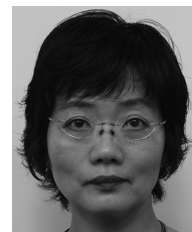


若者の雇用問題

本田 由紀*



こんにちは。本田です。私は政や労や使を代表するポジションとしてトークするのではなく、言うまでもなく一研究者としての立場から、目に見えている問題、考えている対策について、これからお話しさせていただきたいと思います。これまで政労使それぞれの立場の方々からかなり充実した内容のお話がすでにありまして、私がこれからお話しすることも部分的にそれと重なってしまっていて、それは申し訳ありません。ただ、重ならない部分も含まれていますので、そのへんをお聞きになりながら仕分けしていただければと思います。

また、今日私がこれからする話は、どちらかと言うと日本の状況の特異性に軸足を置いた話になっています。最初のコニャックさんのお話にもありましたように、世界的に若年雇用は厳しい状況にあるわけですが、日本の労働市場、あるいは教育と労働との関係は、世界的に見ても特徴的な面を多々含んでいます。その問題点にかなり力点を置くような形でお話をさせていただきたいと思います。確かにさまざまな統計を見ると、日本という国は失業率という点ではそれほど高く出てきません。しかし、これも多くの方がご存じのように、長期失業率の高さという点では日本は顕著なものがありますし、また非正規労働者の多さという点でも、かなり多いほうに属しています。また、労働市場から目を転じて貧困率などの指標を見ても、これも最近かなり報道されることが多いです。ご存じかと思いますが、日本の貧困率はOECD30カ国の中で4番目に悪いという状況で、まったく楽観できる状況にはないということは言うまでもありません。

そういう前提で、では特に日本にとって何が問題かということをお話ししていきたいと思います。最初に、いったいどういうことが問題なのかを、平たく、できるだけわかりやすく整理してみたいと思います。A、B、Cというふうに三つに分けてあります。Aは仕事に就くのがそもそも非常に難しい面があるということ。Bは、たとえ仕事に就いたとしても、働き方が非常に厳しくなっている。それに続くCは、にもかかわらず、仕事に就かないと非常に厳しい状況が待っている。このA、B、Cが、私が見たところの、若者だけに限らない日本の労働市場の問題だと考えています。

A、つまり仕事に就くのが難しいということの背景、要因などを考えてみると、少なくとも次の

*本田由紀（ほんだ・ゆき） 東京大学大学院教育学研究科教授

東京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。博士（教育学）。日本労働研究機構研究員、東京大学社会科学研究所助教授等を経て、2008年より現職。専門は教育社会学。教育から仕事への移行をめぐる変化について指摘と発言を積極的に行っている。主著に、『若者と仕事』（東京大学出版会）、『多元化する「能力」と日本社会』（NTT出版）、『教育の職業的意義』（ちくま新書）ほか。

四つのことは踏まえておく必要があるのではないかと。a-1, a-2, a-3, a-4というふうに分けて書いてありますが、このうちa-1は労働需要の問題です。働き口の問題です。a-2は労働者予備群というか、働きたいと思っている者を働き口につなぐプロセスの問題です。a-3は労働供給側というか個人の側の問題点ですが、それに続く形でa-4があるのは、労働供給、労働者の予備群という状態になる以前のところで、より深い困難をかかえているがゆえに、仕事に就きたくても就けないところに追い込まれてしまっている若者が今非常に大量に顕在化してきていることも同時に視野に入れておく必要があるということで、四つに分けて書いてあるわけです。

まずa-1, つまり働き口の減少についてですが、一つには、言うまでもないことですが、経済の停滞があります。これは日本の経済成長率の推移を示したグラフですが、皆さんもご覧になったことがあると思います。一見しておわりのとおり、日本の経済成長率は一步步階段を下りるような形で、高度経済成長期には平均で9.1%ほどあったものが、その後オイルショックを経て70年代の後半から90年頃までは平均4.2%という、今から振り返れば安定成長期の時期を経て、その後バブル経済の崩壊後は、ならば0.9%、マイナス成長の年も珍しくないというように、富が膨らまない、成長しないという状況に足を踏み入れてもう長くたっているわけです。

