

2025
なつ
Vol.99



就職差別と全国高等学校統一応募用紙

1973年に全国高等学校統一応募用紙が制定されてから半世紀を過ぎました。就職差別につながるおそれのある質問項目を排した統一応募用紙はその後、改訂を重ね、その内容は一般に使用される履歴書の見直しや公正な採用選考のルール・制度づくりにつながっています。

本号では、これまでの取り組みをふり振り返りながら、採用選考の現状と課題について考えます。

特集1

統一応募用紙の制定と公正な採用選考

トピックス

声をあげる、社会を変える

特集2

就職活動と採用選考—大学生聞き取り調査から—

ルビありはホームページをご確認ください。

就職は、生活の安定に加えて、社会参加や自己実現など、私たちが幸福に生きていくために大変重要です。日本国憲法は「職業選択の自由」を基本的人権の一つとして、すべての国民に保障しています。かつては、被差別部落出身者をはじめ、厳しい就職差別を受けた人たちがいました。就職差別をなくそうと1973年に制定されたのが、

全国高等学校統一応募用紙（履歴書）です。この背景には、出身地や家族の状況、思想信条といった事柄ではなく、本人の適性と能力のみを基準に採用するという「公正な採用選考」の考え方があります。ここでは、統一応募用紙制定と公正な採用選考に向けた取り組みの歩みを、年表形式で解説します。

参考

1.『「全国高等学校統一応募用紙」制定50周年記念ブックレット』（(公社)全国人権教育研究協議会）

2.『福岡県高同教ブックレット1号 統一応募用紙が導く人権文化の創造』小西清則著（福岡県高等学校人権・同和教育研究協議会）

明治以降

「履歴書」のはじまり

- ◎日本の近代化により、就職活動が活発になったころに登場したと言われている
- ◎特定の用紙（規格）はなかった



1960年代

「社用紙」の存在

- ◎全国で企業独自の応募用紙「社用紙」が使用される
- ◎「本籍地」「家庭環境」「親の職業」「資産・収入」などの記入欄があった

企業の「社用紙」には、本人の適性と能力に関係のない個人情報が含まれていた。これの使用により、被差別部落出身者をはじめ社会的マイノリティへの差別選考が行われた。

1971年

近畿地区統一応募用紙の制定

- ◎京都、大阪を中心に就職差別撤廃に向けた運動が始まる
- ◎部落解放運動と教師が社用紙に替わる応募用紙制定を要求
- ◎近畿地区すべての高等学校が近畿地区統一応募用紙の制定・使用を決定

近畿地区の高校教師と部落解放運動に携わっている人たちが動き始め、不適切な事項を排除した近畿地区統一応募用紙が制定された。企業側もその応募書類を使用することに合意し、併せて、戸籍謄本を添付しないことになった。

1973年

全国高等学校統一応募用紙の制定

- ◎統一応募用紙の取り組みが全国的に広がる
- ◎文部省と労働省が、「統一応募用紙」を使用するよう通達する

近畿地区から始まった統一応募用紙の制定は全国へ広がりを見せ、当時の文部省、労働省と全国高等学校長協会の三者が協議の上、全国統一応募用紙が制定された。この用紙は、公正・公平な採用選考をめざしていたが、「本籍地」「家族欄」が残ったままなどの課題も抱えていた。

1975年

「部落地名総鑑」の発覚

- ◎約220冊の差別図書が「人事極秘:部落地名総鑑」等の書名で販売される
- ◎企業の社会的責任が厳しく問われる事態となった

約220冊の差別図書が企業の人事担当者を中心に販売された。企業は、採用選考の際、応募者が同和地区出身者であるかどうかを調べるために同書籍を使用。同問題を解決するための企業の社会的責任が厳しく問われることになった。

1984年

統一応募用紙の改訂(1回目)

- ◎「特別活動の記録」が新設。家庭の経済状況によって参加に影響が出かねない等の問題が指摘される
- ◎既存の「本籍地」欄、「家族」欄のあり方について問題提起がなされる

統一応募用紙の改訂が、部落解放運動、同和教育研究団体との十分な協議を経ずに行われたことについて、教育現場から批判される。

1985年

統一応募用紙の改訂(2回目)

