

高失業下の雇用問題と政策課題

高梨 昌

信州大学名誉教授・元雇用審議会会長

1 高失業率の意味

まず現状の失業率をどう認識するか。この7月8月の両月とも完全失業率は5%を記録した。同失業率の構成をみると、1つは、「摩擦的失業」と呼ばれるもので、好不況にかかわらず、就職情報の不足、地域間労働移動の困難性などから発生する失業で、1～1.2、3%の失業率である。次は、「需要不足型失業」と呼ばれる失業である。不況時に発生する失業で、好況には解消する。アメリカのITバブル崩壊にともなう国内IT関連企業不況の影響もあってこれが、1.2～1.3%である。もう1つが、「構造的失業」と呼ばれるもので3%弱の失業率である。これは

たかなし あきら

1927年生。東京大学経済学部卒。57年信州大学文理学部講師、助教授。66年人文学部助教授を経て教授。その後人文学部部長、経済学部創設室長、経済学部長を歴任。90年日本労働研究機構所長、のち会長、01年より顧問。この間、中央職業安定審議会会長、雇用審議会会長などを兼職。信州大学名誉教授。著書に「日本の労使関係」「転換期の雇用政策」「臨教審と生涯学習」「雇用政策見直しの視点」など多数。



産業構造転換によって発生する失業である。

もう1つ、完全失業率を押し上げる最大の要因は、青少年層の自己都合退職率が高いことである。25歳未満では10%を超えており、失業率の押し上げに寄与しているのはこの層である。再就職のあてがない不況時には、安易に自己都合による退職はしないはずだが、退職率は増加する一方という異常な状態で、構造的失業といっている。働き盛りの30代～40代の失業率は3%程度、また60歳は失業手当受給のため失業率は高くなるが、61歳以上では2%台と決して高齢者の失業率が高いわけではない。完全失業率で見ると、問題となるのは構造的失業のなかの若年層にある。

一般的には、失業にはこれら3つのタイプがあり、経済学では第1の摩擦的失業と第3の構造的失業を合わせて「均衡失業率」というが、一般的には「労働力の需給のミスマッチ」と呼ばれている。摩擦的失業には、職業紹介や派遣などの需給調整システムによって需給のミスマッチを解消する対策がとられる。第2の需要不足型失業には、基本的には景気を回復させない限り解消しないが、失業保険が対応する。8～10年サイクルで繰り返される景気変動に備えて保険原理によって不況時の失業という保険事故の発生に対し手当する。

構造的失業には失業保険では対応できない。失業は長期化し、構造転換にともなう転職を迫られる。一般的に教育再訓練がその有力な手段とされているが、中高年層の転職には役立たず

現実には従来所得の5割程度の不熟練分野に再就職するのが通常である。昭和30年代、石炭産業離職者が大量に発生したが、他産業への再就職は思うように進まず失業手当期間の延長も効果なく中高年層の失業が長期化した。ここでは解雇抑制政策が大変重要となる。これまで日本の経営は、何度となく構造転換を迫られ、その都度雇用については自然減耗策など「激変緩和措置」で乗り切ってきたし、今後もそれで行くべきである。

以上のように、失業形態別に雇用政策の政策手段が異なることを認識する必要がある。

2 規制緩和による雇用流動化問題

労働力商品は、市場で自由に売買されて価格が形成されるモノやカネとは違う。労働力が生産されるには、義務教育で18年、大学教育を入れると22年という長期の生産期間と費用がかかる。したがって、短期的な経済変動には労働力供給をコントロールは不可能だ。だからコントロールできないから失業という現象が起きる。労働力は簡単には流動化しないことを前提にして労働政策、雇用政策は独自の政策として構築されている。

いま「終身雇用」「年功制」によって雇用が硬直化しているので、これら雇用慣行を廃止せよ、という主張がある。また年齢差別禁止法を設けて年齢による雇用差別をやめよ、解雇をもっと自由にできるようにせよ、そうすれば労働力が流動化すると喧伝されている。これらは労働力の特殊性を考慮しない間違っただけの提言である。

企業の寿命は30年、人間の労働寿命は50年、だから人生で2度3度の転職は当たり前というような話もある。しかしこれも作り話だ。ある製品生産の寿命は30年でも、企業は人材を抱

えながら業種転換を図ってきた。たとえば繊維メーカーは事業分野を拡げて食品や化粧品に主力を移し、雇用は維持継続されてきた。

また、労働市場を流動化させて企業にとって即戦力となる人材が調達できる市場の形成が望ましいというが、即戦力となる市場などとも存在しない。まず、企業は優秀な人材を企業が手放すはずはないし、新しい職種、技術を使う人材は予め養成されているわけではない。技術進歩の後追いながらOJTで経験を積みながら育て、新たな知識をOffJTで注ぎながら人材を養成するのであって、仕事にあった人材を手軽に市場から調達できるというのは間違いである。

派遣労働や紹介は与えられた雇用のなかでの需給のマッチングであり、雇用が増加するわけではない。派遣は労働市場としても小さく、日本では登録人員120万人といわれているが、実際の稼働人員は30万人前後である。有料職業紹介をもっと自由化せよというが、家政婦・マネキンを別にして常用社員を対象とするヘッドハンティングは年間2万人足らずのエリートで紹介にとどまる。紹介を自由化したからといってマッチングがうまく行くわけではない。

3 日本型雇用慣行の今後

「終身雇用」「年功制」と称される日本型雇用慣行を、私は「長期雇用システム」と呼んでいる。有能な人材は企業が定着を図り、安易に手放さない。欧米でも雇用・解雇の慣行として不況やモデルチェンジの際、年功の若い者から順に解雇し、年功順に再採用するというセニORITYシステムがあるが、長期雇用システムという点では日本と同じである。

いま日本ではそれを解体し自由化せよという声強いが、そうなれば長期雇用システムのプ

ラス面が消えることになる。大企業はその事情はよく認識しており、熟練や能力を重視する年功システムと長期雇用システムを崩していない。大企業が安易な解雇に手を付けないのには理由がある。昭和40年不況とオイルショックの際、希望退職を募ったが辞めてほしくない中堅、若手が一斉に退職した。また残った労働者のモラルダウンは激しく会社との信頼関係が大きく損なわれたという苦い経験がある。良好な労使関係を取り戻すのには10年以上かかった。今回も電機産業で各社万単位の人員削減計画を発表しているが、解雇はしない。過去の教訓があるからである。

