

## 令和3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4年3月2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 常務理事兼事務局長 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(代理:金谷参事)

### 4 概要

#### (1) 開会あいさつ(人材育成課 金谷参事)

#### (2) 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 井上委員を確認

#### (3) 議事

##### ① 【議事1】 前回会議(令和3年9月8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1~11ページまでの概要を報告

#### 大阪労働局からも補足あり

- ・最寄り駅の確認は「住居・生活環境の把握」につながるので不適切な質問であると認識している。通勤時間や通勤手当額が選考基準になるのは好ましくないことは本省も認識。通勤時間は、オンコール対応などの「呼び出しがあって一定時間以内に出勤しなくてはならない業務」などでは必要となる場合もある。通勤手当額は、複数の求職者から応募があり、その能力・適性が選考の結果イコールであった場合は、通勤手当額を考慮して判断をすることまでは採用の自由と言えるのではないかと考えられる。現状として最寄り駅の確認は「住居・生活環境の把握」につながることで指導啓発をおこなっている。
- ・大手企業の問題事象に関連した対応について、本省に報告と確認を行った。前回会議で報告したことと同様の考え(※)での対応となる。あくまでも「就職差別につながる『おそれ』の事象」への対応であり、「明らかな差別事象」ということであれば、本省と協議のうえで文書指導を行う可能性もゼロでは無いと認

識している。企業規模で指導に差をつけるということでは無く、問題事象の程度や重さによって文書指導ということもありうると考えている。

※前回会議で報告した考え

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。

## 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13～52ページまでの概要を報告

## ③ 【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53～76ページまでの概要を報告

## ④ 委員からの意見等

### 【委員】

67ページに記載の1-14及び70ページに記載の2-1の案件だが、ハローワーク職員が同席していたケースであり、対応したハローワークに事実確認を行った。職員は「かなり良い感じで面接が進んでいたことから中断させてその雰囲気壊してはいけないと思って中断できなかった」という弁明をしていた。労働局からは同席した職員への指導に加え、所属するハローワーク全職員への研修を指示するとともに、全ハローワークへ事例の共有を行った。

職員が立ち会った際に、こうした不適切な質問が行われた場合は、その質問を遮るとともに、質問の意図を確認し、事業所への啓発を応募者のいる前で行うように指示した。

### 【委員】

生徒用のパンフレットについて、企業側の取組みも追記してはどうか。

企業側の取組みとして「公正採用選考人権啓発推進員」の設置が多くの実業所で行われていることを触れ「あなたが応募する企業には、おおよそこうした担当者がいるのですよ」ということを追記してはどうか。この冊子には「企業側も公正採用について理解してくれている」とするような取組みなどが書かれていない。

いろんな法整備や条例整備が行われた時期などを書いてあるが、23ページ頃からはそれが途切れている。「いつ頃こうした取組みが行われたのか」を、参考に掲載してもいいのではないかと。部落差別の解消の推進に関する法律は前段で入れているから良いのかな？と思うが、人権教育啓発推進法なども、いつ頃、どういった背景で成立したのかななどを解説しても良いのではないかと。このパンフレットを元に生徒への啓発をすれば、1時間とか1時間半とかかかるだろうが「啓発の中で解説する」というよりも、生徒が持っている改めて学んでいただくために必要ではないかと。

労働省による通達とはいえ、1977年に企業内同和問題研修推進員制度がスタートして45年が経過しているが、これまで報告があった事例を見ると「推進員とはいったいなんなのかな」と思う。推進員を設置していても、担当者が「これのどこに問題があるのか」なんて発言している。これについては地道な啓発に取り組む必要がある。

65ページに記載の1-12に案件だが、公正採用や人権尊重の取組みを行っている企業なのに非常に残念な結果だ。推進員を選任し、研修も受講している。また企業人権協やC-STEPに加

入するなど、すべての取組みを行っているにもかかわらず公正採用に反する事象を起こしている。

いかに努力をしても、採用担当者の中で意識が抜けるとこういうことになる。そうしたことが勉強になる事例だ。こうしたことが起こるからこそ、継続して公正採用の取組みを進める必要がある。

