

募集・採用選考の留意点

飯田橋労務管理事務所
 (商工研相談業務委嘱先)
 特定社会保険労務士
鈴木義一



弊社では、来年度入社の新卒内定者がまだ決まりません。そこで新卒に限らず、募集対象の拡大を考えています。募集・採用の留意点を教えてください。



1. 採用の自由と規制
 採用にあたっては、契約の自由とともに、どのような人を採用するか人選の自由がありますが、男女雇用機会均等法など、法律上の規制があります。雇用対策法では、

年齢で応募資格を制限したり、年齢を理由に採否することを禁止しています。ただし、いくつかの例外が設けられ、新卒採用など若年者等(おおむね四十歳未満、特に三十五歳未満)を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合などは、年齢制限を設けることができます。また、採用差別とされるような対応は、公序良俗に反するとして、違法になる可能性があります。

2. 募集・採用選考の基本的な考え方

厚労省の「公正な採用選考をめざして」(<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/dl/saiyo-01.pdf>)に目を通し、採用選考時に配慮すべき事項を確認します(表①)。

3. 募集・採用選考にあたっての留意事項

(1) 禁止措置
 男女雇用機会均等法に基づく指針では、性別による募集および採用について、禁止措置を

び採用について、禁止措置を明示しています(表②)。また、男女別による採用予定人数を定めることは、差別にあたるとして禁止されています(表③)。さらに募集・採用において合理的な理由がない条件を付することは、間接差別として禁止されています(表④)。

(2) 健康診断書の提出について
 応募時に健康診断書の提出を求めることができるのは、職業上の能力・技能や、社員としての適性に関連した事項について調査する必要があります。場合に限ります。業種や職種によって健康状態を確認する必要がある場合は、応募者に対して検査内容とその必要性について、あらかじめ十分な説明をいたうえで実施できます。

表① 採用選考時に配慮すべき事項

- ①本人に責任のない事柄の把握
 本籍・出生地、家族、住宅状況、生活環境・家庭環境などに関すること
- ②思想・信条にかかわることの把握
 宗教、支持政党、人生観・生活信条、尊敬する人物、思想、労働組合・学生運動など社会運動、購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること
- ③採用選考の方法
 身元調査の実施、全国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、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

表② 性別による募集・採用の禁止措置

- ①対象から男女のいずれかを排除すること
- ②条件を男女で異なるものとする
- ③能力および資質の有無等を判断する場合に、その方法や基準について男女で異なる取り扱いをすること
- ④男女のいずれかを優先すること
- ⑤求人内容の説明等募集または採用にかかる情報の提供について、男女で異なる取り扱いをすること

表③ 採用予定人数の性差別

- ①採用の基準を満たす者の中から、男女のいずれかを優先して採用すること
- ②男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して募集すること、または、設定した人数に従って採用すること
- ③男女のいずれかについて採用する最低の人数を設定して募集すること
- ④男性(女性)の選考を終了した後で女性(男性)を選考すること

表④ 間接差別

- ①身長・体重・体力を要件とすること
- ②業務上の必要性がないなどの場合における転居を伴う転勤に応じることができないことを要件とする等

(3) 既往症の調査確認
 採用選考に際してメンタ

表5 面接の目的

- ① 応募者の志望動機や要望、企業の採用条件・労働条件など、お互いの意思疎通を図る情報交換の場であること
- ② 会話の中から質問の意図や内容をとらえる理解力、判断力あるいは表現力など応募書類では分からない適性・能力を判定する場であること

表6 応募者への調査の制約

- ① 応募者の基本的人権を尊重する姿勢
 応募者の人権や人格を傷つけるおそれのある質問や態度をとらないよう気を付ける
- ② 潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨む
 能力を表面的に判断せず、潜在的な適性や長所・採用後の教育訓練による可能性を見だす姿勢が大切

ついでに申告を求め、一定事項に
 する調査は、自由
 とされます。しか
 し、会社による質
 問や調査は、あく
 までも職業上の能
 力・技能や社員と
 しての適性に関連
 した事項に限られ
 るとされます。
 また、応募者の

ルヘルズ不調の既往歴や、治癒の有無などを確認することは「その業務の目的の達成に必要な範囲内といえるか」また「合理的・客観的に必要性が認められるか」が、判断の基準となります。

ただし、業務上で確認が必要な場合であっても、過去数年間といった期間の制限を設けることが適当とされます。

強いストレスが予想される職場では、精神疾患の既往症について申告を求めることは、労務提供に影響のない健康状態なのかを確認することとして、直ちに法に抵触するものではないと考えられます。その場合は、質問方法に工夫が必要とされます。

4. 採用選考面接の基本

(1) 面接の目的を理解しておく

面接の目的は、応募書類や学力試験などで得た内容を確認しつつ、応募者の受け答え、反応の仕方から、応募者の適性と能力を総合的に評価することです。採用選考の集大成の機会といえます(表5)。

(2) 面接担当者の取り組み

面接担当者の共通認識には、質問事項や試験の評価などについて、面接者全員が統一した見解を共有する必要があります。

5. 面接時の質問の留意事項

(1) 面接時の調査

個人情報保護、プライバシー等の人権保護の観点から、調査事項および調査方法に関して制約があります(表6)。

(2) 質問内容の留意点

質問内容に脈絡がなかったり、行き当たりばったりにならないよう、あらかじめ具体的な質問をとりまとめおく必要があります。

また、次のような質問は注意を要します。

① 仕事と育児に関する事項
 女性に限定した「結婚の予定」や「結婚出産後も働き続けられるか」「産休や育児休業の取得予定があるか」等の質問は、男女雇用機会均等法に違反するとされる可能性があります。あり行うべきではありません。

採用選考時に妊娠の有無を尋ねることは、応募者の適性を能力を基準とした公正な採用選考といった観点から、望ましくないとされます。

② 他の内定先の確認
 採用時に他社の内定等について質問することは、それ自体違法とはいえないと考えら

れます。ただし、他社への就職活動を取りやめるよう強要することは、行わないように注意します。

③ 反社会的勢力との関わりの確認について

暴力団への加入歴や関係について質問をしたり、履歴書などで確認したり、暴力団員等でないことを誓約させたりすること、暴力団加入歴等の情報を収集する調査は、許容されていません。

6. 面接評価のポイント

最後に、面接で評価するポイントは、次のとおりです。

- ① 評価基準を決めておく
- ② できるだけ客観的かつ公平に評価する
 - ・ 第一印象にこだわらない
 - ・ 外見などに左右されない
 - ・ 部分が良い(悪い)ことをもって、全体がすべて良い(悪い)と判断しない
 - ・ 多面的に評定する
- ③ 応募書類や学力試験などによつて、あらかじめ得られた内容を面接で確認しながら、総合的な評価を行う。