

若者の就職活動と雇用実態

塚 原 正

- ① 我が国独特の就職慣行である新卒一括採用は、実務に直結したスキルのない新卒者であっても学校卒業後失業を経ることなく就職することを可能にしている一方、新卒時に一度就職につまずくとその後の就職の道を極めて狭いものになっている。
- ② 1990年代以降、景気が低迷し雇用需要が減少するとともにグローバル化やIT化の進行により途上国と先進国の未熟練労働者が競合し、その影響を若者が強く受けることとなった。正規社員が減少する一方、非正規社員、フリーター・ニートは増加し、若者の中に職を求める多くの失業者を生むことになった。
- ③ 若者の失業率は他の世代に比べ高く、かつ現在は高止まりの状況にある。これは景気の低迷により雇用機会の確保が困難になっていることに加え、企業と学生が必要な情報を十分に得ることができず不要な離転職を繰り返すことなどによる高い離転職率と、産業構造の変化が男性正社員の雇用の場であった2次産業の雇用量を減少させたことによる失業期間の長期化が、若者の失業率を一層高めている。
- ④ 大学への進学率が50%を超え、大学が「ユニバーサル化」し、能力・志向が多様な大卒者を各企業とも将来の幹部候補生という単一のキャリア・コースで同様な基準で選考していることが、企業間の競合を生み、インターネット利用の採用活動が人気企業への集中とミスマッチを招き、就職・採用活動を学生、企業ともに大きな負担のかかる非効率なものとしている。また、景気の低迷などにより企業の教育訓練の支出額が大幅に低減する中、大学での専攻と就職先との関連がますます希薄化、多様化し、大学等の教育機関における職業能力の育成の在り方が問われている。
- ⑤ 若者が景気の悪い時に最初の就職につまずくと我が国の労働市場では、その影響をずっと引きずることとなる。再チャレンジが可能な社会にするためには、非正規から正規への転換を容易にするなど働き方の柔軟性の拡大が重要で、そのためには現在の実績や職業経験を評価することが必要になる。また、正規・非正規間の待遇上の格差や正規社員への雇用保障、高年齢者の役割など、若者に安定した雇用の場やキャリア形成の機会を確保するための労働市場の在り方が問われている。

若者の就職活動と雇用実態

経済産業調査室 塚原 正

目 次

はじめに

I 新卒者の就職活動

- 1 新卒一括採用
- 2 就職活動の現状

II 若者の雇用実態

- 1 雇用の低迷と不安定化
- 2 失業実態

III 課題

- 1 新卒採用
- 2 労働市場

おわりに

はじめに

現在、我が国が直面している最も大きな社会構造上の変化は少子高齢化であり人口の減少である。この変化が我が国の様々な分野に直接あるいは間接に大きな影響を与えている。我が国の経済については「失われた10年」あるいは昨今では「失われた20年」と言われているが、こうした状況に至った要因の一つとして人口の構造的変化がある。人口（生産年齢人口）が減少することにより我が国の経済は潜在成長力という供給面で、そのマイナスの影響を被ることとなる。また、個人消費や住宅投資等の需要面においてもマイナスの影響を被ると考えられる。さらに、人口の減少やその構成の変化が戦後我が国の雇用制度の特徴と言われてきた終身雇用あるいは年功的賃金の維持を困難なものにし、経済の低迷やグローバル化等と相まって非正規労働者の増大などをもたらしている。そして、こうした影響を最も強く受けているのが若者であり、新卒者の就業率の低下や他の世代に比べ高い失業率、高い非正規労働者の割合となって表れている。職を得るということは生活の基盤を形成するものであり、就職という面において彼らが大きな影響を受けているということは、単に経済的な面に留まらず、生活の様々な面にわたって彼らに、そして社会に、その影響を長期に及ぼすこととなる。

本稿においては、新卒者の過半を占める大卒者に重点を置いて若者の就職をめぐる現状について論じ、その結果がもたらす生活基盤への様々な影響については改めて論ずることとする。若者が置かれている就職の現状を認識し、その解決に向けての議論を深めていく際、その一助となれば幸いである。

I 新卒者の就職活動

若者を取り巻く雇用情勢は上向いてきてはいるものの、その実態は様々な問題を抱えている。とりあえず就職はしたものの希望の仕事と異なり短期間で辞めてしまう者、就職できずに教育機関に留まり続ける者、就職活動（就活）に疲れ果て就職する意欲までを失ってしまった者など、多くの若者が社会への入り口で将来を見通せず不安を抱いている。

我が国においては「新卒一括採用」の慣行があるため新卒時に一度就職につまずくと再就職の道が以後極めて狭いものとなることから、新卒者を取り巻くその時の経済情勢・就職環境いかに後々まで彼らに影響を与え続けることになる。こうしたことから、我が国労働市場に根強く存在する新卒一括採用という慣行を見直すべきであるとの意見もある一方、新卒一括採用という慣行があるために実務のスキルを持たない新卒者であっても、卒業後失業を経ることなく就職することができ、学業から就職への移行がスムーズに行われており、結果として我が国若者の失業率は諸外国に比べ低いものになっているとも言われている。⁽¹⁾

1 新卒一括採用

新卒一括採用は、明治維新以降の産業社会の発展と高等教育機関の充実の過程で、企業が人材を確保し育成する必要から生まれた我が国独特の就職慣行である。菅山真次東北学院大学教授によると、「天野郁夫氏の見解のように『明治維新後の我が国にとって、生産技術だけでなく企業の制度や組織自体が西欧からの輸入品であり、それを動かしていくために必要な社会的な技術を身に付けた経営者を含む職員層の供給源は事実上公教育制度以外にはなく』、高等教

(1) 「働けない若者の危機 若年失業率、20年で2倍」『日本経済新聞』2012.7.16.

育機関出身の学卒者に対する企業側の需要は、まず、技術者に集中し、次に事務系に移っていった。そして、1930年ごろには大企業を中心に新卒採用が職員の採用管理の中核に位置づけられるようになり、1935年に行われた大企業の定期採用に関する調査によると、定期採用率は銀行・信託・保険では64%、鉱工業では63%、全体では52%で、その対象も技術者だけでなく事務系職員についても定期採用の対象とされていた。⁽²⁾とのことである。

新卒一括採用は、一般に高校や大学の新卒者を年度初めに一括して職務を限定せずに採用する慣行を指す⁽³⁾。この慣行があることにより、一般の労働市場とは別に新卒者の労働市場が成立し、実務に直結したスキルのない新卒者であっても学校卒業後失業を経ることなく就職することを可能にしている。そして、職務経験がなく実務に直結したスキルのない者がある職務につけるためには企業内での教育訓練が必要となる。教育訓練には様々なコスト例えば研修施設の建設、維持・運営にかかるコスト、教育担当者の賃金、ベテラン職員のOJTに費やす時間に係る機会費用、生産性以上に支払われる訓練期間中の賃金などが発生する。これら人材育成に係る投資を回収するという観点からは長く働いてもらうこと、すなわち終身雇用が合理性を持っていると言える。

また、終身雇用へのインセンティブとして勤務年数に応じて給料や役職を上げて行く年功序列を機能させるには、労務管理上、社員をいわ

ゆる「プロパー」で固め、入社年次ごとにグループ分けする必要がある。新卒者を一括採用することにより企業は「社員の年齢構成を維持でき」さらに「他社の習慣に染まっていないフレッシュな人材を確保できる」とともに「定期的に一定数の人材を確保でき訓練の効率化が図れる」ことから新卒一括採用が続けられてきた⁽⁴⁾。

このように新卒一括採用は、明治時代にその原型が形成され、終身雇用、年功序列、企業内組合という日本的経営の3種の神器とともに、日本経済・産業の発展を支え、雇用の安定化にも寄与してきた⁽⁵⁾。

