

Ⅱ

公正な採用選考の基本

『公正な採用選考』を行う基本は、

①応募者に広く門戸を開くこと

②本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とすること
にあります。

(応募者に広く門戸を開く)

★『公正な採用選考』を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。

★ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようであれば、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

(適性・能力に基づいた採用基準とする)

★『公正な採用選考』を行うには、「応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力をもっているかどうか」という基準で採用選考を行うことが必要です。

★例えば、本籍地や家族の職業など「本人に責任のない事項」や、宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のないこと・適性と能力には関係のないことであり、これらを採用基準にしないことが必要です。

(適性・能力に関係のない事項を把握しない)

★適性・能力に関係のない事項は、それを採用基準としないつもりでも、応募用紙に記載させたり面接時において尋ねたりすれば、その内容は結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。

★応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないつもりでも、尋ねられればそれが採用選考の基準にされていると解釈してしまいます。

また、それらの事項を尋ねられたくない応募者にとってみれば、尋ねられることによって精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できなかったりする場合があります、結果としてその人を排除することになりかねません。

★なお、求職者の個人情報保護を保護する観点からも、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などについては、原則として収集が認められません。(P65 V「求職者等の個人情報の取扱い」参照)