

# 面接のあり方

～公正な採用選考をめざして～



奈良労働局

ハローワーク（公共職業安定所）

採用選考は企業イメージにつながります。

面接実施要領、面接マニュアル（質問項目）を定めましょう。

質問項目は2ページを参考としてください。

また、4～5ページの不適切な質問がないか確認しましょう。

面接までに社内で研修や打ち合わせを行いましょう。

面接を担当される方（役員の方）は必ず参加しましょう。

定めた項目以外は質問しないようにしましょう。

4ページの不適切な質問は、なぜ不適切か確認しましょう。

応募者が家族のことを話し始めた場合の対応も考えましょう。

面接を待っている応募者への対応についても注意しましょう。

## 1. 面接にあたって

採用選考に際して、ほとんどの企業は面接試験を重要視しています。また、新型コロナウイルス感染症拡大時においては、オンラインによる面接試験も実施されるようになりました。

面接方法を対面からオンラインに変更しても面接を行うのは、企業が単に学問・知識だけでなく、社会性・創造性と向上心などを持った人材を求めているからです。このような総合的要素を判定するため、面接試験が実施されています。

そこで最も肝心なことは、企業側が必要とする人材確保は当然のことながら、そのみを求めて面接するのではなく、応募者の将来性、可能性等も十分考慮してほしいということです。もちろん短時間内の面接で応募者のすべてがわかるものではありません。面接担当者は「面接とは応募者を他の試験(学科・適性)や、統一応募用紙の内容を総合して、客観的に判定するための資料である」と捉え、個人の主観・直感力によって判定することなく「資料」を十分に検討することが必要です。

## 2. 面接前の諸準備

面接を実施するにあたって、その面接担当者の数が適正となるよう考慮し、その際には事前に質問内容を決定し一覧表にまとめ、面接担当者全員にあらかじめ配布するなどの準備を行ってください。

面接担当者の人数は 3 人程度(経営者、人事担当者、配属先責任者等)が望ましいでしょう。逆に面接担当者が一人では客観的な判断ができず、また、大人数だと応募者に圧迫感を与えかねないため避けるべきです。

### —面接前の準備事項として必要なこと—

- (1) 面接目的を明らかにする。
- (2) その目的に即した質問内容を定める。
- (3) 面接資料を準備しておく。(近畿高等学校統一用紙、テキスト、適性検査結果等)
- (4) 前もって用意した質問事項を試験当日に途中で変えないことを申し合わせておく。
- (5) 個人の適性と能力にかかわりのないこと(本籍、家庭環境、家族の学歴、職業、地位、収入、資産、生い立ち等) また個人の人権を侵すおそれのあることから(尊敬する人物、支持政党、加入団体、思想信条、宗教等) は、質問しないことを確認し合う。
- (6) 面接評価基準を統一しておく。
- (7) 面接の結果は「同じ条件で評価し平均する」か、「評価項目を分担して後で合計する」かを事前に決めておく。
- (8) オンライン面接を行う場合は、利用する Web ツールの確認、接続テストおよびトラブル対応の確認を事前に行う。
- (9) 質問事項に気を付けていても応募者自ら「家族のこと」「自身のコンプレックス」等を話し出す場合があり、それに便乗して関連質問をしてしまうと「不適切な質問」に繋がりがかねないため、可能な限り、面接担当者同士で模擬面接を行うなど入念な準備を行う。

## 3. 面接時の配慮

- (1) 試験場の内外とも、応募者の人権を尊重し、傷つけない配慮が必要です。
- (2) 面接者は、応募者に心理的な動揺を与えたり、精神的な負担を与えるような言動は厳に慎む必要があります。
- (3) 応募者自身の適性と能力に関わりのない事項については、質問しないよう心がける必要があります。

質問は、設定した質問内容から逸脱(聞こうとする内容からはずれて思想や信条あるいは

家庭環境など人権を侵すおそれのあること)したり、興味本位の発想にもとづく質問は絶対しないよう応募者の人権、人格の尊重に心がけてください。

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、質問項目を身近な話題から提供する場合が見受けられます。しかし、家族状態や生活環境等にかかわる質問をすることは、偏見と差別につながる原因となるばかりでなく、応募者を精神的に追い込んだり、余計な緊張を覚えさせたり、気落ちさせたりすることで、それが態度や返答に出てしまう恐れがあります。その言動等から受ける印象によって評価することは、真の意味で公正な採用選考とは言えません。

