

就職差別撤廃と進路保障の課題

—松浦利貞さんに聞く—

編集部 今年(二〇〇八年)の就職差別撤廃集会も終わりました。(社)東京部落解放研究所の副理事長でもあり東京で就職差別撤廃と進路保障の課題に長年取り組んでこられた松浦さんにこれまでの取り組みの歴史と今後の課題についてお話していただきたいと思ひます。松浦さんは先日(二〇〇八年三月二六日)の都行政、労働行政との進路保障協議会に久しぶりに参加されましたがその時のご感想を伺いたいと思ひます。

松浦 定年と同時に都同教関係の公的仕事もやめましたので進路保障協議会の仕事は桐畑さん中心に若い人たちにおまかせしました。でもこの就職差別撤廃と進路保障の体制づくりは私にとつて長年の念願の課題でしたのでずっと関心をもってきました。先日の協議会に七年ぶりに参加してこれまで私が追求してきたことが百分ではないにしても実現しているということを知り、とても嬉しく感慨深いものがありました。編集部 それではそれがどういふことを伺う前にそこに至る東京における取り組みの歴史について伺いたいと思ひます。松浦さんがこの就職差別撤廃の課題に取り組まれるようになったのはいつごろからですか。

何もわかっていなかった私

松浦 一九七五年に都同教(東京都同和教育研究協議会)を結成し、同時に都立高同研(都立高等学校同和教育研究会、現在は都立学校同

和教育研究会)をつくつて以来ということになりますね。ただあらかじめお断りをしなくてははいけないと思ひますが、東京の取り組みの歴史といつても部落解放同盟の差別糾弾闘争、行政交渉の流れと力があるわけで私がお話するのは都同教、同和教育の側から見た取り組みの歴史ということになります。

私たちが取り組みを始めた頃にはすでに全国高等学校統一応募用紙(統一用紙)がつくられて(一九七三年制定)いたのですがその頃の東京は私も含めてそのことの意味、意義を理解していませんでした。初めにその頃の私の状態を反省をこめて話させていただきます。統一用紙がつくられる以前の教職員の意識としてはごく普通のものであったと思ひます。

私が大学を出て教員になったのは一九六三年の四月で埼玉県川越の商業高校でした。ちょうどその年の五月に狭山事件が起き、石川一雄さんの部落からも生徒が通う学校でしたが当時私はそのことに全く気がつかず、それでも部落問題に関心はありましたから授業で部落問題を取り上げたりしていました。足下の生徒の姿を見ず「破戒」や西日本部落問題の本から得た知識だけでしたから差別のばらまきの授業だったと思ひます。と同時に当時は統一用紙以前でしたから就職における差別は当たり前前の状況でした。本籍、親の職業や経済状態、思想、信条、信仰などあらゆるものが差別の対象となつていたのです。商業高校で生徒のほとんどが就職希望でしたから就職に差別があるというのは経験的にすぐわかることでした。特に一人親の生徒や親の経済状態が就職に影響することは常識で歯がゆい思ひをしていました。銀行など金融関係の会社が特にひどく、当該の生徒にはメーカーやこれ

までの関係で採用してくれそうな企業を勧めていました。当時の教員の意識としては企業は差別するもの、でも来年も生徒を採ってもらうためには企業に文句を言っただけいけないというものでした。私にとってもう一つの問題は部落差別という意識が全く欠落していたことでした。本籍を聞く、戸籍謄抄本を提出させられる、身元調査があるということは常識として知っていましたがそれが何を意味するか全くわかっていなかったのです。私の担当した生徒の中にも部落の生徒がおり、部落差別によって不採用になった生徒がいたのではと今になって思うのですが当時はそういうことに全く気がつきませんでした。また当時は統一選考開始日というルールがなく青田買いがひどく、全日制では高校は二年まで、三年になるとすぐ求人が出て五月以降、毎週校内で選考会を行って次々と生徒を送り出し、落ちてくる生徒がたくさんいますので全生徒の就職が決まる十一月末までその作業が継続し夏休みも当然に返上という状態でした。そして早々と五月頃に内定をもらった生徒はそれ以後の勉強に熱が入らずこの状態を何とかしなければということとは教職員共通の思いでした。

これらのことがわかってきたのは都同教を結成する前後、それなりに部落問題、同和教育について勉強してからのことでした。ようやく自分のやってきたことの問題性、差別性に気づかされたのです。

南葛の取り組みと都同教

編集部 都同教を結成した頃の取り組みの様子についてお聞かせ下さい。

松浦 都同教は小・中の教職員が多いため就職差別の問題に取り組んだのは主に都立高同研でした。いくつかの高校で就職差別に対する取り組みがありました但不十分なものでした。この中で南葛飾高校定時制(南葛)が手に障害のあった生徒を郵便局の外務員として就職させ

る取り組みをしたことは大きな意味のあることでした(一九七五年)。プレスの仕事で左手指を切断したT君が郵政外務員を受験し一次で合格したものの二次の身体検査で無理と言われます。そこから学校として東京郵政局に対する取り組みを始め外務員として採用させた取り組みです。南葛の教師集団はこの取り組みを反省します。それはそれまでの彼との関わりが弱く彼の思いや生き様を理解せず郵政局側の拒否回答に抽象的にしか反論できなかったこと、やはり闘いに勝つためには生徒の生き様と教師の関わりをもっと相手を撃つていかなければいけないと確認していくのです。

