

# 何を調べようというのか？

## 差別身元調査事件の真相

政 党 籍		無
労組活動歴	有	無
民文活動歴	有	無
市民運動関心度	有	無
進歩的購読物	有	無
勤務先動向	有	無
交友関係	有	無
政治動向	有	無
家庭背景	有	無

前勤務先に労組は未組織、勤務期間も短く特に不穏な影響は受けていない。

現代っ子が中心であり、急進分子との交流は認められない。

中流の新興住宅地で政治色も多様化するが、ラジカルな動きは認められない。

父は[ ]職員であるが労組活動歴なく、家庭内に特定の思想色は認められない。

【参考事項】

部落解放同盟東京都連合会

発行 部落解放同盟東京都連合会

発売 有限会社 解放書店

111-0024 東京都台東区今戸2-8-5

1999年11月 発行

頒価 500円+税

Tel 03-5603-1861 / Fax 03-5603-1862

E-mail kaiho-shoten@jca.apc.org

Webpage <http://www.jca.apc.org/kaiho-shoten/>

目次

出身・家族・思想・宗教・組合・支持政党が調べられている！

N社による差別身元調査事件の真相

2

差別身元調査事件根絶への決意を込めて 松本 龍・福島 瑞穂・松本 ゆい子議員からのコメント

27

巻末資料

大阪府身元調査規制条例

30

東京都労働経済局・ハローワーク発行「採用」より

34

労働大臣声明

36

東京都労働経済局長声明

38

経済四団体声明

39

企業に残された調査報告書から (調査されていた具体的中身)

41

発刊にあたって

部落解放同盟東京都連合会

委員長 石居 秀夫

「人権の世紀」といわれる二一世紀を目前にひかえ、国内はもとより国際的にも人権社会の確立に向けての取り組みが着実に前進しております。

昨年は「世界人権宣言」五〇周年の年であり、「差別の撤廃と人権の確立こそ恒久平和実現の道」としたこの宣言の精神の普及・宣伝と実現が国会決議をはじめ各方面で誓われました。また、人権文化を世界に確立しようとする九五年に開始された「人権教育のための国連10年」の運動も大きなうねりとなって、世界中で取り組みが進められています。

国内では、九六年一二月に「人権擁護施策推進法」が制定され、「人権擁護推進審議会」の審議が続けられています。また、「人権教育10年」では、国や地方自治体で、行動計画が策定されています。東京都では、今年度中に「東京都人権施策推進指針」が策定されることが決まり、その策定作業が進められています。

しかしながら、このような国内外での人権擁護の流れに逆行するかのよう「差別身元調査事件」が九八年六月に発覚しました。N社という調査会社が家族・家柄・出身・学歴・性格・宗教・職業などの差別身元調査をおこなっていた事件です。

この冊子は、差別身元調査事件の真相究明の取り組みをまとめたものです。N社の「身元調査報告書」をはじめ、数々の資料が、密かにおこなわれていた身元調査の実態を語っています。

もし、あなたが、あなたの家族が身元調査されていたらどうしますか。

差別身元調査をなくすためのキャンペーンにご協力くださるよう心から訴えます。

# 出身・家族・思想・宗教・組合・支持政党が調べられている！

## N社による差別身元調査事件の真相

一、差別身元調査の発覚と真相究明の取り組み  
差別身元調査が判明

一九九八年六月大阪市内にある N社とその子会社である R(株)が企業から依頼を受け、就職希望者が被差別部落(同和地区)出身かどうかなどの差別身元調査をおこなっていた事実が発覚した。二社は、家族・家柄・出身・学歴・性格・思想・支持政党・宗教・組合活動・職業等々多岐にわたる調査をおこなっていたことも明らかにされた。

一四〇〇社もの企業等が身元調査を依頼  
大阪府は九八年七月二日に「部落差別調査事象に係る調査

等の規制等に関する条例」(巻末資料)にもとづき立ち入り検査を行い、二社とも差別調査をしていたことを認めた。そして、両社は、大阪府の指示にもとづき、会社内でやりとりされた差別的な内容を書き込んだ履歴書と、両社とかわっていた約一四〇〇に及ぶ顧客企業リストを大阪府に提出した。

### なぜ、明るみにでたのか

R社内部で厳重な注意のもとに保管されているはずの「履歴書」や一四〇〇社の N社顧客リストを、部落解放同盟が入手できたのはなぜか。  
一部は匿名の投書によるものであり、それら以外は N社・R社が自主的に提出したものである。

## 分析部門 RESEARCH

迅速で、精度の高い情報で、  
危機を予防し、企業の安全を築く。

企業も、人も、生きものです。間違った情報、不確実な情報、過去の情報は判断を誤らせるもと、リアルタイムの正確な情報こそが、危機管理の基本です。  
「あんな奴ではなかった」「こんな企業ではなかった」では、もう遅すぎます。  
冷徹な視点と精度の高い情報で人と組織をもう一度見直すときです。

- 採用調査
- 思想チェック
- エグゼクティブ・リサーチ
- 特殊人事調査
- 思想調査
- 信用調査
- SCAT
- CULCHE
- TAC
- RECT
- JACC

### 採用調査

人を活かし、  
確かな信頼と安全のために

- 人物評
- 思想
- 勤務先状況
- 家族の思想と生活

●Term: 中2日で口答報告

### 思想チェック

反企業分子に対する  
水際作戦のために

- 政党籍及びセクトの有無
- 政治活動歴
- 機関紙購読の有無
- イデオロギー

●Term: 中2日で口答報告

### エグゼクティブ・リサーチ

重要ポスト、管理職の採用、  
登用には十分な事前調査を...

- |      |         |
|------|---------|
| ●経歴  | ●家族     |
| ●人間性 | ●生活     |
| ●思考  | ●収入     |
| ●実績  | ●財産     |
| ●能力  | ●交友関係   |
| ●評価  | ●専門分野 等 |

●Term: 5日間で口答報告

### N社のパンフレット

採用調査は、調査日数が中2日・調査報告は「口頭」

経過を追ってみると、R社を退職した元社員が「履歴書」や「顧客リスト」を社内から持ち出し、それをネタに某グループとともに R社に種々の要求をしていた。

R社はこうした要求に対し、要求をのんでしまえば、ズルズルと某グループとの関係を引きずることになると判断し、部落解放同盟に相談をもちかけてきた。部落解放同盟は、

N社に対して、「履歴書」や依頼企業名簿などの全資料を部落解放同盟に提出することなど三つの条件を提案し、N社も全面的に応じることで合意して差別身元調査事件が社会的に明らかになった。

