

学生の就職実態アンケート

学生206人の調査報告



愛知労働問題研究所 女性労働部会



表紙画 桜ときびたき

安 藤 巖

(弁護士 名古屋南部法律事務所)

アンケート分析

アンケート調査の趣旨・目的

このアンケートの趣旨・目的は、昨今「氷河期」とも「土砂降り」ともいわれる女子学生の就職難という実態に鑑み、第一に、女性だけでなく、男性に対しても調査を行うことにより、就職における男女差別の実態を浮き彫りにして、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、もって雇用機会均等法およびその指針の実効性を検討しようとするものである。さらに第二に、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することにより、愛知婦人少年室の個別企業に対する指導をうながし、これによって一刻も早い救済を願うものである。

以上の観点から、本調査の分析については単に数字を紹介するにとどまらず、男女雇用機会均等法および同法第12条の「事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針」（以下、指針という）の問題点も指摘しながら進めた。

1 アンケート調査の要領

1994年11月から12月までの間に、約11の大学の教授を通じて1995年3月卒業予定の男女学生に対する調査をしたものである。360通のアンケート用紙を送付し、うち238通が返送された（なお、アンケート用紙は末尾に掲載）。

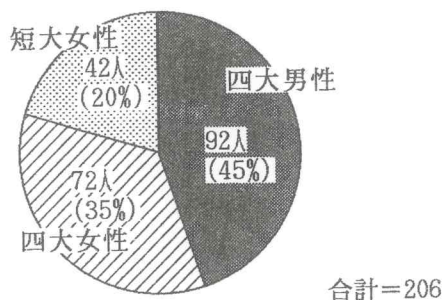
アンケートに応じてくれた学生238人のうち32人は、進学や公務員志望などの理由で就職活動をしておらず、回答欄はほとんど白紙であった。そのため、以後の分析は就職活動をした206人についてなしたものである。なお、この32人が何故就職活動をしなかったか具体的に明らかではないが、近年の就職難の状況を見て、初めから諦めていた者も相当含まれると考えられる。

2 206人の性別・学部・大学など

女性114人、男性92人であり、比率にすると女性55%、男性45%になる。

短期大学の学生は42人で全員女性、四年制大学の学生は164人で、内訳は男性92人、女性72人であった（Q2、3）。

Q2 回答者内訳



学部と性別は、法学部47人（男性31人、女性16人）、商学部45人（男性41人、女性4人）、文学部27人（女性26人、男性1人）、経済学科22人（女性22人）といったところであるが、これはアンケート対象大学・学部の状況が反映していると考えられる（Q4）。

3 内定状況

卒業前年の11月ないし12月にどれくらい採用が内定しているかについてみると、男女全体の内定率は75.7%であったが、そのうち四大男性が85.9%、四大女性が75%、短大女性が54%であり、男女差や四大生と短大生の差が明確である（Q5、6）。

ところで、具体的に希望する職種に内定したかどうかを分析すると、男性の希望職種の第一位は販売・営業職（51.1%）であるのに対して、女性の希望職種の第一位は事務職（51.7%）と異なっている。そして、希望の職種に内定した割合を見てみると、四大男性の販売営業職の希望内定率が70.2%であるのに対して、四大女性の事務職の希望内定率は55.2%、短大女性の事務職の希望内定率は50%となっており、女性の方が希望内定率が低いことが明らかである（Q5、6）。1994年8月の労働経済動向調査によると、事務職については過剰とする企業の割合が不足とする企業の割合を18%上回り、過剰感が高いと指摘され、あたかも女子学生の求める職種と企業側の求める職種のミスマッチであるかのように見られるが、事務職を低賃金のパート女性に切り替えている企業が多く、現に女性パートタイマーの割合がこの近年急

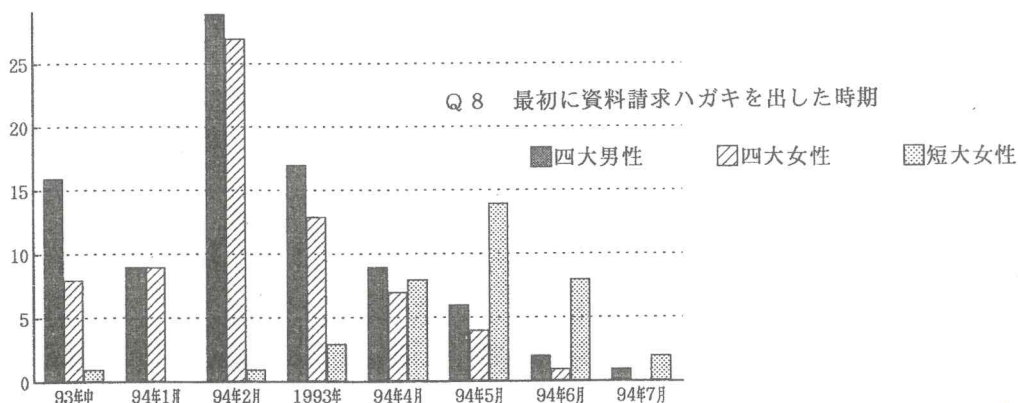
増していることを考慮すると、女性が希望の事務職に内定されなかった理由を、単にミスマッチとして片づけることはできない。

他方、就職活動をしたにもかかわらず、内定していない理由を聞くと、就職を諦め進学や資格取得などに変更した者が13人、まだ就職活動中の者が23人いて、後3か月程で卒業という段階なのに未だ就職先が決まっていない学生の苦しい状況が明らかになる（Q7）。

4 資料請求ハガキ

就職活動の第一歩は企業にだす資料請求ハガキといわれている。このハガキを出していない者もいるので、出している195人について分析する。

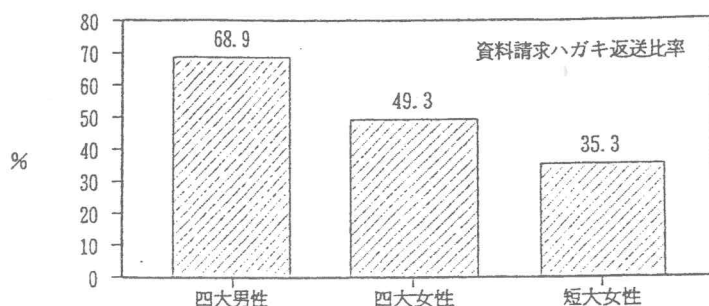
初めて出した時期を見ると、全体で卒業前年の3月までに出した人は68、1%である。これを更に男女別にみると、四大生は男女とも前年の2月が最高となっており、2月までの累計は62%、3月までの累計は81%となっているのに対して、短大生は卒業年である最終学年の5月にようやく累計70.2%の提出率であり、6月に初めて出した者も21.6%いる。このように四大生の方が短大生より約2か月も早く資料請求ハガキを出している（Q8）。この違いは、求人方法・時期が四大と短大で異なることを意味しているとも考えられるが、短大の場合在学期間は二年間しかないので一年生の時から就職活動をするということが現実的でないこともあろう。



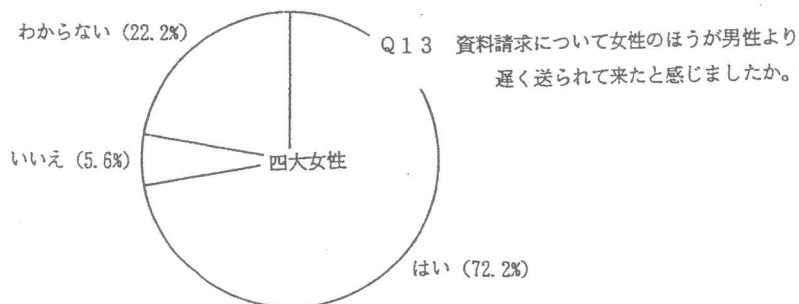
資料請求ハガキを何通出して会社資料が何通送付されたかをグラフでみると、

四大男性は平均 61 通出して 42 通来たので 68.9% の返送率であるのに対し、四大女性は 75 通出して 37 通送付されており 49.3% の返送率、短大女性は 17 通出して 6 通送付されており 35.3% の返送率となる (Q11、12)。

短大女性のハガキ提出数が四大生と比べて非常に少ないのは、やはり四大と短大の求人時期の違いだろうか。四大女性は平均で 75 通出しているが、多い場合は 600 通出して 300 通の返送をうけた女性や 300 通出して 150 通返送をうけた女性もいた。就職についての女性の意欲や不安がはっきりと見られる。四大男性の中にも資料請求ハガキを 150 通出して 100 通返送された例や 100 通出して 100 通戻ってきた例もあった。



