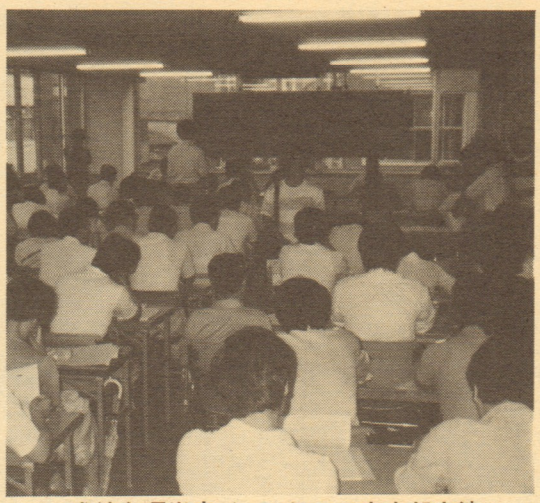
学生部団交80名成功！

日育奨学金要求者全員採用を要求

大阪市大



成績条項撤廃！　昨年の日育本部交渉

今年度一次日育奨学金要求者は、大阪市立大学において、約百名増大した。

この要因として、市大学費が十年間で二十一倍化という急騰の下で、初年度納入金が四〇万円を突破したことがあげられる。そのため、勤労家庭における学費負担は、もはや耐え難いものになっており、（アンケートによれば、約八〇％の学生が〝非常に負担〟と答えている）。学費の金額もしくは一部を自ら負担する学生や、学費以外の生活費を自分でまかなう学生が増加している。

このような状況の下、奨学金の必要性は増大し、奨学金の採用如何は、大学生活の継続をも左右するものにすらなっているのである。

また、昨年度の日育改悪が社会問題化した一方で、その存在を広く知らしめる結果になったことも、急激な要求者増大の一因と思われる。

市大奨学金合同会議では、このような状況に対し、〝日育改悪反対！、要求者全員無利子採用！〟をスローガンに、四月から要求者掘り起こし、生活実態把握等、要求者の組織化を行い、大学当局に、要求者全員に対する面接を行わせた。そして、七月に奨学金合同会議と学生部の間で団交がもたれ、①成績による振り分けを行わないこと、②有資格者全員採用すべく支所交渉を行うこと、が確認された。

しかしその結果は、枠外有資格者を七十五名も生み出し、成績条項を満たさない者は全員不採用というものだった。

これは、要求者が全国的に増大し、改悪下で無利子枠が削減されている情勢の厳しさを大学当局が認識せず、不十分な交渉しかしなかったこと、また、面接において成績を理由に有利子奨学金を要求者にすすめるなど、大学当局の改悪反対の立場の不徹底による取り組みの不十分性の結果である。

このため奨学金合同会議は、この当局の不十分性を追及し、枠外有資格者を二次で採用させるべく、九月に再団交を行った。

団交では、大学当局に面接、支所交渉における不十分性について自己批判を行わせ、①学生生活擁護、改悪反対の立場を徹底し、二次全員採用にむけ枠外者資格者に再面接を行うこと、②そこで把握した生活実態を日育支所につきつけ、交渉を強化していくことを確約させた。

これは第一に、改悪の下での情勢を当局に認識させ、それをふまえ、改悪を市大に実質化させないために支所交渉、面接等の取り組みを強化する必要性を当局に認めさせたこと、第二に、上記を通じて当局の改悪反対、学生生活擁護の理念を一歩進めたこと、という意味で大きな成果だったといえる。

この成果を克ち取った要因としては、四月から合同会議を中心とした要求者の組織化を通じて、その生活実態の把握から奨学金の必要性をクラスをはじめ学内で広く確認しえたこと、また、教育権、日育改悪批判の学習会、新聞発行を通じて、要求者の核としての奨学金委員会を強化しえたこと、そして、奨学金委員中心に、九月団交にむけて、枠外有資格者をオルグする中で、団交に合流させ得、生活実態中心にした追及がなし得たことなどがあげられる。

