

履歴書に顔写真は必要か？
——Twitter 投稿の計量テキスト分析とレトリック分析——
Does a Resume Need a Face Photo?:
A Quantitative Text Analysis and Rhetorical Analysis of
Twitter Discourse

矢吹 康夫
YABUKI Yasuo

Since September 2020, we have conducted activity arguing in favor of deleting the photo section of resumes to fight discrimination on the basis of physical appearance. This article aims to extract the pattern of counterarguments against this activity. From the results of quantitative text analysis and rhetorical analysis, it is shown that many counterclaims indicated approval of a discriminatory society.

キーワード：履歴書 (resume)、雇用差別 (employment discrimination)、計量テキスト分析 (quantitative text analysis)、レトリック分析 (rhetorical analysis)

1. はじめに——「履歴書から写真欄もなくそう」

2020年2月、トランスジェンダー当事者などが、履歴書に性別を記入させることにともなう差別を解消することを求めて、オンライン署名サイト Change.org で「履歴書から性別欄をなくそう」というキャンペーンを起ち上げた。同キャンペーンは、SNSなどで拡散されて多くの署名が集まり、7月には各省庁や履歴書を販売している文具メーカーなどに申し入れが行われた。その結果、大手文具メーカーのコクヨが性別欄のない履歴書を販売する方針を発表した他、経済産業省の指導のもと日本規格協会が性別や年齢、顔写真の欄がある JIS 規格の履歴書様式例を削除した（『毎日新聞』2020年7月20日東京朝刊）。

こうした動きと呼応する形で、9月22日には同じく Change.org で「履歴書から写真欄もなくそう」という署名キャンペーンがスタートした。これは、疾患や外傷によって「ふつう」とは異なる外見をもつ人びとを支援する NPO の代表者らによって起ち上げられたものであり、筆者自身も発起人の1人である。

履歴書に記載された性別や年齢、人種・民族、国籍、出身国、信条、宗教、配偶者の有無といった属性に対するステレオタイプが採用にあたってバイアスを生じさせることが指摘されており、公正な選考のためには、履歴書からそうした個人の属性に関わる情報を取り除くことが有効である (Bohnet 2016=2018: 152-78)。また、仮にそれらの項目が明記されていなくても、顔写真という視覚情報から性別や年齢、人種・民族、病気・障害といった属性を推定することは可能である。海外では、その社会においてマイノリティに位置づけられている移民や先住民と見なされる写真を貼った履歴書が不採用になりやすいという

調査結果が多数報告されている他、太っていることや容姿が魅力的かどうかを採用選考の判断に影響を与えていることも示されている（矢吹 2020）。

以上の事実をふまえたうえで、履歴書の写真は雇用差別を助長するからなくすべきだという主旨でスタートした同キャンペーンには、約2週間で1万2000筆を超える署名が集まった。10月8日には、前出の「履歴書から性別欄をなくそう」キャンペーン、ならびに3月から行われていた「履歴書から年齢欄をなくそう」キャンペーンの関係者とともに、厚生労働省に署名と要望書を提出した。キャンペーンの主旨に賛同が集まっただけでなく、写真を撮影して貼付する手間やコストを省略するべきといった理由や、そもそも積極的な必要性がないといった理由による支持も多数寄せられた。

一方で、署名が提出された10月8日以降は、この取り組みが相次いでメディアで報道されたことで、履歴書に顔写真は必要なのかどうかインターネット上で賛否が沸き起こった。本稿の目的は、インターネット上で噴出した、履歴書から写真欄をなくすべきだという主張に対する反論のパターンを抽出・整理し、その説得性を検討することである。

2. 対象と方法

(1) データの概要

前述のとおり、署名を提出した10月8日には、ウェブメディアのハフポスト（國崎 2020）とバズフィード（富田 2020）、10日にはウィズニュース（岩井 2020）で報じられ、13日には日本テレビの情報番組『スッキリ』で取り上げられたことで、Twitter上では一時「#履歴書の写真」がトレンド入りした。そこで本稿では、Twitter上の投稿から反論のパターンを抽出する。データは、株式会社ユーザーローカル（<https://www.userlocal.jp/>）に依頼して取得した。取得したデータは、10月8日から14日までの1週間に投稿された「履歴書」と「写真」の2語を含む日本語のツイートである。

結果、11,895件のツイートを取得した。なお、本稿の条件に合致するツイートは、推計では32,902件であり、全体の36%が取得できたことになる。本稿は、ある意見に対する支持の多寡や賛否の優劣を数量的に把握することではなく、反論の多様なパターンの抽出が目的である。したがって、取得した11,895件から、同一のパターンを重複させる原因となるリツイートを除いた他、ボットによるくり返しのツイートは1件を残して削除した。また、引用リツイートは、引用元の1件と引用者によるコメントを残して削除した。最終的に本稿で分析の対象としたのは、3,352件である⁽¹⁾。

