

# 学生の就職実態アンケート

愛知労働問題研究所 女性労働部会

NO. 4



## 目 次

### 就職アンケート分析

|                      |    |
|----------------------|----|
| 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 学生の希望職種と企業選択 ..... | 2  |
| 4 内定状況と希望職種 .....    | 5  |
| 5 資料請求はがき .....      | 8  |
| 6 会社訪問・説明会 .....     | 10 |
| 7 採用限定・採用条件 .....    | 13 |
| 8 採用試験 .....         | 15 |
| 9 労働条件の明示 .....      | 16 |
| 10 企業の態度・発言 .....    | 16 |
| 11 就職における女性差別 .....  | 22 |
| 12 就職協定廃止の影響 .....   | 26 |
| 13 就職活動上の苦勞 .....    | 27 |
| 14 均等法など法制度の認知 ..... | 28 |
| 15 まとめ .....         | 29 |
| フリーアンサー（抜粋） .....    | 32 |
| 就職後の実態アンケート .....    | 37 |
| 資料 .....             | 59 |

## 就職アンケート分析

### アンケート調査の趣旨・目的

本調査は、94年、95年、96年の調査に引き続いて行われた。その目的は第1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指針の実効性を検討すること、第2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女性少年室の個別企業に対する指導を促し、これによって一刻も早い救済を求めることである。

この間、1997年4月に就職協定が廃止されたこと、山一証券の倒産に象徴されるように不況が長期化していること、1997年6月に均等法が改正されたことなど、非常に大きな社会的状況の変化の中で実施されたものである。それだけに今回の調査は、学生の就職状況がどのように影響を受けているかという点が注目されるところである。

同時に、本調査の結果は、学生たち自身の就職活動の姿勢、志向などの一端を表わすものとなっている。4年間の調査の比較の中で、学生たちの行動や意識に幾分かの変化が起こってきているようである。本調査の内容だけでは、その全容をみることは必ずしもできないかもしれないが、社会における大学の位置の変化や、若年層の失業率の上昇の中で、変わりつつある学生像・職業意識などを探る上でのいくつかのヒントが含まれているといえるのではないだろうか。

文中、企業名については実名を記し、さらに4回の調査の間に度々あげられた企業については反省を促す意味を込めてアンダーラインを付した。

なお、就職状況に関する調査は4年にわたり続けられたが、前記のような社会状況の大きな変化のなかで従来のような質問事項の維持が困難になったこと、雇用機会均等法が改正され、従来の努力義務から禁止規定になり、曲がりなりにも一定の成果はあったと評価できることなど諸般の事情から、とりあえず今回をもってうち切ることとした。

4年間の長きにわたりアンケート調査に協力していただいた多くの大学の教員・職員の方々には心から感謝する次第である。



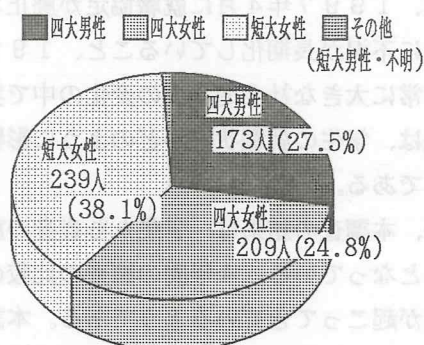
## 1 アンケート調査の要領

1997年10月から1998年1月末にかけ、愛知県内の20大学の大学教員などを通じ、1998年3月卒業予定の男女学生に対して実施した。回答を寄せてくれた学生は628名であった。なお、調査票回収時期については、今回は10月から1月末までと、過去の調査より1か月ほど後にまで延びた関係上、いくつかの点で昨年との比較が困難になっている。

## 2 学生の概要

回答した学生628名のうち、国公立四大9.2%、国公立短大0.3%、私立四大51.3%、私立短大38.1%であり、性別では女性が71.3%、男性が27.5%となった。なお、今年度は国立四大からの回答が例年に比べて極端に少なかった。

回答者内訳



学部・学科は、「社会科学系」が34.0%、「文学・教養系」が29.0%、「生活・家政系」が27.4%、「理工系」8.4%であり、理系や教育系・医療系などの回答者が極端に少なくなった。これは、主に企業を対象に就職活動を行うであろう学部の学生からの回収を重視したためである。

なお、以下の分析に際しては、主に短大女性、四大女性、四大男性のカテゴリー別に集計した。文中に「 $P<.01$ 」「 $P<.05$ 」とあるのは、カテゴリー間に統計学的に意味がある差異があると考えられる確率が、それぞれ99%、95%（誤りである可能性が、「 $P<.01$ 」では1%、「 $P<.05$ 」では5%）であることを表している。

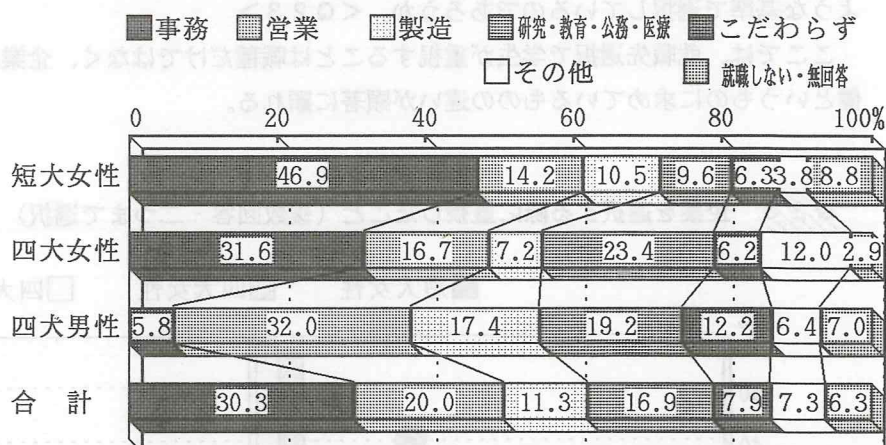
## 3 学生の希望職種と企業選択

学生が希望した職種に内定したかは重要なポイントである。そこで希望した職種



を見ると、短大女性は事務職が第1位、営業が第2位に、そして、四大女性は第1位が事務職ではあるが、研究教育公務などの職種が第2位になっている。これに対してが四大男性は第1位が営業職になっている。このように短大女性・四大女性・四大男性の間には、統計的に有意な差がみられた。＜Q1＞ $P<.01$

#### Q1 希望職種（就職活動の前に最も就職したかった職種）



希望職種の順位を経年的に比較して見ると、事務と営業に集中する傾向は変わっていないものの、カテゴリー別にみると、差異があらわれる。短大女性は特に事務希望が多いが、94年から比べてみると年々その割合は低下（71.4%→46.9%）している。四大女性は、短大生ほどではないが事務職が1位という傾向は変わらず、事務職に次いで研究・教育・福祉の人気の高い。四大男性では大きく傾向が異なり、4年間変わらず販売・営業が1位である。しかし、その割合は94年にはかなり高かったものの、95年以降低下している（51.1%→32.0%）。また、希望の2位も94年のみ事務（20.7%）があがり、95年、96年には製造、97年には研究・教育・福祉へと変化している。

すなわち、希望段階ですでに、男女の差と四・短大間の差違が見られ、相対的に短大女性は事務、四大女性は事務、研究・教育・福祉、四大男性は販売・営業への志向が強いという傾向がある。後に見るように特に四大女性は資料請求はがきの枚数、会社訪問数など男性に比較して熱心に就職活動しているのに、希望の段階ですでにこのような男女差が生じるのはなぜであろうか。この点は疑問として残ることになった。

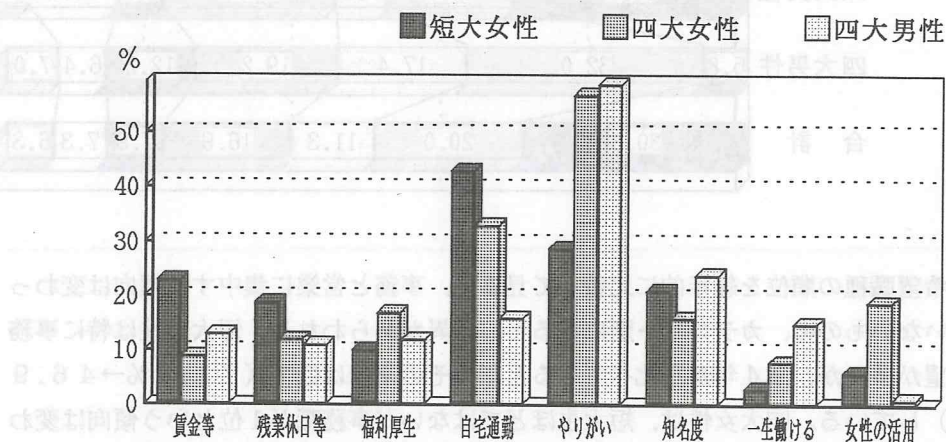
とは言っても、短大女性における事務志向は弱まっており、他種への移行が見ら

れ、また四大男性においても研究・教育・福祉分野への志向が徐々に強まっている。このような変化は、ジェンダーの視点から興味深いものであるが、特に情報化や高齢化という社会の変化、高学歴化・資格化などの志向の変化、そして、一般職需要の減少や女性の四大進学率上昇などによる短大女性をとりまく状況の変化、そして長期化する不況など様々な要因が影響していると推測できようか。

以上は学生の希望した職種について分析したものであるが、企業についてはどのような基準で選択しているのであろうか。＜Ｑ２３＞

ここでは、就職先選択で学生が重視することは職種だけではなく、企業ないし労働というものに求めているものの違いが顕著に顕れる。

Ｑ２３ 企業を選択する際に重視したこと（複数回答・二つまで選択）



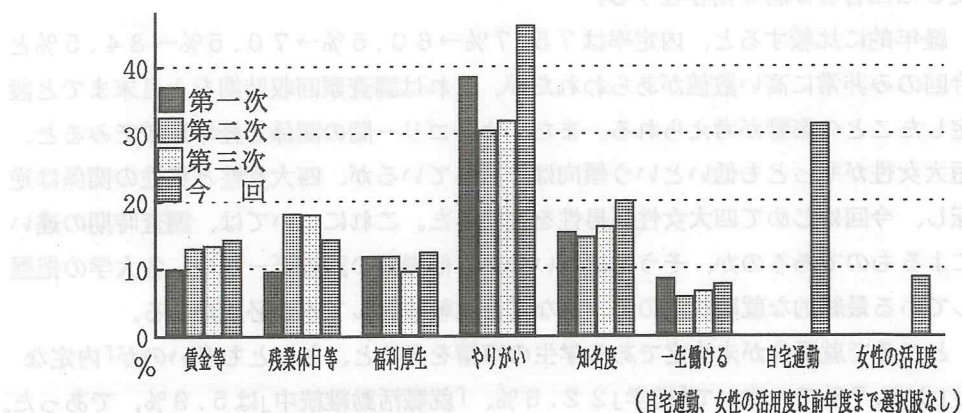
このように短大・四大生のいずれも、職業選択の際に重視する要素の1位または2位に「やりがい」があげられている。この「やりがい」とは、何を意味するのだろうか。回答者にとって「やりがい」と職種は、関連づけて認識されているのかどうか明確ではないが、一定の影響はあると思われる。

なお第2位に「自宅から通勤できる」があがったが、この選択肢は昨年のアンケートにはなかったものである。今回「女性の活用度」「自宅通勤」の選択肢を加えるなど改善したところ、特に四大女性、短大女性の回答に大きな変化が現れた。回答者全体についてもいえることだが、とりわけ短大女性には、「自宅から通勤できる」ということが重要な位置を占めており、また、唯一四大女性のみが「知名度」よりも「女性の活用度」に注目していることがわかった。



## 過去の調査との比較

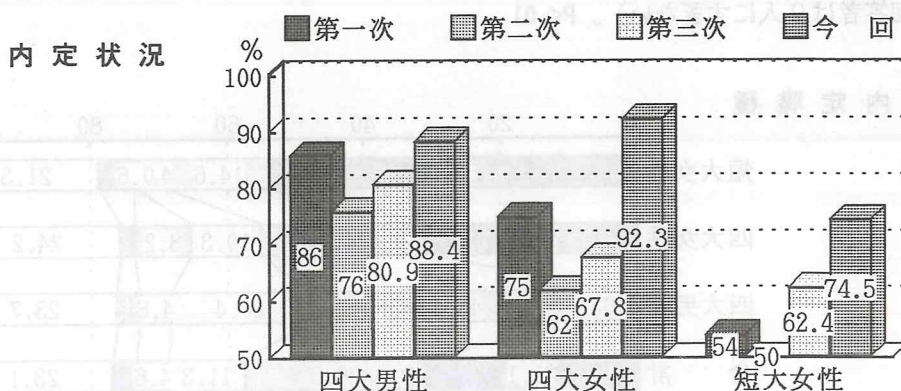
### 就職活動で最も重視したこと（二つまで選択）



## 4 内定状況と希望職種

つぎに、内定状況について見ると、内定率（希望職種への回答者数で換算した場合SQ2）は全体として84.5%であり、短大女性74.5%、四大女性92.3%、四大男性88.4%となった。短大女性がもっとも低く、四大女性がもっとも高い。

ただ、四大女性の内定率が高くなったとはいっても、それは女性差別が解消したというわけではなく、先にみたように職種や職掌などにおいて依然と明確な性差別的構造が存在していることが重要である。





なお、何らかの内定はとっていても、まだ希望の職種に内定していなかったり、その他何らかの理由で就職活動を続けているか、フリーターや進学などに進路を変更した回答者が約3割存在する。

経年的に比較すると、内定率は75.7%→60.5%→70.5%→84.5%と今回のみ非常に高い数値があらわれたが、これは調査票回収時期を1月末までと設定したことの影響が考えられる。また、カテゴリー間の関係を経年比較でみると、短大女性がもっとも低いという傾向は一貫しているが、四大女性と男性の関係は逆転し、今回はじめて四大女性が男性を上回った。これについては、調査時期の違いによるものであるのか、そうではないのか、他機関の調査データや、各大学の把握している最終的な就職状況のデータなどと比較検討してみる必要がある。

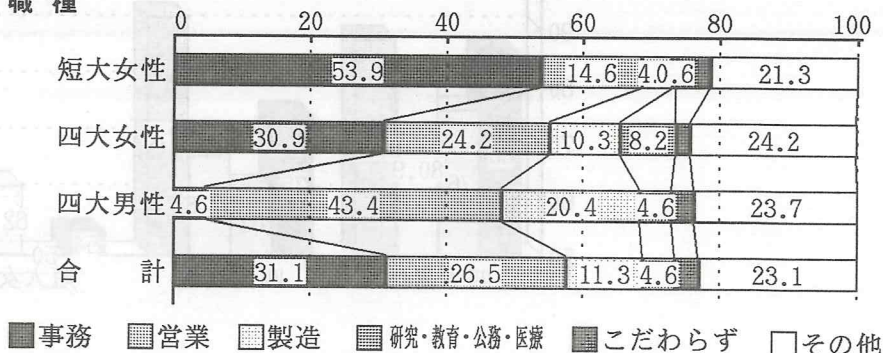
ところで就職先が未決定である学生の事情を見ると、もっとも多いのが「内定なし」38.7%で、次いで「進学」22.6%、「就職活動継続中」は5.9%、であった。

#### <Q2>

実際に内定した職種は、短大女性は「事務職」が半数を超え、希望との関係でみると、「事務」の割合が希望よりも増えている。四大女性では短大女性ほどではないが「事務」がもっとも多く、次いで「営業」や「製造」が多い。また、全体としては少ないが教職や公務員の割合が他のカテゴリーよりも多い。四大女性の希望との関係では、希望よりも「営業」や「製造」が多くなっている。四大男性は圧倒的に「営業」「製造」部門に集中する。これは希望段階での「こだわらず」や「研究・教育・公務」の部分が移行したものと考えられる。

また、どのカテゴリーにおいても、「研究・教育・公務」の内定率は希望時の割合を下回っているが、これは教員・公務員採用決定の時期が、本調査の時期よりあとにまで続くことが関連していると考えられ、公務員採用の難しさを表わしているかどうかは明らかではない（ただ、Q2の未決定の理由で「公務員試験待ち」を選んだ回答者は9人にすぎない）。 $P<.01$

内 定 職 種

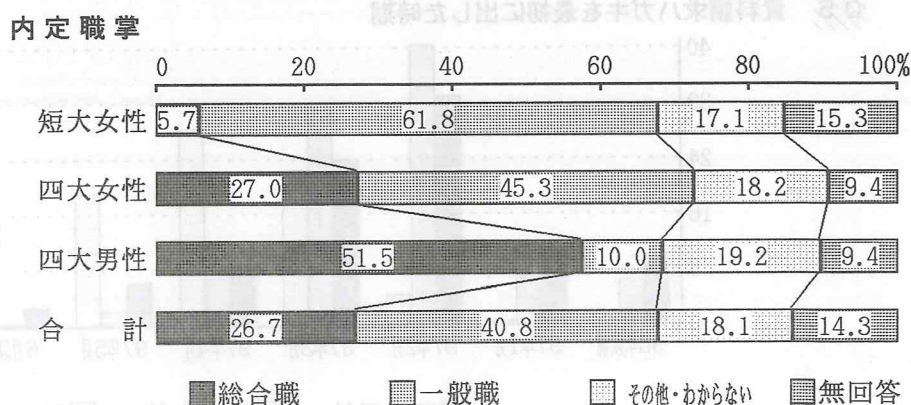
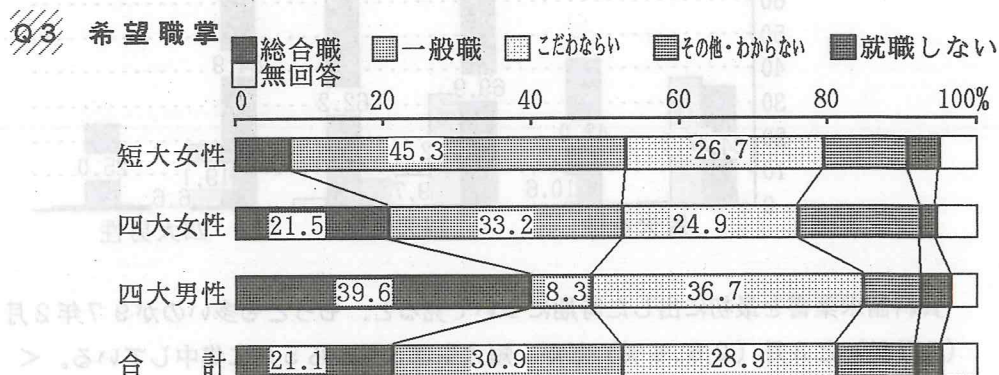


内定職種では、希望段階とは多少のズレはあるものの、男女差、四・短大差の構造が存在することに変わりはない。

経年比較では、95年以降、順位・割合ともにそれほど大きな変動はない。ただ、カテゴリー別では、短大女性、四大女性、四大男性ともに事務は減少傾向にあり、特に短大女性は昨年比で14ポイント、94年と比較すると25ポイントも減少している。四大女性も今回に限っては昨年比約12ポイント減少している。四大男性については、営業も微減、「その他」カテゴリーの増加が注目される。

以上は職種についての希望に関する質問であったが、今回のアンケートでは、いわゆる職掌についても新たに質問事項に追加してみた。＜Q3＞ P<.01

すなわち、雇用機会均等法施行当時から多くの企業でいわゆるコース別雇用制度が導入され、この制度が事実上男女差別を固定化するものとの批判が出てきているからである。その結果、職種だけでなく、職掌についても、希望・内定ともに短大女性、四大女性、四大男性間ではっきりとした差が見られた。



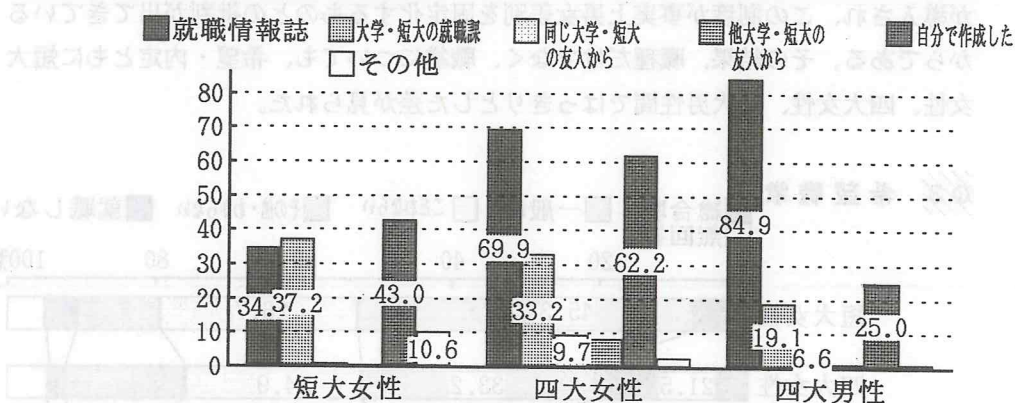


以上のとおり、職掌については、希望段階では3割近くの回答者が「こだわらない」としているが、内定したものと見ると、四大男性はその分が総合職へ、四大女性と短大女性是一般職へと移動している。実数でみれば短大女性の方は希望よりも一般職に内定しているものが多くなり、四大女性では44人が総合職を希望し43人が総合職に内定している。しかしそれは四大女性全体の27%にすぎない。6割が一般職になる。四大男性は半数が総合職で、次いで「その他」カテゴリが多い。

## 5 資料請求はがき

就職活動は資料請求はがきを書くことから始まると言われるが、まず、その葉書の入手法を見ると、下記のようになっている。＜Q4＞

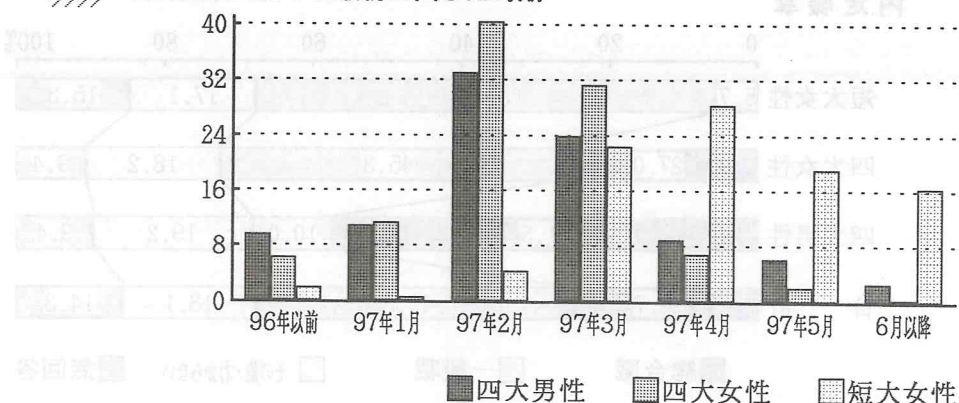
### Q4 はがきの入手法（複数回答）



資料請求葉書を最初に出した時期について見ると、もっとも多いのが97年2月（27%）と3月（26.4%）だが、短大生は3月から5月に集中している。＜

### Q5＞ P<.01

### Q5 資料請求ハガキを最初に出した時期





さらに、学生が送った葉書の枚数の平均は42.5枚であるが、短大女性12.8枚、四大女性59.9枚、四大男性52.7枚となっており、四大女性が一番多く、51枚から100枚までの人数が27%にも及んでいる。これに対して短大女性は極端に少ない結果となっている。＜Q6＞  $P<.01$

返送された資料の枚数は、平均26.4通であり、短大女性7.3通、四大女性34.7通、四大男性35.8通であった。資料請求葉書の送付では四大女性が多いが、送られてきた資料は男性の方がわずかに多くなっている。＜Q6、SQ1＞  $P<.01$

次に、企業からの資料送付について男女で違いがあったと感じたかどうか見てみた。＜Q7＞  $P<.01$

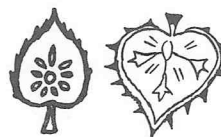
「あった」は26.9%。四大女性が格段に多い（短大女性13.4%、四大女性48.2%、四大男性16.6%）。その内容（複数回答）としては、「資料送付の時期が男性の方が早かった」51.7%、「量が男性の方が多かった」62.1%、「男女で資料の種類・内容が違っていた」35.2%、「わからない」2.1%、「その他」9.0%となっている。前回までの調査では、「資料請求について、女性の方が男性より遅く送られてきたと感じましたか」という質問をしてきたが、その割合は回答者全体も、また四大女性でも減少してきている。

このような企業側の資料送付に関する女性差別の実態は、均等法の指針で、「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」とされていることに明らかに違反するものである。このことはすでに過去3年間のアンケート調査報告でも指摘していたが、企業の違法状態はいっこうに改善されていない。

