

公正採用・雇用促進会議

第3回 履歴書の性別欄に関する研究部会 会議録

- 1 開催日 令和3年2月22日（月曜日）10時から12時
 - 2 場所 ウェブ会議システムを活用したオンライン開催
（事務局・傍聴者）エルおおさか 南館4階会議室B
 - 3 出席委員 関西大学 名誉教授 石元 清英
近畿大学 人権問題研究所 教授 熊本 理抄
大阪市立大学 人権問題研究センター 准教授 廣岡 浄進
近畿大学 人権問題研究所 准教授 李 嘉 永
- 議事説明 ①事業者へのヒアリングについて
一般社団法人公正採用人権啓発推進センター 事務長 藤本 雄一
- ②報告書作成に向けた論点整理について

4 傍聴者 1名

5 議事要旨

（1）事業者へのヒアリングについて

1 採用選考に使用する様式について

質問① 事業者は、履歴書・応募用紙として何を使用しているか（自社エントリー用紙、廃止前 JIS 規格履歴書、様式不問 etc）。

推進C 自社エントリー用紙と履歴書または履歴書単体が使用されており、履歴書は様式不問となっている場合もあれば、学校指定としているケースもある。

質問② 当該書類を使用するに際して、歴史的な問題性や今日の問題性について、社内で議論や研修を行っている事業者はあるか。

推進C 当センターでは、センターの会員企業で公正採用と人権啓発に積極的に取り組む企業として「宣言」いただいた企業のうち、申請いただいた企業について第三者委員会の審査を経て「認証」という制度を実施しており、認証の手続きの際に、申請企業を訪問して、採用に関わる内容を聞いている。ほとんどの企業で、問題意識を持たれており、取得してはならない情報などに関する社内の教育は実施されている。

委員 特に、今日検討する性別欄についてということで研修されているかどうかご存じか。

推進C 性別欄は、つい最近出てきた事柄であり、そこまではやられていないと思う。どちらかという、LGBTQの関連で議論されているように思う。

質問③ 履歴書・応募用紙に関する他社の動向や社会の情勢について情報収集や情報交換が行われているか。

推進C センターにおいては、研修会等で情報発信しており、会員企業が研修会に参加することにより情報収集いただけるようにしている。

2 性別欄のある履歴書等を使用している事業者の場合について

質問① 任意記載か必須記載か。記入方法は選択式か自由記入式か。そのようにした理由は何か。

推進C 履歴書に関しては、LGBTQへの配慮ということから、自由記入あるいは「その他」を選択されていることがある。私が知っている範囲で、現実どのような履歴書が使われているかまでは把握していない。

質問② 性別情報を必要とする理由、使用目的は何か。

推進C 性別欄が必要になるという理由の一つとしては労働者名簿があり、労働者名簿は雇入れ時に作成する必要がある。労働者名簿は、労働基準法の第107条において、労働者の氏名、生年月日、性別等を記入することが決められている。

また、性別は社内施設の管理に必要になってくる。例えば、ロッカーや更衣室、従業員の寮などがある。さらに、LGBTQへの配慮として共用トイレ等があると思われる。

ダイバーシティを推進するための目標設定あるいはKPIというようなことで、男女別の採用における競争倍率を算出している企業は、どうしても性別が必要になるのではないかと思う。

また、採用選考時にグループディスカッションをしているところがあるので、グループ編成の際に、男女の比率が崩れないように編成されている企業もある。ただ、グループディスカッションはどこの企業も取り入れられているものではなく、一部の企業において、選考過程の中で取り入れられているように聞いている。

あと、内定後であるが宿泊研修をするときの部屋割で男女の性別を必要としたり、あるいは、雇い入れ時の健康診断のときに男女別で健康診断を実施したり、LGBTQの方に対しては、個別に相談いただいて受診する機会を設けるといった配慮をされているというような企業もあるように聞いている。

委員 大きく5点、理由をお答えいただいた。その中には、採用後に性別を聞くことで対応できるというものと、採用時に聞かないといけないものと2つあるということがわかった。

質問③ 原則として性別欄を無くすこととした場合、どのような不都合が想定されるのか。どのような意見が出そうか。これについては、先ほどの性別情報を必要とする理由から考えられると思うが、それ以外の点で何かお気づきのことはあるか。

