

# 若年労働市場の問題に関する一考察

## A study on Problems of youth labor market

佐々木 邦子

Kuniko SASAKI

### I 問題の所在

我が国の労働市場は、まだ回復に至っていない。1990年代初頭から約20年が経過し、“失われた10年”といわれていたものが、いつの間にか“失われた20年”に変更している。それは、2008年のリーマンショックによる影響であることは疑う余地はない。失業率では、この間に上昇、わずかな下降を見せて推移しており、労働市場の情勢がいかに経済の動向に沿うものかが顕著である。

リーマンショック後は、2000年代に入り回復基調にあった失業率が再び上昇し、労働市場はさらなる悪化に転じた。一般労働者も若年労働者も同様であるが、外国人労働者が、この時に大きな犠牲をはらったことは特筆に値する。経営悪化により解雇だけではなく、帰国を余儀なくされたケースも多い。政府は、帰国のために30万円ほどの費用の負担をしたが、ほぼ片道切符であり当分の間再入国の保証がないものもあった。我が国製造業の下支えとして、外国人労働者の存在が不可欠である現状を考えれば、この時の経済情勢がいかに切迫したものであったか看取できる。

翻って若年の就業状況に目を転じてみたい。若者の失業については、いつの時代も他の年代に比較し高い値である。しかし、バブル経済崩壊後からおよそ10年間は、上昇の程度が著しく、また就業をしていたとしても非正規の場合が多かったことも大きな問題であった。前述したように、2000年代に入ってから回復は、一般労働者と同様に2008年で崩れた。このような若年者の就業悪化については、経営減退による雇用調整はもちろんであるが、その一方で若者自身の職業観や就業意識の低下が疑問視されたのも事実である。

このようなことから、若年労働市場が社会的な問題として耳目を集めるようになった背景として、経済情勢によることが最大であっても、学校教育や家庭教育の課題が浮かび上がったのである。就職や早期退職、第二新卒の問題にかかる就業意識の醸成が、学校教育の社会的使命として捉えられるようになったのも1990年代後半から2000年代にかけてである。その主な理由として、若者自身の職業人生はもちろんであるが、社会的には、将来の労働力不足、労働にかかる知識や技能の継承の問題、少子高齢時代の税収や社会保障財源の不足の改善などが考えられている。キャリア教育という名で、小学校から体系的に将来の就労を視野に入れた教育が、

昨今の教育界では大きなイシューとなったのもそのような背景である。

経済の回復が、若年労働市場の改善につながることは確かであろう。さらに、公的に支援や教育機関が実施する若年者への対応がいくばくかの効果をあげることも予想される。しかし、その根本にある就業意識の醸成にまで深く浸透することは果たして可能であるのか。就業意識の前提として若者の生活について、学校教育全般にわたる思慮の必要があるのではないだろうか。

フリーターとニートが同様に上げられることから見ても、そのことがいえるであろう。ニートをしている若者のおよそ60%が学校で何らかのいじめを受けた経験を持つという文部科学省の調査結果を勘案すれば、児童・生徒が、自己の進路について建設的に考える土壌として、健全な生活ができる家庭や学校の環境が良好でなければならないのは自明である。虞犯や触法少年、青少年の問題行動を可能な限り防ぎ、指導があった場合は、再発防止に最善を尽くすという生徒指導もきわめて重要な意味を持つ。その視点を持たないキャリア教育は、深化の可能性が低くなると言っても過言ではない。

以上のようなことから、本稿では、バブル経済崩壊後の日本経済の中で、若年労働市場がどのように変遷をしたのか、ILOやEU諸国などの事例も取り入れ、次の論点を中心に研究を進める。