## 【委員】

62ページの1-9の案件だが「健康状態自己申告リスト」の提出を求められたという報告があった。前回の本委員会でも「健康についての告知書」というものの提出を求める企業があった。この専門委員会で報告される指導・啓発の中から「中高年齢者には必ず健康状態を聞いているんだ」「こういった書類を取っているんだ」ということが、これまでの事実確認で明らかになってきている。今回の報告を「一つの事例」ということとするのでは無く、これまでも議論してきたが、もう少しこの問題を掘り下げて検討していくとか、この問題を調査していくことが必要ではないか。

前回報告があった「健康についての告知書」は会社で作られたもので、何年か改訂されながら脈々と使われてきたのではないかと思ったが、今回の「健康状態自己申告リスト」では、それ以上に非常に細かくできていて、病気の内容も具体的に書かれている。

これは、会社の労務関係をアドバイスするような社労士とか、専門職の方だけではなく、医療関係者も関わって作らないと出来ないのではないかと憶測している。一つの会社でここまで丁寧に作られたのかどうかかわからないが、おそらくこのようなことが色々なところで準備されているのではないかという心配がある。

この「健康状態自己申告リスト」が、かなり出来上がっている、という所からして、広く活用されている状況が無いのかどうかなど、今回の違反事例への対処だけではなく「私たちが関心を持って対応策を考えていく」ということが必要なのではないかと思う。今回の案件はショッキングな内容だったので、引き続き議論が出来れば良いと思う

## 【座長】

前回の専門委員会で話をしたが、当専門委員会は他と違い、中高年齢者や障がい者について特有の問題領域が抱えられているのではないか。これは企業でも生徒を抱えている学校における啓発でもそうであり、少し根が深い問題が潜んでいるのではないかと思う。委員の意見を踏まえ、中長期的になるかも知れないが、大阪独自で検討することも大事なのではないか。

障害者差別解消法の法改正が行われ、合理的配慮について再来年には民間企業でも義務化されることになった。詳細な時期や具体的な内容はまだ公開されていないが、そういったことへの準備も含めて、今後の検討課題の中に入れてはどうか。

63ページの1-10及び67ページの1-14の案件について、生徒が面接を受けてからハローワークが事実確認・指導を行うまで、約3カ月を要している。他の案件は生徒の面接から約1か月でアクションを行っており、このぐらいの期間であれば、企業も「あの面接のことだったか」と鮮明に思い出せると思う。特殊な経緯が間にあったと思うが、イレギュラーなケースについても、よく注意しながら、なるべく案件が新鮮な間に企業へ対応できるよう、関係機関が連携しながら対応を進めてほしい。

51ページに、技術専門校で行った研修の実施状況を記載しており、「各校における研修の概要」では、技術専門校単位での実施状況を記載している。各校が実際に行った研修を記載しているが、例えば「すべての学校で、●月頃には、●●の共通のテーマで必ず研修をする」などの柱を設定することは出来ないか。そうすれば共通テーマの資料を基に、全校で研修が実施でき、それ以外はオプションとして研修が出来るのではないか。そういったことの検討をお願いしたい。

#### 【委員】

67ページの1-14の案件だが、事業所への確認内容で「今回の面接担当社員が面接に不慣れであるため事前に『聞いてはいけない質問、失礼な質問があれば教えてください』と同行の校の職員、ハローワークの方にもお願いしていたので、その場で言ってもらえたら」というやり取りがある。

例えば高校生が面接に行き、その家がひとり親だった時に、面接担当者が「ひとり親なんですね」って聞くこと自体が生徒に動揺を与えるので、公正採用の観点からアウトのはず。

面接に不慣れだったら、聞いてはいけない質問をしても「その場で指摘してもらい、修正しますよ」というような言い方には「なにを開き直っているのか」と思うし、聞いてはいけないことは事前にしっかり把握したうえで臨んでいただき、面接を受ける生徒が動揺しないようにしてもらわないといけない。こういうやり取りがあること自体に違和感があるのだからどうか。

#### 【事務局】

委員のご発言のとおりで、こういうやり取りがあってはいけないことだと認識している。また、300人を超える規模の企業であることから、推進員を設置して取り組んでいただかないといけないころだが、そうしたことも出来ておらず、公正採用の取り組みが出来ていない会社なのだと思う。こうした発言が出てきた時点で指摘するとともに、事前に公正採用の冊子などを提供し、企業として取り組んでいただくよう要請・啓発することが必要だと思う。

