

4 採用選考のありかた

(1) 応募に係る書類

新規学卒者に係る応募書類は次のとおりですので、それ以外は使用しないでください。

① 新規中学校卒業予定者

「㊥職業相談票〔乙〕」(P79 参照) を使用していますので、これ以外の用紙等(社用紙)は、一切学校や生徒に求めないでください。

② 高等学校卒業予定者

「全国高等学校統一用紙(応募書類その1、応募書類その2)」(P80、P81 参照) を使用していますので、これ以外の用紙等(社用紙)は、一切学校や生徒に求めないでください。

※ 統一用紙制定の主旨

統一の応募用紙を定める以前については、公正な採用選考を阻害する内容が記載された社用紙の使用や戸籍謄(抄)本等が要求されていました。

具体的には社用紙の内容に、本籍地・思想・生活信条・宗教・尊敬する人物・支持政党・家庭の資産・住宅状況・家族の職業・家族関係など、多くの差別につながる恐れのある事項が記載されていました。

このため、不適切事項を除いた全国統一の応募用紙(「㊥職業相談票〔乙〕」、「全国高等学校統一用紙(応募書類その1、応募書類その2)」)を定めています。

③ 新規大学等卒業予定者

統一の応募書類として特に定めたものではありませんが、厚生労働省で示した「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」(P82 参照) に準じた応募書類を使用してください。

④ 高等技術専門校(能力開発校)修了者

各都道府県又は各高等技術専門校で定めたものを使用してください。

(2) 選考方法

① 学科試験

専門知識及び一般知識並びに文書表現力などを記述試験によって判定することは、職務遂行能力を把握するうえで必要なことであります。

しかし、その内容が必要以上に難解なものや、職務に関係のない内容を問う必要性はありません。試験内容は職務との関係を重視して、十分検討のうえ実施してください。

② 作文試験

新聞記者や雑誌の編集者など文章表現力を必要とする職種については、重要な選考手段となりますが、実際には職種に関係なく安易に作文を課す企業があります。作

文試験が本当に必要であるか、もう一度検討し、必要な場合に限り実施してください。

また、作文を実施する場合も本人の家庭環境に関わるものや、思想信条が推察できる課題の出題はしないでください。

③ 面接試験

企業の中には、面接試験のみで採否を決定する場合も少なくありません。

しかし、従来からの古い慣習や誤った定義・基準で面接を行う傾向も強く、毎年、不適切な事案が指摘されています。面接によって判断する事柄やそのための質問事項、面接担当者、面接結果の評価などを事前に十分検討してください。

ア 面接の目的

まず、面接で何をみるかを明確にすることです。

面接は、「応募者を総合的に評価」と共に「能力と適性を判定」するために、学科試験や応募書類では判定できない部分をみるために行うものです。このため、面接の質問事項を統一したものとし、その判定基準や方法を明確に定めておく必要があります。

イ 面接の質問

質問内容は、職務遂行に必要な「能力・適性」を判定する項目に限ってください。面接者が何気なく質問したことでも、応募者にとっては、精神的苦痛を感じることもあるのです。

不適切な質問事項として例を挙げると次のようなものがありますので、これらについては絶対に質問しないでください。

- | | | | |
|------------|-----------------|-------------|-------------|
| ・本籍 | ・居住環境 | ・成育歴 | ・家族関係（家族構成） |
| ・家族の資産 | ・家族の学歴、職業、地位、収入 | ・思想、生活信条、宗教 | |
| ・支持政党、加入団体 | ・尊敬する人物 | ・交友、友人関係 | |

これらのことは、面接の導入部分で話のきっかけとして尋ねることが推察されますが、知らないうちに応募者の基本的人権を侵害し、人格を傷つけていることとなります。

企業から質問しなくても、応募者からこれらのことを話し出すことも考えられますが、その時は、趣旨を説明し、話さないように指導してください。

ウ 面接の担当者及び評価

面接の経験や技術に富み、観察力に優れ、言葉の明瞭な人が適任者と思われれます。感情に流されやすいなど、客観的な判断力が欠けている人は避けるべきです。

また、面接は複数の担当者で行い、事前に全員で質問事項の確認や面接中の評価方法について打ち合わせを行うことが必要です。

面接中の評価は、質問項目ごとに何段階で評価するか（3段階や5段階等）や「第一印象、外見などで好（悪）感をもたない」など方法を決めておく必要があります。

④ 適性検査

適性検査は、従業員を採用後、職場配置や教育訓練に必要な参考データを得るため

のもので、選考の際に実施する場合は、応募者の職務遂行能力の可能性を知り、職務に就いてからの教育訓練の方向を知るための資料として活用するにとどめてください。

また、採用後に活用をする場合は、検査の実施が定められた方法で実施し、その判定や利用についても正しく行われる必要があることから、専門的な知識をもった人が携わってください。

