

JILPT 資料シリーズ

No.15 2006年8月

若者の包括的な移行支援に関する予備的検討



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

若者の包括的な移行支援に関する予備的検討

ま え が き

近年、フリーターやニート（若年無業者）の増加など、若者の移行行動の変化が社会的関心を集めている。

労働政策研究・研修機構はこれまで若者の就業についての調査分析を積み重ね、特に近年は教育から職業への移行が困難な若者についての調査をすすめてきた。他方で「普通の若者」を含んだ若者全体を射程とした調査研究は 2001 年 2 月の「若者のワークスタイル調査」が最後となっている。

同調査から 5 年が経過し、若者が置かれた状況のみならず、研究の枠組みも変化しつつある。近年の研究においては、就業・家庭・学校・ソーシャル・ネットワークなど、就業だけではない、包括的なアプローチの重要性が高まっている。現代の若者の状況を把握するために、若者の移行の実態がどのように変化しているのかについて包括的に検討し、今後の日本における移行支援政策について論じることが求められている。

こうした問題意識から、労働政策研究・研修機構では「若者の包括的移行支援研究会」を設置し、研究を進めている。

本資料シリーズは、2006 年 2 月実施の「第 2 回 若者のワークスタイル調査」の本格的な調査分析に先立って、JILPT 資料シリーズ No. 3 『別冊資料・就業構造基本調査特別集計』および、労働政策研究報告書 No. 35 『若者就業支援の現状と課題』に基づいて、予備的検討を行い、それをとりまとめたものである。

平成 18 年 8 月

労働政策研究・研修機構

理事長 小野 旭

執筆担当者

氏名

所属

執筆章

小杉 礼子

労働政策研究・研修機構 統括研究員

第3章 第4章

堀 有喜衣

労働政策研究・研修機構 研究員

第1章 第2章 第5章

「若者の包括的移行支援研究会」委員名簿

上西 充子

法政大学キャリアデザイン学部 助教授

久木元真吾

家計経済研究所 次席研究員

小杉 礼子

労働政策研究・研修機構 人材育成担当 統括研究員

堀 有喜衣

労働政策研究・研修機構 人材育成担当 研究員

目 次

まえがき

第1章 研究の概要	1
1. 集計資料および方法	1
2. 本資料シリーズの問題意識	1
第2章 正社員の働き方、フリーターの働き方	3
1. フリーターの状況の変化	3
2. 働き方の変化	6
3. 小括	16
第3章 雇用形態の多様化の下での「フリーター」	17
1. はじめに	17
2. 就業職種	19
3. 労働条件	20
4. 労働条件の学歴別、年齢段階別の検討	22
5. 小括	24
第4章 現職の前のキャリア	25
1. はじめに	25
2. 前職の有無と現職就業理由	25
3. 前職の概要と離職理由	28
4. 小括	31
第5章 東京と東京以外の若者の働き方	32
1. 職種	32
2. 週間就業時間	33
3. 小括	34

第1章 研究の概要

1. 集計資料および方法

本資料シリーズの分析は、日本における学校から職業生活への移行に困難を抱える若者たちの実情とその増加の趨勢を既存統計から明らかにするとともに、就業支援施策を考えるための基本情報として2005年にとりまとめたJILPT資料シリーズNo.3『別冊資料・就業構造基本調査特別集計』および、労働政策研究報告書No.35『若者就業支援の現状と課題』に基づいている。これらの資料は、わが国全体の就業・不就業の状況や就業行動、就業希望等についての基本的な調査といえる「就業構造基本調査」（総務省）の特別集計である。労働政策研究・研修機構では、若者の職業生活への移行問題を分析するために、総務省から、2002年、1997年、1992年の各年の同調査の個票データの使用許可を受け、特別集計することができた。分析はすべてこの特別集計による。

なお「就業構造基本調査」は5年おきに行われるもので、その直近のものは2002年10月に、44万世帯の15歳以上の全世帯員を対象として行われた。

2. 本資料シリーズの問題意識

本資料シリーズの目的は、上記のJILPT資料シリーズNo.3『別冊資料・就業構造基本調査特別集計』および、労働政策研究報告書No.35『若者就業支援の現状と課題』で報告した『就業構造基本調査』の特別集計結果に基づき、若者の働き方の変化を包括的に整理することにある。なお本資料シリーズは、「第2回 若者のワークスタイル調査」（2006年2月当機構実施）の分析や理解を深めるための作業と位置づけられる。

これまで若者の就業行動や意識、教育から職業への移行の変化は、若年失業、フリーターなどの増加に典型的に現れていると考えられ、研究対象も不安定な就業状態にある若者が中心であった。しかし近年起こっている変化は、フリーターやニートなどの一部の若者の問題として捉えてよいのだろうか。

今日、ひとりの若者が、典型雇用、非典型雇用労働者、失業や無業など、様々な就業形態を経験するのはそれほど珍しいことではなくなっている。例えば、ややデータは古くなるが、日本労働研究機構が2001年に実施した調査「若者ワークスタイル調査」によれば、東京都の18-29歳の若者のうち半数は、非典型雇用の就業経験を持つ（学生アルバイトを除く）。また『若者就業支援の現状と課題』によれば、30代前半の無業男性の場合、就業経験がある者の割合は半数を超えている。

熊沢は、こうした状況に対して、「正社員、フリーター、ニートは今日、相互に無関係ではない地続きの存在ということが出来る」（熊沢2006）と指摘する。すなわち働き方の変化は、フリーターなどの一部の若者に起こっているのではなく、若者全体に起こっているという対象の定め方が適切だと考えられる。さらにパート・アルバイト労働者を意味するフリーター

だけではなく、派遣社員や契約社員など、若者全体を視野に入れることが望ましい。

またこうした就業に関わる様々な変化は、労働の領域だけではなく、家庭や学校、ソーシャル・ネットワークなど、若者の生活全体に対して影響を及ぼしていることがうかがえる。例えば男性とその家庭生活について取り上げてみると、収入があがると結婚率も上昇するという関係が認められ（『若者就業支援の現状と課題』）、就業の状況が家庭領域にも大きな影響を与えている。

したがって、若者が置かれた状況を適切に把握するには、若者全体を対象として、労働の領域だけではなく、若者の生活全般に起こっていることを捉えられる調査研究が必要となる。

さらにいまひとつ重要な点として、地域による違いが挙げられる。都市部と地方では若者が置かれている状況はまったく違う。地域による違いにも焦点をあてていくことが求められる。そこで、分析にあたっては、「若者のワークスタイル調査」の位置づけを明確にするため、東京と東京以外という軸を用いている。

こうした問題意識から、本研究会（「若者の包括的移行支援研究会」）では、2006年2月に「第2回 若者のワークスタイル調査」を実施した。同調査は、東京都の若者2,000人を対象としている。第1回調査は2001年に実施され、5年後に第2回調査を実施したわけであるが、現在分析をすすめている途中である。

参考文献

- ・厚生労働省（2005）『労働経済白書』
- ・労働政策研究・研修機構（2005）『別冊資料・就業構造基本調査特別集計』JILPT 資料シリーズNo.3
- ・労働政策研究・研修機構（2005）『若者就業支援の現状と課題』労働政策研究報告書No.35
- ・熊沢誠（2006）『若者が働くときー「使い捨てられ」も「燃えつき」もせぜー』ミネルヴァ書房

第2章 正社員の働き方、フリーターの働き方

本章では、これまでに整理されたフリーターの状況を紹介し、若者の働き方がどのように変化し、また変化していないのかについて検討する。なお、非典型雇用のうち、1997年まではフリーターのみを集計していたため、本章の比較は正社員とフリーターに限定し、包括的な状況を示すのは第3章にゆずる。

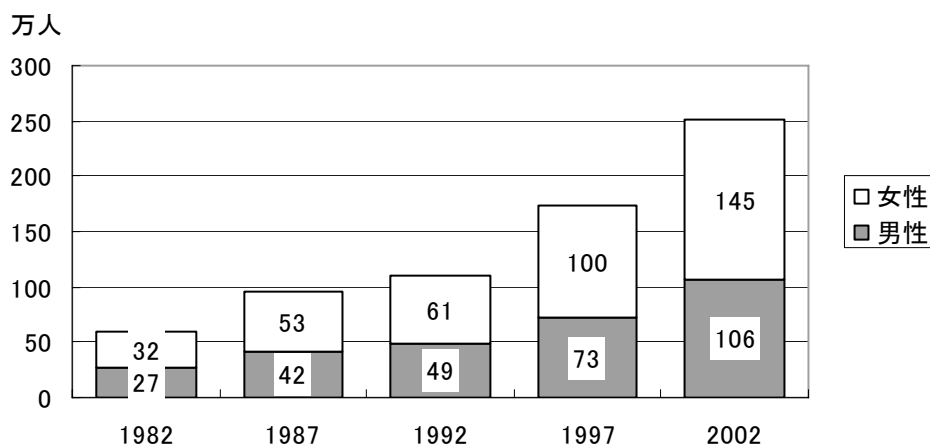
1. フリーターの状況の変化

本節では、『若者就業支援の現状と課題』第Ⅱ部第1章の記述に基づき、フリーターの状況について整理する。

フリーターとは、年齢は15-34歳、在学しておらず、女性については配偶者のいない者に限定し、①有業者については勤め先における呼称がパートまたはアルバイトである雇用者、②現在無業である者については家事も通学もしておらず「パート・アルバイト・契約社員」の仕事を希望する者である。また、フリーター率を計算する場合の母数は、年齢は15-34歳、在学しておらず、女性については配偶者のいない者に限定し、①役員を除く雇用者であるか、または、②無業で「何か収入のある仕事をしたいと思っている者」である。

図表2-1は、時系列的なフリーター増加の趨勢である。1982年には59万人ほどであったフリーターの数、2002年時点で251万人に達している。このうち、9割の225万人が有業のフリーターである。

図表2-1 フリーター数の推移



注：フリーターは、年齢は15-34歳、在学しておらず、女性については配偶者のいない者に限定し、①有業者については勤め先における呼称がパートまたはアルバイトである雇用者、②現在無業である者については家事も通学もしておらず「パート・アルバイト・契約社員」の仕事を希望する者。なお、1997年までは、無業で契約社員を希望する者は含まれていない。

またフリーター率は、男性は1982年の2.4%から2002年には9.3%へ、女性は同じく7.3%から21.9%にまで上昇した（図表2-2）。

図表2-2 年齢別フリーター率

(単位:%)

男性	1982	1987	1992	1997	2002
15-19歳	7.8	14.8	15.7	24.4	32.0
20-24歳	3.8	6.1	6.6	10.6	17.8
25-29歳	1.7	2.5	6.0	4.4	7.3
30-34歳	1.3	1.6	1.5	2.4	4.0
全体	2.4	4.0	4.4	6.4	9.3
女性	1982	1987	1992	1997	2002
15-19歳	6.7	14.4	15.1	29.2	43.7
20-24歳	6.1	8.9	9.2	16.9	24.2
25-29歳	9.6	12.1	10.2	13.6	17.7
30-34歳	10.5	13.4	10.8	14.3	20.0
全体	7.3	10.8	10.2	16.3	21.9

注：フリーター率は、母数を、年齢は15-34歳、在学しておらず、女性については配偶者のいない者に限定し、①役員を除く雇用者であるか、または、②無業で「何か収入のある仕事をしたいと思っている者」としたときの前記フリーターの比率。フリーターの定義は図表2-1注のとおり。

年齢階層別のフリーター率を見ると（図表2-2）、10歳代のフリーター率の上昇が著しい。ただし、男性は年齢が上がるにつれて一貫してフリーター率が低下すること、女性は20代後半で最も低くなり、30代前半で再び上昇するという傾向についての変化はない。

学歴別フリーター率については、中学校卒が最もフリーター率が高く、大学・大学院卒で低くなる。男性についてはあまり学歴間の格差は変化していないが、女性は大学・大学院卒のフリーター率は他の学歴層ほど上昇しておらず、学歴間の格差が拡大する傾向にある（図表2-3）。

