

「2019年就職差別に関する調査の結果分析について」竹信三子^東さん（和光大学名誉教授、ジャーナリスト）解放新聞 2021年7月1日 資料4

「そうした属性を聞くということは、そうした属性によって選ぶ、ということの意味しかねず、・・・女性（または男性）だったことが採用されなかったという懸念を抱かせ、自らの性についての尊厳を傷つけかねない恐れがあります」という指摘にあることは、

「自らの、尊厳を傷つけかねない」ということは、子どもの進路にあたって、進路先（会社、学校等）の、責任者としては、当然認識されていなければならないことであるということである。また、学校、教育委員会も、その責任の一端を負うものといえる。そのための取り組みとして、まずは、学校、教育委員会が実態（願書、調査表、面接等）の把握のための取り組みをお願いするものである。

- 6 過去（1990年5月14日中日スポーツ 15日朝日新聞報道）、においては、私立高校においては、中生生からの入学願書における不適切事例（資料5）があったが、私学振興室「差別の恐れ」指導へ。ということを再度、全生徒の進路に関して見直しを求めるものである。

2

請願事項

- 1 中学校から、会社への就職における、不適切事例の有無の調査をすること。
- 2 全ての子どもの受験等（就職等含む）、の進路における、（進路先の不適切な対応等）不適切事例の有無の調査をすること。
- 3 子どもの進路に関する、不適切事例についての調査に関して、関係機関等（文科省、厚生労働省、愛知県労働局等）と、協力相談等をする事。

添付資料

資料1～資料5

口頭意見陳述希望

差別のない採用選考

第1 公正な採用選考に向けて

1 公正な採用選考の基本的な考え方

(1) 人を人としてみる「基本的人権の尊重」

世界人権宣言は「すべての人間は、生まれながら自由で、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、同胞の精神をもって互いに行動しなければならない。」とうたっています。

また、日本国憲法は、すべての人に職業選択の自由を保障しています。求職者にとって、就職は生活を左右するものであることはもちろん、その労働を通じて社会生活や社会活動に参加し、自己実現を図る極めて重要なものです。

一方、企業にも、採用方針や採用基準、採否の決定など採用の自由が認められています。企業における「人（労働力）」の問題は、その事業の盛衰に大きな影響を及ぼす重大事であることは言うまでもないことです。しかし、企業に採用の自由があるからといって、不当な求人条件を出したり、選考時に何を聞き、何を書かせてもよいというものではありません。応募者の基本的人権を侵す採用の自由は認められていません。

(2) 応募者のもつ適性・能力を基準として採用選考を行う

職業選択の自由は、誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選べるということです。そのためには、法の下での平等の理念にのっとり、雇用する側が差別のない公正な採用選考を行うことが大切です。

応募者の適性・能力を基準として、客観的な判断により合理的な採用選考が行われなければなりません。

(3) 応募者に広く門戸を開く

それぞれの持つ特性を引き出すためには、就職の機会均等を図り、まず求人条件に合ったすべての人が応募できる原則を確立することが必要です。

その上で、応募者の適性・能力を表面的に判断せず、潜在的な能力や採用後の教育訓練による可能性も積極的に見いだすような配慮が大切です。

人種、民族、信条、性別、社会的身分、門地、障害、疾病、性的指向、性同一性障害などによる差別的取扱いがなく、応募者が働く意欲と能力を十分に発揮できるような、採用選考システムの確立と職場環境の整備をお願いいたします。

日本国憲法

第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

第22条 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

2 企業における人権問題への取り組み

(1) 基本的人権を尊重した企業行動

企業は、利潤の追求を目的として行動する経済主体ですが、同時に個人と同様、社会の一員として、基本的人権を尊重して行動することが求められます。

このような意味から、企業は、同和問題をはじめとする人権問題に関心をもち、企業内外において基本的人権の侵害が生じないように、必要な取り組みを進めることが必要です。

(2) 企業の社会的責任 (CSR)

企業は、社会なくしては存在しえず、社会的責任に基づく活動が求められます。この社会的責任は、CSR (Corporate Social Responsibility) と呼ばれ、重要視されています。

CSRに基づく企業活動は、あくまでも企業の自主的な取り組みとして行われるものですが、コンプライアンス、企業倫理はじめ、情報の開示と保護、環境への配慮、安全と品質、社会地域貢献などの分野にわたって、各企業の積極的な取り組みが進んでいます。

人権尊重や労働も重要な対象分野であり、企業の自主行動原則として、国連が提唱するグローバルコンパクトにも「人権の保護を支持し尊重すること」「雇用と職業に関する差別を撤廃すること」などがあげられています。