論点1. 若年労働市場は、経済社会の影響をいかに受けるか。

論点2. 若者の職業意識醸成の基本は、心身の健全な学校生活が前提ではないか。

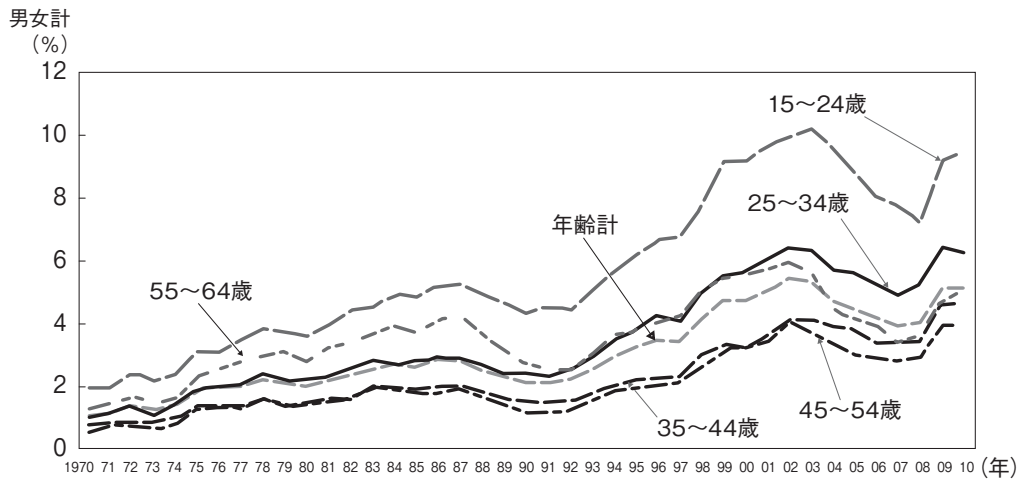
## II 我が国における若年労働市場の弱体化

### 1. バブル経済終了後の若年労働市場

1990年代初頭、我が国ではバブル経済が終焉し、その後約10年間は、経済の激変による労働市場の不安定感が著しかった。経営破綻の憂き目を見た企業も多く、労働者の失業も進み、失業者は一時期は300万人を突破し、失業率は完全雇用の状態である約2%をはるかに上回る5.6%まで上昇した。大多数の失業者は、雇用不安の中で再就職にありつくことがきわめて困難な状況に陥ったのである。その一方で、多くの企業は、リストラクチャリングとして雇用調整を行う。それには、レイオフ（一時帰休）、強制的な出向や配置換え、早期退職・希望退職、新規採用の中止などがある。新規学卒の定期採用は、終身雇用が確立したとされる高度経済成長期から続いている我が国の雇用慣行の一つだ。しかし、その時の経済の動向により大きな影響を受け、新卒市場は、バブル経済真只中では売り手市場できわめて有効であったのが、バブル経済崩壊後は多大な打撃を受けた。正規雇用の道が閉ざされたのである。また、経営破綻を免れるために、人件費の削減を図ることを目的とし、雇用慣行をそれまでの主流である終身雇用・年功序列から成果主義へと変更をした企業も多い。それと併せて、正規雇用から非正規雇用大幅に雇用形態を移す企業も著しく増大した。そのような労働市場の二重構造は、一般労働

働者に加え若年労働市場にも甚大な変化をもたらしたのである。

図1 年齢階級別完全失業率の推移



資料：『労働経済白書』平成23年版

図1は、昭和45年から平成22年までの失業率の年齢別推移である。日本経済が安定期にあった頃も、若者は他の年齢層に比較して失業率は高く、若者の早期退職については、第2新卒、七五三現象として問題視されていた。第2新卒とは、新規学卒として入職後3年以内に退職をした中学校、高校、大学の卒業生のことである。その値が、中学校卒で約7割、高等学校卒で約5割、大学卒で約3割であることから、七五三現象と呼ばれるようになった。表1は、新規学卒者が在職期間3年までに退職をした昭和57年から平成5年までのデータである。これらを見ると、高度経済成長後の状況から、バブル経済終焉までの安定成長期の間であっても、若者の失業は他の年齢層よりも高い値であり、早期退職についても昭和50年代から既に、七五三現象と呼ばれる萌芽があったと読み取ることができる。

表1 七五三現象

(単位：%)

	S57	S58	S59	S60	S61	S62	S63	H1	H2	H3	H4	H5
中学校学卒	60.2	61.4	63.9	64.8	64.3	64.5	65.5	65.7	67.0	66.3	65.2	66.7
高校卒	37.7	40.9	40.5	39.3	41.9	46.2	48.7	47.2	45.1	41.8	39.7	40.3
大学卒								27.6	26.5	25.0	23.7	24.3

資料：『働く若者のデータブック平成9年版』

## 2. 非正規雇用の増加

以上のことは、経済環境が若者に与える影響がさほど大きくはないのではないかとの印象を与える。しかし、そうではない。その主たるものが、非正規雇用者の増大である。その中でも若年労働市場の問題として、フリーターが浮上することが多い。フリーターとは、学校を卒業して定職に就かずアルバイトをしながら生活している15歳～34歳までの者をいう。内閣府と厚生労働省で定義が若干異なっているため、ここでは厚生労働省の定義で考察を進める（図2参照）。1980年代の終盤から1990年代初頭にかけて、フリーアルバイトを縮めてフリーターという造語が使用され始めた。現在では、フリーターは、若年労働市場のマイナス点としての見方が一般的であるが、この言葉が使われ始めたころは、バブル経済の絶頂期であり、「希望のまま自由に働く」との良いイメージを有していたのである。それがいつしか変更したのは、バブル経済破綻後の不安定な労働市場の影響を多大に受けたことによる。平成大不況の中で、若者の採用は急落し、もとよりの七五三現象で、早期退職後は正規雇用の機会は乏しく、そのままフリーターとなってしまうケースが多かった。平成12年度版労働白書では、フリーターについて、自己実現型、将来不安型、フリーター継続型、その他の4つに分類している。目的のある自己実現型については、問題はほとんどないといってよいが、その他の場合は深刻だ。表2は、フリーター数の推移を示している。1990年代に入ってバブル経済崩壊後から増加を続け、2003年にピークの217万人に達した。その後、景気の回復基調を受けて減少気味であったものが、2008年から再び上昇に転じており、これは、リーマンショックによる影響であることは疑いの余地はない。