図表2-3 学歴別フリーター率

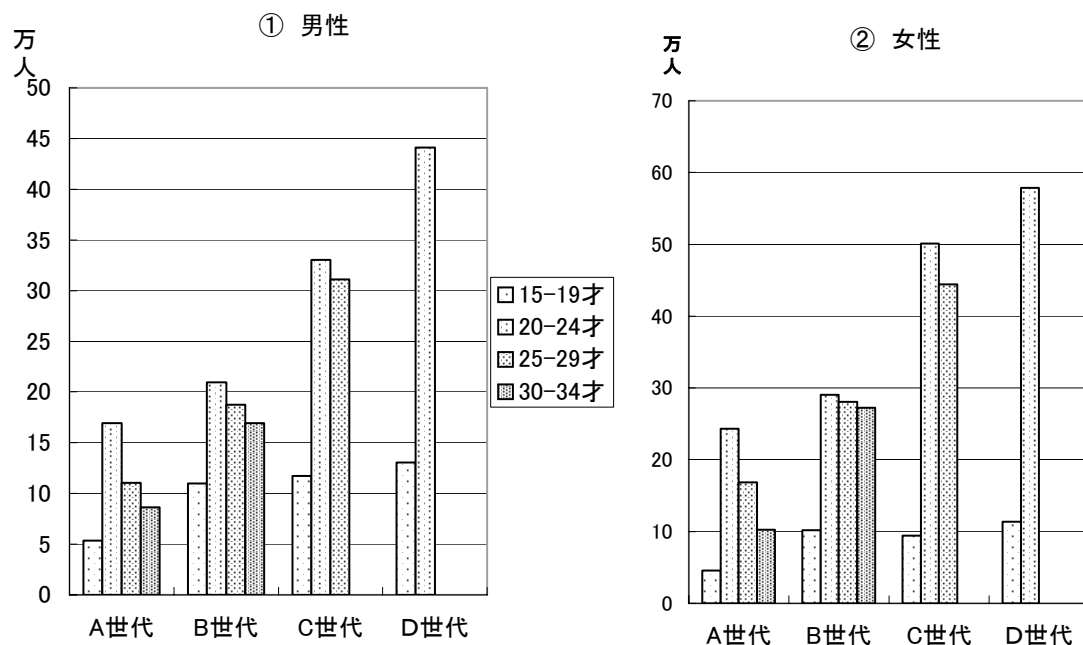
男性	1982	1987	1992	1997	2002
小学・中学	4.3	9.1	12.3	15.6	21.7
高校・旧中	2.4	4.4	4.9	7.2	10.7
短大・高専	2.2	3.3	3.1	5.1	7.6
大学・大学院	1.2	1.4	1.4	2.7	4.5
全体	2.4	4.0	4.4	6.4	9.3
女性	1982	1987	1992	1997	2002
小学・中学	12.9	27.2	32.1	42.4	50.2
高校・旧中	6.5	10.7	11.1	20.0	30.4
短大・高専	7.3	8.2	6.9	12.1	16.0
大学・大学院	8.0	8.9	6.8	9.6	9.6
全体	7.3	10.8	10.2	16.3	21.9

注1：学歴不明は除いた。

注2：フリーター率の定義については、図表2-2を参照。

続いて世代（コーホート）別に分析する。日本労働研究機構（2002）において、1997年までの就業構造基本調査を世代ごとのパネル調査に見立てて、若いときに「フリーター」を一時的に経験しても離脱するという図式は、かつてはあてはまったものの、若い世代になるほどあてはまらなくなっている可能性が高いことを指摘した。こうした傾向は今回確認できるのだろうか。

図表 2-4 フリーターの世代別分析



以下ではそれぞれの世代を次のように呼ぶことにする。

<A世代>とは、1982年：15-19歳→1987年：20-24歳→1992年：25-29歳→1997年：30-34歳になっている世代

<B世代>は、1987年：15-19歳→1992年：20-24歳→1997年：25-29歳→2002年：30-34歳になっている世代

<C世代>は、1992年：15-19歳→1997年：20-24歳→2002年：25-29歳になっている世代

<D世代>は、1997年：15-19歳→2002年：20-24歳になっている世代

図表 2-4-①で男性についてみると、<A世代>についてはフリーターからの離脱が進んでおり、<B世代>は離脱があまり進まなくなる。<C世代><D世代>になると今後多少離脱が進んでも、もとのフリーター数が大きいため、かなりの若者がフリーターとして滞留し、今後もこうした傾向が継続することが予測される。

図表 2-4-②で女性についてみると、<A世代>は 20代前半に最もフリーター数が多くなり、その後順調に減っていくというパターンをたどっている。これに対して<B世代>

は 20 代前半に最もフリーター数が多くなっているという点では<A世代>と共通しているものの、20 代後半になってもフリーターからの離脱がうまくいっておらず、30 代でもあまり減少していない。<C世代>については20代前半に急激にフリーター数が増加しており、20 代後半にわずかに減少している。<D世代>は、前の世代（C世代）以上にフリーターが増加している。

以上から、フリーターから正社員への離脱が次第に困難になっていることが推察される。

2. 働き方の変化

続いて、1997年と2002年の正社員とフリーターの集計を比較し、この5年間に変化した点と変化していない点を検討する。本節で取り上げるのは、職種・従業員規模・年間就業日数・就業時間・就業継続期間・転職希望割合・転職希望先、である。

正社員の学歴と職種について検討を加えたのが（図表2-5）である。男性では学歴が高いほど専門職が多く、技能職が少ない。女性の半数近くは事務職である。97年と02年を比較すると、男性についてはあまり変化が見られなかった。女性は専門職が増加し、事務職が減少していた。女性の短大・高専卒で専門職が増加した理由としては、介護系の専門職の増加がうかがわれる。

図表2-5 正社員の職種構成（男女・学歴別）

（単位：％）

正社員		専門的・ 技術的職 業従業者	管理的 職業従 業者	事務従業 者	販売従業 者	サービ ス職業 従業者	保安職 業従業 者	農林漁 業作業 者	運輸・ 通信従 業者	技能工、 採掘・製	分類不 能の職 業	合計
										造・建設 作業・労 務従業者		
男性合計	1997	15.0	0.7	14.5	17.6	4.2	2.1	0.5	5.4	39.3	0.7	100.0
	2002	15.2	0.2	13.9	17.3	5.2	2.4	0.6	4.8	39.1	1.2	100.0
中卒・高校中退	1997	0.9	0.5	1.7	5.2	9.1	0.6	1.5	14.2	65.8	0.6	100.0
	2002	0.9	0.2	1.3	7.0	9.2	0.5	1.3	12.7	65.3	1.5	100.0
高卒	1997	5.8	0.6	10.4	13.0	4.8	2.9	0.6	7.8	53.4	0.7	100.0
	2002	5.2	0.2	8.9	12.2	6.1	3.3	0.8	7.1	55.1	1.1	100.0
短大・高専卒	1997	22.3	0.5	14.3	15.2	6.1	1.3	0.4	3.0	36.2	0.6	100.0
	2002	19.5	0.2	13.3	15.5	7.8	1.4	0.6	3.3	37.2	1.2	100.0
大学・大学院卒	1997	29.6	1.1	24.0	28.7	1.3	1.4	0.2	0.7	12.3	0.7	100.0
	2002	29.1	0.2	23.0	26.8	2.3	2.1	0.3	0.9	14.0	1.3	100.0
女性合計	1997	21.6	0.1	48.5	10.9	7.3	0.2	0.1	0.7	9.7	0.7	100.0
	2002	27.4	0.0	42.1	10.3	9.5	0.4	0.2	0.6	8.4	1.1	100.0
中卒・高校中退	1997	5.6	0.0	14.8	12.2	29.3	0.1	0.0	2.0	35.3	0.5	100.0
	2002	5.3	0.0	18.0	15.0	30.3	0.4	0.9	3.2	26.1	0.8	100.0
高卒	1997	8.8	0.0	49.6	13.2	9.9	0.3	0.2	1.3	16.1	0.6	100.0
	2002	11.1	0.0	44.0	12.7	12.4	0.6	0.2	1.1	16.6	1.2	100.0
短大・高専卒	1997	30.1	0.1	49.8	8.5	5.7	0.1	0.0	0.3	4.7	0.7	100.0
	2002	37.2	0.1	40.2	7.2	9.6	0.2	0.1	0.3	4.2	1.1	100.0
大学・大学院卒	1997	34.9	0.1	46.3	11.5	2.4	0.4	0.0	0.2	3.3	0.8	100.0
	2002	34.9	0.0	44.5	12.2	3.4	0.4	0.2	0.2	3.0	1.2	100.0

図表2-6で、フリーターの学歴と職種について検討した。男性の場合、学歴が低いと6割は技能職だが、大卒以上だとそれは4分の1であり、専門職や事務職が多い。女性の場合には、低学歴ではサービスと技能が多くを占めるが、大卒以上だと事務職が4割を占めるよ

うになる。同じフリーターでも、職種は学歴によって大きく異なっている。

97年と02年を比較すると、販売・サービスの割合が増加し、技能職が減少するという変化が起きている。

図表 2-6 フリーターの職種構成（男女・学歴別）

（単位：％）

フリーター		専門的・ 技術的職 業従業者	管理的 職業従 業者	事務従業 者	販売従業 者	サービス 職業従業 者	保安職業 従業者	農林漁業 作業員	運輸・通 信従業者	技能工、 採掘・製 造・建設 作業・労 務従業者	分類不能 の職業	合計
男性合計	1997	3.8		8.6	9.1	15.8	3.4	1.1	5.7	49.1	3.4	100.0
	2002	4.0		6.8	17.5	20.9	2.5	0.7	4.6	39.6	3.5	100.0
中卒・高校中退	1997	0.4		3.5	4.1	14.0	2.5	1.7	5.6	64.2	4.0	100.0
	2002	0.5		2.0	10.1	17.2	2.0	1.1	5.3	58.6	3.3	100.0
高卒	1997	1.7		8.4	10.3	16.4	3.8	1.0	6.4	48.9	3.0	100.0
	2002	2.0		5.9	18.3	21.6	2.7	0.7	4.7	40.4	3.6	100.0
短大・高専卒	1997	5.2		9.8	14.1	16.3	4.6	1.1	4.4	41.2	3.3	100.0
	2002	5.6		8.7	21.9	24.7	1.9	0.8	4.1	28.7	3.6	100.0
大学・大学院卒	1997	17.1		15.7	7.3	16.1	2.0	0.6	4.0	33.3	3.9	100.0
	2002	13.3		13.8	19.8	19.7	2.6	0.3	3.7	23.3	3.5	100.0
女性合計	1997	8.0		31.5	20.4	21.8	0.4	0.3	0.8	14.6	2.2	100.0
	2002	6.7		25.9	23.5	24.0	0.2	0.4	0.3	16.0	3.0	100.0
中卒・高校中退	1997	1.2		15.5	14.6	37.1	0.8	0.2	0.9	27.2	2.4	100.0
	2002	0.7		14.0	17.3	35.4	0.4	0.3	0.1	28.8	3.1	100.0
高卒	1997	4.1		29.0	22.1	24.5	0.3	0.3	1.0	16.3	2.4	100.0
	2002	3.4		23.8	25.2	26.3	0.3	0.4	0.4	17.1	3.1	100.0
短大・高専卒	1997	13.3		37.4	20.1	16.0	0.4	0.4	0.6	9.9	2.1	100.0
	2002	12.7		29.4	25.1	17.7	0.0	0.2	0.2	12.0	2.6	100.0
大学・大学院卒	1997	20.9		43.5	15.8	9.7	0.9	0.4	0.6	7.7	0.4	100.0
	2002	15.0		41.5	15.8	16.9	0.2	0.4	0.0	7.0	3.2	100.0

勤務先の従業員規模別指数については（図表 2-7）、正規職員、フリーターとも、この間、あまり変化はみられなかった。

図表 2-7 勤務先の従業員規模別構成

（単位：％）

		29人以下	30-299人	300-999人	1,000人以上	官公庁	無回答	合計
男性正規	1997	24.4	28.6	13.0	24.3	9.3	0.4	100.0
	2002	25.3	28.9	13.8	22.4	8.8	0.8	100.0
男性フリーター	1997	49.3	27.6	7.0	10.9	3.1	2.1	100.0
	2002	46.3	27.4	8.3	12.5	3.0	3.1	100.0
女性正規	1997	23.1	32.5	14.8	21.8	7.4	0.4	100.0
	2002	24.5	31.2	14.1	19.1	10.3	0.8	100.0
女性フリーター	1997	39.0	27.1	10.2	15.5	6.6	1.6	100.0
	2002	37.4	28.0	9.6	16.4	4.9	3.0	100.0

図表 2-8 で年間就業日数の変化を見てみると、フリーターには男女ともそれほど変化はなかった。しかし正社員においては、男性（43.4%→49.3%）、女性（36.4%→41.9%）とも、250日以上就業している割合が増加した。

図表 2-8 年間就業日数分布

(単位%)

		年間就業日数							無回答	合計
		50日未満	50-99日	100-149日	150-199日	200-249日	250日以上			
男性正規	1997	0.1	0.4	2.0	3.5	50.4	43.4	0.2	100.0	
	2002	0.1	0.4	2.0	4.0	43.7	49.3	0.4	100.0	
男性フリーター	1997	4.5	5.9	12.1	18.0	34.1	24.0	1.4	100.0	
	2002	4.4	6.5	11.7	19.6	32.1	24.4	1.3	100.0	
女性正規	1997	0.2	0.4	2.5	3.8	56.6	36.4	0.2	100.0	
	2002	0.2	0.5	2.2	5.0	49.7	41.9	0.5	100.0	
女性フリーター	1997	3.3	5.5	12.2	18.7	40.3	19.2	0.8	100.0	
	2002	3.2	4.7	11.0	19.2	38.7	22.0	1.2	100.0	

次に就業時間について検討した。玄田は、1990年代後半から2000年の「労働力調査年報」から、長時間働いている若者の増加に警鐘を鳴らしている（玄田 2001）。しかし玄田の分析においては、雇用形態とクロスがされていないため、趨勢的な変化は見えても、どのような就業形態において労働時間が増加しているのかを確かめることは出来ない。

97年の分析によれば、週に35時間以上働く、いわば残業のない正社員なみの働き方をするフリーターがフリーター全体のおよそ6割を占めていた（日本労働研究機構 2002）。残業のない正社員なみの働き方をするフリーターは増加したのだろうか（図表 2-9）。なお、以下の就業時間については、年間就業日数が200日以上または199日以下でも就業がほぼ規則的である者に限っている。

正社員男性において、就業時間が長い割合は増加し、これは女性正社員にも共通している。他方で、正社員なみに働いているフリーターの割合は男女ともに低下した。

図表 2-9 週間就業時間分布

(単位：%)

