

# 令和5年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 会議録

- 開催日 令和5年8月10日(木曜日) 13時から15時まで
- 会場 エル・おおさか 本館11階 セミナールーム
- 出席委員
- |                           |                 |
|---------------------------|-----------------|
| 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           |
| 大阪府人権教育研究協議会 会長           | 上田 誠一           |
| 大阪商工会議所 人材開発部部長           | 小林 幸治           |
| 日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長    | 松井 千穂           |
| 関西大学 名誉教授                 | 石元 清英           |
| 大阪公立大学 准教授                | 廣岡 浄進           |
| 大学等専門委員会 座長               | 李 嘉永            |
| 職業能力開発専門委員会 座長            | 中谷 佳稔           |
| 大阪労働局労働基準部 監督課長           | 宮本 靖大           |
| 大阪労働局職業安定部 職業対策課長         | 宮田 利雄           |
| 大阪府教育庁 教育振興室長             | 仲谷 元伸           |
|                           | (代理出席：参事 村林 隆志) |
| 大阪府教育庁 私学課長               | 道上 正俊           |
|                           | (代理出席：参事 伊藤 義孝) |
| 大阪府府民文化部 人権局長             | 後藤 克己           |
| 大阪府商工労働部 労働政策監            | 小川 勝            |
- 欠席委員
- |                        |       |
|------------------------|-------|
| 公益社団法人 関西経済連合会         | 平岡 潤二 |
| 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 座長 | 雑賀 文彦 |

## 1 委員自己紹介

## 2 座長挨拶

### ○座長

- ・大学生の就職差別に関する問題事象が、令和3年度は0件、令和4年度の上半期0件について、問題事象が全くないからではなく、学生が問題事象に気づかない、あるいは気づいた場合でも、報告すると不利になるのではないかとこの心配から報告しないことが非常に多いと感じている。
- ・また、気づいていない場合は、何に問題があるのか、十分にわかっていない学生は、非常に多いと考えている。
- ・面接で家族構成を聞かれたらどうするかと学生に聞いても、その問題点に気づかないという学生が多い。
- ・2017年から2018年、親会議の座長が大阪市立大学で行った面接やエントリーシートの質問項目に関する学生の意識調査では、面接時点で健康診断書の提出を求められることは問題であると答えた学生は5%未満であり、本籍地を聞かれることは問題であると回答した学生は1割程度であった。
- ・何が問題であるかをよくわかっていない学生が多く、全ての大学に共通する課題である。
- ・こうしたことから学生への啓発をどのように取り組んでいくことが有効等、ご意見いただきたい。

### 3 議題

#### (1) 昨年会議の概要（事務局）

- ・ 〈昨年会議概要説明〉

#### （主な意見）

##### ○委員

・ 官公庁（国）において問題事象が発生した場合の対応は、総務省管轄とのことだったので、厚生労働省と文部科学省に行っている要望に総務省に加えて要望を行うことが重要ではないか。

##### ○事務局

- ・ ご意見を踏まえて、検討する。

##### ○委員

・ （昨年度報告のあった官公庁（国）の問題事象について）大阪府及び大阪労働局の助言後、当該官公庁が職員研修等を実施したかなど、その後の対応について共有いただきたい。

##### ○事務局

- ・ 当該官公庁の新任・基礎研修の受講は確認できていない。

#### (2) 大学等専門委員会（大学等専門委員会座長）

- ・ 〈専門委員会について報告〉

#### （主な意見）

##### ○委員

- ・ 問題事象の報告が0件とのことだが、集計以後の速報値を教えてください。
- ・ 私の所属する大学から大就連事務局に問題事象を報告したと聞いているが、今回の報告書の中では出ていない。情報が止まっていないか。
- ・ また、大就連加盟校に配布しているリーフレット・ポスターは配布部数が少なく、どうしたらよいかわからないとの意見もあった。府で予算を確保し、配布部数を増やしてはどうか。

##### ○事務局

・ 問題事象に関する速報値は、令和4年度下期として3件の報告があった。当該3件は、行政指導を依頼している件数であり、行政側に情報共有のみでとどまる案件もある。この速報値も、時間差があり、直近の問題事象は報告件数に反映できていないことがあるので、ご理解いただきたい。

- ・ 大就連の活動経費は、加盟校からの会費で賄っている。リーフレットもその費用で作成している。
- ・ いくつかのご意見をいただいたが、大就連事務局を務める大阪府としては、加盟校としっかりと連携していく。また、リーフレット等は例えば、紙以外の配布もあるので、幹事校などの意見も聞いて検討していきたい。

## ○委員

・(学生が) 問題事象の報告書をダウンロードすることが手間であると感じ、報告につながりにくいとのこと。労働団体・労働組合に関しても現場でどのような問題が起こっているか把握することは大きな課題である。

