

I 公正な採用選考に向けて

1 企業と人権

チェックポイント

- 「人権」について正しい理解と認識を持っているか
- 企業が社会に果たす責任を自覚し、企業活動に人権尊重の理念が貫かれているか

(1) 人権とは

「人権」と聞くと、何か堅苦しく難しいものと思われがちです。しかし、人権は私たち一人ひとりにとってかけがえのないものであり、誰もが生まれながらにして持つ人間として幸せに生きていくための権利です。

私たちは「自分の能力を活かして働きたい」、「好きな人と結婚したい」など、幸せに暮らせるよう様々な願いを持っています。そして、私たちは、日々、この願いがかなうよう努力をしています。

しかし、私たちのまわりには、同和問題をはじめ外国人、女性、高齢者、障がい者などに関わる人権問題が存在しています。

私たち一人ひとは、この世界の中でかけがえのない存在です。誰もが個性や能力を活かして自己実現を図ることができる社会をつくり上げなければいけません。国際的にも人権尊重の機運が高まる中、命の尊さ、人間としての尊厳を認識し、すべての人の人権が尊重される豊かな社会を作り上げていく必要があります。

(2) 企業と人権

「なぜ企業が人権問題に取り組まなければならないのか」という質問によく出会います。企業である以上、利潤を追求することは当然ですが、それと同時に、社会との連帯、言い替えれば企業が果たす社会的責任の重大さに目を向けることが大切です。

昨今、国内はもとより国際的にも人権問題が大きく取り上げられており、企業の海外進出に伴い、経済摩擦とともに人権・文化摩擦をひき起こし、多額の賠償金を支払ったという事例も出ています。

これからの企業活動は人権尊重の視点なしにはありえないという認識が必要となってきています。

企業がその社会的責任を自覚し、人権尊重の確保に向けての活動を推進しなければならない理由はおおむね次の5点にまとめられます。

1. 企業活動、営業活動との関わり

製品の製造や販売、サービスの提供などの企業活動において、使う立場の人のことを考えずに製品を作ったり、販売活動に際して特定の地域や相手により差を設けるといったことは人権尊重の理念の欠如や理解不足からくるものであると言えます。どのような企業活動でも、その基本に人権尊重の理念が貫かれていなければなりません。

一方、社会からも企業の評価基準として人権への取り組みを問う動きが顕著に高まってきており、国内外で、企業の社会的責任や企業倫理に関する国際規格や行動規範づくりが進められています。また、自治体の入札や企業間取り引きにおいて、環境や福祉、男女共同参画などの社会貢献度を考慮する動きもあります。

2. 雇用と採用選考システムとの関わり

「就職」は、一人ひとりの人生に大きな影響を与えます。採用選考時に、家庭の状況や出生地など本人の責に帰すことのできない理由により、差別することは許されないことです。企業は、人権問題への理解を深め、基本的な人権を尊重した公正な採用選考を行わなければなりません。

3. 従業員に対する啓発の責務

平成12(2000)年12月に施行された「人権教育・啓発推進法」にもあるように、人権教育及び啓発は学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて行わなければなりません。互いの人権を尊重しあう明るい職場づくりのためにも、すべての従業員に人権問題の大切さ、正しい理解について啓発していくことが大切です。

4. 人事管理、労務管理との関わり

経済情勢の変革や働く人の意識の変化などにより、企業における人事管理のあり方は大きく変化してきています。一人ひとりの個性を尊重し、可能な限り自己実現を満たすことのできる組織づくりが求められており、人権尊重の理念は企業にとって欠かせないバックボーンといえます。

5. 社会的影響との関わり

企業は、企業活動や従業員を通じ、地域社会と深い関わりを持っています。単に利益を追求する経済的存在だけでなく、地域やコミュニティに大きな影響力を持つ社会的存在です。とりわけ、財・サービスの提供、納税や雇用など企業が果たす社会的責任だけではなく、地域社会における企業市民としての責務を果たすことが強く求められています。

人権問題に対しても、社会に大きな影響力を持つ企業が、その解決のため、積極的に社会的責任を果たさなければなりません。人権問題に関心を持ち、人権問題の解決に企業として地域社会と共に取り組むことが、企業の評価を高め、活力を増加させることにつながります。

ひとくちメモ

平成12(2000)年12月に、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」(p.96)が施行され、国や地方公共団体の責務として、人権教育及び人権啓発に関する施策の策定及び実施、また、国民の責務として、人権尊重の精神の涵養及び人権が尊重される社会の実現への寄与が規定されました。