中小企業でも基幹労働者を優遇し定着を図っている。そういう点でも終身雇用を解体させ採用・解雇を容易にする労働市場の流動化の処方箋は間違いである。

製造業以外の例えばパート比率の高い流通産業でもこの事情は同じである。なるほど、この失われた10年間にパート（週35時間未満労働者）は600万人から1200万人に倍増した。しかしこれは行き過ぎで、いま流通産業ではパート比率（正社員対パート）を2対8を4対6に下げつつある。家電量販店でも、商品知識を知らなければセールスできないわけで、長期勤続者層を優遇し始めている。パートで年中「使い捨て」を行っている流通産業は儲からなくなってきた。何でも人材を流動化し入れ替えれば経営にプラスというのは誤りだ。

日本型雇用慣行が解体されれば、鉱工業資源が稀少で人材立国の日本は成り立たない。人材が唯一の競争力である日本で人材が育たなければ国際競争力は保てない。雇用政策の基本は完全雇用の実現にある。良好な雇用機会をいかに創出するか、そのためには解雇を抑制して失業を防止する。失業者が発生したら出来るだけ失業期間を短縮して再就職を援助する政策を強化する必要がある。

4 少子高齢社会と雇用問題

まず高齢化問題であるが、現時点では、60歳以上の高齢者層には深刻な事態は想定出来ない。むしろ深刻と思われるのは、今後数年後、団塊の世代が60歳代に入ったときである。そのためには、今から高齢者対策を組み立てておかなければならない。

1つの論点として、高齢者雇用促進法にかかわる問題がある。60歳定年制を一般化して、これは義務化された。政府はつい最近まで65歳への一律定年延長を提唱していたがその実現は難しい。企業は今後大量に生まれる高年層を丸抱えする気もないし自信もない。昨年あたりから電機産業など一部の産業労使間で雇用延長協定が結ばれ始めている。基本は、60歳定年制を維持し、定年退職者へは一律65歳への定年延長だけではなく、希望者への雇用延長やボランティア活動など多様な雇用・就業機会の提供を図ることである。

60歳代では、健康、働く意欲など個人差が目立ち、雇用延長希望者は3人に1人とどまり、疾病率が高まる62～3歳が男の厄年で引退者が増えることを軽視してはならない。こういう実態に即したパートタイム勤務、嘱託などの勤務形態が望ましい。そのためには、高齢者には派遣が自由に認められる必要がある。現場の熟練労働者が次々と定年を迎え、企業としては熟練工のプールとしての受け皿会社をつくって関連会社に派遣したいところだ。派遣期間制限を撤廃し、派遣対象に製造工程業務を加え定年退職の熟練工の活用を図るべきである。

高齢者雇用継続給付金制度（60歳定年後の再就職者に対し再就職先での賃金低下分を一定限度内で雇用保険より賃金助成するシステ

ム)については、現在65歳までの適用であるが、これを一般会計負担で65歳以上70歳までの延長を望みたい。

また、定年制を廃止させる年齢差別禁止法の導入は避けるべきである。企業には最低限60歳定年まで雇用を保障させる必要がある。これを解雇制限の撤廃とセットで主張する提言には賛成できない。

いま1つの論点として、若年労働者対策がある。24歳以下の完全失業率は10%台と飛び抜けて高い。しかも彼らは自己都合で退職し離転職を繰り返すものが多い。その典型的行動がフリーター現象である。フリーターの供給源は普通高校である。商業高校や工業高校など職業高校は職業教育と就職指導があるが、普通高校は受験教育一本槍である。現実には、普通高校でも3分の1が就職する。しかし、彼らには職業教育もなければ就職指導もなくやむなくフリーターになっているものが多い。

私は原則普通高校廃止論である。高校は義務教育ではない。受験勉強なら塾がある。現実的には、普通高校に職業教育を正課として取り入れること、就職指導を外部の専門家に依頼することを提案したい。社会人を講師として招けばホワイトカラーの失業対策にもなる。

学校紹介制度について、昭和30年代の高度経済成長期に広域職業紹介原則の下、中卒の集団就職として経済成長を支える人材が大量に供給された。しかし高校では指定校制度によって当初は有力企業へ学力偏差値で推薦しマッチングを行っていたが、供給過剰を迎え高卒労働力の質の低下とともに企業は同制度を利用しなくなった経緯がある。進学率の高まりにもなって優秀な人材が進学したことも影響した。

いうまでもなく、日本経済の支柱はモノづくり産業にあるが、その現場を支える人材は10代である。学校、職業安定所、産業界ともに学校紹介制度を見直し、安易な離転職を予防すべきだ。職

安による学校現場での職業指導、学校の学力偏差値による推薦から職業適性検査に切り替えなどが必要となろう。また、インターシップ制、紹介予定派遣、トライアル雇用(試みの雇用)などで適職選択の機会を増やすべきである。

さらに、未就職者失業対策として、学卒未就職者や失業者など雇用保険未適用者へも教育訓練機会を提供し、訓練手当や失業手当を一般会計を財源として給付する。

このように、若青年者を将来性のある良好な雇用機会へ誘導する「青少年未就職労働者等対策法」を特別法で制定するよう提案したい。

5 パート・派遣問題

ここ10年来、雇用形態の多様化が進み、従来型の終身雇用制に基づく常用正社員の市場が縮小し、「パートタイマー」や「派遣社員」の市場が拡大している。それらの前身は「臨時工」「社外工」といわれた雇用形態であり1950年代に増大した。65年ごろから、大都市ではビルメンテナンス業界が業績を伸ばし、外資系企業では事務処理業務など、会社と雇用契約のない派遣会社からの派遣社員が急増した。これが社外工の別形態としてが製造工程から事務管理部門に進出して登録型派遣に発展していく。

50年代半ばの大不況以降、経営者は大量解雇による大争議を避けるため好景気の際の雇用増大を臨時工で賄うようになった。パートタイマーは製造工程業務の家庭内職者が失業し、町工場の臨時工となったのが始まりで65年以降のことである。これがフルタイムパート(擬似的パートタイマー)だが、その後、スーパーマーケットや百貨店が労働需要のピークに合わせて人件費の安いパートタイマーを雇い入れるようになった。これが短時間の典型的パートタイ