**部落差別身元調査の具体的事例**

N社の子会社である

R社は、依頼企業からFAXで送られてきた履歴書に基づき調査を実施していた。調査は聞き込みによる人物評、思想、前職の勤務先状況、家族の思想と生活などがメインに

履歴書番号 C-000755

大阪行

調査を依頼した会社のコード番号

※住所から線を引き、部落を示す記号を付けている

※「会館のとなり」家が解放会館の隣にあることを示している

住所 大阪市

大阪行

※…部落を示す記号

中国語能力検定 中級

氏名	本人との関係	家族との関係
大阪		
大阪		
大阪		
大阪		

〇〇町の皮革  
…作業で部落出身を示唆

〇〇商事  
…父親の経営する会社名

「大阪市〇〇区〇〇町…」  
…会社の住所と皮革製品販売業との但し書き

「ストップ FAXにもしないように」  
…証拠が残らないようFAXすることを禁じている

上および右ページ。応募者から提出された履歴書をもとに差別身元調査が行われていた。



# F-REPORT

平成 9年12月15日

27才

氏名	
現住所	
出身校	宮崎県立宮崎大

経歴	①. 詐称なし	2. 詐称あり
----	---------	---------

性格的素因	話し好きで対人関係は脂動的だが、妙に自分の考えを正当化させ押し通そうとし、融通が利かず、意にそわなければ攻撃的な態度を見せ、口調も荒くなる反発心の強い自己本位型。
思想的素因	両親が〇〇学会の〇〇で、本人もその影響で熱心な活動を行っている。学会の教義に対して真摯な態度を見せ、折伏活動にも積極的である。
能力的素因	現業職の経験はなく、能力判定に至らず。
家族	父～新聞 母～家業手伝い。 妹～会社員。
備考	

こういった詳細な報告が出されている。

なっている。これらを総合的に評価するために（A・B・C・D）によるランク付けがおこなわれていた。

資料として提出された履歴書には、「解放会館のとなり」「町の草屋」と書き込まれ、部落出身であることが報告されている。そして部落出身とわかった時点で「※」印がつけられ、調査がストップされている。部落出身であると断定された段階で、評価さえも記入されていないということだ。結果は「※」＝部落出身として「調査不能」と企業に報告されていた。

## 宗教や組合活動も調査

さらに憲法で「思想・信条の自由」が保障されているにもかかわらず、創価学会に入会しているかどうかを調査し、聖教新聞を購読していることをわざわざ「履歴書」に書き込んでいる事実や、「父親が労働組合の幹部で組合専従」とのR社側のメモがある例では、最低のD評価がなされている事実が明らかになっている。

## 二、東京における差別身元調査事件の真相究明

### 「事情調査会」の開始

大阪で明らかにされた N社の顧客リスト（会員企業）一四〇〇社の内、都内の依頼企業は二三二社である。その内、採用時に身元調査をしていたと思われる企業六九社を対象に、私たちは、一社づつ呼んで「事情調査会」をおこなった。これに対し、六九社中七社が「事情調査会」への出席を拒否している。

N社に身元調査を依頼していたにもかかわらず、真相解明に協力せず、居直っているこれらの企業に対しては、今後も追及していかなければならない。さらに残りの適性検査や企業信用調査や社員の素行調査などを依頼していたと思われる一六三社については、アンケート調査をおこなった。アンケート調査の結果、三十数社が採用調査を依頼していたことが判明した。すなわち、二三二社の内、百数社が採用時の身元調査を依頼していたのだ。（九九年一〇月末現在）

事情調査会で明らかになった事実

一、事情調査会に出席した企業の内、一社を除いてすべての企業が採用時に身元調査をしていた

事情調査会では、まず、取り引き内容を聞いたところ、一社だけが「適性検査」であったと回答、その他の企業はすべて、新卒・中途採用時の採用調査であったことを確認した。

二、企業は、N社の「事業内容」を知っていて、依頼していた

事情調査会で N社との取り引きのきっかけを聞いたところ、半数以上の企業が 社員の営業を受けて、取り引きを開始したとの回答であるが、親会社・グループ会社の紹介も数社あった。ほとんどの企業が N社の「事業案内パンフレット」(3ページ参照)で「事業内容」を承知していたことがわかった。

「あんな奴ではなかった」では、もう遅すぎます。  
イ、採用調査を人を活かし、確かな信頼と安全のために  
人物評・思想・勤務状況・家族の思想と生活

ロ、思想調査チェックを反企業分子に対する水際作戦のために

政党籍およびセクト・政治活動歴・機関紙購読・イデオロギー

ハ、思想調査を反企業の異分子から、企業の安全を守るために  
政党籍ノンセクトの有無・政治的思想的動向・活動実態・外部交流・今後の展開

ニ、エグゼクティブ・リサーチ(特殊人事・信用調査)  
ホ、複合商品サラ金・カルト宗教・適性検査・民暴対策など

このような憲法違反のパンフレットが公然と渡され、まかり通っていたこと自体が問題である。そして、このパンフレットが問題であることを指摘した企業は一社もない。

三、企業は家族・宗教・政党・組合などに関する身元調査報告書を受け取っていた

各企業は N社にどのような調査を依頼したのか。「思想(学生運動)調査」を依頼した企業もあるが、多くの企業が履歴書に偽りがないかどうか、職歴に偽りがないかどうか、いわゆる履歴・職歴確認のために調査を依頼したと回答している。ところが資料として提出された企業が保管

分析結果

総合判定	A	C	D
〈判定基準項目〉			
人間性	1. 懸念なし	2. 懸念あり	
思想動向	1. 懸念なし	2. 懸念あり	
勤務先状況	1. 懸念なし	2. 懸念あり	
健康状態	1. 懸念なし	2. 懸念あり	
素行	1. 懸念なし	2. 懸念あり	

〈判定事由〉

梢、押しが弱くイージーに流れ易い一面はあるが、  
思想上の偏向はなく採用に関し、特に大きな問題点は  
認められない。

A 優秀 B 支障なし C 留意 D 不可

Dは「採用しない」との段階評価をしていた

**＜人間性＞**

礼節を弁えた人当たりのソフト  
 アピール性が感じられず、小心で  
 るが、頭の回転はシャープで呑み  
 対し地道にコツコツと粘り強く努  
 タイプ、協調的で親しみ易い雰囲気

**＜思想動向＞**

特定の政治思想団体加盟の事実  
 態度も現実を弁えた穏健な体制内  
 社会問題にも強い関心は示さず、  
 たイデオロギーは認めら  
 員であるが、特に思想背

**イデオロギー**

政 党 籍	有	無
労 組 活 動 歴	有	無
民 文 活 動 歴	有	無
市民運動関心度	有	無
進歩的購読物	有	無
勤 務 先 動 向	前勤務先に労組は未組織、勤務期間も短く特に不穏な影響は受けていない。	
交 友 関 係	現代っ子が中心であり、急進分子との交流は認められない。	
政 治 動 向	中流の新興住宅地で政治色も多様化するが、ラジカルな動きは認められない。	
家 庭 背 景	父は職員であるが労組活動歴なく、家庭内に特定の思想色は認められない。	

**生活状況**

交通機関					
家屋状況	賃貸家	[	一戸建		
生活状況	1. 単身	家			
主収入源	1. 父	2. 母			
経済状況	1. 良好	2. 悪			
家庭内状況	1. 良好	2. 悪			
近隣風評	1. 良好	2. 悪			
素 行	1. 良好	2. 悪			

父  
 母  
 妹

父の収入をベースに生計を樹て、経済的な余裕はないが、  
 先ずは地味・堅実な生活を送っており、特に生活上の乱れ  
 は認められない。

父  
 母  
 妹  
 同女は家事の傍らパートタイマーとして勤めに  
 出ている。  
 朗らかで庶民的な婦人と言われている。  
 同女は専門学校在学中と言われている。

