

公正採用・雇用促進会議

第2回 履歴書の性別欄に関する研究部会 会議録

- 1 開催日 令和2年12月17日（木曜日）15時から17時
 - 2 場所 エルおおさか 南館4階会議室B
 - 3 出席委員 関西大学 名誉教授 石元 清英
近畿大学 人権問題研究所 教授 熊本 理抄
大阪市立大学 人権問題研究センター 准教授 廣岡 浄進
近畿大学 人権問題研究所 准教授 李 嘉 永
- 議事説明 ①「女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法について」
大阪労働局雇用環境・均等部指導課 指導主任 森 真由美
- ②「被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドラインー「働く」編ーについて」
一般財団法人大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原 浩嗣
- 4 傍聴者 なし
 - 5 議事要旨

(1) 第1回研究部会の概要報告等について

資料に沿って、第1回研究部会の会議概要及び令和2年8月18日開催の令和2年度公正採用・雇用促進会議における今後の研究部会の進め方に関する意見を報告。

また、第1回研究部会後の履歴書をめぐる動きを報告。

報告内容を踏まえ、今後の研究部会の進め方としては、この部会の設置目的に則り、性別欄の取扱いに特化して議論を進め、取りまとめることで認識合わせが行われた。

(2) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法について

大阪労働局雇用環境・均等部指導課（以下「労働局」）から説明

委員 えるぼし認定というもののなかで、応募者の男女の競争倍率の関係で、履歴書の性別欄の記載を無くすかどうか、かち合うのではないかと問題提起があった。同時進行で「1採用」の評価項目に2020年6月1日から新たな内容が追加されたということで、労働局側からすると、応募者の男女別の集計というものは必要ありませんということになると理解してよいか。

労働局 こちらとしては、集計してくださいとも、集計しなくていいとも何とも言える立場にない。集計できないようであれば、別の項目がありますとしか言えない。

委員 説明の中で、応募者の性別は把握してませんという企業があるというお話であったが、そういう企業は何件ぐらいあるのか。

労働局 全国的には何社かあったような話は聞いているが、集計はしていない。新しい基準が入ってからはそんなにかんがうと思う。

委員 企業でこういう意図、趣旨があって取ってませんということは聞いていないのか。

労働局 L G B Tの関係があるので把握していないというぐらいは聞いているが、男女別の人数を把握していない理由をこちらであえて聞くというようなことはしていないため、どのような事情があって把握していないというところまではわからない。

委員 公正採用の質問で、面接のときに判断されるということが説明にあったが、面接で質問されているというのが、外見で勝手に判断されているということか。

労働局 個々の企業の採用方法についてはわかりません。

委員 判断しがたいという場合、本人申告も、あえて申告する必要はないと思うが、この制度の中で男女のどちらか判断、あるいはどちらとも申告しないという場合、企業もあえて聞く必要がないとした場合は。

労働局 こちらとしては、性別を把握せよとも把握しないでくれとも言っていない。企業が判断をしてもらえれば。企業が全社員に占める女性労働者の割合を算出にするにあたって、性別に迷われたときにどうしたらいいかということか。

委員 それは会社の判断でいいということか。

労働局 そこは会社側の判断に任せる。

委員 通常、入社してから性別を聞くということは十分あり得る話だと思う。

労働局 十分あり得ることだと思う。例えば、ロッカーの割り当ての問題とか、それも男女で分けるとかいろいろあると思う。性別を聞くなと言っている訳ではない。

委員 この研究部会の趣旨として、履歴書の性別欄をトランスジェンダーの方への配慮から削除するのがいいかどうかを議論しているところであるが、えるぼし認定の関係でいうと、えるぼし認定の基準で、採用に関しては競争倍率ではない基準も使えますよという形になったということで、元々の趣旨は別の理由があるとの話であったが、今回のように性別欄を無くしても、事業主はえるぼし認定に関して不利益を被ることはなくなったと理解していいか。

