岡山県就職差別撤廃共闘会議

結成 50 年のとりくみから学ぶもの

岡山県人権連議長 中島純男

「働くルールを確立し、就職保障と人権を守る岡山連絡会」の前身、「岡山県就職差別撤廃共闘会議」が結成されたのは 1971 年 11 月 2 日。今年 11 月でちょうど 50 年を迎えます。その歴史と教訓などを少しまとめてみました。

- 1、契機は部落問題へのとりくみ
- 2、1960 年代の就職差別
- 3、天満屋就職差別問題
- 4、天満屋問題の成果と教訓
- 5、岡山県就職差別撤廃共闘会議の結成と取り組みの特徴点
- 6、「働くルールを確立し、就職保障と人権を守る岡山連絡会」への組織発展
- 7、自衛隊の家庭訪問問題
- 8、50 年の活動の積み重ねの成果と教訓

1、契機は部落問題へのとりくみ

共闘会議結成の直接の契機は、前年の 1970 年に起こった天満屋就職差別のとりくみです。その中心で対応した当時の部落解放運動に触れてみます。

全国水平社は 1922(大正 11)年 3 月 3 日に創立されました。来年 100 周年を迎えます。岡山県の水平社は翌年の 1923 年 5 月 10 日に創立されます。戦後の部落解放運動を再建する活動は、岡山県は全国的にみて早くスタートし、1946(昭和 21)年 3 月、岡山県人民解放同盟を結成、いくつかの変遷をへて、部落解放全国委員会岡山県連、部落解放同盟岡山県連へとすすみます。

1970 年当時は混乱の時期でした。1965(昭和 40)年に同和対策審議会答申がだされ、それを受けて 1969(昭和 44)年に同和対策事業特別措置法が制定されました。それらの節目にその評価をめぐり次第に意見の対立が大きくなり、全国的に部落解放同盟組織が分裂。1970 年 6 月に当時の岡山市中央町にあった「解放会館」に岡山、山口、広島、京都の各府県連と「大阪府正常化委員会」の代表が集まって部落解放同盟正常化全国連絡会議(正常化連)を発足させました。当時の部落解放同盟の同盟員の 3 分の一に相当する人たちが解放同盟から組織的に排除され、正常化連に結集しています。岡山県はその正常化連絡会の中心的役割を果たしている組織でした。

また、岡山県独自の名称でとりくまれた民主教育は、部落問題が提起する教育上の課題を解決させていく教育上の営みとして、貴重な成果をあげていました。地域の運動組織と連携する形で、部落問題に苦しむ部落住民の生活、とりわけ子どもたちの生活実態、学用品不足、長欠・不就学などを克服するための自覚的な教師のねばり強いとりくみが、足守の大井小学校をはじめ県下の各地で生れ、発展しました。高校では、戦後の教育の中で部落問題を民主主義教育の重要な課題と位置づけてとりくみしました。生徒の進路保障はその果実のひとつとして重要なものでしたが、とくに就職が大きな壁になる場合も多数経験する時代でもありました。

部落解放運動は、国民の民主主義実現の課題として部落問題解決を位置づけ、憲法をいかして国民生活をともに高める運動を前進させるのか、それとも国民を「差別者」と捉えて「部落」中心主義で「運動」を組織するか、その大きな分岐点に差し掛かっていた時期での「就職差別撤廃共闘会議」の

結成でした。

2、1960年代の就職差別

1965年の同和対策審議会答申にも「近代的な大企業への就職は極めて少ない。このような事情は一見すると知識や技能や教育程度の低さによるとみられるが、基本的には社会的差別によってより就職できないのが原因である」と記述されています。1960年代には以下のような就職上の差別があったと『就職差別をなくすとりくみと進路・人権の保障（「働くルールを確立し、就職保障と人権を守る岡山連絡会」2003年6月）』に記録されています

1961年11月、京都市の伏見職安管内の説明会に30事業所と中学校就職担当者が集まりました。その中で、大倉酒造の社員が「第3国人や部落の人は今後も遠慮してほしい」と発言。京都平和と民主主義共闘が追及したと記録されています。京都では1967年に日本電池が「家庭環境が悪い」ことを理由に不採用に。その他身元調査問題では1966年の兵庫県の商工組合中央金庫、1968年の長野県の上野薬品などが記録されています。

岡山県内では、1960年に県内の高校生が大阪の森田海運会社に採用が内定したのですが、その後興信所を使って身元調査され、不採用になった問題。1961年の電電公社中国電気通信局が「定時制、通信制高校」を対象から排除した問題。1967年の三菱重工水島自動車製作所、川崎製鉄水島製作所が身元調査問題で抗議しても「身元調査は全員に行うので部落差別はしていない」と回答した問題、などが記録されています。