しかし、新卒一括採用と一体として機能してきた終身雇用（企業内の雇用保障）は、経済の右肩上がり前提とし、一時的な経済の悪化に際しても人材を維持することに合理性が認められるような将来への明るい見通しが立てられる状況下で有効に機能するものであり、経済が停滞し、将来見通しもなかなか展望できない中、グローバル化や産業構造が大きく変化するような状況下で余剰人材を抱えることは、経営が非効率になるおそれ⁽⁶⁾や必要な産業分野への円滑な労働移動の妨げ⁽⁷⁾となると言われている。

2 就職活動の現状

(1) 就活の歴史

従来大学においては、理系のみならず文系学生の多くも大学からの推薦により就職を果たしていたが、1968年に本格化した大学紛争のあおりで、大学が就職指導などに対応できなくな

(2) 菅山真次『「就社」社会の誕生—ホワイトカラーからブルーカラーへ—』名古屋大学出版会、2011、pp.92-93、127-129。

(3) 厚生労働省職業安定局「日本の雇用環境等に関する参考資料」（平成24年 雇用政策研究会 第3回資料）（平成24年5月）<<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002b9xq-att/2r9852000002ba2w.pdf>>

* 以下、本稿の注におけるインターネット情報の最終アクセス日は、2013年5月8日である。

(4) 「人事事典—新規学卒一括採用」日本の人事部 HP <<http://jinjibu.jp/keyword/detl/253/>>

(5) リクルートワークス研究所・新卒一括採用に関する研究会編『「新卒採用」の潮流と課題』2010、p.1。<http://www.works-i.com/?active_action=repository_view_main_item_detail&page_id=17&block_id=302&item_id=747&item_no=1>

(6) 太田肇「「個人の自律」とマネジメント」『NIRA 政策レビュー』No.49、2010.12、p.4。

(7) 八代尚宏『労働市場改革の経済学—正社員「保護主義」の終わり—』東洋経済新報社、2009、p.32。

り、学生は自力で職を探さねばならなくなった。自由公募の拡大であり、会社訪問の始まりである。また、このころから学生と企業をつなぐ就職情報産業が勃興し始めたこともあって学生の就職活動は大きく変わっていった。1986年に施行された「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(昭和60年法律第45号)いわゆる男女雇用均等法により、多くの企業が男女別採用方式を廃止し、4年制大卒女子に対して採用の門戸を開き、大卒女子の活躍範囲が大きく広がることとなった。

1990年代初頭に「バブル経済」が崩壊し、企業は採用数を大幅に抑制するとともに、優秀な学生を確保できない場合には求人数に達しなくとも致し方ないという採用姿勢を取るようになった。いわゆる「就職氷河期」の到来である。このころ、就職活動においてはエントリーシートが誕生し、面接が重視されるようになったことから自己PRと志望動機を明確に伝えることができることが重要となり、学生は就活にあたり自己分析が必要になった。また、上位大学や男性のみにしか選考機会を提供しない一部の企業の採用活動が問題視され、公平性、公正性が問われるようになった。⁽⁸⁾

インターネットが普及した2000年頃からは、大手企業を中心にリクルートが運営する「リクナビ」に代表されるポータルサイトに会員登録し、それらのサイトを經由して企業に受験の意思を表明(エントリー)したり、会社説明会や入社試験の予約を行うのが一般的になった⁽⁹⁾。

こうしたことにより、表向きには、すべての大学生にすべての企業の門戸が開かれることに

なった。

(2) 近年の就活プロセス

就職活動は、一般的には自己分析と業界・企業についての情報分析から始まる。自己分析とは、自分がしたい、あるいは向いている仕事を見つけるために自分の長所・短所や適性・能力など自分を見つめることである。次に企業への応募である「エントリー」を行う。エントリーする時に名前・住所などの個人情報や自己PR、志望動機などを記載したエントリーシートを送付する。エントリーすると会社説明会、会社セミナーなどの案内が送られてきて、人事担当者などから会社や業界についての説明が行われる。採用試験には書類選考、筆記試験、面接があるが、筆記試験は面接への前段階として志望者を絞り込むために使われることが多い。筆記試験は、一般常識、国語・計数等についての学力を問うものや作文や小論文などである。昨今では、性格適性検査と言語能力・非言語能力を問う能力適性検査とからなるマークシート方式で行われるSPI⁽¹⁰⁾や、インターネットを利用し、自宅のパソコンで行うSPIなどと変わらないウェブテストを導入している企業もある。面接は企業が採用にあたって、最も重視しているもので通常複数回行われる。筆記試験、面接を突破すると「内々定」ということになり、「内定承諾書」などの書類を提出した段階で正式の内定となる。

(3) 就活・採用活動の実態

新卒一括採用では、多くの企業が「ポテンシヤ

(8) 新卒一括採用に関する研究会編 前掲注(5), pp.3-4.

(9) 厚生労働省『平成24年版 労働経済の分析』2012, pp.223-224; 原口恭彦・開本浩矢「インターネットの普及が大学生の就職活動に与える影響」『電気通信普及財団研究調査報告書』20号, 2005, pp.116-123. <http://www.taf.or.jp/publication/kjosei_20/pdf/p116.pdf>; 大竹文雄『日本の不平等—格差社会の幻想と未来—』日本経済新聞社, 2005, pp.182-184 など。

(10) SPI(Synthetic Personality inventory) 企業の就職試験で実施されるマークセンス方式の適性検査で「性格適性検査」と国語と計数等についての基礎能力テストである「能力適性検査」とからなる。

ルの高い人材」「コミュニケーション能力のある人材」といった同じような基準で選考を行っている。その結果、新卒採用を行う企業は競合することとなり、内定が一部の優秀な学生に集中する結果、内定者に辞退される非効率が生じている。また、インターネットを利用した採用活動により、比較的簡単にエントリーできることから学生1人当たりの応募社数が大幅にふえ、企業は、筆記試験、適性検査の結果などにより面接の可能人員まで応募者を絞り込んだり、選考回数を増やしたりするなどの対応を余儀なくされているという。就職情報サイトを運営する「マイナビ」によると2013年春卒業・入社予定の学生1人がエントリーした企業は平均69社、実際に選考過程に進んだのは11.4社である⁽¹¹⁾。多くの企業に応募するということは、どうしても人気企業への集中を招き、また、企業を十分に研究せずに応募することになることからミスマッチの原因にもなる。

(4) 新しい動き

日本経済団体連合会（以下「経団連」）の採用の自主ルールを定めた倫理憲章では現在、就職活動の開始時期を以前より2か月遅い3年生の12月としている。現在の大学2年生の就職活動（2016年春卒業）からは、さらに倫理憲章を見直し、学業に専念する時間を増やすなどのため、会社説明会などの解禁時期を12月から3か月遅れの3月へ、筆記試験や面接などの選考活動を現行の4年生4月から8月へとする就職活動期間の短期化を図る方向である⁽¹²⁾。

こうした就職活動期間の短期化に対応し、各企業では、より効率的な採用活動を模索するようになってきており、特定層に的を絞った就活

イベントを開催したり、インターンシップ⁽¹³⁾をより重視したりする動きがあるほか、担当者が大学に出向き優秀な学生を一本釣りする「リクルーター」を復活させる企業も増えてきている。また、個々の学生にあった企業情報を提供するなど就職をアシストするサービスも誕生してきている。

～参考：就職協定～

就職協定は1928年に大卒の定期採用を行っていた三井、三菱などが中心となり、「入社試験は卒業後行う」と定めたのがその起こりである。戦後、本格的な就職協定として最初に定められたものは、大学生の推薦開始を10月1日以降と定めた1953年の就職協定である。その後の1955年から1961年の好況期、新卒採用は拡大し、「青田買い」から大学3年生の2、3月に就職が決まる「早苗買い」や「種モミ買い」という言葉も生まれ、採用活動の早期化がエスカレートし、1973年に文部省・労働省・日経連の間で青田買いの自粛規程が定められた。しかし、石油ショックにより採用状況は様変わりし1976年に「会社訪問の開始10月1日、選考開始11月1日」と期日が定められ1985年まで維持された。その後1987年新就職協定が施行され、1991年には開始日の前倒し改定が行われた。1992年には企業の自主規制である紳士協定という位置づけとなり、これも1997年に廃止され、同年「新規学卒者の採用・選考に関する企業の倫理憲章」が定められた。⁽¹⁴⁾

(11) 「働けない若者の危機 第3部シューカツ受難③ 新卒求人サイトの功罪」『日本経済新聞』2012.11.4.

