

公正採用・雇用促進会議に報告された問題事象の事例

(参考)公正採用・雇用促進会議

公正採用・雇用促進会議の前身である同和地区出身者雇用促進会議は、同和地区出身者の就職の機会均等を完全に保障し、安定した雇用促進を図るため、雇用主その他の関係者に対する指導及び啓発に関する事項を協議することを目的として昭和46(1971)年1月に発足しました。

しかし、人権施策、労働施策を取り巻く諸情勢の変化に対応する必要があることから、平成14(2002)年4月より、「公正採用・雇用促進会議」として、今までの成果を継承するとともに、従来の雇用に関する実態把握に加えて本来的機能である研究協議機能(研究部会を新設)及び情報発信機能を充実・強化させるため、次の事項が協議されることになりました。

- (1) 公正な採用選考についての啓発等に関すること
- (2) 受験報告等採用選考にかかる実態の把握に関すること
- (3) 公正な採用選考に関する調査研究に関すること
- (4) その他就職の機会均等を確保し、安定した雇用を促進するために必要と認められること

※各事例については、一部内容を抜粋しているほか、同種の複数事例を統合するなどの加工を行っています。

事例 1

【概要】

応募書類として、「住民票」「健康診断書」の提出を求められた。

【本件への対応】

- ・ ハローワークが事実確認を行ったところ、事業所は指摘の内容を認め、「住民票」は履歴書に記載された住所を確認するため、「健康診断書」は業務が立ち仕事になるため、と説明した。また、新規高卒者の応募に関して不慣れなため提出を求めた、との説明もあった。
- ・ ハローワークは、「住民票」については、採用選考の段階では必要性のない事項の把握であり、内定または入社後に必要に応じて「住民票記載事項証明」等で確認すればよいこと、「健康診断書」については、業務の遂行に当たり真に必要であるかを十分に検討し、そのことを応募者に説明の上で、必要最低限の内容のみを確認すること、を指導した。また、公正な採用選考については、新規高卒者のみならず、全ての応募者に対して実施すべき取組であることも併せて指導した。
- ・ 事業所は、今後は全ての応募者に対し「住民票」「健康診断書」の提出は求めないこと、公正な採用選考の考え方を理解し、再発防止に向け社内で徹底していくと回答した。

事例2

【概要】

採用面接時に、「家族構成」「家族の職業」に関する質問がなされた。

【本件への対応】

- ・ハローワークが事実確認を行ったところ、事業所は指摘の内容を認め、志望動機を質問したが、その回答として応募者から家族への言及があり、それをきっかけに掘り下げるかたちで質問してしまった、と説明した。
- ・ハローワークは、家族に関する質問は本人に責任のない事項であり、適性と能力による選考には不要な情報であること、差別の意図はなくても、選考時に把握することで予断が生じ、判断に影響を及ぼす恐れもあることから、たとえ応募者から話題が出た場合でも、決して掘り下げて質問を行わないよう指導した。
- ・事業所は、人事担当をはじめ面接に携わる者全ての間で情報共有し、公正採用選考の遵守を徹底すると回答した。

事例3

【概要】

採用面接時に、「出生地」「家族構成」に関する質問がなされた。

【本件への対応】

- ・ハローワークが事実確認を行ったところ、事業所は指摘の内容を認め、遠方からの応募者が珍しく、また通勤や寮の確保が気になり質問してしまった、と説明した。
- ・ハローワークは、通勤や寮の確保の観点であれば、そのことのみを説明のうえ確認すればよく、出生地や家族に関する質問まで行う必要性はないことを指摘し、それらは業務を遂行するうえで何ら関係なく、もしそのような質問の回答で採否が判断されてしまえば、公正な採用選考の考えに反すると指導した。
- ・事業所は、社内で公正採用選考の考えを共有し、再発防止を図ると回答した。

事例4

【概要】

採用面接時に、「〇〇市のどの辺りか」「最寄駅は」という質問がなされた。

【本件への対応】

- ・ハローワークが事実確認を行ったところ、事業所は指摘の内容を認め、面接官がその辺りの地理を理解していたこともあり、面接の導入の雑談として質問してしまった、と説明した。
- ・ハローワークは、このような質問は住宅周辺の生活環境等を把握することにつながり、部落差別をはじめとした就職差別を根絶させるため取り組んできている公正採用選考の趣旨に反すると指導した。
- ・事業所は、公正採用選考についての認識がまだ甘かった、今回の件を踏まえ面接マニュアルを作成し、雑談とはいえ不適切な質問を行わないように取り組んでいく、と回答した。

事例5

【概要】

採用面接時に「尊敬する人物」「愛読書」に関する質問がなされた。

【本件への対応】

- ・ハローワークが事実確認を行ったところ、事業所は指摘の内容を認め、「尊敬する人物」は学校生活や部活動の話題をする中で、目標とする先生や先輩のことを確認したかった、「愛読書」は趣味が読書と記載されていたため、どのような本を読んでいるか気になった、と説明した。
また、当日に面接官が変更したこともあり、質問した者の経験が浅かった、との説明もあった。
- ・ハローワークは、「尊敬する人物」「愛読書」は応募者の職業適性や能力に何ら関係のない自由であるべき事項であり、就職差別につながる恐れがあるため、差別的な意図でなくても質問してはならないこと、面接前の打合せや研修は、採用選考を担当する可能性がある全ての者に実施する必要があることを指導した。
- ・事業所は、面接前の打合せや人事担当者への研修体制を徹底し、事業所全体として人権全般の意識を高めていく、と回答した。

事例6

【概要】

採用面接時に「奨学金の借入有無・金額」に関する質問がなされた。

【本件への対応】

- ・ハローワークが事実確認を行ったところ、事業所は指摘の内容を認め、最近社員から奨学金の返済について相談を受けることもあり、話題ともなることから、つい質問してしまった、と説明した。
- ・ハローワークは、奨学金を確認することは家庭の資産や生活状況を確認することにつながり、応募者の適性と能力に関係なく、就職差別につながる恐れがあることから質問してはならないと指導した。
- ・事業所は、今回の件を含め、改めて公正採用選考の全般について社内で周知し、今後このようなことが無いよう徹底する、と回答した。

各事象におけるポイント

- ◎「求職者」と「採用を行う企業」では、圧倒的に力の差がある。
- ◎ 悪意をもって聞くことは論外であっても、「つい聞いてしまった」場合でも求職者の心を傷つけてしまうことがある。
- ◎ 求人募集時、面接時、内定後の対応を誤ることで、結果的に企業としての信頼を失うことにもなりかねない。