

この講演録は、11月21日(月)～12月2日(金)まで
WEB配信で実施されたセミナーでの講演をもとに、主催
者(長崎県)が取りまとめたもので文責は主催者にあります。

令和4年度企業人権啓発セミナー講演録

公正採用の実現 —就職差別撤廃の取組みに学ぶ—

近畿大学名誉教授

奥田 均

— 目 次 —

- [1] はじめに
- [2] 野放しの就職差別
- [3] 就職差別撤廃への取組みは「統一応募用紙の策定」から開始された
- [4] 統一応募用紙の趣旨の拡大
- [5] 取組みに冷や水を浴びせかける「部落地名総鑑」差別事件の発覚
- [6] 「部落地名総鑑」差別事件があぶり出した企業の根深い差別体質
- [7] 「入り口」における差別問題から企業の差別体質の改善へ
- [8] 雇用平等へ続く歩み

[1] はじめに

お手元に資料があると思いますが、「公正採用の実現ー就職差別撤廃の取組みに学ぶー」ということで、約1時間お話をさせていただきたいと思っております。7枚物の大変長い資料になって恐縮ですが、その1枚目の「はじめに」というところに私が話をするに当たっての問題意識を書いておきます。大事なところですので、このまま読み上げたいと思います。

「はじめに、差別撤廃をめざす制度の一つ一つには、かならずその発端となる出来事があったはずであり、その出来事を「許せない！」と声を上げた「当事者」がいた。就職における差別撤廃の歩みも例外ではない。とりわけ困難を強いられている「当事者」にあつては、人一倍成就したいと願わずにはおれない就職にあつて、差別への告発はまさに「血の叫び」であったと言えよう。公正な採用選考の歴史とは、こうして差別に立ち向かった当事者と運動の仲間の足跡であり、同時に「会社という困難」「行政という厚い壁」の中でその訴えに何とか応えようと勇気を発揮した人々の記念碑である」。

今日は、これまでの公正採用の実現に向けた歩みをお伝えしたいと思っておりますが、この歴史を作り上げたかけがえのない一人一人の方がおられた。その方々の思いに心を馳せながら先輩たちの歩みを一緒に振り返ってみたいと思っております。

[2] 野放しの就職差別

一つ目は野放しの就職差別、明治に近代の民間企業が出来て以降、ざっくり言いますと1960年代、1964年には前の東京オリンピックがありましたし、部落問題で言えば1965年に同和対策審議会の答申が出ましたが、あのころまでの日本の企業と言いますか、日本の資本主義の歩みは、私は逆に言うと就職差別の歩みであったと総括しても間違いではないと思っております。ここに一冊の本があります。1976年に大阪府の労働部が発行しました『同和問題学習資料』という企業の方々配る啓発資料の冊子であります。この冊子の中には、今申しました1960年代当時の生々しい就職差別の実態の例がたくさん載せられています。そのうちの三つほどを例示として書き出してきました。

(1) 1969年に発覚した大手生命保険会社の親展文書

1969年に発覚したある大手生命保険会社の事案であります。学校の就職指導教員の先生に人事部名による「ご推薦（女子）いただくに当たってのお願い」という親展文書が送られてきたわけがあります。その親展文書にどのようなことが記載されていたか、「当社が女子職員として、どのような人物を求めているかについてご案内申し上げます。家庭の職業が安定し、世間並みの収入・・・4～5年経って適齢期には退社、結婚するという、普通一般的な考えをもった家庭・・・母またはこれに準ずるものが家事担当者・・・本人はもとより家族の健康に重大な既往症、現症がある時も好ましくありません（結核、精神神経系疾患などを列記）・・・戸籍面で説明を要する点があるときには、ご面倒ですが予めお申出ください・・・なおこれは就職担当の先生以外、一般には発表されないようお願いいたします・・・。戸籍面で説明を要する、つまりは部落出身者を指すわけですが、これ以外にも、このような女子社員を求めているということを文書で送りつけているわけがあります。

(2) 1966年発覚の「抱き合わせ差別求人」

1966年に発覚しました、いわゆる「抱き合わせ差別求人」と呼ばれた事案であります。「男子

I・Q120以上、女子I・Q115以上の容姿の美しい人」を世話してもらえれば、「先生方がお困りになっているのではないかと思います精薄児、身体障害者、第〇〇人の子弟や部落民の御子弟」を知り合いの事業所に斡旋すると求人案内を27府県に送っていた印刷会社がありました。文中に出てきます「精薄児」とは、これは差別的な表現であるとして現在では知的障害と表現が改められていますが、知能指数の高い、さらに女子の場合には容姿が美しいという基準を設けて、そういったいわゆる企業の求める人材を斡旋してくれた場合には、障害者や部落の子どもたちを自分の知り合いの会社に紹介するからという、このような抱き合わせ差別求人の事案であります。

