



Title	「雇用・労働・貧困の地域的課題」研究会・シンポジウム記録
Author(s)	春田, 吉備彦; 河合, 壘
Citation	沖縄大学法経学部紀要(30): 41-59
Issue Date	2019-03
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12001/23966
Rights	沖縄大学法経学部

【シンポジウム記録】

「雇用・労働・貧困の地域的課題」研究会・シンポジウム記録

春田 吉備彦*¹

Kibihiko HARUTA

河合 塁*²

Rui KAWAI

専門分野：労働法、社会保障法

キーワード：地域格差、若者者雇用、若年者失業率、キャリア教育

1. シンポジウムの趣旨

本記録は、平成31年1月26日に中央大学法科大学院にて開催した、『雇用・労働・貧困の地域的課題』研究会—『若者の目線』を踏まえた地域社会連携とグローカリズム』と題するシンポジウムを踏まえてのものである（なお本シンポジウムは、沖縄大学2018年度ブランディング事業「次世代を担う若者に向けた、新たな『キャリア教育』『労働法・労働社会』『医療制度の拡充』の再構築のための検証」研究班と「『沖縄企業のブランド化による収益性の向上』と『雇用の質改善』との相互関係の検証」研究班と「『次世代を担う若者に向けた、新たな『キャリア教育』『労働法・労働社会』『医療制度の拡充』の再構築のための検証」研究班の共同作業としての一環として開催）。これは、特に次世代を担う「若者」から見て、雇用・労働の問題や貧困の問題がどのように生じているのか、それに対して労働や社会保障の法政策はどうなっているのか（また、どうあるべきか）といったことについて、「地域」という視角を踏まえながらの考察を試みるものであった。

一般的には、雇用・労働や貧困の問題は、特に「地域」において深刻であるといえる。地域に暮らす若者の多くは、（実際にはそこで就職し、生計を立てたいと思っても）就職先不足や賃金水準の低さから、学卒時に、首都圏や大都市圏に（本人の希望に反して）流出せざるをえない状況にある。労働法や社会保障法の主たる役割

「雇用・労働・貧困の地域的課題」研究会
ミニシンポジウム
—「若者の目線」を踏まえた地域社会連携とグローカリズム—

開催日時
2019年1月26日(土)
14:00~15:25
会場
中央大学法科大学院
2509教室
入場無料

プログラム
14:00<<開会挨拶>>
山田 省三 中央大学法科大学院教授
14:05<<基調講演>>
I：「地域」と労働法・社会保障法の交錯
河合 塁 岩手大学人文社会科学部准教授
II：沖縄における雇用・労働・貧困
春田 吉備彦 沖縄大学法経学部教授
14:35<<事例報告>>
I：日本(東北地方)の若者と雇用・労働・貧困
藤井 隼 岩手大学人文社会科学部3年
II：中国の若者と雇用・労働・貧困
劉 瀚 岩手大学大学院総合科学研究科修士1年
III：韓国若者と雇用・労働・貧困
朴 有 勤 中央大学大学院法経学部博士前期課程修了
15:10<<質疑応答・コメント>>
東島日出夫 コメンテーター(中央大学インストラクター)
15:25<<閉会挨拶>>
春田吉備彦 沖縄大学法経学部教授

<お問い合わせ>
沖縄大学 春田研究室
098-832-2913
春田 吉備彦
haruta@okinawa-u.ac.jp

の1つが、「雇用・労働や貧困問題の解決」にあることには異論はないであろうから、その意味で、これまでは正面から捉えられることの少なかった「地域」や「若者」といった切り口から考えていくことは、明らかに時代の要請といえよう。

本記録は、上記研究会での報告・議論を踏まえ、現在の労働法・社会保障法において、「地域」や「若者」を念頭においた制度設計がどのようになっているのか（→2）、沖縄における「若者」の構造的課題（→3）、実際の若者の目線から見た、各「地域」における雇用・労働、貧困の課題とコメント（→4）、おわりに（→5）から構成されており、当日の報告内容を原稿化したものである。本稿においては報告者それぞれの視点を尊重するため、「地域」「若者」といった用語の意味についてはあえて統一化を図っていないことをお断りしておく。また、当日のシンポジウムでは、中央大学法科大学院の山田省三教授に会場の提供および開会挨拶をお引き受けいただいた。謝辞を申し述べたい。

2. 「地域」「若者」と労働法・社会保障法の交錯（報告担当：河合壘）

本章では、そもそもわが国の労働法・社会保障法において、「地域」「若者」が、どのように位置づけられているのかを整理している。

(1) 「地域」「若者」と労働法

① 地域

労働法については、その中のいわゆる個別法や集団法の分野に関しては、最低賃金法9条（地域別最低賃金）と労働組合法18条（地域的拡張適用）を除けば「地域」という視点はほとんど見られない。ただ、労働市場法の分野では、「地域雇用対策」つまり地域における雇用創出等に関する法政策が展開されてきた¹。

地域雇用対策は、古くは産業構造の転換により生じた離職者の対策や、農村地域から工業地帯への広域労働移動などが主眼であったが、いわゆる第一次石油危機（1973年）以降、重厚長大産業の構造的不況などの中で、雇用機会が少ない地域、失業者が多い地域等に対する雇用対策が本格化していく。そういった中、1983年の特定不況業種・地域雇用安定法などを経て、地域雇用開発等促進法（1987年。2001年に地域雇用開発促進法に）、さらには地域再生法（2005年）、まち・ひと・しごと創生法（2014年）などへとつながってきている。近年の法は、ごく大まかにいえば、地域雇用を促進するための指針（厚生労働大臣）や計画（都道府県・市町村）策定、およびそれに沿った取組みの促進を求めるという側面の強い立法群といえよう。ただ、まち・ひと・しごと創生法のように、「東京一極集中を是正する」ことで「活力ある日本社会を維持していくために豊かな地域社会の形成」等を目指していくという、雇用・労働だけに留まらない、人口政策という側面も孕みながらの立法政策が展開している段階に来ていと評価できよう。

これらの法の特徴としては、何らかの形で（雇用情勢のよくない）各地域の創意工夫を重視し、その地域の計画が評価できるものであれば、何らかの形で財政的な支援を行う、という仕組みが中心であるということが指摘できる。たとえば、地域雇用開発促進法に基づく「地域雇用開発助成金」は、雇用機会が特に少なかったり、若年層の流出が著しい等の地域が、「計画」を策定し、それに基づく事業を厚生労働大臣が適当と認めれば、雇用保険法に定める雇用安定事業や能力開発事業として扱う、というものである。

② 若者

若者雇用に関しては、いわゆる日本的雇用慣行が長らく有効に機能してきた（新卒一括採用→卒業と同時に正社員）こともあってか、労働市場法も、高齢者や女性、障害者等に比べてあまり関心を払ってこなかった。しかしバブル崩壊後、学卒者の多くが「初職が非正規」という状態になり、そのまま非正規、あるいはニート状態に据え置かれてしまった（結果的に、景気回復時期には中年化しており、その恩恵からも取り残された）ことが社会的に問題視されるようになって以降は、その世代も含む形での、若者の雇用対策に国が本格的に取り組む方向性にシフトしてきている。

その代表的なものは、2015年制定の若者雇用促進法であり、新卒者の適職選択・定着のための措置義務（職安・事業主）、国・地方公共団体の若年無業者（ニート）への職業的自立支援などといった観点から、固定残業代を含む採用を行う場合の割増賃金計算方法等の開示義務、青少年雇用情報（過去3年間の採用数、平均勤続年数等）提供の努力義務、若者の雇用に努力している中小企業（ユースエール企業）の認定制度などが同法により創設された。また、若者雇用促進法制定と合わせてなされた職業能力開発促進法の改正で、キャリアコンサルタントの国家資格化等もなされている。

