



専門家12人に聞く＝有識者アンケート



フリーター、ニート問題のこれから ——望まれる対策とは？

大内伸哉 神戸大学大学院法学研究科教授

太田聡一 慶応義塾大学経済学部教授

上林千恵子 法政大学社会学部教授

太郎丸博 大阪大学大学院人間科学研究科准教授

永野 仁 明治大学政治経済学部教授

守島基博 一橋大学大学院商学研究科教授

太田 清 日本総合研究所主席研究員

太田 肇 同志社大学政策学部教授

佐藤嘉倫 東北大学文学部教授

本田由紀 東京大学大学院教育学研究科准教授

三谷直紀 神戸大学大学院経済学研究科教授

山田昌弘 中央大学文学部教授

若者のリセット願望にいかに対処するか

神戸大学大学院法学研究科教授 大内伸哉



あのホリエモンは、著書の中で、若者が中心になって社会をリセットすべきだと述べていた（堀江貴文『稼ぐが勝ち』光文社）。閉塞感を感じている若者に（危険な）希望を与えるセリフだ。最近では、赤木智弘『若者を見殺しにする国』双風舎）もある。三〇代そこそこのフリーターが、自分の将来を悲観し、世間の無理解を嘆きながら、戦争待望論を唱えたものである。戦争が起これば、いま社会のエスタブリッシュメント側にいる者と立場を逆転させることができる。あの丸山真男ですら、軍隊では、はるかに知性も教養も学歴も劣る上官に顔をひっぱたかれていた、というのである。

よい。ただ、今の若者は自分たちの命を賭すというのはイヤがるだろう。もう少しスマートに行動したがるだろう。若者がホリエモンを賞賛したのは、彼が自らの才覚だけで、のしあがるようにしたからだろう。ただ、彼のような人は例外中の例外である。しかも結局は、刑務所の扉の上を歩かなければならなかった。そこで、赤木氏のように、どうせなら、みんなが平等に不幸になる戦争のほうがよいという主張が出てくるわけである。

彼らの主張をまともに聞こうとすることは、馬鹿げたことのように思えるかもしれない。フリーターで将来の展望をもてないのは、自己責任だろ、なんていう声も聞こえてきそうである。でも、本当にそうであろうか。赤木氏たちがフリーターにとどまっていることについて、彼らにどれだけ大きな責任があるのだろうか。もし彼らに大きな責任がないのなら、社会が自分たちに手をさしのべるべきだという主張にも一理あることになる。

日本労働研究雑誌の二〇〇七年一月号に興味深い論文があった。太田聰一・玄田有史・近藤絢子「溶けない氷河―世代効果の展望」だ。それによると、学卒時点の就職状況は持続的效果をもつというのだ。平たく言うと、現在のような売り市場のときに卒業した人は充実した職業人生を送ることができ、買手市場のときに卒業した人であれば、その逆ということである。自分が卒業した年に景気が良いかどうかは、本人がコントロールできることではない。たまたま運悪く不況時に卒業したから不幸になるというのは、不公平である。こんなアンフェアな社会はリセットしたほうがよいと真剣に考える者が出てきてもおかしくない。

景気回復だけでは解決しないフリーター問題

日本総合研究所主席研究員 太田 清



フリーター問題を格差問題やワーキング・プア問題という面から考えてみる。フリーター問題、特に年長フリーター問題は、景気回復・拡大だけで解消されていくものではないので、能力開発を基本とした地道な対策にもつと力を入れる必要があるということ述べたい。

日本における格差の拡大は、主に非正規雇用の拡大によるのであり、特に若い人の問題が大きい。それは、一九九〇年代後半からの経済、景気の停滞によるものであり、従って景気が回復すれば、問題はかなり解決するという期待もあったようだ。

しかし、景気の影響は小さくはないが、それだけではないということが、最近明らかになってきている。日本経済は六年間に及ぶ景気回復・拡大を経験した。回復開始から六年を経過した現時点の状況をみれば、マクロ景気とフリーター問題との関わりを窺い知ることが出来る。仮に現状が元に戻ってきているのであれば、やはり景気の影響は大きかったということになる。しかし、そうでなければ、景気以外の要因が小さくないということになる。

データで現状をみてみよう。新規学卒を含む二五歳未満層では確かに改善している。フリーターの比率や派遣社

員、契約社員を含めた非正規雇用者の比率はこのところ減っている。しかし、その比率は、水準としては過去に比べてなおかなり高い。さらに、二五〜三四歳層では、フリーター比率、非正規雇用者比率は二〇〇七年も上昇を続けた。なかなかフリーターから抜けられない人が多いことを窺わせる。フリーターの年長化である。また、二五〜三四歳男性のうち年収が二〇〇万円未満の低所得者の比率をみると、二〇〇二年は一一・五%であったが、二〇〇六年には一三・七%となり、二〇〇七年は一四・三%とさらに上昇した(「労働力調査」総務省)。この年齢層では、景気拡大が続いた中で、ワーキング・プアはむしろ増加気味なのだ。

このようにフリーターやワーキング・プアの問題は、景気に影響されるが、それだけではない。何か大きなトレンド的な動き、例えば、グローバルゼーションや技術の変化が底流にあるからなのかもしれない。あるいは、いったんフリーターになってしまおうとなかなか脱することが難しいという「履歴効果」があるのかもしれない。

景気に頼りきれないことがわかってきたのだから、フリーターやワーキング・プアへの政策的支援は、これまで考えられていた以上に拡充する必要が

あるということになるだろう。最も重要なのは能力開発政策である。ワーキング・プアとなっている非正規社員、フリーターには十分な教育訓練の機会がないからである。企業は能力開発投資を回収できる正社員には教育訓練を行うが、非正規社員には行わない。しかも、そのことから企業は正社員経験のない人を雇いたがらない。そうすると、いつまでも機会が生まれえない。そういう一種の悪循環がある。

意欲があるのに機会がないためにその力を発揮できない人たちがいるとともに、本人たちにとってロスであるとともに、これから高齢化がますます進む社会にとつてもロスである。個々の企業が能力開発を行わないのであれば、社会全体として、非正規雇用者、ワーキング・プアの能力開発を支援するよきな仕組みが必要である。例えば、個人に対する能力開発のパウチャー給付や貸付制度などだ。また、未熟練の者を一定期間雇って訓練する企業に助成する、特に訓練後に正社員として採用するような企業に助成することなども考えられる。

