

令和4年度 第2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5年3月1日(水) 10:00~11:45
- 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
(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 加藤 真
大阪府職業技術専門校長会 会長 畑中 知子
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(変更のあった2人:加藤委員、畑中委員のみ実施)
- (3) 座長の確認・あいさつ
第1回専門委員会で選出された(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 中谷委員を確認
- (4) 議事
- ① 【議事1】 前回会議(令和4年9月26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】

昨年11月に行われた「公正採用・雇用促進会議 本会議」で、中谷座長から健康状況調査書と裏アカウント調査の問題について掘り下げて検討していく必要性を報告していただいた。

会議で少し議論したが、実感としては「本会議では、具体的に話が進まないな」という感じがある。「それぞれの専門委員会で課題となっている部分を議論し、本会議でまた議論する」という形にしないといけないのかと感じた。

本会議でも問題意識についての共有はできたと思っているので、今後はその課題解決に向けて具体的に取り組んでいくことが必要だと思う。まずは健康状況調査書がどのような形式のものであるのかを調べる必要があると思う。私もウェブで見ると東京の社会保険労務士事務所がひな形としてウェブに掲載しているものを見た。一般的に広がっている、あるいは使われているので、こうした書式に需要があるのだろうと思う。

裏アカウント調査の問題は、報道でも紹介され始めているので問題が認識され始めている。昨年9月に行われた前回の専門委員会には間に合わなかったが、10月に職業安定法が改正された。就職情報サイトを運営している事業主に対し、届出や求人情報の的確な表示を義務付けることが柱だが、あわせて職業安定法5条の5(求職者の個人情報の取扱い)の指針も改正された。

求職者の個人情報を取得するには「本人の同意がある場合、その他正当な事由がある場合」を除いて収集してはならない、特に要配慮個人情報は収集してはならないということを決めた規定だが、そこに「本人の同意」ということの方法が示された。

これまでは「本人の同意をとれば良い」ということで、裏アカウント調査に関しても事業者は「本人のサインをもらっていますから、貴方の情報を調べますよ」ということで大丈夫だとされていたが、職業安定法の改正に伴い、指針で具体的に示されているということが分かった。

本人の同意を得る場合には、3点のポイントが示されており

1つめは、可能な限り具体的かつ詳細に明示するというで「どんな目的でどんな内容を調べるのかということ具体的に明示してください」ということ。

2つめは、この「同意をする」ということを採用の条件としないということ、「同意しなかったらもうこれ以上、採用選考を続けない」という条件としてはならないということ。

3つめは、求職者の自由な意思に基づき、明確に表示された同意であることで「同意しなければならぬ」という形ではなく、その情報を得て本人が明確に「これは同意しよう」という形で同意するというものでなければならない、ということが示された。

前回の専門委員会では改正に間に合わず、内容も分からなかったが、こういった形で本人の同意が明確化され、強化されたということであり、そうした点を、もっと求職者や採用する企業にも伝えながら取り組んでいくことが必要だと思う。そうしたなかで「同意しないと採用されない」というような条件が、もう少し改善されていくことがあると思う。

集計様式の違いについては、私が他の専門委員会にも出席したことがあり、素朴な思いとして「それぞれの表を比べたら集計の記載内容が合わないな」と思い、検討をお願いした。

私の問題意識としては、当専門委員会は大人の社会人経験者を選ぶ場合に健康の状態を聞いたり、過去の仕事での年収や家のことなど、新規学校卒業者とは企業からの質問内容に違いがあるということを思った。

府内高校生の集計では「その他」に分類されるものが多く「面接以外はあまり細分化されていない」などの特徴が見られた。生徒から出される報告書の様式から変えていくことは困難だろうし、それぞれの現場からの積み重ねもあるだろうとも思う。そうしたことから、集計様式の統一は難しいとも思う。

今回、提案されているように、例えば中学校・高校・他府県専門委員会と職業能力開発専門委員会の比較集計をする中で気が付いた点を修正するなど、新規学校卒業者と社会人経験者の就職差別に関わる項目や内容での違いが分かり、技術専門校の生徒に伝える際の強調点も変わると思うので、そういう点を踏まえていただければ良いように思う。

【座長】

職業安定法の改正に関連して、大阪労働局から補足はあるか。

【委員】

職業安定法の改正に伴う「本人の同意」に関しては、公正採用・雇用促進会議をはじめ、関係機関からもいろいろとご意見をいただいている。

我々からも厚生労働省本省に対して「同意しなければ採用に支障が出る」とするような表現の是非について「なんらかの対応方針を示す必要があるのではないか」と上申しているところ。見解が示されれば、専門委員会で報告し、皆さんに共有させていただく。