改悪が強行され、学生生活に対する圧迫がますます強くなっている現在において、今後もこの成果をふまえ、更に要求者の掘りおこし、組織化から、学内において奨学金を広く社会問題化し、大学当局に対し、学生生活擁護、市大における改悪の実質化を許さない取り組みをより追及する中で、改悪反対運動の一翼を担っていきたい。

教員採用増闘争の意義について

六月臨教審第一次答申をふまえ、次々と教員養成制度についての具体的な提案＝「試補制度」「初任者長期研修」「教員志望者早期登録制」「教職適格審議会」等が打ちだされてきている。

これら一連の動きは今になってはじめて出されたものではなく、71中教審～77教養審、自民党文教部会答申、そして78中教審、83教養審といった中で常に提起されてきたものである。政府―独占にとって、そのニーズに応える人材づくりのための教育を遂行するにあたり、実際に教育を行う教員の思想統制・管理強化ほど重要なものはないが故にその養成段階における教育内容の統制、採用段階での思想チェックから選別を徹底的にし、現場教員の管理強化をはかることをねらっているのである。

しかしながら、戦前の軍国主義的教育をうけいれざるをえなかった師範学校に対する批判から「教員養成は大学で行う」（開放性）といった原則が広範に確立されている下で、その否定につながる養成段階の教育内容統制、それに伴う特定大学の養成機関化に対しては圧倒的な反対勢力が存在しており、養成段階での独占の意図を貫徹することは非常にむつかしいものとなっている。それ故、採用段階での選別の強化として、一年間「初任者長期研修」を行ないその後「適格審」でチェックするといった政策として打ち出され、それが現職段階での選別も行うといった形でなんとしてもその意図を貫こうとしているのである。そして、これらの動きをスムーズに推し進めるために、自らが行ってきた能力主義的選別、差別の教育が生み出した「非行」「いじめ」といった教育現場でのひずみをすべて教員の個人的な責任に転嫁して、「教員の質の向上」を大義名分に父母の実感にあった形で徹底したキャンペーンを行なっているのである。

能力主義的選別強化との対決

確かに教育現場での教師の責任は重大なものであるが、その責任を果たすためには教員の労働条件の緩和・教育行政の充実といった物質的な保障がなくてはならない。にもかかわらず、現在の教員の労働条件は劣悪極まりない。毎日の教案作り、職員会議、山の様な雑務をこなすだけでもたいへんで、ましてや教材研究や悩みを抱える子どもに対する指導を一人で四五人分行うことはまさに至難の技といえる。欧米諸国、社会主義国では「三〇人学級」があたり前で「二〇人学級」さえ実現されている。そればかりか、アメリカ等では四～五年に一年は有給で教育理論の検証や研究・自己の研修を行う期間が保障されており、現場教育から提起される課題を研究し、それを現場に返すという日常的な教育の向上を計る制度も充実している。これを考えれば、いかに日本の教育行政が不十分であるかが明らかであり、その改善は急務であると言える。

にもかかわらず、政府―独占は、40人学級の実現や過大規模校の解消、加配の充実等をめざした「第五次学級編成改善計画」を財政難を理由に凍結し、昨年一部の児童数減少地区（大阪市・守口市）において解除されただけで依然としてその計画を進めようとはしていない。つまり、教員の質向上を彼らのいう能力のある者の選別の問題に倭少化し学校教育条件、教育労働条件の改善―充実を棚上げにしたまま、教員の管理・思想統制をせんとしているのである。

このような状況の下で、教員養成系大学の学生の就職権はことごとく切り縮められている。大阪学芸大学では、ここ四～五年は卒業生の4割ほどしか正式教員として採用されておらず、小学校では七〇〇名の小学校課程の学生の内、昨年度合格者は六三名と一割にも満たない。そして毎年一割以上の失業者がうみ出されているのである。

以上より、教員採用増の闘いは、政府―独占―臨教審の能力主義的選別強化―管理統制の政策に真向から対決していく闘いであり、より良き教育を願う父母、教育労働者の要求を実現し教育大生の就職権を守っていく闘いであるといえよう。

