

# 公正採用・雇用促進会議に報告された問題事象の事例

## 募集要項等に関わる問題事象

### 事例 1

#### 【概要】

会社独自の履歴書に「国籍」「配偶者・子供の有無」「身長及び体重」「賞罰」の記入欄があった。

#### 【本件への対応】

- ・ハローワークが、事業者に事実確認を行ったところ、事業者は指摘の内容を認め、以下のように説明した。

##### 「国籍について」

新卒採用者は従業員としてのマナーとコミュニケーション能力を早く身につけてもらうために、1年間は全員入寮（2人部屋）させる方針。しかし異なる国の人を同室させた際に、生活習慣や文化の違いからトラブルが多発したことがあった。このことから、外国人は原則として1人部屋を使用することとしている。そのために早く人数を把握したいという意図で国籍を確認していた。

##### 「配偶者・子どもの有無について」

新卒採用者はすべて単独で入寮してもらうため、配偶者や子どもと離れることとなり、それを理由に入社を辞退した人が過去にいたため、面接時に念を押すためにあらかじめ記入を求めている。

##### 「身長・体重について」

内定後に任意でアルバイトをしてもらっているため、早めにユニフォームのサイズを確認しておく必要があり、記入を求めている。ユニフォームのサイズが無ければ新規に発注するので、体型により不合格とすることはない。

- ・ハローワークは、職業安定法第5条の4及び就職差別につながる恐れがある14事項について説明した。指摘した事項はいずれも職務についての適性と能力に関係ないものだと理解してもらい、削除を依頼した。

- ・当該法人は履歴書より国籍、配偶者の有無、子供の有無、身長及び体重の欄を削除した。

### 事例 2

#### 【概要】

エントリーシートに「家族構成」「実家の連絡先」「前年度の年収」「最寄交通機関」「賞罰」の記入欄があった。

#### 【本件への対応】

- ・ハローワークが事実確認を行ったところ、当該企業は以下のように説明した。

##### 「実家の連絡先について」

近年はフリーメールが増え、連絡がつかないことがあったことから、確実に連絡を取る方法として実家の連絡先とした。

##### 「最寄交通機関について」

通勤圏内に住んでいるかどうかの確認が目的であった。

##### 「前年度の年収について」

すでにまとまった収入のある応募者が過去にいたことから、希望年収と実際の年収の開きがどの程度あるかを確認した。

##### 「賞罰について」

在学中に業界関係のコンテストに応募して賞を取っている者がいればアピールしてもらおうという意図で入れた。

- ・ハローワークからは「『実家の連絡先』は本人に責任のない事項・出身地の把握になるため、単に『連絡先』とするなどの配慮をされたい。通勤圏内であるかは応募者自身の判断であり出身地や生活環境の把握につながるため、削除されたい。『前年度の収入』も適正・能力と無関係のため削除されたい。業務に関わる受賞歴を評価対象にすることはよいが、過去に受けた罰の把握は本人の適

正・能力の把握に必要不可欠でなく予断と偏見を生じさせるため『罰』は削除されたい」と指摘した。

- ・当該企業は、エントリーシートで指摘された項目は早急に是正することを約束したほか、公正採用選考人権啓発推進員の選任・研修への参加などを行うことを回答した。

### 事例3

#### 【概要】

選考会アンケート～健康状況・就職活動状況～に「現在の健康状況、病歴、持病」の記入欄があった。また、就職活動・志望業界・受験企業等の内容についての記載欄があった。

#### 【本件への対応】

- ・ハローワークが当該企業に事実確認を行ったところ、以下のように説明した。
  - 「現在の健康状況、病歴、持病の記載について」  
健康状況については、適正な配属の参考とするため。
  - 「就職活動状況の記載について」  
応募者の意欲や積極性などを参考とするため。  
上記いずれの記載内容について合否に影響するものではない。
- ・ハローワークは、「健康状況」について診断書の提出を求めているわけではないが、病名が列記されていること、事実と相違した場合採用取り消しに同意させる署名があるなど、不適正であり、就職差別につながるおそれがある。また、「就職活動状況」について詳細に記載させる事は、オワハラへの利用の可能性があるあり、不必要な情報の収集であると説明し、選考アンケートの見直しを指導した。
- ・企業からは、早急にアンケートを全面的に見直すか廃止をし、面接マニュアルについても改訂することを約束した。

