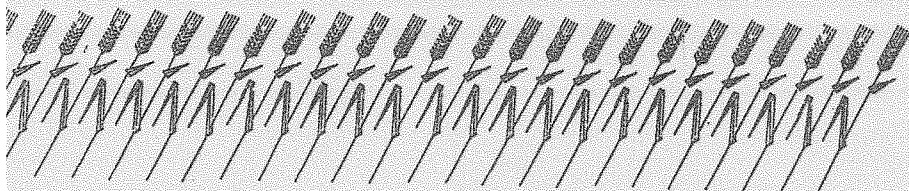


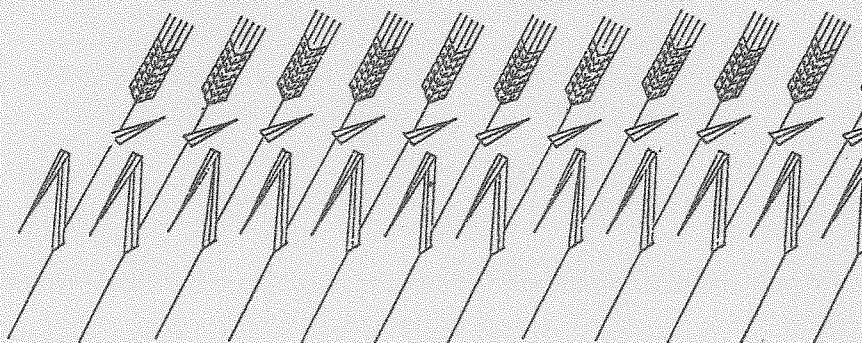
<学生 1170 人の調査報告>

学生の就職実態アンケート



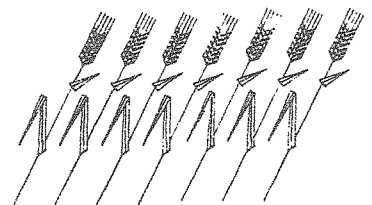
NO. 3

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 就職活動での苦勞	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的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月にかけて、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）。

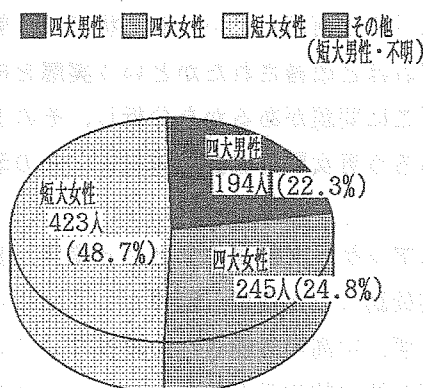
回答を寄せてくれた学生は867名。回収率は第一次は66%、第二次は7
7%であったが、今回は74%であった。

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6
3.3%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



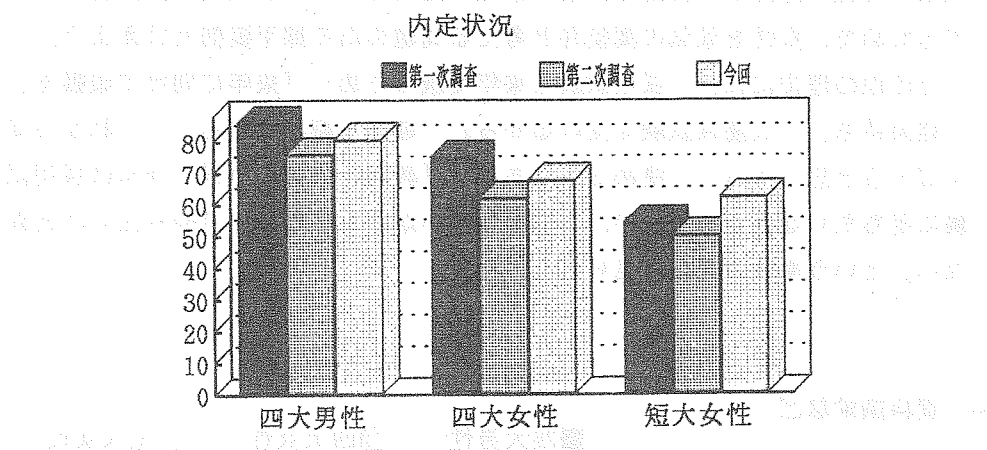
在籍学部について見ると、男性は法・商・経・文など文教系が62.0%、
理・工・農など理工系が38.0%、四大女性は60.6%が文教系、理工系
が18.0%、他は家政学部など生活系21.3%、短大女性は65.2%が
生活系で他はいずれも文教系である。<Q4>

