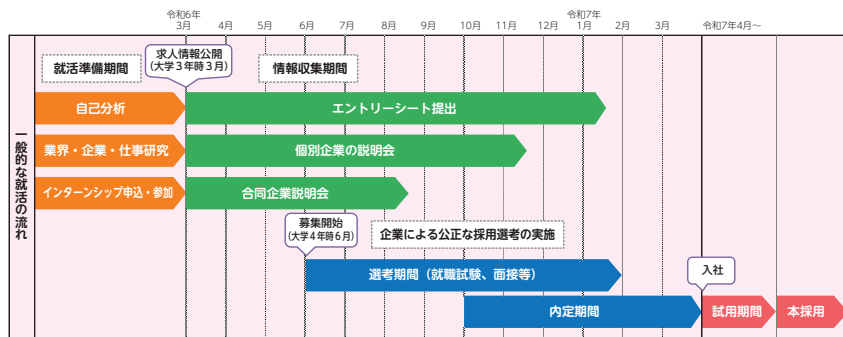


第1章 就職活動編

1 「就活」の流れ

新卒者の採用については、「企業の求人情報の公開」→「募集開始」→「応募」→「採用試験」→「面接」→「内定通知」→「承諾書等の提出」→「入社」という過程を経る企業が一般的です。



就職活動期間は、内定・採用等の出来事によって区切られており、労働者と使用者の間の法律的な関係もそれぞれの期間によって異なります。

内定期間や試用期間がない場合もありますが、基本的な流れは変わりません。

2 企業の情報を事前に収集する

就職活動においては、情報収集をきちんと行い、求人情報を正しく把握することが大切です

学校のキャリアセンターをはじめ、ネット情報、就職情報サイトや企業説明会など必要な情報を入手するためには様々な方法があります。

採用選考時や入社時にトラブルに巻き込まれないためにも、事前にきちんと情報収集を行いましょう。



新卒者は、新卒者を募集する企業に請求することで、幅広い職場情報※を得ることができます。

- ※職場情報…①募集・採用に関する状況（採用者・離職者数等）
 ②職業能力の開発・向上に関する状況（研修の有無及び内容等）
 ③企業における雇用管理に関する状況（前年度の月平均所定外労働時間の実績、育児休業取得者数等）

これら①～③について応募者から求めがあった場合、企業は情報提供をしなければなりません。（若者雇用促進法第13条）

3 労働条件を確認する

求人情報に記載されている労働条件はしっかり確認しましょう。

企業は、労働者の募集を行う場合には、労働条件（仕事内容・賃金・労働時間・その他の労働条件）を明示しなければなりません（職業安定法第5条の3第1項）。

この労働条件はそのまま労働契約の内容となることが期待されており、企業は、安易に変更・削除・追加をしてはならないとされています。

また、当初明示した労働条件が変更される場合は、企業は変更内容について求職者に速やかに明示しなければなりません。



求人票に記載されている労働条件と実際の労働条件が違う場合は注意！

- ・実際に働いてみたら、賃金や就業時間が求人情報と違った
- ・求人票には好待遇で記載されていたが、実際に働いてみると、劣悪な労働環境だった など

企業が示している労働条件について、困ったことなどがあれば、学校のキャリアセンターやハローワークに相談しましょう。



「基本給」と「諸手当」の関係

求人票等の求人情報において、給与見込額が以下のように記載されていることがあります。

給与見込額（額面）	25 万円
内訳 基本給	20 万円
業務手当	1 万円
地域手当	1 万円
残業手当	3 万円（昨年実績 20 時間見込み）
賞与（実績）	基本給 4 か月分

各種手当（業務手当、地域手当）：基本給と異なり、種類ごとに支給条件があり、勤続年数とは関係のないものがほとんどです。

残業手当：実際に残って仕事をしなければ貰えません。そのため、上記のケースでは、残業をしなかった場合には額面で 22 万円（基本給＋業務手当＋地域手当）の支給となります。

※昇給や賞与・退職金等の計算基準は基本給であることが一般的です。そのため、記載された賃金合計額が同じであっても、基本給と手当の比率によって、昇給額や賞与・退職金等の額に大きな差がつく場合がありますので注意が必要です。

※求人票の内容に幅がある場合（基本給 225,000 円～ 235,000 円など）もあります。

企業説明会や面接、採用のときに説明された内容などにも注意して、就職活動中も常に労働条件を確認しましょう！

4 公正な採用選考について

○ 公正な採用選考とは？

採用選考に応募する全ての人に就職の機会均等を保障し、応募者本人の適性や能力を選考の基準にすることは、企業に求められている人権尊重の具体的な取組の一つです。企業活動の目的が「利潤の追求」にあることは言うまでもありませんが、同時に、企業には社会の構成員として基本的人権を尊重し、社会的な責任を果たすことが求められます。

