

第4章 企業側の問題

－色覚異常者の採用制限の実態－

前章では、色覚異常者の多くが未だ就職に際して希望する職種や業種、あるいは企業への就職を断念せざるを得ない状況におかれていることを、色覚異常者本人の体験談等によって逸話的に示した。また、そうした状況におかれていることが、色覚異常者本人に不満感を感じさせていること、制限をくぐり抜けて色覚異常であることを隠して就職した場合は、かなり大きな心理的負担感や不安感を感じている場合が多いことを明らかにした。

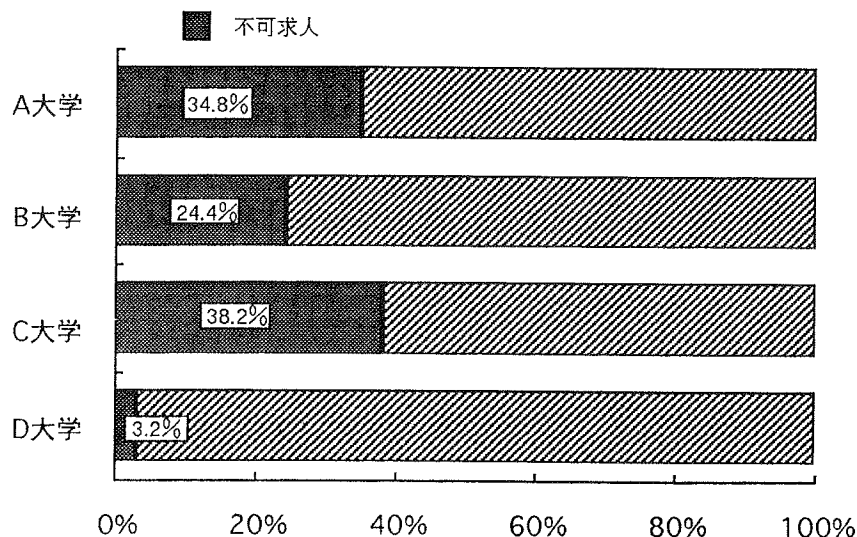
そこで本章では、そうした色覚異常者側の問題の直接的な原因ともいえるべき企業による採用制限の実情をみるために、採用不可の記載のある求人票の調査、分析を試み、色覚異常者の職業上の諸問題を規定している要因のうち、企業の側に帰着される問題の一端を明らかにしようと思う。

第1節 採用制限求人の実態

(1) 新卒者求人票の調査

色覚異常者の母親達を中心に結成された市民グループ「色覚問題研究グループ」は、色覚異常者の採用を制限している企業がおよそどれくらい存在するのかを把握するために、平成3年度に東京都内の私立大学4校及び国立大学1校に寄せられた求人票を調査、分析した。図4-1は、その中で私立大学4校の色覚異常不可の記載のある求人票の比率を示したものである。

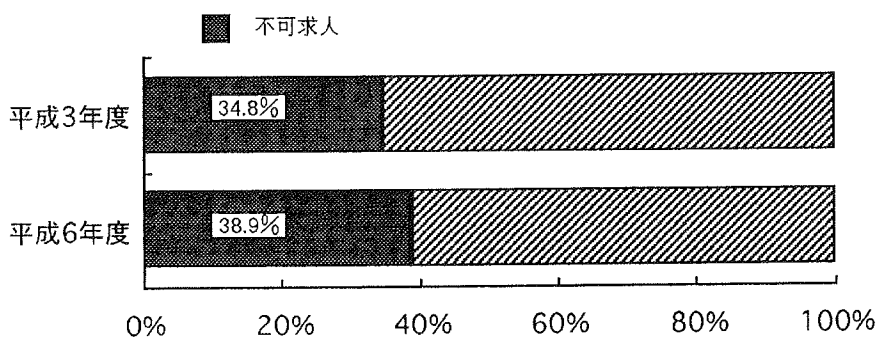
図4-1 私立4大学の色覚異常不可求人の比率（平成3年度）



B大を除いて、色覚異常者の採用制限を行っている企業が全求人のご3割前後もあった。A大については、その後の経緯をみるために当センターが平成6年度の求人票について同様の調査を行った結果、採用制限をしている企業の比率は3年前と比べてむしろ増加していることがわかった(図4-2)。

