あいち 労働・経済 資料と情報

1995年・冬季号

特集：地域運動

地域運動の課題と展望――東京・大阪地域運動調査に参加して … 1
東京地域運動
① 東京地域運動調査報告 …… 3
② 街へ出よう、苦しむ人々から学び、ともにたたかおう ……15
③ 東京大田区と東京東部共同のたたかいから学んだこと ……17
④ 真に地域に根ざした取り組み
――大田区・東部共同行動視察の感想 ……19
⑤ 業者と労働組合の共同のたたかい
――大田区、東部共同行動視察について……21
大阪地域運動
⑥ 大阪地域運動調査報告 ……23
⑦ 不況打開大阪実行委員会の運動 ……30
東京・大阪地域運動資料
共同アピール ……32
共同宣言 ……34
「大田区産業のまちづくり条例」（案）についての見解 ……39
大田区産業のまちづくり条例 ……41
大田区条例制定請求書 ……43

不況打開と地域経済振興を求める要求書 ……46
地域経済振興のための要望書 ……48
労働行政の充実を求める要望書 ……49
大阪労連地区協・地域労連の到達と新たな前進のために ……51

トヨタ連二勤務体制と業者 ……59
あいちの労働運動日誌 ……61



愛知労働問題研究所

地域運動の課題と展望

地域における労働組合や業者の運動に、新しい局面が開けつつあるのではないか。その特徴や可能性をさぐり、愛知・東海地域の運動の参考にもなるような調査をしてみたい。愛知労働問題研究所の「データ・ベース」編集委員会では、こんな問題関心から、まず東京、大阪、それに愛知の地域運動についての聴き取り調査を計画した。ここに編集してお届けするのは、そのうち本年１０月に行われた東京・大阪での聴き取り、資料収集にかかわる資料である。

私たちが最近の地域運動に注目した主な理由は、四つある。

一つは、最近の労働組合運動のなかでは、産業別の運動よりもむしろ地域における運動の方に、意欲的な政策や活力がみられることである。１９９５年夏の全労連大会が、各地の地域労連からの積極的発言でリードされたように、困難な「閉塞的」といわれる時代状況のなかでも、とにかく地域の運動は元気なのである。そこには、わが国労働組合運動の新しい可能性が生み出されつつあるように思われた。

二つには、地域における業者運動のめざましい前進である。この愛知・東海地域でもそうであるが、全国的にも、円高・「空洞化」の攻撃に対抗して、業者と地域住民の生活と営業をまもるたたかいが発展している。その運動のなかでは、業者の側からも、労働組合との協力・共同を積極的に発展させる努力がなされ、いまでは労働組合と業者の恒常的なリストラ反対共闘が組織されていることは、御存知のとおりである。ここには、かっての労農同盟を軸とする統一戦線運動とはまた異なる、新しい時代の統一戦線運動が形成されつつある、といえないだろうか。

三つ目に、最近の地域における共同と連帯の運動には、これまでの全労連・春闘共闘や民商の運動には見ることのできなかった、いろいろなレベルの団体・個人が参加してきている。企業・産業や上部組織の違いをこえた、組織された勤労者の共同・連帯というだけではない、個人やグループのたたかい、青年学生や婦人の運動、文化芸能領域の人々の活動、等々が合流して、新しい複合的な運動が形成されつつあるように見える。そこには、２１世紀にむけての民主主義運動のあり方を展望するうえでも、非常に重要な要因がはらまれているのではなかろうか。

さいごに、リストラと地域経済の「空洞化」が予想以上にきびしく進行し、大企業の横暴、連立政権の反国民的体質がいよいよ浮き彫りになるなかで、地域運動が、圧倒的な地域住民に支持され、自治体をもまきこんで発展する傾向を示しはじめたことである。東京・大田区の運動をはじめ、住民による運動への支持・共感の表明はじつに感動的である。問題を真剣にうけとめる政策担当者たちは、地域住民の要求に共感し協力する姿勢を見せつつある、と聞く。沖縄のような地域・自治体ぐるみの運動の発展が、本土でも、基地問題以外の課題でも、各地で可能となってきているのではないか。

今回の調査結果は、まだ予備的なものであるとはいえ、こうした私たちの問題意識に、かなり積極的に応えてくれるものだったと思うが、どうであろうか。判断は読者におまかせする他ない。しかし、少なくとも調査団にとっては、直接話を聞く機会を得たことで、期待していた以上に多くの成果を学ぶことができたと感じている。なによりも地域運動の中心的な幹部・活動家の人たちの、ほとばしり出るような熱情と確信に、私たちは圧倒され励まされた。また、その文字どおり全労働者・住民を視野にいれた、運動のスケールの大きさと郷土への熱い想いに、心をうたれた。そして、地域運動には、それぞれの地域の特質を大いに活かす取り組みが非常に重要であること、そのためにも、それぞれの団体・組織のもつセクト的な慣行や考え方から抜け出して、徹底して地域住民の要求から出発し、くりかえしそこに立ち戻ることがいかに重要かを学んだのである。

しかし、こう考えてくると、私たちの愛知にも、豊かな地域運動の経験が蓄積されてきていることを、想起しないわけにはいかない。トヨタ総行動や栄総行動はもちろん、県下には、幾多の優れた地域運動が発展してきている。そこにどんな新しい地域社会と民主日本の可能性が生み出されつつあるのか、そのこともぜひ学んでみたいと思うのである。私たちの夢は、それぞれに個性的なこれら地域運動を、県下でも全国的にもむすびつけることによって、巨大企業の力を圧倒し、労働生活のうえでも消費生活のうえでも、文化をふくむあらゆる生活面で、民主主義を確立していくことである。その突破口を切り開くうえで、愛知の地域運動は疑いもなく特別の地位をしめていると思うのである。

（大木一訓、後藤基）

東京地域運動調査報告

愛知労働問題研究所では、地域の労働運動および業者運動の発展に資する情報を得るために、去る10月19日と20日に、東京における地域運動の聴き取り調査をおこないました。以下、その概要です。

☆調査日程・調査先・応対者

・1995年10月19日（木）：不況打開大田区実行委員会（流矢重之JMIU大田労連執行委員長、
後藤耕三大田区労働組合協議会事務局長）
大田区役所産業経済部産業振興課産業第二係（青木毅主事）

・1995年10月20日（金）：国民生活向上各階層東部共同行動実行委員会
（永島盛次墨田労連議長・在来線を守る全国協議会事務局長、
八木橋公紀江戸川区労働組合総連合事務局長、
落合源輔全労連国鉄闘争勝利首都圏共闘会議事務局長）

☆調査者：大木（労問研所長）、国村（愛労連幹事）、杉林（愛商連常任理事）
杉原（千種民商事務局長）、鈴木（中村民商事務局長）

1．不況打開大田区実行委員会との懇談

大木－－円高下の産業構造変化の調査をしている。愛知では中小業者を中心に自動車関連などで相当ひどい実態があるが、大田区の実情や運動はどうなっているか。

後藤－－われわれの運動は、大田区の中に大きな変化と危機感があった中での取り組みだった。大田区には、38,698の事業所があって、従業者が372,059人いる（1991年）。その中で、製造業と商店などの比重が大変多く、しかも小零細な企業が多い。工場数や従業者数は23区の中で最も多い。

大田区は、関東大震災などで都心にあった大企業が、川を飛び越えて神奈川側へ行ってしまう、都心とそれに挟まれて下請がずっと増えてくる、あるいは私鉄などが出来て、田園調布という高級住宅街もできるということで、戦前・戦後を通じて人口が増え続けてきた区だった。ところが、バブルの頃からずっと人口が減ってきている。また工場数も商店数も減っている。不況が91年の春あたりから始まっていた。自動車部品や電気部品関係の町工場が圧倒的に多く、ここの不況も響いていた。

そういう中で大田区の３つの民商が、92年に区役所に座り込んで区長に直談判して緊急融資を実現してきた。その時、「座して死ぬより団結して闘おう！」をスローガンにして闘った。労働者の方もこの不況の中で、年収がかなり落ちてきている。日本航空のステュワーデスなどは190万円落ちている。安い所でも20万円～50万円落ちている。その上に倒産はある。しかし、労働者も会社がいかに不況で苦しいかが判る。賃上げだと言ってみても、会社が不況で何ともならないのは判るので、この不況を何んとかしないといけないという風になってきた。もともと、春闘共闘ということで大田区労協と大田区労連でやってきていた。その中には「連合」の組合もいる。94春闘をやる前に、この不況をどうするかということで、労働組合だけではだめだ、業者も一緒にやろうということなった。それで春闘共闘と大田区３民商とで懇談会を続けた。

この懇談会で、業者の抱えている要求や問題点はどうなのか。労働者の抱えている問題点は何なのかが、話し合われ、お互いに団結を深めてきた。民商は会長・事務局長クラス、労働者は委員長

・書記長クラスが集まってやってきた。その結果、37大会議案書にある「共同アピール」を発表できた。この中で「トンネルを抜けると線路がない」という不況だと書いてある。今の不況は、そういう不況なんだということを強く強調した。それでこの「共同アピール」の発表会を大々的にやり、その上でこれを同業組合や商店街に一斉に持ち込んだ。業者・労働者に持ち込んだ。それが結構大きな反響を呼んだ。この上で94年7月に「不況打開大田区実行委員会」を結成し、政策的な提案として「共同提言」を発表した。この「共同提言」を議会全会派に持っていった。社会・公明党は見向きもしなったが、自民党は「本当は、わしらが考えなきゃいかんことだ」と言ってくれた。商店街連合会・工業連合会などの組合が同じ反応をしてくれた。これで元気づいた。「もっと幅広くやろう」ということになっていった。

こうした運動があって「中小企業振興条例」の直接請求運動になっていった。やってみて、 こんなに区民の反響があるとは思わなかった。判りやすいビラの全戸配布・駅頭配布・団地工作など30日間で「10万集めよう」と言っていたが、45,000の署名が集まった。直接請求は自署で生年月日がいるが、それでもこれだけ集めることができた。今年１月の区長選挙で革新区長候補が、これまでで最高の得票をえたが、その数が45,000票だった。直接請求運動は、当初12月の中頃までにという考えだった。労働組合は年末一時金闘争の真っ最中になるし、色々と他の課題もあるので、11月中頃から12月にかけてやろうと思っていた。ところが、「選挙１ケ月前にはできない」という法律があり、当初それが判らなかったので、11月中の準備の慌ただしい取り組みになってしまった。11月１日から始まった。この日から宣伝を始めて４日目頃から署名センターに電話が入り始めた。チラシが判りやすかったということもあったと思うが、それだけ区民の要求が切実だったことが、こうした運動になった背景だった。

大木－－区の「産業ビジョン」についての見解はどうか。

後藤－－ビジョンの現状認識については一致している。高水準技能の集積地で、その集積が壊れないうちになんとかしようという点では一致しているが、ビジョンはそこまでで終わりになっている。これではダメだというので提言を出した。

２月３日、議会開会前に全議員に電話した。ダメなのは、やはり社会・公明党だった。自民党は凄まじい反応だった。ある自民党の議員は、支持するという内容の話を１時間半にわたって喋った。大田区もいろんな会派に四分五裂しているが、ほとんど支持母体が変わってきている。西野区長もそうだ。だから、軸足の置き方が変わってきた。１・２期目は区商連や区工連が足場だったが、アルプス電気が区工連の組合長になった途端に大企業に軸足が移った。だから、ビジョンも基本的には大企業に焦点を合わせている。

直接請求は生年月日を書かなければならないので、女性には書きにくい。署名は基本的には民商が集めた。労働者は大田区に住んでいない。労働組合で期限付きのこの手の運動は、初めてだったのではないか。署名をやり出した人はビックリした。反応がすごい。ビラを撒いただけで「署名がしたい。用紙をくれ」等という人たちが、続々といて励まされた。組合員の中でも１人で200人～300人と集めたのが次々と出てきた。全体の45,000人の10％はJMIUで集めた。労働組合が上からの支持で行くことはあったが、自分の工場の壁を自分たちで乗り越えて街へ出ていったのは初めてだし、すばらしい財産になったと思っている。何度も民商と共同行動を持ったことで、お互いに本音の所で疑問や不満も出されて論議し団結できた。

これまでのいわゆる民主勢力の枠を越えて保守層に食い込んだ所に、この運動の特徴がある。労働組合400単組、業界団体600団体を大田区名簿や様々な名簿で揃え、とにかく全部にことあるごとに送った。中華組合、理容組合などはオルグに行った。組合の中には幹事会をやっている最中に呼ばれ、緊張の面持ちで説明すると、その場で「よし、組合員全員の署名を集めよう」と言ってくれた組合もあった。

流矢－－最初はこんな難しいこと、しかも短期間でやれるかなという思いだった。ましてや　年末を迎え忙しい課題の山積しているこの時期には、とても無理だと思っていた。ただ、これまで　の組合の話し合いの中で、大企業に金があるのは判った。どうやってそれを取ってくるのかが無か　った。それがパイオニア労組問題で会社に直接乗り込んで行った。アルプス電気問題・日産座間工場問題などで直接乗り込んで行った。一定の成果もあった。やっぱり、直接やらなければだめだとなっていたこと、そういう経験を積んでいったことが、こうした運動に結びついていったと思う。

大木－－官民共闘はどうか。

後藤－－官民共闘はあまり意識していない。日常的には区職労しか一緒にやっていない。区職労は「連合」加盟だが、「連合」批判をしていて「連合」の会議には呼ばれない。春闘共闘の事務局組合だし、不況打開実行委員会の代表幹事になっている。ほとんど官公の組合がないのが現状だ。

大木－－電機はどうか。

後藤－－電機は全部「連合」だ。富士通の研究所、パイオニアの工場など10位ある。全国的な視野で産業政策を考えないと運動にならないというのが、大田区の運動を支えている客観条件になっている。１社が出ていってしまうとそれで終わりという構成になっていない。何十社と取引しているので、ジワジワと仕事が減り続けるし、「この会社が」ということにならない。長野のような「アルプス電気がどう」というのが無い。それだけに複雑だし、提言も全国的な視野でまとめざるを得ない。

行政は、「大田区は業者も労働者もしぶとい」という視点を持っている。「しぶといから、まだ生き延びるだろう」ということだ。これまでは本当にそうだったが、もう限界にきている。今までの不況とは大きく違う、「トンネルの向うにレールが無い」不況だという認識を我々は持っている。今度の条例も基本的な考え方として「産業構造の変化に対応した新しい産業集積を大田区ではかる」と言っているが、それを実証するようにゼネコン奉仕の箱物をあちこちに作っている。「環境生活」とか「何とか整備」などという言葉がやたらに出てくる。それがこういったこととくっつく。

他の区の振興条例には「区長の責務」が入っているが、大田区には入っていない。何故かと言えば、産業の振興に関して区は条例を作った。具体的には「産業振興協会という財団法人がやるんだ」ということ、「必要な人や金は用意するが、やるのはここがやるんだ」というのが、区が産業振興条例を出してきた裏側の意図だ。基本的には何もやらないということだ。10月24日にまくビラに入っているが、「付加価値の低い所に融資しない。付加価値の高い所に誘導するのがこの条例の目的だ」という言い方や、「小さい企業が大変なのは判るが、そこを救う条例ではない。21世紀を展望してすばらしい大田区を作る条例だと考えるがどうか」などという議会質問に対して「先生おっしゃる通りでございます」てな具合に区長が答弁するという調子だった。だから区当局としては、内容的には何もしないということだが、何もしないと言ったのでは、今度は選挙に通用しないので、「こんなに立派な条例を作りました」と言って誤魔化すためにやった。

今、区に必要なのは、小零細企業に対する徹底した保護政策だと思う。そのために、大企業にこんなにひどい目に合わされているという徹底した調査をやろうと思っている。例えば、大企業が出てくるだけで人の流れが変わる。それで商店などはこっぴどい目にあっている訳だから、そこの所の徹底した調査をやって、新たな提言を作ろうと思っている。

大木－－大手を規制しようと言っても区内には無い。仕事を確保しようと言っても目に見えない形でジワッと来る。なかなか直接仕事を出させるという風にならない。こういう条件の中で、大企業に対する民主的規制をどう具体化するのか。あるいは海外取引も直接見えてこないという中で空洞化・海外進出を規制するというようなことをどう結びつけていこうとしているのか。例えば、直接請求で一定の成果を上げるとしても、恐らくその後についてはなかなか触れない部分が残ると思うが、そこらの考え方はどうしようとしているのか。

後藤－－一つは今ある法律をどう活用させるか。例えば、「何とか活性化法」等という法律を都議会で「東京の南部、東部地域に適応さす」という答弁を大田区の都議会議員が引き出している。これをどう適応させていくかというような運動を考えている。もう一つは、新たに法律を作らせる。空洞化を阻止するために作らせる。これは大変だから、大田区だけでは無理かなと思っている。今、全国から講師要請が来ているが、そうした人達と全国のサミット会議みたいなものもやり、広げていきたい。条例ができたからといって空洞化が止まる訳では無い。敵は国策でやっている訳だからやはり全国的な運動にならないといけない。全国から交流したいと言ってきているのは、そうした全国的な運動への胎動が始まっている証拠だと思っている。

杉林－－民商と労働者が地域へ出ていこうというのはどういう話し合いがそれぞれでされたのか。

後藤－－例えば、直接商店街に工作に行く時などは、必ず民商に付いていってもらってやった。その方が、地域をよく知っているし慣れている。「労働者はどこどこの駅に集めるから、頼むね」というようなことでやった。だから、今年の大田区の労働組合の大会議案の中に「今年は業者の人と一緒にやった」というのが、かなり入っている。そういう組合は商店街工作にかなり動員して頑張った組合だ。経験としては、そういう経験が残ったし、日常的には三つの民商の会長と事務局長、労働組合は委員長・副委員長・書記長クラスが、月に１回の割で不況打開実行委員会を開いて話し合いをしている。

杉原－－商業やサービス業・飲食業などについてはどう考えているのか。いわゆる地域住民との運動の関係はどう考えているのか。

後藤－－商店街などに工作に入って、一番商店の人達に聞いたのは大手スーパーに対する怒りが凄いということだった。それとビールに代表される価格破壊、酒屋などはこれに対する怒りはすごいものがあった。だから、今度出す提言は、そこらの関係に視点を当てないといけないと思っている。商店街の対策は確かに弱い。今度の提言は、大手スーパーに対する提言を入れないといけないと思っている。

これまで、大手のスーパーが、東西に流れていた人の流れを南北に変えてしまったことがあった。また、区の長期計画に基づいて駅前に大きな箱物を作る、そうすると駅の出口をその箱物の方に変えてしまう。そういう大手のスーパーを規制しながら、商店街も独自に集客能力を持つようにするという風に、どう提言していくか。情報や知識をどう与えていくかは、やはり行政の問題だろうと思っている。そういう提言を基にして、商店街同士のつながりができていったりしたら、いい運動になるのではないか。そういう運動の流れを作っていきたい。今回の運動でも商店街の会長が、自分で案内を書いて商店街に回して署名を訴えるという運動があった。そういう点では本当に深刻な事態があるからだ。

杉林－－直接話ができた団体や組合はどれくらいあったのか。

後藤－－業界団体では、ちゃんと話ができた所もそうでない所もいろいろだが、ともかく直接会ったのは50くらいだった。商店会で言うと直接行かないでもやってくれた。労働組合では大田区に400労組あるが、そのうち、労連・区労協に加盟しているのが130。残りの270は、全部郵送して後から電話した。業界団体で役員会で団体として決定したのはせいぜい10ちょっと。ただ、個々に集めてくれたのはいっぱいいる。

戦術的に成功したのは、開始してから考える暇なしに宣伝を徹底してやったことだ。1,000団体に送るというのは、最初考えていなかった。ビラの反応が、あまり凄いのでやろうということになった。署名センターを別に借りて、専従を置いて、ＴＥＬ置いてやったというのは、初めてだった。その署名センターに電話が、次々と入ってきたり、署名を取りにわざわざ尋ねてきたり、判りにくい場所にもかかわらず来てくれた。名称も長たらしいが、名は体を表す名称にしようと思って考えた。

さらに考えたことは、一般の組合員が直接こういう運動に参加する機会は少ない、どうやったら職場の組合員まで参加できる運動がやれるかということだった。この運動は、どちらかというと最初は活動家でない組合員が足を出した。商店街に行って一軒づつ訪問して、お客がいる店で署名を訴えるなどは、一般の組合員には抵抗がある。工場と家の往復しかしたことが無い組合員にとっては、これはとても大変だと思っていたが、「ビラに書いてあるから読んで下さい」などと言って、訴えたのもいるようだが、とにかく幅広い組合員が積極的に参加した運動になった。

民商の会員も励まされた。例えば日頃から、そこは民商の会員だと判っている会員の所に近所の人が署名を取りにきた。「お宅に行けば、この署名があるだろうと思って来た」と言って、署名を持っていったなどという例がある。これは会員が励まされたと言っていた。また、労働組合の組合員から民商の署名を頼まれたと言ってソバ屋の親父が感激する、などという例もあった。さらに、会社の社長から見直された運動でもあった。年末一時金闘争の時に、経営者に訴えを渡した。「社長をいじめているばかりでなく、社長の代わりにこういう運動をやっている」と言って、交渉してきたが、断った所が無い。中には二冊署名を取ってきてくれたのもいる。組合の権威が高まった。不況宣伝を押さえる役割も果たした。「不況だからだせない」という経営者の口実が言えなくなった。「不況だから、この署名やれ」と、やっているわけだから。

大阪の人から、なぜ業者（民商）と労働組合が、そんなにうまく一緒にやれるのか、と質問されたことがあるが、労働者から言えば、業者が区役所に座り込んで「座して死ぬより、団結して闘って生きよう！」と言っている時に、労働者が黙っている訳にはいかないだろうということだ。だから「業者に負けずに頑張ろう」というのが労働組合の合い言葉になっていった。私がそう発言したら、大田民商の会長が、「それは違う。中小企業振興条例は、業者の問題だ。それを労働者の皆さんが、あんなに一生懸命頑張ってくれている。業者こそ負ける訳にはいかない」と言っていた。

恒常的に運動していたわけではなく、３・１３位しかやっていなかった。蒲田の民商は知っていたが、大田民商と雪谷民商は知らなかった。こうなると面白いのは、ある民商の会員から「いろんな加工があるがメッキだけがいない」と、JMIUの組合員で副議長をやっているのがメッキ工場に行っている、実行委員会で飲んだ時に「あんたの所でメッキを安くできないか」と聞いたら、これがこの工場の下請担当だったので話ができた。また、「設計が私らはできない。何とか設計を頼めないか」と組合員に持ちかけると、組合員の側は会社では面白くない扱いばかり受けているから、「俺でも役に立つのか」と喜んでやる。そういう関係ができるようになる。

杉原－－条例運動は理解されていくのに、難しい問題があるのではないか。

後藤－－宣伝武器がビラ１枚でしょ。条例だけ読んでいれば無味乾燥で面白くも何ともない。しかし、共同アピール・共同提言が底辺にある。これを業者の親父に読んでやれば、「そうか、こうなったらいいな」などという口コミが、やはり底辺では効いていたのではないか。あるいは労働者向けには提言のダイジェスト版も作って、判り易くしたものも作ったりした。しかし、やはり運動していく中での区民の反応に励まされて、活発になっていったと思う。労働者にとっては、直接的なメリットは無い。しかし、これまでの労働運動では仕事が無くなることについては、何とも仕方がない。そういう意識が労働者も判っていただろうし、実際に仕事が無くなっていく訳だから日に日に感じている。そういう中での提起だった。

大木－－制定された条例に対する区民の反応はどうか。

後藤－－区民はまだ知らされていない。だから、今度まくビラで区民にこんなひどい条例が作られたということを知らせる。区議会は、あっという間に区民に全く知らせないうちに作ってしまった。

2．大田区役所産業経済部産業振興課との懇談

大木－－愛知でも機械産業などを中心に不況が広がっているし、円高の問題もあって産業構造の変化に対する関心が高いが、大田区ではどうか。

青木－－1993年の大田区の工業統計調査結果（全数調査）によれば、工場数は、1990年に7,860工場あったものが、93年には7,160工場と１割の減少となっている。工場数のピークは、1983年の9,190工場で、それ以降どんどん減り続けている。従業者数も1985年以降減り続けている。もっとも、ずっと以前は、大きな工場がたくさんあったために、従業者数は1985年より多いが、最近では85年以降ずっと減り続けている。だから、バブルの影響もあるだろうが、それ以前から工場数の減少はあった。工場数減少の原因は様々であるが、85年頃で言えばプラザ合意以降の円高が主要な要因だし、また、バブル期には昔から工場をやっていた人が、転業した方がいいということで工場を止めてマンション化したりすることがあったと思う。つまり、便利な言葉で言えば、大きな構造変化が起きていたと言うことだろう。

大木－－90年に製造出荷額だけは少し増えるが、これはどういう原因か。

青木－－これはバブルに向けて大田区の工場の時間単価がものすごく上がった。手元に統計がないのではっきり言えないが、社長達に聞くと、現在はバブル期に比べて３～４割減だと言っている。むしろバブル期が異常だったという事ではないか。生産性の向上だけではなく、仕事が次から次へとあって、しかも特急ということで、単価が吊り上がった時期とちょうど重なったのだと思う。ただ、それにしても93年の製造出荷額を見ると、80年レベルまで落ち込んでいる。その時の従業者数から見れば、従業者数はもっと減っているし、工場数はずっと減り続けている。この傾向は、大田区だけではなく都市型工業地域である墨田や江東区なども似たような状況だ。ただ、千代田区には工場がなく、本社があってカウントされてしまうので、結局、工場数の減少では大田区が一番多い。あえてバブル後の特徴だと言えば単価が異常に下がったということではないか。今まで単価が極端に下がったということはなかった。

大木－－工場数の減少に関して、転業や倒産の状況はどうか。

青木－－統計的には言えないが、倒産はそれほど多くないと思う。転業ではなく、廃業という形態が多い。というのは、倒産まで追い込まれると、あと何も残らないので、仕事の見込みが立たないとか事業継承者もいないという中で、早めに従業員の手配などをして工場をたたむという形態になっているのではないか。従業員数１～２人の所ばかりなので行く先も決めてそうしてやっている。大田区の工業の特徴は、機械金属系の工場が圧倒的でしかも従業員数４人以下の所が47%、５～９人以下の所が30数%と合わせて約８割が10人未満の小規模零細工場である。

大木－－従業員数30人以上の所も減っている。

青木－－そうだが、これは最近の傾向ではない。東京のような大都市には工場はいらないというような趣旨の工場制限３法がＳ30年代に作られた。この法律によって大企業はＳ30年代の後半からどんどん出ていってしまった。この大企業が出ていった時に、残った職人が創業した。その当時、大企業の工場が減る代わりに従業員３～４人というような工場がものすごく増えていった。だから当時から大規模工場が減り続けている状況は変わっていない。今でも大企業の工場が閉鎖するなどという話がある。閉鎖であったり移転であったりだが、大きな会社だと研究開発部門や本社機能だけが残ったりしている。例えばキャノンは、本社が大田区にある。新潟鉄工も最近本社機能を大田区に移した。大企業は、本社機能を残しつつ製造部門を移転した。（地図を示しながら）大田区役所のあたりは比較的良好な住宅地である。南部の方に工場地帯があるが、工場が密集している訳ではなく、いわゆる住工混在－－工場があり、住宅がありというよく下駄履き住宅といわれる物も非常に多くある。その中の六郷という地域は大企業が移転した跡地にマンションが建っている。用途地域

が工業地域であっても、マンションが幅をきかせている。

大木－－それでは昼間人口と夜間人口の差などはあまりないのではないか。

青木－－その通り。ただ大田区の人口は1955年位がピークで75万人ほどだったが、現在は63万人で約12万人減っている。住工混在が大田区の特色になっている。

昨年の６月頃に、ここ数年の大田区の工業がどう変化したのか、変化した中で現在どういう状況にあるのかということを調査した（大田区工業の構造変化に関する調査）。調査結果は、規模が小さくなればなるほど後継者不足があり、将来に不安を持っている、一方、従業員が30人以上いるような所では、後継者不足はないし、現在も順調にいっているし、将来に対しても明るい見通しを持っているというのが特徴だった。１～３人という所は、今後とも廃業の可能性が高い。廃業しないまでも後継者がいないから判らないという回答だが、規模が大きくなっていくに連れてそういう回答が減っていくという傾向だ。

元気のいいところは、全国から受注を受けている。極端な話、外国からも受注を受けている所がある。そういう所が、大田区の町工場に仕事を流す役割も果たしているということが、大まかな流れとして判った。これは前から言われていたが、それがはっきりした。そこで結論的に言われているのは、元気のあるところを伸ばしていかなければならないし、そういう所が出ていってしまうのを避けなければいけない。一方、そういう所が仕事を出しているのは小さな所だから、そこが無くなると仕事ができなくなってしまうので、まだまだ行政が支援していかなければならないし、維持していかなければならないということだった。

大木－－昨年の６月というのは、円高の前あたりだが、円高で構造に変化があったといえるのか。

青木－－そういったことはなかった。円高については、今年３月頃に緊急円高調査をやった。簡単な調査で、円高の影響はあるかという問いだったので、具体的にどうということが無くても、とりあえず有ると答えてしまうということになってしまった。大田区は大量生産の物があまり無いので、そんなに円高が影響するとは思えない。直接外国と取引しているところは影響があっただろうが、大田区にはあまりない。

大木－－逆にそれでメリットがあったという所はないのか。

青木－－半導体関連などのメーカーでは、今、仕事もあるし業績も上げている。日本が空洞化する＝海外に移れば移るほど、半導体の中間財的な・資本財的な物の部品を作っている会社は、海外で生産されようが、日本国内で生産されようが関係ない、つまり資本財が海外の工場で必要なら、その資本財の部品は、まだ大田区でしかできないものはたくさんあるので、大田区に注文が来ざるを得ない。フィスコという会社があるが、そこの仕事をやっているような所は、ここ数年非常に忙しい。ただそれはごく一部でしかない。

大木－－今、海外取引や海外進出をしている企業はどれ位あるのか。

青木－－産業会館に海外取引相談を設けている（職員は１人）が、その印象ではあるにはあるけれども数は決して多くない。統計的には答えられないが…。３年位前に調査した時にも、本当に数えるほどしかなかった。もともと規模が小さい所が多いので、そういう所にはリスクが大き過ぎて出ていけないだろうし、海外へ行くメリットもないだろう。

大木－－愛知などでは親企業との関連で出ていくなどということがあるが、そういう繋がりがないので、海外進出が少ないのか。

青木－－むしろ、その系列的な関係はＳ40年後半にかなり無くなってきている。今、元気のいい所は、やっている中身をどんどん転換していっている。大企業はＳ40年代後半から出ていっている、出ていった始めの頃はまだ注文がくるが、地方に下請けを作ってしまえば注文は来ない。それなら親企業頼りでやらずに取り引き先を増やさなくてはいけないということで考えられてきたらしい。取引先を増やすために、オイルショック頃から自分たちの得意なものを作り出す「専門特化」をしてき

た。

今、全国的に言われている空洞化は、大田区ではＳ40年代にあったし、既にそれは終わったと言えるのではないか。その時に一緒に出ていかなかった。それは大田区の歴史と関係がある。戦後、焼け野原で何も無かった時、戦前軍需工場だったので工場はなくなったが、職人は残った。その職人たちが「鍋」「釜」の類から作り始めた。職人の腕は良く、やがて朝鮮特需になる。これでだんだん大きな工場や生産活動が上がって行くことになる。Ｓ30年代後半には、彼らは、かなりベテランの域に達していて、生活基盤が作られており、彼らの中には、できればこの土地に残りたいという人がかなりの数いたのではないか。そうした人たちが独立して、腕は確かなので工場を起こしていった。工場を起こす素地もあった。大田区は、その頃、漁業権を放棄して海苔の養殖を止めた。海苔の養殖は干す場所などを大量に必要としたが、それがなくなったので土地が余った。そこに貸工場などを作って創業していく環境ができていった。海苔の養殖業者も転業して町工場をやったという話もある。

国村－－区として援助したことはないのか。

青木－－そうしたことは皆無に等しい。自ら街の人たちが築き上げたというのが正しい。大田区の町工場の特徴としては、地元の工業団体が非常に力を持っていることだ。下請会とか同業団体でなく、地域に根ざした工業団体が特徴になっている。それは同業でもなければ下請でもない、まさに異業種で規模も違う業者が集うような団体である。団体が無くても、知り合いネットワークといったものが自然発生的にいくつもある。地元のそうした結びつきが非常に強い。

杉林－－貸工場というのは、区が作ったのではなくて民間で作ってきたものか。

青木－－区は貸工場を作っていない。産業振興という点では立ち遅れていたというか、地元の人たちが頑張っていたので、する必要がなかったのかもしれない。しかし、ここ数年、その貸工場なども行政で応じていこうということになっている。現存の工場の建て替えを促進していこうということで、建て替え期間中に一時的に貸せる工場を行政でやろうということになっている。４戸だけだが、ほとんど利用されている。

国村－－地上げ屋の横行などはなかったのか。

青木－－有ったともなかったとも何とも言えない。しかし、大手のデベロッパーがマンションなどを建てる時には、地元に運動が起こったりした。それもただ反対でなく、例えば、マンションの敷地の中に工場を建てさせるなどの条件が満たされるならよいという形で、地元の人たちがやっていた。実際にそうしているところもある。行政がかまずにやった。そういう点でも町工場の経営者の結びつきが強いことがわかる。

大木－－愛知などでは大手の親企業が下請の技術指導などに力を入れたり、あるいは銀行が指導したりするということがあるが、そういう問題などはないのか。

青木－－技術指導的な問題になると、補助金を受けたから技術指導を、とかそういう点では東京都に制度があるので都の問題になる。あるいは直接国から指導を受けている会社はある。しかし、区の行政レベルではそこまではやれていない。

大木－－民間ベースで大手が指導するということはあまりなくて、自分達でやっているということか。

青木－－そうだと思う。上から図面が来て、その図面どおり作れば良いというようなことは、この時期にきてなくなったのではないか。今、残っている会社は、図面もスケッチ程度の物が来るだけで、それを全部加工して納められるような部品を作り上げたり、仕様書レベルだけで全部作るというところになっている。中規模の社長だが、話を聞くと「うちは下請でなくメーカーだ」「図面もらってそのまま作るというのはない」「全部注文には最低レベルの付加価値を付ける」と言っている。だから大量生産品ではない。

大木－－そういう力はどうやって身につけるのか。かなり難しいと思うが、行政として特別にバックアップをしているのか。

青木－－システムとしてそういうことはない。S50年代の「専門特化」する時に、そうならざるを得なかったという背景があるのではないか。そうしないと仕事が来ないという状況の中で、それを得意な部分にしていったのではないか。

杉林－－そういう研究・開発は大変な負担を伴うが、行政として業者を支援していないのか。

青木－－特別にそういう時期に対策をやったというのは聞いていない。制度融資的なものは大田区にもある。それを利用したというのはあるだろうが、行政がバックアップして「専門特化」させたとか、高度な技能者を育てたということはない。

杉林－－そういう時期の資金繰り的な問題で、都の保証協会や区の制度融資を利用するのだろうが、実行の面で優遇するということはないのか。

青木－－何とも言えない。ただ、全体としてそういう申し込みは一部にあるだけだ。それが要因でこういう構造になったとは思えない。今まで話してきたことは、統計的な裏付けはなく、私個人の見方だ。

