

中小企業の若年者就業状態と 労働組合等の取り組み（下）

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、543号）
（以下、本号）
 - (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
 - (1) 労働組合の取り組み
 - (2) 経営者団体の取り組み
 - (3) NPO等の取り組み
- おわりに

(3) 考察

中小企業における若年労働者の就業問題に関して、調査報告があるが先行研究はほとんどない。中小企業の労働問題に関する論文の中でこの問題に触れていることはあるが、それは本格的な考察ではない。そのような意味で「ほとんどない」のである。したがって、以下の考察は先行研究がない中での1つの試みである。

(2)の太田、乾・木下、山田の分析・政策提言は企業規模別の観点が無い。そこでこれらを(1)企業規模別の若年者就業状態を踏まえて考察する。(なお、(1)で紹介した3つの統計分析は、91年、96年、97年に実施されているので、景気変動要因が作用している面もある。しかし、分析結果を見ると、概して似かよっている。つまり、企業規模別の若年者就業状態は、日本の企業構造に規定されており、景気変動要因の作用は小さい。)

太田は「若者の意識の変化」ではなく「企業の採用行動」が若年労働者の問題を引き起こしていると分析する。その分析は次のようである。

若年労働者の失業率の上昇、フリーターの急増、離職の増加問題が起こる理由を「若者の意識が変化している」こと（「こらえ性がないこと」、「自己中心であること」など）に求める見解を、むしろ企業の採用行動（企業行動）がこうした問題を引き起こしているとして批判する。企業は長引く不況の中で従業員の高齢化とアジア諸国との競争に対して人件費の削減を行う。企業は中高年層

をリストラするが、それらを徹底的に排除することは出来ない。そこで、新規雇用の削減によって人件費を削減するようになる。また、正規社員の採用をできる限り減らし、パート、アルバイト、派遣社員の採用を増やして人件費を圧縮する。これらの企業の採用行動（企業行動）が若年労働市場に深刻な影響を及ぼす。失業率が高まるだけでなく、新卒者はやむを得ず適当な仕事に就くが希望した仕事でないので「本当にしたい仕事」を見つけるために会社を辞める。

また、フリーターは「将来不安型」が多い。「若者の意識の変化」によってではなく、企業の採用行動に規定されて失業したり、フリーターとなったり、離職する若者は気楽なものたちではなく、将来に不安を抱えたものたちなのだと言うのが太田の見解である。

乾・木下の若年労働者問題の発生要因分析は、日本企業（主に大企業）の雇用・労務管理システムの再編がもたらしたという点では（表現は違うにしても）太田と共通している。しかし、「若年者の意識の変化」にも注目している。ただし、太田がよくある有力な意見として紹介しているような「こらえ性がないこと」「自己中心であること」などではなく、①これまでの企業社会に対する忌避と自分の将来設計を描けないこと、②「就社」ではなく「就職」を求めるという適職志向が強いこと、③世帯単位から個人単位への志向を持たざるを得ないこと、を「若年者の意識の変化」ととらえ、これらの意識を持っている若年者を「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」が「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」として一定の積極的な評価を与えている。

太田や乾・木下が「企業の採用行動」や日本企業（主に大企業）の雇用・労務管理システムの再編が若年労働者の問題を引き起こしているとするのは適切な指摘である。しかし、このことは、木下が気づいているようにどちらかというと大企業に特徴的である。中小企業の就業状況は前に述べた各種の就業調査によれば、次のようである。もともと若年者の比率が低く、その定着率も低い。新卒採用者の充足は低い。中途採用でも若者の割合が低い。また、男性の大学卒以上、女性の短大・高専卒以上の新卒採用は低い。企業の採用面での工夫・配慮でも「人柄や性格をよく吟味してとる」「求人案内の中味を若者向けに工夫する」「若者向け求人情報誌を活用する」「試験や面接を工夫する」などの割合が大企業ほど高くない。「動機付けやコミュニケーション形成などの面で工夫・配慮する」「教育訓練に力を入れる」割合が大企業より低い。つまり、中小企業では、新規採用、特に学歴の高い若者を増やして、これを企業内の研修で育てるという余裕を持った企業は多くない。

そこで、近年のような不況下で、大企業が若年者の採用を差し控えている時に、中小企業の中にはかえって若年層の採用に意欲を示す企業も多くある。ただし、それは業種や規模によって異なる。製造業よりもサービス業、零細企業よりも中堅企業がそうである。ところが、こうした中堅・中小企業に関する情報は、新規学卒者に正確には届かない。新規学卒者にとってそうした情報を容易に得るルートがないからである。そのために、若年者の採用が実現できるか否かは若年者の企業選択行動に規定される面もあり、その意欲が満たされない中小企業も多いのである。

また、木下は若年者の意識の変化を①企業社会に対する忌避等、②適職志向が強いこと、③世帯単位から個人単位への志向を持たざるを得ないことに求めている。これらの要因、特に②、③は確かに中小企業若年就業者の意識にも作用している。

社会学者の山田は、若者の今日的な労働状況の変化を純粋な経済現象としてとらえるのではなく、高度成長期（1975年ころ）まであった「標準的な家族モデル」、**「若者の労働観」**がその後崩れていることから説明する。①成人未婚者が親と同居し、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、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ている。②働かなくてもいい生活ができるなら無理して働かない。適した仕事があれば働くはずだという前提は今の若者には通用しない。今の若者の就業状態は大変厳しい。その厳しい状況が結果的に、親から自立しない若者を生み出し、労働観を変化させている。

かつての若者と違って今の若者の中に山田が描くようなものが多いことは確かである。特に親が高額の年金を受領している層がそうである。その意味でこの分析は現代の現実のある局面を言い当てている。しかし、失業せざるを得ない若者の受け皿が親元（農家、自営業、そしてサラリーマン家族）であることは遠の昔からのことである。また、今日では若者に豊かな生活を享受させることができる親は、彼らが大企業などに勤めていた（あるいは、いる）からであり、多くの中小企業の勤務者（労働者や自営業者）は若者に豊かな生活をエンジョイさせているわけではない。

