

# 「大学生の就職に係る公正採用選考に反する問題事象」報告

平成 19 年 5 月

大阪府商工労働部雇用推進室

## 「大学生の就職に係る公正採用選考に反する問題事象」報告の作成にあたって

大阪府では、企業等の採用選考において、応募者の基本的人権を尊重し、適正・能力を基準とした採用選考が行われるよう、厚生労働省大阪労働局と連携して公正な採用選考制度の確立に向けた啓発等に取り組んでいます。

とりわけ大学生の就職に係る公正な採用選考制度の確立に向けた取り組みについては、公正採用・雇用促進会議の「問題事象に対する解決方策検討会」において、学生や就職担当者から報告される問題事象に対する具体的な対応方策や再発防止に向けた啓発等の方策が示されたところです。

検討会に基づく取り組みは、平成17(2005)年度の問題事象から本格的に実施しており、この「大学生の就職に係る公正採用選考に反する問題事象」報告も、大学等における就職差別につながる問題事象の状況を広く企業や府民に明らかにすることにより、再発防止に向けた啓発に資することを目的として作成したものです。

こうした大阪府における大学生の就職に係る公正な採用選考制度の確立に向けた取り組みは全国的にも例はなく、また就職差別につながる問題事象を統計的に取りまとめ、報告書として公表することも初めての取り組みです。

つきましては、この「大学生の就職に係る公正採用選考に反する問題事象」報告を参考にしていただき、今後とも公正な採用選考制度の確立に向けて取り組んでいただきますよう、お願い申し上げます。

平成19年5月

大赤府商工労働部雇用推進室長

- 目 次 -

大学生の就職受験に係る公正採用選考に反する問題事象への取り組み ----- 1

「大学生における就職差別につながる問題事象」の状況 ----- 2

1 大学等で把握された就職差別につながる問題事象件数-----2

2 就職差別につながる問題事象の対応状況----- 4

募集要項等・学生からの問題事象報告事例 ----- 5

1 問題のある募集要項等----- 5

2 学生からの問題事象報告 -----6

参考 - 「公正な採用選考のために」(企業向け啓発リーフレット抜粋)-----7

## 大学生の就職受験に係る公正採用選考に反する問題事象への取り組み

大阪府では、府内の大学生（短大生、高専生を含む。）の就職試験に関して、公正な採用選考に反する問題事象を把握し改善を求める取り組みを、「公正採用・雇用促進会議」研究部会報告（下記＜参考＞参照）に基づき、平成 17 年度から行っています。

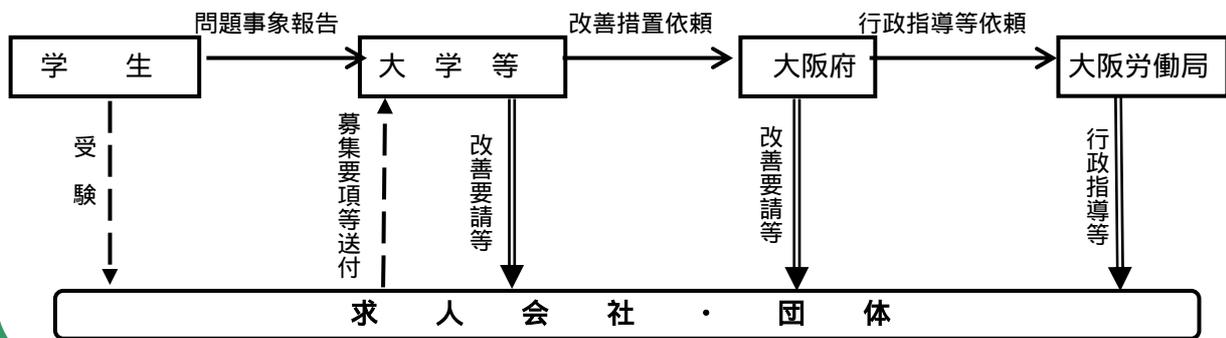
公正な採用選考に反する問題事象とは、特定の人々を排除したり、本人の適性・能力とは関係のない事項を質問するなどして採用選考の判断基準とすることなどをいいます。

（P. 7 以降、参照）

問題事象は、大学等就職担当者が、求人企業から大学等に寄せられた募集要項、求人票等をチェックして把握された場合と、学生が求人企業・団体の選考を経た後に、就職担当者へ問題事象報告し把握された場合とがあります。

