

若者の『雇用問題』：20年を振り返る

『日本労働研究雑誌』編集委員会

本特集は、90年代後半以降急速に不安定化した若者の雇用について、2010年の現在から振り返ることを目的としている。

荻谷提言に端的に述べられているように、多くの先進諸国が若年失業率の上昇に悩む中、90年代前半までは日本的な「学校から職業への移行」のありよう、すなわち若者が学校から職業世界に間断なく参入していくことを助ける様々な仕組みは、若年失業率を低く保つことに寄与しているとして国際的に高く評価されてきた。この日本的な「スムーズな移行」の仕組みは90年代半ばから揺らぎ始めたが、当時はバブル崩壊後の中高年のリストラに注目が集まり、若者の雇用問題に目が向けられるまでに時間を要した。それまでは存在しなかった（ように見えていた）若者の雇用問題が日本社会で「発見」され、社会的な関心を集めるようになったのはそれほど昔の話というわけではない。

若者の雇用の不安定化は2000年代半ばまで続いたが、その後景気が上向き、団塊世代の補充需要も重なって若者の雇用は一時的に改善した。しかし2008年のリーマン・ショック以降、急激に需要は冷え込み、新規学卒者については改善の兆しはまだ見えない。

「就職氷河期」と言われた90年代と似通った状況であるが、当時とはいくつかの点で状況が異なっている。ここでは90年代当時との相違点に着目し、以下の5つの観点から若者の雇用の20年を振り返ることとした。

- ①若者の労働にかかる最近の裁判例：近年出された「内定切り」「有期切り」「派遣切り」など、若者に多くみられる働き方についての裁判例を紹介する。
- ②若者就業支援政策：90年代以前には見られなかった若者を対象とした雇用政策の流れを、キャリア教育を中心に概観する。
- ③高学歴化による大学生の変化：90年には3割程度

だった四年制大学の進学率は現在ほぼ5割に達しているが、高学歴化が大学にどのような課題をもたらしたかについて検討する。

- ④非正規化と正社員への道：90年代以降に若い非正規社員が大量に生じたが、非正規社員の正社員化に着目し、企業側・労働者側のそれぞれから検討する。また③との関連で、学歴代替が起きているかどうかについても着目する。
- ⑤若者の労働運動：90年代にはあまり見られず、2000年代に入って活発化した若者の労働運動について紹介する。

竹内（奥野）論文は、若者が直面しやすい「内定切り」・「有期切り」・「派遣切り」の裁判例について整理を行っている。

新卒採用においては、卒業以前に「内定」を得て就職先を決定するのが慣例になっているわけだが、最近の裁判例においても採用内定の取り消しについては容易に認められてはいない。直近の内定取消のほとんどは経営悪化や倒産を理由として行われているが、内定取消が許されないと判断される場合、近年の事例としては他に就労先を求めるか既に就労しており、地位確認請求は行わずに損害賠償請求のみを行うことが多くみられる。この場合、就職機会の喪失・他に就職機会を求めざるを得なかったことによる精神的苦痛を慰謝料の対象として認め、比較的高額な慰謝料が認められる傾向がある。また最近の内定取消ではなく、内定辞退を強要することも行われるようになってきていると言われているが、このようなケースでも、就職機会の喪失・他に就職機会を求めざるを得なかったことを考慮して救済が認められる可能性があるだろうことが述べられている。

有期契約労働者の雇止めについては裁判例が分かれているものの、その動向によっては、有期契約労働の雇用が不安定化する可能性が指摘されている。また派

遣労働者（登録型）については、派遣期間の途中においては雇用が守られるものの、派遣期間満了の場合についての雇用保障はほぼ認められていない。比較的手厚い救済が認められている「内定取消」とは対照的に、非正規雇用の不安定性に対する司法の対応にはそれほど変化がないようである。

続く児美川論文では、日本で初めての総合的かつ省庁横断的な政策プログラムである「若者自立・挑戦プラン」以降の若者支援策の動向と課題について、特にキャリア教育政策に焦点つけて論じている。「若者自立・挑戦プラン」は、初めて本格的に取り組まれた若年雇用政策であるが、「福祉国家型の“土台”を欠いた、新自由主義的な若者政策」という特徴をもつ一方、失業・非正規雇用・貧困といった「社会的排除」状態にある人々の「社会的包摂」をも期待されていた。その一環としてのキャリア教育は「勤労観・職業観の育成」を目指し、「学校教育全体を通じた」取り組みとして展開された。しかし一定の年数を経た現在においては、職業意識や意欲を高めるという「意識」の教育だけでなく、職業教育（職業的に求められる知識や技能、能力の育成）にも目配りされるようになっていく。

