

第2章 日本の労働市場における若年者

1. 日本の労働市場と若年者

「中高年齢者は年齢がネックになって就職が難しい」といわれることは多い。それでは、単純にその反対の構図を描いて、本来的に若年者は年齢が若いので就職に有利だといえるかといえば、決してそうではない。もちろん、一般労働市場での年齢別の求人求職状況で数値上のバランスを見る限り、中高年齢者の就職はきわめて厳しく、一方、若年者のそれは恵まれているといえる。しかし、たとえば、新規学校卒業者は、むしろ、従前から労働市場で弱い立場にあるとあってよいというのが実態である。

理由はいくつかあるが、新規学校卒業者は、通常その時点では職業の実践場面での即戦力とはなりえない。未熟練・未経験が特徴であり、無技能あるいは低技能として評価される求職者の状態といえる。だから、大企業を中心に、経営に余裕のある時は、その後の教育訓練効果を期待して採用するが、景気が悪いときや経営状況が思わしくないときは、生産活動の負担となる新規雇い入れは望まない。企業にとっては、いずれにしても現有している労働者の雇用を確保することは重要であるし、実績のある労働者がより高い生産性をあげて働けるようにすることが必要である。それ故、教育訓練にしてもその観点での取り組みが優先される。経営状況によっては、新規雇い入れは事業運営の負担になる場合は多々ある。

実際、過去の歴史を振り返ってみれば、経済情勢が悪く産業活動が停滞しているときは、新規学校卒業者の就職状況は悪化する。求職者としての未熟練・未経験という条件は新規学校卒業者だけでなく、年齢の若い求職者層に多くみられるものであるが、それは労働市場では不利な立場をとらせる要因となる。現在の若年者の職業問題を論じる際には、いうまでもなく、最近の日本はバブル経済が終焉し、その後の10年間以上の期間は不景気と雇用情勢の厳しさが続いてきたことを認識しておかねばならない。

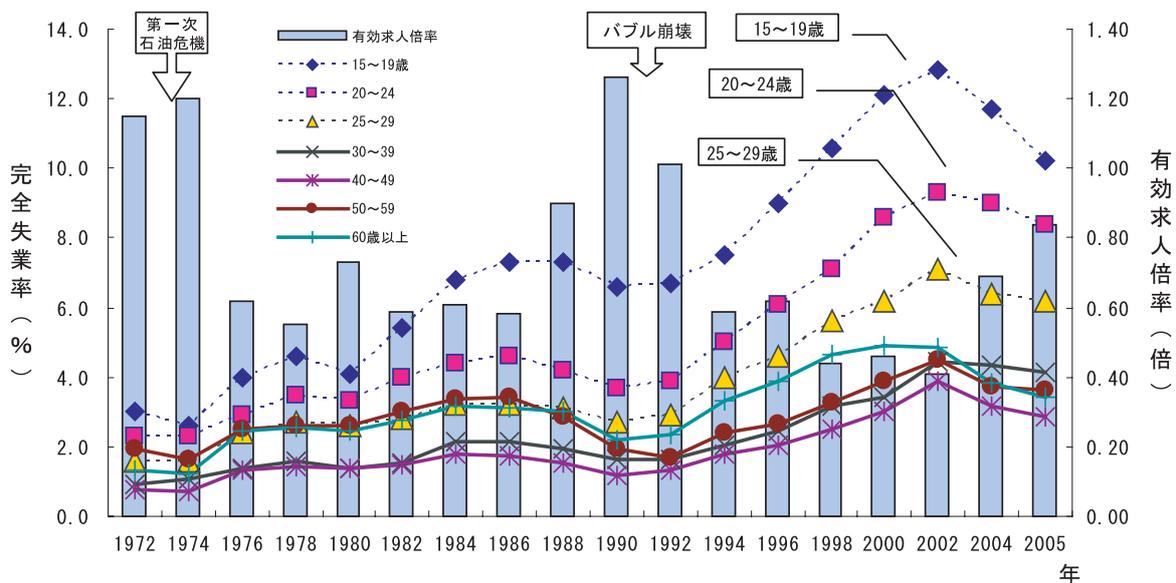
若年者雇用が他の年齢層よりも不景気の影響をより敏感に受けやすいのというは、世界先進諸国の間に一般的にみられる現象である。EUやOECDの雇用失業指標にもそれは現れている（EU 2005, OECD 1996,2005）。欧州等における若年者の失業問題の深刻さがその国の政権を揺るがすこともある。2006年にフランスで生じた初期雇用契約（CPE, Contrat Première Embauché）についての法律改正を撤回させた青年達の抗議行動は、同国の経済低迷のなかでの若年者雇用の厳しさを十二分に反映してみせたものであった。

日本でフリーターやニートが増加した原因については、定まった見解が既にあるわけではない。いろいろある見解や意見のうち、特徴的なものといえば次のようになるであろう。

まず、若年者の職業意識の問題というよりも、雇用回復の遅れが原因としては大きく、労働力需要が乏しいなかで競争力のない者が労働市場から押し出されたという見方がある（明

治安田生命 2005, 樋口 2004)。

また、日本では不況が若年者の雇用状況を悪化させる傾向は観測されるものの、それほど顕著になってはいないという指摘もある(三谷 2006)。しかし、これについては、年齢別の最近30年間の雇用指標を時系列で追うと、日本でも若年層が不況の影響を受けやすいことは事実だとの反論材料がある。その状況は図2-1のとおりであり、一目してはつきり読みとれる。すなわち、完全失業率をみると、通常から若年層の方が中高年齢層よりも高い傾向があるが、それを時系列でみると、求人倍率が高い時期、すなわち人手不足の時期は、若年層と中高年齢層との格差が縮小し、求人倍率が低い時期、すなわち労働力需要が少ない時期は若年層と中高年齢層の格差が拡大する様子がみられる。もちろん、若年者は就職しても、職場に定着しないで離転職する者が少なくないといわれており、その要素も含まれるが、その時の雇用情勢はまさしく他の年齢層よりも失業状況に厳しく反映している。



資料出所：有効求人倍率（新規学卒・パートを除く）は職業安定業務統計

注）1988年までは各年10月の数値、1989年以降は年平均。

完全失業率は労働力調査

図2-1 有効求人倍率と完全失業率の推移

とはいえ、諸外国との比較では、その現象が目立たないということもそのとおりである。現象が緩和される原因は、一つには三谷(2006)のいうように新規学校卒業予定者に対して学校が職業紹介を行っていることもあるが、そのほかに公的な職業紹介システムや、決して消え去ってはいない長期継続雇用、いわゆる終身雇用制度における採用のあり方によるところが多いと思われる。それらについては、次節「(3) 若年者の就職支援対策」でももう少し詳しく触れることにする。

一方、最近の十年間程度のことに限定すれば、景気循環的要因よりは、つまり、不景気よりは労働市場の構造的変化が若年層の失業率を高め、不安定就業も増加させた原因だとする意見もある。労働力需要が正規雇用とされてきた常用型のフルタイム雇用から非正規雇用とくにパートタイム労働力へ切り替えられてきたことが景気循環要因よりもあらゆる年齢層の失業率に大きく影響し、とくに若年層に強く影響したという（白川一郎 2005）ものである。

現在のフリーター等の求職活動の内容をどのように理解し、今後の職業生活設計をどのように助言していくかについて、この意見は実に意義深い示唆を提供している、しかも、日本ではバブル崩壊直後に人件費削減のための中高年齢者を主たる対象とする「リストラ」が行われ、若年層だけが不況によって雇用が悪化したのではないことをあらためて強く意識させる意見である。中高年齢層により早くからの大きな犠牲を払わせた後から現在までの約10年間の若年層の状況について、かなり説得力のある説明となり得る。

他方、若年者の職業意識のあり方が、不安定就業あるいは就職しないでいる状態をもたらしているという指摘も多くなされている（玄田ほか 2005）。実際にジョブカフェ等の相談でも、若年者の職業意識そのものが就職の支障になることがしばしばみられるとの報告がなされている（ジョブカフェ・サポートセンター 2006）。

そして最近では、若年者の失業や不安定就業の問題は、経済環境の変化と個人の意識の変化の両方から分析し、対策を講じなければ何らの解決に向かわないという意見が目につくようになってきている（独立行政法人雇用・能力開発機構及び連合総合生活開発研究所 2005、社会経済生産性本部 2005）。

本研究は、具体的にNPO団体等に援助を求めている若年者個人々々に対する個別の支援のあり方を明らかにしようとするものなので、研究成果をとりまとめた本報告書のなかでは、若年者の雇用失業状況に関する上記のようなさまざまな見解について実態からの検証等を行うことはしていない。しかし、若年者の実態にあった個別の援助を検討するために必要な情報としてこれらの見解に注意を払って内容を吟味していった。

2. 日本社会の若年者就職支援

(1) 社会の基本姿勢と産業経済情勢からの問題

日本は諸外国と比較して、若年者とくに新規学校卒業者の就職支援は伝統的に手厚く、国の雇用対策のなかで重視されてきたと考えられる（橋木 2006）。本研究は個別支援のあり方を明らかにするものなので、詳しい内容の評価は行わないが、歴史を概観して、若年者の就職についての日本社会の態度を確認する。

戦前から現在までで、新規学校卒業者の就職事情が厳しかった時期は幾度もある。1921年に職業紹介法が制定されて国の職業紹介体制が整った以降でも、大正末期から昭和一ケタ代、

