

置づけ、役割を果たせるよう、関与配置を進めるべきです。NEの配置や養成を支援すること、また、そもそも性暴力被害は若年者にとって深刻な問題です。若者へのワンストップ支援センターの周知の強化と、性暴力の被害も起こさないために性教育の充実が必要です。

(よねくら・はるな)

特集 東京都政の争点

就職氷河期世代支援と労働のルールにジェンダー平等視点を

党東京都議 斉藤まりこ



私は三年前に議員になる前、四十歳まで民間企業で働いてきました。そのなかで、就職氷河期世代の当事者として、同世代が就職や転職が厳しく、正規雇用でも長時間労働などの劣悪な労働条件のなかで苦しんでいる姿を見ってきました。また、女性として働くなかで、ジェンダー差別があることを職場や転職の場面でも感じてきました。こうした労働環境の問題が、政治がおかしいと思うきっかけのひとつでした。

なんとか改善したいの思いから、都議会第一回定例議会では、この問題を主題にして一般質問をおこないました。国が就職氷河期世代への支援にのりだし、女性の活躍やハラスメント防止法など、ジェンダー平等や男女平等へのとりくみを見せていますが、自らが作り出している問題についての反省もなく、中身はきわめて不十分です。どちらも抜本的な解決が求められますが、今回は地方自治体として何が求められるか、現場や

当事者の声からどういう施策が求められているのかに焦点をあてました。

就職氷河期世代の問題は政治の責任

就職氷河期世代とは、一九九三年から二〇〇五年の時期に就職活動をおこなった世代で、現在三代後半から四十年代後半を迎えています。私は冒頭で、自らの体験を

ふまえて訴えました。

「私が大学を卒業した一九九八年は、前年の山一証券に続き、日本長期信用銀行が破たんしました。内定取り消しが相次ぎ、同期の友人たちがいきなり職を失ったことは今でも鮮明に覚えています。社会への第一歩ではしごが外され、その後非正規雇用が広がったもとの、就職も転職も厳しいなかを生きてきました。失われた二十年が、就職やキャリア形成だけでなく結婚や子育てなどのライフステージと重なったこの世代が失ったものはあまりにも大きなものです。非正規雇用から抜け出せないなかで、経済的な理由から結婚や子どもを持つことをあきらめた人。何十社も面接をしても落とされたり、ブラックな働き方のおかげで、心身ともに傷つき、長期間の無業状態やひきこもりになった人。これは決して自己責任の問題ではありません。」

「自己責任の問題ではない」——このことは私が最初に強調したいことでした。バブル崩壊後の

一九九五年に、当時の経団連は「二十一世紀の日本の経営」を発表し、正規雇用を非正規雇用に置き換えていくことを提唱しました。政府はこれに従って、雇用の規制緩和を進め、安価に働かせることができる雇用の調整弁として、非正規雇用を広げてきたのです。

一方で、「ルールなき資本主義」のもと、ブラック企業が増え、せつかく正規雇用で就職しても、長時間労働やサービス残業が蔓延するなかで辞めざるをえなかつたり、心身ともに疲弊して働けなくなつたりした同世代もたくさんいます。

就職氷河期世代への対策について、知事が、「新卒時に不本意ながら非正規で働くことを余儀なくされ、不安定な就労が続いている方、また、就労を希望しながらも、さまざまな要因で職につけていない方がたくさんいる。こうした方々に対して、安定した就労に向けた支援が重要である」という認識を示したことは重要です。

就職、住まい、居場所を支える多面的な支援が必要

具体的にどういった支援や施策が必要か、聞き取り調査をするなかで、就職に向けた支援はもちろんのこと、住まいの確保や居場所の支援が必要だということが見えてきました。

正規雇用につなげる就職支援

まず就職に向けての支援について、都としてふさわしい目標を定めてとりくむことが必要です。就職氷河期世代で、正規雇用を希望しながら非正規雇用として働く人や、就業を希望しながらさまざまな事情により無職である人について、政府は少なくとも全国で百万人、東京都では十万人にのぼっています。あくまでも推計値です。

現実には即した対策をおこなうためにも、都として実態調査をおこない、実態にもとづいた目標を定

めて、正規雇用につなげるとりくみを強化することを求めました。現在、支援を推進していくためのプラットフォーム（会議体）が

都道府県ごとに設置され、東京都は東京労働局が中心となり、東京都、経済団体、労働団体などが参画していますが、今回の質疑のなかで、そのなかで正規雇用への転換の目標についても設定して「ぐ」という重要な答弁がありました。政府はこの世代の正規雇用者を三年間で三十万人増やすことをめざしていますが、都としても、実態にもとづいた目標を定めることが求められています。

