

が、意外な反応もかえってきている。調査・交流の詳しい内容はぜひ、報告ダイジェスト版や報告集を参照いただきたい。

わたしたちの報告活動が進む中で、4月13日、全電通が下部組織に「中央本部はCWAに対し、通信労組との交流の真意と、全電通運動に対する理解を求める対応を行っている」との電話連絡を発出した。そして、4月22日～28日まで、フィリピン・マニラにて「全電通・CWA第7回首脳会談」を開催し声明に調印している。

時あたかも、日米両国をはじめ各国が、東南アジアでの通信主権の確立のための経済侵略を軌道にのせる動きが顕著になった時。情報による世界支配を狙うアメリカの政府・独占と、これに追随する、日本の政府・財界の国際戦略にもとづく支配と、人減らし「合理化」にたちむかい、通信主権の確立と、国民のための電気通信をめざして奮闘する決意をあらたにしている。

(通信労組訪米調査団団長・通信労組特別執行委員)

女子学生の就職難を考える

梅村 早江子

「資料請求して、返事がきたのは4社。一社は旅行会社で、会社説明の資料ではなく、旅行案内のパンフレットを送ってきた」(兵庫)

「下宿しており、『男子を泊めたことはあるの』と聞かれて、『ありません』とこたえと、『レズなの?』といわれた」(京都)

「セミナー会場に入るまでに、2・3時間まち。途中トイレに行きたくてぬけると、また最後から並び直さないといけない。だから、その間、トイレに行きたくても、ずっと我慢していなくてはいけない」(宮城)

……「民青同盟全国実態調査」より

「就職氷河期」——女子学生の求人倍率が0.61。どこでも女子学生の悲鳴があふれるほど聞かれる。大学職業研究会が発表した「1993年度女子学生就職活動実態調査」によると、「女子であるということで不利益を感じた」が、資料請

求の段階で62%、セミナーで53%、募集で67%、試験面接で50%にものぼり、「就職活動のスタートラインにもたてない」ところで多くの女子学生が悩み、また「『圧迫面接』にたえられない」、「授業に出れない」という声も多くきかれる。

民青同盟は、こうした声を全国から持ちよって、6月に「女子学生の就職難打開と男女差別をなくす中央行動」を開催し、宣伝対話・労働省交渉、国会議員への要請、懇談などを行ってきた。交渉では、①就職差別の実態を国・労働省が責任を持って調査せよ、②セクハラ面接を止めさせよ、③相談窓口(労働省が、女子学生の就職難に対応して各都道府県の婦人少年室に緊急に設置したもの)④大企業の横暴と不況にメスを入れ、「企業の社会的責任」と青年の未来を考え、企業が求人を出すよう指導せよ、⑤「男女雇用機会均等」の罰則強化と改正を行い、女

国際・国内動向

子であるための差別を法的に無くせ、を要求し、「女子だけに自宅通勤でないと採用しません」ということは、『指針』（*事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針）に触れる。そういうことがあれば指導する」「相談窓口の宣伝のため、できるだけことはする」などを約束させた。

大企業の横暴にメスを

特にとりくみを通して、感じていることは、就職難のおおもとにある、「大企業の横暴」「企業の論理」を明らかにし、たたかいをひろげることが大切であるということである。

女子学生との対話の中でも、「不況だからしかたがないので」という声も少なくなく、「最初の給料（初任給）は減らして新卒学生はとりたい」（日経連提言）という発言からも大切である。

そもそも、女子学生の就職難は、青年全体の就職難とともに、男女差別が加わっておこっている。たとえば、男子学生は、民間調査機関の発表によると、5月中旬の段階で、全上場企業（2,153社）の新卒採用計画は、採用予定者総数が約7万5千人。来春卒業予定の大学生の19%、男子学生は5人に1人しか上場企業に就職できない数字である。大卒男子の採用予定数は約6万人。女子は約1万5千人の見込であり、今春採用実績に比べ男子も約1万人減り、ピークだった91年春実績の半分となっている。

