

現代日本における若年層の雇用・失業問題と雇用保険制度

Youth Unemployment and Employment Insurance in Japan

『要 旨』

MB02013 董 麗娜

現代日本における若年層の雇用・失業問題と雇用保険制度

Youth Unemployment and Employment Insurance in Japan

MB02013 董麗娜

現代日本における若年層の雇用・失業問題と雇用保険制度

長引く不況のなか、従来のように新規卒者であれば求人が確保され、就職への不安はそれほど深刻ではないという状況は過去のものとなり、学校を卒業した後も定職に就けず、卒業と同時に未就業者、失業者となる者が急速に増加している。とくに近年は、いわゆる「フリーター」とよばれる、＜雇用不安定・単純職種・低賃金＞を特徴とする非正規雇用労働者として働く若者が増え、これまでの若年層の雇用の慣行や経験を当てはめにくい状況が現れている。

本稿では、いま新しい社会問題として関心が高まっている、この若年者層の雇用をめぐる問題と雇用保険制度の問題点について検討を加えてみたい。ここでは、10代から30代前半までの年齢層にある者を「若年者」と呼ぶことにする。

まず、若者の労働について二つの注目すべき事実がある。一つは、全体の完全失業率が高いままにとどまっているなか、若者の完全失業率がとりわけ高いという事実である。もう一つは、若者の離職率——すなわち、せっかく就職できても比較的早期に離職する率がかかり高いという事実である。

そこで、これら二つの事実がどんな背景から来ているのかを考えてみたい。

まず、企業側の要因を考えてみよう。長く続く不況により、産業界では、厳しいリストラの展開による新規採用抑制とともに、非正規雇用が増加していることに注目する必要がある。そして、中高年の雇用延長による若年雇用への影響なども挙げられる。また、若者側の変化も大きな要因だと考えられる。これまで比較的うまく機能していた「学校から職業生活への移行過程」が変貌し、高卒者の就職率が低下する一方で、大学に進学する道を選択した若者が、大学を卒業しても仕事が見つかるという結果につながるとは言えないという問題がある。就職が難しくなってくると「不本意就職」も多くなるため離職率が高くなる。また、個性尊重になっている現代若者の意識変化も、雇用に影響していると考えられる。更に、若年者の雇用問題が顕在化してきたのは90年代半ば以降のことで、不況による影響もあるが、労働者の技能、年齢、勤務地域など企業の求める条件と、求職者の希望や適性などが合わないため、雇用に結びつかない、いわゆる雇用のミスマッチの存在も大きな原因となっている。

高齢者の雇用対策が重要な課題とされていることはこれまでと変わらないが、若年層の失業問題に対しても注目を集めなければならない。若年失業の増加を放置するならば、これから職業生活を始めようとするスタート時点にいる若者の、職業能力の形成が阻害されるのみならず、将来の日本経済や、人材確保、未婚化、少子化など、広範な影響を及ぼす可能性がある。また、現代日本における新たな社会的「不安」の一要因となり、軽視できない問題と考えられるからである。

労働者が失業した場合、当然賃金収入が得られなくなるので、それに代わる所得の保障が不可欠である。ところで、これまで日本では、雇用・失業が問題されるとき、ほとんど

それは中高年齢の労働者の問題として考えられてきた。このごろ、若年の失業問題に対する関心が急速に高まっているが、学卒無業者や不安定雇用者などに対する社会的な対策については不十分なままである。現行の雇用保険制度は、1947年に施行された失業保険制度が1972年に改正されたものであるが、この当時は、もちろん若年層よりは中高年層の失業問題が深刻だったため、中高年失業者の生活保障と雇用対策に重点が置かれてきた。若者が学校卒業と同時に未就業者や失業者などになったり、あるいはフリーターなどの不安定雇用労働者になったりしても、6ヶ月以上働かないと現行の雇用保険制度では失業給付の対象にはならない。若年失業者に対する雇用保障の不備が明らかとなっている。

そこで、90年代以後、若年失業が深刻になってきた今、学卒無業者や、フリーター、アルバイト、パートタイマーなどの形態で働く若年の職業能力の向上にとって不備があるとみなされるならば、こうした若年層の失業に対する所得保障と就職促進、職業訓練のための新たな社会的支援が必要であり、いままで不十分であったこの領域での社会政策の見直しが避けられなくなっている。中高年に対する雇用対策を前提としながらも、若年者の雇用問題に対する社会的な関心の高まりとともに雇用保険制度を見直す必要があると考える。

目 次

はじめに

第一章 若年者層の雇用をめぐる状況

- 第一節 若年失業率の上昇
- 第二節 若年者の離職率の高さ
- 第三節 「フリーター」の増加

第二章 若年者の雇用問題の背景

- 第一節 企業側の要因
 - (1) 新規採用の抑制
 - (2) 中高年の雇用延長と若年雇用
- 第二節 若者側の要因
 - (1) 現代若者の意識変化

(2)「学校から職業への移行」システムの問題

(3)不本意就職の増加

第三節 雇用のミスマッチ

第三章 若年者の就業支援政策について

第一節 若年失業の社会への影響

第二節 海外の若年雇用政策

第三節 日本の若年者に対する雇用政策

第四章 若年者の失業と雇用保険制度の問題点

第一節 雇用保険制度の概要

第二節 被保険者と雇用保険料の問題

第三節 失業等給付の問題

第四節 雇用促進制度の課題

終わりに

はじめに

昭和初期を除けば、日本の若年者はおおむね雇用機会に恵まれて、失業問題は欧米では主として若年者の問題であるのに、日本ではもっぱら中高年の問題であった。中高年者の失業については、よくマスコミなどで苦悩している姿が取り上げられているが、90年代以降、それは中高年と並んで若年にとっても一層深刻な問題となるに至っている。完全失業者の実数、率ともに若年者は中高年を上回っている。若年者の中には、フリーターと称される不安定就業者や労働の意思がない無業者が急増している。

「若いのだからいくらでも仕事がある」という意識がまだ世間的にあるのかもしれない。確かに高齢層よりは職業選択の余地はあるが、若年層も本当に自分のやりたい仕事に巡り合うために苦悩しているのである。今の若者たちが直面しているのは、「卒業しても就職できない」経済環境であり、「なぜ勉強しているのか」の答えが見えてこない学校生活である。筆者の周りにはこういう人たちがたくさんいて、「将来は何をしたいのか」と聞い

でも、「分からない」、「とりあえずフリーターでもしょうか」などの答えが多い。「自分の就職希望先と実際の仕事先が合わないならフリーターでいる」という、雇用のミスマッチ現象が多い。“大学を卒業して正規の職に就ければやっと一人前だ”との考え方が変わってきた。

今日、若年層の雇用問題が深刻になっている。日本では、「学校から職業」への移行パターンが、90年代半ばごろまではそれなりに機能し続けていた。しかし、近年のいわゆる「フリーター」や「学卒無業者」の増加は、「学校から職業生活へストレートに移行する」という日本における若者の自立パターンでは、もはや大人への移行を支えきれなくなったことを意味している。学校卒業後も親に依存しつづける若者を非難するよりは、会社や親以外に、若者の自立を支援する社会的仕組みをつくっていく必要がある。目指すべき方向は次のようなものだろう。

①生活設計の力を養う教育、職業社会に定着するための職業訓練や職業指導、②若年層のための雇用創出政策、労働に限らず幅広い情報の提供と相談サービス、③やり直しのきく柔軟な社会システムづくり、などである。

1980年代に入って、欧州における若年層の失業者や無業者の増加は、犯罪増加などの社会不安をもたらす要因として意識されてきた¹。現在、日本においても若年層の高失業率の問題は急速に深刻化しており、このまま放置しておけば、将来的には熟練労働力の不足などにより日本経済が長期停滞に陥るなど、深刻な影響を及ぼす可能性があり、軽視すべき問題ではない²。こうした視点から、若年層の雇用・失業問題の原因と今後の対策をより具体的に分析し、研究することが本稿のねらいである。

第一章 若年者層の雇用をめぐる状況

第一節 若年失業率の上昇

近年、若年者の失業が目立ってきている。完全失業者の定義は、「“一定の期間まったく働かないでまったく収入がなかった”、“職業安定所に求職願を出している”、といった「資格」がある。たとえば、学校を出ても定職がなく、短期間または短時間アルバイトを続けている、いつ職を失うか分からない状態にある—そういう『フリーター』たちは普通、失業者には認定されない³。」

実際、若年失業率はどれぐらい増えているのだろうか。「労働力調査」（総務省）の年次

¹ 宮本みちこ「大人になれない若者」（毎日新聞、2003年8月13日）。

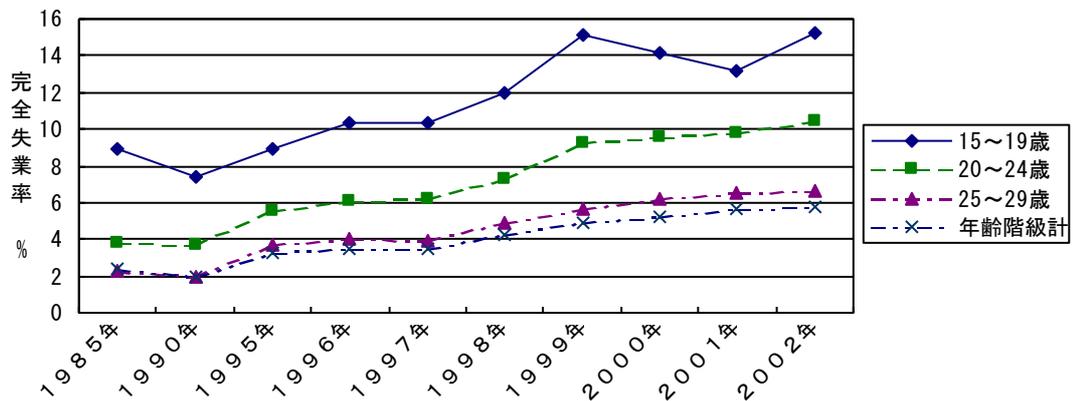
² 宮本みちこ『若者が＜社会的な弱者＞に転落する』（洋泉社、2002年）、157頁参照。

³ 熊沢誠「若年者の就業と職場」（研究会「職場の人権」『職場の人権』、第23号、2003年7月）、25頁。

データによれば、1980年における若年層の完全失業率は、15～19歳で4.1%、20～24歳では3.3%となっていた。しかし、1990年代以後、この若年層（15～24歳）の失業率が大きく上昇していることが注目される。2001年9月の完全失業率は5.3%に達したが、15～24歳の完全失業率は12.4%であった⁴。この間、いかに若者を取りまく雇用環境が悪化したかを示している。

若年失業に関しては、三つの重要な特徴がある。第1は、若年失業率の上昇が、1991年のバブル崩壊後に顕著に見られることである。とりわけ、97年以降に急激な悪化に見舞われている。第2は、若年失業の増加の大きな部分が自発的離職による失業増に起因していることである。第3に、学卒未就職者の増加も若年失業率を押し上げている⁵。

(図1) 若年層の完全失業率の推移(男)



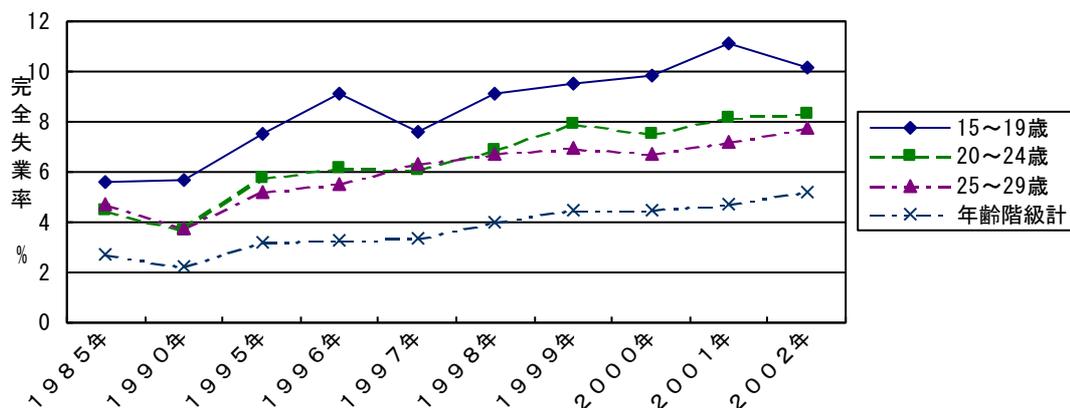
(注)「年齢階級計」は、15歳以上労働力人口の完全失業率である。

(資料)「労働力調査」(『労働統計要覧(平成13年度版)』より作成)。

(図2) 若年層の完全失業率の推移(女)

⁴ 同上、25頁参照。

⁵ 太田聡一「若年の失業は本当に『ぜいたく失業』か?」(『日本労働研究雑誌』No. 489、2001年4月)、36頁参照。



(資料) 図1に同じ。

図1と図2は、若年層(15~29歳)の完全失業率の推移を、性別・年齢階級別に見たものである。1992年以後、男女ともに15~24歳の若年層の失業率が一貫して最も高い。この間、すべての年齢層の失業率が上昇するなかで、15~24歳層の、とくに男性若年層の完全失業率が顕著に上昇している。2002年(平均)の男女計・全年齢階級の完全失業者数は359万人、完全失業率は5.4%であるが、15~24歳の完全失業者数は69万人、失業率は9.9%である。完全失業者総数の19.2%を若年層が占めている。男性のみについてみると、全年齢階級の失業率は5.5%、15~24歳の失業率は11.1%なので、男性の若年層の失業率は全年齢階級平均のちょうど2倍の高さである。若年層の失業率は、とくに1998年から目立って上昇している。

15~24歳の若年者の失業率の増加については、高校や大学・短大・専門学校の卒業生が卒業後も就職せず、職探しを続けていることも影響している。次に、各年3月における新規学卒者の進路別推移を示す(表1、2)。

(表1) 高等学校卒業者の進路別推移(単位:千人)

	卒業生数 (a)	大学等 進学者	専修学校進 学者等(*)	就職者	左記以外 の者(b)	就職率(%)	(b)÷(a) (%)
1985年	1,374	419	339	547	66	41.1	4.8
1990年	1,767	540	527	608	91	35.2	5.1
1995年	1,590	598	484	396	113	25.6	7.1
1996年	1,555	606	464	367	119	24.3	7.7
1997年	1,504	611	433	344	115	23.5	7.6
1998年	1,441	612	395	320	114	22.7	7.9
1999年	1,363	602	363	269	127	20.2	9.3
2000年	1,329	600	355	242	132	18.6	9.9

(注)「専修学校進学者等」には、「専修学校(専門課程)進学者」と「専修学校等(一般課程)等入学者および各種学校への入学者が含まれる。

(資料)「学校基本調査」文部科学省ホームページ(<http://www.mext.go.jp/>)より。

(表2) 大学卒業者の進路別推移(単位:百人)

	卒業者数 (a)	大学院 等進学者	就職者	左記以外 の者(b)	就職率(%)	(b)÷(a) (%)
1985年	3,733	221	2,883	335	77.2	9.0
1990年	4,001	271	3,242	223	81.0	5.6
1995年	4,933	463	3,310	678	67.1	13.7
1996年	5,128	482	3,378	804	65.9	15.7
1997年	5,245	479	3,492	799	66.6	15.2
1998年	5,296	497	3,475	817	65.6	15.4
1999年	5,324	540	3,201	1,060	60.1	19.9
2000年	5,387	577	3,001	1,211	55.8	22.5

(注)卒業者のうち、臨床研修医および「一時的な仕事に就きたいもの」は省略した。

(資料)表1に同じ

表1に示されているように、高等学校卒業者のうちの就職者および就職率は1990年代以後、年々減少・低下している。すなわち、1985年から2000年の間に就職者数は約305,000人も減少し、就職率も41.1%から18.6%に劇的に低下した。2000年3月の高卒就職者数は、15年前の1985年の就職者数の44%にすぎない。もちろんこれは、大学等および専修学校等への進学率が1.3倍に上昇したことと対応している。この間に、大学等への進学者が181,000人の増加、また専修学校等への進学者も、年度による増減はあったが、16,000人増加しているの、両者あわせた進学者は197,000人増加しているからである。

ここで、注目されるのは、表1のなかの「左記以外の者」つまり“進学も就職もしなかった者”が1985年の66,000人(4.8%)から2000年には132,000人(9.9%)へと大きく増加していることである。つまり、高校卒業時点での進路未決定の者が卒業者の1割弱にも達していることである。もちろん、卒業後の一定の期間後に就職したり進学したりする者も多いただろうから、そのすべてが失業者や未就業者になるわけではないが、以前のように、卒業時点ではほとんどの者の進路が決定しているという状況ではなくなっている。このなかから、いわゆる「フリーター」「アルバイト」などの非正規雇用労働者として働く若者が少なくないものとみられている。

また、最近では、大学卒業生についても、高校卒業者と似た傾向が現れるようになっている。すなわち、大学院等への進学率の上昇(1985年の5.9%から2000年の10.7%へ)と就職率の低下(同じく77.2%から55.8%へ)、および進路未決定者の増加である。これまで、企

業が社会教育を行い、大学等に入れば後は卒業を待つだけだったが、今日では、大学や大学院に進学していても、時間先延ばしで、何となく大学などを卒業した人は就職できず、結局失業者になるという「学卒無業」問題の存在が考えられる。また、大学院等への進学率の上昇もあるものの、その割合は1割程度であり、就職率の低下の大きな要因は、「左記以外の者」の割合が(1985年の9%から2000年の22.5%へ)大幅に増加したことである。この中には、「家事の手伝い、研究生として学校に残っている者および専修学校・各種学校等への入学者、または就職でも進学でもないことが明らかな者」が含まれる。この「就職でも進学でもないことが明らかな者」のなかに、「フリーター」「アルバイト」など、定職でない仕事をしている者が相当数ある。

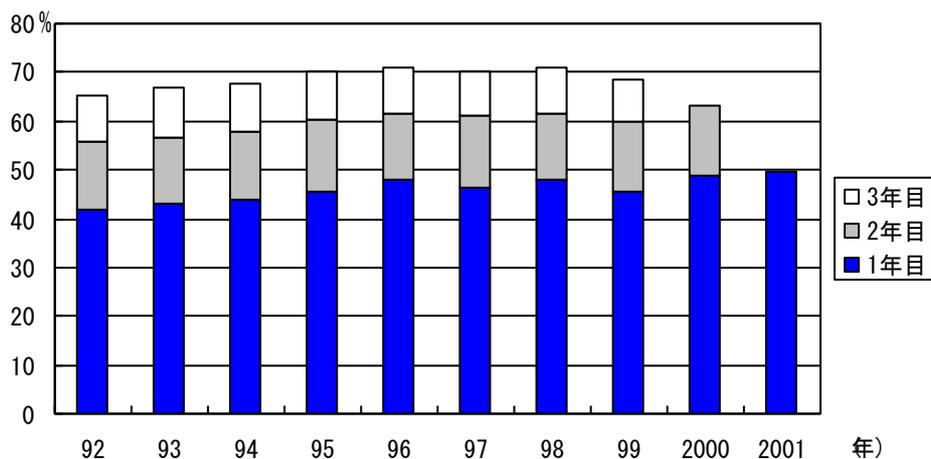
若年失業者が増えていること。これが、まず若者の雇用についての一つの事実である。

第二節 若年者の離職率の高さ

労働市場にあるもう一つの事実、それは、若者の場合、せっかく就職できても比較的早期に離職する率がかかなり高いという事実である。

新規学卒就業者のうち、入社後3年以内に離職する人の割合をみれば、従来から、中学卒で約7割、高校卒で約5割、大学卒で約3割と高く、この傾向は「七・五・三問題」といわれている⁶。

(図3) 新規学卒(中学卒)就業者の3年以内の離職率

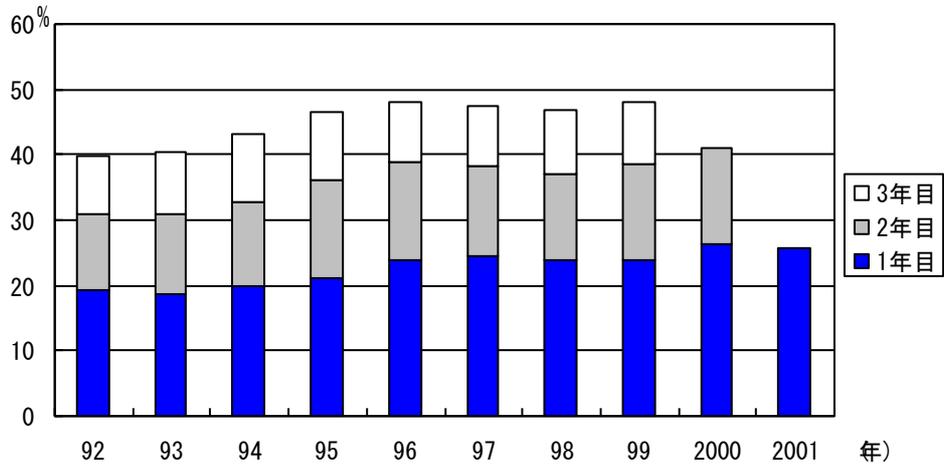


(注)各年の3月末に卒業して正社員になった人のうち1年目、2年目、3年目に離職した人の割合。

(資料) 内閣府 『2003年・国民生活白書』(ぎょうせい)、71頁より作成。

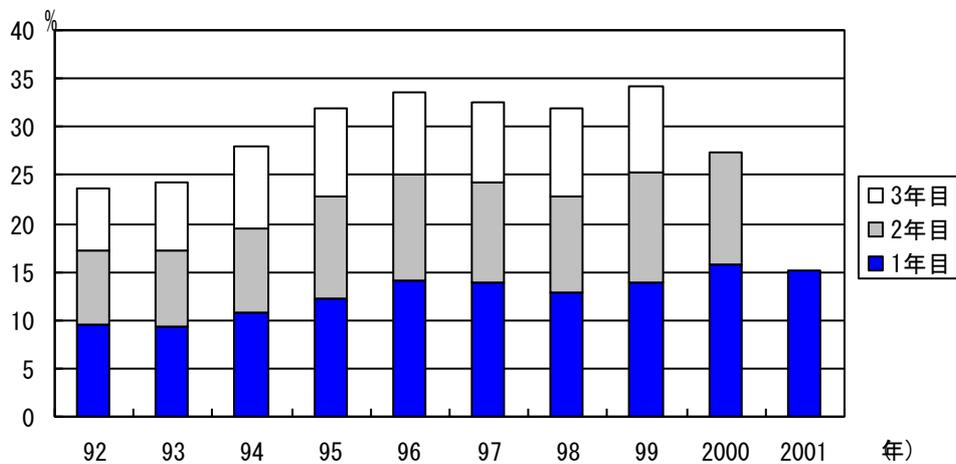
⁶ 内閣府『2003年・国民生活白書』(ぎょうせい)、71頁参照。

(図4) 新規学卒（高校卒）就職者の3年以内の離職率



(資料)図3と同じ

(図5) 新規学卒（大学卒）就職者の3年以内の離職率



(資料)図3と同じ

(図3、4、5)に示されているように、1993年から95年の平均数値では、就職してから3年間のうちに離職した人の率は、中卒では68.2%、高卒で43.4%、大卒で28%だった。1996年から98年の平均をとると、中卒は70.7%、高卒は47.5%、大卒は32.7%になっている。

