

若者の雇用と格差

— 「結果の格差」と「機会の格差」からの考察 —

佐野 正彦

大阪電気通信大学工学部人間科学研究センター教授

はじめに

「若者の雇用と格差」について論じることが、本稿に与えられた課題である。「雇用と格差」に関しては、貧困や格差の拡大とそれが引き起こす問題の深刻さが増すにつれて、大きな社会的関心事になり、学術的にも焦点の一つとなって久しい。学術的な分析枠組みとしては、おおきく2つのアプローチがある¹。ひとつは、「結果の格差」へのアプローチであり、すでに獲得した雇用機会や地位に伴う所得や威信などの社会的資源の質および量、その配分への視点である。他の一つは、「機会の格差」へのアプローチであり、ある一時点の社会的不平等や格差が、後の雇用機会、それに付随する社会的資源の配分にどのような影響を与えるかという視点である。すなわち、後者は、格差構造をもって分布する雇用機会に、どのような属性や前歴を持った個

人がつくのかという、社会学などで盛んな世帯間移動研究に典型的にみられるアプローチである。

若者の「雇用と格差」の問題を全体的に把握しようとする場合にも、この二つの視点は不可欠である。しかし、若者期は、そもそも学校から仕事への移行期にあたる不安定な時期である上に、90年代半ば以降の非正規雇用や失業の拡大など、雇用の流動化、不安定化の影響を著しく被ってきつた。事実、新規学卒一括就職という、短期間で直線的に仕事へ移行・定着するという従来のルートから外れる若者が大量に存在するようになり、個人によっては、離転職や失業・無業状態への出入りを繰り返し、めまぐるしい雇用上の変転を経験するなど、仕事への移行、定着の道のは長期化し、ジグザグで複雑なプロセスとなっている。したがって、ある一時点で若者の雇用状況を捉えそれを格差と関連させる従来の定点観察のみに依拠した分析では、問題を正しく把握することができなくなっている。

そこで我々は、2007年4月1日の時点で満20歳の若者を全国から無作為に抽出し、個人ベースで、2007年から2011年まで毎年5年間にわたって教育、職業、生活状況を追跡する「若者の教育とキャリア形成に関する調査」(以下「教育とキャリア調査」と略称する)を実施した²。以下では、この調査結果に基づき、若者の雇用に関して、「結果の格差」および「機会の格差」という2つの視点から、格差問題の一端を論じることとする。

さの まさひこ

京都大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。教育学修士。専門は職業教育、学校から仕事への移行研究。著書に、日英教育学会編『英国の教育』(共著、東信堂2017年)、乾彰夫他編『危機のなかの若者たち—教育とキャリアに関する5年間の追跡調査』(共著、東京大学出版会、2017年)佐々木英一他編『日本と世界の職業教育』(共著、法律文化社、2013年)など。

表1 賃金、単調労働および職業能力開発機会に関する移行類型別分布と経年変化

性	移行類型	(1) 賃金* 2011年 n=503 (増減 2009年比 n=475) (単位%)					
		低賃金層	増減	中賃金層	増減	高賃金層	増減
男性	後期・正規	7.5	-3.9	24.3	-17.7	68.2	21.6
	後期・非正規	25.0	-25.0	58.3	33.3	16.7	-8.3
	早期・正規	23.0	0.4	31.1	-18.9	45.9	18.5
	早期・非正規	52.8	-16.7	27.8	0.0	19.4	16.7
	全	21.3	-7.6	28.7	-11.7	50.0	19.3
女性	後期・正規	6.5	0.2	38.3	-18.1	55.1	17.9
	後期・非正規	28.6	-17.6	42.9	0.5	28.6	17.0
	早期・正規	27.8	-1.5	41.1	-5.4	31.1	6.9
	早期・非正規	65.5	3.4	27.3	-5.5	7.3	2.1
	全	31.8	-1.4	36.4	-8.2	31.8	9.6

注 * (1)の表の低賃金層とは、月当たり15万円未満、中賃金層とは15万円以上20万円未満、高賃金層とは20万円以上を指す。また、増減の数字は、それぞれの賃金層の、2009年と2011年における割合を比べた変化を示したものである。なお、(1)の表の網掛け部分は、それぞれの移行類型のうち最も割合の大きい賃金層を示している。