#### 【委員】

企業が事前に「聞いてはいけない質問、失礼な質問があれば教えてください」と言っていた事実があるのであれば、その時にハローワークの職員や同席した府の職員が「そんなことを言ってはダメだ」とする指導のやり取りがあったのか。

そうしたことが無いままに、面接の場を迎えていたのだとすれば、そうしたことも含めて、聞いた側が企業に対して指導しなくてはならないと感じた。

#### 【委員】

この件は、かなり珍しいケースなのだと思う。

企業が「障がい者求人」をハローワークに出して、ハローワーク職員も障がい者の随行という意味で来られるが、面接前の段階でハローワークと企業が、もっと綿密に打ち合わせし「この質問はダメですよ」とか整理しておくべきところを、そのまま面接に突入したのだろう。

企業側も、そういった事前の打ち合わせをして臨むという姿勢に欠けていただろうし、ハローワーク職員も求職者を採用して欲しいという思いから遠慮したところもあるだろうから、そのあたりはしっかり事前に連携する必要がある。

過去に、高校生の採用選考を行っていた際、公正採用に特化した形での面接を試みた。

もし、生徒側から公正な採用選考に反するおそれがある話題に触れてきて、答えようとしたときは、止めに入るようなシステムを考えていた。面接担当がいて、応募者がいて、そこに筆記並びに不必要な質問が出た時に「それは不必要な質問ですから答えないでください」「質問しないで下さい」という役割を置いておく。企業としては、これ以上傷口を広げないためにも致し方が無いと思う。こういったことは非常にレアなことで、今後も啓発の取組みを続けていくべきだと思う

#### 【座長】

過去の経験だが、人権の取組みをする以前の時は、採用選考をするときに「もし答えたくなかったら答えなくても結構です」と言いながらグレーゾーンの面接をしていたことがある。

しかし、この仕事をするようになってから「そうした聞き方はダメなんだ」ということが分かり、会社のマニュアル改訂なんかを行った。

障がい者雇用の場合に、ハローワーク職員などが同席するというのであれば、本人の配慮事項などを事前に確認していただき、選考ではこういった質問をするということなどを含めて事前に企業の担当者と綿密に打合せをして、あまり堅苦しい形ではなく、求職者が気持ちよく面接を受けていただき、企業も公正採用の視点から採否が判断できるというような仕組みづくりも必要ではないかと感じた。

#### 【委員】

ハローワークから企業に対しての指導を行われ、企業から「研修を受講する」などの回答があるが、その後、研修を受けたのかどうかを確認するなど、フォローはされているか。

#### 【委員】

推進員を対象としてハローワーク等が実施している研修であれば、受講状況を迫うことは可能だが、個別の事象について確認することは基本的には行っていない。

#### 【委員】

指導されて「研修を受講する」と言った企業について、本当に受講したかどうかの確認を今はしていないのか。

#### 【委員】

いまは行っていない。

#### 【委員】

63ページの1-10案件だが、顛末書を求めても提出が行われていないということだが、これはどうか。

**【委員】**

これは継続して対応していく。

本日時点では提出はされていないが、引き続き機会をとらえて求めていく

**【委員】**

追っかけて確認するようなこともしないと、なかなか改まらないのではないかと。

**【委員】**

ご指摘の点も分かるが、ハローワークも限られた体制の中で精いっぱい啓発を進めているので、ご理解いただきたい。

**【座長】**

企業の大小にかかわらず、悪いと思わずに家族のことや住宅環境を聞いている案件があるが、一番問題なのは採用面接マニュアルが無いこと。簡潔なマニュアルのひな形と、プラスアルファとして企業で内容の追加はあるだろうが、それ以外は公正採用の観点からは聞かないようにするなど、そういった質問マニュアル例のようなものは「採用と人権」にもあると思うし、公正採用推進センターなども作っていると思う

「面接マニュアルを作りなさい」と指導して「作ります」となっても、その結果まで追うことは難しいことだったとしても「障がい者求人用」や「若年求人用」「中高年求人用」など、面接マニュアルのひな型を示して「このひな型をベースに御社で作ってください」として啓発を行えば半歩でも一歩でも進むのではないかと。これでも啓発出来る事象は氷山の一角だと思うが根気強く続けるしかない。

