

就職生が自分の労働条件（労働時間・労働賃金・福利厚生・労働組合の有無等の内容）をきちんと把握し、その不十分性を指摘できる力量を保障することは、現実問題として高卒就職生はまだしも、中卒就職生にとっては至難のことである。なぜなら、中卒で就職する生徒のほとんどが、いわば本意就職生といっても過言ではない。その多くが、できればみんなといっしょに高校か、せめても専門学校に進学したかったが、家庭的、経済的、または成績の事由等をもって就職せざるを得なかった例がほとんどであるからである。それゆえに、先述した労働条件への関心、理解には、どうしても不十分にならざるを得ない。現に中学校の進路指導も、進学指導に力点がおかれ、就職生への就職指導が教育内容的にそこまでふみ込まれていないのが実態である。

そして、今なお存在する会社側の就職差別に対しても、面接試験での差別的（人権侵害）設問、＜親の仕事・家庭環境・信仰宗教等＞があっても、その場で指摘したり、後日にでも指摘できる学力の保障には、まだほど遠いのが現実といわざるを得ない。

全同教では、就職差別撤廃に向けた本格的な取組みは、1970（昭和45）年に開催された全同教主催・第4回全国進路保障協議会で、全国各地の教師、とりわけ高校教師によってもちよられた金融機関に集中する就職差別事件に端を発している。そのことを契機に、翌年の1971（昭和46）年に、まず近畿で、差別を助長しかねない「社用紙」を廃止させ、「近畿統一用紙」が作成され、ついで1973（昭和48）年からは、「全国统一用紙」が全国の高卒就職生に適用されていったのである。しかしここまでは、進路を保障するためのいわばおとなの側の責任であり、当然の仕事でもある。以降、書類上の就職差別の摘発は、年を追うごとに激減はしていくが、それとは反比例的に面接等での差別的設問が増加していったのである。そしてそのほとんどが、就職試験後に就職生から「受験報告書」なるもので聞き取りしたなかで、就職差別の有無を調査し、違反した企業があれば関係機関、組織を通して抗議、摘発していくといった、いわばおとな、教師の「代理戦争」でもあった。

全国の高校教師たちは、これでは後追いばかりで、真の進路保障にはほど遠いことから、いち早く「言わない・書かない」運動を展開していったのである。

具体的には、就職差別撤廃のため「社用紙」から「統一用紙」作成への経緯、差別選考の実態、それらの設問に答えることの犯罪性（自分は答えられても、答えに窮する人がいることは結果として差別を容認する行為につながることである）等を、理解させていった。そして、就職試験当日には、密室での「面接」時に、もし上記差別的設問がなされたら「そのようなことは、言えません。答えなくていいという指導を受けています」。また、作文の題名に「わたしの生い立ち」というような指示があれば、「そのような内容については書けません。書かなくていいという指導を受けています」ということを表現できる生徒の育成が、同和教育の実践の中で培われていったのである。これらの取組みは、まさに「差別を見抜き、差別を許さない、差別と闘う人間を育てる」同和教育運動がとなえてきた教育の中身を実践する営みであった。