

若年雇用をめぐる諸問題 ～「職業二極化」か～

茨城大学人文学部 教授 神谷 拓平

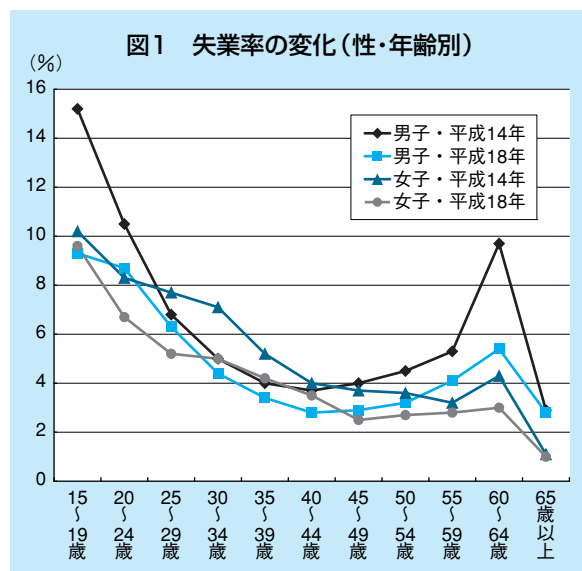
「戦後最長の景気拡大」のなかで

バブル崩壊後、従来になく景気低迷が長引く中、中高年層のリストラの深刻さや再就職のむつかしさが大きな話題となった。だがその一方で、若年層雇用の問題がこれまでになくクローズアップされ、フリーターやニートという新しいことばが浸透したのが、90年代半ばからの雇用問題の特徴であった。2003年には、内閣府『国民生活白書』がフリーターを417万人、ニートを85万人と推計し、人々はその数の多さに驚くとともに、同年の『労働経済白書』では209万人のフリーター、64万人の「若年無業者」という推計が発表され、両白書の推計の大きな差から、実態の把握や問題の立て方のむつかしさを知ることになったのである。定年退職後の高齢者と並んで若年層の失業率が高いことは以前から知られていた。しかし、雇用保険の支給期間が若年層には短く設定されていることに象徴されるように、若い人はすぐに仕事が見つかるし、失業といっても、適職を探すためのジョブ・ホッピングつまり自発的失業が多いというのが一般的な見方であり、特段の問題とされることはなかった。だが、フリーターやニートの増加は、若者の雇用が重要な社会問題であることと同時に、若者の「社会的自立」の遅れという、これも実は以前から指摘されていた問題を浮き彫りにすることとなった。

さらに数年を経て、いまは「戦後最長の景気拡大」という声が聞こえている。ときにその足取りはあやしくなり、また生活実感からする浮揚感は弱い、マクロ経済的にはこのところともかく景気回復の方向をたどっている。就業者数も平成16年から増加に転じた。加えて、団塊世代が定年を迎える時期となったことから、18

年秋以降、雇用の増加は勢いを増しつつある。平成14年に年平均5.4%にも達した失業率は、19年4月以降3か月連続で4%を切った（全国・季節調整値、本年5月3.8%）。

全体としての失業率の低下は歓迎すべきものであるが、本稿のテーマからすれば気になるのは、若者の雇用も同じように好転してきたのか、ということである。年齢別の完全失業率を見よう。図1は年間失業率のピークを記録した平成14年と昨年平成18年の性・年齢別完全失業率を比較したグラフである。男女ともすべての年齢層で失業率が低下しており、雇用改善は男女いずれの年齢層にも及んでいる。男子60代前半層以外には、男女とも若い層で回復の足取りは大きいように見える。マクロ経済的視点から見たとき、景気が回復すれば、異常に高かった失業率の問題も、ひいてはフリーター、ニート問題も自ずから解決するのではないかという期待を込めた見方がないではない。しかし、単なる景気回復＝労働需要の増大という量的改善によっても解決されない質的・構造的諸問題 — 労働需





神谷 拓平 (かみや たくへい)