(2) 分析手法

本稿ではまず、取得したデータの中から頻出する語が用いられているパターンを抽出するために、計量テキスト分析を行う。計量テキスト分析とは、計量的分析手法を用いてテキスト型データを整理し、内容分析を行う手法である（樋口 2014: 15）。本稿では、大量のテキスト型データを整理・探索するためにこの手法を用い、分析の中心は質的な記述となる。

次に、計量テキスト分析で抽出した反論のパターンを検討するために、社会問題の構築主義アプローチにおけるレトリック分析に依拠する。社会問題研究の主題を、社会の客観

的狀態ではなく、問題があるという定義過程へとシフトしたのが構築主義アプローチの特徴である。そこでは、その問題が存在すると主張し、定義する人びとによるクレーム申し立て活動が研究の対象となる (Spector and Kitsuse 1977=1990)。なかでもレトリック分析は、説得作業に使われる言語的資源の応酬に注目して、社会問題の構築過程を記述する手法である (中河 1999: 166)。

「外見に基づく雇用差別を助長するから、履歴書から写真欄をなくすべきだ」という主張は、ある特定の状態を社会問題と認識し、対処すべきであると受け手の説得を試みるクレーム申し立てである。そして、本稿が対象とするのは、社会問題の構築をめざしたクレーム申し立てへの反論であり、それらは、特定のクレームに対立する対抗クレームと見なすことができる (Best 2017=2020: 71-2)。

3. 計量テキスト分析によるパターンの抽出

(1) 頻出語の確認

表1は、複合語に用いられる「欄」など漢字1文字の語を除いた解釈可能な名詞と動詞の上位40件と、その出現回数を示している。

表1 頻出語と出現回数

頻出語	出現回数	頻出語	出現回数	頻出語	出現回数	頻出語	出現回数
1 履歴書	3479	11 採用	383	21 会社	268	31 差別	171
2 写真	3283	12 撮る	370	22 判断	253	32 行く	155
3 思う	874	13 貼る	357	23 無い	251	33 自分	153
4 顔写真	757	14 性別	350	24 廃止	230	33 名前	153
5 面接	734	15 見る	326	25 見た目	227	35 年齢	152
6 人	609	16 落とす	317	26 不要	226	36 選考	149
7 必要	525	17 本人	307	27 就活	199	37 良い	145
8 顔	433	18 証明	305	28 企業	191	38 問題	142
9 手書き	422	19 書く	299	29 スッキリ	188	39 替え玉	134
10 言う	389	20 確認	287	30 書類	178	39 無くす	134

(2) 語が用いられている文脈の確認

ここでは、出現回数の多い語から特徴的なパターンを見ていくにあたり、コンコーダンス検索を行う。コンコーダンス検索では、直前(左)／直後(右)に近接して出現する、直接の係り受け関係をもつような語の検索から、その語がどのような文脈で用いられているか探ることができ、集計結果はコロケーション統計で示される(樋口 2014: 167-71)。以下の表は、検索語の前後5語以内に頻出した語をスコア順に上位5件まで示したものである。なお、紙幅の関係で、いくつかの語については表を割愛した。

「面接(734)」⁽²⁾(表2)は、直後に「落とす」が57回出現しており、「面接で落とす」という文脈で用いられていることがわかる。また、表2には含めていないが、スコア9位の「結局(64)」は、「面接」の直前に22回出現する。この用例としては「結局面接で落とされる」「結局面接で顔を見る」などがある。「替え玉」については、後述する。

抽出語	合計	左合計	右合計	スコア
1 落とす	81	24	57	28.717
2 写真	100	77	23	27.483
3 履歴書	90	38	52	26.550
4 替え玉	32	24	8	25.200
5 行く	36	3	33	24.417

複合語の「顔写真」を除いた「顔(433)」(表3)からは、直後に出現する語から「顔で

採用」「顔で落とす」「顔で判断」など、顔が採否に関わることへの言及が読み取れる。なお、ここには「顔採用」という複合語も含まれている。「見る」については後述する。

「手書き (422)」は、「写真欄よりも手書き必須の文化を廃止すべき」といった文脈で用いられている。

「採用 (383)」(表4) は、上記の「顔」の他に、直後に「担当」が40回出現しており、その多くが「採用担当」という複合語として用いられている。それらは、「採用担当としては」という投稿者の立場表明であったり、「私が採用担当ならば」という仮定で用いられており、それに続けて、履歴書の写真の是非が述べられている。この点は、「人事 (73)」も同様である。

