

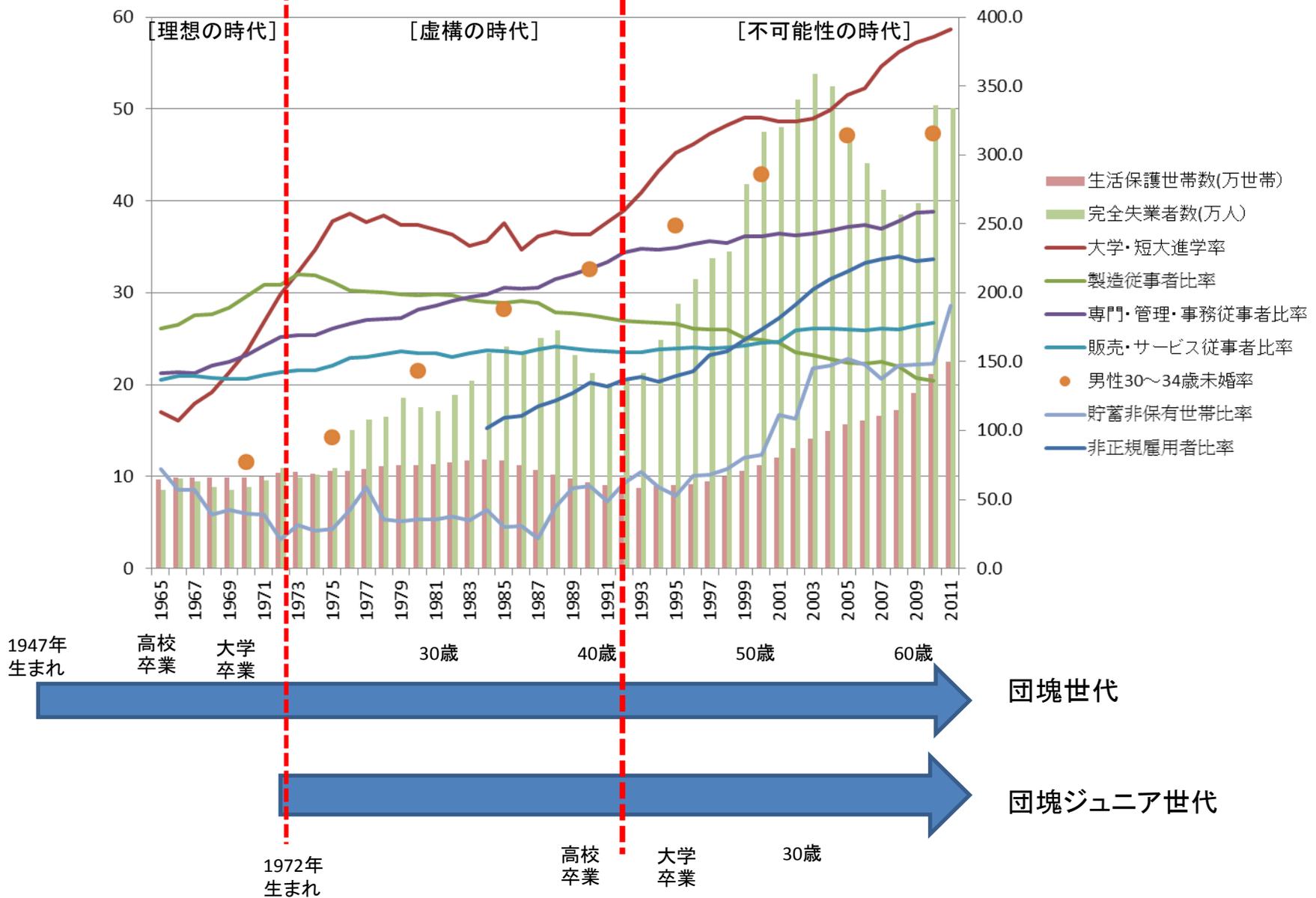
社会構造の変容と若者の現状

本田由紀

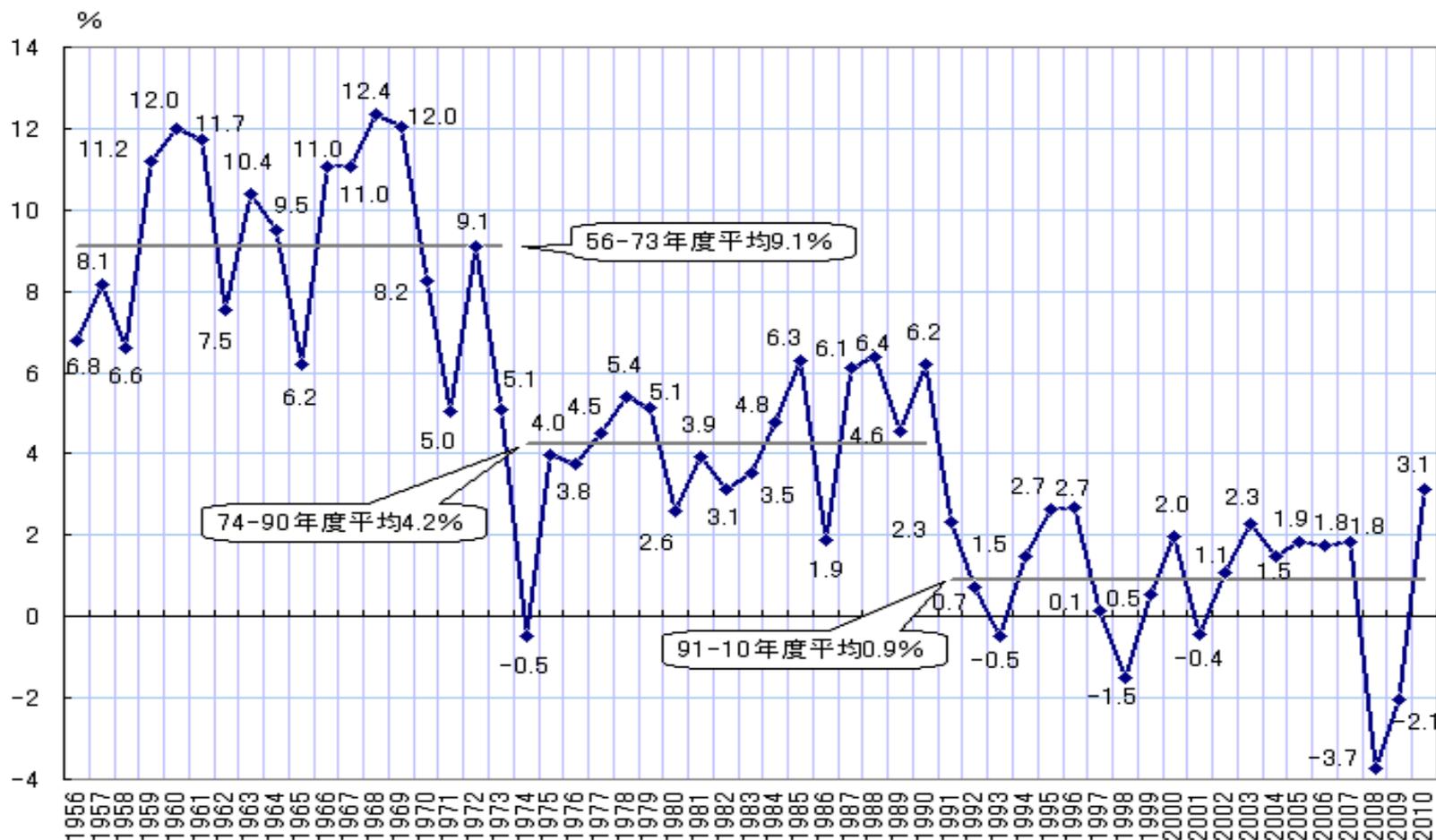
(東京大学大学院教育学研究科教授)

社会変容の見取り図

戦後日本社会の変化と二つの世代



経済成長率の推移

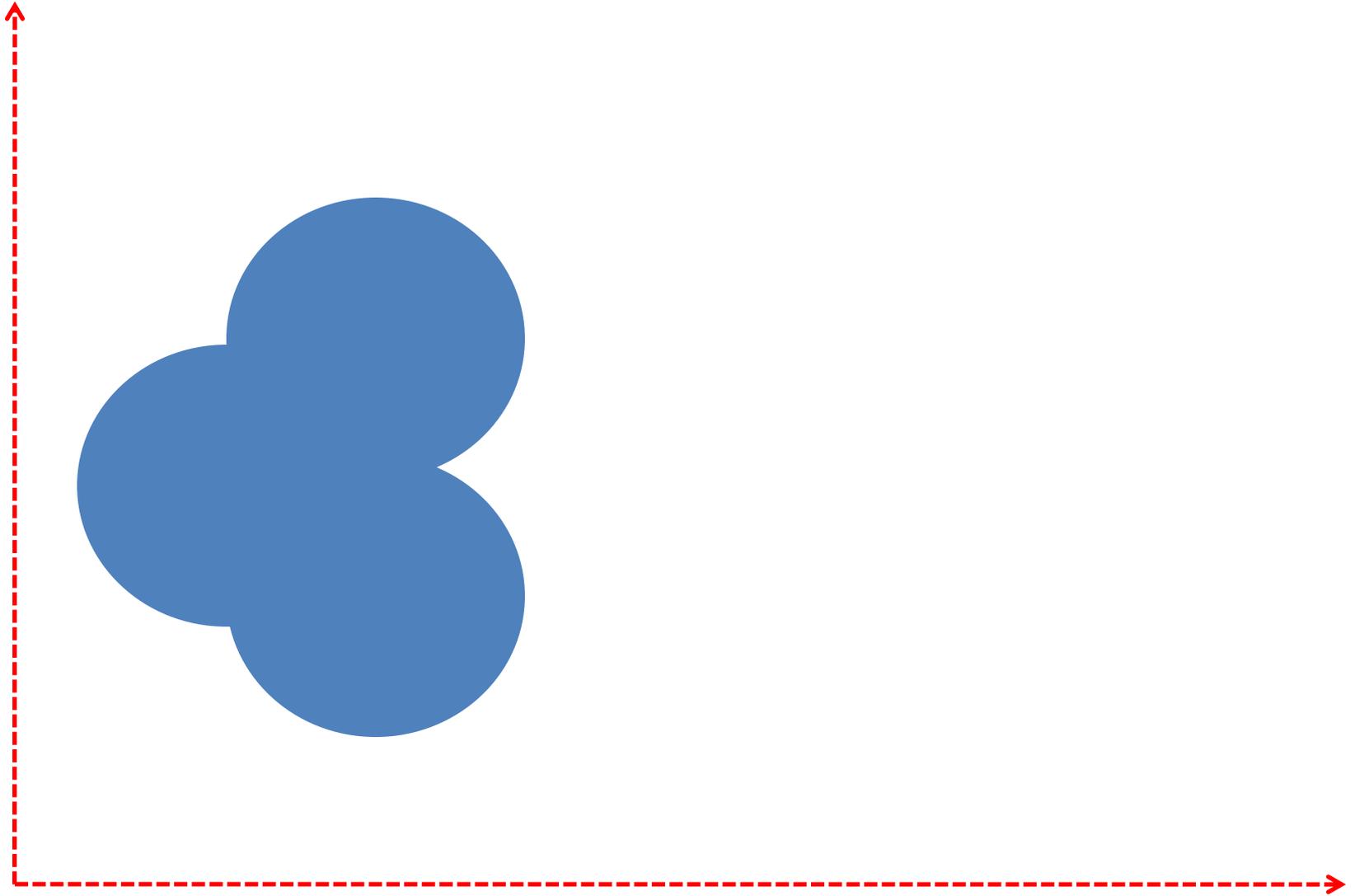


(注) 年度ベース。93SNA連鎖方式推計。平均は各年度数値の単純平均。1980年度以前は「平成12年版国民経済計算年報」(63SNAベース)、1981～94年度は年報(平成21年度確報)による。それ以降は、2011年7-9月期・2次速報(2011年12月9日公表)。