【座長】

法改正により、この業をする事業者は、12月末までに届出をすることになっているようだが。

【委員】

従来から事業を実施している事業者は「12月末までの届出」を求めており、その後、さらに追加されている。厚生労働省の「人材サービス総合サイト」には届出がされた事業者のリストが公開されている。

数値的にはPDFでのリストが示されているだけなので、直接件数を数えるしかなく、直近の数字は把握できていない。ただ、需給調整事業部からの情報では、2月8日時点で全国で756件、大阪管内では62件の届出が行われていると聞いている。

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 奥野室長）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

【委員】

個々の事例についての報告をお伺いしたが「まだまだこういう質問をする企業が、いらっしやるんだなあ」というのが正直な感想。

啓発に向けた技術専門校からのアクションを、生徒が拒否した事案もあるが、これは生徒の問題というよりも、やはり聞いた企業側の重大な責任だと思う。

どうしたら企業側に公正な採用選考の意識を高めていけるのかと思う。行政も含めて、我々のような諸団体も含めて、あらゆる機会を通じてピアールを続けていくしかないと思った。

こうした違反質問を、面接の際にやってしまう背景には、公正な採用選考の認識が無かったのだろうと思う。指導された際に人事担当者から「公正採用に関して、違反質問などは認識しています」というような答えも出てくるが、ちゃんと認識していたらそんな質問はしないだろう。「社長が迂闊にも聞いてしまった」というものもあるが、結局は人事担当者などが社長にしっかり説明をしていなかったのではないかと。

採用選考にあたっての留意事項について、もっとピアールする方法が無いのか、しっかり考えなくてはならない。私たちの組織内でもピアールをしていくが、広く共通認識を養っていかなくてはならないと考えている。

【座長】

率直に見て、例えば1次選考では人事担当が面接する、2次選考や最終選考ではトップクラスというか、重役が出てきて、その際に公正採用について理解が無い方が「気持ちをほぐそうとして言うたんや」とか「空気を換えようと思って気楽に聞いてみたこと」が、とんでもない

質問だったりする。そういうことは中堅というかトップクラスに、採用に当たっての理解が進んでいないと思う。

人事担当者は、常にそういうことを意識しているのだろうが、最終面接を担当する方が出てきた時に「なんちゅうことを聞くねん」というような事例が散見されている。

最終面接を担当する方への啓発を、どのようにするのかということが課題だと思う。

難しい問題かもしれないが、面接の際などでも「最寄り駅」をよく聞かれる。

通勤手当の算定のためや、営業所が複数あって居住地に最寄りの営業所に配属できるかどうかを検討するためなどと言われる。「居住地を聞くことが問題だ」と思っている方が居る一方で「近くで住んでいる人を採用しよう」という思いから聞かれるケースなど、このあたりは非常にグレーな点はあると思う。

どういう啓発や指導が良いのか、ケースバイケースだと思うが「一般的にそれを聞いてはいけない」というだけでは、なかなか理解されない。「なぜ聞いてはいけないのか」「何のために聞いているのか」ということで、「その質問は、何のためにしているのか」ということが求職者に分からないままに聞いていて、求職者も、それをどう利用されるか分からないまま答えている。しっかり採用の内々定などで「勤務地のどこが近いか」というレベルまで言っているという質問と、単に「どこに住んでいて、どこの駅が近いですか」という質問は全然意味が違ってくる…。

【委員】

全国展開している企業では、日本国内・海外も含めて「どこの営業所で勤務するのか分からない」という企業の場合もあるし、求人票には「勤務地」を書いてある。「勤務地までの時間は大丈夫ですか」と聞けば事足りるのではないか。

求人票には勤務地を書く欄があったと思うので、勤務地が複数の場合でも書くことはできたはずだ。そんな感じでアドバイスができれば良いのではないか。

【委員】

合否を見ると「辞退」となっている人も目立つ。こうした状況をみると、企業は求職者を面接しているが、企業の方も求職者に面接されているようにも思える。これまでも、そういう切り口で啓発されたことはあると思う。

だから、採用選考前に「これだけはチェックしておこう」ということで、公正採用のウェブサイト案内しておくとか、(一社)公正採用人権啓発推進センターの公正採用に関する認証基準のページを見て、チェックを利用してもらおうよう、リンクを貼っておくとかすれば見られるかもしれない。

