

⑤就職差別事件

二〇〇三年一二月、大阪市内にあるS社のA社長が新規学卒者（高校生）採用時の面接において、本人の兄弟の有無、親の職業を聞くなどの職業安定法違反の差別面接を行っていたという事件が発覚した。兄弟の有無や親の職業を聞くという違反質問については、生徒B以外の応募にきた五人の生徒にも、公正採用選考人権啓発推進員の人事担当者同席のもとで行われていた。

A社長は、生徒Bが在籍する高校の進路指導部長の事実確認の申し入れに対し、「この生徒は、かなり、ひねくれている。こんな生徒を採用するつもりはない」と発言、生徒Bは不採用になった。また、労働局の事実確認に対しても「間違っただけではない。これまで同じような質問をしてきて、一度も文句を言われたことはない。言ってきたのはこの高校だけだ。統一応募用紙の趣旨は知っているが、今回のことを問題視する学校やそれを指導している大阪府教委もおかしい」と発言している。

その後、関係者のねばり強い取り組みによってS社は人事担当者に対応して、兄弟の有無や親の職業を聞くことが誤りであったことを認め、公正採用選考にむけて面接マニュアルを作成すること、学校へ謝罪することを確約したが、事実内容の再確認の場においてA社長は、「言った言わないの話に何の意味があるのか。これ以上言うなら逆に名誉毀損である。高校に謝るつもりはない、関係修復にもでない」と開き直ってしまっている。

大阪では二〇〇三年九月にも人材派遣会社を通じて就職試験を受けた人への差別面接事件が発覚しているが、そこでも公正採用選考人権啓発推進員が差別面接を行っている（昨年度版参照）。これらの事件はいずれも差別面接を受けた当事者の告発によって明るみに出たが、採用する側と採用される側という圧倒的な力関係のなかでは、差別的な質問をされて傷ついても、なかなか指摘できず泣き寝入りしてしまうのが現実である。実際に、生徒B以外の五人にも同じ質問が行われているのに、「文句を言ってきたのはこの高校だけだ」という発言からも事態の深刻さが窺える。

また、就職差別について厚生労働省では、二〇〇三年度資料になるが、職業安定所で確認できた就職差別につながる恐れのある事象が全国で七九八件という報告をしている。

これらの事件から、まず労働局や企業内公正採用選考人権啓発推進員の研修体制の形骸化が指摘できる。また、差別面接の報告を受けても職業安定法違反という認識がないという、推進員さえ設置していない民間の職業紹介・派遣事業者や被害者への取り組みという課題もみえてくる。