第４章　公正な採用選考をすすめるために

第４章　公正な採用選考をすすめるために

１　採用方針・採用計画

守るべきことがら

①　雇用条件、採用基準をあらかじめ明確にしてください。
②　特定の人を排除してはいけません。

考　え　方

一人の人間にとって、「就職」は生活を左右するものであることはもちろん、その労働を通じて社会生活や社会活動に参加し、自己の充足を図る極めて重要なものです。一方、企業における「人（労働力）」の問題も、その事業の盛衰に大きな影響を及ぼす重大事であることは、いまさらいうまでもないことです。

したがって、各企業では、経済状況の見通しに基づく事業計画との関連や、労働力需給関係、従業員の異動等諸般の情勢を総合的に判断して、「人」の採用をお考えになっていると思います。

しかし、そのような配慮のなかに「人を人とみる」考え方、すなわち人間尊重の精神が十分あるかどうか、是非再考していただきたいものです。

一人ひとりの労働者を機械的に働かせるのではなく、各個人の能力を積極的に開発し、それが十分発揮できるように特別な配慮をすることが必要です。

すなわち、生産工程、作業設備、作業内容の改善や職務内容の再編成、従業員の職場配置、能力開発、教育訓練のあり方などについて、従業員一人ひとりの能力を十分に活かして働きがいのある充実した職場にしていくことが肝要です。

採用方針・採用計画の策定に当たっては、応募者の基本的人権を侵害したり差別をしたりしないよう配慮し、採用条件に適合するすべての「人」が応募できるという原則が確立されていなければなりません。

同和地区出身者、外国籍の人、障害者等の「人」をそのことだけを理由に最初から採用しない方針の企業があるとしたら、大きな問題であり、直ちに改める必要があります。

企業が採用したいのは、職務（仕事）を遂行し得る能力のある「人」であって、それは合理的な選考によって客観的に判断されなければならないものであり、採用方針・採用計画のなかで特定の「人」を排除してしまうとすれば、そこに予断と偏見が大きく作用しているといわざるをえません。

例えば、障害者が応募できないとしている企業には一切選考も面接もせずに、先入観で「障害者では仕事ができない」と決めつけてしまう考え方があるのではないでしょうか。

このような考え方は選考行為自体を否定するものです。

また、家庭状況（親の職業や兄弟姉妹のことなど）を選考・採用のポイントとして考えることは、親が大名ならその子はたとえ能力は低くても大名という封建時代の考え方とあまり変わ

らない非合理的、因習的な考え方ではないでしょうか。

「企業防衛上同業者の子弟は困る」、「自営業をやっている家の子は定着性が悪い」、「親の職業がしっかりしていない家庭の子は、金銭を扱う仕事なので困る」といった考え方には、応募者の基本的人権を無視することに痛みも感じない一方的な人事の体質というものがあるのではないでしょうか。

企業にとって従業員を採用することは、その繁栄成長につながる大変重要なことですから、単なる憶測や、予断と偏見に左右されない公正な選考というものがいかに大切であるかは、企業経営者が一番よく御存知のことであり、強い関心をもっていることと思います。

「うちの会社の選考体制は、長い間にわたって改善を重ねてきたものだから大丈夫だ」と安心する前に、同和問題をはじめとする人権問題についてどの程度認識しているか、正しく理解しているかを謙虚に考えてください。

もし、十分に認識・理解していない場合には、やはり予断・偏見といったものが残存しているおそれがあると考え、点検をしてみる必要があると思います。

以上のことがらを点検するためのチェックポイントは次のとおりです。

チェックポイント

① 雇用条件・採用基準はあらかじめ定められていますか。

② 雇用条件･採用基準に適合するすべての「人」が応募できる原則が確立されていますか。

③ 次のような人を排除しようとしていませんか。

ア 同和地区出身者　イ 女性　ウ 障害者　エ 母子家庭や父子家庭の人

オ 定時制・通信制課程修了者　カ 外国籍の人　キ 特定思想・信条の人

ク その他（高年齢者、アイヌの人々、HIV 感染者等、刑を終えて出所した人、破産者など）

④ 応募者本人の適性や能力以外のこと、例えば、親の職業や家庭状況等を採否の基準としていませんか。

⑤ 採用方針、採用予定の職種や人員が計画的・合理的に定められていますか。

２　選考基準・選考方法

守るべきことがら

① 適性・能力のみによる公平な基準を明らかにしてください。
② 応募者の基本的人権を尊重してください。
③ 新規学卒者の選考は、書類選考のみによることなく必ず面接を行ってください。

考 え 方

採用方針、採用計画を実現するための手段が募集であり、選考ですが、目的を達するにはやはり正しい手段、方法が必要です。

選考基準は、そのための「ものさし」です。「ものさし」は、あるものの長さをはかるために必要な道具であり、誰にも納得されている基準です。その基準があってはじめてものの長さをはかることができ、その長さは誰にでも承認されて通用することになります。採用する職種の作業内容に即して、知識はどのような分野のものがどの程度必要なのか、技能や経験、身体状況（身体的要件、運動能力等）はどうかについて明確にしておかなければなりません。

この場合、大切なことはその基準が合理的なものであることです。

例えば、高校卒業者を対象とする選考に高校で修得する学力以上の高度なものを課したり、あるいは、職務に関係のない知識や身体的要件等を求めることは、公正な選考を阻害するものとなります。また、誰にでも欠点や短所はありますが、他人にはないその人の持ち味や活かし得る能力を持っているものです。その点を公正に判断できる基準ができていないと、ふるい落とすための選考となってしまいます。

採用選考は、選考基準にどの程度適合しているかを判断するために行われるものでなければなりません。したがって、その方法についても適切なものを選ばなければならないのです。学科試験、身体検査、面接選考、適性検査等選考の方法にもいろいろありますが、選考基準に適合する度合を的確に判断するには、それらのどれが適しているかを十分考慮して決めてください。

なお、応募書類のみで選考するというようにひとつの方法のみで選考する方法は、正確な評価に欠けるおそれがありますので、極力、総合的に評価するようにしてください。特に、職業経験のない新規学卒者の採用選考においては、職務に対する適性と能力を推し量るうえで面接は欠かせないものであり、いわゆる書類選考によりふるい落としを行うことは、就職の機会均等を著しく阻害するものであるといわざるをえません。

また、新規学卒者は成長過程にありますので、表面的な現象や過去の成績だけでなく、潜在的な能力や、採用後の教育訓練による可能性についても、積極的に見いだすように配慮していただきたいと思います。

各企業における人事というものは、一朝一夕にできあがったものではないと思います。したがって、その採用選考体制についても、多くの慣習や経営者、人事担当責任者の経験といった

ものが取り入れられているはずですが、応募者の基本的人権を尊重するということについて、十分配慮されているでしょうか。

意識的な差別性はなくても、従来から行われている方法のなかには、偏見に基づく予断が残存している例が少なからずみられ、差別につながるおそれのある事項もありますので、同和問題をはじめとする人権問題の解決という視点からも、新しい感覚で再点検していただきたいと思います。

書類選考

改正雇用対策法の施行前後より、いわゆる書類選考方式を行う求人が増加しています。書類選考方式は一見合理的ですが、実際にはマッチングの効率が悪く、求人・求職双方にとって非効率な方式となっています。

また、書類選考に名を借りて、年齢、性別をもとに採否判断が行われることがあれば、法の求める均等な機会を実質的に阻害するおそれもあるところです。

さらに、応募書類のみの選考では本人の説明や抗弁の機会がなく、採用担当者が抱いた印象を修正する機会もないまま不採用となる可能性があり、予断や偏見に基づく差別的選考を助長するおそれがある等の問題も含んでいるところです。

つきましては、年齢や性別に関わりない均等な機会の実質的な確保を図るためにも、安易な書類選考を行わず、書類選考を経ずに面接等の選考が行われるようお願いします。

なお、不採用の場合は応募書類の返却を求める求職者が多いことにご留意いただき、個人情報保護の観点からも、できるだけ返却することとし、返却できない場合には事業主の責任を持って廃棄する等、個人情報の適正な管理をお願いします。

チェックポイント

① 募集職種の職務（作業）を遂行するために必要な条件を基準とした公平な基準ができていますか。
（身体条件・知識・技能・履修科目等のうち、職務（作業）遂行上必要な条件は何か、どの程度のレベルが必要なのか、明確になっていますか。）

② 選考基準にどの程度適合しているか否か、公正に評価する方法がとられていますか。

③ 書類選考だけというひとつの方法のみで評価していませんか。

④ 過去の慣習、経験のみにとらわれず、応募者の基本的人権を尊重する体制がとられていますか。

⑤ 表面的なものだけで判断せず、潜在的な資質や長所を積極的に見いだすような配慮がなされていますか。

３　募集・応募書類

守るべきことがら

①　応募書類は、新規中学・高校卒業者については、定められた用紙のみを使用し、社用紙は使用しないでください。

　新規大学等卒業者、一般求職者についても参考例の様式を使用するようにしてください。

②　戸籍謄（抄）本や本籍・家族の職業などを書かせる社用紙・エントリーシートは、絶対に提出させてはいけません。

③　求人票等には採用条件や労働条件等を明示してください。職務遂行上必要な適性と能力に関係のない応募要件は記載しないでください。

考　え　方

応募書類は、就職差別につながるおそれのある事項を除いた統一用紙（標準的様式）を使用してください。公正な採用選考を確保するため、新規中学・高校卒業者については、全国統一の応募用紙（㊥職業相談票〔乙〕、全国高等学校統一応募書類）が定められています。また、新規大学等卒業者については、標準的事項の参考例として様式が示されています。中途採用者等一般の採用については、日本工業規格（JIS）の様式例に基づいた履歴書があります。こうした統一的、標準的な様式を使うことによって、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考を実施することが必要です。