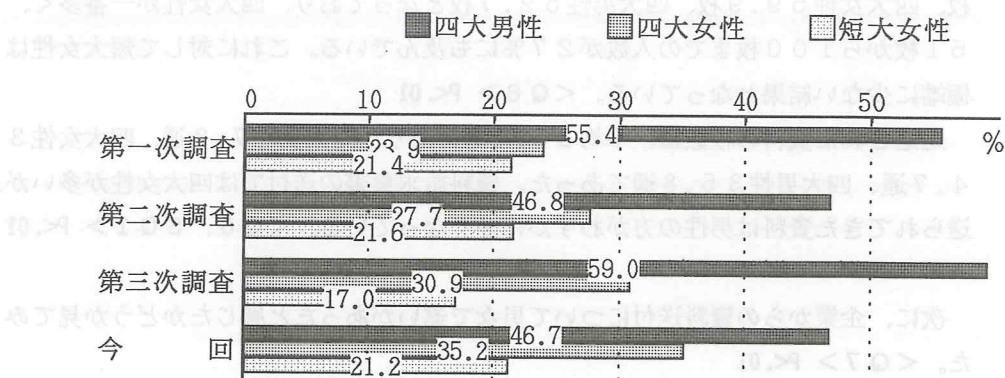
ところで学生が企業に接する方法として、企業から直接勧誘されることがある。

＜Q9＞  $P<.01$

企業からの勧誘が「あった」というのは全体で33.1%であり、その内訳は短大女性21.2%、四大女性35.2%、四大男性46.7%となり、四大男性が多い結果となった。ここ数年の比較では、今回は四大女性との差が縮まっているものの、四大男性が常に最も高くなっており、この点でも男女差が明らかになっている。



## Q 9 企業からの勧誘の有無



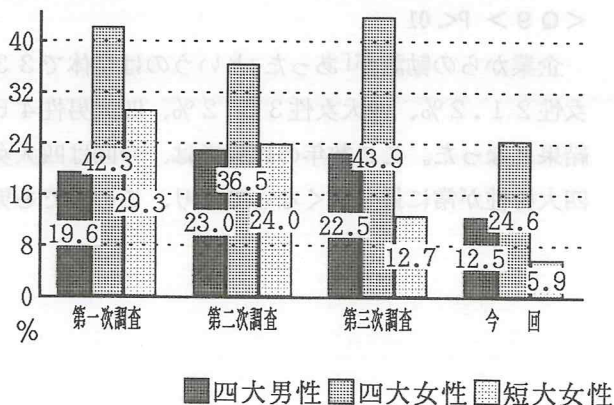
この企業による直接勧誘の慣行は、結果として女性を排除するものということができ、このような企業の行動は均等法の指針で「募集または採用に当たって女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子を排除しないこと」とされていることに実質的に違反するものである。したがって企業からの個別勧誘というシステムは廃止されるべきであろう。

## 6 会社訪問・説明会

学生が会社訪問した数は、平均 8.8 社で、短大女性 3.5 社、四大女性 12.5 社、四大男性 11.0 社となっている。＜Q 1 1＞  $P<.01$

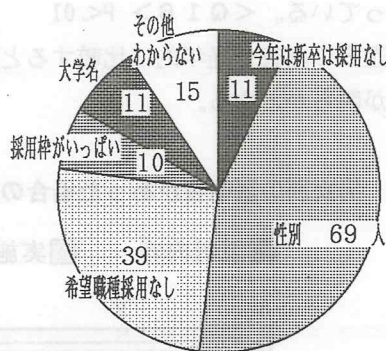
会社訪問や説明会で門前払いがあったかについては、「あった」は全体で 14.4 %で、内訳は、短大女性 5.9 %、四大女性 24.6 %、四大男性 12.5 %となった。四大女性が最も多く門前払いを経験している。ただ、過去の調査でもその傾向は変わらないものの、回答者全体でも四大女性でも、今回その比率は減少している。＜Q 1 2＞  $P<.01$

### Q 1 2 門前払いのあった割合



門前払いの理由についてみると、「今年は新卒は採用しない」11.3%、「女性は採用しない」69.1%、「希望する職種はとらない」40.2%、「採用枠がすでに一杯」10.3%、「大学名」10.3%、性別と職種を理由とするものが目立っている。

Q12 (SQ2) 門前払いの理由  
(複数回答)



門前払いされた企業名を記入している回答者は、「あった」とした人の37.2%にあたる35人であった。門前払いをしたという具体的な企業名としては、岡谷鋼機、東建コーポレーション、ミサワホーム静岡、三和銀行、出雲殿、トーマン、ナショナル住宅産業(株)、サトー食品、東海ゴム、ホーコー、トヨタ自動車(株)、カネミ食品、魚国(名古屋)、ユニソン、東濃信用金庫、ノリタケ、東日本ハウス、株式会社三幸、安田火災、石田大成社、JR東海百貨店、トヨタホーム、トヨタホーム名古屋、CKD、名鉄、セントラルパッケージ、マリンフーズ、旭化成ホームズ、殖産住宅相互、アース環境、日立製作所、三菱電機、(株)名古屋製酪、などがあがっている

なお、説明会にはいわゆる「企業合同説明会」というものがあるが、そこでも「門前払い」があり、「あった」は全体で19.2%、短大女性14.8%、四大女性33.9%、四大男性5.1%となっている。＜Q14＞

ここで門前払いをしたという具体的な企業名としては、日産ディーゼル(岐阜)、中北薬品、ユアサ、ユニソン、東濃信用金庫、尾西信用金庫、トヨタホーム、西濃建設、河上薬局、中村日赤、大成住宅、岐阜新聞、岐阜放送局、ときわ薬品、トヨタ生活協同組合、マリヴェル、一条工務店、近鉄百貨店、大阪有線、ナルックス、東海テクノ、東日本ハウス、カレーハウスココ壱番、出雲殿、(株)一号館、マーメイド株式会社、富士ハウス、トヨタ系列全て、スバル、愛知中央三菱、トリンプジャパン、熊谷組などがあげられている。

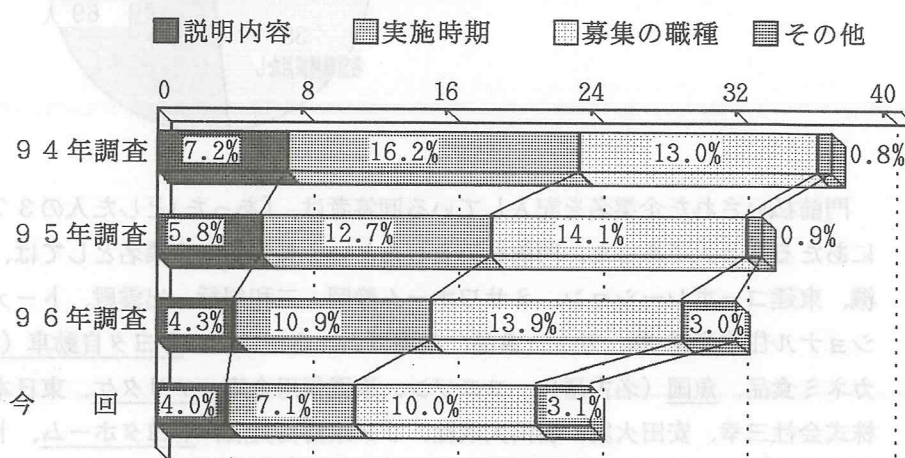
このように女性は会社訪問や合同説明会で門前払いを受けているが、会社訪問できた場合には、男女合同でなされているかといえばそうでもない。



男女別説明会については全体では「あった」は24.1%であるが、短大女性23.4%、四大女性37.4%、四大男性7.9%、となっており圧倒的に女性が経験している。そして、その違いはなにかという問いには、「説明の内容が違う」22.9%、「実施時期が女性の方が遅い」40.6%、「募集する職種が違う」57.3%（75）となっている。＜Q16＞ P<.01

これを過去の調査で経年的に比較すると募集職種別になっている場合が相変わらず多いことが明らかとなる。

#### Q16 男女別の説明会があった場合の理由



男女別の会社説明会については、例えば、「男性だけ早く説明会を開いた」「男と女で別々に日程をわけて説明会を実施していた」「理系男子の方が早い時期に説明会をしていた」「男は5月中旬に内定、女は全てが一か月遅れ」というように実施時期を男女で区別しているものや、「女子に対する説明の際は、採用については触れず世間話で終わった」「女は事務職で、トイレ掃除をさせる」「一般職・事務職対象の説明会だった」「一般職と総合職とに分けて行う企業はあった」「営業と事務を別々に行っていた」という職種の違いで区別しているものや、「短大と四大とで説明会の時期が違った」というものまであった。

具体的な企業名としては、百五銀行、三重銀行、岐阜プラスチック工業株式会社（リスパック）、東海銀行、スズケン、オービック、アスモ、第一生命、郵船航空サービス、証券会社全部、トヨタビスタ、トヨタホーム、デンソー、ユニソン、ユニホー、名鉄協商、豊田通商、東京海上火災、日本技研、アラクス、旭化成ホームズ、積水ハウス、ダイワボウ、三越、全日本空輸、ホテル名古屋キャッスル、御園

座、瀬戸信用金庫、カネソウ株式会社、三重電子計算センター、十六銀行、岐阜信用金庫、ジャペル、豊島、豊田信用金庫、三陽商会、明治電機、伊勢日産自動車販売、旭化成、イオンクレジットサービス、八木兵、名古屋トヨペット、オービック、名古屋鉄道、浜松信用金庫、豊橋信用金庫、三重交通、三交不動産、日本トランスシテイ、朝日ガス、太陽化学、第三銀行、セキスイツーユーホーム、ナゴヤトヨペット、JTB、明治生命、ミリオン貿易、安田火災、(株)アドプランナー、三陽商会、ワコール、読売旅行、アイシンAW、セントラルファイナンス、三井ホーム、トヨタホーム愛知、トヨタホーム名古屋などがあがった。

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子のみ遅らせることは不利益取扱いとして禁止しているから、この指針に違反していることは明らかである。過去の調査報告においてもこのような違法な実態を指摘してきたが、いっこうに改善されていない。いっそう強い女性少年室の指導が必要とされる。

すでに指摘したように説明会が男女別になっている理由の大半は職種が異なるという調査結果であったが、このような職種別の説明会は両性平等の観点からふさわしくないのではないかと。そもそも会社訪問とか企業説明会は、学生にとって職業選択の第一歩であるから、会社の業務内容や経営方針だけでなく、職種別の労働条件の相違、募集採用の区分などについて十分に知りうる機会を与えることが重要である。しかし職種別の説明会は、学生に対して職種選択の機会ないし自由を奪うことになり、特にコース別雇用制度を採用している企業については、女性から基幹職である総合職に応募する機会を失わせ、女性を補助職にとどめる結果となる。したがって職種別ないし職掌別の説明会は、間接差別であると言わなければならない。男女別説明会はもちろん廃止されなければならないが、職種別の説明会も廃止されるべきである。

## 7 採用限定・採用条件

女性のみの採用枠や職種の限定があったかという質問については、「あった」26.0%、短大女性23.0%、四大女性38.5%、四大男性13.9%、となった。

<Q15> P<.01

その内容は、「女性是一般職採用がほとんどだった」「一般事務のみ」「一般職のみ」「事務職のみ」という限定が大半を占めている。そのほか、「CADオペレータは女性のみ」「女子は生命保険販売・営業、保険の勧誘のみ」「携帯電話の販売のみ」「フロントレディーがほしい」「短大卒は事務に採らない、女性はインストラクターのみ」



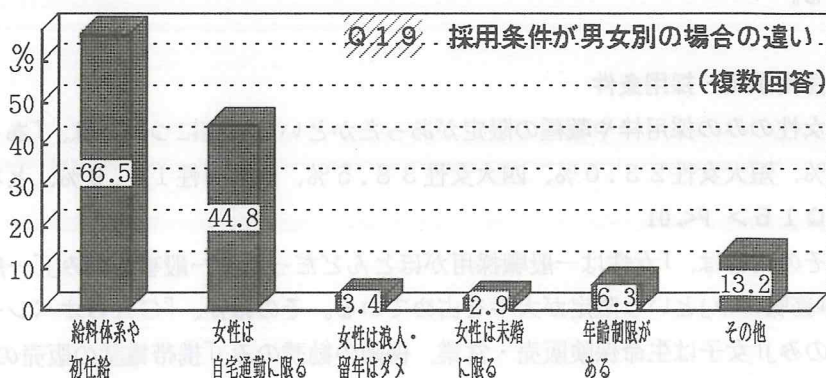
「ビューティーカウンセラーのみ」「販売事務職での限定」「営業に女子をとらない」「営業は男性のみ」「女子のみの営業職グループ」というものである。

女子のみの採用限定をした企業名としては、デンソー、スジャータ、名鉄協商、豊田通商、中央工機、アルメディア、全日本空輸、名古屋国際サービス、北伊勢信用金庫、伊藤忠倉庫、第一生命、ニッセイリース、スズケン、日精紡、名古屋鉄道、岡三証券、藤三商会、静岡県自動車学校、タマディック、東日本ハウス、明治生命、住友生命、東海丸万証券、JTB、中部ワールド、三井ホーム、旭化成ホームズ、一条、東日本ハウス、アドプランナー、日本生命、名古屋三菱自動車、滝定、中央可鍛工業などがあがった。

今回の均等法改正に伴って一定の職務・職種について女子のみを募集・採用することは原則的に禁止されることになった。その理由は、職種を限定すると、女性の職域を限定し、男女の仕事を分離するという弊害をもたらすからである。今後は、「女性は事務のみ」等というような募集・採用は禁止されることになるので、企業は十分に留意するとともに、違反した企業があった場合の強い指導監督が必要である。

さらに採用条件が男女で異なる企業があったかという点については、「あった」は31.8%で、一連の質問の中で最も多く認められている。当然、四大女性の認知度が最も高い（短大女性28.9%、四大女性42.7%、四大男性21.9%）。

どのように異なっているか、という問いに対する回答は、「給料体系や初任給」は66.5%、「女性は自宅通勤に限る」は44.8%、「女性は浪人・留年は採らない」は3.4%、「女性は未婚に限る」は2.9%、「女性には年齢制限がある」が6.3%という状況である。＜Q19＞ P<.01





均等法の指針は、「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」とされており、「女性は自宅通勤に限る」とか「女性には年齢制限がある」「女性は未婚に限る」という条件は指針に違反していると言うまでもない。

## 8 採用試験

男女別の採用試験があった場合、どのような違いがあったかについて聞いてみたところ、「女性のみ採用試験があった」は14.4%（22人）、「試験内容が違う」は19.6%（30人）、「試験の実施時期が女性の方が遅い」が35.5%（54人）となった。＜Q18＞  $P<.01$

均等法の指針では不利益な取扱いとして、「女子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。また、具体例としては挙げられてはいないが、「試験の実施時期を女性のみ遅らせること」も女性に対する不利益取扱いというべきである。よって、以上のような調査結果にあらわれたような実態が均等法に違反していることは明らかである。なお、この点も私たちがアンケート調査を開始して以来、違反を指摘してきたが、依然として改善されていないのは残念である。

このような職種などによる採用限定の結果であろうか、採用試験についても男女別になされている企業は多数に及んでいる。

具体的な企業名としては、デンソー、ソニー美濃加茂、ミリオンクレジットサービス、パナホーム、名古屋トヨペット、浜松信用金庫、豊橋信用金庫、アスモ、サンウエーブ工業、百五銀行、第三銀行、三交不動産、セキスイツーユーホーム、マルアイ、J・アート、三重銀行、愛知トヨタ、カイインダストリーズ株式会社、すずけん、豊田鉄工株式会社、伊藤忠食品（株）、一宮信用金庫、名古屋鉄道、東海銀行、名鉄協商、豊田通商、東京海上火災、日本技研、アラクス、サングリーン、旭化成ホームズ、中部住宅販売、積水ハウス、JTB、IDO、トヨタビスタ東名古屋、三越、豊田自動織機、全日本空輸、名古屋ヒルトン、十六銀行、岐阜信用金庫、オンワード樫山、郵船航空サービス、エスパイエル、パナホーム名古屋豊島、トランス・コスモス、旭化成ホームズ、トラスコ中山株式会社、豊田信用金庫、名古屋銀行、トヨタホーム、豊興工業、株式会社SSK、トヨタ自動車、住友生命、リンナイ（株）、坂角総本舗、愛豊トヨタ、ホンダプリモ、（株）ジャスコ、（株）中広、長島観光開発（株）などである。

## 9 労働条件の明示

労働条件をきちんと説明することは企業に課せられた労基法上の義務であるが、説明会ではどの程度実行されているか質問してみた。＜Q21＞

説明会で質問した人は48.3%いたが、「いいえ」は12.0%（66人）、「特に質問しようと思わなかった」が20.9%（115人）であった。そのうち「いいえ」と答えた人の理由（複数回答）は、「印象を悪くすると困るので控えた」というのが第1位であり、あとは「そういう雰囲気ではなかった」「周囲から言わない方がいい」とアドバイスされた」と続いた。

求人票や会社案内を除く会社説明会や面接などで、会社の側から積極的に説明した会社はあったのかについては、「かなりあった」16.0%、「少しあった」52.7%、「全くなし」4.4%（24人）、「わからない」23.6%（130人）となった。しかし説明があったとしても理解できた程度は、「充分わかった」が10.8%、「少しわかった」が40.6%、「あまりわからなかった」が6.8%、「ほとんどわからなかった」が1.0%となった。＜Q22＞

両性の雇用機会の均等を促進するうえからも、時間外労働時間の限度、女性が働き続けるための育児休暇・産前産後休暇などの諸制度、特にこれらの休暇を男性も取得できることなどを、企業は説明会などの場で学生に対して文書で、できれば就業規則を手渡してきちんと明示すべきである。

## 10 企業の態度・発言

企業が面接や説明会などで学生に発言する際、女性蔑視発言やプライバシーに関する発言、転勤・残業に関する発言などしているが、問題発言はあるのか、それらを学生は一体どのようにとらえているのであろうか。＜Q20＞

### 《女性蔑視発言》

女性蔑視発言の内容および企業名は、次のようであった。

「寮はラブホテルじゃないから、男を連れ込まれると困る」、「結婚したほうがいいんじゃない?」、「梶山の学生は結婚ですぐ辞めるから企業にしてみればありがたい学校」（ニデック）、「仕事の上で女性は信用できない、うそをつく」、「レスクイーンとは違うんですよ」、「女性はやっぱりねえ、働いても所詮しれてるからね」（木曽路）、「腰掛け就職ではないかと言われた」、「女性は男性の補佐をするもの」（ミリオン貿易）、「この会社でダンナ様を見つけようと思ってダメだよ」、「四大の女性もいますが、総合職は募集していません」（オリバー）、「SVになれ

るのは男子で女性は補助としかねない…」(カレーハウスココ壱番)、「腰掛けならいらんと説明会で言われた」(鈴活印刷)、「一人暮らしするなら男を連れ込むだろう」(医療法人純正会)、「女はブラジャーをすることは忘れない」(明倫ゼミナール)というものである。

自分の将来を考え、熱意をもって就職活動をしている女性に対して冷水を浴びせるような発言をして、何が楽しいのであろうか。企業の面接担当者の質の低さをうかがうことができる。

### 《プライバシーに関わる発言》

発言の内容と企業名は次のとおりであった。

まず一番多いのは家族の職業など家族状況に関するものである。「家族の年齢や仕事先のことまで聞かれた」、「親の勤めている会社名、弟の高校名」、「父親の職業」(JTBワールド中部)、「家族の職業、兄弟の通学している学校」、「父親の仕事はなにか」(ヒマラヤ製菓)、「家族全員の名前・年齢・仕事・役職」(刈谷総合病院)、「家族の職業(とくに会社員か公務員か)」(住友不動産販売)。

次には交際している男性に関する質問が多かった。「恋人の有無」、「彼氏とか男について聞かれた」(コンタクトレンズ研究所)、「恋人はいますか、生理はいつごろですか」というものである。このような質問は特に女性に対してのみなされるものであり、かつ選考に直接関係のない質問であるので、採用試験の際の女性のみ不利な扱いとして均等法に違反するものである。

さらに身体的な質問である。例えば、「身長、体重など」、「身体的なことを多く聞かれた。アトピー、アレルギーはありますか等。私は視力が両目1.5だったため、目だけはいいいんだねと言われた」(英和OA株式会社)、「身長、彼氏がいるか」(一条工務店)というものである。そのほかには、「宗教はどういったものをしてるか(新興宗教などに入っていないか)」(テクノアルファ)、「門限」(市文)、「女は実家から遠いと親から叱られるでしょ。親に何も言われたい?」、「休みの日に普段何をしているか」(JAあいち中央)というようなものもあった。

### 《転勤や残業に関する発言》

転勤や残業に関する発言・質問は近時多くなっており、発言した内容と企業名としては次のとおりであった。

「転勤して当たり前と言われた」(キャノン販売)、「転勤できますか。今日中にやらなければならない仕事がありますが、約束があります。どうしますかと聞かれた」、「転勤は可能か」(柿安本店、CSK、豊通情報システム、ベルグ、ディック



ファイナンス、中日本航空)、「勤務地が全国可か?」(日立情報システム)、「海外へ行って働いてもらわなければ困る」、「静岡に転勤の可能性があるが大丈夫かと聞かれた」(メタルテクノ神戸)、「県外勤務ができるかどうか。2~3年ごとに勤務地が変わる。早朝手当がないかわりに転勤を多くすることでみんなの平等を図っている」(北陸魚国株式会社)、「学生からの質問で、転勤に関しての回答の中で、実際男性の転勤に女性について行くが、女性の仕事の転勤に男性について行くことはない、ということ saying 言っていた企業がある」、「(男女問わず)仕事のできる人は東京、大阪へ行って勉強してきてもらうことがある」(トラスコ・コスモス)、「どこの場所に勤務できるか分からない」、「転勤は避けられないと言われた」(靴のマルトミ)、「海外転勤もありますよ。全国転勤できるか」(オリバー)、「転勤が無理という方は帰って貰って結構です」、「転勤可能な人でなければ採用しない」(竹中工務店、トスナム)、「入社後東京へ行って貰うかもしれないがいいか?」(東海テクシス)、「最初から地元は先ずない」(ワシントンホテル)、「他市へ勤務する可能性高いが良いか?」(スーパーサンシ) というものである。



総じて「転勤できるか」という質問と言うより、「転勤できない人は採用できない」という企業側の強硬な姿勢が目立つ。

また残業関係では、「残業ができるか?」(YKK・MITA・シンコール株式会社、NEC、中部ソフトウェア)、「転勤・残業が出来るかどうかと質問された」(サークルK)、「女子でも深夜勤務があったり、転勤が多いなど、男女平等に扱うためそれでも大丈夫か、と聞かれた」、「帰宅が遅くなるが大丈夫か」、「女性は残業を嫌がるでしょう等」、「休日出勤が可能かどうか」、「残業手当が出ず、しかも毎日8時くらいまで残業があるというようなことをほのめかされた」(トラスコ中山)、「残業しなくてはいけないので、女の人には無理だと思うということと言われた」(日産プリンス三重)、「転勤・残業について女性だが親は確認済みか」(コックス)、「PM5:30に終わることになっているが、だいたいPM8:00~9:00になる、といわれた」(中田建設)、「時期的に夜10時になることもあるが大丈夫ですか」、「残業手当てがつかない時があるがよいですか?」(日本マクドナルド)、「うちの営業は夜の9時までがあたり前ですけど、大丈夫ですか?」(本田ベルノ東海)、「残業はしたいですか」(株式会社SSK) というものである。

そのほか、株式会社山本屋、伊勢湾海運、大成社、エイデン、ユニー、サンウエーブ工業、(株)中広、三菱、アイセル興産、平安閣、マリエールプレミュールなどの企業名があがった

残業については昨年の労基法改正で、時間外労働や休日労働についての女子保護規定が撤廃されたためであろうか、女性に対して男性並に残業をさせようとする企業の方針が明確に出ている。しかも、残業が拒否できない雰囲気を書いている発言とか、時間外手当を支払わないとかの発言もあり、労働者の権利をまったく考えていない企業が目立つ。

### 《結婚や出産に関する発言》

女性に対して結婚や出産に関する発言をした内容と企業名は次のとおりである。

「あなたは結婚してもやめずにいられますか」「結婚したら仕事はどうするか」(YKK・凸版印刷)、「結婚、出産後も続けるか」名鉄百貨店・メナード・豊田通商)、「女性適齢期など結婚観」(ダンロップ)、「結婚、出産の予定を聞かれた」(システムサポート)、「何歳で結婚しますか。結婚後はどうしますか」(㈱SSK)、「結婚後も仕事を続けたいといったら、『夫に反対されたらどうするか』『離婚になったらどうするか』など聞いてきた」(バルシステム24)、「育児休暇などの制度がないと言われた」、「女性は結婚したら家庭に入った方がいいと言っていた」(東日本ハウス)、「総合職女性が結婚して辞められると困るけれど、結婚できない女性というのも困る」、「すぐ辞めるから女性の就職意欲は信用できない」、「結婚したら家事に専念してほしい」(カイ・インダストリー)、「後に妹さんがつかえているので、早く結婚しろと(両親に)言われませんか?」、「地元に戻って養子を取って〇〇の姓をまもらなくていいのですか?」(私が二人姉妹の長女のため) (㈱テスク)、「結婚しても仕事を続けている女性がいるんですけど、家で旦那さんは何もいわないんでしょうかねえ。旦那さんの気持ちがわからない」と、結婚したら会社をやめるのが当たり前というような事を言われた」(パナホーム名古屋)、「出産したら仕事は続けられない」(NTTシステム開発)、「結婚したらやめてほしいようなことを言われた」(タッキーフーズ)、「結婚する気があるか」(㈱中宏)、「結婚後も働くつもりがあるか?両立は可能だと思うか? (総合職で希望しているのにこんなこと聞く必要ないと思います)」というものである。

このような結婚や出産に関する質問は女性に対してのみなされるものであり、先の「恋人はいますか」という質問に連動したものである。企業側としては女性がいつまで働いてくれるか知りたいという言い訳をすると思われるが、むしろ女性が結婚・出産しても働き続けられる環境を整備する義務が企業側にあるのであって、そのような努力なしに選考の基準にするのは均等法違反である。さらに問題なのは、「結



