

## 公正な採用選考で採用時のトラブルを未然に防ぐ

### ■公正な採用選考の基本

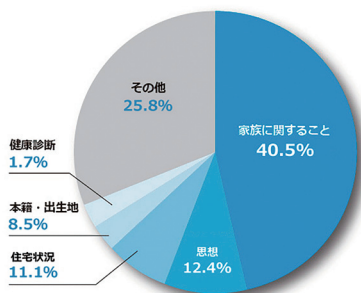
厚生労働省によると、「公正な採用選考」を行う基本は、「応募者に広く門戸を開くこと」と「本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とすること」にあるとしています。

「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に必要な適性・能力を持っているかどうか」という基準で行います。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、本人の適性・能力や職務を遂行できるかどうか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。採用基準としなかつても、応募用紙に記載させたり、面接時に尋ねれば応募者は選考の基準であると解釈してしまう可能性があります。

### ■不適切な採用選考の実態

ハローワークが実施した「応募者から把握した就職差別につながるおそれがある事象」に関する調査結果（令和3年度）によると、「本人の適性・能力以外の事項を把握された」と指摘があったもののうち、「家族に関すること」の質問が40.5%と最も多く、次いで「思想」の質問が12.4%、「住宅状況」が11.1%、「本籍・出生地」が8.5%

図表1 本人の適性・能力以外の質問



※令和3年度にハローワークで把握した846件の内訳

資料出所：厚生労働省 HP「公正な採用選考を目指して」より当研究所にて作成

となっています（図表1）。

面接という緊張した雰囲気を少しでも和らげたいという面接官の思いからこのような質問をしてしまうケースが多いようですが、仕事の遂行力に無関係な質問は、採用基準において偏見や差別につながるリスクがありますので注意してください。

以下は、厚生労働省が公表している「就職差別につながるおそれがある14事項」です。(a)や(b)の事項をエントリーシート・応募用紙に記載させる、面接時に尋ねる、作文を課すなどによって把握することや、(c)を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

### 就職差別につながるおそれがある14事項

#### (a) 本人に責任のない事項の把握

- 本籍・出生地に関すること
- 家族に関すること
- 住宅状況に関すること
- 生活環境・家庭環境などに関すること

#### (b) 本来自由であるべき事項の把握（思想・信条にかかわること）

- 宗教に関すること
- 支持政党に関することの把握
- 人生観・生活信条などに関すること
- 尊敬する人物に関すること
- 思想に関すること
- 労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動などの社会運動に関すること
- 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

#### (c) 採用選考の方法

- 身元調査などの実施
- 本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

採用は、企業発展のために重要な業務の一つです。しかし、採用担当者や面接官の知識不足、想像力の欠如等により、悪意はなくても応募者の人権を侵害しトラブルに発展したり、SNS上で炎上するケースがあります。問題が発生すると、企業イメージや信頼が低下するなど多くのリスクがありますので、トラブルを未然に防ぐよう配慮なさってください。

（八木陽子）