

# 公正なワークルール確立を 就職差別を撤廃しよう

今日もなお就職差別は深刻な社会問題です。

就職は人生の大きな岐路であり、自己実現や生活の糧を得ることからも非常に重要なものです。また、労働者の権利や人権を考えるうえでも、就職という雇用関係の出発点から考えることが大切です。

このリーフレットを活用して、学習会をもったり、仲間と話し合ったりしながら、自分の職場の現状を点検してみてください。

## 自分の職場の採用基準を点検してみよう

あなたの職場・会社では公正な採用選考のための方針や基準が明確にされていますか。また、次の事柄を応募用紙に書かせたり、面接での質問項目にしたりしていませんか。ひとつでもあれば、就職差別につながるので改善を求めましょう。(解説は別記)

- 本籍・出生地
- 家族に関すること(家族構成、職業、続柄、健康、地位、学歴、収入など)
- 住宅状況(部屋数、住宅の種類、近隣の施設など)
- 生活環境・家庭環境
- 宗教、支持政党
- 人生観、思想、生活信条、尊敬する人物
- 労働組合、学生運動、市民運動に関すること
- 購読新聞、雑誌、愛読書
- 男女雇用機会均等の観点から問題のある事柄
- 自宅への略図
- 健康診断
- 採用に際しての身元調査をしていませんか

## 部落解放中央共闘会議

(連合・部落解放同盟・21産業別労働組合)

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11

TEL 03-5289-8242 FAX 03-5289-8225

<http://ws1.jtuc-rengo.or.jp/jinken/>

※ ホームページには就職差別撤廃月間の呼びかけなども掲載しています。

# 就職差別撤廃の取り組みを

差別を犯罪として禁止することは国際的な潮流となっていますが、その点で日本は非常に遅れています。格差社会と貧困が進む中で、差別が強まる傾向さえ出ています。このような情勢の中で、公正なワークルールを確立することが大きな課題です。

日本では、採用選考の段階での差別は、1997年の男女雇用機会均等法の改正によって「禁止」を勝ち取りました。しかし「企業名の公表」という制裁はあるものの罰則はなく、禁止されているのは性差別だけです。今後、様々な差別を事由とする就職差別の禁止など、雇用関係全般における差別禁止の法整備が必要です。

一方、応募者の個人情報収集することを制限する方法で、長年にわたり就職差別撤廃の取り組みが積み上げられてきました。

## 「統一応募用紙」のとりくみ

この取り組みは、部落解放同盟の就職差別反対の闘いの中からおこり、それに共鳴する教師などの奮闘もあり、1970年に近畿や広島で

実現し、さらに1973年に全国化したものです。それ以降、新規高卒者の就職応募書類は「全国高等学校統一用紙」、新規中卒者は「職業相談票(乙)」を使うように厚生労働省・文部科学省を中心に指導されるようになりました。

またその後、大卒者についても応募用紙の「参考例」が示され、「統一応募用紙」と同様の趣旨の徹底がはかられています。これらの取り組みは、部落差別はもとより、家庭環境・資産や家族関係による差別、親の職業などによる差別、思想信条による差別など、様々な差別に結びつく個人情報の収集を許さない取り組みとして前進してきました。

そして、1999年の職業安定法の改定のなかで、「第5条の4」(4頁参照)が明記され、関連する大臣指針が定められ、その法的裏づけができました。しかし、違反事象は、厚生労働省が把握しただけでも2021年度で846件(事業所数)となっています。また最近、民間職業紹介や人材派遣の過程などでも、相ついで違反が発覚しています。

## ■チェック項目の解説■

「統一応募用紙」の基本的な考え方は、本人の適性・能力以外のことを採用の条件にしないことです。つまり「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項」を採用の判断材料にすることは、就職差別につながるのです。求職者の個人情報の収集は、「職務遂行のための適正・能力の判定」に必要な項目に限ることが大切です。公務員関係の採用も考え方は同じです。

### ① 本籍・出生地

人事関係の取り扱いで「本籍地」を調べる傾向がいまだにあります。人を雇うときに本籍を調べる習慣は、明治時代に始まり部落出身者などを排除するために使われてきました。現在、戸籍や住民基本台帳の閲覧について厳しく制限があるのも、結婚や就職の際に本籍地が調べられ差別に利用されることを防ぐためです。本籍地は住民票にも記載されており、住民票も請求してはなりません。

### ② 家族に関すること(家族構成、職業、続柄、健康、地位、学歴、収入など)、 住宅状況(部屋数、住宅の種類、近隣の施設など)、生活・家庭環境

「親がこうだったから子もこうだ」という考え方は、予断と偏見に満ちたものと言わなくてはなり



ません。人間を個人として尊重しない考え方です。家庭環境や資産状況などは、本人の適性・能力と関係ありません。作文を書かせる場合でも「わたしの生い立ち」とか「わたしの家庭」というテーマは不適當です。1996年に「統一応募用紙」の家族構成の欄が削除され、2005年には「保護者」欄も削除されました。