さらに、平成14(2002)年3月には、「人権教育・啓発に関する基本計画」が閣議決定され、厚生労働省において「雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う」こととされ、事業所における公正な採用選考システムの確立は、ますます重要になっています。

2 公正な採用選考の基本的な考え方

チェックポイント

採用選考を行う際には、次の3点を基本的な考え方として実施することが大切です

- 人を人としてみる人間尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重する
- 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う
- 応募者に広く門戸を開く

(1) 人を人としてみる

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)」の問題も、その事業の盛衰に大きな影響を及ぼす重大事であり、各々の事業計画や従業員の異動等諸般の情勢に応じ、採用活動を行っていることと思います。

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わけではなく、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。

自らの人権のみならず他人の人権についても正しく理解し、その権利行使に伴う責任を自覚して、人権を相互に尊重しあうこと、すなわち、人を「基本的人権を有する人」としてみる人間尊重の精神が十分あるかどうか、改めて考えてください。

(2) 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う

職業選択の自由、すなわち就職の機会均等は、誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選ぶことができるということですが、そのためには、雇用する側が差別のない公正な採用選考を行う必要があります。

採用方針、採用計画のなかで、同和地区出身者、在日韓国・朝鮮人など特定の人を排除してしまうことは、そこに予断と偏見とが大きく作用しているからといえます。また、親の職業や家庭状況等を採用選考のポイントとして考えることは、本人の適性や能力とは関係のないことであり、非合理的な考え方です。

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

誰にでも欠点や短所がありますが、反面その人にしかない持ち味、活かす価値を持っています。

それぞれの持つ特性を引き出すためには、まず、求人条件に合ったすべての人が応募できる原則が確立されなければなりません。

その上で、応募者の適性・能力を表面的に判断するのではなく、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。

女性、障がい者、高齢者及び外国人などの雇用に関する留意点(p.16以降参照)を念頭に置きながら、応募者が働く意欲と能力を十分に発揮できるような、採用選考システムと職場環境を整備する必要があります。

3 「公正採用選考」の歩み

(1)「統一応募用紙」策定の取り組み

「統一応募用紙」が策定される以前の新規高卒者の応募用紙については、会社独自に作成された社用紙が使われ、その中には「家族構成・職業」はもとより、「家族の死亡状況」や「動産・不動産の資産状況」など、就職差別につながる事項が数多くありました。そして、そのことは、結果として同和地区出身者をはじめとした特定の人々を排除することにつながり、また実際に就職差別事件が多く発生していました。

こうした状況を背景に、「差別的項目を排除した、統一応募用紙を作成しよう」との動きが昭和**45(1970)**年頃に近畿地方の各高校で起こり、その結果、昭和**46(1971)**年「近畿統一応募用紙」が策定され、昭和**48(1973)**年には「全国統一応募用紙」、さらに市販の履歴書についても昭和**49(1974)**年に日本工業規格(JIS)の履歴書が大きく見直されました。

その後、大阪府労働部(現:商工労働部)や大阪府教育庁などによる「同和地区出身者雇用促進会議(現:公正採用・雇用促進会議)」(※注1)をはじめ、ハローワークの啓発指導の取り組みなどにより、「統一応募用紙」「JIS履歴書」は広く普及し、今日もお徹底と拡大に取り組んでいます。

(2)「部落地名総鑑事件」の反省と公正採用選考の取り組み

昭和**50(1975)**年に「部落地名総鑑事件」(※注2)が発覚し、なお根深くある就職差別の実態が大きく浮かび上がってきました。

そこで、労働省(現:厚生労働省)では昭和**52(1977)**年、企業に対し、公正な採用選考システムの確立を図ることを求め、「企業内同和問題研修推進員(現:公正採用選考人権啓発推進員)」制度を定めました。(詳細はp.69参照)現在、大阪における公正採用選考人権啓発推進員設置事業所数は約**20,000**事業所に至っています。

また、企業の主体的な取り組みとして、昭和**53(1978)**年に「大阪同和問題企業連絡会(現:大阪同和・人権問題企業連絡会、略称:大阪同企連)」(※注3)、昭和**56(1981)**年には「大阪企業同和問題推進連絡協議会(略称:大阪企同連、現:大阪企業人権協議会、略称:企業人権協)(p.71)」が結成され、幅広い啓発活動を進めています。

(3)「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」違反事件と公正採用選考の取組み強化

「部落地名総鑑事件」の反省を契機に取組みが進められてきたにもかかわらず、平成**10(1998)**年に就職に係る差別身元調査事件である「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」違反事件(※注4)が発覚しました。