多くの新規学卒者は、なぜ就職後数年で離職するのだろうか。その具体的な離職理由を、労働省「若年者就業実態調査」(1997年)でみると、初めて就職した会社を離職した理由として、「仕事が自分に合わない」(20.3%)とする者が最も多く、次いで「健康上の理由、家

庭の事情、結婚のため」(15.2%)、「人間関係が良くない」(13.0%)、「労働時間・休日・休暇の条件が良くなかった」(10.7%)となっている⁷。

一般的には、景気が低迷し失業率が高くなると、再就職の困難への懸念から離職率は減ると考えられるが、実際の離職の状況についてみると、新卒の正社員の離職率は下がらず、特に95年以降高水準で推移している。就職難であるにもかかわらず、ここでは離職率がむしろ高まっている。また、総務省「労働力調査特別調査」によれば、15～34歳の若年において離職経験のある人は2001年で41.7%と、90年の35.0%に比べ上昇していることから、入社後3年以内であるかどうかにかかわらず、若年で離職する人は増加傾向にあるといえる⁸。

『2000年・労働白書』は、離職の動きの背後に若年層の就業意識の変化があるとしている。その根拠として、転職希望率の高まりが指摘されている。「就業構造基本調査(2000年)」(総務省)によれば、若年有業者(15～24歳)に占める転職希望者の割合は傾向的に高まっており、1971年には7%程度であったものが、97年には20%を超えるに至っている⁹。

このような傾向の多くは、転職希望者の多いパートタイマー比率の上昇によって説明できるが、正規従業員に限っても転職希望は増加している。若年層は、就職する会社の選択理由として、会社の規模や将来性よりも、自分の能力を発揮できるかどうかをより重視するようになっていることが示されている。

第三節「フリーター」の増加

(1)フリーターの実態

80年代後半の好景気の下、正社員になろうと思えばなれるにもかかわらず、パート・アルバイトなどの多様な働き方を自ら進んで選択する人々が「フリーター」として注目を集めた。しかし、デフレ下で長期的に経済が低迷する中で、雇用環境は厳しくなり、近年では、正社員を希望していてもやむを得ずパート・アルバイトなどになる人が多い。

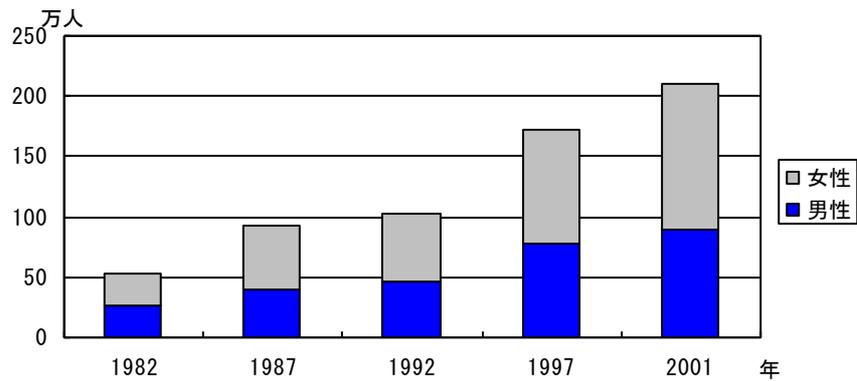
『2000年・労働白書』によると、15～34歳のパート・アルバイト就業者数は、男性が83万人、女性が110万人で、合計すれば193万人となる。15～34歳の無業者と、いわゆる「フリーター」も年年増加している。

(図6) フリーター数の推計

⁷ 労働省『2000年・労働白書』(日本労働研究機構)、154頁参照。

⁸ 内閣府『2003年・国民生活白書』(ぎょうせい)、72頁参照。

⁹ 労働省『2000年・労働白書』(日本労働研究機構)、33頁参照。



(資料) 小杉礼子編『自由の代償・フリーター：現代若者の就業意識と行動』（日本労働研究機構、2002年）27頁より作成。

図6に示されているように、1982年に53万人だったフリーター数は、1997年の推計では男女計で173万人と3倍以上の増加を見せている。2001年の推計では、フリーター数は200万人を超えている。性別で見ると、男性よりも女性のフリーター数が多い。若年者を取り巻く厳しい労働市場環境がうかがわれる。

(株)リクルートリサーチ「アルバイトの就労等に関する調査」（2000年）に基づき、フリーターの属性をみると、最終学歴別では、高卒が35.4%、大学・大学院卒で17.5%、高専・短大卒で12.7%となっている。フリーターの業務は、「コンビニエンス・スーパーの店員」「ホールスタッフ」などのサービスの業務が6割強と多く、彼ら彼女らは、週に5日、1日に8時間程度働き、1カ月の平均収入は10～14万円未満が3割強と最も多いが、家族と同居している者が8割弱を占めている¹⁰。親が豊かだから暮らせるということかもしれないが、上西充子の調査によると、高校を卒業して「無業」という進路をとる者の親の属性は、決して豊かな階層ではない¹¹。高卒者の就職が厳しいなかにあっても、家庭が経済的に貧しいため就職しなければならないケースもあると思う。

(2) フリーターの定義

「フリーター」という言葉は、もともと1980年代後半にアルバイト情報誌によってつくられた造語であり、様々な意味をこめて用いられている。その定義には、定職に就かない若者という程度には共通性が見いだせるものの、「フリーター」の年齢やその働き方については論者によって一様ではなく、かなり一般に流布している言葉であるにもかかわらず、今のところ統一された定義は存在していない。

本稿では、現在もっとも代表的な指標となっている『2000年・労働白書』の定義をもとにする。年齢は15～34歳、在学しておらず、女性については未婚の者に限定し、(1)有業

¹⁰ 労働省『2000年・労働白書』（日本労働研究機構）、153頁参照。

¹¹ 上西充子「フリーターをめぐる三つの論点」（『日本労働研究雑誌』No. 490、2001年5月）、78頁参照。

者については勤め先における呼称がパート・アルバイトである雇用者、(2)現在無業者については、家事も通学もしておらずパート・アルバイトの仕事を希望する者、である。以下では断りのない限り、こうした定義に該当する者を「フリーター」と呼ぶこととする。

(3) 「フリーター」とキャリア形成

いわゆる「フリーター」が社会的関心を集めるようになって久しい。すでに様々な研究が行われているが、その論点の一つは、なぜ「フリーター」をこれほど問題としなくてはならないのかということであろう。正社員として働くか、フリーターとして働くか、この選択は個人が判断するものなので、周囲の意見には左右されない。明確な目的のもとでフリーターを選択することを否定できるものではない。とはいえ、このままフリーターが増え続けても構わないのだろうか。

「フリーター」が職業として望ましくないと考える最も有力な理由のひとつとして挙げられるのは、「フリーターでは職業能力の形成が十分になされないのではないか」というものである。正社員は能力開発が可能であるが、フリーターの場合は短期的な仕事を繰り返す場合が多いから、能力開発が行われにくい。このため正社員とフリーターの間には生産性の格差が生じてしまうかもしれない。そして、フリーター本人にとっては、低賃金で低技能の安価な労働力として使い捨ててされてしまうので、早く離脱して職業能力を身につけられるような職に就かなくてはいけないということになるし、社会の側から見れば、日本社会の「人づくり」がうまくいかないという問題が起こることになる。『2000年・労働白書』によれば、フリーターの64.7%が「将来、定職に就きたい」としており、多数の若者は、正社員を希望するが正社員の仕事がない、というのが実態である¹²。

この点について、小杉礼子は以下のように指摘している。「フリーター」というワークスタイルによる人づくりは十分に機能していないと推測できる。同年齢で、同じくらいの年数働いている正社員と比較すると、フリーターの賃金は一つの仕事を続けていても低水準にとどまっている。もちろん「新しい働き方」をしていると考えられるフリーターもごく一部には存在しているが、全体から見るとわずかにすぎない。賃金を雇用の「質」の反映と見るなら、同年齢の正社員の賃金よりも低く、年数が増えても賃金の上昇率が低いフリーターという働き方は、低技能で、経験を積んでも技能が蓄積されない働き方であると考えられることもできる。しかも近年、若い世代でフリーターからの離脱が進まない傾向が見られるが、若い世代の正社員志向が衰えているわけではなく、フリーターからの離脱が困難になっている状況が見え隠れする。このままフリーターからの離脱がうまく進まなければ、職業能力を形成する機会を得られないままフリーターとして滞留する若者が増加する可能性がある¹³。

以上のように、フリーター問題をめぐって、新卒就職環境の悪化、就業する側である若

¹² 労働省『2000年・労働白書』（日本労働研究機構）、168頁参照。

¹³ 小杉礼子編『自由の代償・フリーター：現代若者の就業意識と行動』（日本労働研究機構、2002年）、61～74頁参照。

年の意識や能力の問題、雇用する側である企業の雇用戦略の変化、さらに、求人と求職のミスマッチの問題など、雇用・労働の問題としてばかりではなく、教育や家庭、若者文化など様々な側面から議論がされているし、様々な要因が絡んだ結果が現在の若年失業の増加である¹⁴。

こうした、最近の若年雇用の背景について、次に検討する。

第二章 若年者の雇用問題の背景

高校卒業者、大学卒業者ともに新卒フリーターになる人が増加しているが、その原因としては、景気低迷に伴う新卒求人の減少や、求職に対する求人内容の変化、企業の採用方針の変化といった企業（労働需要）側の要因が主なのか、それとも学生の資質の低下や就業意識の変化といった学生（労働供給）側の要因が主なのか、どちらの問題なのかについて考えてみたい。

第一節 企業側の要因

(1) 新規採用の抑制

近年、日本経済の低迷や企業の雇用戦略の見直しの中で、企業はいま働いている正社員を減らすのは難しいので、新卒正社員の採用を厳しく抑制することで雇用調整を行っている。特に高校生は、少子化の進行と進学率の上昇に伴い、就職希望者数も減少しているが、それ以上に新卒求人数が減少している。厚生労働省の調査によれば、高校卒業者に対する求人数は92年の167万人をピークに大幅に減少し、2003年には22万人となっている。そのため、高校卒業者に対する求人倍率は92年の3.3倍から、2003年には1.21倍と過去最低の水準となっている（表3）。

（表3） 新規学卒者（高卒）に対する求人数の推移

	求人数（千人）	求人倍率
1985年	841	1.8
1990年	1,343	2.6
1992年	1,673	3.3
1995年	643	1.9

¹⁴ 小杉礼子「増加する若年非正規雇用者の実態とその問題点」（『日本労働研究雑誌』、No. 490、2001年5月）、44頁参照。

1997年	518	1.8
1998年	518	1.9
1999年	360	1.57
2000年	272	1.35
2001年	273	1.34
2002年	240	1.26
2003年	216	1.21

(資料)生産性労働情報センター『活用労働統計(2003年版)』、厚生労働省「労働統計要覧(平成15年度)」。

高卒者への求人が減少した理由として、経営環境の悪化をあげる企業が多いが、次いで、大卒や専門学校卒等への代替や業務の高度化、あるいは、業務を非正規社員の仕事へ移したこと、などがあげられている。労働力需要がすでに高卒者以外に振り向けられていることを示し、こうした理由で減った高校生への求人は景気が回復しても増加は難しいだろう¹⁵。

高校生への求人が確実に減少しているが、次に大学生への求人状況を見てみよう。「(株)リクルートワークス研究所の調査によれば、大学卒業者に対する求人数は91年の84万人をピークに減少し、96年には39万人となった。ただし、最近では若干の改善傾向がみられ、2002年には57万人となっている。一方、大学生の就職希望者は大学卒業者の増加により、91年の29万人から2002年の43万人へと増加している。その結果、大学卒業者の求人倍率は91年3月卒の2.86倍をピークに低下し、2000年には1倍を割って0.99倍になった後、2003年にはやや回復して1.30倍となった¹⁶。」

このように、企業が直接的な人員削減を避け、新卒採用抑制などを優先する雇用調整を行っているため、平成13年における15～24歳の完全失業率は、平均を大幅に上回っているだけでなく、55～64歳の高齢者層よりも高くなっている(表4)。

(表4) 年齢階級別完全失業率(平成13年平均)(%)

	総数	15～24歳	55～64歳
男女計	5.0	9.6	5.7
男	5.2	10.4	7.0
女	4.7	8.7	3.7

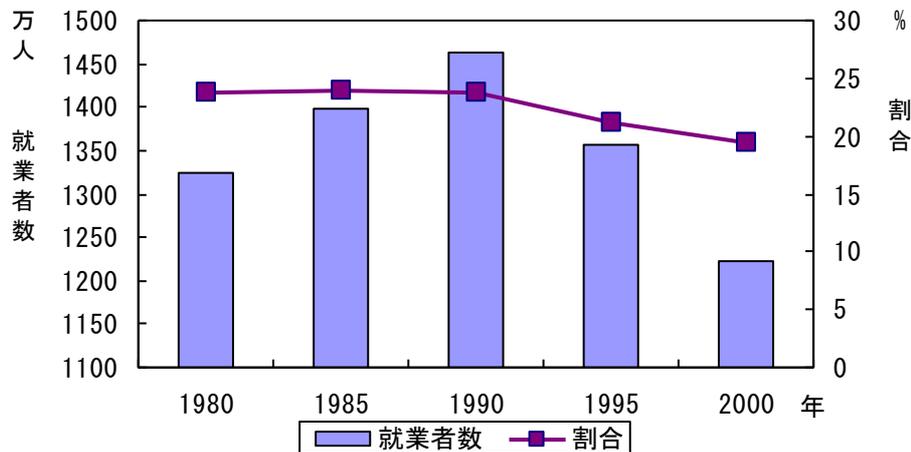
(資料)総務省統計局『労働力調査年報(平成13年)』

求人数の変化を産業別にみると、全体として大幅に減少しているが、とくに「製造業」への就職者の割合が低下している。その背景には、日本の産業構造の変化がある。

¹⁵ 小杉礼子『フリーターという生き方』(勁草書房、2003年)、30頁参照。

¹⁶ 内閣府『2003年・国民生活白書』(ぎょうせい)、51頁。

(図 7) 製造業の就業者数の推移及び就業者総数に占める割合の推移



(資料) 「国勢調査」結果より作成。

図 7 に示されているように、1990 年に 1460 万人を超えていた製造業の就業者数は、2000 年までの 10 年間で約 240 万人も減少し、過去最低の 1220 万人の水準となった。また、就業者総数に占める製造業就業者の割合も徐々に低下し続けており、1990 年の 23.7% から 2000 年には 19% にまで低下している。こうした「製造業」の就業者数の減少傾向は、バブル期に雇用人員を大幅に増加させた反動や、海外への生産拠点の移転が進んでいることと、製造業の情報化や、IT 化の進展、および省力化の投資などによるものである。そのため製造業における雇用が過剰気味になっており、結果として高校新卒者への求人数が大幅に減少していると考えられる¹⁷。

平成 14 年度と 15 年度の、高校卒業者に対する産業別・職業別の求人数及び就職者数の対前年度比は以下のとおりである(表 5)。

(表 5) 産業、職業別求人・求職状況(高校卒業者)

産業・職業・規模	項目	求人				就職者数			
		15 年 3 月卒	対前年 増減率	構成比		15 年 3 月卒	対前年 増減率	構成比	
				15 年 3 月卒	14 年 3 月卒			15 年 3 月卒	14 年 3 月卒
		人	%	%	%	人	%	%	%
合計		218,604	▲ 10.0	100.0	100.0	164,260	▲ 5.9	100.0	100.0

¹⁷ 内閣府『2003 年・国民生活白書』(ぎょうせい)、53 頁参照。

	A、B、C 農、林、漁業(01～04)	1,051	2.7	0.5	0.4	906	16.0	0.6	0.4
	D 鉱業(05～08)	186	8.1	0.1	0.1	238	24.6	0.1	0.1
	E 建設業(09～11)	18,654	▲ 15.3	8.5	9.1	11,897	▲ 13.7	7.2	7.9
	F 製造業(12～34)	71,180	▲ 12.3	32.6 (100.0)	33.4 (100.0)	60,872	▲ 5.7	37.1 (100.0)	37.0 (100.0)
産	G 電気・ガス・熱供給・水道業(35～38)	656	▲ 23.2	0.3	0.4	883	▲ 9.8	0.5	0.6
業	H 運輸・通信業(39～47)	10,028	▲ 6.6	4.6	4.4	8,905	1.9	5.4	5
別	I 卸売・小売業、飲食店(48～61)	49,982	▲ 9.4	22.9 (100.0)	22.7 (100.0)	33,732	▲ 7.5	20.5 (100.0)	20.9 (100.0)
	J 金融・保険業(62～69)	2,236	▲ 11.5	1.0	1.0	1,960	▲ 21.3	1.2	1.4
	K 不動産産業(70、71)	715	▲ 22.1	0.3	0.4	487	2.7	0.3	0.3
	L サービス業(72～96)	62,828	▲ 6.8	28.7	27.7	43,064	▲ 3.5	26.2	25.6
	M、N 公務、その他(97～99)	1,088	10.9	0.5	0.4	1,316	▲ 5.1	0.8	0.8
	A、B、C 専門・技術、管理、事務	49,855	▲ 13.1	22.8	23.6	39,782	▲ 9.1	24.2	25.1
	D 販売	27,438	▲ 7.8	12.6	12.2	20,802	▲ 5.6	12.7	12.6
	E サービス	38,658	▲ 6.8	17.7	17.1	25,356	▲ 1.9	15.4	14.8
職	I 生産工程・労務	94,314	▲ 11.2	43.1 (100.0)	43.7 (100.0)	71,350	▲ 5.5	43.4 (100.0)	43.2 (100.0)
業	別(51～72)製造・制作の職業	69,960	▲ 11.4	(74.2)	(74.3)	57,545	▲ 4.8	(80.7)	(80.1)
	(73、74)定置季刊・建設機械運転、電気作業	4,459	▲ 24.9	(4.7)	(5.6)	3,500	▲ 18.9	(4.9)	(5.7)
	(75～80)採掘・建設・労務の職業	19,895	▲ 7.0	(21.1)	(20.1)	10,305	▲ 3.8	(14.4)	(14.2)
	上記以外の職業	8,339	3.5	3.8	3.3	6,970	▲ 5.5	4.2	4.2

(資料)厚生労働省ホームページ、<http://www.mhlw.go.jp/>より作成。

表5に示されているように、高卒者に対する求人数および就職者数を産業別に見ると、製造業はいずれも3分の1以上を占めている。製造業からの求人の減少による、日本全体の求人への影響は大きいと言えよう。

また、経済不況の影響で、製造業などの業界は、新卒を採用する場合でも、正社員としてではなく、パートやアルバイトとして採用する動きもみられる。厚生労働省「雇用動向調査」によると、「新卒入職者に占めるパートタイム労働者の割合は増加傾向にあり、特に19歳以下の新卒入職者に占めるパートタイム労働者の割合は91年の12.3%から2001年には40.4%と大幅に上昇している¹⁸。」企業は、新規採用を減らし、パートやアルバイトの雇用を増やすだけでなく、中途採用も好んでいる。

¹⁸ 内閣府『2003年・国民生活白書』（ぎょうせい）、52頁。

企業が新規採用を抑制し、中途採用を増やす原因は以下のとおりである。「これまで企業は、将来の可能性に期待しながら新卒者を採用し、長年にわたって教育訓練投資を行い人材の育成をしてきた。しかし、近年は、経済の低迷や競争の激化などによる企業の体力低下から、時間やコストをかけて新卒者を育成していく余裕がなくなり、中途採用によって、教育訓練投資の必要がない即戦力の人材を外部から登用する傾向が強まっている。