推進C 私の知る限りでは、今の5点ほどになると思う。

質問④ 性別欄の記載があることについて、そもそも社内で問題視されているか。

問題視されていない場合、なぜだと考えられるか、問題視されている場合、何が問題点として挙げられるか。

推進C LGBTQへの配慮という観点で、議論されていると思う。

質問⑤ 属性情報を把握することにより、属性に基づく積極的差別是正措置や合理的配慮の導入にそれら情報が使用されたことはあるか。

推進C 最近は、ダイバーシティマネジメントなどと言われており、特に男性比率の多い製造業などは、女性の比率を上げていきたいとして、ポジティブアクションにより女性を採用されている企業もある。今年、何人女性を取りたいとか、社内のKPIを設定するとか、そのようなことをやっているように聞いている。

3 性別欄が無い（又は無いもので応募可能な）履歴書等を使用している事業者の場合について

質問① 性別欄を設けていない理由は何か。

推進C 性的マイノリティに対する配慮が主であると考えられる。このようなことに配慮している企業としてPRができる。ダイバーシティマネジメントをやっているので、その一環として、企業のイメージアップとかPRにメリットがあるのではないかと思う。

質問② 性別欄をなくしたことによる効果や影響、今お答えいただいた点以外で、何か良い面、悪い面はないか。

推進C 私自身、実務をやっていないため、当センターの認証制度における認証にあたって企業に訪問した際に、当センター作成のヒアリングシートに基づき質問している。企業は18社と限られているが、聞いている限りではそのような話は出ていない。

質問③ 履歴書等の性別欄をなくした際、面接で性別に関わる質問をしたり、容姿や振る舞いなどから性別を判断したりするようなことがないように注意する等のマニュアルを作成したか。または、作成しようとしているか。

推進C 個別のマニュアル作成有無は把握していないが、廃止に至る経緯、考え方などは共有されているものと思う。

センターとしても、2018年の11月にLGBTQの方に対して、採用から入社までの期間に、当事者の方に対する配慮はどうしたらよいかというものをまとめ、会員企業に配布している。

質問④ 履歴書等の性別欄をなくした際、履歴書等に書かれた氏名から安易に性別を判断しないよう注意する等のマニュアルを作成したか。または、作成しようとしているか。

推進C 個別具体的に各社でマニュアルを作成しているかどうかは把握していない。

質問⑤ 履歴書等の性別欄をなくした際、性別欄を無くす意義について、社内で研修等を行ったか。または、行う予定があるか。

推進C 具体的なことは把握していない。

2016年頃からLGBTQに対する社内研修のようなものが実施されている。LGBTQの方に対し、どういう配慮をすれば良いかということを考えている企業はあると思うが、具体的にマニュアルに落とし込まれているかどうかは把握していない。

質問⑥ 性別欄を無くすに至るまでの経緯は。

推進C 具体的な事例は把握していない。LGBTQへの対応として実施されているのだろうと推測される。

質問⑦ 属性情報の把握と、属性に基づく積極的差別是正措置や合理的配慮のバランスについて、どのような工夫や配慮を行っているか。また、どのような点が課題として挙げられるか。

推進C 個別企業へのヒアリングを行っていないため、詳しいことは分かりかねるが、女性の比率を上げたいということで実施されているようには聞いている。

4 大企業の新卒採用でマイナビやリクナビなどのポータルを通したウェブエントリーが主流になっていることについて

質問① ポータルを提供している業者が雛形を作っているということはないのか。

推進C リクナビ、マイナビとやり取りをしているわけではないが、デフォルトの設定のようなものがあって、多くの企業では、設定を変更して利用されているように聞いている。ほぼ、ひな形に近いが、いろんな項目の中から自社向けに設定変更しているようである。

質問② 仕様上、性別でまとめて選別することが簡単にできると思うが、そのあたりの運用はどうなっているのか。

推進C まとめて選別するというのは、どういう意味なのか。

委員 機械上、男女とか属性ごとにまとめてしまうことは、簡単にできると思うが、例えば、そこから何割といったような設定も、機械であればある程度できると思う。それについて、そういうことをしないような配慮がどのようにされているかという疑問である。

推進C データには性別が入っているため、例えば、エクセルのフィルターのような方法でできると思うが、採用面接でそのような使い方しているかどうかは分からない。私の知っている企業では、ポジティブアクションの一環として女性の採用比率を上げるよう努力されているため、女性を排除するような使い方はされていないと理解している。