非正規雇用から正規雇用への転換は容易なことではなく、厚生労働白書平成24年版によると、20歳代後半でも正規雇用に就くことが困難な若者の増加が明らかだ。正規雇用の希望が実際になかったかどうかについて、表3を参照したい。非正規雇用の若者が正規雇用を希望したのは、2001年に比べて2006年は減少したが、2011年で2001年の水準に戻っている。しかし、実際に正規雇用になることができたのは、2001年ほどではなく、これを見ても正規雇用への道のりは遠いと言わざるを得ない。

希望をしても正規雇用に就くことが非常に厳しいという現実からは、採用を控えている企業が多いということと、我が国の若者の採用については、いまだに新規学卒を優先する雇用慣行が歴然と残っていることが推察される。

図2 フリーターとニートの定義

	フリーター	ニート
内閣府	学生と主婦以外で、正社員以外（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員など）の働く意欲のある無業者。	既婚者、学生を除く無業者で、就職活動をしていない人。 2002年、85万人
厚生労働省	学生と主婦以外で、呼称がパート、アルバイトの人と、それを希望している失業者。	仕事に就いていない人のうち家事も通学もしていない人。 2010年、60万人

表2 フリーター数の経年推移

(単位：万人)

	1982 S 57	1987 S 62	1992 H 4	1997 H 9	2002 H 14	2003 H 15	2004 H 16	2005 H 17	2006 H 18	2007 H 19	2008 H 20	2009 H 21	2010 H 22
総計	50	79	101	151	208	217	214	201	187	181	170	178	183
15 ～24歳	34	57	72	102	117	119	115	104	95	89	83	87	86

資料：『労働経済白書』平成24年度版他

表3 年齢別フリーターの正社員希望，正社員になった者の割合

(単位：%)

男 性	2001年		2006年		2011年	
	正社員になろうとした者	正社員になった者	正社員になろうとした者	正社員になった者	正社員になろうとした者	正社員になった者
18～19歳	38	38	16.7	7.7	—	—
20～24歳	64	66	45.9	50.5	64.9	53.0
25～29歳	86	86	67.3	68.8	80.1	64.6
年 齢 計	74	73	50.5	58.7	73.9	60.5

資料：『厚生労働白書』平成24年版

### Ⅲ 若者の就業改善のための政策的含意

#### 1. 少子高齢社会での労働力不足

若者の就業状況が前述したようなきわめて厳しい状況について，社会的に及ぼす影響として次の点が指摘される。

現在の我が国は，2007年に65歳以上の人口が全人口の21%に達し超高齢社会に突入した。国連の定義でいう同比率が7%の高齢化社会になったのは1970年であり，その後わずか24年間で倍の14%に達した。高齢化の速度が速いことと後期高齢者の全人口に占める割合が高いことが，他国に比較した我が国の高齢化の特徴点である。一人の女性が一生に産む子供の数を示す合計特殊出生率は，1970年には2.13だったが，それ以降2005年まで減少を続けた。その後わずかに回復をしたものの，2011年は1.39であり，人口が自然に推移する人口置換水準の2.07をはるかに下回る（表4参照）。

表4 合計特殊出生率の推移

1947	1960	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2009	2010	2011
4.54	2.00	2.13	1.91	1.75	1.76	1.54	1.42	1.36	1.26	1.37	1.39	1.39

資料：『女性白書』2012年版

年齢別による人口については、表5のとおり、子どもの数は減少の一途をたどっている。15歳から64歳までの労働力人口比率も、1990年をピークに減少を続けているが、この差がそれほど大きくないのは、この年齢層に団塊の世代が含まれているからではないだろうか。団塊の世代が労働力年齢から外れ高齢期を迎える頃、社会保障を支える現役世代が著しい低比率になることは統計上自明である。

そのような状況が社会的な労働力不足をもたらし、付随して社会保障費や税収の減少に直結する。個別組織内では、従業員

の年齢構成が自然な状態を保つことができず、知識や技能の継承が困難に陥る。さらに、それが生産力の低下、産業の衰退、ひいては国際競争力の弱体化につながるであろうとの見方が多い。

上記のような社会的なマイナス現象を若者個人の視点から見ると、まさに生活の不安定さを物語っている。非正規雇用では、社会保険に入ることができない場合が多く、低収入から納税の義務は免れることもあるだろうが、経済的な自立が遅れる。それに伴って、結婚も遅れがちになるか、未婚率の高さにつながる。それはまた、少子化に拍車をかけることになるだろう。

## 2. 日本の状況

日本において、若者の就業支援はさまざまな方法でなされた。国や自治体の雇用政策、NPOでの活動など、実に多方面にわたっている。その中でも、特に、職業意識の醸成として学校教