東京経営者協会『新卒採用アンケート』（2002年）によると、年間新規採用者全体に占める『中途（経験者）採用』の比率について、『中途採用は0%』と回答した企業の割合は5年前と比較し33.5%から28.9%に低下している。一方、『50%以上』と回答した企業の割合は7.9%から12.9%に上昇している¹⁹。」また、今後の採用の方針について、「新規学卒者の採用を中心としながらも、次第に中途採用を増やしていく」とする企業が53.6%で、「新規学卒を採用の中心とする」企業（42.9%）を上回っており、中途採用重視の傾向がみられる²⁰。さらに、新規学卒の採用予定数が充足できなくても求める人材のレベルは下げないとした企業の割合は、2000年3月卒では58%、2001年3月卒では66%、2002年春の新卒者に対しては68%となっている²¹。このように、“新卒者で充足できなければ中途採用で”と考える企業も少なくない。

こうして、「企業は人件費の抑制や雇用調整に柔軟な対応ができるパート・アルバイトへの依存度を高める中で、正社員についても、長期的な育成が必要な新卒採用だけでなく、技術革新や経営環境の変化のスピードに柔軟に対応できるよう、即戦力を重視した中途採用への依存度を高めている。このため、景気が回復しても新卒労働市場は厳しい状況が続くものと考えられる²²。」さまざまな環境変化の中で、その変化を乗り切るための人材を企業が求めている。それに対応しうる人材をつくることは、今後の日本社会の課題である。

(2) 中高年の雇用延長と若年雇用

雇用情勢の悪化というと、リストラや就職難に悩む中高年世代が目に見えかぶ。もちろん、家族の生活を中心的に支えている中高年世代の雇用問題が、大きな社会問題であることは間違いない。このため、今、定年制による定年年齢を65歳まで法律によって延長しようとする動きがある²³。一方、中高年雇用延長によって、中高年がすでに得ている雇用機会を維持する代償として若年の就業機会が減っている、という見方がある²⁴。

しかし、果たしてそうであると断言できるのだろうか。若年と中高年との間での「仕事の奪い合い」という事態を避ける道はないのだろうか。

定年制とは、従業員がある一定の年齢に達したことを理由として、一律にその雇用関係を終了させる慣行である。日本における定年制の歴史は古く、明治後期にはすでに存在していたが、政府の推進すべき政策として定年延長対策が初めて位置づけられたのは、1972年

¹⁹ 同上、52～53頁。

²⁰ 労働省『2000年・労働白書』（日本労働研究機構）、175～177頁を参照。

²¹ 鈴木敦雄「大学新卒者の採用・就業行動の変化」（『日本労働研究雑誌』、No. 490/May2001）、36頁参照。

²² 内閣府『2003年・国民生活白書』（ぎょうせい）、53頁。

²³ 労働省『2000年・労働白書』（日本労働研究機構）、251頁参照。

²⁴ 玄田有史『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若者の現在』（中央公論新社、2001年）、74頁参照。

65歳まで雇用するなんらかの制度を

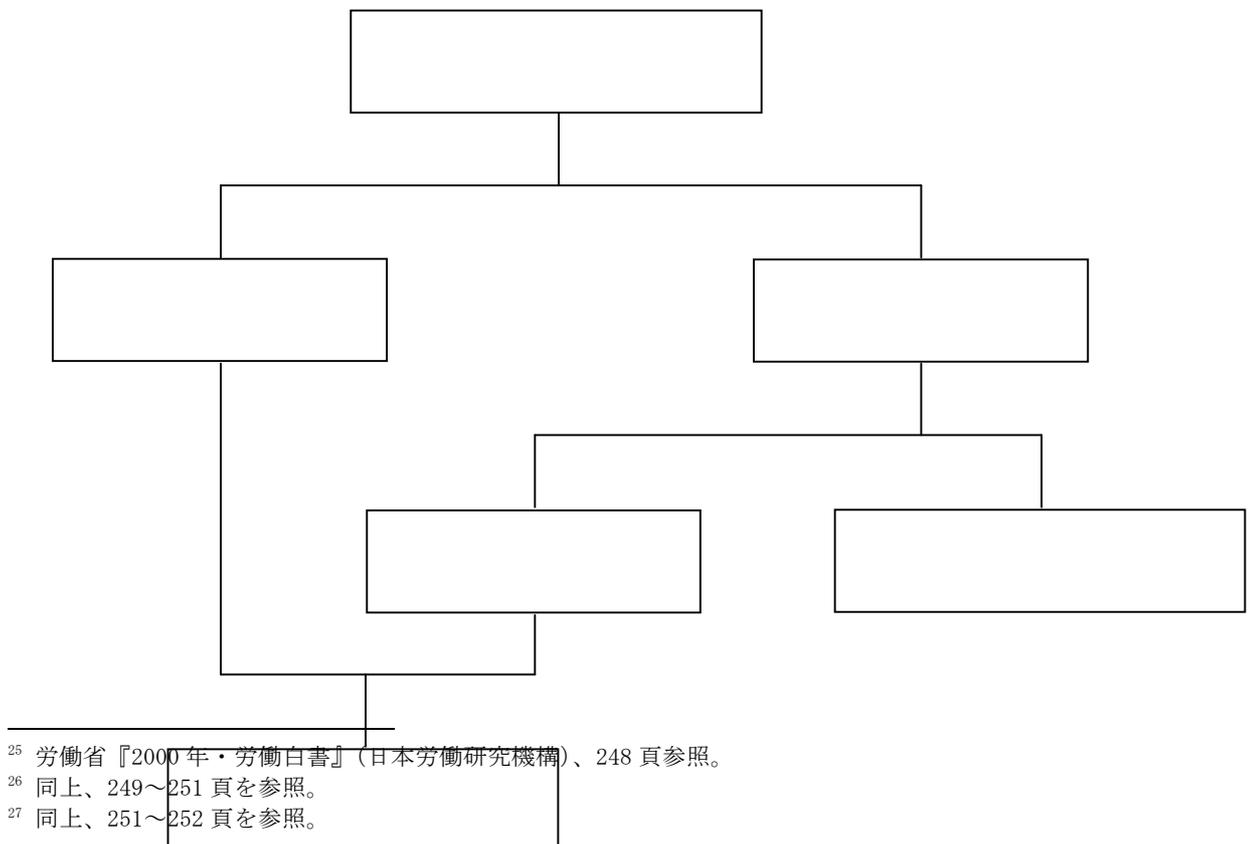
有する企業 (51.6%)

①65歳(以上)定年制の雇用政策研究会の中間報告において「65歳までの再雇用、第2次雇用対策基本計画(1973年(5.8%)閣議決定)において「60歳を目標として定年の延長を推進する」と明記された。60歳定年制の普及率は1980~90年代を通じて着実に上昇してきた²⁵。

定年延長が雇用に与える影響として、若年者など他の年齢層への波及効果も考慮する必要がある。1980年代半ばには、定年延長に伴う退職者の減少を理由として採用人員を抑制する企業が大規模企業を中心に少なくなかった。ただし、景気の状況が良好となった1989年になるとほとんどその影響はなくなっている²⁶。ところが、景気が低迷している現在では、65歳までの継続雇用を進めていくことは、若年雇用への影響を考慮して対応していくことが必要との声が高まっている。

企業における65歳までの雇用延長制度は、①65歳(以上)定年制、②定年後65歳までの再雇用・勤務延長制度であって希望者全員に適用されるもの、③定年後65歳までの再雇用・勤務延長制度であって会社が認めた者のみに適用されるもの、の3つがある。このうち、①、②を合わせたものが「65歳までの希望者全員の雇用機会を確保する企業」、①、②、③を合わせたものが「65歳まで雇用する何らかの制度を有する企業」として位置づけられる²⁷(図8)。

(図8) 65歳までの継続雇用制度の模式図



(資料)『2000年・労働白書』(日本労働研究機構)、252頁より作成。

労働省「雇用管理調査」(2000年)で、こうした65歳までの雇用に関する制度の状況を見ると、65歳まで雇用するなんらかの制度を有する企業の割合は5割以上となっている。また、60歳定年後の継続雇用制度を有する企業は約7割、定年到達者への勤務延長・再雇用制度の適用者割合の高まりなど、徐々にではあるが60歳以上の継続雇用の動きが広がりつつある。定年年齢の段階的引き上げや再雇用制度、短時間雇用等を含め、高齢者のいままでの経験や能力を生かすことにより、企業に対しては作業能率をアップさせることも考えられる²⁸。

一方で、若年者の雇用問題は、短期的には親などの家族により当面の生活が守られるため、中高年世代に比べてすぐには表面化しにくいという特徴がある。ただし、こうして高齢労働者が増加する一方で、若者は、自分に合った、やりがいの感じられる職場にますます出会いにくくなっている。その上、不況下において、若者には、中高年にとって体力的に厳しい仕事だけがふり分けられる。やりがいのある仕事は中高年が占有していて、若者には回ってこない。だから、若者は正社員になれなかったり、転職したりする。それは必ずしも若者の働く意識が弱くなったからとは言えない。

高齢者は60歳まで頑張って働いた後、定年退職してからも働かなくても生活ができるなら、誰でも、今までの半分の賃金で働きたくはないだろう。ところで、これまでは60歳からもらった公的年金が、2001年4月から、支給開始年齢が65歳に徐々に引き上げられることに伴い、60～65歳までの生活を保障するために、65歳までの雇用を確保することが事業主の努力義務とされている²⁹。

ドイツの場合では、公的年金の支給年齢は65歳だが、若年層の失業率を下げるために、早期退職が奨励されるので、65歳を待たずして、できるだけ早く引退したい人が相当な数にのぼっている³⁰。また、雇用シェアの視点から考えると、中年層が働く時間を年間1800時間に短縮すれば、若者が働ける余地が出てくる可能性があるのではないだろうか。たとえば男性正社員の現在の平均時給は約2030円である。それで1800時間働けば、労働時間が減る分現在よりも年収は下がるが、それは選択すべき道だという考えである³¹。

²⁸ 労働省『2000年・労働白書』(日本労働研究機構)、251～254頁を参照。

²⁹ 「65歳定年法制化」(「読売新聞」、2003年10月22日)。

³⁰ 藤村博之「60歳代前半の雇用継続を実現するための課題」(日本労働研究雑誌、NO. 487/January、2001)、32頁参照。

³¹ 熊沢誠「若者たちの失業と就業をめぐる」(研究会「職場の人権」、『職場の人権』、第25号、2003

今後、若年と中高年による、より効果的な仕事の進め方（＝若年と中高年のベストミックスの仕組み）により、各々が会社の中でその能力を十分に発揮できる状況を目指すべきである。

第二節 若者側の要因

(1) 現代若者の意識変化

① 若者の資質低下の影響

現在の若者は勉強しなくなった人が増えている。「学力が低下している」という実感を最も抱いているのは、おそらく学校の先生だと思ふ。彼ら若者は、「将来どうなるのか」という不安はあるが、現在は親に依存し、「就職ができなくてもアルバイトやフリーターをすればなんとかなるだろう」と思っており、深刻な危機感を抱えていない。

『2003年・国民生活白書』によると、「若者の資質が低下し、若者が企業の求人要件を満たしていないとの指摘がみられる。東京商工会議所『新卒者等採用動向調査』によると、2002年4月採用の新卒者を予定どおり確保できなかった理由として、『いい人材がいない』（47.1%）と回答している企業が最も多い。また同調査の『最近の採用に関する悩み等』で、『母集団の確保』に次いで、『若者の就業意識の低下・やる気のなさ・学力の低下など』をあげる企業が多い。

また、特に高校生については、社会人・職業人としての基本的な資質や能力の不足が指摘されている。東京経営者協会『平成13年度・高校新卒者の採用アンケート調査』（2002年）によると、ここ2～3年に採用した高卒者に対して、企業の不満が高いと指摘された点は『基本的な生活態度、言葉づかい、マナーに問題』が42.1%で最も多く、以下『チャレンジ精神』41.2%、『一般常識、一般教養』38.6%となっている³²。大学と短期大学を例として、1998年度と2001年度の学生を比較して、基礎学力がどれくらい低下したのかを表6に掲げる。

(表6) 2001年と1998年授業における主な問題点の比較(大学と短期大学)

内 容	大 学		短 期 大 学	
	2001年	1998年	2001年	1998年
ディスカッション能力が不足している	36.0%	36.3%	37.7%	36.9%
発言・質問が少ない	49.9%	54.1%	45.5%	47.5%
授業を受けるための基礎学力が不足	44.0%	35.3%	55.6%	43.9%

(資料) <http://www.shijokyo.or.jp> より作成。

年11月)、42頁参照。

³² 内閣府『2003年・国民生活白書』（ぎょうせい）、54頁。

表6に示されているように、1998年の大学では、問題点は「発言・質問が少ない」、「ディスカッション能力が不足」、「基礎学力の不足」の順となっていたが、2001年では、「発言・質問」との指摘はやや少なくなり、「基礎学力の不足」がクローズアップしてきている。短期大学ではさらに顕著で、3年前と逆転している。この問題は学力の低下が進行していることを表しているため、企業は新卒者の資質に対して厳しい見方をしていると理解できる。

②若者の就業観の変化

今までの社会の価値観では、若者は、学校を卒業後、就職してまず基本生活を確保し、それから結婚・出産・子育てを行っていくという具合に自分のライフスタイルを設計するものと考えられていた。しかし、現代の若者は恵まれていて、自分のやりたいことや自分を生かせる場所が先にあると考えている。若者にとって、基本生活を確保することは手段に過ぎないと感じられている。社会の価値観の変化によって若者たちの就労意識も多様化している³³。

また、「就職に対する意識や構えが安易なために、自分に就きたい職業を見いだせない生徒や、自分で志望する事業所等を選択できず学校や教師任せにする生徒、さらには自分の進路に対し希望を持っていない生徒が少なくないという問題が顕在している³⁴。」若者の「自立心の欠如」、「責任回避の心理の表れ」などの変化も見えてくる。

「正社員としてではなくフリーターの多くを占めるパートやアルバイトとして働きたいと思っている人も存在する。(株)毎日コミュニケーションズ『大学生の意識調査』(2002年)によると、『希望する就職先に決まらなければ、就職しなくともよい』と考える学生は22.2%、そのうちパート・アルバイトを進路として考えている学生は25.3%となっている³⁵。」

フリーターを志向する生徒の内実は多様であるが、高校卒業時に就職も進学もしないで、パートやアルバイト等の一時的・臨時的な就業を積極的に希望する生徒、留学、音楽、芸能、演劇など何らかの将来の夢を追求する生徒、一方で、何をしたらいいのかが分からない、無気力で進路に希望を持たず、学校の指導に乗らない生徒、などに大体分類することができる。

パートやアルバイトが増加する要因を追及すると、親が豊かになっているため、経済的に逼迫しておらず、親と同居し養ってもらえば、定職に就かなくても生活に困ることはなく、パートやアルバイトだけで十分に生活ができることがあげられるだろう。また、フリーターでいると、給料から保険料などが差し引かれられないため、手取りの金額は正社員の新人より高くなり、そのため、あえてフリーターの道を選択する人も少なくない。しかしこのように目先の利益ばかり追って、親に依存する生活が続くと、自立意識が低下し、正社

³³ 宮本みちこ『若者がく社会的な弱者>に転落する』(洋泉社、2002年)、69～71頁を参照。

³⁴ 中野育男『学校から職業への迷走(若年雇用保障と職業教育・訓練)』(専修大学出版会、2002年)、15頁。

³⁵ 内閣府『2003年・国民生活白書』(ぎょうせい)、55頁。

員に比べて給料が上がらないまま年を取ってしまって、将来は社会の敗者の地位に追い込まれてしまう可能性も十分あるのである。

(2)「学校から職業への移行」のシステム

今まで日本では、学校と企業ができるだけ協力しあって、学校から職業への移行における隙間をできるだけなくし、新卒者を企業に速やかに受け渡すシステムが作られてきた。しかし、バブル崩壊後、企業は余裕をなくし、日本でも新規学卒者の就職困難の問題が顕在化したことにともない、「学校から職業への移行」のあり方に関する社会的な関心が高まってきた。学業遅滞、早期離学者、若年失業、パート・アルバイトなどの不安定就業、移行期の長期化、高学歴化と職業教育の魅力低下、教育訓練と職業分野の非対応など、社会的・経済的ならびに教育的な文脈によってそれぞれに異なるけれども、いずれも「学校から職業への移行」に対する関心と重なり合うものとなっている³⁶。

①高校教育と高卒者の採用システム

第一章・第一節で述べたように、2000年3月の高卒就職率は18.6%と低い水準にとどまっている。不況による影響が大きいと思われるが、若者の資質低下や、学校の教育による影響も考えられる。そこで、日本労働研究機構「進路決定をめぐる高校生の意識と行動」(2000年)によると、「高校3年生(1月調査)に『高校でもっと教えてほしかったこと』(複数回答)を聞いたところ、『仕事に直接役に立つ知識や技術』をあげる人の割合が46.6%で最も高く、次いで『どんな仕事に向いているか』をあげる人の割合が42.8%となっており、職業に関する実践的なスキルや職業適性などの情報への要望が強い³⁷。」このように、高校教育の内容と仕事に役に立つ知識との間のミスマッチが生じている。高校卒業者の失業率を下げるために、高校教育の改革が必要だと考える。

また、これまでの高卒労働市場における「学卒採用システム」の特徴として、学校と企業との継続的な関係を前提に、学校が校内選考を経て、1人に対して原則1社として推薦した生徒について、企業は採用を前提として面接、選考を行う慣行が指摘されている。こうした就職指導の慣行は、求人と求職を短時間で円滑に結びつけ、かつ可能な限り学生が希望する職種に応募することができるようにする上で、一定の役割を果たしてきた³⁸。

高校生の就職は学校による強いコントロール下に置かれてきた。求人情報は基本的に学校経由で伝えられ、学校は一斉に始まる採用試験時に、一人一社ずつ応募するように調整している。最初の受験に失敗した生徒のみ、別の企業への応募機会がある。また、多くの学校では、翌年以降の求人確保のために、一定水準以下の生徒は他に応募者がいなく

³⁶ 吉本圭一「学校から職業への移行の国際比較」(日本労働研究雑誌、No. 457/July、1998)、41頁参照。

³⁷ 内閣府『2003年・国民生活白書』(ぎょうせい)、55頁。

³⁸ 労働省『2000年・労働白書』(日本労働研究機構)、183~184頁を参照。

ても推薦しない内規を持ち、企業はこれにこたえてそうした学校が推薦する応募者をおおむね受け入れる姿勢をとってきたのである。

しかし、この「学卒採用システム」を取り巻く環境は近年大きく変化している。高卒無業者の急増とともに、学卒採用のシステムが新たな対応を求められている。『国民生活白書』によると、「求人数自体が激減している最近の厳しい就職環境下では、ある企業を希望しても自分の学校に指定校枠がなく応募できなかつたり、学業成績や出欠状況を重視した校内選考が行われ、希望どおりの企業に推薦されないなど、求人と求職のミスマッチを起しやすいつといった指摘もある。また学生の側からみても、学業成績などから判断して、自らの応募をあきらめたり、企業を十分研究せず、よく知らないまま職業選択を迫られるなどの弊害がみられる。このように『指定校制』、『一人一社制』のような現行の就職指導慣行から、生徒の意思等に基づく選択・決定をいっそう重視することが必要となっている³⁹。」

採用選考の問題に対して、2003年、厚生労働省では、事業主及び事業団体に対して、就職の機会均等を確保するため、新規学卒の採用選考については、応募者の人権を尊重し、求人職種に関する適性と能力のみを基準として採否を決定する公正な採用選考システムを確定していくよう啓発・指導を行っている⁴⁰。

また、日本における「学校から職業」への特徴のもう一つとして、学校卒業直後の段階では、大多数の卒業者の進路及び就職先などが把握されているが、その後の職業への移行は把握されていないことがあげられる⁴¹。この問題については第三章・第三節で紹介する。

②大学教育の問題

20世紀最後の10年間は、大学新卒者が厳しい現実を突きつけられた時代だったといえる。大卒者への求人倍率は91年3月の2.86倍から96年3月の1.08倍まで低下した。2000年3月卒では0.99倍と、84年以来初めて1倍を割り込んだ。

「東京商工会議所『新入社員の意識調査』（2003年）によると、『就職活動で苦労したことは何ですか』（複数回答）という問題に対し、「採用枠が少なく、競争が厳しかった」と回答した大卒の新入社員の割合が71.5%と最も高く、次いで『内定が遅く、活動期間が長かった』が50.5%と、求人数が減少する中で、希望どおりの就職は厳しい状況にあることがわかる⁴²。」

³⁹ 内閣府『2003年・国民生活白書』（ぎょうせい）、55～56頁。

⁴⁰ 職業安定局雇用開発課「新規学校卒業予定者の公正な採用選考について」（『厚生労働』、2003年、9月）、26頁参照。

⁴¹ 吉本圭一「学校から職業への移行の国際比較」（日本労働研究雑誌、NO. 457/July、1998）、43頁参照。

⁴² 内閣府『2003年・国民生活白書』（ぎょうせい）、56頁。

そうした中で「学校側のフォローが足りなかった」と回答した大卒の新入社員の割合は31.5%と、高卒の新入社員の割合（17.8%）よりも高く、進路指導などの就職支援を求めている大学生が多い。

また、大学生についても、高校生と同じように質の低下の問題も出てきた。「(株)毎日コミュニケーションズ『2002年度内定状況及び採用活動に関するアンケート』（94年は『新卒採用状況調査』）によると、企業に『新卒採用（4大文系）の満足度』について聞いたところ、『質・量とも満足』と回答した企業の割合は94年の51.2%から2002年には34.5%へと低下し、『質・量とも不満』が6.1%から16.0%へと上昇している。さらに、同調査で『学生の能力にどのような印象を抱いているか』について聞いたところ（選択肢から2つ選択）、『コミュニケーション能力』が高いと評価した企業の割合が51.9%と5割を超えるのに対し、『自主的思考力』が低いと評価した企業は31.1%、次いで『基礎知識』が不足していると評価した企業が28.0%、『自主的行動力』が低いと評価した企業が27.6%と、単にコミュニケーションを取ることにとどまらず、主体的に判断し行動できる能力を求めていることがわかる⁴³。」