(資料)内閣府SNAサイト

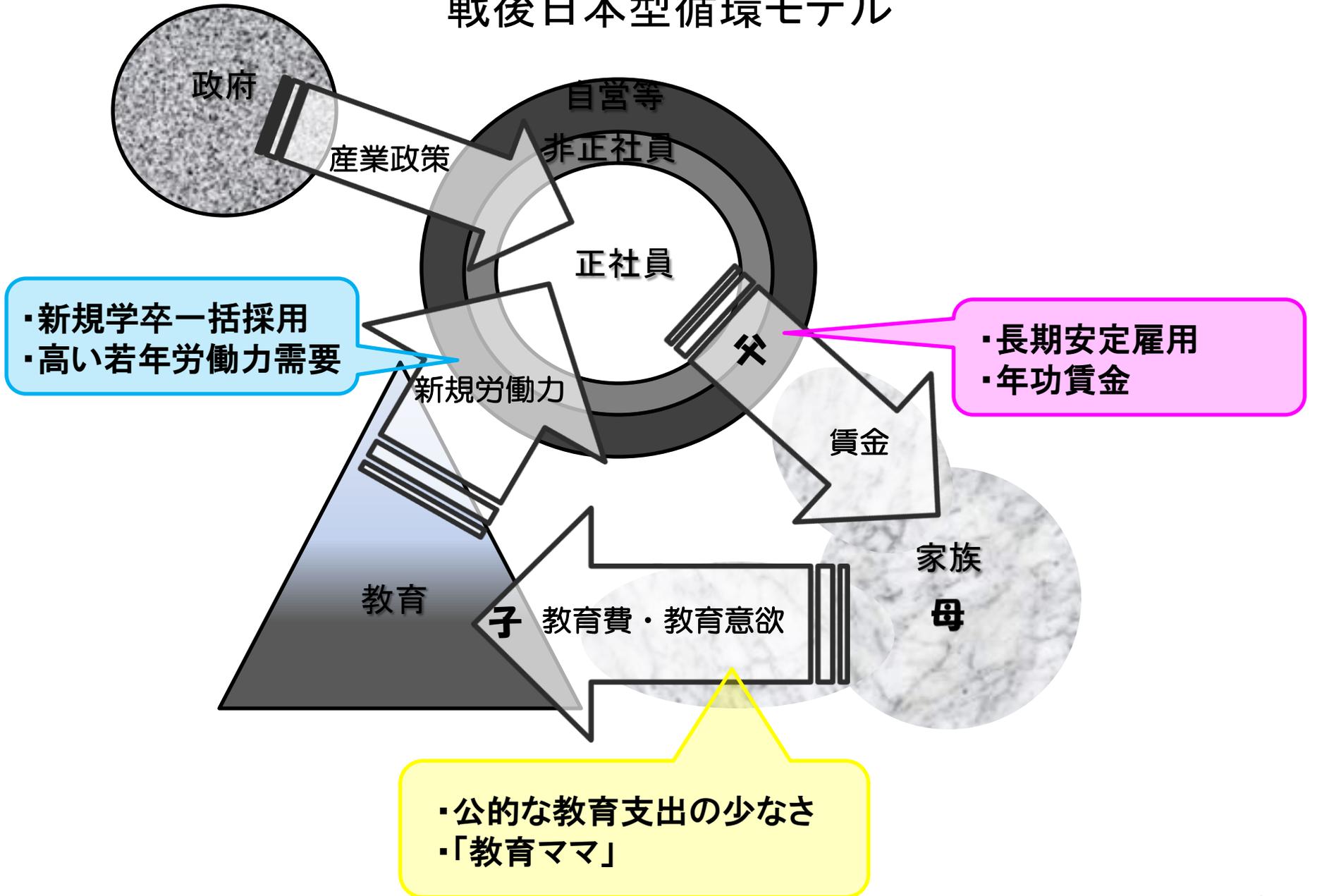
高度成長期～バブル経済崩壊まで

豊かさ・地位

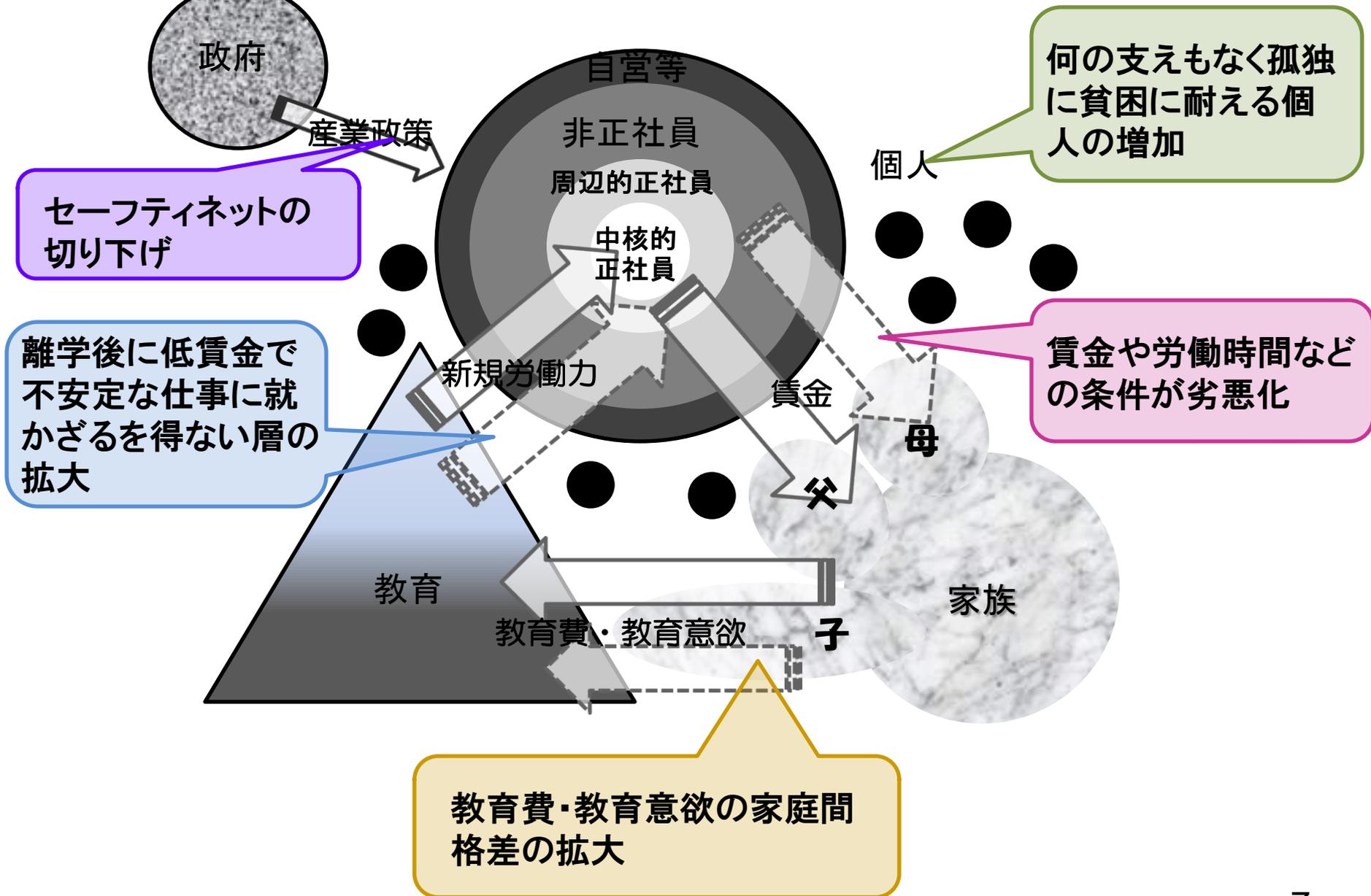


時間

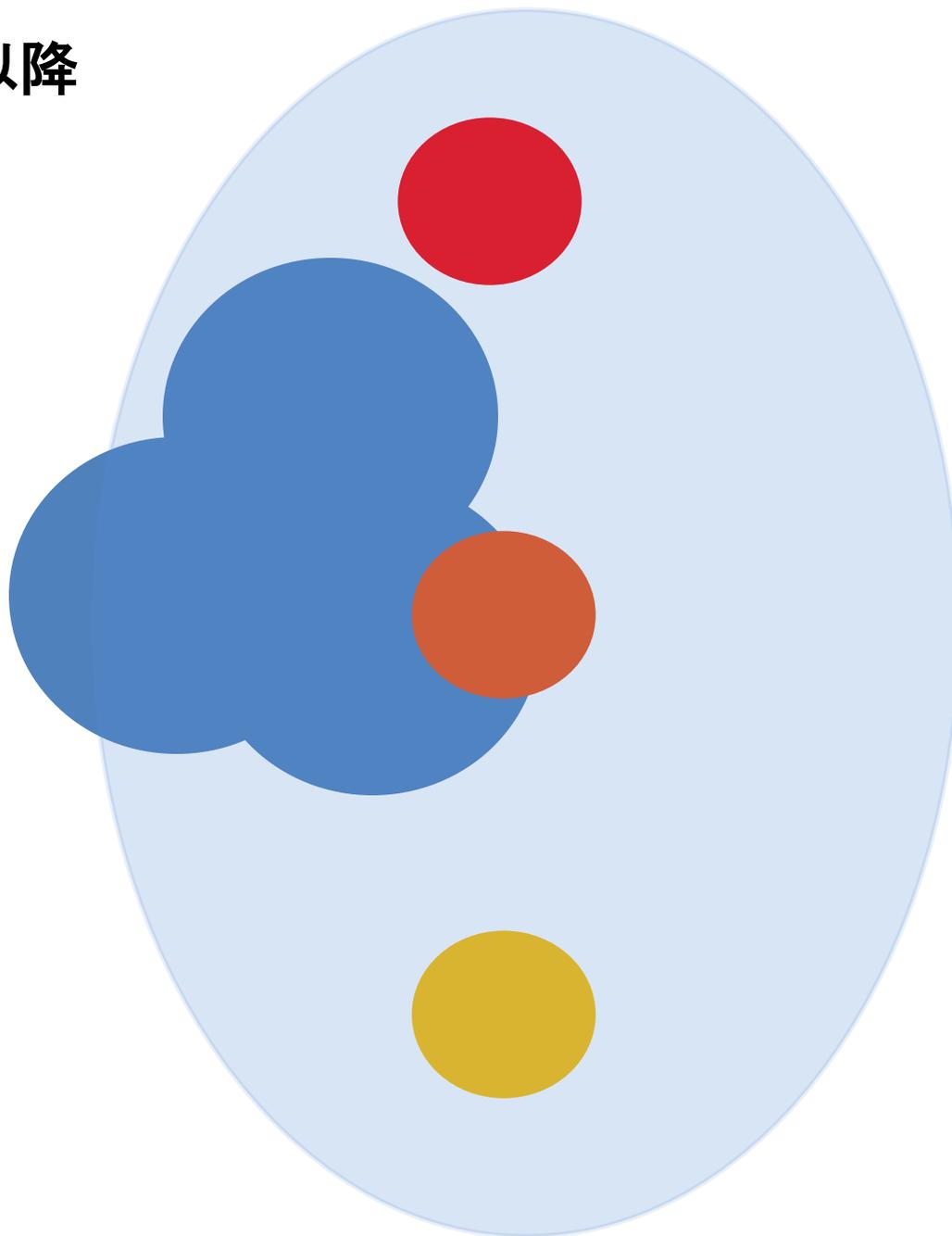
戦後日本型循環モデル



戦後日本型循環モデルの破綻

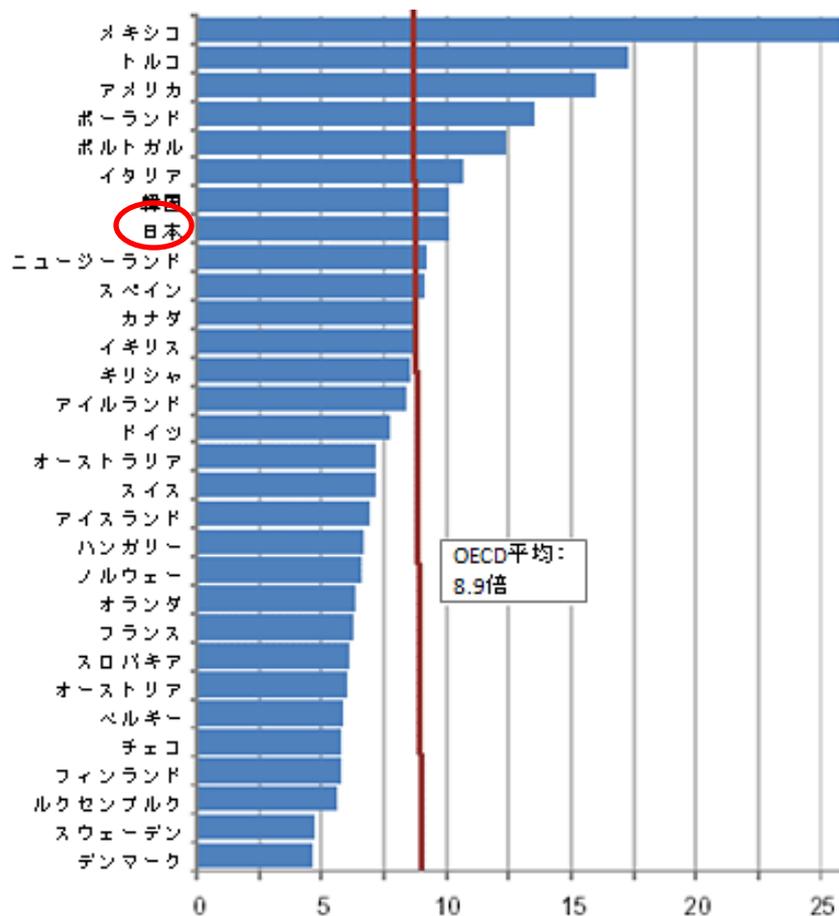


90年代以降

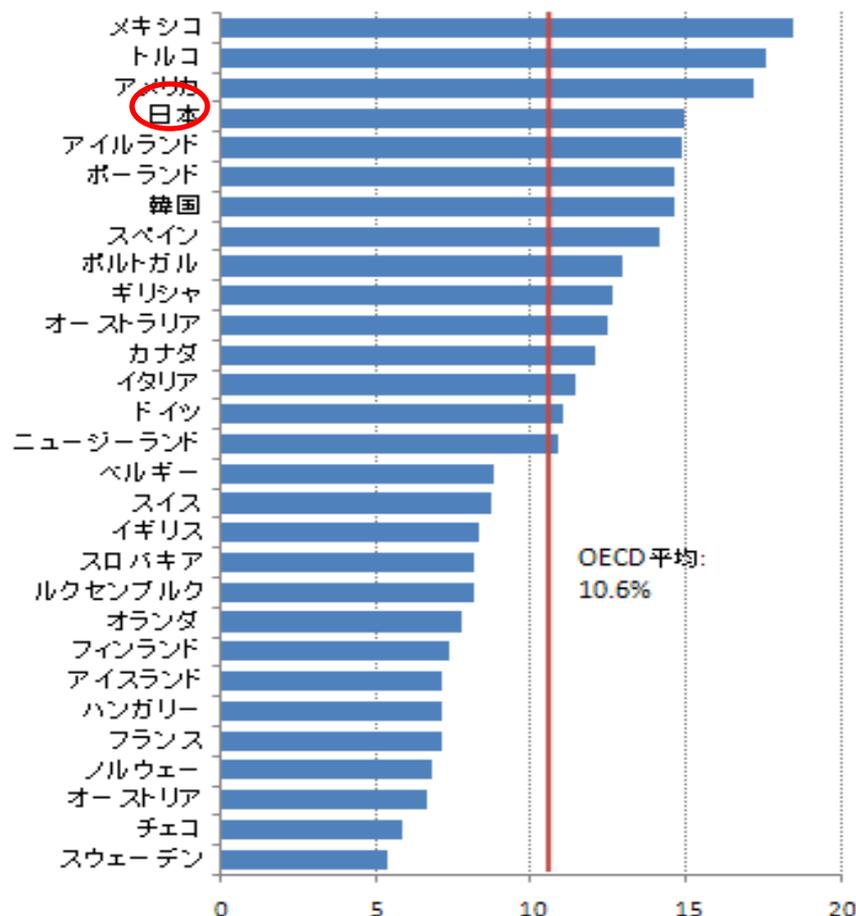


世界的に見ても顕著な格差・貧困

富裕層と貧困層との格差

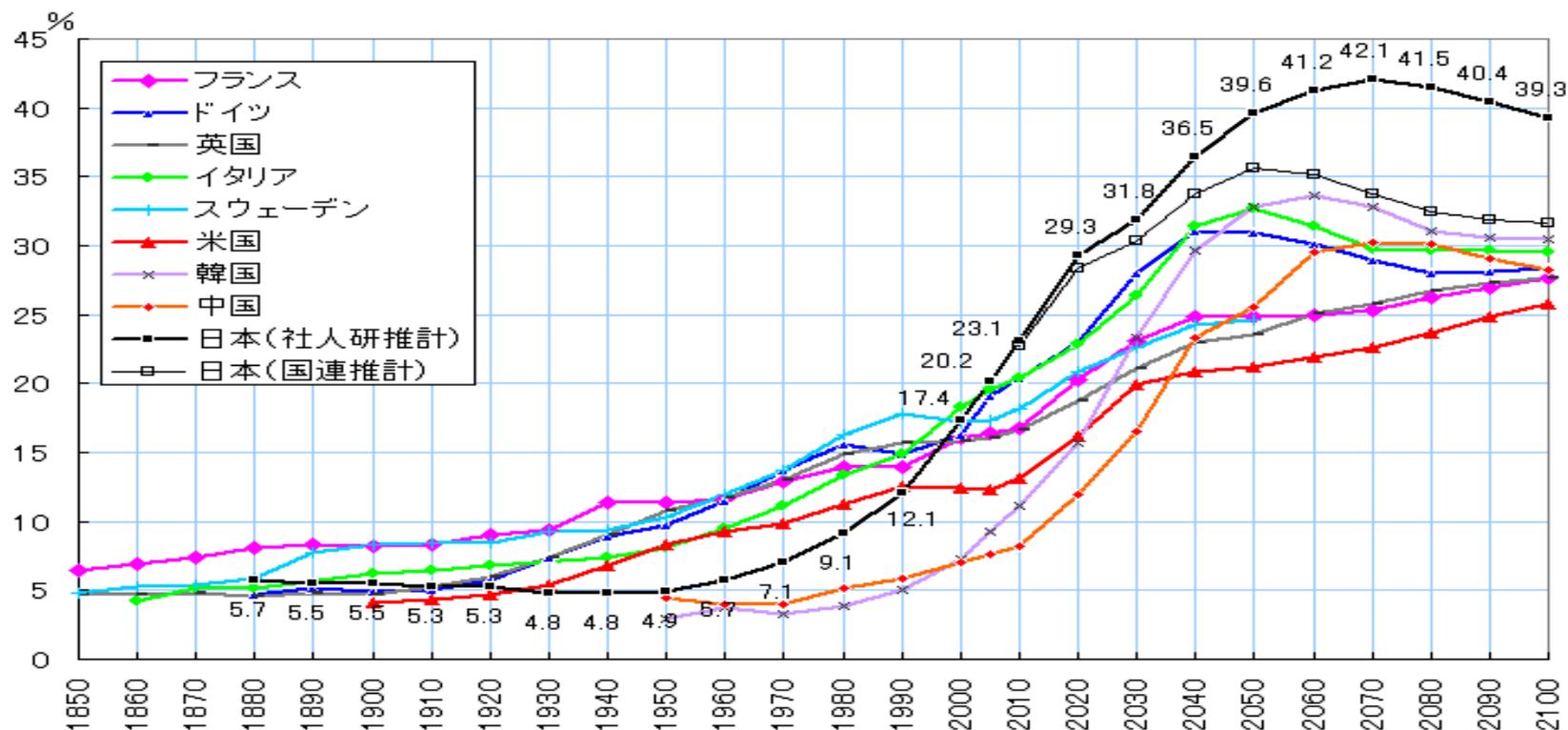


相対的貧困率



不可逆的な趨勢①—高齢化

主要国における人口高齢化率の長期推移・将来推計



(注) 65歳以上人口比率。1940年以前は国により年次に前後あり。ドイツは全ドイツ。日本は1950年以降国調ベース（2005年迄は実績値）。諸外国は国連資料による。日本（社人研推計）は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」における2050年までは出生中位（死亡中位）推計値、それ以降は2155年に人口置換水準へ到達する出生置換シナリオ（死亡中位）参考推計値。

(資料) 国立社会保障・人口問題研究所「人口資料集2009」、国連”2010年改訂国連推計”

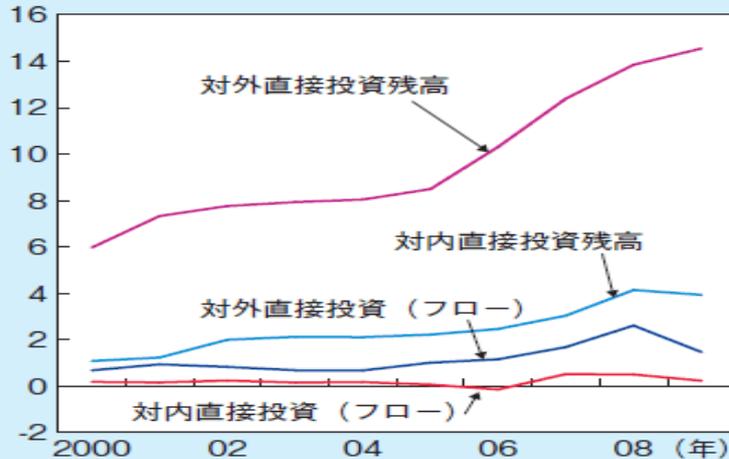
不可逆的な変化②ーグローバル化

第2-1-13図 対外・対内直接投資と海外生産比率の推移

対外直接投資のGDP比はフロー、ストックとも上昇傾向

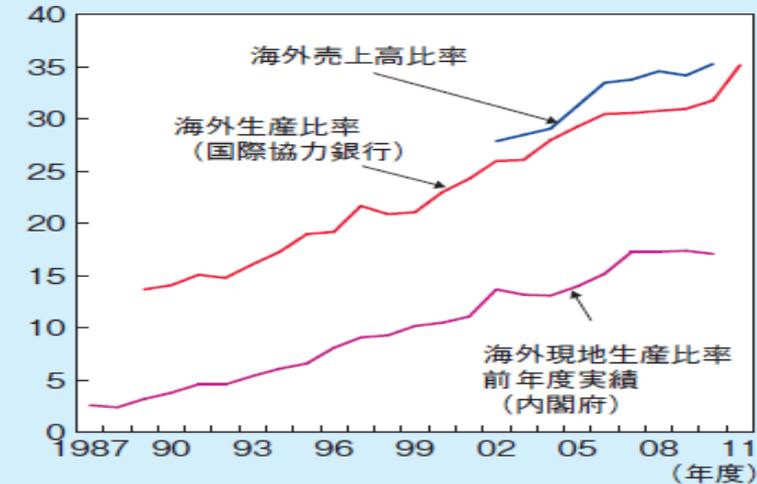
(1) 日本の直接投資のGDP比

(GDP比、%)