この点、政府が始めたジョブカードはフリーターに能力開発の機会とともに、資格証明を与えるものだ。企業はフリーターであるというだけで雇いた

がらない傾向があるようだ。相手のこゝとがすぐにはよくわからないから経歴で判断せざるを得ないのだろう。そこで資格が重要になる。もちろんジョブカードも万能ではないが、最初の一步として評価されるべきものと思う。

雇用保険で失業者の生活を支えるよきな「消極的労働市場政策」に対して、能力開発政策は「積極的労働市場政策」と言われる。日本は先進国の中で、「積極的労働市場政策」への支出がかなり小さい。非正規雇用者やワーキング・プアへの対策としてもその拡充が望まれる。

「二極化」から「多様化」へ

慶応義塾大学経済学部教授 太田聰一



フリーターやニートの一部が高年齢化している。いわゆる「就職氷河期」に学校を卒業したり、正社員の仕事を失ったりした若者が、非正規の仕事にとどまったり、非労働力の状態を続け

掛かったフリーターやニートに対して正社員への道が大きく開かれたように思えない。

日本の労働市場では、新卒者の就職

性は妥当なものであったと考えている。それでもなお中年フリーター・ニートの問題が生じるほど、問題の根が深いものと理解している。

その大きな理由のひとつとして、雇

に自信をもってもらおうべく個別支援を行うこと、正社員採用におけるスキル要件を明確化していくこと、などはいずれも地道に進めるべき取り組みであろう。

た結果だと考えられる。筆者は最近、東京大学教授の玄田有史氏とコロナビア大学大学院生の近藤絢子氏との共同研究で、こうした不況期に学校を卒業することの効果を厳密に検証する機会を得たが、その結果はかなり厳しいものであった。学校卒業時の失業率が1%上昇したとき、中高卒ではその後一二年以上にわたって賃金(物価の変化を調整した「実質賃金」)が5%から7%程度、持続的に低下する。また、就業確率も三〇四%程度も長期的に低下する。さらに、就業している人々の中でフルタイム就業確率も二%前後低くなる。逆に言えば、就業していても正社員ではなくて非正社員である比率が高まるということである。結局、不況期に中学校や高校を卒業して進学しなかった世代は、就職できなかつたり、就職しても非正社員の仕事に就いたりすることが多いために、長期にわたって所得水準が低迷してしまう。そしていま、労働市場の状況は以前に比べれば大きく改善していると言われるが、それにもかかわらず、中年に差し

いては、学校経由の就職斡旋の慣行が確立しており、企業の正社員求人の一定の部分はそうした新卒者採用に向けられる。また、中途採用も全体的に増えてはいるものの、対象はずでに他企業でスキルを身に着けた即戦力人材であることが多い。しかも、正社員として働くことがスキル向上に重要である場合には、正社員経験の少ないフリーターやニート経験者は不利にならざるを得ない。正社員経験が豊富な人々にとつても中年からの再就職は大変であり、スキルを身に着ける機会の少なかつた中年フリーター・ニート層が直面する困難は想像に余りある。

若年雇用問題を解決するために、これまで様々な方策がとられてきた。主要なものとしては、若年求職者支援に特化したジョブ・カフェの設立、ニート層への自立支援、ミスマッチを解消するためのトライアル雇用制度、求職者のスキルを可視化させるためのジョブパスポート制度などが挙げられる。それぞれの政策には改善できる部分もあるが、筆者はこれらの政策の方向

ただ筆者としては、正社員と非正社員の境界が将来的に今よりゆるやかになり、本格的な「多様な働き方」が選択できる世界が来ないかと夢想するところがある。もちろん、現在でも非正社員は多様であり、ひとまとまりとして論じるには慎重でなければならぬが、それでも正社員と非正社員との間の差異は大きい。そして差異が大きいからこそ、移行が難しくなっているように思われる。ひよつとするとそれは、「多様な正社員」という形が十分に広まっていけないせいかもしれない。労働時間、転勤の範囲、昇進の限度などによって、正社員にも多様性を認められた人材マネジメントの方法はありうるし、そうすれば非正社員と正社員の壁は低くなり、前者から後者への移行もスムーズに進むのではなからうか。また、今の働き方が過度に拘束の強いものとして受け止めている正社員にとつても、そうした方向は望ましいはずである。どのような方向にすればそうした方向が可能になるか、考えていくべき課題のように感じている。

“自信”をいかに育てるか

同志社大学政策学部教授 太田 肇



フリーター、ニートの若者には共通するところがある。ひと言でいえば自信がないのである。表向きは「仕事が合わない」とか、「自分を生かせない」などと答えていても、じつくり話を聞いてみると大半の者が仕事や職業生活に自信をもてず、それが就職をためらわせていることがわかる。

彼らが就職に尻込みするのは、学生時代ののんびりした生活と就職後の厳しい生活との落差があまりにも大きいからである。学生時代の彼らは毎晩夜更かしをして昼前に起き、気が向けば学校に行く。好きなときにバイトをしてブラッと旅行に行くといった気楽さだ。ところが就職すると、別世界のような生活が待っている。最近はとくにハードで、毎朝七時ころに出社し、帰宅は深夜というところも珍しくない。

有給休暇も、特別な理由があったとき年に数日取ればよいほうだ。私自身はフリーター、ニート自身より、このように異常な職場のほうに問題があると思うが、ここでは触れないこととしよう。

とにかく、このような生活についていわずに辞めてしまう者や最初から自信がもてずに就職をあきらめる者が少なくない。また、人員削減によって、どここの職場でも仕事の密度は高くなり、

新人をじっくりと育てる余裕がなくなつた。いきなり即戦力として期待され、成果が求められる職場もある。

しかも、忙しい上司や先輩は、昔のように新人を根気強く指導したり優しく気遣ったりしてくれない。それが新人の不安をますます強くする。日本を代表するある大企業でかつて、若い社員が大量に離職したことがあった。当初は他社に高給で引き抜かれたのだからと思われていた。ところが追跡調査をしてみると、大半が「上司や先輩が忙しそうにしていて自分を認めてくれなかった」ことを辞めた理由にあげたという。上司や先輩が想像する以上に、新人は不安でいっぱいなのである。

それでは、どうすればよいか

まず、フリーターやニートへの対策を考える場合、前述したような落差の大きさを踏まえておく必要がある。彼らを抱きこむ市場競争のなかに放り込むとつぶれてしまう。正社員ならハードな労働条件が待っているし、たとえばアルバイトでも最低賃金に見合うだけの貢献が求められるからである。