- ◎「特別活動の記録」から「活動の意欲、集団への寄与」が削除される
- ◎「行動及び性格の記録」から「基本的な生活態度、勤労意欲、社会性」が削除される

前回の統一応募用紙の改訂の反省から関係者が連携をしてモデル(案)を作成。文部省(当時)、労働省(同)、全国高等学校長協会に申し入れた。

1996年

統一応募用紙の改訂(3回目)

- ◎「家族」「本籍地」欄の削除が実現する

全国各地からの働きかけもあり、「家族」「本籍地」欄が削除される一方で、「保護者」欄は残ったままで、今後の課題となった。

1999年

職業安定法の改正

- ◎法律の改正により、求職者の個人情報の収集に制限がつけられた
- ◎労働省からの告示により、違反質問の禁止、身元調査の禁止、統一応募用紙の使用が明記される

統一応募用紙も含め高校生の就職に関するルールは、法令によって定められたものではなく、罰則規定もなかった。こうした「慣行」に対して、職業安定法の改正により、法的な裏付けができた。

2005年

全国統一応募用紙の改訂(4回目)

- ◎「保護者」欄の削除が実現する

熊本県をはじめとして「保護者」欄斜線の取り組みが全国に広がっていった。こういった動きによって身元調査につながる項目の削除がようやく実現した。

2020年

履歴書の「性別」欄削除

- ◎トランスジェンダー当事者による「性別」欄削除の運動が展開される
- ◎「JIS規格」から履歴書の様式が削除される
- ◎大手文具メーカーが性別欄の記載がない履歴書の販売を開始する
- ◎厚生労働省が「性別」欄を任意記載とする履歴書様式例を公表する(2021年)

トランスジェンダー当事者による長年にわたる運動の成果として、経済産業省に1万人署名が提出される。経済産業省がJIS規格履歴書の見直しを指導した結果、同履歴書そのものが削除される結果となった。

その後、厚生労働省はJIS規格履歴書に替わる履歴書様式例を2021年に公表した。この履歴書では、「性別」欄が任意記載となっている。

2025年

統一応募用紙の改訂(5回目)

- ◎「性別」欄が削除される

厚生労働省履歴書様式例の制定を踏まえ、また選考と直接関係のない個人情報などに配慮した見直しの必要性から、「性別」欄が削除される。

人権意識の高まりとともに、統一応募用紙は改訂が重ねられてきました。また、一般に使用される履歴書もその成果を踏まえた見直しが行われてきました。企業の中には、応募書類から「顔写真」「ファーストネーム(下の名前)」「性別」欄を

削除したところもあります。統一応募用紙のこれまでの取り組みを確認しながら、アップデートされた公正な採用選考のカたちについて、議論を進める必要があります。

文/福岡県人権啓発情報センター 事業課

お知らせ

へのまつ

舩松人権歴史館(大阪府堺市)

「人権の視点から変わる履歴書 一部落差別と人権意識の今を考えるー」

舩松人権歴史館のご協力を得て、同館で2023年10月に開催された企画展を歴史的な資料とともに展示します。

(本展示は、福岡県人権啓発情報センター第59回特別展「就職活動(シューカツ)のリアルー公正な採用選考について考えるー」で同時開催するものです。)

会期 2025年7月19日(土)~9月28日(日)

会場 福岡県人権啓発情報センター(クローバープラザ7階特別展示室)



声をあげる、社会を変える

就職差別につながる質問項目を排した全国統一応募用紙。その背景には、部落解放運動と同和教育の長年にわたる取り組みがあります。さらに、就職の当事者である高校生も大きな役割を果たしました。高校生が声を上げたことで、社会が変わった事例をご紹介します。

事例 1) 違反質問に対して、高校生がとった言動

ある高校生が就職試験を受けて帰ってきた後のこと、学校へ提出した受験報告書には「不適正選考が行われた」とあったのです。そのことを詳しく聞くと、アンケート用紙の記入と提出が求められ、そこには「親の職業・学歴」「きょうだい」のことなどに関する項目があり、面接時にも同じ質問がされたとのことでした。

当該の高校生は、試験会場でアンケート用紙を配布した方に「このアンケートには答えられない。面接でも答えられない。」と伝えました。しかし、面接でも同じように聞いてきたので、「差別につながる質問です