昨年十一月には、兵庫県宝塚市が就職氷河期世代の正規採用をおこない、三人の募集枠に全国から千八百人以上が応募し、注目を集めました。同市では、この世代が求職活動では書類選考で落とされ、試験も受けられない経験を繰り返してきたことに配慮し、書類選考をおこなわず、すべての応募者が試験を受けられるようにしたということ。面接では就職氷

河期世代としての体験や苦勞、自身の思いについて話してもらったといえます。

この世代としての経験を活かして、困っている市民に寄り添う窓口業務や政策立案に役立ててほしいという担当者のお話が印象的でした。大事な視点だと思えます。

東京都もこうした先行事例に学びながら、その事業規模にふさわしく、多くの採用枠を設けるべきだと求めました。都は、他の自治体の状況も踏まえて、氷河期世代を主な対象とした採用試験の実施を二〇二〇年度におこなって「ぐ」と答弁しました。

住まいの確保

私と同世代で非正規雇用の問題をいち早く訴えていた作家で活動家の雨宮処凛さんにお話を伺い、この世代が抱える悩みの一つとして、住まいの確保の問題があると、住まいの確保の問題があるということがわかりました。非正規雇用では、毎月の手取りが十数万円にしかならず、六万から七万円の家賃が重く、貯蓄もできず、家

族形成も困難です。仕事とともに住まいを失い、ネットカフェ「難民」や路上生活になる人もいます。

東京都の住宅政策審議会でも昨年、就職氷河期世代に対して、「生活の基盤づくりや家族形成に資する観点から、都の住宅政策においても対応が求められる」との答申が出されています。

私が住宅支援の必要性についてただしたところ、知事は「働く意欲のある誰もが安心して活躍できるように、都民の居住の安定を確保することは重要である」、「東京都住宅政策審議会答申の趣旨を踏まえて、都営住宅を活用した居住支援を行く」と表明しました。都営住宅の新規増設で住宅数を確保することにより、単身の就職氷河期世代にも都営住宅入居に抜本的に道を開くことが今こそ求められています。

また、雨宮さんからは、就職氷河期世代が四十代後半に差し掛かり、親が年金生活となり、賃貸の連帯保証人として認められないなか、民間の保証人代行サービスを利用せざるをえず、重い負担で生

活費が圧迫されている実態を伺いました。こうした状況について、都の認識はまだ浅いというのが、率直なところでは、今後とも引き続き、実態把握や都の支援強化を求めていきたいと思えます。

居場所づくりの支援

居場所の支援も重要です。就職氷河期世代は、新卒のときに厳しい雇用環境におかれ、その後求人倍率が改善しても中途採用は厳しく、面接のたびに否定され、傷ついてきました。就職できても、ブラック企業や非正規雇用で疲れて、うつ病などの精神疾患で働けなくなった同世代が私のまわりにも多くいます。いったん社会とのつながりが途絶えてしまった方がたにとっては、すぐに就労するのは困難な状況があり、一人で悩んでいる方が少なくありません。

私は都議団の調査チームとともに、支援活動をおこなっているいくつかのNPOの方がたのお話を伺いました。若い人たちの不登校やひきこもりの状態から就労支援をおこなっている「文化学習協同

ネットワーク」と「わかもの就労ネットワーク」、そして路上生活者の支援をおこなっているNPO法人「TEENOHASI」の方がたから、実態に即した支援のあり方や居場所の重要性について、伺うことができました。

そのなかで同様に語られたのが、就労につなげることが条件の支援では、こうした方がたは過度なストレスを感じ、逆に支援から離れてしまうケースが多いということでした。そのため、悩みを抱える方がたがそのままいられる居場所をつくる必要があります。共通の悩みを持つ方がたが緩やかにつながりながら、ボランティア活動やパン作り、共同での軽作業をおこなったり、あるいは、同じ悩みを抱えた仲間との支援をおこなうピア活動などを通して、自信を取り戻し、結果的に就労や自立につながる好循環が生まれていくということでした。

