

若者の働きかたの課題

本田由紀

(東京大学大学院教育学研究科教授)

何が問題か

A. 仕事に就くのが難しい

【その背景】

- a-1 経済の停滞・産業構造の変化による雇用機会の減少
- a-2 仕事に就くしくみ(新卒一括採用)の硬直性、それ以外のルートの不整備
- a-3 仕事に就くためのスキル形成が不十分
- a-4 仕事以前に様々な困難がもつれあった中に置かれている若者の存在

B. 仕事に就いても働き方が厳しい

長時間の過重労働、残業代不払い、ハラスメント、退職強要etc. = 「ブラック企業」

【その背景】

- b-1 職務(ジョブ)の内容や分量が不明瞭な正社員の雇用契約
- b-2 正社員と非正社員の大きな格差
- b-3 企業が利益をあげにくくなる中で働く者に無理がしわよせ、法の形骸化

C. 仕事に就かないと生活が(現在も
しくは将来)きわめて苦しくなる

【その背景】

- c-1 社会保障の未整備

どのような対処が必要か

Aに関して

- a-1 仕事をつくる＝高付加価値の産業・雇用形成への政策的支援、「地味でも確かなニーズのある」仕事をおこしてゆく取り組み(ex.コミュニティビジネス)
- a-2 新卒一括採用以外の＝既卒者の就職・採用ルート of 拡大・整備(ex.「わかものハローワーク」の増設や若者サポートステーションの機能拡充、地域単位で若者の就職を支援するジョブ・クラブや中小企業と若者とを結びつける場の開設)

- a-3 学校教育在学中および修了後の職業スキル形成機会の拡大(ex.高校専門コースの増設、求職者支援制度・「ジョブ・カード」制度等の拡充・活用、地域独自の職業訓練プログラムの実施)、スキルの証明・保障と就労機会への結びつけ
- a-4 よりそい型の包括支援(ex.パーソナル・サポート・サービス)や「居場所」・「中間的就労」機会の拡充

Bに関して

- b-1・2 仕事をわける＝「ジョブ型正社員」「短時間正社員」の奨励を通じた実質的なワークシェアリング
- b-3 違法労働やハラスメントの相談・告発と是正のチャンネルの拡充、違法企業の情報開示、a-1・b-1・b-2・c-1等と合わせ、「ブラック企業」にあえて勤める必要性の軽減

cに関して

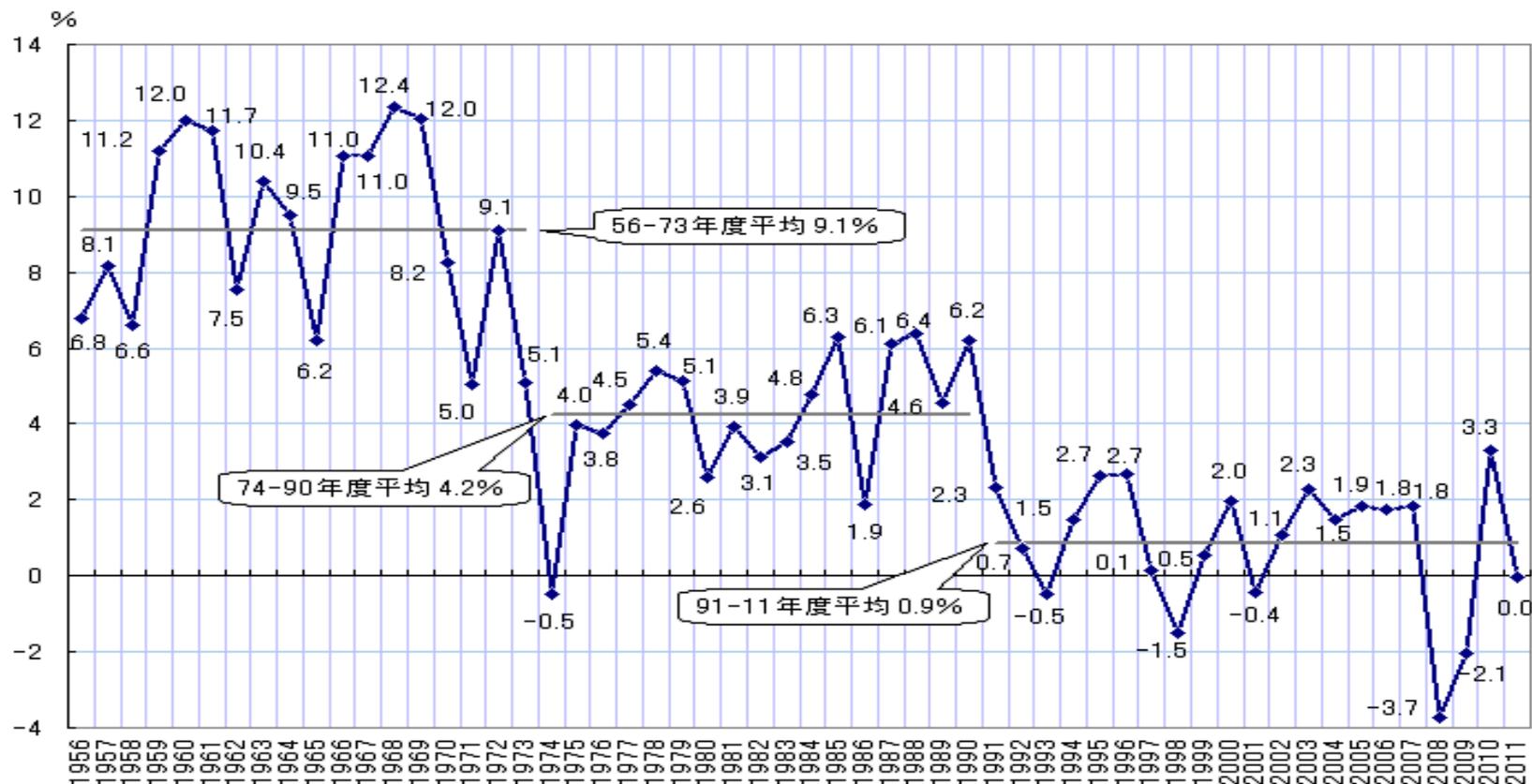
- c-1 雇用保険や生活保護等、社会保障全体の再設計を通じたセーフティネットとアクティベーションの拡充

以上a～cの変革を組み合わせた、新たな社会モデルの構築の必要性

參考資料

a-1 経済成長率の推移

経済成長率の推移

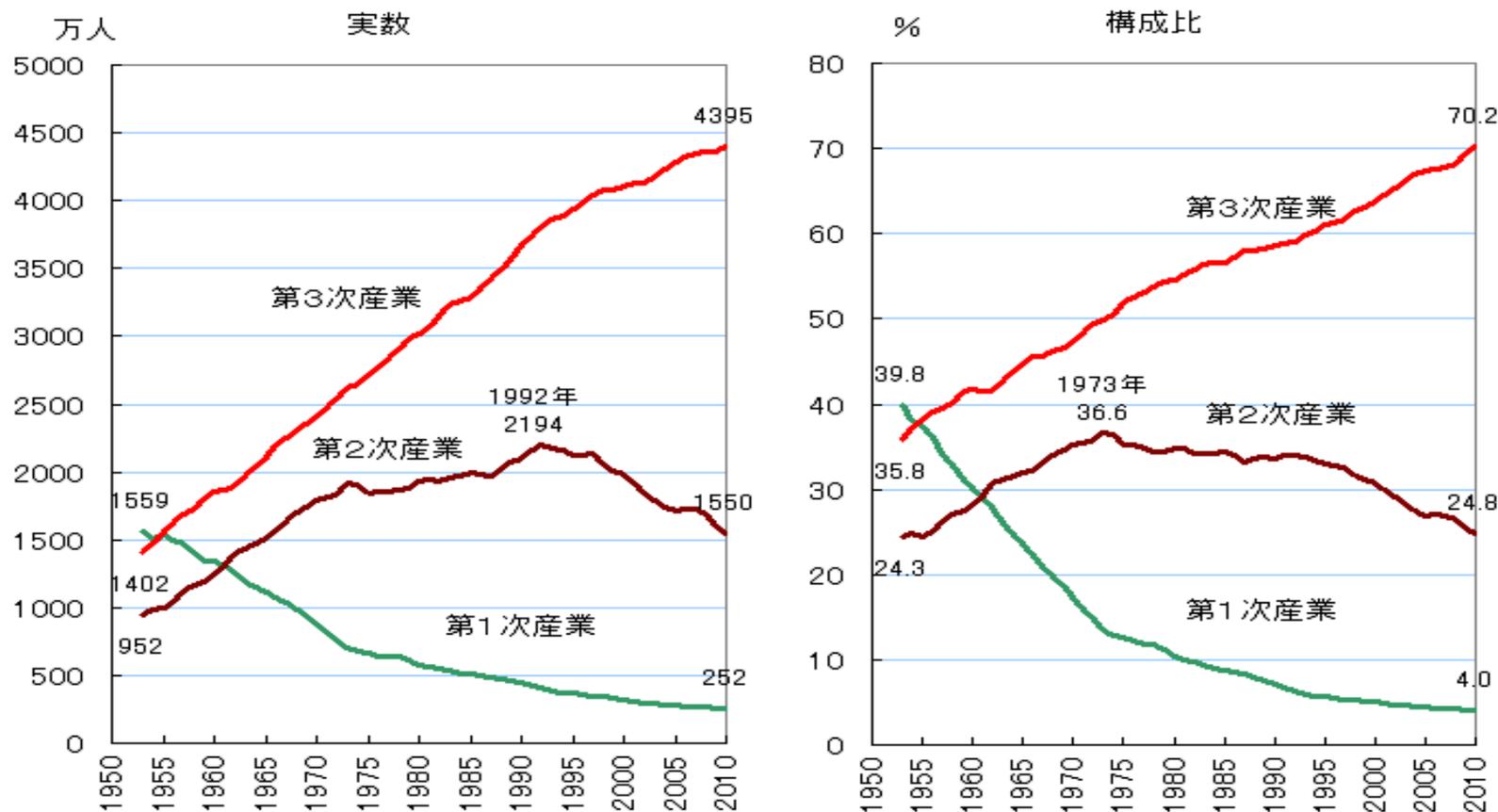


(注) 年度ベース。93SNA連鎖方式推計。平均は各年度数値の単純平均。1980年度以前は「平成12年版国民経済計算年報」(63SNAベース)、1981～94年度は年報(平成21年度確報)による。それ以降は、2012年4～6月期1次速報値 <2012年8月13日公表>。

(資料) 内閣府SNAサイト

a-1 産業構造の変化

産業別就業者数の推移



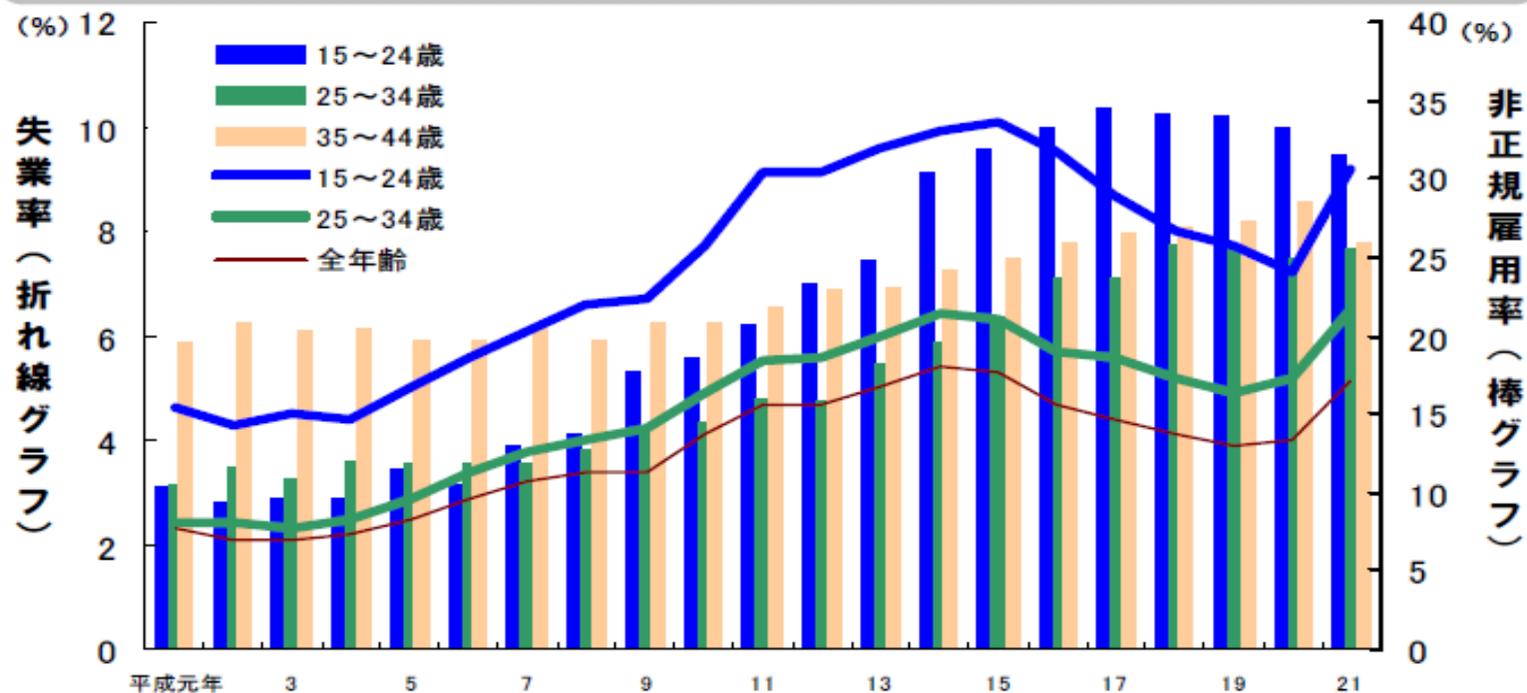
(注) 1953年以降の各年データ。産業不詳の就業者があるため構成比の合計は必ずしも100となっていない。

(資料) 労働力調査

a-1 若年労働市場の変化

若年者の失業率、非正規雇用率の推移

若年者の失業率は、平成15年まで増加傾向。その後、減少傾向に転じたが、再び増加。全年齢の平均と比べて若年者は高いことが特徴。非正規雇用率は、40歳前後と比べて、20歳前後の上昇の幅が大きく、近年は、全体として上昇したまま横ばいの傾向



※ 完全失業率は、年平均。21年1~11月平均のデータは、原数値の単純平均。

※ 非正規雇用率は、非農林雇用者(役員を除く)に占める割合。なお、15~24歳では在学中の者を除く。

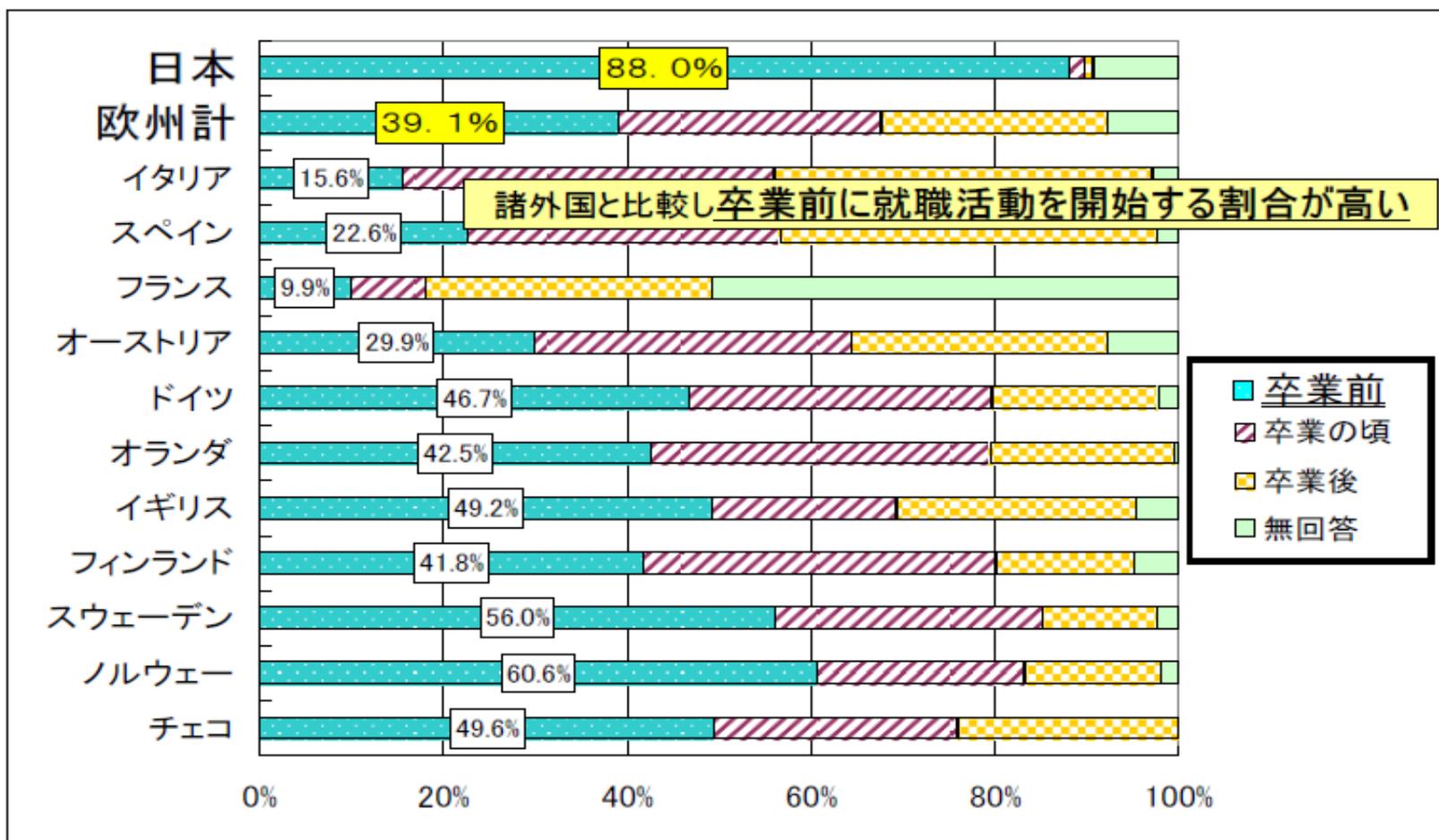
資料：失業率は、総務省統計局「労働力調査」。

非正規雇用率は、総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月調査)及び「労働力調査(詳細結果)」(1~3月期調査)。