当時県内の高校教諭だったK氏は、「企業の面接時の質問事項には、出身地はどこなのか、組合をどう思うかがありました。普通のことでした。野村証券では土地、財産について、成田空港土地問題、尊敬する人物、最近読んだ新聞記事は何か、中国問題など、明らかに就職差別が行われていました」と述懐されていました。また、「中国銀行に二人の女子生徒が応募しました。一人は成績がとても良く、家の財産状況は悪かった。もう一人は平均の成績よりは良く、親は有力な町会議員でした。採用されたのは成績的に普通より良い方の子でした。このように先生たちは露骨な差別の体験をしていただけに、何とかして欲しいという思いが強かった」とも述べています。

3、天満屋就職差別問題

そういう状況下に、身上調査を行いあからさまに「宗教、思想、部落、前科、精神病」を排除の対象にしていた天満屋就職差別問題が表面化されます。発端は、1970(昭和45)年11月29日に内部告発文書として、天満屋の「身上調査のしおり」「身上調査記載要領」が、部落解放運動団体の事務所に送られてきたことでした。

「しおり」の前書きは、「身上調査は身上調査記載要領によって行いますが、基本的には当社はどのような人をもとめているのかを考え、例えば販売員であれば明朗で表現力の豊かな女らしい積極的な面を、さらに顔より心を主眼に調査するとともに、調査の秘密は厳重に守り、調査員は特に言動、態度に注意して調査にあたり、このしおりを参考にして綿密な調査をするように努めてください。」とあります。

具体的には、

1. 「出発前の準備」として、履歴書、戸籍謄本を熟読し近隣の従業員から予備調査をしておく。
2. 「調査先」については、第1調査は近隣、商店、年配者にあたるが同姓はさける、第2調査は本人宅、第3調査は学校、役場、駐在所に、と公安並みの周到さを示しています。
3. 「調査事項」として、

(1)特異な事項・・・前科、思想、精神病、部落、宗教をあげ、これらは極秘扱い、別紙か口頭で報

告することを求めています。

(2)思想面におけるチェックポイント・・・学内での動向、学外での動向、家族が勤め人の場合は労働役員の有無まで報告することにしていました。

(3)精神病面についてのチェック・・・本人および家族の病歴の有無。

以上の点がわかり次第調査を打ち切り報告することとしていました。

また身上調査の記載要領としては

1.世帯主の略歴及び学歴、2.その他の家族の状況、3.家族の健康、4.学資の出所、5.生活程度、6.親戚関係、7.本人および家族についての近隣の風評、8.家族から見た本人、9.本人の交友関係について、10.団体行動、11.思想、素行関係について、12.特記事項(家庭の月間平均総収入の区分など)について設けられていました。

内部告発を受けた運動団体は、1970年12月1日に岡山県と岡山市にその経緯と内容伝え、同日に天満屋岡山店長と県・市の関係者が運動団体へ訪問し話し合います。12月9日には第1回事実確認会が天満屋、岡山県、県教委、岡山市、運動団体、高教組などが参加して行われます。

問題の重大さを自覚した人たちが、先進的な京都や広島での共闘の取り組みを教訓にして、同年12月15日に「天満屋就職差別撤廃共闘会議」を発足させました。高教組、全日自労、自治体労組、山陽新聞労組、青年学生団体、生健会、日本共産党、部落解放同盟正常化連絡会、それに天満屋労組も参加しています。共闘会議による事実確認会が、12月22日に第2回確認会、1971年2月26日に第3回確認会、3月12日に第4回確認会が行われ、3月27日に天満屋からの回答書が提出されました。

事実の確認会を重ねる中で、「しおり」と一体になって、丸裸にするがごとく高校生のプライバシーを掌握していたことが明らかになりました。問題発覚の当初、「一部の者がやりすぎた」と弁明していた天満屋幹部の人たちでしたが、事実確認会を通して、社としての方針だと認めざるを得なくなりました。

当時のことを、先述のK氏は「最初、教育委員会は天満屋事件が教育に関係あるのかという反応をしました。しかしその内容を追及していく中で理解が深まり、行政も確認するようになりました。天満屋のしおりに部落問題がなく単に思想差別的な就職差別、財産的な問題の就職差別であれば、ここまでは行かなかったでしょう。共闘を続けていく中で多くの教員も勉強したし、他の共闘関係者も部落問題についても考えるようになりました。確認会は我々共同の学習の場になっていた面があります。教育委員会や行政も部落問題が関わっていなかったら動いてはいなかっただろうと思います。これは岡山県の運動団体の力の強さと部落差別という基本的人権に関わるものがあり、それが思想・信条にもつながり、最終的には職場の民主化にもつながっていったのだと思います。」と述懐しています。