(12) 「就活、学業と両立へ前進 「大学3年3月」解禁、経済界受け入れ」『日本経済新聞』2013.4.20.

(13) 在学中に企業などにおいて、自らの専攻や、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと（「学生の皆さんへ インターンシップとは」明治大学HP <http://www.meiji.ac.jp/shushoku/intern/student_about/labour.html>）。

(14) 新卒一括採用に関する研究会編 前掲注(5), p.18.

II 若者の雇用実態

1 雇用の低迷と不安定化

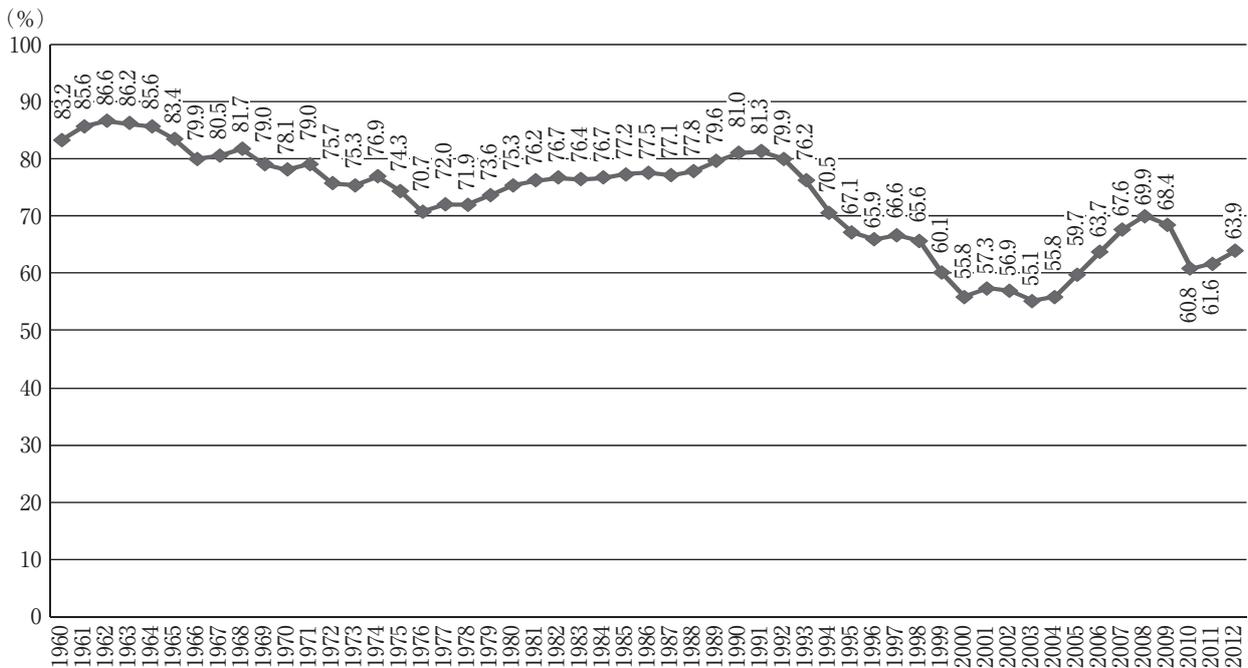
(1) 就職率の低下

バブルが崩壊した1990年代以降、我が国経済は長期にわたり低迷することとなった。それまで70～80%台で推移していた大学卒の就職率は大学院進学者の増加も加わり大きく低下し、2000年代前半には就職率⁽¹⁵⁾が50%台という就職氷河期を迎えることとなった。2005年以降いったん就職率は上向くものの、2007年夏ごろからアメリカのサブプライムローン問題が表面化し、2008年9月のリーマンショックで世界は金融危機に陥ったことで、景気は悪化し、就職率も再度低下することとなった。その後、大学卒の就職率は、2010年の60.8%から上向いてきており2012年には63.9%となっている。(図1)

1990年代以降、大学卒の就職率の低下に端

的に表れているように若者の就職状況は悪化した。その要因としては、第一に長引く経済の停滞と企業が明るい将来展望を描くことができなくなったことがある。日本企業の新規採用は、特に正社員や大企業においては若年層に重点を置いた採用がなされていることから、不況期に新規採用を抑制するとなると若年層の採用が抑制されることになる。日本企業が若年層に重点を置いた採用をする背景としては、先に述べたように「自社で人材育成を行いたい」「社内の年齢構成を維持したい」などの理由がある。日本企業にとって若年正社員を採用するということは、人材育成を行い、採用後長期にわたって雇用を維持するということであり、大きな投資であることから、経済が停滞し先行きの見通しが立ちにくい経営環境にあっては、若年正社員の採用は抑制されることになる。この結果、1990年代以降、とりわけ、規模の大きな企業においては採用に占める若年者の割合の低下が著しく、一方、中高卒者がパート・アルバイト

図1 大学卒就職率の推移



(注1) 就職率 = 就職者 ÷ 各年3月の大学学部卒業者

(注2) 就職者とは、給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を得る仕事（自家・自営を含む）に就いた者。

(出典) 文部科学省「学校基本調査」を基に筆者作成。

(15) 就職率 = 就職者 ÷ 各年3月の大学学部卒業者

として雇用される割合が急速に高まって行った⁽¹⁶⁾。

また、長引く景気の低迷により、企業は人材育成の余裕がなくなってきたことから、「即戦力」が強調されるようになり、中途採用を増やす傾向が見受けられるようになった⁽¹⁷⁾。

一方、同じ景気低迷期ではあっても若年者の採用が抑制された就職氷河期とは異なり、2008年のリーマンショック後の時期においては一定数の若年者を定期的に採用し続けることが組織の健全性を維持するうえで必要ということが改めて認識されるようになった⁽¹⁸⁾。

若者の就職状況とりわけ雇用需要の減少に大きな影響を及ぼしているのは、以上のような経済の停滞やその影響による人材育成への投資減退のほか、経済のグローバル化やIT化といった構造的な変化もある。グローバル化とIT化の進行により途上国と先進国の未熟練労働者が競争するようになり、そのしわ寄せが若者に集中している⁽¹⁹⁾。また、円高への対応などで製造業は海外生産を拡大しており、海外進出が進んだ大企業が外国人採用を加速させている一方、国内で大量に新卒者を採用する意義が薄れていると言われている⁽²⁰⁾。さらに中高年の雇用維持が若年者雇用の需要の減退を招いているとも言われている⁽²¹⁾。

こうした若者の就職難を人口の減少という側面を踏まえてみた場合、樋口美雄慶應義塾大学教授が指摘しているように「就職難は人口が減少する以上に良質な雇用機会が減ったことで続いている。15～24歳の男子人口は2010年まで

の15年間で31.2%も減ったが、正規雇用はこれを上回る52.9%も減った。また、学卒後の25～34歳層の男子人口は51万人減ったが正規雇用は128万人も減った。この結果、少なくなった正規雇用の機会を求め就職難が続くこととなった。」⁽²²⁾と言えよう。

若年正社員の仕事で失われたのは、特に大企業で顕著にみられた中高卒男性の雇用の場であった製造業における技能職の仕事や、女性の雇用の場でもあった正社員の事務従事者の仕事であり、総じて「よい仕事」であった。反面、仕事が増えたのは中小企業におけるサービス職で、最も賃金が低く労働時間も比較的長い職種であり、同じ正社員であっても待遇が悪化した⁽²³⁾。よりよい仕事を求めて就職環境はより一層厳しいものとなった。

(16) 太田聰一『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社、2010、pp.146-147、274。