また、専門学校も、全国に122万5千人いるといわれる、多くの大企業が「一般職採用ゼロ」をうちだすなど事務職の求人が激変しているなかで、「専門学校」の約5分の1をしめる商業実務関係の学校は大打撃をうけ、ただでさえ求人が減っているのに、「高卒以上」の求人に大学生や短大生が流れ込んでくるため、いっそう激しくなっているという。

高校生も、例えば、例年500人の高校生を採用していた松下電気が300人に削減し、就職難で、このチャンスをねらって、自衛隊への勧誘がさかんになっている。

こうした、青年の就職難は、まさに、バブルがはじけて、大企業は人減らし「合理化」や下請け切り捨て、そして、生産拠点の海外移転、こうしたつけを青年にまわしていることからおこっている。（ちなみに青年の失業率は全世代平均の2倍＝5.1%である。）同時に、不況といいつながりながら資本金10億円以上の大企業だけで、120兆円からの内部留保が蓄えられている。「スチュワードズ採用ゼロ」を発表した日航で、現在6,500人のスチュワードスを1997年には8,000人以上にふやし、それをアルバイトやタイ人スチュワードスだけを雇う子会社をつくって、国際線の20%の運行を肩代わりさせようとする計画もあるという。「スチュワードス」の夢を踏みつけにして、ひたすら「コストダウン」を追及する「企業の論理」がくつきりあらわれている。

巨額な内部留保などをみても、大企業は就職難を打開するだけの力を持っているし、また大企業のもうけ最優先をやめさせ、日本の巨大な経済力にふさわしい社会的責任を果させ、大企業の横暴に民主的規制を加えることが、就職難を打開するうえでも求められている。こうした打開する展望をともに考え、ひろげることが運動を強く、そして大きく広げていくうえで大切と感じている。

男女雇用機会均等法の是正と罰則強化を

また、男女雇用機会均等法の是正が待ったなしに求められている。労働省は、女子学生の就職差別問題に対応するため、4月に「事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針」

の改定を行い、企業の指導にあたっているといわれている。

この「指針」は学生むけにパンフレットにもなり、紹介されている。具体的には5つの指針—①事業主は、募集・採用に当たって、女性であることを理由にその対象から女性を排除しないこと、②男女の募集・採用にあたって、女性についての募集・採用する人数の限度を設けないこと、③年令、未婚、既婚の別、通勤の条件などを設ける場合は、男性と比較して女性に不利なものにしないこと、④求人内容の説明など募集採用に関する情報の提供について、男性と比べて女性を不利に扱わないこと、⑤採用試験の実施にあたって、男性と比較して女性に不利なあつかいをしないこと—がある。

こうした「指針」に照らしてみれば、セミナー会場に「女子はとりません」の看板、男性のみに会社案内などの資料を送付するなど、いま就職活動の中で、女子学生がぶつかっている問題は、この指針通りに徹底されれば、多くは解決する問題である。しかし、指針は、「努力目標」であるため、実際は企業のやりたい放題。参議院労働委員会では日本共産党の吉川春子議員の質問に対して、労働省の松原女性局長は、「企業の募集は自由」「だから女子差別は均等法に違反しない」とこたえ、どんな責任を持って、この指針を出しているのか疑うところである。事態を深刻にとらえるなら、罰則強化など、企業への徹底した指導ができるような法律へ改善することがまったなしに求められている。

私たちは「婦人少年室」の「相談窓口」についても調査した。これは、就職難に対応し、労働省が緊急に設けたのだが、多くの女子学生はあることすら知らない。ある大学の就職課では、「行ってもためにならないよ」といわれたり、また別の大学では、パンフレットが全く目立た

ないところに数部置いてあるだけであった。

政府・労働省は、対応しているというが、企業に対して、きっぱりいえない点、女子学生から見た対応など、全く不十分である。

また、女子学生の心を傷付けているのは、面接時の圧迫質問である。「君きれいだね。彼氏いるの」「処女ですか」などの質問もあり、日本の人権や民主主義の度合いがくっきりと表われた問題であり、徹底追及すべき問題である。

