

就職差別と職業差別の実態と改善策

「就職差別解消促進月間」に向け、採用の公平公正を

企業の就職活動における採用選考開始日は6月1日以降とされる中、東京都では6月は「就職差別解消促進月間」として、採用の基準を広く公平公正にするとともに、出自や家庭環境など、本人に責任のない事項や本来自由であるべき思想や信条などにより、個人の評価をしてはならないとしている。だが、実際はさまざまな不適切な要因を採用基準にしている事象が後を絶たない現実がある。

6月は、就職差別の解消と働きの機会を公平に確保に向けた啓発が行われる時期である。採用においては、出自や家庭環境など、本人の能力と直接関係のない情報によって評価が左右されることが問題とされ、履歴書書式の見直しや指針の整備が進められてきた。一方で、これらの多くは行政指導を中心とした取り組みにとどまり、採用の現場では慣習として不適切な質問が残る面も指摘されている。また、差別を防ぐために情報を取得しないという原則は、採用後の職場運用との間で調整の難しさを生む場合もある。さらに、働き始めた後も、職業に対する先入観や固定的なイメージが個人の評価に影響を及ぼすなど、問題は形を変えて現れる。

就職差別とは、本人の能力や意思では変えることのできない出自や家庭環境、性別や思想・信条などを理由として、採用や選考の場面で不利な取り扱いを受けることである。本来、採用は職務に対する適性や能力を基準に行われるべきものである。しかし、実際には、家族構成や出身地、親の職業などを把握しようとする質問が行われることもある。こうした質問は、選考上の明確な必要性を伴わないまま、採用選考の慣習として現在も続いているケースがある。就職差別の解消に向けた取り組みは進められているものの、その多くは指針の提示や行政指導を中心としたものであり、すべての行為に明確な罰則が設けられていないわけではない。このため、採用選考における不適切な質問が、形式的には問題があるとはされながらも、慣習として残り続けている。

厚生労働省は、差別につながるおそれのある個人情報として、本籍地や家庭環境、思想・信条など、採用選考時に配慮すべき事項を示している。いずれも業務との直接的な関連性が低く、選考の基準とすれば公平性を損なう可能性がある。履歴書の様式についても見直しが進み、2021年には厚生労働省が新たな様式例を公表した。従来の様式にあった配偶者や扶養家族、通勤時間などの項目は削除され、性別欄も任意記載とされるなど、採用選考において個人の背景情



東京

東京都連機関紙

発行所 全日本同和会
東京都連 会

〒169-0074
東京都新宿区北新宿1-15 リービル5 5階
TEL (03) 6279-3407
FAX (03) 6279-3437
E-mail info@tokyo-douwa.com
URL http://www.zennihondouwakai-tokyotoren.jp/

発行責任者: 全日本同和会東京都連
編集責任者: 畠山 勝彦

定価 年間 4,000円(税込別刊)
振込先 みずほ銀行 大泉支店
普通 1399198

当会についてのお問い合わせは

全日本同和会全国本部
〒100-0014
東京都千代田区永田町2-17-10
サンハイツ永田町502号
TEL (03) 3580-0367
FAX (03) 3580-7304

報に依拠しない形へと改められている。制度面での見直しが進む一方、面接の現場では応募者が対応に迷う場面も見られる。本人の適性とは直接関係のない事項については答える必要がないとされるが、評価を受ける立場にある応募者にとっては、その線引きが難しい場面も少なくない。公平な採用が求められる中では、応募者の家庭状況や将来のライフイベントに関する情報を、あらかじめ把握しないという前提がある。こうした情報は、就職差別につながるおそれがあるため、採用選考の場面で尋ねることは適切ではないとされている。

他方、採用後もなく育児休業を取得するケースなどが生じることも想定される。育児休業は法制度として保障された権利であるが、現場の人員配置や業務運営との関係では、対応に苦慮する場面もある。公平な採用を実現するための原則と、実際の職場運用との間には、こうした調整の難しさが生じる構造があることも事実だ。

個人を取り巻く環境や属性に本籍地や家庭環境、思想・信条など、採用選考時に配慮すべき事項を示している。いずれも業務との直接的な関連性が低く、選考の基準とすれば公平性を損なう可能性がある。履歴書の様式についても見直しが進み、2021年には厚生労働省が新たな様式例を公表した。従来の様式にあった配偶者や扶養家族、通勤時間などの項目は削除され、性別欄も任意記載とされるなど、採用選考において個人の背景情

得や専門的な教育を前提としており、時間や費用をかけて専門性を身につけている。にもかかわらず、職業に対する社会的なイメージが、それぞれ個人の見られ方に影響を与えているとともに、属性による評価という共通構造が

就職差別につながるおそれがある 14事項

(a) 本人に責任のない事項の把握

- 本籍・出生地に関すること^(注1)
- 家族に関すること(職業、経歴、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など)
- 住宅状況に関すること(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など)
- 生活環境、家庭環境などに関すること

(b) 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

- 宗教に関すること
- 支持政党に関すること
- 人生観・生活信条などに関すること
- 尊敬する人物に関すること
- 思想に関すること
- 労働組合(加入状況や活動歴など)、学生運動などの社会運動に関すること
- 読読新聞・雑誌、愛読書などに関すること

(c) 採用選考の方法

- 身元調査など^(注2)の実施
- 本人の適性・能力に關係ない事項を含んだ応募書類の使用
- 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^(注3)

※これらに照らされるわけではありません。
(注1)「戸籍簿(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当します。
(注2)「居住所の確認等」は、住宅状況や生活環境などを把握したり、身元調査につながる可能性があります。
(注3)採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。

厚生労働省HPより

ある。

このように、個人の背景に関する情報の取り扱い、採用の場面に限らず、働く過程の中でも繰り返して問われる。例えば、採用後には生活環境や居住状況などに関する情報が求められる場面もある。通勤経路の確認として自宅周辺の略図の提出が求められるケースも見られる。ただ言えることは、日本国憲法(第22条)により、基本的な人権の一つとして全ての人が「職業選択の自由」を保障されており、雇用主にも、採用方針・採用基準・採否の決定など、「採用の自由」が認められている。しかし、「採用の自由」は、応募者の基本的な人権を侵してまで認められていてはならない。採用選考を行うに当たっては、何よりも「人を人としてみる」人間の尊厳の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要だとされている。企業も適性・能力に基づいた採用選考を行うに当たり、「職業選択の自

由」すなわち誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べるという「就職の機会均等」の確保に努めなければならない。これを実現するためには、雇用の側が、応募者に広く門戸を開いた上で、適性・能力に基づいた基準による「公正な採用選考」を行うことが求められる。また、日本国憲法(第14条)では、基本的人権の一つとして全ての人が「法の下の平等」を保障しているが、採用選考においても、この理念に則り、人種・信条・性別・社会的身分・門地などの事項による差別があつてはならず、適性・能力に基づいた基準により行われることが求められるとしている。

人ほどのような情報で判断され、どのような先入観によって位置づけられているのか。これは差別事象の根拠を成すと考えられ、今後も公平公正な採用選考を考えると、常に注視しなければならない問題である。