

## Ⅱ 公正な採用選考をめざして

### 1 公正な採用選考の基本的な考え方

#### (1) 人を人としてみる

世界人権宣言は、「すべての人間は、生まれながら自由で、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、同胞の精神をもって互いに行動しなければならない。」とうたっています。

また、日本国憲法は、すべての人に職業選択に自由を保障しています。求職者にとって、「就職」は生活を左右するものであることはもちろん、その労働を通じて社会生活や社会活動に参加し、自己実現を図る極めて重要なものです。

一方、企業における「人（労働力）」問題も、その事業の盛衰に大きな影響を及ぼす重大事であることは、言うまでもありません。

しかし、企業に採用の自由があるからといって、不当な求人条件を出したり、選考時に何を聞き、何を書かせても良いというものではありません。応募者の基本的人権を侵す採用の自由は認められていません。

すなわち、人を「かけがえのない人間」としてみる人権尊重の精神が最も大切なことです。

#### (2) 応募者のもつ適性・能力を基準として採用選考を行う

職業選択の自由、すなわち就職の機会均等ということは、だれでも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選べるということですが、そのためには、雇用する側が差別のない公正な採用選考を行うことが大切です。

採用方針、採用計画のなかで、同和関係者、在日韓国・朝鮮人など、特定の人を排除し、最初から募集の対象にさえしなかったり、親の職業や家庭状況等を選考・採用のポイントとして考えることは、非合理的な考え方と言えます。

応募者の適性・能力を基準として、客観的な判断により合理的な採用選考が行われなければならないことは当然のことですが、適性・能力は固定的なものではなく、採用後の教育・訓練及び経験等により伸長することが考えられるため、将来性についても判断すべきです。

#### (3) 応募者に広く門戸を開く

だれにでも欠点や短所はありますが、また、その一方で「その人にしかない持ち味」、「いかしうる価値」などの長所をもっています。

それぞれのもつ特性を引き出すためには、まず、求人条件に合ったすべての人が

応募できるという原則を確率することが必要です。

その上で、応募者の適性・能力を表面的に判断せず、潜在的な能力や採用後の教育訓練による可能性も、積極的に見いだすような配慮が大切です。

障害者、女性、高齢者及び外国人など、応募者が働く意欲と能力を十分に発揮できるような、採用選考システムと職場環境を整備する必要があります。

## 2 採用方針、採用計画の樹立

次のことを見直しましょう

- 採用方針、採用予定の職種・人員が計画的、合理的に定められていますか。
- 求人条件に適合するすべての人が応募できる原則が確立されていますか。さらに、年齢を理由として募集・採用の対象から排除していませんか。
- 本人の適性、能力以外のこと（親の職業、家庭状況等）を採用の条件にしていませんか。

働く職場を得るということは、生計を維持するためだけのものではありません。自分の適性・能力のに合った仕事をし、その仕事に「生きがい」を感じることは、私たちの生活に極めて重要な意義をもっています。

従業員の採用計画は、経済情勢を見通し、企業の事業計画との関連や労働力の需給、従業員の異動など諸般の情勢を総合的に判断して決定されます。このとき、採用条件に適合するすべての人が応募できるという原則が確立されていなければなりません。また、企業が採用したいのは、その職務に必要な適性・能力をもっている人です。したがって、すべての応募者のなかから合理的な選考によって、客観的に判断し、採否を決める原則を確立しなければなりません。

採用方針や採用計画の樹立に当たっては、次のようなことに配慮してください。

- (1) 応募者の家族状況など、本人に責任のない事項や人生観・生活信条等、本来、自由であるべき事項を採用条件とすることはあってはならないことです。  
また、憶測や偏見によって採否を決定するのは企業にとっても大きなマイナスとなります。
- (2) 特に、障害者が応募できないとしている企業には、先入観で「障害者は仕事が出来ない」決めつけてしまう考え方があるからです。このような考え方は

選考更衣自体を否定するものです。

- (3) 「我が社の選考体制は、長年にわたって改善を重ねてきたものだから大丈夫」と安心するのではなく、様々な人権問題について、どの程度認識しているか、正しく理解しているかを日々点検することが大切です。
- (4) 労働者の募集及び採用については、厚生労働省令定める例外事由を除き、年齢にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。したがって、原則として労働者の年齢を理由として、募集・採用の対象から排除することはできません。