。労組活動歴なく特に思想上の偏向も認められない。温厚で飾り気のない素朴な人物と言われている。

**＜参考事項＞**

全8pの報告書から

している報告書(7ページ)を見ると、分析結果の欄には、総合判定A B C D、判定基準項目・人間性・思想動向・勤務先状況・健康状態・素行とあり、またイデオロギーの欄(表紙参照)には、政党籍・労組活動歴・民文活動歴・市民運動関心度・進歩的購読物・勤務先動向・交友関係・政治動向・家庭背景があり、それぞれ書き込みがなされていた。

N社の報告書には、数種類の形式があった。このような報告書を受け取りながら、ほとんどの企業が「サービス」として参考資料にしていた」などと回答している。報告書に関して、N社に「このような身元調査は問題である」と指摘した企業はない。しかも、報告書を廃棄処分したと回答した企業が圧倒的に多いのである。調査依頼は履歴・前歴確認と言うものの、事実としては第三者の調査会社に金を支払い、前述の身元調査報告書を受け取っていたことは明らかである。年間数百万円以上の支払いをしていた企業もある。

四、企業は応募者のプライバシーを考えず、履歴書を垂れ流していた  
 事情調査会で企業がN社に調査をどのように依

頼したのか、依頼方法を聞いたところ、多くの企業が応募者の履歴書をコピーしてFAXで送っていたことがわかった。しかも履歴書のコピーは回収していないのである。こうやって、調査会社に垂れ流された履歴書がどのように使われたのか、どのような身元調査の方法なのか、その後、調査会社が履歴書のコピーを廃棄処分しているか、保管しているか、といったことについて、企業は「一切わかりません」と回答している。このような履歴書の垂れ流しは、応募者に対する著しい人権侵害である。

五、企業防衛のためには、履歴確認・職歴確認は当然という意識であった  
 調査の依頼内容を聞いたところ、「中途採用の前歴・履歴確認」「新卒の学歴に偽りがないかの確認」「サラ金・債務の有無の確認」「退職理由」「人柄」「前職の勤務状況」「犯罪歴」「思想調査」「技術水準の確認」等々であった。さらに、こうした調査について、「履歴確認は当然だと思

っていた。当社だけやっているわけでないと考えていた」「役員に中途採用調査は当たり前と指摘された」「会社の常識と思っていた」「昔からの慣習としてやっていた」「職安の指

名	判定	人 柄	思 想
	C	陽気なタイプ。自分中心的なタイプ。年齢の割に場当りの責任感希薄。	懸念なし
	C	ゾンサイで自分中心。年齢の割に責任感。永続性に欠け協調性は乏しい。	懸念なし
	D	気まぐれでやや雑。細やかなさで自己中心の強いタイプ。	兄弟儀不 版を永年購読中又 に右加盟 いる 支持家庭

東京での調査で明らかにされた内部文書

名	判定	人 柄	思 想	家 族 状 況	備 考
大学)	D	自意識強くハッキリとしたタイプだが、興味を持った事には物怖じせず積極的に取り組み、前向きなタイプ。	父が近隣の老母介護。日曜版を6年来購読中。南部地区委員。会にはリストアップされている。		
大学)	B	気が強く、相対自信過剰になり易い。気があるが、要領良く集団の中に於いて柔軟にこなせる協調性も持っている。	懸念なし		指導教官には左傾
大学)	B	自分から率先して責任を積極的に負うが、内にアトを秘めた動き。結構活気があり、全体にはバランスが取れている。	懸念なし		指導教官には左傾

大卒者に関しては指導教官に関する記述までである

導に違反していることはわかっていたが、新会社設立でやむえず」などと回答し、多くの企業が採用時の身元調査は当たり前前という意識であった。

企業のこうした内容の依頼を受けて、調査会社は「勤務先状況」だけでも「労働組合」「勤務評価」「退職理由」「職場でのトラブルの有無」等々を調査して企業に報告していることが、報告書を保管していた企業の資料でわかった。

具体的に一例をあげれば、ある企業の調査依頼内容は「退職理由とサラ金」であったが、報告書では、「分析結果欄は人間性・思想動向・勤務先状況・健康状態・素行で評価」(9ページ)とし、また「イデオロギー・キャリアデータ・生活状況・家族状況」に分けて、詳しい調査報告(10ページ)がされている。

履歴・前歴確認は当然という意識は、身元調査は当たり前という意識につながっている。ここに、企業の根強い差別体質がうかがわれる。

六、契約書はないか破棄、支払いも不自然、報告書もすぐに破棄、企業と調査会社の不可解な関係

事情調査会で「契約書を交わしたかどうか」「支払い方法

と金額」について聞いたところ、ほとんどの企業が契約書を交わしていないことがわかった。契約書を交わしていた企業も、契約書を破棄していた。数百万円単位の取引でありながら、契約書もないか破棄といったことに、身元調査の本質が示されている。

身元調査一件につき二万円から三万円の調査費+実費を支払っている。支払方法は、「請求書にもとづき、銀行振り込み」「会員になり、一定金額を前納し、期末に残高確認をおこない、処理していた」「費用等は詳細不明」などと回答している。

調査報告書も、多くの企業は廃棄処分になっていた。さらに、人事部の中でも担当者だけが処理していたり、ごく一部の人は知らず、秘密裡に処理されていた例も報告されている。

なぜ、「調査会社 N社」を安易に信用したのか」「報告書を信用したのか」について根拠をあげて回答できる企業はほとんどなかった。

企業が「表だってできない身元調査、履歴書に書かせられないこと、面接で聞けないこと」を、第三者の調査会社に金を支払って依頼していたというのが、実態である。



七、調査報告書は、採用に反映していた

調査依頼は、ほとんどが最終決定の前に行われていた。結果、採用に反映したという企業もあった。ないと報告した企業でも、たまたま問題が有りの報告がなかっただけで、「問題あり」と報告された時には、「考えざるを得ない」のである。調査報告書は、「参考程度」というものではないのである。

七、調査報告書は、採用に反映していた

に推進員の名前を届け出しているだけで、推進員制度の趣旨も推進員の役割も知らない企業も多かった。また推進員が誰か不明になっていたケース、推進員としての自覚がまったくなく職安の研修もただ出席しているだけというアリの修めかかわりや、職安の指導を社内にかすこともなく社内研修もほとんどされていらないという実態が、次々に明らかとなった。

八、身元調査の受託会社は、N社だけではない

企業の中には、依頼したのはN社だけでなく、数社の調査会社名をあげてきたところもある。同様な調査が、他社でもおこなわれているということだ。N社は、サラ金のルートを持っている「ので依頼した」という報告もあった。

しかも推進員を設置していない企業もあり、今回はじめて職安に届け出をおこない、推進員を設置した企業がいくつもあつた。(巻末資料に「公正採用選考推進員設置要綱」を収録)

三、差別身元調査を根絶するために

九、公正採用選考人権啓発推進員は名ばかりであり、形骸化していた

従業員一〇〇人以上の事業所は公正採用選考推進員を設置することになっている。しかし、「事情調査会」で推進員制度が形骸化している実態があらためて明らかになった。職安

「部落差別に係る身元調査等規制条例」の制定を今回の差別身元調査事件のN社と子会社のR社は、大阪に本社があることから、大阪府の「部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」違反として社会的に明らかにされ、問題となった。

