

「就職氷河期世代」の現在

——移行研究からの検討

堀 有喜衣

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

本稿は、景気回復の中で取り残されているとされ、「働き方改革実行計画」で支援の対象とされている「就職氷河期世代」の現状を平成29年度『就業構造基本調査』（総務省統計局）の二次分析を通じて明らかにした。中年期を迎えてもおお「就職氷河期世代」のフリーターやニートは一定規模で存在している。さらに労働市場に入った時の雇用状況を示す新卒正社員率に基づき世代を「バブル後期」「就職氷河期前期」「就職氷河期後期」「回復期」「リーマンショック期」「アベノミクス期」に分類して性別・学歴別に分析したところ、大卒男女、高卒男性については「就職氷河期後期」の新卒正社員率が最も低く、その後すぐに「就職氷河期前期」の水準にまで回復したが、高卒女性については近年の景気回復まで低位にとどまっていた。また初職が正社員でなかった場合、現在無業状態にあたり、現職が正社員でない割合が高くなっており、年齢を重ねても初職時の状況が中年期まで持続的な影響を及ぼしていることが観察された。「就職氷河期世代」は若者に対する支援の必要性を高度成長期以降の日本社会に初めて認識させた存在であったが、今後も安定した雇用が前提となっている日本社会のありようにゆらぎをもたらしていくものと考えられる。

目次

- I 問題意識
- II フリーター・ニートの量的推移
- III 初職正社員率に基づく「就職氷河期世代」のカテゴリー化
- IV 「就職氷河期世代」の現在と今後の政策的支援

I 問題意識

本稿の目的は、「就職氷河期世代」の現状を平成29年度『就業構造基本調査』（総務省統計局）の二次分析を通じて明らかにすることである。一般的な「働き方改革実行計画」における「女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備」の中に「就職氷河期世代や若者の活躍」は位置づけられているが、すでに40代を迎えつつある「就職氷

河期世代」がなぜ若者の活躍と並べられているのかを疑問に思う読者も多いだろう。

いわゆる「就職氷河期世代」とは日本における若者の雇用問題を高度成長期以降初めて浮かび上がらせた世代である。高度成長期以降90年代初めまで日本の若年失業率は諸外国に比べてかなり低く、若者の雇用は安定した状態にあった。そのためバブル崩壊以降、新規学卒者の就職難として始まった日本の若者の苦境が認知されるまで10年以上の年月を要し、日本社会において若年者雇用が重要な政策的な課題として認知されたのは2003年の若者自立・挑戦プランであった。日本の若年者雇用政策は彼ら彼女らの年齢の上昇に合わせてこれまで展開されてきており、「働き方改革実行計画」においても「就職氷河期世代」に対してはいわば若者期の延長としての支援枠組みが

想定されているように見受けられる。

他方で「就職氷河期世代」が誰を指すのかについての通説はまだない。就職情報誌によって作られた「就職氷河期」という言葉は一定の社会的な認知を得たものと思われるが、明確な定義があるわけではない¹⁾。本稿ではまず政策的に「就職氷河期世代」とされているカテゴリーにあたる年齢層について、5年ごとに実施される『就業構造基本調査』から、フリーターやニートの量的推移について整理する。次に新卒正社員率に基づき「就職氷河期世代」のカテゴリー化を行い、現在の就業状況について確認する。最後に分析に基づき敷衍する。なお『就業構造基本調査』は総務省統計局が5年に1度実施する調査であり、本稿では総務省より平成29年調査（平成29年10月1日現在実施）について提供を受け、過去の分析結果も併せて活用している²⁾。

分析に先立ち、「就職氷河期世代」の研究状況について整理しておく。日本の若者の雇用問題は、高校から職業への移行の不安定化としてまず察知され、さらに彼ら彼女らが不安定な状態で労働市場に移行したあとの状況についての調査研究に広がっていった（堀 2018）。「就職氷河期世代」が労働市場に移行したのちの若い時期の研究は多数存在する。しかし「就職氷河期世代」が40代に入ってからの研究は、「就職氷河期世代」を「壮年非正規労働者」と捉えなおした労働政策研究・研修機構（2017）、連合総研（2016）や玄田編（2017）を除くとまだきわめて限られている。本稿は学校から労働市場への移行の不安定化の中年期における帰結という移行研究の観点から「就職氷河期世代」の現在を明らかにしようとするものである。