ちなみに、2018年6月に成立した働き方改革関連法を受けて改正された雇用対策法（労働施策総合推進法）も、4条7号で「青少年の職業の安定を図るため、職業についての青少年の関心と理解を深めるとともに、雇用管理の改善の促進、実践的な職業能力の開発及び向上の促進その他の青少年の雇用に促進するために必要な施策を充実すること」につき国が必要な施策を定めなければならない、としている。「若者の活用」が、労働力人口減といった視点からも改めて注目を浴びてきている段階といえるのではないだろうか。

(2) 「地域」「若者」と社会保障法

① 地域

社会保障分野は制度が多岐にわたっているが、年金保険、労災保険のように国が保険者である制度については「地域」という切り口はあまり見られない²ものの、国民健康保険³や介護保険、あるいは社会福祉のように地方公共団体が実施主体となっているものは当然のことながらある程度「地域」性が反映されているほか、生活保護も、最低生活費が地域ごとに算出されているという点で、地域性を反映している。ただ、国が保険者ではあるが、雇用保険の広域延長給付や地域延長給付のように、雇用とかかわる部分については、地域という視点が反映されているものも少なくない。

以上のように、労働法分野に比べると、社会保障法分野は「地域」の側面が強いといえるが、ここでは一例として、医療提供体制の議論を紹介しておく。医療提供体制に関しては、医療法は、病院・診療所の地域的偏在緩和の目的から、都道府県に「医療計画」の策定を義務づけているし、また2004年医師法改正による臨床研修の必須化が、地域における医師不足を顕在化させたといった批判から、2008年には省令等により、研修医採用数が多くかつ医師数が多い都道府県を中心に、募集定員の削減を指導するといったことが定められている（ただし地方の現状という点では、それでも医師不足などから、地方の産婦人科等の統合に歯止めがかからず、そのことが人口流出に拍車をかけているのではないかといった指摘もある。

その他、「医療と介護」を包括的に地域で提供するという観点から、2014年には医療・介護総合確保推進法が成立し、高度急性期医療から、在宅医療・介護までのサービスを地域において総合的に提供するために、医療提供体制と、地域包括ケアシステムの構築を、それぞれの地域で整えることが求められている。ただ、国の「基本方針」によれば、2018年度～2020年度で制度の深化・推進を進めていくとされており、実際にどのような形で展開し、かつそれが有効に機能していくかの評価については、現時点では未知数といえよう。

② 若者

社会保険の分野においては、18歳未満や20歳といった年齢要件（遺族基礎年金や20歳前障害年金等）のほか、社会福祉分野では「児童福祉」に関する法制度が存するし、子育て支援の法政策も急速に整備されてきている。ただ、「若者」を正面から捉えるものとしてはそれほど多いわけではない（国民年金における若年者納付猶予制度くらいではないだろうか）。もっとも、雇用保険制度においては、上述のとおり労働市場法が「若者」という点に着目していることとの関連で、「若者」に関する制度をいくつか置いている。たとえば、若年者向けのデュアル訓練を実施する企業に対しての助成金、トライアル雇用に対しての助成金などがそれであり、これらは雇用保険法の雇用保険2事業を財源としている。

③ 小括

以上のことから、労働法においては、地域や若者という視点は、一貫して雇用対策の中で論じられており、かつ近年はその傾向がより顕著になってきているといえる。これに対し社会保障法では、若者という視点はそれほど強く見られないものの、「地域」という視点は、雇用対策とセットで出てくるものを別にすれば、医療・介護分野などを中心に、かなり強く強調されるようになってきている、とまとめることができよう。

言うまでもなく、少子高齢化の進展の中での労働力人口の減少、公的財政への制約は確実に高まっており、その問題性が「地域」において特に顕在化していることは論をまたない。その意味で、雇用・労働や社会保障の政策的に「地域」を重視する方向性は首肯しうる。しかし反面、確固たる法理念がない中で、その時々々の社会情勢によって生じた問題に対し、ad hocに法政策が展開されてきている感もやはり拭えないものがある。

また、「地域ごとの創意工夫を活かして対応していく」ということの必要性や有益性はもちろん理解できるものの、財政基盤がぜい弱な自治体に「共助」や「互助」といった漠然とした概念を掛け声に、取組みを求めていく方向性は、一歩間違えれば国の責任放棄につながる危険性がある。その点で、確固たる理念を欠いたまま、現実的必要性だけで法政策が展開してきていないかは、常に問われるべきであろう。

4(1)でも紹介されているように、「条件さえ整えば生まれた地域で暮らしたい」という若者のニーズは潜在的には決して少なくない。試論的ではあるが、地域に生きる人が「自分の住みたい地域で、働きながら住み続けること」ということを、まさに憲法13条（自己決定権）、22条（居住権）、27条（労働権）などのレベルから考察し、権利性として構築すべきではないか。あるいは実定法のレベルでいうなら、いわゆるワーク・ライフ・バランスの議論などにおいて、「地域での」仕事と生活の調和、という視点から論じられるべきではないか。こういった発想・視点の欠如が、次章以下で登場する各論的課題にも影を落としているように思えてならない。

3. 沖縄の基地問題・大人の貧困問題・若者の貧困問題・子供の貧困問題（報告担当：春田吉備彦）

(1) 「基地問題」

沖縄には北部訓練場一部返還後も依然として日本国土の0.6%の狭溢な沖縄県に陸軍・海軍・空軍・海兵隊4軍の在日米軍基地（以下「米軍基地」）の約71%が集中する。もともと全国にあった米軍基地の反基地運動の広がりとともに、拡張阻止や撤去が叫ばれ実現した⁴。反対に、沖縄では、1945年から1972年までは米軍統治下にあったこともあり、米軍基地が本土から移転・集中したという歴史的経緯がある。

米軍基地は、今日、沖縄だけではなく、三沢・横田・座間・横須賀・呉・岩国・佐世保等の青森・東京・埼玉・神奈川・静岡・京都・広島・山口・長崎といった、日本の10都道府県に点在する。また、憲法9条を中心とする改憲問題と集団的自衛権の行使に道を開いた安全保障関連法にかかわる、動向として、例えば、2018年3月27日、南西諸島防衛のための水陸機動隊（日本版海兵隊）が発足し⁵、2018年4月4日、横浜市内に米空軍CV22オスプレイ5機が陸揚げされ、横田基地に配備される等⁶、全国各地で新たな自衛隊と米軍の一体的運用の強化にかかわる動向が報じられている。

