

今後の若年層雇用

2006年5月

21世紀政策研究所

目 次

	頁
要 旨	
1. 非正規雇用の増加とその要因.....	1
1-1 非正規雇用の増加.....	1
1-2 非正規雇用増加要因.....	2
2. 非正規雇用の現状.....	6
2-1 正規雇用との格差.....	6
2-2 非正規雇用から正規雇用への移行の困難化.....	9
2-3 非正規雇用増・滞留を招いた使用者の「フリーター」認識.....	10
3. 非正規雇用増加の企業ないし社会への影響.....	16
3-1 企業への影響.....	16
3-2 社会全体への影響.....	17
4. 正規・非正規処遇格差等に関する関係者の対応.....	18
4-1 労働政策の動き.....	18
4-2 処遇格差是正、正規雇用化等に向けた非正規雇用の取組み.....	20
4-3 企業における均衡処遇への取組み.....	20
5. 今後の若年層雇用.....	23
5-1 能力開発機会の充実.....	23
5-2 均衡処遇と正社員転換.....	24
5-3 正社員転換制度の定着と認知.....	24
5-4 正社員転換制度の発展の可能性.....	25
5-5 情報提供と事後救済.....	26
5-6 従来型「フリーター」観の払拭.....	27
5-7 正規雇用処遇の見直し.....	27
別紙-1	
別紙-2	

今後の若年層雇用（要旨）

若年層における非正規雇用者の増加が著しい。1995年には9.8%だった15歳～24歳男性の非正規雇用比率が、2005年には28.2%、約3割に達している。

既に多くの指摘があるとおおり、この若年層非正規雇用者の増加は、景気動向、経営環境の変化によるところが大きい。また、正規雇用は保護する一方で、派遣労働をはじめとする非正規雇用の規制緩和を進めたことが、若年層の非正規雇用者増を招いたとも言われている。

にもかかわらず、「フリーター」という表現がもたらすイメージの下、現在でも多くの若者が好んで非正規雇用を選んでいるかのような誤解が根強い。非正規雇用者の多くは、「根気がない」「甘えている」等といった偏見にさらされ、単純労働に従事し続けることにより、職業能力開発の機会も、昇格・昇給の機会も、ひいては正規雇用へ移行する機会も得られないまま、先の見えない「フリーター」の道を歩まざるを得ない状況におかれている。歳を重ねるにしたがって、賃金、職業能力等における正規雇用との格差は広がり、正規雇用への移行も困難さを増すのである。

他方、最近では、非正規雇用への過度の依存による悪影響も指摘されるようになってきた。企業内での正規雇用との格差は、非正規雇用者の士気の低下による品質の悪化等を招きかねない。社会全体では、収入格差に起因する税収減等が懸念されている。

そのような中で、非正規雇用者比率の高い企業を中心に、正規雇用・非正規雇用の格差を見直す均衡処遇への積極的取組みが広がってきている。

非正規雇用に滞留してしまっている若年層にとっては、職業能力開発の機会を得ることが最優先課題である。これらの企業では、採用形態にかかわらず共通の能力開発プログラムが適用される。そして、正規・非正規を問わず能力向上が処遇に反映される仕組みにより、非正規雇用者としてキャリアをスタートさせたとしても、やり甲斐をもって働ける。さらに、これらの企業のほとんどは正社員登用制度も整備しており、非正規雇用経由の正規雇用というルートも定着の兆しが見られる。

「新卒採用・年功序列」に拘泥することなく、正規・非正規という枠を取り払って人材を活用することは、企業の競争力向上にも繋がるであろう。

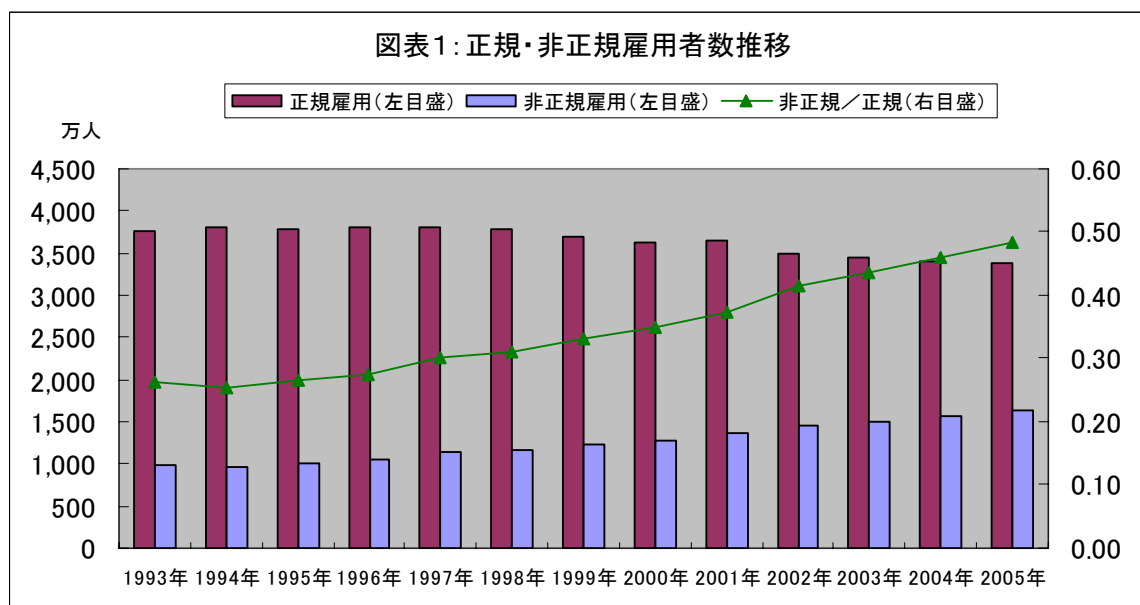
ただし、正社員登用が謳い文句に過ぎない求人も存在する。紹介予定派遣の実情についても厳しい評価が見られる。若年層求職者に対する、企業の実態に関する適切な情報提供と、事後救済のための労働紛争解決制度の周知が極めて重要である。

若者に希望を持って働ける職場を提供し、企業が有用な人材を確保するためには、「フリーター」という言葉に代表されるような非正規雇用者に対する偏見を払拭することが求められる。また、正規雇用者の既得権益の是正も必要である。正規・非正規均衡処遇の動きは、正規雇用・非正規雇用双方に処遇の見直しを迫ることになるろう。

以上

1. 非正規雇用者の増加とその要因

1-1. 非正規雇用者の増加



(資料) 総務省統計局「労働力調査特別調査」「労働力調査(詳細集計)」

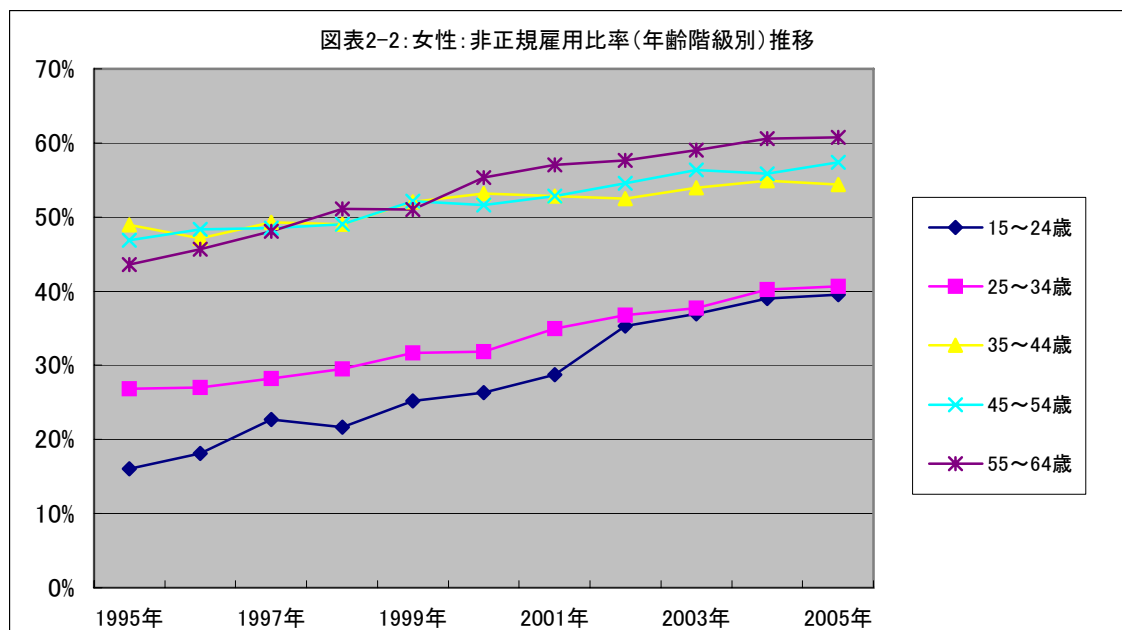
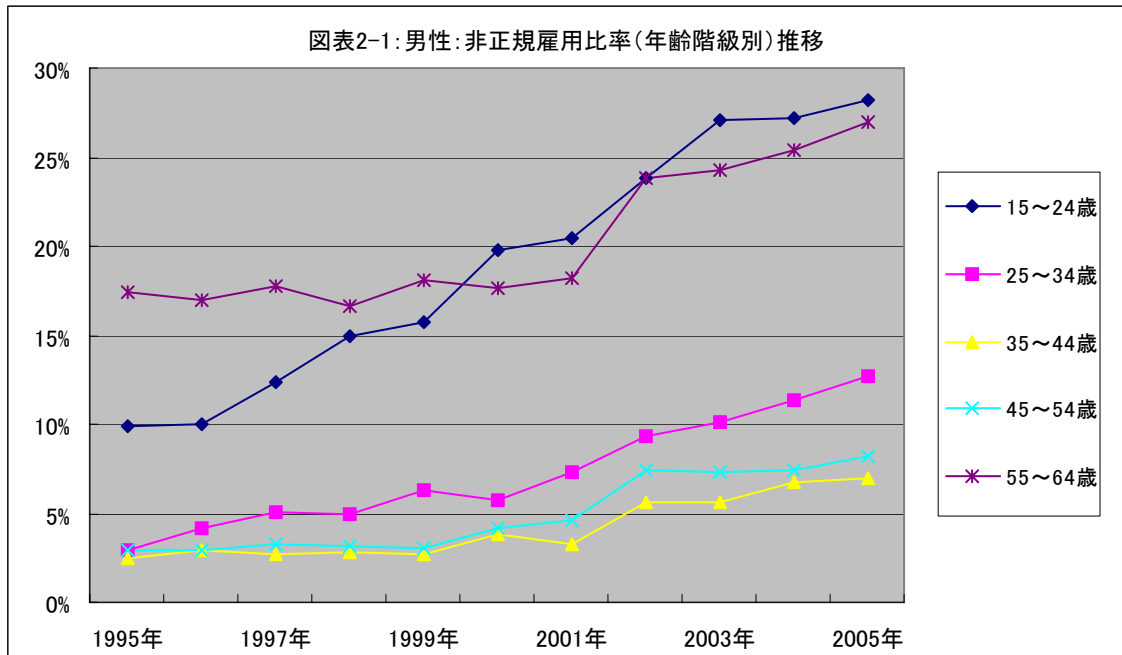
非正規雇用者は増加を重ねて今日に至っている。2005年には、非正規雇用者数(1,633万人)¹が正規雇用者数(3,374万人)の48%を超えるに至った(図表1)。

特に、若年層での増加が著しい。1995年から2005年までの男性の非正規雇用比率²の推移を見ると、15～24歳の非正規雇用比率は、10年間で9.8%から28.2%と18.4%ポイントも増加しており、2003年からは55～64歳の非正規雇用比率を上回っている。また、25～34歳の非正規雇用比率は、2.9%から12.7%と9.8%ポイント増となっている(図表2-1)。

女性についても、1995年から2005年までの非正規雇用比率の推移を年齢階層別に見ると、15～24歳では、10年間で16.0%から39.6%と23.6%ポイントもの増加である。次に増加幅の大きいのが55～64歳で、43.6%から60.8%と17.2%ポイントの増加、次いで25～34歳で26.9%から40.6%と、13.7%ポイントの増加となっている(図表2-2)。

