

# 報告

## 日本社会の変容と若者雇用において 求められる社会の在り方



東京大学大学院教育学研究科教授  
本田 由紀（ほんだ ゆき）

### プロフィール

東京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。博士（教育学）。

日本労働研究機構研究員、東京大学社会科学研究所助教授等を経て、2008年より現職。

専門は教育社会学。教育・仕事・家族という3つの社会領域間の関係に関する実証研究を主として行う。特に教育から仕事への移行をめぐる変化について指摘と発言を積極的に行なっている。主な著書に、『若者と仕事』『多元化する「能力」と日本社会』『「家庭教育」の隘路』、『軋む社会』『教育の職業的意義』『学校の「空気」』『「ニート」って言うな！』『労働再審1 転換期の労働と<能力>』ほか。

### 第一章 数字でみる若者を取り巻く環境の変化

- (一) 経済構造の変化から見る日本の現在
- (二) 産業構造と共に変化する社会で求められる働き方
- (三) 「失業していることができない」状況と失業率

### 第二章 若者と仕事を結びつける仕組み

- (一) 所属を重視する厳しい眼差し
- (二) 新卒一括採用というルートの珍しさ
- (三) 曖昧な採用基準
- (四) 新卒就職の優位性
- (五) 就職準備のためのスキル形成環境

### 第三章 就職以前の厳しさにおかれている若者

- (一) 出身家庭の経済的な困窮
- (二) 疾病、障がい
- (三) 関係
- (四) 日本の働き方の独特さ

最後に 正社員の働き方と社会保障

## 第一章 数字でみる若者を取り巻く環境の変化

### (一) 経済構造の変化から見る日本の現在

非常に大きな時間の流れで見た時に、今の日本がどういった状況にあるのかをまず確認していきたい。

下の経済成長率の推移グラフは、日本の経済成長率の推移を表すグラフだが、一目見て分かるように階段を降りるように下がってきている。1956年から1973年まででは、アメリカとの関係のなかで生まれた戦争特需など環境的な要因も大きく寄与し、平均9.1%という非常に高い数字を達成している、いわゆる高度経済成長期である。

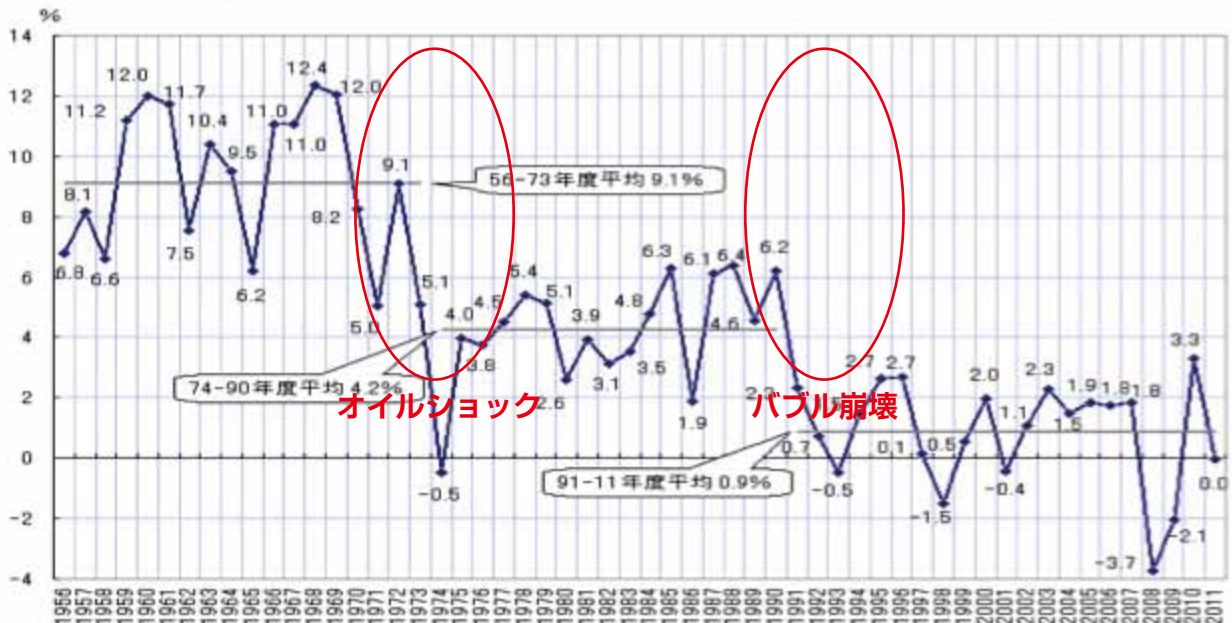
1973年のオイルショックを契機に、経済成長はマイナスへと転じ、平均4.2%という以前の半数にまで落ちた。それでもこの4.2%という数字は、同時代の他の先進国に比べても高い数字であり、高度経済成長期と比較するならば安定成長期とも言える時期であった。