「撮る (370)」は「写真を撮る」、「貼る (357)」は「履歴書に貼る」である。

「性別 (350)」と「年齢 (152)」は、同時に署名を提出したことが報道された2つのキャンペーンとの関連で言及されたツイートが多い。

「見る (326)」(表5) は、上記の「顔」の他、「履歴書」「写真」という見る対象が直前に出現しており、それらに次いで「内面」も見る対象であることがわかる。

「落とす (317)」(表6) は、上記の「面接」「顔」の他、「写真」「書類」や、表6にはないが、スコア6位の「履歴書」、7位の「見た目」が直前に出現しており、これらが落とす理由または対象であることがわかる⁽³⁾。また、直後に出現している「会社 (268)」は、上記をふまえると、

「〇〇で落とす会社」という文脈で用いられていると推測できる。なお、「落とす」は、出現回数が317回なのに対して、「落とす」を含むツイートは251件となっており、「落とす」が複数回出現するツイートが50件以上ある⁽⁴⁾。次節で詳述する通り、これには「写真で落とすような会社は、結局面接でも顔で落とす」といった用例がある。

「本人 (307)」と「確認 (287)」は、そのほとんどが「本人確認」という複合語である。結果がほぼ同じであるため、表7に「本人」のコロケーション統計のみを示す。直前には「写真」「顔写真」が、直後には「必要」が出現しており、「写真は本人確認のために必要」という文脈で用いられていることが読み取れる。

「証明 (305)」は、「証明写真」や「身分証明」という複合語として多く出現している。

表3 「顔」コロケーション統計

抽出語	合計	左合計	右合計	スコア
1 採用	63	4	59	46.400
2 見る	40	3	37	27.617
3 落とす	45	3	42	17.233
4 写真	47	37	10	16.267
5 判断	35	2	33	15.267

表4 「採用」コロケーション統計

抽出語	合計	左合計	右合計	スコア
1 顔	63	59	4	46.400
2 担当	40	0	40	29.333
3 写真	42	32	10	13.417
4 履歴書	36	9	27	10.750
5 人	22	11	11	9.967

表5 「見る」コロケーション統計

抽出語	合計	左合計	右合計	スコア
1 履歴書	77	52	25	32.383
2 顔	40	37	3	27.617
3 写真	60	43	17	26.317
4 内面	16	16	0	11.500
5 人	22	14	8	8.600

表6 「落とす」コロケーション統計

抽出語	合計	左合計	右合計	スコア
1 面接	81	57	24	28.717
2 写真	54	42	12	18.500
3 会社	31	3	28	17.450
4 顔	45	42	3	17.233
5 書類	44	39	5	17.000

表7 「本人」コロケーション統計

抽出語	合計	左合計	右合計	スコア
1 確認	242	1	241	232.250
2 写真	82	72	10	31.467
3 履歴書	72	67	5	19.033
4 顔写真	39	32	7	13.617
5 必要	36	5	31	9.767

「判断 (253)」(表 8) は、「判断材料」「判断基準」という複合語として出現する他、直前に出現している語から、上記「落とす」と同様に「見た目」「顔」「写真」で判断するという文脈で用いられていることがわかる。

「見た目 (227)」(表 9) は、前述のとおり「見目で落とす」「見目で判断する」で用いられており、この点は、表 1 には含まれていない「外見 (120)」「容姿 (77)」も同様である。また、「見た目も大事」という文脈で用いられていることもわかる。

「スッキリ (188)」は番組名であって、サ変名詞や副詞としては用いられてはいない。

「書類 (178)」は、上記の「落とす」対象として出現する他、「書類選考」「書類審査」という複合語でも用いられている。

「差別 (171)」(表 10) は、「外見」「年齢」「人種」が直前に出現しており、これらが差別の対象であることが読み取れる。

「名前 (153)」(表 11) で特徴的なのは、直後に 9 回出現する「覚える」という動詞である。これは、「名前を覚える」「顔と名前を覚える」という文脈で用いられている。

「替え玉 (134)」(表 12) は、前述の「面接」の他、「受験」が直後に出現しており、「替え玉面接」「替え玉受験」の可能性が示唆されている。また、「替え玉を防止するため」「替え玉対策として」必要であるという文脈でも用いられている。

最後に、表 1 にあげていないが、特徴的なパターンが見いだせた語を 1 つ確認する。「時間 (65)」(表 13) は、直後に 11 回「無駄」が出現しており、「時間の無駄」という文脈で用いられていることがわかる。

(3) コードと関連の強い語の確認

次に、上位 40 件以下の出現回数が多い類似した語をコーディングして関連語検索を実行した。関連語検索では、その語を含むツイートに高い確率で出現する語を読み取ることができ、指定したコードとの関連の強さを探ることが可能である(樋口 2014: 171-3)。ただし、コンコダンス検索とは異なり、近接して出現しているとは限らないため、用例

