

若年の就労形態—ニート、フリーターの実状

ゲスト 東京大学社会科学研究所 助教授 玄田有史 氏
聞き手 総合研究開発機構 理事長 伊藤元重

若年の就業問題について

伊藤 最近の日本で、ニート、フリーターと呼ばれる人たちが増えていると言われますが、この点についてどのようにお考えですか。

玄田 現状でデータが取れるのは、1992年のバブル崩壊直後ぐらいで、比較的最近のことしか分かりませんが、いわゆる失われた10年ないしは15年と言われている中で趨勢的に増えた現象であることは事実です。特に労働問題を考えるときに、同じ失われた10年、15年といっても、1998年と2002年と2回大きな転機があるような気がしています。その2つの年は、労働市場の問題としては希望退職というのが非常に集中した年で、特に98年からフリーターというのが非常に増えました。

伊藤 98年はいわゆる金融危機の翌年ということですが、2002年はどうしてですか。

玄田 希望退職が非常に多かったのが2002年です。上場企業のデータしか分かり

ませんが、「リストラ」という言葉が一番頻繁に使われた年は、これらの年ではないかと思います。

伊藤 今のお話は、どちらかというともう働いている人、中高年のことですね。それとニートやフリーターとはどのように関係するのでしょうか。

玄田 少しこの間の関係は説明しないといけません。まず失業者に3つの違いがあります。失業者は、統計上は、ただ仕事をしていないだけではなくて、ハローワークに行ったりと職を探している人のことを言います。フリーターも、もともと学校を卒業して非正社員として働いている人が圧倒的多数ですから、失業者とも違います。ニートの一番の特徴は、職探しをしていないという、いわゆる非労働力と言われている部分です。今まで非労働力といいますと、例えば専業主婦、学生、家事見習い、高齢者と言われ、学卒後の若者というイメージがなかったのが、どうも統計を見ているとそこが増えてきています。その量的な変化が見逃してはいけない点だと思います。92年

ぐらいにもフリーターやニートはもちろんいたわけですね。そのときにはモラトリアムということが言われて、この不況も多分一時的で別に無理して就職しなくても、当時から人手不足と言われていましたから、一時待てばもっといい就職先が復活してという淡い希望も含めて、無理して正社員にならなくてもいい。また、家庭も家庭でそれなりに経済的に余裕があったので、別に働かなくてもというのがありました。

しかし、この10年間の大きな変化というのは、ニートというのは、どちらかというと、決して豊かとは言えない家庭で非常に増えてきているということが重要な問題だと思っています。もともとイギリスでのニートの問題は、ある種の階級社会の中の一側面として理解されています。ニートの親が低所得世帯であることから、子どもに十分な教育機会、トレーニングの機会が提供できず、学卒後も何もしていないということですし、日本にも当然そういう傾向はあると思います。

伊藤 イギリスの階級社会とは違うけれども、社会の階層化を硬直化させるような何らかの社会的な背景にあるのではないかということでしょうか。

玄田 「なんで貧しい家庭の子が働かないのか。俺たちの時代だって貧しかったけど、働いた」などといいます。最大の違いは、昔は貧しいけれどもコミュニティみたいなものがあって、大学には行かなくても近所の職人のおじさんみたいになりたい、といったことがあった。いわばソーシャルネットワークが緩やかにあったわけですが、今は核家族化の進行などから、むしろ貧しい

家庭ほど孤立化が進んでいます。親や先生以外の大人とほとんどコミュニケーションがないという状態は、むしろ貧しい家庭の方にあります。

ニートに特徴的なのは、コミュニケーションに対する苦手意識の強さです。一番典型的なのは、引きこもりみたいなケースもありますが、大人になる、社会で生きる、働くことの具体的なモデルが見えない、そういうかわりがないまま大きくなっているということです。これはかなり趨勢的な長期的に抱えてきた問題ですが、それがこの不況の中でかなり噴出したのではないのでしょうか。

ニート問題の本質

伊藤 ニートとフリーターという問題は分けて考えた方がいいということですね。

玄田 フリーターは可能性が十分あると思っています。コンビニの中で儲かっているコンビニとはどういうところかを少し調べたことがあります。もちろん駅前といった立地条件は大きいですが、もう一つは、店長やオーナーがフリーターの人たちの育成が非常にうまいということです。よくフリーターは単純労働で未来がないと言われてますが、そういうところでは、フリーターで働くうちにいろんな出会いがあり、育成もあつたりします。その中でいろいろ経験して、あるコンビニできちんとアルバイトできた人は他の店にも行くこともできます。フリーターまで行ければ、まだまだ可能性はあると思います。