そこで、落差を埋めるためのステップとして、とりあえず「市場」から切り離すことが必要になる。ニート対策として、たとえば自営業や自由業の手

伝いをさせるとか、簡単なボランティアをやらせてみる。最初は本人が興味をもてる内容で、一日か二日でもよい。続けられるようなら少し謝礼を出したり、有償ボランティアに切り替えたりする。それがしばらく続けられるなら、だんだんと自信がつき、仕事をすることの充実感や仲間と交わることの楽しさも味わえるようになる。このような

ステップを踏むことによってこそ、「市場」の荒波に耐えられるようになる。いっぽうフリーターの場合には、正社員として働く場合の時間的な不自由さ、ゆとりのなさがネックになっていることを考えれば、短時間正社員を制度化すべきではなからうか。いづれにしても、こうした取り組みを実行するには労働関係法令をはじめ既存の法制度自体の見直しが必要になってくる。

もう一つは、いったん就職した若者たちがドロップアウトするのを防ぐための対策である。前述したように、入社したばかりの若者は仕事にしても人間関係にしても不安だらけの毎日を送っている。そこで大切なのが、認めること、ほめることである。企業でも、また役所や保育園、学校などいろいろな職場で、社員や職員の仕事ぶりを周囲が認めたり、よい点をほめたりすることによって離職者が驚くほど減った

という話が聞かれる。ただし、とにかく認めればよい、ほめればよいというわけではない。やり方によっては、かえって逆効果になる場合もある。

では、どのようにして認めたり、ほめたりすればよいのか？ 詳しくは拙著『承認欲求—東洋経済新報社』に譲るが、ポイントは客観的な事実や情報にもとづいて認め、ほめることである。つけ加えるなら、叱る、あるいは注意する場合にも、感情を交えず具体的な事実を示すことが望ましい。客観的な事実や情報にもとづいて認められたりほめられたりすることが自信につながる。また事実にもとづいて叱られたのなら素直に受け入れられ、自分自身の向上にも役立つからである。

また、会社によっては社員同士がほめ言葉をカードに書いて手渡したり、客から感謝の声が届くと皆の前で披露したりしている。あるいは、半ばゲーム感覚で面白い表彰制度を取り入れているところもある。これらは、本人のやる気と満足感を高めるだけでなく、職場を明るくし、支持的な雰囲気をつくるうえでも効果がある。

人間、とくに若者をやる気にさせるにも、仕事を続けさせるにも、とにかく自信をつけさせるのが第一だということを強調したい。

少数者としてのフリーターを前提とした 持続的対策が必要

法政大学社会学部教授 上林千恵子



フリーター・ニート問題の 性格

フリーター・ニートに代表される現在の日本の若年問題は、いつの世にも見られるような若者問題、「とかくこの頃の若い者という奴は……」で始められるような世代問題ではない。フリーターが社会問題として広く認知されるようになったのは一九九九年の国民生活白書で「フリーター」問題が取り上げられたことを持って嚆矢とされるが、当時まだ多くの識者はこれを若年期特有の適職探索行動として考えおり、いずれ三〇歳代後半の時期に至れば放置していても解消できるとした。またこの問題は景気循環の中で一過性に表れる若年失業問題として捉えることも間違っている。確かに、二〇〇三年以降の景気回復の過程で若年失業率は低下し、あわせて新規高卒求人倍率の上昇と高卒無業率の低下もみられたが、この傾向が継続するとも思えない。

現代の日本のフリーター問題は、人間の青年期特有の問題として考える世代的論ではなく、また不況期特有の若年者失業問題としてでもなく、産業構造の問題として考えねばならないだろう。彼らフリーターは既に先進産業社会に到達した現在の日本社会の中

に「構造的に埋め込まれた」存在となつていのである。すなわち、生活が豊かになり大学進学率が向上した結果、高卒者は相対的に少数者となり、高卒者の就業が予定されるブルーカラー職業の社会的地位もまた低下してきている。

減少する高卒求職者

文部科学省の学校基本調査によれば、二〇〇七年の高卒業業者のうち、短大を含む大学進学率は五一・二％であり、就職率は一八・五％に過ぎない。東京神奈川のように進学率の高い地域における就職率はそれぞれ七・六％、九・七％である。そしてこうした高卒者の就職先職種は男性では六四・〇％が生産工程・業務作業者であった。生産職種が製造業の海外移転によって国内で減少していく中で、若い一八歳の高卒者は国内で減少していく仕事についていかざるを得ない。彼らにとつてその仕事が好きかどうか、三Kかどうかという問題なのではない。高卒業業者というだけでそれ以上の進学ができなかった所得階層にあつたことを示し、いわば背広を着て空調の利いたオフィスでパソコンを前にして仕事をすることは一生涯自分とは無縁であると知る、ということが就職するということなので

ある。そうであるならば、眼前の職業で一生を支えていこうと考えるより前に、何か別の可能性を探そうとするのも自然な成り行きであろう。一世代、二世代前の人たちが、田舎の実家から上京し胸をふくらませて工場に入ったことを考えれば、隔世の感がある。しかし現在の高卒者の若者にとつても仕事はそう簡単に見つかるものではない。いつでも歓迎してくれるのは、派遣や請負などの非正規雇用の就職先である。将来性がないことを理由に職を捨てれば、不安定な職しかない、という厳しい選択結果なのである。

フリーター支援の方法

こうしたフリーターに対する支援は、若者の自立・挑戦プラン、日本版デュアルシステムなど既に試みられ、ジョブ・カード制度などの創設も提言されている。しかし、ここでの問題はその主体である。社会の中の少数者としてフリーターやニートになった若者にとつて、彼らを支援する主体が政府、地方自治体などの官であることはそれだけで敷居が高く、なじみにくい存在なのだ。功利主義的に生きることを選択していれば決して割りの悪いフリーターという道を選択しなかつただろう彼らフリーターにとつて、安定した職場

高い賃金といった旗振りがそれ程役に立たない。また学校の教師の延長上にあると彼らから見なされる公務員は、その個々人の人格如何に関わらず、公務員であるために多数派を代表するものと見なされて、少数者として自覚するフリーターからは拒否されやすい。支援といつても、彼らがどのような支援を求めているかを把握することは実は容易ではないのである。彼らを単に安定した雇用機会を欲する失業者としてみなしては実は支援できないのである。