これらの問題事象については、大学等及び関係行政機関が連携して、当該事業所に対して事実調査や必要な是正指導等を行うこととしています。

### 大学等における「公正採用選考に反する問題事象」対応フロー



#### < 参 考 >

「大学生の就職受験に係る公正採用選考に反する問題事象への取り組み」までの経過

「公正採用・雇用促進会議」研究部会

「大学生の就職受験に係る公正採用選考に反する問題事象への取り組み」については、「公正採用・雇用促進会議」研究部会報告に基づき実施しているものです。

「公正採用・雇用促進会議」は、学識経験者、関係行政機関、人権関係団体、労働団体、雇用主団体等により構成され、就職差別撤廃に向けて企業等に対する啓発・指導、採用選考や雇用促進のあり方等について研究・協議しています。

「公正採用・雇用促進会議」の中には、より具体的な協議を進めるために、中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会、他府県関係専門委員会、大学等専門委員会が設置されているほか、調査・研究機能として随時にテーマを設定した研究部会が設置されています。

「大学生の就職受験に係る公正採用選考に反する問題事象への取り組み」については、平成 15 年度研究部会において「大学等卒業生の就職実態の把握と公正な採用選考を実現するための対応」として基本的考え方が示され、平成 16 年度では「問題事象に対する解決方策等検討会」により、その具体的な実務方策が示されました。

# 「大学生における就職差別につながる問題事象」の状況

## 1 大学等で把握された就職差別につながる問題事象件数

【表1】

問題事象把握元	問題事象の内容	16年度件数	17年度件数
問題のある募集要項・求人票等 (就職担当者から)	本籍・出身地に関する質問欄	10件	55件
	家族状況に関する質問欄	20件	5件
	住居状況に関する質問欄	0件	0件
	戸籍謄(抄)本の提出	2件	0件
	男女雇用機会均等に反する募集要件等	3件	17件
	その他	16件	30件
問題事象報告 (学生から)	面接以外の問題事象		
	身元調査	1件	2件
	戸籍謄(抄)本の提出	1件	2件
	会社独自の履歴書・エントリーシート等〔計〕	52件	107件
	* ( )内は、報告のあった実件数	(46件)	(66件)
	本籍・出身地に関すること	3件	19件
	家族状況に関すること	41件	77件
	思想・信条に関すること	2件	2件
	その他	6件	9件
	男女雇用機会均等に反すること	0件	2件
	その他(不適切な健康診断・作文等)	6件	7件
	面接時に問題のある質問等〔計〕	992件	984件
	* ( )内は、報告のあった実件数	(535件)	(578件)
	本籍・出身地に関すること	94件	95件
	住居状況に関すること	38件	93件
	生活・家庭環境等に関すること	53件	66件
	家族状況に関すること〔小計〕	661件	618件
	家族の構成に関すること	322件	296件
	家族の職業・学歴に関すること	295件	290件
	家族の収入・資産に関すること	3件	10件
	その他	41件	22件
	思想に関すること〔小計〕	107件	86件
	支持政党に関すること	1件	1件
	尊敬する人物に関すること	69件	52件
	購読新聞・愛読書に関すること	17件	18件
	その他	20件	15件
	男女雇用機会均等に反すること	22件	17件
	面接 上記以外の問題ある質問等	17件	9件

< 学生からの問題事象報告で最も多い「家族状況」【表1】 >

平成 16・17 年度とも問題事象報告で最も多い内容は、「家族状況に関すること」であり、〔会社独自の履歴書・エントリーシート等〕で 17 年度 77 件;72.0%( 16 年度 41 件;78.8% )、〔面接時に問題ある質問等〕では 17 年度 618 件 ; 62.8% ( 16 年度 661 件 ; 66.6% ) と、問題事象報告の大半を占めています。

また 17 年度において、「家族状況に関すること」に次いで多い内容項目は、〔会社独自の履歴書・エントリーシート等〕〔面接時に問題ある質問等〕とも、「本籍・出身地に関すること」となっています。

なお、問題のある募集要項・求人票等において最も多いものは、16 年度では「家族状況に関すること」でしたが、17 年度では「本籍・出身地に関すること」となっています。

