

職業選択の自由って…? 公正な採用選考って?



これは、企業が人を採用する時に、昔使われていた「社用紙」。本人の適性や能力を見るのが採用試験だけど、下の赤丸を見て気づくことない?

※「部落史をどう教えるのか」
解放出版社より

この赤く○を付けたところは知らないかな。実父や養父などの続柄、資産や親の死亡原因…借家か自宅か。こんなことまで聞いているの?



そうだね! 赤く○を付けたところは、本人の適性や能力とは関係ないね。でも、この「社用紙」を使って応募した人のことを調べていたんだ…



本人が仕事するのに、家族や住んでるところなんて必要ないことばかりじゃない。おかしいよ。へんだよ。



に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する



今は、下のような「全国统一応募用紙」が使われるようになったんだ。

＜全国高等学校統一用紙＞ (応募書類 その1)

履 歴 書

平成 年 月 日現在

〒	〒	性別
氏名		
生年月日	昭和・平成 年 月 日生(満 歳)	
ふりがな		
電話番号		
ふりがな		
連絡先		

(履歴書欄は縦向き以外に履歴を希望する場合は記入すること)

学歴・職歴	平成 年 月	高等学校入学
	平成 年 月	
	平成 年 月	
	平成 年 月	
	平成 年 月	
	平成 年 月	

学歴・職歴	志願の動機	備考	推薦書の名刺
推薦・特長	校内外の推薦書		

(履歴に詳しい内容はアムペイは書かない) 全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校校長協会の協議により平成17年度改定)

「社用紙」に比べて記入するところがかなり減ったけど、前はどんな問題があったんだろう…



1970年代前半まで、多くの企業は、採用するにあたり、「社用紙」と呼ばれる独自の調査用紙を使用していました。その中には、自宅への略図(最寄り駅・バス停等を含む)、本籍地、支持する政党、所属クラブ、購読している新聞・雑誌、本人の政治的信条、家族の学歴・職業・年収、家の資産などが尋ねられていました。

また、作文を求め、その際「私の生い立ち」、「私の家の職業」、「わたしの父、母を語る」などのテーマが与えられていました。

この「社用紙」を使った身元調査によって、適正や能力が十分あっても被差別部落出身者や在日外国人などが、就職できないことがあり、悔しい思いをした高校生たちがいました。

そのおかしさを訴えた高校生たちの提起から、「社用紙」改善や就職差別をなくす運動が行われ、

1971(昭和46)年2月、近畿地方で「近畿統一用紙」が作成されます。そして、

1973(昭和48)年3月に労働省、5月には、文部省が「全国统一応募用紙」(高等学校卒業者の就職応募書類の様式の統一)の使用を通達しています。

現在も中学や高校で、この「統一応募用紙」の精神を受け継ぐ取り組みが行われ、子どもたちに伝えられています。



日本国憲法 第22条(抜粋) 何人も、公共の福祉

下の質問は実際の面接で聞かれたことだけど、おかしいところがあるかな？



- ① あなたの親の職業は何ですか？
- ② 今付き合っている彼氏・彼女はいますか？
- ③ 尊敬する人物を教えてください。
- ④ あなたの住んでいる家は持ち家ですか？借家ですか？
- ⑤ あなたの家でとっている新聞は何ですか？
- ⑥ あなたの身長・体重を教えてください。
- ⑦ あなたは、どこにでも転勤できますか？



前のページで勉強したところは分かるけど…
それ以外はどこがおかしいのかな。

実は…全部違反質問なんだ。家族構成・信条・思想・資産のほかに、男女雇用機会均等法に違反することを聞きだそうとしているよね。こういった本人の適正や能力に関係ない質問に対しては答える必要はないんだ！
ちなみに、⑥⑦は、合理的な理由がない場合、間接的な差別になるよ。
例えば、身長170cm以上となると結果として多くの女性が対象外になるし、転勤も多くの女性が不利になるよね。



STOP!! 違反質問
みなさんのご協力で応募者の人権は守られます。
「違反質問ゼロ」へのご協力をお願いします。
面接は ① 応募者の総合的評価を目的とし、同時に ② 求人者と応募者の情報交換の場 ③ 応募者の適性と能力を判断する場です。

こんなことを聞いて欲しいな!
● 実際の高校生の声です
● 仕事をすることで何が大事だと思いますか？
● 自己PRをお願いします。
● 将来の夢を聞かせて下さい
● 高校で頑張ったことは何ですか？

まもなく 始まります
2017年(平成29年)9月
日 月 火 水 木 金 土 日
3 4 5 6 7 8
10 11 12 13 14 15
17 18 19 20 21 22
24 25 26 27 28

福岡労働局 ハローワーク(公共職業安定所)

※このリーフレットは福岡労働局が福岡県高等学校人権・同和教育研究協議会の協力をえて作成しました。



様々な就職差別に対して、すべての人が、公平・公正な選考になるように、いろいろな取り組みをしているんだ。

公正採用選考 人権啓発推進制度 (旧 企業内同和問題研修推進員制度)

- 同和問題をはじめとした人権問題に取り組む体制づくりや研修等を計画的に推進する企業や連絡会があります。
- 採用規定の見直し
- 人権を尊重する企業の社会的責任 (CSR)

障がい者が働きやすい 環境への配慮

- 誰でも生き生きと働きやすい職場を作るために、国が定めている障がい者の雇用率が引き上げになりました。



LGBT 当事者との交流

- 当事者の学生と企業の人事担当者との交流イベントの開催
- 大企業を中心に、当事者に配慮した採用応募時の性別欄の記入を任意に
- LGBTへの理解のための研修
- LGBTへの配慮などの企業指針の変更

公正な採用選考のために

- 厚労省は、以下のとおり通達しています。
- 事業主が独自に応募用紙やエントリーシート(インターネット上の応募入力画面)の項目・様式を設定する場合は、適性と能力に関係のない事項を含めないよう留意
- 障がい者、難病のある方、LGBT等性的マイノリティの方など特定の人を排除しない。

労働団体による企業や自治体などへ向けた採用選考に関するアンケート(2016年)には、選考の前後で戸籍の全部事項証明(戸籍謄本)の提出を求めていた所が2割近くに上っていました。また、民間企業が、国が示している応募用紙を使わず、生まれた場所などを記入させていたケースもありました。

「統一応募用紙」作成の意義を繰り返し学び直し、「これぐらいいいだろう」という感覚が当たり前にならない社会、若い人たちが夢を育める社会でありたいと願います。