

世代問題としての若年者非典型就業と「やりなおし」

2006年6月

神奈川大学 経済学部

神奈川さくら

1	【ここには概要をかいてください】	3
2	失業者とフリーターの増加	3
2-1	若者に集中する失業	3
2-2	若年失業に関する仮説とデータ	3
2-3	高卒の若者が非典型化	4
3	非典型労働者の働き方	5
3-1	高卒者が採用されない理由	5
3-2	製造現場では業務請負が多い	7
3-3	スキルアップが望めない仕事内容	8
3-4	正社員化は困難	9
4	非典型労働者が多い世代をどうするか	12
4-1	世代の問題としての非典型化	12
4-2	「やりなおし」をどうするか	12
	参考文献	12
図 1	バブル後若年失業者が増加	3
図 2	正社員の勤続年数は変わっていない（高卒男性）	4
図 3	高卒の若者に非典型就業が増えている	5
図 4	5年経っても常用にはなりにくい	10
図 5	10年経っても常用にはなりにくい	11
図 6	十代後半での就業状況がその後の就業状況に大きく影響している	11
表 1	高卒者を採用しない理由	6
表 2	大卒採用・高卒不採用の理由	6
表 3	業務請負で支えられる製造現場	7
表 4	1990年代後半から活発に請負活用	8
表 5	1ヶ月で一人前の仕事	9

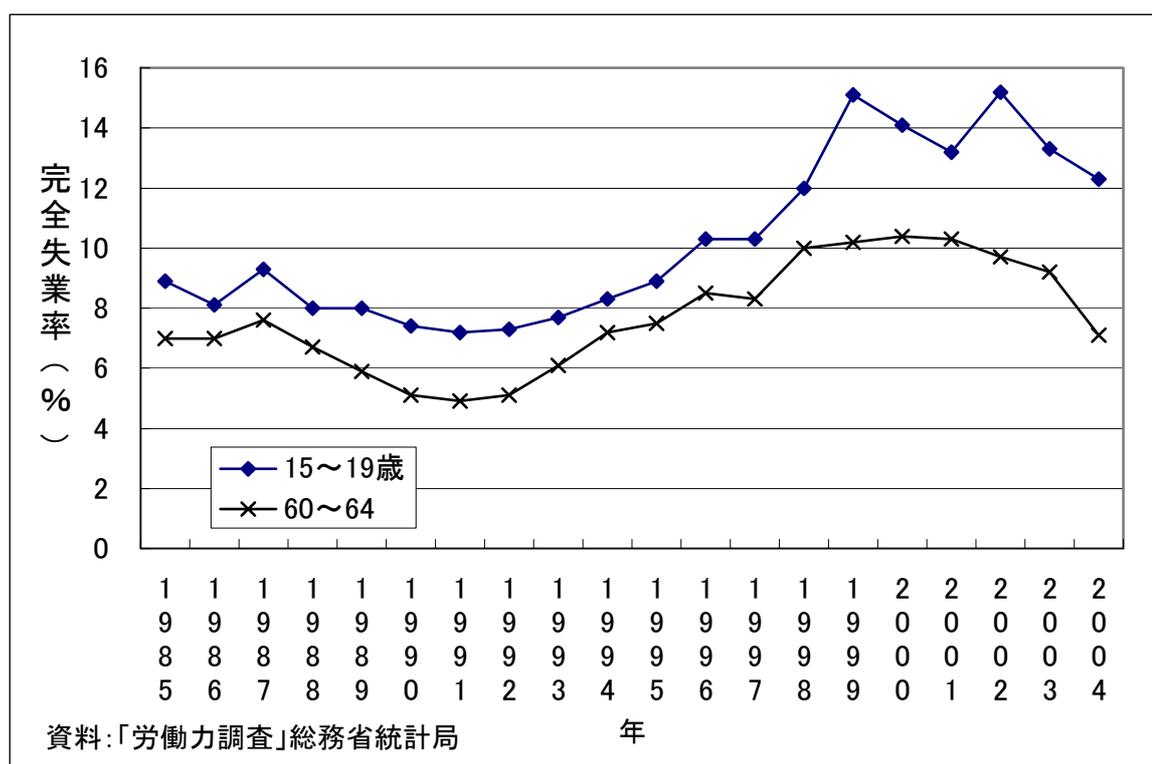
1 [ここには概要をかいてください]