表8 「判断」コロケーション統計

抽出語	合計	左合計	右合計	スコア
1 材料	27	0	27	25.500
2 見た目	36	34	2	16.267
3 顔	35	33	2	15.267
4 写真	33	28	5	13.817
5 基準	8	0	8	8.000

表9 「見た目」コロケーション統計

抽出語	合計	左合計	右合計	スコア
1 判断	36	2	34	16.267
2 落とす	31	1	30	13.817
3 写真	26	24	2	7.317
4 人	21	11	10	7.100
5 大事	12	1	11	6.450

表10 「差別」コロケーション統計

抽出語	合計	左合計	右合計	スコア
1 外見	25	24	1	12.167
2 年齢	18	11	7	12.033
3 人種	13	12	1	10.750
4 写真	24	19	5	7.667
5 差別	26	13	13	7.367

表11 「名前」コロケーション統計

抽出語	合計	左合計	右合計	スコア
1 書く	20	3	17	10.917
2 顔	18	11	7	8.200
3 写真	23	18	5	7.500
4 覚える	10	1	9	6.783
5 性別	15	7	8	5.817

表12 「替え玉」コロケーション統計

抽出語	合計	左合計	右合計	スコア
1 面接	32	8	24	25.200
2 受験	19	1	18	18.200
3 防止	14	0	14	11.833
4 写真	32	30	2	10.600
5 対策	7	0	7	5.833

表13 「時間」コロケーション統計

抽出語	合計	左合計	右合計	スコア
1 無駄	17	6	11	7.200
2 面接	7	6	1	3.200
3 書く	6	5	1	2.450
4 コスト	4	2	2	2.033
5 過ごす	3	0	3	2.000

については具体的なツイートを確認した。以下の表は、Jaccard 係数順に上位 5 件まで示したものである。

見る対象として出現した「内面 (42)」と類似する「中身 (27)」「性格 (18)」「人柄 (9)」という語のいずれかを含むコード「*内面」(表 14) の関連語検索の結果からは、これらが「見る」の他に「出る」という動詞とも共起していることがわかる。その用例としては「内面は外見に出る」「見た目から人柄を見る」などがある。

次に、「見た目」との関連で出現した「大事 (58)」と類似する「重要 (36)」「重視 (30)」「大切 (12)」のいずれかを含むコード「*重視」(表 15) は、名詞では「仕事」「見た目」「接客」「顔」と関連が強いことがわかる。これは、「見た目や顔が重視される仕事もある」といった文脈で、例として「接客」があげられている。

このように、外見が重視される職種があるという言及が予想されることから、「接客 (24)」「営業 (14)」「美容 (13)」「受付 (10)」のいずれかを含むコード「*職種」(表 16) の関連語検索では、これらの職種では「見た目が大事」であることがわかる。また、これらの職種は「清潔」とも関連があることが示されている。

次に、「時間の無駄」から連想される「手間 (45)」「面倒 (43)」「面倒くさい (19)」のいずれかを含むコード「*手間」(表 17) は、応募する側と選考する側双方の手間についての言及がある。応募する側にとっては、「証明写真を撮るのは面倒くさい」など写真添付を求められている現状の手間に関するものの他、写真欄がなくなったとしても「写真で落とすような会社は面接でも顔で落とす。だとすれば、面接に行く手間が増える」という用例がある。選考する側もそれに同調しており、「写真欄をなくすと履歴書で落とせなくなるから、面接の手間が増える」といった用例がある。

最後に、「能力 (66)」「スキル (26)」「才能 (8)」のいずれかを含むコード「*能力」(表 18) の結果からは、「見た目も才能のひとつ」という用例が読み取れる。

表14 「*内面」関連語検索

抽出語	全体	共起	Jaccard
1 見る	284	28	0.083
2 スッキリ	184	20	0.082
3 出る	89	12	0.076
4 判断	217	20	0.072
5 見た目	187	17	0.068

表15 「*重視」関連語検索

抽出語	全体	共起	Jaccard
1 仕事	119	23	0.100
2 見た目	187	27	0.092
3 思う	739	59	0.071
4 接客	22	10	0.069
5 顔	355	31	0.068

表16 「*職種」関連語検索

抽出語	全体	共起	Jaccard
1 大事	58	9	0.089
2 特に	34	7	0.089
3 見た目	187	14	0.062
4 重要	36	5	0.060
5 清潔	36	5	0.060

表17 「*手間」関連語検索

抽出語	全体	共起	Jaccard
1 増える	35	10	0.079
2 お金	37	8	0.062
3 証明	279	18	0.050
4 撮る	325	20	0.049
5 行く	139	11	0.048

表18 「*能力」関連語検索

抽出語	全体	共起	Jaccard
1 外見	100	13	0.076
2 見た目	187	15	0.059
3 社会	46	7	0.057
4 重視	28	6	0.057
5 ひとつ	14	5	0.054