## 4. 質問項目

面接における質問内容については、従来から、面接を行う側に立った考え方で質問がされていますが、その内容によっては、応募者が答えに迷い、胸に苦しみを感じ、心に打撃を受けることに気づかなければなりません。

また、憲法に保障された思想、信条の自由を侵す内容が含まれていないか十分に配慮する必要があります。

面接者が問いかける中には、応募者にとって深刻な問題があるのです。人に問われて答えにくい質問や困る事柄が案外たくさんあるものです。

本人に何の責任もない身近の内情をこと細かに答えなければならないとしたら、本人にとってまったくやりきれない、非情なことと言わざるを得ません。

面接では応募者の立場を十分考慮し、その人の普段の姿が素直に表現できるよう細かい配慮の上に立った質問がされなくてはなりません。

次に、採用選考における面接の際の質問例を示しますが、これは、あくまで1つの例にすぎません。それぞれの企業においては、応募者の適性、能力を十分引き出すことができるように配慮した質問を検討し、自社に合ったそれぞれに工夫をこらしたよりよい質問項目を設定してください。

### — 面接の質問例（参考） —

#### [導入関係]

- お待たせしました。椅子にかけてください。
- お名前と学校名をお願いします。
- 昨夜はよく眠れましたか。
- 今朝何時に起きましたか。
- 筆記試験、適性検査はむずかしかったと思いますか。

#### [志望の動機関係]

- あなたが、当社を志望された動機はなんですか。
- 当社は何を製造(販売)しているか知っていますか。
- 当社では、△△(職種名)の求人をしておりますが、あなたは、その仕事の内容を知っていますか。
- あなたは△△(職種名)の職種を希望しておられますが、その理由は何ですか。
- 当社では、通勤・住み込みの両方で求人していますが、あなたはどちらを希望しますか。
- 寮の設備がありますので入寮することができますが、あなたはどのようにしますか。
- 当社の△△(職種名)を希望するきっかけは何かありますか。(家族の職業や家庭環境につながる質問はしないこと。)

### [学校生活関係]

- 学校では、どんな教科・科目が好きでしたか。
- どうしてその教科・科目が好きなのですか、何か理由がありますか。
- あなたが学校生活で一番印象に残ったこと、思い出などありませんか。
- あなたはクラブ活動をしていますか、どのようなクラブですか（クラブ活動をしていないと答えた者にはその理由は聞かないこと）。
- あなたは学校生活で特に積極的に取り組んだことはありますか。

### [性格関係]

- あなたの長所は、どういうところだと思いますか。
- 自分の長所を伸ばすために、常日頃、心がけていることはありますか。
- 他人の意見をよく聞いて判断する方ですか。

### [興味・スポーツ関係]

- あなたはどういうものに打ち込んでいますか。
- 将来、打ち込んでみたいもの(目標)はありますか。  
※趣味は人物像を知るうえで非常に聞きやすい質問ですが、本来自由である思想・信条に直結する恐れがあるのでできるだけ避けてください。

### [その他]

- 今日、当社まで来るのに、時間はどのくらいかかりましたか。(居住地の把握につながらないように注意すること)
- あなたは「働く」ということについてどのように考えていますか。
- あなたは、健康について日頃より注意していることはありますか。(応募者個人の健康状態や病歴についての確認はしないこと)

### [しめくり]

- これで、私の方から聞くことは終わります。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ありませんか。
- それではこれで面接を終わります。
- 採否の決定については、○月○日までに、文書により連絡します。ご苦労様でした。



## 5. 不適切な質問

次の事項については、応募者の基本的人権を尊重するためと、採用面接の公平性に関する疑いを避けるため、質問しないでください。

- ・ 応募者の信条、思想、宗教、支持する政党、尊敬する人物、愛読書（新聞、雑誌を含む）また、関心を持った社会事象などに関する質問。
- ・ 応募者の本籍地、家族の資産、住居の状況、家族の職業、収入などの家庭環境や本人の小遣いの額、使途、血液型等応募者の適性・能力と直接かかわりのないことに関する質問。
- ・ 応募者の性格上の短所、嫌いな教科・科目など、応募者が答えにくい質問。