		35時間未満	35-42時間	43-45時間	46-48時間	49-59時間	60時間以上	無回答	計
		男性正規	1997	1.3	27.0	16.4	17.9	22.7	14.3
	2002	1.5	21.7	13.9	16.4	25.7	20.5	0.2	100.0
男性フリーター	1997	24.6	31.8	11.1	14.1	11.0	5.3	2.2	100.0
	2002	32.4	28.1	9.1	12.4	12.6	5.3	0.1	100.0
女性正規	1997	2.3	46.0	20.0	15.1	12.3	3.9	0.4	100.0
	2002	3.7	40.0	18.6	14.9	16.0	6.6	0.1	100.0
女性フリーター	1997	37.6	39.5	8.3	7.0	5.4	1.1	1.2	100.0
	2002	43.9	35.0	7.3	6.4	6.1	1.4	0.1	100.0

さらに就業時間について詳しく展開しよう（図表 2-10）。

正社員においては、男性の場合はすべての年齢層において、長時間働く正社員の割合が増加している。特に20代後半から30代前半では著しい。女性についても同様であるが、男性とは異なり、20代で長時間働く正社員の割合が増加している。

図表 2-10 年齢と週間就業時間（正社員）

（単位：％）

正社員	週間就業時間（8区分）								無回答	合計	
	15時間未満	15-21時間	22-34時間	35-42時間	43-45時間	46-48時間	49-59時間	60時間以上			
男性合計	1997	0.1	0.3	0.9	26.9	16.4	17.9	22.7	14.5	0.4	100.0
	2002	0.4	0.2	0.9	21.7	13.9	16.4	25.7	20.5	0.2	100.0
15-19才	1997	0.2	0.3	1.9	29.5	16.8	23.7	18.6	8.5	0.7	100.0
	2002	0.4	0.3	1.7	26.4	13.1	23.4	21.2	13.5	0.0	100.0
20-24才	1997	0.1	0.3	1.2	28.2	18.0	19.6	20.4	11.9	0.4	100.0
	2002	0.5	0.2	1.2	23.5	14.6	17.7	24.8	17.3	0.2	100.0
25-29才	1997	0.1	0.3	0.9	26.1	16.0	17.7	24.0	14.6	0.3	100.0
	2002	0.3	0.2	0.9	21.6	13.9	16.5	25.3	21.0	0.2	100.0
30-34才	1997	0.1	0.2	0.7	26.7	15.6	16.4	23.3	16.7	0.3	100.0
	2002	0.4	0.2	0.8	20.9	13.7	15.3	26.8	21.9	0.1	100.0
女性合計	1997	0.1	0.3	1.9	46.0	20.0	15.1	12.3	3.9	0.4	100.0
	2002	0.6	0.4	2.7	40.0	18.6	14.9	16.0	6.6	0.1	100.0
15-19才	1997	0.2	0.4	3.1	43.0	17.5	18.7	12.4	4.1	0.6	100.0
	2002	1.7	0.2	2.5	39.1	16.1	16.9	15.1	7.9	0.4	100.0
20-24才	1997	0.1	0.3	1.8	45.8	20.3	15.5	12.1	3.7	0.4	100.0
	2002	0.4	0.3	2.3	36.7	18.2	15.7	17.9	8.3	0.2	100.0
25-29才	1997	0.1	0.3	1.6	47.5	19.5	14.0	12.6	4.0	0.4	100.0
	2002	0.4	0.3	2.4	40.2	19.1	14.8	16.3	6.4	0.1	100.0
30-34才	1997	0.1	0.4	2.3	44.1	21.6	14.8	12.2	4.1	0.5	100.0
	2002	0.9	0.7	3.5	43.4	18.7	13.9	13.8	4.9	0.1	100.0

図表 2-11 で学歴別にみると、男性ではどの学歴層でも長時間労働者が増加しているが、特に高学歴層で増加している。女性においては、低学歴層においては長時間労働者があまり増えていないが、高学歴層では増加する傾向が見られる。

図表 2-11 学歴と週間就業時間（正社員）

（単位：％）

正社員	週間就業時間（8区分）								無回答	合計	
	15時間未満	15-21時間	22-34時間	35-42時間	43-45時間	46-48時間	49-59時間	60時間以上			
男性合計	1997	0.1	0.3	0.9	27.0	16.4	17.9	22.7	14.3	0.4	100.0
	2002	0.4	0.2	0.9	21.7	13.9	16.4	25.8	20.5	0.2	100.0
中卒・高校中退	1997	0.1	0.4	1.7	17.7	12.7	26.3	23.8	16.9	0.5	100.0
	2002	0.9	0.5	1.7	14.6	9.7	22.7	28.5	21.2	0.2	100.0
高卒	1997	0.1	0.3	1.1	28.5	16.4	19.3	21.0	12.9	0.4	100.0
	2002	0.4	0.3	1.1	23.0	14.4	18.3	24.1	18.2	0.2	100.0
短大・高専卒	1997	0.1	0.3	0.8	26.6	17.3	16.4	23.5	14.7	0.3	100.0
	2002	0.5	0.1	1.2	22.0	15.1	15.6	25.1	20.2	0.2	100.0
大学・大学院卒	1997	0.0	0.2	0.6	26.8	16.9	14.5	24.9	15.9	0.2	100.0
	2002	0.2	0.1	0.5	21.2	13.6	13.0	27.7	23.6	0.1	100.0
女性合計	1997	0.1	0.3	1.9	46.0	20.0	15.1	12.3	3.9	0.4	100.0
	2002	0.6	0.4	2.7	40.0	18.6	14.9	16.0	6.6	0.1	100.0
中卒・高校中退	1997	0.2	1.4	6.5	33.9	12.9	20.1	16.7	7.4	1.0	100.0
	2002	1.9	1.5	8.0	33.3	13.4	18.0	15.9	7.8	0.1	100.0
高卒	1997	0.1	0.4	2.2	47.3	19.2	16.4	11.0	3.2	0.3	100.0
	2002	0.6	0.5	3.6	42.5	17.0	15.9	14.3	5.5	0.1	100.0
短大・高専卒	1997	0.1	0.2	1.6	46.9	20.7	14.3	12.3	3.4	0.4	100.0
	2002	0.5	0.4	2.3	39.9	19.7	14.8	16.1	6.1	0.2	100.0
大学・大学院卒	1997	0.1	0.4	1.5	41.8	21.2	13.2	14.9	6.4	0.5	100.0
	2002	0.6	0.3	1.6	37.2	19.4	13.2	18.7	8.9	0.1	100.0

次に、フリーターの就業時間について詳しく検討した。

年齢別にみると（図表2-12）、男性、女性とも、すべての年齢層で正社員並みに働く割合が減少した。

図表2-12 年齢と週間就業時間（フリーター）

（単位：％）

フリーター		15時間未満	15-21時間	22-34時間	35-42時間	43-45時間	46-48時間	49-59時間	60時間以上	無回答	合計
男性合計	1997	3.4	5.3	16.0	31.8	11.1	14.1	11.0	5.3	2.2	100.0
	2002	3.8	7.5	21.1	28.1	9.1	12.4	12.6	5.3	0.1	100.0
15-19才	1997	4.3	7.0	18.6	30.6	11.2	13.0	9.9	3.2	2.1	100.0
	2002	7.5	9.3	23.1	25.9	8.8	12.0	9.1	4.1	0.1	100.0
20-24才	1997	2.8	5.2	17.0	33.2	10.2	14.8	10.3	4.5	2.1	100.0
	2002	3.8	7.8	22.4	28.5	8.8	12.4	11.5	4.7	0.1	100.0
25-29才	1997	3.4	4.9	14.9	31.3	12.6	12.8	11.3	6.9	1.8	100.0
	2002	2.6	8.0	20.6	30.2	8.6	11.5	12.2	6.1	0.1	100.0
30-34才	1997	4.5	4.4	10.9	28.6	11.4	15.3	14.4	7.3	3.2	100.0
	2002	3.1	4.7	17.1	24.5	10.7	14.2	18.8	6.5	0.3	100.0
女性合計	1997	3.9	8.2	25.5	39.5	8.3	7.0	5.4	1.1	1.2	100.0
	2002	3.9	9.9	30.0	35.0	7.3	6.4	6.1	1.4	0.1	100.0
15-19才	1997	6.7	11.3	27.3	30.0	9.5	8.2	4.0	1.7	1.4	100.0
	2002	5.3	16.0	33.4	29.6	5.0	6.0	3.5	1.2	0.0	100.0
20-24才	1997	3.5	7.1	24.7	41.0	8.2	7.3	5.4	1.3	1.4	100.0
	2002	3.8	9.2	29.8	34.2	7.6	7.3	6.5	1.5	0.1	100.0
25-29才	1997	3.5	8.7	25.7	39.3	8.0	6.6	6.6	0.7	0.8	100.0
	2002	3.5	8.9	28.0	39.0	7.1	6.0	6.4	1.1	0.0	100.0
30-34才	1997	4.0	9.7	26.6	41.8	9.1	5.2	3.2	0.0	0.5	100.0
	2002	4.2	10.5	32.2	33.0	7.9	5.0	5.8	1.4	0.1	100.0

図表2-13で学歴別に見ると、どの学歴層でも残業のない正社員なみに働く割合は減少している。学歴による差をみると、高学歴男性の場合は正社員なみに働くフリーターが占める割合は低く、また微減している。女性の場合には、高学歴者においてわずかに労働時間が長い割合が増加する傾向が見られる。

図表2-13 学歴と週間就業時間（フリーター）

（単位：％）

フリーター		週間就業時間（8区分）								無回答	合計
		15時間未満	15-21時間	22-34時間	35-42時間	43-45時間	46-48時間	49-59時間	60時間以上		
男性合計	1997	3.4	5.3	16.0	31.8	11.1	14.1	11.0	5.3	2.2	100.0
	2002	3.8	7.5	21.1	28.1	9.1	12.4	12.6	5.3	0.1	100.0
中卒・高校中退	1997	5.2	3.4	12.7	27.0	11.7	18.3	13.6	3.9	4.3	100.0
	2002	4.4	6.4	16.2	22.9	11.6	17.9	16.0	4.5	0.0	100.0
高卒	1997	2.9	4.9	17.4	33.1	10.3	13.6	10.5	5.6	1.7	100.0
	2002	3.2	6.7	21.5	28.7	8.9	12.7	12.9	5.2	0.2	100.0
短大・高専卒	1997	1.3	4.3	13.1	33.9	12.1	13.4	13.3	6.2	2.4	100.0
	2002	3.3	7.3	21.3	29.1	8.9	9.6	12.9	7.7	0.0	100.0
大学・大学院卒	1997	4.8	10.3	16.7	30.2	13.4	11.0	7.4	4.8	1.3	100.0
	2002	5.2	11.7	24.7	30.8	7.2	7.7	7.8	4.8	0.2	100.0
女性合計	1997	3.9	8.2	25.5	39.5	8.3	7.0	5.4	1.1	1.2	100.0
	2002	3.9	9.9	30.0	35.0	7.3	6.3	6.1	1.4	0.1	100.0
中卒・高校中退	1997	5.9	10.1	29.5	34.2	6.2	6.1	6.6	0.8	0.6	100.0
	2002	6.8	13.0	34.4	28.4	4.5	5.6	5.9	1.3	0.0	100.0
高卒	1997	3.6	8.3	26.2	37.7	8.6	8.0	5.5	1.0	1.1	100.0
	2002	3.4	10.3	31.3	34.0	7.1	6.6	6.0	1.2	0.1	100.0
短大・高専卒	1997	2.8	6.0	23.5	44.9	8.8	6.0	5.2	1.1	1.6	100.0
	2002	3.2	8.3	27.3	38.6	8.0	6.9	6.2	1.4	0.1	100.0
大学・大学院卒	1997	7.8	13.5	23.7	37.3	7.3	4.6	4.0	1.3	0.5	100.0
	2002	6.4	9.9	26.3	37.2	8.7	3.6	6.1	1.9	0.0	100.0

続いて、就業継続期間について検討した（図表2-14）。

男性正社員は、「5年以上」の割合は変わらず、1年の者が増加した以外はほとんど変化が見られなかった。女性正社員は未婚化の影響であるのか、5年以上勤続している割合が増加し、1年未満が減少した。また1年未満という、「仕事を転々とする」フリーターの割合は減少した。

なお就業継続期間については、高学歴化によって労働市場に出る年齢が上昇していることも考慮しなくてはならない。この5年間で、高学歴化が進展していることをふまえると、特にフリーターの定着傾向が強まりつつあると考えられる。

図表2-14 就業継続期間別構成

(単位：%)

		1年未満	1年	2年	3-4年	5年以上	無回答	合計
男性正規	1997	13.5	5.0	10.4	18.3	52.7	0.2	100.0
	2002	11.8	10.3	8.8	15.5	52.7	0.9	100.0
男性フリーター	1997	50.9	12.5	14.0	13.0	9.0	0.6	100.0
	2002	44.5	19.9	11.8	11.3	10.6	1.9	100.0
女性正規	1997	20.5	6.9	15.0	22.5	35.0	0.1	100.0
	2002	15.9	13.1	11.0	17.4	41.9	0.7	100.0
女性フリーター	1997	48.9	13.5	15.7	13.1	8.5	0.2	100.0
	2002	43.1	21.4	12.2	11.7	10.2	1.4	100.0

