

スキルが形成され、正当に評価される労働市場の整備を

小杉礼子氏 特殊法人日本労働研究機構副統括研究員

いわゆるフリーターのような形態は海外では珍しくない。なぜ日本でことさらに議論されるのか。それを手掛かりとして、日本労働研究機構の副統括研究員・小杉礼子氏に、わが国の若年者の就職や雇用の現状、あるべき政策についておうかがいした。

正規と非正規の壁

いわゆるフリーターの増加が議論されています。その現象をどのようにとらえられていますか？

小杉 まず「フリーター」という言葉の定義ですが、『労働白書』では、「学生でも主婦でもなくて、アルバイトやパートタイムで就業しているか、そのような就労を希望している15～34歳の者」としています。最近、内閣府はその数417万人という数字を割り出しましたが、そちらは正社員以外のあらゆる雇用形態で働いている人と無業で仕事に就きたい人全て、という拡大した解釈です(5頁・資料2参照)。

前者の定義で話を進めますが、若くしてアルバイト・パートに就労する人が増えている。その背景は何かと言えば、言わずもがな労働市場の状況の悪化が大きいわけですが、もうひとつ、日本企業の採用行動が大きく変わってきているという需要側の要因があります。これまで企業は新規学卒の若い人を積極的に採用して、社内で教育してきましたが、それが大きく変わり、正社員として採用する人材を厳選して、その代わりパートやア

ルバイト、派遣といった非正規型の雇用形態の枠を広げているわけです。

一方、供給側の問題に、若年者のメンタリティの変化があります。フリーターなら自由を享受できる上、自分の可能性を試せる。チャンスにあふれた機会だと自発的に選択する人も増えていますが、そこには認識不足による誤解があります。日本の社会は、正規と非正規との格差が極めて大きく、またいったん非正規になると、なかなか正規に入れないという壁が存在する。そのことを知らないまま、職業選択を先延ばしする意識でフリーターを選択しているということです。そして、その働き方を長く続けることになれば、スキル形成がおざなりになりがちになるというデメリットがあります。能力を身に付けることは年齢にかなり左右されますので、若いときなら5分で覚えられたことが、年を取れば、1時間かかるようになるものです。若い時期をいかに有効に使うかは、将来にわたって決定的な影響を

及ぼします。

新規学卒採用・企業内育成を前提としていた職業教育を見直す必要があるということになりますね。

小杉 教育機関にとって教育方針を大きく転換することは容易ではありませんから、どうしても対応が後手に回っています。新規一括採用が当然だった時代は、学生・生徒は学校ではとにかく学業成績を上げることに専念すれば、安定した将来が約束されるという分かりやすい

かたちがありました。ところが、企業の採用行動



が様変わりして、新規学卒の採用の枠が極端に絞られた。成績を上げることが将来のプラスになるという信頼関係が揺らぐ中、教育の方はこれまで通りの学校での勉強に向かわせようとしている。将来のキャリアについて考える機会をほとんど持たずに社会に出る時期を迎えれば、若者が躊躇し、困惑するのも無理はありません。高学歴卒でも、職業選択には偏差値のようなモノサシがないので、何をすればいいかわからないわけです。テレビドラマの職業やミュージシャンやダンサーといった自分たちに見えやすい世界に憧れたり、職業社会との接点がないまま自分らしくありたいといった意識ばかりが肥大化して、その結果、事実誤認をしたまま実は不利な労働形態であるフリーターに入り込む。そういう行動となって表れています。

能力を証明するものを持たない若年者が安定的な就業チャンスに恵まれないというのは、むしろ世界的には一般的な状況であり、それが今、日本にも広がつつあるということがこの本質だと思っています。新規学卒採用・企業内育成という「日本型雇用慣行」の成功体験があるがために、その新しい状況にうまく適応できないでいる。過去の成功体験に拘泥せず、新たな仕組みをつくらなければならない。それが私の基本的な認識です。

自治体の役割の重要性

諸外国の若年者雇用に関する対策のうち、日本が参考にできる部分は？

小杉 どの国でも社会問題としては学歴の低い層の対応策が重視され、特に低学歴の層の長期失業者が労働政策の最もコアなターゲットです。各国政府

は、在学中にエンプロイアビリティを高め、労働意欲を高めるため、職業教育、キャリア教育を重視しています。広く行われているのがワークベースラーニングという職場での体験や訓練を学校での学習と連携させていく動きです。日本でも最近注目されているインターンシップやジョブシャドウイング¹、ドイツで広く行われているデュアルシステムなど、就業の場と学ぶ場を接近させるさまざまなプログラムが展開されています。労働意欲を高め、能力形成を促進する、いずれについても根幹には、実際の職場で学ぶことが有益だという思想があります。