ただ、ニートの場合にはそこまで行かない人たちがたくさんいる。フリーターや失

業者が問題ないと言うつもりはないですが、こういう問題提起をしたのは、ニートはもっとしんどい状況にあり、しかもそれを放置しておくより深刻になるということです。

若いうちに働けない人は、中高年になっても働けない。結局今はまだ親が生活からそれなりに生活ができますが、将来的には生活保護に依存するようになると、ものすごく大きな社会的なコストが生まれるということです。早い段階で社会とのかかわりを持つようにしないと、社会保障、財政上の負担も大きくなるわけです。それが一歩間違えると、「なんだ、働いた方が損」とか、「ニートになった方が結局食べられるじゃないか」というような風潮になると、これは年金の未納問題、ないしはそれ以上に社会的な「働く」という基盤を崩す恐れがあるぐらいの問題だと思っています。

伊藤 これは、先進工業国全体に共通した問題ということが出来ますか。その中でも、日本は特に深刻なのでしょうか。

玄田 以前にBBCの記者からニートについて取材を受けました。イギリスの方が詳しいでしょうといいますが、「それはイギリスでは誰も知らないですよ」と笑われました。その後フランス人のジャーナリストからも「(ニートなんて)知らない」と言われましたが、自分に自信が持てないとか、コミュニケーションが苦しいとか、家庭環境とか、苦しい状況のなかで働けなくなった若者のことだと説明しますと、「あ、それならわかる、たくさんいる」となりました。OECDの統計なんかも、失業者の比較とか結構ありますが、非労働力状態の若者の比較

はありません。直感として、こういう問題は、長期に失業状態ですとだんだん職を探すことを断念してきますから、おそらく構造的にはかなり共通だろうと思います。日本の特色としては、98年ぐらいから非常にニートが増えましたが、「過去に働いた経験がある」「去年働けなくなった」という人に理由を聞くと「病気・けがのため」と答えているケースがすごく増えています。その病気・けがの具体的内容までは今の統計で調べられていませんが、おそらくかなりの部分は、30代の長時間労働とか、成果主義のプレッシャーとかで、心身のうちの“心”の部分のプレッシャーから、燃え尽きてしまったというのは、実はかなり無視できないのではないかと考えています。

二極化するニート

伊藤 ニートというと子どもが親のすねをかじって何となく生活できていて、非常に甘えた集団だというイメージを持っている人が多いと思いますが、実際にはかなり貧しい家庭が多くて、そうした理解とは違う現象ということでしょうか。

玄田 二極化している感じがします。親との関係では、親が過剰にかかわりすぎるケースと、親が親であることを降りてしまっているケースがあります。今若者自立挑戦プランでいろいろ対策をとって、例えば若者自立塾という、共同生活をする中で働く前提をつくろうとしています。こうした場合有効なのは、親が親としてかかわりすぎているケースがほとんどです。親との引き離しをすることによって集団で生きるということが必要としているケースがあるわけ

です。こうした場合は、自立塾とか、外部の専門家の力を使うことによって変われるということができます。

難しいのは、親が親であることを降りてしまっているケースで、それは貧困問題と密接にリンクしています。今、一部の地域の中学校では、選択制が採用されていてみんなが行きたくない学校というものもあるわけです。そこに集まる子の親の半分以上が生活保護を受けているようなクラスも現実にあります。そういうところは、将来の進路のことについて相談したいって先生が親に連絡しても、連絡が取れない状況になっています。仮に、連絡が取れても、「俺に言われても困る」、「子どものことは子どもに任せているので、言われても困るから」という答えが返ってきます。「親としてしっかりしろ」という政策ができるわけでもありませんからほんとに難しいですね。ニートの問題でも、特に深刻なのは、家庭の経済状況に余裕もなく、親も子どもに無関心になっているケースです。そうなると、昔のように、子どものことは親が解決すればいい問題だ、とは現実的に言えなくなっています。