出典：中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(第二次審議経過報告)」データ集、2010年5月17日

a-2 新卒一括採用の硬直性

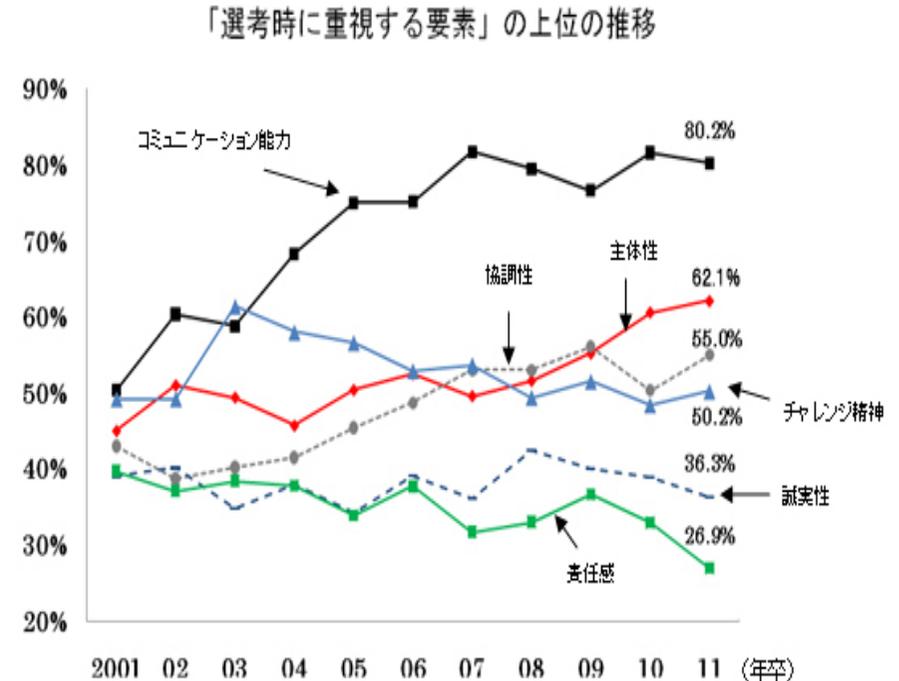
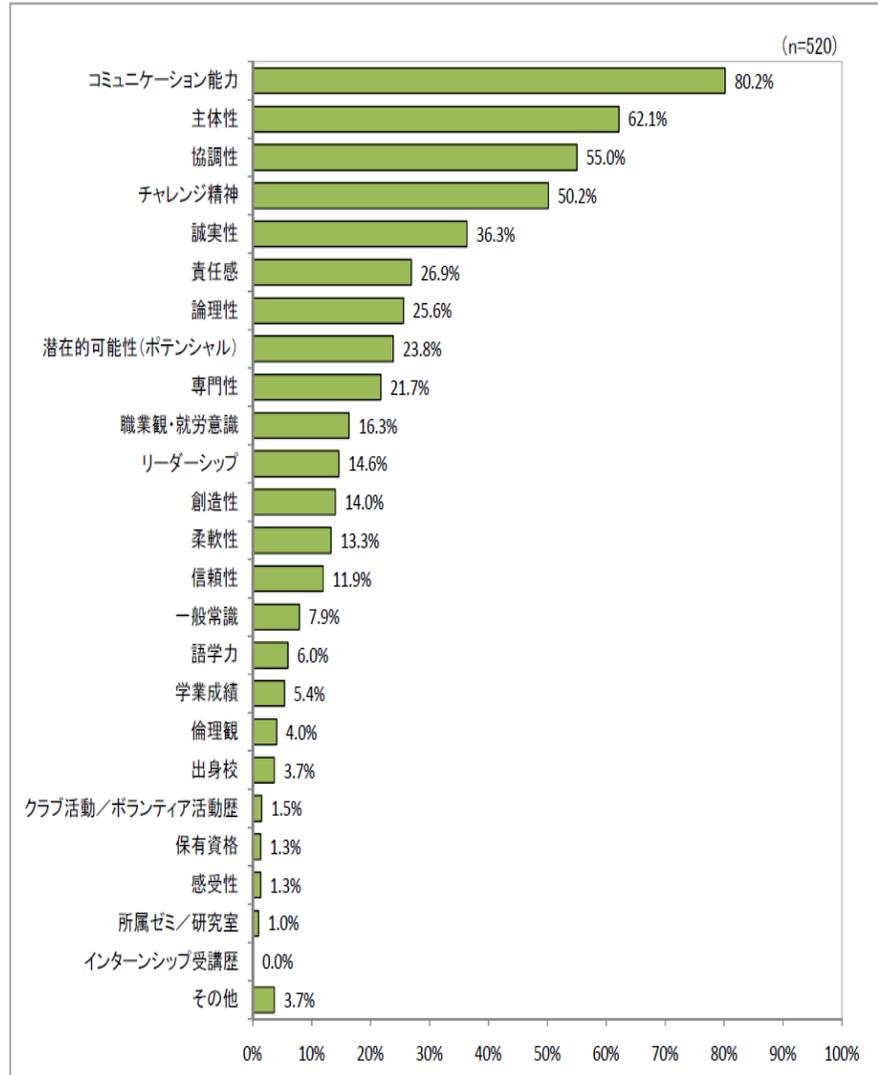
4. 就職活動の開始時期について(国際比較)



※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)

a-2 曖昧で抽象的な採用基準

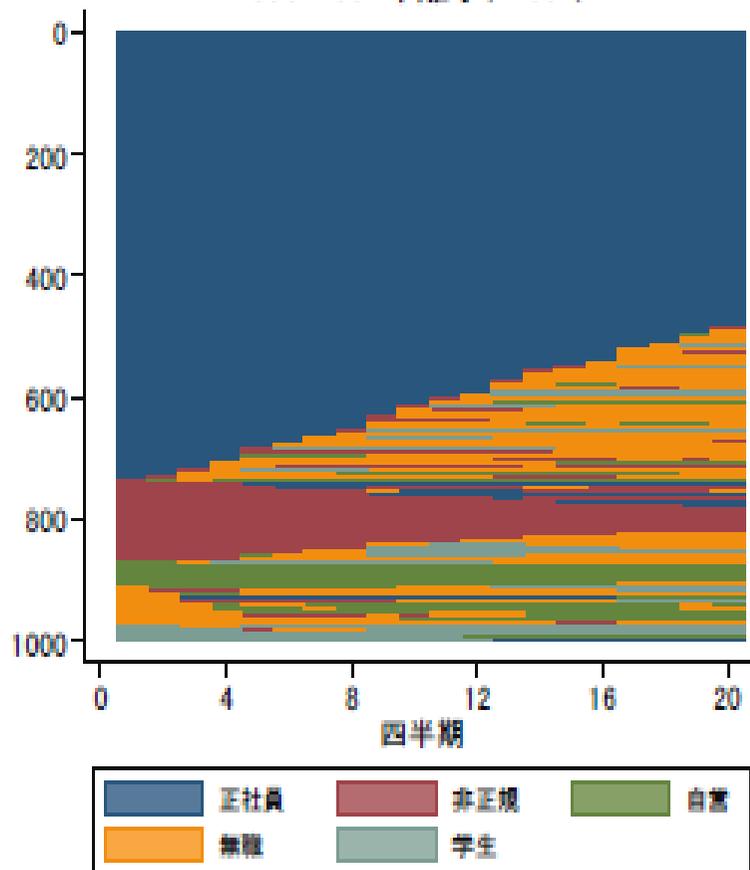
6. 選考にあたって特に重視した点 (5つ選択)



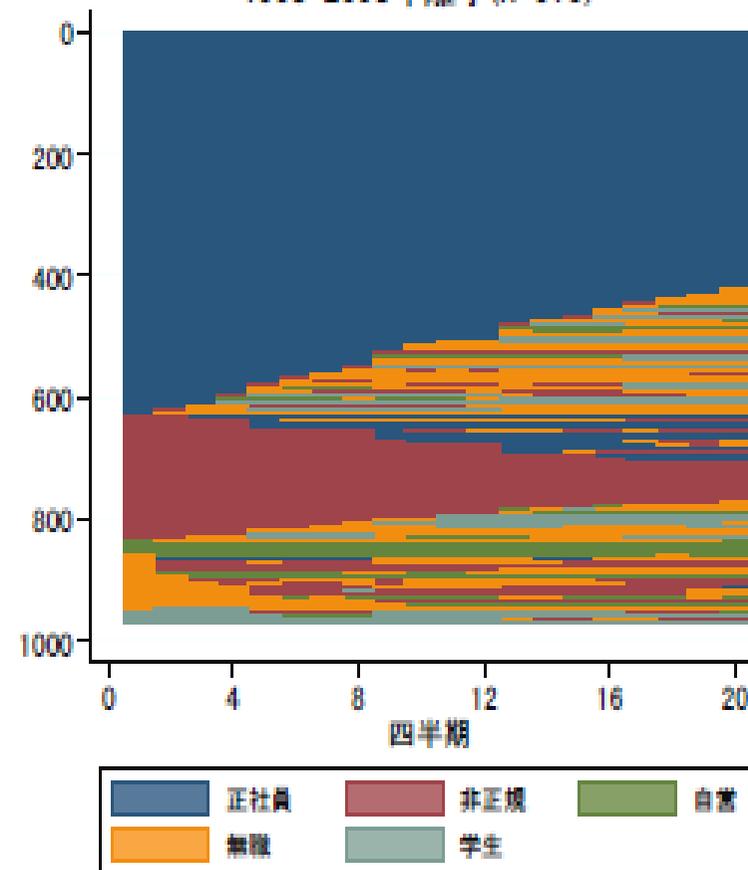
資料: 経団連「新卒採用に関するアンケート調査」(当該設問は2001年卒採用から調査開始)
 ※選考にあたって特に重視した点を25項目より5つ回答。全回答企業のうち、その項目を選択した割合を示している。

a-2 離学直後の状況に規定される 初期キャリア

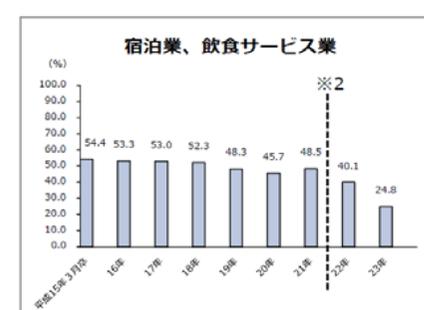
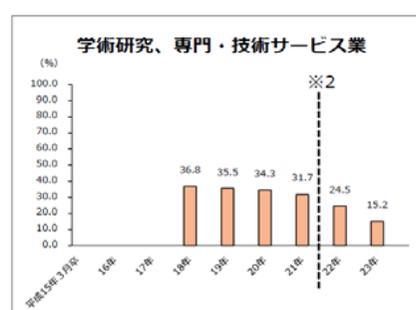
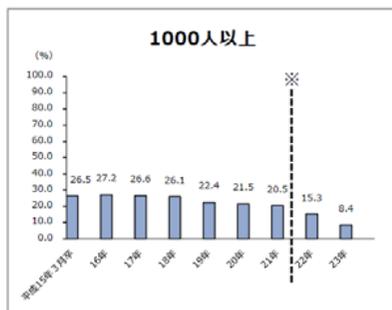
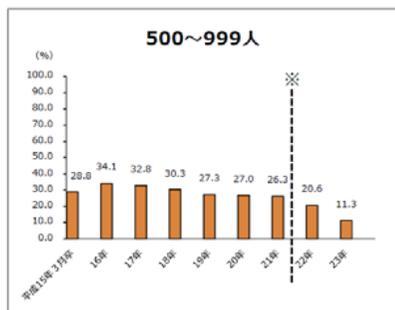
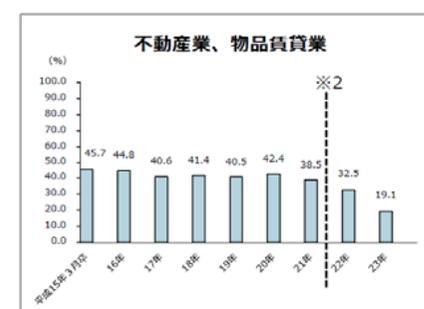
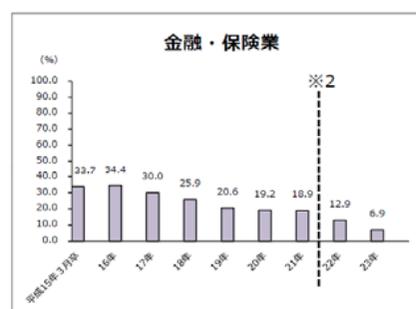
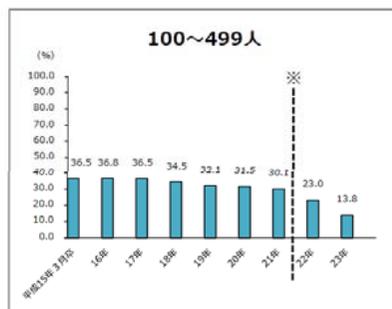
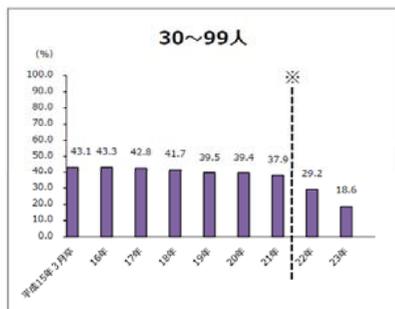
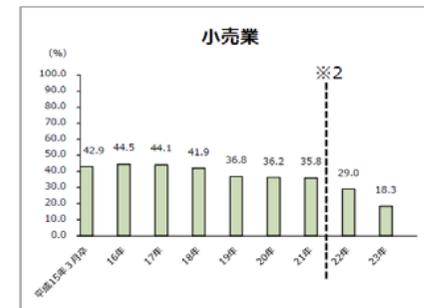
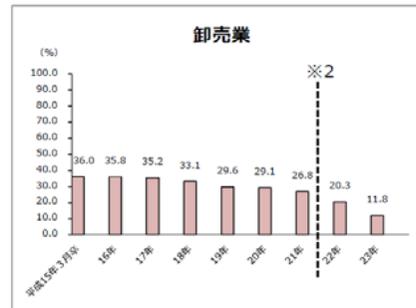
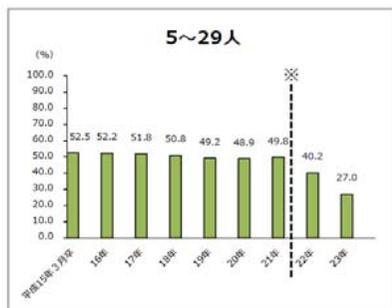
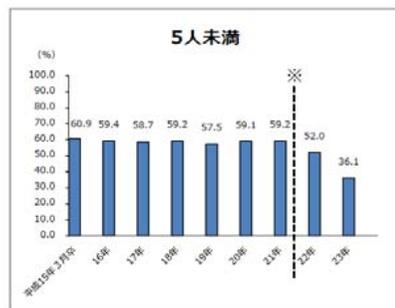
図表1-4 離学後5年間の初期キャリアプロット
1993-1997年離学(n=997)