読者からの投稿

みんなで作ろう大学祭

十月。前期試験も終って、キャンパスの並木も色づき始める頃、またまた私の季節がやってきましたゾ。私はさる大学の大学祭の実行委員。報酬があるわけでもねえーのによくやるよ、とか、エエカッコシイだとか、本部の企画はツマランとか言われながらも、なかなかやめられないのがこの商売。今回は一つ私が祭にやみつきになってしまうワケを語りながら、全国の学友諸君に、世間をうならせるような大学祭を作ろうじゃないか、と言いたいわけだ。

タコヤキ、モギ店も仲間とやってこそ

「タコヤキ大学祭」とか「モギ店大学祭」という言葉がある。大学祭がどこも同じようなものばかり売っているモギ店ばっかりで、最高学府にふさわしいようなアカデミズムもカルチャーも感じられない、という批判的言い方だ。確かにモギ店は多い。売られているものもタコヤキ、お好み焼、クレープと、同じものが複数並ぶのも事実だ。いい年こいた兄ちゃん姉ちゃんが何ママゴトしてるんだ、と思う人もいるかもしれない。

でも、それは祭の当日に、いわば「点」を見ているにすぎないからだ。というのは、モギ店一つにしても、それを作るまでの過程、終った後のコンパ、という時間の流れ、仲間同士の交流、モギ店をやらざるをえないさまざまな背景等、さまざまなドラマがある、ということだ。過当な受験競争のためか、どうも学生は集団で事を成すのが苦手なようだ。それぞれが疎外感を持ちながら、仲間を作る術を知らない。仲間というのは単に気が合う者同士ということではなくて、お互いに考え方、価値観が異っていても、それを認め合って一つの目標で行動を共にできるような関係のことを言っている。私は言いたい、大学祭はそういう仲間をつくっていく絶好の機会だ、と。そして私はそういう例をいくつも見てきた。モギ店を準備する段階で、今まで目立なかった人が突拍子もない格好で宣伝を始める、ユニークな店名を考え出す意外な才能をもっていた奴、材料の段取りなど手際よくやる人……意外な人の意外な側面が露呈するのが大学祭という場だ。そういう場で協力し合って一つのものを作る――この時の一人一人の生き生きした表情、別に私にとって何の直接的利益があるてなもんじゃないが、いいんだな、これが。実行委員の間でもこれがあるからいいんだ。ウソだと思ったらだまされたつもりでクラスの隣の席の人に声をかけてみよう、「祭やろうよ」

モギ店をやるしかないという事情もある

しかしながら、大学祭という場が数少い対外的な大学の公開、大学生のアピールの場である以上、アカデミックな企画、今の社会のあり方を問う企画等はほしい。しかし、そのテの企画を行うには一つ大きな桎梏がある。カネ、ゼニである。大学で学ぶ、ということはんてフトドキな大学も数多くあるのだが）だったら金銭的な保障をしてくれ、と大学に言いたい。クラス、学科でその専門の特色を生かした企画をやろうと思っても、実行委員会の予算ではとても援助していられない。パンフレットの広告料なんてたかが知れているのだ。私たちはワガママで言っているつもりはない。金教室で机にむかってすわっていたり、研究室で教官の言われたことをしたりするだけではないはずだ。サークル活動や有志での学習活動、大学祭での対外的発表なんかも大事な勉強のはずだ。だから大学もサークル活動を奨励しているのだし、大学祭の期間をとっているのではないか（もっとも近頃は大学祭を認めない、なを要求するからにはそれなりのものを作る努力はする。そうやっていい企画というものはできていくのではないか。

それからもう一つ。多額の金銭負担は金のない学生をしめ出す結果になる。二～三千円くらい、近頃の学生は金持ちで……というのはウソである。出せない学生もいるのだ。それで片身の狭い思いを強いられる人がいるのも事実なのだ。金がないことで仲間がつくれないなんて不条理なことこの上ない。援助金を要求することは正当なことだ。援助金をどんどん取っていい祭を作ろう。

