

若年就労問題に対してより強力な取組みを

東京大学大学院教育学研究科准教授 本田 由紀

はじめに——依然として深刻な若年就労問題

最近のマスメディアは、新規学卒者の就職状況の回復について盛んに伝えている。実際に、新規大卒者の中で進路が不確定な者（学校基本調査における「一時的な仕事に就いた者」および「先以外の者」）の比率は、2003年の27.1%から2007年には14.8%へと大幅に減少している。新規高卒者についても、求人数・求人倍率・就職内定率は2003年頃を底として上昇している。

しかし、こうした新卒者採用の活発化を以て、若年就労の現状について楽観視することはできない。その理由は、第一に、1993年頃～2004年頃の若年労働市場がきわめて厳しかった時期に離学した、いわゆる「ロストジェネレーション」世代の中で、非正社員や無業などの不安定な状態にある者がいまだ大量に存在していることにある。そして第二に、現在の新卒労働市場の回復は、上記の期間における著しい正社員採用抑制、団塊世代の大量退職および景気の回復基調の継続などいくつかの短期的な要因から生じているものであり、それらの要因が失われれば新卒労働市場は容易に再び厳しい状態に逆戻りするおそれがあるからである。さらに、前述二点のうち前者は過去に生じた問題、後者は将来生じる可能性がある問題であるが、過去・将来のみならず現在の若年就労状況の中にも、多くの問題が見出される。

第一に、先述の「ロストジェネレーション」問題とも密接に関係するが、離学した若年者の中では近年でも非正社員の増加傾向が続いてきた。2008年2月29日公表の労働力調査詳細集計（速報）によれば、若年非正規雇用者数（既卒、女性は未婚）は2003年341万人、2004年359万人、2005年360万人、2006年362万人と、景気回復後も増加を続け、2007年に348万人と若干の減少を見たが依然として高い水準が続いている。特に近年では派遣社員の増加が著しく、平成18年度の労働者派遣事業報告（2007年12月28日発表）では、派遣労働者数は前年度比26%増の321万人（年齢計）に達している。

第二に、非正社員の中でパート・アルバイトの平均年収は200万円未満、派遣・契約社員は300万円未満と賃金水準がきわめて低い上に、その水準に顕著な改善傾向は見られない（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、労働政策研究・研修機構『大都市の若者の就業行動と移行過程』労働政策研究報告書2006年No.72など）。

第三に、非正社員から正社員への転換可能性が明確に高まっている様子はない。前掲の労働力調査詳細集計によれば、非正社員から正社員への転職者数（年齢計）は過去 5 年間にわたり 20 万人前後で推移しており、男性では正社員から非正社員への転職者数が上回る状態が継続している。若年についてみても、非正社員への滞留傾向はむしろ増大している（前掲『大都市の若者の就業行動と移行過程』報告書）。

第四に、正社員についても労働条件の悪化が目立っている。たとえば就業構造基本調査において年間就業日数 200 日以上男性労働者の中で週 60 時間以上働く者の比率を 1997 年と 2002 年の二時点で比較すると、20 代後半では 15.3%から 20.8%へ、30 代前半では 17.6%から 22.8%へ、30 代後半では 16.9%から 23.5%へ、40 代前半では 14.5%から 21.5%へといずれも明確に増加しており、若年・壮年期の長時間労働化が進行している。それに加えて賃金カーブのフラット化による将来への閉塞感、成果主義の導入や雇用形態の多様化による職場内の緊張の高まりなどが相まって、心身を病むにいたるケースが増加している。労働基準局労災補償部のデータによれば、脳・心臓疾患による労働災害請求数は 2001 年の 690 件から 2006 年には 938 件へ、同じく精神障害については 2001 年の 265 件から 2006 年には 819 件へと著しく増加しており、精神障害については約 6 割を 30 代以下の若年層が占めている。

第五に、その結果、いったん正社員になったのちに離職する者の比率も、1990 年代後半に増加して以降、高止まりを続けている。厚生労働省の「新規学卒者の就職離職状況調査結果」によれば、2003 年の新卒就職者のうち 3 年以内に離職した者の比率は高校では 49.2%、大学では 35.7%に達している。