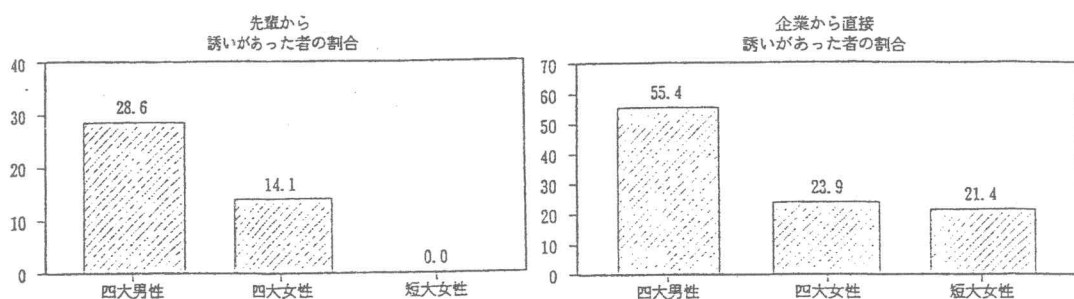
また、資料請求したのに男性より女性のほうが遅く資料が送られて来たと感じた人は全体で 51% いるが、しかし、短大女性には自分と比較する男性がないこと、四大男性も女性のことが十分わからない場合があることから、同じ大学の男性と比較できる四大女性の回答が相対的に実態に近いのではないかと考えられる。とすると、男性より女性の方が遅く資料が送られて来たと考える人は四大女性で 72.2% もいて、この点における男女差別もあきらかである (Q13)。



指針では、「求人の内容の説明など募集また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り扱いをしないこと」と定め、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、または女子に送付する時期を男子より遅くすることを具体的に禁じている。資料請求ハガキの返送率については、男性の68.9%と比較して、四大女性の49.3%、短大女性の35.3%となっていて女性の方が低いこと、また会社からの資料返送時期について、男性よりも遅いと感じた人が女性72.2%もいたということは、まさしく企業がこの指針に違反して、男女を差別的に取り扱って、資料を送付している事実を裏づけているといえよう。指針に明文で禁止されているにもかかわらず、企業が堂々と違反している実態をどう改善すればよいのか緊急に検討するべきである。

5 企業からの誘い

ところで学生から企業に対して資料請求ハガキを出すという方法の他に、企業サイドから学校の先輩やリクルーターなどと称する者からの誘いがあることは広く知られている。学校の先輩から誘いがあった割合を見ると、四大男性が28.6%、四大女性が14.1%、短大女性が0%となった(Q9)。またリクルーターなど企業から直接の誘いがあった割合を見ても、四大男性が55.4%、四大女性が23.9%、短大女性が21.4%となっており、四大男性に対する企業からの誘いが圧倒的に多い(Q10)。そこには企業における学校の系列が結果として女性を排除しているという実態を見ることができる。



雇用機会均等法の指針は、「募集または採用にあたって女子であることを理

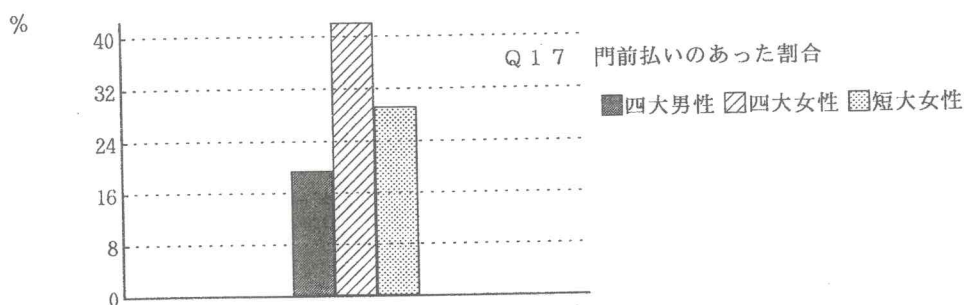
由として募集または採用から女子を排除しないこと」と定めているが、このような学校の先輩や企業のリクルーターが直接男子学生のみ就職の勧誘をすることは、まさしくこの指針に違反しており、直ちにこのような勧誘方法は廃止されるべきであろう。

6 会社訪問・説明会

通常は会社訪問や説明会で企業の実態や労働条件を知ることになるが、会社訪問や説明会の実態はどうか。

まず訪問・出席した会社数は、四大男性や四大女性は平均14社で、短大女性はその半分以上の6社にすぎない(Q16)。短大生の訪問数が少ない理由についてはやはり求人時期・方法の違いによると見るべきであろうか。

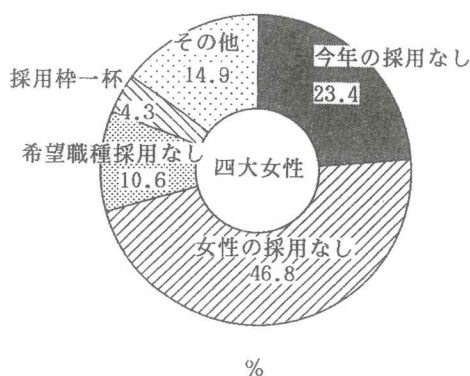
訪問・出席したにもかかわらず実質的内容がなかったり、それ以上の手続きに移行しなかったいわゆる「門前払い」同然の対応をされた場合も見られる。門前払い同然の扱いがあったとする四大男性は19%であるのに対し、四大女性は42%、短大女性は29%となっており、女性の受けた門前払いの率は非常に高い。特に、四大女性は男性とほぼ同数の会社訪問や会社説明会出席をしているにもかかわらず、その約半数が結局門前払い同然の扱いを受けている(Q17)。この事実は女性に対して募集の機会を初めから与えていないことを示しており、雇用機会均等法の指針に定められている「募集・採用にあたって女子であることを理由に募集・採用の対象から女子を排除しないこと」という規定に違反するものである。



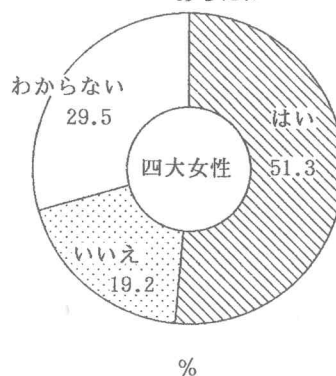
「門前払い」同然の扱いの内容を見ると、「今年は採用しない」「女性は採用なし」というものが60%にのぼる(Q19)。また女性のみ採用枠や職種

の限定があったかについては、四大男性の24%、四大女性の40%、短大女性の40%が、「あった」と回答した（Q20）。

Q19 門前払いの理由（四大女性）



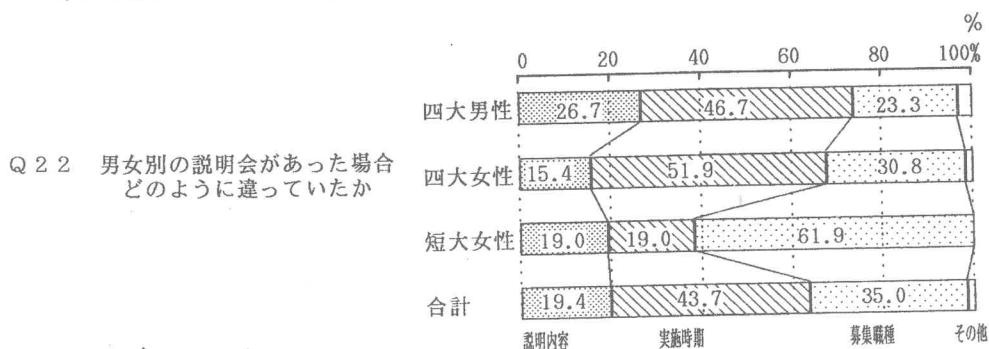
Q20 女性のみ採用枠や職種の限定があったか



具体的には、「企業の合同説明会で男子のみ募集します」と突然言われた、「第2次セミナー以後は女性は参加できなかった」（T不動産）、「女性には総合職はなく、一般職のみ採用する」（通商会社、銀行、損害保険会社など）というもの、「女性は生保の営業レディーのみに限る」（生命保険会社）、「四年制女子はとらない」（T火災、M火災など損害保険会社、N証券、T製薬、Tガスなど多い）、「女性はレストラン課しかとらない」（Hホテル）、「営業では女性をとらない」「女性は事務職のみ採用」（Y火災、D火災など損害保険会社、インテリア、K文具）、「私の大学はとらないといわれた」、「女性は縁故採用のみ」（T銀行、M観光）、「女性はずっと店員で店長にはなれない」（Sかに料理店）、「女性はショールームでの勤務のみです」（Sインテリア）、「女性はコンパニオンだけ」（T電力）、「短大生は事務とコンピュータアシスタントのみ」（S薬品）などが報告されている。