マーである。

日本の雇用形態は、終身雇用型の正社員約4000万人のほか、1週35時間未満の典型的パートタイマー1200万人、フルタイムの常用パートタイマー300万人、派遣社員、日雇労働者、シルバー人材センター登録者などに集約される。このように現状でも多彩なパターンに分けられるのであり、もともと雇用形態は多様化していたのである。

パートタイマーについては、均等待遇、つまり同一労働同一賃金の問題がある。日本では戦後この問題が激しい論争繰り返されてきた。今日でもフルタイムの正社員とパートタイマーや男女間の賃金に格差があるのが実状である。熟練パートとして専門職並みの高い能力を持つ主婦も増えている。1日の労働時間でみる限りは、長短だけの差になりつつある。もちろん責任の程度も仕事の範囲も違うので何を同一労働と見なすかは困難をとまなう。合理的格差の範囲を定め、法定最低賃金制度を活用し、労働条件の良い健全なパート市場を伸ばすことが重要である。

● 終わりに一雇用創出政策について

いま、公共投資政策は大変評判が悪いが、私はいまほど公共投資が必要な時代はないと思う。従来、公共投資政策は道路、港湾など産業基盤整備に重点が置かれてきたがこの間、自然環境破壊が進んだ。大気汚染、水質汚濁の改善、産業廃棄物の抑制処理、リサイクルの推進等が必要不可欠な公共政策となっている。資源・エネルギーを節約するのに最も適した産業構造は知識集約型・高付加価値産業であるが、その中心は技術開発にある。

公的機関が民営化されようとしているが、燃料電池を開発してガソリン車を電気自動車に代える、鉄道技術を向上させて鉄道の復権を図る、化石燃料の消費を抑えるための開発を推進するなど、膨大な技術開発力を必要とする組織への投資は不可欠である。

また、人材の養成と開発も重要な課題で、あまりにも貧弱な高等教育機関に対して公共投資を重点的に行うべきである。旧7帝大を拠点とする共同利用研究機関に変え、そこに研究・施設の投資を集中する。各大学や産業界から任期制で研究員を出向させて、プロジェクトチームをつくって技術開発を行い、開発が終了すれば解散という機動性を持たせる。こうすれば、ムダな投資は起こらず産業界も貢献できる。応用研究以上は企業が行うという連携も必要となろう。

(本稿は高梨氏の口述を生活研編集部で責任でまとめたものである)

60歳代前半層の雇用継続実現の秘訣

藤村 博之
法政大学経営学部教授

60歳代前半の雇用方式

2001年4月からの厚生年金支給開始年齢引き上げに伴って、各企業は、60歳定年以降の雇用の場を確保する課題から逃げるができなくなった。「現役社員の雇用さえ危うくなっているときに、定年に到達した社員の雇用など考えている余裕がない」というのが多くの企業のホンネかもしれないが、5年後から10年後を見据えたとき、高齢者雇用の問題は避けて通ることができない。現在、多くの企業は、60歳定年を維持したままで、勤務延長制度や再雇用制度によって60歳代前半の雇用の場を提供しようとしている。この小論の目的は、65歳までの継続雇用を実現するために、日本企業が解決しなければならない課題を明らかにすることである。

60歳定年以降の雇用については、1997年に出された労働省の研究会報告によって、①60歳プラス α 、②65歳マイナス β 、③エイジレス

(またはエイジフリー)という3つの選択肢が提示され、議論が積み重ねられてきた。60歳プラス α とは、60歳定年を維持したままで、65歳までの雇用継続に向けて α を5年に近づけていくようにする方式である。65歳マイナス β とは、定年年齢を65歳に引き上げ、個々人が β を選択して引退年齢を決める方式を表している。他方、エイジレスとは、定年年齢を廃止して、年齢に関係なく働ける社会を目指そうとするものである。

冒頭に述べたように、現在主流になっているのは60歳プラス α 方式である。『平成12年雇用管理調査』によると、60歳プラス α 方式をとっている企業が59.8% (正確には、一律定年制を定めている企業であり、かつ勤務延長制度や再雇用制度を持っている企業の割合)、65歳マイナス β 方式をとっている企業は5.1% (正確には、一律定年制を定めている企業であり、かつ65歳以上を定年年齢としている企業の割合)、エイジレス方式をとっているのは8.7%だった。これらの合計が100%にならないのは、60歳定年以降の継続雇用制度を持っていない企業と一律でない定年制度を設けている企業があるためである。

この方式が広く受け入れられているのは、現在の人事制度はそのままにして、定年以降の雇用制度を考えればいいからである。65歳マイナス β 方式やエイジレス方式を導入するには、人事制度の抜本的見直しが必要になる。特に、賃金制度については、若年層も含めた大幅な変更が避けられない。賃金体系を大きく変えるには、

ふじむら ひろゆき

1956年生。名古屋大学経済学部卒。84年名古屋大学大学院経済学研究科博士課程修了。京都大学助手、助教授を経て、90年滋賀大学助教授、のち教授。97年より現職。著書に「企業にとって中高年は不要か」共著に「現代経済学入門」「新しい人事労務管理」など。

労働組合との厳しい議論を乗り越えなければならず、合意に達するまでには相当の時間を必要とする。将来的には、そこまで踏み込まざるをえないことはわかりつつも、大半の企業は、「当面の対策」としての60歳プラス α 方式を選択している。

● 定年の意味

60歳プラス α 方式を当面の対策とした場合、そのあとに来るのは、65歳マイナス β 方式なのか、あるいはエイジレス方式なのだろうか。65歳マイナス β 方式は、「定年」を維持することを前提としているのに対して、エイジレス方式は、定年そのものをなくす主張を含んでいる。わが国の年金支給開始年齢は、将来的に65歳になることが予定されているが、どちらの方式でも65歳までの雇用の場は確保され、結果は同じになるように見える。しかし、定年をどうとらえるかは、これからの日本企業の雇用制度にとって、乗り越えなければならない大きな課題である。

定年とは、その年齢に達した従業員との雇用関係を強制的に打ち切る制度であり、アメリカやヨーロッパではほとんど見られない仕組みである。例えば、アメリカでは、1967年に「雇用における年齢差別禁止法」が制定され、40歳以上の従業員を年齢によって差別することは法律違反である。そのため、アメリカ企業には、日本企業が持っているような定年制度は存在しない。

アメリカやヨーロッパの人々は、老後の生活設計ができた時点で、自ら選択して職業生活から引退していく。事実、ILOの *Yearbook of Labour Statistics 1998* で60歳代前半の労働力率を見ると、アメリカは男性55.4%、女性39.

