
公正な採用選考に向けて

公正な採用選考をめざして

■採用選考の基本的な考え方

採用選考は、

- ◆「人を人としてみる」人権尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重すること
 - ◆応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと
- 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。

【応募者の基本的人権の尊重】

- 日本国憲法（第22条）は、基本的人権の一つとして全ての人に「**職業選択の自由**」を保障しています。
- 一方雇用主にも、採用方針・採用基準・採否の決定などの「採用の自由」が認められています。しかし、「採用の自由」は、応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。採用選考を行うに当たっては、何よりも「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち**応募者の基本的人権を尊重**することが重要です。

■公正な採用選考の基本

『公正な採用選考』を行う基本は、

- ①**応募者に広く門戸を開くこと**
- ②**本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とすること**にあります。



【応募者に広く門戸を開く】

- 『公正な採用選考』を行うには、まず「**応募者に広く門戸を開くこと**」が求められます。
- ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようだと、「**就職の機会均等**」を実現することができませんので、求人条件に合致する全ての人に応募できるようにすることが大切です。

【適性・能力に基づいた採用基準とする】

- 『公正な採用選考』を行うには、「**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**」という基準で採用選考を行うことが必要です。
- 例えば、本籍地や家族の職業など「**本人に責任のない事項**」や、宗教や支持政党などの「**本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）**」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のないこと・適性と能力には関係のないことであり、これらを採用基準にしないことが必要です。

【適性・能力に関係のない事項の把握】

- 適性・能力に関係のない事項は、それを採用基準としないつもりでも、応募書類に記載させたり面接時にたずねたりすれば、その内容は結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。
- 応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないつもりでも、たずねられればそれが採用選考の基準にされていると解釈してしまいます。

また、それらの事項をたずねられたくない応募者にとってみれば、たずねられることによって精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できなかったりする場合があります、結果としてその人を排除することになりかねません。

- なお、求職者の個人情報保護の観点から、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などについては、原則として収集が認められません。

■採用選考時の健康診断について

採用選考時における「健康診断」は、

- ◆その必要性を慎重に検討し、それが**応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようお願いします。**
- ◆**真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。**

【雇入時の健康診断】

- 労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時において一律に血液検査等の「健康診断」を実施する（「健康診断書の提出」を求める）事例が見受けられます。しかし「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、**採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するものでもありません。**
- 採用選考時における血液検査等の「健康診断」は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として就職差別につながるおそれがあります。

性的マイノリティをめぐる考え方

【採用選考の際に心がけること】

「戸籍や法律上の性」と「自認の性」が異なることや、性的指向が異性とは限らないことは、他の様々な要素と同様に、その人を構成するアイデンティティに関わる要素です。採用の場面においても、LGBTという理由で避けるのではなく、『人を人としてみる』ことを念頭に、**個人の尊厳に関わる問題として尊重し、性的指向・性自認に関わらず、適性や能力に基づいた公正な採用選考を行うよう、心がけてください。**

【面接する際に留意すべきポイント】

公正な採用選考を行うためにも、また、応募者1人ひとりの尊厳を尊重するためにも、**応募者の中にLGBTの方も当たり前存在するということを意識した面接を行いましょう。**カミングアウトをしていない応募者のなかにも、LGBTの方は一定数いるため、誰に対しても同様の配慮が必要です。

LGBTとは

※「LGBT」という言葉を下記4つに限らない性的マイノリティの総称として用いることが一般的です。「LGBTQ」「LGBT+」のように表記されることもあります。

- L レズビアン・・・同性を好きになる女性
 - G ゲイ・・・同性を好きになる男性
 - B バイセクシュアル・・・両性を好きになる方
 - T トランスジェンダー・・・生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない方
- 性的指向に関する類型

こんな質問がいいな！

差別につながるおそれのある質問をしないよう質問項目と内容についてあらかじめ吟味し、定めておく必要があります。

適切な質問の例

- 導 入
 - * お待たせしました。どうぞ(椅子に)かけてください。お名前は〇〇さんですね。
 - * 早朝から御苦労さまでした。夕べはゆっくり休めましたか。
 - * かなり緊張してます？いつもの調子でお話してくださいね。
- 本質問1
 - * 当社のことは、どのようにして知りましたか。
 - * なぜ、当社を選んだのか、その志望動機を聞かせてください。
 - * 〇〇の仕事を希望していますが、なぜですか。
- 本質問2
 - * 自分のセールスポイントはどんなところだと思いますか。
 - * 会社や家庭を訪問し、契約を取ったり、物品を販売するような場合、初めての人と話することが苦にはなりませんか。
 - * 今一番やりたいことは何ですか。
- 情報交換
 - * 1カ月に〇〇時間くらい残業(出張)がありますがよろしいですか。
 - * 2又は3交替勤務制で時間が不規則ですが、大丈夫ですか。
 - * 最後に何か質問又は当社に入社された場合、希望・条件など聞きたいことはありませんか。
- 結 び
 - * いろいろ聞かせていただきありがとうございました。これで終わりますが、採否結果は、〇〇日頃までに連絡します。ありがとうございました。