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)



a-2 新卒就職後も一部で高い離職率

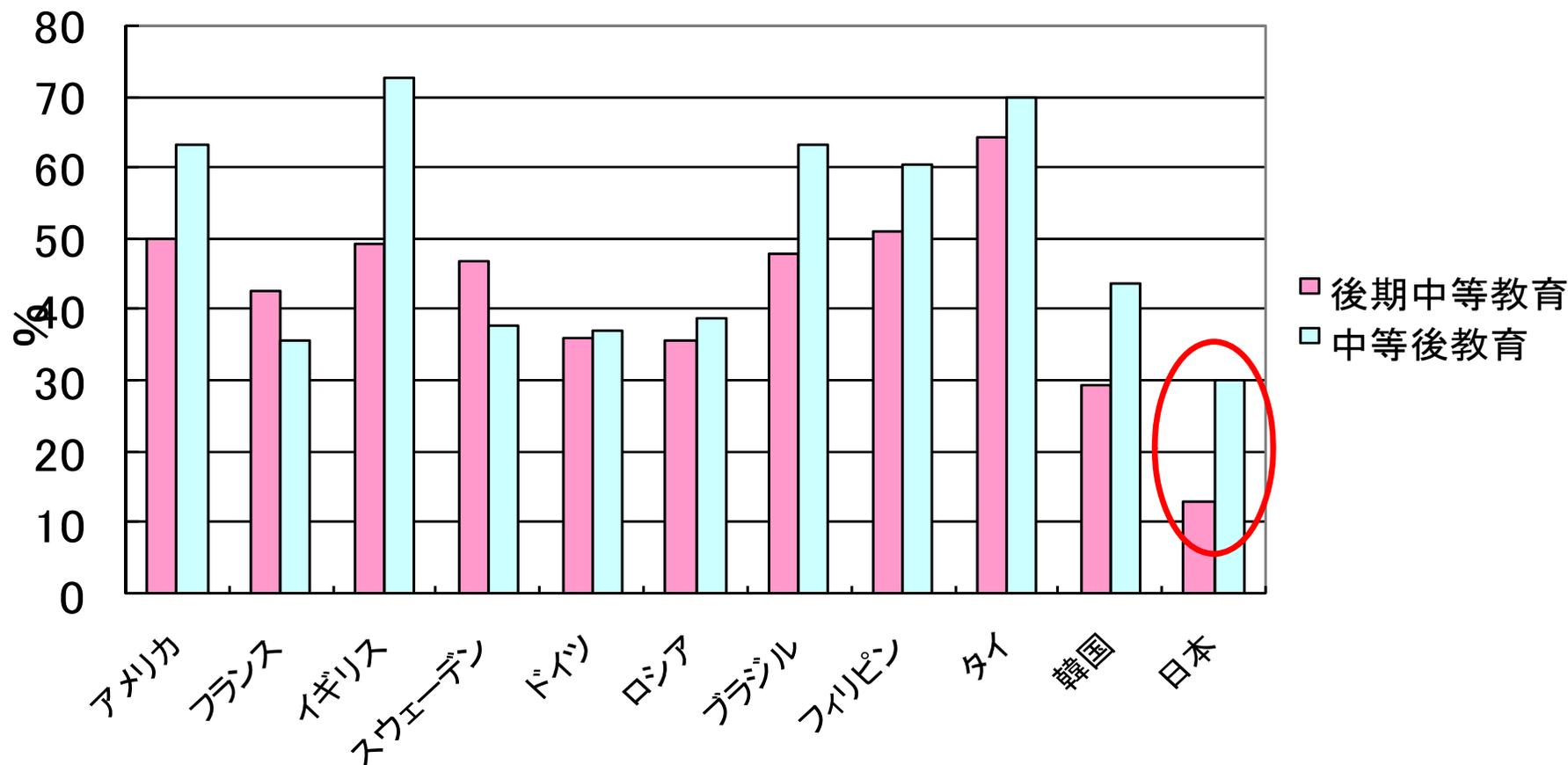


出典：厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/24.html>

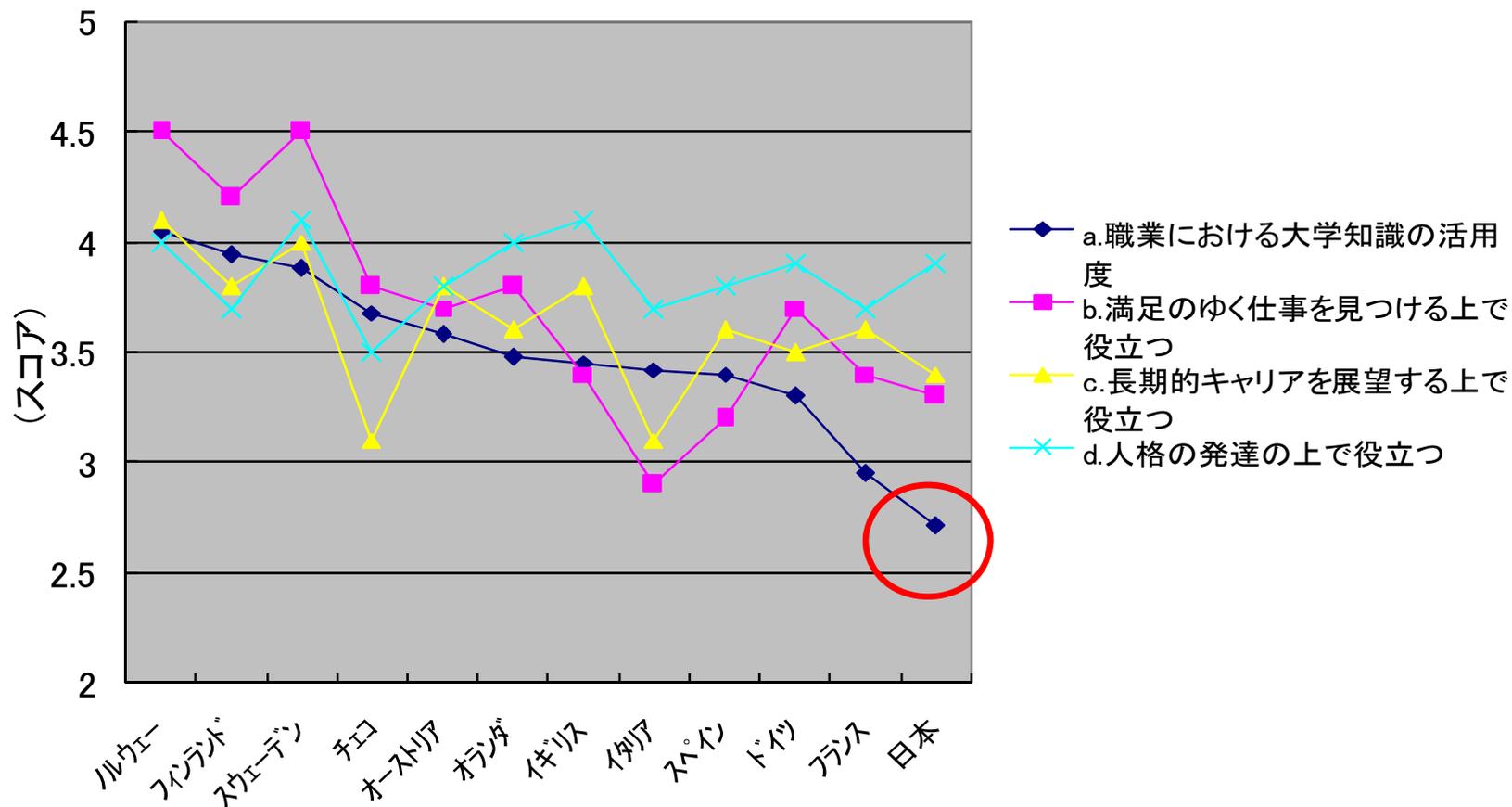
a-3 教育の「職業的意義」の低さ

学校教育の意義として「職業的技能の習得」を挙げた比率
(国別・最終学歴別、「第6回世界青年意識調査」)



a-3 日本の大学教育の活用度の低さ

図17 大学教育の「職業的意義」の国際比較

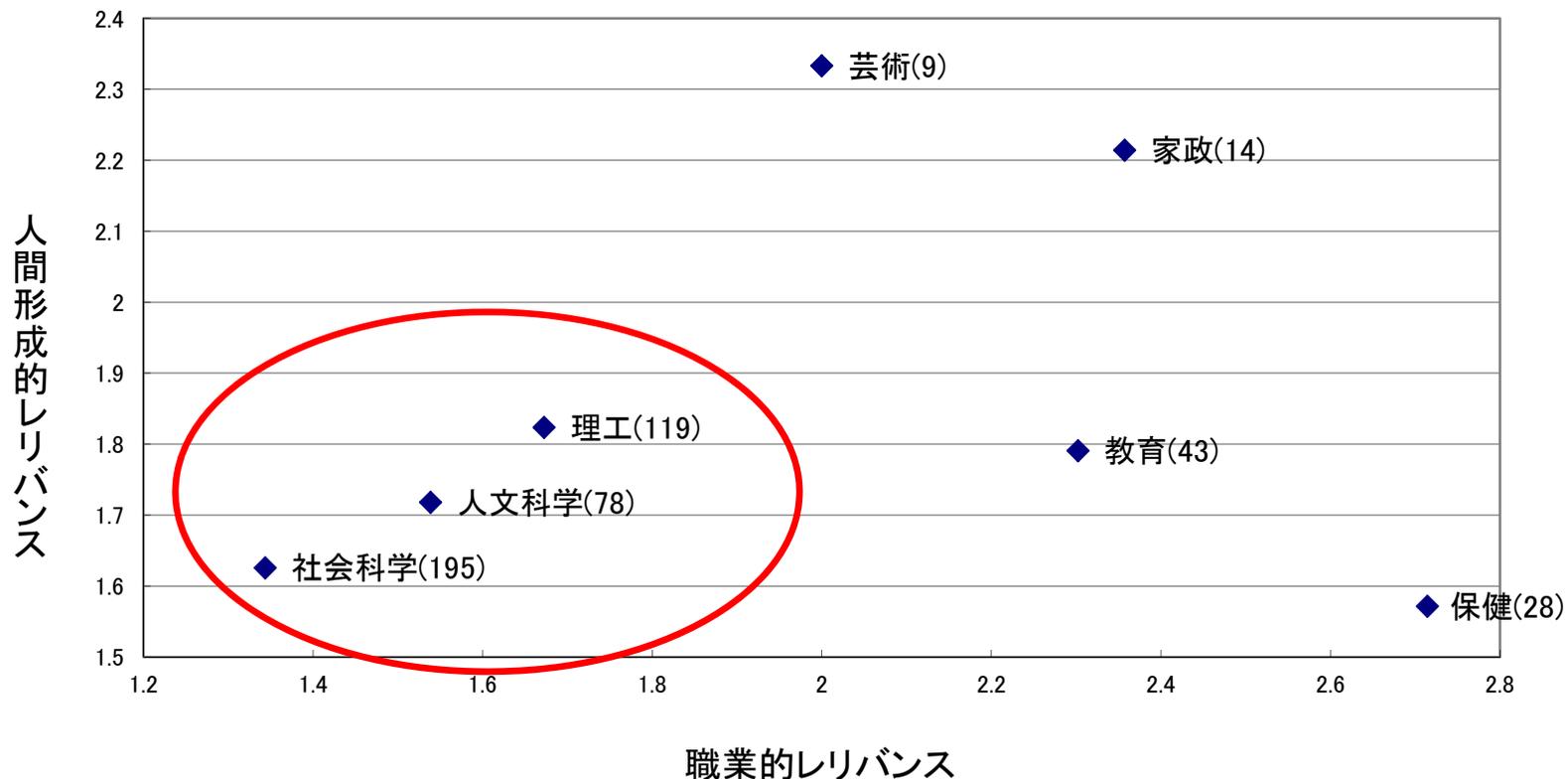


データ出所: 吉本圭一「大学教育と職業への移行」『高等教育研究』No.4,2001

日本労働研究機構『日欧の大学と職業』調査研究報告書No.143,2001

a-3 専攻分野による 「職業的意義」の違い

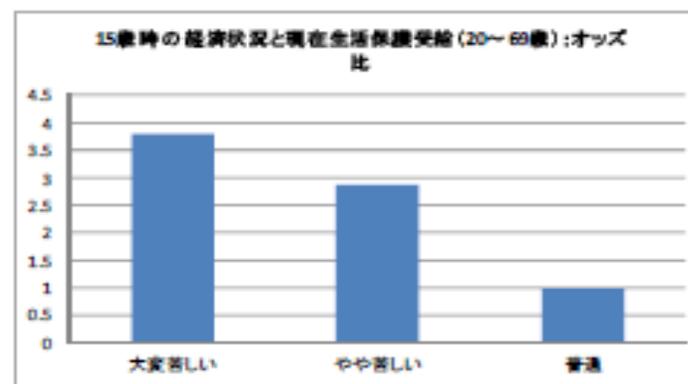
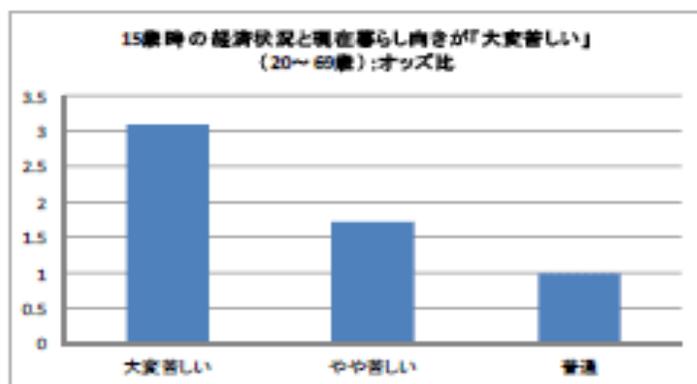
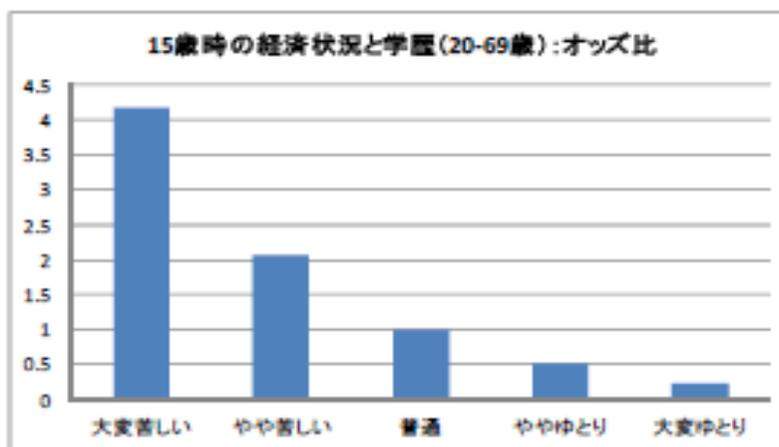
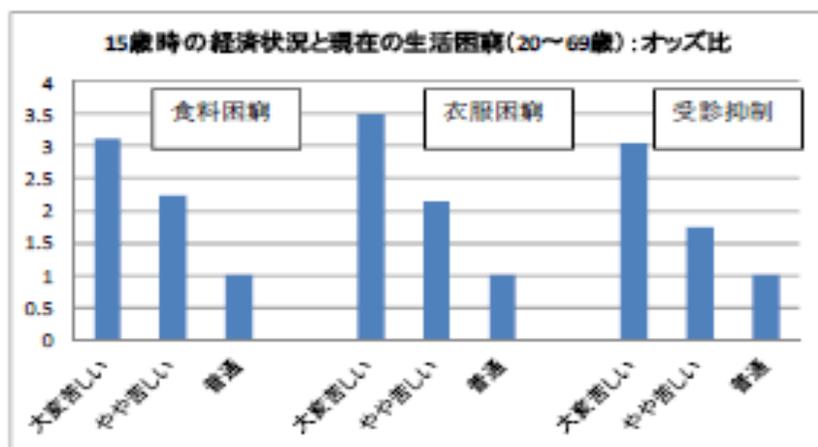
図19 2つのレリバンスに関する大学専攻分野の位置づけ
(大学を最終学歴とする者)



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

a-4 子ども期の貧困の影響

子ども期の貧困の連鎖の実態

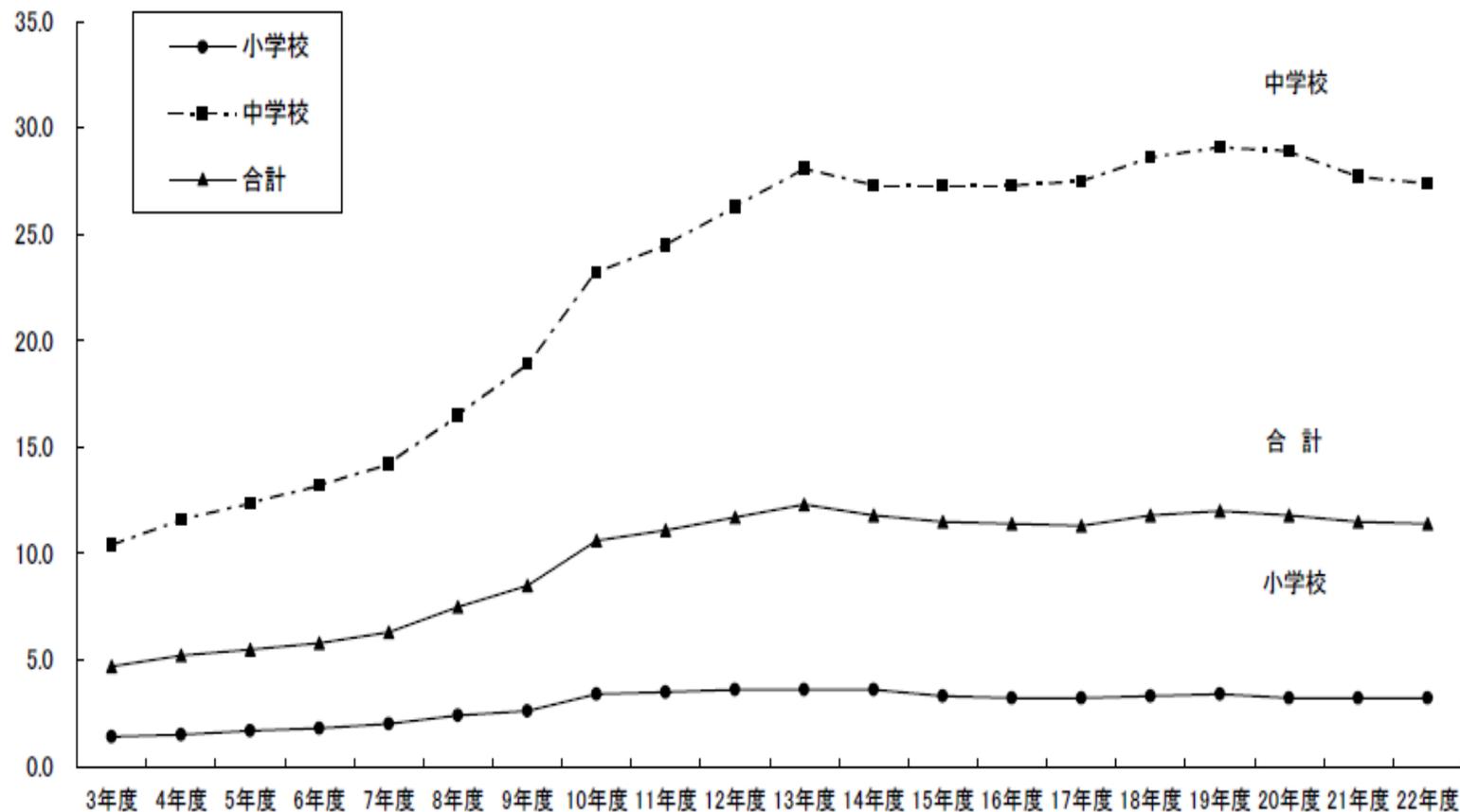


子ども期の貧困は、大人となつてからの食料・衣服困窮や受診抑制、主観的経済状況に影響するのみならず、生活保護受給の確率も高める

出所:阿部彰(2012)「子ども期の貧困と成人期の生活不安」西村周三監修・国立社会保険・人口問題研究所編『生活不安の実態とセーフティネット』慶応義塾大学出版会、近刊。

