

6. 不適正な質問

就職差別につながるおそれのある不適正な質問内容は

次のような質問は、就職差別につながるおそれがありますので、絶対にしないでください。面接担当者としては、面接という雰囲気からくる緊張感を少しでも和らげたいということから、話のし易い身近な話題を提供しようとする場合が多いようです。しかし受験者としては、「なぜこのような質問はいけないのか」にも記載していますように、何気ない一つの質問からかえって緊張したり、気持ちが沈んだりし、それが態度や返答に影響してしまいます。

このようなことから、「本人に責任のない事柄」や「本来自由であるべきもの」については、「聞かない」「書かせない」「調べない」ことは無論のこと、質問もしていないのに、応募者から「家族の職業」「親の勤務先」などについて話し出すケースがありますが、採用選考において聞く必要のない事柄なので、話しをさせないように十分留意する必要があります。

*本人に責任のない事柄

「本籍」に関する質問

- × あなたの本籍はどこですか。
- × あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか。
- × あなたの生まれたところはどこですか。
- × 生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか。
- × ここに来るまでどこにいましたか。

なぜこのような質問はいけないのか

採用選考は、応募者の適性や能力を中心に判断すべきであって、本籍地はこれらに何ら関係ないものです。

本籍地を詳しく質問したり、記述させるなどして調べることは、「部落地名総鑑」差別図書事件にみられるように、同和地区の人々に対する就職差別に大きな影響を与えてきたという歴史的な経過があります。

(平成10年以後 J I S 規格履歴書では、本籍地記入欄が削除されています。)

「住所」に関する質問

- × ○○町の××はどのへんですか。
- × あなたのおうちは国道○○号線（○○駅）のどちら側ですか。
- × あなたの自宅付近の略図を書いてください。
- × 家の付近の目印となるのは何ですか。
- × あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか。

なぜこのような質問はいけないのか

現住所について詳細に聞いたり、略図を書かせるのは、「通勤経路の把握」とか、「なにかあった時の連絡」が理由にされますが、これらのことは選考段階では全く必要ないことです。選考において現住所の環境についていろいろと聞くことは、身元調査に利用する目的ではないかと考えられても弁明の余地はありません。

「家族の資産」に関する質問

- × あなたのうちに田んぼはありますか。
- × あなたの住んでいる家や土地は持ち家ですか。借家ですか。
- × あなたのうちの不動産（田畑、山林、土地）はどれ位ありますか。

なぜこのような質問はいけないのか

資産の有無や、採用後に企業に何らかの損害を与えた時の弁済能力、あるいは家庭の生活程度を判断するものと考えられますが、これは、資産のない家庭の人を排除することになり、また、本人の責任でない事柄を選考に持ち込むことになります。

「家族の職業、地位、収入」に関する質問

- × あなたの家族の職業を教えてください。
- × あなたの家の家業は何ですか。
- × あなたのお父さんは、どこの会社にお勤めですか。また、役職は何ですか。
- × お母さんは働いておられるのですか。
- × あなたの両親は共働きですか。
- × あなたの家族の収入はどれ位ですか。
- × あなたの学費は誰が出しましたか。
- × あなたの兄さんは大学に行っておられるのですか。
- × 家族や親戚に〇〇関係にお勤めの人はおられますか。

なぜこのような質問はいけないのか

家族の状況をいろいろと聞きたいという企業があります。しかしこれは、応募者の適性・能力にかかわりのない事柄を採否の判断基準に持ち込むことになり、個人としての人間を尊重しようとしらない考え方です。

このことは、部落差別によって教育や就職の機会均等の権利を侵害されてきた人たちや母子・父子家庭の人など、特定の人を排除することにもつながるもので就職差別になります。また、意識せずうっかり聞いたことがらの中にも、相手を傷つけ、応募者の人権を侵す場合があります。

「住宅環境・家庭の状況・他」に関する質問

- × あなたの地域は下水道が整備されていますか。
- × あなたの住んでいるところは団地ですか。
- × あなたの家は何部屋ありますか。
- × あなたの家庭の雰囲気は。
- × お父さん（お母さん）がいないようですが、どうしたのですか。
- × どうしてお母さんと別居しているのですか。お母さんは何をしていますのですか。
- × お父さんとお母さんとどちらがこわいのですか。
- × お父さん（お母さん）は病死ですか。死因は何ですか。病名は。
- × あなたは転校の経験がありますか。
- × お父さんが義父となっていますが、詳しく話してください。
- × 今朝は何時頃起きられたのですか。
- × 兄弟（姉妹）は何人ですか。
- × 家族はなんと言っておられますか。
- × 当社に勤められている方で、知っている人はいますか。
- × 交替勤務ですが、家族の方は了解しておられますか。