とは言え、こうして工場数が減ってくるし、売り上げが落ち込んでくるということになって、行政としてもビジョンを持たなければいけないということで、1995年４月に「大田区産業ビジョン」を作った。また、「大田区産業まちづくり条例」を10月16日に施行した。この条例の第一条（目的）に「生活環境と調和する産業のまちづくりを推進し」となっていて、これまで幾つかの自治体で作られている「振興条例」では、中小企業の援助などは一般的だが、その中に「まちづくり」の視点を入れたものはなかった。ここが全く新しい試みだと思う。

国村－－業界の圧力が背景にあったのか。区議会に取り上げられた経緯はどうなっているのか。

青木－－かなり前から、こうした条例を作れということをある政党筋から言われていたことはあるようだ。その後、実際に「直接請求」で条例が議会に出されたが、少し別な視点だったので否決された。ただ、こうした動きは過去からずっとあった。産業ビジョンもできたし、このビジョンを絵空事にしないためにも、要望もある訳だし、「条例」で位置付けた。

大木－－これを具体化して政策的に裏付けていく推進機関はないのか。

青木－－そこまでは、まだ話が進んでいない。現在は、産業振興課の中にプロジェクトチームを作ってやろうとしている段階だ。しかし、何年か後には、こうなっているんだったら、その間の期間どうするとか、効果測定の問題とかあると思うが、そこまでの話は聞いていない。

大木－－愛知の業者で言うと、単価の切り下げと同時に、発注される時に単価が決まらないという問題がある。納品した後からこれだけと言われるような事態になっているが、そうしたことは大田区ではないのか。

青木－－同じような現状が有ると思う。始めから決められている中で仕事をやらざるを得ない。そうしないと仕事が受注できない。強気な所も無きにしも非ずだが、やらなくなってすぐ転換できれば良いが、そうはならないのでやらざるを得ない。ＮＨＫの「クローズアップ現代」でやっていたが、必ずしも技能レベルに合った単価が支払われていない。例えば一日の単価が5,000円位にしかならないとなれば、やっていけない訳で、じゃあ他の所でできるかといえば、他の所ではできないのだから、あまりにも低い単価だなと思う。

大木－－そういう問題を、例えば業者レベルで規制なり何なりで守り合うということはないのか。あるいは行政レベルではないのか。

青木－－我々の方ではそういったことはしない。個々の経済取引になるので注文を付けるというのはしずらいし、そこまでなかなか踏み込めない。しかし、下請法に基づいたあれこれの手立ては、東京都の方でやっている。これとてもアドバイス的なことにしかならない、「訴訟されたらどうか」

程度のことだ。行政指導ではない。

仕事量が3～4割減っているので、大量生産品等であっても、仕事がそれほど無くなってしまっている。いわゆる試作品不況とまで言われている。昔は、いろんな物のモデルチェンジのサイクルが短かったが、今はそれもないようになっている。

国村－－今後も工場数がどんどん減少していくと思っているのか。

青木－－というよりも増やす見通しが見つけられない。だから創業を支援していかざるを得ないだろう。減少が続けば、大田区の集積メリットが無くなってしまう。減っていったとしても集積メリットをある程度維持できる段階で止めないと、加速度的にどんどんと減っていくことになる。最低限これを生かすための限度は、どこにあるか調べようと模索している。これをマニャファクチュア・ミニマムと呼んでいる。

注）青木氏は区役所へ入って4年目で以前は民間の会社に勤務。産業経済部は全体で76名の職員がいる。

3．国民生活向上各階層東部共同行動実行委員会の経験について懇談

大木－－東部共同行動は10年位になるかと思うが、どうしてこれだけの期間持続して発展してこれたのか、どんな苦労があったのかなどを聞きたい。

八木橋－－東部事務局長をやっている。運動論的な所で関わってきているので経過を説明させてもらう。共同行動パンフに書いてあるが、運動のきっかけになったのは、84年の春闘懇の運動である。

4つの共同の中で、労働者だけでなく他の階層の人達と共同した闘いが提起されてきたが、では、どの階層に声をかけるかの論議の中で、総評型の「国民春闘」は成功したか、決してそうなっていないだろう、労働者の賃上げだけの「国民春闘」ではダメだ、本当の「国民春闘」にしようという論議をやってきた。労働者は「春闘」でよいが、他の階層は「春闘」でなくてなんだ、やっぱり「生活向上」だろう。憲法25条を要求の根幹に据えて「真の国民春闘」を構築しようとなった。

では共闘する相手は誰か。階層ごとに見てみようとなった。業者・農民など各々の戦線がある。そういう戦線に「一緒にやろう」という申し入れをしよう、それで何を掲げて一緒に行動するかをお互いに話し合って確認しながら進むという共同にしていこう、これまでの「国民春闘」で掲げていた要求は、労働者が勝手に掲げていただけで、「あれはどこの要求だか判らない」などという階層別に言えばあまり明確でない要求もあったりしたのが、総評型の「国民春闘」の弱点だったのではないか、我々は、そういうのは止めよう、国民を構成している階層、これが共同の対象だということで、ではどういう人達がいるのかということになった。私の肩書きは「国民生活向上各階層東部共同行動実行委員会事務局長」と長たらしいが、だから各階層の共同だ。

初期の頃は、「とにかく困っている所を助けに行こう」ということだった。各階層がどういう問題を抱えているのか、農民は「一俵・2万円以上」という要求を持っている、それと私らが掲げている最賃の話とどう結びつくのか、学生の初任給はどうだろうなど、各々の抱えている問題と私らの全国最賃と何が共通していくのか、そういう議論を重ねた。とにかく、こちらからどんどん出掛けていって階層の窓口に「私達は、こういう要求を持っている、皆さんはどういう要求を掲げているのか」、生活向上のために一致するのは何なのかという議論をだいぶ重ねた。

議論だけだと、東部の気質もあってだめだから、「外へ出て何かやろう」と言わないと気がすまない所があるので、学習しながらも「どういう行動ができるか」ということで、米価闘争の時は、むしろ旗を持って「米審の会場に行こう」とか、学生の初任給問題では経団連にも行った。我々の方から学生に問いかけて「君等は、いくらで使われるか、関心持たなくていいのか」とやったりし

た。お互いの持ち合う課題で何が共通するのかを求め合ったというのが、この運動の大事な所だと思う。

憲法25条は一致できる。その他にも最賃制がナショナル・ミニマムの基軸になるのではないか。階級構成からいったら労働者の賃金が上がることが、国民の生活レベルを引き上げる基軸になるという議論も一緒に深めていっている。でも行動していかないと、飽きてくるのでいろんなことをやった。「業者が自殺した」と言ったら税務署に押し掛けて「責任取れ」と抗議したりした。そういう所で業者と労働者が一緒になって抗議するなど、緊急な問題については、お互いに助け合っていく関係を作りながら、何を共通にした運動を継続していくのかということを学習しながらやってきた。

この行動も今の視点が、きちっと据えられたのは89年の消費税の時だった。これは国民的な課題だから、「誰と共同していくのか」という「国民春闘」構築の課題と一緒に兼ねて、一点での共同を「まず、やってみよう」ということで、各階層の共同だから、8～11月までに780団体位に「とにかく足で行こう」と東部７区（23区の３分の１）で、リストも何もない所から段々広がっていって、5,000人の消費税反対下町大行進ができるまでになる程の運動をやった。台東区に浅草があり、国際観光都市なので、「どうせなら目立つことをやろう」ということで、これまで絶対通したことがない「雷門」の前を通ろうという下町大行進になった。最初は通れなかったが、昨年遂に通ることができた。警察とのケンカもやりながらやってきた。この89年でいろんな階層の人達と共同できるという確信を持つことができた。

もう一つは、その後の国政選挙で自民党が過半数割れしたことで、「全国最賃」できるのではないかというのが結びついた。「国会で野党が多数を取っているではないか」というのが結びついて、国民と共に運動していけば可能性が無くもないという確信が持てた。こういう中で何を共同の中心に据えるかという論議の中で「全国最賃」が、ナショナル・ミニマムの基軸として共通なものになっていくんではないか、という論議の末に、今度は名称を変えていく。それが「国民生活向上各階層東部共同行動実行委員会」だ。これが90年だった。

それからもう５年くらいやってきた。それと「これはもう東部の地域だけでできる仕事ではない」という事で全労連にも全商連にも申し入れてきた。申し入れをしてきた人達とシンポジウムをやったりして、最終的には三年位前から、３つの最低保障にこれを集結していった。①全国最賃②課税最低限の156万円（基礎控除91万円に引き上げての）これは最賃13万円の一年分として。③最低保障年金、月８万円に引き上げよ。年金者組合は月７万円と言っているが、我々は最賃の６掛けの８万円にしている。全国最賃をナショナル・ミニマムにしているから、それを基礎にしている。これが３つの最低保障で、これを主に運動を進めてきた。

今やっているのは、自治体に対して「憲法25条は国の問題ではない、自治体の問題だ」、国と対等な地方自治権というのがあるはずで「あんたたちが、それを守れなかったら、誰が住民を守るんだ」、これは憲法の問題でもあるけど自治体の問題なんだ、と言って、「３つの最低保障を決議して、都にあげろ」という運動をしている。これでキャラバンを４回やってきた。

業者と労働者、農民と接触してどう変わっていったのかという問題だが、お互いに変わったが、労働者の方は実態調査を民商の会員と協力してやっている。75年頃に墨田の労働者が会員の所に「聞き取り調査」に入って、「すごい、夫婦２人で年400万円の所得しか無い」こういうのが、どんどん帰ってきた。それで零細業者の実態を見て、ここをそのまま放っておいて、労働者の賃金あげろなどと言ってられない。それで運動が前進するか。刺激を受けて変わってきた。農民とはどうかというと、第一声は「産直で協力してほしい」という事だった。後継ぎは保障されているのか、やっぱり百姓では食っていけないのではないか。１時間当りの農民の労働単価はと見ると、最賃制以下ではないのか、そこに後継ぎ問題もあるのではないか。そこから「課税最低限の引き上げ」が一

つ要求として入った。。

大木－－今、実行委員会には何団体くらい入っているのか。

八木橋－－基礎になっているのは７区の民商と区労連、単産の一部と建設一般など農民連が入っていたりで、運動体だからどこでも参加していくし、いつでも参加していく。

永島－－現在、パンフのまとめに入っているが、民商が最も先鋭的だ。ムシロ旗を担ぐのは常に民商。背広着ようが、何しようが、担いで行く。

1985年Ｇ５で円高が始まった。翌年、中曽根が産業構造転換であちこち、ぶっつぶして歩いた。あちこちで倒産とか食えないとかがあった。そこで業者なんてのは小銭持っているはずだ。本当は困ってないだろうというのが、我々の見方だった。しかし、どうもおかしいぞとなっていった。そこで実態調査をやった。民商はアンケートをやっていた。膝詰めなので始めは断られた所があった。段々打ち解けてきて「一番恐いものは何だ」と聞いたら、「税務署だ」と言うので、ムシロ旗持って税務署へ行った。そしたら業者が「これはすばらしい」と言って感激してくれた。それで「請願権を行使しよう」ということで、みんな請願した。中に入って受け取りをもらう。そういうのを５～６回やった。そんな流れだった。

なぜ、全国一律最低賃金制かと言えば、パンフ一枚目の写真は民商が作った横断幕。労働者がボケボケしている時に民商がみんなやっている。写真に出ている帽子被ったりしているのは民商だ。「お前達労働者は毎年ベースアップで賃金上がるかもしれないが、おれの所の工賃は10年前といっしょだぞ」と言われたら、労働者は何も言えない。そんなに上がらない工賃をではどうしたら上がるか。最低賃金しかない。米価でも同じ。

そういう点で今一番判りやすい時代になっている。60～70年代なら民商との共同なんて考えられもしなかった。業者は金を持っていた。それが80～90年代へとガタガタに崩されていって、今、最も頼りになる同盟軍だ。

大木－－官民共同はどうか。

永島－－ここでは頑張っている。墨田区区職労は全労連だから。実態調査をやったのは区の職員だ。東部は、自治体労働者に優れた幹部がいたからよかったが、官民統一というのは要求が一致していない。要求が一致しないところに運動はない。その前提で改めて提起したいのは、官民の統一賃金闘争をやるべきだ。今だにやった事がない。賃上げの時期もバラバラ、要求もバラバラ。一致できる訳がない。これが統一できるのは全国一律最低賃金制度しかない。

大木－－すでに1964年頃から東部の運動は注目集めていたが、運動の歴史と伝統がその頃から続いているのか。なぜ東部７区なのか。

八木橋－－産業が似通っているというのがベースにはある。７つの区で民商と区労連が同水準で共同できているわけではない。上からの共同という形で始まったものが、今になってやっと地域でそれぞれ共同できるようになってきた。問われているのは幹部の養成だ。

困難な時代に発展して来たのは、地域に視点を置いた闘いだからだ。企業の景気に左右されずに、地域住民・業者の運動に軸を置いてきたからだ。トリクルダウンの労働者の闘い方は間違いだと自己批判してきた。その上で、業者との共同が現実のものになってきた。また、幅広い層を集めるために労働組合の発想の転換を、という事で「デモ」という言葉を使わない。赤旗を持たない。だから「大行進」になった。

永島－－労働者と業者の共同を築くためには、「俺の要求を聞いてくれ、お前の要求も聞いてやる」というやり方ではダメだ。そうしたやり方はいかにも格好いいけど、実は違う。組織労働者がオルグをする時には、自分を捨てないとダメだと思う。

街へ出よう、苦しむ人々から学び、ともにたたかおう！

－東京大田区および東部共同のとりくみへの調査・交流に参加して

愛知労働組合総連合　幹事　国村　忠文

10月19・20日（木・金）におこなわれた、愛知労問研データベース編集委員会の調査・交流のとりくみへの参加でみずから設定していた獲得目標は、地域の産業に対する労働者・労働組合の果たすべき役割への中小業者など地域住民の信頼と期待の結集を、それらの地域ではどのように運動として創出してこられたのかという点にありました。

これは言いかえれば、円高・不況のもとでの大企業と国による歯どめなき経済破壊の政策で国民経済のなかで生きていく糧を得ることさえ困難にされ、そのようにもっとも生活や経営の辛苦を余儀なくされ苦しめられている階層へ、地方自治体の行政の責任追求をふくむたたかいにむかって、ひとつでも役立つことをつくりあげていかなければならないとの問題意識を労働組合運動が持ちはじめている現在、端緒とはなにか、それは組織されたものか、等といったことへの示唆をえるとともに愛知での運動発展のために確認するうえで必要だったと思います。

96国民春闘へむかうこれからの時期、私たち労働組合運動の側からは、職場・地域で目に見える運動を自分たちの要求・課題にもとづいて構築することをめざしてきたのだけれど、本当は自分たちが地域をよく知っていたか、地域の都市勤労住民あるいは行政をはじめとする第三者からは自分たちはどのように見えているのかということに、無関心であってはすませられない時代になってきていると考えています。

情けない暮らしにくい世の中になればなるほど、本来の人間的社会をめざす営みの中心に、苦しむ人々との労働者らしい連帯を育てていくことができなければ、私たち自身が真に解放されることもまたあり得ないために、労働組合運動はナショナル・ミニマムの確立を今日的課題としたはずであれば、職場での人権と民主主義を守り抜くとりくみとともに、たたかう労働者のなかではその対個別資本との職場闘争の視点は、社会へむけて閉ざされているはずはないものです。

組織された労働者・労働組合は、直面しているあるいは継続してきたとりくみや、今日ただいま遂行している実践との関連で、地域がなにを要請しているかを調査なしに新たに発見し、知ることはできません。職場では雇用、賃上げ・一時金や諸制度の改善をはじめとして、反「合理化」闘争、権利闘争を闘っており、これはこれで手を抜かず真剣に勝利にむけて組織されています。いつも勝てるとは限ったものではないとしても…

愛知では95国民春闘ではトヨタを射程として戦略的に運動づくりを積み上げてきていますが、すべての地域労連の課題として「地域春闘」とはなにか、これをどのような構想のもとで愛労連とともに戦略的位置づけをしあげて計画的に組織していくのかが問われ続け、模索されてきています。都心総行動の位置づけでの栄総行動も、96年春は第45回を数えます。港でも海上行動をはじめとしたユニークな総行動がとりくまれており、瀬戸地域でも争議団を中心に地域労連が全面支援の体制をとって運動がつくられています。

しかし、社会と地域ではこれらの労働組合運動とは独立に、スパークの火花のように矛盾の

激化が尖鋭に現れている問題と局面があり、いまは安保・沖縄問題や核兵器廃絶が日本列島全体から世界へむけて社会的に問われているように、地域経済の問題は製造業でも流通・サービスでも大変な状況となっています。

私たちの勢力は社会的に軽視しえない部隊であるとしても、依然ちいさく、かつ社会的分断を乗り越える運動へまでいたっておらず、なかんづく政治のレベルでは無党派層への接近へむけて革新政党が着実に歩をすすめつつあるなかで、社会各階層へむけての連帯を地域経済をめぐる闘争において、地域経済自体において労働者・労働組合が果たすべき責任や役割への自覚を発揮して、都市勤労住民からも行政からも十分な信頼と期待を勝ちとりえていないことも否定できない現実なのではないでしょうか。そういった意味では、私たちの側の労働組合の幹部も組合員も「苦しみが足りない」という真の意味での正しい批判を受けても来なかったし、そのような質の運動へはこれまでのところは本格的には踏み出してもいませんでした。社会のなかで貧困によって虐げられている階層や人々のところへ足を運んでいくことは、労働組合と組合員を変えるものとなるに違いありません。

経済に弱い労働組合では階級闘争を科学的につかむことができないから、それではということで地域経済の実態調査にはいって労働者・組合員自身がリアルに過酷な現実を知り、苦しむ業者とともに税務署への押し掛け闘争を敢行し、そうしたなかで5千名の下町大行進をつくっていった東京の東部共同の例は、私たちにもう一度地域での連帯とは何かを問いかけるものでした。また、大田区での住民直接請求の権利をもとにすすめられた地域経済振興条例づくりの署名のとりくみも、年末一時金闘争のヤマバの期間であったけれど、労働者自身を変え組合員が元気になって帰ってくる、というたたかいだったことを教えてもらったのにも感銘深いものがありました。

こうした運動の萌芽は、実は愛知県の各地域労連にも街づくり運動や民商の人々との共同という形で形成されつつはあります。また、愛労連は95国民春闘の方針においても地域経済振興条例をめざすとりくみを提起してきています。

そのように見るなら、地域経済に対しはたしてその地域で働く人々に責任や役割があるかどうかは議論があるとしても、私たちにとっては、最初の一歩が踏み出されるべき時が熟しつつあるとも言えると思います。こうした自分たち自身を第三者の視点から自覚する闘いは、大企業と国や地方自治体に対しても、実践によって知り得たリアルな地域経済の実態を対置して交渉することとあわせて、地域での真の要求と課題とは何か、そのための闘いである地域春闘とはどのような運動であるかを掘り起こす契機となりうると思われます。

さらに、住民本位の経済民主化のために、身勝手な大企業に責任をとらせ産業空洞化を阻止するうえで、労働者と社会各階層がなにをもって連帯するかは、人間らしく働き生きるための国民的共同の巨大な流れを創出するための足がかりであり、里程標になる性格を持っているのではないでしょうか。愛労連は、こうした流れを目的意識的に構築するために、ナショナル・ミニマム運動での懇談をおこない、メリハリのきいた幅広いとりくみを課題ごとにとりくみ、総対話運動を遂行しているところです。そのうえで、東京への調査・交流に先立って10月12・13日におこなわれた大阪への調査とあわせ、特に地域労連の運動の参考にしていただければ幸いです。

東京大田区と東京東部共同のたたかいから学んだこと

杉林　和子（愛商連）

1，参加にあたってめざしたもの

愛知労働問題研究所のデーターベース編集委員会に参加し、この企画を検討する機会に恵まれたことはたいへんありがたいことでした。

参加にあたって①昨年おこなわれた労働問題研究所と愛労連と愛商連の「タイ・マレーシア視察」にひきつづいて労働者・業者・研究者との企画であり、共同のたたかいの視察は共同の目で見ることが大切であること。②どのようにして労働者と中小業者のたたかいが継続しておこなわれているのか生の声から学ぶこと。③今後の愛知でのとりくみについて展望を具体化するキッカケを少しでも掴みたいと思い参加しました。

2，中小業者と労働者の連帯から見えたもの

不況打開大田区実行委員会でも、東京東部共同行動でも一本の背骨のようにきちんと、確立されていたものは労働者の「中小業者への熱い連帯の思い」でした。この連帯感はどこから生まれてくるのか、それは「中小業者の実態」が労働者を揺り動かしているということでした。

大田区内の三民商の「座して死ぬより団結してたたかおう」と座り込みまでしておこなった区長交渉を労働者たちはどのようにとらえたか。

「中小業者が座り込みまでしてがんばっている。俺たち労働者もたたかおう」と団結が強まってきたということを聞きました。

このようにとらえることのできる労働者たちがいることにたいへん励まされました。このことは東京東部共同でも労働者から同じように語られ「不況の実態を民商会員の家を訪ねて語り合い教えてもらい、労働者も中小業者も全国一律最低賃金制の確立が統一した要求になった」ということに共同行動の展望をみる思いがしました。

これは東京大田区や東部共同だけでなく、労働者と中小業者が実態を

話し合うことによって「苦しめている者」がよく見えてくることにより、連帯が生まれ要求がひとつになっていくということを教えてくれていると思いました。

3、愛知のとりくみを発展させるために

民商・愛商連にとって今回の視察で際立ったことは千種民商と中村民商の事務局長が一緒に参加したことです。名古屋市内の民商は三年程前から名古屋市への要求を勝ち取るために「名古屋市内民商連絡会」をつくり要求運動を発展させてきました。このたたかいの中で中小業者の当面の要求を「１つの条例・７つの要求」にまとめ、どこの地域でも、どの民商でも愛知の中小業者運動の１つの柱として確立させてきました。

１つの条例とは「中小企業振興条例」のことであり、地域経済振興こそ今後の大切な視点であることを運動の中で学び、今日の到達点になっていることです。

愛知の各地の地域労連と全民商が共同のテーブルについて地域を分析し地域の要求を具体化し自治体に提言や「条例づくり」のたたかいを巻き起こすことが求められていると思います。その点からみて両事務局長の参加は今後の展望につながるものをであり期待が寄せられています。

愛商連は愛労連、労問研とともに愛知のたたかいについて討議を深め地域では民商と地域労連が連帯したならば、急速に地域を変化させるたたかいが前進すると確信します。今回の視察が大きな前進を生むことを期待してがんばっていきたいと思っています。

真に地域に根ざした取り組み

大田区・東部共同行動視察の感想　　中村民商事務局長・鈴木　孝昌

①全体を通じて労働者階級がまさに闘いの先頭に立つ階級として自覚も自負もしており、誇りに満ちた闘いを展開している姿に圧倒された感じがしている。

例えば、大田区では「中小業者が座り込みまでやって『座して死ぬより、団結して闘かおう！』をスローガンにしているのに我々、労働者階級が何もせずに黙っていられるか」と、いう事で立ち上がっていっている。

あるいは、東部共同行動では労働者階級が、様々な階層としての国民を組織し全体の共闘関係を構築していっている。

そうした労働者階級としての自覚と自負、誇りといったものを痛切に感じさせられた。

②だからといって指導的な観点に立つのでなく、常に他階層に心を配り「一緒にやっていくために、どの要求で一致できるのか」を絶えず追及してきている姿勢にも共感した。

大田区でも東部でも中小業者に対する「クロヨン」は、強く労働者の間に影を落としていたようで、この不況の中で「本音で話し合いを続けることで徐々に取り除かれていった」様子がよく分かったが、粘り強く、そこの一致点を見出だすまでの話会いを続けている所に、私たちの地域でもそこの所が、やはり本音で話し合えない障害なのかなと思わずにいられなかった。

③そして、今更ながら改めて痛感したのは「民商のすばらしさ」だった。大田区でも東部でも労働組合の方から口々に中小業者の戦闘性と地域に根差した組織のすばらしさが、

語られていた。とりわけ、大田区の直接請求運動で民商婦人部が日報体制までとって、追及している姿は、労働組合の方たちも舌を巻き民商の凄さを絶賛する象徴的な姿として労働者の口から語られるという所に感動を覚えた。

④「要求で一致した闘い」が、如何に大切な物なのか。そして「一致する要求として政策化する」事が、如何に大切な物なのかを深く考えさせられた。これまで、全国一律最低賃金制度を題目としてしか見ていなかった私にとって、重要な闘いの方向を与えられたような気がする。これが、全階層の統一した要求になり、しかも、実際にその要求で7つの区の共同行動が展開されている事実には驚かされた。

また、「政策化」していく点で各方々から、これまた口々に民商事務局長の名が出てきた事で、「民商事務局長の役割と任務とは何か」を、あらためて考えさせられる事になった。どちらの運動も政策マンは、民商事務局長である。民商事務局長として行政全体を常に視野に置き、その中で自分の行政区でこれをどう政策化し、要求にしていくか。常に考えていないと、労働者や他の階層の人達から問われたときに全体をリードする政策を即座に提起できない。そうした政策・立案能力と情報、ノウハウを兼ね備えなければならない任務が、民商事務局長には求められている事を改めて労働者の口から聞かされた事でこの仕事の重さを思い知った。しかし、今「民商・全商連の基本方向」に基づいた民商づくりを進めている中で真に地域にねざした組織作りを考え実践してきて、この方向にこそ、明日の大田区・東部の運動があると確信できた。

業者と労働組合の共同のたたかい

大田区、東部共同行動視察について

千種民主商工会　　杉原　保教

一緒に参加をさせて頂いて、感じたことは

①中小企業で働く労働者が先頭になって戦っていること。しかも地域に密着した取り組みを行っていること。そして理論的にも高い水準であること。

自らの要求を解決するには共同行動しかないというところまで、理論的にも実践的にも到達していること。

しかし現実的には、具体的要求を勝ち取るのは労働者ではなく、民商であることが多い。にもかかわらず共同を求めるところにすばらしさがある。

②共同行動を労働組合の側から民商に対して呼びかけていること。

ここ愛知県ではほとんど例がない。

実際のところ、労働者の側から中小業者を見た場合に、「商売人は信用できない」面が、クロヨン論などを通して少なからずあることは事実である。

そこを東部共同行動では先生たちが足を使い、自らが業者から聞き取りを行って、それが間違いだということが理解され、「仲間」としてのつき合いが始まっている

こういうことができる労働運動は、そう多くはないと感心して聞いた。

③受け入れるだけの力を民商が持っていたこと。

民商運動も、バブル崩壊後の大不況のなかで、仕事がなくなり、また大幅な単価切り下げが行われる中で、闘わざるを得ない状況におかれている。

こういう状況のなかで共同行動が求められていたし、また「労働組合」からの呼びかけを待っていたと思う。

④共同行動を通してより一層、幅を持った組織に発展していると感じた。

連合所属の労働組合、商店街、協同組合などに幅広く呼びかけている。

私たちもやろうとは思ってはいるがなかなか行動に移せないところです。

私たち市内１５民商は、民商がバラバラで運動していては中小業者の要求は解決できないと９３年８月に市内民商連絡会を結成した。

おおむね月に一度、会長、事務局長が集まって会議を持ち、必要に応じて名古屋市交渉などを行ってきた。

この運動を進める上で、感じているのは中小業者の要求を解決するにはもちろん業者の団結は重要ではあるが、労働組合との共同が欠かせないと言うことです。

これまで私の中に合ったのは労働組合イコール市職労ということであった。ところが今回参加をして感動したのは運動の中心に現業労働者がしっかりと座っていたことです。

しかも大企業ではなく、中小企業で働く労働者だということもすばらしいことでした。

市内民商連絡会を進めていく上で大いに参考となることが学べ、大変嬉しく思っています。

機会があればまたご一緒させていただくことを期待しています。

大阪地域運動調査報告

愛知労働問題研究所では、１０月１２日、１３日の両日、先進的地域労働運動を学ぶため、大阪における３地域（東大阪市、貝塚市（阪南地域）、堺市）の調査をおこないました。ここでは、調査報告として、泉州地域の取組を中心として総括的に運動の現状、課題、教訓などをまとめることにします。

調査日程：

１０月１２日（木）

東大阪 現地調査　山田精工（金属加工）　聞き取り

貝塚市 阪南労連との打ち合わせ

現地調査　タオル業者　聞き取り

永和伸線所（ワイヤロープ）　聞き取り

阪南労連、泉州実行委員会との懇談

堺市　堺労連との懇談

現地調査　池田（自転車部品加工）　聞き取り

１０月１３日（金）

大阪労連・大商連との懇談

調査者：阿部（愛労連事務局長）、太田（愛商連会長）、佐々木（健康ｾﾝﾀ事務局長）、後藤（研究所）

（一）大阪全体の取組

１、大阪経済の現状

商都大阪は、円高、産業空洞化の下で、経済・産業は厳しい局面に立たされています。大阪に本社を置く上場１３５社のうち約７割が海外進出を行い、海外法人総数２４００社、全従業員数の４割にあたる３９万人が海外現地従業員となっ

ています。全産業のうち７２％を第三次産業が占め、事業所数のうち９９．７％が中小零細企業です。この間、製造品出荷額は２桁台で減少し、全国シエアが７％までダウン。そのため事業所数も初めて減少に転じ、廃業率が全国水準を上回っています。従業員数は、この３年間で１５万人減少し、減少率は過去最高となっています。失業率は、３．９％で全国水準を上回り、求人倍率は、０．４８で全国水準を下回っています。

大阪府は、こうした経済、産業の状況のなかにあって、府民生活、雇用問題、中小企業経営、地域経済振興を犠牲にして、「大阪産業振興戦略」という新関西国際空港をはじめとした大規模開発、大型プロジェクト計画を進めています。

２、不況打開の取組

大阪では、１９７７年以来、地域経済課題を中心とした各種団体との共同した運動が取り組まれてきました。これまでの運動の積み上げの中から、１９９２年１２月に、不況打開大阪実行委員会（不況打開一大企業の身勝手ゆるさず、中小企業・労働者・府民を守る大阪実行委員会）が結成されました。実行委員会は、大阪労連、大商連、関中協、大阪中小建設協同組合、ナニワ企業団地協同組合、新婦人で構成されています。

実行委員会での主な共同の取組は次ぎのようです。

①東大阪市の中小零細金属加工業への調査活動　②協同組合訪問と中小企業へのアンケート調査　③かけこみ１１０番活動　④大阪府（商工部、労働部）、通産省への行政交渉　⑤不況打開総行動の取組　⑥大企業労働者ヒヤリング　⑦シンポジユウム⑧新聞への意見広告　⑨その他

２年間のこうした取組によって、幾つかの変化が表れています。

①共同実行委員会による行政、大企業への交渉や申し入れ活動の結果、実行委員会が「市民権」を得たことです。②そして行政への継続的な交渉によって、自治体の姿勢が変わってきたこと　③運動の側では、労働者と業者の交流が実態として目に見える活動になってきたこと　④上部での労・商の取組から、地域段階でも労・商を中心とした共同行動の取り組みがはじまってきたこと　⑤こうした地域での共同した調査活動や会議をとうして豊富な情報の交換や要求確立への交流が進んできたこと、が上げられます。

実行委員会全体としての取組、成果は概ね上記のようです。次ぎに、今回調査した地域実行委員会の取組を報告します。

（二）地域での取組

１、泉州地域の取組

泉州地域は、かつて繊維産業の町として栄え、繊維の全国シエアの約５０％を占めていました。しかし、今日地域の経済は危機的な状況に追い込まれています。泉州地域では、新関西国際空港の開港に伴って、各種大型の「開発」が進められていますが、地元では「扇風機の裏側」とも揶揄されています。

泉州地域（岸和田市、貝塚市、泉佐野市、泉南市、阪南市、熊取町、田尻町、岬町）では、１９９４年６月に「不況打開実行委員会」（不況打開・地域経済の振興をめざす泉州実行委員会）を結成しました。

実行委員会は、地域実態をつかむため「泉州地域の自治体が商工・労働行政として、どのような施策をおこなっているのか、**その現状を把握することから始めよう**」と各自治体の聞き取り調査から取組を開始しました。その結果、以下７点に示されるように自治体の体制や機能が不十分さ、**同時に自分たち自身も実状を十分つかんでいないことが明らか**となりました。

①地場産業・製造業は軒並み困難に直面している。空港開港は、地域経済の振興や雇用の増大にはほとんど貢献していない。

②自治体の商工・労働行政の職員体制は極めて不十分である。自治体の当局自体が、一体どのようなことを地域にすべきか理解していない。

③商工関係の施策は、商工会議所任せになっている。商工会議所への助成金の方式も自治体によって様々である。

④自治体独自の地域への調査活動はほとんど行われていない。自治体として地域の経済、労働者の実態をほとんど把握していない。

⑤中小企業への中小企業融資制度による融資実績はほとんどゼロに近い。

⑥労働行政全般についても不十分である。「中退金」への助成制度については実施されている。市・労働基準監督署・公共職業安定所・府労働事務所など

が「労働行政連絡会」をつくり共同事業を進めている。

⑦地域の自治体に対して、業者・労働団体からきちんと要求を行っていない。

2、各自治体への「要望書」の提出と自治体交渉

これまで商工・労働行政の分野は、多くの権限が国に集中し、自治体の権限が無いのが実状とされています。そのため自治体は「権限がない」ということを理由に、商工・労働の要求を取り組まない姿勢を示しています。しかし、その反面権限がないことは、法律に縛られずに自治体が自由な施策を展開できる条件でもあります。すでに幾つかの自治体でも、独自の「条例」を制定するなどの方法によって地域に密着したユニークな施策が実施されています。

実態調査の結果にもとずいき、要望書を作成し自治体交渉が行われています。実行委員会でまとめられた要望書（「地域経済振興のための要求」）（資料）の基本的な考え方は、①実現可能な（すでに他自治体で実施済）施策を中心にまとめたものです。②商工行政と労働行政を対立的にみるのではなく、地域経済振興のためには切り離さず、一体のものとして考えた点にあります。

自治体への「要望書」の提出と交渉によって、多くの成果が生まれています。

①泉南市では、産業課の職員が1名増員され、地域経済調査のための予算が新設されました。

②泉佐野市では「労働事情調査」を行うことになりました。

③泉州（阪南市、田尻町を除く）の各自治体で、「勤労者ハンドブック」が予算化されました。

④泉州の各市職労では「市政白書」の取組が進められています。

3、地域経済調査活動

実行委員会の取組の柱として位置づけられている課題は、地域からの「不況打開・地域経済振興」の運動です。この運動を進めていくためには、大企業の身勝手な海外進出やリストラ「合理化」と闘うとともに、自分たち自身が地域経済の実態を把握し、産業振興の可能性を探る努力を積み重ねていくことが重要です。こうした認識の下に、地域経済実態調査が行われています。　そこでは、実態調査の目的を次ぎの項目に設定しています。

①地域内の産業・技術、労働実態、そして産業の連関をさぐること

②海外進出、リストラ、円高の進行によって、地域経済にどのような変化が生まれているのか

③大型開発の実態、地域経済・雇用構造にどのような変化が生まれているか、大型開発を地域産業の振興のために生かす道はあるのか

④中小企業の抱える問題点は何か、労働者のおかれている状態の把握

⑤地域経済振興の課題と可能性、自治体の産業振興施策の在り方

以上の調査項目について実施されました。この調査の成果を踏まえ「提言」づくりが進められています。また地域経済調査を中心としながら、同時、平行して次ぎの取組が行われています。