南葛はその後引き続き松葉杖の生徒を「立ち作業の力仕事で松葉杖では無理」として受験も拒否する郵政局と闘い、受験を認めさせるとともに彼の強い意志と努力、生き様を示しつつ合格させていきます(一九七七年)。また部落出身生徒が横浜市の職員採用試験で一次で合格したにもかかわらず本籍や家族の職業などを書かせる履歴書に基づき差別的質問を受けた上、血圧が高いことを理由に落とされたことに対し五回にわたる交渉を通して再受験、合格をさせていったのです(一九七八年)。これらの取り組みは全同教の「進路保障」の考え方、すなわち差別をのりこえ生きる力を保障するとともに差別を打ち破っていくという取り組みでした。ただこの取り組みは南葛の学校としての取り組みであり都立高同研として取り組んだものではありませんし、このような取り組みが多く学校の広がっていくという状況でもありませんでした。この時期、都立高同研としては一九七五年に起きた地名総鑑事件に対し「就職差別を許さない進路指導の取り組み」を要請する要請文を全都立高校に送り、都教委にも申し入れました。また一九七八年に発生した東京都歯科医師会、歯科衛生士学院の差別事件にも取り組みました。これは東京都歯科医師会の経営する歯科衛生士学院が外国籍を理由に在日韓国人の生徒の受験を拒否したもので相手方の対応のあまりのひどさに共闘会議がつくられて闘ったという

ものです。でも都立高同研として本腰を入れて就職差別の問題に取り組みだしたのは一九七九年の熊本県同教の問題提起を受けてからだと思いません。

編集部 その熊本県同教の問題提起というのはどういうことでしたか。

松浦 一九七九年に熊本県の生徒が神奈川の藤沢市立高等看護学院を受験した際、学院が出願書類に本籍、家族の職業、健康状態などの記入と戸籍抄本の提出を求めたため、その必要はないという熊本県教育長名の通知書および校長の趣意書をつけてその部分を不記入で出願しました。ところが看護学院は不記入箇所を一々質問した上部落問題、同和教育についてしつこく聞き不合格としたため熊本県同教が全同教（全国同和教育研究協議会）とともに取り組んだのです。その年に統一用紙違反の書類や面接をした東京の企業、学園がたくさんあつて熊本はそこまで手がまわらないので東京でやってくれという話があつたのです。都同教（これは都同教として取り組みました）として初めて企業や学園と交渉し、事実を認めなかったり、言い逃れをしたりする企業や学校の差別的体質に直面したのです。この時、私の方で大学、短大等の入学願書を調べ、統一用紙違反の学校について問題提起をしました。この時期は企業については統一用紙が使われるようになっていましたが大学、短大、専門学校、私立の小中高ではまだそのへんの指導がなかったため統一用紙以前の企業の社用紙と同じような入学願書を使用していたのです。この時の交渉は自分たちの生徒の問題ではなく熊本から頼まれての代理戦争ですから私たちにとって本意ではないわけです。熊本や全同教が東京にやらせたのは余りにひどい東日本なかんづく東京をなんとかしろと突きつけたのだと理解しました。

編集部 当時の東京はどういう状態だったのですか。

松浦 統一用紙制定以前の状態だったと思います。まず学校現場が統一用紙についての理解がない。以前にくらべて記入項目が簡単になっ

たという程度の理解です。企業もどこからも文句を言われないので平気で本籍や親の職業等を聞き、関西から転勤してきた企業の人も東京がそうならそれはそれでと使い分けをしていたようです。都の労働経済局は地名総鑑事件を受けて「企業の採用選考実態調査」を行いその結果を一九七九年に発表しています。実態を反映したものととても言えませんが統一用紙違反の実態があるということは明らかでした。しかし違反企業への具体的指導が行われたわけではなく数字を啓発材料として使っただけのことでした。

編集部 どういうところから取り組みを始めたのですか。

松浦 まず私たちも実態を知らなければならぬということで教職員組合（東京都高等学校教職員組合Ⅱ都高教）に頼んで一九八二年に初めて生徒たちから就職アンケートを取りました。しかし、初めは組合の理解も決して十分ではなくアンケートに協力してくれる学校も少なく実態を正しくつかめるものではありませんでした。それでも半数近くの生徒が親の職業を聞かれ、八%の生徒が本籍地を聞かれるなど統一用紙違反の実態が明らかになり、この結果をもとに組合とともに都教委と交渉をもちました。しかし、この頃の都教委は学校は「就職差別が生じないように努める」、就職希望の生徒には「統一応募様式の意義について理解させるとともに、企業等の選考に際して正しく対処することができるよう」指導するという方針をくりかえすだけでした。就職差別が生じないよう努めるのは企業であつて差別に対して学校はどう取り組むのか、また生徒が差別的質問を受けた時どうすればいいのかといった質問には全く答えませんでした。暗にこの問題は職安にまかせ、学校は差別事件になると面倒だからそうならないよううまくやれ、要するに取り組むなど言っているようなものでした。

編集部 重い状況からの出発だったのですか。

松浦 はい。さらにこの頃東京では高校生の青田買い、早期選考の動きが始まりました。いつ頃からかというのがはつきりしないのですが

私が最初に気づいたのは一九七七年のことです。この年、就職担当で職安の会議に出た時、一校だけでしたがある都立普通科高校の担当者が夏休みに生徒を会社見学に送っているという話を話しました。その時はまだ事前の選考が行われているという感じではありませんでした。たがももしかするともう始まっているのかもしれない。そのうちどうも商業高校を中心に夏休みに会社見学と称して会社訪問が行われ事前の選考（早期選考）が行われているようだといううわさが入ってきました。私たちは悩みました。これをうかつに調査して問題にすればまだ一部だけの現象が大きく広がってしまいかねません。都教委と話し