なぜこのような質問はいけないのか

住宅環境や家庭の状況を聞くことは、地域の生活水準、家庭の生活水準等を推量することになります。そこに予断と偏見が働き、本人の努力によって解決できない問題を採否決定の基準とすることになります。

たとえ、採否の決定の基準にしないとしても、住宅環境や家庭の状況は応募者によっては答えにくい場合があります。応募者を精神的に苦しめると、その心理的打撃は面接態度に表れます。このような応募者の言動から受ける印象によって質問に答えやすい人と比較し、採否決定の判断資料とするのは、公正な採用選考を阻害し応募者の人権侵害と就職差別につながるようになります。

***本来、自由であるべきもの**

「思想、信条、宗教、尊敬する人物、支持政党」に関する質問

- × あなたは、今の社会をどう思いますか。
- × 労働組合をどう思いますか。
- × 学生運動をどう思いますか。
- × 学校外での加入団体を言ってください。
- × あなたはどんな本を愛読していますか。
- × 一番印象に残っている本は何ですか。
- × 好きな作家は誰ですか。
- × あなたの家では、何新聞を読んでいますか。
- × あなたの信条としている言葉は。
- × あなたは、自分の生き方についてどう考えていますか。
- × 将来、どんな人になりたいと思いますか。
- × 家の宗教は何ですか。何宗ですか。
- × あなたの家族は、何を信じていますか。
- × あなたは、神や仏を信じる方ですか。
- × あなたのお家に仏壇はありますか。
- × 尊敬する人物を言ってください。
- × 学校の先生のなかに尊敬する人はいますか。
- × あなたの家庭は、何党を支持していますか。
- × 政治や政党に関心がありますか。

なぜこのような質問はいけないのか

思想・信条や宗教、支持する政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄です。

これらのことを記述させ、また聞いたりして採用選考の場に持ち込むことは、応募者の基本的人権を侵すことになります。

思想・信条・宗教などについて直接質問する以外に形を変えた質問などによって知ろうとすることもあります。このようなことは行わないことです。

これらの事柄は、予断と偏見が作用し公正な採用選考が阻害され就職差別につながります。

「返答に窮する質問」

- × 自分の欠点は何と思いますか。
- × 欠席の理由は何ですか。
- × クラスでの順位は何番くらいですか。
- × 進学校なのになぜ就職を選んだのですか。
- × 友達と約束していたのに、残業を頼まれたらどうしますか。
- × 当社以外に他社を受験されましたか。
- × けんかをしますか。殴り合いのけんかをしたことがありますか。
- × 煙草を吸いますか。お酒を飲みますか。
- × 髪の毛が赤いですね。染めているのですか。
- × ボーイフレンドはいますか。どうして作らないのですか。
- × 暴走族に興味はありますか。
- × 失礼ですが、もし落ちたらどうしますか。
- × 上司（先輩）と意見が違ったらどうしますか。
- × 休みはどのように過ごしていますか。

なぜこのような質問はいけないのか

もし、あなたがこのような質問を受けたときどのように答えられますか。誰しもこのような質問にはどう答えればよいか判断に苦しみ、何のための質問かその真意を測りかねとっさに返答ができません。このようにすぐ返答ができない場合、面接担当者が誤って評価し、受験者にとっては大変不利な結果を出すことになりかねません。また、こうした質問は相手を傷つけ、応募者の人権を侵すことがあることに留意することが大切です。

面接にあたっては「人を人としてみる」人権尊重の精神を基本において質問項目を考えてください。

第5 「部落地名総鑑」購入事件等について

昭和50年末に、「企業防衛懇話会」と称する団体から、「人事極秘、部落地名総鑑」なる差別文書が発行され、購入のための案内書が企業の人事担当に大量に送付されるとともに、一部企業で購入されていた事実があり、国会でも取り上げられ、新聞紙上でも大きく報道がされました。