一人でも多くの参加を

大学祭は参加することに意義がある。クラスで、サークルで、自治会で、あと一人、あと一人と参加者を増やしてもらいたい。一人でも多くがあの楽しさを味わえるために。

でも、皆が参加し、全ての人が楽しめる、ということは実はむずかしいことなんだ。何となく無批判に受け入れられがちだが、ギャル・コン（いわゆる〝美女コンテスト〟）、女の子が見て気持ちのいいものだろうか。ポルノ調の宣伝もしかり。入口や通路は車イスが通れるか、点字ブロックはふさがれていないか、子供に悪影響を与える企画になっていないか……、弱者、少数者の立場を考えることは、祭の拡大にとって絶対必要条件だ。

さあ、今から着手だ

「大学生の大学祭離れ」なんてことも聞く。せっかくの機会、泣いても笑っても四回しか経験できない祭だ、ムダにするテはない。今すぐ隣の彼、彼女と話をしてみよう、さっそく新しい発見が始まるぞ。

女子学生の就職は今…

"均等法"はできたけれど……

毎年十月一日付の夕刊には、「会社訪問解禁」が報じられるが、青田買いが堂々とまかり通る昨今、「解禁」の日を不安とあせりの中で迎えるのは、多くは女子なのだ。ドシャブリだ集中豪雨だといった言葉が日常語のようになっているのが、そうした現状を象徴的に表わしている。

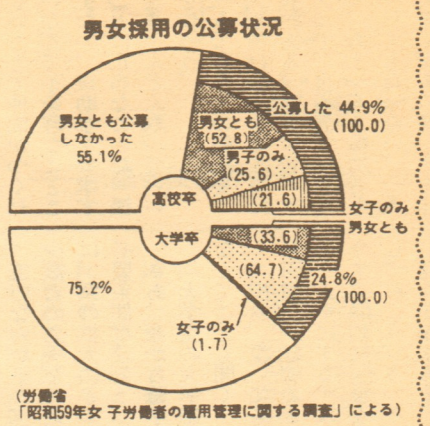
今年の就職戦線は、金融、商社の先走りで例年より一ヵ月ほど早く動いたと言われ、文系でも六～七月で内定を出したところも少なくない。就職協定は全く機能していない。ただしこれは男子の話。「男子が片付いてから」始まるのが常の女子就職活動では、「十月一日会社訪問、女子学生目立つ」、「一番乗り、逆に不安」といった見出しに今年も出くわさねばならないだろう。

「均等法」が出来た。「女子の戦力化」と言われる。今年二月時に大阪では女子卒業生の半数が就職未定であったという事実がどう変わっていくのだろうか。

今年の求人票を調べると確かに「男女不問」がふえたということは実感できる。雇用機会均等法が国会を通る目度の出始めた今年の五月頃から、様々な企業に対するアンケート調査が行われてきた。その中で、やはり企業が頭を抱えこんだのは「募集・採用」「配置・昇進」であり、なかなかはっきりした対応策が出ないという状況にあった。そして結果的に「男女不問」はふえたわけだが、その内実は詳しく検討してみなくては手放しに喜べるものではないことが、明らかになってきている。

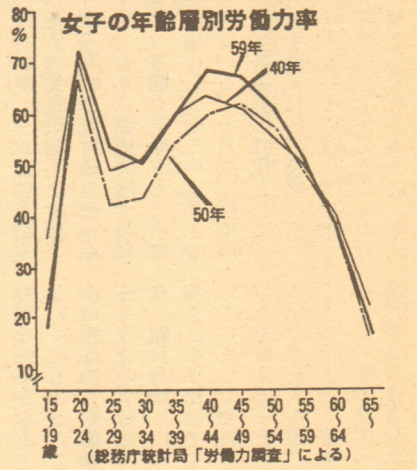
というのも、企業側の本音としては、女子学生採用増の方針はあくまで数字の上であり、選考の結果、結局男子を中心に採用するという方向は、これまでとそう変わるものではない、というのが実情であるからだ。そのため、逆に大学の進路指導は混乱をまねくという事態に及んでいる。「男女△人募集」という情報を、どこまで信用していいものかわからないのである。ある女子大では、進路指導に責任をもちきれない、と開き直り、「コネがあるのなら、どんどん使え」という指導にならざるをえないという。