私も経済成長の重要性を否定する者ではありません。しかし、このようなグラフを見るにつけ、経済成長が、いくら叫び、願ったとしても、容易に達成できるものではないということも認識しておく必要があるだろうということも同時に考えています。これは後半につながりますが、仮に経済がなかなか膨らまないにしても、その中で人々が生きていけるようにするにはどうすればいいかという、二重の戦略というか、一方では経済成長をにらみつつ、それが仮に達成されなくても、サステナブルな社会であるようにするにはどうすればいいかということのを両にらみで考えていかなくてはならないと考えています。

仕事口がないということの背景には、単に経済成長率だけの問題ではなく、産業構造の変化という長期的な趨勢が歴然とあるわけです。そもそも仕事がないということは、より正確に言うともいい仕事がない。ディーセントな仕事はどんどん減ってきているということがあるわけですが、その背景には産業構造の変化がある。第2次産業であるからといって、すべてがディーセントであるわけではありませんが、これまで製造業における生産現場の仕事は、安定した仕事としてかなり期待を持たれてきたわけです。実際に日本の高度経済成長期以降の社会を支える役割を第2次産業は果たしてきたわけですが、このグラフにあるとおり、実数の点でも、比率の点でも、もう第2次産業の伸びは止まり、漸減期に入っている。他方で、著しく増えているのが第3次産業です。そして第3次産業は両極化している面があって、一方には収益率が高い金融関係やコンサルティングなど、非常に高度な知識、スキルなどを要求し、得られる収入も高い仕事がありますが、そういった仕事は雇用吸収の力は高くないわけです。

第3次産業において雇用吸収力が高いのは、販売、対人サービスなど、労働集約的な仕事において比較的需要がまだ残っているわけですが、そのような対人的な仕事はそれほど高度なスキルが求められるわけでもなく、またそういう産業においてはかかる経費の多くが人件費ですので、なんとか収益を出すためには人件費を圧縮していく。つまり劣悪な労働がはびこりやすいのが第3次産業の対人的な部門になるわけですが、その部分が拡張しているということも、よい仕事がなくなっ

ていく構造の重要な背景になっているわけです。

次は要因というよりも現象ですが、若年者について見ると、これもよくご存じのことかと思いますが、90年代以降、特に若年者に関して失業率や非正規雇用率の比率は明らかに高まっている。2004年から2007年ぐらいまでの景気回復期においては、一瞬それが少し改善する兆しがありましたが、その後再び情勢は悪化しているというのがa-1にあたるところです。

次のa-2にあたること、つまり仕事に就くプロセスの問題ですが、これは日本の特異性が非常に顕著に表れるところです。どういう特徴かという、新規学卒者の一括採用と呼ばれる、世界的に見ても非常に珍しい雇用慣行が、細りながらもまだ歴然と存在しており、その新規学卒一括採用に乗れなかった、そこから外れた人たちが着実にたどることができるような仕事に就くルートが非常に未整備であるというのが日本独自の特徴だと考えています。

たとえば次のグラフを見ても、これは大卒者に限定したグラフではありますが、日本の場合は大学卒業以前に就職活動を開始する者が88%という、9割近い大半の若者が大学卒業前に就職活動を始めている。それも大学卒業の直前どころか、1年以上も前のまだ大学3年生の頃に就職活動を始め、卒業よりほぼ1年前の4月に内定を取るといったような非常に前倒し的な就職活動が日本の大きな特徴なわけです。

ヨーロッパ諸国を示してありますが、ヨーロッパ諸国の中でも、国によって卒業前に就職活動を始める比率には差がありますが、多くてもだいたい半数ぐらいが卒業前に就職活動を始めているにすぎない。半数程度が卒業前に始めているということは、卒業前に始めても、卒業後に始めても、いずれかが大きく不利になるといったことはない。どちらでも構わないといった寛容さを含み込んだプロセスとしてのトランジションのシステムができあがっているというのが、ヨーロッパだけではなく、世界標準的なあり方だと言えるわけですが、日本はそうではないということがあります。

a-2の資料を参照すると、新規学卒一括採用の特徴は、卒業前に就職活動を始めるということだけでなく、そこでの採用基準が、学校で学んだ知識や個々人が身につけているスキルなど、ある程度明確に特定し得るものではなく、これは日本経団連の調査結果ですが、コミュニケーション能力や主体性、協調性といったような、個々人の人格と不可分であるような、非常に曖昧な基準が示されることが常であるということがあります。

