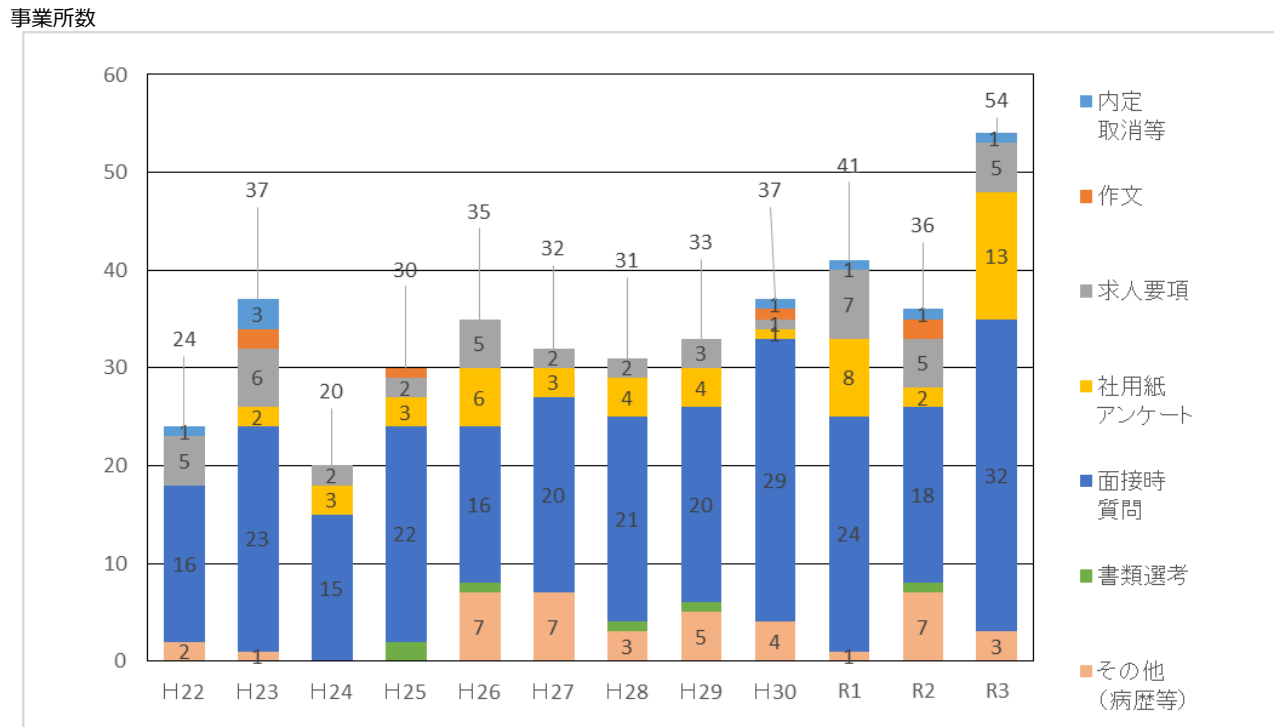


5 福岡県における採用選考時の不適正な事象の実態について（1）

① 違反事象に関するデータ

- ・福岡労働局により新規高等学校卒業者の採用選考に係る「申合せ」違反事象が示されています。
- ・それによると、違反事象は特に面接時の質問で多く発生しています。

