

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5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。

令和5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

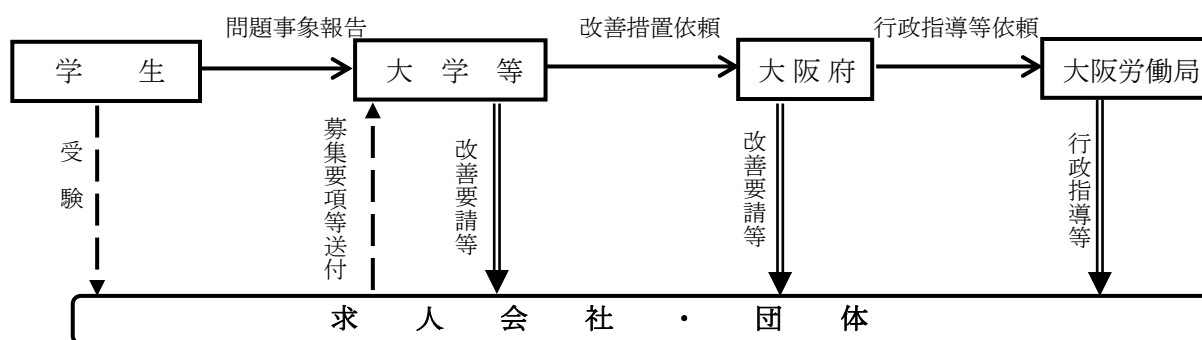
1 募集要項等に関わる問題事象…………… 5
2 採用面接等における問題事象…………… 6

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（H29～R3、R4年度上期）【表1】

		H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4年度 上期
問題のある 就職担当募集 者から領等	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〕	0	0	0	0	0	0
	・中学校等からの学歴記載	0	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	0	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	0	0	0	0	0	0	
問題のある 学生から 面接以外 募集要領等	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	0	0	0	0	0	0
	③会社独自の履歴書・エントリーシート等〔計〕	1	0	2	0	0	0
	* () 内は、報告のあった実件数	(1)	(0)	(1)	(0)	(0)	(0)
	・本籍・出身地に関する事	0	0	0	0	0	0
	・家族状況に関する事	1	0	1	0	0	0
	・思想・信条、宗教に関する事	0	0	0	0	0	0
	・その他	0	0	1	0	0	0
	④男女雇用機会均等に反すること	1	0	0	0	0	0
⑤その他(不適切な健康診断・作文等)	4	0	0	0	0	0	
合計	6	0	2	0	0	0	
面接時に 問題のある 質問等 (学生から)	①本籍・出身地に関する事	0	0	0	0	0	0
	②住居状況に関する事	2	0	0	0	0	0
	③生活・家庭環境等に関する事	3	0	0	1	0	0
	④家族状況に関する事〔小計〕	21	2	9	5	0	0
	・家族の構成に関する事	9	2	3	2	0	0
	・家族の職業・学歴に関する事	7	0	6	2	0	0
	・家族の収入・資産に関する事	2	0	0	0	0	0
	・その他	3	0	0	1	0	0
	⑤思想等に関する事〔小計〕	1	1	1	1	0	0
	・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	1	0	0
	・購買新聞・愛読書に関する事	1	0	1	0	0	0
	・その他	0	1	0	0	0	0
	⑥男女雇用機会均等に反すること	4	1	2	1	0	0
	⑦面接―上記以外の問題ある質問等	4	2	0	3	0	0
合計	35	6	12	11	0	0	
* () 内は、報告のあった実件数	(14)	(4)	(8)	(3)	(0)	(0)	
総合計	41	6	14	11	0	0	

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、(1)就職担当者から報告のあった募集要項等の問題事象、(2)学生から報告のあった問題事象報告のうち、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) 就職担当者から報告あった募集要項等の問題事象に関する対応状況【表2-1】

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	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
家族状況に関する事	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4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	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
その他	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	その他 (内訳)	3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
	その他 (内訳)	4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	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	

* () 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係 令和4年度は上期

(2) 学生からの報告による問題事象への対応状況【表2-2】

平成29～令和3年度、令和4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3年度0件、令和4年度上期0件でした。なお、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。