戦後の混乱期、その後の経済成長の合間の景気停滞期、石油危機による不況期、バブル崩壊後の失われた十年といわれる時期などがあげられる。世界的な規模の不況を招いた大恐慌（1929年）は、日本では「帝大（大学）は出たけれど」という言葉を流行させるほど若年者の雇用事情を厳しくした。当時の大学卒業の学歴は今のそれと比べると能力証明に通じる高学歴として格段に高い価値があった。しかし、それでも不況期には就職が難しかったのである。当然ながら、それ以下の学歴者の就職は困難を極めた。戦後50～60年間の短い歴史の中でも、若年者が引く手あまたの売り手市場で月の石や金の卵の扱いを受けたり、青田買いを受ける時ばかりではなかった。年齢が若いからといって、それだけが企業の採用意欲を生じさせるのではなく、むしろ基調としては、若年者は労働市場で競争力の弱い人々であったとみる方が就職事情の本質に迫るであろう（中島 1988、安田生命 2005）。

これらの時期をとおして、日本では公共職業紹介機関と教育機関すなわち公共職業安定所と学校とが連携して事態に対処してきたという特徴がある。このことが若年者雇用の厳しさを日本では諸外国ほどには顕著にしてこなかったということが考えられる。年齢別失業率の国際比較で日本の若年者失業率は欧米諸国に比して低い水準にある（OECD 該当各年 Employment Outlook）。

表2-1 各国の若年者（15-24歳）失業率

国名	年										
	1990	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
オーストラリア	13.2	14.8	15.9	14.5	13.9	12.3	12.7	12.9	12.2	11.6	10.8
オーストリア		6.9	7.6	7.5	5.9	6.3	6.0	5.9	6.5	9.7	10.3
ベルギー	14.5	20.5	21.3	20.4	22.6	15.2	15.3	15.7	19.0	17.5	19.9
カナダ	12.4	15.3	16.2	15.1	14.0	12.6	12.8	13.6	13.6	13.4	12.4
フランス	19.1	26.3	28.1	25.4	26.6	20.7	18.7	20.2	21.5	22.7	22.8
ドイツ	5.6	9.3	10.2	9.1	8.5	7.7	8.4	9.8	10.6	12.6	15.2
イタリー	28.9	34.1	33.6	33.8	32.9	29.7	27.0	26.3	26.3	23.5	24.0
日本	4.3	6.7	6.6	7.7	9.3	9.2	9.7	10.1	10.1	9.5	8.7
韓国	7.0	6.1	7.7	16.0	14.2	10.2	9.7	8.5	10.1	10.5	10.2
スペイン	30.1	39.8	37.1	34.1	28.5	25.3	20.8	22.2	22.7	22.0	19.7
スウェーデン*	4.5	22.5	22.5	16.8	14.2	11.9	11.8	12.9	13.8	17.0	-
スイス	3.2	4.7	6.0	5.8	5.6	4.8	5.6	5.6	8.5	7.7	8.8
イギリス*	10.1	14.7	13.5	12.3	12.3	11.8	10.5	11.0	11.5	10.9	11.8
米国*	11.2	12.0	11.3	10.4	9.9	9.3	10.6	12.0	12.4	11.8	11.3
OECD(欧州)	15.5	19.4	19.0	17.6	16.3	16.6	17.1	17.6	18.3	18.1	18.3
OECD(全体)	11.6	13.9	13.4	12.7	11.8	11.8	12.4	13.2	13.7	13.4	13.3

単位：％
* は16 - 24歳

具体的には、日本では国全体の取り組みとして次のようなことが行われてきた。1939年（大正14年）に小学校卒業者の就職の厳しさに対処するため、当時の職業紹介所（公共職業安定所の前身）が、小学校卒業後に直ちに就職する者には適職選択の指導を行って、それから職業紹介をすることが内務省と文部省の連名で指示された。それは、具体的には学校と職

業紹介所が連携し、学校は職業教育を、職業紹介所は今でいう求人開拓を含めて職業紹介を、それぞれ行って生徒の就職を在学中から援助しようとするものであった。

また、生徒が卒業と同時に就職できなかった場合は、その後も一定の期間は年少者に対する特別な配慮を払った職業紹介と職業指導を職業紹介機関が引き続き実施していた。当時の就職難という社会背景からは、こうした国の対応なくしては、若年者の就職の厳しさは苛酷でさえあったようである。このあたりのことは、中島（1988）が職業安定行政史上の主要な出来事として、職業紹介現場の人々の業務を中心に要領よく記述しているとおりでである（中島，1988）。

大正14年の上記通達が発出されて以来、新規学校卒業者の就職支援は、職業紹介機関と学校の連携のもとに実施することが日本社会の基本的な態度となっていたといえる。義務教育期間が中学校まで引き上げられた後も、今日まで、中学・高校を卒業すると同時に就職する者については、現在もこの対応が国の新規学校卒業者対策の基本として貫かれている。たとえば、1949年に職業安定法が改正されると、公共職業安定所の業務を中学校が一部分担するという連携関係が生まれた。1960年代には公共職業安定所は全国的な需給調整のもとに求人確保し、地域的な雇用量のアンバランスに対処しながら学校と連携して新規学校卒業者の就職を支援する計画輸送を行った。いわゆる、集団就職である。あるいは、1971年からは、それまで高等学校で行っていた高校生向け求人の受け付けを公共職業安定所が行うようになったが、これも労働市場で弱い立場になりがちで職業経験が乏しい若年者を職業紹介機関と学校が連携して支援する姿勢が事業に具体化したものである。

その後は、好況時には数多い求人を生徒に斡旋する学校の姿が前面に出て、反対に不況期には地域の求人開拓や広域的な需給調整機能を発揮する公共職業安定所の姿が前面に出て、新規学校卒業者を中心とする若年者の就職を支援してきたのである。ただし、この両者が連携をして個々の就職に関与するのは高等学校以下の場合である。基本的には大学生の就職は、本人が独自に直接企業を訪問したり、ホームページの社員募集にエントリーするほか、大学から求人を紹介されて行っている。しかし、全国的に労働力需給が逼迫する時期には、大学生についても労働行政と教育行政が連携して企業に対して就職秩序を維持するための働きかけや採用の勧奨を行ってきている。

こうした公共職業安定所と学校という日常生活圏にある公的機関が連携して新規学校卒業者の就職に取り組む仕組みは、副次的な効果として、地域全体が若年者の円滑な就職を願うという気風を育ませることがある。計画輸送もそれなくしては続かなかつたかもしれない。副次的なもう一つの効果として、学校を卒業すると同時に就職することが自然であり、当然であるという意識を国民に定着させることにもなった。とにかく、そうして、地域が見守る就職という形が長い間若年者雇用の厳しさを緩和してきたと考えられる。

ところで、同じ時期に日本ではいわゆる年功序列賃金を伴う長期継続雇用（終身雇用）制

が普及したのだが、このことが若年者雇用に与えた影響についても考えねばならない。

定年までの長期継続雇用を前提とするならば、労働者の採用は新規学卒を計画的に採用することを基本として、年功的賃金は若年者の賃金を低く抑えることができる。企業独自の要求にあった人材に教育する余地や将来性が見込めて、かつ、低賃金であれば未熟練労働力であっても採用しやすいからである。

反対に、長期継続雇用と年功序列賃金という2つの要素を排除して、労働力の流動化と雇用形態の多様性を前提にした場合は経営上の必要に迅速に対応できる中途採用者の即戦力性や採用の柔軟性の方が魅力を増すことになるであろう。短期間の業績評価による成果主義賃金を基本とする雇用管理の下では、教育投資の必要や即戦力性に問題がある新規学校卒業者を計画的に採用しようという意欲をもちにくくなることが考えられる。それは新規学校卒業者についてだけでなく職業経験が乏しい未熟練の多くの若年者にもいえることである。1990年代のバブル崩壊後の長期不況の間に、多くの企業が定年までの雇用を労働者に保障できないとし、同時に人件費コスト削減に心血を注いだとき、長期継続雇用と年功序列賃金の2つの制度は時代に合わないものとの評価が経営者団体や経済問題や経営問題の専門家等からしばしばなされた。日本経営者団体連盟（1995）の報告書『新時代の「日本的経営」』もそのひとつである。

もちろん、その時は、この2つの制度が中高年齢者の労働条件の維持に有利に働いているため、中高年齢者の賃金水準が高くなり、それが企業経営の重荷になっているとして問題にされたのである。だが、終身雇用制度と年功序列賃金は中高年齢者にのみ有利に働くものであったのであろうか。おそらく、そうとはいえないのである。採用のあり方を方向付ける要素として若年者にもプラスの効果があったことも考えられる。

とにかく、バブル崩壊後の「空白の十年」という不景気が長引き、全国的に雇用量が減少した時期に、フリーターやニートという言葉が生まれて、若年者の不安安定就業や無業の問題が社会の関心を集めるようになった。

現在は、景気が回復し、多くの国内企業で業績向上がみられるが、若年者の常用雇用は思うようには改善していない。不況期に新規採用を控えるとともに、非正規雇用の労働力を活用することで人件費の抑制を図った企業は少なくなかった。そして、それらの企業で経営事情や雇用環境が変わっても、一度取り入れた雇用方針を変えることに積極的になれないということがあったとしても、若年者は基本的には労働市場の弱者であるということが、社会の意識の後方に置かれがちにも思われる。バブル経済全盛期の人手不足は、新規大学卒業者の青田買いや若年者の自発的な転職を盛んにしたが、その時の印象で若年者雇用を語ることは、もともと適切さを欠くのである。現在は、若年者の職業能力等のほかにも雇用管理システムの変化の影響にも留意しなければならなくなっているといえる。

(2) 若年者の特徴—職業的発達からの問題

戦前戦後を通じて長い間、公共職業安定所や学校の現場では、大企業や地方都市の名門企業とされる企業や業界のトップ層の企業等で労働環境の良い職場に就職してもすぐ辞めてしまう若年者が少なくないことが知られていた。なぜ多くの若年者が、折角よいところに就職できても辞めるのか、職場定着をせずに転職を繰り返すのかという疑問は古くから就職支援の関係者の間にある歴史的なものであった。