¹ 内訳：パート780万人、アルバイト340万人、派遣106万人、契約社員・嘱託278万人、その他129万人

² 非正規雇用比率=非正規雇用者数/(正規雇用者数+非正規雇用者数)



(資料) 総務省統計局「労働力調査特別調査」「労働力調査(詳細集計)」

1-2. 非正規雇用者増加要因

このような 90 年代以降顕著になった非正規雇用者の増加、特に若年層における増加を引き起こした要因はどこに求められるのであろうか。

当然のことながら、この推移は、労働力需要サイドすなわち求人企業と、供給サイドすなわち若年就業希望者が、それぞれ、その時々事情により、非正規雇用という就業形態を選択してきた結果の積み重ねと見るべきであって、どちらか一方のみに要因があるとは言えない。ここで着目すべきは、雇用を巡る経済社会情勢の変化に伴い、各要因の軽重が変化して

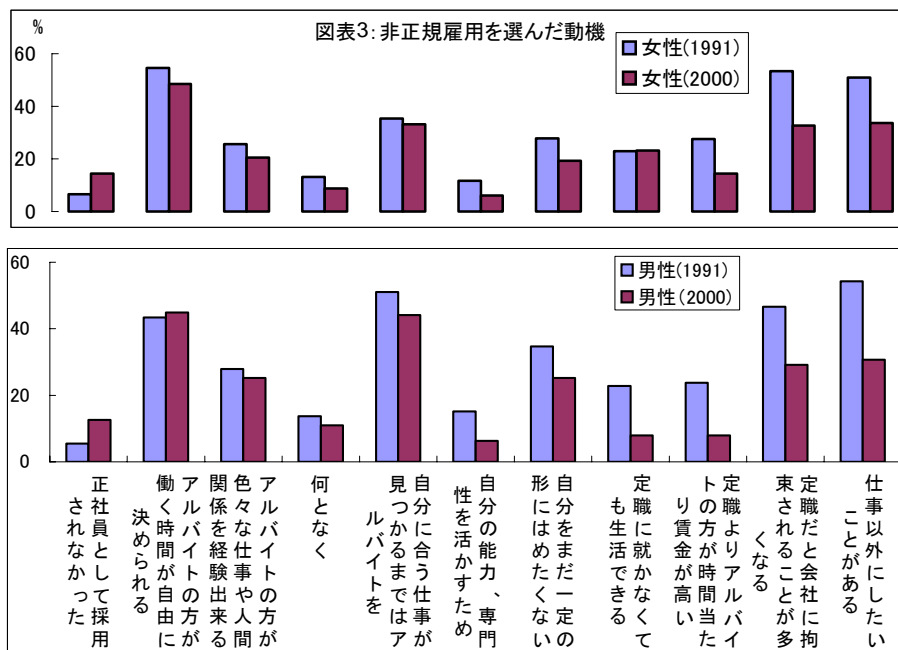
きたという点である。

＜労働力供給側(若年就業希望者)から需要側(求人企業)への要因「重心」シフト＞

90年代初期には、勤務時間・職場での人間関係等の面で拘束の少ない雇用形態を望む若年就業希望者が増えたこと等、供給側要因の影響が強かったが、90年代半ば以降、厳しい経営環境が続き、コスト削減圧力が強まる中で、正社員採用の抑制・非正規雇用への置き換え等、求人企業側要因の影響が強くなって現在に至っている。このような状況の変化は、労働政策に関心のある者の間では共通認識となっていると言える。

次のグラフも、90年代以降における非正規雇用者増加要因の変化を示している(図表3)。このグラフは、就業形態として非正規雇用を選んだ動機を尋ねたもので、1991年の値が左、2000年の値が右に示されている。男性の値について、左から2000年の値の対91年比の減少幅の小さい(増加幅の大きい)順に項目を並べている。

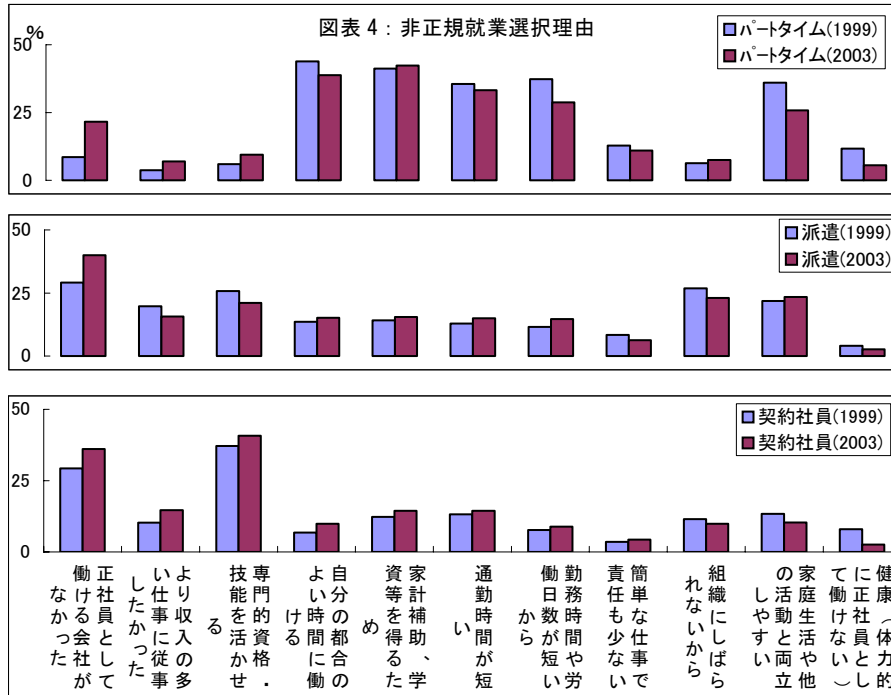
これによると、1991年の調査では上位を占めていた「仕事以外にしたいことがある」「定職だと会社に拘束されることが多くなる」等の理由を挙げた者が、10年間で大幅に減少する一方、唯一、男女共に2000年の調査における値が1991年を上回っているのが「正社員として採用されなかった」との項目であることがわかる。90年代初めには、正社員に採用されなかったために非正規雇用を選んだ若年層就業者は極めて少数であったのに対し、2000年には、このような「不本意ながらの非正規就業選択者」が顕在化し始めたことがわかる。



(資料) 労働省「労働白書(平成3年)」

株式会社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6月

ほぼ同様の調査内容で、1999年と2003年のデータを示したのが次のグラフである。図表3と同様、契約社員の値について、左から2003年の値の対99年比の減少幅の小さい(増加幅の大きい)順に項目を並べている(図表4)。



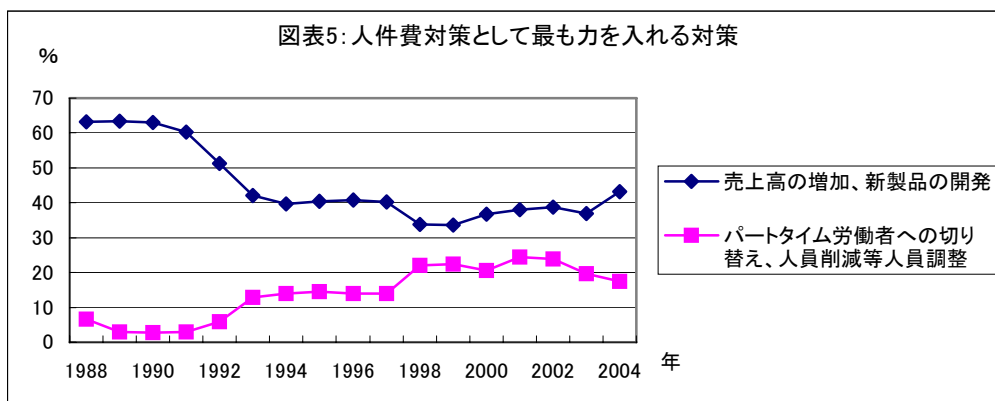
(資料) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査(平成 15 年)」
 労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査(平成 11 年)」

1999 年から 2003 年の間に、全ての就業形態で、「正社員として働ける会社があったから」を理由に挙げた者が増加し、「組織にしばらくられないから」を挙げた者を大きく上回っている。「不本意ながらの非正規就業選択者」がもはや無視できない割合を占めるに至ったことがわかる。

<企業側の正規雇用から非正規雇用への方針転換>

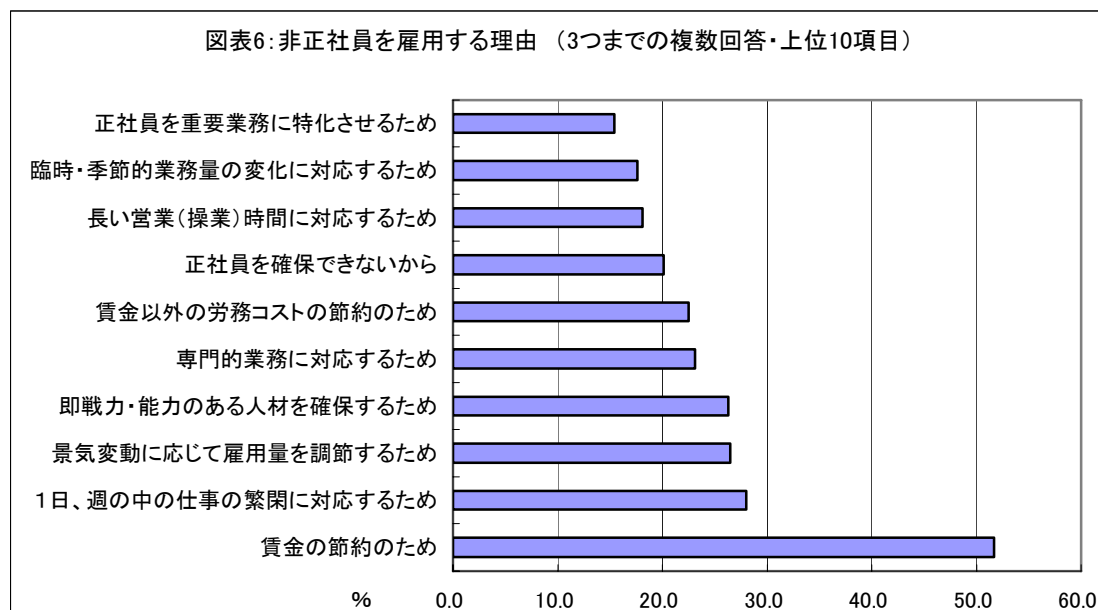
では、企業側の動向はどのように推移しているのか。

人件費負担の対策として最も力を入れる項目について尋ねたアンケートでは、90 年代前半を境に、売上高の増加、新製品の開発等、雇用に手をつけない範囲で対策をとろうとする企業の割合が著しく減り、代わって人員削減、欠員不補充やパートタイム労働者等への切り替え等、「人」に関わる対策に力を入れる企業が増加した(図表 5)。



(資料) 厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査(平成 16 年)」

非正規雇用者を雇用する理由についてのアンケートにおいても、半数を超える企業が賃金節約のためと回答しており、労務コスト削減が最大の動機であることが明白である(図表 6)。



(資料) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査(平成 15 年)」

企業の経営幹部の中には「派遣を入れるのは、人件費が安いからに決まっている。それ以外に理由なんてない」³と公言する者もいるが、その背景にある短期的な企業収益に関心の高い一部投資家の意向も無視できない。実際、証券アナリストからは「投資家にとっては利益がすべて。上場企業にはまず人件費削減を要請する。正社員比率を下げた企業はレポートでも評価する。株価を上げたい経営陣は人件費削減にすぐ反応する」という発言⁴も聞かれる。

<非正規雇用増を促した派遣法改正>

さらに、派遣法⁵改正も、企業側の正規雇用から非正規雇用への方針転換を容易にしている。

派遣法は、90年代後半以降、対象業務の自由化、派遣受入れ期間の延長等を中心に改正が重ねられてきた。例えば、2004年3月施行の改正では、製造業務に関して派遣受入れが可能となったほか、いわゆる「一般業務」の派遣受入れ期間は、従来1年であったものが3年に延長されている。これらの改正によって、企業はより柔軟に幅広く派遣社員を活用できるようになったのである。

