

Ⅲ 採用選考に当たっての留意事項

1. 基本的な考え方

人を採用するにあたっては、何よりも「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。

また、日本国憲法は、基本的人権の一つとして全ての人に「職業選択の自由」を保障していますが、「職業選択の自由」の精神を実現するためには、「就職の機会均等」が成立しなければなりません。

すなわち、雇用主には、応募者に広く門戸を開いた上で、人種、信条、性別、社会的身分又は門地などではなく、本人の適性と能力に基づいた基準による採用選考を行うことが求められています。

したがって、雇用主が人を採用するにあたり、採用選考の流れ全体にわたって「公正な採用選考」が実現できるよう社内体制の整備をお願いします。

☆採用計画から入社までの流れ

採用計画	→	募	集	→	選	考	→	採用決定	→
通	知	→	承	諾	→	入社前準備	→	入	社

次に、採用選考は応募者の持つ知識・技能・経験・資格・将来的な可能性などの適性・能力が作業遂行能力に適合するかどうかにはばって実施してください。また、応募者の持つ表面的な能力のみでなく、潜在的な適性や長所、採用後の教育・研修による可能性も積極的に見いだす姿勢をもって臨むことが必要です。したがって、その方法についても適切なものを選ばなければなりません。学力試験、作文、面接、適性検査等選考の方法については、それらのどれが適しているか十分考慮して実施してください。

それでは、適性・能力とはどういうことでしょうか。

能力とは、ある職務を遂行する力のことです。私たちはみんなそれぞれの体格、体力、感覚的機能、知的機能、性格特性を持っています。これらの機能や特性で、採用選考時にすでにある職務を遂行する力として発達しているものがあります。これが能力です。

ところが、能力は固定的なものではありません。採用選考時にはある職務を効果的に遂行する能力はなくても、就職後、教育・研修を受けることによって、その能力を持ち得る可能性があります。この可能性、教育や研修によって持つことのできる力を適性といいます。「特定の訓練を受け、あるいは経験を重ねる以前に、徴候として潜在的に存在している状態又は傾向」というように適性が定義されているのは、この意味です。

採用選考にあたっては、「応募者が特定の職務を遂行するのに、現在持っている力(能力)だけでなく、将来、教育や研修によって持つことのできる力(適性)を合理的、総合的に評価すべきである。」という意味を正しくとらえることが必要です。

内容的には次の三つのことが含まれます。

第1は、職務適応です。与えられる職務を遂行する上で要求される様々な条件に適応又

は順応できるかを判断することです。

第2は、職場適応です。企業内の様々な組織に適応する適性や能力を判断することです。

第3は、自己適応です。与えられる職務や職場にどのくらい満足し、生きがいを見いだせるかを判断することです。仕事に対する興味などが関係します。

例えば、ある人が技術系の職場に採用されたとします。その人の持っている技能はすばらしく、あるいは訓練ですばらしい能力を発揮するようになれば、職務適応はあることになります。しかし、職場の組織に適応できなければ、職場適応は欠けていることになります。また、職務適応、職場適応に問題はなくても、仕事に満足できないのでは、自己適応していないことになります。

この三つがそろふことは、働く人にも企業にも極めて望ましいことです。採用選考は、応募者の適性・能力のみを重視すべきであるという意味とその内容を正しく理解してください。

2. 採用方針・採用計画について

チェックポイント

- ★ 採用方針、採用予定の職種、人員が計画的、合理的に定められていますか。
- ★ 応募者の基本的人権を尊重し、差別のないよう十分配慮して、求人条件、採用基準に適合するすべての人が応募できる原則が確立されていますか。
- ★ 本人の適性・能力以外のこと（親の職業、家庭状況等）を採用の条件にしているか。
- ★ 特定の人を排除しようとしていませんか。

考 え 方

「就職」は、一人の人間にとって、生活を左右するものであることはもちろん、働くことを通じて社会生活や社会活動に参加し、自己の充実を図る極めて重要なものです。一方、企業における採用選考は、その事業の盛衰に大きな影響を及ぼす重大事であることはいふまでもないことです。

したがって、各企業では「人」の採用にあたっては、経済情勢の見通しに基づく事業計画との関連や、労働力需給関係、従業員の異動等諸般の情勢を総合的に判断して行われていることと思います。

しかし、そのような配慮の中に、人権尊重の精神に反するものがないかどうかを常日頃から点検し、再考していただくようお願いします。

ひとりひとりの労働者を機械的に働かせるのではなく、各個人の能力を積極的に開発し、それが十分発揮できるように特別な配慮をすることが必要です。

すなわち、生産工程、作業設備、作業内容の改善や、職務内容の再編成、従業員の職場配置、能力開発、教育・研修のあり方などについて、従業員一人ひとりの能力を十分に活かして働きがいのある充実した職場にしていくことが肝要です。

採用方針、採用計画の策定にあたっては、応募者の基本的人権を尊重し、差別のないよう配慮して、採用条件に適合するすべての人が応募できるという原則が確立されていなか

ればなりません。

○ 特定の人を排除しようとしていませんか

企業が採用したい人は、職務（仕事）を遂行し得る能力のある人であって、それは合理的な選考によって客観的に判断されなければならないものです。

採用方針、採用計画の中で特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからであり、憲法に規定される「職業選択の自由」や「法の下での平等」の精神に反することになります。

採用方針や採用計画の中で応募者の適性・能力とは関係ない、例えば、

- ・ 特定の国や地域の出身者
- ・ 障害者、難病のある方
- ・ 父子家庭や母子家庭の子ども
- ・ 特定の思想・信条を持つ人
- ・ L G B T等の性的マイノリティの方

などの特定の人を排除しようとしていないでしょうか。

あらかじめこれは駄目だと決めてしまう考え方は、選考行為自体を否定するものです。「高校生の場合、普通科卒業生でないと駄目だ。」、「定時制課程修了者だから能力がない。」、「障害者では仕事ができない。」、「女性ではできない。」などと、面接など何の選考もせず、どうして決められるのでしょうか。

また、親の職業であるとか、家庭状況等を選考・採用のポイントとして考えることは、親が大名ならその子はたとえ能力が低くても大名、という封建時代の考え方と変わらない非合理的な考え方です。

企業の安定、発展を左右する力は、そこに働いている従業員です。したがって、単なる憶測や予断、偏見に左右されない正しい選考というものがいかに大切であるかは、企業経営者が一番よくご存知のことであり、強い関心を持っておられることだと思います。