質問③ その後リクナビから企業求人を引きあげている訳でもないと思うが、事件の影響など、わかるようであれば、教えてほしい。

委員 この質問について内容の補足をお願いしたい。

委員 リクナビが一昨年、学生の応募情報を企業に対し売っていたという報道があった。不正を起こしたからといって、企業がリクナビを利用しないということは無いかと思っており、再発防止やリクナビの利用を控えるとか、あるいは学生の登録が減っているとか、リクナビ側、あるいは利用する企業において何かそういった影響が出ているのかということがあれば教えてほしいという趣旨である。

推進C 一昨年か、昨年、大学の方でリクナビは推奨しないというように言われていたので多少は影響が出ているのかもしれないが、ある企業に聞いた話によると、最近、あまり影響が出ていないように聞いている。

委員 センターの方でも、LGBTQの方々の配慮というのを発信されているということであるが、その中で、LGBTに理解のある、いわゆるアライ(ally)企業が行っているLGBTQへの配慮について、個別具体的な企業の取り組みも併せて紹介されているようであれば、教えてほしい。

推進C 個別具体的には把握していないが、LGBTQに関する社内研修を実施したり、社内の意識を醸成するような取り組みをされている企業が何社かある。LGBTQが実施するイベン

トに積極的に参加されている企業もあると聞いている。昨年はコロナで開催されなかったが、関西では11月頃にLGBTQの団体がイベントを実施しており、そこに企業がブースを出すなどしている。また、LGBTQの関係団体が関西でイベントを実施するときに会場を提供している企業もある。

委員 何点かある。まず、1点目として、「1-③ 履歴書・応募用紙に関する他社の動向や社会の情勢について」という項目で、こういうものについて情報収集や情報交換されているということであるが、もう少し具体的に、履歴書における性別欄の他社の動向等について、会員や事業者に対し、情報交換や研修としてそのような議論がされているのか、もう少し伺いたい。

2点目として、採用選考時のグループ編成等で性別欄の情報が必要であるということであったが、それ以外では、内定時や雇い入れ時における本人からの申請でも可能なことが多いと感じたが、内定後、あるいは雇い入れ後の本人の申請という形に切り替えることを難しくさせているものは何か、どう考えているのか伺いたい。

3点目として、女性の比率を上げたいということが、企業の女性採用の動機付けになっているように理解したが、実際に、こうした欄を無くすことによって、男性の比率が上がるものなのかどうか、性別欄があることによって女性の比率が本当に上がっているのか。これを無くすと男性が多くなってしまふのかどうかを教えてください。

最後に、ダイバーシティマネジメント＝（イコール）LGBTQへの配慮ということが随分印象として残っているが、やはりダイバーシティマネジメントでは、今、LGBTQへの配慮が最大限なテーマなのかどうか。つまり、ダイバーシティは、さまざまなダイバーシティであるはずだが、企業によっては、ダイバーシティ＝（イコール）LGBTQというニーズが強い気がするが、その辺りも伺いたい。

推進C 1-③であるが、個別企業の状況は把握していないが、企業間で採用関係のネットワークが作られているようには聞いている。そこで議論されている内容まではわからないものの、その中で情報交換されているのだろうと思う。

性別欄が無くなったとしても、内定後や雇い入れ時に本人に対し性別を聞くということでも対応されると思う。ただ、労働者名簿の正確性をどこまで担保するかという問題がある。

これを無視すれば、何等かの方法で対応できると思う。住民票記載事項証明書を取らないという企業もあるみたいで、無くなったからといって、すぐに困ってしまうようなことはなく、何等かの方法で対応できるのではないかと思う。例えば、リクナビ、マイナビなどを使っていけばメールアドレスの把握が可能となるため、企業は応募者との間において、メールによるやり取りができるようになり、内定後の様々な研修や健康診断の実施に向けた配慮事項などを問い合わせることができると聞いている。

それから、女性進出が実際に上がっているかということであるが、私の知っている企業は、上げようと努力している。採用のHPでそういう情報も公開されている。情報を公開している企業は、それなりの取り組みをして、それなりの実績を上げようと努力されている。

4番目であるが、ダイバーシティといっても、障がい者であったり、外国人の方であったり、女性の方が一番大きなマイノリティになると思うが、ダイバーシティマネジメントとして、2016年頃からLGBTQが結構話題になっており、大学としても、障がい者を雇用したり、女性を積極採用させるような取り組みをしている。そういう流れの中で、最近では、LGBTQが目立ってきているのではないかと考えている。