一方で、会社人間や社畜、過労死という言葉が生まれたのもこの頃で、経済成長の一方で、社会のいたるところで無理が生じていたのが安定成長期であった。そして1990年代におこったバブル経済の崩壊をきっかけに、経済成長率は平均0.9%という数字まで落ち込んだ。この数字の背景には、中国やインドなどが力を持ち、安い人件費で様々なものづくりが出来るようになったことによる国際競争の激化があった。また、記憶に新しいリーマン・ショックの影響も日本は大きく受けており、過去最低値までグラフが下がりきっているのが分かる。

このことから分かるように、経済構造が日本だけでなく、世界的に見ても変化している中で、日本だけが以前のように高い経済成長率を安定的に保つことは、極めて困難であると考えられる。

# 経済成長率の推移

経済成長率の推移

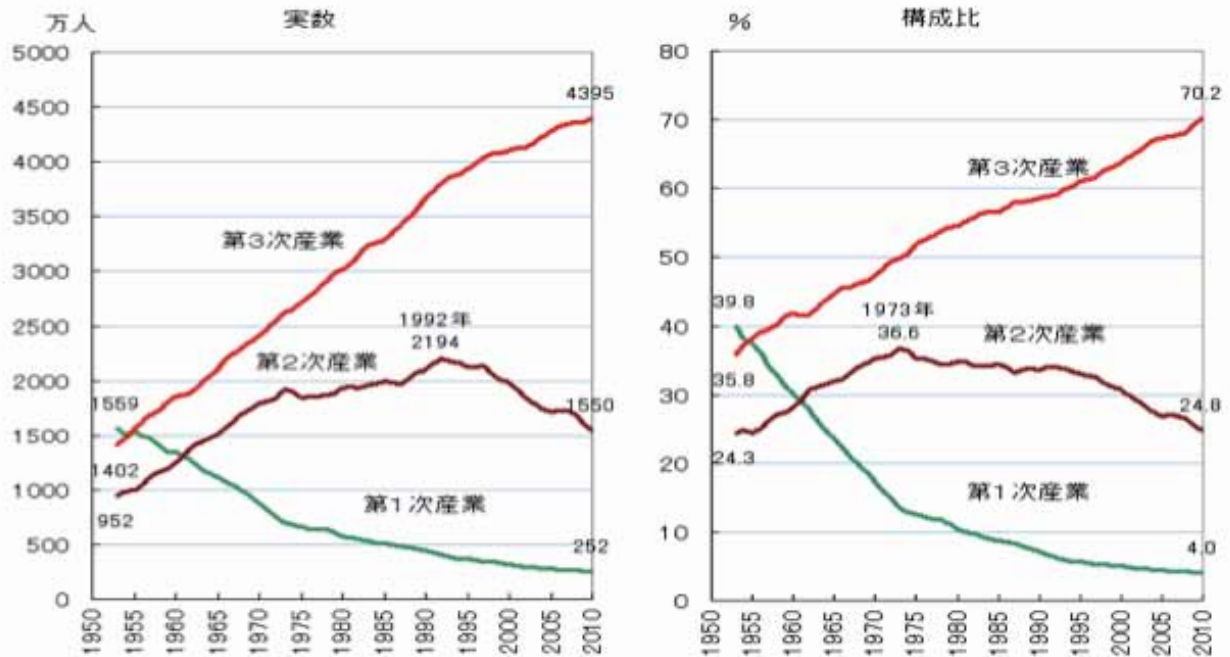


(注) 年度ベース。93SNA連鎖方式推計。平均は各年度数値の単純平均。1980年度以前は「平成12年版国民経済計算年報」(63SNAベース)、1981～94年度は年報(平成21年度確報)による。それ以降は、2012年4～6月期1次速報値 <2012年8月13日公表>。

(資料)内閣府SNAサイト

# 産業構造の変化

産業別就業者数の推移



(注)1953年以降の各年データ。産業不詳の就業者があるため構成比の合計は必ずしも100となっていない。  
(資料)労働力調査

## (二) 産業構造と共に変化する社会で求められる働き方

上の図は産業別就業者数の推移を示したグラフである。第二次産業の推移に注目してほしい。日本は、先進国のなかでも第二次産業、つまりは製造業の比率が高い水準で持ちこたえてきた国である。ヨーロッパなどでは、オイルショックを経験した70年代には第二次産業の割合は下降していったが、日本は90年代に入っても数値は保たれている。しかし、次第に海外生産が増えていき競争に負けていくなかで、製造業の日本社会での重要度は低下していく。

代わりに割合を伸ばしてきたのが、第三次産業である。

こうした産業構造の入れ替わりと共に、産業界が労働者に求めるスキルやニーズ、働き方なども変化してきた。

第二次産業とはイメージするならば工場であり、機械を恒常的に動かすことができれば製品を作ることができる安定性が高い産業なのだ。