2 失業者とフリーターの増加

2-1 若者に集中する失業

バブル崩壊後の労働市場では、図1に示すように従来の我が国労働市場と比較して高い失業率が特徴である。特に、15～19歳の若年者は1996年以降失業率が急上昇しており、それまでの7～8%程度から15%近い水準に到達して推移している。一方、同じように比較的失業率が高い年齢層であることが過去のデータから分かっている60代前半層について見ると、1998年までは若年者とほぼ平行な動きで推移しているが1998年以降のデータでは若年者で見られた失業率の急上昇は起きていない。このような変化から、1990年代後半以降に起きている若年者の失業はそれまでの若年者失業とは機序が異なっていると考え、いくつかの仮説とデータを用いて検証する。

図1 バブル後若年失業者が増加



2-2 若年失業に関する仮説とデータ

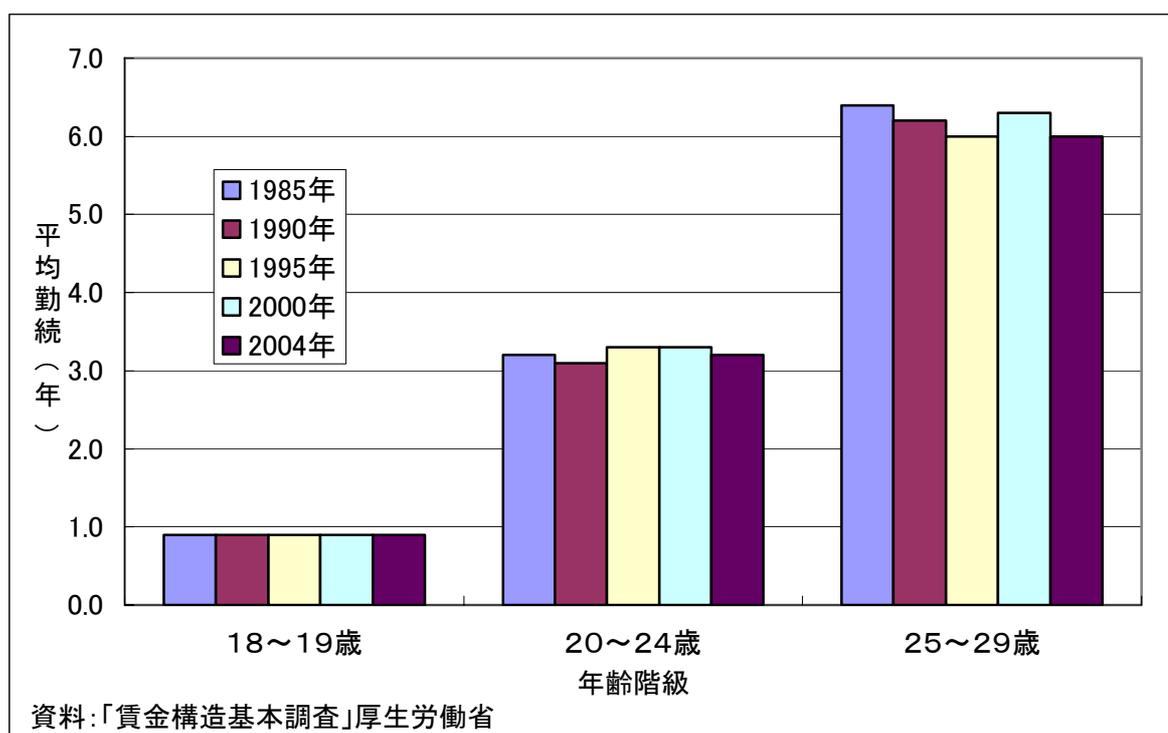
若者の失業率が高い原因を若者の資質・心構えなどに帰する考え方として、

- いまどきの若者は根性がない

- すぐに仕事を辞めてしまう
- 責任感がない

などを挙げることができる。たしかに、若者はいわゆる 7・5・3 現象（新卒採用者のうち 3 年以内に離職する割合が中卒で 7 割、高卒で 5 割、大卒で 3 割）に見られるように短期間のうちに仕事を辞める傾向があるように見える。しかしながら図 2 に示すように正社員として働いている若者に限定してデータを取ると、1985 年～2004 年までの 20 年間で驚くほど平均勤続年数は変わっていない。正社員として適切な待遇や仕事を与えられていれば、若者の離職行動に変化がないとすれば、何が近年変わってきているのであろうか。本稿では、正社員としての働き方をしていない若者の増加、つまり若者の非典型労働力化に着目し観察されている現象を説明する。

