

宮崎県経営者協会
会長 杉田 浩二 様

2026年8月26日

部落解放共闘九州ブロック県民会議

議長 海蔵 伸一

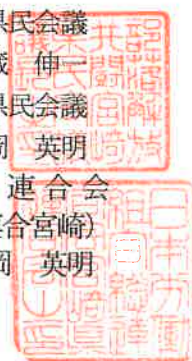
部落解放共闘宮崎県民会議

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職場環境づくり、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向けてご理解いただいていることに敬意を表します。

さて、就職は人生の大きな岐路であり、自己実現や生活の糧を得るということからも非常に重要なものです。また、労働者の権利や人権を考えるうえでも、就職という雇用関係の出発点から考えることが大切になります。これらをふまえ、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、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。

しかしながら、職業安定法に基づく指針（平成11年労働省告示第141号）に反して、高卒採用にて「統一応募用紙」以外に会社独自のアンケート等（社用氏）の提出を求めることや、面接で「家族の職業」など家族に関する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。加えて、連合が本年4月に実施した「就職差別に関する調査」では、応募書類やエントリーシートで「本籍地や出生地に関すること」の記入を求められた割合が45.6%（前回43.6%）、「家族に関すること」が38.6%（前回37.2%）と2023年の前回調査よりその割合が増加していることがわかりました。

また、戸籍が不正に請求される事案に見られるように、人権を著しく侵害する身元調査が行われている実態があることや近年では求人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面接やAIを利用した選考など採用選考の形も変化してきています。

つきましては、このような実態をふまえ、就職差別をはじめとする差別の廃絶に向けた人権教育・啓発活動の一層の強化とともに、下記の取り組みを徹底いただき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、「全国高等学校統一用紙」「厚生労働省履歴書様式例」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こと。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こと。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こと。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