伊藤 大都市と地方とかで顕著な違いというものはあるのでしょうか。

玄田 どちらかが特に問題とは言いきれないと思います。

伊藤 経済的に困難な地域であれば、地方でも十分あるということですね。

玄田 地方では、正社員の仕事が少ないですからね。親は親として、一人っ子だった

りすると都会に出したくないですし、子どもも昔ほど都会志向がないですから、そういうことからフリーターが増えていく状況もあります。それに一部の地方では、親や家族が世間体を気にして、ジョブカフェなどの公的な支援の場を利用することを躊躇している面もあります。そういうケースの親に限って「うちは、子どもは家事手伝いだからいいんです」ということを口ではおっしゃいますが、このままでいくとその子はどうなるんだ、といった状況が少なくありません。

それに地域の問題に限らず、根本的には人材育成ということに対する企業の投資が衰退してきており、「即戦力」という言い方が強調されることの危険性が気になります。最近、大学生も、サークルとか部活に入らずに、資格を取る学校に行ったり、英語の学校へ行ったりしています。それは真面目でいいという解釈もありえますが、学生にとってみれば、就職後に即戦力にならないといけないというプレッシャーがあるわけです。ところがよく調べてみると、まともな企業は即戦力なんて若者に全然期待していない。むしろ、人材育成に手を抜かなかった会社が結果的に残っている。人材育成に手を抜かないからいい人が残るし、成長し、成長すればまた育成という好循環があるのに対し、一方では余裕がないというので、いい人も育たないという悪循環があります。

ニート問題の解決には

伊藤 長い目で見ても、ニート問題を解決していく糸口はどのようなものなのでしょうか。

玄田 根本的には持続的な経済成長を実現するというのが一番大きいと思います。これから景気回復が本格化すれば、ニートやフリーターも量的にはこれからは減る可能性は大きいと思います。就職が、超氷河期という時代から、だんだん人手不足になることで量的には減らす方向に働くと思います。

ただ、今はニートの数は60万とも80万とも言われていますが、ゼロになるということはあり得ないでしょう。それに景気がよく求人はあるにもかかわらず、職に就けないという、本当に深刻なケースが残ってくると思います。今若者自立挑戦プランで莫大な予算を投じていますが、景気がよくなり反動で若者対策はもう必要ないとなると、そういう非常に苦しい若者が取り残されることになる。最近では、1970年代生まれの悲劇みたいなことが言われています。70年代に生まれた人たちは、ちょうど失われた10年の不況期に就職することになった世代であり、人材育成にも恵まれなくて、フリーターになっているケースも多い。その人たちが不安定雇用やときには無業のまま、中高年になると自立にも困難を抱える場合も出てくる。そんな可能性もあって、政府も今、生活保護の考えを、自立ができない人のための生活保護から、自立をサポートするための生活保護へとかなり舵を切ろうとしています。生活保護を受ける場合、必ず就職支援相談員のような人が、ハローワークに同伴するとか、そういうことを条件とすることもだんだん出てきています。

伊藤 サポートの仕方なんかも、ヨーロッパの言い方ですが、ヒナに殻をあげるよりも翼を与えた方がいいということで、前と

違うやり方をしなくてはならないわけですか。海外では成功事例はあるのでしょうか。

玄田 イギリスでは、ブレア政権が誕生したときに、内閣府のソーシャル・エクスクルージョン・ユニット（社会的排除防止局）で、ギャップにブリッジをかけるべきだということで「ブリッジング・ザ・ギャップ」という報告書を出して、そこにニートの問題が取り上げられています。そこではコネクションズという組織をつくり、パーソナルアドバイザーによって個別に細かい支援をしていく。それが今の日本の自立支援の取り組みの参考にもなっています。イギリスだけでなく、自立支援にやはり一日の長があるのは北欧の国々のようです。施しをされる対象として若者を捉えるのではなく、若者自身が主体的に行動するような巻き込み方を政策的に考えている。ややもすると、青少年対策というのは、上から見下ろされているような感じになってしまうので、そういう意味で、仕掛けの仕方とか、やり方のうまさというのを日本で実現するには、まだまだ成熟に時間がかかるかもしれないですね。

伊藤 働かないと社会に参加できないというのではなく、もう少しほかの形で社会に入るような仕組みを作るといえるのでしょうか。

玄田 そうですね。働くということの概念は、もう少しわれわれも柔軟に考えないといけないと思ったりしています。直接関係するかどうか分かりませんが、いわゆる先進国の中の就業者に占めるNPO人口は、日本はまだ非常に下位のほうです。NPOもす