採用選考に当たっては、応募者本人の適性や能力を公正に評価することが必要であり、本籍・出身地、家族、生活環境等、応募者本人の責任によらないことや、思想・信条等、日本国憲法で保障されている個人の自由に関することを応募書類や面接等でたずねることは、就職差別につながるおそれがある上、職業安定法第5条の5に抵触する違法行為につながります。

学科試験、面接、小論文や作文等、応募者の適性や能力を判断するための方法は様々ですが、採用選考に当たっては、正しい手段、方法が必要であり、誰もが納得できるものでなければなりません。各企業では、どのような適性や能力を持った人を採用したいかということから定めた基準に則して、採用選考を実施しています。

厚生労働省や東京都では、「一つの方法のみで選考する方法は、正確な評価に欠けるおそれがあるので、極力、総合的に評価する」ことや「新規学卒者は、成長過程にあるので、表面的な現象や過去の成績だけでなく、潜在的な能力や、採用後の教育訓練による可能性についても、積極的に見いだすように配慮する」ことを、企業に対してお願いしています。

○ 応募書類や面接等について

最近、新規大学等卒業予定者に対して「エントリーシート」「コミュニケーションカード」等の名称で、インターネットを利用して応募書類の提出を求める企業が増えています。このような形式の応募書類を含めて、企業は、応募者の適性と能力に関係のない事項（本籍地、家族等）や応募者の自由であるべき事項（思想、信条等）をたずねてはいけません。

採用選考時の応募書類や面接等で、職業安定法第5条の5に抵触するおそれのある情報提供を企業から求められた場合は、下記の新卒応援ハローワークに相談しましょう。

ここに相談！



東京新卒応援ハローワーク

TEL:03 (5339) 8609

(相談窓口のページ参照)

○ 求職者等の個人情報の収集についての規定

採用選考時に提出する書類には、応募者の個人情報が記載されています。求職者等の個人情報の取扱いについては、法律で規定され、保護されています。また、平成 11 年に労働大臣（現在の厚生労働大臣）が出した「労働大臣指針」（下記参照）の中には、収集してはならない個人情報や、個人情報の収集方法等が具体的に示されています。

職業安定法

（求職者等の個人情報の取扱い）

第 5 条の 5 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（中略）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、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、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして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。（以下省略）

労働大臣指針（平成 11 年労働省告示第 141 号）より

原則として、次に掲げる個人情報を収集してはならない。

①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

例：「本籍地・出身地」「家族状況（学歴、職業、収入等）」「生活環境・家庭環境」「住宅状況」「本人の資産（借入状況）」等

②思想及び信条

例：「思想」「宗教」「人生観」「生活信条」「支持政党」「購読新聞・雑誌」「愛読書」「尊敬する人物」「社会運動（労働運動、学生運動、消費者運動）に関する情報」等

③労働組合への加入状況

例：労働組合（加入状況、活動歴等）に関する情報

職業紹介事業者等が職業紹介等を行う場合や求職者等を募集する場合にも職業安定法第 5 条の 5 や指針の求職者等の個人情報の取扱いに関する規定は適用されます。

なお、募集情報等提供事業（求人情報サイト、求人情報誌等）を行う者についても、指針を踏まえ、労働者となろうとする者の個人情報の収集、保管および使用を行うとともに、労働者となろうとする者の個人情報の適正な管理を行うこととされています。そして、相談窓口の明確化等、苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上をはかることとされています。

※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行政指導や改善命令の対象となる場合があります。
- ・ 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。

