

若年労働の現在地

『日本労働研究雑誌』編集委員会

若年労働に対する問題関心は、とくに学校から職業への移行上の課題として、早期離職、無業、非正規などの不安定雇用の増加などが社会的にも学術的にも注目されてきた。近年、新卒の就職率はあがってきているが、大企業では若年者の勤続年数はやや低下しており、10代20代の入職率、離職率はともに他の年代よりも高い。厚生労働省の令和3年度「雇用動向調査」によれば、転職入職者が前職を辞めた理由は、19歳以下では「職場の人間関係が好ましくなかった」、20代前半では「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」と「職場の人間関係が好ましくなかった」、20代後半では「仕事の内容に興味を持てなかった」であり、これらの項目は他の年代よりも比率が高い。これは若者が職に就く上で、仕事のマッチングの問題と、理想と現実の差に対する衝撃（リアリティ・ショック）に陥る心理的な課題があることを示唆している。本特集の「提言」にて小杉氏が指摘するように、若者のキャリアは1960年代後半より今に至るまで、多様な課題が浮上し、取り組まれてきたが、現在は仕事定着者のやりの喪失、リカレントの増加による学校と職業の順序の複雑化、移行システムの質の変化の有無など、あらたな検討課題が浮上している。本特集では、近年の若者をめぐる労働の状況について概観し、その課題について検討する。

最初の福井論文では、「日本型」移行の枠組みと若年労働政策の展開を整理し、新規学卒者の就職と離職の状況、非正規雇用の現状と転職の動向、無業者の推移、高年齢者の就業継続と若年労働の関係について長期的な視点で検討している。日本の人口構造や若年者の学歴構造、雇用状況に変化がある一方、「日本型」移行の枠組みは基本的に変わらず、その「逆機能」、すなわち、移行に困難を抱える者などに対処する政策が展開されてきた。これまでの若年労働政策は正規雇用への移行支援が中心であったが、福井氏は非正規・正規の雇用形態区分に基づく賃金格差の改善を進める

必要性を訴え、所得保障を伴う自立支援の検討も重要な論点であると指摘している。

つぎの古屋論文では、近年の労働市場の構造的な変化と若年労働者への労働需要が高まり、働き方改革関連法など職場環境の改善が取り組まれている一方、大手企業での早期離職率が上昇していることに焦点を当てる。若手の能力や期待に対し、仕事の質的負荷が著しく低い可能性のある職場を「ゆるい職場」と呼称し、職場の「心理的安全性」だけでなく「キャリア安全性」、すなわち、若手が自分のことを俯瞰した視座で、“自身の現在・今後のキャリアが今の職場でどの程度安全な状態でいられると認識しているか”を検討する必要があると述べる。さらに、入社前の社会的経験の多寡が離職に影響するなど、若年労働者の「個別性」を捉える必要もあると指摘している。

紺屋論文では、若者の就職活動における法的課題について検討している。採用直結インターンシップが実施される時代において、若者は準労働者、プレ求職者となるため、いかなる権利義務関係の主体であり、時に保護や配慮の対象になるかが大きな問題となる。学生は入社前に働き方を教わるのと同時に、企業に対し人格権の一部となり得る身体情報や能力実態の提供に応じざるを得ない。このような非対称構造において、個人情報の扱いについての情報法と人格権保護アプローチの期待を述べ、また、働き方の学び段階にて労働者に準じた義務付けが若者に事実上及ぶ事態について〈個別選考準備契約〉を立論し、ルール確立を提唱している。さらに、転職活動を行う若者の労働市場内流動について、〈離転職連結〉の法政策の必要性を提示する。最後に、若者が理解可能でかつ期待できる雇用枠組みを入口から出口まで整え直すことが労働法の果たすべき機能役割であると喝破している。