べてがいいとは思いませんが、いわゆる会社勤めというか、非常に典型労働のような形ではない形も、ときには認めつつ、なおかつ、夫婦でフリーター的な非正規雇用でも、ある程度将来について安定したビジョンが持てるというものをつくっていかないといけないと思います。

フリーターの問題－均衡処遇

伊藤 フリーターの方はどうですか。景気が少しよくなると変わるのではないかという話も言われていますが。

玄田 ええ、やっぱり 2003 年、2004 年ぐらいをピークに、最近の統計では減る方向です。今 200 万をちょっと超えていると厚生労働省の統計で言われていますが、多分 1 年単位で 200 万という数字は減っていくのではないのでしょうか。

伊藤 バブル崩壊後によく言われたのは、企業が、終身雇用的な仕組みを変えるという意識を強く持ち、コアの労働は別として柔軟な雇用を増加させてきています。そうすると、構造的にフリーター的なものはある程度数は残らざるを得ないということでしょうか。

玄田 そうですね。フリーターにもいろいろな人がいますから。例えば最近だと派遣請負は、パート労働が不可欠であるのと同じように、製造業の中でも、全員正規雇用にというのは現実性に欠けるわけで、その部分が絶対ゼロになるとは思えません。

伊藤 労働経済の中でどんな議論が行われ

ているのですか。例えばアルバイトと正社員を分けるべきでないとか、いろんな議論がありますが。

玄田 一番のキーワードは、均衡処遇ということだと思います。現実には、パートと言われても、就業形態なり、事実上の労働がほとんど正社員と同じという中で、形式上名称によって差がつけられています。日本の場合は、非常にラフに言うと給料というのは人についていたり、年齢についていたり、肩書についていたりしていますが、それはちゃんと職業の実態に応じて、ジョブに給料を払うというふうに変えていかないと、そこに不公正と非効率が生まれるというのが均衡処遇の問題です。

もう一つは、日本経済の問題を考えると、人材育成の問題ではないでしょうか。やっぱり派遣とか請負というのは、単純労働とはいってませんが、ジェネラルスキルになるわけです。そうすると、通常の人的資本理論から考えても、その投資コストというのは本人が負担せざるを得ない。それが果たして今の働き方の中で、将来につながるような生産性の向上になるかわかりません。派遣会社、請負会社はもっと人に投資すればいいという人もいますが、現実問題、その労働というのは、特殊性がない限りは、お金をかけ投資をしてもらっても、それによっていい仕事があったら移りますから。こういう非典型雇用に関してどう人材育成していくかが問題です。

ただ全般としては、例えば一部ではフリーターの長期雇用が起こってくるのではないかと私は思っています。いいお店というのはいいフリーター、いい店長代理、がないと回っていかないのでから。

その一方で、フリーターには危険や不安定性があるのも事実です。最近、中学校とか高校での講演で、もしフリーターになったら、労働局に総合労働相談コーナーという、ありとあらゆる労働相談、労災に遭ったらどうするとか、年金はどうする、という問題を相談できる相談窓口があるので、そこぐらいは知っておいた方がいいと伝えていきます。正社員の場合には、労務とか人事がやってくれますが、フリーターの場合には、自分で自分の身を守る必要も出てくる。「フリーターは労災は出ないことになっているんだよ」と言う経営者がいないとも限らない。そのとき「おかしいんじゃないかな」と相談に行くところを知っておく必要があります。そういう意味での将来、自分の身を守るにはどうすればいいかという、情報提供を、教育と労働が一緒になってやる必要は大きいです。

会話のできない若者

伊藤 社会が複雑になっていることから、特にその中で働くことに関してそれをサポートするというインフラが必要だということですね。

玄田 最近、さかんにキャリア教育ということが学校でも言われるようになり、それ自体はとっても大事だと思います。ただ、やり方の問題があります。働きながらいろんな人にいろんなことを言われたり、失敗して身につけてきたことが多いわけです。そもそもそういう段階にまで入れていないのがニートでありフリーターなのですから、そうすると学校段階でどれだけ社会で生きるということの勘どころみたいなことを教

えることができるかが問題となります。ニートの場合、人に「ありがとう」と言うことにものすごい緊張感を覚える人もいて、現実には親と先生以外の大人と会話したこともない場合もあります。

