

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

令和3年6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、適性・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。

このうち、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、学生や大学等の就職担当者から問題事象の報告があった場合、具体的に改善に向けて取り組むとともに、再発防止に向けた啓発等にも取り組んでいるところです。

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」報告は、こうした取り組みを取りまとめ、大学生の採用選考に際しての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に、全国的にも唯一の報告書として公表しているものです。

府民並びに企業の皆様には、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をご理解いただくとともに、当報告を参考にいただき、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。

令和3年6月

大阪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

1 「大学生における就職差別につながる問題事象」の概況…………… 2
2 募集要項等に関わる問題事象への対応…………… 3

問題事象の諸事例

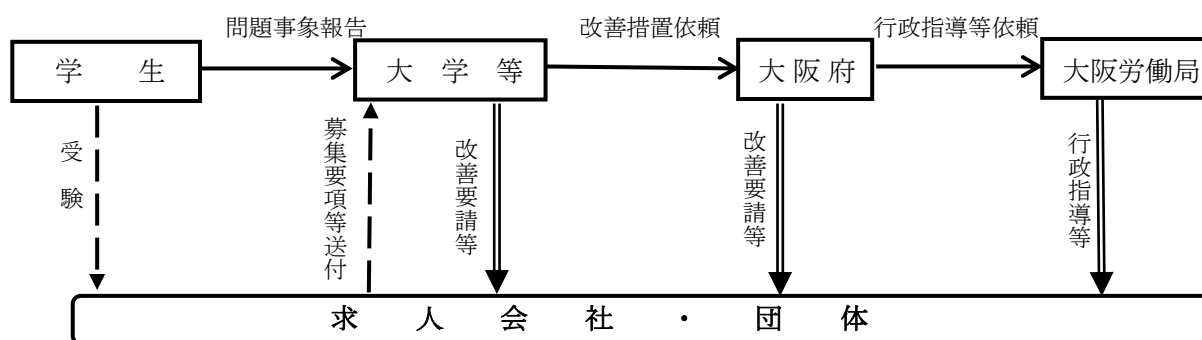
1 募集要項等に関わる問題事象…………… 5
2 採用面接等における問題事象…………… 6

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

大阪府は平成 17 年度から、「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、府内の大学生（短大生、高専生を含む。）の就職試験に関して、本人の適性・能力に関係のない不適切な質問等の公正な採用選考に反する問題事象を把握し、企業に改善を求める取り組みを行っています。

大学等就職担当者による求人企業等の募集要項・求人票等のチェックと、学生からの求人企業等の採用募集・選考後に就職担当者へ提出される問題事象報告により把握した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。

また、より具体的な協議を進めるために、中学校・高等学校・他府県関係専門委員会、大学等専門委員会等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「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 「大学生における就職差別につながる問題事象」の概況