つづく以下の論文では実証的に現在の若年労働の状況について検討している。まず、高崎論文では、女性新入社員者の成長機会見通しとその後のキャリア形成に

影響を与えると仮定し、キャリア発達サイクルの起点に性差があるのか、また、初期キャリア形成に関して性差があるのかを追跡調査の結果から探索的に検討している。その結果、入社前の成長機会の見通しは女性でばらつきが大きく、男女で差が見られた。これは女性の自己効力感の低さが影響を及ぼしたものと推論する。また、入社前の成長機会獲得見通しが、実際に入社後に成長経験を得られていると感じられるかどうかに関係していることを明らかにする。最後に、女性は上司が自身の能力を理解していると認識すると成長経験につながりやすいという知見から、上司や職場のメンバーと対話し意向を踏まえながら職場で育成していくことの重要性を掲げている。

つぎの多喜論文では、短期高等教育学歴と初期キャリアとの結びつきに焦点を当て、全国調査のデータを用い、2つのコーホートの比較分析を行っている。まず、先行研究の知見と同様、男性の専門学校卒では初職で専門職に就く割合が高校卒よりも高く、また、キャリア途中での自営業への転換の割合が高いこと、女性の専門卒では専門職と事務職に就く割合が同率に高いが、短大卒では事務職の割合が高く、専門職の割合は専門卒よりも低いことを確認する。さらに、資格分野と職業との関係を検討し、初職の分布は資格分野か否かによって大きく異なるが、女性では資格分野と専門職比率とに関係があるが、男性では専門職や大企業への入職と結びついていないことを明らかにする。最後に、女性のみ資格分野かどうかはキャリアの違いに結びついているという事実は、女性が明確なキャリア意識をもたざるを得ない制度的文脈をあらわしていると指摘している。

田澤論文は、大卒者への就職支援とその初期キャリアの関係を考える際の包括的な視点を提供する目的で、専門分野、地域、設置者によって就職内定のタイミングと就職率に差があることを明らかにしている。まず、関東地区以外の私立大学に通う文系の男子生徒が就職内定を得ることが遅れ、未就職へのリスクを高める可能性があること、芸術、歯学、被服学、薬学の専攻学生は未就職率が高く、とくに歯学と薬学では私立大学の学生の未就職率が高いことを示す。若者の早期離職については、就職先をどのように選び、就職活動を行う中で何を考え、結果をどのように受け止めた

かという就職活動を通じた変化が就職後の定着意思に影響を与えるという先行研究の結果から、入職前に大学のキャリアセンターや教員が関与できる可能性を示唆する。最後に、大卒者の初期キャリアにおける就職支援では、民間の就職情報サイトが重要な役割を果たすが、既卒者を含む大卒者が直面する状況次第では、ハローワークが大きな役割を果たすと指摘する。

最後の平尾論文では、大学で推進されているキャリア教育が初職（内定）の獲得に影響を与えているか否かを全国の大学生に対する調査データを用いて検証している。大学は2000年頃から就職活動支援をキャリア支援へと移行させ、その後、大学設置基準の改正の影響でキャリア教育を正課教育の中に位置づけていった。しかし、本論文でキャリア教育の効果について検証すると、効果を持たないという結果となった。それは、新規学卒労働市場は競争相手が制限されたかたちで、無技能・無経験の求職者が比較的良好な雇用機会の獲得競争を行う特異な労働市場であり、一部の専門職を除き、大学教育と労働市場のリンクが明確でない現状があるからだとする。ただし、キャリア教育の内容、量、時期は千差万別であることなど、本調査にはいくつかの課題があることから、これらを克服した、さらなる分析が必要であると留保している。

新しいインターンシップの導入は今後、新卒者の就職活動のあり方を変えていく可能性があるが、それがどの程度「日本型」移行の枠組みを変えることになるのかいまの段階では明らかではない。本特集の知見によれば、社会的経験の多寡など学校での取り組みとキャリア支援のあり方は、若者のキャリアに対する意味づけを個別化させ、その後のキャリアにも影響を与える。若年労働は引き続き職場で起きる問題だけでなく、学校での教育と支援との関係にも注意を払う必要があるようである。また、喫緊の課題として、雇用形態区分に基づく賃金格差の改善とインターンシップにかかる法的な整備が求められている。本特集がいまの若年労働の課題を考える上での参考になれば幸いである。

責任編集 中島ゆり・深町珠由・森永雄太
(解題執筆 中島ゆり)