

# 若者の教育から職業への移行における「格差」形成

## ——日本型選抜の趨勢と支援——

堀 有喜衣

### 1. 問題意識と調査の概要

本稿の目的は、若者の教育から職業への移行における「格差」形成について検討し、支援のあり方について議論することである。

若者の教育から職業への移行は1990年代初頭までスムーズに行われていたが、90年代後半に大きく様変わりした。学校を卒業しても進学も就職もしない学卒無業者の増加、フリーターと呼ばれる若いパート・アルバイト労働者、若年失業者、若年無業者など、不安定な移行状態に至る若者層が急激な増加を遂げた。

不安定な移行状態にある若者層が増加することは、なぜ問題なのか。教育社会学という学問領域においては、日本社会における「大人」への移行メカニズムを崩壊させるからであるとして問題化できる。日本社会は、若者を教育から職業へスムーズに移行させること、言い換えれば卒業時に正社員という安定した移行状態に導くことを通じて、若者が大人になる際に直面する様々な困難を回避させることに成功してきた。もちろん相対的に安定した状態としての正社員であることが、長時間労働や転勤・単身赴任のように、個人の生活に過重な負担をもたらしている側面は看過できない(熊沢 2005)。しかし現在の日本社会において非典型雇用で働くということは、キャリアや職業能力形成の見通し、家族形成が困難になることを意味している(久本 2003, 労働政策研究・研修機構 2005)。不安定な移行状態にあること

は、様々な「格差」の源泉となっていると言ってよい。

こうした社会においては、誰が不安定な移行状態に至っているのか、そして誰が不安定な移行状態にとどまるのかは決定的な問題である。これまで学歴によってフリーター率が大きく異なること（労働政策研究・研修機構 2004）、社会階層と離学時点の移行状態については、保護者の職業や学歴などの社会階層によって異なる高卒無業者率が議論されてきた（耳塚編 2000）。他方で、いったん不安定な移行状態に至ったあとに、フリーターを経由した移行が小さいながらも機能していることも、あわせて明らかにされてきた。日本労働研究機構の東京都の若者に対する調査によれば（後述「第1回ワークスタイル調査」）、フリーター経験者の6割は正社員になろうとした経験があり、うち6割は正社員への離脱に成功している。小杉は、フリーターから正社員への離脱を規定する要因として、性別のほかは、フリーター期間やフリーター理由、フリーター経験職種、離脱理由などの要因が大きく、学歴や親などの属性的要因は小さいことを明らかにしている（小杉 2002）。

これらの知見からは、教育から職業への移行の決定要因として、離学時点では学歴、社会階層の影響が大きいものの、不安定な移行状態で学校を離れても、正社員をめぐるトーナメントへの再挑戦機会はそれなりに存在しており、安定した移行に至る道は一定程度開かれていたと整理できよう。したがってかつての日本社会においては、教育から職業への移行において生じた初期の「格差」を、一定程度補償する装置が機能していたと把握できる。

だが雇用の状況は大きく変容した。『労働経済白書』の推計によれば、95年から2005年にかけて15-24歳層の非正規職員・従業員割合（男性、在学中除く）は9.2%（95年）→19.3%（00年）→28.5%（05年）、25歳-34歳層でも2.9%→5.6%→13.2%に上昇した（厚生労働省 2006）。

こうした非正規率の急激な上昇は、教育から職業への移行における「格差」形成の様相に変化をもたらしたのだろうか。例えば、小杉編（2004）、部落開放・人権研究所（2004）、乾ほか（2006）など、個人のこれまでの生い立ちをめぐるインタビュー調査においては、家庭的な背景やそれらを含むソーシャル・ネットワークが、移行における資源として影響を持っていることが指摘され、移行に対する社会階層の影響の強さが示唆されている。これらのインタビュー調査に基づく研究は豊かな情報を含んでおり、多くの示唆を得ることができる。しかし調査対象が主として移行が不安定な若者層に焦点づけられているため、安定した移行をした若者層との比較を含んだ「格差」形成の様相を、総合的に検討することは難しい。「格差」を見るの

