

卒業論文

「フリーター増加の社会的背景」

明治大学経営学部経営学科
学籍番号 1710030132
若林 剛史

目次

はじめに

第1章 フリーターとは

第1節 フリーターの定義

第2節 日本での現状

第2章 フリーター増加が社会に及ぼす影響

第1節 デメリット

第2節 メリット

第3章 増加の社会的背景

第1節 日本経団連・政府側の要因 (1)日本経団連
(2)政府

第2節 企業側の要因 (1)新卒採用の変化
(2)雇用形態の変化

第3節 若者側の要因

第4章 フリーター対策

第1節 経済財政諮問会議

第2節 労働組合 (1)全国連合組合総連合
(2)日本労働組合総連合会

第3節 オランダの事例

結論

おわりに

参考文献・URL

はじめに

フリーターは年々増加傾向にあり、これからもその傾向が続いていくことが予想されている。内閣府の「国民生活白書(2001年度版)」によれば、15歳から34歳までの若者のうち、学生と主婦を除くと、実に5人に1人がフリーターになっている。

このフリーターに対してどのようなイメージを持っているだろうか。「甘えている」であるとか、「勤労意欲がない」という意見を持つ人が多いのではないだろうか。私自身そのような考えを持つ1人だった。しかし、その考えは変わった。私は今年の春に母校の高校にて教育実習を行ったのであるが、そこでの研究授業のテーマが偶然にもフリーター問題であった。そこで研究を続けていくうちに、フリーターは本人の「甘え」が原因でここまで増加したのだろうか、という疑問を持つようになった。さらに、生徒にたいして行ったアンケートでも「勤労意欲がない」という印象は全く受けず、むしろ勤労意欲の高さを感じた。このことから、フリーター増加は、本人つまりフリーターになる人自身に大きな原因があるのではなく、それを受け入れる社会全体に大きな原因があるのではないかと考えるようになったのである。これが本論文を書くことになった動機である。さらに、現実問題として、フリーター数は今や莫大なものになっているし、安い労働力としてそれを受け入れる企業が存在している。もはやフリーター問題は、若者個々人の就業意識であるとか、価値観の問題という枠組みでは収まらず、社会全体の問題として取り組む必要があるのではないかと思う。

そこで、本論文ではフリーター増加の背景に何があったのか、を明らかにすることを目的とする。全体の構成は、第1章でフリーターの定義と日本での現状を見ていく。第2章では、フリーターが増加することで社会全体にどのような影響を及ぼすのかを、メリット・デメリットの両面から検証していきたい。そして、第3章でフリーター増加の背景を企業側、若者側、政府・経済界と3つの観点から考えていく。第4章では国内で行われているフリーター対策とオランダの事例を挙げ、今後求められる対策について考察する。

第1章 フリーターとは

昨今では、様々な場面でフリーターという言葉が用いられ、その解釈もまた様々である。フリーター増加の社会的背景を論ずる前に、まずはフリーターというものを正しく理解する必要がある。第1章では、フリーターの定義づけをし、さらに日本での現状を見ていきたいと思う。

第1節 フリーターの定義

そもそも「フリーター」という言葉は、1987年にリクルート社がアルバイト情報誌「フロム・エー」の中で使ったことが始まりである。当時、「フリーター」は自由を楽しみながら経済的に自立しようとする若者を指しており、彼らを応援しようとする意味が込められていた。

しかし、バブル崩壊後の長引く不況によって失業率が増え、新卒無業者が増加していくにつれ「フリーター」という言葉の意味合いがよりネガティブなものに変化した。フリーターという言葉が誕生し約20年が経過したが、時代の変化に伴いこの言葉は大きく意味合いを変えていった。

内閣府では、フリーターの定義を、15歳～34歳の若年(ただし、学生と主婦を除く)のうち、パート・アルバイト(派遣等を含む)及び働く意思のある無職の人¹としている。これは、働く意思はあっても正社員として職を得ていない若者を広く分析の対象としていて、契約社員や派遣社員などの非正社員が含まれることになる。この定義によれば、2001年時点でフリーターは417万人、学生と主婦を除いた若年人口の約5人に1人がフリーターになっている。

また、内閣府とは別に厚生労働省では、年齢15歳から34歳、卒業者であり、女性については未婚の者とし、更に現在就業している者については勤め先に於ける呼称が「アルバイト」、「パート」である雇用者で、現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者²としている。

厚生労働省の定義を内閣府のものと比べると、契約社員、派遣社員、請負や正社員の仕事を希望する無業者が含まれていない。契約社員や派遣社員の多くは自分をフリーターだと考えていないこともあり、内閣府の数字は行き過ぎた値とする見方もある。だが、契約社員、派遣社員の待遇や社会保障は正社員と比べると、明らかに劣っている。フリーター増加の背景には、労働市場の変化すなわち雇用形態の多様化が大きく関係していると考えられる本論文では、内閣府の定義を用い考えていきたいと思う。

