

事例5 EEO問題を知っていることは、日本人マネージャーの常識

鈴木さんは家電製品の現地販売会社に派遣された、営業マネージャーである。この会社では日本本社と異なり、人事部門でなく各ライン部門が採用活動を行うため、鈴木さんは新しいポジションに応募してきた人の面接を行った。応募者の中に日系米国人のポール・キムラさんがいた。

キムラさん「はじめまして、よろしく申し上げます」

鈴木さん「え、日本語を話されるのですか。日本の方ですね」

キムラさん「いいえ。実は、父は日本人ですが、私はこの国で生まれたので、国籍は米国なんです」

鈴木さん「見た目には、全くの日本人だし、日本語をそんなに流暢に話せるとは頼もしいなあ。ところで、お父さんはどこのお生まれですか」

キムラさん「四国の徳島だと聞いています」

鈴木さん「お父さんはもうずいぶん長く、こちらに住んでいらっしゃるのでしょうか。初めは会社の仕事で赴任されたのですか」

キムラさん「そうですが、その後、グリーン・カードを取って定住することにしたそうです」

鈴木さん「ところで、今、あなたが就いている仕事について、お聞きしてもいいですか」

ということで、鈴木さんは無事にインタビューを終えた。後日、他に良い人が見つかり、キムラさんに「不採用」の返事をしたところ、キムラさんより書面で次のような抗議文が届いた。

「採用面接時の人種や家族についての質問は差別であり、この質問に基づいた採用判断は不当である」

びっくりした鈴木さんは、すぐに人事部門に飛んでいった。

[ポイント]

- (1) 日本語が流ちょうな日系人であっても、アメリカ人であることを忘れてはならない。
- (2) 個人の職務能力や適性を知るうえで必要なこと以外に関する質問をし、それに基づき採否を決定することは、差別となり、雇用機会均等の法規に触れることになる。
- (3) 具体的には国籍、性別、年齢、家族、身体障害等に関する質問を採用の面接のときに行ってはならない。
- (4) 企業がたとえ国籍等を採用決定の基準にしていなくても、不採用になった応募者が「それらを不採用の理由にした」と疑うか否かが問題である。したがって、企業側はそうした疑いを持たれないようにすることが必要である。
- (5) 応募者が一方的に家族状況について話した場合でも、会社側はその情報を必要としていたと判断される。英語能力が十分でない日本人の場合に、聞き役にまわるといことが起こりがちであるが、それも避けるべきである。面接前に、「どのような仕事内容を担当させ、そのためにどのような能力を必要とするか」をきちんと整理し、それに基づき質問していくことが重要である。
- (6) 採用面接でこうしたEEO（雇用機会均等法）問題が起こらないように、専門の弁護士と相談して、自社用の Application Form（応募書類）を作成しておく。
- (7) また派遣前研修の際に、日本人に対して十分教育しておくことが重要である。単に知識として教育するだけでなく、ロール・プレーイング（役割演技）等の方法で実際に疑似体験するという方法が特に有効であろう。
- (8) EEO 問題が実際に起きたら、生半可な知識をもって対策を立てるより、専門の弁護士と相談することを勧める。

(EEO 問題については第 1 章 事例 2 及び第 2 章 事例 22 も参照してください)