## 若者の教育から職業への移行における「格差」形成

であれば、比較という作業は不可欠である。

そこで以下では、2006年2月に労働政策研究・研修機構が実施した「第2回 若者のワークスタイル調査」を用いて、若者の教育から職業への移行における「格差」についての分析を進める。調査対象者は東京都（島嶼除く）の18-29歳の若者計2000人（正規課程の学生、専業主婦を除く）である。対象者の選定には、確率比例抽出法に基づくエリアサンプリングを行った。まず各地点の人口に比例した確率を与えて地点を抽出し、抽出された地点から、母集団の構成比と標本が同じになるように同数の対象者を抽出する手法である。すなわち、東京都の該当年齢の若者がひとつの名簿に掲載されているとみなし、通し番号をつけたと仮定して、無作為に100地点を選び出す。さらに、選び出された地点において調査員が時計と反対周りに2軒のインターバルをおいた家庭を訪問し（同一世帯から複数の対象者は選ばれない）、現地にて調査への協力を依頼し、協力が得られるまで訪問を続け、性別・年齢に層化された母集団を反映するように（本調査の場合には性別と18-19歳層、20代前半層、20代後半層に層化されている）、20標本を抽出した。したがって回収率は測定されない。

なお、必要に応じて、2001年に実施した「第1回若者のワークスタイル調査」を参照するが、調査は第2回調査と基本的には同様の手法であるものの、オーバーサンプリングの手法に基づき、正社員1000人、フリーター1000人を調査対象とし、国勢調査と就業構造基本調査（97年）の実際の出現率にあわせてウエイトバックしている。そのため、第1回調査は正社員率が高く出ている可能性があること、また内訳を見ると高学歴者が多いことから、第2回調査との比較の際には、年齢・性別・学歴カテゴリーを用いる。

本稿の構成は以下のとおりである。2節では、離学時点の移行について整理する。3節では、フリーター経験とフリーターからの離脱について分析し、4節では、本稿の知見と示唆を提示する。

## 2. 離学時点から変化しない移行状態

社会階層によって、正社員になる機会は制約されるようになっているのだろうか、離学時点の就業形態について検討しよう。多変量解析では必要に応じて、最終学歴（学歴）は「1. 高卒超（短大・大学・大学院・専門学校に進学）0. 高卒以下（高卒・高校中退・中卒のみ）」に、経済的豊かさは4段階の回答を「1. 豊かである（1～2）0. 豊かでない（3～4）」にカテゴリー化する。またフリーター理由は多重回答で

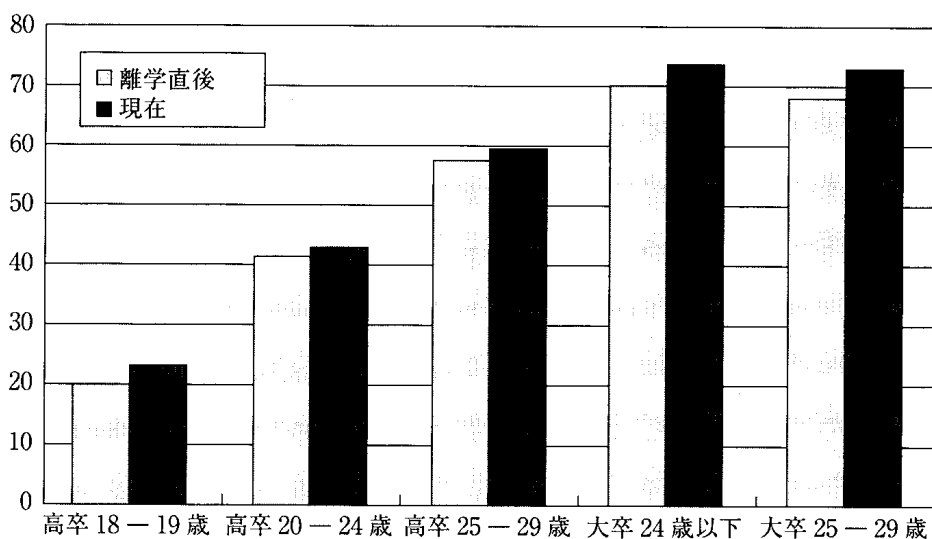
ある。

2001年調査においては、離学後の就業形態と生家の経済的豊かさにのみ弱い関連が見られたが、全体としては確認できなかった。ただし若い低学歴層（18-19歳層）においては、親学歴や父親の職業、家計の経済的豊かさととの関連が見られた。すなわち、低学歴の若い世代に社会階層の影響が強くなっているという知見が得られた（耳塚 2001）。

