

論 説

若年労働者の現状と高校教育の課題 第1回

東京大学大学院教育学研究科 准教授 本田 由紀

1. 日本における教育と仕事の関係

90年代初頭におけるバブル経済の崩壊とそれに続く長期不況の時期を経て、日本の教育と仕事との関係は大きく変化した。変化の内実を把握するためには、それ以前の日本の教育と仕事との関係に、他の先進諸国と比べていかなる固有の特徴があったかを踏まえておく必要がある。

特徴のひとつは、教育から仕事への若者の移行（トランジション）が、きわめて効率的でスムーズであったことである。それは日本では「新規学卒一括採用」という独特な慣行が存在し、大半の若者は、①教育機関に在学中に、②しばしば教育機関の就職先斡旋・紹介や支援の力を借りつつ、③明示的なルールとして定めら

れた日程（学校への求人票送付，採用選考開始，内定等の解禁日）に基づいて就職先を決定し、④卒業直後の4月1日から企業に正社員として就職することができていたためである。

特に高等学校においては、1947年制定の職業安定法が49年に改訂されて以降は生徒に対する無料職業紹介が法的に認められたこともあり、生徒の就職先の決定に学校が大きな役割を果たしてきた。長年にわたり継続的に生徒を採用している企業との「実績関係」を重視し、生徒を「学校推薦」により「一人一社制」の原則のもとで企業に送り込むという、きわめて独特な就職のしくみが、戦後日本の新規高卒者に関しては成立していた。

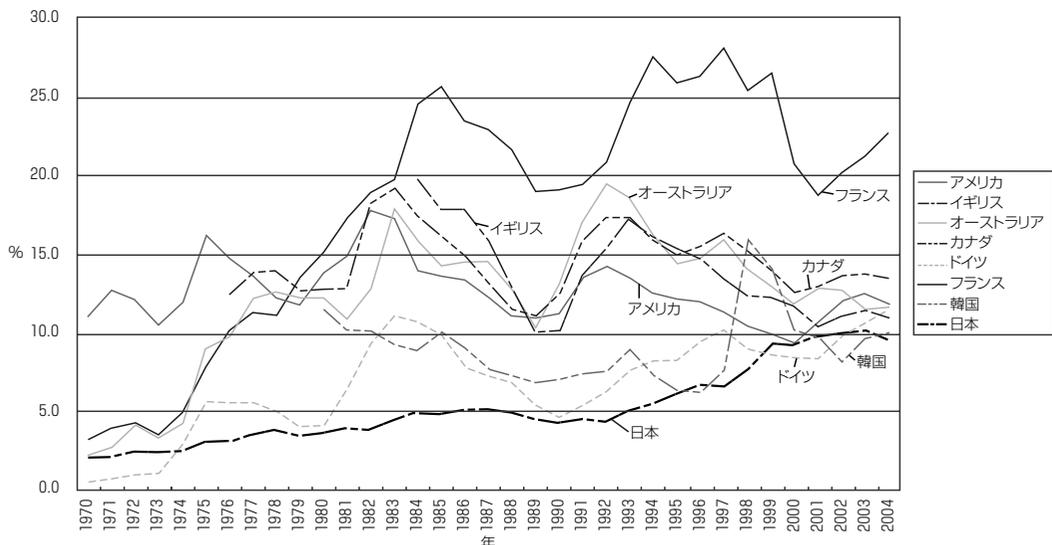


図1 若年失業率の推移（15～24歳）

このような効率的でスムーズな仕事への移行メカニズムが存在したことにより、日本では高度経済成長期から1990年頃にいたるまで、若年失業率が他の先進諸国と比べて低い水準で推移してきた。図1に示すように、欧米諸国では特に1970年代の石油ショックを契機として1980年代に若年失業率が上昇していたため、ドイツと並んで若年失業率の低い日本は「若年雇用の優等生」とみなされ、注目を集めていた。ドイツの場合は教育機関における座学と職場での実地訓練を並行して行う「デュアル・システム」がトランジションを支えていたのに対し、日本では上述のように教育機関が就職先斡旋に大きな役割を果たす「新規学卒一括採用」が教育から仕事への移行のスムーズさの基盤となっていた。

