

平成 31 年度 就職差別解消促進月間

就職差別解消シンポジウム

公正採用選考の現状と課題

就職差別解消促進月間 20 年の原点に立って
～職業安定法第 5 条の 4 の背景を考える～

日時：令和元年 6 月 12 日（水）13 時 00 分～16 時 15 分

場所：文京シビックセンター大ホール

1. 基調講演「就職差別の完全な撤廃を求めて～就職差別撤廃東京実行委員会の活動～」

■特別賛同団体代表者 炭谷 茂（就職差別撤廃東京実行委員会委員長）

我々は、就職差別東京集会実行委員会という形で約20年前から活動をしてまいりました。この活動の契機は、1998年に外資系の調査会社が就職に当たって身元調査を行い、その調査を全国の1,400社、東京都内232社の企業が依頼していたことにあります。

企業による就職差別の問題としては、1975年の部落地名総鑑購入事件があります。被差別部落の地名が載った3万円から20万円ぐらいする本を企業が買っていたということがわかりました。企業は大変反省され、このようなことないように取り組んでいらっしやいましたが、もう大丈夫だろうと思われた1998年に外資系の調査会社がそのようなことをやっていたということが判明したわけです。

そこで、私どもは幅広い人たちの参加を得て、就職差別東京集会実行委員会を発足させ、このようなことがないように約20年前から努力をしてきました。東京都や特別区の方々、経済団体などから幅広い声をいただきながら、昨年まで集会を19回重ね、毎回700名程度の方に参加いただいています。

昨年12月から、就職差別撤廃東京実行委員会という形になりました。これまで同様、行政、企業、民間運動団体、宗教団体、学校の教職員など幅広い方々の参加を得て活動してまいりますので、広くご支援いただければありがたいと思います。

我々は既に19回の会合をやってまいりましたが、なかなか就職差別はなくなりません。高校生が企業の面接を受けるとき、ともすれば部落差別、就職差別につながりかねないような質問が大体20%出るので、この割合が必ずしも減りません。連合の2016年の調査では、全国高校統一応募用紙を使用していない企業がまだ15%程度あります。これは前回2008年の調査よりも増加していますし、中には戸籍謄本を要求する企業もまだあるということがわかっています。東京都には1977年から発足している公正採用選考人権啓発推進員制度があり、2013年度からは対象を100人から50人以上に引き下げられました。これは大変よいことですが、まだまだ努力をしていかなければいけないと思います。

私が一番心配になるのは、同和問題に無関心な人が増えていることです。内閣府の調査でも、同和問題に対する関心は2003年度に16%の人が持っていましたが、2012年には13%に落ち、中でも若い世代では10%以下になっています。この傾向はもっと大きくなるでしょう。2011年の全国隣保館調査や、栃木県や大阪府、福岡県などの調査、法務省の人権侵害事件などを見ても、相変わらず部落差別、同和問題が多いという数字が出ています。同和問題、部落差別はまだまだあるのです。

個別に見ていくと、就職差別については残念ながらまだ根深いものがあります。結婚差別については、東京都の調査では同和地区出身者と自分の子どもが結婚することに反対であるという方が26%、4分の1以上います。また、土地差別の問題というものがあります。東京都のある特別区の区役所では、ある不動産会社の若い職員が「同和地区の一覧表をください」と堂々と言ってきたというケースがあります。若い層ではこのような無知や無関心が広がっているのではないかと思います。また、最近より深刻になってきたのは、インターネットによる差別です。東京都内のある地域の写真を撮って、「ここは被差別部落だった」ということがインターネット上に出ています。インターネットの性格上、いったん広がれば消えません。新しい部落差別の状況が日本社会に蔓延しているのではないかと思います。

2016年12月、部落差別解消推進法がつけられました。この法律は基本法、理念法であり、行政や企業がいかにこの精神に基づいて具体的な行動を起こすかが大変重要です。法律を生かして、さらに差別のない社会をつくるにはどうしたらいいのでしょうか。部落差別だけではなく、精神障害者や在日外国人、障害者の問題など、いろいろな差別がある中、それらの人権問題を解決するための一番有効な手は、ソーシャルインクルージョンに基づくまちづくりだと思います。