知事は新しく策定した「未来の東京」戦略ビジョンのなかで、「みんなの居場所」創出プロジェクトを掲げています。悩みを抱え

た就職氷河期世代の方がたが孤立せず、つながりながら、自分らしくいられる居場所の重要性について、知事の認識をたどりました。

知事は、定職につけず生活に困窮する人など、さまざまな理由で不安や孤独感を抱える人に対する支援に言及しながら、「誰もが集い支え合う居場所、コミュニティが至るところに存在するまちをめざして、その実現に向けたプロジェクトを推進していく」と答弁しました。その言葉にふさわしく、居場所づくりを実現するように求めていきたいと思えます。

真ん中世代の願い、
日本共産党だからこそ

国がようやく、就職氷河期世代への支援に乗り出し、地方自治体でもこの動きに合わせたとりくみが始まっていますが、この状況を作り出した政府自身が何の反省もしていないことに、当事者として違和感が否めません。将来の社会保障費の抑制や労働力不足の解消

など、政府の思惑が透けて見え、「今さら?」、「遅すぎ」という声もあります。

しかし、私はこの就職氷河期世代の問題は、その根本にある財界中心の政治のゆがみをただしていくチャンスではないかと思えます。この問題を入り口にして、非正規雇用を広げ、長時間労働やサービスクル業を蔓延させ、労働者を安く使い続けてきた労働政策そのものは是正を正面から訴えていきたいと思えます。

また、この問題は、三十〜五十代の「真ん中世代」に響く問題だとも感じました。一般質問を傍聴してくれた同世代の男性は、「就職氷河期世代のことを取り上げてくれてよかった。自分も家賃が重くて、支援があるとうれしい。ぜひ頑張つてほしい」と感想を述べてくれました。

地元でも周りの同世代からお話を伺ってきましたが、自分たちの生きづらさを代弁してくれてよかった、生きやすい社会をつくっていききたいという声が寄せられました。「真ん中世代」が切実に願う

「八時間働けばふつうに暮らせる」社会の実現に向けて、全力を尽くしていく決意をあらたにしています。

ジェンダー平等を働く環境に今こそ

女性が働くなかで直面する問題についても取り上げました。私は結婚後の転職活動の際、日本の企業の面接では「お子さんのご予定は？」と聞かれました。一方で、欧州系の企業では逆に「女性を採用するときに年齢や、既婚か、未婚かなど関係ありません」と言われ、正社員として雇ってくれました。このときに、日本の会社にも同じ意識やルールがあればどれだけ多くの女性が救われるだろうかと思いました。

国際労働機関（ILO）は昨年、労働の世界における暴力とハラスメントを禁止する条約を圧倒的多数で採択しました。保護すべき対象を労働者だけでなく、インターンや見習い、求職者なども含

める包括的な内容です。しかし、日本は批准しておらず、法律には禁止条項がありません。就活生や求職者など労使関係にない人のハラスメント被害に対しては、対策が遅れているのが現状です。

オンライン経済メディア「ビジネス・インサイダー・ジャパン」が昨年二月に実施した「就活セクハラ緊急アンケート」によると、約五割の学生が就職活動中にセクシャルハラメント被害にあっており、そのうち約七割が誰にも相談できずにいることが明らかになり、注目されました。さらに昨年十一月には、都内の大学生有志が、実効性ある就活セクハラ対策を求める緊急声明を出しました。声を上げた当事者の方がたからお話を伺いましたが、OB訪問などで「彼はいるのか?」、「結婚するつもりはあるのか」など、採用に関係のないことを聞かれるほか、食事に誘われ、ボディタッチをされるといった話があることも伺い、深刻な実態があることがわかりました。

多くの就活生や求職者が、泣き

寝入りさせられている現状は見過ごせません。就活生へのセクハラが女性の学生に集中している状況や、私の経験のように子どもを産むか産まないかと聞かれることは、雇用機会均等法の趣旨や、募集や採用時の女性に対する差別を禁止する第五条にあきらかに反しています。

東京都では、労働相談情報センターを設置していますが、就活生や求職者からの相談は受け付けておらず、実態をつかめていない状況です。就活生や求職者も相談の対象とし、実態をつかんでいくべきだと求めました。

都は今後、SNSによる就活セクハラ相談を始めますが、対面での相談が必要になった場合は、厚生労働省所管の東京労働局の窓口案内をするということですが、都として、SNS相談だけでなく、独自の相談窓口を設置することで実態把握に踏み出し、都立大学でのとりくみや企業への啓発の強化をしていくことが必要です。

今後も強く求めていきたいと思えます。（さいとう・まりこ）