このような日本の教育と仕事との関係におけるもうひとつの特徴は、教育機関で学ぶ知識やスキルと、仕事の世界に必要な知識やスキルとの間に、密接な関連が欠けている場合が多いということである。特定の分野や職種を除き、「新規学卒一括採用」において通常の選抜基準とされるのは、学業成績全般や、遅刻欠席の少なさなど生活態度、そして採用面接の場で判断される「人柄」など、具体的な職業能力ではなく一般的な知力と性格である。企業はそれらを若者の「訓練可能性（トレイナビリティ）」の代理指標とみなして採用の際の判断基準とし、具体的な仕事上の知識やスキルは採用後に企業内のOff-JTやOJTなどの教育訓練を通じて身につけてきた。

日本の教育と仕事との関係に関するこれら2つの特徴、すなわち教育機関と企業という組織間の移行はきわめて効率的でありながら、知識やスキルなどの内容的対応が欠如しているということを、筆者は比喩的に「赤ちゃん受け渡しモデル」と呼んでいる。自立した一つの職業人としての知識やスキルは身につけていない、仕

事面では「赤ちゃん」のような若者をこれまで大切に抱えていた教育機関が、腕と腕が触れ合わんばかりにそっと企業へと受け渡す。抱きとった企業は、「これからはこちらで大事に育てます」ということで彼らに職業的な訓練を施す。日本では、このような世界的に見ても稀なモデルが成立していた。

それに対して、他の先進諸国で一般的なモデルは、同じく比喩を用いるならば「棒高跳びモデル」と表現できる。つまり、教育機関は若者に対して棒高跳びの棒としての職業的な知識やスキルを授ける。若者はその棒を使って自分の力で仕事の世界に飛び込んでゆく、というモデルである。

日本と他国とのモデルの相違を筆者が強く実感したのは、数年前にシンガポールを訪問して教育行政を担当する官僚と対話した際であった。筆者が日本の「新規学卒一括採用」慣行を説明すると、その官僚の方は、シンガポールではそういうことはありえない、と述べた。「シンガポールでは、若者たちは教育機関の卒業試験を終えてから、その卒業試験の成績を名刺代わりに携えて、個々の企業の空きポストの募集に応募してゆくのです。通常は、卒業してから数ヵ月から1年以内には仕事に就くことができます。卒業試験の成績が出なければ、その若者がこれまでどのような分野をどれほど学んできたかを企業は知ることができず、そのポストにふさわしい者かどうかを判断できません。日本ではなぜ卒業試験よりもずっと早い時期から就職活動を始めることができるのですか。」このように率直に質問されたことで、筆者は日本の特殊性を改めて認識した。

2. 何が変化したか

しかし、冒頭に述べたように、このような従来の日本の教育と仕事との関係は、90年代半ば以降に変化を遂げた。最大の変化は、周知のように、正社員になれない若者が大きく増加した

ということである。

90年代初頭から2000年代初頭にかけての長期不況下で、若者の正社員人口は約400万人も減少し、逆に非正社員が急激に増加した。いわゆる「就職超氷河期」であるこの時期に教育機関を離れて社会に出た若者たちは、企業の正社員採用抑制に直撃された世代であり、「ロスジェネレーション」と呼ばれる。この時期に拡大した非正社員の中で、厚生労働省が「フリーター」と定義する層（「パート・アルバイト」という呼称で働く者あるいは無業者の中で「パート・アルバイト」として働くことを希望する者）の人口は2003年に217万人でピークを迎え、その後漸減している。しかしそれ以降も「フリーター」以外の非正社員である派遣社員や契約社員が増加しているため、非正社員全体の人口は高止まりを続けている。2007年時点で、既卒の15～24歳の若者の中では男性の26.7%、女性の35.7%、25～34歳では男性の13.8%、女性の42.4%が非正社員として働いている。

こうした変化を模式図として表したものが図2である。

従来は教育とぴったりと接する形で正社員という太い1本の矢印が立ち上がっていたのに対し、90年代半ば以降になると、その矢印は従来よりも細くなり、空いた部分に非正社員や失業・無業というもうひとつの矢印が現れることになった。この2本の矢印は、学校教育の出口で分かれたのち、別々の異なる「走路（トラック）」を形成していることから、筆者は90年代半ば以