なお、上述の派遣法改正前から、特定の製造ラインの作業を一括して別会社が請負う形をとりながら事実上は派遣労働者が作業に従事する、いわゆる偽装請負が珍しくなかったと言われている。法改正後も、派遣元・派遣先それぞれの雇用管理・安全衛生管理等に関する責任が曖昧なまま放置されているケース等が報じられている⁶。

³ メーカー人事部長発言(「娘、息子の悲惨な職場」『エコノミスト』2005.5.31号 22頁)

⁴ 同上『エコノミスト』2005.5.31号 22頁

⁵ 労働者派遣事業の適正な運営の確保および派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律

⁶ 『偽装請負』で失業の危機『毎日新聞』2005.12.31

2. 非正規雇用の現状

2-1. 正規雇用との格差

非正規雇用者の増加について、「働き方」のチャンネルが増えた結果であるとして肯定的に捉える向きもあるが、非正規雇用の現状はそのように楽観視できる状況ではない。以下、賃金、能力開発機会の両面から、正規雇用との格差について見てみる。

<賃金格差>

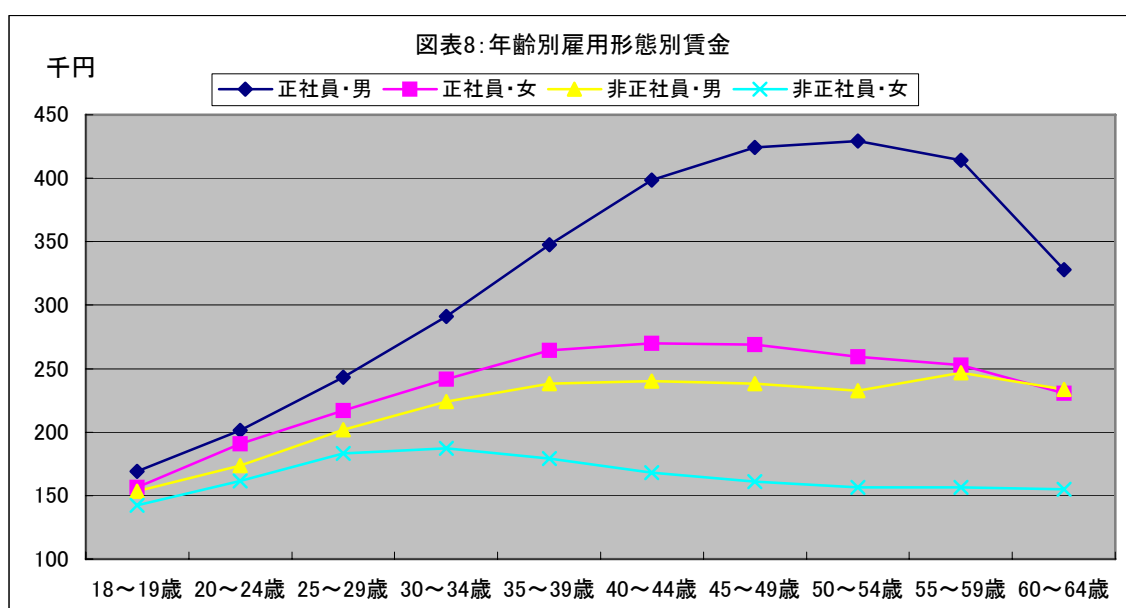
非正規従業員を雇用する理由のトップに人件費の節約が上がっていることから明らかなように、非正規雇用者の賃金は正規雇用者に比べて低い(図表 7)。

図表 7：雇用形態間賃金格差

	男性	女性
正社員	348,100 円(平均 41.3 歳)	239,200 円(平均 37.9 歳)
非正社員	221,300 円(平均 45.1 歳)	168,400 円(平均 41.2 歳)
雇用形態間格差(正社員=100)	64	70

(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成 17 年)」

年代別の雇用形態間格差を見ると、10 代、20 代では低く抑えられているものの年代が高まるにつれて拡大している(図表 8)。



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成 17 年)」

正社員は、能力の蓄積とともに昇進、賃金上昇が期待できるのに対し、非正規従業員については、ほとんど賃金の上昇は期待できない。しかも、この調査では、時間外手当やボーナス

スは対象外とされているので、これらを含めた実際の格差はさらに大きいと見られている⁷。

派遣社員を対象にしたアンケートでも、3年前と比べ「時給が変わらない」「時給が下がった」とする回答が54%を超えている⁸。

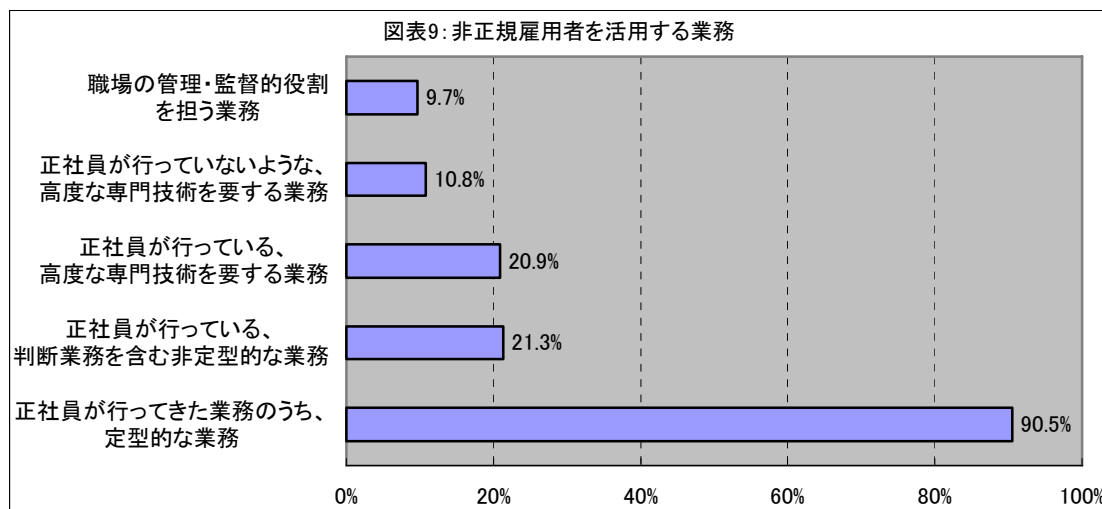
給与水準が低い上、昇給機会も限られているとなると、非正規雇用に止まった場合の生涯賃金の格差はかなり広がる。高校卒業後直ちに正社員として就職し同一企業に引き続き勤務している人の生涯賃金が2億1,500万円であるのに対し、高校卒業後、パートタイム勤務を続けた人の生涯賃金は約5,200万円と試算されており、約4.2倍、金額にして約1億6,000万円の差がついてしまう⁹。

以上のとおり、若年層が長期にわたって非正規雇用に止まるのは、賃金面だけをとっても不利益が大きい。

<能力開発機会の格差>

能力開発の面から見ても、非正規雇用者はその機会をなかなか得られずにいる。

まず、企業がどのような業務で非正規雇用者を活用しているかについてみると、9割を超える企業が「正社員が行ってきた業務のうち、定型的な業務に活用」と回答している(図表9)。



(注) 複数回答

(資料) 日本労働研究機構「企業人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」2003年8月

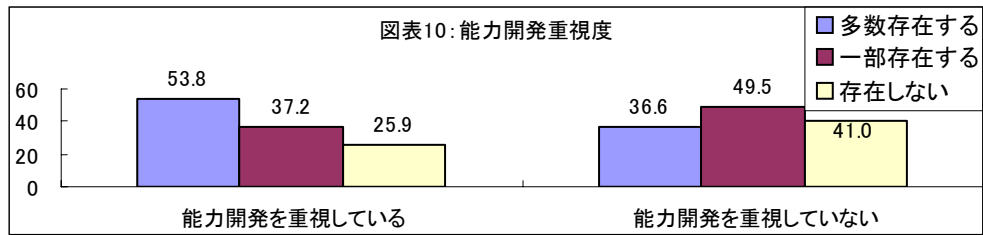
定型業務を担当し続けるのみでは、能力開発機会はかなり限られてしまうのが実情であろう。

⁷ 「非正社員の月給、正社員の6割」『朝日新聞』2006.3.24

⁸ UIゼンセン同盟「派遣で働く人の仕事に関するアンケート」2005年12月

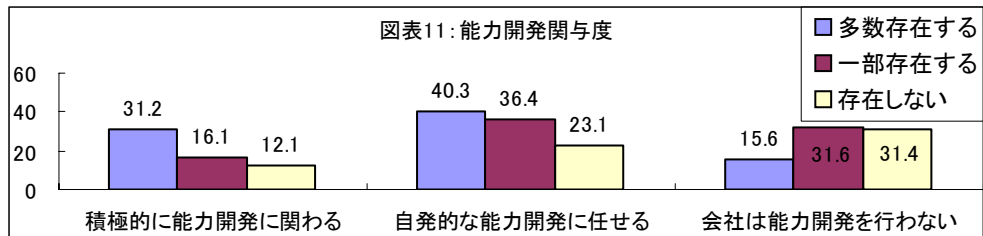
⁹ UFJ総研「フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算」2004年3月

さらに、企業は非正規従業員の能力開発に消極的である。特に、正社員と同一の労働をする非正規雇用者が少ない企業ほどその傾向は顕著であり、非正規雇用者の能力開発を重視していない企業(49.5%)が重視している企業(37.2%)よりも多い(図表 10)。



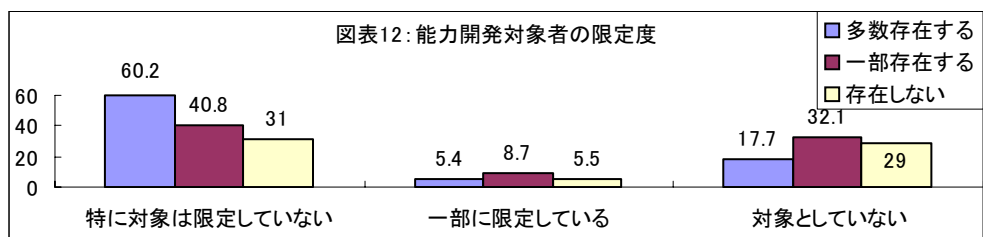
(資料) 厚生労働省「労働経済白書(平成 17 年)」

また、積極的に非正規雇用者の能力開発にかかわるとした企業は、正社員と同一の労働をする非正規雇用者が多数存在するところでも 31.2%、一部存在する企業ではわずか 16.1%に止まっている(図表 11)。



(資料) 厚生労働省「労働経済白書(平成 17 年)」

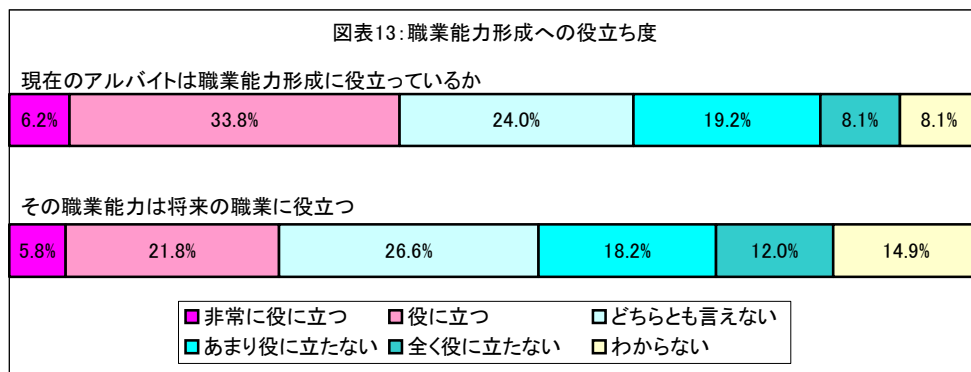
今後の能力開発の方針についても、正社員と同一の労働をする非正規雇用者が多数存在する企業においては、その 60.2%が正社員と非正規雇用者全般を能力開発の対象とするとしているのに対し、一部存在する企業では 40.8%に止まっており、非正規雇用者は対象外とする企業も 32.1%存在する(図表 12)。