(2) 海外生産比率等の推移

(%)



- (備考) 1. UNCTAD “Foreign Direct Investment Statistics”、内閣府「企業行動に関するアンケート調査」(調査対象：東京、大阪、名古屋の証券取引所第1部、第2部に上場している製造業)、国際協力銀行「わが国製造業企業の海外事業展開の動向」による(調査対象：製造業で原則として海外現地法人を3社以上有している企業)。
 2. 海外生産比率(国際協力銀行)の2010年度の値は実績見込み、2011年度は中期的計画。
 3. ここで用いている海外現地生産比率、海外売上高比率の定義は下記の通り。
 海外現地生産比率 = (海外生産高) / (国内生産高 + 海外生産高)
 海外売上高比率 = (海外売上高) / (国内売上高 + 海外売上高)

		生産	
		国内	海外
売上	国内	① 100	③ 15
	海外	② 40	④ 35

海外現地生産比率 = (③ + ④) / (① + ② + ③ + ④)
 海外売上高比率 = (② + ④) / (① + ② + ③ + ④)
 ②：輸出、③：逆輸入
 なお、表中の数値はイメージであり、現実のデータを反映したものではない。

働き方の問題

日本の若者の雇用・労働の現状

- 正社員比率減少、非正社員比率増加
- 正社員と非正社員の働き方の両極性
- 正社員:「**ジョブなきメンバーシップ**」
 - 強固な参入制限(経歴や属性による差別)、職務範囲の不明確さ、それに伴う過重労働・長時間労働、職務の専門性の低さが生む生産性の低さ
- 非正社員:「**メンバーシップなきジョブ(タスク)**」
 - 有期雇用と低賃金、教育訓練の手薄さ、脱出の困難さ
- 正社員／非正社員いずれにも進行する現象:世界的コスト競争と産業構造の変化(高付加価値化・サービス化)により利潤獲得が困難になる中で、法律や人権を蹂躪する働かせ方が増大

働くことへの若者の意識

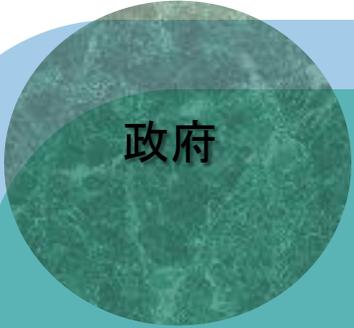
- 能力や個性の発揮／社会への貢献／旧来型の安定(終身雇用や年功序列)／仕事と生活の両立といった諸価値が入り乱れ、それらの間で引き裂かれた状態
- 実際に職場に入ると、そこでの偶発的条件(労働条件や人間関係など)に翻弄されつつ達成競争に呑み込まれ、過酷な働き方をあきらめつつ受け入れてゆく
- 何らかの形で挫折した場合、自分と社会の双方への不信・不安と展望の喪失に陥り抜け出しにくい

新たな社会モデルと生き方・働き方

新たな社会モデル

アクティベーション

セーフティネット



政府



NPO・社会的企業

限定型正社員

・教育の職業的意義
・リカレント教育

・ワークライフバランス
・同一労働同一賃金



教育



家族

・保護者や地域に「開かれた学校」へ
・学校が家族へのケアの窓口

働き方の変革

- 一般の労働市場における正規／非正規の働き方の是正
 - ex.違法な雇用や長時間労働の規制、「限定型正社員」etc.
- 「企業に雇用されて働く」以外の多様な生き方
 - ・働き方の選択肢を増やしてゆく
 - ・NPO、社会的企業、協同労働、「ノマド」? ...
 - ・自分たちの仕事を創る、おこす
 - ・社会的課題・地域ニーズへの対処と担い手の生活維持の両立

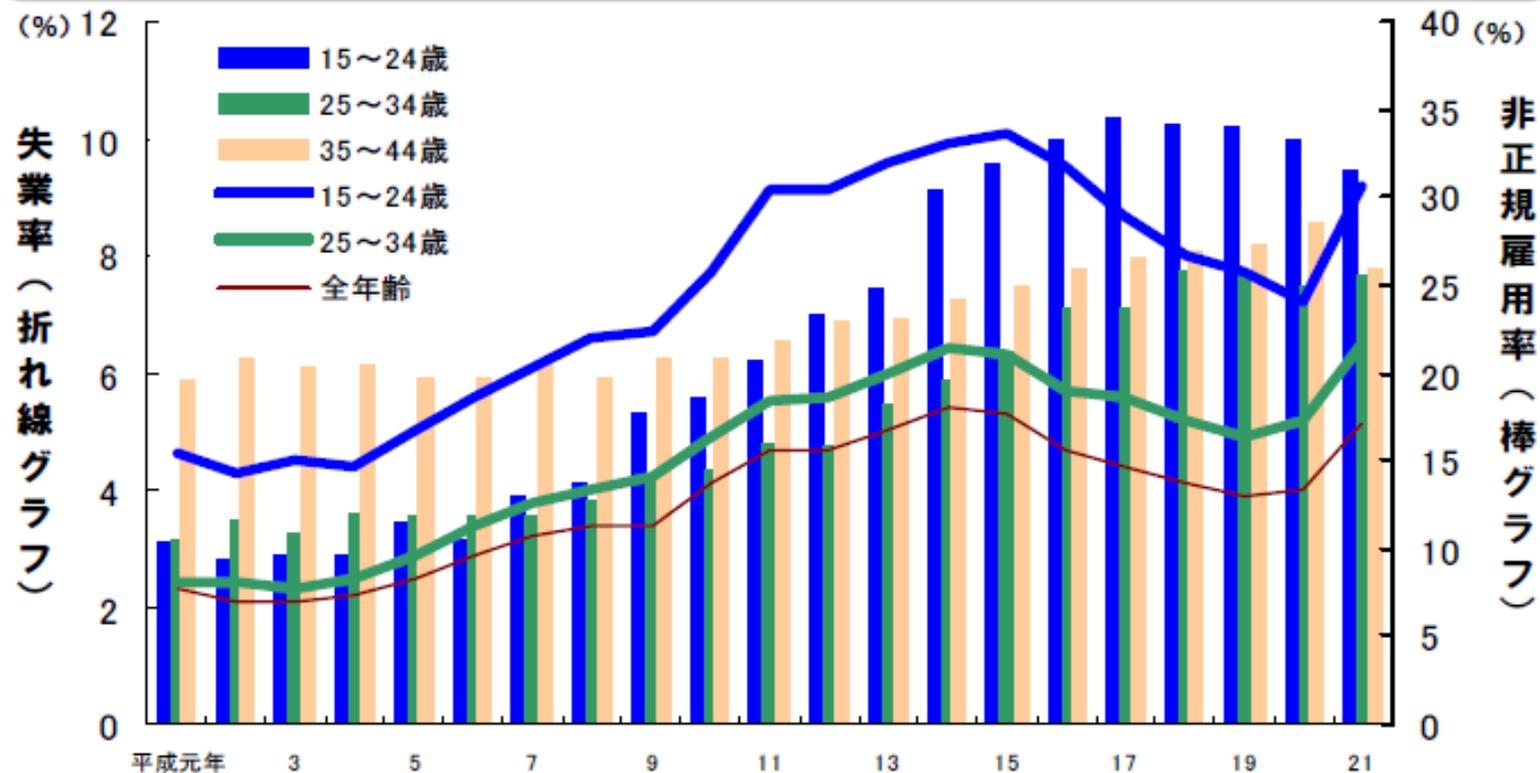
問うべきこと

- 「新しい生き方、働き方」にはいかなる可能性と課題が見出されるか？ それを担っていこうとしているのはどのような人々であり、彼らに対していかなる政策・制度・法律等の整備が必要か？
 - 資金提供／人材育成／ネットワーク？
 - 一般の労働市場との間の障壁をいかに低くしてゆけるか
- 東日本大震災の被災地における復興が重要な試金石に。←社会的課題（高齢化、孤立、労働需給のアンバランスetc.）の集中・顕在化

參考資料

若年者の失業率、非正規雇用率の推移

若年者の失業率は、平成15年まで増加傾向。その後、減少傾向に転じたが、再び増加。全年齢の平均と比べて若年者は高いことが特徴。非正規雇用率は、40歳前後と比べて、20歳前後の上昇の幅が大きく、近年は、全体として上昇したまま横ばいの傾向



※ 完全失業率は、年平均。21年1~11月平均のデータは、原数値の単純平均。

※ 非正規雇用率は、非農林雇用者(役員を除く)に占める割合。なお、15~24歳では在学中の者を除く。

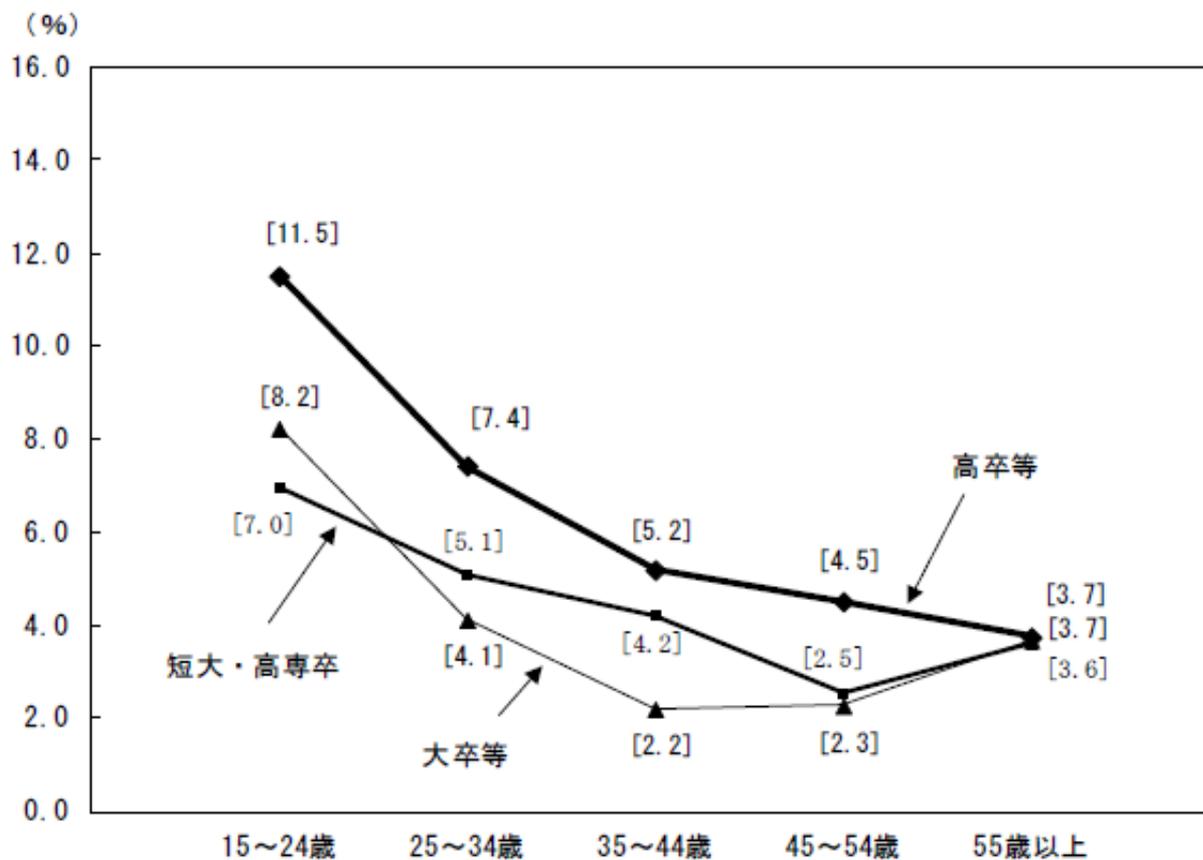
資料：失業率は、総務省統計局「労働力調査」。

非正規雇用率は、総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月調査)及び「労働力調査(詳細結果)」(1~3月期調査)。

出典：中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(第二次審議経過報告)」データ集、2010年5月17日

