

令和3年度 第1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3年9月8日(水) 15:00～16:30
- 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 谷口 美佐子
大阪市人権教育研究協議会 会長 北野 元靖
大阪府立学校人権教育研究会 会長 山下 克弘
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 理事長 井上 龍生
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 理事 島谷 祐介(代理:藤本事務長)
大阪府職業技術専門校長会 会長 西村 嘉一
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 課長 井上 慎一(代理:田邊参事)
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 岡本 清孝
【欠席委員】大阪企業人権協議会 事務長 宮内 雅也

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) 座長選出

(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 理事長 井上氏を座長に選出

(4) 議事

① 【議事1】 前回会議(令和3年3月2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1～21ページまでの概要を報告

② 【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23～52ページまでの概要を報告

③ 委員からの意見等

【委員】

27ページに記載の「大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票」の取組みだが、5番目の項目で「公正な採用選考の担当者である『公正採用選考人権啓発推進員』を選任しています。」となっている。

しかし、大阪労働局が定めている「公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」の選任基準は、「原則として人事担当責任者等」となっている。

この点について、同じ公正採用選考人権啓発推進員を選任するための考えが、大阪労働局の要綱とこの様式で異なった表現となっているが、合わせておいた方が良いのではないか。

これを見た求人事業所が「採用担当者を出しておけば良いか」と捉えられるといけないように思う。そういった点を、求人企業にしっかり伝えられる内容にしたほうが良いのではないか。

【委員】

大阪労働局の要綱では「推進員は、原則として人事担当責任者等」と記載し、求人企業に啓発しており、大阪府とは事業を共管して進めている。そうした観点から、表現に差異があることは誤解を招く可能性もあることから、今後、大阪府（人材育成課）と調整を行う。

【座長】

現在、この表現を記載した用紙で運用されていることから、年度途中で差替えるより、求人企業には趣旨を徹底して、次年度からのメンテナンスなどに取組んでいただきたい。

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53～71ページまでの概要を報告

⑤ 委員からの意見等

【委員】

今回の委員会で労働局の指導状況を報告することとなった、62ページに記載の1-02（R3発生分）だが、9月上旬に大阪府へは報告したが、委員会には間に合わなかったということなので、概要を報告させていただく。

事業所はハローワークからの事実確認に対し、指摘のとおり認められている。

受験した生徒が、面接担当者の近隣の学校を卒業していたということから「アイスブレークのつもりで、つい聞いてしまった」ということだった。今後社内で情報を共有、同様の事象を発生させないよう努めていくとしている。

【委員】

先ほど「前回会議の振り返り」で説明があった「健康に関する告知書（別紙1）」は、非常に詳しくできている。既往歴や健康診断の異常があったかどうか、うつ病や精神疾患にかかったことがあるか、頭痛など健康面で気になることがあれば記入するようになっている。非常に詳しい内容を求めており、健康診断書を求める以上の情報を出すような形になっている。

指導啓発を理解されたのか不明だが、この形式になるまでに色々な蓄積があるのではないか。今回の採用に合わせて初めて作ったものではなく、脈々と作られてきたものが積み重ねられてこれだけ詳しいものが出来ていると推察される。

告知書の前段は「虚偽が無い」という誓約書になっており、下段の最後の部分では「任意であり、強制はいたしません」としている。そして、指導に対しての事実確認でも同様の主張をしている。しかし、「強制するものではなかった」と書かれていても、現実には求職者

に記載を強制している書き方だ。そうしたことから、「強制するものではなかった」というのは言い訳で、小さな注釈を書くことで、その言い訳が成立するようにしようと思える。

改めての指導ということは無いかもしれないが、こうした書類が作られてきた状況を聞きながら「これは、いけないのですね」という理解だけではなく、このことが、これまでにどれだけ求職者の気持ちを踏みにじり、就職の機会を不当に潰しているのか理解してもらうような指導啓発が必要ではないか。

