

若年労働の変容と現在

福井 康貴

(名古屋大学大学院准教授)

本稿では、若年労働を長期的な視点でふりかえり、1990年代から顕在化した若年労働市場の変容を把握し、その現状と課題を検討する。2000年前後に開始された若年労働政策では非正社員の正社員転換支援や地域における若年無業者対策等を通じて不安定雇用の若者を支援してきた。労働市場の機能強化が、学校等とハローワークの連携や新卒採用枠の既卒者への拡大、求人・求職者情報の提供体制の整備等の形で図られてきたが、新規学卒一括採用を特徴とする「日本型」移行の枠組み自体が大きく変容したわけではない。少子化により高校卒業者が減少し、大学・専門学校進学者のシェアが高まる中で、新規学卒就職率は大卒・専門学校卒の女性を中心に回復している。正社員への労働需要も高まっているが、若年者の早期離職傾向に大きな変化はなく、新規大卒者の3割が3年以内に離職する状況となっている。若年正社員では収入の少なさや労働条件等を理由とする離職が大きな割合を占めており、女性を中心に拡大している。有業者に占める非正社員のシェアは若年女性で縮小しているのに対して若年男性ではやや拡大しているが、若年層における非正社員から正社員への転職は拡大しておらず、若年無業率は小幅ながら増加基調にある。中高年の正社員が増加している中で若年層における正社員のシェアが低下している様子は本稿の区分では見られなかった。若年者の状況や取り巻く環境が変化する中で、就職氷河期を対象に形成された若年労働の説明図式を再検証することや、雇用形態区分に基づく賃金格差や所得保障を伴う自立支援について検討することが望まれる。

目次

- I はじめに
- II 「日本型」移行の現在
- III 若年労働者の早期離職
- IV 非正規雇用や無業の動向
- V 高年齢者の就業継続と若年労働
- VI むすびにかえて

I はじめに

日本では多くの企業が学歴別に新規学卒者の定期採用を行い、学生は在学中の就職活動を経て卒業と同時に企業へ一斉に入社する。こうした新規

学卒一括採用の仕組みは、生徒の就職へ高校が関わる「学校経由の就職」(本田 2005)とともに、日本の若年労働市場の強みとして評価されてきた(Müller and Shavit 1998)。新規学卒一括採用は日本の雇用システムに組み込まれており、若年者は定年退職や人事異動で生まれる未経験者向けの仕事に配置され、長期雇用を前提とした企業内訓練を通じて技能を形成する。Thelen (2014) は教育訓練への公的な関与と企業の関与を軸として、先進諸国の技能形成の特徴を表1のように整理しているが、この中で日本は企業による自社従業員の教育訓練の比重が高く、教育訓練に対する公的な関与が低い「分断主義(segmentalist)」に位置づ

表 1 先進諸国の職業教育訓練システムの類型

初期職業教育訓練における企業の関与		
職業教育訓練への 公的な取り組み	低	
	高	
	低	高
	高	低
	集団主義・国家主導 フィンランド、ノルウェー、 スウェーデン、フランス	集団主義・企業主導 ドイツ、オーストリア、スイス、 オランダ、デンマーク
	自由主義 アメリカ、イギリス	分断主義 日本

出所：Thelen（2014：72）

けられている。バブル崩壊による景気後退の中で新規学卒一括採用と企業主導型技能形成を特徴とする「日本型」移行への評価は反転した。良好な就職機会が新卒時に集中することが不況期に就職した世代に悪影響を及ぼすことや、就職慣行が学生と企業のミスマッチをもたらしている可能性、非正規雇用の低賃金や少ない訓練機会、正規雇用転換の難しさが研究を通じて明らかにされてきた。

若年労働は2000年前後から労働研究や労働政策の中心的な主題でありつづけてきたが、この間、非正規雇用や無業に関するさまざまな政策が展開され、高卒・大卒就職の慣行やルールを見直す試みがなされてきた。その一方、少子化により若年者が減少する中で、高卒者の進路が変化し、高学歴化が進んでいる。人口構造の変化は日本社会の従来の仕組みを問い直す契機となっており、高年齢者や女性の就業継続が推進されている。雇用状況も現在は改善し、正社員に対する需要が高まっている。このように若年者の状況や取り巻く環境が変化する中で、若年労働を歴史的にふりかえり、現状と課題を広く概観することが本稿の課題である。Ⅱでは新規学卒就職の制度的枠組みや若年労働政策の展開を整理し、高卒者の進路状況や新規学卒者の就職状況の変化を確認する。Ⅲでは労働需要の動向を確認した上で、若年者の早期離職や離職理由の変化を把握する。Ⅳでは若年者における非正規雇用のシェアの変化や非正規雇用から正規雇用への移行、若年無業の動向を整理する。Ⅴでは高年齢者の就業が進む中で若年者の正社員シェアが低下しているかを検討する。Ⅵではこれらの検討をふまえて若年労働を今後検討していく際の視点を考察する。

Ⅱ 「日本型」移行の現在

1 高卒・大卒就職の制度的枠組み

この節では新規学卒労働市場の制度的枠組みを説明し、2000年頃からなされた若年労働政策の展開を整理した上で、学校卒業後の進路の変化や就職状況を概観する。

高校から仕事への移行の特徴は労働行政と高校がマッチングに関与することである。その仕組みを2024年3月卒業者に即して説明すると、企業がハローワークに求人票を提出し、ハローワークのチェックを受けた求人票により高校に求人申込みを行う。高校では就職指導を生徒に実施し、受験先企業に高校から求職者を推薦する。その後、学校から推薦を受けた生徒に対して企業が就職試験を実施するという流れになる¹⁾。こうした仕組みに関して高校と企業の「実績関係」に学術的な焦点があてられてきた。荻谷（1991）によれば実績関係とは、学校と企業の「継続的な取引関係の中で、信頼を基礎に確実性の高い情報の交換によって雇用・採用・職業紹介の安定化を図るネットワークであり、……関係の継続性の中で一方の行動を他方が制御する規範を伴った関係」である。実績関係は企業が特定の高校に求人を出す指定校制、成績を重視した校内選考、一人一社制による学校推薦といった就職慣行を伴っており、これらの要素を持つ「学校に委ねられた職業選抜」が教育的なメリトクラシーをノンエリートまで拡張し、日本の産業社会を支える質の高い労働力を形成したと主張された。

高校における「学校に委ねられた職業選抜」は就職状況の悪化を受けて2000年代初頭に批判の

対象となる（堀 2016）。文部科学省と厚生労働省が2002年に公表した『「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告』では「これまで大量の就職希望者を短期間でマッチングできる仕組みとして非常にうまく機能してきたと考えられてきた、高校と企業との信頼関係に基づく高卒者の就職あっせんの仕組みが、社会・経済環境の変化にともない、生徒と仕事のミスマッチの発生や卒業後の無業者・フリーターの増加につながっているという可能性」が問題意識として示された²⁾。そして、求人情報の共有による指定校制の緩和、複数応募制を選択肢とすること、生徒の自己選択を重視する指導への転換等が打ち出され、全国的な取り決めるを行う「高等学校就職問題検討会議」と地域の実情をふまえた検討の場である「都道府県高等学校就職問題検討会議」が設置されることになった。

このように「自由化」の方向へ政策のかじが切られた反面、現場では従来の就職慣行が維持されたことが明らかになっている（堀 2016）。2020年に文部科学省と厚生労働省が公表した『高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告』でも従来の慣行への支持を示す調査結果が紹介されており、「自由化」の方向性は維持されているものの、ミスマッチ等の原因を「学校に委ねられた職業選抜」に求めたかつての問題意識は後退している³⁾。また堀（2016）によると、2010年代の高校就職指導は学科・就職者数・地域労働市場に規定される形で異なるあり方をしており、その中で「学校に委ねられた職業選抜」はマイノリティであることが指摘されている。

高卒就職と比べた際の大学から仕事への移行の特徴は求人サイト等を利用した自由応募が主要な就職経路となっていることである。職業安定法が定めるように、高校と同様に大学も無料職業紹介を行うことが可能であり、戦後の一定時期まで新規大卒者の求人方法の主流は学校推薦や指定校制であった。それが新規大卒者に対する労働需要の高まりを背景として大学を経由しない求人・求職活動が拡大していったのである（福井 2016）。大卒就職において学生と企業を媒介する役割を担っているのが求人サイト等の募集情報等提供事業者⁴⁾