ただしこうした変化を遂げつつあるとしても、2000年代のキャリア教育政策は、学校段階における雇用問題への対応という側面が強く、その背後には「学校教育＝正社員への準備教育」というモデルが存在している。キャリア教育は既存の労働市場に「適応」していくことを求めるにすぎず、「社会的包摂」の回復について、政策的にも財政的にも制約が課されているという課題がまだ存在していると児美川は述べる。

同じく学校教育に焦点を当てたのが居神論文である。これまで大学に進学しなかった層が大学に進学したことは、大学生の「質」の多様化と大学教育の変化をも生み出した。居神論文は、これまでの伝統的な枠組みでは捉えられない大学像・大学生像に着目し、「受験学習をまったく経験せずに選ばれてしまったノンエリート層」を大量に吸収している大学群を「マージナル大学」と呼ぶ。「マージナル大学」には多様な学生が存在しているが、中学卒業程度の学科試験では5割に届かないレベルだったり、コンビニのアルバイトの面接ですら落とされてしまうという、「認識や関係のお

くれ」のような発達課題を抱えた層を一定数取り込んでいる。またこれほどではなくても、学生には学習者として「学ぶ」という構えが全くなく、教育サービスの「消費者」として「だるい」「意味がない」といった個々の欲望を臆面もなく表出するのがマージナル大学の教室空間となっている。

こうした若者たちに、マージナル大学の教員たちは何を伝えるべきか。居神論文は「自分たちのおかれた社会的ポジションを正確に認識すること」だという。従来の大学は労働市場の「中核」に対して人材を供給してきたが、マージナル大学は「周辺」かあるいは「外部」（非正規労働者）に対する道につながっている。しかし当のマージナル大学生は「ノンエリートとして職業人生をスタートすることへの認識があまりに乏しい」。

彼らがその後のキャリアを生き抜いていくために必要なのは、「雇用される能力」と「異議申し立て力」である。「雇用される能力」とは「学び習慣」（矢野 2007）と「読み・書き・計算能力（特に割合）」であり、「異議申し立て力」とは、労働者としての権利に関する知識に基づいた抵抗のための能力である。

先にみた児美川論文は、既存の労働市場に入る能力（学力）と異議申し立て力を身につけさせて大学から学生を送り出すことを主張する居神論文とは一見対照的に見える。居神論文は「学校教育＝正社員への準備教育」というモデルにのっとった実践だからである。しかし「職業教育」に期待する児美川論文と、大学生に職業準備教育が必要だとする居神論文の立場は、学校の可能性を信じているという点で地続きのようにも見受けられる。

次に需要側である企業と供給側である労働者側のそれぞれの観点から、正社員への移行について分析を加えたのが、朴論文と小杉論文である。

「失われた10年」のあいだ新卒採用を停止した企業の多くはその後、年齢構成の「中抜け」と管理監督職の育成および技能継承という課題に直面したが、企業はどのように対応したのか。朴論文は、製造業2社の生産部門にインタビュー調査を行い、「過去の変化が引き起こすであろう、さらなる変化」について明らかにしようとした。

大手鉄鋼メーカーA社においては、正規雇用を前

提に、若年層の中途採用と採用ルートの複線化による対応がなされた。A社では長年、実績関係のある高校から高卒者を新卒で採用して計画的OJTで育て上げ、長期にわたる昇進・昇格とこれに伴った賃金制度を持っていたが、「中抜け型」の年齢構成はこれまでの教育・人事・賃金制度を不可能なものとした。そこで20代から30代前半の若者を中途採用することになったが、この中途採用の成功と拡大によって「年齢の高い」「高学歴」の新入社員が生じることとなり、労務管理が柔軟化することになった。採用ルートは、高卒の新規学卒採用のみから、新卒者については大卒にも広げ、また中途採用も行うようになっていく。大手機械メーカーB社においては、異なる対応、すなわち非正規化と非正規社員からの正社員登用が進められた。非正規を活用する一方で、人材構成のゆがみに対しては、20代から50代までの幅広い年齢層を対象に「非正規経由での中途採用」を積極的に行うこととしたのである。「非正規経由での中途採用」は、時間をかけて働きぶりや潜在能力を見極めることができ、また労働者もすでに職場になじんで定着を希望しているという、非常に「合理的な採用形態」と捉えているからだという。

本特集に引きつけてみると、本論文は、新卒採用停止の穴埋めに実施された中途採用の拡大が結果的に学歴代替を引き起こしたという知見がユニークである。これまで技能職といえば高卒者が中心であり、企業側も労働者側も「大卒技能工」には抵抗があった。しかし中途採用の場合には企業側、労働者側双方で心理的なハードルは低くなる。中途採用により「大卒技能工」が働きだして問題がないことがわかり新卒の「大卒技能工」の採用にも至った。居神の言うように「マージナル大学」の学生側が「自らの社会的ポジション」を認識し受け入れた場合には、「大卒技能工」が一定の規模を占める状況がやってくるかもしれない。ただし「大卒技能工」がこの20年における一時的なものであるのか、あるいは普及・定着するかどうかは時を待たないとわからないであろう。