(2) 「雇用問題」「労働問題」としての、「大人(親)の貧困問題」

沖縄の産業構造の特性として、米軍基地という非経済的施設がある。狭隘な沖縄で製造業に有益な広大な平地が米軍基地に供される。さらに、沖縄は日本国内の大量消費地である、関西・中部・関東からは遠隔であるという、地理的条件と相まって、第二次産業の集積は進まない。観光業・情報通信産業が中心になりながら、小売業・飲食業・福祉や医療関係の第三次産業に特化した産業構造となっている。産業構造上の特性から、沖縄の雇用問題においては、つぎのような特徴が読み取れる。第一に、正規・非正規を問わず、まっとうな賃金が支払われていない。正社員世帯の半数が困窮世帯で県民所得も全国平均319万円と比べて7割の全国最下位（約217万、15年度）となっており、全国トップの非正規割合（44.5%）となっている⁷。第二に、年休制度のない事業所は37.4%、社会保険に加入していない事業所は18.2%、育児休業制度を採用していない事業所は48.6%という恥ずかしい数値を、沖縄県は計上する（2014年度の沖縄県労働環境実態報告書）。本土では年休はあるものの、その5割程度しか消化できないことが問題となる。しかし、沖縄ではその約4割の職場において「年休なんて贅沢なものはない！」という。また、「社会保険がついているというので安心だ」というある労働者の話をよく聴くと「給料から労災保険料が引かれているからだ」というありえない話を何度も聴いたことがある。最低限の労働条件すらもなかったものにしてしまう、このような例は、枚挙にいとまがない。第三に、長時間・高失業率・高離職率・低求人率・低就職率といった特徴がある。全国一過酷な雇用環境のもと、居酒屋等の自営業者として一発奮起の開業とその反動として高い廃業率となってしまうのもうなずける。第四に、全国最低の労働組合組織率（2016年、9.8%・全国は17.3%）となっている。会社規模が小さいと経営者にモノがいいにくい、あるいは非正規労働などの時給で労働時間帯が入れ替わるような、仕事ぶりをイメージすればわかることだが、その労働組合の組織化・労働組合の維持には相当な力量が必要であり、この壁を乗り越えられていない。第五に、沖縄では、労働者の裁判上の権利主張が脆弱である。その証左の一例は、非正規率トップの沖縄において、未だに労働契約法20条にかかわる裁判の提起が存在しないということである。

(3) 若年労働問題

いわゆる、「7・5・3問題」がある。全国では、大学生は3年以内にその就職先を3割がやめてしまう。沖縄では、全国の高校生と同様に、大学生が3年以内に5割やめており、沖縄においては若年層の高い離職率という特徴がある。いわゆる、「ブラックバイト」「ブラック企業」という言葉は定着している。しかし、大人の貧困問題と同様に、若年労働問題は放置されている。沖縄県等を通じた補助金とNPOを活用した、^{びほうさく} 弥縫策・対処療法的な雇用対策アプローチのみは断続的に行われ、好景気の波とともに「雇用の量」の問題は一定の改善が認められる。とはいえ、もっと肝心の「雇用の質」の問題は放置されている。つけくわえると、高校生のアルバイトも盛んであるが、子供の貧困の問題として捉える視点が優先し、ブラックバイト等の雇用問題として捉えるアプローチは弱い⁸。このことは、沖縄において、批判的キャリア教育が根づかないことが拍車をかける。「働くことはよいことだ」「働くことを通じて人間は成長する」といった「名言（迷言?）」⁹への信仰を強要する、建前論のキャリア教育が闊歩する。その結果、若者はブラック企業やブラックバイトについていけないのは、自分が悪いと思い込んでいる。ステレオタイプの言説は拡散し、「アルバイト経験が社会経験に役立つ」「厳しいバイトでも頑張れば、その経験を就活で話せる」「バイトをやめたら就活に不利になる」といった、さらなる名言（迷言?）は、学生間で増幅している。「企業もたまには（結構?）悪いことをする」という社会の実状や「働く者の権利とその実現方法」といった、複線的なものの見方を教育できない、キャリア教育の専門家やらと学校教育は罪深い。

(4) 生活社会問題としての貧困問題・子供の貧困問題

沖縄の全国一の離婚率、ひとり親世帯・DVとりわけ、ネグレクトといった生活社会上の問題がある。年金・医療といった、社会保障問題も危機的状況である。2007年の国民年金の免除・猶予者を含めた国民年金納付率は22.2%となっており、全国平均の47.3%の半分にも達していない¹⁰。国民健康保険料滞納等の事情を抱え、医療費が払えないため、医者にかかわれない生活困窮者に向けられて行われる「無料低額診療事業」の利用者は、2010年10月の事業開始から6年半で、14,000人にも達する¹¹。沖縄では「国民皆年金制度」「(医療の)国民皆保険」が大きく損なわれている。生活社会の機能不全が、大人の貧困問題を加速化させ、子供の貧困問題にも波及する。2016年に沖縄県が発表した、子供の貧困率は、29.9%と全国の倍で、子供の貧困数は、本土では6人にひとりであるが沖縄では3人にひとりとなっている。ひとり親世帯の割合も高い(6.36%、13年度)。子供の貧困問題に対しては、例えば、NPO等による「こどもの居場所づくり」「子ども食堂」や行政による「就学援助の周知」や寄付金やサポーター会員を募り、「給付型奨学金事業」を行うというという、目に見えやすい活動に力点が傾きがちである。そして、「給食費無料化」「子供医療費無料化」「授業料無料化」等のお得感を前面に出した、ポピュリスト的な主張を掲げる政治家が闊歩する¹²。

その他の問題として、「15の春」に代表される、離島にかかわる問題がある。例えば、多良間島・与那国島・西表島等、高校進学のため、家族が離散する。離島の医療・交通インフラも脆弱である。

(5) 小括

子供の貧困の先には、若者の貧困問題がある。大学生等は、ブラックバイト問題・奨学金問題という、学べない悲劇に直面する。これらのハードルを乗り越えても、その行きつく先の、大人

の世界が貧困であるならば、問題を先延ばしにしているだけである。子供の貧困問題の多くには、子供の貧困だけではなく、同居する親等の家族を含む世帯としての貧困がある。大人（親）の貧困問題を解決することなくして、子供の貧困問題・若者の貧困問題は解決しない。子供の貧困問題と大人の貧困問題は密接不可分であり、基地問題は第三次産業に特化した沖縄社会に、大人の貧困問題をもたらしている。にもかかわらず、基地問題・子供の貧困問題に比べて、大人の貧困問題（沖縄県民の労働環境）改善に向けた動きは鈍いことは前述した。地域社会で目立つことを避けたい（事を荒立てたくない）という労働者の属性、「県民」「市民」の労働問題であるはずなのに、国・沖縄労働局任せにするだけで補助金の絡んだ表層的な雇用政策と統計処理に没頭する当事者意識を欠いた、沖縄県を中心とする地方公共団体、サポートする労働組合の力量不足といった、重層的な問題が複雑に絡み合っている。「大人の貧困問題」「沖縄県民の労働環境」改善に向けて、継続的な社会変革に取り組む「司令塔の不在」により、この問題は、基地問題・子供の貧困問題の陰に隠れて、放置される。

4. 若者の視点から見た地域的課題

本章では、日本（岩手県）・中国・韓国出身の3名の若者が、雇用・労働や貧困といった問題について論じている。

(1) 日本（東北地方）の若者と雇用・労働・貧困（報告担当：藤井怜）¹³

① 序論

一般的に、働いていても貧困状態に置かれた人達のことを「ワーキング・プア」という。その意味で、今の若者（ここでは、現在の15歳～39歳あたりの人たちを指してそう称する）の多くは、「一過性の困難に直面しているばかりではなく、その後も続く生活の様々な困難さや貧困を抱え続けてしまっている世代」¹⁴とも指摘されているように、「ワーキング・プア」という状況下に置かれているといえよう。2でも紹介されていたように、近年はわが国でも若年者雇用対策として若者の就職支援等が進められてきているが、一若者の感触からすると、効果はあまり実感できるものではなく、特に地方においてはそれが深刻である。

ここでは、若者の雇用情勢や貧困等の現状について主に東京と岩手県との比較を行い、また自分と同世代の若者へのヒアリングを通じて得られた、地方の若者の生の声を通じて、地方の抱える課題を浮き彫りにしていきたい。