しかし2006年調査においては、社会階層の影響を十分に確認できなかった（小杉 2006）<sup>(1)</sup>。2006年調査でも、離学後の就業状態と生家の経済的豊かさに弱い関連が見られる。けれども、若い世代では保護者の学歴が高い方が正社員比率は低い傾向が見られ、若い世代での社会階層のマイナスの影響は観察されず<sup>(2)</sup>、本人学歴の効果がはっきりするようになった。

続いて、移行開始時である離学時点と現在の状態（調査時点の状態）を整理しよう。高卒者と大卒者の正社員比率に着目し、離学直後と現在について比較した（図表1、女性については省略）。以下では紙幅のため、女性の分析については別稿に譲り、男性について分析する。ここからは、離学直後から現在まで正社員比率はほとんど変化していないことがわかる。すなわち、大卒では離学直後から正社員比率が高く、それが現在まで継続されているが、高卒では離学直後の就業形態が正社員ではなく、かつそれが調査時まで継続している。離学直後の状況がずっと持ち越されるのである。

より詳しく検討するため、離学直後の状況とこれまでの就業経験、現在の就業状



図表1 離学直後と現在の正社員比率(性・年齢・学歴別)男性

## 若者の教育から職業への移行における「格差」形成

図表 2 男性25-29歳層の移行類型

	高卒		大卒	
	2001	2006	2001	2006
正社員定着	21	21.6	61 ↓	47.6
正社員転職	17 ↓	11.5	12	10.1
正社員から非典型	3	8.9	2	4.8
正社員一時他形態	13	9.5	6	3.7
非典型一貫	9 ↑	14.9	7 ↑	13.2
他形態から正社員	24 ↓	16.9	8	11.6
自営・家業	11	12.8	3	6.3
失業・無業	1	3.4	0	2.6
その他	1	0.7	1	0.0
合計	100	100.0	100	100.0
N	—	179	—	339

注) 2001年はウエイトバックをしているため、実数および小数点以下は示していない。

況の3つの状態を示す変数に、非典型雇用<sup>(3)</sup>の場合にその後正社員になったかどうかを尋ねた質問を加えて、男性20代後半層の移行類型を作成した<sup>(4)</sup>。比較のために、2001年調査の数値も掲載した(図表2)。

高卒25-29歳層においては、「正社員定着」型(離学直後に正社員になり、転職もなく、調査時点現在も正社員である)はあまり変化がないが、「正社員転職型」(離学直後に正社員になったが、別の正社員への転職経験があり、調査時点現在も正社員である)と、「他形態から正社員」型(離学直後は「他形態」であったが調査時点では正社員に変わった)は大きく減少した。また「非典型一貫」(離学直後が非典型雇用や失業・無業、あるいは自営・家業従事であり、かつ、調査時点現在も非典型雇用である者)は大きく増加した。大卒25-29歳層においては、「正社員定着」が大きく減少し、高卒者ほどではないが、「非典型一貫」が増加した。

図表1と図表2から、移行が離学時点で分かれてしまっており、正社員と非典型雇用との移動が小さくなったことがうかがえる。非典型のみの経験者の割合が増加しただけではなく、高卒者においては離学時点で正社員でなかった場合、その後正社員になる機会が縮小した。

2005年に内閣府が行った調査に基づき分析した岩木(2006)は、「正規と非正規は橋渡しの小さい分断された労働市場」であり、「『安定』キャリア(引用者注:正社員一貫で現在も正社員)を辿る者の選抜は(中略)若年者が労働市場に入る以前」に「完了」しており、安定したキャリア類型には、社会階層諸要因よりも、本人学

校生活歴諸要因の影響が大きいと述べている。

ここに本稿から得られた知見を加えるなら、離学時点で選抜・配分が完了する場合は2001年から2006年にかけて高まり、社会階層の直接の影響よりも本人学歴の影響力が高まった。しかしこれは本人学歴のみが移行に影響するようになったことを意味しているわけではなく、社会階層は本人の学歴を経由して、就業形態を規定するようになってきていると考えられる(小杉 2006)。したがって保護者の資本は、学歴に変換されてはじめて、教育から職業への移行における有効なリソースとなりつつあることがうかがえる。