「わが社の選考体制は、長い間にわたって改善を重ねてきたものだから大丈夫だ。」と安心する前に、就職の機会均等の確保についてどの程度認識しているか、正しく理解しているかを謙虚に考えてください。もし、十分に認識・理解していない場合には、やはり予断・偏見といったものが存在していると考え、点検を試みる必要があります。

○ 職場環境によって左右される事項を採用の条件としていませんか。

「積極性」や「誠実さ」など、いわゆる「求める人物像」を採用条件に持ちこんでいる企業が少なくありませんが、この「積極性」「誠実さ」というものが、職務遂行上必要であるとしても、それを個人に固有のものとする訳にはいきません。しかもこれらの事項は面接担当者の主観的な判断におちいりやすいものです。

もちろん、「積極的であって欲しい」、「誠実な人間であれ」ということを採用後の職務遂行において望み、期待することは各企業の自由ですが、それを採用選考に持ちこみ、採否の理由にからませることは、応募者の本当の適性や能力についての正しい判断を困難なものとするばかりでなく、企業の好みに合わない人を排除する場合の表向きの理由として判断されるおそれもあるのです。

企業が従業員を採用するにあたっては、採用方針や採用計画を立て、募集→選考→採否決定→採否通知→採用（入社）まで、一貫して基本的人権を尊重し、公正に行わなけ

ればなりません。

○ 募集について

企業が従業員を募集する場合は、ハローワーク（公共職業安定所）の利用、学校への依頼、あるいは求人広告、店頭募集など、いろいろな方法があります。募集にあたり、企業がどのような方法を採用するかは、採用人員や採用の職種などによって異なります。しかし、いずれの方法を採用にしても、ハローワークを利用して、労働市場の状況、求職者の概況を十分に把握しておくことが大切です。

(1) ハローワークの利用

ハローワークを利用すると、迅速に適格者の紹介・あっ旋が受けられ、労働条件についても地場産業や他都道府県の状況を知り得るなど、さまざまな利点があります。

また、通勤圏外の地域から募集する場合は、その地域を管轄するハローワークから紹介を受けることもできます。

さらに、求人条件が関係法令に違反しないかどうかの点検を受け、適正なものとなります。

(2) 文書・直接・委託募集

ハローワークを利用しないで、従業員を募集する場合には、いろいろ法律上の規制があります。

それは、無制限、無秩序な従業員の募集には、多くの好ましくない問題があり、弊害を生む恐れがあるからです。適正な方法による従業員の募集や雇い入れが、正しい雇用関係の基礎となります。従業員が意欲をもって働くようにするためには、正しい方法によって従業員を募集し、雇い入れることが必要です。

文書・直接・委託募集については、ハローワークへ相談してください。

3. 選考基準・選考方法について

チェックポイント

- ★ 採用職種の職務（仕事）を遂行するために必要な条件を基礎とした公平な基準があらかじめ明確にされていますか。
（職務の遂行に必要となる適性・能力はどのようなものであって、採用時点でどの程度のものが必要とされるのか明確になっていますか。）
- ★ 選考基準に適合しているか否か、公平に評価する方法が採られていますか。一つの方法だけで評価していませんか。
- ★ 過去の習慣、経験のみにとらわれず、応募者の基本的人権を尊重する体制が取られていますか。
- ★ 潜在的な資質や長所を積極的に見いだせるような配慮がなされていますか。
- ★ 選考方法は、落とすためのものではなく、採用する立場で考えられていますか。

考 え 方

採用方針、採用計画を実現するための手段が募集であり、選考ですが、目的を達するにはやはり正しい手段、方法が必要です。

選考基準は、そのための「ものさし」ですから、採用する職種の作業内容に即して、知識はどのような分野のものか、どの程度必要なのか、技能や経験、身体状況（身体的要件、運動能力等）はどうかについて明確にしておかなければなりません。

この場合、大切なことは、その基準が合理的なものであることです。

例えば、優秀な人を採用したいからといって、高校卒対象の選考であるのにそれ以上の高度な選考基準を設定したり、職務に必要な知識や身体的要件等を求めたりすることは、正しい選考を阻害するものとなります。また、誰でも欠点や短所もありますが、他人にはないその人の持ち味、活かし得る価値を持っているのです。その点を公正に判断できる基準ができていないと、落とすための選考となってしまいます。

選考は、選考基準にどの程度適合しているかを判断するために行われるものでなければなりません。したがって、その方法についても適切なものを選ばなければならないのです。

学力試験、作文、面接、適性検査等いろいろありますが、応募者が採用基準にどれだけ適合しているかを的確に評価できる選考方法は何かを十分考慮して決めてください。

また、一つの方法のみで選考する方法は、合理的な評価に欠けるおそれがありますので、極力、総合的に評価するようにしてください。

各企業における人事というものは、一朝一夕にできたものではないと思います。したがって、その採用選考体制についても、多くの習慣や経営者・人事責任者の経験といったものが取り入れられているはずですが、応募者の基本的人権を尊重するという点について十分配慮されているのでしょうか。意識的な差別性はなくても、以前から行われている方法の中には、現在の社会においてふさわしくないことも見られることがあります。差別につながるようなことがないよう、就職の機会均等の確保という視点からも、時代に応じた新しい感覚で再点検をお願いします。

なお、新規学卒者は成長過程にありますので、表面的な現象や過去の成績だけではなく、

潜在的な能力や採用後の教育・研修による可能性についても、積極的に見いだすよう配慮してください。

4. 応募書類について

チェックポイント

- ★ 求人票、求人要項は、採用方針、採用計画等に基づき、正しく記載されていますか。
- ★ 中卒者については「職業相談票[乙]」（参考資料 P96 参照）、高卒者については「全国高等学校統一用紙」（参考資料 P97～98 参照）以外の応募書類を要求していませんか。
- ★ 短大、大卒者について、戸籍謄（抄）本の要求や本籍地等就職差別につながる事項を調査するなどしていませんか。
- ★ 新規学卒以外の応募者から提出される履歴書については、厚生労働省履歴書様式例のものを使用していますか。

考 え 方

採用方針、選考基準といったものは、その担当以外の人は見る機会がないので、その内容に問題となる事実があるかどうかについては、主として募集段階、選考段階、内定時、入社時において表面化する場合が多いようです。

募集段階として問題となるのは、求人票、求人要項、新聞による募集広告、就職ガイドブック、学校あての推せん依頼文のような文書の内容や、募集関係における学校の教師と求人者側との会話の内容等であり、戸籍謄（抄）本や住民票謄（抄）本の要求、統一応募用紙以外の応募書類、特定の人の排除、求める人物像等がその具体的問題として指摘されています。