この事件により、①条例に違反する部落差別調査の再発防止の必要性、②公正な採用選考や調査の観点から問題となる個人情報への取扱い、③全国的な広がりを持った規制やルールの必要性などの問題点が明らかとなり、労働省(現:厚生労働省)では、平成**11(1999)**年に職業安定法を改正施行し、求職者等の個人情報に係る取扱い(職業安定法第5条の4)を定め、個人情報の取扱いに関する労働大臣指針を公表しました。(p.81)

また大阪府では、大阪市と連携し、調査業界、経済界、労働界、学識経験者など幅広い関係者からなる「公正採用・調査システム検討会議」を平成**11(1999)**年11月に設置しました。「同会議」では、公正な採用選考のあり方、基本的な人権の尊重を導入した透明性の高い採用調査システムのあり方について検討を行い、平成**13(2001)**年3月に「公正採用・調査システムの確立に向けての提言」をまとめ、公表しました。この提言では、本冊「採用と人権」を基本的なガイドラインとして個々の企業ごとに公正な採用選考システムを確立していくことや、採用における応募者の個人情報の取扱いについては、個人情報の取扱いに関する労働大臣指針を遵守しなければならないことなどを基本理念の中で述べています。

しかし、平成**19(2007)**年には、土地調査において同和地区の所在など差別につながる調査をおこなっていた事実が発覚しました。このため、条例改正を行い新たに「土地調査等」を行う者を規制の対象に加え、平成**23(2011)**年10月から施行しています。

(4)「部落差別の解消の推進に関する法律」の施行と公正採用選考の歩み

このように「公正採用選考の歩み」は、同和問題の解決に向けた取組みの中で進められてきたともいえます。

そのような中、平成**28(2016)**年12月16日、「部落差別の解消の推進に関する法律」(p.100)が施行されました。この法律には、現在もおお部落差別が存在すること、部落差別は許されないものであるとの認識の下に、これを解消することが重要な課題であることとされています。

今後とも、同和問題をはじめ広く人権課題の解決のために、企業・行政などが協同して、差別につながらない公正な採用選考システムを確立していくことが必要です。

※注1 「公正採用・雇用促進会議」

「公正採用・雇用促進会議」は、関係行政機関、関係団体、学識経験者等により構成され、就職差別撤廃に向けて、企業に対する啓発・指導、採用選考や雇用促進のあり方等について研究・協議しています。

また、「公正採用・雇用促進会議」の中には、より具体的な研究協議を進めるために、中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会、大学等専門委員会等が設置されています。

※注2 「部落地名総鑑事件」

全国の同和地区の地名、所在地、世帯数、職業などが記載された差別図書の存在が昭和**50(1975)**年**11**月に匿名の投書によって発覚して以降、同種の図書**8**種類が確認されています。企業を中心に、病院や学校等**220**を超える団体が購入していたことがわかり、国会でも取り上げられるなど全国的に大きな社会問題となりました。

また、平成**17(2005)**年**12**月、平成**18(2006)**年**1**月にも、大阪市内の興信所において新たに同様の差別図書が保有されていたことが判明しました。

※注3 「大阪同和問題企業連絡会」(現:「大阪同和・人権問題企業連絡会」)

「部落地名総鑑事件」を契機として、「企業の立場から同和問題の解決に資する」ことを目的に昭和**53(1978)**年に結成された企業の連絡会。部落差別をはじめとするあらゆる差別をなくすための啓発活動を展開するとともに、同和地区出身者の雇用促進の課題に取り組むなど幅広い活動を展開しています。

※注4 「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」違反事件

平成 **10(1998)**年7月に、府内の調査業者2社が、企業から依頼された応募者の調査に際して、条例に違反した部落差別調査を行っていたことが発覚しました。また、当該調査会社は、「思想」「宗教」「家族の状況」など公正な採用の観点から問題となるおそれのある事項について収集・報告したり、この調査会社との取引関係のあった企業の中にもこうした事項を依頼していたり、依頼していなくても問題意識なく報告を受け取っていた企業もあったことが判明しました。さらに、調査業者に応募者の情報を提供する際、履歴書の写しをFAX等で提供している企業が多数あるなど、大阪府個人情報保護条例の趣旨が十分尊重されていなかったことも判明しています。

