

コンプライアンス上注意すべき 採用時の NG 質問・NG 行動

大企業の社員が起こした応募者へのセクハラが話題になりました。コンプライアンス意識の高まり、SNS による風評被害も踏まえ、採用時の注意点について解説します。

はじめに

大手ゼネコンや商社の社員が、応募者の女子大学生に対して性的暴行を加えたなどとして逮捕され、大きく報道されました。

このような大事件にならずとも、コンプライアンス意識の高まり、SNS での炎上リスクから、採用面接時の企業側の行動には一層の注意が必要となります。以下、採用面接などの際に注意すべき「NG 質問」「NG 行動」について解説していきます。

NG 質問

面接の際に、就職差別やハラスメントにつながるような次のような内容を聞いてはいけません。

【1. 本籍地や住所】

本籍を質問することは、結果的に就職差別につながる恐れがあるため注意が必要です。

- 本籍地はどこですか
- お父さん、お母さんの出身地はどこですか
- あなたのおうちは国道〇〇号線（〇〇駅）のどちら側ですか

【2. 家族の情報】

家族の職業や収入、学歴、家庭環境をいたずらに尋ねることも要注意です。本人の能力や業務適性と関係のない質問として問題となることがあります。

- あなたのお父さんは、どこの会社に勤めていますか
- お父さん（お母さん）がいないようですが、どうしたのですか

【3. 宗教と政治】

思想・信条や宗教、支持する政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている

個人の自由権に属しており、採用選考の判断基準としてはいけません。

- 家の宗教は何ですか。何宗ですか
- あなたの家庭は、何党を支持していますか
- 労働組合活動をどう思いますか
- あなたの家では、何新聞を読んでいますか

【4. 男女雇用機会均等法に抵触する質問】

性別を理由（または前提、背景）とした質問は、男女雇用機会均等法の趣旨に違反する採用選考につながります。

- 結婚や出産後も働き続けようと思っていますか
- （男性だけに、または女性だけに）残業は可能ですか、また転勤は可能ですか
- 女性には体力的にキツイと思うけど大丈夫ですか
- LGBTQ であることで問題がありましたか

NG 行動

下記のようなセクハラにつながる行動、炎上につながる行動は厳しく制限した方が良いでしょう。

- 住所をストリートビューなどで検索し、居住環境を調べる。または調べたことを SNS で発信する
- 性自認についての情報を本人の許可なく SNS で発信する
- 個人的に応募者に連絡を取り、食事に誘う
- SNS で採用に関係のない個人的な連絡を取る

なお、前職へ応募者の様子を尋ねる「前職調査」は違法ではありません。ただし、本人の同意なく第三者に個人情報を提供すると、前職側が個人情報保護法に違反することになるため、あらかじめ本人の同意を得て確認することが望ましいでしょう。