② 若者・地方の現状と課題

厚生労働省が2018年11月30日に発表した同年10月の有効求人倍率は、日本全体で1.62倍、正社員では1.14倍（季節調整値）となっており、全国的な雇用の水準は比較的良好な状態が続いているといえる。ただ、2019年新卒予定者の求人倍率を見ると、大企業は0.37倍、中小企業9.91倍となっており¹⁵、大企業への就職は依然として狭き門であることがわかる。

また、いわゆる不本意非正規に目を向けると、厚生労働省の『「非正規雇用」の現状と課題（2017年度）』を見ると、確かに減少傾向にはあるものの、15～24歳で21万人（2013年度で39万人）、25～34歳で58万人（同84万人）、35～44歳で51万人（同72万人）と、今尚、少なくない者が、不本意な形で非正規雇用として就労していることが見て取れる。

では、首都圏と地方ではどうか。表1-1は、現在筆者が居住している岩手県と、東北唯一の

政令指定都市を有する宮城県、そして東京都の、有効求人倍率、平均賃金、初任給（大卒・高卒）の数値を比較したものである（平均賃金・初任給は月額（千円）単位）。

表1-1 雇用関係数値の地域的比較

	全 国	岩 手 県	宮 城 県	東 京 都
㊦有効求人倍率	1.63	1.49	1.67	2.13
㊧平均賃金	304.0	235.9	282.7	373.1
㊨初任給（大卒）	203.4	198.7	199.3	211.3
㊩初任給（高卒）	161.3	147.2	158.1	173.2

厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」、「一般職業紹介状況」等より筆者作成。

これらのことを踏まえると、まず、全国的に雇用情勢の改善傾向はみられ、中小企業の人手不足感が痛切な反面、大企業への就職は厳しいことが指摘しうる。この点、岩手県は東証一部上場企業がそもそも5社しかいないため、新卒者が大企業を選ぶのは、東京に比べ限りなく狭き門だと推測される。

次に不本意非正規についてである。上述した通り、依然として少なくない若者が不本意非正規として就労している。岩手県の場合、正社員有効求人倍率自体が首都圏より低い¹⁶ため、不本意非正規の比率もより多いと推測される。

賃金水準は、全国的には景気回復基調の中で上がっていると言われることもあるが、むしろ年功賃金制が弱まる中で給与が30代、4代になっても上がらないといった声や、（社会保険料の上昇等で）可処分所得はむしろ減ってきているといった声もある。岩手県の賃金水準はワースト3位であるが、東北全体で見ても、宮城県を除き低迷しているため、特にこの傾向は強いのではないだろうか。

最後に、初任給における地域格差であるが、全国的に高卒者のほうが初任給が低いことは論を待たない。しかしそもそも岩手県は大学進学率が低い（文部科学省「学校基本調査2014年」によれば、東京都66.1%に対し岩手県は42.4%と全国最低）ため、結果的に若者が低賃金になりやすく、その後の賃金の伸びの悪さ、平均賃金の低さにも影響しているのではないかと考えられる。

これらのことから、総じて、若者が置かれている雇用状況や貧困については、岩手県はより深刻な状況にあるということは想像に容易い。

③ 地方の若者の労働実態—ヒアリング調査を基に

ここでは、実際に高校を卒業して就職している20台前半の若者の状況と、大学に進学している筆者の周囲の20台前半の若者がどのように捉え、どう考えているかを簡単に整理している。

a) 高卒就労者Aさん（21歳女性、秋田出身、盛岡近郊の中企業（製造業）にて正社員、勤続3年目）

表1-2は、待遇や転職、結婚等に関する考えをヒアリングしたものである。ここからは、地方に暮らしそこで働く若者が、中規模レベルの企業に勤務してさえ、貯金はほぼ困難であり（かつ、それは珍しくないこと）、転職、結婚、子供を持つこと等に対しても非常に悲観的であること、また高卒ゆえの低賃金への不満等を見て取れる。

表1-2 Aさんへのヒアリング結果

①待遇	月収：手取り11万（控除前で14万）円 賞与：5万円（×年2回） →手取りは、仕送りや生活費で殆ど消える。生活はできるが貯金は全くできない。最低賃金が低いために給料も低くなっていると思う。基本給が引かれないか、引かれても大丈夫なくらい給料がほしい。
②転職	→今の仕事は、朝が早くて夜勤もあるし人手不足で繁忙期は死ぬかと思うため、転職は考えている。しかし、求人を見ても、高卒で無資格だと、今より良いものにはなかなか巡り合えない。
③結婚	→20代で結婚して子供も産みたい。子供を産んだら共働きでもいいが、子育てもしたいからパートくらいがいい（しかし、低賃金重労働のような子育てと両立し辛いパートだと、あまり意味がない）。ただ、今のような生活で到底結婚でないし、できたとしても、子供を産むことは金銭的に考えられない。
④現在の自分の待遇	→全体的に見ると低い方だと思うが、同世代の高卒就職の枠組みで見れば普通（＝皆同じ）。
⑤高卒就職	損していると思う。早く働き始めてるのに、給料は安く昇格できないうえ、大卒より仕事ができても、大卒より待遇が悪い。経済的に余裕があれば大学に行きたかった。
⑥生活面	→給料が安いから贅沢はできないし、欲しいものも買えない。 →将来親の介護はしたくないが、今の給料だと介護施設に入れるお金がないから、自分が出戻りしてみなければならぬかと思うと鬱になる。

b) 周囲の大学3年生の声

ここでは、筆者の周囲の就職活動を控えた地方出身の大学3年生に対し、自分の生まれた地域で働くということについてどう考えるか、得られたコメントを整理している（表1-3）。それぞれ違いはあるものの、これを見ると、概ね「出身地が嫌というわけではないが、そもそも地方で働くことはあまりに条件が悪すぎて選択できない」といったような、若者の志向を見て取ることができるのではないだろうか。

表3 周囲の大学3年生の「出身地で働く」こと等へのコメント

	出身地	現在	性別	
B君	秋田県	岩手大学 (文系)	男	関東（最低でも仙台）で就職したい。気になる有名企業を選ぼうとすると、自然に関東圏が選択肢になり、秋田は劣後する。秋田は交通の便も悪く、中小企業が殆どで、その中小企業も潰れてばかりだし、最低賃金も低く生活水準が悪いため、住むメリットが全く感じられない。 関東は賃金や仕事の選択肢の多さ、施設の充実度など全てにおいて勝ると思う。
C君	静岡県	岩手大学 (理系)	男	自分は、静岡が東京や名古屋などの都市部へのアクセスも良く過ごしやすいため、Uターン就職を考えている。 今は岩手に住んでいるが、同じ地方でも、交通に関する費用が多く、地方及びUターン就職を望む地域は、アクセスの良さなど、インフラ関係も重要視すべきではないか。
D君	秋田県	東北圏 中堅私大 (文系)	男	自分は地元の秋田県に戻る気は微塵もなく、仙台か東京で考えている。安定して余裕のある生活が送れるくらいの給料をちゃんともらえて、しっかり働いていれば昇給して、休みを取りたい時には取れて、残業もできるだけの職場がいい。
Eさん	秋田県	首都圏 中堅私大 (文系)	女	自分は仙台か盛岡のような地方都市に就職したいと考えている。職種も多く、都市レベルは調度いいと感じる。 自分は20代後半で結婚して、貯金の目処が立てば子供も欲しいが、それもあり、年間休日120日程度、何かあれば時短・休職・復職ができる会社がいい。また、希望通りに勤務できたら、秋田の実家での物理的な介護は不可能であり、かといって地元は戻ろうとは到底思えないため、金銭的援助で済ませたい。