1950年代から、職業心理学の分野には、多くの人々は最初から職業人として独り立ちできるのではなく、年齢や経験とともにだんだんと職業的な発達を遂げて成熟していくという考え方が知られるようになった。日本では、スーパー (Super, D.E., 1956, 1980, 1996) の職業発達理論が1970年代から広く職業紹介や進路指導の現場に取り入れられているが、この理論によれば、20代までの若年期は職業的自我が確立しておらず、不安定な時期だという。

そのため、たとえば、自分にあった職業を実体験して確認するための転職や、職場環境が良好であるにもかかわらず職業的自我の不安定に由来する職場不適応がしばしば生じることになる。それならば、現在、社会的な問題とされているフリーター等の若年者の不安定就業のある部分は、それによって説明される。

ただし、スーパーは自説が、通常の社会生活をしている多くの「健全な人」の職業キャリアを分析した結果に基づいた理論であることを認めている。そのため、「ひきこもり」といわれる人々や求職活動を行うことができないいわゆるニート状態にある人々には、そのままでは適用できない理論であろう。しかし、若年者の早期離転職という問題一般については説得力をもつものだと考えられる。

実際に、そのことを日本で実証した研究がある。職業研究所⁵が1970年から長期計画で行った調査の結果をまとめたものである。当初、中学校3年生であった7都府県にまたがる2,822人を対象として、その後10年間余にわたって15歳から26歳までの職業選択と職業適応の状況を中心に追跡調査が行われた。結果は、1988年に「青年期の職業経歴と職業意識 — 若年労働者の職業適応に関する追跡研究総合報告書」(雇用職業総合研究所, 1988)としてまとめられた。

それによると、やはり、スーパーの理論のとおり、若年者は職業的発達のひとつの現象として職業と自己の関係、いかえれば職業的自我のあり方を探索し、その期間は探索行動が転職行動として現れることがしばしばあるということであった。若年者が始めて就職してから一定の期間に転職など職業的不安定な行動をとることは、人が職業的に成熟していくまでの自然な行動であることもありうるということだった。若年者の不安定就業は、すべてが悪いことではなく、また、必ずしも社会的要因から引き起こされるとはいえないものであって、人間の本来的な成長行動のひとつであると場合があるということも考えねばならない。

⁵ 労働政策研究・研修機構労働政策研究所の前身。職業研究所は、雇用職業総合研究所、日本労働研究機構を経て現在の組織に至る。

なお、上記研究のとりまとめ時期は、バブル景気の人手不足の頃であった。そのため、他の時期に比較すると若年層に限らず全体として離転職がしやすい環境にあったことや労働市場の流動化が意識されたため、社会の関心が十分に寄せられたとはいえなかった。

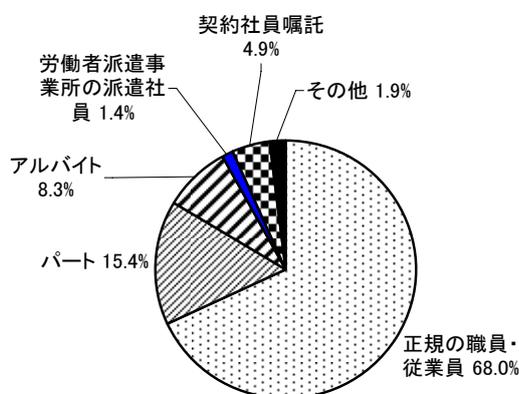
その後、職業発達理論はさらに理論的な広がり生まれた。今では、サビカス（Savickas, 1995）ほかの職業発達理論を支持する多くの心理学者は、個人のキャリアは成熟の方向に向かうにしても、単純な足取りではなく、時には、二歩前進一歩後退のような前後する動きや、迂回してまたもとの予定ルートに戻ること、停滞や急進などのあるバリエーションをもつという説を打ち出している。しかし、いずれにしても、学校卒業と同時にすっきりと職業的成熟をした人々ばかりが巣立っているのではないし、その後に時間をかけた職業的発達の結果として自己と職業との関係が安定していくことは欧米でも日本でもみられる現象であることは事実である。

本研究では、個人が通過していく人生の道程に置かれたアクセス・ポイントとその選択の問題とそれ以外の問題を見極める慎重さは十分になければならないと考えている。

(3) 企業のニーズと不安定就業者への評価

現在、日本の雇用労働者の約30%はパート、アルバイトまたは契約社員といった非正規雇用で働く人々である。

平成14年の就業構造基本調査では、会社などの役員を除く雇用者は5,000万人 正規の職員・従業員は3,500万人、それ以外が1,600万人となる（図2-2）。働き方が多様化してきているので、いわゆる正規社員以外の者の割合は増加傾向をたどっている。派遣労働者は、社会の要請によって、20年前の1985年から労働法制面の規制緩和で認められた働き方といえるが、現在は、約230万人の規模になっている。既に、働き方の一つの型として確たる位置を保っている。



資料出所：平成14年就業構造基本調査

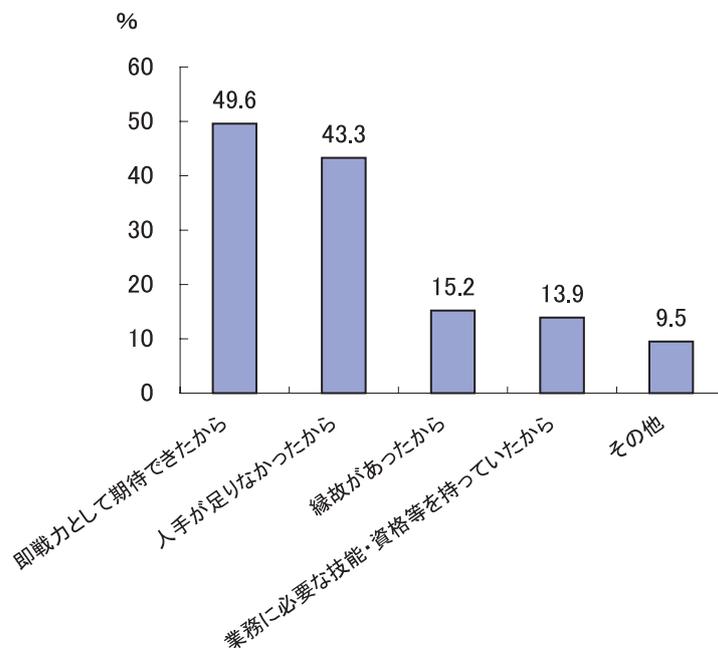
図2-2 雇用労働者の雇用形態別割合

要するに、現在の日本は、社会全体で常用フルタイムの、いわゆる正社員ではない形の働き方が増加している。また、いずれの年齢層も多様な働き方の社会構造を形成する当事者となっているのである。若年者でいわゆる正社員でない働き方をする者の就業については、そうした社会の実態のなかで理解することが必要で、正社員でない働き方をする若年者をすべて不安定就業のフリーターとしてみることは大きな問題がある。

ところが、フリーターという言葉は人口に膾炙しており、正確な科学的定義によらずに国民がそれぞれのイメージを抱いて特定の特徴をもった労働者集団と捉えることができる状況にある。企業が労働者を採用するに当たっても、このイメージが応募者となっている若年者の評価に何らかの影響を及ぼすことが考えられる。それ故、不安定就業の若年者の就職支援には、求人企業の若年求職者のイメージや評価の実際を知っておくことが重要になる。そこで、とりあえず、不安定就業の若年者といわれる人々に対する企業等の評価を既存の調査から見ると次のとおりである。

まず、フリーターの採用についての企業のニーズと考え方から、職業的自立の問題をもつ若年者の労働市場での位置づけを部分的にだが確かめることができる。

平成15年の1年間にフリーターが正社員として採用された状況を雇用管理調査（厚生労働省）の結果からみると、企業規模にかかわらず、10%以上の企業がフリーターを正社員として中途採用している。フリーターを正社員に採用しない企業は調査対象の83%である。ただし、その中には正社員そのものを採用しなかった企業が含まれている。



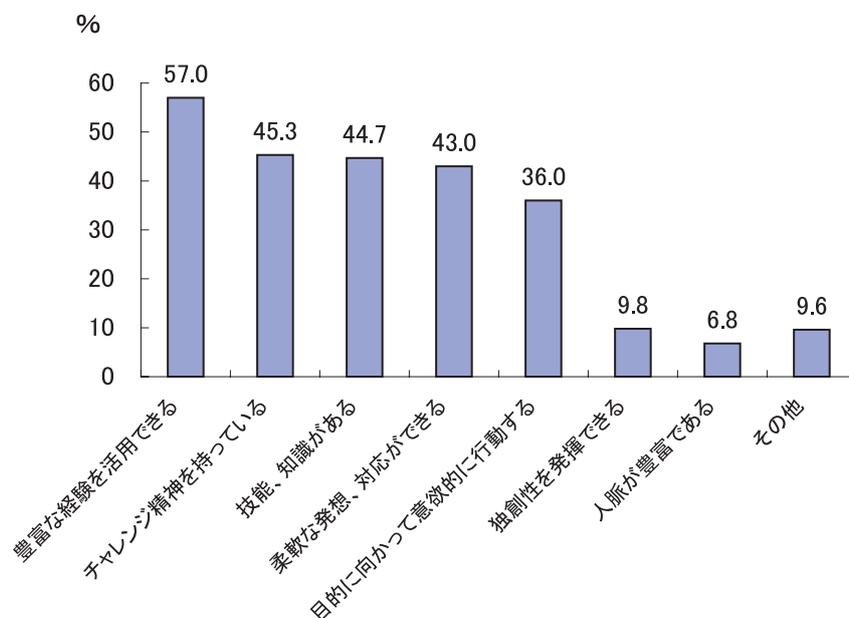
資料出所：平成16年雇用管理調査

図2-3 フリーターを正社員に採用した理由

フリーターを採用した実績のある企業がフリーターを正社員に採用した理由は、ほとんど2つの回答に集約される。その2つの回答とは、「即戦力として期待できたから」(49.6%)、と「人手が足りなかったから」(43.3%)である。これ以外の理由をあげる回答は、これらの半分以下の割合でしかない。そのうち、「業務に必要な技能・資格を持っていたから」という理由が13.9%あるが、複数回答なのでこれだけの理由で採用したかどうかはわからない(厚生労働省 2005 平成16年雇用管理調査)(図2-3)。しかも、「業務に必要な技能・資格を持っていたから」ということは、“技能を持っていたこと”はもちろんのこと、“資格の所持”に限定した理由であったとしても、それらの本質は、「即戦力」としての期待要因だということが大いに考えられる。

