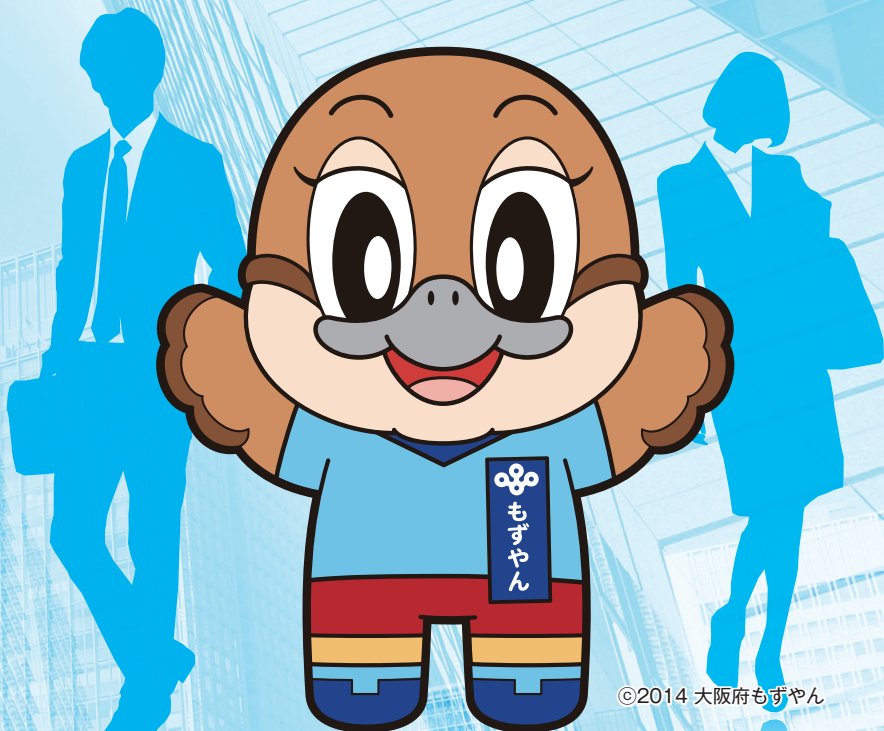


就職活動をおこなう 学生のみなさんへ



©2014 大阪府もすやん

公正な採用選考を受けるために
知ってほしいこと

公正な採用選考とは？

大学や国（厚生労働省）、大阪府が 求人企業・団体に対してお願いしていること

- 「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

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、求人企業側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。

就職活動を始められた学生のみなさんが公正な採用選考を受けるためには、求人企業が就職受験する学生の適性・能力を基準として、「公正な採用選考」を行うことが大切です。

まずはどんなことが公正な採用選考に反することなのかを知りましょう。そして、万が一問題のある採用選考を受けた場合には適切な対応がとれるようにしましょう。

トピックス

最近では、企業が調査会社を通じて、応募してきた学生のSNSの裏アカウントを特定するとともに、投稿内容を調査して、採用選考に使用するという報道があります。

さらには、企業からの依頼により、学生の居住地を訪れ近隣住民に聞き込みを行っている様子も報道されています。これらの調査に限ったことではないですが、就職差別につながるような情報の収集は法令等で禁止されていますので、就職活動中にこういった調査に同意を求められた場合は、一度大学のキャリアセンターに相談してください。

こんなことが 「公正な採用選考」に 反します



1 「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

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

これらは面接時に質問することはもちろん、会社独自の履歴書やインターネット求人で見られるエントリーシート、会社説明会等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」に反することとなります。

就職差別につながる質問項目



● 本人に責任のない事項

- ① 国籍・本籍・出生地に関する事
- ② 家族構成に関する事（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
- ③ 住宅状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣施設など）
- ④ 生活環境・家庭環境などに関する事

● 本来、自由であるべき事項

- ⑤ 宗教に関する事
- ⑥ 支持政党に関する事
- ⑦ 人生観・生活信条などに関する事
- ⑧ 尊敬する人物に関する事
- ⑨ 思想に関する事
- ⑩ 労働組合・学生運動など社会運動に関する事
- ⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事



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

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、転勤等が可能かを質問

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?」など恋愛経験の執拗な質問等)

⑤女性と男性と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・採用条件等において、原則、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事項とは？



- 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
- ⑤会社案内や募集要項等において、「男性歓迎」「女性向き」等の表現

男女雇用機会均等法に違反する募集要件とは？



- ①「会社案内」等の資料を女性（または男性）には送付しないなど、男女で対応が異なる
- ②男女別で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

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」により不適正な取扱いが生じるおそれもあります。



4 身元調査を行うこと

身元調査とは、応募者の居住する地域などを訪問して、応募者本人の適正や能力に関係のない出生地、家族の状況、住居環境や思想・信条などセンシティブな個人情報を調べることです。

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



5 採用選考時に、健康診断を実施する（「健康診断書の提出」を求める）理由の説明をせず、一律に健康診断を実施すること

採用選考時に、応募者へ十分な説明をせず、一律に健康診断を実施することは、仕事上、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、結果として「公正な採用選考」に反するおそれがあります。

6 その他、特定の人々を排除するような採用選考

例えば、外国人であることのみを理由に採用面接等の拒否すること、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」を付すこと、また「性同一性障がい」に関する偏見に基づき採用選考で排除することなどは、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。

詳しくは右記のQRコードからご確認いただけます。

《大阪府HP》どのようなことが「公正な採用選考」に反することですか



公正な採用選考に反すると 感じたら、まずは就職担当課 (キャリアセンター) に 相談しよう

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」質問をされた場合は、所属する大学の就職担当課（キャリアセンター）へ相談してください。

大学側での対応

- ◎大学では、相談された学生本人の意向を十分に踏まえながら、行政機関（大阪府及び大阪労働局）と連携して、求人会社や団体に事実確認の上、必要に応じて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、**本人に不利が及ばないように、十分に配慮して行います。**

「大就連」についての詳細は
以下QRコードから
ご確認いただけます。



《大阪府HP》
大就連（大阪府内大学
等就職問題連絡協議会）
の取り組み

大就連事務局（大阪府商工労働
部雇用推進室労働環境課）では、
ホームページからも相談を
受け付けております。



《大阪府HP》
就職差別に関する
ご相談



関係行政機関の連絡先

◎大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課

〒540-0033

大阪市中央区石町2-5-3 労働センター（エル・おおさか）南館3F

電話番号 06-6210-9518

◎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



©Expo 2025