現在、日本でも新規学卒の就職が厳しくなり、その後にはわたって仕事に就きにくくなっています。とりわけ学歴の低い、年齢の若い層、つまり高校卒業者や学校中退者が厳しい状況に置かれていますが、これまでの雇用慣行に対応してきた日本の学校教育は、職業教育、キャリア教育、どちらも弱い。逆に言えば、外国の制度をマネしやすい部分でもあるということになります。もちろん国による産業構造、労働の文化、歴史の違いがあり、そのまま移植することはできず、「日本型」という特別なかたちに加工する必要があるとは思いますが。

文部科学省が進めているキャリア・カウンセリングやジョブ・サポートティーチャーはその一連の施策と言えますね。

小杉 あるいは厚生労働省のジョブ・サポーター（7頁・註1参照）など、今までは教員が就職まで面倒を見るというかたちでしたが、学校での教育に労働の専門家、産業界の経験者を入れていくことはプラスに働くでしょう。

インターンシップなどを進めるにあたっては、行政、企業、学校の連携が必要ですね。

小杉 4省庁で取りまとめたビジョンである「若者自立・挑戦プラン」(5頁・資料3参照)が今後、実現されていくと思いますが、関係各位連携を密にして、若者をいかに一人前の職業人、社会人にしていくかという視点から全体を調整する必要があります。

その調整はどこが主導すべきでしょうか？

小杉 学校を統括する立場ということでも、私は自治体が前面に出て、国はそれをしっかりサポートするという役割分担が適切だと思います。国が打ち出した施策を、現場の若者たち、子どもたちに適用していくのは、教師なり現場の人間ですが、それをひとつの集団として統括する都道府県、市区町村に最終的なコーディネートをする力を集中させるべきです。人を育てるには、部分ごとに見たところでうまくいきません。トータルで見ても、必要なサポートについて総合的に判断する立場の人間を置いて、そこに利用しやすいかたちで、さまざまな資源を投入する仕組みにしていくことが必要です。

日本経済を牽引するような高度なスキルを持つ人材の育成についてはいかがお考えですか？

小杉 高度なスキルの人材の育成もちろん重要ですが、同時に全体の底上げを図る政策が必要で、これが両輪をなすものと言えるでしょう。ただ日本の場合、大学教育の改革が必要かもしれませんが、海外では、若年者雇用に関する議論で、大卒や大学院卒の就職は政策課題としてあまり議論のテーブルに載ってきません。そういう人は放っておいても市場から求められるということで、雇用の問題としてはそれほど重大な課題とは見なされません。

日本でも、高度なスキルの部分につい

1 ジョブシャドウイング：学生・生徒が特定の働いている人に一日中影のように付き添って、仕事を観察するプログラム。アメリカでは全米ジョブシャドデーを設けており、一斉に子供たちや学生が職場を訪れる。

「失われた10年」

欧米に学ぶ
若年者雇用政策



では、例えば法科大学院などが議論され、すでに動き始めています。むしろ一部の人の能力を大きく伸ばせば、一方で能力が低いとラベリングされる人たちが出てくる。その人たちの労働意欲をいかに継続させるか、それを重大な政策課題として位置付けるべきではないでしょうか。その人たちを放置すれば、格差が拡大して、欧米社会が先に経験した若い長期失業者の増大という重大な社会問題を招く可能性があります。

スキルの形成と評価

フリーター対策としては、どのようなことが必要とお考えですか？

小杉 「フリーター」なる和製英語が示すような就労のかたち、つまり短期契約を繰り返す若者の労働スタイルは世界的にはごく当たり前のものですが、日本のフリーターの問題は、その働き方が低賃金・低技能労働に集中している点、そして正社員と違ってステップアップする

階段がない点です。

非正規雇用の労働市場では、アルバイト・パートの労働力がいわば切り売りされるようなかたちで提供されている。そして就業を通じた能力形成が難しい。非正規雇用の若者の能力をどのように形成していくか、一つはそういう課題です。対策としては、大学や専門学校など教育機関の役割が重要であり、社会に出た後でも、職業能力を高めてステップアップを図れるようにしていくことなどが挙げられます。

