

# 中小企業の若年者就業状態と 労働組合等の取り組み（上）

相田 利雄

---

はじめに

1 中小企業における若年者就業状態

(1) 企業規模別若年者就業状態

(2) 若年者の就業状態に関する諸説（以上、本号）

(以下、545号)

(3) 考察

2 中小企業若年者に関する労働組合等の取り組み

おわりに

はじめに

今、若年者の失業や彼らの就業後における早期退職などが日本の社会問題としてクローズアップされている。日本の将来を担う若年者が将来への展望を失うと日本自体の将来が危ぶまれるからである。近年こうした問題に関する研究が進んでいる。

若年者の就業状態は企業規模（大企業と中小企業）を超えて共通した現象もあるが、企業規模（大企業と中小企業）別に異なった現象も見られる。中小企業における若年者の就業状態を解明している調査はあるが、それに焦点をおいた研究はほとんどない。若年者の就業状態や中小企業の就業状態に関する研究はあるが、この両者をクロスした研究がほとんどないのである<sup>(1)</sup>。そこで本稿では中小企業における若年者の就業状態の解明を試みる。

まず、中小企業における若年者就業状態<sup>(2)</sup>を、既存の調査をもとにして解説する。つぎに、若年者の就業状態とそれに関する諸説を説明する。これらを踏まえて、中小企業における若年者の就

---

(1) 民間労働者のなかで中小企業における労働者は「多数派」である。ところが、社会政策・労働問題の研究者の中小企業に関する関心は低い。他方、中小企業の研究者の中には労働問題に関する研究者が少ない。

(2) 中小企業における労働市場、労使関係、労働者状態に関して、これまでの若年者の状態や意識に関する諸論文のほとんどは、大企業と中小企業の違いを無視するか眼中においていない。メディアの報道も同様の傾向がある。研究者もメディアも、民間労働者の「少数派」である日本のエリート層に関心が集中しているように見える。

業状態を、労働組合や経営者団体からの聞き取り調査もまじえて考察する。さらに、中小企業若年者に関する労働組合等の取り組みを検討する。

## 1 中小企業における若年者就業状態

### (1) 企業規模別若年者就業状態

企業規模別若年者就業状態を見てみよう。

まず、長野県社会部『平成3年度・若年労働者就業実態調査結果報告書』(1991年8月実施, 1992年発表, 企業調査における「若年労働者」は25歳以下の労働者, 個人調査における「若年労働者」は35歳未満の労働者である), 石井まこと「若年労働者の雇用管理と労働条件・就労意識(1)」『労働科学』74巻3号(1996年8月実施, 1998年発表, 「若年者」の定義は長野県社会部とやや異なり, 30歳未満である)を見る。

次に、労働大臣官房政策調査部『平成9年若年者就業実態調査結果報告』(1997年10月実施, 1998年6月発表)によって若年者(15歳-35歳)の企業規模別就業状態を見てみる。

#### 長野県社会部の調査結果

大企業と中小企業の違いを浮き彫りにするように筆者の表現で要約する。紙数の関係で表は掲げず、男女比較は省略する。企業規模が小さい企業(従業員300人未満)を中小企業, 企業規模が大きい企業(従業員300人以上)を大企業と表現する。

財団法人労働科学研究所で各種の集計処理を行い, 調査結果の分析を行った。企業調査: 702企業(回答率54.4%), 個人調査: 1,134人(回答率40.8%)。

この調査の対象は、長野県の企業に限定されており, したがってこの調査の結果が日本全国の状態を示していると言いきることは出来ない。ただ, こうした調査は他の都道府県では行われていないようなので, 貴重な調査結果として紹介する。なお, 筆者のこれまでの識見と照らし合わせると, この調査結果のほとんどが, 日本全国の状態をほぼ正確に捉えていると思われる。