第六に、新卒の就職－採用活動そのものに問題が内在している。まず、売り手市場下の新規大卒者の採用はいつそう早期化・長期化する傾向にある。2008 年 2 月に公表されたリクルートの「就職白書 2007」では、採用スケジュールが「早まった」と答える企業が 51.2%を占め、次年度についても 41.1%の企業が「早まる」と答えている。それとともに、曖昧な基準による厳選採用方針が維持されており、日本経団連による「2007 年度・新卒者採用に関するアンケート結果」（2008 年 2 月 1 日公表）では、企業が採用選考時に重視する要素は 5 年連続して「コミュニケーション能力」が 79.5%（前年度 81.7%）で第 1 位であり、第 2 位は「協調性」53.0%（同 53.0%）、第 3 位は「主体性」51.6%（同 49.6%）、第 4 位「チャレンジ精神」49.4%（同 53.7%）、第 5 位「誠実性」42.4%（同 36.1%）と続いている。2005 年に経済産業省が実施した「社会人基礎力に関する調査」においては、新卒採用プロセスの問題点として「採用基準が明確でない」ことを挙げた大学生は 61.0%に達しているのに対し、同じ問題点を指摘する企業は 15.0%にすぎず、両者の間には大きな認識ギャップがある。このように長期にわたりかつ不透明な就職－採用活動により、新卒予定者のストレスや勉学の障害がむしろ進んでいる。しかも、本稿の冒頭で述べたように、いまなお大卒者の 7 人に 1 人は進路が不確定なまま卒業を迎えている。

以上を要するに、最近の新卒採用の回復という指標は、教育と仕事との接続点における正社員・非正社員比率の若干の変化を指し示しているにすぎず、仕事の世界に入った後の

正社員・非正社員それぞれに過酷な就労状況や、新卒採用慣行が教育の世界の内部や仕事に就こうとする若者に対して及ぼしている負の影響には、何ら改善の方向が見出されていないのが現状である。

改善の余地が残る若年就労への対策

若年就労をめぐる上述の諸問題に対して、主な対策として打ち出されているのは、①若者（特に既卒者）の募集や採用における評価基準や業務内容の明示に関する努力義務化（2007年10月1日の雇用対策法改正）、②若者がこれまでに就労を通じて身につけた能力や職業訓練の受講歴、取得した資格などを明記し就職に役立てる「ジョブ・カード」の普及促進、③ハローワークやジョブカフェ等における若者向けの相談やカウンセリングの拡充およびそれら若者支援機関間のネットワークを活用する「地域若者サポートステーション」の拡充、④座学と企業現場での実習を組み合わせた「日本版デュアルシステム」を含む職業訓練制度の拡充、⑤「トライアル雇用」や「紹介予定派遣」など試行的雇用による就労支援の推進、⑥ワーク・ライフ・バランスの奨励（2007年12月18日策定「仕事と生活の調査（ワーク・ライフ・バランス）憲章」）、⑦学校教育における「キャリア教育」の推進などである（2008年2月29日厚生労働省発表「雇用政策基本方針」、2008年2月15日に経済財政諮問会議に提出された民間委員提案「新雇用戦略」、2008年3月4日に内閣府第21次国民生活審議会総合企画部会に提出された「働く」ワーキンググループ報告などを参照）。

しかし、これらの中で①・②・⑥については企業の積極的な取り組みが確保されるかどうかという点で実効性に疑問があり、③についてはアウトリーチや具体的な有効性の面で課題が残る。④・⑤についてはいずれも対象者数が限定されている。政府発表の「再チャレンジ支援総合プラン行動計画の進捗状況」によれば、「日本版デュアルシステム」の受講者数は平成19年1月末現在で27,118人、就職者数は6,356人、また平成18年度労働者派遣事業報告に基づけば「トライアル雇用」は平成18年度の開始者数約4.8万人、就職者数は約3.4万人である。「紹介予定派遣」については平成18年度実績が44,891人、うち直接雇用に結びついた数は27,362人である。先述の通り若年非正規雇用者数が300万人を超えている現状に対して、施策の規模の面で大きな限界がある。⑦についても意識啓発面に偏る傾向が強く、客観的な就労状況の改善に結びつくかどうかは疑わしい。日本では学校教育の職業的意義が他の先進諸国と比べてきわめて希薄であるという問題について、若年就労支援策においては等閑視されている（本田由紀『若者と仕事』東京大学出版会、2005年、児美川孝一郎『権利としてのキャリア教育』明石書店、2007年など）。

社会全体としてのより強力な取り組み

若年就労をめぐる深刻な諸問題に対しては、より強力な取り組みが必要であると考え。現在、正社員・非正社員を問わず厳しい状況が生じている背景には、経済のグローバル化と産業構造の変化による安価で量的調節の容易な非正社員需要の増大、日本の年齢構成の歪みと景気変動の不幸な一致（バブル経済期における団塊ジュニア層の過剰採用と長期不況下における団塊層の中高年化）による正社員採用抑制、日本の若年労働市場の特殊性（新規学卒一括採用や学校における職業能力形成の希薄さ）がもたらす格差や挽回の困難さなど、複数の要因が絡まり合っている。しかし、それら多面的な要因が相俟った結果として、雇用者と労働者の力関係があまりにもバランスを欠くようになっているということが、多くの問題の根源となっている。従来の日本の雇用慣行のもとでは、労働者が雇用者に様々な決定権の多くを委ねていても、賃金の上昇や雇用の安定が保証されていたために問題は顕在化しなかった。しかし、今やそうした恩典が薄れつつあるにも関わらず、雇用者側の多大な権限掌握は存続ないし強化されている。その結果、労働の形態・内容・量・水準とそれに対する評価や報酬をめぐる労働者側の要求・選択・交渉の余地は過少であり、逆に正社員と非正社員、新卒者と既卒者（特に非正社員や無業の経験者）の間には雇用者によって過度に強固な分断線が一方向的に引かれている。のみならず、偽装請負や偽装管理職、二重派遣などをはじめ、雇用者側の違法行為も後を絶たないのが現状である。