指針は「一定の職種について募集または採用の対象を男子のみとすること」を禁じており、「女性には総合職はない」「営業では女性をとらない」という募集の仕方は指針に明らかに違反するものである。また逆に「女性は一般職のみ」「女性は営業レディーのみ」「女性はレストラン課のみ」という「女子のみ募集」もやはり、結果として他の職種から女性が排除されることを許し、かつ女性に限られた職種は男性の職種に比較して労働条件が低いことから、男女の差別的取り扱いとして指針に違反していると見るべきである。

さらに会社の説明会がそれなりになされた場合であっても、その持ち方や内容に男女の違いがある。まず、男女別の説明会があったかについては、四大女性では46.2%、短大女性では33.3%が「あった」と回答している（Q21）。また、その違いの内容については、女性に対する説明会の実施時期が遅い（43.7%）、男女で募集職種が違う（35.0%）、説明内容がちがう（19.4%）となっている（Q22）。



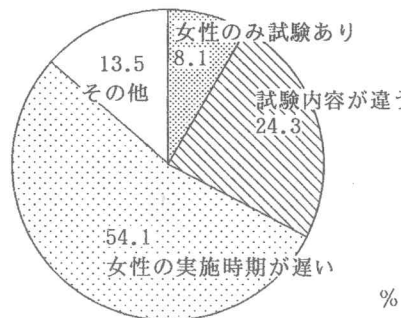
指針は「求人の内容などに関する説明会を実施するにあたってその対象を男子のみとし、又は女子を対象とする説明会を実施する時期を男子より遅くすること」を具体的に禁止している。従って、女性に対する説明会を男性より遅く実施することは均等法・指針に違反するものであることは言うまでもないが、そもそも男女別の説明会を実施すること自体を禁止すべきではなかろうか。なぜなら、別々の説明会では内容が男女で異なっていることについて参加者には不明なため、差別的な取扱いがあったかどうか学生の側でチェックすることができず、結果として企業の違反行為を監視することができないからである。男女別の説明会は男女の差別的取扱いを温存していることになる。また、男女別の説明会を「募集職種の違いによる」とする企業側の口実を封じるためにも、指針の言う「同一の募集採用区分の男子と比較して」という限定を外すべきである。

7 採用試験

会社訪問や会社説明会の次の段階は採用試験である。男女別の採用試験があったという人は四大女性で44.7%、短大女性で32.4%で（Q23）、

その違いの内容は「女性に対する採用試験の実施時期が遅い」（５４％）、
「試験内容が違う」（２４％）となっている（Ｑ２４）。女性のみ採用試験が
あったという場合も全体で８．１％報告されているが、他方、会社説明会のあ
と男子のみ筆記試験と面接があったという例も報告されている。試験内容が違
うという例として「女性のみＳＰＳなどのペーパーテストがあった」というの
もある。

Ｑ２４ 男女別採用試験の場合、その違いは何か



指針は「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」と定めており、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具体的に禁止している。女性のみ採用試験があったという点はまさしく指針に違反している。さらに指針自体の問題点として、第一に、説明会の場合とちがって、指針は採用試験を実施する時期については男子より女子を遅くすることを禁止していないこと、第二に試験内容が男女で異なったり、試験が男女別々に行われるという点についても禁止していないことがあげられる。これらの点も明文で禁止しなければ、男女の差別的取扱いを許す結果になるのは明らかである。

ところで、特に質問事項にはなかったが、「採用試験の結果連絡が非常に遅い」ないし「連絡がなかった」という記載をした人が女性に多く見られた。

「企業側の発言ではないのですが、『TELする』と約束して、かけてこない。苦勞して連絡をとると『まだ決まっていない』『こっちが選んで連絡するから待っている』などと言われた」（Ｈ家具）、「後日連絡する、といいながらそのまま何の連絡もなかった」（Ｎ社）などの報告があった。採用試験の結果通知がないと学生は他の企業に挑戦するという次の行動に踏み出すことができず、

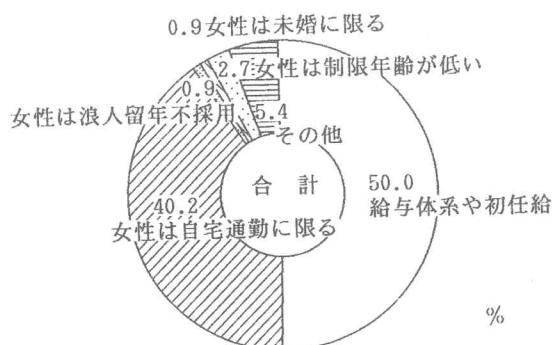
結果として女性の就職活動を縛ることになるのであるから、特に女性に対して直ちに採用試験の結果を連絡しないということは男女差別になると思われる。

8 採用条件

ところで採用条件についてはどうか。まず男女別の採用条件があったかについては、四大女性の49.5%、短大女性の56.4%が「あった」と答えている(Q25)。次に採用条件が異なるとして、その内容はどう違うのかについて見ると、「男女で給料体系や初任給が異なる」が50%と最も多く、「女性は自宅通勤者に限る」が40%、となっている。また少数ではあるが、女性は未婚の人に限るとか、女性の制限年齢が男性よりも低いというものもあった(Q26)。

Q26

男女別の採用条件の場合その内容は



指針では「将来の処遇についてあらかじめ区分をもうけて労働者を募集すること」を禁じているが、「男女で給料体系や初任給が違う」ということはこの指針に違反している。

また、指針では「募集・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、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うこと」とし、女子のみ未婚者であることや自宅通勤を条件とすることを禁止しているので、上記の事実は明確に指針に違反する。また「女性の採用期間は5年間だけ」(S鋼材)や「短大生は5年、四大生は3年しか採用しない」(M協商)という事例もあった。これは女性にのみ短期の雇用期間を設定したり、若年定年制をもうけたりするものであって、定年や退職に関する男女差別を禁止している均等法第11条に違反していると思われる。さら

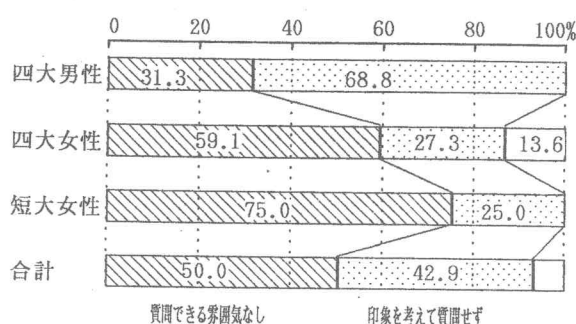
に「女性は寿退社が条件です」（S鋼材）という発言も報告されているが、これなどは、やはり均等法第11条に違反しているというべきである。

9 労働条件

採用にあたって企業側が学生に対して労働条件を明示するのは当然である。労働条件については求人票や会社案内書にいくらかは記載されているが、具体的なことは明確ではない。そして、求人票や会社案内書記載以外の労働条件について良くわかったかについて聞いてみると、62.6%が十分でない会社が多かったと答えている（Q30）。これは大変問題で、採用は労働者と企業の労働契約なのだから、労働条件を採用時に明確にさせるよう企業に対して義務づけるべきである。

説明会や面接でも労働条件を知る機会はあるはずであるが、自由に質問できる状況だったかについて聞くと、全体で20%の人が「自由でなかった」と答え、四大女性は30.6%が自由に質問できない会社があったと答えている（Q28）。その具体的理由について聞くと、女性の61.5%が「質問できる雰囲気ではなかった」としているのに対し、四大男性の68.8%は「印象を考え質問しなかった」と答えている。この男女差は何故生じたのであろうか（Q29）。

Q29 説明会で質問しなかった理由



女性の場合、働き続けるためには産前産後休暇・育児休業・育児時間などの福利厚生制度があるかどうか、現実にもそのような休暇を取得した女性がいたかなどは十分に知っておきたい事柄であり、これらが明確でないとやはり不安に

なるだろう。そのような質問をしたかった女性とその必要性を感じていない男性の違いが回答に現れているのではなからうか。

なお、「そういった質問をすると『嫌なら帰って下さい』と言われた」という例や「会社の偉い人の演説会で、終わったら第一次試験日程を聞かれたが、既に会社の人には帰ってしまっていた」、「会社側から『時間がない』と言われた」という例も報告されている。