(3) 1967年発覚の身元調査差別

さらに、1967年に発覚した身元調査差別では、従業員3千名近い大手電池会社は採用する旨を学校に連絡しておきながら、自宅への訪問調査、身元調査ですね。その結果、「そのような地域からは採用しない」、つまり、ここが被差別部落であったわけですが、「採用しない」と一転して不採用にした。「いちいちの批判さえ大儀である」と書きましたが、あきれんばかりのしかも堂々とした就職差別が、1960年代当時の日本社会に面々と繰り返されていたわけであります。

[3] 就職差別撤廃への取り組みは「統一応募用紙の策定」から開始された

(1) 「社用紙」は差別だ！

このような現実に対する就職差別撤廃の取り組みは、まずは採用選考の入口である統一応募用紙の策定という課題から開始をされました。統一応募用紙とは、現代ではあまり聞きなれないかも知れませんが、当時就職戦線の主流は新規高卒者でありました。その新規高卒生の企業に提出する一般的に言う履歴書を応募用紙として、ここに書いているわけです。この応募用紙は「社用紙」という形でそれぞれの企業が勝手に作っていたわけでありました。身上調査書などと呼ばれていた会社独自の応募用紙です。例えばどんなものかということを知っていただくために、資料のP5～7をご覧ください。

「身上調査表」という形で、これは高卒生用ではなく、1970年代半ばに使われていた実際の応募用紙です。私が大学4年生の時に就職しようと思って取り寄せた、身上調査表の現物であります。もちろん、このような会社に私は応募しなかったわけですが、どんなものかという実例を見てもらった方が分かりやすいと思ひまして、記念に取っていたことが幸いしまして、こうして資料として記載した次第でございます。

身上調査表の1頁(資料の5頁)に応募者、大学の学部、名前などがあり、自分の性格についての評価点があり、真ん中あたりを見ていただきますと信仰する宗教、自分は何宗で家は何宗、宗教についてどう考えるのかなどということが書かれていました。その次の6頁が、家族欄であります。見開き2頁にわたって記載が求められているわけでありました。左に家族との続柄、父・母・兄弟姉妹・その他とありますが、その他の下に※の1番目として「父母については、実、養、継の該当の箇所を○で囲み」とあります。「実」と言うのは、これは「実母・実父、実際の産みの親」ということであります。「養」は、養子縁組をしてその下での父親・母親、「養父・養母」であります。「継」というのは、例えば両親が何らかの事情で離別した、離婚をした、自分は母親について、その母親が別の男性と再婚をしたとなりますと、母親は実母であります再婚した結果生じた新しい父親は継父ということになります。両親との血縁関係をここで明示せよということをお求めているわけでありました。その下の兄弟姉妹についてでありますけど、これはその配偶者についても記入し、「続柄に、義兄、義姉のように

記入せよ」とあります。

さらに、右の一覧の下の※3を見てもらいますと、家族の中で死亡した方がいた場合は「生前の職業や学歴も記入せよ」とまで求めています。そして、それぞれの家族について名前・満年齢はもちろんのこと、職業の欄ではどのような職業についているか、月平均の月給はいくらか、卒業学校、家族全員の学歴、健康状況、病気の場合には既往症について、さらに亡くなった方は「生前の職業や学歴も書け」と言われた、亡くなった家族については死亡年齢や死亡原因、どういう理由で亡くなられたのか書けと求められています。下段の方は資産の欄がありまして、動産・不動産、預貯金がいくらかということと、宅地や田畑が評価額にしていくらかの不動産があるのか。さらに右を見ていただきますと、父母の住所ということで住居区分、お父さんお母さんがお住いの家は持ち家か社宅か間借かアパートか、何室あって畳がどれくらいあって、家賃はいくらかなどが求められているわけでありまして。そして、最後の7頁、見取り図を書けと、自分の住んでいる所だけではなく父母の住所を書けということが、記載されているわけでありまして。そして最後に、記載事項は事実と相違ありませんということです。当時1970年代後半であります。4年生大学の4回生でありました私が直面した身上調査表の現物です。これが特にひどいという例ではなくて、同じようなものが一般的に使われていました。