ましたが都教委は全くやる気ありません。一九八五年、思いきって組合の調査に会社見学、早期選考の項目を入れ、結果をふまえてこの問題を訴えました。しかし私たちの力は弱く私たちの問題提起はそういう事実があるということを知らなかつた学校、教職員に事実を知らせることにになり、会社見学、早期選考を広げる一因になってしまったことは痛恨の極みでした。最後まで慎重だった工業高校が流れには抗しえないと会社訪問にふみきり会社訪問、早期選考は首都圏（その後関東一円に広がってしまいます）で一般化してしまつたのです。

編集部 早期選考というのは具体的にはどういう形で行われるのですか。

松浦 当時は青田買いの弊害をなくすため一九七一年から推薦開始（書類提出）は九月二日、選考開始は十月一日と全国的に決められていました。ところが関東では夏休みに会社見学と称して生徒たちは統一用紙の履歴書と校長公印のない調査書をもって会社を訪問します。実際には会社見学などもなくそのまま面接や筆記試験を行い結果を学校に知らせます。もちろん正式の内定は出せませんので一応内々定、あるいはだめだから別の会社を受けた方がいいと「感触」を教えてください。正式には十月一日の本試験を受けてからなのですが本試験は形骸化し、会社によっては夏休みに面接、筆記試験をやつて

いますので二度手間の必要はないと本試験をやらなくても出てきます。これは関東の現象なので西日本の生徒がルールを守って東京の会社を受験しようとするともうみんな決まっているという話も出てきます。

全同教の進路保障担当者会

編集部 それは全同教などで問題にならなかつたのですか。

松浦 当然問題になりました。実は一九八四年が全同教の進路保障の統一用紙と求人票の改訂が行われています。一九八四年、上から一方的にいうことだったのでが免許の項目が新設され、「行動及び性格の記録」欄に「勤労意欲」の項目ができ「基本的生活態度」、「自主性」、「社会性」、「勤労意欲」その他の項目がA B C評価されることになりました。また求人票は簡素化と称して求人側があまり書きたくないことを削除、簡素化したということで西日本の同教がこれでは統一用紙の精神が崩れてしまうとそれぞれの府県で取り組むとともに全同教にも問題提起をしました。全同教が緊急に進路保障担当者会を開き、取り組んだ結果、翌年統一用紙、求人票は再改訂されました。それ以後全同教は毎年進路保障担当者会を開き文部省、労働省交渉を行うようになりました。私も最初の会から都同教の仕事を降りるまで毎年この会と交渉には出席してきました。またこの年から進路保障分科会の全同教専門委員（全同教大会の分科会司会者）も担当するようになりました。この進路保障担当者会は全同教にとっても大きな役割を果たしたと思えますが私にとっても学ぶことの多い会でした。西日本の同教では統一用紙違反の事例が多数報告され問題になっていました。各府県単位では二〇件とか五〇件、多くてせいぜい一〇〇件です。しかし件数で言えば東京は数万件と言えるような状況ですから話になりません。関東の早期選考については私の方から実態を報告していますので東京の

取り組みを見守ってくれていました。それでも「聞くところによると関東では早期選考をやっているらしい」という皮肉っぽい話から実際に被害生徒が出てきますと何とかしろということになっていきます。

西日本の多くの府県では就職受験生の悉皆調査(受験報告書)が行われ、学校から行政への通報と指導のシステムが整備されています。そして学校では不適切な質問には「言わない、書かない」の取り組みと違反企業への直接的な抗議などの取り組みが行われ、また行政、学校からも「言わない書かない」を支えるような企業指導や文書の添付などがなされてきました。そこに至るまでには激しい闘争や苦労があったと思います。東京は全同教大会ではりっぱな実践報告を出しているのにこんなこともできないのかと誰も言いませんでしたが私はそう言われていると受けとめていました。また東日本の同教からはいつも東京しか出ていませんでしたから東日本の問題はすべて私のところへきていました。西日本の中では特に熊本、徳島、広島、大阪、滋賀の取り組みや資料が参考になり何とかそのレベルまで東京をもっていかなければと思っていました。また一九九二年この会に熊本県同教から血液・尿検査など健康診断の差別性について問題提起があり全国的な取り組みとなりました。これは労働安全衛生規則の改定に基づくものですが本来入社時の検査を義務づけたものが採用前に選考の手段として利用されたということです。統一用紙にも身体状況の欄がありますからこの問題は初め理解されませんでした私が私は熊本の人たちの差別を許さないという思い、感性の鋭さに強く感じりました。

またこれに先立つ一九八七年、大学の青田買いのあおりをうけ文部省、労働省は高卒求人推薦、選考開始期日をくりあげ、推薦開始を従来の九月二日から九月五日に、選考開始を十月一日から九月十六日としたのです。全同教はこれに反対して取り組みましたがこれを元に戻すことはできず今に至っています。しかし、都同教にとってはこれから新しい取り組みが始まるのです。

