

よりリアルなフリーター像、 より有効な支援策を求めて

本田 由紀

東京大学大学院情報学環助教授

1 フリーターの人数

「フリーター400万人時代」という言葉を、毎日のように新聞や雑誌、テレビなどで目にするようになってきている。この400万人という数字は、2003年6月に刊行された内閣府の『平成15年版国民生活白書』における推計結果に基づいている。この『国民生活白書』では、フリーターを15～34歳の若者（学生・主婦を除く）の中で①パート・アルバイト（派遣等を含む）として働いている者、および②働く意志のある無職の者（求職中の失業者と働く意志のある非労働力人口から成る）と定義し、2001年時点のフリーター人数は417万人にのぼるとしている。この人数は、学生・主婦を除く同年齢層の5人に1人、学生・主婦を含めても9人に1人にあたるといふ。この推計結果は人々に衝撃を与え、これ以降「フリーター400万人時代」という言葉が決まり文句のよ

うに用いられることになった。

こうした中で、厚生労働省によるより控え目な推計値は、背後に追いやられた感がある。厚生労働省が2003年9月に刊行した『平成15年版厚生労働白書』は、上記のフリーター定義のうちの②についてはパート・アルバイトの仕事を希望している者に限定してフリーターを定義した結果、2002年時点で209万人という、内閣府『国民経済白書』の約半数の人数を割り出している。厚生労働省定義と内閣府定義の違いは、後者が正社員の仕事に就くことをあくまで希望している者をもフリーターに含めていることにある。このような広義のフリーター定義の是非については特に議論されることなく、400万という数字だけに関心が寄せられ、その数字が人口に膾炙している。

その理由のひとつは言うまでもなく、よりインパクトが大きく注目を集めうる報道内容によって購買層や視聴者を引きつけようとする、マスコミの行動様式にある。冷静な問題意識に基づいて事実認識を深めるのではなく、扇情的に危機感をあおるこのようなマスコミの動き方によって、社会一般のフリーター観や、ひいてはフリーターに対する政策までもが相当の影響を受けかねないことを危惧する。

そもそも、厚生労働省定義による狭義のフリーターですら、その内部にはきわめて多様な人々が包摂されている。ましてや、そこに正社員を目指

ほんだ ゆき

1964年生。東京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。日本労働研究機構研究員を経て、現職。著書に『女性の就業と親子関係—母親たちの階層戦略』（編著）、『「学力低下」批判』（共著）などがある。

して求職活動を行なっている人々まで含めることにより、フリーターと呼ばれる人々の内実はいっそう拡散することになる。しかしこのように実際は多様な人々がフリーターという名称で一括りに呼ばれることにより、その中のごく一部の人々だけにのみ観察されるような事柄が全体におしなべて当てはめられる傾向がある。そしてそうした平板なフリーター像の中身は、次節で述べるようにやはりマスコミ等の語り口の特性により、時には美化されたり、時には過度に暗鬱なものになりがちである。しかしフリーターに対して実効ある施策を構想・実施するためには、そのようにして構築された一面的なフリーター像ではなく、生身で等身大のフリーターの現実を押さえておくことが不可欠である。

2 マスコミで語られる

フリーター像の変化

フリーターという言葉は、1980年代後半にアルバイト情報誌が作り出した言葉である。この言葉が生まれて間がない1990年前後は、バブル経済期の好景気に基づく旺盛な企業の雇用需要を背景として、フリーターという言葉には概して「自由で新しい生き方」という肯定的な意味が与えられていた。「フリーターに追い風 20歳代で月収40万円も」（1990年4月2日付朝日新聞東京版朝刊）、「会社に『ノー』といえるフリーターたち。自由に生きるチャンスが広がってきた」（1990年6月5日刊『アエラ』）、「フリーター事情 束縛嫌い失業恐れぬ」（1991年8月12日付朝日新聞東京版朝刊）などはその典型例である。

しかしバブル経済崩壊後には、「フリーターにも冬の時代 不況による企業の雇用調整が影響」（1993年9月7日付朝日新聞大阪版朝刊）という現状認識が現れる。しかし、「職業はと聞かれて、フリーターですと素直に答えられる社会の方が包容力があって好ましく思えるが、それがいつまで