・労働相談ダイヤルの周知方法やアクセス方法を改善し、労働相談件数が非常に上がった事例もある。特にデジタルネイティブの若い方々に、問題事象をより報告しやすくする仕掛けは大事である。例えば、ダウンロードしなくても、インターネット上で報告用フォームに入力して送信ボタンを押すだけで完了するようにする。など現場の実態を知るための工夫が必要であり、改善の余地があるのではないか。

## ○委員

・どこかの大学でデジタルフォームによる報告を行っていると聞いた。先進的な取り組みの情報を共有し、他の大学に広めていく必要がある。

・府ウェブサイトにも、公正採用に関わる相談を直接受け付けるフォームはあるか。

## ○事務局

・大就連加盟校の中に、学生からの問題事象の報告を入力フォーム等で実施しているところはあると聞いている。良い取り組みがあれば、横展開できるよう大就連加盟校とも相談し、対応する。

・公正採用に関する相談フォームについて、大学生は各キャリアセンターに報告し、それを大阪府で取りまとめるという形で実施している。一方、一般の求職者は、大阪府ホームページより直接相談できるようフォームを用意している。

## ○委員

・大学生の問題事象の報告件数と連合が行った『就職差別に関する調査 2023』の結果とギャップがある。学生自身が本籍地を聞かれることが違反行為であると認識がなければ、当然問題であると思わない。

・早い段階で学生に向けて、「こういう質問項目は違反です。」や、「問題事象が発生した際には大学のこの機関のこの方に伝えてください。」という明確なメッセージを、各大学が出す必要がある。

・大就連が中心となり、学生への啓発方法を工夫していく必要がある。

・就活生の8割以上がリクナビ、マイナビを使っている。企業と学生の間にいる紹介業者に大就連がコンタクトを取り、違反行為について調査が必要ではないか。

## ○委員

・学生自身の認識を高める方策も重要だと思うが、学生に問題事象の認識があっても報告を躊躇するような状態であれば、そのことが問題ではないか。

・就職差別に関する認識を高める必要はあるが、他方で報告をしても、学生が不利益にならないことを確認できるような仕組み作りが必要ではないかと考える。

## ○委員

・連合が行った『就職差別に関する調査 2023』を踏まえると問題事象はなくなっていない。

・京都労働局と京都府は大学生等の公正な採用選考等に係る実態に関してアンケートを行っている。このアンケートでは、「就職差別があった場合に報告してください。」ではなく、公正な採用選考について広くアンケートを行っている。

・受験報告書をウェブで提出したり、就職差別のみでなく就職に関するアンケートと間口を広げたりするなど、問題事象の報告フォームを改良することは非常に大切である。学生がどんな形であれば回答しやすいのかを、学生と一緒に考えてみてはどうか。

・就職差別に関するアンケートを読むこと自体が啓発、学習になるのではないか。

・この春、大学生に対して公正採用についての講座をする機会があった。アンケートでは「企業に情報をとられることを断る権利があることを知り安心だ」という感想がある一方で、「断ったら採用されないのではないかという不安がある」という感想もあった。李委員からご意見あったように、学生が問題事象を報告することで不利益がないことを、問題事象の報告書だけでなく、こうしたアンケートの中にも示していく必要がある。

### ○座長

・大就連パンフレットの最終ページに『就職差別』の報告書があるが、『就職差別』と聞くと自分とは関係がないと思う学生が多いと感じる。別の方法で伝える必要もあるのではないか。

・学生が自分の能力や適性と関係のないことを聞かれることが違反質問だと認識する必要がある。

### (3) 中学校・高等学校・他府県専門委員会（中高他府県専門委員会座長代理：教育庁教育振興室高等学校課）

・〈専門委員会について報告〉

#### (主な意見)

### ○委員

・ある会社のエントリーシートを見ると、個人情報の取扱いについて同意しないと応募できないようになっている。裏アカウントがダメではなく、その調査をすることが公正採用選考に違反する可能性がある。

・小中高の段階でいわゆる情報リテラシー・情報処理の力をつけ、違和感があれば、学校へ報告するという指導を徹底していきたい。

### ○委員

・裏アカウント調査の関係で違和感があるという感覚を持つのは、例えば就職活動の面接の際に、SNSで投稿した内容を聞かれた等を想定しているのか。

### ○委員

・SNS調査に限らず、生徒へヒアリングし、就職面接で違和感を持ったら、必ず報告するということで指導していくという意味である。

#### (4) 職業能力開発専門委員会（職能委員会座長）

- ・ 〈専門委員会について報告〉

##### (主な意見)

###### ○委員

・先日来日していた国連のビジネスと人権に関する作業部会の報告において、リスクにさらされているステークホルダー集団として女性労働者、LGBT、障がい者やアイヌ民族と合わせて部落という項目があり、人権問題に関連して一次面接等で就職差別があることが報告されている。これは、面接時における本籍地の確認等のことと思われるが、国連の作業部会においても我々の活動の一端が問題ある事象の解決に向かっていくことを取り上げられているものと思われる。