従業員の募集をしようとする場合、こういった点についてよくお考えになり正しい求人申込みをお願いします。

特に、各地に支社や支店を有する企業では、本社や本店において人事に関する考え方や基本の方針などを確立し、支社、支店に対する指導についても十分配慮することが大切です。また、支社、支店が独自の採用権限を有する場合においては、本社、本店の責任によって、正しい採用、選考について十分な指導を実施してください。

新規高卒者の応募用紙については、各企業で作成したものに就職差別につながるおそれがあることから、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会の協議により定めた様式を統一応募用紙（参考資料 P97～98 参照）として、昭和 48 年度から全国的に使用しております。

更に、新規大学等卒業予定者の応募用紙については、昭和 58 年度から応募用紙（履歴書、自己紹介書）の参考例様式（参考資料 P102 参照）を定め、主旨徹底に努めています。

※一般求職者の採用に使用される履歴書の様式については、J I S 規格の参考様式を推奨掲載してきたところですが、当該様式が削除されたため、公正な採用選考の確保に影響が生じないよう、令和 3 年 4 月、厚生労働省において新たな参考様式（P99）が策定されました。

これらの使用については、あらゆる機会を利用し、その徹底を図ってまいりましたが、未だこの趣旨が十分理解されていない向きも生じています。

そこで、社用紙（企業独自作成の応募書類等）の問題点を深く考えてみましょう。

（１） 社用紙の問題性について

社用紙での問題を有する項目としては、「本籍地」を筆頭に、「家族関係」（家族の職業・収入）、「住居状況」、「宗教」、「支持政党」、「尊敬する人物」、「自宅附近の略図」等で、いずれも本人の適性、能力とは関係のないものであり、統一応募用紙を設定した趣旨に反するものです。

家族の職業

家族の職業の記入を求めた会社側の理由づけでは、「同業者の子どもは、企業防衛上困る」とか「親の職業と定着性」あるいは「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」といったことがよく言われます。これらの言い分に共通していることは、応募してきた人の適性や能力を中心に採用選考を考えるのではなく、本人の責めに帰すことのできない問題、例えば親の職業など家族の状態によって判断し、人権を尊重しようとししない考え方によって評価しようとする考えです。

その結果就職差別につながるとしたら、なおさら見過ごすことはできません。

家族の収入

「家族の収入」、「住居状況」などについては、会社に損害を与えた場合の保証能力として、あるいは所得額や住民レベルから生活レベルを判断する材料として利用されているようですが、家族の職業と同様に、多くの予断と偏見が作用しているといえます。

宗教・支持政党

「宗教」、「支持政党」等は、信教の自由、思想の自由等憲法で保障された個人の自由権に属する事項であり、それを採用選考に持ちこむことが正しくないことは、ことさら説明を要しないことです。

自宅付近の略図

自宅付近の略図を書かせることについては、会社側では通勤経路の把握とか、採用後何かあったときの連絡などをその理由としていますが、いずれも採否が決められ入社してから必要に応じて把握すれば足り、選考段階で把握する合理性は全くないものです。

むしろ、身元調査などに利用する目的なのではと誤解を招く可能性があります。

大 卒

高卒者には統一応募用紙で良いといいながら、大卒者（短大を含む）の場合は将来幹部になる人だからなど、勝手な理由づけをして、戸籍謄本を要求したり家族関係等を調査したりすることは絶対にしてはならないことです。また、エントリーシートにおいても、本人の適性・能力と関係のないこと（本籍・帰省先、既往歴、家族構成など）の記載は求めないでください。

(2) 本籍地ならびに戸籍謄(抄)本、住民票等について

人を雇う際、本籍を調べる習慣は、我国における資本主義発展段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれたものだといわれています。

もし、同和地区の人々を排除するために提出させているのではないとしたら、一体何のために戸籍謄本を求めたり、本籍を調べたりするのでしょうか。おそらく人事の習慣として調べることになっているので、ただ単に、事務的に調べているのかも知れませんが、その無意識の行為が多くの同和地区の人々を大きな不安に陥れている事実を厳しく考えていただき、本籍地を調べたり画一的に戸籍謄(抄)本の提出を求めたりすることは、ただちにやめてください。

そして、採用後における関係書類の記載については、労働基準法や労働安全衛生法に基づくものについても、「住民票記載事項証明書」(参考資料 P100～101 参照)を備えれば足りることとされています。

推薦依頼文書について

求人に添えて企業が学校に直接送付提出するいわゆる推薦依頼文に、求める人物像として「積極的な人、明朗な人、誠実な人」等を記載する事例が見受けられます。

これらは、就職先の職場環境によって左右される事項であり、さらには教師等の主観による推薦をまねき、客観性を欠く採用条件ともなりますので記載しないようにしてください。

したがって、推薦依頼文はあくまでも、時候の挨拶程度にとどめ、必要最小限の事項、例えば、締切日、選考日時、場所、携行品のみの記入にしてください。

部落差別の解消の推進に関する法律について

平成 28 年 12 月に「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました。

今もなお部落差別は存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じています。

部落差別は許されないものであるという認識の下に、差別のない公正な採用選考の実現が求められます。

5. 選考の内容について

(1) 学力試験

チェックポイント

- ★ 学力試験は、作業に必要な専門知識をもっているかどうか判断するために実施していますか。
- ★ 単に優劣や順位をつけるだけのために実施していませんか。

考 え 方

採用選考試験における学力試験の内容をみますと、採用職務の作業遂行と何の関係があるのかと疑問に思われる例があります。入学試験と採用試験との相違をよく考え、職務との関係を重視して実施していただきたいと思います。

(2) 作 文

チェックポイント

- ★ 作文は、採用試験の作業遂行能力を、作文によって判断することが必要な場合に限り実施していますか。
- ★ 作文のテーマとして「私の生い立ち」、「私の家庭」等本人の家庭環境に係るものや、思想、信条を推測するためのものを課していませんか。

考 え 方

編集のような職務を行う場合には文章力が必要だと思いますが、一般的には安易に作文を課することにより、その人の思想・信条または、家庭状況を調べる手段として用いられている場合があります。こういった選考は、就職差別につながるものとなりますので、作文を課す場合にはその題材について十分考慮してください。