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場所です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

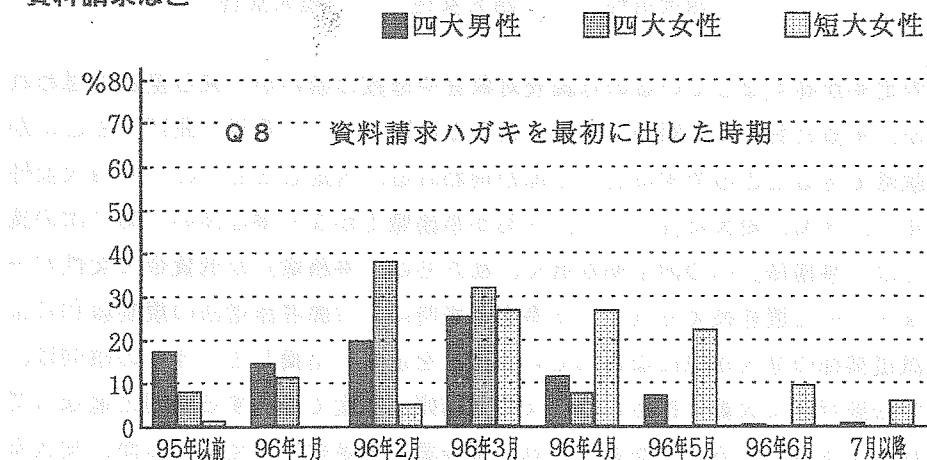
とは言えないが、派遣労働者としての就職もあるのではなかろうか。

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、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年次にかけて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44.9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。

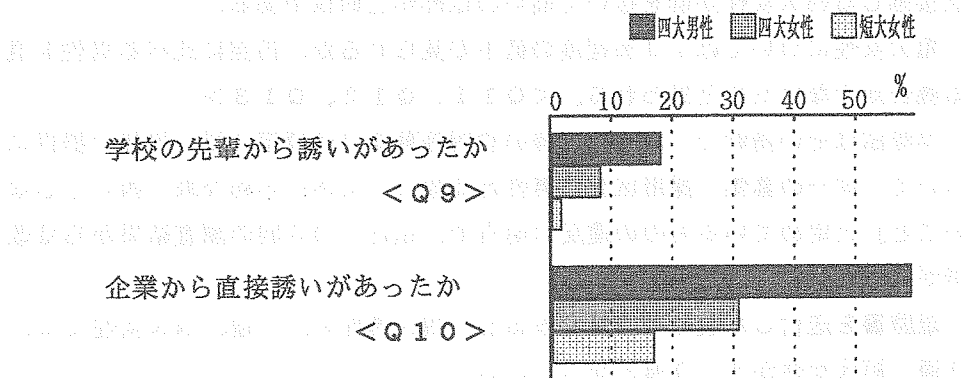
履歴書の送付も採用試験を受けた回数も会社訪問や説明会に出かけた回数も、この数字からみると、四大女性が果敢に挑戦しているのがわかる。もっとも、受験そのものが学校推薦を受けてから行われる短大など、国公立大と私大、四大と短大における就職活動のシステムの違いはあろう。

