

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決

河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

それって、聞いてはまずいですよ！

採用面接時における質問事項のなかには、法令違反も！

先日、ある病院の事務長と採用について話し合う機会がありました。その際、現在使われている面接カードの提示を受けました。

今回は、そんなわけで、面接カード等について考えることにします。

その病院の面接カードには、病院特有の質問項目もありました。

○経験の有無 1. OPE 2. 透析 3. ER 4. ICU 5. 内視鏡 6. ()

○有資格 1. ケアマネ 2. 呼吸療法 3. 認定 4. 専門

○勤務体制 1. 三交代 2. 二交代 3. その他 ()

等がありました。

しかしながら、次のような項目が私には、大変気になりました。

1. 友人関係 a. 孤独を好む b. 友人交遊普通 c. 交際悪い d. 友人多い

思想・信条について

この項目は、友人関係を聞くことによって、憲法 19 条の思想および良心の自由にふれる恐れがありますので、聞かない方がよいでしょう。

それと関連して、以下の質問も慎むべきです。

①あなたの信条は何ですか。 ②あなたの家の宗教は何ですか。 ③支持する政党は何ですか。

④今の労働組合活動はどう思いますか。 ⑤尊敬する人物は誰ですか。

⑥愛読書はなんですか。

つぎに、以下の項目もありました。

2. 親（夫）の承諾があるかどうか

家庭状況・職業について

親や夫が承諾をしているかどうかは、本人がその職業を選ぶかどうかに関しては、なんら関係はないことですので、これも聞かない方がよいでしょう。

それと関連して、以下の質問も慎むべきです。

①あなたのお父さんの職業は。 ②兄弟はなにをしていますか。 ③何人家族ですか。

④両親の学歴は。 ⑤どうしてお父さん（お母さん）がいないのですか。

また、以下のような項目もありました。

3. 将来について 結婚 進学

性別について

この進学については、問題ないですが、結婚についての質問は、均等法の第5条の性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないという法律に抵触します。

それと関連して、以下の質問も慎むべきです。

①結婚、出産しても働きつづけられますか。②男性なのになぜこの仕事を希望したのですか。

③今つき合っている人はいますか。④学生時代、自宅通学でしたか。

これらの質問事項は、均等法に抵触します。

今回の面接カードには、3項目の改善事項がありましたが、他の会社や事業所等で気をつけることをいくつか挙げます。

○本籍や住所について

①あなたの本籍地はどこですか。②あなたの出身地はどこですか。

③あなたのお母さんの出身地はどこですか。

④昔から今の現住所に住んでいたのですか。

⑤あなたの自宅付近の略図を書いてください。(これらは、入社後に必要事項ですので、採用時には何ら必要はないと考えます。)

○資産や家庭環境について

①あなたの家は持ち家ですか。それとも、借家ですか。

②あなたは、自分の部屋を持っていますか。③あなたの家族は円満ですか。

④親子の話し合いが十分ですか。

⑤あなたの学費は、誰が出しましたか。

以上が気をつけることです。また、

採用担当者は、以下の条文等も頭に入れておくことをお勧めいたします。

1. 職業安定法

(求職者等の個人情報の取扱い)

第五条の四

公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報(以下この条において「求職者等の個人情報」という。)を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない

つまり募集・採用するにあたっての個人情報(門地、戸籍、信条、思想、組合活動状況等)は収集してはならないということです。

2. 雇用均等法

(性別を理由とする差別の禁止)

第五条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

3. 雇用対策法

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

第十条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない

以上のことを頭に入れて、応募者の基本的人権を尊重し、応募者の適性と能力のみを基準として採用選考が実施されれば、お互いの間には、Win-Winの関係が構築できるでしょう。