

「やむを得ず型フリーター」は

現状のままで良いのか

～雇用格差と日本経済～

経営学部 3年 大高将義 清水健 菅原崇紘

序

今日では、雇用の問題はもはや一国だけの問題ではなく世界的な課題である。毎年行われている先進首脳会議（サミット）の主要な議題のひとつが雇用問題であり、雇用環境を改善することが各国の主要な関心事となっている。グローバル化、少子高齢化時代を迎えて日本人の働き方はどうなるのか。本稿では、1990年代以降に生まれる日本経済の高コスト構造による産業の空洞化や、労働者派遣法による雇用の弾力化などから生まれたフリーターの実態と将来性について考えてみる。

今回私たちがこのような問題を意識したのには、近年騒がれている雇用格差問題がリアリティに欠けていて、これから就職し社会に出て行こうとしている私たちにどのような意味があるのか理解しようと思ったからである。

学生でありながらアルバイトもする私たちにとってフリーターの人々の存在はとても身近であり、自分たちになる可能性も大いにある存在である。その彼らが立たされている現状を理解することで社会の仕組みを理解し、どのような対策が有効なのかを考えていくことは、社会的見地からみても、極めて重要なことであると考えている。

さて、各種統計は、フリーターの数が数百万人規模であることを明らかにしている。内閣府（国民生活局）の『国民生活白書・平成15年版』は、2001年のフリーターの人数を417万人と発表し、その増加は話題となった。一方、厚生労働省の『労働経済白書・平成十五年版』では、2002年のフリーターの人数は209万人（男性は94万人、女性は115万人）としている。

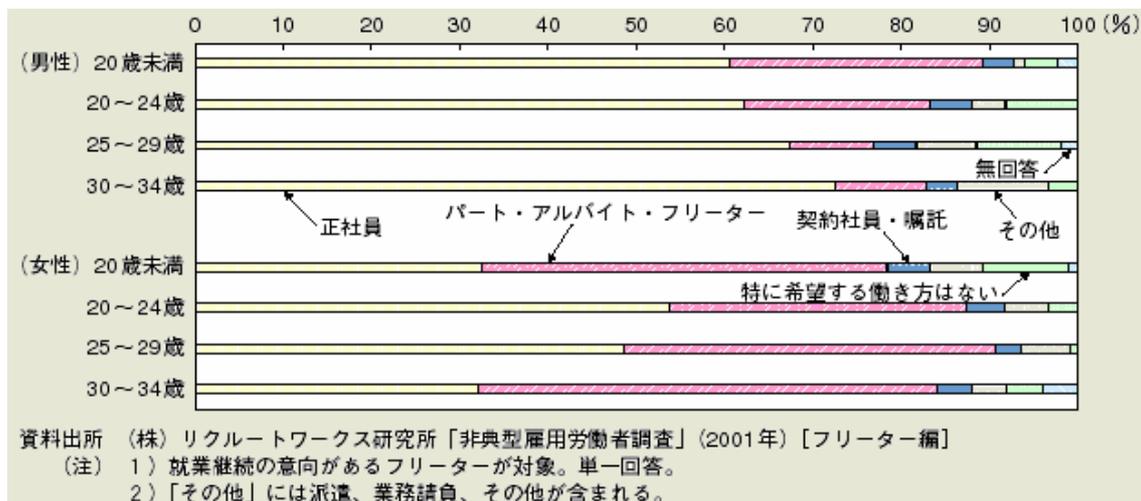
『国民生活白書』と『労働経済白書』とで人数がかなり違うが、その理由は第1章で明らかにするとして、今回問題とするのは、フリーター増加の中で大多数を占める「やむを得ず型」のフリーターである。

サブタイトルでも述べた雇用格差の問題については、格差拡大を容認する見方と否認する見方とが混在している。フリーターの中には能力があり、努力もしているもののフリーターのままでいる者と、なんの努力もせずにフリーターのままでいる者がいる。両者が同等の評価を受けるとするのは資本主義の競争の原理からみても、道徳的観点からみてもおかしいことは明らかである。そこで、本稿では後者のフリーターを分析対象とはせず、専

ら前者のフリーターを議論の対象とする¹。本稿では、対象とする前者のタイプのフリーターを「やむを得ず型」フリーターと名付ける。日本経済の高コスト構造による産業の空洞化や、労働者派遣法による雇用の急激な弾力化など様々な理由から、「やむを得ず型」フリーターは、能力もあり努力をされていて、正社員を望んでいるのにも関わらず、やむを得ずフリーターになってしまった人たちのことを指すものとする。(図表1参照)