選考開始日くりあげとK銀行就職差別事件

編集部 それはどういうことですか。

松浦 関東では高校生の早期選考が広がってしまいましたのでこれがさらに早まるのではと心配したのですがそれが現実のものになりました。K銀行が首都圏の高校に六月十五日書類提出、七月二日選考開始の通知を出しました。都同教は東京都労働経済局に問題提起し、組合(都高教)は委員長名でK銀行に抗議し他県でもそのような動きがあったようです。その結果この通知は撤回されましたが翌年の一九八八年、K銀行は一部を除いて都立や県立高校には求人を出さず私立高を中心に早期選考ですべてを決めるという報復的、差別選考を行ったのです。私たちはすぐに組合、解放同盟にも協力してもらい銀行と交渉をもちました。K銀行は以前広島の高校で「部落出身者を採用すると銀行の品位と信用を落とす」と発言する差別事件を起こし、頭取が出て反省し全行的な取り組みを約束していたにもかかわらずそのことを忘れ、採用面接時に親の職業を聞いていたこともわかっていました。八八年から八九年にかけての三回の交渉で銀行も事実を認め、率直に反省し、改善の措置を約束しました。この取り組みは全国銀行協会や東京人企連(東京人権啓発企業連絡会)などでも重要な問題として受けとめられ教訓化されていきます。そしてこの問題で銀行との交渉と並行して都行政との交渉も行い、以後東京都の行政三局(労働経済局、教育庁、総務局学事部)と運動側三団体(都同教、都高教、解放同盟都連)の交渉、定期協議が行われるようになりました。これまでは進路の問題は都立高同研という位置づけが都同教の中にあつたのですが、このK銀行の事件では当時の生井栄一会長にも出席してもらい以後は都同教としてすべて取り組むことになりました。

編集部 この時期はどういったことが交渉の課題になったのですか。

松浦 当初私たちは交渉、都側は協議と位置づけていましたがいりい

るなことを考えると協議会と位置づけた方がいいと思いました。この時期の課題はその前からそうでしたが統一用紙違反と就職差別の深刻な実態を認めさせる。そのためにも就職希望者に受験報告書を提出させる、就職差別を許さない「言わない、書かない」の取り組みをすべての学校で行うための方針の策定、それから高校の早期選考をやめさせるための方針の策定などでした。しかし、労働経済局は東京での違反件数を一年五〇件程度としか認識していません。しかも東京の学校からは違反報告がほとんど上がってきませんからこれは他府県（西日本中心）から提起されたものです。私たちの力も弱く就職アンケート（生徒の受験報告書）には企業名が書かれています。がまちがい、勤ちがいも少なくなく、違反について複数の回答がありおおむねまちがいがないと確認できる企業名だけを協議の席で労経局に提起して、確認、指導をしてもらっていました。数で言えば親の職業を聞かれた生徒だけでも四〇五〇〇人、二〇〇三〇%あったにもかかわらず企業名を特定することが難しく問題提起できた企業は少しかわらず。職安は違反があれば指導すると言っているわけですが違反について企業が自分から申し出るわけではないので学校が問題提起しなければわかりません。従って私たちは学校が問題であり、教育庁が動かなければ状況は変えられないと考えていました。しかし教育庁は学校現場の意識、実態の反映ではあるのですがまったくやる気がありません。一九八六年から始まった教育長、総務局長（現在は管轄が替わって生活文化スポーツ局）、労働経済局長（現産業労働局）のいわゆる三局長要請文を出しただけでそれ以上何もしようとしませんでした。「言わない書かない」の取り組みは就職差別は教員が取り組むべきことで生徒を前に立たせることはしない、早期選考は都立高校だけでは難しいと言っただけで一步も前へ出ようともしませんでした。

N社・足立職安差別事件

編集部 一九九三、九四年のN社・足立職安差別事件の取り組みでいろいろ動きがありましたよね。

松浦 はい。N社・足立職安の事件で東京都もようやく重い腰を上げた感じになりました。その少し前一九九〇年に多摩地区の職員採用試験の応募用紙に統一用紙違反の項目がある事例が多数あることが発覚しました。きっかけは私の娘が公務員試験を受験しようとして多摩地区のいくつかの市の願書を取り寄せたのを私が見てびっくりしたところから始まったのですが二六市中十九市に違反があったのです。民間企業を指導しても指導する行政の方がまったくわかっていないということですし足立職安の事件は本家本元の職安がよくわかっていないということですから東京都も建前だけのこれまでの施策の見直しをせまられたわけです。解放同盟の糾弾会や行政交渉によって東京都も「就職差別をなくすための東京都の基本的考え方」という基本方針を出しその中で教育庁も就職希望生徒の実態調査を行うとしました。私たちは統一受験報告書による悉皆調査を求めていましたが都教委は各学校で生徒に報告をさせているので学校としての調査報告だけでよいとしていました。その結果例えば一九九六年の例ですが早期選考があることを報告した学校が当初は三〇校あったのが都教委が聞き取りをすると二校に減ってしまつた。面接時に統一用紙違反があったことを報告した学校が二四校あったのが聞き取りをすると四校になってしまつた。健康診断の事例を報告した学校は四七校あったのが〇校になってしまつたということです。当時、早期選考は常態化しており就職希望者のいる学校で早期選考がないということは一部の定時制高校を除いてありえないというのが現場の教職員の常識です。全同教でもこの頃、関東の問題は「青田買い」でなく「青田売り」、すなわち企業より学校の方が売り込んでいるのだときびしい批判がされるようになってい

ました。また当時組合調査で親の職業を聞かれた生徒が二〇%台から一〇%台に減り、他の違反項目も最初の頃にくらべれば随分減ってはいました。違反の事例が一件もない学校があるはずがありません。私たちは統一受験報告書による悉皆調査を言い続け都教委もようやく一九九五年頃から統一受験報告書の必要性を認めるようになりました。都教委が一応受験報告書による悉皆調査に踏み出すのは一九九八年です。

この時期一九九三年十二月十日に統一用紙二〇年記念集会を開催しました。全同教の中でも話は出ていました。がとにかく未だ統一用紙以前の状態の東京で集会をもちたいと思つて準備しました。ふたをあけてみると他ではやらす東京の集会に全同教がのつたという感じで一応全同教と東京の実行委員会（都同教、解放同盟都連、東京人企連、東京解放研究所）の共催という形で実施しました。約七〇〇人の参加で成功したと思います。今の就職差別撤廃集会の原形になった集会と言えるのではないのでしょうか。

