

令和2年度 公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会 要旨

- 1 開催日 令和3年1月13日(水曜日)15時から17時
- 2 場所 大阪府雇用推進室 セミナールーム (エル・おおさか 本館11階)
- 3 出席委員 近畿大学 人権問題研究所 教授(座長) 熊本 理抄
一般財団法人大阪府人権協会 理事兼事務局次長 宮前 綾子
公益社団法人関西経済連合会 労働政策部 担当部長 平岡 潤二
大阪教育大学 キャリア支援センター 副センター長 井上 省三
(大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校)
大阪工業大学 就職部部長 大屋 博文
(大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校)
大阪商業大学 キャリアサポート室 サブ・マネージャー 吉田 充
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校)
大阪体育大学 キャリア支援部課長 古家 一憲
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校)
大阪電気通信大学 就職部次長 吉川 茂
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校)
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
一般社団法人公正採用人権啓発推進センター 常務理事 事務局長 平井 義人
大阪労働局職業安定部 職業対策課 課長補佐 八又 保
大阪府商工労働部 雇用推進室 労働環境課長 森下 圭一

4 議事要旨

熊本委員を座長に選出

(1) 令和元年度の会議概要を資料に沿って報告(事務局)

(2) 大学等就職問題連絡協議会(大就連)による大学卒業者の就職差別撤廃に関する取り組みについての報告(大就連代表幹事校)

(3) 大学生等の就職に係る問題事象報告に対する事実確認及び指導状況について

委員:本学も今年、学生と企業との間で内々定に関する問題事象案件がいくつかあった。この内々定は、そもそも法律的にどこまでの期限があるのか。いわゆる3月、6月、10月と協定的なものがあると思うが、5月で内々定締め切りという件について、企業側と学生側共に、内々定の拘束力はあるのかの確認も含めて教えていただきたい。その辺の整理も含めて企業側がどこまでできるのか、学生側への指導としてどこまでできるのかも確認したい。

事務局:内定は、10月1日解禁というルールはあるが、それより以前は企業側で内々定などの色々なルールを作っていたのだと思う。この後、事務局からご説明させていただこうと思うが、内定取り消しの問題は、就職差別とは少し違う問題で、内々定は労働契約までいかないだろうと思われるが、労働契約を取り消した、解雇したという話であり、労働問題になる。これは就職問題とは別で、大就連や雇用促進会議で取り扱う議題から少し外れている。後ほど事務局より、内定取り消しのご相談などは大就連でお受けするが、雇用促進会議では取り扱うかどうか、ということをご提案させてい

ただくつもりをしている。そのようなわけで、事務局で内定取り消しの法律的な拘束やルールがご説明できず申し訳ない。もし別途説明が必要な場合、本府労働環境課にて労働相談を行っているチームがあり、そちらと確認して相談はできるかと思う。

委員：今の内々定の話だが、企業側は基本的には、内々定イコール労働契約に近いような感じでやっているはず。法的にグレーの部分はあったとしても、恐らく労働者を守る意味合いの判決が出される可能性が非常に高いので、内々定イコール労働契約だという風になっていると思う。違う運用をしている企業もあるのだろうとは思いますが、私共はそのように認識している。

委員：内々定について、どこまで法的拘束力があるのか、というところが、私も4、5年関わっている中で微妙な部分だった。すると、内々定と内定の基準はどうなってくるのか、というところも出てくる。学生の中には、いくつか企業を受けて内々定をもらう者もいる。10月1日からの内定という中で、もし内々定を持っていれば、断りの連絡はしないといけないという指導は、もちろん我々もしている。

内々定を5月で得て学生が承諾書を送った時に、学生側としては、「そこでもう決まった」という認識は恐らくなく、その後、違うところに合格した時に、そちらへ行きたいとなると、承諾書を送った企業を断り、後から合格した企業へ行くことが通常になっているところがあるため、その辺が企業側と大学側で難しいところであると思う。高校生であれば、1社しか受けられないという制約がある。それもどうなのかという思いはあるが、企業側と学生側の内々定の拘束力が少し見えにくいというのが正直なところで、何かルール化みたいなものや法的なものがあるのであれば、分かればと思った。今回は趣旨と違うということであったので、またどこかの機会に教えてもらえればと思う。