一方で、第三次産業とは、サービス業や販売業など、生身の消費者を相手にする産業なので、消費者の動きやニーズによって繁忙期が左右される性質をもっている。そうすると、繁忙期には人材を投入して、閑散期には引きあげるといったように、労働力の柔軟な投入が第二次産業よりも重要になる。

このような繁忙期と閑散期による差が、今や第三次産業だけでなく第二次産業にも影響を及ぼすようになってきた。変わったデザインや高い技術を用いた新商品が販売される際は、工場のラインを増やして人員を大量に投入して作られる。しかし、競合他社がそれよりもさらに良い商品を出してくると途端に、売れなくなる。そうすると、工場のラインも人員も縮小させることとなり、結果それが繁忙期と閑散期の差につながる。このように、第二次産業でも第三次産業でも、安定的に業務を行わない性質のものが増え、繁忙期と閑散期の差によって必要な人材の数に差がでる産業構造へと変化していったことが、次の図のように非正規雇用に対する需要となって現れてきている。

# 若年労働市場の変化



出典：平成25年版厚生労働白書

## （三）「失業していることができない」状況と失業率

「働く」ことを考える際、失業率も一つの重要な指標となる。日本は、先進国のなかで比べると、失業率の低い国の一つであると言われている。ところが、世界的にみとみると発展が遅れている国のほうが、むしろ失業率が低いという状況がある。

なぜならば、そうした国々では失業給付や生活保護などの生活保証が未整備であるために、「失業していることができない」社会環境が背景に存在しているためだ。この「失業していることができない」状況が、日本にもあてはまる。

日本では、雇用保険の対象者は非常に狭い上、失業手当のもらえる期間というのは短く、その額も決して高くはない。そのため、失業していることすらできない。非正規半失業者という言葉をご存知だろうか。これは、非正規で働きながら求職活動をしている方のことを指す言葉だ。

例えば、コンビニなどでアルバイトやパートをしながら、同時にハローワークに通って求職活動をしている人のことで、こうした人の比率は日本ではかなり高い。さらには、女性や主婦の方などで、本当は働きたいが希望するいい仕事はないだろうと、求職活動をとりあえずストップしている方の数を合わせると、日本の失業率はいま出ている統計の倍ほどあるだろうという推定もある。

