

若者の甘えなのか？

労働・雇用政策

それとも労働市場の構造的問題なのか？

定年退職者の中で65歳までの就労を希望する従業員全員の雇用を企業に義務づける「改正高年齢者雇用安定法」が今年4月1日に施行されました。日本は、先進国の中でも最も正社員の解雇規制の厳しい国であり、その上65歳まで定年が延長されれば、企業は当然新規採用を抑えるようになるでしょう。

また近年、新興国との競争が激しくなり労働単価を抑える必要に駆られた企業は、非正規雇用者を増やして雇用の調整弁にしました。2008年のリーマンショックの際に起きた「派遣切り」にその構造が端的に表れています。

最も非正規雇用者が増えたのは若者層で、15歳～24歳男性で、1991年の21.4%から2011年には49.1%と2倍以上に割合が増えています（総務省・労働力調査）。

このように中高年の正社員の雇用が守られる一方で、若者世代の雇用が不安定になるという「世代間格差」が生じています（若者世代の失業率の高さは世界的な問題です）。

雇用が不安定になれば、結婚子どもを生むことを躊躇する人が多くなり、非婚化・少子化の要因になっています。さらに親が引退し、介護などの問題が出てくれば、「貧困」という現実直面することになります。

そして、正規雇用と非正規雇用の格差は、新卒で正社員になれなければ終わりというような過度なプレッシャーを若者に与えることになり、ライフコースの多様性を失わせているのが現状です。

【今の若者が置かれている状況】

■一旦、ドロップアウトした場合の再チャレンジが難しい

これまで若者は3月に学校を卒業し、4月1日に切れ目なく企業に入社するというのが一般的でした。その一方で、そのライフコースから外れてしまった（履歴書に空白がある）人が、企業の正社員になるのは簡単ではありません。

特にニート（NEET=Not in Employment, Education or Training）という言葉は、「勤労意欲を無くした、甘えている若者」というような否定的なニュアンスで使われるようになっていきます（元々は価値中立的なイギリスの統計用語）。長引く不況を受けて、高齢者の雇用を守るために非正規雇用を増やしたという若年者労働市場の社会構造的な問題が、若者自身と（「甘やかしている」と言われている）その家族の問題にすり替えられています。

■正規雇用と非正規雇用の格差

正規雇用と非正規雇用は、法律で定義があるわけではなく、非正規雇用は契約社員やパートタイマー、アルバイト、派遣社員のように期間を定めた雇用契約であり、正規社員と比べて短い時間で働く社員を指す場合が多いです。一言で言えば、「期限が来たら首を切れる」のが非正規雇用労働者であると言えます。

若いうちはそれほど年収や保障の面で差があるわけではありませんが、年とともに開いていき、年収が50代前半では正規雇用の5割程度になります。

（内閣府ウェブサイト <http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je06/06-3-1-02z.html> より）

子どもの養育費や親の介護、自身の健康問題などを考えると、非常に厳しい現実があります。

■人材を使い捨てる「ブラック企業」の増加

最近、注目されている所謂「ブラック企業」には明確な定義があるわけではありません。年間400件以上の若者の労働相談を行っているNPO法人POSSEの事務局長である川村遼平氏は、「長期雇用を匂わせているにもかかわらず、労務管理や雇用条件などが原因で多くの人にとって長年勤めることができない企業や法人」と定義しています。

企業が労働者の面倒を見る（終身雇用）ことのバスターとして、企業側には労働者に対し残業や転勤、配置転換などを命令する「指揮命令権」がかなり広く認められています。しかし、長く働けるような環境ではないにも関わらず（終身雇用する気がないにも関わらず）、指揮命令権を乱用するのがブラック企業というわけです。その意味では、ブラック企業は日本型雇用慣行の「鬼っ子」と言えます。