表5 年齢3区分別人口の推移

年次	総人口(千人)				年齢3区分割合(%)		
	総数	0～14歳	15～64歳	65歳以上	0～14歳	15～64歳	65歳以上
1960年	94,302	28,434	60,469	5,398	30.2	64.1	5.7
1970	104,665	25,153	72,119	7,393	24.0	68.9	7.1
1975	111,940	27,221	75,807	8,865	24.3	67.7	7.9
1980	117,060	27,507	78,835	10,647	23.5	67.4	9.1
1985	121,049	26,033	82,506	12,468	21.5	68.2	10.3
1990	123,611	22,486	85,904	14,895	18.2	69.7	12.1
1995	125,570	20,014	87,165	18,261	16.0	69.5	14.6
2000	126,926	18,472	86,220	22,005	14.6	68.1	17.4
2005	127,768	17,521	84,092	25,672	13.8	66.1	20.2
2009	127,510	17,011	81,493	29,005	13.3	63.9	22.7
2010	128,057	16,803	81,032	29,246	13.2	63.8	23.0
2011	127,799	16,705	81,342	29,752	13.1	63.6	23.3

(注) 各年10月1日現在。総数には年齢不詳を含む。年齢3区分割合は年齢不詳を除いて算出。資料出所：総務省統計局「国勢調査」, 「推計人口」(2009, 2011年)

資料：『女性白書』2012年版

育に批判的な見解があったことは特筆に値する。それは、戦後の我が国の教育が、普通化志向に偏り、職業的な分野を軽視した結果ではないかとの内容である。その一つの例として、第1次オイルショック後の労働市場の悪化に対し、イギリスでは、若者を対象としてただちに職業訓練が国家政策として実施されたのに比較し、我が国では、個人的な受験戦争に突入したとの説もある。確かに、そのような見解は受け入れられたと思われ、職業教育に対する見直しが進んだ。1990年代後半から、政府では大学生を対象としたインターンシップのモデル事業を開始し、当時は半信半疑の状況であったものが、今では、多くの大学でれっきとしたカリキュラムに取り入れられるところまで発展した。小学校・中学校や高等学校でも、体験学習の重要性として大学ほどの期間ではないが、インターンシップが取り入れられ、また、文部科学省では、キャリア教育との言葉を使用し、小学校から体系的にキャリア教育を実施すべしとの方針を強く打ち出した。現在多くの学校では、個々の学校の状況に合わせたキャリア教育を実施している。

しかしながら、2000年代初頭からのそのような政策が、果たして大きな効果をあげているのかと言えば、否と言わざるを得ず、由々しき状況が続いているのである。

#### IV 若年雇用の世界的状況

若者の雇用が困難な状況は、我が国ばかりではなく、他の国でも類似している。世界の人口のうち若者人口は約10億人強で、そのうちの85%が途上国に属する。ILO（国際労働機関）の推計によると、若年の失業者は全世界で約7,400万人にものぼり、失業者全体の約4割を占めている。先進国か途上国であることを問わず、若年失業率は、成年成人の2倍から3倍といった状態が続いているが、ごく一部のドイツ、オーストリアはこの限りではない。

##### 1. EUの職業訓練

EUでは、1980年代から1990年代にかけて、他の年代や女性を対象とする他に、若者に対する次のようなしくみを導入した。

① ペトラ計画 1988年開始 訓練

(PETRA : *Action programme for the vocational training of young people and their preparation for adult and working life*)

若年者の高い失業状況に対応し、若年者の初期訓練に関する新たな基準設定促進。

② ユース・フォー・ヨーロッパ計画 1988年開始 教育

(YOUTH FOR EUROPE : *Action program me for the promotion of youth exchange in the Community*)

EU内若年者（15才～25歳）の交流促進。

ユース・フォー・ヨーロッパ I 1988年～1990年

ユース・フォー・ヨーロッパ II 1991年～1994年

表6を参照すれば、EU域内で職業訓練を受けた若者の状況が見え、中でも10代前半の15歳～19歳の若者は比較的多いことがわかる。しかし、EUが実施した組織的で大規模な職業訓練は、はたして若者の雇用に直結したのであろうか。

表6 EUにおける若年者の年齢階層別教育・訓練中の割合の推移

(単位：%)

	1987		1991		1995	
	15～19歳	20～24歳	15～19歳	20～24歳	15～19歳	20～24歳
EU15カ国	74.0	26.1	79.2	31.0	82.5	36.9
ベルギー	87.7	28.1	91.7	34.7	87.5	37.5
デンマーク	84.7	41.4	88.6	44.2	82.3	50.0
ドイツ	88.7	31.6	87.4	32.5	93.0	39.1
ギリシャ	72.3	26.1	74.6	28.1	80.0	29.2
スペイン	67.2	29.2	74.2	32.3	79.1	41.8
フランス	81.6	21.9	80.6	33.3	93.2	42.5
アイルランド	74.1	19.5	78.9	25.1	83.7	30.1
イタリア	67.1	23.3	72.7	27.5	74.1	35.1
ルクセンブルグ	73.8	20.9	77.7	26.5	83.8	36.5
オランダ	84.4	41.9	90.1	50.1	88.1	49.8
オーストリア	-	-	-	-	81.1	32.8
ポルトガル	46.0	21.5	58.8	25.5	73.4	40.2
フィンランド	-	-	-	-	87.2	42.9
スウェーデン	-	-	-	-	-	-
英国	64.7	20.0	70.6	24.3	-	-

資料出所：EU “Employment in Europe” (1996)

