

10 「公正な採用選考」のためのチェックリスト

このチェックリストは採用業務の遵守事項として、ご活用下さい。

「採用方針」等の検討・策定

- 会社の経営方針と合致しているか？
- 求める適性・能力が具体的に設定されているか？
〔○専門知識の内容・程度、○必要な資格・経験、○職務から特に求められる適性、等〕
- 職種、採用人数、雇用形態、労働条件等について、事前検討がされているか？

採用選考方法について

- 求める適性・能力の判断に適切な採用選考方法となっているか？
〔○学科・教養試験、○作文、○適性検査、○面接、○その他〕
 - * 適性・能力を判断するには、一つの選考方法によらず、複数の選考方法により、総合的に判断することが望ましいといえます。
 - * 大阪労働局(ハローワーク)では、特に新規学校卒業予定者に対する採用選考について、本人の適性・能力による判断を十分保障するため、書類選考でなく、必ず面接による選考を行うようお願いしています。
- 就労上、不必要な健康診断(または健康診断項目)を実施していないか？
- 既往症について、面接での質問したり、応募書類やアンケート等で確認をしていないか？
- 就労上、確認を必要とする合理的な理由がないにもかかわらず、色覚検査や血液検査等の特定の健康診断を実施していないか？
- 就労上、合理的な理由により色覚検査や血液検査等の特定の健康診断を実施する場合でも、産業医等の意見を仰ぐ等して必要最小限かつ適切な検査方法となっているか？また、応募者にその必要性について説明し、理解を得ているか？

採用募集について

- 募集要項、求人票等に、募集期間、応募方法、選考方法等が明確に記載されているか？
- 募集要項、求人票等に、業務内容、勤務地をはじめ、賃金・労働条件等について、明確に記載されているか？
 - 《男女雇用機会均等法に違反する募集要件》
 - 「男性のみ」または「女性のみ」の募集。
 - 男女別に採用予定人数を設定すること。
 - 男女で異なった条件を設定すること。
 - 「営業マン」「ウエイトレス」など、男性または女性を表す名称で募集職種を表記する。
 - 会社案内や募集要項等において、「男性歓迎」「女性向き」等の表現をする。
 - 《男女雇用機会均等法に違反する就職情報提供》
 - 「会社案内」等の資料を女性には送付しないなど、男女で対応が異なる。
 - 男女別に会社説明会を開催する。
- 履歴書等について、適正な様式で提出を求めているか？
 - * 新規中学校卒業者－「㊦職業相談票〔乙〕」、
新規高等学校卒業者－「近畿高等学校統一応募用紙」、
新規大学等卒業者－「新規大学卒業者用標準的事項の参考例」又は「各大学等が作成した指定履歴書」
【参考】一般求職者－「厚生労働省履歴書様式例」又は本人の適性、能力に関係ない事項を含まない応募書類
- 「会社独自の履歴書」、「インターネット求人におけるエントリーシート」又は「会社説明会の際のアンケート」等において、就職差別につながるおそれのある質問項目が設けられていないか？

* <就職差別につながるおそれのある質問項目> (p.81 参照)

[本人に責任のない事項]

- ・国籍・本籍・出生地に関する事。
- ・家族に関する事。(職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)
- ・住宅状況に関する事。(間取り、部屋数、住宅の種類、最寄り駅、近隣の施設など)
- ・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]

- ・思想・信条などに関する事。(宗教、支持政党、尊敬する人物、社会運動、購読新聞・愛読書など)

□戸籍謄(抄)本や本籍が記載された住民票の提出を求めているか？

採用選考について

□作文について、本人の家族状況、生活環境、思想・信条等を窺うようなテーマとなっていないか？

□面接について、事前の面接マニュアル、評価シート等が準備されているか？

□会社が特に求める適性・能力に適応した質問項目となっているか？

□質問予定の項目、また面接事前アンケート等に、上記「就職差別につながるおそれのある質問項目」が含まれていないか？

□面接担当者に面接マニュアル、評価方法、就職差別につながるおそれのある質問を行わないこと等について、事前の意思統一、研修等が行われているか？

□採用面接後、個人情報保護の観点から、面接担当者から面接関係書類が回収されているか？

なお、採用に際しての身元調査は、絶対にしないでください。

- *身元調査⇒応募者の居住する近隣への訪問・問合せをして、本籍・出生地、家族状況、思想・信条、素行等の個人情報(センシティブ情報)を調べる事。

採否の決定等について

□採否の決定について、適性・能力に基づき、公正かつ総合的に検討がされたか？

- *応募者の不安を避けるため、採否決定通知の時期、方法等について、事前に明示しておくことが望ましいでしょう。

□不採用の理由が、合理的に説明できるよう、整理されているか？

- *不採用理由を問われた場合には、明確に答えられるようにしておくことが望ましいでしょう。

□不採用者の履歴書等、不要となった個人情報について、返却、破棄、削除等の適切な処理を行っているか？

- *履歴書等には、重要な個人情報が多く記載されています。不採用者には選考終了後速やかに返却をお願いします。なお、やむを得ず返却できない場合は、責任を持って破棄をお願いします。また、求人票には、不採用となった履歴書等の処理について、事前に明示しておくことが望ましいでしょう。(「返却」または「自社により責任をもって破棄」等)

内定通知について

□誓約書について、法令に違反する誓約条項はないか？

- *法令に違反する具体例

- ・男女雇用機会均等法違反→「結婚・出産をすれば退社する」
- ・労働組合法違反→「労働組合を結成したり、加入したりしません」
- ・労働基準法違反→「入社後、3年以内に退社した場合は、会社が負担した研修経費を弁済する」

□身元保証書の提出を求める場合、その必要性(理由、保証人の数等)について十分、検討されているか？

□採用内定後であっても、特に必要な理由もなく、戸籍謄(抄)本等の提出を求めているか？