### 3. フリーターへの経路と離脱

本節では、非典型雇用の大半を占めるパート・アルバイト就業を意味するフリーターに焦点づけて、分析を加えていく<sup>(5)</sup>。フリーター経験率(パート・アルバイトの就業経験、在学中除く)をみると(図表省略)、2001年から2006年にかけて35%あまりから5割にまで上昇しているが、中でも高卒以下の学歴層において上昇した。

続いて、フリーター経験と社会階層との関連を検討したが、一貫した社会階層の影響は確認できなかった。(図表3)。男性のフリーター経験率は、本人が高卒以下学歴の場合、父学歴が低いとフリーター経験率が高く、高卒超学歴では父学歴が高いとフリーター経験率が高くなっている。母学歴においては、本人学歴が高卒以下で母学歴が高卒超だと高く、本人が高卒超学歴の場合には、母親が高卒以下だと高

図表3 フリーター経験率(男性)

本人学歴	社会階層変数	フリーター率	N
高卒以下	父学歴：高卒以下	59.2	265
	父学歴：高卒超	67.6	136
高卒超	父学歴：高卒以下	37.6	197
	父学歴：高卒超	33.8	314
高卒以下	母学歴：高卒以下	60.0	285
	母学歴：高卒超	66.9	124
高卒超	母学歴：高卒以下	38.8	255
	母学歴：高卒超	31.1	254
高卒以下	豊かでない	64.8	169
	豊かである	61.5	227
高卒超	豊かでない	49.0	293
	豊かである	30.0	196

注) 「該当者なし・わからない」省略

## 若者の教育から職業への移行における「格差」形成

い。また経済的豊かさについては、本人学歴にかかわらず、生家が豊かでないとフリーター経験率は高まっており、社会階層との関連が見られる。ただしいずれにおいても、本人学歴による差が明確である。

さらに、2006年調査の男性対象者について二項ロジスティック回帰分析を行ってみると(図表4)、フリーター率に対して、本人学歴の影響、父学歴、母学歴、経済的豊かさ、年齢の効果が見られるが、社会階層の影響については一貫した結果が見られない。

図表4 フリーター経験の有無  
(男性, フリーター経験あり=1, なし=0)

	B	Exp(B)	
父高卒超学歴ダミー	0.318	1.374	*
母高卒超学歴ダミー	-0.306	0.736	*
経済的豊かさダミー	-0.548	0.578	***
年齢	-0.090	0.914	***
本人高卒超学歴ダミー	-1.057	0.348	***
定数	2.932	18.772	***

Cox & Snell R<sup>2</sup>=0.118 N=786

\*\*\*p<0.01 \*\*p<0.05 \*p<0.1

それでは、フリーターから正社員への離脱についてはどうだろうか。次に、フリーターから正社員へ離脱しようとする割合(以下、離脱行動)を見ると(図表5)、2006年には年齢を問わず、正社員になろうとした割合は低下した<sup>(6)</sup>。本人学歴については、2001年調査ではいずれも高卒以下で離脱行動割合が高かったが、2006年調査では、20代前半で高卒超学歴が、20代後半で高卒以下学歴の離脱行動割合が高くなっており、一貫した傾向が見出せない。

図表5 「正社員になろうとしたことがある」割合(男性)

		2001	2006	N
20-24歳	高卒以下	70	43.4	122
	高卒超	65	49.4	85
	合計	68	45.9	207
25-29歳	高卒以下	88	70.7	92
	高卒超	83	65.3	121
	合計	85	67.3	213

注) 2001年はウエイトバックをしているため、Nおよび小数点以下は示していない

そこで2006年調査の男性対象者について二項ロジスティック回帰分析をしてみると(図表6), 離脱行動の有無に対して学歴の影響は消失する。年齢, 経済的豊かさ, フリーター期間, フリーター理由として, 「仕事以外にしたいことがあるから」「自分にあう仕事をみつけたかったから」が効果を持っている。

