資料
No. 2

公正な採用選考をめざして

労働省

はじめに

「就職」ということは、一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生存していく上で極めて重大な意義をもっているものです。

わが国の憲法において、職業選択の自由を基本的人権の一つとして、すべての国民にこれを保障しているのも、このような趣旨に基づくものです。

職業選択の自由すなわち就職の機会均等ということは、誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選べるということですが、そのためには、雇用する側が正しい採用選考を行うことが必要であり、また、採用後の人事管理についても正しく行われないと、実質的に職業選択の自由が保障されたことにはなりません。

特に、新規学校卒業者にとって、就職は学校生活から新たに職業生活に入る人生の重大な転機となるものであり、それが適切に行われるかどうかによって、その人の将来を左右することにもなります。

しかしながら、新規学校卒業予定者の採用選考におきまして、応募者の能力と適性に基づかない不合理な採用選考が行われるなど、依然として就職差別につながるおそれのある事象が見受けられます。

このことは、従来から企業啓発に取り組んできたことが、遺憾ながら、企業において十分な御理解をいただけなかった現れでもあります。

企業は、多くの人に働く場を提供する雇用主として、また、同和問題解決の中心的課題である就職の機会均等の確保を図る当事者として、同和地区住民、女性、障害者、外国籍の人などの立場を十分に理解し、基本的人権を尊重した正しい採用選考体制を確立する責務があります。

労働省といたしましては、就職と教育の機会均等を完全に保障することが同和問題解決の中心的課題であるとの認識に立って、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考の実施、さらに部落差別をはじめ、女性、障害者、在日外国人などに対する就職差別の解消を図るための諸施策を積極的に実施し、企業の皆様方に御協力と御努力をお願いして参りましたが、今般、企業の皆様に差別のない公正な採用選考体制の確立にさらに御努力いただくための資料として、本冊子を作成しました。

同和関係の特別立法である「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」(地対財特法)は平成9年3月31日にその一部が改正され、特に必要と認められる事業について平成14年3月31日まで引き続き実施することとなりました。なお、同和問題に関する差別意識の解消に向けた教育及び啓発に関する事業については「人権教育のための国連10年」との関連において、人権教育、人権啓発の事業に再構成し、推進することとなりました。

企業の皆様方におかれましては、これらの状況についても十分に御認識いただくとともにこれら啓発教材を有効に御活用いただき、同和問題をはじめ、基本的人権の尊重について正しい理解と認識をさらに深め、差別のない公正な採用選考の実施にむけてさらに積極的な取組みをお願いいたします。

目　次

1	採用選考の基本的な考え方	1
2	公正な採用選考の基本	2
3	基本的人権と同和問題	3
4	採用方針・採用計画	4
5	採用基準・選考方法	6
6	募集・応募書類	10
7	学科試験・作文	16
8	適性検査	18
9	面接	19
10	身元調査	25
11	採否の決定と採用後	26

1　採用選考の基本的な考え方

採用選考に当たっては

- 『人を人としてみる』人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重する。
- 応募者の適性・能力のみを基準として行う。

の２点を基本的な考え方として実施することが大切です。

★　日本国憲法は、全ての人に職業選択の自由を保障しています。

★　企業にも、採用方針や採用基準、採否の決定など採用の自由が認められています。

★　しかし、企業に採用の自由があるからといって、不当な求人条件を出したり、選考時に何を聞き、何を書かせてもよいというものでもありません。

★　応募者の基本的人権を侵してまで、採用の自由は、認められていません。

★　採用に当たっては、一定のルールがあります。採用条件、採用基準にあった全ての人が応募できる原則が確立されているか、特定の人を結果的にしろ排除することになっていないか、事前に十分チェックすることが大切です。

日本国憲法

第22条　何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

2　公正な採用選考の基本

公正な採用選考を行う基本は

- 応募者に広く門戸を開くこと。
  いいかえれば、雇用条件・採用基準に合った全ての人が応募できる原則を確立する。
- 本人のもつ適性・能力以外のことを採用の条件にしない。
  つまり、応募者のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかだけを基準として採用選考を行う。

という２点に絞られます。

公正な採用選考の基本

- 応募者に広く門戸を開くこと
- 応募者のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかだけを基準として行なうこと

★　しかしながら、特に同和地区の人達の場合、この就職の機会均等をはじめ、わが国の憲法で保障されている基本的人権が侵され、特に近代社会の原理として、何人にも保障されているはずの市民的権利と自由が完全に保障されていないという実感があるのです。

★　職業選択の自由すなわち就職の機会均等ということは、誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選べるということですが、そのためには、雇用する側が差別のない公正な採用選考を行うことが必要です。

3　基本的人権と同和問題

★　昨今、物の豊かさより心の豊かさが求められ、また、国内はもとより国際的にも人権問題が大きく取り上げられています。

★　企業における人事管理のあり方も大きく変化しつつあり、これからは人間尊重、個性尊重の人事の時代です。

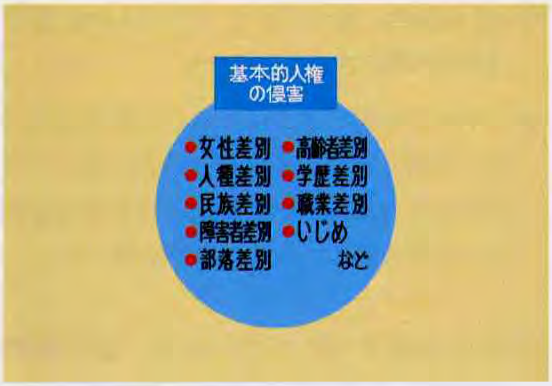
★　これからの人材確保、明るい職場づくりのためにも、同和問題への取り組みをはじめとする人権尊重の理念は、企業にとって欠かせないバックボーンといえます。

