

面接は人権とともに

公正な採用選考を 実施するために

「就職」は一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがいなど、極めて重要な意義をもっています。

日本国憲法でも「職業選択の自由」が保障されており、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選ぶことができますが、そのためには求人企業が応募者の適性・能力を基準として、客観的な判断により合理的な採用選考を行うことが大切です。

職業安定法では、労働者の募集に際して、応募者の人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地、思想、信条などを原則として収集してはならないことを規定しており、加えて平成 28 年に、「部落差別の解消の推進に関する法律」、「雇用の分野での障害者差別の禁止」が施行されました。同和問題に係る差別の解消や障害者雇用の推進、その他、性別や外国人、LGBTQ など、あらゆる人権問題に係る公正な採用選考の実施に一層の取り組みをお願いいたします。

京 都 労 働 局
公共職業安定所（ハローワーク）

公正採用選考の基本的な考え方

1 採用選考は、

- ★ 応募者の基本的人権を尊重し、「人を人としてみる」。
- ★ 応募者の適性・能力のみを基準とする。
- ★ 応募者に広く門戸を開く。

を基本として実施してください。

企業には、採用方針や採用基準を基に採否を決定する自由が認められている一方で、応募者には職業選択の自由が保障されています。企業には採否を決定する自由がありますが、採用選考時に何を聞き、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すことなく、職務に対する適性・能力のみを基準とした公正な採用選考を実施してください。

また、誰でもその人しかない持ち味、活かす価値を持っています。それぞれが持つ特性を引き出すためには、まず、求人条件に合ったすべての人が応募できることとしてください。

2 求める人材を採用するためには、

- ★ 職務に対する適性・能力に沿った公正な採用基準を確立すること。
- ★ 公正な評価を行う選考方法、選考体制を確立すること。

が必要です。

求める人材を採用するためには、事前に募集職種の職務内容を分析し、職務を遂行する上で必要な知識、技能、経験、就職後の技能習得の可能性などを十分に検討した上で、応募者に求める適性・能力を明らかにし、公正な採用基準を確立しなければなりません。

また、その基準に沿って応募者の適性・能力を公正に評価できる選考の方法と体制が確立されているか、面接の内容や体制、選考試験の内容、選考結果の評価方法などについて事前に十分検討しておく必要があります。

3 身元調査や本籍、出生地、家族状況（続柄、職業、収入など）、思想信条、宗教、支持政党、尊敬する人物など「本人の適性・能力に関係のない事項」についての質問や作文を行わないでください。また、健康診断については、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性・能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除き行わないでください。

4 採用内定後、採用後の提出書類は、必要不可欠なものだけを求めてください。

過去からの習慣により社員名簿などの社用紙に本籍や家族の職業など不必要な事項を記入させたり、戸籍謄（抄）本、住民票（写し）の提出を義務付けていないか点検し、本人の住所の確認は、住民票記載事項証明書で行うなど提出を求める書類の検討をお願いします。

応募者の個人情報の取り扱いについて

平成11年労働省告示第141号指針(抜粋)

第5 求職者の個人情報の取扱いに関する事項(法第5条の5)

1 個人情報の収集、保管及び使用

- (1) (略)
- (2) 職業紹介事業者等(注、労働者を募集する事業主を含みます。)は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして個人情報を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

※イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。

イ 関係

① 家族の職業、収入、本人の資産等の情報(税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。)

② 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

ロ 関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞、雑誌、愛読書

ハ 関係 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

- (3) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって適法かつ公正なものによらなければならないこと。
- (4) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類(全国高等学校統一用紙又は職業相談票(乙))により提出を求めること。
- (5) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。
- (6) 職業紹介事業者等は、(2)、(3)又は(5)の求職者等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。
 - イ 同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
 - ロ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、労働者の募集条件としないこと。
 - ハ 求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

2 個人情報の適正な管理

- (1) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。
 - イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置
 - ロ 個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置
 - ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置
 - ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置
- (2) 職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。
(以下略)

●違反行為をした場合は、職業安定法に基づく改善命令を発出する場合があります。

●改善命令に違反した場合は、罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります。

「採用選考時において特に配慮すべき事項」

(就職差別につながるおそれがある14事項)

応募者の適性・能力に関係のない「本人に責任のない事項」、「本来自由であるべき事項」を質問することや応募提出書類などの質問記載項目とすること、身元調査の実施は「公正な採用選考」に反する、あるいは反するおそれがありますので行わないでください。

これらの事柄に関する質問については、面接時に行うことはもとより、エントリーシート、会社説明会等で配布されるアンケートにおいて、記載事項として設けることも「公正な採用選考」に反するおそれがあります。

(本人に責任のない事項の把握)

- ①「本籍・出生地」に関すること
- ②「家族」に関すること(職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など)
- ③「住宅状況」に関すること(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
- ④「生活環境・家庭環境」などに関すること