婚・出産したら退職するのが当然」というような企業の姿勢を露わにして、女性の採用を拒絶するような発言をしている企業があることである。このような企業の発言は、女性の平等という観点がまったく欠落しており、女性少年室の強い指導勧告が望まれる。

### 《その他の発言》

以上のほか、気になった発言として、発言の内容に関するものがある。

例えば、「短大は相手にされない」、「大学と短大で差別された」、「事務職は高卒、短大卒で十分である→四大女子はいらない」（藤三商会）、「資料請求したところ、TELがかかってきて『どこに興味を持ったか、からかっているなら来ないでもらっていいけどね…』と言われた」、「短大卒はとりません」（サンゲツ）、「あなたは、短大卒だから…なにもわからないと思うけど……＜怒＞」（中部積和不動産）、「四大生と短大生とは態度が違った。短大生には冷たかった」、「男女、学歴で差別しないと言っておきながら、学校名で明らかに面接などの態度が違う。次回の日程を追って連絡すると言われたが、来なかったので、連絡したら、次回の日程を決めない時点でダメだったと言われたが、初めからダメだと言ってほしかった」、「四大卒の学生より短大卒の学生のほうがほしい。昨年の採用も、短大10人に対して四大1、2名。四大卒の人がすぐに辞められると会社の利益が少ない、みたいなことを言われた」（名古屋魚国株式会社）、「女子四大と短大との差別が少しあると思った」（ミサワホーム東海）、「四大の人に来ている資料が自分には来ていないことがあった。四大も、よい四大に限るらしい（南山、愛知、相山大など）」、「求人をも、名大、名市大、南山大以外には出さない（中部地区の大学）」（トヨタミ）、という大学間差別を伺わせるものがあった。

その他、「長男だから家をつがなくていいのかなど長男のことばかり気にした」（ナトコペイント）、「株式会社デンソーの下請け会社だが、内容はデンソーの技術部（男性ばかり）の中に女性（花嫁候補）を提供するというような印象が強かった（仕事の能力よりも家庭環境や親の職業、またはデンソーの人と知り合って結婚するとどの程度いい暮らしができるかというような話が多かった）」（㈱テクノ・アルファ）、「言葉遣いは丁寧だったが、女子学生からの女性に対する出産などの福利厚生についての質問に答える態度が気になった。本当に女子を採用する気があったのか疑問に思った」（旭情報サービス）など。

また、学生に対する対応が誠実でないものがあった。

「説明会の後、履歴書、成績証明書を送った人に、企業から連絡を入れると文書



で送っておきながら、無視され、電話を入れても『担当の者がいない』とか『のちほど連絡する』と言われ、ごまかされた。」(サンミート)、「事務は今はコンピューターが処理してくれるのでわざわざ人を雇う必要はない(事務職を募集していたにもかかわらず)」(トヨタホーム名古屋)、「セミナーの時に、うちの会社は男女平等ですよと言いながらも、面接時に全く違ったことを言われた」、「高校名を聞かれて答えたら、『君、公立高校落ちたんだろ』と言われた」、「最終面接で、大学がどこにあるのかを聞かれて『名古屋です』と答えただけで落とされた」、「女子はとらないとは言ってなかったのに、企業展の時、女子は話を聞いてもムダだし、受からないと言われた(女性の人に言われた)」(東日本ハウス)、「留年していて、成績も悪く、英語もできないのによく受けに来たなといやみを言われた」(キャノン販売)、「試験日は後日TELで教えると言われて、何度も問い合わせたのに、いっこうに教えてもらえなかったため動けなかった」(宝交通)。

さらに多いのは面接のときの担当者の態度である。

「説明会で、いかにもやる気のなさそうに説明する人事、また話を聞いている(他の人が話しているにもかかわらず)態度が悪い人事」、「人が話しているのに、割り込んで、圧迫面接をされた。」(ヤマダヤ)、「集団面接で自己PRしている学生を全然見ずに履歴書ばかり見ていた」(ニッショー不動産)、「面接の時、始めから終りまで男子学生にばかり質問していた(3人中男子2人女子1人)。私が質問されたのは、自己紹介を英語で一人ずつして下さいの一回のみだった」、「いきなり、『あんたよ』って言われた。以後ずっと命令口調だった。もういやになったので途中で帰った」、「面接のとき私の顔をほとんど見ず、成績ばかり見ていた」、「説明会中幹部が足を組んでふん反り返りながら説明していた」(長島観光開発)、「たばこをふかしながらの面接」、「社長面接で『よろしくお願いします』と言っても、返事をしてくれなかったり、最初から最後まで足をくんで、のけぞった姿勢で質問をされた。そして質問にこたえても『はー?』と顔をしかめられた」(英和OA欄)、「面接を一緒にした中に一人だけ男性が含まれていたが、その人だけに『次に来てもらう』というようなことをほのめかしていた」(雪印乳業)、「最終面接で社長がソファにあぐらをかいて、たばこをすいながら面接をした。自分で考えた受け答えについて、『大学でそう言えと教えられてきたのか』『練習したのか』と言われ、その時の7人の面接官に笑われた」、「タバコをすいながら面接」(日本技研)、「女性の質問に答えなし、こちらを向こうともしない」(東日本ハウス)、「自己PRさせておいて、自分は椅子にのけぞり、たばこをふかしながら、外を見ていた。腹も立っただけこの程度の会社だと思った。聞けば名大にはまともに対応しているら

しい」(トーマン)、「社長が偉そうにふんぞり返って、最後にもう結構ですという言い方をした」(カリモク)。

その他、「背が小さいねえ」、「会社は誠実で何でもハイハイと言うことをやってくれる人を求めているので、自己主張の強い人は困ると言われた」(シンコール株式会社)、「トラックの運転手も出入りしているので、多少のセクハラで騒ぎ立ててはやっていけませんと言われた」(日通航空)というものもあった。

以上のように面接時の質問には性別役割分業を当然とする固定観念の下に、まず、女性をあくまでも補助的労働にとどめようとしている企業の姿勢、次に果てしない残業や全国各地への転勤も当然とする企業の姿勢、さらに職務内容に関係のない質問によって学生の人格を貶め、あるいは傷つけて平気な企業の体質などが露骨に出ている。

## 11 就職における女性差別

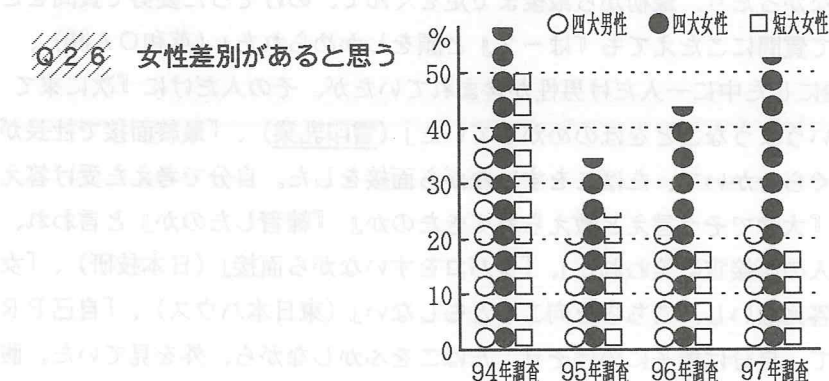
以上のような実態において、就職について女性差別があると感じたかどうか聞いてみた。〈Q26〉  $P<.01$

これは現実に就職活動をした学生の感想を聞いたものである。

Q31で「就職活動について、女性差別の原因は何ですか」という似た質問とがあったためか、答えるほうに戸惑いがないし取り違えも見られた。

全体では「はい」が32.0%、「いいえ」が30.4%、「わからない」が32.4%と分かれる。カテゴリー間での有意な差が見られ、四大女性の半数が「はい」と回答している。

Q26 女性差別があると思う





そして、「はい」と回答した人に対してその理由を聞いてみたが、その理由を記入したものは、全回答者中、四大女性は39.7%（83人）、短大女性11.7%（28人）、四大男性13.2%（23人）となっており、四大女性が積極的に記入している。

例えば、「女性が結婚・出産で退職することが多いので継続した労働力が期待できないから」など結婚や出産が原因と答えたものは、四大女性では37.3%（31人）であったのに対して、短大女性は17.8%（5人）、四大男性は26.0%（6人）となっている。四大女性と短大女性の意識には格段の差がある。

四大女性は「結婚退職が多く転職不可が多いからだと思う」とか、「結婚退職の可能性等、将来的なことから」など、一般論で答えているものが多いが、「最初から女性は結婚すると仕事をやめると決めつけられていたので」、「営業をやりたいという女性はかなりいるのに、女性の営業職の枠を作っていない企業がかかりあった」、「企業の女性活用策が貧困だと思います」、「どの会社でも女性は残業できないし、転職できないし……と勝手に決められていた。後、この様な事があっても本当にやっていける？という事をしつこく聞かれた」、「企業側に女性を受け入れ、きちんと活躍させられる場を築き上げていないところがまだまだある」と嘆いているものもある。

他方、短大女性は自らの就職活動の体験に基づいて回答している傾向が顕著であり、その体験には「女子は自宅通勤に限る」、「男性の方が募集人数が多い」、「甘く見られる」、「女性の採用人数が少なく、賃金も低い」、「女性は一生働かないと決めている会社が多い。そのため女性の採用に消極的な会社が多い。男性は会社訪問させてくれるけど、女性はする必要がなくて、いい加減にすまされる」、「女性はいつかやめる、使えない、という目ではじめから見られていると思った」、「育児休暇などの条件のない企業が多い」など切実なものがある。

四大男性は、「結婚退職や出産休職等で不確実な戦力になってしまうから」とか、「今でさえ『会社はいやだから早く結婚して辞めたい』と平気な顔をして言っている人がいるらしい。その人たちのためだと思う」など、他人ごとのように回答しているが、自らの妻にはどう対処するのだろうか。

さらに、「ハガキ（資料請求など）が帰ってこないと聞くから」、「採用人数が異なっていたから」、「資料請求葉書は女性より多く返ってくると聞いたから」、「テストが男子より難しかったり、つまらぬ質問をされるから」などがあつた。

就職活動をしていない学生も対象にして、就職について女性差別があると感じたかどうか、そして感じた場合、その差別の原因はどうかを聞いてみた。＜Q31＞



この間は自由記載でありそれだけ手間がかかるはずであったが、四大女性77.0%（161人）、短大女性50.2%（120人）、四大男性55.8%（96人）と多数の記入があった。

自由記載なのでまとめることは難しいが、書き方はいろいろあるにせよ「結婚・出産」を理由にあげるもの、「勤続年数の短さ」を問題にするもの、女性が働くことへの「意識」を問題にしているものと大別してみると、次のようになる。

|      | 結婚・出産     | 勤続年数      | 意識        |
|------|-----------|-----------|-----------|
| 四大女性 | 48.4%（78） | 16.7%（27） | 21.1%（34） |
| 短大女性 | 38.3%（46） | 9.1%（11）  | 15.8%（19） |
| 四大男性 | 43.7%（42） | 8.3%（8）   | 15.6%（15） |

特徴的な意見を列挙してみると、四大女性では、「結婚や出産が、どうしても転職や昇進の障害となり、また、それらの事実や、出産休暇を考えた環境が整えられていない。女性を男性と同様にボンボン転勤させたり、残業させたりすることが『差別していない』と考える企業が多いため、結局女性の進出が難しい」、「女性が働き続けることができるようなシステムが活用されていない。また、あっても利用する人が少ない。従来の男性中心社会が続いていて、男女とも、女性が働くことへの意識が低い」、「女性が他人に頼り甘えすぎ。自立していない」、「女性の社会的役割＝女性特有の生物学的機能、つまり『女は家事、育児ができて一人前、仕事をしたければ家の仕事をきちんとこなして……』のような考えが存在するから」、「女性の中でも一生懸命働きたいという人と、腰かけ程度でいいという人に考え方が分かれ、企業側がそれをいっしょくたにして“女はすぐやめてしまう”と考えるためだと思う」、「男性が女性の進出に脅威を感じているから」、「女は弱いとかいう観念と、女らしくとかしないとイヤな印象を与える社会構造」、「働く女性の意識が低く、仕事を任せられないと企業側が考えているから」、「女性全般における自立意識の低さが最大の原因だと思います。また女性だから男性だからという性で人間を区別する考え方が、とりわけ年配の方に多く見受けられる気がします」



「結婚や出産がある。そのための対策がないから」、「社会体制（企業の上層部の意識）女性の腰掛け意識。意識じゃなくても実際には結婚退職が多い。でもそうせざるを企業のありかたにも問題がある」、「会社が女性扱いにくいと考えていると思う。四大卒の女性を会社におくことは、男性の地位を侵す恐れがあると考えているのではないだろうか」、「女

性は結婚まで正社員として雇い、出産を機に一度退社、その後パートとして再雇用しますという企業が多かった。その方が私たち女性が家事、育児ができていいでしょうという言い方をだったが、私にとっては正社員だと給料など高くつくから、一度辞めてもらって、仕事の経験のある人はパートで雇えば安くて効率がいいという感じがした」、「女性には出産がつきまとい、それが仕事にさしつかえになってしまう。その上出産することに対して、会社側はなんの対策も持たないところが多い。育児休暇があるといっても、使用する人はいなかったり……。そのため、私たち女性は、仕方なく仕事をやめざるを得なくなり、それを会社側は、女性は結婚するとやめるから、男性と同じようには扱えないと言いはるのではないのでしょうか」、「職場に女性を支えるシステムが少ない。女性は仕事に責任をもちたくても家庭のことも考えると男性と同じ仕事をもつことは不可能だからです。あと、能力をもつ人か、もってない人かを見分ける能力を男の上司がもっているかどうか。それは、性別に関係なく、冷静に判断できるかということです」、「日本社会では、男は外、女は内という考え方昔から定着しているため、いくら女性が仕事を続けたくても、出産となれば女が世話をしなければならぬという固定観念みたいなものがあって、辞めざるを得ない。男が家事をするという考えがない。いくら男女平等をとこなえても根本的に考えを正さなければいけないと思う」と、かなり手厳しい。

短大女性も、「女だからという立場に甘えている人がいたり、また男の人も、女の人とは男の人のように仕事ができないと思っている人がいるからだと思う」、「女性は結婚退職が減ったとはいえ、まだ家庭に入ると仕事を続けられないという現状にあるから」、「女性の仕事についての考え方が軽すぎるから」、「日本古来の男女差別。男性は女性よりもえらいという考えの人がまだまだ多いから」、「女性は男性より劣っていると思ってる頭のかたいオヤジの考えが未だに続いている。女性は一步後ろがいいと思っているから」、「女性は仕事をしたいという人も中にはいるが、ほとんどが結婚をしようと思っていると思います。女性は逃げ道があるため仕事に関して熱心になる人が少ないため差別がおこると思う」と、固定観念を厳しく追及している。

四大男性では、「企業側が女性の能力を過小評価していること。また、女性の中でも就職に対する認識に大きな差があるようで、真剣に仕事をしようとしている人もいるが、仕事も中途半端ですぐやめていく人も多くいることが原因の一つでもあると思う」、「女性の差別の原因は女性にあると思います」、「女性はわりと感情に左右されやすいところがあるので、企業としては扱いにくい部分があるのでは、と思います」と女性自身を批判する一方、「『女性は家を守る』といった古い習慣が残っているから」、「男女ともまず意識に問題があると思う（女性＝家庭と思っている）。



また働く女性をバックアップする社会体制が整っていない」とも言い、「現在日本の企業の役員にどれだけ女性の方がいるか。まだまだ日本は古いのだ。女性の考えを入れて行かないと日本は駄目になる。単性社会では一人よがりになってしまうのだ」と警告を発するものもあった。

女性も男性も従来の役割分担の固定観念をどのように打破していったらいいのか、企業自身が考える必要がある。

## 12 就職協定廃止の影響

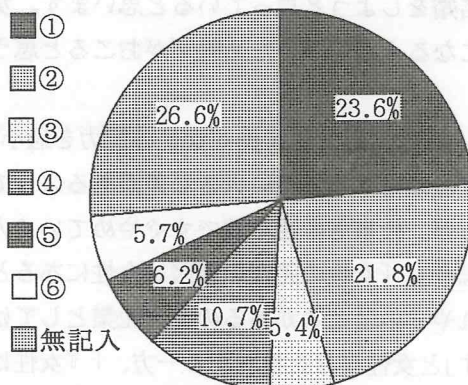
就職協定廃止の影響があったかという質問に対しては、「はい」43.6%（241人）、「いいえ」20.6%（114人）、「わからない」33.6%（186人）。特に四大生に「はい」と答えた回答者が多かった（短大女性34.0%、四大女性55.4%、四大男性41.4%）。下にみるように、そのうち多かったのは「十分な企業研究ができなかった」「授業を休まざるを得なかった」などである。＜Q17＞

P<.01

そして、「はい」と回答した場合、その影響の内容を聞いてみた（複数回答）。

- ①十分な企業研究ができなかった 61.4%（148人）
- ②授業を休まざるを得なかった 56.8%（137人）
- ③公務員や教育実習などと重なった 14.1%（34人）
- ④企業の情報が入らず、不安だった 27.8%（67人）
- ⑤内定企業から誓約書等を求められた 16.2%（39人）
- ⑥内定後の採用試験期間が長く、他社を回れなかった 14.9%（36人）

また、これが全体に占める割合をグラフで示すと右のようになる。





### 13 就職活動上の苦勞

就職活動するについて苦勞したことは何かを自由記載してもらったところ、61.9%が記入してくれた。＜Q25＞

前回の調査で記載したものが48.1%だったのと比べるとかなり多くなっている。この増加は前問が示す「就職協定の廃止が影響」しているようでもある。

短大女性、四大女性、四大男性の別に見てみると、共通して「本当にやりたいことが何なのかよくわかっていない」ことから、「志望動機を考えるのに苦勞」したものは多いが、同時に「やりたいことがあっても、会社はいくつあるのか、どこにあるのかわからない」ということもあり、自分は何がやりたいのかを考えるためにも多くの情報を求めている。就職指導では企業紹介だけでなく、公務員や教職など幅広い分野の紹介や、学生が何に向いているのかが考えられるような指導が必要なようだ。時間のなさを訴える声も多く、授業やバイトと就職活動との両立ができなかったり、「頑張って就職を決めても卒業できなかったら何にもならない」と悩んでいる姿も見られる。

昨年も多くの記載があった「暑い夏にリクルートスーツで動きまわる」苦勞を書くのは短大女性と四大男性に多く、何度も説明会や面接に出かけたり、Uターン就職のための交通費など、金銭面での負担の多いことを嘆く声は四大女性や四大男性に多い。

「女性の受入れ枠が少ない」、「女性の求人が少ないうえに、求人していても実際は採用する気がない企業が多い」、「女性にはつらい仕事だとか言って採用を渋っている会社が多かった」、「表面では差別してないと言いながら、事務の採用は短大しか採らない会社が多い」というのは、四大女性に多い。

就職協定の廃止との関わりと思われる記載は多々あったが、主なものとして「留学先から3月末に帰国し、それから活動したら、既に募集が終わっていると言われたことが多かった」、「採用活動が早いところでは1月下旬からあったり、ほとんどの企業が早い段階で採用活動を行ったので対応に苦勞した」、「就職協定が廃止されて、活動が長期化し、授業など学校のことと活動の両立が難しかった」、「早期化で講義に出られなかった」などがある。

就職活動を行った学生が前年と比較して判断できるかどうかは疑問であり、この回答結果は主観的な印象を表わしているにすぎないものとも考えられる。とはいえ、就職協定廃止に対して、4割をこえる学生が、主観的には「影響があった」と感じ、また、そ

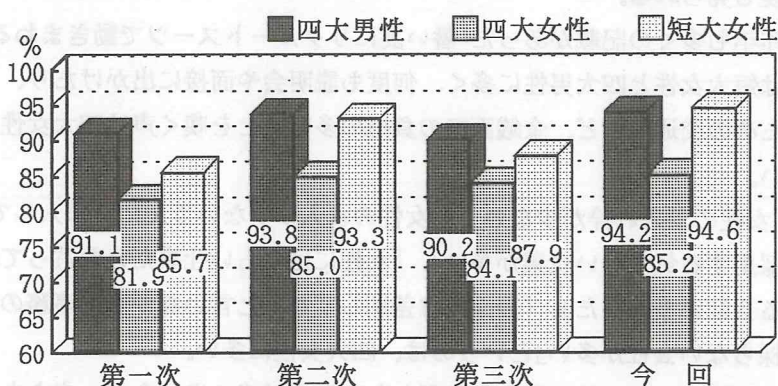


れが授業への出席などに支障をきたした、と感じているという事実は、現在の就職活動のある種の問題点を示しているといえるだろう。

#### 14 均等法など法制度の認知

均等法の周知徹底はまず各県にある女性少年室（旧婦人少年室）であるが、その存在について知っているか聞いてみたところ、なんと、「いいえ」91.3%（566）と、ほとんどの回答者が知らないことがわかったが、中では、比較的四大女性の認知度が高い（短大女性3.3%、四大女性14.4%、四大男性4.1%）。94年13.2%、95年9.1%、96年8.8%、そして今回7.3%と、年々認知度は下がっている。＜Q27＞  $P<.01$

#### Q27 婦人少年室を知らないと答えたもの



そしてさらに知っている人に対してその内容を聞いたところ、苦情の受付をしていることを知っているのは88.9%あった。これは回答者全体の6.3%である。しかし、女性少年室の存在を知っている人は、苦情受け付けについても認知している人が多いが、利用した人はいなかった。

ところで1997年6月に均等法が改正されたが、それを知っているか聞いてみたところ、「知っている」23.7%（147）、「少し知っている」38.7%（240）、「知らない」36.9%（229）、「無回答」0.6%と、6割近くの人が少しは知っていると答えている。＜Q29＞  $P<.05$

しかし、その改正内容については、「知っている」10.8%（67）、「少し知っている」31.3%（194）、「知らない」56.6%（351）、「無回答」1.3%となった。＜30＞  $P<.01$



問題は、このように改正されたときに女性差別はなくなるかと聞いてみたところ、「かなりなくなる」0.7% (2)、「多少なくなる」31.1% (84)、「あまりなくなならない」51.5% (139)、「なくなならない」12.2% (33)、「わからない」2.6% (7)、「無回答」1.9% (5)と、「あまりなくなならない」が半数を超え、次に「多少なくなる」がくる。

その理由は、次のようであった（複数回答）。

|                         |            |
|-------------------------|------------|
| 罰則がない                   | 31.4% (54) |
| 男女別採用や男女別配置がなくなならない     | 32.6% (56) |
| 女性の採用数が少なく、女性の意見が反映されない | 26.2% (45) |
| 女性の意識が低く、仕事を任せられない      | 20.3% (35) |
| 社会が男性中心社会だから            | 51.7% (89) |
| その他                     | 4.1% (7)   |

女性差別撤廃条約についての質問については、「全く知らない」が34.2%、「名前だけ」51.5%、「少しは内容も」11.0%、「だいたいの内容」1.9%、「十分理解」0.2%、という結果となり、名前を知る者は多いが、内容を知っているとするのは13%ほどだということがわかる。＜Q32＞

## 15 まとめ

以上、アンケート結果を総合的に見ると、希望職種や職掌、企業選択の基準、資料請求はがき返送数、会社訪問門前払い、採用試験実施時期、面接時差別発言状況など就職活動のあらゆる段階・場面において、一貫して短大女性、四大女性、四大男性の間で差違が存在する。もちろんこれらのカテゴリーの間では学部や国公立・私立の分布による偏りもあるであろうが、全般的に四大学生と短大学生との差およびジェンダーの差が見られた。そして短大、四大を問わず、女子学生を差別的に不利益扱いしている企業が数多く存在している。このような調査結果は、過去3年のアンケート調査結果と比較してみてもほとんど改善されていない。このような結果から、次のような問題点を指摘することができる。

第1に、明白な均等法の指針違反があいかわらず存在していることである。これは現行の均等法では募集採用について努力義務でしかないことによるものであろう。今回の改正によって禁止規定になったが、果たして今後、このような差別は解消するであろうか。



第2に、間接差別が数多く存在することである。例えば採用区分や職種別で事実上男女差を設けて女性を排除している企業がほとんどである。今回の均等法改正では、この間接差別は禁止されなかった。したがって、このような採用区分・職種による差別は今後も「残る」というより、このような差別がいっそう増加すると推測される。均等法ではこのような間接差別も禁止されるべきである。

第3に、上記とも関連するが、職種別ないし職掌別に募集・採用区分を設け、事実上男女差別していることは今回の均等法改正によって禁止されることになった。例えば「事務は女子のみ」とする募集は結果として男女の職域分離や女性の職種限定という弊害をもたらし、女性の能力活用を阻害するものであるから、改正均等法第9条によって禁止されるであろう。

第4に、募集採用の手続きにおいて重要な位置を占める「面接」について何も規制がないことである。アンケート結果にもあるように、面接時における女性差別発言、侮辱発言などによる人権侵害にはひどいものであり、これを均等法や指針によって規制しなければならない。なお、今回の均等法改正によってセクシャル・ハラスメントに関する条文が新たに追加されたが、この条項が募集・採用の段階でも適用できるような解釈が必要である。

第5に、明らかに労働基準法を無視した企業の発言が目立つことである。例えば、「残業代は支払わない」とか「育児休暇はとれない」の発言については、労働基準監督署も一体となって厳しく指導すべきである。