次に、フリーターであったことは、採用に当たって、どのように評価されるのかであるが、これも上記と同じ調査の結果によれば、「評価にほとんど影響なし」とする企業が全体の61.9%である。企業規模による差はほとんどない。「マイナスに評価する」は30.3%、「プラスに評価する」は3.6%である。すなわち、フリーターであったことは、採用するとなれば、評価に関係ないかマイナスかのどちらかということになる。

なお、上述のとおり、プラスに評価する企業は少ないが、それらの企業が「プラスに評価する」という理由は、一見するとばらつきがあるように見える。しかし、その内容を見ると企業が望む技術や知識、それを身につけていることの証明となる実務経験やそれが基になった行動がプラスに評価されていることがわかる(図2-4)。フリーターであることがプラスに評価されるというよりは、そういうものを身につけた場合は、評価されるということである。

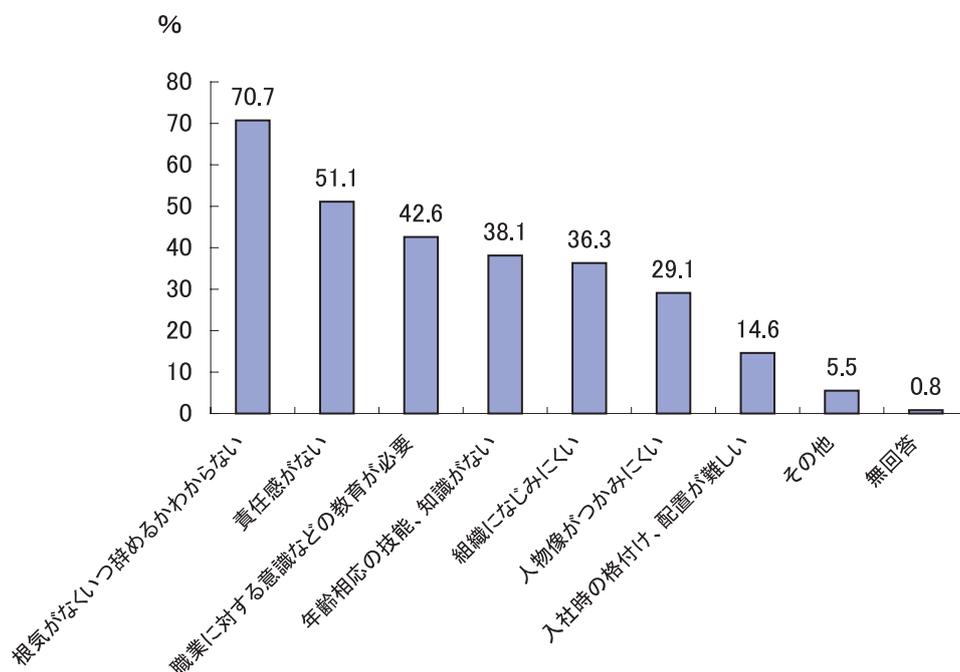


資料出所：平成16年雇用管理調査

図2-4 フリーターであったことをプラスに評価する理由別割合

では、「マイナス」の理由はなんだろうか。30%以上のものをあげると、「根気がなくいつ辞めるかわからない」(70.7%)、「責任感がない」(51.1%)、「職業に対する意識などの教育が必要」(42.6%)、「年齢相応の技能、知識がない」(38.1%)、「組織になじみにくい」(36.3%)、の5つである。つまり、労働力としての安定した信頼性がなく、即戦力にならないということである。これは、フリーターを採用した企業の約半数が採用の理由としてあげた「即戦力として期待できたから」の裏返しのようなものといえる(図2-5)。

企業が人を採用するのは、いうまでもなく生産活動に貢献する労働力を確保するためであり、経営上の必要性からである。多様な雇用形態を選びうる時代であれば、正社員には他の雇用形態の社員とは異なる役割を期待される。その一つとして「安定した信頼性」が求められたのである。また、労働力の流動化がある程度すすめば、必要な時に必要な職業能力を得るという企業の採用姿勢がはっきりと現れる。具体的には、「即戦力性」を重視した採用になっている。上記の調査結果からは、企業は労働者の採用に当たって、フリーターであるかどうかよりも、「安定した信頼性」と「即戦力性」という2つの要件を重視していることを読みとるべきなのであろう。やはり、正社員として就職するには、労働市場の現実に即した労働者としての競争力の高さが必要となるのである。



資料出所：平成16年雇用管理調査

図2-5 フリーターであったことをマイナスに評価する理由別割合

3. 不安定就業等の若年者の多様性と研究対象の考え方

若年者の職業的自立に関する問題については、政府統計や信頼のおける各種調査結果をもとにした次のような数値群がある。本節では、それらを概観する。それは、フリーターやニートの問題を理解する上での基礎的情報であるとともに、本研究が検討の対象を定めて調査・分析していった経過を説明する適切な材料になるものと思われる。

(1) いわゆるフリーターとその人数

厚生労働省は「平成17年版労働経済の分析」では、フリーターの数を約213万人としている。そして、この数は労働力調査をもとに計算したものという。この場合、フリーターとは、年齢が15歳から34歳までで学校を卒業した者であって、次の①と②のいずれかに当たる者である。さらに、女性については未婚であることが条件になる。

- ①現在、就業している者については、勤め先における呼称が「アルバイト」または「パート」である雇用者
- ②現在、無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者

また、ニート（若年無業者）については、15歳から34歳までの非労働力人口のなかの「家事も通学もしていない者」として64万人という数値が算出されている。いずれにしても、大変に大きな数値である。しかし、本研究では若年者一人ひとりの個別支援のあり方を明らかにしようとするものであるため、この数値のなかにどのような人々が存在するのかをもう少し丁寧に見ておく必要がある。なぜなら、これらの数値を構成している人々には、職業意識、求職状況、生活様式等の多面にわたり実に大きな多様性がみられるはずである。にもかかわらず、それらの多様性が何らの区別も配慮もなくそのまま大きな数値に飲み込まれている。

たとえば、常用雇用でフルタイム勤務を希望していて、能力的にもそれが可能であるが、個別の求人との折り合いがつかないという人々のグループが含まれている。一方、なんらかの事情で、アルバイトやパートでの就業であれば職業に従事できる、言い換えればそれ以外では就業が望めない状況にあるグループなども含まれている。あるいは、難関の国家資格試験に合格することを目指しているので、当面は正規雇用を犠牲にして受験のために刻苦勉励しながら、不安定就業の形で生活維持に奮闘しているグループが入っている。このように、個別支援を検討するには、不安定就業や無業となっている原因や理由が異なる複数のグループがあることと、グループそれぞれの特徴と固有の問題がなにかを十分に意識しなければならないのである。したがって、本研究においては、具体的には当面、次の(2)で述べるような特徴ある6つのグループが存在し、また、そのいずれの人数も相当に大きな数値であることを確認することとする。

なお、マスコミ等ではフリーターやニートについて、平成15年の国民生活白書による定義を用いていることがしばしばある。同白書では、フリーターを「学生、主婦を除く若者のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）及び働く意思のある無職の人」と定義して、平成13年の労働力調査をもとに417万人という数値を算出している。派遣労働者が含まれているところに、厚生労働省と大きな違いがある。

ニートについては、就業構造基本統計調査をもとに15歳から34歳までで独身で通学しておらず普段収入のある仕事をしていない者を無業者と定義し、そのうちの就業希望を表明していても実際には仕事探しをしていないか、あるいは、そもそも就業を希望していない者をニートとして捉えている。そして、全国で85万人ほどの数になるとしている。もともとは、内閣府の「平成17年青少年の就労に関する研究調査」（2005）での分析結果による数値であるが、これには「家事手伝い」が含まれている。

フリーターの定義における派遣労働者の扱いの違いがあることは上述の通りである。それについては、本研究では、フリーターのその就業形態が自らの希望とニーズに応じた働き方となっている場合も多いこと、しかし、派遣労働等で働く人々の中には、常用フルタイムの雇用を切望している者も多いことの両方の事実を尊重することとした。本研究が調査対象としたNPO団体やジョブカフェでも、また、安定所でも、そうした希望を叶えるための支援を求める者はかねてから存在していることはよく知られている。そのため、本研究でもそれらの者についての支援が行われた事例は、調査対象事例として扱っていくことは当然とした。

(2) 多様性の内容

以下に述べる事柄は、必ずしも新しい現象とはいえない。ほとんどが基本的には従前から存在したものである。しかしながら、フリーターやニートという言葉が社会に浸透した現在、その状況をあらためて把握しつつ数値の上で概観してみた。