\* 面接は応募者が自己のPRをする機会であり、応募者のマイナスとなることは答えづらく、心理的動揺を与えたり、精神的負担を与えることとなります。

### —趣旨違反となる質問の例（参考）—

#### 【事実上の身元調査をしているのではありませんか】

- × 自宅は〇〇のどの辺ですか。
- × 〇〇町とは、どのあたりですか。
- × 昔からここに住んでいるのですか。
- × 住んでいるのは、国道より東ですか。西ですか。
- × 本籍はどちらですか、いつ頃こちらに来たのですか。
- × 本籍地は〇〇のどこですか。
- × お母さんは〇〇町のどこの出身ですか。
- × 〇〇というと珍しい姓ですね。どこの出身ですか。
- × 〇〇というと、〇〇のあちら側ですね。社員の〇〇さんを知っていますか。〇〇さんとは知り合いですか。

これらの質問は、面接者側から言わせると「応募者をリラックスさせるため」「雰囲気や和らげるため」「通勤方法を知りたいから」などの理由を挙げられますが、実際は本人のことや、家族のことをもっとよく知っておきたいという気持ちからの質問と考えられ、事実上の身元調査をしていることとなります。

#### 【「家族の職業」はなんのためにきくのですか】

- × 両親や家族の職業はなんですか。
- × お父さんはどこに勤め、なにを（役職）しておられますか。
- × お母さんも働いておられるのですか。パートですか。
- × お父さんはサラリーマンですか。自営業ですか。
- × 両親の勤務先（会社名）はどこですか。
- × 家族や親戚に〇〇関係にお勤めの人はいいますか。

「親の職業と定着性」「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たものでなければ」と考える企業が未だにあるためにこのような質問がでるのでしょうか。

「親がこうだから子もこうだ」式の考え方は、近代的な人事管理の考え方とは方向が異なり、応募者の適性・能力とは関係のない「家族の職業」を聞き出し、それを採否の基準とする非合理的な選考は、職業を自由に選ぶ権利を奪い、就職の機会均等の保障に反するという極めて重大な問題であり、いわゆる就職差別をすることになります。

**[家庭環境等に関する質問はふれるべきではありません]**

- × どうしてお母さんと別居しているのですか。お母さんは何をしていますのですか。
- × お父さんがいないのはなぜですか。
- × 兄弟の姓がちがっているのは、どういうことですか。
- × 兄弟はいますか。

家庭環境等は、企業で働くこととまったく関係のないことであり応募者の人権を侵すおそれのある質問です。このような質問はいたずらに応募者を傷つけるばかりでなく、精神的苦痛の中で答えざるを得ない立場に追いやります。

そのため受けた心理的打撃が面接に影響し、表情、言語に大きく反映することによって不採用に追い込まれる場合もあることから、公平な採用選考とは言えません。

**[信条、尊敬する人物、宗教などを聞いてどうしようとするのですか]**

- × あなたの信条は何ですか。
- × 尊敬する人物は誰ですか。
- × あなたの家の宗教は何ですか。
- × あなたは、どんな本(雑誌)を愛読していますか。
- × あなたの家(あなた)は、何新聞を読んでいますか。
- × 政治や政党に関心がありますか。
- × 学校外での加入団体を教えてください。

思想や信条、宗教、尊敬する人物を聞くことは、信教の自由、思想・信条の自由等、憲法で保障されている個人の自由権に属することですから、それを採用選考の場に持ち込むことは基本的  
人権を侵すこととなります。

**[家の資産・家族の収入によって採否を決めるのですか]**

- × あなたのおうちは、田畑がどれくらいあるのですか。
- × あなたのおうちは、山林をもっていますか。
- × あなたの住んでいる家や土地は、自分のものですか。
- × あなたの家族の収入はどれくらいですか。
- × あなたの学費は誰が出すのですか。