#### <企業調査>

労働者の中で若年労働者の比率は, 中小企業ほど低い。

新規学卒採用者の充足状況は大企業で高く, 中小企業で低い。特に規模が小さいほど低い。

新規学卒採用者の学歴は, 大企業で男性の大学卒以上, 女性の短大・高専卒が高い。中小企業でそれらが低い。

中途採用は, 大企業ほど若年者の割合が高い。逆に中途採用は中小企業で若年者の割合が低い。

新規学卒採用者と中途採用者の割合は, 大企業ほど前者が多く, 中小企業ほど後者が多い。

若年者の定着状況は, 大企業ほど高く, 中小企業ほど低い。

求人・採用面の工夫・配慮は, 大企業ほど「人柄や性格をよく吟味して採る」, 「求人案内の中身を若者向けに工夫する」, 「若年向けの求人情報誌を活用する」, 「試験や面接を工夫する」の割合が高い。逆に中小企業ではそれらの割合が低い。

労働条件面の工夫・配慮は、大企業ほど「寮・社宅等，福利厚生施設を充実させた」，「職場・作業環境を改善した」，「出産育児への配慮や援助を充実させた」の割合が高い。逆に中小企業ではそれらの割合が低い。

動機づけやコミュニケーション形成などの面での工夫・配慮は、大企業ほど多様な工夫をしている。特に300人以上の大企業で「教育訓練に力を入れる」が高い。逆に中小企業ではそれらの工夫が少ない。

#### <個人調査>

勤務先での勤続年数は、大企業ほど5年以上が高い。逆に中小企業では低い。

転職経験および転職回数は、中小企業ほど多い。

賃金に対する満足度は、大企業で「満足」が多く「不満」が少ない。逆に、中小企業で「満足」が少なく「不満」が多い。

#### 石井まことの調査結果（<個人調査>はないので<企業調査>のみ）

前述した長野県社会部のそれを踏まえて、5年後の状態を捉えたものである。1,347社に調査表を配布し、650社から有効回収をした（有効回収率，48.3%）。ほとんどの項目で同様の調査結果が報告されている。つまり、長野県社会部の調査結果のほとんどは調査の時期と関係なく、普遍的傾向なのである。ただし、以下の点が変化している。

300人以上規模（大企業）が「寮・社宅等の福利厚生の充実」，「職場・作業環境の改善」，「出産育児への配慮や援助の充実」に関して前回よりも極めて減少している。とくに、バブル期には若年者獲得の切り札的存在であった保養所や別荘の所有などの福利厚生施設の減少が大きい。

#### 労働大臣官房政策調査部の調査結果

この調査には規模別の表があるが、その説明はない。そこで、筆者が表の解説をする。評価はほとんど加えない。

全労働者のなかで若年者の占める比率は、中小企業が大企業より低い。しかも規模が小さくなればなるほど低い。つまり、中小企業は大企業より中高年齢化が進んでいる。

また、若年者のなかで正社員の占める比率は、500 - 999人，300 - 499人，100 - 299人の中堅企業で高く、1000人以上の大企業と30 - 99人，5 - 29人の中小企業で低い。若年者のなかで正社員以外の占める比率は、この逆の関係になっている。

さらに、正社員以外のなかでの若年者の比率は、派遣労働者は規模別の格差は少なく、パートタイマーは300 - 499人，100 - 299人，30 - 99人，5 - 29人の中堅・中小企業で低く、1000人以上，500-999人の大企業で高い。また、アルバイトは、500 - 999人，300 - 499人の中堅企業で比率が低く、1000人以上の大企業と100 - 299人，30 - 99人，5 - 29人の中小企業で比率が高い。

第1表 企業規模別，雇用形態別若年者割合（％）

企業規模	全労働者	若年者		正社員	正社員以外				
						パート タイマー	アル バイト	派遣 労働者	その他
	100.0	27.4	(100.0)	(76.0)	(24.0)	(6.1)	(15.5)	(1.0)	(1.3)
1,000人以上	100.0	31.3	(100.0)	(69.3)	(30.7)	(8.6)	(18.8)	(1.8)	(1.5)
500～999人	100.0	31.2	(100.0)	(78.1)	(21.9)	(12.5)	(7.6)	(1.0)	(0.7)
300～499人	100.0	30.2	(100.0)	(89.0)	(11.0)	(3.8)	(4.5)	(0.7)	(2.0)
100～299人	100.0	30.1	(100.0)	(83.0)	(17.0)	(4.1)	(11.5)	(0.5)	(1.0)
30～99人	100.0	26.6	(100.0)	(71.9)	(28.1)	(4.9)	(21.8)	(0.8)	(0.6)
5～29人	100.0	20.9	(100.0)	(77.7)	(22.3)	(4.2)	(15.2)	(0.6)	(2.3)