公正採用選考の歩み（同和対策審議会答申一部落地名総鑑事件—今日に至るまで）

年	事件・出来事	統一応募用紙の流れ	雇用促進会議の流れ	その他の取り組み
1965 (昭和40)	同和対策審議会答申	全同教第1回「進路保障協議会」で就職差別事件が多数、報告		
1967 (昭和42)			「同和地区出身者雇用促進連絡会」発足	
1968 (昭和43)	「同和地区新規学卒者の職業紹介」に関する求人者指導の通達（労働省）			
1969 (昭和44)	「同和対策特別措置法」制定 大阪府同和対策審議会答申			
1970 (昭和45)		「大阪府統一応募用紙」の策定		
1971 (昭和46)	国家公務員身元調査差別事件	「近畿統一応募用紙」の策定	「同和地区出身者雇用促進会議」発足—「中学校進路保障専門委員会」「高等学校等進路保障専門委員会」「他府県関係専門委員会」設置	
1973 (昭和48)	国家公務員採用試験の改善	「全国統一応募用紙」の策定 新規中卒「職業相談票」改正		
1974 (昭和49)		「JIS規格履歴書」の改訂		
1975 (昭和50)	部落地名総鑑事件発覚 労働者名簿記載内容の改善（労働省）			
1976 (昭和51)	「部落地名総鑑」購入企業糾弾会 労働大臣—部落地名総鑑事件により上場企業 1800社に就職差別解消に向けた要請書簡			
1977 (昭和52)				企業内同和問題研修推進員制度（現：公正採用選考人権啓発推進員制度）発足—100人以上
1978 (昭和53)				「大阪同和問題企業連絡会（同企連）」結成 企業内同和問題研修推進員制度—30人以上に改定
1980 (昭和55)	「同和地区新規大卒者の就職の機会均等の確保」についての通達（労働省・文部省）			
1981 (昭和56)	労働大臣「就職差別撤廃親書」を企業に発信		同和地区出身者雇用促進会議—職業訓練専門委員会（後に職業能力開発専門委員会）設置	人権・同和問題企業啓発講座開始（大阪） 「大阪府下大学等就職問題連絡協議会」結成 「大阪企業同和問題推進連絡協議会（現：企業人権協）」結成
1982 (昭和57)	地域改善対策特別措置法制定		同和地区出身者雇用促進会議—大学等専門委員会設置	「就職差別撤廃月間(6月)」設定
1983 (昭和58)		新規大卒者用統一応募用紙（モデル様式）策定		
1985 (昭和60)	「大阪府部落差別調査等規制等条例」制定（10月1日施行）			
1987 (昭和62)	地域改善対策特定事業に係る財政上の特別措置法制定			企業内同和問題研修推進員制度—25人以上に改定
1997 (平成9)	人権擁護施策推進法施行			企業内同和問題研修推進員制度—公正採用選考人権啓発推進員制度に名称変更
1998 (平成10)	大阪府部落差別調査等規制等条例違反事件発覚			
1999 (平成11)	大阪府部落差別調査等規制等条例違反事件により、労働大臣・大阪府知事が経済・業種団体に就職差別解消に向けた要請 職業安定法改正—「個人情報の取扱いに関する労働大臣指針」施行			大阪府「公正採用・調査システム検討会議」設置 「在阪経済五団体・同和人権問題連絡協議会」設置
2000 (平成12)				公正採用選考人権啓発推進員制度—大阪府・大阪労働局との併設制度として実施
2001 (平成13)				公正採用・調査システム検討会議—「公正採用・調査システムの確立に向けての提言」公表
2002 (平成14)	地域改善対策特定事業に係る財政上の特別措置法が期限切れ		「公正採用・雇用促進会議」に改称し再発足	「大阪企業同和問題推進連絡協議会」から「大阪企業人権協議会」に名称変更
2003 (平成15)		「公正採用選考人権啓発推進員制度の活性化方策」研究部会報告 「中学校進路保障専門委員会」「高等学校等進路保障専門委員会」 「職業能力開発専門委員会」の三専門委員会を統合し、「中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会」を設置		新任・基礎研修/現任者研修の実施 「大阪同和問題企業連絡会（同企連）」から「大阪同和・人権問題企業連絡会」に名称変更
2004 (平成16)		「大学等卒業者の就職実態の把握と公正な採用選考を実現するための対応」研究部会報告 問題事象に対する解決方策等検討会報告		
2006 (平成18)		「企業内人権研修を支えるシステムづくり」研究部会報告		
2007 (平成19)	差別につながる土地調査の事実が発覚			大阪企業人権協議会「社内人権研修等支援事業」開始
2009 (平成21)			「他府県関係専門委員会」を「中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会」に吸収統合	
2011 (平成23)	「大阪府部落差別調査等規制等条例」を一部改正（10月1日施行）			一般社団法人公正採用人権啓発推進センター設立
2016 (平成28)	「部落差別の解消の推進に関する法律」施行			