このように、単に失業率だけで日本の状況を見ることは出来ないのだ。前述のような、本当は失業者になっていてもおかしくない人達が、「失業をしていることができない」状況ゆえに、非正規の仕事さえ得ないということが、日本の労働市場を理解するうえでは重要となってくる。そして、その波が若者にも及んでいるというのが、日本の現在の状況なのだ。

## 第二章 若者と仕事を結びつける仕組み

### (一) 所属を重視する厳しい眼差し

これまで述べたように、経済構造や産業構造などの仕事側の変化がある一方で、若者と仕事を結びつける仕組みについては、バブル経済以前の仕組みがベースになっているのが現状だ。

具体的には、新規学卒一括採用という、学生から社会人へと立場が急に一転する構造となっている。もちろん、それ以外のルートがないわけではなく、例えば中途採用などがある。

しかしながら、中途採用で対象となるのは、他社で正社員の経験があり、その中で実務を経験した即戦力として採用できる人材がほとんどだ。つまりは、新卒で就職をせず、卒業時点で非正規や無業、失業の状態であったり、正社員でない状況に追い込まれ、その後時間が経ってから再度就職を試みようとする人たちに対する就職のルートが、まだ十分に整っていないのだ。

その背景には、今なお企業側に、履歴書の空白を非常にネガティブに見る傾向がある。「履歴の中に、どこかに所属がなかった時期が一定期間あっては駄目。」「非正規であっても、一人前の所属としてみなされないので駄目。」このような、履歴所属というものを非常に重視する傾向が、採用側に強くある。

### (二) 新卒一括採用というルートの珍しさ

新卒一括採用の話にもどるが、このルートは硬直的で、世界的に見ても実は珍しいルートであるということを説明したい。

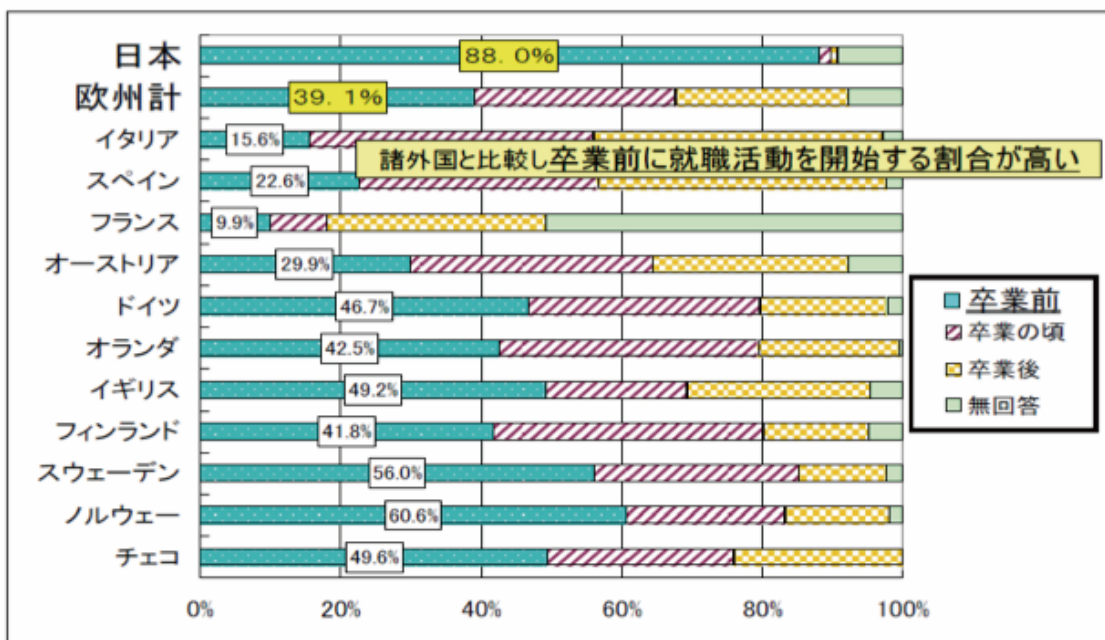
新規学卒一括採用とは、在学中に卒業よりずっと早い段階で就職活動をして内定をとっておき、卒業と共に今度は入社式というように、年度変わりのタイミングで立場が学生から職員へと一転する採用の仕組みのことだ。このように年度変わりで所属ががらりと変わる仕組みは、明確な所属がない期間を作り出さないように、就職活動を在学中に食い込ませることになる。