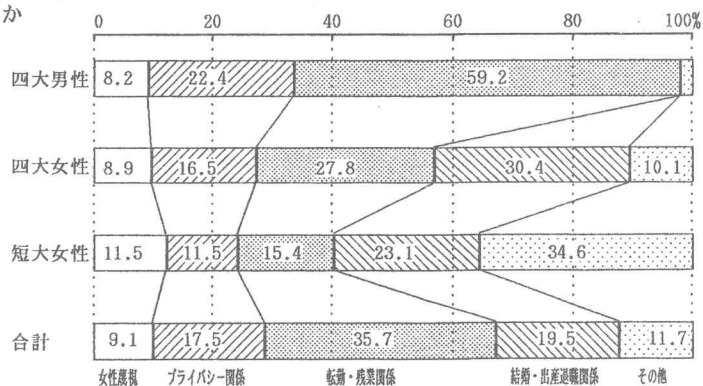
10 企業の態度・発言

就職活動にあたって企業側から差別的発言や態度があったかについては二つの質問をしていたので（Q27、34）、これらを合わせて分析すると、全体では、43%の人がこれらの発言を経験したという。しかし、発言内容は男性と女性で異なる。

四大男性では転勤や残業に関する発言が59%を占め、あと個人的なプライバシーに関するものが22%である。他方、女性については結婚や出産に関する発言が28%と一位になり、転勤や残業に関する発言が24%となっている。なお男性に対しても、女性に対するとほぼ同率の女性蔑視発言があった。

Q27 就職活動中に会社側に気になる

発言はあったか



女性に対して、結婚や出産に関して具体的にどのような発言があったかみると、次のようである。

「いくら出産などの女だけの仕事があるにせよ、男と同じ条件でできないなら働くべきでない。そんなものは仕事じゃない」（Gホテル）、「結婚後も仕

事を続けたいか」(Y証券、Y生命)、「日本全国どこにでも行けるか。結婚しても続けるか。夫が遠くに勤めていてもか」と聞かれた(T金融公庫)、「両親の職業はなんですか。結婚・出産しても仕事を続けるつもりですか」(M化粧品、N化粧品、M生命)、「ボーイフレンドはいるの」「つきあっている人はいますか」「彼氏はいるか」など(A金庫、I工務店、JT)、「夜遅くなってもいいですか」とほとんどすべての企業で聞かれたもの、「結婚後企業に残る人はほとんどいないですよ」と言われた、「妹との二人だから姉である私が両親と一緒に地元になくてよいのか」(J旅行会社)、「『いつごろ結婚したいか』と聞かれ、『?歳位』と答えると、『あと?年ですね』と言われた」(S商事)、「5年は結婚しないで欲しいと言われた」「女性は結婚したら家庭に入れ、企業は職場の花を採りたい。結婚したら寿退社が条件です」(S鋼材)、「2〜3年でやめてもらうようなことをいわれた」(T商社)、「結婚する時はやめて頂きます」といわれたなどの報告がされている。

このように女性は、結婚や出産をすれば退職することが暗に企業から求められている。なお、「3年は働いてほしい」(N証券)、「やめないで欲しい」(NTT)という企業の発言もあったが、これらの企業が女性にとって必要な育児休暇などの福利厚生を整備しているかは、検討すべきである。

その他、転勤などの労働条件や人権侵害に関する女性に対する発言には次のようなものがある。

「女性の場合、顔とスタイルも採用の考慮にいれる」、「お茶汲みをどう思いますか。お茶汲みをしてくれますか」(I通信)、「何故、短期大学ではなくて、四年制大学にはいったのか」(K証券)、「女性には朝掃除がある」(N証券)、「家が駅から遠いとバカにされた」(M商会)、「親の身分のことを聞いてから、安心して他人のことをボロクソにけなす」(銀行)、「女子でも転勤があるので、嫌なら諦めるように」(電設会社)、「家が近いからもちろん残業もできますね」「女には勤まらないから説明を聞くのも止してくれ」と言われた(ゼロックス会社)、「日に焼けた私を見て『黒いですね。なんでもかんでも吸収すればいいものではない』といわれた」(N土建)、「一般枠で採用するつもりがないのに、何度も面接で呼び出したり、合同企業展に来なさいと言われた」(地方銀行)、「『勤務はどこでもいいですか』と聞かれ、実際にはないのに、『知床に行けと言われたらどうしますか』と聞かれた」

(文具会社)、「内密の話ですが、当社は名大や南山、淑徳などしかとって

ません」と言われた」(T火災)、「身長・体重を聞かれた」(Kエアライン、Iメガネ)、「通勤時間がかかると嫌な顔をされた」「通勤時間が10分程会社の希望より長かったことについて、『考えなおして下さい』『車の免許も持っていない』などと言われた」(F海運)、「転勤が可能か」(Sインテリア)「父親の勤務先はどこか」(D建設、K不動産、I工務店)、「大学の知名度で差別された」(D産業)、「父親を男性として意識しているか」(Iメガネ)、「転勤や残業ができるか」(Mハンバーガー)、「自宅から会社までどれくらいの時間がかかるか」(T銀行、M百貨店)、「一人っ子だから、わがままでしょう」と決め付けられたなどの報告がされている。

女性に対しても男性と同様の時間外労働や転勤を求め、それができない場合には採用しないという企業の姿勢が見られる。他方、女性を職場の花としてみたり、お茶汲みをさせたりする企業もあり、女性を一人前の労働者として扱わない企業の姿勢も見える。

男性に対する発言では「転勤もある」ことを明言したもの(K火災などほとんどの損害保険会社、Z薬品、O薬品、M製菓)、「長男だが転勤はよいのか」とほとんどの企業から聞かれたというもの、「きまったサイクルで転勤できるか」と聞かれた(Y火災)もの、家族状況や資産という個人の能力ではどうしようもないことを聞かれた(地方銀行)もの、転勤が頻繁にあるので地元志向の強さを聞かれた(I石油)、「地方に営業所がある会社ではほとんど転勤はできるかという質問があり、残業については、はじめから『仕事が終わるのは7時という前提でどうですか』と聞かれた」「女性は四大にいても使い物にならない。彼女はいるか」と聞かれた、「宗教を聞かれた」「過労死問題を学んでいます、うちの会社は残業がありますよ。君は会社をやめそうだね」と言われた、「全国どこでも行けますかと聞かれた」(Hフーズ)、「長男は絶対とらないとも言われた」(T食料)、「君は楽しんで人生を歩んで来ただろう」と言われた、「女性はどうしても結婚退職があるから」(F薬品)、「この仕事は女性には不可能」(Yスーパー)、「あなたのライフサイクルの中で仕事はどれくらいの重要性をもっていますか」と聞かれた(O)という報告がある。

転勤や残業を当然だとする企業の考え方がはっきりしている。しかし、少子化で次男・三男は数えるばかりになっている今日、長男が自由に転勤させられ

ないとすれば、企業はどうするのだろう。

以上見てみると、およそ説明会や面接で学生に対して聞いてくる企業の質問や意見は、職務や仕事とは無関係のプライバシーについてのことが多い。またこのような質問によって学生は本来話す必要のない事柄まで話させられているのであるから、重大な人権侵害である。従って、労働省はこのような質問を禁止するための措置をとるべきである。