就業継続期間は年齢と深く関わることから、年齢階層別にフリーターの就業継続期間について検討した。97年においては、年齢が高いほうが就業継続期間も長くなるという傾向が見られたが、02年調査においても同様のことが確認できた。

年齢別には、10代後半層においては、1年未満の割合が76.1%から66.6%に低下し、1年継続しているという割合が増加するという変化がみられた。なお正社員については、高学歴化との区別が困難であるので図表は省略する。

図表2-15 年齢と就業継続期間（フリーター）

(単位：%)

フリーター		1年未満	1年	2年	3-4年	5年以上	無回答	合計
男性合計	1997	50.9	12.5	14.0	13.0	9.0	0.6	100.0
	2002	44.5	19.9	11.8	11.3	10.6	1.9	100.0
15-19才	1997	76.1	11.1	9.2	2.7	0.5	0.3	100.0
	2002	66.6	20.0	7.3	4.0	0.2	1.9	100.0
20-24才	1997	51.8	14.1	14.6	14.6	4.5	0.4	100.0
	2002	46.8	21.7	13.9	11.8	4.3	1.6	100.0
25-29才	1997	39.5	12.3	14.4	17.5	15.4	0.9	100.0
	2002	37.7	19.3	11.2	13.6	16.2	2.1	100.0
30-34才	1997	38.9	8.9	17.0	11.1	23.3	0.9	100.0
	2002	35.2	16.2	10.6	11.2	24.6	2.2	100.0
女性合計	1997	48.9	13.5	15.7	13.1	8.5	0.2	100.0
	2002	43.1	21.4	12.2	11.7	10.2	1.4	100.0
15-19才	1997	75.7	13.0	8.1	2.9	0.0	0.3	100.0
	2002	68.1	21.8	5.2	3.4	0.1	1.5	100.0
20-24才	1997	51.0	15.2	17.6	12.2	3.8	0.2	100.0
	2002	48.4	23.6	13.1	10.0	3.2	1.7	100.0
25-29才	1997	40.6	11.8	16.7	17.1	13.5	0.3	100.0
	2002	35.4	19.9	13.3	14.7	15.2	1.5	100.0
30-34才	1997	32.4	9.8	11.5	18.1	28.1	0.2	100.0
	2002	31.0	19.1	11.9	15.0	22.1	0.8	100.0

続いて、転職・追加就業希望の変化について検討した。

正社員の転職希望割合は、男性が 15.5% (1997 年) →16.5% (2002 年)、女性は 18.0 (1997 年) →16.4% (2002 年) とさほど変化はなかった (図表省略)。

現在フリーターをしている若者の転職希望者の割合をみても (図表 2-16)、97 年と 02 年でほとんど変化はない。転職希望割合はこの 5 年間でほとんど変化しなかったと言えよう。

図表 2-16 転職希望者 (フリーター)

(単位：%)

		継続就業 希望者	追加就業 希望者	転職希望 者	転職・追加就業希望形態 ^{注)}					離職 希望者
					小計	正規雇用 希望者	パート・ アルバイト の仕事 をしたい	自分で事 業をした い	その他	
男性フリーター	1997	37.0	13.3	47.0	100.0	61.5	8.1	17.4	13.1	2.7
	2002	36.5	14.2	46.1	100.0	70.7	10.5	7.0	10.9	2.1
女性フリーター	1997	48.5	13.9	35.5	100.0	62.5	18.7	6.6	12.1	3.0
	2002	50.5	14.2	32.4	100.0	58.3	27.6	2.3	11.8	2.1

注：追加就業希望者と転職希望者を合わせて100%としたときの内訳。

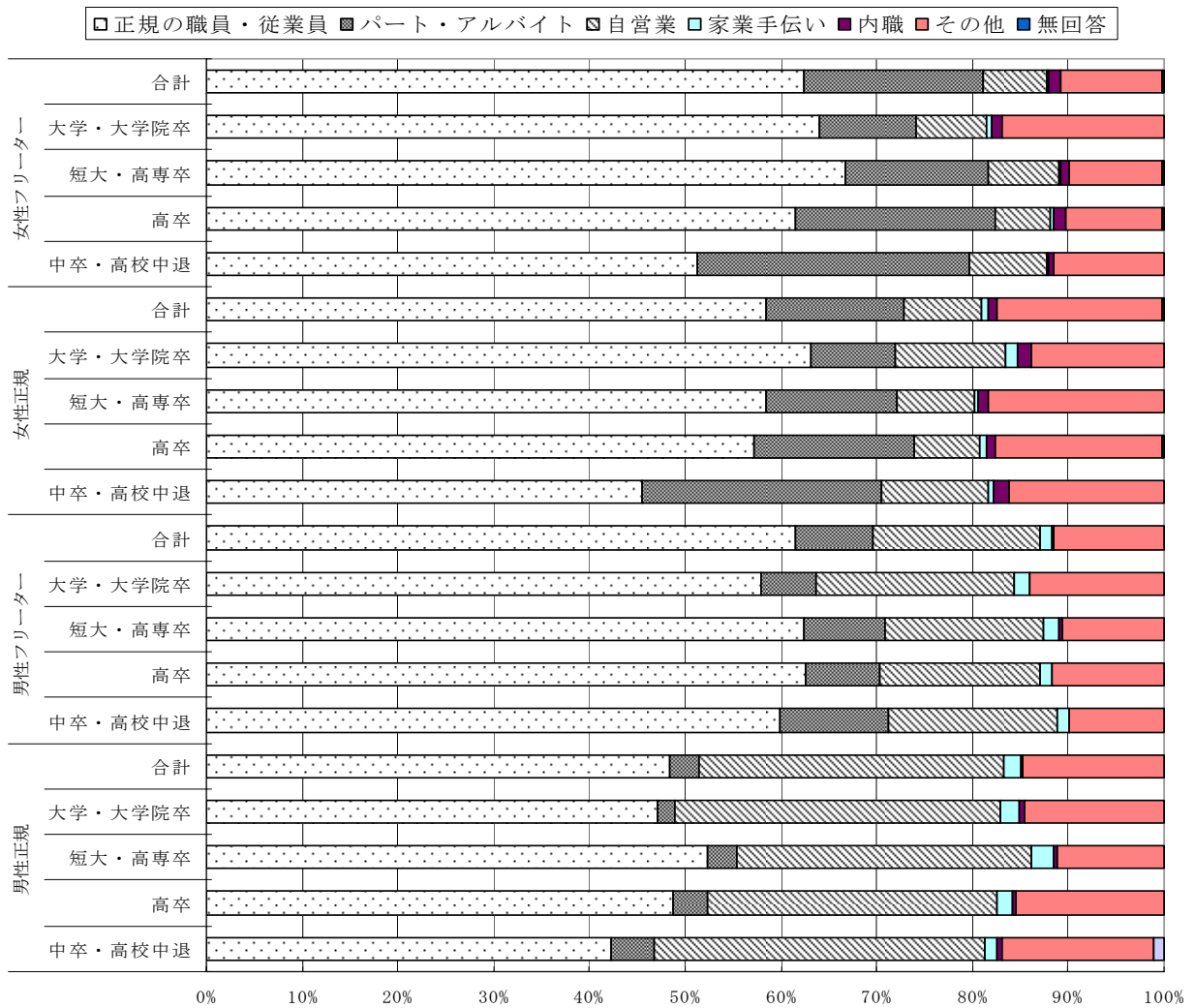
しかし図表 2-16 で転職・追加就業希望形態をみると、男性の正社員希望割合は変わらないが、自分で起業したいという割合が減り、パート・アルバイトで働きたいという割合がやや高まっている。他方で、女性の正社員希望割合は 62.5% から 58.3% に低下し、パート・アルバイトで転職・追加就業したいという割合が大きく増加した。

そこでフリーターだけではなく正社員も含めて、学歴別に検討した (図表 2-17、18)。

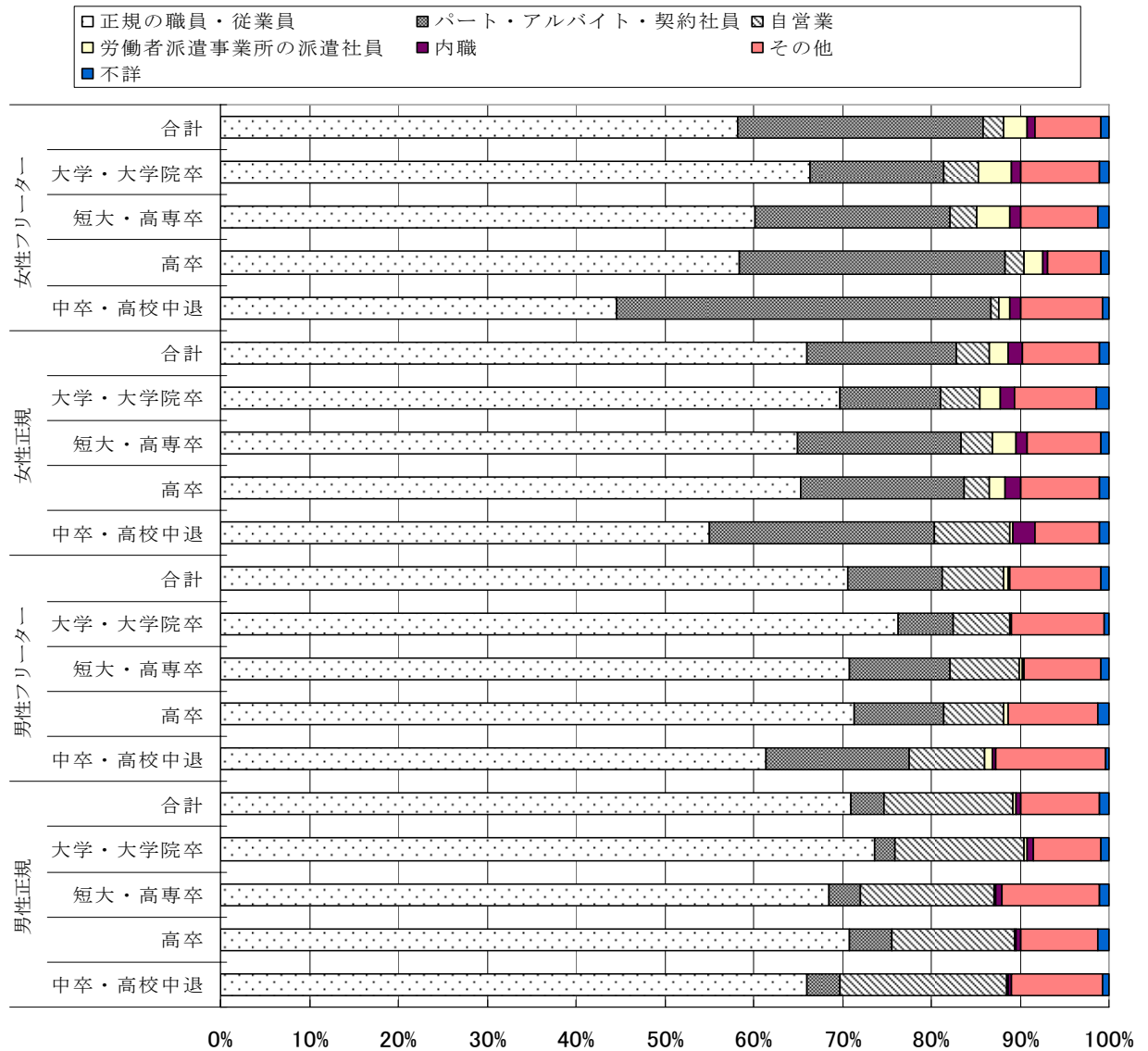
まず学歴別の差に着目すると、学歴が高いほど正社員志向が高いという傾向には変化はない。しかし女性の場合、大卒フリーターの正社員志向は 64.1% から 66.1% へとわずかに上昇しているのに対して、中卒・高校中退フリーターの正社員希望は 51.2% から 44.6% に低下していることから、女性フリーターで学歴間における正社員志向の格差が開き始めていることがうかがえる。なお図表は省略するが、92 年の中卒・高校中退女性フリーターの正社員志向は 56.5%、大卒・大学院卒フリーターの場合は 52.2% であったが、高学歴フリーターは起業志向が高かった。

しかしより大きな変化が認められるのは、正社員男性である。女性正社員にはあまり変化はないが、正社員男性の希望する転職・追加就業先は、97 年は自営希望が 31.8% を占めていたが、02 年にはこれが 14.6% に低下した。

図表 2-17 転職・追加就業先の希望仕事形態 (1997年)