また、この事例では「中途採用の人には全員にしている」との記載がある。この事業所は「学卒者に対して聞くことは問題だが、中途採用には問題が無い」という認識があるように思う。これまでも議論になっているが「公正採用は、新規学卒者には聞いたり書かせたりしてはいけないけど、中途採用者には良いのでしょうか」という誤解を解いていく必要がある。

「中途採用の人には全員にしている」という点から、やはり取組みの理解が新規学卒者だけになっているのではないか。61ページに記載の1-01（R3発分）も「健康に関するアンケート」が行われており、中途採用・中高年の採用選考になればなるほど健康状態を聞くような事象が多いように思う。ここをどのように啓発するのかを考える必要がある。

これら2つの事業所では、推進員を対象とした新任・基礎研修を受けており、研修の内容として「中高年の健康状態を聞くということは『業務に必要なところに限られる』」ということを確認に研修の中身に入れることが必要だと思う。いずれも大きな規模の企業であり、小さな企業が「これまで採用の実績が無く、問題点に気が付かなかった」ということではなく、長期にわたり問題のあるアンケートが行われている。

大手企業でも理解が浸透していないということから、健康状態を聞くことに関して大阪府などが実施する研修の中で啓発を強めていくことが必要だと思う。内容として、特に中高年の人の健康といった場合に「業務に必要なところに限られる」という点を明確にし、その啓発を強めていく必要があると思う。

【座長】

今回、事務局から報告があった「健康の告知書」だが、ここまでの内容のものは、急に作られたわけではなく、過去から使い続けて、バージョンアップをしながらこの形になっていると思われる。そうしたことから、こうした事例が見られた場合は一般的な指導・啓発よりも少し突っ込んで、過去からの経緯をヒアリングしていただきたい。

大手企業のように毎年求人・採用をしている企業は、たまたま今回だけ問題事象を起こしてしまい、初めて問題の指摘がされたのではなく、過去から長期にわたり問題ある選考をしているようであれば、例えば指導の文書を出すとか、ハローワーク所長名での改善指導とか、対応を少し重くする必要があるのではないか。

人数が小規模で、たまたま欠員補充する事業所が問題事象を起こしたこととは違い、いまままで何人も問題ある採用選考を受けていたが表に出ていないだけであり、企業としても過失は大きいと思う。労働局・ハローワークでも指導啓発にあたり、今後の指導に生かしてほしい。

60ページに記載の1-18（R2発分）の事象では、少人数の企業で代表取締役からの話だが、事情確認や啓発指導の際に「そんなつもりじゃなかった」「企業の質問と生徒の受け止めに違いがあるのではないか」といった主張もあるが「そもそもそういったこういった回答を生徒から行われれば『公正採用の視点から、そういった回答はいりません』ということをおっしゃってください。『生徒さんを、その場で指導できるのは皆さん方ですよ』ということも伝

えてほしい。雇う側も、その場で生徒さん・求職者を指導してもらい『そこは関係ない、あなたの能力と適性だけを我々は見ているのだから』という指導をして下さい」と依頼してもらえれば、企業の代表者だから、次の採用選考の時には「ああ、そうか。やり取りの中で生徒が余計なことを言い出したら、私が止める」として「社会に貢献しているのだな」と感じてもらえたりするのではないかと思った。

【委員】

61ページに記載の1-01（R3発生分）の、職安からの指導状況・事業所の対応で「色覚検査」について触れられていない。過去に「色覚検査をやめよう」として通知が出ていたが、この色覚検査の手法は、以前によく使われていた石原式などの冊子を見せて行ったのか。

本当に「ランプの色を見分けることが業務上必要で、色覚の検査をする」というのであれば、実際のランプを受験者に見せて行えば良く、そうであれば実技試験におおよそ近いものだと思う。色覚検査については、通知等によってすべての事業所等が止めていったはずだと思う。ところが、職安からの指導状況ではその内容を触れられておらず疑問に思った。