4. 反論パターンのレトリック分析

(1) 初発のクレームの構造

計量テキスト分析の結果から、語が出現する文脈、語と語の関連のパターンが抽出された。次に、具体的なツイートを抜粋しながら、レトリック分析によって反論を整理していくが、その前に初発のクレームの構造を確認しておく。

説得的なクレームは、前提・論拠・結論という3つの基礎的な要素をもったレトリックの構造を共有している。前提とは問題の性質に関する陳述であり、論拠とは行動を正当化するものであり、結論とはどのような行動がなされるべきかの説明となる (Best 2017=2020: 49)。「履歴書から写真欄もなくそう」キャンペーンは、履歴書の写真が雇用差別を助長しているという前提を示し、そうした差別はあってはならない、公正な選考を受ける権利はすべての人に保障されるべきだという価値的言明による論拠のもと、結論として、だからこそ履歴書から写真欄をなくすべきだという解決策を提起している。これは、権利の保障や機会の平等を求める権利のレトリックを用いたクレーム申し立てである (Ibarra and Kitsuse 1993=2000: 70-1)。

対抗クレームは、初発のクレームの部分ターゲットにしがちであり (Ibarra and Kitsuse 1993=2000: 64)、履歴書から写真欄をなくすべきだというクレームへの対抗クレームも、前提、論拠、結論それぞれへの疑義や否定という形となっている。

(2) 「外見は判断基準である」

1) 「容姿は重要である」

「履歴書から写真欄をなくすべきだ」というクレーム申し立てに対する正面からの反論は、「履歴書に写真は必要である」であり、これは主に仮定も含めた選考する側の立場からの反論である。初発のクレームが問題視したのは外見に基づく雇用差別であり、そのうち報道で主に取り上げられたのは、見た目症状があらわれる病気や障害と生まれもった容姿に対する差別である。外見で判断するために写真が必要だという反論のうち、病気や障害などを理由に不利に扱うことを肯定する主張は皆無であり、もっぱら反論の対象となったのは顔の美醜といった容姿である。

この「容姿は重要である」にはいくつかのパターンがあり、1つは、容姿に基づく選考を積極的に肯定するものである。たとえば、「知能や体力と同じく美しさも才能のひとつ」⁶⁾「容姿が良いことも魅力のひとつだから加点するのは当たり前」など、他の能力と同じく容姿は選考にあたっての妥当な判断基準になるという主張である。それよりはやや消極的だが、「同じスキルだったらブスより美人を選ぶ」など、適正や能力が同程度の場合に副次的に容姿が判断材料になるといった正当化もある。

応募する側の主張として興味深いツイートに、「容姿に自信のない人が『履歴書は写真不要。外見じゃなく内面を見てほしい』と言うなら、容姿に自信があって内面に自信がない人の『容姿をとにかく見てくれ!』も認められるだろ」がある。これは、容姿に影響されない公正な選考が保障されるべきという初発のクレームに対して、容姿が有利に働く人びとのアドバンテージを保障すべきだという対抗クレームであり、権利のレトリックを権利のレトリックで無効化しようとしている。

「容姿は重要である」のもう1つのパターンは、容姿に基づく選考を条件つきで容認するものである。たとえば、「受付嬢や接客業や営業職では顔は大事」など、特定の職種では容姿も適正のひとつだという主張である。以上はいずれも、容姿に基づいて異なる取り扱いをすることを正当化しており、容姿による差別はあってはならないというクレームの論拠を否定する対抗クレームである。

2) 「清潔感を見ている」

ただし、写真から判断しているという「外見」や「見た目」は必ずしも生まれもった容姿のことだけではない。むしろ、容姿による差別はあってはならないという初発のクレームの論拠を共有したうえで、容姿以外の何かを見るために写真は必要だと主張される。そこでは、「顔の美醜を見るためではなく」「容姿で差別するためではなく」といった前置きをしたうえで、「写真に写っている表情は大きな判断基準になる」「いい笑顔だなんて好印象を抱いてもそれは差別じゃない」「写真は清潔感や身だしなみを視覚的に把握する貴重な情報源」など、「表情」や「笑顔」「清潔感」「身だしなみ」を見ていると主張される。

また、ここでも能力が同程度なら、特定の職種ではという条件が付されるケースがあり、「特に新卒採用は実績やスキルに差がつかないから、清潔感や笑顔などビジュアルの影響は大きい」「受付業務で同等の能力なら、目付きが悪い人より笑顔が素敵の人を選ぶ」などがある。