(出所) 筆者作成。

【調査方法と移行分類】

初回調査のサンプル抽出は、全国を9ブロックに分け、さらに都市規模を3段階に分け、掛け合わせた27の層を作ったうえで、住民基本台帳に基づく層化二段階無作為抽出法で行った。調査の実施は、調査票配布・回答を郵送、自記式とし、回収は調査員が行った。有効回収数と回収率は、第1回調査(2007年)から第5回調査(2011年)までそれぞれ1687(33.6%)、1323(82.0%)、1141(86.2%)、1009(90.7%)、891(91.8%)であった。

以下の分析が依拠する移行軌跡の分類については、1ヶ月ごとの主要活動を聞いた質問項目をもとに6年7ヶ月にわたる個々人の活動とその変化に関するデータに対してオプティマル・マッチングという統計処理をして、8つの移行類型を得た³。79ヶ月間の個々人の活動とその軌跡の類似性をもとに得られた8つの移行類型は、主に大卒未満の学歴からなる早くに学校を離れた早期移行類型か、大学以上の教育を経た後期移行類型か、またその離学後に優勢を占めた活動状況がどのようなものであったのかを反映したものとなっており、それぞれの類型を、①後期離学・正規雇用優勢(男

性34.4%、女性27.2%)、②後期離学・非正規雇用優勢(6.5%、10.6%)、③早期離学・正規雇用優勢(19.8%、25.2%)、④早期離学・非正規雇用優勢(12.1%、15.6%)、⑤早期離学・正規雇用優勢から非正規雇用優勢へ移行(4.6%、4.5%)、⑥早期離学・非正規雇用優勢から正規雇用優勢へ移行(1.9%、5.4%)、⑦長期在学型(18.0%、5.4%)、⑧失業・無業優勢(2.8%、5.9%)と名づけた。以下の分析では、①、②、③、④及び⑧を使い、それぞれ後期・正規類型、後期・非正規類型、早期・正規類型、早期・非正規類型、失業・無業類型と略称して、使用する。

若年労働市場の格差と経年変化

これまでの研究も、若年労働市場にも、労働時間や賃金などの労働条件、職業訓練や研修などの職業能力を蓄積・開発する機会、雇用保護や福利厚生などに関して、ジェンダー、学歴、雇用形態等の違いによる大きな格差の存在することを確認してきた。ここでは、若者の労働条件の格差の最も重要な指標である賃金と、その後のキャリアを予測す

(2) 単調な繰り返しの仕事が多い ** n=273 (単位%)				(3) 職業能力を向上させる機会がある *** n=400 (単位%)			
2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
50.0	38.6	43.1	43.8		79.5	64.2	59.4
82.4	75.0	85.7	61.5		58.3	57.1	53.8
58.8	41.9	46.0	38.3	69.4	63.3	65.1	75.0
	75.0	77.1	75.0	50.0	48.6	34.3	30.6
	50.5	52.1	45.9	60.5	66.0	59.1	61.3
34.7	41.5	38.7	38.9		81.1	75.5	69.7
52.7	50.0	56.8	23.5		65.4	73.0	82.9
44.4	41.8	36.1	37.0	64.6	64.3	63.9	66.3
	55.2	62.5	62.5	61.4	50.0	64.3	55.4
	46.0	47.9	43.1	64.8	66.9	68.7	67.4

注 ** (2)表の数字は、「現在の仕事についてあてはまること」という質問のうち、「決められた単純な作業を正確に繰り返すこと」という項目への4点尺度での回答として「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」と答えた者の割合を合計した数字である。