委員 他の委員からも話は出たが、私もこれまでの説明を聞いていて、性的マイノリティへの配慮というのが議論の中心になっているように感じた。ただ、性別欄の議論というのは、一つに性的マイノリティへの配慮というものがあるかと思うが、もう一つは、採用にあたって性別を判断材料にしないということが大きかったと思う。この点について、どんな議論がされているのか、企業の方でそれをどう考えているかを分かる範囲で、教えてください。

推進C 付き合いのある企業は、大きな企業が多いことから、やはり女性の比率を上げていきたいとして取り組まれているように聞いている。

委員 2018年の11月に配慮マニュアルを事業所に配布したようにお聞きしたが、センターとしては、この流れ、とりわけこのJ I S規格の履歴書のことが大きくメディア報道されたことを受け、議論する方向性というのはどうなっているのか。

推進C 企業としては、厚生労働省の動きを見ながらという感じで、無くなったら無くなったなりの対応になるかと思う。ハンドブックを作ったときは、それぞれの企業で入力するのに必須入力ではなくて、男性、女性、その他といった選択肢を設けてこれを選択するというようなものも提示することにした。このときにはJ I S規格の履歴書(様式例)があった。履歴書の性別欄が無くなれば、L G B T Qの方に対する配慮も含めながら、性別が必要になった時点で、性別を把握していくことになると思う。

委員 性別欄を無くすという方法と性別欄を残すが自由記述にするという方法と、従前の選択式の3つの方法があると理解したが、例えば、リクナビやマイナビというポータルサイトを大企業が使うとなれば、カスタマイズしながら使っているとの事であったが、ポータルサイトの事業者を含めて意見交換の場を持った、あるいは持つような動きがある。又は、センターの方から働きかけをすることをできるのかどうか、可能性を含めて教えてほしい。

推進C センターとして、団体の知名度がないというのもあって、リクナビやマイナビと直接、そういう場を設けようとしても、なかなか設けられない。働きかけという部分は、行政指導のような大きな場で対応いただかないとなかなか難しい。

委員 そうすると、センターの方から働きかけをしたことはあるが、相手にしてもらえない。利用する企業の1社、2社から要望しても対応してもらえない。厚生労働省のしかるべき部署から行政指導してもらおうのが望ましいというのがセンターの認識ということか。

委員 性別欄の問題とともに、今、L G B T Qの方への配慮がいくつかの企業で検討されている、あるいは実際に行われているようであるが、とりわけ、採用選考の場面において、こういった配慮をしているということなど、例えば、企業説明会のような場面でL G B T Qの方への配慮事項が周知されている例があれば教えてほしい。実際に配慮が行われているとしても、応募してきた方が知らなければ、安心して就職活動することができないと思われるため、そういった例を知っていたら教えてほしい。

推進C 具体的には把握していないが、例えば、HPにL G B T Qに関する採用のポリシーやメッセージを掲載することなどを検討されている企業もある。また、採用に向けたリーフレットで、L G B T Qの方に配慮していることを掲載している企業もあるように聞いている。そういう方々が入社してすぐに辞めるということにならないためにも、やはり、それぞれの段階で配慮しながら入社していただく。入社した後においても、当事者の方が継続して働けるよう、当事者の方と話し合いながら配慮事項を決定していくことが必要である。勝手にカミングアウトするのではなく、カミングアウトしたことを周囲に対してどのように知ってもらうかを当事者と話し合いながら進めていく必要がある。私の知っている企業では、配慮を必要としている障がい者や外国人に対しても、当事者と話し合いながら配慮事項を決めている。当事者の方に対しては、社内の環境を良くしていくことが大切だと思う。まずは、アライ(L G B Tを理解し支援する活動)に取り組んでもらえるところは多いと思う。

(2) 報告書作成に向けた論点整理について

(事務局から資料の説明)

委員 1点感じているのが、履歴書における性別欄の問題が、なぜ社会的な問題となり、また、実際にJ I S規格の様式例から削除されたのかという点である。これが冒頭にあれば、なぜ、この議論をしているかというのがわかりやすいのではないかと感じている。その上で、性別欄が無くなることによって、例えば、男女雇用機会均等法との関係や女性活躍推進法のポジティブアクションと衝突する可能性があるというようなことを述べていくという流れになるかと思う。気になっているのが、様式例が無くなることによって、その他の問題が起りかねないという点も、その他のあたりで述べておく必要があるという気がしている。つまり、公正採用選考の観点から、履歴書に記載すべき事項がどんどん変化してきたという流れの中

