



採用選考時に 配慮が求められる事項

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

これまで総務が中心となっていた採用面接について、今後は各部署が中心となって行うように変更する予定です。何か注意しておくべきことはありますか？



総務部長

採用選考に、応募者が共に働くことになる部署の意見を、反映させようということですね。注意点はいくつかありますが、ここでは採用選考時に配慮すべきことを確認しておきましょう。採用選考の過程では、適性或能力を判断するために、応募書類を提出させたり、面接を行ったりします。このようなときに、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」については、書かせたり、尋ねたりしてはいけないことになっています。



社労士

具体的にはどのような内容になりますか？



はい、「本人に責任のない事項」とは、本籍や出生地に関することや、家族構成、家族の勤務先や地位・学歴等になります。これらが確認できる戸籍謄（抄）本や住民票の写し等の提出を求めることも、問題となります。そして、「本来自由であるべき事項」とは、宗教に関することや支持政党に関すること等が挙げられます。



なるほど。あまり気軽に質問をしないように、あらかじめ周知しておきます。



そうですね。一般的によく行われる質問として「尊敬する人は誰ですか？」というものがありますが、厚生労働省では、この尊敬する人物についても本来自由であるべき事項のひとつとしています。



そうですか。私自身、それは知りませんでしたので、認識を改めておきます。



また、雇入れ時に健康診断を実施する義務が会社にはありますが、健康診断の結果はあくまでも採用後の配置に利用するものとなっています。採用選考段階で、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断を実施することは認められません。



いろいろな制限があるものですね。行き過ぎた対応がないように各部署へ注意喚起をしておきます。



その他、近年はLGBTなどの性的マイノリティを差別しない取組が、日本でも始まっています。まだまだ理解が進んでいない現状ですが、障害者や難病のある人も含め、予断や偏見で採用における差別が起こらないよう求められていくのでしょうか。



難しい問題ですが、まずはそのような現状があることの認識を広めるところから始めようと思います。



【ワンポイントアドバイス】

1. 採用選考時には、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」に関して、面接で尋ねることのないようにしなければならない。
2. 今後、採用選考段階において、障害者、難病のある人やLGBTなど特定の人を排除しないような取組が、より強く求められるようになる。