

Q2

理解を深めよう もう一問！

## 就職差別につながる不適正質問ってどんなものがあるの？

以下のものが不適正質問にあたります。

〈本人に責任のない事項の把握〉

- ・ 本籍・出生地に関すること
- ・ 家族に関すること
- ・ 住宅状況に関すること
- ・ 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〉

- ・ 宗教に関すること
- ・ 支持政党に関すること
- ・ 人生観、生活信条に関すること
- ・ 尊敬する人物に関すること
- ・ 思想に関すること
- ・ 労働組合に関する情報
- ・ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

『部落地名総鑑事件※』の発生を機に、就職の機会均等を確保する観点から、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考を実施することが求められています。採用選考にあたっては、

- ・ 応募者の基本的人権を尊重すること
- ・ 応募者の適性・能力のみを基準として行うこと

の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。



既往歴、容姿、スリーサイズ、体重なども、ほとんどの場合業務に関係なく、不適正といえるね。

応募書類（履歴書）もJIS規格の履歴書を使用しましょう。  
ちなみに外資系企業の場合、応募者の適正・能力のみを基準とする  
この考え方は徹底していて、

- ・原則的に手書きではなく、PCを用いてA4用紙1枚、職歴などが多い場合には2枚程度
- ・顔写真を付けない、性別・年齢・国籍・宗教も特に記載の必要なし
- ・基本的な項目として、名前・連絡先、希望職種・ポジション、職歴、スキル・資格、学歴、特記事項

の順に、簡潔すぎず、ごちゃごちゃしすぎず、各項目を端的に箇条書きで記述することになっています。



ただ、不適正質問として単に覚えるだけでなく、なぜその質問が不適正なのかを考えてみよう。

#### 用語解説

※『部落地名総鑑事件』

1975年、全国の同和地区の地名、所在地、世帯数、職業などが記載された差別図書を、企業等が購入していた事件。購入の動機は、採用選考時などに被差別部落出身者を調べるために使われ、大きな社会問題となった。