

## 公正な社会をこの手で（主な人権課題：就職差別・働く人の権利）

就職や労働は、一人の人間にとって、生活の安定や生きがい等の面において重要な意義をもつものです。しかし、社会では、就職差別や不当な解雇、ハラスメントなどが問題となっています。このような問題は、誰にでも起こりうる身近なものという認識のもと、それぞれの個性や人権が尊重される公正な社会をつくるにはどうすればよいか考えましょう。

- 次の事例1と事例2およびこの後で紹介する事例3は、県内の高校生の実体験に基づく事例です。これらの何が問題かを一緒に考えてみましょう。

### 【事例1】

工業高校に通う女子生徒のAさんは、溶接や機械加工を行う会社に就職したいと思い、工業の勉強や実習の授業を頑張っていました。3年生になり、地元の機械工場を中心に就職活動を続け、ようやく希望の会社をいくつか見つけることができました。

しかし、Aさんが希望するどの会社も、現場の工場には男性社員しかいません。学校の問い合わせに対する会社からの返答は、次のようにどこも同じものでした。

「女性が入社しても女性用トイレがない。更衣室もない。新たに設置するには費用がかかる。わざわざ費用をかけて設置しても、もしすぐに辞められてしまったら無駄な投資になる。先生の学校には、他にもたくさんの男子生徒がいるでしょう？Aさんは確かに優秀な生徒さんだと思いますが、ぜひ男子生徒の推薦をお願いします。」

### 【事例2】

Bさんは、いわゆる「ひとり親家庭」の生徒で、仕事で忙しい父を助け、まだ小さな弟や妹の面倒をみながら学校に通っていました。掃除や洗濯、弟たちの食事の世話など、毎日の家事で大変な思いをしながらも、いつも明るく優しい人柄で、友人や先生とともに学校生活を送っていました。

卒業後は、学校の近くにある工場に就職したのですが、不慣れな仕事の中、家事と仕事の両立が難しくなり、職場の先輩や上司からのサポートやフォローも得られず、1年ほどで会社を辞めることになりました。Bさんはすぐに学校の進路指導室を訪ねて来て、「せっかく紹介してもらった会社を辞めることになり、迷惑をかけてすみません。」と申し訳なさそうに話しました。

学校から会社に電話をかけ、「この度は、Bさんのことでご迷惑をお掛けしてすみませんでした。」と伝えると、会社の方からこのような返答がありました。

「先生の学校の生徒さんは、どうやら複雑な家庭環境の生徒さんが多いみたいですね。家庭環境が複雑な子は、どうしても今回のようなことが増えるでしょうし、今後は、先生の学校からの推薦はご遠慮いただきたいと考えています。」



- 男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇等の確保に関する法律、昭和60(1985)年公布、令和元(2019)年改正）  
労働者が、性別にかかわらず、雇用の分野において均等な機会を得、その意欲と能力に応じて均等な待遇を受けられるようにすることや、企業の制度や方針において、労働者が性別を理由として差別を受けることをなくしていくことを趣旨とする。募集・採用、配置・昇進・降格、退職・解雇などの面で、性別を理由とする差別を禁止している。これまでの改正で、出産・育児などによる不利益取扱いやセクシャルハラスメント、マタニティハラスメントなどの禁止規定が加えられている。

○ 次の資料は「社用紙」と呼ばれるもので、かつて各事業所が独自で採用選考の際に、受験者に提出させていたものです。

これを見て、採用選考においてあなたの能力や適性、意欲等を見るために適切な項目と不適切な項目はどれか、考えてみましょう。

履 歴 書 (過去の社用紙)

ふりがな		性 別	男 ・ 女	写真
氏 名		生年月日		
ふりがな		ふりがな		
旧 姓		筆頭者氏名	印	
本 籍 地				
現 住 所				
連 絡 先				

卒業予定校	
資格免許	
賞 罰	
得意な学科	苦手な学科
クラブ活動	特技・趣味

性格の長所		性格の短所	
読書の傾向		愛 読 書	
尊敬する人		信 仰 宗 教	
支持政党		購 読 新 聞	
親友氏名		交友関係	男 人 ・ 女 人

会社内知人	
志望動機	

家族氏名	性別	生年月日	年齢	続柄	職業(勤務先)	身体状況	生死別理由

住居の実状	持家	借家	借部屋	居住地付近の地図
家庭の収入	月平均 円			
資 産	家屋( 坪)	田( 反)		
	畑( 反)	山林( 町)		
上記の記載に誤りがあった場合は 採用を取り消されても異存ありません				
保護者氏名				印

○ 近畿高等学校統一用紙と社用紙

昭和 45(1970)年度まで、各事業所は独自に作成した「社用紙」(前ページ)と呼ばれる応募用紙の提出を求めていたが、そこには同和問題や外国人差別につながる本籍などの就職差別につながる項目が多数含まれていた。そこで差別を撤廃する目的で昭和 46(1971)年に制定されたのが、「近畿高等学校統一用紙(下図)」である。以来、何度も改訂が行われ、令和2(2020)年度には性の多様性への配慮から「性別」欄が削除された。