第6に、現在、均等法やその指針を遵守させ、紛争を解決する権限のある行政機関は女性少年室（旧婦人少年室）であるが、この機関の存在を知っている学生はわずかである。しかも過去の調査と比較すると年々認識率が低下している。これはどうしたことであろうか。どんなに法律が改正されようと、その法律を実効あらしめるための機関の存在が知られていないようでは、その法律は存在しないも同様である。女性少年室の存在を周知徹底し、権限を強化する方向で均等法を改正すべきであろう。

以上にみたように、現行均等法およびその指針は、募集採用について単に努力義務であったなど多くの問題点があったため、就職における女性差別はいっこうに改善されなかった。しかしながら、1997年6月に改正された均等法も「間接差別を禁止してない」「罰則が弱すぎる」など、まだまだ不十分である。

アンケート調査結果にあるように、学生は、「現在の社会が男性中心である以上差別は存在する」、「今後も男女別採用や男女別配置はなくなるらない」としており、均等法が改正されても女性差別はなくなるらないと考えている。女性差別の根本原因

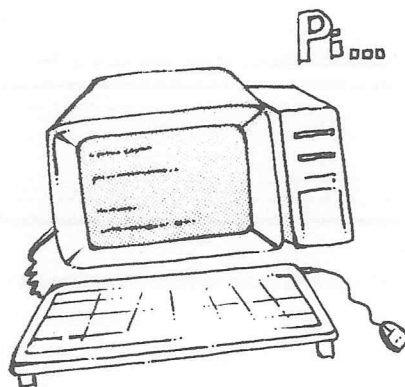
は、企業が男女役割分担を基本にして、女性をあくまで低賃金の補助職にとどめ置こうとしていることにある。女子差別撤廃条約でも唱われているように、従来の男女の役割を変更することなくして両性平等は実現しない。

しかも均等法改正と同時に労基法も改正され、時間外労働や休日労働に関する女子保護規定は完全に撤廃されてしまった。さらに労働者が要求していた男女共通の時間外労働の制限は実現していない。そのため女性も男性と同様に青天井の長時間労働や休日労働にさらされることになった。一方には女性の肩に家事育児の役割分担がのしかかっている現実があり、これでは女性が働き続けることは困難である。

私たちは過去4年間にわたるアンケート調査の結果、企業が女性差別意識を払拭するとともに、男性の長時間労働をなくして男性を家庭に戻すことが両性平等に不可欠であると確信するようになった。女性差別をなくす運動は男性にも福音をもたらすであろう。

1998年11月

愛知労働問題研究所女性労働部会











## フ リ ー ア ン サ ー ( 抜 粋 )

### 四大女子

◇「後に妹さんがつかえているので、早く結婚しろと(両親に)言われませんか?」「地元に戻って養子を取って、〇〇の姓をまもらなくていいのですか?」(私が二人姉妹の長女のため)という質問があった(株)テスクについて。自己PRや、志望動機はほとんど形だけで面接の大部分を占めたのが、私が自宅外通勤であること、二人姉妹の姉であることについてでした。質問内容に疑問を感じたので、質問の主旨についてたずねたところ、「システム開発は、技術知識を身に着け、一人前になるのに何年もかかる仕事であり、家庭の事情ですぐに辞められては困るから」という回答をいただきました。しかし、このような質問内容は、非常に閉鎖的で、個人的な考えを感じました。結果は6月中にお知らせしますと言われましたが、不採用の通知が届いたのは8月に入ってからでした。

◇正社員として働くなくともフリーターとしてやっていけるので、認識が甘い人が多いかもしれない。仕事をするというのは、そのことを通じて自分の存在を世に問うのではないだろうか。インターン制度の普及を望んでいます。

◇男女の別というより、四大と短大で全く採用が異なっている所以で男女の差というのがよくわからず、答えにくかった。だいたい、短大生向け説明会とか、採用試験で、四大生と会うことすらなかった。

◇雇用による男女差別よりも大学別の、学歴別の差別の方があると思う。特に大手、もしくは地域との密着度の高い企業の採用は、まずその地方のトップの大学(国公立、私立とも)の就職課に案内がいくか、学生にDMを送るかして採用を優先していると思われる。このことから情報が公平に伝わってこない。

◇男女差別に関する法的制度について何も知らなかった。その存在をみんなもっと知って活発に利用するようになれば男女差別は減っていくのではないか。ガイダンスの時もそういう説明をしたほうがいいと思う。南山大学のガイダンス自体も男女差別があるのでは?(男性の方に力を入れている)

▽私がまわった企業は大変親しみやすく、とてもいい就職活動でした。



▽就職活動をしていて、明らかに男女差別を感じました。DMの量やリクルート本に関しては歴然とした差があります。また、今年から就職協定が廃止されてしまったため、何月頃からどのように動けばよいのか、最初とまどいました。後、授業に出席したくても出来ないことがとても困りました。今の日本の現状では女性が働き続けることは困難です。働き続けることも選択できる社会になることを望みます。それには当然女性の意識改革も必要だと思えます。

▽大学の英語の成績が悪くて（良と可しかない）、ある企業で英語は関係ない仕事なのに、面接で好印象を与えたのに、成績を送って落とされたときショックだった。

▽就職活動を通して、自分自身を振り返り、自己分析し、何をしたいのか、どういう風に働きたいのかとじっくり考えることができてよかった。私はまだ恵まれて、1社（本命）が1番に決まり、5月で活動を形的に終わることが出来た。また社風もよく、満足できた。また教育実習についても、快く受け入れてくれ、逆に良い経験となった。実際まだ現場で働いていないが、よい企業にめぐり会えたと思う。

▽女性は採用しない、とか4大女子の事務はいらない、等と言われてしまうと「きびしいなアー」と感じたりします。しかし女性という立場をうまく利用できる仕事（女性にしかできない仕事）も世の中にはきっとあると思います。それに、女性だから笑って許されるということもあって、男性より得する場合もあるので、本当に男女平等になったらどうなるのだろう、と考えたりします。仕事にやりがいをおぼえて、情熱を注いでいるひとには、時々不都合なことが起こってしまうのでしょうか。その辺りをうまく改善できるといいんでしょうね。

▽まず就職については、今後ますます就職活動が早まって、学生は気持ちがあせりがちになると思います。だからこそ、このアンケートを早く集計してあげてください。私たちもお役に立てるかどうかわかりませんが、何も書かないよりは役に立てると思いますので、どうぞ活用してください。

就職することは簡単です。でも、今後、自分を納得、満足させることはとても難しいことです。内定をもらえたからといって、後々、後悔することもあるかもしれません。ちゃんと自分が満足できるかどうかを判断できる人格を作っておいた方がいいと思います。

▽就職は人生の岐路です。様々な体験をしましたが、ストレスを発散させる方法を知

る手がかりにもありませんでした。

### 短大女子

▼性格テストで落とされると、そんなに自分の性格は悪いのかと思えてくる。入試に出そうなくらい難しい問題が出る。落ちて受かっても通知をしようから待っていると、通知のこない企業がけっこうあった。父が会社をやっているなら、就職活動をするのではないと言われた。兄弟のことを詳しく聞かれた。両親とどちらの顔に似ているかと言われた。

▼男女、学歴、地域差別が結構あった。企業の採用案内に「男・女新卒採用」とあったのに実際は男性のみ採用であった。男だけ採用するのなら初めから「男女採用」とは書いてほしくはない。四大、短大女子の扱いが違う。例えば「四大女子は勤続年数が短いから採らないが、短大女子は勤続年数が長いから採る」等。初めから女子は結婚退職するものだと思われているとしか思えない。「履歴書を送って下されば説明会に来てくれた皆様には試験案内を致します。男女問わずです。」と言っておきながら、履歴書を送ったら試験案内の通知ではなく不採用通知がきた。説明はもっときちんとしてほしいと思った。ある企業の会社説明会に行き、履歴書を提出した。自分のやりたい仕事ではなかったので、その会社の試験を受けるためのアンケートには何も書かず家に帰ったのだが、数日後その会社から電話があった。試験を受ける気がないときちんと意思表示したはずなのにおかしいと思いつつ、相手の話を聞いていると、それは就職（採用）活動に関することではなく、そこで取り扱っている商品の勧誘の電話だった。もちろん勧誘は断ったが自分が提出した履歴書を情報として電話してきたと思えませんでした。企業に提出した履歴書や証書類は返送するかもしくはきちんと処理してほしいと思う。自分の情報が悪用されるかもしれないので、我々学生にも「情報は処理する」ということを、はっきり意思表示してほしい。また実行してほしい。

▼男女差別の実態は、分けられた時点でどう異なるかがわからなくなることから、聞かれても分からない。6月に決まったのでほとんど覚えていない。実際の所、働いてみなければわからないと思う。

▼男女の差別というより学校による差別を感じました。リクルートから、企業一覧が来なかったり、説明会では「男女、学校の差別はしません」と言いながら、実際には一流大学しか採用していなかったり、といったことがありました。しかし、「男女、



学校の差別はしません」と言って本当にしていない会社もありました。しかし逆にそのような事が信用できる会社、できない会社がわかり、よかったと思います。わたしの希望した職種が女性の専門職であったためか、男女差別を感じたことは、ほとんどありませんでした。

▼私が就職活動した分野は、さほど男女差別を意識させられたところは少なかったが、やはり一般企業の営業を志望していた地元の友人（女性）は大変苦勞していたようです。私は男女差別よりも大学差別や女子の4大、短大差別の方が強く感じました。同じ分野を教えている大学同士の比較や、あなたは4大卒だからという納得のいかない理由での就職活動断念は、もううんざりです。男女差別以外でも女性は女性なりに就職口が閉ざされつつあることを分かってもらいたいです。

□私らが選べる方にまわったらもっと活動がしやすかった。選ばれるのはイヤだ。

□女子四大と短大との差別が少しあると思った（ミサワホーム東海）。四大の人に来ている資料が自分には来ていないことがあった。四大も良い四大に限るらしい（南山、愛知、椋山大など）。

#### 四大男子

★就職活動していて思ったことは、世間で言われる大企業と呼ばれる企業は素晴らしく、紳士的対応をしてくれたこと。逆に地元の有力企業は非常に「おうちゃく」と思った。もともとJRを希望し、それに準じた業界や裏業種も回った。ここで、新4年が困らないように、企業名を挙げておくので考慮してほしいと思う。ここに挙げるのは悪質又は経営者の非紳士的な「旧式」の使用人と言える。

今年、最もテレビなどでたたかれた証券業界は、やはり採用面でもたたかれなければならないようだ。野村証券を代表とするが、彼らは私たちが書いた履歴書をよく見ずに破り捨てるのである。私の友人はこれに激怒し、同社案内を破り捨てた。友人の行為はともかく、同社の態度はゴーマンの極みだ。また、名鉄・中電等は早慶の学閥があり、それ以外は採用しないという方針であるにもかかわらず、人員を公募し採用試験まで行って、全員落としている。このような形だけの採用試験ならやらないでほしい。私たちはひまではないのだ。また、人がいないという企業に限り、人が来ないような採用計画を立てている。（ex. 面談（雑談）1回で内定など）これらのことから、地元企業はもっと視野を広く持つべきだと思う。小さな企業より巨大企業の方が紳士的であり、少々生意気だが、「見る目」がある。又、大企業



の方が、男女関係なくとってくれるので、是非とも企業名にびびることなく、大手企業に挑戦してほしい。もちろん、対策も忘れずに。

★大卒だからなんだっていうの。高校卒を取った方がいいんじゃないかと思うのだけど…。

★会社の言うことにも裏と表があることに注意した。

★女性差別、差別といいます、女性しか就けない職業があるのはどうすればいいのでしょうか。逆に男性差別という考え方もあることを理解してもいいのでは。他にも女性は男性に比べて優遇されているケースが多いと個人的に思います。

★女性の問題だけど、女性だけでなく、男性にも関係あることだと思うけど、結婚して家族ができれば、仕事、仕事と力むことはないのではないと思う。働くことも必要だけど、家庭も大事にしていかなければならないと思う。共働きが増える今日では、子供と親が接する時間が少なくなっていると思う。子供の面倒をみるのは、親の仕事だからお互いに協力していく必要があると思う。子供には悲しい思いをさせてはならないと思う。

★すんなりと就職が決まったので、就職の問題点についてじかに触れる機会が少なかったかも知れません。今後、より公平な採用がなされることを期待したいと思っています。

★就職活動で企業側が新卒者のみ採用する姿勢をかえて、既卒者も新卒者同様の扱いをしてくれるようになれば、学生も余裕を持って人生の計画を立てられるようになるのではないかな。



## 学生の就職実態アンケート

### 【回答方法】

★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。

★「複数回答」と書いてある項目以外は原則として、「一つだけを選んで回答」してください。

あなたの就職活動についてうかがいます

Q1. あなたが就職活動前に最も就職しなかった職種は、下記のうちどれですか。

(○は一つ)

1. 事務
2. 販売・営業
3. 製造・技術
4. 研究・調査
5. 教員
6. 医療・福祉
7. 公務員
8. 職種には特にこだわらなかった
9. その他 ( )
10. 就職活動するつもりはなかった

—SQ1. 内定した方にうかがいます。あなたは内定をいくつもっていますか。  
( ) 社

—SQ2. 内定した企業のうち、あなたが一番に入社を希望している企業の職種は上のQ1のうちどれですか。一つだけ選んで記入してください。  
( )

Q2. 就職先を未だ決定していない方にお尋ねします。決定していない理由は何ですか。

(○は一つ)

1. 内定は持っているが、未だ就職活動継続中(公務員・教員は省く)
2. 一つも内定を持っていないので、未だ継続中(公務員・教員は省く)
3. 公務員試験、教員採用試験の結果待ち
4. 家業を継ぐ(手伝う)
5. 進学、留学、資格習得等の勉強をする
6. 定職につかず気のむいた時フリーターとして働く
7. 就職活動に疲れたので、あきらめた
8. 家事手伝いをする
9. 最初から就職する気がなかった
10. その他 ( )

Q8. 大学・短大の先輩から会社訪問や面接試験への誘いはありましたか。(複数回答)

1. 個人的にあった
2. ゼミ、サークルなどを通してあった
3. 特になかった
4. わからない

Q9. 企業から直接誘いがありましたか。

1. あった
2. なかった
3. わからない

Q10. 履歴書を何通送付しましたか。

( ) 通

Q11. 会社訪問や説明会に出かけたのは何社ですか。(合同説明会は除く)

( ) 社

Q12. 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
3. わからない

—SQ1. 以下は「はい」と答えた方にうかがいます。何社ありましたか。  
( ) 社

—SQ2. 門前払いの理由は何でしたか。(複数回答可)

1. 今年は新卒は採用しない
2. 女性(男性)はとらない
3. 希望する職種はとらない
4. 採用枠がすでに一杯になった
5. 大学名での差別がある
6. その他 ( )

—SQ3. よろしければその企業名を教えてください。  
( )

Q13. 合同説明会(複数の企業が一個所に集まって開く会社説明会)には行きましたか。

1. 行った
2. 行かなかった
3. わからない

Q14. 合同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
3. わからない

—SQ1. 以下は「はい」と答えた方にうかがいます。  
何社ありましたか。( ) 社

Q3. あなたが希望していた職率は下のどれですか。(○は一つ)

1. 総合職(転勤もある幹部候補コース)
2. 一般職(転勤がなく、幹部にならないコース)
3. 特にこだわらない
4. その他
5. わからない
6. 就職しない ( )

—SQ1. 内定している方にうかがいます。自分が入社する予定の企業での職率は上のうちのいずれですか。( )

あなたの具体的な就職活動についてうかがいます

★なお、就職活動を初めからしなかった方は、Q27以降の質問に避けて下さい。

Q4. 企業への資料請求のハガキはどのように入手しましたか。(複数回答)

1. DMで送られてきた就職情報誌などから
2. 大学・短大の就職課から
3. 同じ大学・短大の友人からもらった
4. 他大学・短大の友人からもらった
5. 自分で作成した
6. その他 ( )

Q5. 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いつごろですか。

1. (199 )年 ( )月
2. 出していない

Q6. 資料請求ハガキを何通出しましたか。

( ) 通

—SQ1. このうち、何社が資料を送返してきましたか。( ) 社

Q7. 企業からの資料送付について女性と男性では違いがありましたか。

1. あった
2. なかった
3. わからない

—SQ1. 「あった」と答えた方にうかがいます。どんな点が違っていましたか。  
(複数回答)

1. 資料送付の時期が男性の方が早かった
2. 男性の方が資料が送られてきた量が多かった
3. 男性と女性では資料の種類・内容が異なっていた
4. わからない
5. その他 ( )

- 2 -

—SQ2. 門前払いの理由は何でしたか。(複数回答可)

1. 今年は新卒は採用しない
2. 女性(男性)はとらない
3. 希望する職種はとらない
4. 採用枠がすでに一杯になった
5. 大学名での差別がある
6. その他 ( )
7. わからない

—SQ3. よろしければその企業名を教えてください。  
( )

Q15. 女性のみ採用枠や職種の限定を行っていた企業はありましたか。

1. はい
2. いいえ
3. わからない

—SQ1. 「はい」と答えた方はよろしければその内容と企業名を教えてください。  
企業名 ( )  
内容 ( )

Q16. 男女別に説明会を行う企業はありましたか。

1. はい
2. いいえ
3. わからない

—SQ1. 「はい」と答えた方はよろしければその内容と企業名を教えてください。  
企業名 ( )  
内容 ( )

—SQ2. 「はい」と答えた方、男女別の説明会での違いは何でしたか。  
(複数回答)

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 ( )
5. わからない

Q17. 今年は企業側が就職協定を廃止し、皆さんの就職活動が昨年とは様変わりをしたと言われていますが、影響はありましたか。

1. はい 2. いいえ 3. わからない

SQ1. 「はい」と答えた方は、それはどんな点ですか。(複数回答)

1. 説明会などが早まったため、十分な企業研究ができなかった。
2. 大学の授業を休まざるをえなかった。
3. 公務員・教員(教育実習など)と重なって、両立に困った。
4. 企業の情報がなかなか入らず、不安だった。
5. 未だ就職活動を継続したかったが、内定企業から誓約書や学校推薦書が求められて困った。
6. 男女差別が激しくなった。
7. 内定までの採用試験期間が長く、他社をまわれなかった。
8. 内定後の拘束が長く、大学の授業などに支障をきたした。
9. その他 ( )
10. わからない

あなたが受けた企業の採用試験についてうかがいます

Q18. 採用試験を何社受けましたか。( ) 社

SQ1. あなたが受けた企業のうち、採用試験を男女別に行う会社がありましたか。(受けた人だけお答えください)

1. はい 2. いいえ 3. 男女別かどうかわからない

SQ2. 「はい」と答えた方、よろしければ企業名を教えてください。

SQ3. 採用試験が男女別の場合、その違いは何でしたか。(複数回答)

1. 女性(男性)のみ採用試験があった
2. 女性と男性では試験内容が違う
3. 試験の実施時期が女性のほうが遅い
4. その他 ( )
5. わからない

SQ1 「いいえ」と答えた方にお尋ねします。その理由は、(複数回答)

1. とてもそういう雰囲気ではなかった
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. 周囲から「言わない方がいい」とアドバイスされたので
4. よく理解できたから
5. その他 ( )

Q22. 求人票や企業案内を除く、会社説明会や面接などで労働条件等を説明した企業はありましたか。

1. かなりあった 2. 少しあった 3. 全くなかった 4. わからない

SQ1 「かなりあった」「少しあった」と答えた方、その内容は

1. 充分わかった 2. 少しわかった 3. あまりわからなかった
4. ほとんどわからなかった 5. その他 ( )

Q23. あなたが企業を選択する上で最も重視したことは、(2つまで回答)

1. 賃金等金銭的な条件がよいこと
2. 残業等が少なく、休日が多いこと
3. 福利厚生、住宅、育児休暇、などの条件がよいこと
4. 自宅から通勤できること
5. 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
6. 会社の知名度、安定性、将来性
7. 一生働けるかどうか
8. 女性の活用度
9. 大学・短大の先輩が就職しているかどうか
10. 特にこだわらない
11. その他 ( )

Q24. 内定した方にお尋ねします。あなたは繰越採用ですか。

1. はい 2. いいえ 3. わからない

SQ1. 「はい」とお答えの方にお尋ねします。繰越を利用しようとしたのは何故ですか。

1. 他社に全部落ちたから 2. 条件がよい 3. 親の事情、意見
4. 素だから 5. その他 ( )

Q19. 男女で採用条件が異なる企業がありましたか。

1. はい 2. いいえ 3. わからない

SQ1. 採用条件が男女別の場合、その内容は、(複数回答)

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. 女性は法人・留年を採らない
4. 女性は未婚の人に限る
5. 女性には年齢制限がある
6. その他 ( )
7. わからない

Q20. 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、

企業名 ( )

内容 ( )

2. プライバシーに関する質問について、

企業名 ( )

内容 ( )

3. 転勤・残業ができるかどうかと質問された、

企業名 ( )

内容 ( )

4. 結婚・出産退職に関する発言について、

企業名 ( )

内容 ( )

5. その他、気になった発言や態度などについて、

企業名 ( )

内容 ( )

Q21. 会社説明会や面接で、労働条件などを自由に質問できましたか

1. はい 2. いいえ 3. 特に質問しようと思わなかった
4. 覚えていない 5. その他 ( )

Q25. 就職活動について苦労したことはなんですか。自由にお書きください。

Q26. 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 3. わからない

SQ1. 「はい」と答えた方にうかがいます。就職について女性差別があるのはなぜですか。

\* 以下の質問は全員がお答えください。\*

男女差別をなくすための法的な制度についてうかがいます。

Q27. 女性少年室(旧婦人少年室)を知っていますか。

1. はい 2. いいえ

Q28. 女性少年室が女性の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

SQ1. 「はい」と答えた方に聞きます。あなたは女性少年室を利用したことがありますか。

1. はい 2. いいえ

SQ2. 「いいえ」と答えた方にうかがいます。あなたが女性少年室を利用しなかったのは何故ですか。(複数回答)

1. 特に必要を感じなかったから
2. 大学の就職部に行ったから
3. 行っても役に立たないと思った
4. 行くのが面倒だったから
5. どこにあるのかわからなかった
6. 男性だから
7. その他 ( )



Q29. 今年、6月に男女雇用機会均等法が改正されたことを知っていますか。

1. 知っている      2. 少し知っている      3. 知らない

Q30. 今回の改正では、募集・採用時の男女差別は禁止規定となり、これに違反した企業は企業名と違反内容を公表して改善を勧告することになりました。このことについてあなたは知っていますか。

1. 知っている      2. 少し知っている      3. 知らない

SQ1 「知っている」「少し知っている」と答えた方にうかがいます。今回の改正で、男女差別はなくなると思っていますか。

1. かなりなくなる      2. 多少はなくなる      3. あまりなくなる  
4. なくなる      5. わからない  
6. その他 ( )

SQ2 「あまりなくなる」「なくなる」と答えた人は、何故なくならないと思いますか。(複数回答)

1. 罰則規定がないから  
2. 男女別採用や職場での男女別配置がなくなれば変わらないから  
3. 女性の採用数が少なく、職場で女性の意見が反映されにくいから  
4. 働く女性の意識が低く、仕事をまかせられないから  
5. 社会が男性中心社会だから  
6. その他      7. わからない

Q31. 就職について、女性差別の原因は何ですか。自由にお書きください。

( )

Q32. 女子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

- 9 -

最後にあなた自身についてうかがいます

Q33. あなたの現在の年齢は、 ( ) 才

Q34. あなたの性別は、 1. 女 2. 男

Q35. 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

Q36. あなたの在籍している学部および学科は(短大の方は学科のみ)  
( ) 部 ( ) 学科

大変ありがとうございました。

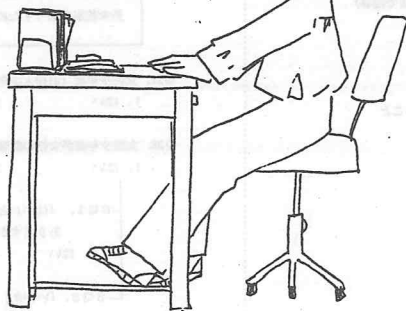
今後の連絡などさせて頂く場合がありますので、よろしければご記入下さい。

お名前 ( )  
ご連絡先 ( )

以上の質問で十分記憶できなかった方はなんでもよいので自由にお書き下さい。

自由記入欄

- 10 -









## 就職後の実態アンケート

### 《はじめに》

愛知労働問題研究所女性労働部会が「学生の就職実態アンケート」に取り組み始めたのは女子学生の就職状況が「超氷河期」と形容された1994年の秋からである。その後も1995年、1996年、1997年、と毎年取り組んできた。アンケート結果とその分析は『学生の就職実態アンケート』という小冊子にまとめ、それがマスコミ等でも好意的に報じられたが、アンケートに協力してくれた学生本人たちにはこの小冊子は手渡っておらず、心苦しい状態であった。私たちは、アンケートに協力してくれた学生の中に連絡先を記入した者がいること、また就職活動後の状況もフォローすべきではないか、との課題提起が部会内部でなされ、そこで、連絡先の明らかな（元）学生を対象に小冊子『学生の就職実態アンケート』（1997年6月発行）を送付して「就職後の実態調査アンケート」に取り組むことにした。