こうしたもので、このどこにも、「部落出身者はお断りです」などということは書かれていませんが、差別の結果、厳しい生活実態を余儀なくされてきた被差別の子どもたちは、この履歴書を正直に書くと、父親の職業、家の収入、家族の学歴、家の資産、そんな差別の実態の赤裸々な姿を正直に書くと、それだけではねられてしまう。土俵にさえあがれずに敗退していかざるを得なかったわけでありまして。もちろんこれは部落の子どもたちだけではありません。在日外国人の子どもや母子家庭・父子家庭の子どもたち、様々な事情で厳しい生活実態に置かれた子どもたちが自動的に排除されて行くような履歴書が横行していたわけでありまして。「社用紙は差別だ」、当時の部落解放運動はこう捉えたわけでありまして。野放しの就職差別の事件で紹介をした、このような突発的な個別の就職差別事件だけではなくて、ごく普通に多くの企業が使っている履歴書そのものが差別だ、被差別当事者、困難を抱えた子どもたちを排除する機能を有しているということを見抜いたわけでありまして。

(2) 1953年、全国同和教育研究協議会の結成

1953年、全国同和教育研究協議会という学校の先生方が同和教育を推進する組織を全国規模で立ち上げた年でありまして。現在の全国人権教育研究協議会が結成されました。そしてその全同教は、「進路保障は同和教育の総和だ」と、社会の入口のこの壁に生徒たちとともに全国の先生たちが立ち上がって行かれたわけでありまして。同和教育、人権教育を一生懸命してもその社会の入口でこんな差別があったのではたまったものではない、進路保障が同和教育の言わば総和として捉えなおされ、1965年に第1回の進路保障協議会が開催されて行く。こうした中で、この社用紙、履歴書の問題が大きく社会的にクローズアップをされて行くことになったわけでありまして。

(3) 1971年、近畿統一応募用紙の策定

やがて1971年に近畿で統一応募用紙が策定され、1973年には全国で統一応募用紙が策定されました。いわゆる現在の履歴書にほぼ近い、差別につながる項目を排除した応募用紙、しかもそれは個々の企業が独自に作るのではなくて、全国的に統一したものを使って生徒たちの人権を守ろうという所にまでに至ったわけでありまして。当時の労働省・文部省はそれぞれ通達を出しまして、企業に

「社用紙を廃止してください」「統一応募用紙を使ってください」と、統一応募用紙の徹底を求めるに至った。就職差別撤廃の取り組みの大きな一歩がここに築かれたわけであります。

[4] 統一応募用紙の趣旨の拡大

(1) 統一応募用紙以外の書類提出の禁止、面接における質問事項の是正、身元調査の禁止へ

統一応募用紙だけにとどまらず、その趣旨が就職の各分野に広がって行きます。「社用紙はやめてください」と労働省・文部省は通達を出しましたが、それに類するような自己申告書とか採用選考に当たって戸籍謄抄本を生徒たちから提出させるとか、そのような統一応募用紙以外の書類の提出を求めることを禁止して行ったわけであります。また、面接においても差別につながるような質問も是正するように、何を聞いてもいいという段階から差別につながる質問の是正という指導が行われ始め、さらには興信所や探偵所を使ってあるいは自社の社員によって身元調査をすることが禁止されて行きます。今では、採用選考に当たっての身元調査の禁止や面接における差別につながる質問の是正や戸籍謄抄本の提出を求めることは当たり前だという認識が共有されていますけど、当時初めてこういうことが社会的に言わば企業に働きかけられたわけであります。1970年代の半ばです。

(2) 「職業相談票（乙）」等の改正

1973年ですが、「職業相談票（乙）」これは、新規の中卒者用の応募用紙に当たるものであります。これも新規高卒者用の統一応募用紙に準じて改正されました。さらに知っておいただきたいのは、国家公務員の採用選考もこの時期によく改善されています。例えば、国家公務員の受験申込書における本籍地記載を都道府県までにしなさい、出生地欄を削除しなさい、戸籍謄抄本の不提出の実現ということになったわけであります。人事院による改正ということになります。逆に言いますと、このころまでは国家公務員の採用試験においても戸籍謄抄本の提出を求めるところがあり、本籍地が市町村町名地番まで受験申込書に記載しなければいけない状況であったということであります。1971年にはその下の「※」で書きましたが、国家公務員の採用試験における身元調査が発覚しています。これは関西であった事例ではありますが、当時は郵政省というのがあり、郵便局の様々な事業をやっていましたが、郵便局内務における採用選考において、郵政省郵便局が身元調査をしていたということが発覚をしております。自治省はこのような国家公務員の採用選考の改善をふまえて地方公共団体、都道府県市町村における公務員採用試験の改善も求め、公務員の採用選考における就職差別の撤廃も同時に動き出したわけであります。

