

## 公正な採用選考を行っていただくために

日本国憲法は、全ての人に職業選択の自由を保障しています。また企業にも採用の自由が認められています。しかしながら、だからといって企業が採用選考時に何を聞いても何を書かせてもよいというものではありません。応募者の基本的人権を侵かしてまで、採用の自由は認められているわけではありません。

採用選考にあたっては、

- ・ 応募者の基本的人権を尊重すること。
- ・ 応募者の適性と能力のみを基準とすること。

この2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

採用選考における面接の場合、面接という雰囲気からくる緊張感を少しでも和らげたいということから、質問項目を話のしやすい身近な話題から提供する場合が見受けられます。

しかし、本籍地や家族状況など「本人に責任のない事項」や宗教、尊敬する人など「本来自由であるべきもの」にかかわる事項について質問することは、偏見と差別につながる原因となるほか、応募者を心理的に追い詰め、その人権を侵すことにつながる恐れがあります。

こうした質問で応募者が余計に緊張を覚えたり、気落ちしたりし、それが態度や返答に出てしまい、その言動等から受ける印象によって評価することは、公平・公正な採用選考とはいえません。

以下に例示した適切な質問事項を参考にいただき、応募者の人権を尊重した公平・公正な採用選考の実施をお願いします。

### 【適切な質問の例】

- ◆ 以下を参考に「面接マニュアル」を作成され、十分に吟味のうえ面接を実施してください。

#### 1. 導入

<趣旨>

面接の導入部分として、家族の構成、家庭環境から問い掛けられる場合が見受けられますが、これは不適切な質問であり、また、複雑な家庭環境にある応募者にとってはじめて出会った人に答えなければならないとしたら、まったくやりきれないことと言わざるを得ません。面接の導入であっても質問や発言には十分な配慮をしましょう。

以下の質問を参考に応募者の緊張をほぐし、本質問へスムーズに移行できるよう話しやすい環境をつくりましょう。

- Q お待たせしました。どうぞお掛けください。お名前をお願いします。
- Q 昨夜はよく眠れましたか？ 今朝は何時に起きましたか？
- Q 待っている間は、どんな気持ちでしたか？ 当社の印象はどうですか？
- Q 当社の作っている製品を知っていますか？
- Q 筆記試験は難しかったですか？
- Q 緊張していると思いますが、自分の言葉でのびのび教えてください。

## 2. 本質問

### <趣旨>

応募者の適性と能力を判定するために企業の業種・特質、採用職種などを考慮し、自社をどの程度理解しての応募か、応募者自らの適性と能力を考えて応募したものかを判断しましょう。また、配置予定の職務に必要な適性の要素を質問し、回答の内容、考え方から応募者の適性と職務能力を判断しましょう。

面接担当者の心構えとして、応募者の人格を尊重し、威圧的、高圧的な態度や言動によって応募者に心理的な動揺を与えたり、精神的な不安を与えたりすることのないよう配慮が必要です。また、本質問の途中で本題から外れ横道にそれるような問いかけや二次的、三次的に不適切な内容に派生する問いかけをしないでください。こういった不用意な質問の中にしばしば応募者の人権を侵し差別につながるおそれのある質問が発生しています。

### (1) 志望動機・就職意識

- Q 当社への就職を希望されたのはどんな理由からですか？
- Q 当社について知っていることがあれば話してください。
- Q 「働く」ことについてどのように考えていますか？
- Q 当社でどんな仕事をしてみたいと思っていますか？
- Q 当社での仕事にあなたのどんな面を活かしたいと思っていますか？
- Q 学校生活と社会人とはどこが違うと思いますか？ どんなことが大切だと思いますか？

### (2) 学校生活関係

- Q 学校ではどんな科目が好きですか？ また、その理由は何ですか？
- Q 自分の得意な学科・科目は何ですか？
- Q 学校生活で一生懸命にやったこと、有意義だったことなどありますか？
- Q 学校では何か部活動（クラブ活動）をしていましたか？
- Q 勉強と部活動（クラブ活動）をどのように両立していましたか？

### (3) 性格関係

- Q あなたの長所（セールスポイント）はどのようなところですか？
- Q 採用された場合、与えられた仕事にどのような姿勢で取り組みますか？
- Q 何かをやらうとする場合、自分で決めてすぐに実行する方ですか？ 誰かに相談してから実行する方ですか？
- Q 細かい数字を計算したりすることが多いのですが、数字の扱いには自信はありますか？

### (4) 趣味関係

- Q 何か趣味を持っていますか？ その趣味を持つようになったきっかけは何ですか？
- Q 日頃どんな時に（どんなふうに）その趣味を楽しんでいますか？
- Q これからこんな趣味を持ってみたいというようなものはありますか？