なお、性格検査は、検査で個人の特性（情緒、知覚、行動等）を固定化するものです。採用後における職場環境や雇用管理、教育訓練等により個人の特性も変化しますので、その検査のみで特性を決めつけることの無いように細心の注意を払う必要があります。また、何の目的で使用するのか十分な検討をお願いします。

⑤ 身元調査

企業の人事担当者や興信所等を通して行う身元調査は絶対に行わないでください。

応募者の居住地や出身校を訪問し、出生地・住居・生活状況・本人の素行・交友関係・家族状況・思想などを調べることは、噂や偏見という第三者の無責任な風評、調査する人の主観などにより事実が歪められ報告されることが少なくありません。これを採否の資料とすることは、憲法で保障された基本的人権を侵害し、職業選択の自由を奪うものであります。

⑥ 健康診断

労働安全衛生規則第 43 条に、常時使用する労働者を雇い入れる場合は、医師による健康診断を実施しなければならないことが規定されています。これを根拠に、採用選考の際に健康診断を一律に実施している事例が見られます。しかし、この条文は、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、採用後の適正配置や健康管理に役立てることを目的に行うものであり、ましてや、応募者の採否決定の材料にするものではありません。

採用選考を目的として、健康診断の検査項目について必要性を検討することなく画一的に実施することは、応募者の適正と能力を判断する上で関係のない個人情報を得ることになり、結果として就職差別につながるおそれがあります。

※ 色覚異常に対する正しい認識をもとにした取扱いについて

平成 13 年 10 月より労働安全衛生法が改正され、雇入時健康診断項目から「色覚検査」が廃止されました。この改正の趣旨は、①色覚検査において異常と判別される人でも、大半は支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきていること、②色覚検査において異常と判別される人を、業務に特別の支障がないにもかかわらず採用を制限する事例が見られることです。

従業員を採用する際に「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容の詳細を記述するとともに、採用選考時に色覚検査を実施する場合には、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、誰もが納得できる理由を示し、就職差別につながらないよう配慮することが必要です。

選考段階における不適切な事例

【不適切事例1】

新規高卒者の選考で、社用紙を配布し記入を求めた。内容に次の問題項目が含まれていた。
本籍、家族の収入、自宅付近の見取図、持家か否か、家族の状況、学費の出所、宗教等

新規高卒者の選考においては、統一用紙以外は一切提出書類を求めないこととしているので、社用紙を求めたこと自体が統一用紙制定の趣旨を理解していないことであり、そのうえ職務（作業）の遂行に関係ないことや応募者本人の責に帰すことができない事項をその内容とした点に問題があります。

企業側は、社用紙を求めた理由として、「採否に影響を及ぼしていない。あくまで応募者を理解する資料として求めたもので、採用後の管理上も非常に参考になる。」と述べていますが、「採否に影響させない」といながら、「応募者を理解する資料として」と矛盾する説明をしており、また採用後のことを持ち出すなど、採用選考についての正しい知識がなされていませんでした。

【不適切事例2】

新規高卒者に対する面接試験において、「家族の職業」「家庭環境」「支持政党」「本籍」を質問したことが、応募した生徒からの報告でわかった。

この種の事例は、他の事例に比べて多く出ています。

これは、面接選考体制の整備が十分でなく、面接者個々の判断で質問されている傾向があること及び基本的人権の尊重についての正しい認識・理解がなされていないことによるものです。

- a 家族の職業、家庭環境、本籍について
 - (ア) 回答の内容よりも、その応答態度を見ている。
 - (イ) 応募者の緊張度を緩和するため。
 - (ウ) 家族の職業、家庭環境によっては、全国各地の支店・営業所への転勤に支障があるので。
 - (エ) 本籍＝出身地を転勤の際に配慮するため。
- b 支持政党について
 - 若い人がどの程度政治に関心を持っているか知るため。

このうち、職務遂行上の能力、適性と思われるのは、aの（ア）のことぐらいですが、別の質問でも十分「応答態度を見る」ことはできるはずです。

転勤については、求人内容にそのことを条件として明示すればよいことであり、転勤先のことは採用後の問題です。希望地を配慮するのであれば、その時点で聞けばよいことです。

また、緊張を和らげるためであれば何を質問しても良いかということですが、誰にも他人には知られたくない部分があります。そのような部分に触れられることは応募者にとっては苦痛であり、結果的により大きな緊張を強いることとなります。特に、対象地域出身者の場合には、家庭環境に触れられることがどんな意味を持つか十分認識し、理解していなければなりません。

このほか、「家族の職業」等を質問する理由として、次のような理由を述べる企業がありますが、いずれも応募者本人の責に帰さない事項を採否に関連させることになり、採用選考差別につながるので採用選考に持ち込むべきではありません。

- ・長男の場合、転勤不可能から離職につながる。
- ・親の職業を子としてどう見ているか。
- ・自営業の家庭の場合、定着性がよくない。