である。自由応募の広がりの中で求人情報誌の葉書を利用して企業と学生が接触するようになっていたが、1996年に現在のリクナビにつながる「Recruit Book on the Net」がサービスを開始し、インターネットを通じた求人・求職者情報の提供が普及していく（福井 2016；香川 2020）。2019年に内閣府が実施した「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」によれば、大学4年生の就職予定企業への入職経路は「自由応募（WEBサイト等からのエントリー）」が最も多くなっている⁵⁾。

新規大卒者の就職・採用活動日程は、1952年から1996年までは就職協定、1997年から2017年までは経団連の倫理憲章・採用選考に関する指針と就職問題懇談会の申合せにより期日等が定められていた。それが2018年に経団連の指針廃止表明や就職問題懇談会の座長声明を受ける形で内閣官房に「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」が設置され、現在は「就職・採用活動日程に関する考え方」を政府が公表する体制へ移行している。就職協定が廃止された1997年にはインターンシップの推進が政策として開始され、文部省・通商産業省・労働省の連名で「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（以下、三省合意）が取りまとめられたが、後述するように、近年はインターンシップに対する大学等の積極的な関与が求められるとともに、就職・採用活動にインターンシップが組み込まれている。

新規大卒者に関して労働力の需給調整に行政は直接関与していないが、移行に困難を抱える若年者の支援や新規学卒者のマッチングの支援等の形で補完的な役割を担っている。この点については次項で説明する。

2 若年労働政策の展開

2000年頃から本格的に若年労働政策が展開され、非正社員や無業となった若者や、正社員として就職しても早期に離職する若者への支援等が実施されてきた。そこで非正規雇用や無業に関する施策と新規学卒一括採用に関わる施策に分けて若年労働政策の展開を概観し、「日本型」移行の制度的枠組みの現在地を探る。

新規高卒者の就職内定状況が悪化したことを受

け、2000年に厚生労働省は未就職卒業者就職緊急支援事業を実施し、高校や大学等と連携して未就職卒業者にハローワークへの求職登録を呼びかけ、個別支援や若年者トライアル雇用を活用した支援等を行った⁶⁾。2003年には文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣による若者自立・挑戦戦略会議が発足した。同会議で策定された「若者自立・挑戦プラン」では、キャリア教育の推進や、若年者のためのワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）の設置、実務・教育連結型人材育成システム（日本版デュアルシステム）の整備等が掲げられた。2007年には成長力底上げ戦略に基づきジョブ・カード制度が創設され、事業仕分け後の見直しを経て現在まで実施されている。2012年にはフリーターの正社員就職の支援拠点としてわかものハローワークが東京、愛知、大阪に設置された。また、2013年度にキャリアアップ助成金が創設されるなど、非正社員の正社員転換や能力開発を促進するための事業主向けの助成金が創設されていた。直近の2019年には「就職氷河期世代支援プログラム」が閣議決定され、3年間の取組みで就職氷河期世代の正社員を30万人増やすという目標を掲げて2020年度に開始された。

若年無業者対策としては2005年に若者自立塾、2006年に地域若者サポートステーション（サポステ）が開始された。サポステ事業の中では通常の就労が困難な若年者が見出され、福祉的就労や中間的就労の機会が提供されてきた（宮本 2017）。2015年に開始された生活困窮者自立支援制度では本人の状況に応じた各種の支援が整備される中で、中間的就労が認定就労訓練として制度化された。2010年には子ども・若者育成支援促進法が成立し、地域の各機関が連携してニートやひきこもり等の支援を行う仕組みとして子ども・若者支援地域協議会の設置が地方自治体に要請された。時間経過の中で、現在の無業者対策領域は労働政策と福祉政策が交錯する「汽水域」となっており、サポステの対象年齢が2020年に40歳未満から50歳未満に引き上げられたことが示すように、支援対象に中高年者を含むようになっている。

新規学卒一括採用に関わる取組みに関しては、

第一に新卒採用枠の見直しやハローワークと大学等の連携の進展が挙げられる。2006年に安倍内閣官房長官を議長として再チャレンジ推進会議が設置され、同年に公表された「再チャレンジ可能な仕組みの構築（中間取りまとめ）」は「人生を働き方、学び方、暮らし方の面で複線化するよう社会全体の仕組みを改革する」ことを掲げた。その中で働き方の複線化の一環として「新卒一括採用システムの見直し」が挙げられ、新規学卒者以外に就業機会を拡げるため、採用年齢の引き上げや複線型採用の導入等を企業へ働きかけることが明記された。2007年の雇用対策法改正では、募集・採用における年齢に関わりない均等な機会の確保に関する条文が追加され、募集・採用における年齢制限が禁止された。また、同法に基づき「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」（青少年雇用機会確保指針）が定められ、学校等の卒業者が新規学卒者の採用枠に応募できるような募集条件を設定することや、通年採用や秋採用の導入等を事業主の努力義務とした。2010年には指針が一部改正され、学校等の卒業後少なくとも3年間は応募できるようにすることが追加された⁷⁾。同じく2010年には新卒応援ハローワークが都道府県に設置され、未内定者や既卒者、中退者に対して、ハローワークと学校等が連携して支援する体制が整備された⁸⁾。これは2000年の未就職卒業者就職緊急支援事業の延長上にある施策である。

第二に、産学連携による学生のキャリア形成支援が進展している。1997年の三省合意では、インターンシップを「産学連携による一形態」と捉えた上で、大学等の授業科目とする形態、大学等における授業外活動に位置づける形態、大学等と無関係に企業等が実施するプログラムという3類型に整理していたが、日本再興戦略を受けて2014年に三省合意が一部改正され、大学等の積極的な関与が明記されたほか、企業等がインターンシップ等で得た学生情報の取扱いに関する考え方が整理された。2019年に使用者団体と大学団体の参画で発足した「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」は、2022年の報告書において「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組

み」を(1)オープンカンパニー、(2)キャリア教育、(3)汎用的能力・専門活用型インターンシップ、(4)高度専門型インターンシップに整理し、普及を図っていくこととした⁹⁾。この報告書を受けて三省合意が2022年に改正され、これらの取組みを大学等の教育課程に位置づけることが望ましいことや、汎用的能力・専門活用型インターンシップで得た学生情報を企業が広報活動や採用選考活動に使用できることが明記された¹⁰⁾。2023年には専門活用型インターンシップを通じて判断される者には、3月の広報活動開始以降であれば6月の採用選考活動開始期日の前に内々定を出すことができるという採用日程ルールの弾力化が行われた¹¹⁾。

第三に、マッチングの質を高める施策として求人・求職者情報に関する規制が強化された。2015年に施行された若者雇用促進法では、新規学卒者の募集・採用を行う事業主に対して、労働条件を的確に明示することを求めるとともに、平均勤続年数や研修の有無・内容、所定外労働時間等の「青少年雇用情報」を提供する仕組みが創設された。これはミスマッチを防ぐために職場情報を事前に開示するRJP (Realistic Job Preview) (金井1994)の施策化といえる。また、2022年に改正された職業安定法では、新たな形態のサービスが登場したことを受けて、職業紹介事業と募集情報等提供事業の整理がなされるとともに、求人等に関する情報の的確表示の義務化や個人情報の取扱いに関するルール整備等が行われた(倉重・白石2023)。

以上のように2000年頃からの若年労働政策では移行に困難を抱える者の支援や新規学卒一括採用のマッチングを向上させるための取組みが実施されてきた。在学中の就職活動を経て卒業と同時に入社する「日本型」移行の大枠はこの20年で基本的に変わっていない。しかし、法制度の網の目や関係主体・府省庁の社会ネットワークに新規学卒労働市場が埋め込まれ、その機能強化が試みられた20年であったと整理することができる。