a-4 90年代に増加し高止まりする不登校

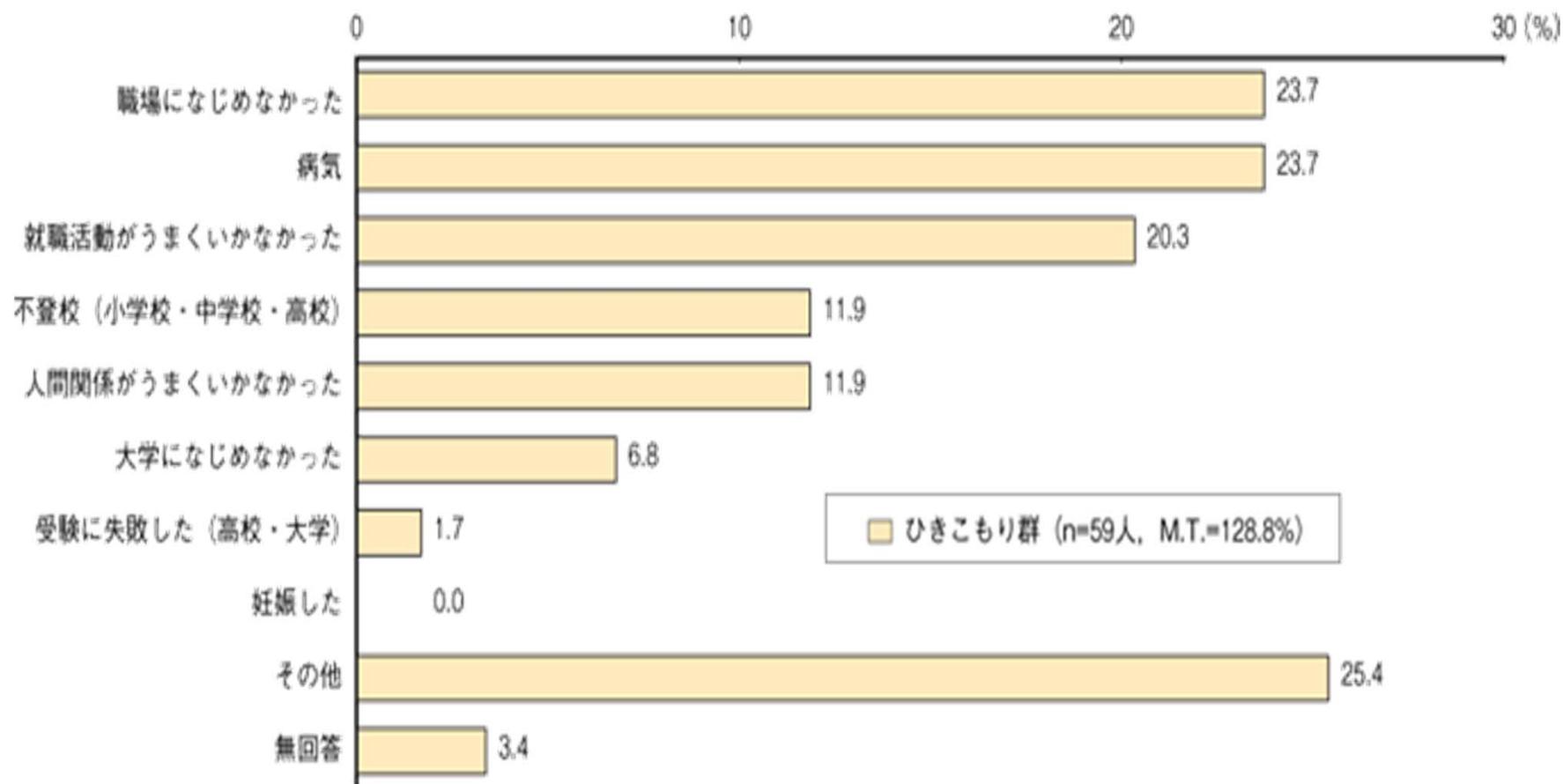
<参考2> 不登校児童生徒の割合の推移(1,000人当たりの不登校児童生徒数)



(注) 調査対象：国公立小・中学校（平成18年度より中学校には中等教育学校前期課程を含む）

a-4 ひきこもりのきっかけ

Q23 現在の状態になったきっかけは何ですか。(複数回答)



資料：内閣府「若者の意識に関する調査（ひきこもりに関する実態調査）」

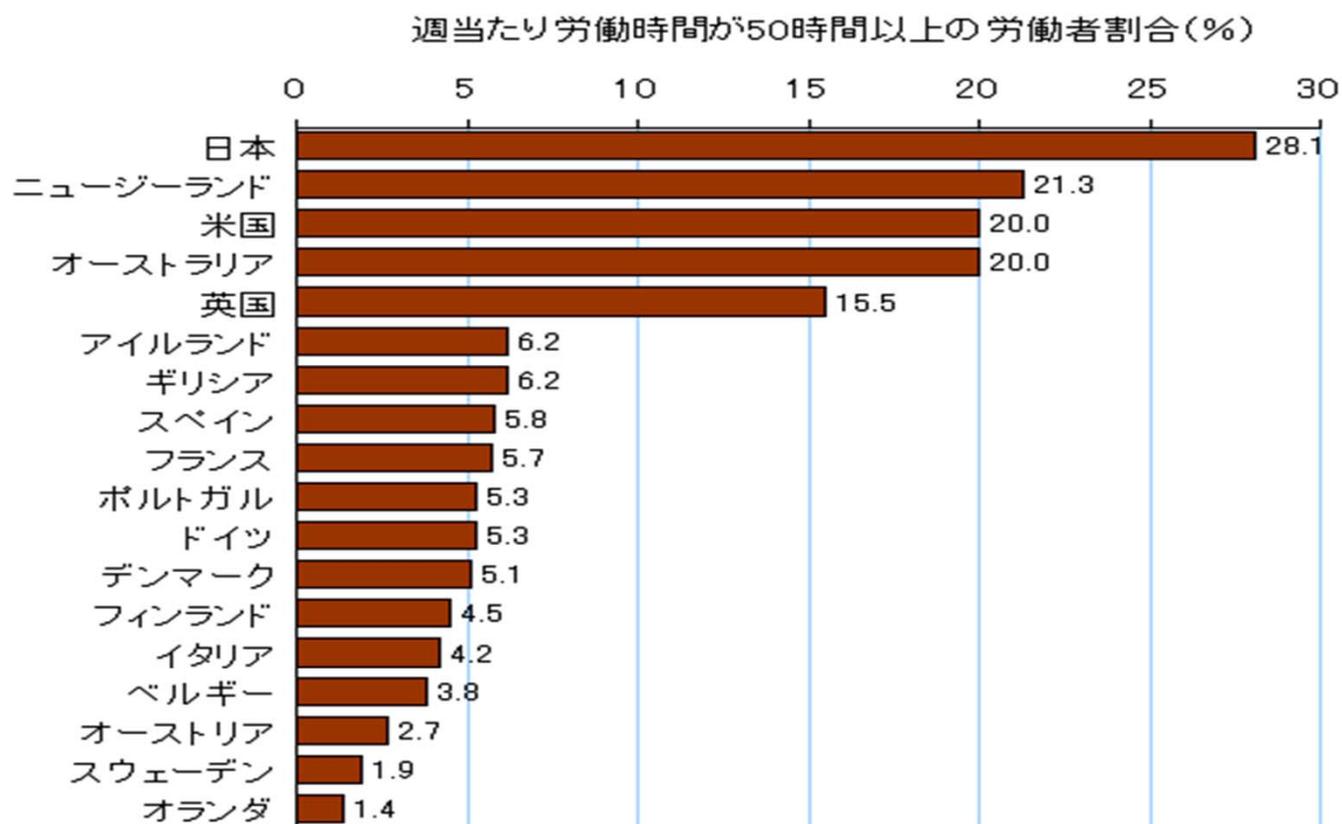
出典：内閣府『平成22年版子ども・若者白書』

b-1 日本の働き方の特徴

- 正社員:「**ジョブなきメンバーシップ**」(職務の曖昧さと企業組織への所属の強さ)
 - 強固な参入障壁、職務範囲の不明確さ、それに伴う過重労働・長時間労働
 - 非正社員:「**メンバーシップなきジョブ(タスク)**」
 - 有期雇用と低賃金、教育訓練の手薄さ
- 参考文献:濱口桂一郎『新しい労働社会』岩波新書

b-1 長時間労働の多さ

長時間労働者比率(2000年)



(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。

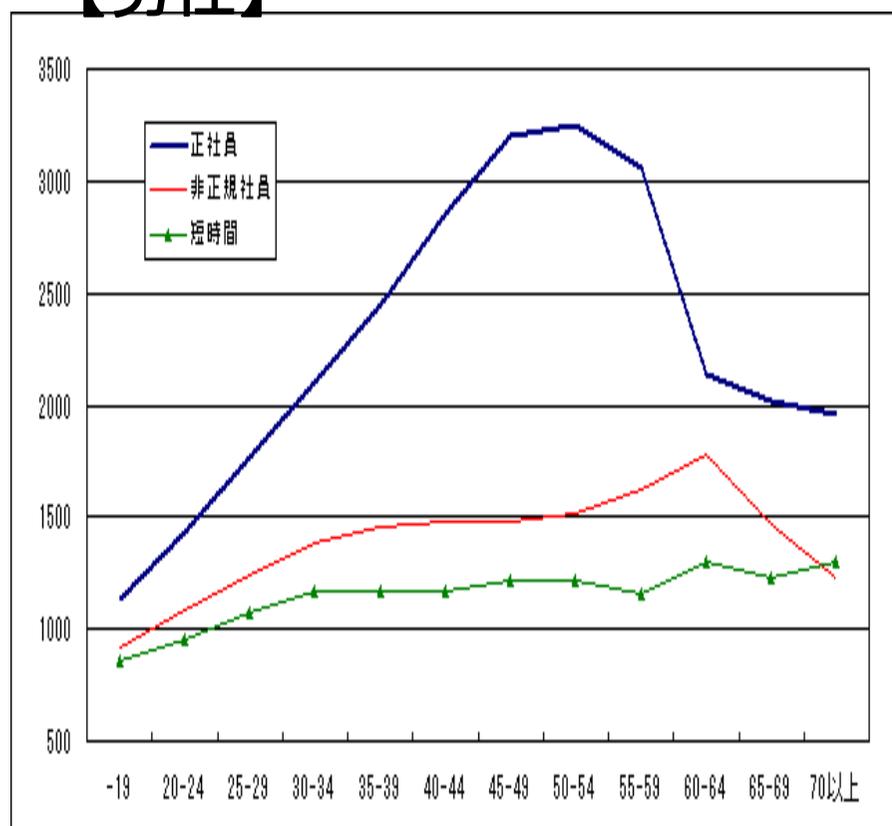
原資料はILO, "Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance" (2004)

(資料) 内閣府「平成18年版国民生活白書」

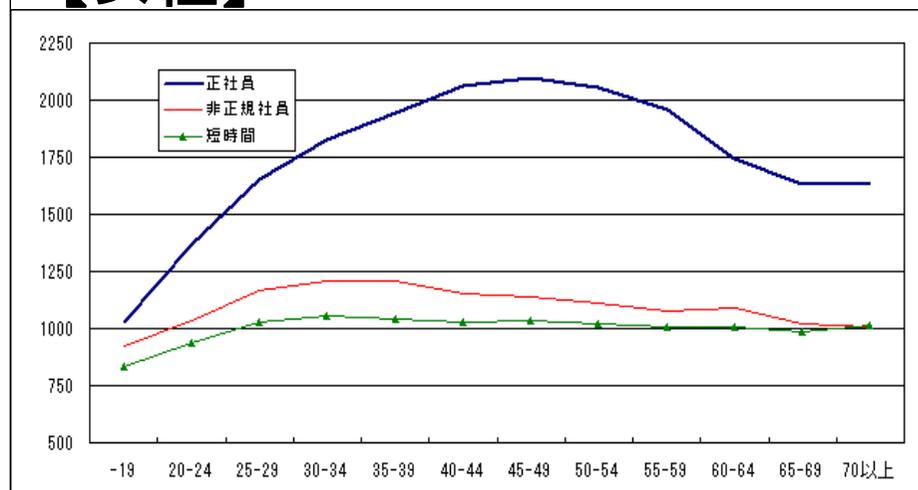
b-2 雇用形態間の時間賃金格差

雇用形態別年齢階層別時間あたり年間賃金

【男性】



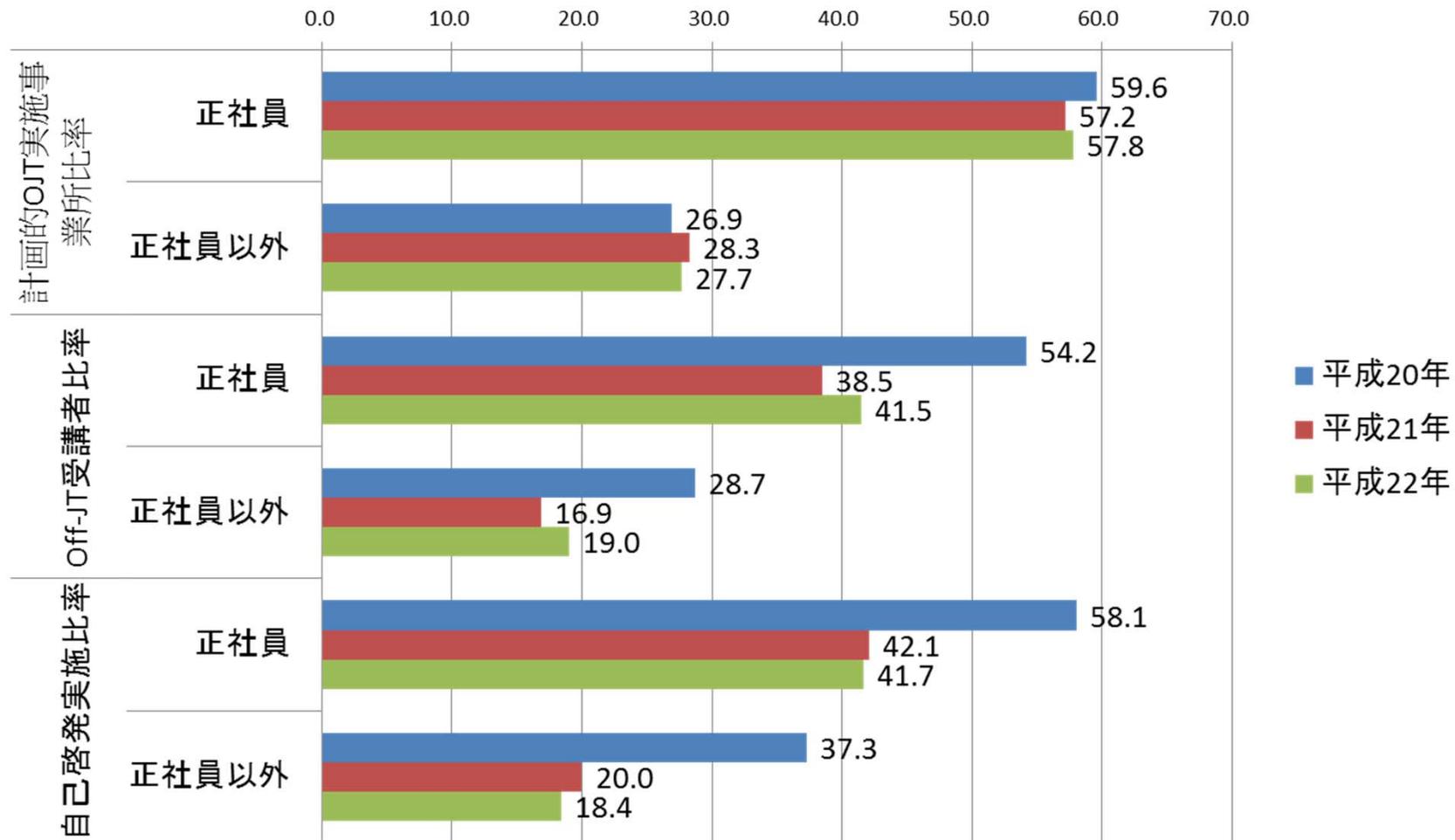
【女性】



出典:「連合・賃金レポート2011」

(http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2011/shuukei_bunseki/23.html)