新規高等学校卒業者の採用選考に係る「申合せ」違反事象の概況

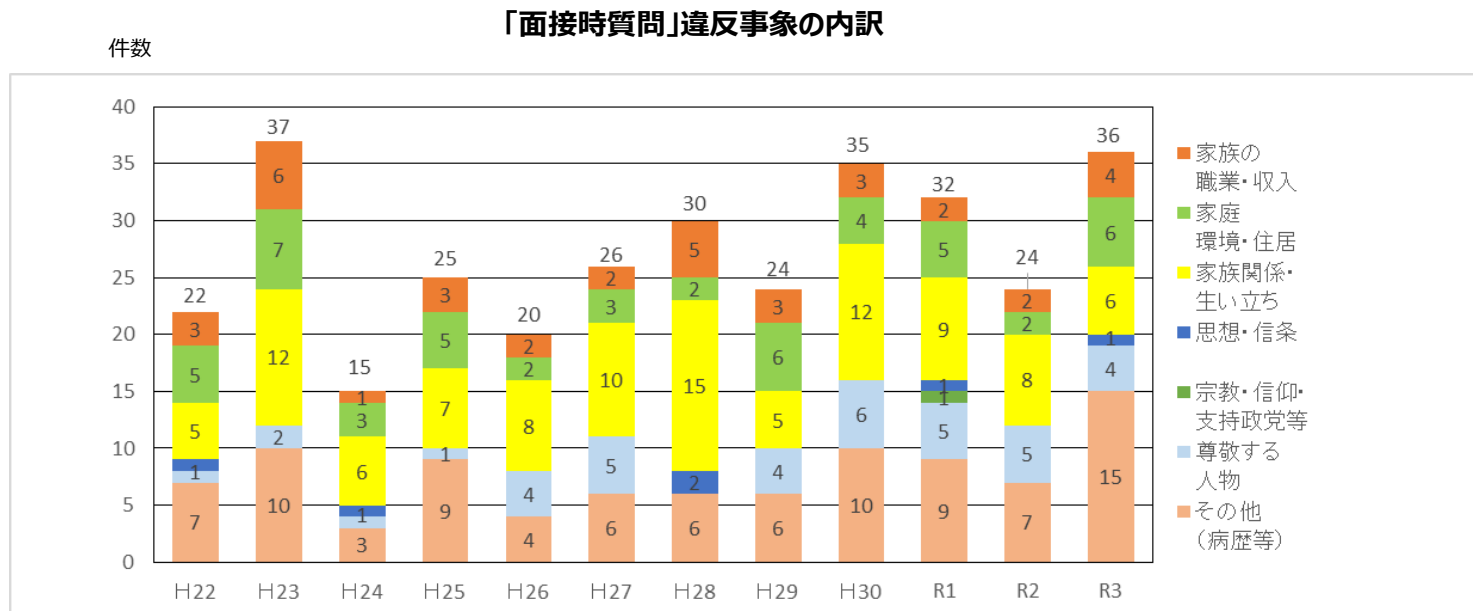


(福岡労働局資料より作成)



5 福岡県における採用選考時の不適正な事象の実態について（2）

- 面接時の違反質問の内容をみると、「家庭環境・住居」「家族関係・生い立ち」、「その他（病歴等）」についての質問が多くなっています。



（福岡労働局資料より作成）

②違反事象はこのようなことから起きることがあります！

- 違反事象の起こったきっかけについては、例えば企業において

「受験者をリラックスさせようと思って家族や住んでいる地域について聞いてしまった。」

「採用後、仕事を長く続けて欲しくて適性・能力と関係のないことを聞いてしまった。」

「面接の担当が異動で交代し、不慣れなため聞いてしまった。」

「急遽面接に加わったものが聞いてしまった。」

などが見受けられます。

- 受験生は様々な背景を持っています。「受験者のため」と思って行った質問でも差別につながるおそれがありますので、こうしたことを未然に防ぐためにも企業においても公正採用に関する知識をしっかりと学ぶことが必要です。

5 福岡県における採用選考時の不適正な事象の実態について（3）

③新規高等学校卒業者の採用選考に係る不適正事象の例（1）

求人要項

- 学科試験（一般常識）との記載であったが、実際は面接時に口頭で実施された。
- 求人票に記載のないグループディスカッションが実施された。
- 正社員求人の販売（エリア社員）に係る募集要項において、居住地により応募者が限定されていた。
- 求人票に記載のない採用条件が別添用紙にて求人票とともに学校へ提出された。
- 求人票に記載のない作文の提出、最終面接の実施、転勤について案内される。
- 学校にて適性検査を実施し、期日内の提出を求められた。