つまり, フリーターになるかどうかについては学歴の効果は大きい, いったんフリーターになってしまうと, フリーターを離脱しようとするかどうかは, 年齢やフリーター期間, 本人の意識の影響が相対的に重要性を増してくることが観察される<sup>(7)</sup>。

図表6 「正社員になろうとしたことがある」割合  
(男性, 離脱行動あり=1, なし=0)

独立変数	B	Exp(B)	
フリーター通算期間	-0.017	0.983	***
父高卒超学歴ダミー (高卒超=1)	-0.126	0.882	
母高卒超学歴ダミー (高卒超=1)	-0.237	0.789	
経済的豊かさダミー (経済的に豊か=1)	-0.326	0.722	
年齢	0.337	1.400	***
本人高卒超学歴ダミー (高卒超=1)	-0.224	0.799	
仕事以外にしたいことがあるから	-0.571	0.565	*
つきたい仕事のための勉強・修行期間	-0.212	0.809	
自分に合う仕事をみつけるため	0.565	1.759	**
正社員として採用されなかったから	0.369	1.446	
生活のため	0.166	1.180	
なんとなく	-0.031	0.969	
正社員は嫌だったから	0.184	1.202	
家庭の事情で	0.061	1.062	
自由な働き方をしたかったから	-0.373	0.689	
定数	-7.181	0.001	***

Cox & Snell R<sup>2</sup>=0.220 N=365

\*\*\*p<0.01 \*\*p<0.05 \*p<0.1

では, 正社員になろうと試みた者のうち, どのくらいが正社員になれたのだろうか。サンプルが相当に小さくなるが(図表7), 20代前半層では学歴による差は見られず, 20代後半層では, 高卒以下の方が高卒超学歴よりも正社員離脱の成功率が高くなった。

さらにサンプルサイズの問題があるものの, 2006年調査の男性対象者について二項ロジスティック回帰分析をしてみると(図表8), フリーターから正社員への離脱成功についても学歴の影響は見えなくなり, 年齢やフリーター期間や本人の意識に加えて, 社会階層(母学歴)の効果がみられるようになる。



## 若者の教育から職業への移行における「格差」形成

図表7 フリーター離脱に成功した割合（男性）

		2001	2006	N
20-24歳	高卒以下	79	50.9	53
	高卒超	59	50.0	42
	合計	71	50.5	95
25-29歳	高卒以下	74	72.3	65
	高卒超	79	65.8	79
	合計	76	68.8	144

注) 2001年はウエイトバックをしているため、N および小数点以下は示していない

図表8 フリーター離脱成功の有無  
(男性, 離脱成功=1, 離脱成功せず=0)

独立変数	B	Exp(B)	
フリーター通算期間	-0.028	0.973	***
父高卒超学歴ダミー (高卒超=1)	-0.646	0.524	
母高卒超学歴ダミー (高卒超=1)	-1.085	0.338	**
経済的豊かさダミー (経済的に豊か=1)	0.601	1.824	
年齢	0.326	1.385	***
本人高卒超学歴ダミー (高卒超=1)	-0.491	0.612	
仕事以外にしたいことがあるから	0.011	1.012	
つきたい仕事のための勉強・修行期間	-0.430	0.651	
自分に合う仕事をみつけるため	-0.777	0.460	**
正社員として採用されなかったから	-1.528	0.217	***
生活のため	0.158	1.171	
なんとなく	0.064	1.066	
正社員は嫌だったから	-0.625	0.535	
家庭の事情で	-0.728	0.483	
自由な働き方をしたかったから	1.014	2.756	*
定数	-5.611	0.004	***

Cox & Snell R<sup>2</sup>=0.283 N=179

\*\*\*p<0.01 \*\*p<0.05 \*p<0.