で、LGBTQの人々が安心して就職活動ができるという環境を整えるために、性別欄を削除したという流れになっている。ただ、他方で、この様式例が無くなることによって、浮き上がってきた問題というのも挙げておく必要があると思う。

委員 最終報告を取りまとめるにあたっての提案ということではよいのか。

委員 先ほどの委員の提案に私も賛成で、その説明も確かに必要だと思う。差し当たり、今日の研究部会において、性別欄を無くす形が望ましいという結論を出すのか、あるいは、自由記述が望ましいのではないかと結論を出すのか。今日、どこまで議論を進めるのか聞いておきたい。

委員 当初予定としては、あと1回ということであるが、とりあえず、いろいろと意見出していたでいてということではどうか。それとも、今日の段階でここまでというものまで設けた方がよいのか。事務局の方はどうか。

事務局 当初、3回の予定であったが、新型コロナウイルス感染症の影響からなかなか開催できず、期間が空いてしまい、4回開催することになった。

これまでの議論、情報をもとに、論点整理をしてまとめていただき、最後の結論は最終回に出すとして、骨子などを残った時間で議論していただき、方向性やどのような内容にするのかなどを示していただきたい。

委員 企業が一切、性別というのを採否の判断材料にしないという姿勢を貫徹していれば、性別欄を無くしても問題はないと思うが、無くしたら写真で判断したり、名前で判断したり、面接時に判断するといった問題が生じると思う。そういう問題があるので、そこをどう整理して、どう対応していくのかということ。また、論点整理にもあったが、性別欄を自由記述にするのか、選択肢を増やすのか。それに関しても、結局は、採否に関わるのではないかと心配から応募者がいろいろと迷ってしまい、無難に男女のどちらかを選択してしまうことになるのではないかと思う。結局は、企業の姿勢と採用に関するポリシーを情報発信して、求職者が安心して受けることができるようになるのが一番だと考えるが、なかなかそこまで至らないというところが議論になると思う。例えば、性別欄をどうするかと言えば、無くすのが良いが、今の時点ではそこまで至らないため、いくつか案を提示するというようなまとめ方も一つかと思う。それでいろいろな問題が生じることになると思われるため、そのところが難しい。

委員 先ほど、推進センターが話されていたように、リクナビやマイナビに対して意見や要望するにしても、対応してもらえないという危惧があることや法律が関係する部分もあるため、この提言を厚労省に対して、あるいは、事業所に対して行うものとするのか、あるいは、こういう形で議論しましたとまとめるのか。提言をまとめるかどうかを含め、提言先をどうするのか。法律の問題になってきたらどうするのかを疑問である。国の動きも気になっている。

委員 それはそのとおりなので、どこに向けての事なのかという、一つは、いわゆる親会議に向けての報告書になるが、そういう情報、提言を、我々としてどこに向けてのかということであるが、その点については、事務局としてどうか。

事務局 特に、研究部会で、提言先をどうするのかということは決まっていないので、その辺も含めて議論いただければと思う。まずは、研究部会としての成果ということでまとめていただいて、それを次に、どこにどう向けて発信するか、別のステージで検討していただく方がよろしいのではないかと思う。

委員 確かに結論は親会議で出すと思うが、我々、研究部会の方である程度、方向づけをして、これでどうでしょうか。それを親会議で必要があればアレンジするぐらい。親会議で変わってもいいが、こちらとしては、こうするべきだと考えているということも言ってもいいと思う。経済産業省がJIS規格の様式例の削除を指導したことは抗議した方がいいだろうし、厚生労働省で別のJIS規格の様式例を引き継いでいるような様式例を考えているということであれば、こういう論点は検討してほしいと言った方がいいだろうし、個別企業については、履歴書の様式がどうであれ、必ず性別を判断材料にしないこととか、労働環境も含めて採用のブレーキにならないようにしていかないといけないという話を改めてした方がいい