そこには3つの背景があります。1つ目は、家族や親族や地域社会のつながりが消えてきたことです。自分1人で生きていかななくてはならず、何らかのハンディキャップを背負っている人間に対する



社会的な排除や孤立が生じます。2つ目は貧困の増大です。人権問題のほとんどは貧困問題と結びついているのです。3つ目は情報化社会。インターネットによる差別も出てきましたし、デジタルの関係だけにとどまって人と人との関係が疎遠になる傾向が7、8年前から日本社会で強くなっていきました。この3つの背景が、今、人権問題を深刻化させているわけです。

ヨーロッパでは、1990年代から障害者、外国人、貧困者、薬物依存症が社会から排除されるという人権問題が起きました。そのための政策がソーシャルインクルージョンであり、そういう人たちを「社会から排除する」ではなく、社会の中に取り入れたまちづくりを進めてきています。この取組は日本の社会にも大変効果的で、これこそ人権問題を解決する手段であろうと思っています。

具体的には、一緒になって働くところ、一緒になって学ぶところ、そういうものをつくらなければなりません。私はその手法の1つとして、ソーシャルファームというものに注目しています。ソーシャルファームとは、例えば、障害を持っていても、給料や労働時間の面で一般の労働者と同じように働くことを目指すものです。ヨーロッパでは既に1万社以上、お隣の韓国にも2,000社できております。日本にも2,000社はつくらなければいけないと思いますが、例えば八王子や多摩市で活躍している「多摩草むらの会」では、500名の大変重い精神障害者が普通の労働者と同じようにレストランで働いています。このようなものこそソーシャルファームです。

昨年12月23日には東京の国立市でソーシャルインクルージョンを進めるための条例が制定されました。東京都でも昨年11月に小池知事のリーダーシップのもとに検討会がつくられ、条例制定を目指して努力をされています。ソーシャルインクルージョンをめぐるまちづくりが日本全国に浸透していけば、本当の人権の確立というものが果たせるのではないのかと思っています。

2. 記念講演「公正採用選考と会社を元気にする人権」

■竹内 良（公益財団法人東京都人権啓発センター人権研修講師）

私は、NKK日本鋼管、現在のJFEスチールで24年間にわたり同和問題と人権をほぼ専任という形で仕事として携わり、その後も東京人権啓発企業連絡会や今の東京都人権啓発センターで人権に携わっています。

これまで多くの企業にとって、人権というのはイコール人権問題という面のみが強調されてきました。この考え方は、人権を主張する個人や団体、運動を企業と敵対する存在として位置づけてしまい、偏見を助長することになり、何かをしてはならないという不作為の行動規範を学ぶことで終わってしまいます。そういう意味で、人権の捉え直しが必要なのではないかと思います。つまり、「人権問題」と「人権」そのものと、両方同時に取り組んでいくということです。そして、問題という二文字を取り除いた人権そのものへの取組とは、人権をより伸ばし発展させる取組なのです。



まず初めに、「人権問題」について見てみたいと思います。

企業活動において、人権侵害は許されない社会悪であり、重大な権利侵害だという認識は絶対が必要です。人権を侵害するものとは、戦争、天変地異、大震災、自然災害、事件や事故、そして差別によるものがあります。つまり差別というのは、いろいろな人権侵害がある中のワン・オブ・ゼムだということです。民間企業が戦争や天変地異をなくすためにできることには限界がありますが、差別あるいはハラスメント