問題になるのは、作文のテーマが「私の生い立ち」、「私の家庭」、「父母を語る」等のものです。

面接がどちらかといえば採用する側の意志が強く働くのに対して、作文は応募者が主体性をもって、自分の気持ちや意見を比較的自由に表現できます。しかし、テーマによっては応募者がふれられたくないことを書かなければならないため自由に書く気力を失ったり、また、やむなく書いた内容を読まれることのつらさや、それが採否に影響するのではないかなどの不安感から、絶望的な気持ちに追いこまれたりすることさえあります。

「作文がすべてではない。作文によって実力の判断を誤ることはない。」と求人者は主張されるかも知れませんが、もし、ご自分の子どもが応募者となり、配慮のないテーマの作文を書かされた場合のことを考えてみてください。

どんな人にも、どんな家庭にも、言いたくない、ふれられたくないことがあるものです。それを作文で書かなければならない若い応募者の心境を十分理解していただきたいと思

います。

(3) 適性検査

チェックポイント

- ★ 適性検査を、その目的外に使用していませんか。
- ★ 適性検査の実施や判定及びその利用には、専門的知識のある人があたっていますか。いわゆるテスト業者に依存し、その結果や報告などをうのみにしていませんか。

考 え 方

適性検査には、その測定しようとする目的により、いろいろなものがありますが、目的に合った検査を、定められた正しい方法で行い、結果の判定やその活用については、専門的知識や経験を有する人が行うことが絶対の要件です。これを誤ると、体温計で脈を計ったり、数学のテストで国語の知識を推定したりするようなことになってしまいます。

特に注意を要するのは、適性検査というものは、職業指導における適職探索や職場配置に、あるいは職場適応における参考データを得るために活用するものだということです。検査による選考基準には、合理的な実証データを必要とします。

経営方針をはじめ、企業活動、労務管理、職場環境等どれ一つを取っても企業によっていろいろな差異があり、その中で、一定以上の能力が発揮できるかどうかということを用意することは極めて難しいことです。社員の人事考課は、そこに一定期間の実績というものがありますし、若干の誤差があったとしても、次の考課で是正できますが、採用選考の場合にはそうはいかないものです。

適性検査を実施する場合は、以上のことを十分勘案して実施してください。そういう配慮こそ、相手の基本的人権を尊重するものであり、差別のない正しい採用選考に通じるものです。

(4) 面 接

チェックポイント

- ★ 面接によって判断する目標が明らかになっていますか。
 - ★ 外面的な容姿、態度等にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準が確立されていますか。
 - ★ 質問内容について、十分検討がなされていますか。
 - ★ 面接を受ける者の基本的人権が十分に尊重されていますか。
 - ★ 面接担当者は、適切な人になっていますか。
- (面接技術、観察力、言葉が明瞭、偏見がない、感情に左右されない。)

考 え 方

採用選考試験の中で面接は重要な比重を占めており、面接だけで採否を決定する場合も多いようです。ところが、この面接について、従来の慣行や誤った定義・基準で実施してしまうことがあると就職差別につながるおそれがあります。

採用選考における面接とは何でしょうか。また、正しい採用面接とはどのようなものなのでしょうか、それを体系的に考えてみます。

○ 面接のあり方

面接は、会話の中から理解力・判断力あるいは表現力など、応募書類や学力試験などではわからない適性・能力を判定する目的として一般的に行われ、かつ、重視されている方法です。

単に外面的な容姿、態度等にとらわれず、前もって客観的に判断できる方法・基準を明らかにしておき、併せて応募者の立場を十分理解して実施してください。

新規学卒者や年少者については、未成年者であり、成長期にあたることを考えたうえ、固定的に考えず、潜在的能力を見いだし、将来の可能性を引き出す観点で面接を実施してください。

○ 面接の種類と方法

面接の方法には、個人面接、集団面接（グループ）、集団討議方式などがあります。個人面接方式では、むやみに多人数で面接を行うことは、応募者に圧迫感を与え、のびのびした気持ちで答えることを妨げる結果となり、好ましくありません。

また、集団面接、集団討議方式では、話題の選び方、テーマの如何によっては、発言者がかたよるおそれや、自分の話したくない内容にふれることも考えられるので、出題には十分な配慮が望まれると同時に、司会者（リーダー）の話の進め方にも気をつけてください。

面接の所要時間は20～25分が一番多いようですが、無意味な世間話はさけ、必要事項を要領よく、簡潔に質問する心構えが必要です。

○ 面接担当者の選定

面接は、応募者と面接担当者の人間対人関係において展開される試験方法です。その上、面接は採用選考の最終段階のチェックでもあり、それにより、応募者の職業生活を決定する重大な場面でもあります。したがって、その任にあたる人は、面接技術を身に付けた観察力の高い人、言葉が明瞭で分かりやすい人、偏見を持ったり感情に左右されたりしない人等、人格的にも円満で人を見る力を備えており、また、実施要領や評定について事前に教育研修を経た経験者を任命するようにしてください。

○ 面接前の準備

面接前の準備事項として必要なことは、

- ・面接目的を明らかにしておく。
- ・基本的な質問は、事前に用意しておき、相手によって変えたりしないことを確認しておく。
- ・個人の責任の属さないことは質問しないことを確認しておく。
- ・面接資料（統一応募書類、テスト、適性検査の結果等）を整備しておく。
- ・面接評定基準を統一しておく。

- ・面接の結果は担当者が「同じ条件で評定し、平均するか」、「評定項目を分担し、あとで合計するか」を決めておく。

など、公平な選考ができるよう配慮することです。

○ 面接時の配慮

面接を実施する際の場所づくり、面接担当者の心構えとして必要なことは、試験会場の内外を問わず、応募者の人格を尊重し、傷つけない配慮をすることです。

試験会場は、応募者が話しやすい雰囲気となるよう、やわらいだムードの場所づくりをしてください。

試験会場には関係者以外が立ち入らないように注意し、室外からの雑音が聞こえないよう配慮してください。

待合室では気分が落ちつくよう、面接時の注意事項について説明するなどし、時間的な配分に考慮した上で、いたずらに焦燥感を与えることのないよう十分留意してください。

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たりするような言動を厳に慎む必要があります。

応募者は極度の緊張を感じている場合があります、十分に自己の意思を表明できない場合があります。そういう場合、面接者は気分をやわらげ、普段と同じ状態で気楽に発言できるよう気を配ることが肝要です。決して、圧迫感、高圧的な言葉づかいや態度をとらないでください。