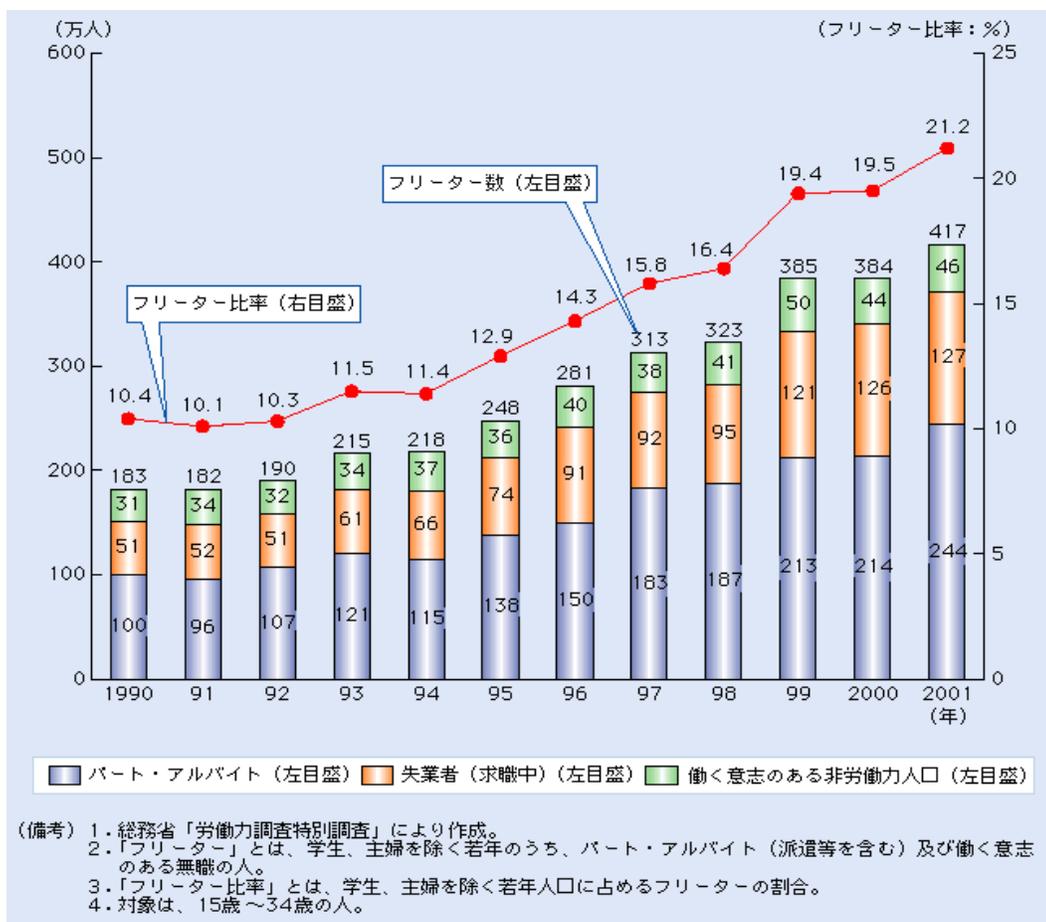
¹ 内閣府『国民生活白書』(平成15年度版)

² 厚生労働省『労働経済白書』(平成15年度版)

第2節 日本での現状

フリーターが増えているということはよく耳にするが、実際どのような人数の推移を見ているのかを図をもとに検証していく。

図 フリーター数の推移



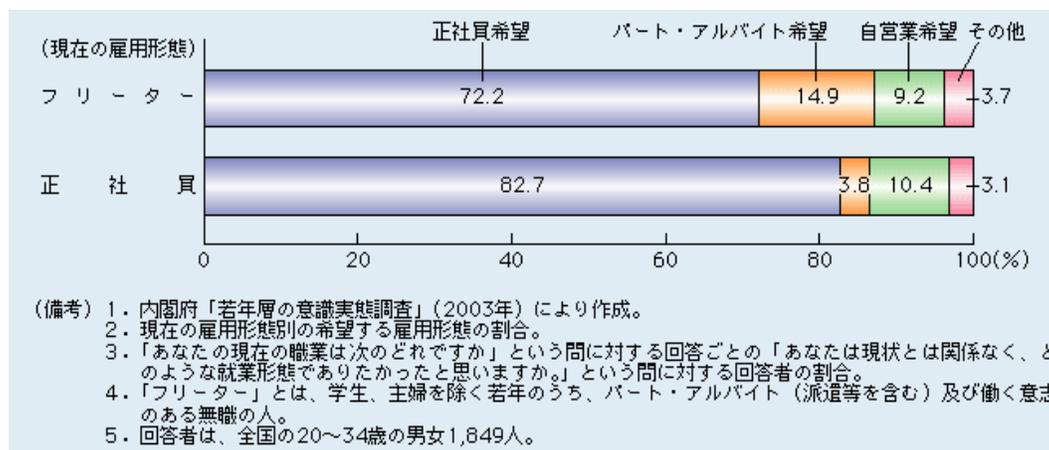
出典 内閣府『国民生活白書』(平成15年度版)

この図を見ての通り、フリーター数は1990年に183万人だったものが、2001年に417万人となっているように年々増加傾向にある。さらに若年人口におけるフリーター比率を見ても1990年の10.4%から2001年の21.2%に至るまで右肩上がりとなっている。約10年間の間に若年層に占めるフリーターの割合は10人に1人から、5人に1人と驚くべき上昇を見せている。

フリーター数は年々増加していて2001年には400万人を超えている。しかし、若年層の就業意識が低下したとは必ずしも言えない。次に示した図は「現状とは関係なくど

のような就業形態を希望しているか」を現在の雇用形態別に表したものである。

図 現状の雇用形態と関係なくどのような雇用形態を望んでいるか



出典 内閣府『国民経済白書』(平成15年度版)

フリーターの中で「パート・アルバイト希望」と答えた者はわずか14.9%しかおらず、実に72.2%のフリーターは正社員を希望していることが分かる。労働政策研究・研修機構では、フリーターになった理由によってフリーターをタイプ分けしている。それによれば日本のフリーターは「モラトリアム型」、「夢追求型」、「やむを得ず型」の3つに大きく分けられる。

「モラトリアム型」は、職業選択を先延ばしにするため、一時的にとりあえずフリーターになったタイプである。世間がイメージしているフリーター像にもっともよくあてはまるのがこのタイプだろう。

「夢追求型」は、文字通り自分の夢を実現するために現在はフリーターをしている者を指す。将来就きたい仕事の入り口がアルバイトである場合と、将来の夢のために、その夢とは関係ないアルバイトで現在は生計を立てている場合のどちらも含まれる。また、俳優やバンドなど華やかな職を目指す者がこのタイプに多い。

「やむを得ず型」は、本人の意思に反してフリーターになってしまったタイプである。正社員としての就職が決まらなかった場合や、進学に必要な学費を稼ぐためにアルバイトをしている者や、アルバイトをしつつ資格試験合格を目指している者などがこのタイプに含まれる。

図を見ると、世間のイメージする「モラトリアム型」はむしろ少数派で、現在フリーターをしている者の大多数が「やむを得ず型」と言えるのではないだろうか。

次に図を見て欲しい。これは、「転職希望者に占める正社員希望者の割合」を示したものである。

図 転職希望者に占める正社員希望の割合

(%)

年齢層	1979年	87年	97年
全体	40.4	43.7	50.6
15～24歳	53.8	57.9	61.8
25～34歳	37.4	47.0	57.0
35～44歳	34.5	36.2	47.4
45～54歳	40.1	35.8	37.9
55～59歳	40.9	34.2	30.4
60～64歳	30.1	21.8	20.2
65歳以上	22.4	16.3	12.9

(備考) 1. 経務省「就業構造基本調査」により作成。
2. 年齢層別転職希望者に占める「正社員として雇われたい」人の割合の推移。

出典 内閣府『国民生活白書』(平成 15 年度版)