また一九九五年に都同教企画のビデオ「就職差別をなくすために」を東映の大熊監督の手でつくってもらいました。就職差別の現状と取り組みの歴史がわかるよい作品との評価を受けましたが西日本の一部から東日本の早期選考を西日本にも広げようとする動きと闘っている状況の中では逆効果になりそうという声もありました。このビデオは大量に売れたのですがなぜか都同教はもうからないという仕組みになっていました。

K銀行事件以後、人企連の人たちとの交流が増え人企連や各企業の研修会の講師に呼んでもらうことが多くなってきました。企業の人たちも熱心で、つくられた研修資料や感想文などを見せていただくところや学校の職員研修などとはくらべものにならないようなすっきりした内容でした。

一九九六年に統一用紙が大幅に改定され本籍欄と家族欄がなくなり

ました。全同教の取り組みが実ったということですが私たちは保護者欄の削除も求めていましたが文部省の反対でそれは実現しませんでした。

またこの年には関東の状況を何とか打破したいということで全同教および群馬、埼玉、千葉、東京の関東の都県同教委長連名の「関東地区の早期選考および統一用紙違反の改善に関する要請」を労働省、文部省に提出し要請行動を行いました。

同じく九六年、朝日新聞の「天声人語」が就職面接で尊敬する人物について聞くことは意味があるということを書き、すぐに労働省から指摘され二日後の同欄で「議論したいこともあるが私が注意散漫だつたらしい」と述べました。朝日新聞の顔ともいえるべき「天声人語」が全く統一用紙を理解せず冷ややかな目で見ていることをそのままにしておくわけにはいかないと「声」欄に投書したのですが採用されませんでした。しかたなくその辺のいきさつを都同教ニュースに載せておきました。実はその七年前リクルート事件の際大学の就職協定が問題になり朝日新聞が社説で就職協定はやめた方がよいということを書いたため私がそれは高校の青田買いをさらにおおることにつながるから反対であるという意見を「論壇」に投書しこの時は採用されました（大学の就職協定は一九九六年に廃止され、以後現在の大学生採用選考のいつそうの早期化、長期化を招いている）。その時に「論壇」の担当者から電話があつて「なぜ親の職業を聞いてはいけないのか」と質問されました。結局、企業は、行政もそうですが人事担当者は統一用紙のことを知っていても他の人々は何もわかっていないわけでそこが問題なのだと思いました。

また話は違いますが私たちが就職差別の問題に取り組んで以来統一用紙の趣旨に反するいろいろな事例が私のところに次々ともちこまれました。大学、短大、専門学校、私立の小・中・高の入学願書に社用紙のような項目を記入させる例が多くありました。私立学校の入試

で国籍、親の職業、経済状態などで差別する学校があることを聞いていましたのでその都度願書を点検し管轄のところに問題提起をしました。これは違反の用紙がありますのでそれほど難しい問題ではなく都で私学を管轄する総務局学事部や都教委、文部省なども指導してくれました。それでもすべての学校の願書をチェックするのは難しいので次々と違反事例が出てきますし、中には一度指導して改善されたはずのものがまた戻ってしまう事例もありました。また学校では入学時に生徒の家庭状況を記した生徒調査書（家庭環境調査書）を書かせますが以前は社用紙なみにくわしく家庭状況や必要もない個人情報をたくさん書かせていました。あるいは多くの高校で進路指導の手引きといったパンフを作るのですがその中に統一用紙に反するような質問例を平気で載せていたり、市販の進路関係の書籍にやはり違反事例を疑問ももたずそのまま紹介して対策を説明するなどの事例もありました。

違反事例をもちこむ人はこれは問題ではともちこむのですがそれに取組むためには他の事例を含めて資料を準備しなければ取り組めません。しかしこういう仕事は面倒であり楽しいことではありませんから資料を出してくれ、集めてくれと言っても資料は集まりません。結局私が一人で資料を集め行政や学校、出版社などに問題提起をするようになります。西日本の同教組織のように事務局に同和教育推進教員が専従で配置されているところと異なり都同教はみんな担任、授業をもち活動しています。私も担任、授業をもち部落の生徒や朝鮮人の生徒と関わり家庭訪問もしょっちゅう行っていましたから私だつて忙しいのだと愚痴をこぼしたいところでしたがそれは我慢しました。こういうことはきりがありません。行政が指導すればそれなりに改善されるのですが全く無視したり、問題意識もなくそのまま放置しているところも少なくありません。私が定年前に勤めた竹台高校は部落差別事件を契機に人権尊重教育推進校を引き受け都立としては数少ない同和ホームルームなどを行っている学校でした。私が赴任した時は推進校

も辞退し同和ホームルームも形骸化しなきに等しい状態でした。私は赴任当初から担任を希望していたのですが諸般の事情で担任になったのは四年目でした。そして初めて生徒用の生徒調査書を見てびっくりしました。まだ依然として昔の古いままの生徒調査書が使われていたのです。もうとつきの昔にこの問題は解決しているはずなのに何で今頃、しかも私が主張して再度人権尊重教育推進校を引き受けたこの学校にこんなものがあるのかとショックを受けました。すぐに取り組んで正はしたのですが学校というのはこんなものなのです。

少しづつ動きが始まり統一用紙違反も減ってきたとは言え東京の状況を大きく変える上では一九九九年のC社の差別事件とそれに対する桐畑さんを中心とする荒川商業高校定時制の取り組みが大きかったと思います。