…など

ポイント

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。

本人の適性・能力に関係のない質問は、不適正選考につながります。

高校生のアンケートによると、緊張を和らげるためには、上記のような本人の答えやすいごく身近な質問から始めるのが良いようです。

やめて！違反質問！！

『本人に責任のない事項』『本来、自由であるべき事項』にかかわる事項は就職差別につながるおそれがあるので質問しないようにし、『職務遂行のための応募者の適性・能力の判定』に必要な項目に限ってください。

不適切な質問の例

- * 家族構成をおしえてください。
- * 本籍地はどこですか。
- * ご家族の勤務先はどこですか。
- * お父さんは自営業ですか、それともサラリーマン。
- * 家族の収入はどのくらいですか。
- * 何人兄弟ですか。
- * お兄さん・お姉さんは学生、それとも仕事をしているの。
- * あなたはなぜ大学へいかないのですか。
- * 尊敬する人物はいますか。
- * 支持する政党はどこですか。
- * 購読している新聞は。
- * 特に信仰している宗教はないですか。
- * 身長・体重・視力は。(業務遂行に必要な合理的な根拠がある場合を除く)
- * 恋人はいますか、また何歳頃に結婚したいですか。

…など

ポイント

応募者の緊張を和らげるつもりで、いろいろ適性・能力とは関係のないことを話題にする場合があります。

そのすべてがいけないということではありませんが、「本籍」「家族関係や職業」「容姿」「信仰する宗教」「支持政党」等について質問することは、就職差別につながるおそれがあります。

本人の適性・能力を知るうえでどんな関係があるのでしょうか。

応募者によっては緊張を和らげるところが、逆にづらい思いをすることにもなりかねません。それで十分な能力を発揮できないうえに、公正な採用選考にはなりません。

新規学校卒業者を対象とした募集・採用についても、均等法の「労働者の募集・採用について性別による差別を禁止する規定」が適用されます。新規学卒者を対象とする募集も、男女不問求人となります。特に、高卒求人票の記載に当たって、特定の男子校や女子校に人数を明示して推薦依頼をされる場合は、男女雇用機会均等法上問題となることがあります。

《募集・採用において禁止される差別的取扱について具体例》

(1) 募集・採用の対象を男性のみ又は女性のみとすること。

- ①「営業職」、「事務職」、「鉄筋工」など原則としてすべての職種の募集・採用で男性又は女性のみをその対象とすること。
- ②「営業マン」、「ウェ이터」など男性を表す職種の名称で募集したり、「ウェイトレス」、「看護婦」など女性を表す職種の名称で募集すること。(例えば「営業マン(男・女)募集」や「看護師募集」とするなど男性又は女性を排除するものではないことを明確にする場合を除く。)
- ③「男性(女性)歓迎」、「男性(女性)向きの職場」等を表示すること。
- ④形式上男女を募集対象としているが、応募の受付等の対象を男性(女性)のみとすること。
- ⑤女性(男性)を採用しないという方針のもとに、採用決定に当たって女性(男性)を排除すること。

(2) 募集・採用の人数を男女別に設定すること。

- ①「男性5人、女性2人」等男女別の採用予定人数を明示して募集すること。
- ②募集に当たっては男女の採用予定人数を明記していないものの、男性の選考を終了した後で女性の選考をすること。

(3) 募集・採用に当たり、性別により異なる条件を付すること。

- ①女性についてのみ、未婚であることや自宅から通勤すること、浪人又は留年していないことを条件とすること。

(4) 募集・採用に当たり、労働者の性別以外の事由を要件として実質的に性別による差別となるおそれがある取扱いをすること。

- ①転勤の実態がないのに「一定の身長・体重・体力」があることを要件とすること。
- ②転勤の実態がないのに総合職に「全国転勤に応じられること」を要件とすること。

(5) 求人の内容の説明等募集・採用に係る情報の提供について、性別により異なる取扱いをすること。

- ①会社案内等の資料を男性のみ送付したり、女性に対する送付の時期を男性より遅くすること。
- ②男性に送付する会社案内等の資料の内容を女性に送付する内容より詳細なものにすること。
- ③会社説明会の対象を男性のみとすること。

(6) 採用試験や採用選考について、性別により異なる取扱いをすること。

- ①女性についてのみ採用試験を実施すること。
- ②面接に際して、「結婚後の就業継続意志」等女性のみ、一定の事項の質問を行うこと。
- ③採用試験の合格基準を、性別により異なるものとする。
- ④採用選考に当たって、採用基準を満たすものの中から男性を優先して採用すること。