

第3節 (教材3-3) (ワークショップ)

全国統一応募用紙と就職差別

ねらい

就職の機会は誰でも平等に開かれていなければなりません。就職試験では本人の責任ではどうすることもできない家庭環境や性別、本来自由であるべき思想・信条や信仰などを採用基準にすることは誤りであり、本人自身の能力・適正が問われなければなりません。

ここでは、職業選択の自由、勤労の権利について学習してきている生徒に、これらの権利を保障し、就職の機会均等を実現するため、統一応募用紙が作成された経緯及び内容について理解を深め、自己の進路の決定が適正なものになるよう指導することをねらいとしています。

指導方法

- 1 新旧統一応募用紙を見比べ、実際に記入させ、変更された事項について気づかせ、発表させる。
- 2 「なぜ削除されたのか」考え、発表させる。
- 3 今回の改訂が応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考を確保するという「全国高等学校統一用紙」の制定の趣旨を踏まえ、高等学校生徒指導要録の改訂、学校保健法施行規則の改正に対応するとともに、応募者の人権に配慮するなどの観点に立って行ったものであることを理解させる。

改訂事項一覧

| 主な変更点 | 理由等 |
|--------------------|--|
| 「本籍」欄を削除 | 応募者の適性と能力に直接関係がなく、採用選考時欄に必要な事項とは考えられないため。応募した人の適性能力を中心に採用選考を考えるのではなく、本人の責めに帰すことのできない問題、例えば本籍や親の職業や家族の状態によって判断し、評価しようとする考え方は、予断と偏見にみちた考え方であり、就職差別につながるおそれがあるため。 |
| 「本人との続柄」及び「年齢」を削除 | |
| 「家族」欄を削除 | |
| 「履歴」欄を「学歴・職歴」欄とする。 | |
| 「胸囲」欄及び「色覚」欄を削除 | 「胸囲」欄及び「色覚」欄については、学校保健法施行規則の改正により、高等学校では胸囲の検査は実施しなくてもよいこととなり、また、色覚の検査は実施しないこととなったため。 |

資料編 全国統一応募用紙ができるまで

【資料1】 統一応募用紙の趣旨と経過

各企業で作成した社用紙に就職差別につながるおそれのある事項が多く存在していた（本書巻末資料6、P.132参照）ことから、新規高卒者の応募用紙について、労働省、文部省及び全国高等学校長協会の協議により定められた様式を統一応募用紙として1973年度から全国的に使用してきました。また、1983年度から新規大学卒業者についても参考例として様式が示されており、一般の採用に使用する履歴書についても、日本工業（JIS）規格として定められました。

さらに、1996年4月に全国高等学校統一応募用紙類の一部様式変更が行なわれました。改定は、高等学校生徒指導要録の改訂、学校保健法施行規則の改正及び最近における「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」（人種差別撤廃条約）への加入や「人権教育のための国連10年」の取組みの開始など、人権にかかわる社会の変化や国民意識の高まり等に適切に対応するため、応募者の人権に配慮するなどを踏まえて行なわれました。

【資料2】 採用選考時に応募者に提出させる書類の状況

| | |
|--------------------|---------------|
| 「家族構成を記入させる書類」 | 1,096社（14.8%） |
| 「住民票」 | 845社（11.4%） |
| 「自宅付近の略図を記入させる書類」 | 330社（4.4%） |
| 「家族の職業を記入させる書類」 | 275社（3.7%） |
| 「本籍地（地番まで）記入させる書類」 | 147社（2.0%） |
| 「戸籍謄（抄）本」 | 98社（1.3%） |

※東京都労働経済局職業安定部が1997年に実施した東京都内のアンケート調査より

【資料3】 就職差別の事例

○1969年（昭和44）、長野市にあるU社の入社選考試験にK高校三年生Aさんが受験した。後日、不採用の通知等関係書類が返送されてきた。その中に『父母の経歴が悪い』と書いたメモがあった。K高校教師とAさんらが力を合わせ、粘り強く取り組んだ結果、被差別部落出身を理由に不採用になったことが明らかになりました。

（「なかまとともに」前出 IV 谷底から P.127～参照）

○1970年（昭和45）にH製作所の採用通知を受けたパク・チョンクスさんが通称名の新井鐘司で受験し、本籍地欄に出生地である愛知県と虚偽の記入をしたという理由で採用を取り消された。四年にわたる裁判で、判決は「在日コリアンが大企業に就職できない現実をふまえ、通名や出生地記載は虚偽にあたらぬ」という判断をくだした。