このように、企業側における大学生の能力への評価が下がってきた。

ところで、近年、不安定な立場に身を置きながら、自分の夢や個性を追求しようとする大学生も珍しくなくなっている。夢を追うことはおそらくいいことだろう。ぶつぶつと文句を言いながらも今の職場から飛び出せないように見える「定着・不満」型モデルは、若者にとっては魅力のないパターンになっている。

しかし気になるのは、もし自分の夢を追求するのであれば、それは自分の能力や技能を元手にしていかななくては、夢はかなわないということである。もし大学までの間に自分に元手となるような能力と技能が身につけられないとしたら、夢を追うことは夢だけで終わってしまう確率が高い。

I T化・国際化が進展している社会では、企業は、即戦力となる高い資質をもった人材を求めるようになってきている。一方、若者の資質が低下し、新規採用の未充足分を中途採用で代替するようになってきている。これに対して、大学側は、競争社会に対応できる人材を育てよう、教育内容の見直しや、就職指導や支援体制の強化など、大学在学者に職業訓練を行うように求められている。

(3) 不本意就職の増加

「学校から職業への移行」のシステムがうまく機能していないことが、不本意就職が増加した1つの原因となっていると考えられる。

就職が難しくなってくると「不本意就職」も多くなる。就職活動を始める段階で、とりあえず職に就いても希望する職種ではないことも多いため、若年層の転職希望率は高い。

⁴³ 同上。

労働省「雇用動向調査」（97年）によると、年齢階級別の転職希望率は、15～24歳層で21.8%、また25～34歳層でも16.1%と、その他の年齢層を大きく上回っている。

そして実際に離職しているのである。いわゆる「七五三」現象(第一章・第二節参照)である。

15～24歳層の失業者の内訳を離職理由別に見ると、中高年失業と異なり、リストラなどで辞めざるを得なくなった非自発的離職によるものは約14%と少なく、最も割合が大きいのは、自ら辞めた自発的な失業である⁴⁴。若年層の完全失業率は全体では9.6%（2001年）であるが、そのうち自発的失業率は3.3%と最も多い一方、非自発的失業率は1.5%に過ぎない⁴⁵。残りは、卒業しても職に就くことができずに失業者になる場合等である。

次に、若年層はどのような条件が満たされないため、失業をしているかをみることにする（表7）。

(表7) 仕事につけない理由

年齢階級別完全失業者の理由割合（2001年8月）（単位：%）

	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
賃金・給料が希望とあわない	6.8	11.4	11.5	7.4	3.4	0.0
勤務時間・休日などが希望とあわない	11.0	12.5	15.4	3.7	1.7	0.0
求人者の年齢と自分の年齢とがあわない	6.8	5.7	19.2	44.4	53.4	50.0
自分の技術や技能が求人要件に満たない	8.2	8.0	1.9	1.9	1.7	0.0
希望する種類・内容の仕事がない	39.7	37.5	26.9	20.4	22.4	10.0
条件にこだわらないが仕事がない	9.6	6.8	13.5	11.1	8.6	20.0
その他	17.8	18.2	11.5	11.1	8.6	20.0

(資料) 総務省「平成13年8月労働力調査特別調査結果(速報)」。

若年層では「希望する種類・内容の仕事がない」が最も多く、15～24歳層で39.7%、25～34歳層でも37.5%にのぼる。若年層が重視しているのは、仕事の種類や内容等である。この条件は、年齢が上昇するとともに低くなり、45～54歳層で20.4%と若年層に比べ約20%ポイント低い。中高年層で最も高いのは、「求人者の年齢と自分の年齢とがあわない」ということであり、45～54歳層では44.4%に達する。

若年層は、卒業と同時に、または離職後にフリーターの道を選んでも、決してそれに満足している訳ではない。フリーター（20～25歳未満）に、「正社員になりたいかどうか」

⁴⁴ 労働省『2000年・労働白書』（日本労働研究機構）、148頁参照。

⁴⁵ 熊沢誠「若年者の就業と職場」（研究会「職場の人権」、『職場の人権』、第23号、2003年7月）、27頁参照。

を聞いた意識調査によると、「是非そうしたい、できればそうしたい」が男性で56.3%、女性で58.1%と過半数を占めている。一方、「絶対そうしたくない、できればそうしたくない」は、男性18.7%、女性11.8%にとどまっている⁴⁶。

不本意就職を避けるために、若者が日頃常に考えないといけない事がある。まず、志望する職業に就くために必要な資格や実力は何か。それを身につけるために必要な努力と、いつまでに取得できるかについて、早めに情報を収集し、スケジュールを組んで実践することである。また、関心のある社会事象について自分なりの視点や切り口を持って考えをまとめる練習をする。そのことについて、友人など第三者と話し合って自分の考えの幅を広げるよう、また、ボランティア等の自発的な参加も必要である。

第三節 雇用のミスマッチ

日本で、若年者の雇用問題が顕在化してきたのは90年代半ば以降のことで、不況による影響がある。また一方では、労働者の技能、年齢、勤務地域など企業の求める条件と、求職者の希望や適性などが合わないため、雇用に結びつかない、いわゆる雇用のミスマッチもある。こうした雇用のミスマッチによる失業が、90年代半ば以降、一貫して上昇している⁴⁷。

高度な情報技術（IT）を持つ人への求人は根強くあるが、適合する求職者が少ないケースや、介護などのサービス職種への需要は多いものの、賃金や労働時間など勤務条件が良くないため求職者が少ない、などが典型的な例である。

雇用のミスマッチが生じる理由としては、大きく、職業能力の不一致、情報の不完全性、労働者や企業の選好の三つが考えられる。若者の場合は、適職探しや自分探しを重視する若者の志向性の変化が大きいと考えられる。その一方で、求人倍率の低下や、企業が若年労働力に期待する職種と若者が求める職種のミスマッチなど、雇用環境をめぐる構造的な問題である側面も大きい⁴⁸。構造的には、まず産業構造のサービス化が進み、失業と雇用（就業）の間を行き来しやすい職種が増えたこと、また、急激な技術革新や中国などアジアへの生産拠点の移転などにより製造業の「空洞化」が進み、国内に求められる労働力の数やタイプなどが大きく変化したことも一因である。製造業の就業者数は92年に1569万人に達して、ピークとなった。同じ年にサービス業の就業者数は1481万人だった。また、卸売・小売業、飲食店の就業者数も1436万人だった。製造業がもつともシェアの大きい産業だった。ところが、2000年になると、製造業1321万人、サービス業1718万人、卸売・小売業、飲食店1474万人となっていて、製造業で約250万人も減少したのに対し、サービ

⁴⁶ 熊沢誠「若年者の就業と職場」（研究会「職場の人権」、『職場の人権』、第23号、2003年7月）、168頁参照。

⁴⁷ 「2001 経済財政白書キーワード解説」『エコノミスト・2001 経済財政白書』（毎日新聞社、12月17日）、33頁参照。

⁴⁸ 北村安樹子「若年雇用対策への期待」（研究開発部、LDI WATCHING REPORT、2001.1）、44頁参照。

ス業では反対に約 240 万人就業者数が増加している。結果として、サービス業がもっともシェアの大きい産業になっている⁴⁹。

こういう変化がミスマッチ失業を引き起こした。この点をより具体的にみるために、人材の量的ミスマッチの実態について、表 8 と表 9 にまとめてみた。

(表 8) 供給(求職)が需要(求人)よりも少ない職種 (単位:人)

職種	需要(求人) ニーズ	供給(求職) ニーズ	需給ギャップ (供給-需要)	求人倍率
営業(法人新規)	99,535	10,000	▲ 89,535	9.95
営業(個人新規)	58,362	11,000	▲ 47,362	5.31
営業(法人固定)	45,037	6,000	▲ 39,037	7.51
セールスエンジニア	28,522	6,000	▲ 22,522	4.75
管理職(営業系)	14,189	2,000	▲ 12,189	7.09
建築設計	28,996	17,000	▲ 11,996	1.71
薬剤師	10,795	0	▲ 10,795	-
化学技術者	10,583	0	▲ 10,583	-
機械設計	14,382	5,000	▲ 9,382	2.88
営業(個人固定)	11,252	2,000	▲ 9,252	5.63
CAD 設計	13,244	7,000	▲ 6,244	1.89
制御設計	5,170	0	▲ 5,170	-
水産技術者	4,580	0	▲ 4,580	-
業務	6,290	2,000	▲ 4,290	3.15
電気回路設計	6,073	2,000	▲ 4,073	3.04
コンサルティング SE	10,812	7,000	▲ 3,812	1.54
金型設計	3,645	0	▲ 3,645	-
食品技術者	3,455	0	▲ 3,455	-
メカトロ設計	3,042	0	▲ 3,042	-
土木設計	7,941	5,000	▲ 2,941	1.59
プラント設計	2,825	0	▲ 2,825	-
研究開発(バイオテクノロジー)	2,808	0	▲ 2,808	-
制御系 SE	7,734	5,000	▲ 2,734	1.55
電気通信技術者	5,647	3,000	▲ 2,647	1.88
画像処理	5,493	3,000	▲ 2,493	1.83
販売促進	19,333	17,000	▲ 2,333	1.14

⁴⁹ 「雇用失業の現状と行方」『総合社会保障』(社会保険新報社、2002年1月)、41頁参照。

ネットワーク系 SE	12,965	12,000	▲ 965	1.08
------------	--------	--------	-------	------

(資料)「雇用のミスマッチの実態分析」(平成 13 年度)、(<http://www.mhlw.go.jp/>)より。

(表 9) 供給(求職)が需要(求人)よりも多い職種(ギャップの大きい職種 10)

(単位:人)

職種	需要(求人) ニーズ	供給(求職) ニーズ	需給ギャップ (供給-需要)	求人倍率
商品企画	4,386	53,000	48,614	0.08
マーケティング	3,839	36,000	32,161	0.11
管理職(技術系)	6,741	38,000	31,259	0.18
企画	8,246	38,000	29,754	0.22
家政婦・ホームヘルパー	5,830	33,000	27,170	0.18
商品開発	1,928	29,000	27,072	0.07
医療事務	1,374	25,000	23,626	0.05
キャラクター、CG デザイナー	3,908	22,000	18,092	0.18
開発職(ソフトウェア関連職)	8,390	26,000	17,610	0.32
経営・会計コンサルタント	9,223	24,000	14,777	0.38

(資料)表 8 に同じ。

表 8 に示されている需要ギャップの規模の大きさについてみると、需要が供給を上回り、そのギャップの規模が大きいものとしては、「営業(法人新規)」があり、その大きさは約 9 万人にのぼる。これに「営業(個人新規)」の 5 万人弱、「営業(法人固定)」の約 4 万人が続き、営業系職種で大きな供給不足が生じる。また、「建築設計」、「機械設計」などで 1 万人程度、「コンサルティング SE」、「制御計 SE」でも需要に供給が追いついていない。

逆に、表 9 に示されているように、求人数よりも求職者のほうが多く、そのギャップの規模が最も大きい職種は「商品企画」であり、供給が約 5 万人上回っている。それに続いて 3 万人前後で大きい職種には「マーケティング」、「管理職(技術系)」、「企画」など、企画職・管理職等のホワイトカラー系職種が多く見られる。

さらに、『2000 年・労働白書』によると、「学卒求人は減少しているが、一方で中小規模企業を中心に未充足求人も相当数存在している。『職業安定業務統計』によれば、中小規模企業の高卒求人の充足率は、1999 年は上昇しているものの、その水準は 5~29 人規模では 47.3%と半分以下にとどまっている。東京都『都内中小製造業の技術・技能集積と人材育成に関する調査』(1999 年)によれば、都内の製造業では、経営規模が小さな企業は

ど将来的な人材確保の面でも厳しい状況におかれており、なかでも、『技術の継承者となる若年技能者が不足している』と考えている企業の割合は全体で6割弱、『継承は不十分』と回答した企業では73.7%にもものぼっている⁵⁰。」

このように、求人側の急激な変化に求職者側が対応しきれず、職種間に大きなミスマッチが発生している。職種別・業種別に、企業の雇用の過剰・不足感を見ると、専門職やIT関連職、運輸・通信業等では、雇用不足感が高いのに対し、管理職や事務職等では雇用過剰感が高くなっている。こうした求人と求職の職種のちがいによるミスマッチにより、他の職種では就職できる可能性はあっても、希望職種での就職にこだわるために無業者となる層も多いと考えられる。

第三章 若年者の就業支援政策について

第一節 若年失業のマイナスの影響

第1章で述べたように、非正規雇用の増加や学卒無業などの若年失業が深刻になっている。若年失業は、今後の経済社会にどんな影響を与えるのか、また、雇用の不安定さを乗り越えるためには、どのような対応をすべきか以下にまとめてみた。

(1) 若年者自身への影響

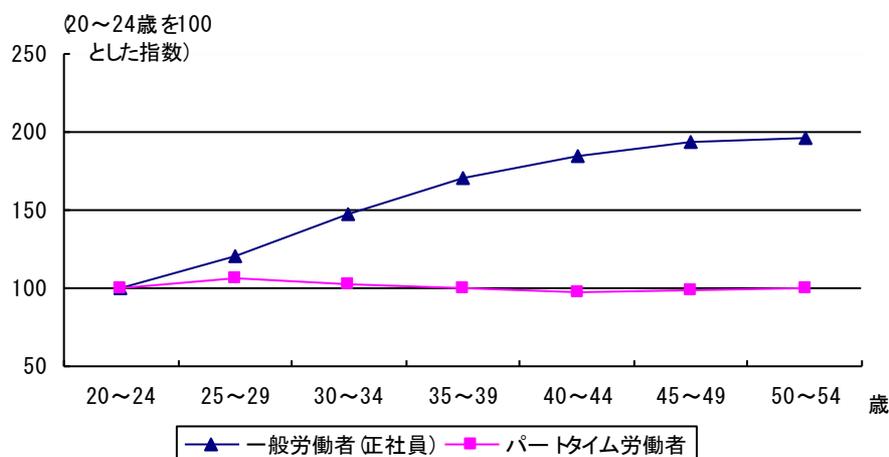
新規学卒を採用した企業は、若者に職業生活で生活していくのに不可欠な行動様式や基礎的な知識、社会スキルの教育訓練を施し、彼らを一人前の職業人に仕立て上げる役割を果たしている。しかし、学校を出て、職業技能を持っていない若者は、すぐ就職しないとキャリアの形成が難しくなる。また、就職した若者の早期離職によって、若者の技能や賃金などの高まりができない。若年者は、労働市場に入る早い段階で失業をしていたり、正規の職に就けないでいたりすると、職業指導が未完了なままになってしまうため、新しい雇用機会などにも恵まれない⁵¹。したがって、臨時的な雇用に就いていたりしたことが、その後の若年者のキャリア形成や職業能力、賃金などにマイナスの影響を与えられられる。日本では、正社員と非正社員での収入の格差が多いと指摘されている。正社員を1としたときのパート・アルバイトの単位時間あたり収入は0.6程度で、年齢が高いほど、また学歴が高いほど格差が広がる⁵²。正社員と正社員以外の時間あたり賃金差について見ると図9の通りである。

⁵⁰ 労働省『2000年・労働白書』（日本労働研究機構）、141頁。

⁵¹ 小杉礼子編『自由の代償・フリーター：現代若者の就業意識と行動』（日本労働研究機構、2002年）、106～107頁を参照。

⁵² 小杉礼子「学卒者の就労、再設計を」（『日本経済新聞』、2002年5月21日）。

(図9) 正社員と正社員以外の時間当たり賃金の比較



(注)1、1時間当たり所定給与額を20~24歳を100として指数化したもの。

2、「パートタイム労働者」とは、一般労働者以外の就労形態のこと。労働日数または労働時間が一般労働者よりも少ない。

(資料)内閣府「2003年・国民生活白書」(ぎょうせい)、69頁より作成。

また、学校を出ても定職に就いていない若者は、給料が低いため自立ができず将来の展望も持てない。ここから、どうしてもパラサイト・シングル、つまり『学卒後もなお、親と同居し、基本的な生活条件を親に依存している未婚者』⁵³現象が現れる。結婚後も育児や親の経済援助などを頼るようになるパラサイト・ファミリーも増加している。将来、親は高齢期に入り、経済力も今よりずっと弱くなっているだろう。親の資源を頼りにしている子供たちは、今後、世帯を維持できる経済力が備わっていないことも予想される⁵⁴。今現在でも、失業した若者をかかえる親に、経済的にだんだん苦しくなる人たちが増えたと言われている⁵⁵。

(2) 未婚化、晩婚化、少子化などの深刻化

若年雇用の不安定化は、中長期的にみた場合、未婚化、晩婚化が進む主要な要因となる。未婚化や晩婚化が問題になるのは、日本の子供は、ほとんどが結婚したカップルから生まれているため、それが少子化に直接つながるからである。また、非正規社員の多くは年収200万円未満しか稼得していないため、そうしたカップルに子供ができれば、経済上の困難が十分に想像できる⁵⁶。従って、パートやフリーターなどの経済基盤の弱い若者が増えると、結婚して世帯を持ち、子供を生んで育てることが困難になり、未婚化、晩婚化、少

⁵³ 玄田有史『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若者の現在』(中央公論新社、2001年)、47頁。

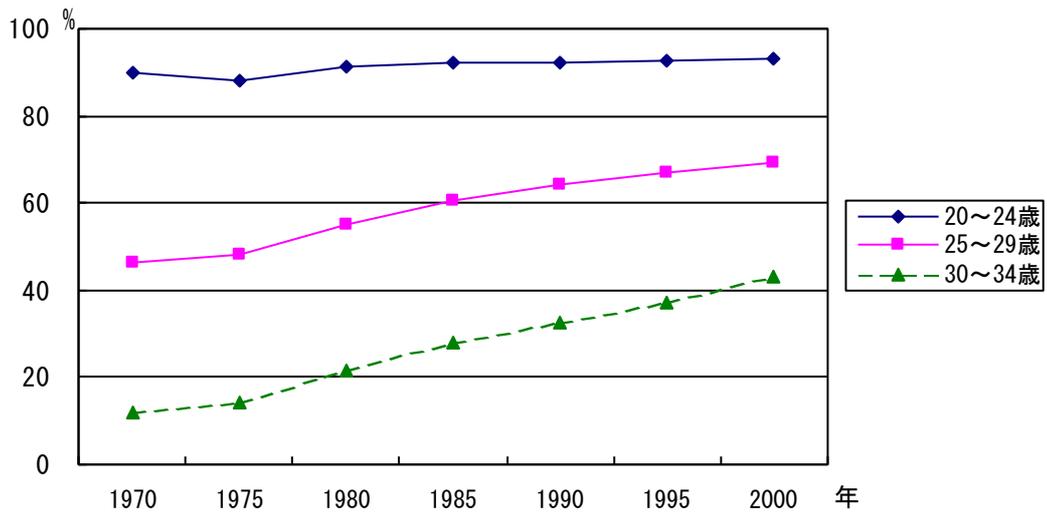
⁵⁴ 宮本みちこ『若者が<社会的な弱者>に転落する』(洋泉社、2002年)、91頁参照。

⁵⁵ G・ジョーンズCウォーレス著、宮本みち子監訳・徳本登訳『若者はなぜ大人になれないのか』(株式会社新評論、1996年)、74頁参照。

⁵⁶ 永瀬伸子「子育て家庭の経済」(『週刊社会保障』、No. 2233<2003. 5. 12>)、23頁参照。

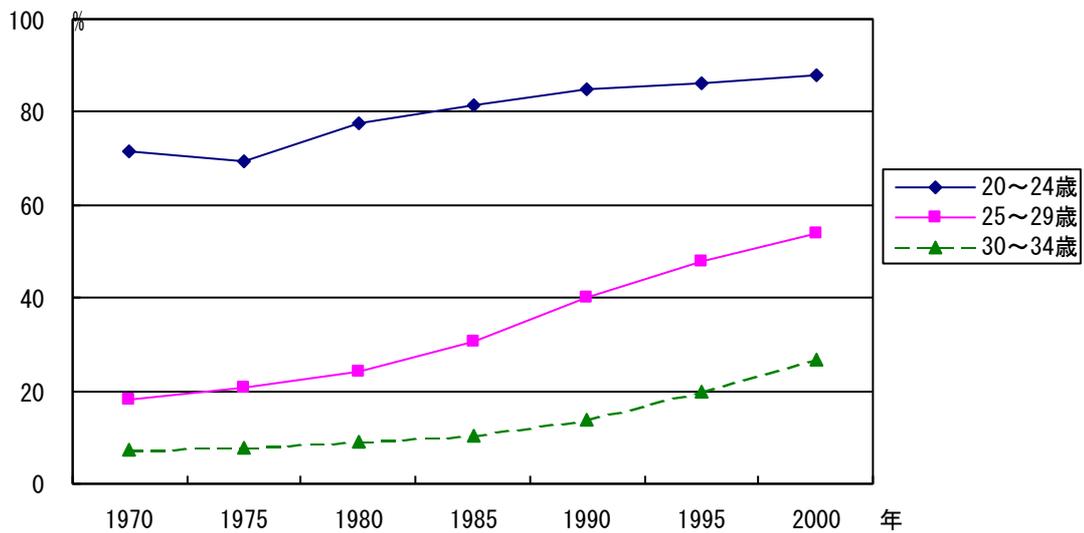
子化などを深刻化させる懸念もある⁵⁷。近年、高まる傾向にある未婚率を年齢別に整理したものを、以下に添付したので参照にされたい(図 10、11)。