と思う。ローカルの労働行政や国の出先の労働局などといったところがどういう風に民間事業者に働きかけていくのか。このことを労働行政のどこに投げるのか。

委員 先ほどの委員の意見には同感している。もう1点気になっているのが、この雇用促進会議であるが、大学なり求職者側の方々も参画されていると思うが、この人達に、性別欄の動向というのがどういった影響を求職者に対して与えるのか、また、先ほど、推進センターからも積極的にLGBTQの問題について配慮している場合もあるというのを教えていただいたが、要は、採用選考時にLGBTQの皆さんが、この性別欄の存在によって不利益を被ることがあるかもしれない、あるいは、不安があるかもしれない。そういったことに対して配慮している企業もあるということを示していくことが大事なことはないかと思う。先ほど他の委員から法律問題もあるという意見が出たが、それについては報告事項であるとか、そういった点が皆さんの求職活動の際に、心理的なバリアになっているということを示すことで、企業の皆さんが女性活躍のために、性別を把握しているという状況と、それが心理的な負担になってしまっているという状況を、行政や法の枠組みの中で、どう解決していくのが課題となっているという点も示した方がいいではないかと思う。

委員 この研究部会の立ち上げ時点では、性別をもって、それを採否の判断にしないという、そういう視点もあったが、いろいろと議論を深めていくと、性的マイノリティの問題という点と、要するに2つの柱があるかと思う。そこをきちっと整理しながらまとめていくということが必要ではないかと感じている。せっかくやった部会であるため、ここで深められた論点というのを広く情報発信していければと思う。要するに論点整理の中のところで、こういう点をもっと書き込んではどうかだとか、いろいろと意見出していただいて、それを取りまとめていただいて次回議論していくということになろうかと思う。お気づきの点があれば出していただきたい。それと、企業に聞くということはパスしていいのか。

委員 難しいということですね。

委員 推進センターからの話にもあったが、企業イメージを高めるということからいろいろダイバーシティ政策などを打ち出しているが、確かに、意識の高い人がおられると思うが、ただ、社員全員意識が高いとは限らないため、そういった形で間口が広がって入ったけれども、非常に居心地の悪い職場だということもあり得るわけで、結局は研修が大事ということで、そういう意味でいうと、企業のトップの意識が変わっても、その他の人達の意識が変わらなければ良くない。そういった点も、まとめのところで書きこんでいった方がいいかと思う。他にお気づきの点があれば、どんどん出していただきたい。

委員 今日の推進センターの話にしても、企業の方はかなり慎重なように感じた。

委員 実際、企業の動向として、わからないところがたくさんあるなという印象である。

委員 どこまで、まとめとして書き込むか。壮大に書こうと思えば書けるかと思う。そもそも公正採用選考の歴史から書いていくと。この会議としては、そのスタンスを維持しながら書くということが一つ重要なことだと思う。また、女性、男性が平等であれば、性別欄は無くても全く問題ない。しかし、さまざまな労働実態を考えると、属性把握をしたいという企業の言い分をどういう風に突破していくのかということも非常に難しいなと思うし、記入方法としては、LGBTに関する配慮の点だけではなくて、実際、会社側として、女性の比率を上げたいということもPRや企業の姿勢になっているとすれば、この点まで記入としていくのかどうか。ポジティブアクションの発想と、LGBTQに対する配慮と、それを取り巻く社会の状況をどこまで書き切るかということが、ちょっと悩んでいるところである。先ほど、委員が話されていたように、書かなくなればなるほど、採用面接で不適切な質問が行われているということが、いつも本会議で報告されている。家族欄を無くしたことで、家族の質問が増えてきているし、健康記述を無くすことで、健康に対する質問が増えてきている。公正採用そのものに関する考え方を社会の労働実態とか社会の性別二元論とか、LGBTQの人達の人権ということを踏まえた中での履歴書問題であるため、その辺をどこまで書くかというのが、ちょっと悩ましいところである。

委員 どこまで詳細に書くかということはさておき、この議論をしてきた背景として、一定部分、

問題の所在という形で簡潔にでもまとめておいた方が良いと思う。とりわけ、性別欄の有無がもたらす問題の背景というのは、簡潔にでも触れておいた方がよいのだろうと思う。実際に、この会議で、何回か報告者の方にもいろいろと情報提供していただいた中身と今回まとめていただいた論点整理を簡潔にまとめていくとよいかと思う。

委員 どうまとめていくのかというのは、次回ということによいか。性別欄を無くすということによって、差し当たって、どういう問題が生じてくるのかということを引きつと整理することは大事だと思う。前回での聞き取りでも、えるぼし認定の場合は、採用時や採用前の性別把握というのはあまり必要ないということになっている。そのため、問題というのはポジティブアクションの場合の女性を積極的に雇用していくときに支障があるということかと思うが、ただ、「性別欄を無くしたら、結局、男性の採用が増えるのかどうか」という点について、実際のところどう思われるか。

