

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
- 家族に関する事柄 (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、市民運動に関する事柄
- 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」の取り組み

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2022年度で803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どもこうだ」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切です。

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したりすることは不適切です。

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、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5大臣指針参照)

「部落地名総鑑」差別事件発覚から48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。

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）2022年10月改正

（求職者等の個人情報の取り扱い）

第5条の5 ①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（次項において「公共職業安定所等」という。）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、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、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして求職者等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は、この限りでない。

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。

大臣指針（厚生労働省告示第198号（抜粋）2022年改正

第5 求職者の個人情報の取扱いに関する事項（法第5条の5）

1 個人情報の収集、保管及び使用

（1）職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第五条の五第一項の規定によりその業務の目的を明らかにするに当たっては、求職者等の個人情報（一及び二において単に「個人情報」という。）がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。

（2）職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして個人情報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な不可欠であって、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

（3）職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならないこと。

（4）職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育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、厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）の定める書類により提出を求めること。

（5）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。

（6）職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第5条の5第1項又は（2）、（3）若しくは（5）の求職者等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。（イ）同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。（ロ）業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。（ハ）求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

公務員関係職場でも公正採用の点検活動を

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。

公正採用選考人権啓発推進員制度とは

「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、事業主に対する啓発・指導の徹底をはかる目的で、1977年から労働行政の中で企業内同和問題研修推進員制度が始められ、現在は公正採用選考人権啓発推進員制度として取り組まれています。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80人以上の事業所に設置すること

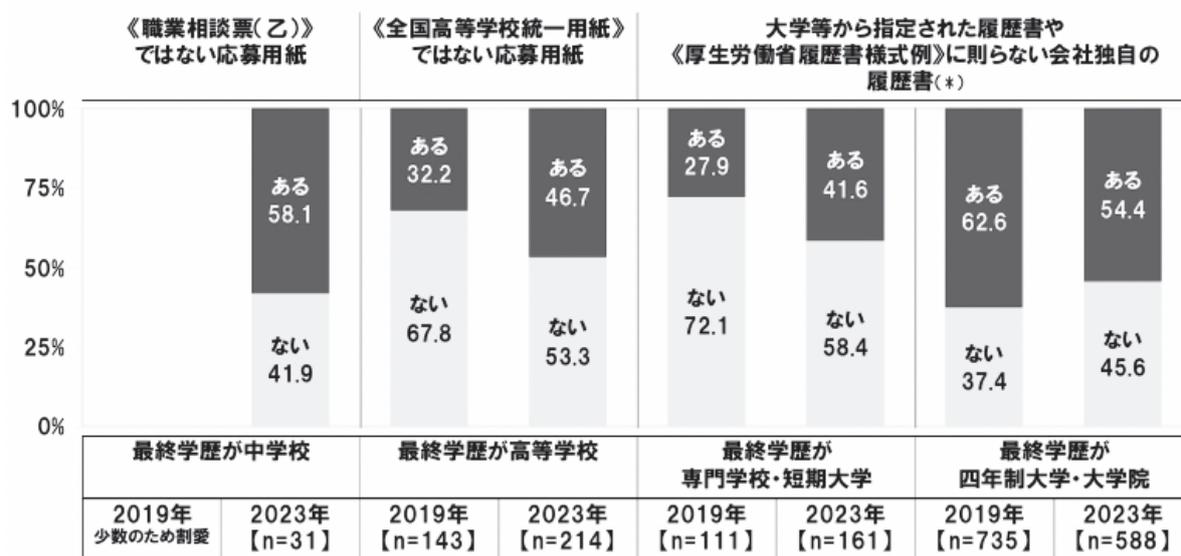
が指導され、都府県によっては80人未満でも設置が進んでいます。また、企業のトップクラスが人権問題について正しく認識することが大切との観点にたち、1983年から企業のトップクラスに対しても、ハローワークによる研修が実施されています。さらに、就職差別をなくすためには企業全体で認識を深める必要があるとの認識から、多くの企業の内部で「人権研修」が取り組まれています。これらの制度を形骸化させず、充実していく取り組みが大切です。