これらの質問をすることは、家の資産や収入の程度をもって採用か不採用かの判断の基準とする不合理な選考になります。そして、家庭の収入によって応募者を排除する意図に基づいて行  
われていることとなります。

## 6. 評定にあたって

面接試験の評定にあたっては、面接者の「主観」によって判断することなく、科学的・客観的に公平な評価をすることが大切です。

採用、配置しようとする職場の特性に応じた質問項目および評価基準を定め、その項目の一つひとつを評定し、職務遂行上それに適格であるかどうかを総合的に判定するような方法によってください。

1. 第一印象にこだわらないこと。
2. 個人的に、外見による好悪感を抱かないこと。
3. 1つの条件が良い(悪い)と、それを不当に高く(低く)評価し、他の条件もみな良い(悪い)という心理的現象におちいらないこと。

## 7. 採否の通知

応募者は、採否通知があるまで大変不安な状態で待っております。また、他の企業への応募を差し控えている場合もありますので、採否の決定(内定)は速やかに本人へ通知してください。

特に不採用とした場合は、応募者の立場に十分配慮をして通知することが望まれます。

### —採否決定後の個人情報の取扱い—

#### 【応募者から提出された応募書類の取扱い】

応募者は、履歴書などの応募用紙に記載された個人情報がどのように取り扱われるかとても心配なものであり、特に不採用者や応募辞退者の場合は、できれば返却してほしいと考える人が多いようです。

万が一、それが不正な目的で使用されたり、漏洩されたり、第三者が入手したりすれば、本人が大きく傷つけられるばかりでなく、企業も社会的信頼を失いかねません。

職業安定法第5条の4に基づく指針第4の2(1)ニにおいては、労働者の募集を行う者等は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を講ずるとともに、応募者からの求めに応じその措置の内容を説明しなければならないこととされています。


このため、応募者から提出された応募書類の取扱い(返却や破棄など)については、あらかじめ企業としての対応方法を定め、それを応募者に周知するとともに確実に実行することが必要です。

**最近における近畿高等学校統一用紙趣旨違反として次のような内容の違反事例が起きています。必ずお読みいただき公正な採用選考にご理解をお願いします。**




# 資 料 編



No.	違反内容と生徒の対応	参 考
1	<p>9月5日に応募書類を発送したところ、面接前の9月13日にお詫びの文書が返送されてきた。</p> <p>(お詫び文の内容抜粋)  「夏休みの間に会社訪問をした生徒も多く、直接申し込む生徒も含めかなりの人数になる予定。については、書類を見たいうえで、当社基準に不安要素の強い生徒には、電話で連絡のうえ、書類を返送させてもらっている。」</p>	<p>選考期日(9月16日以降)が守られておらず、また、書類だけで選考しています。</p>
2	<p>面接官「家はK病院の上の方やなあ。」  生徒「はい、そうです。」  面接官「お父さんとお母さんどっちが好き？」  生徒「どちらも好きです。」  面接官「弟とお兄ちゃんどっちが好き？」  生徒「弟はかわいく、兄は頼りになります。」</p>	<p>4ページの「趣旨違反となる質問の例(参考)」を参照。  事実上の身元調査をしていることとなります。  家庭環境などは企業で働くことと全く関係がありません。</p>
3	<p>面接官「欠席日数が多いですね。なぜですか？」  生徒「何度か風邪で休みました。」  面接官「風邪だけで？学校をさぼってたんか？」  生徒「…指導を受けたことがあります。」  面接官「指導って…？ああ、学校預かりやな。何日間？」  生徒「5日間です。」  面接官「何したん？タバコ見つかったんか？」  生徒「いいえ、そんなじゃありません。」  面接官「酒とか飲んだんか？けんかか？」  生徒「違います。」  面接官「まあ、そんなこと今関係ないから、言いたくないことは、聞かへんけど。」</p> <p>面接の初めから、くだけた雰囲気、会社の説明がいろいろとあり、面接が終わるとすぐ内定であることを告げられた。</p>	<p>面接では本人の立場を十分考慮すると共に、基本的人権を尊重し、普段の姿が素直に表現できるような質問でなければいけません。  よって、これらの質問は不適切な質問です。</p> 