委員 無いように思うが。

委員 採用する側の意識ということになってくるかと思う。

委員 某医学部のようなことをやっていけば、そういうこともあるかもしれない、あるいは、本当に氏名で判断するとか。しかし、そうすると、悩ましいのがほんとに能力主義になってってしまう。ちょっと話が変わってくるけれども、そこはどうか。もちろん、分野別もある。分野別として、女性が少ないからこそ女性を増やすという風な主張をしてこられることもあると思う。その履歴書記入方法のところ、私の会社はこのような形でマネジメント政策をとっている。したがって、このような方法で、このような方針をとっているというようなことを書くのは法律違反になるのか。

委員 会社の方針として、女性をどんどん登用するっていう風に明言するということか。

委員 したがって、性別を聞きますって書くことが。

委員 理由を示して。

事務局 おそらく、その辺がこの前の労働局のヒアリングで出た話かなと思うが、結局、今回の論点整理で提示させていただいたが、この前の局の話を見ると、ハローワークにおいて事業者からポジティブアクションとして、例えば女性だけを募集したいといった求人があり、ハローワークから労働局に情報提供があった場合、具体的に今、どれぐらいの割合で男女の社員がいるのか等を聞くことはあっても、全ての求人のチェックまでは行っていないという話だったと思う。

委員 むしろ、今、話の中で思ったのだが、会社側が自分のポジティブアクションのポリシーを公開せずに、履歴書で性別を書かせて、会社側が勝手に性別や名前で判断して、多く採用していることは、むしろそれは良くないことのように思う。勝手に性別で割合を決めているということの方がよくないと思うが。

委員 具体的な事例がわかっているわけではないが、基本的に採用方針とか、こういう人を求めているということは、企業は募集のときに出すわけである。だから、採用基準、採用方針というところへ、性別に係る必要な根拠ということを示すということは他の委員が話されていたように不合理というような感じがする。労働局の話だと、ポジティブアクションというか、えるぼし認定をこのランクで取っていけば、行政関係の入札でポイント化されるという話があって、そういう動機付けがあって動いているという話であったため、繰り返し確認されているように、履歴書や応募書類の段階では必要な情報ではないが、えるぼし認定を受けるといったシナリオで必要になるのだろうと思う。

委員 企業として、例えば 2030 年度までに女性の役員何割にするだとか、女性社員の割合を何割にするという、そういった目標を掲げるというのがあり得るわけで、そのために、履歴書に性別を記入してくださいという。そういう理由を示して聞くということはあるかと思う。逆にいうと、当社は性別一切、採否の材料にしません。だから、履歴書には性別欄はありませんという風に言っていると思う。

委員 なかなか個別企業の聞き取りは難しいという話であったため、例えば、性別欄を無くしたという企業は、無くしてから入社するまでに性別の必要性はどうなっているのか、あるいは、

ポジティブアクション、女性採用を謳いましたという企業があって、性別を求めていると。そのことで実際どれくらい変化があるのか。かつて、総合職、一般職というものが入ってきたときに、一般職というものは女性採用の受け皿みたいなものであったが、今そういうものがかなり削られている状況の中で、そういう就労構造全体の問題といたらいいのか、なかなか、この部会で全部議論できないが、そういうところの問題があるというところだけは言っておかないと。

委員 別件で、先ほど、推進センターからの話で、労働者名簿の話がされていたが、これは行政等に関係することになると思うし、これは何らかの対応が可能ではないかと思う。しかし、一方で住民票の記載事項のことも話されていた。ちょっと、この労働者名簿について、もう少し事務局の方から補足いただけないか。

事務局 労働者名簿についても、労働基準、労働環境による制度であるため、法令で様式が決まっております、その性別欄は空欄で、自由記述方式になっている。

委員 労働者名簿というのは、毎年出すものか。

事務局 雇い入れ時に提出する書類だと記憶している。

委員 いずれにしろ、採用してからの話になる。

まとめとしては、現状で女性労働者が極端に少ないという分野や、偏りがある中で、これが仮になかったら性別欄を一切、除去することはできると思うが、さまざまな問題解決という点でいえば、性別欄が必要な場合もあるというような形でケースごとに、こういう風に示してはどうか、こういう方法があるのではないかと、示していくというまとめになるのかなと思うがどうか。