★　「日本は経済大国だが、人権的にはまだまだだ。」との声があります。

★　企業の海外進出に関わって、経済摩擦とともに人権・文化摩擦をひき起こし、多額の賠償金を支払ったという事例も出ています。

★　現代は国際化の時代といわれています。それぞれの地域での人権問題に関心を持ち、問題の解決に企業として地域社会と共に実行することが、企業の国際的評価を高めることにつながります。

★　それには、まず同和問題、人権問題についての実践的な取り組みを展開し、企業全体の人権意識の高揚を図ることが国際的企業となる必要条件だといえます。



4　採用方針・採用計画

①求人条件に適合するすべての人が応募できる原則が確立されているか。

★　すべての応募者の中から合理的な選考によって客観的に判断し、採否を決める原則を確立しているか。縁故のあるなし、性別等によって異なる取扱いをしていないかも点検してみることが必要です。

②本人の適性・能力以外のこと（親の職業、家庭状況等）を採用の条件にしていないか。

★　本人に責任のない事柄や本来、自由であるべきものを採用条件とすることは、応募者の基本的人権を尊重しない間違った考え方です。憶測や偏見によって採否を決定するのは企業にとっても大きなマイナスです。

③同和地区住民、障害者など特定の人を排除していないか。

★　特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見とが大きく作用しているからです。基本的人権について、どの程度認識しているか、正しく理解しているかを謙虚に考えることです。

『人を人とみる』人間尊重の精神を十分に盛り込むことが大切です。

④採用計画が合理的に決められているか。

★　従業員の採用方針や採用計画は、経済情勢を見通し、事業計画との関連や労働力の需給、従業員の異動などを総合的に判断して決められるものです。

★　「我が社は、従前から公正な採用選考を行っている。今まで問題を起こしたことがないから大丈夫だ。」と安心する前に、採用方針や採用計画をたてるに当たってもう一度謙虚に考えてほしいものです。

★　特に役員や採用担当者が交替したときなど、前掲の事項について改めてチェックが必要です。

採用方針・採用計画のチェックポイント

①求人条件に適合するすべての人が応募できる原則が確立されているか。
②本人の適性・能力以外のことを採用の条件にしていないか。
③同和地区住民・障害者など特定の人を排除していないか。
④採用計画が合理的に決められているか。

好　事　例

事　　象

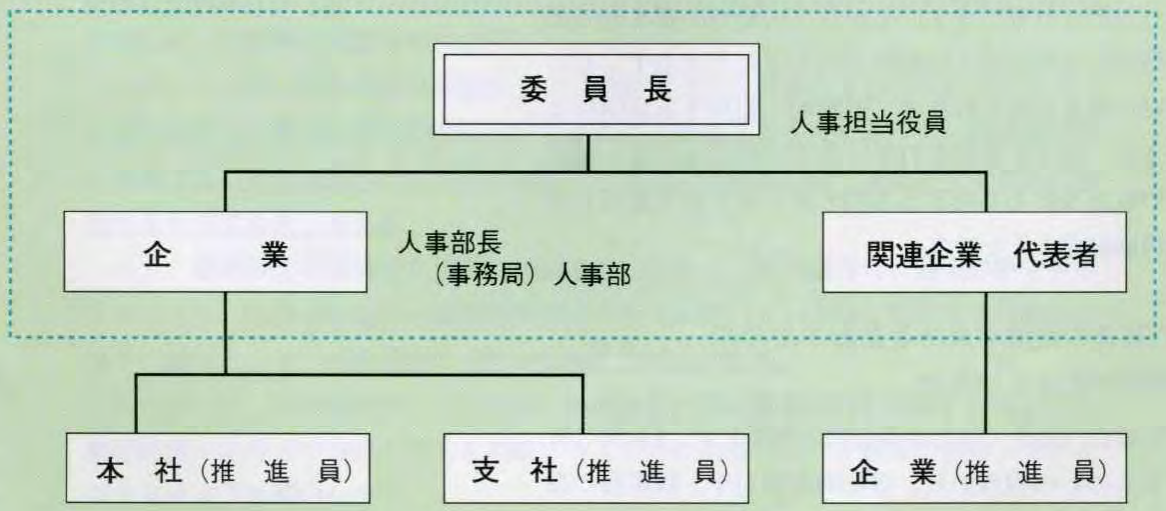
関連企業を含めた公正な採用選考体制作り

考 え 方

この企業では、同和問題をはじめとする人権問題の正しい理解と認識を深め、公正な採用選考システムをめざして、関連企業も含めた体制作りに取り組んでいます。

推進員を本社だけでなく、全支社で選出するとともに、採用を行っている関連企業にも推進員を選任させ、一緒に採用における選考体制を考え、面接マニュアルを作り、公正で差別のない採用選考システム作りに努力しています。

組 織 図



5　選考基準・選考方法

① 職務遂行能力を条件とした公正な基準ができているか。

★　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、どの分野のことが、どの程度必要か、また、どの程度の技能や経験、身体条件などが必要か明確にしておくことです。

② 選考基準に適合しているかどうか、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。

★　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することです。一つの方法のみで選考する方法は、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です。

③ 応募者の基本的人権を尊重する体制がとられているか。

★　企業の採用選考体制は、一朝一夕にできたものではなく、したがって、多くの慣習があり、また、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い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なかには、差別につながるおそれのあるものもありますので選考方法を再検討することです。