3 高校卒業後の進路と新規学卒者の就職状況

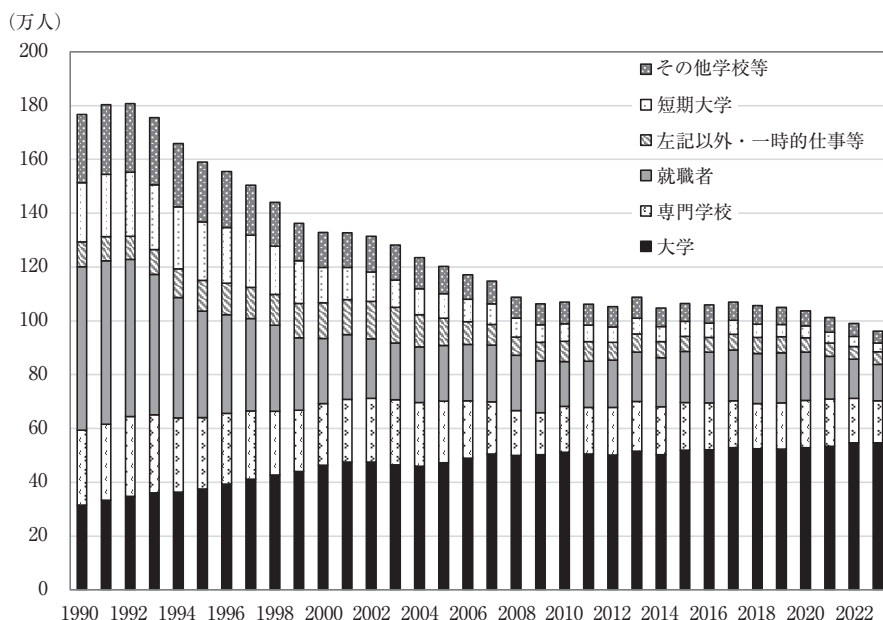
図1は高校卒業後の進路状況を1990年から

2023年まで示したものである。高校卒業者数は1992年の180万人をピークに2023年の96万人まで減少した。1990年に61万人だった新規高卒就職者は就職氷河期¹²⁾に大幅に減少し、2004年には21万人まで規模を縮小した。新規高卒就職者はその後も減少をつづけ、2023年は14万人となっている。高校卒業後に無業となった者や一時的な仕事に就いた者などは「左記以外・一時的仕事等」に含まれている。その規模は1990年の段階で9万人であったが、就職氷河期に増加し、2002年に14万人を記録した。その後「左記以外・一時的仕事等」に含まれる者は減少しており、2020年から2023年は5万人前後となっている。

新規高卒就職者が減少する中で拡大したのが大学進学者であり、1990年の31万人から2023年の55万人へ20万人以上増加している。図2は高校卒業者に占める各進路のシェアを男性(パネルA)と女性(パネルB)に分けて示している。高校卒業者に占める大学進学者の割合は、1990年に男性が22.2%、女性が13.5%であったが、2004年にはそれぞれ41.7%、32.6%に上昇し、2023年には男性が58.5%、女性では55.1%に達している。専門学校進学者はこの間減少しているが、新規高卒就職者や短大等進学者が減少する中で、専門学校は大学に次ぐ高校生の進学先となっている。男性の専門学校進学者は新規高卒就職者の半分程度であるが、女性では1999年から専門学校進学者が就職者を上回る状況が続いている。高校卒業者に占める専門学校進学者の割合は、男性では15%前後、女性は20%前後である。専門学校への進学や卒業後のキャリアは研究の一層の蓄積が期待されるテーマである。

図3は1990年から2023年までの新規学卒者の就職率の推移である。高卒就職率は1990年時点で男性が34.2%、女性が36.2%であったが、2004年にはそれぞれ19.1%、14.7%まで落ち込んだ。2023年の就職率は男性で17.7%、女性で10.6%である。就職氷河期には大卒と専門学校卒の就職率も低下したが、大卒の落ち込みが大きかったことが確認できる。その後もリーマン・ショック後に下落したものの2010年代を通じて就職率は回復していった。大卒と専門学校卒に関しては女性

図1 進路別高校卒業業者数の推移



注：「大学」は学部入学者、「短期大学」は本科入学者。「その他学校等」には、大学・短期大学の通信教育部、大学・短期大学（別科）、高等学校（専攻科）、特別支援学校高等部（専攻科）、専修学校（一般課程）等入学者、公共職業能力開発施設等入学者が含まれる。「就職者」は就職進学者を含まない。2020年以後の「就職者」は就職者等のうち自営業主等、無期雇用労働者、有期雇用労働者のうち雇用契約期間が一年以上かつフルタイム勤務相当の者の合計。2015年～2019年の「就職者」は正規の職員等と正規の職員等でない者の合計である。「左記以外・一時的仕事等」は、1990年～2003年は無業者と死亡・不詳の者の合計、2004年～2019年は一時的な仕事に就いた者、左記以外の者、死亡・不詳の者の合計、2020年以後は臨時労働者、左記以外の者、死亡・不詳の者、有期雇用労働者のうち雇用契約期間が一年未満または短時間勤務相当の者の合計である。

出所：文部科学省『学校基本調査』より筆者作成。

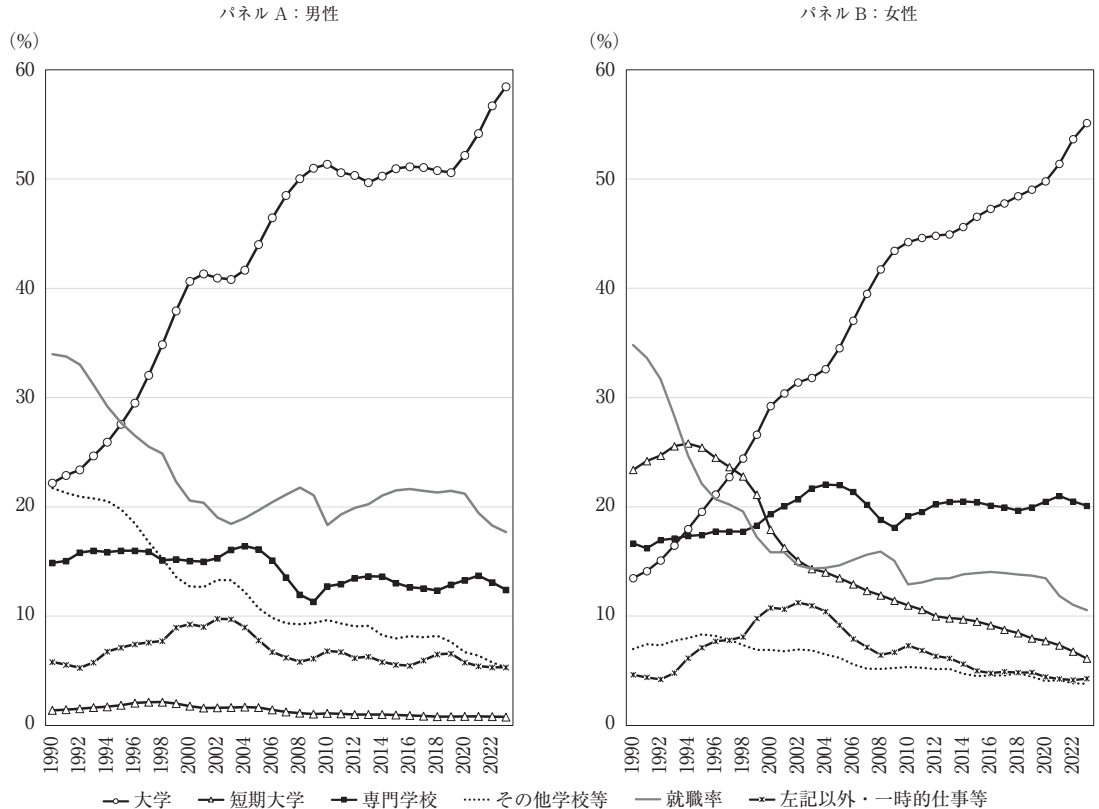
の就職率が男性を上回る現象が氷河期後半から現れている。大卒では女性が男性を10%ポイント程度上回る状況が続いており、結果として大卒女性の就職率が2010年代後半には氷河期前の水準に達したのに対して、大卒男性の就職率は現在もそこまで回復していない。図4は新規学卒者の有効求人倍率を示したものである。求人倍率はバブル期に上昇したあと就職氷河期に急減し、回復に向かう中でリーマン・ショックによる落ち込みを経験し、再び上昇基調となる。特に新規高卒求人倍率の近年の上昇は著しく、2024年3月卒の求人倍率はバブル期を超える高水準となっている。それに比べると新規大卒求人倍率の伸びは鈍い。