さらに1974年には、JIS規格の文房具屋さん等で売っている市販の履歴書が改訂され、今日に近い改善されたものになって行きました。1975年には労働者名簿における本籍地記載を都道府県までにとりました。企業の方はご存じだと思いますが、労働基準法によりまして労働者名簿を備え付けなければならないとなっています。当時は、その労働者名簿の本籍地欄に町名地番まで詳細に書かれていました。それを都道府県までにとどめなさいという改善がなされ、すでに記載されている分については墨で抹消の作業をしてくださいとなったわけであります。後に労基局の臨検監督の際、監督のチェック項目としてこの労働者名簿の記載がチェックされるようになったのが、1975年のことでありました。労働者名簿、市販の履歴書、公務員採用試験、もちろん企業における統一応募用紙の使用、面接の改善など、このような入口における就職差別撤廃の取り組みは、新規学卒の戦線を中心に、学校の先生方と共同の中で怒涛の如く1970年代前半にかけて実現をしていったわけであり

ます。

[5] 取り組みに冷や水を浴びせかける「部落地名総鑑」差別事件の発覚

(1) 「部落地名総鑑」

ところが、こうした取り組みに冷や水を浴びせかけるがごとき差別事件が起こったわけでありませぬ。それが、「部落地名総鑑」差別事件であります。「部落地名総鑑」というのは、全国の被差別部落の所在地を一覧にして、〇〇県〇〇市〇〇町〇～〇丁目と、読んだだけでは一体これが何の住所録なのか意味が分からない中身でありましたが、こうした東北地方から南は鹿児島に至るまでの被差別部落の所在地一覧を記した図書が、1冊数万円の高値で主に企業に売りつけられていたという事件が発覚をしたわけでありませぬ。入口における、こんな頑張った取り組みをしている最中の出来事でありませぬ。

(2) 「部落地名総鑑」差別事件の発覚

1975年11月18日、これは現在でも分からないのですが、ある企業のある人事担当者から「わが社にこんなチラシが送られてきています。これ、問題ではありませぬか」という訴えと、購入案内のチラシの現物が同封され、部落解放同盟大阪府連合会に送られてきたわけでありませぬ。「部落地名総鑑」差別事件発覚の瞬間でありませぬ。解放同盟は、このチラシをもとにチラシを発行している企業関係者に出向いて現物を押さえ、この投書が事実であり、このような「部落地名総鑑」というものが現に存在するということを確認したわけでありませぬ。

(3) 続々と発見されて行く各種「部落地名総鑑」

そうして、どの会社へ送った、どの会社から注文があつて発送したということをつづる式に明らかにして行きました。やがてこれ1種類だけではなく、第2、第3の「部落地名総鑑」が同じようにして様々な発行所から企業へ送り付け、買われていたということが明らかになってきました。2頁の表が1989年の段階で、法務省人権擁護局がまとめた「部落地名総鑑」事件の概要でありませぬ。第1～第9の「部落地名総鑑」というのは、これはいちいち図書名を正確に言うと煩雑になりますので、発覚した順番に第1～第9とナンバーを付けた次第でございます。発覚時期は1975年11月19日から1978年まで続いています。発行所、販売の時期、販売価格、何冊作成されたのか、何冊実際に購入が確認されているのか、何冊現物が回収されたのかというようなことが書かれ、それぞれの「部落地名総鑑」の特徴として、第1の「地名総鑑」はタイプ印刷である。第2の「部落地名総鑑」は全国左翼高校教諭リストと抱き合わせ、セットである。あるいは第4の「部落地名総鑑」は大阪の日本共産党系組織情報と大阪の部落情報、さらには第5の「部落地名総鑑」は全国の部落の新旧地名や戸数一覧、第8の「部落地名総鑑」は部落の調べ方、主要産業なども記載をされていたわけでありませぬ。

(4) 大学生で遭遇した「部落地名総鑑」差別事件

私は、この1970年代、大学生でありませぬ。私自身が在籍していた大学もこの「部落地名総鑑」を買っていたということが発覚し、大学は大変な騒ぎになりました。病院が買っていたところもあります。もちろん大学も、私が在籍していたところだけではなく、複数の大学がこれを買ひ、就職に関わるところが使っていたということも後に出てくるわけでありませぬ。

(5) 第9、10の新たな「部落地名総鑑」

1989年、法務省はこの事件は終結した、ほぼ全容は解明されたとしていますが、2005年に先程の第9の「部落地名総鑑」、投書でコピーが送られてきたただけであったのですが、その現物が発覚をし、さらに2006年には第10の「部落地名総鑑」と、第8の「部落地名総鑑」の電子版コピー、当時はフロッピーディスクが回収されるということになったわけでありました。就職差別撤廃の取り組みに対する、まさに青天の霹靂と言いますか、冷や水を浴びせかけた事件でありました。