なお、複数のグループに該当する者もあり得ることや、ものによっては正確な数値が把握できないものもある。しかし、以下のように概観することは、人口に膾炙したフリーター等の概況を多くの国民が実感的に理解するには十分に役立つし、本研究の趣旨である個別支援の方法の析出には不可欠な作業である。つまり、数百万人存在するといわれるフリーター等とは、実際にはどういう人々で構成されているのか、個別支援対象としての適合性をどのようにみるのか、支援内容をどのように見出せばよいのか、といったことについて基礎的な情報の整理に意義深く役立つのである。

ア、資格試験等の受験者と不安定就業

公立学校の教員採用試験の実施状況は、毎年、文部科学省から発表されているが、それを見ると、最近では、受験者数は全国で15万人から16万人ほどである。そして、既卒受験者は

年々増加傾向にあって、ここ数年は10万人を超えている。そのうち、学校や民間企業に継続的な在職経験がある者は1万3,000人程度である。アルバイト勤務は除かれているので、10万人のスケールの集団のほとんどがアルバイトや臨時的パートなどの不安定雇用で生活を支えながら受験したか、受験勉強一本だったということになる。平成17年度の文部科学省の発表では（「公立学校教員採用選考試験の実施状況について」平成17年度）、受験者総数は、17年度受験者総数16万4,393人中、既卒者は11万9,003人で採用率は新規学卒者よりも高い（既卒者の採用率13.6%、新卒者の採用率11.9%）である。

国家公務員試験では、Ⅱ種試験及びそれ相当の試験でも既卒者の受験が増加している。人事院は新規学卒時に就職できなかった者がそのまま受験のために無職またはアルバイト等をしながら既卒者として受験する例は多くなっていると分析し、Ⅱ種試験での合格者は既卒者の方が多くなっている（2002年人事院発表）。

国家資格に関しては、既卒者の受験浪人問題で最も有名なのは司法試験である。これまでは、毎年その第二次試験におおよそ3万人から5万人が受験している（法務省大臣官房人事課「平成17年度司法試験第二次試験の出願状況について」）。

司法試験については、数年どころか10年あるいはそれ以上の年月をかけて、不安定就労をしながら合格を目指して受験を続ける者がいることはよく知られている（井上正仁 2000）。受験者数が数値として小さいか大きいかということよりも、受験者の不安定就業の問題に注目される。ごく最近、新しい試験制度が誕生して受験の回数制限が設けられたが、試験制度改正の際に、新制度が必要とされる理由の一つにあげられたのが、長期間にわたり試験に挑戦する者が相当数存在したことである。それらの者の中には、若年期を受験のみに費やすことにより、その後の人生全体に生活の安定や社会活動上で取り返しのつかないまでの損失を被る者がいることであった。ただし、新制度においても法科大学院修了後でなければ受験そのものがないし、その後も数年間以上は受験浪人になる可能性がある。これまで不安定就業を生み出してきた状況が、今後、根本的に変わるとは、到底いえない。

いずれにしても、受験に挑戦中は学習時間を確保する目的からもパート・アルバイト等の不安定就労で生活費を賄う者がいる。そして、なかには結局は合格をあきらめざるを得ない時期を迎えて、職業キャリアの計画を大きく変更し、職業選択のやり直しをする者がいる。しかし、こうしたリスクが存在することは当初から自他の良く知るところであり、その上で、その道を選んだ人々なのである。

このほか、高学歴化のひとつの現象として、大学卒業後にさらに大学院に進学する者が多くなった。平成17年3月卒業者の12.0%、全国で6万6,000人が大学院に進学している。それらの人々が大学院を修了したあとに目を向けると、そこに進学率の上昇に伴いより顕在化

した高学歴者の職業問題がみられる。

文部科学省の学校基本調査の区分に沿って修士課程と博士課程に分け、そのうち、より高学歴となる博士課程についてみると、平成17年3月では1万6,000人が博士課程を修了している（文部科学省「平成17年度学校基本調査」）。これらの高学歴者のなかで大学教員等の専門的職業を目指している人々の相当の割合が、大学院を終えたあと不安定就業を行っており、かつ不安定就業の期間が数年から10年を超えるかなりの長期間になることにも触れておきたい。ポスト・ドクターやオーバー・ドクターといわれる人々についてである。

高学歴化の進展によって、博士号取得者や博士課程の修了（満期退学）者は年々増産されてきた。しかし、それらの人々の多くが希望している大学教員等の専門的な職業は求人数が限られている上、本人の希望内容も狭い範囲で固定しているということがしばしばあって、安定した就職は簡単とは到底いえない状況である。

ポスト・ドクターは博士号取得後に、良くいえばフリーの研究者として一定の期間、公的支援を受けながら研究を続ける人々のことであるが、職業の安定という面からみれば、特定の組織に雇用されない不安定就業者と違ってよい。文部科学省によると、毎年、1万数千人を数えている。さらに、公的支援を受けている間は限られており、所定の期間を終了したあとの安定した職場への就職が保障されているわけでない。その後も引き続き、希望する職業ポストを獲得するために、生活を不安定就業で支えながら研究活動等の場を探していくことになる例は珍しくない。つまり、少なくとも1万人を数千人上回る人数の30歳代どころか40歳代以上の年齢の博士号取得者が不安定就業者として生活しているのである。大学院終了後のこれらの人々は、前記(1)で記述した白書等のフリーターの定義に当てはまることはいままでもない。

要するに、教員採用試験にせよ、司法試験にせよ、大学院博士課程進学にせよ、志を抱いてリスクを承知の上で職業キャリア形成の準備を続けており、その準備期間中は別の角度から観察すれば不安定就業者となっている人々が数十万人の規模で存在している。しかも、それらの人々は前記(1)の統計上は、フリーターとしてカウントされるのである。敢えて強調するまでもないが、これらの人々は長期的展望のもとにそれぞれの将来の社会参画を計画した結果として現状の就業状態になっている。

これらの人々については、経済情勢の悪化による雇用情勢の厳しさや若年者本人の職業意識の低さといった観点からのフリーター問題として単純に語れるものではないであろう。これらの人々に対する職業的自立の援助といっても、早期に職業的自立を図るために進路変更を助言することがいつも適切とはいえないのはもちろんである。本人の意志の堅さと実力の状況によっては、当面の経済的安定の犠牲を払っても、やがて、その志に応じた結果を得ることもあるであろう。いずれにしても当面の不安定就業を解消することだけが支援でないことは明らかである。

こうした専門職の就業に関するシステムの問題があるとしても、しかし、いずれは、キャリア選択について何らかの決断をすることが必要な人々であり、個別支援の現場でも実際にはこうした人々から相談が寄せられることがある。本研究における調査ではこのグループの事例を多数は把握しなかったが、相談の実績が安定所にあることは把握された。

イ、独自の才能を開花させようとする人々や起業の機会を狙う人々と不安定就業

芸術や芸能、運動などに関係する職業を目指す人々も少なくない。これらの人々が目的達成や目的を変更するまでの正確な状況はわからないが、たとえば、画家、音楽家、写真家など芸術分野のプロとして自立することを目指してアルバイトあるいは臨時や短期間就業の不安定な状態にある人々がいるのは昔も今も変わらない。

また、最近では、テレビなどのマスメディアの発達により、プロスポーツや芸能に関係する分野の職業は青少年の興味を引きつけることが多く、誰にでも身近に感じられるようになった。そのなかで多くの仕事生まれ、その仕事に就くことを希望する者が発生する。いわゆるタレントや歌手など表舞台で活躍する仕事だけでない。これらの分野のさまざまなプロジェクトの企画・制作などには、多くの職業的才能を有する人々が必要になっているし、そうした仕事を職業にしたいと願う若者も珍しくなくなっている。

各種学校・専修学校だけでなく大学においても、それらの仕事に対応した学科やコースの学生募集を行っているところがある。一例としてあげれば、アートプロデュースや映像・メディアアート関係のコンテンツ等の学科などの学習コースが既に設置されているところは全国的にみられる。

さらに、芸術や芸能の活動が産業としての発達をみせる例もある。たとえば、漫画はアニメーション産業といわれるほどの活動の広がりを見せるようになっている。テレビ映像などで華やかな最終成果が目につくこうした産業には、独自の才能を開花させようとする人々や起業の機会を狙う人々が不安定な就業をしていることも少なくない。正確な統計を入手できないが、全体を積み上げると決して無視するような小さな数でないと思われる。

これらの人々には、もちろん、いくつかのパターンがある。自己の才能が内なる衝動として特定の職業活動から離れられない例、新奇性のなかに起業の機会を探る例、職業情報の偏りや不足によって表面的な職業の特徴だけに注目した未成熟な職業選択による例、そのほかがあるとみられる。したがって、なかには、職業選択とキャリア形成の要素として、生涯賃金額などの経済的効果を重視しないことが職業意識の未成熟や欠如によるのではない人々がいるし、他方、実際に職業準備性が不十分な人々も含まれていると考えられる。

キャリア選択は自己責任のもとに人生の生き方を選ぶ自由と幸福追求の権利の問題でもある。したがって、これらの人々の援助としては、本人が職業選択の見直しを意思決定して安定した職業への就職を求めたときに、職業情報の偏りや不足による未成熟な職業選択を是正する助言・指導など、その状況に応じた就職支援が行われることが重要だということはいえ

るであろう。

ウ、特別に手厚い対応を必要とする人々への配慮

ニートとは、「非労働力人口のうち通学も家事もしていない者」あるいは「普段収入のある仕事をしていない者であって就業希望を表明しているにもかかわらず実際には仕事探しをしていないか、あるいはそもそも就業を希望していない者」であるが、これに該当する人々にも多様性がある。まずは、働く意思があるといっても心身の状況から、職業活動に適さない状態の場合や手厚いケアを受けなければ一般就職が困難な人々が存在することも事実として見逃してはならないであろう。