II フリーター・ニートの量的推移

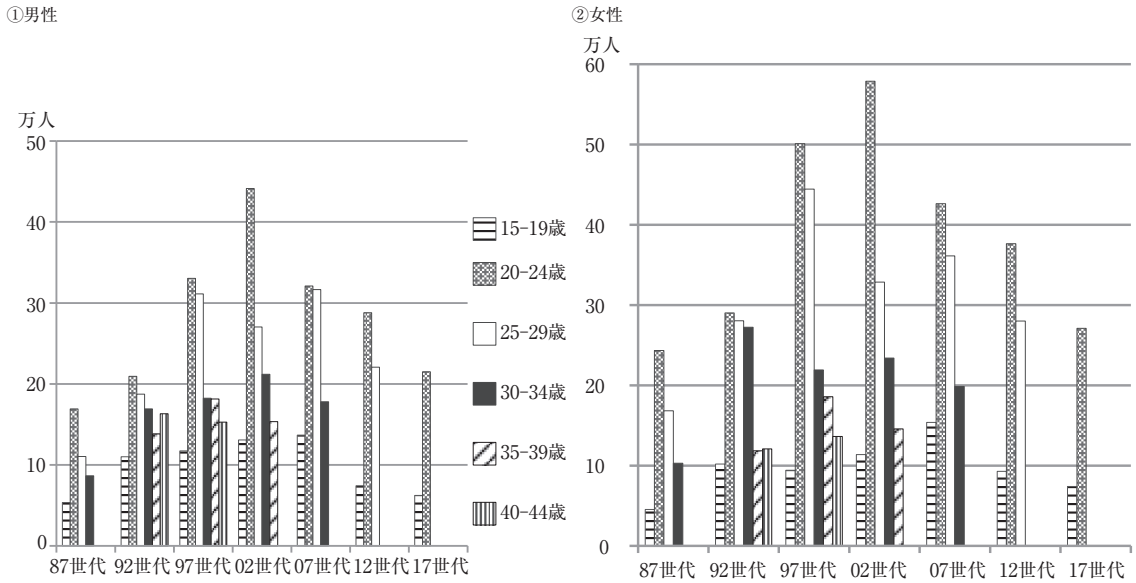
近年の政策文書において「就職氷河期世代」として想定されているのは、年齢としてはおおむね現在30代後半から40代前半の層である。本節では5年ごとに実施される『就業構造基本調査』の特性を生かして、1982年・1987年・1992年・1997年・2002年・2007年・2012年・2017年（今回調査）における20代前半を疑似的なコーホー

トにみため、世代別の動向を検討する。どの世代でも20代前半層が最もフリーター数が多いことから、各調査における20代前半層を世代名とする（例えば1982年調査における20代前半層を82世代と呼ぶ）。この分析は調査のタイミングと景気動向がずれることから、同じ5歳ごとのコーホートに異なる景気状況のもとで労働市場に移行していく若者が含まれるという課題はあるものの、変化をダイナミックに把握できるという点で優れている。

安定した移行が可能だった87世代は、20代前半でフリーターがやや増加した後に急激に減少するというパターンを示している。2019年現在において30代後半層から40代前半層が含まれるのは97世代・02世代・07世代であり、02世代がその中核である。男女で比較すると女性のフリーター数がかかなり多いが、変化の傾向は似通っている。97世代は20代後半層になっても減少せず、減少し始めたのは30代前半層になってからのことであり、減少幅も小さい。02世代は40万人を大きく超えたが、20代後半に減少し、30代前半にかけても減少している。07世代は20代前半と20代後半のフリーター数はほぼ変化がないが、30代前半になって急激に減少している。12世代や17世代も先行世代と同じように20代前半で最も多くなっており、12世代は20代後半には減少傾向にある。どの世代も20代前半で最もフリーター数が増加するという傾向は変わらないが、景気が良くなったタイミングで減少するという特徴を持つ。ここで着目されるのが、30代後半および40代前半のフリーター数である。87世代は30代前半までのみの推計となっているが数値が小さいのに対して、そのあとの92世代・97世代・02世代は30代後半以降になっても一定の数を占めていることは明らかである。35～44歳のフリーターは男性23万人（2007年）、34万人（2012年）、30万人（2017年）、女性は19万人（2007年）、31万人（2012年）、29万人（2017年）と推移している。いわゆる「就職氷河期世代」にあたる年齢層においては中高年期になっても安定した仕事に就いていない数は決して少なくない。