年齢階層別転職希望者に占める正社員希望者の割合は、全体としても増加傾向にあり、とりわけ若年層においては伸び率が高いことが分かる。若者の正社員志向は以前より強くなっていると言えるのではないだろうか。玄田によると、1989年から1997年にかけて学校を卒業あるいは中退した若者がすぐに正社員にならなかった理由として、「正社員の仕事に就く気がなかった」という割合の上昇よりも、「正社員としての就職口がなかった」割合の上昇のほうが確実に大きい。³現在フリーターとして働いている人の実に7割強の人が正社員希望であること、そして若者の就業意識を見ていくと、フリーターを積極的に選択したとは言い難く、フリーターになるしかなかった、あるいは正社員になりたくてもなれないといった現実が現状の日本の姿ではないだろうか。

³ 玄田有史『仕事の中の曖昧な不安 揺れる若者の現在』中央公論新社 2001

第2章 フリーター増加が社会に及ぼす影響

前章で、フリーターが増加していることと日本での現状を見てきた。本章では、フリーターが増加することで、社会全体にどのような影響を及ぼすのかをメリット・デメリットの両面から考えていきたい。

第1節 デメリットについて

一般的にフリーターの仕事は単純作業が多く、専門知識や特別な技能があまり必要とされないため賃金は低い。厚生労働省によれば、15歳～34歳の正社員の平均年収が384.5万円であるのに対し、15歳～34歳のパートタイム労働者の平均年収は105万円であり、⁴約3.7倍の格差がある。生涯賃金は、高校卒業後直ちに就職し、同一企業に正社員として勤務している人の生涯賃金が2億1500万円であるのに対し、高校卒業後就職しないでアルバイトを続けている人の生涯賃金は5200万円と、生涯賃金の差は1億6300万円となり、約4.2倍の格差である。大卒になると、同一企業に継続して正社員として勤務している人の生涯賃金が2億7000万円であるのに対し、大学卒業後就職しないでアルバイトを続けている人の生涯賃金は4800万と、生涯賃金は2億2200万円となり、約5.7倍の格差がつくことになる。パート・アルバイトの仕事は専門知識を必要としないため、高卒と大卒でも賃金格差は小さい。そのため、大卒のパート・アルバイトは働く年数が少なくなるため、高卒のパート・アルバイトより生涯賃金が低くなる。

以上のように、フリーターは一般的に所得が低い。このことに起因して、社会全体にどのような影響を及ぼすのだろうか。まず、挙げられるのが税収減である。当然の事であるが、所得の低いフリーターは納める税金も少ない。2001年時点で、417万人いるフリーターが正社員になれないことにより生じている税収減は、年間1.2兆円(2003年価格)にも達し、これは国と地方の税収の1.9%に相当する額である。内訳は、住民税の減少が年間3000億円程度で、これは個人の住民税収の3.7%、地方税収の0.9%に相当する額である。所得税の減少が年間5000億円程度で、これは国の所得税収の2.9%に相当する額である。消費税の減少が年間4000億円程度で、これは国と地方の消費税収の3.3%に相当する額である。⁵

次に、社会保険料不足の問題がある。フリーターが正社員になれないことによる保険料の減少は年間約2.1兆円に達する。内訳は、社会保険料の減少が年間約1.8兆円(うち自己負担分約7700億円)で、これは国民年金と厚生年金の社会保険料収入の8.3%に相当する額である。雇用保険料の減少は年間約2800億円(うち自己負担分1400億円)で、これは雇用保険料収入の22.1%に相当する額である。⁶日本は高齢社会へと向かっていて、年金制度を

⁴ 厚生労働省『賃金構造基本調査』(2003年度版)

⁵ 丸山俊『フリーター亡国論』ダイヤモンド社 2004

⁶ 丸山俊、前掲書

始め社会保障制度に関して様々な議論が起こっているが、フリーターが今後も増加していくと、社会保障制度が崩壊しかねない。

最後に、少子化の加速が挙げられる。1人の女性が一生の間に産む子供の数である合計特殊出生率は1975年に2を割り、2004年は1.28となっており、少子化が予想以上のペースで進んでいる。合計特殊出生率の低下は、晩婚化が主な理由である。厚生労働省は年金制度の設計に際して、晩婚化が止まれば出生率はやがて回復に向かうと予想していたが、現状は晩婚化に加え、非婚の動きも強まっている。また、少子化は高齢化の一因にもなる。高齢社会の要因として、平均寿命の伸びに伴い高齢者の数が増えていることもあるが、若年の比重が低下していることから説明される。国全体で見れば、いわば貯蓄を取り崩す世代である高齢者が増加し、貯蓄を積み上げる世代である若年が減少しているのである。この状況でさらに、本来貯蓄を積み上げる世代である若者の中でフリーター数が増え続けると、国力が弱っていく。

そして、人的資本の蓄積が出来ないということも大きな問題である。日本企業は、国際的には技術集約度の高い産業において比較優位をもっているが、その背景には、長期的な雇用環境の下で優れた人的資本の蓄積が行われていたことが重要な役割を果たしている。新卒で企業に入社し、定年まで勤め上げるという1つのスタイルが確立されており、長期的な雇用関係を通じて彼等に業務に関する知識と技能を蓄積させた。また、そのような従業員を適切に管理するために、経営者も主に長期雇用された従業員の中から選任された。このようにスキルの伝達・蓄積が行われ日本経済は発展していった。このまま、フリーターが増加していくような雇用環境になるということは、日本企業の強みであった人的資本の蓄積がなくなっていくということである。

第2節 メリットについて

デフレ社会を支えているのがフリーターということである。フリーターのおかげで安い商品やサービスを買えるという現実がある。マクドナルドや吉野家で、今の価格で商品を提供できているのは低賃金で働くフリーターの存在なしでは有り得ない事であり、激安や価格破壊の裏には必ずといっていいほどフリーターの存在がある。サービス業や小売業では労働者に占めるフリーター率が高く、フリーターによって成立している業界である。

また、現状を考えると稀な例になってしまうかもしれないが、フリーターの中に極めて優秀な能力を持った人がいるとする。そのような人がフリーターとして働いているということは、ある1つの企業にとどまることなく、様々な企業に流動していくことに繋がるので、社会全体にとってみればプラスに働く、との見方が出来る。

