

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
- 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・客観的に必要性が認められ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「全国高等学校統一応募用紙」、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」に基づいた様式や、JIS規格の履歴書を使用している
- 一般求職者については、JIS規格の履歴書を使用している
- 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、適切な人がなっている
- 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

『就職』は一人の人間にとって、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・採用基準にあ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



■不適切な採用選考の方法

- ⑫ 身元調査などの実施
- ⑬ 「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書等に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)」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)

【②～④本人に責任のない事項の把握(家族・住宅状況・生活環境・家庭環境に関する事)】

採用面接の際、緊張させない雰囲気づくりとして、本人には責任のない事項にあたる、「家族構成」、「住宅状況」、「生活環境」、「家庭環境」等の質問が行われたケースがあります。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」を基準

として意見交換し判断されるべきです。しかし、このような質問をして回答を受けてしまえば、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。

採用する側は、「応募者をリラックスさせるための身近な話題で重要だ」と言うかもしれませんが、応募者は、本人には責任のない質問によって、かえって緊張したり、気持ちが沈んだりして、面接の受け答えや態度に出してしまうことがあります。

面接の際は、気持ちを和らげるための質問も含めて、応募者の適性・能力と関係がない質問が入っていないか事前に内容を点検し、面接を行うようお願いいたします。



適正な採用選考を!



- 面接は
- ① 応募者の総合的評価を目的とし、同時に
 - ② 求人者と応募者の情報交換の場
 - ③ 応募者の適性と能力を判断する場です

高校生の声やイラストを掲載した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(良かった事例)

【事例】

採用面接の際に、応募者自身が自分の家族のことを話し始めました。企業側は、「ご家族の構成や環境に関することは話さなくて結構ですよ。」と、応募者に伝えました。そして、家庭環境等が採用選考に影響すると応募者に誤解されることがないように、面接の最後に、「ご家族の話がありましたが、当社はご家族のことについては採用選考の判断基準にしていません。」という旨を伝えました。

【ポイント】

会社として、家族の状況や生活環境等、本人の努力で解決不可能な内容を採用判断基準に設定していないことを応募者に伝えた事例です。

特に、グループ面接の際には、1人がそのような発言をすると、他の参加者も、自分も言わないといけないのかという不安を引き起こしますので、必要のない情報だと、その場で明確に言及することが重要です。