次にニートについてやや角度を変えて確認す

図1 フリーター数の世代別推移（疑似コーホート）

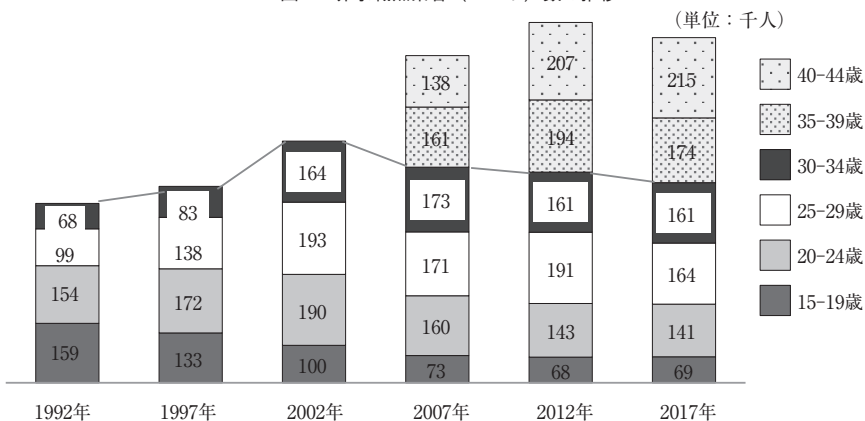


注：フリーターの定義：在学しておらず、女性については未婚者に限定し、有業者については勤め先における呼称がパートまたはアルバイトである雇用者、現在無業である者については家事も通学もしておらず、パート・アルバイトの仕事希望する者。通常は年齢を15-34歳に限定するが、今回の分析において年齢要件を外している。
資料出所：労働政策研究・研修機構（近刊）

る³⁾。コーホートについては前述と同じ考え方であるが、ここでは2007年以降の30歳後半と40代前半に着目する。先ほどのフリーターの97世代・02世代・07世代と同じ年齢層である。2017年調査においては20代前半層よりも30代後半層・40代前半層の方が量的にはむしろ大きくなっており、全体のボリュームがより年齢の高い層に移っている。またフリーターの増減は雇用状

況と深く関わっているが、ニートについてはそうではない。なお図表は省略するが、無業の理由として他の年齢層と比較して「病気・ケガ」を挙げる割合が高く、また無業期間が長い者が多いため、就労だけではない複合的な課題があるものと推察される。

図2 非求職無業者（ニート）数の推移



資料出所：労働政策研究・研修機構（近刊）

Ⅲ 初職正社員率に基づく「就職氷河期世代」のカテゴリー化

上述したように「就職氷河期世代」にはまだ明確な概念があるわけではない。ほぼ同じように用いられている朝日新聞による「ロスジェネレーション（以下、ロスジェネ）」は1972～82年生まれが想定されている（朝日新聞「ロスジェネレーション」取材班2007）。いずれも雇用状況が悪い時期に卒業したという認識があり、その後も不安定な状況にいるとされる「就職氷河期世代」や「ロスジェネ」であるが、こうした問題設定に疑問を呈しているのが太郎丸（2009）である。「ロスジェネ」が苦勞しているというのは「ロスジェネ」世代の「クロノセントリズム」（「自分の生きている時代が、何か特別な時代であると思込みがちであること」）にすぎないとして、『労働力調査』を用いて、「ロスジェネ」よりも若い世代の非正規雇用率が高いことを主張している（太郎丸2009：135）。この主張は大変興味深い、「就職氷河期世代」が学校を離れた時期の景気悪化に重点が置かれたカテゴリーであることを考慮するなら、生年・性別だけでなく、性別・卒業年・学歴ごとの分析がより目的にかなっている⁴⁾。例えば生年・性別のみによる分析においては、1972年生まれの高卒就職者はバブル期に就職し、大卒就職者であれば就職氷河期にあたるため、同じ生年に異なる景気の下で就職した人が混在することになる。学歴が異なる同じ生年を一つのグループとしてみなすのは、特に景気変動時期にあたった場合には十分ではなく、それが結果に影響を及ぼしているかもしれない。したがって、太田・玄田・近藤（2007）のように、労働市場における世代は、性別、学歴、卒業年によって区分されたグループとみなすことが望ましい。

玄田を主査とする連合総研（2016）のWEB調査は、調査対象者を四年制大学卒に限り、22歳で大学を卒業したと仮定した分類を行っている。卒業年が1989～1993年度卒業者を「プレ氷河期世代」、1994～1998年度卒業者を「前期氷河期世代」、1999～2003年度卒業者を「後期氷河期世代」、2004～2008年度卒業者を「ポスト氷河

期世代」と定義がなされている。大卒者以外が含まれていないのが残念ではあるが、WEB調査は一般に高卒者を捕捉するのが難しいため調査手法上やむを得ないであろう。また卒業年を仮定するよりは、直接卒業年を尋ねることが望ましい⁵⁾。