④ 小括

本項では、日本の若者の現状について、主に首都圏と地方に分けて考察したうえで、更には周囲の地方出身の若者へのヒアリング結果を整理している。サンプル数が多くはないものの、これらの生の声は、いずれも筆者自身にも納得でき、統計にみる以上に、現実の深刻な状況を訴えかけるものといえる。地域におけるこのような状況を改善しなければ、若者の地方離れは加速し、仮に地方に残っても、貧困の中で働かざるを得ない状況に陥ってしまう。このような問題の改善のためにも、本文で指摘した格差の是正は喫緊の課題といえる。なお「地域格差」といっても、①東北地方全体と首都圏、②政令指定都市のある宮城県と他の県、③県内でも県庁所在地（盛岡市）とそれ以外の市町村、など、それぞれのレベルが異なれば問題の現れ方も異なろう。この点は今後の重要な課題としておきたい。

ところで、一時期、地方都市における大企業の誘致が盛んに進められたが、近年は、その撤退等に伴う雇用リスクから、他の手法の検討が増えてきている。その意味では、若者の雇用の受け皿として、中小企業の役割は非常に大きいと考えられる。しかし、(中小企業を嫌がる傾向の強い)若者側の意識改革は大学などででも強調されているが、中小企業自体の取組みや意識改革(若者の事情や社会の現状の理解)はあまり言われていないように感じる。

余談であるが、以前、岩手大学の授業の一環で、「若者が就職したいと思う岩手の中小企業になるには」という課題につき、岩手県中小企業家同友会の関係者に対しプレゼンテーションをしたことがある。その際、筆者のグループは「今の若者は賃金や労働時間の是正などを求めているのだから、まずはそれにできるだけ対応すべき」「若者が安心して働ける職場づくりが必要であり、最低限、労働基準法など法令を遵守する姿勢が大切」といった提案をしたが、「11万円の賃金(最低賃金ぎりぎり)・賞与・昇給なしでも人を集めたいという経営者の気概が、君たちにはなぜ理解できないのか」、「そもそも社会に出ていない若者は何も分かっていないからそのようなことが言えるのだ」などと一蹴された。確かに、地方の中小企業の多くが決して楽ではない状況は理解しているが、このように若者を失望させるような認識に固執したまま、ただ人手不足を嘆くだけだとしたら、若者だけでなく、地方の中小企業も、地方自体の未来も、明るくないであろう。

(2) 中国の若者と雇用・労働・貧困問題(報告担当: ^{リュウカントウ}劉翰韜)¹⁷

この項では、中国の若者の雇用・労働・貧困問題につき、まずは社会保険の特徴を踏まえたうえで、中国の若者に関する社会保障や労働問題、そして課題などについて見ていくこととしたい。

① 中国における社会保険の特徴

中国では、「五険一金」と称される社会保険制度があり、会社は下記の制度に加入しなければならない(表2-1参照)。中国の場合、保険料率が地域によって異なるが、企業と労働者の負担を併せると概ね賃金の40%以上が保険料となっており、かつ、会社の負担割合のほうが大きくなっている(8~10割)。このような企業負担の高さは、企業の成長性や、賃上げを抑制しているとも指摘される。ただ、失業者や大学生は、就職前には保険料を払わなくてもよい(就職してから、後から納めることもできる)。

表2-1 中国における五险一金の概要（保険料率は2018年、山東省臨沂市のもの）

制 度 名	概 要	企業負担	従業員負担
養 老 保 険	定年退職後の年金支給（15年納付が要件）	20%	8%
医 療 保 険	医療費の負担	8%	2%
労 災 保 険	労災にかかる医療費の負担と補償金支給	1%	なし
生 育 保 険	出産に関わる医療費の負担と産休手当等の支給。 農村従業員には認められていない	1%	なし
失 業 保 険	失業期間中の生活費と医療費の支給	2%	1%
住 宅 積 立 金	外国投資企業等および従業員に、住宅購入、新築、 改築等の用途のために積立義務を課している	8%	8%

<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=57625&pno=2?site=nli>,
<http://www.xjdkctz.com/news/wxyj/514723.html> より作成

また中国では、戸籍が農村戸籍と都市戸籍に分けられており（前者が約6割、後者が約4割を占めている。戸籍の移籍には制限があり困難である）、社会保障制度もこの戸籍の違いを基にして運営されてきている。近年（2006年あたりから）は、都市部と農村部での社会保険制度の統合が進められている（たとえば医療保険や年金制度は、「都市の就労者（職工）」向け制度と「都市の非就労者+農村住民」向け制度、というようなくくりになっている。年金の例として表2-2）。しかし、給付には大きな格差があり、依然として、都市部に比べて農村部の給付は非常に貧相であり、所得水準も総じて貧しいということが指摘できる。

表2-2 養老保険（年金制度）の概要

	都市	農村
制 度	都市職工養老保険	都市・農村住民年金
被 保 険 者	就労者（会社員・自営業者）	都市の非就労者・農村住民
加 入 者 数	3億3,123万人	5億472万人
保 険 料	事業主負担…賃金総額の20% 従業員負担…賃金総額の8%	複数設定された保険料から、自身の経済状況に応じた保険料を選択して支払う
平均給付	2,240元（2015年）	117元（2015年）

<https://www.nli-research.co.jp/report/detail/id=58945&pno=2?site=nli> より作成

② 若者と「社会保障」

中国は社会保険料が高いが、若者は給料が少ないため、社会保険料を支払いたがらない者が多い。若者の中には、社会保険ではなく、商業保険（民間保険）を契約する者もいる。たとえば、個人経営者、失業者、就職しない者等の若者（五险一金に強制加入ではない）や、社会保険の補助として商業保険を契約するケースもある。ただ、これとは別に、会社が、違法に社会保険料を払わないケースもあるようである。そのような場合に、従業員が自分自身で社会保険料を全て払うとすれば、現在の若者はあまり払わないであろう。ただし五险一金の中でも、「医療保険」と「住

宅積立金」だけは、自分たちに身近ということもあり、保険料を払うケースがあるようである。

なお、農民工はそもそも社会保障のことを知らないことが多く、これが中国においては大きな問題となっている。

③ 若者と「雇用・労働」

中国の若者は、給料が少なくても楽な仕事を選ぶ傾向にある。そのため、一部の会社では、人数不足の現象がみられる（特に宿泊設備貸与業、修理業、興行業、医療保健業、サービス業など）。若者向けの就職支援ツールとしては、法律に基づくものではないが、「招聘会」がよく知られている。これは日本風にいえば「就職フェア」といったものであり、人材機構（人間資源管理局が所轄）と高校就職センターが開催している。ネット上のもの（ネット招聘会）もあるが、実際に人を集めるものとしては、「キャンパス招聘会」と「大型招聘会」とがある。

キャンパス招聘会は、大学4年生や新卒者を対象として大学で行われるものであり、学生が自分の履歴書を企業に渡し、企業が学生に関心を持れば連絡のうえ面接等の選考を行い、合格すれば正社員として採用するというものである（その場合は、大学4年生の後半にはその会社で研修することができる）。大型招聘会は年に2回程度開催されているものであり、一般的には大型の展示センターや広場等の集会場所で、数百～数千の、様々な業界やタイプの企業が人材を募集するイベントである。流れはキャンパス招聘会と同じようなものである。