氏名	判定	人柄	思想
■■■■	B	ホフンひフアン7思ひ 切りが良く物際しつない 前向きな人物、些細な 事にクヨクヨせず順応性 あり	懸念なし
■■■■	B	信念強いものに欠け、永続 性に欠けるタイプであるが 人当りはソフトで地味な 印象を与え、仕事が一応 人並みにこなして行く	懸念なし
■■■■	B	運転の経験が未だ浅く若干 不安はあるが本人は朴訥で真面 目な努力家で責任感強く 指示命令に対し忠実に 働き、性格も温厚	懸念なし
■■■■	B	物事は自分が納得 するまでやる方が几層面 なタイプ見ためよりは確りか りといかり若い者の面顔見よ 真面目さがある人物	懸念なし
■■■■	D	開放感なく内向的な 人物で積極性なく 自分の殻に閉じこまる 傾向があり	本人は以前ノイローゼで 病院精神科 に通院していた

精神科医受診記録まで調べている。

昨年七月、大阪府はこの「規制条例」にもとづき立ち入り検査を行った。それを受けて、二社とも差別身元調査をしていたことを認め、大阪府の指示にもとづき、会社内でやりとりされた差別的な内容を書き込んだ履歴書と、両社とかかわっていた約一四〇〇社におよぶ顧客企業リストを大阪府に提出した。

東京都には、このような「規制条例」はなく、悪質な差別身元調査をおこなう「興信所・探偵社・調査会社」が野放し状態になっている。

今回の差別身元調査事件を教訓に、東京都でも「部落差別に係る身元調査規制条例」をつくることが急務の課題である。

### すべての企業に公正採用システムの確立を

「部落地名総鑑」事件から二三年、この事件の教訓からできた「企業内同和問題研修推進員」（現在は公正採用選考人權啓発推進員）を労働省が設置してから二二年経過した今日において、今回のような差別身元調査事件が発生していることに、私たちは強い憤りを禁じえない。企業の差別体質が温存されつづけている証左である。

「事情調査会」に出席した企業に対して、私たちは、企業の差別体質を掘り下げ、真摯な反省を求め企業の社会的責任を自覚するよう求めた。

「事情調査会」に出席した多くの企業が「見解文」を提出し、反省内容を明らかにし、今後の取り組み方針を明らかにした。しかし、都内のすべての企業が公正採用システムを確立しなければ、差別身元調査事件は根絶できない。

今回の事件については、経済団体連合会・日本商工会議所・経済同友会・日本経営者団体連盟の経済四団体のコメント（巻末資料）



事情調査会の場面

が、今年の八月三日に出されている。さらに経済界の取り組みの抜本的強化を求めているかなければならない。そして都内のすべての企業が公正採用システムを確立するよう求めているかなければならない。

### 東京都・職安行政は公正採用システム確立策の抜本的強化を

#### 一、行政の責任において差別身元調査事件の実態解明を求め

私たちは、東京都（人権部・労働経済局・職安）に、行政の責任において N 社による身元調査事件の実態解明をおこなうよう求めた。しかし、東京都の企業に対する事情調査や啓発の取り組みは、きわめて不十分である。東京都は差別身元調査事件の全容解明をおこない、全都民・企業に明らかにしなければならない。また、企業に対する啓発の抜本的な強化の方策を明らかにしなければならない。

#### 二、興信所・調査会社への行政責任の確立を

興信所・調査会社に対しては、東京都は管轄部署すらあいまいで、身元調査はやりたい放題のままになっている。今回

の事件のように、N 社がいかに差別調査をおこなっているか、見ているだけでしかない行政の責任は重大である。「実態を把握し指導する」体制を造らせなければならない。

#### 三、労働行政は公正採用選考人權啓発推進員制度の形骸化に対する抜本的改善を

これまでの「事情調査会」を通じて、公正採用選考人權啓発推進員制度の形骸化が明らかとなった。「事情調査会」に出席したほとんどの企業の推進員が推進員としての自覚を持っていないのが、実態である。行政の指導が「推進員を設置しているか、否か」だけの、大まかなもので、設置しなければならぬ意味が企業に十分把握されていない。そのため、推進員が職安の指導や研修を社内にかかすこともなく、社内研修もほとんどされていないというのが、多くの企業の実態である。

一方、推進員設置基準以下の一〇〇人未満の会社がおおく調査依頼していることが明らかになった。東京都は、五〇名以上の会社への推進員設置をおこなうべきである。

身元調査事件が発生した原因の背景はこの推進員制度の形

< 該当者 >

- 氏 名 [REDACTED]
- 生年月日 [REDACTED]
- 現住所 [REDACTED]
- 前住所 [REDACTED]

< 分析事項 >

- I. 本人の戸籍移動状況
- II. 住民票について
- III. 前勤務先状況
- IV. 家族事項
- V. 前住所近隣風評
- VI. 現住所近隣風評
- VII. 金銭トラブルについて

I. 本人の戸籍移動状況

昭和 [REDACTED] 年 [REDACTED] 月 [REDACTED] 日、「 [REDACTED] 」と婚姻届出、「 [REDACTED] 」(本人) 戸籍より入籍。

昭和 [REDACTED] 年 [REDACTED] 月 [REDACTED] 日、「 [REDACTED] 」と協議離婚、東京都 [REDACTED] 番地に新戸籍を編成。

昭和 [REDACTED] 年 [REDACTED] 月 [REDACTED] 日、東京都 [REDACTED] から [REDACTED] 番地へ転籍し現在に至る。

II. 住民票について

本人並びに長女「 [REDACTED] 」は平成 [REDACTED] 年 [REDACTED] 月 [REDACTED] 日、「 [REDACTED] 」に住民登録をした以後、住民票を移動させている事実は認められなかった。

骸化にある。労働行政は、このような推進員制度の形骸化に対する抜本的改善に取り組まなければならない。まず、全企業に推進員制度の趣旨を徹底させ、推進員を設置させるべきである。そして公正採用システムを確立するための対策を早急に明らかにしなければならない。

### 労働組合をはじめ、被差別大衆団体、市民団体などあらゆる人々と連帯して、差別身元調査をなくす運動を

N社による差別身元調査事件で、出身・家族・宗教・思想・組合・支持政党などを対象としてあらゆる身元調査がおこなわれている実態が明らかになった。

N社の調査報告書には、勤務先動向、交友関係、政治動向、家庭背景などの調査の項目がある。そして、勤務先動向には「前勤務先に労組は未組織、勤務も短く特に不穏当な影響は受けていない」と記載されたものや、家庭背景については「父親は旧〇〇職員であるが労組活動歴なく、家庭内に特定の思想色は認められない」、そして政治動向に関しては「中流の新興住宅地で政治色も多様化するがラジカルな動きは認められない」と記載されたものがあつた。