④ 応募者の資質や長所を見出すための配慮がされているか。

★　応募者の適性・能力を表面的に判断せず、『社員は育てるもの』の視点から、潜在的な能力や、採用後の教

選考基準・選考方法のチェックポイント

①職務遂行能力を条件とした公正な基準ができているか。
②公正に評価する方法がとられているか。
③応募者の基本的人権を尊重する体制がとられているか。
④応募者の資質や長所を見出すための配慮がされているか。
⑤募集・応募書類は適正なものであるか。
⑥画一的な健康診断を実施していないか。

育、訓練による可能性も積極的に見出すような配慮が必要です。

⑤ 募集・応募書類は適正なものであるか。

★　企業独自に作られる応募書類（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。後述の全国高等学校統一用紙など適正な書類を使用することが必要です。

～ 採用選考時の健康診断について ～

近年、新規学校卒業者の採用選考時に、労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、いわゆる「血液検査」等の健康診断を一律に実施している事例が見受けられます。

しかし、この「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するために実施するものでもありません。

また、健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に健康診断を実施することは、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。

したがって、採用選考時にいわゆる「血液検査」等の健康診断を実施する場合には、健康診断が応募者の適性と能力を判断する上で真に必要かどうか慎重に検討していただきますようお願いします。

問題事例－1

事　象

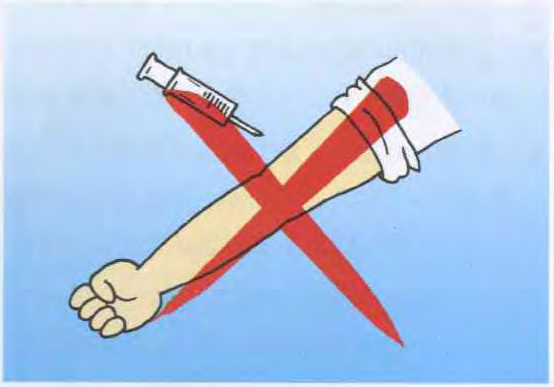
新規高校卒業予定者対象の求人を応募者がいるにもかかわらず、選考開始期日前に取消

考え方

この企業では、求人が新規大学卒業予定者等で充足したため、選考開始期日前に求人を取り消し、さらに、採用試験を実施しないにもかかわらず、応募書類を開封していました。

本来、新規学校卒業予定者の採用計画は、長期的な経済情勢の見通しに基づく事業計画、労働者の需給構造等を見極めた上、中学、高校、大学等ごとに適正に樹立する必要がありますが、この企業では適正な従業員採用計画が樹立されていませんでした。しかも、応募者が出てからの求人取り消しであったため、応募者が他の企業への応募機会を逸した上、採用試験を実施しないにもかかわらず、応募書類を開封したことは、応募者の人権を大きく踏みにじることになります。企業としての社会的責任を踏まえた適正な採用計画の樹立、公正な採用選考システムの確立等が望まれます。

問題事例－2



事　象

応募者全員に血液検査を実施

考え方

この企業では、新規高校卒業予定者の採用選考時に応募者全員に血液検査を実施していました。理由を聞いてみると、屋外の作業が多く必要だと判断したと回答しています。しかしながら、屋外の作業は技術職の人に限られ、事務職の人は行わないことが判明しました。このケースでは少なくとも事務職の応募者には血液検査を実施する必要性は認められず、技術職の応募者に対しても、業務遂行能力等を判定する上で合理的かつ客観的にその必要性が認められる範囲内のものかどうかは疑問です。採用試験を実施する時は、採用予定の職種ごとに、どの程度の能力や身体条件等が必要なのかをよく考え、実施していただきたいと思います。

6　募集・応募書類

〔1〕募集段階での問題点

★　募集段階で問題になるのは、応募書類についてです。

★　企業独自の応募書類（社用紙）に差別につながる事項が多く含まれている場合がみられます。

★　応募者の適性・能力のみを基準とした公正な採用選考を行っていただくため、適正な用紙が定められているので、問題のある社用紙は使わないことです。

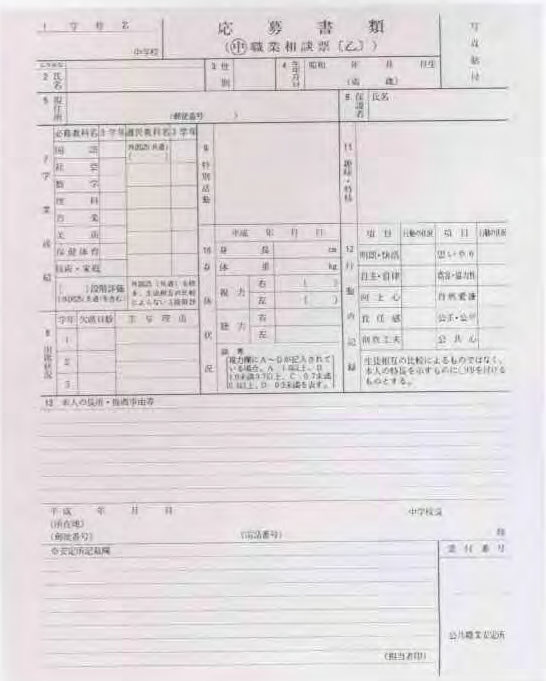
★　このほか戸籍謄（抄）本を要求したり、本籍等差別につながる事項を調査したりしないことです。

★　また、最近、現地採用ということで、支社、営業所が直接募集することも多く見受けられますが、この場合、正しい採用選考について本社から指導を十分徹底する必要があります。