この仕組みが日本で普及した理由は、先ほど経済成長率の推移グラフで示した高度経済成長期において言われていた、「人手不足」という社会問題が背景にある。

経済成長が続くなかで、日本各地で会社や工場、お店がどんどん新設されていく、そこでどうやって人材を確保するのが会社にとって課題であった。その時にちょうど団塊世代（ファーストベビーブーマー）が、学校を卒業して世の中に出てくる時期が重なり、これは企業として願ってもないことだった。大量の団塊世代が、人手不足の業界にどんどん排出される。卒業前から手をつけておいて、卒業と共に企業に入れていく。

# 新卒一括採用の硬直性

4. 就職活動の開始時期について(国際比較)



※独立行政法人 労働政策研究・研修機構(旧 日本労働研究機構)「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12カ国比較調査結果—」(平成13年3月)

そういった就職のルートがどんどん広がっていったのが、高度経済成長期であり、その時のルートが今なおベースに続いているのが、現在の日本での就職事情だ。

新卒一括採用の硬直性については、前ページの図を見てほしい。これは、日本とヨーロッパの大学生のデータだが、就職活動の開始時期について尋ねた結果になる。日本の大学生は、約9割が卒業前に開始しており、それも卒業の直前ではなく、1年近く前からの開始だ。このようにかなり早い時期から就職活動をしている国というのは、ヨーロッパと比較してもあるいはヨーロッパ以外と比較しても、日本だけだ。

卒業前に活動を開始している国は他にもあるが、その場合でも1年も前ではなく、卒業の少し前だ。卒業の頃や卒業後に開始する人も多数おり、つまりは就職活動を始める時期はそれほど重要視されていない。ヨーロッパだけでなく他の国々でも、非常に多様性を許容する採用のあり方が普通とされているが、日本は早い時期に内定をとっておかないと、その後が非常に不利になる事実がある。

### (三) 曖昧な採用基準

就職活動における採用基準についてだが、非常に曖昧だ。日本経団連の行ったアンケート結果によると、選考にあたって特に重視した点の1位はコミュニケーション能力であり、主体性や協調性など、その人の人格や性格など全部ひっくるめた要素が、上位を占めている。しかし一体どのように振る舞えば、コミュニケーション能力があるとみなされるのか、一体何で合否が決まっているのか、不透明で分からないのが日本の就職活動だ。

一方で、履歴書に空白があり明るくハキハキとは喋れないけれども、ある特定の分野には天才的な力を発揮する人もいる。そういった人は、面接官との僅かな質問のやり取りを乗り越えられるかで能力を判断されて、どのような評価を下されるのだろうか。学生にしてもそれ以外の若者にしても、しばらく付き合っようやく才能の一端が見えることは珍しくない。だからこそ、丁寧に見なければならぬのだが、このような大雑把な相性採用を行うことで、フィーリングが大事とか、そんなはっきりしない採用活動が今なお多いのが、日本の新卒採用の特徴だ。

### (四) 新卒就職の優位性

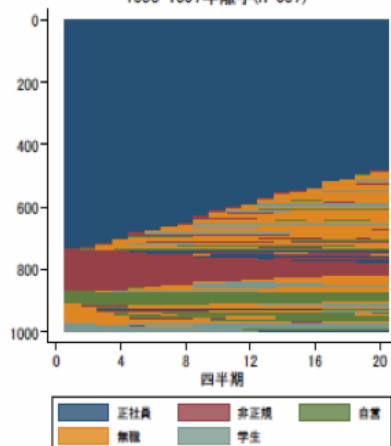
日本の新卒採用に関して、興味深いデータがあるので下の図を見てほしい。これは、卒業や中退で学校を離れた人が、5年間でどのようなキャリアを移動したかを示した図だ。それぞれの年代のグラフで、左端が離学時点で、その後その人がどのような状況に変わっていったのかが、時間の流れとともに、色分けで示している図になる。

