名北協会相談員日誌 ㊺

こちら"企業の労働110番"です

名北労働基準協会専門員
社会保険労務士　河村亜実

求人応募者に対する情報収集の留意点について

「はい、こちら企業の労働110番です」。

電話の主はある中小企業の社長様で、社員を採用する際の面接について、ご質問を受けました。

規模の小さい会社にとって、1人の人材に対する期待及び役割が大きくなり、どんな人材を確保するか、規模の大きい会社と比べ、より重要度が高くなるといえます。そこで採用面接が一つのカギとなってくるわけです。

採用面接時、できるだけ応募者の人物像を見抜くために、少しでも緊張を和らげたいということから、質問事項を身近な話題から切り出すことも少なくないでしょう。そこで着目して頂きたいのが、職業安定法に基づく指針です。

採用選考にあたり就職差別につながるおそれがあるものとして、①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地、その他社会的差別の原因となるおそれのある事項、②思想及び信条、③労働組合への加入状況、についての個人情報の収集はしてはならないと規定されています。①の具体的な例として注意してもらいたいのが、面接時に家族構成や家族の職業について聞いてしまうことです。また、採用面接時に「戸籍謄本（抄本）」や本籍が記載されている「住民票」を提出させることもこれにあたります。①の事項については、本人に責任のない事項ですから、質問として避けなければならない事項です。次に、②についてよく質問してしまうのが、尊敬する人物や購読新聞、愛読書についてです。どれも数年前にはよく質問されていた事項ですが、本来自由であるべき尊敬人物や愛読書、これは思想や信条の特定に値するとして、避けるべき質問として挙げられています。このような質問をしてしまうと、職業安定法違反として、罰則として6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が科される恐れがあります。その他にも男女差別やセクハラに値するような質問にも、細心の注意をはらって頂きたいところです。そこで、応募者の人物像を出来るだけ見抜くためには、質問の仕方が一つポイントになってきます。例えば、一問一答形式のように答えが一つしかもらえないような質問は避けていきたいところです。もしこのような質問をしてしまった場合には、この答えに対して理由等を具体化してもらうのもいいですね。また、圧迫質問とまでは言わなくても少しストレス性の高い質問をして、それに対する反応をみてみるのもいいでしょう。

人物像以外にもメンタル面や健康情報についても気になるところです。採用選考時の健康診断の実施については避けるべきとされていながらも、全ていけないわけではなく、裁判例でも「予定される労務提供の内容に応じて実施できる」とされています。また、精神疾患については、明らかに業務の遂行に支障がでる場合が多く、採用面接時に過去の精神疾患の病歴を聞くことは原則認められています。就職差別にあたらないよう注意をはらい、採用時に健康状態の確認をされることをおすすめします。

企業の経営資源の一つである「ヒト」、どのような「人材」を採用するかが、企業のその後の運命を握っているといっても過言ではありません。労働トラブル未然防止の為にも『企業の労働110番』（☎052－961－7110）をぜひご活用下さい。

また、当協会では無料職業紹介事業を実施しております。求人募集の際にはご活用ください。その他にも、採用する為のスキルを学ぶ「採用担当者研修」を9月26日㈮に予定しております。採用時に起こりがちな労働トラブル未然防止の為にも、採用担当者の皆様にご受講頂きますようご案内申し上げます。

イラスト・森沢康代