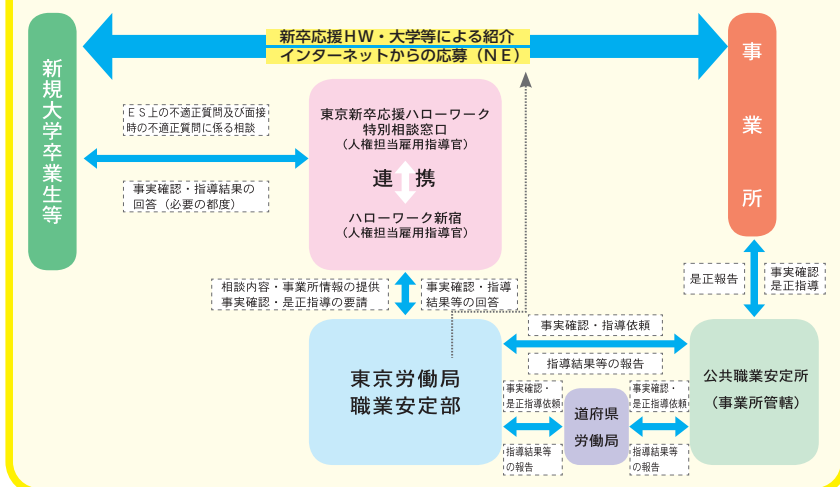


公正な採用選考システムの確立に向けて

新規大学等卒業予定者の採用選考については、インターネット上の「エントリーシート」「コミュニケーションカード」等の名称の応募書類に、本人の適性と能力に関係のない「本籍」「家族の職業」等の項目が設定されているなど、法や指針に抵触する事例が報告されています。こうした学生・学校からの報告については、東京新卒応援ハローワークの特別相談窓口において把握し、東京労働局及びハローワークが事実確認と是正指導を行い、差別のない公正な採用選考システムの確立のための取組を行っています。

東京労働局職業安定部

東京新卒応援ハローワークにおける大学生等の採用選考時の不適正事案に係る対応スキーム



※公正な採用選考を遵守するためにできること！

東京都では、採用面接や就職面接会の際に、企業側がリーフレット等を用いて、公正な採用選考について説明する取組を進めています。

下記 HP をあわせてご参照ください。

東京都では、厚生労働省東京労働局と、公正採用選考について「採用と人権」という冊子を共同で発行しています。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shiryo/saiyou-jinken/index.html>



厚生労働省 HP に動画「就職差別に NO ! 公正な採用選考をめざして (アニメ版・30 秒)」, 「公正な採用選考を目指して (長尺版・短尺版)」が掲載されていますので、ご覧ください。

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/document.html#video01>



5 インターンシップについて

経団連と大学関係団体等の代表者によって構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」では、「インターンシップ」を改めて定義し、以下の4類型に整理しました。

タイプ1：オープン・カンパニー

タイプ2：キャリア教育

タイプ3：汎用的能力・専門活用型インターンシップ

タイプ4：高度専門型インターンシップ

企業においては、タイプ3・4のインターンシップにおいて取得した学生情報を、採用活動開始以降に採用活動に活用することが可能となります。

学生においては、自身のキャリアプランに照らし、自らの能力を職場での実務体験を通じて見極める機会としてインターンシップを活用できるよう、十分な学修を経てから、意欲的に参加・挑戦してください。

〈産学で変えるこれからのインターンシップ—学生のキャリア形成支援活動の推進—〉

https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_leaflet.pdf



こんなインターンシップには注意！

インターンシップと称していながら見学や体験的な内容ではなく、実際に業務に係る指揮命令を受けて働いている等の場合には、企業は労働基準法をはじめとする労働法のルールを守る必要があります。

《近年の事例》

インターンシップと称してアルバイトと同じ業務を無給でやらされた など

インターンシップについて、何か疑問を感じたら、労働相談情報センター（裏表紙）や通っている学校のキャリアセンター等へ相談しましょう。



6 就職活動中のハラスメントについて

就職活動（インターンシップや OB・OG 訪問時なども含む）中のハラスメントとして、「オワハラ（就活終われハラスメント）」やセクハラが問題となっています。



就職活動におけるハラスメントが増加しています！

＜オワハラ事例＞

- ・他の企業の選考や内々定を辞退するように言う、もしくは辞退すれば内々定を出すと言う
- ・採用担当者の目の前で辞退の連絡をするように言う
- ・誓約書（内定承諾書など）の提出を強要する
- ・他の企業の選考に参加できないように、何度も選考などを繰り返す・・・等

＜セクハラ事例＞

- ・幹部社員が女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫り、その後もメールや LINE で連絡を取り関係を迫った。これを女子学生が断ると、「うちの会社には絶対入社させない」とし実際に不採用とした
- ・「つきあっている男性はいるか」「結婚や出産後も働きたいか」といった内容を女子学生にだけ質問した・・・等

このような行為は、学生の職業選択の自由を妨げる行為や人権侵害を受けたと考える行為として法的違法性を孕む可能性があり、厚生労働省は企業に対して注意を促しています。ハラスメント行為を受けたと思われる場合は、下記に相談しましょう。



ここに相談！

・学校のキャリアセンター

＜オワハラに関する相談＞

・東京新卒応援ハローワーク

Tel:03-5339-8609

・八王子新卒応援ハローワーク

Tel:042-631-9505

＜セクハラに関する相談＞

・東京労働局 雇用環境・均等部

Tel:03-3512-1611