このように、フリーターになるかどうかは学歴に大きく規定されているが、いったんフリーターになった後には、離脱行動においても離脱成功においても学歴の影響は消失する。学歴の効果がフリーターから正社員への離脱では消失するというのは、安定した就業への経路が新規学卒時に限られるという、日本の労働市場の特質によるものだと考えられる<sup>(8)</sup>。また、フリーター率やフリーターからの離脱成功については社会階層の影響が部分的にあらわれているものの、一貫した知見を得ることはできなかった。本稿の知見から、フリーター経験やフリーターからの離脱が社会階層によって規定されていると判断することは難しい。

#### 4. 本稿の知見と支援の現実

本稿の知見は以下の2点に整理される。

第一に、正社員の選抜・配分は、2001年から2006年の5年間に、離学時点で完了する割合が高まった。移行が長期化している若者の割合は学歴によって大きく異なっているが、どの学歴層であっても、離学時にスムーズな移行をしなかった若者は、離学以降に安定した状態に至ることが難しくなりつつある。また、フリーターが20代のうちに正社員になろうとする割合は低下した。

第二に、社会階層が離学時の状況を直接に規定する傾向は弱まり、本人学歴による差が大きくなっている。同様に、若い時期のフリーター経験を大きく左右するのも本人学歴である。しかし、いったんフリーターになってしまった後においては、学歴の影響は弱まる。

日本の進学および組織内キャリアの選抜様式を実証的に検討した竹内（1995）は、日本型選抜の特徴は、トーナメントの敗者に対して冷却ではなく、再加熱や縮小型再加熱が起こるような「御破算型」の選抜規範になっていることであると整理する。一度勝っても負けても、その後の競争の結果はわからない、敗者復活を織り込んだトーナメントである。

しかし竹内が見出したこの「御破算型選抜」は、進学競争に参加する者、また、大企業大卒ホワイトカラーの昇進についての知見であることに注意が必要である。フリーターなど移行が不安定な若者層を対象とした本稿からは、初期の選抜の結果が御破算されず、正社員をめぐるトーナメントの再加熱や縮小型再加熱装置を機能させることに失敗しつつある選抜様式が把握できる。

すなわち、離学後の正社員をめぐるトーナメントでの敗者復活は困難になりつつあるばかりではなく、離学後の正社員をめぐるトーナメントからの排除も起こっている。正社員の選抜・配分が、離学時点で完了する割合が高まったという現象は、日本社会におけるトーナメント移動様式の純化と理解できよう。

トーナメントの移動様式が純化される一方で、トーナメントの規範は若者に浸透しにくくなった。なぜなら、かつては高校の格差構造は誰にとっても明確な進路分化機関として機能していた（岩木・耳塚 1981）が、進学率の上昇、他方でフリーター率の上昇によって、決定的な選抜時点は若者側からは見えにくくなったからである。しかしすでに確認したように、決定的な選抜を離学後の労働市場やコミュニティカレッジへ先延ばしし、選抜過程を不透明化するアメリカのような選抜様式が

## 若者の教育から職業への移行における「格差」形成

日本でも広がりつつあるわけではない。日本では新規学卒一括採用のもと、従来よりも離学時の選抜・配分の機能を強めている。「いつか正社員になろう」と漠然と考えてはいても、行動に至っていない非典型雇用の若者層にとっては、いつの間にか選抜・配分が終わっているようなゲームのルールへと変化したのである。筒井(2006)は企業に対するインタビューから、かつてOstermanが描き出したアメリカの若年労働市場のように、企業が「成熟」した若者を選好するようになっていることを指摘しているが、日本においては正社員経験のない若者を安定した移行へと導く経路は細くなりつつあることもあわせて考慮される必要がある。

以上を「格差」形成の観点から敷衍しよう。かつての日本型選抜には、離学時点で正社員ではなくても、その後の正社員化を一定程度可能にしてきた補完的な機能が備わっていた。この補完機能について本稿では十分に触れてはいないが、新規学卒一括採用が支配的な社会においては、初期の「格差」を補償する上で、小さいが無視できない役割を果たしてきたと考えられる<sup>(9)</sup>。

純化されるトーナメント移動様式は、学校から職業への移行における「格差」を維持、拡大させる危険をはらんでいる。それでは「格差」拡大に歯止めをかける立場からすると、どのような支援が有効だと考えられるだろうか。

第一に、高卒超学歴を獲得することが正社員の選抜結果を規定するようになっていく。さらに離学時点で選抜・配分が完了してしまう度合いが増したという知見から、これまでも繰り返し指摘されているように、離学以前および早期からの働きかけは不可欠である。また欧米諸国のように、高等教育を権利として保障していくことも議論されてよいが、進学先を伝統的な高等教育に限るのではなく、職業訓練機関などにも広げていくことが欠かせない。