履 歴 書		令和 年 月 日現在	
ふりがな		写真をはる位置 (30×40mm)	
氏名			
生年月日	昭和・平成 年 月 日生(満 歳)		
ふりがな			
現住所	〒		
ふりがな			
連絡先	〒		

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

資格等	取得年月	資格等の名称	
趣味・特技	校内外の諸活動		備考
志望の職種	希望の職種	備考	

学歴・職歴	年 月	入学
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	

(近畿高等学校統一用紙 その2 令和2年度改定)

**考えてみよう**

- Q1. あなたが、採用する側の面接員の立場となり、就職差別につながる恐れのある項目に気をつけながら、聞くべき質問項目を考えよう。
- Q2. 労働分野における人権問題として他にどのようなものがあるか調べ、まとめよう。

## 就職差別につながるおそれがある 14事項

<b>(a) 本人に責任のない事項の把握</b>	<b>(b) 本来自由であるべき事項の把握 (思想・信条にかかわること)</b>	<b>(c) 採用選考の方法</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●本籍・出生地に関する事</li> <li>●家族に関する事</li> <li>●住宅状況に関する事</li> <li>●生活環境・家庭環境などに関する事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●宗教に関する事</li> <li>●支持政党に関する事の把握</li> <li>●人生観・生活信条などに関する事</li> <li>●尊敬する人物に関する事</li> <li>●思想に関する事</li> <li>●労働組合 (加入状況や活動歴など)、学生運動などの社会運動に関する事</li> <li>●購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●身元調査などの実施</li> <li>●全国高等学校統一用紙・JIS規格の履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)の使用</li> <li>●合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施</li> </ul>

厚生労働省  
「公正な採用選考をめざして」



○ 働く人の人権について、事例3や資料から理解を深めよう。

【事例3】

Cさんは、過去に補導歴のある生徒でしたが、その後は心を入れ替えてしっかり頑張っていたので、担任の先生からの推薦もあり、無事に就職することができました。入社して3か月ほどした頃、突然、Cさんのことで会社から学校に電話がかかってきました。

Cさんに何かあったのかと思いながら電話に出ると、「あんた、犯罪者を紹介するとはいったいどういうことや！何でそのことを隠してたんや！あの子にはもう辞めてもらうからな！」と、一方的に怒鳴られました。

Cさんは、過去の過ちのことで保護観察処分になっていて、保護司との面会のためにどうしても会社を休まなければならなくなり、正直に理由を説明したところ、それが原因で会社を辞めることになってしまったのです。そのわずか1か月前には、Cさんについて「真面目に頑張ってくれて、仕事覚えも早いし、いい子を紹介してくれてありがとうございます」と連絡をいただいたところでした。

その会社でずっと働き続けるつもりだったCさんにとって、とてもつらい結果になりましたが、今では真面目なCさんの仕事ぶりを知る別の会社から声を掛けてもらい、Cさんはそこで評価されて頑張っています。

※ 罪や非行を犯した人の人権について：社会復帰して更生するためには、本人の努力だけではなく、地域や関係機関の理解や協力、支援が必要です。明石市では、全国に先駆けて「明石市更生支援及び再犯防止等に関する条例」が平成30(2018)年に成立し、更生支援と共生のための取組が行われています。



○ 解雇について(労働基準法、労働契約法)

雇用は生活の安定や自己実現において重要なものです。そのため、解雇について、労働契約法では、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない解雇は無効」と記されており、雇う側(使用者)の都合で一方的に労働者を解雇することはできません。また、労働基準法では、使用者が解雇しようとする場合、少なくとも30日前に解雇の予告をしなければならないことになっています。

一般的に行われる解雇には、①能力不足や勤務態度の不良などによる「普通解雇」、②会社の規則違反などによる「懲戒解雇」、③会社の経営不振のために従業員を減らす「整理解雇(リストラ)」の3種類があります。

解雇は、単にこれらの条件に当てはまるからではなく、その時の状況や従業員の事情等も考慮し、本人の反省やその後の対応も踏まえて総合的に判断されなければなりません。

(解雇・労働条件ハラスメント等の相談は、兵庫労働局、労働基準監督署→)



【参考】知っておこう！ アルバイトも労働者

正社員だけでなく、学生のアルバイトも「労働者」です。労働条件について最低限の基準の定めた「労働基準法」は、アルバイトにも適用され、労働者としての権利が保障されています。

しかし、雇う側(使用者)による過重なシフトやノルマの設定などにより、学生が学業に専念できず留年や退学に追い込まれるなど学ぶ権利が侵害されたり、進路選択に影響が出たりする場合があります。自分の人権を守るためには、労働者の権利について理解を深めることが大切です。

- 使用者は、労働者であるアルバイトに対して、労働条件\*について「労働条件通知書」などの書面で明示・交付する義務があります。

(\*①契約期間、②就業場所や業務内容、③勤務時間や休憩時間、休日・休暇(要件を満たすとアルバイトにも有給が付与される)等、④賃金に関する事 ⑤解雇や退職に関する事等)

- 都道府県ごとに「最低賃金」が決められています。(兵庫労働局ホームページ参照)

- パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントはアルバイトに対しても許されないことです。

適切な対応や防止措置を講じることは使用者の義務です。(「確かめよう 労働条件」厚生労働省↑)

