

2 選考基準

チェックポイント

- 職務遂行能力を条件とした公正な基準ができているか
- 選考基準に適合するかどうか、公正に評価する方法がとられているか
- 一つの方法だけで評価していないか
- 応募者の基本的人権を尊重する体制がとられているか
- 応募者の資質や長所を見いだすための配慮がなされているか
- 募集・応募書類は適正なものであるか
- 画一的な健康診断を実施していないか

(1) 職務遂行能力を条件とした公正な基準

選考基準は、採用選考を実施するための「ものさし」です。採用予定の職種によって、どの分野で、どの程度の知識や技能・経験などが必要か明確にしておくことが必要です。

(2) 選考基準に適合した公正な評価方法

選考方法には、学科試験、作文、適性検査、面接などいろいろあります。選考基準に適合する度合いを的確に判断するためには、どの選考方法が適しているかを十分に検討してください。

一つの方法のみで選考することは、正しい評価に欠けるおそれがありますので、総合的に評価することが大切です。

(3) 応募者の基本的人権の尊重

企業の採用選考体制は、一朝一夕にできたものではなく、多くの慣習があり、経営者や人事担当者の経験がとり入れられています。しかし、応募者の基本的人権を尊重する視点が十分堅持されてきたとは必ずしも言えない場合が見られます。意識的に差別する意図はなくても、従来から行われている方法の中には偏見に基づく予断が残存している例が少なからずみられ、差別につながるおそれのあるものもあります。人権問題の解決という視点からも、新しい感覚で選考方法を再検討してください。

(4) 資質や長所を見いだす視点

面接等の選考内容から「一事が万事」的発想で決めつけることのないように、「社員は育てるもの」の視点で総合的に評価し、様々な潜在的能力や、採用後の教育・訓練による可能性も積極的に見いだすような配慮が必要です。

(5) 応募用紙について

企業独自に作られる応募書類や面接前に記入を求めるアンケートなど(いわゆる「社用紙」)には、差別につながるおそれのある事項がしばしば見受けられます。「近畿高等学校統一応募用紙」等や「厚生労働省履歴書様式例」など、適正な書類を使用してください。(p.71～p.76参照)

(6) 採用選考時の血液検査・色覚検査等の健康診断(健康診断書)について

健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に一律に健康診断を実施したり、健康診断書の提出を求めることは、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。また、健康診断を実施しなくても、既往症等について、面接時に質問したり、応募書類等で確認することも、同じく就職差別につながるおそれがあります。特に、採用選考時のいわゆる「血液検査」や「色覚検査」等の健康診断については、応募者の適性と能力を判断する上で真に必要かどうか慎重に検討していただき、職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠である場合以外は実施しないようにしてください。

〔血液検査に関して〕

HIV感染の有無それ自体は、応募者の適性及び能力とは一般的には無関係であることから、採用選考を目的としたHIV検査は行わないようにしてください。

また、厚生労働省では、B型、C型肝炎ウイルス感染者に対する差別は、偏見を基礎にしたものであり、職場においてこれらの偏見を排するように、正しい知識の普及・周知の徹底に取り組んでいます。ウイルス性肝炎は、通常の業務において労働者が感染したり、感染者が他の労働者に感染させることは考えられず、また多くの場合肝機能が正常である状態が続くことから、基本的に就業にあたって問題はありません。

採用選考時に「血液検査」等の健康診断を実施することは、結果としてこれらの方々に対する就職差別につながるおそれがあり、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討することが求められます。

〔色覚検査に関して〕

色覚検査において異常と判断された人であっても、大半は支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきています。従って、従業員を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時の色覚検査を含む健康診断の実施については、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないよう注意してください。

採用選考時の健康診断に際して血液検査・色覚検査等を実施する場合には、応募者に対して事前に検査項目や目的を十分説明すると共に、以下の点に留意してください。

- 検査は、職務遂行上の能力の有無の判断に係る範囲に限定すること。
- 求人職種との関連において、職務遂行能力の判断のため実施する場合は、どのような能力を、どのような検査内容、項目で実施するのか、根拠を明確にすること。
- 検査項目の設定と検査結果の判定にあたっては産業医の意見も聴取すること。
- 労働安全衛生規則第43条に定める雇入時の健康診断は、雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理の基礎資料とするため、雇入れの直前・直後に行うものであり、採用選考時において行うことを義務付けたものではないことを十分認識すること。
- 検査項目及び検査結果については、必ず本人にも通知すること。

ひとくちメモ

内定後の健康診断と雇入れ時の健康診断

近年、新規大学卒業者の採用内定後(大学等の場合は10月1日以降)、直ちに健康診断を実施している事例が見られます。

一方、労働安全衛生規則43条では事業者に対し、労働者を雇入れた時には、当該労働者への健康診断の実施を義務付けています。但し、当該労働者が健康診断後、3か月を経過しない健康診断書を提出した場合は、同条に定める診断項目については、その限りではない旨が定められています。

従って「内定後の健康診断」についても、同条「但し」以下の規定を準用し、雇入れ時より3か月前までが「雇入れ時の健康診断」とみなすことが妥当といえます。

なお、「雇入れ時の健康診断」については、雇入れ後の労働者の適正配置、健康管理に役立てるために実施するものであって、健康診断結果によって合理的な理由なく内定を取り消すことは、「解雇権の濫用」として無効となります。