若年層・高卒等で高い失業率

図 16 年齢階級，最終学歴別にみた完全失業率（平成 23 年）

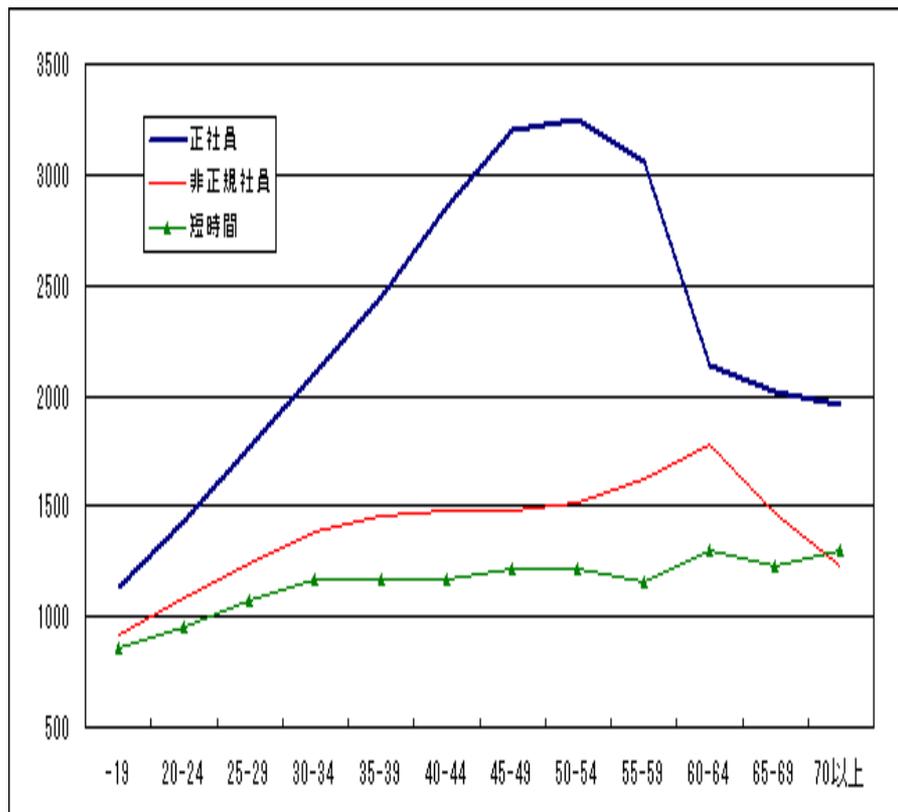


出典：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）平成23年平均（速報）」平成24年2月22日

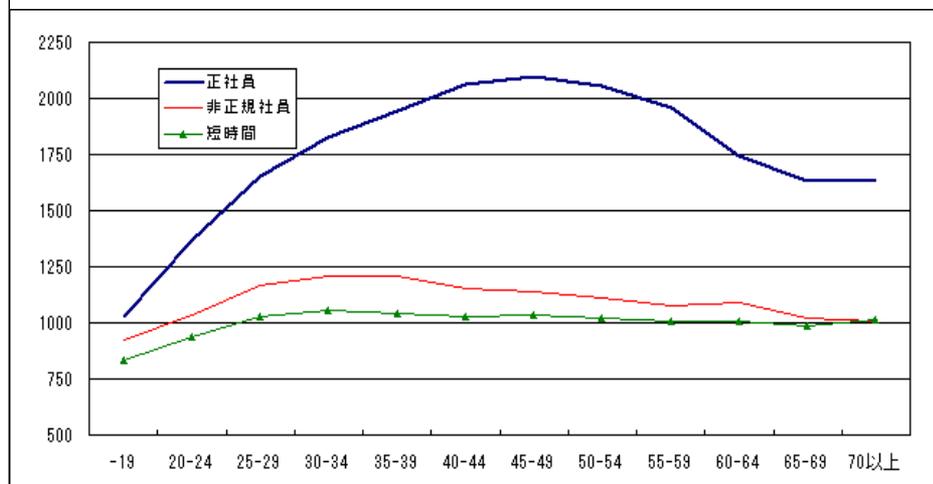
雇用形態間の時間賃金格差

雇用形態別年齢階層別時間あたり年間賃金

【男性】



【女性】

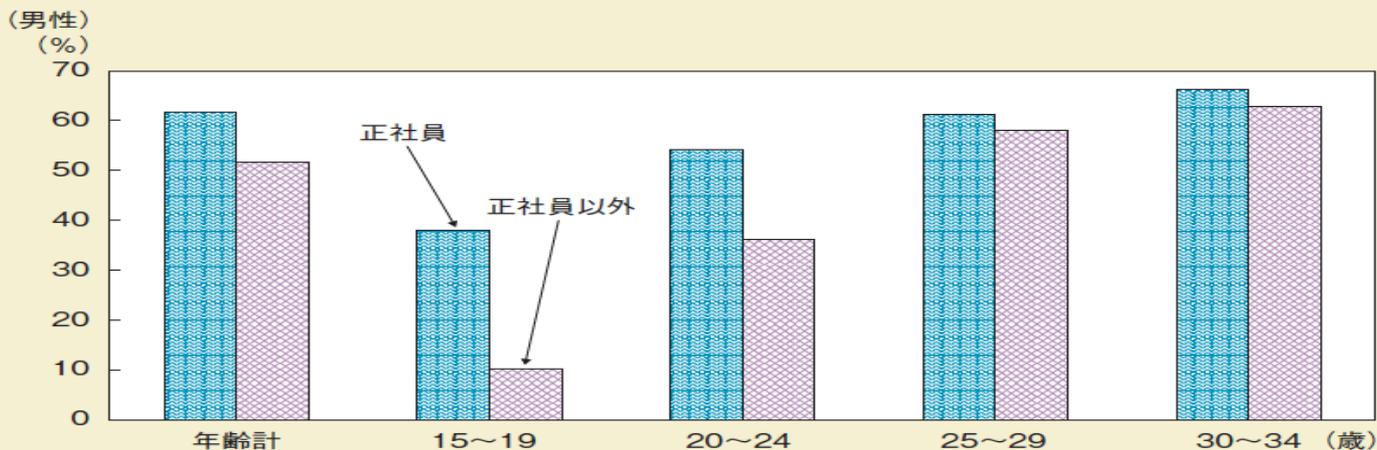
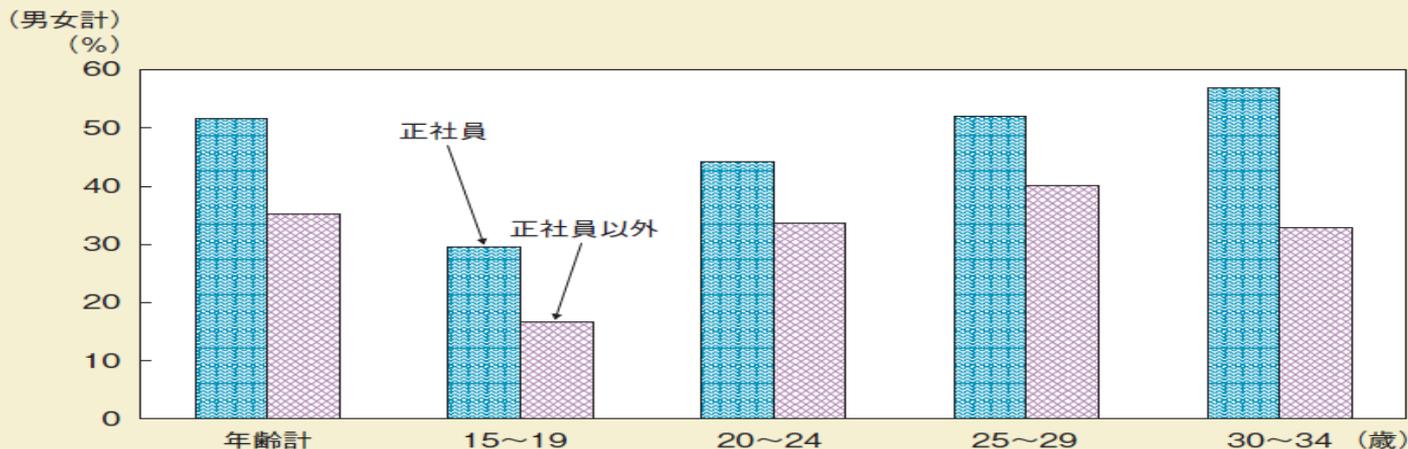


出典:「連合・賃金レポート2011」

(http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2011/shukei_bunseki/23.html)

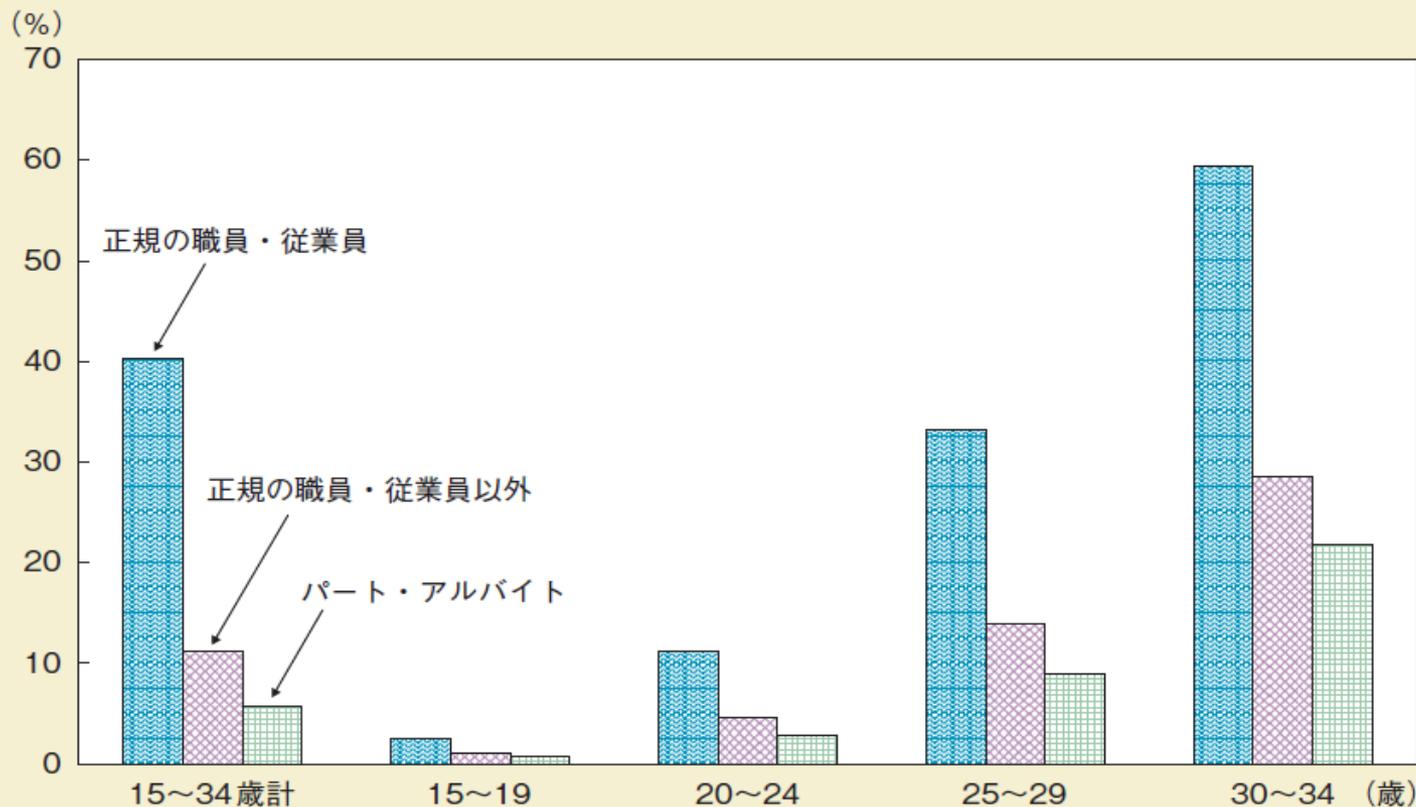
低収入で自活せざるをえない 非正社員も多い

第1 - (1) - 20図 自身の収入のみで生計を立てる若年労働者



非正社員男性の有配偶率の低さ

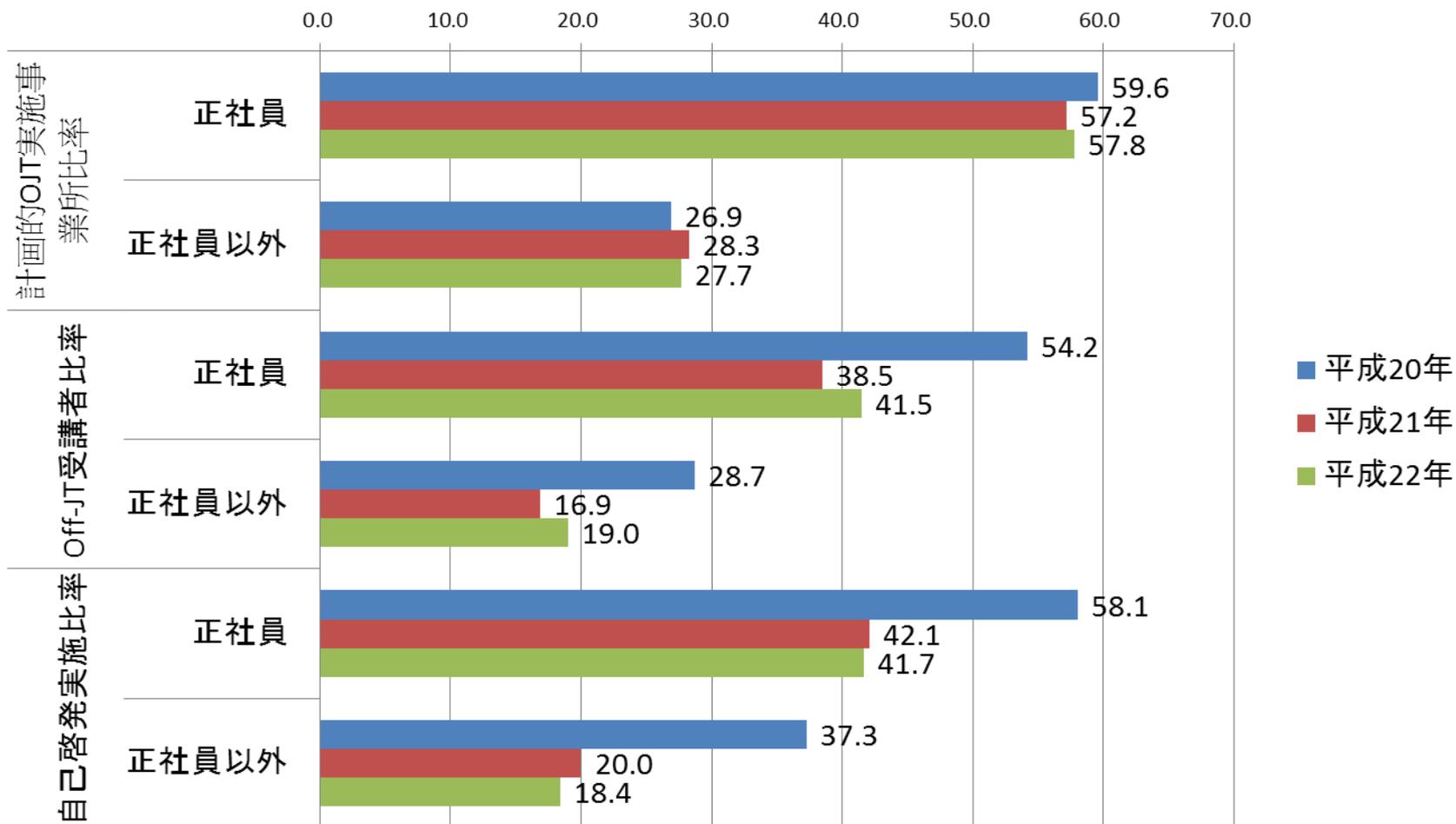
第1 - (1) - 23図 就業形態別男性の有配偶率



資料出所 総務省統計局「就業構造基本統計調査」(2007年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

(注) 数値は、有業者に占める未婚でない者の割合。

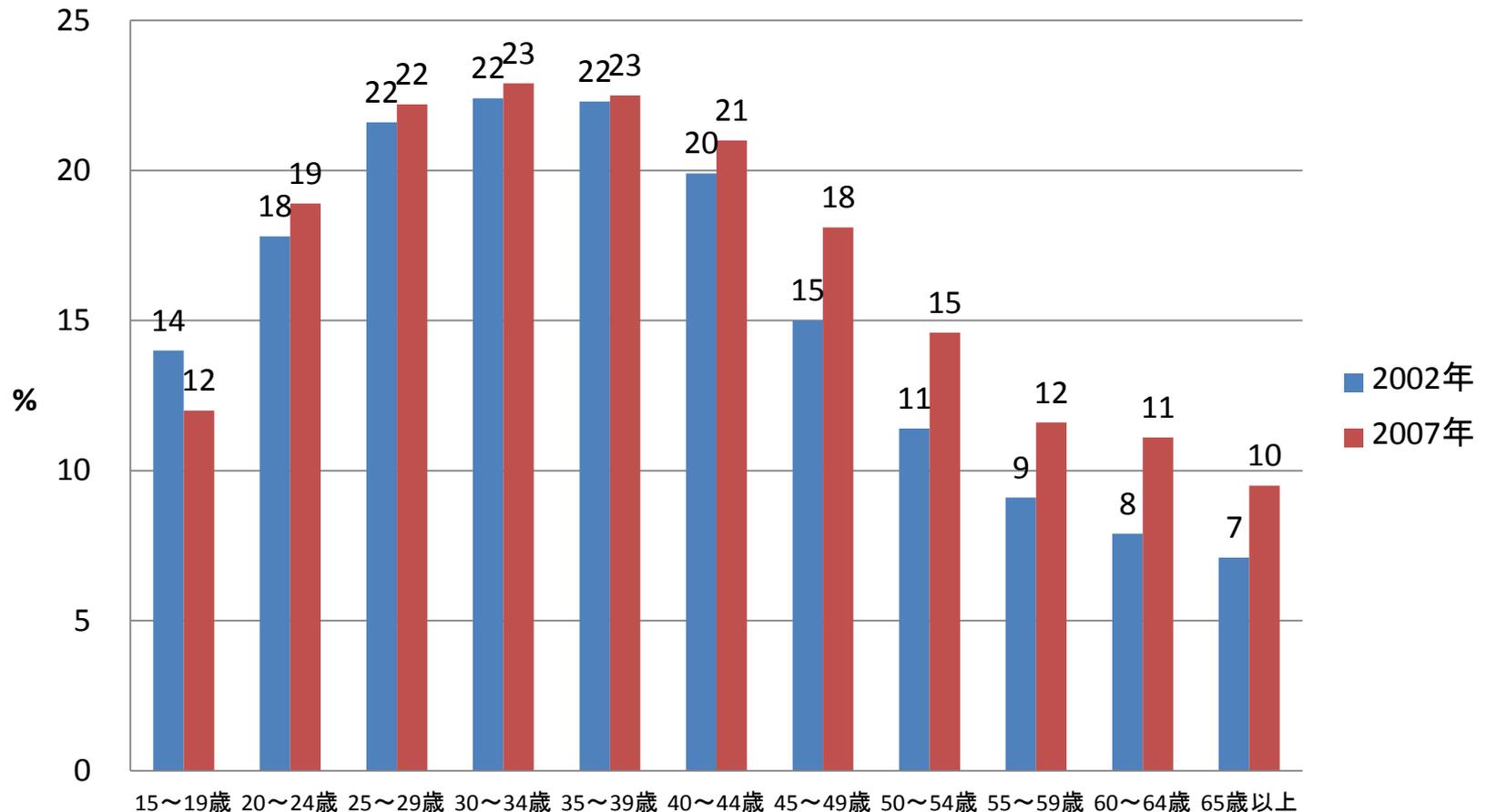
雇用形態間の教育訓練機会格差



出典:厚生労働省「平成22年度 能力開発基本調査」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000135nu.html>

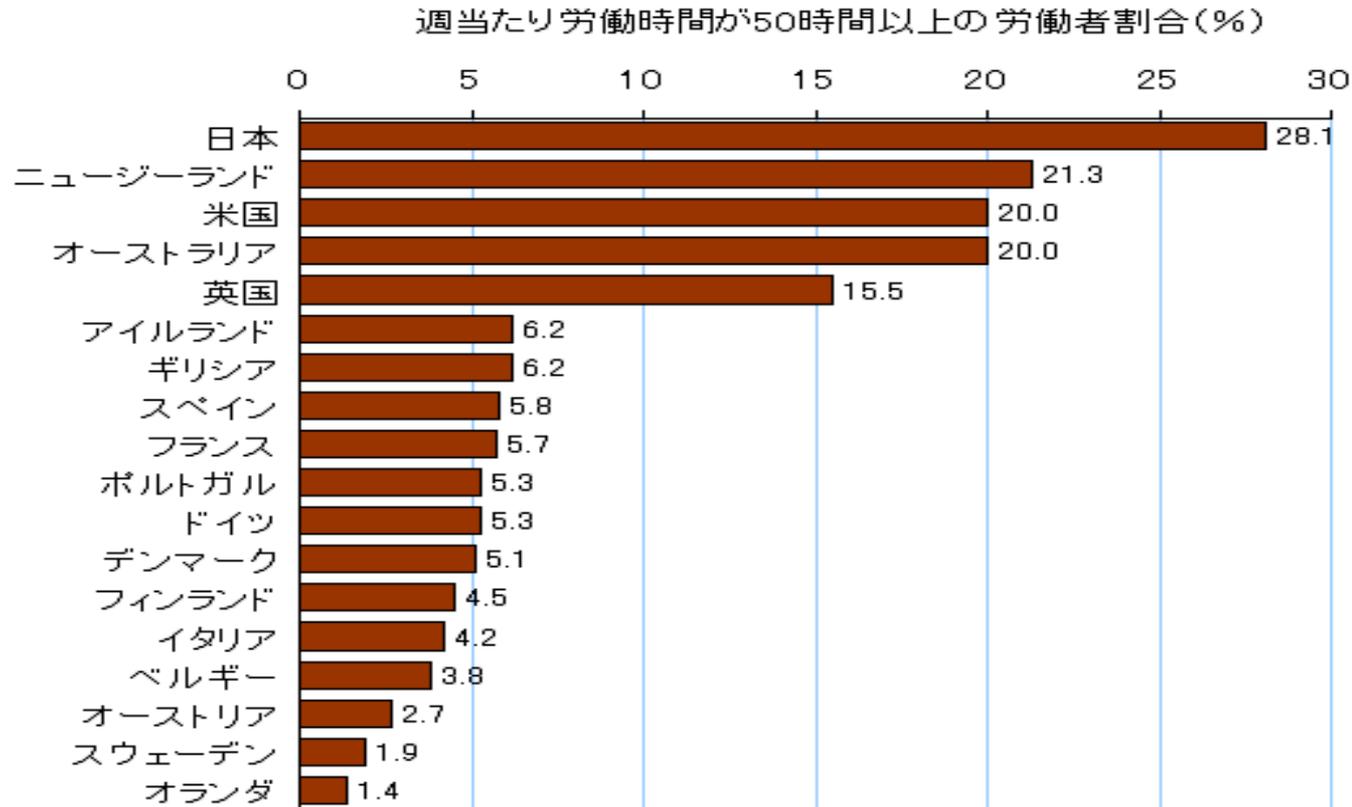
正社員の長時間労働

年齢階級別週間就業時間が60時間以上の「男性の正規職員・従業員」の割合（年間就業日数200日以上）



海外と比べても異常な日本の長時間労働

長時間労働者比率(2000年)