11 学生の選択

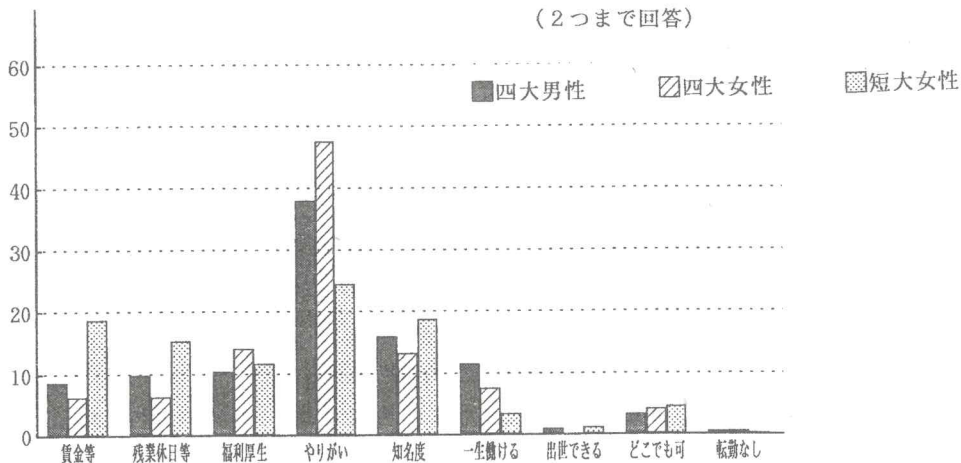
就職先選択で学生が重視したことについては次のような結果であった（Q 3 1）。

全体としては「やりがいのある仕事・能力活用」（38.6%）、「会社の知名度・安定性・将来性」（15.6%）、「福利厚生、社宅育児休暇などの条件」（12%）という順になっているが、四大女性の場合、「やりがい・能力活用」が47.6%と男性の38.1%より割合が高く、また「育児休暇など福利厚生」14%が二位となっている。女性は男性と異なって育児や出産があっても働き続けられる条件が欲しいのである。しかし、同じ女性でも短大女性の場合はやや異なる。「やりがい・能力活用」が第一位でもその割合は24.7%であり、二位に「賃金などの金銭的条件」（18.8%）が「知名度・安定性・将来性」（18.8%）と並ぶ。さらに、「残業・休日等労働条件」（15.3%）となり、金銭も含めた労働条件に関心が高いことを示している。同じ女性でもこのように就職先選択の条件が異なる理由については、四大女性は結婚や出産しても働き続けることを希望しているのが多数であるのに対して、短大女性は入学当初から女性が働き続けることを諦めており、仮に就職しても結婚や出産によって退職することが常識と考えているのではないか。このような違いは女性が働き続けることの困難さををどの時点で認識するかの違いにすぎなく、その点で共通の問題点をあきらかにしているのである。

以上に対して四大男性は「やりがい・能力活用」（38.1%）、「知名度・安定性・将来性」（16%）となり、三位が「一生働けるか」（11.6%）となる。終身雇用が崩れつつあるといわれているが、学生はやはり一生働くことのできる企業を求めているのである。

%

Q 3 1 就職選択で最も重視したこと
(2つまで回答)



12 就職における男女差別

以上見てきたように就職における男女差別、均等法違反、指針違反は数多くあるが、実際に学生がそれをどのように感じているかを聞いてみた (Q 3 5、3 6)。

「就職について男女差別がある」と感じた人は全体で 81.4% もあり、うち四大女性が 84.3%、短大女性が 71.1% でと非常に高い数字である。女性の就職活動状況があまり分からない男性でも 83.7% の人が「男女差別がある」と答えている。本アンケートではその理由を学生に記載してもらったが、これを分類すると、「女性は結婚出産により退職するから」が 53.5% で一位であり、「女性が家庭責任を負っているから」が 13.2% で二位、「男尊女卑思想が残っているから」が 12.3% で三位となった。女性が働き続けるためには結婚や出産が大きな障害になっていることは明らかである。

具体的には次のような回答であった。「結婚出産退職をする女性が多い」「勤続年数が短い、業務内容が男性の補助的な仕事が多い」「女性は長い目でみて企業の戦力になれない」「女性の結婚出産は企業にとって重荷になるばかりと考えられるから」「日本の社会が成熟していないから」「いわれない差別が多いと思う」「男女の能力に差があると信じているおろかな人があるから」「古くからある男尊女卑の風潮が根付いている」「女性の働く環境が整っていない」「会社側の女性を教育するシステムがまだできあがっていない」「女性

の方が働くという意識が薄いから」「（女性は）ボーナスで旅行に行くから」などである。

以上の他に現状の女性の就職難を見て男女差別があると感じた人も相当いた。「短大は採用しない、とか男性のみの条件という会社が多いから」「面接に行ったのに、うちは女の子はいらないと言われたりする」「四大卒の女性の採用があまりないという会社が多い」「男性と比べて説明時間が短い、対応が冷たい」「合同説明会の段階で男子のみ募集と言われた」「女子総合職をとらない」など就職活動における男女差別を指摘する人が19人いた。

男女差別撤廃条約のとおり、男女の従来の役割分担を変更することの必要を感じる。

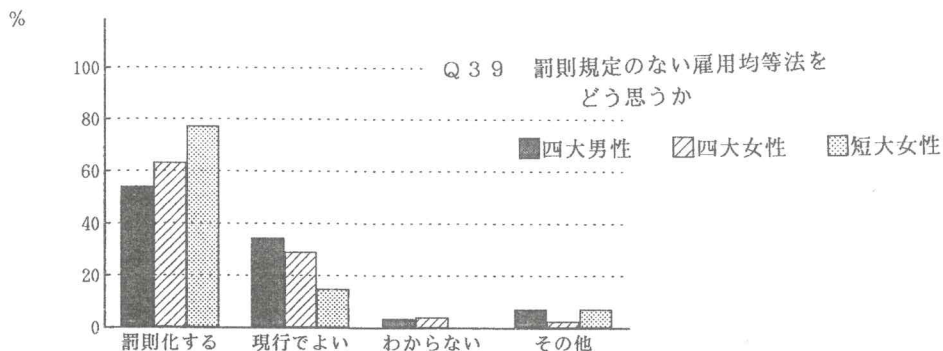
13 婦人少年室と均等法

雇用機会均等法の第14条では、女子労働者は婦人少年室長に対して事業主との紛争解決の援助や必要な助言・指導・勧告をさせることができることになっている。また1994年6月から10月まで労働省の指導で全国の婦人少年室で就職問題について相談や苦情を受付け、女子学生にアドバイスをするという特別相談窓口ができた。この相談窓口に寄せられた相談件数は全国で6161件あり、うち雇用機会均等法および指針にかかわる相談は4812件あったという。そこで、この婦人少年室が学生に知られているか聞いてみた。

しかし、男女合計で86.8%が婦人少年室の存在自体を知らず(Q37)、また、89.1%が苦情・相談の受付をしていることを知らない(Q38)。これは政府が女性や学生に対して婦人少年室の存在や活動内容について十分な広報活動をしていないことと、婦人少年室が現在まで男女差別解消のための十分な成果をあげていないことを物語っている。

均等法には事業主が違反した場合の罰則規定がないことから、その実効性が問題となっているので、その点についてもきいてみた。全体で62.4%が「罰則化すべき」と回答し、うち四大女性は63.2%、短大女性は77.5%が罰則化すべきとしていて男性より高い割合である。なお四大男性については34.6%が「現行でよい」と回答している(Q39)。なお、その他には「マスコミに訴えて社会的制裁をする」「企業名の公表化」「均等法自体を改正すべきだと思う」「もっと具体化すべき」という意見もあり、その必要性を

感じさせるほど男女差別が激しいことを裏付けている。



14 まとめ、

男女雇用機会均等法は、募集・採用について男女差別を禁止しておらず、単なる事業主の努力義務としているため、成立当時からこの条文の実効性を問題視され、いわゆる「ザル法」とであると評価されてきた。労働省は女子学生の就職活動において男子学生との差別的取り扱いが社会的問題となったため、1994年4月均等法の指針を改正し、ある程度強化したが、その指針は、「募集または採用に関し次に掲げる措置を講ずるように努めること」という法律の定めた努力義務の範囲ないでしか効力がないため、結局のところ企業に対しては全く強制力がなかったのである。

企業が女性を採用することを渋っているのは、四大男性に対して企業が「きまったサイクルで転勤できるか」「仕事が終わるのは7時という前提でいいですか」などと発言していることから解るように、労働者に時間外労働や深夜休日労働をさせたり、自由に日本中・世界中に配転したいからであり、他方、子供を生み育てる女性はこのような企業の労働者政策にそぐわない、いわゆる「企業戦士」になれない性だからである。

しかし、私たちは企業戦士になるために働いているのではない。より人間らしく生きるために働いているのである。女性が就職でき、結婚や出産しても働き続けられる条件こそ男女ともに真に人間らしく生きることのできる条件なのである。そのために雇用機会均等法の抜本的改正が必要であろう。

1995. 4. 4

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



4 大 男 性

★ 就職半ばで方向転換して、教員を目指すようになり、今年教員試験を受けました。結局、試験は駄目でしたが、来年度も再挑戦するつもりです。このアンケートについて返答できる箇所はほんの少しですが、何かの力になればと思います。

☆ 男女の差のために総合職と一般職と区別されることが多いため、女性にとって就職活動は辛いと思う。また、逆の状況を考えると、男性が一般職で採用できるようになっていてもいいような気がする。