このことは、現状では色覚異常を不可とする求人が相当数あり、最近の差別制限撤廃の社会風潮にも関わらず、ここ数年は、採用制限はほとんど緩和されてこなかったことを示している。

図4-2 A大学における色覚異常不可求人の比率の動向



(2) 大学間格差

その一方で、大学間の格差もかなり大きく、調査を行った国立のE大学に関しては、理工系の大学であるにもかかわらず、色覚を採用制限の中に含んだ求人は皆無であり、私立大学のなかでもD大学は色覚異常不可求人の比率が他の大学と比較して目立って少なかった。

こうした大学間の格差は企業側の当該大学に対する評価と密接に関わっている可能性がある。例えば、前述した国立のE大の就職担当者は、「求人側は、本校の学生なら無条件で来てほしいというところばかり」と述べており、もし、色覚異常の採用制限を行うか否かといった意思決定に大学に対する企業側の評価が何らかの影響を及ぼしているのだとすれば、そのこと自体が採用制限の根拠の問い直しを迫る重要な問題を提起していることになる。

(3) 求人票のフォーマット

上述したような、色覚異常不可求人の大学間の格差を規定している要因としてもう一つ考えられることは、大学側が作成する求人票のフォーマットの違いである。

そこで、上述したA大と一部上場企業への就職率がほぼ同程度で、求人票のフォーマットの異なるF大について同様の調査を行った。図4-3はその結果を上記のA大の結果と比較したものである。一部上場企業への就職率が同程度であるにも関わらず、F大の色覚異常不可求人が目立って少ないことがわかる。

図4-4は、両大学の作成した求人票のフォーマットの採用条件についての記載がなされている箇所を示したものである。

A大の求人票には、特別に色覚についての条件を記載する欄が設けてあり、色覚異常可、色弱可、

図4-3 求人票フォーマットの違いによる色覚異常不可求人の比較

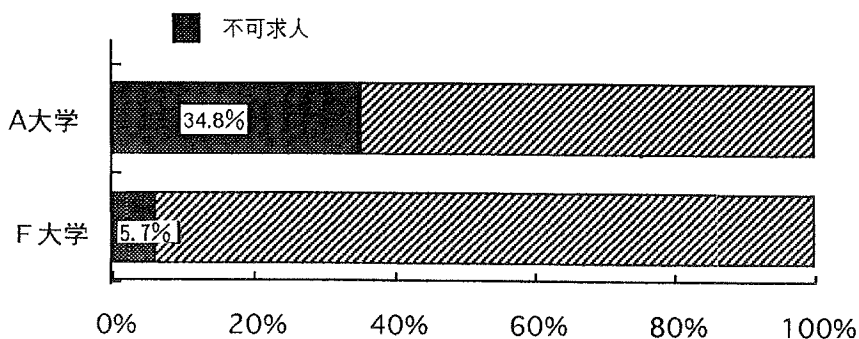


図4-4 大学求人票のフォーマットのタイプ

採用条件	文系				理系			学部不問	大学院	既卒
	経	法	社	文	数	物	化			
	コース別採用				有・無		色覚異常		可・色弱可・不可	
	年齢制限				有・無		・入社時		歳迄	
	その他の求人条件									

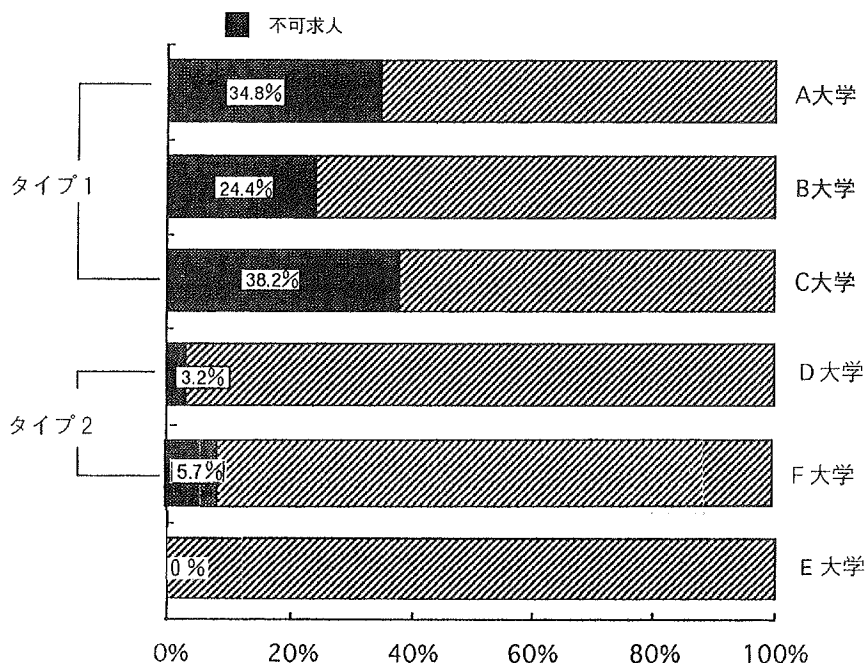
タイプ1 (A大学)