本稿の構成は以下の通りである。第1章では、具体的に、「やむを得ず型」フリーターとはどのような人を指すのか、第2章では彼らの存在のマクロ経済的・ミクロ経済的視点からみた負の影響やその要因を、そして第3章では、彼らのこれからの雇用環境整備に向けた提言を行っていく。

図表1 フリーターが希望する就業形態（性、年齢階級別）



¹ むろん、人の努力の有無に関する線引きの基準は、絶対的なものではなく、主観的または人各々であることには要注意である。

目次

序章	P1
第1章 フリーターの定義	
1-1 定義	P4
1-2 増加するフリーター	P4
1-3 完全失業率との関係	P5
第2章 フリーターが増加すると何が問題なのか	
2-1 フリーターのイメージ	P7
2-2 フリーターの与えるマクロ経済的な負の影響	P7
2-3 構造的要因	P10
2-4 ミクロ的な問題	P11
第3章 まとめ	
3-1 職業訓練の拡充	P13
3-2 教育改革	P15
結びにかえて	P18
参考文献	

第1章 フリーターの定義

1-1 区々な定義

フリーターという言葉が一般に利用され始めた当初、その明確な定義は存在せず、雇用形態がアルバイトであることや若者であることなどが、フリーターの大まかなイメージとして認識されているにすぎなかった。様々な定義のある中で、現在でも広く利用されている二つの定義は、厚生労働省によるものと内閣府によるものであろう。両者を比べると、以下の通りである。

厚生省定義²: 年齢 15 歳から 34 歳で、在学していない者(女性については、加えて未婚の者)のうち、次の条件を満たす者と定義している。①現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト・パート」である雇用者。②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。

内閣府定義³: 15~34 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)及び働く意志のある無職の人(失業者及び就職活動を行っていないが働きたいという意思がある人)。

この2つの定義を比較すると、前者は自ら希望して正社員にならない人をフリーターとし、後者は家事手伝いや働く意思のある者も含めた正社員でない人をフリーターとしていることがわかる。たとえば、現在は無職だが、正社員を目指している人は将来、何らかの理由によって正社員にはならず、アルバイトとして働くかもしれない。この場合、内閣府の定義ではフリーター、厚生労働省の定義では非フリーターとなる。すなわち、内閣府では予備軍も含めた広い範囲の人を対象としている。したがって、内閣府の定義は広義のフリーター、厚生労働省の定義は狭義のフリーターと考えられる。表1-1によると、2001年時のフリーター人口は内閣府定義では417万人なのに対し、厚労省定義では159万人になっており、大きな差があることが窺われる。

本稿では、「やむを得ず型」フリーターを分析の対象とすることから、必ずしも厚生労働省の定義とは完全に一致しないが、厚生労働省の定義を基準として、原則的には「やむを得ず型」フリーターに力点を置いて、議論を進めていきたいと思う⁴。ただし、フリーター全般に共通する内容も多く出てくることから、そのような場合には単にフリーターという言葉を用いることにしたい。

² 1991年厚生労働省の『労働白書』内の実態調査で使われた定義。

³ 2003年の『国民生活白書』で使われた定義。

⁴ 例えば、厚生労働省定義では年齢を区切っている。しかし、「やむを得ず型」フリーターには中年から高齢層でもなりうると思われることには注意が必要である。ただし、厚生労働省定義が的外れということではない。この点については、次小節を参照。

1-2 増加する「やむを得ず型」フリーター

「やむを得ず型」フリーターは、実際どのくらいの割合で増加しているのでしょうか。図表2をみると、1995年から2002年にかけて、「やむを得ず型」フリーターは94万人から200万人超にまで達し、ここ10年でおよそ2倍になっている。

図表2 フリーター人口の定義別推移（単位：万人）と完全失業率（%）

年	厚生労働省定義	内閣府定義	完全失業率
1995	94	248	3.2
1996		281	3.4
1997	119	313	3.4
1998		323	4.1
1999	143	385	4.7
2000		384	4.7
2001	159	417	5.0
2002	208	—	5.4
2003	217	—	5.3
2004	214	—	4.7
2005	201	—	4.4

