

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。
下記の項目をチェックして、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
- 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
- 本人の適性・能力以外のことを採用の条件にしていない

②選考基準・選考方法

- 採用する職種の職務遂行に必要な条件を基礎とした公正な基準ができている
- 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
- 過去の慣習や経験だけ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る
- 応募者の適性や能力を表面的に判断せずに十分把握するための配慮がなされている

③募集・応募書類

- 求人票、求人要項は、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」や「厚生労働省履歴書様式例」などの適正な応募用紙を使用している
- 一般求職者については、「厚生労働省履歴書様式例」を使用している
- 応募書類として戸籍謄(抄)本や住民票を要求したり、差別につながる項目のある応募用紙を使用したりしていない

④選考の内容

1. 学科試験
 - 学科試験は、求人職種の職務遂行に必要な知識を持っているかどうかを判断するために実施している
 - 職務に関係のない高度な問題を出していない
2. 作文
 - 作文に「私の生き立ち」「私の家族」「父(母)を語る」など、応募者の家族状況や家庭環境、思想・信条にかかわるテーマを課していない
3. 適性検査
 - 適性検査をその目的以外に使用していない
 - 適性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
4. 面接
 - 応募者を緊張させない雰囲気づくりがなされている
 - 面接によって判断する基準を明確にしている
 - 第一印象や外見等にとらわれず、客観的に判断できる基準・方法が確立されている
 - 質問内容について、面接担当者全員で事前に十分な検討がされている
 - 面接は、ものごとを客観的に判断し、感情に左右されない、適切な人が担当している

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
- 入社前に身元保証書の提出を求めている
- 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

職業選択の自由とは、誰でも自由に自分の職業を選べることであり、日本国憲法で保障されている基本的人権の一つです。

事業主には、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、前提として応募者の基本的人権を守る必要があります。また、事業主は、人々に働く場を提供するとともに、就職の機会均等を実現する当事者として、公正な採用選考に取り組む責任があります。

差別のない公正な採用選考の実施に向け、事業主の皆さまの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

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ことが必要です。

- 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ようにすること。
- ②応募者の持つ適性・能力が求人職種の職務をできるかどうかのみを基準として、選考すること。
- ③身元調査をしないこと。

※労働に関する法律については改正が行われている場合があります。常に最新の改正状況の把握に努めていただくようお願いします。

◇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.lg.jp

2022年9月発行

久留米市

「採用選考時に配慮すべきこと」

「公正な採用選考」とは、「応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力をもっているかどうか」という基準で選考を行うことです。

そのためには、本人の適性・能力に関係のない質問をすることや、不適切な応募書類を使用することがあってはなりません。

また、面接時だけにとどまらず、面接の前後においても、就職差別につながる恐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確認してください。面接の雰囲気や和らげるため、面接の合間に会話する内容にも注意してください。

「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」に関する事
- ② 「家族」に関する事（職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など）
- ③ 「住宅状況」に関する事（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」に関する事

■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」に関する事
- ⑥ 「支持政党」に関する事
- ⑦ 「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧ 「尊敬する人物」に関する事
- ⑨ 「思想」に関する事
- ⑩ 「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関する事
- ⑪ 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事



■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

- ※ 「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。
- ※ 「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、②の「身元調査など」につながる可能性があります。
- ※ ⑭は、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)

【⑫ 身元調査などの実施】

採用面接にあたって、応募者の本籍、生活状況、家族の状況などを聞くことは、応募者の適性・能力に関係のない事柄を採用基準とすることにつながる恐れがあります。

採用面接以外にも、身元調査として、生活環境の現地調査や、関係者への聞き込み、様々な書類・データの収集など、応募者やその家族に関する情報を広く集めているケースがあります。

このような調査では、応募者の生活環境や家族状況、資産など、本人に責任のない事項や、思想・信条にかかわることなど本人の適性・能力に関係がない事項を把握することになり、就職差別につながります。

さらに、把握した内容には予断や偏見が

含まれることもあり、応募者の就職の機会が不当に閉ざされることとなります。



違反質問ゼロへご協力を！



「違反質問ゼロ」へのご協力をお願いします。

リーフレットより抜粋
(発行:福岡労働局 ハローワーク)

良くない事例

【事例】

採用面接の結果、採用したいと思う応募者が複数いました。面接での印象は、皆さん非常に良かったため、採用担当者は誰を採用するか悩んでいました。

そこで、応募書類の住所を頼りに、応募者それぞれの自宅周辺を実際に訪問し、生活環境などの様子を確認することにしました。

自宅周辺では、近所の人に声をかけ、その人には、採用の参考のためとは伝えず、応募者の普段の様子などを聞き取りました。

【ポイント】

身元調査による情報収集は、就職差別につながるため、一切行わないでください。公正な採用選考のためには、本人の適性・能力に関係のない事項を採用選考の基準にしてはいけません。