



就職活動をはじめる
学生のみなさんへ

公正な
選考採用を
受ける
ために



大就連(大阪府下大学等就職問題連絡協議会)

大阪府内の大学、短期大学、高等専門学校(77校)の就職業務担当者が集まり、差別のない公正な採用選考の実現に向けて、互いに研究協議しつつ、個々の取組みを充実させることを目的とした団体です。

公正な採用選考を受けるために

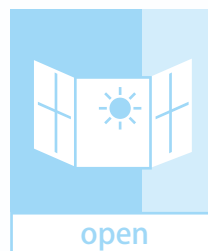
人生における大きなイベントのひとつ「就職活動」。その就職活動で、自分に責任の無いことで排除されたり、面接でセクシュアルハラスメントを受けたり、家族の職業や収入を聞かれるなど、イヤな思いをさせられるケースがあります。

「雇う側と雇われる側」という立場の違いはありますが、これらは、求人企業が就職受験する人の人権を尊重していないことから起こるものです。

日本では、憲法により「職業選択の自由」が保障されており、誰もが自由に自分の適性や能力に応じて職業を選ぶことができます。そのためには求人企業が就職受験する学生の適性・能力などを基準として、客観的な判断により合理的な採用選考を行うことが大切です。そこで大学をはじめ、国(厚生労働省)や大阪府では、求人企業・団体に対して次のことをお願いしています。



- 「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち応募者の基本的な人権を尊重する
- 応募者のもつ適性・能力を基準として採用選考を行う(特定の人を排除しない)
- 応募者に広く門戸を開く



こんなことが「公正な採用選考」に反します



「本人に責任のない事項」「本来、自由であるべき事項」を質問することなどは、「公正な採用選考」に反します

適性・能力に関係のない「本人に責任のない事項」を質問することは、「公正な採用選考」に反します。

これまで、学生から報告があったものでも「本籍・出生地・学歴に関すること」「家族に関すること（家族の構成、家族の学歴・職業、家族の収入など）」「住居・住居環境に関すること」についての質問など、「本人に責任のない事項」に関わる問題事象が数多く報告されています。

これらは面接時に行うことはもちろん、会社独自の履歴書やホームページからのエントリーシート、会社説明会などで配布されるアンケートで、記載項目として設けることも「公正な採用選考」に反する問題事象となります。

また、思想・信条や宗教など「本来、自由であるべき事項」でも同様に、面接時に質問することや応募提出書類などの質問記載項目とすることは問題事象となります。



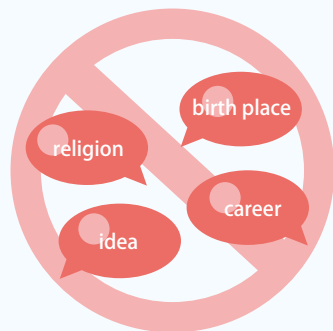
就職差別につながる質問項目

【本人に責任のない事項】

- ① 本籍や生い立ち、出生地、学歴に関すること
- ② 家族構成や家族の学歴・職業・地位・収入など家族に関すること
- ③ 住宅状況、生活環境・家庭環境に関すること

【本来、自由であるべき事項】

- ④ 宗教に関すること
- ⑤ 思想・信条に関すること（支持政党、尊敬する人物、社会運動、購読新聞・愛読書など）





**男女のいずれかを排除することや優先すること、
男女で異なる求人情報を提供することなどは、
公正な採用選考(男女雇用機会均等法)に反します**

男女雇用機会均等法では、労働者の募集及び採用における性別を理由とする差別を禁止し、男女の均等な取り扱いを求めています。

採用 面接

男性または女性を排除、あるいは敬遠しているかのような質問、男性または女性に対する差別的な質問、セクシュアルハラスメント発言などは、公正な採用選考(男女雇用機会均等法)に反します。



男女雇用機会均等法に違反する事項とは？

①(女性に対してのみ)結婚・出産後も働くことの意志や恋人・結婚予定の有無を質問

男女を問わずこのような質問すること自体が、公正な採用選考にも反します。

②男性、または女性にのみ残業、休日出勤、転勤などが可能かを質問

労働条件の事前確認のため、応募者全員を対象に質問することを妨げるものではありません。

③男性または女性を敬遠しているかのような質問、発言

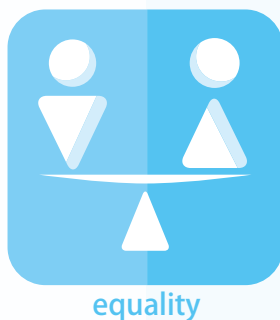
④セクシュアルハラスメントと思われる質問・発言

(例:「ミニスカートを履くように」と発言する、「彼氏(彼女)はいるの?」「つき合ったことはある?」など恋愛経験の質問など)

