

人権情報NOW~いろいろなんでもエトセトラ●No185~●2024年3月号 ＜企業の採用活動における人権尊重を図るうえでの注意点＞

世間は卒業シーズンを迎えており、4月から就職、進学など新たなフィールドに進もうとしている若者たちは、今まさに大いなる期待と希望に胸を躍らせていることと思います。

一方、企業各社においては、早くも来春（2025年4月）に向けた新卒採用活動がスタートしています。本コラムの読者の中にも、お勤め先で人事・採用担当を務められている方や、先輩社員として自社の採用活動に関わられている方がいらっしゃると思います。

採用活動に際しては、当然ながら応募者の基本的人権の尊重が不可欠となりますが、今なお不適切な事象や取扱いが後を絶たないと言われていています。筆者は先日、厚生労働省（ハローワーク）主催の「公正な採用選考」に係る人権啓発セミナーを受講しましたが、採用活動に係る人権侵害について、実例を踏まえた注意点の説明がありました。

実は、筆者自身もかつて採用活動に携わり、人権トラブルに巻き込まれた経験があります。そこで今回は、自身の経験談も紹介しつつ、企業の採用活動における人権尊重を図るうえでの注意点をご紹介します。

【筆者が経験した採用活動における人権トラブル】

15年ほど前になりますが、筆者はとある企業の人事担当として新卒採用活動に携わっていました。高卒予定者採用の応募者の中に外国人学生が1名含まれており、当時としては極めて異例で、同社も筆者自身も初めての経験でした。注意して採用面接に臨んだものの、在留資格確認や日本語能力など日本人学生とは異なる確認が必要なこともあり、面接官を務めていた役員が学生の出自や親御さんの職業を質問してしまいました。同席していた筆者は「マズいな…」と直感し、とっさに取り繕ったものの「後の祭り」でした。

日本語能力に難があったため、当該学生は不合格とし学校側に通知しましたが、数日後、地元ハローワークより「貴社の採用面接において人権上看過できない事象があったと通報があった。然るべき立場の者が説明に来るように」との召喚がありました。人事部門の責任者を務めていた筆者が赴いたところ、担当官より以下の指導を受けてしまいました。

- ・ 貴社の採用面接において採用可否に直接関係のない学生の出自や親御さんの職業を聞かれたと通報があった。
- ・ 人権侵害とも取られかねない内容であり、社長名で顛末書を提出せよ。

筆者から「外国人学生ということで、在留資格や日本語能力の確認のために質問したものであり、人権侵害の意図など全くなかった」と弁明したものの、顛末書の提出を免れるには至りませんでした。

【企業・採用担当者として注意すべき点は？】

厚生労働省では、「公正な採用選考の基本」として、「人を人として見る＝応募者の基本的人権を尊重すること」を大原則に、①募集に当たり広く応募者に門戸を開くこと、②応募者の適性・能力に基づいた採用選考を行うこと、を掲げたうえで、「採用選考時に配慮すべき事項」として、以下の14事項を「就職差別につながるおそれのある事項」（＝採用面接等での質問原則NG事項）と定義しています。

[本人に責任のない事項]

- 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・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・信条にかかわること）]

- 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活動に関する事
- 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 身元調査の実施
- ⑬ 本人の適性・能力に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）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

また、上記以外にも「不適切なおそれのある事例」として、「短所を聞く質問」（⇒応募者が身体的特徴や健康状況を短所として考えている場合、企業側にその気がなくても把握しきれない可能性があるため）や「LGBTQかを聞く質問」がNGとされています。

人権啓発セミナーでの説明では、厚生労働省が全国のハローワーク等で把握した「企業等の採用活動における就職差別につながるおそれのある不適切な事例」は、今なお年間1,000件程度に上るとのことです。直近データとして示された令和3（2021）年度の不適切な事例（846件）の内訳をみると、「家族」関係40.5%、「思想」関係が12.4%、「住宅状況・生活環境」関係が11.1%、「本籍・出生地」関係が8.5%…となっています。

「家族」関係の不適切質問が多い背景には、企業側が応募者の緊張をほぐす目的で、日常会話として「親の職業」や「家族構成」等を聞いているケースが多いのでは…と厚生労働省は分析しています。しかし、応募者としては「面接で聞かれる事柄全てが採用基準となっているに違いない」と捉えているからこそ、ハローワークに「不適切な事例」として通報していると考えられることから、企業としては大いに留意する必要があります。

今や、採用活動において応募者に「この企業の対応は不適切だな…」と認知されてしまえば、瞬く間にSNS等で広く拡散・炎上しかねないリスクを企業は負っています。採用活動に従事される皆さんは、応募者とのコミュニケーションに細心の注意をもって臨むとともに、採用面接を担当する自社の経営幹部に対しても、事前に注意事項（NG質問例等）を周知・徹底するなど、人権リスク回避に努めましょう。

※本稿記載の各データは、厚生労働省（ハローワーク新宿）主催「令和5年度 公正採用選考人権啓発推進員研修会」（2024年2月6日開催）での配付資料や説明内容より筆者が抜粋したものです。

[J E P S 総務部（人権啓発担当）]