以上の経過をもって取り組まれた「就職後の実態アンケート」の問題意識は、当部会の固有課題である「両性の平等」を前提としつつも、日経連の『新時代の日本の経営』のなかでも提起された雇用ポートフォリオ戦略との関わりで、「労働の多様化」や「雇用形態の多様化」が、とりわけ若年者にどうあらわれているのか？ また教育訓練のあり方や社会的な資格との関わりで、どうなっているのかを意識状況も含めて解明しようという点にあった。課題意識が先走っている感もあるが、変化が目まぐるしく、かつ加速化してきている今日、この前まで学生であった者のみを対象とするアンケート調査は、これからの方向を示唆するものと思われる。この点で今回の取組みは、サンプル数の少なさという問題点はあるものの、有意義な調査だと思われる。

なお、このアンケート結果の分析は、竹田昌次会員の責任で行った。

### 《アンケート結果報告》

#### 【調査実施要領】

実施時期：1998年2月中旬

配布：200通（郵送）

転居先不明による返送数：19通

回収：42通

回収率：23.2%（42/181）

## 【アンケート結果と分析】

### 1. 年齢や性別等

|       | 21歳 | 22歳 | 23歳 | 24歳 | 25歳 | 26歳 | 計  |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 男性    | 0   | 0   | 1   | 5   | 2   | 1   | 9  |
| 短大女性  | 3   | 5   | 3   | 0   | 0   | 0   | 11 |
| 四大女性  | 0   | 0   | 9   | 10  | 1   | 2   | 22 |
| 女性(計) | 3   | 5   | 12  | 10  | 1   | 2   | 33 |
| 合計    | 3   | 5   | 13  | 15  | 3   | 3   | 42 |

(注)男性9名中、8名が4大卒、1名が大学院(MC)卒である。なお、女性の回答者には院進学者はいたが、院卒はいなかった。

### 2. 卒業年

|      | 95年3月卒 | 96年卒 | 97年卒 |
|------|--------|------|------|
| 男性   | 1      | 5    | 3    |
| 短大女性 | 0      | 7    | 4    |
| 四大女性 | 2      | 7    | 13   |
| 合計   | 3      | 19   | 20   |

(注)上記の数値は、アンケートの回答では卒業年を記入しなかった者が3名いるため、実際の回答とは異なるが、勤続年数や自由記載の内容から、根拠のある推定が可能であるため、該当する卒業年に分類した。

### 3. 学部など

法・経系12名、文・外国語系13名、福祉系2名、家政・生活系7名、理工系2名、不明(記入せず)6名

### 【コメント】

理工系がわずか2名である。この偏りは、絶えず念頭に置く必要がある。したがって本アンケートの分析は、文系や家政系を対象としたものと見なしてもよい。ちなみに理工系の2名のうち、1名は男性の院(MC)卒で、もう1名は大学院に進学した四大女性である。

#### 4. 卒業時における進路の決定状況

| 卒業時における進路の多様化 |     |             |
|---------------|-----|-------------|
| 短大女性          | 就職  | 10          |
|               | 未定  | 1 (アルバイト継続) |
| 四大女性          | 就職  | 18          |
|               | 進学  | 4           |
| 男 性           | 就職  | 7           |
|               | 未定  | 1 (無職・進学希望) |
|               | MC卒 | 1 (就職)      |

(※) 補足 卒業時の進路未定2名のうち、1名は97年卒の四大男性で、調査時点では「無職・進学希望」と回答し、もう1名は97年卒の短大女性で、調査時には「パートタイマー」で、しかも「就職経験なし」「勤続2年2カ月」と回答していることから、在学中のアルバイトを卒業後も継続しているものと思われる。進学した4名が全員四大女性という結果である。うち2名は「大学院進学」と記入したが、残りの2名は、単に「進学」であり、どこに進学したかは不明である。なお、進学者の専攻分野は、文（コミュニケーション）、家政、社会福祉、工である。

#### [コメント]

とにかく四大女性の進学が特徴である。四大女性の回答者は全員で22名であり、その内の4名が進学している。この現象も多様化の1つとして把握すべきであろう。理工系では大学院（MC）進学が当然となり、また文系男性がさほど大学院に進学しないなかで、四大女性が文・理系を問わずに学部卒業後に進学するのは、「高学歴化」の新たな現象かもしれない。また、四大卒で進学希望をもつ無職男性及びMC卒男性1名を含めて、四大卒のみを見れば、 $6/31=19.4\%$ が、学部を卒業してすぐには就職しない。このことも多様化の一現象であろう。

#### 5. 就職・転職経験について

アンケート結果は、以下の通りである。

|      | 就職経験なし | 就職あり・転職なし     | 転職経験あり |
|------|--------|---------------|--------|
| 男 性  | 1      | 7             | 1      |
| 短大女性 | 1      | 9             | 1      |
| 四大女性 | 5      | 15            | 2      |
| 合 計  | 7      | 31 (うち正社員27名) | 4      |



(※) 補足 「就職経験なし」の7名は、進学4名(全員四大女性)、無職1名(男性:進学希望)、残りの2名はパート(短大女性、四大女性)である。進学者と無職者が「就職経験なし」と回答するのはもっともだが、パートが「就職経験なし」と回答した事情は以下の通りである。1名は97年卒の短大女性で、自由記載に「まだ自分が何をしたい見つかっていない」と記入している。もう1名は97年卒の四大女性で、卒業時にパートとして働くことが決まっていた事情を、「卒業時には就職先が決定」、「就職経験がない」と回答したものと推察される。

転職経験者の4名の内訳は、3名が女性で全員が転職後には「正社員」であるが、転職前の雇用形態は不明である。男性の1名は転職により「正社員から契約社員に」と回答している。

「就職経験あり・転職経験なし」の31名のうち、補足説明を要するのは以下の4名である。

- ① 95年卒四大女性、現在パート。「転職」したとは意識していない。  
ちなみに、上記の男性の契約社員は、「転職経験あり」と回答したのについて、ほぼ同様の経路を辿ったこの女性が「転職経験なし」と回答したのは、「転職」の定義の考え方に男女差がある為であろうか?。つまり男性が「正社員→契約社員」を転職と回答したのに、女性は「正社員→パート」を転職と意識しないのである。
  - ② 95年卒男性、情報産業に「契約社員」として勤務。労働時間は、6日48時間と回答しているから、長時間労働をおこなう非正規労働力である。
  - ③ 97年卒四大女性、現在、出向。
  - ④ 97年卒短大女性、現在、出向。
- ③、④ともに97年卒で、就職した年度内に出向している。これは人材派遣業や請負と関連しているのだろうか?、それとも採用された企業から関連会社に出向させられたのだろうか?、アンケートからは不明である。ちなみに、この2名の業種はサービス業と金融保険業である。

## [コメント]

上記の①～④の4名を除く、 $31 - 4 = 27$ 名が、卒業と同時に正社員として就職し、転職せずに現在に至っている、いわゆる「標準的労働者」である。(但し、出向中の女性2名が、いわゆる正社員としての在籍出向であるならば、この2名も標準的労働者に該当するが……。)ここでは、この27名を「普通の人たち」と呼ぶことにする。この「普通の人たち」の割合を算出すれば、 $27 / 42 = 64.3\%$ である。この数値を高いとみるか、低いとみるかは難しいが、今後の傾向として減少していくことには違いない。

我々は、転職経験者がもっと多く、「普通の人たち」は半分近いのでは、と予想していたが、調査の手法やアンケート項目が、いわゆる「非正規社員」向けになっていないことも、こうした層の回収率の低さとなったと思われる。感想として、正規と非正規、さらには進学者や離職者、家事手伝い等をも想定したアンケート作成は難しく、努力したものの結果的には正規従業員向けのアンケートとなり、それ以外の人たちの関心をひかなかったのかもしれない。

なお、「転職」事例ではないが、「卒業時には就職先が決定していたが、直前になって辞退した」というケースが1件あった。この者は96年に四大を卒業した女性であり、現在、事務職として貿易会社に勤務している。勤続期間は1年6カ月。英検準1級、TOEIC710点の資格を在学中に取得している。

## 6. 資格取得状況について

取得した資格の数について、卒業までと卒業後とに分けて回答してもらった。結果は、以下の通りである。なお、何をもって資格とするかは、卒業までについては「就職用の履歴書に記入するレベルのものを」、卒業後については「社内資格等も含めて取得されたものすべて」との但し書きを添えておいた。

### 【卒業までに取得済みの資格数】

|        | 0個 | 1個 | 2個 | 3個 | 4個 | 5個 | 10個 | 平均値  |
|--------|----|----|----|----|----|----|-----|------|
| ・男性    | 2  | 5  | 0  | 1  | 1  | 0  | 0   | 1.33 |
| ・短大女性  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 0  | 0   | 1.81 |
| ・四大女性  | 2  | 3  | 10 | 3  | 2  | 1  | 1   | 2.50 |
| ・〈女性計〉 | 5  | 5  | 12 | 5  | 4  | 1  | 1   | 2.27 |
| ・全体    | 7  | 10 | 12 | 6  | 5  | 1  | 1   | 2.07 |

(※) 卒業までに資格10個を取得した四大女性がいる。資格の種類は、英検2級、TOEFL550、英文タイプ技能試験A、秘書検定2級、3級、ビジネス文書検定3級、珠算2級、書道初段、銀行業務検定外国為替4級、運転免許、以上である。

### 【卒業後に取得した資格数】

|        | 0個 | 1個 | 2個 | 3個 | 4個 | 平均値  |
|--------|----|----|----|----|----|------|
| ・男性    | 5  | 1  | 2  | 1  | 0  | 0.89 |
| ・短大女性  | 10 | 1  | 0  | 0  | 0  | 0.09 |
| ・四大女性  | 16 | 4  | 0  | 1  | 1  | 0.50 |
| ・〈女性計〉 | 26 | 5  | 0  | 1  | 1  | 0.36 |
| ・全体    | 31 | 6  | 2  | 2  | 1  | 0.48 |

### 【コメント】

上記の数値の結論部分だけをまとめると以下ようになる。

|       | 卒業時取得資格数 | 卒業後取得資格数 | 有職者に限定すると |
|-------|----------|----------|-----------|
| ・男性   | 1.33     | → 0.89   | 1.38→0.88 |
| ・短大女性 | 1.81     | → 0.09   | 1.81→0.09 |
| ・四大女性 | 2.50     | → 0.50   | 2.61→0.56 |

卒業後に取得する資格の数は、仕事に就いているか否かが関連すると思われるので、有職者に限定した数値も示したが、殆ど差はないようである。なお、表からは次のことがわかる。

- (1) 卒業までは、男性よりも女性、短大女性よりも四大女性の方が取得している資格の数は多い。
- (2) だが、在学中は最低グループである男性が、卒業後には一番多く資格を取得するグループとなる。
- (3) 短大女性の卒業後の状況は、事実上、資格を取得しないといえよう。この卒業までと卒業後の資格取得状況に大きなギャップがあるのが短大女性の特徴である。
- (4) 以上から、男性と短大女性の資格取得状況の差は、企業が、どんな労働力を、どのように活用し、戦力化しようとしているのかを、反映しているのかもしれない。
- (5) 評価が難しいのが四大女性である。四大女性は男性に比して卒業までに、ほぼ2倍の資格取得数であるが、卒業後になると男性のほぼ半分強の資格取得数で、男女差はかなり大きい。とはいえ、卒業後の資格取得状況は、短大女性とも異なる。これは、男性とも異なり、短大女性とも違った活用がなされてためであろう。

次に、卒業後の資格取得数は、卒業後の経過年数とも関連するので、そこで96年卒業の19名を調べたのが以下の表である。

|      | 卒業前資格数 |    |    |    |    |      | 卒業後資格数 |    |    |    |      |  |
|------|--------|----|----|----|----|------|--------|----|----|----|------|--|
|      | 0個     | 1個 | 2個 | 3個 | 4個 | 平均   | 0個     | 1個 | 2個 | 3個 | 平均   |  |
| 男性   | 1      | 3  | 0  | 1  | 0  | 1.20 | 2      | 0  | 2  | 1  | 1.40 |  |
| 短大女性 | 2      | 1  | 1  | 1  | 2  | 2.00 | 5      | 2  | 0  | 0  | 0.29 |  |
| 四大女性 | 0      | 1  | 4  | 2  | 0  | 2.14 | 4      | 3  | 0  | 0  | 0.43 |  |

この表からは、上記のことが一層明瞭な形で確認される。特に、典型と思われる個別事例について取得済みの資格名称を紹介することにより、男性、四大女性、短大女性の相違が、一層浮きあがると思われる。



【具体的事例の紹介】

|       | 資格数 | 卒業前                     | 卒業後                                                                 |
|-------|-----|-------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| A> 男性 | 1→3 | 運転免許                    | 応急手当普及委員(名古屋市消防局)<br>普通救命講習受講、食品衛生管理者<br>毒激物取扱主任者、農協認証試験3級<br>(農協内) |
| B> 男性 | 1→2 | 運転免許                    |                                                                     |
| C> 短女 | 2→0 | 珠算2級、運転免許               | ナ シ                                                                 |
| D> 短女 | 4→1 | 珠算2級、毛筆4段<br>硬筆2段、運転免許  | 旅程管理(社内)                                                            |
| E> 短女 | 3→0 | 珠算2級、運転免許<br>書道準初段      | ナ シ                                                                 |
| F> 四女 | 2→1 | 運転免許、社会福祉士              | 医療器具販売管理責任者                                                         |
| G> 四女 | 3→1 | 運転免許、英検準1級<br>TOEIC710点 | 損害保険代理店資格試験初級                                                       |

7. 現在、仕事に就いているか否か？

- ・有職者37名、
  - ・仕事に就いていない5名(進学4名、無職1名)
- <以下では、有職者37名のみの考察となる>

8. 勤務先に関わる事項など

<職種>

<企業規模>

|       | 男性 | 短女 | 四女 | 合計 |          | 男性 | 短女 | 四女 | 全体 |
|-------|----|----|----|----|----------|----|----|----|----|
| 事務    | 0  | 4  | 7  | 11 | 5~29人    | 0  | 0  | 3  | 3  |
| 販売・営業 | 4  | 4  | 6  | 14 | 30~99人   | 0  | 1  | 0  | 1  |
| 製造・技術 | 1  | 0  | 2  | 3  | 100~299人 | 0  | 3  | 5  | 8  |
| 研究・調査 | 0  | 0  | 0  | 0  | 300~999人 | 4  | 0  | 3  | 7  |
| 管理    | 2  | 0  | 0  | 2  | 1000人~   | 4  | 5  | 3  | 12 |
| 教育    | 0  | 0  | 2  | 2  | 記入無し     | 0  | 2  | 4  | 6  |
| 福祉    | 0  | 1  | 1  | 2  | 計        | 8  | 11 | 18 | 37 |
| 行政等公務 | 0  | 0  | 0  | 0  |          |    |    |    |    |
| その他   | 1  | 2  | 0  | 3  |          |    |    |    |    |
| 計     | 8  | 11 | 18 | 37 |          |    |    |    |    |

# <業種>

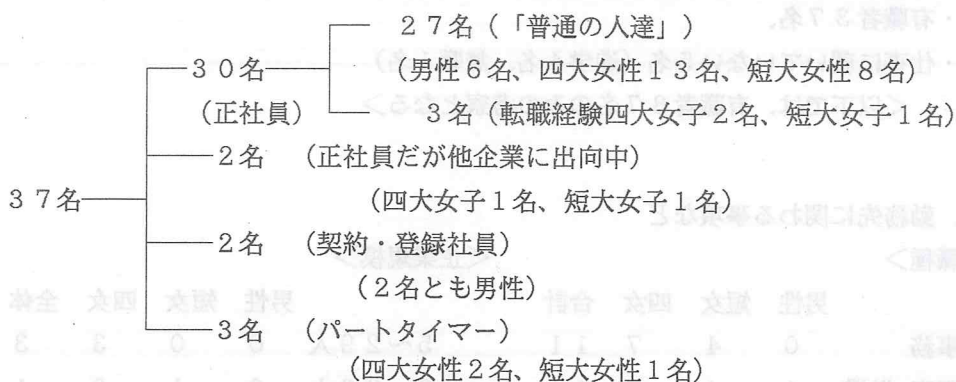
# [コメント]

|            | 男性 | 短女 | 四女 | 合計 |                               |
|------------|----|----|----|----|-------------------------------|
| 製造業        | 1  | 2  | 2  | 5  | 職種に関しては、男性は販売・営業職、女性は事務職と販売営業 |
| ガス・熱供給・水道業 | 0  | 1  | 0  | 1  | 職が主流である。これはアンケート              |
| 運輸通信業      | 3  | 0  | 0  | 3  | ト回答者が文系・家政系に偏った               |
| 卸売・小売業、飲食店 | 1  | 2  | 8  | 11 | 結果でもある。ちなみに工学系院               |
| 金融・保険業     | 0  | 2  | 2  | 4  | 卒男性は、製造・技術職である。               |
| サービス業      | 3  | 3  | 2  | 8  | サンプル数の少ない本調査では                |
| 記入無し       | 0  | 1  | 4  | 5  | 企業規模や業種について云々すべ               |
| 計          | 8  | 11 | 18 | 37 | きではない。ただ個別事例を検討               |
|            |    |    |    |    | する際の参照資料となる。特に、               |

企業規模に関して、短大女性が4大女性に比べて比較的規模の大きい企業に集中している。このことが、本調査における短大女性の意識状況に反映するかもしれない。また、勤続年数についても回答をもらっているが、あまり意味がないので省略する。

## 9. 現在の雇用形態（有職者のみの37名）

有職者37名を、雇用形態の多様化という視点から分類すると、以下のとおり。



(注1) 「正社員だが他企業に出向中」の女性2名は、ともに1997年卒である。

(注2) 契約・登録社員の2名の男性のうち、1名は週48時間、もう1名は週20時間の労働をおこなっている。

## 10. 今後、希望する雇用形態

- ・現在、正社員の30名は全員、今の形態である正社員を希望。
- ・出向中の2名は、ともに「今の雇用形態のままで」
- ・契約・登録社員2名中1名は「今のままで」、他の1名は「他の形態に」「正社員に」
- ・パート3名中2名は「今のままで」、残りの1名は「仕事そのものをやめたい」

# 11. 年間所得（合計は、有職者のみの37名）

| (正社員・非正社員とも) |    |    |    |    | (正社員のための分布) |       |        |        | <非正社員のみ> |    |    |   |
|--------------|----|----|----|----|-------------|-------|--------|--------|----------|----|----|---|
| M            | F2 | F4 | 計  |    | M           | F2    | F4     | 計      | M        | F2 | F4 | 計 |
| 100～149万円    | -  | 1  | 2  | 3  | -           | -     | -      | -      | -        | 1  | 2  | 3 |
| 150～199万円    | 1  | 2  | 1  | 4  | -           | (2)   | (1)    | (3)    | 1        | -  | -  | 1 |
| 200～299万円    | 2  | 7  | 10 | 18 | (2)         | (6)+1 | (9)+1  | (16)+2 | -        | -  | -  | - |
| 300～399万円    | 4  | 1  | 3  | 8  | (3)         | (1)   | (3)    | (7)    | 1        | -  | -  | 1 |
| 400～499万円    | 1  | -  | 2  | 3  | (1)         | (0)   | (2)    | (3)    | -        | -  | -  | - |
| 計            | 8  | 11 | 18 | 37 | (6)         | (9)+1 | (15)+1 | (30)+2 | 2        | 1  | 2  | 5 |

(注1)Mは男性、F2は短大女性、F4は四大女性の略記である。

(注2)「他企業に出向中の正社員」2名は正社員に分類。( ) 外の数値で示した。

## [コメント]

非正社員に低賃金層が多いのは理解できるが、正社員でも年収200万円以下がみられ、全員が女性である点に注目すべきである。ここで、年収200万円以下の正社員を個別事例的にそのプロフィールを紹介すれば以下のようになる。

- (1) 四大女性：97年卒、転職経験有り、事務職、卸売小売業、飲食店、企業規模5～29人、現在の勤続5ヵ月。週5日40時間労働。
- (2) 短大女性：96年卒、転職経験無し、販売・営業職、卸売小売業、飲食店、企業規模1000人以上、勤続2年、週5日37時間労働
- (3) 短大女性：97年卒、転職経験無し、販売・営業職、卸売小売業、飲食店、企業規模1000人以上、勤続11ヵ月、平均週5日50時間労働。

また男性の場合、年収300～399万円の層が中心をなすのに対して、女性は短大、四大とも200～299万円の層が中心である。短大の場合は、そこから低い方に広がりを見せ、四大の場合は高い方に広がり男性の所得分布と一部重なる傾向を示している。

## 12. 労働時間 <正社員のみ>

|         | 男性 | 短女  | 四女   | 全体   |        | 男性 | 短女  | 四女  |
|---------|----|-----|------|------|--------|----|-----|-----|
| ～週39時間  | 1  | 4+1 | 0+1  | 5+2  | ～週40時間 | 2  | 8+1 | 5+1 |
| 週40時間   | 1  | 4   | 5    | 10   | ～週45時間 | 1  | 0   | 3   |
| ～週44時間  | 1  | 0   | 0    | 1    | ～週50時間 | 1  | 1   | 2   |
| 週45時間   | 0  | 0   | 3    | 3    | 週51時間～ | 2  | 0   | 4   |
| ～週49時間  | 1  | 0   | 0    | 1    |        |    |     |     |
| 週50時間   | 0  | 1   | 2    | 3    |        |    |     |     |
| 週51時間以上 | 2  | 0   | 4    | 6    |        |    |     |     |
| <計>     | 6  | 9+1 | 14+1 | 29+2 |        |    |     |     |



(注1) 正社員は30名だが、1名が週労働時間を記入していないため、合計の人数が29人となっている。ただし、未記入の者は教育職に就いており、「週5/6日労働」と記入している。参考までに、もう1名の教育職は「週5～6日、週60時間？」と記入している。

(注2) 回答者が、所定内労働時間を記入したのか、残業時間も含めて記入したのか、さらにはサービス残業等をどのように考慮して記入したかは、アンケート結果からはわからない。但し、回答者の中には、「週5日、週40時間。現実には6日、60時間」と記入した者がおり、これは週60時間と判定し、また、「週5日、一応週40時間」と記入した者は、週40時間として分類した。なお、前者は規模が1000人以上のサービス業の企業に勤務する男性、後者は総合職として金融保険業に勤める四大女性である。

(注3) 「他企業に出向中の正社員」2名は、「+α」で示した。

## [コメント]

労働時間に関する本アンケート結果については、注で指摘した欠陥をもっている。とはいえ、短大女性と四大女性との労働時間の違いが大きいようだ。他方で、男性と四大女性との差はあまりない。これは、先の資格取得状況と関わらせるならば、四大女性は、資格とか教育訓練という点では短大女性と男性との中間に位置するが、労働時間は男性並みということになる。

## 12 (補) 非正規の労働時間と年間所得(数が少ないので全事例掲示)

| 週労働時間    | 性別等/雇用形態 | 年 収       |
|----------|----------|-----------|
| 6日48時間   | 男性/契約社員  | 300～399万円 |
| 6日44時間   | 女性短大/パート | 100～149万円 |
| 5日30時間   | 女性四大/パート | 100～149万円 |
| 6日28時間   | 女性四大/パート | 100～149万円 |
| 5日20時間   | 男性/契約社員  | 150～199万円 |
| 5日37.5時間 | 女性四大/出向  | 200～299万円 |
| 5日35時間   | 女性短大/出向  | 200～299万円 |

## [コメント]

非正規の存在それ自体が、多様化の現象の一であるが、非正規の中でも労働時間や収入の面で多様化している。

## 13. 職場における性別役割の状況

職場の状況を尋ねる質問であるから、男女による回答差はないはずである。だが、ちょっとした思い違いや願望なども含めて、回答者の主観が入ることは否めない。この点についても考慮しつつ結果を眺めてみよう。

- (1) 女性が全く配置されていない職場がある  
はい＝6 (男4、短女1、四女1)    いいえ＝31 (男4、短女10、四女17)
- (2) 男性が全く配置されていない職場がある  
はい＝5 (男0、短女1、四女4)    いいえ＝32 (男8、短女10、四女14)
- (3) この1年に女性の後任を男性がする、またその逆のケースがあった  
はい＝11 (男2、短女3、四女6)    いいえ＝25 (男6、短女8、四女11)  
わからない＝1 (四女1)
- (4) 上司・管理職が、男性と同様に女性を育成する姿勢で仕事を与えている  
はい＝20 (男3、短女6、四女11)    いいえ＝16 (男5、短女5、四女6)  
わからない＝1 (四女1)
- (5) 女性を会議、打ち合せから除く等、不公平感や疎外感がある  
はい＝6 (男0、短女3、四女3)    いいえ＝31 (男8、短女8、四女15)
- (6) 教育訓練について、男女別なく対象者全員が情報が行き渡る  
はい＝26 (男5、短女7、四女14)    いいえ＝11 (男3、短女4、四女4)
- (7) コースの定義、運用方法の周知徹底  
はい＝7 (男2、短女3、四女2)    いいえ＝2 (男1、短女0、四女1)
- (8) 女性または男性が特定のコースに限定されている雰囲気がある  
はい＝5 (男1、短女2、四女2)    いいえ＝4 (男2、短女1、四女1)
- (9) コース転換制度の有無  
はい＝5 (男1、短女3、四女0)    いいえ＝3 (男1、短女0、四女3)

#### [コメント]

「女性が全く配置されていない職場」の存在は女性には分かりにくいし、逆のことが男性についてもいえる。だが、この質問(1)(2)で重要なのは、どんな職場がそうになっているかを思いだしながらい指摘する点にある。具体的には、事務職、営業セールス、経理、荷役限場、事務、店舗(24時間営業の)、荷物仕分け、長距離ドライバー、医務室、三交替職場、力仕事職場、等々が指摘された。もちろんこの中には、あってはならない性質の性別分離、現状ではやむを得ない分離、さらには本来的に道理のある分離等が混在しているのかもしれない。大事なことは、さまざまな性質の性別分離に意識的になり、その分離の根拠や妥当性を考えることにあるのかもしれない。