背景にある日本型雇用慣行の制度疲労

日本企業の雇用慣行の特徴として以下の4つを挙げることができます。

(1) 終身雇用（長期雇用）

学校を卒業してから新卒で企業に入社し、定年までずっと同じ企業に勤めることです。

(2) 年功序列型賃金

新卒の賃金は少ないけど、勤続年数が長くなればなるほど、賃金が右肩上がりです上がっていくことです。

(3) 新卒一括採用

卒業予定の学生を年度ごとに一括して求人し、在学中に内定を出します。どこで、どのような仕事をするかは入社した後で決まります。

(4) 企業別労働組合

企業ごとに労働組合が組織されていて、経営陣と協調的な労使関係を築いていることが多いです。

一言で言えば、「メンバーシップ」を重視し、企業自体が一つのコミュニティのようになって相互扶助的な要素も担っていくということです。そして、長期的な人間関係に支えられた仲間意識や協調性は、長らく日本企業の強みであると言われてきました。

しかし、今この日本型雇用慣行自体が難しくなっています。『労働、社会保障政策の転換を』（岩波ブックレット）には以下のように書かれています。

多くの若者は正社員として採用され、初任給は低くとも、やがて少しずつ昇進し、賃金も上がっていった。年功賃金のもとで、将来の生活設計も描くことができた。すべての労働者が定年までとはいかないとしても、長期の雇用保障が暗黙に了解されていた。

また、技能養成についても、日本は企業内で技能を養成することが基本であったので、企業外での社会的な技能訓練システムが不備であっても、多くの若者は技能を身につけることができた。

このように、これまで企業は社会保障的な役割も担ってきたわけであり、特に日本人男性の企業に対する依存度は非常に高いのです。しかし、企業もグローバル化による新興国との競争もあって余裕がなくなり、「メンバーシップ」を保障できる人が減っています。

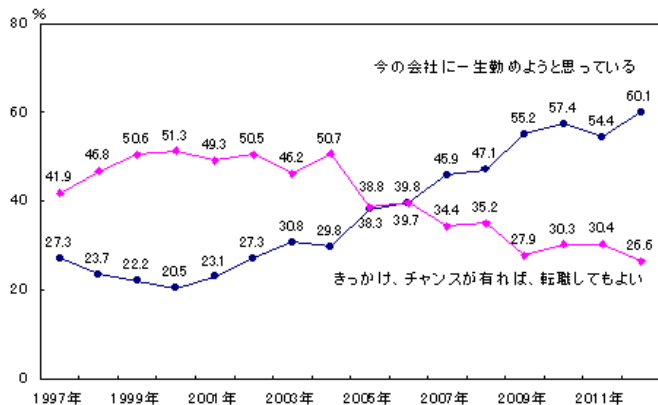
そして大学生や若者はその「狭き門」に向かって殺到するということになります。例えば、公益財団法人日本生産性本部が行った「2012年度新入社員春の意識調査」によると、転職についての考え方を問う設問で「今の会社に一生勤めようと思っている」と回答する割合は年々増加しており、2000年では20.5%ですが2012年では60.1%にのぼります。

(http://www.nli-research.co.jp/report/researchers_eye/2012/eye130227-2.html)

ただ、その一方で正社員になった人たちは今の境遇に満足しているかということ、グローバル平均で約70%の労働者が「現在の職場に満足」（「非常に満足」を含む）と回答しているのに対し、日本ではこの割合が40%と、調査対象となった各国の中で最も低い値となっています（「ランスタッド・ワークモニター」2010年より）。

人口が増加し、経済スケールが大きくなることを前提とした社会で生まれた日本型雇用慣行を、人口が減少する今後も維持するのは難しいでしょう。では、ではどのような転換が必要なのでしょう？