から、やめてください。」と伝えたのです。その一連の話を生徒から聞いた教科担任の先生が、その対応への感謝を伝えたところ、「僕が答えると、彼らの就職を不利にすることになる。そのようなことはできなかった。」とその子は答えたそうです。

彼らとは、部落解放研究会で活動している生徒で、日頃の活動も見ており「出自をさらして差別と闘っている、友だちのために頑張っている、そんな子が不利になるようなことをしたらいかんでしょう。」と続けたのでした。

出典

『福岡県高同教ブックレット 1 号 統一応募用紙が導く人権文化の創造』小西清則著
(福岡県高等学校人権・同和教育研究協議会) P16～18 から引用

事例 2) 熊本の高校生が受けた就職差別

熊本県の高校生が就職試験の際に、血液検査を実施されました。当該生徒は、高校に入学して3年間、生活や教育活動には何の支障もなく、健康診断でも問題がなかったのですが、この検査でのみ異常値が出ました。そして、そのことにより、企業側が合否判断をなかなか出さなかったのです。企業側は、血液検査の数値と、学校が水俣市にあることにこだわっていたようでした。担任の教員は専門医からも学び、血液検査を実施することの問題性に気づき、異議申し立てを

しました。

この時期に、全国各地で増えていた採用試験時の血液検査にも、各地からの異議申し立てが相次ぎ、特にこの熊本からの提起は、労働行政に強く響きました。

ここ福岡では、血液検査が「申合せ」の項目に立てられていなかったことに対して、「公正・公平な採用選考に反する」との異議申し立てを行い、これにより、申合せ2の(3)が追加された。

申合せ2(3) 採用選考時にいわゆる「血液検査」などの健康診断を実施する場合には、健康診断が応募者の適性と能力を判断する上で、職務遂行上必要かどうか医師(産業医等)と慎重に検討すること。

出典

『福岡県高同教ブックレット 1 号 統一応募用紙が導く人権文化の創造』小西清則著
(福岡県高等学校人権・同和教育研究協議会) P26～28 から引用

大学生や専門学校生の就職に際しては、会社独自のエントリーシートの使用やインターンシップの導入により、選考プロセスに問題があっても表に出にくい状況があります。福岡県人権啓発

聞き取り調査の結果をまとめた特別展「就職活動（シュウカツ）のリアル～公正な採用選考を考える」は、2025年7月19日～9月28日の会期で、クローバープラザ7階特別展示室で開催します。

1 大学生の就職活動

聞き取り調査した学生の多くは、3年生の夏頃に就職活動を本格化させています。内（々）定を獲得するのが4年生の7～9月ですので、学生は約1年間、学業と並行して就職活動をしていることになります。政府は、学業への影響を懸念して卒業年次直前の3月1日を「就活解禁日」とするよう企業側に要請してきました。しかし、人手不足のなか採用を急ぐ企業側と納得のいく内定を最後まで目指す学生の意向もあって、就職活動は「早期化・長期化」しているのが実態です。

学生はどのような基準で志望先を選んでいるのでしょうか。多かった答えは「やりがい・職種」に並んで「福利厚生充実」や「休日数」です。また「実際に社員に聞いて、そこが風通しの良い職場かどうかをみていました」「給与よりもワークライフバランスです」といった声も聞かれました。学生は＜人間関係を中心とした就労環境＞を重視していることがうかがわれます。

2 採用選考の実態

—不適切な質問を経験したことがありますか？

厚生労働省は、求職者の本籍地や家族に関する事項、思想信条にかかわる事項などを聞くことは、就職差別につながるとして注意をうながしています。

この「不適切な質問」の経験についてたずねたところ、学生の7割が「聞かれたことがある」と

情報センターでは、就職活動を経験した大学4年生25名を対象とした聞き取り調査を実施しました。

本稿では調査結果の主な内容を紹介しながら、就職活動と採用選考の課題について考えます。

回答しています。「家族の構成」や「親の職業」、「尊敬する人物」、「出身地」など本人の適性や能力と関係のない質問です。オンライン入力フォームで精神障がいの有無を聞かれた学生がいます。業務に直接かわりのない病歴・健康状態を採用選考時に把握することは認められていません。