①各市で「経営雇用調査」や「労働実態調査」の実施

②地域の業者、業者団体へのヒヤリング調査の実施

③地域の各種行政データの整理・分析・研究の実施

④特定テーマの設定による、研究会の開催

⑤以上のような活動の総合的成果として、シンポジウム、地域経済講座を開催し、認識を共通のものにしていく取組が行われています。

4、要求実現の取組と方向

このような一連の「地域経済調査」活動の積み上げの上で、成果を広く地域に還元するとともに、要求を実現する運動として以下の取組が行われています。

①自治体への要求・交渉活動

調査活動を通して得た成果を、地域経済の振興策として自治体への直接要求活動として取り組んでいます。そこで示された振興策の基本的立場は次ぎのようです。

ア、地域の産業が活性化されてこそ住民の豊かな生活が保障され、自治体の財政も健全化される、という視点から産業の振興を地域の町づくりの中で位置づける

イ、大企業に依存する振興でなく、地元の中小零細企業、商工業を主役として位置づける

ウ、企業の振興だけでなく、そこに働く人々の生活・労働条件の改善、福祉の向上を同時統一的に追求する

そのため提案を行う要求内容は、自治体がやるきになればすぐにでも実行可能な施策として提起されています。

②地域の金融機関の民主化

金融機関は、地域産業の発展や地域住民の生活を援助するなど、地域全体の発展に寄与することが重要な社会的役割です。同時に、それが自らの存立基盤でもあります。こうした視点から地域金融機関に対して、地域経済振興への協力への申し入れや要請行動を行っています。

③シンポジウムの開催

活動や成果を交流する場として、シンポジウムが開催されています。

④「地域経済講座」の開催

定期的に学習を深める場、また調査結果の成果を発表する場として、地域の諸団体と協力した「地域経済講座」が開かれています。この講座以外にも、「労働法講座」や「労務管理講座」などの講座開催の準備が進められています。

⑤財政活動の確立

活動をささえるためには、財政の確立が重要です。参加団体が対等平等の立場で、拠出金を出し合い運営資金を準備しています。

⑥「地域経済振興条例」制定の活動

以上の5点の取組を行いつつ、自治体に対して「地域経済振興条例」の制定を求める運動へと発展させています。そのために学習会、宣伝行動、条例制定署名活動等の他に、商工会議所や各種業者団体との懇談を地域経済調査と結合させながら進められています。

5、これからの運動のために

以上が、先進地大阪の地域労働運動の取組の概要です。調査を通してこれから運動を取り組むにあたって、特に強調すべき点は次ぎのとおりです。

まず第一は、自分たちの地域を自分たちが良くしていくのに、実は足元のことはあまり良くわかっていないと言うことです。したがって、まず「現状を把握することから始める」ことが大事です。

第二は、地域の運動をつくる母体は、様々な団体が協力しあって初めて運動化できます。とくに地域振興、地域経済の活性化の取組には、**労商提携が運動成功の重要なカギ**となります。

第三は、労働組合も業者団体も、**地域自治体に対して目を向け要求していく活動**が不十分です。地域を変えていく運動は、自治体の力を引き出し、活用していくことが不可欠です。自治体に対して「要求書」提出し、交渉を重ね、その中で政策化を進めることが大事です。

不況打開大阪実行委員会の運動

１０月１３日大阪労連にて、不況打開大阪実行委員会のメンバー服部信一郎（大阪労連事務局次長）、宅間俊昭（大商連常任理事）、辰巳浩一（大阪労連事務局）各氏から、実行委員会の運動について報告を受け、討論をおこなった。

ここでは、不況打開大阪実行委員会の運動を紹介をする。

実行委員会の結成と主なとりくみ

不況打開大阪実行委員会は、大阪労連、大商連、関中協、大阪中小建設共同組合、ナニワ企業団地共同組合の構成団体で、１９９２年１２月に結成された。

この２年半、共同してとりくんできた主なことは、（１）調査活動（東大阪の中小零細金属など）、（２）共同組合訪問と中小企業に郵送でのアンケート活動、（３）かけ込み１１０番活動、（４）全国実態調査と運動交流（長野、東京、神奈川、愛知など）、（５）シンポジュウム、（６）新聞意見広告、（７）不況打開総行動、（８）府（商工部、労働部）、通産局などへの行政交渉、（９）大企業労働者へのヒヤリングなどである。

地域での最近の共同したとりくみ

不況打開大阪実行委員会の地域での共同したとりくみでは、（１）泉州では実行委員会の自治体要求と成果、学習会、総会、研究会発足、（２）東大阪は研究会を続けて、要求行動を組織、（３）北摂津は松下テレビ・電子、ダイキンの労働者との懇談会の継続、（４）豊能・池田ではダイハツ縮小で行政追求体制再開とダイハツ総行動にむけて準備、（５）北河内は家電関連下請労働者のリストラ相談と実践型運動の検討、（６）大阪市内では、此花の三和銀行への要請行動、日立造船閉鎖、西六跡地問題でのとりくみ、（７）堺は自転車の地場産業の影響調査と打開の共同、ベイリヤ計画、新日鉄跡地が検討課題、（８）河南は地域状況や小零細企業の実態をつかむ検討などが府下で広がっている。

地域での活動をしての意見

地域での不況打開の共同した運動を担っている活動家からの意見として、（１）自治体に商工行政権限がないがまず要求することからはじめる、（２）地域や街づくりの委員会に参加をして意見を反映させていく、（３）新たな運動体をつくらなくても市民運動連絡会のなかでやれるのでは、（４）中小業者との共同、大企業労働者との共同の追求を、（５）専従中心のとりくみでは限界があり、もっと広い協同が必要、（６）関係団体は労働組合の活動スタイルとは違うので共同では創意・工夫を、（７）労働者自身の要求にどのようにしていくのか、（８）円高・不況は政治革新と結びつけていくなどである。

今後の運動の課題と方向

不況打開大阪実行委員会のこれまでの運動の到達から、今後の発展にむけての課題と方向は、（１）労働組合が「雇用保障、雇用拡大につながる地域経済振興」で、地域の先頭にたつ、（２）府全体では調査・政策活動と地域活動の援助、「地域でのとりくみ手引き」をつくる、（３）政策の「地域経済振興条例」、「大企業行動倫理基準」などの実現をめざす。当面春から夏にかけて、「決議」「条例」をめざす、（４）現行法の活用と改正へのとりくみと学習活動、（５）対象をしぼった独占資本への包囲、（６）各種審議委員の獲得と要求実現、（７）政治革新、地方自治体革新のたたかいと結合、（８）連合系職場との連帯闘争を全産別ですすめ、連合組合を「たたかわせる」運動をすすめる、（９）失業者の組織化、（１０）個別争議の重視などである。

最後に、不況打開大阪実行委員会がまだまだ大阪全体のたたかいになっていない問題への発展の方向は、（１）情勢とかみ合った闘争体制をどうつくるのか、（２）職場での「自己完結型たたかい」（企業主義）をどう打開するのか、（３）成果と展望をどうつくりだしみんなのものとするのか、（４）政府・府・独占の独占本位の海外移転政策への国民的大転換の国民・府民世論形成をどうつくるのか、そのための全国的、大阪での集中的な運動をどうつくるのかである。

佐々木昭三（愛知健康センター事務局長）

《資料》

《共同アピール》

世界に誇る大田区の機械金属工業地帯を守り、大田区の商店街と地域の活性化のために、大企業の横暴規制と国民本位の不況打開めざし、労働者・商工業者の共同を強化するよびかけ

1．戦後最大・最長規模の不況のなかで、大田区の労働者と商工業者の生活は極端に苦しいものとなっております。労働者は残業が規制されて月収が数万円減っており、ボーナスも大幅に減って年収は数十万円も減っております。さらに、大企業で働く労働者はリストラ「合理化」の名による大量首きりにおびえ、中小企業で働く労働者は企業倒産による首きりにおののいております。

商工業者は３割～５割と仕事が減り、あるいはまったく仕事がなくなり、生命保険を解約して食いつないでおります。

2．長くつづく不況と円高を利用して、大企業（とくに、電機・自動車など）は生産拠点の海外移転、部品の内製化を進めており、さらに、製品および部品の逆輸入をおこなっております。そのために、中小零細の金属機械工場地帯である大田区に仕事がまわってこなくなっております。「不況だから仕事がない」だけではなく、「景気が回復しても、仕事がない」状況になっております。

このことが、大田区の商工業者、大田区の工場で働く労働者に極めて深刻な不安をもたらしております。「今までの不況は、長いトンネルをぬければ線路があった。しかし、今度の不況は長いトンネルをぬけたら線路がなかった」という不安です。

3．『大田区の工業は、工場数、従業者数、製造品出荷額で都内第一位を占めています。その特色は、機械・金属加工工場が圧倒的に多く、従業員３０人未満の小規模工場が約９０％を占めていることです。機械・金属加工の分野では、技術水準の高さと層の厚さを有し、・・・・中でも、中小企業を中心に、蓄積してきた工場集積を生かしたネットワークシステムは、他に例をみません。まさに、大田区の工業は、京浜工業地帯の中核として、日本の機械工業を支える重要な役割を担っています。

ところが、大田区の工業は、単に技術水準が高いとか、工場数が多いだけではありません。多種多様な技術力や加工能力をもつ工場が、相互に多角的なネットワークシステムを作り上げ、あたかも一つの大工場のような生産システムを形成しているのです。』（１９８９年８月１日の「大田区報」より）

このような日本の「ものづくり」を支えてきた日本に一つしかない、世界に誇るべき大田区の工場地帯が、いま、破壊されようとしております。

4．大手スーパーの進出により、従来からの商店街から客足が遠のき、それに加えて消費不況のために商店街の人通りは、めっきり少なくなっております。このように大田区の商店街は活気のないものになり、破壊されております。

バブル経済による地価の異常高騰により、相続税が払えないために大田区を離れる住民、結婚しても高い家賃のために大田区に住むことができず新婚夫婦は大田区を離れてゆきます。

一方、駅周辺には大ビルが立ち並び、中には事務所としても住宅としてもまったく使用されていないオバケビルさえ現れております。

大田区の工場地帯の破壊と同時に、商店街、街の破壊が進み、若い人たちが住まない活気のない大田区になっております。

5．政府は景気対策と称して３０兆円もの資金を投入しておりますが、従来型の大企業・大銀行優先のてこいれ策では景気が回復しないことは明らかになっております。いまこそ、国民本位の不況打開策＝国民の消費購買力を大きくする対策が必要なことは明らかになっております。

ところが、細川内閣は公共料金の値上げ、年金支給開始年齢の繰り延べと支給額の引き下げ、年金保険料の値上げ、入院患者の給食費一部の患者負担、消費税率の引き上げ、教育予算切り下げによる授業料の値上げ、保育料の値上げなどをすでに実施あるいは実施しようとしております。このことは、国民の購買力を小さくし不況をいっそう長引かせるものです。

さらに、不況と円高を利用した大企業のリストラの名による大量人べらしや生産拠点の海外移転、製品や部品の逆輸入は、失業者を増やし、産業を「空洞化」し、そのことによって不況を長期化させ、深刻化させるだけです。

6．このような大田区の産業の破壊、商店街・地域・街の破壊からこれらを守るために、大企業の横暴規制、産業の「空洞化」規制、国民本位の不況打開めざし、労働者・商工業者・中小企業家・区民が力を合わせて行動することを心から呼びかけます。

とくに、日本の「ものづくり」を支えてきた大田区の労働者、商工業者、中小企業家だからこそ、産業の「空洞化」を阻止し、大田区の産業を守ることができ、そして、いつまでも働きつづけ、いつまでも住みつづけることができる街づくり＝大田区づくりをすることができます。同時に、この運動は大田区民はもちろんのこと、圧倒的多数の国民から支持される運動であることに、私たちは　確信をもっております。

１９９４年２月２３日

大田区春闘共闘委員会	代表委員	香田一栄
	代表委員	加瀬正孝
大田民主商工会	会長	村上一人
蒲田民主商工会	会長	青木英二
雪谷民主商工会	会長	長沢熊平

《資料》

世界に誇る大田区の機械金属工場地帯を守り、大田区の商店街と地域の活性化のために、大企業の横暴規制と国民本位の不況打開をめざす共同提言

戦後最大・最長規模の不況のなかで、大田区の商工業者の廃業・転業があいつぎ、夜逃げや自殺者さえでる悲惨な状態です。仕事をつづけている人も、生命保険を解約して食いつないでおります。大企業のリストラの名による管理職・中高年齢者の大量解雇により職を奪われ、不況のために次の就職口が決まらない人もいます。仕事をつづけている労働者は、残業規制、一時金のダウンにより年収は数十万円も減っております。そのため、住宅ローンが払えなくなり、家を手放す人も出ております。

さらに、商工業者・中小企業家は、「いままでの不況は、がまんしておれば、長いトンネルを抜ければ、明るい光が見えた。しかし、今度の不況は大企業が生産拠点を海外に移転し、産業を『空洞化』させているため、長い不況というトンネルを抜けたら線路がなかった」ということになる不安をもっており、大企業の労働者は工場閉鎖あるいは大量解雇の不安におののき、中小企業の労働者は倒産・全員解雇の不安をかかえております。

家庭の主婦は、少なくなった収入で毎日の買い物に苦労しており、食費を切り詰め、衣類を買うのを我慢しても赤字になる家計で悩んでおります。

子どもたちは、親の失業・廃業、あるいは収入のダウンによって、高校や大学の進学をあきらめたり、公立・国立一本にしぼって受験しております。

年金で生活しているお年よりは、「景気対策」と称する金利の引き下げにより、老後の蓄えの預金が目減りしております。

このように、この不況は大田区で働くすべての人びと、大田区に住むすべての人びとに大きな暗い影を投げかけております。

私たち大田区の労働組合と商工業者は、世界に誇る大田区の機械金属工場地帯を守り、大田区の商店街と地域の活性化のために、大企業の横暴規制と国民本位の不況打開めざし、次の提言をいたします。

1．不況打開の最大のカギは、国民総支出の６０％を占める国民の消費購買力を大きくすることです。

① 労働力人口の７６％を占める労働者の大幅賃上げを実現することです。大企業は不況の中でも内部留保を増やしており、例えば、資本金１０億円以上の大企業の内部留保１２０数兆円の２．４％を活用すれば、大企業労働者の３５，０００円の賃上げは可能であり、さらに、大企業の内部留保の数％を活用すれば、日本の労働者全体の３５，０００円の賃上げが可能です。日本の労働者全体の３５，０００円の賃上げが実現すると、その波及効果は３３兆円になります。

これには、当然、大企業・親会社に下請けの労働者の３５，０００円の賃上げが可能な下請け単価（中小業者のマージン）にさせます。

全国一律最低賃金制を確立させます。また、夏季・年末一時金の切り下げに反対します。

② 所得税減税の実施です。政府が実施した減税は１年限りで、しかも一律２０％という高額所得者には大幅減税となるが、収入が数百万円の人にはわずかばかりの減税です。そうではなく、所得の低い人も減税になるよう、労働者には、標準世帯で年収３９０万円以下は非課税にさせます。

商工業者には、生活費非課税（最低生活保障）の原則にもとづいて年所得３９０万円以下は非課税にさせます。

これにより、家庭の消費を引き上げます。

③ 政府は、所得税減税と引き換えに消費税率（名前を国民福祉税などと変え）を7～１０％に引き上げようとしております。これが実施されると圧倒的多数の国民は所得税減税より消費税増税分の方が多くなり、冷え込んでいる国民消費がさらに冷え込み不況打開をいっそう困難にします。いかなる名目にかかわらず消費税率アップに反対し、当面の緊急対策として食

料品非課税を実現させます。さらに、消費税の廃止とあらゆる名称・形態の大型間接税の導入に反対します。

④　政府は、年金支給開始年齢を６０歳から６５歳に繰り延べ、保険料を引き上げようとしております。入院時の食事の患者負担を導入しました。教育予算の切り下げにより、国立・公立・私立学校の受験料と授業料が値上げされようとしております。保育料の値上げにつながる保育所の措置制度を改悪しようとしております。郵便料金の値上げ、酒・ビールの値上げ、公衆電話料金の値上げ、高速道路料金の値上げ、バス運賃の値上げ、公団住宅の値上げなど公共料金を次々と値上げし、あるいは値上げしようとしております。

これらのことは、国民の購買力を引き下げ、不況克服を困難にし、長期化させるだけです。このような政府の政策を根本的に改めさせます。

２．不況と円高を利用した大企業の身勝手な大量人べらしと下請け切り捨て、発注の大幅減、下請け単価の切り下げと生産拠点の海外移転による産業の「空洞化」を規制することは不況打開のうえで重要で、切実な問題です。とくに、大田区の地場産業である中小零細の機械金属産業を維持し、継続してゆくにはとりわけ重要な問題です。政府は、「雇用支援トータルプログラム」と呼ぶ計画を立て、大企業のリストラ「合理化」を支援、促進しております。

①　大企業の海外への生産移転と国内の大規模な事業縮小については、事前に国・自治体に計画を提出させ、公表させます。その計画が、雇用や地域経済、末端の下請け取引全体にどのような影響をおよぼすかについてアセスメントを実施し、必要に応じて計画の中止・変更を勧告するようにさせます。さらに、大企業に労組、関連下請け企業とそこで働く労働者、地域住民、自治体との協議を義務づける立法措置をさせます。

②　大田区の機械金属工場の存立をおびやかしている部品や製品の逆輸入をおさえるために、中小企業基本法第２２条にもとづき「輸入の制限等必要な措置」をただちにとらせます。アメリカと結んだ自動車部品購入協定を破棄させます。逆輸入や海外進出を奨励している税制などの措置を縮小・廃止させます。

③　発注元企業による下請け発注の中止・減少にともなう下請・中小企業に働く労働者および事業主とその家族の休業に対しては、その賃金および生活費を全面的に補償させます。

④　雇用調整助成金が、大企業に悪用され、「玉突き人べらし」の道具にされております。助成金のあり方を根本的に見直すとともに、とくに中小零細企業が利用できるよう複雑な手続きや条件を緩和させます。

⑤　大企業の中高年・管理職の首きり、「希望退職」、「移籍出向」など、あらゆる人べらし「合理化」計画を中止・撤回させます。あわせて、解雇制限の団体協約の確立と解雇制限立法の確立をさせます。賃下げなしの労働時間短縮（年間１８００時間）による雇用の創出をはかります。「残業規制」や一時帰休などによる減収にたいして、「減収手当」など緊急の賃金保障をさせます。

３．不況の打撃を一番受けているのは商工業者・中小企業です。日本の全事業所の９９％、全従業員の７９％、大田区の全事業所の９７．７％、全従業員の７３．８％を占める中小企業は、日本経済の主人公です。この中小企業の経営の安定なしには不況の打開はできません。同時に、大田区の中小企業・商工業者の経営の安定なしには、世界に誇り、日本に一つしかない機械金属工場地帯と商店街を守ることができません。

①　下請け振興基準に違反した場合は是正勧告や企業名の公表、さらに政府系金融機関の融資の中止などの経済制裁をおこなって実効あるものにさせます。

②　下請代金支払遅延等防止法を厳正に適用し、法違反を根絶させます。発注元大企業は、２次以下のすべての下請取引にも責任を負うことを明確にし、発注書のすべてに発注元企業名を明記することを義務づけさせます。また、対象業種や対象範囲を拡大させます。違反した場合の罰則を強化させます。

③　下請工場が密集している大田区に公正取引委員会の出張所を設置し、違

法行為の摘発、防止体制を強化させます。また、地方自治体にも同様の権限を保障し、きめこまかい調査、調停、斡旋、勧告などをおこなえるようにさせます。

④　政府が実施しようとしている「規制緩和」は「企業に新しいビジネスチャンスを与える」といっていますが、これはアメリカと日本の大企業がこれまで中小企業の分野であったところに進出しようとするものです。そうなった場合、いまでも中小企業の倒産が激増しているのに、さらに倒産が増え、ますます不況が悪化します。このように中小商工業者の経営を圧迫し、経営危機をまねく各種の「規制緩和」をやめさせます。たとえば、中小商店と商店街に重大な影響を与える「大店法の営業規制の見直し」や再び地価高騰をひきおこす「容積率の各種割増制度の積極的適用および地価監視区域の見直し」などの「規制緩和」をやめさせます。

⑤　中小企業に対する官公需の発注を増やさせます。

⑥　銀行の中小零細企業への「貸ししぶり」を改めさせるよう指導させます。

国民金融公庫、中小企業金融公庫の金利を公定歩合なみにし、保証料の免除、緊急融資制度を創設させます。

中小企業信用保険法にもとづく不況業種の指定を大幅に拡大させ、同時に、地方自治体の無担保・無保証人融資制度を拡大するため、特別小口保険の限度額を大幅に引き上げさせます。

⑦　不況や病気によって休業を余儀なくされた場合、「休業補償制度」を新しく設けます。また、国民健康保険の補償を拡充させます。

4．公共投資を大手ゼネコン優先から、国民優先にきりかえることが不況対策でも重要です。このことによって、国民の消費は増え、中小企業に仕事がまわります。

①　産業基盤づくり優先ではなく、国民生活に密着した公共住宅の建設や福祉施設優先の公共投資にきりかえさせます。

②　中小企業をしめだす従来のやり方をやめ、官公需の中小企業への発注率を高めさせます。

5．農業を基幹的生産部門と位置づけ、日本農業と農民経営の発展を保障する民主的な農業政策を要求します。コメの輸入自由化や減反政策に反対し、安全・安価な食糧の確保を要求します。農業経営の安定のために、農用資材の独占価格、重い税金の引き下げ、再生産を保障する農産物価格と営農資金を要求します。

6．政府・財界が推し進めた産業構造調整政策による東京一極集中のもとでのバブル経済の発生とその崩壊による不況の長期化と円高の追い打ちは、東京の中小商工業者の経営を危機的状況に陥れ、住民の住めない街になっております。日本の首都東京における不況打開策と地域経済振興策は、全国に大きな影響を与えます。このように東京都政の果たす役割は重要な役割をもっております。私たちは、東京都に次のような提言をいたします。

（1）　地域経済の振興

①　深刻な状況にある中小商工業者の営業と生活の実態調査を都が直接おこない地域経済の振興計画の策定と施策にいかさせます。

②　区がおこなう不況対策、地域経済振興施策にたいし支援策をとり、財政的援助をおこなわせます。

③　中小商工業者の経営を発展させ、地域経済の振興をはかるため「地域経済振興条例」の制定と振興計画を策定させます。

④イ．中小商工業者・中小企業の経営基盤を強化するため、技術開発・共同化・協業化への財政的援助を強めさせます。

ロ．中小商工業者・中小企業の自主的な新しい産業おこしにたいして金融・補助金・技術・情報提供・販路拡大・人材の確保、その他必要な援助をおこなわせます。

ハ．住工混在地域で現在地で安定して営業ができるよう、賃貸型工場アパートの建設支援や一時的移転場所確保の支援をおこなわせます。

ニ．大型店の新増設や営業時間の延長・営業日の増加についての申請は自粛するよう強力に指導させ、都の独自規制を堅持させます。

ホ．商店街の活気を取り戻すため、コミュニティ商店街事業を充実さ

せ、販売促進のためのイベント等の共同事業への「販売促進事業補助」などを充実させます。

⑤　下請企業の受注斡旋や、発注削減等のトラブル解決や、下請けいじめを監視・指導する下請け監視制度をつくらせます。

⑥　官公需の中小企業への発注比率を７０％以上に増やさせます。入札に中小企業・業者が参加しやすいよう分離・分割発注・優先発注等に改善し、不正をおこなった大手ゼネコンを指名からはずし入札制度の公正を期するため抜本的改善をはからせます。

⑦　臨海副都心開発を見直し、都営住宅、高齢者福祉型の住宅・住環境の改善など生活密着型の公共事業に転換させます。

（２）　制度融資の拡充

①　緊急特別資金融資については、中小企業・商工業者の経営が安定するまで実施し、利子補給をおこない、実質金利１％以下とし、据置期間は当初から２年以上、信用保証料は全額補助し、別枠とさせます。

②　すべての制度融資の返済猶予の措置を５年に延長させます。融資申込みに際し信用保証協会や金融機関へ、窓口の貸ししぶりをやめさせ、弾力的かつ適切、迅速に応えるよう強力に指導させます。

③　既往債務のうえに融資を必要とする中小企業・商工業者へ都が債務保証する制度を創設させます。

④　起業や新規開業を計画している人にたいして、創業を資金面から援助し、助成する融資制度を創設させます。

（３）　大企業の海外進出、解雇、下請けいじめの規制

①　都内の企業の海外移転については、関連中小企業、労働者と充分協議し、協定をおこなうよう指導させます。

②　大企業がおこなう解雇、希望退職募集、出向、配転、移転について届けさせ、雇用維持を強く指導させます。

③　発注元企業による下請け発注の中止・減少等にたいし、下請け労働者および事業主とその家族の賃金・生活費を保障させる対策を講じさせます。

④　高齢者・失業者を対象にした公的就業事業による雇用創設をはからせます。

⑤　独占禁止法、中小企業基本法、下請中小企業振興法、下請代金支払遅延等防止法など現行法制を積極的に活用し、大企業の横暴から中小企業・商工業者の経営を守らせます。

（４）　公共料金値上げ反対と税金などの軽減

①　上下水道、都営交通、都立学校の授業料など公共料金の値上げをやめさせます。

②　国民健康保険財政への都の補助をふやし、国民健康保険料（税）の大幅引き下げを図らせます。

③　小規模住宅および事業所の土地・建物にかかる固定資産税・都市計画税の非課税措置をとらせます。

④　中小商工業者の営業が継承できるよう相続税の減免の特別措置を講ぜさせます。

７．東京２３区の中で随一の工業地帯をもち、６０数万人の人が生活している大田区で、戦後最大・最長規模の不況のなかで、これらの人々が生活と営業の危機であえいでいる時、大田区の責任は重大です。

①　大田区内産業の総合的な活性化をめざし「大田区地域経済振興条例」を早急に制定させます。

②　高度の技術水準と多業種の中小企業集積地としての特性を守り、発展させるために「特定中小企業集積の活性化に関する臨時措置法」の地域指定を大田区が受けるよう「活性化計画」を作成し、東京都に申し入れ、協議の上通産省に認定申し入れをおこなわせます。

③　大田区内の不況の実態を区独自に調査し、その打開のために機敏で総合的かつ思い切った行政措置、救済措置がとれるよう労働組合代表や商工業者代表が参加する不況対策本部を設置させます。

④　大田区の産業を破壊し、街を破壊し、住民を大田区から追い出す「都市再開発」＝とくに、「蒲田東口共同開発事業」、「臨空タウン計画」、「内

川河口の埋め立て計画」＝を中止をさせ、区営住宅の建設、子どもやお年よりの施設の建設など生活密着型の公共事業に変えさせます。

⑤　大田区の官公需の発注を中小業者に増やさせ、中小業者が受注しやすいやりかたに変え、指名参加業者への発注に際しても、中小業者優先や分割発注などの配慮をさせます。

⑥　大田区として通産省・大蔵省・公正取引委員会の通達（３・３１通達、１１・１８通達）を大企業、親会社、金融機関および保証協会が守るように中小商工業者の実態調査を繰り返しおこない、不当な単価切り下げ、発注削減、不公正な取引などの実態があったら、当該企業に通達を守るように申し入れ、国にもその実態を報告し指導の強化を要請させます。

⑦　区内大企業に、区内中小商工業者への発注を優先するように要請させます。

⑧　下請振興協会の体制をいっそう強化し、その役割を果たさせます。

⑨　大田区の商店、商店街の振興と不況からの救済のために、学校・保育園・幼稚園などの公共施設で使用する飲食料品・消耗品などは地元の商店から購入させます。大田区が贈呈する祝金・記念品（たとえば、成人式、敬老の日の記念品・贈り物など）は、大田区の共通商品券に変えさせます。

⑩　長期不況でも営業を維持できるように、借り工場、借り商店への家賃補助をおこなわせます。

⑪　低家賃で良質の区営住宅を大量に建設させます。また、若い人たちが大田区に住みつづけることができるよう新婚家庭、若年夫婦への家賃補助をおこなわせます。

⑫　庶民の住宅・土地・建物の相続税の軽減をはかり、大田区に住みつづけられるよう政府に要求します。

⑬　区営の貸し工場の建設、商工業者・中小企業の新しい製品の開発や商店街振興のための援助・補助制度をつくらせます。

⑭　景気対策特別資金を次のように改善させます。(イ)事業主の年間報酬を、１５００万円に引き上げる　(ロ)前決算期の年間受注高（売上高）を２億円に引き上げる　(ハ)融資限度額を５００万円に引き上げる　(ニ)利率は、利子補給をして本人負担を１％以内とする。

⑮　景気対策緊急資金を次のように改善させます。(イ)融資限度額を大幅に引き上げる　(ロ)利率は、利子補給をして本人負担を１％以内とする。

⑯　住民税、国民健康保険料の減免基準を見直し、申請しやすくさせます。滞納者には負担の軽減措置を講じさせます。

⑰　区の施設の使用料や手数料の引き上げをやめさせます。保育料の値上げをやめ、引き下げさせます。小中学校の教育費は義務教育無償の原則にのっとり、給食費の消費税分、卒業アルバム、遠足などのバスチャーター代・入園料などの費用、修学旅行の交通費などを区に負担させ、父母の負担を軽減させます。

１９９４年７月２９日

不況打開・機械金属工場地帯を守り、
商店街と地域の活性化をめざす大田区実行委員会

産業空洞化促進、ゼネコン開発推進条例の撤回を求め、真に実効性のある地域経済振興条例の制定を要求しましょう

＝大田区長が提出している『大田区産業のまちづくり条例』(案)についての見解＝

西野大田区長は９月２７日からはじまる区議会に『大田区産業のまちづくり条例』(案)を提出しました。

１９９１年春からはじまった戦後最長・最大・最悪の不況のもと、大田区の中小の工場や商店の廃業・転業が相次ぎ、自殺者や家出さえでるという深刻な状況がつづいております。『いつまでも働きつづけ、住みつづけることができる大田区を』というのが、大田区で働き、大田区に住む人々の切なる願いとなっております。このような願いにこたえて、私たちは昨年１１月、『大田区地域経済振興条例』の制定を求める直接請求の署名をおこないました。これには、広範な団体・人々から熱いご支持とご支援をいただき、大田区の有権者の９％にあたる４万５千余の署名をいただきました。しかし、残念ながら２月３日の大田区議会臨時会で、日本共産党の賛成、自民・公明・社会・民社の反対＝「今の施策で充分」「自由主義経済を破壊する」などと住民の願いに難癖をつけて反対＝により不採択となりました。これには多くの中小企業家・中小業者・労働者・区民から「大田区は不況対策に無策」と大きな批判の声があがりました。

このような区民の願いと運動に押されて、西野区長は『大田区産業のまちづくり条例』(案)を議会に提出しました。しかしながら、この条例案は次のように、大田区の工場地帯の産業空洞化と商店街の衰退をくい止めるのではなく、むしろそれをいっそう促進させるものであり、大企業や大手ゼネコンの都市開発を推進するものです。

第一は、大田区の地域経済・産業を支えてきた中小の工場や商店の「現在の苦境」の原因に迫り、それを打開して産業・経済を振興させるという、現実をふまえた基本姿勢が欠落しております。これでは「産業構造の変化に対応」できません。

この条例案の目的や基本方針にある「生活環境と調和する産業のまちづくり」「新しい産業集積の形成」「産業者の・・・・自律的な活力」「生活環境と調和する産業立地環境を整備」などは、区内で現在進行している産業空洞化や商店街衰退傾向を放置することを宣言したに等しいものです。

また、「産業構造の変化に対応する新しい産業集積の形成を図る」と基本方針でいっておりますが、それは「現在ある中小工場や商店はなくなってもよい。新しい産業をつくる」といっていることにほかなりません。

さらに、「産業構造の変化」の意味することは、大企業の生産拠点の海外移転とそれによる中小企業の切り捨てに外なりません。このことは、日本の「ものづくり」の基盤を破壊するものであり、とくに、『技術水準の高い、どんなものでもつくることができ、あたかも一つの大工場のようになっている大田区の中小機械金属工場の集積』を破壊するものであり、これが破壊されるなら、日本の産業の重大な損失であり、再び取り戻すことは殆ど不可能となります。また、大田区の商店街は駅周辺や住宅街の近隣に集積し、区民の日常生活にかかせない商品を日常的に提供しております。「産業構造

（うらにつづく）

の変化」あるいは「規制緩和」の意味することは、大手スーパーの進出と営業時間の拡大を自由にし、その結果、商店街を衰退させているものです。いま、「産業構造の変化」「規制緩和」が時代の流れのように言われておりますが、これは、大企業が自分の「もうけ」のために、「我が亡き後に、洪水きたれ」「後は野となれ山となれ」という大企業の勝手気ままな横暴な論理に外なりません。今、求められているのは、このような論理に歯止めをかけることです。西野区長提出の条例案は、大田区の工場地帯の空洞化と商店街の衰退をくい止めるのではなく、それを一層促進するものです。なお、ヨーロッパでは、大企業への規制を強め、中小企業や住民を守るのが時代の流れとなっております。

第二は、本来条例のなかには、「条例の基本施策」を実施するための「区長あるいは区の責務」の条項がなければなりません。ところが、今回提出された条例案にはそれが入っておらず、ただ「産業者の役割」「区民の理解と協力」のみ入っており、区あるいは区長の責務を回避しております。

さらに、中小企業基本法や他区の類似条例にある地域経済振興や中小企業振興に対する大企業の協力規定が欠落し、何ら実効性がない内容です。

第三は、条例案のなかに、「産業環境の創造」「都市環境を整備」「快適環境の形成」「産業立地環境を整備」「住・商・工が調和する環境整備事業」など環境の創造、整備、形成の言葉が入っております。これの意味することは、大田区が日本生命、清水建設、鹿島建設など大企業と大手ゼネコンのための蒲田駅前共同開発や「臨空タウン構想」などに通じる都市開発に手を貸し、それを促進するものであると考えます。

以上のように、西野区長提出の『大田区産業のまちづくり条例』(案)は、「空洞化促進条例」「ゼネコン開発推進条例」とも言うべき内容を含んでおります。私たちはこの条例制定に反対し、その撤回を求めます。そして、大田区の中小工場・商店の苦境を救い、工場地帯の空洞化と商店街の衰退をくい止め、真に大田区の地域経済を振興・発展させる条例制定を要求します。私たちが９月８日、大田区に提出しました「大田区地域経済振興条例にもりこむべき内容についての申し入れ書」を、ご検討いただき、区長や区議会に働きかけて下さるようお願いします。

１９９５年９月２２日

不況打開・機械金属工場地帯を守り、商店街と地域の活性化をめざす
大田区実行委員会（略称　不況打開大田区実行委員会）

第七十七号議案

大田区産業のまちづくり条例

右の議案を提出する。

平成七年九月二十七日

提出者　東京都大田区長　西野善雄

大田区産業のまちづくり条例

大田区は、産業のまちである。

ナショナル・テクノポリスと呼ばれる工業をはじめ、商業、農業、漁業などの産業が、区民の生活を支え、豊かな文化を生み出してきた。

一方、区民の生活と文化が、産業活動と技術を支え、生き生きとした産業のまちを形成してきた。

産業の持つ潜在と魅力を考えるとき、産業構造の変化に対応しながら、大田区の産業総体の活力を維持増進して、そこに従事している人々は、産業者、区民及び区の大きな課題となっている。