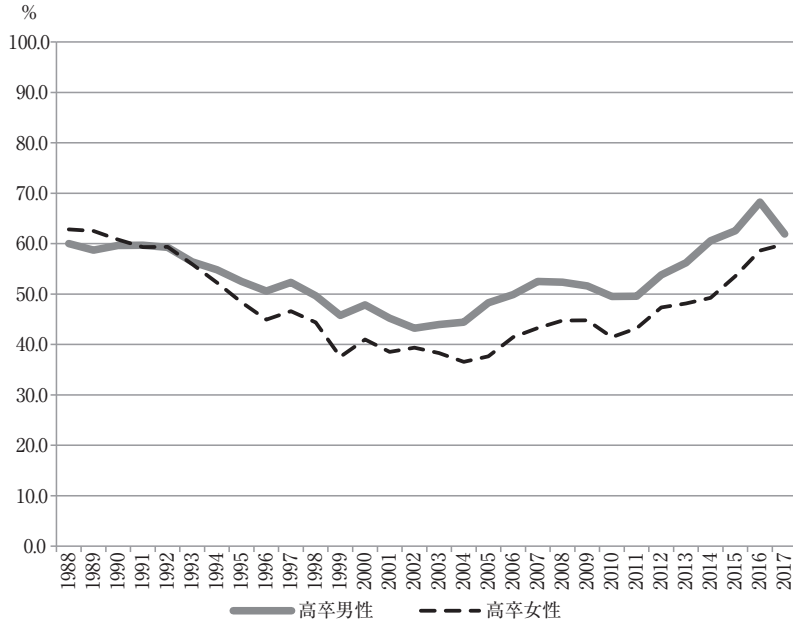
そこで本稿では性別、学歴、卒業年の組み合わせにより「世代」を捉えて「就職氷河期世代」をカテゴリー化するが、『就業構造基本調査』（以下、本調査）を用いる場合も問題がないわけではない。本調査においては卒業年と初職年、および初職の従業上の地位については尋ねているが、卒業時の状況については詳しく尋ねていない。卒業時に初職に就くとは限らないので、卒業年に初職に就かなかった場合には卒業年と初職年の乖離が起こる。そこであらためて以下のような変数を作成した。「卒業直後正社員入職（6月まで）」「3年以内正社員入職」「3年以降正社員入職」「初職正社員以外」「入職年が卒業年よりも前」「未就業」「その他・不明」に分類し、「新卒正社員率」（卒業直後正社員入職（6月まで）については、「入職年が卒業年よりも前」「その他・不明」を除いて算出した。なお調査項目において、初職年は1988年以降のみに限られている。そのため以下では、1988年以降の卒業者について、新卒正社員率の推移を学歴別・性別・初職年別に検討する。本稿ではすべての学歴について掲載はできないため、高卒者と大卒者のみ扱う。

図3は高卒者の、図4は大卒者の新卒正社員率の推移を男女別に示したものである。高卒者は男女とも1993年より新卒正社員率が6割を割り込み、2000年代前半には男性で5割、女性では4割を下回った。回復したのが2006年であるが、再びリーマンショックによって2010年に悪化する。その後は近年の景気回復を受けて上昇傾向にあるが、高卒女性についてはバブル期の水準には達していない。大卒者については（図4）、新卒正社員率が高い大卒男性は1993年時点でも7割を超えていたが、1999年には6割を割り込んだ。2006年には6割を回復し、リーマンショックで一時落ち込んだが近年は回復している。大卒女性については1988年の新卒正社員率は58.0%と大卒男性に比べてかなり低いが、当時は短大卒女性

の方が大卒女性よりも就職がよいと言われていた時代であり、その反映だと思われる。その後1992年に「新卒正社員率」はピークとなり、1994年には6割を割り込み低迷したが、2006年に6割に戻し、リーマンショックはあったものの

現在はバブル期を超える水準となっている。以上のように、学歴・性別によって新卒正社員率の推移はやや異なっているが、いずれも1993～94年、1998～99年、2004年、2010年、が節目となっている。

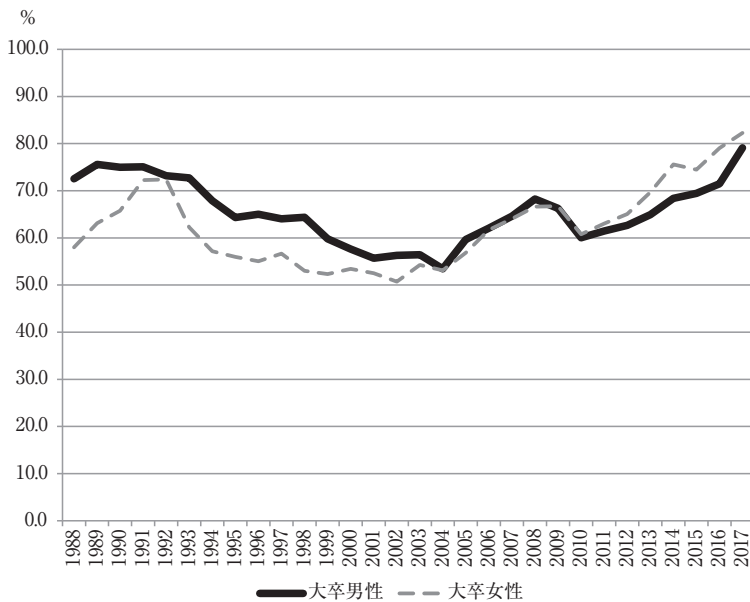
図3 新卒正社員率（卒業年の6月までに正社員として職に就いた者の割合）の推移（高卒者）