先ほどのご報告の中でも、企業が求めるスキルが少ないとか、あるいは勤労観の形成が重要であるといったお言葉も聞かれましたが、そのような形の提示の仕方しかされていないがゆえに、そうしたスキルの形成が難しくなっている。教育機関としても、いったい何をすれば「生きる力」的な、人間力的な、企業に好んでいただけるような曖昧な力を形成することができるのかといったことがわからないで、非常に戸惑っている面があります。そうして教育機関側も対応ができていないということが、スキル形成が不十分なまま存続しているということと密接につながってくるわけです。

次の図は非常に印象的な図だと思いますが、学校を離れた後に個々人がたどっていったキャリアを時系列で追うような形で示したものです。左側が93年から97年に離学した人、右側が98年から2003年に離学した人ということで、右側のほうがより近年になっているわけですが、この両者を見比べていただければおわかりのとおり、近年のほうが離学時点において正社員ではない比率が高くなっています。赤（非正規）や黄色（無職）の、青（正社員）以外の状態で左端を開始している比

率が高くなっているということが一つありますし、近年であろうが、より前の時期であろうが、重要なのは、正社員ではない形で離学した場合に、後に正社員という安定的な働き方に移行していきけるようなキャリアをたどっている人の比率がとても少ない。つまり黄色や赤の状態から左端を開始して、その後青に入っていける人は非常に限られているということがわかります。逆に、むしろ離学直後には青状態、つまり正社員であったにもかかわらず、その後離脱していく。そういうキャリアをたどっている人のほうが、過去の時期であろうが、現在に近い時期であろうが、多いわけです。そういうふうな離学時点で正社員になっていなかった者が、その後安定的な仕事、よい仕事に就くチャンスがとても限られるということも日本に非常に顕著に見られる特徴だと言えます。

先ほどすでに触れましたが、そもそも若者の側に仕事に就くためのスキルが形成されていない面があると申しました。それは労働需要側から必要なスキルが明示されていないということにも大きな原因があるわけですが、他方の教育機関の側にも責任がないわけではなくて、日本の高校であれ、大学であれ、「職業的意義」という言葉づかいを私はずっとしてきましたが、仕事に何らかの面で有用な知識やスキルを提供する機能を十分に果たせていないというのが日本の教育機関の特徴です。たとえば高校段階においては、専門高校の比率が先進諸国の中では最低レベルであるといったような、教育機関のコース分けという制度的なところにそもそも由来している面があります。労働関係の職業に関することは厚生労働省、教養や人格などより格調の高い、抽象度の高い教育は文科省の管轄であるといったような、縦割りのすみ分けが政府の中でできてしまっていることも、このような教育の職業的意義の低さの重要な原因になっていると思います。

あとのグラフも似たような結果ですが、ヨーロッパ諸国と比較しても、日本は大学教育が職業の現場において活用されている度合いが非常に低くなっています。あるいは日本の大学教育の中でさらに専攻分野に分けて、どういう教育の意義があるかということ、これは卒業した人たちの主観的な評価でしか把握できていないわけですが、それでも一応分析してみた結果がこれです。

レリバンスというのは意義ということで、横軸が職業的な意義、縦軸が人間形成的意義を取っているわけですが、社会科学や人文科学、あるいは理工関係の分野ですら、いずれのレリバンスも低いという結果が日本の大学に関しては出てきます。特に日本の大学生の中で非常に多くの学生が社会科学の分野に在学しているわけですが、そのような分野において、いずれのレリバンスも低いようなマस्पロ的な教育しか行われていないということが、大学教育において仕事に就く上で有用なスキル形成が不十分であるということに大きく寄与していると考えています。これがa-3です。労働供給側のスキル形成が不十分であるということについてお話ししたわけです。