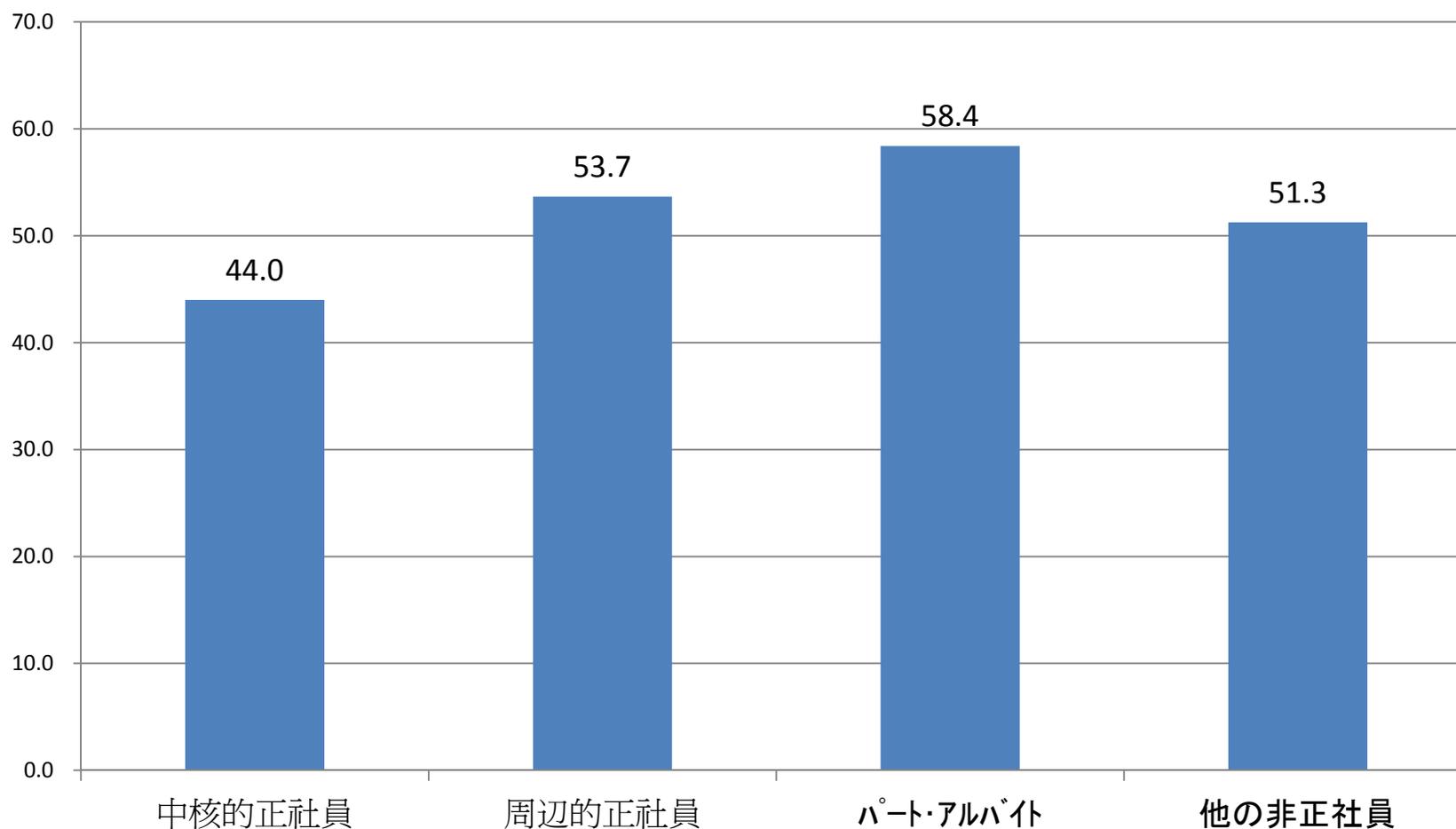
b-3 雇用形態間の教育訓練機会格差



出典：厚生労働省「平成22年度 能力開発基本調査」
 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000135nu.html>)

b-3 違法な処遇の遍在

雇用タイプ別 違法な処遇の経験



※有意差なし

b-3 「労道凄惨性」

●日本では労働が「労道」になっちゃってますよね。労働は本来は単なる生活手段なのに、精神性や自己実現といった価値観が過剰になり、「労道」という一種の修行と化してます。「道」の修行なのですから、効率を重視せず、見返りを求めず、長時間働くのはむしろ当然なのです。

●私のいた職場でも、残業は当たり前、「仕事の進め方が悪い」との理由で休日出勤をしたこともありました。上司からは、言葉づかいが悪い、説明がわかりにくい、誠意が無い...などの理由で毎日のように説教を受け、時には反省文も書かされました。どうしてそこまで言われなきゃならないのだろう？と疑問を感じ、感情が抑えられなくなり出勤前に泣き出すこともたびたびありました。今は退職していますが。仕事が自分の命を懸けてまでしなければいけないという社畜の価値観には染まる事が出来ず、社会人失格とまで思っていました。

出典:「ニートの海外就職日記」<http://kusoshigoto.blog121.fc2.com/>
(現在は閉鎖)

b-3 「ブラック企業」が生まれる背景

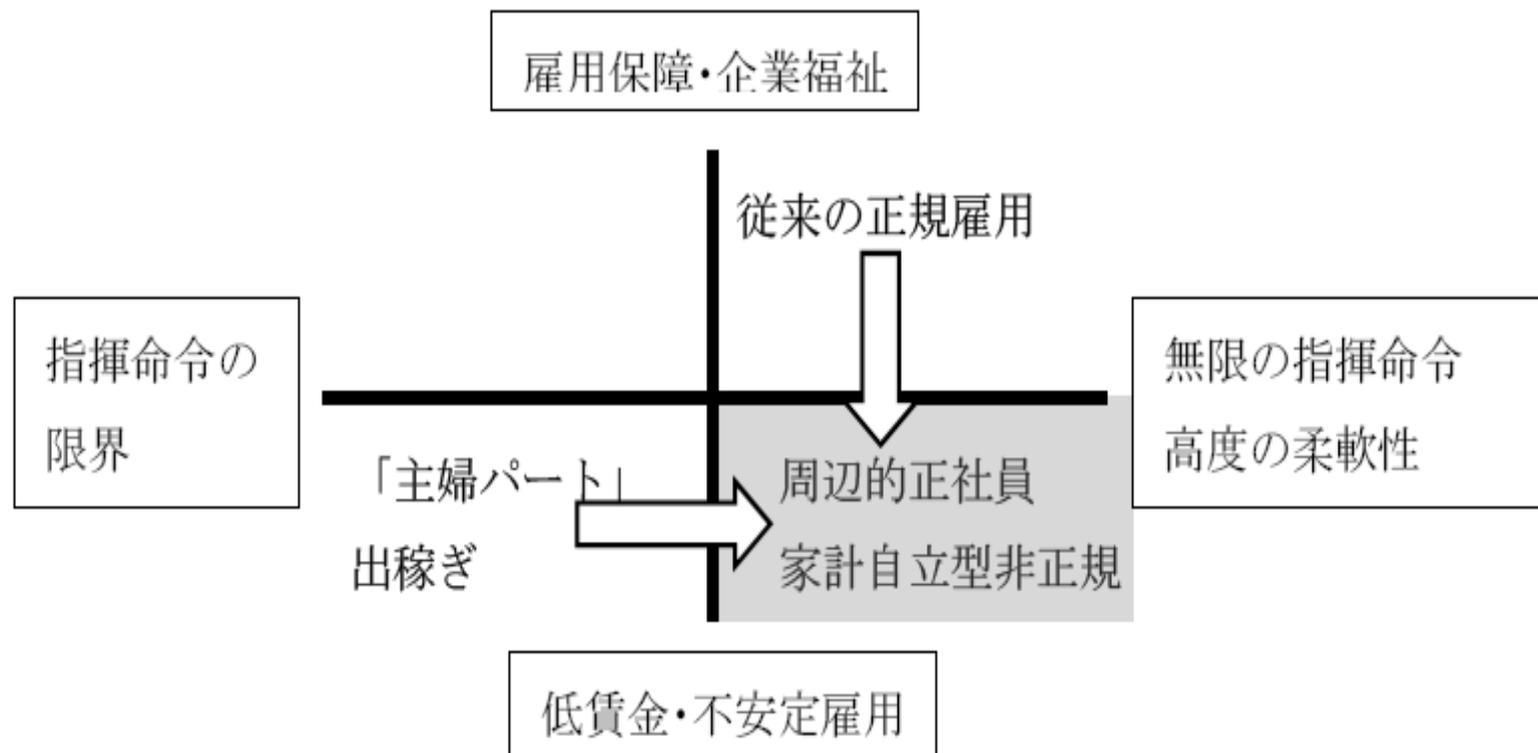


図 2-11 雇用の不安定化と命令の強化

出典：今野晴貴、2011、「ブラック企業発生の背景」今野晴貴・川村遼平『ブラック企業に負けない』旬報社。

b-3 「ブラック企業社長」への インタビュー記事

－御社における社員の待遇は？ 給与や、勤務時間、休日などを教えてください。

A氏 給与は月に13万5000円。残業代はない。勤務時間は一応、朝9時から夕方5時まで。昼休みも1時間ある。しかし社員はみんな、自発的に朝は8時には会社に来ている。夜も自発的に終電に乗れるまでは働いている。泊まり込みも自発的に行ってくれている。月2回は土曜日も出勤。そうしないと仕事が回らないからね。

－本当に、それだけの勤務時間を要するほどの仕事があるんですか？

A氏 ない。意図的に「仕事のための仕事」をつかって、長時間働かせているだけだ。

－なぜ、そのようなことを？

A氏 長時間働かせ、ピリピリした社内の空気に長く触れさせることで、余計なことを考えさせないようにするためだ。今の言葉でいえば「社畜」というのかな。そうすることが目的だな。

－それにしても、条件面ではかなり厳しいですよ。社員の方は文句を言わないですか？

A氏 文句を言うような人間は採用していない。文句や不満を言わせないように、社内の雰囲気の日頃からつくっている。また最初にガツンとやっているのだから、社員から不満だの文句だの出ない。

－最初にガツンとやるとは、どういうことをやるのですか？

A氏 仕事でミスがなくても、些細なことで厳しく叱責する。そしてそれをしばらく続け「このような仕事ぶりでは給与は払えない」と言う。「お前はこんなにミスが多いが、それでも給料を払ってやってる」と刷り込む。つまり経営者である私を怖いと思わせることだね。

b-3 人権を踏みにじる社員教育

- 「○ 染谷 和巳（東京都、(株)アイウィル・社長）

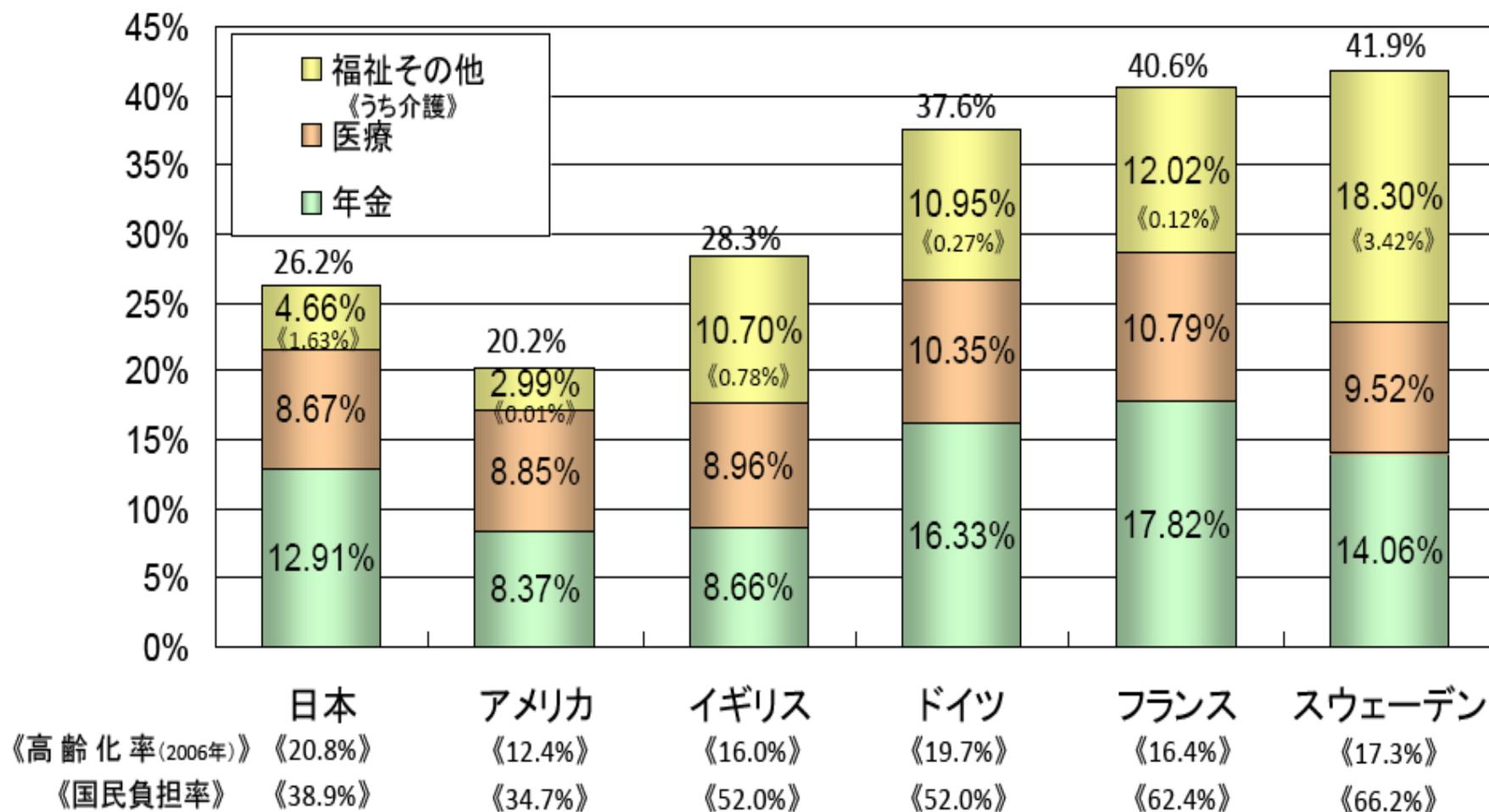
昔、戸塚宏氏と目黒の舗道で遭い、激励の握手をしたことを思い出しました。当時書いたもの(注：(株)アイウィルが発行する新聞「月刊ヤアーツ」H9.5.1号の1面中。以下に該当箇所全文を転載)、つまらないものですがお送りします。

『人権が国を亡ぼす』

基本的人権、人権尊重、人権蹂躪、人権擁護——これは、1度抜けば魔剣の切れ味で相手を黙らせることができる言葉である。この魔剣を振り回す人権教の狂信者がふえている。経営やビジネスといった最も縁遠い領域にまで、人権というペスト菌が蔓延しはじめている...。」

※(株)アイウィルは新人研修などの社員教育を請け負う企業。

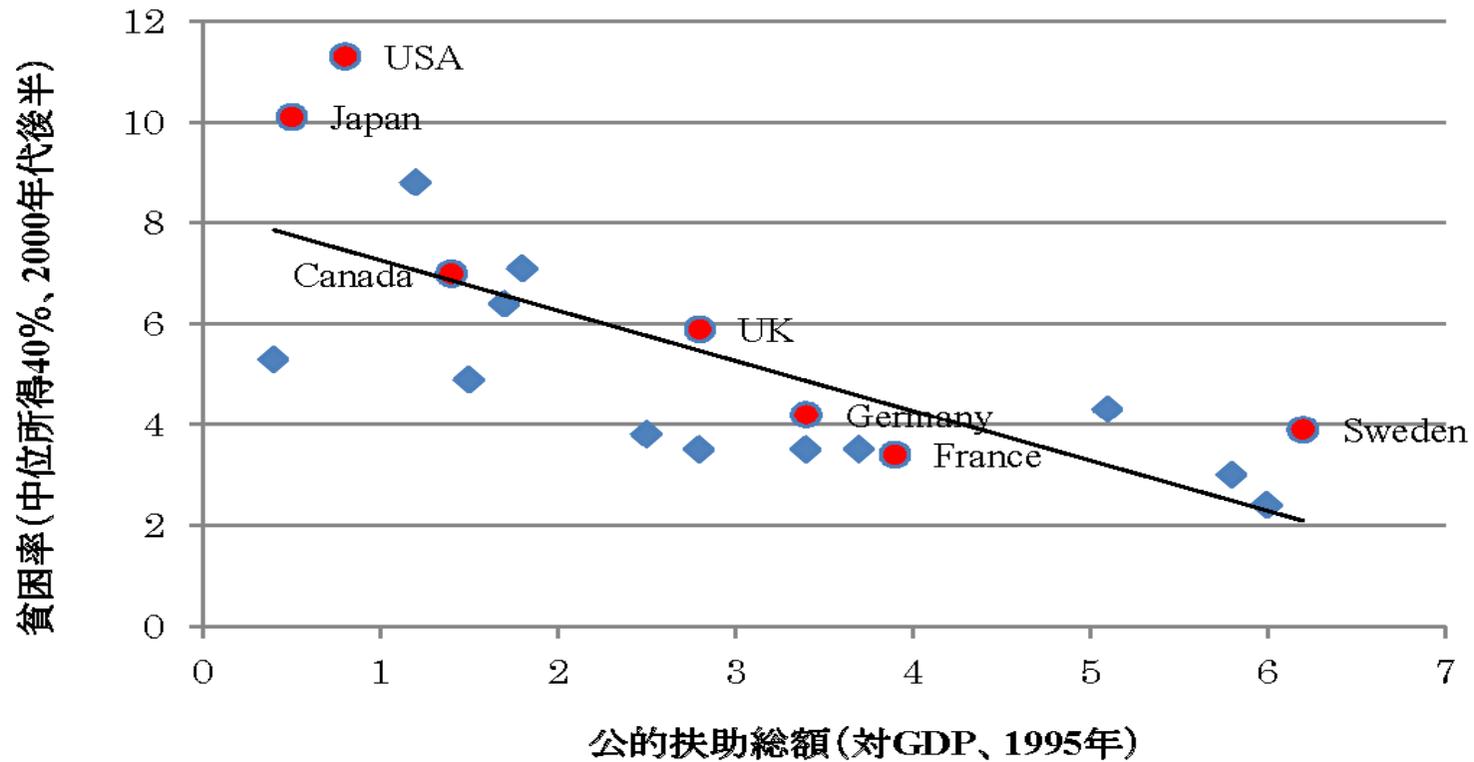
c-1 社会保障給付の偏り



(注) OECD: "Social Expenditure Database"等に基づき、厚生労働省政策統括官付社会保障担当参事官室で算出したもの。いずれも2005年。
 OECD社会支出基準に基づく社会支出データを用いているため、社会保障給付費よりも広い範囲の費用(公的住宅費用、施設整備費等)も計上されている。
 高齢化率は OECD: "OECD in figures 2008"、国民負担率は財務省調べによる(日本は2009年度見通し。諸外国は2006年実績。)