しかし、そのためには、区民の生活様式やお客様の変化に合わせた産業政策の転換を進める必要がある。すなわち、生活と産業が共存できる条件を整えながら、魅力ある地域づくりを進め、産業を活性化させる都市環境を創造することである。

産業環境の転換を通じて、大田区の産業は、世界や首都との交流を通じ、新しい産業と技術を創出するとともに、生活・文化と産業が結びついた快適環境の形成を目指すものとする。

区民は、大田区の産業が区民生活を支え、ものづくり機能が日本や世界の人々の共有財産であることを認識し、協力しあって大田区を産業のまちとするために、この条例を制定する。

（目的）

第一条　この条例は、大田区産業の振興に関する基本的事項を定めることにより、生活環境と調和する産業のまちづくりを推進し、もって区民生活の向上に寄与することを目的とする。

（基本方針）

第二条　次に掲げる事項を基本として、区内において産業経済活動にかかわる者（以下「産業者」という。）を中心に、区民及び区が一体となって産業のまちづくりを推進する。

一　地域に培われてきた資源を生かしながら、産業構造と生活者意識の変化に対応する新しい産業集積の形成を図ること。

二　国、東京都その他地方公共団体及び教育・研究機関等と連携し、産業者に係わる創造性と自律的な活力を生かしながら産業の活性化を図ること。

三　都市基盤の整備を進めながら、地域のまちづくりと連動して、生活環境と調和する産業立地環境を創造すること。

（区の基本施策）

第三条　区は、第一条の目的を実現するため、次に掲げる事項を基本施策として、産業の振興に努めるものとする。

一　産業に関する情報の交流促進、調査研究及び区内外との交流及び連携
二　住・商・工が調和する環境整備事業
三　産業を担う人材の育成及び福利厚生
四　技能技術の継承と向上及び新産業・技術開発のための交流
五　中小企業に対する経営の安定と発展のための指導及び相談
六　中小企業に対する融資及び助成
七　地域社会における産業の振興及びものづくりの魅力を明らかにする広報活動
八　その他区長が産業振興のために必要と認める施策

（産業者の役割）

第四条　産業者は、区民の健康と安全に配慮しながら、創意性と自発的な活力に基づく産業活動を進めることを通じて、区民生活と地域環境の向上に努めるものとする。

（区民の理解と協力）

第五条　区民は、産業の振興が区民生活の安定と向上及び地域社会の活性化に寄与することを理解し、産業者及び区と協力して、生活と産業が共存するまちづくりに努めるものとする。

（委任）

第六条　この条例の施行について必要な事項は、別に区長が定める。

付　則

この条例は、公布の日から施行する。

（提案理由）

生活環境と調和する産業のまちづくりを推進し、区民生活の向上に資するため、条例を制定する必要があるので、この案を提出する。

《資料》

大田区条例制定請求書

一、条例制定の請求の要旨

大田区の商業、工業、農漁業の振興と働くものの職場と生活をまもる条例（大田区地域経済振興条例）の制定を請求します。

この条例の制定をもとめる理由は次のとおりです。

1．戦後最大、最長の不況から機械金属工場地帯と商店街をまもるために

（一）大田区は中小商工業者と働くものの町です

大田区の全事業者の９８％が町の工場や商店など中小商工業者・中小企業であり、全従業員の７４％がそこで働いています。

中小商工業者・中小企業とそこで働くものが大田区の産業と経済の中心を担い、その発展に寄与し、区民生活の安定と向上、雇用確保、町づくりに貢献してきました。

（二）すべての人々に不況の影が

ところがこの不況は、大田区で働くすべての人々、大田区に住むすべての人々に暗い影をなげかけています。

労働者は賃金削減、失業、リストラ合理化にさらされています。

機械金属工場地帯は、大企業の海外移転による産業の空洞化、単価切り下げで苦境にたたされています。

商店街は消費の低迷、大型スーパーの出店計画や営業拡大の影響で、衰退傾向が続いています。

年金生活のお年寄りは消費税、預貯金金利引き下げで生活困難を訴えています。

児童生徒は親の失業、廃業、収入減で教育を受ける権利が奪われています。

家庭の主婦、働いているまたは働きたい女性、業者婦人に不況のしわよせが集中しています。

（三）困難からぬけだすうえでの大田区の責務

これらの困難な状態からぬけだすために、商業、工業、農漁業を振興させ、働くものの職場と生活をまもる明るい見通しとそのための施策を、大田区で働きつづけたい、住みつづけたいと願っている私たちに示し実行するのが区の責務です。

ところが、区は、大企業の海外移転による産業空洞化や大型スーパーなどの出店・営業拡大による商店街の衰退にたいし、ただ手をこまねいている上に、大手ゼネコンに莫大な利益を提供する開発事業に財政を注ぎこもうとしています。

このように大田区は、住民本位に不況を打開するための十分な施策を持っていません。

2．区の財政と行政組織をつかえば、たくさんのことができます

そこで私たちは、大田区の産業と経済を住民本位の立場で総合的に振興させるための条例を提案し、その制定をもとめます。

この条例にもとづき、緊急政策や中長期の計画を立案し、区の財政と行政組織をフルに生かすと同時に、中小企業・商工業者、大田区で働く人々、広範な区民の熱意と協力を組織し動員すれば、経済と産業を不況からまもり、安心して働きつづけ、住みつづけられる明るい大田区をつくることができます。

二、請求の代表者

大田区南蒲田３丁目１５番２６号　大田区労働組合総連合議長　香田一栄㊞

大田区矢口３丁目３２番１－３２２号　大田区労働組合協議会議長　加瀬正孝㊞

大田区西六郷１丁目２６番１号　蒲田民主商工会会長　膏木英二㊞

大田区大森東５丁目６番１３号　大田民主商工会会長　村上一人㊞

大田区鵜の木３丁目１４番３号　雪谷民主商工会会長　長沢熊平㊞

上記のとおり、地方自治法第７４条第１項の規定により、別紙条例案をそえて条例の制定を請求いたします。

大田区の商業、工業、農漁業の振興と働くものの職場と生活をまもる条例（案）

＝大田区地域経済振興条例＝

大田区内で中小規模の商業、工業および農漁業を営むもの（以下「中小規模事業者」という。）ならびに大田区内で働くものは、大田区（以下「区」という。）の産業と経済の中心的な担い手であり、区の産業と経済の発展に寄与し、区民生活の安定と向上、雇用確保、町づくりに貢献してきました。中小規模事業者が今後とも変わることなくその使命を果たすとともに働くものの職場と生活をまもるための基本的な諸施策を示すため、この条例を制定します。

（定義）

第１条　この条例において「中小規模事業者」とは、次に掲げる場合において当該各号に掲げるものをいいます。

（１）　商業および工業　中小企業基本法（昭和３８年法律第１５４号）に

規定する中小企業者および小規模企業者

（２）　農業　農業基本法（昭和３６年法律第１２７号）に規定する家族農業経営

（３）　漁業　漁業法（昭和２４年法律第２６７号）に規定する漁業者

２　この条例において「大規模企業者」とは、前項第１号に該当するもの以外のもの（会社および個人に限る。）であって、商業または工業を営むものをいいます。

（基本的な施策）

第２条　この条例の目的を達成するための基本的な施策は次のとおりとします。

（１）　区内の大規模企業者がその工場、事務所、店舗その他の経営拠点を縮小、閉鎖、移転、拡大または新規展開する場合の中小規模事業者およびその従業員が受ける影響調査

（２）　下請取引の適正化にかんする区内の大規模企業者の遵守事項および下請事業者の振興基準についての実態調査

（３）　前２号の調査で、中小規模事業者およびその従業員に重大な損害を与え、または与えるおそれがある場合、それを是正または未然に防止するための区内の大規模企業者にたいする指導、勧告および要請

（４）　中小規模事業者の事業所その他の経営基盤を安定し、強化するための施策

（５）　中小規模事業者およびその従業員の居住条件、福利厚生の改善

（６）　中小規模事業者の資金を確保するための、国、東京都、金融機関および信用保証協会にたいする要請ならびに区の融資制度の充実

（７）　区の物品、役務などの調達に関し、中小規模事業者の受注機会の増大を特別に図るための施策

（８）　中小規模事業者およびその団体が行う仕事おこし、交流、協同、研修、技術取得および継承にたいする助成、支援および設備補助または提供

（９）　前号の規定による雇用確保のための助成および支援

（10）　商店街、工場街など中小規模事業者の集積をまもり、発展させるための施策

（11）　青少年に中小規模事業者の優れた特質と地域での役割にたいする理解を広め、あわせて後継者を育成するための施策

（12）　区の産業と経済の動向に関する年次白書の作成

（区長の責務）

第３条　区長は、前条の施策を実施するにあたっては、次の措置を講ずるとともに、区民、消費者の保護に配慮しなければなりません。

（１）　財政その他の措置

（２）　社会・経済情勢の変化に対応した措置

（３）　特に従事員数９人以下（商業は４人以下）の事業所とその従業員にたいして必要な考慮をはらうこと

（４）　国その他の必要な関係機関と協力して施策の推進を図り、必要に応じて国等の施策の充実および改善を要請すること

２　区長は、区外の大規模企業者の動向が中小規模事業者およびその従業員に与える影響にたいして必要な考慮をはらわなければなりません。

（中小規模事業者の努力および区民の協力）

第４条　中小規模事業者は、経営基盤の強化と従業員の雇用確保、福利厚生のために自主的努力をはらい、あわせて、地域の経済と生活環境との調和に十分に配慮しなければなりません。

２　区民は、中小規模事業者が地域に寄与し、区経済へ貢献していることを理解し、その健全な発展に協力するように努めるものとします。

（大規模企業者の協力）

第５条　区内の大規模企業者であって、その事業に関して中小規模事業者と関係があるものは、第２条の施策の実施について協力しなければなりません。

（委任）

第６条　この条例の施行について必要な事項は、別に区長が定めます。

付則

この条例は、公布の日から施行します。

1995年　月　日

殿

不況打開・地域経済の振興
を求める貝塚実行委員会
実行委員長　薮　内　留　治

不況打開と地域経済振興を求める要求書

護職におかれましては長引く不況が続くもとで、市民福祉の向上と地域経済の活性化のためにご活躍のことと存じます。

さて、私たち実行委員会はバブル経済の崩壊後の長期不況が与える地域経済への影響はもとより、よって起こる地場産業をはじめ商工業者の経営難や市民生活への悪影響を見るにつけ、貝塚市にとってもこの打開方向が最重要の課題と考えます。ついては、以下のとおり、不況打開及び地域経済の発展・活性化のために、商工、労働分野の要求をまとめました。早期に検討し、市としての考え方や方策、回答を示していただけるよう要望します。

記

【地域経済振興を求める要求】

(1)　地域経済の振興を大企業に依存する大型開発でなく、中小企業、商工業者を主役として位置づけ推進すること。

(2)　地域経済の振興にあたっては企業の利益だけでなく、そこに働く勤労者の生活、労働条件の改善、福祉の向上を統一して追求すること。

(3)　技術革新や経済のサービス化、ソフト化といった新たな経済動向に対応できる「労働能力」を備えた人材をはじめ、地域で産業の新しい発展を担い得る人材、経営者を育成するための施策を充実すること。

(4)　地域の雇用拡大、働く権利の保障のための施策を積極的に行うこと。とりわけ、女性、高齢者、障害者の雇用機会の拡充などに、市独自の施策を拡充すること。

【商工行政拡充の要求】

(1)　商工課の体制を充実し、貝塚市の商工行政を抜本的に強化すること。また、経営相談や経営診断などの要望に応えられるよう地域経済振興のための専門職を配置、養成すること。

(2)　地域経済安定条例（仮称）の制定を行い、地域経済振興計画の策定、中小企業の経営安定、雇用の安定確保等について、具体的措置を行うこと。また、地域経済安定審議会を市に設置すること。

(3)　市内の商工業の実態を市として把握するため、実態調査を行うこと。

(4)　市独自の無担保、無保証人融資限度額（現行　200 万円）を引き上げること。また、府の融資についても市で保証料の負担、利子補給など助成を行うこと。

(5)　地場産業の育成のために、地場商品の全国的な紹介、販売促進、普及への援助、技術開拓援助などを行うこと。

(6)　商店街や市場など共同施設の設置、改修に対し、市の助成を行うこと。貝塚市の発注する公共事業について、市内の中小企業を最優先発注し、特定品目を拡大すること。

(7)　繊維、紡績、タオルなど地場産業を守るために、中小企業法第２２条に基づく、逆輸入の規制やＭＡＦ（他国間繊維取り決め）を発

動し、輸入規制を行うよう国に働きかけること。

(8) 大型店の無制限な進出を抑制するため、改悪大店法の撤回を国に求めること。また、大型店の新増設や営業時間の延長、休日日数の減少等の申請に対し、市長として自粛を要請すること。

(9) 政府や大阪府に対して、「大企業の海外進出を規制し、大企業が地域経済と安定雇用に責任をもつよう指導を強める」ことを申し入れること。

【労働行政拡充の要求】

(1) 労働者がいつでも相談できるよう、市政労働相談を常設すること。

(2) 労働基本調査、労働時間短縮実態調査、パートタイマーの労働実態調査を行い、地域の労働者の実態調査を行政として行うこと。

(3) 労働基本権を守るため、労働者、経営者むけの労働講座を開催すること。

(4) 労働者の基本的権利の啓発や労働組合への理解を広げるため、パンフレット等を作成し、啓発に努めること。また、勤労者権利ハンドブック、勤労者向けのニュースを発行すること。

＜労働者の雇用を守るために＞

(1) 労働者の雇用確保のために、地域の企業に対して雇用の増大を呼びかけること。また、合同就職面接会の充実など雇用の確保のための措置を行うこと。

(2) 市職員採用を積極的に行うこと。

(3) 海外進出等、大規模な生産移転・縮小・撤退については、関係労働者と地域の業界・住民・自治体などとの事前協議・合意を義務づけるよう、条例制定を行うこと。また、政府に対して海外進出の規制を申し入れること。

＜労働時間短縮の推進のために＞

(1) 労働時間短縮の推進のため、「労働時間短縮都市宣言」を行うこと。

(2) 労働時間の実態調査を行うとともに、垂れ幕やポスターの設置、労働時間短縮をテーマとした講座の開催、啓発パンフレット等の発行など積極的な措置を講ずること。

(3) 貝塚市としての「ノー残業デー」を設定し、広く市民や事業所に呼びかけ、それにふさわしい行事など開催すること。

＜労働者の福利・厚生、労働条件の改善のために＞

(1) 労働者の生活資金、住宅資金などの融資を抜本的に拡大すること。市としても保証料の補助、利子補給制度など行うこと。

(2) 各企業の労働者の福利厚生制度を充実するため、労働者互助会を充実し、市の助成を大幅に増額すること。

(3) 中退金加入促進補助制度を大幅に改善するとともに、各事業所に退職金制度の導入、充実を呼びかけること。

(4) 労働団体の自主的活動、メーデーなどに対する助成金を増額すること。

(5) 労働者の技術修得のため、職業能力開発短期大学校等と連携し、各種の職業訓練事業を行うこと。

＜労働課を設置し、労働行政を充実すること＞

以上の労働行政を推進していくため、労働課を設置し、抜本的に労働行政推進の体制を充実すること。

以上

地域経済振興のための要望書

1995年　月　日

殿

不況打開・地域経済の振興をめざす
泉州実行委員会　代表　福田　泰久
泉南民主商工会　会長　南川　秀夫
泉南労働組合総連合
議長　谷口　光夫

（基本的な考え方）

不況の長期化、大企業の海外進出による産業の空洞化が進む中で地域の経済は極めて厳しい状況に追い込まれています。今ほど地域経済の活性化、自立化が急がれているときはありません。

地域の産業が活性化されてこそ住民の豊かな生活が確保され、自治体の財政も健全化される、と言う立場で産業振興を地域のまちづくりの中にはっきりと位置付け、取り組まれることを要請します。

① 大企業に依存する大型開発を中心に考えるのではなく、中小企業、商工業者を主役として位置付けること。

② 企業の振興だけでなく、そこに働く人々の生活・労働条件の改善、福祉の向上を同時に統一して追求すること。

③ 技術革新や経済のサービス化・ソフト化といった新たな経済動向に対応できる「労働能力」を備えた人材を育成するのをはじめ、地域の中で産業の新しい発展を担い得る人材・後継者を育てるための施策を充実すること。

④ 地域の雇用の拡大、働く権利の保障のための施策を積極的に行うこと。とりわけ女性、高齢者、障害者の雇用機会の拡充などに自治体として独自の施策を行うこと。

⑤ 市民・中小業者・労働者の交流と連携を深めて「共同の知恵」を発揮する、と言う立場で、国・府・市の商工・労働行政の関連機関との連携・協力体制も確立しながら地域のあらゆる知恵と力を集めて取り組むこと。

（商工行政確立のための要望）

1 市内全産業の実態調査を行い、実態を行政が直接把握すること。

2 中小企業振興基本条例を制定して、地域経済振興の中心に位置付けること。

3 地域経済安定条例（仮称）を制定を行い、地域経済振興計画（中小企業の経営安定・雇用の安定確保など）を策定して具体的措置を行うこと。
その為の審議会を設置すること。またその審議委員は幅広い分野から選出すること。

4 産業部商工課の体制を抜本的に拡充すること。また、地域経済振興のために積極的取り組む専門職員の配置と要請を行うこと。

5 繊維産業を始め地場産業の下請構造を改善して、商品販売構造になるように中小企業の育成とネットワークを造ること。

6 地場産業の育成のため、地場産品の全国的紹介、販売促進普及への援助、技術開拓への援助などを行うこと。また、繊維産業育成のための繊維研究所の充実を大阪府に要望すること。

7 地元産品の宣伝・販促のための産業フェアーや、商店街・市場などの「販売活性化」のイベントなどに対し、援助・助成を行うこと。

8 繊維・紡績・タオル・手袋などの地場産業を守るために、中小企業法第２２条に基づく逆輸入の規制や、ＭＡＦ（他国間繊維取り決め）を発動して輸入規制を行うよう、政府に要請すること。また、日本紡績協会・日本化学繊維協会などに国内生産重視を要請すること。

9 官公需の中小企業向け特定品目を拡大、地域経済の振興に役立つ発注を行うこと。

10 商業振興ビジョンを策定し、これに沿った誘導・規制を行うこと。また、新都市計画マスタープランづくりと調和すること。

11 大型店の無制限な進出を許さないため、改悪大店法の撤回を求めること。大型店の新増設や営業時間の延長、休日日数の減少などの申請に対しては自粛を要請すると共に振興ビジョンにそって誘導・規制を行うこと。

12 中小業者の悩みに応えられる総合相談窓口を設置し、経営診断士などの専門職員を配置すること。

13 市独自の無担保・無補償人融資限度額を３５０万円まで引き上げること。また、府の融資についても市で補償料の負担、利子の補給など助成を行うこと。

14 阪神大震災の直接・間接被害の実態を把握して、救済（利子補給を含む）措置を講ずること。

労働行政の充実を求める要望書

1995年　月　日

殿

泉南労働組合総連絡会議
議長　谷口

貴職におかれましては、労働者の生活向上のため、諸施策を推進されていることに敬意を表し、感謝申し上げます。

貴職もご存じのとおり、泉州地域は「泉州労働基準法」といわれるように多くの労働者が無権利状態のもと、きわめ劣悪な労働環境におかれています。

阪南市域においても、その例外ではありません。

阪南市で働き、住み続けたいと思えるような環境をどのようにつくるのか、行政の果たす役割はきわめて重要と考えます。

以下の要望に応えられ、一層の充実をはかられることを求めます。

記

1.労働行政の拠点となるとともに、労働者がスポーツ・文化・学習活動など自由に行なえる労働会館を設置すること。

2.労働者の基本的権利を守るために

①労働者がいつでも相談できるよう、労働相談を常設すること。
②労働基本調査、労働時間短縮実態調査、パートタイマーの労働実態調査等を行い、地域の地域の労働者の実態を行政として把握すること。
③労働基本権を守るため労働者向け・経営者向けにそれぞれ労働講座を開催すること。
④労働者の基本的権利の啓発や労働組合活動の理解を広げるため、パンフレットなどを作成し、啓発に努めること。また、勤労者ハンドブック、勤労者向けのニュースを作成すること。

3.労働者の雇用の確保のために

①労働者の雇用の確保のため、地域の企業に対して雇用の増大を呼び掛けること。また、合同就職面接会の充実など雇用確保のための措置を行なうこと。
②市の職員採用を積極的に行なうこと。
③海外進出など大規模な生産移転、縮小、撤退については、関係労働者と地域の業界・住民・自治体などとの事前協議を・合意を義務づけるように条例制定を行なうこと。また、政府に対して海外進出の規制を申し入れること。

4.労働時間短縮のために

①労働時間短縮を推進するため、「労働時間短縮都市宣言」を行なうこと。
②労働時間の実態調査を行なうとともに、垂れ幕やポスターの設置、労働時間短縮をテーマとした講座の開催、啓発のためのパンフレットの発行など、積極的な措置を講ずること。
③阪南市としての「ノー残業デー」を設定し、広く市民や事業所に呼び掛け、それにふさわしい行事などを開催すること。

5.労働者の福利・厚生・労働条件の改善のために

①労働者の生活資金・住宅資金などの融資を抜本的に拡大すること。市としても保証料の補助、利子補給制度などを行なうこと。
②各企業の労働者の福利厚生制度を充実するため、勤労者互助会を充実し、市としても助成を大幅に行なうこと。
③中退金加入促進補助制度を大幅に改善するとともに、各事業所に退職金制度の充実を呼び掛けること。
④労働団体の自主的活動、メーデーなどに対する助成を行なうこと。
⑤労働者の技術習得のため、職業能力開発短期大学校などと連携して、各種の職業訓練事業を行なうこと。

6.労働課を設置し、労働行政を充実すること

以上の労働行政を推進していくため、労働課を設置し、抜本的に労働行政を推進する体制を充実すること。また、泉南労連との定期的な懇談会を行なうとともに、労働行政連絡会に労働者の代表も加えること。

《 労働行政の充実を求める要望事項 》

1．労働行政の拠点になるとともに、労働者がスポーツ・文化・学習活動など自由に行える労働会館を設置すること。

① 当面、府労働事務所（南大阪労働事務所泉南支所）の跡地を早期に市立労働会館として活用すること。
② 上記の労働会館には、必ず専任の職員を配置し、会議室の提供だけでなく、労働相談や労働関係資料の提供、労働者のための文化事業などが日常的に行える体制を確保し、労働者の集える場にすること。
③ 岸和田地区労および岸労連が専用使用できる会議室（事務室）を確保すること。
④ 将来的には、文化・スポーツ、集会、レクリエーションの機能も持った本格的な労働会館を建設すること。

2．労働者の基本的権利を守るために

① 労働者がいつでも相談できるよう、労働相談を常設化すること。
② 労働基本調査、労働時間短縮実態調査、パートタイマーの労働実態調査等行い、地域の労働者の実態を行政として把握すること。
③ 労働基本権を守るため、労働者向け・経営者向けにそれぞれ労働講座を開催すること。
④ 労働者の基本的権利の啓発や労働組合活動の理解を広げるため、パンフレットなど作成し、啓発に努めること。また、勤労者ハンドブック、勤労者向けのニュースを発行すること。

3．労働者の雇用の確保のために

① 労働者の雇用の確保のため、地域の企業に対して雇用の増大を呼びかけること。また、合同就職面接会の充実など雇用確保のための措置を行うこと。
② 市の職員採用を積極的に行うこと。
③ 海外進出等大規模な生産移転・縮小・撤退については、関係労働者と地域の業界・住民・自治体などとの事前協議・合意を義務づけるよう、条例制定を行うこと。また、政府に対して海外進出の規制を申し入れること。

4．労働時間短縮の推進のために

① 労働時間短縮を推進するため、「労働時間短縮都市宣言」を行うこと
② 労働時間の実態調査を行うとともに、垂れ幕やポスターの設置、労働時間短縮をテーマとした講座の開催、啓発のためのパンフレット等の発行など積極的な措置を講ずること。
③ 岸和田市としての「ノー残業デー」を設定し、広く市民や事業所に呼びかけ、それにふさわしい行事など開催すること。

5．労働者の福利・厚生、労働条件の改善のために

① 労働者の生活資金、住宅資金などの融資を抜本的に拡大すること。市としても保証料の補助、利子補給制度など行うこと。
② 各企業の労働者の福利厚生制度を充実するため、勤労者互助会を充実し、市としても助成を大幅に増額すること。
③ 中退金加入促進補助制度を大幅に改善するとともに、各事業所に退職金制度の充実を呼びかけること。
④ 労働団体の自主的活動、メーデーなどに対する助成金を増額すること
⑤ 労働者の技術修得のため、職業能力開発短期大学校等と連携して、各種の職業訓練事業を行うこと。

6．労働課を設置し、労働行政を充実すること

以上の労働行政を推進していくため、労働課を設置し、抜本的に労働行政の推進する体制を充実すること。また、岸労連との定期的な懇談会を行うとともに、労働行政連絡会に労働者の代表も加えること。

大阪労連地区協・地域労連の到達と新たな前進のために

（「地域から全労連の旗を高く掲げて輝く未来へ」より抜粋）

大阪労連は１９８９年１１月９日に結成され、まもなく５周年を迎えようとしており、その前後に結成された地区協議会、地域労連もほぼ５年を経過しようとしています。全労連のたたかう地域センターは、「労働者・国民の何よりもまず、切実な要求を実現するため」と高らかにうたった結成宣言実践の最前線にあり、少なくとも大阪では地域の労働者・住民の期待を担い、いま着実に前進し、ゆるぎない地位を築きつつあると言えます。

１９７９年の社公政権合意を了とした総評の右転落は、自らの解体と政官財の労務政策を促進し、労働者・国民に過大な犠牲を強いる「連合」に変身していくさまを、私たちはその集約的にあらわれたこの大阪で、地域からつぶさに見てきました。財界と「連合」などの両面からの攻撃ともたたかいながら、自らの労働条件の拡充と国民的課題や地域の課題、要求を積極的に掲げて共同してたたかい、全労連のたたかう地域センターを確立してきました。この５年間たたかいの中で、大阪労連の方針に基づき、地域労連を行政区単位に確立するよう努力し、一定の到達に達するとともに、多くの運動の成果を生み出してきました。

激動・激変の時代といわれる中で、１０年分の活動を１年間に求められるような時代の労働運動をいみじくもいま私たちが担っています。各地域組織の中心的役員は「地域のなんでも屋さん」といわれるような全般にわたる活動をこなしながら前進を作ってきました。いま大阪の各地区協・地域労連は、それぞれ総括をはじめています。地域において産業構造や労働者の組織状態、労働運動の歴史など地域的特性に差があり、一律に論ずることはできませんが、共通の全般的総括によって互いの地域労働運動を検証することが求められています。

地域は労働組合の組織論として新しい分野であるだけに、その確固とした組織的な定着には運動の蓄積と時間が必要で、将来のあり方まで論ずるのは早計です。しかし、この間多くの役員から労働者の人間らしい生活と労働を求める多様な要求の強まりや最近の就労構造の変化などから地域組織の重要性について語られるようになりました。これは、この５年間の取り組みのなかで、単に単産ではできないような運動の構築という側面だけではなく、労働者の状況や要求が地域労連という組織を求めつつあるという積極的側面の萌芽を示していると思われます。

「たかが５年、されど５年」改めてわたしたちの地域組織の総括と教訓をまとめ、次のステップにつなげていかなければなりません。

「たたかいの中にこそ未来がある」といわれる渦中にあってこそ、新しい運動の創造、そして輝く未来に向かって、地域労連が全労連の旗を高く掲げ、着実に前進していることに確信を深め、共に学び、たたかい、歴史の巨歩をすすめたいと思います。

第１章　地域労連の役割と位置

１．単産と地域とで構成する全労連の組織構成

全労連の組織は、「単産と地方組織で構成し、単産と地方組織は対等の関係にあり、地方組織は単産の地方組織と単独組合、地域組織が対等で構成する」となっています。したがって地域組織・地域労連の確立とたたかいの強化は、地方組織であるローカルセンター・大阪労連の強化につながり、全労連・各単産の組織と運動の強化に連動するものといえます。逆に言えば、地方労連の運動と組織のカガミとして地域組織に反映される訳で、地域組織の状況が活性化していなければ、地方労連だけが元気に活動しているとは言えないのです。

また、「職場を基礎に要求を勝ち取る」という労働運動の原点である各職場と直接結合する地域の連合体である地域労連は、職場間のたたかいの交流や具体的な支援の行動を相互に取り組む場となっています。たとえば、北河内地区協がどこの単産にも属さない三洋パート労組の不当解雇撤回闘争の勝利を勝ち取ったたたかいに代表されるように、地域的共闘から府的・全国的な共闘へと発展させ、決定的な勝利という成果をもたらすことができました。

職場と地域が労働運動の原点ということを、ローカルセンターの役割、組織構成上や規約の上できちんとうたわれたのはナショナルセンターとしては全労連が初めてです。全労連は産業別の全国組織と地方・地域組織のタテ、ヨコの２つの柱によって形成され、運動と組織のあり方が一体となった組織形態を取っているわけです。それだけに地域労連が全労連の基礎組織としての任務と果たすべき役割は大きいものがあります。

労働組合そのものが否定されていた戦前の１９２６年に、有名な日本楽器の争議がありますが、この闘争を支えたのは、浜松の地域共闘であったと言われています。また、第２組合として誕生した総評をニワトリからアヒルへとたたかう方向へ押し上げたのは職場と地域からの共同したたたかいであり、６０年の安保改定阻止の２０００に及ぶ地域共闘組織の結成でした。労働組合の地域共闘は、戦前から歴

史的に一つの大きな流れもつくりだしてきていました。しかし、こうした地域の労働共闘は、そのときどきに大きな高揚と成果をつくってきましたが、今日の地域労連・地区協という恒常的な組織ははじめての経験です。

たたかう地域の積極的な歴史と伝統を受け継ぎ、職場を基礎に地域に根ざした労働組合のたたかいの原点を組織的にも運動面でも明確にした全労連・地域労連は、労働組合の再構築の鍵を握るものであり、それは地域労連の歴史的な任務と役割といえるのではないでしょうか。

2．地域のすべての労働者・住民を視野に入れた運動

強権政治・悪政の犠牲の現場も財界・大企業が好き放題行なう搾取の現場も連合や圧倒的な未組織労働者の職場も、私たち全労連の職場も、すべての労働者のくらしの場もあげて地域にあります。地域組織は、その行政区に働き、住んでいるすべての労働者・住民を対象にした組織なのです。

戦後最大・最長の深刻化する不況下、資本金や内部留保など資本力を増大させる大企業にはなおかつ、政府の手厚い優遇措置や助成が行なわれています。その一方、この１０年間実質賃金が変わらぬ労働者には、賃金抑制・賃下げ、リストラ「合理化」人減らし攻撃に加えて消費税率の大幅アップ、年金・医療・教育の改悪と切り捨て、電話・郵便・酒税など公共料金の相次ぐ値上げにつづいて、地方自治体での公共料金の値上げと、労働者・国民の職場とくらしが直撃され、たたかう労働組合への期待は大きくなっています。このことは、９４春闘でのビクトリーマップなどの影響の広がりや、労働相談の急増している状況にもあらわれています。

このことが、すべてのたたかいの主戦場は地域といわれるゆえんであり、「すべての労働者に視野を向けたたたかいを」の視点がここにあるのではないでしょうか。

しかし、まだまだ地域に全労連の組織があるということが徹底されているわけではありません。労働者・国民の切実な問題・要求の解決と実現に向けたたたかいを通じて大きく広げていくことが重要です。

そのためには、地域のすべての労働者・住民を視野に入れた運動の強化が求められます。企業内闘争だけでは解決しない、要求実現をめざして地域の共同闘争を自らの課題としてたたかうことが求められています。

3．労働運動の原点は職場と地域、企業主義の克服を

職場は組合員の要求を直接勝ち取るための第一線であり、基礎単位である職場での組合活動の強化抜きには、単産や全労連運動の強化にはならないことは誰しも否定することはできません。地域は、そうした職場の組合員の怒りや要求、運動を交流し、具体的な支援の行動を組織する場であります。職場での矛盾やたたかいを、地域での共闘・共同により広げるためには、すべての労働者に理解や共鳴を得る努力が必要になり、この段階でより高く、より広いたたかいに高められます。

また、くらしと民主主義を破壊する政治反動や財界と一体となった大阪府政の大規模開発などは地域でのたたかいが軸になります。すべての労働者・住民を視野に入れた全国的課題・地域的課題をとりくむことを通じて、労働組合の企業主義を実践的に克服することにつながります。

地域での共闘・共同は、労働組合にとって階級的連帯の端緒、初歩的な階級的な結集の場となっています。

地域組織の行動・たたかいは、すべて共同して取り組むことを特徴としています。未組織の組織化をはじめ権利闘争や争議、平和と民主主義を含めた国民的課題、自治体闘争や政治革新のたたかいはもとより、学習活動も交流会やフェスティバルもすべて結集する労働組合や民主団体、地域住民との共同ですすめられます。

組合民主主義を徹底し、討議をする段階から共同のたたかいが始まります。

運動をすすめるのに、上からの命令や組織の大小による意見の押しつけは必ず失敗し、また企業内組合や本工組合的な弱点は地域での共同闘争に参加することにより克服されていきます。地域労連は、単産の枠を越えて結集しているばかりか、無所属組合・中立組合あるいは連合組合でも、何らかのつながりによって結集した組合をも含めた連合体として共同を発展させています。

労働組合の企業主義は、日本企業の終身雇用制度と一体のものとして、激しい労働者間競争から自衛するため、主に正規職員の身分確保策となってきましたが、最近のリストラ合理化、終身雇用の見直しなどで企業内部からの崩壊過程もすすんでいます。就労構造の変化など新しい段階に突入するもとで、企業主義を克服し、「職場を基礎に、地域で共同を広げる」たたかいの重要性と地域組織への結集・強化がいっそう増大しているといえます。

第２章　地区協・地域労連の組織と闘争のいっそうの確立に向けて

１．行政区を基本にした地域労連の確立・強化を

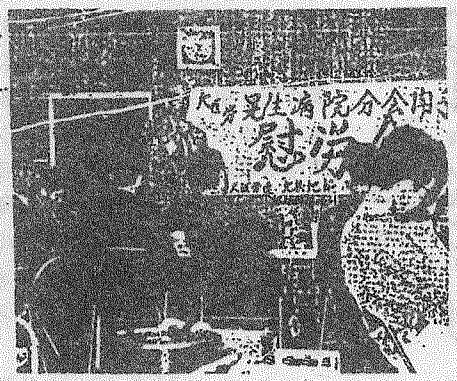
［大阪における地域労連の変遷］

定期大会	地域労連数
結成大会８９．１１．９	２７
第３回　９０．９	４３
吹田・摂津労連から吹田労連、摂津労連の確立	
第５回　９１．９	４４
南大阪労連から ①阿倍野・天王寺労連 ②東住吉・平野労連 ③住野労連確立	
第７回　９２．９	４６
八尾・柏原労連から八尾労連、柏原労連の確立	
第９回　９３．９	４７
住吉・住之江労連から住吉労連、住之江労連の確立	
現在　９４．７	４８

