

不適正な質問

就職差別につながるおそれのある不適正な質問内容

次のような質問は、就職差別につながるおそれがありますので、絶対にしないでください。

面接担当者としては、面接という雰囲気からくる緊張感を少しでも和らげたいということから、話のしやすい身近な話題を提供しようとする場合が多いようです。しかし受験者としては、「なぜこのような質問はいけないのか」にも記載していますように、何気ない一つの質問からかえって緊張したり、気持ちが沈んだりし、それが態度や返答に影響してしまいます。

このようなことから、「本人に責任のない事柄」や「本来自由であるべきもの」については、「聞かない」「書かせない」「調べない」ことは無論のこと、質問もしていないのに、応募者から「家族の職業」「親の勤務先」などについて話し出すケースがありますが、採用選考において聞く必要のない事柄なので、話をさせないように十分留意する必要があります。

* 本人に責任のない事柄

「本籍」に関する質問

- × あなたの本籍はどこですか。
- × あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか。
- × あなたの生まれたところはどこですか。
- × 生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか。
- × ここに来るまでどこにいましたか。

なぜこのような質問はいけないのか

採用選考は、応募者の適性や能力を中心に判断すべきであって、本籍地はこれらに何ら関係ないものです。

本籍地を詳しく質問したり、記述させたりするなどして調べることは、「部落地名総鑑」差別図書事件にみられるように、被差別部落の人々に対する就職差別に大きな影響を与えてきたという歴史的な経過があります。

「住所」に関する質問

- × ○○町の■■はどのへんですか。

- × あなたのおうちは国道〇〇号線（〇〇駅）のどちら側ですか。
- × あなたの自宅付近の略図を書いてください。
- × 家の付近の目印となるのは何ですか。
- × あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか。

なぜこのような質問はいけないのか

現住所について詳細に聞いたり、略図を書かせたりするのは、「通勤経路の把握」や「何かあった時の連絡」が理由にされますが、これらのことは選考段階では全く必要ないことです。

また、住所に関する質問によって、通勤可能かどうかを企業側で判定するべきではありません。交通費等の労働条件を提示した上で応募者に可否の確認をとるべきです。

選考において現住所の環境についていろいろと聞くことは、身元調査に利用する目的ではないかと疑義が生じます。

「家族の資産」に関する質問

- × あなたのうちに田んぼはありますか。
- × あなたの住んでいる家や土地は持ち家ですか。借家ですか。
- × あなたのうちの不動産（田畑、山林、土地）はどれくらいありますか。

なぜこのような質問はいけないのか

資産の有無や、採用後に企業に何らかの損害を与えた時の弁済能力、あるいは家庭の生活程度を判断するものと考えられますが、これは、資産のない家庭の人を排除することになり、また、本人の責任でない事柄を選考に持ち込むことになります。

「家族の職業、地位、収入」に関する質問

- × あなたの家族の職業を教えてください。
- × あなたの家の家業は何ですか。
- × あなたのお父さんは、どこの会社にお勤めですか。また、役職は何ですか。
- × お母さんは働いておられるのですか。
- × あなたの両親は共働きですか。
- × あなたの家族の収入はどれ位ですか。
- × あなたの学費は誰が出しましたか。

- × あなたの兄さんは大学に行っておられるのですか。
- × 家族や親戚に〇〇関係にお勤めの方はおられますか。

なぜこのような質問はいけないのか

家族の状況をいろいろと聞きたいという企業があります。しかし、これは、応募者の適性・能力にかかわりのない事柄を採否の判断基準に持ち込むことになり、個人としての人間を尊重しようとしなない考え方です。

このことは、部落差別によって教育や就職の機会均等の権利を侵害されてきた人たちや母子・父子家庭の人など、特定の人を排除することにもつながるもので就職差別になります。また、意識せずうっかり聞いたことがらの中にも、相手を傷つけ、応募者の人権を侵す場合があります。

「住宅環境・家庭の状況・他」に関する質問

- × あなたの地域は下水道が整備されていますか。
- × あなたの家は借家ですか。
- × あなたの住んでいるところは団地ですか。
- × あなたの家は何部屋ありますか。
- × あなたの家庭の雰囲気は。
- × お父さん（お母さん）がいないようですが、どうしたのですか。
- × どうしてお母さんと別居しているのですか。お母さんは何をしているのですか。
- × お父さんとお母さんとどちらがこわいのですか。
- × お父さん（お母さん）は病死ですか。死因は何ですか。病名は。
- × あなたは転校の経験がありますか。
- × お父さんが義父となっていますが、詳しく話してください。
- × 今朝は何時頃起きられたのですか。
- × 兄弟（姉妹）は何人ですか。
- × 家族は何と言っておられますか。
- × 当社に勤められている方で、知っている人はいますか。
- × 交替勤務ですが、家族の方は了解しておられますか。
- × なぜ、お父さん（お母さん）と同じ道に進まなかったのですか。
- × 初任給（給料）の使いみちはどうしますか。

なぜこのような質問はいけないのか

住宅環境や家庭の状況を聞くことは、地域の生活水準、家庭の生活水準等を推量することになります。そこに予断と偏見が働き、本人の努力によって解決できない問題を採否決定の基準とすることになります。