不適切な質問に加えて「モヤモヤする質問・不快だと思った経験」についてもたずねました。「面接官の態度（高圧的、いいかげんな受け応え）」、「サイレントお祈り（不採用の会社から一切連絡がない）」などがあげられています。

学歴（大学名）による水面下でのふるい分けを「学歴フィルター」と呼んでいます。学生の一人は、「有名大学に有利だと言われている企業の説明会に申し込んだところ、予約が取れませんでした。案内メールが来てすぐに申し込んだから空いているはず。国立大生は予約を取れていたの、フィルターはあると思います」。

面接官が男性ばかりであることに違和感を覚えた学生がいます。最終面接で、男性の幹部社員から「わが社は女性管理職の登用に力を入れています」と熱心にアピールされた彼女は、この会社の本気度を疑っています。

3 不適切質問の認識と対応

聞いてはいけない「不適切な質問」があることを「知っていた」学生は、6割程度にとどまっています。

また、前述した「不適切な質問」や「モヤモヤする質問・不快だと思った経験」のある学生に

どのように対応したかたずねたところ、大半が「そのまま答えた」・「答えをはぐらかした」と回答しています。面接後に大学の就職課や家族に「相談した」という学生は、わずかです。

一方で、「それ以降の選考をやめる」・「内定を断る」という選択をした学生がいます。インターンシップでハラスメントを受けた学生は、大学を通じて研修中止を申し入れました。大手企業の最終面接で、社長も含めた面接官のやる気のなさをみて、この会社の内定を断った学生もいます。学生の一人は、「そのような態度をとる社員がいるということは、きっとその会社は就労環境も悪いはずだ」とその判断の理由を述べています。

4 学生が評価する採用選考

今回の調査では、「これはよい方法だ」・「工夫されている」と感じた採用選考についてもたずねました。

- 「面接の評価ポイントがあらかじめ伝えられ、終了後には人事担当者から良かった点や気づいた点について説明がありました」
- 「面接でのやり取りが次の面接官に引き継がれ、そこから質問がはじまった。応募者一人ひとりをしっかり見てくれていると感じました」

企業は「人物本位の採用」を心がけますが、学生側にとってどのような基準で採否が決まるのかは不透明です。評価軸のはっきりした選考システムは、他の学生からも好評です。

- 「『面接では大学名を伏せてください。出身地や家族に関すること、結婚の予定なども話さなくて大丈夫です』と言われました」。

この企業は面接終了後にエントリーシートを提出させています。あとで応募者の学歴を知ることになったとしても、これをベースにして評価する力はずいぶん弱まるのではないのでしょうか。

5 人材確保に欠かせない人権意識

就職差別への長年にわたる取り組みによって、「差別につながる情報は集めない／聞かない」ルールがつくられてきました。最近では、性別欄に加えて顔写真やファーストネーム（下の名前）を除いた応募書類を導入し、話題を呼んだ企業もあります。

しかし一方で、差別につながる「不適切な質問」やハラスメントが残っています。採用や選考にほんとうに必要な情報なのか？応募者をどこかで傷つけ、排除しているのではないのか？それを問い直す意識、つまり人権意識と行動が企業に求められています。

面接で悔しい思いをしても、大半の学生は誰にも相談していません。学生は被害者ではありますが、大切なのは権利が侵害されたときに問題化することです。これによって、採用や職場で差別がなくなっていくきっかけになります。そのためには、大学も含めたワークルール教育が重要です。

少子化により深刻な人手不足の時代が続きます。就職氷河期ならぬ採用氷河期だと呼ぶひともいます。前述したとおり、学生は志望先を選ぶ際、その職場が労働者ファーストになっているかどうかを重視しています。また、人権に無頓着な選考プロセスがあった場合、「選考をとりやめる」、「内定を断る」といった選択をする学生がいます。報道で若者の離職率の高さが話題になっていますが、調査に参加した学生の多くは、程度の差はあれ“転職”を将来の選択肢の一つとして意識しています。