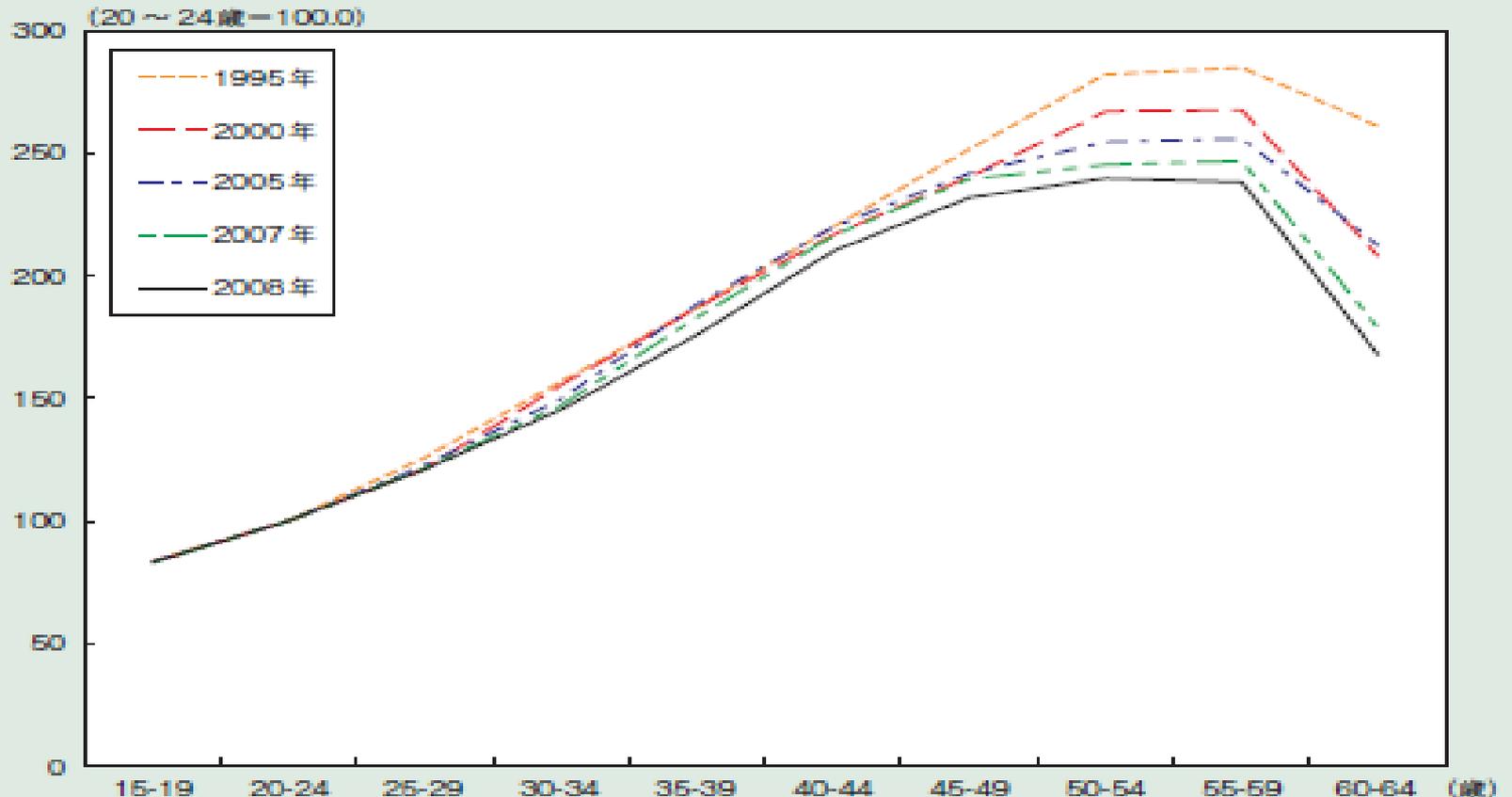
(注) 米国データは1998年。米国と日本は49時間以上働いた比率。

原資料はILO, "Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance" (2004)

(資料) 内閣府「平成18年版国民生活白書」

正社員の年功賃金の変化

第3 - (3) - 6図 標準労働者（同一企業への継続勤務者）の賃金カーブ



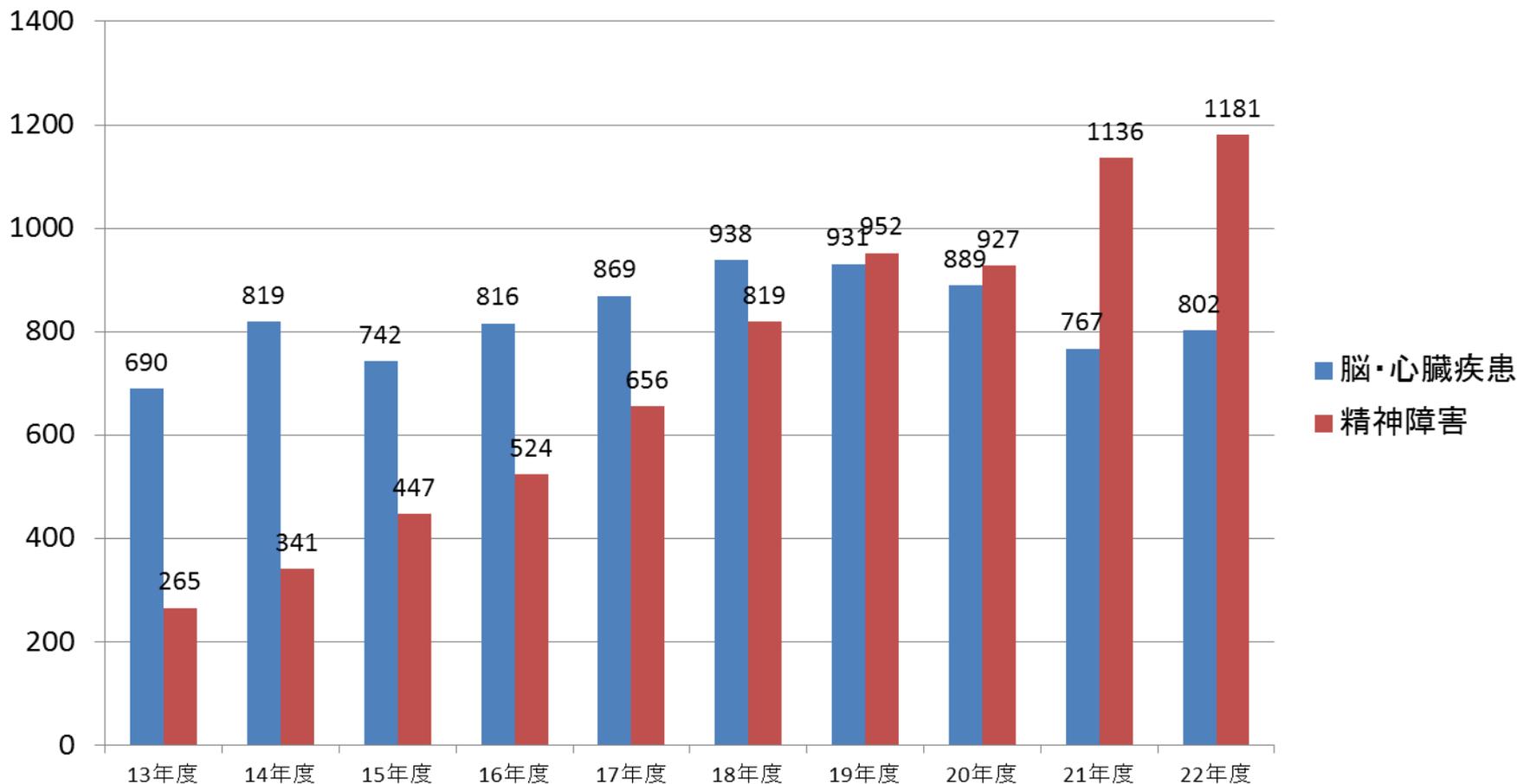
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに労働政策担当参事官室にて推計

(注) 1) 数値は、産業計の男子労働者によるもの。

2) 中学卒、高校卒、高専・短大卒、大学卒をそれぞれのウェイトで合算し学歴計としたもの。

心身を病む正社員の増加

労働災害請求数の推移



※精神障害の約5割は30代以下。

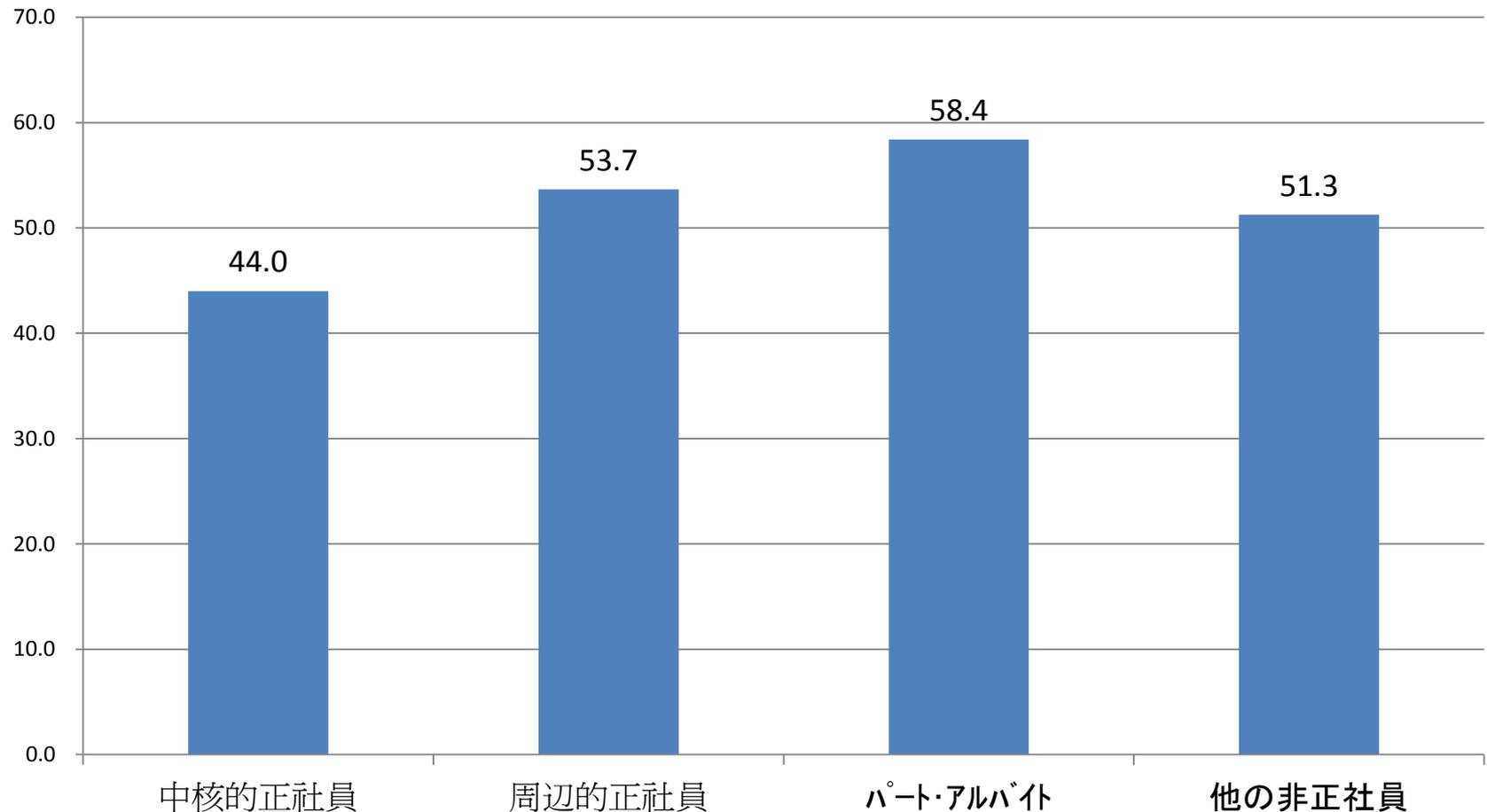
「ブラック企業」

ブラック企業(ブラックきぎょう)またはブラック会社(ブラックがいしゃ)とは、従業員に労働法やその他の法令に抵触しまたはその可能性がある条件での労働を強いたり、関係諸法に抵触する可能性がある営業行為を従業員に強いたりする、若しくはパワーハラスメントという暴力的強制を常套手段としながら本来の業務とは無関係な非合理的負担を与える労働を従業員に強いる体質を持つ企業(学校法人、社会福祉法人、官公庁や公営企業、医療機関なども含む)のことをさすインターネットスラングである。(Wikipedia)