出典：『EU拡大と労働問題』P.202

## 2. ドイツのデュアルシステム

表7は、EU15カ国の若年者の失業率の推移を示している。この中で、ドイツやオーストラリアで若年失業率が他国に比較して低い値であるのはなぜなのか。これには、特にドイツの制度化された徒弟制度が特筆に値する。

ドイツの中等教育では、通常の教育と職業訓練ができるデュアルシステム（二元性教育）がとられている。これは、1週間のうち二日は通常の学校で勉強をし、残りの日は職場で職業訓練を受けるというものである。学校を卒業後は、職業訓練で習得した技術を持ち、その企業に就職をするため、離職率と失業率の低下につながっている。表7では、他の国に比較して、ドイツの若年失業率が著しく低いことが明白である。ドイツにおけるデュアルシステムの始まりについて、グライネルトは次のように述べている<sup>1</sup>。

ドイツにおける職業訓練のデュアルシステムは、意図的な計画や発展の結果ではなく、それはむしろ、1つの歴史的複合的過程の中で、継ぎ接ぎの全体へと成長してきたものである。企業の養成制度（Betriebslehre）や職業学校は、長らく、多かれ少なかれ互いに独立的に発展し、かなりのちにはじめて、1つの特殊な資格システム、まさしく「デュアルシステム」に統合され、最終的に意図的に組織化されたのである。



表7 EU15カ国の若年者（15歳～24歳：男女合計）失業率の推移<sup>(注38)</sup>

	(単位：%)						
	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995
ベルギー	23.0	21.2	14.9	16.2	21.8	24.2	24.4
デンマーク	11.2	7.9	11.6	12.7	13.8	11.0	10.2
ドイツ	10.3	7.8	5.9	6.4	7.9	8.7	8.8
ギリシャ	21.9	22.2	22.9	25.2	26.8	27.7	27.9
スペイン	47.8	46.3	31.1	34.6	43.4	45.0	42.4
フランス	25.4	24.4	21.5	23.4	27.3	29.0	27.0
アイルランド	24.2	24.9	22.4	24.4	25.2	23.3	21.8
イタリア	29.4	30.0	26.1	27.2	30.4	32.2	33.2
ルクセンブルグ	6.7	6.1	3.2	4.0	5.4	7.3	7.1
オランダ	13.1	13.7	8.3	8.5	11.1	11.7	12.5
オーストリア	---	---	6.1	5.8	6.3	5.7	5.6
ポルトガル	20.0	18.8	8.8	10.1	12.9	15.1	16.6
フィンランド	9.7	10.2	14.5	25.2	33.3	33.6	29.9
スウェーデン	7.1	6.7	7.8	13.6	22.6	22.6	19.4
英 国	18.5	18.3	14.3	16.7	17.9	17.0	15.9
EU15カ国	21.9	21.1	16.4	18.1	21.3	22.0	21.5
日 本	4.5	4.3	4.5	4.4	5.1	5.5	6.1
米 国	17.2	11.2	13.4	14.2	13.3	12.5	12.1

(注38) 1990年以前は、旧東ドイツは入っていない。日本及び米国の1985年該当欄の数字は、1983年のもの。また、米国は若年者を16～24歳で取っている。

資料出所：EU "Employment in Europe" (1996), OECD "Employment Outlook" (1994～1997)

出典：『EU拡大と労働問題』P.115

デュアルシステムの萌芽は、中世のツunft（ギルド）であるとの説もあるが、歴史的なことは紙幅の関係もあり次の機会に譲りたい。いずれにせよ、表8で見ると、第二次世界大戦後のドイツ社会で、生徒に職業訓練をするマイスター（親方）の下で、デュアルシステムは、脈々と継続され、ドイツの若者の雇用に大きく貢献したことは確かである。1990年代の後半になると、様々な理由からデュアルシステムを希望する若者の減少が見られるようになり、それにつれて若年失業率もEU他国との差が縮まった。

表8 訓練生の訓練領域別分布（単位 1000人）\*

年 度	連 邦 全 体	商 業 工 業	手 工 業	農 業	公 的 サービス	自由業	家 政	海 上 通 交	16-19歳 人口に対する%
1960	1265.9	743.1	446.6	36.3	19.4	20.4	—	—	54.8
1965	1331.9	752.4	468.0	37.7	23.7	45.5	—	5.0	57.7
1970	1268.7	724.9	419.5	38.1	20.2	56.4	7.2	2.4	53.4
1975	1328.9	634.0	504.7	33.0	46.0	103.2	7.3	0.9	48.5
1976	1316.6	611.2	510.4	37.4	43.9	106.6	6.8	0.9	46.6
1978	1517.3	692.0	614.9	45.2	51.7	104.7	7.8	1.0	50.6
1980	1715.5	786.9	702.3	46.8	53.8	114.3	7.6	1.0	53.8
1982	1675.9	764.7	665.5	49.6	58.3	128.5	8.4	0.8	52.2
1984	1800.1	841.1	693.2	53.2	69.2	132.4	9.9	1.0	59.0
1985	1831.3	874.6	687.5	53.4	72.6	131.5	10.6	1.1	62.9
1986	1805.2	882.2	657.8	50.2	73.1	129.9	11.0	1.1	66.5
1987	1738.7	866.0	617.8	44.6	71.7	125.1	12.8	0.8	68.9
1988	1658.0	827.2	577.9	38.5	67.3	133.6	12.9	0.6	71.5
1990	1476.9	756.4	486.9	29.7	63.4	130.3	9.7	0.4	74.8

\* 連邦旧州を対象としている。1990年度の数値はこれにあらたに新州となった地域の数値256,000人の訓練生数を加えなければならない（計1,732,000人となる）。

(出典) BMBW, Grund-und Strukturdaten 1989 / 90, S. 102.

