

宮崎県経営者協会
会長 杉田 浩二 様

2024年8月26日

部落解放共闘九州ブロック県民会議
議長 下町 和三

部落解放共闘宮崎県民会議
議長 吉岡 英明

日本労働組合総連合会
宮崎県連合会（連合宮崎）
会長 吉岡 英明

就職差別撤廃に向けた要請書

日頃から地域の雇用の安定と安心して働ける環境づくり、労使関係の安定、企業倫理の向上のためにご尽力いただき、さらには、部落差別をはじめ、あらゆる差別撤廃と人権確立にむけてご理解とお取り組みいただいていることに敬意を表します。

さて、就職は一人ひとりの人間が生きていくうえで極めて重要なものです。また、雇用関係の入口という意味でも大きな意味を持つものです。したがって、本人の能力と適正のみによる公正な採用選考を実現するために、国や自治体、教育関係者、民間団体など多くの人々が尽力してきました。

しかし、「統一応募用紙」の使用状況が11年前と比べて向上していない課題があり、職業安定法に基づく指針（平成11年労働省告示第141号）採用前の健康診断、面接での不適正質問が後を絶たないことは、宮崎県人権・同和教育研究協議会が実施した「不適正選考調査」の結果からも明らかとなっています。

また、今日も続発する戸籍不正請求事件など、差別身元調査が行われている実態があります。「統一応募用紙」以外に会社独自のアンケート等の提出を求めることや、採用の条件とする応募前職場見学が後を絶ちません。さらに、求職者の裏アカウント調査の問題も明らかになったように、WEBやAIの活用など採用選考の形も大きく変化してきています。入社3年以内の離職の増加という問題もあります。

つきましては、このような実態をふまえ、下記のように取り組みを強化されますよう要請致します。

記

1. 公正採用選考を徹底するため、「全国高等学校統一応募用紙」「厚生労働省の参考様式に準じた応募用紙」の使用拡大に尽力されるとともに、「職業安定法第5条の5」「労働大臣指針（労働省告示第141号）」を会員に周知徹底すること。
2. 個人の能力に必要としない「戸籍謄（抄）本の提出」や面接時における「本籍・出生地」「家族構成・家族の職業や収入」、男女差別につながる「未婚・既婚や結婚の予定」等の質問は行わない。また、必要な職種以外は採否決定以前の健康診断等を行わない。応募前職場見学への参加を採用条件としたり、その場で採用選考に直接つながる質問をしたりしないこと。
3. 「公正採用選考人権啓発推進員」制度を周知徹底し、国及び県が実施する研修会等へ、人事担当者のみならず企業トップが率先して参加するとともに、その参加状況を調査する。また、企業内人権研修を奨励され、その実施状況を明らかにすること。
4. 就職差別撤廃の周知にあたっては、関係行政機関や関係団体と連携しながら各種啓発活動を実施すること。

以 上