企業にとって利害関係者である「従業員を大切にすること」自体がCSRの要素の一つですが、それにより従業員は会社への誇りを培い、ひいては業績や社会的評価を高めることにもつながります。

今後、各企業は、労働分野においても人権尊重、差別撤廃など社会的責任に基づく行動や取り組みが問われ、それによって企業価値が評価されるようになってくるものと考えられます。

グローバル・コンパクト

—— 人権・労働・環境・腐敗防止における10の原則 ——

- ① 企業はその影響が及ぶ範囲内で、国際的に宣言されている人権の保護を支持し、尊重する
- ② 人権侵害に加担しない
- ③ 組合結成の自由と団体交渉の権利を実効あるものにする
- ④ あらゆる形態の強制労働を撤廃する
- ⑤ 児童労働を実効的に廃止する
- ⑥ 雇用と職業における差別を撤廃する
- ⑦ 環境問題の予防的なアプローチを支持する
- ⑧ 環境に関して一層の責任を担うためのイニシアチブをとる
- ⑨ 環境にやさしい技術の開発と普及を奨励する
- ⑩ 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗を防止するために取り組む

※ 目的：世界の企業が人権・労働・環境等の分野で国際的に認められている10の原則を遵守、実践することを通じて持続可能な経済発展に積極的な変化をもたらす。(国連のアナン事務総長が提唱し平成12年発足)

3 公正な採用選考システム

(1) 公正な採用選考体制作り

企業は社会の一員であり、民主主義の原理に反するいろいろな差別を完全に排除するという重大な役割を社会的責任として担っています。企業内における差別解消に向けて、不合理な採用・選考などが起こらないよう体制づくりに努め、担当する全員が公正な採用選考の考え方を熟知し実行することが、企業の社会的信頼につながります。

そのためには、企業としての取り組みの基本方針及び社内における採用選考基準を定めるとともに、その内容を文書化するなどして明確にしておくことが必要です。

また、この体制は、正社員や学卒者ばかりでなく、中途採用、非正規雇用などすべての応募者に適用されなければなりません。

(2) 公正採用選考人権啓発推進員の設置

厚生労働省では、公正な採用選考システムの確立を目的として「公正採用選考人権啓発推進員（旧：企業内同和問題研修推進員）制度」を定め、同和問題はじめあらゆる人権問題に関して正しい理解と認識のもとに、企業が公正採用選考を行うよう指導啓発に取り組んでいます。

推進員は、①公正な採用選考システム、人事管理体制の確立と②研修計画の樹立と実施などの役割を担い、就職差別問題や人権問題の解決のため、企業内での取り組みを進めます。

□設置対象事業所（愛知県の場合）：常時使用する従業員の数が30人以上の事業所及び職業紹介事業、派遣事業を行う事業所

□推進員の選任又は変更の届出：管轄の公共職業安定所へ提出

□推進員は、職業安定機関が実施する各種研修会に積極的に参加し、企業内において啓発を促進し不適切事象の未然防止に努めます。

「公正採用選考人権啓発推進員 選任・変更用紙」は、愛知労働局のホームページ <http://aichi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/> からダウンロードできます

(3) 研修の充実

体制作りには、各企業において差別をなくすための社内研修の実施が重要となります。また、企業のトップの理解が得られないと十分にその機能が果たせません。事業主自ら率先し、または推進員を強力にバックアップし、社内の従業員研修を計画的に推進できる体制づくりをお願いします。

①推進員が中心となり、社内の研修リーダーの養成と資質の向上に努める。

②研修内容や進め方についても、職場の実情に合わせ、画一的な研修会とならないよう、分かりやすく語り掛け、自由に話し合えるような方法を検討する。

「人権啓発（同和問題啓発）ビデオライブラリー」の活用

厚生労働省では、事業主に対する啓発・指導の一環として、業界団体や企業グループ単位での研修会、各企業での社内研修等の際の視聴覚教材を配備・貸出（名古屋中、名古屋南、名古屋東、豊橋の各公共職業安定所）しています。

4 就職差別につながるおそれのある事象と状況

(1) 採用選考時に配慮すべき事項 ～ 就職差別につながるおそれのある 14 事項 ～

《 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（職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など）
- ③ 住宅状況に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④ 生活環境・家庭環境などに関する事

《 本来自由であるべき事項(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・生活信条などに関する事
- 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・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、J I S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

※上記の 14 事項は各職務に共通する事項ですが、これらに限らず、差別につながるおそれのある事項は排されなければなりません。