出典：『ドイツ職業社会の伝統と変容』P.111

### 3. EU職業訓練制度やデュアルシステムについての考察

#### (1) EU職業訓練制度について

1973年の第一次石油危機による経済的な打撃は、日本のみではなく世界的なものであり、当時のEC諸国もその例に漏れない。翌1974年には、域内各国が一斉に不況に陥り、当時のEUの前身であるEC9カ国では、約400万人が失業した。その代表的な産業は、自動車、繊維衣服、建設業である<sup>ii</sup>。ECの雇用常任委員会では、その状況を受けて、①失業対策 ②労働時間の再編 ③若年失業と職業訓練等を中心的に据えた対策を講じた。その一つが、社会基金の助成を通じて雇用の創出をするというものであった。しかし、抜本的な解決には至らず、1980年代には、失業率がさらに上昇し、特に、25歳以下の若者が全失業者の40%を占めるほどになった。そこで、EUは一般労働者の労働時間を短縮し、雇用機会を若者に提供すること、若年雇用対策を重点課題としてとりあげ職業訓練などの計画を打ち立てた。

EU域内で職業訓練制度は、世界的にも定評があり、若者のみならず、一般労働者や女性の訓練に大きく貢献している。現在でも、エラスムス計画、グルントゥヴィ計画などが実施されており、成人に対してもリカレント学習の機会としての意義が大きい。

しかしながら、現在の若年雇用を見た場合、それらの対策が大きな成果をあげてきたとは考えにくい。それは、ILOが、次でふれるディーセント・ワークを世界的な若年雇用の問題点解決として、2006年の大会のメインテーマとして打ち出したことにも表れていると考えられる。また、イギリスでは、第一次石油ショック後の失業率悪化の際、若年雇用に対する方策として、YTS (*Youth Training Scheme*)として、若者に対する職業訓練を実施した。しかし、ニート (*Non education, employment for training*) の言葉の発祥が、イギリスであることをみても、若年雇用に必ずしも結び付いたとは言えないのではないだろうか。もちろん、そこには、移民問題など複雑な事情があるため、一言で済ませられないことであることは容易に推察できる。

#### (2) デュアルシステムの現代的状況

デュアルシステムについては、他国が高く評価をし、多くの国では、若年雇用問題の鍵として、このしくみを取り入れている。我が国も同様に、日本版デュアルシステムや北海道版デュアルシステムとしてしくみを作ってきた。しかし、現在のドイツの若年失業率を見ると、1990年代ほどの効果をあげているとは言い難いのではないか。デュアルシステムを採る企業も、また受ける若者も減少している。その主な理由として、他の社会的な要素も多く含んでいるが、ここでは、生徒側と受入れ企業側それぞれの事情について次の2点をあげておきたい。

一つ目に、大学進学希望者の増大があげられる。ドイツの教育制度は、1660年代ころまでは、三分岐制が中心であった。大学へ進学する場合は、11歳からギムナジウムに入学し、厳しい教育を受けた後に、大学受験としてのアビトゥーアを受けて大学に進学をする。10歳の段階で、実科学校を選択した場合、中等教育でデュアルシステムにより職業訓練を受けることになる。

ギムナジウムは極端に厳しくなじまない子どもが多かったが、大学進学希望者の増加もあり、1980年代に、総合学校、シュタイナー学校などが教育制度の中に加わり、子どもの選択肢に広がりを見せた。

二つ目に、デュアルシステム受入れ企業の変化である。訓練終了後に正規雇用をしても、短い年数で他に移る若者が増え、企業では、徒弟制度で若年者を育成する意味が薄れた。早い段階では、デュアルシステムで訓練を受けた生徒は、学校を卒業後、訓練先の職場に就職をする義務があったが、1980年代にその義務付けが解消され、生徒の職場選択も自由になった。しかし、近年では、就職をした職場で勤務が長続きせず、退職に至ったり他の職場に移ったりする生徒が増えている。そのような状況から、企業では、デュアルシステム訓練の受入れを渋るところも出てきている。

### (3) ILOの状況

国連の専門機関であるILO（国際労働機関）は、若者の就業状況が世界的に困難に陥っていることに対し、第93回ILO総会（2005年5月～6月）で、若年者雇用促進について、ディーセント・ワーク“*Promoting pathways to decent work for youth*”を採択した。ディーセント・ワークとは、権利が保護され、十分に収入があり、適切な社会保護を受けられる人間らしい仕事のことで、ソマビアILO事務局長が1999年の就任時に掲げたILOの活動目標である。