不安定就業や無業といっても、医療や福祉の面での対応が優先されねばならない人々や、それらの対応と連携しながら、あるいはその後に行われる職業リハビリテーションを受けることが適切な人々については、そうした面での専門的支援が必要になる。そういった人々の就業意欲や職業適性を他の人々と同じ物差しで計るわけにはいかない。

これらのケースでは、十分な配慮を払わずに、好ましくない不安定就業者であるフリーターやニートと見なすことが不合理なことはもちろんである。たとえば、作業環境の個別対応による整備とともに労働時間の短縮や勤務日の調整等がなされないままに常用フルタイムで働く職場が提供されても、かえって、継続的な就業が困難になる例は少なくない。それらの人々には状態に応じた懇切なキャリア指導等がなされなければ、求職者としても就業意欲が高まったり、就職準備性が向上するというにはなりにくい。

むしろ、そうした困難を背負って働く人々にあった雇用を確保するという立場や、自己の能力を可能な形で発揮して社会参加を実現している人々の立場に立って考えていくことが重要である。

なお、比較的若い年齢の障害者の状況は、全体では35歳未満の身体障害者及び知的障害者がそれぞれ約10万人、40歳未満の精神障害者が約82万人となっている⁶。円滑な職業生活を送っている者は多いが、就職や職業生活に特別に手厚い対応を必要とする人々が多数存在すると思われる。

また、平成10年国民生活基礎調査（厚生労働省）によると、6歳から39歳までの年齢区分ではあるが、3年以上の間、介護を必要とする状態であった者、すなわち3年以上の要介護者は8万5,000人であった。大雑把にそのうちの15歳から34歳までの者の数を33年間（39歳マイナス6歳）のうちの19年（34歳マイナス15歳）分としてみても約5万人である。実際はもっと多くなると思われる⁷。

⁶ それぞれの数値は平成13年身体障害児・者実態調査、平成12年知的障害児・者基礎調査、厚生労働省第12回社会保険審議会介護保険部会資料「障害者の現状」から算出。

⁷ 約5万人とは、各年齢に平均して分布するとしたもの。同調査の年齢区分の7段階でみると年齢が高くなるほど人数及び構成割合は増加している。

このほかに家族に要介護者を抱えるなどの家庭内や家族の事情があり、家族等を支えるために常用フルタイムの仕事に就くことができない、あるいは、就くことを希望しないという人々がいる。これらの人々が必要とする支援については、本人をフリーターやニートと捉えて単に職業紹介や職業体験について援助をすることが第一のものになると考えるのは適切でない。大切なのは、本人が置かれた立場と本人が担っている役割に対応している援助になっていることであり、それに加えて、本人の希望と意思に沿った援助が適宜に用意されることだと考えられる。

さらには、反社会的行動や触法行為、犯罪などの過ちを償った後に、社会復帰（更正）に苦労を重ねている人々もいる。少年刑法犯検挙（補導）人員（触法を含む）は約20万人との報告がある（法務総合研究所「犯罪白書2005」）。

これは、刑法犯で、かつ、少年に限っての人数であり、さらにまた、このすべてが不安定就業者となるというわけでない。しかし、年齢的には上限を30歳前半までとして若年者の不安定就業の問題を捉えるときにも、決して意味のない、または、無関係の数値ではない。

こうした事情を有して社会復帰する人々には、若年であることとは別の角度から、専門的援助が必要とされる。むしろ、問題に特有の専門的援助に、年齢的な若さの問題を加えて配慮することが重要な場合は多い。その上、問題解決に若さが救いとなるような支援も成立しうる。とにかく、若年者支援という枠組みで括って終わるのではなく、特別な配慮をもって必要十分な内容を盛り込んだ支援を的確に行うように注意しなければならないはずである。

エ、臨時・短期の働き方をする人々

フリーターとして数えられている若年者のなかで臨時や、1日から数日間の短期の雇用で働く人々がいる。そのことは近年の若年者に特有のことではない。過去から現在までいつの時代も、いかなる年齢層でも臨時の仕事や日雇いなどの短期の仕事で働く人々は存在する。そうした働き手を必要とする仕事があり、求人が出される。求人情報誌（紙）だけでなく口コミや請負業者の独自のネットワークなどによる求人活動が行われており、その全体の求人数を把握することは大変難しい。

インターネットのウェブ上にも短期アルバイトに限定した求人サイトがあるし、「日払いで1日限り」の仕事を探せるようになっている。しかも、ウェブ上に現れているのは、ごく一部の情報であり、そのような条件の求人数は、全体では相当に大きな値になることが予想される。

たとえば、実際にその種の情報を提供しているサイトは数百あって、とてもすべてを拾いきれない。そのうちの1つを無作為に選んで、仮に、日雇いの働き方を想定して求人を調べてみると次のようになった。

はじめに、「日払い短期アルバイト・パート」のカテゴリーから東京都エリアを指定すると4,097件の求人がヒットした。次に、求人条件のうち、雇用期間と勤務時間をこだわらな

いとし、かつ、賃金の支払いを「日払い・週払い・即日払いOK」に絞ると1058件が提示される（「お仕事・NAVI」アルバイトドットコム 2006/06/23,13:00検索）。

これはたった1社のある日時におけるインターネット公開による地域限定の求人の数である。これらのほか、1日から数日の短期間の派遣労働者を加えるとさらに規模が拡大する。その上、同種の求人でインターネット以外の媒体で提供される分がほかにも多数あるし、公開されずに特定の関係者のあいだにのみ流れるものもある。まさに氷山の一角にすぎない。臨時・短期の労働力需要は大きく、そしてそれに応募する者が多いことが想像される。

若年者の不安定就業問題を検討するときには、これらの労働力需要の大きさを踏まえる必要があるのはもちろんであろう。同時にそれだけでなく、それらの需要に応じて働いている者のニーズや生活状況の多様性を忘れてはならない。

臨時・短期の仕事を望む者には、明るく豊かに青春を謳歌する若者のイメージや安易な方法で収入を得ようとする職業意識の低い若者というイメージで捉えられることもあるが、実際は決してそういう者ばかりではない。

たとえば、日雇い等の臨時・短期の仕事によれば自己の能力・適性にあった働き口を得ることができて、そうした雇用を繰り返して職業人生を立派に全うする人々が存在する。一定程度のIT関連の技術を有して中小企業等で短期的に発生するコンピューターシステムの改修等の需要に応える人々、あるいは、建設や製造の現場で発生する短期的な高度技能の仕事や簡易作業に対応していく人々などの中にもみられる。これらの人々については、日々の仕事に誠実に従事して産業に貢献する意義を一般社会が認めることが必要であるし、臨時・短期の仕事から放して常用の長期雇用の仕事を斡旋するというよりも、むしろ、労働条件が不明瞭や不当なものにならないように公的システムが十分に機能して対応することが重要であろう。

臨時・短期の仕事で就職する場合は、しばしば、長期雇用や正社員の採用で求められる就職のための書類提出手続きや採用選考が簡略化される。それは、ある意味で当座の働き口を是が非でも必要とする人々を救済する機能がある。

そのため、なんらかの事情で住民票等の提出ができず正規雇用による社会的復帰がきわめて困難な者も臨時・短期の仕事に就いてから、次のステップに登っていくという可能性を確保できる面がある。

したがって、年齢が若いということに注目する若年者対策として対応するよりも、年齢以外の事情でそれぞれの状況を生みだしている原因があるときは、まずはそれへの対応がなされなければ、なんらの問題解決が図られないということを銘記しておく必要がある。

なお、破産した者（自然人）については、2000年の日弁連の調査⁸では、破産申し立て時の年齢別状況をみると、20歳代及び30歳代の割合は全体の約37%（20歳代11.99%、30歳代

⁸ 日本弁護士連合会消費者問題対策委員会(2000)「2000年破産記録全国調査」

25.20%)である。当時の破産者全体の数から推定すると約5万人になる。自然人自己破産申立件数⁹は2003年が最近のピーク時で全年齢の合計では24万人を超えていた。その後、いくらか減少したものの、2005年は21,1402人であった。そして、破産以前の多重債務者などの金銭上の深刻なトラブルを抱えた者はその数倍に上る。

要するに、ここで指摘したいのは、経済的な破綻や反社会的行為に限らず、特別な事情を抱えた者に対しては、それについての的確な対策が優先されることの大切さを失念してはならないということである。したがって、それらの人々が政府統計や先行研究において操作上の定義から不安定就業の若年者に含まれていても、本研究では事柄の優先性をわきまえて扱い、若年者の就職支援サービスのあり方を検討することにした。

オ、学校卒業時に就職しなかった、または、し損なったことを理由とする人々

前記アからオまでのような理由や事情があるわけではないが、新規学校卒業時に正規就職をせず、以後そのような状態が続いているという人々が存在する。何故、卒業時に安定した仕事に就かず、それ以後も不安定就業になっているのかについても、いろいろなタイプがある。

経済不況が新規学卒者を中心とする若年者の雇用に厳しく影響するのは既に述べたとおりである。バブル崩壊とともに見舞った不況と雇用情勢の悪化は、当然、当時の新規学校卒業者の就職事情を困難なものにした。しかも、「空白の十年」といわれるように厳しい状況が長く続いた。

しかし、その間でも卒業と同時に就職した若年者が多かったのはいうまでもない。もちろん、そのなかには企業から優秀者として引く手あまたとなつたごく少数の青年がいたであろう。だが、大多数は在学中からの長く辛い就職活動を行って就職した者たちである。その人々はバブル全盛の頃とうって変わって、労働市場が圧倒的ともいえる買い手市場の状況にあることを認識して、活動方針を決めて就職戦線を戦い抜いた。たとえば、求職条件についても、大企業であることや第一希望の職業であることに徒にこだわり続けずに、就職の可能性を広げて道を切り開いた人々である。