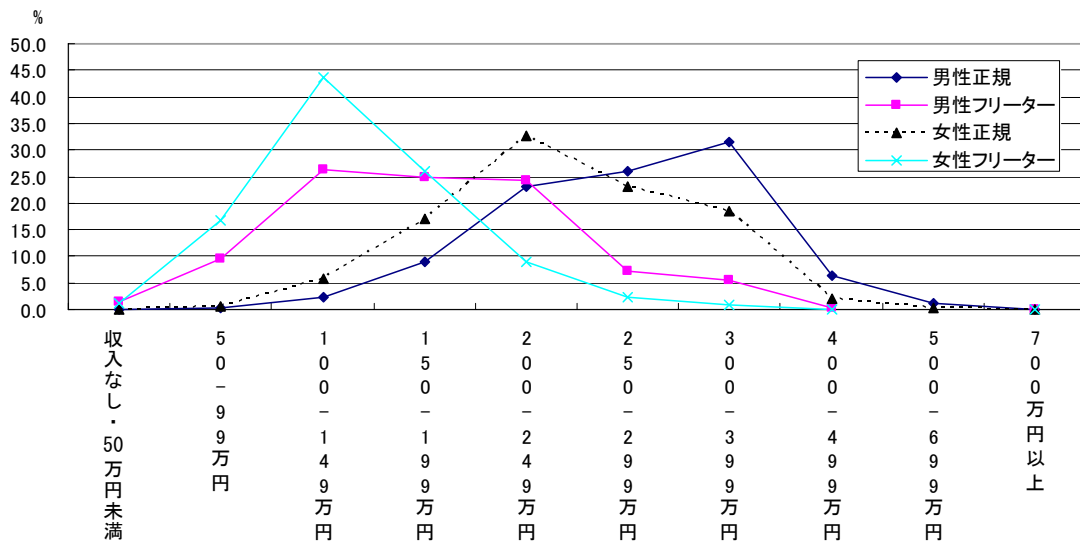
図表 2-18 転職・追加就業先の希望仕事形態 (2002年)



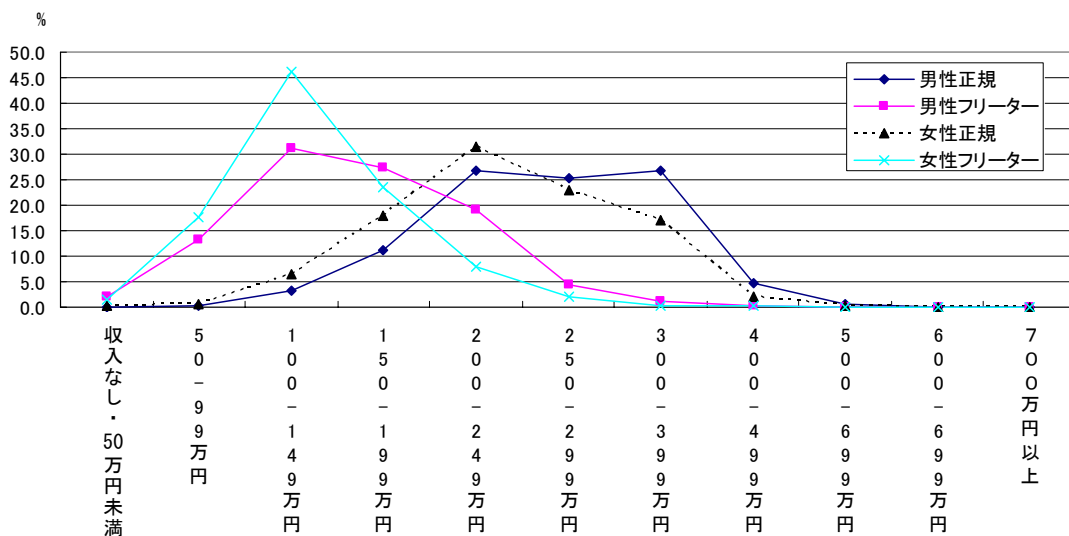
続いて、97年と02年の年収の分布を示した（図表2-19、20）。なおこの間の物価の変動などについては一切考慮しておらず、単純な比較であることに注意が必要である。

正社員とフリーターの違いがあることに変化はないが、特に男性フリーターで年収の低い者の割合が増加している。男性正社員では、300万円以上の者が39.1%から32.5%に低下している。女性正社員にはあまり変化はなかったが、女性フリーターは若干下がっている。

図表2-19 年収の分布（1997年；20-24歳層 年間200-249日就業）



図表2-20 年収の分布（2002年；20-24歳層 年間200-249日就業）



3. 小括

1997年から2002年は不況の影響が色濃く出た時期であった。97年と02年を比較した知見は以下のように要約される。

まず職種については、正社員男性についてはあまり変化が見られず、正社員女性は専門職が増加し、事務職が減少していた。フリーターは、販売・サービスの割合が増加し、技能・労務職が減少した。従業員規模別には正社員、フリーターともに変化は見られなかった。

年間就業日数は、正社員で250日以上が増加したが、フリーターにはあまり変化はなかった。

就業時間は、正社員で長時間働く者が増加、残業のない正社員なみに働くフリーターは減少した。年齢とクロスさせてみると、男性正社員の場合はすべての年齢層で長時間働く労働者の割合が増加し、女性正社員は20代で増加傾向が見られた。学歴別には、男性正社員は学歴による変化の差は見られなかったが、女性正社員は高学歴層で増加する傾向があった。

フリーターは年齢を問わず、残業のない正社員なみに働く割合は減少した。学歴別には、どの学歴層でも残業のない正社員なみに働く割合は減少している。

就業継続期間は、全体として大きな変化はないが、フリーターでも1年以内の割合が減少しており、フリーターでも就業継続期間が長い者の割合が増加していた。

正社員、フリーターとも、転職希望割合の変化はほとんどなかった。しかし転職・追加就業希望先には変化が見られた。フリーターでは、学歴が高いほど正社員志向が高い傾向が女性で強まっていた。また正社員男性の転職先として、自営業をはじめたいという希望が減少しており、正社員間の転職を希望する割合が高まっていた。

また収入を単純に比較してみると、男性は正社員、フリーターとも収入が減少していた。

第3章 雇用形態の多様化の下での「フリーター」

1. はじめに

本章では、若者の働き方が、雇用形態によってどのように異なっているかに焦点を置く。

本資料ではフリーターを、アルバイト・パートという呼称で働いている若者、およびそうした労働に就こうとしている若者として、統計的に把握してきた^{*1}。一方、非典型雇用者には、アルバイト・パート以外の名称の雇用者も少なくない。「フリーター」を幅広く捉える立場では、正社員以外の雇用者をすべて含むとする考え方もある^{*2}。

若者の働き方の変化を考えるためには、正社員とアルバイト・パート以外の働き方にも目を向ける必要があるだろう。すなわち、契約社員、派遣社員、嘱託等の名称の雇用者や自営業主などである。あるいは、統計上では労働の範疇では捉えられていないボランティアや家事労働なども、若者のキャリア形成の問題と捉えたときには、幅広く「働き方」に含めて考える必要があるだろう。

ただし、この資料は統計的分析が目的なので、ボランティアセクターなどは論じない。また、自営業主については、若年者においては量の上でも比率の上でも減少を続けている。ここでは、増加している非典型雇用に注目する。

図表3-1は、その最近の変化を見るために、「労働力調査」（総務省）を基に、1990年以降最近までの若年非典型雇用者をアルバイト・パートとそれ以外の雇用に分けて、正社員を含めた雇用者全体に占める比率の推移を見たものである。下の図は、変化の大きい15-24歳層のみを取り出したものである。ここから、2000年代初めまでは、若年非典型雇用者においてはアルバイト・パートが大半で、その増加が著しかったこと、2000年代に入ってから、アルバイト・パート以外の非典型雇用者の増加が大きいことがわかる。

本資料で分析に主に用いている「就業構造基本調査」は2002年の調査である。図表3-1に見るとおり、2002年時点はまだアルバイト・パート以外の非典型雇用は増えつつある途上であり、その後の増加は大きい。ここで把握できる状況以上に、現在ではこうした働き方をする若年者が増えているということである。これは、注目するに値しよう。

ただし、この図表では配偶者の有無については触れていないので、ここでのアルバイト・パート比率は、女性については未婚者に限るとする「フリーター」の比率とは異なる。だが、この間の晩婚化の進展を考えれば、こうした傾向が、未婚女性でも進んでいることが考えられる。

また、フリーターの議論で女性を未婚者に限るのは、もともと既婚女性においてはパート

¹ 無業のフリーターの定義については、1997年「就業構造基本調査」を用いたときは、「アルバイト・パートを希望する」者としていたが、2002年の同調査では、アルバイト・パートに契約社員を加えて尋ねているので、これに従い、契約社員を希望するものも含まれる。

² 例えば内閣府「国民生活白書」（2003）では、フリーターを「15～34歳の若年（ただし、学生と主婦を除く）のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）及び働く意志のある無職の人」としている。

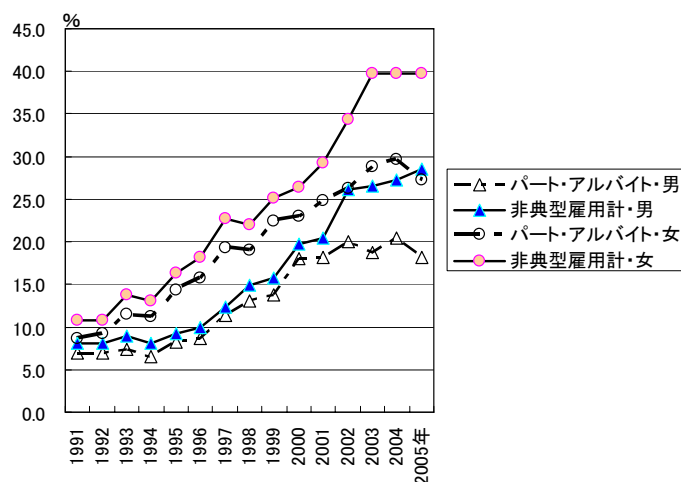
タイム比率が高く、ジェンダーとしての「パート労働の問題」がすでに議論されていることが背景にあった。すなわち、これまで非典型雇用は中高年女性が担う状況があったところに、若年の男女においても非典型雇用が拡大したという実態から、「主婦パート」と区別して「フリーター」を定義する意味があり、量的把握をするための定義では配偶者の有無を女性についてのみ問う定義になったと思われる。

図表 3-1 非典型雇用者比率の推移

単位: %

	男 性				女 性			
	15～24歳(卒業者)		25～34歳		15～24歳(卒業者)		25～34歳	
	パート・アルバイト	その他非典型雇用	パート・アルバイト	その他非典型雇用	パート・アルバイト	その他非典型雇用	パート・アルバイト	その他非典型雇用
1991	7.0	1.0	1.3	1.5	8.6	2.2	22.1	3.2
1992	6.9	1.3	1.9	1.0	9.2	1.5	24.9	3.3
1993	7.4	1.5	2.3	1.4	11.5	2.2	23.4	3.6
1994	6.5	1.5	2.0	1.0	11.2	1.9	23.2	4.2
1995	8.3	1.0	2.1	0.8	14.3	2.0	22.6	4.1
1996	8.7	1.3	2.6	1.5	15.8	2.3	23.4	3.6
1997	11.3	1.0	3.1	2.0	19.2	3.4	23.3	4.9
1998	13.1	1.8	3.1	1.8	19.0	2.9	24.7	4.7
1999	13.8	2.0	4.6	1.7	22.5	2.7	26.5	5.2
2000	18.0	1.8	4.1	1.7	23.0	3.3	26.0	5.9
2001	18.1	2.3	5.4	1.8	24.9	4.3	27.3	7.4
2002	20.0	6.1	5.0	4.1	26.3	8.0	23.5	11.4
2003	18.7	7.8	5.0	5.1	28.8	11.0	26.5	11.2
2004	20.5	6.7	5.4	5.9	29.7	10.0	27.5	13.9
2005	18.1	10.4	6.3	6.8	27.3	12.5	23.9	14.5

資料出所: 総務省「労働力調査特別報告」各年2月、2002年以降は同「労働力調査詳細集計」1-3月
注: 非農林業雇用者数(役員を除く)を100としたもの。



以下では、正社員と「契約社員・派遣社員・嘱託等の非典型雇用者」(以下、派遣等という)、およびフリーターの働き方を比較しながら、近年の若者の働き方について考察するが、前二者(正社員および派遣等)では特に女性の婚姻状況は問わない。フリーターと主婦パートはこれまでの経緯から区別して扱うが、若者の労働全般について考察する今回の分析では、結婚の問題は別の軸としたい。

図表 3-2 若年雇用者(15-34歳・在学中の者は除く)の就業職種(雇用形態別)

(単位：%)

	フリーター	派遣等	正社員
男女計	100.0	100.0	100.0
(実数・万人)	225	148	1364
専門的・技術的職業従業者	5.4	18.1	19.5
管理的職業従業者	0.0	0.0	0.1
事務従業者	16.4	35.3	23.7
販売従業者	20.5	10.0	14.9
サービス職業従業者	22.5	7.1	6.7
保安職業従業者	1.4	0.7	1.7
農林漁業作業者	0.6	0.6	0.5
運輸・通信従業者	2.5	2.2	3.3
技能工、採掘・製造・建設作業・労務従業	27.8	23.4	28.4
分類不能の職業	3.3	2.5	1.2
男性	100.0	100.0	100.0
(実数・万人)	94	53	888
専門的・技術的職業従業者	4.0	18.4	15.2
管理的職業従業者	0.0	0.0	0.2
事務従業者	6.8	10.6	13.9
販売従業者	17.5	8.2	17.4
サービス職業従業者	20.9	6.0	5.2
保安職業従業者	2.5	1.6	2.4
農林漁業作業者	0.7	1.3	0.6
運輸・通信従業者	4.6	5.1	4.8
技能工、採掘・製造・建設作業・労務従業	39.6	45.8	39.1
分類不能の職業	3.5	3.1	1.2
女性	100.0	100.0	100.0
(実数・万人)	131	95	476
専門的・技術的職業従業者	6.7	17.9	27.4
管理的職業従業者	0.0	0.0	0.0
事務従業者	25.9	49.3	42.0
販売従業者	23.5	11.1	10.3
サービス職業従業者	24.0	7.8	9.5
保安職業従業者	0.2	0.2	0.4
農林漁業作業者	0.4	0.0	0.0
運輸・通信従業者	0.3	0.5	0.6
技能工、採掘・製造・建設作業・労務従業	16.0	10.8	8.4
分類不能の職業	3.0	2.2	1.2