大学等で把握された就職差別につながる問題事象件数の推移（H27～R1、R2年度上期）【表1】

		H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2年度 上期
問題のある 就職担当者 募集要領等 から	小計①～④	0	0	0	0	0	0
	①本籍・出生地に関する質問欄	0	0	0	0	0	0
	②家族状況に関する質問欄	0	0	0	0	0	0
	③戸籍謄(抄)本等(住民票等)の提出	0	0	0	0	0	0
	④男女雇用機会均等に反する募集要件等	0	0	0	0	0	0
	⑤その他〔小計〕	2	0	0	0	0	0
	・中学校等からの学歴記載	1	0	0	0	0	0
	・帰省先の記載	0	0	0	0	0	0
	・健康診断書の提出、健康状態等の質問	1	0	0	0	0	0
	・最寄の交通機関・駅名	0	0	0	0	0	0
・その他	0	0	0	0	0	0	
	合計	2	0	0	0	0	0
問題のある 学生から 面接要領 以外等	①身元調査	0	0	0	0	0	0
	②戸籍謄(抄)本等(住民票等)の提出	1	0	0	0	0	0
	③会社独自の履歴書・エントリーシート等〔計〕	15	0	1	0	2	0
	＊()内は、報告のあった実件数	(4)	(0)	(1)	(0)	(1)	(0)
	・本籍・出身地に関する事	2	0	0	0	0	0
	・家族状況に関する事	9	0	1	0	1	0
	・思想・信条、宗教に関する事	0	0	0	0	0	0
	・その他	4	0	0	0	1	0
	④男女雇用機会均等に反すること	0	0	1	0	0	0
	⑤その他(不適切な健康診断・作文等)	1	3	4	0	0	0
	合計	17	3	6	0	2	0
面接時に 問題のある 質問等 から	①本籍・出身地に関する事	1	1	0	0	0	0
	②住居状況に関する事	0	1	2	0	0	0
	③生活・家庭環境等に関する事	1	0	3	0	0	1
	④家族状況に関する事〔小計〕	19	17	21	2	9	5
	・家族の構成に関する事	7	7	9	2	3	2
	・家族の職業・学歴に関する事	8	7	7	0	6	2
	・家族の収入・資産に関する事	1	2	2	0	0	0
	・その他	3	1	3	0	0	1
	⑤思想等に関する事〔小計〕	0	0	1	1	1	1
	・支持政党に関する事	0	0	0	0	0	0
	・尊敬する人物に関する事	0	0	0	0	0	1
	・購買新聞・愛読書に関する事	0	0	1	0	1	0
	・その他	0	0	0	1	0	0
	⑥男女雇用機会均等に反すること	1	2	4	1	2	1
	⑦面接―上記以外の問題ある質問等	4	5	4	2	0	2
	合計	26	26	35	6	12	10
	＊()内は、報告のあった実件数	(8)	(9)	(14)	(4)	(8)	(2)
総合計		45	29	41	6	14	10

2 募集要項等に関わる問題事象への対応

把握された就職差別につながる問題事象への対応は、募集要項等により把握した全ての問題事象、及び学生からの問題事象報告により把握した問題事象のうち、面接時以外の問題事象（但し、一部面接事象含む）について、厚生労働省大阪労働局または大学等から直接、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) 就職担当者からの募集要項等に就職差別につながる問題事象の対応状況【表2-1】

* () 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係

内容項目		件数	〔労働局〕 行政指導等	〔大阪府〕 改善要請等	〔大学等〕 改善要請等	
本籍地・出身地に関する事	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
家族状況に関する事	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
男女雇用機会均等に反すること	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
その他	27年度	2 (他 2 官 0)	2	0	0	
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
その他 (内訳)	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	中学校等からの学歴記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	帰省先の記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	健康診断書の提出、健康状態等の質問		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	最寄の交通機関・駅名		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	その他		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	中学校等からの学歴記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	帰省先の記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	健康診断書の提出、健康状態等の質問		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	最寄の交通機関・駅名		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	その他		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	計	27年度	2 (他 2 官 0)	2	0	0
28年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	
29年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	
30年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	
1年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	
2年度上期		0 (他 0 官 0)	0	0	0	

(2) 学生からの報告による問題事象への対応

平成 27～令和元年度、令和 2 年度上期に学生から報告された問題事象のうち、企業等に対する労働局による行政指導等、または大学等並びに大阪府による改善要請等の対応状況は【表 2-2】のとおりです。学生からの問題事象報告は令和元年度 14 件、令和 2 年度上期 10 件でした。面接時等の問題事象では「家族状況に関すること」に関する質問の割合が、本統計開始以来、引き続き、最も多くなっています。なお、このように労働局による行政指導並びに大学等、大阪府からの改善要請等を行わなかった下表以外の企業・団体に対しても、大阪府あるいは大学等から、文書により公正な採用選考制度の確立を求める旨の要請を行っています。