もう一つの課題は、アルバイト・パートであっても、仕事経験や能力向上をきちんと評価する仕組みを用意することで、非正規の就業形態の中でもキャリアアップが図れてよりよい労働条件や能力発揮機会を得ることができたり、あるいは、正社員への入口が開かれる。そういう社会システムができれば、向上心、労働意欲を喚起させられるでしょう。

非正規の労働市場の中で向上させたキャリアを正当に評価することが労働意欲の喚起につながるということですね。

労働意欲の喚起につながるということですね。

小杉 キャリア教育とともに重要なのは、それをきちんと評価されることです。有期限の雇用で、より能力を発揮させようという企業の政策など、非正規の中でキャリアアップできる機会が増えてきたことは確かですが、まだ部分的なものでしかありません。

日本とオランダの若年者の比較調査²で興味深い結果があります(資料参照)。日本の若い人は採用にあたって安定を重視しますが、その安定に対して満足感を得ていないという状況があります。それに対してオランダの若者は、安定を求める意識は低くて能力発揮を重視する。結果として自らの能力発揮について満足感を得ています。オランダの若者が安定にあまり価値を置かないのは、同国に流動的な労働市場があるためです。安定した職場を離れても、また次へ移れる。正社員以外でも職業能力が形成されるし、それがきちんと評価される。そういう仕組みがあれば、正社員でなくても、将来の見通しが立ち、人生設計をしっかり考えることができます。

日本に取り入れれば、少子化対策にもなりそうですね。

小杉 日本の大企業は正社員に安定的で長期的な雇用を保証することで、その安定にしがみつかせるという価値観を醸成してきたわけですが、働いている側は能力発揮の点で満たされないという意識を持っているわけで、非正規の労働者はなおのこと不満を持っているはずですよ。

正規雇用が製造業に適した就労形態とすれば、雇用形態の多様化は、産業のソフト化、サービス化に適していると言えるのでは？

資料 高等教育と職業に関する日本とオランダの比較(一部抜粋)

Q1. 現在の仕事があなただけの経験した大学教育と対応していないとお考えの方にうかがいます。なぜあなたはその仕事を選ばれたのですか。あてはまるものすべてを選んでください。	日本	オランダ
1 学歴に見合った仕事が見つからない	17.4%	10.4%
2 この仕事をする中で、キャリアの展望が開ける	15.6%	11.8%
3 自分が勉強したことにあまり関係ない仕事が好きだ	10.1%	3.8%
4 昇進して以前の職より自分がした勉強と関連が少ない仕事になった	0.6%	1.5%
5 高い収入が得られる	9.7%	5.9%
6 安定している	32.6%	7.4%
7 仕事がおもしろい	31.2%	16.7%
8 パートタイムで働けたり、日程の融通がきく	6.4%	6.1%
9 希望する地域での勤務が可能だ	28.4%	6.6%
10 家庭の都合に合わせられる	10.0%	3.4%
11 自分が考えているキャリアでは、最初に自分の勉強のほとんど関係ない仕事に就かなければならない	5.4%	3.0%
12 その他	15.3%	10.6%
13 該当しない:現在の仕事と大学教育は対応している	12.4%	58.7%
有効回答数	2,135	2,091
無効回答数	1,286	996
合計	3,421	3,087

現在の仕事と在学中の専攻分野及び学歴との関係の有無に関する質問では、日本の若者はオランダの若者に比べて、学歴では2倍、専攻分野では3倍以上の人が、職業が高等教育と対応していないと答えている。

Q2. 全般として、あなたはどの程度現在の仕事に満足していますか。	日本	オランダ
1 とても満足している	9.7%	21.3%
2 やや満足している	39.7%	50.6%
3 どちらとも言えない	23.6%	21.3%
4 あまり満足していない	21.1%	5.6%
5 全く満足していない	5.9%	1.2%
有効回答数	2,980	2,906
無効回答数	31	74
非該当(雇用されず)	410	107
合計	3,421	3,087

出所：日本労働研究機構調査研究報告書No.143『日欧の大学と職業 高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果』

2 高等教育と職業に関する日欧比較調査：正式名『高等教育と職業に関する日欧の大学と就業 12カ国比較調査結果』(日本労働研究機構調査研究報告書/同機構・2001)。1998年末から1999年にかけて、日欧12カ国の国際研究機関が共同実施した比較調査で、日欧12カ国の大学卒業生4万人を対象に、教育や卒業後のキャリア・仕事内容、満足度等の意識を各国で比較調査したものの。その焦点は、1990年代の日欧の高等教育修了者の入学前の経験、在学中の学