そこで、有効な支援とは、彼らフリーター経験者や先輩自身のアドバイスであり支援であるように思われる。幸い、若者支援のための各種NPO支援が立ち上がってきている。こうした団体を通しての迂回的な支援の方が効率性は多少落ちたとしても、フリーター支援に対しては有効に働くのではないかと思われる。そして現在の若者問題が日本の社会構造に埋め込まれたものとして考えると、こうした支援は今後も長期的に必要とされる支援であり、またそれを実現する必要性があるう。

フリーター問題に寄り添って

東北大学文学部教授 佐藤嘉倫



フリーターが増加し、多くの論者がその解決策を提案している現在、どのようなことを語ればよいのだろうか。しかもフリーター増加の背景には、大きな社会変動があるため、根本的な解決策は存在しない。我々にできることは、「対症療法」によってフリーター問題とつきあっていくことだろう。

フリーター問題の背景には、グローバルゼーション、サービス経済化、豊かな社会の実現という三つの社会変動がある。グローバルゼーションによって、日本企業は世界的競争に巻き込まれ、一方で安い労働力を求めて海外に進出し、他方でやはりコスト削減のために正規雇用者を非正規雇用者で代替するようになった。サービス経済化はこの傾向に追い討ちをかけている。新しく生まれる職が初めから非正規雇用者を対象とするようになった。この二つの社会変動は、労働市場の需要側、すなわち企業の雇用行動を変化させた。そしてその変化に伴う矛盾は、社会的弱者である若者と女性に集中した。若年フリーターの増加はその端的な現れである。しかも、フリーターになりやすいのは低学歴者と女性である、という報告がいくつものなされている。若者の誰もがフリーターになるわけではなく、学歴とジェンダーという社会階層

と不平等の問題が存在する。

グローバルゼーションとサービス経済化に対して、豊かな社会の実現は、労働市場の供給側、すなわち若者の仕事に対する意識や態度を変化させた。彼ら・彼女らにとつて、仕事は生活の糧を得るためのものというよりも、自己実現をするための手段となっているようだ。「自分に合った仕事が見つからない」という言葉をよく耳にするが、この言葉は仕事に対する若者の考え方を的確に表している。そして、今の仕事で自分に合わなければ、自分に合う仕事を求めて転職することになる。しかし多くの報告によれば、いったんフリーターになると正規雇用の職を得ることは難しい。このため、フリーターのまま職を変え続けるという可能性が出てくる。

これら三つの社会変動を止めることはできない。グローバルゼーションとサービス経済化は世界的な変動であり、日本社会だけその流れから外れることはできない。また豊かな社会を貧しい社会に戻すことは人々の同意を得られないだろう。「最近の若者は甘やかされている」と批判しても、問題は解決しない。三つの社会変動を前提とした上で、フリーター問題の解決策を考える必要がある。ただしフリーターを生

み出す原因を除去することはできないので、対症療法を考えるしかない。

まず需要側の企業について考えよう。企業に対してフリーターを正社員にするよう誘導する政策は実現不可能である。企業は、人的資本があまりないフリーターよりも経験者を雇うだろう。実際『平成一七年版労働経済白書』は、フリーターを正社員として雇うつもりのない企業が大半であるという調査結果を報告している。しかしフリーターを含む形で非正規雇用者と正規雇用者の格差をなくす政策は社会正義を実現するものとして正当性を持つ。同じ企業で同じ仕事をしているのに、賃金や福利厚生面で両者に格差をつける経営方針は是正されるべきである。

企業に対する政策として、もう一つ採用時の年齢制限の撤廃がある。男女雇用機会均等法などのおかげで、採用時の男女差別は減りつつあるが、年齢差別は依然として存在する。しかし中年フリーターの増大が予想されるので、年齢とは関係なく雇用機会を開くべきである。

次に、供給側である若者を支援する方策を考えよう。これには個々のフリーターに対する支援と集団的支援がある。前者は、フリーターが人的資本を高めることに對する支援である。上で

述べたように、低学歴者ほどフリーターになる傾向がある。したがって、リカレント教育や職業訓練によって、そのような若者の人的資本を高める必要がある。学校でもっと職業教育をすべきだという論者もいるが、この主張は諸刃の剣である。学校で得た職業知識はすぐに陳腐化するからである。むしろ学校では知識を得る方法や問題解決の方法を学び、必要に応じてリカレント教育を受ける方が望ましいだろう。

集团的支援とは、企業との交渉力を高めるために労働組合を結成することである。正規雇用者になることが難しいならば、フリーターの地位を向上させる必要がある。しかし個々のフリーターが企業と交渉するのは困難である。労働組合を結成して、団体交渉を行う必要がある。私の住む仙台でも、フリーターが労働組合を結成する動きがある。このような「労働運動」によるフリーターの地位改善が期待できる。私は、すべてのフリーターが正規雇用者になるべきだとは考えていない。非正規雇用者やフリーターの中には、自らその地位を選んだ人もいる。しかし自分の意に反してフリーターのままである人には、対症療法ではあるが、さまざまな政策的支援をすることが必要である。

異物を取り込むハイブリッド社会を目指せ

大阪大学大学院人間科学研究科准教授 太郎丸博



ひきこもりやフリーターのような若者の就労困難の背後には、異物を排除しようとする日本社会の純粋主義があると思われる。もともと日本文化は、外国の文化や技術を取り込み、日本流にアレンジする雑種性（ハイブリディティ）をもっていたはずである。この雑種文化の再構築と発展こそ、日本社会が中長期的に目指すべき方向である。

ひきこもりと価値観の均一性

家にひきこもって働くことができない若者の中には、うつ病やアスペルガー症候群のような医学的な治療の必要な人々もいるが、大半は精神的な病が原因ではないといわれている。彼らがそのまま年をとっていけば大きな社会問題となることが懸念されている。病気でもないのに外に出て働くことしな