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

連合「就職差別に関する調査 2023」アンケート調査から

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年に続き2回目となる「就職差別に関する調査 2023」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15～29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5条の5の認知、「就活ハラスメント」の実態等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43.6%、「家族に関すること」が37.2%、面接の質問で「家族に関すること」が37.7%、「本籍地や出生地」が28.3%という、前回調査からは改善がみられるものの、厳しい実態があきらかになりました。現状をしっかりと認識したうえで、公正な採用選考の実現にむけてポイントを紹介します。

採用試験に際し、以下の書類の提出を求められたことがあるか〔単一回答形式〕



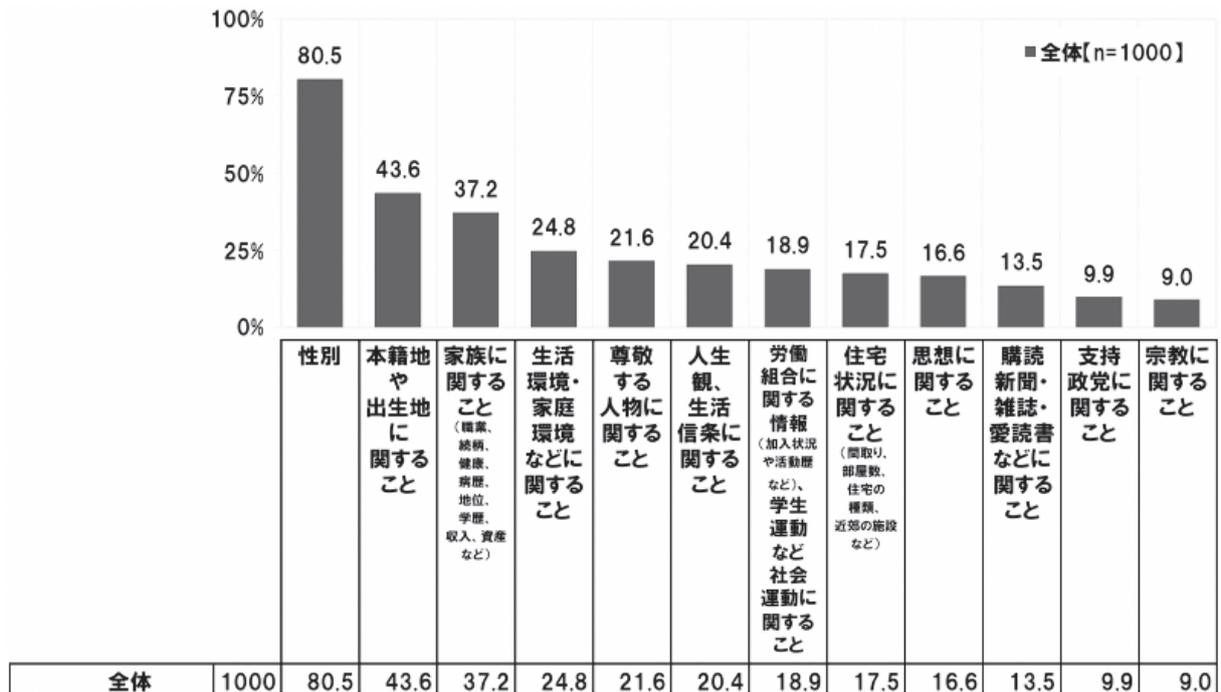
*2019年調査では「大学等から指定された履歴書やJIS規格履歴書」ではない会社独自の履歴書」と提示し聴取

応募用紙については、新規中学校卒業予定者は全国的に定められた「職業相談票(乙)」、新規高等学校卒業予定者は厚生労働省、文部科学省、全国高等学校長協会が協議して定めた「全国高等学校統一応募用紙」（近畿地方は近畿高等学校統一用紙）の使用が義務付けられています。また、新規大学等卒業予定者は「厚生労働省履歴書様式例」を使用するよう推奨されています。

新規中学校卒業生で58.1%、新規高等学校卒業生で46.7%（前回27.9%）が指定された応募用紙を使用していない実態が明らかになりました。これは職業安定法違反で、直ちに是正が必要です。新規大学等卒業生では54.4%（前回62.6%）が独自に作成した応募用紙の提出を求めています。これらは「職業安定法5条の5」違反の可能性が極めて高いです。引き続き学校や事業所に対する周知・啓発を求めるとともに、差別につながる項目を排除した「統一用紙」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。

