

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

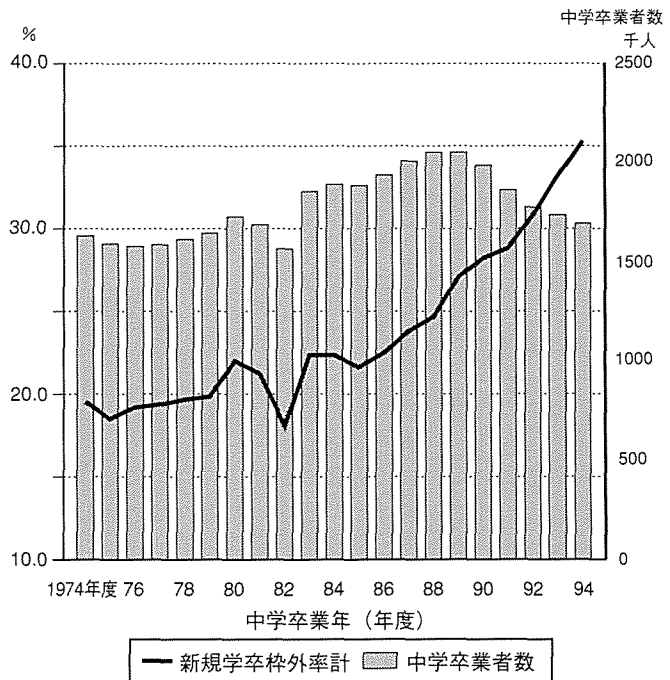
高い若年失業率、学卒無業者・フリーターの増加、新規学卒就職希望者の内定率低下、新規学卒就職後の早期離職率の上昇、90年代はじめての不況以降いくつかの数字が若者の雇用をめぐる状況の変化を伝えている。

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。

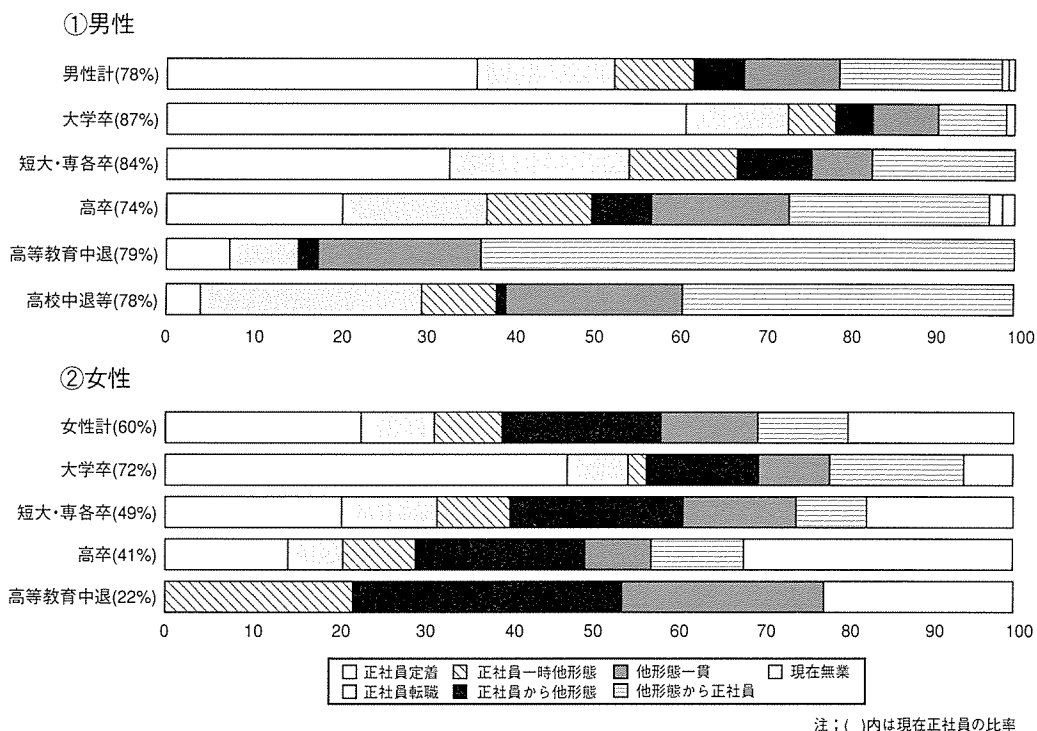
就業形態の変化と現在の就業状況に注目して、離学（学校卒業や中途退学）以降の経験を整理して7種のキャリアパターン作成した。まず、離学直

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。

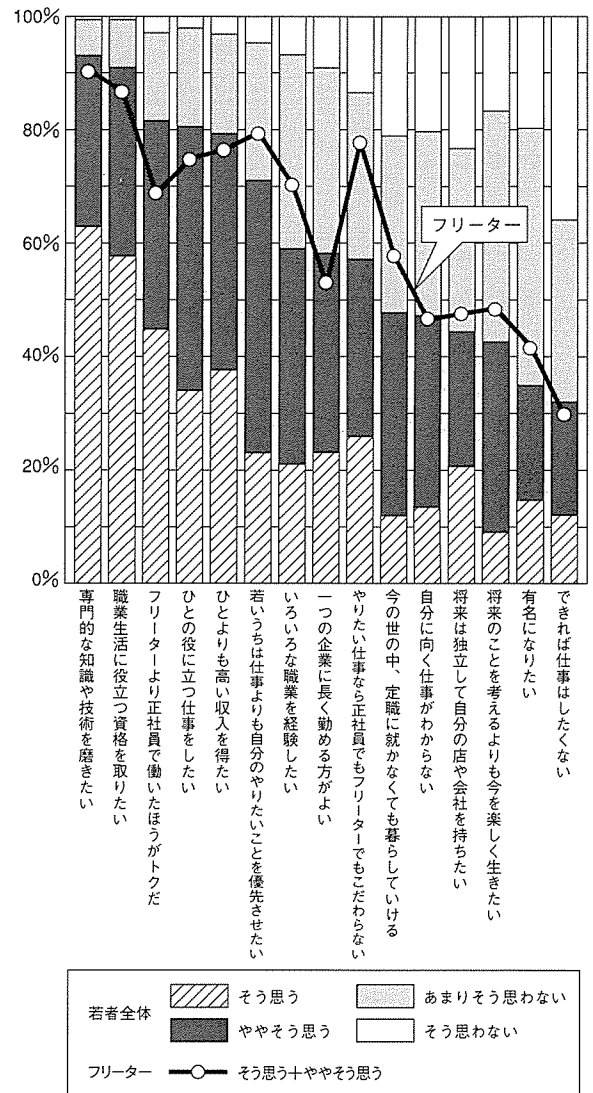
また、仕事にやりがいを感じるか、3年後も同じ勤め先にいたいかといった主観的な側面からの職場への評価をみると、正社員に比べてアルバイト・パートは全般に職場の評価が低い傾向にある。特に男性ではその差は明かである。このほか、生活全般にかかわる意識としては、将来の見通しの明るさやこれまでの進路選択の順調さ、周囲からうまくいっていると思われるかどうかなどの項目で、男性のフリーターは否定的な意見が強かった。一方、女性ではフリーターであるか否かでの違いは小さかった。

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。

(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—」。