a-4、仕事に就く以前にさまざまな困難がもつれ合った状況に置かれている若者が今顕在化しているということで、職業的なスキルを身につける前段階の話ですが、いちばん最初にも申しあげたように、今貧困率は非常に高くなっており、特に子どもの貧困率が高まってきているということが指摘されています。著しいのが母子家庭の貧困率で、これは他国に例を見ないほど貧困率が高いという結果も出ています。今お示しているのは、子ども期に生まれ育った家庭が貧困であったことが、成人した後での生活困窮の度合い、経済状況、暮らし向きなどにやはり強く反映しているということをオッズ比で、何倍ぐらいの確率で困窮の度合いに陥りやすいかを示しています。

日本は、どのような家庭に生まれたか、家庭からどれぐらいの資源を供給されながら育つことが

可能かどうかということが、個々人の一生に深く影響する社会であると言えます。そして困難というのは、それ以外にも、たとえば障害、ディスアビリティ、そこには発達障害など、よりグレーに近いものも含まれているわけですが、障害や疾病など、医療に近い側面での困難さも含まれていますが、もう一つの大きな困難が、仮に生まれ育った家庭が貧困でなく、また医療に近い分野での困難さを身に帯びていなくても、日本の社会は、たとえば学校において、あるいは次のグラフで示しているように、職場において、関係性の荒れやこじれが今非常に際立った状態にあります。

a-4は、引きこもりの方たちに対して、そのようになったきっかけを尋ねた稀有なデータです。引きこもりという不登校が多いと皆さんお考えではないかと思いますが、たとえば職場になじめないとか、求職活動がうまくいかないとか、仕事からみのきっかけで引きこもりに至った人たちが非常に多いということがこのグラフには表れています。その一つ前のグラフを見ると、不登校も非常に多くなっていて、学校も軽視できる問題ではないということもあるのですが、日本のさまざまな組織に見られがちな閉鎖性、全体主義的な傾向の強さが、そこから不断に排除されるような人々を生み出しているということが、労働供給者になれるのかどうかという以前の段階で非常に阻害的に働いてしまっているということがあります。

次に、今aとして申し上げたこととかなりからんでくることではあるけれども、仮に働き口がない、特によいと言える働き口がないということを突破して、なんとか仕事に就いたとしても、就いた先の仕事の質が非常に厳しくなっている場合が多いということがあります。

日本の労働市場のきわめて大きな特徴は、正社員と非正社員とのあいだに非常に強い区分線が引かれているということです。区分線というか、互いに全く逆な、対照的と言っていいような働き方をしているのが日本の正社員と非正社員なわけですが、世界標準に照らしてみた場合、むしろ異常なのは日本の正社員の働き方であるということを指摘しているのが、EUの労働法に関する専門家でいらっしゃる濱口桂一郎さんです。そのご著書から引用する形で、どういう意味で正社員と非正社員の働き方が日本においてはきわめて対照的であるかということ、ここで赤い文字と青い文字で説明してあります。

雇用契約においてジョブ、職務の範囲が非常に希薄であることが日本の正社員が採用される際に結ぶ雇用契約の特徴であると濱口さんはおっしゃっています。どのようなジョブを、どれだけの分量を担うために、これだけの賃金が支払われるといったような形でのジョブに即した契約が世界標準なわけですが、日本はそうではない。日本はジョブに関する契約ではなく、あなたをこの組織のメンバーとして迎え入れます。そういう身分を与えてあげますというメンバーシップ契約であることが、日本の正社員の大きな特徴であると言われていました。

その組織のメンバーとして包摂された後は、その組織のその時々々の指示に応じて、雇う側に自由な裁量権が与えられており、命じられた仕事をいわば何でも引き受けてやるのが前提となっているというのが日本の正社員です。このようなメンバーシップ型の雇用は、日本でその是非が問われることはあまり多くないのですが、さまざまな問題点を含んでいるということが、特に近年どんどん明らかになってきていると思います。

一つは、このようにメンバーシップ型の採用であるからこそ、そこへの参入障壁が非常に高くなっているという事態が生じています。参入、つまり採用の際の基準が、相手がメンバーシップを与