男女雇用機会均等法では、事業主に対し、セクシュアルハラスメント防止の雇用管理上の措置義務が課されており、採用面接についても同様の趣旨の対応が求められます。

⑤女性と男性で異なった手法の面接

面接回数、男女別集団面接、集団面接—男性のみ質問



募集・採用条件など

募集・採用条件などで、男女のいずれかを排除することも、男女のいずれかを優先することもできません。

また、採用選考基準を男女で異なるものとすることや、求人情報の提供を男女で異なることも禁止されています。



男女雇用機会均等法に違反する募集要件とは？

- ①「男性のみ」または「女性のみ」の募集
- ②男女別に採用予定人数を設定
- ③男女で異なった年齢制限を設定
- ④「営業マン」「ウエイトレス」など、男性または女性を表す名称で募集職種を表記（この場合は「営業職」「ホール係」「接客」などと表記）
- ⑤会社案内や募集要項などで「男性歓迎」「女性向き」などの表現



男女雇用機会均等法に違反する就職情報提供とは？

- ①「会社案内」などの資料を女性には送付せず、男女で対応が異なる
- ②男女別に会社説明会などを開催



3 戸籍謄(抄)本の提出を求めることは、公正採用選考に反します

求人応募時に戸籍謄(抄)本の提出を求めることは、応募者本人の本籍地から「生まれ」「ところ」を調べることになり、部落差別にもつながるものです。

また、採用内定後であっても、合理的な理由なく画一的に提出を求めることは、「生まれ」「ところ」により不当な取扱いが生じる恐れがあり、問題があると言えます。



4 身元調査を行うことは、公正採用選考に反します

身元調査とは「自宅の近隣に問い合わせるなどして家族の状況・住居環境等や思想・信条等を調査すること」を言います。

従って身元調査は、本人の適性・能力などと関係のない個人情報を一方的に収集する特に重大な公正採用選考に反する行為と言えます。

※なお、採用合格後に、求人企業・団体が学生本人宅に訪問して入社意思確認することなどは、紛らわしい行為ですが「身元調査」には当たりません。



5 採用選考時に、必要理由の説明なく、一律的に健康診断を実施することは、公正採用選考に反します

採用選考時に、合理的な必要理由の説明もなく、一律的に健康診断を実施することは、工作上、何ら影響のない応募者の健康情報まで把握し、そのことが合否判断に影響を与える可能性も有り、結果として公正な採用選考に反することになります。

特に「血液検査」や「色覚検査」などで、職務遂行上、必要不可欠な場合を除き実施することは、ウイルス性肝炎感染者やHIV感染者、色覚障がい者の方々に対する偏見を助長し、就職の機会均等を奪うことにもつながることです。

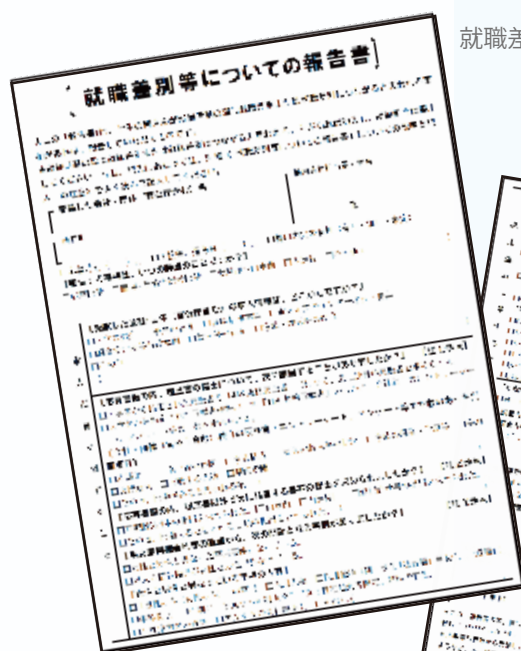


6 その他、特定の人々を排除するような採用選考は、「公正な採用選考」に反します

例えば、在日韓国・朝鮮人の方々に「日本名を使用すること」を条件としたり、障がい者に対し職務遂行上、何ら支障がないにも関わらず、「障がいの種類・程度などの条件」を付けること、また「性同一性障がい」であることで、採用から排除することなどが結果として特定の人々を排除することにつながり「公正な採用選考」に反します。

公正な採用選考に反することがあれば、 「就職差別等についての報告書」 を提出しよう

就職活動をはじめられた学生の皆さんが、企業の面接などで「公正な採用選考に反する」事案にあった場合は、所属する大学の就職担当課へ相談のうえ、大学に備え付けの「就職差別等についての報告書」を提出してください。



就職差別等についての報告書(みほん)



提出をお願いする理由 ?

- 学生の皆さんから提出された「就職差別等についての報告書」は、学生本人の意向を踏まえながら、大学側が行政機関(大阪府及び大阪労働局)と連携して、直接、求人会社や団体に改善を要請することになります。
- なお、求人会社や団体に改善を要請する場合は、学生の氏名などは匿名で行うなど、本人に不利益が及ばないよう、十分に配慮して行います。



関係行政機関の連絡先

●大阪府商工労働部雇用推進室労政課

〒559-8555

大阪市住之江区南港北1-14-16 大阪府咲洲庁舎24階

電話番号 06-6210-9521

●大阪労働局職業安定部職業対策課

〒540-0028

大阪市中央区常磐町1-3-8 中央大通FNビル21階

電話番号 06-4790-6310