卒業時点では、正社員の人数はかなりの幅で存在しており、非正規の人数も一定の数存在している。その後、正社員から非正規に移行する人はそれほど珍しいことではなく、結構な割合で存在していることが見てとれる。逆に、正社員ではない状態から正社員になるということは、ごくわずかな割合でしか存在しないこともお分かりいただけるだろう。

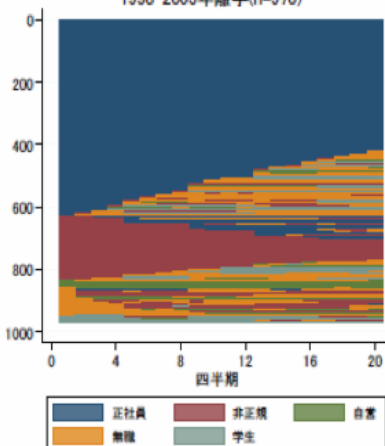
また、二つのグラフを見比べた時の一番の大きな違いは、グラフ左端の離学時点での正社員の割合だ。つまりは、正社員にならないで学校を卒業したり中退した人たちが、その後正社員になるということが、今なお非常に難しいということが言える。

## 離学直後の状況に規定される初期キャリア

図表1-4 離学後5年間の初期キャリアプロット  
1993-1997年離学(n=997)



図表1-5 離学後5年間の初期キャリアプロット  
1998-2003年離学(n=970)



出典：労働政策研究・研修機構『非正規社員のキャリア形成—能力の開発と正社員転換の実態—』  
労働政策研究報告書 No.117,2010年

若者を就職に向けて準備させてあげることが、できていないという状況がある。高校であれ、大学であれ、若者が労働市場において強く生きていくための具体的な力を、学校教育のなかでつけていくということが、国際比較で見ても、日本は非常にできていない。

具体的なデータで見ていくと、例えば下のグラフを見て欲しい。これは、大学を最終学歴とする人を対象とした質問紙調査において、大学で学んだことが仕事に何らかの意味で役立ったかということと、大学生活が人格形成のうえで役立ったかという質問項目に対する回答結果をスコア化し、大学の分野別に示したものである。

保健、教育、家政、芸術といった、専門性が高いが学生数の少ない分野では、縦軸と横軸のどちらかあるいは両方の数値が高くでている。一方で、社会科学や経済、人文学など、日本の大学のなかで多くを占めている分野では、職業的な意義も人間形成的な意義も低いという結果が出ている。

このように、大学教育の質が保証されていないということが、若者が働くうえで抱えている困難の、重要な原因になっているのだ。

(一) 出身家庭の経済的な困窮

貧困の連鎖をどう防ぐのか政策課題にもなっているが、出身家庭の貧困が問題としてあげられる。

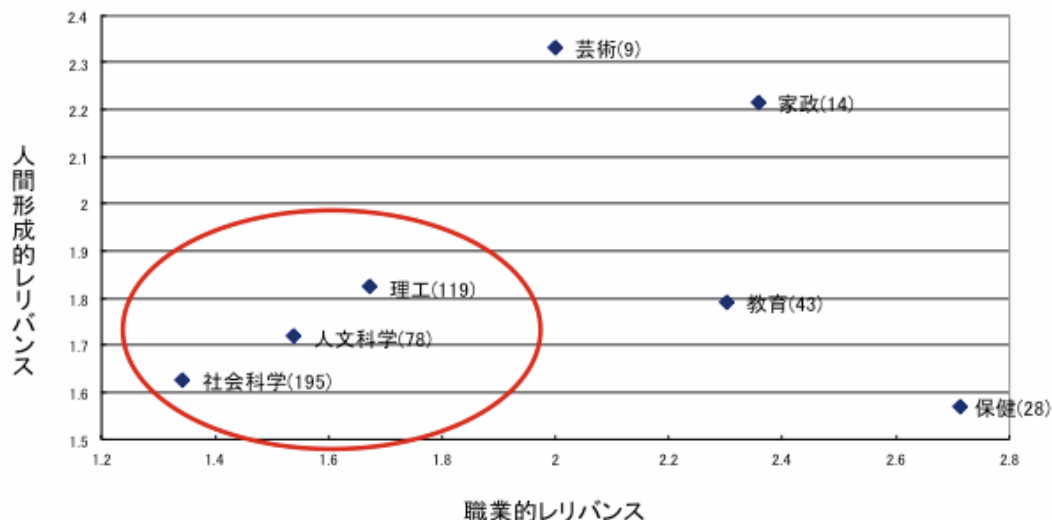
例えば、家が貧困であるためにメガネが買ってもらえない。視力が悪いのにメガネが準備出来ないことによって、小学校の低学年から黒板が見えない状態で学校に通っている。そのような状況では、学力が伸びるわけがない。