4、天満屋問題の成果と教訓

天満屋は最終的な回答書を1971(昭和46)年3月27日に提出。「しおり、身上調査記載要領」の廃棄を約束、今後の採用は本人の人物・能力・適性に応じた選考を行う、としました。また「昭和46年2月26日の『共産党員は採用しない』という発言は、憲法並びに職安法に反しますので撤回しお詫び申し上げます」と回答書に記述しました。全体を通じて、職場の民主化、民主的労務管理に努力すると確約もしています。

これらの成果を得て、当時の就職共闘会議は以下のように総括しています。

- 1、部落差別が、本人の能力と適性以外のさまざまな就職上の差別で不採用にする人権侵害と一体をなすことを明らかにさせてきた。天満屋問題は単なる封建遺制の問題ではなく、企業の保守性による自由と民主主義を職場に保障しないという問題でもあった。天満屋の組合代表が「天満屋の社長に代わりましてお詫び申し上げます」と述べたことをその頭われのひとつ、として捉えています。
- 2、高校生、大学生など若者が社会変革をめざす立場にたつ大きな契機になったことが挙げられてい

ます。当時の社会情勢を反映して「教師敵論」に陥りやすい高校生たちが、教師が生徒たちの進路保障にいかにも真剣に取り組み、それだけに社会的差別に大きな怒りを持っていたことを事実確認会の場での「教師自身の言葉」で感じ取り、信頼をおくようになった。そのことは生徒間の中で連帯感をはぐくんだ機会となった、と総括されています。事実確認会に参加した高校生が「天満屋就職差別事件に対する私たちの見解」を「先生とともに高校生の権利をまもろう、どんな小さな差別も許さず民主的な学園をつくろう」を柱にまとめ、1万枚を県下の高校生に配布するなど、今で言う意見表明権を具現化しています。

3、自治体、教育委員会の現状認識を改めさせる契機に

事件を指摘した当初、県教育長は「この天満屋事件は教育に関係あるのですか」と発言したように問題の本質から距離を置いた立場でした。「部落差別以外の思想信条とか資産ということは、一般的に企業が持っている保守的な体質なのだから、良いこととは言いませんが、ここまで問題にされるのはどうも・・・」という姿勢でした。が、確認会を重ねて共闘会議からの指摘を受ける中で、県行政と教育委員会関係者が「憲法、職安法に違反しています」と回答するように変化していきました。

真摯に話し合いを積み重ねた結果です。社会的な差別問題を身をもって経験してきた当事者たちが絞り出すように口にする実態は部落問題から出されたものであったとしても、それは当時の企業、行政などが職場に人権と民主主義を保障しなかったことが背景にある、と追及する共闘会議の人たち、追及を受ける側の方たち、ともに理解できたことがこの取り組みの大きな成果だと言えます。

この成果が1971年11月2日の「岡山県就職差別撤廃共闘会議」の結成につながっていきました。

5、岡山県就職差別撤廃共闘会議の結成と取り組みの特徴点

(1)天満屋問題から統一応募書式へ

天満屋就職差別事件のとりくみの結果として、「統一応募書式」が導入されていきました。天満屋と共闘会議の間で取り交わされた再回答の内容、「今後、身上調査書は作らない」、「統一された県の内申書にもとづいて個人の適性、能力によってのみ採用する」ことを県当局・教育委員会が具体化していた結果です。それは、記入項目を統一、本籍・宗教・家族の職業・資産などをはずし、これらの問題が就職差別に利用されないよう配慮したものでした。

県は教育長、総務部長、民労部長の連名で1971(昭和46)年6月12日に、翌3月高等学校卒業者の就職のための応募書類の統一書式について、事業主には依頼、公私立高等学校長には通知として、通達しました。

その直後、1971年6月26日に「天満屋就職差別撤廃共闘会議」は役員会を開催して、今後すべての企業・団体などの就職差別の実態を明らかにしながら、とりくみの発展を期することを確認。同年11月2日、「岡山県就職差別撤廃共闘会議」を発足させました。

(2)就職差別撤廃共闘会議の結成ととりくみ

役員は、議長・岡 映(解放同盟県連委員長)、副議長・岸本竹志(自治労〈春日町〉県本部副委員長)、副議長・根岸純一(県教組教文部長)、事務局長・妹尾昌美(高教組書記次長)。懐かしい人たちの名前です。規約は翌年、1972年3月14日から発効としています。17団体が結集しています。この加盟団体数、前号でも述べましたが、解放同盟の全国的分裂策動の影響で決断できなかった団体もあり、と述べられてもいます。そういうなかで県教組の方たちが結集され重要な役割を担っておられていたこと、役員人事は示しています。

1972年3月19日、西日本就職共闘連絡会が岡山市で結成されています。三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、岡山、広島で構成されました。その後、山口、高知、愛知、そして東日本の長野、群馬、東京などにも連絡会は広がっていきました。