Ⅲ 若年労働者の早期離職

若者の失業や離職は先進諸国に共通する課題であり、多くの研究者の関心を集めてきた。日本で

は新規学卒者が3年以内に離職する割合が1990年代に中卒7割、高卒5割、大卒3割であったことから「七五三離職」として注目された。従来は若年者の離職を若者の職業意識や定着志向の低さに求める考えが根強かったが、玄田（2001）などを契機として労働需要不足や労働市場の特徴から説明する見方が広まっていった。活発に行われたのが「世代効果」の研究である。世代効果とは不況期に学校を卒業する世代に属していたことがその後の就業状態や労働条件にマイナスの影響を与える現象である（太田 2010）。離職の世代効果の研究では、就職氷河期世代とそれ以前の世代を対象として、卒業時の労働需要不足がその後の離職確率を高めることを明らかにした（黒澤・玄田 2001；Genda, Kondo and Ohta 2010；太田・玄田・近藤 2007）。世代効果の研究は良好な就業機会が新卒時に集中する新規学卒一括採用の仕組みや訓練機会を正社員へ重点的に配分する技能形成シス

図2 高校卒業者に占める各進路の割合



出所：文部科学省『学校基本調査』より筆者作成。

テムといった日本の労働市場制度の逆機能に光をあてた。

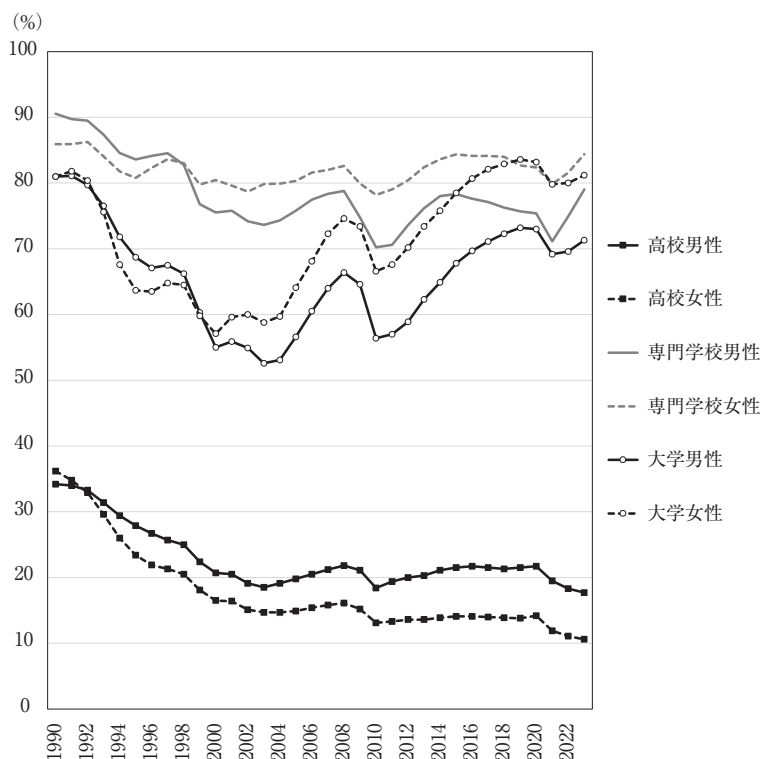
就職氷河期と現在の大きな違いは雇用状況が改善し、企業の人手不足感が高まっていることである。図5は厚生労働省が「労働経済動向調査」で把握している労働者過不足D.I.の推移である。就職氷河期に常用労働者のD.I.はパートタイム労働者のD.I.を大きく下回っており、常用労働者に対する企業の過剰感が強かった。その後、常用のD.I.は徐々に上昇し、2006年にはパートと同水準まで回復している。2008年のリーマン・ショックで常用・パートのD.I.は急落するものの持ち直し、2011年頃から不足感が高まるようになる。2015年以降はパートよりも正社員等に対する需要が大きくなっている。

このように雇用状況が変化している一方、若年者の早期離職には大きな変化が見られない。図6は厚生労働省が雇用保険記録から算出した新規学

卒就職者の3年以内離職率を示している。高卒では2000年代前半まで就職者の5割が離職する状況であったが、2000年代後半に低下し、2010年代から4割前後で推移している。大卒と短大等卒の離職率にも2000年代後半に小幅な低下が見られるが、大卒では3割、短大等卒では4割が新卒で入社した会社を3年以内に離職する状況が続いている。

新規学卒就職者の早期離職の背景を探るため若年正社員の離職理由の変化を確認する。図7では前職が正規の職員・従業員だった15～34歳の離職者について離職理由を集計している。これによると、収入の少なさや労働条件の悪さ、自分に向かない仕事であったことが、若年正社員が離職する大きな理由となっている。しかも、これらの理由を合計した割合は男性では43.6%（2012年）から52.3%（2022年）へ、女性では23.0%から41.5%へ拡大している。特に女性で大きく拡大し

図3 新規学卒者就職率の推移



注：大学の就職者は、1990年～2019年については就職者と就職進学者の合計、2020年以降は就職者等のうち自営業主等、無期雇用労働者、「進学者」のうち就職している者、「有期雇用労働者」のうち雇用契約期間が一年以上かつフルタイム勤務相当の者の合計。高校の就職率は卒業生数に占める就職者数。専門学校の就職率は専門課程における卒業生数に占める就職者数。専門課程の「学科別卒業生数」の表から、卒業生数は「設置者別」の「計」を、就職者数は「計のうち就職者数」を参照して算出した（上西 2013）。

出所：文部科学省『学校基本調査』より筆者作成。

たことは看過すべきではない。女性に関するもう1つの大きな変化は結婚や出産・育児を理由とする離職が低下していることである。「結婚のため」と「出産・育児のため」を合計した割合は2012年に女性の離職理由の35.4%を占めていたが、2022年には18.5%まで低下している。こうしたことは、若年者の離職や職場定着の背景として、労働需要が高まる中で労働条件が悪く賃金が低い業種・事業所から若年正社員が退出している可能性があることや、若年女性の就業行動の変化に目を向ける必要があることを示唆している。

IV 非正規雇用や無業の動向

若年労働の現状を示す指標として早期離職と同じく、それ以上に注視されてきたのが非正規雇用

や無業となる若者の動向である。日本労働研究機構（2000, 2001）を嚆矢としてフリーターの調査・研究が進み、若年無業に関してはイギリスの「NEET」概念の紹介（日本労働研究機構 2003）をふまえて「日本型ニート」の概念（「15～34歳の非労働力のうち、主に通学でも、主に家事に従事でもない者」）が生まれた（小杉 2004）。非正規雇用に関する研究では、正規雇用への移行が諸外国と比べて日本では起こりにくいことや（四方 2011）、男性や高学歴者、若年者が正規雇用へ移行しやすいこと等が明らかにされた。壮年期を迎えた就職氷河期世代の現状を分析した堀（2019）は、初職が正社員でなかった場合、現職が正社員でない割合や無業である割合が高く、卒業時の不利が持続していることを指摘している。正規雇用への移行を促す要因としては、同一企業での非正規雇用と