それでも、現在の若者（15歳～29歳）の失業率は9%程度であり、中国全体の平均失業率（6.1%）を大きく上回っている。

なお、中国は全体的に労働力が不足しており、特にブルーカラー労働者（肉体労働者）の不足傾向が顕著である。特に建設現場は日給制が多く、きちんと会社から支払われないこともあるし、天気が悪い時には仕事ができない。大学を卒業しても、勤務条件の厳しい「工場」では働きたがらないのである。また、農民工の中には、仕事がきついことから積極的に仕事を探さず、安いアパートなどでひっそりと暮らしているような者もいる。

会社は、従業員を進んで解雇することはあまりないが、従業員が退職した場合は、あまり新たには雇い入れない。これは、労働契約法によって、会社は解雇することが難しいということに加え、解雇者が少ない場合には、会社は、国から失業保険料の50%を返してもらえるからである。

④ 小括

中国の「地域」的課題としては、何とんでも都市部と農村部の格差であり、戸籍制度は進学などにも大きな影を落としている。農民工への保障もその課題の一環であり、その部分への宣伝・広報を強化すべきであろう。「若者」の問題としては、若者が就職しない（雇われない）ことは企業の衰退につながる可能性があるが、それだけでなく、若者が給料の安い会社に就職すると、社会保険料は安い、将来の社会保険給付が低くなる可能性がある、ということがある。これもやはり宣伝・広報の強化が求められるところであろう。

ところで近年においては、「隠れ貧困」も課題となってきている。これは、今は生活にそれほど困ってなくても、収入が減少したり、家計の浪費が増えると、一気に貧困に陥る危険がある、というものである。中国では、Wechat Pay（微信支付）という、スマートフォンで簡単に支払うことのできるアプリが流行しており、若者の消費レベルはだんだん高まっている。アメリカのように過剰消費が進めば、中国でもこれから「隠れ貧困」が増加するのではないかと。これも若者

を脅かす危険であろう。

(3) 韓国の若者と雇用・労働・貧困（報告担当：朴宥勤¹⁸）

この項では、韓国の若者（青年）労働市場の実態と共に、現在試行中である青年雇用関連の政策について概観し、韓国の若者の現状と課題を整理している。なおここでは、特に断りのない限り、青年とは、15歳から24歳の者という意味で用いている。

① 序論

韓国の労働市場では、失業率の増加、採用規模の減少により、青年の就職率は年々下がっている。韓国経済の中核である労働市場での青年雇用の不振は、労働生産性及び、成長潜在力の弱体化による経済構造の悪化に繋がる主要因であることから、政府も、青年の失業危機を認識しており、「雇用率70%ロードマップ」、「雇用労働政策の方向」などを青年雇用と連携させて発表してきているが、実効性への懸念もある。

② 若者の雇用と労働市場、貧困の現状

a) 韓国の若者（青年）の失業状況¹⁹

2015年4月時点での韓国の若者（15歳から24歳）の就職者数は390万2,000人で前年同月比85,000人増加し、雇用率は41.1%で1.0%増加したが、失業者数は4万人、失業率は0.6%増加し9.2%を記録している。これに対し、2017年のOECD平均の青年失業率は、15.1%であり、韓国10.3%、アメリカ9.2%、イギリス11.8%、フランス21.6%、ドイツ6.8%、日本4.6%であり、韓国はOECD平均やイギリス、フランスより失業率が低いが、アメリカ、ドイツ、日本よりは高い。

b) 若者の大卒後の就職状況等の現状

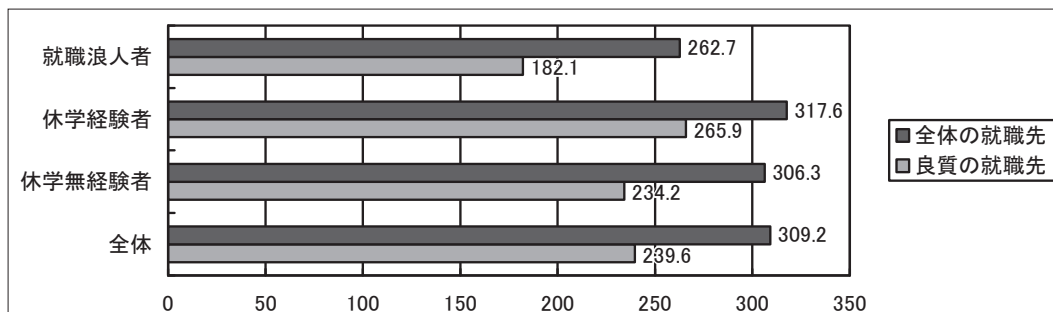
韓国の高い青年失業率は、良質の就職先（正社員、社会保険加入、平均賃金以上等）の不足、若者が望む理想的な職場環境、学校教育と産業現場でのミスマッチによって発生していると考えられる。学校教育だけでは就職競争で勝てないことから、若者達は職務とは関係ない履歴書づくりに集中しているのが現実なのである。若者たちは、語学研修、語学関連試験の成績、インターンシップ、資格証の取得など様々な活動をしているが、それは就職活動のための休学、卒業猶予、卒業後の就職準備などに繋がっており、結果的に、青年層の初期労働の時期を遅延させているのである。

この点に関して、「大学卒業生の職業移動経路調査」をもとに就業準備の実態を分析したところ、卒業後1年6ヶ月の時点での就職浪人は35,000人（大学卒業生全体の約13%）で、大学卒業後、就職をした者の45%が在学中に就職活動のため休学をしたことが分かった（表3-1参照）。

しかし、休学の経験が、青年層の賃金の増加等に実際に繋がっているのかは疑問である。就職浪人を経た就業者の月給は、182.1万～262.7万ウォンと、休学の有・無経験者、全体の平均に比べても低い水準となっている。これに対し休学経験者の場合、確かに休学無経験者に比べ、全体の賃金水準が高い傾向があるが（317.6万ウォン）、「良質の就職先」（正社員、社会保険加入、平均賃金以上等）の基準では、その格差は11.3万ウォンに留まっており、就職浪人の機会費用に及ばないと思われる。結局のところ、就職準備の休学期間が増加することによって月給が増加するかというと、あまりそうはいえないのである。

就職準備活動や就職準備期間が長引くほど就職が難しくなっているとされるが、若者の理想は

表3-1 就職準備タイプ別就職者（2008年卒）の平均月給



金ユビン (2015) 「青年層の雇用市場実態と青年雇用政策」より引用

大手企業への就職に集中しており、中小企業は人が足りていないということも、青年層労働市場の暗い一面として指摘できる。これは、若者の就職先選びが求職者の自立や独創性にあるのではなく、大手企業、高賃金、雇用安定性など「他の人に見せること」を重視する社会的雰囲気によっているからではないだろうか。

c) 若者の貧困

韓国保健社会研究院が発表した2015年「青年貧困解消のための住居支援政策法案」によれば、1人青年家庭の貧困率は2015年で19.5%と高水準である。また、貧困青年のうち、家賃負担が所得の30%以上となっている割合は60%、同じく20%以上となっている割合は73.3%であり、全体の貧困家庭(65.8%)、貧困中高年(35歳から54歳)の家庭(58.3%)よりも高水準にある。現在の住居支援制度の対象は、大学生や新婚夫婦に限られており、1人青年家庭や低所得の青年は福祉の死角に置かれていることが分かる。

今の若者は、大学進学率向上により、歴史上一番良い条件を持っている世代とされながらも、貧困問題は深刻な状態にある。それは、低い経済成長率、所得不公平の深刻化など、様々な社会経済的要因が青年層に不利に作用しているためであろう。青年の貧困は、出生率の低下に繋がり、国家競争力が下がる結果にもつながるため、最近では、政府は青年の住居、雇用に対する総合的、体系的な対策の必要を認識してきている。

