令和元年度　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2年１月15日（水曜日）10時から12時

２　場　所　　大阪府総合労働事務所　会議室Ｂ　(エル・おおさか　南館４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　労働政策部次長　　　　　　　　　平岡　潤二

相愛大学　学生支援センター　　　　　　　　　　　　　　　　　温井　雅也

（大学等就職問題連絡協議会　代表幹事校)

大阪経済大学　進路支援部　　　　　　　　　　　　　　　　　　岸田　祐和

（大学等就職問題連絡協議会　代表幹事校)

大阪産業大学　キャリアセンター就職支援課　　　　　　　　　　竹原　千絵

（大学等就職問題連絡協議会　雇用促進会議委員校)

追手門学院大学　就職・キャリア支援課　　　　　　　　　　　　下川　邦泰

（大学等就職問題連絡協議会　雇用促進会議委員校)

大阪医科大学　学務部　看護学事務課　　　　　　　　　　　　　川上　将弘

（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　　　　　　　　　宮田　利雄

大阪府商工労働部　雇用推進室　労政課長　　　　　　　　　　　前田　真二

４　議事要旨

熊本委員を座長に選出

（１）平成30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）

委員：公正採用人権啓発推進センターの認証制度は、「採用と人権」をベースにしている。50数項目のチェックがある。調査員が企業に行って帳票を確認し、面接の調書まで見ている。

身元保証書の制度については、採用時の提出書類に定めている。就業規則に提出を定めており、出さなかったら解雇できる。しかし、賠償請求を含め、機能しているとは言えない。

　アメリカでは損害保険で対応しており、あまり海外には見られない。また、今年4月の民法改正にて個人の根保証が完全に禁止され、限度額の設定が必要となる。損害賠償をいくらに設定するのか、企業としてもわかりにくい。このため、廃止した企業もある。

認証企業は、１７社で、2回目の更新（3年更新）した企業もある。

座長：認証制度で認証された企業が、学生にアピールになればと思う。

委員：公正採用は基本なので、学生に魅力になるかは不明。入ってからの職場環境の方が大事と考えている。

（３）就職に係る問題事象について

事務局：30年度は6件、令和元年度上期9件である。内定取消事案もあり、今後どのように取り扱うかは検討していただきたい。なお、内定取り消しは、労働契約の問題である。

委員：大学の就職担当者や学生が悩んでいるのは、内定取消と承諾書をいつ出すかとの兼ね合いである。また、短期間で承諾書の提出を求められる傾向や、複数の企業に承諾書を出す実態もある。学生に対して、労働契約の観点を指導する必要もあると思う。

委員：承諾書は応募者の選択である。承諾書を出した段階で契約が成り立つが、複数の企業に承諾書を提出することは学生の権利と見ることができる。

委員：企業側からすると承諾書は契約であり、複数社に出すことは二重契約である。学生がそこまで理解しているとは言い切れない。

委員：法的には解約権があるため、学生の側からは、承諾すべきだろう。

委員：学生が相談にくれば、他は断るよう指導しているが、キャリアセンターに来る事例は20％に満たない。多くが自己判断である。

委員：企業が複数の承諾書を避けるには、自由応募を止め、学校推薦にすればよい。

委員：現状はそれが裏目に出て、皆さん推薦書を求められる。推薦書が出たら内定書を出す流れで、学校推薦の枠がある時代は終わっている。学生もそれに慣れている。技術系が多く事務系は求められることは無いようです。

委員：わが大学でも同じような状況です。学生が自己判断で承諾書を出していて、その後、企業に音沙汰がなくなると、企業から就職課にお叱りの電話が入る。

内定出しは10月1日という時代があったが、承諾書をゴールデンウイーク前に出せとか、まだまだ可能性があるのに、チャレンジしたいのに、早く出せと言われて悩まされている。

委員：内定承諾書を迫られるケースは多い。最近、増えてきているのが、親の証明を求めることや、本来4月の入社の時に書かされるような家族構成などを書かせられること。心理的に断りにくい状況にもっていっている。時にはクラブでの上下関係を利用して、「自分の顔をたててくれ」「他で内定もらっても断ってくれるなとか」などの話あるようだ。内定保有数は平均2.5～3.5と聞いている。

　　　大学としては、ガイダンスの場等で承諾書の持つ意味、きちんと自己責任でお詫びに行けるのであれば、承諾書を出していても、会社に決まるまで探していいよとの発信や、指導している。

委員：本学は看護学部で、看護師、保健師、助産師なので最終は国家資格が必要。実習の中でどのような病院に行きたいかを的を絞り、本人の希望で動いており、事務サイドとしては特に困った事例はない。