また、応募者個人の責任に属さない事項については、絶対に質問しないよう心掛ける必要があります。

○ 面接時の質問内容

面接時の質問内容は、思想や、価値観、家庭環境などを聞きだしたり調査したりするものではなく、本人の適性と能力を見いだすものでなければなりません。

例えば、「あなたの本籍地（出身地）はどこですか」、「あなたの家族の職業を教えてください」、「あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか」などと質問することは、本人の適性と能力とは何ら関係がないばかりか、就職差別につながる内容を含むものであり、応募者にとって答えづらいことを、精神的苦痛の中で答えざるを得ない立場に追いつめてしまいます。そして、そのために受けた心理的打撃が面接態度に現われ、その言動等から受ける印象によって質問に答えやすい応募者との比較で評価することは、真の意味で公正な選考とは言えません。

質問については、面接の目的や基準に照らして、上述したことを考慮に入れて、基本的人権尊重に十分配慮しつつ、あらかじめ統一的に定めておくことが極めて大切です。

「公正採用選考人権啓発推進員等研修会」を受講して、採用選考や人権問題等に関する正しい理解と認識を深めてください

富山労働局では、30人規模以上の事業所等に「公正採用選考人権啓発推進員（参考資料 P93 参照）」を選任していただいております。毎年労働局及びハローワーク主催で研修会を開催しておりますので、是非ご参加ください。

<就職差別につながる質問内容について>

たびたび繰り返してきたように、採用選考においては、応募者の持っている適性・能力がその職種に適合しているかどうかによって、採否の判断をすべきです。合理的、客観的な判断がなによりも重視されなければなりません。

具体的な質問内容の差別性については以下のとおりです。

= 本籍地などに関する事 =

悪い質問の例	○あなたの本籍地はどこですか。 ○あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか。 ○どうして本籍と現住所が違うのですか。 ○生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか。
その理由	昭和 50 年 12 月、企業の人事関係において利用されることを目的として「人事極秘・特殊部落地名総鑑」という、全国の同和地域の所在、新旧両地名等を記載した冊子が発表され、全国で相当数の企業がこれを購入していたという事実が明らかになりました。 この冊子は同和関係住民の就職の機会均等に影響を及ぼし、更に、様々な差別を招来し、助長する極めて悪質な差別図書です。 その後も「全国部落リスト」「日本の部落」など同様な趣旨の差別図書が刊行され、企業が購入していたことが判明しています。 差別図書購入企業の中には、この図書と本籍地を照合し身元調査をした企業もあり、また、図書を購入していない企業においても、本籍地を調べて同和関係住民を排除した企業があります。 さらに、国籍による差別的取扱いをする企業もあります。 人を雇う際、本籍地を調べる慣習は、資本主義発達の初期の段階で、特に同和関係住民を差別的に取扱うために生まれたものだと言われています。それから、この人事の習慣は踏襲され、現在でも同和地区の人たちに対する就職差別解消の大きな阻害要因となっています。就職差別に直接つながるような行為をすることは許されることはありません。

= 家族の職業・収入などに関する事 =

悪い質問の例	○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。 ○あなたのお家の家業は何ですか。 ○あなたの家族構成を教えてください。 ○あなたの兄弟姉妹の出身校（就職先）を教えてください。 ○あなたの家族の収入はどれ位ですか。 ○家族の中に△△の職業に就いている人はいますか。
--------	---

その理由	家族の職業と本人の定着性、また家族の勤務先や職場での地位と本人の能力を関連づけることが誤りであることは明らかなです。 これらに共通の考え方は、応募者の適性・能力を中心とした採用選考を行うのでなく、本人の責任でない事柄で判断しようとしていることです。
------	--

＝住宅、資産に関すること＝

悪い質問の例	○あなたの住んでいる家は一戸建てですか。 ○あなたの住んでいる家、持ち家ですか、借家ですか。 ○あなたの家の不動産（土地、田畑、山林）はどれくらいありますか。
その理由	家の資産を把握することは、採用後企業に損害を与えた場合の補償能力を判断したり、家柄や育ちの良否を推量したりして、偏見を持って応募者の人格を判定することにつながる恐れがあります。 職種への適性・能力とは何ら関係がない事項です。

＝生活環境、家庭環境などに関すること＝

悪い質問の例	○××町の△△はどのへんですか。 ○あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか。 ○あなたの住所を略図で書いてください。 ○あなたの家庭の雰囲気は。 ○あなたは転校の経験がありますか。 ○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。 ○お父さん（お母さん）は病死ですか。死因（病名）は何ですか。 ○お父さんが義父となっていますが、詳しく話してください。 ○お父さん、お母さんの学歴についてお聞かせください。
その理由	現住所について詳細に聞くこと、略図を書かせることは「通勤経路の把握」や、「なにかあった時の連絡」を理由にしていますが、これらのことは選考段階では全く必要ないことです。選考において現住所の環境などについていろいろと聞くことは、身元調査に利用する目的ではないかと考えられても弁明の余地はありません。 また、生活環境、家庭事情などを聞くことは、地域の生活水準、家庭の生活水準等を判断することとなり、本人の努力によっては解決できない事柄で採否決定の基準とされることとなり予断と偏見が働きます。 採否決定の基準にされないとしても、複雑な家庭事情にある応募者が、面接試験においてこのことについて質問を受け、そのショックにより、今まで自信を持って返答していたものが、それ以後動揺し自信を失い、実力を発揮できなくなり、結果としてその人を排除してしまうことにもなりかねません。

＝思想、信条（宗教、支持政党、人生観・生活信条、尊敬する人物など）に関すること＝

悪い質問の例	○あなたの信条としている言葉は。 ○あなたは、自分の生き方についてどう考えていますか。 ○あなたの人生観を話してください。 ○あなたは、今の社会をどう思いますか。 ○将来、どんな人になりたいと思いますか。 ○学生運動をどう思いますか。 ○学校外での加入団体を教えてください。 ○家の宗教は何ですか。何宗ですか。 ○あなたの家族は、何を信仰していますか。 ○あなたは、神や仏を信じる方ですか。 ○あなたの家庭は、何党を支持していますか。 ○労働組合をどう思いますか。 ○政治や政党に関心がありますか。 ○選挙に行きましたか。 ○高校生が有権者として政治活動に参加することについてどう思いますか。 ○尊敬する人物は誰ですか。 ○あなたは、どんな本を愛読していますか。 ○あなたの家では、何新聞を読んでいますか。
その理由	「宗教」、「支持政党」、「人生観・生活信条など」、「尊敬する人物」など、思想・信条にかかわることを採否の基準とすることは、憲法上の「思想の自由（第 19 条）」、「信教の自由（第 20 条）」などの規定の精神に反することになりますので、それを採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。 思想・信条、宗教などについて直接質問する場合のほか、形を変えた質問を行い、これらのことを把握しようとするなど絶対に行うべきではありません。