### 二、 T社がやっていることは同じ

現在、東京には、企業の立場から同和問題・人権問題の解決を目指し、会員企業が社内の研修啓発に取り組んでいる「東京人権啓発企業連絡会（以下東京人企連）」がある。

今回の差別身元調査事件が明らかになって以降、東京人企連の協力によって、加盟企業が自主点検をおこなつた。

東京人企連の自主点検の結果では、加盟企業数社が採用調査を依頼していたこと、また、加盟企業の関連会社にも採用調査を依頼していた企業があつた事実が判明した。新たに出してきた「調査報告書」によって、T社も同様の調査をおこなつていた実態が明らかとなった。

### 三、 T社に対する事実調査の取り組み

#### 事実調査で判明したこと

部落解放同盟中央本部と東京都連の代表が T社を訪ね、T社の代表取締役および取締役営業部長を相手に、事実関係に関する調査を行った。そこでの証言をまとめると、次の通りである。

〇社については聞いていない。設立当初は同じことをやっ

このように労働組合の活動歴をはじめ地域ごとの政党支持層の特徴や政治的傾向まで身元調査されている。こうした事実からあらゆる人の人権侵害がおこなわれているのである。このような差別身元調査をなくす運動をあらゆる人々と連帯して進め、差別身元調査を許さない世論形成をしていかなければならない。

### 四、 T社差別身元調査事件の真相究明

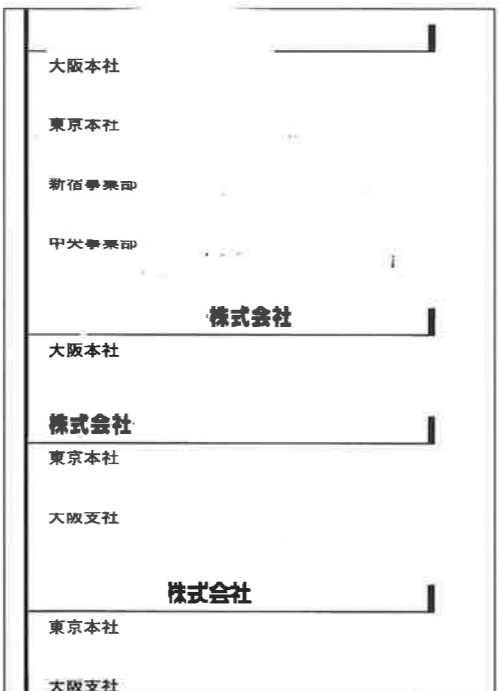
#### 一、 N社（本社は大阪）と

#### N社（本社は東京）の関係

これまで明らかにしてきた差別身元調査事件は、大阪に本社がある N社と子会社 R社に関するものである。ところが部落解放同盟中央本部や大阪府連によって、

N社の差別身元調査事件に対する取り組みが始まる中で、東京にも T社が存在し、まったく同じ身元調査をしていることが明らかになった。会社そのものは別法人と関連を否定しているが、実態は同一である。（以下、

〇社、 T社 記載）



フルカラーの事業案内の裏表紙には、大阪・東京が列挙されている。

ていた。東京の方が、市場は大きい。

大阪と同じ住所をパンフに載せたのは、会社を大きく見せるため。

事件発覚後、同じ社名なので影響が出た。N社では、商売ができない。（現在は社名をNKに変更）二年前から、能力開発を軸に営業すべきだと方針転換を議論していた。しかし、能力開発だけでは食っていけないので、一部の営業メンバーは出ていった。

出ていったメンバーとは、今後の営業方針で別れた。ほかでや





# 業務委託契約書

(以下甲という)と日本アイビー株式会社  
(以下乙という)とは労務および経営等に関する業務の委託に関して次の  
とおり契約する。

## 第1条 (委託業務)

甲は労務に関する賃金、福利、厚生、組織等の諸情報の収集・分析  
および経営に関する取引、方針等の情報の収集・分析ならびに助言に  
ついての業務を乙に委託する。

## 第2条 (委託期間)

委託期間は、原則として  
乙において委託業務を  
とがあるが、此の場合

## 第3条 (処理の方法)

乙は、業務の処理に  
もって、委託業務を  
但し、乙はその責任

## 第5条 (業務委託料)

甲は第1条により乙に委託する業務の委託料として、甲乙間におい  
て別途に定めた委託料を乙の請求に基づき乙指定の金融機関の口座に振  
込み支払うものとする。

甲は乙に委託する業務遂行に関し、前項の委託料以外に臨時または  
特別に要する費用については、その都度乙の請求により前項同様に乙  
に支払うものとする。

## 第6条 (結果の報告)

平成 年 月 日

具を報告する

乙から継続  
のとする。

ほか業務委  
のとする。

月末までと  
条件にて同一

協議し、決

(甲)

(乙)

代表取締役



契約書が結ばれているはずなのに、依頼企業の多くは「破棄した」と答えている。

っている可能性がないとは言えない。有能な営業メンバーが出  
ていった。

営業が企業と密接につながっており、個人的信頼関係が強い。

会員企業は二八〇社ぐらい。売り上げは、採用調査が多い。六

対四の割合。

取り引きがあったのは、一〇〇〇社以上。

東京の企業の七割は、採用調査をしていると思う。

大阪は、会員を明らかにしたために崩壊した。会員名を出せば

つぶれる。

会員数は出せるが、名前は出せない。

再度の事情調査に対しては、次のような回答が返ってきて  
いる。

会員名簿について検討した結果、会員名簿は出せない。出せば

会社はつぶれる。二、三年前から家族の身元調査はやめていた、

一部社員がおこなっていたものもある。うちは、思想調査が売  
り物だった。出ていったメンバーが何をしているかわからない。

会員名簿については、会社が危機的状況にあり、出せば明らか

に客が減る。名簿提出は致命傷になる。出せない。元N社

の社員が別会社をつくっていることば、わからない。知らない。

(身元調査の方法について尋ねると「調査にあたっては、

警察等の関与があるかどうか、肯定も否定もできない。

## 四、生き残りを図かろうとする

丁社=NK

丁社では、九八年六月から一〇月にかけて、役

員や社員二〇数名が、相次いで退職している。そして、同年

一〇月には元 丁社の社員が NI (株)

という調査会社を設立している。丁社が生き残り

のため、別会社を設立し、身元調査を含む営業を続けている  
可能性が高い。

いずれにしても、丁社は、真相解明に協力もせ

ず、差別身元調査事件の反省もなく、生き延びていこうとし  
ており、きわめて悪質である。

丁社の関連については、今後も実態解明をさら  
に続けていかなければならない。

# 分析結果

判定 及 事由	A	B	C	D
	思想面で問題点があり、今後も留意を要するタイプであり、組織人として難 が認められる。			
人間性	調子先行型でストレートに流され、キメの細やかさに欠けるが、一徹な行動 力を持って前向きに物事に対処する積極型である。			
	本来明朗なタイプだけにオープンで表現巧みな、社交性を備え対人関係も円 満な外向的なタイプである。			
思想	現在迄に政党籍並びに特定の政治セクト加盟や政治運動等に関与した事実は 認められないが、居住の系分子の接近を受けている事実があり、その影響 から反を明確にして心情的にを支持しているだけに今後エスカレー トするリスクがある。			
	生活状況	1. 単身居住, 2. 家族同居, 3. その他		
生活態度	主たる収入源	1. 父, 2. 母, 3. 本人, 4. その他		
	経済状況	1. 余裕あり, 2. 先ず安定, 3. 余裕なし, 4. その他		
	家庭内状況	1. 良好, 2. 懸念なし, 3. 懸念あり, 4. その他		
	近隣風評	1. 良好, 2. 懸念なし, 3. 懸念あり, 4. その他		
	素行	1. 良好, 2. 懸念なし, 3. 懸念あり, 4. その他		
参考事項				
A. 優秀    B. 支障なし    C. 留意    D. 不可				