〔2〕適正な応募書類

応募者の適性・能力のみを基準とした公正な採用選考を行っていただくため、適正な用紙が定められています。

①新規中学校卒業予定者

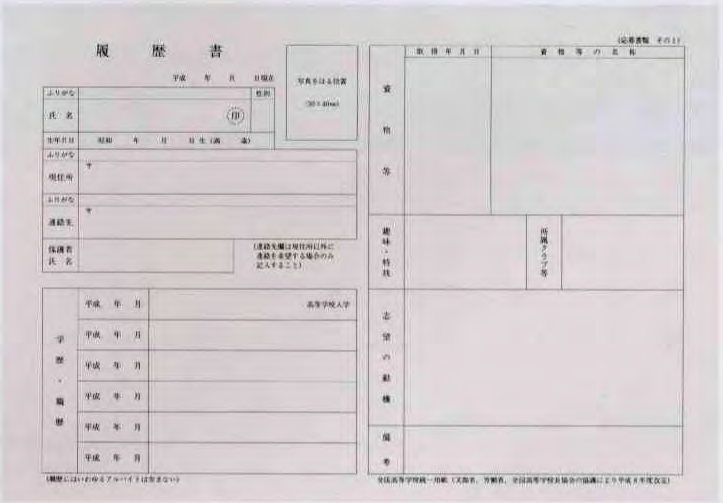

応　募　書　類
（様）職業相談票〔乙〕

★　新規中学校卒業予定者については、全国的に定められた『職業相談票（乙）』を使用します。

この書類は、単に採用選考時における資料だけではなく、採用後の教育訓練など本人の可能性を伸ばすための学校からの教育引継書ともなる資料です。

② 新規高等学校卒業予定者

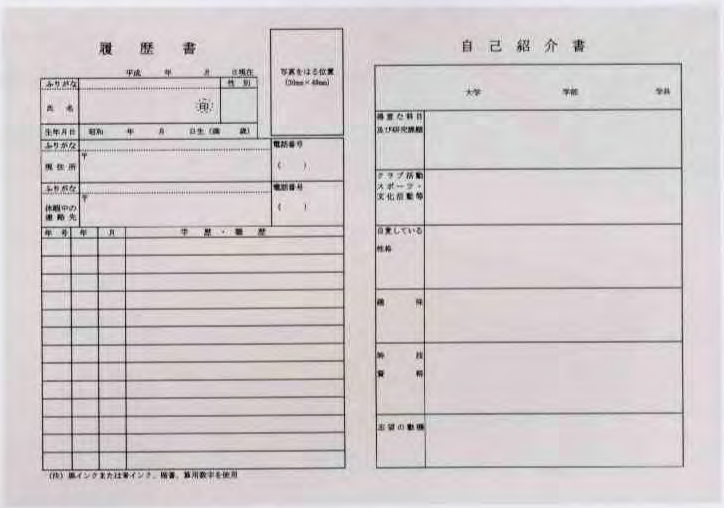
★　新規高等学校卒業予定者については、労働省、文部省及び全国高等学校長協会が協議して定めた『全国高等学校統一用紙』を使用し、企業独自の応募書類（社用紙）は使わないことです。


履　歴　書

調　査　書

③ 新規大学等卒業予定者

★　高等専門学校、短期大学、大学の新規卒業予定者については、就職差別につながるおそれのある事項を除いた標準的事項を具体的に様式化した応募社用紙（履歴書、自己紹介書）の参考例、またはJIS規格の履歴書を使用します。


履　歴　書

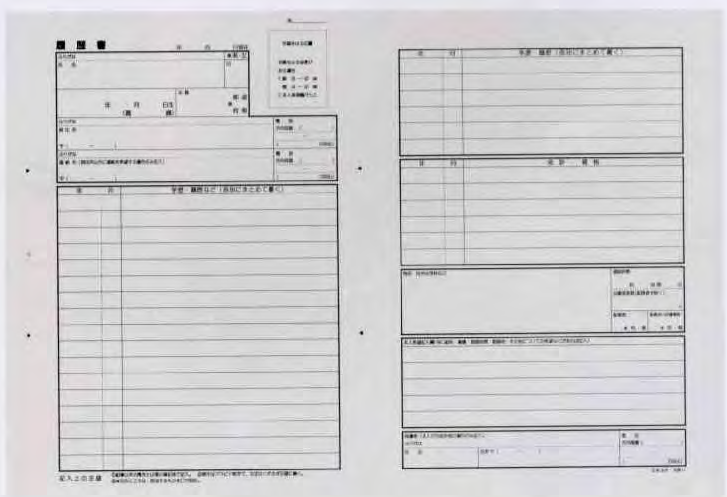
自　己　紹　介　書

④ 一般求職者

★　新規学校卒業予定者以外の応募者については、JIS規格の履歴書を使用します。

★　職業訓練校修了予定者については、適正な応募用紙に準じてその職業訓練校において定められた応募書類がある場合、その書類を使用します。

　応募書類が定められていない場合には、JIS規格の履歴書を使用します。


履　歴　書

募集、応募書類についてのチェックポイント

- 求人票、求人要領は、採用方針、採用計画等に基づき、正しく記載されていますか。
- 中卒者については「職業相談票（乙）」、高卒者については「全国高等学校統一用紙」、大卒者については、「労働省標準的参考例に準じた様式」以外の応募書類を要求していませんか。
- 応募者から提出させる履歴書は、JIS規格のものを使用していますか。
- 戸籍謄（抄）本を要求したり、本籍等差別につながる事項を調査したりしていませんか。