山田は、若者の現代の就業環境は1970年代のそれと比較して次のように変化していると分析する。1970年代までは、仕事は自立の手段や希望のシンボルであった。しかし現代は仕事が「苦役」と「見栄の手段」となりつつある。1990年代に①若者にとって「見栄のよい職」（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。（大企業より中小企業のほうが倒産しやすい。）②若者にとって、やる気が発揮できる魅力的な職場が減少している。若者は仕事をしたいし、フリーターでない仕事に就きたい。しかし、希望する職は減る一方であり、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、その必要がないというのが、現代の若者の特徴である。

第6表 今後の就職活動スタイル

	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
「業界」の幅を広げる（変える）	29.8%	36.2%	17.1%	35.8%	22.0%
「職種」の幅を広げる（変える）	22.3%	31.9%	17.1%	21.9%	22.0%
「企業規模」の幅を広げる（変える）	13.3%	17.0%	5.7%	13.9%	15.9%
今まで通り進める	53.8%	48.9%	62.9%	52.7%	51.2%
活動しない	8.0%	6.4%	12.9%	4.0%	14.6%

※昨年同時期	全体	文系男子	理系男子	文系女子	理系女子
「業界」の幅を広げる（変える）	32.3%	41.7%	15.7%	36.9%	23.5%
「職種」の幅を広げる（変える）	25.2%	23.3%	27.5%	22.5%	33.3%
「企業規模」の幅を広げる（変える）	12.7%	18.3%	7.8%	13.1%	9.8%
今まで通り進める	46.9%	38.3%	56.9%	47.5%	45.1%
活動しない	11.2%	15.0%	7.8%	8.8%	17.7%

資料：MYCOM「2003年度就職戦線総括」p.24

現代の若者にとって、仕事はかつてと比べて「自立の手段」ではなく「苦役」であるとする山田の考えの妥当性には疑問があるが、ここではそのことを問わないで置く。仕事が「希望のシンボル」ではなく現代では「見栄の手段」となりつつあるという点とそれに関連する山田の分析について解説しておこう。長い間中小企業を研究し、学生に接してきた筆者は、若者はかつてからずっと大まかに言って「大企業志向」であり「中小企業志向」ではなかったと認識している。また、若者が希望ランクを下げなくなっていることが中小企業に若者が集まらない理由であることは事実である。第6表によれば、大学生が就職活動で行き詰った時に「『業界』『職種』の幅を広げる」が50%強であるのに対して、「『企業規模』の幅を広げる」は13%に過ぎない。

しかし、それは仕事が「見栄の手段」となったからではなく、中小企業とそこでの労働に関しての偏見が近年かつてより強くなったからである。もちろん中小企業に倒産が多いし、そこでの労働条件が厳しいことは事実である。しかし、同じ中小企業でも、この不況下で業績をあげたり、労働条件を改善するように努力している企業も多数ある。そのことがマスコミ等を通して知れ渡っていないことがむしろ問題なのである。

2 中小企業若年者に関する労働組合等の取り組み⁽⁵⁾

(1) 労働組合の就業問題への取り組み⁽⁶⁾

ナショナルセンター（連合や全労連）は青年を対象としたさまざまなイベント活動を行っている

(5) 本稿では、既存の労働組合や経営者団体・中小企業団体、そして政府の取り組みには言及しない。

筆者のUIゼンセン同盟、JMIUからの聞き取り調査（本稿末尾のⅢ）やJAMなどの資料によれば、既存の単産も就業問題に取り組んでいる。しかし、それは企業別組合またはその連合体という枠の中での取り組みであり、中小企業若年就業者にターゲットをおいた意識的な取り組みではない。

また、経営者団体・中小企業団体も若年者の就業問題に取り組んでいる。日本経済団体連合会・日本商工会議所は2003年5月「若年者を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同提言」を行い、「これまでの短期的な失業対策では十分にカバーしきれない若年者をも念頭に、適切なキャリア形成、将来に向けた人材育成にも十分目を配る必要がある。人材育成は、学校教育や職業訓練と密接に関連しており、雇用面からの対策だけでなく、教育機関・企業・行政が一体となった、新たな取り組みが必要であり、そのための戦略的なトータルプランを策定すべきである。」としている。そして、具体的施策として、①地域における新たなパートナーシップの形成、②実施すべき施策、③既存の助成金・予算、規制の見直しを唱えている。この共同宣言に基づいて、日本商工会議所は、①雇用促進・ミスマッチ解消のための雇用関係事業、②能力開発・高度人材の育成、③教育支援活動を行っている。

政府も海外の経験に学んでデュアル・システム、ジョブ・カフェ等に取り組もうとしている。これらは、いずれも始まったばかりかこれから始まる制度であり、これらがどの程度実効性があるかは現時点では予測できない。

(6) 労働組合の取り組みには、未組織労働者の組織化がある。労働組合は近年の組織率の低下に危機感を強め、未組織労働者の組織化に本格的に取り組んでいる。この点に関しては紙数の関係で言及できないので参考文献[7]を参照のこと。この文献では、各団体の組織拡大活動に共通しているのは、組織化のターゲットを中小企業労働者、非正規雇用労働者においていること、そしてこれらの労働者を地域をベースで組織化しようとする、個別労働者の相談に力を入れていること、としている。これを筆者の観点から敷衍すれば、組織化にとって肝要なのは、未組織の若年労働者の多い中小企業の労働者を地域を基礎に組織化すること、その際に労働相談を活用することである。

が、それらは就業問題を対象としていないので説明を省略する。本稿では1990年代後半に誕生し、個人加盟で、産業や雇用形態に関係なく組織化している青年ユニオン、女性ユニオンの取り組みについて紹介し、検討を加える。これらの組合は、今、日本の中では組合員数から見ればマイナーな組合である。しかし、こうした組合は、その組織方針からして、結果的に主に中小企業をターゲットとしている。そして、青年ユニオンはもとより、女性ユニオンも若年労働者の就業問題に取り組んでいる。