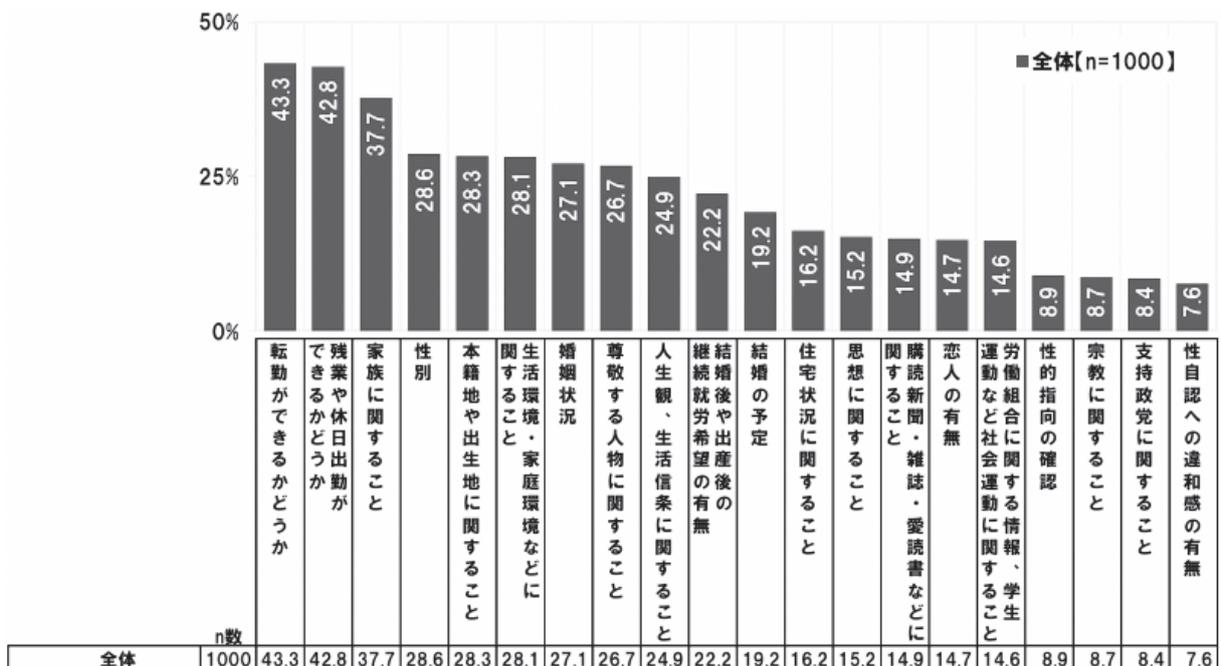
連合調べ <https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20230531.pdf>

応募用紙、エントリーシートに記載項目の現状



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は「性別」に次いで違反となる「本籍地や出生地に関する事」と「家族に関する事」でした。また、生活環境や尊敬する人物、労働組合に関する事、住宅状況などの記入を求められています。これらも違反項目です。あらためて、応募用紙の点検をしてみましょう。

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、「家族に関する事」と「本籍地や出生地に関する事」でした。採用選考時に「本籍・出生地」、「家族に関する事」等の個人情報を収集することは職業安定法違反です。あらかじめ公正採用選考に準じた質問項目を設定しておくなど、是正が必要です。

就職差別等についての報告書

★この「報告書」は、学生の皆さんが就職活動の際に就職差別または就職差別につながると思われる事柄があれば、報告していただくものです。
 ★就職活動の際に就職差別または就職差別につながると思われることがあれば記入し、就職担当に提出してください。なお、記入にあたっては、別紙《「就職差別等についての報告書」》についての説明と記入上の注意》をよく読んで記入してください。

「受給した会社・団体（官公庁含む）名」 「採用業務担当課・者名」

「所在地」

□応募時期（ ）月 □面接等、選考日（ ）月 □採用内定の有無（有り・無し・未定）
 □応募段階 □面接・受験等選考段階 □受験後～内定前 □内定後 □その他（ ）