第3章 増加の社会的背景

本章では、フリーター増加の社会的背景を「日本経団連・政府側」「企業側」「若者側」のそれぞれの観点から検証していく。

第1節 日本経団連・政府側の要因

(1)日本経団連

1995年に日経連(現日本経団連)が打ち出した『新時代の日本的経営』を見ていく。この報告では、労働者を3つのグループ「長期蓄積能力活用型グループ」、「高度専門能力活用型グループ」、「雇用柔軟型グループ」に分け、労働力の流動化を進め、総人件費を節約し、低コスト化しようとした。つまり、管理職や基幹労働者のみを長期蓄積能力活用型グループと位置づけ常用雇用とし、他の2つのグループは、不安定な短期雇用としようとした。雇用期間のみの不安定化だけでなく、賃金、賞与、昇進・昇格も不安定である。⁷日経連はこの3つのグループが組合わさる形で日本の雇用は変化し、「雇用柔軟型グループ」が増え、と報告したわけであるが、現状はその通りになっている。

昨今のフリーター増加の雇用環境の大きな要因をつくった日本経団連であるが、現在の論調はどうだろうか。御手洗会長は、「各企業は成果主義の導入により、活性化や効率向上の取り組みを進めているが、職務給・役割給の導入が、さまざまな課題への解決策になるのではないか。日本企業が年齢や家族構成といった属人的な要素を賃金に色濃く反映させる年功序列給から、仕事本位、実力本位で処遇する役割給に転換していけば、真の意味での労働市場の流動化が日本でも起きるだろうし、雇用形態の違いによる処遇格差の問題も解消されるのではないか。また、外国人の雇用も、同様の理由で進むのではないかと思う。」⁸とし、さらに「雇用の多様化・流動化を阻むような制度は望ましくない」と述べている。

企業の雇用形態が年功序列型から成果主義になることを推進していると同時に、雇用の流動化も推進している。加えて、経団連は安く雇用できる外国人労働者の雇用基準を下げるように国に要求している。もし実現すればさらに日本人の失業者は増え、賃金も減らされてしまうことだろう。日本経団連は1995年の『新時代の日本的経営』以降、企業が安い賃金で労働者を雇えるような方向に進めてきて、現在もその傾向が続いていると言える。このことがまさにフリーター増加に繋がっているのではないだろうか。とにかく、日本経団連の論調はフリーター増加を助長していると言わざるを得ない。

⁷ 日経連「新時代の『日本的経営』 - 挑戦すべき方向とその具体策」1995年5月
<http://www.h5.dion.ne.jp/~hpray/siryoushakaikeizai/nikkeiren21.htm>

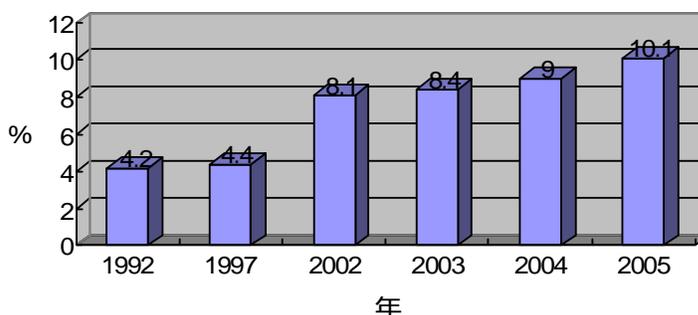
⁸ 日本経団連 HP

(2)政府

第1節(1)でみてきたように、日本経団連は1995年の『新時代の日本的経営』によって、今後は短期採用の非正規雇用を積極的に活用していくという方針を示した。短期採用が増えるというのはつまり、雇用が流動化されるということである。しかし、雇用を流動化させるには、様々な規制緩和が必要とされるのは言うまでもない。そこで政府は『新時代の日本的経営』の考えを受け、次々に規制緩和を進めていったのである。本稿では、その規制緩和の中でも、近年上昇が著しい派遣社員に関する法律、「労働者派遣法」について考えていきたい。

派遣労働というのは新しい働き方である。従来の一般的な働き方は、期間の定めのない契約を結び働いている企業に直接雇用される。

図 全雇用に占める派遣社員の構成比(1992～2005年)



出典 リクルートワークス『雇用の現状』(2005年度版)より作成

1986年：労働者派遣法施行(派遣できるのは専門性の高い16業種のみ)

1996年：改正労働者派遣法施行(派遣可能業種が16業種から26業種へ)

1999年：再改正労働者派遣法施行

(対象業務が原則自由化になる。派遣期間は、新しい対象業務は1年、既存26業務は営業、販売職を除いて3年となる)

2000年：再改正労働者派遣法施行(紹介予定派遣解禁)

2004年：再改正労働者派遣法施行

(派遣期間の延長、派遣労働者の直接雇用の促進、派遣対象業務の拡大)⁹

労働者派遣については、1985年まで、法律がなかったことで禁止をされてきた。しかし、不況はもちろんのこと国内外を問わず企業間の競争が激しさを増し、労働市場の現実の二一

⁹ リクルートワークス『雇用の現状』(2005年度)

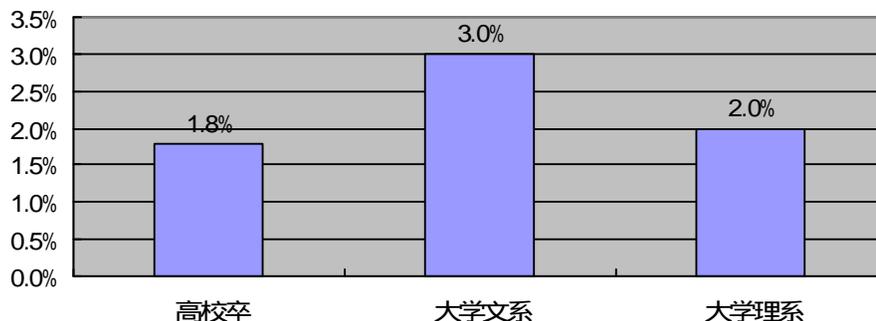
ズが高まるに連れ、労働者派遣法が制定され、ついにこのような働き方が許容さるに至った。しかし労働者派遣法は、あくまで「臨時的、一時的な労働力の補充」として労働者派遣を認めているため、導入には様々な規制が存在している。労働者派遣法改正の歴史は、この規制を緩和したいという産業界のニーズと、原則を守ろうとする労働者側のせめぎ合いの歴史であると言える。記憶に新しい小泉政権下では強い規制緩和が進められ、2003年の派遣法改正で、ついに禁止されていた製造現場への派遣が解禁され、派遣期間も一般臨時的派遣が1年から3年まで拡張された。せめぎ合いの結果、規制緩和の方向に進み、今後もその方向に進むことが予想される。