この専門委員会だけの課題では無いと思うが、指導・啓発する側にも労働負荷がかからない範囲で、モデル事例というかひな型が出来れば啓発も進むのではないかとと思う。

**【委員】**

企業が「公正採用選考人権啓発推進員を設置しました」と言うが、採用選考に当たるときに、その担当者があっているか。例えば企業の大小を問わず、採用選考の際に誰が関わっているのか。当日は誰が動いているのか。

公正採用選考人権啓発推進員がいて、推進員と連携した採用メンバーやスタッフが関わっているのかというと、そうでもないケースで問題事象が生じているように思う。

だから、後で反省して「こういうことはダメだと分かっています」ということになる。

「なぜ住所を書かせていることがダメなのか」と言うが、本来、書いてもらうのは住所ではなく採用選考の際に必要なのは連絡先ではないか。「連絡先イコール住所」と思っているようなこと自体が怪しいのだが、そうしたスタッフに対して事前にしっかりと連携を取って選考に臨む。そういったことが欠けているのではないかと。

公正採用選考人権啓発推進員の研修であっても、実際には選考に関わる人たちの研修をしっかりやらせてもらわなくてはならない。

**⑧ 令和3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 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】

先ほどの報告に補足させてもらう。中学校・高等学校・他府県関係専門委員会にも委員として出席しているが、18ページの「内定取り消し一覧」を見ていただくと、報告された件数はゼロ件で、ここ数年はゼロ件が続いている。このことから「ここ最近、生徒の進路が閉ざされているようなことは無いんだな」という印象を与えるが、あくまで情報提供としてこんなケースもあるのだということ聞いてほしい。

私の在籍している高校の生徒が、令和2年3月に他府県企業への就職が決まって、卒業した後、3月の終わりに企業のある地域へ引っ越しのためアパートまで借りたが、その後、社長に連絡を取ったところ、一切連絡が取れなくなった。

大阪労働局を通じて、当該地域の労働局から企業に問い合わせを何度も入れてもらったが、社長は夜逃げしていた。結局その生徒は就職が決まっていたが、4月からは働けなかった。

公正採用の仕組みではこれが限界だと思うが、現実にはコロナの影響で、こうした事態が我々の見えていないところで起きていて、高校生の就職がきちんと保障されていないケースが起きているのではないかと危惧を抱いている。

「内定取り消し」ではないが「生徒の就職が本人の責任に帰せないところで閉ざされている」という現実があることも知っていてほしい。

### 【座長】

コロナを含めていろいろな状況がある中で、経営判断とはいえ、そこに前向きな気持ちをもって社会人として頑張ろうという方がいるに不条理な対応が起こらないよう、お互い連携する必要がある。一人ひとりの自立に向けて、目くばりを出来る範囲で社会として支えていかなくてはならない時代かと思う。

### 【委員】

座長あいさつでも触れられていたが、新聞でも報道されている「裏アカウント」についての記事を読んでいると、調査会社は「就職差別につながることは調べないんだ」ということが書かれていた。

しかし「裏アカウントを調べる」というなかで就職差別につながるものがたくさん出てくる可能性がある。それを調査会社は「会社には伝えない」というのは良いが、そもそも調査会社が調べて良いのかどうかということは、就職差別のみならず、求職者の個人情報の問題を含めて考えていく必要がある。

「就職に不利になるようなことは自分たちのSNSに書き込まないようにする」ということを学校からリテラシーの学習をしていくこともあると思うが、しかし「本人の同意があれば」という点をうまく利用して、何でも調べて行くことをやっていって良いのかどうかは心配に思っている。

法律が「本人の同意があれば調べていい」という書き方になっていることから、求職者は「選考に応募するため」とか「就職するため」とかで「やむなく同意する」という点が、立場の弱い状況のなかで同意してしまうこともあると思う。「同意さえしてしまえば何を調べていいのか」ということは本当にそれでいいのか考えていく必要がある。

この専門委員会で議論すべきかどうかは分からないが、裏アカウント調査の問題は社会に広がっているし、多くの企業がこのような調査を利用しているとされる点があるので、注視していかなくてはならないと感じた。

以上