続くだろうか」（1992年8月31日付朝日新聞東京版夕刊）という記述にもみられるように、1990年代初頭の段階では一縷の危惧が表明されつつもフリーターに対しては基本的に好意的な見方が多かった。

このようなフリーターへの肯定的な視線は、その後もかなり長期間にわたって維持される。たとえば「定職なくてもハッピー生活 働くことの手応えを探す若者たち」（1998年6月1日刊『アエラ』）、「プータローは不況に強い 景気が悪くてもスキマ探して気楽に生きる 定職につくのは覚悟がいるし、リストラにあうかもしれない。それなら、いっそフリーターしていたほうが気楽だよ。そう考えてもおかしくない。でも、いつまで続けられる？」（1999年3月8日刊『アエラ』）などの例からは、1990年代後半になってもフリーターに対する見方はそれほど否定的なものではなかったことがわかる。

しかし2000年代に入ると、にわかにはフリーターに関する報道はその悲惨さを強調するものへと変化する。典型例として、「30代フリーター 夢から醒める日 仕事に結婚、狭まる道の悲哀」（2001年8月6日刊『アエラ』）、「好きでフリーターやっただろ、なんて見られがちな若者たち。でも、賃金は低い、スキルも得られない、評価もされない。意欲はあっても、カイシャに都合良く使われてしまうこともある」（2002年3月4日刊『アエラ』）などが挙げられる。

さらに、2000年以降の特徴として、若者の意識面での問題を指摘するものが増加する。「26歳のハローワーク 「仮の自分」に彷徨う私たち やりたいことが見つからない。好きなことがわからない。「大人」になりきれない若者たちはどうやって入口を見つけるのか」（2004年4月5日刊『アエラ』）という例のように、フリーターをはじめとして多くの若者たちが内面的な迷いや不安から職業選択に踏み切れないことが強調され始める。こうした動向は、若者の意識の問題性を論じ

た書籍の相次ぐ刊行と時を同じくしている。たとえば精神科医である香山リカ氏の『就職がこわい』（講談社、2004年）は、「解離性障害」などの精神医学用語を用いて、就職に対する若者の意識の病理性を論じている。

以上の検討は限られた範囲のメディアをおおまかに追跡したにすぎないが、このような概観を通じて、フリーターに対する見方が1990年前後と2000年以降とでは肯定から否定へとほぼ180度の展開を見せるとともに、フリーター問題を若者の意識の問題と見なす捉え方が強まっていることがうかがえる。では、このようなマスコミ的フリーター像はどこまで実像を捉えているのか。特に、フリーター個人々の意識や心理という側面からフリーター問題を論じることは、どこまで事実として正しく、また政策的含意という点で適切といえるのか。

3 フリーターの現実①

—フリーター増加の主たる要因

フリーターという社会現象を理解するためには、その増加がいかなる要因によって生じたのかをおさえておく必要がある。この点について、先にも触れた『平成15年版国民生活白書』は、フリーターの増加には若年（労働供給）側の要因と企業（労働需要）側の要因とが存在するが、「どちらかといえば企業側の要因が大きい」という認識を示している。すなわち、経済の低迷が長引く中で人件費負担が高まっている企業では、新卒採用を抑制してパート・アルバイトや中途採用の活用を進めている。こうして希望する就職先への採用機会が減少していることが、若者の間に就労意欲の低下をもたらし、そして若年の意識の変化がさらに企業の採用意欲の減退を招くという悪循環が生じているとされる。