「民青新聞」で明らかにしてきたが、こうした実態は、世界と比べるといっそう問題点のはっきりしてくる。アメリカでは、年令制限の禁止、雇用差別禁止法があるため、経歴書に人種、生年月日、性別既婚・未婚、家族関係などを書く必要はない。ドイツでも職務に直接関係ない問題を聞くことはプライバシーや人権の保護のために許されないようになっている。90年にヨーロッパ裁判所は、妊娠の有無を聞くことは、女性の差別につながるため許されないと判断し、ヨーロッパ全体の共通の見解になっているという。

日本の労働省は「面接については規定がない」と繰り返し、とりしめることはできないと終始したが、「泣き寝入りしろというのか」との訴えに、「私の専門は均等法の解釈なので……」と事実は認めざるをえなかった。

そもそも、就職とはそれぞれの人生にとって最大の事業である。小さい頃から、「スチュワーズになりたい」「エンジニアになりたい」など夢を持って学び続け、いよいよ希望を持って社会への「旅立ち」というとき、その夢をうちやぶられる——一人ひとりの生きがいある人生を考えれば、黙っておれない問題である。また人間らしく生きていくうえでどうしても解決しなければならない問題だから、この間多くの女子学生が運動にたちあがっている。

国際・国内動向

青年の中でさらに運動をひろげるとともに、日本の未来にかかわる問題として、労働組合の方や、大学人の方々とともに、大きく共同し、企業

への実際のはたらきかけなど世論と運動を広げたいと思う。

(日本民主青年同盟中央副委員長)

うんゆ一般の最近の動向について — 基本路線にもとづく運動と組織の強化 —

坂田 晋作

基本路線の確立

運輸一般は、8月末に開催した第28回定期大会で「新しい情勢のもとでの基本路線の発展と産業別労働組合の基盤強化をはかる第2次中期の方針」を決定した。

「中期の方針」は、90年代を展望した中・長期的スタンスにたって運動と組織の本格的強化をはかるために、提起したものである。—「中期の方針」は、第1次(92年～94年)、第2次(95年～97年)、第3次(98年～2000年)にわたって提起することになっている。

運輸一般は、6年前の第22回定期大会(88年9月)に、「運輸一般の基本路線の発展と『組織建設』・中期的展望」を提起し、運輸一般結成以来10年間の、運動と組織のあり方を全面的に総括すると同時に、全労連の結成(89年11月)を目前にひかえ、この歴史的事業に自ら参画していくため、「綱領と規約」の創造的・具体的発展をめざし基本路線の確立に着手してきた。

第2次「中期の方針」は、「中期的展望」と第1次「中期の方針」の理論的・実践的検証を経て確立した基本路線の3つの柱—第1の柱・産業別統一闘争、第2の柱・国民的政治闘争、第

3の柱・組織建設—を、今日の新しい情勢のもとで、いっそう発展させた内容となっている。

運輸一般の運動上・組織上の到達点には、この基本路線の確立とそれにもとづく実践というウラづけがある。以下、要求闘争と組織建設の面から具体的にみてみよう。

攻勢的な要求闘争の展開

第1の柱である産業別統一闘争は、運輸一般が独自に創造的に確立してきた闘争形態である。それは3つの形態(①統一要求・統一闘争 ②業種別運動 ③職場改善闘争)として定式化している。こうした闘争形態をとってきたのは、運輸一般が、多業種の産業別組織であること、しかも組織規模の小さな支部・分会が多数を占めていること。あわせて、多くの組織化対象が中小零細企業であり、重層的下請構造に組み込まれているなどの組織的特質をもっていること。

さらに、運輸一般の地本・支部・分会が、職場、業種、地域ですべての労働者・労働組合を視野に闘争を展開し、全労連の組織構成(単産と地方労連で構成)の優位性を発揮していくこと。この点をふまえているからである。このようにして、全労連結成後、運輸産別・中小産別