(17) 「雇用推計：若者ミスマッチ鮮明「即戦力」重視、構造的に」『毎日新聞』2012.3.20。

(18) 新卒一括採用に関する研究会編 前掲注(5)、p.7。

(19) 大竹文雄「論点スペシャル 若者の現実と未来 多様な挑戦できる社会」『読売新聞』2011.11.7。

(20) 「ニュース解剖 就職内定率やや上向く」『日本経済新聞』2012.8.6。

(21) 太田 前掲注(16)、p.181。

(22) 樋口美雄「経済教室 若年雇用どう増やす(上)」『日本経済新聞』2012.7.3。

(23) 太田 前掲注(16)、pp.18、26。

(2) 非正規労働者の増加

労働力調査によると2012年平均の雇用者数は5154万人、このうち正規の職員・従業者は3340万人、非正規の職員・従業者は1813万人となっており、雇用者に占める非正規職員・従業者の割合は35.2%に達し、3人に1人が非正規となった。パート・アルバイト・派遣・契約・嘱託といった非正規労働者の割合は男女とも各年齢層で上昇しているが、特に15~24歳の若年層の非正規労働者の割合の増加は著しく、全年齢計における非正規労働者の増加率を大きく上回っている。15~24歳の男子については1990年に20.0%であった非正規労働者の率が2012年には45.5%に、女子は20.6%であったものが52.6%へと大きく上昇している(図2)。

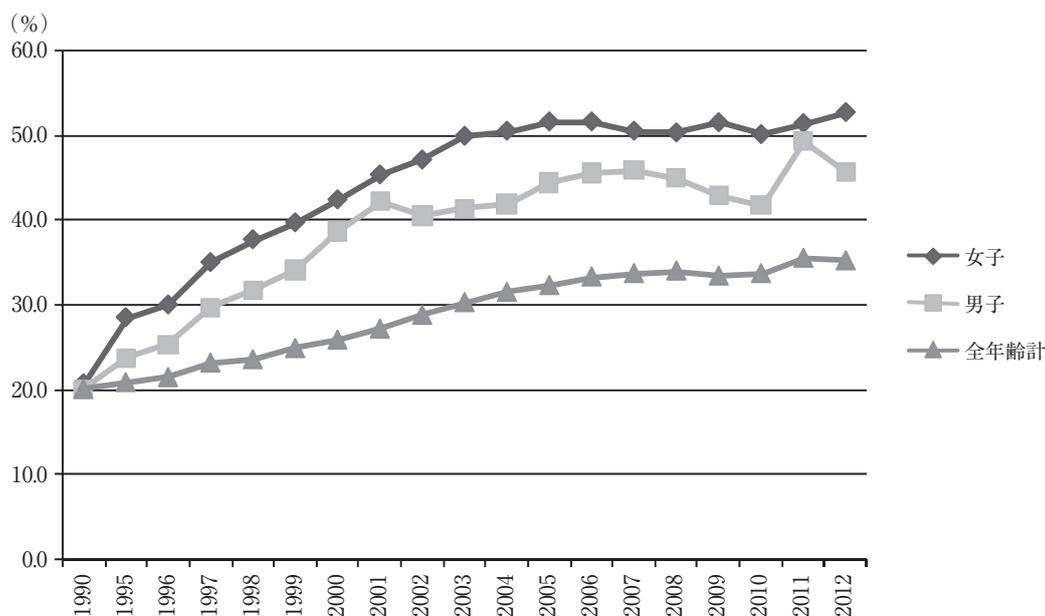
1990年代以降の経済の長期にわたる低迷に直面し、企業は、業務のコア部分を担わせる人材として大卒者を採用する一方で、それ以外の業務では高卒正社員から雇用調整が容易なパート社員や派遣社員など非正規労働者へと置き換えていった⁽²⁴⁾。また、国際分業やIT技術の普

及による分業化の促進により、中程度の教育を受けた労働者がこなしてきた定型的な仕事の需要が減少し、非正規労働者でも対応できる業務分野が増えたことで、高卒正社員から非正規労働への需要のシフトが起こっている。

このほか、

- グローバル化の中にあって、競争の激化に対応するため、企業が人件費の安い非正規労働者の採用を増やしていること
- 産業構造が2次産業主体の構造から3次産業主体の構造へ移行するにつれ、需要が季節により、あるいは日々の中でも大きく異なることから、需要に合わせた働き方が求められるようになってきていること
- 女性が多く働いている医療・福祉分野での雇用が増えてきたことにより、また、世帯主の所得が減少する中、家計を補うために、女性の労働参加が促進されてきたこと。そして、特に有配偶者にあっては、働くに当たってパートを選択する者が多いことから、非正規労働者の増加につながっていると考えられること

図2 非正規労働者の割合(15~24歳)の推移



(出典) 総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)及び総務省「労働力調査(詳細調査)」(年平均)を基に筆者作成。

(24) 原ひろみ「新規学卒労働市場の現状」『日本労働研究雑誌』No.542, September 2005, p.11.

- 自分の都合の良い時間に働くことを希望する者や正規労働者の長時間勤務を嫌い短時間勤務を希望する者など働く側も自分の都合や考え方（ライフスタイル）にあった働き方を求める人々が多くなってきたこと
- 労働者派遣法改正に見られるように規制の緩和が非正規労働者の増加の後押しをした面があると考えられること
 など複合的な要因により非正規労働者が増えてきていると考えられ⁽²⁵⁾、特に労働市場への新規参入者である若年層において非正規労働者の率が顕著に高まったと考えられる。

(3) フリーター・ニート

フリーター・ニートとは「定職」に就いていない者で、厳格な定義というものはないが、総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」は、「フリーター」を15～34歳の男性は卒業生、女性は卒業生かつ未婚の者で、①雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、②完全失業者⁽²⁶⁾のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口⁽²⁷⁾のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者のいずれかに該当する者としている。また、ニート⁽²⁸⁾(若年無業者)は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者としている。

「フリーター」は、いわゆる非正規雇用である「パート」「アルバイト」として働いている者や仕事を探してはいるものの見つからないでいる者、仕事を探してはいるものの就業の意

志のある者であり、その数は、平成15年の217万人をピークにその後5年連続で減少していたが、平成21年から増加に転じ、平成23年には176万人(被災3県を除く)となっている。平成15年以降減少が続いたのは「フリーター」の定義からは外れる派遣社員や契約社員への移行によるものであって、必ずしも正規労働者への移行ではないと考えられる。一方、「ニート」と言われる者は、就業の意志のない者であり、その数は、平成14年以降60万人台で推移している。

労働政策研究・研修機構「第3回若者のワークスタイル調査」(2011)によると、フリーター経験者のうち、20～29歳男性の場合73.9%の者が正社員になろうとし、実際に正社員になった者は44.7%、20～29歳女性の場合には59.3%の者がなろうとし、正社員になったのは28.5%となっている。一般的にフリーターの経験は職業経験として認められにくいと言われており、正社員になれずに離転職を繰り返すことにより若年フリーターが何年か後には年長フリーターになるという懸念がある。実際、アルバイトやパートで生計を立てている35～44歳の「フリーター」は2011年に過去最高の約50万人に達しており、バブル崩壊に伴う就職氷河期と言われた1993年以降に大学を卒業したものの定職に就けずに40歳前後を迎えた「年長フリーター」が増えている⁽²⁹⁾。

文部科学省による平成24年度学校基本調査(確定値)によると大学卒業生に占める就職者⁽³⁰⁾の比率である就職率は63.9%にとどまっている。また、就職者のうち「正規の職員でない

(25) 塚原正「非正規労働の現状と課題」『レファレンス』734号, 2012.3, p.11.

(26) 総務省統計局「労働力調査」で定義されているもので、次の3つの条件を満たす者。①仕事がなく調査週間に少しも仕事をしなかった。②仕事があればすぐに就くことができる。③調査週間に、仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた(過去の求職活動の結果を待っている場合を含む)。

(27) 15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」以外の者

(28) 1999年イギリスの「Bridging the Gap」調査報告者に由来するもので「Not in Education, Employment or Training」, 「学校に通っておらず、働いておらず、職業訓練を行っていない者」のこと。

(29) 「若者雇用戦略骨子案 地元で就業体験促す」『日本経済新聞』2012.5.16.