c-1 公的扶助の少なさと貧困率の高さ

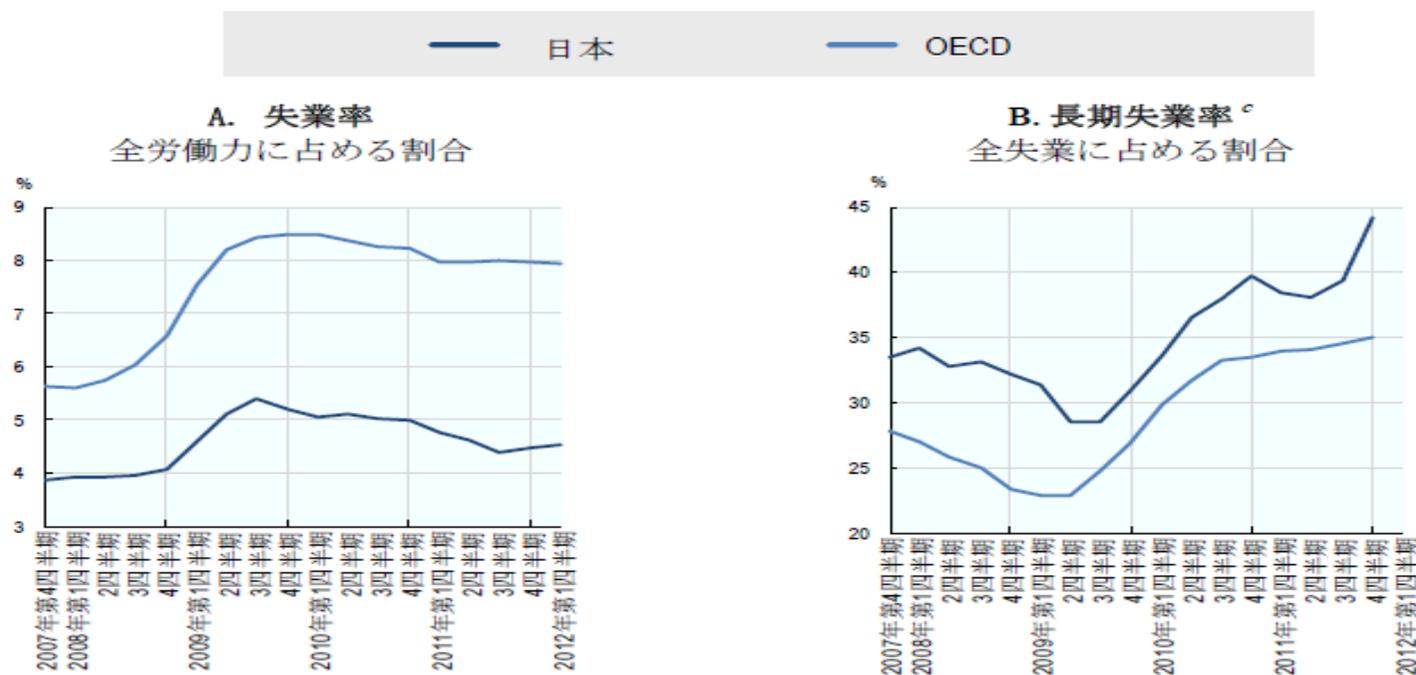
図表 1 : 公的扶助総額 (対 GDP) と相対的貧困率



(出所) World Bank(2002) “Survey of Social Assistance in OECD Countries”および OECD StatExtracts から作成

c-1 日本の長期失業率の高さ

日本^{a)}とOECD^{b)}加盟国における失業率と長期失業率
2007年－2011年



a) OECD加盟国の失業率は、OECD加盟国 34 ヶ国の失業率の加重平均であり、OECD加盟国の長期失業率は、チリと韓国を除いた 32 ヶ国の長期失業率の加重平均である。

b) 日本のデータは、東日本大震災により労働力調査が一時的に中止されたため、2011年第1四半期から第3四半期までの間、3つの県（岩手、宮城、福島）を除外している。

c) 失業者全体に占める 12 ヶ月以上失業している人の割合

出所) OECD estimates based on OECD Main Economic Indicators, OECD Labour Force Statistics Databases and national labour force surveys.

出典:「OECD Employment Outlook 2012 日本に関する分析」

http://www.oecd.org/fr/japon/Japan_final_JPN.pdf

c-1 社会保障の脆弱さが生み出す問題

日本の労働者はヨーロッパとは違い社会保障などのベースがないため、賃金によって暮らしていくしかなく、子どもの高い学費なども賃金によってまかなうしかありません。

子育てに注目すると、ヨーロッパ諸国の常識は、すべての子どもを育て教育することに社会が経済的責任を負うということです。それぞれの子どもの直接的な養育の義務は親にあります。すべての子どもは「社会の子ども」として、最終的な子育ての責任は社会全体にあるのです。一方、日本における子育ては親の「自己責任」とされていて、子どもは基本的に「親の子ども」にすぎないものとされ、子どもの貧困は放置され、貧困の再生産を生み、頻発する子どもの虐待や一家心中事件から子どもたちを救い出せないでいるのです。子育てが親の「自己責任」でなく、すべての子どもが「社会の子ども」であるヨーロッパ諸国では子どもまで道連れにする一家心中事件は頻発しないのです。「賃金依存度」の高い日本の労働者は、仕事を失えば、子育てができない事態に追い込まれるのです。

こうして日本の労働者は企業と運命共同体にならざるをえません。個別企業内に封じ込められた労働組合は、春闘で賃上げ闘争をして、少しでも生活を上げる努力をするわけですが、そうすると、労働者にとっては、企業が倒産しては元も子もなくなるので、「労働組合の企業からの独立」や「企業別労働組合から産業別労働組合への脱皮」という労働組合として当然のあり方も実現されません。

(中略)

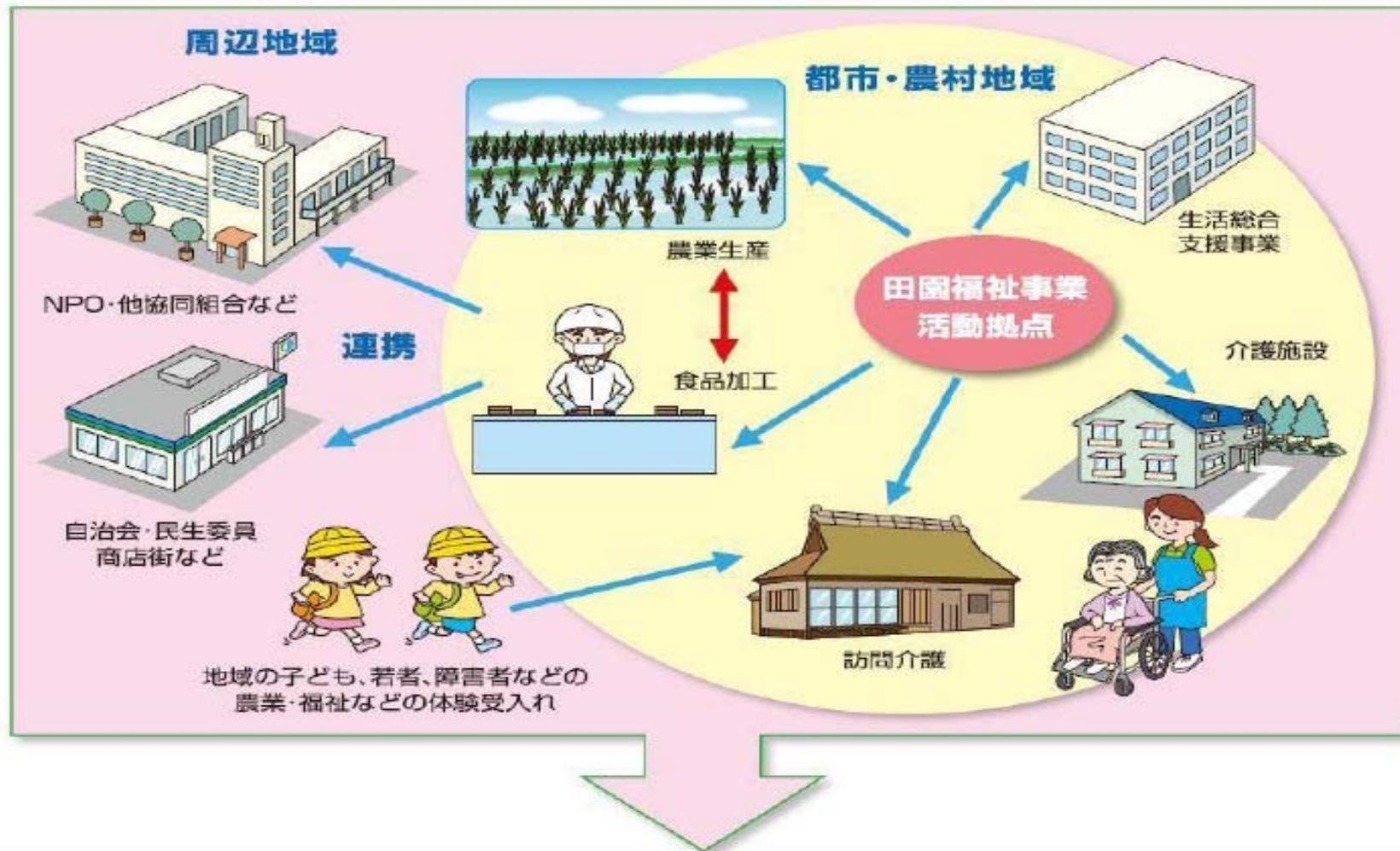
ベースとなる社会保障の拡充と「賃金依存度」の軽減をきちんとした政策課題にあげないまま、日本の硬直した労働市場を柔軟にするために「ワークフェア」「アクティベーション」で「失業を恐れない社会の構築を」「就労支援を」などと主張する学者・研究者がいらっしゃいますが、結局、そうした方たちの主張は、失業しても困らないように、個々の労働者にIT技術の修得などの「自己啓発」を求めるというお粗末な結末に行き着きます。失業は「自己啓発」しない労働者の「自己責任」というわけです。

日本においては、社会保障の拡充を求める運動は、「終身雇用・年功賃金・企業別労働組合」という三位一体のシステムの外側に置かれ、「賃金依存度」が高い日本の労働者の生活構造の現状もあいまって、「貧困は自己責任」という考え方が日本社会の根底に流れてしまっています。

出典：唐鎌直義立命館大学教授の講演「脱貧困の社会保障」(2012年10月26日)より。

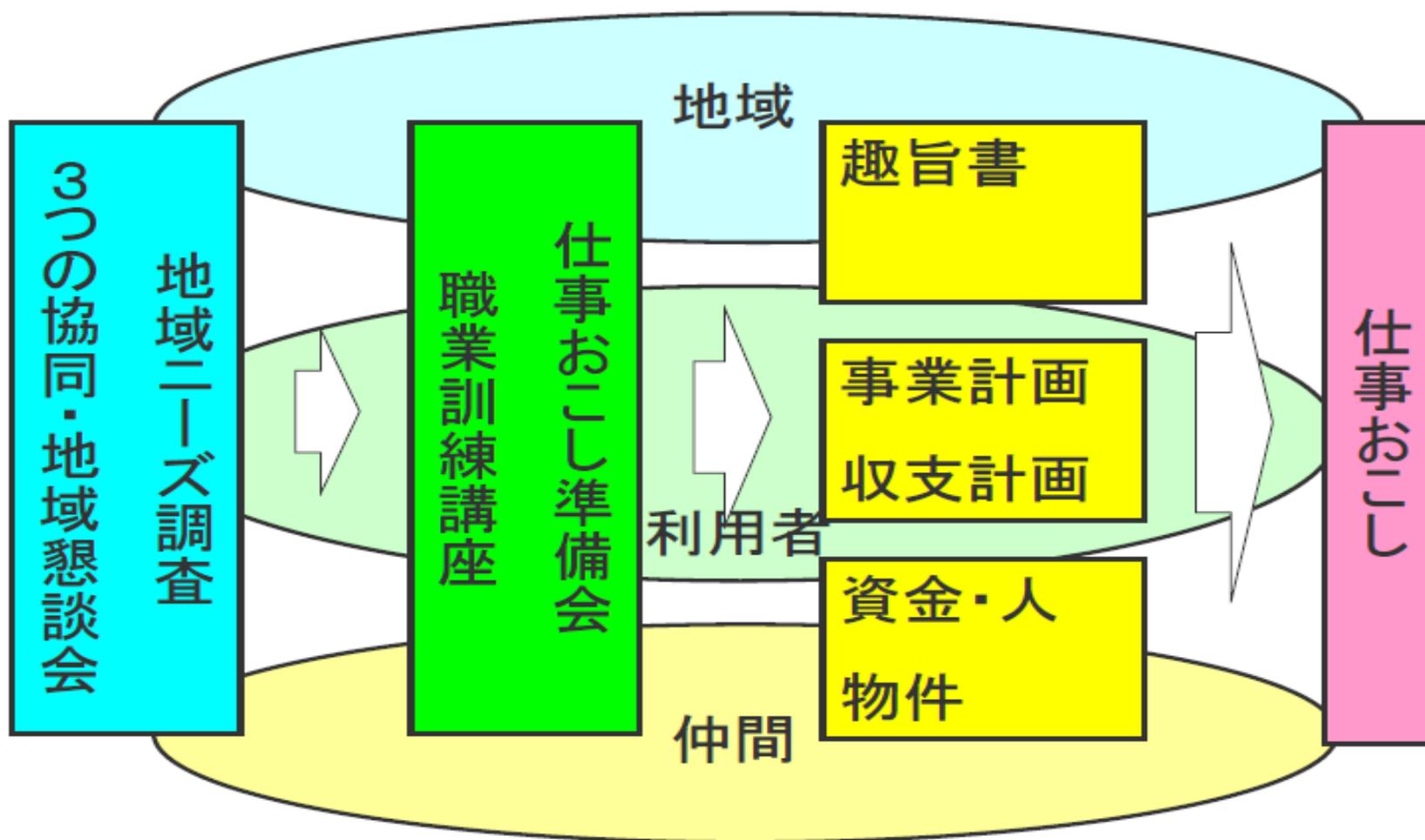
<http://ameblo.jp/kokkoippan/entry-11391563429.html>