■雇用者と企業の間におけるバランスを確保するための仕組みの重要性

このような事態を改善するためには、個別の労働の中身とそれに対する報酬の対応を可能な限り正当かつ公正なものとするためのルールや基準を明確化することが必要である。具体的には、正社員・非正社員のいずれについても、採用や配属・処遇の決定に際して、個々の仕事の内容や範囲、労働者の能力・貢献に対する評価の方法や賃金の基準について文書等により明示し、労働者側からの個別的・集団的な交渉・協議のプロセスを経て合意を形成した上で実施することを雇用者側に義務付けるべきである。これは、上で記した現行の対策の①を努力義務から強行規定に変更し、徹底することを意味する。

さらに、そうした労使間の交渉・協議を実効あるものとするためには、非正社員を含む労働者の企業内および企業横断的な組織化を進め、労働組合ないし従業員過半数代表制度を労働者の利害や要望を集約し代弁する機能をきちんと果たしうるものへと強化してゆくことが不可欠の条件となる。さらにその前提となるのは、後述のように、労働者の権利に関する知識と労働者代表機関の重要性を、学校教育を通じてすべての社会成員に対して伝えてゆくことである。

なお、2008年3月1日から施行される労働契約法は、やはり労働の中身と処遇との対応関係の明確化を意図したものである。しかし、この労働契約法に対しては、それによって就業規則の不利益変更がむしろ容易になり、さらに法的根拠を提供して正当化するもので

はないかという危惧や、そのカバーする事項の範囲が不十分であること、労働者の多数派代表に過大な権限が与えられており少数派組合が尊重されていないことなどの問題点が指摘されている。それゆえ、労働契約法も労働者からの合意の確保に関する手続きを厳密化するとともに、該当事項の範囲をより広く詳細なものとするにより、労働者を保護する上でより有効に機能する法律へと改善することが求められる。ただし、労働が明確かつ対等な契約関係のもとに行われるべきものであることを定めた法律であるという点では労働契約法は評価しうるため、先述①の雇用対策法改正と併せてその精神が労働現場において貫徹を図るべきである。

■若年層を支援するための実効性のある政策対応

また、やはり①および②の徹底化の一方策として、新規学卒者を正社員として採用する企業に対してその一定比率を既卒者採用に割り当て、「ジョブ・カード」を活用した採用を行うよう義務付けることも考えられる。そのような強い要請が欠如したままであるならば、「ジョブ・カード」は形骸に終わるおそれが大きい。

上記に加えて、特に上記③～⑤の諸施策について量的拡大と質的拡充を実施し、さらに日本ではきわめて手薄である若年層向けセーフティネット（たとえば職業訓練受講期間中および求職期間中の生活費・住居費保障など）についても拡充強化するためには、言うまでもなく財源の確保が必要である。これについて、英国の若年向けニューディール政策の起動時の例を参考とし、企業に対して緊急時限措置として特別課税を行うこと、また所得の再分配が有効に機能することを目的として所得税の累進性を再び強化することを提案する。また同時に、若年就労支援やワーク・ライフ・バランスへの貢献に応じた企業減税措置を拡充することも併せて提案する。

なお、ここまで述べてきたような規制や課税の強化は日本企業に対する国内外の投資を消極化させ、企業の財務・経営状況を悪化させるという反論が予測されるが、そもそも過度に財務主導・株主重視の経営管理を行うことや「金融立国」を称揚することの弊害こそが深く認識され、企業の業績がその社会的責任（CSR）も含めて総合的に評価されるような投資市場環境と制度を整えてゆく必要があることを付言しておく。

■教育内容と新卒採用慣行の変革

そして⑦の「キャリア教育」については、意識啓発にとどまらず、労働者の権利についての知識や労働者代表機関を通じた労使交渉の重要性、さらには職業に直接的・間接的に役立つ知識とスキルを若者に広く伝えるものへと、特に高校以上の教育機関について教育内容を変革することが、労働者のエンパワーメントにとっては不可欠である。さらに、在学中の早期から開始し採用基準も曖昧である現在の新規学卒採用を、学習成果と職務内容との適合性を重視して卒業後に採用選抜を行う方式へと転換するよう、企業に対して強力に働きかけることも必要である。

これらを通じて、現在の歪みすぎた日本の若年就労のあり方—あるいはあらゆる年齢層の就労のあり方—を、「本気で」、より適正（decent）なものへと修正してゆくことが、一刻も早く求められている。