(資料) 厚生労働省「労働経済白書(平成 17 年)」

非正規雇用者自身も自分の職業能力に自信が持てないでいる。

現在のアルバイトが職業能力形成に役立っているかという問いに対し、「非常に役に立つ」「役に立つ」と回答した者は 40%と半数を切っており、さらに、それが将来の職業に役立つかという問いに対して「非常に役に立つ」「役に立つ」と回答した者は 27.6%しかいない(図表 13)。



(注) 学生・主婦を除く非正規雇用者を対象

(資料) 株式会社リクルートリサーチ「アルバイトターの就労等に関する調査」2000年6月

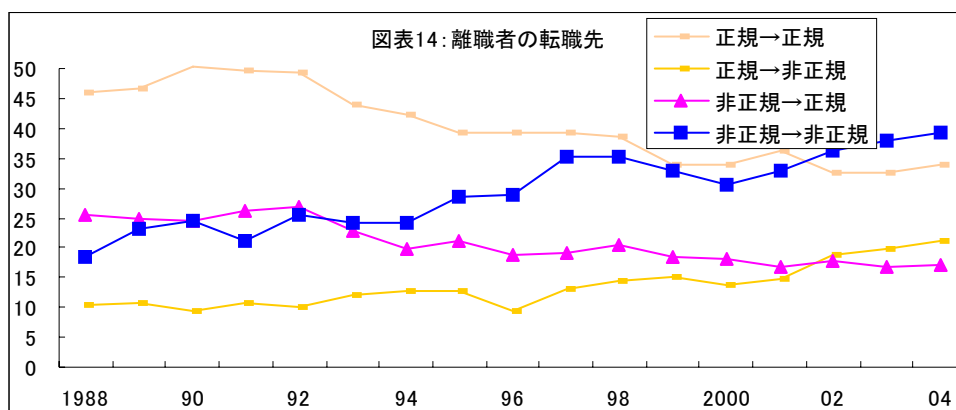
派遣就業者の能力開発については、複数の企業を渡り歩いて業務を体験できることがメリットとして挙げられることもある。しかしながら、短期の派遣の経験は実績として認めてもらえない、正社員としての経験でないと職歴として評価してもらえない等の状況が報じられており¹⁰、現実には厳しい。

以上のとおり、職業能力の開発という面から見ても、その格差は大きく、また長期にわたるほど機会の損失は累積され、その影響も大きくなると言える。

2-2. 非正規雇用から正規雇用への移行の困難化

既に述べてきたとおり、将来にわたって長く非正規雇用に止まることは、賃金の面でも、能力開発機会の面でも不利益が大きい。では、なぜ非正規雇用者は増え続けているのか。その原因は、正規雇用者となることがそもそも難しくなったことに加え、非正規雇用者が正規雇用者へと移行する機会の乏しさにあると思われる。

現在非正規雇用者となっている者のうち、実に63.7%の者は正規雇用を希望している¹¹。しかしながら、非正規雇用者が正規雇用者に移行する割合は非常に低い(図表14)。



(資料) 厚生労働省「労働経済白書(平成17年版)」

¹⁰ 「娘、息子の悲惨な職場」『エコノミスト』2006.3.28号 25頁

¹¹ 内閣府「国民生活白書(平成15年版)」

15歳から34歳の離職者について、離職前後の就業形態別構成比推移を見ると、「前職が非正規雇用者で転職後も非正規雇用者」のパターンが近年増えており、2004年には39.2%と4類型中最も多く、「前職が非正規雇用で離職後は正規雇用」というパターンは、僅か17.2%と最も少ない。非正規雇用に止まる人の割合は年々増え続け、非正規雇用から正規雇用へと移行する人の割合を初めて上回った1993年以降、その差は拡大する傾向にある。

もっとも、近年は、トライアル雇用、紹介予定派遣等の正規雇用化を念頭においた就業形態、あるいは「正社員登用の可能性」を掲げた非正規雇用の求人も目立ち始めている。これらを通じて正規雇用への移行の機会が広がれば上述のような状況の改善も期待できる。

しかしながら、報じられている実情は明るいものではない。

トライアル雇用は、限られた期間内に正社員採用可否の結論を出すことが前提とされているため「しっかり働いていると認められれば正社員になれる」と信じて、1カ月に90時間も残業してしゃにむに働いていた21歳のアルバイト青年が、入社後わずか51日目に過労死した例もあるという¹²。

紹介予定派遣についても、派遣先からの「いずれ正社員として雇う」との説明を信じ切っていたところ、派遣期間が切れる1カ月前にあっさり立ち消えになった例が報じられている¹³。「これが普及すると、トライアル雇用と同様、紹介予定派遣を通過しないことには正社員になれない。別の形の不安定雇用が一気に拡大するだけだろう」との厳しい評価もされている¹⁴。

「正社員登用の可能性」を掲げた非正規雇用求人についても、後述のように正規雇用転換制度が確立しているものもある一方で、安易な口約束と思われる例も見られ、実態は玉石混交と言える。例えば、「半年から1年後には正社員にする」との約束で契約社員として就職したものの、その後、正社員登用制度がなくなり、約束は果たされずに不安定な身分のまま仕事を続けざるを得ない例¹⁵、社員登用制度はあるものの、過酷な売上げ目標を背負わされる例¹⁶が報じられている。

以上からすると、いったん非正規雇用者となった者の正規雇用移行は難しく、何らかの事情で非正規雇用をいったんは「選んだ」者、非正規雇用者に「ならざるを得なかった」者に対する正規雇用への再トライの機会が著しく限られているのが現状といえる。

2-3. 非正規雇用増・滞留を招いた使用者の「フリーター」認識

2-1 のとおり、非正規雇用者は正規雇用者とは比べ明らかに不利な状況に置かれてきたと言えるが、その不利な状況を助長し、非正規雇用に止まる者を増やす要因が、非正規雇用者に対する「フリーター」という表現である。

法令、国際機関の呼称等、正式表現では長過ぎて日常会話や業務に支障をきたす場合に、略称が慣用され定着している例は珍しくない。「フリーター」も、「若年層非正規雇用者」に代わる表現として慣用され定着してきたものである。しかしながら、このコトバは、単なる

¹² 萬井隆令「使い捨てられる若者たち」『世界』2004年2月号 159頁

¹³ 「サラリーマン第580話『普及する紹介予定派遣』」『日経新聞』2005.10.31

¹⁴ 萬井 前掲書 160頁

¹⁵ 「娘、息子の悲惨な職場」『エコノミスト』2005.5.31号 23頁

¹⁶ 「広がる地域格差 増えるパート」『朝日新聞』2006.2.12

略称ではなく、後述のような多義性・曖昧さゆえに、人によって異なる意味を持つコトバとして一人歩きし、結果として様々な弊害をもたらしてきたと言える。

＜フリーターの原義とその変遷＞

「フリー アルバイター」の省略表現である「フリーター」という表現が広まったのは、1980年代後半からと言われている。企業等の組織の拘束を好まず、自分の自由になる時間を多く確保するため、束縛の少ないアルバイト等の非正規雇用を、自分から、あえて選ぶ人々、というのが、元来のフリーターであった¹⁷。

例えば「フリーター」の認知度向上に大きな役目を果たしたと言われている、リクルート社の出版物では、フリーターを「学校卒業後も自分の生活を楽しむために定職に就かずアルバイト生活を送る若者」¹⁸、「学校卒業後、定職を持たずにアルバイトをしている若者のうち現在正社員になることを希望しない者」¹⁹、「学生でも正社員でも主婦でもなく『アルバイト』『契約・派遣社員』として働いている若者のうち現在正社員になることを希望しない者」²⁰等と表現していた²¹。

このように、「フリーター」というコトバの誕生時には、アルバイト、派遣等、非正規雇用形態での就業という客観的に外観だけで判断できる要素に加えて「自分の意思で、あえて正社員を選ばない」という本人の意識に関わる要素も込められていたと言える。

しかしながら、今日、様々な立場の人が「フリーター」に言及するとき、そこにはその時々で異なる多様な意味が込められている。

『フリーター』という言葉は定義になじまない、世間やメディアが流通させるある種のイメージであり、大抵の人はこの言葉を、自分に都合よく使っている」と杉田俊介氏が指摘している²²とおり、「フリーター」の年齢やその働き方について統一された定義は存在せず、「正社員を望みながらも果たせずアルバイトで就業している者」から、「何をするでもなくふらふらしている者」まで²³、人によって「フリーター」のイメージはばらばらである。

＜行政機関の調査統計等におけるフリーター＞

既に多くの識者から指摘されているように、行政機関の調査統計においてすら、内閣府の定義と厚生労働省の定義とでその範囲が異なっている(図表 15)。

17 杉田 俊介著『フリーターにとって「自由」とは何か』人文書院 2005年 22頁

18 リクルート『若者としごとデータマガジン』1987年

19 同上『フリーアルバイター白書』1988年

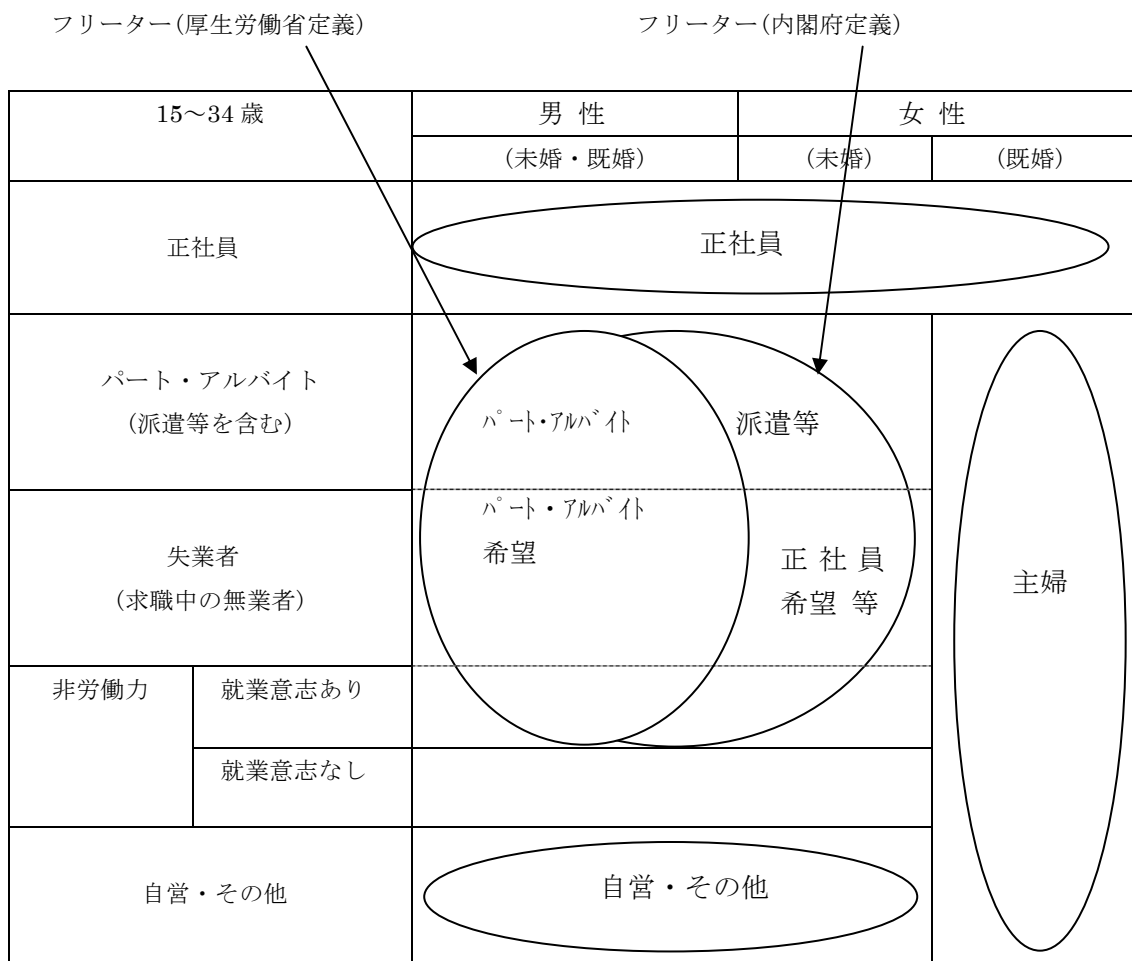
20 同上『フリーター白書』1990年

21 小杉礼子編『自由の代償 フリーター』労働政策研究・研修機構 2002年 4頁

22 杉田 前掲書 24頁

23 小杉 前掲書 4頁

図表 15：フリーターの定義



(資料) 本川裕「社会実情データ図録／フリーターおよびニート(若年無業者)の概念図」,
<http://www2.ttcn.ne.jp/~honkawa/3450.html>, 2006年4月現在(2006年4月アクセス)