「思想面」での問題点で「D」判定

イデオロギー	セクト加盟や実践歴は認められないが、居住の系分子の接近を受けてい る心情支持者。		
政党籍	有		無
学生運動歴	有		無
労組活動歴	有		無
民文活動歴	有		無
市民運動関心度	強	普通	弱
進歩的購読物	有		無
思想形成要因			
学校	スポーツやレジャー志向の学生が殆どで、政治的には平穏と云えるキャンパ スであり、学校からの左傾的感化はない。		
勤務先			
交友関係	学友やサークル仲間を中心に、交流範囲は広いが、思想偏向者の存在は認め られない。		
政治動向	ホワイトカラー層を中心とした住宅地で、保守系支持者が多いが、同家は地 域の左傾分子からアプローチを受けている。		
家庭	A票にランクされた支持者が存在し、自宅でを購読中の家庭 であり影響力も強い。		
参考事項	昭和年より地元のに勤められ、を定期購読しており 居住地を統括している、の支持者台帳では両親を 「A」票の支持者としてリストアップしている。 ゼミ担当の「」助教授に思想色はない。		

機関紙の定期購読、支持者台帳（「A」票）はどうやって調べる？

名	判定	人柄	思想
	D	未だ荒削りで礼儀 もチツと出来ない身 勝手な人物で永鏡 怪に欠ける。	懸念なし ※前科なし
	B	温和しくマメス作ら も一つの事を熱心に打 込む堅実型余り視野 は広くないが忠実	懸念なし ※前科なし
	B	落ち着いた慎重積 極怪や高圧的怪に 欠けるが着実に丁寧 さあり	懸念なし ※前科なし

「前科なし」との記載も

なし	[Redacted]	父 [Redacted]
	[Redacted]	母: [Redacted]
	[Redacted]	姉: [Redacted]
それ互人物	[Redacted]	[Redacted]
日曜	[Redacted]	父 [Redacted]
以上購読	[Redacted]	[Redacted]
	[Redacted]	[Redacted]
	[Redacted]	[Redacted]
	[Redacted]	[Redacted]

肉親がと場に勤めていることも特記されている

大阪府部落差別事象に係わる調査等の規制等に関する条例

(一九八五年三月二七日公布、大阪府条例第二号、一九八五年一〇月一日施行)

**第一条(目的)** この条例は、同和地区に居住していること又は居住していたことを理由になされる結婚差別、就職差別等の差別事象(以下「部落差別事象」という。)を引き起こすおそれのある調査、報告等の行為の規制等に関し必要な事項を定めることにより、部落差別事象の発生を防止し、もって府民の基本的人權の擁護に資することを目的とする。

**第二条(定義)** この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 同和地区 歴史的社会的理由により生活環境等の安定向上が阻害されている地域をいう。
- 二 興信所・探偵社業 府の区域内において、他人の依頼を受けて、個人調査、法人調査その他いかなる名目の調査であるかを問わず、

特定の個人についてその信用、資産、経歴、素行その他の個人に関する事項を調査し、かつ、報告する営業をいう。

三 興信所・探偵社業者 興信所・探偵社業を営む者をいう。

**第三条(府、興信所・探偵社業者及び府民の責務)** 府は、国及び市町村と協力して、第一条の目的を達成するため必要な啓発に努めるものとする。

2 興信所・探偵社業者は、その営業について、社会的責任を自覚し、第一条の目的に反する行為をしないよう努めなければならない。

3 府民は、第一条の目的に反する調査又は調査の依頼をしないよう努めなければならない。

**第四条(適用上の注意)** この条例の適用に当たっては、興信所・探偵社業者及び府民の自由と権

利を不当に侵害するようなことがあつてはならない。

**第五条(自主規制)** 興信所・探偵社業者の組織する団体は、その構成員である興信所・探偵社業者に次に掲げる事項を遵守させるため必要な規約を設定するよう努めなければならない。

- 一 特定の個人又はその親族の現在又は過去の居住地が、同和地区にあるかないかについて調査し、又は報告しないこと。
- 二 同和地区の所在地の一覧表等の提供及び特定の場所又は地域が同和地区にあることの教示をしないこと。
- 2 興信所・探偵社業者の組織する団体は、その構成員である興信所・探偵社業者に前項の規約を遵守させるため必要な指導を行うよう努めなければならない。

3 興信所・探偵社業者の組織する団体は、第一項の規約を設定したときは、速やかに、当該規約の内容その他の規則で定める事項を知事に届

出なければならない。その届出に係る事項を変更し、又はその届出に係る規約を廃止したときも、同様とする。

**第六条(届出)** 興信所・探偵社業を営もうとする者は、あらかじめ、次に掲げる事項を知事に届出なければならない。

- 一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名
- 二 営業所の名称及び所在地
- 2 前項の規定による届出をした興信所・探偵社業者は、同項各号に掲げる事項に変更を生じたとき、又はその営業を廃止したときは、その日から一〇日以内に、その旨を知事に届出なければならない。

**第七条(遵守事項)** 興信所・探偵社業者は、その営業に関し、第五条第一項各号に掲げる事項を遵守しなければならない。

2 興信所・探偵社業者は、その営業に関し従業者に第五条第一項に掲げる事項を遵守させるた



め必要な指導及び監督を行わなければならない。  
**第八条（帳簿等の備付け）** 興信所・探偵事業者は、規則で定めるところにより、その営業所ごとに、その営業所に関する帳簿及び従業者名簿を備え、規則で定める事項を記載しなければならない。

**第九条（指示、営業停止及び聴聞）** 知事は、興信所・探偵事業者が第七条第一項の規定に違反したときは、当該興信所・探偵事業者に対し必要な指示をすることができる。

2 知事は、興信所・探偵事業者が前項の指示に従わないときは、当該興信所・探偵事業者に対し、一月を超えない範囲内で期間を定めて、その営業の全部又は一部の停止を命ずることができる。

3 知事は、前項の規定による処分をしようとするときは、あらかじめ、当該処分に係る興信所・探偵事業者に当該処分をしようとする理由を通知し、弁明及び証拠の提出の機会を与えるため聴聞を行わなければならない。

**第一〇条（指導及び助言）** 知事は、興信所・探偵事業者の組織する団体に対し第五条第一項の規約の設定について、興信所・探偵事業者に対し第七条第二項の指導及び監督について必要な指導及び助言をすることができる。

**第一一条（報告の徴収等）** 知事は、第七条の規定の実施に必要な限度において、興信所・探偵事業者に対しその営業に関し報告若しくは資料の提出を求め、又はその職員に、興信所・探偵事業者の営業所に立ち入り、帳簿及び書類の検査をさせ、若しくは関係者に質問させることができる。