### 3 求 人

#### (1) 求人申し込みの際の留意点

##### 次のことを見直しましょう

- 学校の課題（全日制・定時制・通信制・単位制）、学科により、採用者の範囲を限定することなく、広く応募の機会を与えていますか。
- 特定の人（同和関係者、在日韓国・朝鮮人生徒など）を排除していませんか。
- 高校指定に当たっては、男（女）子校のみを指定するなど、男女雇用機会均等法の趣旨に違反する指定を行っていませんか。

- ① 求人労働条件や職務内容が、最低賃金などの労働法令に違反した内容とならないよう注意してください。また、募集に当たっては男女雇用機会均等法により、男女不問求人としなければなりません。
- ② 「仕事の内容」「賃金」「労働時間」等は求職者が応募する際の、もっとも重要な判断事項であるため、可能な限り具体的かつ明確に記入してください。
- ③ 求人票に記載された条件は、入職日には必ず実施できる内容でなければなりません。予定や計画は記入しないでください。誇張した表現は、トラブルの原因となる場合があります。
- ④ 求人申し込みは、人事権（採用権）のある事業所単位で、必ずその会社（事業所）の採用・人事責任者が行ってください。

## **(2) 新規中学校、高等学校、特別支援学校等卒業者**

- ① 新規学校卒業者は、すぐれた適応性を有するとともに、無限の可能性を秘めた将来の産業、社会の担い手です。また、新規学卒者にとっては、初めての就職であり「社会」や「企業」を認識する上で、非常に重要な意味を持っています。このため、新規学卒者を募集する場合には、就職の機会均等を保障するという認識に立った考え方をしてください。
- ② 中学校卒業予定者を対象とした求人は、年々減少しており、就職が厳しくなっています。採用計画作成の際、新規中学校卒業者の求人の申込みについて配慮してください。
- ③ 多くの生徒が就職を希望しています。新規学卒者の採用選考に当たっては、障害のある能力・適性に配慮するとともに、障害のない生徒と同様に採用の機会を設けるよう配慮してください。
- ④ 外国籍をもった生徒についても、就職の機会均等を保障し、本人の適性と能力をみる公正な採用選考を実施してください。

## **(3) 大学・短大等卒業者**

- ① 大学等新卒者の採用選考に当たり、特に、次の点に十分配慮し行動してください。
  - ・ 学生が学業に専念するためにも、採用選考活動の早期開始は自粛してください。
  - ・ 採用活動に当たり、大学等の学事日程を尊重し、正常な学校教育と学習環境の確保に努めるとともに、男女機会均等法及びその指針の趣旨に則って行ってください。
  - ・ 採用内定の開始日については、正式内定は10月1日以降とします。
  - ・ 学生の応募書類については、「大学等指定書類（『履歴書・写真・自己紹介書』、『成績証明書《卒業見込み証明書を含む》』）」とし、就職差別につながるおそれのある「会社指定書類《エントリーシート等を含む》」、「戸籍謄（抄本）」、「住民票」の提出を求めないでください。

# **4 採用選考**

## **(1) 選考基準・選考方法**

### 次のことを見直しましょう

- 採用職種の仕事（職務）を遂行するために、必要な条件を基礎とした公正な基準ができていますか。（身体条件、知識、技能、履修科目等のうち、職務（仕事）遂行上必要な条件は何か、どの程度必要なのかなどが明確になっていますか。）
- 選考基準に適合しているかどうか公正に評価する方法がとられていますか。
- 過去の習慣、経験のみにとられず、応募者の基本的人権を尊重する体制がとられていますか。
- 表面的なことだけで判断せず、潜在的能力（資質よ長所）を見いだすような配慮がなされていますか。

#### ① 職務遂行能力を条件とした公正な基準

選考基準は、採用選考を実施するための「ものさし」です。採用予定の職種の作業内容によって、知識はどの分野のことが、どの程度必要なのか、技術や経験、身体的要件、運動機能等はどの程度必要なのか明確にしておくことが必要です。

すなわち、採用する職種の作業内容によって、採用基準を定めることが必要ですが、この場合最も大切なことは、その基準が合理的かつ公平なことです。

#### ② 選考基準に適合した公正な評価方法

選考方法には、学科試験、作文、適正検査、面接などいろいろあります。選考基準に適合する度合いを的確に判断するためには、どの選考方法が適しているかを十分に検討してください。一つの方法のみで選考する方法は、正しい評価に欠けるおそれがありますので、総合的に評価することが大切です。