好　事　例

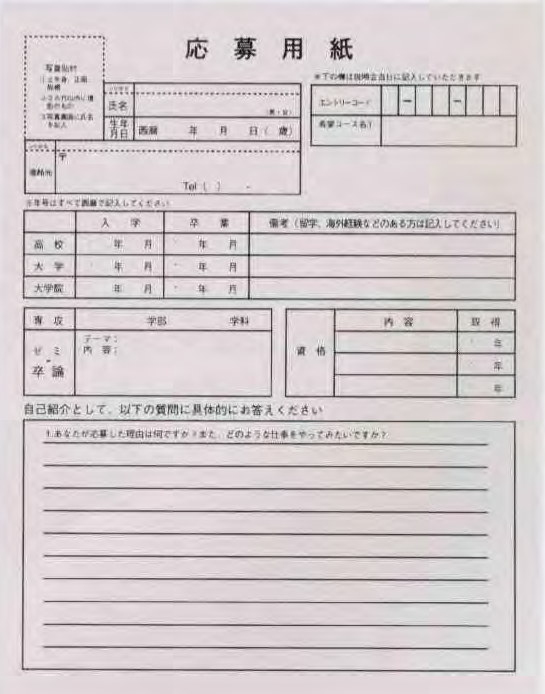
事　象

新規大学卒業予定者の応募書類に、応募者の学校名を廃したエントリーカードを導入

考え方

この企業では、本籍・現住所・帰省先・家族構成及び学校名等を削除し、本人の履歴等に関する部分を最小限に抑えた新規大学卒業予定者（事務職）の応募書類を導入しており、面接時まで極力、面接者に先入観が入るのを排除し、本人の適性と能力のみで採用選考を行うようにしています。

面接時は、専攻・ゼミ・資格（英検等）を中心に聞き、学校で何を勉強してきたか、何ができるのか、また、応募理由、入社後何をやりたいか、学生時代に力を入れて勉強したこと等を質問しています。



応　募　用　紙

写真貼付
（上半身、正面、脱帽、3カ月以内に撮影されたもの、3cm×4cm程度）

※下の欄は説明会当日に記入していただきます

エントリーコード	
希望コース名	

氏名	（男・女）
生年月日	西暦　年　月　日（　歳）
連絡先	〒 Tel（　）　-

※年号はすべて西暦で記入してください

	入学	卒業	備考（留学、海外経験などのある方は記入してください）
高校	年　月	年　月	
大学	年　月	年　月	
大学院	年　月	年　月	

専攻	学部　　学科
ゼミ・卒論	テーマ： 内容：

資格	内容	取得
		年
		年
		年

自己紹介として、以下の質問に具体的にお答えください

1.あなたが応募した理由は何ですか？また、どのような仕事をやってみたいですか？

問題事例－1

事　象

新聞折り込み広告に家族の勤務する企業名等の記載欄のある履歴書を印刷

考え方

この企業では、新聞折り込み広告による求人募集を行う際、家族の勤務する企業名、現住所の略図等の項目がある会社独自の履歴書を印刷し、各新聞購読者宅に配達されたことが明らかになりました。家族の勤務する企業名、現住所の略図等、本人の適性や能力に関係がないだけでなく、現住所の略図等は「身元調査」につながる可能性をはらんでいます。このような事象は他にも発生しており、パートの募集等気軽に応募してもらおうとたまたま、手元にあった古い履歴書を使用したり、事業主の思いつきで履歴書を作成したりしてそのまま印刷し、問題になる場合が見受けられます。一般募集を行う場合は、求職者の人権に配慮し、本人の適性と能力に関係ない項目を排除した「JIS規格の履歴書」の使用を徹底してください。

問題事例－2

事　象

企業が独自に作成した新規大学卒業予定者の応募書類に不適切な項目を設定

考え方

この企業では、新規大学卒業予定者の応募書類に企業独自のもの（社用紙）を作成し、その中に家族の職業、購読雑誌等の記入欄を設定していました。

新規高校卒業予定者の応募書類には「統一応募用紙」を使用していたのにもかかわらず、新規大学卒業予定者に対しては差別につながるおそれのある項目を多岐にわたって記入させたり、質問をするようなケースが見受けられますが、新規大学卒業予定者に対しても当然、応募者の人権尊重に十分配慮した採用選考がなされなければなりません。大学においては、統一的な応募様式は定められていませんが、企業独自の応募書類（社用紙）を使用する場合は、労働省で示している差別につながるおそれのある項目を排除した標準的事項の参考例に準じたものを、また、所定の応募書類がない場合は、JIS規格の履歴書を使用してください。

7　学科試験・作文

〔1〕学 科 試 験

★　学科試験は、求める職種の職務遂行上必要な知識をもっているかどうかを判断するために実施するものです。

★　学科試験の内容をみますと、採用する職務に関係のないと思われる問題、あるいは、必要以上に高度な問題が含まれていることがあります。

★　入学試験と採用試験との相違を考えて、職務との関係を重視して実施することが大切です。

〔2〕作　　文

★　本人に責任のない事柄、あるいは、本来、自由であるべきものをテーマとして、直接、間接的に書かせていないか十分留意する必要があります。

例えば、『私の家庭』など本人の家庭環境に係るテーマや『私のおいたち』『尊敬する人物』など本人の思想・信条にかかわるテーマを書かせている場合がありますが、これらのテーマは出題しないよう留意することが必要です。

★　また、応募者にとって『書きづらいもの』『他人にいいたくないこと』あるいは『触れられたくない事柄』があります。

例えば、両親を早く亡くした応募者に『父（母）』について書かせたり、つらい苦しい日々を過ごしてきた人に『おいたち』を語らせるのは、その人にとってどんな気持ちになるかよく考え、このようなテーマの出題は避けることです。

★　作文は、応募者が自分の気持ちや意見を主体的に表現するものです。したがって、特にマスコミ関係職種の選考の場合は、おおきな比重を占めるかと思われます。

しかし、これまで多くの企業では安易に作文を書かせている例がみられます。作文を課す場合には、テーマについて十分に配慮する必要があります。

学科試験、作文についてのチェックポイント

- 学科試験（作文を含む。）は、職務遂行に必要な専門知識をもっているかどうか判断するために実施していますか。
- 作文のテーマ「私の生いたち」、「私の家庭」等本人の家庭環境に係るものや、思想、信条を推測するためのものを課していませんか。