また、本件の調査過程において、発行所は別になっていますが、同種類の書物（部落リストなど）が次々に発見され、これらの図書を購入しながらその事実を長期にわたって隠匿するという悪質な企業が発見されるなど、社会的にも大きな問題として注目をあびました。

言うまでもなく、同和問題は、人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、憲法で保障された基本的人権にかかわる課題であります。

国および県においては、この事件を深く受け止め、同和問題解決のための諸施策を一層強力に推進するとともに、企業においても国民的課題である同和問題に対する正しい理解と認識が一層深められ、同和地区住民の基本的人権、特に就職の機会均等の権利が企業によって侵害されることのないよう指導・啓発に努めてきたところであり、その結果、公正な採用選考システムがかなり浸透してきたのではないかと考えています。

しかしながら、その後も、平成10年に大阪府内の調査会社の調査員が、県内の事業所を含む企業等から採用調査の依頼を受けた者について、部落差別につながる調査をした事件が明るみに出るなど、各企業において未だに十分な理解を得ていないという事実も見受けられます。

そこで、過去の事象の教訓に学び、企業の社会的責任を再認識していただくため、地名総鑑事件等に関する県および県教育委員会の見解と、労働大臣の談話および各省庁の通達等を掲載しますので、各位のご理解をお願いします。

1. 「特殊部落地名総鑑」事件についての見解

滋 賀 県

滋賀県教育委員会

(昭和51年11月)

1. はじめに

昨年末に発生した悪質な差別図書「人事特殊部落地名総鑑」「全国特殊部落リスト」の発行と同購入案内書の配布および購入企業の発生という一連の差別事件は、同和問題の早期解決を図るために決定され、または施行された同和対策審議会答申、同和対策事業特別措置法に反するものであり、日本国憲法の精神を無視したものである。

いいかえるならば、今日まで同和問題の解決に取り組んできた国民運動と国民すべてが願望している自由と平等の民主主義社会実現への挑戦である。

憲法のもとに民主主義社会を実現し、とりわけ同和問題の早期解決を図ることを自らの責務とする行政として本事件の発生に対して県民の生活と権利を守る立場から強い憤りをもつものであり、厳しくその責任を反省するところである。

こうした事件を発生させるに至る社会意識を温存する前近代的半封建的な社会体質が今なお根強く存在している現実を踏まえ、本事件の本質を正しく認識し、民主主義社会実現を目指す行政全般の課題として主体的に受け止め、自らの基本的姿勢の点検と抜本的な対処が要請されるところであり、事件の重大性にかんがみ、県および県教育委員会の統一的見解を明らかにするものである。

2. 本事件のもつ差別性

(1) 「人事特殊部落地名総鑑」について

「地名総鑑」は、全国の被差別部落の所在地や世帯数などを記載したものであるが、同図書がいかに差別的な意図のもとに作成されたものであるかは、同図書の購入案内書に端的に表現されている。

同案内書は、

「・・・同和行政については、各政党は重大な社会問題であるとして、激論をかわしているものの抜本的な解決策が何らなされていないのが現状である。・・・

・・・八鹿高校問題の様に暴力事件、リンチ事件が発生して社会的な問題となっている。

これは一高校の問題であるとして見過ごすことはできない。この様な事は、企業においても起こりえないとは断言できない。これらの人々の採用が果たして妥当であるかという

ことは、封建時代のイデオロギーとして残されたものであり問題ではないとすますることが出来るでしょうか。

観念的、心情的に同情することも考えられるでしょう。八鹿事件に見る如く行動の多くに疑問が山積しているのではないのでしょうか、問題は今、大きくクローズアップされている。企業において人事担当の各位にはこの点について如何様にお考えでしょうか。

現在、我が国におきまして、昭和37年の総理府統計によると、4,160部落、111万人をこえる人口千人に対して11.8人という比率が出ている。実情は5,366部落を超えて現存している。私達は、この際、この様な事実関係を正確に認識して企業百年の将来のためにも誤りなきを期してゆかなければなりません。

今般、企業の担当の各位に、その実態と実状を詳述した「部落地名総鑑」を提供して人事調査と人事考課に一助の資料としてお手許に届けたいと考えております。」

また、戸籍の公開制度について

「戸籍法は、人の身分関係を公に証明する唯一のもので、・・・これ（公開の制限）が実施の暁は、この盲点を利用して戸籍関係を偽るものが出て善良な国民が甚だしい被害を蒙り、その弊害は図り知れないものがある・・・」とし、すなわちこの図書は、