(注) ( )内の数字は，若年者を100とした数値。

第2表 企業規模別，学歴別若年正社員割合

企業規模	若年 正社員計	中学卒	高校卒	専修学校卒 (専門課程)	高専・ 短大卒	大学・ 大学院卒	不 明
計	100.0	3.9	49.4	11.8	14.7	19.5	0.7
1,000人以上	100.0	1.3	41.0	7.0	18.5	30.2	2.0
500～999人	100.0	0.9	45.8	10.6	16.1	24.4	2.3
300～499人	100.0	0.7	47.9	12.7	15.2	23.1	0.4
100～299人	100.0	2.9	50.0	14.2	15.2	17.7	-
30～99人	100.0	4.8	55.4	12.1	11.9	15.8	0.0
5～29人	100.0	10.0	55.1	15.1	11.5	8.3	-

(注)「-」はサンプル数なしを表示。以下各表同じ。

若年正社員のなかで，中小企業は大企業よりも中学卒，高校卒，専修学校卒の比率が高い。逆に，高専・短大卒，大学・大学院卒（とくに後者）は，中小企業では大企業よりも比率が低い。

第3表 企業規模別，若年正社員の3年前の状況・3年後の見通し（％）

企業規模	3年前と比べたときの状況					3年後の見通し				
	計	増加した	変わらない	減少した	不明	計	増加する	変わらない	減少する	不明
計	100.0	31.2	47.2	21.2	0.3	100.0	30.9	54.8	13.7	0.6
1,000人以上	100.0	23.9	49.3	26.6	0.1	100.0	26.9	54.2	18.6	0.3
500～999人	100.0	30.0	50.6	19.3	0.1	100.0	17.2	63.5	19.1	0.2
300～499人	100.0	31.2	39.2	29.4	0.1	100.0	27.5	57.6	14.5	0.4
100～299人	100.0	28.4	45.6	25.7	0.2	100.0	25.2	56.9	17.3	0.6
30～99人	100.0	38.8	43.4	16.7	1.1	100.0	34.2	49.8	14.9	1.0
5～29人	100.0	30.9	48.9	20.1	0.1	100.0	33.4	55.4	10.7	0.5

過去3年間で、若年正社員は中小企業では大企業よりも増加した割合が多い。今後3年間で、中小企業では大企業よりも増加すると見とれている割合が高い。逆に中小企業では大企業よりも減少すると見とれている割合が低い。

第4表 企業規模別、若年正社員の確保の状況別事業所割合（％）

企業規模	計	十分確保 できている	一応確保 できている	確保 できていない	全く確保 できていない	不明
計	100.0	17.0	62.3	17.3	3.1	0.3
1,000人以上	100.0	31.1	55.8	9.5	2.4	1.1
500～999人	100.0	18.9	74.7	6.2	0.1	0.1
300～499人	100.0	20.5	72.5	6.8	0.1	0.1
100～299人	100.0	15.6	68.2	15.6	0.4	0.2
30～99人	100.0	8.8	66.0	22.9	2.1	0.3
5～29人	100.0	16.8	59.0	19.3	4.6	0.2

若年正社員の確保は、中小企業は大企業よりもその割合が低い。第3表、第4表を組み合わせると、不況の中で大企業が若年者の採用を控えている中で、中小企業は若年者を積極的に採用する傾向があるが、それでも中小企業は若年者の確保が十分ではない。（若年層の大企業志向が高まっているために、中小企業では必要な若年労働者を確保できないのである。）