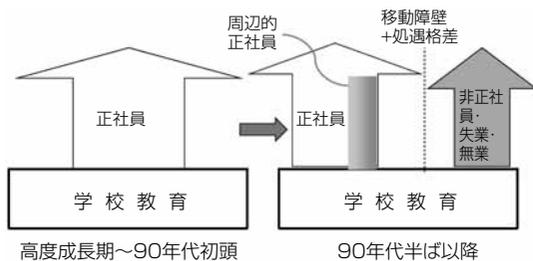


図2 日本の若年労働市場の模式図

降の状況を「ダブル・トラック構造」と呼んでいる。

この2つのトラックは、二重のバリアに隔てられている。バリアのひとつは移動障壁である。すなわち、非正社員・失業・無業のトラックから正社員のトラックに移るチャンスが非常に限定されているということである。データによって比率はやや異なるが、教育機関を離れてから非正社員・失業・無業の状況になった若者の中で、その後に正社員になることができた者の比率は、1割前後からせいぜい3割程度にすぎない。

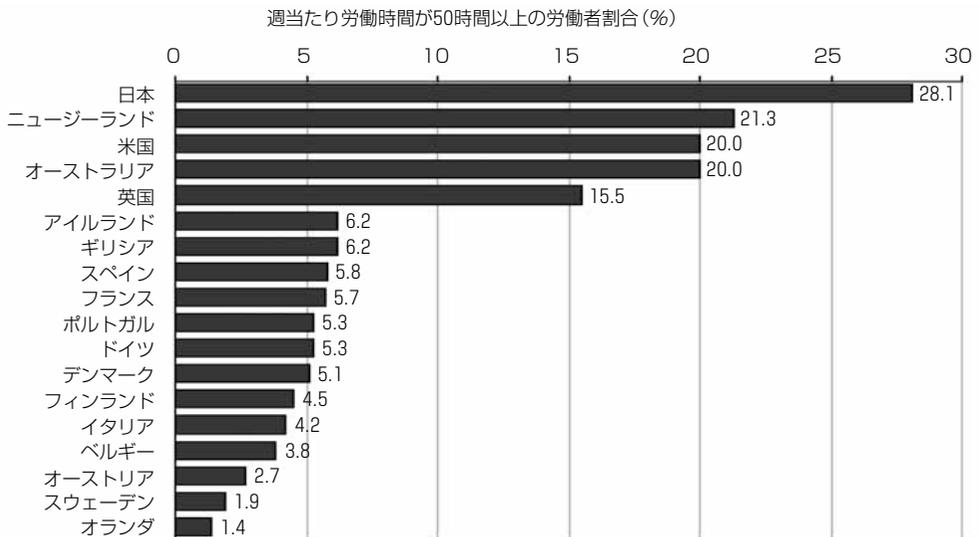
もうひとつのバリアは、処遇格差である。2つのトラック間には、賃金や教育訓練、仕事内容など様々な面で著しい差がみられる。日本における非正社員は、時間当たり賃金が正社員よりもずっと低く、かつ年齢や勤続年数が増加しても賃金がほぼまったく上昇しないことを特徴とする。パート・アルバイトの場合、非正社員の時間当たり賃金は平均すると正社員の半分程度の水準にすぎず、他の先進諸国では8割前後であることと比較しても、日本における正社員と非正社員の賃金格差がいかに大きいかかわかる。ただし、日本でも派遣社員や契約社員の場合は時間当たり賃金が正社員の7～8割程度と、格差は比較的小さくなっている。また、日本ではスキルを要しない単純作業が非正社員の仕事として割り当てられている場合が多く、それゆえ教育訓練も施されない場合が正社員と比べて多いため、非正社員として働く中で、将来のキャリア形成に役立つような職業能力を伸ばすことは難しい。

このような二重のバリアに隔てられた「ダブル・トラック構造」において、近年観察されつつあるのは、非正社員・失業・無業のトラックの存在が、正社員のトラックにもネガティブな影響を及ぼしつつあるということである。劣悪な労働条件で働く非正社員が3人に1人という

割合に達していることにより、正社員の世界においても、労働条件が下方に引きずられる形で変化が進行している。それを象徴するのが「周縁的正社員」と呼ばれる、従来のような正社員のイメージに当てはまらない正社員の増加である。NPOのPOSSEが2008年に実施した若者調査では、賞与と定期昇給のいずれかを欠いている正社員を「周縁的正社員」と操作的に定義して集計した結果、「周縁的正社員」は正社員全

体の4割を超える比重に達していた。また、同調査によれば、「周縁的正社員」はそれ以外の「中核的正社員」と比べて、労働時間が長いにも関わらず賃金水準は低いことを特徴としている。このような、いわば「名ばかり正社員」が正社員のトラックの中に増加しつつあるのである。

