

- 1 日 時 令和5年9月14日(木) 10:00~11:30
- 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 上田誠一
大阪市人権教育研究協議会 会長 阿久津弘治
(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 丸山明宏
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 加藤真
大阪府職業技術専門校長会 会長 古田大
大阪労働局職業安定部職業対策課 課長補佐 大島淳
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 岡本隆之

4 概要

(1) 開会あいさつ

人材育成課 岡本課長

(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】 前回国議(令和5年3月1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1~7ページまでの概要を報告

② 委員からの意見等

【委員】

8月の「公正採用・雇用促進会議」でSNS調査の問題が、特に大学の専門委員会で強く関わってくるということもあり議論された。SNS調査という形で裏アカウントの調査が進んでいくと、プライバシーに関わることで調査され、公正な採用選考が行われなくなるという大きな問題がある。職業能力開発専門委員会での議論も踏まえ「専門部会や委員会に付託して議論を深められないか」と提案したが、まだまだこれからの取組みということもあり、検討の方向が定まらないため、すぐに専門部会の設置や大学などの専門委員会で議論をしていくという方向にはならなかった。

そうした状況で、事務局から提案があったような、技術専門校生徒のSNS利用に関するアンケートを行い、いま実情がどうであるのかといった実態を把握することは、今後の議論に繋がる大事な取組みである。また、アンケートに回答する中で、生徒がこの問題に気づき、自分を守ることもなる。

説明にあったように、設問1や2は、他人に知られたくないプライバシーに関わることなので、生徒と直接に接する学校ではなく、本庁で集約し、分析する形をとったと思う。

このように「生徒のプライバシーは守られるんだ」ということを伝えながら、生徒に協力してもらい、この問題を考えてもらえる方法を取っていったら良いと思う。

問題への対応が分からないまま時間が過ぎると、結局被害にあうのは生徒なのだから、ぜひ出来るところから進めていくことが必要だと思う。もちろん調査なので、結果はどうなるか分からないが、できる限り今の実情・実態を少しでも把握することに繋がれば良いと思う。

【座長】

アンケートについて、求職者側に「あなたは企業からSNS調査されましたか」と聞いても、されている本人は当然分からないし、分からないように調査されているから問題があるのだが、アンケートの内容が「問題点への啓発を含めたもの」となっており、有益である。

生徒総数のうち、どれだけのSNS利用者がいて、裏アカウントというかサブアカウントをどれだけの人数が持っているかを実態把握できる。さらにアンケートに答えながら啓発できる内容になっているので非常に大切な内容となっている。

アンケートの効果次第では、職業能力開発専門委員会だけではなく、他の専門委員会でもこの取組みを広げてもらえれば良いと思う。

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 明賀室長）より、資料の9～68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 明賀室長）より、資料の69～92ページまでの概要を報告

⑤ 委員からの意見等

【座長】

障がい者手帳のコピー提出は、多くの求人企業でおこなわれており、解決は難しい問題と思うが、議論を深めるために「何故手帳を求めてはいけないのか」という基本的な点について補足説明をお願いしたい。

【事務局】

手帳を持っているかどうかを事前に把握したいのであれば、手帳のコピーを提出させるのではなく、原本の確認（目視など）で済むのではないかと思う。手帳に必要な情報があるのであれば、採用内定した後に改めて手帳のコピーを求めるなどして確認すれば済むのではないか。

【座長】

障害者手帳だが、1面目には「障がい種別」や「等級」「有効期限」の記載もあるが、中は本当の手帳で、メモを書くような様式になっており「手帳の全ページをコピーする」というのは、目的などがよく分からない。

例えば「有効期限が切れている」「等級が改善されて手帳を返還する」といったケースも稀にあることから「有効期限」を確認するということは合理性があるとは言えるが「有効期限」が切れているのに障がい者枠で申し込んでいけば、これは虚偽申告となり内定取消し出来るので、求職者に手帳の提出を求めることは、事務局の説明の通り必要性が無いと思う。

障がい者の求人雇用率が足りないので、障がい者に限定した雇用という場合もあるが、どの段階で手帳の確認が必要なのか、企業側の理解が進んでいないように思う。

問題事象の報告件数は年々減少傾向だが、これはコロナの影響で調査件数が減ったためではなく、実際に減少していると理解して良いか。

【事務局】

件数はあまり変わっていない。54ページ、年度別の表を記載している。

コロナが開始した令和2年度は27件・23事業所。その後、求人状況が改善し、マッチングの機会が増えたこともあり、令和4年度は46件・39事業所で、この集計を始めた平成30年度と同じ件数になっている。現在は微増の状況。