<p>4</p>	<p>面接官「健康に自信はありますか？」  生徒「扁桃腺の手術をしましたので、今は健康に暮らしています。」  面接官「今は健康なんですか？」  生徒「はい、今は健康です。」  面接官「なぜ、そんなに太ってしまったの、〇〇君。」  生徒「小学校のとき・・・夜食を食べ過ぎたからです。」  面接官「今まで痩せようとは思わなかったの？」  生徒「知人からも痩せるように言われましたが、僕のはのびのびした性格なので痩せようとは思いませんでした。」  面接官「腕立て伏せは何回ぐらいできる？」  生徒「恥ずかしながら、15回ぐらいできます。」  面接官「それじゃ懸垂は何回ぐらいできる？」  生徒「できません。」  面接官「おしりが重いのかな、ご両親は太っているのですか？」  生徒「父(現在はいない)は若いころ太っていたと言っていました。」</p>	<p>面接試験では受験生の社会性、創造性、向上心などを判断するものであり、決して、外見的、身体的な質問はしてはいけません。</p>
<p>5</p>	<p>面接試験前に応募する生徒全員が集まったとき、  「親がサラリーマンの人は手をあげて」  「自営の人は手をあげて」と確認をした。</p> <p>また、アンケートがあり「母の性格は」という質問が書かれていた。</p>	<p>4ページの「趣旨違反となる質問の例(参考)」を参照。  家族の職業など「本人に責任のない事項」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のない事項です。</p>
<p>6</p>	<p>面接官「なぜ、B高校を選んだの？」  生徒「近くに祖母がいて、親も安心できるからです。」  面接官「おばあちゃんは近くに住んでいるのですか？」  生徒「T町です。」  面接官「あんたはS市か？」  生徒「はい。」  面接官「あんたとこのお父さんはS市にもともと住んでいたの？」  生徒「その質問には答えなくていいと言われました。」  面接官「そうですか、慣れてきたらこういうことを聞いてしまいますね。」</p>	<p>4ページの「趣旨違反となる質問の例(参考)」を参照。  事実上の身元調査をしていることとなります。</p>

No.	違反内容と生徒の対応	参 考
7	<p>面接官「なぜ住み込みを希望するのですか？」  生 徒「今、伯父さんのところに世話になっています。」  面接官「とにかく自立したいんですね。もしよろしければ事情をお話ください。」(親はどこにいますかという内容だった)  生 徒「お父さんは東京にいます。お母さんは浜松にいます。離婚をしています。」  面接官「兄弟はいますか？」  生 徒「います。妹がいます。お母さんと一緒にいます。」  面接官「あなたはどちらの姓を名乗っていますか？」  生 徒「お父さんのです。」</p>	<p>5ページの「趣旨違反となる質問の例(参考)」を参照。  家庭環境などは企業で働くことと全く関係がないことです。</p>
8	<p>面接官「あなたは誰かにお茶をくんでくれと言われたらどうしますか？」</p> <p>さらに、健康問診の中で次の質問がされた。  ○ 今までにかかった大きな病気  ○ 現在症状のあるもの(項目の中から選ぶ)  ○ 親、兄弟などの中で、誰か大きな病気にかかれた人はいますか(項目の中から選ぶ)</p>	<p>本人の適性と能力を見つけ出す選考をする必要があります。  予断や偏見、興味本位の発想に基づく質問を行わず、人格の尊重を心がけて下さい。  過去の病歴を聞くことは、予断と偏見が生じ、結果として差別選考につながる恐れがあります。</p>
9	<p>面接官「面接では聞いても良い事といけない事があるが、あえて聞かせてもらいます。なぜ今、奈良に住んでいるのですか？」  生 徒「小学校1年生の時に父と母が別れて、そのとき奈良に住んでいた祖母に引き取られたからです。」  面接官「お父さんの仕事はずっとタクシーでしたか？」  生 徒「いえ、タクシーの前はトラックの運転手です。」  面接官「お兄さんはどういう仕事をしていますか？」  生 徒「コンピューター関係の仕事です。」</p> <p>* 夏休み中に会社見学に行ったときも「家族のことを教えて欲しい」と言われ、簡単な面接を受ける。</p>	<p>4・5ページの「趣旨違反となる質問の例(参考)」を参照。  家族の職業や家庭環境等は、本人が企業で働くことと全く関係がないことです。</p>
10	<p>面接官「家族は2人ですか？」  生 徒「はい、そうです。」  面接官「そうならば、あなたが母親代わりになりますね。」  生 徒「はい、私が家事をしています。」  面接官「お父さんの職業は？」  生 徒「はい、建築業です。」  面接官「お母さんはどうされたのですか。死別されたのか、別居されたのか？」  生 徒「そのような質問には答えられません。」  面接官「(自宅は)K駅より東ですか？」  生 徒「南です。」  面接官「南の東側のT社の近くですか？」  生 徒「はい、近くです。」</p>	<p>面接では本人の立場を十分考慮すると共に、基本的人権を尊重し、普段の姿が素直に表現できるような質問でなければいけません。  よって、これらの質問は不適切な質問です。</p>