えるに足りるかどうかという、人格全体を俎上に載せるような曖昧な採用基準であるがゆえに、そのメンバーとして不十分であるとみなされがちな、たとえば出産や育児の時期をどうしても持っている女性、あるいはこれまでの経歴において不十分なメンバーシップしか持っていない時期を経験している人に対しては、企業からフルのメンバーシップを与えてあげる対象として適切でないというみなされ方をします。ここには容易に差別が入り込みます。しかし、それが差別として意識されていない。あるいは何が差別であるかを弁別しにくいようなやり方で日本の正社員採用が行われているということが、そこから排除された人たちにとって非常に突破しにくい障壁を生み出してしまっているということがあるわけです。

その参入障壁を突破してメンバーシップの中に入ったとしても、担当する職務範囲が不明確であるがゆえに、優秀で柔軟な人であればあるほど、いとも簡単に過重労働、長時間労働を課せられてしまう。そこに関する法的、制度的な歯止めはないに等しいということが、日本の正社員の問題点です。80年代に過労死という言葉が生まれ、最近も過労死、過労自殺、過労うつといったことが繰り返して指摘されているにもかかわらず、改善されるどころか、むしろ悪化しているような兆しがあるのは、このような日本の正社員の働き方の独自性そのものにその根源があるということ、もう少し日本の中の人間は強く自覚するべきではないかと考えています。一方の非正社員は、そうしたメンバーシップ採用型の正社員とは全く逆に、非常に薄いメンバーシップしか与えられておらず、量的な調節をするための人員として、ジョブはある程度明確な場合もありますが、使い捨て的な働かせ方をされることが、非正社員側の非常に厳しい状況を生んでいるわけです。

日本の正社員の長時間労働がいかに多いかということは、次のb-1でも明らかです。これはいろいろな国のデータを示していますが、長時間労働にこだわって言うと、たとえばヨーロッパでは時間そのものの規制があります。何時間働いた後は何時間休憩しなくてはならないといった時間規制が法律化されていますが、日本ではそのような時間そのものに関する法的な規制はありません。あるのは割増賃金率だけですが、時間外労働に対して割増賃金をどれだけ課すかということ以前に、日本においては残業代不払い、つまりサービス残業、無償労働が職場の中で日常茶飯事になっているわけで、割増どうのこうので防げる話ではないわけです。この点でも、先ほど申しましたように死ぬまで働いてしまうことへの防波堤はないわけですから、経済のパイが膨らまなくなる中で、よりその過酷さが高まっていっているのは当然の話になります。

このように、日本の正社員と非正社員のあいだには非常に両極的な特徴があるわけですが、それは格差として表れることが非常に多くなります。格差という観点で見ると、正社員のほうがいいという印象を与えがちですが、日本の労働市場は、正社員にしておけばいい、とにかく正社員にマッチングして突っ込んでおけばよいといったようなことで解決できるような状況ではない。にもかかわらず、マッチングにかかわる施策が大半を占めているわけですが、正社員のほうがよく見えてしまう背景には、たとえば賃金、教育訓練の機会などに関しては、メンバーシップ型の正社員のほうが、このようにグラフ化してみると恵まれていると言わざるを得ない面もあるから、なんとか正社員にしておけばよいのだという発想につながりがちになっているということがあります。

続いてb-3は、このように日本では正社員と非正社員が両極的な、対照的な働き方になっているわけですが、近年になるほど、そのいずれに関しても、人権や法律を簡単に踏みこむような働

き方が広がってしまっていることを意味しています。これは、あるNPOが500人の若者に対して取ったデータですが、500人のうち、雇用形態によってやや違いはありますが、だいたい2人に1人の若者がこれまでの職場で違法な処遇を経験してきている。具体的には残業代不払いが最も多く、次に多いのが休暇を取らせてもらえない。有給休暇の権利はあるはずなのに取らせてもらえないといったことが、違法な処遇のナンバーワンとナンバーツーになっているわけですが、そういう経験をしている若者が非常に多い。