近年、新規学校卒業者の採用選考時に「血液検査」等の健康診断を一律に実施している例が見受けられますが、こうした健康診断の実施は、応募者の適正と能力を判断するうえで必要のない事項の把握につながり、結果として就職差別につながる恐れがあります。

したがって、採用選考時にいわゆる「血液検査」等の健康診断が応募者の適性と能力を判断するうえで本当に必要かどうか慎重に検討してください。

#### ③ 応募者の基本的人権の尊重

企業の採用選考体制は、一朝一夕にできたものではなく、このため、多くの慣習があり、経営者や人事担当者の経験がとり入れられています。しかし、応募者

の基本的な人権を尊重する視点が十分堅持されてきたとは必ずしも言えない場合が見受けられます。意識的に差別する意図はなくても、従来から行われている方法の中には、偏見に基づく予断が残存している例が多くみられ、差別につながるおそれのあるものもあります。

人権問題の解決という視点からも、新しい感覚で選考方法を再検討してください。

#### ④ 潜在的能力を見いだす視点

面接等の選考内容から「一事が万事」的発想で決めつけることのないように、「社員は育てるもの」の視点で総合的に評価し、さまざまな潜在能力や、採用後の教育・訓練による可能性も積極的に見いだすような配慮が必要です。

## (2) 募集・応募書類

### 次のことを見直しましょう

- 求人票、求人要領（会社案内）は採用方針、採用計画に基づき、正しいものを作成していますか。
- 中学卒業者および高校卒業者については「統一応募用紙」以外の応募書類の提出を求めていますか。
- 高専、短大、大学等卒業者の応募書類については資料編 77 頁に掲載する履歴書、自己紹介書を参考として活用していますか。
- 新規学校卒業予定者以外の応募者から提出される履歴書は資料編 78 頁に記載する J I S 規格のものを使用していますか。
- 戸籍謄（抄）本や住民票を要求したり、本籍地など差別につながる事項を調査したりしていませんか。

#### ① 新規中学校卒業者

新規中学校卒業者の応募書類については、「奈良県版」を使用しています。（他府県からの応募書類については、厚生労働省、文部科学省協議のもとに全国的に決められた「職業相談票〔乙〕」、又は、都道府県が独自に定めた様式を使用しています。）

なお、応募書類から本人の適性・能力に関する項目以外をなくすという趣旨に沿って、平成 8（1996）年度から「本籍」「保護者の年齢・性別」欄等の削除等がなされた新様式を使用することとなりました。

この趣旨を十分御理解のうえ、削除された項目については「書かせたり」「質問したり」することのないようにしてください。

#### ② 新規高等学校卒業者

新規高等学校卒業者の応募書類については、近畿高等学校進路指導連絡協議会で定められた「近畿高等学校統一用紙」(p82～84)を昭和46(1971)年から使用しています。したがって、この用紙以外の応募書類を要求しないようにしてください。

なお、応募書類には本人の適性・能力に関する項目のみを記載する趣旨に沿って、平成8(1996)年度からは「本籍」「家族」欄の削除等がなされた新様式が使用されています。また、平成17(2005)年には、「保護者氏名」欄も削除されました。この趣旨を十分理解して、削除された項目について「書かせたり」「質問したり」することのないようにしてください。

#### 近畿高等学校統一用紙の趣旨

この統一用紙が使用されるまで、各企業では、採用選考に当たり、各社独自の応募用紙(いわゆる社用紙)を使用していました。これら社用紙には、思想、生活信条、宗教、尊敬する人物、支持政党、家庭の資産、住居状況、家族の学歴、職業、家族関係等就職差別につながる恐れのある事項が含まれていました。そして「社用紙を等しく摘発し、差別的項目を排除した、統一応募用紙を作成しよう」との動きが昭和45(1970)年頃近畿地方の高校で起こり、近畿各府県の関係機関が協議してできあがったのが近畿高等学校統一用紙です。

新規特別支援学校卒業者の応募書類については、各学校で定められたものを使用してください。

### ③ 新規大学・短期大学・高等専門学校卒業者

新規大学等卒業者(大学、短期大学、高等専門学校卒業者)については、統一応募書類は定められていませんが、考え方は高等学校卒業者と同じです。

したがって、個々の大学等が公正な採用選考に資するために作成した応募書類がある場合には、それを使用し、所定の応募書類がない場合には、J|S規格の履歴書〔標準的参考例〕(p80)と大学等が定めた学業成績証明書、卒業見込証明書とし、会社独自の応募書類(社用紙)の提出を求めないでください。