図4 新規学卒者の有効求人倍率の推移

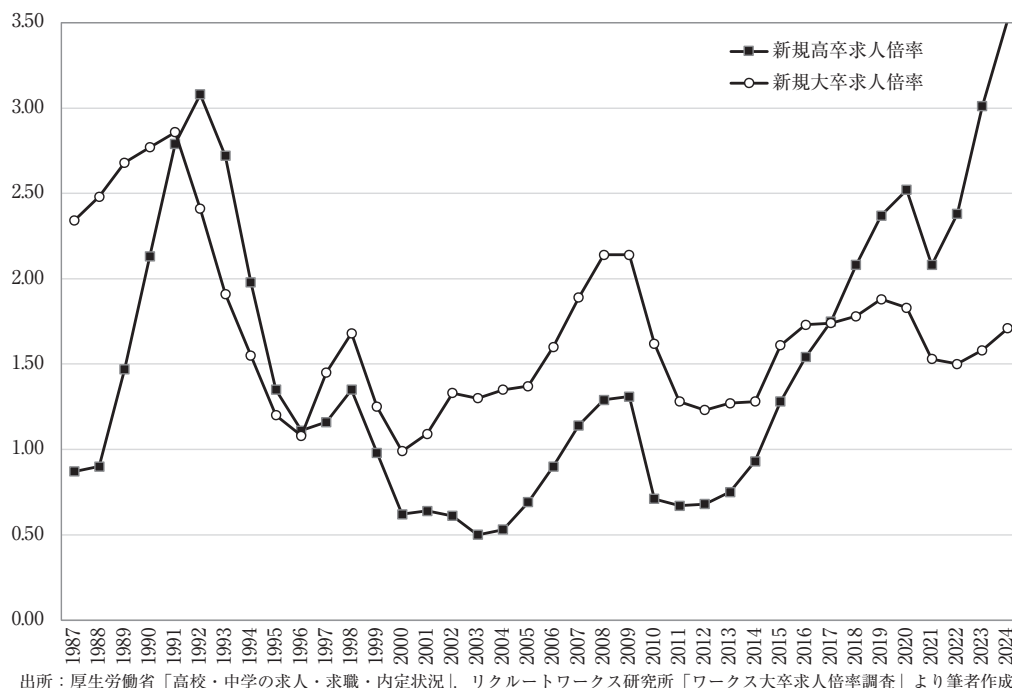


図5 労働者過不足 D.I. の推移

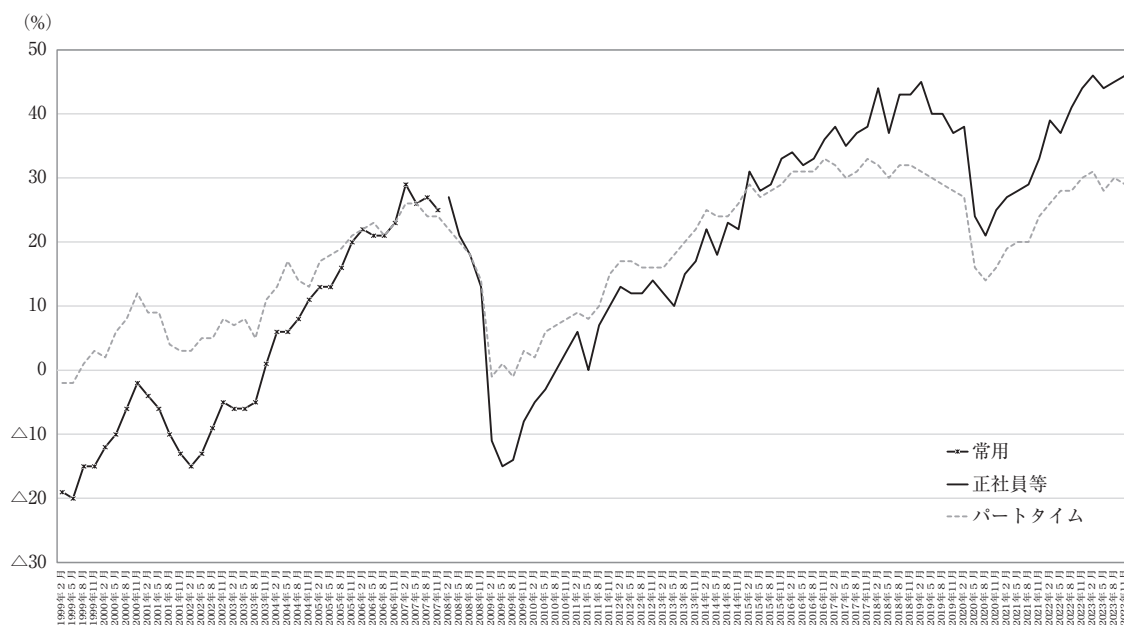
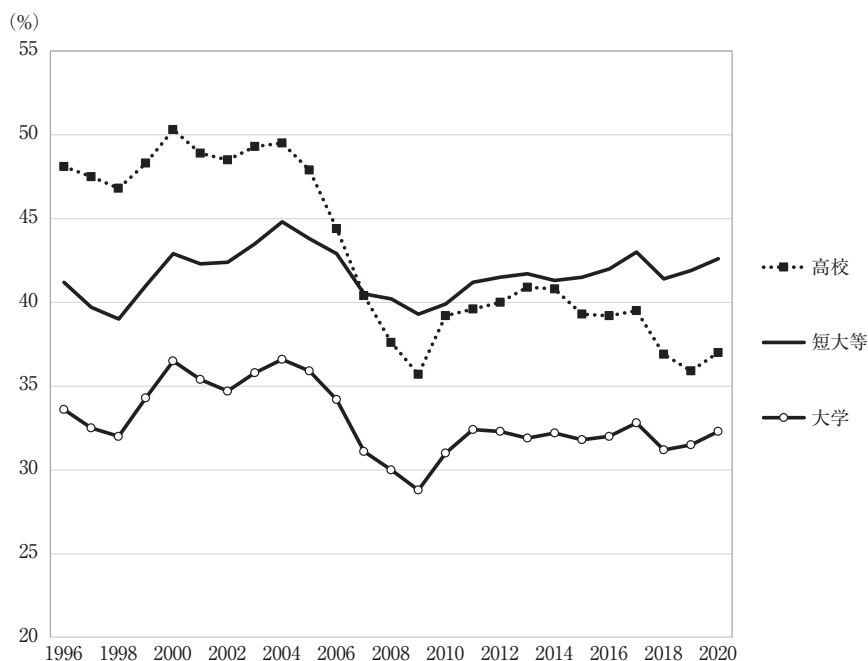


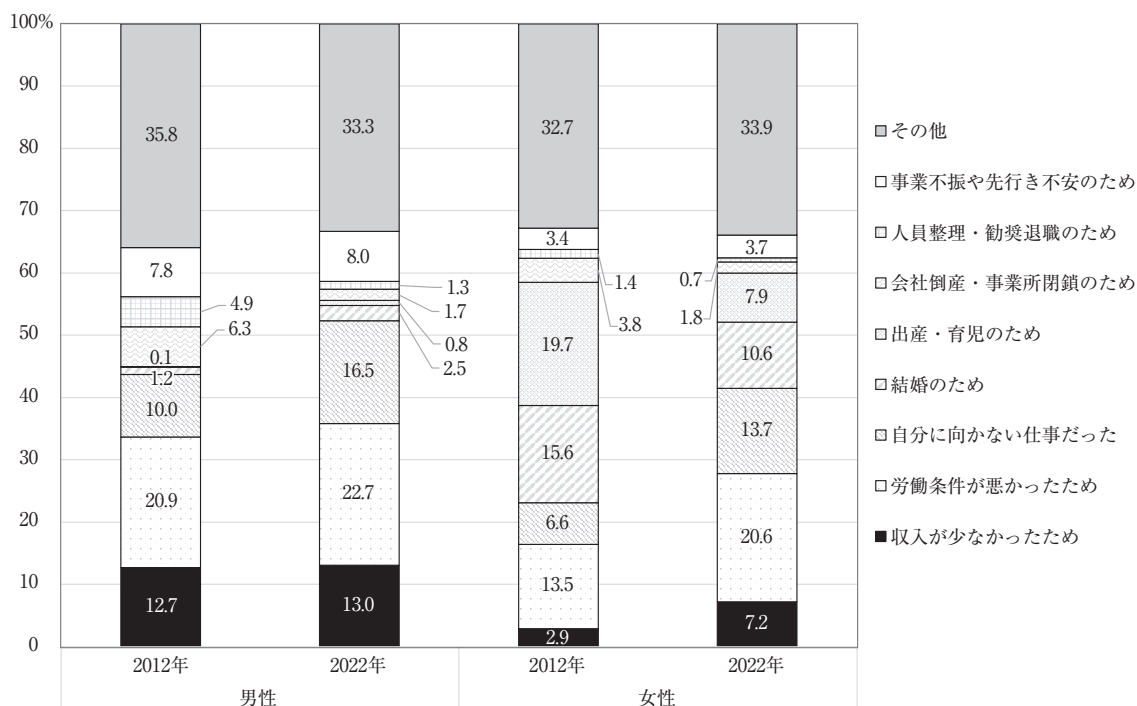
図6 新規学卒就職者の3年以内離職率の推移



注：2021年3月卒以降は入職後3年が経過していないため表示していない。

出所：厚生労働省「新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況」より筆者作成。

図7 前職が正規の職員・従業員の離職理由（15-34歳）



注：前職の離職時期は、2022年が2020年10月～2021年9月、2017年が2015年10月～2016年9月、2012年が2010年10月～2011年9月である。その他には「雇用契約の満了のため」「一時的についた仕事だから」「家族の転職・転勤又は事業所の移転のため」「介護・看護のため」「病气・高齢のため」「その他」を含む。