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步でも近づ

くよう期待したい。

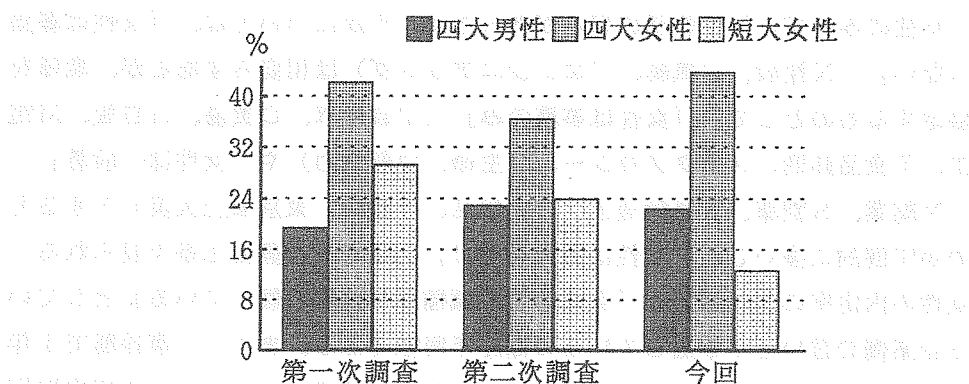
昨年私たちは、「縁故採用」は先輩からの勧誘や企業からの勧誘の変形であることから、四大男性で「縁故採用」が大幅に増えたことを批判した。しかし今年の調査では、「縁故採用」は、四大男性12（7.1%）、四大女性19（9.7%）、短大女性35（9.9%）と差がなくなり、内定者に占める

「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るろうし、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

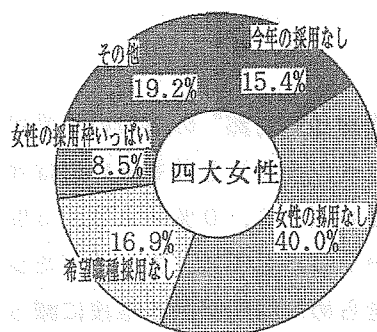


門前払い同然とされた理由を見ると、「女性採用なし」「今年は採用しない」が最も多い。具体的な企業の名として、K刃物、U乳業、T繊維卸商、Kコンサルタント、S林業、O製紙、T製薬などがあげられている。

その他の理由では相変わらず「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。

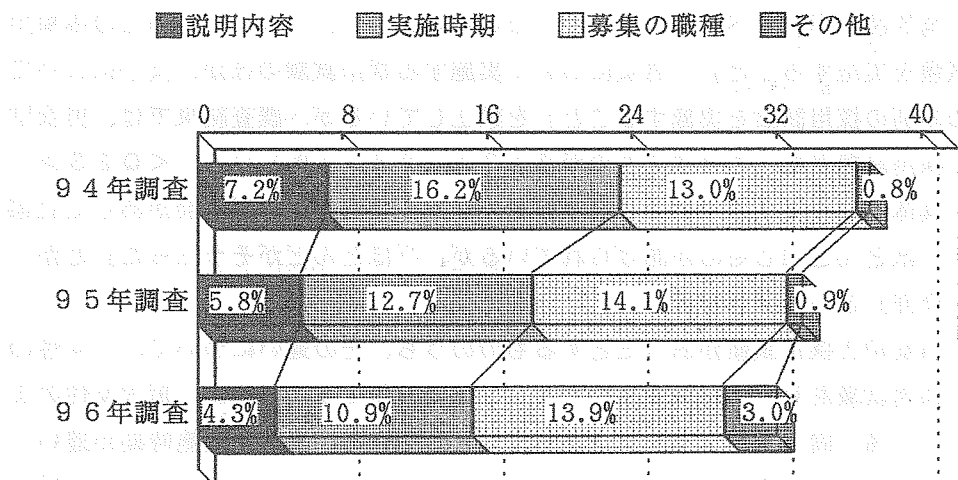
女性だけを募集している職種としては化粧品販売(S化粧品、K化粧品、Mクワント、R化粧品)、証券受付(T証券)、幼稚園教諭、保育職など、昔から「女性職」とされているものが多い。反面、「男女に関係なく全員はじめは