① 首都圏青年ユニオン（以下、青年ユニオン）

この組織は2000年12月に結成され、2003年末で130人（辞めた人30人を除く）、男女比1：1である。雇用形態では、60%が非典型社員、40%が正社員である。組合員の80%弱は中小企業（中小事業所）の従業者であり、正社員の全部が300人以下の中小企業（中小事業所）の従業者である。

青年ユニオンは30代までの若者の組合なので、若者のセンスで将来の不安を抱える若者固有の問題に取り組んでいる。青年ユニオンは、組合員の労働条件と生活、社会的地位の向上のために様々な運動を考え、実践している。そして、若者の誰もが希望・尊厳・ゆとりをもって生きていける社会をめざしている。

職种的には、教育産業（塾や家庭教師）、医療・福祉（保育園保母など）、コンビニや外食産業、夜間の清掃業などの労働者が加入している⁽⁷⁾。

青年ユニオンの活動によって見えてきた中小企業若年就業者の現実はつぎのようである。（参考文献[13][14][15]）

外食産業は、時給制・非典型労働が特徴である。賃金は地場相場のパート賃金で決まる。会社は人件費節約のために「細切れパート」を採用する。社会保険、雇用保険等の負担をすることがないのである。

小売業では、仕事と責任にあった処遇がなされていない。22歳の正社員・店長（＝大卒のチェーン店正社員は2年で店長になる。月給20万円ほど）が、企画（消費者戦略・市場調査）業務、販売

(7) 青年ユニオンによれば、この組織に入ると次のような利点がある。

① みんなの力・団体交渉があなたの悩みを解決する。

解雇、賃下げ、残業代不払い、いじめやセクハラ、有給休暇、男女間賃金格差、社会保険。これまでも残業代未払いや不当な解雇、有給休暇の未支給など様々な問題を、ユニオンと会社の話し合い（団体交渉）を通じて解決してきた。

② 仲間と出会い、視野を広げることができる。

組合員同士の交流を大切にしている。定期的に行われる楽しいイベントやニュースレター、日常的には組合員メーリングリストで、不安や希望を共有できる仲間づくりを進めていく。また、労働者も持っている権利やトラブル対処法、いろいろな公共制度、労働者の不安を産みだす経済や社会のしくみ、などを仲間同士で学びあう機会を作っている。

③ 「もしも」の時に備えられる。

組合費から、毎月200円が「助け合い共済」に使う。助け合い共済は、病気やケガで働けない「もしも」の時に組合員に支給される保険である。労働組合が運営する共済だから、営利企業の保険よりも良心的。安い掛け金でしっかり保障する。

業務、アルバイト管理業務（上司がいないのでこの業務も行う）を担う。店には5-6年の勤務経験があるフリーターがいる。彼らは仕事ができ、客層も判っている。フリーターが店長に教えることとなる。人間ができていない店長は使い難いとして古いフリーターを解雇する。こうした構造のため、労使紛争が起り、若い正社員は3年で辞めることになる。

青年ユニオンは結成されてから1年半で約200件の労働相談に対応した。その相談は「賃金・残業代未払い」「労働契約関係」「労使問題・団交」「解雇・雇止め」が上位を占めた。つまり、正規雇用・非正規雇用に関わらず、残業代・休日手当の未払いが多く、当初約束された社会保障や休日などの労働条件が実現していないといったケースが多い。

青年ユニオンの結成の契機は、居酒屋「白木屋」の争議に関わった経験である。「白木屋」（大手企業であるが、個々の事業所は中小事業所）の分会員は、この争議を通じて、自分たちが短期に職を渡り歩く「フリーター」的な働き方をしていることに気がついた。職を渡り歩く若年労働者は、正規主義・本工主義の文化には馴染めないため、あるいは労働運動の主力層との「世代ギャップ」を乗り越えられず、苦しい思いをしている。

青年ユニオンは「世代のギャップ」や「正規主義・本工主義」に反発するだけではなく、急速に増加する中小企業の若年非正規雇用労働者の組織化を進め、賃金・労働条件の向上を図ることを目標としている。

② 女性ユニオン

この組織は、1995年に結成され、個人加入を原則にし、企業や職種、雇用形態などを問わない。結成された年度は入会131人、退会104人、現組合員27人であった。その後、入会、退会が同様の傾向を続け、結成以来、入会750人、退会512人で、2003年2月現在238人の組合である。組合員の年齢は様々であるが、中高年の組合員は人生の苦難を経験した人たちであり、頑固でしっかりしており、彼女らが若年を励ましている。

1995年3月から2003年2月まで約6000件以上の相談があり、417件の団体交渉を行い328件が解決し、常時40件ほどの団体交渉を行っている（相談のみで解決の事例は含まない）。

女性ユニオンの「相談例」から見ると、中小企業の若年労働者の状態は次のようである。

ワンマン経営・同族経営の中小零細企業家は「雇ってやっている」という意識があり、乱暴である。求職難なので「選り取り見取り」という感覚で、ちょっとしたことで気に食わないとして解雇するという「気に食わん解雇」が横行している。「ミスが多い」「能力がない」「上司の言うことを聞かない」「協調性がない」「和を重んじない」「うちの社風に合わない」「体臭がきつい」といわれる。本人がすごく傷つく。「これだけリストラが流行っているのだから、人を解雇しても良い」という感覚である。今多くの中小企業では若年女性が軽んじられている。個人経営で10人以下は、契約なし、就業規則なし、保険なし、と「ないない尽くし」である。10人以上になると社労士がアドバイスして組織図・組織方針を作る。50人以上はもう少し組織的体裁を作る⁽⁸⁾。（しかし、規模が大きくても問題がある。外注、アウトソーシング、子会社・孫会社が増えている。親会社でいらなくなったものが役員となる。その人は現場を知らないで無責任である。）