1950年(昭和25年) 静岡県生まれ
早稲田大学大学院文学研究科博士課程単位取得修了
雇用促進事業団雇用職業総合研究所研究員を経て
1985年(昭和60年) 茨城大学人文学部専任講師
現在 茨城大学人文学部教授

【専門分野】

産業社会学、労使関係論、雇用構造論

【主な公職】

茨城地方労働審議会委員

【主な著書・論文】

- ・「労働組合はほんとうに役に立っているのか」総合労働研究所(共著)(1988年)
- ・「労働組合の柔軟性と労使関係—イギリス、フランス、西ドイツとの比較」(1990年) など

要構造・労働供給構造の適合性と、需給のマッチング機構にかかわる問題 — がのこるという指摘も多い。今日それらはしばしば一括して「雇用のミスマッチの問題」と呼ばれている。

構造的・摩擦的失業とミスマッチ

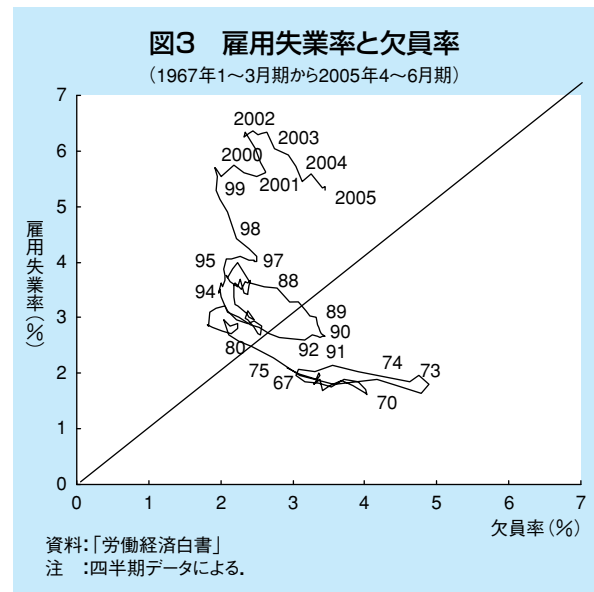
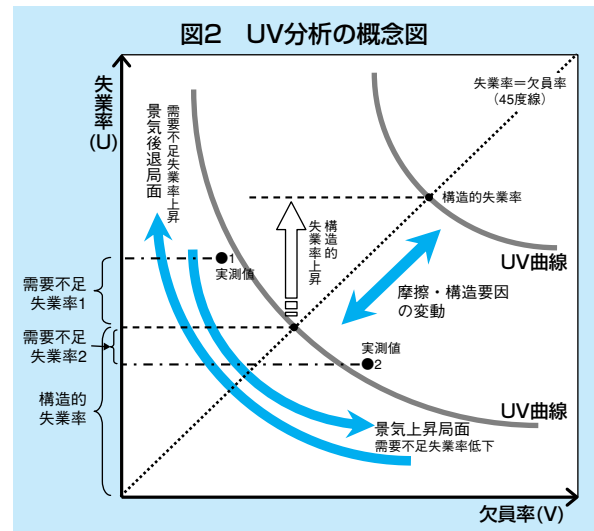
まずは少し抽象的になるが、「構造的問題」ということの意味を確認しておきたい。UV分析(失業・欠員分析)という手法が日本でよく使われるようになったのはオイルショックから50年不況へと続く失業率急増期の分析のためであった。そしてこの手法によって意味づけられる「構造的失業」がいつの間にかより分かりやすく「雇用のミスマッチ」と呼ばれるようになり、この言葉が、今日、雇用問題を論じる際にここここで使われるようになった。そこで、UV分析を簡単に解説してみよう。

一般に失業と呼んでいるのは、次の3種の失業を合したものであると考えられている。

- 1) 需要不足失業…景気後退期の労働需要不足により生じる失業
- 2) 構造的失業…市場全体としては数量的に需要・供給のバランスがとれているにもかかわらず、企業が求める人材と求職者の持っている特性(職業能力や年齢等)との違い(質の違い)があるため生じる失業(ミスマッチ失業)
- 3) 摩擦的失業…よりよい職を探すための自発的失業であっても、次の仕事の職探し、(地域間等)移動などにどうしてもある程度の時間がかかるために、あるいは企業の側が求職者の適格性を判断するのにかかる時間などから生じる失業