なお、厚生労働省では、昭和58(1983)年から新規大学等卒業者に対する就職差別の撤廃を図るため、職業安定局長名により、経済・業種107団体に対して、就職差別につながる恐れのある事項を除いた応募書類の標準的参考例を示すなど、傘下企業に対する指導の徹底を要請してきたところです。(平成8(1996)年度からこの標準的参考例についても「本籍」「家族」欄等が削除されるなどの改定が行われました。)

#### ④ 高等職業技術専門校及び職業能力開発校修了者

高等職業技術専門校及び職業能力開発校修了者の応募書類については、それぞれの訓練校等で定められたものを使用してください。

#### ⑤ 一般求職者

中途採用への応募書類に提出を求める履歴書は、JIS 規格のものとしてください。  
市販の履歴書も昭和 49 年から JIS 規格として統一されています。(平成 10 年 7 月 20 日改定)。

パート社員等の募集に新聞の折込広告を利用される場合がありますが、その中に応募書類(履歴書、アンケート)が印刷され、家族状況や通勤経路の記入を求める内容の様式を使用している事例がありました。これらの項目は、応募者の適性・能力に関係がないだけでなく「身元調査」につながる可能性をはらんでいます。折込広告に応募書類を印刷することは避けていただき、JIS 規格の履歴書を使用していただくようお願いします。

### (3) 学科試験等

#### 次のことを見直しましょう

- 学科試験は、採用職種の職務遂行に必要な知識についてのみ問う内容となっていますか。
- 職務と何ら関係のない高度なものを出题していませんか。
- 作文に「私の生いたち」、「私の家庭」、「父(母)を語る」等応募者の家庭環境や思想・信条に関わるテーマを課していませんか。

学科試験は、応募者のもっている専門的知識や一般常識、文章表現力などを記述試験によって判断するもので、ほとんどの企業で実施されています。しかし、当該職務と何ら関係のない内容で点差をつけることは、採用選考の場合には不当なことです。試験の内容については職種ごとに考慮することが必要になります。そして、結果の判定についても、職種との関連を留意しなければなりません。職務と何ら関係のない高度な問題を出题するのはさけてください。

選考試験におけるペーパーテストの結果と、採用後の能力発揮との相関関係についても十分検討し、正しい採用選考結果が得られるように努めてください。

作文は、応募者が自分の気持ちや意見を主体的に表現するものです。したがって、新聞やテレビなどマスコミ関係の記者や編集などの職務に従事する場合には、大きなウエイトを占めています。しかし、これまでは、ほとんどの企業で安易に作文を書かせてきました。そして、「表現力をみるため」といいながら、実際にはその人の考え方(人生観、生き方)や家庭環境などを調べてきました。安易に作文を課すことなく、また題材についても十分配慮してください。「私の生いたち」、「私の育った生活環境」、「私の人生観」、「尊敬する人物」、「私の家庭」、「私の家の職業」、「私の父(母)を語る」などのように、家庭の状況や家庭環境などを直接あるいは間接に書かせる題材や、思想・信条を表現させる題材などは課してはなりません。



## (4) 適性検査

### 次のことを見直しましょう

- 適性検査をその目的以外に使用していませんか。
- 適性検査の実施や判定及びその利用には、専門的知識のある人が当たっていますか。

適性検査には厚生労働省が編集した一般職業適性検査、内田式クレペリン精神作業検査、職業レディネステストなどいろいろな種類のものがあります。この適性検査を実施するときは、適性検査で何を判定するのか、その目的を明確にし、目的に合った検査を行うことが必要です。この選定を誤ることは、例えば、体温計で脈を測ったり、数学のテストで国語の知識を推定するようなことと同様です。

テスト結果の判定や活用については、専門知識や経験を有する人が行うことが絶対の要件です。

社員の人事考課は入社後一定期間の実績がありますし、若干の誤差があったとしても、次の考課で是正できます。しかし、採用選考の適性検査で、応募者の当該職務に対する適性を完全につかむことは困難なことです。適性検査を絶対視しないように注意してください。

適性検査を実施する場合は、以上のことを十分勘案して実施してください。このような配慮が、相手の基本的人権を尊重するものであり、差別のない採用選考に通じるといえます。