また、応募者に対して、戸籍謄（抄）本や住民票謄（抄）本の提出を求めたり、社用紙（企業が独自に作成した応募書類）等に本籍地番や家族の職業について記載を求めたりする企業が見受けられますが、就職差別につながるおそれがありますので絶対にやめてください。これらの個人情報は、職業安定法及びその指針（Ｐ 59 参照）で収集してはならない個人情報としているところです。

また、従業員を募集するに当たっては、労働条件を明示する必要があります。

求人票や募集広告などに記載される労働条件は、応募者にとって最も関心の高い事項です。労働条件をきちんと明示することは、企業がほしい人材を確保するとともに、応募者とのトラブルを防止し、従業員の定着を図るために必要なことです。このため、職業安定法（第５条の３第１項）では、労働者の募集を行う者は求職者に対して、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないと定めています。

特に、東京には各企業の中枢機能が集中しています。こうした関係から、東京における問題は全国に影響を与え、各地の支社や支店の問題は、本社の考え方や指導力を問われることになります。したがって、各地に支社や支店を有する企業は、本社や本店において、人事に関する

考え方や基本方針などを確立し、支社や支店等に対する指導についても十分配慮することが大切です。

応募書類

○新規高卒者、新規中卒者

新規高卒者の応募用紙については、各企業で作成した社用紙には就職差別につながるおそれのある事項（本籍地、家族状況、自宅付近の様子など）が多く含まれていた実態があったことから、文部省、労働省及び全国高等学校長協会の協議により定められた様式を統一応募書類として昭和 48 年度から全国的に使用しています（P 111 参照）。

また、同様の趣旨で、新規中卒者については、昭和 48 年度から全国統一の応募用紙として「㊥職業相談票〔乙〕」を使用することとしていますので、社用紙を用いず、これらの統一応募書類のみを使用し、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考を進めることが必要です。

なお、これらの統一応募書類は様式の改定を重ね、応募者の人権に一層配慮した内容になっています。例えば、平成 17 年には、「保護者氏名」欄を削除しました。これは、「家族状況や家庭環境」を聞いた場合、このこと自体「本人に責任のない事項」であるとともに、応募者によっては答えにくい場合があるため、削除したものです。

○新規大学等卒業者

新規大学等卒業者については、統一応募用紙は定められていませんが、就職差別につながるおそれのある事項を除いた標準的事項を具体的に様式化したものが、昭和 58 年度から参考例として示されています（P 113 参照）。考え方は新規高卒者と同じことです。

なお、最近は、新規大学等卒業者から「エントリーシート」や「コミュニケーションカード」などの名称で、インターネットを利用して応募書類の提出を求める企業が増えていますが、この場合でも応募者の適性と能力に関係のない事項（出生地、本籍地、家族状況等）や応募者の自由であるべき事項（思想、信条等）について記載させることはやめてください。

○一般求職者

一般求職者の採用に使用する履歴書の様式については、昭和 49 年 7 月に日本工業規格（JIS）の様式例に基づいた履歴書として示され、平成 20 年 2 月にこの様式例の改定がなされています（P 114 参照）。改定後の様式例を使用するなどにより、公正な採用選考を実施することが必要です。

本　籍　地

日本の社会では、人事関係の取扱いにおいて、必ずといってよいほど、「本籍地」がつきまとってきましたが、それはなぜでしょうか。

同和地区住民に対する就職差別というのは、最近になって発生したものではなく、前近代的な身分制にその根を持つものであるといわれています。

明治維新に伴い、いろいろな形で旧幕藩体制が改革されましたが、そのひとつとして、明治４年に発せられた太政官布告（いわゆる「解放令」）により、それまでの制度上の被差別身分

が廃止され、平民と同じだということになりました。

しかしながら、太政官布告は形式的な解放令に過ぎず、実質的な解放を保障するものではありませんでした。華族、士族、平民という新しい身分制に変わっただけのことであり、何ひとつ差別や貧困から解放する実質的な施策も、また、人々の同和地区住民に対する誤った考え方をただすための手だてもとられなかったのです。このため、それまでの長い間、同和地区住民を差別してきた農民や商人等にしてみれば、一片の「おふれ」によって、自分たちと同和地区住民とが同じ身分になり、同じ職業についてもよいのだといわれても、容易に理解できるものでも、納得できるものでもなかったのです。

解放令の翌年には、近代国家の形態をつくるためのひとつとして、我が国最初の戸籍がつくられました（この年が壬（みずのえ）申（さる）であったので、この戸籍を壬申（じんしん）戸籍と呼びました)。この戸籍の中に、華族、士族、平民などの族称が記入された際、同和地区住民についても当然「平民」と記入されなければならないはずなのに、「新平民」等という新たな差別身分呼称で記入されました。

したがって、壬申戸籍さえみれば、容易に同和地区住民であることがわかり、さらにこの戸籍には、刑事罰や本人の身元に関する事項が記入されることになっていたため、人を雇う際に戸籍謄（抄）本等を提出させ、身元を調べ、企業側にとって好ましくない者は雇わないという日本独特の人事慣習はこの頃からはじめられたものと思われます。

壬申戸籍は、その後問題となり、建前としては、廃棄されたことになっていましたが、実際には、昭和 43 年に完全に閉鎖されるまで長い間生きつづけ、同和地区出身者に対する差別を継続させることになってしまいました。

壬申戸籍が完全閉鎖された現在でも、採用に際し本籍地や身元を調べ、戸籍謄（抄）本等を求める企業の人事の因習が残っており、結果として同和地区出身者に対する差別事例につながっています。

「部落地名総鑑」や「部落リスト」が発行され、また、近年でも身元調査事件が起こっているのは、このような企業意識を反映したものと思われ、また、多数の企業がこれらの冊子を購入し、身元調査を依頼していたという事実が、それを裏付けているといえます。

もし、戸籍謄（抄）本等を求めたり、あるいは本籍地を調べることが、同和地区出身者を差別するためではないというのであれば、一体何のためでしょうか。

おそらく、人事の習慣として調べることになっていたり、人事関係の書類に「本籍地」の欄があるから事務的に取り扱っているのかもしれません。しかし、その無意識、無関心の行為が、全国の多くの同和地区出身者に大きな不安を与えているという事実を重く受け止めて下さい。

これらのことから、現在、全国統一応募用紙及び履歴書の本籍地欄は削除されており、職業安定法第５条の４においても、収集してはならない個人情報として本籍が掲げられています。

社　用　紙

未だにみられる応募に際しての全国統一応募用紙以外の用紙、いわゆる社用紙（企業が独自に作成した応募書類）の使用について考えてみましょう。

社用紙に記入させている主なものをみますと、「本籍地」を筆頭に「家族関係（その職業、収入、住居状況、宗教等）」、「支持政党」、「尊敬する人物」、「自宅付近の略図」等があり、いずれも全国統一応募用紙制定の趣旨に反するものです。

家族の職業

「家族の職業」について求めた企業側の理由付けでは、「同業者の子弟は企業防衛上困る」又は「親の職業と定着性」、あるいは、「金銭を扱う仕事についてもらうので、親の職業がしっかりしたものでなければ」といったことがよくいわれます。これらの「言い分」に共通していることは、応募してきた人の適性と能力等を中心に採用選考を考えるのではなく、本人の責に帰することのできない問題、例えば、親の職業や家族の状態などにより判断し、個人としての「人」を尊重しようとしない考え方によって評価しているのではないでしょうか。

また、「企業防衛のため」、あるいは、「定着が悪い」ということについても、本当に親の職業なり家族構成等と明確に関連性があるといえるのでしょうか。

企業における秘密事項の管理の仕方、職場適応関係の配慮が十分にされていないのに、安易に原因を従業員側に求めるのは、人事管理としても問題ですし、その結果が従業員の人事管理上の差別につながっているとしたら、なおさら見過ごすことはできないことだと思います。

家族の収入等

「家族の収入」、「住居状況」などについては、企業に損害を与えた場合の保証能力として、あるいは、その所得額や住居状況から生活レベルを判断する材料として利用されているようですが、家族の職業と同様に、多くの予断と偏見が作用しているといえます。

宗　教　等

思想や宗教、人生観、支持政党等は、本来応募者の自由であるべき事項です。こうした個人情報を収集することはやめてください。

思想及び信条は、職業安定法で原則として収集してはならないとする個人情報に該当しています。

自宅付近の略図

「自宅付近の略図」を書かせることについて、企業側では、「通勤経路を把握するため」あるいは「採用後何かあったときの連絡のため」などをその理由としていますが、いずれも採否が決定し、入社してから必要に応じて把握すればよいことであり、選考段階での必要性は全くないものと思われます。

それにもかかわらず、「自宅付近の略図」を書かせるとしたら、「身元調査に利用する目的ではないか」ということしか考えられません。

チェックポイント

① 求人票、求人募集要領は、採用方針、採用計画等に基づき正しく記載されていますか。

② 新規中卒者については「㊥職業相談票〔乙〕」、新規高卒者については「全国高等学校統一応募書類」、新規大学等卒業者は「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に準じた様式以外の応募書類を要求していませんか。

（「全国高等学校統一応募書類」については、一部の府県において、特例的に、「全国高等学校統一応募書類」に準じた独自の用紙を使用している場合もあります。）

③ 戸籍謄（抄）本を要求したり、本籍地等差別につながる事項を調査したりしていませんか。

④ 中途採用時に応募者から提出される履歴書は、日本工業規格（JIS）の様式例に基づいた履歴書などを使用していますか。

◎　募集段階及び応募書類に係る問題事例

新規高卒者の求人要項（募集要項）のなかで応募書類として、自筆履歴書、家族状況、戸籍謄（抄）本を要求した。

（説明）　新規学卒求人申込説明会に出席していましたが、その説明をよく理解せずに、従来からの募集要項の募集人員、初任給等、例年変更する事項のみを訂正して用いていました。