採用条件	募集学部	学部不問	法・商・政経・・・						
	勤務時間	平日	AM	時	分	～	PM	時	分
		土曜	AM	時	分	PM	時	分	
	休日	完全週休2日制 ・ 隔週週休2日制 年間休日数 日 その他 ()							
	勤務予定地	東京・千葉							
その他の条件	昭和 年 月 日以降出生者								

タイプ2 (F大学)

色覚異常不可の3つのうちどれかにマルをつける形式になっている。これに対して、F大の求人票は、色覚についての条件を記載する欄はなく、その他の条件という欄があるのみである。今、便宜的にA大のような色覚条項が設けてある求人票をタイプ1、F大のような色覚条項のない求人票をタイプ2とすると、調査対象となった他の各大学の求人票はそれぞれ図4-5のように分類される。

図4-5 求人票フォーマットのタイプ別色覚異常不可求人比較



タイプ1の求人票において色覚異常不可求人が多く、タイプ2の求人票では総体的に少ないという傾向がはっきりと表れている。

このことは、全てではないにしても、採用制限を行っている多くの企業の意思決定プロセスの背後に、「色覚の欄があるから色覚異常を制限する」という倒錯した論理が存在しているのではないかと懸念を抱かせる。即ち、具体的な業務において色認識、色弁別がどれくらい要求されるのかという、本来は物理的、身体的水準において客観的に吟味されるべき問題が、いつのまにか業務とのかかわり合いのはっきりとしない、排除のための道具として利用されている可能性があるのである。

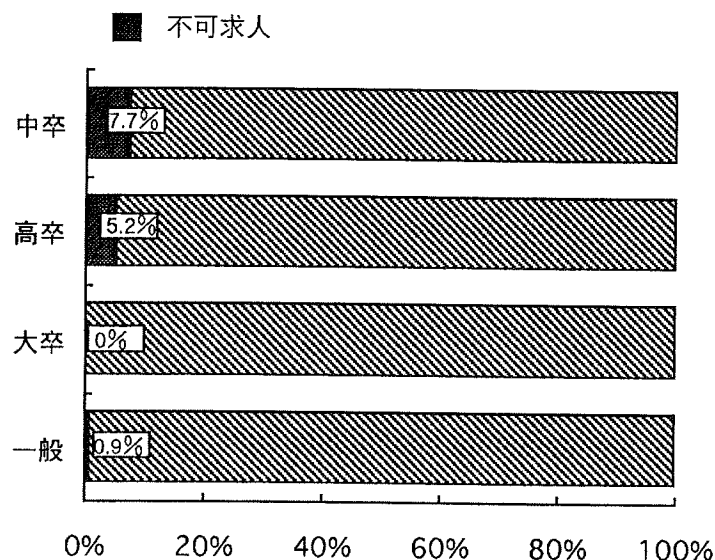
もし、そうした、リクルーティングのためのふるい分けの装置として「色覚異常」概念が利用されているケースが少なからずあるとすれば、具体的な業務と色とのかかわり合いに基づく根拠や基準を持たずに、求人票に色覚異常不可と記載している企業が多数存在するということになる。逆に言えば、色覚異常を不可とする根拠や理由を記載することが義務づけられれば、不可求人そのものが減少することも予測される。

そこで、こうした可能性を吟味するために、採用制限の理由の記載欄が設けられている求人票（ここでは便宜的にタイプ3の求人票と呼ぶ）を用いている公共職業安定所の場合について上記の調査結果との比較のもとに検討してみた。