◎ お友達や知人を作るのにルールをもちこむ人はいないと思う。その延長線上が就職活動ではないだろうか。

◇ 今年の就職は特に会社側が強く、我々売り手側からすれば会社を選ばませんでした。最後は、結局あきらめの気持ちが強く、希望業種のみがなかった結果になってしまい、本当にに内容も入社してみなければはっきりわからない、という不安な状況です。

△ 「後日連絡する」そのまま何の連絡も無かったE社の子会社のN社、「当社は実力主義です」堂々と嘘を言うP社、外資系でないかぎり実力主義はありえない

「お客様を大切に」という企業に限って社員を大切に扱わない。企業の裏の“顔”が本当の“顔”。

☆ 実際、企業によって縁故採用がどのくらいの割合になっているのか、はっきりわからなかった。縁故だけで決まってしまう場合もあるのだろうか。

★ 男の自分からは女の人の立場については良く分からなかった。けれど条件の違いはあったと思う。

表から見える形でやっていないという事（採用試験など）。

4 大 女 性

○ 今の私たちの年齢層には、かなり“男女平等”の意識は定着していると思うし、個々

人で女性差別にいきどおりを感じている人も多いと思う。

女性差別に立ち向かい戦っている人もいると思うが、あまり世間でわその人たちの姿が見えない。(まだ学生のせいもあると思うが……)セクハラ裁判が目立っているくらい。もっと力を結集することができたら。まだまだ男の論理、支配者の論理がまかりとおる中で、一人一人の力はあまりにも弱い。泣き寝入りはしたくない。私は比較的男女が平等に働ける会社に内定したから運がよかったが、その会社にもやはり小さな差別は沢山あるだろう。私は差別にたちむかえるだろうか、と不安である。私と同じく就職戦線真っ只中にいるみんなはどれだけひどいうちをうけているだろう。もれ聞く話はどれもひどい。

学生にも「私たちだって働きたい!就職難に泣き寝入りしない女子学生の会」というのがあります。ぜひ行政の人々に奮起してもらいたい。

- 就職活動をしている間、両親ともいろいろ話したのですが、「女の子だから、なかったら最悪の場合パートでもいいよ。男の子だったら困るけど」と言われました。世間一般にこのような考えがあるのではないのでしょうか。男子が就職出来なかったより、社会の評判は悪くないような気は私もします。結婚問題などでも男子が就職していなかったら、まず無理ということになってしまうようです。社会風潮がかわらないとこのような不景気で、全体的にまず男子からと動いていくほうが望ましいと社会が認めてしまっているような気がします。女子学生本人や、会社のみの問題ではなく、社会の意識がかなり重要になってくると思います。

- △ 私は5月の下旬から6月中旬にかけて実家に帰省して教育実習をしていたため、他の人に比べると会社訪問した企業の数、受験した企業数は少ないと思います。その少ない中で私が感じた事は思っていたほど門前払いや差別的な事がなかったという点です。ただやはり資料請求しても戻ってくる数がかなり少ないとは思いました。又、男子の所にはリクルートなどから多くの企業を載せた冊子が送られてくるのに対し、女子の方には送られないということもありました。

それから、私が一番疑問に思ったことは、名古屋商科大学を受験したとき、面接で父親の職業を聞かれたことです。たしかにしっかりした身元であれば、受け入れる側も安心なのかもしれません。しかし、それと、本人の力とは別だと思うのです。大人の方から見れば、それぐらい聞くのも当然と思われるかもしれませんが、私はかなり疑問に感じました。

- ◎ 私は6月上旬に内定をもらった。早く就職活動が終わったせいもあって、就職に関しての女性差別等はあまり感じませんでした。以前にバイト先の店長と話していて言われ

たのが、“今の就職活動が女子大生に厳しいのは、先輩たちが原因だ”ということです。
「お茶汲み、コピーとりは嫌」「男と同じ仕事をさせろ」と主張をして女性がどんどん強くなってしまったのに一つの原因があるみたいです。でも、友達の就職活動を見てみると、ほんとに厳しいみたいですね。

- ◇ 日本の社会が男性優位で、その男性たちが私達女性をどこか甘く見ているような気がします。日本は昔から「男尊女卑」の傾向があり、今日ではこの言葉を耳にすることがほとんどなくなりましたが、日本人の心のなかに今でもひそかに存在しているように思われます。

私は就職活動で特別嫌な経験はしませんでした。新聞やニュース等で女子に対する差別が報道されるたびに腹立たしさで一杯でした。多分、来年も女子差別が多々あると思います。

- ▲ ある会社の説明会で学生6人だったが、普通に会社概要を説明し、質問を受け付けたあと最後に「当社に会う方のみ電話させていただきます」と言われた。そのままの学生を知りたいと言う会社側の意見も分かるが、やはり選考するならすると最初に言ってほしい。

- ☆ Mホームを受験したとき、身上書をボールペンで書いたら、「鉛筆で書いてください」と言われ、ボールペンで書いた人は全員書き直しをさせられました。その身上書には、自己紹介、志望動機のほかMホームの知り合いの社員名、紹介者の名前まで書く欄がありました。

- ★ どの企業でも殆どがそうだが、不採用だった場合は一切連絡がない。こちらとしては一体何が駄目だったのか知りたいし、いつまで待てばよいかもはっきりしない。内定辞退者がでたせいか、繰上で忘れたところに突然電話がかかってきて、今度面接に来いとゆうのがあった。

- 不合格だった場合の連絡も欲しかった。

合同企業セミナーにおいて、Tハンズのブースに行ったさい、自分たちの番になると説明も何もなしに、“皆さんわかっていますね”のようなことを言われ、突然質問はないかと言われた。まだ就職活動を始めて間もない私たちはみんなビビってしまい、セミナーもなにもなかった。

S商会のセミナー（企業合同展における）のブースに行ったとき、担当のおじさんが、私たちのことを“あんたたち”とか“おまえら”とか、すごく見下したような感じで、とにかく感じが悪かった。男の子も同じようだった。最初の方に会社訪問の日程の希望

を聞かれ、ちょっとした身上書を書き説明を受けたあと、当社に会う方のみ選考試験を受けてもらうと言われた。それならそうと早く言ってくれと思った。

- ◇ 雇用機会均等法があるからといって、会社資料には一応女子の採用予定人数も載せておいて、実際は不適格としてどんどん女子を落として、結局採用しない企業が多いと感じた。仮に採用するとしても、男女の仕事内容、待遇に差があるし、“新総合職”なるものを作りだして、女子総合職をそちらに廻そうとしているところもあった。

アルバイト先がそうなのだが、男性社員（従業員）は年齢が増すごとに“地位”が上がっていくけれど、女性の方は本当に実力がないと昇進出来ないようだ。それにたくさんいる男性社員の課長や係長の位にいる人は、伝票に印を押すだけが仕事で、あとは座って私語ばかりである。

就職が決まっても、入ってからの事にも不安がある。

短大女性

- ◆ 企業展に私は行っていないので、行った人何人にも聞いたところによると、混雑していて、30分～1時間やっと並んで話しはじめると、短大女子は今年は取らないと冷たくあしらわれるらしい。会社側の多くは、縁故など個人の能力などあまり見ず取っているところが多すぎる。バブルがはじけて会社の採用態度にエゴがでてきていると思う。説明会の前に採用人数を教えてくれない。

- 就職は自分が本当に入りたい会社があれば入れるものだと思う。2次面接で社長からいろいろな話を聞かされたところがあった。今の社会現象、形而上の世界と形而下の世界についてお話を聞き、たとえそこに縁がなかったとしても受けてよかったと思われるところであって、大変よかったと思っている。

就職に対してあやふやな意思では職につけないし、仕事もつまらないのではないかと思う。やりたいという自分の強い思いはきっと企業側に伝わると思った。

大企業よりも中小企業の方が求職者に対して親切であった。大企業はどちらかというと金で何とかしようとする傾向がある。交通費支給でハイサヨナラ。推薦で学校を通していても、個人に対して何らかの通知はあっていいと思う。その点中小企業は金よりも気持ちがあると思われた。採用枠から外れたときにはその通知は送付され、本人に合否は確実に知らされ、その上お詫びまで付いてきた。TELでもいかに申し訳なさそうに話されて、こちらの方が、そんなに申し訳けがられても困ってしまいますという心境になった。金より心だと思う。採用されなくても許してしまう会社は、やはり人と人と

の信用問題としてしっかり考えているのではないかと思う。

就職というのは企業と学生との関係ではあるがそれは人と人との関係であると思う。信用問題にも関わる。やはり不採用となれば多少のショックはあるし、人間不信にもなる。どれだけでもその思いを少なくするのが、企業側の役割ではないかと思う。