このような理解は、フリーター増加の原因を若者の意識に還元せず、企業側に主な責任を見いだ

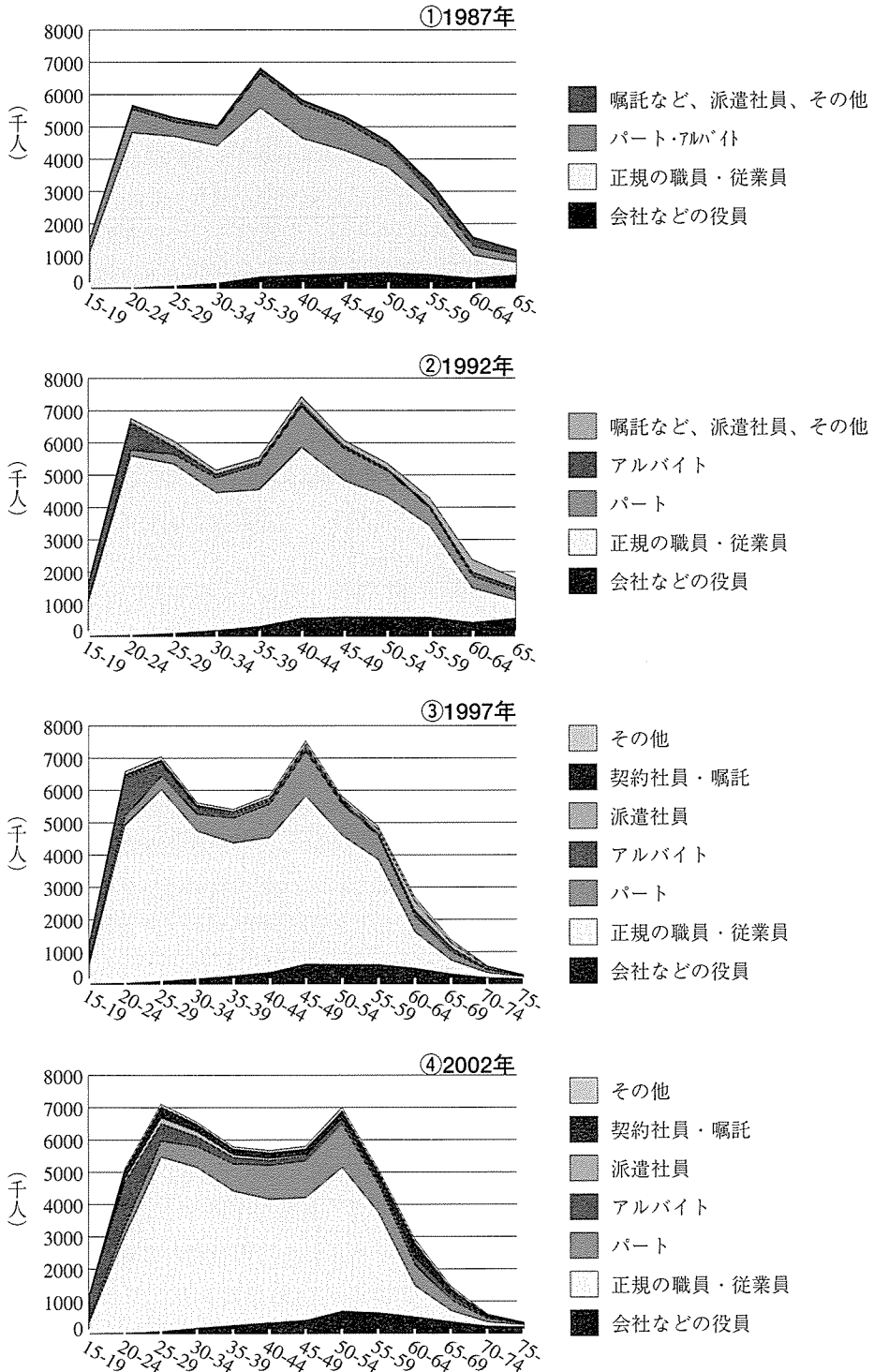
している点で、若者側の問題のみに力点をおく見方よりはるかに妥当なものであるといえる。ただし、企業の採用行動が変化した理由については、景気低迷と人件費削減の必要性を指摘するにとどまる。しかし企業が若年者の正社員採用を抑制しているのは、そうした経済の世界に内在的な理由のみによるものではない。いわば歴史的偶然ともいうべき、企業にとって外在的な要因が重要な影響を及ぼしていたことにも目を配る必要がある。その要因とは、日本社会の人口構成である。