もっとも、これらを厳密に区分することは難

しく、特に、実証上、構造的失業と摩擦的失業の区分は困難なので、通常は、この2つを併せて構造的・摩擦的失業と呼んでいる。UV分析というのは、Uはunemployment(失業)を、Vはvacancy(空席・欠員)をさすが、失業率と欠員率の関係をプロットした相関グラフを用いて、構造的・摩擦的失業の水準を推定し、実測された失業率を構造的・摩擦的失業率と需要不足失

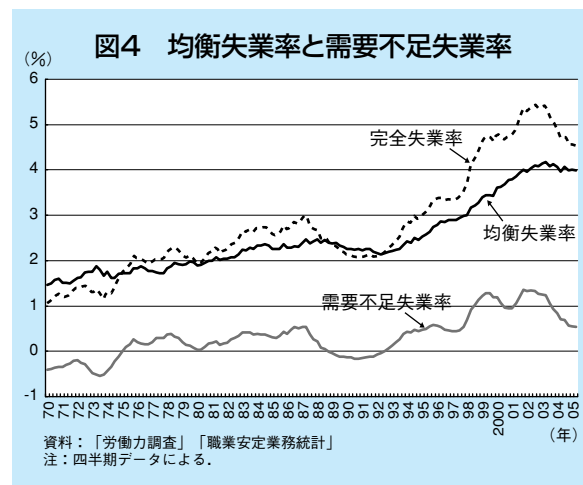


業率とに分解しようとする分析手法である（図2、図3）。

普通、景気拡大期には労働需要が増大して、求人が満たされにくくなるから欠員率が上昇し、失業率は下がる。反対に、景気下降期には求人が減るから欠員率は下がり、失業率が上昇に向かう。いま仮に、求職者数が欠員数を上回るとすれば、その欠員が全部充たされたとしてもまだ職に就けない求職者（失業者）が残る。あきらかな労働供給過剰の状態である。逆に、欠員数（充たされない求人）が求職者数を上回れば、求職者全員が職を得たとしても未充足求人が残る供給不足の状態を示す。では求職数（失業数）と求人数（欠員数）が同じならどうか。たとえそうであっても、現実の世の中では、全員がうまく仕事におさまってしまうことにはならない。たとえば、最後に残った10人の求職者がみな生産労働の仕事を求めているのに、最後に残った10件の求人は全部事務の仕事だったら、つまりこれが求職と求人の職種構造の不一致＝ミスマッチということだが、求職者は失業のまま、求人は未充足のまま残らざるを得ない。実は、さきの供給過剰の場合にも、供給不足の場合にも、欠員が0にまでなったり、失業が0にまでなったりすることはけっしてない。そして、求職数（失業数）と求人数（欠員数）が一致している場合でも残る失業率（＝欠員率）の水準が高いほど、構造的・摩擦的要因＝ミスマッチの度合いが大きいと考えるのである。

このようなUとVの関係を実際の観察データで失業率と欠員率の時系列相関グラフに示し、そこから、失業数と欠員数が同じだとしても生じている失業率（＝構造的失業率）を推計する。仮に構造的・摩擦的失業率を一定として、景気

の変動に応じたUとVの理論的關係を想定してやると、欠員が増えると失業は減り、欠員が減ると失業は増えるから、右下がり、原点に対してやや凸の曲線になる。これをUV曲線という。一繋がりのある一定期間のデータからの回帰曲線としてUV曲線の位置を推計し、このUV曲線と失業率＝欠員率の直線（いわゆる45度線）との交点の失業率を求める。この失業率が構造的・摩擦的失業率（均衡失業率とも言う）である。この回帰期間は、相関グラフをじっと睨んで、UV曲線が浮かび上がってくるというか、構造的・摩擦的失業率がだいたい一定とみてよさそうな期間を「エイ・ヤッ！」で決める。こうして推計されるいくつかの期間のUV曲線の定数・係数をもとに、時系列の構造的失業率を推計し、需要不足失業率＝実測値（＝完全失業率）－構造的失業率、が計算される（図4）。