違法な処遇の遍在

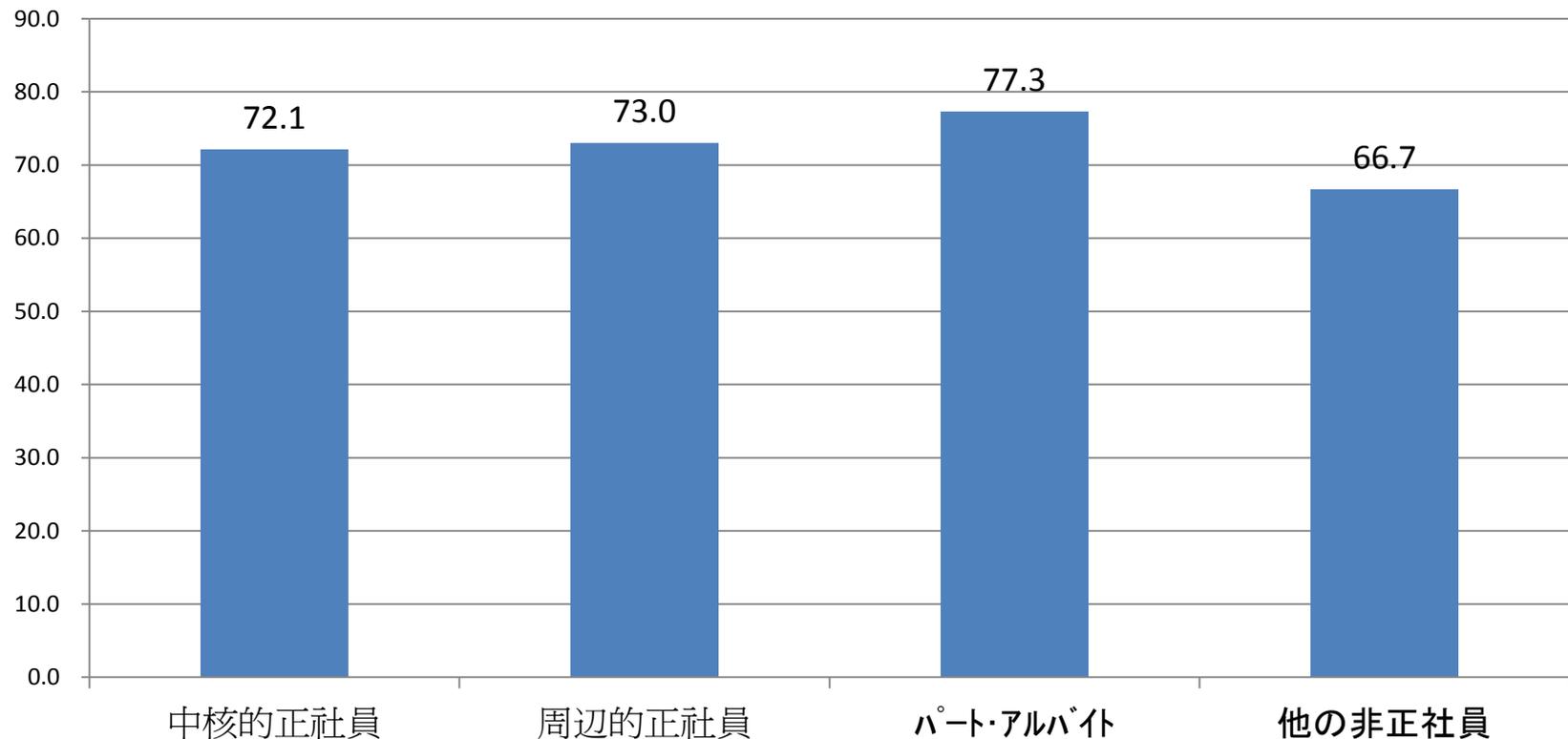
雇用タイプ別 違法な処遇の経験



※有意差なし

諦念の遍在

雇用タイプ別 違法な処遇に対して 「何もしなかった」比率

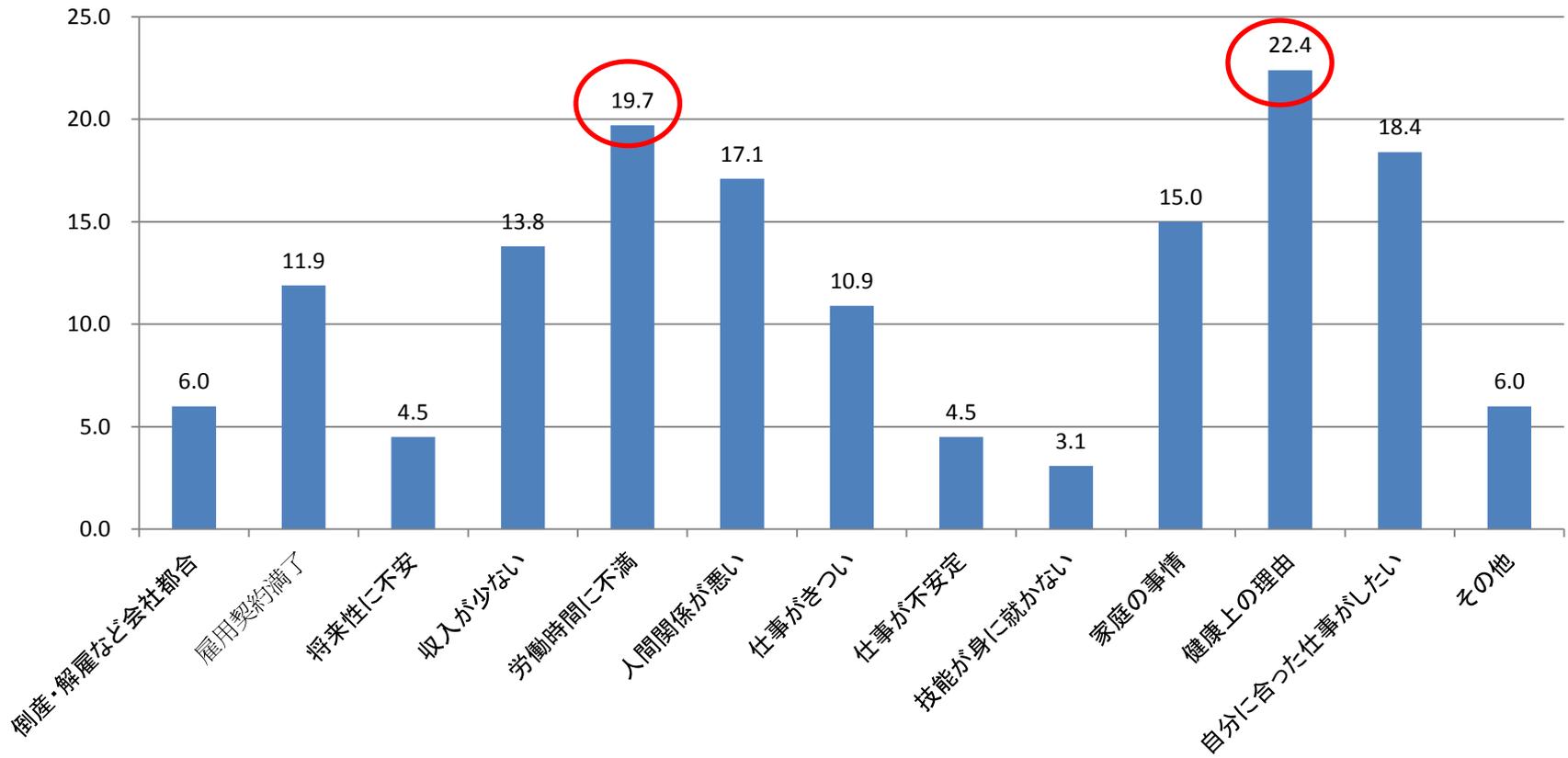


※有意差なし

POSSE「若者の「仕事」調査」(2008年実施)

無業の若者の初職離職理由の上位は健康上の理由と労働条件

初職の離職理由(無業者)

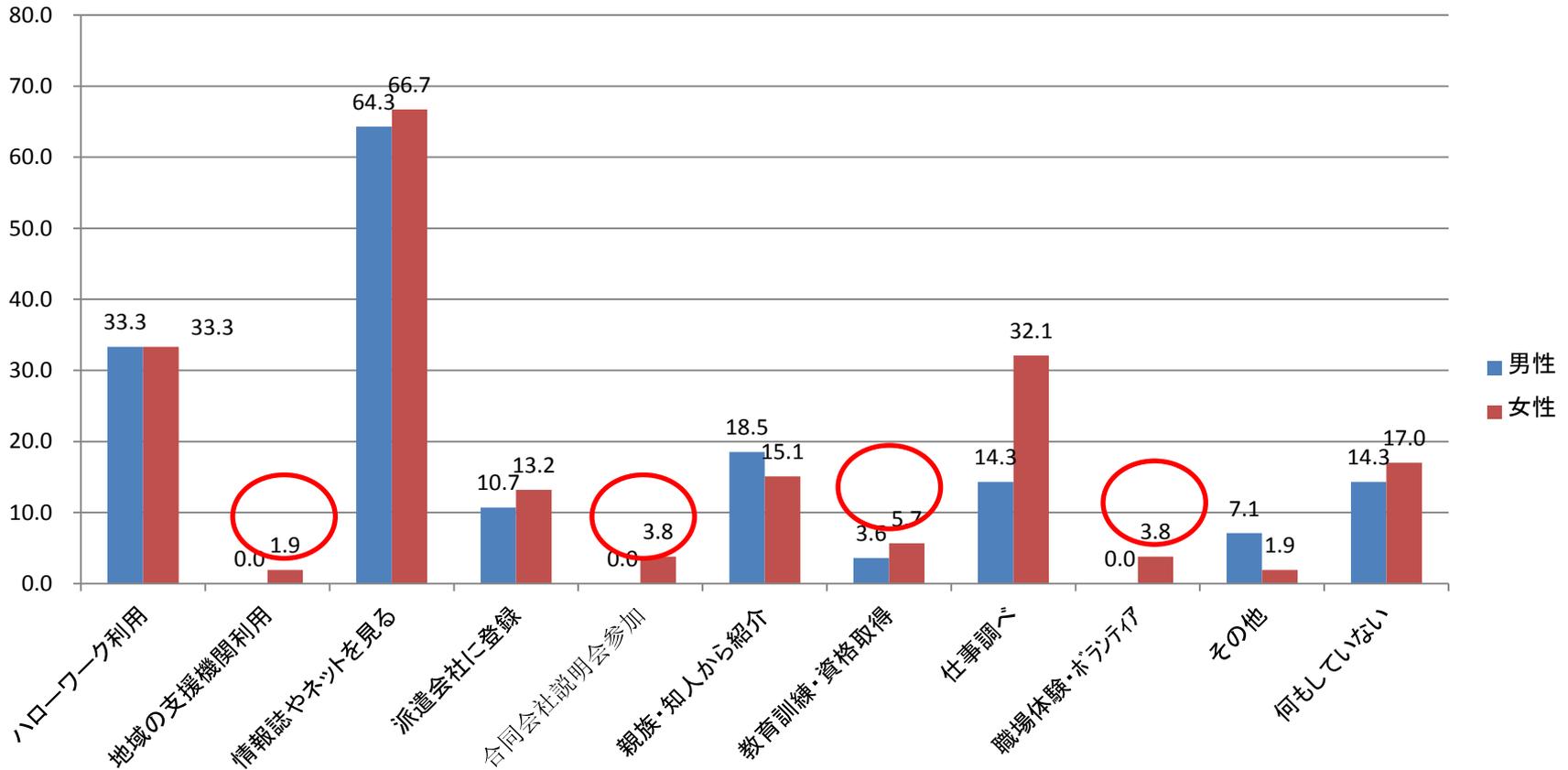


※無業男性の75%、無業女性の89%はこれまでに働いた経験あり。

データ: 日本教育学会特別課題研究「2008年若者の教育とキャリア形成に関する調査」³⁸

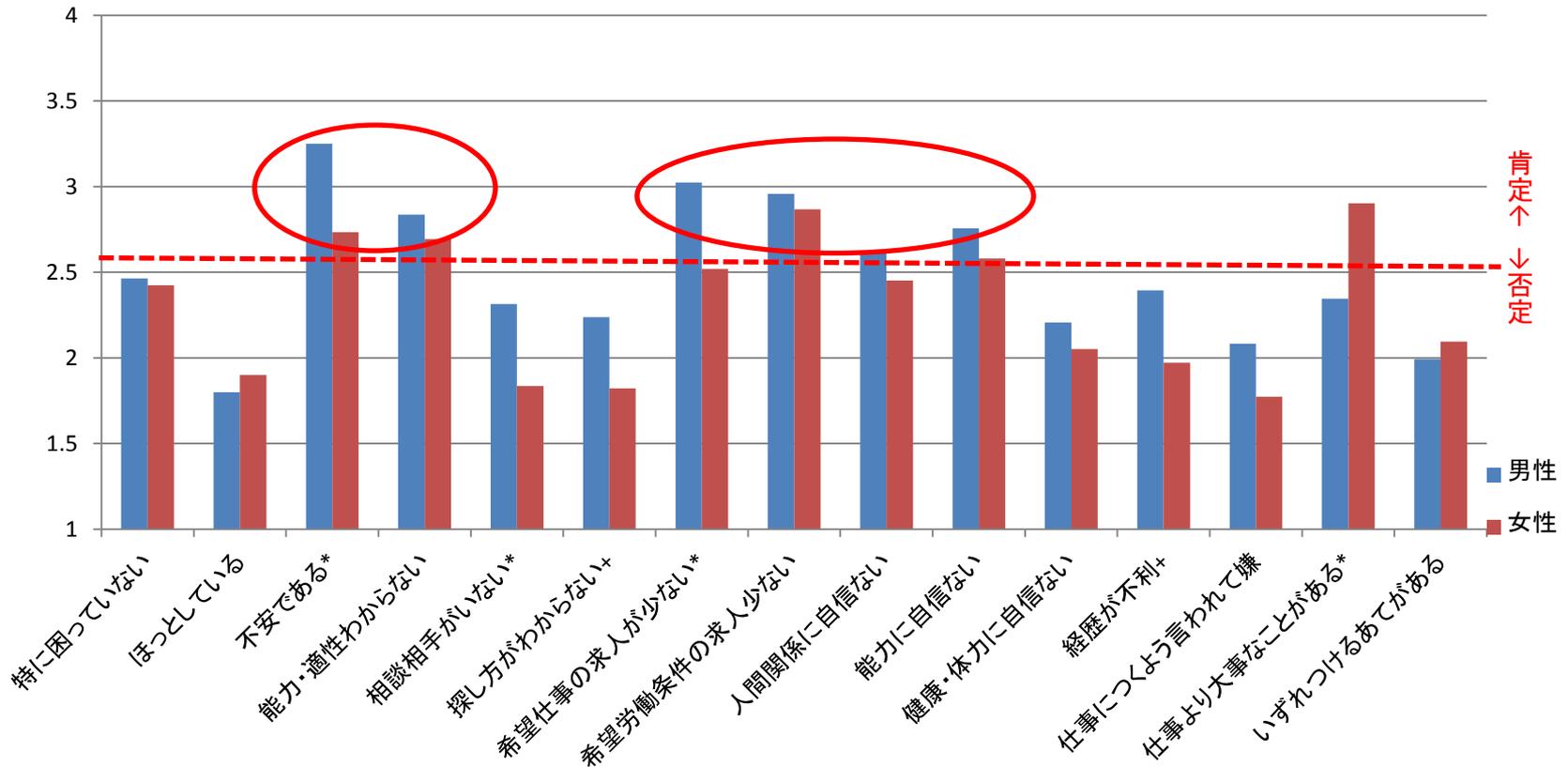
若年就労支援の手薄さ

性別 就労に関する行動(無業者)



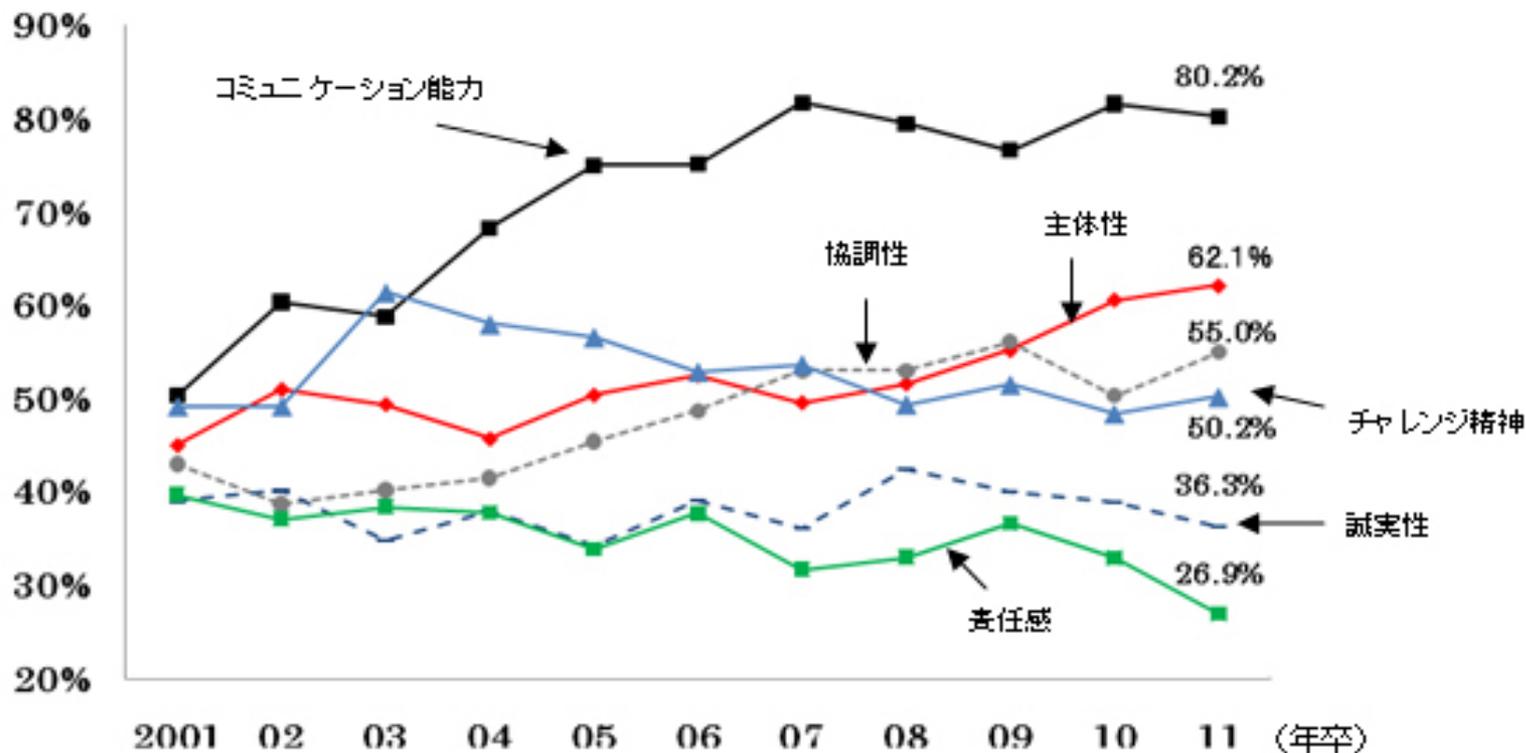
求人少なさと能力をめぐる不安が 就労への障害

性別 仕事について感じていること(無業者)