(本来自由であるべき事項〈思想信条にかかわること〉の把握)

- ⑤「宗教」に関すること
- ⑥「支持政党」に関すること
- ⑦「人生観・生活信条など」に関すること
- ⑧「尊敬する人物」に関すること
- ⑨「思想」に関すること
- ⑩「労働組合(加入状況や活動歴など)」「学生運動など社会運動」に関すること
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

(採用選考の方法)

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「近畿高等学校統一応募用紙」以外、「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類(社用紙)」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

「採用選考時に配慮すべき事項」の考え方

① 本籍、出生地に関すること（戸籍謄（抄）本、住民票（写し））

採用にあたって、本籍を書かせたり、戸籍謄（抄）本等を求めることは、同和地区出身者であることを理由とした差別に用いられたいり偏見を招くおそれのあるものであること、それが把握されることによって多くの人々を不安にさせているということについて、深く認識する必要があります。「本籍によって差別するつもりはなく、特に必要性はないけれど慣習で事務的に提出を求めた。」ではすまされないことについてご理解ください。

② 家族に関すること（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）

家族の職業や家族構成などは、本人の適性・能力に関係のないことです。「面接において家族について尋ねたのは、応募者をリラックスさせるために答えやすい身近な話題として出ただけで差別する意図はなかった。」と言う人事担当者もおられますが、ひとたび尋ねて把握してしまえば、それは知らないうちに偏見や予断を招き、応募者に対する評価や見方にフィルターがかかることになり、就職差別につながるおそれがあります。

③、④ 住宅状況、生活環境・家庭環境

住宅状況等は、そもそも本人の適性・能力に関係のない事項であり、それらを把握することは、そこから応募者や家族の生活水準を推測し、さらにそれに基づいて人物を評価しようとする考え方に結びつくおそれがあります。

⑤～⑪ 本来自由であるべき事項（思想・信条など）

「尊敬する人物」や「購買新聞、愛読書」など、思想・信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由（第19条）」、「信教の自由（第20条）」などの精神に反する事となります。憲法に保障された本来自由であるべき事項であり、それを採用選考に持ち込まないことが必要です。

⑫ 身元調査

身元調査とは、応募者の居住する地域などを訪問して、応募者本人の適性・能力に関係のない家族状況、生活環境、出生地、思想・信条などの情報を調べることです。また面接時に自宅付近の状況や家庭環境について聞くことも身元調査にあたります。

身元調査により家族状況や生活環境等を調査し、採用選考に用いることは、応募者の適性・能力に何ら関係のない事柄を採用基準とすることとなり、このような採用基準で採否を決定することは、公正な採用選考の趣旨に反するばかりか、就職差別につながる事となります。身元調査は絶対しないようお願いします。

面接の実施にあたって

チェックポイント

- ☐ 実施する目的をはっきりさせて、積極的に採用する方向で実施していますか。
- ☐ 外面的容姿や第一印象にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準が確立されていますか。
- ☐ 面接担当者には適切な人がなっていますか。
- ☐ 応募者の立場が十分に理解されていますか。
- ☐ 質問内容について、事前に十分検討がなされていますか。

- 本人をとりまく家庭状況をもって採否の判断の一つとしていないでしょうか。

例えば親の職業や収入、家族構成、住宅の状況や環境等は本人に責任がなく、このような事柄を質問することは、応募者の基本的人権が尊重されていないばかりか応募者の適性、能力に絞って行われるべき面接の客観的判断を妨げることにもなります。

また、本人の思想、信条、支持政党、宗教等についても、応募者の適性、能力とはかわりのない事柄であり、基本的人権を侵すことにつながりますので質問しないでください。

面接するにあたって

- 1 採用選考の中で最も重要なウェイトを占めるのが面接です。ペーパー等によるテストでは判定できない適性や能力、例えば、対人関係の職種では、会話を通じて相手の要件、意図をとらえる力（理解力、判断力）や、相手に伝えたい事項を説明、表現する力をみたりします。
- 2 面接の目的を明確にして実施してください。面接は、学科試験や他の方法とも関連させながら総合的にみて、適性、能力を判断することが必要です。
また、事業主と応募者の情報交換の場ですから、事業主は応募者の適性、能力を把握するとともに採用条件、入業後の労働条件など詳しく説明し、お互いの意思疎通を図ることが大切です。
- 3 面接担当者は、相手にわかりやすく話ができ、観察力も深く、ものごとを客観的に判断できるなど適切な人を選ばなければなりません。
- 4 応募者が自然な雰囲気面接を受けられることができる条件づくり（面接担当者の数、場所等）をする必要があります。
- 5 面接は、評価が主観的に陥りやすい短所があるため、客観的に評価できる基準や方法を事前に確立しておくことが必要です。
- 6 質問内容が、応募者の基本的人権の侵害や差別につながる内容になっていないか点検してください。なお、雰囲気を和らげるといって、家族の職業・健康状態等をたずねることが、結果として応募者の基本的人権を侵すことにつながりますので、ご注意ください。
- 7 面接の評価方法や評価基準について改善を図るため、毎年検討が必要です。