労働局 立場上なんともお答えができない。

委員 気にしていたのが、LGBTの方に対しての配慮を採用試験において行うという、言ってみれば民間が、先進的な企業が不利益を被るというのがよろしくないのではないかと思う。このような状況になったからには、応募者数の性別欄把握というのが困難になるというのはあるが、1（男女別の採用における競争倍率（応募者数／採用者数）が同程度あること）の基準を廃止していくという方向性は。まだそこまでの話はないのか。

労働局 1の基準を無くすという話は現時点では何も聞いていない。

委員 えるぼし認定に関しては6月に新たに項目が追加されて、女性活躍推進法においては、男女別の採用における競争倍率の割合は、入社された後の基礎項目から把握できるものであり、それは、企業側としては把握したいという思い、把握しなければならないという思いが残る可能性はある。

労働局 採用した労働者に占める女性労働者の割合は、実際に採用された方であり、応募者の数に影響されないかと思う。採用された方全体のうち、女性がどれぐらいかということであるため、えるぼしの5つの評価項目への影響はないと思う。

委員 採用された方の割合となると、それを増やしたい、増やさないといけないという思いがあるのではないか。

労働局 先ほどのポジティブアクションの基準のところになるが、現状としても業種によっては、かなり男女の労働者数に開きがあることがあるため、その是正を実現していく部分でちょっと増やしていこうかなといったことを意識してやっていただかないとなかなか縮まっていけない。

委員 例外的にポジティブアクションとして公募した場合に、応募者に対する採用者みみたいな数値を出してもらわない必要はないのか。

労働局 ポジティブアクションの求人だったから、採用倍率の報告を労働局にする必要があるかということか。

委員 ポジティブアクションの採用基準がないときに、どういった判断基準でされるのか。その際に、応募者に対する性別把握が必要なのか。

労働局 年間を通して企業を回っているため、そのときに実情を聞くということもある。そのときに、ポジティブアクションじゃないだろうと思われるような事案が出てきたら、実際何人いたのか、応募者として何人いて、何人で男女比を出したのかと企業に聞くことはできるが、もしそこで、わからないと言われてしまえば、なかなか追いかけることは難しい。

委員 性別のない履歴書で多く採用を進める一方で、女性の割合を高くしたいので、あるプロジェクト、ある子会社では女性の採用を多くしますというような制度はあるのか。

労働局 あるプロジェクトで女性がほしいというのが均等法上問題ないかということだと思う。

特定の職種で女性が非常に少ないので、女性を増やしたいというときに、女性の割合が4

割を下回っているような状況があつて、いろいろ改善しようという意味で女性を採用したいという形で募集をかけることはできる。

委員 むしろ、公正採用の形でなりえるかとは思つたが、そこは一般採用というのと、女性のコースを作ります、女性の割合を増やしますというような。

労働局 コースという風に分けてしまうと、そこは女性だけになってしまう。そうなってくると、昔の、結局、特別扱いという形から逃れられないようになってしまう。

委員 そのチェックはされるのか。

労働局 ハローワークとかで、ポジティブアクション求人を出したいとか、女性だけで出したいとかいうようなことがあつたときには、ハローワークの方から労働局の方に情報提供があつて、具体的に、今、どれぐらいの割合で男女がいるのかとか聞くことはあるが、全般的に全ての求人とか、そういうものをチェックしているかと言われると、そこまでは行っていない。

女性が欲しいから女性しか雇わないみたいなケースが出てきたら、実際どういう状況の会社なのか問われる。例えば、女性がすごく多い職場で、女性の方が退職するから、やっぱり後任は女性だろうということで、男性の方が来たときは採用しなかったということになれば、それは均等法違反のおそれがある。

(3) 被差別・社会的マイノリティ差別解消ガイドライン「働く」編一について

一般財団法人大阪府人権協会（以下「人権協会」より説明

委員 性的マイノリティの方々にしてみれば、不実記載ということになると採用取消しということがその先に想定されるというところで不安は非常に強いと思うが、例えば、様式例みたいなものの欄外に、フォーマット、テンプレート作るということで対応するというのはどうだろうか。

