

4. 2021年度にあった不適正質問（概要）

○ 件数

- ・受験報告書提出枚数・・・2,019枚（延べ2,019名が就職選考試験を受験）
- ・触法の恐れのある不適正質問・・・・・・・・・・県内 62社（県外を含めると100社）
- ・触法の恐れのある不適正質問を受けた報告書枚数・県内 88枚（県外を含めると137枚）

⇒ 滋賀の採用選考試験を受験した生徒の約()人に1人が触法のおそれのある質問を受けている。

5. 2021年度にあった不適正事象（具体的事項）

○ 不適正質問

- ・「家族構成」・「兄弟はいますか。」
- ・「この会社にくることを家族はどう思っているのか」・「親にこの会社を選んで、何と言われた」
- ・「どこに住んでる」・「通勤方法・通勤時間」
- ・「アトピー、アレルギーはありますか」
- ・「男性としてこの会社でできること」
- ・「憧れている人は」「尊敬する人物はいますか。」（複数）
- ・「弊社を希望する女性は少ないのですが、なぜ希望されたのですか。」
- ・「好きな言葉」「モットーは」
- ・「どんな本を読みますか、お気に入りの本は。」（複数）

○ 内定後の書類、内定式（近年の事例）

- ・12月下旬の1泊2日の会社説明会
- ・家族全員分の住民票記載事項証明書
- ・家族構成や家族の職業の記載を求める書類（人事情報登録書・社員カード等含む）
- ・誓約書・身元保証書（求人票の記載と相違・賠償金額不記載）

『誓約書』『身元保証書』

「就業規則その他諸規則を遵守し・・・」との文言をよく見かけます。しかし、内定段階で就業規則等を知るはずもなく、内容が分からないのに署名・捺印はできないと考えるのが通常です。「以前から求めているから」ではなく、本当に必要なのかを今一度検討して頂きたいと思います。

6. 不適正質問・不適正事象を防ぐために

○ 質問項目の設定・検証

○ 評価基準の設定・検証

○ 担当者間の入念な打ち合わせ

○ 面接時の役割分担（司会）

- ・万が一不適正質問がなされた場合、ストップをかける役割
- ・応募者が、事業所が収集してはいけない個人情報の話をし出した時に軌道修正をする役割

○ 求人票作成段階からの計画

- ・求人取り消しをしない
- ・労働条件等を質問内容に入れるのであれば、求人票に分かりやすく明記

○ 参考資料

- ・『採用にあたって』・・・滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課
- ・『公正な採用選考をめざして』・・・厚生労働省