

<協同のひろば>

## 当世就職事情—センター事業団編

坂林 哲雄 (東京都/日本労協連センター事業団事務局長)

センター事業団が大学へ求人を出し始めて6～7年が経過しているだろうか。その以前は一般公募のなかに新卒者が何人か含まれているということはあったが、そのほとんどが中途採用組だった。一定の社会経験をつんだ上で「全日自労」の運動に共感し転職してきた人たちで、20代後半から30代前半の家族もある人たちだった。即戦力として「事業団運動」を支え発展させる原動力になった人たちである。

大学へ求人を出し始めた頃の本部の様子はよくわからない。私は当時中国ブロックの担当だった。しかし、設立間もない組織がいわゆる「学卒者」の採用を行うのであるから、相当の困難は予想していたであろうと思われる。おそらく1人でも採用できればという気持ちだったのではないかと思う。87年度の記憶は曖昧である。大学公募を行っていたか否かは記憶がない。数人の採用者がいたように思う。その後は2人(88年度)2人(89年度)1人(90年度)と採用担当者の苦労をよそに惨憺たる結果であった。しかもその全員が今もセンター事業団のなかで働いているわけではない。志半ば(初め)にして辞めていった者もたくさんいる。採用と合わせて定着という点でも新卒者への対応は手探りの連続だった。「辞めていった奴は根性がないんだ」と言うことは簡単だが、残って頑張っていれば当然力を発揮していたであろうと思うとそのように育てることができなかった申し訳なさを感じる。しかし一方で我々幹部の側に充分な人的余力がないことも事実であり、運動の未熟さを痛感しつつ精一杯の努力をしてきたんだという思いもある。

91年度から大学への求人票送付と合わせ「就職情報誌」をつかった求人も行ふことにした。竹下内閣を退陣に追い込む疑獄に悪名を馳せたこともある会社の求人誌であったこともあり、掲載には

躊躇がなかったわけではない。「大学生が一番利用する就職情報誌」であれば出会いの場は多い方が良かったし、知ってもらうことからしか始まらない「求職活動であり、求人活動」だとすれば少しでも多くの学生に「労働者協同組合」を知ってもらえることは大切なことなのでおもしろいと思って掲載に踏み切った。効果は早速あり8人(91年度)が採用となった。この2年間私が求人を担当してからはそれまでの採用担当者の苦労が嘘のようなセミナー参加者の数(92年度—400人・93年度—700人)である。おかげで面接とレポート講評に多大の時間を割かねばならない苦労が春先から秋口まで続き、辞令を頂いたことはないがいつの間にか人事担当者のような仕事をするようになってしまった。私自身は就職活動を行ったことがなく、求人担当を引き継いだときも手探りの状況だった。結果、初年度は悪名高き会社の指南を仰ぐ始末となってしまった。

ここで少し現在の求人・就職活動の仕組みに触れておくと、通常は学生の側が企業に「資料請求」なる行動を行うことから始まる。時期は4月からである。その際学生が参考にするのが「求人情報誌」である。企業の側は資料請求してきた学生は「脈あり」とみて「セミナー」への参加を促すことになる。7月までは就職説明会ではなく企業研究(ex・ワーカーズコープセミナー)と銘打たれて行われる。これは「就職協定」なるものがあるからだ。但し、学生は就職活動の一貫としてリクルートスーツに身を固めて参加してくる。バブル全盛期有名大学の学生がセミナーに参加しただけで内定がでるという極端なことさえあった。私はこの「協定書」なるものを見たことがない。ましてハンコをついたこともない。文部省や労働省から指導頂いたこともない。マスコミ報道で耳にする以外は営業マン氏の教えに従うしかないのだ



が、ただありがたく従うのはどうも潔くない。そもそも私企業の求人活動を「国・大企業」が制約できるのか。20歳を過ぎた大人の就職活動を「国」が制約できるのか。憲法論争をここで行おうとは思わないが、プロ野球のドラフトを連想させる。大学生の就職活動が現在のように早くなったのはいつ頃からか。「求人情報誌」の発展と不可分だろうと思う。本来の勉強を犠牲にしてまで取りまねばならない現在の状況は確かに異常である。この状況は変わらなければならないが、現実はなかなか厳しい。

会員の柳沢先生や内山先生、手島先生には毎回セミナーで「労働者協同組合」の講演をお願いしている。昨年までは講演後興味を持った学生に本部を訪問してもらい、その際就職に関する説明を行っていた。今年は講演を頂いた後就職説明会まで行ってしまうことにした。学生が2度3度足を運ぶ手間を省くのが理由だったが、昨年に倍する学生を前にしたときに他に手段がなかったのも理由である。就職協定では7月前に学生を一同に集めて就職説明会を行うことは禁止である。しかし、セミナーで出てくる質問は「ところで私たちが来年就職するとどういふ仕事をするのですか」である。「協定があるので就職についての説明はできません」ではリクルートスーツまで着込んでやってきた学生は興ざめであろう。学生の質問に答えるだけでは不十分なので、センター事業団の歴史や現状、将来の展望など充分すぎるほど含めた就職説明を行うことになる。

この2年間の応募状況を見ると「バブル崩壊」とその後の日本経済の有様をかいま見る思いがする。一つは圧倒的な資料請求の数である。求人情報誌に広告を掲載したこの3年間の資料請求の数は倍々の伸びである。今年は約2000の資料請求があった。大学卒業生は20万人いるらしい（文理あわせてかどうかわき忘れた）。100人に1人は資料請求をしたようだ。つまり大学卒業生の100人に1人は「労働者協同組合」を知ったということであり、一度は就職の対象として考えたということである。これはものすごいことだと思う。

セミナー参加者の感想には「非営利」や「公共的な仕事」を掲げる学生が圧倒的に多くなっている。従って、日本船舶振興会など同列に並べてやってくる学生も多い。福祉ボランティアを経験している学生がふえている。これも一つの影響だろう。福祉学科の学生は逆に減ってきている。

「直接すぐに福祉に携われると思うな」と就職説明ではっきり言っているからかもしれない。環境問題への関心、高齢者問題への関心は相当高い。従って「高齢者協同組合」への関心も高い。しかし、環境、高齢者がブランド的になっている学生がいる。憧れでそういう仕事につきたいと考えているようだ。便所掃除から始まるセンター事業団の仕事では当然のようにご遠慮頂くことになる。労働者協同組合の働き方に関心を寄せる学生も多い。一方「主人公」を自分勝手なことが出来ると勘違いしている学生がいる。機械や金を前にした仕事ではなく、人と接する仕事したいという学生も多い。コンピューター、金融、証券といった一時の花形産業への見切りなのか。面接官はなぜ労働者協同組合で仕事がしたいのかその本質に迫る必要がある。なぜの繰り返しから将来の幹部を探す。リクルート指南に身を固め学生も必死である。

「企業研究が足りませんで……」「その方面の勉強はまだ不十分で……」などそつのない受け答えが続く。欧米では許されないのだろうが、つい「家族」や「政治・経済」について聞いていたりする。

92年度は20人採用できた。93年度は40人を考えている。どうにか暑い夏を乗り切り40人は確保できたようにおもう。結果がキツネとタヌキの化かし合いでなかったことを祈るばかりである。