① 大阪労連結成以来、翌年の大会までに府下すべての行政区を網羅する地域労連が結成されました。

その後、二つ以上の行政区で構成されている地域労連の分離と確立がすすみ、１９９４年４月現在４８地域労連に至っています。

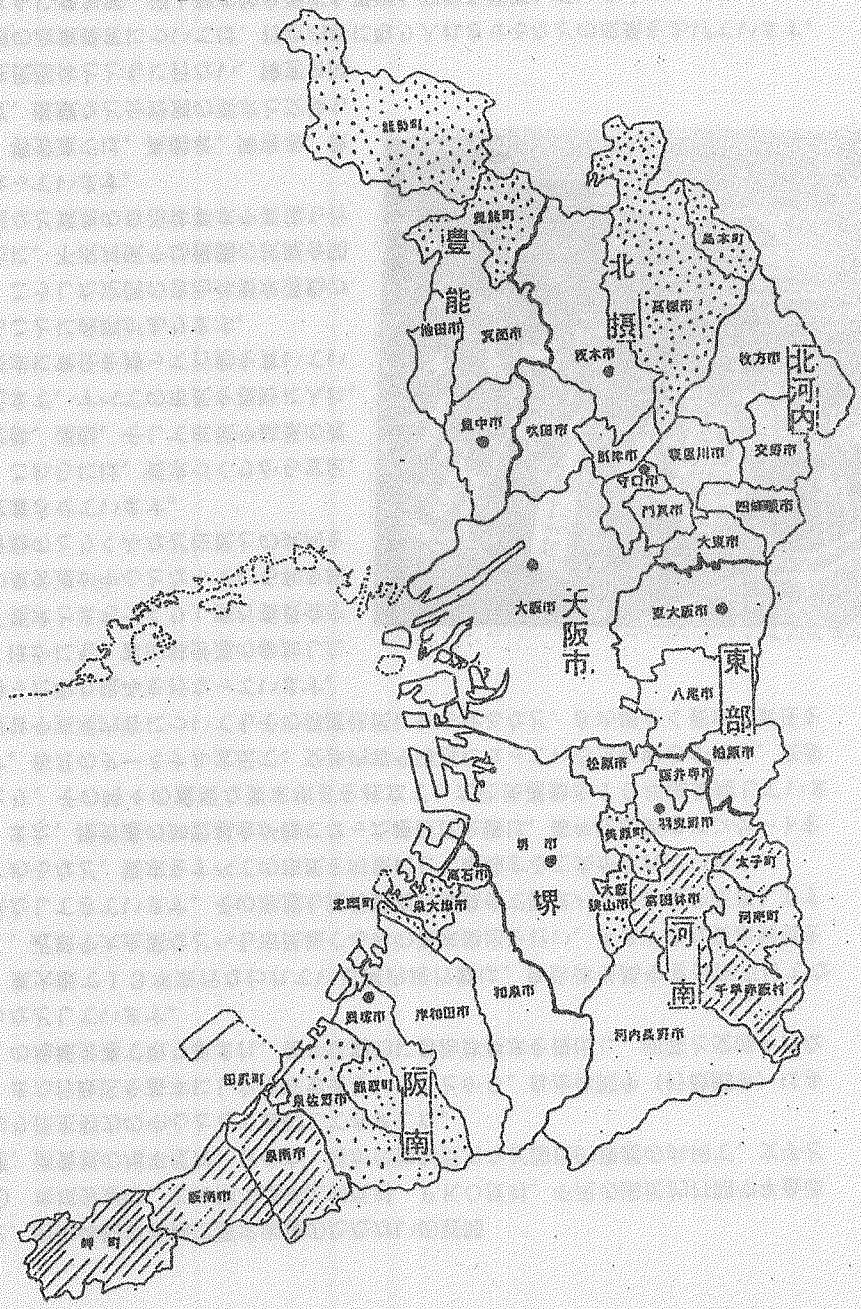
結成の文書で『わたしたちのローカルセンターが労働者を主人公とした自覚的、自主的「地域別組合」を行政区（大阪市内の区を含む）に確立発展させえるかは、たたかいと組織建設のバロメーターと述べていますが、行政区で確立してきた点では着実にこの課題に応えてきたといえます。行政区単位の確立は「お互いの持たれあいで、力が発揮できなかった」「地域労働運動の新しい担い手が生まれた」と新しい息吹を喜ぶ感想が寄せられています。



② たとえば、摂津労連は７組合約３５０名と少数の地域労連ですが、地域医療の中心的な役割を果たしていた民間病院の廃院と職員の解雇問題を解決するために、大阪医労連とともに、地元自治会や医師会など全市ぐるみの病院の継続運動に大きく広げ、大阪府や摂津市を動かし一定の成果をあげました。

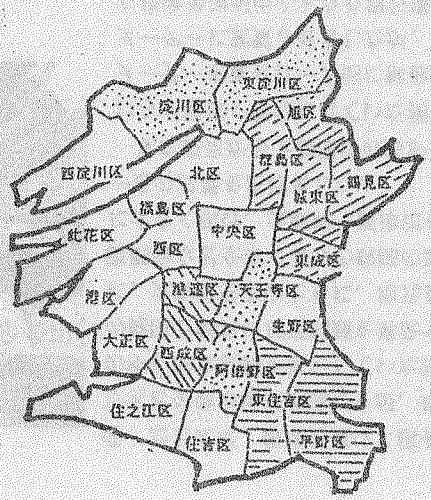
また従来から上部団体のちがいにかかわらず幅広く行なわれていた摂津地区労メーデーを連合は一方的に解散し、連合メーデーに変質させましたが、９３年から摂津労連が中心となり実行委員会を結

大阪労連での８地区協議会と４８地域労連

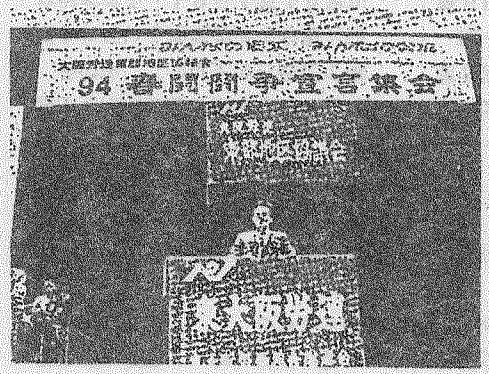


成して、地域メーデーを新しく実施してきています。

柏原労連も、６単組約３００名と少数で、結成してまだ１年半ですが、年金全戸ビラなど大阪労連からの課題を早期にやりきる力もあり、年金学習会やボーリング大会など独自の取り組みや交流もよくやられています。また自治体要求を提出しましたが、市当局が受け取ることすら拒否をするという体質で、柏原労連は抗議をすすめていく中で、拒否できないような中身にしようと地域要求を中心に組み替えて要求運動を展開しました。市当局はあいも変わらずその要求に表面上見向きもしないものの、要求の中身にある工事をはじめたり、カーブミラーを設置したりして実際に要求の解決をさせてきています。



これらの地域労連に見られるように、少数の組合員でも地域に根ざした運動をすすめるかぎり、地域労連が行政区の革新統一戦線の中心として住民から頼りにされる組織として成長していることを示しています。体制も財政も乏しい中で、行政区を基本とした地域労連を結成することは確かに勇気のいることでした。しかし、地域労連の役員が行政区に起こるさまざまな運動に責任を持って取り組むことで、その行政区の革新的展望を切り開いていることは、教訓的なことです。



２．自治体闘争を軸に要求実現のたたかいの展開

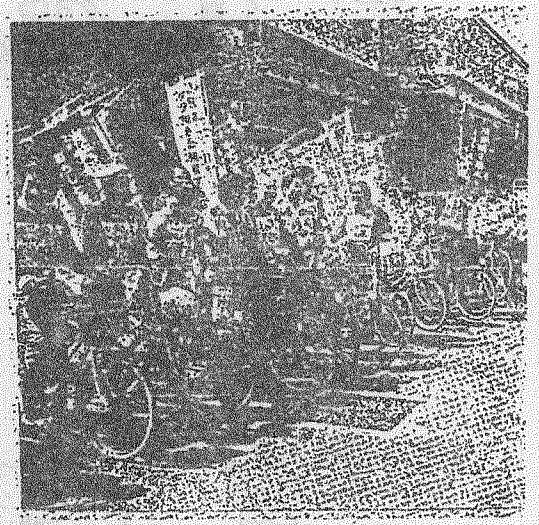
①　地域労連は、この間小選挙区制反対、ＰＫＯ反対、不況の国民的打開や年金改悪、消費税の増率反対、日の丸・君が代強制反対など国民的課題の共同で、文字どおり民主勢力の中心として奮闘してきました。

また行政区を基本にした地域労連ということから、自治体闘争（行政闘争）は多くの地域労連で取り組まれ、毎年定期的に自治体要求を提出し、回答と交渉を行なうなどしています。

東大阪で１３年来行なわれている河内総行動は、自治体当局や官公庁だけでなく、近鉄や大企業などへも市民総ぐるみの要求提出を行い、さまざまな要求実現を果たしてきています。その形態も総行動実行委員会で要求ハガキを全戸配布してすすめるなど、要求をすべての市民を対象にして組織する工夫がされています。

また、港労連の加盟組合が軸になった港区民会議は、毎年住民要求アンケートをとり、その時々の重要な要求項目を柱立てした住民運動を１０年間展開しています。毎月のターミナル宣伝で、交渉内容や障害になっている点を明らかにし、交渉要旨や実現内容についてもその都度住民に知らせるなど、きめ細かく要求に責任を持った取り組みを行なっています。

ほかにも、富田林労連の参加した「要求とまちづくり」実行委員会や和泉労連が中心となっている和泉総行動のとりくみなど住民との共同を定着させています。



これらには、要求づくりから宣伝、交渉、運動、そして成果や結果の還元まで、すべての市民を視野に入れ、要求に責任を持って行動を貫いていることに教訓があります。

こうした定例の自治体要求運動の他に、不況対策や幼稚園の統廃合問題など緊急の自治体要求や要望も行なっています。

堺労連では、高齢者、障害者、教育、医療など分野別の要求と交渉も住民団体とともに行ない、障害者問題の政策提言については、行政内容に取り入れさせるなどの成果をあげています。さらに青年部、婦人部の独自要求も提出し交渉を展開しています。

自治体闘争では、従来からの自治体要求運動にとどまらない新しい運動形態もす

すめられています。中央区労連は、都心部での住み続けられる街づくりのために、新たな形の市民による地域の計画、運営、管理をめざす市民運動「中央区まちづくりネットワーク」に積極的な参加をしています。働くものの立場から、公園や緑など働きやすい環境の要求を行ない、地域居住者の住民運動と合流するする新しい形態も生まれています。

行政機関への参加では、枚方労連が枚方市長との懇話会の定例開催や各種審議委員会への参加などすすめています。今後、各種審議委員の獲得と合わせ、地域労連での各課題別の政策化や運動との関連を強めて、組織的な対応をすすめることが求められています。

② 権利としての社会保障闘争を労働者が中心になってすすめようと「地域社保協」づくりがすすめられ、現在府下１４地域で結成され全国をリードする運動に成長しています。地域社保協は、地域における恒常的な団体間の共同組織のあり方や革新自治体建設につながる政策方向を示すものとして、今後の組織化がいっそう重要になっています。

さらに、自治体首長選挙でも革新自治体建設に向けて、地域労連はその力を十二分に発揮してきました。勝利した大東市長選挙での民主市政の建設や岸和田市長選挙での革新自治体の継続発展などをはじめ、労働者連絡会を結成して先頭になって奮闘してきました。勝敗にかかわらず、選挙戦を通じて多くの財産をつくりだしました。

９１大阪市長選挙で２４行政区すべてに労働者連絡会を結成してたたかった取り組み。９３箕面市長選挙では環境問題が争点になり、少数の箕面労連は学びながらたたかい、いままでやったことのないような責任的立場を貫きました。選挙終了後も環境シンポジウムを成功させるなど選挙戦を通じて自治体課題の探求するなどしています。

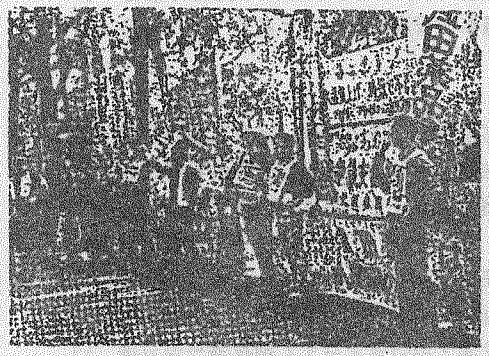
地域労連独自の課題としては、地域の労働者固有の切実な要求・要望である不況、中小企業対策、パート対策、通勤、住宅、教育、環境、文化・スポーツ施設などの問題をどう組織し、要求と政策にするのか大阪労連での政策的方向を示すことと合わせて、今後の新しい課題となっています。

３．地域春闘をすすめるなかで地域労連の強化を

① 地域労連は、その行政区に働くすべての労働者の「たたかいの砦」です。

地域労連にとって毎年たたかわれる春闘は、労働者の賃金・労働条件を向上し決定するもっとも重要なとりくみです。地区協・地域労連では、傘下の労働組合に対する激励・支援行動などで要求の前進をはかるとりくみも強められています。とくに、北河内地区協や淀川・東淀川労連では、要求書の提出から交渉参加までともにすすめるようにしており、多くの成果を獲得しています。

しかし全体的には、連合の一部大手の労使で賃金相場を決定して押しつける政府・日経連と連合による管理春闘のもとで、真に労働者の経済要求を実現することはまだ突破できていません。従来から、市民・未組織労働者も含めた国民春闘路線を確立することが求められてきました。



この間年金改悪反対や不況の国民的打開、消費税の廃止・増率反対、公共料金引き上げ反対など国民的課題―それは労働者にとって、総合的な生活改善のたたかいでもある―と結びついてたたかわれることで国民的な春闘に強め広げてきました。

国民春闘の確立のためには、その具体化である地域春闘が大きく発展しなければなりません。全国的課題をその地域で創意や積極性を生かして奮闘することが求められています。

② 今年の３・１７大阪総行動では、昨年に比べて地域での独自の総行動が前進しました。北摂地区協では、すべての地域労連で行政区版ブィクトリーマップと宣伝ビラを作成して、企業申し入れや企業宣伝を大幅に増やしました。西淀川労連では、地域総行動のなかで地域の企業団体である西淀川工業会や阪神電鉄との要請交渉を例年行なうなどして実績を重ねています。

９４年の全労連の年金全戸ビラの配布など大量宣伝や多くの地域労連が行なっている定地・定点のターミナル宣伝は、だれでもできる活動として大きな効果を発揮しています。

地域春闘懇による春闘課題での共同の拡大は９４春闘で１４地域となり、労組申し入れや学習、交流、決起集会など行なっていて、地域での春闘共同を前進させています。

③　すべての労働者を視野に入れた地域春闘をすすめるうえで、全労連の統一闘争と合わせ、地域の最低賃金や最低労働条件の底上げのために、迫力があり影響力の行使できる力量と形態をもっと研究していくことも求められています。

また、大企業の民主的規制、大企業における労働者との連帯についても、池田労連や豊能地区協が行なうダイハツ本社への宣伝行動など定着していますが、大企業労働者とのもっと有機的な取り組みを強化していく必要があります。

地域メーデーは現在府下１５ヵ所で行なわれていますが、連合がその路線と同様メーデーを変質させ形骸化しているなかで、幅広い地域の労働者・市民を結集する地域メーデーは一層光り輝いています。引き続き、一定の工夫も取り入れて地域メーデーの継続・発展のために奮闘することが大切です。

地域春闘での企画・調整を果たす地域労連の役割は大きく、こうした旺盛な地域春闘の中で地域労連の組織が強化・拡大されていきます。



４．未組織の組織化と地域労組・地域共済

①　地域労連は、連合・無所属組合などへの共同の申し入れと交流やそれを通じた無所属組合への加盟促進などを行ない、たたかう地域のセンターとして組織強化・拡大をすすめてきました。

同時にこの間、地域労連は未組織の組織化で重要な役割を果たしてきました。地域労連の労働相談から労働組合づくりに至った経験を数多く作り上げています。

岡山モリテツ（株）の寝屋川工場で、企業閉鎖・全員解雇を通告されて「あまりに馬鹿にした退職金なので怒りを感じ」新聞折り込みビラをみてすぐ電話で相談。ＪＭＩＵと北河内地区協・寝屋川労連に加盟して、団体交渉を行い、すぐに解雇を撤回させました。

門真労連では、コーエイ配送センターの親睦会（１２名）が、「会社に要求を行い、明日から無期限ストライキに突入するので相談に乗ってほしい」と運輸一般を通じて相談があり、親睦会は労働組合に発展的に改組して労連に加盟しました。今年の春闘では会社との団体交渉に門真労連の代表も参加し、一定の賃金・労働条件の改善を勝ち取っています。

岸和田では、鉄鋼団地にある企業内の無所属組合から９３年の年末一時金の大幅な削減の会社提案を受けて労働相談。岸和田労連とＪＭＩＵに加盟して会社との２回の団体交渉で年末一時金の去年並み復元を勝ち取るなど諸要求を前進させています。

②　これらは、さまざまな組合敵視の攻撃に対して、安定した労働組合に至る過程は、単産と地域とが結合したときに、大きな力を発揮していることを示しています。たとえ不十分であっても、単産と地域が相互に連携を取り、労働組合の結成と通告から、地域労連の果たしている役割を知らせることを必要としています。

北河内地区協や西淀川労連が行なっているマスコミ４大紙新聞折り込みビラとその後の相談活動、電話１１０番活動では、従来にない規模の相談件数を数えるとともに労働組合結成に到る成果も生み出しています。また北河内地区協の未組織向け立て看板は、恒常的に相談活動の宣伝が出来るものとしてその効果を発揮しています。最近では１年に１回の看板取り付けの統一行動を配置し、その設置数の維持・拡大に努力しています。堺労連では電話相談活動を定着させ、過去１０年間で１０００件を越え１０労組以上の組合結成を行なっています。

いずれにしても、地区協・地域労連の存在とその相談活動は「未組織の組織化は、ナショナルセンターの中心的活動のひとつ」という課題に、ひとつの回答を示しえたものといえます。同時に、すべての地域労連で労働相談活動を担える幹部活動家の意欲と体制をつくり出すことが、いっそう急務で重要な課題となっていま

す。

③　数多くの労働相談から単産への加盟という組織化に到るのは、そう単純なものではありません。それを埋める受け皿として、だれでも気やすく入れる地域労組の役割があります。

地域労組は、未組織の組織化における産業・業種をとわず、労働者が働き居住している地域で組織している形態として、いくつかの地区協議会、地域労連に確立しています。しかし、多くの地域労連では、地域労組の必要性を感じながらも体制と指導について、労働者が集中している職場と場所でないために組織化には幾倍かの努力、費用、時間をようすることから、手がつけられていないのも事実であります。

地域労組問題は、理論・組織論的に整理をはかりつつも、地域労連が実践的に数々の経験をつくりあげていくことが求められています。

大阪労連は、改めて地域労組の重要性を認識する立場から、総括や現状把握ならびに今後の方針を確立するためのとりくみを強化していきます。



④　労働共済は、広大な未組織労働者自身による福利・厚生活動を支援するものとして、また未組織の組織化の大きな武器となっています。小零細企業に働く労働者は、大企業や官公庁などの事業主独自の施策にもとづく負担分である「法定外福利費」の企業恩恵を受けていないのが実態です。

大阪労連の相互扶助・共済機能をはじめ、さまざまな実利・実益を求める活動は必要なばかりか、労働組合本来の活動の一つでもあります。地区協議会、地域労連においても、地域共済会の確立を未組織の組織化と合わせてすすめていく課題となっています。

5．　単産の協力と役割

①　地域労連は、単産・単組の協力で生まれてきたわけですが、今後も一層単産・単組の協力を必要としています。地域課題について、結成当初に比べて地区協・地域労連があるので、そこの役員にまかしてしまう傾向が強いと報告されていますが、地域の組織はあくまでも互いの共同で成り立つ組織であることを大前提にしているのです。地域労連に結集している組合員総数は約８万２千名であり、大阪労連の構成人数の６８．３％となっています。これは大阪労連傘下の組合の中に地域労連に結集していない組合もかなりあることを示しています。

日本の労働組合運動での弱点であった企業主義的傾向を克服していくためにも、地域労連への参加はその労働組合の今後の発展をうながす第一歩であるとも言えます。地域労連においては単なる参加要請だけでなく、要求や運動に基づく共同のたたかいを追求する努力もされていますが、単産においてもメリット論を克服して、地域労連の果たす役割を運動と政策のなかで明らかにしていくことが求められています。

②　地区協議会は傘下の地域労連と単産の地区組織で構成されています。結成当初、単産においても大阪労連の地区協議会に対応する地区組織の結成や再編をすすめてきました。体制上は一定整備されてきたものの、まだ地区協の運営については、単産の地区組織との関係で緊密な状態になっていません。こうした単産地区組織が、単産の系列として存在しており、自らの単産課題と地域的課題を結合した機関として発展・定着していないことにあります。今後、単産の地区組織のあり方について相互に研究していく必要があると言えます。

地域労連は、すべての労働者を視野に入れた運動を展開することと位置付けられていますが、残念ながら堺労連を除いてすべての単産を網羅した地域労連にはなっていません。大阪労連傘下の単産が府下４８のすべての地域労連にひとつ以上の組合を持つようになれば、タテとヨコを結合した大阪労連の活動も飛躍的な変化をもたらすでしょう。

③　単産においても地域共闘課題で独自の統一行動や宣伝行動を展開していますが、単産での自主的な発展を伸ばしつつも、地区協・地域労連との緊密な連携をつくりだすことについて改善することが必要になってきています。

6．地域労連の体制強化、地区協議会の位置と役割

① 大阪労連は、地域労連を基礎単位組織として、その強化・拡大をうたってきました。地域労連自身が独自の事務所の開設や専従者の配置・確保のために一定の努力がされてきました。独自の労連事務所を開設した池田労連、西淀川労連では、地域のセンターとしての機能を発揮しています。

また、地域労連組合費も結成当初は大半が１００円であったのが、現在では加重平均で１４５．３円、最高で２５０円となっています。

② 地域労連が運動や体制の上から自力で奮闘もしてきましたが、同時にさまざまな地域労働運動の内容は、一地域労連で十分対応できるものでなく、地区協議会が横断的にその機能を発揮してきたのが大阪での特徴です。

それはすべての地区協議会に、事務所と専従者が配置できていたから可能であったといえます。地区協議会については地域労連の活動と一緒になって、地域労連でできないような地域労働運動の重要な構成部分を担う組織となっています。

争議支援や未組織の組織化などでは、多くの地区協議会が中心的な機能を発揮しています。

阪南地区協議会では「泉州シンポ」を各課題ごとに開催し、それを契機として地域・行政区での運動に転化し、地域社保協の結成、不況打開実行委員会の設置など地域労連の運動に結実させています。

北摂地区協では少数あるいは特別の地域労連の支援を行なう特別闘争資金制度の導入で組織的、財政的に困難な地域労連の活動を地区協的に支えてもいます。

北河内地区協は四条畷労連での困難な単組の交渉支援を恒常的に行なってもいます。またこの間、大阪市地区協議会の機能強化が強調されましたが、引き続きその機能と体制の強化は政令指定都市・大阪市とのたたかいや地域労連、各行政区での統一的闘争の発展のために一層重要になっています。

「地区協議会」が、結成当初に規定した大阪労連の中間運営機関という位置づけとその全面的確立を求めていく課題と地区協議会が地域労連と一体となって独自で運営されている実態をどう統一的に調整していくのか新しい課題となっています。

トヨタ連二勤務体制と業者

岡崎民主商工会事務局長　小栗利郎

トヨタ自動車が、それまでの昼夜二交替勤務（早番・午前８時から午後５時まで、遅番・午後９時から翌日の午前６時まで）から、連続二交替勤務（早番・午前６時半から午後３時１５分まで、遅番・午後４時１５分から翌日の午前１時まで）に変更したのは、５月の連休明けからでした。

以来、半年余経過しました。もちろん、労働者の皆さんには重大な「変化」であり、すでにその「影響や矛盾点」などが語られていますが、そのトヨタ関連の下請け業者はもとより、豊田市内の小売業者や飲食店なども、様々なかたちで、少なからぬ「影響」を受けています。このことについて若干のまとめと考察をしてみます。

連二体制になって２カ月程後に、岡崎民商豊田支部では、会員を対象にアンケートを集めました。また、豊田商工会議所飲食部会も飲食業者だけを対象にしたアンケートを行いました。この二つの「調査」で明らかになったことは、①下請け業者をはじめ、トヨタ関連業者は、特に「納期短縮」「工賃実質切り下げ」という形で影響が現れ、②飲食業は、結果として「客の減少」という結果が生まれ、③娯楽・サービス業も、一面期待したにもかかわらず「客足伸びず」という状況でありました。

ただ、①以外の現象は、単純に「連二の影響」と結論づけることには、無理があると思われます。下請け業者の場合、「受注が減った　４６％」「納期が短くなった　５０％」「工賃が下がった　６７％」と、直接的な影響が顕著です。もっともこれらは、勤務体制が連二にならなくとも、いずれは下請け業者を襲うリストラ攻勢であったことは明かです。②、③の飲食やサービス業では、「連二になると、客が増えるのでは。売上も増えるのでは」と期待して、「メニューを変えた。単価も変えた。営業時間も変えた」など、「対策を考えた」業者が、アンケートを実施した７月頃には、約２０％ありました。しかし、最近になって、面談や、電話等で対話した結果、前記のように「客足・売上とも伸びず。むしろ減少ぎみ」という答えが返ってきました。

一直（早番）が終了する、午後３時１５分すぎから、また二直（遅番）が終わる深夜１時すぎから、店に寄ってくれる人は増えるのではと、大いに期待したのですが、実態は、さっぱり。

若干の労働者に、「勤務が終わった後、どうしているか」と聞いてみると、「早く家に帰って寝たいという気持ちになって、呑みに寄ったり、遊ぶ気にならない」「夜食も、店へ寄るよりも、弁当やおにぎりなどを買って、家（寮）で食べる」という答えが大半でした。パチンコ屋も客が減っており、客や売上は伸びているのは、コンビニエンスストアーだけだと言われています。

このように、トヨタの連二体制は、関連下請け業者には、いっそうのリストラ攻勢となって現れ、他の業者には、「コンビニ」をのぞいて、厳しい営業困難しかもたらしていません。しかし、下請け以外の業者の実情は「連二の影響」というよりも、トヨタをはじめ関連の労働者の皆さんの、「実質的な賃金引き下げ」がもたらすものと思われます。労働者のふところが、暖かく豊かにならないかぎり、小売・サービス業などは、まったく冷え込んでいきます。今まで「他人（ひと）ごと」と思っていた、労働者の、賃上げ要求・春闘が、中小業者の中の「自分のこと」と位置づけられる状況がすすみ、労働者のたたかいに、支持と共感、連帯を表明できる業者を増やしてくれたのが、まさに唯一の「連二の効果」と言えるようです。

「トヨタの連二実施の影響」アンケートの結果について

１９９５年１０月２７日　岡崎民商豊田支部

1、営業への影響について

［トヨタ関連の下請けの場合］

① 受注は、変わりましたか？
・増えた　１人　８％（３％増えた）
・減った　６人　４６％（７０、５０、４０、３０、５％減った）
・変わらない　６人　４６％

② 納期が変わりましたか？
・短くなった　５人　５０％　・長くなった　０人
・変わらない　５人　５０％

③ 納品時間が変わりましたか？
・早朝が増えた　１人　１１％　・深夜が増えた　０人
・変わらない　８人　８９％

④ 受注製品が変わりましたか？
・変わった　３人　３３％　・変わらない　６人　６７％

⑤ 単価が変わりましたか？
・上がった　０人　・下がった　８人　６７％
・変わらない　４人　３３％

⑥ その他、何かありましたら、簡単に書いて下さい
・自動車部品の試作で余り影響がない
・数物が減った
・朝早く立会いがあり大変

［小売業・飲食店・サービス業の場合］

① お客さんの数は？
・増えた　０人
・減った　６人　５０％（５０、３０、２０、１０％減った）
・変わらない　６人　５０％

② お客さんのくる時間が、変わりましたか？
・午前が　増えた　０人　・午後が　増えた　０人
減った　３人　減った　２人
・夜が　増えた　０人　・早くなった　２人
減った　３人　遅くなった　０人
・平日が増えた　１人　・休日が増えた　３人
・変わらない　６人

③ 営業時間の変更をしましたか？
・閉店を　早くした　０人　・閉店を　早くした　０人
遅くした　１人　７％　遅くした　１人　７％
・変えていない　１１人　８４％

④ メニューを変えましたか？
・増やした　２人　１６％　・減らした　１人　８％
・変えていない　９人　７５％

⑤ 値段を変えましたか？
・上げた　１人　８％　・下げた　３人　２５％
・変えていない　８人　６６％

⑥ その他
・店舗を改装した　０人　・休日を変えた　０人

⑦ 他に何かありましたら、簡単に書いて下さい
・弁当がよく売れるようになった

［その他の業種の場合］

① 何か影響が出ていますか？
・出ている　３人　２７％　・出ていない　５人　４６％
・今後出そう　１人　９％　・わからない　２人　１８％

② 出ている影響について、簡単に書いて下さい
・単価の値下げ　・仕事が減った

2、生活への影響について

① 家族も含め、どのような影響が出ていますか？
・身内が、トヨタ勤務なので、家族が大変　３人
・朝夕のラッシュが緩和された　９人
・子供の下校時の車が増えて心配　７人
・早朝や深夜がうるさくなった　３人

② その他、何かありましたら、簡単に書いて下さい
・日中の車の量が増えた

3、見たり聞いたりしたことで、連二の影響だと思われることがあったら、書いて下さい
・近くのトヨタの社員の奥さんは大変になった。給料も減ったといっている
・パチンコ店に朝早くから人が並んでいる
・お店の開・閉時間がずいぶん変わった、書店も１２時までの営業にした
・中古車が売れないそうだ
・トヨタ社員からヒマになったので、自宅の改装を自分でやりたいと相談された

4、要望・要求がありましたら、書いて下さい　なし

あいちの労働運動日誌

5月２６日（金）　「あいち教育映画」発足を励ますつどいが開催され、約３５名が参加
２７日（土）　愛労連、「規制緩和で労働者・国民生活はどうなる」をテーマに学習会を開催、３４名が参加
２８日（日）　東海自治体問題研究所、「第２１回東海自治体学校」を開催、３５０名が参加
２９日（月）　地域医療をよくする会等が中部病院の実態調査（２３カ所）を実施、約７５名が参加
県の労働力調査が発表され、今年１～３月の完全失業率は２．７％で、過去最悪だった前期（昨年１０～１２月）より０．３ポイント低下
名古屋鉄道、６月１日付の人事異動で、関連会社への出向により本社管理部門の約１５％にあたる１００人余りを削減すると発表
トーエネック、２０００年までに３５０人減らして、６，７５０人にすると発表
３１日（水）　95国民平和大行進と95市民平和行進がそれぞれ愛知県入り、両行進あわせて６００人が行進
6月　３日（土）　愛高教が第９４回定期大会を開催（～４日）
愛商連が第４７回定期大会を開催（～４日）、「ナショナルセンターとしての民商づくり」「運動体としての民商づくり」「会員主人公の民商づくり」を柱とする「民商・愛商連の将来展望、総合計画確立の方向、３カ年計画（案）」を提案
４日（日）　国民平和大行進・名古屋集中行進、１１コースで行進
８日（木）　愛労連最賃闘争委員会、日本共産党県議団と最賃問題で懇談
愛労連交運部会、中部運輸局と公共交通の充実、運輸労働者の労働条件の向上などで交渉
９日（金）　国労東海地本、国鉄闘争で決起集会を開催、１２０名が参加
１１日（日）　国民平和大行進、市民平和行進、愛知県から岐阜県へリレー（国民平和大行進は昨年を上回る５，１７５人が参加、４，７５４人分のアピール署名と８１万３千円余の募金が集まる、市民平和行進は２，５００人が参加、５４万円の募金が集まる。）
１３日（火）　愛労連、「異常円高で労働者・県民のくらしはどうなるのか」」をテーマに学習会を開催、２５名が参加
１５日（木）　愛労連交運部会、愛知県と公共交通の充実、運輸労働者の労働条件の向上などで交渉
１６日（金）　愛労連交運部会、中部地方建設局と交通事故、交通渋滞問題などで交渉
「健康と環境を守れ！愛知の住民いっせい行動デー」実行委員会が万博や中部新空港など環境問題で鈴木愛知県知事と交渉
１７日（土）　愛労連、「９５国民春闘の結果とこれからの運動のすすめ方」をテーマに学習会を開催、２７名が参加
愛高教、スプリングジャンプ９５を開催し、２００余名が参加
愛知医療研集会が１８日まで２日間にわたって開催され、全体会・７つの分科会にのべ３２２名が参加
１８日（日）　全動労愛知支部が第６回定期大会を開催
１９日（月）　愛労連交運部会、愛知陸運支局と公共交通の充実、運輸労働者の労働条件の向上などで交渉
２０日（火）　愛労連と愛商連、住宅ローンの返済猶予などについて住宅金融公庫と東海財務局に要請
２１日（水）　愛労連交運部会、労働基準局と運輸労働者の労働条件の向上などで交渉
２２日（木）　愛労連交運部会、名古屋市と公共交通の充実、運輸労働者の労働条件の向上などで交渉
愛労連交運部会、「大震災から見た交通体系」をテーマに学習会を開催

6月２４日（土）　愛労連が地域労連研究集会を開催（～２５日）、組織拡大強化や地域労連の運動の発展について討論、３１名が参加
名古屋中地域センターが第７回定期大会を開催
愛労連青年協など青年学生団体が参加する「被爆・戦後５０周年愛知県青年学生連絡会」がピース・キッス・フェスティバルを開催、約３００名が参加
２８日（水）　全動労争議団を勝たせる会が総会を開催
３０日（金）　地労委民主化会議が「働くものの権利をどう守るか」をテーマにで学習会を開催、約６０名が参加
7月　１日（土）　イコールライツイン名古屋が裁判劇「憲法１４条　あなたが裁判官！」を上演、約９０名が参加
社保協が総会を開催、新議長に徳田秋氏を選出
２日（日）　郵産労東海地本が大会を開催
５日（水）　中電人権裁判が２０年ぶりに結審
６日（木）　全労働愛知支部が「今日の労働者の置かれている実態と労働行政が果たすべき役割」をテーマにシンポジウムを開催、４８名が参加
第１７回参院通常選挙公示
８日（土）　愛労連婦人協、第６回総会を開催
福保労東海地本が「愛と平和コンサート」を開催し、１，５００名以上（うち障害者約９０名）が参加
１３日（木）　愛労連と愛商連がナショナルミニマム問題で懇談
１６日（日）　フランスの核実験再開表明に抗議して、被爆者など約１５名が座り込み行動をおこなう
１７日（月）　天白地域センターが１９９５年度定期大会を開催
１９日（水）　日立製作所賃金差別事件地労委審問
２０日（木）　愛労連が第３回評議員会を開催し、当面の闘争方針を決定、第１３回定期大会議案を提案
２１日（金）　国公が人勧に向けたとりくみとして座り込み行動を終日展開、１０２名が参加
２３日（日）　第１７回参院通常選挙投票日
２４日（月）　消費税をやめさせる会が定例の宣伝行動を実施
２５日（火）　自治労連が定期大会を開催（～２６日）
社保協が高齢者福祉充実などのとりくみ前進のため名古屋市内の各区代表者などの会議を開催、５８名が参加
２６日（水）　全労連が第１３回定期大会を開催（～２８日）
２７日（木）　原水爆禁止あいち県集会（世界大会愛知県代表団結団式）が開催される
東三河労連が労働相談１１０番を開設（～２８日）、相談件数は７件
反核ライダーが愛知入り（～３１日）し、のべ９２名が参加
２８日（金）　商サ連夏まつりがおこなわれ、２００名以上が参加
全障研大会が愛知で開催される（～３０日）
２９日（土）　愛知働くものの健康センターが第５回総会を開催
３０日（日）　学習協が第３１回総会を開催
３１日（月）　反核平和マラソンが愛知入り（～8月１日）し、１５０名以上が参加
６月の県内の有効求人倍率が０．６７倍となり７１年の調査開始以来過去最低となる
8月　１日（火）　原水爆禁止あいち県集会（第２日目）が開催される
３日（木）　愛労連が「全国一律最低賃金制度の確立と本年度の最低賃金の改善に関する」団体署名２３５団体分を愛知労働基準局に提出
原水禁世界大会（～９日）が開催され、愛知から約８００名（うち労働者約２００名）が参加

