

⑦就職差別事件

経済不況のもと、雇用差別につながる公正採用選考での違反事例が顕在化している。埼玉県、富山県、福井県等で、二〇〇七年度の統一応募用紙違反事例が報告されている。

これに対し、日本労働組合総連合会（連合）は就職差別の撤廃をめざし、二〇〇八年八月、全加盟組織を対象に「採用選考に関する実態把握のためのアンケート」を実施した。回収された二二九二枚の調査票をもとにまとめられた報告書は、応募用紙等の現状（第一章）、採用面接時における質問事項の現状（第二章）、戸籍謄抄本、住民票謄抄本の提出（第三章）、身元調査と健康診断（第四章）、労働組合の取り組みの現状（第五章）からなる。

「応募用紙」については、統一応募用紙など指定用紙を使用していない民間企業が新規高卒者で一四％、大卒者・中途採用者で二二％あった。また統一応募用紙未使用企業の約三割が新規高卒者に「本籍地・出生地」の記入を求めている。「採用面接」については、就職差別につながる「家族構成・家族の職業や収入」「本籍地・出生地」などを質問する民間企業が一割程度あり、さらに男女差別につながる「未婚・既婚や結婚の予定」「子が生まれた場合の継続就労の希望」を質問する民間企業も一割強あることがわかった。「戸籍や住民票の謄抄本の提出」を、採用選考時に求めるのは民間企業で一〇・二％、国・自治体・公営企業で一・三％、内定後では民間企業の一三・四％、国・自治体・公営企業の一七・六％だった。

埼玉県では、二〇〇七年一月に行われた県立学校実習助手採用試験の第二次試験（面接）で、県立学校人事課職員が「意向聴取票」を配付、両親が別居状態にある生徒に「父と母は、今はどういう状況なのか」「父はどこに住んでいるのか」「母の勤務先はどこか」等を質問したことが生徒の訴えで発覚した差別事件で、埼玉県連をはじめ埼玉高等学校教職員組合、埼玉教職員組合、埼玉県人権教育研究協議会の四団体が〇八年三月二七日、県教育局県立学校人事課と話し合いを行った。

県立学校人事課長は「家族関係を聞いたのは不適切だった。受験者に誤解を与えてしまった」と述べたうえで「質問に差別の意図はなかった」と繰り返した。これに対し、参加者は「誤解を与えたかどうかという問題ではない。明らかに厚生労働省や県労働局の公正採用選考の指導要綱に違反している」、面接時の質問だけでなく「実習助手の応募用紙や、県公立学校教員の応募用紙にも、いくつもの違反事項が見られる」、「九六年の改定で都道府県名だけの本籍欄の廃止に伴い、国籍欄も廃止されているのに、県の用紙には国籍を記入するようになっている」等と指摘した。

岐阜県では、二〇〇七年、滋賀県内の高校からの指摘で、新規高卒採用内定者から本籍等の情報を二一三月にI社が収集していたことが発覚した。調査の結果、I社本社のある岐阜県をはじめ、滋賀県、愛知県、三重県の五〇校、一四九人に及ぶことが明らかになった。さらに、企業内公正採用選考人権啓発推進員制度がまったく機能していなかった現実も判明。内定者に記入が求められた「家族の状況（異動）届出書」の原型は一九六〇年代に作成後、二回の見直しにもかかわらず、「本籍」「家族の職業」「不具廃疾の

事由」などの項目が残されたままだった。この「届出書」がこれまで発覚しなかったのは、内定後に提出させていたため、受験報告書をすり抜けていた。

このため、採用内定後も受験報告が機能する体制を整える必要が岐阜労働局に指摘され、採用内定した生徒に記入を求める場合は、同時に当該学校へも社用紙等の送付を徹底することになり、三重、滋賀でも内定後のチェックを行うことになった。これまでにI社が収集してきた不適切な個人情報データは、社内で厳重に保管されており、岐阜労働局立ち会いのもとで廃棄を確認することになった。

I社は岐阜労働局からの指導を受け、①グループ会社も含む人事に関する全書類を点検し、多数の書類を改正、②公正採用選考人権啓発推進員を増員し人事担当者を追加登録、③社内に「基本的人権推進委員会」を設置、④各種法改正を収集する仕組みを構築したことが報告された。