*** (3)の数字は、同様に「職業能力を向上させる機会がない」という項目への4点尺度での回答のうち、「どちらかというあてはまらない」、「まったく当てはまらない」と答えた者の割合を合計したものである。

る上で重要な指標である職業能力を蓄積・開発する機会について、その格差の実態を確認するとともに、経年変化についてみている。

(1)賃金格差とその拡大

表1(1)は、月収を15万円未満(低賃金層)、15万円以上20万円未満(中賃金層)、20万円以上(高賃金層)に分けて、賃金構成を移行類型間で比較している。労働時間に関しては、女性の早期・非正規類型を除いて、週40時間を超える働き方、長時間労働へと収斂していくのに対し、賃金格差は男女間、類型間において大きくかつ拡大している。まず男女全体を比べると、男性が女性に比べ、より高い賃金層の割合が多い分布になっており、男性ではちょうど半数の50.0%が高賃金層に属し、女性では31.8%にとどまっている。対照的に、低賃金層は男性の21.3%に対し、女性では31.8%を占める。しかも、2009年と2011年の間の変化をみた場合、男性では高賃金層が19.3%増加し、低賃金層は7.6%減少するのに対し、女性では高賃金層の増加は9.6%にとどまり、低賃金層は減少せずわずからながら1.4%増加している。賃金構成におけ

る男女間格差は大きくかつ拡大している。

移行類型間で比較すると、男女とも後期・正規類型においては、高賃金層の占める割合が最も高く過半数を超え(男性68.2%、女性55.1%)、かつ2年の間に20%前後の大きな増加がみられる。男性の早期・正規類型も、2009年までには高賃金層が最も大きな割合を占めるようになり(45.9%)、その増加率も大きい(18.5%)。正規類型でも、女性の早期の場合のみは、依然として中賃金層の割合が最も大きく(41.1%)、高賃金層の増加も6.9%にとどまっている。後期・非正規類型に関しては、男女とも中賃金層が最も大きな割合を占め(58.3%、42.9%)、男子の場合は、低賃金から中賃金層へのシフトが特徴的であるのに対し、女性の場合は、高賃金層の増加が目立つ(17.0%増)。なお、男女の早期・非正規類型では、低賃金層がいずれも最大の割合を占め、それぞれ過半数を超える52.8%、65.5%となっているが、それでも男性の場合は、低賃金層が16.7%減少しているのに対し、女性の場合は、ほとんど変化がみられず、賃金の低位停滞傾向が見て取れる。

(2) 職業能力の蓄積・開発の機会における格差

① 単調労働の分布と推移

キャリア形成という長期的な目で見えた場合、経験によるスキル蓄積が期待できる仕事内容であるか否か、研修や訓練など職業能力開発の機会が与えられる職場であるか否かは極めて重要である。表1(2)は、担当する仕事内容が、「決められた単純な作業を正確に繰り返すこと」に該当すると答えた者の割合の経年変化を表している。調査対象の若者が順調にいけば、大学卒業年度にあたり、ほとんどの者が労働市場に出揃う2009年時点では、男女とも単調労働を担う者が多数派を占める非正規類型と少数派の正規類型に二極化している。その後2011年までに、男性の場合は、非正規類型で単調労働を担う者の割合がわずかに減少するものの、依然として早期・非正規類型の75.0%が、後期・非正規の61.5%が単調労働を担い続けており、二極化は固定化したままである。他方、女性の場合、早期・非正規類型では単調労働を担う割合はさらに増加して、2011年点では62.5%に拡大する。同じ女性非正規類型でも、後期・非正規類型では単調労働からの解放が急速に進み、2009年の50.0%から2011年の23.5%にまで低下する。その割合は、正規の2類型(後期38.9%、早期37.0%)よりも低い水準に達し、その結果、女性の場合は単調労働を担い続ける割合の依然として高い早期・非正規類型(62.5%)と他の3類型という、二極化の構成が変化する。

② 職業能力開発機会の分布と推移

表1(3)は、研修や職業訓練など、職業能力を開発する機会に恵まれている職場環境にあるか否かについて、ポジティブな回答をした者の割合について移行類型ごとの分布とその経年変化を表している。男女とも、それら機会に恵まれない者が多数派を占める男女の早期・非正規類型と、それ以外の類型に二極化する。単調労働の分布と異なり、男女間の格差は大きくなく、むしろ女性が多少有利であり、また非正規類型でも後期・非正規類型の場

