

# 差別のない公正な採用選考に向けて

## 一生徒の基本的人権を守るために

心の支援課・教学指導課

「就職」とは、一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての「生きがい」を得るなど、生きていく上できわめて重要な意義を持っており、就職が決まるということは、人生を左右しかねない重大なことです。日本国憲法が「職業選択の自由」を基本的人権の一つと定め、すべての国民にこれを保障しているのも、このような趣旨に基づくものです。

しかし、自分が就職したい会社の採用が、自分の能力や適性によってではなく、家族構成や生活信条などによって決定されたらどうでしょうか。

すべての人々の就職の機会均等を保障し、誰でも等しく基本的人権が尊重される健全で明るい社会の実現が必要です。そのためには、採用選考の方法が就職の機会均等を保障しているかどうかを見抜く人権感覚を磨くことが求められています。

### 早期選考



- ▼ 採用選考開始期日より前に選考または推薦を行った。
- ▼ 採用選考開始日より前の職場見学会等で、採用選考に類似する行為が行われた。
- ▼ 会社が、直接生徒の家庭を訪問して求人活動をした。 等

○期日を守った生徒の就職の機会を奪うことになり、公正な採用選考を損なうものです。

- ◇求人票を各学校に送付→7月1日以降
- ◇採用選考開始期日→9月16日以降

### 就職差別



- ▼ 「全国高等学校統一応募用紙」が使用されていない。
- ▼ 面接で出身地を聞かれる。
- ▼ 作文で家庭状況にふれる出題がされる。 等

○面接等で応募者の適性や能力に関係のない事項の質問や調査は、就職差別につながるものです。

# しない させない 早期選考・就職差別！

# 就職試験を受けるにあたって

## 1 提出書類について

応募用紙は、文部科学省、厚生労働省及び全国高等学校協会の協議により定められた様式（全国高等学校統一応募用紙）を使用することになっています。統一応募用紙以外の書類を書かされたり、「戸籍謄本」「住民票」「社用紙」「健康診断書」を提出させられたりしていないかを確認をします。

(別紙1)		履歴書		(応募書類 その1)	
平成 年 月 日現在		写真をはる 位置 (30×40mm)		取得年月日	資格等の名称
ふりがな 氏名	性別			資格等	
生年月日 昭和 年 月 日(歳)					
ふりがな 現住所			趣味・特技	所属クラブ等	
ふりがな 連絡先					
保護者 氏名	[連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること]		志望の動機	備考	
学歴・職歴	平成 年 月	高等学校入学			
	平成 年 月				
	平成 年 月				
	平成 年 月				
	平成 年 月				
(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)		全国高等学校統一用紙(文部省、労働省、全国高等学校長協会の協議により平成8年度改定)			

全国高等学校統一応募用紙の趣旨

- 本人の適性・能力以外のことを採用の条件にしない。
- 本人に責任のない事項、本来自由であるべき事項を採用の判断材料にしない。

## 2 面接について

- 本籍に関すること
- 家族の状況に関すること
- 思想・信条・信仰に関すること
- 家庭環境に関すること など

生徒には、これらの質問がなぜ就職差別につながるおそれがあるかを丁寧に説明し、答え方についても指導しておきます。面接試験が終わったら、面接内容について学校に報告させます。

## 3 健康診断について

採用選考時に画一的に健康診断を受けることは、応募者の適性と能力を判断する上で、必要のない個人情報も把握されることとなります。

求人票に目的と検査項目を明記するなどの方法で、応募者に事前に説明することなく健康診断が行われた場合は、どのような項目だったかを確認します。

## 4 作文について

作文は、応募者の思想、信条、信仰、家庭状況にふれる出題をしてはならないことになっています。

- 家庭環境  
例：「私の生い立ち」「私の家族」
- 思想、信条  
例：「私の尊敬する人物」

これらのテーマは、就職差別につながる恐れがありますので、作文のテーマを報告させ、確認します。

# 公正な採用選考チェックポイント

- ◆ 生徒への事前指導の前に、会社の公正な採用選考に対する認識について、チェックポイントで点検してみましょう。(適切であり問題がないと思う場合は「はい」に○、問題であると思う場合は「いいえ」に○をしてみます。)