このように経済的に厳しかったり、あるいはワーキングプアでものすごく忙しかったりすると、子どものケアが出来ない家庭というのが今は増えてきている。特にその中でも、親御さんも精神的なダメージを持っていると、余裕がある家庭では溢れるほどに受けられる親からのケアや配慮を、受けることが出来ずに取り残されてしまう子どもたちが、今やはっきりと顕在化してきているのだ。

他にも、貧困であるが故に、参考書やドリルも買ってもらえない、塾にも行けない、友達と遊ぶためのゲーム機もないというように、学力をつける上でも、人間関係をつける上でも、様々な資源がスタート時点からない状況がある。それによって、子ども期の貧困が、大人になってからの貧困にはっきり繋がっていることが、大規模なデータからも明らかになっている。

## 専攻分野による「職業的意義」の違い

図19 2つのレリバンスに関する大学専攻分野の位置づけ  
(大学を最終学歴とする者)



本田由紀「高校教育・大学教育のレリバンス」谷岡一郎他編『日本人の意識と行動』東京大学出版会、2008年

## (二) 疾病、障がい

社会的な理解が不足しているために、疾病や障がいとよばれるものを抱えている方が、非常に不利なところに追い込まれているケースがある。

バリアフリーどころか、障がいの社会モデルという言葉があるくらい、社会が障がいのある方を受け入れる準備が整っていないため、大きな困難に直面してしまうのだ。

よく言われるのは、エレベーターやエスカレーターが設置してあれば、障がいを持っている方でも移動に関してかなり楽になれる。しかし、ちょっとした段差があるだけで、前に進めない状況が発生するのだ。

つまり、段差を放置しているかどうかという社会側の要因によって、その人の自由度や移動能力の発揮の仕方が大きく左右されてしまうのだ。

このように、疾病や障がいという困難に対しては、抱えている本人の要因よりも、社会側のモデルや対応が重要だということが言える。

## (三) 関係

「関係」については、例えば、家族関係や職場の中の間人関係など、様々な関係性がある。

例えば学校において、学校というのは比較的許容度の高い空間であって、生徒というのはお客様なので、本人が孤独だろうと授業が分からなくとも、座っていればなんとか卒業までやり過ごすことができる。特に日本は、落第などの制度が厳しくないため、教育機関の終わりまで辿り着くことは、さほど難しくなくそれなりに可能なのだ。

しかし一方で、日本の職場はそういった学校や教育の現場とは違い、どんどん厳しくなっている。収益が上がらないなかで、1人あたりの生産性や売上への貢献について、非常に厳しく圧力をかけられる環境だ。

さらには、マニュアルや仕事の内容を説明するプロセスを省いて、じゃあどうぞと仕事を充てがわれ、出来たらよし、出来なかったらお前はもういない、といった判断をするような企業も残念ながら増えてきている。

そういった環境の職場のなかで、学校教育機関のなかではなんとかやり過ごしてきたとしても、仕事に就く際や就いた後に、非常に厳しい目に遭遇して、それでひきこもりになってしまったというケースもある。