共闘会議の結成と広がり、具体的な就職差別撤廃の取り組みに拍車がかかりました。金融機関で

は中国銀行の身元調査問題。商工中金の定時制高校を高校と認めない排除の問題。津山信用金庫では家庭調査問題。自治体では県教委の統一書式問題、思想調査につながる面接。中国電力の身元調査、原発の認否の問いかけ、コネ採用、差別図書購入問題。国鉄では身元調査問題、そして障害者雇用に対して「事故が多発して被雇用者から障害者がうまれるので外部から障害者を雇用する必要はない」とする問題。社会保険診療報酬支払基金での当局と組合それに公安など権力機関による差別。私学協会が「大学卒に統一書式は関係ないでしょう」と無視しようとする問題。などにあたってきました。

(3) 「合同確認会」から「企業研修会」へ

70年代は、まだまだ統一応募書式が定着しない中、共闘会議が統一書式に改めない企業などに参加を呼び掛けて毎年「合同確認会」を開催してきました。

共闘会議結成してから4年後の1975年の11月21日、当時の教育会館で開催された「合同確認会」です。就職共闘からは、解放同盟正常化連、高教組、県教組、県民教などから110名が参加。就職差別をした70社のうち56社の80名が参加しています。ほとんどが統一書式違反を認めています。その当時の中国電気工事は思想差別、日本鋳業水島は縁故者優先採用、美星町では誓約書を求める、など違反行為がありました。

統一書式違反は1973年の134件をピークに減少していきます。市販の履歴書にも統一書式の精神が反映されるようになっていきます。当時の職安行政の求人企業への徹底した指導、企業の社会的責任の「芽生え」などが定着をすすめていきました。1985年度からは、違反企業を集めての「事実確認会」から「就職差別をなくし公正な採用を確立するための企業研修会」に変化させ、行政も含めての学習を深めてきました。

教員採用制度の仕組みが問題となりました。競争試験ではない「選考採用」はその基準があいまいとなり、採用に際して思想・信条による差別が行われる可能性が高いとして、1985年当時から具体的申し入れを行っていました。1987年1月22日、共闘会議が県教委と交渉。教職員採用システムについて、大学の人物証明書を廃止すること、研究事項（専門分野）の削除、面接時の「卒論のテーマ・内容」の廃止、願書での部活動の廃止、面接時での自治会活動歴、サークル、クラブなど質問の廃止、選考・採用の総合判定基準の公表、試験問題の公表、などが取り上げられました。

6、「働くルールを確立し、就職保障と人権を守る岡山連絡会」への組織発展

(1) 人権侵害への闘いの教訓を学び「働くルール」を

2002年10月26日、「岡山県就職差別撤廃共闘会議」を発展的に改組して「働くルールを確立し、就職保障と人権を守る岡山連絡会(略称：岡山就職連絡会)」が結成されました。1971年の結成から31年経過しています。

当時の総括会議の内容をみると、部落差別にかかわっての就職差別はほぼ解決された状態になっていると判断しています。思想・信条にかかわる差別もほぼ顕われず、ときに統一書式違反があった企業は、例えばワンマン社長の経営で非民主的な体質であり、担当者が十分な情報を得ていないことから不必要な質問をするなどの傾向が多くを占めるとされています。悪質な企業はほぼなくなっていると判断できました。

また、当時の全国部落解放運動連合会の示す「21世紀に部落差別を持ち越さない」運動の成果もあり、部落問題は社会問題としては基本的に解決している状態、と認識する時代を迎えていました。1969年に制定され施行された同和对策の特別措置法は名称などを変えながら33カ年続き、その役割が果たしたとして2002年3月末で失効を迎えました。

共闘会議が、就職としての入り口での差別をなくす取り組みだけでなく、中国銀行や加茂川町(当時)の結婚退職制度の撤廃、クラレや社会保険診療報酬支払基金内での人権侵害との闘い、バブル崩壊

後の就職氷河期での就職保障などを経験してきました。

到達点を確認し教訓をさらに活かすために、岡山就職連絡会としての新しい規約には、「あらゆる就職上の権利侵害を撤廃し、憲法、職業安定法の精神にもとづく職業選択の自由、就職の機会均等の原則にたつて、就職保障の実現をめざすとともに、一切の就職・就労の人権侵害を許さないとりくみを進める」(規約第2条)と、取り組みの基本が明示されました。

(2) あらゆる就職上の権利侵害の撤廃をめざす

2007年のリーマンショックの影響で2008年秋から全国で内定取消しが相次ぎ、異常な経済状況の影響を新規高卒者が被ることとなりました。なかには1社で10名を超える内定取消しを出した企業もあり、企業の社会的・道義的責任を問う事態となりました。岡山県でも08年度、新規高卒者12人の内定取消しが発生し、生徒や関係者に大きな影響を与えました。残念ながら就職連には現場からの情報が1件も入らず具体的な対応はできませんでしたが、幸いすべての生徒が年度内に再就職先・進学先を確保しました。その当時の行政に対する要請行動の記録です。