(図 10) 高まる未婚率(男性)



(資料) 内閣府『国民生活白書』(July2003N0.375)、115頁より。

(図 11) 高まる未婚率(女性)



(資料) 図 10 に同じ。

1995年から2000年にかけて30~34歳の男性の未婚率は37.3%から42.9%へ、女性の未

⁵⁷ 内閣府『2003年・国民生活白書』(ぎょうせい)、87頁を参照。

婚率は19.7%から26.6%へと大幅に上昇している。25～29歳では、2000年において男性の69.3%、女性の54.0%が未婚となっている。このように、結婚を急がない晩婚化が進んでおり、未婚化と並んで少子化の大きな要因になっている。少子化は将来の労働力人口の減少をもたらすことにより、社会全体の活力の低下、経済成長の鈍化、将来世代の社会保障負担の増大、といった問題を生じさせる。

(3) 日本社会への影響

若年失業は、若年層の技能形成、能力開発への重大な支障となることや、各家庭の経済などに影響を与えるばかりでなく、「将来、社会の高齢化が進むなか、貴重な労働力であるはずの若年の職業能力が高まらなると日本経済にとって成長の制約要因となる⁵⁸。」若年失業は長期化すると、技能等が高まらず、更に失業を長期化させる要因となると考えられる。長期失業の問題も、雇用保険の給付が終了した後に収入がない人もいることも考えると、社会的に大きな問題であると考えられる⁵⁹。

また、若者は、不安定な職に就くと収入が少なくなり、いったんこの不安定な職も失うと、技能を持っていないため、失業者になる可能性もあり、社会不安をもたらすおそれもある。「犯罪の発生原因は様々であるが、失業は貧困や社会からの疎外感につながりやすく、犯罪をもたらす一つの要因である。アメリカにおいて、80年代に若年の犯罪率が上昇したのは、若年者の雇用状況が悪化したからだと言われている。また、95年、日本の刑法犯少年の学識別補導状況を見ると、人口構成比では3.1%にすぎない無職少年が、刑法犯少年総数の10.8%を占めている。実際、アメリカより弱いものの、日本、イギリスにおいても若年失業率が高まるとその犯罪率も上昇するという傾向が見られる⁶⁰。」

今の日本の福祉体制では、「失業者や身分の不安定なパート・アルバイトが増加すると、若年犯罪の増加などの社会不安が生じる可能性がある⁶¹。」したがって、若年失業は、本人にとっても社会にとっても大きな損失となっており、日本の社会問題としてもっと注目されるべきである。仕事の安心が社会の安心にとってより切実なものである。今後、より安心な社会を作るために、安定的な雇用のもとで、仕事に長期的な視野を持って、安定した人間関係を築き、着実に仕事の力を身に付けていける安定的な仕組みが、若者にとって望ましい社会システムである。

第二節 海外の若年雇用政策

若年失業を放置すれば、以上のような問題が生じる。これらのマイナスの影響をなくすために、有効な若年雇用政策に取り組みないといけない。日本では、バブルが弾けた90年代半ば以降から、若年失業が問題になってきた。それまで、日本で若年失業が大きな問

⁵⁸ 「年次経済財政報告」『エコノミスト・経済財政白書』（毎日新聞社、2003、11、10）、177頁。

⁵⁹ 同上、177頁参照。

⁶⁰ 内閣府『1996年・国民生活白書』（ぎょうせい）、(<http://wp.cao.go.jp/>)より。

⁶¹ 内閣府『2003年・国民生活白書』（ぎょうせい）、87頁。

題にならなかったのは、新規学卒者を企業が労働力不足もあり積極的に採用してきたからである。ところが、今日のような経済状況になったので、欧米の雇用政策に関心を持つ必要が生まれてきている。海外をみると、以上のような若年失業による社会への影響は、すでに 80 年代から問題になっていた。欧米の若年雇用政策の特徴について以下に紹介する。

(1) イギリスの場合⁶²

1970 年代から、イギリスでは、伝統的に若年男性を受け入れてきた製造業が衰退した。そのため、低学歴の若年者に対する雇用需要が大きく落ち込み、若年失業率が悪化した。若年失業への対策として政府は、若年者の技能の不足や低下に対して大きな危機感を持っており、1975 年から若年者に特化した訓練計画を策定した。若年者への失業手当の支給も始めた。しかし実際には、訓練計画を修了しても就職は難しく、また、かえって失業手当に依存する若者が増加した。こうした状況の中で、1998 年のブレア政権は、仕事につかない若者を「福祉から就労へ」移行させることに力点を置いた「若年者向けニューディール政策」で若年失業の改善に成功した。ここで、イギリスのニューディール政策について、『Business Labor Trend』誌(2003 年 11 月号)から紹介をする。

①ニューディール政策

ニューディール政策では、6 ヶ月以上失業中で、失業手当を受けている 18～24 歳のすべての若者を対象にしている。参加しない若年者に対しては、失業手当を減額した。最大の特徴は、若年者 1 人 1 人にパーソナルアドバイザー(通常は公共職業安定所の職員が勤める)が付けられ、個人に配慮した継続的な支援サービスが行われる点である。

若年者はまず、パーソナルアドバイザーとの就職相談に臨み、集中的な求職支援サービスを受ける。それでも仕事を見つけられなかった若年者は、(i)助成金付きの就職、(ii)ボランティアセンターでの就労、(iii)公的環境保護事業での就労、(iv)フルタイムの教育や訓練、(v)自営業を始める、のいずれかに参加することを義務づけられる。このプログラムによって、若年失業率は全体の失業率に比べて大幅に改善した。また、教育、雇用、職業訓練のいずれにも参加しない若年層に対しては、2001 年 4 月から、新たな就職支援政策「コネクションズサービス」がスタートした。

このように、イギリス政府は、若年失業者に対して、企業や地方自治体などと協力して、若者全体が職業能力を身に付けさせる職業訓練を受けられるように強力な介入を継続している。

(2) アメリカの場合

最近のアメリカの若年失業率は高い水準で推移している。2003 年 4 月において 16～19 歳では 18%、20～24 歳では 10.1%に達している⁶³。アメリカでは、グローバル化や I T 革命の進展に伴い、企業は、雇用コストの削減を迫られる一方で、より高度な知識・技能を有

⁶² 堀有喜衣「先進諸国の挑戦」『Business Labor Trend』(労働政策研究・研修機構、2003 年 11 月号)、20～21 頁を参照。

⁶³ 野村かすみ「先進諸国の挑戦」『Business Labor Trend』(労働政策研究・研修機構、2003 年 11 月号)、20 頁参照。

する労働者を求めている。労働者は、多様な就業形態を選ぶことができるようになる一方で、就業機会を拡大し所得を向上させるために知識・技能をどのように高めるかという問題に直面している。

こうした状況を踏まえて、アメリカの労働市場は柔軟性が高く、企業のニーズに見合った知識・技能を持たない労働者は解雇され、賃金も知識・技能に応じて決定されるようになっている。政府は、雇用を拡大するとともに経済発展を支える高度な人材を確保するために、人的能力向上を目指した政策を推進している。その具体的な政策を見てみよう。

まず、若年向けの就業プログラムや職業訓練などに関する代表的な3つのプログラムを紹介する。

1つは、連邦労働省のWIA若年プログラムである。対象は14～21歳で、家族の所得が生活標準収入の7割を超えていないことや基礎識字率に欠けること、学校中退者やホームレスであること、などであり、教育の完遂や雇用の維持に支援を要する者となっている。予算金額は約10億^{ドル}、2002年の参加者数は約37万人と最大規模である。プログラムは、雇用カウンセリング、アセスメント、英語教育、OJT、職業維持訓練、就職活動、職業紹介などで、個々人に合った適切な内容の支援をしている⁶⁴。

2つめは、障害を持つ若年向けのジョブ・コア・プログラムであるが、ここでは省略する。

3つめは、住宅都市開発省が実施する若年自立プログラムである。対象は16～24歳の低所得者で高校を中退している者、特に女性には重点を置いている。プログラムの内容については、参加者は1年にわたり、座学と建設現場での交互訓練を受け、住宅建設や改築に参加する。講習の内容は、読解・筆記、数学、リーダーシップ、労働習慣、決断力の習得、時間管理、キャリアプランの作成などである。修了者には高校卒業資格も与えられる⁶⁵。

以上のように、アメリカは、これらのプログラムを通じて、個人の人的能力の向上に着目した取り組みを進めてきており、若年者が基本知識やスキルを身につけ、経済変化に対応し、キャリアに適した仕事を維持し、昇進・昇格できるような成果を収めている。その結果が90年代における好調なアメリカ経済を支える要因として寄与している可能性がある。

(3) ドイツの場合⁶⁶

ドイツでは、2003年9月の失業者数は、421万人、失業率は10.1%で、依然として雇用情勢は低迷している。ドイツの失業率の特徴は、若年者の失業率が全体の平均より低いこと、職業資格のない者の失業率が高いことである。これは、ドイツでは、10代から職業訓練制度を行っていることと大きく関係している。ここでは、『世界の労働』（No. 10）によっ

⁶⁴ 村田弘美「アメリカの職業訓練の現状と課題」（『世界の労働』No.10、日本ILO協会、2003年）、43～44頁参照。

⁶⁵ 同上、45頁参照。

⁶⁶ 田口晶子「ドイツの職業訓練の現状と課題」（『世界の労働』No.10、日本ILO協会、2003年）、18～25頁を参照。

て、ドイツの職業訓練の基本的枠組みと最近の動向を見ることにする。

①職業資格を獲得するための職業訓練

まずは、二元制度(デュアル・システム)による職業養成訓練である。二元制とは、場所・手法・管轄のそれぞれが二元化されていることを指す。すなわち、場所では週のうち3~4日を事業所で、1~2日は職業学校で教育を受ける。手法としては、OJT訓練と理論教育を用い、事業所訓練については国が、職業学校については州が、それぞれ管轄している。

ドイツでは、大学在学中または卒業後、正規に就職する前に「実習生(インターンシップ)」制度で、企業で実習する者が多くなっている。期間は半年から1年間で、就職の際には職業経験として考慮されるため、就職前に複数の「実習生」研修を受ける者もある。なお、実習がそのまま採用につながるケースもかなりある。

大学や職業専門学校へ進まない若年失業者は、養成訓練なしには職業資格を得られない。したがって、1999年1月から、「若年失業者削減のための緊急プログラム」が実施されている。

②職業資格取得後の職業訓練

ドイツでは、職業資格を得て就職すればそれで完結するわけではない。競争が激しい資格社会では、資格が低い方が失業の可能性が高いため、多くの労働者は高資格を目指し、研修や職業訓練を受け続ける。

その代表的なものの1つは継続職業訓練制度である。継続職業訓練には、適応向上訓練・昇進向上訓練・職業転換訓練、などが含まれる。各種の継続訓練受講生の内訳をみると、過半数が企業の従業員の訓練である。また、失業者に対し、公共職業安定所が職業探しの能力を向上させる訓練がある。

③最近の動向

1997年、ドイツではITの普及に伴い、職業養成訓練に新たにIT関連の職種が追加された。IT訓練の多くは全日制で2~3年間、教育時間は2000~3000時間で、一部は定時で行われている。また、若年失業者の早期就職を可能にするために、2001年11月に「労働市場改革のための法律」が成立した。そして、失業者及び25歳までの若年者に対して、職業訓練を自ら選択できるよう、「職業訓練教育クーポン」を配布する。クーポン券の導入により、自己選択の機会を増やすとともに、職業訓練機関間の競争を促進して、訓練の質を向上させることも目的としている。

こうして、在学中の職場経験の拡大は、将来の仕事を考える機会になり、産業界の知識も広がる。また、高資格を目指す職業訓練は、更に若者の職業能力の向上に大きな役割を果たすと期待されている。

(4)フランスの場合

フランスでは、高まる若年(15~24歳)失業率(28%)に対して、政府は、1997年10月から「若年者雇用促進計画」を導入した。これは、教育補助員や治安補助員など、公共性の高い新たなサービスを作り出し、2002年10月までの5年間で35万人の雇用を公共部門等

で創出することを目的としたものである。これにより、2001年4月末までに、31万2000人の若年者が雇用されている。15～24歳の失業率をみても、依然として高い水準ではあるものの、2001年には18.7%に低下している。1997年10月～2001年4月までのわずか3年半の時間で、若年失業率はほぼ10%下がり、かなりの効果があったと言えよう。更に、2002年7月に、新たな若年雇用促進策である「企業での若年」法が成立した。主な内容は、対象となる若年を雇い入れた企業は、雇用開始後2年目までは社会保険料の雇用主負担分の全額が、3年目は半額が免除されるという優遇政策である⁶⁷。

就業能力向上を図る政策としては、特に最近のIT化によってスキルの格差がますます拡大しやすくなっているため、IT技能の取得を容易にするためのプログラムが諸外国で進められている。イギリスや、アメリカ、ドイツ、フランスなどでは労働市場の違いはあるものの、全てに共通しているのは、労働者の技能・知識を高めるための政策のウエイトが高いことである。若年失業者が増えている日本でも、若年労働力の質の低下問題などに対して、若者の職業訓練により職業能力を高める対策にもっと力を入れる必要があると考えられる。

第三節 日本の若年者に対する雇用政策

90年代の初頭まで、日本は、先進国の中で失業率は一番低く、若年失業問題も起きていなかった。しかし、2002年の全体失業率は5.3%に対し、若年（15～24歳）失業率は10%台にのぼっている。これまで若年失業問題にあまり経験がない日本の政府も、これからどうすべきかを考える必要がある。若年失業問題をこのまま放置しないために、政府は、欧米諸国の経験を参考にしながら、若年雇用政策にも積極的に取り組もうとしている。ここでは、学校・企業・行政・家庭、この4つの面から、若年雇用問題を考える。

(1) 学校教育の充実と問題点

若年失業率の上昇の背景として、教育施策と職業意識形成が密接な関連を持っていないことがある。伝統的に、日本の教育現場では、有名な大学入学をゴールとする受験教育が重視されてきた。大学入学後は、受験勉強の反動としてその開放感にひたり、職業教育はあまり重視されていなかった。若年者の総合的な職業能力開発に関しては、社会に出てからではなく、在学中から職業に対する意識を啓発し、学生が自ら職業情報の収集、職業体験等を行う職業教育の充実が必要になっている。人間形成にとって、学校は教科書の内容を学ぶ場であるが、若者たちの職業観教育を進めていくことも大事な役割の一つといえる⁶⁸。

① 在学者に対する就職支援対策

在学中の学生・生徒が、職業への理解や職業意識が低いままに職業選択を行うことが、

⁶⁷ 内閣府『2003年・国民生活白書』（ぎょうせい）、97～98頁を参照。

⁶⁸ 「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」（社）日本経済団体連合会、2003年10月21日）、<http://www.keidanrei.or.jp/>より。

若年雇用のミスマッチや若年離職率の高さに結びついている可能性がある。最近の雇用の状況をみると、情報通信技術や介護関連の分野等においては、大幅な求人増がみられる。これらの今後成長の見込まれる新たな産業に必要な人材を早期に育成し、その着実な就職促進を図ることが極めて重要である。このため、今後、若者の意識変化に応じて、学校でも進路のコーディネーターが1人1人に指導する必要がある。いわゆるジョブ・カフェである。在学中の早い段階からの職場見学等による職業理解の促進から就職後の職場定着の各段階を通じてマンツーマンによる一貫した支援を行う若年者ジョブサポーター（就職支援相談員）を拡充し、全国の公共職業安定所に配置し、中学・高校卒業者の円滑、的確な就職を支援している⁶⁹。

また、学校と企業が連携して、学生時代から職業技能や職業の意識養成を可能にするために、職場体験を行う必要がある。具体的な制度はインターンシップ制度である。インターンシップとは、「学生等が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと⁷⁰」である。日本でのインターンシップの実施状況を表10、11に示す。

(表10) インターンシップの実施・予定学校数

学校種別	平成12年度 実施状況		平成13年度 実施状況		平成14年度 実施状況		平成15年度 以降予定	
	実施校数	実施率	実施校数	実施率	実施校数	実施率	予定校数	予定率
大学	218校	33.50%	281	41.9	317	46.3	376	55
短期大学	108	21.1	127	23.4	117	23.9	153	31.2
高等専門学校	52	83.9	54	87.1	57	90.5	58	92.1

(資料)「平成14年度インターンシップ実施状況調査結果」、
文部科学省ホームページ(<http://www.mext.go.jp/>)より。

(表11) インターンシップの実施期間(%)

	1週間 未 満	1週間 未 満	1週間～ 2週間 未 満	2週間 未 満	2週間～ 1ヶ月 未 満	1ヶ月～ 3ヶ月 未 満	3ヶ月～ 6ヶ月 未 満	6ヶ月 以 上
	大学	11.00%	8.7	24.1	27.6	21.7	3.2	2.1
短期大学	19.3	6.4	39.7	23.9	8.4	2	0.3	0
高等専門学校	7.3	10.2	45	30.1	6.8	0.5	0	0.2

(資料)表10に同じ。

表10に示されているように、大学等におけるインターンシップを導入する政策が進めら

⁶⁹ <http://www.meti.go.jp/>より。

⁷⁰ 内閣府『2003年・国民生活白書』（ぎょうせい）、184～185頁。

れている。高等専門学校の実習実施率は一番高く、平成 12～14 年の平均で 87.2%、大学は 40.6%、短大が一番低く、平均で 22.8%である。しかし、インターンシップの普及率は、全体としてまだ低い水準にとどまっている。また、表 11 の実施期間について、短期大学、高等専門学校では、1 週間～2 週間の期間が一番多い。大学では、2 週間程度行うことが多い。

インターンシップの実施期間は現状では短い、今後、「インターンシップ」などの労働現場での作業を、学校の正課の一部として積極的に取り組むべきである。「日本経済新聞」によると、インターンシップを単位認定するなど授業として行う学校の比率も 46.3%と 2002 年度に比べ 4.4 ポイント上昇した⁷¹。このように、インターンシップを重視する学校が増える傾向がある。また、アメリカやカナダでは、高校の最後の 2 年間にいる学生の約 10%がこの制度の適用を受けており、ほぼ毎日授業の半分の時間が職場での仕事に割り当てられている。そして、仕事は企業と学校の両方で監督されており、賃金は支払われる。その他にも、より短い時間の職場経験が、授業として課せられる短期の職場経験のプログラムも選べるようになっている⁷²。

ここで、実際にインターンシップに参加した学生の声を下に記述したので参考にされたい。

まず、(株) テレビユー山形で実習した山形大学人文学部・孫入一平さんは、インターンシップでは、自分が社会人としてのマナーができていないという恥ずかしさが分かった。もう一つは、自分がいかに消極的で世間知らずであったかということである。研修を終えて、「今からでも遅くない。少しずつ自分を変えていこう」と思うようになったのである。

次に、武田グループ・武田食品(株)で実習した山梨大学工学部 3 年上田晋平さんは、インターンシップで一番に学んだことは、社会はシビア、厳しいところだということである。一人一人には決められた仕事があり、その仕事をこなさなければならない。そして、自分の仕事が数字に表れて評価される。これから就職活動をしていくに当たり、まず自分がやっていかななくてはいけないことは、自分を見つめなおし、自分は何がやりたいのか、目的意識を持つことを考えていかななくてはいけないと思う。自分を理解して自分の能力値を積み上げて、本気になってできる仕事、職種を見つけたいと思う⁷³。

この二人の感想からみれば、インターンシップを経験した人は、実際に企業の中に入って働くことにより、自分自身の足りないところが分かるはずである。そのためにはこれからどういうことをしておくべきかを考えるきっかけになったこと、そして、少なくとも就職に対する目的意識をしっかりと養うことができたと考えられる。

インターンシップに期待される効果については、学生側のメリットとしては、企業で社

⁷¹ 「インターンシップ体験大学生 3 万人超す」（「日本経済新聞」、2003 年 11 月 19 日）。

⁷² 三谷直紀「若年労働市場の構造変化と雇用政策」『日本労働研究雑誌 490 号』（日本労働研究機構、2001 年 5 月）、(<http://www.keidanrei.or.jp/>)より。

⁷³ 「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」（(社)日本経済団体連合会、2003 年 10 月 21 日）、(<http://www.keidanrei.or.jp/>)より。

員と一緒に同じ仕事をする事から、社内の各部署の雰囲気を知ることなど、様々な勉強が出来る。また、職業への移行にかかわる直接的な就業先の発見という効果と、職業への移行に積極的に関与していこうとする職業観の形成に対しても、根本的な効果を与える。このようにインターンシップは、若者の責任感や自立心の向上、職業観の形成、適職選択能力の向上などにとってメリットを有する。

また、企業側には、インターンシップの受け入れは少し負担になるが、地域社会への貢献（企業の社会的責任）として理解されており、さらに、社員が普段の業務を改めて勉強し見つめ直す良い機会でもあり、企業側が若さに触れることができるのは貴重な機会でもある。学生の職業意識や能力を高めることだけでなく、学校や学生に対して自社のPR、学校等との交流が採用活動にプラスになるなどのメリットもある。また、企業の求める人材像等を学校や学生に伝えられる効果も考えられ、企業と学校や学生等との接点が広がることを通じて、相互の理解が深まり、ミスマッチの解消に効果があるものと期待されている。