注：正社員は役員を除く。フリーターの定義は、図表 2-1 の注のとおり。

2. 就業職種

雇用形態による働き方の違いを、まず、就業職種によって見よう。図表 3-2 に示すとおり、男性では、フリーターは、「技能工、採掘・製造・建設作業・労務従業者」（以下、技能職等）が最も多く、次いでサービス職業、販売の順である。技能職等は正社員でも派遣等でもそれぞれ最も多い。技能等の職場では、アルバイト・パートという名称以外での非典型雇用が拡大している。派遣等では専門技術職が 2 割近くあり、正社員の比率より高い。正社員では、販売、専門・技術職も多いが、他の雇用形態との違いは事務職比率の高さであろう。

女性の場合は、フリーターで多いのは事務、サービス、販売であるが、事務は他の雇用形態のほうが圧倒的に多く、むしろ販売、サービスに特徴がある。これに対して、正社員では事務に次ぐのが専門技術職で、その比率も3割近くを占める。派遣等も第2位は専門技術職だが、正社員ほどの割合にはなっていない。派遣等では事務職が半数を占めることが特徴的だといえる。

増加してきた派遣等のフリーター以外の非典型雇用は、男性の技能職等、女性の事務職が特に多い雇用形態である。第2章で、男性フリーターでの技能職比率の低下、女性正社員での事務職比率の低下がそれぞれ指摘されたが、それは、フリーターとは異なる非典型雇用に代替されているのではないかと考えられる。

3. 労働条件

若者の労働市場においては、職種によって雇用形態の分化が進んでいることが示唆されたが、では、雇用形態によって労働条件には違いがあるのだろうか。わが国は、他の先進諸国に比べて、正社員とパート労働者との間の賃金格差が大きいことがすでに指摘されているが、若年者に限ってみたときはどうだろうか。

図表3-3では、年間労働日数、週労働時間、年間個人所得の平均値を作成し、これを雇用形態別に見た。なお、それぞれ、調査の上ではカテゴリ変数であり、この分布自体は第2章に示しているが、ここでは、相互比較のために、それぞれのカテゴリの中央値をそのケースの値に置きなおして、平均値を推計した。こうした手順での推計のため、これらの数値はごく大雑把な比較でしか有効でないことに留意いただきたい。

さて、この表を見ると、男女ともほぼ同じ傾向である。すなわち、年間就労日数は、正社員が多く、次が派遣等であり、フリーターが最も少ない。フリーターの就業日数は正社員に比べて30日以上少ない。また、その右の欄は、年間就業日数が200日以上または199日以下でも就業がほぼ規則的である場合には、週労働時間が問われているので、この部分だけ取り出した結果である。

次に週平均就業時間をみると、これも、正社員、派遣等、フリーターの順となっている。第2章で指摘したとおり、97年と比較したとき、正社員の場合は長時間労働者の比率が上がり、逆にフリーターでは、短時間働く者の比率が上昇したが、ここに派遣等を加えると、新たな解釈ができる。すなわち、増加しつつあるこのフリーター以外の非典型雇用者が、その中位に位置する労働時間となっており、この新たな形態に、正社員のうち比較的短時間働く者が移動し、またフリーターのうち比較的長時間働く者が移動したと考えることができる。労働時間により雇用形態の分化が進んでいるということである。

次の欄はこの仕事から得る年間個人収入の平均値である。これも、規則的な就労をしている者を別掲した。規則的な就労者でも男性フリーターの場合は年間154万円、男性正社員の場合は年間348万円、女性フリーターの場合は年間128万円、女性正社員の場合は270万円

で、男女とも2倍以上の開きがある。労働時間の違いが大きいので、これを比較するために1時間当たりの収入におきなおし、さらにこれを指数化したのが右欄である。正社員100に対し、男性フリーターは58、女性フリーターは62と格差があることがわかる。

フリーターが賃金格差の大きい損な働き方であることは、すでに指摘されているところであるが、では、拡大している派遣等の雇用形態ではどうか。男性で78、女性で81とこれも中間に位置している。労働日数、労働時間、収入のどれについても中位の働き方が、派遣等の雇用形態であり、これが今増加している。

正社員の週平均労働時間は男性48時間、女性44時間と長い。第2章で見たとおり、男性正社員では週労働60時間以上という者が2割を超えている。この長い労働時間を働けない者が、派遣等の中位の労働時間に、さらに40時間働けない者がフリーター等になっているという見方もできる。しかし、規則的に働くフリーターの平均労働時間は男性では週39時間に達している。国によっては、これは典型雇用者の平均労働時間を越える。フリーターを賃金格差の大きい働き方として捉える見方は広がっていると思われるが、そこにはわが国の労働時間の問題があることも看過してはならないだろう。

図表3-3 若年雇用者(15-34歳・在学中の者は除く)の就業時間、就業日数、年間収入

		年間就業日数(日) ^{注2)}		週平均就業時間(時間) ^{注1) 注2)}	年間収入(万円) ^{注2)}		一時間当たり収入(円) ^{注1) 注3)}	正社員との収入格差 ^{注4)}
		全体	規則的な者のみ ^{注1)}		全体	規則的な者のみ ^{注1)}		
男性	フリーター	190.8	208.2	38.7	143.6	154.0	803.7	56
	派遣等	214.6	223.3	44.6	240.8	249.1	1118.6	78
	正社員	232.5	233.7	48.4	346.5	347.5	1427.6	100
女性	フリーター	196.9	207.3	34.7	122.5	128.1	751.6	62
	派遣等	209.8	216.8	39.1	185.5	191.3	980.2	81
	正社員	230.2	231.4	44.1	268.9	269.6	1217.1	100
男女計	フリーター	194.4	207.7	36.2	131.1	138.1	771.6	57
	派遣等	211.6	219.1	41.0	205.5	211.8	1029.4	76
	正社員	231.7	232.9	46.8	318.4	319.3	1351.3	100

注：1 年間就業日数200日以上または199日以下で「だいたい規則的」な者について集計。

2 カテゴリーデータの中央値(最大のカテゴリーでは最低値)をケースの値としたときの相加平均。

3 「年間収入」を「週平均就業時間×52週」で除したものの。

4 正規の社員を100としたときのフリーター、派遣社員等の一時間あたりの収入。

4. 労働条件の学歴別、年齢段階別の検討

次に、こうした労働条件の違いには、発揮される労働能力の違いが当然含まれているので、その点を考慮に入れるために、年齢段階と学歴別の集計を試みた。

まず、図表3-4は年齢別に分解したものである。すべて定期的な就労をしている者に限って示している。ここで、右端の同じ年齢段階の正社員との比で見ると、15-19歳では男性フリーター80、女性フリーター85と比較的差は小さい。その間に位置する派遣等の雇用者ではより小さな差になっている。これが年齢段階があがるほどに、格差が開いていく。フリーターも派遣等もそれぞれに年齢段階があがれば、年収も時間当たり収入も高くなっているが、正社員より上昇率が劣り、差は開くばかりとなっている。

この間に獲得してきた職業能力の差がこの収入差を説明するひとつの要因だろうが、それが合理的な差かどうかはわからない。また、若い世代が家族形成のできる経済基盤を獲得できないことが、少子化のひとつの要因と指摘されているが、今後のわが国のあり方を長期的に考える視点からも、若者の就労形態とそれに付随する収入格差の問題を検討する必要がある。

図表3-4 若年雇用者(15-34歳、在学中の者は除く)の
就業時間、就業日数、年間収入(年齢段階別) 注1)

	就業形態	年間就業日数(日) 注2)	週平均就業時間(時間) 注2)	年間収入(万円) 注2)	一時間当たり収入(円) 注3)	正社員との収入格差 注4)	
男性	15-19歳	フリーター	201.2	36.9	120.2	664.4	80
		派遣等	219.8	43.4	177.2	830.6	100
		正社員	229.6	47.2	197.4	833.2	100
	20-24歳	フリーター	208.5	38.3	147.6	780.3	73
		派遣等	221.6	43.8	210.9	979.6	91
		正社員	232.9	47.7	256.2	1072.4	100
	25-29歳	フリーター	209.0	39.1	166.7	850.2	62
		派遣等	223.8	44.8	253.4	1134.0	83
		正社員	233.9	48.4	332.4	1367.0	100
30-34歳	フリーター	212.1	40.4	178.1	903.6	53	
	派遣等	225.0	45.5	297.9	1300.1	77	
	正社員	234.2	48.7	415.4	1694.3	100	
女性	15-19歳	フリーター	197.5	32.4	106.0	660.1	85
		派遣等	217.5	40.8	141.9	694.6	89
		正社員	230.1	44.7	173.5	778.5	100
	20-24歳	フリーター	207.6	35.3	126.4	726.4	72
		派遣等	220.1	40.4	178.9	886.9	87
		正社員	231.3	44.8	227.9	1015.7	100
	25-29歳	フリーター	209.1	35.0	135.1	783.8	63
		派遣等	217.2	39.2	199.5	1015.1	82
		正社員	231.9	44.1	275.9	1238.7	100
	30-34歳	フリーター	208.9	34.1	131.9	798.0	55
		派遣等	212.5	37.4	196.9	1054.5	73
		正社員	231.0	43.2	315.0	1445.3	100

注：1 年間就業日数200日以上または199日以下で「だいたい規則的」な者について集計。

2 カテゴリーデータの中央値(最大のカテゴリーでは最低値)をケースの値としたときの相加平均。

3 「年間収入」を「週平均就業時間×52週」で除したもの。

4 正規の社員を100としたときのフリーター、派遣社員等の一時間あたりの収入。

次に、学歴別に検討する。図表3-5についても同様に右端の数字に注目すると、年齢段階ほどの違いはないが、やはり学歴が高いほど正社員との差が大きい傾向が、男女とも確認される。

わが国の高等教育がどれほど職業能力形成に寄与しているかの問題はあるものの、教育水準が一定の発揮できる能力の水準を示すものとするれば、教育水準による収入の差に比べて、雇用形態による差が著しく大きい。ただし、これも正社員として企業に採用されてからの能力獲得が大きいと考えれば、一定の合理性のある差であるのかもしれない。

いずれにしろ、学歴や年齢の要因以上に雇用形態の差が収入に及ぼす影響が大きいこと、そしてその雇用形態が、労働時間の長短と結びついたもので、最も賃金水準の高い正社員はかなりの長時間の労働を要する傾向が強まっていることなどが確認された。

図表3-5 若年雇用者(15-34歳、在学中の者は除く)の
就業時間、就業日数、年間収入(学歴別) 注1)

学校区分	就業形態	年間就業 日数 (日) 注 2)	週平均就 業時間 (時間) 注2)	年間収入 (万円) 注2)	一時間当 たり収入 (円) 注 3)	正社員と の収入格 差 注4)	
男性	中卒・高校中退	フリーター	212	39.6	151	777	66
		派遣等	223	45.1	235	1047	88
		正社員	235	49.1	290	1185	100
	高卒	フリーター	209	39.2	155	793	59
		派遣等	223	45.5	241	1058	79
		正社員	234	47.9	324	1348	100
	短大・高専・専門卒	フリーター	210	39.1	157	810	59
		派遣等	226	44.7	248	1102	80
		正社員	234	48.3	332	1370	100
大学・大学院	フリーター	200	35.1	150	874	53	
	派遣等	222	42.6	274	1286	78	
	正社員	234	49.1	409	1647	100	
女性	中卒・高校中退	フリーター	200	32.1	114	742	84
		派遣等	223	39.4	172	870	99
		正社員	228	43.1	186	882	100
	高卒	フリーター	208	34.8	125	726	68
		派遣等	217	39.7	177	885	82
		正社員	231	43.8	235	1075	100
	短大・高専・専門卒	フリーター	210	35.6	136	777	62
		派遣等	218	39.3	192	975	77
		正社員	232	44.1	280	1261	100
	大学・大学院	フリーター	202	33.9	141	854	59
		派遣等	213	37.8	213	1140	79
		正社員	232	44.8	327	1448	100

注：1 年間就業日数200日以上または199日以下で「だいたい規則的」な者について集計。

2 カテゴリーデータの中央値(最大のカテゴリーでは最低値)をケースの値としたときの相加平均。

3 「年間収入」を「週平均就業時間×52週」で除したもの。

4 正規の社員を100としたときのフリーター、派遣社員等の一時間あたりの収入。

5. 小括

本章では、フリーター以外の非典型雇用の増加に注目し、これを加えて、雇用形態による就業職種の違い、労働時間、収入の違いを検討した。ここから、第2章で指摘した、正社員とフリーターの間でおこっている差の拡大の背景に、この種の非典型雇用の増大が影響していることが推測された。すなわち、職種においては、男性フリーターでの技能職比率の低下、女性正社員での事務職比率の低下がそれぞれみられたが、それは、フリーターとは異なるこの種の非典型雇用で代替されているのではないかと考えられる。また、正社員では長時間労働者の比率が増え、逆にフリーターでは、短時間働く者の比率が増えていたが、ここにもこの非フリーター型の非典型雇用を加えると、新たな解釈ができる。すなわち、増加しつつあるこの非典型雇用者が、両者の中位に位置する労働時間となっており、この新たな形態に、正社員のうち比較的短時間働く者が移動し、またフリーターのうち比較的長時間働く者が移動したと考えることができる。労働時間による雇用形態の分化と捉えられる。