③ 若者の雇用政策

青年の就職先に関する政策は、大きく3つに分けられる。

a) 就職支援サービス

一般的な「求職者就職支援サービス」のほか、労働能力のある貧困層を対象にした就職関連相談及び教育を支援する制度として「就職成功パッケージ制度」があり、「パッケージ1」と「パッケージ2」のプログラムがある。パッケージ1は、18歳から満64歳までの最低生計費以下での生活者、ホームレス等、北朝鮮住民、結婚移民者(韓国国民と婚姻したことがあるか婚姻関係にある在韓外国人)、シングルマザー等が対象であり、パッケージ2は、青年部門の高卒以下の非進学青年、大学卒業以上の未就職者、ニート、零細自営業者、中高年層(満35歳から64歳以下)のうち最低生活費250%以下で生活しているもの等を対象としている。

これらは、4段階に分かれて進行され、集中相談により、就職支援経路を設定する。1段階は

3-6週間であり、参加したものに手当が支給される、2段階では、就職相談・あっ旋を実施する。3段階では、1・2段階での就職活動をもとに、相談、職業訓練、短期の仕事提供、起業支援など参加者の希望や能力に応じ、様々なプログラムが進行され、一定の要件を満たせば月最大40万ウォンの手当が支給される。4段階では、本格的に就職をあっ旋され、これで就職をした者には就職成功手当（就職成功パッケージ1のみ、最大100万ウォン）が支給される。

また、企業訪問プログラムと社会経験ができる体験プログラムとして、企業、公共・教育機関などで3ヶ月以内の職務体験ができる支援プログラムがある。働きたい分野での職務・社会経験ができ、雇用労働部と多くの大学が運営している「青年企業体験」制度であり、満15歳から34歳の未就職青年が対象で、参加者には交通費を含む月40万ウォンの手当が支給される。

b) 就職先作りプログラム

起業アイデアを持つ青年に対して、アドバイス、資金、事務所等を提供し、事業モデルが実現できるように育成させるプログラムである。

c) 職業能力開発支援プログラム

企業が青年就職希望者を採用し、体系的な理論・実務教育を提供し、職務力量を習得させるプログラムである。まず、韓国産業人力公団に申請書を提出し、審査の結果選ばれた若者が企業との契約をし、仕事をし、その評価によって採用されるか、または、（採用されずに）修了証だけをもらうこととなる。

④ 小括

厳しい就職状況の中で、就職困難な若者は、その対策としてレストランなどでのアルバイト等を選択することが増えている。政府は、働き口を増やす政策を発表しているものの、新規採用が75,000人に対し、125,000人がインターンや職業訓練（労働省の認可のもと、各職業訓練所で6ヶ月から最大1年までの教育。アルバイトとの併用は不可）と、仕事の質は低下している。

筆者は高校から日本で暮らしているが、日本では、就職の際、大学での成績だけではなく、部活や校外活動など、「経験」から学んだものも重視されているように感じる。これらは、就職後のチームワークや仕事に活かすこともできる。資格や語学の成績、数値等だけで判断するのではなく、一人一人の生き様を評価し、多様な経験を有する多様な分野の若者を取り入れていくことで、様々な目線で考える力も養われるのではないだろうか。この点は、韓国の政府も、資格や語学だけの成績・数値では判断・評価されないような社会を目指しているようであるが、採用する企業側は、入社後の負担を減らしたいがために、語学力や技術力、経歴のある学生などを望む傾向が強い。そのような点で、企業も人的投資の意識を持つ必要がある。

大学の図書館は夜中まで明かりが付き、留学や語学の塾は不況を知らず混んでいるが、「青年失業100万時代」との新聞記事を毎日見る。中小企業の人手不足や高い大学進学率を根拠に青年失業の原因を若者のせいにするのは、社会構造的な矛盾を見落としているのではないだろうか。若者の雇用状況の悪化は、所得の低下や貧困にも繋がる。持続的な経済成長や福祉増大は労働によって成り立つものである。これを理解した上で、資本と労働が共に成長していくための経済・社会的な変化が要求されているといえよう。

(4) 若者からの報告を受けて－社会保障の視点からのコメント（報告担当：東島日出夫）²⁰

今回のシンポジウムでは、「地域」、「若者」というキーワードをメインとして報告がなされた。ここでは、主に社会保障の視点から、3名の若者の報告と、全体に対してコメントを述べておく。

① 藤井報告について

藤井氏は、「若者の貧困」に焦点をあて、都市部と地方間において有効求人倍率の格差が生じていること、地方においては大企業への就職が困難な状況にあること等のデータを丹念に読み解き、正社員にかかる同倍率の低さが非正規雇用形態に甘んじさせているのではないかと分析した。また、同世代の若者へのヒアリングを通じ、都市部志向型の人が多いこと、自分の将来設計に不安を抱いていることなどを明らかにした。これらは上記の分析別の角度からを裏付ける調査であり、大変説得力のあるアプローチと感じた。

社会保障の観点からすると、実はこの問題は、非正規雇用者（短時間労働者）対策とも関わっている。厚生年金保険（健康保険）では、2016年10月から一定の要件を満たすことで、同保険への加入が義務づけられるようになった。その後、500人以下の事業所であっても労使合意があれば加入可能とはなったものの、500人という基準は相当程度の規模を有する事業所であり、地方においてこのような事業所が少ないことに鑑みると、地方にいてことで、国民年金より給付の厚い厚生年金保険や休業補償が用意されている健康保険に加入しづらいということになる。全国一律的に運用されている現在の社会保険制度に、このような地域格差が内包される危険性に気づかされた。藤井氏には今後、社会保障制度との観点も見据えた研究を期待したい。

② 劉報告について

劉氏は、中国の若者と雇用の問題に関し、同国の社会保険制度を紹介しつつ、現状問題に切り込んだ。中国は経済大国と謳われているが、若者の就職先が少なく、失業率も国全体の平均を大幅に上回り9%に達しているということで、日本ではあまり知られていない現状が分かりやすく紹介された報告であった。

興味深かったのは、出産に関連しての給付として「生育保険」があり、これに要する保険料は全額事業主が負担しているという点であった。この制度は、日本の出産手当金に近い内容のようであるが、保険料負担に関しては、かつて、「一人っ子政策」が行われていた反動で少子高齢化が進行したという背景から導入されたものであろうか。また、同保険の効果はどうなのだろうか。そのあたりについても知りたいところであった。

③ 朴報告について

朴氏は、韓国の若者の失業率の高さについて、若者自身が良質な就業先を志向する傾向が強くと就職困難な状況となっていること、その中で若者は就職競争に邁進しているものの、それが必ずしもその後の賃金に反映されていないこと、さらには、韓国の就職活動の過酷さについて、日本の企業が評価するような、資格や語学の成績以外の人間性等を韓国企業が十分評価しない点にも問題があるとし、失業率は若者だけのせいではないと指摘した。日本で学び、働いた経験の長い朴氏ならでの鋭い指摘といえる。

また朴氏は、一人暮らしの若者への支援不足等にも言及しながら、「福祉増大は労働によって成り立つ」と述べられている。社会保障の観点からすると、たしかに雇用問題は社会保障に直結することであり、労働が成り立たなければ福祉もなりたないであろう。今後どのような方向性

や方策が望ましいのかについて、今後、日韓の違いなども踏まえたより具体的な提言を期待したい。

さてわが国では、社会保障分野は当初、主に高齢者に目を向けるかたちで制度が展開されてきた。たとえば医療分野では、1960年に岩手県沢内村（現・西和賀町）では、全国で初めて65歳以上の老人に医療費の無料化が実施され、これが発端となって、60年代後半には、無料化の動きが東北地方から全国に広がっていった。さらに東京都においても実施されるようになり、ついには老人医療費の無料化が国の制度として創設されるに至った。これはまさに「地域」でのともし火が、燎原の火の如く全国に広がっていったわけである。