以上のようにインターンシップは、在学中の学生にとって、職業教育の充実や職業意識の向上に重要な役割を果たしている。今後とも、学生の要望に応じてプログラムを用意し、できるだけたくさんの人を職業体験させるようにすべきである。

②学卒無業者の就職支援

在学もしていないし就業もしていないという「無業」の若者は、最近、日本では急速に増えている。学卒無業者は、失業が長期化する恐れがあるため、早い時期に就職ができるように支援することが大切である。とりわけ、19歳と23歳という学校を卒業後1年程度の年齢にあたる無業者が増えていることは、学校卒業段階での職業への移行プロセスの変化が生じたことを裏付けている。学校から職業への移行段階での就業支援が、こうした「無業」になってしまう若年層にとって重要になっている。

学卒無業者が、学校から職業への移行システムの問題で生まれているなら、この改善を図るべきである。

対応策としては、第一に、学校から職業への移行過程において、在学中の就業体験を初めとするキャリア教育や、職業訓練などを行うべきである。第二には、何らかの段階で離学した後に「意欲のない」層として無業のままにいる若者たちへの就職促進を図るため、求人情報等の積極的な提供など、就業への移行を促進する働きかけが必要である。とりわけ、中途退学等で離学した場合は、学校を中心に卒業期に合わせて展開されている就業支援策を利用することができない。そうした意味で、円滑な移行ルートに乗れなかった者に対するセーフティネットとしての就業支援策が必要である。

学校から職業への移行の問題点としては、第二章・第二節に述べたように、学校卒業直後の段階では、大多数の卒業者の進路及び就職先などが把握されているが、その後の職業への移行は把握されていないことがあげられる。これに対して、日本より早く学卒無業現象が起こった諸外国の状況について、以下のように紹介されている。

「学校卒業直後に就職先が決定していないことの多い諸外国では、一定の学年段階や卒

業時のコーホート単位で追跡調査を実施して、最終的な就職への移行を見届けるという方策を採っている。表 12 は OECD(1996a)が、フランス、英国、アメリカなど 12 カ国のそれぞれの追跡調査などによって、学校を離れて 1 年後の失業率(一部で調査期間が異なる)を比較したものである⁷⁴。」

(表 12) 学校から離れて 1 年後の失業率(%)

		前期 中等教育	後期 中等教育	中等後教育	
				大学外	大学
米国	1991	37	12	6	8
英国	1993	15	13	-	-
フランス	1992	57	24	8	12
カナダ	1998	-	-	8	9
スペイン	1991	34	36	13	26
アイルランド	1992	35	24	8	12
スイス	1993	-	-	3	6
デンマーク	1991	9	15	11	12
スウェーデン	1992	16	5	-	-

(資料)吉本圭一「学校から職業への移行の国際比較」(『日本労働研究雑誌』、NO. 457/July、1998)、44 頁参照。

このように、諸外国の政府は定期的に卒業者の行方を追っている。日本においても、こうした追跡調査の上で、有効な対応策を考える時代になったのではないと思われる。

(2) 企業による支援策

若者の雇用を増やすためには、日本経済の立て直しこそ最大の雇用対策というのかもしれない。また、若年者の雇用対策の完璧な成功例など、どこの国を探してもないことも事実であろう。しかし、仮に日本経済が今の状態から脱することができたとしても、日本から離れた製造拠点が再び戻ってくるとは考えがたい。産業の国際競争力が人件費の安い中国などに移転し、それに対し情報通信、環境、ナノテクノロジー・材料など新しい産業の雇用が必要になってくる⁷⁵。そのため、若者は、産業構造の転換に合わせて新しい職業能力を身につけなければならない。従って、社会は若年者に良好な雇用機会を提供するとともに、企業は求める人材像を明確化し、新しい産業への人材を育て、若年労働力を確保し、人材育成するための環境を整備する必要に迫られている。「社会が求めているのは、良質な仕事を若者に提供し、彼らが自分の技能向上に打ち込むことのできるような環境を整える

⁷⁴ 吉本圭一「学校から職業への移行の国際比較」(日本労働研究雑誌、NO. 457/July、1998)、43 頁参照。

⁷⁵ 「雇用失業の現状と行方」(『総合社会保障』、社会保険新報社、2002 年 1 月)、43 頁参照

ことであろう。それは、日本経済の将来への有用な投資にほかならない⁷⁶。」

①魅力のある職場を提供

若者たちの意識が多様化している現在では、企業は、若者の働く意欲を引き出すために、労働条件を改善し、彼らがチャレンジのできる魅力的な職場作りが必要となる。「これまでの画一的な年功序列賃金・人事制度に満足できず、若いうちから実力を発揮したいと願う若者も多い⁷⁷」。近年、「成果主義が流行っている。仕事の結果を評価し、業績を評価し、人の能力を評価する。評価した結果によって給与をきめる、賞与の高をきめる、配置をきめる、昇進の早さをきめる⁷⁸。」

たとえば、「富士通では新入社員の配属に関しては、本人の希望を優先して決定している。成果主義を推進するにあたっては、たとえば本人が希望しない業務に会社が配属し、そこで成果が出ないことを本人の責任にすることは、双方、何のメリットもないと考えている⁷⁹。」また、日立製作所では、工場を含む全従業員の年功序列賃金を全面撤廃し、2004年4月から仕事の成果と毎年の能力評価で給与が決まる新賃金制度を導入する。また、ほかの大手企業では、キャノンが2002年4月に定昇・諸手当を廃棄した。ホンダも2002年10月から一般社員の上位等級者の定昇を廃棄した⁸⁰。

成果主義の導入によって、若者は、自分の能力を認められれば、より働く意欲を引き出せると考えられる。しかし、成果主義の判断基準が難しいなどの問題点を配慮しないとイケないため、企業で普及させるのは時間がかかりそうである。

②インターンシップの実施

企業は、学校と連携し、積極的に学生を受け入れる制度を拡大すべきである。この点については既に述べたので、ここでは省略する。

③学校の教員と企業人の交流

学校の教員は、日常的な変化に対応する民間企業の実情に直接触れることが必要となっている。産業界では、かねてより教員の民間企業研修の機会を提供している。教員の民間企業での研修期間は、短期(3日間程度)のものも行われているが、進路指導担当教員については、長期の研修を受けることが望ましいといえる⁸¹。

ところで、全部の教員が企業で研修するのが不可能なため、企業から講師を学校に派遣する制度も期待される。「生徒・学生にとっても、社会の実情を知り、職業観や就労意識の

⁷⁶ 太田聰一「若年の失業は本当に「ぜいたく失業」か？」(『日本労働研究雑誌』No. 489、2001年、4月)、37頁。

⁷⁷ 「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」(社)日本経済団体連合会、2003年10月21日)、(<http://www.keidanrei.or.jp/>)より。

⁷⁸ 尾高煌之助「『成果主義』に触発されて」(『日本労働研究雑誌』、No. 512/Feb. -Mar. 2003)、1頁。

⁷⁹ 和田敏雅「企業側から見た若年問題」(『日本労働研究雑誌』、No. 490/May2001)、62頁。

⁸⁰ 「日立、年功序列賃金を廃止」(『日本経済新聞』、2003年11月5日)。

⁸¹ 「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」(社)日本経済団体連合会、2003年10月21日)、(<http://www.keidanrei.or.jp/>)より。

醸成につながると好評である⁸²。」

④不安定な雇用者への職業訓練

パート・アルバイトなどの不安定な雇用者や離職した若年失業者などに対しても、職業訓練などを行うことが必要である。最近、日本では、アルバイトなどの不安定な職にも企業レベルの資格制度が導入されている。

「日本のマクドナルドがアルバイト従業員を対象にした新卒者の資格制度を試みている。接客能力や協調性、達成意欲などを審査して社長名の認定書を授与する。取得者には履歴書への記入などを奨励しているのがミソ。アルバイト経験を就職活動に役立つようにして、仕事への意欲を高めてもらおうというわけだ⁸³。」

建築現場施工管理の夢真は2003年11月18日、東京工科専門学校(東京・上野)と提携し来年からフリーターら若年の求職者を建築施工管理技術として訓練し正社員に採用すると発表した⁸⁴。

また、就職情報サービスの毎日コミュニケーションズは、やむを得ずフリーターをしている若者たちに対して、就職支援を行っている。その内容は、12月から1月にかけて計3回のセミナーで各回80人ずつ、無料で就職支援のカリキュラムが受講できるというものである⁸⁵。

企業とは別に、政府も取り組み始めている。厚生労働省は2004年度から、10～20代の若年層を対象を絞った職業能力の認証制度を創設する方針である。文章作成やパソコンの基本操作など若年層に求める職業能力と、それを認証する資格試験を例示する「学習指針」を作成し、資格取得者に国が証明書を発行する。雇用が不安定な若年層の就業を後押しするのが狙いである⁸⁶。

このように、正社員以外の不安定雇用者や早期離職した若年層などに対する職業訓練を行い、かれらがキャリアアップできる社会環境をつくるが必要になっている。

(3)行政の役割と問題点

若者たちの職業観の形成には、学校や企業以外に、国あるいは地方自治体といった行政レベルでの取り組みが不可欠である⁸⁷。日本政府は近年になって、若年雇用問題に危機感を強め、若者の職業的自立支援を重要政策課題の1つに位置付けようという動きが本格化している。行政における最近の取り組みは以下の通りである。

①「若年自立・挑戦プラン」

90年代に入り、若年失業率は上昇を続けている。その原因には、経済不況もあるが、若年者の能力不足や、不安定就労の増大、競争力の低下などもある。やる気のある若年者を

⁸² 同上。

⁸³ 「アルバイトにも資格制」(「日本経済新聞」、2003年10月12日)。

⁸⁴ 「専門学校で訓練終了後正社員に」(「日本経済新聞」、2003年11月19日)。

⁸⁵ 『卒フリーター』手助け(「毎日新聞」、2003年11月28日)。

⁸⁶ 「若者の職業能力認証」(「日本経済新聞」、2003年11月3日)。

⁸⁷ 「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」(社)日本経済団体連合会、2003年10月21日)、(<http://www.keidanrei.or.jp/>)より。

職業的に自立させるために、2003年6月10日、政府は『若年自立・挑戦プラン』を取りまとめた。これは、「若者が可能性を高め、挑戦し、活躍できる社会」、「自立的な能力向上ができ、やり直せる社会」の実現を目指す若年者の人材育成の新たな仕組みである。今後3年間の目標として、若年の働く意欲の喚起や、自立の促進などによって、若年失業率の増加を抑制することを図る、としている⁸⁸。

その具体的な施策は以下である。

1つ目は、教育段階から職業定着に至るキャリア形成・就職支援。

2つ目は、若年者労働市場の整備。

3つ目は、若年者の能力の向上・就業選択肢の拡大。

4つ目は、若年者の就業機会創出である⁸⁹。

「若年自立・挑戦プラン」の政策の一つは、トライアル制度である。「若年者雇用トライアル制度とは、ハローワーク(公職安定所)から紹介された30歳未満の若年者を、企業が一定期間(3ヶ月間)試行的に雇い、その業務遂行能力を見極めたうえで、本採用するかどうか決める制度である⁹⁰。」

2001年12月から若年者トライアル雇用事業を実施し、2003年8月までの間に5万2306人(トライアル雇用中含む)がトライアル雇用を開始し、そのうちトライアル雇用を終了した3万6277人の79.2%にあたる2万8736人が常用雇用に移行した⁹¹。

すなわち、終了者に占める常用移行の割合は、約8割が正社員として採用されたことになる。若年者の常用雇用の推進に効果が見られるとのことである。トライアル雇用制度は、企業と若年者双方に良い効果を及ぼすといえよう。まず、企業側における効果について述べると、企業は、社員を採用するにあたり、筆記試験や面接試験を行って、社員としての適格性を評価する。そして、「この人物なら採用しても間違いない。」「この人物は採用しておくべきだ」と判定された者を採用する。しかし、筆記試験や面接試験だけでは、人物の評価に限界がある。実際、試験で「採用にふさわしい」と判定して採用した者が、職務遂行能力や意欲の面で問題があり、「採用しなければ良かった」と悔やまれるケースは非常に多い。その意味で、トライアル雇用制度は本当に能力と意欲のある若年者を採用できるメリットがあると言われている。一方、若年者における効果は、実際の仕事の中で、企業の求める能力を把握の上、努力すべき目標を見出せるといったメリットがあると考えられる。トライアル雇用制度は、大量の「フリーター」が正社員へと移行する効果を期待しているのである。

「若年自立・挑戦プラン」のもう一つの政策は、日本版「デュアル・システム」の導入

⁸⁸ 「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」(社)日本経済団体連合会、2003年10月21日)、(<http://www.keidanrei.or.jp/>)より。

⁸⁹ 政府統括官付労働政策担当者担当参事官室「若者自立・挑戦プランについて」(『厚生労働』8月号2003年)、11~12頁を参照。

⁹⁰ 「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」(社)日本経済団体連合会、2003年10月21日)、(<http://www.keidanrei.or.jp/>)より。

⁹¹ 「若者自立・挑戦プラン」『Business Labor Trend』(労働政策研究・研修機構、2003年)、32頁参照。

である。厚生労働省は、この日本版「デュアル・システム」のために、2004年度に89億円の予算要求をしている。2004年度は4万人規模での実施を想定しているというから、1人あたり22万円強となる⁹²。

日本版「デュアル・システム」は、週3日は企業実習、週2日は教育訓練というイメージである。企業と教育機関をコーディネートし、企業実習と一体となった教育訓練を行い、修了時に実践力を能力評価することで、一人前の職業人を育成する。

「デュアル・システム」を実施しようとしている事例を見てみよう。「東京都の教育長と産業労働局が連携して導入を進めている制度で、大田地区単位制工業高校(仮称、2004年開校)への導入が決定している。就職のミスマッチを防止し産業界が求める技術・技能を身に付けた実践的な人材を育成することを目的としている。1年次では複数の業種・職種でインターンシップを経験し、自分の適性に合った分野を見極める。2～3年次では学校教育と並行して長期にわたる就業訓練(年間5ヶ月程度)を受ける。訓練形態は『週2日間学校へ行き、3日間企業へ行く』、あるいは『午前中は学校へ行き、午後は企業へ行く』といった多様なパターンが受け入れ先企業との調整によって決められる⁹³。」

「デュアル・システム」の導入によって、学校教育と企業での訓練とを結合し、若者にとって、適切な職業選択や学校から職業への円滑な移行などが期待される。「デュアル・システム」は、即戦力を求める、近年における企業の動向に対応する有効な施策である。

『若年自立・挑戦プラン』の実施によって、若者の職業的自立支援を国家政策として位置付ける姿勢が明確になったことは、日本の若年雇用政策が大きな転換期を迎えたことを示している。

②日本のワークシェアリング

厳しい雇用情勢の中、日本でもワークシェアリングへの関心が高まっている。ワークシェアリングは、労働者1人あたりの労働時間を短縮して、その分で雇用を増やし、失業率を下げようとするものである。

2002年3月、政府(厚生労働省大臣)、使用者(日本経団連)、労働組合(連合)3者の間で「ワークシェアリングに関する政労使合意」が成立をみた。その原則は表13のとおりである。

(表13) ワークシェアリングの取り組みに関する5原則

1	日本の現状においては、多様就業型ワークシェアリングの環境整備に早期に取り組むことが適当であり、また、現下の厳しい雇用状況に対応した当面の措置として緊急対応型ワークシェアリングに緊急に取り組むことが選択肢の一つである。
---	--

⁹² 久本憲夫「職業能力開発の方向」(『世界の労働』No.10、(財)日本IJ0協会、2003年)、13頁参照。

⁹³ 「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」(社)日本経済団体連合会、2003年10月21日)、(<http://www.keidanrei.or.jp/>)より。

2	ワークシェアリングについては、個々の企業において実施する場合は、労使の自主的な判断と合意により行われるべきものであり、労使は、生産性の維持・向上に努めつつ、具体的な実施方法等について十分協議を尽くすことが必要である。
3	政府、日本経営者団体連盟及び日本労働組合総連合会は、多様就業型ワークシェアリングの推進が働き方やライフスタイルの見直しにつながる重要な契機となるとの認識の下、そのための環境づくりに積極的に取り組んでいくものとする。
4	多様就業型ワークシェアリングの推進に際しては、労使は、働き方に見合った公正な処遇、賃金・人事制度の検討・見直し等多様な働き方の環境整備に努める。
5	緊急対応型ワークシェアリングの実施に際しては、経営者は、雇用の維持に努め、労働者は、所定労働時間の短縮とそれに伴う収入の取扱いについて柔軟に対応するよう努める。

(資料) 厚生労働省編『平成14年版 労働経済白書』(日本労働研究機構)、34頁より作成。

こうして、自分の生活のペースに合わせてハーフタイムなどの働き方を選び、働きながら育児や介護、自分の趣味の時間を広げるといった生活様式も広がっていくとされるワークシェアリングは、若年失業の急増に直面している日本にとって、雇用問題を解決する一つの対策としても注目されている。

比較的単純な作業を中心とする仕事については、ワークシェアリングを導入することは比較的容易であろう。そのような仕事では「人数×時間」で、人数と時間の組合せについては自由が利きやすいからである。一方、高度な判断を問われる仕事には、ワークシェアリングはなじみにくい。また、労働時間を短縮することによって、労働者の月収も減少していく。更に、夫の収入減によって、主婦がパートタイマーとしての就業を希望するようになると、求職者が増えて失業抑制効果が減殺される可能性がある。また、ワークシェアリングの導入は賃金カットを伴うため、家計収入の下落が総需要を抑制する副作用も考慮に入れる必要がある。

ワークシェアリングといえば、オランダがモデルとなっている。オランダの場合では、ワークシェアリングの導入による失業率の改善には目覚ましいものがある。オランダでは労働時間差別禁止法を制定し、正規労働者とパートタイムの時間当たりの労働条件を均等にすることで、99年の失業率が3%台に下がるという成功を収めたのである。日本の現状は、オランダとはかなり違うので、今オランダ・モデルをそのまま日本に適用することはできない。日本に適したワークシェアリングを積極的に進めていく必要がある⁹⁴。

③公的な雇用創出

現在でも不足している公的サービスは多い。金融監督、医療、福祉、環境、教育、警察、徴税、職業紹介などが好例である。不良債権や金融不安を解決するためには、金融監督に関わる公務員の増員が不可欠である。現在少子化が進行しているが、教員数を減らすのではなく、教育の質を高める絶好の機会と考えるべきである。深刻な犯罪や暴走族が問題と

⁹⁴ 「雇用失業の現状と行方」(『総合社会保障』社会保険新報社、2002年1月)、45頁参照。

されているのであれば、警察官を増やすことが有効である。実際、日本の警察官一人当たりの負担人口は、全国平均で 556 人であるが、これは、欧米諸国の警察官の負担人口が約 300～400 人であることと比較すると、著しく高いものになっている⁹⁵。

地域における雇用創出の具体的な例を見てみると、2003 年 3 月、福岡県では、「福岡県雇用対策本部」を設置し、臨時応急的な雇用創出に加え、今後 5 年間で、恒常的な雇用「新雇用 8 万人創出」をめざすなど、積極的な雇用対策を実施している。具体的な対策は、①緊急地域雇用創出特別基金の早期事業化、②新規高卒者の就職支援、③雇用促進のための人材開発の強化、④求職者に対する総合的な就職支援、⑤職業紹介事業の実施についての検討⁹⁶、である。

また、高卒就職率の低迷に対し、行政として直接雇用を増やそうとする具体的な例をあげると、2003 年春、北九州市では、高卒未就職者を対象とした臨時採用試験で、66 人の採用を決めた⁹⁷。こうした、積極的に雇用を生み出す動向もある。

しかし、これまでの直接雇用が雇用対策として有効でなかったのは、短期的な仕事を中心にしてきたからである。今後短期でなく長期の仕事として人を採用し、産業が育てば完全に民営化する、というような公主導の雇用創出を考える必要がある。仮に、財政の問題が深刻ということであれば、公務員の給与を一律に 5%や 10%削減した上で、その比率の公務員数を増加させるということ、公的サービスを充実し、雇用を創出することができる⁹⁸。

若年の就業能力を高めることが鍵となるため、政府は、今後の時代を担う若年者の職業能力を強化し、教育訓練費などの雇用政策費を増やすことが必要になってくる。次に、日本の雇用政策費に占める教育訓練費の比率を下記のグラフを参照にして、論じていきたい。

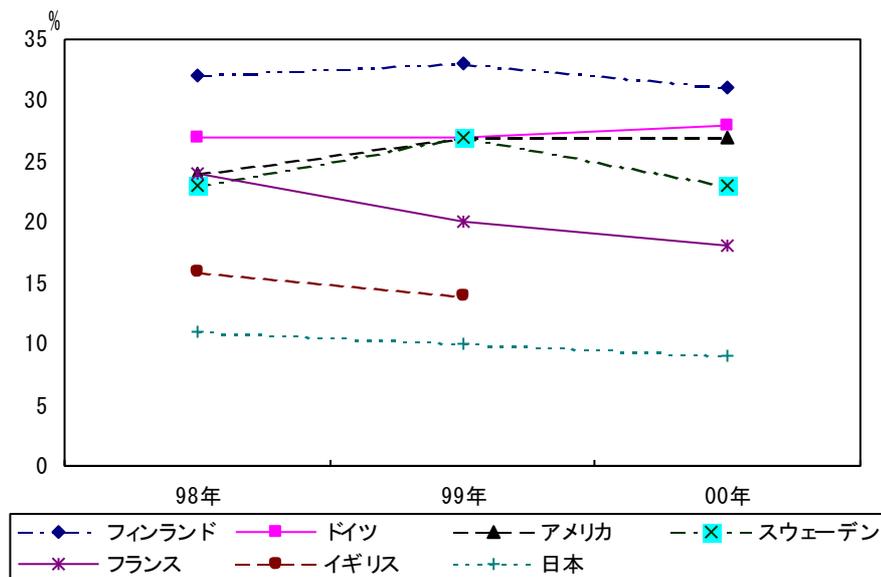
(図 12) 積極的雇用政策費に占める教育訓練費

⁹⁵ 大竹文雄・太田聡一「デフレ下の雇用対策」『日本経済研究』(No. 44, March2002)、
(<http://www.iser.osaka-u.ac.jp/>)より。