また、学歴別、年齢段階別の検討からは、あらためてフリーターをはじめとする非典型雇用の収入の格差と、正社員の長時間労働の傾向が指摘された。

フリーターの増加の背景にある雇用形態の多様化は不況下で進められてきた。すなわち、労務コストを低く抑える企業の経営戦略が背景にあつての雇用の多様化の進展であつたとおもわれる。経済が拡大基調を迎えつつある現在、あらためて、働く若者側からの視点が雇用形態の多様化の議論に必要であろう。

第4章 現職の前のキャリア

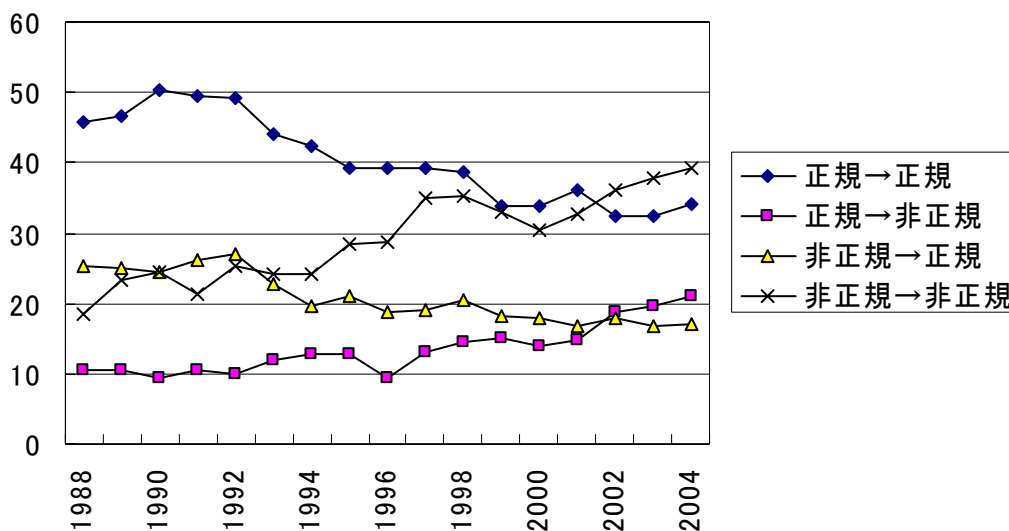
1. はじめに

この章は、現在の雇用形態別に、現職以前のキャリアを見る。フリーターをはじめとする非典型雇用のひとつの問題は、賃金格差などの労働条件の問題だが、もうひとつの問題は、いったん非典型雇用につくと、正社員への移動が少ないという、雇用形態間の移動の難しさである。

フリーターから正社員への登用については、非正社員比率が高い企業ほど積極的であるなどの指摘があるが、一方、「労働経済白書」(2005)では、「労働力調査特別調査」(総務省)をもとに、若年者においては、正規雇用者から非正規雇用者になる比率が高まり、逆に非正規社員から正社員になる比率が低下していることを指摘している(図表4-1)。

本資料で取り上げている「就業構造基本調査」(2002)では、現職の前の仕事を聞いている。そこで、ここで捉えることのできる前職と現職の関係から、正規雇用への移動の状態を測ってみよう。

図表4-1 離職者に占める就業形態別雇用者となった者の割合
(15-34歳・在学中の者を除く)



資料出所：厚生労働省(2005)『労働経済白書』

2. 前職の有無と現職就業理由

まず、図表4-2では、有業のフリーターおよび正社員について、雇用形態別に前職の有無を整理した。正社員では、男女とも3分の2が前職はなく、現在の仕事が初職である。これに対して、フリーターでは、6割前後の者に前職の経験があった。さらに1年前の就業状

況を見ると（図表4-3）正社員の場合は、9割方が仕事を主にしていたが、フリーターの場合、それは3分の2にとどまり、通学していた男女や、家事をしていたとする女性も少なくない。正社員のほうが長く同じ職場にいるのに対して、フリーターは就業以外の状態との出入りが多い。年齢別には（図表4-4）、年齢が高くなるほど前職の経験があるが、特に30歳代フリーターでは男女とも7割以上に他の職についての経験がある。正社員では30歳代でも前職経験のない者のほうが多い。正社員には、学卒就職して、そのまま継続している者が多いと思われる。

現職についての理由からも、その前の状態がよくわかる。図表4-5に見るとおり、「学校を卒業した」から就業したという者が、正社員では4割を超える。これに対して、フリーターではそれは1割程度で、失業や収入を得る必要が生じたことを理由に挙げている者が多い。失業や無業状態からフリーターにかわっている者が多いと思われる。

図表4-2 前職経験の有無（雇用形態別）

	有業者・前職の有無			合計	実数(万人)
	ある	ない	不詳		
男 フリーター	55.6	43.5	0.9	100.0	94.1
性 正規の社員	34.5	65.0	0.5	100.0	888.0
女 フリーター	62.9	36.2	0.9	100.0	130.9
性 正規の社員	32.1	67.5	0.4	100.0	476.4

図表4-3 1年前の就業状況

(単位：%)

	有業者・1年前の就業状況						合計
	仕事を主にしていた	家事・通学などのかわりにしていた	家事をしていた	通学していた	その他	不詳	
男 フリーター	65.8	6.8	0.8	10.4	15.1	1.0	100.0
性 正規の社員	92.2	0.5	0.1	4.4	2.5	0.4	100.0
女 フリーター	66.3	8.7	5.9	8.7	9.5	0.8	100.0
性 正規の社員	86.4	2.4	1.3	7.4	2.1	0.3	100.0

図表 4 - 4 年齢別前職経験の有無

(単位：%)

		有業者・前職の有無			
		ある	ない	不詳	
男性	フリーター	15-19歳	30.2	68.8	1.0
		20-24歳	51.2	47.9	0.9
		25-29歳	63.4	35.5	1.1
		30-34歳	70.7	28.7	0.5
	正規の社員	15-19歳	12.7	86.7	0.6
		20-24歳	24.6	74.8	0.5
		25-29歳	33.9	65.6	0.5
		30-34歳	40.6	58.9	0.4
女性	フリーター	15-19歳	37.7	61.5	0.8
		20-24歳	55.8	43.0	1.2
		25-29歳	71.9	27.1	1.0
		30-34歳	76.6	23.2	0.2
	正規の社員	15-19歳	12.7	86.9	0.5
		20-24歳	20.9	78.7	0.4
		25-29歳	34.5	65.0	0.4
		30-34歳	42.2	57.6	0.2

図表 4 - 5 現職就業理由

(単位：%)

		有業者・就業理由									合計	
		失業していた	学校を卒業した	収入を得る必要が生じた	知識や技能を生かしたかった	社会に出たかった	時間に余裕ができた	健康を維持したい	よりよい条件の仕事が見つかった	その他		不詳
男性	フリーター	29.2	10.0	26.5	5.8	2.8	1.4	0.7	5.7	16.6	1.3	100.0
男性	正規の社員	10.3	41.5	6.8	12.0	4.6	0.1	0.2	9.9	14.0	0.7	100.0
女性	フリーター	23.8	11.5	23.9	7.5	3.3	1.6	0.5	9.2	17.6	1.1	100.0
女性	正規の社員	7.9	45.2	6.1	16.4	4.1	0.4	0.1	8.1	11.1	0.6	100.0

さらに、図表 4 - 6 では、これを年齢段階別に見たが、正社員では、高い年齢段階の者でも「学校卒業した」が第一位にきており、学卒就職で定着している者が少なくない。また、フリーターでは、男女とも、比較的年齢が高いと「失業していた」が多く、「収入を得る必要が生じた」は男性では年齢の低い層に多い。20代後半や30代前半でフリーターになっている場合は、正社員での就業機会が得られないため、やむをえずフリーターになるケースが多いことがうかがえる。

図表 4-6 現職就業理由（年齢別）

		有業者・就業理由											
		失業していた	学校を卒業した	収入を得る必要が生じた	知識や技能を生かしたかった	社会に出たかった	時間に余裕ができた	健康を維持したい	よりよい条件の仕事が見つかった	その他	不詳	合計	
男性	フリーター	15-19歳	11.6	21.4	27.1	2.2	7.4	2.2	0.6	5.6	20.5	1.4	100.0
		20-24歳	24.4	12.7	29.9	5.9	2.7	1.8	0.5	6.2	14.7	1.1	100.0
		25-29歳	35.7	5.2	26.1	6.7	2.1	0.7	0.6	4.4	17.1	1.5	100.0
		30-34歳	42.3	3.8	17.8	6.5	1.5	1.0	1.3	6.7	17.9	1.2	100.0
	正規の社員	15-19歳	4.5	59.1	5.9	4.3	11.2	0.2	0.1	5.0	8.9	0.8	100.0
		20-24歳	8.1	48.4	8.0	10.3	6.6	0.1	0.2	6.8	10.7	0.8	100.0
		25-29歳	10.6	41.9	6.5	12.4	4.7	0.1	0.2	9.2	13.8	0.7	100.0
		30-34歳	11.3	37.1	6.6	12.8	3.3	0.1	0.2	12.2	15.8	0.7	100.0
女性	フリーター	15-19歳	14.4	23.2	27.2	2.1	6.3	1.9	0.1	7.4	16.6	0.7	100.0
		20-24歳	21.0	15.7	23.4	7.7	3.2	1.7	0.3	9.0	16.7	1.3	100.0
		25-29歳	28.7	6.8	21.4	9.2	2.9	1.5	0.5	9.6	18.1	1.2	100.0
		30-34歳	27.0	3.7	27.5	7.3	2.4	1.5	0.9	10.1	19.2	0.5	100.0
	正規の社員	15-19歳	1.8	65.5	5.8	5.7	7.4	0.2	0.0	4.5	8.4	0.8	100.0
		20-24歳	5.2	56.2	4.0	16.0	4.6	0.1	0.1	6.0	7.2	0.5	100.0
		25-29歳	9.1	42.5	5.7	17.2	4.1	0.3	0.2	8.8	11.3	0.8	100.0
		30-34歳	9.6	35.6	8.8	16.4	3.3	0.8	0.2	9.8	15.1	0.5	100.0

3. 前職の概要と離職理由

では、前職がある場合、その仕事はどんな仕事で、なぜ辞めてフリーターになったのか。まず、前職の就業形態を検討しよう。図表 4-1 のように、フリーターから正社員になる移動は難しくなっていることが考えられるが、このデータではどの程度移行しているのだろうか。図表 4-7 は、現在の雇用形態別に、前職の雇用形態の分布をみた。現在フリーターの場合、男性では、前職がアルバイトである者と正社員である者にほぼ2分される。女性も、パート・アルバイトを括ればほとんど同じ状況である。これに対して、正社員の場合の前職は、圧倒的に正社員が多い。アルバイトやパートから正社員になった者は、前職経験のある正社員のうち、男性で 16%、女性で 26%と多くはない。

図表 4-7 フリーターと正社員の前職雇用形態

(単位：%)

		前の仕事について・就業形態							合計	実数 (万人)
		正規の職員・従業員	パート	アルバイト	労働者派遣事務所の派遣社員	契約社員・嘱託	その他	不詳		
男性	フリーター	44.2	4.2	45.3	1.9	2.6	1.4	0.4	100.0	51.0
	正規の社員	78.6	1.2	14.4	1.0	3.0	1.5	0.4	100.0	298.5
女性	フリーター	40.1	18.9	32.7	3.2	3.9	1.0	0.1	100.0	80.2
	正規の社員	63.5	9.1	17.2	3.1	5.1	1.8	0.2	100.0	150.8

図表 4-8 前職雇用形態別にみた現職雇用の分布

(単位：%)

		前の仕事の就業形態			
		アルバイト・パート	派遣・契約・嘱託他雇用	正規の社員	不詳
男性計		100.0	100.0	100.0	100.0
現職 形態 就業	フリーター	29.9	10.7	7.4	12.9
	派遣・契約・嘱託他雇用	8.9	24.3	5.7	10.8
	正規の社員	55.3	57.9	77.1	61.2
	上記以外	5.9	7.2	9.8	15.1
女性計		100.0	100.0	100.0	100.0
現職 形態 就業	フリーター	31.7	14.3	15.2	11.3
	派遣・契約・嘱託他雇用	12.0	40.6	14.1	30.7
	正規の社員	30.5	33.1	45.3	39.3
	上記以外	25.8	11.9	25.4	18.8

注：上記以外の就業形態には、主婦パートや自営業主などが多い。

では逆に前職の雇用形態別に、現職の就業形態の分布がどう異なるかを見たらどうなるだろう。いったんフリーターとなったときの次の雇用はどうなるかという関心には、こちらの分布のとり方のほうがあたっていよう。

図表 4-8 にみるとおり、アルバイト・パート経験者のうち、正社員になっている者は、男性の 55%、女性の 31% と、特に男性では多い。これに対して、前職が正社員の場合は 8 割がたが現職も正社員になっており、これに比べれば少ない。しかし、非典型雇用から正社員への登用はある程度はあることをうかがわせるデータである。

