

第6章 前期重点施策の実施

1 岐阜市子どもの権利に関する条例推進の取り組み

(1) 現状と課題

「児童の権利に関する条約」は、1989（平成元）年に国連で採択され、日本は1994（平成6）年に同条約を批准しています。

しかし、国内においては、子どもに対する虐待事件やいじめによる自殺事件が相次いで報道され、不登校の問題も解決に至っていないなど、未だに子どもの権利が十分に尊重されているとはいえない状況にあります。岐阜市においても、他の自治体と同様に、児童虐待の問題、いじめや不登校の問題が存在しています。

社会環境の変化、家庭の変化、児童虐待や子どもの犯罪が顕在化する状況の中、子どもの権利保障をめぐる社会状況が悪化することも危惧されることから、弱い立場である子どもに対する権利の擁護が必要となってきます。このため、子どもが一人の人間として、自分らしく安心して暮らしていくことができる環境を築き、子どもの権利を総合的に保障することを宣言するとともに、そのための施策を実施するため、「子どもの権利に関する条例」を制定し、2006（平成18）年4月1日から施行しました。

本条例施行後、次のような施策に取り組みました。

ア 本条例のあらゆる広報メディアによる啓発

- 初年度に、小学校4年生以上の全児童生徒へ「条例子ども版」を配布するとともに、全保護者、子どもが育ち学ぶ施設の職員へ条例パンフレットを配布し、条例の周知を図った。
- 広報紙に掲載したり、テレビ、ラジオ番組で放送したりして周知を図った。
- 次年度以降、毎年、小学校4年生へ子どもの権利条例（簡易版）リーフレット、小学6年生及び中学3年生に対して「条例子ども版」を配布した。

イ 本条例に関する学習プログラムの開発

- 教育委員会と協働で、本条例の周知を通して子どもの権利について理解するように、学習指導案を作成した。

ウ いじめ救済窓口紹介クリアファイルの作成

- 子どもの権利に関する相談等の窓口を一覧表にしたクリアファイルを作成し、中学生に配布した。

エ 条例制定1周年記念講演会を開催

- 金森俊朗さんを講師に招き「つながり合ってハッピーに～いのち・存在の尊厳を深めるために、大切にしたいこと～」と題して開催し、子どもにかかわる関係者1400人が参加した。

オ 条例で定められた子どもの権利の保障のための審議会「岐阜市子どもの権利推進委員会」の設置・開催

- 年2回の委員会を開催し、子どもの権利が守られているか、また守るための市の施策が実施されているかについて検討されている。
- いじめ問題について、内部に作業部会が設置され、解決に向けての取り組みの問題点や課題が話し合われ、子どもの権利推進委員会として、「いじめ問題に関する提言書」としてまとめが提出された。

(2) 具体的施策の方向

- ア 条例の内容の一層の周知と、啓発に努めます。
- イ いじめや虐待を受けている子ども自身や、そのことに気づいた周りの大人の相談に早期に対応できるように、相談機関や相談窓口に関する情報の周知に努めます。
- ウ 子どもの権利条例について、児童・生徒の理解がより深まるように「学習プログラム」の改善、「学習用リーフレット」の作成、「学習用プレゼン資料」の作成等に努めます。
- エ 子どもを取り巻く大人や関係者に対して、子どもの権利の理解を確かなものにするための研修会や出前講座を実施します。
- オ 子どもの権利に関する資料を作成したり、貸出し用人権啓発ビデオ・DVDの充実を図り、市民の研修や学習の充実に努めます。
- カ 岐阜市子どもの権利推進委員会の意見を最大限に尊重し、内容を市政に反映させるよう努めます。

2 公正採用選考と人権

(1) 現状と課題

「就職」は人間にとって生活基盤の安定のためだけではなく、社会参加を通じての生きがい等人間らしい社会生活を営む上で極めて重要な意義をもっています。

日本国憲法では、すべての人に職業選択の自由を保障しています。同時に、企業にも、採用方針や採用基準、採否の決定など採用の自由が認められています。しかし、どのような場合にも、不当な求人条件を出したり、選考時に何を聞き、何を書かせたりしてもよいというものではありません。募集や採用選考において差別が行われれば、それは雇用関係や職場の日常生活にも反映されます。企業等が人権問題をどう考えているかによって、採用方針だけではなく、職場全体における人権尊重の取り組みにも影響を与えます。その意味で、就職差別を撤廃することと、職場から差別をなくし人権を守ることは密接に結びついていると言えます。

公正な採用選考とは、事業主が人権問題に対する正しい理解と認識を深め、採用において本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項を基準とすることなく、職務を遂行するために必要な適正及び能力を基準として採否を決定することです。この公正な採用選考を行うことが、企業の社会的な責任を果たし、企業の評価を高め、活力を増加させることにつながります。

しかし、残念ながら、就職に際し、本人に責任のない事柄で採否が決定されるなど、公正な採用選考が行われていない現状が見られます。過去の事例では、

ア 『部落地名総鑑』事件

1975年に全国の被差別部落（同和地区）の所在地を新・旧地名で示し、主な職業や世帯数などを記載した書籍『部落地名総鑑』が出版され、企業の多くが購入したのです。この書籍は、採用において被差別部落出身者を排除することに使われました。

イ 身元（被差別部落）調査事件

1998年、経営コンサルタント会社が、複数の企業から身元調査の依頼を受け、就職希望者が被差別部落出身かどうかや、家族の職業、民族、思想、宗教など職業差別につながる調査をおこなっていたことが発覚しました。