伊藤 会話したことがない人が増えるのは、核家族化とか、コミュニティの問題ですか。

玄田 そうじゃないでしょうか。若い人は人付き合いが苦手なんじゃなくて、むしろ小さい頃からのいじめなどもあって、人間関係ということに疲れているように感じています。

伊藤 均衡処遇についてですがなぜ今はそうなっていないのでしょうか。

玄田 日本では職能資格制度という賃金制度が高度成長期から確立してきました。大胆に言えば、報酬を人につけるわけです。そのポジションにいる人は皆給料が同じになります。だから、その分、難しい仕事に対しても、配置転換などの人の異動も柔軟にできて、幅広いローテーションも可能になる。それが人材育成にも強みになった。

一方は、欧米型は、職務給といいますか、報酬はジョブにつくわけです。報酬をこれまでのように人につけるか、それとも欧米のように仕事とか、成果につけるべきか。今、大きな転換期に来ていると思います。

伊藤 日本的な漠とした柔軟的なやり方では通用しないケースが増えているわけですか。

玄田 特に今組織論では、大事なものはプ

ロセスの平等だといいます。結局、人はなぜ職場でストレスを生むかという、自分の話を聞いてもらってないとか、自分だけそういう話をするチャンスを得られてないとか、要するに昔でいう段取り踏んでないということが原因となっています。それがすごく大事だというのは、そういうことに対する説明力とか、個別の対応みたいなものは、今まで以上に求められているのではないのでしょうか。

よく成果主義に関しては功罪いろいろ言われますけれども、成果主義という短期的な評価がうまくいくための条件は、一方で長期的な能力開発の機会というのを今まで以上に充実させていくことが不可欠になる。そうでないと、たった1回のミスによって、これが固定するということになる、誰もトライしなくなり、かえってよくない。その意味で、これからは短期的な評価とか仕事に対する評価をすべき部分に対してはきちんとしていきながら、ある意味では今まで以上に能力開発に積極的にならなければ本当はうまくいかないんです。

人員構成・人材育成の重要性

伊藤 現在、格差問題という言葉でいろいろな議論がされている中で、正規労働と非正規労働の待遇の格差を政策的、制度的に見直すことによって突破口ができるのではないかという議論がありますが。

玄田 1980年代から90年初頭のアメリカでは、貧富の格差が非常に大きくなったとき、低所得者ほど実質賃金の伸びが少なく、下に行けば行くほどじり貧だったわけです。それが2000年代以降の統計をみると、賃金

が低い層では比較的仕事があって、賃金も伸びていく。上は上でももちろん所得は伸びていて、一番伸びていないのは中堅層ということになりつつある。中堅層がメルトダウンしている。以前に日本についての賃金分布を調べてみると、2000年代は日本もアメリカと近い様相が見えていました。

経済全体だけでなく、私は企業内部でも、中堅層というのが一番非常に痛んでいるのではないかと感じています。強い組織というのは大体、ほどほどにベテランがいて、ほどほどに若手がいて、ほどほどに中堅がいる。それが問題を抱えた会社にかぎって、それまでの人材の年齢成などが、とてもイビツになっている。人材活用の長期的なビジョンが失われ、採用や育成の戦略も短視眼的になった結果です。

伊藤 採用しても、すぐ辞めるかもしれないというので、安全を見込んで採用するといったある種の悪循環みたいのがありますよね、それが結果的には長期投資だとか、長期教育だとかいうことについて、インセンティブを非常に弱めているのでしょうか。

玄田 育ててくれるから残るというのと、どうせ辞めるから育てない、という2つの均衡があるのではないのでしょうか。2007年問題もそうですが、人材構成のバランスを保つというときに、一時より随分労働市場の関連ビジネスが、日本でもかなり動き始めているという感覚はあります。再就職を支援するビジネスというのが、2002年のときに急速に育ちました。あのころにいろいろ問題もありましたが、比較的大事にならなかった。例えば裁判の事例が多くならなかったのは、再就職支援ビジネスが、欧米

から来たのもありましたが、かなり生まれてきたことがあったと思います。再就職支援ビジネスは、希望退職するときに、退職金を何十カ月分払うというのと、別のオプションとして、金額は減額するけど、あなたの再就職を最後まで一緒に伴走してくれる人材コンサルティング会社がありますが、そこを利用しますか、といったことです。何をするかというと、カウンセリングもしますが、一部求人開拓も一緒にやっています。求人開拓というのは「これこれ、こういう人がいて、こういうことができる。こんな人がいるけどどうですか」ということにより、「それならほしい」とマッチングをするわけです。よく中小企業でどんな人がほしいかということ、「いい人」と言いますが。何かできる人が欲しい時に、ハローワークの求人条件に「いい人」って書けないですから、求人開拓をしていく。今非常にハローワークも求人開拓ってもの言い始めましたけど、結局さっきの個別的じゃないですけど、個別にその人をある程度知って、カウンセリングの中で出てきた情報をうまく企業と結び付けていく、それは非常に大事なことです。