2008年3月24日の月曜日、午前には県労働政策課、午後には岡山労働局に出向きました。「働くルールを確立し、就職保障と人権を守る岡山連絡会」の交渉です。県に対しては、離職者、未就労者が増えてきている状況を捉え、職業訓練期間中に受講手当を、という要求。若者の間ですむ貧困状況を訴え、いわゆる「就労困難者」の把握と対応の根本的な見直しを求めました。

労働局では、青年の正規雇用を促進するためにも、特に介護で行われている人材確保補助金制度が、小規模事業所の実態を反映していない制度であることを説明。労働局の職業安定課長は、条件緩和を検討するよう厚生労働省に伝えると回答しました。障害者雇用の問題がこの話し合いでも大きな課題となりました。法定雇用率を達成していない企業の公表などは難色を示します。県教委の雇用率は全国ワースト4位と判明していても、具体的な手立てを行うような指導はされていないこと、なども判明しました。

2008年度総会の方針についての筆者のメモです。

若者の雇用問題が社会問題となっている現状のなかで、労働局、県、県教委などと交渉する組織は大切です。総会では、oniビジョンケーブル争議、三井造船思想差別問題などにとりくみ一定の成果をあげた報告もなされました。そして、障害者雇用率の問題も、就職連のとりくみを通して重要な課題であると認識を広げてきたことなども話し合われました。

また、討論では、年齢を問わず就職することの困難を打開するために、職安など責任ある対応をはかることの重要性もだされました。正規雇用化が進まないなかで、派遣労働者が県内で2万5千人を超えている、これは10年単位で見ると2.5倍以上になっている、正規職員への有効求人倍率は0.7、と低い状況、などが話し合われた。また、県教委が障害者の法定雇用率で全国ワースト3位、一方で教職員採用での事前合否の問い合わせ問題を惹起させるなど、その体質が鋭く問われるのでは、という論議も。

2012年7月10日の総会です。同じく筆者のメモです。

数人の若者も参加してくれました。こういう組織もあるんだということを青年たちに知らせるために街頭での宣伝活動、夕方にやりましょう、と元気のでる意見も出されました。

高校だけでなく大学関係にも「統一応募」の精神が徹底できないものか、学習会をぜひ開催しよう、高校生の修学のための施策充実のとりにくみを、などと論議が活発に展開されました。

2013年8月20日の総会のメモです。

本人の能力・適性のみが企業の採否の条件であるとして、本籍や家庭状態などで判断することはさせないとして取り組んできたことが反映して、高校生の就職にかかわる時点での統一応募書式

違反は着実に減少してきている、と総括。しかし、大学生や専門学校などの就職時における扱いについてはつかみきれないという現状です。今年度は、大学との懇談会を設定するなど、この課題にもきちんと対応していくことなどを提起でした。

2014年5月27日の総会メモです。

街頭で若者にむけた宣伝、シール投票なども工夫してやってみよう、障害者雇用の実態と最低賃金問題について権利条約のもつ人権の視点から学習を行い改めて行政機関に要請を強めよう、などと意見が出されました。

2015年2月26日 事務局の総括会議のメモです。

県がやっと、働く若者サポートガイド、の簡易版を作成したことを前進ととらえます。

2014年12月、高校現場の先生方から聞かせてもらった昨年春の就職状況、正規雇用になりきっていない状態も気になる場所でした。医労連のkさんは、介護現場の労働者の低賃金、外国人労働者の参入などの労働者不足にかかわる新しい課題も話されていました。

2018年5月9日、就職連の事務局会議のメモです。

5月24日の総会に向けての意思統一、役員体制案、県人権連のひとり代表の会長から、高教組と自治労連の代表も含めて、共同代表制にしていく案を提示して了解をもらいます。この組織については、よりネットワーク的組織にしていけないと情勢をきちんと反映できない時代を迎えたという認識です。

現在のいろいろな職場での民主主義の徹底はどうか、山陽新聞社での人事にたいして不当労働行為として県労働委員会に救済申し立てしている件、その背景なども改めて話題になります。

2019年5月31日 総会と学習会のメモです。

総会を終えての学習会。県労会議の事務局長から政府・働き方改革の問題、高教組の委員長より高校現場の状況と課題などが報告されました。

民主青年同盟の委員長から、青年の要求内容、特に働き方の問題を117人の青年からアンケートを実施した結果などを報告してもらいました。

2019年12月19日、岡山労働局交渉のメモです。

民主青年同盟の青年4人も含めて9人が、職業安定部の需要調整事業室長、職業対策課長、職業安定課長、労働基準部の賃金室長、監督課主任監察監督官などのみなさん6人と話し合いです。青年を代表してOさんが、117人の青年から得た働く実態調査・アンケートの内容を報告。働くルールの確立が若者に特に求められていると話されていました。労働局のみなさんも青年から直接、青年をとりまく働く環境のことを聴く機会はありません。真剣に対応してくれていました。