C社就職差別事件

編集部 C社の就職差別事件というのはどういう事件でしたか。
松浦 洋服関係の会社であるC社を荒川商業の生徒がルールを守り九月十七日に受験します。しかし履歴書の保護者欄が母親の名前であったため母親のこと、別れた父親のこと、その職業、兄弟の職業や学校などをこまかく聞き、さらに生まれたところと育ったところは同じかどうかを聞きその上で不合格とします。荒川商業の先生たちはすぐ取り組み、また組合を通してC社を受験した他校の様子を調べました。するとC社が親のことを必ず面接で聞いていること、夏休み中に事前選考を行い正規の試験もこの生徒とは別に前日の十六日に実施し、この生徒の試験はアリのバイ的に実施しただけということがわかりました。またこのような違反については都教委へ報告することになっていました。またこのように報告が上がっていませんでした。生まれたところと育ったところが同じかどうかなどどうでもいいようにすることに思

われませんがC社はそれによって部落出身かどうかを調べる材料にしよ
うとしていました。荒川商業の先生たちはこれは絶対に許せないと取
り組み、行政や解放同盟が関わる中でC社がこれまで部落出身者と一
人親家庭の生徒は採用してこなかったこと、そして荒川商業が問題提
起をするまでどこからも問題になることがなかったことが明らかにな
りました。都の三局長要請に従ってまじめに受験した生徒が不利益を
こうむった事態に私たちは都教委の姿勢がこのような結果を招いたの
だということに追及しました。また統一用紙に保護者欄がありそこが
女性の名前であれば企業が違反質問する可能性が高いということ、
保護者欄の削除とそれができるまでは保護者欄の不記入（あるいは斜
線記入）の方針を出すよう求めました。この頃は労働行政が東京都か
ら国の管轄に変わる時期でした。労働行政は保護者欄はなくてもよい
という考えを出しましたが都教委は依然として保護者欄にはこだわっ
ていました。

早期選考の是正へ

編集部 松浦さんが退職される頃の状況ですね。

松浦 はい、私が定年で退職するのが二〇〇一年の三月で当時は都同
教の事務局長をしていましたがこの仕事も六月の総会でやめました。

この時期いくつか変化が見られました。一つは今も言いましたが二〇
〇〇年四月から地方分権一括法により労働行政がこれまで機関委任事
務であった東京から国直轄になりました。すると東京労働局は国の機
関が東京の行政と運動団体の会に同席する必要があるかなどと言い出
します。しかし他府県ではそんなことを言っていないという事実もあ
り、解放同盟もいろいろ動いてとりあえず協議の場は維持されました。
それから一九九八年の大阪の差別身元調査事件を受けて東京都が六月
を就職差別解消促進月間とし、就職差別撤廃集会の第一回が開かれた

のもこの年、二〇〇〇年ですね。また都教委がようやく早期選考の廃
止に足を踏み出したのもこの年です。都教委は早期選考の防止につい
ての通知を出し、九月十六日以前の企業訪問に際し、「校長公印のな
い調査書や早期選考につながるおそれのある書類を持参させないこ
と」、「九月十六日以前の企業訪問後、採否の可能性を企業に打診しな
いこと」とし、さらに企業訪問の際早期選考防止の文書を生徒に持参
させるよう通知しました。これを受け東京都労働局も都立高校が早期
選考防止に取り組んでいることを周知させるための要請文を企業あて
に出しました。都教委の突然の変化に現場から反発や疑問が出、都教
委の説明不足から「同和団体の圧力」とか「違反には処分が出る」と
いったうわさも流れました。組合もこれについては都教委の通知と同
趣旨の指示文書を出しフォローしてくれました。全部の学校が足並み
をそろえるならともかく自校だけになったらという疑心暗鬼の出発だ
ったと思います。都立は守ったとしても私学、神奈川、埼玉、千
葉などの公立学校は動かず、企業も「書類をもってこないのは都立だ
け」とか「都立を除いて選考してしまう」などと言い、都立の生徒が
不利益をこうむった可能性はあります。都教委や労働局は周辺の教育
委員会や労働局、私学協会などに協力を求め、私たちも各県同教や高
教組に協力を求めました。これを受けて企業も事前選考をやめ純粋に
会社説明会、見学会にきりかえたところも出てきました。そして二〇
〇二年からは都立高校のみが不利益をこうむることのないように職場
見学方式をとるようになっていきます。これまで動かなかった都教委
が動いたのはC社就職差別事件を通して生徒の人権が侵害され、その
生徒を守ろうとして必死に動いた荒川商業の教師集団の訴えをきちん
と受けとめたからだと思います。都教委に都立高校だけでもやるとい
う不転の姿勢が感じられ大変嬉しく感じました。その後、都教委も保
護者欄はなくてもよいという考えを示し、これを受けいくつかの都立

高校が熊本や三重のように保護者欄不記入の取り組みをします。これらの動きが二〇〇五年の統一用紙改定の保護者欄削除につながったのだと思います。

ここまでできた東京の取り組み

編集部 ここであらためて先日の進路保障協議会の感想を伺いたいたいです。

松浦 はい、私をやめる直前、学校―都教委―労働局間の通報、調査、企業指導の仕組み図（フロー・チャート）が行政側から出されました。問題はその仕組みが機能して動くかどうかということでしたが、その後の様子を聞くとその仕組みが動いているようですね。少なくとも都立高校では早期選考につながる動きがなくなり、生徒の統一した受験報告書に基づく統一用紙違反企業の報告も学校から上がっているようです。これまでは私たちの組合を通しての調査結果と都教委の調査結果には大きな乖離があったのですがかなり近づいているようです。そしてまだ全生徒に配るところまではいっていませんが生徒用に「就職を希望する高校生の皆さんへ」とする東京都教育委員会のパンフが用意されています。そこでは統一用紙の意義、早期選考の問題性についてふれ「言わない、書かない」まではいっていませんが違反については学校にすぐ報告するよう求めています。統一用紙違反や就職差別が根絶されることが目標ですがそれが完全に達成されるにはまだ時間がかかると思います。就職差別をなくすには行政の啓発だけではだめで具体的に違反を指摘し改善させる動きがなければ事態は進みません。私にとって西日本の各府県では当たり前になっている違反や差別をきちんと把握し、すぐ対応できるシステムをつくるのが長年の念願であったのです。それがようやく東京でも何とか実現されてきたということを知り、大変嬉しく感慨深いものがありました。私たちが