構造的失業（均衡的失業）というのは、このように「景気が良くなって需要不足失業が解消したとしてもなお残る失業」、言い換えれば失業の基底水準のことをさし、図3、図4に見られるように、それは90年代には2001年不況期の比

ークに向けて、70年代の低成長への転換のさいにも見られなかったような、急激かつ信じられないような上昇を示したのである。この10年を通じた雇用構造の変化がいかに巨大なものであったかが、そこに示されていると言えよう。そしてミスマッチとはかかる構造的失業の水準を支える、まさに構造的要因に他ならない。そうすると、90年代の構造的失業率の急上昇に対応した構造的要因の変化＝ミスマッチの深刻化を、労働需要構造・労働供給構造の適合性と、需給のマッチング機構にかかわる諸変化の中に探すことが課題となる。

構造的失業の急上昇をもたらした

ミスマッチ要因

90年代、2000年代を振り返りながら、そのような要因を探そうとすると、おのずと浮かび上がってくる手がかりは中高年のリストラと、新卒採用抑制という若年層雇用環境の大きな変化¹である。

バブル崩壊直後の90年代前半はまず中高年を対象とし、ホワイトカラーにまで及んだ雇用調整（リストラ）が目をつけた。長年の実務経験を持ちながら職を失った人々がハローワークにあふれた。だがその影で若年層にも変化が始まっていた。大学新卒者を含む20代前半の非正規雇用が増加を始めるのは――さしあたり女子にその変化が目立つのであるが――この時期からである。いうまでもなく新卒正社員採用の減少が非正規雇用へと向かわざるをえない人たちを増加

させたのである。当初、この動きは景気の停滞に加えてリストラに伴うそれ（「中高年の首を切りながら若い者を採用するわけにもいかんだろう」）とみえた。

もともと若年層の雇用は、中高年層のそれ以上に、景気循環――悪くなる時も良くなる時も――の影響を受けやすい。よく雇用調整は中高年層が狙い撃ちにされるといっても、企業はすでに雇っている従業員のくびをできれば切りたくないから、景気後退期には「リストラ」の前にまず新規採用の抑制を行う。新卒定期採用が主要な採用ルートになっていた日本では、そうでない場合以上に、中高年層より前にまず若者（新卒者）が景気後退の影響を受けてきた。もちろん、景気が良くなる時には賃金が安くて長い勤続が期待できる若年層に需要が集まる。だから、回復もまず若年層に早く来た。5年ごとともいわれ、何度も繰り返す不況のたびごとに、若年層の就職戦線には厳しいものがあつた。それでも若年雇用が大きな問題にならなかったのは、不況期に思うような就職ができなかった若者の多くも、ほどなくやって来る景気回復の中に吸収されることができたからである。

しかし、景気低迷がなお続く90年代後半になると企業の採用行動の変化がはっきりしてきた。新規学卒採用には抑制的、厳選主義の方針で臨み、その一方でパート・アルバイトをはじめとする非正規雇用やアウトソーシングを拡大するという姿勢が明確になってきた。こうした変化をいわば定式化しオーソライズしたのが日本経

¹ 若年層の高い失業率や不安定就業を説明するのに、年齢別UV分析を行うことで若年層の構造的失業が中高年齢層に比べて大きいこと説明しようとする試みがときどき行われる。けれども欠員率データの納得性のある年齢区分ができない以上、UV分析は年齢別に見るにはあまり当てにはならない手法だと思う。年齢別UV分析によるいくつかの試みが共通して強調していることは、①若年層の方が中高年齢層よりも構造的失業の度合いが高いということ、②バブル崩壊後の10年余りの間にいずれの年齢層も構造的失業の度合いが高まったが、若年層で特にそれが大きかった、という2点である。分析手法上の疑問はともかく、いずれもそれらしく思われる結論ではある。