【表 2-2】

* () 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係

内容項目		件数	〔労働局〕	〔大阪府〕	〔大学等〕	企業名等不明
			行政指導等	改善要請等	改善要請等	により対応不可
身元調査	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	27年度	2 (他 2 官 0)	1	1	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
会社独自の履歴書・ エントリーシート等	27年度	15 (他 8 官 0)	15	0	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	29年度	1 (他 1 官 0)	1	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	1年度	2 (他 0 官 0)	2	0	0	0
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
男女雇用機会均等に反すること	27年度	1 (他 1 官 1)	1	0	0	0
	28年度	2 (他 1 官 0)	2	0	0	0
	29年度	5 (他 3 官 0)	5	0	0	0
	30年度	2 (他 1 官 1)	1	0	0	1
	1年度	2 (他 0 官 0)	2	0	0	0
	2年度上期	1 (他 0 官 0)	1	0	0	0
その他 (不適切な健康診断・作文等)	27年度	25 (他 9 官 2)	25	0	0	0
	28年度	27 (他 18 官 0)	27	0	0	0
	29年度	35 (他 24 官 0)	35	0	0	0
	30年度	4 (他 1 官 0)	0	0	3	1
	1年度	10 (他 1 官 0)	5	0	3	2
	2年度上期	9 (他 2 官 0)	9	0	0	0
計	27年度	43 (他 20 官 3)	42	1	0	0
	28年度	29 (他 19 官 0)	29	0	0	0
	29年度	41 (他 28 官 0)	41	0	0	0
	30年度	6 (他 2 官 1)	1	0	3	2
	1年度	14 (他 1 官 0)	9	0	3	2
	2年度上期	10 (他 2 官 0)	10	0	0	0

問 題 事 象 の 事 例

平成 29 年度から令和 2 年度上半期の問題事象から掲載しています。

1 募集要項等に関わる問題事象

【事例 1（平成 29 年度-大阪府外の企業）】

面接で、家族構成・氏名、家族の職業・収入、祖母が入所する老人ホームの場所と名称についての質問があった。また、応募用紙にて、家族構成、家族の職業、収入の記載を求められ、さらに応募書類として、健康診断書の提出を求められた。

【問題事象への対応】

労働局が事業所へ確認を行ったところ、「家族構成・氏名、家族の職業について質問を行った。ただし、家族の収入、祖母が入所する老人ホームの場所と名称については質問したか記憶にない」、「面接する前に応募書類としてアンケート（家族構成・職業を含む）を、強制はしていないが記載を求めた。ただし、家族の収入については記載を求めている。また、応募書類として、大学が作成している健康診断書の提出を求めた」と答えた。

これに対して労働局は、「家族構成、家族の職業・収入、祖母が入所する老人ホームの場所と名称については、適性・能力に関係のない、本人に責任のない事項の把握であり、就職差別につながるおそれがあり、公正な採用選考の考え方に反する旨」を指導した。

また、アンケートについては中止を求めたが、事業所は「継続したい」とのことから、「本人に責任のない事項、本来自由であるべき事項を記載しないようにすること。当面はアンケートを中止し、内容を改訂し、職業安定所が確認したうえで使用すること」を指導した。

健康診断書については、合理的必要性がない場合は、就職差別につながるおそれがあるので提出を求めないことを指導した。

当該事業所からは「今後は家族に関する質問、家族に関するアンケートについては行わないようにする。アンケートは、不適正な内容は削除したうえで使用し、変更したアンケートを職業安定所が内容を確認したうえで使用する。健康診断書については、合理的必要性がない場合は今後、提出を求めない」と回答している。

【事例 2（令和元年度-大阪府内の企業）】

面接の際に提出させるエントリーシートに「家族構成」「家族の職業」「身長、体重、視力」の記入を求められた。

【問題事象への対応】

労働局が事業所へ確認を行ったところ、当該事業所は「エントリーシート（別添「自己紹介書」）は、少なくとも 8 年ほど前から使用している。「家族の人数」に係る項目はあるが「家族構成」「家族の職業」の項目はない。また、「身長・体重・視力・健康状態」の項目はあるが、各項目を採否の判断材料にはしていない。人事担当者がエントリーシートを作成したが、当該担当者が「公正な採用選考」に関する十分な理解のないままに各項目を設定し、更にそれを別の人事担当者が十分に点検しないままに使用していた。」と答えた。