(30) 給料、賃金、報酬、その他の経常的な収入を得る仕事(自家・自営業を含む)に就いた者

者」⁽³¹⁾、「一時的な仕事に就いた者」⁽³²⁾及び「進学も就職もしていない者」の合計は12万8000人に上り、安定的な雇用に就いていない者の卒業者に占める割合は22.9%となっている。このうち「就職も進学もしない『新卒無業者』」の割合はバブル期のころは5%前後で推移していたが、バブル崩壊後10%を超え、2000年3月から2004年3月の間の卒業生では22.6%(2003年)をピークに20%を超える状況が続いていた⁽³³⁾。その後減少傾向にあったものの2008年3月の10.8%を底に上昇に転じ2012年3月には15.5%を占めるに至っている。

以上のような状況の背景として、若者の就職に対する意識の変化もその一因と考えられるが、景気の悪化等による就業環境の厳しさを反映した結果と言えよう。

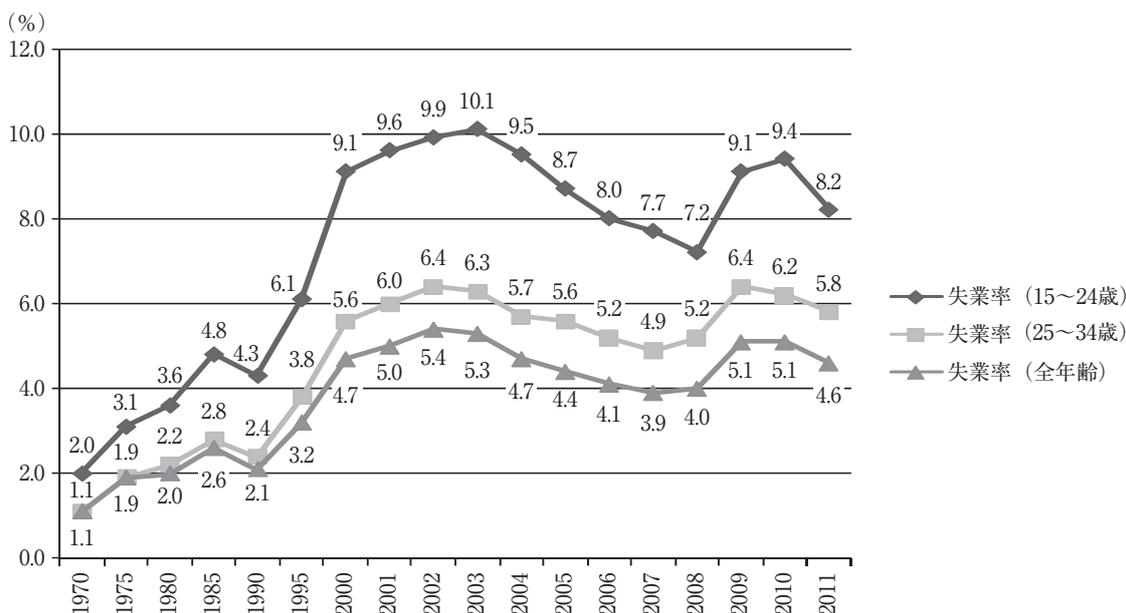
2 失業実態

15～24歳、25～34歳の若年層の失業率の特

徴は、他の世代に比べその率が高い水準にあることである。特に15～24歳の失業率は著しく高い率となっており、かつ全年齢の失業率とのかい離幅が従前に比べ広がっている。(図3)

若年期の失業率が他の世代に比べ高いという現象は欧米各国で見られる現象となっており、経済協力開発機構(OECD)調査によると、直近の15～24歳の失業率は米国で16.4%、英国で21.9%、スペインでは51.1%に達し、いずれの国においても高い値となっている⁽³⁴⁾。これに対し我が国においては8.2%と高止まりしているものの、他国に比べ低い水準にあると言える。こうした背景として、高卒者の就職に関しての学校の関与があり、また、大卒者に関しての新卒一括採用という慣行を挙げることができる。新卒一括採用については、既に述べているように、そうした慣行があるため、新卒の機会を逃すと就職できない可能性が高まるという問題があり是正を求める声⁽³⁵⁾もあるが、この

図3 若年層の失業率の推移



(出典) 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」を基に筆者作成。

(31) 1年以上の雇用期間の定めがあり、週当たりの所定労働時間が30～40時間の者

(32) 1年未満の雇用期間の定めがあり、週当たりの所定労働時間が30時間未満の者

(33) 新卒一括採用に関する研究会編 前掲注(5), p.11.

(34) 『日本経済新聞』前掲注(1)

(35) 同上

慣行により一般の労働市場とは別に新卒者の労働市場が成立し、実務経験に直結したスキルのない新卒者であっても、学校卒業後失業を経ることなく就職することが可能となっている。

しかし、8.2%という失業率は他国に比べ低いということであって決して低い失業率ということではない。バブル期においても若年層の失業率の減少が小さく、図3にも見られるように若年層の失業率は景気の回復期においても以前に比べ高止まりしていると言える。若年層の高い失業率は、経済の低迷により学校を卒業してもよい雇用機会を得ることが困難な状況になっていることに加え、以下のような要因により失業流入者や長期失業者が増加し、これにより高まっていると考えられる。

① 若年者は既に得た仕事を自発的に離職して失業する割合が大きいという特徴がある。3年前に大学を卒業し就職した若者のうち教育・学習支援業と宿泊・飲食業では48%の者が、製造業では16%の者が離職している。このように業種間で大きな差があるものの2009年に入社した若者のうち、大卒者は28%、高卒者は35%が3年以内に離職している。⁽³⁶⁾

2010年3月に卒業した大学生約85万人のうち就職したのは約56万9000人で、このうち19万9000人が3年以内に離職すると推計されている⁽³⁷⁾。正社員として採用されても大学卒の3割は3年以内に辞めてしまう。スキルを身に付けないまま離職すれば、不本意ながら長期の失業者になったり、非正規雇用 に身を置くことにもなりかねない。

若年期は学校から社会に出て職を得る時期に当たり、その移行が円滑に行くとは限らず

転職を繰り返し、職を探し求める間、失業状態にあるということはある意味では合理的な行動と言える⁽³⁸⁾。しかし、現在の採用選考プロセスでは企業と学生がお互いに必要な情報を十分に得ることができずに不要な転職を繰り返しているという面がある。また、昨今、大量採用し入社後厳しく選別することが特徴の一つとなっている「ブラック企業」と呼ばれる企業では新入社員を自己都合退職に追い込むケースもある⁽³⁹⁾。こうしたことにより一番吸収力のある若い時期に職業能力を身につけることができない状況となっていることは個人的にも社会的にも大きな損失と言わざるを得ない。

② 失業者のうち1年以上失業状態にある者の占める割合が1990年代前半より上昇し高止まりが続いており、2010年には34%を占める状況に至っている。産業構造が2次産業から3次産業へとサービス化の方向へ転換する中、男性正社員が1997年2月調査の2639万人から2010年2317万人(1~3月)へ、正規雇用率も90%から82%へ減少している。雇用者が減少した産業分野としては「建設業」「製造業」「運輸業」「卸売・小売業」などの分野で、「医療・福祉」「サービス」「情報・通信」等の分野では雇用者が拡大したものの、情報通信を除き雇用拡大の大多数を非正規社員や女性正社員が占める状況となっている。失業期間の長期化は男性、特に若年層を中心とする男性の失業期間の長期化によるもので、以上のように産業構造の転換が男性正社員を減少させる方向で進んだことが大きな要因となっている。⁽⁴⁰⁾

さらに昨今の賃金の伸び悩みが、若年者に

(36) 「教育や飲食業、若者48%離職 入社3年内、厚労省調査」『日本経済新聞』2012.11.1.