しかし、少子高齢社会が到来するにあたり、このままでは制度の存続が危うい状況にあった。この間、改正を繰り返すことで、何とか持ち応えてはきたものの、この先、立ち行かなくなることは想像に難くない状況となってきた。そこで、高齢者たちにも負担を求めるとともに、若年層に配慮した制度を設ける必要性が生じてきたのである。具体的に、国民年金関係では、20歳以上学生の強制加入、学生にかかる納付特例制度、あるいは若年者の納付猶予制度などが挙げられようし、厚生年金保険（健康保険）に至っては、産休期間中および育児休業中の保険料免除制度の導入などが挙げられる。また、医療保険関係では、義務教育就学前児童について2割負担となっている。このほか、雇用保険では、育児休業給付制度が用意されている。

近年、このように若年層を対象とした制度が矢継ぎ早に導入されている背景には、若者にも目を向けた働きやすい状況づくり、安心して生活できる環境づくりを模索しようとする国の意図が窺える。しかし、3名の若い報告者の報告を聴く限り十分それに応えられているかは疑問であり、社会保障制度だけでの解決ではなく、雇用・労働といった側面との連携の必要性を改めて痛感した。今回の若い方々の報告を聴いたことは、私自身の研究にもとてもよい刺激となった。

若者たちが、働きやすい状況、安心して生活できる環境を築き上げていけるよう、若者に目を向け、若者の声に耳を傾けながら社会保障制度を模索することの必要性を強調して、コメントを収めた。

5. おわりに

本報告では上述のように、各報告者のそれぞれの独自性を尊重し、定義や切り口等の統一性はあえて図らなかった。このため、ややまとまりを欠く面もあるが、その分、報告者それぞれの感じている問題関心が、よりリアルに描き出されているのではないだろうか。

本シンポジウムは、沖縄県と岩手県という、共に決して豊かではない国内地域のみならず、中国や韓国出身の若者の声も踏まえながら、「地域」「若者」の課題を洗い出そうとする試みであった。地域的な事情はそれぞれ違うものの、地域経済の停滞や若者の指向など、共通項も少なくなく、地域的な相違点を踏まえつつ、共通する問題性にどう立ち向かうかが、これからの課題といえよう。もちろんそれは、「若者」だけの対症療法的なものではなく、親の世代や企業も巻き込んだ、より総合的な観点からの考察が欠かせない。

共通項という点で興味深い点を、最後に1つだけ挙げておきたい。3にて春田が述べた、大学での建前論のキャリア教育の闊歩は、4(1)の最後にて藤井氏が述べた大学でのPBL教育の弊害（少なくとも学生には「経営者が、都合のいい話を学生に喧伝している」場と受け止められてしまっている）、4(3)にて朴氏が述べた過激な就職競争の中での準備等と根底のところをつながっ

ているように感じる。経済的視野や実学重視の波にさらされている「大学」での教育が、機能不全に陥っていることの本質ではないだろうか。また、労働者保護の視点に立ったアプローチであっても、若者にとってはそもそも「権利をどう行使したらいいかわからない」「どこに相談したらいいかわからない」といった面があり、その意味でも学校教育の不十分さを指摘できよう。だとすれば、若者の雇用・労働、貧困については、我々が考えている以上に、「大学教育」の課題が大きいのもかもしれないのである。

*1 沖縄大学法経学部教授

*2 岩手大学人文社会科学部准教授

¹ この点に関しては、菅野和夫『労働法（第11版補正版）』（弘文堂、2017年）131頁ほか、鎌田耕一『概説労働市場法』（三省堂、2017年）148頁以下に詳しい。

² 例外的なものとして、沖縄県は年金制度発足が遅れたため、その期間について保険料納付することで、年金額を加算する等の仕組みがかつては見られた（沖縄特例）。

³ なお戦後の米軍占領下においては独自の医療保険制度が置かれていた。春田吉備彦「戦後沖縄の医療保障制度の変遷から見えてくること」大曾根寛・金川めぐみ・森田慎二郎編『社会保障法のプロブレマティーク』（法律文化社、2008年）146頁以下。

⁴ サンフランシスコ講和条約発効独立後の全国規模の基地反対闘争は、昭和28年の内灘闘争、昭和29年の北富士演習場の反対闘争、昭和30年の基地飛行場拡張反対の砂川闘争でその頂点に達することになる。この点は、小沢秀匡編『決定版 昭和史 第14巻』（毎日新聞社、1984年）168頁以下。また、池宮城洋子『沖縄米軍基地と日米安保条約 基地固定化の起源 1945-1953』（東京大学出版会、2018年）は、今日まで続く、沖縄基地問題の原点について考察する。

⁵ 朝日新聞2018年3月19日。

⁶ 朝日新聞2018年4月5日。

⁷ 2018年度の沖縄県知事選のある候補者は「県民所得を年収300万円にアップ」というキャッチフレーズを掲げた。「経済の活性化」というマジックワードは選挙対策としては効果的である。若年失業者の多い、沖縄においては若者層を中心に解決困難な基地問題よりも、即効性のありそうな「経済問題」を重視しようとする傾向がある。

⁸ 琉球新報2017年3月7日。

⁹ 労働には、やりがい・面白さ・生きがい・喜びという側面だけではなく、苦痛・心身ともに摩耗させる過酷な働き方という側面もある。この名言（迷言？）は、無邪気・無意識というよりも、大人の都合のいい勝手な価値観を上から目線で押し付けるだけに始末が負えない。「ブラック企業・ブラックバイトで働くことはいいことだ」「ブラック企業・ブラックバイトで働くことを通じて人間は成長する」ということにならないはずだ。同種の発言に、「大学に入るだけではなく、将来のことを考えなさい」「生きる力は受験を通じてつくと思う」「自分らしく働ける仕事を見つけなさい」「進路は自分が自由に選択。だから結果は自己責任」というものがある。このような発言のもつ理不尽さについては、小森陽一『理不尽社会に言葉の力をソノ一言オカシクナイデスカ？』（新日本出版社、2007年）。

- ¹⁰ 琉球新報2008年9月7日。
- ¹¹ 琉球新報2017年10月3日。
- ¹² 政治家に「県民所得を年収300万円にアップする」と煽動されれば、正規・非正規問わず、まともな賃金が払われていない労働者は思わず投票しそうになる。経営者も「そうですか。政治家が儲かる経営環境を整えてくださって、そこから労働者に回せばいいんですね」と勘違いして、こちらの票もとれる。実にうまい選挙戦略だ。「私は、中小企業の経営者の皆さんがしっかりと活躍する、地域社会を作っていきます」というフレーズも同じことをいっている。
- ¹³ 岩手大学人文社会科学部3年生
- ¹⁴ 藤田孝典『貧困世代 社会の監獄に閉じ込められた若者たち』（講談社、2016年）4頁。
- ¹⁵ 日本経済新聞2018年4月26日。
- ¹⁶ 2016年度で0.72（全国0.89）、2017年度で0.84（全国1.03）。岩手労働局「平成30年11月一般職業紹介状況」より。
- ¹⁷ 岩手大学大学院総合科学研究科修士1年生
- ¹⁸ 中央大学大学院博士前期課程修了生
- ¹⁹ 雇用労働部「青年雇用動向」（更新日：2019年1月10日）より。
- ²⁰ 中央大学通信教育部インストラクター