（出所）内閣府『国民生活白書』、厚生労働省『労働白書』、総務省『「労働力調査」』

1-3 完全失業率との関係

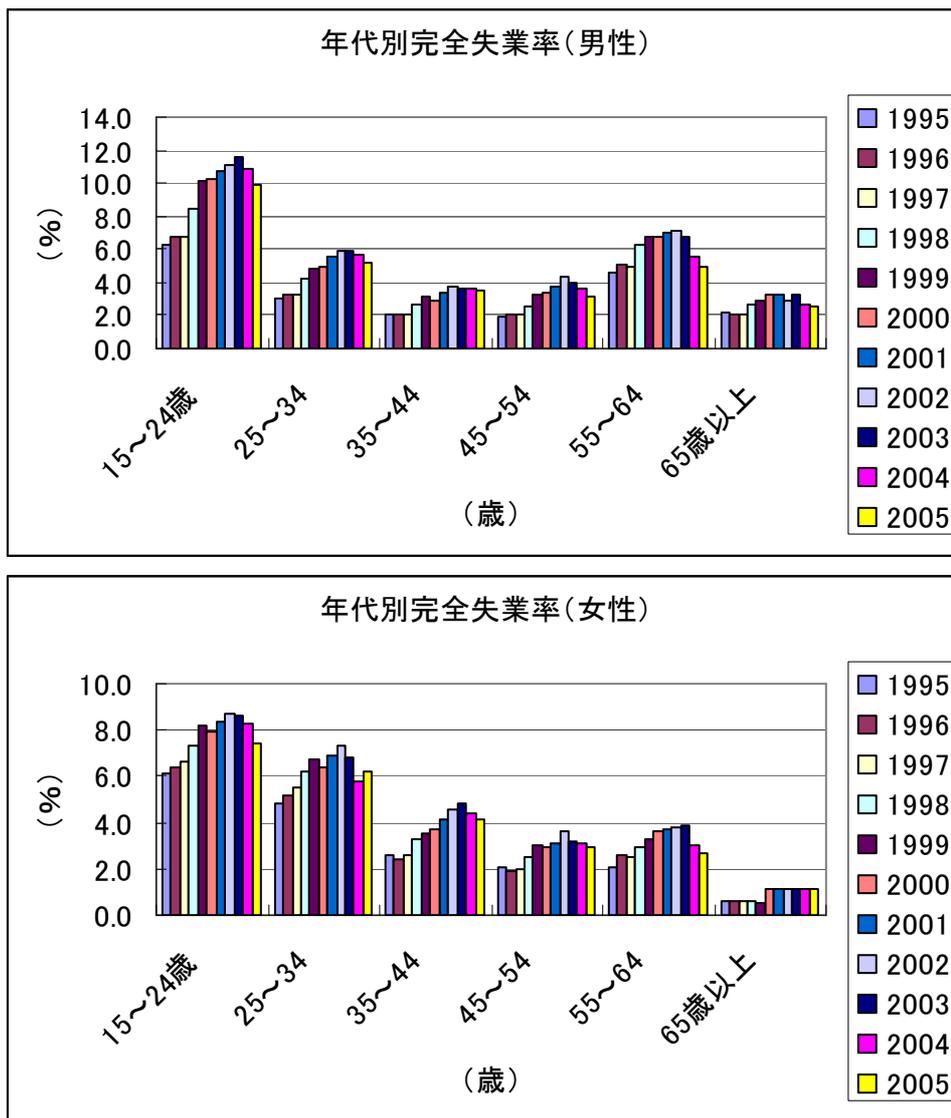
「やむを得ず型」フリーターの是非を考える場合に注意すべき点は、彼らが失業者と認識されない点であろう。図表3では、わが国の完全失業率の男女別・年代別完全失業率の時系列的推移を示している。これによると、2005年の完全失業率⁵は4.4%（男性4.6%、女性4.2%）であり、経済状況の好転を受けて緩やかに改善している。だが、「やむを得ず型」フリーターは就業者に分類され、完全失業者ではないため、完全失業率の改善が直接フリーター人口減少に結びつくわけではないのである。

もっとも、全体の完全失業率は回復傾向である一方、若者の職をめぐる状況は依然として深刻であることがわかる。厚労省定義のフリーターの年齢層、すなわち15～34歳の完全失業率は、他年代と比べても、特に90年代後半以降、上昇傾向にある。2005年では、15～24歳の完全失業率は男女それぞれ9.9%と7.4%、25～34歳で5.2%と6.2%となっ