問題事例

事　象

新規高校卒業予定者の選考試験で「私の生いたち」を作文として出題

考え方

この企業では、新規高校卒業予定者の選考試験において、「私の生いたち」という題の作文を課し、出題の主旨を「本人の出身地や親の職業、兄弟姉妹のことを知る事が目的ではなく、今までの人生の中で一番印象に残った出来事をどうとらえているかを知るために行ったものである。」というように説明しています。

しかしながら、同和関係住民の方にその「生いたち」を書かせることがどれだけの苦痛、不安感を与えるのか、少しでも考えてみたことがあるのでしょうか。選考という限られた時間の中で簡単にまとめられるような生易しい題とは思えません。相手の立場になって考えることが、人権尊重の基本であることを十分に認識した採用選考を実施していただきたいと思います。

8　適性検査

★　適性検査は、職業指導を行う場合に、本人の適職判定や職場配置あるいは職場適応につての参考データを得るために活用するものです。

★　適性検査には、職業適性検査、職業興味志向検査、性格検査などがあり、それぞれの検査にいろいろな種類のものがあります。

★　検査実施の場合、判定の目的を明確にして、それにあった検査を行うことです。

★　検査の選定を誤ると、体温計で脈を計ったり、数学のテストで国語の知識を推定することになりかねません。

★　適性検査の結果の判定や活用については、その専門知識・経験のある人が行うことです。テスト業者まかせにし、その報告をうのみにしないことです。

★　短時間の検査で応募者の適性を完全につかむことはできないので、結果を絶対視しないことです。

適性検査の種類

- 職業適性検査
- 職業興味志向検査
- 性格検査　　など

適性検査についてのチェックポイント

- 適性検査を、その目的外に使用していませんか。
- 適性検査の実施や判定及びその利用には、専門的知識のある人が当たっていますか。
- いわゆるテスト業者にまかせきりにし、その結果や報告などをうのみにしていませんか。

9 面 接

〔1〕面 接 の 目 的

★ 採用選考の中で、面接は重要な比重を占めています。そのため面接だけで採否を決定する場合も多くなっております。

★ 面接の目的は、

① 第1に、学科試験や応募書類などによって得た資料をもとにした、総合評価の場です。

② 第2に、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す。

③ 第3に、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、自分の伝えたいことを分かりやすくいう表現力など、学科試験や応募書類では分からない適性・能力の判定の場です。

★ これらのことを、あらかじめ定められた一定の基準にしたがって総合的に評価するいわば採用選考の集大成です。

面接の目的

① 総合的評価
② 情報交換の場
③ 適性·能力の判定の場

〔2〕面 接 の 種 類 と 方 法

★ 面接の方法には、一人づつ面接する個人面接方式と、応募者を数人のグループに分け、グループごとに面接する集団面接方式とがあります。集団面接方式には、集団で同時に面接する単純集団面接方式と、グループごとに一定のテーマを与えて応募者の間で討論する討論面接方式の二つがあります。

★ 個人面接方式ではむやみに多人数で面接を行うことは、受験者に圧迫感を与え、のびのびした気持ちで答えることを妨げる結果となり好ましくありません。

また、集団面接、集団討議方式では、話題の選び方、テーマの如何によっては、発言者がかたよるおそれや、自分の話したくない内容にふれることも考えられるので、出題には十分な配慮が望まれると同時に、司会者（リーダー）の話の進め方にも気を付けて欲しいものです。

★　面接の所要時間は20～25分が一番多いようですが、無意味な世間話はさけ必要事項を要領よく、簡潔に質問する心構えが必要です。

★　どの面接方式を実施するかは、求人職種、応募者の数、面接時間、面接場所などを考慮して決定してください。

〔3〕面接時、配慮すべきポイント

①面接担当者について

★　面接担当者には、面接技術、観察力のよい、また、感情に左右されない適格な人を選定することです。

★　客観的な判断が必要なため、複数の人で行うことがのぞましいと思います。

★　ただし、多数の面接担当者で行うと、応募者に威圧感を与えるので調整が必要です。

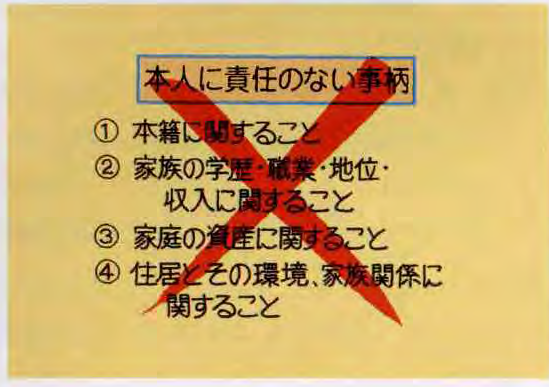
②質問内容について

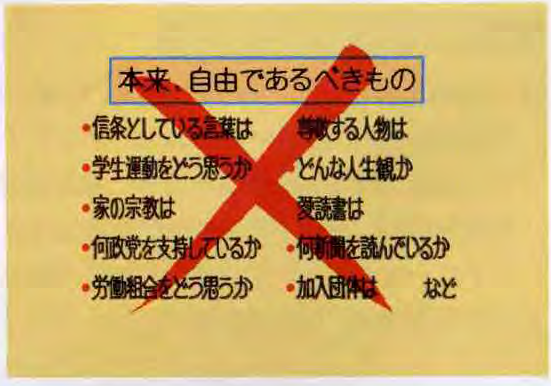
★　質問内容については、差別につながるおそれのある質問をしないよう、面接担当者全員で事前に十分検討しておくことです。