団連『新時代の「日本的経営」』（1995）であったといえよう。そこには、新規学卒採用という長期雇用を前提とした採用を限定的なものとし、正社員以外の雇用形態を拡大する方向が示されていた。新卒者の非正規雇用がすでに相当程度に達していた高卒ではさらにそれが進み、大卒でも新卒非正規雇用がかなりの割合に達することとなる。こうして若年層の非正規雇用が急速に拡大していった。2002年には男子15歳～19歳の60%、20歳～24歳の34%、女子15歳～19歳の74%、20歳～24歳の40%が非正規雇用者であった²。

かつてならば、ほどなくやってくる景気回復によって新卒非正規雇用者のかなりは正規雇用へと吸収された。だが10年あまりの間、就職率は低下する一方で目立った回復期は一度もなかった。こうした若者が定職に就けないまま累積し、今日の200万人ともいわれるフリーターを形成していった。200万人の全部がこういう意味でのフリーターでないことはもちろんであって、なかには（言われるように）「自立できない」若者も少なくないし、やりたい仕事に就く準備期間として意図してフリーターを選んだ者もいる。だが、さしあたりここで考えているのは、正社員での就職を望みながら、採用抑制のために門戸を閉ざされた者たちについてである。その意味でのフリーターや若年失業者を増大させていったのは、あまりにも長期にわたる経済の低迷、労働需要の減退・新卒採用の抑制と、若年雇用に対するその影響を増幅させた新卒定

期採用に大きな比重を置く採用慣行であった、ということができよう。

景気回復と若年雇用の改善

景気回復に伴って、ひとつには、新卒正規採用抑制策が緩和され、初職フリーター的な若年層の非正規雇用や若年失業が減少していくかどうかということ、いまひとつには、累積した年長フリーターやニートが解消されていくかどうかということ、これが問題になる。しかしこの10年余のドラスティックな変化（さらにはそれ以前からの長期的変化）に比べれば、「最長の」景気とはいえまだ好転後の日は浅く、はっきりした変化をつかむためにはなお年月を要するであろう。

とりあえずここでは男子に限って若年層における非正社員化の動向をみておく。表1は失業率ピークだった平成14年以降について男子の非正規雇用者比率³を示し、表2は24歳以下についての実数データである。2001年不況から5年、雇用全体は増加に転じてきてはいるものの、なお非正規化を進めつつある。若年層については改善傾向の兆しと言えなくもない傾向が垣間見るとしても、20歳～24歳についてもなお非正規雇用が4割近い水準をしめており、はっきりと改善の足取りを示し始めたとは言えそうもない。

しかしともかく、景気がさらに回復するにつれて、新卒正規採用も増えていくだろうとは言えそうである。だが、いくら新卒正規雇用が増えたとしても、フリーターが問題とされ始める

2 今日では15歳～19歳のほとんどは高卒者とみていいが、いうまでもなく、この数値がそのまま高校新卒非正規雇用者の割合を示すのではなく、新卒では正規従業員として就職したがほどなく退社、再就職が非正社員という場合を数多く含む。同様に、20歳～24歳についても、大学新卒非正規雇用者だけでなく、退社・非正規再就職のケース、および高卒の各種パターンによる非正規雇用者が含まれる。

3 「労働力調査」における雇用者カテゴリーのうち、「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」を非正規雇用者とした。正規雇用者は「役員」と「正規の職員・従業員」である。

少し前（バブル期前）の水準くらいにまで若年非正規雇用が減少するかとなると、男子についても、かなり悲観的にならざるを得ない。今後とも、派遣社員の利用やアウトソーシングは拡大するであろうから、あるいはいざとなったらそうすればいいという構えで少なめの正社員新採計画を立ててくるだろうからである。また、厳しい経済状態の中で余裕を失い、あるいは派