⁵ 完全失業率とは、働く意思がある人全体に対する職がない人の割合である。調査期間となる毎月末の1週間に求職活動をしたが、仕事が全くない人（完全失業者）の数が分子で、15歳以上の就業者と完全失業者の合計数（労働力人口）が分母となる。求職活動をしない主婦などは完全失業者に含まれない。

ており、他年代対比でも、高水準となっており若者の失業率はかなり高いこととなる。このようなマクロ統計からは、判断は難しいものの、フリーターから就業者へのステップアップを望んでいる若者層が、なかなかその壁を乗り越えられない現状がある可能性が考えられよう⁶。

図表3 年代別・性別完全失業率



(出所) 総務省『労働力調査』

⁶ フリーターがアルバイト等を辞め、就業意志を持ち就業活動を開始した時点から、彼らは失業者に分類されることになる。このような者が、結局就業をあきらめ、フリーターに戻ると、失業者ではなくなる。このような、シフトインとシフトアウトがある可能性がある。だが、フリーターの増加、若年層の失業率上昇に鑑みると、若年層の雇用環境が難しい状況にあることが示唆される。

第2章 フリーターが増加する問題点とその要因

2-1 フリーターの評価

われわれ学生が目線から見ると、フリーターのタイプ如何に関わらず、定職に就いていないことをそれほど問題としていないように窺われる。たとえば、周辺でインタビュー調査を行ったところ、「苦しい就職活動をしてまで定職に就くくらいなら、自由に楽しく働いていたい」という意見も少なからず聞かれた⁷。フリーターにとって、世間のフリーターを問題視する風潮は必ずしも気にしていないようである。一方で、家族を抱えるフリーターの中には、正社員への登用を渴望する者も多いようである⁸。

このように、フリーター自身からもフリーターを是としたり非としたりする諸々の意見が聞かれるところだが、このような問題は既に格差問題を重視する研究者による一連の研究が行われている⁹。

そもそも日本の経済や社会にとってのフリーターの急増を問題とは何であろうか。特に、経営学・経済学的な見地から考えてみると、

- ・フリーターは正社員に比べて所得が低く、税収、消費、年金保険料の納付額が低下するというマクロ的影響。
- ・フリーターは特に高度な技術や知識を必要としないと考えられており、社会生産性の低下や、技術伝承の機会がなくなるというミクロ的影響（例えば、藤井（2005））。
- ・格差の存在が、社会的不安や将来的な不安を増幅し、社会厚生を引き下げるというミクロ的影響。

といったことが指摘される。これ以外にも諸々の指摘がなされてはいるが、以下では上で取り上げた前者2点について、検証を行いながら、フリーターが減少しない要因を探っていくことにしたい。

2-2 フリーターの与えるマクロ経済的な負の影響とその要因

(1) 税収の低下

フリーターなど非正規雇用者は、正規雇用される者と比べ低所得であることが、白書等でも指摘されている。したがって、所得に対して課税される所得税や住民税の税収が減少するということは自明であろう。そこで、正社員の平均年収は419.8万円、フリーターという立場の人が正社員並に働いた場合の平均年収は140.4万円というデータをベンチマークとして、各税額の減少額に関する試算を行う（ここでは、わかりやすくするために控除

⁷ 2007年7月20日、アルバイト先の喫茶店にて聞き取り調査。また、例えば、2003年1月21日放送のNHK『クローズアップ現代』「急増 一日契約で働く若者たち」、2004年11月16日放送のNHK『クローズアップ現代』「働くって何ですか」などでも同様の主張が聞かれた。

⁸ 例えば、2007年3月20日放送のNHK『クローズアップ現代』「春闘2007 格差は縮まるのか」などによる。

⁹ 巻末の参考文献を参照されたい。

額は給与所得控除と基礎控除のみとする)¹⁰。

税収を試算する前に、「やむを得ず型」フリーターに甘んじざるを得ない状況が続いた場合、生涯所得はどのようになるのかをみておこう。厚労省が発表した『賃金基本構造調査』推計より、パートや常用の非正規労働者として働き続けたときに、22歳から〇〇歳まで働いた場合の生涯賃金を試算してみた。すると、パート労働を続けた場合の生涯賃金は4,637万円、常用非正規労働の場合は1億426万円となる。ちなみに、正社員として仕事を続けた人は2億791万円となる。この推計から判断すると、フリーターを仮に常用の非正規労働者として捕らえたとしても、正社員の生涯賃金の半分でしかないことがわかる。この事実を踏まえて、フリーターが非正社員として存在し続けることにともなう、各種税収や消費に与える影響を考えていくことにしよう。