図1-①～④は、日本の年齢別雇用者数を1987年から2002年まで5年おきに4時点について示したものである。まず直近の2002年の状況を示した図1-④を見ると、ここには30歳前後および50代前半という年齢層において、2つのピークが明らかに存在している。この2つの年齢層は、いうまでもなく50代前半が戦後の第一次ベビーブーマー世代、30歳前後の層が彼らの子供である第二次ベビーブーマー世代に該当する。中高年に達した第一次ベビーブーマー世代の存在が若年労働市場を圧迫していることについては、すでに玄田有史氏による検証結果がある（玄田有史『仕事のなかの曖昧な不安』中央公論新社、2001年）。しかしここでは第二次ベビーブーマー世代の影響に注目したい。すなわち、同じ若年世代の中で第二次ベビーブーマー、特にその中で正社員人口（図中の黒い部分）が巨大な規模を占めていることが、そのすぐ後に続く世代に対する企業の雇用需要をきわめて抑制させる方向に機能してきたと考えられる。

この間の経緯は、図1-①～③の時系列的変化から読みとることができる。①の1987年時点では、若年の正社員労働力は新規大卒者が労働市場に参入する20代前半層でひとつのピークを形成しているが、その総量は500万人を下回っている。それが5年後の1992年時点（②）においては、第二次ベビーブーマー世代が離学年齢に達したことにより、20代前半の正社員人口は600万人近くに

図1 年齢別従業上の地位別

雇用者数



資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

図2-① 正社員／フリーター別 仕事と私生活に関する意識

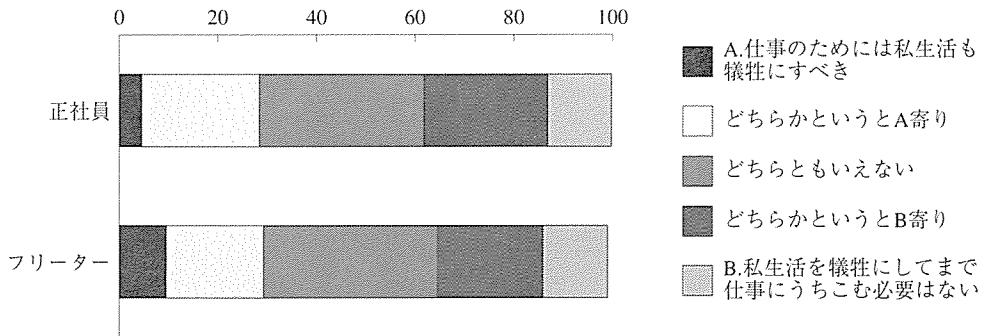
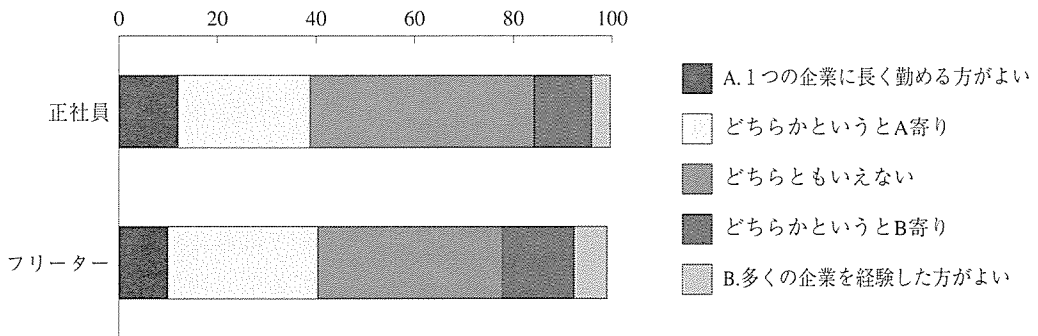