伊藤 よく昔から言われているのは、そういう仕事は公的部門が独占していて、民間がなかなか入れなかったわけですが、今は随分変わってきているのでしょうか。

玄田 大分変わったと思いました。ハローワークも、本当の意味でサービス業になってきています。ただその一方で、中高年などの再就職を支援する民間ビジネスも成長していく余地は多いにあると思っています。ニート問題もそうで、政府がニートを何

とかしようとするものすごく大変なので、ニートを何とかする若者を育てた方がずっと早いと言っています。支援人材というのをビジネスとしてつくった方が早いと思います。これから中高年でも社会との関係が難しくなります。孤独な高齢者が増えたときに、その人とコミュニティを結び付けるいろんなノウハウを持っている人をもっと育てないといけないと思っています。私はやや楽観的過ぎるかもしれませんが、そういうコミュニティビジネスの発展の可能性というのを信じています。

伊藤 ニートの問題なんかも含めて、ある程度自主的に動くような仕組みをつくるということですね。

玄田 ええ、十分でき得ると思っています。今、フリーター、ニート問題を提起したのは、そういう支援人材とかコーディネーター人材というのがまだまだ不足しているし、これはまだ潜在的に成長ビジネスとしてあり得るということをすごく実感しています。

伊藤 フリーターに絡む問題で、均衡処遇の問題と人材育成を指摘されたわけですが、人材育成というのは今おっしゃったようなものも含むわけですか。

玄田 そうです。しかし、何だかんだいって30代の中堅層が非常に痛んでいる感じですよ。

伊藤 30代で、フリーター的な生活をずっとやってきた人たちですか。

玄田 それもそうですし、一方でフリーター

一的に能力開発が進まないと、週 60 時間以上が恒常化して、時にはメンタルになり、非常に疲弊して、多分少子化の原因の一つはそれだと思っています。

昔、IT でトップとボトムがマンツーマンでつながるから、中堅はもう要らなくなるような議論がありましたが、現実には反対だと思います。確かにインターネットでつながる世界もあるけど、中堅の持っているコーディネイト能力はそうは行きません。中堅層は、非常に業務が多くなっています。過剰に働いている人とまったく働いてない人が、非常に極端にいて、これをワークシェアリングで何とかしようというわけにはいかないと思います。

伊藤 30代が痛んでいるというのは、どんなところに具体的に見えてきますか？

玄田 長時間労働、メンタル。痛みが激しすぎる。それをどうするかというのは、非常に長期的だし、政策的な対応って難しいかもしれませんが、ある種長期的なビジョンをもって要員管理をするということ、側面的でも支援していかないといけないと思います。それに 30代などの若手社員がもっとゆとりをもって生活できない限り、少子化に歯止めがかかることはないでしょう。

ウィークタイズの必要性

伊藤 一種の企業の過剰な短期志向の合理性が働きすぎて、人をあまり増やさず、中にいる人の労働過剰でもっているようなところがあるのでしょうか。

玄田 いい会社では、絶対そんなことでは

もつわけがないと分かっています。中小企業で人材育成をちゃんとやっている会社は、上手に遊ばせています。これを政策的に何かいい方向に誘導させる妙案があるかと言われると、私は残念ながらあまり思いつかない。ただ、最近では、働いている方と話をしていると、どうやって働く本人が身を守るか、みたいなのがすごくあります。転職で成功している人はどういう人かというところ、結局資格とか何でもなくて、誰と相談して転職したかというのが決定的に大きい。自分で決めたとか、奥さんや旦那さんに相談して決めたというのは、あまりうまくいかないが、たまにしか会わない友人とふと会ったときに話をして、「あ、こんな仕事があるんだ」と思って、それで決めた人が結構うまくいく。アメリカの社会学者グラノヴェターが、ウィークタイズと言っています。日本では昔はそれはあまりなかったが、今はウィークタイズを持っている人が、転職とか、独立もうまくいっている。例えば最初は取引先で喧々譁々やっていたが、終わった後気持ちいい打ち上げをして、何年に1回ぐらい会うみたいな人もそうです。実際中高年の再就職で結構多かったのは、そういった人たちと年賀状だけでつき合っていたのが、そこをきっかけとして紹介してもらったというのが結構ありました。長期雇用、年功賃金、だんだん組織ベースからプロジェクトベースに社会が変わる中で、いろんな緩いつながりの中でプロジェクトをどうやっていくかというふうに変わっていくときに、そんなウィークタイズを持っていたほうが圧倒的に有利になっている。