ただ、確かに以前に比べれば女子の採用職種の幅がずいぶんと広がってきている。リクルートの調べによれば、営業職、販売職、コンピュータ技術職での採用増が特徴としてあげられている（就職ジャーナル一〇月号）。中には、幹部候補生や企画・調査職など、男女同一枠、同一採用規準で募集し始めている企業もある。しかし、例えば、営業という「やりがいのある」職種に女性を採用するということは、企業にとって、かなりの営業方針の転換、あるいは柔軟性が必要とされることを認識しておかなければならない。なぜなら、他社とのつり合い、つまり信頼関係で、発想の転換をしなければならないのである。そのため結果的には、男性と対等に営業をやってのけるキャリアウーマン型の人材が求められているのだ。



（労働省「昭和59年女子労働者の雇用管理に関する調査」による）

就職に関する情報の中で、働き続けることのできる職場なのかどうかがなかなかみられないのも、このためといえよう。こうした中で働き続けたい女性の多くが、公務員など確実なところへ流れているのも実際なのである。



（総務庁統計局「労働力調査」による）

働く意義、人生設計を考える余裕もない……

青田買いの横行

新規大卒者の就職、といえば、今年何よりも論議の的になっているのが、青田買いの問題である。上述のように、一〇月一日会社訪問解禁の日に、会社説明会へ一番乗りした女子学生が、逆に、もう既に内定をとっている人が多いのではないか、という不安にかられているという現状である。男子の場合、通常七・八月の段階で大手では内定をとっている。例年、学生で混雑する求人票はり出し板は、今年はまばらであった。それにつられて、女子の就職活動も例年より早くなっている。

一九五一（昭和二六）年に設けられた「一一〇月協定」は、七一（昭和四六）年のニクソンショックや、七五（昭和五〇）年減量経営という生産方針の全般的な転換期における、大量の内定取り消しという社会問題化により、その形骸化が露呈した。七六（昭和五七）年には労働者が順守委員会を設け違反企業を監視し始めたが、八二（昭和五八）年には、違反があまりにも横行しているため手がつけられないとして委員会を解散させている。

現在、改めてその問題を扱おうとしているのが臨教審である。しかし、就職協定をつくった中心的人物であった松崎日経連専務理事本人が、「昭和六二年卒業者に関しては、協定はしないということにしては…」と言い出すほどである。彼は大学の学生に対する自粛指導の不徹底さを原因とみているのに対し、松永文相は「大学と企業が話し合うべき」とし、どこから手をつければこの問題が解決されるのかといったところで、これといった案が出てこないのが現状である。このような混乱の中で、それに便乗して出てくる最も反動的な対策は、まさに、臨教審のいう〝自由化・多様化〟された複線型教育課程の復活＝早くからの職業決定といえよう。それが、どういった形で提起されてくるのかは、別に検討しなければならない。

大学の不満

このような中で、最も筋を通した主張をしているのが大学側なのである。というのも、青田買いの弊害として明らかになってきているのが、内定取りの競争に追われるばかりの学生が、自分の一生を考える余裕もなく、〝いい会社〟を選ばされているために、入社後すぐに離職、転職がふえているという事実である。ひたすら個人レベルの「努力」で走り回る会社訪問の中で、適職を選ぶ暇がないのである。こういった現実を、深刻にうけとめた大学は、「原点にかえれ」と主張しているのである。

現状を変えていくために

多くの学生が、群の中の孤独の闘いにかり立てられている。その中で、とりわけ女子学生は、採用数の少なさ、浪人生、下宿生不可、縁故関係がなければ不利、それでなければ、徹底したキャリアウーマンでなければならないという女性差別の壁にぶちあたり、孤独のうちにあせりやあきらめを強要されているのである。女性差別を差別とも認識できず、労働権を何ものにも奪いえない基本的人権として認識できずに、卒業していく。