【委員】

いま、手元に資料が無いので、詳細は改めて確認する。

【座長】

それでは、いまの質問については、確認のうえ次回会議で報告をお願いします。

【委員】

59ページに記載の1-17（R2発生分）の案件だが、事業所から「最寄り駅はどこですか」と質問されている。指導の中で「応募者の住環境等の把握にもつながるおそれがある」と書かれているが、最近住所さえ分かればGoogleマップなどを見れば、住んでいる環境などは分かってしまう。

指導の際は「通勤費を算定することで『遠方からの通勤では交通費がかかるから駄目だ』などといったことにつながるおそれがあるので『通勤に関わることは採用選考の時には聞かないでください』」とするほうが良いように思うのだがどうか。

【委員】

質問項目として不適切だという理由の部分だろうか。

【委員】

そう。理由の部分で、この項目が時代背景の中で残っていることは承知しているが、それ以外に「通勤の時間とか通勤費」などの部分で、採用選考の条件に暗黙のうちに使うということも指導の中に入れておいた方が良いのではないか。

【委員】

全国的な取扱いでもあることから、会議でこういった意見があったことは本省に伝える。別件だが、少し前に座長から話のあった「事業所に対する指導の軽重」の話だが、現在、労働局では複数回繰り返している事業所からは顛末書や改善の手法を文書で求めるなどの対

応を取っている。繰り返し指導を行っても改善されない事業所には勧告を行い、それでも駄目な場合は文書指導を行うこととなる。最終的には社名の公表となる可能性もあるが、現状は、初めて発生した案件について「大企業だから」ということだけで、いきなり文書指導するという枠組みにはない。

こちらも、全国的に統一的な対応が必要と思うが、いただいた意見は本省にも伝える。

【委員】

先ほどの件だが、もともとのJIS規格の履歴書様式例では「最寄り駅」とかそういった項目が入っていたと思う。

それを今回、厚生労働省が示した履歴書様式例で項目が落ちたと思うのだが。

【委員】

「最寄り駅」は、かなり以前に項目を落としている。

今回、見直しで無くしたのは「通勤時間」で、それ以外に「配偶者の有無」、「配偶者の扶養義務」、「扶養家族の人数」の計4項目。

【委員】

履歴書で適性と能力に関わらない、採用した後の諸手当が算定できるような情報が出ていると、それを見た結果、採否の判断基準に入ってしまうので、そういうことは基本的に聞いてはダメだと指導してもらわないと、今後もなくならないのではないかと感じた。

【事務局】

先ほど話のあった、公正採用選考人権啓発推進員を対象とした研修だが、同じ雇用推進室の労働環境課が実施している「公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修」での説明や、「採用と人権」の文中に、「中高年の方に向けた健康診断の実施や中高年に限定した調査項目を設けることは、公正な採用選考の考え方から問題がある」ということを、関係課と内部調整を行い取り入れてもらえるよう調整を行いたい

⑥ 【議事4】 公正な採用選考に関する最近の取組みについて

事務局（人材育成課 池口総括主査）より、別添1の概要を報告

⑦ 委員からの意見等

【委員】

別に配られている啓発冊子（公正な採用選考を受けるために）の後半に「参考資料」として「部落地名総鑑事件」や「条例違反事件」が書かれている。

部落地名総鑑事件であれば、関連して数年前に他府県の高校生がフリマアプリに出品し、売られていたという事案が起こっている。

45年ほど前の事件や、20年ほど前の事件だけを載せていると、生徒などに「あ、昔の話なんだな」というメッセージを与えてしまう可能性がある。

可能な範囲で構わないので、新しい情報を付け加えることで「いまもこういった就職差別に繋がるおそれのある事件が起こっているので、公正な採用選考の取組みが大事なんだ」というメッセージを付けると、より啓発の効果があると思う。