## 2 就職差別につながる問題事象の対応状況

把握された就職差別につながる問題事象に関し、募集要項等による把握では全ての問題事象、問題事象報告による把握においては、原則として面接時以外の問題事象（一部、面接問題事象含む）について、厚生労働省大阪労働局または大学等、大阪府から直接、当該求人企業に対して改善に向けた対応を行いました。

### (1) 募集要項等に関わる問題事象の対応

16・17 年度の募集要項等に関わる問題事象については、ほとんどが他府県企業・団体となっており、問題事象の大半は、大阪労働局または大阪労働局を通じた所轄の地方労働局からの行政指導等によって対応しています。

【表 2 - 1】

\* 件数 ( ) 内は、他府県の企業・団体件数。

内 容 項 目		件 数	〔労働局〕 行政指導等	〔大学等〕 改善要請等
本籍・出身地に関すること	16 年度	10(10)	9	1
	17 年度	55(55)	54	1
家族状況に関すること	16 年度	20(17)	11	9
	17 年度	5(4)	4	1
住居状況に関すること	16 年度	0	0	0
	17 年度	0	0	0
戸籍謄(抄)本の提出	16 年度	2(2)	2	0
	17 年度	0	0	0
男女雇用機会均等に反すること	16 年度	3(3)	3	0
	17 年度	17(7)	0	17
その他 (不適切な健康関係項目の表記等)	16 年度	16(14)	12	4
	17 年度	30(28)	6	24
計	16 年度	51(46)	37	14
	17 年度	107(94)	64	43

(2) 学生からの報告による問題事象の対応

16・17年度の学生からの報告による問題事象については、約半分が他府県の企業・団体に関わるものとなっており、問題事象への対応は、募集要項による把握の場合と同様に大半が大阪労働局または大阪労働局を通じた所轄の地方労働局からの行政指導等によって対応しています。

なお、問題事象報告の内、労働局行政指導等、及び大学等または大阪府からの改善要請等の対応以外の問題事象の当該求人企業・団体に対しては、大阪府または大学等から公正な採用選考を求める要請文書を送付しました。

【表2 - 2】

\*件数( )内は、他府県の企業・団体件数。

内 容 項 目	件 数	〔労働局〕 行政指導等	〔大学等〕 改善要請等	〔大阪府〕 改善要請等	企業名等不明 により対応不可
身 元 調 査	16年度	1	0	0	1
	17年度	2	0	0	2
戸籍謄(抄)本の提出	16年度	1(0)	0	1	0
	17年度	2(2)	1	1	0
会社独自の履歴書・ エントリーシート等	16年度	46(34)	39	3	3
	17年度	64(34)	53	8	3
男女雇用機会均等に 反すること	16年度	3(2)	3	0	0
	17年度	2(0)	2	0	0
その他(不適切な健康 診断・作文等)	16年度	3(0)	3	0	0
	17年度	3(2)	3	0	0
計	16年度	54(36)	45	4	4
	17年度	73(38)	59	9	5

# 問 題 事 象 の 諸 事 例

## 1 募集要項等に関わる問題事象

### 【事例1（17年度 - 大阪府外の企業）】

会社独自の履歴書に「家族構成（氏名・続柄・年齢）」の質問欄があった。

〔問題事象への対応〕

大学等からの依頼により大阪府、大阪労働局を通じ所轄の地方労働局から行政指導等を行った。

所轄の地方労働局の行政指導等の結果、指摘事項が確認され、当該企業は「単に従来から採否に必要不可欠であるかを検討することなく使用していたもので、不適切な質問項目は全て削除した履歴書を作成する」と回答した。

### 【事例2（17年度 - 大阪府内の企業）】

求人票に「男性のみ」の募集要件があった。

〔問題事象への対応〕

大学等から改善要請を行った結果、当該企業は「男性に限定した募集要件を削除する」と回答した。

### 【事例3（17年度 - 大阪府外の企業）】

求人票に「色覚異常は不可」の募集要件があった。

〔問題事象への対応〕

大学等から改善要請を行った結果、当該企業は「色相判別の必要理由及び程度について表記する」と回答した。

### 【事例4（16年度 - 大阪府外の企業）】

応募書類に「私の生き立ち・家庭」をテーマとする作文の提出を求めた。

〔問題事象への対応〕

大学等から改善要請を行った結果、当該企業は「応募種類から作文の提出を除外する」と回答した。

## 2 学生からの報告による問題事象

### (1) 会社独自の履歴書・エントリーシート等

#### 【事例1（17年度 - 大阪府外の企業）】

エントリーシートに「出身地」「家族構成」「実家住所」の欄に加え、採用選考基準に関係のない「色覚」「既往症」等の質問欄があった。

〔問題事象への対応〕

大学等から再三にわたり改善要請を行ったが、当該企業から応答がなかったため、大阪府、大阪労働局を通じ管轄労働局から行政指導等を行った。

管轄労働局の行政指導等の結果、指摘事項が確認され、当該企業は「単に従来から採否に必要不可欠であるかを検討することなく使用していたもので、不適切な質問項目は全て削除したエントリーシートを作成する」と回答した。