過去数十年の中小企業白書を辿ってみると、かなりの好景気の時も、中小企業が新規学校卒業者を採用しなかった大きな理由は、応募がなく「採用できなかった」からとなっている。長年、意欲のある新規学校卒業者の採用に関しては、中小企業にはある種のあきらめのような空気が漂ってきた。現在、一部上場企業になっている企業でも、かつて小規模企業やベンチャー企業であった時は、新規採用が困難で中途採用しかできなかったという例は珍しくない。まさに、「空白の十年」といわれた不況期に、新規学校卒業者として就職を目指した人々には、企業規模や知名度に捕らわれずに企業の魅力を判断しようとする努力ができるか

⁹ 最高裁判所司法統計。ただし、社団法人貸金業会連合会ホームページの統計資料から引用

どうか、そういう判断を支えてくれる周囲の援助や理解があったかどうかといったことが求職行動に大きく影響していた可能性がある。そして、状況にあった行動を選び得た者は就職を実現した。たとえば、日本労働研究機構（2003）の行った調査では、高校卒業をひかえた時期に、就職先について教師に相談しやすいといった者は卒業後に正規就職をしたの方が非正規就職者や無業者よりも多くなっている。また、同機構の別の調査（2000）では、進路についての家族の態度の影響を調べており、親の態度を相談型、押しつけ型、非関与型に分けた場合に、正規就職の内定者の方が、フリーター志望者よりも相談型が多く、非関与型が少ないという結果がでている。また、大学生については、労働政策研究・研修機構の調査で、正社員内定者は先輩、先生、職員、カウンセラーに相談する割合が未内定者よりも活発であることが把握されている。

他方、就職せずに、あるいは就職できずに現在まで至っている人々についてはどうだったのかをみななければならない。これについては、既存の文献等を引用する前に、労働市場の基本的な仕組みと労働力需給の力関係から素直に問題を整理したい。これらの人々のなかにもいろいろな事情や行動のタイプが見られると思われる。しかし、いずれにせよ、労働市場は、労働力を求める者と供給する者が相互に条件を提示して交渉する場である。そのため、交渉が成立しない問題を大きく分ければ、①若年者自身がなんとしても就職しようというまでには熱心に就職活動をしなかった、②求職条件を変えなかった結果、妥協できる条件の求人と巡り会わなかった、③地域の雇用量が全体的に不足している就職に就職地を限定したので、量的なバランスから就職口を得られなかった、④職業能力が不十分であった、というものが主要なものとしてあげられよう。

このうち、③は、フリーター対策や若年者対策を論じる以前に地域雇用対策を検討する必要があるであろう。そうでなければ、基本的な問題解決は得られない。④は①と②と密接に関係する面があるが、もともと即戦力としての職業能力は新規学校卒業者には多くは期待されていないのが普通である。

そこで、本研究では、①と②に焦点を合わせて問題を考えたい。①は就職への熱意がないことが、また、②は状況に合わせた条件変更を行わないことが、特徴である。繰り返しになるが、労働市場は求人と求職が相互に交渉する場であり、その時の景気等の雇用環境によってさまざまな力関係の変化が生じる。新規学校卒業時は失業のレッテルが張られていない特別な時期であること等を考慮すれば、①と②のいずれにも、a. 労働市場の認識、b. 自己の市場価値の理解、c. 将来見通しの未熟さ（甘さ）、といった要素が潜在したといえよう。言い換えれば、職業意識や就職準備性の面で未熟さや不足があったといえる者が多いのであろう。これらの人々には、早急に就職意志を確認し、その状況に応じた対応を行うことが必要である。若年者が意思と能力に応じた職業を得て、職業的自立果たせるように、支援のあり方を明らかにしようとする本研究においては、最も注意を払うべき多数の対象者として位置づけられる。

なお、新規学校卒業時に就職した者のなかには、派遣労働者として人材派遣会社に登録し、その後、派遣労働者として働いている者がいる。このなかに、派遣労働者という働き方から常用フルタイムの雇用労働者として働きたいと希望する人々が少なくないということは、平成18年版労働経済白書でも取り上げられているところである。そして、マスコミ報道や学識者の一部からは、派遣労働者の多くは常用フルタイムの正社員を望んでおり、良い働き方とはいえないという意見もきかれる(中野 2006、鹿嶋 2005)。

労働者派遣事業法¹⁰が昭和60年に制定されて以来、派遣労働者の数は増加基調にあった。現在は約227万人になっている。これは単に登録しているだけではなく実際に派遣労働を1年以内に行った者の数である。これを常用雇用の者が働いた場合の雇用量としてみた常用換算派遣労働者数¹¹は約89万人である(厚生労働省 2006 「労働者派遣事業の平成16年度事業報告の集計結果について」)。平成18年の労働経済白書が指摘しているとおおり、近年は、正規雇用者の減少する一方で、非正規雇用者の雇用者に占める割合が増加しており、派遣労働者の増加幅は大きい。しかも、法律が整備されその存在が公認されてからの歴史が浅いこともあって、派遣労働者はその他の働き方に比べて平均年齢が若い。15歳から34歳までが全体の60.8%である(15～19歳0.8%、20歳～29歳35.5%、30歳～34歳24.5%。厚生労働省 2005 「平成16年派遣労働者実態調査」)。

そこで、派遣労働者が自身の働き方をどのように考えているか、また、派遣労働者という働き方を選んだ理由をみる必要がある。たとえば、上記の「平成16年派遣労働者実態調査」では、派遣労働者という雇用形態について、「自分にあった契約期間や仕事を選べるのでよい」と回答する派遣労働者は全体の42.8%(複数回答)である。いろいろ不安があるとしても、4割強が働き方について良さを認めている。一方、派遣先への要望として「正社員として雇用してほしい」というのは33.0%、要望が「ない」という者は44.4%である。

別の調査でも同様の結果が把握されている。たとえば、東京都の調査では、派遣労働者として働いている理由は、これも複数回答ではあるが、「主たる生活費のため」(44.5%)は最も多いし、年齢別にみると30歳代以下でこの回答が確かに多い。しかし、同時に「視野を広めたり、社会経験を得るため」(39.0%)、「自分の経験・技術、資格を生かすため」(32.2%)、「自由に使えるお金を得るため」(33.9%)となっており、これは、30歳代以下で他の年齢層よりも多く選ばれる割合が多い。

派遣労働を選んだ理由としては、「自分の都合に合わせて働けるから」と「正社員として適当な仕事なかったから」がともに43.8%となっている。ただし、30歳代以下のほぼ70%

¹⁰ 昭和60年法律第88号 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律

¹¹ 常用換算派遣労働者数 = 一般派遣労働者事業における常用雇用労働者数 + 常用雇用以外の労働者を、年間総労働時間をもとに常用労働者数に換算した数 + 特定労働者派遣事業における常用労働者数。
換算方法は、常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を派遣元事業所の常用雇用労働者1人当たりの年間総労働時間数で除する。

が雇用不安を感じると応えている（東京都産業労働局及び中央労政事務所2003「派遣労働に関する実態調査2002」）。

同調査では、今後希望する働き方についても把握している。「できれば正社員として働きたい」は37.2%だが、「今のところはっきりしない」も29.4%となっている。

この2種の調査結果は、派遣労働者として働いている若年者の就業目的などの意識や生活実態に多様性があることを示している。この多様性に注目すると、社会にとっても本人にとっても、理想の雇用形態を常用フルタイムに限定することは、現実的とはいえないことに留意しなければならない。確かに、常用フルタイム雇用か否かは別として、「正社員」になりたいと希望する者や雇用の打ち切りを不安とする者は少なくない。しかし、全体としては、むしろ、「多様性」があるとみるべきだと思われる。派遣労働者には安定した雇用を求めて転職等の機会を探して苦闘している人々が多く、その人々のキャリアの現状が多様なことも事実であるので、本研究が扱う個別支援の対象者のなかに相当数の派遣労働者とその登録者が入ることは想定したし、調査の結果でも派遣労働から正規雇用という希望をもった相談事例が把握されてはいる。

4. 支援目標の共通性とバリエーション

前記1から4までで、若年者雇用の実情と不安定就業の若年者の多様性について述べた。本研究が明らかにしようとする若年者就職支援のサービスのあり方については、企業支援やボランティア活動の参加促進ではなく、雇用労働者となって就職することへの援助についてのものでなければならない。多様な人々に対して、それぞれの状態に応じた対応が必要で、それぞれについての対応をきめ細かく分析することが望ましいが、研究期間を1年間として設定している本研究で、そのすべてについて目を向けて検討し、結論を得ようとすることは慎重に控えたい。そのため、本研究は支援サービスの対象者として、就職の意志と能力があり、かつ、安定した職業生活を望んで、実際に、現状を改善しようとしている若年者を基本に据えた。そして、国の当面の方針に沿って、年齢を35歳未満の者とした。これが支援目標の共通性を表すことになるであろう。

そのうえで、できるだけ多くの若年者を対象として有効性を発揮できるようなサービスのあり方を求めることにした。そして、そのサービスを行う支援者の要件を整理することにした。その際、できるだけ多くの若年者を対象として有効性のあるサービスのあり方とするには、就職支援の基本を押さえて、なおかつ、現在の社会の状況にマッチした対人サービスを軸にすることが必要だとの立場から、NPO団体等だけでなく長年の経験と実績の蓄積がある公的機関の活動状況からの情報を重視した。それとともに、地域の関係機関による連携・協力が行われていることが多いので、支援者の要件としても効果的な連携や相互協力を行えるかどうかについて取り上げることにした。