合は、正規類型との間に格差がそれほど見られない。とりわけ女性の後期・非正規類型の場合には、2009年からの2年の間に機会に恵まれると回答する者の割合が急増し、正規類型のレベルをも上回る82.9%に達する。

他方、早期・非正規類型の場合、男性では、職業能力向上の機会に恵まれていると回答する者の割合が減少し続け、2011年の時点でその割合は30.6%にまで低下する。女性の早期・非正規類型においては、割合にあまり変化はないものの55.4%と低迷し続けている。これら早期・正規類型以外の男女の6類型では、少なくとも60%前後あるいはそれ以上の者が職業能力向上の機会に与っていると回答しており、明らかな格差が存在し、固定化ないし拡大する傾向が見て取れる。単調労働を担い続け、かつ職業能力開発の機会に恵まれない者の多い早期・非正規類型を中心に、キャリア形成における「袋小路」に閉じ込められ、他との格差が将来においてさらに拡大するリスクが存在するといえる。

雇用機会と格差

相対的に恵まれた正規雇用への参入のルートには、新規学卒一括就職の慣行が根強く維持されており、他方、ひとたび非正規雇用や無業状態に陥った後には、正規雇用への移行や回帰が極めて限られてしまうという日本の状況においては、キャリアの初期段階、とくに離学直後においてどのような雇用機会を獲得することができるということが、決定的といっているほど重要となる⁴。

(1) 雇用機会を規定する要因

ここでは、キャリア初期段階において安定的で良い条件の仕事につける可能性が高い若者は誰なのか、非正規雇用や無業状態に陥るリスクはどのような若者において高くなるのかを分析する。どのような個人の属性や経験が、この分岐に寄与するかを分析するために、教育を離れた後、ほぼ一貫して正規雇用にとどまる早期・正規類型と後期・正規類型をまとめたグループを基準にして、①ほぼ非正

表2 雇用機会と賃金を規定する要因

		(1) 不安定移行類型 (就業機会) の規定要因 R= 正規雇用類型					(2) 賃金の規定要因 **					
分析モデル		多項ロジスティック回帰分析					順序ロジスティック回帰分析					
		非正規雇用類型			失業・無業類型		モデル1		モデル2			
		B	有意確率	Exp (B)	B	有意確率	Exp (B)	B	有意確率	B	有意確率	
切片		-2.268 ***			-4.784 ***							
個人属性	女性ダミー	.591 *		1.806	1.012 *		2.751	-0.848 ***		-0.734 ***		
	中学時成績	.007		1.007	-0.053		.948	.352 **		.427 **		
	学歴 中学	1.512		4.534	.620		1.859	-.827		.477		
	高校	1.065 *		2.902	3.392 ***		29.735	-1.106 ***		-.316		
	専門学校・短大・高専	.076		1.079	.974		2.648	-.727 ***		-.712 **		
	その他 (職業訓練校・その他) (R= 大学・大学院卒)	1.569 *		4.804	3.452 ***		31.563	-.781		.984		
	中退歴有ダミー	2.100 ***		8.169	1.459 +		4.304	-.783 *		-.322		
家庭背景	18歳時の暮らしぶり	.075		1.078	.106		1.111	.155 +		.322 **		
	父親学歴 非大卒ダミー (R= 大卒・大学院卒)	-.400		.670	.471		1.602	-.209		-.322		
	母親学歴 非大卒・非短期高等教育卒ダミー	.593 *		1.809	-.168		.846	-.357 *		-.114		
	父親無し・別居ダミー (18歳時)	-1.481		.228	-.828		.437	.943		.731		
	母親無し・別居ダミー (18歳時)	.758		2.135	-.556		.574	-2.049 *		-.344		
	父親就業 無職他ダミー	1.395 +		4.036	1.536		4.647	-1.101 *		-.724		
	非正規雇用ダミー (R= 正規雇用)	.002		1.002	.774		2.168	.575		1.353		
	母親就業 無職他ダミー	.452		1.571	-.124		.883	.159		.149		
非正規雇用ダミー (R= 正規雇用)	.132		1.141	.334		1.396	.374 *		.527 *			
職場属性	雇用形態 非正規雇用ダミー											-1.765 ***
	自営・家族従業員他ダミー (R= 正規雇用)											-2.644 ***
	職場規模											.300 ***
	労働時間											.044 ***
Cox and Snell R ²					.431				.222		.422	
Nagelkerke R ²					.465				.231		.440	
N					631				555		358	