しかも、こういう経験をした若者に対して、そのときあなたはどうしましたかと聞くと、7～8割の若者は、何もしなかったと答えている。何か文句を言うと職場の人間関係が壊れるとか、雰囲気が悪くなるといったような、過剰なほどの気遣いをしつつ、関係性の荒れということも言いましたが、そういう中で違法労働に対しても泣き寝入りというか黙ってしまっているという状況が日本の若者には広く観察されるということが、非常に危惧されるわけです。

このように違法なことをされたり、劣悪な労働条件であっても働かなくてはいけない。その背景として、c、つまり働かないと生きていけないという状況があります。先ほどマンシューさんのお話の中に、失業率が低い国というのはたいへんプアな国であって、働く以外に選択肢はないのだというご発言がありましたが、日本にもそれは当てはまると思います。日本では社会保障、セーフティネットが、雇用保険も含め非常に手薄であるがゆえに、働く以外に自らの生活を成り立たせる手段はほぼないと言っていい状況にあります。

これは社会保障給付を国別に示したのですが、日本は全体として社会保障給付の水準が低い。アメリカよりはやましですが、ヨーロッパに比べれば低く、しかも社会保障給付のうちの非常に多い部分を年金と医療で占めてしまっており、福祉その他というところは他国に比べてとても手薄いわけです。仕事に就かなくてもなんとか生きていける状況は日本にはないわけですから、苛烈な労働条件であろうが、ブラック企業と呼ばれるようなところであろうが、働かざるを得ない。そういう労働供給あるいはその予備軍が存在しているから、企業のほうも労働条件を是正する必要がなくてすんでいるというのが日本の労働市場の状況です。

かなり暗澹とするような特徴が日本においては多々見られるわけです。これは公的扶助総額と貧困率を散布図で国別に示したのですが、日本は公的扶助総額が低く、かつ貧困率が高い国であることは一目瞭然なわけです。長期失業率も日本では非常に高くなっていることは、長期失業者に対する保障や手当が非常に手薄いということの表れだと思います。

なかなか就けるような仕事がない。就いたとしても厳しい。そして就かないとよけいに苦しくなるというa, b, cに対して、ではどうするのかということを考えると、まずa-1、仕事そのものが少なくなっている状況について、ではどうするのか。経済成長が達成できれば、それにこしたことはありませんが、最初に申し上げたように、経済成長が仮に難しい中でも人々が生きていけるようにするためにはどうする必然性があるかということ、なけなしの仕事をほじり出すように作るか、あるいはシェアするかということしかないわけです。

a-1についてまず書いてあるのは、高付加価値の産業を作り出すような経済政策は当然必要ではありますが、一方で、たとえばコミュニティビジネスのような形で、地域の人々が、すごくお金が儲かるような仕事でなくても、明らかに衰退していく地域、孤立死、孤独死に近づいていくよう

な高齢者が膨大に存在しているような地域に、なんとかつぎを当てるといふか、支援をしていくような社会的必要性の高い仕事を自分たちで作出すような営みをしている団体や組織は現在でも存在している。そういうところにより光を当て、その取り組みがよりスムーズに進むように支援していく必要があるのではないかと考えています。

ここに書いてあるワーカーズコープというのは、かつて失対事業と呼ばれており、非常に評判が悪かった団体が、その後「よい仕事」を目指し、コミュニティづくりを目指し、自分たちで職業訓練も行い、メタモルフォーゼを遂げてきた結果、ワーカーズコープセンター事業団、あるいはセンター事業団に含まれないワーカーズコープとして蘇って、今なんとかがんばろうとしている組織ですが、失対事業の記憶が濃い人々にとっては、まだ非常に評判が悪いところがある。そういう過去の偏見はできるだけ少なくしていただいて、取り組みそのものの価値に目をあてていただきたいと思っています。時間がないので詳しく説明できないのですが、ワーカーズコープでは、非常に困難をかかえた、発達障害などを持つ若者をも仲間として受け入れて、さまざまな職場体験や訓練をした先に、自分たちで地域のニーズを満たす仕事を作っていくという試みもしています。そういうことにも注目していただければと思います。

