

NIRA 研究報告書

エグゼクティブサマリー

就職氷河期世代のきわどさ
高まる雇用リスクにどう対応すべきか

2008年4月

就職氷河期世代のきわどさ
ー高まる雇用リスクにどう対応すべきかー

【エグゼクティブサマリー】

90年代はじめのバブル経済の崩壊は、就職氷河期世代とも呼ばれる大量の若年非正規雇用者を発生させることとなった。こうした状況は終身雇用、年功序列賃金に支えられてきた日本型雇用を揺るがせるとともに、社会保障制度から排除される大量の若年層を生んでいる。若年非正規雇用の増加は、就職氷河期だけに限った一時的な問題にはとどまらず、グローバル化による人件費削減圧力と技術革新による分業の中で生じつつある長期的かつ構造的な問題であるという視点からの接近も必要である。

今日の非正規雇用者を取り巻く状況を見ると、非正規雇用者の中には家計の主たる所得稼得者も少なくない。また、一度、非正規雇用となった若者が正規雇用に移行することがきわめてむずかしくなっている。非正規雇用は能力開発が難しく、雇用不安の問題とともに、生涯、低所得状態にとどまる危険性も小さくない。若年非正規雇用問題への有効な対応策としては、非正規雇用を組み込んだ新しい制度設計と大規模な就労支援を早期に行っていくことが求められている。

新たな雇用制度設計を迫る非正規雇用の増加

90年代はじめのバブル経済の崩壊は、就職氷河期世代とも呼ばれる大量の若年非正規雇用者を発生させることとなった。全体に占める非正規雇用の比率は90年代前半まで20パーセント程度で推移してきたが、90年代後半以降は上昇を続け最近時点ではほぼ3人に1人が非正規雇用という状況となっている。特に若年層における非正規雇用者数の増加が顕著で、就職氷河期を通じて100万人を上回る規模の増加があったと試算され、将来的に発生する貧困問題への対応としての財政上の追加負担も懸念される。

非正規雇用の増加はバブル崩壊という景気変動面からの影響のほか、グローバル化の進展と技術革新という世界的な構造変化も反映していると考えられる。若年非正規問題は就職氷河期に限った過去の問題にはとどまらず、将来の雇用制度の再設計を迫る問題として中長期的な視点からの取り組みが必要である。

若年非正規雇用への政策対応としては、雇用も含む経済社会制度の総合的な見直しが必要である。そのためには、非正規雇用者にも対象範囲を広げた雇用に関するセーフティー・ネットの再設計、実効性のある非正規雇用から正規雇用への転換支援政策、雇用支援策の科学的な政策評価などが求められており、ライフ・ワーク・バランスの確保も含めて雇用制度全体の制度設計の方向性について国民的な合意の形成が必要とされている。

非正規社員の構造変化とその政策対応

若年非正規雇用の増加は、厳しい企業採用活動を背景とした働き方の変化、グローバル化と IT 化による分業の進行、日本的雇用慣行（年功序列など）の下での未熟練者の活用スキーム、マッチングなどに関する労働市場の機能の脆弱性といった複数の事柄が複合的に影響した構造的変化である。従来の非正規雇用が縁辺労働力や補助的な所得稼得者であったのに対し、現在では、主たる生計維持者が増加している。

日本の雇用政策は、日本企業の雇用慣行に適応するように制度整備が行われてきたが、企業による雇用保障が揺らいでいる今、制度疲労が露呈してきている。企業が雇用リスクを負担することができなくなった現状では、多くの企業は労働者側に雇用リスクを負担させつつある。雇用リスクは、労働者にとっては生計費リスクでもあり、生死にかかわる問題である。

企業、個人が負担してきた雇用リスクを、今後は社会も負担していくことが必要であり、個人のセーフティー・ネットの整備を行うこと、正社員・非正規社員の区別をなくした雇用者全体に対する政策対応が求められる。その際に重要なのは、個人を尊重し、個人を鍛えるような社会を作っていくという視点である。

人事管理からみた若年非正規雇用問題

「企業にとっての若年非正規雇用問題」として、技能を伝承する層である団塊世代が続々と定年していくのに対し、伝承される若年層が不足しているという現状がある。これは企業の競争力という観点から決して望ましいことではない。しかし、長期雇用を人事管理の中心におく以上は、人員の不足・過剰を調整するためには新規採用の増減に相当程度依存せざるを得なかったというジレンマがある。

就職氷河期においては、企業が若年の新規採用よりも中高年の雇用維持を優先したことにより、特に若年雇用に厳しい影響が及んだ。このような雇用方針の要因を分析すると、企業側からみれば教育コストや退職のリスクの点から合理的な経営判断であった可能性が指摘できる。雇用問題の解決には経済の活性化を通じた労働需要の増加が最も効果的であり、適切な経済・金融政策が求められる。さらに今後は、非正規雇用であってもキャリア開発をしていくことに加え、就職氷河期世代を公的部門で積極的に雇用していくことや、業績と人材育成のバランスをとりやすい会社制度の再構築についても検討の余地がある。