8月　6日（日）　医労連が定期大会を開催
自衛隊艦船の伊勢湾軍事演習に反対して名古屋港で集会が開催される
7日（月）　臨時教員問題の改善を求める会、愛高教、名高教が名古屋市の教員採用選考試験の年齢制限の問題で名古屋市と交渉
10日（木）　愛労連交運部会が総会を開催
11日（金）　国際交流あいち女性のつどいがひらかれ、約200名が海外の反核団体と交流
15日（火）　「戦後50年マスコミは何を伝えてきたか」をテーマに平和を語る8月名古屋集会が日本ジャーナリスト会議東海地区連絡会議、県平和委員会、愛高教など8団体の主催で開催され、約60名が参加
21日（月）　住友軽金属の鈴木明男さんが、出向命令の取り消しを求めて名古屋地裁へ提訴
23日（水）　年金者組合、愛労連など9団体がよびかけて愛知県高齢者大会が開催され、約100名が参加し、来年愛知で開催される全国高齢者大会の成功にむけたとりくみなどを話し合う
24日（木）　消費税をやめさせる会が定例の宣伝行動を実施
26日（土）　「異議あり、リストラ・雇用破壊　健康で人間らしく生き働くために出向・転籍・人員整理を考えるシンポジウム」が「恒常的長時間労働をやめさせ過労死を防ぎ健康と家庭を守る会」の主催で開催され、約110名が参加、職場の実態とたたかいを交流
運輸一般平安生コン分会の争議勝利報告集会が開催される
サマーカーニバルが浜松で開催され愛知から247名の青年が参加（～28日）
28日（月）　県の労働力調査で4～6月の女性の完全失業率が3．2％となり71年の調査開始以来過去最悪となる
30日（水）　愛労連と新婦人がナショナルミニマム問題で懇談
31日（木）　全港湾名古屋支部が定期大会を開催
7月の県内の有効求人倍率が0．65倍となり前月に続き71年の調査開始以来過去最低となる
9月　1日（金）　「核実験反対、核兵器廃絶のための国際草の根行動」（～8日）として、座り込み行動（栄噴水前）と県民集会（栄小公園）が開催される
2日（土）　愛労連第13回定期大会（～3日）が「人間らしく生き、働くために　生かそう憲法、変えようくらしと職場」をスローガンにして開催され、1996年度運動方針、秋季年末闘争方針などを決定（～3日）
6日（水）　愛知地労委民主化会議が三の丸で宣伝行動、約40名が参加
原水協がフランスの核実験に抗議して栄噴水前で座り込み行動、40名近くが参加
9日（土）　愛知革新懇が秋の学習交流集会を開催、約70名が参加
10日（日）　運輸一般愛知地本が定期大会を開催
建設一般愛知県本部が定期大会を開催
JMIU愛知地本が定期大会を開催
第41回愛知母親大会が開催され、閉会後デモ行進をおこなう
12日（火）　名地連（愛労連名古屋地域組織連絡協議会）が第6回定期総会を開催
愛知社保協が社会保障制度の充実を求めて県内の30市と2町（扶桑、東浦）へ自治体キャラバン行動を実施（～14日）
14日（木）　検数労連名古屋支部が第47回定期大会を開催
15日（金）　愛知県高齢者協同組合の設立総会が800人の参加で開催される　組合加入者は2，200人
16日（土）　尾中地区労連が第13回定期大会を開催
21日（木）　民商浅野事件支援集会が開催される

２２日（金）　名南労連が第７回定期大会を開催
豊田加茂労連が第６回定期大会を開催
第２８回地労委裁判
第２回新南陽工場疑惑追及裁判
「今度こそ労働者委員の公正な選任を！」９．２２総決起集会が名城東小公園で開催され、約４００名が参加、集会終了後県庁本庁舎前までデモ行進
２４日（土）　名地連が第４回町めぐりを実施、海上の森を散策
２９日（金）　岡崎・額田地域センターが定期大会を開催
名北労連が定期大会を開催
全港湾名古屋支部結成５０周年記念レセプションがひらかれる
国労名古屋地本が定期大会を開催
３０日（土）　愛労連が「総対話」・「解雇規制・社会保障改悪」反対運動の成功をめざす学習会を開催し、約６０名が参加　テーマは「社会保障運動の課題と展望」「解雇規制と雇用確保のたたかい：総対話運動の展開について」の二つで５６名が参加
紙パ・王子労組が定期大会を開催
１０月　１日（日）　千種・名東労連が第７回定期大会を開催
「ヒバク・戦後５０年あいちの会」のメンバー約千人が主催者となった「ピースワールド・５０・あいち」のつどいが開催され、約１，４００名が参加
２日（月）　労問研設立８周年記念講演会が「ドイツ経済と労働運動」をテーマにひらかれる
３日（月）　愛自交が第３２回定期大会を開催
４日（火）　西三南労連が第６回定期大会を開催
東海ＭＩＣが第７回定期総会を開催
５日（水）　知多労連が第５回定期大会を開催
６日（木）　「尾張名古屋の職人展」が開かれ（～８日）、愛建労が出展
８日（日）　労問研が第５回総会を開催
１１日（水）　愛労連西三河ブロックが第５回総会を開催
地労委民主化会議の第１次座り込み行動（第１日）に７１名が参加
１２日（木）　地労委民主化会議の第１次座り込み行動（第２日）に５６名が参加
安保破棄実行委員会が総会を開催
１３日（金）　尾北労連が第６回大会を開催
地労委民主化会議の第１次座り込み行動（第３日）に６１名が参加
１４日（土）　第６回食糧メーデーが港区の港北公園でひらかれる
愛知健康センターと愛労連共催の第５回労働安全衛生活動学習交流集会がひらかれる（～１５日）
愛労連青年協が第６回総会を開催
１５日（日）　全国一般が第２１回定期大会を開催
第２７回働く女性の愛知県集会が開催され、約２００名が参加
１６日（月）　全港湾名古屋支部結成５０周年記メモリアルフェスタ（念の夕べ）が、港湾会館大ホールでひらかれ、約８００名が参加
１８日（水）　尾東労連が１９９６年度定期大会を開催
郵政産業労働組合四日市北人権裁判勝利をめざす東海支援共闘会議（郵政人権裁判支援共闘）の結成総会がひらかれ、約７０名が参加
２０日（金）　１０．２０全国統一行動愛知県集会が若宮広場で開催され、約１，０００名が参加、集会後デモ行進をおこなう
２１日（土）　愛労連第１回評議員会が開催され、「秋年末闘争の現状と今後のたたかい」「９６国民春闘の準備について」などの各議案を討議、決定する。
第４回サマーセミナーが昼神温泉でおこなわれ５０名が参加（～２３日）



通巻１０号　　発行日　１９９５年１２月　８日

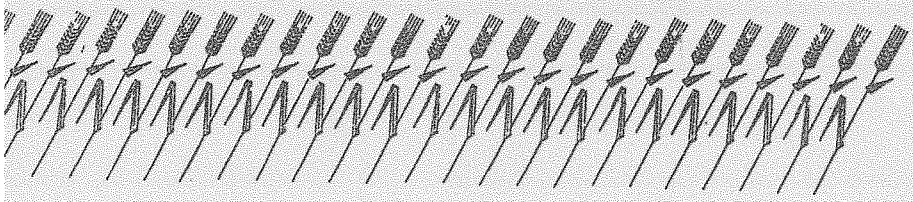
年間購読料　　８０００円（送料１９２０円を含む）
一部購読料　　１０００円（送料　２４０円別）

発　行　　愛知労働問題研究所
〒４５６　名古屋市熱田区沢下町９番３号
労働会館本館　３０４
ＴＥＬ／ＦＡＸ　（052）　883－6978

表紙カット　本多まゆみ

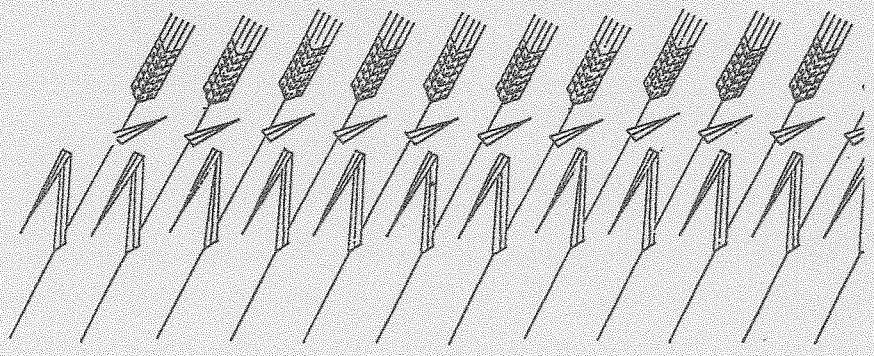
＜学生 1170 人の調査報告＞

学生の就職実態アンケート



NO. 3

愛知労働問題研究所　女性労働部会



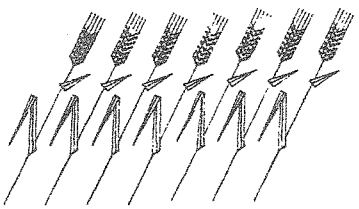
目　　次

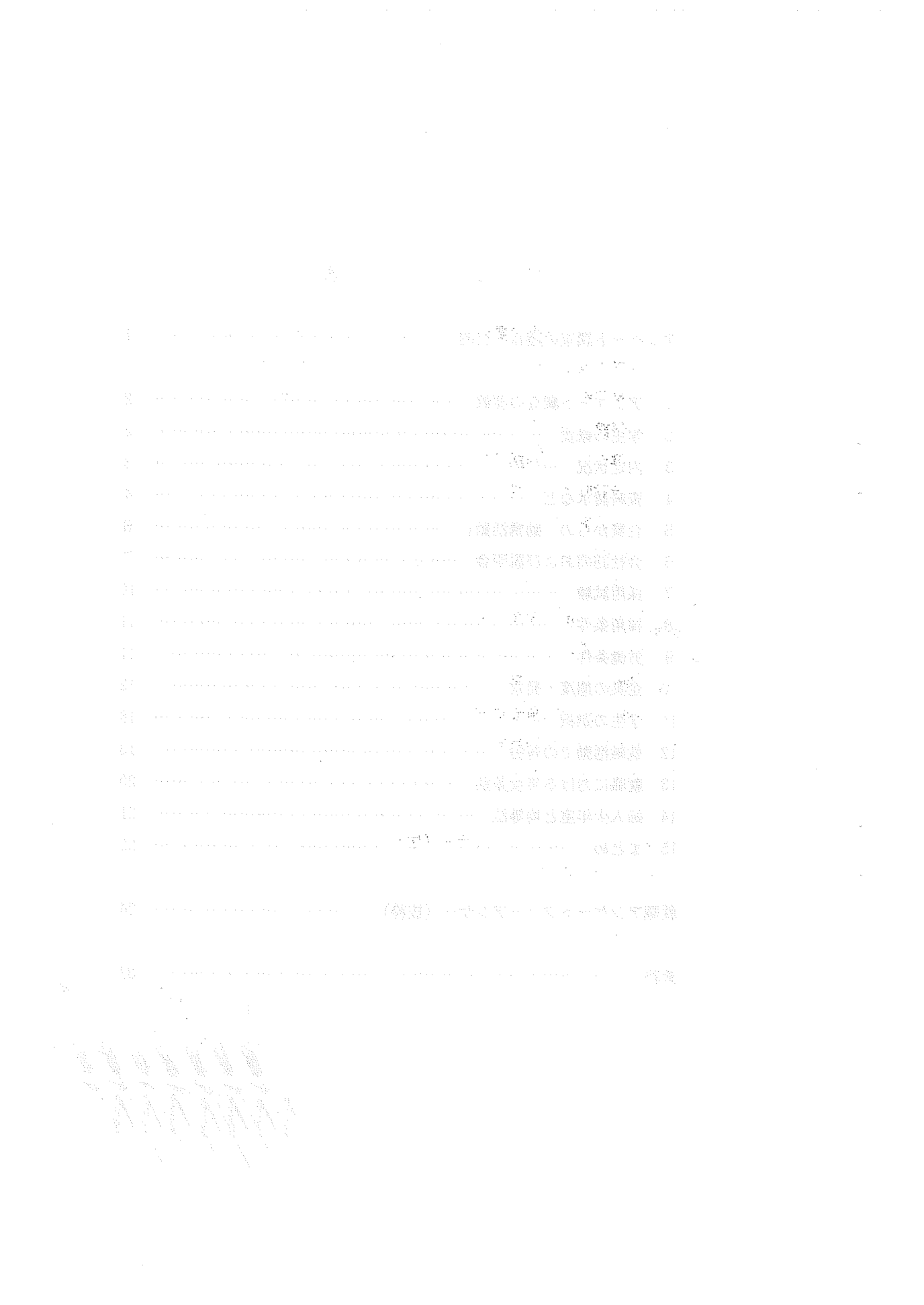
アンケート調査の趣旨・目的 …… 1

1　アンケート調査の要領 …… 2
2　学生の概要 …… 2
3　内定状況 …… 3
4　資料請求など …… 4
5　企業からの「勧誘活動」 …… 6
6　会社訪問および説明会 …… 7
7　採用試験 …… 10
8　採用条件 …… 11
9　労働条件 …… 11
10　企業の態度・発言 …… 12
11　学生の選択 …… 18
12　就職活動での苦労 …… 19
13　就職における男女差別 …… 20
14　婦人少年室と均等法 …… 21
15　まとめ …… 22

就職アンケートフリーアンサー（抜粋） …… 24

資料 …… 32





就職アンケート分析

アンケート調査の趣旨・目的

私たちが男女学生を対象に実施する就職実態アンケート調査は、今回で第三次となる。

第一次は１９９４年１１月から１２月の間に、①就職における男女差別の実態を浮き彫りにし、募集や採用における男女の機会均等がどれだけ果たされているかを把握して、雇用機会均等法およびその指針の実効性と検討しすること、②募集や採用について問題のあった企業名を具体的に把握して、愛知婦人少年室の個別企業への指導をうながし、一刻も早い救済を願うものとして始めた。

第二次は、学生にとって、募集・採用をめぐる環境は一段と厳しさを増した１９９５年１０月から１１月にかけて、女子学生の就職難を称して「氷河期」「土砂降り」さらに「超氷河期」といわれた状況が、前年と比較して女子学生の就職難の状況がどれほど改善されたかという実態を把握し、仮に改善されていないのであればどこに問題があるかを分析し、その上で施行１０年を経て見直しがなされるであろう男女雇用機会均等法に、その改正の視点を提言しようとして行った。

いずれも私たちはアンケート結果のまとめと提言、要望書を携えて愛知婦人少年室に赴き、事実確認のうえ指導・監督をしてほしいと申入れをしてきた。学生の就職難に限らず、中高年労働者への容赦ないリストラなど、引き続く不況の中で、労働法制の抜本的改正が言われている。今国会には男女雇用機会均等法の改正案と同時に労基法の女子保護規定撤廃が不可分一体のセットで上程されているが、この調査はその直前、これまでの私たちの調査にもとづいた要望などが効を奏しているのかどうか検証するために、「またか」と言われるのを覚悟のうえで実施した。

本アンケートの目的とするものは、女性差別の解消が、男性を含めた労働環境全体の改善に結びつくよう提言することにあるのは前回と同様である。

なお、企業名については、原則としてこれまでと同様に略称としたが、３回の調査の間に度々挙げられているものについては、反省を促す意味を込めて実名を記すこととした。

1 アンケート調査の要領

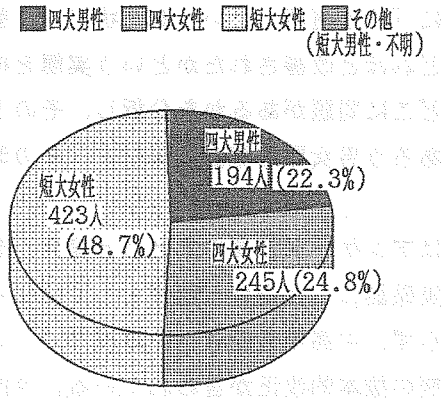
１９９６年１０月から１１月にかけ、２１大学の２１名余の大学教員などを通じ、１９９７年３月卒業予定の男女学生１，１７０名に対して実施した（アンケート用紙は末尾に掲載）。

回答を寄せてくれた学生は８６７名。回収率は第一次は６６％、第二次は７７％であったが、今回は７４％であった。

2 学生の概要

性別は、男性２２．５％、女性７７．５％であり、女性の内、短大女性は６３．３％で、前年と比べて、短大女性の分だけ女性の割合が高くなっている。＜Ｑ２、３＞

回答者内訳



在籍学部について見ると、男性は法・商・経・文など文教系が６２．０％、理・工・農など理工系が３８．０％、四大女性は６０．６％が文教系、理工系が１８．０％、他は家政学部など生活系２１．３％、短大女性は６５．２％が生活系で他はいずれも文教系である。＜Ｑ４＞

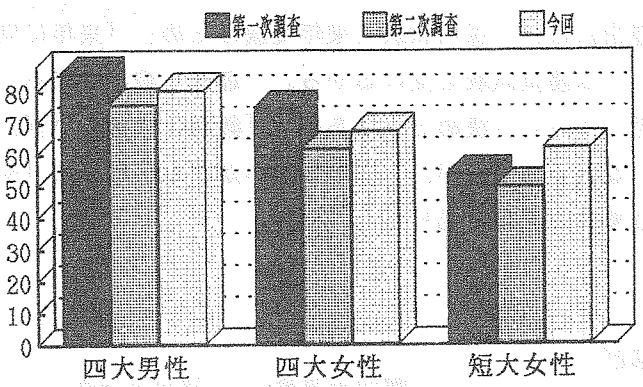
このような性による分離は、就職希望職種にも反映しており、男性の５７．４％（第二次では６５．４％）が「販売・営業」「製造・技術」に集中しているのに対し、女性の４７．４％（同４２．１％）が「事務」職を希望している。短大女性においてはこの傾向がより顕著で、５３．６％（同６６．４％）が「事務」希望である。「研究」「教育」「福祉」の専門職への希望は四大女性

では１９．８％（同２５．６％）あり、四大男性の１７．６％、短大女性の１３．１％より多くなっている。

３　内定状況

本調査時点での内定率は合計で６８．１％、四大男性は８０．９％、四大女性６７．８％、短大は６２．４％である。第二次の６０．５％（それぞれ７６％、６２％、５０％）を大幅に上回るが、前々回調査の７５％（８６％、７５％、５４％）には劣り、短大女性が上昇しているものの、女性に厳しいことに変わりはない。専攻別の内定率は、文教系が７５．８％、生活系が５６．９％、理工系が７０．０％となっている。＜Ｑ６＞

内定状況



内定率が高くなっているのは調査対象者や母数の違いから来る差とも思われるが、希望どおりの就職ができたかどうかは疑わしく、希望を曲げてもとにかく就職できるところでするという面が伺われる。内定したもののうち四大女性の４２．８％、短大女性の６７．８％が事務職でかなり率は高い。第二次の調査では「事務職」への内定率が低く、私たちは「事務職」が低賃金の女性パートタイマーに置き換えられている事実と同時に、労働者派遣法の規制緩和により派遣業種の拡大が既になされていることを示すと指摘した。今年の傾向は、均等法施行後に大量に採用された女性が結婚・出産で退職する時期と重なって入れ替え状態にあることが考えられ、事務職の内定率は増えているが、短大女性が調整弁に使われていることに変わりはなかろう。設問にないので確たるこ

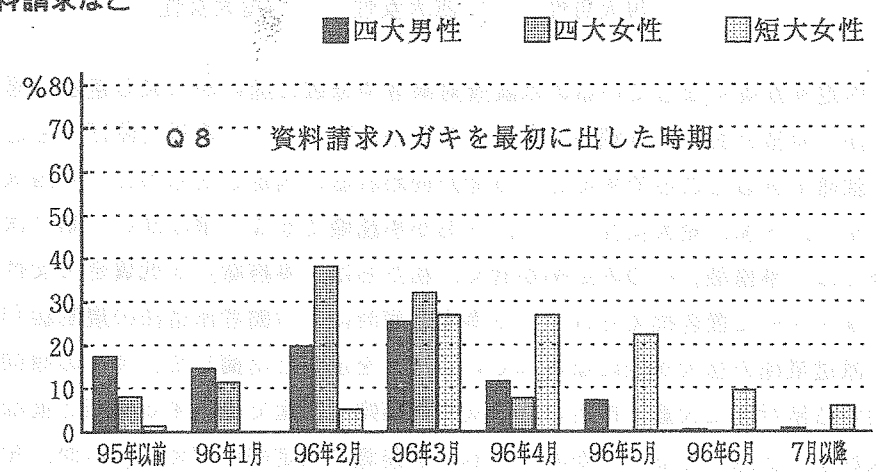
とは言えないが、派遣労働者としての就職もあるのではなかろうか。

なお、研究・教育・福祉職場への就職は、希望したものの３分の１程度しか満たされていないが、調査時には公務員・教員の結果が出ていないことも関係しているのかもしれない。

内定していない理由については、「まだ、就職活動中」が圧倒的に多く１３０人、そのうち女性は１２０人。中でも短大生８７人の遅れが目立つが、調査時点が１０月～１１月ということから、短大生の就職活動はまだ真っ最中というところかもしれない。この時期の内定率の低さは女性の就職状況の厳しさが大きな理由であることは言うまでもないが、バブル崩壊後、女性とりわけ短大生の採用時期が年度の後半にずれ込んでいることも一つの原因である。これは企業が男性の採用が一段落した後、景気の動向を見ながら女性の採用計画を立てるためで、女性を景気の調整弁と考える問題のある採用姿勢と言えよう。

その他の理由には、「採用試験を来年受験のため」「来年に向けて頑張る」「結果待ち」「公務員試験を受けるから」「趣味を職業とする」「これからがんばろうと思ってる」「決めた道がある」「教職につきたいが、今年は採用試験に落ちた」などがあったが、「何がしたいかわからない」「やりたいことがない」という率直な発言も見られた。

4　資料請求など



短大女性が比較的遅いのは２年制のため当然とも思えるが、それでも１年次に３４．１％が活動を始めている。四大男性に比べ四大女性は、４年次にかけた１９９６年３月までが９０．９％が行動を開始しており、７８．６％の四大男性に比べかなり早い。四大男性で前年までに資料請求をしているものが１７．６％いるのは留年などの影響があるのだろうか。

就職活動はこの資料請求ハガキを書くことから始まるが、どの学生も年々１か月ずつピークが早くなっている。就職協定で青田刈りが禁止されていてさえこの有様だから、就職協定がなくなった次年度から一体どういうことになるのか憂慮される。＜Ｑ８＞

資料請求ハガキの送付数は平均すると四大男性が５０．９通、四大女性は５４．９通、しかし企業からの返送率は平均すると四大男性では７３．３％（前年６２．５％）、四大女性は５２．９％（同４６．８％）となっていて、四大学生で見ると男女の差は広がっている。さらに、資料請求について女性のほうが男性より遅く送られてきたと感じたかどうかについては、「はい」と答えたものは、四大男性２８．７％、四大女性６３．３％、短大女性１４．２％と、直接感じる四大女性が群を抜いて高いのは昨年と同様である。

短大女性については１０％程度の低下が見られるが、周囲に比べる男性を見る機会が少ないためと思われる。＜Ｑ１１、Ｑ１２、Ｑ１３＞

均等法はその指針で「求人の内容の説明等募集又は採用に掛る情報の提供について、同一の募集・採用区分の男性と比較して女性に不利な取り扱いをしないこと」と定めているものの違反は明白で、私たちの３回の調査結果からは改善が見られない。

履歴書を送付した数の平均値をみると、四大男性９．１通、四大女性１２．９通、短大女性が８．０通となっている。

採用試験を受けた平均数は、四大男性８．９社、四大女性１２．３社、短大女性７．０社である。

また、会社訪問や説明会に出かけた数は、平均すると四大男性が１２．３回、四大女性が１５．７回、短大女性が９．９回である。

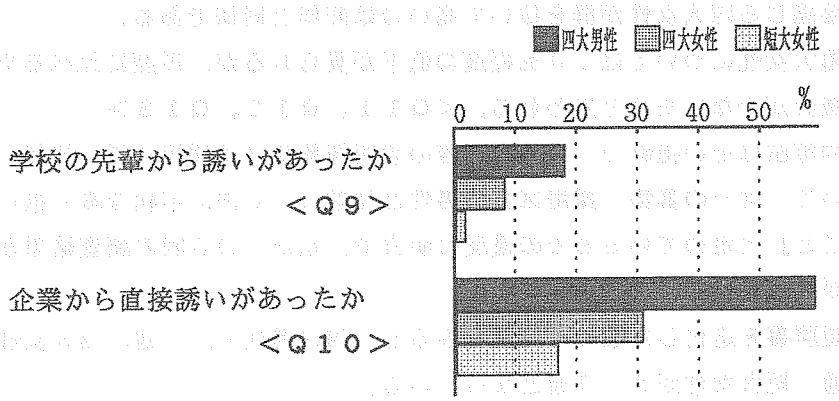
履歴書の送付も採用試験を受けた回数も会社訪問や説明会に出かけた回数も、この数字からみると、四大女性が果敢に挑戦しているのがわかる。もっとも、受験そのものが学校推薦を受けてから行われる短大など、国公立大と私大、四大と短大における就職活動のシステムの違いはあろう。

それにしても、１０社以上の採用試験を受けたり、１０社以上の会社訪問や説明会に出かける労力は並大抵のことではない。のちのＱ３４に、学業との両立ができなことを嘆く声が多々あったのもうなずける。＜Ｑ１６＞

5 企業からの「勧誘行動」

学校の先輩から誘いの有無については、あったとするものが四大男性３１人（１８．１％）、四大女性１７人（８．３％）、短大女性７人（１．９％）で、やはり四大男性の比率が高く、前年調査とそれほどの差はない。＜Ｑ９＞

企業からの誘いについては、あったとするものは四大男性１０２人（５９．０％）、四大女性人６４（３０．９％）、短大女性６５人（１７．０％）で、四大男性では前年に比して１０％以上も増加している。＜Ｑ１０＞



企業の個別勧誘は非公式の募集採用なだけに女性排除が恣意的に行われやすい。こうした方法が実質的に女性を排除している以上、均等法の指針の「募集又は採用にあたって、女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子を排除しないこと」に違反していることは言うまでもない。「今後は就職協定がなくなり能力主義に徹するので、学校の先輩やリクルーターを利用したり個別勧誘は少なくなる」との報道もある。安全性を何より尊ぶ日本の企業がにわかに止めるとも思いにくいものの、個別勧誘システムの廃止に一歩でも近づ

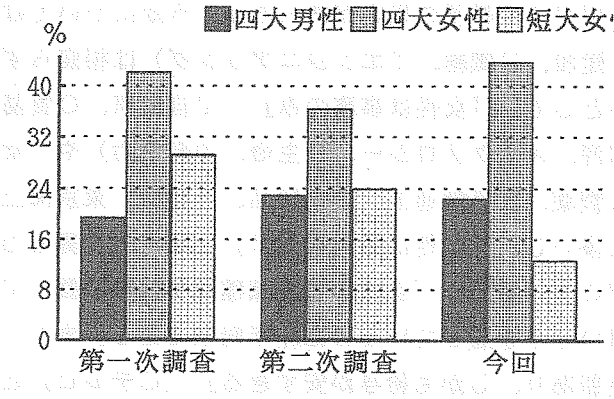
くよう期待したい。

昨年私たちは、「縁故採用」は先輩からの勧誘や企業からの勧誘の変形であることから、四大男性で「縁故採用」が大幅に増えたことを批判した。しかし今年の調査では、「縁故採用」は、四大男性１２（７．１％）、四大女性１９（９．７％）、短大女性３５（９．９％）と差がなくなり、内定者に占める「縁故採用」の割合もそれぞれ７．６％、１１．４％、１３．２％、と大幅に減っている。四大男性の１０％。四大女性の１４％、短大女性の２２％が縁故採用であった前年度と比べると、大幅に減っていることがわかる。

6　会社訪問および説明会

会社訪問や説明会に出かけ“門前払い同然”の取扱いを受けたと報告する比率が、４２．４％（第二次では３６．５％）と最も高いのは今回も四大女性である。四大男性は余り変わりはない（２３．０％→２２．５％）。短大女性が半減しているのは（２４．０％→１２．２％）、先に述べたシステムの違いもあろうし、そもそも初めからあきらめて訪問回数が格段に減っているのではなかろうか。＜Ｑ１７、Ｑ１８＞

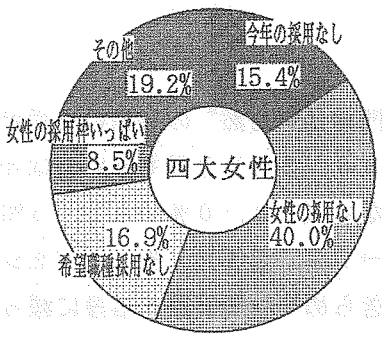
Ｑ１７　門前払いのあった割合



門前払い同然とされた理由を見ると、「女性採用なし」「今年は採用しない」が最も多い。具体的な企業の名として、Ｋ刃物、Ｕ乳業、Ｔ繊維卸商、Ｋコンサルタント、Ｓ林業、Ｏ製紙、Ｔ製薬などがあげられている。

その他の理由では相変らず「営業は男子のみ」（Ｄ印刷、Ｔ印刷、Ｎアート

印刷）が多く見られる。「四大女子はとらない」というのと、相反する「短大はとらない」というのも多くある。また、これは男子にも言えることだが、「教育学部は採用したくないのだと思う」とか、「文系の女子はほとんど通っていない」（Cテレビ）、「文系は採用しない」（T健康食品、S製薬など医薬品会社）という学部による差別や、「多分指定校のみか」（M食品卸商、M越百貨店、M卸商）とか、「M大学理工学部は採用しない」（S精工）とか、大学のネームバリューでなど、大学による差別を感じている学生が多くいる。能力主義や学歴主義が一段と強化されてきた表われであろうか。＜Q19＞



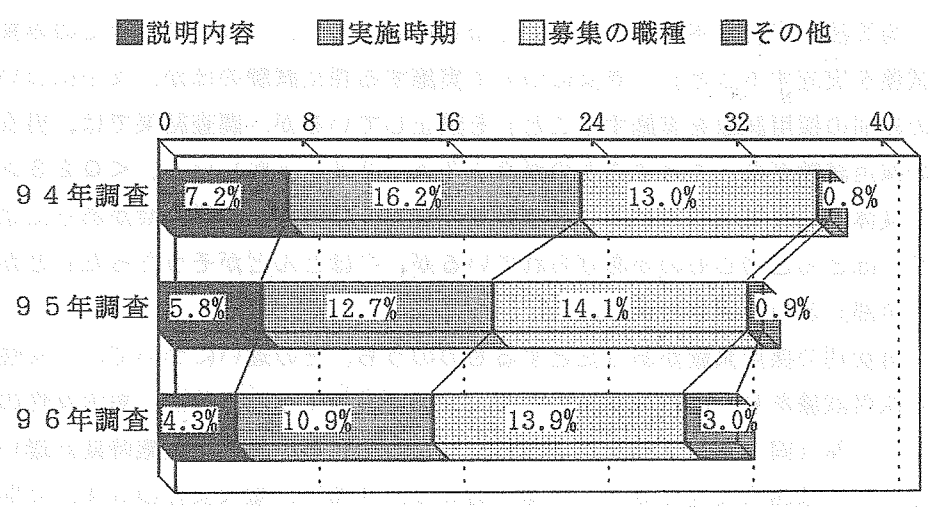
Q19　門前払いの理由

女性のみの採用枠や職種の限定があったかどうかについては、「女性は募集しない」（N建設、U繊維、Tエンジニアリング）は相変らずあるが、職種を限定するものとして、「女性は事務のみ」（T自動車、O貿易、N自販、M電工、T食品卸商、Aテクノロジー、D生命、中部電力）や「女性は一般職」（N陶業、B製薬、N移動通信、S化学品、I建材、東京海上火災）とするものが圧倒的に多いし、「女性は短大卒だけ」と限定した募集も多々見られる。女性の内定率の低い原因を「女性の希望職種が事務職に偏っている」としている企業側の言い分が矛盾しているのは昨年同様である。また、「事務職で1年契約で2回更新あり、しかも給与が安すぎる」（Cテレビ）という不安定雇用の拡大がうかがえるものもある。

女性だけを募集している職種としては化粧品販売（S化粧品、K化粧品、Mクワント、R化粧品）、証券受付（T証券）、幼稚園教諭、保育職など、昔から「女性職」とされているものが多い。反面、「男女に関係なく全員はじめは

営業」（C出版）という例もあり、女性であることを理由にした職種の限定という均等法指針に違反するものは減少傾向にある。＜Q２０＞
ところで、３２．２％（前回３５．４％）が男女別説明会があったとしている。＜Q２１＞

Q２２　男女別の説明会があった場合の理由



具体的企業名を９４人があげており、ＪＴＢ、ＩＤＯ、名鉄、安田火災、郵船航空サービス、中日本印刷、ヤナセ、三井ホーム、ユニホー、メルコ、中部積和不動産、旭化成ホームズ、浜乙女、名古屋銀行、名鉄観光サービス、アイシンＡＷ、オービック、東京海上火災、トヨタ自動車、トヨタ車体、トヨタカローラ愛豊、サンゲツ、東海銀行、中部電力などは前年にもあげられていたものである。「名古屋近辺の女子大ばかり集めていた」（ＭＮ百貨店）、「女子と男子は一緒だったが、女子はエリート大学、男子は不問」（Ｐ食品）という例もある。

具体的にどのように違っていたかについては、女性については時期が男子よりも遅く設定されているというのが３３．９％（前回３５．９％）ある。＜Q２２＞

「事務での募集なので女子のみだと当たり前に思って参加していた」とか、「違いは分からないが女性ばかりだった」、「時間が違っていたので内容の違いは不明」というのが率直な感想のようだが、男女別だけでなく、学校別に日

