

「令和5年度公正採用選考人権啓発推進員研修会(Web形式)」における代表的な質問項目

	代表的な質問項目	質問へのご回答
1	<p>外国人を雇用する際、就労資格の確認を行うとき、在留カードを見ずに口答で本人に確認するとありますが、もし本人が本当のことを言わず、就労資格がないのに雇った場合、会社に責任はありますか。</p>	<p>採用選考時に国籍を把握することは、採否決定に偏見が入り込むなど就職差別につながる恐れがあり不適切です。 不法就労の排除のための在留資格の確認についても、採用選考時に国籍が記載された在留カードを見て確認するのではなく、在留資格を口頭で確認し、採用内定後に在留カード等の提示を求めて実施していただくこととなります。 採用内定後に在留カード等で在留資格を確認した際に就労できる在留資格ではないことが確認された場合は、速やかに地方出入国在留管理局へご相談ください。</p>
2	<p>資料の中の「短所を教えてください。またそれをどう克服したかをおしえてください」の質問例が就職差別につながる恐れがあると聞きました。個人的には、「自身の苦手部分をどこまで把握して、どう乗り越えたか、乗り越えようとしたか」のように、仕事への適性や能力を判断するうえで参考になる質問のように思いましたが、どこがいけないのでしょうか。もう少し具体的に知りたいです。</p>	<p>短所についての質問は、それをどう工夫して克服したかを評価の基準とすることが多いですが、この短所自体は人それぞれに違うものであり、応募者によっては、身体的特徴や健康状態を短所と考えている場合があります。 こうした方は、これらを採否の基準にはされたくないと考えているはずですので、短所について問われる精神的動揺の大きさへの配慮が必要となります。 仕事への適性や能力を判断するための質問として、「過去に直面した困難な出来事に対してどう工夫したか」等、形を変えた聞き方を検討してください。(「採用選考自主点検資料」25ページ参照)</p>
3	<p>LGBT関連ですが、有機溶剤を扱う部署に配属の可能性もある場合も本人の記載がない場合、性別の確認をしてはいけないのでしょうか？確認しないことによって発生するリスクはどのように考えればよろしいでしょうか？</p>	<p>募集職種が労働基準法に規定された「女性の就業制限」に該当する職種であり、応募者の履歴書の性別欄が未記入であった場合は、「募集の職種が法令の規定に基づき性別による就労制限があるため確認させていただきます」と応募者に必要性を説明をした上で、応募者の人権に配慮した確認をお願いします。</p>
4	<p>就職差別につながる質問として、持病・アレルギーとありましたが、面接等において応募者の現状の健康状態を確認する必要があると思うのですが、確認する事自体が問題であるという事でしょうか。</p>	<p>過去の病歴が現在の職務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかないこと、完治により就労に問題がない場合でも、病気等の持つイメージにより不採用としてしまうおそれがあること、企業が適正配置というつもりで確認していても、応募者、特に既往歴がある方からすると、その質問をされることで不採用とされてしまうのではないかと不安を生じさせること等から、合理的・客観的な理由が認められない場合、持病を確認することは就職差別につながるおそれがあります。 例えば「運転・配送業務」で求人募集をする際、事故を未然に防ぐため、失神等安全運転に支障をきたすような発作等の有無を確認することは、合理的・客観的な必要性があると考えられますが、単に病名のみで判断するのではなく、発作の程度・状況(薬の服用で発作が抑えられているか等)で判断する必要があります。 また、「食品関連会社の製造業務」で求人募集をする際、製造工程で直接アレルギーのある食品に触れることにより、アレルギー症状を発症することを未然に防ぐため、製造工程で使用している食品に対するアレルギーを確認することも、合理的・客観的な必要性があると考えられますが、手袋等で直接触れなければ症状が出ないことも想定されるので、真に必要な範囲での確認が必要です。 なお、採用後の適正配置のためにアレルギーを確認することは、雇入時の健康診断等により把握すべきことであり、採用選考時に確認することに合理性はありませんのでご注意ください。</p>