図 2 正社員の勤続年数は変わっていない（高卒男性）



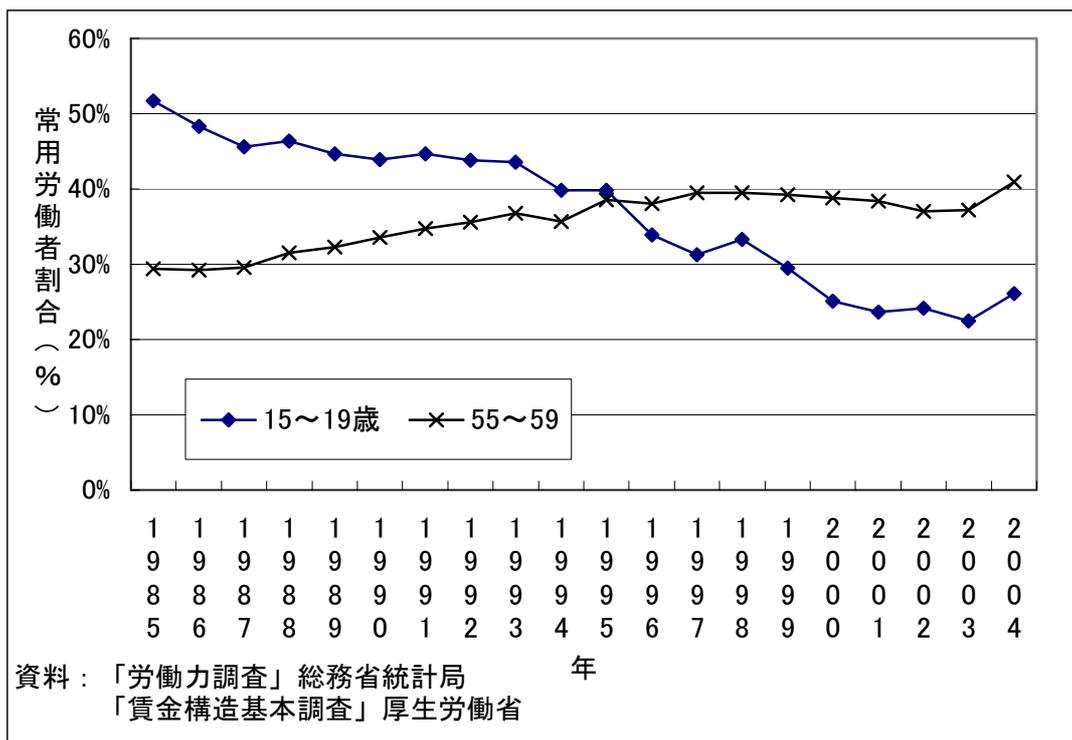
2-3 高卒の若者が非典型化

若者が非典型労働化しているため離職や失業が多いという仮説を直接検証するためには非典型労働者の状況を把握する必要がある。残念ながら、非典型労働者について網羅的かつ長期的な調査は行われていないため、ここでは逆に正社員が増えているか減っているかを観察した。ただし、ここで用いているデータは常用労働者と呼ばれる概念であり、いわゆる正社員の他に契約社員（1ヶ月を超える期間を定めて雇われている労働者）や、1ヶ月

以内の期間あるいは日々雇われている労働者で4月および5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者をも含んでいる。