若者よりも「まじめ」で、ひきこもっていることに強い罪悪感を抱いていることが多い。

彼らがひきこもる理由ははっきり分かっていないが、大阪大学の井出草平によれば、日本社会の多様性が失われていることと関係がある。現代日本においては、高い学歴を得て「良い仕事」に就くことが唯一の正当な価値とされがちであるが、ひきこもりの若者はそれを現実できない自分を許容できないのかもしれない。われわれは「オタクとヤンキーはひきこもらない」と考えている。しばしば誤解されているが、ひきこもりはオタクではない。インターネットに接続するひきこもりは同年代の若者と同じぐらいいるだろうが、自分から情報発信することはまれなようである。オタクとヤンキーに共通するのは、多数派の日本人とは異なる価値観の担い手という点である。彼らは多数派の価値観と自分が属するサブカルチャーの価値観の間でバランスをとることで生きていく。いわば雑種文化を生きているのである。オタクやヤンキーがひきこもらないのは、高い学歴を得て「良い仕事」に就くこと以外にも、自分自身を評価する価値基準を持つているからであり、支配的な文化から一定の距離を置くことができるから

ではないかと考えられる。

かつての近代日本では、学校で教えられる価値観と庶民の価値観は必ずしも一致しなかったため、多くの人々は両者の間で自分なりのバランスをとることを学んできた。それゆえ、いい学校に入れなかったり、いい仕事につけなくてもそれを許容したり、逆にプラスに評価することが可能だった。しかし、学校・会社の価値観が社会の全域を覆うようになると、逃げ道がなくなり、ひきこもるしかなくなってきたのではないかと考えられる。

正社員純血主義？

ひきこもりと並んで懸念されるのは、フリーターの高齢化である。フリーターが高齢化すれば貧困層がさらに増える可能性がある。フリーター高齢化問題を緩和するためには、大きく分けて二種類の方法がある。一つは非正規雇用の賃金を引き上げることである。もう一つは正規雇用と非正規雇用の間の移動をもっと容易にすることである。

日本政府は後者の政策を進めており、安倍政権下では再チャレンジ政策が導入され、いくつかの大企業でも派遣社員やパート・アルバイトから正社員への登用策が導入されている。しかし、労働統計を見る限りまだ顕著な効果は

あがっていない。唯一の例外は、近年のいわゆる「第二新卒」労働市場の拡大で、二〇代半ばでの非正規雇用から正規雇用への移動は増加しているように見える。しかし、正社員の人事管理が新卒一括採用・長期雇用・年功序列を前提としたままならば、企業が三〇過ぎのフリーターを正社員として雇用するインセンティブは弱い。フリーターは実績に乏しいことが多いので、同年代の正社員と同じ賃金を要求するには無理がある。それゆえ低い賃金から正社員として再スタートするのが好ましいが、年功序列の賃金体系下では、それが難しいのである。

それゆえ、企業が雑多なキャリアを持つ従業員を正社員として受け入れ、統合できるような賃金・処遇の体系を築く必要がある。それは企業にとってもプラスに働さう。雑種性は混乱やトラブルのもとにもなりうるが、様々な人々がうまく協力しあえれば、創造性と発展の源泉にもなるからである。

日本は、バージョンアップしたハイブリッド社会を目指すべきである。かつては日本と西欧、前近代と近代のハイブリッドであったが、今後は多様な人生、多様な生き方を統合するようなハイブリディティが求められる。

若年就労問題に対して「本気の」取り組みを

東京大学大学院教育学研究科准教授 本田由紀



最近のマスメディアは、新規学卒者の就職状況の回復を盛んに伝えている。事実、新規学卒者の就職内定率は、二〇〇三年頃を底として上昇している。

しかし、こうした新卒者採用の活発化を以て、若年就労の現状と将来について楽観視することはできない。なぜなら、第一に、離学した若年者の中

は近年でも非正社員比率の増加傾向が続いており、特に派遣社員の増加が著しい。第二に、非正社員の賃金水準は

きわめて低い上に、その水準に顕著な改善傾向は見られない。第三に、非正社員から正社員への転換可能性が明確

に高まっている様子はない。第四に、正社員についても二〇代後半から三〇代にかけて長時間労働化が進行して

おり、賃金カーブのフラット化による将来への閉塞感、成果主義の導入や雇用

形態の多様化による職場内の緊張の高まりなどが相まって、心身を病むに

いたるケースが増加している。第五に、その結果、早期に離職する正社員の比

率も高止まりを続けている。第六に、売り手市場下の新規大卒者の採用はい

っそう早期化・長期化するとともに、曖昧な基準による「厳選採用」が続

いており、就職活動によるストレスや勉学の障害がむしろ進んでいる。

すなわち、新卒採用の回復は、教育

と仕事の接点における正社員・非正社員比率の若干の変化を示すにすぎず、仕事の世界の中での正社員・非正社員それぞれの過酷な状況や、新卒採用慣行が教育の世界に及ぼす負の影響には、何ら改善の方向が見出されない。

前述の諸問題に対する主たる対策として打ち出されているのは、①若者(特に既卒者)の募集や採用における評価基準や業務内容の明示に関する努力義務化(昨年一〇月一日雇用対策法改正)、②ジョブ・カードの普及促進、③ハローワーク等における若者向けの相談やカウンセリングの拡充、④「日本版デュアルシステム」を含む職業訓練制度の拡充、⑤「トライアル雇用」など試行的雇用による就労支援、⑥ワーク・ライフ・バランスの奨励、⑦学校教育における「キャリア教育」の推進などである。しかし、これらの中で①・②・③については企業の積極的な取り組みが確保されるかどうかは疑問であり、④についてはアウトリーチや具体的な有効性の面で課題が残る。④・⑤についてはいずれも対象者が数万人どまりであり、若年非正規雇用者数が数百万人に達する現状に対して、施策の規模の面で大きな限界がある。⑦についても意識啓発面に偏り、客観的な就労条件の改善に結びつくかは疑わしい。

若年就労をめぐる深刻な諸問題に対しては、より強力な取り組みが必要である。現在、正社員・非正社員を問わず厳しい状況が生まれているのは、雇用者と労働者の力関係があまりにも非対称になってきているためである。従来の日本の雇用慣行のもとでは、労働者が雇用者に様々な決定権を委ねていても、昇給や安定雇用が保証されていたため問題は顕在化しなかったが、今やそうした恩典が薄れているにも関わらず、雇用者側の多大な権限は存続ないし強化されている。その結果、労働の形態・内容・量・水準とそれに対する評価や報酬をめぐる労働者側の要求・選択・交渉の余地は過小であり、逆に多様化した労働者の間には雇用者によって過度に強固な分断線が引かれている。

このような事態を改善するためには、個別の労働と対価の対応を可能な限り正当かつ公正なものとするためのルールや基準を明確化することが必要である。具体的には、正社員・非正社員のいずれについても、採用や配属・処遇の決定に際して、個々の仕事の内容や範囲、労働者の能力・貢献に対する評価や報酬の基準を明示し、労働者側からの個別的・集団的交渉のプロセスを経た上で実施することを雇用者側に義務付けるべきである。これは、上記①