座長：前回の会議でも大学さんからは、学生への啓発をどのようにしたらよいのかという課題が上がっていた。今委員が仰ったようなことは、大学側も知っておく必要があると感じた。この委員会で取り扱う範囲であるかの有無はあるが、情報共有や知見を持つておくということは重要であると思うため、事務局からまた情報共有をいただければありがたいし、もし委員の皆様で知見や情報共有いただける方があれば、ぜひお願いしたい。

事務局：事務局より一点提案がある。資料の26ページに、雇用促進会議大学等専門委員会の設置要綱を記載している。まず目的については、「大学等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関・諸団体との連携を密にし、次の事項について研究協議する。(1) 学生の指導に関すること (2) 就職差別事象の把握に関すること (3) 企業の指導に関すること (4) その他委員会が必要と認めたこと」となっている。大学等専門委員会では、公正採用や就職差別事象を主として取り扱うことになっている。

内定については、企業から内定通知があった場合、それは応募者からの労働契約申し込みに対する承諾となり、「始期権付解約権留保付労働契約」という条件付きの労働契約が成立していると解されている。そういう意味で内定は、合格もしくは不合格のプロセスである採用選考とは少し性質が異なるものではないかと考えている。先ほどもお話があったように、内定取り消しは、皆さんの関心が高いため、令和2年1月に開催した大学等専門委員会においても「内定取り消しは公正な採用選考とは異なるものなので整理が必要」という課題を残しつつ、これまで関連事項として取り扱ってきたが、ここで一度整理をしたいと考えている。

事務局としては、公正採用・雇用促進会議及び大学等専門委員会の公正な採用選考の推進といった設置目的に照らし、内定取り消しについては、基本的にこれらの会議での報告をしないこととしたいと考えている。ただ内定取り消しについての全ての案件を報告しないというわけではなく、内定後において、性別、国籍、家族、出身地、病歴等、公正な採用選考に反する事項を理由とした内定取り消しに係るもののみを報告させていただき、大学等専門委員会として情報共有を図ることにしたい。例えば今回ご報告させていただいた内定取り消しの案件は、承諾書の提出についてや新型コロナウイルスにより業績悪化の問題のため、こういった案件は次回以降報告しないこととし、過去にあったように病気を理由とした内定取り消し等を報告の対象とさせていただきたい。今後このように取り扱いたいと思うがよろしいか。

なお、大就連ではこれまでとおり内定取り消しに関する案件を、その他関連事項として報告させていただき、大学の皆様の間において情報交換、意見交換をしていただければと考えている。

座長：ただ今、事務局から、内定取消しに関する当委員会での取扱いとして、内定取消し全ての案件を報告するのではなく、性別、国籍、家族、出身地、病歴等、公正な採用選考に反する事項を理由にした取消しに係るもののみを報告対象とし、当委員会で情報共有を図りたいとする提案があったが、ご意見のある方は、挙手をお願いします。

委員：内定取り消しであっても理由如何にかかわらず、悪質なものが含まれてくると思うが、そういったものは仮に公正採用に関係ないとした場合、どこで議論されて処理されるのかを確認しておきたい。

委員：私も同意見である。ここで扱わないことと、オワハラの問題がどこできちんと扱われるのかが不明確なままではいけないと思うので、そのあたりをお教えいただきたい。

事務局：先ほど事務局から説明したとおり、内定取り消しは皆様にとって非常に関心の高い案件で大きな問題であるが、整理の必要性ということは以前から言われてきたことなので、公正な採用選考に反する事項を含むものを正式な案件として取り上げるという整理をさせていただきたい。そのため、悪質というレベルの話ではなく、一旦そういう形にさせていただくということ。もちろんケースバイケースなので、「これは特に悪質だから是非とも」という案件があれば、それを否定するつもりはない。しかし一旦要綱の目的に照らして提案のようにさせていただきたい。

また大就連では、もう少し内定取り消し全般のこと、もしくは就職に関する広い事項を議論していただこうと思っている。そのため、「これは大きな話だ」というようなことがあれば、それをケースバイケースで取り上げていただくといった感じで動かしていければと考えている。

座長：いかがでしょうか。

委員：趣旨は分かった。大学側で学生側の立場に立ってご判断いただけるということで理解するのでよろしくお願ひしたい。

委員：その場合、大阪府として内定取り消しはどこが担当部署になるのか。大阪府でこれに責任を持って取り組む、どのような打開策があるのか、啓発していくのかを含め、どこが担当部署になるのか知りたい。

