

9 就職活動で注意すること

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、家族の職業や収入を聞かれるなど、嫌な思いをさせられるケースがあります。

日本国憲法により「職業選択の自由」が保証されており、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。そのため事業主は応募者の適性・能力などを基準として、客観的な判断により公正な採用選考を行う必要があります。

(1) 公正な採用選考を行うということ

事業主は、家族状況や生活環境といった応募者の適性・能力に関係のない事項について、応募用紙に記入させたり、面接の質問により把握してはいけません。これらの事項は採用基準としないつもりでも、把握すれば結果としてどうしても採否決定に影響を与えることになってしまい、就職差別につながるおそれがあります。

(2) 就業差別につながるおそれがある14事項

就職差別につながるおそれがある具体的事項として、①から⑩のような適性・能力に関係のない事項を応募用紙等によって把握すること、⑪から⑭を実施することの14事項をあげることができます（これらに限られるわけではありません）。

<本人に責任のない事項の把握>

- ①「本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事（職業・続柄・健康・病歴・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・近隣の施設など）
- 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（思想・信条にかかわること）の把握>

- 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（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関する事
- ⑪「購買新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

<採用選考の方法>

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

(3) もしも就職差別を受けてしまったら

万が一、企業の面接などで公正な採用選考に反する事案にあったときは、お近くのハローワーク（43ページ参照）に相談しましょう。

(4) 採用内定取消しについて

採用内定について法的な定義はなく、また態様も様々ですが、一般的には、労働者と使用者との間で一定の始期を付して労働契約を締結した場合を言うものと考えられます。採用内定の状態になれば、既に、労働者と使用者との間に一定の労働契約が成立しているのので、使用者が内定を取り消すことは、一方的な契約破棄になります。

このため、採用内定取消しは、客観的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は無効とされます。もし、採用内定取消しを告げられたら、お近くのハローワーク（43ページ参照）に相談しましょう。