③ 宗教、支持政党、人生観、思想、生活信条、尊敬する人物、労働組合・学生運動・市民運動に関すること、購読新聞・雑誌、愛読書

思想・信条の自由は憲法で保障されています。採用選考時に尊敬する人物や愛読書を聞くことによって、思想信条を推測しようとすることも不適當です。

④ 男女雇用機会均等の観点から問題のある事柄

既婚か、恋人がいるか、結婚の予定があるかなどの質問をしたり、結婚や出産後も働く意志があるかを確認することは不適當です。

⑤ 自宅への略図

通勤経路の把握のためという理由で書かせる場合があるようですが、それは採用後でよいことです。むしろ、身元調査に利用しようとするためと考えられます。

⑥ 健康診断

採用選考時の血液検査などの健康診断は、その職種によって真に必要なかどうかを慎重に検討する必要があります、一般的には必要がありません。実施することは、就職差別につながる恐れがあります。1996年の「統一応募用紙」改定では、「胸囲」「色覚」欄が削除されました。

⑦ 採用に際しての身元調査は禁止されています。

身元調査は、本人の知らないところで上記の就職差別につながる事柄を調べるためにおこなう行為で、禁止されています。(職安法第5条の4 大臣指針参照)

## 「部落地名総鑑」差別事件発覚から47年

1975年、『人事極秘・特殊部落地名総鑑』などがダイレクトメールを使って販売されていた事件が発覚し、大きな社会問題になりました。

この書籍は、全国の被差別部落(同和地区)の所在地を新・旧地名で示し、主な職業や世帯数などを記載したもので、一冊3万円など高額で売られていました。企業の人事部に送られたダイレクトメールの内容は、採用において被差別部落出身者を排除することをそのかすものとなっており、書籍の内容もその目的にしか使えないものでした。その後も「地名総鑑」と同様の書籍が全部で8種類発見され、購入した企業が一部・二部上場企業を中心に二百数十社も判明しました。

これに対し、部落解放同盟が全国の組織をあげて糾弾闘争をおこない、購入企業に反省をせまり、部落差別撤廃のために企業として尽力することを約束させました。また、政府に対しても対策を要求し、「企業内同和問題研修推進員制度」をつくらせ、就職差別撤廃への取り組みが強化されてきました。

しかし1998年には、大阪にある経営コンサルタント会社とその子会社が、多くの会員企業から身元調査の依頼を受け、就職希望者が被差別部落出身かどうか、家族の職業などの家庭状況、民族、思想、宗教、労働組合活動、支持政党など、就職差別につながる事柄を調査していた事件も発覚しました。

さらに2006年になって、興信所などの



調査業者が新たな種類の「地名総鑑」を保有していた事件が発覚し、フロッピーに電子情報化された「地名総鑑」も回収され、その電子情報の拡散の危険性が指摘されました。そして今日、インターネット上に被差別部落の所在地の一覧を載せる差別行為が続発しており、その削除とともに、何らかの規制が必

要となっています。

また近年、「部落地名総鑑」の復刻版を公然と販売しようとする者も現れ、大きな問題となっています。

これらの事件は、就職差別の根深さを明らかにしており、対策の強化や法整備が必要となっています。

## 職業安定法（抜粋） 1999年6月改定

（求職者等の個人情報の取り扱い）

第5条の4 ①公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するにあたっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者の個人情報を収集し、並びに

当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合には、この限りではない。

②公共職業安定所等は、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

— 2022年10月改定 —

（求職者等の個人情報の取扱い）は第5条の5になり「公共職業安定所等」には、公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者も含まれた。

## 労働大臣指針（労働省告示第141号）・抜粋 1999年12月施行

### 第4 法第5条の4に関する事項（求職者等の個人情報取扱い）

#### 1 個人情報の収集、保管及び使用

(1) 職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りではないこと。

イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

(2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集す

る際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で、本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

(3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めること。

(4) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと

## 公務員関係職場でも公正採用の点検活動を

民間職場と公務員関係職場では、就職差別撤廃についての考え方に基本的違いはありません。また国や自治体は、就職差別撤廃や人権教育・啓発を推進する立場にあり、まず自らが率先して実践し徹底する必要があります。

しかし、公務員関係職場でも「統一応募用紙違反」が生じている現実があります。

公務員には職業安定法第5条が直接適用されませんが、国家公務員法・地方公務員法の「平

等取扱の原則」など、公正な採用選考について「統一応募用紙」の趣旨と同様の考え方にたっていることを総務省が明らかにしています。

ぜひ自分の職場で就職差別につながる事柄がないか点検してみてください。

また2009年末から、ハローワークが就職差別撤廃のために民間企業向けに実施している研修に自治体からも参加できるようになりました。この研修への参加を促していきましょう。