さて、次に前職はどのような仕事で、どの程度の期間続けたのかをみよう。前職の職種分布を図表 4-9 に示した。フリーターに販売サービスが多い特徴は現職とかわらない。職業の上では、前職との一貫性も感じられる。前職就業期間が図表 4-10 だが、フリーターの場合、前職を半年未満で辞めている者が男性では 4 分の 1、女性でも 5 分の 1 を占め、正社員に比べて前職を短期のうちに辞めている者が多い。前職もアルバイトである場合が半数近くを占めるからだろうが、やはり全般に現在フリーターの者のほうが前職を短期で辞めている傾向がある。

図表 4-9 フリーターと正社員の前職の職業

(単位：%)

		前の仕事について・職業・大分類										
		専門的・技術的職業従業者	管理的職業従業者	事務従業者	販売従業者	サービス職業従業者	保安職業従業者	農林漁業作業従業者	運輸・通信従業者	技能工、採掘・製造・建設作業・労務従業者	分類不能の職業	合計
男	フリーター	3.8	0.0	5.8	18.1	16.7	2.6	0.7	4.8	43.2	4.2	100.0
性	正規の社員	8.3	0.1	7.4	22.1	9.9	1.6	0.7	6.9	39.9	3.2	100.0
女	フリーター	7.4	0.1	27.7	23.0	21.5	0.4	0.2	0.6	16.1	3.1	100.0
性	正規の社員	16.9	0.0	39.3	17.3	13.3	0.2	0.2	0.6	9.9	2.3	100.0

図表 4-10 フリーターと正社員の前職就業期間

(単位：%)

		前職期間											
		1ヶ月未満	1-6ヶ月未満	6ヶ月-1年未満	1年-2年未満	2年-3年未満	3年-4年未満	4年-5年未満	5年-7年未満	7年-10年未満	10年以上	期間不明	合計
男	フリーター	4.6	20.2	7.0	25.1	14.0	9.7	4.6	5.6	3.8	2.1	3.3	100.0
性	正規の社員	2.0	8.1	3.9	22.7	16.9	14.1	8.0	11.2	6.6	3.1	3.5	100.0
女	フリーター	3.5	17.9	7.5	25.7	14.9	10.3	5.7	6.0	4.0	1.7	2.9	100.0
性	正規の社員	1.5	9.4	6.0	25.3	19.0	13.7	7.1	9.0	4.7	1.6	2.7	100.0

図表 4-11 前職の離職理由

(単位：%)

		前の仕事について・離職理由											
		人員整理・勸奨退職のため	会社倒産・事業所閉鎖	事業不振・先行き不安	一時的・不安定な仕事だったから	収入が少なかったから	労働条件が悪かったから	自分に向かない仕事だったから	定年などのため	病気・家族の転職・事業所移転等のため	結婚・育児・看護等のため	その他・不詳	合計
男	フリーター	5.7	6.3	5.7	14.1	9.2	17.4	14.6	1.7	3.1	0.5	21.8	100.0
性	正規の社員	3.3	5.0	9.0	11.2	12.6	18.6	13.3	1.0	1.7	1.5	22.9	100.0
女	フリーター	4.4	5.1	3.2	9.4	8.6	15.5	13.3	2.7	4.7	5.3	27.7	100.0
性	正規の社員	3.0	4.1	4.1	13.8	7.2	15.0	10.7	3.2	2.5	9.0	27.4	100.0

最後に前職の離職理由を見る。この分布を見ると、現在正社員である者との違いは、あまり明らかではない。もともと一時的な不安定な仕事だったからという理由がとりわけ多いわけではない。

4. 小括

この章では、フリーターと正社員の現職雇用形態別に、前職について検討した。正社員の場合は、前職がないことが多く、学卒で正社員として就職し継続しているケースが少なくなかった。これに対してフリーターは、失業や無業を経験している比率が高いことがうかがわれた。

前職があるケースでは、正社員の場合は前職が正社員であることが多く、フリーターから正社員になった者は、正社員から正社員になった者に比べて非常に少ない。しかし、前職がアルバイト・パートである者を母数にして、これに占める現職正社員の者の割合をもとめると、男性では半数をこえ、一定範囲では正社員への移行も起こっていることが示唆された。

第5章 東京と東京以外の若者の働き方

続いて本章では、東京と東京以外の若者の働き方の違いを把握する。なお男性正社員、男性フリーター、女性正社員、女性フリーターの4カテゴリーに分類し、年齢や学歴とクロスした中で、地域による差が大きかったのは職種、就業日数（省略）、週間就業時間であった。以下は、男性正社員、男性フリーター、女性正社員、女性フリーターごとに、年齢および学歴を統制した地域による違いについて記述し、特に差が見られた図表のみ掲載する。

1. 職種

はじめに職種について検討する。どの職種でも地域による違いがみられ、専門的・技術的職業従事者が東京で多く、技能・労務従業者は東京以外で多かった。

特に男性正社員を年齢別に見ると、10代後半層で東京 51.5% < 東京以外 70.4%、20代前半層で東京 30.6% < 東京以外 51.3%、20代後半層で東京 23.0% < 東京以外 39.3%、30代前半層で東京 22.7% < 東京以外 35.7%と、特に若い層で技能・労務従事者の割合が東京以外で高かった。女性正社員、男性フリーター、女性フリーターは男性正社員ほどの大きな差は見られなかった。

図表5-1 男性正社員職種（地域・年齢）

		専門的・技術的職業従業者	管理的職業従業者	事務従業者	販売従業者	サービス職業従業者	保安職業従業者	農林漁業従業者	運輸・通信従業者	技能工・採掘・製造・建設作業および労務従業者	分類不能の職業	合計
15-19歳	東京以外	0.8	0.0	5.0	6.8	9.0	3.2	1.6	2.0	70.4	1.2	100.0
	東京	0.0	0.0	7.3	7.3	28.0	2.5	0.0	3.3	51.5	0.0	100.0
	合計	0.8	0.0	5.2	6.9	10.1	3.2	1.5	2.1	69.2	1.1	100.0
20-24歳	東京以外	10.0	0.0	9.6	13.7	7.4	2.3	1.0	3.5	51.3	1.1	100.0
	東京	20.2	0.0	14.1	15.8	9.5	4.1	0.0	2.7	30.6	3.0	100.0
	合計	11.0	0.0	10.0	13.9	7.6	2.5	0.9	3.5	49.4	1.3	100.0
25-29歳	東京以外	15.2	0.2	13.2	17.8	5.2	2.6	0.6	4.9	39.3	1.0	100.0
	東京	24.9	0.0	16.8	21.6	6.0	2.5	0.2	2.9	23.0	2.1	100.0
	合計	16.3	0.2	13.6	18.2	5.3	2.6	0.6	4.7	37.5	1.1	100.0
30-34歳	東京以外	16.3	0.3	15.8	18.1	3.8	2.3	0.5	5.7	35.8	1.2	100.0
	東京	21.0	0.3	21.0	22.3	4.2	2.0	0.1	4.0	22.7	2.3	100.0
	合計	16.8	0.3	16.4	18.6	3.9	2.3	0.5	5.5	34.4	1.3	100.0

学歴別にみると、学歴による差が大きく、男性フリーター、女性正社員、女性フリーターにおいては、学歴ごとの差はあまり見られなかった。男性正社員では大卒以上でも技能・労務従事者の割合は東京以外 15.1% > 東京 8.3%であり、大学教育を受けても職種の選択の幅が限られていることがうかがわれる。

2. 週間就業時間

まず年齢別の週間就業時間をみると、差が見られたのは男性正社員であり、年齢を統制しても東京の長時間働く労働者の割合が高い。女性正社員は男性ほどの差がなかった。男性フリーターや女性フリーターは地域別にはあまり差がない。

図表5-2 男性正社員 有業者週間就業時間（地域別・年齢別）

		15時間未満	15-19時間	20-21時間	22-29時間	30-34時間	35-42時間	43-45時間	46-48時間	49-59時間	60時間以上	不詳	合計
15-19歳	東京以外	0.4	0.0	0.2	0.5	1.2	26.4	13.2	24.2	21.7	12.2	0.0	100.0
	東京	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	27.3	11.7	11.5	14.7	32.0	0.0	100.0
	合計	0.4	0.2	0.1	0.4	1.3	26.4	13.1	23.4	21.2	13.5	0.0	100.0
20-24歳	東京以外	0.4	0.1	0.1	0.3	1.0	23.8	14.7	18.5	24.8	16.3	0.1	100.0
	東京	1.7	0.2	0.0	0.4	0.6	20.9	13.8	9.5	24.3	27.5	1.0	100.0
	合計	0.5	0.1	0.1	0.3	0.9	23.5	14.6	17.7	24.8	17.3	0.2	100.0
25-29歳	東京以外	0.3	0.1	0.1	0.2	0.7	21.7	13.9	16.9	25.3	20.6	0.2	100.0
	東京	0.6	0.2	0.0	0.1	0.5	20.8	14.5	13.6	25.4	24.1	0.2	100.0
	合計	0.3	0.1	0.1	0.2	0.7	21.6	14.0	16.5	25.3	21.0	0.2	100.0
30-34歳	東京以外	0.3	0.1	0.1	0.2	0.5	21.5	13.5	15.5	26.5	21.5	0.1	100.0
	東京	0.6	0.1	0.1	0.3	1.1	15.5	14.9	13.5	29.3	24.8	0.0	100.0
	合計	0.4	0.1	0.1	0.3	0.6	20.9	13.7	15.3	26.8	21.9	0.1	100.0

学歴別に分析すると、男性正社員でも大卒以上では地域による差はあまりみられず、東京以外でも大卒者の長時間労働者が一定数を占めた。また男性フリーターでやや東京の大卒長時間労働者が多かったものの、女性正社員や女性フリーターでは地域による差はあまり見られなかった。

図表5-3 男性正社員 週間就業時間（地域・学歴）

		15時間未満	15-19時間	20-21時間	22-29時間	30-34時間	35-42時間	43-45時間	46-48時間	49-59時間	60時間以上	不詳	合計
中卒・高校中退	東京以外	0.8	0.3	0.3	0.5	1.1	14.7	9.8	23.1	28.6	20.5	0.2	100.0
	東京	3.1	0.0	0.0	0.0	2.5	12.7	7.2	16.9	26.7	30.8	0.0	100.0
	合計	0.9	0.3	0.3	0.5	1.2	14.6	9.7	22.7	28.5	21.2	0.2	100.0
高卒	東京以外	0.4	0.2	0.1	0.2	0.8	23.3	14.4	18.6	24.1	17.7	0.2	100.0
	東京	0.6	0.2	0.1	0.1	1.3	19.6	14.5	14.2	23.9	24.9	0.6	100.0
	合計	0.4	0.2	0.1	0.2	0.8	23.0	14.4	18.3	24.1	18.2	0.2	100.0
短大・高専卒	東京以外	0.3	0.1	0.0	0.4	0.9	21.9	15.1	16.1	25.3	19.7	0.1	100.0
	東京	1.6	0.4	0.0	0.6	0.0	22.7	15.0	10.8	23.4	25.1	0.4	100.0
	合計	0.5	0.1	0.0	0.4	0.8	22.0	15.1	15.6	25.1	20.2	0.2	100.0
大学・大学院	東京以外	0.2	0.1	0.1	0.1	0.3	21.9	13.3	13.2	27.4	23.4	0.1	100.0
	東京	0.3	0.1	0.0	0.3	0.6	17.4	14.9	12.3	29.5	24.7	0.0	100.0
	合計	0.2	0.1	0.1	0.2	0.3	21.2	13.6	13.0	27.7	23.6	0.1	100.0
不詳	東京以外	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	28.8	4.4	34.5	7.5	24.8	0.0	100.0
	東京	18.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.6	33.7	30.9	0.0	0.0	100.0
	合計	8.9	0.0	0.0	0.0	0.0	15.3	10.1	34.1	18.5	13.2	0.0	100.0

3. 小括

以上、東京と東京以外の地域について比較を行った。

職種については地域による違いがみられ、専門的・技術的職業従事者が東京で多く、技能・労務従業者は地方が多かった。年齢別に見ると、東京以外の若い層で技能・労務従事者の割合が高かった。学歴別に見ると、地域による違いは小さくなったが、東京以外では、大学教育を受けても職種の選択の幅が限られていることがうかがわれる。

年齢別の週間就業時間をみると、差が見られたのは男性正社員であり、年齢を統制しても東京の長時間働く労働者の割合が高い。しかし学歴別にみると、大卒以上の男性正社員においては地域による差はあまりみられず、東京以外でも大卒者の長時間労働者が一定数を占めた。

参考文献

- ・ 玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安』中央公論新社
- ・ 厚生労働省（2005）『労働経済白書』
- ・ 熊沢誠（2006）『若者が働くとき－「使い捨てられ」も「燃えつき」もせざる』ミネルヴァ書房
- ・ 内閣府（2003）『国民生活白書』
- ・ 日本労働研究機構（2002）『自由の代償－フリーター』
- ・ 労働政策研究・研修機構（2005）『別冊資料・就業構造基本調査特別集計』JILPT 資料シリーズNo.3
- ・ 労働政策研究・研修機構（2005）『若者就業支援の現状と課題』労働政策研究報告書No.35
- ・ 総務省（各年）『労働力調査』

JILPT 資料シリーズ No.15

若者の包括的な移行支援に関する予備的検討

発行年月日 2006年8月10日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

©2006

*資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL : <http://www.jil.go.jp/>)

JILPT 資料シリーズ No.15

若者の包括的な移行支援に関する予備的検討

発行年月日 2006年8月10日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

©2006

*資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL : <http://www.jil.go.jp/>)



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training