(4) 公共職業安定所の求人票にみられる採用制限の実態

全国の公共職業安定所のうち、労働省で地域ごとに抽出した12所の公共職業安定所において平成5年9月の1カ月間に受理された求人票を対象に調査分析を行った。図4-6は、一般、大卒、高卒、中卒の求人の中で色覚異常を不可とする求人票の全調査件数に占める割合を示したものである。大学に直接申し込まれた求人票の場合に比べて、採用制限の比率が極端に小さいことがはっきりわかる。

図4-6 公共職業安定所の求人における色覚異常不可求人の比率



公共職業安定所の求人票には、色覚異常の記載欄はなく、特に学卒用の求人票では、色覚異常の採用制限を求人票に明記する場合は、「作業遂行上不可とする身体条件」の欄にその理由と併せて記載するようになっており、こうした求人票のフォーマットが、根拠の希薄な採用制限を少なく抑える方向に作用している可能性がある。また、公共職業安定所の行政機関としての性格が、根拠の希薄な採用制限を行うことへの抵抗感を生み、結果として、大学の場合に比べて理由のはっきりしない色覚異常不可の求人が抑えられたのだと解釈することもできる。

いずれにせよ、企業と色覚異常者本人との接点ともいうべき求人票、及びそれを扱う機関のあり方が採用制限の問題に大きく関与していることは、本来は具体的な業務における色認識、色弁別の問題という物理的、身体的水準において客観的に吟味されるべき色覚異常者の採用制限の問題が、業務とのかかわり合いのはっきりとしない排除のためのふるいわけの装置として安易に利用されている可能性を示唆するものとして注目される。

第 2 節 採用制限の理由

(1) 電話による聞き取り調査

色覚異常を不可とする求人全体に占める割合が大学の違いや求人票のフォーマットの違い、あるいは求人票を取り扱う機関の違いによって大きく異なることから、企業による色覚異常者の採用制限にかなり恣意的で根拠の希薄なものが混在している可能性が示唆された。しかし、採用制限の背後にある企業の意識をより深く掘り下げて議論するためには、こうした間接的な状況証拠だけでは不十分であり、企業の側の肉声を直接引き出すことが必要である。

そこで、平成 5 年度に上記 E 大学に提出された求人票から採用制限の記載のある企業を選び出し、人事担当者に直接電話をして、色覚異常者を採用しない理由に関するコメントを収集し、分析を試みた。

調査対象は、上述した E 大学に提出された 93 年度の求人票で、色覚異常者の採用不可を明記していた企業 157 社であり、人事担当者を対象に電話による聞き取り調査を行った。ちなみに書面での調査ではなく電話調査という形をとったのは、その方が企業側の本音の部分をよりダイレクトに反映した回答が得やすいと判断したからである。

質問項目は以下の 2 点に絞り、それぞれについて複数の回答を可とした。

- ① 色覚異常者の採用を制限している理由。
- ② 色に関わる職務内容。

(2) 不採用理由の根拠 1. 不明確な根拠

調査対象となった 157 社のうち、回答を拒否してきた企業は半数以上の 79 社にのぼり、そのほとんどが明確な拒否理由を示さないものであった。電話調査は事前に予告せずに当該の企業に直接コメントを求める方法をとったが、理由を示さず回答を拒否するという反応は、対応に出た多くの人事担当者が色覚異常者の採用を制限している理由や根拠を明確に把握していないことによる回避的な反応と解釈することもできる。

一方、回答を承諾した企業は 68 社であり、得られたコメントの総数は 111 件であった。図 4-7 は、それらを大まかに 7 つのカテゴリーに分類したものである。具体的な業務の内容には触れず、色の重要性をただ観念的に述べただけのコメントがいちばん多く、全体の 30% 以上もあった。また、具体的に示されているものの中にも、例えば「車の運転に支障がある」といった、本来であれば運転免許の取得を条件として挙げるべきものなど、色覚異常者の採用制限の根拠としての妥当性に疑問のあるものが少なくなかった。

図 4-7 不採用理由

1. 漠然とした理由

(不可理由が漠然としているもの)