2020年7月31日、2020年度総会のメモです。

1970年12月15日に「天満屋就職差別撤廃共闘会議」が発足したこと、翌年に「岡山県就職差別撤廃共闘会議」へ発展したこと、2002年に今の名称の就職連へ改組してきたこと、などの流れでいえば、今年50周年ということになる。その取り組みの成果、教訓、今後の取り組み、これらをまとめていくことも重要だという認識に。

昨年の県や労働局への要請活動に青年たちが参加、置かれている生活と仕事について直接話す機会になり、それも反映して県の2020年度予算に青年対策予算が増額された。

2021年7月29日、2021年度総会のメモです。

当方が用意した、パワーポイントで「就職共闘から50年」の歴史と教訓、今日的課題などを話します。45分かかりました。

2021年度総会の参加者は13名。その少ない中に、青年の労働実態のアンケートをとって労働局などにも伝えてくれた若い人が久しぶりに顔を出してくれたこと、うれしかったのです。

7、自衛隊の家庭訪問問題が示すもの

自衛隊の横暴な体質による問題は 50 年を通していつの時代でも惹起しています。項を起してまとめてみました。

(1)企業からの批判、自衛隊は「統一応募書式」を守らなくてよいのか

自衛隊の高校生に対する青田買い、家庭訪問は岡山県では早くから問題視されていました。1975(昭和 50)年ころから自衛隊に入隊する人が増えたのは、不況とインフレが長引き、深刻な就職難と「度重なる家庭訪問による勧誘」、「学校近くの喫茶店で食事をしていたら勧誘された」など統一書式無視の露骨な勧誘の結果だといわれていました。

1977 年に行われた就職共闘西日本連絡会主催の「就職差別をなくす全国交流会」では、各県代表が緊急課題として自衛官募集活動の問題について取り上げ情報交流をしています。京都の代表から高校生宅への家庭訪問で手土産に酒・タバコが持参されたこと、滋賀の代表からは、「自衛隊が憲法違反だと言っているのは学校の先生だけだ」と高校生に対応していること、山口の代表からは自衛隊の甘言に騙され不本意な自衛隊生活を送っている卒業生の手記等が紹介されています。特に各府県代表から共通して出されたのが、一般企業から「自衛隊の好き勝手な求人活動は放置して、企業だけが何故、『統一書式』の精神・求人活動を守らなくてはならないのか」といった疑問が寄せられているというものでした。

こうした問題が明らかになる中で、1977 年 11 月中下旬にかけて岡山でも就職共闘が自衛隊問題について、緊急に学校現場への実態調査を行っています。当時、県下公立私立 114 校へアンケート調査を実施し、92 校から回答が寄せられ、障害児学校、定時制高校、女子高を除く 63 校で、家庭訪問や路上勧誘等が行われていることが判明しました。調査を通じて、やりたい放題であった自衛隊員募集活動の実態が明らかになり、是正に向けた取り組みが始まりました。

同年 12 月 26 日に自衛隊岡山地方連絡部の犬丸副本部長、岡山県教育委員会の佐藤教育次長と「自衛隊の入隊勧誘について」事実確認と話し合いを行い、犬丸副本部長は、就職共闘から指摘された事実を認め、「部下が熱心さのあまりであっても家庭訪問したことは遺憾だ。今後は、統一書式の精神を部下に徹底し、絶対に家庭訪問はしない」と約束。

佐藤教育次長は、「今後、家庭訪問をすれば求人紹介(入隊勧誘)には協力できない」と断言し、「高校生の体験入隊等の勧誘は(HR を通じて)伝達させない」「隊員募集のポスター掲示は学校の自主判断にまかせる」としました。

そして、1978 年 1 月 23 日に県教委から自衛隊岡山地方連絡部あてに「高等学校新規卒業者に関する自衛官の募集選考について」と題した文書を発出。「募集活動の開始時期は一般事業所と同様とし、この場合、家庭訪問は行わないこと」「選考にあたり生徒の能力・適性と直接関係ないことは、試問したり記入を求めないこと」としました。

しかし、1979 年 11 月 18 日付けの毎日新聞報道により「自衛隊員募集の一環として現場の就職担当の教師を一堂に集めて PR 映画を上映し、ビールを出して会食するという 1977 年の文書確認の精神に反する事態が発生していること」、「採用内定後、授業日に休ませて出勤させ、学校がそれに抗議すると、内定を取り消し、今後一切あなたの学校から採用しないと統一書式の精神を無視した事例が生じている」ことなどが判明しました。改めて、県教委と 1977 年 12 月、78 年 1 月段階の公的な取り交わしを確認し、自衛隊にその合意を守らせるために対応することを求めています。