「相談」は「解雇、セクハラ、いじめ」が多い。しかも、暴力沙汰が増えている。会社がター

ゲットを決めていじめる。その人が退職したら、新しいターゲットを見つけていじめる。たとえば「〇〇は死んじゃえ！」といわれて、ショックで会社に行けなくなったという例がある。また、長時間労働で体を壊したとき休職しても治らない。会社が受け入れず、休職から職場復帰の交渉が増えている。

また、最近目立っているのは、雇用期間が短くなっていることである。たとえば、最初は1ヵ月試用期間代わりの有期契約) 契約をする。本人は働きたいので、後で正規社員(「1月たったら社会保険がでる」) となることを前提で1ヵ月だけ有期契約を結ぶ。そして経営者は3週間雇って解雇する。経営者には「予告義務」がなく、労働者は一ヵ月契約なので何の権利も発生しない。また、1ヵ月を更新するときに、賃金を下げる。被雇用者は、雇用を継続したいのでやむなく賃下げに応じることになる。

女性ユニオンの中小企業若年労働者の3事例を紹介する。

- i 結婚退職の強要。旅行会社の営業社員として勤続10年で、同僚の女性の中でベテラン社員が結婚退職を迫られた。女性ユニオン東京に相談して加入し、会社と交渉し、その結果、会社は退職強要を謝罪し、本人は今も同社で働いている。この会社で結婚しても働き続ける女性第一号になった。
- ii 残業手当なし。製本会社で、残業は一ヵ月100時間を超える時もあり、有給休暇もない、残業代も払われない、昼休みもきちんと一時間とれずに仕事場の空いたところであわただしく食事をとるといふ悲惨な職場であった。「我慢してたら、死んじゃう。我慢して殺される前に交渉した方が早いよ」と、女性ユニオンの助けによって会社と交渉をした。オーナー社長は、はじめはユニオンをまるで鬼扱いしていたが、ユニオンが誠意を持って丁寧に交渉した結果、有給休暇、残業時間、未払い残業代の2年間にさかのぼっての支払い、労働時間の取り決め、就業規則などの協定書を交わすことができた。
- iii 不利益変更。中小広告代理店に5年勤務する36歳の女性である。会社では、94年の春に一部の社員を対象にリストラが行われ、そのなかで会社は、正社員から契約社員に身分を変更し、年収にして130万円の減収、本来前年度繰越しを含めて22日あった有給休暇を10日にするなど、明らかに不利益を伴う労働条件の変更を示してきた。ユニオンに加入し、団体交渉を重ね、賃金と有給休暇について、労働条件の回復を得た。

今の不景気の中では、より条件のいい職場を見つけることが容易ではなく、まして再就職は厳しく、なんとしても働き続けるしかない。そのためには、有形無形の退職圧力やセクハラを含めた職場での嫌がらせなど、女性が働く環境中のリスクを分析し、日ごろから対処法を考えておくことが大切であるというのが女性ユニオンが運動から得た教訓である。

(8) 中小企業のワンマン社長は、女性をどんな年齢でも「女の子」と考える。中小企業経営者は、管理者としての資格を取ってほしいというのが、女性ユニオンの切実な願いである。また、日本社会では圧倒的多数が中小零細企業である。自分の雇用責任がどこにあるのか、労働時間、契約がどうなっているか、契約書、給与明細、タイムカードなどは、自分で知ることが重要である。年齢に関係なくきついが、特に若年で雇用形態が多様になっている。社会に出る前に、労働法・労働組合法の中身を知っておくことが重要である。

(2) 経営者団体の取り組み

中小企業家同友会の取り組みを見る。

① 共同求人

東京中小企業家同友会は1980年から企業合同説明会によって中小企業の1企業では出来ない大卒、高専卒、高卒の新規採用活動を行い、彼ら・彼女らの採用にある程度成功してきた。しかし、1990年代後半から就職協定の廃止と企業（大企業中心）のインターネットによる採用活動の普及の影響を受けて、企業合同説明会による採用が困難に直面している。同友会の合同説明会への参加者がかつての10分の1以下になった。

インターネットを使用する採用活動のしわ寄せが学生に出ている。2003年6月現在でエントリーしない（就職活動をしな）学生が増えている。4年前と比べてエントリーした学生が半分となっている。（MYCOM『2003年度就職戦線総括』 p.15）

また、過去10年間の大手志向（「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」＋「絶対に大手企業がよい」）の推移は以下のようなものである。文系男子では93年（53・1％）から96年（41・8％）まで低下したが、2000年（43・5％）から2003年（49・3％）に上昇している。また、文系女子では93年（46・1％）から96年（33・2％）まで低下したが、2000年（39・3％）から2003年（51・3％）に上昇している。この傾向は理系男子、理系女子でも同様である。

最近では学生の大手志向が進んでいる。第7表によれば、2003年度の合計では「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」（40・3％、対前年比0・2％増）、「ゼツタイに大手企業がよい」（7・0％、対前年比0・3％増）、「ヤリガイのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい」（42・4％、対前年比0・1％減）、「中堅・中小企業がよい」（2・9％、対前年比0・2％増）となっている。つまり、最近の学生は、やりたい（ヤリガイのある）仕事を志向する傾向が強く、その中で「大手優先」と「中堅・中小企業志向」が拮抗している。ただし、中堅・中小企業とは300人—500人程度の企業であり、多くの場合それは大手の関連企業である。小零細企業志向は低い。親が大企業志向であり、子供もそれに従う。親を説得してまで小零細企業に就職する学生はごく少数なのである。