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

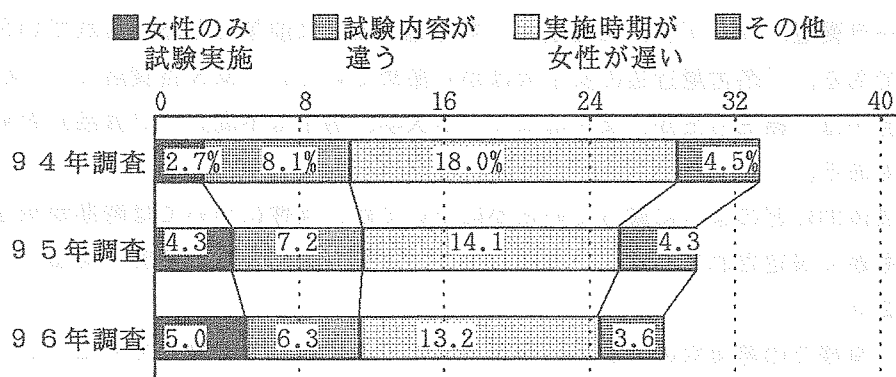
程も分けられているという指摘もある。均等法の指針は、説明会の実施を男子のみにしたり、実施時期を女性のみ遅らせることは不利益取扱いとして禁止し、指導・勧告の対象としている。前回調査より減少しているとはいえ、婦人少年室の行政指導がなお必要とされることに違いはない。

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＞



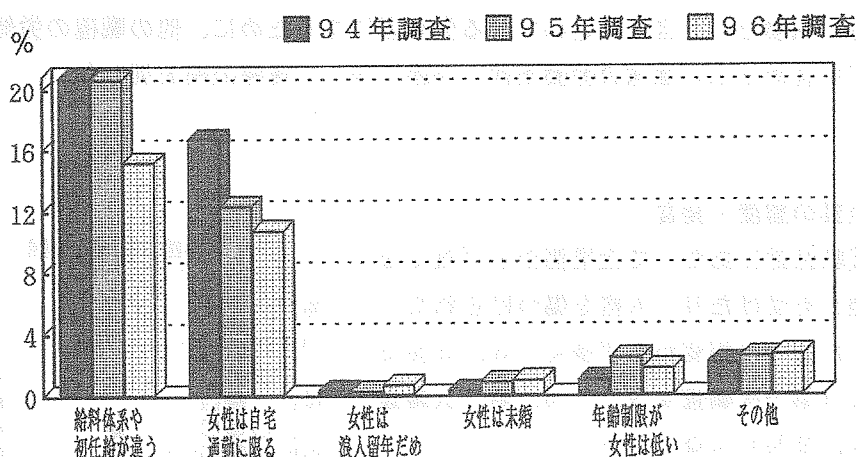
Q24 採用試験が男女別の場合の理由

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すこと」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る。＜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ツとしていた」、「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。

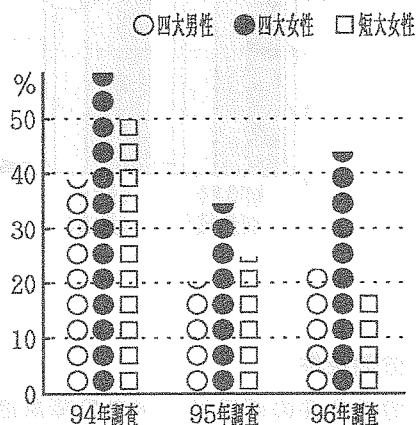
自らの労働条件を知ることは当然の権利であるのに、それがなされていない。賃金や労働時間など基本的なところから、女性に対する産前産後休暇や育児休暇・介護休暇の制度が男女両性に保障されていることなど、具体的にわかりやすく、できれば書面で説明すべきではないか。「印象が悪くなるから就職したいなら余計なことは聞くな」という指導をしている大学もあると聞くが、これでは学生は何をもとに就職先を選ばよいかわからなくなってしまう。

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



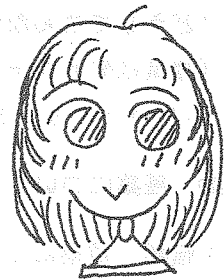
女性蔑視発言

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、彼は何といたしますかねえ」（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。うちが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、

「女性はどうぞ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、あなたはどうぞ事務希望でしょう、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、「女性でもしてもらおうヨ」（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」としつつ聞く例が多い。「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にいるんでしょ」、「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。