新規高卒者を募集する際、全国高等学校統一応募書類を用いなければならないことは知っていましたが、併用して全国高等学校統一応募書類以外の書類を求めた典型的な事例です。

本事例の問題点

(1)　全国高等学校統一応募書類について、その制定の理由と趣旨が理解されていません。

(2)　戸籍謄（抄）本を求めてはならないことについて十分な理解がなされていません。

新規大学等卒業者の採用選考に際して応募書類に社用紙を用い、そのなかにおいて「戸籍筆頭者」、「筆頭者との続柄」、「家族関係（学歴・職歴）」の事項を記載するような様式となっていた。

（説明）　全国統一応募用紙は、新規高卒者だけのもので、新規大学等卒業者の募集には、どんな応募書類を求めてもよいと考えていた事例です。

本事例の問題点

新規大学等卒業者用の履歴書（標準的事項の参考例）を様式化して示してあることについて理解していません。

新規大学等卒業予定者の採用のため、インターネット上の企業のホームページ中に「エントリーシート」画面を設定し、応募者にその画面に必要事項を入力させることによって応募を受け付けていたが、その入力項目として、「本籍」「家族の職業」「尊敬する人物」「信条」などの項目を設定していた。

（説明）　この企業では、人事担当者が「エントリーシート」による応募者受付けの仕組みの設計を企業ホームページ担当者に依頼したものの、企業ホームページ担当者が、「公正な採用選考」に関する十分な理解のないままに見栄え重視で入力項目のレイアウトを設計し、さらにそれを人事担当者が十分に点検しないままに利用していたことがわ

かりました。

本事例の問題点

「公正採用選考」の考え方は、採用面接担当者だけが理解しておけばよいものではありません。企業トップのリーダーシップのもとに、応募者に対する求人広告の担当、応募の受付の担当、面接担当などの直接の人事担当のみならず、エントリーシートの画面設計担当など関係部署（外注している場合はその外注先企業）においても十分理解し適切な対応ができるよう、社内の責任・点検・連絡の体制を整備しておく必要があります。

求人票の「求人条件にかかる特記事項」欄に、不可とする身体条件として「色覚異常」と記入されていた。

（説明）　作業内容の説明が不十分であり、なぜ色覚異常が不可なのかの理由が明らかにされていないので問題となったものです。

この事例の場合、作業の主な内容が８色に色分けされた通信ケーブルの接続であり、その間違いは大きな事故につながるとのことでした。

しかし、色覚検査で異常と判別された場合でも、その程度にはかなりの個人差があり、多くの場合は業務を行うことが可能であることが明らかになっています。したがって、「色覚異常者は不可」として一律に制限を課すことは、適切ではありません。

求人票の「仕事（作業の内容）」欄に、募集する職種の具体的内容を詳細に記述することにより、応募者自身が応募の可否について判断できるよう配慮することが必要です。さらに、求人票に記載された職務の内容を十分に理解したうえで応募してきた場合には、業務の遂行に必要な適性と能力を有するかどうか、慎重に見極めてください。

また、色覚異常では作業場の安全確保が難しいと考えられる場合であっても、「色」のみによる表示や識別方法を見直すことにより、採用が可能となることがありますので、事業主には、そのための工夫や配慮が求められています（Ｐ 91 参照）。

本事例の問題点

「色覚異常だから、この仕事には適さない」といった考え方は、企業にとって利益にならないだけでなく、予断や偏見によって就職の機会均等の保障を阻害してしまうことになり、結果として就職差別につながるおそれがあります。

「色覚異常は不可」とする前に、適性と能力の有無を慎重に見極めることが大切です。

また、作業内容や作業場の安全確保の方法等について見直してください。

求人票の備考欄に女性だけを対象として、「自宅通勤者に限る」、「通勤 60 分以内に限る」との制限が設けられていた。

（説明）　企業側の説明は、「女性が一人住まいをしていると生活が不規則になり、企業のイメージを損なうような問題を起こすおそれがある」ということでした。

あるいは、「東京のような通勤ラッシュのなかでは、女性の場合には通勤に体力を消耗して仕事に支障が生じる」、「残業した場合に帰路が危険である」といった一見親切そうで、実は女性に対するはなはだしい偏見をもっている一方的なものでした。

本事例の問題点

(1)　「自宅通勤者に限る」、「通勤 60 分以内に限る」との制限は、プライバシーの問題であり、特定の人を排除することになります。

(2)　男女雇用機会均等法第 5 条及びその指針では、募集、採用に当たり通勤の状況等の条件を付す場合、男女で異なる条件を付すことを禁止しています。

新規高卒者、新規大学等卒業者の応募者に対して、定められた応募書類を受理した後、選考日までの間に応募者の自宅に身上書（社用紙）を送り、選考日に記入して持参するように要求した。

（説明）　身上書の内容は、本籍地、家族の職業、資産、宗教や応募者本人を取り巻く環境等をすべて網羅したものです。

企業側では、はじめから我が社に応募する者はこの身上書を提出することが当然であると考えていました。

統一応募用紙を提出させながら、併せて社用紙を求めるという例です。

本事例の問題点

(1)　「全国高等学校統一応募書類」が定められ、新規大学等卒業予定者用の履歴書の参考例や、日本工業規格（JIS）の履歴書（様式例）が示された趣旨が理解されていません。

(2)　本人の適性と能力を正しく判断するための公正な採用選考についての理解が十分ではありません。

【資料】

新規大学卒業者の就職の機会均等についての職業安定局長要請文

拝　啓

時下、益々御清祥のこととお慶び申し上げます。

職業安定行政の運営につきましては、平素から格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、労働省では、同和関係住民をはじめとする就職差別の解消を図るため、企業をはじめ関係各位にもその実現につき御協力と御努力をお願いしてきたところであり、貴団体をはじめとする各方面の一定の御理解と御協力が得られるようになってきております。

しかしながら、新規学校卒業予定者の採用・選考に際し、依然として就職差別につながるおそれのある事象が見受けられます。

労働省では、従来から新規大学卒業予定者（短期大学及び高等専門学校卒業予定者を含む）の採用・選考に際しては、貴団体はじめ各種業界団体に対して、

①応募社用紙に本籍地番及び家族の職業について記入を求めないこと

②戸籍謄本等の提出を求めないこと

③身元調査を行わないこと

④その他本人の適性と能力によらない選考を行わないこと

について遵守されるよう傘下企業に対する指導方について格別の御配慮をお願いするとともに、就職差別につながるおそれのある事項を除いた標準的事項を具体的に様式化した応募社用紙（履歴書、自己紹介書）の参考例（別紙　平成８年改正）をお示しし、応募社用紙の作成・使用に際して御活用いただくようお願いしてきたところであります。

また、平成９年７月に公表された「人権教育のための国連 10 年」に関する国内行動計画においても、「企業等に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う」こととされております。

つきましては、前述のような現状に鑑み、新規大学卒業予定者の採用・選考に際しまして、身元調査の自粛等従来からの要請の趣旨を十分御理解の上、応募社用紙の適正化について一層の御協力を賜りますとともに、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、傘下企業に対する指導の徹底につきまして特段の御配慮をお願いいたします。

末筆ながら、貴団体の益々の御発展をお祈り申し上げます。

敬　具

平成 10 年４月１日

労働省職業安定局長

征矢　紀臣

各経済、業種別 107 団体　御中

4　選考内容

(1) 学科試験、作文

守るべきことがら

① 学科試験の内容は、実施目的に合わせて検討し、職務との関係を重視したものとすることが必要です。

② 作文は、応募者の思想、信条、家庭状況等にふれる出題をしてはいけません。

考 え 方

学科試験は、業務遂行に必要な知識や能力を持っているか否かを判断し、企業にとって必要な人材を採用するために行うものです。したがって、試験の内容は、学校の成績証明書や資格証明書では把握できない、職務に関する必要な知識の有無を判断するものとする必要があります。職務内容との関連を検討せずに、業者の作成した試験を画一的に実施することはやめましょう。

作文は、応募者の文章力、表現力などを見るために実施されるものですが、応募者の思想、信条や家庭状況を調べる手段として使用されている場合があります。このような、就職差別につながるおそれのあるテーマでの作文試験等は絶対にやめてください。また、応募者の仕事に対する意欲や希望など、面接で聞くほうがより適切な場合もありますから、作文を書かせることによってどのような能力を調べようとしているのかを十分検討したうえで、実施するかどうかや、実施する場合は作文のテーマについて十分に留意する必要があります。

チェックポイント

① 学科試験、作文は、業務遂行に必要な知識、能力を持っているかどうかを判断するために実施していますか。

② 作文のテーマに「私の生い立ち」、「私の家庭」等本人の家庭環境に係わるものや、思想、信条等を推測するためのものを課していませんか。

(2) 面　　接

守るべきことがら

面接において、家庭環境、思想などを聞きだしてはいけません。

考 え 方

採用選考試験における面接の重要性については、わざわざ説明するまでもないことと思います。学科試験等を行わない企業はあっても、面接試験を廃止するところはまずありませんし、かえって、面接試験に一層のウェイトを置く傾向があります。

したがって、その結果は、採否を左右する大きな要素となっておりますので、公正な面接試験が行われているか否かは、「就職差別の解消」という視点からも、見過ごすことのできない重要な問題です。

各企業にとって従業員を採用することは、その企業の発展繁栄の根幹をなすものであることですから、面接試験をどのようにしたらいいかについては、格別の努力をつくしておられるようですが、この面接について、従来からの古い慣習によって行ったり、誤った定義や基準で行ったりする傾向が強く、多くのトラブルが発生しています。