第5表 企業規模別、勤続年数階級別、若年正社員の退職者割合（％）

企業規模	若年 正社員	退職者		勤続年数階級			
				1年 未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上
計	100.0	18.9	( 100.0 )	( 33.3 )	( 18.6 )	( 12.3 )	( 35.8 )
1,000人以上	100.0	10.9	( 100.0 )	( 19.2 )	( 10.9 )	( 9.4 )	( 60.5 )
500～999人	100.0	18.3	( 100.0 )	( 27.9 )	( 13.8 )	( 11.6 )	( 46.8 )
300～499人	100.0	12.5	( 100.0 )	( 18.8 )	( 15.8 )	( 14.7 )	( 50.7 )
100～299人	100.0	20.0	( 100.0 )	( 40.5 )	( 16.1 )	( 11.3 )	( 32.2 )
30～99人	100.0	23.1	( 100.0 )	( 37.5 )	( 24.3 )	( 10.8 )	( 27.4 )
5～29人	100.0	26.5	( 100.0 )	( 35.6 )	( 21.5 )	( 15.8 )	( 27.1 )

次に、第5表によって企業規模別、勤続年数階級別、若年正社員の退職者割合を見てみる。若年正社員の退職者は、大企業よりも中小企業で多い。とくに1年未満、1 - 2年未満、2 - 3年未満で退職する正社員が中小企業で多く、その傾向は零細企業になればなるほど強い。3年未満で退職する割合は、5 - 29人で72.9%、30 - 99人で72.6%、100 - 299人で67.8%であり、300 - 499人の49.2%、500 - 999人の53.2%、1000人以上の39.5%と比べて、著しく高い。

## (2) 若年者の就業状態に関する諸説

この問題に関しては参考文献(次号に掲載)のようにいくつかの注目すべき研究があるが、本稿では太田、山田、乾・木下の説に限定して要約する。中見出しは筆者がつけた。

**太田聡一**(「若年労働者の実態を探る、中小企業はどう対応すべきか! 若年労働者を取り巻く環境と就業意識」, ネットあいち産業情報バックナンバー: <http://www.aibsc.jp/netasj/asjibackno/index.htm> 2003年8月11日)の**分析と政策提案**

### 【分析】

[若年労働者の問題は、およそ3つに分類される。]

i 失業率が上昇している。

就職機会が減少しているからである。高校や大学生の卒業予定者のうち、会社から内定を得ている者の比率(「内定率」)は、近年低下傾向が著しい。そのため、学校を卒業した時点で仕事をもたない若者が急増している。すでに職を得ている若者も、転職の失敗などの理由で失業することが多くなってきた。結果的に、15~19歳の完全失業率は2001年には12.2%に、20~24歳では9.0%に達している。中高年(40~54歳)の完全失業率は3.1%で、若年に比較すれば低い。

ii フリーターが急増している。

フリーターとは、学校を卒業している若者で主にアルバイトで生計を維持している人たちで、1997年の統計によればその数はおよそ151万人に達している。1992年のフリーター数は101万人であったので、わずか5年間に50万人も増加している。

iii 「七五三問題」と呼ばれるような離職の増加問題がある。

「七五三」とは、学校を新たに卒業した若者で就職した者のうち、3年以内にその会社を辞める割合が中卒7割、高卒5割、大卒3割に達することを指す。

[若者の意識変化か?]

いつの時代にも、大人の多くは「近頃の若者はなっていない」と思う。話し言葉が大人とはかなり異なる。礼儀もわきまえていない。関心の方向や嗜好もまったく違う。そうして、大人は若者のコミュニケーションギャップに常に悩んできた。そのため、若者の仕事をめぐる客観的状況を、若者の「意識変化」だとする議論が根強く存在している。たとえば、次のような意見が有力である。

「甘やかされて育った現在の若者は、こらえ性がない。だから、会社でいやなことがあればすぐに辞めてしまう。自己中心的だから、会社や同僚にける迷惑なども顧みない。どんどん離職しているうちに失業者になることもあるから、失業率も上昇する。まっとうな職に就くのは『うざったい』けれども、芸能界などでチャホヤされる夢は捨てきれない。だから、フリーターをやりながら『カッコいい』仕事にあこがれる。」