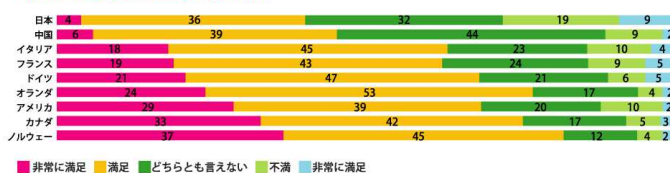
できれば、今の会社に一生勤めたい。でも、今の会社には不満…。



公益財団法人日本生産性本部
「2012年度新入社員春の意識調査」より作成

職場満足度

「現在の勤務先にどの程度満足していますか？」



「ランスタッド・ワークモニター」2010年より作成

私たちの提言

労働市場の流動化＋セーフティネット（ナショナル・ミニマム）*の整備を

①失業保険の拡充、社外での技能形成の場、普遍的な技能・職歴評価の仕組み（ジョブカード）などの整備

日本においては、同じ会社に長らく勤めていても、その「会社のプロ」になったとしても他の会社でも通用するような「営業のプロ」「経理のプロ」などになるのが難しいのが現状です。パソコンで例えれば、会社ごとにOS（オペレーション・システム）が違って、同じアプリケーションでも他では動かないというような事態になるわけです。

グローバル化が進み、今後ますます流動性の高い社会になっていく以上、転職を前提とした労働市場の整備が必要とされます。ブラック企業対策を考えても、背景には「今の会社をクビになったら、人生おしまいだ」というような強迫観念に似たものがあるわけですから、より転職しやすい環境を作ることによって、ブラック企業にハマってしまった人が逃げ出しやすくなることができます。

②労働時間規制（上限の設定）

日本においては、労使が合意すれば残業時間をいくらでも延ばすことができます（これを労働基準法36条に基づいた協定なので、「36（さぶろく）協定」と言います）。

繁忙期は人を雇うのではなく、残業を増やすことでこれまで対応してきたわけですが、残業が常態化している会社が多い現在、労働時間の上限は明確な法律として規制することが、労働者の健康やワークライフバランスを守り、新規の雇用の創出に繋がります。

③産業構造の改革を妨げないように、雇用調整助成金制度の改善（廃止も含む）

雇用調整助成金とは「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、その雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向をさせた場合に、休業、教育訓練又は出向に係る手当若しくは賃金等の一部を助成」（厚生労働省ホームページより）するものです。

あくまで「一時しのぎ」的な意味が強いはずの雇用調整助成金が年間約6,000億円に上っています。「景気の変動や、産業構造の変化」は一時的なものではありません。特定の正社員だけを優遇するのではなく、これから就職する学生や現在失業している人たちにも開かれた公平な失業給付や職業訓練と言う形で幅広くサポートにシフトしていくべきです**。



マニフェスト作りの様子（2月23日・Beyond2013にて）

④女性の働きやすい環境づくり（保育所・託児所・学童の整備）

男女雇用機会均等法が制定されて2013年で41年が経ちました。日本の女性の大学進学・社会進出が進んでいると言われてはいますが、先日、イギリスの経済紙「エコノミスト」が発表した「先進国における女性の働きやすさランキング」によると、日本の女性の労働環境は26カ国中25位。多様な働き方を担保するためにも、女性が働きやすい環境を整備することは急務と言えるでしょう。

⑤キャリア教育の拡充とインターンやギャップイヤーなど社会体験の機会を若者に提供

社会人になること＝就職することではありません。会社で働くという以外の社会的な体験をする機会を提供することが必要です。

*ナショナル・ミニマムとは国家（政府）によって国民全員に保障されるべき最低限の公共サービス・社会保障のこと。

**日本の社会保障政策は高齢者向け支出が諸外国と比較しても突出して多い。また、経済協力開発機構（OECD）が加盟国の教育施策を分析した報告書「図表でみる教育2012」によると、日本は国内総生産（GDP）に占める教育機関への公的支出の割合が3.6%（09年）と、加盟国で比較可能な31カ国中最下位（最下位は3年連続）。

人生前半期への社会保障の配分を増やすことは、少子化対策や人材育成に繋がり、結果として税収を増やすというリターンが期待できる



日本のキャリア教育の第一人者

児美川 孝一郎・法政大学キャリアデザイン学部長に聞く

1986年、東京大学教育学部卒業。1993年、東京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。1996年、法政大学文学部専任講師。1999年、同助教授。2003年、法政大学キャリアデザイン学部助教授。2007年より、現職。

主な著書に『若者とアイデンティティ』（法政大学出版局）、『権利としてのキャリア教育』（明石書店）、『若者はなぜ「就職」できなくなったのか』（日本図書センター）、『これが論点！就職問題』（編著 日本図書センター）など。