採用選考における面接とは何でしょうか。

採用選考時における面接とは、思想や価値観、家庭環境などを聞きだしたり調査したりするものではないのです。

では、公正な採用選考のための面接とはどのようなものをいうのでしょうか。それを体系的に考えてみましょう。

面接の目的

採用面接の目的は次のようなものと考えられます。

① テストや資料にあらわれたデータの総合的評価

適性や能力などを、テストやいろいろな資料からその判断材料を得るとしても、それぞれ部分的なデータに限られてしまいます。

面接とは、それらの各資料をもとに、一定の環境のなかで、面接を受けるものと相対して、言語を媒介として総合的視野に立って、データを確認し、応募者の受け答え、反応の仕方等も考慮に入れて、個人の適性や能力などについて総合的評価を行うもので、面接は学科試験やテストと全然関係がないということではなく、むしろその集大成ともいうべきものです。

② お互いの情報交換

応募者の志望の動機、企業側への要望、就職するに際してのいろいろな条件等を聞きだすとともに、企業側の採用条件、採用後の労働条件等を説明し、相互に意思疎通を図り、情報の交換をする場です。

③ 適性や能力の判定

ペーパー等によるテストでは判定できない適性や能力、例えば、会話を通じて、相手の用件、意図をとらえる力（理解、判断力）や相手に伝えたい事項を説明、表現する力（表現力）をあらかじめ定められた評定基準に基づき、前述の①及び②の過程や統一的に定めた設問により判定するものです。

面接の基準

面接は、動態的でその過程を統制することは困難であり、筆記試験以上の事前の十分な準備や基準の明確化が必要です。

まず、面接で何をみるかを事前に明確にしておくことが、面接の目的からみても大切です。

テストの結果や応募書類に表現されている個人の適性や能力に関するデータを整理し、面接時の総合的評価のための資料を整理しておくことが必要なのはいうまでもありませんが、職務との関連において、面接で判定する適性や能力の項目、内容をあらかじめ設定し、統一された判断基準を明確にしておかなければなりません。

設問内容

面接時における設問内容も、あくまでも職務との関連において、応募者本人の適性や能力及び面接の目的に合致するものでなければなりません。設問内容で問題となる事項としては、前述の社用紙の場合とほぼ同じですが、その設問内容によっては、応募者にとって答えづらいこともあり、精神的苦痛のなかで答えざるを得ない立場に追いつめてしまいます。そして、そのために受けた心理的打撃が面接態度にあらわれ、その言動等から受ける印象によって、質問に答えやすい応募者との比較で評価することは真の意味で公正な選考とはいえません。

設問については、面接の目的や基準に照らして、基本的人権の尊重ということに十分配慮しつつ、あらかじめ統一的に定めておくことが大切です。

面接における評価の問題点

面接はほとんどすべての企業で行われており、その重要性が強く認識されているところですが、実施に当たっては、面接内容のどこにポイントが置かれているかが大切なことがらです。

「企業は人から」といわれるように、各企業では、自社の繁栄に寄与する優秀な人材を採用したいと考えていると思いますが、我が国の雇用形態は、就職というよりはむしろ就社だといわれるような実態があり、その結果として、職務中心の適性や能力よりも全人格的なものを重視する傾向が多くみられます。

そのあらわれのひとつかと思いますが、採用の条件に、一定の人物像、例えば、「積極性のある人」、「明朗な人」、「誠実な人」等をもちこみ、大きなポイントにしている場合があります。

職務の遂行上「積極性」、「明朗」、「誠実さ」というものが必要であるということを認めるとしても、どういう基準でそれを客観的に判断できるでしょうか。

人間の性格はいろいろな側面をもっており、一人の人間について考えてみても、積極性の反面、慎重さや消極性を共有しているかもしれませんし、協調的性格といっても誰しも独善的な要素をもっていないとはいえません。また、誠実性と隣りあわせに、臨機応変の機敏性に欠ける場合も考えられます。その双方を持ち合わせながら、それらのなかのいずれかが優位であることによって、その時点での性格の行動特徴が決定づけられているとすると、一口に性格といっても、将来へ向かって、さまざまな可能性を秘めているということがいえると思います。

したがって、企業が長年の慣習から、客観的評価基準のないこれらの特徴を固定したものと考え、「企業の求める人物像」としての適否を安易に判断していくことになりますと、職務の遂行と関連した適性や能力についての公正な判断を曇らせ、結果的に企業にとって本当に必要な人を採用するという目的にそわないことになろうかと思います。

これらの行動特徴は、入社後の環境条件や研修等によって、応募者本人がやる気をおこし努力していくなかで培われていくものだということを念頭においていただきたいと思います。

チェックポイント

① 面接によって何を判断するかが明らかになっていますか。
② 外面的な容姿や印象等にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準ができていますか。
③ 質問内容について、十分検討がなされていますか。
④ 応募者の基本的人権が十分に尊重されていますか。
⑤ 面接担当者は、面接技法、観察力が十分で、ことばが明瞭、偏見がなく、感情に左右されないなど適切な人が実施していますか。

◎ 面接の質問例

就職差別につながる質問例

1 本籍などに関すること

○あなたの本籍（出身地）はどこですか。
○生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか。
○あなたの自宅は、△△町のどのあたりですか。
○あなたの現住所の略図を書いてください。

採用選考に当たって、なぜ本籍地を調べるのでしょうか。

つい最近まで、採用選考に当たって、必ずといってよいほど、本籍を聞いたり、書かせるなどして、身元が調査されてきました。

企業等が採用選考時に応募者の本籍を調べる慣習は明治の頃から、身元を確認するための手段として生まれたものだといわれています。その後、このような慣習は引き継がれ、同和地区の人たちに対する就職差別を助長する大きな要因となりました。

ただ単に、「緊張をほぐすためになにげなく聞いた」、「人事の慣習でつい書かせた」、「事務的に戸籍謄（抄）本の提出を求めた」ということはあったとしても、同和地区出身の人たちに大きな不安を与えることにもなりますので、絶対にしないでください。

また、現住所付近のことについてくわしく聞いたり、自宅付近の略図を書かせることは「通勤する道順や方法を知りたかった」、あるいは、「もし何かあったとき、家族に連絡するため」などをその理由にしています。

しかし、これらは、採用が決定し、入社して必要になったときに把握すればよいことで、採用選考の際には必要がないはずです。

2　家族の状況に関すること

○あなたのお父さんの職業は何ですか、勤務先、役職を教えてください。
○あなたの兄弟（姉妹）は何をしていますか。
○あなたの家の家業は何ですか。
○あなたの両親の学歴を教えてください。
○お父さん（お母さん）の死因は何ですか。

企業は、「家族が同業の会社に勤めていると企業秘密がもれるおそれがあるので好ましくない」、「家族の職業を聞いて定着性を判断する」、「金銭を扱う仕事についてもらうので、家族の職業がしっかりしたものでなければ……」などと理由付けをしていますが、これらの理由に共通していることは、応募者本人の適性と能力には全く関係のない、しかも、本人の責任でないこと（家族の職業、学歴など）で採否を判断しようとするものです。

このことは、「親がこうだから子供も多分こうだろう」という偏見であり、応募者本人の責任でないことで責任をとらせようとする基本的人権を尊重しない考え方です。

3　家庭環境に関すること

○あなたの家は、持家ですか、借家ですか。
○あなたは、自分の部屋をもっていますか。
○あなたの家は、山林、田畑がどれ位ありますか。
○あなたの学費は、誰が出していますか。

資産の有無は、入社した後で、企業に何らかの損害を与えたときに弁償する能力があるか、また、その家庭の生活程度などを判断しようとして調べるものです。

このことは、応募者本人の適性と能力には全く関係のないことで「人」を排除しようとする差別的意図のあらわれです。

4　思想、信教などに関すること

○あなたには、支持する政党がありますか。
○労働組合運動（学生運動）をどう思いますか。
○あなたの家の宗教は、何ですか。
○あなたの愛読書（誌）は、何ですか。
○あなたの人生観は。
○あなたの尊敬する人物は。

これらの質問は、日本国憲法で保障されている個人の自由権を侵すことになり、厳につつしまなければなりません。

以上、面接時における質問例をあげ、なぜ就職差別につながるのか、その考え方を述べてきました。

これらの質問は一部の例に過ぎません。このほかにも、多くの就職差別につながる質問があります。十分検討のうえ、応募者の基本的人権を尊重した質問項目を設定してください。

一般的な質問例

面接時における質問は、応募者が新規学校卒業者の場合とそれ以外の場合、個別面接と集団面接の場合、その他事業内容、職務の内容等で変わってきますが、参考に質問例を示します。

1　導入質問

面接に当たり、応募者の緊張感をほぐすため、応募者が答えやすい身近な質問から始めます。いわば、ウォーミングアップとしてとらえるものです。

○お待たせしました。どうぞ（いすに）掛けてください。お名前は、○○さんですね。
○今日は、何時頃に起きられたのですか。
○昨晩は、よく眠れましたか。
○待っている間、どんな気持ちでしたか。
○筆記試験は、難しかったですか。

2　一般的質問

応募者の適性と能力を判定するための質問ですが、企業の特質、採用職種などを考慮して定めてください。

○当社の第一印象は、どうでしたか。
○あなたが、当社へ就職を希望されたのは、どんな理由からですか。
○応募に際し、当社のことを調べてみましたか。
○当社は、どのようなものを製造（生産）しているか知っていますか。
○当社に対し、どんな感じ（イメージ）をもっていますか。
○自分の得意とする学科（科目）は、何ですか。
○自分のセールスポイントは、どんなところだと思いますか。
○初対面の人の顔を覚えるのは、得意な方ですか。それとも苦手ですか。
○企業等を訪問し、契約を取ったり、品物を販売するような場合、初めての人と話をすることが苦になりませんか。
○仕事は、立って（座って）することが多くなりますが、大丈夫ですか。
○あなたは、健康について常日頃から心がけていることはありますか。
○何か特技・資格がありますか。（特技・資格がある場合は、種類、習得（取得）時期などについて質問する。）