婦人・子供服卸売業	昔から不可にしているから。
百貨店	よくわからないが、昔から不可にしている。
百貨店	総合職で職場配転があるから。
農業協同組合	特に意味はない
内装工事業	インテリア関係の仕事で、色にかかわる業務が多いから
内装工事業	以前、色弱の人を採用して本人自身が、業務を続けられなかったから
塗料製造業	塗料メーカーなので、とにかく色が重要である。
塗料製造業	塗料メーカーなので、とにかく色が重要である。
塗料製造業	営業、技術、製造の全てに色がかかわるから。
塗料製造業	塗料メーカーなので、あらゆる分野で色とかかわらなければならないから。
製版業	現在色覚異常の社員が働いているが、援助が必要で会社に負担になるから
新聞業	給や写真がメインの出版社であるため。
新聞業	印刷の仕事だから。
信号設備工事業	印刷関係の会社なので目の弱い人は仕事に向かないから。
織物業	色を扱う場が多いから。
織物卸売業	繊維を扱っているので色が重要だから。
織物卸売業	事務、営業あらゆる職務で色がかかわるから。
受託開発ソフトウェア業	採用後、何らかの事故が起きたときの対処が出来ていないから。
受託開発ソフトウェア業	作業上ミスがあると困るから。
受託開発ソフトウェア業	機器類の利用が困難だから。
受託開発ソフトウェア業	OA機器の利用が困難だから。
紙・紙製品卸売業	紙を扱うのでうちにはそういう人はいない。
貴金属製品卸売業	総務や経理でも、忙しいときには製造や販売にまわされることがあるから。
家具・建具卸売業	住宅関係の品物は、今カラーばやりだから
家具・建具卸売業	配送の仕事は、色がわからないと支障がある
家具・建具卸売業	以前、色弱の人を採用して本人自身が、業務を続けられなかったから
印刷業	とにかく印刷なので全般に色が関係してくる。
印刷業	あらゆる業務に色がかかわってくるから。
印刷インキ製造業	営業、技術、製造の全てに色がかかわるから。
印刷インキ製造業	インキの製造なのであらゆる場面で色がかかわってくるから。
印刷インキ製造業	総合職で職場配転があるから。
一般土木建築業	安全面で何が起るのか予測できないから
一般土木建築業	工事現場で色を見落とすと危険だから
医薬品製剤製造業	医薬品を取り扱うので、何かがあっては命にかかわるから。
テレビジョン放送業	アナウンサーの場合誤った報道をする恐れがある。
その他の卸売業	事務以外の仕事はすべて色に関わるから。

2. 取扱

(色分けされている商品や道具の取扱が困難であることを不採用理由として上げているもの)

冷暖房設備工事業	配線をするときに、色のコードの識別が必要
婦人・子供服卸売業	規格化された色によって服を区別しているから。
婦人・子供服卸売業	商品の色わけする業務があるから。
婦人・子供服卸売業	色によって服を仕分けする作業があるから。
百貨店	商品を販売する際に色の識別が出来ないと困るから。
百貨店	販売で、細かい色の識別が出来ないと困る。
百貨店	衣料品等の商品の識別が出来ないと困るから。
百貨店	衣料品等の商品の識別が出来ないと困るから。
電子管製造業	製品の分類を色のついたラベルで行うから
電気配線工事業	色分けされた電線の配線を間違えて、設備事故を起こす危険があるから。
電気配線工事業	配線の色分けされているため。
石工品製造業	扱っているものが天然の石であるため、色目を合わせなくてはならないから
信号設備工事業	色分けされた配線をあつかう際に問題になる。
信号設備工事業	色分けされた設計図面の読み取りが困難だから。
証券金融業	伝票が色分けされているから。
証券金融業	株や債権には細かい色使いがあるから。
受託開発ソフトウェア業	カラーディスプレイ上の色判断が必要だから。
受託開発ソフトウェア業	カラーディスプレイ上の色判断が必要だから。
香料製造業	商品として着色料を製造しており、厳密な色の判別を要求されるから。
貴金属製品卸売業	卸売りの業務で、色によって商品を細かく分類しなければならないから。
貴金属製品卸売業	加工作業で真珠の色合いを見る必要があるから。
貴金属製品卸売業	色のある宝石を鑑定する際に、色覚異常者は不向きだから。
一般土木建築業	設計の業務で図面の読み取りや作成が困難だから
一般土木建築業	設計の技術者の場合、材料の色を決めることが重要な仕事になるから
スポーツ用品等卸売業	商品が細かく色分けされているから。