非正規雇用を考える―企業に視点を置いた雇用政策を

非正規雇用が増え、「初期キャリアにおける職業能力開発問題」が顕在化する可能性がある。最も学習曲線が急勾配で伸びる 20 代に、単純労働の繰り返しのみで然るべき専門教育や訓練を行わないことには、大きな問題がある。そうすると非正規のまま低所得階層にとどまっている人たちに対して、最終的には所得再配分で救うような「大きな政府」という選択肢も考えなくてはなるまい。

こうした現状を鑑みると、雇用形態の多様化が進む中で、個人の能力、意欲、可能性に

応じて適切なキャリア設計を支援し、実際の転職の助言も行えるような人材紹介業が重要となる。同様の機能は、公的部門である公共職業安定所（ハローワーク）の役割の見直しという観点からも、検討に値すると考えられる。単純な労働需給のマッチングだけでなく、カウンセリング機能や長期的なキャリア支援機能も強化することで、地域における職安の果たすべき役割が大きくなる可能性もある。

企業の動向を踏まえた雇用政策も重要であり、ファンド至上主義に影響されている取締役層、弱体化した人事部、さらに忙しすぎて何も見えてない現場管理者などの意識転換や構造改革が求められる。

若年就労問題に対してより強力な取り組みを

若者の雇用をめぐる現状をみると、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があり、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ついても楽観視することはできない。

これらについては、正規・非正規を含めた雇用者全体の問題として取り組んでいくことが求められる。具体的には、採用や処遇・配置の決定に関する基準やルールの明確化、労使交渉を通じた合意形成の義務づけなど、雇用者と企業の力関係におけるバランスを確保するための仕組みや規制強化を含む実効性のある若年支援策が必要である。また、学校教育の教育内容（労働者の権利や職業に役立つ知識とスキルなど）と新卒採用慣行の変革についても早急に取り組む必要がある。

また、現在行われているジョブ・カードなどの政策を生かしていくための方途として、企業に対してジョブ・カードを活用した既卒者採用（特に非正規労働者からの採用）を義務づけるなどの措置も考えられる。そのような強い要請がない場合、実効性が伴わない仕組みにとどまるおそれもある。

資料

英国労働党政権における「福祉から雇用へプログラム」

英国労働党政権において「福祉から雇用へプログラム」の中で行われた、若年失業者ニューディール政策を中心に紹介した。イギリスでは、貧困問題を就労意欲が乏しい個人の資質の問題とするのではなく、貧困の背後にある社会構造を問題とし、「社会的排除」に陥らないことに配慮した包括的な取り組みが行われている。日本の政策対応に参考とすべき示唆に富んでいる。

スウェーデンの若年者失業問題

1981年に「国家青少年政策」が出されたのをはじめ、包括的な若者政策に長年取り組んできたスウェーデンの事例を紹介した。25歳未満の若者が適切な教育、実務訓練などが提供されないまま、100日以上失業しているべきではないとし、早めの対策がとられている。

若者を一人の人間として尊重しつつ、その自立を助け、社会に取り込んでいくための努力がなされてきたことを示す事例である。

就職氷河期世代の老後に関するシミュレーション

就職氷河期が社会に与える影響の大きさについて、老後の生活保護給付の潜在的支出額を試算した。仮に就職氷河期に増加した、非正規雇用者及び無業者が、高齢期に生活保護を受給すると、追加的に必要な費用は累計で 20 兆円程度必要となる。

*なお、本報告書の全文が NIRA ホームページでご覧いただけます。

NIRA 研究報告書『就職氷河期世代のきわどさ—高まる雇用リスクにどう対応すべきか』

<http://www.nira.or.jp/pdf/0801report.pdf>

NIRA 研究活動 日本の課題：雇用プロジェクト—若年雇用研究会—

http://www.nira.or.jp/theme/entry/n071212_107.html

NIRA 日本の課題：雇用プロジェクト

若年雇用研究会

研究体制

委員

阿部 正浩	獨協大学経済学部教授（座長）
荻野 勝彦	トヨタ自動車株式会社人事部担当部長
佐野 哲	法政大学経営学部教授
本田 由紀	東京大学大学院教育学研究科准教授

研究協力者

藤森 克彦	みずほ情報総研株式会社主席研究員
小川 晃弘	ストックホルム大学日本研究学部助教授

NIRA

井上 裕行	総合研究開発機構	研究開発部長
辻 明子	同	研究開発部リサーチフェロー
畑佐 伸英	同	研究開発部リサーチフェロー
平井 照水	同	研究開発部リサーチフェロー

総合研究開発機構（National Institute for Research Advancement）

総合研究開発機構(NIRA)は、2007年11月に政府認可法人から民間財団法人に組織変更を行いました。認可法人 NIRA の目的を継承するとともに、学者や研究者、専門家のネットワークを活かして、公正・中立な民間の立場から公益性の高い活動を行います。そして、国民の視点からより自由な立場で政策提言とタイムリーな情報発信を行うことにより、政策論議を一層活性化し、政策形成過程に貢献していくことを目指しています。

研究分野としては、国内の経済社会政策、国際関係、地域に関する3つのテーマを中心として、日本が抱える課題をとりあげます。

会長：牛尾 治朗（ウシオ電機株式会社代表取締役会長）

理事長：伊藤 元重（東京大学大学院教授）

ホームページ：<http://www.nira.or.jp/>