○仕事の関係で車を運転することがありますが、どの位のキャリアがありますか。
○どんな仕事をしてみたいと思いますか。その理由は何ですか。
○過去にお勤めしていたようですが、どのようなお仕事をしていたのですか。

専門的職業、技能工等を採用する場合には、このほかに、その職務についての専門的な知識等についての質問項目を設定してください。

3　情報交換

従事する職務の内容、残業の有無、勤務形態、転勤、賃金等労働条件を説明し、応募者に労働条件の確認等をさせる質問例

○１か月に△時間位残業がありますが、よろしいですか。
○１か月に△日位出張がありますが、よろしいですか。
○都内・都外の営業所へ転勤することがありますが、よろしいですか。
○当社は３交替制の勤務ですが、通勤の関係はどうですか。
○こちらから質問することは以上ですが、何か質問または当社に入社された場合、希望、条件などありますか。

4　結　　び

最後に、気持ちを張りつめ続けている応募者の心を察して、労をねぎらう言葉が欲しいものです。

○いろいろ聞かせていただきありがとうございました。それでは、これで終わります。
○採否の結果は、△日までに文書で連絡します。御苦労さまでした。

以上は、あくまで一例にすぎません。面接に際しては、事前に面接で判断する項目・基準を明らかにして、応募者の適性や能力を十分引き出すことができるよう配慮し、企業に合ったよりよい質問項目を設定してください。

なお、基本的な質問項目を設定していても、実際の面接の場で派生的に出される質問のなかには、差別につながるおそれのある質問がなされることがありますので注意が必要です。

また、企業の方から質問しないのに、応募者の方から「家族の職業」、「家族の状況」などについて話し出すケースがあります。このような時には、応募者本人の適性と能力を見る場であるという面接の趣旨を説明し、これらのことについては、話さないように指導するなど、十分に配慮して面接を行ってください。

(3) 適性検査

守るべきことがら

適性検査は、その必要性を十分に検討し、目的に沿って実施してください。

考 え 方

適性検査には、その測定しようとする目的により、いろいろなものがあります。

しかし、採用選考時における適性検査の実施にあたっては、採用しようとする職務内容を正しく分析したうえで目的に合った種類の検査を、定められた正しい方法により実施すること、検査結果の判定及び活用については専門的知識と経験を有する人が行うことが絶対の要件です。これらを誤ると、例えば体温計で脈を測ったり、数学のテストで国語の知識を推定するようなことになってしまいます。

特に注意を要するのは、適性検査は職業指導における適職判断や職場配置、あるいは教育訓練における参考データを得るために活用するものだということです。

したがって、検査によって示された結果を学科試験の結果と同じように考えることは、正しい利用法とはいえません。適性検査の結果が採用職務の遂行における能力の発揮とどの程度の関連性を有するかについては、十分明確になってはいないからです。

職務における適性とは、決して固定的なものではありません。作業条件の変更や育成指導の方法によっても変わりうるものです。そのうえ、経営方針、企業活動の内容、労務管理の方法、職場環境のありよう等、企業ごとにそれぞれ差異があり、そのなかである人が常に一定以上の能力を発揮できるかどうか予見することは困難です。その意味で適性は、「人」が職場に入ってその職務を円滑に遂行していくかどうかを規定する様々な要因のひとつに過ぎないのですから、適性検査の結果はその他のいろいろな情報と総合したうえで利用しなければなりません。

したがって、適性検査の点数をそのまま選考基準に使うことは避けねばなりません。

適性検査を実施する場合には、以上のことを十分考慮して実施してください。そういう配慮こそ、応募者の基本的人権を尊重した差別のない公正な採用選考に通じるものです。

チェックポイント

① 適性検査を、その目的以外に使用していませんか。
② 適性検査の実施や判定及びその利用は、専門的知識を有する人が行っていますか。
③ 適性検査の実施をいわゆるテスト業者に依存し、その結果や報告について、「鵜呑(うの)み」にしていませんか。

(4) 健康診断

守るべきことがら

① 採用選考を目的とした、画一的な健康診断を実施してはいけません。
② 雇入時健康診断は、労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に資するためのものであり、採用選考時に実施するものではありません。

考 え 方

採用選考を目的として、健康診断の検査項目について必要性を検討することなく、画一的に健康診断を実施することは、応募者の適性と能力を判断する上で関係のない個人情報を得ることになり、結果として就職差別につながるおそれがあります。

採用選考時に、画一的に「血液検査」や「尿検査」等の健康診断を実施する事業所が見受けられますが、応募者の適性と能力を判断するうえで必要不可欠であるか慎重に検討するとともに、実施する場合は、誰もが納得できる理由を示すことが必要です。

労働安全衛生法及び労働安全衛生規則では、常時使用する労働者を雇い入れるときと、雇い入れ後一年以内ごとに一回、定期的に、医師による健康診断の実施と本人への結果通知を義務付けています。

しかし、雇入時健康診断は、常用労働者を雇い入れた際の適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務付けたものではありません。

ましてや、応募者の採否を決定するために実施するものではありませんので、ご注意ください（次記通達参照）。

チェックポイント

① 採用選考を目的とした、画一的な健康診断を実施していませんか。
② 健康診断は、求人職種の職務遂行に関係のある検査項目になっていますか。
③ 健康診断を実施する場合には、応募者に対して事前にその目的と検査項目について説明し、本人の了解を得てから行っていますか。

【資料】

平成５年４月26日

都道府県労働基準局
労働衛生主務課長　殿

労働基準局安全衛生部
労働衛生課長

雇入時の健康診断の趣旨の徹底について

労働安全衛生規則第43条に基づく標記の健康診断については、昭和47年９月18日付け基発第601号の１「労働安全衛生規則の施行について」、平成元年８月22日付け基発第462号「労働安全衛生規則の一部を改正する省令等の施行について」等により通達されたところであるが、最近、事業者により、標記の健康診断と採用選考時の健康診断を混同し

ている例も見受けられるので、各局において下記に留意のうえ、標記について遺憾のないようにされたい。

記

1　労働安全衛生規則第 43 条（雇入時の健康診断）は、採用選考時の健康診断について規定したものではないこと。
2　雇入時の健康診断は、常時使用する労働者を雇入れた際における適正配置、入職後の健康管理に資するための健康診断であること。

◎　雇入時健康診断項目の改正について（色覚検査の廃止）

平成 13 年 10 月安全衛生規則が改正され、雇入時健康診断項目から「色覚検査」が廃止されました。

この改正の趣旨は、①色覚検査において異常と判別される人でも、大半は支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきていること、②色覚検査において異常と判別される人を、業務に特別の支障がないにもかかわらず採用を制限する事例が見られること、です。

従業員を採用する際に「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するとともに、採用選考時に色覚検査を実施する場合には、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、誰もが納得できる理由を示し、就職差別につながらないよう配慮することが必要です。

なお、「色」の表示のみで安全確保等を図っているものについては、文字との併用や形状の工夫、模様や縁取りをつけるなど、誰もが識別しやすい表示方法に配慮することが必要です。

(5) 身元調査

守るべきことがら

①　採用に関する身元調査は絶対にしないでください。
②　本籍地、出身地、思想及び信条等の個人情報の収集はしてはいけません。

考 え 方

企業等が調査会社等第三者に依頼して、あるいは、近隣の人・友人等を通じて、応募者の本籍、住居・生活状況、家族状況を調べる身元調査の内容は、採用しようとする本人の職務遂行能力とは直接関係のないものであり、身元調査の結果には、無責任な風評・予断・偏見といったものが入りやすく、真実がゆがめられて報告されることが少なくありません。また、それらの理不尽な本人に責任のない事項によって採否を決めることは、基本的人権の尊重や職業選択の自由を保障した憲法の精神に反するものであり、採用選考に係る就職差別となります。

このため東京都では、採用選考に際し、応募者の家族状況など応募者本人に責任のない事項等についての調査を実施しないよう要請しています。また、平成 11 年に改正された職業安定法は、本籍地や出身地、思想及び信条などの個人情報を収集することを禁止しています。

「思想関係チェック」、「応募書類の確認」、「宗教」、「消費者金融に対する債務状況」といった理由で身元調査を行っている企業もあるようですが、これらの企業は、半ば採用業務の慣行として身元調査を行い、その調査結果を何の抵抗もなく使用し、就職差別をしていることが考えられます。

応募者の適性と能力のみを基準とした、公正な採用選考を行うことは、企業の社会的責任でもあります。

身元調査は絶対にしないでください。

チェックポイント

応募者の本籍地、居住地、家庭状況、思想・信条、債務状況などについての身元調査を実施していませんか。

「採用選考時に配慮すべき事項」～就職差別につながるおそれがある14事項～

次の①～⑪の事項を、応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

（本人に責任のない事項の把握）

①「本籍・出生地」に関すること
②「家族」に関すること（職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など）
③「住宅状況」に関すること（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
④「生活環境・家庭環境など」に関すること

（本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握）

⑤「宗教」に関すること
⑥「支持政党」に関すること
⑦「人生観・生活信条など」に関すること
⑧「尊敬する人物」に関すること
⑨「思想」に関すること
⑩「労働組合・学生運動など社会運動」に関すること
⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

（採用選考の方法）

⑫「身元調査など」の実施
⑬「全国高等学校統一応募用紙・JIS 規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」の使用
⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

（注 1）「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。
（注 2）「現住所の略図等」を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の「身元調査」につながる可能性があります。
（注 3）⑭は、通常、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。