No.	違反内容と生徒の対応	参 考
11	<p>採用試験時に身上書(社用紙)を書かせ、その中に家族の続柄、自宅か借家か、新聞、雑誌、愛読書の項目があった。</p> 	<p>「近畿高等学校統一用紙」の趣旨を理解下さい。</p> <p>この「統一用紙」が使用されるまでは、各企業等では採用選考にあたり、会社独自の応募書類(いわゆる社用紙)を使用していました。これら社用紙には、思想、生活信条、宗教、尊敬する人物、支持政党、家庭の資産、住居状況、家族の学歴、職業、家族関係等就職差別につながる恐れのある事項が多く含まれていたことから、「社用紙を等しく撤廃し、差別的項目を排除した統一用紙を作成しよう」との動きが昭和48年頃近畿地方の高校で起こり、近畿各府県の関係機関が協議してできあがったのが「近畿高等学校統一用紙」です。</p> <p>学科試験、面接試験の採用選考時にはこの用紙以外の書類は求めてはいけません。</p>
12	<p>面接官「親は反対していませんか？」  生 徒「父が反対している。」  面接官「ご家族は何人ですか？」  生 徒「4人です。」  面接官「お父さんとお母さんとあとは？」  生 徒「お兄ちゃんです。」  面接官「お兄ちゃんやったらええな、お父さんは何してんの？」  生 徒「会社員で、重機を運んでいます。」  面接官「お父さんが反対するのは、このような仕事だから美容に興味がないからな。」</p>	<p>4ページの「趣旨違反となる質問の例(参考)を参照。</p> <p>家族の職業は、「本人に責任のない事項」であり、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のないことです。</p>
13	<p>面接官「万歳をして、手を組んだとき(右手と左手の)どちらの親指が上？」  生 徒「(右手を上にして、両手を組んで)はい、右です。」  面接官「右が上に来る人は、〇〇(性格)があるんですよ。」  面接官「血液型は何型ですか？」  生 徒「△型です。」</p>	<p>4ページの「5. 不適切な質問」を参照。</p> <p>血液型や性格判断など、応募者の適性・能力と直接かわりない不適切な質問です。</p>