質問の(3)(4)(5)(6)は、性別分離が解消の方向に向かっているか否かを尋ねている。(3)は客観的事実の質問であるから回答者グループ間での差はあまりない。だが、(4)～(6)は、主観的評価も尋ねているので、グループ間で回答が少しずつ異なっている。例えば、男性は「上司が女性を男性同様に育成する姿勢」にないと回答しながらも「女性を会議から除くこと等に不公平」を感じて



いないのである。つまり、差別に鈍感な、あるいは当然視する男性像が浮かび上がる。他方、多くの四大女性は、「上司が女性を男性同様に育成する姿勢」にあるとし、しかも「……不公平感や疎外感」も感じないのであるから、四大女性の回答は、男性との比較では楽観的なのか、あるいは願望が混ざった回答であるかと思われる。短大女性の場合、「上司が女性を男性同様に育成する姿勢」についての評価は男性と四大女性との中間であるが、「会議から除くこと等への不公平感や疎外感」を最も強く持っている。男性、四大女性、短大女性との回答の相違は、根深い構造的問題なのかもしれない。

(7) (8) (9) はコース別管理が実施されている職場に限定した質問項目である。ここでも興味深い点は、(9) のコース転換制度の有無について、短大女性が「コース転換制度有り」と回答しているのに対して四大女性は「コース転換制度なし」と回答している。なお、「転換制度なし」と回答したある四大女性は「総合職なので変更できない」との補足を加えている。つまり「一般職→総合職」の転換はあっても、「総合職→一般職」というコース転換は、存在しないようである。

#### 1 4. 仕事が休みの時にしていることは？ (複数回答)

|                  | 男性 | 短大女性   | 四大女性 | 計  | 正 規    | 非正規 |
|------------------|----|--------|------|----|--------|-----|
| (1) 仕事に関係あること    | 3  | 1      | 1    | 5  | 4      | 1   |
| (2) 身の周り、家事      | 5  | 6      | 13   | 24 | 20 + 1 | 3   |
| (3) 各種学校に通学      | 1  | 0      | 2    | 3  | 1      | 2   |
| (4) キャリアアップめざし学習 | 1  | 0      | 1    | 2  | 1 + 1  | 0   |
| (5) 趣味、余暇        | 5  | 10     | 15   | 30 | 25 + 2 | 3   |
| (6) 家業手伝い        | 0  | 0      | 1    | 1  | 0 + 1  | 0   |
| (7) 何もせず         | 1  | 2      | 1    | 4  | 4      | 0   |
| (8) その他          | 0  | 1(バイト) | 0    | 1  | 0 + 1  | 0   |

(注1) 記入しなかった者が1名いる。

(注2) なお、仕事が休みの時に、「バイトをしている」と特別に記入した短大女性のプロフィール等は、「事務職、金融保険業、企業規模1000人以上、正社員だが他企業に出向中」の者で、労働時間は一定で「週5日35時間」と回答している。

#### [コメント]

回答の多かった(2)は「自分の身の周りとか家事をしている」であり、(5)は「趣味や余暇を楽しんでいる」であり、休みの過ごし方としては当然である。重要なのは、(1)「仕事に関係のあることをしている」、(3)「各種学校に通学し、資格取得などに励んでいる」、(4)「キャリアアップをめざし自学自習している」と回答した者の数であろう。上記の(1)(3)(4)の合計は10名であるが、複



数回答であるにも拘らず、この10名に回答者の重複はない。即ち、有職者37名中（1名記入漏れのため、実質36名中）、10名が休みの時にも何かと励んでいるのである。もちろん「働き蜂」を奨励するわけではないが、ここでも短大女性と、男性や四大女性との差が見えてくる。

#### 15. 職業能力観について

①専門能力の向上は重要、②指示通りにキッチリこなす能力程度は必要、③重要でもないし、関心もない。（以上の①～③で最も近いものを一つ）

|    | 〈全体〉 |    |   |        | 〈正規のみ〉 |      |   | 〈非正規のみ〉 |   |   |      |
|----|------|----|---|--------|--------|------|---|---------|---|---|------|
|    | ①    | ②  | ③ | ④（記入無） | ①      | ②    | ③ | ①       | ② | ③ | ④（無） |
| 男  | 2    | 6  | 0 | 0      | 2      | 4    | 0 | 0       | 2 | 0 | 0    |
| 短女 | 7    | 4  | 0 | 0      | 6      | 3+1  | 0 | 1       | 0 | 0 | 0    |
| 四女 | 13   | 3  | 1 | 1      | 11+1   | 3    | 1 | 1       | 0 | 0 | 1    |
| 計  | 22   | 13 | 1 | 1      | 19+1   | 10+1 | 1 | 2       | 2 | 0 | 1    |

（注）正社員だが他企業に出向中の者は、+αの数値である。

#### 〔コメント〕

男性は「専門能力の向上」よりも「指示されたことをキッチリとこなす」のが多数派であり、女性は反対に「専門能力向上」に重きを置いている。特に四大女性は、その傾向が短大女性よりも一層顕著である。また、非正規であっても、男性は「指示されたことをキッチリ」とであり、女性は「専門能力向上」なのも興味深い。

「指示されたことをキッチリ」こなしていけば何とかなるのが男性、専門能力を身につけないと何ともならないのが女性、という意識状況である。

#### 16. 職業生活観などについて

（1）「男は仕事、女は家庭」という考え方に①大いに賛成、②どちらか賛成、③賛成でも反対でもない、④どちらか反対、⑤大いに反対

|    | 〈全体〉 |   |    |   |   |      | 〈正規のみ〉 |   |    |     |   |      | 〈非正規のみ〉 |   |   |   |   |      |
|----|------|---|----|---|---|------|--------|---|----|-----|---|------|---------|---|---|---|---|------|
|    | ①    | ② | ③  | ④ | ⑤ | ⑥（無） | ①      | ② | ③  | ④   | ⑤ | ⑥（無） | ①       | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥（無） |
| 男  | 1    | 1 | 5  | 0 | 1 | 0    | 0      | 1 | 4  | 0   | 1 | 0    | 1       | 0 | 1 | 0 | 0 | 0    |
| 短女 | 0    | 0 | 7  | 3 | 1 | 0    | 0      | 0 | 6  | 2+1 | 1 | 0    | 0       | 0 | 1 | 0 | 0 | 0    |
| 四女 | 0    | 2 | 8  | 4 | 3 | 1    | 0      | 2 | 7  | 3+1 | 3 | 0    | 0       | 0 | 1 | 0 | 0 | 1    |
| 計  | 1    | 3 | 20 | 7 | 5 | 1    | 0      | 3 | 17 | 5+2 | 5 | 0    | 1       | 0 | 3 | 0 | 0 | 1    |

（注）正社員だが他企業に出向中の者は、+αの数値である。

(2) 女性はいつまで働くのが理想か？

①結婚まで、②出産まで、その後ずっと主婦に、③出産まで、子育て終了後仕事に  
④定年まで(但し家族の協力や諸条件の整備が前提)、⑤定年までが本来の姿

|    | ＜全体＞ |   |    |   |   |        | ＜正規のみ＞ |     |      |   |   |      | ＜非正規のみ＞ |   |   |   |   |     |
|----|------|---|----|---|---|--------|--------|-----|------|---|---|------|---------|---|---|---|---|-----|
|    | ①    | ② | ③  | ④ | ⑤ | (無)(他) | ①      | ②   | ③    | ④ | ⑤ | (無)他 | ①       | ② | ③ | ④ | ⑤ | (無) |
| 男  | 1    | 1 | 4  | 2 | 0 | 0      | 0      | 1   | 3    | 2 | 0 | 0    | 1       | 0 | 1 | 0 | 0 | 0   |
| 短女 | 0    | 3 | 4  | 1 | 2 | 0 *1   | 0      | 1+1 | 4    | 1 | 2 | 0 *1 | 0       | 1 | 0 | 0 | 0 | 0   |
| 四女 | 0    | 1 | 10 | 5 | 1 | 1      | 0      | 1   | 9+1  | 4 | 1 | 0    | 0       | 0 | 0 | 1 | 0 | 1   |
| 計  | 1    | 5 | 18 | 8 | 3 | 1 *1   | 0      | 3+1 | 16+1 | 7 | 3 | 0 *1 | 1       | 1 | 1 | 1 | 0 | 1   |

(注)正社員だが他企業に出向中の者は、+αの数値である。

(注)他の\*1は、「結婚し、男女とも意見の合うやり方で」と記入。

(3) 一つの会社に勤め続けたいですか？、それとも、こだわriませんか？

①一つの会社に勤め続けたい、②一つの会社にはこだわらない

|    | ＜全体＞ |    |       | ＜正規のみ＞ |      |     | ＜非正規のみ＞ |   |     |
|----|------|----|-------|--------|------|-----|---------|---|-----|
|    | ①    | ②  | (記入無) | ①      | ②    | (無) | ①       | ② | (無) |
| 男  | 1    | 7  | 0     | 1      | 5    | 0   | 0       | 2 | 0   |
| 短女 | 3    | 8  | 0     | 3      | 6+1  | 0   | 0       | 1 | 0   |
| 四女 | 2    | 15 | 1     | 1      | 14+1 | 0   | 1       | 0 | 1   |
| 計  | 6    | 30 | 1     | 5      | 25+2 | 0   | 1       | 3 | 1   |

(注)正社員だが他企業に出向中の者は、+αの数値である。

(4) 職種的にはどうですか？

①管理職をめざす、②専門職を目指す、③幅広く様々な仕事を、④こだわらない

|    | ＜全体＞ |    |    |    |       | ＜正規のみ＞ |     |    |     |     | ＜非正規のみ＞ |   |   |   |     |
|----|------|----|----|----|-------|--------|-----|----|-----|-----|---------|---|---|---|-----|
|    | ①    | ②  | ③  | ④  | (記入無) | ①      | ②   | ③  | ④   | (無) | ①       | ② | ③ | ④ | (無) |
| 男  | 2    | 2  | 2  | 2  | 0     | 2      | 0   | 2  | 2   | 0   | 0       | 2 | 0 | 0 | 0   |
| 短女 | 1    | 1  | 3  | 6  | 0     | 1      | 0+1 | 3  | 5   | 0   | 0       | 0 | 0 | 1 | 0   |
| 四女 | 0    | 9  | 5  | 3  | 1     | 0      | 8   | 5  | 2+1 | 0   | 0       | 1 | 0 | 0 | 1   |
| 計  | 3    | 12 | 10 | 11 | 1     | 3      | 8+1 | 10 | 9+1 | 0   | 0       | 3 | 0 | 1 | 1   |

(注)正社員だが他企業に出向中の者は、+αの数値である。

## [コメント]

この質問事項は、(1)と(2)が、いわゆる性別役割分業に関する意識調査であり、(3)と(4)が、いわゆる「日本的経営」(の動揺・崩壊)に関わる意識調査となっている。まず、(1)と(2)に関してであるが、この種の質問の仕方は、結果的には③という回答が多数となるのが常である。この中央化傾向とでもいうべき③から、どちらの方向に、どの程度の偏向を見せるのが分析の鍵となる。結果は、男性や短大女子よりも、四大女子に性別役割分業に対する否定的態度・姿勢が確認された。なお、(2)についてであるが、いわゆるM字型雇用を是とするものが、男性、短大女性、四大女性とも最大多数派を形成している点を確認された。なお、(1)と(2)では、雇用形態別よりも男女差による意識状況に違いがあるようだ。

質問項目(3)の、いわゆる「終身雇用」については、全体的に「こだわらない」派が圧倒的多数である。リストラが叫ばれている時代では当然とも言える。だが、そうした現象の中で、男性や四大女性よりも、短大女性が「一つの会社に勤め続けたい」と回答しているのが多い面白い現象である。これは、一体、どういうことなのであろうか？ もちろん、そのように回答した短大女性は、全員が正社員で、転職経験を持たない者であるが、その他にも、週労働日数が5日、労働時間は37、39、40時間という特徴も共通している。また企業規模1000人以上の者が2名を占め、また、「一つの会社に勤め続けたい」と回答しているものの、「子供が生まれるまで働く(子育て期間が終われば仕事に)」とも回答していることもあり、必ずしも、「終身雇用」という意味合いで、「一つの会社に勤め続けたい」と回答したものではないかもしれない。

(4)の質問では、四大女性と短大女性とでは、はっきりと違いがでている。四大女性は「専門職志向」、短大女性は「職種的にはこだわらない」ということになる。男性に関しては、正規での「管理職志向」を想定していたが、結果はそうでもなかった。着々と意識変化が進んできているのだろうか。なお、男性の専門職志向は正規ではなく非正規労働力のみに見られたのは、(文系、非技術系の)男性労働力の一つの特徴かもしれない。また、非正規では専門職志向が正規よりも強く出しており、正規の方でも四大女性では専門職志向は強いが、正規全体では「幅広く派」と「こだわらない派」とほぼ同程度となっている。



## 17. 雇用不安感について

①雇用不安をよく感じる、②ときどき感じる、③めったに感じない、④全く感じない

|    | ＜全体＞ |    |   |   |       | ＜正規のみ＞ |   |   |     |     | ＜非正規のみ＞ |   |   |   |     |
|----|------|----|---|---|-------|--------|---|---|-----|-----|---------|---|---|---|-----|
|    | ①    | ②  | ③ | ④ | (記入無) | ①      | ② | ③ | ④   | (無) | ①       | ② | ③ | ④ | (無) |
| 男  | 3    | 2  | 2 | 1 | 0     | 2      | 1 | 2 | 1   | 0   | 1       | 1 | 0 | 0 | 0   |
| 短女 | 0    | 4  | 2 | 3 | 2     | 0      | 3 | 2 | 2+1 | 2   | 0       | 1 | 0 | 0 | 0   |
| 四女 | 1    | 4  | 4 | 1 | 8     | 1      | 2 | 4 | 1   | 7+1 | 0       | 2 | 0 | 0 | 0   |
| 計  | 4    | 10 | 8 | 5 | 10    | 3      | 6 | 8 | 4+1 | 9+1 | 1       | 4 | 0 | 0 | 0   |

(注)：正社員だが他企業に出向中の者は、+αの数値である。

### [コメント]

四大女性の回答が低かったのは、アンケート用紙作成上のちょっとしたミスによるものであり、ともすれば、回答者は、この質問事項を飛ばしてしまう結果となった。ともあれ、ここでは、全体としては、非正規の方が正規よりも雇用不安感強いのは当然ともいえるが、そのことよりも、年齢層を考えれば正規の方でも、雇用不安感は相当なものである。と同時に、ここでは男性と短大女性との意識の相違が明瞭となった。大雑把に言えば、短大女性よりも男性の方が雇用不安を感じている。常識的には、男性よりも短大女性の方が雇用は不安定な筈なのに、本調査では、そういう意識をもつ短大女性は少なかった。本調査に登場してくる短大女性の社会的性格を、どのように把握すべきなのであろうか？ また、企業規模や労働条件、更には、様々な意識状況からも、どこまで短大女性の全体像を反映したものであるのか否か、サンプル数の少なさという点で弱点があるように思われる。

## 18. 非正社員の方への質問 (回答者5名)

### (1) 非正社員を選んだ理由 (複数回答)

正社員として働ける会社がなかった=1 自分の都合のよい時間=2

学生生活と両立=2 勤務時間や日数を短くしたい=2

すぐ辞められる=2 学費等を得るため=2名 その他=1名

### (2) 雇用契約期間について

1年契約=2名、定めなし=3名

### (3) 契約更新

記入者3名。3名とも「希望すればほとんど更新できる」。

## 【コメント】

わずか5通の回答という制約があるけれども、非正社員であることの理由として「正社員として働ける会社がなかったから」と応えた95年卒四大女性を除いては全般的には短時間勤務との関係や学費や学生生活と絡めて「非正規」を選択しているようである。また、非正規とはいえ年齢的にも若年であるから、雇用契約の更新に際しても比較的スムーズなのであろうか。ただし、回答はたった5通であることからすると、個別的ケースなのかもしれない。

## 《自由記載覧》

●自分がバイトで行っていた会社は男女差別が完全に撤廃されており、女性も深夜の肉体労働に積極的に参加している（23歳、男性、無職）

○労働時間が長すぎる（23歳、四大女性、週50時間労働）

◎入社前は、男女問わず、同じ仕事を与えると言っていたのに、入社してみたら、男の方があきらかに会社が重要と考えている仕事を与えられていた。（23歳、四大女性、販売営業）

◇販売という職種ですので、目標に対する達成率で評価されますので、男女という性別での差別はあまり感じられませんが、男性上司より冗談めいた感じでセクハラっぽいことをよく言われます。また、昼食は皆社内ですることになっているので、その時などに、年配の男性（役職者）は、「女性（奥さん）は弁当を毎日作るのが当然」、はしが一、二度入っていなかった時は「もう離婚だな」などと言うので、私は不快な気持ちになります。いったい女性を何んだと思っているのでしょうか。やはり年配の方が、「女は家庭」という考えが強いように思います。（24歳、四大女性、販売営業、週6日、60時間労働）

◆私の会社は特に性差別がありません。というのは、女子にも男子とほぼ同じ仕事をさせて、かつ給料も全く同じだからです。しかしながら仕事はかなりハードで、夜11時過ぎるまで仕事をするのが、月に一度はあるし、基本的に労働時間も長く、給料も営業なのに一般職並に安いからです。差別がないといっても、労働条件が悪いだけです。よって男の人も3年ぐらいで辞めたり、女の人も結婚などしてフルタイムで働けなくなって辞めたりしています。差別のない会社がいいわけではないと

思います。男女の仕事が区別されていい場合もあると思います。(24歳、四大女性、販売営業、週5日、50時間労働)

□私は自分の仕事が大好きです。そう思える仕事に就けたことを本当に幸せだと思います。が、子供が大好きで自分の子供も欲しいと思います。子供を生むというのは女性にしかできない素晴らしい仕事だと思いますが、そうなってくると今の仕事を離れなければならなくなります(一時的にしろ)。制度としてはかなり保障されていて条件は良いのですが、人間相手の仕事、教育に携わるものとしては、中途半端な無責任なことは普通以上にできない。時期やら期間やら、いろいろ難しいものだと感じています。仕事もやりたいし、子供も欲しい。欲張りなのでしょうね、きっと。(23歳、四大女性、教育職、週5 or 6日、60時間労働)

■私が就職活動している際、1次面接で「院卒は採用したことがないので難しいと思います」と言われた。その時は納得したが、よく考えたらおかしいなと感じた。能力より先に学歴、年齢を先に考えるなんて……。確か「年齢的に少し難しい」とも言われました(T通商)。私が就職活動をしている際に気になったのは、就職する側に就職して頑張りたいという意識が低いことです。(特に女性)。これは女性が魅力を感じないような就職形態や、働く女性に対する人々の見方が昔とあまり変わっていないことが関係しているのかなあと感じました。他にもいろいろ理由があるでしょうけど。このような状況の中、女性が働いていくことをあたりまえのようにしている会社もあり、私は、そこに就職することになりました。女性の権利をうったえもしなければ、男性の立場を悪くもしない会社です。(24歳、四大女性、大学院進学)

△女性社員はあくまでもアシスタントである雰囲気がある。いくら女性が頑張った仕事(50%以上やった仕事)でも男性の数字(成績)となり、女性は評価されない。部署によっては、女性社員のみが朝早くから毎日、掃除をしている。男性は寝ている。①顔見知り、知合いの社外の人にも「女の子」という表現で私たちの名前すらでない。(2)お当番制度が女性社員にのみある。お茶の順位や洗いもの、電話番号など。(3)残業時間を1カ月分締め切った後で、上部よりこれだけの残業時間におさめるようにと、勤怠表を毎日書き換える。ちょう尻をおさめる。認められる残業時間は男性社員の50%程度に減らされてしまう。労働時間を改ざんしているようで附に落ちない。(23才、四大女性、事務職、隔週週休2日、平均週60時間労働)

▲私どもは24時間営業のコンビニエンスストア本部ですので、当然店舗勤務があり



ますが、女性はいっていません。(24歳、男性、販売営業職、週5日55時間労働)  
▽就職実態アンケート興味深く読ませてもらいました。特に「C部電力」等のトク名は楽しめた。とても良く判りました。(自分の経験とも照らし合わせられました)

(25歳、四大女性、事務職、隔週週休2日、週43時間労働)

▼責任の重い正社員より、契約社員やアルバイトの方が給与がいい。部によって、休みが取れたり取れなかったりの差がある。時間外手当はすべて平等に支給されている。差がない。基本給がものすごく低い会社です。組合もなく、基本給が上がリません。よって仕事をしない社員はまったくせず、1日中遊んでいます。遊んでいる人は売上のごまかしとかをやっているとのことですが……。給与が上がらない理由は、一度会社がつぶれているから金を出せないとのこと。会社がつぶれたのは社員のせいではないのですが、こまったものです。(24歳、男性、労働時間は週5日40時間だが、現実には週6日60時間労働)

※よく、「セクハラ問題」を聞くが、会社自体がセクハラに厳しいのであまり被害にあったことはない。あうとしたら、酒の席で、言葉や体を触られたりするぐらいで、やる人はごく限られている。だいたい、40代過ぎであまり出世していない人で、社内から良く思われていない人たちである。その人達は絶対に入社して4~5年以上の女性社員にはしない。入社して1~3年ぐらいの女性社員を対象にしている。その人達は女性社員を「5, 6年で会社を辞める人」と見ている。確かに腰かけ程度の女性社員は90%ぐらいいるが、最近は考え方も変わってきていて、結婚しても仕事を続ける人が多くなってきている。昔はお茶くみ、コピーとりだけの女性社員の仕事が、重要な内容に変わり、女性社員も会社の戦力の一部になってきている。が、それを認めようとしな。年々変化し続けている社会に対応できない人が、ウサ晴らしにセクハラをしているようにも思える。また、女性社員の働く意欲の低さに驚いた。楽しくお金を稼ごうという人が多い。おしゃべりばかりして仕事をしようとしな。残った仕事は残業をつけてこなすという人がいるのにはビックリした。また、「結婚したら専業主婦になるの」とか「結婚したらどうなるかわからない」といった「結婚」を1つの人生の終わりと考えている人が多い。たしかに女性は結婚によって大幅に生活環境が変わるけれども、「結婚しても変わらない自分の生き方」というものがないのかと思う。もし自分が、管理職だったらこのような女性に重要な仕事は任せたくない。就職して女性の社会進出の妨げになっているのは、管理職の昔の考え方だけではなく、女性自身も足を引っ張っていることがよくわかった。(22歳、短大女性、事務職、製造業、大企業、週5日39時間労働)

★同級生の友達などは、会社内で男性社員と同じ仕事の量をこなさなくてはならないのに、お茶くみやそうじ、ゴミすて等の雑用をするそうです。それはひどい差別だと思います。（24歳、四大女性、卒業後進学、福祉専攻）

☆就職活動で、某社の説明会でお茶出しやコピー等は当たり前だからと言われた。今の会社の部長は元部下に「女の子はたてに頭を振って、横には振ってはだめだ」と上司の言う通りにしろ、という内容の説教を受けた。（23歳、四大女性）

●私は新卒入社の証券会社を辞めました。わずか5カ月です。原因は会社研究不足による仕事のやりがいを見失ったことによります。国立大学法学部という就職に非常に有利な立場でも就職活動は結果的には失敗でした。就職は進学よりはるかに大きな岐路です。各人が全力で就職活動できるよう問題点を社会的に認知してもらう活動を頑張って下さい。（24歳、男性）

◎現在、総合職として採用されたこともあり、東京で働いていますが、会社の雇用・男女間の差別といったことは、私自身あまり考えていないせいか、感じていませんが、一緒に仕事をしている現場ともなると、新入社員だからとか、女性だからといったことで出ているのは事実です。でも、そんなことを気にしていたら自分自身進歩がなくなるので、気にせずやることだと思っております。また、こういったケースをはじめ協力できることがありましたら下記へ連絡して下さい。

（25歳、四大女性、販売営業職、金融保険業、労働時間は一応週5日40時間）

◆最初、企業説明会に出たとき、ある企業の担当が「うちは女子は5年までという契約する方のみしか採りません」と言った。5年たたなきゃ今の時点で将来まで判らないが、もしその後続けたと思ったときはすごく嫌な思いしそうで、ムカツいた。初めから枠を決められてみたいで絶対はいってやるもんか！と思った。はっきり言って、私の勤める会社は有休がないです。法律上違反しています。上司に言う「人数が足らなくて休みがないんだ」と言われ、そのまま。しかも募集には「各種休暇あり」とかいてるんです。会社に建前、本音あるのわかってても、汚いな、と思いました。こういう会社に対して全員で抗議したいが、どうすればいいかわかりません。（24歳、短大女性、販売営業職、金融保険業、週5日40時間労働）

■管理職の方々は、勝手に勤務変更をして好きなときに休暇（早退、遅刻なども）をとる。しかし私たちは勤務変更をすると、良い顔をされない。有給休暇もなかなか



取りづらい。連休も2日まで。3日以上は注意を受ける。勝手すぎるぞ！

(21才、短大女性)