しかし、正社員の中で過酷な状態にあるのは「周縁的正社員」のみではない。総じて日本の正社員の中では近年いっそう長時間労働化が進



(注) 米国データは1998年。米国と日本は49時間以上働いた比率。

原資料はILO, "Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance" (2004)
 (資料) 内閣府「平成18年版国民生活白書」

図3 長時間労働者比率 (2000年)

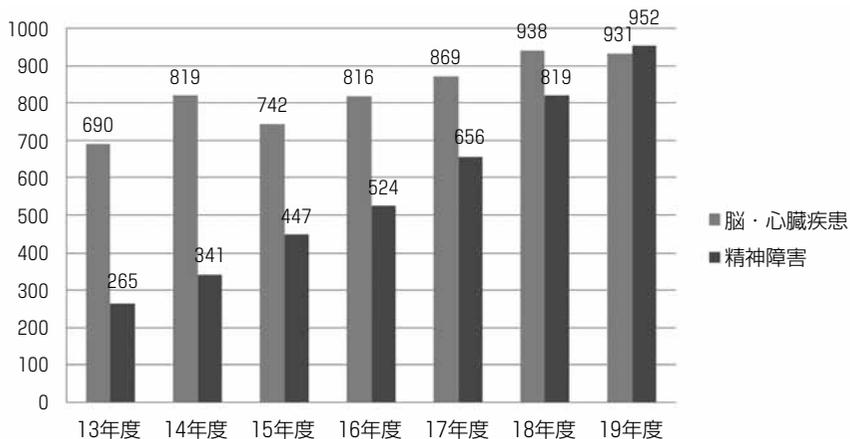


図4 労働災害請求数の推移

行している。図3に示したように、週当たり50時間以上働く労働者の比率は日本では28%に達しており、他の先進諸国と比べても突出して多い。同比率はアメリカやオーストラリアなどアングロサクソン系の国々でも20%前後にとどまり、ヨーロッパ諸国では5～6%にすぎない。日本では個々の社員が担う職務内容の範囲や職務の量が明確に契約として結ばれていないため、個人に課せられる仕事が増えることを防ぐ歯止めがないに等しい。企業は正社員に対して一定の雇用の安定を保障する代わりに、どのような仕事をどれだけさせるかに関して包括的な権限を握っている。そうした特殊な雇用関係が、日本の正社員の長時間労働をもたらしている。

このような長時間労働に加えて、年功的な賃金の上昇も近年ほど抑制されており、さらに成果主義の導入や雇用形態の多様化が進んだために職場内の人間関係にもぎすぎすした雰囲気が広がっている。こうした中で、働く者が心身を病むに至るケースも顕著に増えている。図4は脳・心臓疾患および精神障害に関わる労働災害請求件数を示しているが、特に精神障害の増加が著しいことがわかる。脳・心臓疾患の場合は請求件数のうち50歳以上が6割を占めるが、精神障害は逆に6割近くが40歳未満であり、後者は若者に集中している。

このように、現在の「ダブル・トラック構造」下では、非正社員はもとより正社員もまた、きわめて過酷な働き方をせざるをえなくなっているのである。

3. 現状を生み出した原因

なぜ日本の若者の仕事の世界は、このような状況に立ち至ってしまったのか。

90年代に急激な変化が生じた原因のひとつは、日本の人口の年齢別構成がもつ凹凸と、経済の好況・不況が偶然に一致してしまったことにある。1990年前後のバブル経済下で、企業は新卒

の正社員を積極的に採用していた。当時は、70年代前半に生まれた、人口規模の大きいいわゆる「団塊ジュニア」世代の前半層の一部が社会に出始める時期でもあったため、彼らが大量に正社員として企業に流入していた。しかし彼らは、バブル経済が崩壊し一転して不況期に入った際に、過剰人員となり企業を圧迫する結果になった。しかも90年代半ば以降は、より年齢の高いもうひとつの大規模な人口層である「団塊世代」が、人件費の高くなる50代にさしかかっていたため、それも企業にとっては大きな負担となっていた。これらふたつの人口要因により、90年代半ばから2000年代初頭にかけての日本企業は、新たに正社員を採用する余裕をほとんど失っていたのである。