出所：総務省統計局「就業構造基本調査」より筆者作成。

しての就業経験（玄田 2008）、内部登用における非正規時の仕事内容（玄田 2009）や Off-JT（小杉 2011）、過去の正社員経験（小杉 2011）、ハローワークや社会ネットワークの利用（福井 2017）等が見出されてきた。若年無業には女性であることや、学歴が低いこと、過去の無業経験などが関わっており（玄田 2007）、無業に至る経路は家族や学校、職場などさまざまである（小杉 2004；小杉編 2005）。2000 年代初めには、ライフコースを通じた複合的な困難が無業者が経験していることを包括的に捉える視点として、社会的排除・社会的包摂の概念が導入された（樋口 2004；宮本 2004）。

まず若年者における非正規雇用のシェアの変化を確認しよう。図 8 は『就業構造基本調査』を用いて 2002 年から 2022 年までの 15～34 歳層における有業者構成の変化を示している。男性（パネル A）の正規の職員・従業員は 2002 年の 891 万人から 2022 年の 626 万人へ減少しており、有業者に占める割合も 77.1% から 73.2% へ低下している。同じ時期に非正規の職員・従業員は 178 万人から 191 万人に増加し、有業者に占める割合は 15.4% から 22.4% に拡大した。女性（パネル B）では正規の職員・従業員は 2002 年の 479 万人から 2012 年の 400 万人に減少したあと増加に転じ、

2022 年には 476 万人となっている。2002 年の水準に戻っただけだが、有業者数が減少しているため、正規の職員・従業員が有業者に占める割合は 54.6%（2002 年）から 60.6%（2022 年）に拡大している。非正規の職員・従業員は 2002 年の 353 万人から 287 万人に減少し、有業者に占める割合も 40.2%（2002 年）から 36.5%（2022 年）に低下した。つまり、この 20 年間における若年層の男性と女性の動きは対照的であり、若年男性における非正規雇用のシェアの拡大と若年女性における正規雇用のシェアの拡大が進んだ。

続いて非正規雇用から正規雇用への移行の動向を確認しよう。図 9 は 15～34 歳について、過去 1 年間の離職者に占める雇用者となった者の割合を前職と現職の雇用形態別に示したものである。男性（パネル A）における非正規雇用から正規雇用への転職のシェアは 20% 未満であり、2013 年から 2023 年の間に低下している。シェアが大きいのは同じ雇用形態間の転職であるが、非正規雇用から非正規雇用への転職が低下する一方、正規雇用から正規雇用への転職が拡大している。女性（パネル B）の傾向も男性と同様であり、非正規雇用から正規雇用への転職のシェアは 20% 未満であり、やはり拡大していない。同じ雇用形態間の転職は男性よりも大きく変化している。2013

図 8 有業者数と有業者構成の変化（15～34 歳）

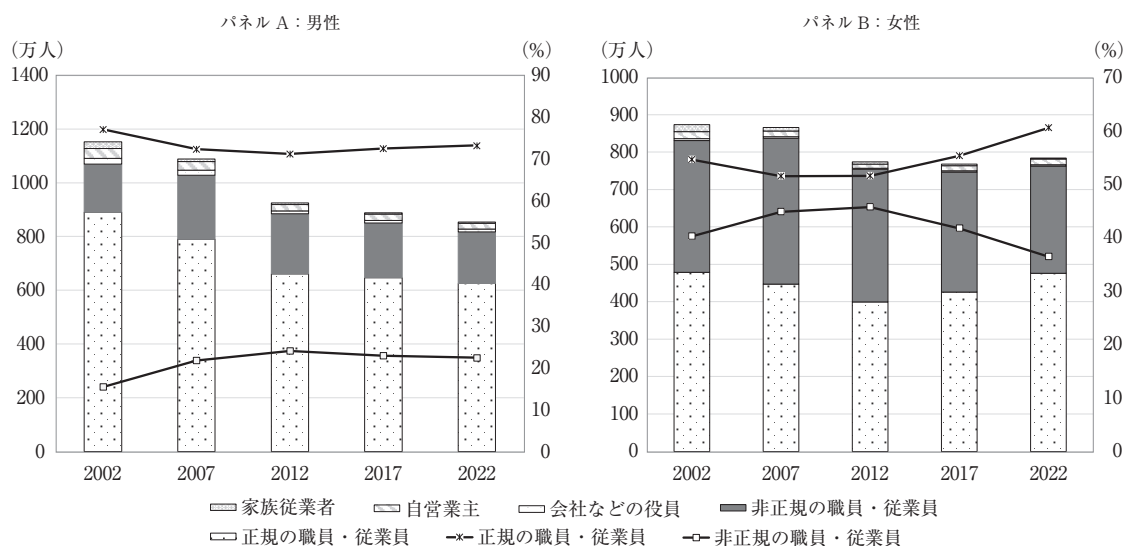
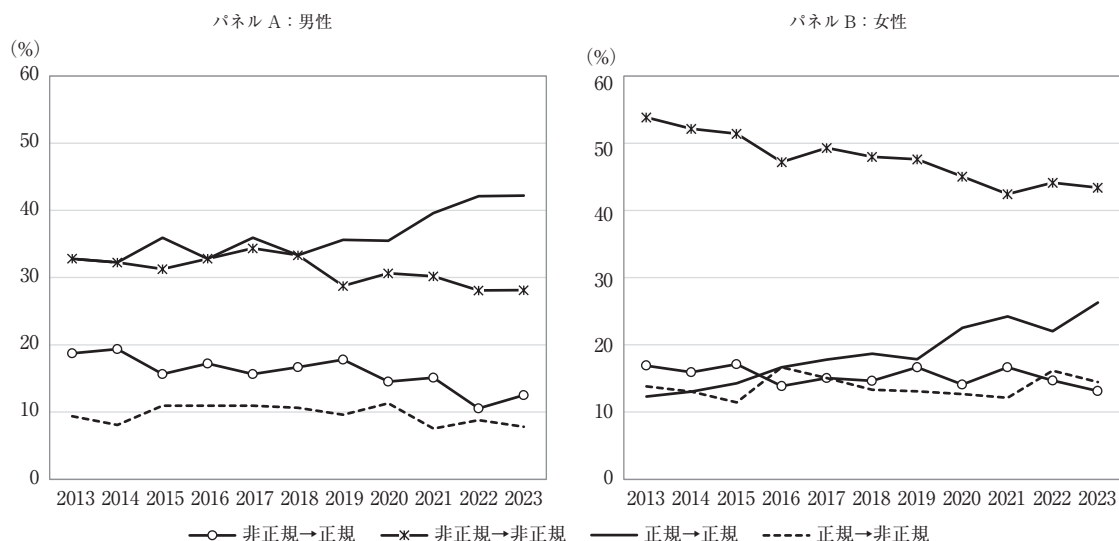


図9 過去1年間の離職者に占める雇用者の割合（15～34歳）



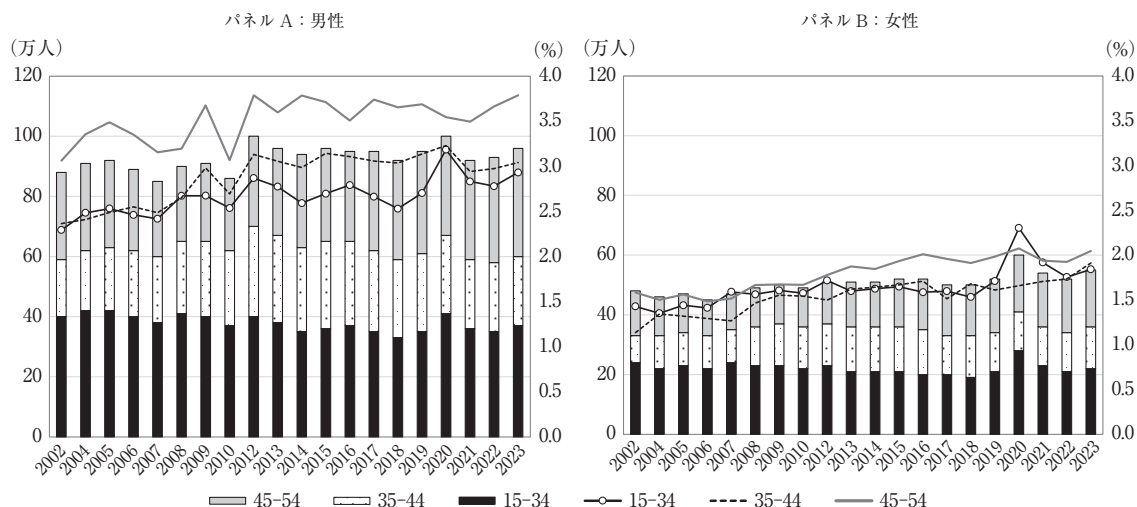
注：労働力調査で把握できるのは企業間を移動する転職であり、同一企業での内部登用による正規雇用転換等は含まない。
出所：総務省統計局『労働力調査（詳細集計）』より筆者作成。