＝女性に限定されること＝

悪い質問の例	○結婚、出産しても働き続けられますか。 ○学生時代は自宅通学でしたか。 ○何歳ぐらいまで働けますか。 ○今、つきあっている人はいますか。 ○結婚の予定はありますか。
その理由	女性に限定しての質問は、男女の雇用機会均等の趣旨に違反する採用選考につながります。

＝返答に窮する事柄＝

悪い質問の例	○自分の欠点（短所）は何だと思いますか。 ○欠席の理由は何ですか。 ○失礼ですが、もし落ちたらどうしますか。 ○彼女（彼氏）はいますか。 ○持病はありますか。また、服用しているお薬は何ですか。 ○女性と記入されていますが、見た目は男性ですよ。
その理由	このような質問には、個人のプライバシーに触れる場合があるとともに、何のための質問か真意がわからないことから受け答えの判断に悩み、とっさに返事ができない場合もあります。はきはきした受け答えができないと、以降の面接に影響してしまい、応募者にとっては大変不利な結果となることもあります。 業務の必要性から、これらの項目に関連する質問をする場合は、事前に質問の趣旨を十分説明した上で、真に必要な範囲に絞った質問としてください。

以上、面接時における質問内容の差別性について具体的に述べました。しかし、これらの質問はあくまで一例であり、このほかにも多くの就職差別につながる質問があります。

なお、企業の方から質問しないのに、他の質問に関連し応募者の方から「家族の職業」、「親の勤務先」などについて話し出すケースがあります。

このような時には、趣旨を説明し、これらのことについては話す必要はないことを一言伝えてください。

<どのような質問をすればよいか>

質問項目は、応募者が新規学校卒業者の場合、個人面接と集団面接の場合、その他の事業内容、職務の内容などで変わってきますが、次の事例を参考として定めてください。

良い質問の例	面接における質問の例 面接の質問項目は大きく分けると、「導入質問」、「本質問」、「情報交換」及び「結び」の4つに分けられます。 1. 導入質問 面接にあたり、応募者の緊張感をほぐすため、応募者が答え易い身近な問題から質問を始めます。 いわば、ウォーミングアップの時間としてとらえるものです。 ・お待たせしました。どうぞ（いすに）掛けてください。 ・お名前は△△さんですね。 ・遠方から大変でした。今朝は何時頃起きたのですか。 ・暑い（寒い）のに、大変だったですね。 ・昨夜はよく眠れましたか。 ・待っている間、どんな気持ちでしたか。
--------	---

良 い 質 問 の 例	・筆記試験は難しかったですか。 ・応募者が多いですが、気にしないでのびのびと答えてください。 2. 本質問 応募者の適性・能力を判定するための質問ですが、企業の業種・特質、採用職種などを考慮して定めてください。 ○自社をどの程度理解しての応募か、また、本人自らの適性・能力と結びつけて応募したものであるかについて判断する質問の例 ・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。 ・受験に際し、多少当社のことを調べてみましたか。 ・当社に対して、どんな感じ（イメージ）を持っていますか。 ・どんな仕事をしてみたいと思いますか。 ○本人の職務に対する適格性の幅が判断できる質問の例 ・当社以外に推薦を受けた（応募する）会社がありますか。 ・それは、どんな理由からですか。 ・過去にお勤めしていたようですが、どんなお仕事をしていたのですか。 ○配置予定の職務に必要な適性の要素を質問し、回答の内容、考え方（様子）から、本人の適性及び職務についての自信などを判断する質問の例 ・この仕事では、△△する能力（△△の知識）が必要です。△△について、ご自身はどのようにお考えになりますか。 ・自分の得意とする学科（科目）は何ですか。 ・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。周りからはどう言われますか。 ・仕事は、立って（座って）することが多くなりますが大丈夫ですか。 ・細かい数字を計算することが多いですが、数字の扱いに自信がありますか。 ・何か特技・資格がありますか。 （特技・資格がある場合は、応募職種との関連性、取得時期などについて質問する。） ・仕事の関係で車を運転することがありますが、どれ位のキャリアがありますか。 （専門的職業、技能工の採用の場合には、このほかにその職務についての専門的な質問をする。） 3. 情報交換 ○従事する職務の内容、残業の有無、勤務形態、転勤、賃金等労働条件を説明し、本人の意志の強さを判断する質問の例 ・1か月に△時間位残業がありますがよろしいですか。
--	---

良 い 質 問 の 例	・ 1 か月に△日位出張がありますがよろしいですか。 ・ 県内・県外の営業所へ転勤することがありますが、よろしいですか。 ・ 3 交替勤務（24 時間勤務）がありますが、よろしいですか。 ・ 当社には寮がありません（△△町にあります）が、どうされますか。 ・ こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問又は当社に入社された場合、希望・条件などがありますか。 4. 結び 最後に、気持ちを張りつめ続けている応募者の心を察して、労をねぎらう言葉が欲しいものです。 ・ いろいろ聞かせて頂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、△日頃までにご連絡します。おつかれさまでした。
--	---

○ 採用（選考）基準

採用基準については、未だに定めていない企業があるようです。しかしながら、採用基準を設けずに採用面接を行うと、面接者の主観的な好み（趣味が合うなど）により評価されてしまう傾向が強くなります。

採用基準は採用選考を実施するための「ものさし」ですが、その内容は面接などの選考手続きを実施してから検討するのではなく、あらかじめ明確化しておきましょう。例えば、面接では「コミュニケーション能力」、「回答の論理性」、「協調性」など、書類選考では「書類の読みやすさ」、「志望動機」、「将来性」などといった評価項目を定め、それぞれ点数化しておくことで、採用担当者の好き嫌いなどの主観性を排除し、総合的で客観的な評価が可能となります。

従来は、「容姿」、「態度」、「家庭環境」、「交友関係」、「人生観」、「生活態度」など、不適切な評価項目がありました。採用基準は、採用予定職種の職務を遂行するためにどんな適性・能力が必要とされるか、そのために採用時点でどの程度の適性・能力（技能・経験・資格・将来的な可能性など）が必要とされるかという観点で検討してください。

(5) 身元調査

チェックポイント

- ★ 家庭状況等の身元調査を実施していませんか。

考 え 方

身元調査は、居住地域などの生活環境などを調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集したりすることなどにより、本人及びその家族に関する情報を広く集めることとなりますが、その中で、仮に意図しなくても、本人の本籍、生活環境並びに家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想・信条にかかわることなど、本人の適性と能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