1%、ドイツはそれぞれ29.5%、12.0%である。両国とも、公的年金の支給開始年齢は65歳なので、年金を受け取れるようになる前に辞めていく人が相当な数にのぼっている。ドイツの場合、若年層の失業率を下げるために、早期退職が奨励されたことも影響しているが、65歳を待たずして、できるだけ早く引退したいというのが人々のホンネである。

定年は、強制的に辞めさせられるという側面とともに、その年齢までは雇用が保障されるというプラスの側面を持っている。企業は、経営が少々苦しくなったとしても、何とか定年までは雇用を維持しようと努力し、従業員も定年を一つの目標として、職業人生を送っている。

年齢によって処遇を決めることは、説明のコストを下げる効果も持っている。最近の日本企業の人事制度改革を支配しているのは、「成果主義」や「業績主義」である。年齢や勤続年数に関係なく、仕事において高い成果をあげた人に高い処遇を用意しようという方針で、制度改革が進んでいる。若年層から中堅層に対しては、「年齢は関係ない」と公言しておきながら、中年層に対しては、役職定年制を導入し、年齢によって雇用関係を終わりにする定年制を堅持するのだから、矛盾しているとしか言いようがない。しかし、年齢を基準に決めれば従業員の納得性を得られやすいことも、また事実である。能力や業績によって、役職を降ろしたり、雇用関係を終わらせたりするには、説明のために膨大な労力を必要とする。従業員が持っている公平感を抜きにして、この問題を語ることはできない。

● 60歳プラス α は現実的選択

60歳代前半の雇用を考えるには、経営者と労働者が持っている感覚を大切にしなければなら

ない。筆者は、日本社会が目指すべき形として、年齢にこだわらない社会が最もふさわしいと考えているが、いきなりエイジレスを実現することには懐疑的である。生物としての年齢ではなく、職業能力の高低によって働く場所や仕事内容が決まるようになるには、まだまだ多くの時間が必要である。

では、65歳マイナス β 方式が良いかという点、定年を65歳に引き上げることは現実的でない。定年に「雇用保障」という側面がある以上、定年年齢を引き上げることは企業側の抵抗が大きい。また、従業員の側にも、定年延長を望まない層が相当数存在する。後に詳しく述べるように、(財)高齢者雇用開発協会(以下、高齢協会と略称)が1998年秋に実施した個人調査によると、40歳代と50歳代の従業員で定年延長を望むのは回答者の42.7%と、半数に達しなかった。

企業も従業員も望んでいない制度を法律などによって無理やり導入してみても、定着はとうてい望めない。それよりも、すでに定着しつつある60歳プラス α 方式を基礎として、60歳代前半の雇用のあり方を考えた方が生産的だろう。

60歳代前半の雇用が問題になるのは、中規模以上の企業に限られるといっても過言ではない。小零細企業では、若年層を雇おうとしても雇えないこともあって、すでに多くの高齢者を活用している。1999年の『賃金構造基本統計調査』を使って、10~99人規模で働く男性労働者の中で60歳以上層の占める割合を計算すると7.8%である。他方、1000人以上の大企業でこの割合を計算すると、わずか1.3%である。60歳代前半層の雇用の経験は、小零細企業に蓄積されているのである。

多くの大企業は、ここに来て、ようやく、60歳定年を迎えた従業員を引き続き活用するにはどうしたらいいかを真剣に考え始めた。前川製作所や横河電機のように、この分野で20年以上

の経験を積み重ねているところもあるが、大半の企業は、これからどうしていくかを模索しようとしている。

● 高齢者雇用への取り組み方

60歳代前半層の雇用を実現する上での課題は、図(次頁)にあるように、①希望者全員を対象とすることの是非、②高齢者に担当してもらう仕事内容の明確化(適職開発)、③処遇体系の再編、④能力開発である^(注)。各企業は、自社に最も適した方式を求めて、さまざまな試みを繰り返している。企業ごとに状況が異なるので、ある会社で成功した方式を自社に導入しても、同じような結果が得られるとは限らない。それどころか、他社の方式を安易に取り入れたことによって、かえって社内が混乱して、事態の収拾に労力をとられてしまう場合も少なくない。他社事例の扱いは、慎重に行うべきである。

しかし、自社の問題を真剣に考えている場合、他企業の経験はとても役に立つ。ある問題について突き詰めて考えていると、袋小路に入り込んでしまうことがあるが、そんなとき、他社事例が突破口を与えてくれる。真剣に考えている人ほど、他社の経験から多くのことを学べるのである。

それを理解していただいた上で、最後に、高齢者雇用問題を解決する際の最大の秘訣をご披露しよう。それは、「できるだけ早く取り組むこと」である。これから数年の間に60歳定年を迎えて年金生活に入る人々は、経済的に比較的恵まれている。基礎年金部分の支給は少しずつ遅れていくが、報酬比例部分と企業年金を合計すれば、基礎的な生活費は確保されている。それゆえ、継続雇用を希望する人の割合は、まださほど高くない。あまり希望者がいないうちに継続