A. 所得税

所得税は以下の式から求められる。

$$\text{所得税額} = \{ \text{収入} - (\text{給与所得控除} + \text{基礎控除額}) \} \times \text{超過累進税率}$$

まずこの式に基づいて正社員の所得税を計算してみる。収入は上記の通り419.8万円とすると、給与所得控除額は以下のようになる。(図表4参照)

図表4 給与所得控除額

年収	控除額
～162.5万円以下	65万円
162.5万円超 ～ 180万円以下	年収×40%
180万円超 ～ 360万円以下	年収×30% + 18万円
360万円超 ～ 660万円以下	年収×20% + 54万円
660万円超 ～ 1,000万円以下	年収×10% + 120万円
1,000万円超～	年収×5% + 170万円

(注) 平成18年4月1日時点、以下同様。

すると、給与所得控除額は、138.0万円(≒419.8万円×20%+54万円)となる。そして基礎控除額38万円と、超過累進税率(図表5参照)を加えた全ての数値を最初の式に代入すると、

$$\text{所得税額} = \{ 419.8 \text{万円} - (138.0 \text{万円} + 38 \text{万円}) \} \times 10\% \approx 24.4 \text{万円}$$

¹⁰ ベンチマークの金額水準については、前者は厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2006年)、後者はリクルートワークス研究所『非典型労働者調査』(2001年)より引用した。なお、この試算の前提としては、フリーターが基本的に皆「やむを得ず型」フリーターであり、正社員に転じた場合、すぐに正社員の平均並みの所得を得られることを前提としている。実際には、そこまでの所得増は期待できるとは考えにくく、試算値は少なからず、税収差を過大評価している可能性が高いことには注意する必要がある。また、労働分配率に与える影響などは考えておらず、部分均衡的な試算であることにも注意が必要であろう。

となる。

図表 5 超過累進税率

課税所得金額	税率	控除額
330 万円以下	10%	0 円
330 万円超 ～ 900 万円以下	20%	33 万円
900 万円超 ～ 1,800 万円以下	30%	123 万円
1,800 超～	37%	249 万円

同様に、フリーターの所得税を計算してみると、

$$\text{所得税} = \{140.4 \text{ 万円} - (65 \text{ 万円} + 38 \text{ 万円})\} \times 10\% \approx 3.8 \text{ 万円}$$

となり、正社員とフリーターで税収差が年間で一人当たり 20 万円近く発生していることが示唆される。

B. 住民税

次に住民税の試算に移ろう。住民税とは、道府県民税（東京都は都民税）と市町村民税（東京都特別区は特別区民税）の総称を指し、以下の式から求められる。

$$\text{住民税額} = \text{均等割額} + \{(\text{所得} - \text{所得控除}) \times \text{税率}\}$$

ここで、住民税の基礎控除額は 33 万円なので、正社員の場合の課税所得金額は 248.8 万円となり、フリーターの場合は 42.4 万円となる。また住民税の税率は平成 19 年度から道府県民税が一律 4%、市町村税率が一律 6%となっている。したがって、住民税額は、正社員、フリーターでそれぞれ 24.9 万円(≒248.8 万円×10%)、4.2 万円(≒42.4 万円)となる。すなわち、所得税同様、住民税も正社員とフリーターでは 20 万円近くの差があることがわかる。

以上の A、B の試算から明らかなおり、フリーターが正社員になれない（ならない）ことにより、1 人あたり年間約 40 万円の税収減が見込まれることとなる。図表 1 より 2005 年時点のフリーターは 201 万人であることから、単純に掛け合わせて考えてみると、政府は年間約 8,000 億円の税収減を余儀なくされていることになる。そして、フリーターと正規雇用者の生涯賃金差が 2 倍になること、フリーターが景気の好転に伴い減る傾向にないことなども踏まえると、フリーターの増加が国・地方の税収に及ぼすインパクトは相当な者であると考えられる。日本の債務残高は約 836 兆円（2007 年 6 月末時点、財務省発表）、国民 1 人当たりでみると約 655 万円という現状に鑑みれば、フリーターの正社員化を促す政府の方針には一定の意味があると思われる。