就職差別につながる不適切な質問内容の例

【本籍や生い立ち、生まれ育った所】

本籍を質問することは、結果的に就職差別につながるおそれがあり、公正な採用選考から人権問題や外国人の人たちを排除してしまうことになりかねません。

- ×あなたの本籍地（国籍）はどこですか。
- ×◆◆市のどのあたりに住んでいるのですか。
- ×あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか。
- ×家の付近の目印となるのは何ですか。
- ×最寄のバス停はどこですか。あなたの自宅付近の略図を書いてください。

【家族構成や家族の職業・地位・収入・資産】

本人の責任でない事柄で判断しようとしている質問です。前近代的な身分制により形成された差別により、教育や就職の機会均等の権利を侵害されてきた人たちを排除することにもつながるものです。住宅環境や家庭の状況を聞くことは、地域の生活水準等を判断することになり、主観的判断に属する事柄です。これらは本人の努力によって解決できない問題を採否決定の基準とすることになり、そこに予断と偏見が働くおそれがあります。

- ×家族は、何人ですか。
- ×あなたのお父さんは、どこの会社に勤めていますか。また役職は何ですか。
- ×あなたの家族の収入はどれくらいですか。
- ×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。
- ×あなたの住んでいる家は一戸建てですか。
- ×兄弟・姉妹はいますか。あなたは何人目ですか。

【思想・信条、宗教、尊敬する人物、支持政党、愛読書】

憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄です。それを採用選考に持ち込むことは、基本的人権を侵すことであり、厳に慎むべきことです。

- ×あなたの信条としている言葉は何ですか。
- ×尊敬する人物を教えてください。
- ×家の宗教は何ですか。何宗ですか。
- ×あなたの家では、何新聞を読んでいますか。
- ×あなたの好きな本（雑誌、映画、テレビ番組等）は何ですか。

【男女雇用機会均等法に抵触する質問】

性別を理由（または前提、背景）とした質問は、男女雇用機会均等法の趣旨に違反する採用選考につながります。男女共に同じ質問をしても、一方の性については採用・不採用の判断に影響なく、他方の性についてはその返答が採用・不採用の判断要素となるような場合は、採用において性別を理由として差別していることとなります。

- ×（女性だけに）結婚や出産後も働き続けようと思っていますか。
- ×（男性だけに、または女性だけに）残業は可能ですか、または転勤は可能ですか。

※その他

血液型、干支、星座等に関する質問も、何の根拠もなく性格等を決めてしまうおそれがあります。また、スリーサイズや交際歴の有無、恋人の有無等を尋ねることは応募者にセクハラとして認識される恐れがあり、会社の品格を疑われることにも繋がりがねません。

面接の進め方 (適切な質問例)

【導入質問】

面接にあたり、いわばウォーミングアップの、応募者の緊張感をほぐすため、答えやすい身近な問題から質問を始めます。

- お待たせしました。どうぞ（いすに）お掛けください。
- 筆記試験は難しかったですか。
- 待っている間はどんな気持ちでしたか。
- 応募者が多いのでびっくりしたでしょうが、気にせずのびのびと答えてくださいね。

【本質問】

企業の特質、採用職種などを考慮して、求める職種の遂行のための適性・能力を中心に考え、あらかじめ統一的に定めておくことが大切です。

- 当社の第一印象はどうでしたか。
- あなたが、当社への就職を希望されたのは、どんな理由からですか。
- 当社についてご存じのことをお話してください。
- 当社に対して、どんな感じ（イメージ）を持っていますか。
- 自分のセールスポイントはどんなところだと思いますか。
- 細かい数字を計算したりすることが多いですが、数字の扱いには自信がありますか。
- あなたは〇〇の資格をお持ちですが、どの程度ですか。（特技・資格がある場合には、種類や取得時期などについて質問します。）

【情報交換】

従事する仕事の内容、残業の有無、勤務形態、賃金等の労働条件を説明するとともに、応募者からの希望や条件など確認しておきたい質問の機会を設け、お互いの情報交換を行ってください。

- 1カ月に、〇〇時間くらい残業がありますが、できますか。
- 2交代制勤務を行っていただきますが、可能ですか。
- こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問または当社に入社された場合、希望・条件などがありますか。

【結び】

- 気持ちを張り続けていた応募者の心を察して、ねぎらう言葉が欲しいものです。
- いろいろ聞かせていただきありがとうございました。それではこれで、終わります。
 - 採否結果は、〇日までに通知します。おつかれさまでした。

就職の機会均等と基本的人権を尊重した公正な採用選考を実施いただきますようお願いします。