その一方で、多様性に応じた支援のあり方のバリエーションを考慮した。ただし、バリエーションといっても、時間の制約もあるので、これまで述べた多様性のそれぞれに応じたものではない。就職準備性を大きく2つに分けて、①直接の就職支援が行われることで、すぐにも安定した就業が可能な段階に入るとみられる場合、②ある程度の期間、日常生活に関する支援が行われることで就職準備性が整い、その段階から具体的な就職支援に入ることが適切な場合、とし、そのそれぞれに対応したものとした。

<小 活>

本研究は、今現在、安定就業を目指して、就職支援を求めている人々への支援のあり方と支援者の要件を明らかにするものである。それらの人々の状況に応じた望ましい対応を実際に行うことを前提としている。それらの人々の存在や行動について論評することを目的としていない。

もちろん、若年者の不安定就業問題を解決するには、フリーターやニートといわれる人々自身が問われるべき責任や、それらの人々の存在がある種の非倫理的な社会現象のように取り扱われる社会のあり方についてもメスを入れなければならない。たとえば、日本の社会保障制度、親世代の資産を含めた経済力、国全体の雇用情勢、さらには日常の生活圏である地域社会が住民に及ぼす影響力なども、問題の発生原因の究明と本質的な問題解決にはきちんと目を向けてそれぞれのあり方や現状を考えていく必要がある。

ルース・ベネディクト（1946）が戦前の日本人の行動と日本社会の思想的枠組みを分析して、鋭く析出した社会規範に変化がみられることの影響、あるいは、好景気の絶対的な人手不足や、反対に産業不振による雇用量不足といった労働力需給の著しいアンバランスの影響などにも深く考察を加えていくことが重要である。現在の若年者の不安定就業問題は、文化や歴史の流れの中で、現在の社会の特徴とそれから発生する諸問題を背景に起きていると考えられるからである。

結局、若年者の不安定就業の問題解決は、多角的に取り組まなければならない十分な効果を挙げられないといえる。しかし、現に就職を目指して悩み、苦しみ、もがいている若年者については、社会のあり方やそれまでの責任の所在を論じることとは別に、とにかくその個人の問題の解決としての就職支援が行われなければならない。こうしたことから、本研究は、対象となる若年者の多様性を踏まえつつ、当面の就職支援の必要性を強く意識して取り組まれたものである。

<引用文献・参考文献>

藤村博之（1997）『企業にとって中高年は不要か—日本型雇用システムの再評価』生産性出版
玄田有史、小杉礼子、労働政策研究・研修機構（2005）『子どもがニートになったなら』日本放送出版協会

- 後藤宗理 (2003) フリーター現象の心理社会的意味 現代のエスプリ427, 5-18. 2003
- 樋口美雄 (2004) デフレが変えた女性の選択 『女性たちの平成不況: デフレで働き方・暮らしはどう変わったか』 家計経済研究所編 pp. 21-22 日本経済新聞社
- 法務省総合研究所 (2005) 『犯罪白書』 2005
- 飯田 緑 (2004) 職業相談の現場からみたフリーター問題 現代の社会病理19. 31-44.
特集「若年者の就業と社会適応」 日本社会病理学会
- 稲泉 連 (2001) 『僕らが働く理由、働かない理由、働けない理由』 文芸春秋社
- 井上正仁 (2000) 法曹養成制度改革の課題 司法制度改革審議会 (平成12年3月2日) 配布資料
- 伊藤彰茂 (2003) 現代フリーター考 現代のエスプリ427, 82-90. 2003
- 岩井阿礼 (2004) フリーター積極活用企業における非正社員の精神的健康—「定職をもたないこと」はアイデンティティ混乱をもたらすか— 現代の社会病理19. 17-29 特集「若年者の就業と社会適応」 日本社会病理学会
- 岩井克人 (2006) まずは、組織の中で働いてみる 『働くということ』 日本経済新聞社
- ジョブカフェ・サポートセンター (2005) 「ジョブカフェ・キャリアカウンセラー調査」の結果概要及びアンケート集計表 <http://www.jobcafe-sc.jp/siryoku.html>
- 神奈川県自治総合研究センター (2006) 自治体学研究 特集ニート・フリーター問題を考える
- 鹿嶋 敬 (2005) 『雇用破壊 非正規社員という生き方』 岩波書店
- 木ノ内博道 (2004) 労働市場サービスからみたフリーター問題—フリーターを生み出す背景と問題解決への示唆— 現代の社会病理19. 45-53. 特集「若年者の就業と社会適応」 日本社会病理学会
- 雇用政策研究会 (2005) 「人口減少下における雇用・労働政策の課題」 雇用政策研究会報告 平成17年7月
- 雇用職業総合研究所 (1988) 青年期の職業経歴と職業意識 —若年労働者の職業適応に関する追跡研究総合報告書
- 小島貴子 (2006) 『就職迷子の若者たち』 集英社
- 小杉礼子 (2005) フリーターとは誰か 現代思想2005年1月号 60-73
- 桑原靖夫 (1999) やりたいことがない若者達 深刻化する若年者失業あなたはどうか 社会政策学会談話室 (2002) <http://www.soc.nii.ac.jp/sssp/lounge.html>
- 丸山 俊 (2004) 『フリーター亡国論』 ダイアモンド社
- 松宮健一 (2006) 『フリーター漂流』 旬報社
- 三谷直紀 (2006) 若年労働市場の国際比較: 日本の若年労働市場はどのように他国と異なっているか 『雇用環境の変化と職業能力に関する調査研究』 133-153 独立行政法人雇用・能力開発機構、財団法人 関西社会経済研究所
- 三宅章介 (2003) 企業経営からみたフリーター批判 現代のエスプリ427, 45-55. 2003

- 内閣府経済社会総合研究所（2007）社会病理研究—安全・安心な社会をめざして
http://www.esri.go.jp/jp/prj/social/social_main.html
- 中島寧綱（1988）『職業安定行政史：江戸時代から現代まで』（監修）労働省職業安定局雇用
問題研究会
- 中川秀空（2005）基礎年金の財源と年金一元化問題 調査と情報486 国立国会図書館
- 中野 麻美（2006）BSディベートアワー 雇用不安の時代をどう生きる 7/3
<http://www.nhk.or.jp/bsdebate/0406/guest.html>
- 中村 実（2005）2004年度の社会保障制度改革を振り返って 知的資産創造2005年5月号
野村総合研究所
- 日本弁護士連合会消費者問題対策委員会（2000）2000年破産記録全国調査
- 日本経営者団体連盟（1995）『新時代の「日本的経営」』日本経営者団体連盟新日本経営シ
ステム等研究プロジェクト報告
- 日本労働研究機構（2000）『進路決定をめぐる高校生の意識と行動—高卒「フリーター」増
加の実態と背景』調査研究報告書
- 日本労働研究機構（2003）『学校から職場へ—高卒就職の現状と課題—』調査研究報告書
2003 No. 154 2003 No. 138
- OECD（1996）Employment Outlook
- OECD（2005）Employment Outlook
- 大久保幸夫（2004）『新卒無業』東洋経済新報社
- 労働政策研究・研修機構（2006）大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ JILPT調
査シリーズNo. 17
- ルース・ベネディクト（1946）『菊と刀：日本文化の型』（訳）長谷川松治 The
Chrysanthemum and the Sword 現代教養文庫 社会思想社 1969
- Savickas, M. L. (1995) Current theoretical issues on vocational psychology: convergence, divergence,
and schism. Handbook of vocational psychology. Theory, research and practice. 2nd. Edition.
Edited by Walsh, W. B. & Osipow, S. H. Laurence Erlbaum Associates, New Jersey, Mahwah. 1-
34.
- 社会経済生産性本部生産性労働情報センター（2005）『新時代の若年者雇用政策の方向』
（財）社会経済生産性本部
- 社団法人全国貸金業会連合会ホームページ <http://www.zenkinren.or.jp>
- 白川一郎（2005）『日本のニート、世界のフリーター 欧米の経験に学ぶ』中央公論新社
- Super, D. E. (1956) The psychology of careers. An introduction to vocational development. York
and Evanston: Harper and Row, Publishers.
- Super, D. E. (1980) A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational
Behavior.

Super, D. E., Savickas, M.L. & Super, C. M. (1996) The life-span, life-space approach to career. Career choice and development. by Duane Brawn, Linda Brooks, and associates. San Francisco : Jossey-Bass.

橋木俊詔 (2004) 『脱フリーター社会』 東洋経済新報社

橋木俊詔 (2006) 『アメリカ型不安社会でいいのか』 朝日新聞社

立木 信 (2006) 『世代間最終戦争』 東洋経済新報社

高橋 誠 (2005) 『フリーターにはゼッタイになるな』 栄光

田島 博実 (2004) 若者の就業と社会的適応—フリーター問題の社会的インプリケーション—現代の社会病理19. 1-15. 特集「若年者の就業と社会適応」 日本社会病理学会

鳥居徹也 (2005) 『フリーター・ニートになる前に読む本』 三笠書房

上里一郎、白井利明、高澤健司、森 陽子ほか (2005) 『迷走する若者のアイデンティティ—フリーター、パラサイト・シングル、ニート、引きこもり—』 (監修) 上里一郎 (編) 白井利明 ゆまに書房 2005

内田 樹 (2007) 『下流志向』 講談社

横田増生 (2005) 『アマゾンドットコム of 光と影』 情報センター出版局

安田生命保険相互会社 (2005) <巻頭言>フリーター、ニート問題の本質は何か マンスリー経済ニュース

湯浅 誠 (2007) 生活困窮フリーターと「貧困ビジネス」 論座 2007. 1. 朝日新聞社 30-38.

財団法人経済広報センター (2004) 「若年者の就労に関するアンケート」 結果報告書