a-1 ワーカーズコープの Food Energy Care自給圏構想

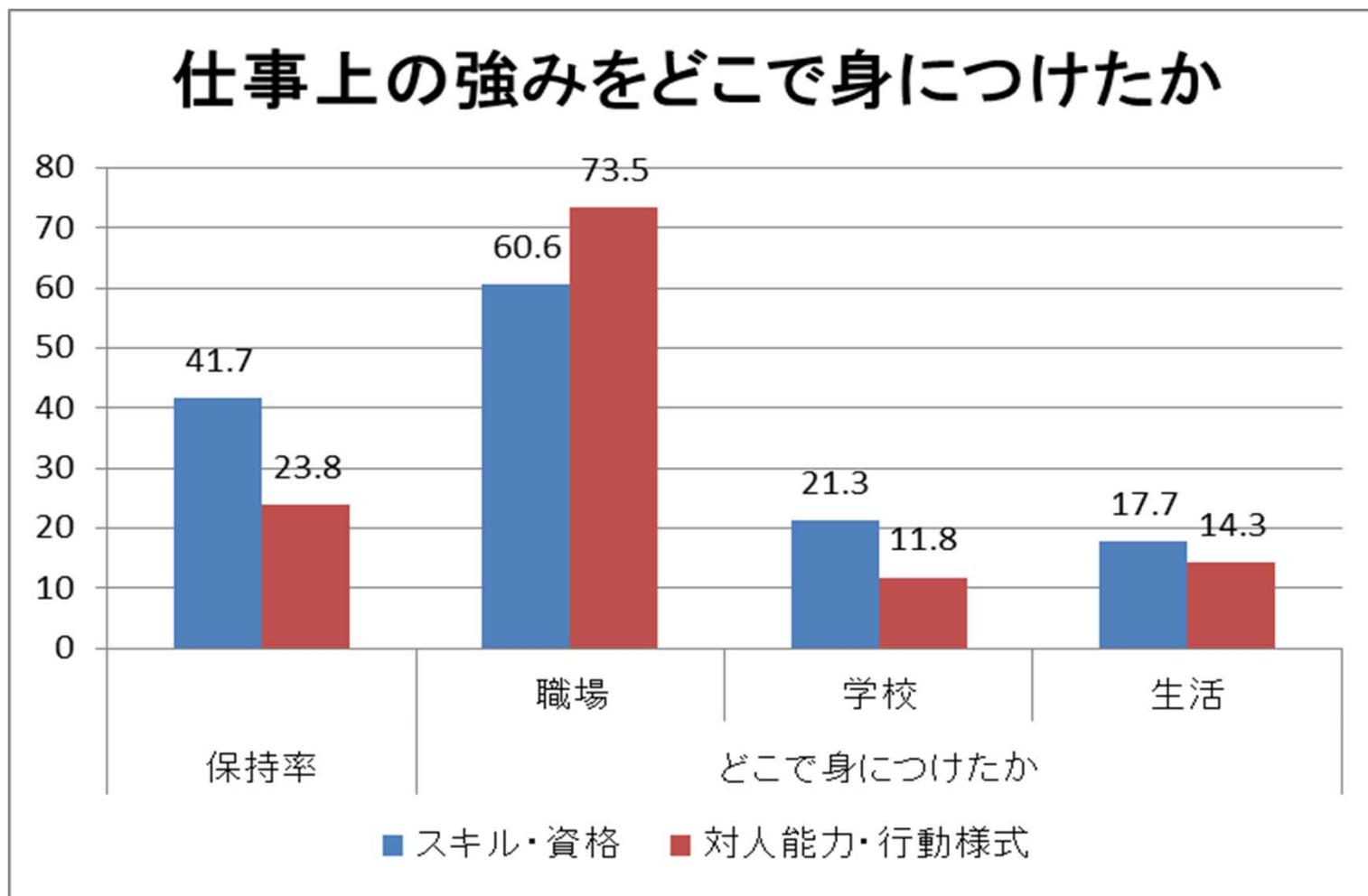


a-1 ワーカーズコープの仕事おこし

■ 協同労働による仕事おこしの流れ



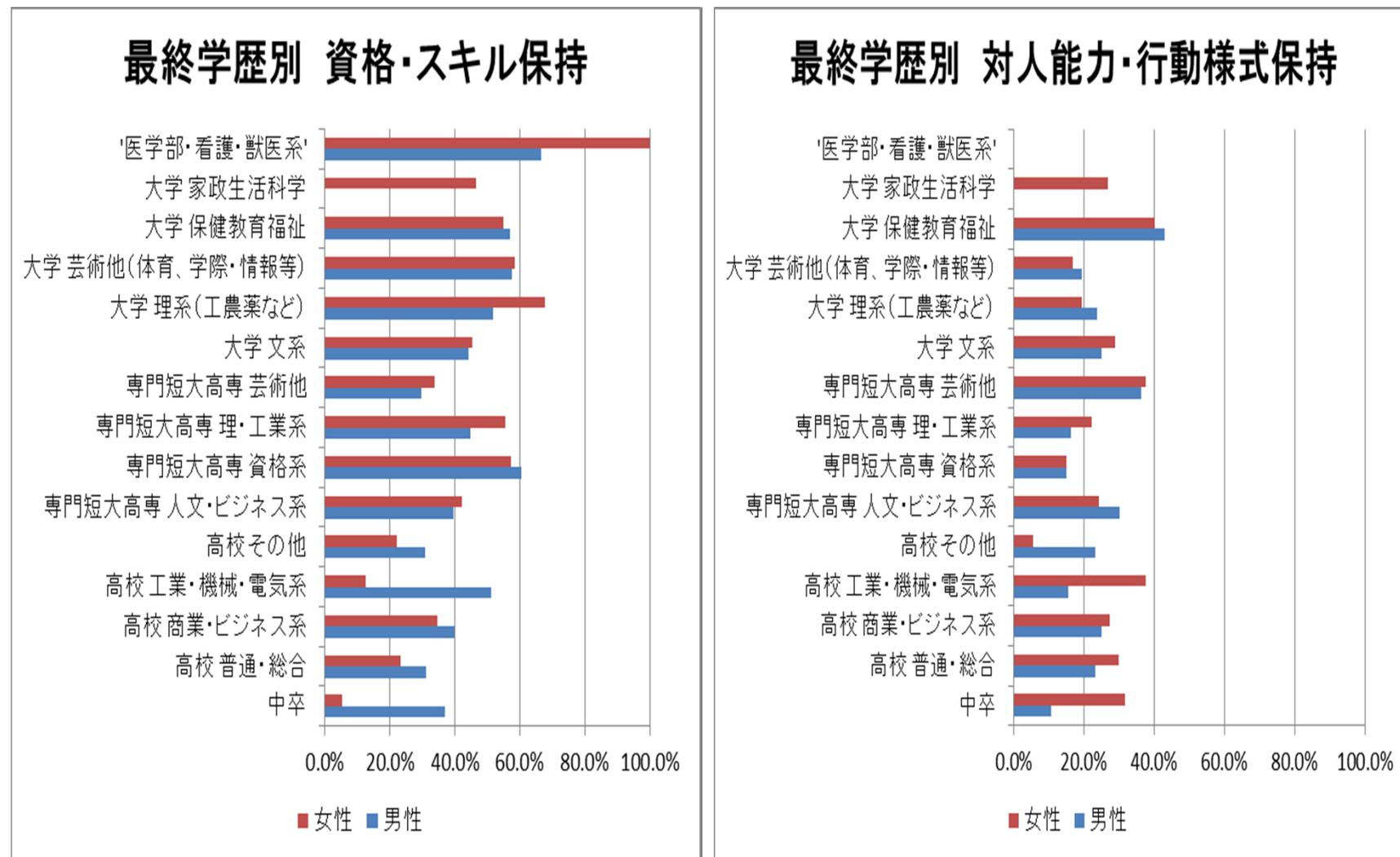
a-3 強みの形成機会



JILPT「30代のワークスタイル調査」(2011年7月実施)

※報告書未刊行につき部内限、禁引用

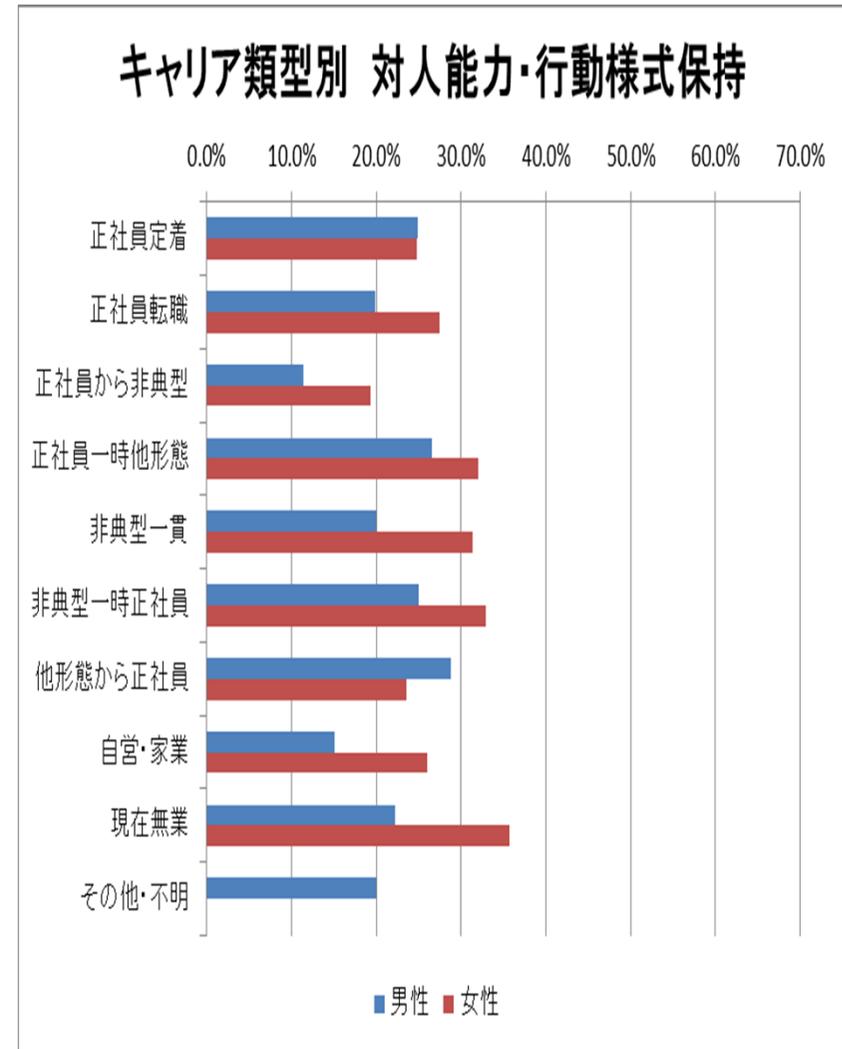
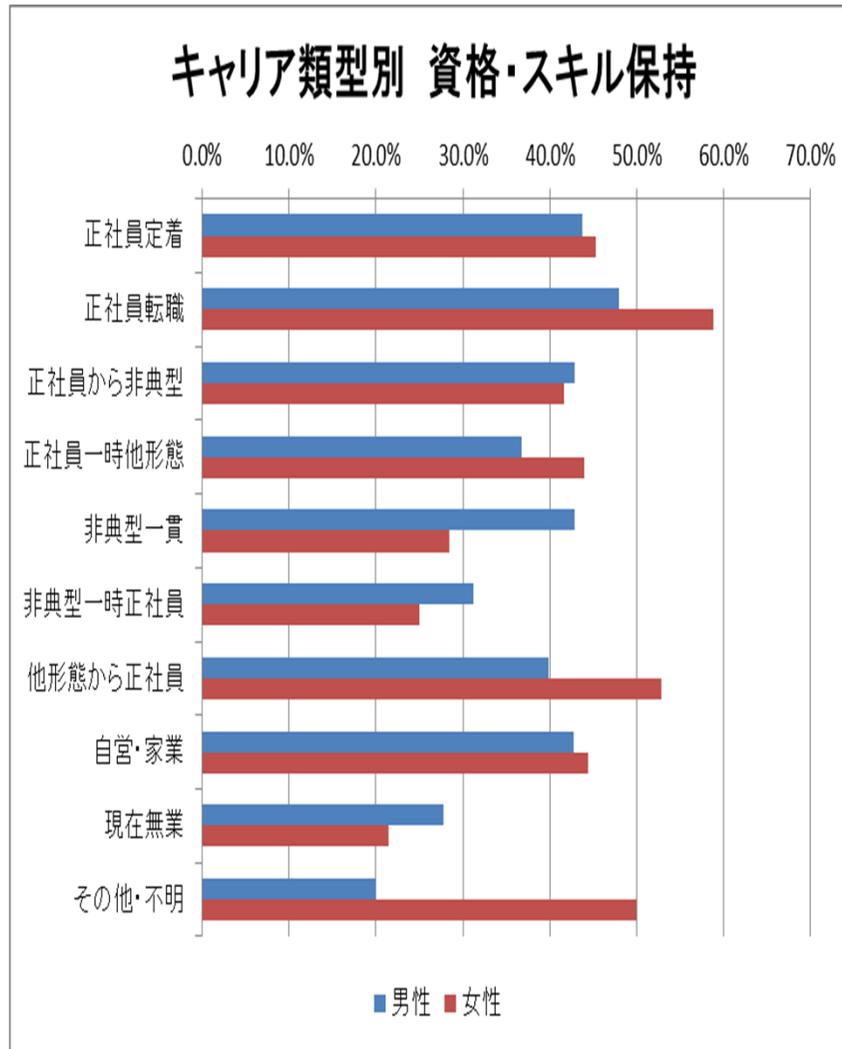
a-3 教育経歴と強み



JILPT「30代のワークスタイル調査」(2011年7月実施)

※報告書未刊行につき部内限、禁引用

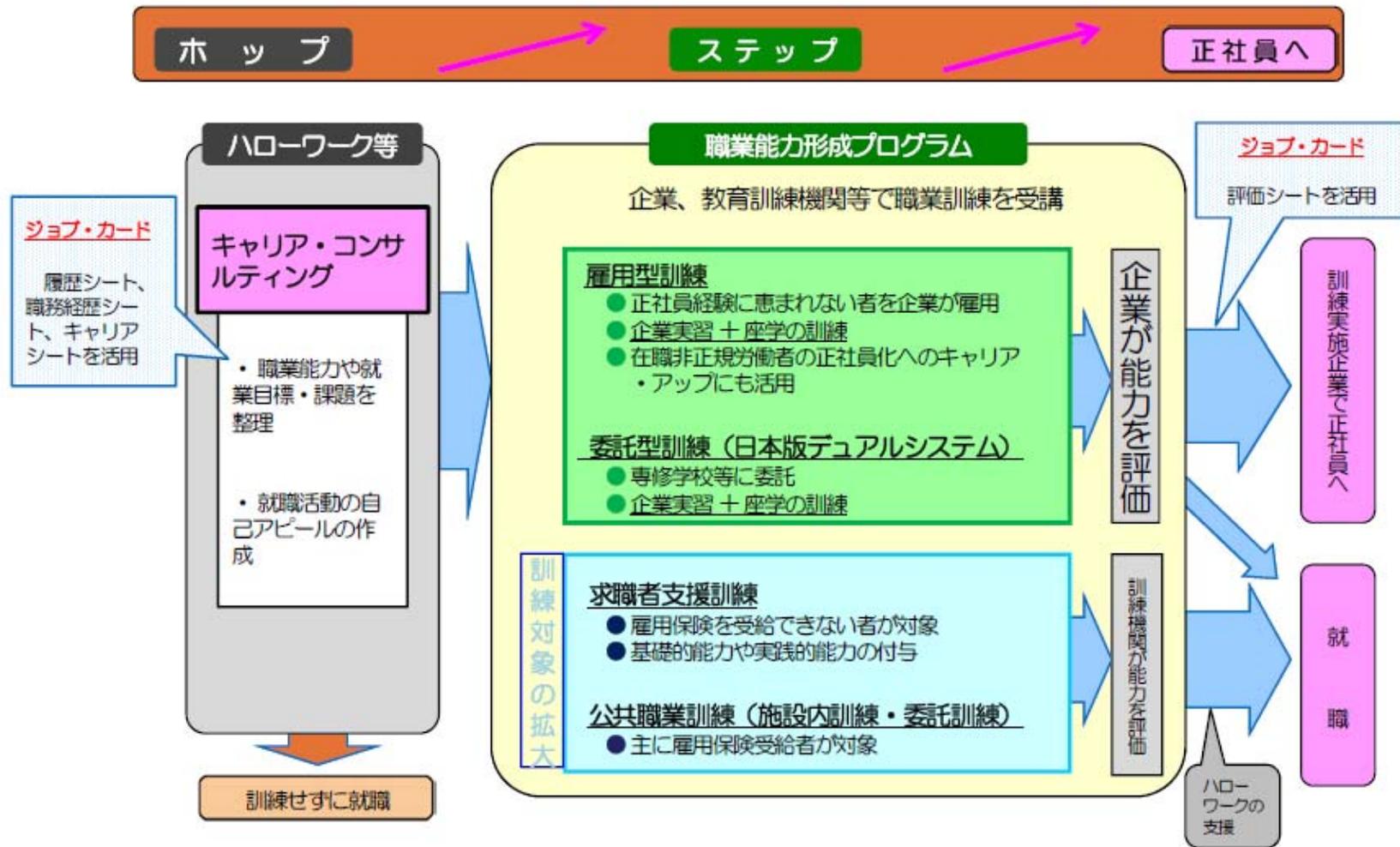
a-3 キャリア類型と強み



JILPT「30代のワークスタイル調査」(2011年7月実施)
 ※報告書未刊行につき部内限、禁引用

a-3 ジョブ・カード制度

ジョブ・カード制度の活用による就職促進の流れ



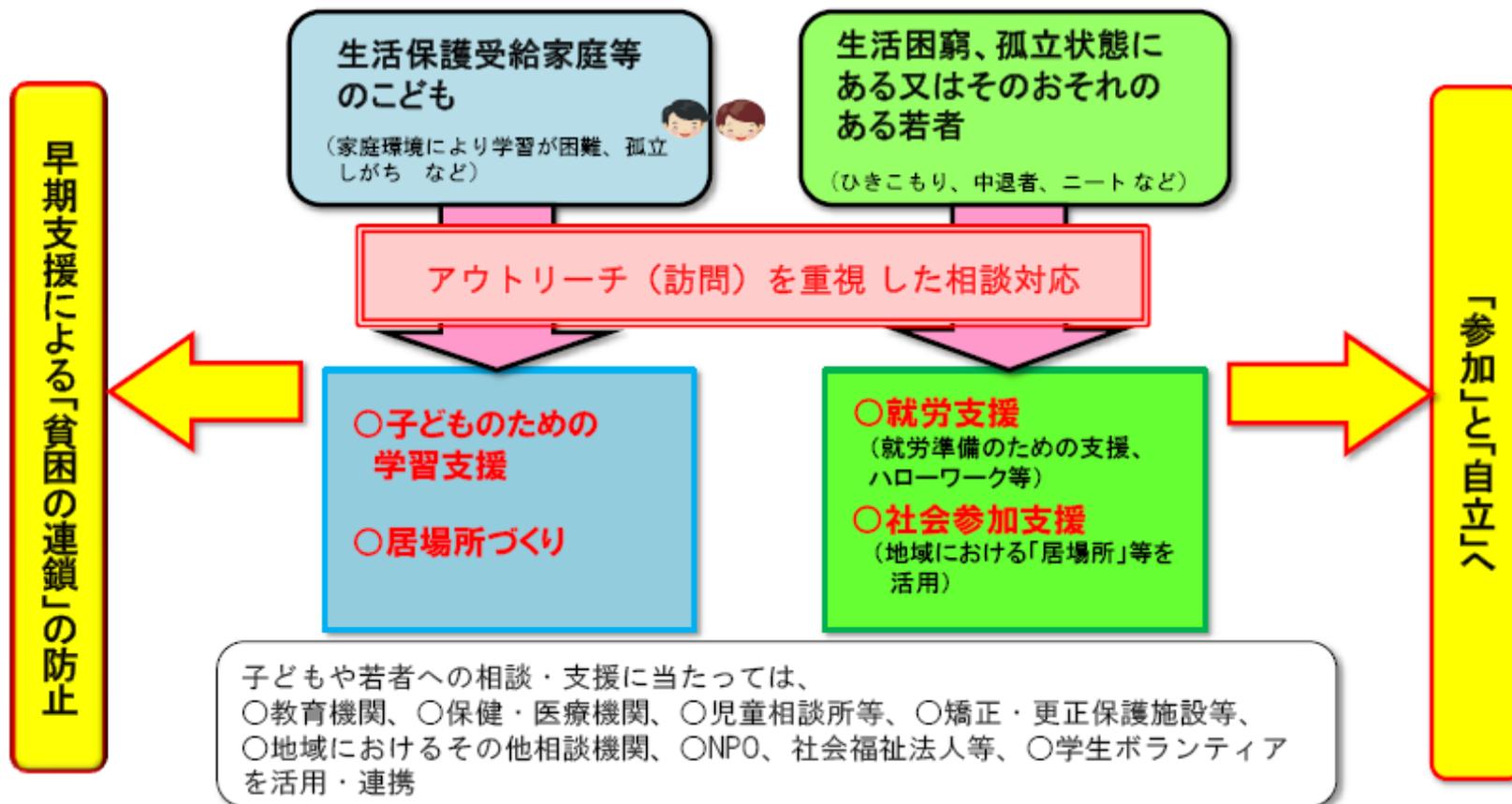
a-4「生活支援戦略」(貧困連鎖防止)