このような「若者の意識変化」が原因で、失業、フリーター、「七五三問題」が発生するという考えがある。

[若者を取り巻く就業環境の変化]

石油ショック以降、日本経済は「作れば売れる」時代から「作っても売れるかどうかわからない」

時代に入った。しかも、1990年代から今日まで、日本経済は長引く不況におちいった。加えて、従業員の高齢化が進んでいる。年功賃金のもとでは、従業員の高齢化は企業の人件費の増加をもたらす。さらには、アジア諸国からの追い上げも厳しさを増している。そこで、企業は大幅なコストダウンによって、厳しい時代を乗り越えようとしている。

企業は、様々な方法を駆使して人件費の削減に手をつけている。まず、賃金コストの高い中高年を企業外に排出する。しかし、中高年だけをリストラして、新卒者をどんどん雇用するわけにはいかない。また、中高年の雇用維持のためには、新しい労働者を入れることを避ける必要がある。そのため、日本企業は新卒採用を大幅に削減してきた。（長期的に見れば、毎年ある程度の新卒者を確保しておかないと、従業員の年齢構成が歪むことになる。それでも、新卒採用を絞り込むことはやむを得ないという認識が広がっている。）さらに、賃金の高い正社員はできる限り減らし、パート、アルバイト、派遣社員などの短期的労働者を増やすことで、人件費を圧縮する動きも加速している。

従来の日本企業は、とくに男性正社員に対する濃密な企業内訓練を通じてスキルの育成をはかり、彼らを長期に雇用することで高い生産性を実現してきた。ところが、そのような育成は時間と費用がかかるので、今や育成対象となる正社員を絞り込み、その他の縁辺業務を賃金の安いパートやアルバイトにまかせようとしている。

これらの企業の動きは、若年労働市場に深刻な影響を与えた。まず、新卒採用が削減されたことで、新卒で就職できない者が急増した。若年失業率は押し上げられた。しかし、影響はそれにとどまらない。企業が新卒求人を見減らしたことで、新卒者は自分の希望通りの仕事を見つけにくくなった。やむを得ず適当な仕事につくが、希望していた仕事ではないので、しばらくすると「やはりこの仕事は自分に向かないのではないか」と考える。つまり、若者と仕事のミスマッチが増大した。その結果、「本当に自分のしたい仕事」を見つけるために会社を辞める若者が増加した。

1996年に卒業して就職した大学生のうち、1年以内に離職した者の割合は13.8%であった。彼らが就職活動をしていたときの有効求人倍率は0.63という非常に厳しいものであったが、これがもしもその5年前のように1.4という数字であったならば、離職率は5%近くも低くなったであろう。

また、企業によるパートやアルバイト等の短期的労働者の活用は、フリーターの増加に直結する。そして、フリーターも不本意な就職のひとつの形だと考えられる。卒業しても正社員としての働き口がなかったので、一時的な仕事としてアルバイトを選択していることが多い。企業も、フリーターに対して自社に定着することを期待していないので、フリーターの増加は離職率、ひいては失業率を押し上げる効果をもつ。

このような見方には異論もあろう。たとえば、「たしかに良い仕事がなくフリーターになる人もいるだろうが、多くの人は他に好きなことをやりたくてフリーターになっているから、不本意就業とはいえないのではないか」という考え方もありえる。しかしながら、自ら進んでフリーターになった人も時間がたてば何とか正社員になりたいと思うが、いまでは正社員の道はほとんど閉ざされている。

[フリーターの意識]

『平成12年版労働白書』に掲載されたリクルートによる調査結果はフリーターの意識については、

次のような区分がなされている。

俳優、資格を要する職業など、確固とした将来の目標を目指して努力しているが、日常生活のための収入を得るためにフリーターをしている「自己実現型」。

正社員になることなど将来の漠然とした目標はあるが、それに向かったの取り組みは特に行っておらず、現状に対する不安を抱きつつ、当面はフリーターをしている「将来不安型」。