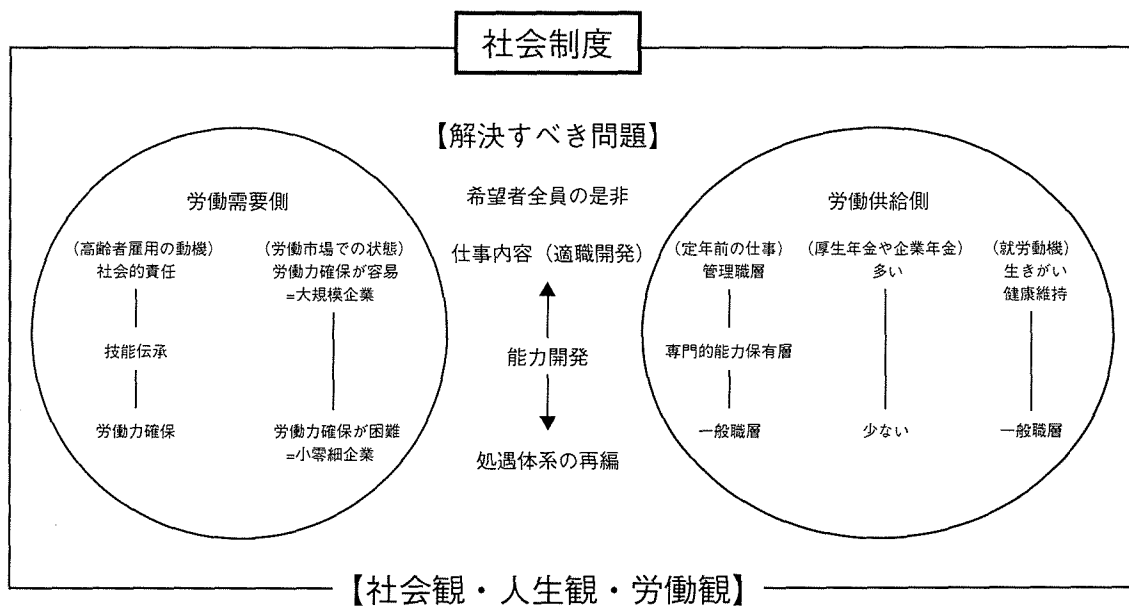
雇用制度を開始し、具体的な問題点を洗い出し
ておけば、団塊の世代が60歳定年を迎える
2007年以降になってあわてなくてもよくなる。
高齢者雇用実現の秘訣は、「早く始める」こ
とにある点を、経営者はじめ人事担当者は肝に
銘じておかなければならない。

【参考文献】

藤村博之[2000]「60歳代前半の雇用継続に対する従業員
の考え方—現役従業員が望む継続雇用のあり方—」
『エルダー』8月号、pp.12-25。
藤村博之[2001]「60歳代前半の雇用継続を実現するた
めの課題」『日本労働研究雑誌』487号、PP.31-43。
65歳現役社会研究会[1997]『65歳現役社会の政策ビジ
ョン—構築のためのシナリオと課題—』労働省職業安定
局高齢・障害者対策部

(注) 紙幅の関係で、これらの内容について詳細を論じ
る余裕がなかった。興味のある方は、『賃金事情』
(産労総研)か『生産性新聞』(社会経済生産性本
部)に連載中の拙稿を参照されたい。

図 60歳代前半雇の雇用継続実現のために解決すべき課題



〔社会環境と労働力構成〕

- ①厚生年金の支給開始年齢引き上げ → 60歳代前半の生活費をどう確保するのか (労働供給側の課題)
- ②少子化による労働力人口の減少 → 企業活動を支える労働力をどう確保するのか (労働需要側の課題)

若年者の雇用問題

—変化した「学校から職業への移行」への対応—

小杉 礼子

日本労働研究機構主任研究員

1 はじめに

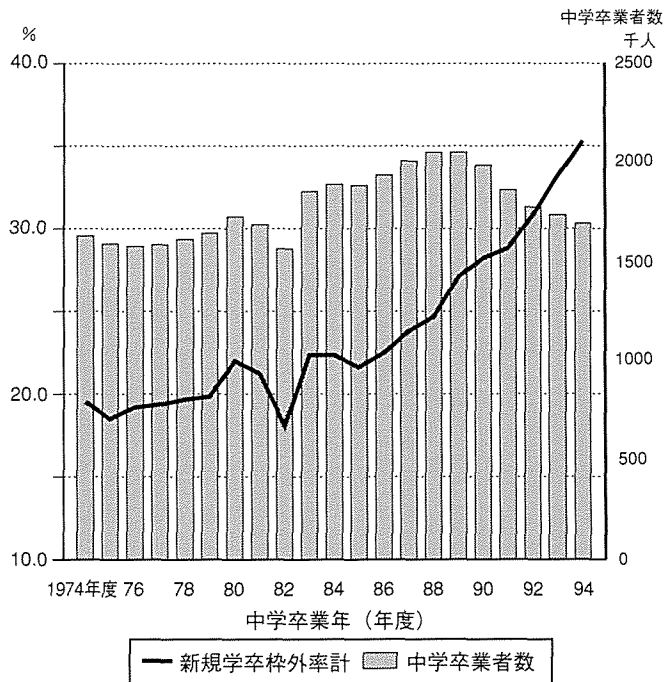
高い若年失業率、学卒無業者・フリーターの増加、新規学卒就職希望者の内定率低下、新規学卒就職後の早期離職率の上昇、90年代はじめての不況以降いくつかの数字が若者の雇用をめぐる状況の変化を伝えている。

本稿では、これを我が国の「学校から職業への移行」のあり方が変化したことの表れと捉え、その視点から対応策を考える。「失業」とか「就職」と言った時、そこで意識されているのは1時点での状況である。これに対して、「学校から職業への移行」という捉え方は、個人のキャリアという時間経過を内包した視点からの把握である。

これまで我が国では、学生・生徒は、「就職」すなわち学校卒業と同時に雇用期間に定めのないフルタイムの雇用機会を得て社会に出るのが一般的であると考えられてきた。しかし、例えば2001年3月卒業者のうち、就職も進学もしない学卒無業者は高校卒業生で13万人、大学卒業生で12万人と急激に増加している。今、中学卒業年コーホートごとに新規

学卒就職以外の形で学校を離れていった者の比率を見ると(図1)、1980年代半ばまでに中学を卒業した(大学卒業は90年代初頭)コーホートではおよそ2割程度に留まっていたものが、それ以降の世代では急激に高まり94年度中学卒業(大学卒業は2001年度)のコーホートでは35%にも達している。離学直後に正社員になっていない彼らは、どのように安定的な就業にまで行き着くのか。これは

図1 コーホート別新規学卒就職の枠外者比率



注) 枠外者比率 = $\frac{\text{中学卒者数} - (\text{同年中卒就職者数} + \text{3年後高卒就職者数} + \text{5年後短大・高専・専門学校就職者数} + \text{7年後大卒就職者数} + \text{7年後大卒進学者数} + \text{2年後各種学校進学看護・看護卒業者数})}{\text{中学卒業者数} \times 100}$

資料出所:文部省「学校基本調査」

「就職」の統計では捉えられない。また、就職した者でも早期に離職する比率が高まっている。新規学卒就職イコール安定就業とも言えない。

現代の若者の雇用と失業の問題は、卒業の一時点でなく、一定の期間を想定して考える必要がある。ここでは、主に学校で学んでいる状況から自立可能な安定的就業状況に至るまで期間を「移行期」と考え、その現状を整理した上で、移行を円滑にするための支援策を考える。