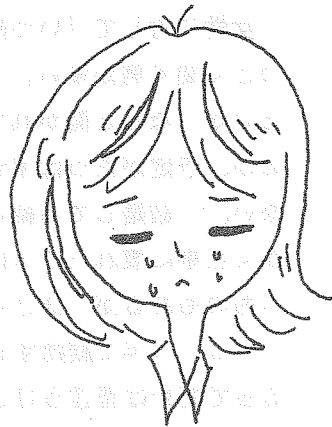
その他気になった発言や態度など

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、うちへこないのだから、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タバコを吸う」、「何を聞いてもなんとなくあまい」（B中部）、「とにかく言葉の節々にイヤな感じがした」（G銀行）、「説明会に行っても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、めっちゃめっちゃ腹が立った」、「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檜山）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、

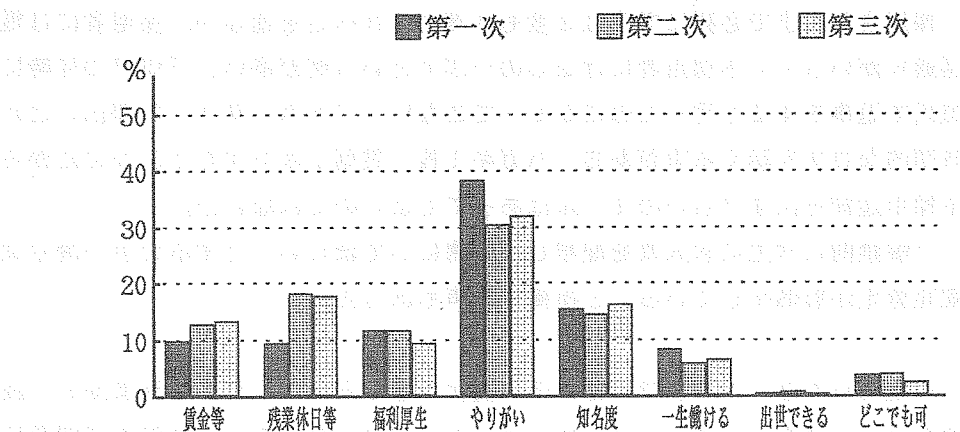
面接で質問した内容を婦人少年室に事前事後の届出を義務づけるなど、なお一層の努力が期待される。

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 就職活動での苦勞

就職活動で苦勞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」が最も苦勞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、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もの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」「結婚しても続けら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。

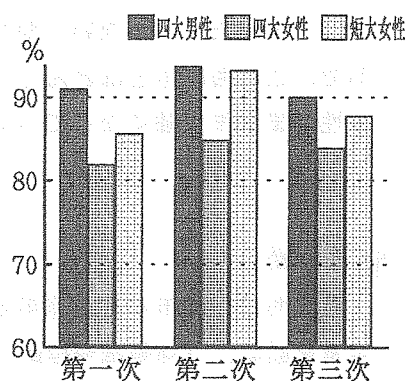
意識の問題であれ、現実の問題であれ、「結婚」「出産」が女性の就職に大きな影を落としていることは間違いない。1995年6月、日本政府はを批准した。この条約は女子差別撤廃条約を受けて、「社会及び家庭における男子の伝統的な役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要である」という認識のもとに、「加盟国に対して家族的責任を有する者であって職業に従事している者または従事することを希望する者が差別を受けることなく、できる限り職業上の責任と家族的責任との間に抵触が生ずることなく職業に従事する権利を行使することができるようにするため国の政策とすること」を求めている。

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。「能力があつ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慘な叫びに答える方向を探りたい。

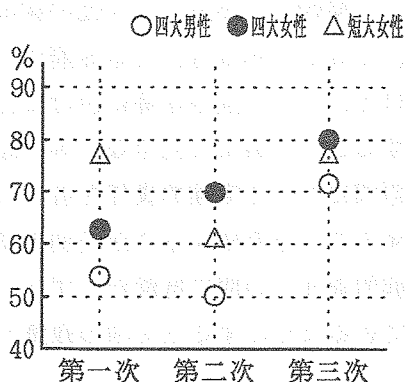
14 婦人少年室と均等法

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

Q37 婦人少年室を知らないと答えたもの



Q41 均等法違反は罰則化すべきと答えたもの



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%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