ILOでは、国連事務局、世界銀行と連携し、次のような主題で「若年雇用ネットワーク（“*Youth Employment Network*”略して“YEN”）」を、結成した。

- ① 従来のように若者を問題視するのではなく、若者を財産として扱うこと。
- ② 各国政府が、市民団体、経済団体、労働組合及び若者の組織の参加の下に、若年雇用に関する行動計画を策定・実施すること。
- ③ 全ての国家行動計画に必要な優先課題は、次の4つのEであるとした。  
エンプロイアビリティ（*employability*）<sup>iii</sup>、機会平等（*equal opportunities*）  
企業家精神（*entrepreneurship*）<sup>iv</sup>、雇用創出（*employment creation*）<sup>v</sup>。
- ④ 対策を実行するにあたって、国連・世界銀行・ILOが技術協力を行い、特に、ILOは主導的役割を果たすこと。

我が国もILOの加盟国であり、第93回ILO総会では、ディーセント・ワークを世界的な目標に置こうとするILOの動向を支持した。ILOの総会に参加できる政労使といわれるのは、政府、労働者、使用者の代表である。この総会では、我が国も、日本における労働市場の課題に関連し、失業率が9.5%に達している若年層の失業問題やニート、フリーターの急増現象を紹介している。

#### IV 若者の雇用悪化の構造的要因

若者の雇用に対する政策は、これまで見たように世界的にILOでもEUでも様々実施されている。しかし、依然厳しい状態であり、なかなか効果が見いだせないでいる。

その理由の一つとして、労働市場の構造的要因を否定できない。たとえば、スペインでは、2012年5月若者の失業率が40%を超える高率であった。それが解消に至らない主な理由として、中高年齢層の労働者の既得権が、労働組合によって守られているとの指摘がある。ヨーロッパ、特にEU域内の国々は社会福祉、教育福祉と並んで労働福祉が高く、労働者に対する保護が手厚いといわれる。それは、働く者にとって福音であるはずなのだが、若者にはその恩恵に浴する機会が少ないのが現状のようだ。

翻って我が国を見ると、我が国では、労働組合の組織率は20%を下回っており、その効果はなかなか望めない。組合員として解雇の不安から逃れられない状況があるのである。1990年代初頭までの労働組合の活動目的の中心は賃金の上昇であったが、平成大不況の只中やその後では、「雇用の維持」に大きく変化した。そのような事情からは、スペインの状況と同様の事情もあると考えられる。

その背景には、1980年代半ばに日本経済にきわめて大きな影響を与えた新自由主義による経済政策があるのではないだろうか。新自由主義とは、市場原理により利益を優先し、それまで国家の持っていた福祉や教育、労働者保護を削減することで、国家の負担を小さくする「小さな政府」への「大きな政府」からの転換により、資本主義をより強化するためのものである。アダム・スミスの経済理論の再来であるが、この時期は、フリードリヒ・ハイエクやミルトン・フリードマンなどが主たる論者であり、それと共に、イギリスではマーガレット・サッチャーのサッチャリズム、アメリカではロナルド・レーガンによるレーガノミクスが唱えられ、我が国では、時の総理大臣であった中曽根康弘がこのしくみを導入した。当時、国鉄をJRに、専売公社をJTに、電電公社をNTTへと民営化したことが代表的な施策であり、その結果、好景気に沸きバブル経済を呼び起こした。その間の労働市場をみると、失業率は、完全雇用時の2.0%ほどであり、好況に助けられ多くの企業は、人手不足により労働者の確保に走った。しかし、その半面で労働市場に関しては大きな問題も残した。その最たるものは、国鉄の分断である。民営化したJRに移行することができなかった職員とその家族の苦悩と、移行したとしても職場の分断に苦しんだ職員がおり、20年間以上にわたる耐え難い裁判闘争が続いた。もう一つ労働市場へ与えた影響では、所得の格差が広がったことである。新自由主義の考え方では、自由な競争に任せるということであるため、成功者である「勝ち組」とその逆の「負け組」を明確に分けたのである。

バブル経済崩壊後は、多くの企業では、バブル時代に抱えた労働力が余剰となり、人件費の負担にあえぎ経営の危機を脱するために、さまざまにストラクチャリングを実施した。さらに、日本的経営の特徴とされた終身雇用や年功序列の雇用慣行から成果主義へと移行もみられた。

この成果主義の導入で一時は活況を見せ、完全に人事管理を変更した職場もある。しかし、成果主義が行き過ぎた状況になった場合、個別企業では人間関係を悪化させ、それがひいては企業の生産性を低下させることにつながるところも出現した。それにより、数年後には成果主義を撤廃し、元の終身雇用・年功序列制度との折衷に戻した大企業も存在する。労働市場全体としては、心身の疾病が多発し、メンタルヘルスの必要性が多発した。そこから過労死や過労自死の増加がみられ、外国で“KAROUshi”として日本語のまま使用されるほど社会問題化したことも特筆に値する。そのような労働市場の熾烈な情勢が、若者の雇用に影響を与えないわけではない。その一つとして新規採用の採り控え、非正規雇用の増大が大きい。こうした労働市場の二重構造による経済社会の不安は、冒頭で述べたとおり若年労働市場に甚大な影響を及ぼした。

