

人を採用するときの 注意点



福田社労士事務所 代表
社会保険労務士 福田久徳

コンプライアンスに基づいた労務管理やワークライフバランスは、間違いなく働く人のモチベーションを高めて、事業の生産性、効率がアップしています。今回は、従業員の採用についてです。

◆採用選考の基本的な考え方

会社などに就職することは、生活の安定や社会との関わりを通じて生きがいを感じたり、生きていく上で重要なことです。従業員を採用する会社は、採用について応募者の基本的人権の尊重と、応募者の適性と能力に基づいた選考を基本的な考え方として実施することが大切になります。

1. [応募者の基本的人権の尊重]

日本国憲法(第22条)は、基本的人権の一つとして全ての人に「職業選択の自由」を保障しています。一方、雇用主にも、採用方針・採用基準・採用の決定など、「採用の自由」が認められています。しかし、「採用の自由」は、応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。採用選考を行うに当たっては、何よりも『人を人としてみる』応募者の基本的人権を尊重することが重要になります。

2. [適性・能力に基づいた採用選考]

「職業選択の自由」や「就職の機会均等」とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べるということですが、これを実現するためには、雇用する側が、応募者に広く門戸を開いた上で、適性・能力に基づいた基準による『公正な採用選考』を行うことが求められます。

また、日本国憲法(第14条)は、基本的人権の一つとして全ての人に「法の下での平等」を保障しています。採用選考でも、人種・信条・性別・社会的身分・門地などの事項による差別があってはならず、応募者の適性・能力に基づいた基準により行われることが求められます。

◆公正な採用選考の基本

応募者本人の適性と能力に基づいた基準による「公正な採用選考」を行うためには、本籍地や家族の職業などの本人に責任のない事項や、宗教や支持政党などの本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)など、本人が職務遂行できるかどうかに関係のない事項を採用基準としないことは基本です。

1. [応募者に広く門戸を開く]

『公正な採用選考』を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようだと、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

2. [適性・能力に基づいた採用基準とする]

『公正な採用選考』を行うには、「応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力をもっているかどうか」という基準で採用選考を行うことが必要です。

3. [適性・能力に関係のない事項を採用基準としない]

適性・能力に関係のない事項は、それを採用基準としないつもりでも、応募用紙に記載させたり面接時に尋ねたりすれば、その内容は結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。

応募者からすれば、採用側が採用基準としないつもりであっても、尋ねられればそれが採用選考の基準にされると解釈することもあります。

また、適性・能力に関係のない事項を尋ねられたくない応募者にとってみれば、尋ねられることによって精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できなかつたりする場合があります、結果としてその人を排除することになりかねません。

求職者の個人情報保護の観点から、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などについては、原則として収集が認められません。

◆採用選考時に配慮すべき事項

1. [適性・能力に関係のない事項とは]

労働者に求められる適性と能力の内容は、職種の職務内容によって異なります。そのため、応募者からどんな事項を把握することが適当か、あるいは適当でないかは、一概に断じられるものではなく、職務内容に応じて、把握することが合理的であるかどうかという観点で判断しなければならないものです。

少なくとも、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」は、本人の適性・能力に関係のない事項であると考えられます。これらの事項を、エントリーシート・応募用紙に記載させる、面接時において尋ねる、作文の題材とするなどによって把握することは、就職差別につながるおそれがあります。また、「戸籍謄(抄)本」や「現住所の略図等」を提出させることは、これらの事項を把握することになります。

労働者に求められる適性と能力の内容は職務内容によって異なりますが、少なくとも各職務に共通して就職差別につながるおそれがある事項としては、次の14の事項をあげることができます(これらに限られるわけではありません)。

「採用選考時に配慮すべき事項」～就職差別につながるおそれがある14事項～

本人に責任のない事項の把握

- ①「本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事(職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など)
- ③「住宅状況」に関する事(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
- ④「生活環境・家庭環境など」に関する事

本来自由であるべき事項(思想・信条)の把握

- ⑤「宗教」に関する事
- ⑥「支持政党」に関する事
- ⑦「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧「尊敬する人物」に関する事
- ⑨「思想」に関する事
- ⑩「労働組合(加入状況や活動歴など)」、「学生運動などの社会運動」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

◆採用選考時の健康診断／健康診断書の提出

1. [雇入時の健康診断]

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、採用選考時で一律に血液検査等の「健康診断」を実施する（「健康診断書の提出」を求める）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す。

採用選考時における血液検査等の「健康診断」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。

2. [採用選考時の健康診断]

業種や職種によっては、採用選考時に募集業種・職種に対する適性があるかどうかを判断するため、健康診断を含め、健康状態を確認する必要性があるものもあります。

健康状態を確認する場合であっても、本人にその必要性を説明し、本人の同意を得た上で確認することが求められます。また、業務とは関係のない項目が記された健康診断書の提出は求めないようにしなければなりません。

例えば、健康診断が必要と思われる業務として、運転・配送業務で求人募集する際、失神等の発作が生じないか確認の健康診断は、配送業務であれば事故を未然に防ぐため、失神等安全運転に支障をきたすような発作等の有無を確認することは、合理的・客観的な必要性があると考えられます。そのような場合であっても、単に病名のみで判断するのではなく、発作の程度・状況（薬の服用で発作が抑えられているか等）で判断する必要があります。

既往歴についての質問は、次のようなことから就職差別につながるおそれがあります。

- ①過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかないこと。
- ②完治により就労に問題がない場合でも病気等のもつ社会的なイメージにより不採用とってしまうおそれがあること。
- ③企業が適正配置というつもりで確認していても、応募者、特に既往歴がある方からすると、そういった質問をされることにより不採用とされてしまうのではないかと不安を生じさせること。

◎ 社労士・福田のよもやま話 ◎

採用は、基本的な人権の尊重や広く門戸を開けることは当然ですし、逆に広く門戸を開けても応募がない小さな企業はたくさんあります。履歴書や職務経歴書、あるいは、30分～1時間程度の面接で、適性や能力を見抜くことはなかなか難しいのではないのでしょうか？

人手不足の会社は、人の確保を優先して簡易な面接のみで、適性や能力を見抜くことができず

に、採用に失敗したという声も多く聞きます。

例えば、採用後に、能力が求める基準に達していないことが判明したり、働く意欲や協調性がなく問題を起こす社員だったりして、辞めさせたい・解雇したいと相談される会社も多くあります。

採用する会社と応募する人とのマッチングがうまく成立していけば良いな～と思います。お互いの向上と発展のために。

●社会保険労務士 福田久徳氏プロフィール

福田社労士事務所 代表 社会保険労務士 福田久徳
福岡県社会保険労務士会 厚生労働省委託事業及び派遣元責任者講習会主任講師
福岡県商工会連合会 経営改善専門相談員

人事評価制度、賃金制度設計、ワークライフバランス、高齢雇用、就業規則作成に至るまで、労働法、社会保険法を熟知しながらも、企業の組織風土に合わせた労務管理コンサルタントを中心に活動、他にセミナー講師等

〒810-0042 福岡市中央区赤坂1丁目10-26 重松第5ビル3階 TEL.092-726-8383 FAX.092-726-8384
ホームページ <https://fukuda-sr.com> E:mail info@fukuda-sr.com