⁹⁶ 「力強い雇用を実現・福岡県の新雇用対策」(「毎日新聞」、2003 年 3 月 21 日)。

⁹⁷ 「高卒未就職者臨時採用は 66 人」(「毎日新聞」、2003 年 6 月 5 日)。

⁹⁸ 大竹文雄・太田聡一「デフレ下の雇用対策」『日本経済研究』(No. 44, March2002)、
(<http://www.iser.osaka-u.ac.jp/>)より。



(資料) 年次経済財政報告『エコノミスト・経済財政白書』(毎日新聞社、2003年11月10日)、181頁より作成。

図12に示されているように、積極的雇用政策費に占める教育訓練費は、日本は、先進国と比べて低い水準に抑えられている。日本の若年層失業率は、95年まで6.2%程度であり、先進国のなかで一番低いほうだったが、近年は徐々に上昇してきている。ところが、先進国(フィンランド、フランス、オランダ、イギリス、スウェーデン)は95年ごろから下がる一方である⁹⁹。図12からみれば、若年失業率が下がることは、教育訓練費などの雇用政策費の投資に関係があると考えられる。若年失業率が上昇するなかで、政府は、労働者の能力開発への支援をするために、教育訓練費などを強化すべきである。

(4) 家庭の役割と問題点

学校教育や社会などの環境作りも大事であるが、家庭教育も、子供が立派な社会人となるために不可欠である。「家庭には、道徳や責任感、自立心等、子供たちの人間形成の基礎を担う役割がある。幼少期の頃から社会規範を身に付け、善悪の判断ができるよう基本的な躰を行い、人間性の向上とともに社会の一員としての心構えを教える第一義の責任が家庭にあることを再認識する必要がある。

子供たちが将来のキャリア形成を考える上でも、家庭教育の果たす役割はきわめて重要である。親の働く姿を見たり、親と日常的な会話を通して働くことに対する興味や関心が高まり、職業観や就労意識を自然に身につけていくことが可能となる。希望を与えていくことも大切である¹⁰⁰。」

⁹⁹ 「年次経済財政報告『エコノミスト・経済財政白書』(毎日新聞社、2003、11、10)、184頁参照。

¹⁰⁰ 「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」((社)日本経済団体連合会、2003年10月21日)、(<http://www.keidanrei.or.jp/>)より。

しかし、高度経済成長期にサラリーマン家庭が増えたことで、農業や自営業などと違い、家庭と親の職場がまったく離れているため、多数の子供が親の働く姿を見る機会が少なくなっている。親も働くことの厳しさや楽しさを的確に子供たちに伝えることができなくなっている。こうした状況が子供たちの職業観を希薄化・多様化させる要因の1つとなったものと考えられる。親の姿勢を通して働くことの意味や大切さを子供たちに教えていく、という家庭の果たすべき大きな役割が機能していないのが現状である。豊かになってきた現在では、親は子供を甘やかしてきた。とりわけ、受験勉強を重視するため、「受験生の親」達は極端に過保護になっていると言わざるを得ない。今後、子供の自立心を育てるためには、親の意識改革が何より大事である。家庭は本来、親の姿を通して企業や社会の仕組み、生きることの喜びや厳しさを学ぶ場であり、子供とともに悩み、夢や目標に向かって進むきっかけを与えて、社会の一員として自立できるよう暖かく応援する役割を果たすべきである¹⁰¹。

学校、企業、行政および家庭教育、4者の協力の下で、積極的に若年雇用政策を考え、若年失業の予防と早期就職を促進させなければならない。

第四章 若年者の失業と雇用保険制度の問題点

若年失業率が高まっている現在、若年失業者への就職支援政策は、第三章で述べたように、能力を高める政策が最も鍵となる。ところで、それだけでは、若年失業者は求職活動期間中の生活が安定できない。日本では、失業者の生活保障と再就職支援のための雇用保険制度があるが、若年失業が深刻になってきた現在、現行の雇用保険制度だけで、今の失業している若者にとって、所得保障および就職支援を有効に行えるか以下にまとめてみた。

日本の雇用保険制度は、大きく分けて、失業等給付の事業と、労働者の雇用の安定、能力開発及び雇用福祉のいわゆる三事業からなっている。しかし、近年における全体の失業率の増加は雇用保険財源を直撃し、雇用保険の柔軟な対応が困難になってきた。この章では、とくに若年失業との関連を中心に、雇用保険制度の中心事業である失業等給付について触れる。

第一節 雇用保険制度の概要

(1) 雇用保険制度の沿革

雇用保険制度は、昭和22年に創設された失業保険制度の期間も含めると、半世紀の歴史

¹⁰¹ 「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」((社)日本経済団体連合会、2003年10月21日)、(<http://www.keidanrei.or.jp/>)より。

を刻むこととなっており、時代の要請に応え数回の改正を重ねてきた。雇用保険制度は、第1次石油危機以降の厳しい雇用情勢を背景に、昭和49年に雇用に関する総合的な機能を有する制度として創設された。日本の雇用の安定を図るためのセイフティネットとして大きな役割を果たしてきた¹⁰²。

雇用保険制度は、近年における産業構造の変化、高齢化の急速な進展、女性の職場進出や少子化の一層の進展など、諸情勢の変化に対応するために、制度の改正を重ねながら、雇用安定の役割を果たしている。「平成6年に高齢者や女性の職業生活の円滑な継続を援助、促進する雇用継続給付の創設等を内容とする法律の改正を行い(平成7年より施行)、また平成10年に自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者に対する教育訓練給付制度及び家族を介護する労働者に対する介護休業給付制度の創設等を内容とする法律の改正が行われました。さらに平成12年現下の厳しい雇用失業情勢に加え、経済社会の変化に的確に対応するため、求職者給付の重点化、育児休業給付及び介護休業給付の充実、雇用保険率の引き下げ等を内容とする法律の改正が行われ、平成13年4月より施行(一部平成13年1月より施行)されています。また、雇用を取り巻く状況の構造的変化に対応して各種給付金の「重点化」、「体系化」を図るとともに、政策手法、運用面からの点検を図ることより、平成13年10月には、雇用保険三事業に係る各種給付金の簡素合理化は行われました¹⁰³。」

雇用保険制度の事業内容を表にすると、表14のとおりである。

(表14) 雇用保険制度の事業内容

	区分	説明
三事業	雇用安定事業	失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大などの雇用の安定を目的とする
	能力開発事業	労働者の職業生活の全期間を通じてその能力開発、向上を目的とする
	雇用福祉事業	労働者の職業生活上の環境の整備・改善、就職の援助など労働者の福祉の増進を目的とする
失業等給付	求職者給付	失業者の求職活動期間中の生活を安定させるための給付
	求職促進給付	失業者の再求職を援助、促進するための給付
	教育訓練給付	労働者の自らの職業に関する教育訓練促進のための給付

¹⁰² 厚生労働省職業安定局雇用保険課編『雇用保険の実務・改訂3版』(労働調査会、2002年)、「序」参照。

¹⁰³ 同上。

	雇用継続給付	労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合、職業生活の円滑な継続を援助、支援するための給付
--	--------	--

(資料)厚生労働省職業安定局雇用保険課編『雇用保険の実務・改訂3版』(労働調査会、2002年)、14頁より作成。

第二節 被保険者と雇用保険料の問題

日本の雇用保険制度では、保険制度の常として、雇用保険に加入していない人は、失業等給付を受けることのできる対象にならないのが原則である。雇用保険制度の強制適用の対象とならない多くの労働者が制度から排除されている。失業者になる人の約4割しか失業等給付を受けていない。つまり、約6割の人が雇用保険と無縁の世界にいる¹⁰⁴。若年失業率が高まっているのに対し、失業した若者は雇用保険に加入していないため、失業等給付がもらえない。

どのような人が雇用保険制度の被保険者になるのか以下に見ることとする。

雇用保険の被保険者の定義については、被保険者とは、雇用保険の適用事業に雇用される労働者であって、「被保険者とならない者」以外の者をいう¹⁰⁵。すなわち、雇用保険の被保険者は、次の条件を満たすことが必要である。

①「雇用保険の適用事業に雇用されていること」。したがって、適用事業として届出を行っていない事業所で雇用されている者は、被保険者になれない。一般に官公庁は適用事業に該当しないので、公務員は被保険者となっていない。

②「雇用されている労働者であること」。雇用されていない、自営業者や専業主婦など家事従業者、無業者などの被雇用者だけでなく、雇用者でも、法人の役員等経営者は、労働者とみなされず、原則として被保険者になれない。

③「適用除外(雇用保険法第6条)にあげる者以外の者であること」。

適用事業に雇用される労働者は、「被保険者とならない者」(表16)に該当しない限り、その意思のいかんにかかわらず、法律上当然に被保険者となる。

(1) 被保険者の種類

被保険者には、一般被保険者、高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者および短時間被保険者がある。表でまとめると、以下になる(表15)。

(表15) 雇用保険の被保険者の種類

	区分	説明
被 保	一般被保険者	高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者以外の被保険者をいう

¹⁰⁴ 橋木俊詔『安心の経済学』(岩波書店、2002年)、53～54頁を参照。

¹⁰⁵ 厚生労働省職業安定局雇用保険課編『雇用保険の実務・改訂3版』(労働調査会、2002年)、51頁参照。

険 者 種 類	高年齢継続 被保険者	被保険者であって、同一の事業主の適用事業に 65 歳に達した日の前日から引き続いて 65 歳に達した日以後の日において雇用されている者（短期雇用特例被保険者と日雇労働被保険者に該当する者を除く）をいう
	短期雇用特例 被保険者	被保険者であって、季節的に雇用される者又は短期の雇用（同一の事業主に引き続き被保険者として雇用される期間が 1 年未満である）に就くことを常態とする者をいう
	日雇労働 被保険者	被保険者であって、日々雇用される者又は 30 日以内の期間を定めて雇用される者であって、適用区域内に居住している者、又は適用区域内の適用事業所に雇用される者をいう
	短時間 被保険者	一般被保険者のうち、短時間労働者（1 週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者のそれに比し短く、かつ、厚生労働大臣の定めた時間数（30 時間）未満である者をいう）である被保険者をいう

（資料）『社会保障年鑑 2002 年版』（健康保険組合連合会、2002 年）、182 頁参照。

（2）被保険者にならない者

雇用保険の被保険者とならない者について、その規定は表 16 のとおりである。

（表 16） 雇用保険の被保険者にならない者

1	65 歳に達した日以後に雇用される者（ただし、同一の事業主の適用事業に 65 歳に達した日の前日から引き続いて雇用される者及び短期雇用特例被保険者又は日雇労働被保険者に該当する場合を除く）
2	短時間労働者であって、季節的に雇用される者又は短期の雇用（同一の事業主に 1 年未満）に就くことを常態とする者（日雇労働被保険者を除く）
3	日雇労働者であって、日雇労働被保険者に該当しない者
4	4 ヶ月以内の期間を予定して行われる季節的事業に雇用される者（なお、4 ヶ月を超えて雇用することが最初から明らかな場合は、雇入れ時から被保険者となるが、4 ヶ月以内の期間を予定して雇用されていた者が、この期間を超えて引き続き同一の事業主に雇用される場合は、その超えた日から被保険者となる）
5	船員保険の被保険者
6	国、都道府県、市町村その他これらに準ずるものの事業に雇用される者のうち、

離職した場合に、他の法令、条例、規則等に基づいて支給を受けるべき諸給与の内容が、雇用保険の求職者給付及び就職促進給付の内容を超えると認められる者

(資料)厚生労働省職業安定局雇用保険課編『雇用保険の実務・改訂3版』(労働調査会、2002年)、54～55頁より作成。

雇用保険の適用事業に雇用される労働者は、原則として被保険者となる。しかし、これらの労働者の中には、短期的な雇用に就く者、他の制度において失業時の保護を受けることができる者等がいることから、これらの者については、雇用保険法が適用されず、雇用保険の被保険者とはならない。

(3) 雇用保険料

雇用保険制度を運営するための費用は、国、事業主の他に、保険制度に加入している労働者は収入に応じ、保険料として負担しなければならない。

一般保険料の保険料率は、特定の事業を除いて1,000分の15.5であるが、このうち1,000分の12が失業等給付に要する費用に充てられ、これを労使折半で負担する。雇用安定事業など三事業に充てられる残りの1,000分の3.5については、全額を事業主が負担することになる¹⁰⁶。

第三節 失業等給付の問題

雇用保険制度の中心事業は失業等給付である。雇用保険の被保険者が失業した場合に、失業等給付額や給付日数などは、どのように決められているのかは以下の通りである。

(1) 失業等給付の受給要件

まず、失業等給付とは「失業した労働者の生活の安定を図りつつ、求職活動を援助するための求職者給付と、再就職を援助・促進するための就職促進給付、労働者の主体的な能力開発を支援するための教育訓練給付、被保険者の職業生活の円滑な継続を援助・促進するための雇用継続給付等¹⁰⁷」である。

失業等給付を受けるために、失業者は、失業状態にあるか否かを、職業安定局に失業認定を受けなければならない。具体的には、「離職の日以前1年間に、被保険者期間が6ヵ月以上あるときに支給を受けることができるが、実際に基本手当での支給を受けるには、離職後、公共職業安定所に出頭し、求職の申し込みをしたうえ、失業の認定を受けなければならない¹⁰⁸。」また、雇用保険法における失業者の受給資格について、この法律において失業とは、離職した者が就職しようとする意思といつでも就職できる能力があるにもかかわらず

¹⁰⁶ 厚生労働省職業安定局雇用保険課編『雇用保険の実務・改訂3版』(労働調査会、2002年)、330頁参照。

¹⁰⁷ 『社会保障年鑑2002年版』(健康保険組合連合会、2002年)、182頁。

¹⁰⁸ 同上、183頁

らず、職業に就くことができない状態にあることを言い、積極的に求職活動を行っている状態にある失業者に対して、失業等給付を支給されるというのである¹⁰⁹。

(2) 基本手当日額

雇用保険における被保険者が「失業」の状態になったとしても、失業等給付が支給されるとは限らない。一般の被保険者が求職者給付の基本手当を受給するには、離職の日以前一定の期間に、同一の勤務先で一定の「被保険者期間」（一般には離職以前1年間に6ヵ月以上）を勤務した実績があることが必要である。

したがって、無業者のみならず、短期のアルバイトを繰り返すようなフリーターは、求職者給付を受給する資格が得られないことになる。

雇用保険制度は、2003年5月1日から失業等給付の削減を中心とする改訂が行われた。基本手当の支給額に関する主な改正内容は以下の通りである。

①基本手当の給付率、上限額等の変更¹¹⁰

- i、基本手当日額が、表17の賃金×給付率の額となる。
- ii、賃金日額、基本手当日額の上限は表18のとおりとなる。
- iii、賃金日額の下限額は2140円（基本手当日額の変更額は1712円）となる
- iv、60歳時の賃金日額による算定の特例が廃棄された。

(表17) 基本手当日額（賃金日額×給付率の額となる）

年齢	賃金日額	給付率
60歳未満	2,140円以上4,210円未満	80%
	4,210円以上12,220円以下	<i>80%~60%</i> → 80%~50%
	12,220円超	<i>60%</i> → 50%
60歳以上 65歳未満	2,149円以上4,210円未満	80%
	4,210円以上12,220円以下	<i>80%~50%</i> → 80%~45%
	12,220円超	<i>50%</i> → 45%

(注)斜体字は変更前。

(資料)「雇用保険法の改正内容について」『週刊社会保障』（法研、No.2236<2003.6.2>）、59頁。

(表18) 賃金日額、基本手当日額の上限額

年齢	賃金日額の上限額 (基本手当日額の上限額)
30歳未満	<i>14,460円 (8,676円)</i> → 13,160円 (6,580円)
30歳以上45歳未満	<i>16,070円 (9,642円)</i> → 14,620円 (7,310円)

¹⁰⁹ 「失業認定の在り方の見直しについて」『週刊社会保障』（法研、No.2213<2002.12.9>）、58頁参照。

¹¹⁰ 「雇用保険法の改正内容について」『週刊社会保障』（法研、No.2236<2003.6.2>）、59頁参照。

45 歳以上 60 歳未満	17,680 円 (10,608 円) → 16,080 円 (8,040 円)
60 歳以上 65 歳未満	19,280 円 (9,640 円) → 15,580 円 (7,011 円)

(注)斜体字は変更前。

(資料)表 17 に同じ。

②基本手当の所定給付日数の変更

一般被保険者と短時間被保険者(パートタイム労働者)の所定給付日数が一本化され¹¹¹、また、被保険者期間、年齢、離職理由あるいは心身障害等の事情による就職の難易度に応じて決定される。基本手当の給付日数は、次のとおりとなる。

- i、倒産・解雇等の事由による離職者 (iiiを除く・表 19 参照)
- ii、倒産・解雇等以外の事由による離職者 (iiiを除く・表 20 参照)
- iii、就職困難者 (表 21 参照)

(表 19) 倒産・解雇等の事由による離職者の所定給付日数

被保険者であった 期間 区分	1 年未満	一年以上 5 年未満	5 年以上 10 年未満	10 年以上 20 年未満	20 年以上
30 歳未満	90 日	90 日	120 日	180 日	—
30 歳以上 35 歳未満			180 日	210 日	240 日
35 歳以上 45 歳未満		240 日		270 日	
45 歳以上 60 歳未満		180 日		270 日	330 日
60 歳以上 65 歳未満		150 日		210 日	240 日

(資料)表 17 に同じ。

(表 20) 倒産・解雇等以外の事由による離職者の所定給付日数

被保険者であった期間 区分	1 年未満	一年以上 5 年未満	5 年以上 10 年未満	10 年以上 20 年未満	20 年以上
全年齢	90 日			120 日	150 日

(資料)表 17 に同じ。

(表 21) 就職困難者の所定給付日数

被保険者であった期間 区分	1 年未満	一年以上 5 年未満	5 年以上 10 年未満	10 年以上 20 年未満	20 年以上
45 歳未満	300 日				

¹¹¹ 「雇用保険法の改正内容について」『週刊社会保障』(法研、No. 2236<2003. 6. 2>)、59 頁参照。

45 歳以上 65 歳未満	150 日	360 日
---------------	-------	-------

(資料) 表 17 に同じ。

以上に見るように、雇用保険制度の中核である求職者給付は、若年者より高年者に手厚く、加入期間の短い被保険者より、加入期間の長い被保険者に手厚く、自発的離職者より離職を余儀なくされた「特定受給支給者」に手厚いという特徴がみられる。

雇用保険制度の中核である失業等給付制度は、無業者、失業者に対する生活保障ではなく、失業した労働者が求職活動を行うための対策に重点がおかれている。

第四節 雇用促進制度の課題

近年、少子化・国際化している日本では、若年離職率が上昇し、フリーターなどの不安定な雇用が急増している。雇用保険制度では、自己都合による若年離職者は、会社都合による離職者より常に給付を抑えられてきた。これらの若年者に対して、円滑に就職活動を行うために、雇用保険制度の対応が求められている。短期的な対策である失業等給付制度も必要だが、その制度自身にはそもそも限界があるため、増加している非正規雇用への中長期的な対策が、国全体の問題としてとらえられるべきである。

(1) 多様な働き方への対応

近年、パートタイム労働や派遣労働など、いわゆる非正規雇用労働が増加している。これに対して、雇用保険制度も以下のように、部分的な改正が行われた。「平成 13 年 4 月、パート労働者の適用要件が変更され、年収要件が撤廃された。また、登録型派遣労働者においても、1 年未満の雇用期間や派遣先が変わる場合であっても、派遣元が 1 年以上の雇用と見込まれる場合の雇用保険の適用を規定した¹¹²⁾。」また、2003 年 5 月 1 日以降、短時間労働被保険者（パートタイム労働者）は一般被保険者と同じように、雇用保険の基本手当の所定給付日数が一本化された。

正規雇用者とパートタイム労働者の区別をなくすことは、労働形態の多様化に対応する必要性から、正当と考える。実際に、日本では、非正規雇用者に対する、雇用保険の適用状況はどうなっているか、次の表 22 を参考にして論じていくことにする。