★　『本人に責任のない事柄』『本来、自由であるべきもの』にかかわる事項は差別につながるおそれがあるので質問しないようにし、『職務遂行のための応募者の適性・能力の判定』に必要な項目に限ることです。

★　例えば、『家族状況や家庭環境』を聞いた場合、このこと自体『本人に責任のない事柄』であるとともに、応募者によっては答えにくい場合があり、応募者を精神的に苦しめ、その心理的打撃は面接態度に現れます。このような応募者の言動から受ける印象によって、質問に答えやすい人と比較し、採否決定の判断資料とするのは不当で公正な選考とは言えません。

★　面接の『流れ』の中でうっかり聞いた事柄の中にも、応募者を傷つけ、また、応募者の人権を侵す場合があります。





★　そのためにも質問の内容は、面接の目的や基準に照らして、あらかじめ統一して決めておくことが必要です。それに、質問集を作り事前に面接担当者全員で学習することも大切です。

好　事　例－１

事　　象

面接担当者による模擬面接の実施

考え方

この企業では、面接担当者（役員が中心）による模擬面接を実施し、行政等から指導を受けている項目に従い、質問事項の点検、検討、面接試験評価表の点検確認を行うことにより、面接者全員が公正な面接に対する共通認識を持つよう工夫を凝らしています。

また、応募者全員に対しても、面接を行う前に、差別につながるおそれのある質問事項等があった場合は、はっきり回答を拒否していただいて結構である等の説明を行っています。

好　事　例－２

事　　象

受験者が面接時にあがらないような雰囲気作りをするため、「面接試験実施要領（新規高校卒業予定者を中心として）」を作成

考 え 方

この企業では、受験者が面接時100％実力を発揮できるように「面接試験実施要領」を定めています。

例えば、応募者があがらないようにするためには面接者の人数を絞ればいいのですが評価が片寄る危険があるため、面接者は数多くしています。その上、面接する人があちらこちらから矢継ぎ早に質問するとさらに戸惑うことになるので、面接者の中で「質問者を特定する」と定めています。

また、「主な質問項目のうち、いくつかの項目を事前に学校を通じて応募者に通知する」と定めているのも、質問項目を事前に知り準備できることにより、あがることを防止し、ひいては潜在的能力を掘り起こそうという目的から配慮しています。

面接試験実施要領

1．応募者の基本的人権を尊重し、能力と適性を正しく評価できるよう努力する。
2．応募者がもっている能力と適性を十分表明できるよう、リラックスした態度で面接を行う。
3．質問者を特定し、応募者のグループそれぞれについて、同一内容条件による面接を行う。
4．質問者は勿論、面接者全員が、事前に十分な準備をし、特に、応募者の人権、人格を傷つけるような恐れのある質問は一切しないように徹底する。
5．主な質問項目毎に、あらかじめ回答の範囲を定め、その範囲内において関連質問を行う。
6．主な質問項目の内、いくつかの項目を事前に学校を通じて応募者に通知し、準備させる。
7．面接開始前に、応募者に面接の方法・注意事項を徹底させる。なお、質問内容が理解できない場合には、必ず問いかえすように指示する。
8．応募者等からの質問、希望を述べる機会を必ずつくり情報交換に努める。
9．面接の評価については、複数の面接者がそれぞれ後記する評価項目に従って評価する。

設　問　事　例（職種：事務員）

項　目	観察のポイント	質問の内容
企業に関する事　項	＊質問の内容を的確に理解する力と回答内容の的確、簡潔な表現力 ＊志望の動機を通じてその判断力、実行力 ＊当社に対する理解度、知識を通じてその判断力、理解力	＊当社のイメージを言ってください 当社のどこに魅力を感じましたか ＊当社はどういう職場であると理解していますか ＊どんな仕事をしたいと思いますか ＊どんな面を生かして行きたいと思いますか
学校に関する事　項	＊質問の内容を的確に理解する力と回答内容の的確、簡潔な表現力 ＊知識の習得状況を通じてその知識学力、理解力	＊得意な学科と不得意な学科とは何ですか　その理由を言ってください ＊どんなことに努力したり、苦心したりしましたか
自己のＰＲについて	＊質問の内容を的確に理解する力と回答内容の的確、簡潔な表現力 ＊自己の特徴、特技などのＰＲを通じてその知識、判断力、実行力 ＊趣味、スポーツを通じてその理解力、実行力	＊３分以内であなたの長所、特技、資格、これだけは他人に負けないなどについて自己ＰＲをしてください ＊これから力を入れてやってみたいことは何ですか ＊スポーツは何が得意ですかうまくなるポイントをいくつか話してください
その他	＊応募者からの自由な質問を受けてそのポイントの的確性、広さ、深さ、などからその理解力、判断力知識、学力	＊言っておきたいこと、聞いておきたいことはありませんか

問題事例

事　象

採用選考の面接時に支持政党等の質問

考え方

この企業では、支持政党を質問した理由を「若い人がどの程度政治に関心をもっているかを知るため、支持政党を質問した」と説明しています。また、他の企業でもこのような質問をした際、質問した理由として応募者の緊張をやわらげるためと説明する場合がありますが、緊張をやわらげるためであれば何を質問してもよいものではありません。誰にも、他人には知られたくない部分があるもので、そういった部分に触れられることは応募者にとっては、苦痛以外の何物でもなく、結果的により大きな緊張を持たせてしまうことにもなりかねません。応募者が心理的動揺を抱えた中での面接で評価することは、真の意味で公正な選考とはいえません。