注：2017年卒業者の新卒正社員率が低い理由は、2017年が調査年であり進学浪人が含まれているためだと推測される。

資料出所：労働政策研究・研修機構（近刊）

図4 新卒正社員率（卒業年の6月までに正社員として職に就いた者の割合）の推移（大卒者）



資料出所：労働政策研究・研修機構（近刊）

そこで本稿では1993～2004年に学校卒業期を迎えた者が政策的に「就職氷河期世代」とみなされていることからこの層を「就職氷河期世代」とみなすことにするが、新卒正社員率の水準が異なることから前期と後期に分割し、以下のように6期に分類した。卒業年が88～92年を「バブル後期」、93～98年を「就職氷河期前期」、99～04年を「就職氷河期後期」、05～09年を「回復期」、10～11年を「リーマンショック期」、12～17年を「アベノミクス期」である。

表1をみると大きく変化したのは高卒者および大卒女性であることが分かる。不況の時期には高卒者はより困難な状況に置かれることになった。近年高卒男性については「バブル後期」の段階にまで戻しつつあるが、高卒女性は「アベノミクス期」になってようやく「就職氷河期前期」の水準となった。大卒女性についてはリーマンショックでややブレーキがかかったものの、2000年代半ば以降、新卒正社員率がかつてなく上がった。

次に「就職氷河期世代」の現在の就業状況について確認する。表2-1、2-2によれば、学歴・性別を問わず「初職正社員以外」や「未就業」の者は「その他」（無業状態）の割合が高くなっている。93～98年卒業の「就職氷河期前期」と99～04年卒業の「就職氷河期後期」を比較すると、「その他」の割合は「就職氷河期後期」の方がやや高

くなっており、卒業時の状況が反映されていると推測される。

続いて有業者に限って、現在の状況を「正社員」「非正社員」「自営その他」「不明」というカテゴリから把握する（表3-1、3-2）。学歴を問わず男性の「初職正社員以外」において「非正社員」率が高くなっており、特に「就職氷河期後期」において高い。なお「3年以降正社員入職」については現職公務員が他のカテゴリよりも多く含まれているため、「非正社員率」が低くなっているものとみられる。女性については結婚・出産・育児などで働き方を変える場合が多いため傾向が見出しにくい、「初職正社員以外」において「非正社員」の割合は高くなっている⁶⁾。なお紙幅のため図表は省略するが、最初の移行につまずくとその後のキャリアが不安定になるという傾向は若い世代にもあてはまる。

表1 新卒正社員率による世代のカテゴリー化

(単位：%)			
高卒者卒業年	世代名	男性	女性
88～92年	バブル後期	57.6	61.5
93～98年	就職氷河期前期	49.7	47.4
99～04年	就職氷河期後期	42.1	35.5
05～09年	回復期	48.3	39.2
10～11年	リーマンショック期	48.3	38.9
12～17年	アベノミクス期	56.8	47.6
大卒者卒業年	世代名	男性	女性
88～92年	バブル後期	76.2	68.6
93～98年	就職氷河期前期	67.8	58.6
99～04年	就職氷河期後期	57.4	54.7
05～09年	回復期	66.4	65.2
10～11年	リーマンショック期	63.1	62.8
12～17年	アベノミクス期	70.1	76.5

表 2-1 「就職氷河期世代」の就業状況（高卒）

(単位：%)