2 現代の移行＝フリーター経由の移行

移行期の実態を捉えるためには、学校卒業後数年間の状況を把握する必要がある。最初に、最近行われた東京都内在住の若者（18-29歳）を対象にしたアンケート調査¹⁾の結果から、現代の学校から職業への移行のプロセスを整理してみよう。

調査対象のうち、主に学生である就業経験のない者を除いて、就業経験のある者についてこれまでの経験の内容をみると、まず、フリーター経験のある者が3分の1強を占めている。フリーターの定義については、この調査では自認によるものとし就業形態についての限定はしていないが、最近1週間の就業状況として調査に記入された内容を見ると大半がアルバイト名称の雇用者であった。また、アルバイトの他、契約社員・派遣社員等まで含む正社員以外の形態での就業（以下、他形態と呼ぶ）の経験を見ると、約半数がこうした他形態での就業を経験している。他形態での就業経験のある者では1カ月以上の無業を経験した者が半数近くを占め、こうした他形態の就業の広がり若年失業率を押し上げる要因になっていることがうかがわれる。

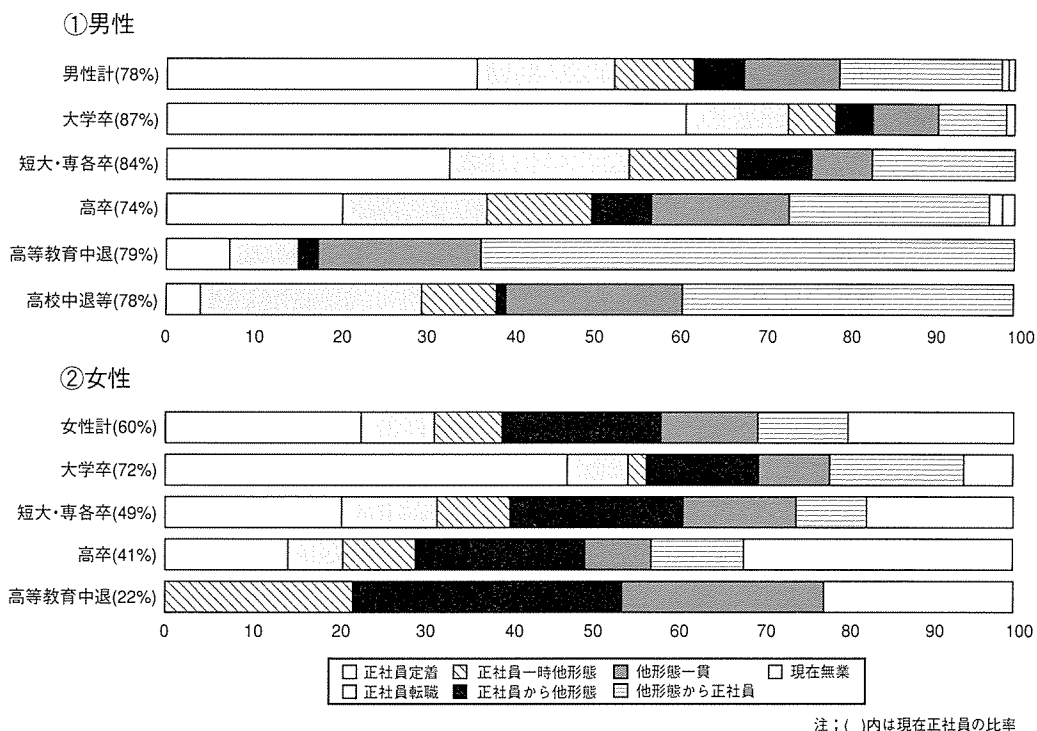
就業形態の変化と現在の就業状況に注目して、離学（学校卒業や中途退学）以降の経験を整理して7種のキャリアパターン作成した。まず、離学直

後に正社員として就職しそのまま同一企業に定着しているパターンを「正社員定着」としたが、これは就業経験者の35%にとどまった。これに対して、正社員就職したが他の企業の正社員に転職している者が「正社員転職」で9%、正社員就職したがいったんは正社員以外のフリーター等の就業を経験し、再び正社員に戻っている者が「正社員一時他形態」で7%、同様に正社員就職したが現在は正社員以外の形態で就業している「正社員から他形態」が9%となった。また、離学直後は正社員でなく他の就業形態や無業である者で、調査時点には正社員になっている「他形態から正社員」は15%、正社員にはならず他の就業形態である者が「他形態一貫」で16%、経過はともかく現在は無業である「現在無業」は9%であった。

こうしてみると、正社員就職して定着という典型的なキャリアを歩んでいない者の方が実は多く、3分の2にもなっている。しかも対象には卒業したばかりの者も含まれているので、定着者のかなにも遠からず転職やアルバイト等に変わる者が含まれていよう。

そこで、卒業後一定期間を経ている25-29歳層に限定してみると、「正社員定着」は30%とさらに減る。この比率をはじめキャリアパターンは、性別、学歴別の違いが大きいので図2に示した。正社員定着は、男性の37%に対し女性では23%に留まる。学歴別には、大卒男性では約6割になるが、高卒男性では2割、中途退学の男性では1割以下である。女性でも同様の差が有る。ただし、男性の中退者や高卒者では、離学当初は無業や他形態であった者が正社員に多く移行しているので、どの学歴でも調査時点の正社員比率は8割からそれ以上になっている。学歴によりキャリアのパターンは異なるが、20代後半では大半が一応安定的と考えられる「正社員」に移行している。これに対して女性では正社員から他形態に変わる者や他形態の就業を一貫している者が多く、調査時点での正社員比率は大卒では7割であるが、短大・

図2 年長世代(25-29歳)の性・学歴別キャリアパターン(就業経験有りの者のみ)



専各卒では5割、高卒では4割にとどまり、その分他形態の就業や専業主婦が多い。

3 フリーター経由移行の問題点

正社員定着型こそ少ないが、男性に限れば、20代後半には8割以上が正社員になっていた。すなわち、学卒時点からの正社員定着は少なくなったものの、途中にフリーター等の正社員以外の経験をはさんだ後に正社員になるという移行を行っているわけで、時間はかかるものの安定的な就業に移行しているのではないかとしたら、問題はありますか。これを次の5点から考察する。すなわち、フリーター等の期間は無駄な寄り道であるのかという観点から、①正社員に比べ就業の質の違いがどれだけあり、それは職業能力の獲得が遅れ等のマイナスにつなが