注 * 有意確率は、***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05 +p<0.1。

** (2)のモデルの被説明変数として使った賃金は、月収を5万円ごとに30万円未満までの6段階とそれ以上の計7段階に分けた順序尺度を使っている。

(出所)筆者作成。

規で過ごし続けることになるグループ(早期・非正規類型+後期・非正規類型)と②失業・無業状態を続けるグループをそれぞれ被説明変数とする多項ロジスティック回帰分析を行った。表2(1)は、個人の属性や彼らの生まれ育った家庭の社会経済的状況を説明変数として投入したモデルにおいて、それぞれの「機会の格差」に影響を与える要因を示して

いる。

まず、離学後、非正規から離脱できずそこにとどまり続けるリスクを高める要因として、統計的に有意なものは、①女性であること、②大学や大学院卒業に対して、高校卒や職業訓練校など他の教育機関卒業という学歴、さらに中退歴があることである。また、家庭的背景に関しては、③母親の学歴が低

学歴であること(大学・大学院卒や専門学校・短期大学・高等専門学校卒業の学歴に対し、それ以下の学歴である場合)や父親が無業状態であったことなどが、リスクを高める要因として確認できる。他方、失業・無業状態を続ける可能性を高める要因は、①女性であること、②高校卒業であったり、職業訓練校等その他の教育機関を卒業した者、さらに、中退歴のあることであった。

(2)賃金を規定する要因

次に、労働条件のなかでも最も重要な指標と考えられる賃金に関して、それを規定する要因について分析してみる(表2(2))。調査では、月収に関して5万円刻みの7段階の尺度で問う質問項目があり、第5回調査(2011年)の月収を被説明変数として、順序ロジスティック回帰分析を試みた。説明変数として、先の移行類型(雇用状態)を規定する要因として投入した変数に加えて、働いている職場属性についても投入してみた。まず、職場属性を投入しないモデル1の場合は、個人属性と家庭的背景のほとんどの項目が、賃金に統計的に有意な影響を与えている。すなわち、賃金を高める要因としては、男性であること、中学時代の成績が良いこと、逆に、賃金を低減させる要因には、大卒以上の学歴に対し、高校卒であること、専門学校・短期大学・高等専門学校卒業であること、さらに中退歴があることが確認できた。また、家庭的背景に関しては、18歳の暮らしぶりに余裕があった場合には、賃金を高め、逆に、母親の学歴が低いこと、18歳時に母親がいなかったり同居していない場合、父親が無業であった場合は、賃金を低減する。なお、母親の就労状態が正規雇用よりも非正規雇用であることが賃金にプラスの影響を与えていることに関しては、おそらく、父親が正社員で比較的高い収入を得ていて裕福な家庭である場合に、母親が正規で働くことよりも非正規で働くことを選択するようなことが関わっているのではないかと推測される。

次に、モデル2として、職場属性を説明変数として加えてみると、投入した本人の雇用形態、職場規模、労働時間のいずれもが統計的に有意であるこ

とが解った。正規雇用に対し、非正規雇用や、自営業や家族従業員のような他の形態で働いている場合は、賃金が低下する。また、職場規模が大きいほど賃金が高く、労働時間が長くなると賃金は上昇する。他方、これらの職場属性を投入しコントロールすると、モデル1で有意であった家庭的背景のうち、18歳時の暮らしぶりや母親が非正規の仕事についていることを除いた他の要因は、統計的に有意ではなくなってしまう。他方で、女性であることが賃金を低減すること、中学校時代の成績の良さが賃金を高め、専門学校を含む短期高等教育を受けた者は、大卒以上の学歴を持つ者より賃金を低めるなど、成績や学歴を含む個人属性に関しては、統計的な有意さが維持されている。