委員：企業の代表ではないが、承諾書は書いたら良いのではないか。おそらく企業は辞退を3割から４割、多いところでは5割見込んでいる。内々定を出す次期が早くなりすぎている。企業側としては辞退する時は早めにして欲しい。10月1日の正式内定後になるとダメージが一番大きい。早めにごめんなさいと言ってもらえれば、企業としても学生の権利でもありますし、いいところを選ぶのはやむをえない。承諾書を書くのを躊躇して切られるのは避けるべきだ。

委員：推薦書は教授が書きます。推薦書には重みがあります。

委員：応募条件に内定を出すときは推薦書をもらいますと明記すべきと思う。書かずにそれを求める問題では。確保したい企業の気持ちはわかるが。

委員：教授はフレキシブルだが、6月以降に推薦書を求められることはゼロ。理系は11月から12月に内定がでており、もう終わっている。

委員：学生は選択肢の中で、どちらに重きを置くかという事だと思う。冷静に判断して御免と言って去るべきだと思う。

委員：保護者の署名を求める企業が増えていると思う。本人が行きたいと言っても親が反対するケースが非常に多くなっている。サイン迄求めるのはどうかと思うが、親に安心してもらえるように社長名で高卒の方であれば、親に手紙を書くのはいいと思うが、親に承諾書を求めるのが増えている気がする。

もっと気にしているのは、身元調査をする企業の郵送物が増えている気がする。反社の調査として一件当たり3から5万円。宛もなく事務長宛に送ってくる。ここ３～５年増えてきている。過去の犯罪履歴とか企業に入ってもらうと困るような要素の調査をやりますと書いている。企業のニーズによって調査項目も検討する。無視するしかない。

座長：身元調査について行政としてなにかありますか。

委員：状況は把握していないが、ネット履歴書がある。社労士などが営業しているようだが、今のところ身元調査は問題視されていない。個人的にはボーダーラインにあり取扱い難しい問題と思う。公開されている情報から身元等を調べていくのは問題ではないかと思うが、実態はつかめていない。

座長：調査会社による身元調査やネット履歴書など新たな形態の身元調査につながる恐れもありますので、行政にて調べて報告、情報の共有いただけたらと思います。

ハラスメントのような事例が見受けられます。内定をめぐる問題というようなあげ方を大就連にして頂く場合に、どのようなあげ方、啓発の仕方が可能なのかという議論になるかと思います。加えて分類という観点では、内定取消やレイシャルハラスメントと言われるような事例を分類する必要があるのではないか。

委員：内定を出す時に、ハラスメント等があれば公正採用に反するが、これまでに内定の取り消しの考え方とは異なる。

座長：大就連として、どういう事例を共有していくのか議論をお願いします。

座長：承諾書について学生へのガイダンスへの啓発もされている事例も紹介頂きましたので、実際の学生への啓発の事例なども共有して頂けると大変ありがたい。

委員：来ていたもの全てをアンケート方式、例えばWeｂフォーマットにして毎月入れるほうが、大学としてもハードルが低い。用紙を作成していつまでに提出を求めたら学生は拒否する。学生と話をしたことを私たちが報告するのであれば、本来もっと件数があると思います。提出・報告方式では、少しハードルが高くなる。

事務局：府のホームページ上で相談できるようにしたが、まだ1件しか来ていない。

委員：キャリアセンターのスタッフを対象に、簡単なルールフォーマットを付けて、アクセスするほうが報告もしやすい。私たち自身もすごい業務量なので書くことに抵抗がある。

委員：調査項目を継続するのは大賛成です。ただ時代に応じて新しい項目が生まれたこともとりあげるのも必要。景気が悪くなると内定も減るが、その問題は、景気に関係あるデータとして残ると思う。絶対動かない項目、時代で増減する項目があってもいいのでは。

座長：学生が指導を希望しないというのは、キャリアセンターの皆さんの忙しさと重なっていますか。

委員：学生は内定に関してはあきらめがいい。怒りとかはあまり無い。

座長：それを来年以降も同じ問題事象が起きないように学生に指導希望をお願いすることは難しいでしょうか。

委員：そこまでの精神は多分ない。言うのはいいけど、僕の名前出さんといてね、大学名も。

委員：四国の金融業を報告していますが、大阪労働局から金融機関に問い合わせがあったら、大阪の大学で、地元出身であることを特定される恐れがあるので、学生は嫌がります。

委員：オワハラをするのは大きな企業が多くて、主たる部署の方は、研修を受けられてオワハラをしてはいけないと理解されている。支店の現場レベルでは、何名とってこいというノルマ的なものが課せられていると思う。人事部長はちゃんと指導していますと言われるが、採用の前線の方まで行き届いていない。

