

消防職員採用時の色覚検査に関する声明

昨年の秋、自治体議員、学生などが参加する「カラーユニバーサルデザイン推進ネットワーク」が、消防職員採用時における色覚検査の実施状況について全国調査を実施し、10月末で36都道府県、532消防本部から回答が寄せられた。

調査内容は、各消防本部が職員を採用時に色覚検査を実施しているかどうか、検査結果が採用に影響するかどうか、また、その理由などである。結果は次の通りであった。

色覚検査をしていない	215
色覚検査をしているが、採用に影響しない	55
色覚検査をしており、採用に影響する	261

「検査をしていない」と「検査をしているが採用に影響しない」を合計すると270(50.75%)となり、色覚の差異による採用・不採用はほぼ半々となっている。

「採用に影響する」と回答した主な理由(重複あり)は、次の通りである。

- (1) 自動車運転免許が必要だから 144
- (2) 赤、青、黄色の識別が必要 76
- (3) 煙や炎の色判断が必要 40
- (4) 顔色・血液の色判断が必要 42
- (5) トリアージタグ・ロープの色判断が必要 20
- (6) 機器・パイロットランプの色判断が必要 18

この調査結果から次のようなことが、明らかになった。

- 1 全国の過半数は色覚に差異がある者を採用し、問題なく職務を遂行している。これは色覚に差異がある者を採用しても何ら問題ないことを実証している。
- 2 不採用としている理由の多くを占める(1)、(2)は、学校や雇用時の色覚検査によって醸成されてきた誤解と偏見に基づくものである。当事者のほとんどは信号の赤、青、黄色を識別できるため、運転免許を取得して支障なく運転している。また、赤、青、黄色識別の眼科的検査方法があるとの臆断も根が深い。
- 3 (3)については、検証されたものではなく憶測にすぎないし、(4)も含め同僚の判断を仰ぐ(協力)ことによって対応は可能。
- 4 (5)、(6)は色覚バリアフリー(カラーユニバーサルデザイン)によって解決できる。

何よりの問題は、2001年の「労働安全衛生規則」改正において「色覚検査は職務遂行能力を判別できない」として、雇入れ時の色覚検査が廃止され、色の扱いにも適切な措置を講ずるよう通達したにもかかわらず、末端まで行き渡っていない現実である。

消防部局に止まらず全国すべての職場において、厚労省の規則と通達を再度徹底させ、雇用時の色覚検査を一掃し、色覚バリアフリーへ合理的に配慮・処置した上で残る、真に必要な色彩識別力について、現場の実物で判定することを強く求めたい。

2018年6月15日

日本色覚差別撤廃の会