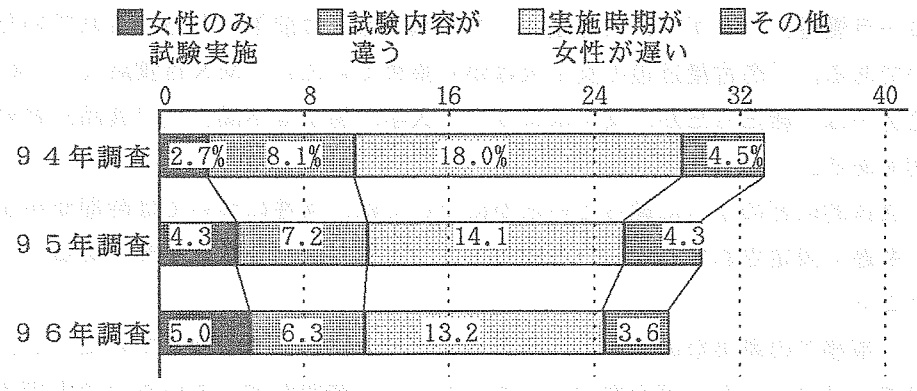
程も分けられているという指摘もある。均等法の指針は、説明会の実施を男子のみにしたり、実施時期を女性のみ遅らせることは不利益取扱いとして禁止し、指導・勧告の対象としている。前回調査より減少しているとはいえ、婦人少年室の行政指導がなお必要とされることに違いはない。

7 採用試験

均等法の指針は不利益な取扱いとなる場合として、「女子についてのみ採用試験を実施すること」「男女について実施する採用試験のほか、女子についてのみ別の採用試験を実施すること」を禁止しているが、調査結果では、男女別の採用試験があったとするものが２１７人（２８．１％）いる。＜Ｑ２３＞

具体的な企業名は当然のことながら、Ｑ２１の男女別の説明会があった企業名とほとんど同じものがあげられているが、「ほとんどがそうだった」とか「全部」という回答も多い。

男女別の採用試験があったとするもののうち、その違いについて、「女性のみ採用試験あり」に四大女性の１７．１％（前年１４．７％）、短大女性の１７．５％（同１６．９％）が「あった」としている。また「実施時期が遅い」としたのは四大女性の５７．３％（同５２．９％）、短大女性の３４．０％（同３．７％）もあった。説明会が男女別なら試験も別ということになるのは自然の成り行きである。受験する側に「職種が違うのだから男女で試験内容が違っても当然だと思っていた」という声もある。＜Ｑ２４＞



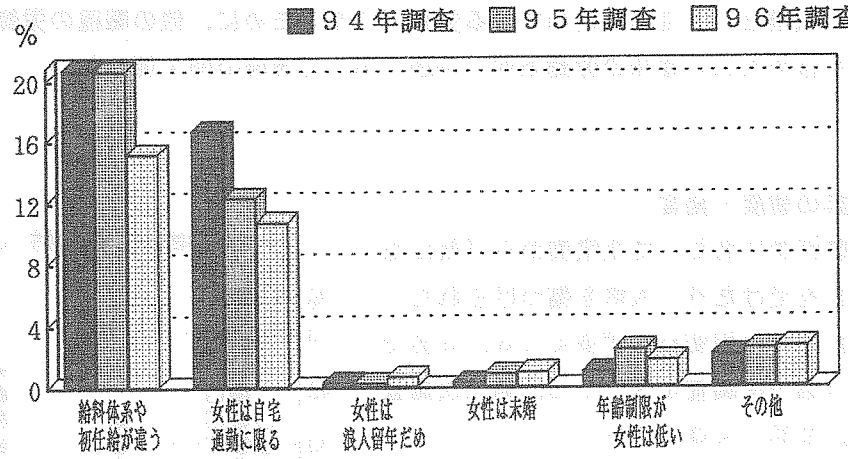
Ｑ２４　採用試験が男女別の場合の理由

8 採用条件

採用条件について男女別の会社があったかについて、「はい」と答えたものは３２．３％もあった。＜Ｑ２５＞

同一でない内容のうち最も多いものは「給料体系や初任給の相違」で、４７．０％（前年５２．５％）である。第二位は「女性は自宅通勤に限る」３３．３％（前年３１．５％）であり、これは明白な指針違反である。均等法の指針は「募集又は採用にあたって、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合においては、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利なものとしないこと」として禁止している。「女性は未婚の人に限る」「女性は制限年齢が低い」についてもこれまでの調査と変わらぬ数字が出ており、婦人少年室の「指導・勧告」の限界も感じられるが、全体としてみると下がっており、均等法改正が具体的日程にのぼるほど大きな社会問題になってきたゆえでもあろう。＜Ｑ２６＞

Ｑ２６　採用条件が男女別の場合の内容



9 労働条件

労働条件の明示は、学生の職業選択の自由を保障するうえで欠かせない。企業は、採用にあたり、その労働条件を明示しなければならない。求人票や会社案内書以外の労働条件について「よくわかる」とするのは２８．３％（前年２

７％）、「十分でない」「ほとんどわからない」は６０．４％（同７２．９％）と減少している。＜Ｑ３０＞

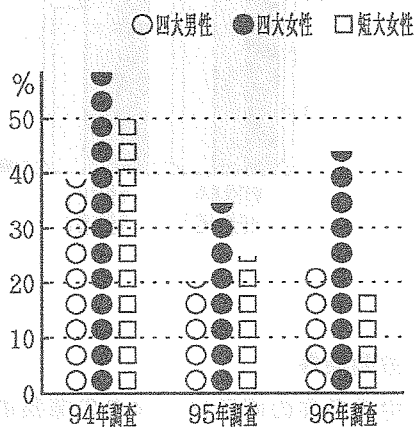
しかし、説明会や面接で労働条件など自由に質問できない会社があったとするものは８８人（１１．６％）いる。面接担当者が一方的に質問するだけで、学生の側から質問する機会がないことも多いようだが、「質問した後、全く相手にしてくれなくなる会社が多数あった」、「聞いてはいけないものだと思っていた。今でも聞いていいのかどうかわからない」、「質問した人に会社がわがムッとしていた」、「会社側が待遇面について何も言わない、ごまかす」、という声もある。

自らの労働条件を知ることは当然の権利であるのに、それがなされていない。賃金や労働時間など基本的なところから、女性に対する産前産後休暇や育児休暇・介護休暇の制度が男女両性に保障されていることなど、具体的にわかりやすく、できれば書面で説明すべきではないか。「印象が悪くなるから就職したいなら余計なことは聞くな」という指導をしている大学もあると聞くが、これでは学生は何をもとに就職先を選べばよいのかわからなくなってしまう。

現行の会社説明会の実態は企業説明会であり、労働条件の説明会ではない。発想の転換をし、自己決定のできる労働者になるために、他の職種の労働条件なども含めた広い意味の労働条件・待遇に関して情報公開を促したい。

10 企業の態度・発言

就職活動にあたって企業側から「気になる発言を受けたり、人格を傷つけられた」としたものは相変わらず多く２６．５％である（第一次調査４８．１％、第二次調査２６．９％）＜Ｑ２７＞



Ｑ２７　気になる発言を受けたり、人格を傷つけられたと回答したものの比率

女性蔑視発言

女性蔑視発言として、相変らず「女の子」と呼ぶ企業が多いし（ＮＫ銀行、Ｋ協和コンサルタントなど）、「クリスマスは、いつも誰とすごしてましたか」（Ｙ火災海上保険）、「彼氏はいるの？なぜ？」（Ｓ出版）とか「東京へ転勤になった時、彼は何といいますかねえ」（Ｅ服飾）、「あなたは毎日化粧しますか？」などの質問は仕事とは全く関係がない。

「女性は仕事のためではなく、男性社員の結婚のために採用する」（Ｔホーム名古屋）、「女の人は結婚したらすぐやめるからと言われた」（Ｍ自動車）、「私立の女子大に通ったのなら仕事は適当に結婚してやめるのがふつう。うちはちがうけどいいの？」（Ｎ流行通信）、「何で就職するの？どうせ結婚するんでしょ」（Ｔ繊維卸商）、「結婚して子どもが生まれたら１人の男としての意見としてだが、母親が育てるべきだ」（会社はやめるべきだ）と言ったり、「女性はどうせ結婚したらやめるので、会社にこだわらなくてもいいのではないか」とか、「結婚したらもちろんやめるんでしょう？と決めつけ、結婚退職を必ずしてもらう」（Ｄ中部）、「結婚についての考えと女性が企業のお荷物との説明を１時間以上受けた」（Ｇ銀行）と言う。



長年、女性の就職差別があるのは勤続年数が短いためだと言われ続けてきたが、「女性は若い方が入れるのは、入社して５～６年でやめている人がいるから。だからみなさんもそれくらいで結婚して下さい」（Ｒ商事）などの発言は、就職難の原因がまったく別のところにあることを示している。このような質問を男性にも同じようにするとはとても思えない。どう考えても女性いじめでしかない。

「事務ならどこの会社行ってもやることは同じでしょう」とか、「フリーターの方がいいのでは？」とか、「営業希望なのに、あなたはどうせ事務希望でしょう、と言われた」り、「女はＳＥになれない」（Ｎ情報システム）、「営業は女にはむり」（Ａテクノロジー）、「同じ採用試験を経ても女子は女子はほとんど受からないのであらかじめ言っておく」（Ｃ電力）とか、「女性に住宅営業は無理」（Ｉ工務店）、「女性にはできない仕事だとか女性は体力がないため希望しても無理ではないか」と決めつけられ、女性差別・蔑視を押しつけられただけで何のための面接なのかわからないものもある。はては、「車は

こんなしわなおじいさんから買うより胸が大きく足の細いきみたちから買う方がいい」（東愛知M自販）、「体型で制服が企画外だ」（Mプレイガイド）、「面接官が自分の名を呼ぶときに『おまえは……』と言った」り、何とも品がない。

発言ではないが、起立させられて、上から下までなめるように見られたという例や、説明会や試験後、ポラロイドカメラで集合写真をとった、顔で選んでいるらしい（Ｉ工務店）という例もある。

プライバシーに関する質問

プライバシーに関する質問では３３企業の名前があがっている。圧倒的に多いのが男女とも交際中の異性がいるかどうかを聞いているもの（Ｄ商会、Ｏゆうせん、Ｍ電工、一条工務店）で、名古屋弁護士会から均等法違反と問題にされた愛知銀行の名前も上がっており、未だ改まっていないのは残念である。次いで多いのが、父親や家族の職業・役職など家族について聞くものである（Ａ証券、Ｍ鉄百貨店、Ｎ自販、Ｎ特殊鋼、Ｙ繊維卸商、Ｇ銀行など）。父親の収入を聞いたり、自営業だと従業員の数まで聞いている例もある。「高校の成績を聞いた」り（Ｔ繊維卸商）、「はっきり言って成績悪いね」（Ａ食品）、「どうしてこんな女子大いったの？」（Ｃテレビ）と侮辱的な発言もあるし、「身長は何センチですか」（Ｉ工務店）、「３サイズを聞かれた」（Ｂアパレル）というのもまだある。

転勤・残業についての質問

転勤・残業についても３２企業名があげられ、相変らずである。男性は全国転勤可能かどうか、徹夜で仕事できるかなど、企業の言うとおりに残業も転勤もできることが当然であるかのように言われている。それは女性にも容赦はないようだ。気になる発言のうち、女性蔑視の発言やプライバシーに関する質問では四大女性が群を抜いて多いのに、転勤・残業についてだけは四大男性がトップである。しかし、その差は前年四大男性４１．３％、四大女性１７．７％と２０％以上あったものが、今回は四大男性１２．７％、四大女性１０．８％と２％を切っている。

転勤については、「女性でもしてもらうヨ」（Ｕコーヒー、Ｕ乳業、Ｐ食品など）、「営業は転勤ありが原則」（Ｍ化粧品、Ｓ卸商）、「海外へ行けるか

どうか」（O電機、Sヨシダ）、「転勤で行きたくない場所へいってもらうかも」（H技研工業）などがある。

残業についても、「残業で忙しいときなどは夜１１時くらいになる」（K食品）、「残業多いけどいいですか」（M化学）、「急な残業があったときにはどうやって約束を断るか」（S化学工業）、「女性でも午前２時まで勤務できますか」（Sチェーン）、「朝１時まで残業という場合もあります、どうしますか？」と言われた（H旅行者）などと、とどまるところがなく、「残業は仕事が遅いので残る、だから手当はないと思え」と労基法違反を公言する企業もある。

結婚・出産退職に関する発言

結婚・出産退職に関しては、性差別が明らかに表われる。具体的にあげられた企業名は２９社。

女性に対して「いつ結婚するのか」、「結婚しても仕事は続けるのか」としつこく聞く例が多い。「何才迄に子どもを産みたいか」とか「何才迄に結婚したいか」などと聞かれても、ようやく学業を終えて仕事に就こうとしているものが、予定がたつはずがなく、返答に困るだけで、全く無駄な質問としか思えない。「結婚しても続けられるか」（K紡績、T金融、Nシステム）と、せっかく仕事に慣れたころに辞められては困るということから聞いていると思われるものもあるが、ほとんどが逆である。

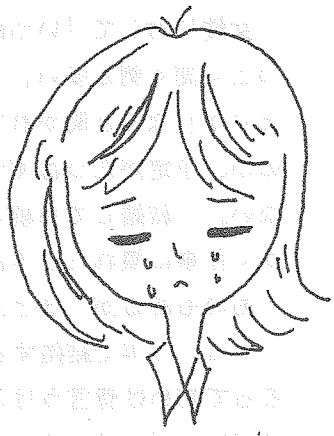
「２、３年で結婚するなら試験を受けるな」、「まあ結婚したらねえ、続けるって初めは皆言うけど、結局はねえ、むりだと思うよ、と言われた」（MT神戸）、「女性の場合は基本的に結婚退職と言われた」、「結婚したらやめるんでしょ、と決めつけられた」、「地元へ帰って２、３年働いた後、結婚したら？」、「女子大ならこんな仕事なんて(販売)しなくてすぐ結婚すればいいんじゃないの？」、「うちの会社は女性の場合、結婚したらまずだいたいやめると考えて下さい」とか、「結婚後も仕事を続ける気があるか」、「どうせ結婚したらすぐ仕事をやめる気でいるんでしょ」、「出産したら退職して結婚して子どもが生まれたら１人の男としての意見としてだが、母親が育てるべきだ(会社はやめるべきだ)」など、頭から結婚＝退職としているとしか思えない質問が多い。

「仕事するより結婚相手さがしたら」（T繊維卸商）、「やっぱり家庭に入

る方がいいと思うと言われました」（T中山）、「結婚退職でも喜ばれる」（Rガス機器）、「結婚、出産退職者が減って新人がとれない」（Uコーヒー）、「出産して職場に復帰できるが、そういう人は実際はいない」（Tテクノロジー）も同様である。

ただできれば結婚後も続けれる人は続けてほしい」（Tテクノサービス、H電機）、「つかえるころに結婚退職するので、そういう人はいらない」（Hクリオ）、「結婚しても出産しても働いて下さいと言われた」（J金融）、「結婚しても続けてほしいんですよ」（N電機）「結婚後勤務している女性はいないが、やめてほしくない、つづけてほしい」（Mテクノ）など、これまでの調査ではほとんど見られなかった状況も生まれてきている。とは言うものの、実際に続けられる支援体制はあるのか、こうした発言がリップサービスではないことを直接企業に聞いてみたい。

その他気になった発言や態度など



その他、気になる発言としては５３社の名前があがっている。

「開口一番、君、長男？と聞かれた」（S化学工業）、「現在一人暮らしをしていて親が帰ってこいと言わないか」、「君は次男だからどこへでも行けるね」と、男子学生は転勤を自由にさせることができるための人選びをしている。

面接担当者の態度の悪さを指摘する声は今回も多かった。「企業展において話を聞こうと企業ブースに並んでいたら、そこの企業の人が『どうせ、うちへこないのだろ、ひやかしだろ』と言って、パンフレットも資料ももらえなかった」、「人の話を聞いていないような態度」（Y火災海上保険）、「３０分遅刻してもあやまりもしない、いいかげんなセミナー、おうへいな面接」（U乳業）、「私たちが真剣に聞いているのに、女性社員同士がおしゃべりをして笑っていた」、「説明会の途中で会社の人がタバコを吸う」、「何を聞いてもなんとなくあいまい」（B中部）、「とにかく言葉の節々にイヤな感じがした」（G銀行）、「説明会に行って目も見てもらえなかった」（A自動車部品）、「バカでもチョンでもできる」と言われた、「呼びすてにされた」、「こっちに対してまっ

すぐにすわってなくて、しかもふんぞり返って見下げている感じのところもあって、めちゃめちゃ腹が立った」、「足をくんでのけぞりかえってひじをついていた」（日産グループ）など、良識を疑うものもある。こういう企業の態度に対して、「お酒はどのくらいのみますか？株などに投資しませんか？と最終面接で聞かれた。そんなレベルの低い会社は当然私の方から断わった。しかし、時間と労力と交通費の無駄であった」（化粧品メーカー）と、怒りが伝わってくる報告もある。

また、「採用実績のある学校しかとらない」「出身校によって受験時期が異なる」「大学により採用段階が異なる」「学校名によって人事の態度が違う」（Tホーム）、「有名な学校の人にばかり質問する」（M化粧品）、「四大男子の院生は申し出て下さい、優先します」（N電信電話）、「一緒に面接した人(女)がいい大学だったので、その人ばかり質問されて、私はすわっているだけだった」「通っている短大がレベルが低いというようなことを言われた」（M善）、「大学名で態度が変わる面接官」（Uスーパー）など、大学によって差をつけられることに不満を持つものが多い。

採用されるまで必死に学生は２度も３度も会社へ足を運ぶが、採用者には電話通知がいっても不採用者にはなしのつぶてという例が多い。「何日の何時に電話で返事をすると言ったのにかかってこない」（Aネックス、O樫山）とか、時間的なロスを訴える声がある。ハガキ１枚、電話１本ですむことなのだから、不採用通知を出すぐらいのルールはあってもよいのではないか。

「解禁前に学生に求人票を配布し『内密にしてほしい』とする大手一流企業。就職協定が形骸化している」と指摘する声もあった。

以上を見ると、これまでとは若干の変化が感じられる。セクハラまがいの露骨な発言や学生の人格をおとしめるような発言は少なくなり、前年まで問題にしてきた多くの大手企業の名前が見られなくなった。婦人少年室の指導やマスコミの報道などから、企業が反省したのだとすれば喜ばしい。

しかし、密室における強者（面接する側）の弱者（採用されたい学生）に対するいじめともとれる言動はなくなっているとは言えないし、結婚退職を前提にしているとしか思えない質問・発言の横行はまだまだある。面接担当者を女性にすることや、職務に関する経験・能力以外の事項に関する質問の禁止や、

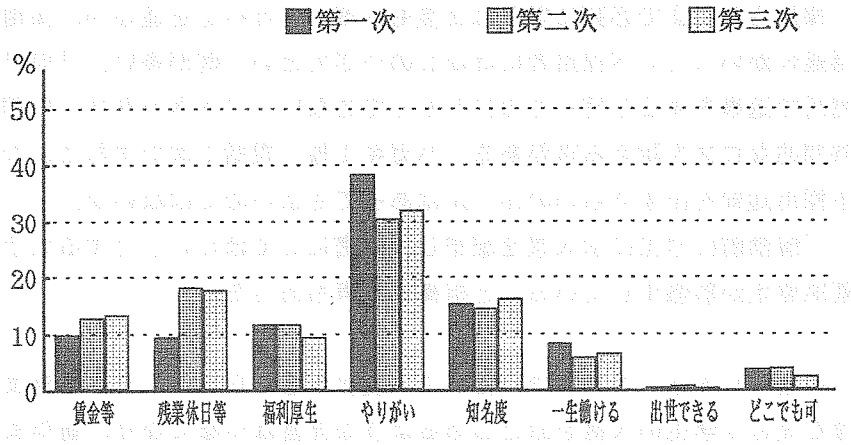
面接で質問した内容を婦人少年室に事前事後の届出を義務づけるなど、なお一層の努力が期待される。

11 学生の選択

就職先選択で学生が重視したことの中に、今日の学生の働き方への考え方がうかがわれる。＜Ｑ３１＞

多い順に並べてみると、第一次調査では「やりがい・能力活用」（３８％）、「知名度・安定性・将来性」（１５％）、「育休等福利厚生条件」（１２％）であったものが、第二次では「やりがい・能力活用」（３０％）、「残業・休日等労働条件」（１８％）、「知名度・安定性・将来性」（１４％）となっていた。今回は「やりがい・能力活用」（５７．０％）「残業・休日等労働条件」（３２．１％）「金銭的な条件」（２４．０％）の順になった。

Ｑ３１　就職選択で最も重視したこと
（２つまで回答）



仕事を選ぶに際して最も重視しているのが「やりがい」であること、「会社の知名度、安定性、将来性」「残業等が少なく休日が多いこと」が続くのは従前と余り変わりはない。

12 就職活動での苦労

就職活動で苦労したことを自由に書いてもらったところ、３９８人（４８．１％）の記載があった。＜Ｑ３４＞

「面接で志望理由をいちいち考えること」が最も苦労したことの一つとして挙げるものが多い。「説明会やセミナーばかり何度もあって面倒」であり、「面接回数が多い」し、「内定までの道のりが長い」。「自分に何ができるのか」、「本当に自分のやりたいことは何なのか」、「どんなことがしたいのか決まってない」のに、「それでもどこか選ばなくてはいけない」と悩んでいる姿もある。「自分の理想にあった職場がなかなかない」ことや、あっても、「四大女子はとらない」とか「女性は事務だけ」と言われたり、「女性の採用人数が少ない」し、「求人票に選考内容など書かれていない部分があってとまどった」り、「企業が何を見て判断しているかつかめない」ので困っている。また、秘密主義が色濃い会社が多く、「知りたいことをなかなか知らせてもらえない」ことや、「採用担当の人に悪い雰囲気を与えないため本当に聞きたいことが聞けない」という状況の中で、だから、結局「自分のやりたいことが明確でなかったので、とりあえず活動し、どこでも良いから決めたいと思った」ということになるのだろう。本当に希望する職種、希望する企業に就職できたのは何パーセントになるのだろうか。

また、前述したように、平均で一人１０社ないし２０社受験することになると、受験にかかる時間と費用もバカにならない。学校の授業とバイトとの両立が難しいと嘆く声は多い。

出費の一つとしてあげられるのがリクルートスーツ。「暑い中の就職活動にスーツを着ることが苦痛だった」と数えきれないほどの者が言いながら、着慣れないスーツを着ることが当然のようになっているのは何故なのだろう。海外から個性のない日本人の例として、職場でのユニフォームと同時にリクルートスーツが問題にされることがある。企業が要求するからなのだろうか。些細なことかも知れないが、こんなところからもっと個性が尊重されてもよいはずである。

出費のもう一つは交通費。近隣を動くだけでも相当なものだが、全国規模の企業では最終面接は東京でということが多いし、航空会社などにははじめから東京か大阪でという例もある。また、Ｕターン就職しようと思えば必ず多大の交通費がかかる。「就職もすべて金！」との回答が見られるのは何ともやりき

れなく、男女差別以前の問題として解決すべきと思われる。不特定多数が受験する第一次試験からは無理としても、面接に呼び出す企業が交通費程度は負担するとか、せめて、大学や自治体に無利子の貸付制度を設けるなどの手立ては考えられてもよいのではなかろうか。

13 就職における男女差別

就職について女性差別があると回答した学生は全体で４５．５％（前年は６６．１％）であった。＜Ｑ３５＞

女性差別があると感じられた理由を分類してみると、「結婚出産により退職するから」が４４％（昨年５２％）で第一位であることは変わらない。しかし、昨年１６％もあった「女性には家庭責任があって男性と比べると戦力にならない」や、７％の「職業に対する姿勢、意識が甘いから」は数えるほどしかない。逆にまた、「就職条件が厳しい」とか「男女別の試験」「採用枠が少ない」「男女の採用日程が違う」など質問の趣旨がうまく伝わらなかったのではないかと思われる回答が１９．８％もあったのは、身を持って就職試験での差別を感じることがそれだけ多かったためであろうか。

「結婚・出産」を男女差別の理由にあげているものは４４％いるとは言っても、その内容にはニュアンスの違いがある。一方は、結婚・出産を理由にした就職差別を無批判に受け入れていると思われる回答であり、もう一方は結婚・出産理由は社会的につくられた通念であると批判的に回答しているものである。前者に該当すると思われる回答には「結婚してやめる人が多いから」「永久就職するから」「女性は結婚・出産などがあり、男性と比べるとやめる率が高いから」「結婚するから」などがある。一方後者には、「就職しても２、３年で辞めてしまうと思われている」「女性は結婚か出産によって仕事をやめることを前提に採用していると思ったから」「女性は結婚するとやめると企業が思っている」「出産、育児を支援する意識が雇用者にない」、そして「結婚、出産がある女性に対して、男性からのサポート（家事、育児など）が足りない現状において、会社が平等に扱ってくれるわけがない。やはり会社は利潤のみを追求している」というものまである。具体的に面接でそれを感じているものも多い。例えば、「いつまで働けるかどこでも聞かれること」「結婚しても続けれるかなんて聞かれたら誰でも『はい』と言うに決まっているのに必ず聞く」な

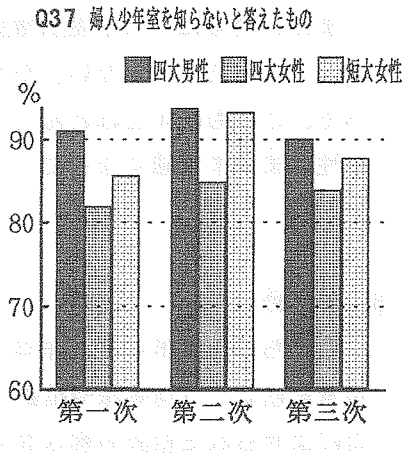
どもあった。

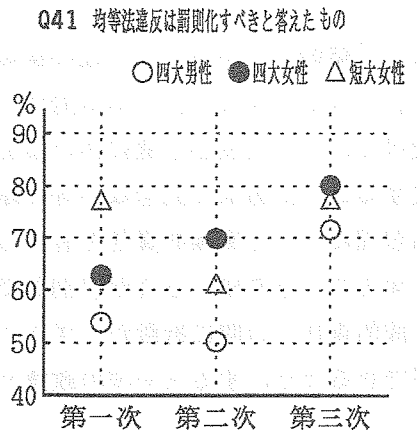
意識の問題であれ、現実の問題であれ、「結婚」「出産」が女性の就職に大きな影を落としていることは間違いない。１９９５年６月、日本政府はを批准した。この条約は女子差別撤廃条約を受けて、「社会及び家庭における男子の伝統的な役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要である」という認識のもとに、「加盟国に対して家族的責任を有する者であって職業に従事している者または従事することを希望する者が差別を受けることなく、できる限り職業上の責任と家族的責任との間に抵触が生ずることなく職業に従事する権利を行使することができるようにするため国の政策とする」ことを求めている。

結婚・出産から生じる家族責任は両性労働者の責任であることは、日本政府も批准している「家族的責任を有する男女労働者の機会および待遇の均等に関する条約」（ＩＬＯ１５６号条約）に見られるように国際的な合意である。日本政府の一層の努力を期待したい。このような中で、就労の機会を求める女子学生の姿勢は、あくまでひたむきである。「能力があってなおかつ仕事に対する姿勢の良い女性が昨今増えていることに対する社会全体（特に中年以上）の認識不足がある」と訴える女子学生の悲惨な叫びに答える方向を探りたい。

14 婦人少年室と均等法

労働省は、毎年６月から「女子新規学卒者の就職問題に関する特別窓口」を開いている。均等法および指針に関して婦人少年室が学生からの苦情を聞いたり事情聴取し、企業に対して指導し改善した件数も多数にのぼっている。大学の就職係などを通じてアンケート調査なども行っており、学生が婦人少年室の存在を知り、またその機能を活用する機会は十分あるはずにもかかわらず、男女合計で８７．４％が婦人少年室の存在を知らず、８７．８％が苦情相談の窓口となってい





ることを知らないとしており、婦人少年室の努力にかかわらず数値の改善は見られない。＜Ｑ３７、３８＞

均等法の周知徹底に努めるという本来の役割を、労働省ならびに婦人少年室はほとんど果たしていないと言って過言ではないであろう。

均等法改正案では、募集・採用における努力義務を罰則化することがいわれているが、それを反映してか学生たちの７７．１％が均等法を「罰則化すべき」としている。特に四大女性の８０．５％、短大女性の７７．６％が罰則化を求めており、四大男性でも７２．０％はが罰則化を求めている。昨年は６１．７％であったことを考えると格段の差である。均等法見直しの方向が出されたことが影響しているのだろうか。＜Ｑ４１＞

「公表して信用を落とすといい」という学生の悔しさが目に見えるような回答もあり、「均等法自体意味がない。もっと企業の仕組みから変える必要がある」「罰則を作るより、企業が女性を積極的に取りたくなる環境や法制度を整えるべきである」「全くのザル法なので許せない。罰則を設けた方が女性差別は少し減ると思う」「罰則があるから均等にするのではなく、女性差別の意識が変わらなくてはならない」という声もある。

また、同時に「女子差別撤廃条約を知っているか」という質問を加えたところ、「まったく知らない」が２１．９％、「名前だけ知っている」が５０．１％で、これも昨年とほとんど変わらない。学校現場での平等教育の必要性・重要性はますます強くなっている。

15 まとめ

私たちは一昨年４月、昨年６月と、アンケート調査結果に基づき愛知婦人少年室を訪ね、「均等法や指針の周知徹底をどのようにしているか、特別相談窓口によせられた相談内容はなにか、企業に対してどのような改善指導をしたか、女子学生就職難の原因はなんだと考えるか」などを質問し、懇談した。これに

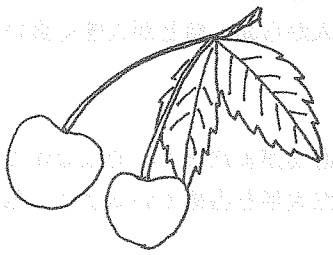
対して愛知婦人少年室は、「問題のあった企業名は言えない。特別窓口は労働省の管轄なので県段階では具体的な相談件数や内容は公表できない。均等法違反のあった企業名が具体的にはっきりすれば指導する」という一昨年の回答から、１０００名を超える数をそろえた昨年は「このような調査をしてくれたことに感謝する。すぐに結果は本庁にあげる。具体的に報告のあった企業についてはきちんと調査し指導していく」と約束した。本報告でも述べてきたように、企業の姿勢にわずかに改善はみられるものの、相変らず婦人少年室の存在をほとんど知らないというアンケート結果など、その権限の不足は否めない。

私たちは真の男女参画型社会の実現のため、度々雇用機会均等法の改正を求めてきた。その甲斐あって「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための法的整備に関する婦人少年問題審議会の建議」が９６年１１月１７日に発表され、これにもとづく法案要綱が出され、国会での審議が始まろうとしている。しかし、ことは単純ではなく、労働基準法の女性保護規定の撤廃と抱合せで国会に出されるという、私たちの要望とはまったく違う方向に進んでいる。本アンケート結果が示すように、女子学生の就職難は女性蔑視思想や男女役割分担論を企業が採用していることが女性差別の根本原因であり、改善されるべきは男性労働者の長時間労働や転勤の多さが当たり前とされる現状であると再三述べてきたように、「女子保護規定があるから就職差別があるのだ」という論理はまったくの詭弁にすぎない。本格化する国会での議論を注視し、さらに声を大にしていきたい。

なお、このアンケートの最後に今後のために氏名や連絡先をよければ書いてほしいと希望したところ、１７７人（２０．５％）が記入し、さらに自由に書き足りなかった意見を記入したものは７２人にのぼった。学生たちが本アンケートにいかにまじめに取り組んでいるかの証左であろう。

１９９７年５月

愛知労働問題研究所女性労働部会



就職アンケートフリーアンサー（抜粋）

四大男性

■　女性だから就職できないとか望む仕事をさせてもらえないということがあるのは、本当に間違っていると思う。実際にそんな差別をしている企業の人間は、えてして“女性は結婚退職していくから責任ある仕事はまかせられない”とか“女性は男性に比べてモノになるのが遅いから…”などといったナメたことを言う。そんなのは男性社会に生きてきた年寄りたちのたわごとに過ぎないということが奴等にはなぜわからないのか。世の女性がそこらのチャラけた男よりどれほど優れた人材であるかさえ見ようとしないから、いつまでたっても女性を取り巻く状況が変わらないのだ。

　しかし、根気よく女性の権利を主張し続け、バカな大人たちを啓蒙し続けることで、徐々に差別は解消されていくはずです。まずは自分の周囲の人から始めましょう。

△　会社の採用活動は就職活動中の私には不透明なものであり、男女別の採用活動が行われたか否かといったようなことはわからないことが多かった。

　また「就職したい」という思いが強く、自分のことで精一杯で他の人のことまで見えなかった。

　会社説明会に男性しか来ていない会社は多かったです。しかしこのことは偶然の出来事である可能性があるわけで、このことからすぐに男女別の採用が行われていると判断はしかねます。

▽　女性をとらないのはひどい。とらないから女性もやる気がしなくなる。職場に女性がいなくて喜ぶ人などどこにもいないと思うが。

＊　僕も女性差別は実際にあり女性にとって不利な面があると思います。だから、がんばって下さい。

※　Ｑ３４について、私は金融を中心として活動したのですが、特に銀行では不良債権についての質問がタブーとされているという感触が強かった。またそれ以外でもサービス残業については面接の時と実際に職場の人から聞く話とが大きく食い違っていることが多かった。

‡　Ｑ４１において、女性の意識を向上させる必要がまだあるのではなかろうか。というのは、結婚すれば退職するという意識がまだ大半を占めているように私は感じるか

らでもある。また、家族の対応によってもその意識も変革されるように思う。

□　就職活動をして、今までよく見えなかった世の中のしくみというものが少しずつ見えるようになった。働くことの意味、すなわち、なぜ働くのかということが理解できるようになった。

◎　会社は採用について男女平等を装っているが、実際は男女差別があると思う。なぜなら、採用された人数を見ると、ほとんどの会社が男と女の比率が大きく違うことが多い。

■　面接は特に問題なく言いたいこと、聞きたいことを聞きました。確かに威圧的な人物が面接官でしたが、特別気になりませんでした。納得できるまで説明してもらいました。結局ここの会社は最終面接で落ちました。

☆　就職は本人のヤル気次第でどうにでもなると思います。自分自身、いいなと感じた会社では他の会社のときよりも気合が入ったし、女性について言えば、意識が足りないのではないのでしょうか。もっと多くの女性が“仕事をしたい”と願えば、近いうちに会社も変化してくると思います。容姿を重視することもあるようですが、そうでないとこもあります（僕のとこは容姿は見てないようが気がします）。

○　私は一般企業への就職活動をしなかったので、あまり企業の女性に対する差別というものを肌で感じたことはないが、知り合いの女性から話を聞くと、やはり相当の差別があるようです。まず、企業から誘いのハガキなどほとんどこないし、女性の採用はありませんとはっきり言われたりすることも多いようです。そのような差別は、どう考えてもおかしいと私も思います。

●　私は１０社くらい説明会に出て、自分なりに的をしぼって３社の最終試験を受けたが、いずれも落ちた。それまでは、何度も足を運び個別に話を聞くことを重要視していた。いずれの会社も人物重視、面接重視と言っておきながら、結局はペーパーテストで決めることに重点が置かれていると思う。