質問は、面接の目的や基準に照らして行い、本人に責任のない事柄や本来自由であるべき事柄の質問は行わないことです。

〔4〕判 断 基 準

★ 面接結果の評価は、公平かつ客観的に行うことです。

① 第一印象にこだわらないことです。

② 外見のみによって個人的な好悪感を抱かないことです。

③ 一つの条件が良い（悪い）ことによって、それを不当に高く（低く）評価し、他の条件もすべて良い（悪い）と判断しないことです。

④ 段階別（３段階、５段階など）に評定し、その結果を総合的に判断することです。

採 用 面 接 評 定 表

面接日	年 月 日	氏名		学校名	大学 学部 高校 学科	面接担当者	
評定項目	観 察 項 目					5 4 3 2 1	所見…特記事項
理解力	＊質問の内容を的確にとらえることができる ＊的確迅速に反応して答える ＊誤りをなおすとき相手の発言をうまく取り入れて、自分の意見を組み立てる ＊問題の分析、掘り下げにすぐれている						
判断力	＊自分の考えを明確に出す ＊考え方に弾力性がある ＊常識をはずれたような判断をしない ＊迷うことなく決断が早い ＊相手の意見にすぐ追従しない ＊「ハイ」「イイエ」がはっきりしている						
表現力	＊自分の考えを的確に表現することができる ＊論旨に一貫性がある ＊用語が適切である ＊分かりやすく要領よく話せる ＊説得性がある ＊散漫冗長な話し方をしない ＊「ハイ」「イイエ」で終始しない ＊話のまとめ方がうまい ＊自分をうまくPRする						
知識学力	＊一般的常識がある ＊職務に必要な基礎的知識・学力がある ＊専門科目にすぐれている ＊特に優れた知識、技能、資格などを持っている ＊知識、経験などをうまく生かす応用能力がある						
実行力	＊物事を追及してやり遂げる ＊動作が活発である 人をまとめ引っ張っていく力がある ＊問題にぶつかっても臨機応変に処理できる						
態度	＊言葉がテキパキしている ＊自信をもって応答する ＊自分の誤りを素直に認める ＊批判されてもかっとしない ＊相手の意見はよく聞く ＊形式的、つっけんどんな答え方をしない ＊注意力が散漫でなく、意識を集中できる						
評定							

面接についてのチェックポイント

- 面接によって判断する目標が明らかになっていますか。
- 外面的な容姿、態度等にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準が確立されていますか。
- 質問内容について、十分検討がなされていますか。
- 被面接者の基本的人権が十分に尊重されていますか。
- 面接担当者には、適切な人がなっていますか。（面接技術、観察力、ことばが明瞭、偏見がない、感情に左右されない。）

10　身元調査

★　身元調査とは、応募者の居住する地域あるいは出身学校などを訪問して、出生地、家族状況や家庭環境、思想・信条などを調べることです。また、面接時に自宅附近について聞いたり家庭環境を聞くのも身元調査に当ります。

★　身元調査を行うことは、応募者の適性・能力に関係のない事柄などを採用基準とすることになります。本人の資質と直接関係のないこのような行為により採否を決めることは、公正な採用選考を求める目的に反するばかりか、憲法に保障された基本的人権、職業選択の自由を否定するもので、典型的な就職差別です。採用内定後においても絶対に行わないことです。

★　また、応募書類として戸籍謄本を求めたり、面接時に本籍地を質問することも身元調査につながります。

チェックポイント

- 家庭状況等の身元調査を実施していませんか。

11　採否の決定と採用後

〔1〕採否の決定

★　採否の決定は、企業にも、応募者にも、非常に重要なことです。最終的な決定に当たっては、公正な選考であったか、応募者の適性・能力を総合的に評価したかなど慎重に検討し、採否の結果に責任をもてるようにすることです。

★　採否の結果は、速やかに通知してください。

★　採否の結果、不採用とした場合、その理由を聞かれた時に明確な答えができるように整理しておくことが必要です。また、回答される場合は応募者の立場を十分配慮するよう留意することです。

- 採否の決定は慎重に
- 通知は速やかに
- 不採用の場合は理由を明確に

〔2〕採用（内定）後における書類

★　採用決定、入社後において、単に従来の慣行等といったことにとらわれた各種書類を画一的に提出を求める事例が見受けられます。提出を求められている書類の中には、内容的にも就職後の進路保障を阻害し、あるいは部落差別を温存助長する項目が多く見受けられますので、現在使用または提出を求められている関係書類の内容を、基本的人権尊重の観点により総点検し、差別につながる、あるいは不要と思われる書式・内容のものについて早急に整理、改訂することです。

採否の決定と採用（内定）後についてのチェックポイント

- 公平な選考結果であるか、応募者の能力、適性を総合的に評価しているかについて、再点検していますか。
- 「否」とする場合、その理由を明確にしていますか。
- 採用についての承諾書に、企業側の一方的な考え方による取消留保条件をつけていませんか。
- 入社の際、戸籍謄（抄）本、住民票等の提出を、画一的に義務付けていませんか。
- 社員の一人ひとりに至るまで、同和問題を正しく認識・理解していますか。

問題事例

事　象

採用内定後、提出を求めた身上書の中に本籍地番、家族の職業、宗教等の項目

考え方

この企業では、内定後、入社後の雇用管理の参考にするため身上書の提出を求めましたが、その内容が多岐にわたっていた上、本籍地番、家族の職業、宗教等の項目がありました。

こういった問題が生じるとよく企業は、かならずしも記入するよう強要しているわけではない等の話を聞きますが、個人のプライバシーに係る項目を記入させようとすることは、重大な人権侵害であり、希望に燃えて入社しようとしている者の心を踏みにじる行為です。採用したのだから、どんな書類を取ってもよいわけでなく、当然、同和問題の正しい認識、理解の下に提出させる書類は真に必要なものに限るようにしていただきたいと思います。

労働省