委員：府としては色々な部署があるが、内定取り消しに関してや、先ほどもあった労働契約といったところについても、それが適用されて契約違反になってくるのか、準備していたのに直前で破棄されたといった問題も含めて、広い範囲で対応する大阪府労働環境課の労働相談センターがある。大学などと連携して、そのような事象があれば真摯に対応させていただきたい。ただ事実確認を行っ

て、その企業に指導していくという権限は大阪府にないため、そういったところについて、特に悪質ということになれば、労働局とも情報共有しながら適切に対応していきたい。案件によって法知識が必要となるが、本府労働相談センターに弁護士や社労士がいるため、そういったところにつながりながら解決を図っていくという体制づくりをしている。

委員：そもそもこの事案が大阪府に上がってくるのは、調査の中で上がってくるということだったと思う。

事務局：内定取り消しについては、もともと大就連で扱っているのは就職差別の事象だけであり、それらについては毎月大就連事務局から各大学に照会をし、発生時にすぐ報告いただく体制にしている。内定取り消しは、もともと照会の対象になっていないため、事務局で情報収集をしているわけではない。ただ昨年、今年とコロナウイルスの影響もあり、内定取り消しがかなり多かったことから、加盟校のキャリアセンターがとても悩まれて、今回事務局に相談が来て上がってきたというものであり、事務局が収集して上がってきたものではない。

内定取り消しが発生した場合、ハローワークに報告して照会するというのが本来の流れであり、大阪府に内定取り消しの問題事象が上がってくるという制度にはなっていない。先ほど委員が言ったように、個別に大阪府に労働相談という形で相談される事例も考えられる。今回紹介した4件が上がってきたのは、キャリアセンターが大阪府に直接相談されたことで把握できたもので、他大学でも同じようなことがあったかもしれないが、それは事務局に報告されておらず、ハローワークに直接相談されたり、大学の中で解決されたのだろうと思われる。

委員：先ほど委員からあった内々定の件であるが、本府労働相談センターあて、内々定も内定と同じ取り扱い、効力が発せられているのではないかと、ということについて確認したため、事務局より説明させる。

事務局：内定が出ると、実際に働くのが4月1日であったとしても、労働者と同じ取り扱いになるということ。また労働契約に準ずるということから、大阪府労働相談センターにて相談に乗らせていただく。しかしながら大阪府は、企業に対する指導ができないため、指導を望まれる場合は労働局と連携し、労働局から事実確認や指導が行われることとなる。10月1日というルールがあったとしても、その言い方や、口頭による内定承諾などの状況によって取り扱いは異なると思うが、労働契約が結ばれたという解釈をされることが多いだろうと考えている。

委員：例えば内々定を5月や6月1日で切るとか、実際の内定が10月1日からなので5月末や6月1日で切るということはある。内々定を出せばいわゆる契約という一応の形式になると思うが、それであれば、例えば9月末まで待ってくれるとかいうのは当然としてあり得るのか。

現実としては6月末までに決めてくれないといけないというのは、いわゆる内々定のオワハラととらえてよいのかなど、現実的にそのようなリアルな問題がある。内々定を5月で切るというのであれば、日付の締め切りのオワハラになるのではないかと、ということになってくる。内々定の承諾書が契約になるのかということと、10月1日から本来の内定というのは、10月に入ったら、というのは理屈もわかる。しかし9月末までの分というのは、承諾書であったとしても、送付してしまったら契約となり、その一社に決めないといけないなどが、ある意味でのオワハラと思っている。その辺はどうなのかも含めて確認したい。今回の議題と違うようであれば、また改めて確認させていただく。その部分が我々の指導にあたっては非常に大切な部分になってくると考えている。

事務局：仰ったように、やはり内定承諾書を出しているのかやどのような言い方だったかは、ケースバ

イケースだと感じる。その部分について、今すぐそれがオワハラに当たる、と回答することができないため、それに関しては別途大阪府の労働相談担当のグループと相談の上、回答したいと思う。

委員：先ほどの件にも関連するが、令和2年1月15日付で出た、厚生労働省の告示第五号において、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に、いわゆるパワハラの雇用管理上応ずべき措置についての指針が出ている。その中の3番に、就職活動中の学生等の求職者にも、そういった言動をしてはならないということが入っている。これがいわゆるオワハラに当たるのか、も含めてご教示いただきたい。