(2)不当な勧誘に対して機敏に批判

1992(平成 4)年の PKO による自衛隊海外派遣、1994 年の社会党の自衛隊容認の政治的背景のもと、不当な自衛隊勧誘が後を絶たない状況が続きます。そのたびごとに様々に活動しています。

1994年12月15日は県と県教委へ申し入れを行いました。自衛隊が岡山市、玉野市を中心に中学校を訪問しポスター掲示、自衛隊生徒募集の文書を手渡している、是正されたい、というものです。県教委から12月26日に回答があり、自衛隊が事実関係を認めた、今後は一切しない、当該の中学校に陳謝した、と報告されています。

1995年7月11日には、「自衛隊隊員募集のCMを放送しないこと」を各放送局へ申し入れしました。放送局は「まだ引き合いは来ていない」、「主旨をくみ検討する」と回答し、7月、8月に予定されていたが放映は実行できずにおわりました。一般事業所と同等の扱い、募集は卒業年の2月からしか認められていない。この確約をもとに世論を広めた結果です。

2006(平成18)年12月に防衛庁から防衛省へ昇格し、海外派遣を本来任務とする改正防衛省設置法・自衛隊法が成立しました。2007年12月5日、岡山就職連絡会の第1回幹事会の論議では、県内の来春卒業の高校生の就職にかかわる第一次調査では、自衛隊への応募者はいまのところゼロ。この数年、数人、最近では10人近くまでいた傾向がガラッと変化した、と報告がありました。就職戦線不況脱出なのか、海外への派兵が若者に嫌われたのか、両方が影響しているとも言えそうだという意見もありました。

(3) 県教委、県議会質問をうけて自衛隊「家庭訪問」容認へ

岡山就職連絡会は、毎年12月に翌春の高校新卒者の就職動向を見据えて、岡山県・岡山県教育委員会・岡山労働局と交渉を行っています。特に自衛隊問題に関しては、岡山県教育委員会との交渉の柱に、一般事業所なみとした自衛官募集のあり方、文書合意は守られているかを質問。県教委高校教育課からの回答は、ここ数年、特に変化はなく自衛隊にも問題が発生しないよう申し入れているというものでした。

2019(令和元)年12月交渉も、「自衛隊による募集活動については一般の事業所と同様の取扱いになっており、高校新卒者に対する家庭訪問は認められていないことを文書に明記し、関係者に周知徹底すること」と要求し、「高等学校等、進路指導主事研修講座で確認。さらに国からの文書を市町村教委や県立学校へ周知している」という回答でした。

ところが、急変します。2020年3月11日、岡山県議会で自民党の池本敏郎議員(備前市・和気郡選出)が質問。自衛隊の家庭訪問はできない、ダイレクトメールや市街地広報は控えてほしい、これらの内容が自衛隊と県教委で取り交わしている。これは40年以上も前のこと、現状に即した取り決めを改めてほしい、とのべました。鍵本芳明教育長は、「家庭訪問等については、公正な募集・選考が行われるよう、一般事業所の取り扱いの実態を踏まえて、同様の対応をお願いしてきているところではありますが、近年の募集活動の状況や他県の状況、学校の意見等を踏まえながら、必要な見直しを検討してまいりたいと存じます」と回答。

池本議員はさらに再質問で、「40年前はある団体と自衛隊の間に入って、県教委が調整して今の形になったというんですね。だから、県教委でこうでなければならぬという話でなくて、名前はいいませぬけれどもそのある団体と自衛隊の間でもって調整して、苦肉の策でそれができたというんです。時代も環境も変わって、ぜひとも本当に門戸が開けるような形の規則を作っていただきたい」と、教育長にさらなる回答を求めました。

「合意文書」に至る経緯の事実を意図的に誤認させる発言です。県民的世論を受けた当時の県・県教委の職員の方たちの真摯な努力を、ある団体への迎合、苦肉の策の結果とみなそうとさせる言動は、社会の民主主義の成熟に対する敵意をもった行動の一環です。

鍵本教育長は事実関係には一切触れず、「生徒、保護者から説明を求められている家庭訪問についてもいけないことがありますと、ご本人にとっても不利益な状況も出てくるとこともあろうかと思えます。そういったことについては見直していく必要があるかと考えております」と答弁しています。

これらの流れからすれば、議会質問書が提出される段階で、県教育委員会の答えは決まっていたと

みるのが妥当です。

また、池本議員の質問からは、自衛隊をとりまく立ち位置がはっきりしてきます。2019年11月県議会で、同じく自民党の福島恭子議員(岡山市東区選出)が「市町村が自衛隊に対して自衛官募集に必要な資料の提供に応じている数ほどのくらいか」と質問。当時の危機管理課が「資料提供は昨年度は3市町でありましたが、担当課長会議等を通じ積極的に働きかけて、現時点では予定も含め10市町村。未提出の市町村に対しては、引き続き資料提供は自衛隊法に基づく対応であるという法的根拠を示しながら理解が得られるように努めてまいりたい」と答弁し10たと、2020年3月11日に池本議員は強調し質問につないでいます。そのうえに、さらなる県から自治体への徹底を求めています。