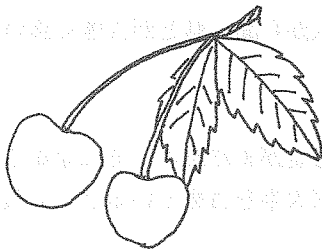
対して愛知婦人少年室は、「問題のあった企業名は言えない。特別窓口は労働省の管轄なので県段階では具体的な相談件数や内容は公表できない。均等法違反のあった企業名が具体的にはっきりすれば指導する」という一昨年の回答から、1000名を超える数をそろえた昨年は「このような調査をしてくれたことに感謝する。すぐに結果は本庁にあげる。具体的に報告のあった企業についてはきちんと調査し指導していく」と約束した。本報告でも述べてきたように、企業の姿勢にわずかに改善はみられるものの、相変らず婦人少年室の存在をほとんど知らないというアンケート結果など、その権限の不足は否めない。

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も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）

西本男性

■ 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は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らうか。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、そうでないともあります（僕のところは容姿は見え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、自分なりに的をしばって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。差別的な企業はそう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、しようがないでしょう。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月中に内定を決めるという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モチベーションが甘いや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ねばなりません。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ください。

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たら、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、女だからいらなく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ですか？

† 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らめこまれている女性の教育が強化されたらと思います。がんばってください。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、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、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とは全くなく、とても丁寧に扱われます。

◇ 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、「期限がせまってい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しました。

▽ 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いけ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。

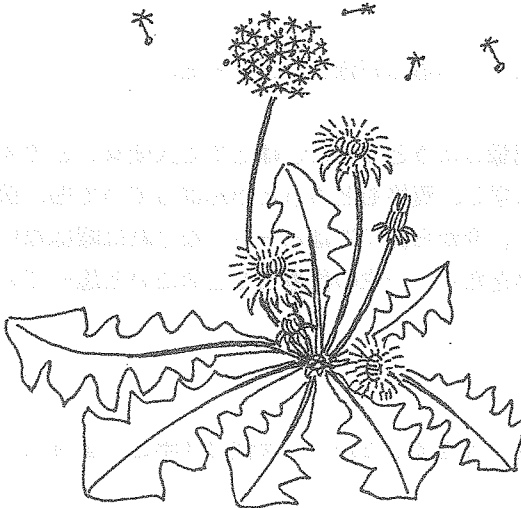
♪ 現在女性の就職率が低い理由の一つは、雇用機会均等法によってセクハラなどをした場合罰せられるからということを知った。

♪ 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之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、企業を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。

- Q 1 あなたの現在の年齢は、()才
- Q 2 あなたの性別は、1、女 2、男
- Q 3 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
- Q 4 あなたの在籍している学部および学科は、
()部 ()学科
- Q 5 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 ()
- Q 6 就職が内定した方にお尋ねします。内定した職種はQ 5の1～7のどれでしょうか。
()
- Q 7 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、Q 37以降の質問に進んで下さい。

- Q 8 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。
- Q 9 学校の先輩から誘いがありましたか。 1、はい 2、いいえ
- Q 10 企業から直接誘いがありましたか。 1、はい 2、いいえ
- Q 11 資料請求ハガキを何通出しましたか。 ()通
- Q 12 資料請求をして、何社から資料が送られて来ましたか。 ()社
- Q 13 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
- Q 14 履歴書を何通送付しましたか。 ()通
- Q 15 採用試験を何社受けましたか。 ()社
- Q 16 会社訪問や説明会に出かけたのは何社ですか。 ()社
- Q 17 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
- Q 18 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
- Q 19 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。()
- Q 20 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 ()
- Q 21 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うこと。

(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)