習や就業経験のプロセス、高等教育修了後の職業生活の変化、キャリアの初期段階の経験、職業生活の中で求められる能力・知識・技術・スキル、その獲得のあり方、そこでの高等教育経験との関連について、等である。このような「高等教育から職業への移行」が、日欧各国の高等教育制度・機関と労働市場の特質によってどのように説明され、また個々人の社会的属性等とどう関連しているのかを明らかにしようとしている。

小杉 日本の現状は、非正規であることのデメリットがあまりにも大きいのですが、非正規型の雇用形態にも確実にメリットはあります。これまでの正規型の年功序列型のピラミッド構造の一番下に入ることは、若い人の意欲を十分に引き上げていたかという、若い人の発想が十分に活かされなかったり、責任のあるポストに就くまでは何十年も待たなければならないといった問題があったわけです。その点、若い時期から活躍できる非正規型の市場があれば、そちらで能力を開花させられる可能性がある。今、日本の若者文化がゲームやマンガとして世界に発信されていますが、そういう文化を創造する領域が活性化する可能性が生まれます。

そのような労働市場を整備して、非正規雇用社員のやってきたことをきちんと能力を評価して、次のチャンスに活かせる枠組みをつくることで、将来が見えるようになれば、労働意欲も喚起されることになると思います。

「若者自立・挑戦プラン」も、実践能力評価・公証の仕組みの整備³を施策として取り上げていますね。

小杉 資格制度の整備が重要になってきます。それによって非正規型の市場におけるキャリアを判断しやすくする。そのように能力を十分発揮できるシステムを整備することが、産業構造の転換をうまく進める要素にもなるはずです。

同時に正社員と非正社員の間で格差の是正していくことも必要でしょうか？

小杉 オランダでは、パートタイム労働とフルタイム労働とが法的に同等に位置付けられています。労働者の権利を守るのは法律ですが、法律とは常識の集積であり、それをまとめるまでには労働者側の



意見を代表する運動体としての労働組合の力が重要になります。

伝統的な大企業にはプロパーを重視する感覚が根強くあるようですが、

小杉 ヨーロッパのように完全な職種別・職業別労働市場になるとは思えません。やはり企業の内部で育成された生え抜き、そこはまさに日本企業の成功体験そのものでもあり、今後もそこから完全に脱却することはないと思います。個々の企業文化を伝承するためにも、生え抜きというコアの部分はこれからも継続していくでしょう。新卒一括採用でコア人材の候補を採用して、生え抜きとして育てることは日本型慣行としてあり続けるとは思います。そのシェアは相対的に縮小していくはずですが、そのとき流動市場をうまく整備できなければ、社会全体の活力が失われていきます。その意味でも、労働政策としてそこにウエイトを置くべきです。

企業の側にもよく認識していただきたいと思います。いずれ少子化が進み、労働人口が減少する局面を迎えます。今、メリットがあるからといって、企業は正規雇用を控え、非正規雇用にシフトしていますが、それが極端に進めば、長期的にはデメリットが出てくるでしょう。次の展

開のため、高度なスキルを持つ労働者が必要になったとき、高度な能力を持つ労働者の市場が十分に形成されていなければ、スポットではそう簡単に調達できません。人材育成について企業、社会、それぞれの責任を果たさなければならないということです。

新卒で入り、企業のコアとして定年まで働く。流動市場でキャリアを形成してから中途採用される。あるいは弁護士などからいきなり取締役就任する。複数のルートによって企業、社会が活性化するというイメージでしょうか？

小杉 個々のメンタリティや能力に適した生き方、働き方ができる。そのように自由度の高い社会は目指すべきひとつの目標だと思います。

特殊法人日本労働研究機構副統括研究員

小杉礼子（こすぎれいこ）

東京大学文学部社会学科卒。1978年、職業研究所（現機構の前身）に入所。職業能力開発研究担当の副統括研究員として、学校教育（高校、専門学校、大学等）から職業への移行過程の問題を中心とした調査研究に携る。著書に『フリーターという生き方』（劉草書房・2003）、『自由の代償 / フリーター 現代若者就業意識と行動』（編著 / 日本労働研究機構・2002）などがある。

読者の皆様のご意見・ご感想をお寄せください。

h-bunka@lec-jp.com

3 実践能力評価・公証の仕組みの整備：「若者自立・挑戦プラン」の具体的な政策のひとつである「若年労働市場の整備」の一環。学卒、若年者向けにスキル標準の策定を含む実践的な職業能力を評価・公証する仕組みを新たにつくり、若年者のキャリア目標づくりや企業側の採用の目安としての活用を進めるというもの。