第2節 企業側の要因

(1)新卒採用の変化

「OJT」という言葉が象徴するように日本の企業では伝統的に社内で従業員に人的投資し、育成することに積極的であった。そのため、費用と時間をかけて熟練や技能を高めさせた中高年労働者を解雇することは、企業にとって大きな損失となり、従業時間の短縮やボーナスカットや出向による、雇用調整以外は新規正社員の抑制によって行われる。これが雇用調整による新卒採用抑制である。このように中高年の雇用維持のために、若年の雇用機会が奪われる状況、「雇用の置換効果」(玄田)が生じているようだ。ここでいう「置換」とは中高年がかつて得た雇用機会を占有し、本来若年が就いていたはずの仕事を奪っているという意味である。玄田は企業における高齢化が、新卒求人抑制につながることを実証的に示している。

図 社員に占める45歳以上比率が1%上昇したとき、新卒採用求人予定数は何%下落するか？



出典 玄田有史 『仕事の中の曖昧な不安』より作成 中央公論新社(2001)

図 は 1998 年 6 月時点従業員 500 人以上を抱える民営事務所を対象に 1997 年 3 月卒業予定者についての求人数の決定要因を分析したものである。45 歳以上が 1%高まった時に、それぞれの学歴の求人が何%減少するかを示す。高校卒では 1.8%、大学文系卒では 3.0%、大学理系卒で 2.0%といずれも 1%を上回り、中高年の雇用が若年の雇用よりも大事にされていることが分かる。特に大学文系では中高年 1 人の雇用を守るために 3 人の新卒採用が抑制されていると考えられ、影響を受けやすいといえる。

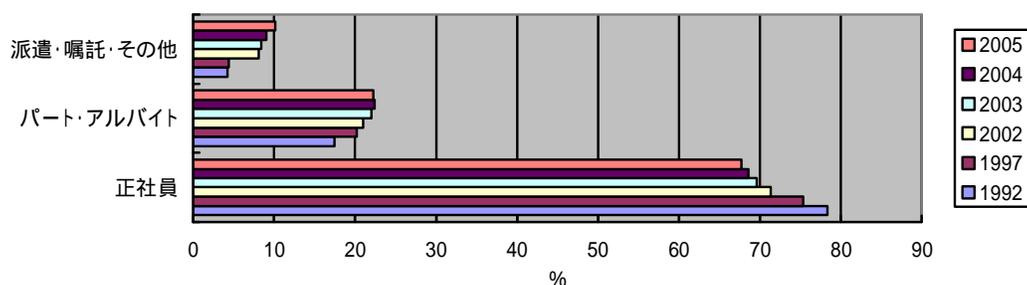
また、日本企業は新規学卒者を好んで採用するため、ひとたびそのルールから外れると正社員としての採用は厳しいものになる。企業が新卒者を好んで採用してきた理由は、日本の長期雇用慣行と大きな関係がある。この制度のもとでは、教育訓練に時間を有しても、技術を吸収して伸びる可能性の高い労働力は重要である。また、長期雇用を前提とした年功序列型賃金では、学校卒業直後の若い労働力はもっとも安価である。このような点から、日本企業は新卒者を魅力ある労働力と捉えているのである。だが、その日本型雇用がおおきく変化してきている。そのきっかけとなったものが、1995 年に日本経団連が打ち出した『新時代の日本的経営』である。これは、雇用を「長期蓄積能力活用型」、「高度専門知識活用型」、「雇用柔軟型」の 3 つに分け、この組み合わせをそれぞれの企業の裁量に任せるものである。「長期蓄積能力活用型」とは、長期にわたり同じ企業で雇用するもので、従来の日本型の雇用方針である。「高度専門知識活用型」とは、高い技能を持っている者を、一時的契約で雇用するものであり、「雇用柔軟型」とはあまり技能を必要としない仕事について、アルバイト・パートの形態で一時的に雇用するものである。

こうした背景があり、企業は賃金の抑制や必要な時に必要なだけの労働力を得るという行動に移ったため(移らざるを得なかった)、従来の日本型雇用は崩れていったのである。失われた 10 年の間、つまり就職氷河期に学校を卒業し、正社員としての就職が決まらずとりあえずフリーターになり、今現在もフリーターという人も相当数いると考えられる。若者にとって見れば、「新卒で正社員になりづらい」とことと、「一度フリーターになると正社員として採用されづらい」という二重苦があるのである。

(2)雇用形態の多様化

近年、企業は正社員の採用を抑制し、非正規社員を積極的に採用している。全労働者に占める非正規社員比率は年々増加傾向にある。

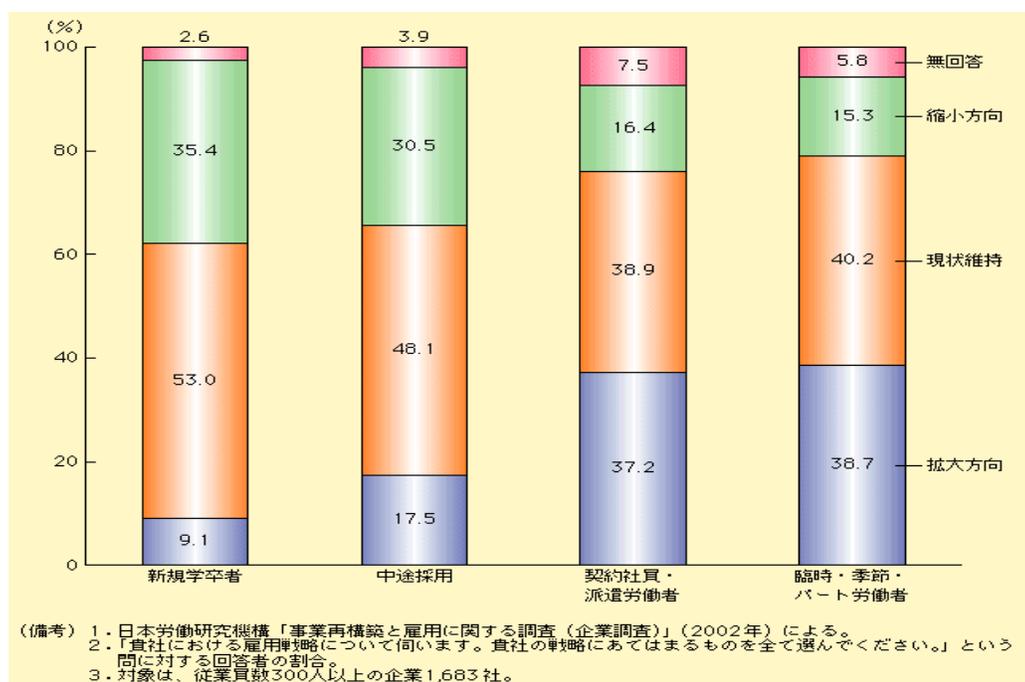
図 雇用形態別雇用者数および構成比の推移(役員を除く)