これに対し労働局は、「エントリーシートに「普段利用している最寄駅」「休暇中の住所」「家族の人数」「身長・体重・視力・健康状態」「アルバイトの収入」の項目があるが、当該項目については就職差別につながるおそれのある項目である。当該項目は本人が業務を遂行するうえで何ら関係のないことであり、当該回答により採否が判断されれば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる」と指導した。また、職業安定法第 5 条の 4 及び厚生労働大臣指針「求職者の個人情報の取扱い」（平成 11 年労働省告知 141 号）第 4 における個人情

報収集の原則について説明し、当該エントリーシートについては、当該各項目を即刻削除するよう指導するとともに、公正採用選考人権啓発推進員の選任はされているものの知識不足及び理解不足が否めないため、改めて公正採用選考人権啓発推進員研修やハローワーク主催の研修を受講するよう勧奨した。

当該事業所から「当該エントリーシートの各項目を即刻削除し、公正採用選考の考えを改め、研修受講も前向きに考え再発防止を図ってまいりたい」と回答した。

【事例3（令和元年度-大阪府内の企業）】

面接の後で、アンケートの記入を求められ、項目に「家族の職業」「家族の勤務先」「家族の生年月日」があり、記入事項について詳細なヒアリングが行われた。

〔問題事象への対応〕

労働局が事業所へ確認を行ったところ、当該事業所は「アンケートは7年前から使用している。家族構成の欄として「氏名」「生年月日」「続柄」「会社名・学校名」の項目があるが、各項目については採否の判断材料にはしていない。「公正採用選考」に関して十分な理解のないまま使用していた。」と答えた。

これに対し労働局は、「事業所が示したアンケートの項目に「家族の職業」欄はなかったが、家族構成等の不適当な項目が見受けられたため、当該項目については、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のないことであり、当該回答により採否が判断されれば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考え方に反する」と指導した。また、職業安定法第5条4及び厚生労働大臣指針「求職者の個人情報への取扱い」（平成11年労働省告知141号）第4における個人情報収集の原則について説明し、当該アンケートは使用しないよう指導するとともに公正採用選考人権啓発推進員の選任がされていなかったため「公正採用選考人権啓発推進員選任報告書」を手交のうえ、選考システムを確立するための推進員を選任し、研修会に積極的に参加することで知識・理解及び認識を深めるよう促した。

当該事業所から「当該エントリーシートの各項目を即刻削除し、公正採用選考の考えを改め、研修受講も前向きに考え再発防止を図ってまいりたい」と回答した。

2 採用面接等における問題事象

【事例4（平成29年度-大阪府内の企業）】

面接において、住宅状況、家族構成、愛読書、身長・体重についての質問があった。

〔問題事象への対応〕

労働局が確認を行ったところ、当該事業所は「統括本部長が採用選考時に、印象に残った本について質問した。その他については覚えがないが、全て採用選考の判断基準に用いるつもりはない。また、面接の前に説明会を実施しており、その後、面接希望者のみ一次面接を行いコミュニケーションの受け答えの反応を確認するために愛読書に類する質問をした」と回答した。

この回答に対して「家族構成、住宅状況、愛読書、身長・体重についての質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、その回答により採否が判断されれば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる。また、応募者の中には、上記質問について聞かれたくないと思っている応募者もあり、その質問をされることで動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼすことが考えられる。その状態で面接をされ採否を判断されてしまえば、公正な採用選考と言い難い」と指導した。

さらに、事業が急成長しており今後も従業員の採用が続く予定で、公正採用選考人権啓発推進員研修が未受講であったため、不適切な質問内容の例を中心に公正な採用選考について指導した。

事業所は「公正採用選考について理解するとともに、事業所内で共有化していくことで再発防止を図りたい」と回答した。

【事例5（平成29年度-大阪府内の企業）】

面接において、奨学金の金額の質問と借入明細書を提出するように求めた。

【問題事象への対応】

労働局が確認を行ったところ、当該事業所は「以前採用した社員が、借金が原因で会社のお金を使い込み、懲戒解雇した過去があるという理由から借金があるかを質問した。本人が奨学金の借入れがあると話したため、奨学金の内容を質問した。借入明細書の提出指示はしていない」と回答した。また、「借金のことを聞くのは、どうして悪いのか。借金をしていて給与が返済額と生活費で相殺できない人に就職されたら、会社内でお金の使い込みなどトラブルのリスクがある。中小企業では当たり前のこと」と主張した。