(表 22) 非正社員における性、就業形態別雇用保険の適用状況

¹¹²⁾ 岡伸一「日本の雇用保障制度の再評価」(『週刊社会保障』法研、Vol. 57No. 2255<2003. 10. 20>)、24 頁。

性、就業形態	計	適用あり	適用なし	不明
非正社員計(男女)	100.0	50.1	45.3	4.5
契約社員	100.0	80.9	15.8	3.4
臨時的雇用者	100.0	31.3	47.8	20.9
短時間のパート	100.0	34.2	63.7	2.1
その他のパート	100.0	70.2	26.7	3.1
出向社員	100.0	65.1	8.2	26.7
派遣労働者	100.0	69.9	23.7	6.4
登録型	100.0	71.4	25.6	3.0
常用雇用型	100.0	66.2	20.3	13.5
その他	100.0	63.0	33.9	3.1
非正社員計(男)	100.0	45.9	46.3	7.8
契約社員	100.0	79.1	17.1	3.8
臨時的雇用者	100.0	20.8	75.9	3.2
短時間のパート	100.0	17.6	80.0	2.4
その他のパート	100.0	56.1	37.8	6.2
出向社員	100.0	64.0	7.7	28.3
派遣労働者	100.0	60.8	28.0	11.2
登録型	100.0	64.5	30.9	4.6
常用雇用型	100.0	57.8	27.2	15.0
その他	100.0	68.1	27.7	4.2
非正社員計(女)	100.0	51.8	44.9	3.2
契約社員	100.0	83.2	14.0	2.8
臨時的雇用者	100.0	35.8	35.7	28.5
短時間のパート	100.0	38.2	59.7	2.0
その他のパート	100.0	75.2	22.9	2.0
出向社員	100.0	72.8	11.7	15.6
派遣労働者	100.0	73.2	22.1	4.7
登録型	100.0	72.6	24.7	2.7
常用雇用型	100.0	75.1	13.0	12.0
その他	100.0	57.2	41.0	1.8

(注)5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所に就業しているもの(非正社員)から、抽出された労働者約3万人を対象とした。

(資料)労働厚生省編平成11年『就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』122頁より作成。

表22から見ると、非正社員の雇用保険の適用率は全体で5割にしか及ばない。日本の雇

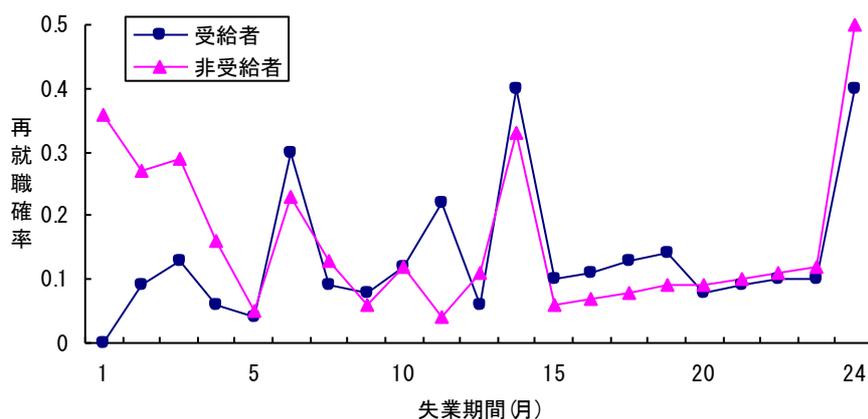
用保険制度では、1年間に6ヵ月以上就業していない者は、雇用保険の求職者給付を受けることができない。学卒未就職者の場合は、まったく被保険者期間がないのであるから、当然、受給資格がない。雇用保険制度は、保険制度に加入する労働者の相互扶助が原則であるから、無業者や短期就業者に対する給付には自ずと限界がある。このように、若年失業者が増えても、現在の雇用保険制度では排除される場合が多い。結局、親の被扶養者(パラサイト・シングル)となるか、臨時雇い、アルバイトなどで生活費を得るしかない。もちろん、雇用保険の被保険者でなければ就職促進給付や教育訓練給付もない。

(2) 早期再就職の促進

雇用保険制度による失業等給付は、雇用保険制度に加入していた労働者が失業した場合の生活を安定させ、容易に就職ができるような役割を果たしている。

「失業給付は失業者の就職のインセンティブを抑制し、失業期間を長期化させる¹¹³」との指摘がある。

(図 13) 失業給付と再就職確率



(資料)小原美紀「失業給付は失業を長期化させるのか?」『季刊社会保障研究』(国立社会保障・人口問題研究所、Vol36、Winter2000、No.3)、372頁より。

(注)元のデータが入手できなかったため、まったく同じではないが、元の図をみて作成しなおした。

図13から見ると、失業等給付の非受給者は、受給者より最初の3ヶ月間の就職率が極めて高い。失業給付がなければ(短ければ)もっと早く再就職したにもかかわらず、給付の存在が職探しの強度を弱め、失業者の再就職のインセンティブを抑制し、失業等給付を受給できることが失業を長期化させることが懸念される。長期失業者に対して、失業等給付を無条件に行った場合、給付期間を延長すれば、失業期間自体も延びてしまうことが懸念さ

¹¹³ 小原美紀「失業給付は失業を長期化させるか?」『季刊社会保障研究』(国立社会保障・人口問題研究所、Vol.36Winter2000No.3)、365頁。

れる。失業率の増加によって雇用保険財源は急速に悪化し、平成10年度以降、毎年1兆円前後の大幅な赤字を出している¹¹⁴。

2003年5月に改正された雇用保険制度では、早期再就職を実現するために、就業残日数を3分の1以上残して安定した職業に早期就業をした者に対し基本手当日額の30%を支給するという『就業促進手当』を創設した¹¹⁵。また、これまで、失業給付を受給している間に一時的・臨時的な仕事に就いた場合、失業等給付が中止されるので、働く意欲を抑制していた。この問題に対して、改正された制度では、一時的・臨時的な仕事に就いた場合、その日に受給できる失業給付の額の3割を支給する制度を新たに設けた¹¹⁶。

失業給付が失業を長期化させる傾向があるとはいえ、年々増え続けている若年失業者に対して、雇用保険の失業等給付の適用拡大などとは別に、若年失業問題に対する何らかの新しい制度、施策なども考えるべきである。

(3) 雇用保険制度への財政補助

現下の厳しい雇用・失業情勢のため、雇用保険の財源が赤字になっているのが現状である。2003年5月1日から改正された雇用保険制度によって、失業等給付が削減されてきた。学卒無業者やアルバイト、フリーターなどにも失業等給付を支給すると、雇用労働者および事業主の雇用保険料の負担がさらに引き上げられる恐れがある。

近年、社会保障に対する国民的関心は急速に高まりつつあり、年金制度においては、将来の保険料率の上昇に上限をもうけるとともに、年金給付水準の抑制、国庫負担率の増加などが議論されている。健康保険においても、自己負担率のアップや、医療機関に支払われる診療報酬の削減などが議論されている。

年金や健康保険等は大部分の国民にとって身近な問題として考えられているのに対して、雇用保険や労災保険等労働保険に対する国民的関心は薄いと云わざるを得ない。これは、労災保険が全額事業主負担であることや、雇用保険も、年金や健康保険等の保険料率に比較して低く、被保険者の負担割合が抑えられていることが、問題視されない要因となっている可能性がある。

このような背景を考えると、若年無職者や、転職が頻繁なフリーター等を支援するために、被保険者の負担増加となる保険料率の大幅な引き上げといった改革は、多くの支持は得られないと思われる。

しかし、完全失業者の収入などを調べた総務省の2002年4～5月期の「就業希望状況調査（速報）」によると、完全失業者374万人の主な収入の種類では、「収入なし」が190万人と過半数を占めた。「雇用保険（失業給付）」の77万人、「年金・恩給」の33万人がそれに続いている。「収入なし」は、25～34歳で61万人、15～24歳で53万人と、若年

¹¹⁴ 藤田伍一「失業問題と雇用政策」『週刊社会保障』（法研、No. 2208<2002. 11. 4>）、49頁参照。

¹¹⁵ 大竹文雄「日本の構造的失業対策」『日本労働研究雑誌』（日本労働研究会、No. 516/July、2003）、51頁参照。

¹¹⁶ 「雇用保険法等改正案を今国会提出」『週刊社会保障』（法研、No. 2221<2003. 2. 10>）、63頁参照。

層で100万人を超えた。雇用保険の給付対象となるような仕事に就かないまま離職し、親に養ってもらっているといった若者が多いと見られる¹¹⁷。

「収入なし」の190万人は、そのまま生活できないことにつながるわけではない。しかし、長期失業すると、貯金の取り崩し等で対応しなければならない。失業期間はいつ終わるかはっきりしない。また、最近は長期化する傾向があることはすでに見たとおりである。こうしたなかで、失業者の不安は大きい。若年層の多くに収入がないため、雇用保険制度への強制加入は困難である。雇用保険制度に加入していない若者は、もちろん教育訓練給付等、雇用保険制度の三事業にも適用されない。しかし、今後の職業生活において土台となるべき重要な経験や知識を蓄積するために、職業訓練給付が必要である。失業等給付は短期的な対策として限界があるため、若年失業者に対する中長期的な対策は、今後の課題として検討すべきである。

第三章・第三節で述べたように、若者たちの職業観の形成は、学校や企業以外に、国あるいは地方自治体といった行政レベルでの取り組みが不可欠である。

終わりに

以上で述べたように、若年者雇用問題が顕在化してきたのは90年代半ば以降のことで、不況による影響がある。また一方では、グローバル化やIT化に伴う構造変化もある。新卒フリーターなどの増加には、企業（労働需要）側の要因と若年者（労働供給）側の要因が働いている。労働需要側と労働供給側の職種のちがいによるミスマッチのために無業者となる層も多いと考えられる。

多くの企業では、長引く経済不況により、売上が減少し、人件費の負担感が高まり、労働需要が減少している。そのため企業は、現在働いている人を削減するのを避け、まず新卒採用を抑制することで雇用調整を行っている。また、企業は、パート・アルバイトや即戦力のある中途採用を活用するようになっていることも、新卒採用が減少する要因となっている。このため希望する職種の求人が少なく、新卒者は正社員としての就職をあきらめたり、とりあえず就職したもののすぐに離職をしてしまうなど、フリーターになりやすい環境がつくられている。逆に、求人が少なく、希望する仕事に就けないことが、若年の転職志向の高まりや、やる気のなさなど、就業観の変化や勤労意欲の低下といった労働供給側の問題につながっている。そして若年の意識の変化が、さらに企業の採用意欲の減退を

¹¹⁷ 「完全失業者『収入なし』過半数、若年層で百万人超す」（「朝日新聞」、2002年7月30日）。

招くという悪循環が生じている¹¹⁸。

若者にはやはり定職に就くことが大事である。増え続けている若年失業者に対して、雇用機会を創出することが必要である。日本の若年雇用対策は緒についたばかりであり、経験も研究も十分ではない。

失業者への対策には様々なものがあるが、最も重要なのは次の2つの点である。「第1は、失業期間中の所得保障対策である。第2は、失業者がなるべく早く次の職が見つけられるようにすることである¹¹⁹。」若年失業者がなるべく早く次の職を見つけることができるための鍵は、何といたっても就業能力を高めることである。若年の就業能力を高めるためには、基本的には学校教育や職業訓練を充実させ、学校から労働市場への移行を支援する政策が必要である。学校では卒業後の職業生活に役に立つように、本来の授業の他にも様々なサポートの仕組みをつくり、生徒の職業的な関心を高め、職業へのスムーズな移行ができるようなサービスを用意する必要がある。また、求人と求職のミスマッチが拡大する中で、職種別にみると、専門・技術職等、高度な経験や技能が問われる職種では不足感が高いことを背景に、学校や社会でこのような人材を育てることが必要である。今後、狭い雇用対策という視点からではなく、教育政策、地域政策などの総合的な視点から、家庭の資力に関わりなく若年層が自立できるように、良好な雇用機会を提供することを目標として考えるべきである。

また、失業した若年層に対しては、再就職をするまでの失業期間中の生活を安定させるべきである。ただし、単に生活を保障するために失業給付を支給するのではなく、再就職ができる職業能力を身につけるよう、支援しなければならない。今後、職業訓練などに取り組んで自立しようとする若者に対して、さらに手厚く失業等給付を支給し、フリーターから脱却する人たちの就職意欲を高めることが必要である。

以上、若年層の雇用問題をめぐる状況とその背景や、若年雇用対策および雇用保険制度の問題点を述べてきたが、基本的には人々が失業給付を利用しなくても、安心して挑戦できる社会環境を整えていくことが雇用対策の中心に据えられていくべきであろう。このためには、“Welfare to work”の理念に基づき、若年層の雇用創出と能力開発支援を基本戦略とし、公的サービスなどの充実によって、短期的にも、また長期的にも有効な、整合性の取れた対策を講じることが求められていることを、海外の経験は示しているといえよう。

さらに、自立しない若者に対して、たんに甘えているなどと批判するだけでは事態は何も変わらない。自立できない若者の増加という深刻な問題に社会が危機感をもち、社会を支える次世代としての若者を批判することから自立支援の方向へと視点を転換することが、日本の若年雇用政策における第一のステップといってよい。

若年層の非就業者の増加は、日本経済にとって人的資産の蓄積が十分になされなくなる

¹¹⁸ 内閣府『2003年・国民生活白書』（ぎょうせい）、56頁参照。

¹¹⁹ 橋本俊詔『安心の経済学』（岩波書店、2002年）、50頁。

など、将来の経済成長にマイナスの影響を及ぼすおそれがある。今後の雇用政策については、事業主及び労働者の双方が雇用及び職業生活の安定を図るために果たすべき役割や今後の雇用政策の方向についての認識を今まで以上に深めるとともに、円滑な労働移動の実現のための対策、安定した雇用の維持・確保のための対策、良好な雇用機会の創出のための対策、労働者の主体的なキャリア形成の促進のための対策を重点に充実・強化を図り、併せて、これらの対策の基盤となる労働力需給調整機能の強化を図ることが重要である。

現代日本における若年層の雇用・失業問題と雇用保険制度については、社会全体の問題として今後とも積極的にとらえられるべきである。

文献リスト

一、若年雇用の現状

1. 宮本みちこ『若者がく社会的な弱者>に転落する』（洋泉社、2002年）
2. 小杉礼子編『自由の代償・フリーター：現代若者の就業意識と行動』（日本労働研究機構、2002年）
3. 玄田有史『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若者の現在』（中央公論新社、2001年）
4. 小杉礼子『フリーターという生き方』（勁草書房、2003）
5. 小杉礼子「増加する若年非正規雇用者の実態とその問題点」（『日本労働研究雑誌』No. 490、2001年5月）
6. 上西充子「フリーターをめぐる三つの論点」（『日本労働研究雑誌』No. 490、2001年、5月）
7. 「新規求人もマイナス」（『毎日新聞』、2003年5月9日）
8. 「自分らしい仕事模索」（『毎日新聞』、2003年5月26日）
9. 「フリーター安定志向も」（『毎日新聞』、2003年5月13日）
10. 「失業増、社会の活力奪う」（『日経新聞』、2003年6月3日）
11. 「若年層長時間就業目立つ」（『日本経済新聞』、2002年6月7日）
12. 「多様な価値観認めよ——若年フリーター『悪い』と決め付けるな」（『日経新聞』、2003年6月1日）
13. 本田由紀「これからの若者の働き方・暮らし方」（『JIL@Work』Spring 2003）
14. 橋木俊詔『安心の経済学』（岩波書店、2002年）
15. 熊沢誠「若年者の就業と職場」（研究会「職場の人権」、『職場の人権』、第23号、2003年7月）
16. G・ジョーンズCウォーレス著宮本みち子監訳・徳本登訳『若者はなぜ大人になれないのか』（株式会社新評論、1996年）

17. 「完全失業者『収入なし』過半数、若年層で百万人超す」(「朝日新聞」、2002年7月30日)

二、学校から職業への移行機能

1. 大久保幸夫 編著「新卒無業を超えて---新しい社会のしくみ」『新卒無業』(東洋経済新報社、2002年)
2. 吉本圭一「学校から職業への移行の国際比較」(『日本労働研究雑誌』No. 457、1998年、6月)
3. 「就業準備促す教育」(「毎日新聞」、2003年5月26日)
4. 「低年齢・低学歴ほど深刻」(「日経新聞」、2003年6月4日)
5. 中野育男『学校から職業への迷走(若年雇用保障と職業教育・訓練)』(専修大学出版社、2002年)

三、海外の雇用対策

1. 松丸和夫「ドイツの雇用促進政策と社会保障」(『海外社会保障研究』、No. 125 Winter1998)
2. 小越洋之助「オランダにおける就労インセンティブ政策と社会保障」(『海外社会保障研究』、No. 125 Winter1998)
3. 中野育男「スイスにおける雇用保障と就労インセンティブ」(『海外社会保障研究』 No. 125 Winter1998)
4. 檜原朗「イギリスにおける就労促進政策と社会保障」(『海外社会保障研究』、No. 125 Winter1998)
5. 伍賀一・横山寿一「スウェーデンにおける就労促進政策と社会保障」(『海外社会保障研究』、No. 125 Winter1998)
6. 「北欧に学ぶ少子化対策『ワークシェアも関連』」(「毎日新聞」、2002年5月27日)
7. 野村かすみ「先進諸国の挑戦」『Business Labor Trend』(労働政策研究・研修機構、2003年)

四、雇用保険問題

1. 樋山美雄 編『少子高齢時代の雇用問題』(社会経済生産性本部・生産性労働情報センター、2000年)
2. 藤田伍一「失業問題と雇用政策」(『週刊社会保障』、No. 2208<2002. 11. 4>)
3. 「力強い雇用を実現 福岡県の新雇用対策」(「毎日新聞」、2003年3月21日)
4. 「学卒者の就労、再設計を」(「日本経済新聞」、2002年5月21日)
5. 「安心して働ける手だてに」(「毎日新聞」、2002年12月5日)
6. 「職業能力開発訓練スタート」(「毎日新聞」、2003年5月2日)
7. 「若年雇用対策は脱就社型の改革テコに」(「日経新聞」、2003年6月2日)
8. 「手に職」(「毎日新聞」、2003年5月26日)
9. 「高卒未就職者臨時採用は66人」(「毎日新聞」、2003年6月5日)
10. 「学歴より専門能力」(「毎日新聞」、2003年5月30日)
11. 「社会保障の整備急げ」(「毎日新聞」、2003年5月26日)
12. 厚生労働省職業安定局雇用保険課編『雇用保険の実務』(労働調査会、2002年)
13. 三谷直紀「若年労働市場の構造変化と雇用政策」『日本労働研究雑誌 490号』(日本労働研究機構、2001年)

年 5 月) <http://db.jil.go.jp/jsk012/>より。

14. 熊沢誠『リストラとワークシェアリング』(岩波新書、2003 年)
15. 『雇用保険の早わかり』(公共職業安定所、2003 年)
16. 『社会保障年鑑 2002 年版』(健康保険組合連合会、2002 年)
17. 「若者の職業能力認証」(「日本経済新聞」、2003 年 11 月 3 日)
18. 岡伸一「日本の雇用保障制度の再評価」(『週刊社会保障』(法研、No. 2255<2003. 10. 20>))
19. 「失業認定の在り方の見直しについて」(『週刊社会保障』(法研、No. 2213<2002. 12. 9>))
20. 「雇用保険法の改正内容について」(『週刊社会保障』(法研、No. 2236<2003. 6. 2>))
21. 「雇用失業の現状と行方」(『総合社会保障』(社会保険新報社、2002 年 1 月))
22. 坂内三夫「雇用保険の大幅な給付削減と負担増に反対する」(全国労働組合総連合、2002 年 12 月 26 日)、<http://www.zenroren.gr.jp/>より。
23. 小原美紀「失業給付は失業を長期化させるか?」『季刊社会保障研究』(国立社会保障・人口問題研究所、Vol. 36Winter2000No. 3)
24. 「専門学校で訓練終了後正社員に」(「日本経済新聞」、2003 年 11 月 19 日)
25. 「インターンシップ体験大学生 3 万人超す」(「日本経済新聞」、2003 年 11 月 19 日)
26. 戸茆利和「離職者の再就職支援」『週刊社会保障』(株式会社法研、No. 2221<2003. 2. 10>)
27. 尾高煌之助「『成果主義』に触発されて」(『日本労働研究雑誌』、No. 512/Feb. -Mar. 2003)
28. 和田敏雅「企業側から見た若年問題」(『日本労働研究雑誌』、No. 490/May2001)
29. 緒方桂子「『成果主義人事と労働法』の書評」(『日本労働研究雑誌』、No. 517/August 2003)
30. 「日立、年功序列賃金を廃止」(「日本経済新聞」、2003 年 11 月 5 日)
31. 久本憲夫「職業能力開発の方向」(『世界の労働』No. 10、(財団法人日本 IJO 協会))
32. 「『学卒フリーター』手助け」(「毎日新聞」、2003 年 11 月 28 日)
33. 鈴木敦雄「大学新卒者の採用・就業行動の変化」(『日本労働研究雑誌』、No. 490/May2001)
34. 熊沢誠「若者たちの失業と就業をめぐる」(研究会「職場の人権」、『職場の人権』、第 25 号、2003 年 11 月)

五、ほか

1. 労働省編『2000 年・労働白書』(日本労働研究機構)
2. 石川晃弘・田島博実編著『変わる組織と職業生活』(学文社、1999 年)
3. 坂田周一著『社会福祉政策』(有斐閣アルマ、2000 年)
4. 永瀬伸子「子育て家庭の経済」(『週刊社会保障』 No. 2233<2003. 5. 12>)
5. 「出生率 1.32 最低更新」(「毎日新聞」、2003 年 6 月 6 日)
6. 「『解雇権』を削除」(「毎日新聞」、2003 年 6 月 3 日)
7. 厚生労働省編『2003 年・世界の厚生労働』(TKC)
8. 厚生労働省編『2002 年・労働経済白書』(日本労働研究機構)
9. 『ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査』(生命保険文化センター、2001 年)

10. 『エコノミスト・日本経済 2002』(毎日新聞社、2月11日号)
11. 『エコノミスト・2001 経済財政白書』(毎日新聞社、12月17日)
12. 内閣府『2003年・国民生活白書』(ぎょうせい)
13. 「65歳定年法制化」(「読売新聞」、2003年10月22日)
14. 藤村博之「60歳代前半の雇用継続を実現するための課題」(日本労働研究雑誌、NO. 487/January、2001)