

公正な採用選考チェックポイント

公正な採用選考にあたっての問題点・考え方について、再度ご確認ください。
貴事業所の採用選考が適切かどうか、次の項目をチェックしてみましょう。
☒ がついていない項目がある場合には、改善をしましょう。

①採用方針・採用計画

- ☐ 採用方針・採用計画が合理的に決められている
- ☐ 求人条件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る
- ☐ 本人の適性・能力以外のことを採用の条件にしていない
- ☐ 出身地や特定の団体に所属していることなどを理由として、特定の人を排除していない

②選考基準・選考方法

- ☐ 職務遂行能力を条件とした公正な基準ができています
- ☐ 選考基準に適合しているかどうか、公正に評価する方法がとられている
- ☐ 応募者の基本的人権を尊重する体制がとられている
- ☐ 応募者の適性と長所を見出すための配慮がなされている
- ☐ 採用選考時に、合理的・客観的に必要性のない健康診断を実施していない

③募集・応募書類

- ☐ 求人票、求人要領は、採用方針、採用計画等に基づき正しく記載されている
- ☐ 中卒者については、「職業相談票(乙)」、高卒者については、「全国高等学校統一応募用紙」を使用し、大卒者については、「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例または厚生労働省履歴書様式例」を参考にしている
- ☐ 一般求職者については、「厚生労働省履歴書様式例」を参考にしている
- ☐ 戸籍謄(抄)本を要求したり、本籍等就職差別につながるおそれのある事項を調査していない

④選考の内容

1. 学科試験・作文

- ☐ 試験(作文を含む)は、職務遂行に必要な知識を持っているかどうか判断するために実施している
- ☐ 作文に「私の家族」「私の生い立ち」等、本人の家庭環境や、思想・信条にかかわるテーマを課していない

2. 面接

- ☐ 面接によって判断する基準が明らかになっている
- ☐ 第一印象や外見等にとらわれず、客観的に判断できる方法・基準が確立されている
- ☐ 面接担当者には、適切な人が選ばれている
- ☐ 質問内容について十分検討がなされている
- ☐ 応募者の基本的人権が十分に尊重されている

3. 適性検査

- ☐ 検査をその目的以外に使用していない
- ☐ 検査の実施や判定及び利用には、専門知識のある人があたっている
- ☐ 検査をいわゆるテスト実施業者に任せきりにしていない

4. 身元調査

- ☐ 家庭状況等の身元調査を実施していない

⑤採否の決定と採用決定(内定)後

- ☐ 公正な選考結果であるか、応募者の適性・能力を総合的に評価しているかについて、再点検している
- ☐ 「不採用」の場合、その理由を明確にしている
- ☐ 採用についての承諾書に、雇用主側の一方的な考え方による取消留保条件をつけていない
- ☐ 入社の際、戸籍謄(抄)本・住民票等の提出を、画一的に義務付けていない
- ☐ 社員の一人ひとりに至るまで、同和問題などの人権問題を正しく理解・認識している

公正な採用選考とは

私たちにとって、『就職』は、生活の安定や社会参加など、重要な意義を持っています。
日本国憲法第22条において、「職業選択の自由」を基本的人権の一つとしてすべての国民に保障しているのも、このような趣旨に基づくものです。

企業には、採用方針や採用基準、採否の判定など「採用の自由」が認められていますが、応募者の基本的人権を守ることが前提です。

また、企業には、多くの人に働く場を提供する主体として、就職の機会均等を実現する当事者として、基本的人権を尊重した公正な採用選考体制を確立する責任があります。

差別のない公正な採用選考の実施に向けて積極的な取り組みをお願いいたします。



公正な採用選考の基本

職業選択の自由、すなわち就職の機会均等とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べるということですが、そのためには、雇用する側が次のことに留意して公正な採用選考を行う必要があります。

- ① 応募者に広く門戸を開き、雇用条件・採用基準に合ったすべての人が応募できる原則を確立すること。
- ② 応募者の持つ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかのみを基準として、選考を行うこと。
- ③ 身元調査を行わないこと。

◇お問い合わせ先
久留米市 商工観光労働部 労政課
福岡県久留米市城南町15番地3
TEL 0942-30-9046 FAX 0942-30-9707
E-mail : rousei@city.kurume.fukuoka.jp

「採用選考時に配慮すべきこと」

公正な採用選考とは、家族状況や生活環境といった応募者の適性・能力とは関係ない事項で採否を決定しないということです。

このため、採用選考に当たっては、応募者の人権に配慮し、不適切な応募書類を使用しないことや、応募者の適性・能力に関係のない事柄を質問しないことが大切です。

面接時は、就職差別につながるおそれのある質問をしないよう、面接担当者全員で事前に十分検討してください。

「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～

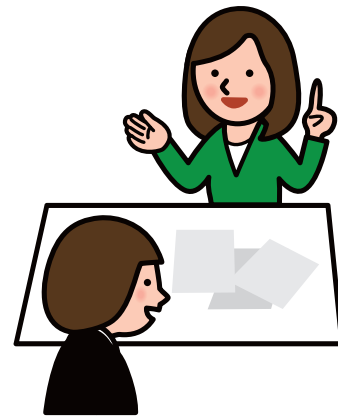
■本人に責任のない事項の把握

- 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、病歴、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の把握

(思想・信条にかかわること)

- 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(加入状況や活動歴など)・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



■不適切な採用選考の方法

- ⑫ 身元調査などの実施
- ⑬ 「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」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(抜粋)

【⑤～⑪本来自由であるべき事項の把握】

《宗教、支持政党、人生観、尊敬する人物、思想、労働組合や学生運動などの社会運動、愛読書等》

採用面接の際、本来自由であるべき事項について質問が行われるケースがあります。

採用選考は、「応募者の適性・能力が、求人職種の職務を遂行できるかどうか」のみを基準とすることが必要です。しかし、本来自由であるべき事項、例えば支持政党や購読す

る新聞、愛読書などを聞くことは、本人に対する評価・見方にフィルターをかけてしまう可能性があります。

このような質問は採用面接時にとどまらず、採用面接の前後に、採用担当者以外の従業員から雑談としてなされる場合もあります。

採用担当者以外の従業員による違反質問は、公正な採用選考を行うための適正な質問項目について十分な研修を受けていないことから起こるものです。このようなことから、公正な採用選考について、どのような質問が就職差別につながる恐れがあるのか、採用担当者以外の従業員も学んでおく必要があります。



適正な採用選考を！



STOP!! 違反質問 リーフレットより抜粋
(発行：福岡労働局ハローワーク)

面接事例(良くない事例)

事 例

採用面接を待っている間に、面接会場への誘導役の従業員と応募者が待機していました。

従業員は応募者の緊張している様子を見て、緊張をほぐしてあげたいと思い、雑談を始めました。

雑談の中で、尊敬する人物について話題になりました。応募者は一瞬、「話さなくてよい内容だ。」と思いましたが、ここで答えず話を中断してしまうと、従業員の気分を害し、採用活動に悪影響があつてはいけないと思い、答えてしまいました。

ポイント

採用担当者以外の従業員が、就職差別につながりかねない質問をしてしまうことがあります。

採用面接では、応募者は緊張していることが多く、答えなくてよい質問があつても、採用選考に悪影響が出てはいけないと思い、答えてしまうことがあります。