図2-② 正社員／フリーター別 企業への定着意識

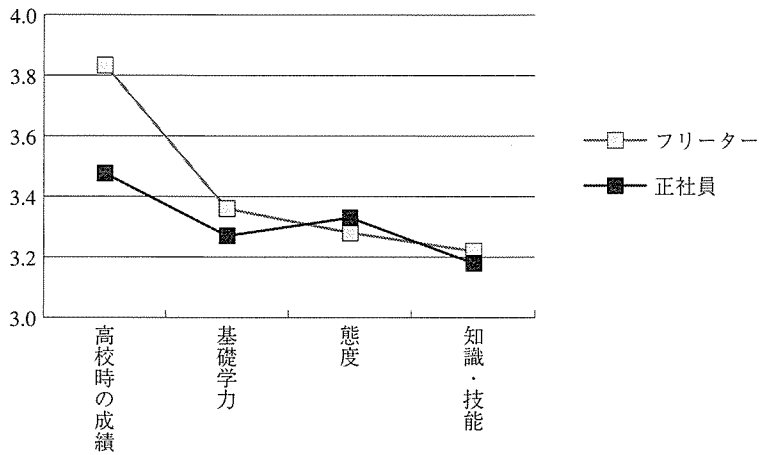


達している。第二次ベビーブーマー世代の人口規模がもともと大きかったことに加えて、バブル経済期の旺盛な労働力需要により、この世代の多くは正社員としての就業機会に恵まれていたのである。さらに5年後の1997年時点(③)では、②における20代前半層は20代後半へと加齢し、そこでピークを形成している。そして彼らよりも5歳若い年齢層においては、正社員の比率が低下し、非正規労働者の規模が拡大している。そして2002年時点(④)では、正社員労働力のピークが30歳前後に移動するとともに、20代前半層の正社員労働力規模は300万人台へときわめて縮小し、非正規労働力の部分の幅が広がっている。

もし仮に第二次ベビーブーマー世代という人口構成上の瘤が存在せず、またもし仮にこの世代が

労働市場に登場した時期がバブル経済期と一致していなかったら、現時点で後続世代にこれほど多量のフリーターが出現することはなかったと思われる。しかし現実にはこれらの歴史的偶然が時を同じくして生じたことにより、若年世代は世代内部で正社員就業機会のパイを奪い合わなければならない結果になった。いうまでもなく、景気変動や産業構造の変化、経済のグローバル化もそれを加速する方向に働いた。フリーターという社会現象が、これらのマクロな構造的諸要因の帰結であるからには、フリーターや若年者の意識のあり方に関して厳しい評価を下すことは誤りであり、被害者としての彼らに対して正当な救済策が講じられるべきである。

図3 正社員／フリーター別 能力・態度（大卒者）



4 フリーターの現実②

—フリーターの職業意識や能力

フリーターが職業意識や能力の面でもともと何らかの問題を抱えているわけではないということは、別のデータからも確認される。図2-①・②は、厚生労働省が2003年に実施した「若年者のキャリア支援に関する実態調査」から、仕事と私生活に関する意識および企業への定着意識を、正社員とフリーターについて示したものである。いずれの図も、正社員とフリーターとの間で意識の違いはほとんどみられない。図2-①では、「仕事のためには私生活も犠牲にすべき」と考える比率はむしろフリーターでやや多くなっている。図2-②では確かにフリーターの方が「多くの企業を経験したほうがよい」と答える比率がやや多いが、現実のフリーター労働市場が正社員よりもはるかに流動的であることを考慮すると、意識面での両者の相違は意外なほどに小さい。

さらに、図3は高校時の成績、基礎学力、態度（協調性、責任感など）、知識・技能という4つの項目について、同年代の人と比べて自分がどの程

度の水準であるかを5段階で自己評価してもらった結果である。最終学歴をコントロールするために大卒者の結果を示している。これを見ると、高校時の成績についてはむしろフリーターの方が高く、他の3項目は両者の間でまったく差がない。自己評価であることには注意を要するが、このデータから見る限りではフリーター自身の能力が正社員と比べて大きく劣るわけではない。