## 学校の取り組みも重要

教職員は、人権教育を推進する役割とともに、進路指導などで就職差別撤廃を進める重要な立場にあるといえます。

別掲（P8）の就職差別等についての報告書は、学生が採用試験を受けたあとに、大学に報告するためのもので、就職差別につながる事柄が無かったか点検し、問題があれば是正するためのものです。大阪府内の大学と大阪府、大阪

労働局が協力して取り組んでいます。大学の取り組みは大阪府だけですが、新規高卒者用の受験報告書は多くの都道府県でとりくまれています。これらの取り組みを全国化する必要があります。また、学校の入学試験の応募用紙や入学手続の書類、職場の書類の様式なども、差別につながる事柄の記載を求めているか、点検してみる必要があります。

### 企業内同和問題研修推進員制度とは（現在は公正採用選考人権啓発推進員）

「部落地名総鑑」差別事件を契機に、就職差別をなくすために、事業主にたいする啓発・指導の徹底をはかる目的で、1977年から労働行政の中で始められた制度です。

通常は人事担当責任者などが「推進員」となり、ハローワークなどの研修を受け、企業内で公正な採用選考システムをつくることを任務としています。従業員100人以上の事業所に設置することが指導され、都府県によっては100人未満でも設置が進んでいます。

また、企業のトップクラスが人権問題について正しく認識することが大切との観点にたち、1983年から企業のトップクラスに対しても、ハローワークによる研修が実施されています。

さらに、就職差別をなくすためには企業全体で認識を深める必要があるとの認識から、多くの企業の内部で「人権研修」が取り組まれています。これらの制度を形骸化させず、充実していく取り組みが大切です。

参考ホームページ 連 合 <https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/kizuna/jinken/>  
厚生労働省 <http://www2.mhlw.go.jp/topics/topics/saiyo/saiyo.htm>  
<http://www2.mhlw.go.jp/topics/topics/saiyo/dl/saiyo-01.pdf>  
東 京 都 <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/kosei/>  
大 阪 府 <http://www.pref.osaka.jp/rosei/koseisaiyo/index.html>



## 連合「採用選考に関する実態把握アンケート調査」から

連合は2016年、就職における公正採用選考をめざし、今後の取り組みの基礎資料を得る目的で、「採用選考に関する実態把握のためのアンケート調査」を実施しました。この調査は2008年以降2回目のアンケート調査になります。アンケート方法は、連合構成組織の単組の役員に当該企業や自治体などの採用選考の実情を回答してもらいました。また、経年の比較を行うために設問も前回とほぼ同内容で実施され、2017年1月に公表されました。

報告書の冒頭では、「統一応募用紙の使用状況が8年前と比べて向上していないこと」「労働組合としての取り組みが大きく後退している実態」等の課題が明らかになり、連合として取り組みの一層の強化をはかる決意が述べられています。

また、このアンケート結果からは、就職差別につながる採用選考が少なくない現状が明らかにされました。現状をしっかりと認識したうえで、改善をはかるためポイントとなる点をここに紹介します。

### ①「統一応募用紙」の使用について

新規高卒者の応募用紙は「全国高等学校統一用紙」の使用が明確に義務付けられていますが、民間で14.5%と、8年前から改善が見られない現状が明らかになりました。これは「職業安定法5条の4」違反となります。

一方、職安法が直接は適用されない公務員関係では、64.8%が使用していないと答えています。差別につながる項目を排除した「統一応募用紙」に準じた応募用紙を使用する必要があり、項目の点検が必要です。

### ②応募用紙、エントリーシートの記載項目の現状

応募用紙、エントリーシートで記入を求めている割合が高かったのが、「本籍地・出生地」（民間11.6%・公務8.0%）と「家族構成・家族の職業や収入」（民間9.6%・公務6.4%）と8年前からは改善が見られますが、これも職安法違反では正が必要です。

### ③面接時における質問事項

質問項目で違反の割合が高かったのは、民間「家族構成や家族の職業や収入」（12.4%）「本籍地・出生地」（7.6%）と8年前から改善が見られませんでした。

### ④戸籍謄抄本、住民票謄抄本の提出

応募時に戸籍謄抄本や住民票謄抄本を「求めている」は（民間8.7%・公務7.2%）また、採用内定後では（民間11.8%・公務12.9%）と8年前から減少しており、改善が見られましたが、これらも違反であり是正が必要です。（右図参照）

