

IV 採用選考

1 選考基準

チェックポイント

- 職務遂行能力を条件とした公正な基準ができていないか
- 選考基準に適合するかどうか、公正に評価する方法がとられているか
- 一つの方法だけで評価していないか
- 応募者の基本的人権を尊重する体制がとられているか
- 応募者の資質や長所を見いだすための配慮がなされているか
- 募集・応募書類は適正なものであるか
- 画一的な健康診断を実施していないか

(1) 職務遂行能力を条件とした公正な基準

選考基準は、採用選考を実施するための「ものさし」です。採用予定の職種によって、どの分野で、どの程度必要か、また、どの程度の技能や経験などが必要か明確にしておくことが必要です。

(2) 選考基準に適合した公正な評価方法

選考方法には、学科試験、作文、適性検査、面接などいろいろあります。選考基準に適合する度合いを的確に判断するためには、どの選考方法が適しているかを十分に検討してください。

一つの方法のみで選考することは、正しい評価に欠けるおそれがありますので、総合的に評価することが大切です。

(3) 応募者の基本的人権の尊重

企業の採用選考体制は、一朝一夕にできたものではなく、多くの慣習があり、経営者や人事担当者の経験がとり入れられています。しかし、応募者の基本的人権を尊重する視点が十分堅持されてきたとは必ずしも言えない場合が見られます。意識的に差別する意図はなくても、従来から行われている方法の中には偏見に基づく予断が残存している例が少なからずみられ、差別につながるおそれのあるものもあります。人権問題の解決という視点からも、新しい感覚で選考方法を再検討してください。

(4) 資質や長所を見いだす視点

面接等の選考内容から「一事が万事」的発想で決めつけることのないように、「社員は育てるもの」の視点で総合的に評価し、様々な潜在的な能力や、採用後の教育・訓練による可能性も積極的に見いだすような配慮が必要です。

(5) 応募用紙について

企業独自に作られる応募書類や面接前に記入を求めるアンケートなど(いわゆる「社用紙」)には、差別につながるおそれのある事項がしばしば見受けられます。「近畿統一応募用紙」やJIS〔標準的参考例〕の履歴書など、適正な書類を使用してください。(p.45以降参照)

(6) 採用選考時の血液検査・色覚検査等の健康診断(健康診断書)について

健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時において一律に健康診断を実施する(「健康診断書の提出」を求める)ことは、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。健康診断を実施しなくても、既往症について面接時に質問したり応募書類やアンケート等により確認することも就職差別につながるおそれがあります。特に、**採用選考時のいわゆる「血液検査」や「色覚検査」等の健康診断については、**応募者の適性と能力を判断する上で真に必要なかどうか慎重に検討していただき、職務遂行能力の有無の判断に必要な不可欠である場合以外は**実施しないようにしてください。**

〔「血液検査」に関して〕

採用選考時において、血液検査を含む合理的必要のない「健康診断」を実施することは、就職差別につながるおそれがあるため、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討することが求められます。

HIV感染の有無それ自体は、応募者の能力及び適性とは一般的には無関係であることから、採用選考を目的としたHIV検査は行わないようにしてください。

また、ウイルス性肝炎は、通常の業務において労働者が感染したり、感染者が他の労働者に感染させたりすることは考えられず、また多くの場合肝機能が正常である状態が続くことから、基本的に就業に当たっての問題はありません。肝炎ウイルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎にしたものであるといえます。

〔「色覚検査」に関して〕

色覚検査において異常と判断された方の大半は、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(2001)**年 **10**月)により、「雇入時の健康診断」の健康項目としての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ようにするとともに、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。

採用選考時の健康診断に際して血液検査・色覚検査等を実施する場合には、応募者に対して事前に検査項目や目的を十分説明すると共に、以下の点に留意してください。

- 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。
- 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。
- 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。
- 労働安全衛生規則第**43**条に定める雇入時の健康診断は、雇い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。
- 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。