第7表 学生の大手志向

	合 計		文系男子		理系男子		文系女子		理系女子	
		昨年比								
ヤリガイのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい	42.4%	-0.1%	37.9%	0.3%	39.6%	0.1%	45.2%	0.3%	46.3%	0.3%
自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい	40.3%	0.2%	40.4%	-1.3%	43.0%	0.2%	39.9%	1.1%	37.5%	2.4%
ゼツタイに大手企業がよい	7.0%	0.3%	8.9%	1.0%	8.3%	3.1%	5.8%	-1.1%	4.9%	-0.5%
その他（公務員 Uターン志望など）	5.9%	-0.7%	7.7%	-0.2%	4.7%	-2.8%	5.2%	-0.4%	6.9%	2.4%
中堅・中小企業がよい	2.9%	0.2%	2.3%	-0.2%	2.1%	-1.0%	3.4%	0.7%	3.9%	1.3%
自分で会社を起こしたい	1.5%	0.0%	2.9%	0.4%	2.3%	0.4%	0.6%	0.0%	0.4%	-0.2%

注：この調査で「大手企業」、「中堅・中小企業」は調査対象の学生が考えたものであり、規模が明確に規定されたものではない。
資料：MYCOM『2003年度就職戦線総括』 p.34

第8表 2004年卒業生採用数の増減（従業員規模別）

【4大文系】	100人未満		100～499人		500～999人		1000～2999人		3000～4999人		5000人以上	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
増やす	11.7%	17.7%	13.7%	16.8%	14.6%	14.4%	18.3%	15.0%	17.4%	10.9%	20.6%	8.2%
昨年並	37.2%	45.6%	48.9%	47.2%	49.4%	49.3%	46.9%	42.5%	60.9%	52.2%	36.5%	46.9%
減らす	6.4%	5.9%	8.6%	13.5%	10.1%	14.4%	9.7%	13.2%	2.2%	6.5%	3.2%	12.2%
未定	17.0%	10.3%	14.6%	12.5%	19.0%	14.4%	19.4%	24.0%	15.2%	28.3%	33.3%	28.6%
予定なし	16.0%	16.2%	10.5%	5.9%	5.1%	2.7%	1.7%	1.8%	2.2%	2.2%	4.8%	4.1%
見送り（中止）	11.7%	4.4%	3.8%	4.0%	1.9%	4.8%	4.0%	3.6%	2.2%	0.0%	1.6%	0.0%

【4大理系】	100人未満		100～499人		500～999人		1000～2999人		3000～4999人		5000人以上	
		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年		昨年
増やす	12.1%	16.4%	16.5%	17.5%	16.7%	14.4%	19.0%	13.7%	15.2%	13.0%	14.8%	6.3%
昨年並	41.8%	52.2%	50.0%	45.5%	47.4%	44.5%	47.1%	45.8%	63.0%	47.8%	42.6%	43.8%
減らす	6.6%	1.5%	6.3%	12.5%	10.3%	9.6%	10.3%	11.3%	4.4%	4.4%	3.3%	16.7%
未定	13.2%	14.9%	17.4%	12.5%	20.5%	21.2%	19.0%	22.0%	15.2%	34.8%	36.1%	31.3%
予定なし	14.3%	10.5%	6.3%	8.4%	3.9%	6.9%	1.7%	3.6%	2.2%	0.0%	1.6%	2.1%
見送り（中止）	12.1%	4.5%	3.6%	3.7%	1.3%	3.4%	2.9%	3.6%	0.0%	0.0%	1.6%	—

資料：第7表に同じ，p6

第8表によって4大文系，4大理系の2004年卒業生の採用数増減を見てみる。

中小企業（100人未満，100－499人）では，「増やす」が減少している。また，小企業（100人未満）では「見送り（停止）」が増加している。これに対して，大企業（500－999人，1000－2999人，3000－4999人，5000人以上）では，「増やす」が増加し，「予定なし」，「見送り（中止）」が減少している。

かつての学生は「売り手市場か買い手市場か」がはっきりしていた。3年ほど前からは両方がはっきりしない。この中でも大企業は応募者が多いので「4月に決めた採用枠」に近い学生を採用することが出来る。中小企業，特に小企業は労使両方にとってきつい。企業も学生を採用しにくい。就職先が決まらない学生も就職先を小企業に変更しないので学生も就職先が決まらない。

また，前述したように，かつての学生は就職活動が思うように進まないと業種を変えたり絞ったりしたが，今はそれが少ない。彼らは社会経験を積み上げていないので1つのルールの上しか歩けない。こうして大企業志向の意識を変えることが出来ないの，中小企業の就職に応募しない⁽⁹⁾。

② インターンシップと社員教育

中小企業家同友会の若年者に対する考えは次のようである。

中小企業の経営者は，一般的に言って「中高年者に代えて元気で人件費も少なくすむ若年者を雇用したい」という思いと「地域との関連や労働者の熟練度を考えると中高年を安易に辞めさせることもできない」という思いがあり，そのバランスの中で採用計画を決める。会社組織としても年齢バランスを取ることが経営の安定にとって大切である。

しかし，現在のような景気低迷の中では若年者を採用しにくい。また，学生側が大企業志向を強

めている。社会全体の価値意識、特に親のそれが作用しているからである。そこで同友会では、インターンシップ（大学や高校、中学では職業体験学習という）を始めている。ただし、同友会はインターンシップを各省庁のように「起業」「雇用」「教育」の視点ではなく「社会教育運動」としてとらえ、地域に根をおろして日本経済を支える中小企業の役割や魅力を地域や若者に知らせ、企業の社会的役割を確認し、企業作りの一環として取り組んでいる。2003年度には、全国で17同友会・626社が2826名のインターンシップを受け入れている地域での取り組みは以下のようである。

愛知県では、1998年から実施し、2003年度は11大学65名の研修生を33社と事務局で受け入れた。経済産業省の「インターンシップ推進支援事業」として認定されている。中小企業で働く魅力を伝え、中小企業に対する正しい認識を学生、父母、教師に広める社会運動であり、若者を責任を持って育て上げる教育運動であると位置づけている。