図3は年齢階級別就業者に占める常用労働者の割合を1985年～2004年について示したものである(男性)。10人以上の規模に限定される、分子と分母を違う調査のデータから得ているため、調査間の不整合による誤差はあるが、時系列的に増減の傾向を見る上での問題は無いとここでは考える。図3からは15～19歳の常用労働者割合は1985年には50%を超えていたが、1996年程度までは比較的穏やかなペースで下がってきていたことと、1997年以降急速に低下し、2003年には20%強まで低下したことが分かる。1997年は図1でも傾向が変化する端点となっている年であり、我が国のバブル後労働市場における一つのターニングポイントである。一方、55～59歳の高齢者については常用労働者の割合は不景気にもかかわらず上昇トレンドで推移しており、高齢者の雇用を確保するために若年者の雇用が不安定になっている可能性を示唆している。

図3 高卒の若者に非典型就業が増えている



3 非典型労働者の働き方

3-1 高卒者が採用されない理由

前節で見たように、近年の若年者雇用においては

- 失業の増加
- 非典型就業の増加

の2点が大きな問題となってきた。これらはいずれも企業が高卒者の採用を手控え

ていることから直接的には生じているが、企業はなぜかつてのように高卒者を採用しないのであろうか。まず、企業が高卒者を採用しない理由を直接質問した結果を表1に示す。上位の2つ（「高卒の知識・能力で業務ができない」「パート・アルバイト等で支障がない」）は企業が求めている人材が即戦力であり、高卒者はパート・アルバイトレベルの業務はできるが企業のコアな仕事はできないから採用しないという意思決定を表している。この行動パターンは、高卒者を手垢のつかないうちに採用して自社で育てるといつかかつての日本企業の採用行動とは大きく変化してきている。このような変化は、採用する際には即戦力というよりは育てるつもりで採用するであろう普通科の就職が悪いことと対応している。

表1 高卒者を採用しない理由

理由	割合（複数回答）
高卒の知識・能力で業務ができない	41.5%
パート・アルバイト等で支障がない	25.1%
採用してもすぐに辞めるから	15.6%
働くことに対する意識が低いから	12.3%
その他	36.5%

資料：「雇用管理調査」（2004年）厚生労働省

さらに、高卒者を採用しない企業にはそもそも新卒者を採用しない企業も含まれているため、高卒者に限った効果を見るために大卒者は新卒採用しているものの、高卒者の新卒採用を行っていない企業での高卒不採用理由を表2に示す。

表2 大卒採用・高卒不採用の理由

理由	割合（複数回答）
高卒者では遂行できない業務	21.2%
高卒者育成に時間を掛けられない	29.4%
大卒者で必要な人員を充足できる	61.3%
パート・アルバイト・派遣・請負などを活用している	27.3%

資料：（佐藤他 2005）

表2では首位が「大卒者で必要な人員を充足できる」となっており、近年の大学進学率上昇にともない、従来であれば高卒者が採用されたケースでも大卒者を用いる企業が増えている可能性を示唆している。また表1から予想した高卒者を育てなくなってきている傾向は、この調査でも約3割の企業の回答を得ており、多くの企業で高卒者は育てる対象ではなくなってきている可能性を示している。表2で多かった「パート・アルバイト・派遣・

請負などの活用」と合わせると、中核的な労働力は大卒を採用して育て、入れ替えが効く労働力としては臨時雇や派遣・請負などのアウトソーシングを活用してコストダウンをはかる企業の採用方針がはっきりする。このような採用方針の下では、高卒者の多くは正社員ではなくパート・アルバイト・派遣・請負といった非典型就業に吸収されていると予想できる。

3-2 製造現場では業務請負が多い

従来高卒者が主たる就業者であった製造現場での非典型就業の実態を表3に示す。表3のデータは電機産業のごく一部の工場に関する調査から得られたものであるが、生産ラインでの請負比率は業種によって21%~45%と大幅な開きがあるものの、正社員と比較してもかなりの割合の業務請負が生産ラインでは働いていることが分かる。これだけ多くの生産工が業務請負に代替されている状況では、中核労働力として期待されていない高卒者を正社員として雇用する企業が減少しているのは当然と言えるだろう。

表3 業務請負で支えられる製造現場

産業	生産職での構成比		全就業者に占める非 典型労働者の割合
	正社員	業務請負	
総計	68%	32%	24%
重電・産業機器	79%	21%	19%
半導体デバイス	79%	21%	18%
電子部品・材料	67%	33%	25%
民生用電気機器	67%	33%	28%
通信・電子機器	55%	45%	30%