3.チェック

(校正作業など、色のチェックが必要であることを不採用理由としてあげているもの)

百貨店	家電やテレビの調整で、色が見分けられないと困るから。
塗料製造業	他社の色見本との照合を行わなければならないから。
塗料製造業	色剤の吹き付けをする際に、色を調合する必要があるから。
製版業	印刷物と現物の比較を行わなければならないから。
新聞業	ポスターやチラシを作るときの色校正の作業に支障があるから。
新聞業	カラー印刷やカラー校正で微妙な色の識別ができないと困るから。
新聞業	広告などの色刷りをチェックしなければならないから。
信号設備工事業	最近ではカラー印刷が主流なので、校正作業が困難だから。
織物卸売業	去年と今年の商品の細かい色の違いを評価する必要があるから。
建築材料卸売業	色見本を使うから
映画、ビデオ製作業	報道の仕事なので間違っただけで放送を流してしまうと重大な問題になる。
映画、ビデオ製作業	技術職の場合、VTRの色の具合や色の変化などをみる必要がある。
印刷インキ製造業	調色をする際にカラーマッチングをする必要があるから。
印刷インキ製造業	インクを製造する上で細かい色の判断が必要だから。
テレビジョン放送業	CM等の放映状況を監視する業務で、色の出や調整をみる必要がある。

4.顧客対応

(顧客とのコミュニケーションがうまく行かないことを不採用の理由としてあげているもの)

婦人・子供服卸売業	客や取引先との対応に問題が生じるから。
百貨店	過去に客とのトラブルがあったから。
内装工事業	クライアントへの色の説明や色指定の承りに困難が生じるから
男子服卸売業	客からの色指定に正確に対応しなければならないから。
繊維・衣服等卸売業	客との対応が困難だから。
新聞業	営業で、自社商品を書店に売り込みに行く際に支障があるから。
信号設備工事業	営業は、クライアントの色の注文を承らなければならないから。
建築材料卸売業	顧客信用上問題がある
各種商品卸売	セールスでメガネを扱っているので、客に間違っただけで対応をしては困る。
菓子小売業	色合いが分からないと客の信用をおとすから。
家具・建具卸売業	営業事務は、電話でクライアントと色に関する対応をする必要があるから。
印刷業	得意先とのトラブルが起きると困るから。
スポーツ用品等卸売業	顧客対応で問題になる。

5.センス

(業務が色に関するセンスを必要とすることを不採用理由としてあげているもの)

婦人・子供服卸売業	デザイナーは色の関する感受性が要求されるから
百貨店	売り場をレイアウトする際に、色の違いが分かる必要がある。
百貨店	商品を陳列する際に色合いが分からないと困るから。
繊維・衣服等卸売業	着物は微妙な色合いなので、色彩感覚が特に求められる。
染色整理業	反物の調色や検査等、色そのものをみる仕事だから。
織物卸売業	素材の選定やデザインにおいて色を決める必要があるから。
広告代理業	広告代理店なので、ビデオやパンフレットの色の微妙な違いが重要だから。
広告代理業	広告を扱うため、デザイン等に関わる業務が多いから。
家具・建具卸売業	家具同士の色あわせが必要だから。
プラスチック製品製造	建築資材の取扱や外壁のデザインで微妙な色の識別が必要になるから。

6.状態の判断

(色による製品等の状態の判断が必要であることを不採用の理由にあげているもの)

百貨店	肉、魚の鮮度を判別したり、色の変化を見る必要があるから。
百貨店	肉、魚の鮮度を判別したり、色の変化を見る必要があるから。
塗料製造業	工場で色の変化を見なければならないから。
電子管製造業	製造工程で、ガラスの色の変化を見る必要があるから
香料製造業	化学的な検査があり、色の識別が出来ないと困るから。
菓子小売業	生鮮食品の鮮度や色を見分けなければならないから。

7.運転

(自動車の運転ができないと業務遂行が困難であることを不採用の理由としてあげているもの)

百貨店	最初の仕事の商品配送なので、運転が出来ないと困る。
農業協同組合	営業職は車の運転が必要なので安全上問題がある。
茶類卸売業	ルートセールスで運転が出来ないと困るから。
新聞業	取材のときに車の運転が必要だから。
プラスチック製品製造	営業が主な業務なので、車の免許がないと困る。
スポーツ用品等卸売業	免許がないと困る。

