

2021年10月27日

厚生労働大臣  
後藤 茂之 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。

さて、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。

就職差別撤廃と就職の機会均等の取組では、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、世界的な新型コロナウイルス感染症拡大は、日本社会においても人権に関わる様々な課題を提起しました。

こうした状況を踏まえ、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。

### 記

#### 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県市団体は、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採用選考に係る実態調査を行ってきました。その調査結果には、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。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。また、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」の使用とその趣旨の徹底を要請します。
- 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。「14 事項」の徹底及びその趣旨に反する事例についての調査及び指導を要請します。
- 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が「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状況に基づいた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、昨年、近畿高等学校統一用紙の履歴書から性別欄が削除されました。これまでも「統一応募用紙」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) 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の実施を要請します。
  - (2) 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の実施を要請します。
  - (3) 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ました。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。削除された項目は応募者にとっては重要な情報であり、応募者の不利益につながります。削除された項目を含む改定を要請します。

(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、2020年の改定では、「応募・選考」の欄に移されており、現に応募前見学の場での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引き続き報告されています。これは、危惧されていました「応募前の選考」であり、公正採用選考とは相容れない事例です。

応募前職場見学は企業と応募者をつなぐ役割を果たす重要なものですが、決して選考の場とされてはなりません。求人票の変遷の中で、「応募前職場見学」が「補足事項・特記事項」から「会社の情報欄」そして「応募・選考」の欄へ移行されてきたことが、「応募前職場見学」の場が選考の場にされている事例につながっていると考えられます。

「応募前職場見学」を選考の場としてはいけないという指導の徹底とその旨を示す求人票の改訂を要請します。

## 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

職業安定法では、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などの収集が原則として禁止されています。採用選考時に戸籍謄抄本の提出を求めることや、合理的な理由なく一律的に健康診断書の提出を求めることは認められていません。しかし、「就職差別に関する調査2019」によれば、「採用試験に際し、戸籍謄(抄)本の提出を求められた」は19.4%、「採用決定前に健康診断書の提出を求められた」は48.6%にのぼることが報告されています。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報告されています。

貴省発行の「公正な採用選考をめざして」（令和3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18.8万（2019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96.2%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考えられます。この点についての見解と、この状況の改善への方策を要請します。

## 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、都道府県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）に関して

IL0111 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。IL0111 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 SDGs に係る貴省の取組について

2016 年に SDGs 推進本部が設置され取組が始まり、現在は「SDGs アクションプラン 2021」が公表され、国も企業も一体となって取組を進めつつあります。貴省の SDGs の取組についてお教えください。

#### VI 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感染症拡大に係る状況の中で、厳しさは増えています。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。2020 年度は全国の児童相談所が対応した児童虐待件数が集計開始から初めて 20 万件を超えました。新型コロナウイルスの直接的な影響は見られなかったとしながらも、貴省は「明確な因果関係は分からないが、引き続き注視していく」と発表されました。新型コロナウイルスとの関連性も含め、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を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。

## Ⅶ 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要請します。

- 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つとめておたずねします。
  - (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要請します。
  - (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要請します。
  - (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要請します。
- 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要請します。
- 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の継続を要請します。

以 上