### ⑤身元調査の現状

過去3年間に身元調査をおこなったことが「ある」が（民間1.5%・公務0.7%）と8年前から改善は見られませんでした。採用に際しての身元調査は禁止されています。さらに「ついうっかり」ではなく意識的におこなう行為であることを考えれば、率は少ないとはいえ差別を生み出す重大な問題です。

### ⑥健康診断の現状

すべての応募者に健康診断の実施や健康診断書の提出を求めたケースが「ある」は（民間18.6%・公務15.8%）でした。8年前の設問では、雇入れ時の健康診断についての回答も含まれていたため、単純に比較はできません。

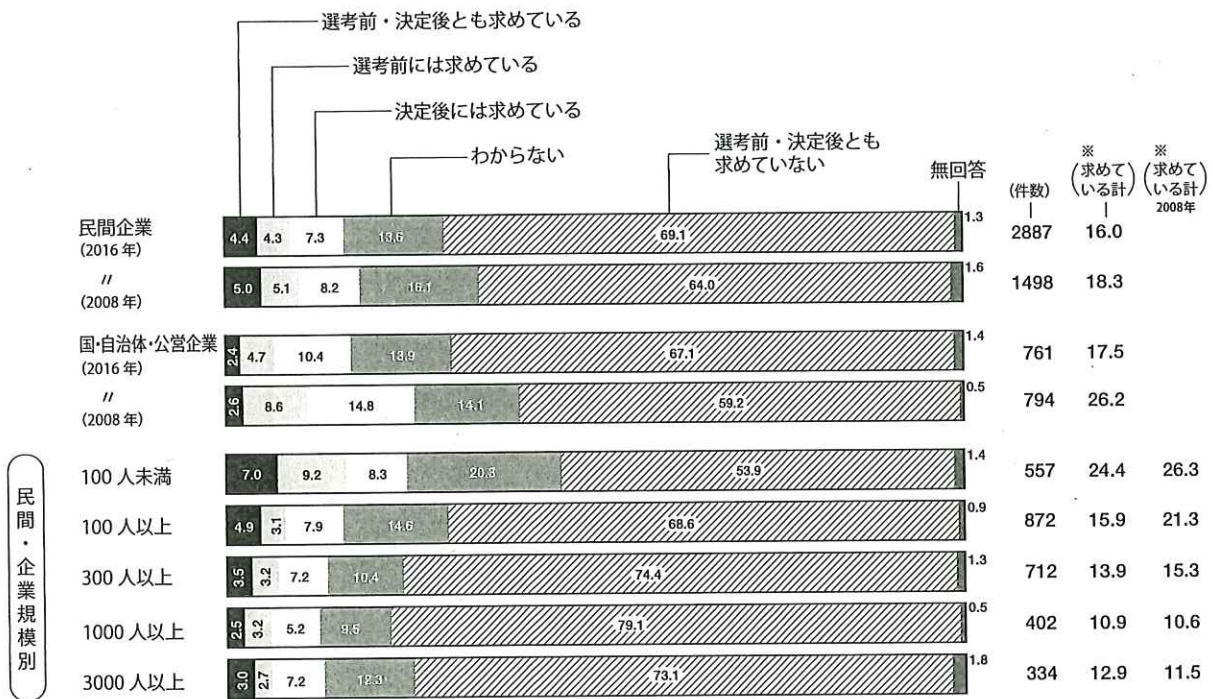
民間の企業規模別の3000人以上の企業では「職種に関係なくすべての応募者に行っている」は25.4%と4社に1社がおこなっており、規模が大きい企業ほど目立っています。

⑦労働組合の取り組みの現状

「統一応募用紙」の趣旨や、求職者の個人情報収集に制限があることについて「知っていた」は32.6%で、2008年調査と比べる

と3~4ポイント減少していました。今後、この取り組みの趣旨をさらに広める活動が必要です。

提出書類として、戸籍謄(抄)本提出または本籍地記入の求めの有無



連合が「就職差別に関する調査2019」を実施

連合は採用選考における就職差別の実態を把握するため2019年4月に「就職差別に関する調査2019」をおこないました。(最近3年以内に就職のための採用試験を受けた全国の18~29歳の男女1000人を対象)

調査項目は、採用試験の応募や面接で公正な採用選考がおこなわれたか、職安法第5条の4の認識率と認知経路などについて調査しました。

そして「応募用紙やエントリーシートで『本籍地や出生地』の記入を求められた

が56%、面接の質問で、「家族構成」が39%、「本籍地や出生地」が32%、「採用選考で健康診断書の提出を求められた」が49%という憂うべき状況が明らかになりました。

2008年・2016年に連合が実施したアンケート調査と調査方法・対象が違い単純に比較はできませんが、より厳しい結果が出ています。使用者が公正な採用選考をおこなうよう、労働組合としても取り組みを強めましょう。

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20190515.pdf>