(3) 不採用理由の根拠 2. 比較的明確な根拠

次に、具体的な業務と色認識能力の関係について、比較的明確に言及されているコメントについて考察する。

イ 取扱い

採用制限の根拠を具体的な業務内容と関連づけて述べたコメントの中で最も多かったものは、扱っている商品や道具が色分けされていることを不採用理由に挙げているものであった。その中で商品自体が色分けされていることを根拠として挙げているものは約半数であり、残り半数は生産手段等に関わる周縁的な要因に言及するものであった。またこれらの中には、色認識能力が問われる場面が業務全体のごく一部に限られているものも散見された。例えば、証券会社で伝票が色分けされていることを理由に挙げているものや、製造業で、製品の分類を色分けされたラベルで行うことを理由に挙げているもの等は、色覚異常者の採用を一切行わない根拠としては説得力に欠けるように思われる。

ロ チェック

業務において色のチェックが必要であることを不採用理由として挙げているものは、マスコミや印刷関係の企業に多くみられた。特に印刷業については、後述するように色覚異常者の採用制限率が最も高い業種のひとつであり、近年のカラー印刷の普及にともないこの比率は更に上昇していく可能性があるものと考えられる。

ハ 顧客対応

顧客とのコミュニケーションの問題は第3章の第2節で挙げた、職場における状況要因のひとつであるコミュニケーション状況に関わる要因とも通底する困難な問題である。主に営業関係の仕事では、顧客との間で商品の色に関わる情報のやりとりが不可避である場合も想定されるため、色覚異常の程度によっては何らかの配慮が必要となる場合もあるかもしれない。

ニ センス

色彩感覚が要求されるということを不採用理由に挙げているものは、主にデザイン関係の仕事であった。特に衣服のデザイナーは色覚異常の程度によっては職務遂行上かなりの支障があることが考えられる。しかし、百貨店の売り場での商品の陳列に色のセンスが要求されるから、といったような、業務のごく一部に色に関わってくることを不採用理由として挙げている企業も若干見受けられた。

ホ 状態の判断

製品等の状態を判断する上で手がかりになることを理由として挙げているものとして、鮮度を色で判別する必要がある生鮮食料品を扱う業種と、作業行程において製品の色の变化を見る必要がある製造業があった。

以上、色覚異常者の採用制限を行っている企業の不採用理由に関するコメントの分析を試みたが、採用制限の根拠としての妥当性に明らかに問題のあるものが相当数ある反面、不採用理由を比較的明確に示しているものも少なからずあった。しかし、これらはあくまでも電話によって人事担当者から