「採用選考時に配慮すべき事項」(就職差別につながるおそれがある14事項)の考え方

【①本籍／（注 1）戸籍謄（抄）本・住民票（写し)】

人を雇う際に「戸籍謄（抄）本の提出」を求めるなどによって「本籍」を調べる習慣は、我が国の資本主義発達段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれたものだと言われています。その後この習慣は踏襲され続け、今となっては何のためにこれを求めるのか明確でないのに従来からの慣行として事務的に求めている場合があります。

しかしながら、この本籍・戸籍謄（抄）本というものは、同和関係者であることなどを理由とした差別に用いられたり偏見を招くおそれのあるものであるということや、それが把握されることによって多くの人々を不安にさせているということについて、深く認識する必要があります。「本籍によって差別するつもりはなく、特に必要性はないけれども事務的に戸籍謄（抄）本の提出を求めた」ではすまされないことについてご理解ください。本籍が記載された「住民票（写し)」も、考え方は「戸籍謄(抄）本」と同様です。

また、国籍で差別しない公正な採用選考を行う必要から、応募者が外国人でも、「戸籍 (本籍)」や「住民票 (写し)」を提出 (記入) させることは、結果としてその応募機会を不当に閉じることになるおそれがあります。「特別永住者証明書」や「在留カード」などを提出させることについても同様です。

なお、応募用紙の「本籍」欄については、「(中卒用）職業相談票（乙)」「全国高等学校統一応募用紙」は平成８年４月より、また「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」は平成 10 年７月より削除されています。

【②家族に関すること】

「家族」の職業（有無・職種・勤務先など)・続柄（家族構成を含む)・健康・地位・学歴・収入・資産などを応募用紙や面接などで把握しようとする事例が見受けられますが、それらの事項は、本人の適性・能力に関係のないことです。

そもそも、両親のいる家庭であるかとか、親などの家族がどんな仕事についているか、会社の中でどんな役職か、どれほどお金持ちかなどということなどによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。また、親などの家族の状況から本人の適性・能力などを推しはかろうとする考え方も、家柄を重んじるなどの前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用したものということができます。

「面接において家族について尋ねたのは、応募者をリラックスさせるために、答えやすい身近な話題として出しただけであり、何かを差別しようとするつもりはなかった」などという場合もあります。しかしひとたび尋ねて把握してしまえば、それは知らないうちに偏見や予断を招き、本人に対する評価・見方にフィルターがかかります。はじめは差別するつもりはなかったということでも、結果としては、把握したことが採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあるのです。

また、家族について尋ねるということは、例えば家族の離死別・失業など、本人に責任のないそれぞれの家族のさまざまな事情に立ち入ることにもなり、もし応募者がそれらの事情を尋ねられたくないと思っていたならば、本人を傷つけたり、動揺させて面接時に実力を発揮できなくさせ、結果としてその人を排除してしまうことにもなりかねません。

家族に関することは、尋ねる必要がないばかりか、本人自身の適性と能力を公平かつ客観的に評価するためにあえて尋ねないようにする考え方が必要です。

【③住宅状況・④生活環境・家庭環境】

「住宅状況」「生活環境」「家庭環境」などは、そもそも本人の適性・能力に関係のない事項ですが、それらを把握すれば、そこから本人や家族の生活水準（収入水準・家柄など）を推測し、さらにそれに基づいて人物を評価しようとする考え方に結びつくおそれがあります。

【⑤～⑪本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）】

「宗教」「支持政党」「人生観・生活信条など」「尊敬する人物」「思想」「労働組合・学生運動など社会運動」「購読新聞・雑誌・愛読書」など、思想信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由（第 19 条）」「信教の自由（第 20 条）」などの規定の精神に反することになります。思想信条にかかわることは、憲法に保障された本来自由であるべき事項であり、それを採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。

【⑫身元調査】

企業が従業員の採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の状況などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事柄を把握してそれを採用基準とすることになり、その結果、本人の就職の機会が不当に閉ざされることになります。

身元調査においては、居住地域等の生活環境等を実地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集することなどによって、本人やその家族に関する情報を広く集めることになりますが、その中で、意図しなくても、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

また身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それが採用を左右するおそれがあります。

このようなことから、結果として身元調査は就職差別につながるおそれがあります。

【⑬社用紙】

雇用主が独自に作成した応募書類（「社用紙」）は、例えば本籍地や家庭状況を記入させるなど、就職差別につながるおそれのある事項が含まれている場合がみられます。

このため、新規中卒・高卒予定者の場合、就職差別につながるおそれのある事項が含まれない応募用紙としてそれぞれ、「職業相談票（乙）」「全国高等学校統一応募用紙」が全国統一的に定められていますので、それを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

また、新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた応募社用紙（履歴書、自己紹介書）、または、「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」を使用するとともに、一般求職者の場合は「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

【⑭採用選考時の健康診断／（注 3）健康診断書】

労働安全衛生規則第 43 条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時において一律に血液検査等の「健康診断」を実施する（「健康診断書の提出」を求める）事例が見受けられます。

しかし、この「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するものでもありません。

採用選考時における血液検査等の「健康診断」は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。

したがって、採用選考時における「健康診断」は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようお願いします。なお、真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

〈ウィルス性肝炎について〉

ウィルス性肝炎は、通常の業務において労働者が感染したり、感染者が他の労働者に感染させたりすることは考えられず、また多くの場合肝機能が正常である状態が続くことから、基本的に就業に当たっての問題はありません。肝炎ウイルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎にしたものであるといえます。

したがって、採用選考時において、肝炎ウィルス検査（血液検査）を含む合理的必要性のない「健康診断」を実施することは、結果として肝炎ウイルスの持続感染者等に対する就職差別につながるおそれがあります。

〈色覚異常について〉

色覚検査において異常と判別された方の大半は、支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきております。しかしながら、このような方が業務に特別の支障がない場合であっても、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、労働安全衛生規則等の改正（平成 13 年 10 月）により、「雇入時の健康診断」の健康項目としての色覚検査が廃止されました。

従業員を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時において、色覚検査を含む「健康診断」を行うことについては、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないよう注意してください。

【（注 2）現住所の略図等】

「現住所（自宅付近）の略図等の提出」を求めることは、居住地域の状況などを把握したり「⑫身元調査」に利用される危険性があります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後において必要に応じて把握すれば足り、採用選考時に把握する合理性はありません。

◎　選考段階における問題事例

選考試験において、「私の生いたち」という題で作文を課した。

（説明）　この企業では、出題の趣旨を次のように説明しました。「応募者本人の出身地や親の職業、兄弟姉妹のことを知ることが目的ではなく、今までの人生のなかで一番印象に残った出来事を、どうとらえているかを知るために行ったものである」ということでした。

また、「当社では、本人の技能や作業資質の優劣から判断しており、差別はしていない。とりわけ、同和問題については、社長はじめ、幹部及び採用担当者は強い関心をもっている」とも述べていました。

同和問題に強い関心を有し、応募者本人の技能や作業資質のみにより採否を決定し、差別はしていないといいながら、採用選考のなかに、持ち込むべきでない事項を平気で持ち込んでいます。

同和地区出身者にその「生いたち」を書かせることがどれだけの苦痛、不安感を与えるのか、少しでも考えてみたことがあるのでしょうか。そして、選考という限られた時間のなかで、簡単にまとめられるような生やさしいことと思っていたのでしょうか。

この様に作文の課題が不適切であったため、定められた時間内に、ついに一行の文も書くことができず、それが不採用につながったケースも報告されています。

同和地区出身者の心の痛みを少しでも理解しているならば、このような出題ができるはずはあり得ません。

相手の立場になって考えることが、人権尊重の基本であることを十分に認識した採用選考を実施してください。

選考試験の作文で「私の父親は」、「私の尊敬する人物は」、「私の子供の頃は」の語句を必ず取り入れるように出題された。

（説明）　この出題について、まず考えられるのは、応募者本人の「生いたち」、あるいは、「家庭環境」、「思想・信条」等について、作文を通じて知ろうとする考え方が露骨にあらわれていることです。

作文によって、応募者本人の適性と能力を正しく判断することが目的ではなく、応募書類によって、あるいは、面接によって知り得なかったことがらを、本人の記述によって知ろうとする誤った考え方です。

いいかえれば、この作文は社用紙としての身上調書にかわるものと断言しても過言ではありません。

同和地区出身者に、このような出題をすることがどれだけの苦痛、不安感を与える

ものかを考えたことがあるのでしょうか。

相手の立場に立って考えることが人権尊重の基本であることを十分に認識した採用選考を実施してください。

面接試験で、以下の質問が行われた。

① 現在の住所には、いつから住んでいるのか
② 父親はいるのか、父親と会うことがあるのか
③ 父母の職業
④ 兄弟の状況

（説明） 不適正事象について、企業に対し確認した結果、以下のことが明らかになりました。採用選考に係る「マニュアル」が作成されておらず、長年にわたって面接官用に質問項目を羅列したものを使用していたこと。その中に「家族に関する事項」が質問項目として入れられていたこと。

また、不適正事象の事実確認をふまえて企業の担当者は以下のように説明しています。

① ハローワークが主催する学卒求人申込み説明会や雇用主研修会にほとんど参加していなかったこと。
② 公正な採用選考システムを確立するために必要な知識がなかったこと。
③ 家族状況に関する質問を行うことが禁止されているのは、（西日本などでの）「地域での慣習」であり、東京では関係がないと思っていたこと。

ハローワークや東京都が主催する説明会や研修会は、採用選考という重要な場面における人権意識を深めていただくとともに、公正な採用選考システムの確立について考えていただく貴重な機会でもあります。その機会を企業自らが放棄してしまうことで、この企業のように「地域の慣習だと思っていた」という偏見が企業内あるいは人事担当のセクションに温存されてしまっていては、公正な採用選考システムを確立することなど困難であると言わざるを得ません。説明会や研修会には積極的に参加していただき、もし公正な採用選考についてわからないことや疑問に感じていることがございましたら、遠慮なく管轄のハローワークや東京都にお尋ねください。