委員：リクナビ問題で問題になった時、人事担当の方に、優秀だと思われるけれど内定辞退率8割の方と、それほど優秀ではないけれど辞退率2割の方のどっちを取りますかと質問した。そうすると7割から8割の方は、内定辞退率2割の方を取る。何故なら、採用担当者の評価につながる。質はともかく、とにかく数は確保したことは最低限の効果になる。いくら優秀な人でも確保できなければ、減点になる。2割の人、より安全な人を採用する。それが人事担当役員になると逆の考え方になる。辞退率が8割でも、優秀で会社に役に立つ人に来てほしい。それほど優秀でない人は3年以内で3割やめていくだろうから、その間の人件費が無駄になるから優秀な人に来てもらいたい、とギャップがある。大手企業になると人事以外に営業や経理をはじめ総動員で採用に当たるので、ノルマが与えられると何が何でも確保に走ることになる。

委員：実感としてはそういう事もあるのでしょうが、どういう人物、人数、レベルでといった採用方針がしっかり共有されていないと、そういうことになりがち。又逃げられたか、なんで定数に達していないのかと、企業に魅力がなくても言い出す。採用方針がしっかりしていないと、人権尊重に取り組む企業の集まりとしては、採用に当たっては採用方針をしっかり共有してやるべしと言い続けるべきだ。現場の採用担当者に意識がないか、きっちり研修をして表に出せよ、というのは当然の話。

委員：内々定の問題をどうまとめていくのか。リクナビ問題もありましたし景気によって内定も左右される問題なので、統計上入れるかどうかさておき、こういう事象があったときは、可能な限り報告を頂いた方がよろしいかと思います。さかだてる問題ではないときには、大阪府での国への要望時に取り上げてもらいたい。法改正等の機会にもなりますので可能な限り取り上げてもらいたい。

委員：仕分けの項目のところで、LGBTはどういう項目に入るのか。男女なのか、指導者のサークルがあったり、就業支援する団体があったりするので、項目がないから上がってこないのか、どういう状況なのか関心と大学でも相談が上がっていれば、多分この性別欄のところでも関連してくると思う。大学でご相談はありますか。

委員：ごくまれにあります。個人面談で相談がある。本学では今の3年生から履歴書については性別欄を廃止している。配慮は少しずつ進んでいる。

座長：LGBTのことでいうと、面接の時に何を言ったか何を聞いたかという以上に、会社の日頃の発言、風土がこういうところに出てくるように思います。

（４）令和２年度の国への要望について資料に沿って報告（事務局）

座長：今日当委員会での議論は国への報告に反映して頂きたい。厚労省への要請ですが、「民族的出身または社会的出身」の「または」は全体に係るのか、社会的出身の中にセクシュアリティ、性的な様々な多様の中を生きる学生もここに入るのか。

委員：学生向けのリーフレット、ポスター、バナーを作って頂き、ありがたいのですが。学生はクリックしない。リーフレットも読まない、ポスターもスルーという状況。次にどうすれば、学生自身に身の危険、権利を侵害されていることを分かってもらえるかに踏み込む必要がある。学生の一番身近なスマホに「就活」を一度検索することで、ターゲッテイング広告のポップアップ広告を出していこうというような要望を出してもらいたい。あまりお金もかからないと思う。

委員：クリック確認は、クリックしなければお金はかからない。クリックしたら見てもらえるし、人数を確認できるので調査もし易くなる。

座長：事務局の皆さん、どうやったら学生さんに啓発できるか、日々悩んでらっしゃいますので、学生さんにもっと見てもらえるアイデアを提案願います。

委員：国の要望ですが、ターゲティング広告の費用は分からないのですが、例えば大阪府が様々なこと、例えばサイトを作ったが利用が一件との事だが、予算が許せば、そこに広告を出す。国が予算を認めるかわからないが。再来年度に向けての予算措置をご検討いただきたい。いいもの作っても見なければ、知らなければ学生さんの権利が守れない。

委員：サイトを開けたら出るのであれば目的がハッキリしている。ポップアップに必ず出てくるというのは、行政の手法としてやってしまって、ほかの事でもどんどん進めていくと、啓発だけど行きすぎかなと思う。

（５）その他

委員：大学生には内定を取り消されたら解雇と同じということを教えておく必要がある。逆にいくつも内定承諾書を出しておいて、一社しか行けなかったら債務不履行になり、損害賠償請求を受ける可能性があることを知らせておくべきだと思う。そういう意味で大学生向けはどうか。

委員：紙でなくても、配信する形の方が使いやすいのでは。相談は、電話番号よりチャットの方が相談し易い。学生は自分主体で自分が電話できる時間になっていないというのではないか。

座長：高校3年生はクラスや教室があって配りやすいが、大学生はないので難しい。

委員：入学したときのガイダンスの内容なので、就職課というよりは、学生支援をしている部署での活用を要請しては。入学シーズンはガイダンスもあり出席率も高い。

委員：電話を使用しづらい障がいのある学生さんの為に、問い合わせのところを電話以外での手段を模索頂きたい。電話がいいのは分かるが、メールはすごく難しい。受け取った人が文章の印象で誤解が発生する事がある。2，3人で推敲してやっと返信している。