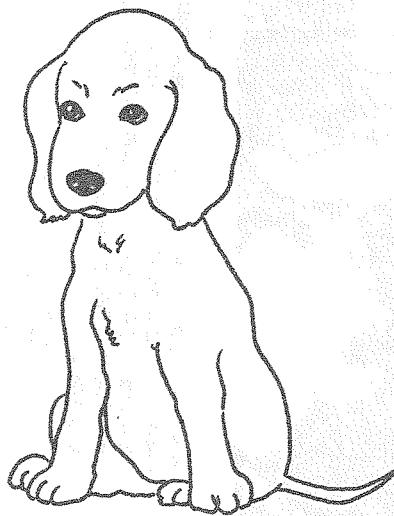
- ① 会社の概要等に関する資料を送付する対象を男子のみとし、又は女子に送付する時期を男子より遅くすること。
- ② 求人内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男子のみとし、又は女子を対象とする説明会を実施する時期を男子より遅くすること。

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。



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扱いで二回目。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、同女子三百一人、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た学生は、四大大女子が一番多く三割を超える(グラフ参照)だった。

『門前払い』3割超す

説明会も別々に開く

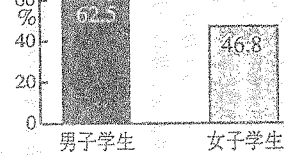
面接で不愉快な対応

◆女子学生が面接で言われた気になる発言の例◆

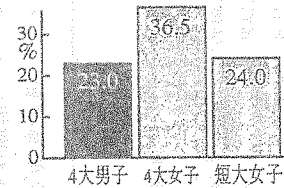
- ・女性は2、3年働いて、後は家で花嫁修業
- ・3年は働いてもらうので、結婚前提の交際は困る
- ・産休制度に頼るのは女性のおごり
- ・女はお茶くみ
- ・どうせ給料が高いから受けたんだろ
- ・女だからって、甘えてんじゃないの
- ・あなたは容姿端麗ではないので(採用は難しい)
- ・(採用するなら)美人がいい

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



会社訪問をしても、相手(フ2参照)にされないことが多い。が、あっても、「事務職の採用枠なし」などの理由で、採用枠が限定されているケースが目立ち、四大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。四大大女子の三・四・八%、短大女子の二・四・九%が、面接など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高橋裕子さんは「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つ」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。高橋さんは「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、一二年生が高くなっており、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、

東 海 銀

6月にも就職説明会

来春の活動 1カ月前倒し

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、今年四月の人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」（西垣寛頭取）意向を示し

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、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、資生堂は三月中旬に一次試験を実施、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。

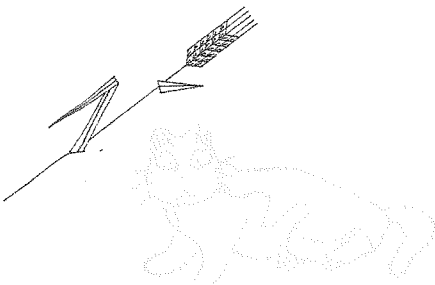
すでに学生たちの就職活動は始まっていますが、今年は企業・大学間の就職協定が廃止されたことから、就職活動は例年より2か月ほど前倒しになり、学生側の競争も激化しています。5月のこの時期で、有名校といわれる大学の男子学生たちはかなりの比率で内定を獲得している一方、知名度の低い大学の学生や女子学生は苦戦を強いられているようです。私たちはこうした均等法改正と就職協定廃止の状況をふまえ、質問項目等も再検討したうえで、今年も調査を実施する予定です。この調査報告書を多方面でご利用いただくとともに、ご意見等をお寄せいただければ幸いです。

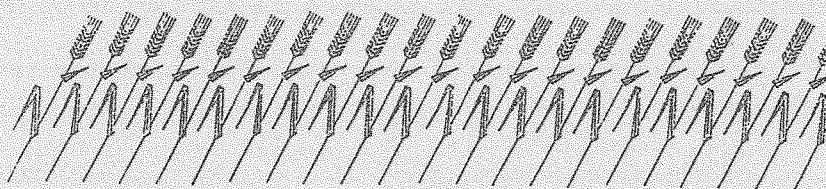
最後になりましたが、本調査にご協力いただいた学生の皆さん、「愛知女性研究者の会」をはじめ多数の大学教員の皆さんには、心から感謝申し上げます。

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

TEL 052-883-6978

編集

愛知労働問題研究所 女性労働部会