3) 「常識や内面を見ている」

また、視覚的にわかる表情や身だしなみ、さらには写真の撮り方や貼り方から応募者の常識の有無を見ているという主張もある。たとえば、「ちゃんとした格好で写真を撮っているかで常識判断」など、常識的な服装や髪型で写真を撮っているかだけでなく、鏡の前での自撮りやプリクラ、スナップ写真の切り抜きなどを貼ってきた「非常識な」実例をあげながら、写真を撮り履歴書に貼るという求められた形式に従うことができるかどうかを見ているという。

同様に、「写真1枚にも人柄が出る」「どれほど真剣なのかが写真からわかる」に典型的なように、目に見えないものが写真にあらわれているという主張は多い。個々のツイートは抜粋しないが、そうした人びとは、写真から「人柄」や「真剣さ」の他に、「内面」「性格」「意気込み」「熱意」「心構え」「オーラ」「生き様」などがわかるという。

(3) 「本人確認のために必要である」

1) 「写真は替え玉防止のためである」

以上は、応募者を評価する判断材料として写真が必要であるという主張だったのに対し、次に見ていくのは採用選考の手続きに写真が必要であるという主張である。これは、初発のクレームが結論として示した解決策への反論である。前節で確認した通り、特に多いのは「写真は本人確認のために必要」という対抗クレームであり、これらは、写真を採否の評価には用いていないと前置きする場合もある。

本人確認が必要な理由には、不正防止と省力化の2つがある。前者の不正防止は、「替え玉防止の意味もある。写真と違う人が来たことがあるから」など、選考する側の実体験もふまえて必要性が説かれる。また、不正防止との関連で、初発のクレームには別の目的があるに違いないと疑いを向ける不誠実のレトリックもある (Ibarra and Kitsuse 1993=2000: 83-4)。それは、「差別をなくすという大義名分を掲げているが、実はいろんなところにスパイを潜り込ませたいだけ」というもので、だから不正を容易にできるよう写真欄廃止を訴えているという主張である。

2) 「書類管理や面接の手間が増える」

後者の省力化は、初発のクレームが結論として示した解決にかかるコストの指摘である (Ibarra and Kitsuse 1993=2000: 79)。本人確認とともに必要な理由として示されるのは、「代わりに写真つき身分証を提出させるのも管理の面倒が増えて嫌だ」「写真がないと仕分けが困難になる」などである。

本人確認が出現しないツイートでも、「写真がないと全員と面接する膨大な手間と時間かかる」「顔と名前が一致しなくなるから写真がないと困る」といった選考する側の困惑が述べられている。

(4) 「結局面接で落とされる」

1) 「面接に行く手間を省ける」

前節でも確認した「結局面接で落とされる」は、初発のクレームが示した前提と論拠は共有したうえで、写真欄をなくすという解決策は意味がないと主張する共感的な対抗クレームである (Ibarra and Kitsuse 1993=2000: 78)。こちらは主に応募する側の立場からの反論で、「差別的な選考をする人事がいる限り面接で落とされる可能性は高い」などである。

特徴的なのは、外見による雇用差別はなくならないという開き直りや諦めであり、そうである以上、応募する側にとっても写真にはメリットがあるというレトリックが展開される。これもいくつかのパターンがあり、まず、選考する側の省力化の裏返しで、「顔で落とすのは変わらないから交通費と時間の無駄」など、書類選考を通過した後の面接にかける応募者の負担を省けるといったツイートである。

2) 「面接で不採用になるダメージを軽減できる」

また、「面接で直接容姿について言われる可能性を考えたら、履歴書を見て陰で言われて落とされるほうが何倍もまし」「書類で落としてもらったほうが時間的、金銭的、肉体的、精神的にもダメージを受けなくて済む」など、選考が進んでから不採用になるくらいなら、早めに不採用になったほうがダメージが少ないと、応募者にとってのメリットをあげるツイートもある。

3) 「外見で差別する企業に入社しなくて済む」

さらに積極的に、外見で差別する企業を見分けるリトマス試験紙として写真には意義があるという主張もある。たとえば、「実力より顔のほうが大事だと言ってるクソ人事がいる企業に入るメリットはない」「顔で差別して落とす会社なんて入ってから絶対苦労する」「顔に傷があるとか、容姿に自信がない人を写真だけで落とすような会社は、入ってからもきつとしんどい」など、写真で不採用になれば、入社後の差別やハラスメントを未然に回避できるというのである。

(5) 「写真欄をなくしても社会は変わらない」

後述するように、以上に確認した対抗クレームは、現実にある差別を積極的に肯定するか、しかたのないものとして容認するかしている。それらに対して、外見で差別する社会という根本的な問題を解決するためには、写真欄をなくすのは適切な方法ではないという

結論への対抗クレームがある。たとえば、「外見ではなく能力で公正に選考される社会になれば、履歴書の写真欄を削除するしないは不要な議論になる」「見た目による差別をなくすことが必要で、写真欄廃止は根本的な解決にならない気がする」「本当に無くすべきなのは写真じゃなくて、身体的特徴で優劣をつける会社」などである。