年から2023年の間に正規雇用から正規雇用への転職は14%ポイント拡大し、非正規雇用から非正規雇用への転職は10%ポイント縮小した。つまり、企業間を移動する正社員のシェアが拡大しているのに対し、転職して正社員になる非正社員のシェアは増えていない。

厚生労働省は無業者を非労働力人口のうち家事も通学もしていない者と定義している。この定義に基づき、無業者数と15歳人口に占める割合

（無業率）を示したのが図10である。15～54歳を合計した無業者数は男性が90万人前後、女性は50万人前後で推移している。15～34歳の若年無業者数は2002年から2023年にかけておおむね横ばいであり、2023年時点では男性が37万人、女性は22万人となっている。同時点の若年無業率はそれぞれ2.9%、1.8%であり、小幅であるが増加基調である。35～44歳や45～54歳の無業率は若年と同程度か、それ以上に高く、若年期から壮年

図10 無業者数および無業率の推移



注：無業者は非労働力人口のうち家事も通学もしていない者（「その他」）。
出所：総務省統計局『労働力調査（詳細集計）』より筆者作成。

期の幅広い年代で無業状態の人々が存在している。

V 高年齢者の就業継続と若年労働

若年労働政策と並行して政府が推進してきたのが高年齢者の就業継続である。公的年金の持続可能性の向上や生産年齢人口の減少に対応するため、企業における高年齢者の就業継続体制が段階的に整備されてきた。2006年に施行された高年齢者雇用安定法の改正では65歳までの雇用確保措置が義務化され、①定年退職年齢の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制の撤廃のいずれかの措置を企業は講ずることとされた。2013年の改正では雇用確保措置の対象者が原則希望者全員に拡大され、2021年の改正では70歳までの就労確保が企業の努力義務とされた。研究では2006年・2013年の法改正が高年齢者の就業率を上昇させたことが明らかになっている（近藤2014；森山2022）。高年齢者の雇用維持が若年者の雇用機会を奪う現象は「置き換え効果」として研究されており、太田（2010）や安田・荒木・マルティネス・ダブラ（2019）が整理しているように、中高年者の比率が高い企業や事業所において若年採用が抑制される現象が多くの研究で確認されてきた。

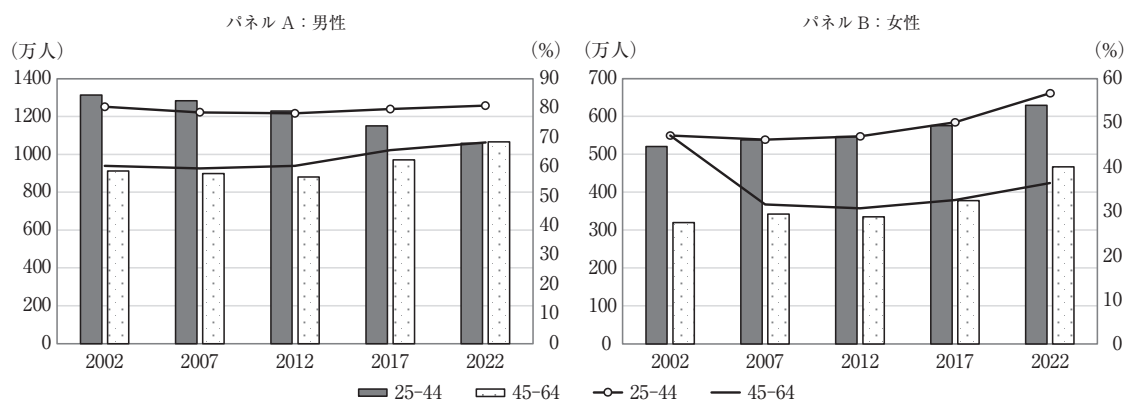
若年層と中高年層の区分の仕方は色々と考えられるが、置き換え効果の研究では高齢化指標として45歳以上比率がしばしば用いられていることから、本稿では有業者を25～44歳（若年層）と

45～64歳（中高年層）に分け、それぞれについて正規の職員・従業員数と有業者に占めるシェアを確認することにした。図11はその結果を示している。45～64歳の正社員は男女とも増加している。女性では25～44歳でも正社員が増えているが、男性の25～44歳では正社員が減っている。男性における25～44歳の正社員の割合は80%前後で推移しており、45～64歳の正社員は60.4%（2002年）から68.4%（2022年）へ上昇している。女性の正社員については25～44歳において47.1%（2002年）から56.7%（2022年）へ拡大している。45～64歳では、近年回復基調ではあるが、2002年の47.1%から2022年の36.4%へ低下している。つまり、本稿の区分では、中高年正社員の増加に伴って、若年層における正社員のシェアが低下している事実は観察されない。ただし、別の区分の仕方もある上、高年齢者の就業継続が若年者の働き方に与える影響は正社員就業に限られるわけではないため、詳細な検討が必要である¹³⁾。

VI むすびにかえて

本稿では「日本型」移行の枠組みや若年労働政策の展開を整理し、新規卒卒者の就職や離職の状況、非正規雇用や無業などの不安定雇用の動向、高年齢者の就業継続と若年者の働き方について長期的な視点で検討した。若年者の離職や不安定雇用、労働における世代間関係は、就職氷河期世代を中心的な対象としてそのメカニズムが考察され

図11 正規の職員・従業員数と有業者に占める割合（25～44歳、45～64歳）



出所：総務省統計局『就業構造基本調査』より筆者作成。

てきた現象である。他方で、日本の人口構造や若年者の学歴構造、雇用状況は大きく変化している。「日本型」移行の枠組みは基本的に変わっていないが、その逆機能に対処する政策が展開されてきた。本稿で十分掘り下げることはできなかったが、こうした新しい文脈の中で就職氷河期に形成された説明図式を再検証することは今日の重要な研究課題だといえよう。

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となってきた。今後もその重要性は減じないが、さまざまな事情で若年期から中高年期にかけて非正規雇用として働く人々がいることを考えれば、雇用形態区分に基づく賃金格差の改善が進むことが必要であり、その動向の検討は重要な課題となる。また、求職活動や就労を社会福祉給付の条件とするのがアクティベーションの考え方であるが（宮本 2009）、日本の自立支援政策は「福祉なき就労支援」を特徴としており、その限界が指摘されている（櫻井 2019）。所得保障を伴う自立支援の行方も正規雇用と非正規雇用の賃金格差と並ぶ若年労働の重要な論点である。