(37) 望月麻紀「大卒者の3割は3年以内に離職 退職を強要する企業の存在も」『エコノミスト』4227号, 2012.5.1・8, pp.82-83.

(38) 太田 前掲注(16), pp.51-52.

(39) 望月 前掲注(37)

(40) 大嶋寧子「失業の長期化傾向と求められる対応—労働市場の構造変化を乗り切る支援策の必要性—」『みずほリサーチ』October 2011. <<http://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/research/r111001employ.pdf>>

としては再就職による賃金の低下のリスクを小さくしていることや、失業期間中、親との同居という選択肢もあることから、離転職のコストが低下していると考えられ、これらの要因もあり若年層の失業率が高止まりしていると考えられる。

Ⅲ 課題

1 新卒採用

我が国では総じて職務別の雇用管理を行っておらず、採用基準も明確に定めることもなく新卒者を一括採用している。採用された新卒者の大学での専攻と就職先との関連を見ると、従来、関連が比較的あるとされていた分野を含め、次第に希薄になるとともに多様化してきている⁽⁴¹⁾。企業が必要とする実務に直結したスキルの多くは、もっぱら企業内の教育訓練により育成されている。

(1) 選考の方法・基準

リクルートワークス研究所の調査⁽⁴²⁾によると2013年3月卒業予定の大学生に対する従業員1,000人以上の大企業の求人倍率は0.73倍であるのに対し、1,000人未満の中堅・中小は1.79倍、300人未満は3.27倍となっている。このような求人状況に対し、多くの学生が大手企業をターゲットとした就活に取り組んでいる。しかし、実際に内定を得ることができるのはごく限られた学生だけである。この間、学生も企業も膨大なエネルギーを費やし、何十社にも及ぶ企業からの不採用に直面し、「うつ病」になる者

や中には自殺に至る者もいる。従業員1,000人以上の大手企業の採用数は1993年の10万人から増加傾向にあり15万人程度であるが、これは大学卒業生の3割未満であり、人気企業の100社では1.6~1.8万人と3%に過ぎない⁽⁴³⁾。

大手企業へ就職する最大のチャンスは新卒時であり、新卒採用の場合、多くの企業では入社後の配属先も仕事の内容も明確にすることなく学生に内定を出し、採用後、徐々に適性を見ながら各人の仕事の領域を定めて行くことから、学生の企業を選択する基準は知名度や安定性に偏りがちである⁽⁴⁴⁾。そして、あいまいな応募条件に加え、2000年ごろから広まったインターネットによる就職活動により有名企業でも手軽に応募できるようになり、エントリーを過剰化させ、出身大学を問わず⁽⁴⁵⁾多くの学生が集中する状況を招き、就職活動を必要以上に厳しく、学生・企業双方にとって効率的・効果的な求人・求職活動とは言えないものとしている。数万を超えるエントリーをWEBテストや若手社員による集団面接などにより絞り込むことは一見効率的とも言えるが選考の質の低下を招いていると言われている。こうした就職活動の結果、7人に1人がうつ病と診断されてもおかしくない精神状態を経験している⁽⁴⁶⁾という異常な状況を生み出すに至っている。労働政策研究・研修機構の小杉礼子総括研究員は「学生がどこでも受けられるのは一見公平に見えて非効率。大学が学生と企業の間に入り、学生の絞り込みを手伝わないと企業も学生も疲弊するだけ」と指摘⁽⁴⁷⁾する。

また、超大手企業ではかつて高卒のホワイト

(41) 川嶋太津夫「変わる労働市場、変わるべき大学教育」『日本労働研究雑誌』629号, 2012.12, pp.19-30.

(42) リクルートワークス研究所「第29回ワークス大卒求人倍率調査(2013年卒)」2012.4.25. <http://www.recruit.jp/news_data/library/pdf/20120425_01.pdf>

(43) 「働けない若者の危機 第3部 シューカツ受難① 「供給過剰」の大学生」『日本経済新聞』2012.11.1.

(44) 太田 前掲注(16), pp.234-235.

(45) HR総合調査研究所が上場企業など約460社に調査したところ、2013年3月卒業予定者の採用活動で、実際には重点を置く大学を設定している企業は48%に上る(「大卒雇用 ミスマッチ 中小企業と結ぶ仕組みを」『読売新聞』2013.1.21.)。

(46) 川村遼平「就活に追い詰められる学生たち—就活生の7人に1人がうつ状態」『Posse』10号, 2011.2, p.17.

カラー社員を採用していたが、オイルショック後、大学への進学率が高まるに従い、高卒ホワイトカラーの採用がとりやめられ、これに相当する受皿のないまま、大卒総合職という名の「幹部候補生」枠一本で、新卒一括採用が続けられてきた⁽⁴⁸⁾。大卒者の採用、就職の仕組みは大学生がエリートであった時代に確立された方式から変化しておらず、ほとんどの企業が大卒者に対して、将来幹部になることを期待した単一のキャリア・コースのみを提示している。大学への進学率が50%を超え、大学が「ユニバーサル化」⁽⁴⁹⁾し、能力・志向が多様な大卒者に対して、一律的な選考基準を設定し、採用を行うことで、学生にとっても企業にとっても大きな負担のかかる非効率な状況を生み出している⁽⁵⁰⁾。

～参考：欧米の新卒採用～

欧米のグローバル企業では職務を中心とした人材マネジメントを行っており、採用は基本的に職種別採用で、ほとんどが欠員募集である。将来の幹部候補生の採用については、指定校、あるいは指定学部がほぼ決められている。また、欧米の大学は日本より職業の領域と密接に結びついた専攻が多く、学生のうちから長期のインターンシップ等により職業経験を積む機会があり、新卒者が仕事を獲得できる背景の一つとなっている⁽⁵¹⁾。

(2) 職業能力の形成

18歳人口は1992年度の205万人から減り続け、2011年度には120万人と20年間で4割を超す下げ幅となっているが、大学入学者は近年60万人前後で推移⁽⁵²⁾しており、その結果、1975年卒では、新卒採用における中学校や高校卒業者の割合が6割を超え、大学卒業生及び大学院卒業生は2割程度であったが、2010年卒では逆転し新卒採用の過半を大卒者が占めるに至っている⁽⁵³⁾。18歳人口の減少にもかかわらずこうした状況を生んでいる背景の一つに大学進学率の高まり、大学の「ユニバーサル化」がある。

大学進学率⁽⁵⁴⁾は、高度成長期に大きく上昇し、その後1970年代後半から1980年代にかけては横ばいないし若干の減少で推移した。1980年代後半からは再び上昇に転じ、1990年の24.6%から2000年には39.7%となり、2010年には50.9%と過半を超えるまでになっている。この間大学の学校数も増加し、平成24年5月現在783校を数えるまでになっている。

大学進学率が高まり、大学数が増えた背景には、製造業が国外に出たり、IT化で事務の仕事が減ったりして、高校を出て製造業などで働くことが困難になり、大学に進まざるを得ない学生が増えているという背景もある。

大学入学者が増加したのは就職がしにくい社会科学や人文科学が中心であり、こうした文系

(47) 『日本経済新聞』前掲注(1)

(48) 海老原嗣生「スペシャルインタビュー ニッポンの「雇用」と「採用」のあるべき姿とは？」2012.3.16. 新卒採用.jp(日本の人事部) <<http://hr-recruit.jp/articles/interview201204>>

(49) 米国の社会学者マーチン・トロウは、「高等教育機関への進学率が15%を超えるとエリート段階からマス段階。50%を超えるとユニバーサル段階」としている。中央教育審議会大学分科会「高等教育の全体規模とユニバーサル・アクセスの実現」文部科学省HP <http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/04081801/007/005.htm>

(50) 新卒一括採用に関する研究会編 前掲注(5), p.25.

(51) 同上, p.17.

(52) 森下洋一「辛言直言 学内改革どう早める」『日本経済新聞』2012.10.4.