職場属性を投入すると、家庭的背景に関する多くの要因が、統計的に有意でなくなることをどう理解したらよいだろうか。賃金格差を規定する要因として明らかになった雇用形態など、職場属性そのものが、先の分析で見たように、学歴や家庭的な背景の影響を受けている。つまり、家庭的な背景は、まずは本人の学歴や学力に影響を与え、そこに吸収されることによって、雇用形態や賃金の高い仕事につく可能性に間接的にも影響を与えているというメカニズムが存在すると考えることができる。最近の他の調査も、高校卒業後の進路が、強ちに親の収入状況によって左右されていること⁵、また、全国学力・学習状況調査の詳細分析なども⁶、親の年収や学歴が、強ちに子どもの学力に影響を及ぼしていることをあらためて明らかにしたことを想起すべきである。

終わりに

文科省は、2017年の大卒者の就職率は97.6%で、1997年の調査開始以来の過去最高を更新したと発表した。このような近年の景気回復にもかかわらず、非正規雇用は増え続けている。経済のグローバル化や産業構造の変化によって、中核を担う労働力をスリム化し高学歴者に集中させる一方で、周辺の労働には安価で雇用調整可能な非正

規雇用を充て拡大する雇用戦略は堅持されている。本調査でも、若年の労働市場が二極化、分断されるなかで、ジェンダーや学歴、雇用形態の違いによる賃金や職業能力開発の機会における大きな格差が存在するだけでなく、経年とともに同一年齢内でその「結果の格差」が固定、拡大することも確かめた。正規雇用には新規学卒一括採用という慣行が基本的に維持されるなかで、学卒時にこのルートに乗れなかった若者は、劣悪な労働条件だけでなくキャリア形成においても困難な状況に置かれていることを確認した。非正規雇用からの正規への移行が極めて限定的である日本では、初期キャリアの段階、特に初職において安定した雇用機会を獲得できるかどうか、その後のキャリアに決定的な影響力を持つ。その「機会の格差」に関しても、それがジェンダー、学歴により規定されるだけでなく、家庭背景など社会的不平等によって影響を受けていることを明らかにした。より良い雇用機会を求めて高学歴化が進行しつつも、教育の商品化が進み、公教育にあっても高い高等教育費などに関しては私費負担が極めて大きい現状があり、他方、貧困の拡大、格差の拡大が進行する中であっては、不利な条件を抱える家庭の子どもや若者が、教育や訓練等によってエンプロイアビリティ (employability) を高める十分な資力や機会を持たず、これまで以上に仕事への移行にリスクを抱えることが予測される。■

《注》

- 1 有田伸『就業機会と報酬格差の社会学』東京大学出版会、2016年、3頁。
- 2 調査の全体の概要とその分析の詳細は、乾彰夫、本田由紀、中村高康編『危機のなかの若者たち—教育とキャリアに関する5年間の追跡調査』（東京大学出版会、2017年）や「若者の教育とキャリアに関する研究会」の各年度の報告書『調査結果報告書 Youth Cohort Study of Japan, 2007-2011』（2009、2010、2011、2012、2014年）を参照のこと。
- 3 分類の統計処理方法や移行類型の諸特徴に関する詳細については、「若者の教育とキャリアに関する研究会」編、前掲、2014年の乾彰夫「対象者の移行軌跡類型—79ヶ月分の活動記録カレンダーをもとに」27-38頁を参照のこと。なお初回調査以前の18歳4月からの31ヶ月間の活動記録についても、初回調査において過去を振り返る形で3ヶ月毎の活動内容を尋ねた質問項目によって捕捉している。
- 4 小杉礼子『若者の初期キャリアー「非典型」からの出発のために』（2010年、勁草書房）などでは、とりわけ学卒時に典型的キャリアに乗れなかった者が、その後のキャリア形成において困難な状況におかれ、初期の躓きは長期的な傷跡として影響をあたえることを実証している。
- 5 東京大学大学院教育学研究科、大学経営・政策研究センター『高校生の進路選択調査 第1次報告書』2007年、67頁など。
- 6 国立大学法人お茶の水女子大学『全国学力・学習状況調査（きめ細かい調査）の結果を活用した学力に影響を与える要因分析に関する研究調査』2014年、16-44頁など。