遣社員を使うことに慣れて、人材育成の姿勢が弱まっている企業、自社にあった人材を採用し、じっくり人を育てようとする姿勢がない企業が増えてきたという見方もある。社会への門出において正規雇用に入れたい新卒者が必ず一定数出続けることになる可能性がけっこう高いのではなかろうか。

表1 男子非正規雇用比率

(雇用者－(役員＋正規の職員・従業員)／雇用者)

	年齢計	15～24歳			25～34歳			35～44歳
		15～19歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳			
平成14年	13.6	39.0	60.0	33.8	9.1	11.3	7.0	5.6
15年	14.0	41.7	67.3	35.9	9.8	12.7	7.6	5.2
16年	14.8	46.4	63.3	36.3	11.3	15.0	8.2	6.4
17年	16.0	43.8	66.0	39.3	12.5	16.5	9.2	6.4
18年	16.3	42.9	64.0	37.9	13.1	17.0	9.9	6.8
(参考)19年	16.7	45.8			13.8			7.1

(平成19年は1～3月)

「労働力調査」

表2 正規雇用・非正規雇用別に見た男子就業者数（万人）

	15～19歳			20～24歳		
	正規雇用	非正規	完全失業	正規雇用	非正規	完全失業
平成14年	24	36	11	161	82	30
15年	18	37	10	150	83	30
16年	18	31	8	146	84	28
17年	17	33	6	136	87	26
18年	18	32	6	139	86	22

「労働力調査」

職業の二極化

フリーター候補（したがってニート候補でもある）が供給され続けるとすれば、いったんフリーターになった者たちが正規雇用へ、あるいは安定した職業に移行していけるかどうかは重要となる。正規雇用と非正規雇用の条件の差、非正規雇用から正規雇用への移動のむつかしさから、時に「職業の二極化」という言葉が使われる。

少なくとも現状においては、非正規社員は仕事の内容・処遇面で正規社員に大きく劣るため、フリーターでは生活が不安定なばかりか、一部の仕事を除けば、十分な職業能力を身に付けることが難しい。そしていったんフリーターになると、正規雇用の職を得るのは易しくはなく、フリーター期間が長くなるほど、そこから脱出することはいっそう難しくなる。ある調査によれば、15～19歳でフリーターだった者が5年後

(20～24歳)もフリーターのままである割合は男性で42%、女性で44%、これが、20～24歳の場合、5年後のフリーター割合が男性で58%、女性で57%に上昇する。25～29歳では男性で55%、女性で54%と、30歳を前にフリーター脱出にやや拍車がかかる。しかし、ひとたび30歳を超え30～34歳になると男性で75%、女性で70%と、一挙に滞留率が高まる。フリーター期間が長くなるほどフリーターの身分が固定化する傾向がいっそう強まるという⁴。たとえば男性が20～24歳でフリーターだとすると、35歳でなおフリーターのままでいる確率が44%だということになる。高校を卒業したばかりでフリーターになった男性の場合、30歳でフリーターでいる率は24%だ⁵。この数値を移動のむつかしさを表すとみるか、けっこう移動できているとみるかは、人によって判断の分かれるところであろう。しかし、何度もトライしながら就職がうまくいかなかった高校生や大学生が不安をつのらせるには十分な数値のように思われる。また、障壁は高くないとみる場合にも、どういう条件の非正規雇用からどういう条件の正規雇用に移動したかを調べてみる必要もあろう。世の中には、アルバイトであろうが正社員であろうが大して賃金が変わらないような職業や企業もあるからだ(ただし、正社員ならば社会保険は間違いなくつくはずである)。

この「職業の二極化」がどのように構造的要因として働いて構造的失業を押し上げているのか、そのメカニズムはわからない。もしかすると関係ないのかもしれない。けれども、このよ