【委員】

「障がい者手帳のコピーを取るか取らないか」「障がいの等級を聞くか、聞かないか」という点について「ハローワークから指導する内容」と「大阪府の職業技術専門校からの指導する内容」があるが、そこはどんな風に整理するのか。

事業所側からすると「この段階で聞いてはいけない」ということを明確にしてもらわないと採用事務を進めにくいのではないか。

「手帳のコピーは、全部はダメだが、この部分はできる」など色々なやり方があるだろうし、今の時点で「ハローワークとしては、この状態にはこういう問題があるので指導します」「大阪府としては、この状態にはこういう問題があるので、指導します」と整理してもらおうと。この取り組みがもう少しわかりやすくなると思う。

【事務局】

事業所が障がい者雇用をする上で「障がい者手帳をもっているか、持っていないか」は重要なことだと認識している。しかし、その求職者が「どういった業務ができるか、できないか」といった点についての判断基準に、障害者手帳は、なり得ないと考えている。

現時点では「求職者が障がい者手帳を持っているかどうかを事業主が確認をすること」は必要だが「コピーを全部」ということは、よほどの合理性が無ければ不要と思っている。

なんらかの事情により「特定の障がい種別」を募集対象とする場合は手帳での確認ということが必要かもしれないが、それ以外は「手帳を持っているか、持っていないか」以外の情報は不要で、それよりは、その求職者が何が出来るのかで先行してもらおうことが必要ではないか。

「配慮のために手帳のコピーを求めている」という事業主もあるが、配慮は求職側者の申し出によって確認すべきものであり、コピーを一律に提出させるということは、不要な個人情報収集につながり、これまで何らかの指導、啓発が必要と考え、労働局と協議してきた。

等級についても同じ考えで、障がい者求人用の履歴書に書かせたり面接の際に等級を聞くケースがある。ここでも「障がいへの配慮」などを理由にすることがあるが「等級でどのような仕事ができるか」の判断はつかない。求職者の適性と能力に着目して選考することが公正採用の基本であり、等級を確認することは不要だと思っている。

大阪労働局では「等級の確認は就職差別につながらない」との判断のため、大阪府としての問題意識から啓発を実施している。

今回課題になった2-1の案件は、地方公共団体の採用選考であり、大阪府と大阪労働局で改善の要請を行った。自治体によって障がい者採用選考時の手帳の取扱いに差異があると考えている。手帳のコピー提出を求めているのか、目視など違う形で手帳の確認をしているのか、内定後に確認しているのかなど、この会議以降、全国の実態を情報収集して報告したい。

今後どのような啓発ができるかの参考資料となるよう取組むつもり。

啓発資料「採用と人権」に「障がい者手帳のコピーを取ってはいけない」「等級を聞いてはいけない」とは書いてはいないが、公正採用の考え方の基本は「適性と能力に選考であり、それ以外は、個人情報保護の観点からも取得しないほうが望ましい。障がい者が公正採用される環境作りが必要であると考えているので、全国調査の中からヒントを探っていきたい。

【委員】

障がい者雇用について、様々な議論があり「個別案件も見ていかないといけない」ということで、大阪府と大阪労働局で協議していった結果、そういった棲み分けになったと理解していただきたい。

⑥ 令和4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 今谷指導主事）から別添資料に基づき報告

⑦ 委員からの意見等

【委員】

意見ということで2点ある。

ひとつは「病歴を聞く」ということが、この専門委員会では他と比べても多いことがある。

前回会議では「健康調査票」が問題となり、注視する状況があったが、引き続き病歴も1-19の事例では「警備業法上で必要だ」として聞かれている。

病歴はプライバシーにかかわる問題であり、本当に業務に必要かどうか、事例を整理しながら取組んでいきたい。

もう一点は、技術専門校の生徒が、問題事象があっても「採用選考に合格もしたし、会社での関係もあるので、指導をやめてほしい」と要望することである。

本当に難しい立場を背負わせてしまっている。この問題は、そもそも就職差別につながる、公正採用に反するような採用の状況があるから、生徒が悩むことになっている。問題は指導す

ることにあるのではなく、公正採用に反していることが問題なので、そこを何とかできないかと思う。なにか「生徒に負担の無いやり方」は無いのかと思っている。

「企業を指導します」と言うように見えるかもしれないが、採用選考の手法に問題性があることを企業に伝えて、企業で考えてもらう仕組みになっている。「問題事象を報告したから動いている」ではなく、これは学校全体で就職の状況を把握して、気になったところがあったら企業へ伝える「仕組みなんです」ということを企業にも生徒にも伝えながら進められないかと思う。「応募した人が報告したから、こんな問題になったんだ」と企業に思われると不安になる。