委員 その形で示していくのが良いかと思う。そのためにも、先進企業がどういう形でやっているのかを今回聞きたかったのだが、なかなか難しかった。想像の範囲でいうと、推進センターが話されていたように、性別把握とは別のところでいろんな配慮が行われている。そうした事例を示すことで、現状、性別把握を全廃するということが困難だという状況の中で、いろんなことが可能だということを示すのが大事なのかなと思う。

委員 委員に聞きたいが、いろんな国の状況を聞いてみたところ、そもそも履歴書に性別のあった国が無かったため、その発想が無いという風に、どこの国でも返ってくる。それを把握すること自体の歴史性を持たない国が多い。ただし、一方では、性別欄のそもそもない国々で、ポジティブアクションを、女性の雇用をどのように進めているかってことについて、EUなどでは何かあるのか。企業の先進事例を聞くのが難しい場合、国の先進事例を聞くことができないかと思った。

委員 EUの枠組みの中で、平等促進のための指令というのがいくつかあって、そのうちの一つの柱が、女性である。そこでは当然、ポジティブアクションというものが行われているため、何かしらEUの枠組みの中で、実際に、男女平等を促進するための措置というものを国ないし企業に対してどうとっていくかというのは当然あるかと思う。

ただ、履歴書との関わりでどうかといたら、履歴書の枠、内容自体が全く違う。レジュメといった形で、本人はどういった経歴があり、どういったことを身に付けているかをかなり長大な情報をまとめて、企業に提供するわけであるが、この労働者、求職者の側が提供すべきものというのがそもそも違うということがあるかと思う。その点は、もちろん例としてあげると参考になるかと思うが、どの程度例を挙げるのかは、かなり大変な感じである。

委員 そういう場合、どういう形で、最低女性をここまで採用するとか、採用しないといけないとか、そういう風にしようとする、性別を知っておく必要があると思うが、その場合、どういう方法があるのか。

委員 おそらく、採用選考時にどうというよりは、雇い入れ後にどう把握しているのかだろうと思う。EUにおいても、かつて1970年代とか60年代の時代には、差別というのが雇用においても当然存在したわけで、そこから70年代以降、じわじわと変化してきたということである。性に基づく差別というのを無くす、男女の間での雇用均等を確立するというのが、現状どうなっているかという、ある程度、確立されているのかなとは思っている。おそらくは雇い

入れ後に性別を把握しているだろうと思う。私は人種差別の観点からEUがどんなことをやっているかを調べていた。あまり詳細を知っているわけではないが、それらの、その他の事由による差別を撤廃するための指令というのが、性に基づく平等指令の中身を転用する形で組み立てられているのはわかっているため、おそらく、雇入れ後には、性別を把握しているということだと思う。

委員 基本的に、今進んでいる方向で賛成である。繰り返し議論になっているのは、結局、面接のときに聞く側が善意で聞いている場合もあるかと思うが、先ほど、配慮という話が出ていたが、採用面接のときにどのようにすればいいのかわかることをこの報告の中で少し触れておけば、企業として受け止めやすくなるのではないかと思う。場合によっては、不利益になることがあるかもしれないと言われれば、ためらいがあると思う。こういうことは、採用決定後の個別面談とか、採用後に聞くことで対応できると。全てを採用面接の中でやってしまったらいいということで聞いてしまうことに不安がある。あくまでも論点としてであるが、

委員 採用面接の時点でも、これは聞いたらだめだと常識化していることがある。尊敬している人物とか、愛読書とか。企業はマニュアルのようなものを持っているのとは思うが、行政の方から面接のときにはこのようにしなさいというような指導だとか、情報発信とか、そういったものがあって、各企業で常識化していったという、違反質問だという風な認識を持たれていったという、どういう経緯があるのか。

事務局 公正な採用選考ということで、聞いてはいけない質問14項目という質問があり、それは国の方から示されており、これを企業の方に周知している状況である。

委員 そこには、性別は入ってなかったのではないか。

事務局 そこには、性別は入っていないが、公正な採用選考として、どうしても、男性でないとできない、女性でないとできないとする職種を除き、基本的な事務などは男性、女性で差異を設けることはやめましょうというのが基本的な考え方になっている。

委員 いろいろ意見が出たが、これを事務局で取りまとめていただいて、報告書という形で、次回は、対面での会議にした方が早いと思うため、次回に向け、論点整理のたたき台に入れ込んでいただき作成をお願いします。

それでは、本日の議事は、以上といたします。