

2020年10月9日

厚生労働大臣
田村 憲久 様

公益社団法人 全国人権教育研究協議会
代表理事 野口 誠也



就職差別の撤廃ならびに人権確立をめざす保育に関する要請

全国同和教育研究協議会は、被差別部落の子どもたちの保育・教育、ならびに就職の機会均等を完全に保障することを部落問題解決の最重要課題と位置づけ、部落問題をはじめとするあらゆる人権問題の解決をめざす教育の研究実践に取り組んできました。その取組は、日本における人権教育の基底を築いてきたと考えます。その歴史を引き継ぐ私たち全国人権教育研究協議会（以下、全人教）は、「差別の現実から深く学び、生活を高め未来を保障する教育を確立しよう」をテーマとして、すべての子どもたちの自己実現と社会参画の保障に向けて研究実践に取り組んでいます。その公益性から、2009年6月に一般社団法人として、2011年12月には公益社団法人として内閣府より認定を受けました。

就職差別撤廃と就職の機会均等の取組に関して、貴省ならびに各関係機関・団体の努力によって、問題の解決が徐々に図られてきました。とりわけ、1973年に「全国高等学校統一用紙」（以下「統一応募用紙」）が制定され、1977年に貴省が各事業所に「企業内同和問題研修推進員」を設置したことは、採用選考時における差別選考をなくしていくうえで、大きな力となるものでした。

しかしながら、採用選考時の「健康診断」、内定後の不適切な書類提出、一方的な内定取り消しなど、子どもたちの自己実現や社会参加に係る課題は山積しています。また、採用選考時に住まいや家族構成を尋ねるなどの「就職差別につながるおそれがある14事項」（以下、14事項）に違反する事例は多く報告されています。公正な採用選考に向けての取組は、「部落差別の解消の推進に関する法律」の趣旨・意義を踏まえ、さらに実効あるものとしていく必要があります。

また、今年新型コロナウイルス感染に関わる状況は、人権に関わる様々な課題を提起しました。

つきましては、貴省のこれまでの就職差別撤廃や就職の機会均等の権利の保障ならびに人権確立をめざす保育に対する真摯な取組に敬意と感謝の意を表しますとともに、子どもたちの未来にかかわる諸課題の解決のために下記の諸点について積極的な措置を講じられるよう要請します。

言 己

I 「統一応募用紙」制定の趣旨徹底と、就職差別撤廃のための方策に関して

全人教と全人教に加盟する各都府縣市団体は、これまで新規高卒就職生徒の「受験報告書」集約の取組を中心に実態調査を行ってきました。そうした調査結果には、面接や提出書類にかかわる「14事項」違反事例が依然として数多く報告されています。また、「統一応募用紙」を使用していない企業が多数あることも明らかになっています。2019年5月15日に発表された日本労働組合総連合会による「採用選考に関する調査2019」でも、多くの違反事例があることが明らかになっています。就職差別の撤廃をはかるため、以下のことについて、現行制度の改善と公正採用選考システムの確立を要請します。

- 1 「統一応募用紙」が果たしてきた役割と意義について見解を明らかにしてください。採

用選考に関して「統一応募用紙」が使われていない実態も報告されています。日本労働組合総連合が2019年4月にインターネットによって実施した「就職差別に関する調査2019」によれば、最終学歴が高校卒業の人の内、統一応募用紙以外の応募用紙の提出を求められた人の割合は32.2%になっています。さらに、公正採用にかかわる違反事例が非常に多いことが報告されています。