## V 結 論

ここまで述べたように、若年労働市場が厳しいことの根本には、経済社会の構造的要因があるといっても過言ではないのではないかと。企業経営の観点で人件費の削減を目的に若年者の雇用を控えた場合、職場内の年齢構成の不規則、それによる専門技術や知識の継承の問題など様々な不利益が生じる。それでもなお、若年者の就業は決定的な改善を見せていない。

では、現代の社会で就業の面で苦境に立つ若者への対策として、有効な手立てはあるのだろうか。ILOの若者の就業に対する施策では次のように触れている。

- (1) 労働の需給など全体的にバランスの取れた政策の必要性
- (2) 持続的で高い経済成長
- (3) 無償で質の高い公立の初等・中等教育や職業訓練への投資
- (4) 教育行政機関
  - ① 読みや書きなどの基本的な技能を授与する。
  - ② 学生が就労をするに当たっての基礎を授与する。
  - ③ 産業、労使関係に関する知識などを早い段階からカリキュラムに組み込む。
  - ④ 労働市場のニーズに合った教育内容を追求する。

以上の4つのうち(1)から(3)までは、前述したとおり経済社会と関連があるが、(4)の教育について、少し触れておきたい。

最近、キャリア教育として特に取りざたされているが、進路指導にかかるフレームワークが学校の役割であることは、教育学では古くから言われており、生徒指導の一環としての意味合いも持っている。(4)の①から④についても自明と言えよう。学校教育の中で、将来の職業観を醸成するための根本として大きな課題となるのは、特に小学校や中学校の義務教育と、高等学校では学校生活が心身ともに健全な生活を送ることができる環境にあるか否かではないだろうか。

昨今、いじめの問題が深刻化し、いじめに遭い苦悩の結果、不登校になったり自ら命を絶ったりする児童生徒が増えている。そのような環境下で、自己の将来について建設的に考えること自体に無理があると切実に思う。さらに、教育現場では、触法少年や虞犯の児童生徒を防止することで犯罪に陥る少年を減少させることが肝要であり、それがなされなければ、健全な職業観など少年は持つすべもない。キャリア教育の根底に生徒指導が存在することを忘れてはならない理由がそこにある。

岐阜県可児市では、2012年秋、全国初のいじめ防止対策としての条例を作成した。これは、学校を中心に増加の一途をたどるいじめを看過できない状況になったことによる。NPOや可児市が中心となって定めたものであり、教育委員会を通じて学校との連携もはかられている。およそ半年が経過した現時点の成果について、市の担当者を訪問し直接尋ねたところ、子どもたちのいじめに対する防止の意識が高まりを見せており、また、子どもばかりではなく市民全体にわたり、同様に意識が強くなったという。全市をあげていじめ防止に取り組む姿勢が、多くの人の心を動かしたのであろう。

もちろん、このことがすぐに若者の就業意識に直結するわけではないが、徐々に変化をしていくことが期待される。

以上、若者の雇用について、いくつかの視点から述べてきた。経済の回復につれて、若者の雇用も促進が図られると企業経営者は言う。しかし、それを待っているだけでは若者の就業の改善には程遠い。もっと強い政策を要するのではないだろうか。若者の雇用を促進するためには、何か一つの要素では不足である。上記であげたILOの施策のとおり、労働市場の構造的要因もきわめて大きな問題である。それと同時に学校教育が果たさなければならない問題も多い。それらが、別物として動くのではなく、互いを理解した上で連携をする必要がある。また、保護者や本人の不断の努力も大切だ。そのように関係者が一体となって若者の雇用促進を図っていく覚悟が、今の社会に求められているのではないだろうか。我が国の若者ばかりではなく、我が国に在住する外国人にも世界各国の若者にも、若者が、自らの望む仕事を自らの望む働き方ができるような社会を希求している。それは、未来の社会を担うたいせつな存在だからである。

1. 本稿は、本学北方圏学術情報センターの助成を受けた研究です。
2. いじめ防止条例について、可児市役所の担当者に話を伺いました。ご親切な対応に感謝申し上げます。

### 【参考・引用文献】

1. ヴォルフ・ディートリッヒ・グライネルト『ドイツ職業社会の伝統と変容』寺田盛紀監訳 晃洋書房、1998年
2. 前田充康『EU拡大と労働問題』日本労働研究機構、1998年

3. 労働経済白書各年版
4. 女性白書平成12年版
5. 労働者労政局働く若者のデータブック，平成9年版

### 【注】

- i ヴォルフ・ディートリッヒ・グライネルト『ドイツ職業社会の伝統と変容』寺田盛紀監訳  
晃洋書房，1998年
- ii 前田充康『EU拡大と労働問題』日本労働研究機構，1998年，p.62
- iii エンプロイアビリティ：雇用されうる能力とも言われるが，雇用を維持するための教育・  
訓練と労働市場に入る際の準備のことである。
- iv 起業家精神：若者の起業や小企業育成がある。アントレプレナーシップ Entrepreneurship
- v 雇用創出：さまざまな雇用対策が望まれた。