今後も継続してフリーターを続けたいとする「フリーター継続型」。家庭に入りたい等の理由がある。

調査によれば、現にフリーターの構成比は、「自己実現型」が25.3%、「将来不安型」が39.4%、「フリーター継続型」が7%、「その他」が28.2%であった。とりわけ、男性では「将来不安型」が52.2%を占めた。

このことから、「フリーターたちは夢を追いかけている人々である」という見方が偏ったものであることがわかる。むしろ、「定職につきたいけれども、そのための具体的な取り組みはしていない」という、若い時期に自分に対する投資を行っていない人たちの方が圧倒的に多い。また、男性の20歳未満では正社員になることを希望する割合は41.2%とまだ少ないが、25歳から30歳未満では67.4%に上る。つまり、7割近くの年長男性フリーターは、いまの状態に満足していないが、正社員になる道は遠のいてしまっている。

中高年対象のリストラも、若者の就業意識に暗い影を投げかけている。たとえば、「企業に入って苦労しても、あの上司のようにリストラされるなんて空しい。それならば今の会社を辞めて、本当に自分のしたいことをしよう」などと考える若者も多い。とくに日本企業では、若いうちは下積みの仕事をさせられることが多く、そのような下積みの努力が報われないかもしれないと思えば、会社にとどまる意欲も失せる。

〔まとめ〕

以上のことを踏まえれば、若年失業者も決して気楽な者たちではない。フリーターも20歳代後半になれば、将来の不安に苛まれている。若年失業者やフリーターには、企業内教育訓練を受ける機会がほとんど与えられない。若い時代は最も仕事の修得に適した時期であるが、その時期に失業やフリーター経験をすると、十分に職業能力を開花させないままにそれ以降の長い期間を過ごさねばならなくなる。

日本では長い間、若者の失業に対して十分な政策が打たれてこなかった。現状でも、取り組みはようやく緒についた段階であり、若年雇用対策の一層の充実が急がれる。

### 【雇用環境改善の政策提案】

各企業がもっと積極的に若年の雇用を増やすべきである。いかに多くの企業が従業員の技能やノウハウの継承に苦慮しているか。人員を絞り込んだ挙句、生産するだけで手一杯になり、若い人の訓練などにはなかなか手が回っていない。しかも、新卒採用の絞り込みによって、技能やノウハウを伝える対象である若年が、各職場にわずかししか配属されなくなっている。たしかに、企業を取り巻く環境はこの上なく厳しい。だからといって、若い人の採用を手控えてばかりだと、技能やノウハウの継承がおろそかになり、長期的に見て企業収益を圧迫する可能性が高い。そうなると、ます



ます若い人の採用を絞り込まざるを得なくなり、企業の体力はさらに弱体化するという悪循環に陥りかねない。

このような状況を回避するために次のようなことを実践することが考えられる。

第1に、各企業が自社の技能形成方法を再点検し、最も効率的に技能やノウハウを継承するための方法を模索する。

効率的な技能継承方法が確立すれば、若い人を採用しても彼らは比較的早い段階で戦力となるので、コストに見合うようになる。他方、中高年も「指導者」として大いにその真価を發揮することができる。例えば、効率的に技能を継承するために、企業は、営業ノウハウをデータベース化したり、新入社員に対して中堅社員をメンター（指導者）としてつけて、新入社員が社会人として自立するようサポートしたり、メンターの人脈を新人に提供したりする。

第2に、実力主義をより強化する。

若年者は判断力や問題解決力が経験を積んだ中高年に及ばないことが多い。しかし、近年の技術進歩のスピードはすさまじいものがあり、いくつかの先端分野では比較的少数の若い優秀なスタッフが突出した力量をもつようになっている。彼らは当然、中高年を含めた他の人々にノウハウを伝達しなければならないが、その企業が年功的な処遇に固執していると、若年から中高年への技能伝達が阻害されてしまう。また、優秀な若年者に、その働きに見合った給与が支払われるようになると、若い世代の士気も大いに高まる。

### 山田昌弘<sup>(3)</sup>の若年失業者に関する分析（政策提案はない）

[ 労働社会学者や経済の専門家への批判 ]