出典 リクルートワークス『雇用の現状』(2005年度版)より筆者作成

また、この採用傾向は今後も続くことが予想される。図 を見て欲しい。

図 企業の今後の採用方針



出典 内閣府『国民生活白書』(平成15年度版)

新卒者の雇用は縮小方向に考えている企業は35.4%なのに対し、非正規社員は約4割の企業が拡大方向としている。それでは、企業がこのように新卒採用を抑制し、非正規社員採用を増やしているのはなぜなのであろうか。厚生労働省によれば、「人件費を削減するため」が最も多く、81.8%で、「人員調整を行いやすくするため」も46.9%と高い。企業が正

社員を雇う場合、毎月の賃金以外にも、ボーナスや社会保険や福利厚生などさまざまなコストがかかるため非正社員化を進めることによる人件費の削減は非常に大きくなる。企業は労働者の非正社員化によって、需要の変動に応じて人員調整を行うことが可能になった。一般的に企業が業績不振を理由に従業員を解雇することは、人員整理の必要性や配置転換など解雇を避ける努力、解雇者選定の合理性、労使協議など手続きの妥当性などの要件を満たしていることが必要とされ、企業が短期的な需要変動に応じて正社員を解雇することは難しい。

しかし、労働者の非正社員化が進むにつれて、ある意味では企業は自由に人員調整を行うことが可能になり、人件費は固定費ではなく原材料や部品のように変動費となってきている。

それでは、なぜ雇用形態の多様化がここまで進んだのだろうか。以下の 3 つの要因を挙げたいと思う。

- ・ 産業構造の変化
- ・ オートメーション化
- ・ 派遣労働者法の改正

である。1つ目の産業構造の変化であるが、総務省『労働力調査年報』によれば、産業別の就業者の割合は、製造業といった第 2 次産業の比率は 80 年の 34.8%だったものが、2001 年には 30.0%に減少しているのに対し、卸売・小売業、サービス業といった第 3 次産業の比率は 1980 年の 54.6%から 2001 年には 65.2%に増加し、サービス化が進展している。また、この第 3 次産業へのシフトは現在もその傾向が続いている。さらに第 3 次産業でのパートタイム労働比率は 2001 年には卸売・小売業では 44.2%、サービス業においても 22.3%といずれも高い。このようにフリーター比率の高い第 3 次産業へと産業構造の変化が起こっていることが、フリーター増加に影響を与えているだろう。

2つ目は、オートメーション化である。オートメーション化は一方で専門的・特殊な技能を必要とするが、一度プログラムが完成してしまえば、業務が簡単になり、これまで正社員の行っていた業務を特別な技能・スキルのないフリーターでも担当することが出来る。

3つ目は、派遣労働者法の改正である。これは後ほど詳しく述べることにするが、派遣労働者の参入できる業種が増えることに伴って人数も増加したということである。

第 3 節 若者側の要因

本論文ではなぜフリーターが増加しているのか、という事に対して若者側ではなく日本の雇用環境の方により大きな要因があると考え論じてきた。しかし、若者側にももちろん要因はある。労働市場の要因とは別にフリーターを選ぶ若者も当然存在する。小杉は、「フ

リーターを選択する若者の就業意識の特徴として、「やりたいこと志向がある」と指摘する。¹⁰つまり、「やりたいこと」がないからそれを探すためにフリーターになったり、「やりたいこと」が実現できる、あるいは将来実現するためにフリーターになるということである。また、「やりたいこと」を正当化の根拠に用いるという。「やりたいこと」があるフリーターは良いフリーターであり、「やりたいこと」がないのにフリーターを続けているのは悪いフリーターという考えを多くの若者が持っているようだ。

また、山田は「親に経済的に依存する若者と、こどものために何でもする親」の存在を指摘する。¹¹フリーターが安い給料と安定しない雇用環境でも、生活していけるのは実家にパラサイト(寄生)しているからだという考えである。つまり、フリーター増加の背景には、親に甘えている若者とそれを許している親の存在があるということである。

また、女性の中には学卒後とりあえずフリーターになって、その後は結婚して家庭に入り家事や育児に専念したいと考える人もいる。少し言い方は悪いが、就職を結婚までの繋ぎと位置づけ、フリーターを選択する女性も存在するだろう。あくまで一般的にはあるが、男性は家庭をもった場合にその家計を支えなければならない。さらに、結婚相手を選ぶ条件で男性と女性を比べると、男性は相手の容姿、性格などを重視し、経済力は問わない傾向があるのに対して女性は相手の経済力を重視する傾向がある。したがって男性のフリーターは結婚しにくい、女性はフリーターだから特別結婚しにくいという事はない。その結果、女性は男性に比べるとフリーターを選択した際のリスクが少なく、気楽にフリーターになることが出来ると言うことが出来るだろう。

¹⁰ 小杉礼子『フリーターという生き方』勁草書房 2003

¹¹ 山田昌弘『パラサイト・シングル時代』ちくま書房 1999

第4章 フリーター対策

第1節 経済財政諮問会議

安倍首相が議長を務める経済財政諮問会議であるが、2006年の基本方針の1つとして再チャレンジ支援を掲げている。再チャレンジ支援とは、国民一人一人が能力や持ち味を十分に発揮し、努力が報われる公正な社会の実現を目指すものであり、勝ち組み・負け組みを固定せず、人生の各段階で多様な選択肢が用意されている仕組みを構築するものである。その具体的な施策として、「新卒一括採用の見直し」がある。日本企業は、新卒採用を重視してきた。第4章で改めて述べたいと思うが、終身雇用・年功序列型賃金の雇用慣行のもとでは、新卒者が企業側からみて魅力的だからである。また、終身雇用制が崩れつつある現在においても新卒を優遇することには変わりはない。というより、1度正社員以外の道に入ってしまうと、企業からは否定的な目で見られてしまいなかなか正社員になれないという現状がある。そこで政府は、新卒者以外にも広く門戸を広げる複線型採用の導入や、採用年齢の引き上げについての法的整備等の取り組み、30歳から40歳程度のフリーター等にも国家公務員への就職機会を提供する仕組みの構築を目指したのである。