	おもに仕事	家事のかた わら仕事	通学のかた わら仕事	家事・通学 以外のかた わら仕事	家事	通学	その他	合計
就職氷河期前期（高卒）								
男性								
卒業直後正社員入職（3～6月）	96.2	0.2	0.0	0.2	0.6	0.0	2.8	100.0
卒業年内正社員入職	96.3	0.8	0.0	0.0	0.9	0.0	2.0	100.0
3年以内正社員入職	95.9	0.1	0.0	0.0	1.0	0.0	2.9	100.0
3年以降正社員入職	96.6	0.1	0.0	0.1	0.3	0.0	2.8	100.0
初職正社員以外	90.0	1.1	0.0	0.6	<u>1.6</u>	0.2	<u>6.5</u>	100.0
未就業	0.0	0.0	0.0	0.0	<u>11.7</u>	0.0	<u>87.1</u>	100.0
女性								
卒業直後正社員入職（3～6月）	52.0	25.3	0.0	0.5	20.3	0.1	1.8	100.0
卒業年内正社員入職	42.9	30.0	0.0	0.7	26.0	0.0	0.5	100.0
3年以内正社員入職	49.4	22.0	0.0	0.7	26.1	0.1	1.8	100.0
3年以降正社員入職	70.4	15.4	0.3	0.3	10.2	0.0	3.3	100.0
初職正社員以外	42.5	36.0	0.0	0.8	<u>17.0</u>	0.1	<u>3.6</u>	100.0
未就業	0.0	0.0	0.0	0.0	<u>64.1</u>	0.0	<u>35.9</u>	100.0
就職氷河期後期（高卒）								
男性								
卒業直後正社員入職（3～6月）	96.2	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	3.0	100.0
卒業年内正社員入職	98.2	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	1.5	100.0
3年以内正社員入職	96.1	0.1	0.0	0.3	0.5	0.0	3.0	100.0
3年以降正社員入職	96.5	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	3.2	100.0
初職正社員以外	88.5	0.9	0.1	0.5	2.1	0.1	<u>7.8</u>	100.0
未就業	0.0	0.0	0.0	0.0	<u>6.0</u>	0.6	<u>93.4</u>	100.0
女性								
卒業直後正社員入職（3～6月）	53.2	20.5	0.0	0.4	24.5	0.0	1.4	100.0
卒業年内正社員入職	50.0	18.3	0.0	0.0	29.9	0.0	1.9	100.0
3年以内正社員入職	52.3	18.7	0.0	0.3	26.0	0.0	2.8	100.0
3年以降正社員入職	72.4	10.6	0.0	0.7	15.4	0.0	0.9	100.0
初職正社員以外	44.7	28.6	0.1	0.7	22.0	0.0	<u>3.7</u>	100.0
未就業	0.0	0.0	0.0	0.0	<u>53.5</u>	0.0	<u>46.5</u>	100.0

表 2-2 「就職氷河期世代」の就業状況 (大卒)

(単位：%)

	おもに仕事	家事のかた わら仕事	通学のかた わら仕事	家事・通学 以外のかた わら仕事	家事	通学	その他	合計
就職氷河期前期 (大卒)								
男性								
卒業直後正社員入職 (3～6月)	97.3	0.1	0.0	0.0	0.9	0.1	1.5	100.0
卒業年内正社員入職	97.3	0.2	0.0	0.0	0.1	0.0	2.4	100.0
3年以内正社員入職	96.6	0.2	0.0	0.1	0.6	0.0	2.6	100.0
3年以降正社員入職	98.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.1	1.7	100.0
初職正社員以外	92.0	1.0	0.0	0.9	1.0	0.0	<u>5.0</u>	100.0
未就業	0.0	0.0	0.0	0.0	<u>19.1</u>	0.0	<u>80.9</u>	100.0
女性								
卒業直後正社員入職 (3～6月)	55.6	22.9	0.1	0.3	20.4	0.1	0.6	100.0
卒業年内正社員入職	43.1	12.6	0.0	0.0	42.4	0.0	1.9	100.0
3年以内正社員入職	63.5	13.0	0.0	1.1	21.1	0.0	1.3	100.0
3年以降正社員入職	83.2	9.3	0.0	0.0	7.0	0.0	0.5	100.0
初職正社員以外	48.3	33.8	0.0	0.8	<u>16.2</u>	0.1	0.8	100.0
未就業	0.0	0.0	0.0	0.0	<u>90.2</u>	0.0	<u>9.8</u>	100.0
就職氷河期後期 (大卒)								
男性								
卒業直後正社員入職 (3～6月)	98.3	0.1	0.0	0.0	0.4	0.0	1.0	100.0
卒業年内正社員入職	97.4	0.0	0.0	0.0	0.1	0.4	2.1	100.0
3年以内正社員入職	97.8	0.0	0.0	0.2	0.3	0.0	1.7	100.0
3年以降正社員入職	98.4	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	1.3	100.0
初職正社員以外	91.6	1.3	0.1	0.2	0.6	0.2	<u>5.8</u>	100.0
未就業	0.0	0.0	0.0	0.0	<u>17.0</u>	2.0	<u>81.0</u>	100.0
女性								
卒業直後正社員入職 (3～6月)	57.6	17.3	0.0	0.4	24.2	0.0	0.5	100.0
卒業年内正社員入職	56.8	13.7	0.0	0.3	27.8	0.0	1.3	100.0
3年以内正社員入職	62.7	9.4	0.0	0.0	27.1	0.0	0.7	100.0
3年以降正社員入職	81.6	8.1	0.0	0.4	7.9	0.0	2.0	100.0
初職正社員以外	48.7	27.7	0.0	0.8	21.2	0.0	1.5	100.0
未就業	0.0	0.0	0.0	0.0	<u>81.8</u>	1.6	<u>16.6</u>	100.0