貴省では、新規学卒者に対する採用選考の実態と問題点をどのように把握されているのかを明らかにしてください。

- 2 労働局、ならびに公共職業安定所（ハローワーク）を通じて、「統一応募用紙」の使用とその趣旨を徹底してください。また、「14事項」違反企業に対する、行政指導を徹底してください。
- 3 「14事項」では、「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」の実施は就職差別につながるおそれがあるとされています。しかし、健康診断（とりわけ血液検査、尿検査、色覚検査等）が行われている実態が依然として報告されています。一方、健康診断は実施されなかったものの、面接などで「既往症」や「服用している薬」などを尋ねるといふ事例もあります。違反項目に「既往歴等」を追加することも検討ください。
- 4 貴省は2001年に出された「雇入時健康診断項目の改正について」の中で「色覚検査の廃止」を明確にされていますが、一部業種においては採用選考時において色覚検査をしている現状があります。しかも、その検査方法は多く「石原式検査表」を使ったものだと聞きます。石原式検査表はスクリーニングテストであり、応募者が当該業種の業務に不適合であるのかどうかの判定には適していないことは広く知られたことですが、色覚特性の判定に使われていることは、憲法に保障された職業選択の自由を奪うことにつながります。こうした事例に関する貴省の把握状況および今後の方策について明らかにしてください。
- 5 「統一応募用紙」等履歴書における性別欄については、男女雇用機会均等法第5条の4で性別による募集・採用における差別が禁止されていることから削除すべきです。貴省が推進する「職場におけるダイバーシティ推進事業」に関する報告書「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」(2020年3月発行)においても「自社のエントリーシートに性別欄を設けていない」ことを重要な視点として例示されています(p.34)。また、自治体の職員採用試験の受験申込書から性別欄を削除したり「任意項目」にしたりする動きも広まっています。公立高校受験の出願書において性別欄削除が広がってきています。さらに、本年、近畿高等学校統一用紙から性別欄が削除されました。これまでも「統一応募用紙」・調査書にかかわって、性別欄や写真の削除、「課程名」欄や「身体状況」欄の削除や改善等について文部科学省や全国高等学校長協会とともに協議をと要請してきましたが、「統一応募用紙」からの性別欄の削除を要請いたします。
- 6 大学・短大・各種専修学校等の学卒者の就職選考について
 - (1) 日本経団連はこれまで公平・公正な採用の徹底や正常な学校教育と学習環境の確保に取り組むとして、「採用選考に関する指針」を策定してきましたが、2021年度以降に入社する学生については廃止することを決定し、新ルール策定を政府に委ねました。検討する連絡会議は貴省・文部科学省そして内閣官房で構成されています。貴省の今後の取組について明らかにしてください。
 - (2) 貴省の「公正採用選考をめざして」に示されている「14事項」は、大学等の学卒者

の採用選考の際にも守られなければならないものですが、その内容について、大学の教職員や学生が知る機会が十分にあるとは言えない状況にあります。「14事項」を含む公正採用選考についての学習教材や資料の作成・配布が求められます。大学・短大・各種専修学校の教職員と学生が、「14事項」を知る機会を保障する施策について明らかにしてください。

- (3) 企業が独自に使用しているエントリーシートの記載項目として、本籍地や家族構成について尋ねる事案が報告されています。各事業所が使用するエントリーシートについての現状把握と今後の施策を明らかにしてください。
- (4) 大学・短大・各種専修学校等の学卒者の就職選考における応募用紙には「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」が定められていますが、「統一用紙」とはなっていません。これは、「14事項」にふれない範囲での変更が可能とされている応募用紙ですが、公正採用選考に向けての「統一用紙」として制定されることを要請します。

7 求人票（高卒）について

- (1) ハローワークシステムの更改により、「新規高卒、大卒等の求人票の記載項目についての見直し」がされました。『労働条件等』の「毎月の賃金の合計欄」「控除額合計欄」「手取り額欄」等をはじめ、『選考』や『求人連絡・推薦数と採用離職状況』などいくつかの項目が削除されています。また、『仕事の情報』の「仕事の内容」「就業場所」欄をはじめいくつかの項目で、文字数の削減がされています。これは、生徒たちが企業選択するための重要な情報が削除・削減されたということです。さらに、過重労働・違法労働を隠すことにもつながり、応募者の不利益につながります。
- (2) 2012年の改訂で、求人票（高卒）の「応募前職場見学」欄が「補足事項・特記事項」から「会社の情報欄」に移ったことで、応募前職場見学が、選考の一部として扱われている例が報告されていましたが、今回の改定では、「応募・選考」の欄に移されており、現に応募前見学の場で不適切な質問がされたり見学者への利益供与の場となっていたりする事例が報告されています。これは、危惧されていました「応募前の選考」であり、公正採用選考とは言えない事例です。貴省はこの事実を把握されていますか。また、この点についてどう考えておられるのかを明らかにし、今後の対応方針をお示しください。