しかし政府は、2007年度税制改正に盛り込む「再チャレンジ支援税制」の対象から、仕事・通学をしていないニートや、定職を持たないフリーターを外す方針を固めた。フリーターが俗称であり、制度上定義するのは困難と判断したためだ。格差是正に向けたフリーター支援との趣旨から大きく外れることになる。¹²安倍政権は2010年までに、フリーターを2割減らすという公約を掲げており、ニート、フリーターを雇用対象として含めることを検討していた。しかし、実際蓋を開けてみると、このような結論となってしまったのである。フリーター数は年々増加傾向にあるのにも関わらず、フリーター対策はまだ弱いと言える。

第2節 労働組合

(1)全国労働組合総連合(全労連)

全労連はフリーターと正社員の均等待遇実現を目指し、以下4つの案を掲げている。1つ目は、「パートタイム労働法の改正」である。パートタイム労働法はパート労働者への適正な労働条件の確保、能力開発、福祉の増進を図ることを目的に制定された。しかし、指針は努力義務規定であるために制定から10年経ても改善が進んでいない。全労連は均等待遇をパートタイム労働法に明記させ、違反には罰則を加えることが必要であるとしている。2

¹² 毎日新聞 2006/12/2

<http://www.mainichi-msn.co.jp/seiji/gyousei/news/20061202k0000m010160000c.html>

つ目は、「ILO175号条約の批准」である。国際労働基準であるILO175号条約には均等原則が明記されている。日本政府はまだこの条約を批准しておらず、全労連は批准を求めている。3つ目は、「最低賃金制度の改善」である。アルバイト・パート労働者の賃金は地域最低賃金の影響を大きく受けている。あまりにも低すぎる現行最低賃金を引き上げ、非正規雇用労働者の賃金の底上げを図ることを目的としている。4つ目は「継続してある仕事は期間の定めのない雇用を」である。アルバイト・パート労働者の多くは有期雇用契約で働いているので、常に雇用契約の打ち切りの不安を抱えている。本来、継続してある仕事には期間の定めのない雇用が望ましい。¹³全労連は労働者の立場にたち、均等待遇の実現を目指しているように見受けられる。また、上で挙げた厚生労働省の日本型ホワイトカラー・エグゼンプションに対しても、長時間労働やサービス残業の廃止こそ必要という姿勢を見せ強く反対している。しかし、全労連は組合員数が減少傾向にあることも関連し、組織の力は衰退している。フリーターや非正規社員を保護していこうという考えを打ち出しているが、社会に対しての影響力は現状あまり強いものではないだろう。

(2)日本労働組合総連合会(連合)

連合は、現状の日本ではパートタイム労働者と正社員の二極化が起こっており、パートタイム労働者は解雇の不安に怯え、正社員は長時間労働に苦しみ、仕事と家庭の両立が困難だと考えている。そこで、連合では仕事と家庭の両立の実現に向けて、正規・非正規の区分けがない男女がともに仕事と家庭の両立を担う働き方を提唱している。また、パートタイム労働、有期契約労働、派遣労働、委託契約、請負など、多様な雇用・就労形態が拡大しているなかで、その労働者の権利を明確にし、雇用の安定と公正な労働条件を確保することはますます重要になってきたとしている。

連合はとくに、パートタイム労働者と有期契約労働者を対象に、雇用・就労形態の異なることを理由に、労働条件の差別的取り扱いをおこなうことを禁止し、均等待遇を確保する法律を制定するとりくみをすすめている。しかし、組合員の減少に歯止めがきかず、非正規雇用者（アルバイト、パートタイマー、派遣労働者）の組織化も遅々として進まず、正社員のための組織との誇りも払拭できていない。また、均等待遇といっても、その際の水準をどこにするかという問題がある。正社員のための組織とも言われる連合が正社員の待遇が著しく落ちる制度を作るのかという疑問もある。また昨今話題に挙がることが多いホワイトカラー・エグゼンプションへの対応についても鈍く、集会や厚生労働省での審議会では反対の意思表示をしているが、広範な反対運動を組織するには至っておらず、連合の存在意義が問われている。

¹³ 全国労働組合総連合 HP

(3)オランダの事例

これまで、日本におけるフリーター対策についてみてきた。今後の日本の雇用環境は現在の流れをそのままに正社員を減らし、非正規社員を増やすという方向を進んでいくだろう。「極一部の優秀な正社員」と「その他大勢の非正規社員」となる日が将来的に現実になってしまうかもしれない。そうなってきたときに、重要なことは非正規社員と正社員との雇用条件の均等化を図っていくことではないだろうか。フリーターの多くは将来に対する不安を抱えている。その不安を少しでも減らすという意味で、オランダの事例は参考になるのではないか。念のため行け加えておくが、現状の非正規社員の雇用条件が劣悪なのでその改善を図るということであって、決して一部の経営者が得をするようなものを意図している訳ではない。

オランダは現在でこそ良好な雇用情勢をしめしており、他国から高く評価されているが、1980年代は不況に苦しんでいた。経済は停滞し、失業率は2桁にのぼり、「オランダ病」という言葉で揶揄されていたほどである。しかし、1990年代に入り失業率は3%まで低下し、EU諸国の中で高い経済成長率を誇った。では、オランダはどのように不況から脱したのだろうか。大きな要因となったのは、1992年の「ワッセナー合意」である。ワッセナー合意とは次のようなものである。「労働組合は賃金抑制に協力し、企業は雇用確保に努めるとともに労働時間の短縮(時短)を行う。政府は財政支出の抑制に努め、労働者の賃金抑制での負担を減らすため減税を行う。」そして、ワッセナー合意にはパートタイム労働の促進が含まれていたのだが、政府はこれに積極的に取り組み1996年に労働法が改正されパートタイム労働とフルタイム労働との均等待遇が法律で定められた。

具体的には、 同一の労働を行っているフルタイム労働者とパートタイム労働者は、時間給において同一賃金が保障される、
年次有給休暇についても、労働時間に応じて与えられる、
年金制度からのパートタイム労働者の除外を禁止する、
失業保険・傷害保険の負担と給付を労働時間に応じて按分する、
所得水準が一定水準以下の場合、健康保険に強制加入させる、
解雇条件について、フルタイム労働者と同様の扱いとする。など。¹⁴

