

# 支援を求め人々を誰も拒まない

宮本 太郎

今いくつかの大学の就職部に注目を集めるモニユメントがある。それは、就職部の入り口に飾ってある、二山の札束である。一方は二億七〇〇〇万円の一万円札に似せた束、他方では九〇〇〇万円の一万円札に似せた束だ。これは正規労働者と非正規労働者の生涯賃金の違いを表す。いまシューカツをがんばらないと、一億八〇〇〇万円の違いが出てくるぞというメッセージである。こうやって就職活動を鼓舞するのも一種の親心なのかもしれないが、最高学府である以上、なぜ合理的根拠なくこれだけの格差を生み出してしまっか、その背景を分析し対策を考え抜くべきであらう。ちなみに北海道大学にはこの種のモニユメントはない。

私は現在、厚生労働省の「非正規雇用ビジョンに関する懇談会」の委員を務めている。派遣法改正など、非正規問題にやや上滑りな対応が続いているなかで、この問題をもっと根本からとらえる枠組みを考える懇談会である。ここで先日、東京新宿区のキャリアアップハローワークの視察をおこない、私も参加させていただいた。このキャリアアップハローワークは、非正規労働者の正規雇用への就労支援をおこなって成果をあげていることで知られる。

ここでの支援は、予約担当制による「非正規就労支援プログラム」とおしておこなわれる。「自分を知るセミナー」「面接対策セ

ミナー」「労働法セミナー」など様々なセミナーを開催して、面接指導とリンクしている。視察にあたって、正規労働者としての就職に成功した若者の事例を細かく説明していただいた。よく分かったのは、仕事というものと自分の生活との関係、各々の資質と仕事との相性などについて、カウンセリングなどでヒントを得て自分なりの見方ができるようになった若者たちが就職に成功している、ということだ。

ここで強調したいのは、若者たちの心構えが大切という精神論なのではない。非正規労働と正規労働との非合理的境界線という根本問題に加えて、この国の制度が、若者たちに自分と仕事との関係をじっくり考えて就職に臨む、そのような条件を提供していないということだ。

社会環境が大きく変わり、最初から正規の雇用に就ける若者は少なくなっているにもかかわらず、新卒一括採用の慣行が続く。一八歳であるいは二二歳で一生の仕事を決めなければならぬという理屈はもとめなかったのに、若者たちはそれを強いられ、理不尽なまでに大きなプレッシャーにさらされる。リーマンショックや大震災などでこうしたプレッシャーはより大きくなっている。

教育の現場には、かたちばかりの職場体験などを除けば、自分の人生と仕事との関係についてきちんと考える機会は少ない。これま

での制度では、若者が自分なりの仕事観を築くのは、就職して実際の仕事を身につけながらであった。人とのコミュニケーションの取り方など、世の中で生きていく常識のようなものも、このプロセスで身につけるようになっていた。

逆に言えば、新卒一括採用の競争をくぐって正規労働者になることができなかった若者たちは、いつまでもできなかったことを学び、考える機会を得ることができない。企業もまた、正規雇用の枠から外れた若者が、社会的リテラシーを本格的に学ぶ機会が乏しいことを承知しているから、ここから真剣に人を採ろうとしなくなっていく。このようなかたちで、排除の構造ができあがってしまうのである。

このハローワークの「非正規就労支援プログラム」は、実に丁寧なカウンセリングやセミナーで、仕事観やコミュニケーション能力などについて「気づき」を促している。こうした回路が企業の外にきちっと出来上がるならば、それは個々の若者たちの生活支援になるのももちろんのこと、経済社会の強化にも繋がるであろう。

そのためにも、こうしたプログラムの役割が広く認識されていくことが大切なのであるが、それがなかなか難しい。排除の構造のなかで個別の支援を行うような仕事の価値やパフォーマンスというものは、数字にはなかなか表れないからだ。行政評価などでどこを評価してほしいですかと私が伺うと、所長さんは「支援を求めてくる人々を誰も拒まないことです」とおっしゃった。とてもよく分かる。だが、やはりこうした支援機能の価値や必要について社会の側に「気づき」を促す工夫もいるのだ。

ハみやもと たろう・北海道大学大学院法学研究科教授