を強行規定に変更し、本年三月一日から施行される労働契約法の拡充と併せて徹底することを意味する。

また、やはり①の徹底化の一方策として、新卒者を採用する企業に対して、その一定比率を既卒者採用に割り当てるよう義務付けることも考えられる。

加えて、特に上記③～⑥の諸施策および若年向け社会保障(職業訓練受講中および求職中の生活費・住居費保障など)の量的拡大と質的拡充を実施する上での財源を確保するために、企業に対して緊急時限措置として特別課税を行い、同時に若年就労支援やワーク・ライフ・バランスへの貢献に応じた減税を行うことを提案する。

そして⑦については、労働者の権利についての知識および職業に直接的・間接的に役立つ知識とスキルを若者に広く伝えるものへと教育内容を変革することが不可欠である。さらに、在学中の早期から開始し基準も曖昧である現在の新規学卒採用を、学習成果と職務内容との適合性を重視して卒業後に採用選抜を行う方式へと転換するよう、企業に要請することも必要である。

これらを通じて、現在の歪みすぎた日本の若年就労のあり方を、「本気で」より適正(Needs)なあり方へと修正してゆくことが喫緊の課題である。

年長フリーターの正社員化

明治大学政治経済学部教授 永野 仁



最近、「年長フリーター」という言葉を時々聞く。フリーターの中でやや年齢が高い人を指しているが、就職氷河期に学校を終えたが、以後、正社員としてではなく、非正社員として現在まで過ごしてきた人というイメージである。非正社員として働くことは、特に奇異なことではないので、直ちに問題にする必要はないかもしれない。しかし、その状態からなかなか抜け出せないとしたら問題である。現代社会においては、仕事、とりわけ正社員としての仕事を通じて、収入確保、達成感獲得、

社会とのつながり維持など様々なものが実現されるのが一般的なもので、このような状態への滞留は、これらの実現が長期間不可能になるからである。年長フリーターがその状態から脱却できない理由には様々なことがあるが、数年前のリストラの教訓から、景気が回復しても正社員採用の抑制が続いたことが無視できない。その結果、フリーターが滞留する一方、非正社員の割合が三割を超えるまで高まったのが現状である。非正社員の活用は企業にとつては必要なことではあるが、その過剰活用は、安全確保や機密保持など、直ちには表面化しにくいが長期的には企業の競争力につながる側面に悪影響を及ぼすことになる。最近の状況を見

ると、これら悪影響の回避のために正社員を増やすことが必要のように思える。それにより、年長フリーターを少なくすることが、本人のみならず社会にとつても意味のあることである。このように増加が要請される正社員であるが、非正社員との違いは何だろうか。正社員の方が、雇用が安定的であり、仕事の困難度も高く賃金も高い。そのとおりだが、そのような違いは「能力開発」の違いによって生み出されていることが重要である。

会社の仕事に限らず多くの能力は、基礎からより高度なもの、あるいはより幅の広いものを獲得していく、「積み上げ型」による獲得を基本としている。正社員とは、積み上げ型の能力開発を前提とした人たちである。彼らの能力は勤務に応じて高くなるので、結果として仕事内容や賃金もそれに見合うように高くなる。それに対し非正社員は、原則として、能力開発を行わなくても良いように限定された仕事を遂行する人たちである。

しかし、非正社員でも担当した仕事については十分な経験を得ていることを忘れてはならない。正社員の場合には、次の段階で能力開発につながるような仕事を経験することになるが、非正社員はそうはならない。能力開発が

想定されていないからである。つまり、非正社員を正社員化するためには、これまでの経験を評価し、能力開発につながるような仕事を次に経験してもらうようにすることが必要になる。

このような前提で、正社員化につながる具体的な二つのルートの現状を見てみよう。最初は、自社の非正社員を正社員に登用するというルートである。このルートのメリットは、企業が非正社員の期間を通じて入手した、その人についての情報が活用できるので、能力開発の無駄が少ないということにある。ある情報サービス業の企業では、自社に求めている派遣技術者のうち、自社にふさわしい人で、本人が希望し派遣元が合意した人を正社員にしている。派遣期間を通じて、本人は仕事に精通し、企業は人物の見きわめができていくので、登用後の成果が高いという。また、ある有料老人ホームでは、介護の仕事を一〇項目程度に分け、それぞれの到達水準を評価し、結果を本人にフィードバックしながら能力開発目標を設定し、非正社員の正社員への登用を進めている。

第二のルートは、他社で非正社員であった人を、自社の正社員として採用するルートである。ある電機メーカーでは三交替勤務の現業職を正社員で募

集したところ、大卒で非正社員であった人の応募が多くて驚いたという。ちなみに、結婚や子供が生まれたことなどにより生活を安定させたいと考えたことが応募のきっかけになった人が多いという。ともあれ、このような場合、非正社員での経験のうち、自社で役立つようなものがどれだけあるかも採用決定に影響するという。例えば、自動車工場の期間工をやりぬいた人は、工具の取扱いに対する慣れがあることや、その人が頑張り屋であることが評価されることが多い。非正社員の経験は評価されないという指摘があるが、必ずしもそうとは言えない。経験を通過して確認されたことや獲得されたことを、どう表現し伝えることができるかが鍵を握っているようだ。

このように、非正社員、あるいはフリーターとしての経験を評価する動きは始まっている。これらが本格化し、正社員化が進むことを期待したい。

なお厚生労働省は、職務経歴や教育訓練経歴などの情報をまとめた「ジョブ・カード」を個人に発行し、非正社員の人も含めて、求職活動を援助すると言う。そのカードが定着するかどうかは現段階ではわからないが、このような方法も含め、経験についての情報を伝えるための工夫が必要だろう。

フリーター・ニート問題のこれから

神戸大学大学院経済学研究科教授 三谷直紀



景気回復によって、若年労働市場は様変わりした。しかし、フリーター・ニート問題が終わったわけではない。フリーター・ニート問題のこれから課題を考える上で、まず、九〇年代末以降の深刻な状況がどのような要因によって発生したかを振り返ってみよう。