取り組んで三〇年でようやく実現したのです。逆に言えば東京は西日本にくらべて三〇年も遅れていたのです。でも本当は動こうとしない都教委や学校現場を動かせなかったのは都同教の弱さであり、私の弱さでもあるのです。こんなに時間がかかってしまい本当に申し訳ないという気持ちです。いずれにせよ行政の人たちも含めて関係者のみなさんのご努力に感謝したいと思います。

編集部 そうすると今後の課題はどうなりますか。

松浦 まだまだ課題は山積と言っていると思います。仕組みができたということでもようやく就職差別撤廃に向けた取り組みのスタートラインについたということだと思います。

それに東京はやっとここまでできましたが東北、北海道をふくめ東日本各県はまだということです。東京より遅れて県同教がつくられた石川、新潟が就職の実態調査に取り組んだところ私たちが東京で取り組んだ頃と同じような実態が明らかになり、行政も何もわかっているという現実がありました。石川、新潟ではその後取り組みが進められましたので相当改善されたと思います。しかし、その他の所では調査も行われず取り組みもされていません。労働省（厚生労働省）、文部省（文部科学省）あたりは交渉してみると、統一用紙を作り通達を出してどこからも文句がこないのだからすべて通達通りになっていると本気で思いこんでいるのか、通達を出したというアリバイを大切にしているのわかりませんが「問題はない」という認識、説明で一致しています。この問題は現場の教職員が子どもを大切に、子どもの利益を最優先に問題提起をして闘わなければ実態も明らかになりませんか。改善もされません。統一用紙ができて三〇年以上経っているにもかかわらず取り組みのない県は統一用紙以前の状態にあることはまちがいないと思っています。また、早期選考、統一用紙違反の問題についての東京近県や私学の問題はまだまだの状態にあるのです。もちろん西日本にしても県ごとに温度差があるわけで行政主導の県や高校の同

教、同研組織が弱いところは取り組みが十分とは言えない状況にあります。「法」期限切れ後西日本でもこれまで築いてきた成果や財産、仕組みが危なくなってきたという話も聞いています。

高校生の就職について私のいた頃に動きが始まった一人一社制の緩和や文書募集の早期解禁などの問題もまだ解決されていません。

規制緩和のもたらすもの

松浦 次に現在大きく問題になっている小泉構造改革以来の社会変化です。徹底した競争原理、市場原理、規制緩和と民営化路線があらゆる面で強者、大企業の利益を優先させ、弱者、労働者、庶民を犠牲にしていわゆる格差社会、貧困の労働者層を生み出したことがはつきりしてきました。こうなることは初めからわかっていたことで私は生徒にも小泉さん、人気があるけど彼のやっていることは大変なことで、竹中平蔵さんなんか言っている経済的見通し、改革プランもそう言ったらどういふことになるか考えてごらんと話していました。またこの前後から安倍前首相に象徴される若手の右翼的政治家たちが力をもつようになり歴史認識や人権に敵対的行動をとるようになっていきました。被差別の人々はもちろん労働者、庶民の人権など全く守る気はないわけです。そもそも発想が努力したものが報われるようにしようというのですが、そこでは努力しても報われない現実は今全く無視され、生活が苦しいのは努力しなかったからでそれは自己責任だということとで切り捨てる路線だったのです。特に、雇用、労働面での規制緩和によって職業紹介事業が民間に開放され、労働者派遣事業が拡大され、パート、アルバイト等非正規不安定雇用が拡大される、さらには外国人労働者もふくめて長時間、低賃金労働があたりまえのような状態になってきたのです。本来、労働者の立場を守るべき労働行政が、百歩

譲って労使に中立的であるとしても民間に開放されれば民間の職業紹介や労働者派遣業が労働者の利益でなく客である企業の利益と自分の利益のため動くであろうことは誰にでもわかることです。当然統一用紙の趣旨を守るなどということは二の次になってしまします。労働局、職安にはぜひがんばってもらいたいという気持ちです。この間、大企業をふくめて偽装、欠陥（危険）商品、法律違反、隠蔽等々、不祥事が次々と発覚し、もうけしか考えない企業への不信が強まりました。今年の第九回就職差別撤廃集会でCSR（企業の社会的責任）が取り上げられたのは当然です。少し前まではコンプライアンス（法令遵守）ということと人権や就職差別の問題が考えられたようですが新しい概念としてのCSRが考えられるようになったことは大きな意味をもつと思います。しかし、集会でも指摘されたようにどちらかというと法令遵守やよい商品・サービスの提供、環境保護といったことが重視され人権は二の次になるのではという心配があります。法令遵守、よい商品・サービスの提供、環境保護などいづれも当たり前のことでこんな言わずもがなのことを言わなくてはいけないということはこれまで企業が何をしてきたのかという反省が必要になるでしょう。そしてそのため自社で働く労働者の人権や被差別者、地域住民の人権が無視されあるいは低開発国、途上国の労働者、農民、子どもたちが犠牲になるということであれば体質は何も変わっていないということになります。どれだけ人権を大切にしているかがCSRの指標になるのではと思います。今年の集会でちょっと気になったことですが英語が使われすぎで私にはよくわからないことが多かったということです。いろいろな概念、ニュアンスがあるので単純に日本語に訳してしまうと本来の意味が伝わらないということであるうと思えますが、私は英語を使うことにより逆に事の本質を弱め、薄め、軽いものにしてしまうのではと偏見かもしれませんがちよっと感じました。