曖昧で抽象的な新卒採用基準

「選考時に重視する要素」の上位の推移



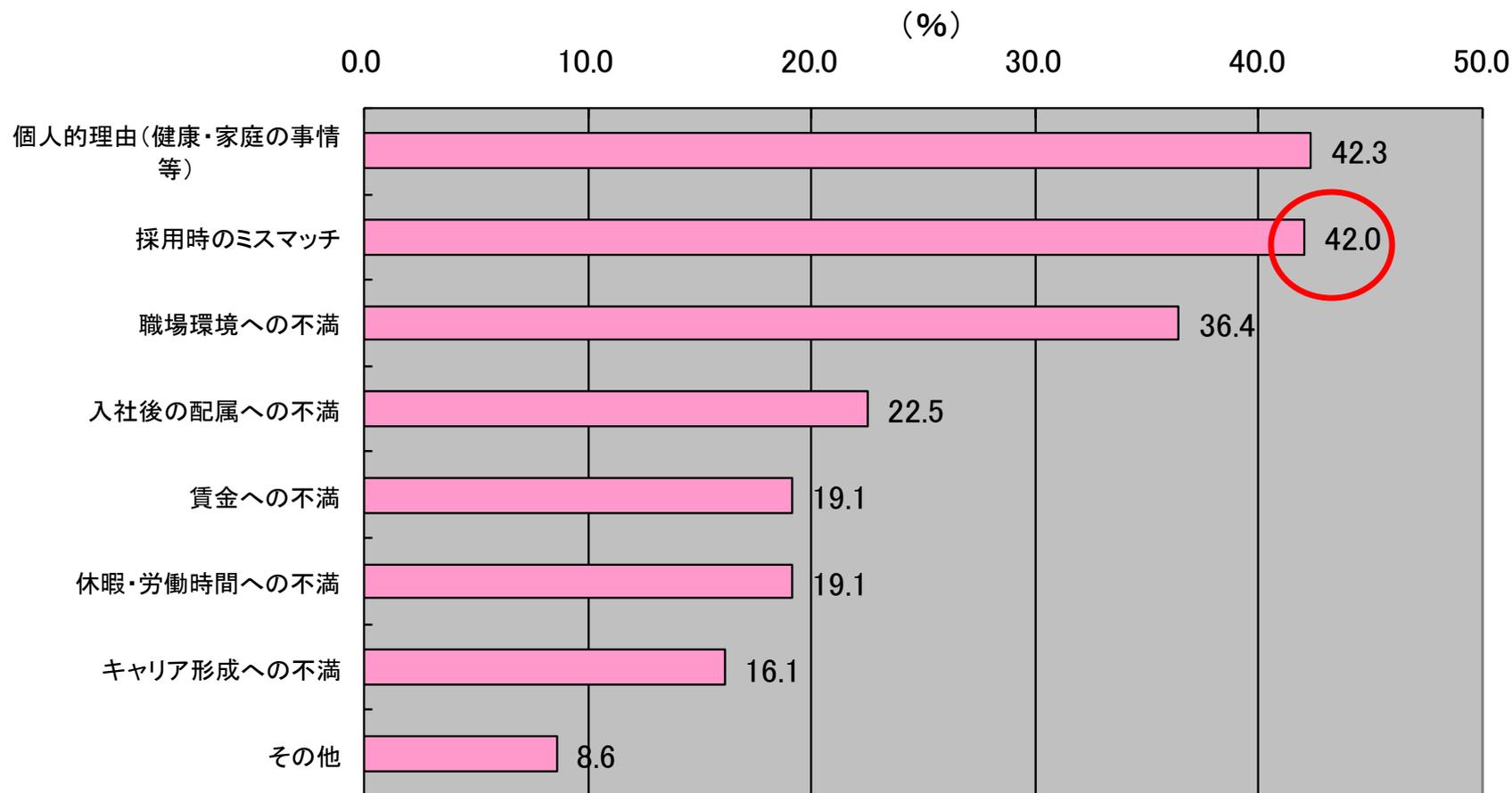
資料:経団連「新卒採用に関するアンケート調査」(当該設問は2001年卒採用から調査開始)

※選考にあたって特に重視した点を25項目より5つ回答。全回答企業のうち、その項目を選択した割合を示している。

データ出所:日本経済団体連合会「新卒採用(2011年3月卒業者)に関するアンケート調査結果の概要」2011年9月

早期離職をもたらす 採用時のミスマッチ

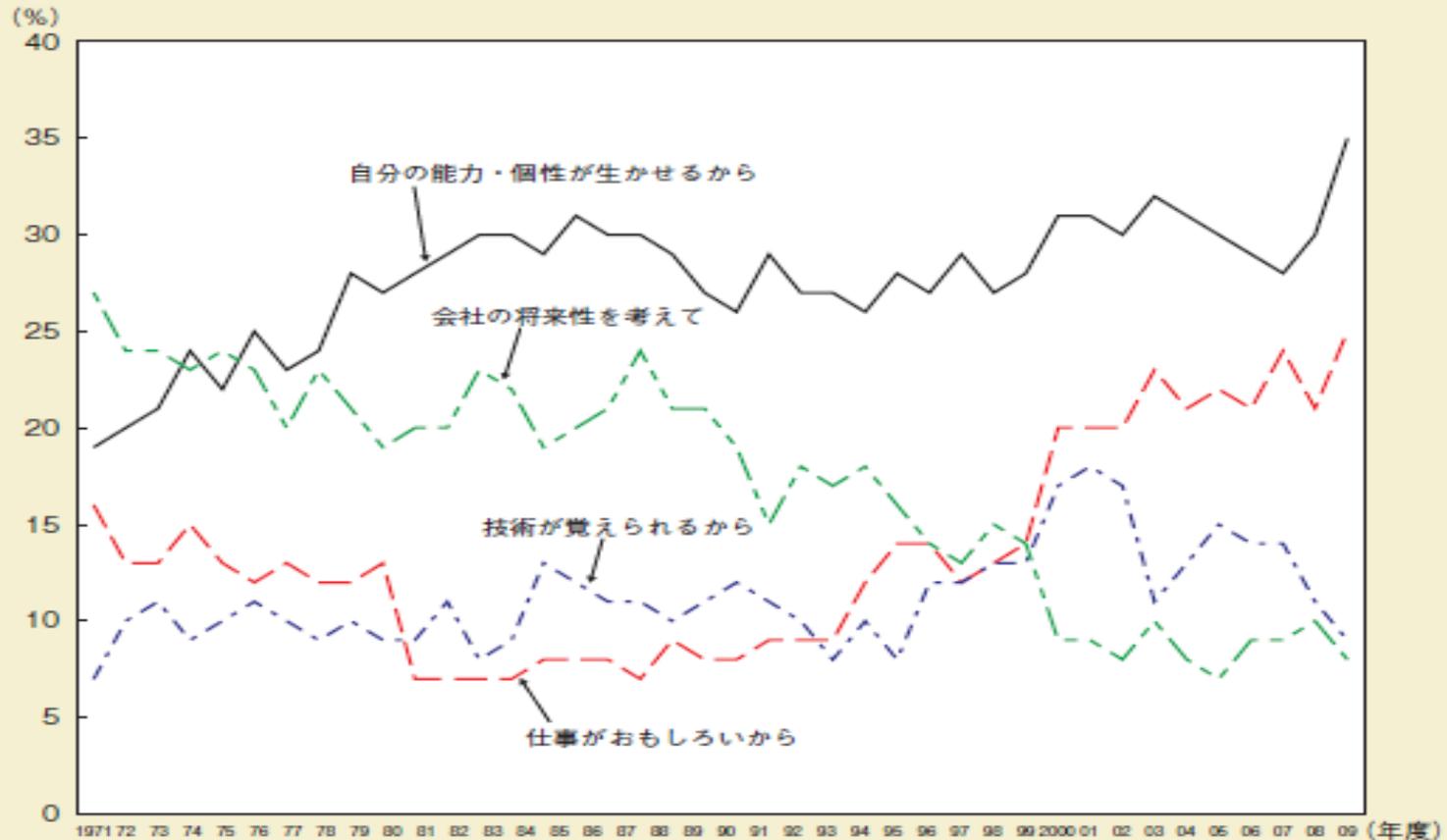
図12 若手社員の早期離職の原因(企業回答)



データ出所: 経済産業省「社会人基礎力に関する調査」(2005年)

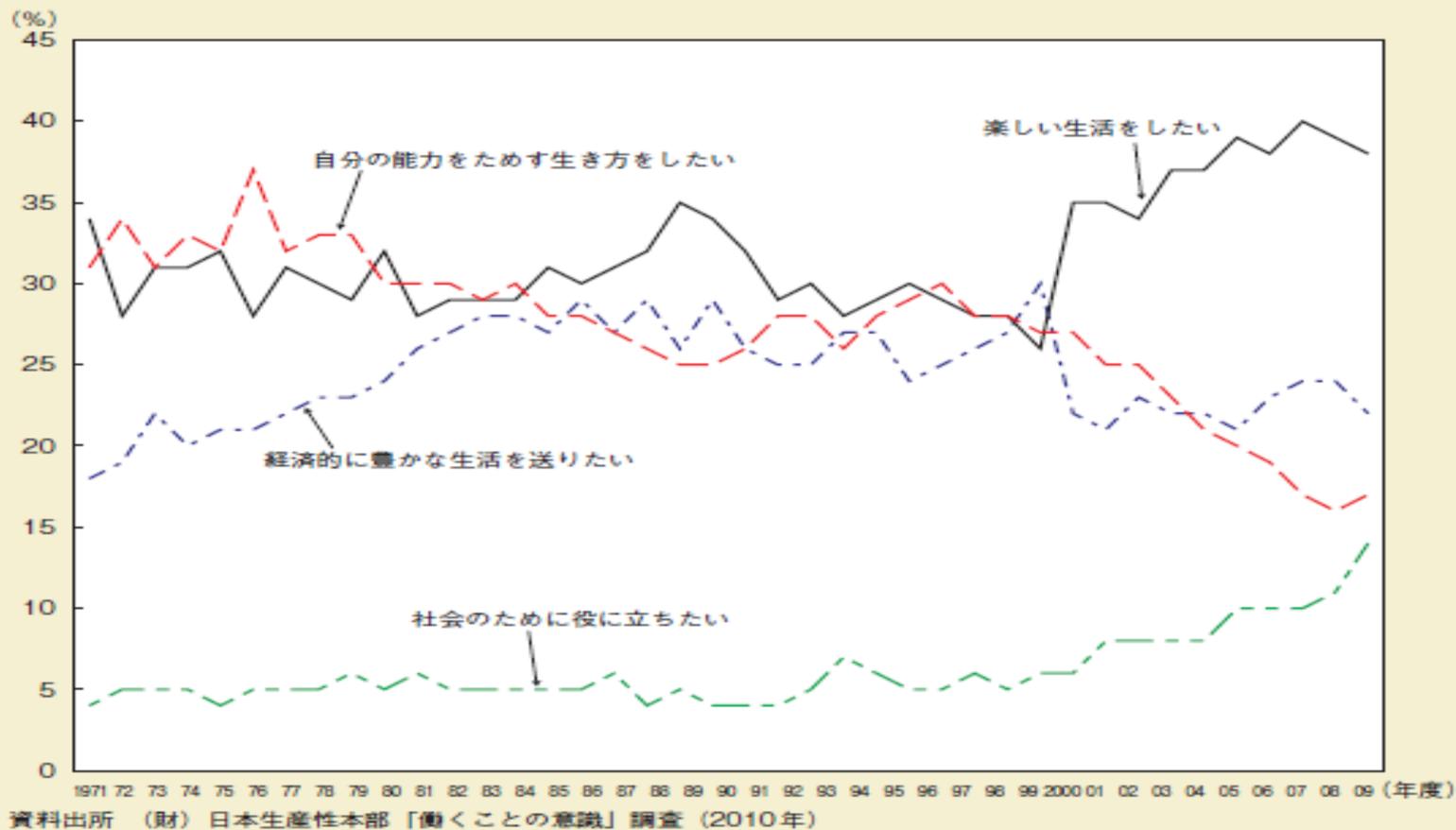
若者の仕事意識

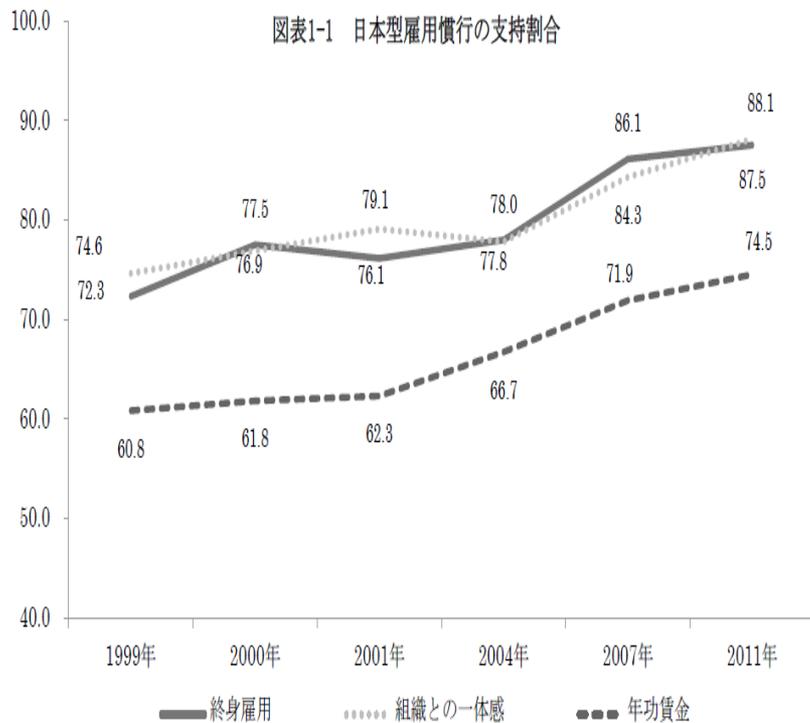
第2 - (3) - 10図 会社の選択理由



資料出所 (財) 日本生産性本部「働くことの意味」調査 (2010年)

第2 - (3) - 13図 働く目的





※終身雇用、組織との一体感、年功賃金：「良いことだと思う」「どちらかといえば良いことだと思う」の合計



※一企業キャリア：「1つの企業に長く勤め、だんだん管理的な地位になっていくコース」「1つの企業に長く勤め、ある仕事の専門家になるコース」の合計

複数企業キャリア：「いくつかの企業を経験して、だんだん管理的な地位になっていくコース」「いくつかの企業を経験して、ある仕事の専門家になるコース」の合計

独立自営キャリア：「最初は雇われて働き、後に独立して仕事をするコース」「最初から独立して仕事をするコース」の合計

図表 1-2

終身雇用							(%)
調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	
全体	72.3	77.5	76.1	78.0	86.1	87.5	
20-29歳	67.0	73.5	64.0	65.3	81.1	84.6	
30-39歳	69.1	72.0	72.6	72.1	85.9	86.4	
40-49歳	70.8	77.3	74.6	76.9	86.5	87.8	
50-59歳	71.0	77.1	78.9	80.0	86.0	85.2	
60-69歳	75.4	80.1	78.4	82.6	86.5	89.8	
70歳以上	83.2	84.0	85.0	85.4	87.7	88.7	

図表 1-5

一企業キャリア							(%)
調査年	1999年	2000年	2001年	2004年	2007年	2011年	
全体	40.5	44.6	40.5	42.9	49.0	50.3	
20-29歳	36.6	44.1	38.9	33.9	40.3	51.1	
30-39歳	42.6	40.1	34.9	41.0	45.1	46.7	
40-49歳	38.7	40.6	37.2	36.6	50.9	48.0	
50-59歳	40.1	41.6	40.4	45.2	48.9	49.7	
60-69歳	42.3	48.9	48.4	45.9	49.6	52.1	
70歳以上	43.1	53.0	41.8	51.2	53.9	53.4	

Changes of attitudes 4

Figure 14 'Content' by employment status

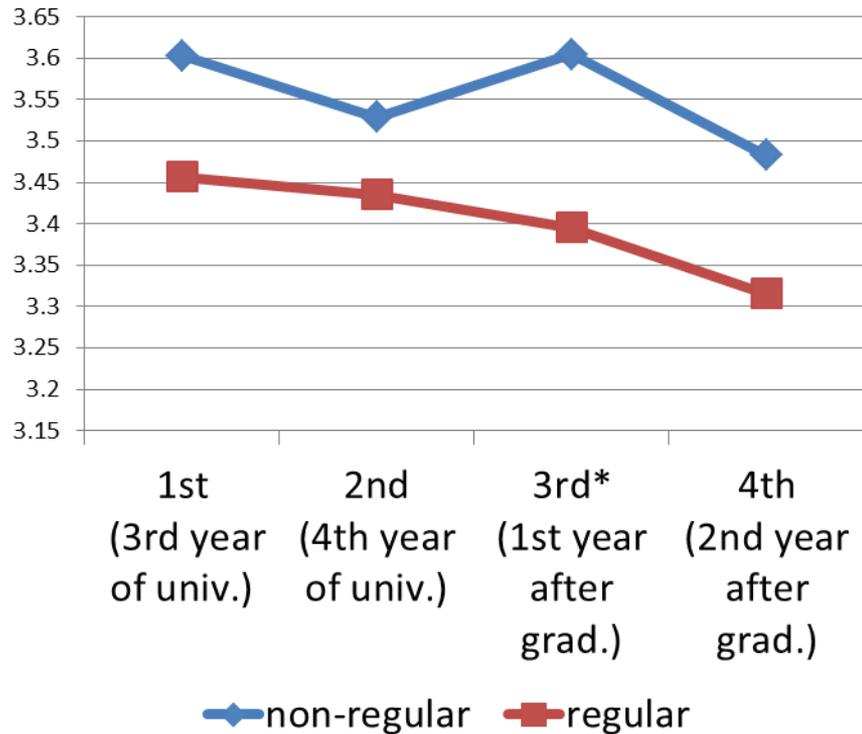
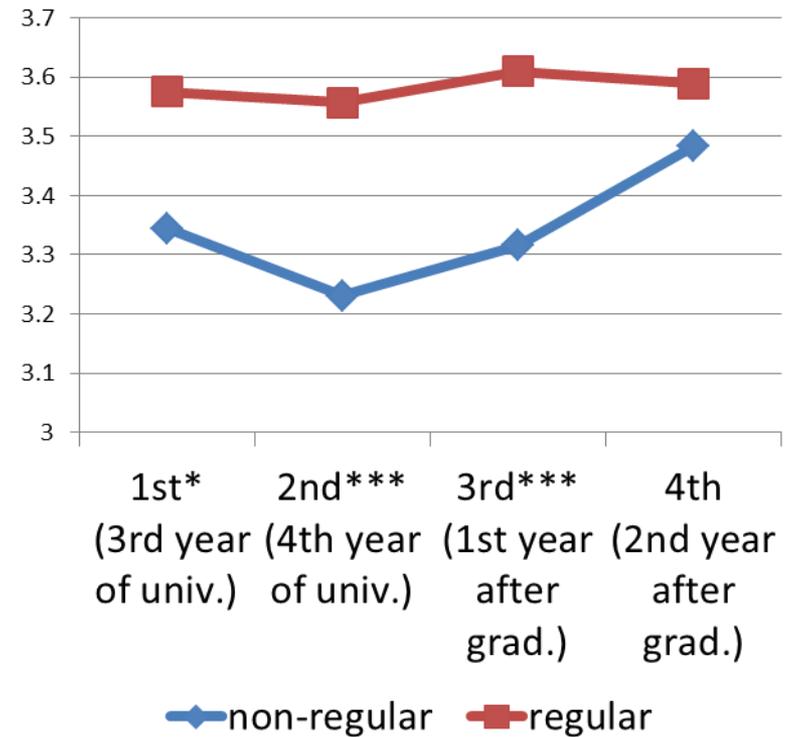