表 3-1 「就職氷河期世代」の現職（有業者のみ・高卒）

(単位：%)

	正社員	非正社員	自営・役員等	不明	合計
就職氷河期前期（高卒）					
男性					
卒業直後正社員入職（6月まで）	90.0	5.4	4.6	0.0	100.0
3年以内正社員入職	86.5	7.1	6.5	0.0	100.0
3年以降正社員入職	91.0	5.6	3.3	0.0	100.0
初職正社員以外	32.4	<u>27.2</u>	40.3	0.1	100.0
女性					
卒業直後正社員入職（6月まで）	42.9	52.5	4.6	0.0	100.0
3年以内正社員入職	44.5	48.2	7.3	0.0	100.0
3年以降正社員入職	79.1	16.6	4.3	0.0	100.0
初職正社員以外	13.1	<u>77.4</u>	9.3	0.2	100.0
就職氷河期後期（高卒）					
男性					
卒業直後正社員入職（6月まで）	89.8	6.7	3.5	0.0	100.0
3年以内正社員入職	89.0	5.4	5.7	0.0	100.0
3年以降正社員入職	94.4	3.6	2.0	0.0	100.0
初職正社員以外	41.2	<u>32.8</u>	26.0	0.2	100.0
女性					
卒業直後正社員入職（6月まで）	47.7	48.1	4.2	0.0	100.0
3年以内正社員入職	53.4	39.9	6.6	0.1	100.0
3年以降正社員入職	87.4	11.3	1.3	0.0	100.0
初職正社員以外	17.3	<u>74.1</u>	8.5	0.0	100.0

表 3-2 「就職氷河期世代」の現職（有業者のみ・大卒）

(単位：%)

	正社員	非正社員	自営・役員等	不明	合計
就職氷河期前期（大卒）					
男性					
卒業直後正社員入職（6月まで）	91.9	2.6	5.5	0.0	100.0
3年以内正社員入職	86.9	3.6	9.5	0.0	100.0
3年以降正社員入職	95.2	1.8	3.0	0.0	100.0
初職正社員以外	26.2	18.1	55.7	0.0	100.0
女性					
卒業直後正社員入職（6月まで）	55.0	39.0	6.0	0.0	100.0
3年以内正社員入職	67.9	25.9	6.2	0.0	100.0
3年以降正社員入職	93.1	4.7	2.2	0.0	100.0
初職正社員以外	19.3	<u>63.9</u>	16.8	0.0	100.0
就職氷河期後期（大卒）					
男性					
卒業直後正社員入職（6月まで）	93.3	2.2	4.5	0.0	100.0
3年以内正社員入職	91.2	3.7	5.1	0.0	100.0
3年以降正社員入職	98.0	0.7	1.3	0.0	100.0
初職正社員以外	41.5	<u>23.1</u>	35.3	0.1	100.0
女性					
卒業直後正社員入職（6月まで）	67.9	27.6	4.6	0.0	100.0
3年以内正社員入職	72.6	22.0	5.4	0.0	100.0
3年以降正社員入職	93.9	5.2	0.9	0.0	100.0
初職正社員以外	29.3	<u>60.3</u>	10.4	0.0	100.0

IV 「就職氷河期世代」の現在と今後の政策的支援

本稿は平成29年度『就業構造基本調査』を用いて「就職氷河期世代」の状況を確認した。年齢を重ねても「就職氷河期世代」における不安定就労や無業の状態にある層は一定数存在している。新卒正社員率を指標として世代を分類したところ、性別・学歴を問わず「就職氷河期後期」の新卒正社員率は最も低かった。特に高卒女性については「就職氷河期世代」のみならず近年の景気回復まで新卒正社員率は低位にとどまっていた。また初職が正社員でなかった場合無業状態にあったり、現職が正社員でない割合が高くなっており、年齢を重ねても新卒時の状況の悪さが持続的な影響を及ぼしていることが観察された。

1970年代以降、若者が不安定な状況に置かれてきた多くの先進諸国では若者が利用できる様々な社会的支援が時間をかけて作り上げられてきたが、安定した移行が前提となった日本社会において、若い時期の不安定化は当事者とその家族に大きな困難をもたらした。日本では若者が支援対象と認識されるまで時間を要し、不況が長く続く中で「就職氷河期世代」は自力で困難な状況をのりきることを余儀なくされたのである。最初の移行につまずくとその後のキャリアが不安定になるという傾向は若い世代にもあてはまる。「就職氷河期世代」は若者に対する支援の必要性を高度成長期以降の日本社会に初めて認知させた存在であったが⁷⁾、今後も高度成長期以降に成立したような様々な仕組みに揺らぎをもたらすことになる。さらに「就職氷河期世代」が現在直面しているような中年期の困難は、いずれより若い世代にとっても同じような困難として立ち現れるだろう。特に景気回復によってあまり減少しないニートについては継続的な問題であり続けるものと推測する。