前述の「結局面接で落とされる」は、差別する社会は変わらないから、負担を軽減するために写真で差別させておけばいいという対抗クレームだった。それに対して「写真欄をなくしても社会は変わらない」は、外見で差別されない社会をめざすという初発のクレームの目的のためには、写真欄をなくすのとは別のアプローチが必要であることを示唆している。「結局面接で落とされる」と「写真欄をなくしても社会は変わらない」は、どちらも初発のクレームの前提と論拠を共有する共感的な対抗レトリックであるが、社会が変わるのか変わらないのかに対する態度が異なっている。

(6) 「日本は海外とは違う」

報道では、アメリカでは履歴書に写真添付を求めることが禁止されていることを紹介しており、それを引き合いに出して、日本は事情が異なるのだからと反論するツイートもある。具体的には、「アメリカは差別がある前提だし、気に入らなければすぐに解雇できるから日本とは状況が違う」「アメリカでは能力を理由にすぐクビにできる雇用制度と多民族国家としての複雑な文化的背景がある。単一民族国家の日本にそのまま輸入したら歪みしか生まない」「日本の差別問題がとて根強いのならばともかく、そうではないから写真欄廃止を取り入れる必要はない」などである。

違いとしてあげられた2点がターゲットにしている部分は異なる。アメリカと比べて日本は簡単に解雇できないという指摘は、だから採用選考はより慎重にならざるをえず、そのために写真が必要だと積極的に必要性を主張している。対して、アメリカと比べて日本には差別はないという指摘は、差別がない以上、差別をなくす取り組みも不要だという主張になっている。これは、多様な人種・民族的背景をもつ人びとが日本で生活しているという事実や、それらの人びとに対する人種差別があるという事実を否認する態度であり、初発のクレームの前提への疑義である。

(7) 「不採用を写真のせいにするな」

最後に確認する対抗クレームは、クレームの内容への疑義や否定ではなく、クレーム申し立て者やその賛同者の人格の問題に還元することで、その主張を無効化しようとするものである(草柳 2004: 136-41)。本稿の事例に特徴的なのは、「スペックの低さを写真のせいにするな」「内面を見てほしいとか負け犬の遠吠えだ」など、外見以外の理由で不採用になったことを写真に責任転嫁しているにすぎないという、クレーム申し立て者や賛同者への攻撃である。

5. おわりに——差別を肯定・容認して成り立つ反論

対抗クレームは、初発のクレームが示した価値に対抗するのを避けがちであるという指摘もあるが(Ibarra and Kitsuse 1993=2000: 64)、本稿で取り上げた事例に関しては、必ずし

もそうではないことが明らかとなった。前述のとおり、初発のクレームが示した外見に基づく雇用差別はあってはならないという論拠のうち、病気や障害によって特徴的な外見をしている人びとが差別を受けることをあからさまに肯定するツイートは皆無である。それに対して、顔の美醜などの生まれもった容姿に基づく差別はあってはならないという価値的言明を否定する「容姿は重要である」という態度は珍しくない。

また、「結局面接で落とされる」は、差別はあってはならないという論拠は共有しているかもしれないが、外見に基づく雇用差別があるという前提については、変えられない事実として諦めたり容認したりする態度である。だから、面接や入社後に直接差別されるよりは、写真で間接的に差別されるほうがいいと述べる応募者もいるのである。したがって、これらの対抗クレームでは、差別はなくなるという前提のもとで、写真欄をなくすのとは異なる代替案が示される。だがそれは、「差別が嫌なら応募しなければいい」「顔で判断するような会社に入らなければいい」など、社会は変わらないのだから個人が諦めるかがまんしろという、差別的な現状を追認するアドバイスでしかない⁶⁾。

「本人確認のために必要である」という対抗クレームに関しては、選考過程でのアンコンシャス・バイアスを取り除くために、応募者に顔写真や性別、ファーストネームの提示を求めない企業もあり(秋元 2020)、そうした先例から学べば顔写真がなくても問題は解消できる。「容姿ではなく清潔感や常識、内面を見ている」という対抗クレームについても、いずれも面接で確認できることである。差別解消の方途があるにもかかわらず、その労力を惜しむということは、「面倒くさいから差別は放置する」と言っているのと同義であり、それは差別への加担である。

以上のように、本稿で確認できた対抗クレームの多くは、現実にある差別を肯定・容認したうえで成り立つものである。それらと比較すると「写真欄をなくしても社会は変わらない」は、差別を甘受・黙認し社会に適応する方法ではなく、差別する社会を変えていく方法に照準しているという点で、他とは大きく異なっている。最後に、この対抗クレームに応答することで本稿を締めたい。