「貧困の連鎖」防止のための取組

【「生活支援戦略」中間まとめ(抜粋)】

○「貧困の連鎖」の防止のための取組

「貧困の連鎖」の防止等の観点から、地域において教育関係機関と福祉関係機関等が連携して、幼年期・学齢期の子どもや高校中退者、不登校者及び課題を抱える家庭等に対する養育相談や学び直しの機会の提供も含めた学習支援を積極的に展開する。



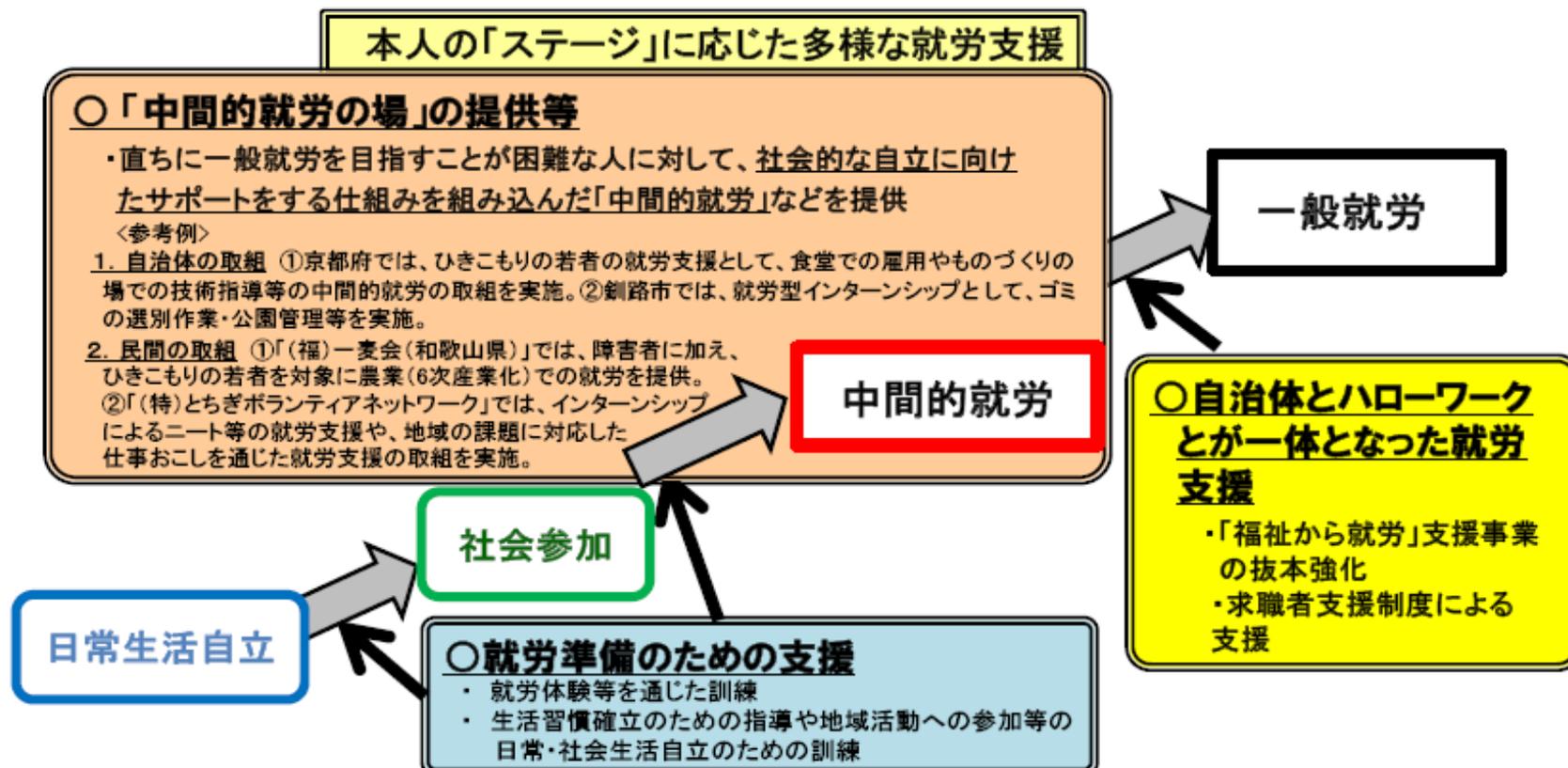
a-4 「生活支援戦略」(就労支援)

就労支援の強化

【「生活支援戦略」中間まとめ(抜粋)】

○「多様な就労機会」と「家計再建+居住の確保」の新たなセーフティネットの導入の検討

社会的な自立に向けたサポートをする仕組みを組み込んだ「中間的就労」などの「多様な就労機会」の確保と「家計再建(相談支援・貸付)+居住の確保」などを柱とする新たなセーフティネットを検討する。



b-3 違法労働の情報提供・相談

- ブラック企業web news

<http://blackcorpaward.blogspot.jp/p/web-news.html>

- NPOによる労働相談

「NPO法人POSSE(ポッセ)は、年中無休で電話・メール・事務所への来所による労働相談を受け付けています。相談料は一切いただいていません。相談内容は、賃金未払いや解雇、退職強要など多岐にわたります。最近は、特に長時間労働やパワハラの問題を抱え、心身の不調をきたして相談に来る方が多いです。職場の問題だけでなく社会保険・生活保護・奨学金に関する相談にも対応しています。」

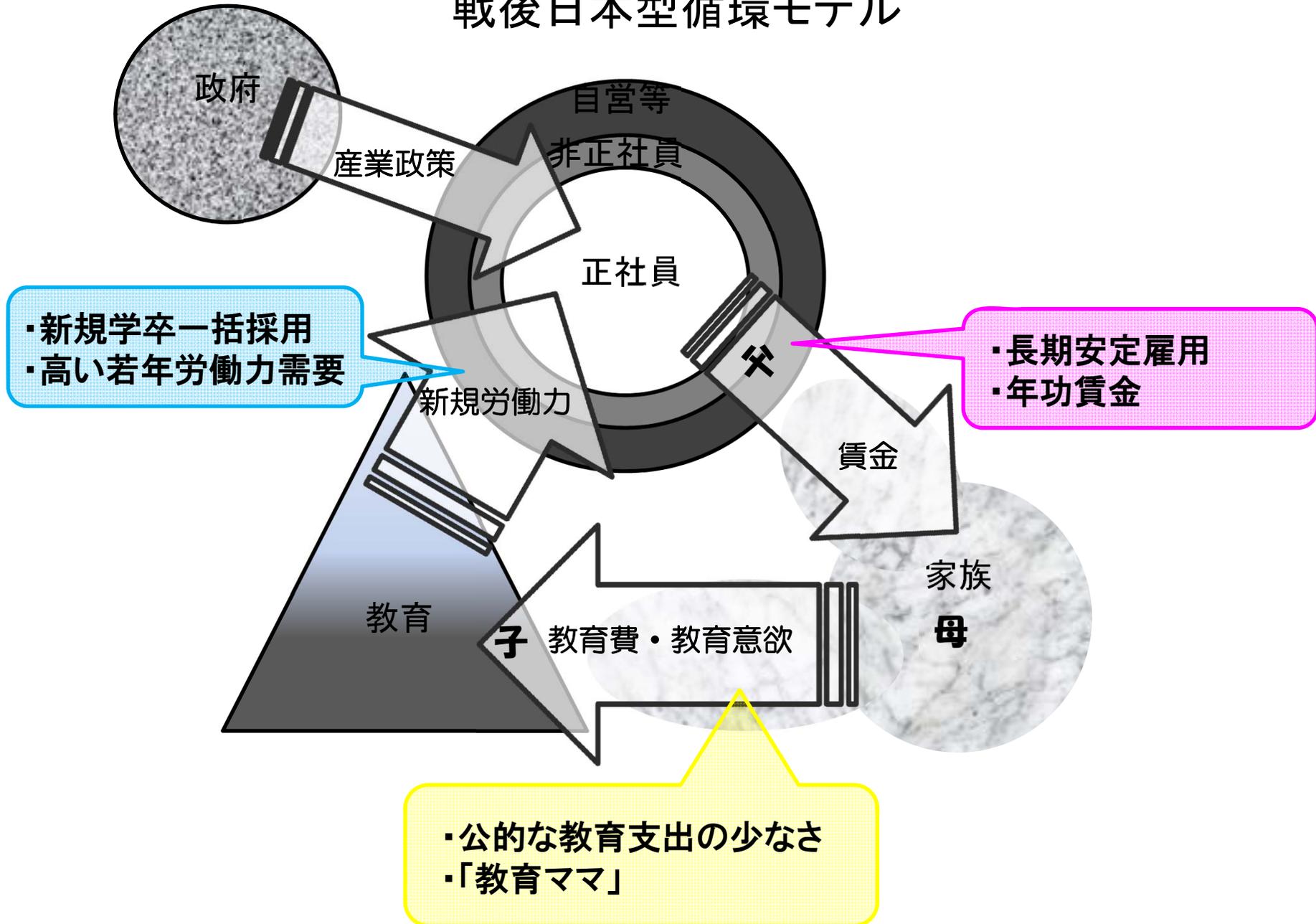
<http://www.npoposse.jp/activity/index.html>

c-1 社会保障を含む 社会経済システム全体の再構築

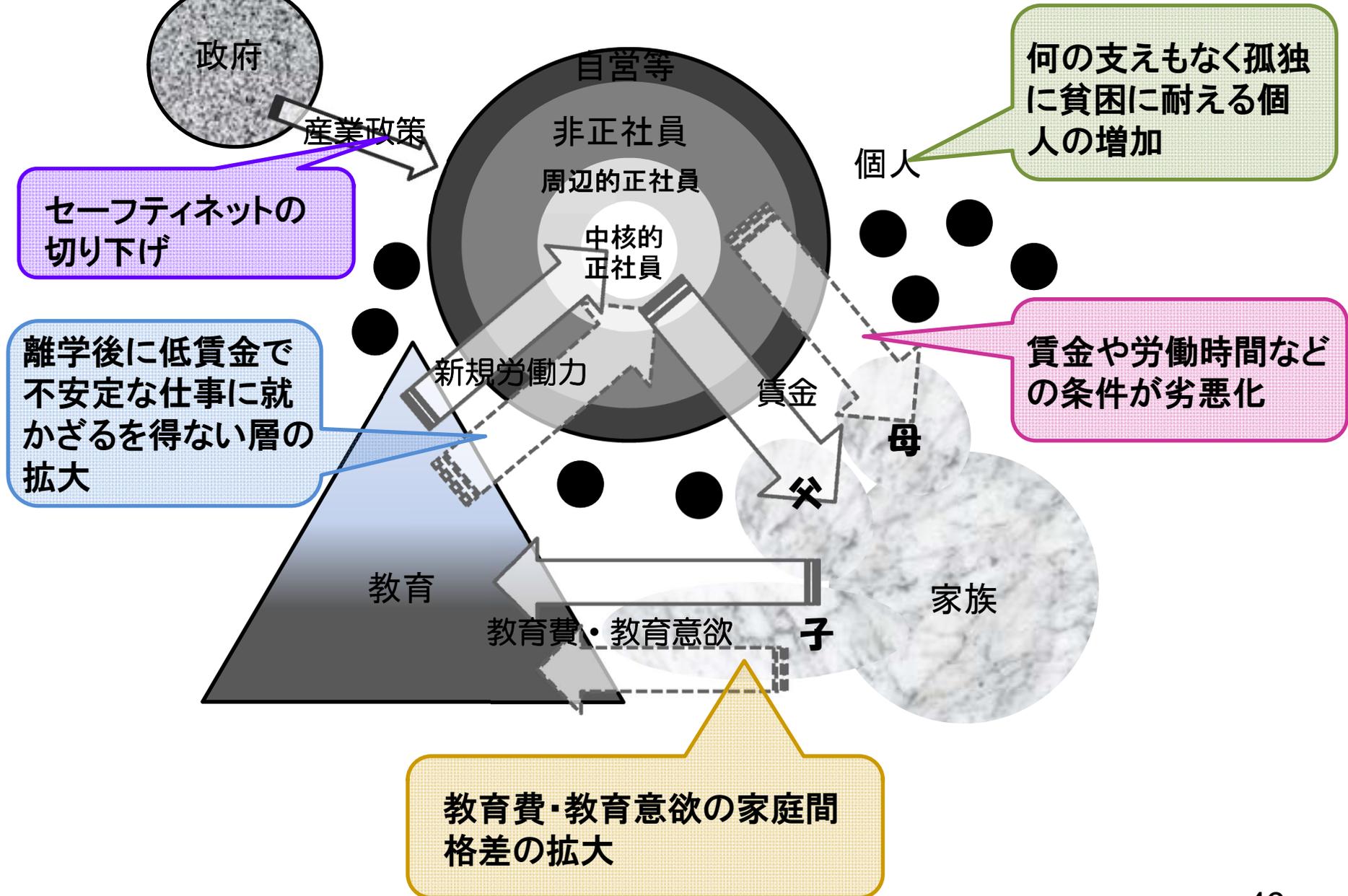
図表 5-5 新しい社会経済システムの構成要素

システム	構成要素	旧システム（日本型雇用制度）	模索すべき新しい日本のシステム
雇用システム	雇用形態	正社員中心	正社員・非正社員の連続的処遇、 キャリア・ラダー
	賃金	生活給・年功給	職能給と職務給の二ルート
	労使関係	正規労働者の処遇・身分を守るための 企業内労働組合、企業別賃金交渉、 協調的労使関係	企業内労働組合の縮小、職種別労働組合と 経営者団体との賃金交渉
	雇用安定性	長期雇用と非正規に比較して 相対的に強い正社員解雇規制	長期雇用のコア労働者と専門労働者、 有期雇用者
	企業福祉	社宅、家族手当	ワークライフバランス (育児・介護両立支援)の拡充
社会保障システム	職業分立型社会保険、 企業単位社会保険 代行組織	厚生年金・共済年金・国民年金、 健康保険・国民健康保険、 厚生年金基金、健康保険組合	私的年金・企業年金への税制優遇
	社会保険	正社員、世帯単位（国民年金3号被保険者制 度、健康保険における被扶養配偶者）	正社員・非正規社員一元化、 個人単位、最低保障年金
	税制	配偶者控除	配偶者控除の縮小
	雇用保険	正社員中心型、企業内雇用維持のための 賃金補填としての雇用調整給付金	正社員・非正規社員包括適用、 給付水準の引き上げ
	生計費補助	なし	社会手当（子ども手当、住宅手当）
	現役期最低所得	生活保護、低い最低賃金	求職者支援制度（訓練付き所得保障） ＋生活保護
	住宅政策	持ち家政策、社宅	居宅保障政策 (家賃補助、高齢者向け住宅)
教育・ 職業訓練 システム	高校・専門学校・ 短大・大学	基礎・一般教育重視、選別型教育、 一人一社制（高卒）、新卒一括採用・教育か ら職業への一方方向、企業内訓練	投資型教育、職業教育の重視 双方向型・生涯能力開発、 全国資格制度の開発
	就学前教育・保育	幼保二元モデル	幼保一元モデル
家族 モデル	働き方	専業主婦モデル（性別役割分業）	共働き世帯モデル

戦後日本型循環モデル



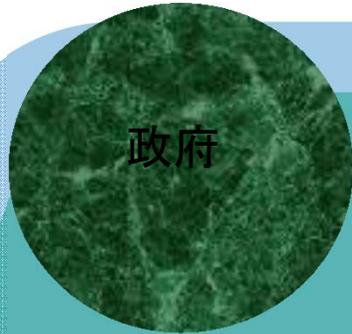
戦後日本型循環モデルの破綻



新たな社会モデル

アクティベーション

セーフティネット



NPO・社会的企業

ジョブ型正社員

- ・教育の職業的意義
- ・リカレント教育

- ・ワークライフバランス
- ・同一労働同一賃金

教育

家族

- ・保護者や地域に「開かれた学校」へ
- ・学校が家族へのケアの窓口