

大都市の若者の就業状況—東京都の事例

JILPT 研究員 堀 有喜衣

1. はじめに

景気回復や団塊世代の退職により、若年の雇用情勢は上向きつつある。確

かに若年失業率もわずかながら低下し、新規学卒者に対する求人はいはバブル期並みの水準とも言われているが、若者の就業状況の実相はどのようなものなのだろうか。本稿では改善が著しいとされる大都市における若者の就業状況を概観したい。

2. 若者のキャリアはどのように変化しているのか

はじめに、現在の就業状況を把握しよう。図表1からは、二〇〇一年から二〇〇六年にかけて若者の就業状況が大きく変化していることが読み取れる。現在大都市で働いている若者の三分の一

はアルバイト・パートで働いており、正社員比率はわずかに半分に過ぎない。なお「大阪調査」でも年齢やカテゴリーは異なっているものの、就業者のうち一五―三四歳層での正社員率は五三・四%、アルバイト・パートは二八・〇%を占める。正社員として働いているのは半数程度にすぎず、アルバイト・パートで働く若者が全体の三分の一に達するようになってきていることは大都市の共通した傾向として見出されるだろう。

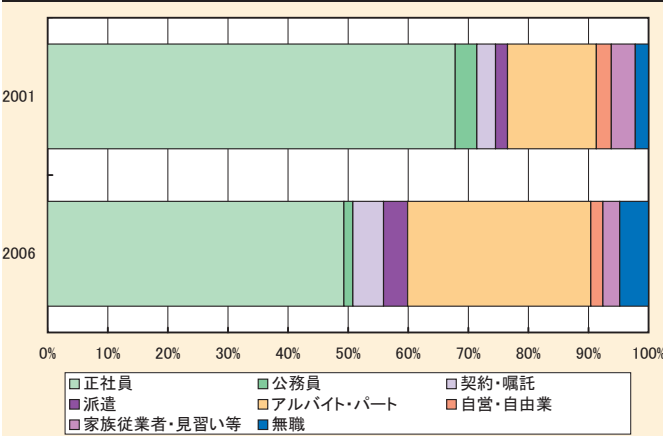
キャリアについてはどうだろうか。女性は専業主婦への異動があるため、ここでは男性に限って分析した(図表2)。

高卒二五―二九歳層においては、「正社員定着」型(離学直後に正社員になり、転職もなく、調査時点現在も正社員である)の比率はあまり変化がないが、「正社員転職型」(離学直後に正社員になったが、別の正社員への転職経験があり、調査時点現在も正社員である)と、「他形態から正社員」型(離学直後は「他形態」であったが調査時点では正社員に変わった)は大きく減少した。また「非典型一貫」



以下では、二〇〇一年および二〇〇六年二月に労働政策研究・研修機構が実施した「若者のワークスタイル調査」を用いて、大都市の若者の就業状況を把握する。調査対象者は東京都(島嶼除く)の一八―二九歳の若者計二〇〇〇人である(調査の概要は注参照①)。なお調査方法がやや異なっているが、東京以外の大都市の例として、大阪市民局が二〇〇六年に実施した調査にも一部言及する

図表1 現在(調査時点の最近1週間)の就業状況



資料出所：労働政策研究・研修機構(2006)より作成

図表2 男性 25 - 29 歳層の移行類型

	高卒		大卒	
	2001	2006	2001	2006
男性 正社員定着	21	21.6	61	47.6
正社員転職	17	11.5	12	10.1
正社員から非典型	3	8.9	2	4.8
正社員一時他形態	13	9.5	6	3.7
非典型一貫	9	14.9	7	13.2
他形態から正社員	24	16.9	8	11.6
自営・家業	11	12.8	3	6.3
失業・無業	1	3.4	0	2.6
その他	1	0.7	1	0.0
合計	100	100.0	100	100.0

注：2001 年はウエイトバックをしているため、実数および小数点以下は示していない
資料出所：堀（2007b）

（離学直後が非典型雇用や失業・無業、あるいは自営・家業従事であり、かつ調査時点現在も非典型雇用である者）は大きく増加した。大卒二五―二九歳層においては、「正社員定着」が大きく減少し、高卒者ほどではないが、「非典型一貫」が増加した。

したがって、確かに「正社員定着」型のキャリアは減少しているが、いわゆる早期離職現象と重なる類型、図表2では「正社員転職」「正社員から非典型」「正社員一時他形態」にあたるキャリアの者、が増えているわけではない。つまり、若者全体の中においては正社員からの離職者が特に増加しているわけではない。

けではないのである。

他方で、「非典型一貫」の増加、「他形態から正社員」の減少に見るように、非典型から正社員へ至る道は細くなつており、非典型雇用の中での滞留傾向が続いていると言えよう。