- (ア) 採用、選考にあたって・・・同和地区住民は採用すべきでない。
- (イ) 人事考課に際して・・・同和地区出身の従業員は危険である。
- (ウ) 企業活動において・・・同和地区住民は信用できない。（融資等にあたって）
- (エ) 結婚、縁組みについて・・・同和地区住民とは結婚させるべきでない。

等々に利用されることを目的に、明らかに同和地区およびその住民を差別する意図をもって作成され、差別を売りものにした極めて悪質な差別図書である。

すなわち、企業防衛という名のもとに、同和地区住民を主要な生産過程から排除し、更には同和地区住民の労働権と生存権をはく奪せんとする企業の差別的体質に便乗するものである。

また、同和対策事業や教育あるいは幅広い民主化運動の進展の中でようやく同和問題への認識が高まりつつある今日、こうした社会のすう勢をくつがえさんとするものである。また、こうした差別図書が社会に出回ることについて、同和対策事業特別措置法をはじめ、関係法令の不備が指摘できる。

(2) 購入企業について

ア 購入企業の滋賀銀行は、県内での主要企業であり、その企業活動は、広く県民全般の社会生活に重要なかわり合いを有しているが購入の意図や事件を通して明らかにされ

た極めて前近代的な企業体質のもとに銀行の社会的責務が履行されていることについて、その公共性からして、同和地区住民はもとより、全県民に及ぼす影響は、極めて重大なものがある。

イ 購入の動機については、いかなる理由があろうとも購入案内書により購入している以上は、常識をもってしてもその差別性は見抜ける筈であり、差別する意図をもって購入したものと認めざるを得ないところであり、また使用の有無を問わず、当該図書を購入し、所持したこと自体がすでに悪質な差別行為である。

ウ また、直接購入したものが経営管理部門において主要な役割を果たす人事課であったことは、管理者が意図的に差別を企業内組織に持ち込もうとしたものであり、大企業の組織による近時にみられない意図的な行為である。

エ 滋賀銀行は、過去においても就業問題に関して差別事件を起こしており、また労務管理面でもしばしば問題を指摘され、その都度行政の指導を受けてきたところである。このような経緯を持ちながら今回の差別事件を発生させたことは、行政指導の不徹底によるものであるが、企業としても今日までの行政指導を単に知識での理解にしか受け止めないで実践まで高めることのできない体質があり、またその知識を悪用したとみても過言ではない。

オ このことは、過去における同和問題に関する研修が表面的な受け止めに終り、企業自らの問題として受け止められてこなかったことから明らかである。

カ こうした体質は、信用業務を行う企業が営利を追求するために、現在まで前近代的な身分意識を潜在的に踏襲し、部落に対する偏見を根強く支えてきたことによるものと考えられる。

(3) 行政について

ア こうした差別図書が発行され、しかも一部社会においてこれを受け入れるという差別を意図する差別が今なお社会に生きているということを厳粛なる現実として受け止めるとき、今日までの同和行政が真に部落を解放するという観点を目指したものの事業と教育の一元的な取組みについては弱さがある。

イ 同和行政の推進に当たって、民主的行政の核となる行政を実践するという認識と実践が不十分であったことは、同和対策事業特別措置法の不十分さともかかわっており、従来ややもすると同和行政を特殊化してきたところに起因する。

ウ こうしたなかで、企業に対する同和行政の姿勢もまた一般的啓もう、啓発といった観点にとどまりがちで企業活動にかかる基本姿勢の抜本的な改善にまで高めるに至っていない。

エ 特に、滋賀銀行に対する過去における差別事件の取組みについても一般啓発という形に流れ、差別体質の改善にまで高められなかった。

このことは、差別が社会、企業そのものが持っている前近代的体質の中に存在することの認識の把握に乏しく、企業の持っている前近代性を改善していく積極的姿勢の欠落によるものであり、企業に対する行政指導の限界もさることながら特に大企業に対する姿勢の弱さによるものである。

オ また滋賀銀行については、行政が推進する同和対策推進事業に、その業務を通じて深くかかわっているにもかかわらず、行政の平常業務の中で当該企業を指導していく基本姿勢に欠けていた。