ただ、いずれの定義においても、フリーターは年齢・就業形態・(女性については既婚・未婚)等から客観的に定められており、本人の就業に対する意識等とは無関係にカテゴライズされている。この点からすると、行政統計上のフリーターは、1・2 で見たように、非正規雇用を選ぶ理由として「定職に就くと会社に拘束されることが多い」等を挙げる者が40%～50%に達していた90年代初頭のような状況下では、ほぼ「フリーターの原義」とイコールであったと言えるのに対し、「自分の意思ではなく、正規雇用への道が著しく狭められた結果、やむを得ず非正規雇用を選ばざるを得なかった」という者が一定割合に達している今日では、「フリーターの原義」と大きく乖離した者も相当数含まれていると言えるのであり、統計を見る者はこの点を意識しておくことが必要である。

<自称フリーターの意識>

行政機関による、就業形態・年齢等で区分した「形式上・外観上のフリーター」とは別に、本人の意識に着目してフリーターの実情把握を試みたのが、日本労働研究機構(〔現〕労働政策研究・研修機構)が1999年に実施した、「自称フリーター」(自分を「フリーター」と意識

する人)約 100 名を対象としたインタビュー調査である²⁴。

この調査においては、フリーターの 3 類型として、「夢追い型」「モラトリアム型」に加えて「やむをえず型」を示しており、1999 年の時点で、「組織の束縛回避のため正社員等を好まず自ら望んで非正規雇用形態を選ぶ」という「フリーターの原義」に当てはまらない者が、自らを「フリーター」と意識している者の中で相当部分を占めるに至っていたことがわかる。

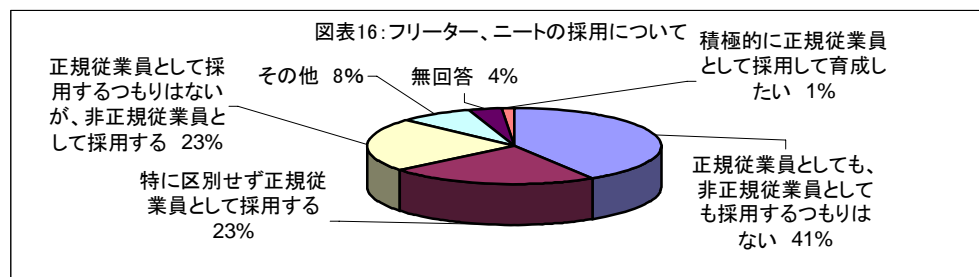
90 年代末には、行政統計上の「フリーター」だけでなく、自称フリーター本人の「フリーター」というコトバの理解も、フリーターの原義とは違ったものになっていたと言える。

<労働需要サイドの「フリーター」観>

それでは、労働力需要サイドすなわち求人企業は、「フリーター」をどのように見ているのであろうか。

玄田有史氏は、曲沼美恵氏との共著『ニート』の中で、「1990 年代はじめまでは、自由な働き方を求める若者の象徴として『フリーター』という言葉に注目も集まったが、さすがにその後の長引く不況のなかで、彼らが好き好んでフリーターをしているという声は、幾分弱まった。それでも、依然として、一部の人がフリーターを論じるとき、働く意欲が弱くて嘆かわしい存在として語っていることを見聞きするのは、今でも珍しいことではない」と述べている²⁵。

実際、「フリーター」に対する評価は著しく低い。「フリーター」を正社員として採用する際、「フリーター」であったことは評価にほとんど影響しないとする企業が 61.9%を占めるという調査もあるものの²⁶、41%の企業が「フリーター」、ニートを正規従業員としても非正規従業員としても採用するつもりはないとする調査もある(図表 16)。



(資料) 労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」2004 年

「フリーター」をマイナス評価する理由としては、「根気がなくいつ辞めるかわからない」が 70.7%と突出しており(図表 17)、「フリーター」というカテゴリにいったん入ってしまうと、そのイメージだけで厳しい状況に陥ってしまうと言える。

²⁴ 小杉 前掲書 5 頁、58 頁

²⁵ 玄田有史他著『ニート』幻冬社 2004 年 243 頁

²⁶ 厚生労働省「雇用管理調査(平成 16 年)」

図表 17：フリーターであったことをマイナスに評価する理由

根気がなくいつ辞めるかわからない	70.7%	(複数回答)
責任感がない	51.1%	
職業に対する意識などの教育が必要	42.6%	
年齢相応の技能・知識がない	38.1%	
組織になじみにくい	36.3%	

(資料) 厚生労働省「雇用管理調査(平成16年)」

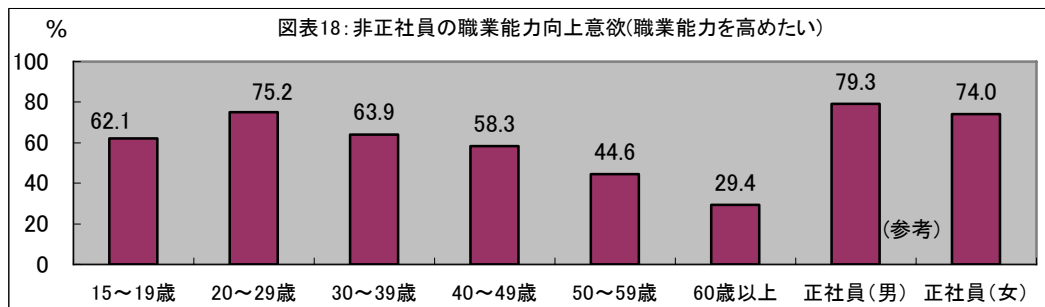
このような企業の見方について、平成17年版労働経済白書は「仕事への姿勢、職業以前の問題を指摘する企業の数居は相当高い」と評価している。

以上のように、「フリーターと呼ばれる若者は、根気もなく、責任感もなく、職業意識も希薄、さらには、何をするでもなくふらふらしている者のこと」という見方、フリーターの原義の延長上に形成された「フリーター」観は、企業の一部に根強く残っていると考えられる。

＜フリーターの職業能力向上意欲＞

では、「フリーター」の職業意識、例えば職業能力開発意欲は、本当に正社員に劣るのだろうか。

次のグラフは、非正規雇用者の職業能力向上意欲を年代別に示したものである(図表18)。年齢階層による差異が相当あるが、若年層ほど職業能力向上意欲が高いこと、20～29歳の職業能力向上意欲は正社員平均と比べて遜色のないことがわかる。



(資料) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査(平成15年)」

実際、実務経験がないと正社員として雇ってもらえない、と考えて、正社員としての雇用を目的に実務経験を増やす機会として非正規雇用で就業している例もある²⁷。

また、厚生労働省の別の調査に携わった研究者も、仕事と私生活の優先度を問う質問に対するパート・アルバイトと正社員の回答データ等を示して、「フリーター」は職業意識や能力の点で正社員に劣るものでないことを強調している²⁸。

²⁷ 医療事務業務に従事する女性の例 (株)アイデム人と仕事研究所「パートタイマー白書(平成17年版)10頁)

²⁸ 厚生労働省「若年層のキャリア支援に関する実態調査」(2003年度)によれば「仕事のために私生活を犠牲にすべき」との回答を選んだ者の割合は、パート・アルバイトが9.6%、正社員が4.6%であり、「どちらかという仕事のために私生活を犠牲にすべき」を選んだ者を含めても、パート・アルバイトが29.3%、正社員が28.4%で、パート・アルバイトの方が仕事優先回答割合が高い(本田由紀他著『「ニート」って言うな!』光文社2006年87頁以下)。

＜「フリーター」観と正社員率＞

では、なぜ企業の一部に「根気なし・無責任・職業意識欠如」というフリーター観が未だ根強いのだろうか。

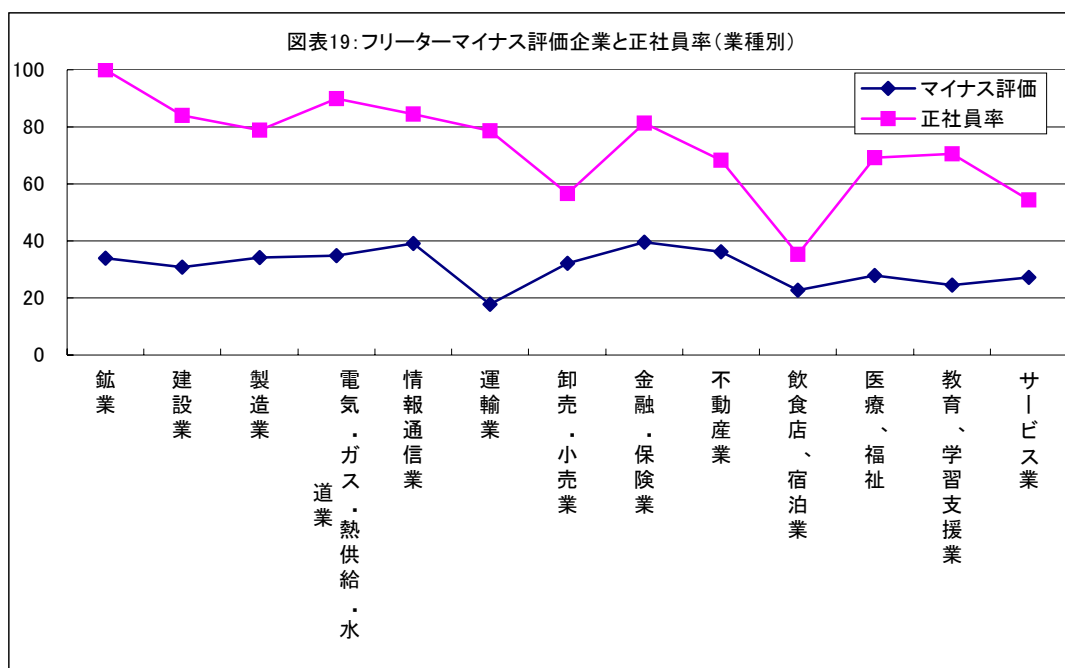
次のグラフは、

① 「フリーター」職歴をマイナスに評価する企業の割合の業種別集計値²⁹

② 業種別の「正社員率」(正社員数/(正社員数+非正規雇用者数))³⁰

を示したものである(図表 19)。

①の折れ線と②の折れ線が例外なく同じ傾向を示している、とは言えないものの、「正社員率」と「フリーター歴マイナス評価企業割合」との間に、類似の傾向が見受けられる業種もある。例えば、「正社員率」も「マイナス評価企業割合」も高い業種として「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「金融・保険業」が、「正社員率」も「マイナス評価企業割合」も低い業種として「飲食店、宿泊業」が挙げられる。



正社員率が高い業種の職場では、非正規雇用者が相対的に少ないため、アルバイト・パートの働きぶり、あるいは人柄等を直接知る機会が少ないのに対して、正社員率が低い業種の職場では、非正規雇用者が相対的に多く、アルバイト・パートの働きぶり等を直接知る機会が多いと言える。そうすると、アルバイト・パートの実態を知る機会の少ない、正社員率の高い業種の回答は「フリーター」というコトバが長く背負ってきたイメージの影響が大きく、正社員率の低い業種の回答は、職場でのパート、アルバイトの実態に即した回答がなされたと考えられるのではないかと考えることができるのではないかと。