というのは、その解決に向けて民間企業が直接の責任を負ったり、努力をすることができるものです。

企業にとっての差別は、1975年に発覚した部落地名総鑑購入事件が原点でした。部落地名総鑑購入事件に対する糾弾を通して、企業が自分たちの差別的な体質を深く反省して、その後の取組をスタートさせるようになったわけです。また、ある企業では親の職業の問いだしをしたケースがありました。このときは、学校の先生がこの件について問題提起をされ、その企業に対して生徒の思いを丁寧に説明したことで、能力と適性に関わりのない、親の職業を問うことの差別性、あるがままを見ることの大切さというものを学ぶことができました。

現在では、職業安定法という法律があります。第5条の4では、採用に当たって本人の持っている能力と適性のみが判定基準になり、それ以外の個人情報収集してはならないということが定められています。この法律を受けて、労働大臣指針で個人情報として収集してはならない事項が明記されているということも、もう一度確認しておきたいと思います。

私自身の取組の思いの原点の1つに、全国同和教育研究協議会（全同教）からの学びがあります。高知県のある同和地区、被差別部落のお母さんが、憲法第26条で「義務教育はこれを無償とすると書いてある。だったら教科書を無償にしてくれませんか」という声を上げます。この声が運動となり、義務教育教科書無償化法という法律になって結実しました。1963年のことです。やっと子どもたちが学校に来ることができるようになっていったわけですが、卒業時に、企業が出自や生まれで排除するのは、子どもたちは安心して勉強できません。そう考えると、公正採用選考というのは、子どもの進路保障だけではなくて、実は、学力保障にもつながっているんだということにも気がつきます。

部落差別の現実については、残念ながら現在進行形の部分もあります。2016年の2月には、ネット上で同和地区、被差別部落のリストが出版されるという予告が載り、出版差し止めと損害賠償を求めた訴訟が現在も係争中です。こうしたことも背景に部落差別解消推進法が成立したわけですが、そのポイントとして、法律名に部落差別解消ということを明記した法律だということを押さえておきたいと思います。それから、この法律は今からたかだか2年半前にできたもので、立法事実としてそういう部落差別がまだあるんだということを物語っています。さらに、特に部落問題、同和問題については寝た子を起こすなという考え方がありますが、その考え方が誤りだということをこの法律は物語っています。部落差別にかかわる教育啓発を行うことが国の責務だということをやっているのです。

それからもう一つ、「えせ同和行為」というのがありました。同和地区、被差別部落と関係しているようなことを匂わせて企業に不当な要求をする行為ですが、企業としてえせ同和に屈してはならないということをこの法律は求めていると読み取れますし、読み取らなければいけないだろうと思います。

次に、「問題」の2文字を取り除いた「人権」について見ておきたいと思います。

会社として人権を尊重するというとき、具体的な言動として一人一人は何をすればよいのでしょうか。私は、「言っているんだよ」というメッセージを出すことだと社員に語ってきました。聞いてくれている人がいるということが実感できれば、社員はちょっと元気になるのではないのでしょうか。自分の仕事や職場、あるいは会社に誇りを持って、セルフエスティーム（自尊感情）を高めることにもつながっていきます。そういうところで生き生きと働けるわけです。いい仕事ができ、安全性や生産性、効率性が高まっていくことで、企業価値を高めることにもつながっていくでしょう。

不祥事が起こっているような職場というのは決して社員一人一人が生き生きと働いていません。企業のコンプライアンスの実効性を上げるためには、社員一人一人を元気にすること、自分が職場で大事にされ、自分の人権が大切にされているのだと実感できることだと思います。

同対審答申から10年経って地名総鑑購入事件が起き、それから1998年6月に身元調査事件が起きました。再びこのような事件が起きたのは、取組がいつしか形骸化していたんだろうと思います。そういう中で、公正採用選考には経営の主体的、意図的な人権への取組が必要だと思います。本来業務の根底に、企業文化、すなわち企業の価値判断の基準に人権を据えるということです。それは決して人事・総務の方だけがやることではありません。全ての社員が自分の職務の中に織り込んでいく、それが企業文化になっていくことだろうと思います。それは必ずや、企業価値を高めることにもつながると確信しています。