いうまでもなく、バブル崩壊後の長期不況による労働需要の減退が大きい。とりわけ、一九九八年以降の需要の落ち込みが若年雇用に大きな影響を与えた。企業は、まず調整費用の安い採用抑制で対応しようとした。また、団塊の世代などの人口の多い世代が五〇歳代半ばで企業内に多くいて、これらの層の雇用調整にも限界があった。さらに、一九九〇年代後半以降デフレの進行に伴い、正社員の名目賃金の下方硬直性が顕在化したことも大きい。新規採用の賃金が下げ止まっていたため、企業は正社員を採用することを抑制し、代わりに非正社員を採用した。加えて、社会保険料の事業主負担分の増加も、非正社員に比して正社員の労働費用を相対的に高めて、非正規化を促進する要因となった。むしろ、パートやアルバイトが増えている背景には、サービス化等の産業構造の変化もある。さらに、若年雇用の非正規化が進行

した背景には、グローバル化やIT化といった構造変化もあることが指摘されている。IT化等の技術革新の進展によって、高度な技能への需要とともに安価で単純な技能への需要の増大という技能の二極化が進展しており、そのことが非正規化をもたらしていることが指摘されている。この傾向は、正社員の解雇規制が厳しいほど強い。しかし、アメリカやイギリスのように解雇規制が緩やかな国でも、非正規比率は高くないものの、賃金格差が大きく、低賃金労働者は単純労働に従事し、能力開発の機会にも恵まれていない。そして、この層では低賃金のために就業意欲を喪失し、非労働力化する傾向もみられる。したがって、問題は、むしろIT化やグローバル化による労働市場の構造変化にどのような政策的対応が必要かということになる。

以上のようなバブル崩壊後のフリーター・ニートの増大の要因とその後の経済環境の変化を考えれば、つぎのような今後の課題が浮かび上がってくる。まず、第一に、若年雇用の改善をもたらすにはマクロの経済成長が重要であることである。二〇〇二年に始まった今回の景気回復は若年失業率を大きく押し下げた。労働需給の逼迫は労働条件の改善に寄与し、非正社員から正

社員への転換も促進する。実際、若年層の非正規比率は減少傾向を示している。また、若年雇用対策とマクロ経済の相乗効果も重要である。カウンセリグや職業能力開発、職業紹介等による若年雇用対策は、マクロ経済が比較的好調で求人が多い場合により高い効果が期待できる。今後、団塊の世代の大量退職という若年雇用への正の人口要因が次第になくなり、人口減少の経済成長への負の効果が顕在化していく中で、持続的な成長を実現していくことの重要性は高まっていく。

第二に、若年労働市場での価格調整メカニズムが働くように、政策的な対応をとることである。デフレ下における正社員の名目賃金の下方硬直性は、若年労働市場における需給調整メカニズムの働きを弱める効果を持ち、非正規化の傾向を強めた可能性がある。したがって、若年に対する正社員の雇用機会を増やすには、労働需給に応じた柔軟な賃金調整ができる程度のマイルドな賃金インフレが望ましい。また、年金をはじめ社会保険の保険料の事業主負担分は、高齢化の進展に伴い、構造的に増大している。非正社員の社会保険への加入を促進し、正社員と非正社員との労働費用面での格差を縮小させることは、正社員としての雇用機

会を増大させることにつながると期待される。

第三に、今後とも若年就業支援策は必要であり、より継続的な支援が必要であるということである。その理由は、ひとつには年長フリーターの問題のように、過去の入職時に良好な雇用機会に恵まれなかったことが、その後長期にわたって労働者の労働力状態に影響を与え続ける「状態依存性」がみられるからである。また、若年の雇用問題は、低学歴、低所得層等に集中しており、こうした就職困難者への支援には、十分な成果を得るまでに時間や経費がかかる場合が多い。アウトリーチを強化して真に支援を必要としている若者へ資源を集中させることが重要である。また、「負の所得税」等労働意欲を高める政策も検討されるべきである。さらに、支援をする側の人材育成も必要である。そして、日本の若年労働市場の制度的特徴を踏まえた政策が重要である。

最後に、IT化やグローバル化などによる構造変化の進行は、それに応じた教育や技能形成の必要性を増大させている。労働市場の二極化を避けるためにも人的資本への投資は重要性を増している。

正規—非正規の分断を超えて

一橋大学大学院商学研究科教授 守島基博



フリーターやニートへの支援が議論される時、しばしば聞かれるのが、彼らに対して、最初の一步を踏み出す勇気をもつことを薦める言葉である。「とにかく第一歩を踏み出そう」、「簡単なことから始めよう」、「とにかく体験してみよう」などなど。

確かにこうした地道な努力が必要なのもわかるし、また、就職氷河期にフリーター化した若年労働者の救済策としては重要なものもわかる。実際、企業業績の回復もあり、ある程度の効果をあげているようでもある。でも、本当にそれだけでよいのだろうか。

私はいわゆるフリーター問題やニートなどの問題は、今の日本における働き方、というか、働かせ方が大きな背景になっていると思う。具体的に言えば、正規労働力と非正規労働力の極めて明確な分断である。長期雇用、企業内育成、ある程度高い賃金を前提とした正規雇用と、そうした要素が弱い非正規雇用。名前さえも、正規と、正規ではない存在として区分される。

この構造に対してより根本的な施策をうたないと、過去一〇年ほど大幅に増加したフリーターやニートの数は減らせても、また同じことの繰り返しになってしまうのではないだろうか。その意味でフリーターやニートの問題は、

バブル経済の崩壊をきっかけとし、サービス経済化やIT化による企業雇用のスリム化を背景としたここ一五年ぐらゐの問題ではなく、日本の構造的課題とでもいべきものだと思う。

考えてみると、この構造が生み出している社会問題は多い。よく知られているように、正規雇用は企業にとって様々な意味でコストとリスクが伴う。

その結果、最近、正規雇用への需要は、非正規労働力に対する規制緩和の効果もあって、極めて景気感応的になってきた。つまり、企業は景気がわるくなると、すぐに正規採用を手控える。次の景気低迷期が来て、雇用環境が悪化する、第二、第三の就職氷河期が来る可能性が高いのである。

重要なのは学習機会へのアクセス

また、いわゆるワーキングプアの増加など、格差問題の多くもこの構造に関連する。なかでも、私が今、心配しているのは、正規労働力と（他にもっと良い言葉はないのでこれを使うが）非正規労働力の間に存在する「学習機会へのアクセス」における格差である。