資料：(電機総研 2004) p.25 図1より著者が再計算

ここまでのデータは、2004年段階で請負が大量に製造現場で利用されていることと、高卒者が正社員として採用されず、結果的に請負に流れている可能性を示している。しかしながら、請負の利用と高卒者の正社員としての採用減の因果関係を論ずるには、1990年代後半の高卒者非典型就業の急増と企業による請負活用の活発化時期にも目を配る必要がある。表4は事業所単位での請負活用開始時期を事業所の設立時期別に集計したものであるが、事業所の設立時期が古くても請負活用を開始した時期は1990年代後半以降に集中している。この時期は、高卒者の失業率上昇、常用労働者割合の減少が生じている時期と一致しており、時系列的に見ても製造現場における請負の活用と高卒者の非典型就業化には深い関係があると判断できる。

以上の検討で、製造ラインにおける業務請負の増加が高卒者の非典型就業および失業の増加の原因である可能性が高いことは明らかになった。残る問題は、業務請負として生産ラインで働く若者が今後どのようなキャリア形成をしていくかである。もし業務請負であ

っても生産工として高いスキルを身につけることが可能であれば、正社員から業務請負への変化は単に雇用形態の違いと考えることができる。しかし、業務請負ではスキルの蓄積が困難である場合には、職業人としてのスキル形成の時期である20代に業務請負として働き続けることによって将来のキャリア形成に大きな問題が生じる。この点は、わが国の製造業生産性の趨勢にも関わる問題であり、人口減少下において労働生産性を高めることが困難であるとすれば何らかの政策的な対応が必要である。

以下では、業務請負としての就業で適切なキャリア形成が行えるか、あるいは非典型労働から正社員への転換が可能かについて、いくつかのデータを用いて検討する。

表4 1990年代後半から活発に請負活用

(行%)

		回 答	1979年 以前	1980～ 1984	1985～ 1989	1990～ 1994	1995～ 1999	2000年 以降	分から ない	無回 答
		266	7.9	2.6	6.8	20	27.5	14.7	17.7	2.6
事業所 設立 時期	1979年以前	203	10.3	3	8.4	19.2	22.7	14.8	19.2	2.5
	1980～1984	18	0	0	5.6	22.2	50	16.7	5.6	0
	1985～1989	15	0	0	0	20	66.7	6.7	0	6.7
	1990～1994	10	0	0	0	30	40	10	20	0
	1995～1999	6	0	0	0	0	50	33.3	0	16.7
	2000年以降	9	0	11.1	0	22.2	11.1	22.2	33.3	0
	時期回答なし	4	0	0	0	50	0	0	50	0

資料：(電機総研 2004年) p.28 図表1-2

3-3 スキルアップが望めない仕事内容

実際に製造ラインで請負労働者はどのような仕事をしているのであろうか。一般的に業務に習熟するまでの期間が長い仕事の方がより高いスキルを必要とする仕事と考えられるため、ここでは請負労働者に要求されるスキル水準を業務に習熟するまでの期間で代替して評価する。表5 1ヶ月で一人前の仕事

表5は職場に配属された後、業務に習熟するまでにどの程度の期間を要するかを調査した結果であるが、1ヶ月もあれば7割以上の職場で業務に習熟するという驚くべき結果が出ている。正社員で採用されれば1ヶ月目はまだ見習い以前の初期研修中の可能性も高いが、業務請負では1ヶ月で戦力として十分活用できるということは、いかに業務請負労働者に要求されるスキル水準が低いかを示している。1ヶ月で習熟してしまう以上、長期間業務請負労働者として就業してもより高いスキルを身につける可能性はない。

このことは、業務請負としての就業はそもそも正社員としての就業とは仕事の内容が全

く異なることを意味し、同時に業務請負労働者から正社員への転換が自動的に起きる可能性は極めて低いことも示している。

表 5 1ヶ月で一人前の仕事

(列%)

