

令和4年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 会議録

- 1 日 時 令和4年9月26日（月）15:00～16:40
- 2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室
- 3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原 浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 谷口 美佐子
大阪市人権教育研究協議会 会長 阿久津弘治
大阪府立学校人権教育研究会 会長 上本 雅也
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷 佳稔
大阪企業人権協議会 事務長 宮内 雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 柄川 忠一
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 坂倉 有(代理:加藤理事)
大阪府職業技術専門校長会 会長 黒田 英樹
大阪労働局職業安定部職業対策課 課長補佐 八又 保
大阪府府民文化部人権局人権擁護課 参事 山野 忠
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 田中 卓

4 概要

(1) 開会あいさつ（人材育成課 田中課長）

(2) 委員自己紹介

(3) 座長の確認・あいさつ

(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷氏を座長に選出

(4) 議事

① 【議事1】 前回会議（令和4年3月2日開催）について

事務局（人材育成課 池口総括主査）より、資料の1～11ページまでの概要を報告

② 委員からの意見等

【委員】

2番（健康状態自己申告リストについて）、と、4番（いわゆる「裏アカウント調査」について）について「公正採用・雇用促進会議（本会議）で議論する」とされている。いずれも大きな課題であり議論を進めていただきたい。そこで議論を進めるためにも、事務局には出来る限りの調査をお願いしたい。

2番については「社会人採用の際に健康状態を聞くことが非常に目立っている」というのがこの専門委員会での意見だと思う。この点は他の専門委員会で扱っている、新規学校卒業者の採用選考と異なるところなので、この問題の重要性を公正採用・雇用促進会議（本会議）で伝えてほしい。健康状態自己申告リストがよく出来あがっているのでこれを使って健康状態を聞くことが当然のこのように行われているのではないかという危惧を持っている。

4番の裏アカウントの問題は、ネットの中でのことなので調査に限界があるかもしれないが、課題は「本人が同意している」とされているが、実態は「説明文を十分に読まず、受けたい企業なので同意せざるをえないだろう」という状況の中で同意しているということである。

職業安定法では「本人の同意があれば調べてもよい」と定められているが、その同意が本当に、どの範囲で、どの個人情報を把握するのか、ということをも本人に明確にされているということが問題になっていると思う。

個人情報保護の観点から、いろいろなネット上の自己情報については、どのような形で扱われるかを説明して同意を得るといったような流れになってきているが、日本はまだ流れに追いついていない。EUなどでは「自己情報コントロール権」という形で整備が進められている。

「『職業安定法に本人の同意があれば調べてもいい』と書かれているから」とするが、本人の同意自身が、どういう範囲でどういうことを調べるのかということ、きっちりと本人に伝えて同意を取っているかどうかということが、いま課題となってきたように思う。「本人の同意を得ているから何を調べてもいいんだ」というのが今の状況だと思うので、この点を公正採用・雇用促進会議での議論に繋げてほしい。

専門委員会でも機会があればもう少し議論を深めたい。

【事務局】

健康状態自己申告リストの問題は、中高年齢者や障がい者を生徒とする当専門委員会ならではの課題であると認識している。これまでの取組みの中で情報収集したものを「どのような場面で」「どのように使われているか」を専門委員会から本会議に具体的に報告し、他の専門委員会の方がイメージしやすくして理解を得られるようにしたい。

裏アカウントの本人同意の問題は、ご指摘いただいた社用紙の問題とつながっているのではないと思う。ほとんどの社用紙の下部には「記載に誤りがあった場合は懲戒処分」「真実だけを記載して同意」などの旨が書かれている。

採用選考の中で企業が求職者に求める同意は、求職者がコントロールできていることなのかという点をご指摘の通り。事務局でも可能な限り実態の把握に努め、勉強・検討を進めながら本会議に課題提起したい。

【座長】

非常に重要なテーマなので、課題を整理して本会議に繋げていただきたい。

③ 【議事2】 問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校 奥野室長）より、資料の13～58ページまでの概要を報告

④ 【議事3】 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 奥野室長）より、資料の59～79ページまでの概要を報告

⑤ 委員からの意見等

【委員】

62ページの1-15の案件だが、なんとなく釈然としない。

応募書類に住所を記入するときの項目は「現住所」ではなく恐らく「連絡先」となっているはずである。面接担当者が「実家にお住まいなのですか」と質問し住所から勤務するかどうか