【座長】

冊子の掲載方法については、いまの委員意見を踏まえてどう対応するのか、事務局で検討をお願いしたい。

⑧ 令和2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 久堀指導主事）から別添資料に基づき報告

⑨ 委員からの意見等

【委員】

60ページに記載の1-18（R2発生分）の事象だが、代表取締役が「採用する予定である」と言って、色々と話をして結果として「不採用です」としている。裏切りというのか虚偽というのか、代表取締役の「採用する予定である」という言葉がどの程度の拘束力を持つのか判然としないところではあるが、このような言い方をされれば、求職者が自分から話をしてしまったということはあることだと思う。このような形で代表取締役が発言したことは、求職者からすれば騙されたような感覚を持つことだろう。

情報処理で小規模な事業所でもあるから、新しい分野の仕事にチャレンジしている企業と思われるし、これまで採用の実績がどの程度あったのかも分からないところだが、公正採用という前に、企業倫理といった部分も大事ではないかと感じた。

関連して、座長の話にもあった「就活等ハラスメント」の件だが、パワーハラスメント防止措置が2020年6月から事業主の法的義務になった。それに先立ち、同年1月にはハラスメント防止のための指針も出されている。このうち、求職者に対するハラスメントは防止措置の対象にはなっていないが「望ましい取り組み」として示されている。そうした意味では公正採用も、今回の事象のように「代表取締役」という採否を決める強い立場を示しておいて、「採用する予定だから」と言いながら、様々な話をさせるハラスメントとも言えることであり「求職者への望ましい取り組み」という観点と関連させて働きかけるなど、今後の取組みでつなげていくことが出来ないかと思う。

【座長】

この専門委員会でも、中・高・他府県の専門委員会でも、関係者が真摯に取り組んでいるが、なかなか特効薬はなく、その都度、事業主に対する改善指導を行う連続性しかない。いま出された意見も、今後の啓発・指導の中で取り入れるところがあれば検討されたい。

【委員】

ここ数年、問題事象発生のトレンドを見ると、確実に件数は減ってきている。これらは府内での啓発などの取組みが功を奏していると思う。その一方、個々の事象を見ると呆れるような内容も出てきているように見える。

これらは、新たに推進員を設置しないといけないような企業や、これまで啓発に接してこなかった企業、または新たに設立された企業などが、こうした事象を起こしているのではないかと思う。

また、61ページの1-01（R3発生分）の建物サービス業での事象は、アンケートを継続して取ってきたものだが、経営者はこうしたことを知らなかったかもしれない。担当者が永らく引き継いできて、過去からオートマチックに取組み、その問題性に気が付かずに行われてきたのではないか。

【委員】

職業能力開発専門委員会の報告用個票では県名の記載はないが、中・高・他府県専門委員会では記載がある。県名を記載することで、各県での啓発や取組みの状況も見えてくると思うので、併せて記載するよう検討できないか。

【事務局】

県名を記載することで、事業所が特定されるのではないかと考えて「他府県」としていたが、中・高・他府県専門委員会の事務局と調整し、表現を合わせるようにする。

【委員】

推進員の選任状況と研修の受講状況について教えてほしい。

推進員の選任状況が○で、新任・基礎研修受講状況が×というケースが多くみられるが、この研修は新任だけが受けられるのか、それとも「5年目のものが受講できる」など何か決まりがあるのか。研修の概要について教えてもらいたい。

【事務局】

ハローワークに推進員の選任が出された場合、府と労働局で情報の共有をしており、初めて選任をされた事業所に研修の案内を出している。ただ、「推進員になるには研修を受ける必要がある」という仕組みではないので、選任された中の一部しか研修を受けていないという状況が生じる。

過去に受講していない事業所には、予算の問題もあるが、数年に一度、地域を分けて順番に受講案内文書を送付し、受講を促している。

多いときで年間1千人ほどに受講していただいているが、昨年度からはコロナの影響で人数を絞って開催しており、結果的に受講者が少なくなっているようだ。

【委員】

中高年の方の課題を含め、新たな課題も提起されていたことから、引き続き内容の検討や受講の勧奨をよろしく。

以上