委員 当事者の意見としては、やはり性別欄というのがあると、どう書いたらいいのか、書きようによつての反応とか、いろいろ考えてしまつてしんどいというような意見が多いということか。

人権協会 不実記載でも、なぜ、そういう風にしたというところを争えば、あとは裁判の話になると思う。ただ、その前の時点、書かないといけないというところで受けられないという当事者の状況をどう変えるかというところだと思う。

委員 J I S規格による履歴書の様式例が取り下げられたということで、この先の履歴書では、性別欄というものが消えていくだろうと思うのだが、そうなつた際に、ガイドラインとしても組み替えていく必要が出てくると思う。履歴書に記入する心理的なものがあると言うか、やはり、実際に面接が始まつたときに、企業の側が性別についての疑義が出て、また、根掘り葉掘り聞かれてしまうという問題も起こりかねないということがある。

人権協会 ガイドラインの見直しというのは、これをやらないと法律違反になるという縛りはないので、気が付いたら見直していくということと、役立ててもらふという姿勢である。

ただ、今回、J I S規格の様式例が無くなつたということは、履歴書の様式例が無くなつたという意味ではないと思う。J I S規格、規格協会が示すのを止めたということだけであつて、履歴書をどうすべきかということ、厚生労働省で示したらどうですかという形でボールを投げられてるのだと思う。

そのため、様式が無くなるのではなくて、履歴書の様式をどうすべきかということ、規格協会も再考してほしいし、規格協会がやらなければどこもやらないのではなくて、どこかがやっていかないといけないと思う。J I S規格の様式例が無くなつたから履歴書がもう自由になるということにはならないようにしていかないといけない。そういう意味では、このガイドラインで履歴書のこのような項目が差別の問題になるのではないかとことを逆にしておかないと歯止めがかからなくなるという心配がある。

ただ、ガイドラインのことを話題にしたときに、やはり出ていたのは、女性活躍とかで女性の比率を高めたいこうとしているときに、応募のときに、女性か男性かということ、把握

するということと、それから、女性が男性を把握すること自身に、こう感じるということがやっぱり、交差するということは言われたりしている。しかし、その企業は、ほとんど男性しか応募して来ないということだったので、それは、企業のイメージとか、そのこと自身を変えていかないと。その前段階みたいな感じのことがあった。

委員 就職してからは、今は労働施策総合推進法が改正され、ハラスメント防止対策の強化が図られているが、それ以前の採用選考というところでは、努力義務も、障害者差別解消法を除いては存在しないという認識。もう一つ、男女雇用機会均等法というのがあるが、今、それぐらいという認識でいいのか。

人権協会 採用のところは、労働法関係ではなかなか無く、それこそ、職業安定法の第5条の4で差別に繋がる情報収集してはいけないっていうのがようやく入ったところである。求職者に対するハラスメントということも、労働政策審議会ってところでは議論になったみたいだが、指針の中には入らなかった。ただ、セクシャルハラスメントのところは、積極的に取り組んでほしい項目みたいな感じで入ったように思う。

採用のところは、法的には中々入りにくいところがあるので、履歴書のところで、このような項目は法的に問題っていうようなところまではなかなかいかない状況にある。

履歴書だけに限らず、行政の中でもできる限り必要のない性別記載を無くしていこうとする取り組みもあるので、具体的にどんな方法があるのかというのを議論する、その出発点として、差別とか、当事者にとってどんな風に、どのような問題があるのかということをやっぱり整理していくことが出発点だと思う。

具体策でいろいろと示していくということは、性別欄を無くすべきとか、残すべきとかという結論ではなくて、こういう方法があるということ提案できないかと思っている。性別欄を無くすというのも一つであり、それから男女以外の選択肢を設ける、その場合、「その他」というような表現もあるが、空白を作るとか、あるいは男女という形じゃなくて、自由に記載できるようにするとか。当事者から男女が必要な場合もあるので、ここに書くのは任意にするとか、そういうことを注記してもらえたら気が楽になるという意見もあった。履歴書の場合にどんな方法が取れるのかということである。高校とかにしても、結局、学校からの調査書の方で性別がわかるからというのがある。具体策っていうのを提案する場合に、こういう場合にこういう方法も取れる、その場合にこういう課題があるとか、そんな整理ができないかということ。