しかし、我々には多くの闘いの基盤が用意されつつある。より高まる女子学生の就職への要求があるもとで、同一枠募集の中で実質的差別、青田買いへの大学の怒り…等々である。

来春、新聞紙上にはどのような総括記事が載るのか、そして我々がそれにどれだけくいこんでいけるか、それが、今、問われている時期であるといえよう。

私の就職活動体験

覚悟してはいたものの、ヤッパリシホンシュギの世界ハツメタク、キビシイ。巷は女性差別撤廃条約だ、均等法だと騒ぎたててはいるけれど、就職戦線真只中の私たち四年制大学女子にとっては別の世界のことのよう。けれど一連の女性の地位向上への気運は、多くの仲間たちを奮起させているのは確かです。志望動機は？と問われて「待遇が男女平等であるから」の答えのなんと多いことか！しかし一方「男子社員の良きパートナーとして」なんて妥協論も飛び出す。世の中を知っているなと感心してしまう。既製の生き方を脱皮して自分なりの生き方を求めてる意欲と処世術、思想的に批判しようと思えばいくらでもできるけれど、それより彼女達の〝たくましさ〟に敬服させられる。彼女たちと同じ境遇の中血みどろになって働きたい、展望をもちつつ生きてく努力をしたいと思いは募る。

しかして企業はそんなことおかまいなし。採用枠二〇名そこそこのところへ千名以上の女子大生たちが集まり、共通一次さながらの適性検査でふり落とされ、面接では、ひとり暮らしを追及されたり、親との関係をこと細かに聞かれたり。その一つ一つが自分達の職業観、人生観を問われているとは理解できるものの、「女性」という枠内での回答に終始する。「きめ細やかな女性らしさ」と男子と同等の仕事さばきの良さを要求してくる企業側の調子良さに腹はたつものの、この中に入って変えていかなければ。やっぱり就職戦線は一つの闘争なんだな。

「社会科学講座」秋期例会案内

我々も含め、民主勢力全体の反撃もまだまだ十分とは言えない。同時に様々なそして大量の情報操作により、反動イデオロギーが流布され、独占の意図を覆い隠している。最近は、その意図が貫徹してきており、公然と〝タブー〟に挑戦してきている。

こうした状況をふまえ、社会科学講座事務局の方では、秋季の例会活動を、この中曽根内閣の階級的本質を暴露していく場として位置づけている。

我々も、こうした場で積極的に学んでいくことが重要である。

社会科学講座が、秋季例会を開催する。

秋季は、全体テーマを―中曽根「戦後政治の総決算」とは何か―と決定した。

現在の情勢の最も顕著な特徴は、中曽根内閣の「戦後政治の総決算」を錦の御旗とした民主主義・民主勢力の切り崩しが、正面切って行なわれていることである。

臨教審設置、靖国公式参拝Xデーの準備といったイデオロギー的側面、GNP一%「枠」突破、59中業の格上げにみられる外交・防衛政策の転換、国家機密法、行革による内閣官房への権力集中といった法の整備や弾圧体制の強化、労働運動の最終的な解体攻撃としての国鉄の分割・民営化など全わる戦線に於いて攻撃がかけられている。

同時に、中曽根内閣の支持率は、かなりの数字を維持していること、又、中曽根三選という動きもあり、全体として右の方向へ動かされているのが現状ではないだろうか。

お知らせ

〈9月例会〉　10月2日

「靖国神社の歴史的役割と公式参拝の意味するもの」

講師　佐藤　伸夫氏

池袋勤労福祉会館にて

〈10月例会〉　10月29日

「GNP一%が超えるハードルとは」―有事体制下の「防衛」政策―

講師　藤井　治夫氏

〈11月例会〉

「戦後民主主義と国鉄分割」

講師　鈴木　市蔵氏