また、身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それが採用を左右するおそれがあります。

このようなことから、結果として身元調査を行うことは、就職差別につながるおそれがあります。現に、これまでも身元調査による差別事象が発生しています。

(6) 身体検査、健康診断

チェックポイント

- ★ 応募者に対し、不必要な検査を実施していませんか。
- ★ 検査の種類と、職務（仕事）内容とは互いに相関性のあるものとなっていますか。
- ★ 検査の結果、否とする判定があっても、専門医の判断、関係者の意見等、十分話し合いがなされ、最終決定するよう配慮されていますか。
- ★ 障害者に対して、その障害を有していることだけで否としていませんか。
- ★ 身体検査、健康診断の実施にあたっては、応募者にその必要性を説明し、応募者の同意を得た上で、実施していますか。

考 え 方

身体検査、健康診断は、採用にあたって重要な項目であることはもちろんです。だからといって、応募者全員に対して不必要な検査を一律に実施することは適当ではありません。

学校から提出された身体状況の調査事項を十分参考とし、入社後の職務によってどうしても事前に検査を必要とするデータが学校側のデータにない場合には、その必要性をあらかじめ学校と応募者に説明して、相互の了解のもとにこれらの検査を実施することが求められます。

なお、身体検査の結果が求める職務に不相当と推定される場合であっても、再度、専門医の診断を受けることや、他の職務への転換など、可能な限りの配慮を尽くしてください。また、障害を持つ応募者にあっては、障害部位と職務の再開発などに積極的に取り組み、雇用の場の創出に努め、障害者の雇用に協力してくださるようお願いします。

◎ 採用選考時の健康診断について

新規学校卒業者の採用選考時において、労働安全衛生規則第 43 条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、一律に血液検査などの「健康診断」を実施する（「健康診断書の提出」を求める）事例が見受けられます。

しかし、この「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するために実施するものでもありません。

また、採用選考時における血液検査などの健康診断は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。

したがって、中学・高校にあっては、統一応募書類の『身体状況』欄で健康状況が判断できるものと考えられることから、応募時、採用試験当日、内定時のいずれの場合であっても、原則として採用選考にかかわる健康診断を行うことを禁止します。

特殊な勤務にかかわる職務について、特別に不可とする身体条件等が存在するため、健康状態を確認する場合については、事前に安定所に対して「専門医の意見書等」を添えてその理由を説明し、了解を得るとともに、学校及び応募者にも十分説明し、同意を得た上で確認することが求められます。

いずれにしても、採用選考時に、いわゆる「血液検査」などの健康診断を実施する場合には、以下の点にご留意ください。

- ① 検査は、職務遂行上の能力の有無の判断に係る範囲に限定すること。
- ② 求人職種との関連において、職務遂行能力の判断のため実施する場合は、どのような能力を、どのような検査内容、項目で実施するのか、根拠を明確にすること。
- ③ 検査項目の設定と検査結果の判定にあたっては産業医の意見も聴取すること。
- ④ 労働安全衛生規則第 43 条に定める雇入時の健康診断は、雇入れた際における適正配置、入職後の健康管理の基礎資料とするため、雇入れの直前・直後に行うものであり、採用選考時において行うことを義務付けたものではないことを十分認識すること。
- ⑤ 検査項目及び検査結果については、必ず本人にも通知すること。

◎ 色覚多様性(色覚異常について)

色覚検査において異常と判別された方の大半は、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ます。しかしながら、このような方が業務に特別の支障がない場合であっても、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、労働安全衛生規則等の改正(平成 13 年 10 月)により、「雇入時の健康診断」の診断項目として色覚検査が廃止されました。

従業員を雇い入れる際には、「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を詳細に記述するとともに、採用選考時において、色覚検査を含む「健康診断」を行うことについては、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないように注意してください。

「就職差別につながるおそれがある 14 事項」

これらのことがらは、「聞かない」、「書かせない」、「調べない」の三原則を厳守して、明るい職場づくりの実現に努めてください。

- | | |
|----------------|-----------------------|
| 1. 本籍・出生地 | 9. 思想 |
| 2. 家族の職業、家族構成等 | 10. 学生運動などの社会運動 |
| 3. 住宅状況 | 11. 購読新聞・雑誌・愛読書 |
| 4. 生活環境・家庭環境 | 12. 身元調査の実施 |
| 5. 宗教 | 13. 社用紙の使用 |
| 6. 支持政党 | 14. 必要性が認められない健康診断の実施 |
| 7. 人生観・生活信条 | |
| 8. 尊敬する人物 | |

6. 採否の決定（内定）について

チェックポイント

- ★ 公平な選考結果であるか、応募者の適性・能力を総合的に評価しているかについて再点検していますか。
- ★ 「否」とする場合、その理由を明確にしていますか。
- ★ 採用、不採用の通知は速やかに本人又は学校あてにしていますか。

考 え 方

採否の決定は、求人者にとってもまた応募者にとっても、極めて重要な結果をもたらすもので、その決定にあたっては、公平な選考であったか、応募者の適性・能力を総合的に評価しているかなどについて、慎重に再検討してください。

特に、評価点が同じであるのに採用人員の関係等から全員を採用できない場合に、誰を採用するか決定するときには、より慎重に検討し、その結果に責任を持てるようにしてください。

採否の決定は、速やかに本人に（新規学卒者の場合は原則として学校に）通知しなければなりません。不採用とした場合には、その理由を正しく整理しておくことが必要であり、応募者の立場も十分配慮し、今後の就職先の選定等について参考になることがあれば、アドバイスする位の気持ちを持っていただきたいものです。

また、応募書類には重要な個人情報が多く含まれています。特に、不採用者については、選考終了後、速やかに返却するようお願いします。

7. 採用決定（内定）から入社までの間について

チェックポイント

- ★ 入社後に必要とする書類や入社承諾書以外の書類を採用内定期間中に提出するよう求めていますか。
- ★ 入社承諾書の内容に、会社側の一方的な考え方による取消・保留条件を付けていませんか。
- ★ 従事する職種に関係なく、一律に身元保証を要求していませんか。
- ★ 入社の際、戸籍謄（抄）本、住民票等の提出を、画一的に義務付けていませんか。
- ★ 新規学校卒業者の場合、卒業前に就業させていませんか。

考 え 方

採用を決定（内定）するということは、雇用契約の出発点であると考えられます。したがって、企業と採用決定（内定）者は、雇用契約の締結という観点に立って意思の疎通を図っておく必要があります。