玄田有史氏も、「フリーターが増えていく現実を苦々しいと思っている人の多くは、学校を卒業してから正社員としてしか働いた経験がなく、パート、アルバイトの実際を知らない」

²⁹ 厚生労働省「雇用管理調査(平成16年度版)」

³⁰ 総務省「労働力調査(平成16年度版)」

と述べている³¹。

以上のように、パート、アルバイトの実態を知る機会の多寡が「フリーター」観形成に影響している可能性は、無視できないと考えられる。

3. 非正規雇用者増加の企業ないし社会への影響

ここまで、主として求人サイドである企業側の事情で非正規雇用を選択せざるを得なくなった若年層の深刻な状況を見てきた。

さらに、最近になって、これまで進められてきた、労務コスト削減を目的とした非正規雇用へのシフトは、若年層非正規雇用者本人だけでなく、これを進めてきた企業自身にも、あるいは社会全体にも、中長期の視点で深刻な影響を及ぼし始めている、という指摘も見られるようになってきた。

3-1. 企業への影響

<品質管理・安全への影響>

非正規雇用へのシフトを進めてきた企業の中にも、正規・非正規の処遇格差が製品やサービスの質、さらには安全面に及ぼす影響に関する認識が広まりつつある。

自動車業界では、非正規雇用者(期間従業員等)の正規雇用者(正社員)との処遇格差に対する不満の高まり、これが品質に及ぼす影響等について不安の声も上がっている³²。このため、期間従業員から正社員への登用を増やす等の取組みを始めたところもある³³。

航空業界では、整備員の待遇格差によるモラル低下、客室乗務員の処遇格差がチームワークに及ぼす影響等に対する懸念が指摘されている³⁴。

IT業界においても、非正規雇用へのシフトという人事戦略を転換し、新卒・既卒の正社員を相当数採用する動きが報じられている。従来、派遣社員が販売促進およびコールセンター業務の主たる担い手であったものの、正社員・派遣社員間の顧客獲得効率の著しい差異等に鑑み、中長期的な生産性向上のために方針転換を図ったものである³⁵。

<早期離職>

いわゆる「七五三現象」³⁶等、早期離職者の増加も数年前から指摘されている。これについても、求人側、求職側それぞれに理由が考えられる。例えば、早期離職の主たる理由の一つとされる「ミスマッチ」は、求人・求職両サイドの情報不足が原因と言えるであろう。

しかしながら、離職した若者からは「(企業に)若い人を育てようという意識がない」という声も聞かれる³⁷。2-1でも触れたように、近年、企業が能力開発・人材育成を重視してこなかった影響も無視できない。

31 玄田他 前掲書 237 頁

32 「最高益の陰で加速する職場崩壊」『エコノミスト』2006.3.14 号

33 「トヨタ、正社員に登用」『日経新聞』2005.6.9

34 同上『エコノミスト』

35 丸山俊著『フリーター亡国論』ダイヤモンド社 2004 年 142 頁

36 新規学卒就職者が 3 年以内に会社を辞める割合が、中卒で 7 割、高卒で 5 割、大卒で 3 割に達する状況

37 「娘、息子の悲惨な職場」『エコノミスト』2005.5.31 号

3-2. 社会全体への影響

2-1 で見たような、正規雇用・非正規雇用間の収入格差は、本人の人生設計だけでなく、社会全体にも深刻な影響を及ぼすことが指摘されている。税金・社会保険料収入の減少および生活保護受給者増による国や自治体の財政への影響、消費支出・貯蓄減少による GDP の押下げ、晩婚化・非婚化によるますますの少子化等である。

例えば、UFJ 総研調査レポート³⁸は、景気回復の恩恵を受けることの困難な、いわゆる中高年「フリーター」(35 歳以上の非正規雇用者等)人口が 2021 年に 200 万人に達するとの想定を前提に、これらの中高年「フリーター」が正社員になれないことによる影響を、以下のように試算している。

税金減	▲1 兆 1,400 億円
社会保険料納付額の減少	▲1 兆 900 億円
消費・貯蓄の減少	▲5 兆 8,000 億円
GDP 成長率(2003 年比)	1.2%ポイント下押し

さらに、レポートは生活保護受給者増、晩婚化・非婚化・少子化等にも言及し、

- ・ 生活保護世帯は 1995 年度から 10 年で 6 割増加しているところ、貯蓄の少ない(できない)生活保護予備軍とも言うべき中高年「フリーター」の増加によって生活保護関連財政負担のさらなる膨張の可能性があること
- ・ 2001 年～2006 年の 5 年間に於ける、25～39 歳「フリーター」の「婚姻見送り数」(正社員になっていれば婚姻したと想定される数)を 29 万組～58 万組と想定した上で、「フリーター」は晩婚化・非婚化・少子化要因ともなりうることを指摘している。

生活保護受給者の増加およびこれに伴う自治体の財政負担増は、既に現実のものとなりつつある。足立区の 2005 年度の生活保護費支給総額は 345 億円で、区税収入(330 億円)を上回る。2005 年 11 月現在、同区における生活保護受給者は、約 18,500 人と 40 年ぶりの高水準に達し、最近では若年層も増えているほか、東京都区部(中央区を除く)、横浜市、千葉市、さいたま市における保護率(人口 1000 人当たりの被保護人数割合)も、2002 年 11 月時点と比較して軒並み上昇している³⁹。

また、少子化と非正規雇用増に関しても、収入・所得格差による晩婚化・非婚化という直接的な関係だけでなく、非正規雇用就業が家庭生活と仕事との両立を困難にしているという意外な実情も報じられている。例えば、派遣による就業は、元来、正社員に比べて勤務時間が予め定まっておき家庭生活とのバランスを取りやすい働き方であったはずである。しかしながら、ここ 1～2 年、「新卒派遣」の拡大で若年層が大量に派遣市場に流れ込んだ結果、従来、派遣就業の主な担い手であった主婦層は「子どもがいると残業を頼みにくい」等から受入れを断られるケースが増えており、「正社員は育休後も同じ会社に復帰できるが、派遣は仕

³⁸ UFJ 総研「増加する中高年フリーター ～少子化の隠れた一因に～」2005 年 4 月

³⁹ 「所得格差拡大 都市財政を侵食」『日経新聞』2006.1.26

事に就くことすらできない」との嘆きも聞かれるという⁴⁰。

4. 正規・非正規処遇格差等に関する関係者の対応

以上のように、正規雇用・非正規雇用間の賃金あるいは能力開発機会に関わる処遇格差、非正規雇用から正規雇用への移行の困難化等は、若年層非正規雇用者本人はもとより、中長期的には、企業経営にも、社会全体にも、重大な影響をもたらしつつある。

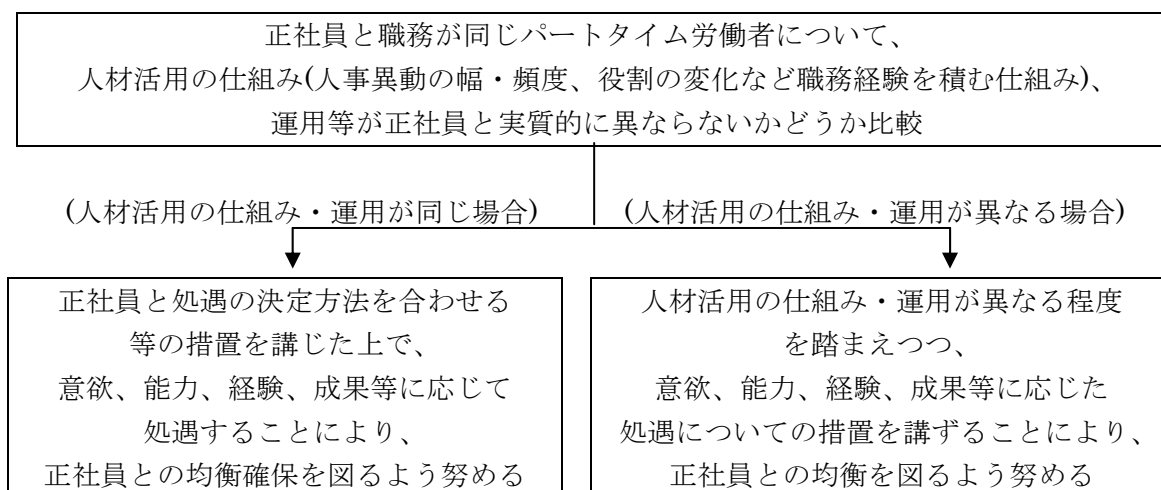
90年代以降、次第に顕著になったこれらの状況に対して、これまでどのような対応がとられてきたのか。政策面の動きのほか、非正規雇用者側、企業側の対応状況を整理しておきたい。

4-1. 労働政策の動き

<「パートタイム労働指針」の改正>

非正規雇用者が著しく増加し、また、仕事の質の面でも、正規雇用者と職務内容が同じ非正規雇用者も珍しくなくなるにつれて、正規・非正規間の均衡処遇、あるいは「同一(価値)労働同一賃金」の原則の法制化が重要な政策課題として意識されるようになった。

1993年にパートタイム労働法⁴¹が制定された後も、審議会等⁴²で検討が重ねられてきた。しかしながら、職務と賃金の結び付きが明確な欧州と異なり、わが国における均衡処遇方策検討には固有の難しさがある、という事情もあって、今のところ「同一(価値)労働同一賃金」の原則の法制化には至っていない。ただし、2003年8月、パートタイム労働法に基づく「パートタイム労働指針」⁴³が改正され、均衡処遇にあたって企業(事業主)が講じるべき措置として、以下のような内容が定められた。



この指針に基づく措置の具体化事例については、4-3 で後述するが、ここで注目すべきも

⁴⁰ 「サラリーマン第577話『子どもいると働けない』』『日経新聞』2005.10.3
「娘、息子の悲惨な職場」『エコノミスト』2005.5.31号 28頁など

⁴¹ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

⁴² 厚生労働省所管「パートタイム労働に係る雇用管理研究会」「パートタイム労働研究会」等

⁴³ 事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針

う一つの点は、従来、主として主婦パートを念頭に検討が進められてきたパートタイム労働政策においても、近年は若年層雇用との関わりが意識されるようになってきたことである。例えば、2002年の「パートタイム労働研究会最終報告」では、正社員を望みつつ、やむなく非正規雇用で就業せざるを得ない若年層の増加、新規学卒パート入職の急増にも言及が見られる。

<派遣法の改正>

2004年3月に施行された派遣法改正では、1・2で触れたような対象業務の拡大、受入れ期間延長等の一方で、受入れ期間を超過した場合の派遣先の直接雇用義務が定められ、紹介予定派遣円滑化のための規定も整備された。

<行政の認識>

さらに、厚生労働省等の若年層雇用に関わる近年の認識も変わってきている。労働経済白書（〔旧〕労働白書）および国民生活白書（内閣府）における若年層雇用に関わる記述等の概要を、上述の審議会等における検討過程と併せて示したものが、別紙-1「非正規雇用均衡処遇・若年層雇用を巡る動向」である。

若年層非正規雇用者の増加について、労働力需要側（企業側）要因を強調して取り上げたものとして、「フリーター417万人」を掲げて注目を浴びた内閣府の平成15年版国民生活白書が知られているが、これに先立ち、既に、平成12年版労働白書において「労働力需要側（企業側）の要因があって、いわゆるフリーターが増加している面もあること」「フリーターの多くが、いずれは定職に就きたいと希望しており、彼らの正規雇用への移行を円滑にする環境作りの必要性が高まると考えられること」等の指摘がなされていたことが注目される。

上述の「パートタイム労働研究会最終報告」（2002年7月）において、主婦パートだけでなく若年層就業者への言及がなされていたことと併せ、2000年（平成12年）前後から、若年層雇用問題と正規・非正規均衡処遇とが、密接な関わりを持つ課題と意識されて今日に至っていると言える。