委員 ただ、取る側、企業がどういう意識なのかということで、例えば、記述式の場合、そこに男でも女でもないという風なことを仮に書いたとして、それが企業の方にどう受け取られるのかという心配も出てくる。無難に男、女と書かざるを得ないとか。企業の姿勢が良くわからなかったらすごく慎重になってしまう。性別欄を無くしても、面接なんかで見た目判断されるだとか、結局は、取る側の意識の問題というのがついて回る。

性別欄を無くすことは、啓発の意味ですごく大きいと思う。今だったら、家族構成とかは聞くことがないわけで、それと同じ事だという、気づきになっていくということもある。

人権協会 前回の部会のときに、人権相談の中で、このような事例があるのかということがあったので、少し報告をさせていただく。

相談内容を公表するということはできないため、具体的には示せないが、概要だけ報告させていただきます。

昨年度の事業報告では、性的マイノリティに係る相談は49件、一昨年度前では53件。

人権問題別で数えているため、人権問題として全体で言うと、昨年度で2,701件、一昨年度で2,241件あり、そのうちの49件あるいは53件ということである。

事例としては、「性同一性障がいであることを職場でカミングアウトし、更衣室の対応をしてほしいと考えているので、どのようにしたらいいのか相談したい」という当事者からの相談。

「トランスジェンダーであることを理由に派遣先企業から受け入れを拒否されたがどうすれ

ば受け入れてもらえるのか」というような当事者からの相談。

「子どもが戸籍上と異なる性別になりたいと言ってきた。私はその意思を尊重したいが、夫がそれを認めない。親子の縁を切ると言っている。どのようにしたらいいのか」という保護者、家族からの相談があった。

昨年度の相談をざっと確認したが、LGBTに係る採用に関する相談はなかった。

以上のような形で性別欄の議論に直接関わっていけるかどうか分からないが、やはり当事者の差別と思う事例から出発して、対応や方法が考えられないかという形で。議論の参考にしていただけたらと思う。

(4) 事務局からの報告

①大阪府人事委員会における職員採用試験申込書の性別欄の削除に向けた議論

②近畿統一応募様式における性別欄廃止に向けた議論

③中学校職業相談票（乙票）の改訂について

④大阪府における労働相談、大阪府下大学等就職問題連絡協議会が把握している相談事例の有無
委員 様式で性別欄を無くしたことによって、例えば、大阪府で採用された方の数として女性が増えてきたというものはあるのか。

事務局 最近の傾向として女性の数が増えているというものはあるが、様式で性別欄を無くしたから女性の採用者数が増えたとするそこまでの因果関係は把握していない。

委員 採用後については、性別というものは把握しないのか。

事務局 採用後は性別把握している。

委員 新卒採用者に対する女性比率は出ないのか。あるいは職員数に対する女性比率は出ないのか。

事務局 新卒採用者に対する女性比率、職員数に対する女性比率は出している。

委員 写真を貼るということは無くならないのか。なぜ、写真を貼るのか。何の意味があるのか。

事務局 これは推測になるが、写真を貼るのは替え玉受験の防止等、本人確認のためではないかと思う。

(5) 今後のスケジュールについて

・研究部会の開催回数は、当初の3回の予定であったが、日本産業規格（JIS）から履歴書の様式例削除などの情勢の変化に鑑み、4回開催することとした。

・時期については、例年7月から8月頃に開かれる公正採用・雇用促進会議（本会議）に検討結果を報告するため、遅くとも6月末までに第4回目を開催することとしたい。

・第3回については、早期の開催に努め、事業者側のヒアリング及びこれまでの議論を踏まえた「論点整理」を協議することとした。