

「就職差別との闘い」 (対象：中学校3年～高等学校)

1 授業のねらい

<知的理解に関して>

社用紙の質問事項の問題点について、就職試験の判断材料として必要かどうかの視点から捉え、不適切な内容を判断することができる。

<人権感覚に関して>

家庭調査が原因で不採用になったことについて、実際に就職差別にあったMさんの心情に着目して捉え、自分の資質能力と関係がないことで不採用になったことの不公平さについて理解することができる。

2 教材について (教師が知っておくべきこと)

「家庭環境・貧困などで就職できないということは承認できない。本人の責任でないことで不採用にするということは、私たちの働く権利、働くために力いっぱい勉強するという努力を無にすることだ。」「自分の家が貧しく働きに出なければならないことも、地域が貧しいことも、まぎれもなく部落に対する差別の結果によるものだ。その貧しさを理由に就職の機会を奪うということは、部落差別とその貧困を強めることである。」 これら高校生の声をきっかけに、就職差別撤廃を求める運動が全国的なものへと高まり、1973年労働省・文部省は、全国高校校長協会が定めた「全国高等学校統一用紙(統一応募用紙)」を使用するようにと、各都道府県知事、及び教育委員会へ通達を出した。大分県内では、1978年から統一応募用紙の使用が始まっている。

ところが、旧来使われていた「社用紙」の内容が、そっくり面接の場に移され、質問されているという問題も起こっている。そこで、不適切な質問には「答えない」、不適切な項目や作文の題に「書かない」という「言わない・書かない運動」が各高等学校を中心に取り組まれている。

これまで改訂を重ねている統一応募用紙の精神は、市販の履歴書や中学生の就職相談票にも生かされていくなど、単に部落出身の生徒のみならず、全国のすべての子どもたちの就労・就学保障についても大きな力となっていった。これは、すべての人たちに就職の機会均等を実現させるという、進路保障を総和とする同和教育が作りだしてきた具体的な人権確立の成果であることを感じ取らせたい。

統一応募用紙の取り組みは、就職試験という限られた場で、しかも高等学校の取り組みが中心であったため、義務制の現場での認識はまだ低いのが現状だが、教科書無償運動に匹敵する卓越した取り組みであるといえる。

本単元では、資料1として「Mさんの手記」、資料2として「社用紙」、資料3として「統一応募用紙」を用いる。まず、資料1を使って、家庭環境など自分の努力ではどうしようもない理由によって就職試験で不採用になったMさんの心情に迫らせたい。そのことを基に、資料2の「社用紙」の不適切な質問内容を選択する学習につなげ、**資料3**を用いて「統一応募用紙」の意義について認識を深めさせたい。

資料の概要（「統一応募用紙」と「社用紙」）

「統一応募用紙」が使われる以前、企業独自の応募用紙が学校へ送られ、生徒たちは履歴・身上等をそれに記入し提出していた。また学校も推薦・調査書を企業指定の内容で記入していた。これが「社用紙」と呼ばれるもので、その差別性については「統一応募用紙」と比較すると明らかである。ここで取り上げた資料が、特に悪質であるということではなく、どの企業も大同小異であった。また、「社用紙」とともに、戸籍謄本を提出させていた企業もあった。

3 教材の構造化

資料1（全国高校生部落問題研究集会報告）より Mさんが受けた就職差別 について。

<部落出身のMさん>

高校3年生就職試験が始まってもなかなか希望を出せない。
⇒ 採用条件に家庭環境・資産等のある限り希望したくても出せない。

<担任>

「〇〇会社は家庭事情をあまり問題にしないから」と受験をすすめるところが、書類を出す段階で会社側が「畳の数が一人あたり2.5枚ないといけない」と言われたので、「他の会社に変えたらどうか。」と言う

なぜ自分だけが希望をかなえられないのか。そんな不合理があってもいいのか

やっぱり受けます(不合理に抵抗)