自衛官募集が全体的に低調なことが背景にあることがみてとれます。新たに、自衛隊法を根拠法として持ち出し来ていることがわかります。自民党の一部県会議員と自衛隊幹部、そして県教委の一部の幹部の人たちによる秘密裡で「合意」されていったと思われる、ひとつの現象です。

全体として安倍政権下で、自衛隊を憲法に書き込むことへの下ならしをさせようとしていた問題です。長年にわたって、人権侵害を引き起こさないために県民が行政とともに築き上げてきたシステムを無視し、上からの指示にもとづく強圧的な姿勢の頭われです。つい最近の「選択的夫婦別姓制度」反対決議の強行、自民党一部議員の「家庭教育応援条例」発議などに通じるものがあります。

県教委は、2020年の春、岡山県高教組に対して「本人や保護者が自衛隊の家庭訪問を望む場合に限って容認する」と伝え、高校教育課から各高校へメールでその旨を伝達したとしています。

本来、岡山就職連絡会に説明や相談があつて然るべき重要な事柄です。一切無かったのは、1978年1月23日に県教委から自衛隊岡山地方連絡部あての「高等学校新規卒業者に関する自衛官の募集選考について」の文書が、池本議員のいう、団体と自衛隊間の「調整」をしたという認識なのか、自ら執った行政措置を「苦肉の策」、いわゆる団体対応的にしかとらえていないのか、これらも問われるべきものです。

鍵本教育長は、2021年10月27日の人権連との話し合いの場で、「根本は変えていない、例外規定です」と述べています。この50年近くの間、自衛隊による「統一応募書式」違反事例はいくつ数えるのでしょうか。ことあるごとに、「募集活動の開始時期は一般事業所と同様とし、この場合、家庭訪問は行わないこと」「選考にあたり生徒の能力・適性と直接関係ないことは、試問したり記入を求めないこと」として合意していることを自衛隊に伝えることで、是正してきた経緯があります。それが個別であろうと例外を認めることは、自衛隊の勧誘行為に歯止めがなくなる危険性を帯びています。また、例外規定の内容そのものにも自衛隊だけとする特権的扱いになり、問題を抱えています。

引き続き、県教委に対して、統一応募書式の原点にたち2020年の春にとった措置は「白紙に戻す」よう、粘り強く求めていきます。

8、50年の活動の積み重ねの成果と教訓

「就職差別撤廃共闘会議」で30年、「働くルールを確立し、就職保障と人権を守る岡山連絡会」で約20年、あわせて半世紀に及ぶ取り組みとなりました。

前半の25年間で部落問題による就職差別は皆無と言える状況を勝ち得てきました。思想信条についての差別についても、60年代、70年代のように公然と言えなくなり、民主主義の前進により、普通の企業は統一書式で充分、身元調査は必要ない社会を迎えました。

岸田総理をして、新自由主義からの脱却、新しい資本主義をめざす、とまで言わしめるほど日本の労働者においても「貧困と格差」の問題が深刻となっています。経済状況などに左右され、就職氷河期世代のような困難も現実にあります。新型コロナウイルス感染の拡大で福祉、医療、介護などのちと暮らしを支える根幹の脆弱さを露呈させました。また、エッセンシャルワーカーの果たす役割の大切さ、それに見合わない低賃金の問題も改めて実感することになりました。今後、恒常的に企業の社会的責任を自覚できるためのとりくみが必要です。時をへても、就職困難者であった世代に救済できるシス

テム構築もさらに必要となってくるでしょう。

未来を担う若者自身が、働く場の問題で交流しながら社会的に訴える場をつくり、若者同士の連帯を培うとりくみと組織づくりが求められています。

障害者雇用についても一定の要求の実現がありました。能力主義的社会から「人間の尊厳」を最重要視する場としての労働現場の実現へ、いかに接近させていくかも求められています。

自衛隊隊員募集の際に惹起している問題は、多くは政治的な動向に背景があります。自らの都合により約束を破り、時には牙をむく体質という警戒感を持ち続けること、反撃は迅速に「岡山就職連」をはじめ多数の市民でネットワーク的にとりくむことが必要です。

専門学校や大学を卒業する若者たちにも、「統一応募」の精神が息づくようなとりくみ、世論構築も必要です。

労働者の権利、働くルールの確立などの分野にも、県内の地域に視点をおいての現状分析と政策提起ができる行政に転換させていく、そういう政治の確立が今こそ大切になっています。

それらのなかで、岡山就職連がどのような役割をさらに果たせるのか、これからの組織と活動については、到達点を踏まえながら、この時期ならではの思い切った論議が必要だと思っています。