ひとくちメモ

内定後の健康診断と雇入れ時の健康診断

近年、新規大学卒業者の採用内定後(大学等の場合は**10月1日**以降)、直ちに健康診断を実施している事例が見られます。

一方、労働安全衛生規則第**43**条では事業者に対し、労働者を雇入れた時には、当該労働者への健康診断の実施を義務付けています。但し、当該労働者が健康診断後、3か月を経過しない健康診断書を提出した場合は、同条に定める診断項目については、その限りではない旨が定められています。

従って「内定後の健康診断」についても、同条「但し」以下の規定を準用し、雇入れ時より3か月前までが「雇入れ時の健康診断」と看做すことが妥当といえます。

なお、「雇入れ時の健康診断」については、雇入れ後の労働者の適正配置、健康管理に役立てるために実施するものであって、健康診断結果によって合理的な理由なく内定を取り消すことは、「解雇権の濫用」として無効となります。

2 採用選考の応募書類

チェックポイント

- 中卒者については「㊥職業相談票[乙]」(p.46)以外の応募書類を要求していないか
- 高卒者については「近畿高等学校統一応募用紙(p.47～48)」以外の応募書類を要求していないか
- 大学・短大等卒業者について、会社独自の履歴書(またはエントリーシート)に本籍地等差別につながる事項の記入や戸籍謄(抄)本の提出を求めているか
- 新規学卒者以外の応募者から提出させる履歴書は、JIS規格[標準的参考例](p.49)のものを使用しているか

(1) 新規中学校・支援学校中等部卒業者

新規中学校・支援学校中等部卒業者の応募書類については、大阪府では、公正採用・雇用促進会議中学校進路保障専門委員会の協議によって定められた「㊥職業相談票[乙]」を使用しています。(他府県からの応募書類については、厚生労働省、文部科学省協議のもとに全国的に決められた「職業相談票[乙]」を使用しています。)

なお、応募書類から本人の適性・能力に関する項目以外をなくすという趣旨に沿って「本籍」「保護者」欄等の削除等がなされた新様式を使用しております。削除された項目について「書かせたり」「質問したり」することのないようお願いします。

「㊥職業相談票 [乙]」の趣旨

この応募書類は、応募生徒の可能性を伸ばし、将来の展望を明らかにした進路の選択と、その保障を図ることを基本姿勢としています。

したがって、応募の時点では、応募生徒が**15歳**という未成年であり、その潜在的能力の良い面を浮き彫りにしていくことが特に重要であることから、学校としては、本人の可能性を十分に把握し、より客観的・具体的に記述することとしています。

また、この応募書類は、単に採用選考時における資料でなく、採用後の教育訓練、職場配置や適応指導、さらには定時制高校への進学への足がかり等、本人の可能性を伸ばすための資料となるものであり、いわば学校教育から、企業が当然行うべき人権尊重の職場づくりのための教育に移行する教育引継書ともいべき重要な資料といえます。

※なお、応募書類の視力欄については、学校保健法施行規則の改正に伴い、平成**4(1992)**年度から、**1.0**以上…「A」、**0.7**以上**1.0**未満…「B」、**0.3**以上**0.7**未満…「C」、**0.3**未満…「D」と記入してもよいことになりました。

(2) 新規高等学校・支援学校高等部卒業者

新規高等学校・支援学校高等部卒業者の応募書類については、大阪府では、近畿高等学校進路指導連絡協議会で定められた統一応募書類を使用しています。「近畿高等学校統一応募用紙」以外の応募書類を要求しないようにしてください。

なお、応募書類から本人の適性・能力に関する項目以外をなくすという趣旨に沿って、「本籍」「家族」「保護者」欄の削除等がなされた新様式を使用しております。削除された項目について「書かせたり」「質問したり」することのないようにしてください。