- 1) 厚生労働省「第32回高等学校就職問題検討会議」（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30988.html）（最終閲覧日：2024年3月29日）。
- 2) 文部科学省・厚生労働省「『高卒者の職業生活の移行に関する研究』最終報告」（<https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/03/h0305-1b.html>）（最終閲覧日：2024年3月29日）。
- 3) 厚生労働省・文部科学省「高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告——高等学校卒業者の就職慣行の在り方等について」（<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000594160.pdf>）（最終閲覧日：2024年3月29日）。
- 4) 職業安定法における募集情報等提供事業とは求人・求職者情報を提供する事業を指す。従来は求人企業や求職者の依頼を受けて求人企業や求職者に情報提供する事業を指していたが、新しい形態の雇用仲介サービスの登場を受けて、2022年の職業安定法改正では、依頼なく収集した情報を提供することや、職業紹介事業者や募集情報等提供事業者を依頼元や提供先とするを含む形で定義が拡張された。
- 5) 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」（<https://www5.cao.go.jp/keizai/gakuseichosa/index.html>）（最終閲覧日：2024年3月29日）。「自由応募（WEBサイト等からのエントリー）」の割合は文系が77.1%、理系が68.9%であり、次に多いのが「インターンシップに参加した会社側からの案内（リクルーター、大学のOB・OB、リファラル採用）」である（文系11.6%、理系12.8%）。理系では「教員や大学の推薦/指定校」が8.0%を占めている。この調査は地域、設置主体、規模等を勘案して選定した約60大学の学生を対象としており、有意抽出であるため調査結果の統計的一般化には注意を要する。

- 6) 若年者トライアル雇用は、学卒未就職卒業者等を短期間の試行雇用として受け入れる企業に対して、若年者安定雇用促進奨励金の支給や、雇用管理上の助言を行うことで、若年者の常用雇用への移行を後押しするものであった。
- 7) 若者雇用促進法の公布を受けて、青少年雇用機会確保指針は廃止され、2015年以後は「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（事業主等指針）に引き継がれている。
- 8) 大島（2012）は就職活動が上手い/下手な学生のセーフティネットとして大学就職部が機能していることを明らかにしている。また児美川（2020）は、2000年前後から大学の就職支援がキャリア支援・キャリア教育へ拡張され、民間の人材・教育ビジネスと大学の関係も深められていったことを指摘している。
- 9) 採用と大学教育の未来に関する産学連携協議会「採用と大学教育の未来に関する産学連携協議会2021年度報告書『産学協働による自律的なキャリア形成の推進』」（<https://www.sangakukyogikai.org/220418report2021>）（最終閲覧日：2024年3月29日）。
- 10) 文部科学省・厚生労働省・経済産業省「インターンシップを始めたとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」（https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/2024nendosotu/yousei2.pdf）（最終閲覧日：2024年3月29日）。
- 11) 就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議「インターンシップを活用した就職・採用活動日程ルールの見直しについて」（https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou/index.html）。
- 12) 就職氷河期（世代）に関する確定的な定義はないが、本稿では1993年から2004年までの期間を就職氷河期としている。
- 13) 太田（2010）は国勢調査を用いて中高年者と若年者の職業分離を検討することにより、中高年者が若年者の仕事に進出したことを指摘している。安田・荒木・マルティネス・ダブル（2019）では大企業での置き換え効果を確認しているが、若年者不足を背景に高齢者雇用が進む中小企業では大企業のような置き換えが確認されない可能性があるだろう。

参考文献

- 上西充子（2013）「学卒者の就労」『日本労働研究雑誌』No. 633, pp. 38-41.
- 大島真夫（2012）『大学就職部ができること』勁草書房。
- 太田聰一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社。
- 太田聰一・玄田有史・近藤純子（2007）「溶けない氷河——世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』No. 569, pp. 4-16.
- 香川めい（2020）「就職情報誌から就職情報サイトへの移行がもたらさなかったもの——大卒者の就職・採用活動における役割をめぐって」『日本労働研究雑誌』No. 716, pp. 111-121.
- 金井壽宏（1994）「エントリー・マネジメントと日本企業のRJP指向性——先行研究のレビューと予備的実証研究」『経営学・会計学・商学研究年報』40号, pp. 1-66.
- 荻谷剛彦（1991）『学校・職業・選抜の社会学——高卒就職の日本のメカニズム』東京大学出版会。
- 倉重公太郎・白石紘一編（2023）『実務詳解職業安定法』弘文堂。
- 黒澤昌子・玄田有史（2001）「学校から職場へ——「七・五・三」転載の背景」『日本労働研究雑誌』No. 490, pp. 4-18.
- 玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安——揺れる若年の現在』中央公論新社。
- （2007）「若年無業の経済学的再検討」『日本労働研究雑誌』No. 567, pp. 97-112.

- (2008)「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』No. 580, pp. 61-77.
- (2009)「正社員になった非正社員——内部化と転職の先に」『日本労働研究雑誌』No. 586, pp. 34-48.
- 見美川孝一郎 (2020)「大学におけるキャリア支援・教育の現在地——ビジネスによる侵蝕,あるいは大学教育の新しいかたち?」『日本労働研究雑誌』No. 716, pp. 89-100.
- 小杉礼子 (2004)「若年無業者増加の実態と背景——学校から職業生活への移行の隘路としての無業の検討」『日本労働研究雑誌』No. 533, pp. 4-16.
- (2011)「正社員への移行の実態と課題——内部登用の可能性」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成——職業能力評価社会をめざして』勁草書房, pp. 125-147.
- 小杉礼子編 (2005)『フリーターとニート』勁草書房.
- 近藤絢子 (2014)「高齢者雇用安定法の影響分析」岩本康志・神取道宏・塩路悦朗・照山博司編『現代経済学の潮流 2014』東洋経済新報社, pp. 128-149.
- 櫻井純理 (2019)「就労支援政策の意義と課題——半「就労」の質をどう担保するのか?」『社会政策』11 卷 1 号, pp. 26-39.
- 四方理人 (2011)「非正規雇用は『行き止まり』か?——労働市場の規制と正規雇用への移行」『日本労働研究雑誌』No. 608, pp. 88-102.
- 日本労働研究機構 (2000)『フリーターの意識と実態——97 人へのヒアリング結果より (調査研究報告書 No. 136)』.
- (2001)『大都市の若者の就業行動と意識——広がるフリーター経験と共感 (調査研究報告書 No. 146)』.
- (2003)『諸外国の若者就業支援政策の展開——イギリスとスウェーデンを中心に (資料シリーズ No. 131)』.
- 樋口明彦 (2004)「現代社会における社会的排除のメカニズム——積極的労働市場政策の内在的ジレンマをめぐって」『社会学評論』55 卷 1 号, pp. 2-18.
- 福井康貴 (2016)『歴史のなかの大卒労働市場——就職・採用の経済社会学』勁草書房.
- (2017)「入職経路の個人内効果——非正規雇用から正規雇用への転職のパネルデータ分析」『ソシオロジ』61 卷 3 号, pp. 23-39.
- 堀有喜衣 (2016)『高卒就職指導の社会学——「日本型」移行を再考する』勁草書房.
- (2019)「『就職水河期世代』の現在——移行研究からの検討」『日本労働研究雑誌』No. 706, pp. 17-27.
- 本田由紀 (2005)『若者と仕事——「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会.
- 宮本太郎 (2009)『生活保障——排除しない社会へ』岩波新書.
- 宮本みち子 (2004)「社会的排除と若年無業——イギリス・スウェーデンの対応」『日本労働研究雑誌』No. 533, pp. 17-26.
- (2017)「若年無業者政策と課題」『日本労働研究雑誌』No. 678, pp. 72-75.
- 森山智彦 (2022)「2013 年の高齢者雇用安定法改正が企業の高齢者雇用に与えた影響——「高齢者の雇用状況」個票データによる効果検証」森山智彦・労働政策研究・研修機構編『70 歳就業時代における高齢者雇用 (第 4 期プロジェクト研究シリーズ No. 1)』労働政策研究・研修機構, pp. 34-57.
- 安田宏樹・荒木宏子・ファン N. マルティネス ダブラ (2019)「置き換え効果の企業パネルデータ分析」『日本労働研究雑誌』No. 708, pp. 96-110.
- Genda, Yuji, Ayako Kondo and Souichi Ohta (2010) "Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States," *Journal of Human Resources*, Vol. 45, No. 1, pp. 157-196.
- Müller, Walter and Yossi Shavit (1998) "The Institutional Embeddedness of the Stratification Process: A Comparative Study of Qualifications and Occupations in Thirteen Countries," in Yossi Shavit and Walter Müller (eds.) *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, Clarendon Press.
- Thelen, Kathleen (2014) *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*, New York: Cambridge University Press.

ふくい・やすたか 名古屋大学大学院環境学研究科准教授。最近の主な論文に「戦前期大卒労働市場のマッチング——制度と「埋め込み」の視角」『岩波講座社会学第 11 巻 階層・教育』(岩波書店, pp. 61-80, 2024 年)。社会学専攻。