就職活動は自分を見つめ直すにはいい機会であったと思う。適当に日々を送っていた自分にカツが入れられて、本当によかったと思う。たとえ就職出来なかったとしても。

☆ 今年の女子の就職活動は本当に大変だった。

男子の方もかなりキツイ年であったことは、今年活動した知り合いからも聞いてはいる。しかし、女子の場合、選択の幅が余りにも狭く、低姿勢の活動しか出来なかった。企業にとって、女子の採用は一体どういうものなのだろうかと何度も考えさせられた。企業からの思いがけない発言にいろいろと傷ついたりもした。そして、女子の就職の困難さの一つに、採用する側、される側の就職に対する考え方の違いを実感した。屈辱的だと思う。

私は、企業の高飛車さも気になったが、私と同じく就職活動していた（している）女性の方にも問題があると思う。私も含め目先のことに振り回され、大切な「働くとは」という問いの答えを見失いながら活動をしている。内定が決まった企業の小論文の課題が「働くとは」という問いだった。その時、私はハッとさせられた。半年間の活動を振り替えずと沢山のことを考えさせられた。そして、言いたいことも沢山出来た。

◇ 私は、少ししか活動しなかったから良く分からないんですけども、世間が言うほどひどい扱いをされもせず、普通に行い、別に嫌な思いもしませんでした。

転職についてなどは、直接聞かれたものではなく、アンケートで聞かれたものです。金融関係を受けましたが、その時は人数が多いこともあり、男女の試験は午前と午後に分けて行われました。そこで違いがあったとかは全く分かりません。また、説明会と思って行ってみたら、それが一次試験というものもありました。

やはり、不況もあり、女子の採用なし、もしくはあっても若干名と言うのが多かったです。

私は授業で「女性と労働」について勉強しており、均等法について学びました。この法は、名だけのものだということがすごく感じられました。真の意味での均等法にしてもらいたいです。

◆ ある企業に企業訪問したとき、職場で働いている人と話す機会があったので、いろんなことをきいたところ、その人が就職したとしに採用した人はすべて縁故採用だったらしい。そして今年の場合もやはり縁故採用の人が多く、試験を受ける前からほぼ決まっ

ていたらしいと母の知人を通してきかされた。決まっていたのだったら飾りだけの試験をするのは止めてほしい。学校を休んでまでわざわざ試験を受けにいったのに。

ある4大の人（女性）と話したところ、資料請求の電話をしたところ“君ってかわいい？うちの会社はかわいい子しか採らないんだ”と言われたらしい。私がそれはひどいですねといったところ、こんなことまだいい方だと言っていた。

★ 就職活動を始める前から他の道を選択していたためこのアンケートはほとんど記入することができませんでした。しかし、一通り目を通し、記入できそうな所だけ記入させていただきました。また、友人の話にもとずいて記入した箇所もあります。

◎ 女性の社会的役割を認めている企業も存在すると思うが、大部分は女性を職場において軽視している。結婚退職によって失うであろう労働力に対して、企業が受けるダメージをあらかじめ軽減しておこうとするためか、会社においても女性に重要な仕事は任せられない傾向がある。そうした現実を女性自身が黙認して、やりがいのある仕事を持てずに結婚が決まったら辞めてしまう。こうした女性の行動は長年のあいだに作り上げられてしまったことで、変革するには企業そのものを変える必要があると思う。立法により改善するにしても、根の深い問題があると思うが、私も来年からはその企業の中の一人となるものとして内部から見つめていこうと思う。

▼ 私は進学を希望しているので、今回就職活動は一切行いませんでしたが、私立の四年制大学の4回生である姉の就職活動を通して、私も現実を思い知らされたり、驚いたり、腹が立ったり、考えさせられたりしました。

人事の方々に一番言いたいのは、もっと人間そのものを見る能力を養ってほしいということです。性別、家庭事情、浪人したかということ、年齢、学歴、下宿していることなどで差別がされるというのは、ある人物に対して評価をする際に、その能力に欠けるために、その人を外部の要素でしか判断できないからという理由もあると思います。

こんな矛盾だらけの社会はいつ迄続くのでしょうか。こんな社会を少しずつでも変えていかなければならないと思いますが、具体的にそのために私には何が出来るのだろうか。何をすべきなのだろうかを考えますが、はっきりした答えはまだ見つからないままです。

以 上

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 あなたのは在籍している学部は、()
- 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、就職をあきらめ、留年、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、その他()
- 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がありましたか。
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ください。()
- 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ください。
- 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ください。()

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ください。()

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ください。

- 1、女性蔑視発言があった
- 内容 ()
- 企業名 ()

2、プライバシーに関する質問があった

内容（ ）

企業名（ ）

3、転勤・残業ができるかという質問があった

内容（ ）

企業名（ ）

4、結婚・出産退職に関する発言があった

内容（ ）

企業名（ ）

5、その他なんでも

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所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 Q22以外に就職活動に当たって人格を傷つけられたり、人権侵害と思われるケースがありましたか。その内容と企業名をお教え下さい。

内容 ()

企業名 ()

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 雇用機会均等法には罰則規定がありませんが、どう思われますか。

1、罰則化すべき

2、現行でよい

3、その他 ()

大変ありがとうございました。

今後の連絡などさせて頂きたいと思いますので、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。

記



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、男女について均等に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。

(2) 配置・昇進 (男女雇用機会均等法第8条)

事業主は、労働者の配置・昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければなりません。

(配 置)

指 針 イ

一定の職務への配置に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと。

(排除していると認められる例)

- ① 営業の職務への配置に当たって、その対象を男子労働者のみとすること。
- ② 基幹的な業務を内容とする職務への配置に当たって、その対象を男子労働者のみとすること。

指 針 ロ

一定の職務への配置に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女子労働者についてのみ、その対象から排除しないこと。

(排除していると認められる例)

- ① 女子労働者についてのみ、婚姻を理由として、研究の職務への配置の対象から排除すること。
- ② 女子労働者についてのみ、子を有していることを理由として、本社勤務から排除すること。

指 針 ハ

婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女子労働者についてのみ、不利益な配置転換をしないこと。

(不利益な配置転換をしていると認められる例)

- ① 女子労働者についてのみ、婚姻又は子を有していることを理由として、通勤不便な事業場に配置転換をすること。
- ② 一定の年齢以上の女子労働者のみを、合理化のための出向の対象とすること。

(昇 進)

指 針 イ

昇進に当たって、女子であることを理由として、その対象から女子労働者を排除しないこと。

(排除していると認められる例)

- ① 女子労働者に対して、役職への昇進の機会を与えないこと。
- ② 女子労働者については、一定の役職までしか昇進できないこととすること。

指 針 ロ

昇進に当たって、婚姻したこと、一定の年齢に達したこと、子を有していること等を理由として、女子労働者についてのみ、その対象から排除しないこと。

(排除していると認められる例)

- ① 女子労働者についてのみ、婚姻を理由として、昇格できないこととすること。
- ② 女子労働者についてのみ、子を有していることを理由として、一定の水準までしか昇格できないこととすること。

指 針 ハ

昇進に当たって、出勤率、勤続年数等一定の客観的条件を付す場合においては、男子労働者と比較して女子労働者に不利なものとししないこと。

(不利なものとしていると認められる例)

- ① 男子労働者については一定の勤続年数を経た場合に昇進させるが、女子労働者については当該一定の勤続年数を超える年数を経なければ昇進できないこととすること。
- ② 男子労働者については出勤率が一定の率以上である場合に昇格させるが、女子労働者については出勤率が当該一定の率以上であることに加えて一定の勤続年数を経なければ昇格できないこととすること。
- ③ 男子労働者については婚姻の有無にかかわらず一定の年齢に達している場合に昇格させるが、女子労働者については既婚者である場合には当該一定の年齢に達した後一定の年数を経なければ昇格できないこととすること。

指 針 ニ

昇進のための試験を実施する場合においては、男子労働者と比較して女子労働者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 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、女子労働者に対して与えないこと。
- ② 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、男子労働者には一定の勤続年数を経た場合に与えるが、女子労働者には当該一定の勤続年数を超える年数を経なければ与えないこと。
- ③ 一定の役職に昇進するための試験の受験資格を、男子労働者には婚姻の有無にかかわらず一定の勤続年数を経た場合に与えるが、女子労働者には既婚者である場合には当該一定の勤続年数を経たことに加えて上司の推薦がなければ与えないこと。