面接時の質問

- 「持病はあるか」、「過去の病歴」、「アレルギー」等について質問された。
- 持病があるものは面接終了後申出るよう指示された。
- 「ワクチン接種の有無」について質問された。
- 「両親の出身地」「名前の由来」「家族内の決め事」について質問された。
- 家族の状況、居住地について質問された。
- 「どうやってここまで来たのか」「どの駅から乗って来たのか」と質問された。
- 「〇〇3丁目になってるけど、△△小学校があるよね」「ここ（会社）から近いね」「酒屋さんがあるよね」など地域の特定につながる質問をされた。
- 「親や兄弟の職業」、「家族の仕事内容」について質問された。
- 「家業を継ぐ者はいるか」と質問された。
- 「親の年齢、兄弟の年齢、血液型」について質問された。
- 「尊敬する人物」、「憧れの人物」、「どんな本を読むか」について質問された。
- 「彼氏の有無、結婚願望」について質問された。
- 応募前職場見学の参加の有無について質問された。

5 福岡県における採用選考時の不適正な事象の実態について（４）

③新規高等学校卒業者の採用選考に係る不適正事象の例（２）

社用紙

- 「過去の病歴」の質問が含まれていた。
- 旅費支払いのため振込依頼書（自宅最寄駅記載）の提出を求められた。
- 内定通知があり、添付されていた就職承諾書用紙（社用紙）に身元保証人の記載欄があった。
- 社用紙の提出を求められ、この中に血液型、本籍地、続柄（家族）を記載する欄があった。
- 内定者に対し、就職承諾書以外の提出を求められた。
- 内定後の書類が学校を通さず、直接、内定者宅へ郵送された。
- 面接に先立ち、面接時の質問を社用紙に記入し、事前提出を求められた。

その他

- 内定者に対し、入社日以前に住民票記載事項証明書の提出を求めた。
- 面接会場退出後、当該事業所からの帰り際の会話の中で、「家族の職業」について質問された。
- 統一応募用紙・紹介書以外の書類（色覚に関する診断書）の提出を求められた。
- 内定通知が郵送により生徒本人宅に届いた。また、その中に入社日までに真に必要なない雇用契約書が含まれていた。
- アルバイトをしている就業先責任者が生徒・保護者に対し入社勧誘を働き掛けてきた。
- 応募前職場見学の際に、国籍の記入欄のある用紙の提出を求められた。
- 応募前職場見学の際に、アルバイトの誘いがあった。

5 福岡県における採用選考時の不適正な事象の実態について（5）

④今からできる公正な採用選考のための一工夫

・採用選考時の不適正な事象の防止のため、次のリーフレットも是非ご活用ください。

<『STOP!! 病歴質問』リーフレット>

(表)



「病歴（持病）はありますか？」
「今までに大きな病気をしましたか？」
「通院していますか？」
「入院の理由は何ですか？」

残念ながら昨年度の面接試験では、病歴や持病に関する質問が急増しました。これらの質問は、応募者の適性・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、就職差別につながるおそれがあります。**

過去に病気を患っていても、現在は完治していたり、アレルギーを持っていたり、手袋などで対策をすれば、症状は出ず、業務を遂行することは可能です。
面接試験は応募者の適性・能力を判断する場です。『違反質問ゼロ』へのご協力をお願いします。



差別のない公平・公正な採用選考の実現を！

(裏)

就職差別につながる質問内容の例 (健康状態に関すること)

- 病歴（持病）はありますか？
- 今までに大きな病気をしましたか？
- 通院していますか（していましたか）？
- 入院の理由は何ですか？
- 欠席理由に“病気”とありますが、どんな病気ですか？
- アレルギーを持っていますか？ ……など

不適正質問は、事前に応募者の健康状態を知り、採用後の適正配置に配慮するために質問するケースが多くありました。

しかし、過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断に通常結びつかないことや、病気の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イメージにより不採用としてしまうおそれがあり、**就職差別につながるおそれがあります。**

また、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、そのような質問をされることにより、**不採用とされるのではないかと不安を生じさせること**などの影響もあります。

一方で、食品関連会社の製造工程で、直接アレルギーのある食品に触れることによって、アトピー性皮膚炎などの発症を未然に防止するため、製造工程で使用している食品に対するアレルギーを確認することは、合理的・客観的な必要性があると考えられています。

ただし、そのような場合であっても、手袋等で直接触れなければ症状がないことも想定されますので、**真に必要な範囲内で確認する必要があります。**
なお、採用後の適正配置のために、アレルギーを確認することは、**雇入時の健康診断等により把握すべきことであり、採用選考時に確認することに合理性はありません。**