このように、オランダにおいてはパートタイムで働くことと、フルタイムで働くことの違いは労働時間の長短だけである。(オランダでは、パートタイム労働は基本的に常勤雇用である)この法律改正によって女性を中心に労働者の雇用市場への進出が増えた。また、フルタイム労働からパートタイム労働へ移行する者が増えたことからワークシェアリングが進み、失業率が低下したのである。

¹⁴ 長坂寿久『オランダモデル』日本経済新聞社 2000

日本では非正規社員の増加傾向が今後も続く予想されているので、法律により正規社員と非正規社員の雇用条件における差別を禁止しているという事実は大いに参考すべきである。日経連や八代尚宏は雇用の流動化を推進している。しかし、オランダの事例と比べて決定的に違う点がある。それは、日本では「正規社員と非正規社員の間で賃金格差があり」、「非正規社員が待遇面で不安定」という2点である。現状で雇用の流動化を進めても、非正規社員は企業にとって都合の良い存在として、たらい回しになるだけで何の解決にもならないであろう。また、オランダでは企業が雇用確保に努め、労働時間の短縮を行い成功したわけであるが、日本では時間短縮どころか、サービス残業が平然と行われている。日本は一刻も早く正規社員と非正規社員の格差是正とサービス残業の撤廃に取り組むべきだろう。また、日本でオランダの均等待遇を制度化するとしたら企業は反対するだろう。日本ではパートタイム労働の時給は正社員よりもかなり低い。そのうえ、厚生年金や健康保険も保障する必要がない。そもそも、日本企業は非正規雇用社員を「賃金が安く」、「人員調整がしやすい」という位置づけをしているので、賃金が上がり、雇用調整がしづらくなってしまえば、賛成する理由がない。

そこで思い出してほしいのが、ワッセナー合意である。失業率二桁という苦しい経済状況のなか政府、労働組合、企業が一体となり互いに連携を取りながら合意し、一つの目標に進んでいった。今の日本に一番足りないことだろう。政府、経済界、企業、労働組合がそれぞれ自分達の利益のためではなく、若者一人一人のことを考えて、安心して働ける社会を築いてほしい。

結論

本論文では、フリーター増加の背景は何だったのかを明らかにすることを目的としてきた。主に第 3 章で述べたとおり、企業側の要因としては新卒採用の抑制、正社員採用から非正規社員採用へのシフトがある。若者側の要因としては「やりたいこと志向」や国全体が昔より豊かになったので「食べるために働く」という意識の欠如などが挙げられる。政府・経済界の要因は、経団連が 1995 年に『新時代の日本的経営』として今後の雇用のあり方を示し、その後、政府が労働者派遣法改正に象徴されるように、次々に規制緩和を行ったことにある。現在のフリーター社会はこれらの要素が相互に絡み合った結果であると言える。

本論文は、フリーター増加は若者自身ではなく雇用環境のほうにより大きな要因があるのではないかと、という問題意識のもと執筆を始めた。当初、「雇用環境 = 企業側の要因」と安直に考えていたが、雇用環境を形づくっているのは企業だけではなく政府の意向も大きく影響している。企業は政府がつくった労働環境のもとで利潤を上げようと最大限努力するとも言える。そう考えると『新時代の日本的経営』によって示された方向性が若年の 5 人に 1 人がフリーターという現在の雇用環境を生み出したのではないだろうか。もちろん、当時の状況を考えれば、それは仕方のない決断だったのかもしれない。しかし、客観的事実としてこの『新時代の日本的経営』で目指した通りの雇用環境となっている。

フリーター対策については現状日本で行われているものはまだまだ弱いと思う。論文で述べてきたように、最近の経団連・政府の論調や企業の今後の採用方針などを考えると、フリーター数は増加していくことが予想される。そのようなフリーター社会になってきたときに、求められることは正規社員と非正規社員の均等待遇であると思う。そこで、大きな役割を担うことになるのが労働組合である。正規社員のための組織とも言われる労働組合であるが、これまでは正社員のための活動をしていけば円滑に事が進んでいたのだろう。だが、このままフリーター数が増加していったとき従来の活動を踏襲すれば世間からの風当たりも厳しくなるだろう。労働組合は、今後しっかりと均等待遇実現に向けて活動することが求められる。

おわりに

私は来年から社会人となり、正社員として企業に勤める。私自身はフリーターになりたくなかったので、就職活動においては正社員採用というのは最低条件であった。しかし、この論文を書き上げて感じたのは「自分は正社員で良かった」ということではない。もちろん、正社員として内定を頂いたことには満足している。しかし、自分が将来どのような仕事をしているかは分からないが、正社員として採用された以上フリーターの人員調整をするような立場につくかもしれない。つまり、自分は正社員という働き方を選択したわけではあるが、そのことはフリーターに厳しい勧告をしなければならない可能性を秘めているのである。心が痛むし、今の自分にはそういった状況でどのような行動を取ることが本当の意味で正しいのか分からない。フリーター問題は「自分は正社員だから関係ない」ということではなく、一人一人が真剣に考えていかなければならないことであると、再認識した。多くの人が将来の不安に怯えることなく安心して働き、安心して生活出来るような国になることを強く望む。

最後に、大変お忙しい中、快くインタビューに応じて頂き為になるお話しをして下さった大宮ハローワークの皆様、そして論文作成のアドバイスを親切にしてくださった小関先生を初めゼミ生に感謝の意を表したいと思う。

参考文献・URL

玄田有史『仕事の中の曖昧な不安 揺れる若者の現在』中央公論新社
小杉礼子『フリーターという生き方』勁草書房
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
丸山俊『フリーター亡国論』ダイヤモンド社
山田昌弘『パラサイト・シングルの時代』ちくま新書
本田由紀『若者と仕事』東京大学出版会
橋木俊詔『脱フリーター社会』東洋経済
白川一郎『日本のニート・世界のフリーター』中央新書ラクレ
竹信三恵子『ワークシェアリングの実像』岩波書店
大橋勇雄・中村二郎『労働市場の経済学』
仁田道夫『変化のなかの雇用システム』東京大学出版会
長坂寿久『オランダモデル』日本経済新聞社

国民経済白書(平成15年度版)

<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h15/honbun/index.html>

日本経済団体連合会 HP

<http://www.keidanren.or.jp/indexj.html>

全国労働組合総連合 HP

<http://www.zenroren.gr.jp/jp/index.html>

日本労働組合総連合会

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>

リクルートワークス研究所

<http://www.works-i.com/>

労働経済白書(平成15年度版)

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/03/index.html>

労働力調査年報

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>