【事例2（17年度-大阪府外の企業）】

会社説明会において配布された「自己紹介書」に「家族氏名・年齢・続柄・同居別居」の質問欄があった。

〔問題事象への対応〕

大学等からの依頼により大阪府、大阪労働局を通じ所轄の地方労働局から行政指導等を行った。

所轄の地方労働局の行政指導等の結果、指摘事項が確認され、当該企業は「自己紹介書様式を速やかに是正し、行政当局の研修会等に参加してより理解を深め、就職差別が起こらないよう努める」と回答した。

(2) 採用面接等

【事例3（17年度-大阪府内の企業）】

採用面接の事前アンケートに「家族構成」の質問欄があった。また、採用面接時においても「家族構成・職業」に関する質問があった。

〔問題事象への対応〕

大学等からの依頼により、大阪府を通じ大阪労働局から行政指導等を行った。

大阪労働局の行政指導等の結果、指摘事項が確認され、当該企業は「今後、事前アンケートにある『家族構成』欄は削除するとともに、既に提出された事前アンケートについては廃棄する。また面接マニュアルについては早急に見直す」と回答した。

【事例4（16年度-大阪府内の企業）】

採用面接において、「営業なら採用するが、ミニスカートをはいてもらう」等のセクハラ発言を繰り返した。

〔問題事象への対応〕

大学等からの依頼により、大阪府を通じ大阪労働局から行政指導等を行った。

大阪労働局の行政指導等の結果、当該企業は発言を認め、行政指導等に従った。

【事例5（17年度-大阪府内の企業）】

男女別に会社説明会が行われた。

〔問題事象への対応〕

大学等からの依頼により、大阪府を通じ大阪労働局から行政指導等を行った。

大阪労働局の行政指導等の結果、指摘事項が確認され、当該企業は「入社希望者が多く、会場の関係で男女別に行ってきたもので、問題であることを知らなかった。早急に見直す」と回答した。

## 公正な採用選考のために ～「公正採用選考」のポイント～

### 《公正な採用選考の基本的な考え方》

公正な採用選考を行う基本は

「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。

この3点を基本的な考え方として実施することが大切です。

**履歴書などの応募書類の提出にあたっては、適正な様式でお願いします。**

履歴書などの応募書類において、本籍・出身地、家族構成・学歴・職業等の家族状況、住居状況、生活環境、思想、生活信条、宗教等の就職差別につながるおそれのある事項について記載を求めるとの無いよう、予め定められた適正な様式で提出を求めようお願いします。

**新規大学・短期大学・高等専門学校卒業生**については、「新規大学卒業生用標準的事項の参考例」または個々の大学等が、公正な採用選考に資するために作成した応募書類を使用するようお願いします。

### 問題の多い社用紙・エントリーシート等

社用紙(企業独自作成の履歴書等)や最近のインターネット求人で見られるエントリーシート、さらには面接時の事前質問用紙などにおいて、本籍・出身地、家族状況、住居状況等や思想、生活信条、宗教等の就職差別につながるおそれのある質問項目が設けられている問題事象例が数多く報告されています。

履歴書等の応募書類をはじめ、応募・選考段階で求める様々な関係書類において、こうした質問項目を設けることのないようお願いします。

本籍・出身地

同和関係者等に対する就職差別に大きな影響を与えるものであり、また、採用選考上、必要のない個人情報を収集することにもなることを認識しなければなりません。

家族状況(家族の構成、学歴、職業、収入等)

家族状況に関する質問は本人の能力・適性に関係のない事柄であるだけでなく、求職者によっては答えにくい、または答えたくないことを求めることにもなります。

また、家族状況から本人の人物像を評価することは、就職差別につながるものです。

思想、生活信条、宗教等(「支持政党」「尊敬する人物」「購読新聞」「愛読書」等)