また、採用選考について不適正事象があったことを指摘された場合、ハローワークからの調査等には事実をありのまま報告してください。何が「不適正」だったのか、採用する側にとって採用される側から指摘されてはじめて気づくことがあります。むしろ、よりよい公正採用選考システムを確立するための格好の機会ととらえ直して対応していただきたいと思います。

面接試験において、「家族の職業」、「家庭環境」、「支持政党」、「本籍地」を質問した。

（説明）　この種の事例は、他の事例に比べ多く出ています。

これは、面接選考体制の整備が十分でなく、面接者個々の判断で質問されている傾向があること及び基本的人権の尊重についての正しい認識・理解がなされていないことによるものといえます。

この事例に関し、企業では、質問した理由を次のように述べていました。

１　家族の職業、家庭環境、本籍地について

①　回答の内容よりも、その応答態度をみている。

②　応募者の緊張感を緩和するため。

③　家族の職業、家庭環境によっては、全国各地の支店、営業所等への転勤に支障があるので。

④　本籍地＝出身地を転勤の際配慮するため。

２　支持政党について

若い人がどの程度政治に関心をもっているかを知るため。

上述の理由のうち、職務遂行上の適性や能力と関係があると思われるのは、①の「その応答態度をみている」ことぐらいで、後のことは関係があるとは認められません。

④の「転勤の際配慮するため」については、求人の内容に、そのことを条件として明示すればよいことであり、また、転勤先のことは採用後の問題であり、希望地を配慮するのであれば、その時点で聞けばよいことです。

また、②の「緊張感を緩和するため」であれば何を質問してもよいかということですが、誰にも、他人には知られたくない部分があるもので、そういう部分にふれられることは、応募者にとっては苦痛以外の何ものでもないはずであり、結果的により大きな緊張感を持たせてしまいます。とりわけ、同和地区出身者の場合には、家庭環境にふれられることがどんな意味をもつのかということを十分認識し理解していかなければなりません。

他人には知られたくないと思っているようなことを、初めて出会った人に答えなければならないとしたら、それが希望する企業への就職のためとはいえ、応募者本人にとっては耐えがたいことです。

自分には何の責任もないことがら、宿命的に負わされている身辺の内情等を答えさせられることは、やりきれない心の痛み、更には、いきどおりさえ感じられる場合があることを、十分理解すべきです。

そして、心に受けた打撃が思わず表にあらわれ、態度や言葉づかいも平常とは異なる場合もあり得ます。

万一、この結果で、質問に答えやすい他の人と比較して採否が決定されるとしたら、

これこそ真の姿を見落とし、いくら努力してもどうにもならないことがらから生じた結果に優劣がつけられ、それが本人そのものの優劣とすりかえられるという思いもよらない不公平につながる結果になりかねない重大な問題です。

面接試験で、直接「親の職業」は質問しないが、いろいろの問いかけのなかで最後に本人から「親の職業」、「家庭環境」を話さざるを得ないようにしむけた。

（説明）　企業の説明によると「「親の職業」等は一切質問していない。ほかの質問に関連して、応募者本人から話し始めたもので会社の責任ではない。」とのことでした。

質問の前後の状況を詳細にみると、親の職業こそ聞いていないが、親に関する質問がたてつづけに行われており、これでは応募者本人から親の職業を話さなければならない心理状態に追いこまれるであろうことが推察できたものです。

「会社の方から質問しなければいいんだ。こういう質問をすればどうしても親の職業を答えざるを得ないだろう。」といった面接試験の本来の目的を踏みにじった企業の態度は、どのような手段を講じても目的を達成しようとする企業の体質がむき出しで、応募者の基本的人権を無視した行為です。

面接試験において応募者の既往歴について質問した。

（説明）　「平成 11 年労働省告示第 141 号」指針（P59 ～ P60）の収集してはならない個人情報に病歴は含まれていない点からみれば、既往歴を確認することが直ちに違法になるかといえば否ですが、直接業務に関わりがない応募者の既往歴まで確認することは、プライバシーの侵害、個人情報保護法違反、さらには就職差別につながるおそれがあるため、非常にリスクのある行為です。職務内容との関連でその必要性や合理性を慎重に検討することが求められます。

新規高卒者の選考において、社用紙を配布し記入を求めた。内容に次の問題項目が含まれていた。

本籍地、家族の収入、現住所付近の見取図、自宅か否か、家族の状況、学費の出所、宗教等

（説明）　新規高卒者の選考においては、全国高等学校統一応募書類以外は一切提出書類を求めないことにしているので、社用紙を求めたこと自体が全国高等学校統一応募書類制定の趣旨を理解していないことであり、そのうえ、職務（作業）の遂行に関係のないことや本人の責に帰すことのできない事項をその内容とした点が問題です。

企業側は、これを求めた理由として、「採否には影響を及ぼしていない。あくまで、応募者を理解する資料として求めたもので、採用後の管理上も非常に参考になる」と

述べていましたが、「採否に影響させない」といいながら、「応募者を理解する資料として」と矛盾する説明をしており、また、採用後のことを持ち出すなど、公正な採用選考についての認識がなされていませんでした。

新規高卒者の選考において、求人票の選考方法を「面接」としているにも関わらず、「書類選考」だけで不採用の通知をした。

（説明）　職業経験がない新規高卒者の採用選考において、応募者の適性と能力を判断するうえで「面接」は欠かせないものであり、書類選考だけで採否を決めてしまうことは、応募生徒の自己アピールの機会を奪ってしまうという就職の機会均等を著しく阻害するものと言わざるを得ません。

新規高卒者は成長過程にあることを踏まえ、表面的な現象や過去の成績だけでなく、潜在的な能力や採用後の教育訓練による可能性についても積極的に見出すよう配慮が求められます。

また、選考方法については、求人票に記載がないにも関わらず「筆記試験」が実施された。２次面接、３次面接まで実施され採否結果が出るまでに１か月以上時間がかかった等の事例も報告されています。求人条件だけでなく選考方法についても求人票に正確に記載することが必要です。

５　採否の決定

守るべきことがら

① 公平な選考結果であるかどうかについて再点検してください。
② 応募者の適性や能力を総合的に評価したかどうかについて再点検してください。

考 え 方

採用試験が終わり、いよいよ採否を決定するわけですが、企業にとっても、また、応募者にとっても、極めて重要な結果をもたらすものでありますので、その決定に当たっては公正な選考であったか、応募者の適性や能力等を総合的に評価しているかなどについて慎重に再検討してください。

特に、評価点が同様であるのに、採用人員の関係等から全員採用できない場合に、誰を採用するかを決定するときには、より慎重に検討し、その結果に責任をもてるようにしてください。

多くの企業では人事採用担当者会議、役員を含む委員会等において再検討されているようですが、実施していない企業においては、是非再検討を行うよう強く要請しておきたいと思います。

採否の結果は、速やかに通知しなければなりませんが、不採用とした場合には、応募者本人や学校から、その理由を聞かれても明確な答えができるように、整理しておくことが必要です。あいまいな説明しかできないということは、その選考もあいまいであるとみられます。応募者の立場も十分配慮し、後の就職先の選定等に参考になることがあれば、アドバイスするといった気持ちを持っていただきたいものです。

チェックポイント

① 選考の経過、採否決定のデータ等がいつでも明示できるよう、きちんと整理されていますか。
② 「不採用」とする場合、その理由を明確にしていますか。

６　採用決定（内定）から入社まで

守るべきことがら

① 入社後、必要とする書類を、採用内定期間中に提出するよう求めない。
② 内定取消しは、合理的理由がなければできません。中長期的な人事計画に基づいて採用決定をする必要があります。

考 え 方

採用が決定（内定）すると、採用したからよいだろうということで、早速、「身元保証書」や「従業員カード」など、入社後に提出させれば十分間にあう書類を採用内定期間中に提出するよう求める企業があります。

しかし、内定したからといって、同和地区出身者等にとって「身元保証書」や「戸籍謄（抄）本」等を求められることを不安に感じることには変わりはありません。万一応募者が入社しない場合（内定取消し等）などには、個人情報の保護の観点からも問題があります。

なお、新規中卒・高卒者の場合は、採用決定（内定）時に応募者から提出させる書類は「就職承諾書」（P 116 参照）だけになります。

また、採用（内定）通知を送り「承諾書」を求める場合、企業側だけに都合がいいような取消し、あるいは留保条件を一方的につける例が見られます。特に新規学卒者の場合は、採用決定（内定）から入社までにかなりの期間がありますので、応募者に健康上の不調などの事態が起こる可能性はありますが、そのときには、学校側（校医）を含めて協議をするようお願いします。一方的な取消し、留保条件をつけることはやめてください。

採用内定は、一般的には、企業の例年の入社時期を始期とする労働契約が成立したとみられます。したがって、採用内定を取消す場合には合理的な理由がなければなりません。企業は採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じる必要があります。

事業主の一方的な内定取消しは、学生・生徒の将来に大きな打撃と失望を与えるばかりでなく、社会全体に対しても大きな不安を及ぼすもので、重大な問題です。こうした事態にならないよう、中長期的な人事計画に基づいて募集を行い、採用決定をすることが必要です。

チェックポイント

① 採用決定（内定）時に求める書類は「就職承諾書」だけにしていますか。
② 就職についての承諾書に、企業側の一方的な考え方による取消し、留保条件をつけていませんか。

7　採用決定（内定）後における関係書類の取扱い

守るべきことがら

① 募集・採用段階で収集した個人情報は、目的外に使用しないでください。
② 採用決定後であっても、画一的に不必要な書類の提出を求めることはやめてください。

応募者の募集・採用に当たっては、職業安定法及びその指針で、収集してはならない個人情報として本籍地や出身地等が定められています。（P 58 参照）

そして、職業上の必要のために収集した個人情報については、適正な管理が必要であると定めています。つまり、募集・採用段階で収集した個人情報については、目的外には使用しないこと、厳重な管理を行うこと、保管する必要がなくなった情報は破棄することなどが必要です。