だからこそ、コミュニティビジネスとか NPO もそうですけど、結局仕事があまくい

くということを考えると、よく仕事と家庭の両立は難しいといいますが、仕事と家庭と、もう一個、3つぐらい持っている人が、結局仕事も家庭もうまく循環しているのではないかなと思うようになりました。

伊藤 日本にそれが欠けているというのは、今までそういうことがあまり必要としなかったところが、急に経済原理だけ先に動き始めたから。アメリカはそういうのを努力してつくるところがありますね。

玄田 若い人が、やりたいことが見つからないとか、自分探してみたいなことをやる時に、なぜウィークタイズが大事かという、単にネットワークをつくるというだけじゃなくて、自分の限られた情報の中で判断せずに、自分と違う世界に生きている人から情報を得ることによって、初めて自分の可能性みたいのが分かるということだからです。転職とか、時には独立みたいなのを求めたときに、そういうソーシャルネットワークというのを持たないと、非常にノイズのある選択をすることだと思います。

一方で、ウィークタイズは誰にも大切である反面、それは格差問題とも関係している。必死に社交活動する人というのは、そもそも時間とお金に余裕があるからこそそういうネットワークをつくれる面もあるわけです。逆にそんな余裕がない層では、ネットワークも狭くなっていく。そういう意味で単なる所得格差だけじゃなくて、ネットワーク格差みたいなのがだんだん出てくるのが、本当は社会的な深刻さだと思います。

伊藤 それはある種のソーシャル・インフ

ラストラクチャーみたいなものだから、そういうものをつくることのサポートを、コミュニティとか、政府がやらなきゃいけない。

玄田 そうですね。地域が持っているエネルギーは非常に大きいと思いますし、フリーター問題、ニート問題、格差問題に対応するためにも、中学校ぐらいで社会とかかわる体験をもっとした方がいいと応援しています。

学校というある種地域の拠点の中で、大人とか子どもが世代を超えて交わる、そういうことをしていくことからいろんな社会の可能性をつくるのは非常に大事です。多分教育行政の中でも、そういう体験学習ということを積極的に推し進めているチームと、ゆとり教育の反動で、今学力が下がっているからとにかく学力という学力派とあり、体験派と学力派みたいなの、非常に不毛な対立になっていますが、多分正解は、その両方をうまく組み合わせることだと思います。現実には二者択一に選択しろみたいな雰囲気が強まっています。

伊藤 もちろん、玄田さんが全部ニートの問題を解明するのも無理だろうと思います。しかし、格差問題なんかも含めて、問題が提起され議論されることによってみんながいろんなことを考えるという意味では非常に大事だと思います。

玄田 若年問題にせよ、格差問題にせよ、そこにはまだまだ見えてないことがたくさんあって、どうスポットを当てるか、ここにこういう問題があるということを提示していくことをしていかないといけないと思

います。特に格差の問題のお話をするとき、原点に戻るのには、格差というのは能力と評価の問題であって、一体その人の能力は何かという問題を考えていかないと、単なる賃金とか報酬の高だけでは議論できないわけで、能力、ないしその向上ということをもっと真正面から議論していかないと

難しいかなと思います。

伊藤 どうもありがとうございました。

2006年6月21日実施

(編集主幹：加藤裕己 NIRA 客員研究員)

玄田有史(げんだ ゆうじ)氏 略歴

1988年東京大学経済学部卒業、95年ハーバード大学客員研究員、96年オックスフォード大学客員研究員、2000年学習院大学経済学部教授等を経て、02年4月から現職。

政府審議会等では、厚生労働省労働政策審議会職業能力開発分科会委員等を務める。

経済学博士。専攻は労働経済学。

主な著書に、『ニート フリーターでもなく失業者でもなく』[2004]共著、幻冬舎、『14歳からの仕事道(しごとみち)』[2005]理論社、『希望学』[2006]玄田有史編著、中公新書ラクレ、等多数。