【受給した会社・団体（官公庁含む）の求人情報は、どこからですか？】
 大学の紹介 □教員の紹介 □就職情報誌等 □求人企業のインターネット募集
 職業安定所等行政機関 □知人等の紹介 □家族・親戚等の紹介
 その他（ ）

【応募書類の内、履歴書の提出について、次に該当するものがありませんか？】 【注1】参照
 大学等から指定された履歴書や「JIS規格履歴書」ではなく、会社独自の履歴書を求められた。
 大学等から指定された履歴書や提出した「JIS規格履歴書」のほかに、会社独自のエントリーシート、アンケート等の書類を求められた。

【会社・団体（官公庁含む）独自の履歴書・エントリーシート、アンケート等で記載のあった質問項目】
 本籍地 □自宅付近の地図 □家族構成 □家族の収入等の状況 □家族の職業・学歴等 □宗教
 支持政党 □尊敬する人物 □購読新聞
 その他、問題があると思われる項目（ ）

【応募書類の内、履歴書以外で次に該当する書類の提出を求められましたか？】 【注2】参照
 戸籍謄本（抄本）の提出を求められた。□内定前 □内定後 □健康診断書の提出を求められた。
 その他、問題があると思われる書類の提出を求められた。 （ ）

【男女雇用機会均等法の観点から、次の問題と事柄がありましたか？】 【注3】参照
 女性と男性と異なった募集要件になっている。
 求人等の情報提供が女性と男性で異なっている。

【女性と男性と異なっている事柄の内容】
 「男性のみ（女性のみ）」の募集 □採用人数 □採用職種（例；男性「総合職」⇄女性「一般職」）
 年齢制限 □性別による異なった制限条件（例；自宅通勤者限定、婚姻の有無）
 会社案内等の資料 □男女別々の会社説明会 □その他（ ）

【面接の際に、次の問題のある質問がありましたか？】 【注4】参照
 能力・適性等と関係のない個人情報に係る質問があった。
 男女雇用機会均等法の観点から問題のある質問、また面接方法等があった。

【能力・適性等と関係のない個人情報に係る質問内容】
 本籍・出生地に関する事 □住宅状況に関する事 □生活環境・家庭環境等に関する事
 家族に関する事
 □家族構成 □家族の職業 □家族の収入・資産 □その他（ ）
 思想に関する事
 支持政党 □尊敬する人物 □購読新聞・愛読書等 □その他（ ）
 その他、問題があると思われる質問内容（ ）

【男女雇用機会均等法の観点から問題のある質問、また面接方法等の内容】
 結婚・出産後も働くことへの意志や恋人・結婚予定の有無を質問（男性への質問も含む）
 女性または男性のどちらかについてのみ残業、休日出勤、転勤等の可否を質問
 女性または男性のどちらかへの採用は消極的かのような質問、発言
 セクシュアルハラメントと思われる発言・質問（男性への質問も含む）
 女性と男性と面接回数異なる □集団面接で男性または女性だけに質問された
 男女別の集団面接 □その他、問題のある質問、また面接方法等（ ）

【あなたが知らないうちに、あなたの身辺で身元調査が行われましたか？】 【注5】参照
 居住する近隣付近に問い合わせるなど、身元調査が行われた。
 【調査方法：□近隣付近への訪問 □近隣付近への電話 □その他（ ）】
 【調査内容：□素行等 □居住地域の状況 □思想・信条につながるような事柄】
 その他、身元調査の状況について、できるだけ詳しく書いてください。

【健康診断に関して、次に該当するものがありませんか？】 【注6】参照
 必要理由の説明なく、一律的に健康診断をされた。
 □一般的な健康診断 □血液検査 □医師による問診 □その他（ ）

【その他、就職差別または就職差別につながると思われることがあれば記入してください。】

【あなたの氏名等を記入してください。】
 大学等名 学部 学籍番号
 氏名
 【卒業後】

【連絡先：】

*この「報告者名等」欄は、大学等が再度、報告者から詳しく事実関係等を聴取する際に、その連絡先として記載していただくものです。
 *大学等や行政から受給した会社・団体（官公庁含む）に対し改善措置を求める場合は、報告者の氏名は匿名にするなど、本人が不利とならないよう、配慮して対応します。