この回答に対して「面接において、本人の適性・能力以外は聞かない、書かせない、調べない」の3項目を指導した。さらに、「現在の学生は奨学金を多数利用しており、また、借金をしている人はどこの事業所でもある事例であり、借金をしている人がすべて仕事に適應しないわけではない。入社後の指導や研修で、そのようなトラブル回避をしていただき、あくまでも面接時は本人の適性・能力以外のことを質問しないこと」と強く再指導した。

事業所は「今後は、面接における就職差別につながるおそれのある項目については、質問しないよう気をつける」と回答した。

【事例6（平成30年度-大阪府外の自治体）】

面接において、「行政の土木職員として、女性（あなた）の強みはなにか」との質問があった。

なお、面接員は5人ですべて男性であった。

【問題事象への対応】

労働局が確認を行ったところ、当該自治体は「面接は副市長、部長クラス、人事課長で行っているが、詳細な記録はしていない。質問内容はマニュアル化しておらず、面接官と応募者のやり取りから個人能力を見出す手法である。「土木技術」の職では、創作的センスなどの能力求められ、女性ならではの感性を反映した回答を引き出す質問として、質問した可能性がある。女性を排除することを意図していたものではない。」と回答した。

この回答に対して「質問に対する捉え方に個人差はあると思われるが、報告があったということは、応募者に心理的打撃を与えたということであり、意図はなくても、公正採用選考の主旨に反する」ということに加え、LGBTに触れながら「女性として」といった問いかけは、人権侵害になることを説明し、今後男女の性別を限定するような質問を行わないよう指導した。また、啓発冊子を手交して、公正採用選考の主旨を説明し、更なる啓発を行うよう指導した。

自治体は「面接担当官に、男女の性別を限定するような質問を行わないよう徹底する。また、手交された啓発冊子を参考に更なる公正採用選考の啓発に努める」と回答した。

【事例7（令和元年度-大阪府内の企業）】

面接で家族構成及び母の職業についての質問があった。さらに、2次面接では、「営業は女性向きではない」との発言があった。

【問題事象への対応】

労働局が確認を行ったところ、当該事業所は「最終面接での代表取締役からの発言は、確認できていない。一次面接で、この方かわからないが奨学金を受けており、その返済方法の話になった学生がいた。その際、どのように返済していくかを聞き、家庭事情を聞いてしまった方がいた。」と回答した。

この回答に対して「以前にも同様の内容で指導を行っているが、同様の事象が発生している。一部の採用担当者は公正な採用選考に意識があっても、会社全体が意識しないといけない。今回の場合、たとえ本人が奨学金の話をしてきても、それ以上深く聞くことなく、さらに学生が話した内容について適性・能力に関わらないものであれば、採用選考の判断にしないと面接時に伝え、それ以上聞かないようにすること。3年以内に指導歴があるので、最終面接の際の代表取締役の発言や、

本当に本日説明をされた内容の方かなどを確認し、今後どうしていくかについて顛末書を作成し1ヶ月以内に提出すること」と指導した。あわせて、公正採用選考人権啓発推進員研修の受講勧奨を行い、ハローワーク主催の研修にも必ず参加するよう指導した。

事業所は「説明されたことは十分理解できた。顛末書を作成したい」と回答した。

【事例8（令和元年度-大阪府内の企業）】

面接において、「彼氏はいますか」という質問があった。

【問題事象への対応】

労働局が確認を行ったところ、当該事業所は「彼氏がいますか」という質問をしていることはないと思うが、応募者から〇〇に行ったという発言があれば、それに対して「友達と？彼氏と？」という質問を返すことはある。社会的には既婚女性も働き続ける風土となっているので、まして彼氏、彼女の有無が、選考に何らかの影響を与えることは決してない。」と回答した。