<雇用の保護と規制緩和・世代間の均衡>

若年層と中高年層との均衡という観点からの指摘も、幾つかある。例えば、日本の労働政策に関しOECD「雇用アウトLOOK 2005」では以下の指摘がなされている。

- ・日本では、常用雇用者の解雇に対する規制がOECDの平均より厳格で、依然として終身雇用のロジックが強く存在する一方、有期雇用や派遣にかかわる規制は徐々に緩和され、OECDの平均水準をかなり下回るに至っている
- ・臨時的雇用形態における緩い規制は、定着率の低さ等を招き、キャリアの発展と生産性に負の効果を及ぼす。若年層の25%が臨時的雇用に従事している日本では、若年層の雇用展望を損ないかねない
- ・常用雇用者への雇用保護制度を改革し、他方で臨時雇用者の常用雇用へのアクセスを容易にする改革が可能

この指摘にいう、正社員の解雇に関する規制堅持、派遣等の非正規雇用に関する規制緩和

は、直接には特定の世代の利益確保が目的ではない。しかしながら、既にその多くが正社員となっている中高年層と、これから新規就業する若年層という現状を考え合わせれば、先述のような労働者派遣法改正等の近年の動きは、結果として、既に正社員となっている中高年層を保護する一方で、若年層の新規就業機会を制限し、非正規雇用を選択せざるを得ない若者を増やしたのではないか、という問題意識が示されている。

この指摘の趣旨は、重く受け止める必要がある。

4-2. 処遇格差是正、正規雇用化等に向けた非正規雇用者の取組み

非正規雇用者自身も、全く手を拱いていたわけではない。処遇格差是正あるいは正規雇用化を目指して、司法、行政に救済を求めた事例も報じられている。

正規雇用・非正規雇用間の処遇格差の違法を主張して、非正規雇用者自身が救済を求めた事件として、いわゆる丸子警報機事件(長野地裁上田支部 平成 8.3.15 判決)と日本郵便通送事件(大阪地裁 平成 14.5.22 判決)が知られている。

丸子警報機事件では、第一審において「非正社員の賃金が、同じ勤続年数の正社員の 8 割以下となるときは、使用者の裁量は許容範囲を越え、公序良俗違反として違法」との結論を得た後、控訴審で、非正規雇用者の給与制度の変更(日給から月給へ)、給与を正社員の 9 割前後とすること等を内容とする和解が成立した。一方、日本郵便通送事件では、賃金格差の正当性に関し厳しい評価⁴⁴もなされたものの、結論としては、請求棄却となっている。

また、4-1 で触れた派遣法改正で、受入れ期間の制限を超えた派遣就業者の直接雇用義務が定められたことを受けて、この要件に該当する派遣労働者が、都道府県労働局に対し、正社員として直接雇用するよう派遣先に指導を求める動きも広がっており、直接雇用を実現した事例が複数報じられている。但し、正社員化を実現したものの給与総額は派遣当時と変わらないケース、直接雇用にはなったものの正社員ではなく 1 年更新の契約社員とされたケース等もあり、派遣就業者にとって 100%満足いく結果ばかりではない⁴⁵。

4-3. 企業における均衡処遇への取組み

<パート・アルバイト従業員等に対する均衡処遇>

先述のような、1993 年のパートタイム労働法制定、2003 年のパートタイム労働指針改正等、非正規雇用処遇政策の検討が進む一方で、2000 年前後から、非正規雇用者比率の高い外食・流通業界等を中心に、個々の企業においても正規・非正規間の均衡処遇の取組みが進められ、その内容が、マスコミ報道、シンクタンク⁴⁶の調査報告等を通じて紹介される機会も増えてきた。

以下では、これらの報道、調査報告および直接聴取した内容を基に、今後の若年層雇用を考える上で参考になる点が多いと思われる 6 社の均衡処遇取組み事例を紹介したい。概要は<正規・非正規均衡処遇制度導入事例概要>(図表 20)のとおりであり、詳細は別紙-2「正規・非正規均衡処遇制度導入事例紹介」のとおりであるが、若年層雇用の観点から注目に値する

44 「(本務者に支給されながら臨時社員運転士に支給されない手当ての一部について)これを、本務者と臨時社員運転士とで区別することに被告から納得できる理由が挙げられているわけではない」と指摘されている。

45 「サラリーマン第 579 話『正社員 なお厚い壁』『日経新聞』2005.10.24 など

46 労働政策研究・研修機構、21 世紀職業財団等

のは、以下の点である。

・均衡処遇検討の動機

各社とも、経営上の必要に基づいて取組みを開始している。パート社員等非正規雇用者の業務が、量の面だけでなく、いわゆる基幹化等、質の面でも大きく変化して、正規雇用者(正社員)の業務との差異が曖昧になればなるほど、非正規雇用者のモチベーションが製品・サービスの質に及ぼす影響も大きくなる。均衡処遇に取り組むことは、非正規雇用者本人にプラスだけでなく、企業としても必要なことである。

・取組み内容の共通点

各社共通しているのは、①処遇における正規・非正規の区分を緩和すること⁴⁷、②非正規から正規への転換ルートを明らかにすること、という二段階の方策を実施していることである。

正規・非正規の区分緩和により、非正規雇用者も正規雇用者と同様の能力開発機会を与えられ、能力上昇に応じて処遇向上も可能となれば、非正規雇用であっても、単純労働に従事し続けるといった状況は免れることができる。さらに、転居転勤の可否等一定の条件をクリアできれば、正規雇用へ転換の道も開ける。

このような二段階のステップが用意されることで、個々の事情に応じた働き方の選択が実質的に可能となると言える。

・活用状況

社員区分転換については、いわゆる主婦パートの正規雇用転換応募が低調な一方で、いわゆる「フリーター」による制度活用の兆しが指摘されている。転換制度導入によって、当初想定していた制度利用層(主婦)とは別のところ(若年層、いわゆる「フリーター」)にあった潜在需要が掘り起こされつつあると評価できる。

また、外食産業の事例における「アルバイト勤務経験者が準社員⁴⁸に転ずるパターンが多い。アルバイトを通じて業務内容を熟知しているので定着率も高い」という事実、あるいは衣料品小売業において、新卒正社員採用を行わず「非正規雇用・店舗勤務を経ての正社員転換」を正社員採用のメインルートとする取組み等は、先述のいわゆる「七五三現象」をはじめとする若年層の早期離職、その背景にあるミスマッチの克服方策を考える上での示唆を含んでいると言えよう。

⁴⁷ 区分相対化、「中間態」の設置等と表現されることも多い。

⁴⁸ 次頁導入事例 A社参照

図表 20：＜正規・非正規均衡処遇制度導入事例概要＞

<p>A社 (外食)</p>	<p>①「準社員」制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賞与の構成は正社員と共通。固定部分と業績部分から成っている。 ・店舗業務における能力開発プログラム、昇級基準は正社員と共通。 ・転居転勤が可能等の条件をクリアすれば準社員から正社員への転換も可。 <p>②若年層雇用に関して注目される点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・準社員の大半はアルバイト経験を通じ業務を熟知しているため定着率は高い。 ・アルバイト→準社員→正社員のルートで正社員を目指す者もいる。
<p>B社 (大手スーパー)</p>	<p>①「メイト社員」制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・店舗業務における能力開発プログラム、昇級基準は正社員と共通。 ・賞与の構成は正社員と共通。固定部分と業績部分から成っている。 ・転居転勤が可能等の条件をクリアすればメイト社員から正社員への転換も可。 <p>②若年層雇用に関して注目される点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メイト社員としての実務経験は正社員転換後、店舗マネジメントに役立つ可能性がある。
<p>C社 (大手スーパー)</p>	<p>①「コミュニティ社員」制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・店舗業務における能力開発プログラム、昇級基準は正社員と共通 ・賞与の構成は正社員と共通 基準部分と業績部分から成っている。 ・転居転勤が可能等の条件をクリアすればコミュニティ社員から正社員への転換も可 <p>②若年層雇用に関して注目される点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コミュニティ社員の多くは主婦パートで正社員転換希望者は多くないが、最近、若年層(いわゆる「フリーター」)がパート募集に食い込み転換希望予備軍になっている。
<p>D社 (大手スーパー)</p>	<p>①転居転勤可否と勤務時間(フル・パート)により四つの社員区分を設置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・異なる社員区分間でも役割等に応じ同等賃金水準を確保している。 ・社員区分間の転換(正社員化)が可能。 <p>②若年層雇用に関して注目される点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パート(アクティブ・キャップ)主婦層の社員区分転換応募は多くない、とみて、地元のフリーター一層向けに、正社員転換制度のPRに取り組んでいる。
<p>E社 (クレジットカード)</p>	<p>①「カウンター社員」制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・営業、接客を行う「カウンター職」が対象。所定労働時間、給与制度を正社員と統一。 ・正社員登用を制度化(転居転勤可、登用試験合格等が要件)。 <p>②若年層雇用に関して注目される点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「カウンター社員」は、大学の就職指導で就職指導先として認知されている。 ・「カウンター社員」を経て登用制度により正社員に転換するプロセスも、新たな就業ルートとなり得る。
<p>F社 (衣料品小売)</p>	<p>①新卒者の正社員採用原則廃止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「パートタイマーから正社員」のルートが、正社員採用の主体。 <p>②若年層雇用に関して注目される点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務内容に関するミスマッチ解消、店舗マネジメントに必要な実務を知る場が必要なことから「パートタイマー採用・店舗勤務→正社員転換」を標準ルート化した。

<派遣就業者の正社員化>

派遣就業者の正社員化については、4-2 で述べたような行政指導を受けて派遣就業者を正社員として雇用する、あるいは紹介予定派遣の派遣就業者を正社員として採用する例が見られる。

このほか、地方銀行において、20代の女性派遣社員約400人の正社員化が報じられている。この銀行では、2002年から、人件費抑制のために一般職を廃止し、内部事務を担当する女性行員は全額出資子会社で採用し銀行に派遣する方式をとってきた。今回の正社員化は、職場の士気、行員の一体感を高め、顧客サービスの向上に繋げることがねらいとされている⁴⁹。

5. 今後の若年層雇用

最近では、新卒正社員採用増等、厳しい状況が続いてきた若年層雇用にも好転の兆しが伝えられている。しかしながら、若年層雇用における課題がなくなったわけではない。

これまで見てきたように、やむを得ず非正規雇用者として就業し、単純労働に従事し続けて年齢を重ねてきた者は相当数に達しており、彼らの処遇に関する懸念は昨今の新卒正社員採用増で払拭できるものではない。また、国際競争の激化、サービス経済化、需要変動への対応等を考えると、企業の非正規雇用に対するニーズは中長期的に増加することはあっても減少することは考え難い。既に非正規雇用者数が正規雇用者数の45%を超えている現状を併せ考えれば、新卒者がほぼ例外なく正規雇用の職に就くという従来型の就業スタイルへの回帰は非現実的と言わざるを得ない。

こうして見ると、当面の景気動向にかかわらず、若年層雇用を考える上で避けることのできない重要課題は、正規・非正規の均衡処遇にあると言える。その中でも、特に重要なのが、職業能力の開発・向上のための教育訓練である。いわゆる「フリーター」の最大の問題は、単純労働に従事し続け職業能力の向上機会がないことにあると指摘されているからである。

以下では、これまでの検討をもとに、若年層の正規・非正規均衡処遇の今後について考えてみたい。

5-1. 能力開発機会の充実

「フリーター」については、職業能力の向上がないまま年齢を重ねることが最大の問題と指摘されている。しかしながら、近年では、流通・外食業界等を中心に、非正規雇用者の能力開発に対する積極的な取り組みが始まっている。店舗等の第一線職場を中心に、正規雇用者も非正規雇用者も同じ能力認定基準の適用を受け、一定の段階を踏んで能力向上を確認できる能力開発プログラム導入が進んでいる。

これらの業界で、非正規雇用者の能力開発に積極的な取り組みが見られる背景として、以下のような点が考えられる。

まず、2-1 で見たように、正規従業員と同一の労働をする非正規雇用者が多数存在する企業は、非正規雇用者の能力開発に積極的である。これは、考えてみれば当然のことで、能力

⁴⁹ 「福岡銀 派遣社員400人を正社員化」『日経新聞』2006.3.4（地域経済 [九州・沖縄]）

開発の対象者が多いほど、研修等の効率はスケールメリットも含めて高くなる。研修に関わるノウハウも蓄積しやすくなる。非正規雇用者が全従業員の8割を超える企業も珍しくない流通業界等は、企業にとっても非正規雇用者の能力開発に積極的に取り組むメリットは大きい。

