

V 公正な採用選考について

V 公正な採用選考について

1. 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
 - ・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。

2. 採用方針について

企業には採用方針や採用基準、採否の決定など採用の自由が認められている一方で、誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選べる職業選択の自由が保障されています。すなわち、採用条件、採用基準に合ったすべての人が応募できる機会均等の原則が確立されていることが重要となります。

また、従業員の採用方針や採用計画は、経済情勢を見通し、事業計画との関連や労働力の需給、従業員の異動などを総合的に判断して決められますが、企業に採用の自由があるからといって、不当な求人条件を出したり、採用選考時に何を聞き、何を書かせても良いというものではなく、応募者の基本的人権を侵してまで、採用の自由が認められるわけではありません。

企業が採用したいのは職務を遂行し得る能力のある人であり、本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項を基準とするのではなく、求人職種を遂行するために必要な適性と能力を客観的に評価する公平な選考で判断されなければなりません。

しかし、残念ながら依然として新規学校卒業予定者の採用選考において、応募者の適性と能力に直接関係のない事柄を問う等、就職差別につながるおそれのある事象が見受けられます。企業は多くの人に働く場を提供する雇用主として、また、就職の機会均等等の確保を図る当事者として、基本的人権を尊重した正しい公正な採用選考システムを確立していただく必要があります。

3. 面接について

採用選考試験の中で最も重要なウェイトを占めるのが面接です。ところが、この面接について従来からの古い慣習によって行ったり、誤った定義や基準で行ったりする傾向が強く、応募者の基本的人権を侵害する事象などが起きています。

応募者個人の責任に属さない事項については絶対に質問しないよう心がけていただく必要があります。企業が採用するにあたっては、求人職種を遂行するために必要な適性と能力等を基準として評定するのが本来のあり方です。従って、本人の採用に関係のない事柄、例えば、「本籍」、「家族の職業」、「生まれ育った所」、「生立ち」、「家の資産」、「家庭環境」、「家族構成」、「地位」、「収入」、「友人関係」などは、本人の適性、能力とは何のかかわりもないことといえます。

こうした事柄は、慣習的にもごく普通に話のきっかけとして尋ねられるケースがありますが、これらは知らず知らずのうちに、応募者を傷つけたり、人権を侵したりする場合がありますので、基本的人権を尊重する立場に立って質問を行うよう心がける必要があります。

4. 福井県内高等学校卒業予定者の採用選考に係る調査の実施について

平成13年度より県内における公正採用選考のさらなる推進に向けて、福井県内高等学校を対象に、高等学校卒業予定者の採用選考に関する調査が実施されています。

その調査結果を見ますと就職差別につながるおそれのある事象として、面接時における不適切な質問等があったと報告されています。

主なものとしては、家族（親）の職業、家族構成、家族の状況、尊敬する人物、愛読書、出生地等ですが、その中でも家族（親）の職業、家族構成を質問する事例が多くあります。

これらの事象は、面接時に慣習的にもごく普通に話のきっかけとして尋ねたケースがほとんどであるため、当事者間では差別につながるおそれのあることとの認識は低いようですが、これらは知らず知らずのうちに、応募者を傷つけたり、人権を侵したりする場合があります。

企業のみなさんが高等学校卒業予定者等の採用選考で面接を行う場合は、お互いの基本的人権を尊重し合った立場に立った質問を行うことに留意し、応募者個人の責任に属さないこれらの事項については絶対に質問しないよう、面接担当者の研修を行う等の公正な採用選考システムの確立をお願いします。

本年度も県内高等学校卒業予定者の採用選考に関する調査が全ての高等学校において実施されますが、その中で就職差別につながるおそれのある事象が把握された場合には、求人者に対しその事象の経過とその後の対応等について聴取するとともに、その是正と差別のない公正な採用選考システムの確立を図っていただくこととなります。

5. 公正な採用選考のためのチェックポイント等について

企業の皆様方におかれましては、前記1から4までのことについてご認識いただきますとともに、下記資料の公正な採用選考のためのチェックポイント等にご留意いただき、差別のない公正な採用選考の実施に向けてさらに積極的な取り組みをお願いいたします。

なお、厚生労働省では、「(※) 公正採用選考特設サイト」に啓発動画や資料を掲載しています。

また、下記資料は最寄のハローワークの窓口でも配布しておりますのでご請求ください。

参考資料

- 「採用選考自主点検資料 公正な採用選考を行うために」 (厚生労働省編)
- 「公正な採用選考をめざして」 (厚生労働省編)
- リーフレット 「その質問、不適切です。」 (厚生労働省編)

(※) 公正採用選考特設サイト



6. 公正採用選考人権啓発推進員制度について

雇用主が、同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていただくため、福井労働局では、常時使用する従業員数が30人以上の事業所等に「公正採用選考人権啓発推進員」を選任していただいておりますが、事業規模にかかわらず選任することも可能です。

(公正採用選考人権啓発推進員の役割)

- ★ 「公正採用選考人権啓発推進員」は、就職の機会均等を確保する観点に立って、各事業所内で公正な採用選考システムの確立を図るとともに、ハローワークや労働局との連携窓口としての役割を担っていただきます。
- ★ 具体的には、各事業所内で行われる労働者の採用選考が公正なものとなるよう、事業所内での事務的な責任者（旗振り役）としての役割を担います。
- ★ この役割を果たしていただくために、「公正採用選考人権啓発推進員」は、ハローワークや労働局が定期的で開催する研修会等への参加を通じて、公正採用選考や人権問題等に関する正しい理解と認識を深めていただいております。

(公正採用選考人権啓発推進員の選任)

- ★ 公正採用選考人権啓発推進員は、人事担当責任者など採用選考に関する事項について相当の権限を有する方の中から選任していただきます。
- ★ 推進員を新たに選任したり選任替えをした場合などは、管轄のハローワークにご連絡下さい。(具体的方法については、各ハローワークからお伝えします。)
- ★ 職業紹介事業者及び派遣元事業主は、雇用主としての側面にとどまらず、労働力需給システムの一翼としての社会的責任の重要性にかんがみ、従業員規模にかかわらず選任いただくようお願いします。

「公正採用選考人権啓発推進員」制度は、選任しただけ・研修会に出席しただけではなく、各事業所内で『公正な採用選考』の実現のための旗振り役となり、『公正な採用選考』が実際に実現できてこそ意義があります。

企業によっては、採用選考の具体的な方法を決めたり応募者と実際に面接したりするのは、企業トップクラスや「公正採用選考人権啓発推進員」ではない担当者（支店・営業所などの出先を含む）である場合も多いですが、その場合、「公正採用選考人権啓発推進員」からそれらの企業トップクラスや担当者に対して、『公正な採用選考』の考え方をいかに的確に伝えていくかが重要なポイントになります。