・また公正採用選考人権啓発推進制度についても触れられており、具体的には「同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を確保するよう要求されている。」と示されている。委員の方々にもご一読いただきたい。

###### ○大阪労働局

・柴原委員からご報告された京都労働局・京都府における大学生へのアンケートでは、SNS調査について3項目ほど触れられている。

・大阪労働局としても、SNS調査問題は大阪だけの問題ではなく、全国的な問題と捉えており、引き続き厚生労働省へ上申していく。厚生労働省としても事態を受け止めており、大阪だけではなく全国的にとどどのように対応していくか、検討していくと聞いている。

・厚生労働省の取組について、わかり次第本会議でも情報共有しつつ、当局としては大阪府とも連携を図りながら進めていきたい。

###### ○委員

・座長の発言にあった『就職差別』の報告書やタイトルを見直すことに、賛成の立場である。

・就職差別があったかどうかではなく、予算の制約はあるが、「こういう質問がありましたか」等の情報をキャリアセンター自らが収集していく必要がある。

・就職差別は見えないところで起こっていると感じているため、情報収集の方法を抜本的に変えていく必要がある。

・私が所属する大学の人権問題研究センターの所長と意見交換をした中で、就職に関しては「就活セクハラ」に関する問題も指摘された。そういった内容も含めて報告フォームを改定していくことが必要ではないか。

## (5) その他

### ① 公正採用・雇用促進会議でのいわゆる「SNS調査（裏アカウント調査）」に関する意見を踏まえた大阪府の取組みについて（事務局）

#### （主な意見）

##### ○委員

- ・大学等専門委員会の報告にある国家要望について、その後、厚生労働省から回答はあったか。

##### ○委員

- ・厚生労働省からは回答があり、会議において事務局が口頭で説明した。

##### ○委員

- ・「SNS調査問題」について、厚生労働省及び各労働局が職業安定法上、個人情報の取り扱いをどうするかを問題提起し、取り組んでいる一方で限界も見えている。
- ・突破口は、総務省が管轄する個人情報保護委員会だと思う。リクナビ問題においても個人情報保護委員会の勧告等で改善に向かった。個人情報保護委員会にも、SNS調査問題に取り組んでいただきたい。
- ・また、探偵業法にも抵触する可能性がないのかを考えることも大事である。
- ・大阪府からも国への要望項目として検討いただきたい。

##### ○委員

- ・リクナビ、マイナビ等のポータル業者への行政指導をどこが行うかについて、以前から議論になっているが整理されていない。労働行政からも働きかけをお願いしたい。

##### ○委員

- ・連合の『就職差別に関する調査 2023』を見ても、「SNS調査はある」ということを出発点に考える必要がある。
- ・SNS調査が法令違反かどうかを今判断するのではなく、具体的にどのような内容を調べ、その内容の問題点を、専門部会を設置するか委員会で、整理・分析していくことが必要ではないか。
- ・「SNSを調べ、社員を調べるような企業には就職しない」といった意見も学生から出ている。企業側も応募者から面接されていることに気づく必要があり、企業に対し簡単な個人情報の同意で、SNS調査を本人に明らかにせず実施することは人権上問題があり、応募者に見放される可能性があることを伝えていく必要がある。また企業に啓発をしていかなければSNS調査の問題点に企業は気づかない可能性もある。今後、企業への啓発を工夫していく必要がある。

##### ○委員

- ・個人情報保護法の観点から検討する必要があるというご意見は、非常に重要である。
- ・個人情報保護法で個人情報は保護されていることを、学生等に対して周知することも重要である。
- ・個人情報保護法の規制を就職活動あるいは裏アカウント調査でどう活用してくかを深く検討するための部会を設置して掘り下げていくことに賛成である。

## (5) その他

### ② 公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修について（事務局）

#### ○座長

・大学生が問題事象を報告しやすいシステムやフォームの作成、学生への働きかけについては、今後事務局と大就連で、検討していただきたい。

・SNS 調査について、委員より意見をいただいたが実態把握が難しい問題になっていると認識している。SNS 調査について部会を設置し、集中的に議論していくべきとの意見も重要だと思うが、今すぐ部会を立ち上げて議論する材料がどれだけ集まるかという課題もあるため、まずは実態把握をどう進めることができるのか、情報をどのように集めることができるのか考えていく必要がある。

・連合の『就職差別に関する調査 2023』を見ても、SNS 調査についてかなりの数の調査が行われているのではないかと想像できるが、企業がどういった目的で、どのような情報を、どういった手段で収集しているのか企業側から情報提供をしていただきたい。

・様々な情報を集めながら SNS 調査について部会を設置し、議論を深めていけるかどうかについては、今後委員の皆さまや事務局とも検討していきたい。