II 企業内における部落問題をはじめとする人権問題に関する啓発・研修の推進に関して

「就職差別に関する調査2019」によれば、最終学歴が高校の人の場合、「統一応募用紙以外の応募用紙の提出を求められた人の割合」は32.2%と2016年の調査14.5%より増えています。「戸籍抄本の提出を求められた人」は19.4%で、2016年度の調査16.0%より増えています。また、面接時の質問で、家族構成39%、本籍や出生地32%など、違反質問がかなりの割合でなされていることなどが明らかになりました。

貴省発行の「公正な採用選考をめざして」（令和2年度版）によると、「公正採用選考人権啓発推進員」が選任されている事業所は18.3万（2018年度末）で、100人規模以上の事業所における推進員設置率は96.4%であるとされています。企業内での啓発・研修（雇用主や管理職を対象にしたもの・従業員を対象にしたものそれぞれの）の実施状況とその内容を明らかにしてください。

また、上記の調査結果と合わせて考えますと、企業の公正採用選考の場において「公正採用選考人権啓発推進員」の役割が十分に機能していないのではないかと思います。この点についての見解と、この状況の改善のために、貴省がどのような取組をされているかお教えください。

Ⅲ 「職業安定法」の適用を受けない求人活動に関して

「人権教育・啓発に関する基本計画」は「人権にかかわりの深い特定の職業に従事する者に対する研修等」にふれ、自衛官、入国管理関係職員、警察職員等への研修の必要性を強調しています。これに関連して以下のことを要請します。

- 1 自衛官、入国管理関係職員、警察職員や、これに準ずる各種職員の採用選考にあたっては、公正採用選考の徹底が図られるよう関係機関に働きかけられることを引き続き要請します。特に、自衛官採用において不適切な願書・調査書の提出および面接等が行われている実態が多く指摘されています。差別選考を排除するために確認されてきた諸事項が厳守されるように、関係機関に働きかけてください。
- 2 教職員、都道府縣市町村職員やこれに準ずる各種職員の採用選考にあたって、不適切な応募書類の使用及び面接等が行われないよう貴省として働きかけてください。

Ⅳ 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約(ILO111号条約)早期批准に関して

ILO111号条約は、雇用及び職業における、人種、皮膚の色、性、宗教、政治的見解、国民的出身又は社会的出身に基づく差別待遇の除去を目的としていますが、日本政府はいまだに批准していません。ILO111号条約の早期批准と「雇用差別禁止法(仮称)」の制定、ならびに就職差別の被害者に対する救済制度に向けた貴省の現状把握と今後の取組についてお教えください。

Ⅴ 子どものいのちとくらしを守る制度の充実に関して

低学力、不登校、いじめ、被虐待、高校中退の子どもなど、生きること、学ぶことにおいて困難な状況に追い込まれている子どもたちが数多くいます。子どもたちの厳しい実態の背景には、家庭等が抱え込まされたさまざまな課題があります。また、今般の新型コロナウイルスに係る状況の中で、厳しさは増しています。家族や親に対する支援制度を充実していくことは、子どものいのちとくらしを守るために欠かせないことです。

