

若年層の失業対策

■
橘木 俊詔

若年層の失業率の高止まりがなかなか収まらない。日本の失業率は5%台から4%台に低下したが、若年層の失業率はまだ10%台である。若年層の失業問題は、フリーター問題とからませて、ようやく深刻な社会問題と認識されるようになり、各界から政策提言がなされている。ここでこの問題に関する私見を述べて、政策を提言してみたい。

若年層の失業問題は基本的に労働需要側にあると判断している。若者に転職が多いとか、若者に勤労意欲が欠けるといったように、労働供給側に責があるとする意見も強い。確かにその面があることを否定しないが、企業が若者の労働需要を増加させ、かつ若者に働きやすい仕事が多く提供されるようになれば、問題の多くは解決する。したがって、景気の回復策に期待がかかる。

ただし、労働需要の増加というだけでは不十分である。なぜそのように判断するのか。第1に、若者の労働需要は若者にとってそう望ましい仕事ばかりではない。パートタイムやアルバイト、そして派遣社員といったように、非正規労働者として若者を雇用したい希望が企業に強い。こういう仕事に就く若者の仕事は単純作業が多く、かつ賃金も相当低いし、雇用も不安定である。労働コストを削減したい企業の政策として当然かもしれない、日本の労働市場において正規社員と非正規社員の2極化が進行しているが、この一方の非正規社員という極が若者に集中しつつある。

第2に、企業が若者に職業訓練を施す気があまりない。これも企業経営の不振によるコスト削減策からくるものであるが、過去では企業がOJTを積極的に行い、労働者の熟練度を高めることに貢献してきたが、その特色が稀薄になれば、若者の熟練度は高まらない。

これら二つの事情により、若年層の多くは非正規雇用者の未熟練労働者として働かざるをえない。こういう人達があるまま中年になればどうなるか自明である。経済的に不安定な人が増加し、かつ未熟練労働者の増加によって日本企業の生産性にとってマイナス要因となりうる。どういう対策が必要であろうか。

第1に、企業は労働コストの削減ばかりを指さず、ここは長期的、かつ大局的な視点にたつて、これ以上若者を不安定な低賃金労働者としてだけ雇用し続けることを避けてほしい。企業経営者にこのような希望を述べると、大半の経営者は理解を示すが、自分の企業でこのような政策をとるケースはさほどない。ここは企業トップの英断に期待したい。

第2に、30代を中心にして、日本の労働者は超長時間労働にコミットしている。リストラにより従業員数が減少したのであるから、残された人が長時間働かざるをえない。所定労働時間外にサービス残業を加えた労働時間の長さは常識を超えた数字になっている。これらの人の労働時間を削減すれば、新しく若者を雇用できるのである。これも経営者の決断である。

第3に、若年層の低賃金を放任している一つの理由は、日本の最低賃金制度の未成熟さにある。他の先進国と比較して日本の最低賃金額は相当低い上に、最低賃金以下の賃金しか受け取っていない人も10%前後いる。最低賃金額あたりにいる労働者の代表は、既婚女性のパートタイマーと若年層という2種類である。背後に夫と親という支援者がいるので、この2種類の人の賃金は低くてもよいと認識されてきたが、本人たちの勤労意欲を高め、かつ経済的自立を図るためにも、最低賃金額のアップと制度の厳格な運用が必要である。

第4に、企業が労働者の職業訓練にコミットできないのであれば、公共部門が前面に出てきて職業訓練費用の支出を増加することと、高校や大学における教育において、身につく職業訓練や職業教育をもっと行うことに期待が集まる。後者については我々大学人に課せられた義務である。

ここで述べた政策の遂行にあたっては、基本的に経営者の決断に期待されることであるが、実は既に雇用されている人の協力も必要である。労働時間やわずかばかりの賃金の削減が必要だからである。

(たちばなき・としあき 京都大学大学院経済学研究科教授)