るのか、②フリーター経験はあとに述べるとおり、意識のうえではキャリア探索期間として意味づけが大きいですが、キャリア探索に寄与する経験をしているのか、さらに、③フリーター後に正社員になった場合と当初から正社員であった場合では労働条件等が異なるのか、という点を吟味する。また、④フリーター等になる者、あるいはそこから離脱できない者が特定の社会的背景を持っているのか、⑤今後の世代も、現在の20代後半層と同様のキャリアが見込まれるか、という点についても考察する。

(1) 正社員とフリーターの就業状況の違い

調査時点で仕事に就いている者について、正社員とアルバイト・パートの就業形態の違いによって、就業条件がどう異なるのかを見てみよう。まず勤務先については、アルバイト・パートでは29人以下の小規模企業が半数以上を占め、正社員の場合の倍近くになっていること、また、職種のうちでは、サービス職や販売が多く専門技術職や事務職

が少ないことが指摘できる。労働条件の指標として単位時間あたり収入を比べてみると、正社員を100としたとき、アルバイト・パートは63~64と低い。この格差を性・年齢・学歴別に見ると、高学歴者ほど格差が大きく、また、年齢階層が上の者でも単位時間あたり収入はあまり上昇していないことがわかる。こうした点から、若者の就いているアルバイト・パートの仕事は学歴や年齢による違いが小さい同質の仕事で、長期勤続を通しての職業能力の蓄積はあまり望めないと考えられる。

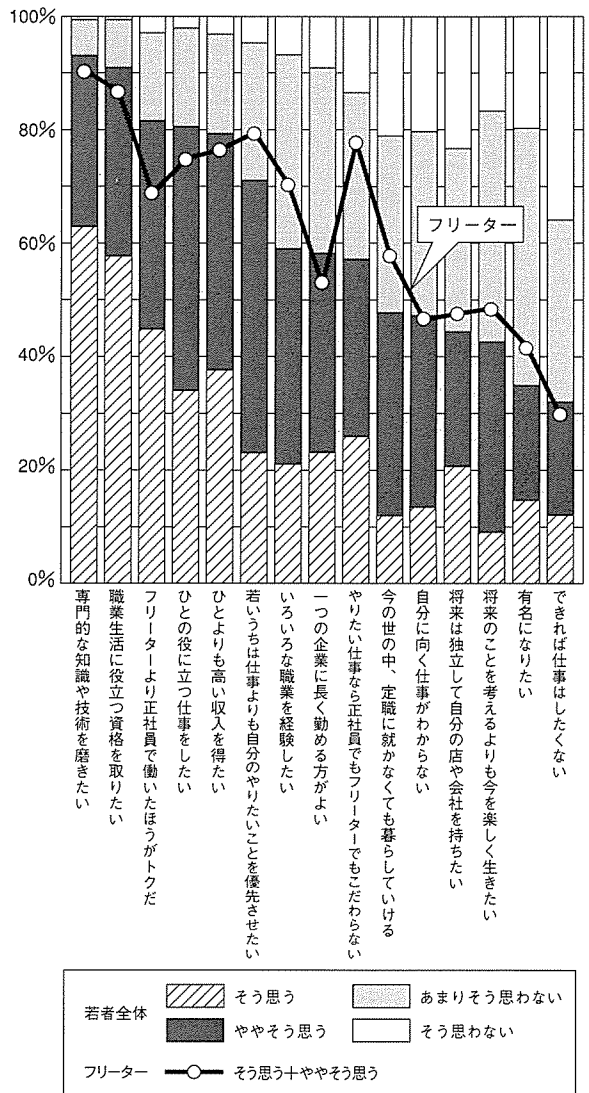
また、仕事にやりがいを感じるか、3年後も同じ勤め先にいたいかといった主観的な側面からの職場への評価をみると、正社員に比べてアルバイト・パートは全般に職場の評価が低い傾向にある。特に男性ではその差は明かである。このほか、生活全般にかかわる意識としては、将来の見通しの明るさやこれまでの進路選択の順調さ、周囲からうまくいっていると思われるかどうかなどの項目で、男性のフリーターは否定的な意見が強かった。一方、女性ではフリーターであるか否かでの違いは小さかった。

こうした点から、フリーターとしての仕事は低賃金の技能を要求されない仕事が多く、就業経験を通じた能力開発には限界があると思われるし、また、特に男性では現状への不満や不安感が大きいことが指摘できよう。

(2) フリーター期間とキャリア探索

若者全般の就業への意識とフリーターのそれとを比較すると、図3に示すように、専門的知識や技術を磨き、資格を取りたいという意欲は共通して強く変わりはない。フリーターで特に強いのは「若いうちは自分のやりたいことを優先させたい」や「やりたい仕事なら正社員でもフリーターでもこだわらない」という意識である。これらがフリーターに特徴的な考え方といえるが、ただし、半数以上の若者が「やりたいこと」への志向には共感しているし、また、フリーターでも7割は「正社員の方がトク」だと経済的に不利な働き方だと認識して

図3 職業意識の特徴（若者全体、フリーター）



いる。フリーターは、特に働くことへの忌避感が強い若者というのではなく、不利な働き方だと認識しながらも「やりたいこと」のためには仕方ないという者が多いのであって、さらにこの意識は多くの若者に共感されていると言って良い。

また、フリーターの4割はアルバイトが現時点ではもっとも望ましい就業形態だと考えているが、3年後に実現したい働き方は、正社員や自営業などで、アルバイトはごく少ない。すなわち、フリーターは一時的な就業形態だと考えられている。また、

フリーターになった理由では「自分合う仕事を見つけるため」が最も多い。こうした諸点から、フリーターを選ぶ若者には、自己のキャリア探索のための一時期の形態という認識が強いと言える。

しかし、フリーター生活の中での経験を尋ねると、「就きたい仕事が決まった」等のキャリア探索に応える経験をしたとする者はわずかであり、また、フリーターを辞めようとしたことのある者にそのきっかけを尋ねると、「やりたいことが見つかったから」という者は少なく「正社員の方がトク」や「年齢的に落ち着いた方がよい」が多い。実態としては、フリーター期間がキャリア探索期間として有効だったと言い難い者の方が多いのではないかと。