2 前項の規定により立入検査をする職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

**第二二条（規則への委任）** この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

**第二三条（罰則）** 第九条第二項の規定による命令に違反した者は、三月以下の懲役又は五万円以

下の罰金に処する。

**第一四条** 第一一条第一項の報告若しくは資料の提出をせず、若しくは同項の報告若しくは資料の提出について虚偽の報告若しくは資料の提出をし、又は同項の規定による検査若しくは質問を正当な理由なく拒み、妨げ、若しくは忌避した者は、二万円以下の罰金に処する。

**第一五条** 次の各号の一に該当する者は、科料に処する。

- 一 第六条第一項の規定に違反してあらかじめ届出をせず、又は同条第二項の規定に違反して変更若しくは廃止の日から一〇日以内に届出をしなかつた者
- 二 第八条の規定に違反した者

**第一六条（両罰規定）** 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の義務に関して前三条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑又は科料刑

を科する。

附 則

（施行期日）

1 この条例は、昭和六〇年一〇月一日から施行する。

（経過措置）

2 この条例の施行の際現に興信所・探偵事業者を営んでいる者に関する第六条第一項の規定の適用については、同項中「あらかじめ」とあるのは、「昭和六〇年一月三〇日までに」とする。

## 公正採用選考人権啓発推進員設置要綱

### 1 目的

職業安定行政の課題である国民の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、雇用主が同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識のもとに、適正な採用選考を行うことが必要である。

このため、一定規模以上の事業所等について、公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）の設置を図り、推進員に対し計画的・継続的な研修等を行って、当該事業所における適正な採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的とする。

### 2 推進員設置対象事業所

原則として次の基準に該当する事業所を推進員を設置する事業所として選定するものとする。

- (1) 常時使用する従業員の数が100人以上である事業所
- (2) 常時使用する従業員が100人未満であって、次のいずれかに該当する事業所
  - イ 同和関係住民の雇用が十分期待される事業所
  - ロ 就職差別事件又はこれに類する事象を惹起した事業所

### 3 推進員の選任基準

推進員は、原則として人事担当責任者等採用・選考に関する事項について相当の権限を有する者から選任するものとする。

### 4 推進員の役割

推進員は、国民の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について中心的な役割を果たすものとする。

- (1) 適正な採用選考システムの確立を図ること。
- (2) 職業安定行政機関との連絡に関すること。
- (3) その他同和関係住民の雇用について、当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。

### 5 推進員の選任状況の把握

公共職業安定所長は、推進員の選任を行った事業主から別に定められるところにより報告を求めるものとする。

### 6 推進員に対する研修等の実施

関係都府県職業安定主管課及び公共職業安定所は、推進員に対しその役割を果たすために必要な研修等を実施するものとし、必要に応じて関係行政機関等の協力を要請するものとする。

### 7 その他必要な事項は別に定める。

〔東京都労働経済局・職業安定所（ハローワーク）発行『採用』収録〕

### 守るべきことから

採用に関する身元調査は絶対にしないでください。

### 考え方

企業等が第三者等に依頼して、あるいは、近隣の人、友人等を通じて、応募者の本籍地、居住地、住居・生活状況、親・兄弟姉妹等の家庭状況等を調べる身元調査の内容は、採用しようとする本人の職務遂行能力とは直接関係のないものであり、また、身元調査の結果には、無責任な風評、予断、偏見といったものが入りやすく、真実がゆがめられて報告されることが少なくありません。また、それらの内容によって採否を決めたりすることは、基本的人権の尊重や職業選択の自由を保障した憲法の精神に反するものであり、採用選考に係る就職差別です。

身元調査は、決して表にその姿をあらわしません。身元調査をやっている会社としても、うしろめたさを感じているせいではないかと思いますが、そのような何をどう評価したかわからない身元調査によって、希望に燃え、その就職を願っている応募者の夢が砕かれる——このようなことが行われるということは、差別のない正しい選考といえるのでしょうか。その結果、応募者の就職に対する情熱も消え、その後の人生に悪影響を与えていることを十分考えることが、企業の社会的責任であると思います。

「学生運動」、「思想関係チェック」、「応募書類の確認」といった理由で身元調査を行っている企業もあるようですが、これらの企業は、身元調査のもつ差別性には気づかず、なかば採用業務の慣習として身元調査を行い、その調査結果を何の抵抗もなくのみにしていることが考えられます。身元調査は絶対にしないでください。

また、中途採用の場合には、前歴調査は必要だとの意見もあります。採用職務に必要な経験、技能、知識等の程度や在籍期間を把握することについては、給与額の決定、処遇等に関係するので、必要な場合には、履歴書に記入された前勤務先へ問い合わせることまで否定するものではありませんが、その退職理由や金銭上の事故の有無までを調べるということは、応募者の基本的人権を侵害し、職業選択の自由を阻害するおそれがあるのです。「過去に一度でも金銭上の不祥事のある者は、またやるであろう。たとえ、その確率は低くても、一切そのような危険は避けたい」という考え方から、調査するものと思いますが、そうかといって、過去に何も事故のない人は、今後とも悪いことをしないと断定できるわけのものでもないはずです。

このように合理性に乏しく、企業サイドの一方的な考え方で応募者を評価し、採否を決定することは、職業選択の自由を保障した憲法の精神に反するだけでなく、企業にとっても、有為の人材を選考する目的にそわないものになってしまうことを十分に認識し、もし、このような考え方をしている場合には、早急に改めてください。