### (5) 情報交換

- Q 当社には寮がありませんが、どうされますか？
- Q 勤務時間がシフト制になりますが、時間管理は大丈夫ですか？
- Q 1ヶ月に〇〇日位出張がありますが、よろしいですか？
- Q 県内・県外の営業所への転勤がありますが、よろしいですか？

## 3. 結び

<趣旨>

最後に、緊張状態にあった応募者の気持ちを察して、ねぎらいの言葉をかけましょう。

- Q こちらからの質問はこれで終わりますが、何かあなたの方から言っておきたいこと、聞いておきたいことはありませんか？
- Q それでは、これで終わります。採否の結果については、一週間以内に連絡します。本日は、ご苦労さまでした。

**※ 次に不適切な質問の例をご覧ください。**

## 【不適切な質問の例】

- ◆ 以下の質問がなぜ不適切なのか、どうして差別につながるのか考えていただき、自社の質問項目に不適切な質問が含まれていないか検討してください。

### (1) 本籍地

- Q あなたの本籍地はどこですか？
- Q あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか？
- Q 生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか？
- Q あなたの生まれたところはどこですか？

#### A なぜ不適切なのか

人事・労務の管理上で本籍地・出身地の把握が本当に必要なのでしょうか。

本籍地を調べる習慣は、資本主義発達の初期の段階で、特に同和地区の人たちを差別的に取り扱うためにできあがったものだと言われています。以来、大正、昭和とこのような人事の習慣は踏襲され、現在においても依然として同和地区住民等を不安に陥れるとともに、就職の機会均等を奪い、大きな就職差別を引き起こす起因となっていることを深く認識しなければなりません。

### (2) 住居とその環境

- Q ○○町のどの辺に住んでいますか？ 自宅はどの辺ですか？
- Q 住んでいる地域は、どんな環境ですか？
- Q お父さんははじめからそこに住んでいるのですか？
- Q あなたの自宅付近の略図を書いてください。
- Q 家の付近の目印となるものはなんですか？ バス停はどこですか？

#### A なぜ不適切なのか

現住所について詳細に聞いたり、略図を書かせたりするのは「通勤経路の把握」とか「何かあったときの連絡」を理由にしていますが、これらのことは選考段階では全く必要がないことです。選考において現住所の環境について聞くことは、身元調査そのものであり、本籍地を調べることと同様に応募者に不安を与え、特に同和地区住民を排除する目的があるのではないかと疑われることとなります。

### (3) 家族関係・家庭環境

- Q 兄弟（姉妹）は何人ですか？ お姉さん（お兄さん）はいますか？
- Q 保護者の欄がお母さんとなっていますが、お父さんはどうしたのですか？
- Q 保護者の方と名字が異なりますが、どうしてですか？
- Q お父さん（お母さん）がいないようですが、どうしたのですか？
- Q あなたの家庭の雰囲気はどうか。明るいですか？
- Q 親子の話合いは十分になされていますか？ お父さん、お母さんの学歴は？

#### A なぜ不適切なのか

前述の住宅環境を聞くことや家庭の状況を聞くことは、地域や家庭の生活水準を判断したり、ひとり親家庭の子供を排除したりするなど、本人の努力によっては解決できない問題を採否決定の判断材料とすることにもなり、予断と偏見が働きます。

例え、採否決定の判断材料にしないとしても、住宅環境や家庭の状況は応募者によっては答えにくい場合があり、応募者を心理的に苦しめることになり、その打撃は面接態度に現れます。このような状態にある応募者の言動から受ける印象によって、質問に答えやすい人と比較し、採否決定の判断資料とするのは、公正な採用選考を阻害し、応募者の人権侵害と就職差別につながるおそれがあります。

### (4) 家族の職業・家庭の資産

- Q お父さん（お母さん）は、どこの会社に勤めていますか？ 役職はなんですか？
- Q 兄弟（姉妹）は働いていますか？
- Q 家業は何ですか？ あなたの家族の収入はどれくらいですか？
- Q あなたの家はどれくらいの広さですか？ 自分の部屋を持っていますか？
- Q あなたの家の耕地面積はどれくらいですか？
- Q あなたの住んでいる家や土地は自分のものですか、借家ですか？ 部屋数、畳の数はどのくらいですか？

#### A なぜ不適切なのか

これらのことを聞くことは応募者の適性と能力を中心とした採用選考を行うのでなく、本人の責任でない事柄で判断しようとするものです。家族の職業や収入に関する質問では、「同業者の子弟は企業防衛上困るから」という理由をつけられますが、たとえ親・兄弟（姉妹）であっても機密を漏らさないように入社後教育すべきであり、また「金銭を扱う仕事についてもらうので、親の職業がしっかりしていなければならない」との理由については、「親がこうだから子供もこうだろう」という予断と偏見による誤った考え方により、親や家族の状態