[6] 「部落地名総鑑」差別事件があぶり出した企業の根深い差別本質

(1) 第1の「部落地名総鑑」の作成者Tの証言

「部落地名総鑑」差別事件があぶり出したのは、実は就職差別というのは統一応募用紙問題に象徴される入口における採用面接だけの問題ではなく、みっちりとこびりついた企業の差別体質がなせる業である、問題は企業の根深い差別体質そのものだということが社会的に告発されたわけでありませぬ。第1の「部落地名総鑑」の作成者であるTさんは、後に解放新聞大阪版のインタビューで次のようにその作成の動機を語っています。

「わたしは1920年（大正11年）姫路に生まれました。当時は部落に対する差別はきつく、近くにあった部落の人々に、近所の人々はひどい差別用語をなげつけていた。・・・1941年に軍隊に入隊し、岡山の部隊で人事係の助手をやっていたが、その中でも部落差別は厳然として存在していた。たとえば、兵籍名簿の中で、部落出身者には、筆を逆さにして印をつけてありました・・・。1965年頃から興信所をやった。その中で、結婚に関する身元調べの99%までとって間違いないが、『血が混じると困る』『部落の人かどうか調べてくれ』ということであった。・・・企業の大半は、今でも身元調べを行っているし、特に管理職登用に際しては、厳しい身元チェックをしている。・・・発行の動機は、興信所をやっていた時『部落出身者かどうか』の依頼が多かったこと・・・」

あの戦争中でさえ、部落出身の兵士にはチェックが入っていた。戦争が終わって興信所をやっていた。その依頼の多くが部落出身かどうかをチェックしてくれということであった。特に企業の場合は管理職登用に関しても厳しいチェックがなされていた。それなら部落一覧の本を作ったら儲かるだろうということで「部落地名総鑑」の作成に着手していったんだと、彼は答えているわけでありませぬ。

(2) 企業の担当者の購入動機

購入した側の企業自身は、部落解放同盟の糾弾を受ける中で次々と当時の企業の差別体質の実態を告発され、明らかにして行くわけでありませぬ。例えば、A銀行の担当者はこう述べました。「周囲の人々や老人から部落はこわいものだとか教え込まれ部落に対する偏見を持っており、人事係長としてできれば採用に当たって同和地区出身者をチェックしたいという気持ちから購入しました」。B銀行の担当者は「企業、特に金融機関は会社の信用を重んじます。そこで人の採用にあたっては、資産があって、社会的に名声の高い家の子女を採用しようという採用方式を持っています。このことはうらを返せば、部落差別の結果、貧しく社会からも偏見で見られている部落民を採用しないということにつながっています。そこで、人事採用に当たってチェックしたいということで部落地名総鑑を購入しました」。私自身も糾弾会に参加をし、企業がこの事件を通じて続々と告白して行くその生々しい実態を目の当たりにした一人でありませぬ。

(3) 部落差別だけではない差別の実態

例えば、部落差別だけではなく、こんなことまで当時していたのかという一例として、C社とD社の例をあげています。部落差別だけではない差別の実態、C社は綿密な身元調査を第一次合格者に実施（日常生活態度、社会的風評、特定団体への加入、思想、信仰、血統内の遺伝的疾患、資産、生活状況、学費の出所、両親の生い立ちなど）、近所への聞き込み、あるいはそのうちの宗教でありますとか資産、学費はローンなのかそうでないのか、そんなことまで、さらには両親の生い立ちまで調べつくしていたわけであります。D社は、本社総務部保安課に身元調べの専門のスタッフを配置し、過去20年間に約6万人の身元調査を実施していた。専門のスタッフは地元警察OBを天下り先として採用していた。そんなふうな実態が次々と明らかになってきたわけであります。

(4) 部落出身の大卒者が応募にやってくることへの危機感

その社会的な背景として二つの事例を合わせてご理解いただきたいと思います。一つはこの時期、1970年代半ばぐらい、「部落地名総鑑」が発覚したこの時期、部落出身の大卒者がいよいよ企業に応募し始めていた時期であったということであります。このような差別的な認識を持った企業にとっては、部落出身の大卒者がうちの会社に入ってくるかもしれないという、いわゆる彼ら、彼女らにとっての危機感の反映だったのではないかと考えています。1965年に同和对策審議会答申がだされ、1969年にこの答申を踏まえ同和对策事業特別措置法という同和地区および同和地区住民の実態的な差別を改善して行くための特別対策事業が開始をされて行きました。