この回答に対して「もし面接等の過程で、「〇〇は彼氏と行った？」という発言があったとすると、応募者からすればその答えによって、それが採否に影響するのかと不安になることも十分に考えられる。また、事業所にそのような意思がなかったとしても、男女雇用機会均等法に抵触する質問であると取られかねない質問である。また、本人の適性や能力に何ら関係のない質問であり公正な採用選考とは言えない」と指導した。また、社員全員に今回の事案を伝達し、公正な採用選考について再度周知徹底するとともに、面接マニュアルの作成指示、またハローワーク主催の研修への参加を強く勧奨した。

事業所は「面接等での質問項目について公正採用に則った対応を意識する。また、今後は応募者の人権及び公正な採用選考に配慮し、応募者が適正・能力を基準に採用選考を行う。研修の受講も前向きに検討する」と回答した。

【事例9（令和2年度-大阪府内の企業）】

①面接時に「家族構成」「尊敬する人」の質問、それに追従し「家族の職業」に関する質問があった。また、「ライフイベントの有無」「専業主婦をどう思うか」という質問があった。

②内定が出たら就職活動を終わるよう執拗に迫られた。

③学校に対して「家族関係を聞いたのは、長男二男で責任感が違ったり性格が違うので、そういったことを把握するためだ。」と説明した。

④電話で「最近何をしているのか。」具体的に答えを求められた。

【問題事象への対応】

労働局が確認を行ったところ、当該事業所は

「①家族構成については、認識不足であった。尊敬する人、家族の職業については、「どのような社会人になりたいか」について質問し、誰か特定したいという意図ではなく「自分の目指すあり方」「本人の想いや意思」を確認する意図で質問したが、結果的に家族の職業を聞くことになってしまった。ライフイベント、専業主婦に関する質問は、専業主婦というキャリアをどう思うか質問した。

②当社への入社を悩んでいる場合は、新たな企業への提案も視野に入れて就職活動の支援をする必要があったため。

③学校への説明についての発言は一般的な解釈であり自社の採用面接等の中で行われる事ではない。

④内定承諾後、入社までの期間をどう過ごすか質問し何か不安や質問等があれば答えようという背景で質問した。」

と回答した。この回答に対して、

「①家族に関する質問は、本人が業務を遂行する上で何ら関係のない事項であり例え採否の判断材料にはしていなくとも、家族のことを質問されることによって動揺しその後の態度等に影響を及ぼすことが想定されることから、公正な採用選考と言い難い。尊敬する人物については、思想・信条に関わるものであり、本来自由であるべき事項であること及び職業安定法第2条「職業選択

の自由」に抵触する。結婚・妊娠についての質問は、男女雇用機会均等法第5条「性別を理由とする差別」に抵触し、またプライバシーに踏み込んだ質問でもあり、そもそも男女を問わず採用に関して結婚等に係る質問をすること自体が不適切となる。また、本人が業務を遂行する上で何ら関係のない本来自由であるべき人生観・生活信条であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反する。

- ②人材確保に熱心になるあまり、就職活動中の学生に対して自社の内々定と引換えに他社への就職活動をやめるよう強要することは「職業選択の自由」を妨げる行為となるので、厳に慎むこと。
- ③憶測や偏見を採否の判断基準に反映することは、応募者の適性や能力とは関係のない事情をもって採用から除外する差別になること。
- ④私生活について回答させることは、家庭の事情等不必要な個人情報収集することにもなる」と指導した。

行政が実施する研修会への参加について強く勧奨するとともに、会社全体で今回の事案について情報共有、面接マニュアルの作成及び面接前の打合せについても実施するよう指示した。

事業所は「公正な採用選考に対する統一された社内ルールは存在するものの、社内教育及び情報共有の徹底が不十分であった。今後は、面接官等に対し研修及びテスト（3カ月毎）の実施や公正採用選考の啓発メールのを配信（1カ月毎）し、理解促進に努める。また、採用担当者等に対し、ライセンス制度を導入（研修受講及びテスト等を実施し、職業安定法等に係る内容を把握しているか確認する）し、ライセンス保持者のみ応募者との面談を実施することとする。加えて「就職差別につながるおそれのある不適切な質問の例」を社内掲示し禁止事項の可視化を行う。」と回答した。

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 エル・おおさか南館 3 階 TEL06(6210)9518