これらは、憲法で保障された個人の自由権に属する事項であり、これらを採用選考に持ち込むことは、基本的人権を侵すことであり厳に慎むべきことです。

## 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。

人を雇う際、本籍を書かせたり、戸籍謄(抄)本を求めたりすることは、本人の「生まれ」「ところ」等の就職差別につながる項目を調べることになります。特に同和関係者に対する差別は「生まれ」「ところ」に関する差別であるともいえ、歴史の実態として、戸籍謄(抄)本が差別の具体的な道具として使われたことをはっきりと認識し、戸籍謄(抄)本を求めないようにしてください。

**〔採用面接〕**「本人に責任のない事項(本籍・出生地、家族状況等)」「本来、自由であるべき事項(思想・信条、宗教等)」を質問することなどは、「公正な採用選考」に反します。

就職差別につながる質問項目

[本人に責任のない事項]

本籍や生い立ち、出生地に関すること。

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。

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]

宗教に関すること。

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)

**〔採用面接〕**女性を排除または敬遠しているかのような質問、女性に対する差別発言、セクハラ発言等は、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女性に対する差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています。従って採用面接においても、女性を排除または敬遠しているかのような質問、女性に対する差別的な質問、セクハラ発言等は、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面接質問

女性についてのみ結婚・出産後も働くことの意志や恋人・結婚予定の有無を質問する。

女性についてのみ残業、休日出勤、転勤等が可能かを質問する。

女性は敬遠しているかのような質問、発言をする。

セクシュアル・ハラスメントと思われる質問・発言をする。

女性と男性と異なった面接を行う。(面接回数、男女別集団面接、集団面接 - 男性のみ質問)

**女性を排除すること、または不利になる募集要件、求人情報提供は、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女性に対する差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています。女性を排除したり、女性を不利に取り扱うことだけでなく、女性のみを対象とすることや女性を優遇する取扱いについても、女性の職域を固定化し、男女の仕事を分離することにつながり、女性に対する差別的効果を有するというので、原則として禁止しています。

**血液検査、色覚検査等の健康診断を一行的に行うことは、公正な採用選考に反します。**

健康診断について、その必要性を慎重に検討することなく採用選考時に実施することは、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として就職差別につながるおそれがあります。特に、採用選考時のいわゆる「血液検査」「色覚検査」等の健康診断については、一行的に実施することなく、職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠である場合以外は実施しないようにしてください。また、実施する際には、応募者に対して事前に検査項目や目的を十分説明するようにしてください。

**応募者への身元調査は、絶対にしないでください。**

身元調査とは、応募者の居住する地域などを訪問して、応募者本人の適性と能力に関係のない本籍・出生地、家族状況、思想・信条などの社会的差別につながる個人情報（センシティブ情報）を調べることです。また、面接時に自宅附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。

こうしたセンシティブ情報を調査し、従業員の採用選考に資することは、応募者の適性・能力に何ら関係のない事柄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ようになります。

採用に際しての身元調査は絶対にしないよう、お願いいたします。

## 「公正な採用選考」に係る法令関係は、こうなっています。

### 職業安定法第5条の4〔求職者等の個人情報の取扱い〕と、これに基づく労働大臣指針

【職業安定法第5条の4】では、労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内で、労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定しています。

#### 職業安定法(抄) (求職者等の個人情報の取扱い)

第5条の4 公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報(以下この条において「求職者等の個人情報」という。)を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。

ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではない。(以下略)

\*「公共職業安定所等」には、求人企業、職業紹介事業者も含まれます。

また、併せて、これに基づく労働大臣指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。労働者の募集を行うものは、募集形態の如何(直接募集、文書募集、委託募集)を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。

### 【労働大臣指針「求職者等の個人情報の取扱い」】【平成11年労働省告示第141号】

次の個人情報の収集は原則認められません。

人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

具体的には

・家族の職業、収入、本人の資産等の情報

(税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。)

・容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報 等

思想及び信条

具体的には

・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書 等

労働組合への加入状況

具体的には

・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報 等

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です。

違反したときは

違反行為をした場合は、職業安定法に基づく改善命令を発出する場合があります。

改善命令に違反した場合は、罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります。

商工労働部雇用推進室労働福祉課

〒540-8570 大阪市中央区大手前2丁目 TEL06(6941)0351