

読まれる報告書と現状を変えていく「提言」

この「3月号」が発行される頃は、春闘の集中回答指定日を目前にした、春闘交渉真っ盛りの時期であろう。

本来であれば春闘関係のテーマが望ましいとは思いますが、今春闘の意義や役割等については、すでに「2月号」で言い尽くされていると思うので、別の観点から日本社会の抱える課題を一つ提起したい。

それは、連合総研が今年1月からスタートした研究会のテーマ「就職氷河期世代」についてである。就職氷河期世代という言葉聞いたことがある方は多いと思うが、いま、この世代の人たちの問題が避けて通れない大きな社会問題にもなってきている。

就職氷河期世代とは、バブル崩壊後の就職が困難であった時期(1993年～2005年)に就職した世代を指すと言われているが、高卒と大卒では年齢に開きがあり、現時点では高卒の場合は28歳～40歳、大卒の場合は32歳～44歳の中堅層の年代である。とりわけ、2000年と2001年は「超就職氷河期」と言われるほど就職が厳しかった。

この研究会を担当するまでは、私も就職氷河期世代の問題をともしれば個人の問題としてしかとらえていなかった。しかし、先行研究の資料等を見るなかで社会的に大きな問題であることを実感した。

本来であれば、企業等の組織のなかで中核的な役割を担うべき人たちの非正規雇用の割合が高く、賃金水準も他の年代に比べて低い。また、「世代効果」と言われるとおり、日本の場合は学校卒業時点での労働市場の需給状況等によって、卒業直後だけではなく、その後も引き続き、非正規雇用や無業の比率が高まり、収入も低下する傾向が持続している。日米を比較して、日本で世代効果が強く残る背景として、就業機会が新卒時に集中しているという労働市場の特性が影響していると分析している研究者も多い。

仮に就職氷河期に増加した非正規雇用者や無業者が高齢期に生活保護を受給すると、追加的に必要な費用

は累計で20兆円になると分析している研究者もいる。

就職氷河期世代の抱えている問題は、単に個人の問題、卒業した時期の“運が悪かった”では済まされない。本人はもちろんのこと、社会の基盤を大きく揺るがす要素をはらんでおり、雇用と生活基盤の劣化という形で、次の世代にまで、日本社会に歪みをもたらしている。

この歪みを是正していくためには、政府や行政に求めていくもの、企業や労使に求めていくもの、個人に求めていくもの等、多岐にわたる対策が必要であると考えられる。40歳前後世代への対策だけに、残された時間は限られている。この世代の雇用や働き方等の問題に取り組むことは、非正規雇用から正規雇用への転換のみならず、いわゆる“ブラック企業”に象徴される、正規で働いている人たちの働き方にもメスを入れる必要がある。

今後、団体ヒアリングや個人ヒアリング、アンケート調査等を行って実態を把握し、課題を明確にして、連合総研として、社会的にも大きな問題であることを内外に発信し、警鐘を鳴らしていく必要がある。また、現状を変えていく「提言」にもつなげていきたい。

連合総研の研究会報告書は、外部で学術的に評価されることがあっても、連合に加盟する労働組合の役員にはあまり読まれていない実態がある。私も、連合本部、産別時代には、日常の仕事に追われて分厚い報告書にはほとんど目を通していなかったのが正直なところである。

「連合」と名前のつく研究所として、労働運動の第一線で活躍している人たちにも問題意識を持っていただけるよう、読まれる報告書作りに心がける必要がある。また、現状分析と課題の提起にとどまることなく、“社会の不条理”を是正し、現状を変えていくためにはどうすべきなのかという「提言」をつくり、連合等の力を借りて「提言」を実現していく取り組みが重要であると思う。

(連合総研主任研究員 江森孝至)