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	企業名等不明により対応不可
身元調査	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0
会社独自の履歴書・ エントリーシート等	29年度	1 (他 1 官 0)	1	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	1年度	2 (他 0 官 0)	2	0	0
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	4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	29年度	5 (他 3 官 0)	5	0	0
	30年度	2 (他 1 官 1)	1	0	1
	1年度	2 (他 0 官 0)	2	0	0
	2年度	1 (他 0 官 0)	1	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0
その他 (不適切な健康診断・作文等)	29年度	35 (他 24 官 0)	35	0	0
	30年度	4 (他 1 官 0)	0	3	1
	1年度	10 (他 1 官 0)	5	3	2
	2年度	10 (他 2 官 1)	10	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0
計	29年度	41 (他 28 官 0)	41	0	0
	30年度	6 (他 2 官 1)	1	3	2
	1年度	14 (他 1 官 0)	9	3	2
	2年度	11 (他 2 官 1)	11	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0

* () 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係 令和4年度は上期

問 題 事 象 の 事 例

平成30年度から令和3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（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2（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3（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4（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5（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。会社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6（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を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。

【事例7（令和2年度-大阪府内の企業）】

個人面談において、履歴書の写真の身体的特徴に関して「口の下はひげなのか」といった質問があった。面接後の人事事務担当者との打ち合わせにおいても同様の質問及び「ふざけちゃった写真を貼ったのかと人事の中でも話題になった」という発言があった。

【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「個別面談前に面接官及び人事担当者で打合せを実施した際、本人の履歴書の写真について、写真の汚れなのかひげか怪我をしているか判別できず疑問であるという話になった。

個別面談の際、面接官が本人に写真について質問したところマスクを下げて生まれつきアザがあるという回答を得て、「気分を害するようなことを聞いて申し訳なかった」と本人に謝罪した。

個別面談後、本人と人事担当者で打ち合せた際、個別面談で写真についてやりとりがあったことを承知しておらず、再度写真に関することを質問し、本人がひげではなく生まれつきのものであると返答したところ、人事担当者は「ひげを生やした状態の写真を履歴書に貼っていたらふざけてますよね」と発言した。身体的特徴について質問したことへの申し訳ない気持ちから発したものであるが、結果的には不適切な発言であり、人事担当者も深く反省している。

当方としては容姿等を採用選考に考慮しないという認識は共有している。しかし身体的特徴にかかる質問は避けるべきというはっきりとした意思統一をしなかった。また、面談で得た配慮すべき事項について、担当者間で伝達できなかったことから再度の質問・不適切な発言につながった。」と答えた。

これに対し労働局は、公正採用選考の基本的な考え方である応募者の基本的人権の尊重や、応募者の適性・能力のみを選考の基準として行うことの重要性について啓発冊子を手交して改めて説明し、公正採用選考を率先して実施する意義や必要性について助言した。

就職は一人の人間の人生を左右しかねない重大なことであり、採用担当者は人権や差別問題に対する見識を持った上で、応募者を一人の人間として尊重し、その基本的人権を尊重する立場に立って思いやる姿勢で臨み、応募者の人権や人格を傷つける恐れのある質問や発言及び態度は厳に慎むよう強く助言した。

また、採用担当者間で迅速に情報共有できる組織体制を構築させることについても助言した。

公正採用選考人権啓発推進員の設置及び各種人権研修に積極的に参加するよう要請した。

事業所は「このような事案を発生させたことについて重く受け止めている。個別面談と打合せの二度に渡り質問したことで不信感、不快感を与えてしまい大変申し訳ない。応募者の身体的特徴等について質問することはいかなる理由があっても行わないことを徹底し、担当者間の意識統一を図りたい。応募者に配慮すべき事項が判明した場合は、担当者間で情報共有できるよう連携に配慮する。」また、「本事案を発生させたことを反省し、採用事務担当者をはじめとした研修を実施し、公正な採用選考について理解を深める。今後は関係部署と情報共有し、また助言を得るなどして再発防止に努め、これまで以上に応募者の人権を尊重する姿勢で採用活動に臨み、応募者の人格を傷つけるおそれのある質問や態度をとることが絶対にならないよう十分に留意する。」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