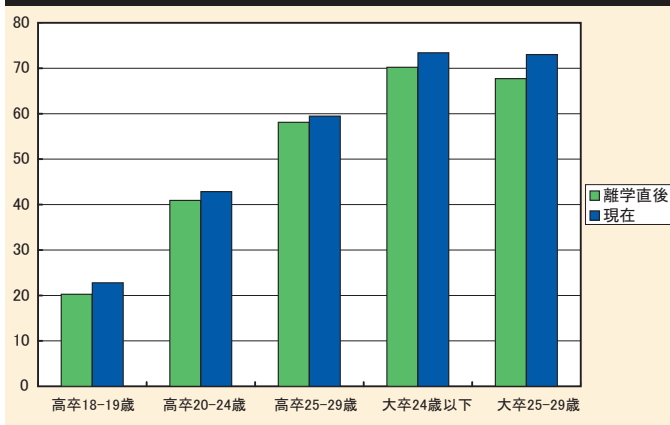
なお「大阪調査」でも、男性の四九・三％が「正社員定着」「正社員転職」「正社員一時他形態」に含まれ、「他形態から正社員」が一・七％となつており、東京都の若者に近い水準となつていく。

続いて、年齢による変化を確認するため、離学時点と現在（調査時点）の就業状況を整理したい。高卒者と大卒者の正社員比率に着目し、離学直後と現在について比較した（図表3、女性については省略）。ここからは、離学直後から現在まで正社員比率はほとんど変化していないことがわかる。すなわち、大卒では離学直後から正社員比率が高く、それが現在まで継続されているが、高卒では離学直後の就業形態が正社員でないだけでなく、その状態が調査時まで継続している。年齢があがるとともに正社員へ移行するのではなく、離学直後の状況がずっと持ち越されるのである。

二〇〇五年に内閣府が全国の若者を対象に行った調査に基づき検討した岩木（二〇〇六）においても、『労働経済白書』（二〇〇六）の分析においても、非典型雇用から正規労働者へのルートが狭まりつつある傾向は通底している。学校を離れ社会にでた際に正社員・非典型雇用のキャリアは分化しており、自由に行き来することが難しくなる傾向が近年強まりつつある。

次にフリーターに焦点つけて見ていくことにするが、まず誰がフリーターになつていくのかを確認しておきたい。パート・アルバイトの就業経験（在学中除く）からフリーター経験率をみると、フリーターを経験する確率は、二〇〇一年から二〇〇六年にかけて三五％あまりから五割にまで上昇しているが、中でも高卒以下の学歴層において上昇した。乾ほかは、東京の高校生の進路は大学進学か非正規雇用に分化したと表現している（乾ほか二〇〇六）が、低学歴だと離学時に正社員になる機会が限られ、フリーターになりやす

図表3 離学直後と現在の正社員比率（性・年齢・学歴別）男性



資料出所：労働政策研究・研修機構（2006）

図表4 フリーターからの離脱行動（男性）

	正社員になろうとしたことがある	うち正社員になれた
20 - 24 歳	45.9	50.5
25 - 29 歳	67.3	68.8

注：高卒超学歴は、高校以降の教育（大学・短大・専門学校）を受けた経験があることを示す。
資料出所：労働政策研究・研修機構（2006）

他方で、フリーターになるかどうかは学歴に規定されているが、いったんフリーターになつ

3. 誰がフリーターになり、誰がフリーターから抜け出すのか

次にフリーターに焦点つけて見ていくことにするが、まず誰がフリーターになつていくのかを確認しておきたい。パート・アルバイトの就業経験（在学中除く）からフリーター経験率をみると、フリーターを経験する確率は、二〇〇一年から二〇〇六年にかけて三五％あまりから五割にまで上昇しているが、中でも高卒以下の学歴層において上昇した。乾ほかは、東京の高校生の進路は大学進学か非正規雇用に分化したと表現している（乾ほか二〇〇六）が、低学歴だと離学時に正社員になる機会が限られ、フリーターになりやす

い。

それではいったんフリーターになつた若者のうち、どのくらいが正社員に転換できるのだろうか。

フリーターから正社員へ離脱しようとする割合を見ると（図表4）、年齢があがるにつれてフリーターが正社員になろうとした割合は高まっていくものの、二〇代後半でも七割に届いておらず、二〇〇一年の水準に比べると大きく低下した。また正社員になろうとした者のうち成功した割合は、二〇代前半で半数強にとどまった。なお誰がフリーターから抜け出せるのかという点については、はっきりした傾向は見られず、フリーターへの滞留傾向が強まっていることが強く示唆される結果となつた。