その特別対策事業の中に、高校や大学へ行く部落の子どもたちに奨学金制度を設けたわけであります。家の経済的理由によって高校への進学が困難な状況に置かれている。大学進学をあきらめなければいけない。あるいは兄弟のうち一人しか高校・大学への進学を認める余裕がない。そのような状況に対して解放奨学金と通称呼ばれた、部落の子どもたちに対する奨学金制度が1969年から始まったわけであります。そうして高校へ行く、さらにそこから今まで地域から誰一人行ったことがない大学へ行くという地域も生まれ、部落出身大学生が70年代半ばから生まれ、その大学生が4年で卒業し始めてくるのがちょうどこの時期でありました。部落出身者が次々と大卒して就職戦線に登場し始めてくる。企業にとってはこれを、差別的な体質を持っていますから、どう防波堤を築くのかというようなことだったのではないのでしょうか。その一つが「部落地名総鑑」の購入ということにあったのだらうと考えられます。

(5) 部落解放運動の成果としての1976年戸籍法改正への差別的対処

1976年、「部落地名総鑑」発覚の翌年です。戸籍法が改正をされています。もう今の方はほとんどご存じないと思いますが、これまでは戸籍は誰でも誰の分でも取れたわけであります。例えば、私でも岸田首相の戸籍謄抄本を請求さえすれば取れるということが、1967年までの戸籍の公開の原則ということでありました。そのようなことが身元調査に悪用され、部落差別・結婚差別・就職差別につながる、そうした戸籍法の改正を求める部落解放運動の大きな盛り上がりの中で、戸籍の公開制限がこの年に始まりました。今の状態で、自分の戸籍でも何のために謄本、抄本がいるのか、免許取得のために、パスポート申請のために等、理由を書くようになって行くわけであります。

ただし、例外があります。市民の戸籍謄抄本を業務上必要とする事の多い専門8業種、例えば税理士・弁護士・海事代理士・司法書士・土地家屋調査士であるとか、このような8つの専門職種の方については、職務上必要だという請求用紙があれば、従来通り他人の戸籍謄抄本を上げることができ

る例外条項が設けられていますが、原則戸籍の公開制限が始まりました。企業は自由に勝手に応募者の戸籍を上げてくるということができなくなり始め、部落かどうか、家族関係、血縁関係をチェックする手立てが大変大きくセーブされることになった。このような人権の取り組みの効用ということに対するある種企業の防衛策の一つが、「部落地名総鑑」差別事件を生み出し、広がりを持たせた社会的背景になったのではないかと思います。いずれにせよここまでして部落出身者を排除しようとする、企業の根深い差別体質がこの事件で明らかになったわけであります。事件として発覚するA社・B社・C社、そんな個別なあれこれの企業ではなくて、これは日本の企業全般に関わる差別体質の状況を反映しているものではないかという認識がようやく持ち上がってきたわけであります。

[7] 「入り口」における差別問題から企業の差別体質の改善へ

(1) 国（労働省）は1977年に企業内同和問題研修推進員制度を創設

入口における差別、履歴書や身元調査、面接からこの企業の差別体質の改善へと、取り組みへの戦線はさらに前進していったわけであります。国、当時の労働省は、「部落地名総鑑」差別事件は日本の企業の明治以来の連綿とした差別体質を象徴したものであって、購入企業だけの問題ではない。そこで、北海道から沖縄まで従業員100人以上の事業所において同和問題研修推進員を選任しなさい。そして、それを職業安定所に届け出、職業安定所が主催する研修会等への参加、自社における公正採用選考の徹底、採用選考の在り方のチェック、さらには人権研修の推進を図ってくださいと、1977年企業内同和問題研修推進制度を創設したわけであります。これは、日本の企業と人権の歴史に極めて大きなステップとなりました。2019年度末、3年前の数字であります。従業員100人以上の事業所のうち推進委員が選任されている事業所は18万8千で、設置率は97.2%になっています。1997年からは、この同和問題研修推進委員の名称が「公正採用選考人権啓発推進委員」という名前に変更になり、制度の取り組みがさらに拡充をしているわけであります。今日このセミナーにご参加の皆さんの中には、自分が自社における公正採用選考人権啓発推進員という方もおられると思います。このような経過の中で、全国的に設置が求められる人権の制度が企業によりよく根付いたということになります。

(2) 地方公共団体での創意工夫

さらに、この制度は様々な工夫を凝らし今日に至っています。例えば推進員の設置基準ですが、国の制度は100人以上となっておりますが、100人以上の事業所というのはそれほど多くないわけであり、該当する会社・事業所は近所を見渡しても余りないわけであります。そこで、都道府県段階でこの推進員の従業員規模を低く設置することによってより多くの事業所に推進員を設置して行こうという取り組みが広がりました。例えば、東京都では50人以上、愛知・三重・福岡では30人以上、奈良・大阪では25人以上の従業員規模のあるところでは設置しなければいけないということで、推進員の設置されている事業所を拡大していったわけであります。

