

公正な採用を求めて

1 ある高校生の話

1960年代後半のことでした。かつて差別されていた地域の出身で、当時高校3年生のAさんは、就職を希望はしていたものの、なかなか応募書類を出せずにいました。その頃は応募書類（履歴書）の記入項目に、家庭環境や家族の月収や資産などがあり、Aさんは出したくても出せなかったのです。

Aさんのことを心配した担任の先生からの「あなたは成績も人物も申し分ないから、B社を受けてみてはどうかなあ？この会社は、家庭環境をあまり問題にしないようだし…」という勧めもあり、また、Aさんもその会社を希望していましたので、応募書類をその会社に送りました。

ところが数日後、B社から学校に、「Aさんの家の畳の数が少なく、うちの基準を満たしていない。」という連絡がありました。

その連絡を聞いた先生は不安を感じ、Aさんと呼んで、「応募書類（履歴書）を出したB社は、意外と家庭環境を重視するようだから、別の会社に変更してはどうですか？」と言いました。

これに対して、Aさんは、「なぜ、自分だけが希望をかなえられないのですか？そんな不合理なことがあっていいのですか？ やっぱりB社を受けます。」と答えました。

受験した結果…Aさんは面接に合格し、後日、B社の調査員がAさんの家に調査に来ました。さらに、身体検査を受け、医師からは「異常なし」と言われていたので、Aさんは採用されるものと期待していました。

B社からの通知が来ました。結果は不採用…。

高校の先生たちは、なぜ、不採用になったかを調べました。家庭調査（畳の枚数の少なさ、かつて差別されていた地域に居住…）の結果を理由に不採用にされたことを突き止めました。

家庭調査と本人の能力に関係があるのでしょうか？

2 社用紙・統一応募用紙

(1) 社用紙の差別性

当時の就職採用試験の際には、その会社独自の履歴書・身上書（以下〈社用紙〉と言います）が用いられていました。

〈社用紙の例〉をよく見てください。

本人の能力と関係のない項目が見られます。どれでしょうか？

それは、本籍地、親友氏名、愛読書、尊敬する人物、信条、購読新聞、信仰する宗教、支持する政党、家族の同別居・最終学歴・勤務先・月収、住居の区分、畳の枚数、資産…などです。これらはどう考えてみても、本人の能力とは関係がなく、明らかに排除するための項目です。こういった悪質な人権無視が行われていました。

(2) 就職差別事件からの取組

今から50年ほど前の話になりますが、ある県で、かつて差別されていた地域出身の高校生Cさんから、ある企業採用に関して不審な点があるとの提起がありました。それは、その企業の人事担当者が、Cさんの自宅付近で、身元調査（聞き合わせ）を行っていたことが目撃されており、採用試験の1次試験に合格したものの、2次面接後に不採用になったということでした。

Cさんの提起から、〈社用紙〉には、就職差別につながるおそれのある項目が多く含まれていることが明らかになりました。そして、〈社用紙〉からそういった就職差別につながるおそれのある項目を削除した「統一用紙」を作成しようとの動きが起こり、1971年、近畿各府県の関

係機関が協議して「近畿高等学校応募用紙」が制定されました。さらに、1973年には、当時の労働省、文部省、全国高等学校長協会の協議によって〈全国高等学校統一用紙〉が制定されました。

また、応募書類だけでなく、採用面接のあり方についても見直しが始まり、労働省（現在の厚生労働省）は採用選考時に「配慮すべき事項」として「就職差別につながるおそれがある14事項」を規定し、面接を含め公正な選考が行われるようにしました。

その14事項とは次の事項になります。

【本人に責任のない事項の把握】

- ① 本籍・出生地に関する事
- ② 家族に関する事
- ③ 住宅状況に関する事
- ④ 生活環境・家庭環境に関する事

【本来自由であるべきこと（思想信条にかかわること）の把握】

- ⑤ 宗教に関する事
- ⑥ 支持政党に関する事
- ⑦ 人生観、生活信条に関する事
- ⑧ 尊敬する人物に関する事
- ⑨ 思想に関する事
- ⑩ 労働組合に関する事、学生運動など社会運動に関する事
- ⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

【採用選考の方法】

- ⑫ 身元調査などの実施
- ⑬ 全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）の使用
- ⑭ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

3 身元調査に関する事

(1) 身元調査…お断り

就職差別につながる身元調査とは、本人に関する情報を本人の知らないところで、自ら調べたり、興信所や探偵社といった調査業者に依頼し調査したりすること、あるいは知人などに「聞き合わせ」を依頼したりすることです。

身元調査は二つの意味で、重大な人権侵害につながります。

一つ目は、相手のプライバシーの権利を侵す行為であるということです。

前述のAさんやCさんの例で考えてみましょう。AさんやCさんが会社で働くうえで、その会社がAさんやCさんの家を調べる必要があるのでしょうか。AさんやCさんの家についてはそれぞれのプライバシーであり、その会社にとっては知る必要のないことです。

二つ目は、実際に何が調査され、それがどう活用されているのかという点です。調査して知るということは、単に情報を入手するというにとどまらず、入手された情報に対する判断が働き、そこに偏見や差別意識が入り込みます。まさにAさんやCさんが、かつて差別されていた地域出身であるという差別意識が不採用という結果に結びつきました。

では、相手のことで知りたいことがあれば、どうすればいいのでしょうか？

本人に直接たずねたり、本人にそのことを証明したりしてもらえばすむことです。それができないような内容を調べるということ自体、そこにはすでに、相手を傷つける差別的な意識が働いているということになります。

新居浜市でも「身元調査お断り運動」を推進しており、今年度ステッカーが新しくなりまし

た。この取組も公正な採用につながる取組です。

(2) 身元調査による差別をなくすために

1975年には、全国の差別されていた地域の所在を記した図書が企業に販売されていることが発覚しました。調査の結果、9種類の図書と200社以上の企業が購入したという事実が明らかになりました。このことは大きな社会問題となりました。このような図書は、企業の雇用や営業活動に利用され、かつて差別されていた地域出身者の就職の機会均等を著しく損なうとともに、さまざまな形での差別を引き起こし、助長する悪質なものです。

そこで、労働省（現在の厚生労働省）では、1977年から各事業所に「企業内同和問題研修推進員」を設置し、就職差別解消に向けての正しい理解・認識の徹底、公正な選考システムの確立などに取り組んでいます。

最後に、アメリカ等の海外の企業の応募用紙（履歴書）は、日本よりも徹底しているそうです。例えば、年齢差別禁止法があるため、生年月日を書く欄がありません。人種差別に繋がるので、写真を貼る欄がありません。性的マイノリティあるいは女性差別の問題から男女の○をつける欄もありません。その代わりに、「なぜこの会社を選んだのか」、「(あなたの)セールスポイントは何か」をこれでもかというぐらい書かせ、面接のときには、「(セールスポイントを)何によって客観的に証明できるのか」、「あなたは、わが社が好きだというが、わが社のどういふ点が好きなのか。わが社に関するどんな情報を調べたのか。」といった、表向きに書くだけでは済まされないようなやり取りがなされるそうです。