(3) フリーター経由の正社員の就業状況

さて、フリーター経験者のうち4割はフリーターを辞めて正社員になっていた。この正社員としての就業状況を離学当初から正社員であった場合と比べると(表1)、就業先の企業規模は小規模が多く、職種はサービスや販売が多い。前年の年収は1割程度低い。前年度の年収を目的変数にして、性、年齢、学歴、フリーター経験の有無、企業規模、職種

を説明変数として重回帰分析を試みたところ、フリーター経験の有無は一定の説明力を持った。すなわち、フリーター経由のキャリアのほうが年収が少ない傾向があった。ただし、職場への主観的評価を見ると、仕事のやりがいはほぼ同じ程度、能力適性に合っているかという点ではフリーター経験者の方がかえって評価は高い。20代後半までのこの段階では、評価は難しいかも知れない。

(4) フリーターの社会的背景

フリーターには女性が多い点はこれまで指摘されているところだが、学歴別にフリーターの比率をとると、まず、学校中退者が最も高く、続いて高卒者が高い。また、現在フリーターである者の3分の2は離学以来正社員になったことがない者で、離学時点での就職の難しさがフリーター率に表れていると考えられる。家庭背景としては、正社員に比べて「生家は豊かではない」と認識する者が多い。

(5) 正社員就職者の減少

離学時に正社員就職する者は、若い世代ほど減少している。この傾向は男性、とりわけ高卒男性で著しく、25-29歳層では離学直後に60%が正社員であったものが、18-19歳層では30%に半減

表1 フリーター離脱後の正社員の就業の質

	フリーター 離脱正社員	正社員継続
性別		
男性	70.0	57.6
女性	30.0	42.4
学歴		
高卒	44.6	22.1
短大・専門	26.4	36.7
大学・大学院	9.1	36.7
中卒・高校中退	10.7	2.6
高等教育中退	7.4	1.1
年齢		
18～19歳	3.3	3.2
20～24歳	25.6	33.5
25～29歳	71.1	63.3

	フリーター 離脱正社員	正社員継続
企業規模		
29人以下	44.2	24.1
30～99	20.0	15.2
100～399	15.8	14.6
300～999	3.3	15.2
1000人以上	10.8	25.8
公務	5.0	4.0
職種		
専門技術	14.2	23.8
事務	20.0	33.5
販売	20.8	18.9
サービス	22.5	7.7
生産工程	15.8	10.0
運輸保安	6.7	4.0
労働条件		
週労働時間平均(時間)	49.5	47.9
昨年年収平均(万円)	300.4	327.8
今の仕事への評価		
やりがいのある仕事	73.3	75.4
目標となる上司先輩	45.8	56.2
自分の能力や適性にあう	75.0	67.6
3年後も今の勤め先にいた	48.4	54.8

※「そう思う」+「ややそう思う」の比率

し、その分、アルバイトが増えている。現在の20代後半の世代と若い世代では卒業時の状況に大きな違いがあり、年長世代のように20代後半までに正社員に移行する行動を若い世代がとらない(とれない)可能性は大きい。基本的な対応が必要な時期であると思われる。

4 問題点の整理と必要な対応策

以上の検討から、フリーター経由の移行の問題点を整理し、必要な対応策を考える。

フリーター自体がそのまま問題だとする立場は採らないが、多くが者が一時期の経験と考へ、三年後にはアルバイトではなく正社員や自営に移りたいとしていることを考えると、フリーター経由の移行の第一の問題点は、フリーターからの離脱が進まない者の存在である。それは、まず女性である。女性の場合は、正社員への移行が進まないばかりか、20代後半には、むしろ正社員から他形態や無業に移行する者が少なくない。述べる紙幅がなかったが、女性の方がフリーターから離脱しようとしてもできない割合が高い。女性は、これまでも中高年期には主婦パートとして正社員以外の就業形態で働くことが多かった。こうした性による就業形態の実態の差が若い時代の壁にもなっている。こうした事実を見据えれば、若年期に限る対策でなく、基本的に両性の参画を図る施策を進めていくことが必要である。

第二には、現状では、フリーター期間のキャリア探索期としての意味は限定的であり、また、この間のアルバイト就業を通じての職業能力の向上が限定的であることを考えると、フリーターにならないための支援も重要である。その一つは、卒業や中退時の就業支援である。特に、高校卒業時の就職支援は重要だし、また、中途退学者への就業支援も組織的に構築していく必要があると考える。ま

た、二つ目には、在学中からのキャリア探索の支援が重要になる。〈やりたいこと〉は、多くの若者が共感する価値であり、むしろ在学中から就業をはじめとする様々な社会的体験を積むことで、その方向性を、フリーターになる前に、見いだすことが可能になると考えられる。

第三に、それでも若年者には厳しい雇用環境が続くことが考えられ、離学時点で長期雇用の機会を得られない若者が今後も存在し続けるのではないかと思われる。先に言及はしなかったが、フリーターのうち男性の4割、女性の3割は正社員を望んでいるにもかかわらずフリーターであった。そして、フリーター離脱するための障壁だと考えられているのは、経験や資格のなさである。いったんフリーターとなった者への職業相談や正確な職業情報の提供、職業能力の取得の機会の提供が重要であると思われる。

このほか、家計の逼迫から進学を見合わせてフリーターになるケースには進学や職業能力開発の費用の負担軽減策も有効だろうし、あるいは、離学後のキャリア探索の場として、NPOやNGOの活動への参加も有効ではないかと思われる。さらに、3年後の就業形態として、正社員と並んで自営業・自由業を志向する者も多ことを考えると、雇用以外の就労への支援も考えられる。

*1 「若者ワークスタイル調査」(日本労働研究機構、2001年2月実施)。調査対象は都内在住の18歳から29歳の男女。100地点を人口比に応じた確率で抽出した後、各地点から20標本(フリーター10標本、フリーター以外10標本)計2,000標本を地域内現地抽出法により抽出した。なお、フリーターは自認による。また、分析にあたっては、回収票を母集団の性・年齢別構成比にわりもどす形のウエイトバックを行った。母集団として用いたのは「就業構造基本調査」(1997)で、アルバイト・パート名称就業者(非在学)をフリーターとして、フリーターとそれ以外に分けた時の、性・年齢階層別の人数(都内在住)。18-19歳層については「国勢調査」(1995)の比率に拠る。なお、報告書は日本労働研究機構(2001年)「大都市の若者の就業行動と意識—広がるフリーター経験と共感—」。