a-2の、仕事に就く、供給と需要を結びつけていくことについては、若者雇用戦略などでも、そこにメインに力が入れられていて、先ほどの厚労省からのご発表ともかぶっているし、ジョブ・カード制度などの努力が一応されてきてはいます。ただし、まだ十分と言えるかどうかはわからないと考えています。

a-3のジョブ・カード制度というのは、a-2とa-3にまたがるような施策で、力をつけた上でちゃんと仕事につなげていくという仕組みです。

このような厚生労働省所管の職業訓練だけではなく、文科省所管の、いわゆる一条校と呼ばれるような学校教育機関においても、職業的意義のある教育をすべき、もうせざるを得ない段階にとっくに来ていると思っています。しかし、声高に言われるのは、勤労観の醸成といったようなことを目指すキャリア教育ばかりであって、具体的に有用な知識やスキルを若者に手渡すような、きちんとした教育が拡充される様子はいつまでたっても出てこないという状況に、私自身たいへん苛立っています。

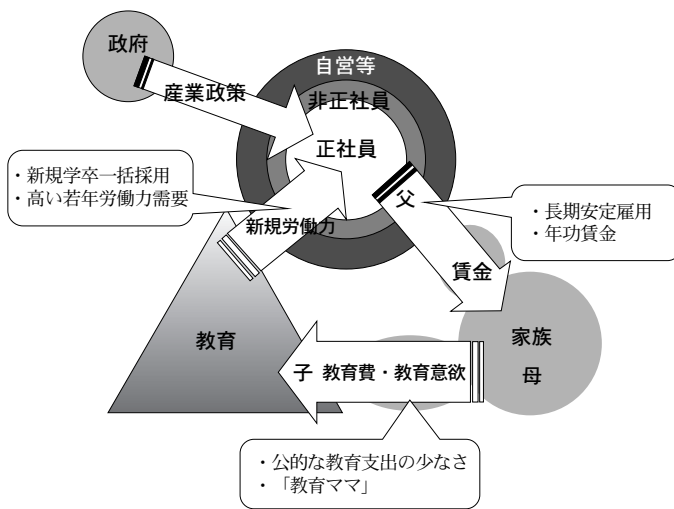
a-4については、仕事に就く以前の非常に深い困窮状態に置かれた方々が今非常に目立ってきているということに関しては、今生活保護がらみで、生活支援戦略ということで生活保護の給付水準を下げ、かつ働ける人には働いてもらうという文脈のもとで就労支援あるいは生活支援を手厚くしていこうという政策が急ピッチで作られている状況です。この生活支援戦略は、鬼面と非常にやさしい面とを両方含んでいるもので、生活保護の水準を切り下げるといふのは鬼の面です。しかし、困窮している方により元気になっていただき、活躍できる場を用意していけるような支援を提供するという点では、そこには温かい表情も含まれているわけですが、それが鞭を持って追うような冷たいものになるのか、あるいは寄り添い型になるのかは、まだ見えにくい、分れ道の途上にあるような状況です。

そして今必要性が言われることが多くなっているのが、仕事に就く前段階のステップとしての中間的就労です。中間的就労なるところで、つまりフルの仕事ではないけれども体験的なものも含む

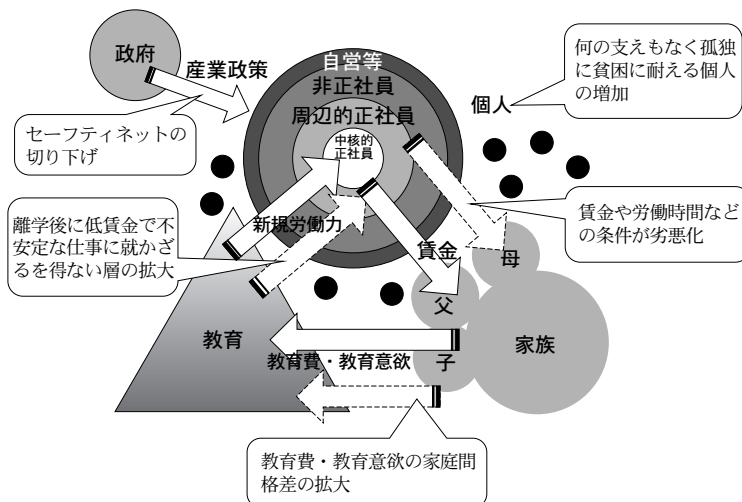
ような中間的な労働市場を経て仕事にだんだんステップアップしてもらおうということが言われていますが、そこに滞留してしまう人がたくさん出てきてしまい、それが結局のところ労働条件を全体として引き下げる方向に働いてしまうのではないかとすることも危惧されるようになってきているのが現状です。

