

◎ 第126回定例研究会 1月18日(木) 於:静岡県評会議室

ライフコースの変容と青年政策の方向性 —韓国「N放世代」論を中心に— 福島みのり 氏(常葉大学 准教授)

●若者世代を取り巻く言説

3放・5放・7放・N放世代(就職・結婚・出産
+マイホーム・人間関係+夢・希望 が奪われる)

●2000年以降における青年政策の流れ

*政府の例

-2003年 若年層失業総合対策

-2004年 若年層失業解消特別法

-2009年 若年層雇用促進特別法

-2013年 若年層に適合型の雇用を供給

-2015年 若年層雇用絶壁解消総合対策

(賃金ピーク制、若者インターン)

-2015年 若年層海外就業促進法案

*自治体の例

・ソウル市:2017年7月から満19~29歳のソウル市に居住する「求職活動および社会参与の意志がある」未就業青年約5000人に1カ月50万ウォンずつ半年間支給。(=青年手当グリーンカード)

・ソンナム市:2016年1月から3年以上居住した満24歳の青年に支給。(12万5000円×4ヶ月)(=ソンナムサラン商品券)

—賃金ピーク制:若者の雇用問題を解決するために親世代の賃金をカットする政策=世代競争の論理に基づくもの。だが、実際は企業側が若者を積極的に雇用せず、正規職まで不安定にする政策だと批判。

—若者インターン:若者に職業経験を提供し、就職がスムーズに行くようにする政策。だが、若者の労働を企業側が搾取する結果になり、もう一つのスペックとなっている。

→若者雇用政策の問題点も見られるが、若者の雇用問題の解決は、若者のライフコースの不安定性をもたらしている点が問題。

●若者のライフコースの変容

卒業後、初職までの所要期間:11.6ヶ月

初職の勤続年数:1年7ヶ月

離職理由:勤労条件の不満足51%→所要期間よりもこの部分が若年層の雇用問題の核心!

●離職・転職・退社

A:新入社員の退社理由

・適性が合わない(30%)

・忍耐力不足(25%)

・組織文化が合わない(23%)

他、収入、業務過多、人間関係など。

B:企業人事担当者が見る退社理由

・忍耐力不足(49.1%)

・職業意識の不足(29.8%)

・理想と現実の乖離(29.2%)

他 名目的就業、責任感の欠如、組織不適応など。

●規律社会 VS 成果社会

権威主義政権時代からなされてきた伝統的規律社会への残影と、新自由主義化のプロセスで拡散した自己啓発的成果社会という虚像が、労働する(労働しない)若者の主体を両側面から圧迫している。

・仕事(働くこと)=自分の生き方

—自己志向、消費第一世代、日常の民主主義

●離職する若者(日本)

1)大卒の離職率:1年未満(12%)、2年未満(10%)、

2)離職の理由:労働条件、人間関係=韓国と同じ

→仕事と人生の同一視/雇用条件・労働環境の悪化 → 終身雇用の崩壊

若者=不安定雇用+疎通の不在

(悩みを共有できる場がなくなっている)

*連絡先:静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

〒422-8062 静岡市駿河区稲川2-2-1 セキスイハイムビルディング7F(静岡県評内)

メール roudouadv@wave.wbs.ne.jp ホームページ <http://www.geocities.jp/shizuokarouken/>

*連絡先：静岡県労働研究所 TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973
〒422-8062 静岡市駿河区稲川 2-2-1 セキスイハイムビルディング 7F（静岡県評内）
メール roudouadv@wave.wbs.ne.jp ホームページ <http://www.geocities.jp/shizuokarouken/>