### チェックポイント

応募者の本籍地、居住地、家庭状況等についての身元調査を実施していませんか。

〔東京都労働経済局・職業安定所（ハローワーク）発行『採用』より〕

拝啓

日頃から労働行政の運営について格別の御配慮と賜り、厚く御礼と申し上げます。

我が国経済は、景気の低迷状態が続き、雇用情勢は完全失業率が依然として高水準で推移しているなど、厳しい状況が続いています。

こうした中において、産業界の皆様が雇用の安定に向けて真摯に取り組まれていることに対して深く敬意を表する次第です。

労働省におきましては、このような雇用失業情勢の中で、国民の皆様方の雇用に対する不安を払拭し、再び希望と活力にちみれた経済社会と

つくりだすべく、「雇用流動性総合プラン」などの対策を始めとして、労働行政の総力をあげて、取り組んでいくところであります。

また、同時に、働く人一人ひとりが希望にちみれ安心して働ける社会と実現するためには、各人の人格が尊重され、職業選択の自由が保障さ

れることにより、その能力と流すことのできる職業に就いていただくようにすること、すなわち、就職の機会均等の確保と図ることが重要

な課題の一つであると考えます。このため、労働省では、かねてより、企業における採用選考に当た

て、応募者の適性と能力に基づき公正な採用選考が図られるよう、雇用の

主の皆様方に対しまして啓発活動と展開して来たところであり、とりわけ、

採用選考の際の身元調査は行わないよう雇雇主の皆様方の御理解と御協力をお願いして来たところ

でございます。しかるに、今般、大阪府内の調査会社の調査員が、採用調査の依頼と

受け取ったものについて、部落差別につながるおそれのある調査とした事件

が明らかになり、大阪法務局長から当該調査会社に対し、差別と助長する調査を見逃さずして、文書による「説示」が行われたところ

でございます。本事件は当該調査会社による就職差別につながるおそれの強い身元調査

と考えており、かかる事件が発生したことについて、誠に遺憾に思っております。

基本的な人権の尊重は、日本国憲法の柱の一つであり、民主社会の基本

また、第四十九回国連総会（平成六年十二月）において、「人権教育

のための国連十年」の決議が採択され、我が国では、平成九年七月、内閣

総理大臣と本部長とする推進本部において、「人権教育のための国連

十年」に関する国内行動計画と策定・公表し、政府全体をあげて人権教

育・人権啓発のための取組みを推進して行くところであります。

申し上げるまでもなく、企業における採用選考においても、人権尊重

の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重することが大切です。

今般の件は、企業の採用調査が発端となっていては否めなものであり、

応募者の適性と能力による公正な採用選考を行うことが何より

も重要です。このことが人権尊重の精神に沿うものであり、ないては企

業の発展にもつながるのではないかと考えます。

もとより、国民が人権尊重の観点から、あらゆる差別意識の解消等に

取り組んでいただくよう国民に対し啓発を行うことは、行政の極めて重

要な任務と考えっておりますが、採用選考の場面に当たっての一方の当事

者である企業をはじめ、事業主団体等におかれましては、その社会的責

任を自覚し、公正な採用選考に関する主体的、自主的な活動と推進する

ことが望まれます。

貴団体におかれましては、このような趣旨と十分に御理解いただき、

今後とも、貴団体傘下各企業において公正な採用選考システムの確立が

図られるよう、とりわけ、採用選考の際に、応募者の家族状況など応募

者本人に責任のない事項等についての調査を行うことは就職差別につな

がるおそれがありますので、このような身元調査が行われることのない

よう、格別の御配慮と賜りますことをお願い申し上げます。

末筆ながら、貴団体及び傘下各企業の益々の御発展とお祈り申し上げ

ます。

平成十一年四月一日

労働大臣

甘

引

明

敬具

平成11年8月3日

## 部落差別身元調査事件について

社団法人 経済団体連合会  
日本商工会議所  
社団法人 経済同友会  
日本経営者団体連盟

先般、大阪府内の調査会社の調査員が、企業から採用調査依頼を受けた際、部落差別につながるおそれのある調査をした事件が明らかになったことは、誠に遺憾と言わざるを得ない。

我々経済4団体は、本事件に関し政府が本年4月、経済・業種別107団体に対して行なわれた「企業等における公正な採用選考に係る労働大臣要請」を真摯に受け止め、今後とも関係団体・企業に対し、採用選考に当たっては応募者の基本的人権の尊重を旨とし、公正な採用選考システムの確立を図るよう、周知徹底することとしたい。

以上

拝啓

新緑の候、貴社ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

日頃から、公共職業安定所の業務運営につきましては、格別のご高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、同和問題をはじめとする人権啓発については、かねてより、都内ハローワークを通じ、公正な採用選考が行われますよう、雇用主研修会、公正採用選考人権啓発推進員研修等で理解・認識を深めていただきますよう努力を重ねてきたところでございますが、今般、ある調査会社による就職差別につながるおそれの強い身元調査事件が明らかになりました。

企業が調査会社等第三者に依頼して、あるいは近隣の人・友人等を通じて、応募者の本籍、住居・生活状況、家族状況を調べる身元調査の内容は、採用しようとする本人の職務遂行能力とは直接関係のないものであり、身元調査の結果には、無責任な風評・予断・偏見といったものが入りやすく、真実がゆがめられて報告されることが少なくありません。

また、それらの内容によって採否を決めることは、基本的人権の尊重や職業選択の自由を保障した憲法の精神に反するものであり、採用選考に係る就職差別となります。

どのように評価されたのかも分からない秘密裏に行われた身元調査によって、就職を願っている応募者の夢が打ち砕かれる。このようなことは、差別のない公正な採用選考といえるのでしょうか。その結果、応募者の就職に対する情熱も消え、その後の人生にまで影響することが十分考えられます。

採用選考は、応募者の適性と能力により公正に行われることが何よりも重要であり、このことが人権尊重の精神に沿うものであります。採用選考の一方の当事者であります企業におかれましては、社会的責任を自覚し、公正な採用選考に関する主体的・自主的な活動を推進することが望まれます。

今後とも、このような趣旨を十分ご理解いただき、採用選考に際しましては、応募者の家族状況など応募者本人に責任のない事項等についての調査を実施しないよう、また、公正な採用選考システムの確立が図られますよう、格別のご配慮を賜りますことをお願い申し上げます。

末筆ではございますが、貴社の益々のご発展をお祈り申し上げます。

敬 具

平成11年5月17日

東京都労働経済局長

大 関 東 支 夫

各事業主 殿



# 企業に残された調査報告書から

## 調査されていた具体的中身

### 判定

- Bは、問題なし。
- Cは、留意点あり。
- Dは、( N 社)では採用しない。

### 思想

- 政党活動 政党加盟・政治団体とのつながり  
団体での組織内の位置、活動歴  
(例)「妻の親元が〇〇の支持家庭にあり、今後の動向が危惧される」
  - 政党機関紙 購読に至る経過・紹介相手  
家族の誰が購読しているか  
購読の年数
  - 警察との関わり  
党员・支持者かのリストアップ状況  
(例)「地区委員会の支持者台帳出は両親、本人を〇〇支持者としてリストアップ」  
(例)「選挙時の支持者票ランク」  
前科の有・無
  - 宗教 加入状況と機関紙購読
- 思想関係 = 政党・宗教関係において、両親・親戚・友人が何らかのつながりがある場合は、本人が関係していなくても、ほとんどが判定Dになっている。

### 家族状況

- 家族の職業 家族全員の勤務先・職種・雇用形態・組合  
両親は年金受給者か否か
- 子供 学校・学年・年齢
- 近隣風評 (前住所・現住所)  
(例)「定職がない」  
(例)「税申告上では父の専従者になっているが、自営の手伝いを見たことがない」  
(例)「不定期な毎日を送っている」
- その他 結婚しているか、別居、同棲中など  
家賃の滞納  
酒癖が悪い

### 職歴

- 経歴詐称の有無
- 詳しい職歴 前職の会社の存在、職種
- 勤務状況 遅刻・欠勤、同僚との関係など
- 退社理由 解雇か自己都合(その理由)
- 会社内のトラブル 金銭問題、「着払い金の着服」  
相手先とのトラブル

### 人柄

- 自己主張、責任感、指示に対する態度
- 協調性など
- 本人の性格 「性格悪いで、判定D」  
病歴まで調査している。通院した病院と病名
- 離婚歴
- 事故・交通事故歴 事故の頻度
- 女性関係 社内・外

### 労働組合

- 労働組合の有無
- 上部団体、役員歴、ジョブ制(オープン、ユニオン、クローズ)

### 学生

- 人柄・思想・家族状況は、同じく調査されている。
- 指導教官名と教官の思想が調査されている。

### 戸籍・住民票

- 戸籍 婚姻・入籍・離婚・戸籍移動
- 住民票 住民票を移動を追いかけている。

### サラ金

- サラ金の借入件数、残高
- トラブルの有無