報道された記事内の発言にもあるとおり(岩井 2020; 國崎 2020; 富田 2020)、署名キャンペーンの発起人も、写真欄をなくしただけで問題がすべて解決するとは考えておらず、これはあくまで最初のきっかけという認識である。ただ、個人の道徳規範や企業のコンプライアンスだけに頼っていても社会状況は変わらなかったという歴史があり、だからこそ、法的規制などの形で差別を禁止する基準や物差しが必要なのである(東 2012: 67-8)。JIS規格の様式からの削除は、差別をしないための客観的な判断基準を提供する試みであり、根本的な解決は望めないにしても、その一助にはなるはずである。

註

- (1) さらに、同一の記事をシェアしているツイートも多いため、そこから記事タイトルのみ削除した他、10月13日の同じタイミングにトレンド入りしていたハッシュタグを羅列しただけのツイートも削除するなどしている。
- (2) 以下、頻出語を示す際は「語(出現回数)」と表記する。
- (3) 「落とす」の各活用形での出現回数を確認したところ、基本形の「落とす」は105回、未然形の「落とさ」は169回出現する。未然形のうち「落とさない」は4回だけであり、それ以外はほ

ば「落とされる」である。

- (4) コーディングによって「落とす」が2回出現するツイートを確認したところ、52件であった。
- (5) ツイートの抜粋に際しては、助詞や句読点を補ったり、文節を入れ替えるなどの加工をしている。これは、文意が伝わりやすくするためであるとともに、公共性の低い発信者の特定を回避するための配慮でもある。
- (6) ただし、差別のリスクを回避するために諦めたりがまんすることは、変わらない社会をサバイブするための当事者の対処戦略としての意義はある。

参考文献（ウェブサイトはすべて2020年12月7日閲覧）

- 秋元沙織, 2020, 「履歴書から性別・名前・顔写真を削除！LUXが採用活動で『性別からの解放』を目指す狙いとは」 Chanto.web (<https://chanto.jp.net/work/working/211664/>) .
- 東俊裕, 2012, 「障害に基づく差別の禁止」長瀬修・東俊裕・川島聡編『障害者の権利条約と日本（増補改定版）』生活書院, 37-74.
- Best, J., 2017, *Social Problems (Third Edition)*, W. W. Norton & Company. (赤川学監訳, 2020, 『社会問題とは何か——なぜ、どのように生じ、なくなるのか？』筑摩書房.)
- Bohnet, I., 2016, *Work Design: Gender Equality by Design*, Harvard University Press. (池村千秋訳, 2018, 『WORK DESIGN——行動経済学でジェンダー格差を克服する』NTT出版.)
- 樋口耕一, 2014, 『社会調査のための計量テキスト分析——内容分析の継承と発展を目指して(第2版)』ナカニシヤ出版.
- Ibarra, P. R. and J. I. Kitsuse, 1993, "Vernacular Constituents of Moral Discourse: An Interactionist Proposal for the Study of Social Problems", J. A. Holstein and G. Miller eds., *Reconsidering Social Constructionism*, Aldine de Gruyter, 25-58. (中河伸俊訳, 2000, 「道徳的ディスコースの日常言語的な構成要素——相互作用論の立場からの社会問題研究のための一考察」平英美・中河伸俊編『構築主義の社会学——論争と議論のエスノグラフィー』世界思想社, 46-104.)
- 岩井建樹, 2020, 「『履歴書に写真欄はいらない』アルビノ当事者が顔差別撲滅に動く理由」ウィズニュース (<https://withnews.jp/article/f0201010001qq0000000000000000W06810101qq000021928A>) .
- 國崎万智, 2020, 「『見た目でするい落とされる』履歴書から写真欄の削除求め、アルビノ当事者などが国に要望へ」ハフポスト (https://www.huffingtonpost.jp/entry/story_jp_5f7ad621c5b649e564b56128) .
- 草柳千早, 2004, 『「曖昧な生きづらさ」と社会——クレーム申し立ての社会学』世界思想社.
- 中河伸俊, 1999, 『社会問題の社会学——構築主義アプローチの新展開』世界思想社.
- Spector, M. B. and J. I. Kitsuse, 1977, *Constructing Social Problems*, Cummings. (村上直之・中河伸俊・鮎川潤・森俊太訳, 1990, 『社会問題の構築——ラベリング理論をこえて』マルジュ社.)
- 富田すみれ子, 2020, 「履歴書の性別欄、写真、年齢欄って本当に必要？国への問いかけ。履歴書はどう変わるのか」バズフィード (<https://www.buzzfeed.com/jp/sumirekotomita/rirekisho-change>) .
- 矢吹康夫, 2020, 「履歴書の写真欄が差別を助長しているたっくさんの証拠」ウェジー (<https://wezz-y.com/archives/81806>) .