## (5) 面接

### 次のことを見直しましょう

- 面接によって判断する目的が明らかになっていますか。
- 外面的な容姿、態度等にとらわれず、科学的、客観的に判断できる方法、基準が確立されていますか。
- 質問内容について、面接担当者全員で事前に十分検討がなされていますか。(面接担当者の恣意的な判断が入り込む余地はありませんか。)
- 面接担当者に、観察力が鋭く言葉が明瞭で物事を客観的に判断し感情に左右されない、面接を担当するのに適切な人がなっていますか。

採用試験のなかで面接は、最も重要なウェイトを占めています。そのため面接試験だけで応募者の採否を決定する場合も少なくありません。

ところが、面接担当官が、誤った基準を面接にもち込み、応募者の思想・信条や家庭環境など、就職差別につながる質問をする場合がまだあります。

### ① 面接の目的

## イ 応募者の総合的評価

適性・能力などについて、テストやさまざまな資料からその判断材料を得るとしても、それぞれのデータは全体の一部分にすぎません。

そのため面接ではそれらの各資料を基に、一定の環境のなかで面接を受ける者と相対し、これらのデータを確認し合うとともに、応募者の受け答え、反応の仕方等も考慮に入れて総合的評価を行うものです。

したがって、面接は学科試験やテストとまったく関係がないということではなくて、むしろその集大成といえます。

## ロ お互いの情報交換

応募者の志望の動機、企業への要望、就職に際してのさまざまな条件等を知ることが大切なことです。また、求人側も採用条件や採用後の労働条件等を詳しく説明します。面接によって互いに情報の交換を行いながら意思の疎通を図ることが大切です。

## ハ 適性・能力の判定

面接は、ペーパー等によるテストでは判定できない適性や能力を判定しようとするものです。例えば、会話のなかから、質問の意図や内容を捉える力（理解力、判断力）、あるいは自分の伝えたいことをわかりやすく表現する力（表現力）などを、一定の基準に基づいて総合的に評価します。

## ② 面接の基準

筆記試験は解答が記入され、その結果は後まで残りますが、面接はその場だけのものです。そのため、面接は筆記試験以上に十分な事前準備が必要です。

面接担当者は、学科試験の結果や履歴書（応募書類）から応募者の適性・能力に関し、面接時の総合評価のための資料を整理しておく必要があります。そして、面接で判断する適性・能力の判定基準を統一し、外面的な容姿や態度にとらわれることなく、客観的に判断できる方法や基準をあらかじめ定めておかなければなりません。

## ③ 設問の内容

面接時における質問の内容は、職務遂行のための応募者の適性・能力を判定するのに必要な項目に限るべきです。

例えば、設問の内容について親の職業や資産などはそれ自体、応募者本人に責任のない事項です。非常に答えづらく応募者を精神的に苦しめるものであり、その心理的打撃は面接態度にも現れます。このような応募者の言動から受ける印象によって、心理的打撃を受けた人と受けない人を比較し、採否決定の判断材料と

することは極めて不当なことです。

したがって設問の内容は、面接の目的や基準に照らして、あらかじめ統一的に定めておかなければなりません。そのため質問集を作り、事前に面接担当者全員により勉強会を開くことが大切です。

#### ④ 面接の方法

面接の方法には、一人ずつ面接する個人面接方式と、応募者を数人のグループに分け、グループごとに面接する集団面接方式とがあります。集団面接方式には、集団で同時に面接する単純面接方式と、グループごとに一定のテーマを与えて応募者の間で討論する討論面接方式の二つがあります。どの面接方式を実施するかは、求人職種、応募者の数、面接時間、面接場所等を考慮して決定してください。

#### ⑤ 面接前の準備

面接担当者は、面接の目的に沿って事前に質問内容や質問項目の打合せを行い、すべての人に統一した質問をすることが大切です。

面接の方法についても、担当者全員が同じ条件で設定しそれを平均するのか、評価項目を分担してその結果を総合するのか、事前に十分打ち合せ、調整しておくことが必要です。

なお、面接を一人で担当することは個人的な判断に陥りやすく、客観性を欠くこととなりますので、複数（2～5人）で担当することが望まれます。しかし、担当者があまり多いと、応募者に威圧感を与えるおそれもありますので、十分考慮してください。