若者の今日的な労働状況を、若者をめぐる家族状況の変化、若者の労働観の変化と関連づけて論じる。

労働社会学者や経済の専門家は、労働問題を純粋な経済現象としてとらえる傾向があった。その裏には、「標準的な家族モデル」と「経済学的人間像」が暗黙の前提として置かれていた。「標準的な家族モデル」とは、「若者は学卒後、一人暮らしをし、20代半ばには結婚し、男性は妻子を養い、女性は専業主婦かパートをして一生を送る」というモデルである。「経済学的人間像」とは、「人間は最も効率良く働く」という前提である。

1975年ごろまでの高度成長期はこれらを前提しても大過なかった。しかし、現代日本の若者の労働環境を考察する際には、この2つの前提が崩れている。30歳男性の未婚率は2000年には50%、女性も30%を超えると推定されている。成人未婚者の多く（男性6割、女性8割）が親と同居し、50代、60代の豊かな親に生活を支えられ、リッチな生活をエンジョイしている。短期的には、一生懸命働かなくても豊かに生活できる家庭状況が、今の多くの若者に与えられたのである。

次に労働観について。人間、働かなくてもいい生活ができるなら無理して働かない。「効率的に働くこと」が自己目的化するためにはマックス・ウェーバーのいう「資本主義の精神」が浸透していなければならないが、今の若者には、この精神が浸透しているとは思えない。適した仕事があれば

---

(3) 山田昌弘「豊かな親が若者の失業問題を隠蔽している」『日本労働研究雑誌』No.489, 2001年4月。

ば働くはずだと言う前提は、今の若者には通用しない。また、仕事には見栄の要素がある。まわりから見て「よい」と思われる職業でなければ、就きたくないと思うのも人情である。

労働環境が変化していないわけではない。たしかに、今の若者の就業状態はたいへん厳しい。その厳しい状況が、若者の不就労を促進している。その厳しい状況が結果的に、自立しない若者を生み出し、労働観を変化させている。そして、その変化した家族環境と労働観が、今度は労働環境にフィードバックされる。

こうして、若者にとって相対的に厳しい労働環境と豊かな親が、若者の労働観を変えつつある。

#### [ 1970年代までの就業環境 ]

1970年代までは、仕事は若者（男性）にとって、自立の手段であるとともに希望のシンボルであった。当時の若者の家族環境は、親が相対的に貧しかったために決して豊かでなかった。企業に就職して自立することは、貧しい生活からの解放の一つのステップであった。

就業環境も、社会が産業化途上であり、若年労働者が不足していたために若者（男性）たちは相対的に親よりも収入的に割のよい職（これが、人から見てもよい職の基準）に就けた。そして、親からの自立志向が強いがゆえに、結婚が早くなる。その後、夫は仕事、妻は家事・育児をして、豊かな生活（広い家と家電製品に囲まれた快適な生活）を実現するという夢を持った。その夢の実現の前提として、男性労働者の収入が高くなり続けるということがあった。「家族に豊かさをもたらす」がゆえに、仕事が夢実現のシンボルとなった。

#### [ 現代の就業環境 ]

しかし、今の若者にとっては、仕事は自立の手段や希望のシンボルとしての意味を失い、その代わりに、「苦役」と「見栄の手段」となりつつある。

就職環境は、1990年代を通して悪化している。第1に、若者にとって、期待に沿った「見栄えのよい職」（名の通った大企業の事務、専門職、多くの女性にとっては、大企業の一般職）が減っている。大企業だって倒産するかもしれないというのは、実際に大企業に勤めているから言えるのであって、中小企業の方がもっと倒産しやすいのは自明の理だ。そして、やる気のある若者にとっても、年功序列的職場ではやる気が削がれてしまう。若者にとって魅力的な職場が減少している。

失業している若者は仕事をしたくないわけでもないし、フリーターは正規雇用に就きたくないわけでもない。しかし、希望する職は現実に減る一方であり、希望水準だけが高くなる。職が見栄の手段であるため、希望のランクを下げるという意志もなければ、親元が豊かゆえに、その必要がない状況にあるというのが、現代の若者の特徴なのである。