愛媛県では、1998年から産学連携の一環として取り組んできた。2003年5月に県内4大学との協定が締結され、4大学間連絡協議会が設立された。77名の学生を28社で受け入れた。ここでの特徴は、4大学の学生自らが実行委員会を作り、インターンシップに取り組んだことである。今後「チャレンジ・ジョブ事業」を検討している。これは、（イ）学生・若者が企業訪問し、懇談することを通じて教育と研究の促進をめざす、（ロ）学生・若者の雇用促進や起業へのニーズに対応する、（ハ）学生・若者が産官学の支援を受けながら小グループを自主的に運営することを通じて社会に生きる主体としての成長を促す、というものである。

京都府では、社員教育委員会のもとに「インターンシップ研究会」をおき、約50大学で組織する大学コンソーシアム京都を窓口に実習生を受け入れている。「インターンシップ研究会」（2000年6月発足）は、（イ）社会的要請に応えうる健全な企業作り、（ロ）学生と教育関係者が中小企業に対する正しい認識を持つ機会の提供、（ハ）学生が働くことを通じて自らの生き方を考える機会の提供、ニ 企業と教育機関の連携によって、社会性をもった人材の育成をすすめること、を目標にしている。過去5年間で117名を受け入れ、2003年度は27名を17社で受け入れた。

(9) 東京中小企業家同友会の聞き取りによれば、次のようである。

大卒について。①学生のレベルが低下していることは事実である。そこで採用する企業にとって選択肢は2つある。採用枠いっぱい取るか、基準を変えずに採用枠を変更するかである。規模に関係なくしっかりした企業は「4月に決めた採用枠」を変更して70%にする。②学生が会話・討論ができなくなっている。4年生の8割が人と討論した経験がない。また、就職活動が早くなっているので大学の3-4年でゼミが十分に機能しなくなっている。（新卒の研修で、「自分の意見を言って反論された。それに感動した」という感想がある。）

ただし、中小企業に採用された新入社員は数年前（バブルが崩壊して）からしっかりしている。売上が上がらないと会社が倒産することを良く理解しているので、経営者の言うことを素直に良く聞いて、「ではどうしたらいいか」という議論をして経営改善の提案をする。

高卒について。①企業が社員教育ができなくなっている。社員教育しなくても済む人しか採用しない。②普通高校の進路係りの先生が適切な指導をしない。係りとなったので仕方がなく進路指導している。1人1社しか推薦しない。成績順で決める。学生の希望は無視する。ミスマッチとなる。従ってすぐに辞める（ただし、高等専門学校、工業高校の就職係は普通高校のそれと違って進路指導が具体的でしっかりしている）。

ただし、「ハローワークと連携で内定率アップ」（『ビジネス・レーパー・トレンド』2003年11月号）によれば、普通高校（東京都足立区・都立淵江高校）でもハローワークと連携して高卒の内定率を上げている例もある。

北海道・帯広支部の取り組みは次のようである。

この地方では、就職難の一方で、高卒者の半数以上が入社5年以内に退職する。これは中小企業にとっては深刻な問題である。厳しい経営環境になればなるほど離職者も増加する。経営環境を改善しようと経営者は厳しく従業員を指導するので、社会経験の少ない高校生は耐えられなくなる。

企業としては高学歴新卒者または中途採用者を採用することによって企業活動を行うことは可能である。しかし、人が全国から集まる都市部と違い、地域に定職を持たず、教育もされない若者が増大することは、保険料、税収の不足、購買力の低下、少子高齢化など地域の衰退につながり、企業活動の基盤を弱めることになる。そこで企業と高校が連携して、地域ぐるみで高校生の就職支援と将来の人材を育成しようとしている。

2002年、同支部は「地域教育プログラム」をたちあげた。学校完全5日制を利用して、土曜日に社会人としての基本マナーを教えるセミナーを開催したり、モデル校を指定して基礎知識習得を目指す取り組みを新たに推進しようとしている。2003年には、企業、高校・中学教員や退職教員、PTAの代表が集まって「学ぶ目的、働く意味を見失った子供達——今、大人のなすべきことは何か」と題した「地域教育シンポジウム」⁽¹⁰⁾を開催し、地域の教育と人材育成について考えた。

③ 共同社員教育

同友会は、共同求人活動で採用に成功した新卒に対して共同で社員教育を実施している。共同求人採用した貴重な新入社員を、スタート時点で教育しようというものである。個々の中小企業ではこうした教育が容易ではないので、共同でそれを実施するのである。

これは、80年代初めから始まり、現在では多くの都道府県の同友会で実施している。外部に頼るのではなく、同友会の会員が講師となっているのが特徴である。2003年の東京同友会のそれは次のようである。

4月の始めに3日間で行われ、1日目は「企業で働くことの意味」「会社の組織と仕事の進め方」、2日目は「ビジネスマナー」「社会人としての心構え」、3日目は「変化の時代と君たち」「生きがい求めて」「豊かな人間をめざして」という講義がある。また、講義とならんで、3日合計7時間ほどで10人前後が参加するグループ討論がなされ、毎日30分でレポートを作成する。また、毎年10月には、フォローアップ研修がなされ、その最後に「私のスキルアップ計画」として「現在の私の到達点」「1年先頃の私を見つめて」「将来の私について」に関してレポートを書く。

このような社員教育の特徴は、企業で働くスキルの教育ではなく働く人としての人間性を草の根から育むことなのである。

(3) NPO等の取り組み

近年、NPO等が「若者と仕事」を考える試みにチャレンジしている。そこで、参考文献[12]から2つの事例を取り上げ、中小企業の現場における若年者に対する就業対策を見てみる。

(10) このシンポジウムについては、『十勝毎日新聞』2003年4月30日付を参照。

福岡同友会久留米支部の「中学生職場体験学習受け入れ」もある。

① 文化学習協同ネットワーク（東京・三鷹市）＝働き方の発見

これは、1993年に不登校児を抱える親たちが子供たちの居場所作りに取り組んで発展したNPOである。不登校児のためのフリースクールを運営していた同ネットが、スクールに集まっている子供たちの自立に取り組んだ。自分1人ではすぐには仕事の世界に入れない子供をサポートし、働くことで社会とかかわりつつ、自立する道に導くのであった。3年前から「働き方発見セミナー」を開き、対象を若者全般に広げた。「多くの若者が、働くということにリアリティを感じていない。不登校児もフリーターも、（この組織の運営に参加する）ボランティアの学生も、自分の行き方を探している点では同じ」だからである。