事務局：合わせて事務局で調べられる範囲で調べたいと思う。

座長：大就連のような組織があるというのは非常に重要なことであり、また雇用促進会議のような場があるということも非常に重要である。様々な議論ができ、情報が集まってくる場として大事な場だと思うので、大就連の場でももう少し引き続き議論していく場なのか、あるいは大阪府の中で、部局を超えてより連携していただきながら協議いただけることなのか、そのあたりについて情報共有していただき、ぜひ今後厚生労働省マターとして要請していただきたいものでもあると思う。またこの会議が出来た時からほとんど変化をしており、学生が抱える課題も変化している。それらも含めて大就連並びに本委員会あるいは大阪府で引き続き連携しながらこのテーマについて協議いただきたいと思う。

報告に関していくつか質問したい。1点目、資料12ページの関連資料3、問題事象の一覧について。平成27年度、28年度、29年度に比べて、平成30年度から全体数、合計数が大幅に減少しており、その中でも「家族状況に関すること」の件数が減少している。これは事象自体が減少していると積極的に捉えることなのか、そのあたりの数字の把握の仕方を教えていただきたい。

2点目、資料16ページのNo.2の事象について。「事業所の対応」欄が空白になっているが、こちらは何もなかったのか、今後何か指導される予定なのか、教えていただきたい。

3点目、資料17ページのNo.3、19ページのNo.4は、いずれも「事業内容」欄が、「労働者派遣・職業紹介業」であり、かつ「公正採用選考人権啓発推進員の選任状況」欄がマルになっている。こうした職業紹介所に対する今後の指導等について、どのような取り組みをされるのか、伺いたい。

4点目、本日報告いただいた内定取り消しについては、全ての事案がF大学から上がってきている。F大学は非常にこのテーマについて報告をよくしてくださっている大学だと思うので、F大学の日ごろの取り組みなどについてわかる範囲で伺いたい。

事務局：まず1点目、問題事象が減少している原因について、事務局としても、問題事象の報告件数が減少してきているということは、承知している。しかしそれに対する具体的な原因究明までには至っていない。大学のキャリアセンターの先生等何名かにヒアリングした中では、最近の学生はネットでの就活が増加してきており、以前のようにキャリアセンターを通じた就活が減少してきている。そのことが相談や問題事象の報告件数の減少につながっているのではないかと事務局では考えている。

2点目、大学側が企業との関係から、大学側で事実確認をした上で、指導は希望しないとして報告されてきたもので、事業所に対し、どのように伝えたのか、これに対し、事業所がどのような対応をしたのかはこちらではわからないため、現在報告できるのはこの内容となっている。

3点目、職業紹介業の企業について、ハローワークとしては指導を一旦終了している。この企業はハローワークからの指導を受けて、公正採用選考人権啓発推進員を設置したため、推進員設置状

況欄をマルにしている。大阪府としては、公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修を受講いただくようお願いをしていく。

4点目、今回報告をいただいたF大学において、どのような取り組みをされているのかについては今の時点でヒアリングできていない。キャリアセンターの方が様々なことで相談してくれる方があったため、今回、内定取り消しにより、大阪府から労働局あて指導依頼を行った4件の事象が報告されたものである。

事務局：先ほど委員から言っていた令和2年1月15日付で出た厚生労働省の告示第五号の指針について、オワハラがハラスメントに該当すると考えられる場合は、オワハラについても報告案件とする、という意見に対して、事務局として検討させていただく。内定取り消しのうち、就職差別に近い形の人権侵害に当たる案件については、報告し、業績悪化等が原因の内定取り消しについては報告なしとさせていただきたい。それに加えて、オワハラの案件については、事務局の宿題とさせていただき、報告を今後上げるかについては検討させていただく。

座長：以上、事務局から、内定取消しに関する当委員会での取扱いとして、内定取消し全ての案件を報告するのではなく、性別、国籍、家族、出身地、病歴等、公正な採用選考に関係ない事項を理由にした取消しに係るもののみを報告対象とし、当委員会で情報共有を図りたいとする提案があったが、異議なしとしてよろしいでしょうか。