▲私の職場では性差別はありません。力仕事は出来ませんが、分析等は男女関係なくやってもらっています。私の就職先では学歴による待遇の差は、存在すると思いますが性的な差はないと思います。これはこの1年で感じたことです。現場や研究所にいる女性は男性と対等です。気の付く部分に違いはあるので、そこをうまくカバーしあって、仕事をしていると感じます。ただし、事務書の庶務担当の女性は、コピー、お茶だしが多いとは思いますが。残業もまずありません。結婚・出産等があっても、辞めることなく、働いている女性は多いです。やめるように強要されることもないようです。(25歳、工学系大学院卒男性)

★力仕事など女性では苦しいことには男性と女性を分けて考えるが、その他のことには差別といえるようなことはない。私の今勤めているところには、男女差別についてはあまり聞いていません。(24歳、男性、販売営業職)

▼女性に対する差別というより、四大卒女子の場合、「区別なし」「総合職」として入社する人も多いが、仕事が厳しくて辞めたという話をききます。差別はそういう女性がいることにより、うまれてくるのかもしれないですね。

(23歳、四大女性、事務職、金融保険業、週5日45時間労働)

※一応アンケートには答えましたが、私は公立学校の教師ですので、一般企業とは少し違う部分があると思います。あまり参考にならないのでは……とおもいますが。あとは、質問の中に、休暇についてのことがなかったかのように感じました。過ごし方云々よりも「とり方」について！！。特に有給休暇のとり方については、会社によって大きく違っているようなので、その質問もあるとおもしろかったかなあと思えました。乱筆乱文、お許し下さいね。(24歳、四大女性、教育職)

★私は大手電機量販店に勤務していますが、特にこの仕事がしたいと思って入社したわけではありませんが、今の仕事に満足しています。電機製品を扱っているのも、女の私には、できないことや、わからないことがたくさんありますから、そういう面での男・女の差はありますけれども、他の面では全くといっていいほど差はありません。ただ、会社に労働組合がないので、女性に対する制度(休暇制度・保育面など)あまりないのが残念なところだと思います。いま、世の中が、男女平等的なところが強く、私の会社にも、女店長がいますが、なかなか女性が管理職に就くの



は難しいと考えます。入社後の会社の雇用制度が、あってないようなもののものだということを実感しました。

(21歳、短大女性、販売営業職、週5日50時間労働)

### 《おわりに》

一会員のちょっとした発言から始まった追跡調査であったが、なかなか一筋縄にはいかないものであった。発想の基本は、性差別から雇用形態を理由とする差別へ、よりストレートに言えば、性差別の中の間接差別も今後は難しくなるであろう、その代わりに雇用形態による差別が、男女の別なくとはいわないまでも、現存する男女差別を弱める形で進展するのではないか、である。こうした大問題を意識しながら、男女別に加えて雇用形態別の視点からも、労働条件や意識状況等にどのような違いがみられるのかを確定し、差別の構造を明らかにするのが課題であった。

さて、この課題に、どこまで接近できたのかは甚だ心許ない状態である。とりわけ、「多様化」の様々な傾向は確認できたと思われるが、サンプル数の少なさにより、それがどの方向に向かって広がっているのかを確認するには至らなかったといえる。これが本調査の最大の問題点であると思われる。

もとより手弁当主義の調査であり、さらにサンプル数の確保という点での不十分さは仕方のないものかもしれない。だが、幸いなことに当部会の「学生の就職実態アンケート」に協力していただいた経験が役だったのか、「自由記載覧」への記入によってかなりのことが明らかになったと思われる。手弁当主義の調査の良さは、なによりも「自由記載覧」の豊富さである。この場をかりて、協力へのお礼を申し上げます。

以上



全員の方にお尋ねします

Q1. 性別と年齢

(男・女) (満 歳)

Q2. 卒業年と学部学科

(199 年卒業) (4大共学、女子4大、短大 学部 学科)

Q3. 卒業時に、あなたは就職先や進路等が決まっていたか

①就職先決定 ②進学先決定 ③その他進路が決定 (具体的に: )

④未定

Q4. 就職経験、転職経験の有無についてお尋ねします。

①就職経験なし ②就職経験あり、転職経験なし ③転職経験あり

Q5. 資格の有無についてお尋ねします。

(1)学校卒業時に、どんな免許や資格をもっていましたか?

(ここでの、「免許」や「資格」とは、就職用の履歴書に記入するものです)

|  |     |
|--|-----|
|  | 計 個 |
|--|-----|

(2)卒業してからは、どんな免許や資格を、いくつ取得しましたか?

(ここでは、御面倒ですが、社内資格等も含めて取得されたものを、すべて記入してください。但し、社内検定や社内試験等については、例えば、〇〇2級(社内)と、ご記入下さい。)

|  |     |
|--|-----|
|  | 計 個 |
|--|-----|

Q6. あなたは、現在、仕事についていますか?

①ついている ②ついていない

現在仕事についている方に

Q7. 現在の職種について

職 種: ①事務、②販売・営業、③製造・技術、④研究・調査、

⑤管理、⑥教育、⑦福祉、⑧行政等の公務

⑨その他 (具体的に記入: )

Q8. 勤務先が民間企業の方は、業種と従業員規模についてもお答え下さい

業種: (1)鉱業 (2)建設業 (3)製造業 (4)ガス・熱供給・水道業

(5)運輸・通信業 (6)卸売・小売業、飲食店 (7)金融・保険業

-1-

-2-

(8)不動産業 (9)サービス業

従業員規模: (1)5~29人 (2)30~99人 (3)100~299人

(4)300~999人 (5)1000人以上

Q9. 現在の勤務先での勤務期間

年 カ月

Q10. あなたは現在どのような雇用形態で働いていますか?

①正社員、②正社員だが他の企業に出向中、③派遣労働者(登録型)

④派遣労働者(常用品)、⑤臨時・日雇社員、⑥契約・登録社員、

⑦パートタイマー、⑧その他 ( )

Q11. 今後も現在の雇用形態を続けていきたいですか

①今の雇用形態を続けたい ②他の雇用形態にかわりたい

③仕事そのものを辞めたい (理由: )

Q11-1. 上記の質問に、②他の雇用形態にかわりたい、と答えの方は、

どの就業形態にかわりたいですか?

①正社員 ②派遣労働者(登録型) ③派遣労働者(常用品)、④臨時・日雇社員、

⑤契約・登録社員、⑥パートタイマー、⑦その他 ( )

Q12. 年間所得についてお尋ねします。およそで結構ですので、選んで下さい。

(勤続1年未満の方は、概算で年間の所得を計算して下さい)

(1)100万円未満、 (2)100~149万円 (3)150~199万円

(4)200~299万円、(5)300~399万円 (6)400~499万円

(7)500万円以上

Q13. 現在の勤務先での労働時間はどうなっていますか

(1)一定の場合 週( )日、 週( )時間

(2)特に定まっていない場合 平均週( )日、平均週( )時間

Q14. 現在の勤務先での性別役割の違いについてお尋ねします。

(1)女性が全く配置されていない職場はありますか?

ある ない

(ある場合、具体的にどんな職場ですか?)

(2)男性が全く配置されていない職場はありますか?

ある ない

(ある場合、具体的にどんな職場ですか?)

(3)この1年間で、女性の後任を男性にしたり、男性の後任を女性にしたケース

がありますか

ある ない

(4)上司や管理職は、女性も男性と同じように育成するというスタンスで仕事を

与えていますか

いる いない

-3-

-4-

(5) 女性を会議、打ち合せ等から除くなど、不公平感や疎外感を感じさせることは、ありませんか

ある ない

(6) 教育訓練について、男女別なく、対象者すべてに情報が行きわたるようになっていますか

なっている なっていない

<※>次の(7)～(9)は、コース別雇用管理が実施されている職場の方のみ、お答え下さい

(7) コースの定義や運用方法は、周知徹底されていますか?

周知徹底されている されていない

(8) 女性、または男性が特定のコースに限定されている雰囲気はありませんか?

限定されている雰囲気はある。 ない

(9) 最初に選択したコースから別のコースに転換できる制度はありますか?

ある ない 知らない

Q15. 仕事が休みのとき、おにも、何をなさっていますか?、当てはまるものをすべて○で囲んで下さい。

①仕事に関係のあることをしている

②自分の身のまわりとか、家事をしている

③各種学校に通学し、資格取得などに励んでいる

④キャリアアップをめざし自学自習をしている

⑤趣味や余暇を楽しんでいる ⑥家業を手伝っている

⑦特に何もしていない

Q16. あなたの職業能力についてのお考えに最も近いのは、どれですか?

(1)専門的能力の向上には大いに関心を持っている

(2)言われたことをキッチリこなせる能力は必要

(3)さほど重要でもないし、関心もない

Q17. 基本的な職業生活観についてお尋ねします。あなたの考えに近いものを1つだけ選んで下さい。

(1)「男は仕事、女は家庭」という考え方には、

大いに賛成、 どちらかといえば賛成 賛成でも反対でもない

どちらかといえば反対 大いに反対

(2)男性は定年まで働くのが通常ですが、女性については、いつまで働くのが理想ですか? どうお考えですか?

結婚するまでは働く

子供が生まれるまで働く(妊娠・出産後は、ずっと主婦に)

子供が生まれるまで働く(子育て期間が終われば、仕事に)

定年まで、ずっと働く(但し、家族の協力、育児休暇等各種制度の充実を前提に)

定年まで、ずっと働く(女性も、定年まで働くの本来の姿であるから)

(3)「終身雇用」の崩壊が云々されていますが、あなたの気持ちとしては、

(1)一つの会社に最後まで続けたい (2)一つの会社にはこだわらない

-5-

-6-

(4)職業的にはどうですか?

(1)管理職をめざしたい

(2)特定の専門職をめざす

(3)いろいろな仕事を幅広く経験したい (4)特に、こだわらない

※以下のQ18～20は、非正社員という雇用形態の方に、お尋ねします。

Q18. 非正社員という現在の就業形態に就いた理由で、当てはまるものを○で囲んで下さい。

①正社員として働ける会社があったから

②自分の都合のよい時間 ③学生生活と両立 ④勤務時間や日数を短くしたい

⑤すぐ辞められる ⑥専門的資格・技能を活かせる

⑦より収入の多い仕事に従事したかったから ⑧家計の補助

⑨学費等を得るため ⑩社会活動に参加したいから

⑪簡単に仕事ができ、責任も少ないから

⑫健康を考えて ⑬その他( )

Q19. 現在の雇用契約期間はどのくらいですか?、また契約更新はできますか?

Q19-1. (1)3カ月以内の契約 (2)6カ月契約 (3)1年契約

(4)定年まで( )歳まで (5)特に定めなし (6)その他( )

Q19-2. 契約期間のある方に、契約更新についてお尋ねします。

(1)契約更新制度がないので、更新できない。

(2)能力次第で更新されない場合もある

(3)希望すれば、ほとんど更新できる

(4)本人の能力や希望よりも、会社の業績次第で更新可否が決まる

(5)予め、更新回数の上限や期間が決まっている。

Q20. 今の雇用形態のままで勤めていくことに、雇用上の不安を感じますか?

(1)よく感じる (2)ときどき感じる (3)めったに感じない (4)全く感じない

現在、仕事についていないと答えた人へ

Q21. 現在、主になさっているのは、どういうことですか?

①休職中(病氣療養、産休・育休等) ②求職中: 求職活動を行っている

③求職中: 求職活動は行っていない ④通学中(含: 各種学校)

⑤職業訓練中 ⑥家事 ⑦その他(具体的に: )

Q22. 学校卒業後に、なんらかの仕事に就かれたと思いますが、その時の職種、勤務先、就業形態などについてお答え下さい。

職 種: ①事務、②販売・営業、③製造・技術、④研究・調査、

⑤管理、⑥教育、⑦福祉、⑧行政等の公務

⑨その他(具体的に記入: )

勤務先: ①民間企業 ②官公庁 ③家業手伝い

④その他(具体的に: )

就業形態: ①正社員、②派遣労働者(登録型) ③派遣労働者(常雇型)、

④臨時・日雇社員、⑤契約・登録社員、⑥パートタイマー、⑦その他( )

Q23. 現在、仕事に就いていない理由を、お答え下さい。

-7-

-8-



①他にやりたいことがあった

②家族的事情のため（夫の転勤、老親の世話、家事・家業の手伝）

③結婚や出産のため      ④仕事が面白くなかった

⑤労働条件が悪すぎた      ⑥職場の人間関係（上司や先輩のイジメ等）

⑦いわゆるセクハラ      ⑧健康上の理由      ⑨解雇      ⑩その他（具体的に）

Q24. 将来、仕事や勤めにもどりたいですか？

①ぜひ、仕事に戻りたい

②よい機会があれば仕事をしたい

③外で働ける条件（家庭や家族の条件）が整えば、働くつもり

④他の事情により、もう外で働くのは無理

⑤絶対に、もう勤めにはでたくない      ⑥その他（具体的に）

#### 全員の方に

（現在、働いている方は現在の状況を、現在、仕事に就いていない方は以前の職場の状況を思い浮かべて、お答え下さい）

Q25. あなたが実際に見たり聞いたりした範囲内で、男女を問わず、これはひどい（性）差別だ、と思われたケースがあれば、事例をご紹介します。

（自由記載欄）

＜⇒学生時代と実際に社会にでてからの、感じ方の違い等











|     |                                                               |
|-----|---------------------------------------------------------------|
| Q 3 | 女性については、「自宅通勤に限る」、「年齢22歳まで」等、男性にはない採用条件を付すことは、均等法違反となるのでしょうか。 |
|-----|---------------------------------------------------------------|

(A) 募集・採用をするときの条件において女性を不利に扱うことになりますから、均等法に違反します。

|     |                                      |
|-----|--------------------------------------|
| Q 4 | 男性についてのみ会社案内を送付することは、均等法違反となるのでしょうか。 |
|-----|--------------------------------------|

(A) 募集・採用に係る情報の提供について女性に不利な取扱いをすることになりますから、均等法違反となります。また、会社案内を女性に送る時期を男性より遅くすることや、女性に送る資料を男性より少なくすることも均等法に違反します。

|     |                                                  |
|-----|--------------------------------------------------|
| Q 5 | 面接に当たって女性についてのみ選考に直接関係のないことを質問することは、均等法違反となりますか。 |
|-----|--------------------------------------------------|

(A) 採用面接時に女性に、たとえば「恋人はいますか。」と質問するなど、女性についてのみ選考に直接関係のないことを質問することは、採用試験の際の女性に不利な取扱いとして均等法に違反します。

## (2) 配置、昇進及び教育訓練に係る女性労働者に対する差別の禁止

### (配置、昇進及び教育訓練)

第6条 事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない。

配置・昇進については、現行法では、「事業主は、労働者の配置及び昇進について、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らない」(事業主の努力義務)こととなっていますが、平成11年4月の改正法施行後は、「事業主は、労働者の配置、昇進及び教育訓練について、労働者が女性であることを理由として、男性と差別的取扱いをしてはならない」と女性に対する差別を禁止する規定となります。

また、教育訓練について、現行法においては労働省令で差別が禁止される対象範囲を限定していますが、平成11年4月の改正法施行後は、この限定がなくなります。

募集・採用と同様に、配置・昇進及び教育訓練についても、禁止される差別的取扱いの内容を具体的に示した指針を策定することとしています。

改正法の施行までに、ぜひ配置・昇進及び教育訓練のあり方を見直してください。

#### 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 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

### (1) 募集、採用に係る女性労働者に対する差別の禁止

(募集及び採用)

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない。

働く女性が性により差別されることなく、充実した職業生活を営むことができるようにするためには、募集・採用という職業生活の入口において男女の均等な機会が確保されることが、大変重要な課題です。

現行法では、「事業主は、労働者の募集及び採用について、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らない」(事業主の努力義務)こととなっており、均等な機会が確保されていない場合には、改善の努力が求められます。

平成11年4月の改正法施行後は、「事業主は、労働者の募集及び採用について、女性に対して男性と均等な機会を与えなければならない」と女性に対する差別を禁止する規定となります。この改正によって、事業主は法違反状態がある場合には、直ちに是正を求められることとなります。

募集及び採用については、禁止される女性に対する差別の内容を明らかにするため、その内容を具体的に示した指針を策定することとしておりますが、現行の指針の内容を十分参考にしつつ策定することとしていますので、現行の指針を参考に、今から募集・採用における男女の均等な機会の確保に向けて見直しを行ってください。

### Q & A

Q 1 例えば大卒技術系について男性のみ募集することは、均等法違反となるのでしょうか。

(A) 募集・採用区分ごとにみて、女性であることを理由として募集や採用の対象から女性を排除することは、平成11年4月の改正法施行後は、改正均等法第5条に違反することとなります。また、形式上男女とも募集し、応募した段階で「女性は採用しない」と断ることも、均等法に違反します。

Q 2 男女ともに募集・採用するが、男性100名、女性50名というように男女別の採用枠を設定することは、均等法違反となるのでしょうか。

(A) 男女別の採用予定人数を明示して募集することは、均等法に違反します。

# 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）

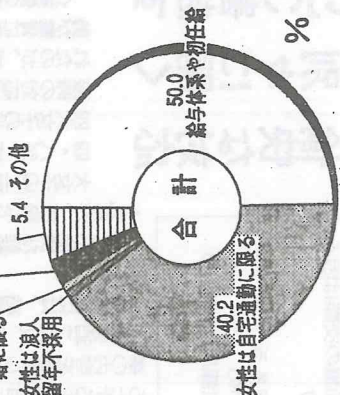
- ① 男女別の採用予定人数を明示して、募集すること。
- ② 募集に当たって男女別の採用予定人数を明示していないにもかかわらず、一の募集・採用区分の一部について採用の対象を男子のみとすること。



1995. 8. 5 赤坂

# 男女別の採用条件の内容は

0.9 女性は未婚に限る  
0.9 女性は浪人・留年不採用  
5.4 その他



女子学生の就職難の状況は今年も厳しいものがあります。その実態、問題について愛知労働問題研究所女性労働部会が男女学生二百六人にたいしてアンケート調査をおこない、先ごろパンフレットにまとめました。

調査は、一九九四年十二月

学生の就職実態アンケート

## 男女差や四大生と短大生の差は明確

愛知労働問題研究所

から十二月までの間に、約十一年のデータを基に男女学生（九五年三月卒業予定）にたいしても、実際に就職活動をした二百六人の回答をもとに分析しています。回答者の内訳は、四年制大学男性が九十二人、女性が七十二人、短大男性四十二人、短大女性四十二人。

卒業前年の十二月・一月の状況を見ても、男女全体では七五・七多でしたが、四大男性が八五・九多、四大女性が七五多、短大男性が五

四多、男女差や四大生と短大生の差が明確です。

希望した職種に因るものでしょうが、男性の希望職種の第一位は販売・営業職、女性も事務職です。四大男性の販売・営業職の希望内定率は七〇・一多、四大女性の事務職の希望内定率は五五・二多、短大女性の事務職の希望内定率は五〇多となっています。女性の方が希望内定率は低いことがわかります。同部会では、女性が希望の事務職に因るためと考えられています。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、「事務職を低賃金のパート女性に押しつけている企業が多い」という問題になっています。

就職活動の第一歩は企業に出る資料請求はかかるといわれています。四大男性の希望は平均六十二通出たが四十三通資料がきた（受取率六八・九多）といいますが、四大女性は平均五十五通出たが三十七通資料がきた（同四九・三多）、短大女性は十七通出たが六通資料がきた（同三五・三多）で、男性と女性で差があります。

まずは、会社訪問や説明会で企業の実態や労働条件を知ることが重要です。訪問・出席した会社数は、四大男性や四大女性は平均十四社で、短大女性は平均六社以下の会社にもまよいます。また、訪問・出席したにもかかわらず実質的に受取らなかった、それ以上の手紙などに移行したあつた「門前払い」同様の状況が与えられた場合も見られ、それは四

大男性は「九多」であるのに対し、四大女性は「四多」、短大女性は「九多」になっています。その数値の内訳は、四大女性では「今年を採用したい」「二・三・四多」「女性を採用したい」「四・六多」にのります。

希望する職種とは、「営業・販売」にたいして女子学生の割合から女子を排除している」とも想定し、男子の割合は割合に違反しています。

採用条件について、男女で異なる点があり、「男女で異なる条件を女性に課す」ということが多く、「女性に希望職種に因る」というのも四〇多あります。これらは割合に違反しています。

また、採用した女性の雇用問題は「五年間」という企業や「営業職が条件」という企業もありました。これは女性に希望職種や結婚意識を問うもので、定年や退職にたいする男女差別を禁止している労働法第十条に違反しています。

希望としては、企業主が選別した場合の選別規定はないとされています。その実態が問題になっています。これは、二・四多が「選別化すべき」と回答して、四〇多、四大女性は六三・一多、短大女性は七・五多が「選別化すべき」と回答しており、四大男性にはかなりの差があります。

以上のとおり、同部会では、「女性に就職しやすい環境を創出する」という観点から、企業主が女性にたいして課す条件で、その中でも希望者の数にたいして「選別」と主張しています。

\*調査：愛知労働問題研究所女性労働部会（名古屋市中区神宮二の六の二、階）  
TEL 052・882・882  
FAX 052・882・882





# 依然続く就職の女性差別

(第3種郵便物認可)

1996.1.26

中 二 期 新 聞

資料請求のはかきを出しても、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。

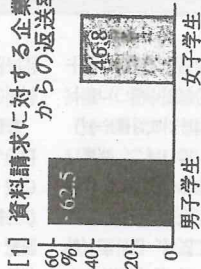
(大森 雅弥)

## 愛知労働問題研が学生アンケート

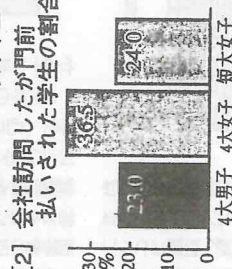
同研究所は、弁護士など労働問題に関心を持つ人たちでつくる市民団体。アンケートは一九九四年に初めて一回。今回は、昨午月から十一月にかけて、愛知県内二十八大学の卒業生(当座)を対象にアンケートをした。回答者は九百八十三人で、内訳は四年制大学の男子二百三十六人、同女子二百八十八人、短大男子四百四十五人。

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対し、女子は半数以下(四七・一%)だった。

資料請求に対する企業からの返送率



会社訪問したのが門前払いされた学生の割合



## 『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◆
- ・女性には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うち
  - ・女はお来くみ
  - ・どうせ給料が高いから受けたんだだろう
  - ・女だからって、甘えてんじゃないの
  - ・あなただは容姿端麗ではないので(採用は難しい)
  - ・(採用するのなら)美人がいい

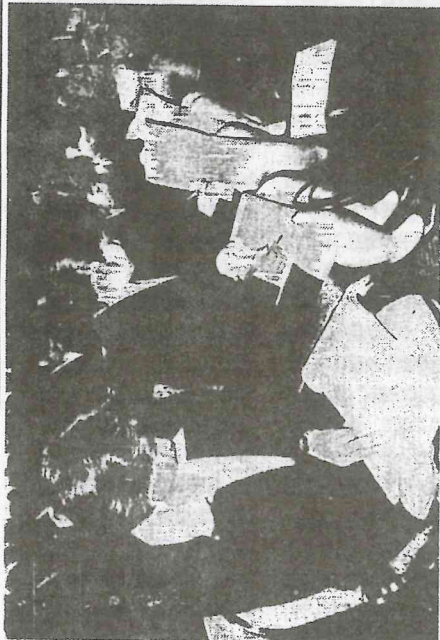
厳しい就職環境の中で、女子学生は差別的な対応を受けている

と指摘。特に問題が多かった十四社については、実名を挙げて労働省愛知婦人少年室に指導求めた。

しかし、指導には罰則規定がなく、婦人少年室の指導にも限界がある。選美さんは「指導法を改正して罰則規定を設けることも、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、愛知総務大助教授の石田好生さんも「女子学生の就職難は、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、国際的にも恥ずかしい数字。いい人材を求め、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。

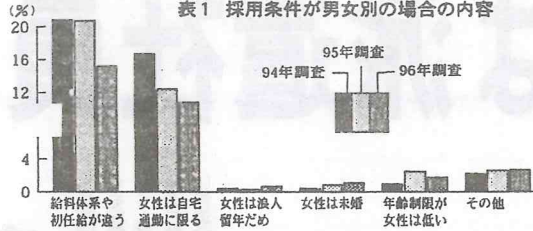
アンケートの結果は冊子にまとめられ、一般に配布している。希望者は、百九十四分の切手を張った返信用封筒(B5判)と代金五百分の切手を同封し、〒460名古屋市中区南一ノ六ノ二六、南陽ビル八名吉屋南法律事務所内、愛知労働問題研究所女性労働部会事務局に申し込む。





# 東海・北陸信越のペー

表1 採用条件が男女別の場合の内容



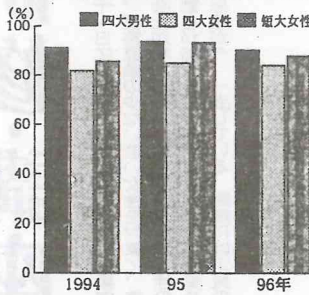
就職戦線

## 雇用機会均等法施行10年

## 女子学生差別いぜん深刻

男女雇用機会均等法が一九八六年四月に施行されて十年余。募集や採用における男女の機会均等がどこまで改善しているか。その実態や均等法の実効性と問題点を浮き彫りにする調査がまとまりました。

表2 婦人少年室を知らないか答えたもの



愛知労研女性部会  
アンケート調査

## 改善ない企業 実名で公表

九六年十月から十一月にかけて愛知県内二十一大学の九七年三月卒業予定の男女学生(当時)千七百七十人を対象に実施。回答者は八百六十七人(回答率七四・一%)。内訳は四年制大学の男性百九十四人、同女性二百四十五人、短大男性四百二十三人、その他五人です。調査時点での就職内定率は四大男性八〇・九%、同