このセミナーは、環境問題への関心から車のエアコンや冷蔵庫のフロンガスを回収する事業を起業した人、技能五輪で入賞した大工さん、東南アジアなどで動植物の保護や遺跡修復のワークキャンプを開くNGOスタッフなどの講師が自分達の仕事について語る。受講者もグループディスカッションを通してその仕事について考える。そして、今事務所の1階にパン工房を立ち上げる準備をしている。自前の職場確保、そして、地域住民・市民とともに単なる売り手と買い手の関係ではない、地域コミュニティをベースとした新たな「働く場」を作ろうとしている。また、若者の自立支援を目指し、三鷹市に対してワンストップサービスの窓口として行政とともに地域の地場企業、学校、NPO・市民グループが参加する「青年自立センター」（仮称）の設置を提案している。これによって、地域ぐるみでインターンシップなどの職業体験やキャリアカウンセリング、学校での職業教育などの自立支援実施を求めている。

② アイ電子工業（栃木県・大田原市）＝フリーターを正社員に登用

この企業は電子機器の受託生産を行っている、正社員140人程度の中小企業である。2001－2003年で、マンスリー・ワーカーから正社員に19人が登用された。同社は、18－30歳頃までの若者をアルバイトで雇用する際、1週間単位で雇用する（ウィークリー・ワーカー）。同社の雇用政策の特徴は、第1に一生懸命働いてもらうために「皆勤手当」（1週間2500円）を設けたことである。第2に1週間の勤務を終え、もう少し働いてみたいと思えば次の週も続けて契約することができる。（1週間働いて仕事が自分に向かないと思えば、次週は契約しなければよい。）2週目も1週目と同様な「皆勤手当」が支給される。第3に2週間連続で皆勤すると3週目以降は時給が10円アップする。

ウィークリー・ワーカーとして働けるのは最大3月であり、その後働き続けたければ「マンスリー・ワーカー」に移行しなければならない。「ウィークリー・ワーカー」としての働きぶりが審査され、現場管理者が「能力の不足はない」と判断すれば、上層部に契約の継続を申請してもらえる。「マンスリー・ワーカー」になると有給休暇が付与され、社会保険などにも加入する。時給は、移行時には会社が仕事内容や能力を査定して個別に定めるが、その後は目標管理による能力評価で昇進していく。上限がないので、成果を出せば正社員を上回る給料を手にもすることも可能である。正社員へは、部長が推薦した人だけが登用される。

同社はこれまで新卒の定期採用を行わず、中途採用だけを行ってきたが、2002年から「ウィークリー・ワーカー」を新卒者の定期採用として活用し始めた。地元のハローワークは渋々これを認めた。それは、同社がこの地域で一番求人し、給料も地域の平均より3－4万円（残業代を含む）高いか

らである⁽¹¹⁾。

おわりに

中小企業の若年労働者は「社会的弱者」の典型である。未組織労働者は中小企業に多く、特に若者に多い。

中小企業も大企業のように雇用を削減しているが、大企業ほどは削減していない。特に地方では会社を辞めさせた場合、その労働者が会社の近くに住んでいることが多く、経営者にとって心理的に辛いことになるので、「雇用はできる限り守る」というのが経営者の本音である。また、中小企業でも今の不況下で業績を挙げ、労働条件を改善するように努力している企業も多数ある。そのことがマスコミ等を通して知れ渡っていないことが問題なのである。

また、今の若者は、先がわかったつもりになり、実はわけもわからずに就社する。新卒者はやむを得ず適当な仕事に就くが、希望した仕事でないので「本当にしたい仕事」を見つけるために会社を辞める。その結果、彼らは「見切り」が早く転職が多いのである。これは大企業と中小企業とに共通しているが、特に中小企業に多い。

したがって地域に根ざし、従業員を尊重するような中小企業を発展させることが雇用増にとって不可欠である。また、採用した従業員を定着させるためには中小企業での社員教育が重要である。

以上のことに関して前述した中小企業家同友会の共同求人、インターンシップ、共同社員教育は中小企業家団体の実践例として注目すべきである。

日本の労働組合・単産はほとんどすべてが事実上企業別組織の形態を取る。企業別に組織された組合が産業別連合体組織を作っているが、優先するのは企業内の組合の活動であり、したがって組合員は企業意識に取りつかれ易い。しかも、各単産は結果として中小企業の就業問題に取り組んでいるが、それを意識的に展開しているわけではない。このためもあってか、中小企業の若年者の就業問題には研究者もマスコミも注目をしていない。

大企業における未組織の若者・フリーター・女性は組織することが困難である。企業側の管理・支配が強力であり、労働組合も産別の連合を唱えているが、基本的には企業別の方針だからである。これに対して、中小企業における未組織の若者・フリーター・女性は組織化の可能性はある。そこでは管理・支配が強くない。しかもそこでは、労働組合も企業別にこだわらない地域、青年、女性を対象とした「ユニオン」が地道な活動を行っている。

青年ユニオンの経験に基づいて阿久津光は次のような提言を行っている。(参考文献[14])

正規雇用と不安定雇用との境界線が限りなくぼやけている中、単に「正規雇用を増やせ」「働きがいのある職場を」と要求するだけでは青年労働者を巡る問題は解決しない。正規雇用、不安定雇用を問わず、青年労働者の低い処遇を改善することなしに展望は見出せない。青年そして不安定労働者より相対的に高い中高年労働者の賃金が削られてしまった場合、それはどこに使うべきだと主