例えば、平成一八年度経済財政報告によれば、企業が人材育成において重視する層として、現場の正規社員が三割にも及ぶ一方、非正規従業員を重視し

ている企業は数%にも満たない。こうした状況のなかで、フリーター達に第一歩を踏み出せというのがどれだけ現実的か。もちろん、就業支援のなかには、職業訓練も含まれるが、わが国の職業的育成の多くは企業内で行われているため、企業が育成に消極的な場合、職業能力の獲得は難しい。

現在、賃金など処遇面での格差については、特に短時間労働者についてある程度の均衡を目指す政策的な動きがあるが、より長期的には人材育成機会へのアクセスがその人の職業人生の差につながるのである。その結果、やや極端な言い方をすれば、この区別は、働き方の違いが人生の質の違いにまで及ぶ可能性をもった分断なのである。そうなるともう就職氷河期に増加したフリーター対策どころの話ではなくなってくる。

準社員の増加とスキルアップ支援

だが、正社員と非社員の分断を緩和するのは政策的には難しい。今必要なのは二つのことだと思われる。ひとつは、準社員とでも言うべき雇用期間や働く場所、労働時間、働き方などについて限定のある正社員の増加である。一時期話題になった短時間正社員などを拡張した考え方だと言ってもよ

い。こういう人材は企業にとって大きなコスト負担にならない正社員となりえるし、また働く人にとっても選択の幅が広がる。

実際、既に多くの企業では準社員の活用を始めている。新聞などで紹介されることの多い「非正規社員の正規社員化」と呼ばれる現象の多くは、これまでイメージの正社員に転換するというよりは地域限定やキャリア限定の準社員への登用だし、また私たちの研究によれば、準社員を積極的に活用している企業は、比較的新しい企業と、産業別にはサービス業などで多い。今後こうした企業の動きを政策的に支援するのも一つの方向だろう。

もう一つが主に非正規で働いている人のスキルアップへの公的支援だ。既に見たようにこうした人材は企業が費用負担する能力開発を受ける可能性は低い。しかも、賃金水準が低く教育訓練費の負担も低いため、個人を対象とした公的サポートが重要なのである。こうした人材育成に向けてのサポートは、フリーターなどの自立支援のなかには組み込まれているが、わが国が職業能力における格差社会にならないために、より大きな視野からも極めて重要な施策である。国家の人材戦略の一環としての実施が望まれる。

フリーターがやっている仕事は誰がするのか

中央大学文学部教授 山田昌弘



フリーターなど非正規雇用に就く人の正社員化などの議論が盛んである。フリーター対策の中心は、学校教育の場での職業教育、現にフリーターになつてしまった若者に対する再就職支援、パートや派遣社員などの正社員化の促進などである。その対策の中心は、フリーターにならないための職業意識養成、職業の斡旋システムの整備、フリーターの職業意欲を高めるための意識啓発、そして、フリーターなどの技能を高める研修なのである。

これらの対策が必要であり、ある程度有効であることは否定しない。しかし、これらの対策をやつたからといって、フリーターなど非正規雇用がやつてきた「仕事」がなくなるわけではない。なぜなら、フリーターがここまで増大したのは、働く人の側の問題ではないからだ。日本社会が、フリーターを必要としている経済に転換したという事実から出発しなければならぬ。以上のようなフリーター対策を行ったか意識的に、この事実を無視している。

フリーターや派遣社員がやっている「仕事」をみてみよう。中には、高度な技能を必要とされる仕事もあるが、多くは単純でマニュアル通りに行えば

「十分」な仕事ばかりである。サービス業では、ファストフードやコンビニの接客だったり、データの打ち込みだったり、ティッシュ配りだったり、チラシのポスト投函だったり、取り次ぎだったり、荷物の片づけや積み卸しだったりする。工場現場では、部品や製品の検品（例えば液晶パネルに傷がないか目で見て調べる、部品が動作するかテスターを差し込んで抜くという作業）や清掃、工場内での部品運びなどである。最近では、介護保険の導入

によって、福祉の現場での単純労働が増大している。これらは、短期間で習熟可能で、かつ、技能の向上がほとんど不要な「単純定型労働」なのである。つまり、フリーターの増大の根本原因は、経済の構造転換によって、これらの「単純定型労働者」の需要が高まったことにある。フリーターが増えたから、単純定型労働が出てきたわけではない。

経済構造転換の一つの側面が、オートメーション化やIT化の進展によって「機械やコンピュータ」には、単純すぎてできない仕事が増えていることにある。熟練した技術が必要だった加工作業は機械が行う代わり、機械が作った製品を検査して不良品をはねるといふ作業が人間の手に残され

る。電卓片手に考えながら処理していた熟練事務作業が、単にパソコンにデータを打ち込むだけの労働に置き換えられる。事務所や工場で合理化が進めば進むほど、「単純定型労働」の需要が増えるのだ。

更に、サービス現場では、マニュアル化が進み、マニュアルを覚えれば誰でもできるようなサービスの仕事が大いに発生する。介護の現場でも同じである。

正社員として雇用や収入を保証するのは、機械を設計したり、マニュアルを作るなど高度に専門的な仕事や、現場の労働者を束ねる管理的な仕事に就く人だけ。彼らは「少数」でよいし、能力がある人を最初から育てたほうがよい。つまり「単純定型労働者」が、そのまま、専門・管理的な労働者になるルートは、人数的な理由でも、人材育成的な理由からも、閉ざされている。もし、巷で言われているようなフリーター対策や派遣社員対策が進展し、全員技能を身につけて正社員になつたとする。では、以上のような仕事はいつい誰がするのだろうか。外国人労働者を入れて代わりにやらせるといふことなのか。それとも、全国に展開するファストフードやコンビニは潰すのか。まさか、検品せずに製品を出荷するこ

とを容認するわけではない。ティッシュ配りを禁止するのだろうか。では、ファストフードの店員や検品作業やティッシュ配り要員を高給の正社員として雇つたらどうなるか。ハンバーガーは一個一〇〇〇円となり、製品価格は急上昇して日本経済は、物価高と輸出競争力低下に見舞われるだろう。

つまり、正社員化支援に代表されるフリーター対策は、「絵に描いた餅」なのだ。その対策が実現して、若者全員が正社員になつてしまつたら、日本経済が混乱してしまう。実際には、実現しないとされているから、そのような主張だけをしていられるのだ。これからは、増大している「単純定型労働」を誰にやって貰うかを、真剣に議論する時期に来ているのではないだろうか。