女性六七・八%、短大二・四%と、あいかわらず女性に厳しい就職戦線となっています。

資料請求から違反 女性の場合、「資料請求しても送られてこない」「男性より遅れて送られてきた」という事態が目立ちます。学生の就職活動の出発点である企業への資料請求の段階から均等法違反ではないか、均等法は「募集・採用にあたって、女子に対し

て男子と均等な機会」と定め、その指針は「求人内容の説明等募集文は採用に係る情報の提供」で「女子に不利な取り扱いをしない」としています。

採用条件について男女別の会社があったと答えているのは三・二%で、具体的に「給料体系や初任給は四大男性八〇・九%、同

女性六七・八%、短大二・四%と、あいかわらず女性に厳しい就職戦線となっています。

資料請求から違反 女性の場合、「資料請求しても送られてこない」「男性より遅れて送られてきた」という事態が目立ちます。学生の就職活動の出発点である企業への資料請求の段階から均等法違反ではないか、均等法は「募集・採用にあたって、女子に対し

て男子と均等な機会」と定め、その指針は「求人内容の説明等募集文は採用に係る情報の提供」で「女子に不利な取り扱いをしない」としています。

採用条件について男女別の会社があったと答えているのは三・二%で、具体的に「給料体系や初任給は四大男性八〇・九%、同

女性六七・八%、短大二・四%と、あいかわらず女性に厳しい就職戦線となっています。

資料請求から違反 女性の場合、「資料請求しても送られてこない」「男性より遅れて送られてきた」という事態が目立ちます。学生の就職活動の出発点である企業への資料請求の段階から均等法違反ではないか、均等法は「募集・採用にあたって、女子に対し

て男子と均等な機会」と定め、その指針は「求人内容の説明等募集文は採用に係る情報の提供」で「女子に不利な取り扱いをしない」としています。

採用条件について男女別の会社があったと答えているのは三・二%で、具体的に「給料体系や初任給は四大男性八〇・九%、同

女性六七・八%、短大二・四%と、あいかわらず女性に厳しい就職戦線となっています。

資料請求から違反 女性の場合、「資料請求しても送られてこない」「男性より遅れて送られてきた」という事態が目立ちます。学生の就職活動の出発点である企業への資料請求の段階から均等法違反ではないか、均等法は「募集・採用にあたって、女子に対し

て男子と均等な機会」と定め、その指針は「求人内容の説明等募集文は採用に係る情報の提供」で「女子に不利な取り扱いをしない」としています。

採用条件について男女別の会社があったと答えているのは三・二%で、具体的に「給料体系や初任給は四大男性八〇・九%、同

女性六七・八%、短大二・四%と、あいかわらず女性に厳しい就職戦線となっています。

資料請求から違反 女性の場合、「資料請求しても送られてこない」「男性より遅れて送られてきた」という事態が目立ちます。学生の就職活動の出発点である企業への資料請求の段階から均等法違反ではないか、均等法は「募集・採用にあたって、女子に対し

て男子と均等な機会」と定め、その指針は「求人内容の説明等募集文は採用に係る情報の提供」で「女子に不利な取り扱いをしない」としています。

採用条件について男女別の会社があったと答えているのは三・二%で、具体的に「給料体系や初任給は四大男性八〇・九%、同

女性六七・八%、短大二・四%と、あいかわらず女性に厳しい就職戦線となっています。

資料請求から違反 女性の場合、「資料請求しても送られてこない」「男性より遅れて送られてきた」という事態が目立ちます。学生の就職活動の出発点である企業への資料請求の段階から均等法違反ではないか、均等法は「募集・採用にあたって、女子に対し

て男子と均等な機会」と定め、その指針は「求人内容の説明等募集文は採用に係る情報の提供」で「女子に不利な取り扱いをしない」としています。

採用条件について男女別の会社があったと答えているのは三・二%で、具体的に「給料体系や初任給は四大男性八〇・九%、同

女性六七・八%、短大二・四%と、あいかわらず女性に厳しい就職戦線となっています。

資料請求から違反 女性の場合、「資料請求しても送られてこない」「男性より遅れて送られてきた」という事態が目立ちます。学生の就職活動の出発点である企業への資料請求の段階から均等法違反ではないか、均等法は「募集・採用にあたって、女子に対し

て男子と均等な機会」と定め、その指針は「求人内容の説明等募集文は採用に係る情報の提供」で「女子に不利な取り扱いをしない」としています。

# 「時代は派遣社員よ」

## 「正社員より 大手就職の近道」

## 研修・講座若い女性続々

一名古屋で

総務庁が三十一日に発表した六月の労働力調査結果で、女性の完全失業率が過去最悪の四・二％を記録した。実務経験の少ない若い女性を対象に、事務や受け付けなどの基礎を教える講座を開く人材派遣会社が増えている。リストラの波は女性の職場も侵食しており、正社員を派遣社員に切り替える動きが加速している。より安く人材を集めたい企業と、より良い人材を多く集めたい派遣会社の思惑が今、一致している。講座には定員の二・四倍の応募があるという。

**仕事がない**



名古屋市中区の人材派遣会社「ウーマンスタッフ」の研修室。二十代前半の女性十四人がスーツ姿で接客の練習をしていた。

「私、〇〇社の〇〇と申しますが、〇〇部長はいらっしゃいますか」「はい、しばらくお待ちください」「三人が上司と部下、客を演じる。名刺の渡し方、お茶の出し方、敬語の使い方。見ている参加者が自然な点を指摘する。

参加者の一人、愛知県春日井市の女性三氏は今年三月、英会話学校の講師を辞めた。「家に戻ると毎日午前零時すぎ。やりたい仕事もないし、この研修を受ければ大手企業の事務職に就けるかと思つて」

## 簡単に退職甘さも

業が増えた」という人は多い。「事務がよいのに営業にまわされて仕事がきつくなつた」と配置転換を迫られた人もいる。大半は大手証券会社や電機メーカー、建設会社などを辞めた人たちが。出身大学も南山大、三重大、愛知教育大、愛知淑徳短大など。就職先が決まらず、卒業後、そのまま参加した女性もある。

二十代前半の人は就職が厳しかったので、妥協して中小企業や販売、営業職に就いた人が多い。そういう人たちが大手企業の事務職に就ける派遣に流れてくるようです」と同社人材開発部の担当者はいう。

事務の仕事を中心に派遣しているこの会社では、実際に働いた経験が二年以上ないと登録できない。だが、ここ数年、二年に満たずに退職した人や、販売、営業しか経験がなくても登録を希望する人が増えてきた。そこで始めたのがこうした短期研修制度だ。新卒を含め実務経験が一年未満の人を対象にした講座は、約三カ月間、電話応対やパソコンの操作などを学ぶ。受講料は五万円。実務経験が一年以上の女性が対象の講座は、ビジネス文書の作り方やOA機器の使い方を約一週間でマスターする。こちらは無料。どちらも受講後、この会社へ派遣登録できる。受講生の八割近くはNEC、トヨタなど大手企業に派遣されているという。

しかし「派遣ならすぐやめられるという非常に甘い考えを持った女性も多い」と面接試験をする猿渡智佐登取締役は指摘する。愛知県職業対策課によると、県内の人材派遣会社に登録している延べ人数は、一九九七年度は九六年度より一万七千人ほど増えて約四万三千人になった。派遣会社も昨年から急激に増え、六月現在で百九十四事業所になった。



編集長

インタビュー

「去年にいったん採用をお決めになってから、山一証券なんかがだめになったんですね。うちの大学にも山一の内定者がありまして、幸い他の会社を採用してもらえたのですが、企業側のご都合で内定を取り消されるのは本当に困るわけです。今年は大学側と企業側の採用情報交換連絡会議などで、採用枠を拡大するだけではなく、採用の見直しだけでなく、採用の見直し

月、三月の段階でやっていますから、学生が落ち着かないんですね。学生は弱い立場でございいますから、企業から面接に来いって言われると、『卒業セミがあるので、私は後から』なんて言えないですよ。先日、いろんな大学の先生方にお尋ねしましたら『前期はに抱歉けしませんでした』って授業になりません』って」

——宮本さんは、就職協定の意義を評価されてました。

「『今』は男女雇用機会均等法一段と厳しい？」

「女子学生の内定状況は、企業側から強い要望がございましてね。しかし、企業側も学生を拘束するんですよ。特に優秀な学生は、一度内定をいただいた後も、もう一つ別の会社を受けたらいいことがありますよね。ただ受かるかどうか分からないので、内定をお断りしないで、もう一つのところへ行くんですよ。ところが、もう一つの採用試験の目に、呼び出すわけです。そういう拘束が大変に多くなってるんです。一度内定したのに気を変えるのは悪いとおっしゃるなら別ですが、学生にも選択する権利はあるわけですから」

「日本女子大への求人、これは確実に女子の採用枠がある求人なんです。ですから就職情報が提示してある部屋には、近隣の共学大学からも女子学生がいっぱい来てるんですよ。確実に女子を採る企業の名前を覚えて、後で会社訪問するためです。不利な分だけ、女子は真剣なんです」

（滝本 裕）

(瀧本 裕)



# 失業率4.3% 最悪続く

## 求人倍率最低0.49倍

9月

総務庁が二十七日発表した労働力調査によると、九月の完全失業率は四・三％(季節調整値)で、現行調査を始めた一九五三年以降で最悪の前月と同率だった。完全失業者は二百九十五万人で、前年同月に比べ五十九万人も増えたが、過去最多の前月よりは二万人減った。また、労働省が同日発表した九月の有効求人倍率は〇・四九倍(同)で、前月に比べ〇・〇一割低下し、六二年以降の最悪記録を更新した。全国の公共職業安定所の求人数が求職者の半分に満たない厳しい雇用環境を裏付けた。

九月の就業者は前年同月(る)に比べ七十七万人減の六千五百一十六万人。うち、自営業者などを除く雇用者は三十五万人減の五千三百四十七万人で、いずれも八九月連続の減少。これまでの雇用の連続減少の最多期間は第一次石油危機後の不況だった七五年の四月で、今回はずでに二倍の長さに達している。

高齢者や専業主婦などの非労働力人口は三千九百十五万人で、前年同月に比べ七十八万人増えた。「雇用環境が厳し過ぎて、求職活動をあきらめた人が増えた結果だ。失業率は横ばいで一段と深刻になっている」

男女別の完全失業率は、男性が前月と同じ四・四％、女性は四・二％で、〇・一割低下した。年齢別の完全失業率は、男性の十五・二四歳が八・八％(前年同月比一・九割上昇、六十一・六十四歳が九・七％(同〇・九割上昇)と相変わらず高い。さらに、二十五・三十四歳の男性が四・六％(同・一〇割上昇)で、最悪記録を更新し、同年齢の女性も七・〇％(同・一・七割上昇)で最悪と並ぶなど、三十歳前後の中堅層の雇用悪化が目立ってきた。

完全失業者のうち、企業の倒産やリストラなど非自発的離職による失業は八十七万人で、前年同月に比べ三十四万人増えた。

一方、九月の有効求職者は前月に比べ〇・三％減ったが、有効求人も一・一％減り、悪化した。同月の産業別の新規求人数は、製造業が前年同月に比べて三・四・〇％の大幅減になったほか、運輸・通信業、建設業、卸・小売業・飲食店、サービス業も軒並み減少した。

また、七・九月平均の全国の完全失業率は四・二％で前年同期に比べ〇・八割上昇した。地域別では、北関東・甲信が三・二％(前年同期比〇・七割上昇)、北陸が三・一％(同〇・六割上昇)、近畿が五・二％

(同・一・三割上昇)、中国が三・六％(一・〇割上昇)で、いずれも過去最悪を更新した。北海道と近畿が同率で、地域別では最も高かった。

### 数字の陰に

### 求職断念増

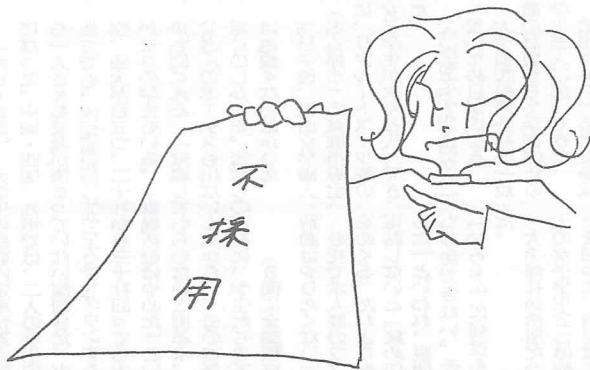
解説 九月の完全失業率は四・三％と過去最悪の八月に比べて横ばいだ。だが、仕事に就きたいと願っている高齢者や主婦らが、適当な仕事がなく、求人体格はとんとないとして求職活動をあきらめたこともある。その結果、統計的には「失業者」から「非労働力人口」に変わり、失業率の上昇を抑えた側面は否めない。

非労働力になったのは、専業主婦になっても何とか生活ができる余裕がまだ家計に残っているという人もいる。しかし、リストラによって配偶者が解雇されたら、質下げとなったたりすれば、この余裕は消え、再び求職活動を始めることになる。そうすれば失業率はせきを切ったように上昇する事態も予想される。

失業率は景気動向にやや遅れて動き、求人倍率は景気に連動する指標とされている。九月の有効求人倍率が〇・四九倍と最悪を更新したことは、今後失業率がさらに悪化することを意味する。

最近、自民党の中から「兆円の雇用対策」を求める動きが出てきた。連合も百万人の雇用創出の具体策や失業保険の給付期間の延長を強く主張している。いずれも財政的な裏付けや整合性はともかく、早急に止血にむかおうと、雇用悪化と消費冷え込みの同時進行に歯止めをかけられないという焦りが背景にあるようだ。

(編集委員・中川隆生)



11/7

11/7

第3種郵便物認可

寒すぎる新卒就職

# 大学生 13万人未内定

内定67% 6%昨年比減

来春卒業する就職希望の大学生のうち、就職先が決まった人の割合（内定率）は六七・五％と前年同期を六・一％下回ったことが六日、文部省と労働省の十月一日現在の就職内定状況調査でわかった。一九九五年に調査を始めて以来、最低で、未内定者の推計人数は十三万千人（前年同期比二万三千人増）。

（社会面に関係記事）  
国公立大学六十二校、短大二十校、高専六校、専ら、近畿地区が七割を超えていた半面、北海道・東北と中国・四国、九州はほぼ二人に一人しか内定していない。地域格差は、年々拡大している。

就職を希望している大学生の内定率（カッコ内は前年同期比。▼はマイナス）

|     |                |
|-----|----------------|
| 北海道 | 52.2% (▼6.3%)  |
| 東北  | 79.3% (▼6.2%)  |
| 関東  | 61.8% (▼3.8%)  |
| 中部  | 72.6% (▼4.4%)  |
| 近畿  | 45.6% (▼11.8%) |
| 中国  | 47.8% (▼10.3%) |
| 四国  |                |
| 九州  |                |

短大生の内定率は前年より八・二％減の三八・八％、専修学校は七・三％減の三一・九％。高専だけが前年を上回り、一・三％増の九五・九％。

地域別Ⅱ表Ⅱでは、関東、近畿地区が七割を超えていた半面、北海道・東北と中国・四国、九州はほぼ二人に一人しか内定していない。地域格差は、年々拡大している。



# 出ぬ内定届かぬ思い

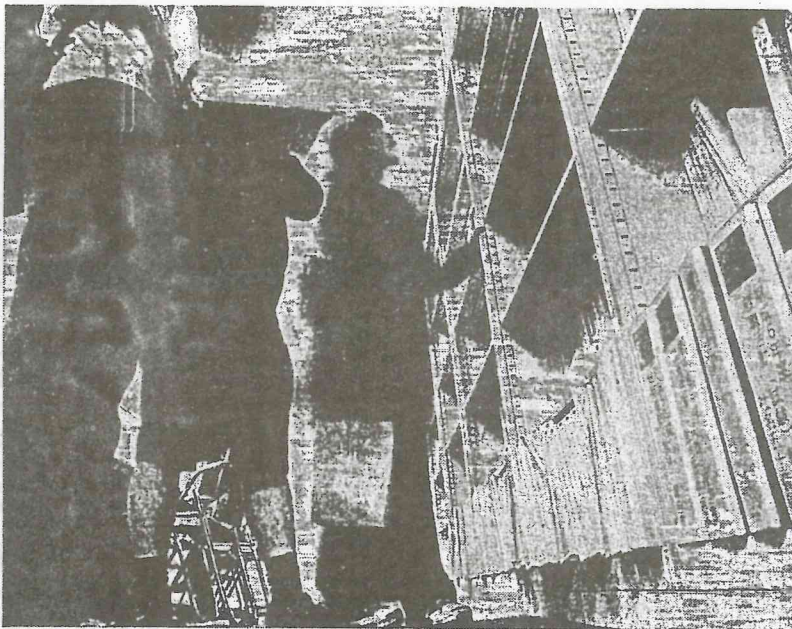
「六七・五％」。大学生の就職内定率が過去最悪になった。中国・四国、九州では、二人の学生のうち一人さえも就職が決まっていけない深刻さだ。東海地方でも、内定率が昨年から大きくダウンする大学、短大が目立つ。二十社から三十社回っても内定がゼロの学生もいる。「就職活動はやめた」という声も聞かせる。「就職してもらわないと困るよ。お父さんのボーナスも出ないんだから」。母の言葉が重くのしかかる。底なしの不安に、学生たちの不安は色濃くなるばかりだ。

(3面に全国調査)

六日午後、岡山女学院大(名古屋)の就職指導室に、リクルートスーツ姿の女子学生が次々と入ってきた。「今度はたぶんだめかも」重いため息が広がる。大手損害保険会社の一般職の試験から文学部四年の学生三人は戻ってきた。追加募集のため定員枠は「若干名」。だが、会場には約百人が集まった。担当者はパンフレットも配布せず「あくまでも追加募集です」と繰り返すばかり。試験内容も難しくかった。

「とにかくどこでもいいから内定もらえるまで受けまくるしかない。もう就職活動専攻の女子学生(三)は出

## 学生「どこでもいい」



遅れた。公務員試験に落ちた。公務員の採用は終わって、手企業の採用は終わって、気がつくまでパートや大

めくる日々だ。今年、とくに女子の就職が厳しい。内定率は、相一割も低い。同短大も七・五割下がり、六一・六％だ。金城学院大(名古屋)も、十月末時点で昨年より一割低い六五・五％だった。同短大も五割下がり七〇％。東海女子大(岐阜県各務原市)は、十月末で七五・〇％。やはり、五割低い。明治大学法学部の女子学生は母にくきを刺された。「就職してもらわないと困るよ。お父さんはボーナスが出ないんだから」。父親は不況の風をものにする。受けの中堅ゼネコンの部長だ。三月から三十社を回ったが内定はまだない。だが、留年はできない。内定率が下がったのは女子大生だけではない。名古屋大経済学部も、十月末で昨年同月より六・七割低い六〇・四％。名古屋工業大も九月末で、八割低い八六％。

「例年ならこの時期でもちらほらと求人があるが、今年は夏以降、求人がほと

## 追加募集も激減 景気回復待ち 休学や留學も

んとなくなった。出遅れた学生や、公務員や教員試験を目指してきた学生には厳しい」とこの大学もいう。

三重大では、十月一日時点で内定率は、理系八〇％、文系六〇％。追加募集の企業数がぐんと落ち込んだ。担当者は「内定率が今後どこまで上がるのか心配だ」と話す。

今学部の女子学生(三)は就職活動をやめた。約二十社受けたが、内定は一つもない。求人企業も少なくない。留學も考えている。今年就職をあきらめ、景気が回復するのを待つため休學している学生もいる。

岐阜大農学部の男子学生(三)は、建設会社を中心に十五社ほどを回った。だが、内定をもらえず、九月で就職活動を打ち切った。「農学部(二)だけで、門前払いする会社もあった。最初から採用する意思もないのに求を出さんで、卒業後、公務員試験をめざすことに決めた」。

## 複合不安



# 唯一できる「ストライキ」

少子化が  
とまらない

反響編

働く女性

7日開かれた少子化を考えるワークショップ(エコママネット主催)。参加者の大半は現実の子供数が理想より少ないことを挙げた。東京都渋谷区で



## 昇格に差、深刻ないじめも

連載「少子化がとまらない」への反響で最も多かったのは、働く女性からのものだった。職場での昇給・昇格の格差やいじめ、保育園難など、妊娠・出産によって体験した様々な壁。不利な扱いへの不安。制度や慣行の不備が文面からにじみ出た。

都内の婦人服パタンナーの女性(35)は、保育園へのお迎えのため早い時間に退社するうち「特別社員」として基本給を下げられた。年収は、同期の女性が六百万円以上なのに三百九十万円に据え置き。住宅ローンのため働かざるを得ない。病身の養父の世話も担っている。精神的疲労で線路上に飛び降りようとしたこともあったという。

同僚の夫との給与格差に憤り、辞表を出した。

## 危機感が生む改革に期待

るのは横浜市、電機メーカー勤務の二児の母だ。「夫は資格も職歴に上がるのに私は変わらぬ。夫の寝ている朝四時半から家事をしているというのに」と書く。

保育園難も大きな壁だ。三歳の双子が在る横浜市の自営業、伊与部智子さん(35)は公立保育園の面接を受けた際、「外へ働きに出ている方もたくさんいるので難しい」と

う甘い幻想を抱く。島根県的女子学生(23)は、婚約者の男性が「協力は惜しくないが、産むのは母親だから休職するのは当然母親と主張、不安を募らせる。「女

性は何事かを犠牲にして初めて子育てが可能なのに、男性は仕事を存分にやっても可能で、世間によい夫と認められるのは疑問です」

夫が育休取る例も

### 学生も両立に不安感

「少子化がとまらない」は長野大(長野県上田市)の産業社会学部の講座「家族・婦人問題と社会教育」(担当・吉川徹講師)で取り上げられ、三、四年生から二十歳の意見、感想が寄せられた。社会人生活

を控えた「結婚、育児などの問題も近くなってきたと感じ」(女子)る世代はこう受け止めたか。

「女子学生には「仕事もやりたいし子供が産まれたら構わないが子供の教育が終わ

た。」「無理解」とされがちな男性だが、夫婦で協力している体験を寄せた人もいる。神戸市の外資系メーカー勤務、中村喜一郎さん(35)は三月まで育児休業を取った。つわりがひどい妻と苦勞を分かち合いたいと思った。男性の育休は例がなく心配だったが復婚後、間もなく昇進。長女を十四時間対応の保育所に預けて育児、家事を分担する毎日で、「自分たちなりにやりくりしている」と語る。

それでも止まらない少子化。危機感をもって論じられることが多いが、千葉市の地方公務員女性(35)は「少子化が進めば進むほど内心喜んでいます」「子供を産まないことが女性に残された唯一のストライキ」という。家事、育児、介護、職場の難事を「イヤ」と言えない女性」が多いが、「出陣だは何とかイヤ」と言える。少子化が進めば男性も腹が固のおそろい方々もちよっとはあわてて何か考え



## 編集後記

1994年にスタートした「学生の就職実態アンケート」も、今回で第4回目となりました。1997年は就職協定が廃止された初年度ということもあり、とまどいながらも就職活動に多大なエネルギーを費やした学生たちの様子が調査結果にも表れています。

当部会は、諸般の事情から今回をもって「学生の就職実態アンケート」を打ち切ることになりましたが、この4年間を通して、企業側の採用に臨む姿勢がほとんど変わっていないと感じました。今回の調査にも、女子学生への門前払い・採用限定、男女別の会社説明会・採用試験、面接時の女性蔑視発言等がみられたので、またもや多くの企業を「均等法」違反の常連として実名を公表せざるをえないのが実情です。今年も、本調査結果をもって愛知女性少年室を訪ね、均等法などに違反している企業への強力な助言・指導勧告等を要請する予定です。

また今回は、94年～96年の就職実態アンケートに協力してくれた学生の追跡調査ともいうべき「就職後の実態アンケート」の結果も紹介することができました。そこでは、大学や短大を卒業してすぐに正社員として就職し、そのまま転職せずにいる人の割合は、卒業した人の6割台という結果です。多様化の意味するところは、女子学生の大学院進学、男性の契約社員、女性のパートや出向等、まさに様々な内容を伴っていますが、このような雇用形態の多様化に対しては法的保護の整備が進まないかぎり、それは雇用の不安定化をもたらします。

このように労働の分野においては、規制緩和よりも規制の強化が望まれます。しかし、昨年6月には、女性に対する時間外・深夜・休日労働の規制の撤廃が、今年9月には裁量労働制の導入等を含む労働基準法の「改正」が国会を通過しました。男女雇用機会均等法と同様、これらの法改正が女性労働にどのように影響を与えるのかを監視していかなければならないと考えております。この報告書を多方面でご活用いただくとともに、本報告書及び愛知労働問題研究所女性労働部会に対する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様、「愛知女性研究者の会」をはじめ多数の大学教員の皆様には、心から感謝申し上げます。またかわいい表紙などのカットは松井みどりさんが、文中のカットは藤沢真実さんが描いてくれました。どうもありがとうございました。

1998年11月20日

愛知労働問題研究会

女性労働部会









『あいち労働・経済 資料と情報』1998年冬・特別号/通巻23号

1998年11月20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304  
Tel 052-883-6978

編集 愛知労働問題研究所女性労働部会  
名古屋市中区金山1-6-7金山イワセビル  
金山総合法律事務所内