## (四) 日本の働き方の独特さ

以上のような若者を取り巻く環境を理解する上では、そもそも世界的に見た日本の働き方の独特さを確認する必要がある。国際比較データを見ていると、これは日本だけだとか、日本だけぴょこんと飛び出たグラフなど、そういった様々な例がある。

そのなかの一例として、日本の正社員は、仕事内容に関する契約性が非常に希薄である。たとえ一度文書で交わされたとしても、一度正社員になったら後からいくらでも変更して構わない、といった理解が社会でもされていた。つまりは表現を変えると、日本の仕事の契約というのはジョブ別ではなくて、ある組織にメンバーとして入れてもらう、メンバーシップ型の雇用契約であるということが指摘されている。このメンバーに入れてもらうという契約締結により、かつては正社員側にはそれなりに雇用保障はなされており、定年までクビにしないとか福利厚生とか、メンバーだからこそ得られた特権もあった。

しかし、これがバブル経済崩壊後になると、メンバーだから言われたことはなんでもやるようにと、報酬や見返りがないうま重要請の方が高まってきていた。これが、90年代以降の日本の正社員の働き方の大きな変質だ。





今なお日本社会では、正社員になった数を成果としてみながちで、様々な就労支援事業も正社員になることをゴールとして問いがちだ。しかし、今や正社員になった先が、昨今言われているブラック企業である確率は、ますます高まってきている。そこで、就職した先の正社員の働き方こそが、今問わなくてはならないことだということを確認したい。

仕事に就かないと生活が苦しくなるというのは、仕事以外での生活の保証、つまりは社会福祉が日本ではこれまで、ずっと未整備のままという背景がある。1973年が日本では福祉元年と言われてきており、年金制度が整備されたと言われていたが、この年こそ最初に述べたオイルショックの年なのだ。福祉制度を整備するためにスタートしたタイミングでオイルショックが起き、企業の生産性はガタ落ちし、そこから得られる税収も同じく落ち、日本はそれ以降ずっと赤字財政を膨らませてきている。

日本の人々は、「福祉にすがらず自分で食べていかななくては」という価値観を内面化している。その昔、安定成長期であった頃はなんとか生きていたが、今やその成長が達成できていない社会なのに、自分で働いて自分で食べていかななくてはと、そういった価値観を年長者も若者も、非常に強固に内面化している。自己責任で自分がなんとかしなきゃと思っている。しかしそれは、他国では標準である社会保障が、ほとんど提供されていないという背景があるからだ。

かつてはオイルショックによって、今は高齢化によって、若者や壮年期の人に対する社会保障が拡充できないままである。

その対処のためには、今まで述べてきたそれぞれの課題について、何かしらの対処をしていかなければならないということに尽きる。仕事がないなら作り出す、あるいは掘り起こす、あるいはシェアする。非正社員であっても、正社員であっても、今日述べた働き方の課題を解決しなければならないということを、伝えておきたいと思う。

つまりは、教育と家庭と仕事の間接関係を作り直し、そのまわりにセーフティネットを敷くこと。そしてセーフティネットで受け止めた後に、もう一度元気になって社会に貢献してもらおうためのアクティベーションを整えること。どちらか一方だけでは駄目で、この2つの社会保障の整備こそが必要なのだ。セーフティネットだけでは、そこにどんどん人が溜まっていってしまい、いずれ破綻しかねない。セーフティネットで一旦受け止めた後に、そこで当座の安心をしつかりと提供して、もう一度元気になってもらう。

この2つの仕組みを整えることこそが、日本のこれから目指すべき方向だと考えている。

### 次世代ワークスタイル研究所考察

経済構造や産業構造など、若者をとりまく社会環境は日々変化している。一方で、若者を社会に送り出すための仕組みや、サポート体制は、古いままで十分に整っているとは言いがたい。

そのような環境のなかで、若者が企業成長や経済成長をもたらす人材として活躍していくためには、就職活動の先にある、働き方を考えていかなければならない。そして、ベストな働き方を実現するためにも、若者や働き方をとりまく課題に対して一つ一つ対処をし、社会保障を整えていくことが必要だ。(完)