(3) 新規大学・短期大学・高等専門学校卒業生

新規大学等卒業生(大学、短期大学、高等専門学校卒業生)については、統一応募用紙は定められていませんが、考え方は高等学校卒業生と同じです。

したがって新規大学等卒業生の応募書類については、個々の大学等が、公正な採用選考に資するために作成した応募書類あるいは厚生労働省が示す「新規大学卒業生用標準的事項の参考例」(p.50)、及び大学等が発行する学業成績証明書、卒業見込証明書等としてください。なお、就職差別につながるおそれのある質問事項のある会社独自の履歴書(社用紙)は、絶対に作成・使用しないようにしてください。

また、最近では、インターネットを活用して応募者の登録を行う事業所が増えています。その際、「エントリーシート」の提出を求める事業所も見受けられます。これらの応募書類においても、就職差別につながるおそれのある事項は排除されなければならないことは当然のことです。

(4) 大阪府立高等職業技術専門学校及び大阪障害者職業能力開発校修了者

府立高等職業技術専門学校及び大阪障害者職業能力開発校修了者の応募書類については、「大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式」を使用してください。

(5) 一般求職者

一般求職者の応募に当たっては、日本工業規格(JIS規格)で定められた市販履歴書[標準的参考例](p.49)を使用してください。

(6) 戸籍謄(抄)本の提出を求めることは、就職差別につながるおそれがあります

人を雇う際、本籍を書かせたり、戸籍謄(抄)本を求めたりすることは、本人の「生まれ」「ところ」等の就職差別につながる項目を調べることになります。特に同和地区出身者に対する差別は「生まれ」「ところ」に関する差別であるともいえ、歴史の実態として、戸籍謄(抄)本が差別の具体的な道具として使われたことをはっきりと認識し、戸籍謄(抄)本を求めないようにしてください。また、採用内定後であっても、戸籍に関する書類(戸籍謄(抄)本、住民票等)について、「生まれ」「ところ」を知ることにより不適正な取扱いが生じる恐れもあります。住所、氏名、生年月日、扶養家族の有無等の確認や福利厚生等の各種手当の支給申請に係る項目等の確認は、「住民票記載事項証明書」により十分確認できます。

《問題の多い社用紙・エントリーシート等》

社用紙(企業独自作成の履歴書等)やインターネット求人で見られるエントリーシート、さらには面接時の事前質問用紙などにおいて、本籍・出生地、家族状況、住居状況等や思想、生活信条、宗教等の就職差別につながるおそれのある質問項目が設けられている問題事象例が数多く報告されています。

履歴書等の応募書類をはじめ、応募・選考段階で求める様々な関係書類において、こうした質問項目を設けることのないようお願いします。

◆「国籍・本籍・出生地・学歴(中学校名の記載)」

日本の社会において、人を雇う際に本籍を調べる習慣は、資本主義発展段階の初期においてでき上がったものと思われる。以来、大正、昭和とこのような人事の習慣は踏襲され、現在においても依然として同和地区出身者等に対する就職差別に大きな影響を与えていることを認識しなければなりません。

◆「自宅付近の略図」

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等のためとしていますが、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よいことで、選考段階では必要ありません。

◆「家族関係」(職業、収入、住居状況・環境等)

家族の職業については、「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」あるいは「同業者の子弟は、企業防衛上困る」といったことがよく言われます。これらを理由として家族の職業を聞き出すことは就職差別につながるおそれがあり、また、「親がこうだったから子もこうだ」といった考え方は、個人としての人権を尊重しようとする考え方でありません。

また、母子・父子家庭等の場合「健全な家庭とは言えない」等の誤った考え方による理由で採用選考から排除される事例もあり、家族の収入や住居状況・環境についても、同様のことが言えます。

◆「宗教」「支持政党」「尊敬する人物」「購読新聞」

これらは、憲法で保障された個人の自由権に属する事項であり、これらを採用選考に持ち込むことは、基本的な人権を侵すことであり厳に慎むべきことです。