統一用紙は憲法具現化の宝

松浦 最後にこれまで言葉ではふれてきましたが統一用紙についてその意義をあらためて確認しておきたいと思います。統一用紙制定の一九七三年以前は就職差別が当たり前の状況でした。部落差別を中心に外国人とりわけ在日朝鮮人、親の職業や経済状態、女性、一人親家庭とりわけ母子家庭、宗教や思想とりわけ学生運動、政治運動を経験した「左翼学生」や労働組合支持者などを差別するということで、憲

法で「法の下での平等」、「職業選択の自由」の規定がありながら条文は形骸化し社会意識の上では戦前と変わらない状態にあったと言えると思います。それが部落解放運動の高揚とともに一九六〇年代、西日本の各地で就職差別に対する取り組みが始まります。全同教も一九六三年には「進路指導」でなく「進路保障」と位置づけ、「同和教育の総和」ととらえるよう提言し、一九六五年には第一回進路保障協議会を開いて就職差別撤廃に向け組織的に取り組むことを申し合わせています。一方で部落出身の生徒たちによる学校、教師を糾弾する動きも始まります。教師たちが差別をよくないと口では言いながら就職差別が横行している現実に出さず生徒たちがまんを強いていることへの怒りが爆発したのです。この中で当時就職に応募する際差別的な社用紙が使われていたことに対しこの社用紙を拒否し独自の応募用紙をつくる動きが始まり、近畿では一九七一年に近畿統一応募用紙がつくられます。これが一九七三年、労働省（現厚生労働省）、文部省（現文部科学省）、全国高校長協会が定める全国高等学校統一応募用紙になっていくのです。しかし、それ以後も企業は統一用紙に書いていないことを面接で聞いたり、身元調査を行ったりして差別をする事例があつたを絶えず統一用紙定着化の取り組みが続きます。さらに一九七五年に「部落地名総鑑」事件が発覚し、糾弾が行われるとともに行政や企業も本腰を入れた取り組みを始めるのですが、残念ながらそれは西

日本中心のことで東日本はほとんど関係がなかったのです。全同教はこれら取り組みの過程で行政の企業指導には限界があり差別がなげいけなさを企業に理解させるためには現場の教師集団が被差別の親や生徒の生き様、がんばりを突き出していくしかない。そのためにも単に企業の違反や差別を教師が摘発していくのではなく企業の差別選考をはねかえすだけの力を生徒の中に育てていくという日常的営みすなわち進路保障の取り組みが不可欠であることを教訓化していきま

す。

この統一用紙は同和教育と部落解放運動の力が勝ちとった財産であり、その背景に部落出身の生徒の思いと闘いがあったのです。そしてこの成果が部落差別に始まりながらそれだけでなく親の職業や思想、信条、性別その他一切の差別を許さない精神となり、単に高校だけでなく、中学、大学、一般の採用にもすべて適用される精神として確立するのである。そしてこの用紙は法律や条例の規定に基づくものでなく企業、学校、行政、市民（労働者）すべてが大切に守るべき共通の規範であり約束事として存在するのです。法の下での平等という憲法の精神を具現、実現するための国民的財産であり武器なのです。このことの意義をもっともっと広く訴えていかなければなりません。

編集部 最後に何か一言ありますか。

松浦 そうですね、就職差別と進路保障の当事者は生徒です。どんなにすばらしい体制、進路保障協議会がつくられても生徒のことが出てこなければ形骸化していきます。都同教はこれまで全同教研究大会の進路保障分科会に毎年すぐれた実践報告を出してきています。都同教は毎年の活動方針に二〇〇二年以降、進路保障の取り組みの中で就職差別撤廃の取り組みとともに「進路保障とは何か」という項目を設け、生徒のがんばりを紹介するようになりました。これからも進路保障とは何かという原点をきちんとおさえていってほしいと思います。

先程も言いましたが強い関わりをもち生徒のことを一番知っている

のは教職員です。差別にあった生徒を守り差別をなくしていくことは教職員の第一義的責任です。どんなに行政の人が一生懸命取り組んでくれても生徒のことを直接には知らないのです。生徒のがんばりや思いは伝わらないのです。また報告のルートができたからといって行政に報告して終わりということではやはり形骸化、空洞化してしまいます。これは絶対に許せない、これは自分が直接説明、話さなければと思つたら一人でも会社に話に行くべきです。もちろん学校としての取り組み、行政への通報、協力をお願いすることは必要ですが自分の生徒の問題は自分の問題だという意識、思いがなければどんな取り組みも前へ進みません。これは私の取り組みの基本にあることでした。

編集部 それではこのへんで。長時間のお話ありがとうございました。松浦 いえ、こういう機会を与えていただきありがとうございます。私も昔のことは随分忘れていたことがあり、今回改めて古い資料などを読み返してお話させていただきました。三〇年の取り組みを話す、まとめるといふのもあまり簡単なことではなく大切なことを落としていくかもしれないし、説明不足のことも多いかと思えます。私に見えないところでの苦労やご尽力もあつたと思えます。就職差別撤廃と進路保障の取り組みはこれからも続くわけで、古い話がどれだけ参考になるかわかりませんが歴史や経過を知っておくということは案外交渉や協議の場で生きるということもありますので話させていただきました。

(すいへい・東京 2008年10月号より)