

～Bridge通信～

№13 平成25年4月発行

『薬師家の人々』から学ぶ労務管理のポイント！

第2回 面接で聞いていいこと・悪いこと



永吉さん、採用希望者に面接を行おうと思うのだが、確か『聞いてはいけないこと』があったような気がするのだが…、知っているかい？

はい。厚生労働省が、職業安定法に基づく指針を平成11年に出しています。

その指針では、人材募集に応じて労働者になろうとする者の、原則として『収集してはならない個人情報等』を次のように定めています。

【本人に責任のない事項の把握】

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』

- 家族の職業、収入、本人の資産等の情報
- 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報

【本来自由であるべき事項の把握】

② 『思想および信条』

- 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

③ 『労働組合への加入状況』

- 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報 等々



う～ん、こんなにあったか…。だがどうして聞いてはいけないんだ？

お答えします！

これらについては、聞くべきではない、という表現が正しいと言えます。

日本国憲法では、職業選択、思想、信教の自由を保障し、人種、信条、性別、社会的身分、または門地による差別があってはならない、と定めています。

面接や応募用紙でこれらを尋ねたりすることは、憲法の精神に反し、さらに採否決定に影響を与えることとなり、「就職の差別」につながる恐れがあるため、聞くべきではない(配慮すべき)というわけです。

しかしながら、企業側にも採用方針・採用基準・採否の決定など、「採用の自由」が認められており、その採否の判断資料を得るため応募者を調査(質問)する自由も保障されています。(三菱樹脂事件)

重要なのは、『不採用の直接の理由は何だったのか』です。難しいところですが、企業の評判と応募者とのトラブルを回避するためにも、常識的な限度・内容の質問にとどめるべきと考えます。



(有)上東労務管理事務所

子育て支援研究室 Bridge

上東事務所



鹿児島市薬師二丁目24番26号

TEL 099-250-6985 FAX 099-250-6680

ホームページもご覧ください