を確認したというのには違和感を覚える。「現住所」とあればわかるが、ただの連絡先が書いてあるだけなのにどうしてそういう発想になるのだろうか。様式が「連絡先」なのか「現住所」になっているかも気をつけてみていく必要があるのではないか。

【事務局】

現時点では履歴書の様式は把握できていない。

【委員】

おそらく、様式が「連絡先」でも採用担当者の先入観として「連絡先＝現住所」があるのではないかと思う。

68ページの1-21の案件だが、これは派遣登録をめざしてここへ来たのか、派遣会社に入社しなかったのか曖昧だが、どういう経緯だろうか。

【事務局】

求人チラシに記載された企業に応募しようと思って連絡すると、その連絡先が派遣会社で登録のためにいろいろな質問を受けることになった。

本人の思いとは少し外れて、チラシに記載の企業でなく派遣会社につながってしまった事例である。

【委員】

登録のために派遣会社に連絡すると恐らくこういった事態を招く。登録のためのデータとして必要な項目はどういったものかは説明がされると思う。本人の応募条件と応募先の条件があっていないことになる。今後、どのように生徒と求人情報の見方などを学ぶための研究材料になるかもしれない。

【委員】

72ページの2-2の案件について二点ある。

一点目はエントリーシートの別紙に「個人情報の提供は任意だが、提供できない場合は採用に支障が生じる恐れがある」と記載があった点である。

先程や前回の議論にあったように、この表現は職業安定法にある本人の同意を正式にとる要件になっているのかどうか、このような聞き方をして本人の同意を得たことになるのかどうか大きく引かかる。

これが許されるのであれば、法律の本人同意は「採用されないかもしれませんが」と言っただけでも本人同意がとれることになり、法的な判断はどうなるのか教えていただきたい。これは他にも波及する問題である。

もう一点は、事業者から「わかりました。大阪府の基準なのですね」と返答があったとあるが、決して大阪府の基準ではなく全国の基準であることを他府県事業者はどう伝えるかという点である。事業者の誤解は解けたのかどうか、またこのような場合、労働局からの案内や助言が必要ではないかと思うがどうか。

【委員】

職業安定法上、エントリーシートのこの表現が適法なのかどうか、私も違和感がある。

この点は職業安定課で所掌しているところでもあることから、本日の会議でこういった意見が出たことを踏まえ局内で共有したい。

【座長】

弱い立場の人がこれを書かれると、それだけでプレッシャーになると思われる。
検討をよろしくお願ひしたい。

【委員】

法的な解釈の部分はまた調べるようにしたい。

【座長】

「大阪府の基準だから」という誤解は解けたかどうか、その後の対応等についてわかるだろうか。

【事務局】

大阪府だけではなく全国的な取組みであることや技術専門校生徒の対応について理解を得るため、事業者に厚生労働省作成の冊子と技術専門校からの「公正な採用選考」の依頼文を送付した。

企業の担当者がどう思われたかまでの確認は取れていない。事業者の当初担当者とはその後電話が繋がらず、他の担当者との対応だったため誤解が解けたかどうか、企業としてどうとらえたかの確認はとれていない。

【委員】

他府県の事業者のため大阪府とも調整し、JIS規格履歴書の削減項目の案件だったことからハローワークではなく技術専門校からの啓発にとどめた。

事業者所轄の労働局には事例報告しているが、企業への具体的な対応については不明。

【委員】

感想だが、府立高校に長く勤め、初任で入った高校でも2年生の3学期から3年生の1学期にかけて人権学習ホームルームで就職差別の学習をやってきた。

生徒が指導などを拒否した案件（73～79ページ）を読んで本当に難しいと思った。

2年生の授業では、過去の社用紙を生徒に書かせて、暈の数から、資産、本籍などは働くことに本当に関係あることなのかについて考え、意欲・能力・適性に関係ないことは就職差別になることを学ぶ。3年生になると違反質問に対しては「学校の指導によりお答えできません」と応じることを学習している。

採用して欲しい中、生徒が面接官に対して就職差別につながる質問に気づいても、そのように答えることは大変勇気がいることだ。

いつも教えていたのは「自分は違反質問に答えることが出来ても、クラスの他の生徒は不利な条件ゆえに面接で落とされるかもしれないということ。だから公正採用というのは自分の働く権利を守ると同時にクラスの仲間の働く権利を守るためのものだ」ということで教えてきた。