3. 今後の方針

(1) 行政点検の実施

同和問題の本質と今回の事件の特性を踏まえ、住民との対話を基調とする民主的な行政が推進されているかどうかの総点検を各部局の主体性において実施する。

実施に当たっては同和行政と全般的な行政とのかかわり、同和問題と職場および日常生活とのかかわり等公務員として、あるいは地域社会における一員として自己変革の中で正しく実践し、その輪を広げる社会的役割をも果たすよう各課において行われる職場研修で内容を深め全職員の共通理解のもとで進める。

(2) 購入企業の指導

ア 基本姿勢

滋賀銀行は、県内の主要企業であるばかりでなく、県の指定金融機関であり、日本銀行の代理店であるが、それだけに当銀行が持つ社会的責務も重大である。

県は、こうした社会的責務を負いながら、かかる事件を起こしたことの重大性を認識し、企業の反省はもとより、その差別的体質の改善について、各部局をあげて積極的に対応する。

イ 勧告等の実施

県は、すでに理事者を来庁させ、厳しく警告を行ったところであるが、今後重ねて今回の事件に学び企業自らの手でその社会的責務が果たされるよう厳重に抗議を行うとともに現状の改善を勧告し、継続的な指導により、その履行を促す。

ウ 指導、点検

銀行の同和問題に関する認識を高め、企業活動の中に同和問題が正しく位置づけられるよう銀行の持つ体質を科学的に分析するとともに、経営指導、労働指導等総合的指導

体制による指導を行い、その実効を期すため、必要に応じて理事者との話し合いを重ねる。

また、各部局においても機会あるごとに、積極的な企業教育啓発に努め、県をあげて企業の体質改善が円滑に図られるよう対応する。

(3) 企業啓発の強化

ア 企業における同和問題への取組みを促進するため、「企業内同和問題研修啓発推進班」を構成し、市町村と連携のもとに、企業啓発の徹底を図る。

イ 今なお後を絶たない就職差別の撤廃を期するための総合的方策を講じるため、関係機関に呼びかけその検討会議を進路保障対策検討委員会のもとに進めており、早急に対策協議会結成に向けて取組む。

(4) 国等への要望

ア 同和対策事業特別措置法が事業推進にかかる法律であり、基本的には期限内の解決を図ることは当然の姿勢であるが同和問題を真の国民的課題として解決するための根拠法としては不十分なものであるため、その民主的改正を要望する。

イ 今回の事件は、極めて悪質な差別事件であるが、こうした差別事件が何ら法的規制を受けないのが現状であるので、何らかの法的規制がなされるよう要望する。

ウ 企業に対する同和問題の啓発については、国の制度がなく、国における企業と同和問題の位置づけが不十分であるので、企業活動の中で正しく同和問題が位置づけられ、企業内での同和問題に関する啓発と実践が促進される制度の確立を要望する。

(5) 県民への啓発

「滋賀の同和」等広報紙の利用、資料の作成等により、今回の事件を教訓に啓発し、県民みんなの問題としてこの事件が正しく受け止められるよう積極的な啓発活動を行うとともに運動団体、研究団体、学校等教育機関、さらには各種社会教育団体との緊密な連携のもとに本事件を教材とし、県民一人一人の生活課題となるよう県民ぐるみの学習活動の展開を目指す。

(6) 対策会議の結成

今後の具体的な推進方策については、大津地方法務局等の関係機関を含む対策会議を早急に設置し検討する。

2. 同和地区住民の就職の機会均等の確保についての労働大臣談話

(昭和50年12月15日)

今般、企業の人事関係において利用されることを目的として、「人事極秘・特殊部落地名総鑑」という同和地区住民の就職の機会均等に影響を及ぼし、その他様々な差別を招来し助長する悪質な冊子が発行され、一部企業の人事担当者に販売されるという事件が発生したことは、まことに遺憾なことであり、極めて憤りにたえない。

労働省は、従来から、同和地区の住民に就職の機会均等を完全に保障することが、同和問題解決の中心的課題であるとの認識に立って、職業指導・職業紹介及び就職に際しての各種援護施策並びに雇用主に対する指導等を行ってきたところである。

しかるに、同和対策事業特別措置法の施行以来すでに7年が経過した現在、かかる事件が発生したことはまことに遺憾であり、企業の同和問題に対する正しい理解と認識を更に一層深めることの必要性を痛感する次第である。

労働省としては、従来の施策の点検を行うとともに、同和対策の更に一層強力な推進を図っていく所存であるが、各企業においても、企業によって同和地区の住民の基本的人権とりわけ就職の機会均等の権利が侵害されることが絶対に生じないように強く要請する次第である。

