



父は会社における「公正な採用選考」について考えました。

私は、会社の中で、採用選考に携わる業務を担当しています。先日参加した研修会で、採用面接時に本人の適性・能力に関係のない「本籍・出生地」や「家族」に関する事等を尋ねる「就職差別を疑われる事案」があるとの報告を聞きました。会社の採用選考に深く関わっている一人として、公正な採用選考に関する基本的な考え方を十分に理解しておく必要があると、強く自覚しました。

本人の適性や能力と関係のない内容を採用選考に取り入れることは、就職差別につながる恐れがあります。そこで「採用選考時において配慮すべき事項～就職差別につながる恐れがある14事項～」についてまとめました。



採用選考時において配慮すべき事項 ～就職差別につながる恐れがある14事項～	
本人に責任のない事項	① 本籍・出生地 ② 家族（職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など） ③ 住宅状況（部屋数・住宅の種類など） ④ 生活環境・家庭環境など
本来自由であるべき事項（思想信条に関わる事）	⑤ 宗教 ⑥ 支持政党 ⑦ 人生観・生活信条 ⑧ 尊敬する人物 ⑨ 思想 ⑩ 労働組合・学生運動 ⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書
採用選考の方法	⑫ 「身元調査」の実施 ⑬ 「近畿高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書に基づかない事項を含んだ応募書類」の使用 ⑭ 「合理的・客観的に必要が認められない採用選考時の健康診断」の実施

仕事をする上で必要な「適性や能力・仕事への意欲」を採用基準に選考することが重要となります。

採用選考を担当している父は、「面接」や「応募用紙」について、さらに詳しく調べました。



「面接」について

高校の進路指導担当の方から、生徒がこれまでに受けた面接の例をいくつか聞きました。

A社（家族の職業を問うた例）

企業 あなたは高校でどのような資格を取得しましたか。
 生徒 危険物乙種第4類や情報技術検定2級を取得しました。
 （中略）
 企業 お母さんも働いておられるのですか。
 生徒 はい、働いています。
 企業 お母さんの仕事は何ですか。
 生徒 その質問には答えなくてもよいと学校から指導されています。
 企業 そうですか。では、別の質問をします。

B社（家族構成を問うた例）

企業 わが社を志望した理由をおしえてください。
 生徒 車の部品加工に興味を持ったので御社を志望しました。
 （中略）
 企業 兄弟はいらっしゃいますか。
 生徒 その質問はわたしの適性や能力に関係ないことですのでお答えできません。
 企業 あっ、この質問は聞いてはいけない内容でしたね。では別の質問です。

「採用選考時において、特に配慮すべき事柄」については、高校（面接を受ける側）でも指導されています。

「応募用紙」について

「本人に責任のとりようのないこと」「能力・適性以外の事項」を記載することは差別につながるとして、1971年に労働省（当時）より通達が出て、近畿高等学校統一応募用紙が使用されるようになりました。

かつての応募用紙	現在の統一応募用紙
<p>かつての応募用紙は、本籍地や家族の職業を記載する欄があった。</p> <p>（一部抜粋）</p>	<p>現在の統一応募用紙は、本人に責任のない事項を記載することはありません。</p>

「本人の意欲や関心」を見い出し、仕事を進めていく上での「適性・能力」を見極めて採用することが大切ですね。