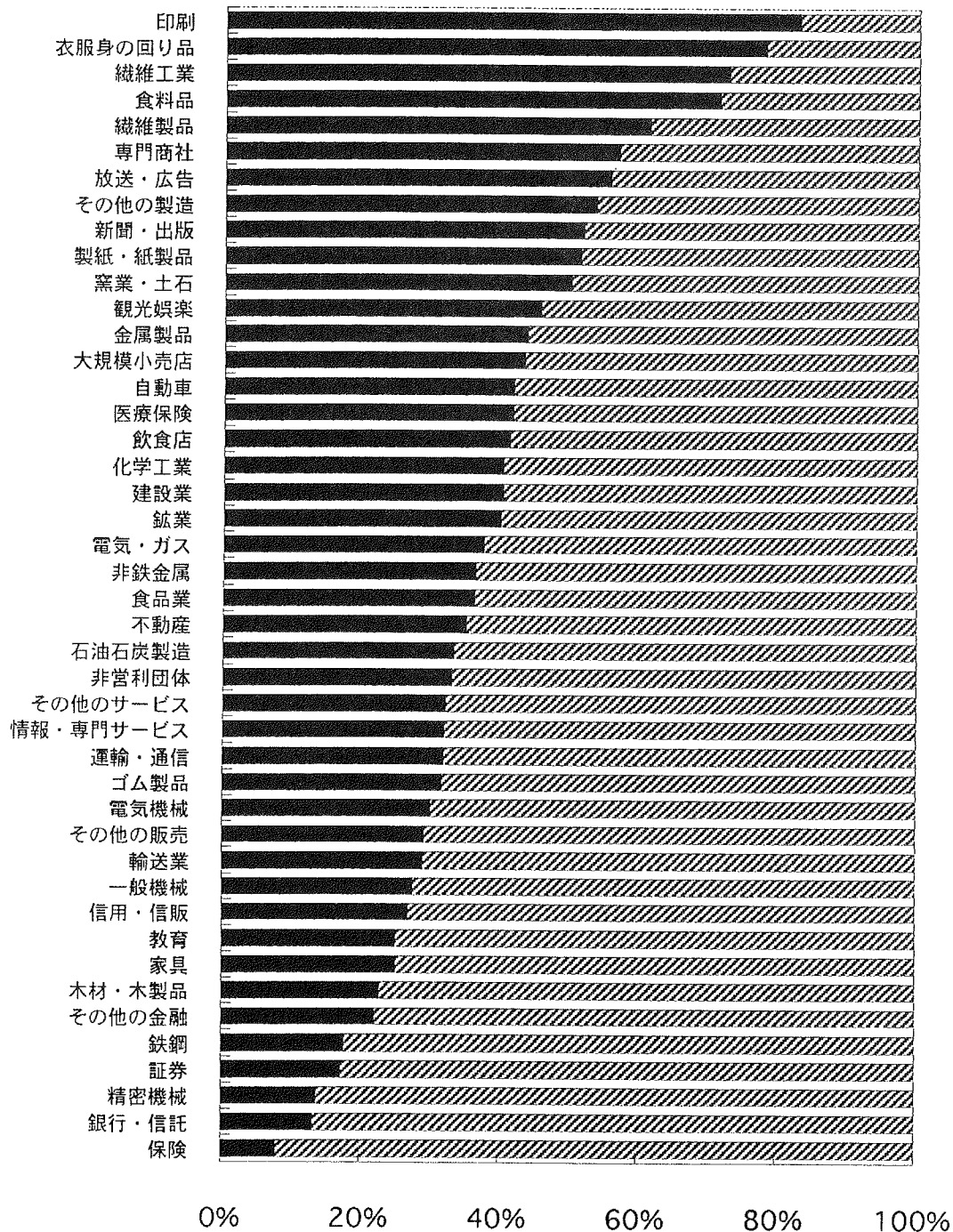
直接聞きだした結果であり、就職を希望する色覚異常者と企業との橋渡しとなるべき求人票において、雇用側の採用制限の根拠がほとんど示されていないという事態は、就職希望者の納得性という面から大きな問題を提起するものと考えられる。また、第2章で示したように、ひとくちに色覚異常といっても色の見え方や程度にはかなりの個人差があり、それらを一括して色覚異常として採用不可とすると、本来は業務に全く支障のないような程度の色覚異常者の就職の機会をも不当に制限してしまうことになる。色と職務のかかわり合いに関する情報提供や、具体的な職務の遂行に必要な色認識能力の評価といった問題が、今後検討されるべき課題となろう。

第 3 節 色覚異常者不可求人の業種による偏り

最後に、色覚異常者を不可とする企業の業種の傾向について述べておく。

図 4-8 は、上述した A 大学の色覚異常不可求人比率を業種ごとに示したものである。不可求人が全体の半数を超える業種の中には、印刷業や衣服・身の回り品製造業、あるいは繊維工業といった、

図 4-8 業種ごとの採用制限企業の比率



具体的な業務と色との関わり合いが比較的イメージしやすいものもあった。しかし、その一方で専門商社や観光、娯楽業のように色と業務の直接的な関連が見いだしにくい業種もあった。また、全ての業種において色覚異常を無条件に採用する企業と全く採用しない企業が混在していることは、第2章でも触れた大熊(1966)の考え方に従えば、「業務内容に対する色覚異常者の適否のはっきりとした基準がないことを示すもの」と解釈することができるかもしれない。いずれにせよ、不可求人の中には、恐らく恣意的で根拠の希薄な採用制限求人が相当数混在しているものと思われるが、実際にそれがどれくらいあるのかは、当該の企業の職務内容が明示されない限り正確には分からない。また、上述した印刷業や衣服・身の回り品販売業、繊維工業といった色との関わり合いがイメージされやすい業種についても、具体的な業務についてどれくらい色認識能力が要求されるのかは必ずしも明確ではなく、今後は職務分析等の手法を用いたきめ細かい調査を実施し、より正確に実態を把握していく必要があると考えられる。