

適正な採用選考推進について

平成22年度（2010年度）『適正な採用選考推進協議会』申合せ

職業選択の自由、すなわち就職の機会均等は、基本的人権に関わるものであり、すべての国民にこの権利が保障されなければなりません。

そのためには、まず、雇用する側が、同和問題をはじめとする様々な人権問題に対する正しい理解と認識のもとに、差別のない適正な採用選考を行うことが必要です。

このパンフレットは、学校関係団体、民間企業団体及び行政機関の協力により、適正な採用選考に関して協議し申し合わせた事項を基に、『適正な採用選考推進協議会』が啓発用に作成したものです。

『適正な採用選考推進協議会』

- ・ 熊本県商工会議所連合会
- ・ 熊本県中小企業団体中央会
- ・ 熊本県建設業協会
- ・ 熊本県中学校長会
- ・ 熊本県総務部
- ・ 熊本県農林水産部
- ・ 熊本県商工会連合会
- ・ 熊本県医師会
- ・ 熊本県私立中学高等学校協会
- ・ 熊本労働局
- ・ 熊本県健康福祉部
- ・ 熊本県土木部
- ・ 熊本県経営者協会
- ・ 熊本県農業協同組合中央会
- ・ 熊本県公立高等学校長会
- ・ 熊本県教育委員会
- ・ 熊本県環境生活部
- ・ 熊本県商工観光労働部

基本的考え方

【採用方針の確立】

- ◇ 採用方針、採用計画を作成するに当たっては、応募者の基本的人権が十分尊重され、採用条件に適合する人が応募できるという原則を確立することが重要です。
- ◇ 募集職種からみた応募者の適性と能力以外の事柄をもとに採用の条件とすることがあってはなりません。

【選考基準の明確化】

- ◇ 募集、選考にあたっては、募集職種の作業内容に照らして、知識、技術、技能経験、身体状況についてそれぞれの範囲と程度を明確にしておく必要があります。そして、この場合、それらの基準が合理的なものであることが重要です。

【選考方法の総合評価】

- ◇ 選考は、選考基準に適合している程度を判断するために行われるものであり、その方法にも適切さが求められます。
- ◇ 学科試験、身体検査、面接選考、適性検査等様々な方法が取られますが、一つの方法のみによって選考することなく、多角的、総合的に評価するように努める必要があります。
- ◇ その際、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十分な配慮がなされている必要があります。
- ◇ 血液、尿検査を含む健康診断は、募集職種の作業内容と関連する最小限の範囲で行うべきであり、検査を行ったことにより個人のプライバシーに係る部分を知ってしまうことがないように配慮することが大切です。

選考の内容

【学科試験】

- ◇ 学科試験は、応募者における作業遂行に必要な基礎的知識の有無を判断するものでなければなりません。必要以上に高度な問題は出題すべきではありません。

【作 文】

- ◇ 安易に作文を課すことによって、応募者の思想、信条、家庭状況等を調べる手段として用いられるようなことがあれば、差別的思考につながるものとなります。また、作文を課す場合については、その題材については十分配慮する必要があります。

【面 接】

- ◇ 採用時の面接は、思想、信条、家庭環境等を応募者から聞き出したり、調査したりするものであってはなりません。
- ◇ 面接は、面接担当者と被面接者（応募者）との会話の中で、思わぬ方向に進むことがあるので、事前の十分な準備、基準の明確化が必要です。すなわち、職務との関連において、面接で判定する適性と能力の項目や内容をあらかじめ準備するとともに、判定基準を統一し、明確化しておく必要があります。
- ◇ 面接時における設問内容は、あくまで職務との関連において応募者の適性と能力とを見いだすものでなければなりません。

【適性検査】

- ◇ 適性検査は目的にあった種類のものを行い、その目的外に使用してはいけません。その実施、判定、利用に際し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。

【身元調査】

- ◇ 雇用する側が、身元調査を行うことは、適正な採用選考を求める目的に反するだけではなく、差別的選考につながるおそれがあるとして排除した事項を調べることとなります。
- ◇ 雇用する側は身元調査を行うことなく、応募者の職務遂行能力、適性によってのみ、採否を決めるシステムを確立しなければなりません。

採否の決定

- ◇ 採否の決定に当たっては、雇用する側は、公平な選考であったか、応募者の能力を総合的に評価しているか、等について、慎重に検討することが重要です。
- ◇ 採否の結果は速やかに関係者に通知するとともに、否とする場合本人及び学校からその理由について問い合わせがあれば、速やかに適切な回答が出来るよう整理しておく必要があります。

関係書類

【募集・応募書類】

- ◇ 新規中学校卒業者については、「職業相談票乙」、新規高等学校卒業者については、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られた様式「全国高等学校統一応募書類」を使用することとされており、企業独自の内容を盛り込んだ特定用紙（いわゆる「社用紙」）の使用は厳しく禁じられています。
- ◇ 新規の大学等卒業予定者については、厚生労働省が示した「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいたもの、または、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用することとし、一般求職者の場合は、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用することとされています。（新規大学等卒業予定者については、大学等指定の様式も含まれます。）
- ◇ 戸籍謄（抄）本や住民票を要求したり本籍簿を調査することは、差別につながる行為であり、厳しく排除されなければなりません。

【採用決定（内定）以後の提出書類】

- ◇ 採用を決定（内定）した後であっても、採用する側が戸籍謄（抄）本、住民票等の提出を画一的に義務づけてはいけません。
- ◇ 入社承諾書の提出を求める場合は、雇用する側の都合のよいような取消しや留保のための条件を一方的に付することのないよう留意する必要があります。
- ◇ 採用後の関係書類の記載については、労働基準法及び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を備えることによって足りるとされています。