うな事態がもし景気の回復によって解消されないとしたら、それはやはり、われわれが解決しなくてはならない、雇用をめぐる構造的問題だということになる。

では、いかなる意味で問題なのか。

かつてアメリカの経済諮問委員会委員長も務めたアーサー・オーカンは次のように述べている。「実証研究があきらかにしたところでは、労働市場での差別の主たる形態は排除である。それは三重の不善、つまり機会の不平等、所得の不平等と、非効率をうみだす。さらに、ある時点での機会の不平等は、のちのち不平等な機会をつくりだす。人々がよい仕事から排除されると、よい仕事につく資格である技能を開発する誘因と機会を奪われる。もし黒人が管理者になる望みがないなら、そのための教育に投資しようとはしないであろう。もし勤務先でエリート・コースから排除されるなら、働いていても熟練度があまり向上しない。こうして非効率は累積する。」⁶

200万人もの若者(フリーター)にその能力を伸ばし・発揮する機会を与えないのは、社会の経済的非効率でもあるのだ。が、私は、社会の経済的非効率という点よりも、意欲をそいでしまう点を問題として強調したい。景気の回復、団塊世代の定年などでいま雇用市場が活発化してきている。この場合、企業は、どちらかといえば、長年まともに働いてきた経験のある高齢者を指向しているように見える。フリーターよりは高齢者の方が安心だという。30代フリーターに向けられる目はひじょうに厳しい。あたか

4 「増加する中高年フリーター」UFJ総合研究所調査レポート(2005)(酒井正・樋口美雄「フリーターのその後：就業・所得・結婚・出産」(ディスカッションペーパー、2004)に基づくUFJ総合研究所の推計)

5 データは学歴別ではない。学歴別にデータを集計すれば数値はもっと違ったものになる。

6 『平等か効率か—現代資本主義のジレンマ』新開陽一訳、日経新書

もパーソナリティに欠陥があるかのように見られがちである。なるほど、意欲が低かったり投げやりであったりすることもまま見られるようだ。けれどもそれは、何の加減かひとたびフリーターに落ち込むことによって、通常の職に就く機会を半ば閉ざされてしまった結果という側面が強くないだろうか。また、男子でも高卒就職者の6割が非正規雇用で働いているということになると、就職希望の高校生にとっては勉強する動機づけを失うことにもなりかねない。また、皆がそうなるというわけではないが、二極化した社会というのは、一方で負け組をいじけさせると同時に勝ち組に対する敵意を抱かせ、他方で勝ち組の品性を下落させるような気がする。

「職業の二極化」に対処するための課題

さて、構造的問題について誰もが納得する解決策を提示することは容易でないが、課題をいくつかの要素に分解することはそれほど難しくない。ポイントは、

- ① 正規雇用と非正規雇用の間の差を小さくすること（正規雇用と非正規雇用の間の賃金、雇用の安定性、社会保険などの条件をできるだけ近づける）
- ② 非正規雇用から正規雇用への移動がより容易になるような措置を講ずること

の2点である。だが、①の問題は容易でないように見える。このところ、若者の雇用やフリーター、ニートの問題の解決を目指して、官民から多くの提言や行動計画案が提出され、一部は実施にもうつされているが、それらに盛り込まれるほどんども、若者に対するキャリア教育の充実や社会的自立の促進といった項目を含めて、②に関するものであり、①を具体化したものは見当たらない。しかしこの問題は、考え方としては以前から議論されていることなのである。つまり、「パートタイマーと正社員の違いはただ労働時間の違いだけ」という考え方で、両者の職務を近づけることである。これはわが国でも前々からパートタイマーと正社員の賃金の差をめぐる議論の中で示されてきた考え方である。しばらく前に日本でも話題になったのだが、オランダはパートタイマー雇用を著しく拡大することで雇用再生を果たした。この背後にある考え方も同じことである。オランダで実現できていることだから、全く不可能だというわけでもなかろう。しかし、日本での実現性という点から考えると、職務で賃金が決まる欧米の場合と、従業員ひとりごとに値札が貼りつく形の日本とで大きな違いがあることは認めねばならない。ただ、①の点が実現できれば、②はいま日本でなされているより、もっとはるかに簡単な議論になるはずである。