

## 「公正な社会をこの手で」（人権課題：就職差別・働く人の人権）

### 1 学習のねらい・人権教育の視点

- (1) 近畿統一用紙の成立背景や趣旨を理解し、同和問題や就職差別の解消だけでなく、就職の機会均等や公正な採用が今後も保障されるよう、生徒一人ひとりが差別を決して許さない意欲や態度を身につける。
- (2) 就職してからだけでなく、高校在学中のアルバイトも労働であるという意識をもたせ、労働者の権利や労働問題に対する正しい知識をもつとともに、公正な社会の担い手として労働者の権利や労働環境を守るために必要な知識や技能、態度を身につける。
- (3) 「就職」は、人間にとって生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生きていくうえで極めて重要な意義をもっているものであり、日本国憲法においても、「職業選択の自由」が基本的人権の一つとして保障されている。これに対し、本人の能力や適性、意欲と関係のない条件や理由で採用選考が行われ、就職の機会が制限されることが就職差別であることを理解する。
- (4) 近畿高等学校統一応募用紙ができた背景や経緯を理解する。

※ 「同和对策審議会答申」[昭和40(1965)年]では、近代社会における部落差別について、「職業 選択の自由、すなわち就職の機会均等が、完全に保障されていないことが特に重大である」と指摘していたが、昭和 45(1970)年までは、採用選考の際には、求人事業所は独自に作成した「社用紙」と呼ばれる応募用紙の提出を求めている。この社用紙には、就職差別を助長する恐れのある思想、生活信条、宗教、尊敬する人物、支持政党、家族の資産、住居状況、家族の職業などの項目が含まれており、本人の能力や適性、意欲と関係のない家庭条件や住宅環境、その他の理由で不採用になるなど、資質を備えているにもかかわらず不合格となってきた例も少なくなかった。そこで、こうした差別を撤廃するために差別的な項目を削除し、昭和 46(1971)年 2 月に制定されたのが近畿高等学校統一応募用紙であり、現在に至るまで改訂が行われている。

### 2 指導上の留意点

- (1) 各事例の取扱いは、同じような境遇に置かれている生徒がいることに十分な配慮が必要である。
- (2) このような就職差別は決して許されるものではなく、正しい知識や対応を学ぶことで、差別のない公正な社会の実現に取り組むことが大切であるということに気づかせる。また、企業の人権意識やモラルも、企業選択の視点となることにも気づかせる。
- (3) 問1について、時間配分が難しければ、どちらか一方の事例を各自に選択させ、解説で両方の事例を取扱って生徒に共有させるなど、展開を工夫する。
- (4) 問2の社用紙を用いたワークは、「履歴書(近畿高等学校統一応募用紙)」の各項目と比較して異なる点やその理由を考えさせてもよい。
- (5) 問3では「不当な解雇」について考えさせ、不当な解雇は決して許されないということだけでなく、具体的な対応として労働基準監督署に相談することを確認する。また、「刑を終えて出所した人の人権」と関連して、「過去に非行などがあると、二度とやり直しはきかない」というような誤った認識を与えないように留意し、企業や地域の人々の理解や支えにより、立ち直りや活躍ができることに気づかせる。
- (6) 高校卒業後だけでなく大学卒業後に就職することや、社会人として採用選考をする側になり得ることも踏まえて、すべての生徒に関係ある事であるという意識づけが重要である。
- (7) 面接時の質問事項については、実際に面接官として質問事項を考える以外に、実際にロールプレイをする展開も考えられる。また、その際、差別的な質問事項に対しては、「学校に答えなくてもいいと言われています」など具体的な対応についても指導する。
- (8) グループワークでの相談・発表や教師からの問いかけにより、授業の活発化が期待できる。

### 3 展開例

学習活動	指導上の留意点、使用する資料
事例1および事例2の「問題点やその理由」、「問題を解決するにはどうすればよいか」考えよう。	
1 個人で考え、マークシートに記入し、発表する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 生徒の発表を補足しながら、問題点やその理由を説明する。</li> <li>・事例1: 男女雇用機会均等に関する事例 →「男女雇用機会均等法」参照</li> <li>・事例2: 「本人に責任のない事項」による不公正な採用につながる事例 →「就職差別につながる14事項」参照</li> </ul>
応募書類について、応募者の能力や適性、意欲等を見るために「適切な項目」と「不適切な項目」とはどのようなものか考えよう。	
2 過去の社用紙をもとに、「能力や適性、意欲等を見るために「適切な項目」に「○」を、「不適切な項目」に「×」を直接書き込む。 ペアやグループで見比べたり、発表したりして共有する	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「就職差別につながる14事項」を参照し、ほとんどが「不適切な項目」であることに気づかせ、「不適切」な理由も解説する。</li> <li>○ 「統一応募用紙」の特徴と成り立ちについて、背景としての同和問題やその解消の動きにも触れながら解説する。</li> <li>○ 本人の能力や適正、意欲を基準として行われることが「公正な採用選考」であることを確認する。</li> </ul>
事例3について、自分がCさんだったらどのような気持ちになるか考えよう。また、事例の問題点を考え、その理由について整理しよう。	
3 事例3を読み、事例のCさんの立場で心情を考え、ワークシートに記入する。 事例の問題点やその理由について、自分で考えたり、資料「解雇について」を読んだりしてワークシートに記入する。  4 【参考】「知っておこう！アルバイトも労働者」を読み、アルバイトを事例に、労働者の権利について理解する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cさんの立場で心情を考えさせ、過去に過ちをおかした人への偏見や差別、解雇の不当性を認識させる。</li> <li>○ 解雇については、解雇の条件や相談先について理解させる。</li> <li>○ 過去に過ちを犯しても、会社の理解や支え等により、立ち直り、活躍できていることに気づかせる。</li> <li>○ 「働く人の権利」については、就職だけでなく、すでにアルバイトをしている生徒や進学後のアルバイトを想定し、生活や自己実現、生きがいという点からも、権利を知っておくことが大切であることを理解させる。</li> </ul>
今後、多様な人材や優秀な人材を確保するために、採用選考において、採用する側にはどのような人権意識や取組が求められるか考えてみよう。	
5 まとめについてワークシートに記入する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 採用選考で自分ならどのような点を見てもらいたいか、人権的な視点からどのような取組や制度がある企業に就職したいかなどの視点を取り入れる。</li> <li>○ ダイバーシティの視点から、多様な人材の採用・活用についても考えさせる。</li> </ul>

[ワークシート]

## 公正な社会をこの手で

年 組 番 名前

1 事例1および事例2を読み、それぞれの「問題点やその理由」、「問題を解決するにはどうすればよいか」を考え、記入しよう。

事例1	問題点やその理由	
	問題を解決するにはどうすればよいか	

事例2	問題点やその理由	
	問題を解決するにはどうすればよいか	

2 社用紙の例について、あなたの能力や適性、意欲を見るために「適切な項目」には「○」を、「不適切な項目」には「×」を記入しよう。

3 事例3について、自分がCさんだったらどのような気持ちになるか考えよう。また、事例の問題点を考え、その理由について整理しよう。

Cさんと同じ状況に置かれたらどう思うか。	
事例の問題点	
問題だと思う理由	

4 今後、多様な人材や優秀な人材を確保するために、採用選考において、採用する側にはどのような人権意識や取組が求められるか考えてみよう

--

まとめ 今日の学習を通して、公正な採用選考について向けて、あなたが感じたことや気づいたこと、取り組んでいきたいことを記入しよう。

--