第二に、現状では企業が「御破算型」選抜を非典型雇用者に適用する動機を高めることは難しいため、フリーターを含んだ非典型雇用の待遇についての法律的な整備もあわせて進められる必要がある<sup>(10)</sup>。

第三に、いったんフリーターになった場合の正社員への離脱行動を詳しく見ると、個人の意識の効果も見られる。これは、正社員への離脱行動を促す支援の可能性が存在すると解釈できる。

現在、正社員化を支援する若者支援の現場では、利用者が高学歴層に偏るという現実に直面している(労働政策研究・研修機構 2005)。この背景には、情報や利用ノウハウの「格差」(岩田 2006)や、特に公的支援のタイプが低学歴層の若者を寄せ付けられないという問題が指摘されており、正社員の機会だけでなく、支援の現場か

らも排除されるという、学歴による二重の「格差」が生じつつある。諸外国の知見においては、低学歴層において、個人のニーズに対応した親密なアプローチとアウトリーチの効果（小杉・堀 2006）が見出されており、特に公的機関の支援は一考する余地がある。フリーターの相談ネットワークは正社員と比較して小さく、単一化しやすいため、視野や将来展望の限定につながっていきやすい（久木元 2006）ことを踏まえると、早期からの多様なソーシャル・ネットワーク形成への支援も重要である。ただしフリーターの増加は企業の採用戦略に主に拠っているため、意識への働きかけだけでは不十分であることは言うまでもない。

本稿は、2006年の調査に基づき、若者の教育から職業への移行における「格差」形成について論じてきた。本稿の知見は、東京都の若者を対象としていること（西村 2006）、また不況下で離学した若者層特有の問題をクローズアップした可能性のあるデータから導き出されているため、知見の一般化については慎重であらねばならない。本稿の知見は、長期的な移行の変容過程の中で理解されるべきものである。若者の教育から職業への移行研究の動態化を展開させていくことが求められる。

#### 〈注〉

- (1) フリーター率やフリーター離脱についてはいくつか調査研究がなされているが、最近のものとして、関西の若者を対象とした太郎丸（2006）がある。父職を階層指標と見なした場合に、フリーター率やフリーター滞留率に対する社会階層の影響が見られている。
- (2) 父職は調査項目に含まれていなかったため、検討していない。
- (3) 本稿では、非正社員（公務員を含む正社員ではない、雇用された働き方）を、非典型雇用と表現する。
- (4) 「キャリア類型」は、離学直後に正社員（含む公務員）であったかと現在の就業形態を重視して集約した。また、アルバイト・パート、契約・派遣の働き方を「非典型」、これに、自営・家業従事者も含めたとき「他形態」と表現している。なお、「非典型一貫」は、離学時点で正社員ではなく、かつ、現在非典型雇用の者であり、この中には一時的に正社員経験がある者（56人、8%）が含まれている。
- (5) フリーター以外の非典型的な雇用者（契約、派遣など）は別途論じられる必要がある。
- (6) ただし自由記述を見ると、現在勤務しているアルバイト先の正社員になりたいなど、正社員になりたいという希望を多くの者が持っている。行動化されないフ

## 若者の教育から職業への移行における「格差」形成

リーターの正社員希望は、様々な調査で捉えられているとおりであるが、実際には行動が顕在化されないレベルでとどまっていることがうかがえる。労働政策研究・研修機構（2006）参照。

- (7) 正社員への離脱行動の低下については、労働条件の面から見た、正社員の価値の低下についても触れておくべきだろう（小杉 2006）。調査では、およその年収と1週間の労働時間（残業含む）を尋ねているが、年収については、男女とも正社員（公務含む）の年収が高く、アルバイト・パートが最も低い。しかし労働時間についても、アルバイト・パートも長いが正社員はさらに長い。年収と労働時間から、時間あたりの収入を推計してみると、2006年調査では、正社員100に対して、アルバイト・パートは男性で70、女性で68と低い。

しかし2001年調査結果と比較すると、2006年はアルバイト・パートの時間あたり収入の数値が大きくなっており、非正社員と正社員との格差は縮まった。この変化は、正社員の年収が減少し、労働時間が増えるという労働条件の悪化によってもたらされている。