<反対意見なし>

(4) 厚生労働省に対する「令和2年度人権施策並びに予算に関する要望」における取り組みについての報告

座長：コロナ禍でなかなか積極的な回答が得られていない状況もあるため、これが前例にならないよう、引き続き要望していただきたい。

委員：先ほど、関連資料4にて、厚労省と文科省に要請された内容を拝見し、私としても内容が薄いと感じている。大阪府から厚労省のどの部署に要望を出されているか承知していないが、日ごろ私が公正採用選考の関係で接触している部署に対して、全ての項目ではないが、特に今回追加されているナビサイト事業者への啓発について、リクナビの案件が発生した翌年、厚労省から事業者団体に啓発を要請する文書を送付していると聞いている。この要望の中身が担当部署に入っているのかは分かりかねるが、一部対応している部分もあり、大学生への啓発も、文科省を通じて率先して行っているため、そのあたりご理解いただければありがたい。

座長：以上を踏まえて、異議なしとしてよろしいか。<反対意見なし>

5 その他

一般社団法人公正採用人権啓発推進センター発行の「就活ハラスメント防止ハンドブック～いま企業に求められる就活ハラスメント対策」について、委員より説明。

委員：本日はオワハラについて色々考えることがあった。民法の大原則から言うと、申込みがあり、それに対する承諾があり、契約が成立するという関係の中で、企業が内々定という形で申し込んで、それに対して労働者が承諾したら、労働契約が成立する。それは内定日より前であっても成立する、という関係であると思う。ただ承諾がある前であれば、申込者は申し込みを撤回することができる、これが民法の考え方であるため、そうすると学生が承諾をする前は、「内々定をやっぱり辞めます」

ということが言えることになる。その部分をオワハラとの関係でどのように切り分けていくのかは難しいと感じた。

委員：現在コロナ禍であり、学生も就活に大変苦勞している中で、いつも以上に採用する側の立ち位置が強いという状況の中で、学生もどのように活動していくか悩んでいる。大学に相談してくれば本日聞いた内容も踏まえて色々と相談もできるが、その辺りがかなりしんどい状況の中で、動けなくなっている学生もいる。実際、どこまで問題事象としてとらえるかという点はあるが、採用の結論を引き延ばされてしまい、結果ダメだったというケースもあり、学生としてはかなり手ごたえを感じていた中でそういう状況になってしまったということもあった。このような状況だからこそ、採用される企業においても、ネガティブな結果になるのであればできるだけ早く結論を出してあげてほしいと思っている。

委員：学生には実際に内々定があっても、そこが第一志望なのかなどを聞きながら、第一希望の企業の選考がもっと先であれば企業に少し待ってもらうようにするなど、その辺りは個々に対応しながら、安易に内定承諾をするということは、どの大学もしていないと思う。ただ結果的に、公務員などの場合は多いが、一度民間企業に承諾書を出してから公務員試験に合格した時、やっぱり公務員に行く、ということもある。そういった意味では、必ずしも内定承諾書どおりに運用できていないかもしれないが、ただ一定の効力があるということを考えて上で、企業との関係構築もあるため、大事にしていかなければいけないと思っている。

委員：内々定やオワハラの問題について、最終的にはケースバイケースの案件になってくるとは思うが、そのようなことにならないための策を考える必要があると感じた。意見交換や意思疎通が大事なのではないかな。

コロナ禍で一番気になっているのが、我々の雇用の在り方が変化してくるということ。コロナ禍で様々な変化が急に加速し、前提自体が変わってしまう中で、働き手の価値観が非常に多様化してきて、それにどのように対応したらよいのかを考えるのが、これからの企業が考えるべきことと感じる。またこれは採用についても同様で、デジタル化問題や、非正規が増えてくるなど、学生の価値観も多様化してくると思う。そのような中で公正は保たれないといけない。企業もコロナ禍で悩みながら進んでいっている中で、このような場で様々な意見に触れることは重要だと考える。

委員：アプリや内々定の問題も、企業において、特定の職種において、人材不足ではないが、早く優秀な社員を採りたいということで、いわゆる就職協定を守らずに、採用活動をしている企業はたくさんある。そこのルール上の整合性を図る必要があり、先ほどの内定の問題も解決が難しいのではないかと思った。

座長：本日の内容は次回開催の公正採用雇用促進会議にて報告したい。このコロナ禍で、国連は繰り返し「今こそ人権」と訴えている。委員会の設置要綱にもあるとおり、人権問題の解決を図る、不合理的な差別を排除することがこの委員会の目的でもあるため、時代の変化に対応していきながら、その原則を常に踏まえながら、学生の人権を守るために、差別をなくすために、積極的に協議を進めていきたいと思う。