### 乾彰夫、木下武男<sup>(4)</sup>の青年の労働市場に関する分析と政策提案

#### 【分析】

##### [ 学卒無業やフリーター・失業等の増加要因 ]

90年代ははじめから進んだ学卒無業やフリーター・失業等の急激な増加は、新規学卒求人（正規雇用）の激減と若年雇用者の新規採用におけるパートタイム雇用者の著増によってもたらされた。こ

---

(4) 乾彰夫「若者たちの労働市場はいま」、木下武男「日本型雇用の転換と若者の大失業」、竹内常一＋高生研『揺らぐ<学校から仕事へ>』青木書店、2002年。

こうした雇用動向の背後には、正規・長期雇用者の絞り込みと有期雇用・非正規雇用者の割合を高めることで総労働費を減らすという日本企業（主に大企業）の雇用・労務管理システムの再編があった。大企業はバブル経済の崩壊以降、正規採用者を大幅に減少させているばかりでなく、その数少ない新規採用者の中でも、新規学卒者の割合を低め、中途採用者の割合を高めている。

若年労働市場の状況が、賃金相場の下落をもたらし、「右肩上がり」の年功賃金の崩壊をもたらす要因にもなっている。労働市場では若年者と中高年者が入り混じって求職活動をしている。失業率の高い労働市場では、求職者よりも求人者のほうが優位に立っている。そして、企業は、職業におけるキャリアが重視される場合を除いて、年齢の要素を採用時に勘案しない。そうになると、水は低きに流れるように賃金は下位で決まる。その下位の相場が若年の単身者賃金なのである。

#### 〔若年層の就業環境と意識の変化〕

i これまでの企業社会に対する忌避の意識があり、同時に未来を自分の将来設計として描くことが出来ない状況にある。ii 適職志向が強い。フリーターの増大や離職率の高さなどは、労働力を需要する企業側の要因によるところが大きいだが、意識の面から見れば、「就社」ではなく、本当の意味での「就職」を求めている側面をとらえる必要がある。iii 世帯単位から個人単位への志向を持たざるを得ない。単身者賃金から世帯主賃金へと上昇する年功賃金は期待できない以上、若年者（男子＝筆者の補足）は、自分の賃金が、やがて妻子を扶養するに足る充分な収入になるとは思っていない。以上のように、若年層は近未来の労働社会における価値観を先取りしているが、時代転換にふさわしい意識の担い手として明示的に存在しているわけではない。そのような価値意識も親の豊かさ（親との同居による一定の生活の保障）によって支えられている側面があるからである。

#### 〔政策提案〕

失業の深刻化と親世代の所得の減少につれて、若年層の生計費を支えられる家族の包容力は衰弱する。年功制を基盤にした企業依存の生活構造が破綻するなかで、若年層は、生活の安定を、企業でも家族でもなく、何をよりどころにしてはかればよいのだろうか。企業のなかでの雇用保障も、昇進による賃金上昇も望めない以上、働く者の連帯を再設計して、横断的労働市場の規制による賃金上昇と国の福祉国家的な転換をはかる以外にない。

単身者賃金から世帯主賃金へと上昇する年功賃金を享受する可能性を持っている若年層は限られている。したがって男女がともに働き、個人単位で生活を設計しつつ、多様な家族のあり方を選択することになるだろう。その意味で、今日の若年層は、「男は外で働き、女は家で家事をする」という性別役割分業を超えて、ジェンダー関係を再構築する可能性を持った階層と見るべきであろう。

過渡期としての現在、若年層の持っている意識を社会的規範のオルターナティブの萌芽として捉え返すことが大切だと思われる。カオスのなかで曖昧に存在するオルターナティブな意識は、現状を打破する政策や運動と結びついた時はじめて明確な形あるものになるに違いない。それは個人単位で生活できる仕事基準の賃金であり、有期雇用と正規社員との均等処遇であり、横断的労働市場の整備などであろう。（つづく）

（あいだ・としお 法政大学社会学部教授）