#### ⑥ 面接時に配慮すべきこと

応募者は面接会場では非常に緊張しています。堅苦しい話は避けお互い気軽に話し合える雰囲気づくりが大切です。応募者に心理的動揺を与えたり、精神的負担を与えるような言動は慎みましょう。

また、緊張をほぐす目的で、親や兄弟のことについて質問するケースも多数見受けられますので、ご注意ください。

#### ⑦ 面接担当者の選定

面接担当者を選定するに当たっては、面接技術、観察力、言葉の明瞭さなど十分考慮することが必要です。感情に左右されない人や、客観的な判断力に欠けがちな人は不適確です。

#### ⑧ 面接の評定のあり方

面接結果の評定にあたっては、特に次の点に注意しなければなりません。

- イ 第一印象にこだわらないこと。
- ロ 外見のみによって、個人的に好悪感を抱かないこと。
- ハ 一つの条件が良い（悪い）と、それを不当に高く（低く）評価し、他の条件もみんな良い（悪い）という心理的現象に陥らないこと。

## （6）身元調査

### 次のことを見直しましょう

- 本籍地、現住所や家庭環境等の身元調査を実施していませんか。
- 採用選考前はもちろん、内定後においても行っていませんか。

企業のなかには、企業が独自で、あるいは調査会社を利用するなどして、応募者の身元や家庭環境などの調査を行い、採否決定の判断の資料としていたことが発覚し、問題となったところがあります。

身元調査は、応募者の居住する地域あるいは高校・高専・大学等を訪問して、応募者本人の適性や能力に関係のない出生地、思想・信条などを調べることです。また、面接時に自宅付近の状況や家庭環境について聞くのも身元調査に当たります。

これらの項目を調査し、従業員の採用選考に使用することは、応募者の適性・能力に何ら関係のないことがらを採用基準とすることになり、このような基準により採否を決めることは、公正な採用選考の趣旨に反するばかりか、就職差別につながることであります。

不適正な採用基準が、就職差別を増長させてきたという事実を招来してきたことを知らねばなりません。

採用に際しての身元調査は絶対にしないようお願いします。

## （7）採否の決定

### 次のことを見直しましょう

- 公正な選考結果であるか、応募者の適性・能力を総合的に評価しているかについて、再点検していますか。
- 「否」とする場合、その理由を明確にしていますか。誰もが納得できる正しい理由があつてのことですか。

採否の決定は、企業にとっても応募者にとっても、きわめて重要な結果をもたらすものです。その決定には、公正な選考であったか、応募者の適性や能力等を総合的に評価しているかなどについて、慎重に再検討してください。特に評価点が同じであり、採用人員の関係などから全員採用できない場合には、より慎重な検討が必要であり、その結果に責任をもてるようにしなければなりません。

採用内定者が決定した場合には、その通知書はできるだけ早く出すことが大切です。また、不採用に対しては応募者の気持ちを傷つけないよう十分配慮し、できるだけ早く通知することが望まれます。

## 5 内定から入社後

### 次のことを見直しましょう

- 採用が決定したからといって、入社前に就職承諾書以外の書類（戸籍謄（抄）本等）の提出を求めていますか。
- 承諾書に、会社側の一方的な考え方による採用取消や留保の条件を付けていませんか。
- 入社の際や入社後にも、戸籍謄（抄）本、住民票等の提出を画一的に義務付けていませんか。
- 入社前に身元保証書の提出を求めていますか。
- 入社後は求人票に記載された求人条件（賃金、労働時間など）を必ず守っていますか。

採用を決定するという事は雇用契約の出発点です。したがって、企業と採用決定者は雇用契約の締結という観点から、意思の疎通を図っておく必要があります。

企業は採用が決定すると、すぐ戸籍謄（抄）本等の書類の提出を求めることがありますが、入社日までは、就職承諾書以外の書類を求めることはできません。

採用決定後に、戸籍謄（抄）本等の書類に提出を求めた企業は、「就業規則に規定があるから」、「従業員カードに記入する必要があるから」というようなことなどを理由としますが、何のためにそのような規定があるのか、なぜそのような記入欄が設けられているのかを聞くと、明確な回答が得られることはほとんどありません。この点を慎重に考えてください。

また、身元保証書は入社後に提出させることは差し支えありませんが、提出させる場合には、なぜ必要なのかを理解させたいうえで提出させてください。これを採用選考の場にもち込んだり、入社前に求めてはいけません。