また、採用決定後であっても、画一的に「戸籍謄本」や「身上調書」の提出を求めることは、労働者の職業能力とは関係のない個人情報を収集することであり、差別につながる可能性がありますのでやめてください。

労働基準法及び労働安全衛生法に基づく関係書類の記載については、労働省労働基準局長及び雇用均等・児童家庭局長の連名通達により、次のように定められています。

労働基準法関係

○労働者名簿（労働基準法第 107 条）

労働者名簿の記載事項として次の事項が定められており、本籍地欄は削除されています。

（記載事項）氏名、生年月日、履歴、性別、住所、従事する業務の種類、雇入の年月日、退職の年月日及びその事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）、死亡の年月日及びその原因

○年少者の年齢証明書（労働基準法第 57 条）

住民基本台帳法第７条第１号（氏名）及び第２号（出生の年月日）の事項についての証明がなされている「住民票記載事項の証明書」を備えれば足りることとなっています。

「住民票記載事項の証明書」（証明申請）の書式については、P 115 の様式４を参考にしてください。

○就業規則等において、一般的に、採用時に戸籍謄（抄）本、住民票の写し等の提出を求める旨を規定している事例がありますが、住所、氏名、年齢の確認には「住民票記載事項の証明書」を備えれば足りることですので、見直しが必要です。

○扶養親族の認定を行う場合などで、事実の確認を要するときは、必要になった時点で、その具体的必要性に応じて提出書類を検討するとともに、その使用目的を本人に十分説明のうえ提示を求め、確認後は速やかに返却するなどの処置をしてください。

労働安全衛生法関係

○次の様式の記載事項中、「本籍地」については、都道府県名の記載で足りる、としています。

①健康管理手帳交付申請書　②健康管理手帳書替・再交付申請書　③各種免許証

④各種免許・免許証再交付申請書、各種免許証書替・免許更新申請書

⑤各種免許試験受験申請書　⑥各種技能講習・運転実技教習受講申込書

⑦各種運転実技教習修了証　⑧各種技能講習修了証

⑨各種技能講習修了証再交付・書替・修了証明交付申込書

チェックポイント

① 入社に当たって、画一的に、戸籍謄（抄）本、住民票の提出を義務付けていませんか。

② 労働者名簿に本籍地を記載していませんか。

③ 戸籍謄（抄）本等の提示を求めるときは、その使用目的を十分説明し、事実確認後は本人に返却していますか。

◎　身元保証について

最近では、少なくなってきましたが、企業によっては、労働者が使用者に損害を与えた場合に、その賠償義務を保証させるため、入社時に身元保証書を要求する場合があります。

しかし、労働者側からすれば、保証人がどれだけの損害賠償責任を負わされるかわからないという不安があり、依頼が困難な場合も考えられます。また、使用者と労働者との間に対等な労働契約があるとすれば、さらに労働者に身元を保証させる必要はないと考えられます。

企業で身元保証書を提出させている場合は、その必要性について十分に再検討していただき、提出させる場合でも、労働者の人権を十分に尊重することが必要です。必要以上に労働者に不安感を与えることのないようにしてください。

なお、保証人の責任が過大にならないよう、特別法として「身元保証に関する法律」が定められています。

この法律では、使用者は、労働者に業務上不適任な事情等があった場合や、労働者の任務を変更した場合などは、速やかに身元保証人に通知することが義務づけられており、通知を受けた保証人には、将来に向けた契約の解除権を認めています。また、裁判所は、身元保証人の損害賠償の責任の有無及び賠償額の決定に当たって、使用者の過失の有無、身元保証をなすに至った事由、払った注意の程度、従業員の任務の変化等、一切の事情を斟酌することとなっています。さらに、保証期間も限定し、法の規定に反する身元保証人に不利益な特約はすべて無効としています。

《身元保証ニ関スル法律》

（昭和八年四月一日法律第四二号）

【身元保証契約の存続期間】

第一条　引受、保証其ノ他名称ノ如何ヲ問ハズ期間ヲ定メズシテ被用者ノ行為ニ因リ使用者ノ受ケタル損害ヲ賠償スルコトヲ約スル身元保証契約ハ其ノ成立ノ日ヨリ三年間其ノ効力ヲ有ス但シ商工業見習者ノ身元保証契約ニ付テハ之ヲ五年トス

【同前】

第二条　身元保証契約ノ期間ハ五年ヲ超ユルコトヲ得ズ若シ之ヨリ長キ期間ヲ定メタルトキハ其ノ期間ハ之ヲ五年ニ短縮ス

②身元保証契約ハ之ヲ更新スルコトヲ得但シ其ノ期間ハ更新ノ時ヨリ五年ヲ超ユルコトヲ得ズ

【使用者の通知義務】

第三条　使用者ハ左ノ場合ニ於テハ遅滞ナク身元保証人ニ通知スベシ

一　被用者ニ業務上不適任又ハ不誠実ナル事跡アリテ之ガ為身元保証人ノ責任ヲ惹起スル虞アルコトヲ知リタルトキ

二　被用者ノ任務又ハ任地ヲ変更シ之ガ為身元保証人ノ責任ヲ加重シ又ハ其ノ監督ヲ困難ナラシムルトキ

【保証人の契約解除権】

第四条　身元保証人前条ノ通知ヲ受ケタルトキハ将来ニ向テ契約ノ解除ヲ為スコトヲ得身元保証人自ラ前条第一号及第二号ノ事実アリタルコトヲ知リタルトキ亦同ジ

【保証責任の限度】

第五条　裁判所ハ身元保証人ノ損害賠償ノ責任及其ノ金額ヲ定ムルニ付被用者ノ監督ニ関スル使用者ノ過失ノ有無、身元保証人ガ身元保証ヲ為スニ至リタル事由及之ヲ為スニ当リ用ヰタル注意ノ程度、被用者ノ任務又ハ身上ノ変化其ノ他一切ノ事情ヲ斟酌ス

【強行規定】

第六条　本法ノ規定ニ反スル特約ニシテ身元保証人ニ不利益ナルモノハ総テ之ヲ無効トス

附則（抄）

①本法施行ノ日ハ勅令ヲ以テ之ヲ定ム

（昭和八年勅令第二四九号で昭和八年一〇月一日から施行）

◎　採用決定（内定）後の問題事例

採用内定者に送付された「就職承諾書」の内容に、「万一、貴社との信頼関係を損なうような事態が発生した場合、若しくは、貴社の経営状態などの都合で自宅待機や採用決定（内定）の取消しを受けても異議はございません。」という条件が印刷してあった。

（説明）　採用決定（内定）行為の有する意義と企業の責務を正しく認識し、この事例のように、一方的な取消権を認めさせることは、すべきではありません。

採用決定（内定）通知の際、「身上調書」、「戸籍謄本」の提出を求めた。「身上調書」には、「本籍地」、「家族の職業」等の欄があった。

（説明）　企業の「本籍地」、「家族の職業」等に対する執着心が極めて強いことを示す事例であり、たとえ募集や選考段階ではふれなかったとしても、本当にその趣旨を理解、認識してのことではなかったことになってしまいます。

「就職の機会均等の保障」は、採用選考時だけのことではないのです。採用決定（内定）後における配慮も同様でなければならないはずです。

この事例の場合、就業規則上社員に対して一律に「戸籍謄（抄）本」の提出を義務づけ、人事関係の帳票には「本籍地、家族の職業」等の欄が設けられているということについて、人事関係責任者は、そのことが就職差別につながるおそれのあることだということを全く考えていなかったのです。

採用決定（内定）通知の際、「誓約書」、「入社志願書等」の提出を求めるケースは多くありますが、その内容に本事例のような事項が含まれていないかどうか、是非点検してください。

立派に印刷された「採用決定（内定）通知書」には何もふれられていないが、ペン書きで「○月○日までに「戸籍謄本」、「身上調書」をお送りください。」と添え書きがされていた。

（説明）　この企業の説明では、「戸籍謄本は会社創立以来ずっと提出させており、採用内定後であれば差別につながることはないと考えた」ということでした。

採用選考にかかる差別の解消については、十分に理解しているとは言っていますが、その理解が「○○○をしなければいい」といった誤った理解であり、わざわざ添え書きをすることは、より悪質な行為であるというべきです。

中途採用者の募集に際し、O社の支店が管轄のハローワークへ求人を申し込み、その紹介によって適格者として採用を内定し、応募者本人にも通知した。

その後、支店から本店に採用内定者に関する書類を送付したところ、２年前に卒業した高等学校の成績がよくないことを理由に不採用とされた。

（説明）　この事例でまず考えられるのは、人事権の不明確さです。

採用に当たっての決定権は、どこにあるのか、常に正しく定めなければならない重要なことがらです。

次に、選考基準が問題です。

同一人物を、支店では適格者とし、本社では不適格者とすることからも、O社における選考基準が明確に定められていないことを示しています。

不採用の通知を受けた応募者が会社に対してその理由の説明を求めたところ、応募者本人が納得できる明確な返事が得られなかった。

（説明）　応募者にとって、その結果は非常に気にかかることがらであり、特に不採用となった場合には、相当なショックを受けるものです。

会社として、選考基準、選考経過を十分整理し、誰もが納得できる答えができるようにしておくべきです。

答えがあいまいであればあるほど、身元調査をしたのではないか等の疑いを抱かせる結果にもなりかねません。

不採用理由を明確に説明することによって、応募者本人が今後の就職先の選考等に参考にすることができれば、本人のためにもプラスとなるものです。

「応募者本人のためにアドバイス」をするという気持があってほしいと考えます。