3. 報告1「新規学校卒業者を取り巻く採用・選考の現状と課題」

■木下 幸男（東京労働局職業安定部職業対策課長補佐）



本日は就職差別解消促進月間の取組が行われてから20年という節目であり、本日の開催テーマでもある職業安定法第5条の4につきましても、施行から20年目を迎えるということになります。私ども東京労働局、都内ハローワークでは、皆様方のご協力をいただきながら、就職差別のない公正な採用選考システムの確立に向けて、事業主に対する啓発・指導に現在も取り組んでおります。単に禁止するのではなく、採用選考時に配慮すべき14事項を基本として、不適正質問がなぜいけないのか、本人の適性や能力の判定に不要な個人情報の収集がなぜ就職差別につながるおそれがあるのか、これまで述べてきた歴史的経緯を踏まえて現在指導をしております。

まず、大学卒業者等を取り巻く採用選考についてでございます。現在、インターネットを利用したエントリー方式を活用している企業が主流ですが、この方式による選考では、書面上で十分表現しきれない適性や能力をアピールする機会が与えられないまま門戸が閉ざされてしまっているのではないかと考えております。また、エントリーシートは高卒用の統一応募書類のように定められた様式がないことから、不適正事案につながる項目が設けられている場合もあり、これまで当局といたしましても、通報等により把握した事案については速やかに指導を実施してきているところです。

続きまして、今年3月に卒業した都内の新規高等学校卒業者の就職状況についてでございます。平成31年3月末現在で内定率は99.7%、前年同期と同率の高い水準で推移しております。しかしながら、採用活動等の場面において、本人に責任のない知られたくない事柄、本人の適性と能力に関係のない事項を質問するなど、就職差別につながるおそれのある事案が依然として発生しております。

新規学校卒業者の採用選考については、私ども労働行政と高等学校、東京都が連携して把握に努め、事象が発生した場合は、ハローワークが指導するという通報システムが確立されております。東京労働局が実施した平成30年度の新規高等学校卒業者の採用選考時に係る不適正項目の事実確認状況を申し上げますと、通報件数で184件、そのうち面接時の不適正質問が全体の約7割を占めております。そのうち半数以上が家族にかかわる質問です。本日は、平成30年度の通報システムによる採用選考に係る不適正事象から、皆様にお伝えしたい不適正事例を簡単にご説明したいと思います。

1つ目のケースは、早期選考を行ったばかりか、質問そのものも不適正な内容であったというケースです。家族構成や家族の職業を質問した意図を企業担当者に確認したところ、応募者が仕事を行う上で頑張れる人物かどうかを知るために質問を行ったということでした。2つ目の事例は、都内の企業の募集に他県の生徒が応募した際、都内に親類縁者がいない者の応募を受け付けなかった事案です。一人暮らしをする生徒への配慮だったということでしたが、本来の配慮というのは住居地域による就職差別のない、均等な応募機会と応募者の適性と能力に基づく選考と募集を行うことではないかと思えます。3つ目の事例は、家族に関する質問をしても問題ないという面接官の誤った認識に基づき、一人親家庭である事実を聞き出し、掘り下げて質問したばかりか、面接終了後、日を改めて家庭環境について再面接の要請を学校に対して行い、話す機会を設けなければ採用することはないと発言した事案です。この企業に対しては、企業トップを初め面接担当者の認識不足を指摘し、再発防止に向けた自発的な取組が社内で行えるよう、複数回にわたり指導を実施しました。

職業選択の自由は憲法によって保障された基本的人権ですが、実際の雇用という問題で見るとき、被差別部落の問題を始め、女性、障害者、高齢者、外国人、LGBTの当事者など、就職の機会均等が確保されているべき課題は残念ながら山積している現状にあります。労働行政として、事業主を対象とした各種研修会など、あらゆる機会を通じ、各課題の解消に向けた取組を実施し、また、ハローワークの窓口におきましても、企業の募集、採用活動が人権に配慮した公正なものとなっているかを確認するとともに、問題点を把握した場合には速やかに指導を実施しております。