さらには、それぞれの事業所は人権問題に取り組む動機づけとして、公共事業入札における総合評価制度とリンクをさせて行く取り組みも始まっています。例えば、三重県では2019年度より総合評価、一般競争入札（清掃・警備業務委託・建設工事）、公共施設の建設工事の入札、あるいは清掃や警備の業務委託の入札の時に、企業を選ぶ際の評価点の項目に人権に対する取り組みという評価項目が設けられていて、公正採用選考人権啓発推進員が設置されているかどうか1点とか2点、さらに

三重県主催の人権研修に受講していますかということが評価点として加えられ、企業が積極的に人権の取り組みへの参加がしやすいような制度が設けられています。福岡県でも競争入札、参加資格審査で三重県と同様の要件で加点がされるようになっていきます。推進員の設置基準や総合評価とのリンクなどこれはあくまでも例示でありまして、長崎県でもそのような取り組みがなされているかも知れません。他の県でも取り組みがなされているかも知れませんが、例示としてお聞きいただければありがたいです。さらに、選任された推進員を自治体レベルで組織して独自の取り組みを展開して行こう、例えば、大阪府では1981年に「大阪企業同和問題推進連絡協議会」という取り組みの推進を組織した連絡協議会を作りました。2002年に名称を変更し、「大阪企業人権協議会」というふうに現在でも呼んでおり、それをさらに市町村ごとに独自に組織して行く取り組みが始められたわけでありませぬ。

(3) 人権を旗印にした企業の組織誕生

こうした推進員の取り組みとは別に、「部落地名総鑑」購入企業が単に反省するだけではなく、むしろ人権を旗印にした、日本の言わば企業における人権の取り組みの騎手になって行こう、リーダーシップを発揮しようということで様々な企業の組織が各地に誕生をして行きました。1978年2月にはまず「大阪同和・人権問題企業連絡会」が結成され、以下「長野県同和問題企業連絡会」の結成まで、このように「同企連」あるいは「人企連」と呼ばれている組織が次々と結成されて行ったわけでありませぬ。加盟企業数を見てもらったら、一目瞭然だと思ひます。当初は「部落地名総鑑」購入企業が中心に立ち上げた組織でありましたが、後に企業自身が人権の問題に取り組まなければならない、それが社会的な流れだ、国際的な評価の基準になるというようなことで続々とこの組織への加入が増え、現在では加入企業数は全国で1522社となっております。

大阪同和・人権問題企業連絡会あるいは東京人権啓発企業連絡会、ホームページなどをそれぞれ作っていますので見てください。東京人権啓発企業連絡会のホームページには、東京に本社のある企業123社の加盟企業の一覧もあります。このいずれもが行政からの支援など求めず自分たちで会費を集め、例えば東京人企連でありましたら、都内のビルのワンフロアに事務所を設け、事務員を雇いそこで研修をしたり、図書資料室まで設けるなどし、活発な取り組みをしています。こうして、「部落地名総鑑」差別事件は、個々の差別事象を起こした企業の問題あるいは採用選考の入口の問題から、わが国の企業が人権問題に取り組むという新しい時代の大きなきっかけとなり、推進員制度の設置にとどまらず、こうした企業の組織化にまで至っているということでありませぬ。

[8] 雇用平等へ続く歩み

(1) 統一応募用紙の拡大、改正

雇用平等への取り組みは、現在でもなお進行形であります。一つ目は統一応募用紙がさらに拡大、改正されていきます。高等学校までの全国統一応募用紙はできたものの、大卒就職者に対する応募用紙というのは統一したものはなかなか作れませんでした。それはなぜかというとな、大学の学部によって統一したような応募用紙をなかなか作り難い。そこでモデル様式ということをして国が企業へ示すということが始まったのが1983年であります。さらには統一応募用紙から本籍地欄がなくなりました。それまでは本籍地欄に都道府県を書くということでありましたが、都道府県を書くということは外国籍の子どもたちにとっては国籍を書くということになるわけでありまして、これら国籍による差

別、識別につながっているということで本籍地欄そのものがなくなり、家族欄そのものがなくなり、胸囲や色覚欄も削除されて行くこととなります。さらに、2005年には統一応募用紙から保護者の氏名欄が削除されて行くことになったわけであります。