た後の離脱に対する学歴の影響は消失していた。学歴の効果がフリーターから正社員への離脱では消失するというのは、安定した就業への経路が新規学卒時に限られるという、日本の労働市場の特質によるものだと考えられる(4)。

新規学卒一括採用が支配的な日本社会は、景気が回復しても不況下で社会に入ってしまった若者の問題が解消されにくい構造を持つ。本稿に見るように、仕事を求める機会に恵まれている大都市においてすら、フリーターへの滞留現象が見られる。地域によってはさらに厳しい状況が存在している可能性もあり、景気が上向きつつある今こそ、若者に対する支援が求められる。

〔注〕

1. 対象者の選定には、確率比例抽出法に基づきエリアサンプリングを行なった。まず各地点の人口に比例した確率を与えて地点を抽出し、抽出された地点から、母集団の構成比と標本が同じになるように同数の対象者を抽出する手法である。すなわち、東京都の該当年齢の若者がひとつの名簿に掲載されているとみなし、通し番号をつけたと仮定して、無作為に一〇〇地点を選び出す。さらに、選出された地点において調査員が時計と反対周りに二軒のインターバルをおいた家庭を訪問し(同一世帯から複数の対象者は選ばれない)、現地で調査への協力を依頼し、協力が得られるまで訪問を続け、性別・年齢に層化された母集団を反映するように(本調査の場合には性別と一八一―一九歳層、二〇代前半層、二〇代後半層に層化されている)、二〇〇標本を抽出した。したがって回収率は測定されない。なお、二〇〇一年に実施した「第一回若者のワークスタイル調査」は第二回調査と基本的に同様の手法であるものの、オーバースAMPLINGの手法に基づき、正社員一〇〇〇人、フリーター一〇〇〇人を調査対象とし、国勢調査と就業構造基本調査(九七年)の実際の出現



率にあわせてウエイトバックしている。そのため、第一回調査は正社員率が高く出ている可能性があること、また内訳を見ると高学歴者が多いことから、第二回調査との比較の際には、年齢・性別・学歴カテゴリーを用いる。

2. 大阪調査は一五―三四歳の若者一〇〇〇〇人を無作為抽出し、郵送調査を実施している。

3. 二〇〇一年は二〇代前半が六四%、二〇代後半が八六%であった。ただし自由記述を見ると、現在勤務しているアルバイト先の正社員になりたいなど、正社員になりたいという希望を多くの者が持っているが、実際には行動が顕在化されないレベルでどままっていることがうかがえる。

4. 多変量解析による。竹内(一九九一)は、組織内ホワイトカラーの昇進の分析を通じて、学歴・学校歴は初職だけでなく、組織間移動(転職時)にも影響を及ぼしているという。

〔引用文献〕

厚生労働省二〇〇六『労働経済白書』
堀有喜衣編二〇〇七『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房
堀有喜衣二〇〇七『教育から職業への移行における「格差」形成―日本的選抜の趨勢と支援―』『教育社会学研究』第8巻
乾彰夫・東京都立大学グループ二〇〇六『18歳の今を生き抜く』青木書店
岩本秀夫二〇〇六『非正規就業問題への教育訓練政策パラダイムと雇用労働政策・社会保障政策パラダイムに関する一考察』『季刊・社会保障研究』Vol.2 No.2
日本労働研究機構二〇〇一『大都市の若者の就業行動と意識』調査研究報告書No.46
大阪府市民局市民生活振興部二〇〇七『若年者の雇用実態に関する調査報告書』
労働政策研究・研修機構(小杉礼子・久木元真吾・堀有喜衣)二〇〇六『大都市の若者の就業行動と移行過程』労働政策研究報告書No.72

プロフィール
ほり・ゆきえ／労働政策研究・研修機構(JILPT)人材育成部門研究員。担当テーマは、「学校から職業への移行」、「若者支援」。専攻は教育社会学。近年の主な成果として、『キャリア教育と就業支援』(共編著、勁草書房、二〇〇六)、『人材育成としてのインターンシップ』(共編著、労働新聞社、二〇〇六)、『フリーターに滞留する若者たち』(編著、勁草書房、二〇〇七)など。

JILPT 出版物のご案内
職場のトラブル解決の手引き [改訂版]
～個別労働関係紛争判例集～

- 目次
1. 労働関係法規の適用
 2. 雇用関係の開始
 3. 雇用関係の展開
 4. 雇用関係の終了及び終了後
 5. 均等待遇、労働者の人権、女性労働等
 6. 非典型労働者・中高年労働者の就業
 7. 外国人労働者

野川忍 [監修]
労働政策研究・研修機構 [編]
定価：1,575円(税込み)