企業のトップクラス方に「『採用と人権』を読んで、すべて理解せよ」というのは難しいと思うが「企業自身が面接を受ける立場だ」ということで、これだけは見ておこうという観点で啓発が出来ないかなと思った。

大学生の採用選考では、webによる面接で多くが決まっている。そうしたこともあり、大学等専門委員会は、問題事象の報告もずいぶん減ってしまっている。

そうした状況を踏まえると「webで選考をする時に、このサイトを見ておこう」といったような案内・啓発も必要になるのではないかと思った。

⑥ 令和4年度 第1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】

中学校・高校・他府県専門委員会の報告で、20ページに一覧表がある。ここで、右端に記載のある「その他」の件数が最も多くなってきている。新型コロナにおけるワクチン接種のことを聞かれたケースなど、新しい課題が出てきているということも分かるが、ここ4、5年の間を見ても「その他」が最も多い。「その他」が一番多いので「内容がどういったものか」ということも議論されていると思うのだが、現在の様式では分類できず「その他」になっているということであれば、集計表を整理するなどして内容を分析できるようにしてはどうか。

全体に関わって、裏アカウントの問題について、いろいろと報道でも行われており動きもあるように思う。報道されているものを見ていると、身元調査をうかがわせるようなものもある。

もし前回の専門委員会以降で動きや情報があれば全体で共有をし、問題意識を持ちたい。

「報道されている間は課題になるが、報道が途絶えると課題にならない」というようなことがあってはならないと思う。

【委員】

報道の中で、厚生労働省の担当者がコメントしているが、SNS調査に関してのコメントを求められただけなのではないか。身元調査をしている動画を含めて見たうえで、担当者がああいった発言をしているのか、少々の疑義があると感じている。

当局内でも議論しているが「裏アカウントの調査」だけで、なんらかの規制をかけることは本省も含めてなかなか難しいと感じている。

ただ、身元調査に繋がるような部分は、全国的な問題でもあるので「本省として対応方針を示して欲しい」と上申しているところだが、現時点では何ら反応が無い。

過去の数々の事案を考えると、非常に大きな問題だと認識しており、新しい情報があれば共有したい。

【委員】

私が所属する団体で、2月22日に「会員企業トップ会」を実施した。会員企業の役員や社長を含めた会合で、会員企業137社のうち133社が出席した。その中で「裏アカウント問題」について「公正な採用選考の観点から、非常に注意しておくべき必要がある」とするメッセージを、私から申し上げた。

「裏アカウント調査」には、オプションとして現地調査まで行うことを示している事業者もある。

すべてが法に抵触することは無いかもしれないが、会員企業には、これまで大阪や他府県のテレビなどで報道されている「裏アカウント調査」について問題意識を持って、公正な採用選考を改めて徹底をして欲しいと伝えた。これから新入社員が入ってくる時期でもあるので、次年度に向けた留意事項として情報提供した。

【座長】

求職者から受け取った履歴書やエントリーシートを、人事担当者が、情報を外部に流出させて調査させるわけだから、基本的に同意書があるとしても、その行為について人事担当者として後ろめたくないのかと思う。

先ほども話があったが、裏アカウント調査から始まって、オプションでどんどん調査範囲が拡大していく。最初は1万6千円でSNSの調査を行い、さらに深く前職調査で何万円といった感じだ。昨年9月のテレビ報道では、団地まで行って聴き取り調査までやっている。「この団地は住みやすいですか」「誰か夜中に騒ぐような人は居ませんか」などを聞いている。テレビでは「誰かを特定されないような形でやっていますから問題ないです」と調査会社の人は言っているが、家まで行けば、停まっている車を確認して資産状況を推測することも出来るだろうし、この時期であれば選挙前ということで政党のポスターを張っているような場合もあるかも知れない。自宅まで見に行けばかなりの情報が入手できる。

それを、企業にどうフィードバックしているのかは分からないが、かなり悪質な調査が横行しているのではないかと考えている。

企業が申し込まなければ、こういった調査会社は成り立たないだろうが、企業がどの程度利用しているのかなど、情報が入ってこない。企業の中でも人事担当者の一部しか、こうした調査を依頼していることを知らされていないのではないか。

ある企業で聞くと「うちは人事で何十人も在籍しているから、外部の調査会社に頼まなくても、うちの組織内でできる」という企業もある。

「その行為がどうなのか」という点を、もう少し啓発して行かないと、押さえ込んでも新しいやり方を開発する人もいて、いつまでたってもなくなならないという事態が続いてしまう。そういった不安がある。

以上