## 不適切な面接の事象

### 事例1

#### 【概要】

採用面接時に「健康診断書」の提出、「住宅状況」「生活・家庭環境等」「家族構成・職業」「アルバイト先の住所」に関する質問があった。

#### 【本件への対応】

- ・所管のハローワークからの事実調査に対し、当該法人は「話の流れで個人情報に関する質問はしているかもしれない。独自書類についても、従来からのものを使用した」と弁明した。
- ・ハローワークは「本人の適性能力に関係ないことであり、公正採用選考を妨げることにつながる可能性があり、職業安定法第5条の4にも抵触することを指摘し、健康診断書の事前提出も公正採用選考を妨げる目的で求めてはならない」と指導した。
- ・ハローワークの行政指導等の結果、当該法人は「面接において質問が個人情報に及ばぬことを約束し、健康診断書は健康管理に役立つものとしてのみ求めることとし、提出時期についても検討していく」と回答した。

### 事例2

#### 【概要】

採用面接時に「家族状況（構成、職業）」「思想（購読新聞・愛読書等）」に関する質問があった。

#### 【本件への対応】

- ・ハローワークからの事実調査に対し、当該企業は「『家族の職業』及び『家族構成』は話の流れからの質問。『購読新聞』のことは聞いた記憶がないが、雑誌や書籍の出版をしており、本人の意欲を確認するため、当社の出版物を見たことがあるかを聞いた可能性は否定できない」と弁明した。
- ・ハローワークは、職業安定法第5条の4及び就職差別につながるおそれがある14事項を説明した。「家族に関する事」は、本人に責任のない事項で「購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事」は、本来自由であるべき事項（思想・信条に関する事）にあたり、就職差別につながる

おそれがあるとして、絶対に質問しないよう指導した。

- ・ハローワークの指導の結果、当該法人は「役員を含めた人事部にて質問事項を再度検討のうえマニュアルを作成し、設定外の質問をしないように徹底し再発防止を図る。公正採用人権啓発推進員を設置し、ハローワーク主催の人権についての研修に参加して知識を得るとともに、公正な採用選考システムの構築・確立に努める」と回答した。

### 事例3

#### 【概要】

採用面接時に「あなたは、性同一障がいですか」と質問があり、学生は「そうではありません」と答えた。さらに、服装が男性のような服装であることを指摘されたが、「小さい頃から男の子っぽい格好だったのでこれが普通だと思っています」と答えた。

#### 【本件への対応】

- ・学校が面接担当者へ確認。  
面接官は「一昨年に同校から性同一性障がいの生徒が応募してきたこと、応募して来た女子生徒の容姿が髪の毛も短く、制服もスカートではなくスラックスであったことなどから記憶が重なってしまった。応募者が、採用後にどういった配慮を希望しているのかなど、本人が言い出しにくいかと思い、問いかけてしまった」と回答があった。
- ・ハローワークから、「応募者の容姿を見て対応することは、職業安定法第5条の4だけではなく、人権問題になること。今後は容姿で判断することなく、応募者から相談があってから対応すること。スタッフ全員に今回のことを踏まえ、研修を行う等の公正な採用選考及び人権の重要性について再認識をさせること」として指導を行った。また、府内の高校には女子生徒の制服に、スカートとスラックスの2種類を用意している学校があることを説明した。
- ・ハローワークの行政指導等の結果、当該事業所は「スタッフ全員に公正な採用選考等の研修を行い、意識付けを行う」と回答した。

### 身元調査が疑われた事象

#### 【事象の内容】

大学生A氏は12月初旬、インターネットからX社とY社（いずれも建設関係）に就職受験のエントリー。X社には1月中旬に3回の面接を受け、1月下旬ごろにX社から内定の連絡。

A氏は、近所の方から「建設関係の会社（社名は忘れた）と思われる企業の『採用担当者』を名乗る人物から『A氏の素行や評判について伺いたい』とする電話による問い合わせが3月中旬にあった」という話を後日に聞いた。この時点で内定を得ていた会社はX社だけであったことから、大学生A氏はX社が身元調査を行っているのではないかと考えた。

A氏は3月末に「学校推薦」によりY社の面接を2回受験し、5月に内定の連絡。この内定を受け、X社の内定については辞退。

この他の企業にもエントリーしたかどうか、記憶・記録ともにあいまいな状況であったが、当時、内定を得ていた企業がX社であったことから、学生は当初、漠然とX社によるものではないかと考えていたが、確実な根拠は得ることができなかった。

### ＝事象におけるポイント＝

- ◎「求職者」と「採用を行う企業」では、圧倒的に力の差がある。
- ◎悪意をもって聞くことは論外であっても「つい聞いてしまった」場合でも、求職者の心を傷つけてしまう場合がある。
- ◎求人募集時、面接時、内定後の対応を誤ることで、結果的に企業としての信頼を失うことにもなりかねない。

「公正採用選考人権啓発推進員」は、これらの問題点を十分に理解し、企業が採用選考時のコンプライアンスに反することがないように、企業内での取り組みを進める中心的な担当者になっていただきます。