No.	違反内容と生徒の対応	参 考
14	<p>面接官「今日(会社に)来るのにどれくらいかかった？」  生 徒 家からの経路を答える。  面接官「どこで降りたの？」  生 徒「JROO駅です。」  面接官「だいたいみんな近鉄を利用して出勤するよ。」  生 徒「家から近鉄もJRも距離的には変わらないが、JRの方が信号も少ないので時間的にはJRの方が近いです。」</p> <p>⑨以下が問題事象となる質問  面接官「近鉄から家はどっち？」  生 徒「南と思います。」(ここから本人のバイト先の話に移る)  面接官「バイト先は家から近いの？」  生 徒「10分ぐらいです。」  面接官「近いですねえ。」  生 徒「(家が)〇〇町なんで。」  面接官「ああ、〇〇町か。」</p>	<p>通勤手段や経路の詳細な情報については、入社後において必要な範囲に応じ把握すればよく、採用選考時に把握する合理性はありません。</p> <p>この事案では、このような話から本人のバイト先の話にまで発展し、最後には詳細に居住地の特定をするかのような質問に及んでしまったものであり、身元調査につながる恐れがあります。</p>
15	<p>面接前に実施されたアンケートの項目に、「尊敬する人物」があり、生徒が「父親」と回答を記入した。</p> <p>その後の面接で、  面接官「兄弟はいる？」  生 徒「一人弟がいます。」  面接官「弟君は何年生？」  生 徒「中2です。」  面接官「弟君はどんな子なの？」  生 徒「すごいやんちゃです。」</p>	<p>信教の自由、思想・信条の自由等憲法で保障されている個人の自由権に属することですから、それを採用選考の場に持ち込むことは基本的人権を侵すこととなります。</p> <p>また、家庭環境などは、企業で働くことと全く関係のないことであり、就職差別につながる恐れがあります。</p>
16	<p>面接官「お父さんお母さんは何をしていますか？」  生 徒「学校の方で指導を受けているので答えられません。」  面接官(無反応)  面接官「おじいちゃんおばあちゃんはいますか？」  生 徒「学校の方で指導を受けているので答えられません。」  面接官「そこはなあ。(困ったような感じ)ここで働く人は、おじいちゃんおばあちゃんに関係して働く人が多いから。」</p>	<p>生徒が趣旨違反であることを指摘しているにもかかわらず、家庭環境など「本人に責任のない事項」を質問し把握することは、就職差別につながる恐れがあります。</p>

No.	違反内容と生徒の対応	参 考
17	面接官「実家暮らしですか？」 生 徒「はい。」 面接官「兄弟は何人ですか？」 生 徒「6人です。」 面接官「多いですねえ。長男ですか？」 生 徒「はい。」 面接官「それやったら、頑張らないとあかんな。」	本人の住宅状況、生活環境などは、「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項」であり、それらを把握することは、就職差別につながる恐れがあります。
18	面接官「部活やってないねんなあ。」 生 徒「バイトと少林寺をやってて、母子家庭なのでお金を家に入れてます。」 面接官「他に兄弟はいるのか？」 生 徒「姉と兄がいます。」 面接官「お兄さんとお姉さんは仕事しているの？」 生 徒「はい。」	家庭環境など「本人に責任のない事項」を質問し把握することは、就職差別につながる恐れがあります。
19	面接官「祖母の年齢は？」 生 徒「〇〇代です。」 面接官「何人兄弟か？」 生 徒「私を合わせて4人兄弟です。」 面接官「お母さんの年齢は？」 生 徒「〇〇歳です。」 面接官「お父さんの年齢は？」 生 徒「〇〇歳です。」 面接官「(兄弟の)一番下の子は何歳か？」 生 徒「〇歳です。」	志望動機で祖母が病院でケアマネージャーとして働いているという話をした後の質問であるが、家庭環境など「本人に責任のない事項」を質問し把握することは、就職差別につながる恐れがあります。
20	面接官「彼女はいるの？」 生 徒「今はいません。」 面接官「いつ頃までいたのか？」 「破局した理由は？」 「奈良県の女の子はどう思うか？」 「大阪、京都、和歌山の女の子はどう思うか？」 「最近キュンとした子はいるか？」 と矢継ぎ早に質問する。 生 徒「はい……。」	応募者の本来自由であるべきプライバシーに関わる事であり、応募者の適性や能力を判断するうえで何ら関係のない不適切な質問です。 応募者の緊張を和らげるつもりで質問をしたとしてもその内容により予断や偏見を招きかねないものです。 また、応募者の男性に対し「彼女はいますか。」の質問は、恋愛の対象が異性愛に限定されていますが、異性愛以外の性的指向を持つ人に対する理解が出来ていないと言えます。