指導・啓発を拒否した事例は「これは自分の採用のアドバンテージになるから、採用の可否に関わるので指導しないでくれ」と必死になっている。生徒もみんな大人であり「仲間のために違反質問には答えられない」という高校での教え方は通用しないのだろう。

しかし、本来は、公正採用をする企業こそが働く権利が守られ働きやすい企業であり、意欲・能力・適性に関係ない質問をしたり書かせたりする企業は働く人の権利を軽んじてしまう。だから「自らを守るためにも違反質問には答えない」ということは大事だとしっかり教え続けることが大切だが、難しいなあと感じながら読ませていただいた。

⑥ 令和3年度 第2回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の概要について。

事務局（高等学校課 川合指導主事）から別添資料に基づき報告

⑦ 委員からの意見等

【委員】

中・高・他府県関係専門委員会の資料で、20ページに記載のある「採用選考問題事象項目別一覧」と49ページ「他府県生徒からの問題事象報告件数」の項目で形式が異なっており、職業能力開発専門委員会の資料で、60ページに記載のある「採用選考問題事象項目別一覧」とも違いがある。

20ページに記載の表にある「社用紙」「戸籍謄本」「色覚検査」「健康診断」「身元調査」とった項目が「面接以外の問題事象」となるのか。その中で「会社独自の履歴書・エントリーシート等」が高校の場合の「社用紙」にあたるのだろうか。社用紙の中でどのような問題事象があったのかということや49ページに記載のある他府県関係や、職業能力開発専門委員会の資料では示されるようになってきているが、高校では「社用紙」というだけで内容が示されていないという点がある。

それぞれの項目に歴史があると思うが、詳しくしていこうと分類が細分化されているように思える。これまでの経年の比較はできなくなるが、どこかの機会に形式を合わせることや、不足している項目を入れるなどの議論ができればと日頃から思っている。

もし「その必要はない」というようなことがあれば教えていただきたい。

【座長】

報告形式の違いや何か経緯はわかるだろうか。

【事務局】

他府県専門委員会（49ページ）は同じ雇用推進室でおこなっており、職業能力開発専門委員会（60ページ）で就職受験報告書を整理した際に他府県専門委員会に合わせた部分がある。また、就職受験報告書は高等学校と職業技術専門校で様式が異なるため生徒からあがってくる情報が違っている。

教育庁がおこなっている就職受験報告書は歴史的に異なり結果的に報告（20ページ）が異なっていると思われる。

大学等専門委員会ではさらに事情は異なり、情報が集まらず大学キャリアセンターからの情報だけになっているところがある。このように情報の集まり方によって報告の違いがあるのではないかと思う。

報告形式をどこまであわせられるか、内容を比べられるかを考えると、恐らく情報収集の仕方から変えなければいけないと思う。これは少し難しいとも思うが、ご指摘の通り三者の報告を並べてみると違いはあるのでどこまで合わせていけるか相談、検討していきたい。

【座長】

委員のご意見は「あえて形式を統一してはどうかという」問題提起ではないのですか。

【委員】

これは本会議で議論しないといけないことかもしれないが、比較しやすいようにという趣旨。

【事務局】

大学になるとキャリアセンターと生徒からの二通りの報告がありさらに細分化されていると記憶している。

これらをどう比較して数値を把握するかを考えないといけないので、すぐに結論は出ないと思うが、わかりやすく比較できるよう当事者である高等学校課、労働環境課、人材育成課の三者で調整、相談、工夫をしていきたい。

【委員】

「社用紙はいけない」というだけでなく、社用紙の中にどんなことが含まれているかを生徒に伝えたいし、企業側でもどういう項目が問題になっているのか疑問があったので質問した。

【座長】

全体を通して意見があればお願いしたい。

【委員】

72ページの2-2の案件だが、問題事象の中でこれだけ「障がいの科目」である。

もしかすると、技術専門校の採用というのは定期採用ではなく随時採用選考にあたるのではないかと思う。そのため採用事務担当は事業所に委ねられていた可能性が非常に高い。

5万4千人の大企業（他府県）となっているが、障がい者雇用を推進するために求人をかけていたとすると事業所ではなく本社に言わないといけない。

事業所とのやりとりであれば「担当者がいない」というような対応となる可能性はあるが、根本的には本社対応にするべきではないだろうか。

【座長】

本社対応というのはすぐには難しい点もあると思うが、委員の発言の通りでもあり、検討をお願いしたい。

以上