	回答数	即日	一週間程度	2~3週間程度	一ヶ月程度	2ヶ月程度	半年程度	一年程度	一年以上	分からない	無回答	全体
		回答数	26	160	134	158	98	41	16	27	8	2
正社員・請負労働者の業務分離の程度	明確に分離	11.5	17.5	16.4	18.4	23.5	19.5	18.8	7.4	12.5	50	17.9
	ほぼ分離	65.4	46.9	44	36.7	33.7	34.1	37.5	29.6	0	0	40.3
	ほとんど同じ	19.2	29.4	35.1	40.5	33.7	36.6	31.3	55.6	62.5	50	35.4
	全く同じ	3.8	6.3	3.7	3.8	9.2	9.8	12.5	7.4	25	0	6.1
	回答なし	0	0	0.7	0.6	0	0	0	0	0	0	0.3

資料：(電機総研 2004) p.44 図表 1-33

3-4 正社員化は困難

実際に、加齢に伴い常用労働者比率がどのように変化しているかを、同じ世代が15~19歳の時点と5年後の20~24歳でどうなっているか、また15~19歳の時点と10年後の25~29歳でどうなっているかをそれぞれ図4と図5に示す。図4では20~24歳での常用労働者割合は同じ世代の5年前の常用労働者割合とほぼ平行に推移しており、15~19歳の時期に常用労働者割合が低かった世代は5年後にも回復できずに常用労働者割合が低いままであることを示している。また図5は10年後の状況を表しているが、こちらも2本のグラフはほぼ並行であり、10年経っても常用労働者割合は高々10%ポイント程度しか上昇していない。これらのグラフからは、常用労働者への転換はそれほど多いものではなく、労働市場に新卒者として参入した時期にどのような就業形態を選べたかによってその後の傾向は決定されてしまうと言える。

この点について簡単な推計を行って検討してみよう。ある世代*c*の15~19歳時の常用労働者割合 $P_{15}(c)$ で20~24歳時の常用労働者割合 $P_{20}(c)$ および25~29歳時の常用労働者割合 $P_{25}(c)$ をどの程度説明できるかを簡単な回帰式で推定してみよう。 $P_{15}(c)$ と $P_{20}(c)$ および $P_{25}(c)$ との関係は図6に示すように線形回帰を行っても問題ないと思われるので、ここでは単純なOLSによる回帰を行い

$$P_{20} = 0.673 P_{15} + 0.175, R^2 = 0.84$$

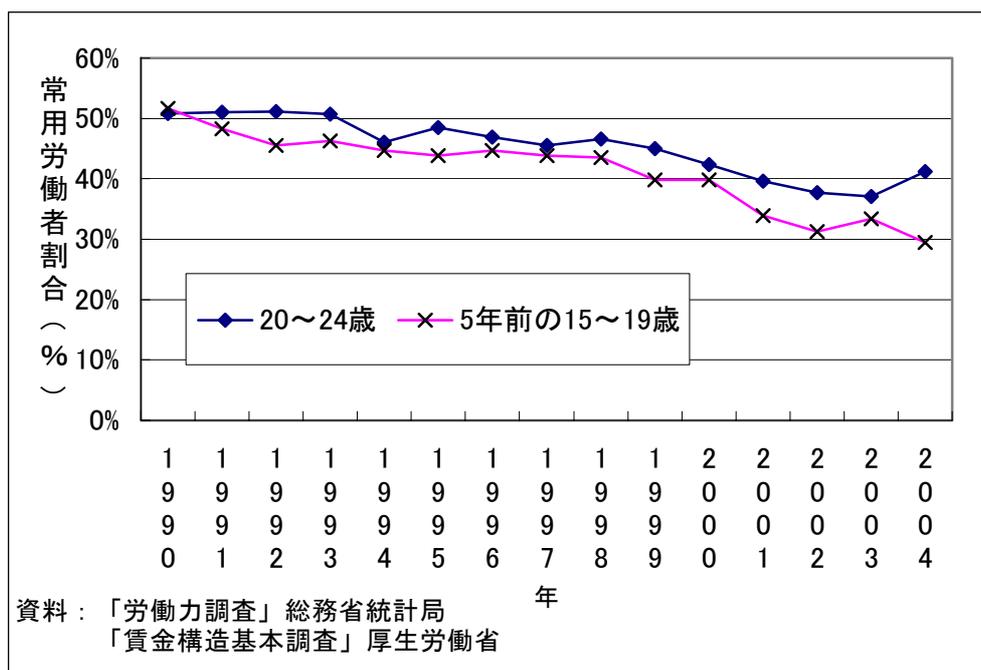
(8.38) (5.22)

$$P_{25} = 0.426 P_{15} + 0.324, R^2 = 0.32$$

(1.93) (3.24)