小杉論文は25～44歳の就業者の経歴調査に基づき、非正規社員から正社員への移行についての分析を行っている。非正規から正規への移行率は景気の悪い時期には低くなり、拡大期には増加する。現職が正社員の

者のうち非正規から移行した割合は約14%、同一企業内での正社員登用は正社員への移行全体の2割を占めていた。

2003～2008年の移行について分析してみると、全体として正社員への移行は若い時期に起こりやすく、高等教育卒業者の方が移行しやすい。企業外部からの正社員への移行は20代前半に起こることが多いが、内部からの登用の場合は20代後半でも差がないことから、年齢の障壁がやや低くなっていることが推測できる。朴論文で見たように、内部からの正社員登用を行っているB社は幅広い年齢を対象にしており、小杉論文の示唆と重なり合う。

また内部からの正社員登用の場合は、非正規期間のOff-JTや自己啓発を行うことや、正社員並みの労働時間で働くことが有利に働いている。先の居神論文で身につけるべきこととして提唱されている「学習習慣」は、正社員登用されやすい要件である自己啓発と重なり合っており、非正規化した「マージナル大学」の学生が再び正社員になる際にプラスに働くことが推測できる。

さて2000年代に入ってから新しい動きとして、若者側からの労働における異議申し立てが生じてきたことが挙げられる。「おじさんたちが鉢巻きをして拳を振り上げている」という印象でしかなかった労働運動はなぜ若者の間で広がりを見せつつあるのか。橋口論文は、「若者の労働運動」を、2000年以降、若者の労働をめぐる状況の悪化が社会問題となる中で結成された、若年労働者を中心とする労働市場横断的な個人加盟労働組合による運動と定義する。特に「若者」という社会的属性を意識していること、また「既存の組合」に対する世代的な問題意識を持っている労働運動を、狭義の「若者の労働運動」とし、この特徴を明らかにしている。

狭義の「若者の労働運動」の特徴は、「社会運動として労働組合を道具的に活用して」おり、「労働」との関係がどこか「よそよそしい」、すなわち「労働」からの疎外感があることだと橋口は語る。この労働に対する「よそよそしさ」は、彼らが「労働者」としての権利だけでなくアイデンティティも得にくい状況（失業が前提で、毎日職場では違う仲間と顔を合わせる非正規雇用）に置かれていることから生じている。また過酷な

労働環境によるメンタル面での不調を相談されることも多く、労働中心主義的運動から障害者運動へ近づいているという問題意識を持つ。他方で労働問題が契機となった集まりではあるが、労働中心的ではないつながりを大事にする傾向が共通してみられる点である。さらに当初は意図していたわけではないが、貧困や引きこもりなど「若者」や「労働」の範疇を超えた問題への取り組みにみるように「労働運動」から「社会運動」へ展開しつつある。こうした射程の広さが若者の労働運動の広がりにも貢献したことを橋口論文は示唆している。

なお今回は収録できなかったが、若者側の意識の変容についての議論も進んでいる。92年と02年調査に依拠した研究の主要な知見は、一般的な議論とは異なり、若者の意識は全体としてそれほど大きな変化を遂げていないというものであったが（浅野編2006）、その後の変化はいかようなものだったのか。本調査の継続調査が待たれる。

若者の雇用が不安定化して20年。雇用に対する景気の影響力は実に大きい。景気変動だけで若者の雇

用のありようが決定されるわけではない。若者の雇用は様々な要因の複合体である。それぞれの要因はそのシステム内で個々の自律性を保ちながら展開し、お互いに影響を与えあっている。若者の雇用について検討するには、多様な領域からのアプローチが不可欠であろう。

本特集では、非正規雇用者に対する裁判例、キャリア教育政策から職業教育への展開、高学歴化による大学生の「質」の多様化への対応、学歴代替（「大卒技能工」）、非正規から正規への移行、若者の労働運動の広がりなどに着目した論文をご寄稿頂いたが、今後それぞれの領域でどのような展開を遂げるのだろうか。注視していく必要がある。

参考文献

- 浅野智彦（2006）『検証：若者の変貌』勁草書房。
- 矢野眞和（2007）「大学は本人のためだけでなく、社会のためにも役立っている」『日本労働研究雑誌』No.561。

責任編集 戎野淑子・大湾秀雄・神林龍・堀有喜衣
(解題執筆 堀有喜衣)