指 針 の 適 用 除 外

- 1 次に掲げる職業に従事する労働者に係る場合
 - ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男子に従事させることが必要である職業
 - ② 守衛・警備員等防犯上の要請から男子に従事させることが必要である職業
 - ③ ①及び②に掲げる職業のほか、業務の性質上男子に従事させることについてこれらの職業と同程度の必要性があると認められる職業
- 2 労働基準法第64条の2から第64条の4まで又は第64条の5第2項の規定により女子の労働が制限され、又は禁止されていることから、通常の業務を遂行するために、女子に対して男子と均等な機会を与えること又は女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合
- 3 風俗、風習等の相違により女子が能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合その他特別の事情により女子に対して男子と均等な機会を与えること又は女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

Ⅱ 女 子 労 働 基 準 規 則 の 改 正

非工業的事業における週を単位とする時間外労働時間の上限の緩和

保健衛生業（労働基準法第8条第13号）及び接客・娯楽業（同条第14号）を除く販売業、金融・保険業等の非工業的事業においては、週を単位とする時間外労働時間の上限が、これまでの4週24時間から、平成6年4月1日から平成7年3月31日までは4週32時間に、平成7年4月1日からは4週36時間へと緩和されます。

保健衛生業及び接客・娯楽業については、現行どおり2週12時間です。

専門的な知識又は技術を要する業務に従事する者（専門業務従事者）の追加

専門業務従事者については、時間外・休日労働、深夜業の規制が解除されますが、現在規定されている、公認会計士、弁護士、一定の研究者、システムエンジニア等のほかに、①弁理士、②社会保険労務士の2業務が追加されました。これらの業務については、その資格を有している者がすべて対象となるのではなく、その資格に基づいて当該資格を必要とする業務を実際に行っている者が対象になります。例えば、社会保険労務士の資格を有する者が一般事務や営業を行っている場合は、規制解除の対象となりません。

女子の健康及び福祉に有害でない業務の追加

女子の健康及び福祉に有害でない業務のうち一定の業務については、深夜業の規制が解除されますが、現在規定されているスチュアードスの業務、警察の業務、旅行者に同行して行う旅程管理業務等のほかに、①公共の用に供する飛行場における旅客（航空運送事業に係るものに限る。）の取扱いの業務、②航空運送事業の用に供する航空機の運航管理・運航・整備の業務、③新東京国際空港における航空管制情報・航空管制技術の業務、④消防の業務が追加されました。

女子の臨時の坑内労働が認められる業務の追加

女子の臨時の坑内労働が認められる業務について、現在規定されている医師の業務、看護婦の業務、取材の業務のほかに、高度の科学的な知識を必要とする自然科学に関する研究の業務が追加されました。

(注) 部分は今回改正された規定です。

男女雇用機会均等法に基づく指針の改正に関しては都道府県婦人少年室に、女子労働基準規則の改正に関しては都道府県労働基準局・労働基準監督署にお問い合わせください。

〒460 名古屋市中区三の丸2丁目5番1号
名古屋合同庁舎第2号館内
愛知婦人少年室
電話 052 (951) 4191
FAX 052 (951) 4193

愛知婦人少年室御中

質 問 書

1995・4・21

愛知労働問題研究所女性労働部会

男女学生に対するアンケート調査の結果、雇用機会均等法ないし同法指針につき下記のような疑問点がでましたので、質問します。貴室におかれましては、具体的にかつ事実をもって御回答いただきますようお願い致します。

1、昨年4月に改正された指針の周知につき、愛知県内でどのような具体的方法をとりましたか。

事業主およびその団体に対して

高校・大学の就職担当者に対して

個々の学生に対して

労働組合に対して

個々の労働者に対して

2、昨年6月から10月までの間に女子新規学卒者の就職問題に関する特別相談窓口を愛知の貴婦人少年室でも開設しましたか。この特別相談窓口によせられた相談件数はどれだけありましたか。また相談内容はどのようなもので、どのような改善指導をしましたか。

3、労働省婦人局政策課は「昨今の女子の就職状況の厳しさは単に景気動向といった一過性の原因によるものだけでなく、女子学生の職業選択の志向と企業の人員計画のずれといった構造的な原因や、女性自身が将来の職業生活を見通した進路選択が十分でないことなどによる面もあるといえる」との意見ですが、貴室もこのように考えますか。女子学生の就職難の原因は何だと考えていますか。

4、アンケートでは女性に対する資料請求ハガキの返送率の悪さや遅さが明確になりましたが、これは指針に違反していると思われます。このような実態をどのように改善すべきとお考えですか。

5、学校の先輩やリクルーターからの勧誘について男性のみが対象になっており結果として女性が非常に不利になっているようですが、どのようにお考えですか。このような勧誘を禁止すべきではないでしょうか。

6、会社説明会について、男女別のものが多く、かつその実施時期が女性のほうが遅いという企業が43、7%になっており、これは指針に違反しています。このような実態をどのように改善すべきとお考えですか。また違反した企業に対してきちんと指導勧告をするべきだとお考えですか。

7、女性に対しては初めから募集の対象としていない企業が60%に上っており、これは指針に違反しています。このような実態をどのように改善す

べきとお考えですか。また違反した企業に対してきちんと指導改善をするべきだとお考えですか。

8、採用試験については女性の方が実施時期が遅いというものは54、1%になっています。しかし、指針では具体的にこれを禁止していません。このような実態をどのようにお考えですか。

9、採用条件について女性は自宅通勤者に限るというものが40%ありました。この条件は指針に違反しています。このような実態をどのように改善すべきとお考えですか。また違反した企業に対しきちんと指導改善をするべきだとお考えですか。

10、採用しても女性の雇用期間は「5年間だけ」という企業や「寿退社が条件です」という企業がありました。これは女性に若年定年制ないし結婚退職を迫るものであって均等法に違反しています。このような実態をどのように改善すべきとお考えですか。また違反した企業に対してきちんと指導改善をするべきだとお考えですか。

11、会社説明会などでは自由に質問できる雰囲気ではないというものが女性で30、6%ありました。このような実態は問題であると考えていますか。どのように改善すべきとお考えですか。

12、面接などでの企業の発言は業務と関係がない、プライバシーにわたるものが多く報告されており、特に女性に対しては「つきあっている人はいるか」「身長・体重を聞かれた」などという例や「男と同じ条件でできないなら働くべきでない」という例もありましたが、このような企業の発言について問題であるとお考えですか。またどうしたら改善されるとお考えですか。

13、アンケートでは62、4％が罰則化を望んでおり、女性の就職難の原因の一つに均等法に罰則規定がないことがあるようですが、どのようにお考えですか。また、違反企業の公表化などの意見もでていますが、その必要性をお感じになっていますか。

14、アンケートでは、学生の86、8％が婦人少年室の存在を知らず、かつ89、1％が就職相談活動をしていることを知らないという結果がでましたが、その理由についてはどのように考えていますか。また、どうしたら改善できると考えますか。

15、当部会ではこのようなアンケート調査を今後も続けたいと考えていますが、どのようにお考えですか。

どうもありがとうございました。

編集後記

私たちは、これまで職場における女性差別について調査研究を重ねてきましたが、昨今の女子学生の就職難はそれ以前の男女差別問題であると考え、昨年11月に実態調査のためのアンケートを行いました。

本日、私たちは愛知婦人少年室に赴いて、このアンケート結果を紹介すると共に、本書に添付した質問書を提出しました。次いで、婦人少年室では「均等法違反のあった企業名が具体的にはっきりすればもちろん指導する」とのことでしたので、具体的に企業がどのような差別的取扱いをしているかを記載した要望書を提出し、是非事実確認のうえ指導・勧告をしてほしいと申し入れました。婦人少年室の担当者は、非常に熱心に私たちの話を聞いてくれたうえ、早速指導・勧告の要望のある企業について調査すると約束してくれました。また、婦人少年室の方が驚いておられたのは、90%近くの学生が婦人少年室の存在すら知らないという事実でした。私たちはもっと婦人少年室の存在を知らせ、婦人少年室の活用をしなければならないとしみじみ感じました。

私たちは、今後もこのようなアンケート調査を継続して実施し、均等法がどれだけ有効に生かされているか、監視し、見守っていきたいと思います。

最後になりましたが、アンケート調査にご協力いただいた諸先生方には、大変お世話になりました。また表紙は安藤巖弁護士に書いていただきました。ありがとうございました

1995年4月21日

愛知労働問題研究所女性労働部会

1995年4月21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

TEL 052-883-6978

編集 同所 女性労働部会

名古屋市熱田区神宮2-6-16 南陽ビル

TEL 052-682-3211