(2) 職業安定法の改正

こうしたことの一つの集大成と言いますか、大きな出来事が1999年の職業安定法の改正であります。職業安定法の第5条4は「求職者の個人情報の取り扱い」ということであります。この個人情報の取り扱いが改正をされ、これに基づき労働大臣が指針を出し、差別につながるような個人情報の収集が法的根拠を持って、改めて規制されたわけであります。たとえば、(イ)人種・民族、社会的身分・門地、本籍地、出生地その他、社会的差別の原因となるおそれのある事項、具体的例示としては、家族の職業・収入・本人の資産・容姿、スリーサイズ、こんなことを聞いてはいけない、調べてはいけない、情報を収集してはいけない。(ロ)思想及び信条、具体的例示としては、人生観、生活信条、支持政党、購読新聞、雑誌、愛読書。(ハ)労働組合への加入状況、具体的例示として、労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報。こうしたことはもちろん以前から規制されていたわけであります。1999年の職安法の改正、求職者の個人情報の取り扱い情報の改正により法的根拠をもって規制されるまで至ったわけであります。現在でもまだまだ新たな課題が議論されています。LGBTQ、セクシュアルマイノリティの問題がクローズアップされてくる中で、性別欄が果たして必要なかどうなのか。なぜ履歴書に顔写真を貼る必要があるのかないのか。こんな風なことが今日新たな課題として議論がされているわけであります。

(3) 問われていること

最後に、問われていることとして、こんな問題提起をして話を閉じたいと思います。ずいぶん以前になりますが、ある事業主から私はこんな愚痴を聞いたことがあります。その方はこう言うんです。

「ハローワークから就職差別をなくすためにという指導を受けている中で、面接においてこれを聞いてはいけない、あれを聞いてはいけない。親の職業を聞いてはいけない、これを調べてはいけない。もうイケナイだらけだ。一体、私らは面接で何を聞いたらいいんですか。自分たちにも採用の自由、採用権者の権利というのがあるんじゃないでしょうか。やりにくい世の中です。窮屈な時代になりました」という愚痴を聞かされたことがあります。

私はこれを聞いたときに「ああ、偉大なる誤解、大変な誤解をされている」ということに気づいたわけであります。就職差別撤廃の取り組みを、「否定形目標」として捉えているということであります。これは、皆さん大間違いであります。これをしてはいけない、あれをしてはいけない、こんなことはやめて行きましょうというのが、就職差別の撤廃の取り組みの本質ではなく、本質は、本当は何を聞くべきか、本当は何を確かめるべきかということが企業に問われ続けてきた歴史であり、歩みであると受け止めてほしいと思います。

一人一人採用するというのは、企業にとっては莫大な投資になります。一人一人、どんな子を採用するのかというのは、その会社が上昇するのか下降してしまうのか、そのようなことに直結する重大な決断であります。その時に、親の職業を聞いて、そんなことをその子を採用するか判断していいんですか。家の財産がどうのこうの、この子のお父さんお母さんが住んでいる家が持ち家か借家か、間借かアパートかなんていうことを聞いていて判断していいんですか。家族構成や家族の学歴が目の前にいる応募者の意欲や能力にどう影響を与え、あなたの会社にどのような関わりを持っているんですか。

そんなことをしっかり考えてください。生まれた場所の町名地番が、あなたの会社で働きたい必死な思いで応募に至ったこの子の労力、人柄、優秀さにどう影響を与えるんですか。そんな人間を字面で善し悪しを判断していて大丈夫ですか。そういう企業の非科学的な、企業にとって決して最善の利益を与えるものではない採用選考の在り方そのものが告発されてきたのではないのでしょうか。

私は、就職差別というのは、企業自身が部落に対して、障がい者に対して、外国人に対して、様々な偏見を持っていた、そのことの産物であるという側面は確かにあります。もう一方では、このような非科学的な採用選考によって本当に問うべきこと、本当に確かめるべきことをしっかりと考えてこなかった企業の採用選考の不十分性の言わば合作であったと思っているわけであります。

就職差別撤廃というのは、被差別当事者、困難を抱えた人たちの人権を保障するという側面だけではなくて、企業が本当に企業のために役に立つ優秀な人材を採用するための科学的な採用選考を想像して行きましょうという、私は両者の利益は合致する、統一的な理解を求められる課題ではないかと率直に感じている次第であります。かつての1960年代から70年代、そして「部落地名総鑑」差別事件を経て今日に至る就職差別撤廃の歩みを今一度振り返りながら、それぞれの会社におけます人権の取り組みを一步二歩推進して行くための教訓、糧にさせていただければ大変ありがたいと思います。最後までお聞きいただきましたこと心よりお礼申し上げまして、私からの問題提起は閉じたいと思います。どうもありがとうございました。