(11) この他、各地で次のような取り組みがある。地域の工業会が工業高校に機械を入れて訓練する。工業会が大学を使えるようにする。大手企業が政府の助成金でコア労働者を企業内職業訓練をする。

張すればよいのか。労働分配率を引き下げてはならないという観点からすれば、削った賃金を新たな設備投資のために賃金を回すのではなく、低処遇労働者の処遇改善のために回すべきであるという賃金配分闘争は放棄されるべきではない。中高年労働者層の賃金カットに対し、そのカット分を「削ったなら低い方に回すべき」という闘争もありうる。賃金配分は労働者同士の意見対立を内包する。しかし、これまで正規雇用の青年労働者（大企業・男子）が相対的に低賃金で我慢できたのは、年功序列賃金体系を通じて定年を迎えるまでになんとか帳尻を合わせてもらえる仕組みがあったからである。労働組合がこれまでの年功序列賃金体系にメスを入れず、賃金配分方式を変更し低処遇を改善する運動に取り組まないのであれば、正規の青年労働者への厚い配分は不可能である。ましてパートタイム労働者であるフリーターには公正な配分は永遠に実現できない。働きに応じた賃金、処遇を求めて闘うことが重要である。

この阿久津の提言は、企業規模差に関係なく有効であるが、特に中小企業の組合運動にとって貴重である。それは、中小企業の現場のリアリティに根ざしているといえよう。

また、中小企業の労働者の就業状態を改善するためには、中小企業の社会的役割と魅力をそこに働く経営者、労働者が自覚すること（自己の仕事に充実感と生きがい・能力発揮と向上を感じることに）、その上で、マスコミや有識者が、そうした世論を意識的に醸成することが必要である。

さらに、神野（参考文献[15]）は政府が学校における職業教育や公共職業紹介の強化、雇用促進助成などの「フリーター対策」を打ち出していることを評価しつつも、労働力供給ではなく、雇用の構造自体を変える必要があるとする。そして雇用を二極化させないための雇用創出型ワークシェアリング、共働きで安心して生活できるための保証枠組み、つまり解雇規制・均等待遇・最低賃金・社会保障や公共サービスなどによるフリーターの権利確立を提言している。

青年ユニオンも女性ユニオンも個人加盟の組合である。個人への対応はこれらの組合の宿命であり、本人の納得するまで闘うという正義感は運動のバネである。しかし、そこに留まっていると組合を広げていくこと（未組織労働者の組織化）が難しい。つまり、社会的影響力を発揮できない。この困難を打開することが青年ユニオン、女性ユニオンの重要な課題の一つである。

・法政大学社会学部の筆者のゼミ生である渡部和紀君が論文作成に協力してくれた。記して謝意を表す。

（あいだ・としお 法政大学社会学部教授）

1 参考文献（発行年順）

- 1 小谷幸（1998）「女性の`新しい`労働運動——「女性ユニオン東京」の事例研究——」『労働社会学研究』1
- 2 相田利雄・小川雅人・毒島龍一（2002）『新版・現代の中小企業』創風社
- 3 太田聡一（2002）「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』通巻204号
- 4 小杉礼子・堀有喜衣（2002）「若者の労働市場の変化とフリーター」小杉礼子編『自由の代償——フリーター——』日本労働研究機構
- 5 宮本みち子（2002）『若者が《社会的弱者》に転落する』洋泉社
- 6 高田亮爾（2002）「雇用変動と中小企業」『流通科学大学論集—流通・経営編』第14巻第3号
- 7 法政大学大原社会問題研究所（2002）『ナショナルセンターの組織拡大政策：その戦略と問題点』（ワーキングペーパーNo. 11）
- 8 乾彰夫（2002）「若者たちの労働市場はいま」竹内常一＋高生研『揺らぐ<学校から仕事へ>』青木書店

- 9 木下武男（2002）「日本型雇用の転換と若者の大失業」同上書
- 10 坂井希・伊藤彰男（2003）『就職難に気が重いあなたへ——時代と生き方を考える』新日本出版社
- 11 平成15年版『国民生活白書』（2003）（デフレと生活—若年フリーターの現在（いま））
- 12 「特集 フリーター・若年無業者からの脱出——キャリア形成と支援のあり方」（2003）労働政策研究・研修機構『Business Labor Trend（ビジネス・レーバー・トレンド）』2003年11月号
- 13 名取学（2003）「若年非正規労働者の権利と雇用の確保」『労働法律旬報』No.1557 2003年8-10月号
- 14 阿久津光（2003）「リアリティのある提案とは」『月刊東京』通巻233号, 2003年2月
- 15 神野圭介（2003）「フリーター500万人時代」同上誌
- 16 上林千恵子（2003）「大都市フリーターの行動と価値観——少数者としての高卒若年者」『社会志林』第50巻第1号

II 参考資料（発行年順）

- 1 長野県社会部（1992）『平成3年度・若年労働者就業実態調査結果報告』
- 2 石井まこと（1998）「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
- 3 労働大臣官房政策調査部（1998）『平成9年若年者就業実態調査結果報告』
- 4 栗林世・シンクネットセンター21（2001）『雇用政策研究プロジェクト報告』（雇用戦略と政策4）
- 5 厚生労働省職業能力開発局『キャリア形成を支援する労働市場政策研究会・報告書』（2002年）「企業側から見た労働者のキャリア形成のあり方」のうち「中小企業におけるキャリアの動向」
- 6 日本経済団体連合会・日本商工会議所（2003）「若年者を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同提言」
- 7 日本商工会議所（2003）「同上提言」の具体化方針
- 8 内閣官房長官の懇談会（2003）『青少年の育成に関する有識者懇談会報告書』

III 聞き取り調査

- 1 U I ゼンセン同盟本部（2003年10月7日）
- 2 J M I U 本部（2003年10月12日）
- 3 女性ユニオン東京（2003年10月17日）
- 4 中小企業家同友会全国協議会（2003年10月17日）
- 5 東京中小企業家同友会（同上）
- 6 首都圏青年ユニオン（2003年11月20日）