企業側としては、意欲と能力のある人材を確保し、せつかくの人材が辞めないように労働環境を整える必要があります。そのためには、採用から就労まで労務・人事管理の全般にわたって人権意識を徹底させることが大事です。裏返せば、人権意識のない企業には、人材確保が難しい時代になったと言えるのではないのでしょうか。

文 / 福岡県人権啓発情報センター 事業課

「就職差別」について考える

(公財)福岡県人権啓発情報センター館長 谷口研二

絵本『とうちゃんはトビ』に「胸はって生きてほしい」という聞き書きが載っています。語り手の「忠さん」を私たちは「ちゅうさん」とよび、地域の子どもたちは「ちゅうおいちゃん」とよんでいました。

忠さんの語りを一部引用します。

“同じ部落(むら)から一緒に小学校に入学したのは11人。卒業したのは私を入れて3人だけ。そのとき他の子たちはもう「働いていた」” —1951年のことです。

“中学卒業時には地場の大手企業の採用試験を受け、学科合格するも面接で不採用。他の地元企業も面接で全部だめ。結局、先生が父と話して「採用試験には受からんから高校にいかせよう」となり、県立高校へ。でも、高校卒業時の就職は「中学のときとまったく同じ」だった。” —1957年のことです。

高校時代にはこんなことがありました。

“試験勉強中、父が「勉強して何になるんか。はよう寝れ」と言って電灯を消す。電気代のあるので腹は立たない。父が寝入ったらそっと起きて勉強を続ける”。

忠さんは、「あのとき父は何を言おうとしたんでしょうか。『勉強できてもどうせ差別の壁が……』、『俺は学校行けんやっただけしっかり生きとるぞ』……、いろんな思いが入り混じった言葉だったのでしょうか」と振り返ります。

それから8年後(1965年)に同和対策審議会答申が出されます。忠さんに現れた問題は部落差別という人権問題であり解決すべき社会課題だということが示されました。

その後の「全国统一応募用紙」制定(1973年)の経過や改訂の経緯等については第59回特別展^(※)を参照ください。

差別に気づき、仲間と語り合い声をあげた高校生や先生たち。忠さんをはじめとした被差別部落の人々。学校、ハローワーク、事業所、企業、行政……が連携して、社会に組み込まれた差別の仕組みを解いていくために重ねてきた取り組みに学びたいと思います。

※第59回特別展「就職活動(シューカツ)のリアル〜公正な採用選考を考える〜」(2025.7.19〜同9.28)

どう わ もん だい きょう しつ 同和問題教室

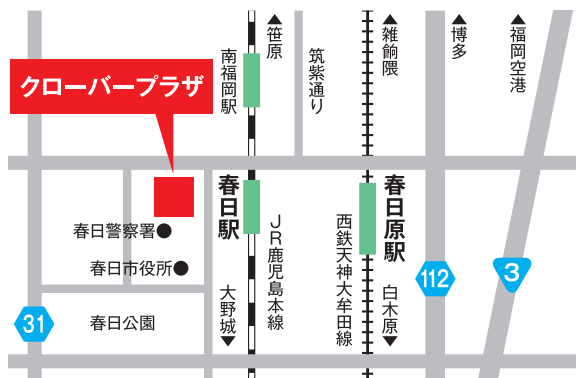
ヒューマン・アルカディアでは、同和問題について専任の講師がわかりやすく解説を行う同和問題教室を実施しています。

講師による講話と常設展示室の展示解説を通して、同和問題の歴史などを詳しく知ることができ、職場やPTAの研修等にもご活用いただけます。詳しくは当センターまでお問い合わせ下さい。



JR鹿児島本線春日駅から90m

西鉄天神大牟田線春日原駅から720m



あなたの声をお聞かせください

ヒューマン・アルカディアに対する質問や要望などをお待ちしています。

TEL:092-584-1271 FAX:092-584-1273
E-mail:f-jinken@fukuoka.email.ne.jp

インターネットを使って施設のご案内などを行っています。
アクセスは、下のアドレスまで。

WEB <https://www.fukuokaken-jinken.or.jp/>

公益財団法人

福岡県人権啓発情報センター

〒816-0804

春日市原町3丁目1-7 クロアバープラザ7階

◎総務課/TEL:092-584-1270

◎事業課/TEL:092-584-1271 FAX:092-584-1273

令和7年7月18日発行