たとえ採否の決定の基準にしないとしても、住宅環境や家庭の状況は応募者によっては答えにくい場合があります。応募者を精神的に苦しめると、その心理的打撃は面接態度に表れます。このような応募者の言動から受ける印象によって質問に答えやすい人と比較し、採否決定の判断資料とするのは、公正な採用選考を阻害し、応募者の人権侵害と就職差別につながるることになります。

*本来、自由であるべきもの

「思想、信条、宗教、尊敬する人物、支持政党」に関する質問

- × あなたはどんな本を愛読していますか。
- × あなたの信条としている言葉は。
- × あなたの座右の銘は何ですか。
- × あなたは、今の社会をどう思いますか。
- × 労働組合をどう思いますか。
- × 学校外での加入団体を教えてください。
- × 一番印象に残っている本は何ですか。
- × 好きな作家は誰ですか。
- × あなたの家では、何新聞を読んでいますか。
- × あなたは、自分の生き方についてどう考えていますか。
- × 将来、どんな人になりたいと思いますか。
- × 家の宗教は何ですか。何宗ですか。
- × あなたの家族は、何を信じていますか。
- × あなたは、神や仏を信じる方ですか。
- × あなたのお家に仏壇はありますか。
- × 尊敬する人物を教えてください。
- × 学校の先生のなかに尊敬する人はいますか。
- × あなたの家庭は、何党を支持していますか。
- × 政治や政党に関心がありますか。
- × 学生運動をどう思いますか。

なぜこのような質問はいけないのか

思想・信条や宗教、支持する政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄です。

これらのことを記述させ、また聞いたりして採用選考の場に持ち込むことは、応募者の基本的人権を侵すことになります。

思想・信条・宗教などについて直接質問する以外に形を変えた質問などによって知ろうとすることもあります。このようなことは行わないことです。

これらの事柄は、予断と偏見が作用し、公正な採用選考が阻害され、就職差別につながります。

〔留意事項〕（愛読書についての質問）

愛読書についての質問は、本来自由であるべき思想、信条に関する質問に当たります。

応募者が自ら愛読書について話したり、履歴書の趣味欄に読書と記載があったりすると、

つい愛読書について質問したくなります。しかし、これについて質問すると意図せずとも

応募者の思想、信条を聞き出すことになりますので、愛読書については話を広げたり、質

問したりすることのないようご注意願います。

*その他の不適正な質問

「返答に窮する」質問

- × 自分の欠点は何と思いますか。
- × 欠席の理由は何ですか。
- × クラスでの順位は何番くらいですか。
- × 進学校なのになぜ就職を選んだのですか。
- × 友達と約束していたのに、残業を頼まれたらどうしますか。
- × 当社以外に他社を受験されましたか。
- × けんかをしますか。殴り合いのけんかをしたことがありますか。
- × 煙草を吸いますか。お酒を飲みますか。
- × 髪の毛が赤いですね。染めているのですか。
- × 恋人はいますか。どうして作らないのですか。
- × 暴走族に興味はありますか。
- × 失礼ですが、もし落ちたらどうしますか。
- × 休みはどのように過ごしていますか。
- × あなたのことを周りからどう評価（他者からどう評価）されていますか。

なぜこのような質問はいけないのか

もし、あなたがこのような質問を受けたときどのように答えられますか。誰しもこのような質問にはどう答えればよいかわ判断に苦しみ、何のための質問かその真意を測りかね、とっさに返答ができません。このようにすぐ返答ができない場合、面接担当者が誤って評価し、受験者にとっては大変不利な結果を出すことになりかねません。また、こうした質問は相手を傷つけ、応募者の人権を侵すことがあることに留意することが大切です。

面接にあたっては「人を人としてみる」人権尊重の精神を基本において質問項目を考えてください。

「男女雇用機会均等法」に抵触する質問

- × 結婚の予定はありますか。
- × 結婚していますか。
- × 結婚、出産しても働き続けられますか。
- × 子どもはいますか。
- × 何歳ぐらいまで働けますか。

なぜこのような質問はいけないのか

男女雇用機会均等法では、募集・採用にあたって、男女で異なる取扱いをすることを禁止しています。例えば、女性にだけ結婚後や出産後の就業継続の意向を質問することや、男性にだけ幹部候補となる意欲を聞くこと等、男女いずれか一方の性に対してのみ一定の事項について尋ねること、また、「女性は結婚したら家庭に入るべき」「男性なら大きな仕事をするべき」といった固定的な男女役割分担意識に基づいた質問は、男女雇用機会均等の趣旨に反する質問となります。

たとえ、男女共に同じ質問をしたとしても、一方の性には形式的な質問に過ぎないのに対して、他方の性については、その返答が採用・不採用の判断要素となる場合は、選考が男女で異なる基準で行われており、性別を理由として差別していることとなります。

「その他」

- × 持病はありますか、既往症（アレルギー含む）はありますか。
- × 賞罰はありますか。

なぜこのような質問はいけないのか

上記のような質問は、予断や偏見につながる個人情報の収集となる恐れがあります。直接業務に関わりがない持病や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、就職差別などの観点から、不適正な質問となります。

賞罰については、業務に関わる受賞歴を評価することはよいですが、過去に受けた罰を質問したり記入させたりすることは、本人の適性・能力の把握に必要不可欠なものではなく、予断や偏見を生じさせるものです。

質問事項については、直接業務に関わりがあると合理的に判断できる内容かどうかを十分に検討する必要があります。

引用文献

監修：滋賀労働局職業安定部職業対策課

発行：滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課（2025 年）『採用にあたって p59～ p64』