によって選考をすることになり、経済的に不安定な家庭や母子家庭の子供などを排除する結果となって人権尊重の精神に則った公正な選考とは言えません。また、採用後企業に損害を与えた場合の保証能力の有無や、家庭の生活程度を判断するために家の資産を聞く企業がありますが、このことも経済的に不安定な家庭の子供などを排除することにつながり、就職差別になることは言うまでもありません。

#### (5) 思想・信条等

Q 学生運動や労働組合をどう思いますか？

Q あなたの信条としている言葉は何ですか？ あなたの人生観を話してください。

Q 家の宗教は何宗ですか？ 政治や政党に関心がありますか？

Q あなたは今の社会・政治をどう思いますか？

Q 尊敬する人物を教えてください。

Q あなたは、どんな本を愛読していますか？

Q あなたの家（あなた）は、何新聞を読んでいますか？

#### A なぜ不適切なのか

思想・信条や宗教、支持政党などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄です。それを直接的あるいは質問の形を変えて間接的に把握して、採用選考に持ち込むことは、基本的人権の侵害にほかなりません。たとえ質問した側に差別の意図がなくても、その答えによって採否が左右されてしまう恐れがあります。

採用選考から就職差別をなくすためには、質問する側に差別の意図がない場合やその答えを採否の判断に使わなくとも、その質問が差別につながる恐れのある場合には採用選考で行われる質問から排除してゆかなければならないことをご理解ください。

#### (6) 一方の性に限定しての質問

Q 今、つきあっている人はいますか？

Q 結婚の予定はありますか？

Q 結婚、出産しても働き続けられますか？

Q 何歳ぐらいまで働けますか？

#### A なぜ不適切なのか

男女雇用機会均等法では、募集・採用にあたって男女で異なる取扱いをすることを禁止しています。例えば、女性にだけ結婚後、出産後の就業継続意識を質問すること、男性にだけ

幹部候補となる意欲を聞くこと等、男女いずれか一方の性に対してのみ一定の事項について尋ねることや、「女性は結婚したら家庭に入るべき」、「男性なら大きな仕事をするべき」といった固定的な男女役割分担意識に基づいた発言は、男女雇用機会均等の趣旨に違反する質問となります。

#### (7) その他

Q 当社に知人がいますか？ その人とはどういう関係ですか？

Q なぜ大学に行かないのですか？

Q タバコを吸ったことがありますか？

Q 血液型・星座は何ですか？

Q 短所はなんですか？

#### A なぜ不適切なのか

「当社に知人がいるか」の質問については、就職の機会均等の精神に反し縁故・知人採用をしていると受け取られる質問は公平な選考とはなりません。

「大学への進学について」の質問は、家庭の経済的な理由や学力の点から行きたくても行けない者もいることも忘れてはいけません。

「タバコを吸ったことがあるか」の質問は、未成年が喫煙することは犯罪行為であり、質問の意図が分からず、非常に答えにくい質問であります。

「血液型・星座」と性格とは科学的根拠に裏付けられたものではなく、職務能力とは全く関係のないものです。雰囲気や和らげるために質問されることが多くありますが、科学的根拠のないものによって性格を判断されることは応募者に不安を与えます。

また、「短所」だけを質問することは、本人の能力を発揮できるチャンスを否定的に捉えがちになるので、長所について質問するようにしてください。

**※ 公正採用選考人権・同和問題啓発推進員の選任はお済みですか？** (⇒次ページ)

## <公正採用選考人権・同和問題啓発推進員制度>

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、熊本県では常時雇用する従業員数が 30 人以上の事業所等に「公正採用選考人権・同和問題啓発推進員」を選任していただくこととしています。

### [公正採用選考人権・同和問題啓発推進員の役割]

- ★ 各事業所内で、就職の機会均等等を確保する観点に立って、公正な採用選考システムの確立を図る役割とともに、ハローワークや労働局との連携窓口としての役割を担います。
- ★ 労働者の採用選考が公正なものとなるように、事業所内での実務的な責任者となります。
- ★ 労働局等が定期的に開催する研修会等をつうじて、公正採用選考や人権問題等に対する正しい理解と認識を深めていただきます。

### [公正採用選考人権・同和問題啓発推進員の選任]

- ★ 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。
- ★ 推進員をあらたに選任し、又は選任替えをした場合等は、ハローワークにお知らせ下さい。
- ★ 職業紹介事業者及び労働者派遣事業主は、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鑑み、従業員規模に関わらず選任していただきます。
- ★ 推進員を選任しただけ、研修会に参加しただけではなく、公正な採用選考の実現のための旗振り役となっていただきます。
- ★ 公正な採用選考の実施こそが、事業所が求める人材確保につながることをご認識ください。

最後に、本推進員制度および公正な採用選考の実施等について、ご不明な点等がありましたら、熊本労働局職業安定課（096-211-1703）または最寄りのハローワークまでお問い合わせ下さい。また、厚生労働省が開設している「公正採用選考特設サイト」で動画による解説等を行っていますので、是非ご参考ください。