(53) 徳永英子「大卒新卒採用の展望—内定辞退の実態から考察—」『Works Review—リクルートワークス研究所研究報告』7号, 2012.5, pp.76-85.

(54) 大学(学部)進学率。大学学部入学者(過年度高卒者等を含む)を3年前の中学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者で除した割合。

学科を出て就職している者もその多くは事務従事者や販売従事者で、大学で習得する学問と従事する職業が関連していないケースも多い。一方、宮川努学習院大学教授の推計では企業の教育訓練への支出額はピーク時の8分の1まで低下している⁽⁵⁵⁾。職業能力の形成には企業内のOJTを始めとする教育訓練が不可欠と考えるが、大学等の企業外部における職業能力形成の機会の拡充も必要になってきている。

企業による具体的な職務内容や人材要件を明示した採用を前提に、一定期間の職業体験を組み込んだ、固定的・硬直的な専門性ではなく応用性の広い「柔軟な専門性」を理念とする教育を行う、より職業実践的な学部・学科・コースの増設が必要との意見⁽⁵⁶⁾や、知識が企業・国の競争力の源泉である知識基盤社会を迎え、離転職率の高まりなどにより一生のうちに必要となる知識・技能は変化し、あるいはブラッシュアップが求められるとして、今後大学等の教育機関においては、再教育・再訓練機能の充実やすべての職業に共通で、一度獲得すれば異なった文脈でも応用可能なコミュニケーションスキルや問題解決力、生涯学習力・思考力といったいわゆるジェネリック・スキルの育成が必要との意見⁽⁵⁷⁾がある。

2 労働市場

就職の機会が新規学卒の時点に偏っている我が国においては、景気の良かった時に採用された世代は賃金も高く離職率も低い。逆転が難しい社会では、こうした格差が生涯にわたって続き大きな格差になってしまう⁽⁵⁸⁾。若者にとっ

て再チャレンジ可能な社会にして行くためには、若者の厳しい就職状況の背景にある(1)雇用の柔軟性や(2)正規・非正規間の格差、(3)正規社員への雇用保障、(4)高年齢者の雇用について、若者の雇用促進という観点も踏まえた議論、そして対応が求められる。

(1) 柔軟性の拡大

ますますグローバル競争が激しくなっている中、自前の社員ですべての事業活動を行うことは不可能になってきており、近い将来、企業は新たな知識や能力、経験のある人材を世界から集めることが必要になることから、世界レベルでの人材の流動化が起きるとの指摘⁽⁵⁹⁾がある。また、労働市場の柔軟性が国際競争力と密接な関係にあり、柔軟な労働市場を持つ国ほど成長産業に比較優位を持つとの研究結果⁽⁶⁰⁾もある。

こうした中、我が国の労働市場では、いったん企業という内部労働市場の外へ出てしまうと、新たな雇用機会、技能習得の機会などが極端に制約されることから、グローバル化や産業構造の変化にスピーディーに対応できない要因となっている⁽⁶¹⁾。また、若者にとっては、景気の悪い時期、最初の就職につまずくと、その影響をずっと引きずることとなる。

現在、我が国では特に若者の離転職率が高いこともあり、離職と入職という意味での労働市場の流動性は高まってきているが、非正規から正規への転換が困難など異なる雇用形態間での流動性はいまだに低く、流動性の高さが必ずしも適職や安定した雇用を見つける過程を意味しているわけではないと考えられている⁽⁶²⁾。内

(55) 「働けない若者の危機 第1部 鳴り響く警鐘① 明日担う力、陰り」『日本経済新聞』2012.7.16.

(56) 本田由紀「若者と雇用をめぐる現状—何が求められているのか」『月刊自治研』642号, 2013.3, pp.19-29.

(57) 川嶋 前掲注(41)

(58) 大竹文雄「経済教室 所得格差と日本人(下) 若年層 逆転可能な社会に」『日本経済新聞』2003.8.22.

(59) 石倉洋子「旧態依然の日本の就職活動は世界と向いている方向が違う」『エコノミスト』4199号, 2011.11.8, p.87.

(60) 柳川範之「経済教室 エコノミクストレンド 日本の強み柔軟性で」『日本経済新聞』2012.10.22.

(61) 伊藤元重編「『個』の自律を考える」『NIRA 政策レビュー』No.49, 2010.12, pp.1-2.

(62) OECD 編著(濱口桂一郎監訳, 中島ゆり訳)『日本の若者と雇用—OECD 若年者雇用レビュー—日本』明石書店, 2010, p.50. (原書名: OECD, *Jobs for youth: Japan*. 2009.)

部労働市場においても、例えば、昇進スピードの速い雇用区分（総合職）と遅い雇用区分（一般職）などの雇用区分により賃金や昇進の可能性が事前に異なり、採用後の雇用区分間の異動は制限的である。再チャレンジが可能な社会にするには、こうした入職時の「拘束性」で長期の選別をする雇用慣行から、自分の選択で雇用区分を広げることや、離職者の再就職や転職を含めた働き方の柔軟性の拡大が重要で、そのためには現在の実績や就職経験を評価する方向への変化が必要になってくる⁽⁶³⁾。

(2) 非正規労働者の格差是正

非正規労働者は、①景気変動や生産量の変動に対する雇用量の調整機能を担わされ、雇用が不安定なものとなっていることや、②中には正規労働者並みに働く者がいるばかりでなく、責任等の点でも正規労働者並みのものがあるなど正規労働者と何ら異なることのない勤務実態であるにもかかわらず正規労働者との間に賃金等の待遇上の格差が生じていること、さらに③非正規労働者への教育訓練機会が低調な状況にあり、人的資本形成にマイナスの影響を与え、生産性に悪影響を与えることなどの課題を抱えている。特に新卒者が正規社員として就職できず非正規労働者になった場合には、若年層の一番吸収力の高い時期に教育訓練の機会がなくキャリア形成ができないため、その後長期にわたり失業に陥る確率を高めることにもなり、将来的に生活保護などの受給者になる確率を高めることにもなる⁽⁶⁴⁾と懸念されている。

また、雇用が保障されている正社員と雇用調整対象と位置づけられている非正規社員との間

に待遇上の大きな格差があることにより、企業は正社員の雇用には一層慎重となり、非正規社員化を促進している⁽⁶⁵⁾とし、正規・非正規間の待遇上の格差の是正が急務だとの指摘⁽⁶⁶⁾がなされている。

(3) 雇用保障

若者は即戦力としてのスキルに乏しく、新規採用が大きく停滞する時期には、企業にすでに雇われていて一定の雇用保障を受ける中高年よりも厳しい状況に置かれやすい⁽⁶⁷⁾。また、我が国においては今まで景気の低迷期、過剰雇用を雇用調整助成金により維持するという政策がとられてきた。これら施策もあり、既に雇用されている者はその雇用が守られる一方、これから労働市場に入ろうとする人々、すなわち若者はなかなか職を得ることができず若年層の失業率が高まったとの指摘⁽⁶⁸⁾がある。

こうしたことから、若者の雇用機会を増やすため、あるいは社会の安定のために必要な中間層の厚みを増すため、さらには産業構造の変化に対応し円滑に労働移動を行うため、正規社員の解雇規制を緩和する必要があるとし、現行の「経営者にとっては厳しすぎるかつ曖昧な解雇のルール」の緩和と明確化を求める意見が大企業を中心とする経済界から出ている。

現在解雇に関しては、民法では解雇は自由、「労働契約法」（平成19年法律第128号）では解雇は①客観的に合理的な理由を欠き、②社会通念上相当であると認められない場合には、権利の乱用として無効とされている。そして、整理解雇⁽⁶⁹⁾については①人員削減の必要性②解雇回避努力③人選の合理性④手続きの妥当性の4

(63) 永瀬伸子「経済教室 働き方を変える① 「総合・一般職」の選択 柔軟に」『日本経済新聞』2013.2.19.

(64) 塚原 前掲注(25), pp.16-18.

(65) 太田 前掲注(16), p.282.