■若者は大企業志向なのか？

ここ10年くらいの若者と仕事に関する言説をふり返ると、「若者の就業意識が低い」ということが中心でした。それが、2008年のリーマンショックや派遣村に代表されるように、そもそも社会構造的な問題が大きいのではないかということが、クローズアップされるようになりました。若者バッシングではなく、若者のエンパワーメントが必要ではないかと言われるようになったのです。

ただ、その後巻き返しのように出てきたのが「企業と若者のミスマッチ論」です。これは、若者の大企業志向が強いのが問題であって、中小企業に目を向ければいくらでも就職先はあるというものです。しかし現実的には4倍強あった中小企業の求人倍率も今では2倍弱にまで落ち込んでいますし、ブラック企業のようなところも多いですから、企業ならどこでもいいというものではありません。

そもそも、若者の大企業志向が強いというのもウソで、学生は、大手の採用が終われば、中堅を受けますし、それでもダメならさらに中小企業を受けています。これはただ受ける順番が違うだけで、大企業志向が強いというわけではないんです。

■平成の働き方を作っていくしかない

今は高卒の求人も減っていて、1990年代最初には150万人を超えていたのが20~30万人になっています。高卒で就職口がないから大学に来るとい人も現実的に多いわけです。このまま今後、雇用がどんどん減っていくかということ、まだできることはたくさんあります。

例えば、正社員がサービス残業をやめれば、その分雇用が生まれます。今は、企業が社員にサービス残業をさせて儲けているというのが現実なのです。そのためにも、労働の規制は強化すべきところは強化すべきですし、ブラック企業を市場から退出させる仕組みも必要でしょう。

また、今は大企業が莫大な利益を上げている一方で、中小企業にそのしわ寄せがいつています。中小企業にも利益を還元させる仕組みを作らないと、社会の中間層がぜい弱になり、格差が広がっていきます。

その一方で、大学を卒業してから定年まで40年以上あるのに、企業の平均寿命は30年と言われていいますから、個人の就労期間の方が長くなります。つまり一回は転職する可能性が高いのに、その企業でしか通用しない特殊な能力だけを伸ばしても仕方ないわけです。

そのためには、従来の「メンバーシップ型」の雇用だけではなく「ジョブ型」の雇用を創出して、労働市場の流動性を高めるといことも必要でしょう。しかし、いきなりこれまでの解雇規制を撤廃したら、若者や弱い立場の人がさらに不利になる可能性が高いので、規制と緩和のバランスが求められます。

ただ、今の年配の世代にいきなり働き方を変えろと言っても、難しいので、若い世代の人たちが新しい働き方や生き方を作っていくしかないと思います。

■自己理解の前に社会理解

これまでも日本の大学や高校などの教育機関は、社会や職業との接続が弱かったのですが、それを企業が企業内教育で何とかしてくれていました。現在は、教育機関にもキャリア教育の強化が求められるようになってきましたが、自己理解や自己分析から入るものが多いです。

しかし、社会で働いた経験のない学生が自分を分析したとしても、ただ自分の過去の体験をふり返るだけでしょう。それよりも、現在の社会や産業界がどうなっていて、企業の実態はどうかをまず知ることが大切です。今のキャリア教育では（就職活動もそうですが）、夢や将来やりたいことは聞きますが、現実を教えていないのは大きな問題だと思いますね。

もともと、自己理解・自己分析というのは転職を支援するキャリアコンサルティングから出てきたものです。すでに働いた経験があるということが前提なんですね。働いた経験がないのに、自分の強みと言ってもほとんど意味がないわけです。

それよりも社会の現実を知った上で、「総合職になったら、企業の言いなりで全国転勤があつて大変だから、一般職にしてワークライフバランス重視でいこう」「企業にずっと勤める気はないけれど、いきなり起業するのも大変だから、数年間と決めて会社組織の中で仕事をおぼえ、人脈を作って起業しよう」など、自分のスタンスを考えて就職活動をする必要があります。

聞き手：浅見 祐樹（法政大学4年）