

弁護士監修

3 STEPでカンタン確認 選考や面接でやっていいこと・ダメなこと

採用選考段階で情報を集めることは非常に重要ではありますが、禁止されていることについての法的知識を持っておかないと、自社企業の採用活動に対する評判に大きな影響を及ぼしてしまう可能性があります。

関連する法律を理解したうえで、選考フローや各段階での提出書類一覧などを定期的に見直していくことが大切です。

3つのSTEPにそって、自社企業が「今」行っている採用選考に問題がないか、再確認してみましょう。

STEP1 採用選考の全体フローを確認

職業安定法では必要以上の個人情報の収集は禁止されています。

下記の設問で、1つでも「B」に当てはまると、**法律違反になる可能性が!**

No.	質問	A	B
1	高卒予定者用の応募用紙は、全国高等学校統一応募用紙のみとしている。	はい	いいえ
2	応募用紙(エントリーシートを含む)に、本籍の記入欄がある。	いいえ	はい
3	応募用紙(エントリーシートを含む)に、家族構成・家族の職業の記入欄がある。	いいえ	はい
4	応募者から戸籍謄(抄)本・住民票の写しを提出させている。	いいえ	はい
5	応募者に現住所の略図を書かせている。	いいえ	はい
6	応募者から、一律に健康診断書を提出させている。	いいえ	はい
7	学科試験を行う場合、職務遂行に必要な適性・能力をもっているかどうかを判断するための内容としている。	はい	いいえ
8	作文を行う場合、「私の生い立ち」や「私の家庭」等の本人の家庭環境や本人の思想・信条を確認するテーマとしている。	いいえ	はい
9	適性検査を行う場合、専門的知識のある人が実施するようにし、結果を絶対視したりうのみにしていない。	はい	いいえ
10	面接の実施に先だって、職務遂行のために必要となる適性・能力を評価する観点から、あらかじめ質問項目や評価基準を決めている。	はい	いいえ
11	応募用紙や面接において、本人が生まれたところや家族構成・家族の職業などを尋ねることがある。	いいえ	はい
12	応募用紙や面接において、人生観・生活信条・尊敬する人・愛読書などを尋ねることがある。	いいえ	はい
13	面接は、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨んでいる。	はい	いいえ
14	面接は、応募者に対するできるだけ客観的かつ公平な評価を行うようにしている。	はい	いいえ
15	家庭状況等の身元調査を実施している。	いいえ	はい
16	内定者から、戸籍謄(抄)本等を一律に提出させている。	いいえ	はい

参照元：厚生労働省 公正な採用選考チェックポイント

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo2.htm>

 STEP2で、面接の質問項目を再確認しましょう

「ご出身はどちら？」は不適切 面接で聞いてはいけない11項目

STEP2 面接での質問項目をチェック

面接時のアイスブレイクとして出身地やご家族のことを聞いたことはありませんか？
確かに話しやすい話題ではありますが、実は不適切な質問です。

【企業が面接で質問する際に心がけておくべきこと】

1. 応募者の基本的人権を尊重すること
2. 応募者の適性と能力のみを選考の基準とすること

これをもとに考えると、面接時に聞いてはいけないことは、下記の11項目にまとめられます。
話の流れで本人から下記に関連する発言があった場合は、**採用選考には影響しないと説明するなどの配慮**が必要です。

本人に責任のない事項	
1	「本籍・出生地」に関すること
2	「家族」に関すること(職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など)
3	「住宅状況」に関すること(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」に関すること
本来的に本人の自由であるべき事項	
5	「宗教」に関すること
6	「支持政党」に関すること
7	「人生観・生活信条など」に関すること
8	「尊敬する人物」に関すること
9	「思想」に関すること
10	「労働組合(加入状況や活動歴など)」、「学生運動などの社会運動」に関すること
11	「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

参照元：厚生労働省 採用選考自主点検資料（平成30年度版）
<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/dl/saiyo-02.pdf>



STEP3で、提出してもらおう書類を再確認しましょう

採用選考・入社時に 提出させてはいけないNG書類

STEP3 採用選考・雇用時にもらう書類をチェック

- 採用選考時**
- ・ 本人の適性や能力とは関係のない情報の収集禁止
 - ・ 社会的差別の原因となるおそれがある個人情報の収集禁止
 - ・ 保有資格、転職歴、年収水増しといった経歴詐称を防ぐために、下記表の※の書類を確認するのはOK

- 雇用時**
- ・ 法律上の定義はない
 - ・ 雇用契約を締結する場合も、適性・能力とは関係ない事柄については、必要以上に情報を収集しないことが望ましい

	書類名	採用選考時	雇用時
1	履歴書	○	○
2	職務経歴書	○	○
3	家庭環境や思想をテーマとした課題	×	×
4	資格証明書	○※	○
5	年金手帳	○※	○
6	雇用保険被保険者証	○※	○
7	課税証明書	○※	—
8	源泉徴収票	○※	○
9	戸籍謄本	×	×
10	住民票	×	住民票記載事項証明書は可 (本籍などは消すこと)
11	現住所の略図	×	×
12	健康診断書	×	○

<実際に起こっているクレーム例>

- 面接でかなり個人的な内容を聞かれた／プライベートな事を聞かれた
- 入社してみたら、求人広告に掲載されていた内容と違った
- 求人広告に掲載されていた内容と、面接で説明された内容が異なる
- 面接確約だと思っていたのに、書類選考で不採用となった

<ご確認ください>

「虚偽にあたる場合」や「誤解を生じさせる場合」等は、募集企業も行政からの指導対象になりうるおそれがあります。求職者に安心してご利用いただける転職サイトを提供できるよう、ご協力をいただけますと幸いです。