① 高卒予定者の応募用紙は、全国高等学校統一応募用紙のみとしている。	はい・いいえ
② 応募用紙に、本籍の記入欄がある。	いいえ・はい
③ 応募用紙に、家族構成・家族の職業の記入欄がある。	いいえ・はい
④ 応募者から戸籍謄本(抄本)・住民票の写しを提出させている。	いいえ・はい
⑤ 応募者に現住所の略地図を書かせている。	いいえ・はい
⑥ 応募者から、一律に健康診断書を出させている。	いいえ・はい
⑦ 学科試験を行う場合、職務遂行に必要な適性・能力をもっているかどうかを判断するための内容としている。	はい・いいえ
⑧ 作文を行う場合、「私の生い立ち」や「私の家庭」等本人の家庭環境や本人の思想・信条を確認するテーマとしている。	いいえ・はい
⑨ 面接において、本人が生まれたところや家族構成・家族の職業などを尋ねることがある。	いいえ・はい
⑩ 面接において、人生観・生活信条・尊敬する人・愛読書などを尋ねることがある。	いいえ・はい
⑪ 面接は、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨んでいる。	はい・いいえ
⑫ 家庭状況等の身元調査を実施している。	いいえ・はい
⑬ 内定通知が届いた後に、戸籍謄本(抄本)等を一律に提出させている。	いいえ・はい
⑭ 内定通知が届いた後に、「家族構成、収入」「自宅までの略地図」「生活信条」を記入する用紙が届いた。	いいえ・はい

※ チェックポイントの回答の欄で、右側の列に○がついた項目については、本資料や、労働局、ハローワークが出している「公正な採用選考について」などの啓発資料を確認しましょう。

# 公正な採用選考＜解説＞

## 1 公正な採用選考について

かつて、社用紙と呼ばれる会社独自の履歴書には、本籍や家族の職業、財産や思想信条の項目があり、この社用紙への詳細な記載や戸籍抄本・謄本の提出、さらにそれを基に身元調査が行われていました。これらによって、同和地区出身であることや家族の経済状況や外国籍であることを理由にして採用しないという就職差別が行われていました。希望する職業に、その人の能力や適性以外の要件で就けないという不公正な採用選考を認めてしまえば、職業選択の自由という人権を保障することができません。

採用選考において差別を許さない、認めない、そして行わせないことが、児童・生徒の進路保障と人権の保障に結びつきます。

## 2 本人に責任のない事項

基本的に、本人に責任のない事項である本籍や出身地、家族の職業や続柄、住宅状況、生活環境などは、職業への適性・能力と関係ありません。職務遂行に関係のない身体・健康状況への質問も基本的な人権を侵す恐れがあります。

したがって、これらの内容につながる次のような質問や指示をしてはいけないこととなります。

- ・「生まれはどこですか？」
- ・「現住所に昔からずっと住んでいますか？」
- ・「お父さんやお母さんの出身地はどこですか？」
- ・「学費は誰が出しているのですか？」
- ・「お父さんはどこの会社に勤めていますか？」
- ・「自宅への略地図を書いてください。」 等

## 3 本人の自由であるべき事項

本来、個人の自由に属する事柄を採用選考基準にすることは、憲法で保障されている自由権を侵害することにもつながります。

次のような質問は、本人の思想信条を問うことになり、人権侵害につながる恐れがあります。

- ・「あなたは、神や仏を信じるほうですか？」
- ・「あなたは、どのような本を愛読していますか？」
- ・「尊敬する人物は？」
- ・「これまで出会った先生の中で、尊敬する先生は誰ですか？」
- ・「どの新聞をよく読みますか？」 等

## 4 公正な採用選考に反する事例があった場合

公正な採用選考の趣旨に反する質問や記述、入社承諾書以外の書類の提出を求められたり、身元調査や健康診断が行われたりしたなどの事実を確認した場合、学校は、管轄のハローワーク（職業安定所）と教育委員会に事案を通報して、生徒の進路保障に取り組む必要があります。

また、生徒自身が就職差別に気づき、指摘できるような態度を身につけることが大切です。

