



採用の自由と制限

人事担当者にとって社員の採用は最も重要な仕事のひとつです。今回は、採用選考における応募者に関する情報の収集について注意いただきたいことをまとめてみました。企業には採用の自由が認められ、自己の営業活動のためにどのような人をどのような条件で採用するかは自由ですが、情報の収集については憲法や労働諸法による制限があります。個人情報の取扱に一層の配慮が求められる昨今、公正な採用選考を目指し、まずは採用面接で聞いてはいけないこと、提出を求めてはいけない情報等を正しく理解することから始めてはいかでしょうか。

■採用選考の基本的考え方

- ① 応募者の基本的人権を尊重すること・・・憲法第 22 条では基本的人権のひとつとして職業選択の自由が保障されています。一方企業にも採用の自由が認められますが、基本的人権を侵害する程度までは認められません。
- ② 応募者の適正・能力のみを判断基準とすること・・・憲法第 14 条では、「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されない。」と規定されています。また、個人情報の保護や性差別の禁止は、職業安定法や男女雇用機会均等法でも規定されています。条文を理解しておくことは、採用選考時の判断基準として役立つこともあるでしょう。なお、労働基準法第 3 条でも国籍信条、社会的身分による差別待遇が禁止されていますが、労働契約が成立していない採用応募時点では適用されません。

■聞いてはいけないことの具体例

《本人に責任のない事項》

- ・本籍・出生地に関すること⇒ 戸籍謄（抄）本や本籍の記載がある住民票の提出を求めていますか？本籍地の記載がある公的証明書等は、採用選考や入社時に提出を求めるのは不適切とされ、可能な限り必要な情報のみを記載した住民票記載事項証明書にすべきとの通達（H. 11. 3. 31 基発 168 号）もあります。
- ・家族に関すること（職業、続柄、学歴等）⇒ 軽い話題から、と家族のことに触れるのは不適切です。個人情報保護法もない時代の履歴書には家族構成欄がありましたが、最近そのような履歴書はあまりみかけませんね。
- ・住宅状況に関すること⇒ 持家/借家等住居に関するだけでなく近隣の施設なども含みます。入社後に緊急時対応のため自宅地図の提出を求めることがあります。少なくとも採用面接の段階では不要な情報です。身元調査につながる不安を与えるおそれもあります。
- ・生活環境・家庭環境に関すること⇒ ひとり親家庭等家族構成や家族の生活習慣等についての質問も不適切です。

《本来自由であるべき事項》

宗教、支持政党、人生観や生活信条、尊敬する人物、思想、購読新聞や雑誌等、本人の適正や能力には関係なくデリケートな事柄は避けるべきです。労働組合加入歴の情報収集は職業安定法（厚生労働省告示）で禁止されている事項です。

《男女差別につながる事項》

男女雇用機会均等法は、男女の性別を理由とした募集、採用差別を禁止しています。男女で本来差がある身長、体重、容姿等身体的事項や女性に対して向けられがちな結婚に関すること等も不適切です。

《既往歴、健康診断》

病歴については関連諸法において制限を受ける事項とされていませんので、情報を収集することは法律違反にはなりませんが必要な範囲に留めるべきです。過去の疾病が完治し業務遂行に問題がない場合でも、既往歴が採用判断に影響を及ぼさないとはいえ切れません。また、職種によっては健康診断を必要とする場合もあるかと思いますが、実施にあたっては本人に必要な性を説明し同意を得るべきでしょう。

知っておきたいミニ知識

職業安定法の改正

平成 29 年 3 月 31 日に成立した職業安定法の一部改正により、平成 30 年 1 月 1 日より企業における労働者募集のルールが変更されます。主な変更点は、募集時の労働条件明示に関する事項となります。

1. 明示しなければならない労働条件等
労働者の募集や求人申し込みの際に、少なくとも以下の事項を書面の交付（求職者が希望すれば電子メール）によって明示しなければなりません。
①業務内容 ②契約期間 ③試用期間 ④就業場所 ⑤就業時間 ⑥休憩時間 ⑦休日 ⑧時間外労働
⑨賃金 ⑩加入保険 ⑪募集者の氏名または名称（子会社や関連会社での募集の場合に親会社を募集者としません）
※ 試用期間中と本採用後の労働条件が異なる場合は、それぞれの労働条件を明示しなければなりません。
※ 裁量労働制を採用している場合は、みなし労働時間の明示が必要となります。
※ 固定残業代を採用している場合は、固定で支払われる手当に含まれる時間外労働等の時間数及び金額、固定残業代を除いた基本給の額、実際の労働時間が固定残業代を超えた場合の追加支給について明示が必要となります。
2. 労働条件明示のタイミング
企業が採用面接会などで直接募集を行う場合、自社ホームページや就職ナビサイトなどを通じて募集を行う場合、ハローワーク等へ求人申し込みを行う場合のいずれにおいても、労働条件の明示が必要となります。求人スペースが足りない等、やむを得ない場合には、詳細は面談時に伝える旨を記載した上で、労働条件の一部を別途明示することも可能です。また、当初明示した労働条件が変更される場合にも、変更前・後の内容を対照できる書面を交付する、労働条件通知書において、変更された事項に下線を引く等の方法により、変更明示を行わなければなりません。
3. 新規学卒採用について、原則として、内定時に労働条件の書面交付が行われるべきと指針（厚生労働省告示）に定められました。