採用が決定（内定）しますと、採用したのだから良いだろうということで、早速「戸籍謄（抄）本」の提出を求めるようなことがあってはなりません。「就業規則に規定があるから」、「従業員カードに欄があるから」というのがその理由だとしても、何のためにそのよ

うな規定があるのか、欄が設けられているのは何故かとなりますと、明確な回答が得られません。

○ 入社承諾書

採用が決定（内定）したときに「入社承諾書」を求める場合、一方的に会社側だけに都合の良いような取消し、あるいは留保条件をつけることはしないでください。採用決定から入社までには、特に新規学卒者の場合は、かなりの期間がありますので、会社又は本人に不測の事態が起きる可能性があります、そのときには、会社と本人と学校との三者で協議して決めればよいことです。

○ 身元保証書

企業が、採用内定後に要求する身元保証は、単に身元を保証するという目的だけではなく、労働者が使用者に損害を与えた場合に、保証人がその損害賠償を負うという性質のものです。保証人としてどれだけの損害賠償責任を負わされるかわからないという恐ろしさがあります。使用者と労働者との間に対等な労働契約があるとすれば、更に労働者に身元を保証させようということは近代的労働契約の精神に反していると言えるでしょう。

「身元保証に関する法律」は、無理な身元保証人の責任を緩和するため、無制限の契約を短縮し、事情の変更にに基づく解約権を保証人に与え、更に責任額の判定にあたっては、使用者の過失の有無や身元保証をなすに至った事情などを勘案して、責任を軽減し得る裁量権を裁判所に与えるなどとしています。

当面企業が不安であるとするならば、企業自ら信用保険に加入することでこと足り得るのであり、すべての労働者に、その従事する職種に関係なく、一律に身元保証を要求することは近代的労使関係のあり方に矛盾するものと考えられます。

○ 新規学校卒業者の就業開始期日

学校教育の正常化と安定を図るため、事業主は、採用を決定（内定）した者であっても、アルバイト、見習、教育実習、臨時採用、研修等の名称の如何を問わず、卒業後としてください。

新規中学校卒業者の場合、満 15 歳に達した日の属する年度の終了（3 月 31 日）まで原則的に労働者として使用してはなりません。（労働基準法第 56 条）

○ 入社後における関係書類

戸籍に関する書類（戸籍謄（抄）本・住民票）は、入社後であっても画一的に提出せず、労働者の権利義務のために必要な時点（冠婚葬祭等特別給付があるとき等）で、その内容、目的を十分に説明の上、提出を求め、確認後はすみやかに返却するようにしてください。

- ・ 労働者の雇い入れ等における住所、氏名、生年月日、扶養親族の有無の確認及び現従業員の福利厚生等における各種手当の申請に係る確認項目については「住民票記載事項の証明書」（参考資料 P100～101 参照）の証明により十分確認し得るものですから、これにより必要とする事項の確認を行うようにしてください。
- ・ 新規学校卒業者の住所、氏名、生年月日などの確認については、学校長が作成する応募書類が記載事項について証明力を有するものですから、これにより確認するようにしてください。

- ・ 労働基準法及び労働安全衛生法にもとづく関係書類の記載については、労働省労働基準局長及び雇用均等・児童家庭局長の連名通達により、次のように定められています。

(1) 労働基準法関係

- ① 労働基準法第 107 条に定める労働者名簿については、本籍地欄は削除されています。
- ② 労働基準法第 57 条に定める年少者の年齢証明書については、「住民票記載事項の証明書」を備えれば足りることとなっています。
- ③ 戸籍謄（抄）本及び住民票の写しは、画一的に提出又は提示を求めないようにし、それが必要になった時点（例えば、冠婚葬祭等に際して慶弔金等が支給されるような場合で、その事実の確認を要するとき等）で、その具体的必要性に応じ、本人に対し、その使用目的を十分説明のうえ提示を求め、確認後すみやかに本人に返却してください。
- ④ 就業規則等において、一般的に採用時、慶弔金等の支給時等に戸籍謄（抄）本、住民票の写し等の提出を求める旨を規定している事例がありますが、これらについても、可能な限り「住民票記載事項の証明書」により処理することとするよう、その変更をしてください。

(2) 労働安全衛生法関係

健康管理手帳交付申請書等各種申請書等の記載事項中「本籍地」については、都道府県名の記載で足りることとなっています。

8. 採用後の労務管理について

チェックポイント

- ★ 約束した求人条件は必ず整備していますか。
- ★ 従業員の基本的人権を尊重していますか。
- ★ 年少者の心理を理解していますか。
- ★ 従業員一人ひとりを積極的に育て、成長を援助していますか。

考 え 方

- (1) 新入社員は、それぞれなんらかの期待をもって入社してきます。期待に応えられる受入条件を整えてください。

約束した求人条件は必ず整備してください。個々の新入社員の入社動機を知っておく必要があります。

- (2) 労務管理の基本は、従業員の基本的人権の尊重です。職場において従業員がお互いの基本的人権を尊重しあう民主的な明るい環境をつくりあげることが大切です。

希望に燃えて職場に入ってきた新入社員に対して、周囲の人々が差別的発言をしたり、基本的人権を侵害するような行為をしたりすることは、その人を退職に追いやるだけでなく、それからの人生を暗いものにしてしまうのです。

このような周囲の人々の言葉や態度は、差別に対する認識や理解のなさ、同和問題についての無関心さから生ずるものです。職場の責任者はもとより、従業員一人ひとりに至るまで、同和問題についての正しい認識・理解が徹底するようにしていただき

たいと思います。

- (3) 新規学校卒業者等の年少者は、大人への成長期にあたります。この年代の特徴は、自我の発達する年頃であり、多くの欲求をもち、特に自由を欲しがることです。当然、不平や不満が多くなり、周囲と比較して欲求不満をいだきやすい時期です。

このような年少者の心理を理解することが必要です。若い人達を理解することは、単に話し合いでは解決しません。必要に応じて若い人達のなかに入っていき、一緒になって悩み、喜ぶことも必要でしょう。

- (4) 20代前半までは、職業指導からいえば探索の段階といわれる時期です。産業や職業も進歩し、社会の変化が激しい時代では、自分の職業に疑問を持ちながら、さらによりよき自分に合った仕事を求めることは当然ともいえます。

従業員一人一人を積極的に育て、成長を援助していくことが、意欲をもたせ、自信や働きがいを生み、職場や事業所に対する信頼感をも得ることになります。

退職者が多い事業所においては、退職者に本当の退職理由を聞いてみるのが近道です。それによって事業所の問題点を把握できることにつながります。