すでに中年期に差し掛かっている「就職氷河期世代」については、正社員化に対する支援に加え、アルバイトなどの非正規雇用でも働き続けることができるように、働き方改革による同一労働同一賃金や改正労働契約法による無期雇用化が期待される。無業となっている層については、従来の就

労支援にとどまらない福祉的な支援との連携等が求められる。他方で実践面では、現在「就職氷河期世代」への支援について15～34歳層の若者を支援するための地域若者サポートステーション等の支援機関が主に担っているが、従来の若者支援の手法が適用可能かどうかなど、実践上の課題は山積みである。

また90年代初めまで潤沢な高卒求人をもととして高校から職業への移行を長年にわたって円滑化するのに寄与してきた高校就職指導であったが、高卒労働市場が不況時に急激に縮小し労働市場環境が悪化したことによって、特に商業高校や普通高校において変化を余儀なくされた(堀2016)。今後も雇用環境の悪化は高卒者、特に高卒女性の職業への移行を直撃することになるだろう。他の社会では高等教育に進学しない若者の移行問題は大きな社会的課題となってきたが、日本では日本独自の高卒就職システムが機能してきたためそれほど大きな課題とは捉えられてこなかった。今後はこれまで以上に高卒者を日本社会に円滑に移行させるための支援が必要とされるだろう。

*本稿の執筆にあたり、小杉礼子氏に助言を受けた。感謝の意を表したい。

- 1) 1994年に新語・流行語大賞特別賞を受賞している。
- 2) 本稿は独自に分析したものであり、『就業構造基本調査』の本体集計との整合性があるとは限らない。
- 3) 過去のニートの分析は1992年調査以降のみ実施しているため、フリーターと同一調査の分析とはなっていない。
- 4) この知見を追試した太郎丸(2017)においても『労働力調査』の生年・性別による分析にとどまっている。
- 5) 労働政策研究・研修機構(2014)においても、初職年を仮定した分析を行っている。
- 6) 現職のみの分析であるので、これまでのキャリアで一度も正社員になった経験がないということの意味しているわけではない。労働政策研究・研修機構(2013)によれば、東京都に住む就職氷河期世代で初職が正社員でなかったとしてもその後一度でも正社員を経験した割合は男性では30代までに6～7割程度にのぼっていた。
- 7) 労働経済学の世代効果に関する実証研究として、人口サイズと需給状況に関する分析がある(太田・玄田・近藤2007)が、本分析は人口サイズと需給状況の結果としての移行状態について検討している。「就職氷河期世代」が若年者雇用問題を広く認知させることになった一つの重要な要因は、他の世代に比べて人口サイズが大きいため、量的なインパクトの衝撃に日本社会が耐えられなくなったことがあるものと解釈できるかもしれない。

参考文献

- 朝日新聞「ロストジェネレーション」取材班 (2007) 『ロストジェネレーション さまよう 2000 万人』朝日新聞社.
- 太田聡一・玄田有史・近藤絢子 (2007) 「溶けない氷河——世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』No. 569, p. 4-16.
- 玄田有史編 (2017) 『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶応義塾大学出版会.
- 太郎丸博 (2009) 『若年非正規雇用の社会学——階層・ジェンダー・グローバル化』大阪大学出版会.
- (2017) 「非正規雇用の増加原因に関する諸仮説の検証」京都大学学術情報ポジトリ.
- 堀有喜衣 (2016) 『高校就職指導の社会学——「日本型」移行を再考する』勁草書房.
- (2018) 「若者とトランジション——学校から職業への移行研究の現在」稲垣恭子・内田良編著『教育社会学のフロンティア』2, 岩波書店.
- 連合総研 (2016) 『新たな就職氷河期世代を生まないために——連合総研・就職氷河期世代研究会報告』.
- 労働政策研究・研修機構 (2013) 『大都市における 30 代の働き方と意識——「ワークスタイル調査」による 20 代との比較から』労働政策研究報告書 No. 154.
- (2014) 『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②——平成 24 年版「就業構造基本調査」より』JILPT 資料シリーズ No. 144.
- (2017) 『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究——正社員転換を中心として』労働政策研究報告書 No. 188.
- (近刊) 『(仮題) 若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③——平成 29 年版「就業構造基本調査」より』JILPT 資料シリーズ.

ほり・ゆきえ 労働政策研究・研修機構主任研究員。最近の主な著作に『高校就職指導の社会学——「日本型」移行を再考する』(勁草書房) ほか。教育社会学専攻。