

High School Human Rights

ヒューマン ライツ



(高校人権教育通信 第7号) 平成25年(2013年)10月17日

発行 長野県教育委員会教学指導課心の支援室

発行人 永原 経明

1 はじめに

高卒就職試験が始まっています。リーマンショック以降の就職超氷河期突入から4年目の今年は、求人数が増加し、求人倍率も全県で0.93倍と、前年比0.18ポイント増が報じられています(7月末の状況)。高校生を取り巻く就職状況は多少上向いてきている印象ですが、増えた求人が生徒たちの希望する職種であるとは限らず、依然として厳しい現状です。

そこで今回は、就職試験やその後の雇用の場における生徒の人権擁護について考えてみたいと思います。

2 面接試験での人権侵害

【事例】

- 毎年、A事業所が実施する面接試験では、家族構成、保護者が勤務する会社名、兄弟が在席している高校名やその兄弟がなぜその高校に通っているのか、などを聞いてくる。
- B事業所では、面接者の趣味としか思えないような質問を延々としてくる。ときには体のスリーサイズまで聞かれることもある。

面接で、家族の状況や生活環境等、本人の適性・能力・意欲とは関係のないことまで聞かれるケースがあります。これによって不快な思いをし、傷つく生徒もいます。

厚生労働省から、「公正な採用選考についての指針」が示されており、そこでは、

- ・応募者の基本的人権を尊重すること
- ・応募者の適性・能力のみを基準として行うこと

の2点を基本的な考え方として採用選考を実施することが大切であると明示されています。

そして、家族状況や生活環境といった、応募者の適性・能力とは関係ない事柄で採否を決定しないことを求めています。

また、以下の事項を採用選考に際して把握することは、就職差別につながるおそれがあり、配慮すべきであるとしています。

〈a 本人に責任のない事項〉

- ・本籍・出生地に関する事
- ・生活環境・家庭環境などに関する事
- ・家族に関する事(職業・職種・勤務先、健康、地位、学歴、収入、家族構成など)

〈b 本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)〉

- ・宗教に関する事
- ・思想に関する事
- ・尊敬する人物に関する事
- ・人生観、生活信条に関する事
- ・購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

生徒は求職者として立場が弱いため、不適切な問いにも答えざるを得ません。また、学校としても、本人の不利益になることを避けるため、事業所に対して抗議しづらい現状があります。しかし、「立場の弱い者が泣き寝入りをしている」状態では、生徒の人権を守ることはできません。次ページに示した「全国高等学校統一用紙(履歴書)」は、生徒の適性・能力に基づく差別のない公正な

採用選考が確保されるよう、平成8年度及び17年度に改定され現在に至っています。私たちはこの改定の趣旨も踏まえつつ、生徒の人権擁護のため、不適切な面接内容について、ハローワークや労働局などを通してきちんと是正を求めていきたいものです。

履 歴 書		(応募書類 その1)	
平成 年 月 日現在		取得年月	資格等の名称
ふりがな	性別	資格等	資格等の名称
氏名			
生年月日	昭和・平成 年 月 日生(満 歳)	趣味・特技	校内外の課外活動
ふりがな			
現在所		志望の動機	備考
ふりがな			
連絡先			
<small>(連絡先欄は現在所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)</small>		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 「資格等」欄を縮小し、「志望の動機」欄を拡大した。 </div>	
学 歴	高等学校入学		
・			
職 歴			

氏名欄の押印を不要とした。

平成8年の改定までは「本籍」欄があった。

保護者氏名欄を削除した。平成8年の改定までは保護者に関して「本人との続柄」欄と「年齢」欄もあった。

平成8年の改定までは「中学校卒業」であった。

3 内定辞退・退職強要

採用内定取消しについては、企業名公表も含めた厳しい防止規程があるため、悪質な事例は多くありません。かわりに、近年目立つのが「本人が辞めたいと言ってきたから辞退してもらいました」と、あくまでも自己責任に転嫁した内定辞退及び退職強要です。

【事例】

- 3月に事業所から学校に「内定は出していますが、あくまでも本人のやる気次第なので嫌になったら来ていただかなくても構いません。」との電話があり、入社後すぐ求人票記載とは違う部署に回され残業が続いた。1週間もしないうちに生徒が退職を申し出たようで、確認をすると、「あくまでも本人の希望で退職した」「本人に辛抱が足りなかつただけで、こちらから強要したことは一切ない」と言われた。
- 1月以降「研修」と称して生徒を拘束した末に、「この仕事に向いていない。辞めろとは言えないが、辞めるのが自分のため」と、内定辞退を強要した。ハローワークを通して問題としたが、「内定取消しはしていない」「適性のミスマッチが起きた」と主張され、生徒に計り知れないほどの失望を与える結果となってしまった。

ほとんどの事業所は、まだ成長過程にあり社会的に未熟な生徒たちを暖かく見守り、大切に育ててくれています。上記のような事例で傷ついた生徒たちが、その後別の事業所で生き生きと働き、周囲から信頼されてがんばっている姿を見ると救われる思いがします。しかし、事例のような事態に直面すると、生徒は自分を責め自己嫌悪に陥り、心に大きな傷を残すことになり、勤労意欲の減退につながりかねません。

雇用形態の多様化や、いわゆるブラック企業の存在もあり、卒業前後の生徒たちの人権は、非常に侵されやすい状態にあると言えます。多くの学校が、日頃から事業所側との密なやり取りを心がけ、協力関係を築く工夫をしています。こうした努力を重ねつつ、校内の職員ネットワークとともに、高校間でのネットワークを構築し連携していくことも有意義だと思えます。また、生徒自身にも、労働局やハローワークなどの相談窓口の存在を知らせ、不当な差別や圧力につぶされない知識をしっかりと伝えることが重要です。



※ 「High School Human Rights」は、県教委ホームページに掲載していますのでご活用ください。
<http://www.pref.nagano.lg.jp/kyoiku/kyogaku/jinken/highschoolhumanrights.html>

寒さを感じる季節になりました。先生方、どうぞご自愛ください。
 次号は、12月発行を予定しています。ご感想・ご要望をお寄せください。 kokoro@pref.nagano.lg.jp