という結果を得た¹。P₂₀はP₁₅によって9割程度、P₂₅でもP₁₅によって6割弱程度説明可能であることがこの推計式から判明した。

図4 5年経っても常用にはなりにくい



¹ () 内の数値は t 値

図5 10年経っても常用にはなりにくい

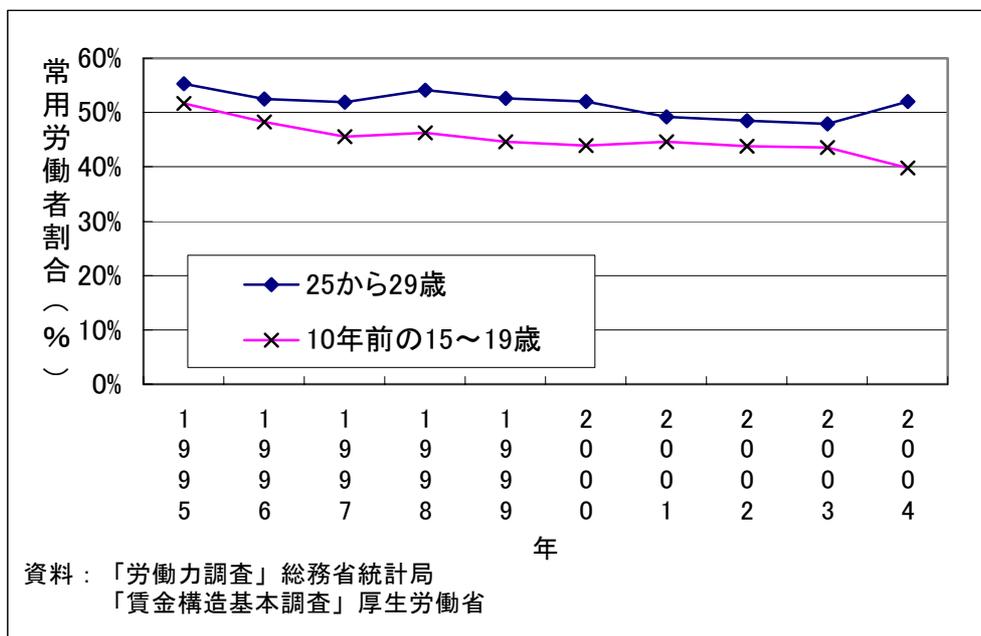
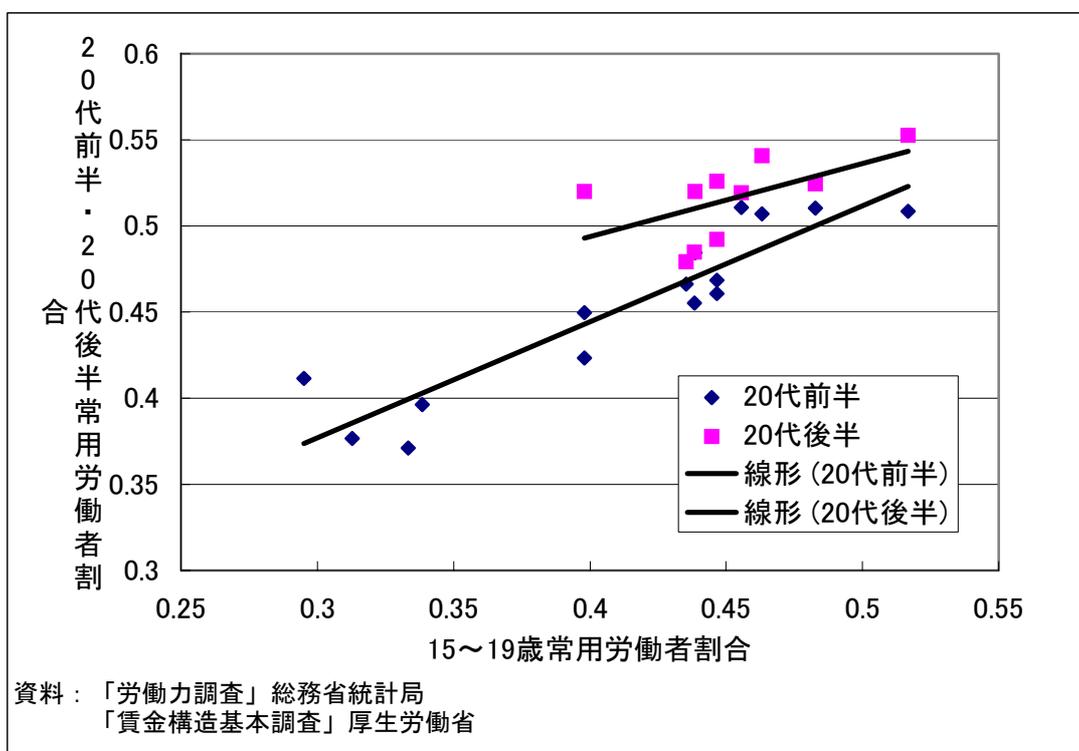