その結果

Mさんと他1名の合計2名が面接に合格
後日、会社の調査員が調査に来る
後日身体検査も「異常なし」

採用されるものと期待

ところが

不採用の通知

原因が家庭調査にあった

- ・両親が共稼ぎ
- ・6人家族で畳が9畳しかない
- ・部落の貧しい地域生活

4 学習展開

学習活動 1 : Mさんが受けた就職差別について考える

学習活動	指導及び支援の留意点
1 資料1 を使い、Mさんが不合格になった経緯をつかむ 2 不合格になったMさんの心情を考える	○別表のように、Mさんと担任との言動を対比させ、Mさんが不合格になった経緯をとらえやすいようにする。 ○面接に合格し、身体検査も「異常なし」と言われた事実と家庭調査とはどんなものかに着目させながら問いかける。 「共稼ぎ・9畳・部落」が就職と関係があるのかどうかを話題にして課題を位置付ける。
(面接は合格し、身体検査も「異常なし」だったのに) 課題 ：不採用になったMさんはどんなことを考えただろう？	
3 家庭調査が原因で不採用になったMさんの心情に迫る。 4 まとめをする。	○「3つの視点」を活用し、考えを深めさせる。 【自己選択・決定①】 自分の考えを持てるよう、ワークシート等を活用し記述させる。 【自己存在感】 個→グループ→全体 等の考えを出し合う、示す場を工夫する。 【共感的関係】 出た考えをもとに話し合う。考えを深める工夫として、 ○家庭調査の内容の3点は、どれも仕事をする上で関係がないことをおさえ、Mさん本人の実力や人間性は無視して不採用にされたことを確認する。 ○出された意見をもとにまとめにつなげる。 【自己選択・決定②】 自分の考えと友達のを比べて考えさせる。考えの変容や深まりを記述させる。
まとめ (例) : 自分の実力や能力でなく、家庭のことで不採用になり悔しい気持ち (「悔しい」などの心情を表す言葉は、生徒からでてきたものを使う)	
まとめをおこない、Mさんのような思いをしなくてすむにはどうすればよいかを話題にして、次の活動へつなぐ。	

学習活動 2：社用紙の問題点について考える

学習活動	指導及び支援の留意点
<p>1 [資料2]を使い、かつて就職選考で実際に使われてきた社用紙について考える。</p>	<p>○実際に自分が書き込むとしたらどんなことを考えるかをイメージしながら社用紙を見ていく。</p> <p>○Mさんの学習もとに考えさせる。「自分の実力や能力と関係ない」や「働く上で必要項目でない」などの視点から、就職試験の質問として「おかしい」ものが含まれていることに着目させて課題を位置づける。</p>
<p>課題：就職試験の質問として不適切な質問はどれか？</p>	
<p>3 社用紙の不適切な質問について考える。</p>	<p>○「3つの視点」を活用し、考えを深めさせる。</p> <p>【自己選択・決定①】 自分の考えを持てるよう、ワークシート等を活用し記述させる。</p> <p>【自己存在感】 個→グループ→全体 等の考えを出し合う、示す場を工夫する。 ・本籍地・嗜好・家族状況（最終出身校、職業、月収、本人の住居、両親の住居）・健康・紹介者 ・主義信条・保証人 など自由に考えを出し合う。</p> <p>【共感的関係】 出た考えをもとに話し合う。自分の考えを比べて、本当に不適切な質問かどうかを考える。</p>
<p>4 ふりかえりをする。</p>	<p>○出された意見をもとにふりかえりにつなげる。</p>
<p>ふりかえり（例）：不適切な質問を選ぶことができたかどうか、自分の考えをふりかえる。 （→不適切な質問を選ぶことができたかどうかを評価する）</p>	
<p>5 統一応募用紙について知る。</p>	<p>○[資料3]統一応募用紙を提示し、差別選考をなくすために、統一応募用紙がつくられ、全国で使用されるようになったことを知らせる。また、実際の統一応募用紙を見て、社用紙から無くなっている項目は差別選考につながることを押さえる。</p>
<p>実際の採用試験で</p> <p>○本人の実力や能力に関係のないことや本人の努力ではどうしようもない内容の不適切な質問であることを見抜く力が必要であることを押さえる。</p> <p>○不適切な質問であることに気づいたら、「学校の指導により、お答えできません」などと言い「答えない」。また、不適切な項目や作文の題には「書かない」という「言わない・書かない」運動が統一応募用紙と同様に各高等学校を中心に組み込まれていることを知らせる。</p>	

発展的内容：採用内定時には「就職承諾書」のみ企業側へ提出。「身元保証書」「戸籍謄（抄）本」等を企業側は求めてはいけないようになった。また、内定者への事前研修・教育も禁止になっている。