しかし、原因はむろんそればかりではない。よりマクロな世界的変動として、それまでの冷戦構造が終結し資本主義の支配が大半の諸国に及ぶようになったため、グローバルな経済競争やそれに伴う先進諸国の産業構造の変化もまたこの時期に顕在化していたことが重要である。中国やインドなど新興諸国の追い上げにより、先進諸国の経済は過去よりもいっそう厳しい付加価値競争・コスト競争にさらされることになった。同時期における情報通信技術の急速な進展も相俟って、サービス経済化や製造業における生産サイクルの短期化が生じた結果、企業は安価で柔軟に雇用量を調節できる非正社員の活用をいっしょに進めることになった。95年に経団連（当時）が出した報告書『新時代の「日本の経営」』や、数次にわたる労働者派遣の規制緩和などがそれらを後押しし、若者の多くが非正社員にならざるをえない状況が生み出された。

そして、見過ごしてはならないのは、このような大きな変化が、過去から続く日本の独特な教育と仕事との関係性を一部に残存させたまま生じたことが、現在の若者の苦境をいっそう深めているということである。「新規学卒一括採

用」の正社員トラックが細まりながらも残っているため、新卒時にそこから外れた者にとっては、後から安定的な雇用に参加する機会が閉ざされ、不安定で低賃金の働き方から脱出できない状況になっている。他方で正社員になった者は、「赤ちゃん」として企業にすべてを委ねるような従来のモデルが悪い方向に作用し、グローバル競争下で短期的な効率を最大限重視する方針を追求し始めた企業の中で、無防備なまま厳しい労働を要請されている。

以上に述べた、偶然としての人口要因、グローバル競争の激化、そして特殊な日本モデルの残存という3つの原因が絡み合うかたちで、現在の状況を生み出してきたのである。

4. いかなる対策が必要か

こうした若者の働き方の変化については、つい近年まで、「働く意欲がない若者が増えたからだ」といった、いわゆる「若者バッシング」的な説明が支配的であった。しかし、2006年頃から、「ワーキングプア」や「ネットカフェ難民」などの報道が相次いでなされたり、「いざなぎ超え」と呼ばれるような景気回復期においても特に「ロストジェネレーション」の若者の状況には改善がみられなかったりしたことから、若者に責任を押し付けてすませるのではなく、社会構造上の問題として対策を講じようとする機運が高まってきてはいる。しかし現在のところ、いまだ明らかな成果はあがっていない。では、状況を少しでも改善するためには、いかなる対処の方策があり得るのか。

筆者自身は、若者の苦境の改善に取り組むためには、図5に示すような、教育・仕事・公共的な支援や福祉のすべての領域にわたる総合的な変革が不可欠であると考えている。すなわち、仕事の世界については、正社員と非正社員がはっきりと分断されている「ダブル・トラック構造」を、より連続的で柔軟な構造へと変えてゆく必要がある。その際に重要になるのが、正社

員・非正社員を問わず、個々人の「職業（ジョブ）」の輪郭を現在よりも明確化し、「職業」をベースとした労働契約や労使交渉、企業内・企業間の移動とキャリアアップが可能になるようにすることである。それと並行して、個々人が企業の外で自発的に職業能力を伸ばすことができる教育訓練機会や、若者に様々な支援やアドバイスを提供する公的な機関などが、拡充される必要がある。

そして教育については、従来の「赤ちゃん受け渡しモデル」のもとでは重視されてこなかったその「職業的意義」を大きく向上させ、仕事の世界に出てゆく上での準備を若者にしっかりと与えてゆくことが、今まさに求められている。筆者は、義務教育後の高校以上のすべての教育段階において、従来よりも「職業的意義」の高い教育が行われるべきであると考えている。特に、中学卒業後に大半の若者が進学する高校段階は、教育の「職業的意義」を回復する上できわめて重要な役割を担うことになる。

では、教育の「職業的意義」とは何か。そして、それを具体的に構想し実現してゆく上で、いかなる手がかりがありえるのか。現在の教育の中にも、その手がかりはすでに存在するのではないか。次号以降の本連載では、いくつかのデータに依拠しながら、これらの問いに取り組んでゆくことにしたい。

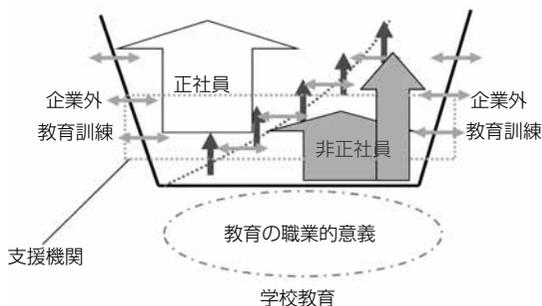


図5 目指すべき若年労働市場の模式図