図6 十代後半での就業状況がその後の就業状況に大きく影響している



4 非典型労働者が多い世代をどうするか

4-1 世代の問題としての非典型化

前節での推計からわかるように労働市場への参入時点での状況はその後のキャリアパスに大きく影響している。つまり、運悪く景気後退期あるいは労働力過剰の時期に労働市場に参入することになってしまった世代については何らかの政策的なケアをしないかぎり生涯不利な条件に置かれ続けることになる。このような状況下で、若年者の非典型就業は本人の根性の問題であると捨て置くことは、職業能力の低い世代を放置することを意味し、将来的には所得移転を伴う年金や医療保険のような社会保障制度の安定に悪影響を与えることにもなりかねない。

人は自分が生まれるタイミングをコントロールすることができない以上、労働市場に参入するタイミングについても個人のコントロール範囲はいつまで学校に通うか程度しかない。いつ子どもを産むかおよび、その子どもが社会に出る時の景気は主として親世代の責任であることを考えると、若者に対して過剰な自己責任を求めることは不適切である。現在観察されている若年労働の非典型化については、世代の問題として扱う必要がある。

4-2 「やりなおし」をどうするか

現在、我が国の景気は回復基調にあり、新規学卒者の採用についてもかなり改善されてきている。しかしながら、非典型労働を続けてきた世代について言えば企業側の見方は極めて厳しい。企業がいわゆるフリーターに対して採用時にどのように評価するかを調査した結果²によると、3割の企業がフリーター経験を根気がない、責任感がない、年相応の技能・知識がないとマイナス評価している。プラスに評価する企業はわずか3.6%であり、景気回復に伴い新卒採用は活発化しても、果たしてその波がフリーターとして5年、10年過ぎってしまった世代にも及ぶかは自明ではない。企業にとっては、同じように技能・知識がないならば若い新卒者を採用する方が生産期間が長くとれるため有利となることを考えれば、新卒者の採用が過熱してどうしても必要な人を採用できないという状況にならなければ現在既に非典型労働者として就業している人を正社員として採用するインセンティブは企業にない。

現在、非典型労働者の数は100万人の単位で居ると考えられており、この人々にいかにして「やりなおし」の機会を与えるかが今後しばらくの我が国労働政策にとって重要な課題になる。企業が自主的に採用する見込みは低い以上、何らかの強制力あるいは誘導策を早急に行うべきである。

参考文献

(電機総研 2004) 『電機産業における業務請負適正化と改正派遣法への対応の課題-「電機産業における請負活用の実態に関する調査」報告書-』、電機連合総合研究企画室、2004.

² 「雇用管理調査」(2004年)厚生労働省

世代問題としての若年者非典型就業と「やりなおし」

2006年6月

神奈川さくら

(佐藤他 2005) 『新規学卒採用の現状と将来 - 高卒採用は回復するか - 』労働政策研究報告書 No. 28、労働政策研究・研修機構、2005.