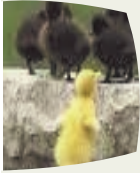




差別と社員採用

ISSUE MONTH | JANUARY 2010

- ▶ 差別とは?
- ▶ 求人広告を出す際の注意点
- ▶ 差別的な求人広告の例
- ▶ よりよい面接を行うには
- ▶ 面接の記録を残す



3HR focus

差別と社員採用

差別とは?

差別は雇用者がある特定の従業員を他の従業員より不利な扱いをする時に起こります。たとえば女性社員が同じ仕事をしている男性社員より給与が低かったりとか、少数民族に属する社員が白人の同僚に提供されているトレーニングの機会を与えられないといったことです。



雇用者は次のような理由に基づいて被雇用者を差別するべきではありません:

- 性別
- 性転換者
- 既婚者である、又は同性のパートナーがいる
- 妊娠中である、又は産休中である
- 人種
- 障害
- 性的指向
- 宗教や信条
- 年齢



求人広告を出す際の注意点

以下のような点にご注意ください:

- 男女差別的な言葉を使わない: 例 Xウェイター募集 Xウェイトレス募集 → フロアスタッフ募集
- 男女差別や少数民族差別を間接的にかがわせるような表現をしない
- 固定観念に捕われたイメージを思い起こさせるような写真を使わない: 例 男性しかいない写真
- 広告に曖昧さや誤解の余地が無いようにする
- ある特定の年齢層が求められている/好ましいという表現は避ける
- 年齢による差別を含む表現を避ける: 例 “mature (熟年の)” “energetic (エネルギーのある)” “recent graduate (新卒)” “ideal first job (新求職者にふさわしい職)”
- 障害の無い応募者が好ましいといった表現は避ける: 例 “the job requires physical fitness or energy (体力やエネルギーを必要とする職)”

差別的であるとされる求人広告の例

“An ability to work long hours/and or travel” 長時間勤務/出張可能な方
これは子育てをしている女性求職者に対する間接的な差別となりえます。



“Mature individual required” 熟年の方求む

“mature” (熟年の) “young” (若い) などといった言葉は年齢に基づいた差別という 推測を生む可能性があります。

X “最低5年間の職務経験が必須” (若い求職者に対する差別を避けるために雇用者は経験年数を問うよりも必要とされる経験のレベルや種類を条件として示すべきです。)

よりよい面接を行うには

社員採用に関わるマネジャーは特定の応募者に対して偏見を持たず、公正に選抜のための面接を行う義務があります。

マネジャーはある職種の応募者に一様に尋ねる質問事項のリストを作成するべきです。こういうやり方をする事によって面接を受ける側は自分のスキルや能力を示す機会を同じように与えられたことになり面接の一貫性や公正さを保証することになります。

応募者に対してすべきではない質問とは：

- 応募者の結婚歴、配偶者の有無、結婚計画
- 育児方法
- 一般的な家庭内の取り決め
- 現在又は将来の妊娠／産休（計画）
- 配偶者の職業と移動の可能性
- 家庭の理由による現在又は将来の欠勤（の可能性）



応募者の仕事をこなす能力を測るような質問をする

X悪い例	O適切な例
ここ数年のうちに結婚する／家庭を持つご予定ですか？ Are you planning to get married/have a family in the next few years?	ここ3年／5年の内にあなたがやり遂げたいと思うことは何でしょうか？ What are your general aims and goals over the next three/five years?
もし出張で泊まりになるとしたら誰がお子さんの面倒を見ることになるのでしょうか？ Who would look after your children if you were asked to travel away from home on a business trip?	この仕事は年にX回、出張が必要となります。あなたはどの程度、応じることが可能でしょうか？ The job would involve travelling away on business trips approximately [x] times a year. To what extent would you be able to comply with this?
急に残業をしなければならぬとしたら、お子さんの育児のアレンジはどうなってきますか？ If we needed you to work late at short notice, how would this affect your childcare arrangements?	この仕事は時に急に残業を必要とすることがあるのですが、そうなった場合、どう対処なさいますか？ The job might occasionally require you to work late at short notice. How would you respond if asked to do this?
もし社内で別の支店に異動ということになれば、ご主人はどうお思いになられるでしょうか？ How would your husband feel if we asked you to relocate to a different branch of the company?	もしうちの支店に異動ということになれば、あなたはどのように思いますか？ How would you feel if we asked you to relocate to a different branch of the company?

最終的にはある職に関して能力や経験の面から見てふさわしい求職者が、例えば性別や人種によって不採用になり、面接のやり方がその人にとって実質的に不利であったという説明ができれば、人事採用が差別的であったという主張が説得力を持つことになります。

面接の記録を残す

面接を担当するマネジャーにとって面接内容、その後の選考決定の理由の記録を残すことが必要となってきます。つまり最終選考で採用又は不採用となった主要な理由を記録するという事です。

なぜ記録を残すことが必要なのでしょうか？

- もし何も記録が残っておらず、不採用になった求職者が差別を理由に訴えを起こした場合、会社側が面接でのやり取りや質問事項を具体的にどのように聞いたのかを正確に思い出すことはほぼ不可能です。
- 記録が残っていないとなると、労働裁判所はその会社の採用の全プロセスが行き当たりばったりで主観的であり、かつ無計画であるという結論を下さざるを得なくなります

個人に関する記録は個人情報保護法（1998年改定）の下の個人の権利に関わることであるという認識をマネジャーは持つべきです。求職者は書面で請求すれば自分のファイルのコピーを要求する権利があります。面接の記録はこれを考慮に入れて作成されるべきです。

3HR plc は英国・欧州全域にわたる就職斡旋に関する様々なサービスを提供しています

リクルート業界20年以上の経験を誇る、日・英語堪能なリクルートチームが貴社の就職活動をお手伝い致します。登録・お問い合わせは下記までお気軽にご連絡下さい。ドノバン由香 Email yuka.donovan@3hrplc.co.uk 又は Tel: 020 7194 8148
村上香織 Email kaori.murakami@3hrplc.co.uk 又は Tel: 020 7194 8149