(66) 深尾京司「経済教室 産業競争力強化の視点① 生産性引き上げが不可欠」『日本経済新聞』2013.2.7.

(67) 太田 前掲注(16), pp.6-7.

(68) 野口悠紀雄「日本経済私の処方箋（第3回）人材開国による日本の活性化をはかれ」『エコノミスト』4261号, 2012.12.4, pp.74-77.

(69) 経営上の理由からなされる解雇（水町勇一郎『労働法入門』岩波書店, 2011, p.55.）

つの条件「整理解雇の4条件」を満たさなくてはならないとする解雇規制があり、解雇回避努力の中には非正規社員の削減とともに新規採用の停止をすることが求められている。

このような解雇規制の緩和に関しては様々な観点からの議論がある。

(労働者間の格差是正という観点から)

① 雇用需要が過度に非正規へシフトしており、正規の需要を増やすためには正社員の解雇規制を見直す必要がある。問題点は規制が厳しいということではなく、予見可能性が低いことにある。具体的基準が司法判断にゆだねられており、裁判に訴えることができる大企業と中小企業の労働者保護に大きな格差がある⁽⁷⁰⁾。

② 正規社員が非正規の雇用や待遇を考えざるを得ないメカニズムを導入しなければ(正規・非正規の)二極化は解消されない。不況という負担を今は非正規のみが負っている⁽⁷¹⁾。

(雇用保障は広範な人事裁量権等と一体との観点から)

③ 現行の解雇ルールは、雇用法制の観点からは広範な人事権と、経済システムの観点からは定年や退職金、内部昇進や人事考課などの人事管理と補完的な関係にあり、これらを保持したまま解雇ルールだけを変えようとしても補完関係ゆえに現行の解雇ルールを維持する労使が多数を占めるだろう⁽⁷²⁾。

④ 長期雇用を保障しないのならば、転勤や所属部署の異動命令を自由に出すわけにも行かなくなる。社員の職種や業務目標、役割

をはっきりさせ、公正に評価し報いる人事管理が必須になる⁽⁷³⁾。

(雇用保障は合理的経営判断との観点から)

⑤ 仕事や貢献に応じた賃金となっていれば労働市場の柔軟性は確保される。長期雇用の問題ではなく年功賃金の問題である。中高年には教育コストがかからず、退職のリスクは低く、かつ十数年で退職が見込めるといってフレキシビリティも若年よりは高い。景気調整局面において企業が中高年の雇用を維持したことは、極めて合理的経営判断であった可能性が高い。中高年が解雇できれば若年の雇用が増えるというのは、若年が中高年と同様に貢献できるという根拠のない前提に立っている⁽⁷⁴⁾。

(「厳しい」という解雇規制の実態について)

⑥ 整理解雇の4要件について実際の裁判例を見ると日本の整理解雇法理はそれほど厳格で硬直的なものではなく、個々の状況に応じてある程度柔軟に判断されている⁽⁷⁵⁾。

(労働者側の見解)

⑦ (再就職支援金の支払とのセットで解雇ができるようになると)金さえ払えば自由に解雇できるようになり、労使の信頼関係が根底から崩れる。また限定社員⁽⁷⁶⁾は正規、非正規に次ぐ第3のカテゴリーとなり、正社員から落とされる。国や産業の国際競争力とその国の労働規制とはそもそも無関係である。労働規制が厳しいドイツが緩やかなアメリカより自動車産業の国際競争力がある⁽⁷⁷⁾。

(70) 八代 前掲注(7), pp.61-62.

(71) 大竹文雄「日本社会はなぜ「解雇規制緩和論」を受け入れようとしないのか」『ダイヤモンドオンライン』2010.5.12. <<http://diamond.jp/articles/-/8098>>

(72) 神林龍「経済教室 解雇規制の論点① 見直し、人事管理と両輪で」『日本経済新聞』2013.4.10.

(73) 水野裕司「中外時評 歴史から考える解雇規制」『日本経済新聞』2013.4.14.

(74) 荻野勝彦「人事管理からみた若年非正規雇用問題」『就職氷河期世代のきわどさ—高まる雇用リスクにどう対応すべきか』(NIRA 研究報告書) 総合研究開発機構, 2008, pp.35-43. <<http://www.nira.or.jp/pdf/080logino.pdf>>

(75) 水町 前掲注(69), p.57.

(76) 職務や勤務地を限定した正社員(「職務限定の正社員に転換」『日本経済新聞』2013.4.19.)

(77) 日本労働組合総連合会「経団連「2013年版経営労働政策委員会報告」に対する連合見解」2013.1.22. <http://www.jtuc-rengo.or.jp/news/kenkai/2013/20130122_1358838071.html>

中高年の雇用保障が若者の雇用量に影響を与えている。雇用保障されている正規と雇用量の調整機能を担わされている非正規との間の大きな待遇上の格差が、非正規への雇用需要を過度に増大させている。こうした指摘における雇用保障とは、そもそも①解雇規制により生み出されているものなのか、それとも②企業経営や雇用の実態に合わせて培われてきたものなのか、③解雇規制によっても労働市場の整備が十分とは言えない段階で、解雇規制を緩和することは雇用の不安定な労働者を増加させるだけで、若者や正規労働者の雇用量は増すことになるのだろうか。こうした点について、なお一層の議論が求められる。

(4) 若者と高年齢者の雇用促進

雇用保障の問題とともに若者の雇用に影響を与えると考えられるものとして高年齢者の雇用の促進がある。公的年金の支給開始年齢が順次引き上げられていくことに伴い収入が全くないという期間の解消を図るため、2012年、定年に達した従業員の希望者全員を65歳まで雇用することを企業に義務づける「高年齢等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」（平成24年法律第78号）が成立した⁽⁷⁸⁾。若者の仕事が高齢者に置き換えられやすいという指摘も多く⁽⁷⁹⁾、経団連の調査⁽⁸⁰⁾においても退職者の雇用が義務化された場合4割の企業が「若年者の採用数の縮減」で対応すると回答している。さらに昨今、これまでは若年が中心であった仕事に中高年が急速に進出してきており、今後、年齢間の職業の垣根がより低くなり、若年と中高年の代替関係がより一層強まることが懸念されている⁽⁸¹⁾。

高齢化して行く中で、働く意欲や技術を有し

ながら、定年という年齢要件だけで、雇用を終了させることは、少子高齢化で生産年齢人口が減少している我が国においては貴重な人的資源の有効活用がなされていないという状況を生み出すことになる。一方、高年齢者の雇用の促進は現在代替関係にあると言われている若年者雇用にとってはマイナスの影響があると考えられる。高年齢者が働き続けられる社会が、若者が働けない社会につながることを避けるには、経済を活性化し社会全体の雇用量を増大させることが不可欠であるとともに、高年齢者と若年者が補完関係に立てるような職務の在り方について模索していかなくてはならない。技能・技術や知識・ノウハウを有する高齢者が若者にそれらを指導・伝授して行くことは企業の持続的発展には欠かせないものであり、そうした役割分担が求められてくる。

おわりに

若者を取り巻く就労環境がこのまま継続すれば、①人的資本レベルの長期的な低迷による経済への負の影響、②生計を維持することが困難な者の増加による非婚化、少子化の加速、③子どもに十分な教育を施す時間的・金銭的余裕がないことによる「貧困の連鎖」、さらには④年金制度の維持が困難になるなど様々な問題を招くことになろう。若者の雇用の問題は、将来にわたり我が国の経済・社会に重大な影響を及ぼしかねない問題であるということを国民が共通の認識として持ち、実効ある対策を実施していかなくてはならない。

(つかはら ただし・専門調査員)

(78) 経過措置が設けられており、完全実施は平成27年度から。

(79) 「働けない若者の危機 第1部 鳴り響く警鐘② 中高年と奪い合うイス」『日本経済新聞』2012.7.17.

(80) 日本経済団体連合会「『2011年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果』の概要」2011.9.29.
<<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/092.pdf>>

(81) 太田 前掲注(16), p.182.