- (8) 竹内（1995）は、組織内の昇進の分析を通じて、学（校）歴は初期の選抜にのみ効果があることを見出している。濱中・荻谷（2000）は、学歴・学校歴は初職だけでなく、組織間移動（転職時）にも影響を及ぼしているという。
- (9) 自営業の減少もこれを後押ししていると考えられる。
- (10) 今後少子化に伴う労働力不足が企業のインセンティブを高めるかどうかは未知数である。

## 〈引用文献〉

- 社部落開放・人権研究所，2005，『排除される若者たち』，解放出版社。
- 濱中義隆・荻谷剛彦，2000，「教育と職業のリンケージ」，近藤博之編著，『日本の階層システム 3』東京大学出版会。
- 乾彰夫・東京都立大学，高卒者の進路動向に関する調査研究グループ 2006，『18歳の今を生きぬくー高卒1年目の選択』，青木書店。
- 久本憲夫，2003，『正社員ルネサンス』，中公新書。
- 久木元真吾，2006，「若者のソーシャル・ネットワークと就業・意識」労働政策研究・研修機構，『大都市の若者の就業行動と移行過程』労働政策研究報告書 No. 72。
- 熊沢誠，2005，『若者が働くとき「使い捨てられ」も「燃えつき」もせず』，ミネルヴァ書房。

- 小杉礼子, 2002, 「学校と職業社会の接続」『教育社会学研究』第70集。
- , 2006, 「学校から職業への移行の変容」労働政策研究・研修機構, 『大都市の若者の就業行動と移行過程』労働政策研究報告書 No. 72。
- , 2004, 『フリーターとニート』, 勁草書房。
- 小杉礼子・堀有喜衣, 2006, 『キャリア教育と就業支援』勁草書房。
- 厚生労働省, 2006, 『労働経済白書』。
- 堀有喜衣編, 2007, 『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房。
- 岩木秀夫・耳塚寛明, 1981, 『現代のエスプリ 高校生』至文堂。
- 岩木秀夫, 2006, 「非正規就業問題への教育訓練政策パラダイムと雇用労働政策・社会保障政策パラダイムに関する一考察」『季刊：社会保障研究』Vol. 42 No. 2。
- 岩田正美, 2005, 「バスに鍵はかかってしまったか」, 『思想』, 岩波書店。
- 耳塚寛明編, 2000, 『高卒無業者の教育社会学的研究』, 文部省科学研究費報告書。
- 日本労働研究機構, 2001, 『大都市の若者の就業行動と意識』調査研究報告書 No. 146。
- 西村幸満, 2006, 「若年の非正規就業と格差」, 『季刊：社会保障研究』Vol. 42 No. 2。
- 竹内洋, 1995, 『日本のメリトクラシー』東京大学出版会。
- 太郎丸博, 2006, 『フリーターとニートの社会学』, 世界思想社。
- 筒井美紀, 2006, 『高卒労働市場の変貌と高校進路指導・就職斡旋における構造と認識の不一致－高卒就職を切り拓く－』東洋館出版社。
- 労働政策研究・研修機構, 2005, 『若者就業支援の現状と課題』労働政策研究報告書 No. 35。
- 労働政策研究・研修機構, 2006, 『大都市の若者の就業行動と移行過程』労働政策研究報告書 No. 72。

**ABSTRACT**

**“Disparities” in the Transition from School to Work in Japan:  
Trends in Japanese Selection and Support**

**HORI, Yukie**

(The Japan Institute for Labour Policy and Training)

The purpose of this paper is to examine the formation of “disparities” in the transition from school to work, and to discuss ideal methods for support.

In the early 21st century, young people were able to become full-time workers even if they had become part-time workers after leaving school. In other words, Japanese society compensated for the initial “disparity” in the transition from school to work. However, the following two points were clarified in February 2006, according to a survey carried out on 2, 000 young people in Tokyo.

First, in the period from 2001 to 2006, the selection of full time worker was nearly completed at the point when young people left school.

Second, academic background is growing and social background is weakening as factors for the selection of full-time workers.

To put a brake on the expansion of “disparities,” it is necessary to secure higher education as a right, and create laws to provide equal conditions to irregular workers, and to provide support for the transition from “*Freeter*” (job-hopping part-time workers) to full time worker.