また、外食・流通業等の第一線職場の業務は、調理にしても、接客にしても、能力向上を確認する客観的な指標も見出しやすい。従業員も目標設定が容易である。これらのことも、能力開発に対する積極的な取組みの背景となっていると言える。

ところで、多くの非正規雇用者が就業していること、能力向上を確認し得る指標の客観化が容易であること等、企業に非正規雇用者の能力開発を促す要因は、流通・外食業界だけに見られるものではない。他の業種においても、企業の中長期的な発展を考えるならば、当面の労務コスト削減のための派遣・請負依存だけを考えるのではなく、非正規雇用者の能力開発に取り組むことも検討すべきである。

なお、派遣就業者の能力開発については、研修制度等によるバックアップの仕組みを設けている派遣業者もある⁵⁰。しかしながら、派遣期間中の業務経験は職歴として低い評価しか得られない等、派遣就業者にとって厳しい現実は、2-1で述べたとおりである。

5-2. 均衡処遇と正社員転換

能力開発の機会を実際に活かすかどうかは本人の意欲による所が大であるが、能力向上が処遇に結び付かない、あるいは正社員と同じ職務を担っても著しい処遇格差があるようでは、意欲も衰えざるを得ない。

先述した取組み事例に共通に認められる点として、従来一般的であった正社員・非正規雇用の区分を相対化し、

- ・ 勤務時間(フルタイム・パートタイム)、転勤エリア(転居転勤の有無・範囲)という二つの基準により社員区分を設けていること
- ・ 給与・賞与の構成、昇格基準等を社員区分に関わらず可能な範囲で統一していること
例：転居転勤のない準社員は、時給制を採用しつつ賞与は正社員と同様の構成とする
(固定部分と業績による変動部分に区分)
- ・ 転居転勤が可能な場合には、正社員への転換が可能となること

等が挙げられる。

これらは、パートタイム労働指針の考え方(18頁参照)を具体化した実践モデルの意義を有すると考えられる。操業形態、事業所所在地の広がり(転勤エリア)等は、企業によって異なるが、勤務時間、転居転勤の有無という二つの基準を軸にした社員区分は、広く参考になり得るものと考えられる。

5-3. 正社員転換制度の定着と認知

外食・流通業界等で整備されつつある正社員転換制度は、広く知られるには至っていない。いわゆる「フリーター」向けにこの制度をPRすべくキャッチコピーを作成する等の取組みはあるものの、今のところ、正社員に至るメイン・ルートとは位置付けられていない。

他方で、4-3<正規・非正規均衡処遇制度導入事例概要>(図表20)および別紙-2「正規・非

⁵⁰ 「娘、息子の悲惨な職場」『エコノミスト』2006.3.28号 25頁

正規均衡処遇制度導入事例紹介」で示したように、正社員との均衡処遇と正社員転換制度を整えた非正社員の求人が、大学の就職指導においても就職指導先として取り上げられるに至った例(クレジットカード業)、あるいは、新卒正社員採用を廃止して、「パートタイマーとしての採用、店舗勤務を経て、正社員転換制度により正社員に移行」というステップを正社員採用の標準とした例(衣料品小売業)もある。

前者は、非正規雇用を経ての正規就業という方式が、学校の学生向け就職指導において認知されつつあることを示している。後者は、後述のように、非正規雇用を経ての正規就業という方式が、ミスマッチ解消・第一線職場マネジメント充実に繋がる可能性を有するという点で、注目に値する。

5-4. 正社員転換制度の発展の可能性

上記の例に見るように、非正規雇用を経ての正社員就業というプロセスは、求人企業、就業希望者、両者にとって、以下のようなメリットが期待できる。

<ミスマッチ解消>

景気回復に伴い、正社員採用増も報じられているが、求人・求職両サイドとも、適材・適職に巡り合うための模索は避けられない。これまで主流であり続けた、新卒者を直接正社員に採用する方式では、求人側・求職側いずれにとっても限られた時間と情報の中でお互いの相性を判断せざるを得ず、双方がリスクの伴う選択をせざるを得なかった。

職場の実態が入社前の想定と大きく異なり、短期間で辞めていく若者も少なくないことは既に見たとおりである。逆に、4-3 で見たように、アルバイト経験者の準社員採用制度では、アルバイト経験を通じて業務内容を熟知した者による納得の上での応募であるので定着率も高い。

企業の側からしても、仕事と本人の適性を、入社前に判断することは容易でない。

こうした観点からすると、学校卒業後、正社員として就業する前の段階での、一定期間の非正規雇用形態での就業には、本人にとっては、職種あるいは職場との相性に応じて、最初の職場での勤務を続けて正社員に転換していくか、そこで身につけた技能等をできるだけ活かせる他の職場を探すか、という適職模索の意義が認められる。

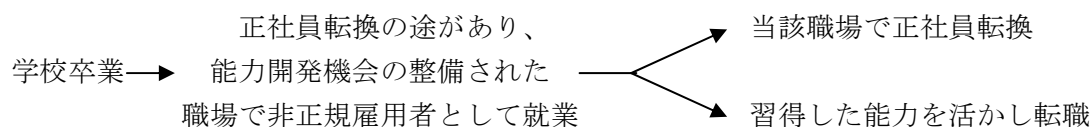
企業にとっても、正社員としての採否にあたって勤務状況の直接把握に基づく判断が可能となる。

<第一線職場マネジメント能力の習得>

顧客に接する第一線職場での実務を主婦パート等が担う部分が質量両面で大きくなっている業種で、実務経験の乏しい新卒正社員が、ベテラン主婦パートの上司としてマネジメント機能を果たす際に多くの困難に直面することは、しばしば聞くところである。

第一線職場のマネジメントを適切に行うには、相応の実務経験が求められる。この点からしても、新卒後、正社員となる前段階として、一定期間の非正規就業期間を設ける意義が認められる。

以上のようなメリットを活かす方向で、



というステップを踏むキャリアコースが定着していけば、これまでわが国で常識とされてきた「学校卒業と同時の正社員就職」に代わる新たな就業ルートに発展することも期待できる。

なお、2-2、4-1 等で言及した紹介予定派遣も、ミスマッチ防止に役立ち得る仕組みであることは確かである。実際、紹介予定派遣で働く者は増えており、紹介予定派遣を通じて正社員としての就業を実現したケースも報じられている。その一方で、2-2 でも触れたように、正社員採用の話が立ち消えになる等のトラブルも少なくない⁵¹。首都圏私立大学の就職担当者の間でも、紹介予定派遣の現状に対して懐疑的な評価が多い⁵²。

5-5. 情報提供と事後救済

こうして見ると、重要なことは、直接雇用であれ、紹介予定派遣であれ、卒業後、就業する職場に、能力開発機会と正社員転換の途が適正に整備されていることである。これを実質的に欠いているにもかかわらず「正社員登用あり」の看板を掲げているに過ぎない職場、経営者が短期的な労務コスト削減で頭がいっぱいで、能力開発など考えていない職場では、若年層就業者にとっては、低賃金で能力開発も進まないまま年齢を重ねる、というこれまでの悲惨な状況が繰り返されるだけである。

<情報提供>

すなわち、就業先の選択が、彼らのその後の明暗を大きく左右することになるのであり、正規雇用への移行を謳った企業の実態に関する適切な情報を提供することが極めて重要である。

求人情報の提供元として、学生が頼りにするのは、大学・高校による就職指導である。学校側には、雇用形態の変化に柔軟に対応しつつ、他方で、正規雇用への移行という言葉に踊らされることのないよう、各企業の実情に応じた情報の取捨選択が求められる。

また、学校以外の情報提供元も多様化している。「正社員登用のあるアルバイト求人」専門サイトを立ち上げている求人求職情報サービス業者も出てきているほか、若年層就業支援に取り組むジョブカフェ等も、アルバイト経由の正社員就業アドバイスに取り組んでいる⁵³。

さらに、職業安定法改正で職業紹介に乗り出すことが可能になった地方自治体による情報提供も肝要であろう⁵⁴。

これらの機関は、役割と責任の大きさを自覚して職業紹介・あっせん等に取り組む必要がある。

⁵¹ 「サラリーマン第 580 話『普及する紹介予定派遣』『日経新聞』2005.10.31

⁵² 「娘、息子の悲惨な職場」『エコノミスト』2006.3.28 号 34 頁

⁵³ 「広がる地域格差 増えるパート」『朝日新聞』2006.2.12

⁵⁴ 小池和男著『仕事の経済学』東洋経済新報社 1999 年 216 頁、218 頁

＜事後救済＞

また、適切な情報を得られないまま、過酷な業務を担わざるを得なくなってしまった若年層就業者の救済も重要な課題である。

地方自治体の相談窓口あるいは都道府県労働局の個別労働紛争解決促進制度のほか、2006年4月には労働審判制度も施行されており、紛争解決メニューは豊富になっている。

玄田有史氏が、義務教育段階での救済機関に関する情報提供の必要に言及して「学校をやめるとき、教科書は捨ててもいいから、働いて困ったときの相談先を列挙したパウチカードだけ1枚、持っていて欲しい」と発言しているように⁵⁵、若年層就業者には、これらの「駆け込み先」の存在を周知しておくことが必要である。

5-6. 従来型「フリーター」観の払拭

ここまで述べてきたように、「正規雇用」「非正規雇用」の区分相対化が進み、学校卒業後、一定期間の非正規雇用を経て正規雇用に至るキャリアコースが普及していくとすると、正社員募集の対象は新卒者から「フリーター」へと広がっていく。そうなれば、「フリーターは根気がない。いつ辞めるか判らない。だから正社員に採らない」という従来型「フリーター」観では、必要な人材をみすみす逃してしまうことになりかねない。2-2 で見たとおり、「フリーター」に分類されている人材が、おしなべて能力、意欲に劣る者ではないのであり、また、非正規雇用者の実態を知る機会の少ない企業ほど、従来型「フリーター」観を形成しがちであることを頭においておくべきである。

直ちにこのような新しいキャリアコースが普及・一般化するかどうかは別としても、会社にとって有意義な人材確保という視点からすれば、20年近く前に生まれた「フリーター」という表現に拘泥した、非正規雇用者に対する先入観、偏見は払拭すべき時期に来ていることは確かであろう。

5-7. 正規雇用処遇の見直し

正規雇用に対する「過保護」是正の必要は、4-1 で紹介した OECD あるいは学識者からの指摘⁵⁶だけでなく、現場に近いところからも主張されている。

例えば、大阪労働局で、先述した個別労働紛争解決促進制度の紛争調整委員を務める黒田京子弁護士も、正社員に対する解雇の規制が強過ぎて正社員の採用抑制、若年層の正社員就職困難化を招いていること、旧借地借家法における借地人・借家人の「過保護」と同様、正社員の「過保護」は社会的資産の有効利用を阻むもので、いま正社員になっている人だけでなく今後の若者等も含め、全体として正社員の解雇規制のあり方を考えていくべきこと等を指摘している⁵⁷。

総論としては、これらの指摘は大方の同意を得られるものと考えられるが、これらの指摘の実践は、着手可能などところからの取組みとならざるを得ない。そして、徐々にではあるが、この趣旨に沿った取組みも見られつつある。

⁵⁵ 「対談 玄田有史×荻谷剛彦 進む階層化とキャリア形成」

（『Business Labor Trend』労働政策研究・研修機構 2003年11月）12頁

⁵⁶ 玄田有史著『仕事の中の曖昧な不安』中央公論新社 2001年 40頁、本田由紀他 前掲書 79頁

⁵⁷ 「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」第9回(2004年6月30日)議事録

例えば、4-3 で見た流通業界における社員区分制度見直し事例において、従来、正社員区分の一つであった「転居転勤なしの正社員」を廃止し、従来のパートと一括した社員区分に統合する例も見られる。

一定の経過措置をとりつつも、これまでの正規雇用・非正規雇用間の処遇のアンバランスを見直す措置は既に現実のものとなりつつある。正規・非正規区分相対化の動きは、正規雇用の処遇にも見直しを迫ることになるだろう。

以 上