3. 12省庁事務次官名による経済6団体に対する要請文

今般、企業防衛懇話会と称する団体から「人事極秘・特殊部落地名総鑑」なるものが発行され、購入のための案内書が企業の人事担当者あてに大量に送付されるとともに、少数ながら購入されていた事実が判明いたしました。

この「地名総鑑」には、同和地区の所在、新旧両地名等が記載されており、その購入案内書の趣旨からみて、特に企業における人事関係において利用されることを目的として発行されたことは明白であります。

言うまでもなく、同和問題は、人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、日本国憲法によって保障された基本的人権にかかわる課題であります。

したがって、早急な解決を図ることは、国及び地方公共団体の責務であり、同時に国民的課題であると言わなければなりません。

政府は、この問題の解決のために、同和対策審議会答申の趣旨を尊重し、同和対策事業特別措置法及び同和対策長期計画に基づき、不斷の努力を続けてまいりましたが、答申以来10年、

法施行以来7年の期間を経過した現在、なお、このような事件が発生したことは、誠に遺憾に
たえません。

政府としては、同和問題解決のための諸施策を、従来にも増して強力に推進してまいり所存
ありますが、同和問題の真の解決には国民各位とりわけ企業の皆様方が、この問題の解決に
真剣に取り組むことが不可欠であると信ずるものであります。

つきましては、貴会におかれましても、さん下の各企業に対し、国民的課題である同和問題
に対する正しい理解と認識を更に深め、同和地区の住民の基本的人権、特に就職の機会均等の
権利等が企業によって侵害されないよう万全の配慮をされるとともに、同和問題解決のために、
企業としての社会的責任を十分果たされるよう、その徹底方について強く要請いたします。

昭和50年12月15日

総理府総務副長官、法務、大蔵、
文部、厚生、農林、通商産業、
運輸、郵政、労働、建設、自治
各事務次官

経 済 団 体 連 合 会
経 済 同 友 会
日 本 経 営 者 団 体 連 盟
日 本 商 工 会 議 所
全 国 中 小 企 業 団 体 中 央 会
全 国 商 工 会 連 合 会
殿

4. 業種別92団体に対する職業安定局長要請文

職業安定行政の運営につきましては、平素から格別の御協力を賜わり厚く御礼申し上げます。

さて、最近、企業防衛懇話会と称するものから、企業の人事関係において利用される事を目
的として「人事極秘・特殊部落地名総鑑」という同和地区住民の就職の機会均等の保障に影響
を及ぼし、その他様々の差別を招来し助長する悪質な冊子が発行され、一部企業に販売される
という事件が発生いたしました。

言うまでもなく、同和問題は、人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、
日本国憲法によって保障された基本的人権に係わる課題であります。したがって、その早急な
解決を図ることは国及び地方公共団体の責務であり、同時に国民的課題であると言わなければ
なりません。

労働省は従来から、同和地区の住民に就職の機会均等を完全に保障することが同和問題解決の中心的課題であるとの認識に立って、職業指導・職業紹介及び就職に際しての各種援護施策並びに雇用主に対する研修等を行ってまいりましたが同和対策事業特別措置法の施行以来すでに7年が経過した現在、なお、このような事件が発生したことは、誠に遺憾にたえません。

労働省といたしましては、従来の施策の点検を行うとともに、同和対策の更に一層強力な推進を図っていく所存であります。同和問題の真の解決には国民各位とりわけ企業の皆様方が、この問題の解決に真剣に取り組まれることが不可欠であると信ずるものであります。

このため、本日付けをもちまして、日本経営者団体連盟ほか5団体に対し、関係12省庁事務次官名により、別紙のとおり要請をいたしておりますが、貴団体におかれましても、さん下の各企業に対し、同和問題に対する正しい理解と認識を更に深め、同和地区の住民の基本的人権、特に就職の機会均等の権利が、企業によって侵害されることのないよう万全の配慮をするとともに、同和問題解決のために企業としての社会的責任を十分果たすよう、徹底方について特段の御尽力を賜わりますよう要請いたします。

末筆ながら貴団体の今後の御発展をお祈り申し上げます。

昭和50年12月15日

労働省職業安定局長

遠 藤 政 夫

全国銀行協会連合会
他業種別団体92団体

殿