★　もともと女性に限らず、男性でも女性でもその人の家庭環境や身元等によって就職差別が行われていると思います。でも顕著にあらわれていると思うのは、女性だからということだと思います。しかし、同じ女性でも社会の中で男性にまじって共に仕事に励んでいこうという人と、家庭の中に入って主婦という立場で（みんながそうだと

は思いませんが）あぐらをかいて前者の人の足をひっぱっている人もあるのではないかと思います。しかし、多くの女性が社会に進出する中で、今までの男中心の社会も少しずつ形を変え、女性と男性がもっと対等な立場を持つようになるのではないかと思います。男性、女性がもっと協力して新しいあり方の家庭や新しいあり方の社会を築き上げていければと思います。

□　「就職協定」の存在が一部では全く無意味であることが活動を行なっていて最も強く感じました。大企業は表向きは就職協定に参加しているかのように、解禁日に一斉に新聞紙上等に求人情報を発表します。しかし、そのころにはもう実際には内々定を出し終えている企業もあるほどです。

私は愛知県が主催した企業セミナーにも参加しました。ここでは協定に基づいて進められており、７月に入って初めてセミナーが開催されるといった状況です。しかし、そのころには世間ではすでに「青田買い」はほぼ終了しているわけです。

こうしたダブルスタンダードが通用しているような現在の「就職活動業界」（これは、一つの産業と化しているとも感じます）は、どう考えても筋が通らないと思います。

△　私は教員希望なのでほとんど就職活動をしなかったが、この就職の時期にあらためて雇用の上で男女差別を感じた。というのも、これは女子大に通っている友人から聞いた話だが、私の家には３年の２、３月ころから就職案内や説明会の案内のダイレクトメールが続々と送られてきたが、その友人の家には全く送られてこなかったのである。女子大に通っている人は、誰もがそうであるというのである。これは明らかに雇用機会が平等ではなく、差別を感じた。その他にも、男子よりも女子の方が説明会の時期が遅く、説明会に行った時にはもうほとんど内定してしまっていた、などの話を聞いた。

☆　公務員（教員）を目指して勉強して受験したのですが、不合格となり、来年もう一度挑戦しますしかし、来年度も採用は若干名（１名もしくは２名）であり、現実問題として合格することは非常に難しいです。少子化などによって教師の人数が飽和状態になっていることは仕方がない面もありますが、もう少し門戸を広げて、教育現場の活性化ということも必要になっていると思います。

★　自分が見たところ、採用についての差別らしい差別は見られなかった（学校名、男女等）。但し、採用する職種の限定などで就職後の条件にまだ差別が残っているように思われた。差別的な企業はそのように外見からわからないよう巧妙になっており、

法律で取り締まるのは極めて難しい。

△　内定辞退の電話をしてボロクソに怒られた。まあ、それは良しというか、しようがないとしよう。でも、自分が決めた会社の人事にも「君の不誠実さを伝えておくよ」と言われたときは、さすがにムカつきました。7月中に内定を決めろというE家電販売の注文はちと、きつすぎ。

四大女性

☆　私は公務志望だったので企業の露骨な差別というのは経験していない。しかし、国家Ⅱ種において官庁訪問を行なった際、「女性は採用するかどうかわからないので他をあたった方がよい」というようなことを言っていた官庁もあった。これは許されるのだろうか。

★　女性の就職がよくないというのは女性側に結婚するからいいあとか、プーでもいいという気持ちもあると思う。男性はその点一生の問題としてがんばるので、気合のちがいは多少あると思う。今の短大生とかは簡単に大金を手に入れる方法を知っているので、ふつうの就職なんてできなくて当然。

◎　M観光の面接はひどかったです。親の職業を聞いたりするのは採用に関係ないという気が……。また人により面接回数が違うのも、例えば、私の場合、初めての面接にも関わらず、面接の最期に“今のが最終面接です”と言われました。初めから採る気がないのが明らかです。

■　親の職業について質問されることが多かった。私の家は自営業なので会社員の親と比べて何か不利になるのではないかと不安になった。面接時にはなかったが、リクルーターの人に「好みのタイプだ」などと言われ、また別の人にウインクをされたりして真剣にやっている自分がばからしく思えることがあった。

通勤が困難であることに対して差別されていると感じることが多かった。

＊　マスコミは厳しいが、男女差別は全くなかった。しかし学歴差別はかなりある業界だ。

♯　実際に就職活動をしてみて、本当に男女の差別があることを実感しました。まず、リクルートやベネッセなど就職のための資料を送付してくれるはずの企業が、男性にのみその資料を送り、私たち女子学生には何度もの請求にもかかわらず、結局送られることはありませんでした。

私はアパレル志望だったため、企業を回り始めたころから男女の差別はあまり感じなくなりました。アパレルや百貨店などはとりあえず採用段階における差別はあまりなかったように思います。

「女性の足を引っ張るのは女性だ」とよく言われますが、そのような面も多分にあったと思います。まわりの友人の中にも男性に比べて仕事に対する気持ちのもち方がかなり甘い人も多かったように思います。女性の差別は女性自身が作り出しているのかも知れません。

私たちはこれから、もっと差別と闘っていかなければなりません。実際に働き始めたら、本当に大変だと思います。私たちも女性が普通に働いていけるような社会のために頑張りたいと思うので、皆さんもぜひがんばって下さい。

♯　就職活動をして思ったには、「そんなに女性差別ってないじゃん」ってことです。自分が就職できない理由を女性差別にもっていってるだけで、自分のせいではなく、企業、会社のせいにする。それじゃ、就職なんていつまでもできるわけないって思う。やれる人ならば、会社は男でも女でも欲しいだろうし、女だからいらなって思うような会社はろくな会社じゃねえって思って、次々やっていけないような人、社会で生きていけないって思う。会社も遊びで金もうけなんかできないんじゃないすか？

†　会社自体に改善する意志がない限り、現状のままでいくと思います。

♪　私は就職活動をほとんどしなかったのですが、それでも今までにない男女差別をひしひしと感じました。社会に出たら男女差別はあたり前という勝手な洗礼を受けているようで、本当に憤りを感じます。

就職に関してさまざまな差別がありますが（男女、学歴等）、そんなことしている企業には偏った人間ばかり集まってダメになると思います。自業自得ですが、それが日本経済を支えたり、代表している大企業であるから困ります。

個人的な考えですが、オヤジ達はもう頭がかたいし、その人生分の女性差別がしみついているので、どれだけ言っても効果がないように思います。だから、子どもの教育に力を入れてほしいです。それには母親教育や、女性差別に不当にまるめこまれている女性の教育が強化されたらと思います。がんばって下さい。応援します。

※　面接官もいろいろな方がみえたが、私たちは一生懸命やっているので、いい加減な適当でない態度では接してほしくないと思いました。

☆　今回の就職活動で、確かに学歴や女性そして年齢（私に関しては２４才）という面で難しさを感じました。特に銀行はそう感じたけど、逆にそういうところとは縁がないと思うし、入ったところで自分のキャリアを認めてくれるかというと、可能性が少ないので、自分のやり方で納得のいく活動をしました。今回内定をいただいたＮ電話リースはそういったことはなく、私自身を評価していただいたと思います。学生自身ももっと真剣に考えていくべきだと思います。（差別されていると泣いてばかりではなく、自分にも権利があると主張する姿勢が必要）

★　私の場合、５月終りに内定をいただきました。昔から興味を持っていた分野でしたので、大変うれしかったです。ニュースなどで、就職内定状況が厳しいとよく聞きますが（文系のことはよくわかりませんが）、自分の目指す仕事を早いうちに見つけ、大学の間、それにむけて頑張っていれば、必ず良い結果が得られると思っていました。手当たり次第に会社を受けまくるのは、会社側も学生のやる気のナサを見抜き、結局悪い結果しか得られないのだと思います。内定が出ないことを、会社のせい、不況のせいにするのはどうかと思います。

○　就職活動はとても大変でしたが、社会を知る上、自分を知る上、将来を考えるうえでとても良い経験になったと思います。

◎　航空関係の会社では、女性が主体となっている職場のため、男女差別などということは全くなく、とても丁重に扱われます。

◇　Ｑ１９、２０の続き

テレビ局では「事務」でバイトｏｒ契約社員（３年間）を雇う。それは女性のみの採用である。そのため、一般職の受験では男性の方が有利で、女性はかなり書類選考で落ちる。民放の某テレビでは、最初のセミナーは男女比１：１くらいだったのに、役員面接の１歩手前までいくと、男女比は２：１であった。まだここの会社は書類選考が良心的なので許せるが、結果として女性で内定をもらった人がいるかどうかはわからない。マスコミ業界内部がこんな状況では、女性問題に対する報道の取組み方も真剣ではないだろう。マスコミでこの程度だから他業種はもっとひどい状況である。

一方で、体力面等から事務職を希望する人もいる。短大卒は事務職、四大卒は総合職（営業）というのはおかしい。個々人の適性がもっと生かされるべきだ。

□　日本の会社は、人のプライベートな時間のことにかまいすぎる（男女どちらでも）。人柄を知ることとはちょっと違うと思う。一生懸命働く人か、実力がある人か、を知るだけで充分なのに。プライベートな質問をする会社は、それだけでがっかりする。このテの質問は本当にイヤです。ただ、「女だから」という甘え（ｅｘ．どうせすぐ辞めるし、結婚すればいいやなど）の多い女子学生は、差別はあっても仕方のないことだと思う。私の個人的な意見ですが、自分のまわりで一生懸命まじめに活動し、本気で仕事がしたい、というファイトにあふれている人で差別に泣いた人はいませんでした。コネのあるなしに関係なく、自分もそのうちの一人であると自負しています。

△　ＯＢやＯＧなどに会って話を聞かなければ会社内の内容はまったくといっていいほどわかりません。私は面接型だったので（ＳＰＩや一般常識のテストの前に面接があった企業に強い方だったので）受けた会社はだいたい二次三次まで進めました。しかし、自分が好きなことでなければ長続きするはずがありません。内定書を提出した会社は大阪の方まで面接を受けに行きました。しかしＯＧが入社１年で退職したと聞いた（もちろんＯＧから）ので、まだ悩んでいます。

親は資格を取って生活をしているので、娘の私もそうした方が良いのか……とも思います。一生勤める会社ではないとは思っているのですが、他に決まらなければそこに行くと思います。

■　自宅外通勤というだけで、最初から相手にしてくれない会社がいくつかあった。またそれに関して、本籍地の話だけで終わったこともあった。連絡すると言われて連絡がないこともあった。

＊　公立大学に入っても有名な会社に入れるわけではない。一応就職先は決まったけれど、あまり満足していない。高卒で学校推薦か何かで就職した方がよっぽどましだったような気がする。

■　給与額を求人票などに載せない会社があって、採用試験が終わり、面接の時になって、面接会場で「～です」と言われた。そんなときに言われて、“よろしいですか？”と言われても、“はあ、いいです”と言うしかない。

▼　就職は、自分が本当にやりたいことができればいいのだと思う。今の時代は、企業も学生もリクルートなどに踊らされているようにも、思える。たとえ、今、自分の思うような会社や職につけなかったとしても、いずれは、自分で自分の道を切り開いてやると思って、少しの間ガマンして働き、自分のやりたいことのための資金を貯めて

夢を実現させればいいのだと思う。その時忘れていけないのが、今、吸収できることは存分に吸収するということである。

短大女性

★　Y病院の事務を受けようと思い、個別の説明会に言ったのですが、その時に「1週間後の採用試験を受けるのなら、書類と課題の作文を提出して下さい。それさえ出していただければ採用試験を受けるということになりますから」と言われ、「期限がせまってるのでまずは書類を先に出して下さい。課題はあとで出して下さってもよいです」って言われた。書類を速達で出して、その日の夜、寝ずにワープロで作成して、次の朝一番に速達で出したのに、その日の夕方、すでに“書類審査の結果不採用となりました”という通知が届きました。ということは、作文に目を通さずに、いいかげんな結果を出したということで、説明会で言ったことと違っていたのです。約束を破られて一人の人間の尊重を阻止されたということで、私はたいへんいかりを覚えました。

▽　やり始めたばかりの就職活動で、初めての会社訪問のとき、説明会だし、面接官だから採用とは関係ないと言っていたのに、関係していてむかついた。気を抜いていたわけではないけど……。（Ｉ金属）

△　求人票に勤務時間や休みがくわしく書いてないのであったから、きちんと書いてほしい。

□　女性は家が近いのが条件として入っているのがほとんどだった。

◎　女性が結婚、出産してから再び就職しようとすることはとても大変なことです。せっかく、よい職につこうと学校に入学し、資格もとろうとがんばっていても、採用は新卒でなければないのが現実でした。今から働くにはパートでなければ職はないのでしょうか。ちゃんと責任をもって働きたい、一生の仕事をもとめたいと思っているのに…残念です。
（３５才、保育）

※　今年度の初めに合同説明会に何度か行きましたが、「女性は今年とりません」など

と行って説明を聞かせてくれないところがありました。このようなことがあるとは聞いていましたが、実際に自分が言われてみると、なんとも言いようのないとても嫌なものでした。その後すぐ進路を「進学」に決めたのですが、新聞や雑誌でこのような女性差別（就職に関する）の話を読むたびに、進学にしてよかったと思います。

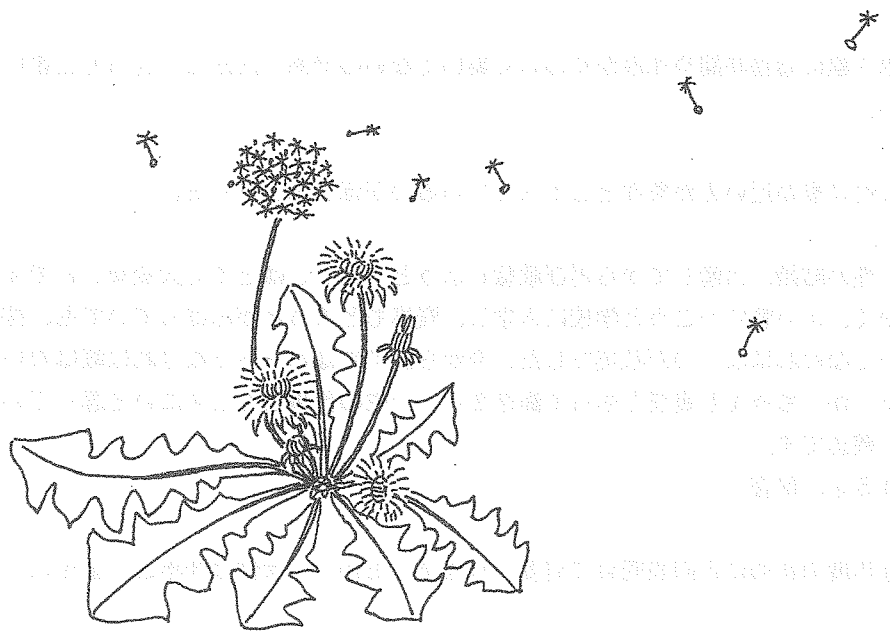
† 短大にくる求人票は、女子のみと書いてあるのは当然だと思うから、たいして男女差別があるとは思わなかった。

♪ 現在女性の就職率が低い理由の一つは、雇用機会均等法によってセクハラなどをした場合罰せられるからということを聞いた。
プライベートな質問をした愛銀は何か罰せられるのだろうか。

＊ 初めて合同会社説明会に行った時、驚いた。紺色かグレーのリクルートスーツを着た同年代の大勢の人たちが一つの会社に列を作って群がっているのを見て、すごくイヤだった。私たちが企業を選ぶのではなく、企業が選ぶものなのかと思った。でも、セミナーや説明会、採用試験を経験するにつれ、すごく勉強になった。

□ 私にとって就職活動は、何というか…楽しいものであったと思います。良い勉強ができました。

△ 「婦人少年室」というものを、もっとよく知りたいと思います。



学生の就職実態アンケート

ご回答は、該当する番号にマルをつける方法と、その他の場合はカッコ内に記入する方法がありますので、よろしくお願いします。

Q１　あなたの現在の年齢は、　　（　　）才

Q２　あなたの性別は、　　1、女　　2、男

Q３　あなたの大学は、

1、国公立の四年制大学　2、国公立の短期大学

3、私立の四年制大学　　4、私立の短期大学

Q４　あなたの在籍している学部および学科は、

（　　）部（　　）学科

Q５　あなたが就職活動前に就職したかった職種は、

1.事務　2.販売・営業　3.製造・技術　4.研究・調査

5.教育　6.福祉　7.その他（　　）

Q６　就職が内定した方にお尋ねします。内定した職種はＱ５の１～７のどれでしょうか。

（　　）

Q７　就職先が現在も未定の方にお尋ねします。内定していない理由は何ですか。

1、その内結婚する。家事手伝いをする

2、就職したくない。必要を感じない

3、定職につかず気のむいた時フリーターとして働く

4、親や家の自営業を継ぐ

5、進学、資格習得等の勉強をする

6、まだ、就職活動中

7、就職活動に疲れたので、あきらめた

8、初めから就職することをあきらめている

9、その他（　　）

なお、就職活動を初めからしなかった方は、Q37以降の質問に進んで下さい。

Q８　あなたが企業に対して最初に資料請求ハガキを出したのは何時ですか。

1、（199　）年（　　）月

2、出していない。

Q９　学校の先輩から誘いがありましたか。　　1、はい　2、いいえ

Q10　企業から直接誘いがありましたか。　　1、はい　2、いいえ

Q11　資料請求ハガキを何通出しましたか。　　（　　）通

Q12　資料請求をして、何社から資料が送られて来ましたか。（　　）社

Q13　資料請求について女性のほうが男性より遅く送られて来たと感じましたか。

1、はい　2、いいえ　3、わからない

Q14　履歴書を何通送付しましたか。　　（　　）通

Q15　採用試験を何社受けましたか。　　（　　）社

Q16　会社訪問や説明会に出かけたのは何社ですか。　　（　　）社

Q17　会社訪問や説明会で門前払い同然の会社はありましたか。

1、はい　2、いいえ

Q18　門前払い同然の会社があったという人にお尋ねします。何社ありましたか。

（　　）社

Q19　門前払いがあったと思う理由は何ですか。（複数回答可）

1、今年は採用しない

2、女性（男性）はとらない

3、希望する職種はとらない

4、女性の採用枠がすでに一杯になった

5、その他（　　）

よろしければその企業名を教えて下さい。（　　）

Q20　女性のみ採用枠や職種の限定がありましたか。

1、はい　2、いいえ　3、わからない

よろしければその内容と企業名を教えて下さい。

内容（　　）

企業名（　　）

Q21　男女別の説明会がありましたか。

1、はい　2、いいえ　3、わからない

よろしければその企業名を教えて下さい。（　　）

Q22　男女別の会社説明会があった場合、どの様に違っていましたか。

1、説明の内容が違う

2、説明会の実施時期が女性のほうが遅い

3、募集する職種が男女で違う

4、その他（　　）

Q23　男女別の採用試験がありましたか。

1、はい　2、いいえ　3、わからない

よろしければその企業名を教えて下さい。（　　）

Q24　男女別の採用試験の場合、その違いはなんでしたか。

1、女性のみ採用試験があった

2、試験内容が違う

3、試験の実施時期が女性のほうが遅い

4、その他（　　）

Q25.採用条件が男女別の会社がありましたか。

1、はい　2、いいえ　3、わからない

Q26　採用条件が男女別の場合、その内容は、

1、給料体系や初任給が男女で異なる

2、女性は自宅通勤に限る

3、女性は浪人・留年を採らない

4、女性は未婚の人に限る

5、年齢制限が女性のほうが低い

6、その他（　　）

Q27　就職活動中会社側に気になる発言がありましたか。あった場合はその内容を記入のうえ、よろしければその企業名を教えて下さい。

1、女性蔑視発言について、

内容（　　）

企業名　（　　）

2、プライバシーに関する質問について、

内容（　　）

企業名（　　）

3、転勤・残業ができるかという質問について、

内容（　　）

企業名（　　）

4、結婚・出産退職に関する発言について、

内容（　　）

企業名（　　）

5、その他気になった発言や態度などについて、

内容（　　）

企業名（　　）

Q28　説明会や面接で労働条件など自由に質問できない会社がありましたか。

1、はい　2、いいえ

Q29　Q28で、「はい」と答えた方にお尋ねします。その理由は、

1、とてもそういう雰囲気ではない

2、下手なことを言って印象をわるくすると困るから質問をひかえた

3、その他（　　）

Q30　会社との接触で求人票ないし会社案内書以外に労働条件は充分わかりましたか。

1、よくわかる会社が多い

2、充分でない会社が多い

3、ほとんどわからない会社が多い

Q31　就職先選択で最も重視したことは、（２つまでお答え下さい）

1、賃金等金銭的な条件がよいこと

2、労働時間、残業等が少なく、休日が多いこと

3、福利厚生、社宅、育児休暇、などの条件がよいこと

4、やりがいのある仕事、自分の能力をいかせる仕事があること

5、会社の知名度、安定性、将来性

6、一生働けるか

7、出世できるか
8、受かればどこでもよい

Q32　内定した方にお尋ねします。あなたは縁故採用ですか。

1、はい　2、いいえ

Q33　Q32ではいとお答えの方にお尋ねします。縁故採用だった理由はなんですか。

1、他社に全部落ちた　2、条件がよい
3、親の都合、意見　4、その他（　　）

Q34　就職活動について苦労したことはなんですか。なんでも結構です。

（　　）

Q35　就職について女性差別があると感じましたか。

1、はい　2、いいえ

Q36　就職について女性差別があるのはどのような理由だと思いますか。

（　　）

Q37　婦人少年室を知っていますか。

1、はい　2、いいえ

Q38　婦人少年室が就職問題について苦情の受付をしていることを知っていますか。

1、はい　2、いいえ

Q39　Q37、Q38で「はい」と答えた方に聞きます。あなたは婦人少年室を利用しましたか。

1、はい　2いいえ

Q40　Q39で「いいえ」と答えた方に聞きます。なぜあなたは婦人少年室を利用しなかったのですか。

1、行っても役に立たないと思った。
2、行くこと自体が面倒だった。
3、場所を知らなかった。
4、その他（　　）

Q41　雇用機会均等法には違反した場合の罰則規定がありませんが、どう思われますか。

1、罰則化の方向で改正すべき
2、現行でよい
3、その他（　　）

Q42　男女差別撤廃条約を知っていますか。

1、まったく知らない
2、名前だけ知っている
3、少しは内容を知っている
4、だいたいの内容は理解している
5、内容を十分理解している

大変ありがとうございました。
今後の連絡などさせて頂く場合がありますので、よろしければご記入下さい。

お名前（　　）
ご連絡先（　　）

以上の質問で十分記載できなかった方はなんでもよろしいので自由にお書き下さい。

自　由　記　入　欄

男女雇用機会均等法の指針及び女子労働基準規則がかわりました！

昨年来の雇用情勢を背景として、女子学生等の就職にも厳しいものがありますが、このような時期にあっても、男女について均等な取扱いをすることが強く要請されることは言うまでもありません。このような観点から、労働省では、募集・採用の手続き等に関して、男女雇用機会均等法に基づく指針の一部を改正し、平成６年４月から適用することとしました。

また、女子の就業分野の拡大を図るため、女子労働基準規則を改正し、同じく平成６年４月から施行することとしました。

各企業においては、男女雇用機会均等法に基づく指針及び女子労働基準規則の改正の目的及び内容を十分理解し、職場における男女の均等取扱いを促進するとともに、女性が能力を発揮していきいきと働くことができる環境作りのため、一層努力してください。

平成６年３月
労働省婦人局

Ⅰ　男女雇用機会均等法に基づく指針の改正

男女雇用機会均等法で努力義務規定となっている募集・採用、配置・昇進については、具体的に事業主が講ずるように努めるべき措置について、労働大臣が指針を定めています。

この指針が改正され、平成６年４月から、下記のように追加されることとなりました。

事業主がこの指針に反する募集・採用、配置・昇進を行った場合には、都道府県婦人少年室長が行う指導・勧告の対象となります。

(1)　募集・採用（男女雇用機会均等法第７条）

事業主は、労働者の募集・採用に当たって、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければなりません。

指針イ

募集又は採用に当たって、募集・採用区分（労働者を募集し、又は採用するに当たっての職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分をいう。以下(1)において同じ。）ごとに、女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子を排除しないこと。

（排除していると認められる例）

① 一定の職種について募集又は採用の対象を男子のみとすること。
② 大学卒業者等一定の応募資格を定めて募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
③ 将来の処遇についてあらかじめ区分を設けて労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
④ 常時雇用する労働者を募集し、又は採用する場合において、その対象を男子のみとすること。
⑤ 募集又は採用に当たって、男子を表す職種の名称を用い、又は「男子歓迎」、「男子向きの職種」等の表示を行うこと（女子を排除しないことが明らかである場合を除く。）。
⑥ 女子を募集の対象としているにもかかわらず、応募の受付等の対象を男子のみとすること。

指針ロ

募集又は採用に当たって、男女を対象とする募集・採用区分において、女子についての募集又は採用する人数の限度を設けないこと。

（限度を設けていると認められる例）

① 男女別の採用予定人数を明示して、募集すること。
② 募集に当たって男女別の採用予定人数を明示していないにもかかわらず、一の募集・採用区分の一部について採用の対象を男子のみとすること。

指針ハ

募集又は採用に当たって、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合においては、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利なものとしないこと。

（不利なものとしていると認められる例）

① 応募することができる年齢の上限を設けて募集し、又は採用する場合において、女子が応募することができる年齢を男子に比して低く設定すること。

② 女子についてのみ、未婚者であることを条件とすること。

③ 女子についてのみ、自宅から通勤することを条件とすること。

④ 大学等の卒業者を募集し、又は採用する場合において、女子についてのみ、大学等の入学時の年齢が一定の年齢以下であること又は大学等に在学した年数が一定の年数以下であることを条件とすること。

⑤ 「女子は未婚者優先」、「女子は自宅通勤者優先」等の一定の事情にある女子について不利に取り扱う旨の表示を行うこと。

指針ニ

求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利な取扱いをしないこと。

（不利な取扱いをしていると認められる例）

① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男子のみとし、又は女子に送付する時期を男子より遅くすること。

② 求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男子のみとし、又は女子を対象とする説明会を実施する時期を男子より遅くすること。

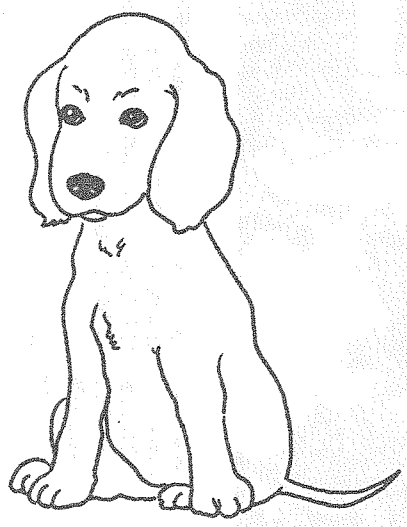
指針ホ

採用試験の実施について、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利な取扱いをしないこと。

（不利な取扱いをしていると認められる例）

① 女子についてのみ採用試験を実施すること。

② 男女について実施する採用試験のほか、女子についてのみ別の採用試験を実施すること。



中日新聞　1996.4.26　（第3種郵便物認可）

依然続く就職の女性差別

資料請求のはがきを出しても、なしのつぶて。会社訪問に出掛けると、門前払い。面接に行けば「女には責任ある仕事は任せられない」―。新卒学生の就職難が続く中、女子学生に対する差別的な対応が企業の間で依然続いていることが、愛知労働問題研究所女性労働部会の学生アンケートで明らかになった。（大森　雅弥）

愛知労働問題研が学生アンケート

同研究所は、弁護士など労働問題に関心を持つ人たちでつくる市民団体。アンケートは一九九四年に次いで二回目。今回は、昨年十月から十一月にかけて、愛知県内二十八大学の卒業予定者（当時）を対象にアンケートをした。回答者は九百八十三人で、内訳は四年制大学の男子二百三十六人、同女子三百二人、短大女子四百四十五人。

それによると、女子学生は就職の入り口から差別されている。学生が企業に資料を請求したところ、男子の六割が返事をもらったのに、女子は半数以下（グラフ1参照）だった。

「門前払い」3割超す

説明会も別々に開く

面接で不愉快な対応

会社訪問をしても、相手にされないことが多い。「採用枠なし」などの理由で門前払い同然の扱いを受けた学生は、四大女子が一番多く三割を超える（グラフ2参照）。女子の採用枠があっても、「事務職のみ」など職種が限定されているケースが目立ち、四大女子の半数近くが「説明会が男女別々に行われた」と回答した。

企業側の姿勢が露骨に表れたのが、面接時の対応。四大女子の三四・八％、短大女子の二四・九％が、面接など（表参照）。

この際に不愉快な経験をした。

具体的には、結婚退職を迫ったり、仕事の内容を限定しようとする企業が目立つ。中には、容姿などについて侮辱する発言もあった（表参照）。

この結果について女性労働部会代表で弁護士の渥美玲子さんは「状況は前年と変わらない。一連の女性差別は、雇用機会均等法の指針に明らかに違反している。大企業でも差別的対応が目立った」と指摘。特に問題が多かった二十四社については、実名を挙げて労働省愛知婦人少年室に指導を求めた。

しかし、均等法には罰則規定がなく、婦人少年室の指導にも限界がある。渥美さんは「均等法を改正して罰則規定を設けるとともに、婦人少年室の権限を強化すべきだ」と言う。

アンケートに協力した「愛知女性研究者の会」のメンバーで、愛知淑徳大助教授の石田好江さんも「女子学生の就業意識は、ここ数年高くなっており、男子にも負けない。今回の結果は、国際的にみても恥ずかしい数字。いい人材を集め、世界で孤立しないためにも、日本の企業風土が変わる必要がある」と指摘している。

×　×

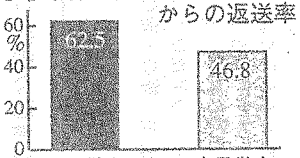
アンケートの結果は冊子にまとめられ、一般に配布している。希望者は、百九十円分の切手を張った返信用封筒（B5判）と、代金五百円分の切手を同封し、



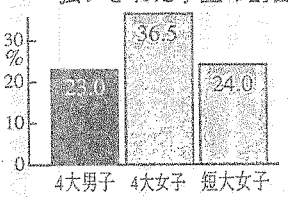
◆女子学生が面接で言われた気になる発言の例◆
- 女性は2、3年働いて、後は家で花嫁修業
- 3年は働いてもらうので、結婚前提の交際は困る
- 産休制度に頼るのは女性のおごり
- 女はお茶くみ
- どうせ給料が高いから受けたんだろう
- 女だからって、甘えてんじゃないの
- あなたは容姿端麗ではないので（採用は難しい）
- （採用するなら）美人がいい

厳しい就職環境の中で、女子学生は差別的な対応を受けている

[1] 資料請求に対する企業からの返送率



[2] 会社訪問したが門前払いされた学生の割合



東海銀

6月にも就職説明会

来春の活動 1ヵ月前倒し

東海銀行は二十七日、来春定期入社の採用活動について、これまでより一カ月前倒しして六月初めにも就職説明会を開くことを明らかにした。

説明会の開催と並行して、リクルーターによる個別接触も実施。方式としては従来通りという。

採用人数は未定だが、銀行内の合理化、効率化を推進していくため、今年四月の入社予定数約七百人より減らす方針。四月初めにも具体的な人数を決める予定。ただし勤務地限定のエリア総合職（今春入社予定五十人）については、昨秋の段階で「枠を広げる」（西垣覚頭取）意向を示している。

朝日
97.4.5

就職協定の廃止　日経連の提案で一月、廃止が正式に決まった。昨年は①七月一日から求人票公開・会社説明会②八月一日前後から選考開始③十月一日から正式内定、などが協定による縛りだった。今年はその代わりに、企業側は「正式内定は十月一日以降、採用活動は学事日程を尊重して各社で判断する」という倫理憲章をつくり、大学側（就職問題懇談会）は「求人票の受理・公開は原則六月一日以降、七月一日前の会社訪問等を慎むよう指導する」などと申し合わせた。しかし実態は自由競争で、資生堂は三月中に一次試験を実施、四月下旬にも内々定を出すほか、日本通運やセブンーイレブン・ジャパンなども四月から学生と接触することを決めるなど、採用活動の前倒しがみられる。



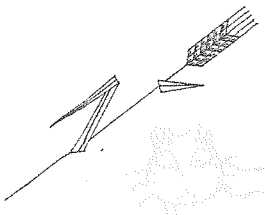
編　集　後　記

女子学生の就職が「超氷河期」と言われた１９９４年秋に始めた「学生の就職実態アンケート」も今回が第三次調査となりました。第一次、第二次と比べると、景気の回復やセクハラ面接に対するマスコミ報道の影響もあってか、数字も若干改善され、大手企業の悪質な態度や発言は少なくなっています。とはいえ、男女雇用機会均等法違反はあとをたたず、女子学生の就職状況は男子学生に比べ依然厳しい状況が続いていることは事実です。

ところで、均等法改正案が５月２０日衆議院で可決されました。改正案では、現行法で企業の努力義務にすぎなかった募集採用、配置、昇進などにおいて女性差別を明確に禁止すること、違反企業が是正勧告に従わない場合は企業名を公表すること、また、これまで調停を開くためには相手方の同意が必要であったところを、同意なしで開くことができるなどを規定しています。「一歩前進」したことは確かですが、婦人少年室の助言・指導・勧告や企業名公表制度の実効性など、いくつかの点での不十分さは否めません。現時点では参議院での審議に期待したいところです。今年も近日中に、この調査結果をもって婦人少年室との懇談を予定しています。企業名公表が制度として認められた中では、「事実」によって婦人少年室を動かしていくことがいっそう重要になってくるものと思われます。

すでに学生たちの就職活動は始まっていますが、今年は企業・大学間の就職協定が廃止されたことから、就職活動は例年より２か月ほど前倒しになり、学生側の競争も激化しています。５月のこの時期で、有名校といわれる大学の男子学生たちはかなりの比率で内定を獲得している一方、知名度の低い大学の学生や女子学生は苦戦を強いられているようです。私たちはこうした均等法改正と就職協定廃止の状況をふまえ、質問項目等も再検討したうえで、今年も調査を実施する予定です。この調査報告書を多方面でご利用いただくとともに、ご意見等をお寄せいただければ幸いです。

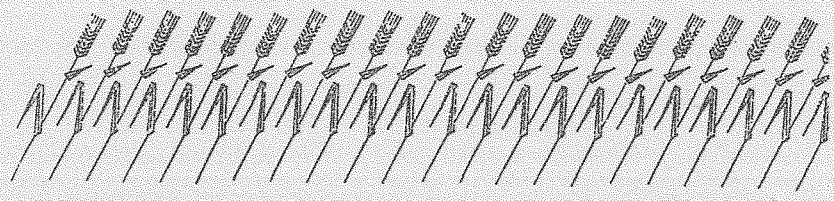
最後になりましたが、本調査にご協力いただいた学生の皆さん、「愛知女性研究者の会」をはじめ多数の大学教員の皆さんには、心から感謝申し上げます。



１９９７年５月２５日

愛知労働問題研究所

女性労働部会



1997年6月5日

発行

愛知労働問題研究所

名古屋市熱田区沢下町9-3　労働会館本館304

℡ 052-883-6978

編集

愛知労働問題研究所　女性労働部会