Figure 15 'Stability' by employment status



Changes of attitudes 5

Figure 16 Change of self-esteem

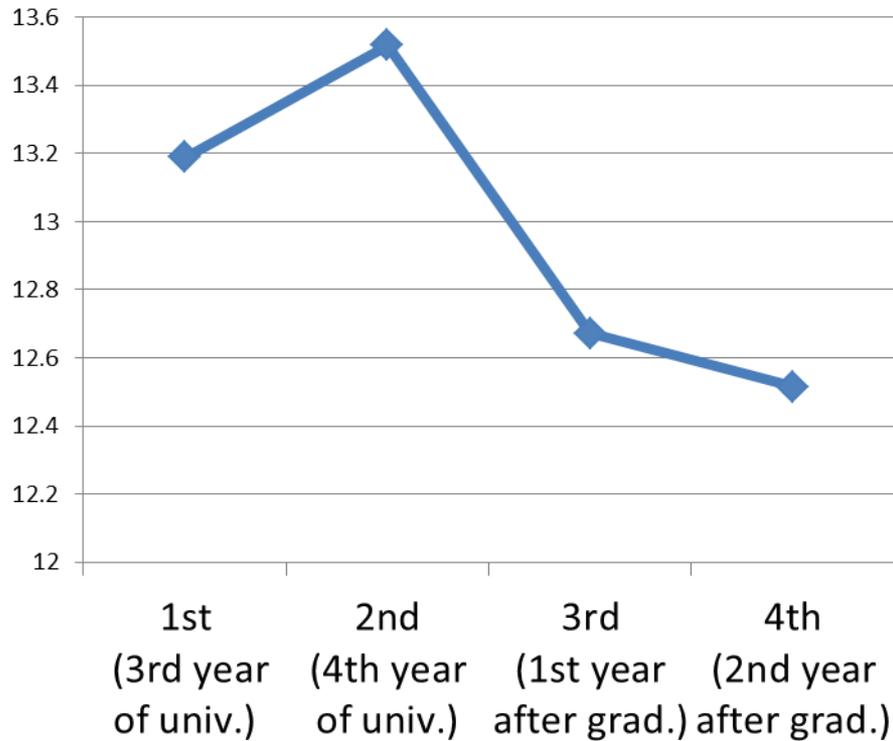
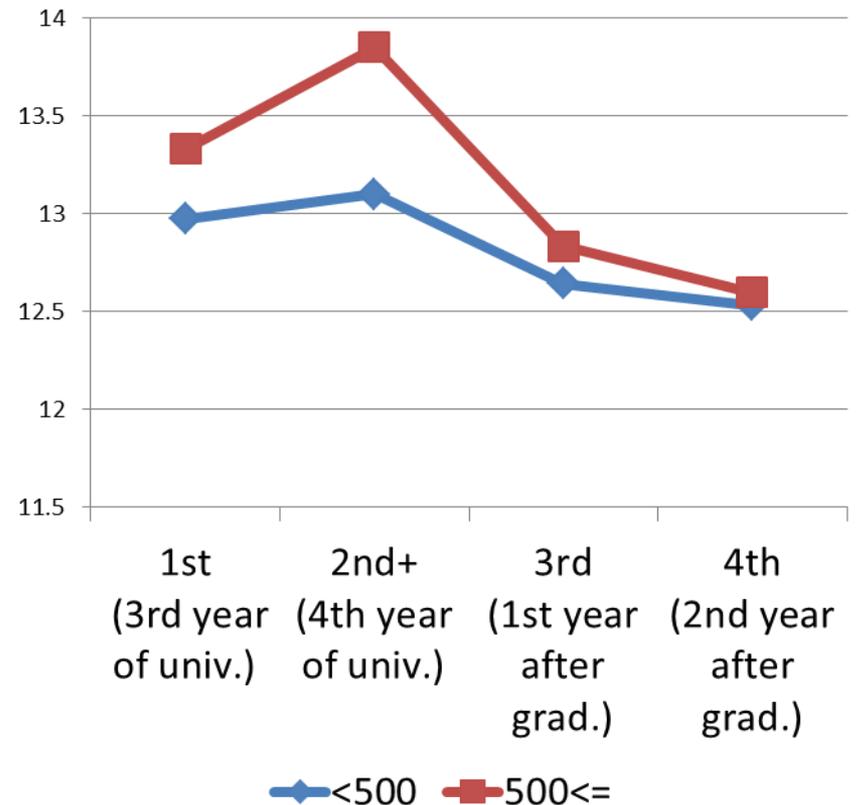
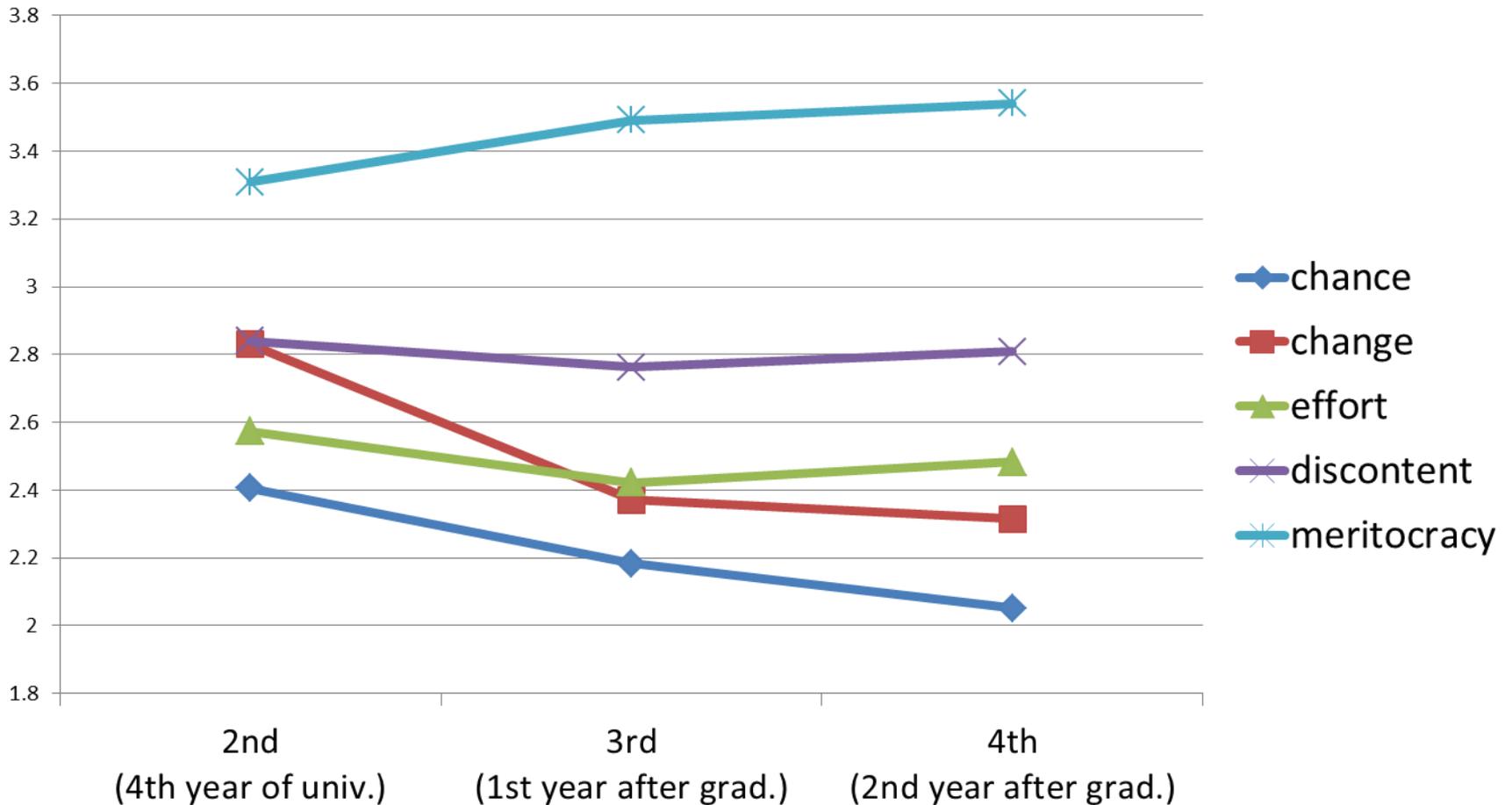


Figure 17 Self-esteem by company size



Changes of attitudes 6

Figure 18 Changes of attitudes towards society



Changes of attitudes 7

Figure 19 Discontent by university type

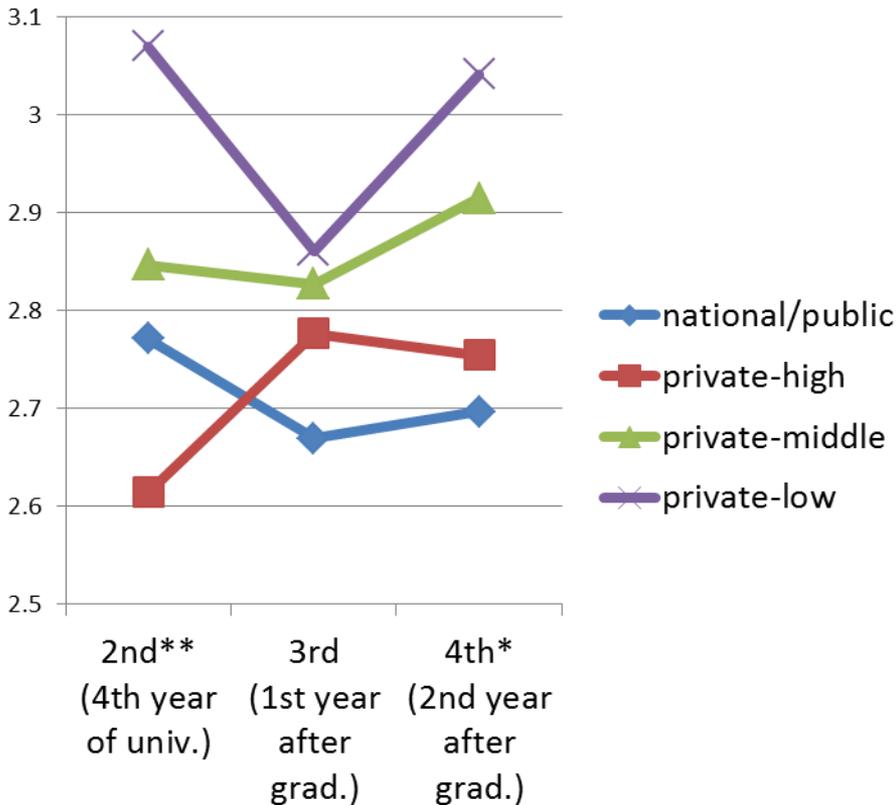
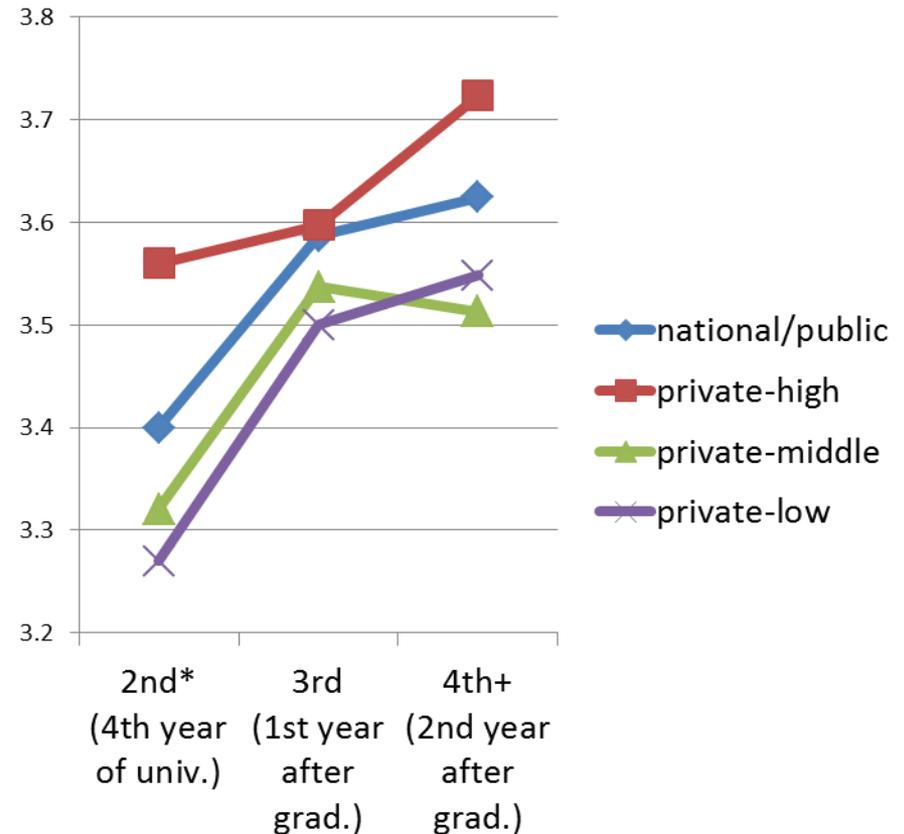


Figure 20 Meritocracy by university type



雇用・労働政策の限界・混乱

- 雇用保険の適用範囲を雇用見込み1か月以上の者にまで拡大
- 就労支援政策: キャリアアドバイザー増員、若者や女性向けのハローワーク、卒後3年目までのトライアル雇用、雇用(を維持)した企業に助成金—「とにかくなるべく正社員にする」方向の施策
- 正社員の働き方の是正には大きな進展なし
 - ・長時間労働について割増賃金規定のみで時間規制なし
 - ・国際的にみて低い最低賃金

- 求職者支援制度の導入 (第二のセーフティネット) but 職業訓練の内容や有効性に不備、地域格差も
- ジョブカード制度、日本版NVQ (職業能力の可視化): 事業仕訳による廃止は免れるが捗々しい普及は見られない (担当していた雇用・能力開発機構の廃止によりハローワークに移管されるが推進力に欠ける)
- 場当たりの「緊急雇用対策»: 期限付きで仕事内容の妥当性や報酬水準等もまちまちな仕事の創出 ← 1995年にそれまでの失業対策事業は終息

- 迷走する派遣法改正（製造業派遣・登録型派遣の原則禁止か否か）
- 年金支給年齢延長を弥縫するための65歳まで継続雇用義務化の提案（厚生労働省労働政策審議会報告書、2011年12月28日）：若年者の雇用機会を圧迫する危険、年齢主義的発想
- 有期雇用通算期間の上限を5年としそれを超えれば無期雇用に転換する仕組みの提案（厚生労働省労働政策審議会建議、2011年12月27日）：5年直前での雇い止めに対する防波堤なし

社会モデルの再構築

- 仕事

- 一定のメンバーシップとジョブを兼ね備えた「ジョブ型正社員」の拡大

- NPOや社会的企業などの新しい働き方の普及拡大

- 家族

- 家族の基盤としての「親密な時間」の回復

- 多様な形の家族形成

- 家族の中の個々人の自律・自立と柔軟な役割分担

- 教育

- 学習内容そのものの「意義」の回復

- 格差の最小化と個々の学習者への承認

- 人的・物的資源の拡充

- **仕事⇔家族**

- ・男女を問わず家庭と仕事を両立できるワーク・ライフ・バランス

- ・そのための同一賃金同一労働の実現

- **教育⇔仕事**

- ・教育の職業的意義(〈適応〉+〈抵抗〉)の向上

- ・新卒一括採用に囚われない教育と仕事の柔軟な往復(リカレント教育)

- **家族⇔教育**

- ・費用と意欲の面での教育の家族依存を切断

- ・保護者や地域の多様な人々に対して「開かれた学校」へ

- ・学校は家族を様々な社会サービスへと結びつける役割を

- **セーフティネット**: 仕事・家族・教育の間隙を公的な「栄養ある液体」で満たす
 - ・ベーシック・サービス: 住居や医療、食事など生きてゆく上で必要な基盤を普遍的に保障
 - ・パーソナル・サポート: 個々人の状態に即した包括的できめ細かい支援
- **アクティベーション**: 就労や社会参加を望む人に対してそのために必要なエンパワメントの機会を充実化
 - ・需給に即した教育訓練とその成果の可視化
 - ・段階的な社会参加や就労を可能にするための「居場所」と「試行錯誤」の場

今後求められる雇用・労働政策

- 適正な働き方(ディーセントワーク)の強力な推進
 - ・長時間労働の時間規制の導入:ワークライフバランス(→女性の就業促進)およびワークシェアリングにもつながる)
 - ・違法行為の取り締まりの強化
 - ・採用基準の明確化および雇用の契約性の強化
 - ・集团的労使交渉の再強化(企業横断的労働組合を含む)

- **正規・非正規間の大きな落差の縮小、差別なき雇用機会の保障**

正規・非正規をまたぐ形で、職業能力の形成・証明(学校教育を含む)と採用・処遇水準とを連動させた外部労働市場の整備

→ex.「ジョブ型正社員」の推進

- **福祉・訓練・地域政策と一体化した「中間的労働市場」の拡充と恒久化**

→新しい失業対策事業へ