ウ 戸籍謄本等の不正取得事件

2005年、行政書士が、職務上の資格を悪用して、戸籍謄本などを不正に取得し、興信所などに売っていた事実が明らかになりました。これらは、就職や結婚などの際に身元調査に使われるなど重大な人権侵害につながります。

エ 「就職応募用紙」に個人情報を記入させる事件

あらゆる差別につながる個人情報の収集を防ぐために、1973年に、当時の労働省、文部省、全国高等学校校長協会の協議により新規高卒者の就職応募書類として「統一応募用紙」制度が始まりました。その「統一応募用紙」の趣旨に反して、企業が従業員を採用選考する際に、本籍や家族状況などを記入させている例が、最近明らかになっています。

＜公正採用選考に関する改定＞

ア 「公正採用選考人権啓発推進員」制度の設置

就職差別をなくすためには、各企業において公正な採用選考システムを確立しなければなりません。企業に対して人権を守ることの重要性を理解させ、差別をなくすための指導を一層強化するために、1997年に「公正採用選考人権啓発推進員」制度が始められました。

最初は、従業員100人以上の事業所に「推進員」を設置することが指導されましたが、県内では30人以上の事業所に設置することとされています。

イ 「職業安定法」の改定

1999年に「職業安定法」が改定され、「第5条の4（求職者等個人情報の取り扱い）」が追加されました。その内容は、募集採用に際して、「その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない」というものです。

なお、この「第5条の4」に関する指針として「労働大臣指針（労働省告示141号）」が定められています。

ウ 「統一応募用紙」の改定

現在では、以下の内容が「収集してはならない個人情報」とされています。

【原則として収集してはならない個人情報等】

＜本人に責任のない事項＞

- ・本籍 ・出生地
- ・家族に関すること（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
- ・住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など）
- ・生活環境に関すること（生い立ちなど）

＜本来自由であるべき事項＞

- ・宗教 ・支持政党 ・人生観 ・生活信条 ・尊敬する人物 ・思想
- ・労働組合、学生運動など社会運動 ・購読新聞、雑誌、愛読書 など

＜その他＞

- ・身元調査の禁止
- ・合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の禁止
- ・新規大学卒業者の募集には、「JIS規格履歴書」を、新規高校卒業者や同じく中学校卒業者の募集には、「全国高等学校統一応募書類」や「職業相談票（乙）」の使用

エ 「受験報告書」の点検

就職差別をなくすためには、企業側への啓発・指導とともに、高校生などの求職者にも「統一応募用紙」の趣旨を周知していくことが必要です。

さらに、採用試験を受けたあとに、受験者が提出書類や面接などの内容を高等学校に報告する「受験報告書」の点検を行うことが望まれます。

岐阜市では、応募者の「基本的人権を尊重する」、「適正及び能力を選考基準とする」の2点を基本的な考え方として公正な採用選考が行われるよう、関係機関、関係諸団体との連携を密にして、企業等に対する啓発を進めていきます。

(参考)

職業安定法(昭和22年法律第141号、一部抜粋)

(求職者等の個人情報の取扱い)

第五条の四 公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報(以下この条において「求職者等の個人情報」という。)を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

(以下略)

職業安定法に基づく指針(平成11年労働省告示第141号、一部抜粋)

第4 法第5条の4に関する事項(求職者等の個人情報の取扱い)

1 個人情報の収集、保管及び使用

(1) 職業紹介事業者等は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報(以下単に「個人情報」という。)を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要な不可欠であつて、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ. 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項

ロ. 思想及び信条

ハ. 労働組合への加入状況

(2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

(3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類により提出を求めること。

(4) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

2 個人情報の適正な管理

(1) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ. 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ. 個人情報の紛失、破壊、改ざんを防止するための措置

ハ. 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ. 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

(2) 職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

(以下略)

(注) 「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者も含まれます。

(2) 具体的施策の方向

- ア 公正採用選考の趣旨について、明記したチラシを配置するとともに、岐阜市のホームページに、「公正な採用選考」に関する項目を設け、周知を図ります。
- また、厚生労働省や岐阜労働局ホームページとリンクさせるなど連携を図り、この趣旨が事業主に周知されるよう努めます。
- イ 人権尊重意識の高揚を図るため、公正な採用選考に向けた研修会や啓発イベントを市のホームページで紹介して、事業主や公正採用選考人権啓発推進員への研修の工夫を図ります。
- ウ 指導にあたる教職員が公正採用選考の重要性を認識するだけでなく、生徒自身もその内容や対応方法について正しい認識をもつことが必要です。そのため、教員、事務局職員及び生徒に対し、就職差別についての研修を実施します。
- エ 就職を控えた生徒に対し、就職説明会等の折に、面接時において就職差別につながる質問を受けた場合の適切な報告の必要性等について周知を図ります。
- 生徒が記載した就職試験受験報告書の記載内容は、担当部局で点検を行い、就職差別に該当する事案を発見した場合は、教育委員会が対応方法等について協議を行います。
- オ 市職員の採用時の募集要綱、応募用紙等は、労働局が示す公正採用選考基準に反していないか引き続きチェックを行っていきます。
- カ 事業所に対し、同和問題の理解をはじめ、社員の人権感覚を高めるための「出前講座」を実施し、公正採用選考の趣旨の徹底を図ります。
- キ 人権問題の正しい理解と認識を深めるために、事業主や就職希望者に対する相談を継続して実施します。