No.	違反内容と生徒の対応	参 考
21	<p>面接官5名と生徒1名で面接。  面接官「高校3年間で頑張ったことは何ですか。」  生 徒「3年間暑くても寒くても往復 20kmを自転車で登下校した事です」  面接官「なぜそんな高校に行ったの？他の高校はなかったの？」  生 徒「自分が〇〇高校に行きたかったからです」</p> <p>(当該生徒が児童養護施設に入所しているということを知らず、応募書類の住所を見て質問)  面接官「これはどこ？どんな施設なの？」  生 徒「触れられたくない質問だったので」「寮に入っています。」  面接官「なんでそこに住んでいるの？1人暮らしなの？」  生 徒「……」  面接官「どこの店舗で勤務を希望しますか。」  生 徒「奈良県内の店舗を希望します。」  面接官「奈良県になるとは限りません。なぜ奈良県内で希望するのですか。」  生 徒「近くで働いて、家族の支えになりたいからです。」  面接官「なぜ両親と離れて暮らしているのですか。」</p>	<p>生徒1名に対し、面接官が多すぎると、それだけで圧迫を受けて実力を発揮できない場合があります。</p> <p>また3年間頑張ってきた答えに対し、本人の努力を否定するような心無い返答です。</p> <p>家庭環境、学校の選択理由等を質問することは、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、就職差別につながる恐れがあります。</p> <p>採用後の配置に関するため質問したことであるが、家庭事情等生徒には触れられたく事項もあることから、質問の意図がわかるよう説明の上、採用後に実施することが必要です。</p>
22	<p>面接官「兄弟は何人いますか。」  生 徒「……」  面接官 再度「兄弟は何人いますか。」  生 徒「います。」  この質問は、終わり次の質問に</p> <p>面接官「(住所は) 〇〇台ですか？」  別の面接官「幼稚園の近くですか？」  生 徒「……」  別の面接官が制止してその質問は終了</p> <p>面接官 (調査書を見て成績について)  「5や4がいっぱいあるね、これは生活態度等は先生が決めるのかな？」  生 徒「……」  別の面接官「そんなことわからないよね。」  これで質問は終了</p>	<p>家庭環境などの質問は、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、就職差別につながる恐れがあります。</p> <p>行き当たりばったりで質問をせず、あらかじめ面接官同士で質問事項を決めておく必要があります。</p> <p>調査書を見て、さらにその内容について生徒に質問することは、質問の意図が不明で、生徒が必要以上の圧迫を受ける恐れがあります。</p>
23	<p>面接官「タトゥーは入ってる？」  生 徒「入ってません」  面接官「タバコを吸ったことある？」  生 徒「ありません」</p>	<p>このような質問は本人の適性・能力に関係のないもので、採用選考には不適切です。</p> <p>タトゥーや喫煙が業務上支障となる可能性のある接客などは、支障となる理由を説明し、入社後はタトゥーや喫煙が制限されることを説明する必要があります。</p>

24	<p>面接官「あなたの住所は〇〇町の A の方ですか？」  生徒「はい、そうです。」  面接官「私は B の方に住んでいますが、そこを知っていますか。」  生徒「……」  面接官「あなたの趣味の動物の世話とは？」  生徒「犬とウサギを飼っています。」  面接官「ところで兄弟はいますか。」  生徒「はい、います。」  面接官「どのような兄弟ですか？」  生徒「男 4 人兄弟です。」  面接官「その中で、動物の世話をする人いないのですか」  生徒「一番下の弟がしてくれます。」</p>	<p>5ページの「趣旨違反となる質問の例(参考)」を参照。  家庭環境などは企業で働くことと全く関係がないことです。</p>
25	<p>健康調査について記入するよう用紙が配布された(用紙には任意記載とあった)  ・既往歴はありますか。  ・現在、かかっている病気はありますか。  ・1～2週間以内に風邪(感染症)にかかったことはありますか。  ・精神疾患になったことはありますか。</p>	<p>病歴について聞くことは、予断と偏見が生じ、結果として差別選考に繋がる恐れがあります。</p>
26	<p>「答えたくなければ答えなくてもよい」と前置きをしたうえで家族構成の質問があった。  生徒は、「質問内容に疑問を感じたが、答えてしまった」と不安に思っている</p>	<p>No9と関連しますが、家庭環境等は企業で働くことと全く関係のないことであり応募者の人権を侵す恐れのある質問です。このような質問はいたずらに応募者を傷つけるばかりでなく、精神的苦痛の中で答えざるを得ない立場に追いやりませぬ。そのため、受けた心理的打撃が面接に影響し、表情、言語に大きく反映することによって不採用に追い込まれる場合もあることから、公正な採用選考とは言えません。</p>

令和 6 年改訂版

# MEMO