今違法労働などがはびこってしまっていることについては、労働基準行政のほうも人手が足りないこともあって、その是正が十分にできていないわけです。それについて今民間で、たとえばブラック企業に関する情報をインターネットで提供したり、あるいはNPOが手弁当で労働相談を受け付けたりといった形で、ないものを自ら作り出していかなくてはいけないという試みも始まってい

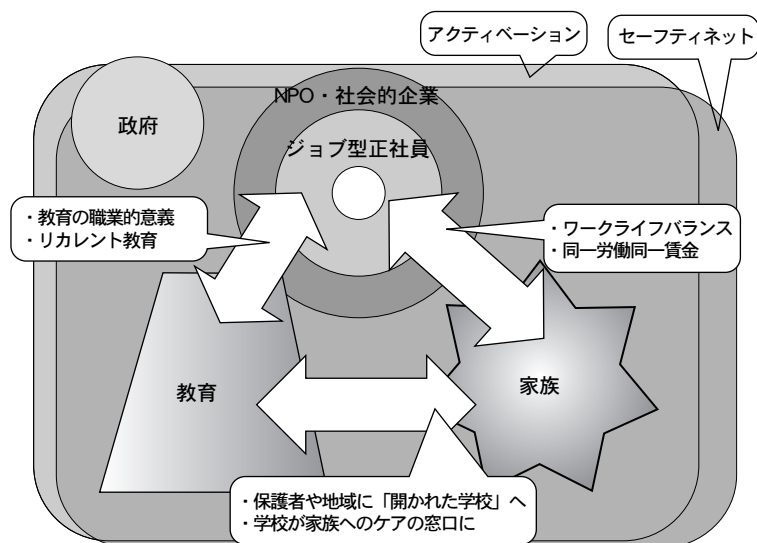
戦後日本型循環モデル



戦後日本型循環モデルの破綻



新たな社会モデル



ということはお知らせしておきます。

社会保障を含む社会システム全体の構築ということは、もう時間がなくなったのでかなり省かなければいけないのですが、急いでお話しておきますと、もう日本は第二次世界大戦後に形成された社会モデルではこれから存続していくことができない状況に遭遇しています。

これが戦後日本において形成されたモデルの概念図です。仕事と教育と家族のあいだに一方的な資源のインプット、アウトプットという循環が成り立っていたのが戦後日本型循環モデルと私が呼んでいるものですが、このような循環構造は今破綻を迎えています。それぞれの矢印においてポロポロの部分が現れてしまったがゆえに、そのポロポロの部分からこぼれ落ちる困窮している個人が、この黒いつぶつぶのような形で大量に現れるような状況ができてしまっているのが今の日本の社会です。

それをどうしていくかということについて考えた場合、もう過去には戻れません。どんどん進む高齢化や、グローバルな経済的な布置、産業構造の長期的な変化を考えた場合、過去のような戦後日本型循環モデルに戻ることはできないし、過去のモデルにもさまざまな問題があったとすれば、私たちは新しいモデルを作っていく必要がある。その新しいモデルの一つのヒントとなるのが、一方的な循環関係で教育と仕事と家族のあいだをつなぐのではなく、これらの関係を双方向的な、互恵的なものであると同時に、緊張感を伴ったものとして作り直すことと、もう一つは、これまで政府が抑制したままで来ることができたセーフティネットと、これもやはり希薄ですんできたアクティベーションという二つの機能を拡充していかないと、もうこの社会そのものがもたない状況にきている。こういった社会モデルそのものの再構築をにらみながら、若年雇用問題をそのパズルのピースの一つとして考えていく必要があるのではないかというのが、私が今日申し上げたかったことです。(拍手)