あくまでも「仕組みとして報告することになっているし、その内容を踏まえて学校とか行政機関も企業に注意を促す仕組みになっている」という形で進めていけないかというイメージだが、そういった工夫をしていけたらと思う。

【座長】

報告者の負担軽減というか、問題事象の報告がプレッシャーにならないようなやり方は、他の専門委員会でも同じ課題と思う。

障がい者手帳のコピーの問題も、全国調査を通じて状況を把握して対応していくとともに、障害者手帳のコピーを求められることは、大学や中学・高等学校・他府県専門委員会でも共通課題であると思う。

これらについても本会議に提案してもらい、全体で議論が深まるよう検討をお願いしたい。

【委員】

昨年来、SNS調査に関しては、あらゆる専門委員会で議論されてきた。

また、京都労働局と京都府も、従来の求職者アンケートに追記してSNS利用に関するアンケートを行っている。

昨年10月に改正職業安定法のガイドライン変更により「同意」の取り扱いが変わっていることを求職者向け、事業者向けに大阪労働局単独でリーフレットを作成し、周知している。

事務局から説明のあった、技専校が行うアンケートの中で「設問5で、あなたは、就職活動の際に、企業から『公開しているSNSの情報を調査しても良いか』と聞かれたら同意しますか。」と聞いて、求職者の意見を集約する今回の取組みは心強い。

今後、求職者、さらに事業者向けにアンケートの展開も図っていかねばならないと思っている。まず、こうした取組みを大阪府で行ってもらえるということについて、ありがたく思っている。

【座長】

昨年の専門委員会でも、SNS調査の問題点を検討して、本会議でも検討を進める中で、改正職業安定法のなかで、個人情報保護についてはしっかり評価をしていく方向で進められている。最近ではマスコミの取上げ方も減ってきているが、実態は巧妙になって、表面に出にくくなっているように思う。調査会社が積極的にPRを控えようと思っているのではないか。

これは問題の議論が進んだ成果でもあるがゼロになった訳ではない。引き続き問題点を明らかにし、公正採用が進むよう我々も協力していかなければならない。

【委員】

情報提供だが、裏アカウント調査について、企業にメールや電話で営業活動が行われている。

報道で紹介されたことで、お墨付きを得たように「SNS調査は第二の履歴書として、人となり判断できる」「利用していない企業は遅れている」といった煽り文句で営業が行われている。

当団体では、アイビー・リック差別身元調査事件を経験していることから「採用選考に関して一切の調査活動を行わない」と決めているが、事件から20数年経って、実際どれくらい調査会社を使っているか、企業向けにはアンケートを行っている。

同意についても「エントリーシートにチェック入れないと次に進めない」「何もわからないままチェックさせるのではなく、何をどういう目的で使うのか相手に伝えないといけない」のだが、事務局から説明のあったアンケートの、設問5・2番にあるように「見られるのは嫌だが、同意しないと採用されないの同意する」という意識が求職者側に多くて、ここに多くのチェックが入るようなことになると、企業側は、誠心誠意、意図を伝えて同意を得ているつもりでも、求職者側は「同意しないと採用されない」という意識が働く可能性があることを企業側は認識していかないといけない。

実際に、一般の企業全体に「同意しないと採用選考で落とすのかどうか」といった企業側の本音について調べる方法があったら、次の段階に進むことができるのだろうと思うが、調査するための根拠法もない中でもあり、これは今後の課題かと思う。

調査会社は積極的に営業活動し「年間5千人調べると30%に問題あり」という結果が書かれていた。それほど高い割合で出るような調査はいかかなものかとも思う。

【座長】

同意書について、ご存知の方も多いと思うが、求職者の個人情報の取扱いに関する事で、具体的には、面接時に使う「エントリーシートや履歴書の情報を調査会社（第三者）に提供することに同意しますか」という文書で「同意しない場合は、採用選考を打ち切ります」という内容になっていることから、ほぼ断る人はいない。

初期段階ではなく最終面接、2次・3次面接で求められるとなると、ほぼ同意せざるを得ない。「優越的地位の乱用」というが「そういう形で求めた同意書で、調査会社が個人情報を取得するのは合法なのか」という問題意識を常に思っている。

引き続きいろいろな機会を通じて学習していきたいと思う。

以上