これらの結果は、フリーターがごく「普通」の若者であることを示している。彼らは個々人に内在的な問題があってフリーターになったというよりも、何らかのきっかけからたまたまフリーターという立場になってしまったと見る方が妥当であると考えられる。主なきっかけとして、インタビュー調査などからは次のような例が挙げられる。たとえば、在学中や浪人中に学費や生活費を稼ぐ必要からアルバイトを始め、学業との両立が難しくなってアルバイトの方に専念するようになったケースが一定の比重で存在する。また、特定の職業や就職先を目標として就職活動をしていたが、結局実現できず、その間に新卒者としての正社員就職機会を逃してしまったりあえずフリーターになるケースもみられる。さらには、

いったんは正社員として就職したが、仕事内容や労働条件が事前に提示されていたものと異なり、耐えられずに離職してフリーターとなるケースも多い。

このように、「普通」の若者が、彼らを取り巻く環境から生じる様々なきっかけに直面して、その中で彼らに可能な唯一ないし最善の選択としてフリーターになっているのが通常であり、フリーター個人が考え方などの点でフリーター以外の人々とは異なる明確な特徴をもっているわけではないとみる方が現実には即している。むしろ、フリーター生活がある程度長い期間続けた場合、たとえば自信をなくすなどの意識変化が事後的に生じることはあるだろう。しかしそうしたことをも若者自身に帰責することは間違いである。

数百万人規模にのぼる日本のフリーターの中には、働き方の点でも意識の点でも多様な人々が含まれており、中には確かに本人に問題があるケースがないわけではないだろう。しかし、フリーターがこれほどの規模に達している現在、フリーターの特異性を探し出すのではなく彼らに対するリアルでバランスのとれた理解を培うことが必要なのであり、その理解とは彼らが全体としてはごく「普通」の若者であるということに他ならない。

5 若年就業支援策をめぐって

フリーター問題の根幹は、彼らの個人特性の問題ではなく、彼らが置かれている労働環境や雇用機会にある。すなわち、フリーターの収入や雇用の安定性がきわめて低水準であること、またフリーターとしての就労経験、特に長期間のフリーター経験が個人の職業経歴としてもつ意味合いに関して企業や社会全般からのまなざしがきわめて厳しいために、そこからの離脱が困難であることにある。こうした問題を改善してゆくためには、フリーターやその予備軍に対して施策を講じるよりも、まずは若者を雇用する企業側に対して働き

かけることや、フリーターに対する社会的評価を改善することが不可欠なはずである。

しかるに、文部科学省、厚生労働省、経済産業省及び内閣府の4府省が合同で2003年度から進めている「若者自立・挑戦プラン」は、キャリア教育の推進、「日本版デュアル・システム」の導入、ジョブサポーターや若年キャリアコンサルタントの配置、若者向けの能力評価・公証制度の整備、大学等での再教育プログラムの開発、若年者の創業支援など、若者の側にてこ入れをして雇イアビリティを高めるための施策が大半を占めている。むしろ、これまで日本では若年就業支援政策がほとんど存在してこなかったのであるからには、「若者自立・挑戦プラン」が始動したことだけでも一歩前進ではある。しかし、その量的・質的射程はあまりに限定的である。掲げられている様々なプログラムの対象と成り得る人口規模は、すでに数百万人に達しているフリーターの人口規模に比して相当に小さいものと言わざるをえない。そしてこれらのサービスが、フリーターの中でももっとも困窮し高いリスクを背負っている層に対して確実に届くようにするための配慮も不十分である。

現段階の「若者自立・挑戦プラン」はあくまで最初の一步であり、すべてのフリーターやその予備軍に対して実効ある支援となる包括的な制度的枠組みの構築に向けてさらなる展開が必要とされる。その制度的枠組みとは、フリーターや若年正社員の雇用ルールや、フリーターの社会的位置づけの回復に向けたキャンペーンを含むものでなければならない。少子高齢化が進む日本社会において、若者は今後ますます希少かつ貴重な社会・経済の担い手としての意味を強めてゆくはずである。彼らに対して正当な期待と評価を寄せ、彼らが力を発揮しうる場を整備してゆくことが、年長世代の共通に担うべき責務として自覚されるべきである。■