しかしながら、各種課題の解決に向けた取組を推進するためには、企業の皆様との連携体制は必要不可欠となります。その中心的な役割を果たす公正採用選考人権啓発推進員制度、東京労働局では設

置基準を従業員規模50以上の事業所と定め、社内公正採用選考システムの確立に向け取り組みいただいているところですが、さらに東京労働局として提案したいのは、面接を実施する前に企業側が法令遵守を約束する企業であるということを宣言していただくことです。テキストの48、49ページにリーフレットを載せておりますので、後ほどご確認いただければと思います。

私ども東京労働局、ハローワークにおきましても、労働分野における差別解消に向けて引き続き積極的に取り組んでまいりますので、皆様方のさらなるご理解とご協力をお願い申し上げます。

4. 報告2「高校現場からの報告」

■桐畑善次（東京都立高校教員 東京都同和教育研究協議会事務局長）

私は、東京都同和教育研究協議会の事務局長をしております。南葛飾高校定時制の教員でもありますので、本日は実際の生徒たちの話を中心にしたいと思います。



まず最初に「統一応募用紙の歴史から学ぶ」という項目です。統一応募用紙というのは1973年から始まっておりませんが、その前は企業ごとに履歴書（社用紙）が決められていました。当時の生徒たちはこれを書かないと就職できないということになります。書かせている企業も学校の先生も、これを書かせることに何の疑問も持っていませんでした。そこが本日の課題の一番大きな点なのではないかと思えます。

例えば本籍地とか賞罰、右側には、誕生日から始まって、家族の全員の学歴から勤務先から月収、そして同居しているか別居しているか。他家にいる兄弟姉妹、さらに「死亡された方」というのがあります。今の方だったら、こんなものを書くのはおかしいと思うでしょう。でも当時、誰もそれを思わなかったということを考えなければなりません。

その後、被差別部落の生徒や在日朝鮮人生徒、障害のある生徒たちに動かされて全国で大きな運動となり、1973年には社用紙に代わって全国統一応募用紙になりました。ですが、これによって被差別部落の生徒は暴かれないかという、そんなことはありません。部落は地域によって名前ですぐばれたり、住所でわかったりするわけです。ですから、この履歴書は完璧ではありません。家族欄はなくせず、その後の96年、2005年に変更されてきたという歴史をお伝えしておきたいと思えます。

東京で就職差別の問題を提起することができたのは、1999年に荒川商業高校定時制で発生した事例がきっかけです。当時の私は教員の1人で、Tさんという人を受験させることになったわけですが、そこでは「生まれ育ったところは今の住所と同じか」とか、「保護者の名前が母親の名前になっているけど父親は」という質問だけが行われて落ちました。この子は「お父さんの仕事は」と聞かれて、彼は正直に「無職です」と答えたそうです。そう言いながら泣いていました。これを契機に翌年から大きく変化しまして、高校現場は早期選考に加担しなくなっていきましたし、企業もそれはしないという形で今の状態に一気に変化しました。それから保護者欄についてもこの事件を契機に議論がなされ、東京でも2002年には保護者欄は要らないということになりました。

もう1つ、これは竹台高校の生徒の話です。この生徒のお兄さんは家にずっと閉じこもってしまうような状況にありました。そのお兄さんのことは駄目なお兄さんとは思っていなかったそうですが、面接で「お兄ちゃんは社会に出て働いているか」という質問を受けて、とっさに「はい」と答えてしまったと言うのです。彼女は、自分が本当はお兄さんのことを否定してしまっているということに気づいてしまったと言いながら、泣いていました。

質問者の意図と生徒の立ち位置は全く違います。質問者が気づくことと、生徒がしんどく傷つくことは同じではないということです。そのことを本日私はお伝えしたかったのです。面接のときに人をそもそも見分けようとしていること自体が私は無理だと思います。本日お集まりの皆様には、ぜひ、面接という場面で人の家の話を聞くようなことをやめていただきたいのです。よろしく願いいたします。