以下の事項について要請します。

- 1 生活保護世帯に生業扶助として高等学校等就学費が給付されるようになっていますが、その実施の現状についてお示しください。さらに、中学校、高等学校へこの制度の周知を図り、福祉事務所が中学校、高等学校と連携して子どもの進路保障の取組がすすめられるよう、働きかけをお願いします。
- 2 児童虐待が頻発し、死に至る事例も数多く発生しています。把握されている現状と、今後の防止についての貴省の施策とその進捗状況をお教えください。
- 3 厳しい生活実態や虐待の増加により、児童相談所の重要性が非常に高まっています。しかし、児童相談所の数やその職員数が、支援の必要な子どもに対して全く不足している実態があります。また、その職務の専門性をどのように担保していくかという課題があります。

貴省におかれては、児童相談所の不足、職員の専門性の向上と職員の不足について、どのように状況を把握されていますか。また、この状況の改善のためにどのような施策がされているのかお教えください。

- 4 日本の相対的貧困率、とりわけ子どもの貧困率並びにひとり親家庭の貧困率は、2018年時点でも13.5%、48.1%と依然として高い割合になっています。「子どもの貧困

対策の推進に関する法律」に基づいて策定された「子供の貧困対策に関する大綱」が2019年6月に改正されていますが、この大綱に基づいて取り組まれている貴省の施策とその効果について明らかにしてください。

- 5 新型コロナウイルスの状況への貴省の緊急対応施策として、貧困対策としてされた取組について明らかにしてください。

VI 人権確立をめざす保育の充実に関して

全人教は、子どもたちの将来を見通した進路保障の取組の一環として、乳幼児期を、将来にわたって生活を切り拓いていくための育ちの基礎を形成する大切な時期と捉え、保育・教育の充実と創造に取り組んできました。そして、保育所や地域機関等と連携しながら、一人ひとりの子どもの生活に迫り、差別や貧困を背景に将来の展望を見出せずにいる子どもや親の事実を明らかにしてきました。子どもたちの将来が生まれ育った環境等によって左右されないために、乳幼児期の保育・教育について、以下のことについてお教えてください。

- 1 2018年度から施行されている改定保育所保育指針においても、保育所の役割の第1項目として「子どもの最善の利益を考慮」することを掲げ、保育の目標の一つとして「人との関わりの中で、人に対する愛情と信頼感、そして人権を大切にすることを育てる」ことを掲げています。保育所保育指針も含めて保育の充実にもむけておたずねします。
 - (1) 保育の目標に基づく保育・教育が実践できるための職員の資質向上が求められています。しかしながら、保育所等を管轄する自治体担当課の中には、十分な指導体制がとられていない状況がみられ、各保育所・各職員の自主的な研修に頼るしかない実態もあります。貴省からの自治体や保育所等への支援体制の充実が図られることをお願いします。
 - (2) 保育現場の世代交代がすすんでいます。人権保育・解放保育が培ってきた成果について貴省の見解を明らかにするとともに、地域の人権課題を捉え、一人ひとりの子どものくらし、家庭や地域の実態に応じた保育を実施するための職員研修の充実をお願いします。
 - (3) 保育の現場では、一人一人の子どもに対応した養護が必要とされています。しかし、実態は保育士の勤務条件が悪く保育士不足問題があります。子どもの人数に対する保育士配置基準の拡充をお願いします。
 - (4) 保育所保育指針の改定にあたっては、「保育に関わるねらい及び内容」については従来の5領域（「健康」「人間関係」「環境」「言葉」「表現」）でまとめておられますが、特に「環境」の内容において、従来なかった「日常生活の中で、我が国や地域社会における様々な文化や伝統に親しむ」や「保育所内外の行事において国旗に親しむ」などの項目があげられています。その改定のねらいについてお教えてください。
- 2 子どもたちのなかには、専門的な知識が必要な症状のある子どももいます。全ての子どもたちが、安心して園・所に通うためにも、看護師等専門的な資格のある人、家庭支援推進保育士、カウンセラーなどの人的配置の充実をお願いします。
- 3 「同和対策事業特別措置法」以来取り組まれてきた同和保育所の成果を引き継ぎ、保育所が「地域の子育て支援センター」としての機能を発揮するための施策と、子育てに対する支援の拡充を要請します。また、家庭支援推進保育士の加配を継続してください。

以上