(2) 消費と消費税収の低下

所得税や住民税と同様に大きな影響を受けるのが、消費水準の大きさであり、その消費

に課税される消費税であろう。フリーターは収入が正社員より低い分、やはり消費が低くなりやすい。そこで、消費額と消費税額に与える影響を次に試算してみたい。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2004年3月発表）によると、正社員の消費額は年間282.9万円となっている。消費税は、その消費額のうち5%あるから、約14万円となる。一方で、フリーターの場合は、消費額は103.9万円のため、消費税額は約5万円となる。つまり、フリーターが正規雇用されないことにより、1人当たり約180万円の消費の機会が失われ、1人当たり約9万円の消費税収が失われることになる。

このため、フリーターが正規雇用されないことで、生涯賃金の低下を予想した上での長期的な消費の減少とそれに伴う消費税収減がもたらされることがわかる。このようにフリーター問題を放っておくと、国の根幹に係わる税収の減少と、GDPの6割を占める消費の減少という問題に直面するである。

つまり、フリーターなど非正規雇用しか生み出せないような今の社会構造は、やがてわが国の経済を停滞させることに繋がるのである。

(3) 年金保険料への影響

フリーターの場合、税と同様に国民年金保険料の納付額も少なくなる。

まずは日本の公的年金の仕組みを簡単に説明していきたい。公的年金には、20歳以上の国民が加入を義務づけられている国民年金と、民間企業に勤めるサラリーマンが加入する厚生年金がある。正社員の場合、1階部分の国民年金に加えて、2階部分の厚生年金、さらに企業によっては3階部分の企業年金に加入している（第2号被保険者）。それに対して、フリーターの場合は1階部分の国民年金だけに加入しているだけで、保険料は定額の毎月14,100円である。（第1号被保険者）サラリーマンが払う1階部分と2階部分の社会保険料は所得に応じて金額が決まり、月額14.642%（労使折半）が徴収されている。

単純に計算してもフリーターの1年間の年金納付額は17万円（ $\equiv 14,100 \times 12$ ）となる。次に、先に出した正社員の年金納付額は31万円（ $\equiv 419.8 \text{万円} \times (14.642 \div 2)$ ）となる。これは正社員（被保険者）と企業が労使折半した際の金額となるので、日本の財政に入る年金保険料は正社員一人当たりから約62万円となるのである。この差は税収の時同様、一目瞭然の差と言える。フリーターが正社員になれない（ならない）ことにより約45万円もの金額を日本は取りこぼしているのである。

所得税・住民税・消費税、年金保険料、消費といったマクロ経済指標に与えるフリーターの存在が与えるマイナスの影響を鳥瞰してきた。ここからみえてくることは、フリーターをそのまま正規雇用せずにフリーターとして放置しておくことによるマイナスのインパクトは相当程度大きいことである。個々の企業の論理からすれば、フリーターのような非正規雇用型の労働供給は、人件費削減にもなるし、弾力的な労働調整のバッファーとしても魅力的なものであろう。だが、マクロ的視点や長期的な視点に立てば、結局は日本経済のファンダメンタルズである「人」の力を弱めていることは否めないであろう。また、国

の負債が時々刻々と増加しているなか、税収が思うように徴収できなかつたり、深刻な少子高齢化が進む中、年金納付額が減っていったりすれば、日本経済の将来に関する不安要素が増幅することにもなる¹¹。

(4) 構造的要因の存在

では、どうしてフリーターは減少しないのであろうか。図表1からは、ここ20年くらいで4倍以上もフリーターが増えていることもわかる。ここでは、マクロ経済的な要因に絞って簡単に触れておこう。

フリーター増加の背景には労働、流通、運輸、など各領域における「高コスト構造」が日本経済の競争力を下げている元凶とされ、その打破が政府の基本政策となったことがある。その具体的施策の一つが、1986年の労働者派遣法の施行による雇用の弾力化、経済構造改革の推進である¹²。

運輸、農林水産、建設、サービス、流通などの「非貿易財部門」の市場を開放し、繊維・食料品など「低生産性部門」の規制を除去して競争原理を持ち込むことで、新たな価格体系「低コスト経済」への転換、「内外価格差」の解消が追求された。結果として、労働力コストを下げるため産業の空洞化が90年代以降進み、それまでは国内で行われてきた企業活動が、海外にシフトする現象が起こった。

マクロ経済学的な観点から見れば、このようなシフトを単純に失業の輸入としてとらえるのは誤っている。だが、少なくとも短期的にはこのような構造的変化に伴って失業の増加や正規雇用者から非正規雇用者へのシフトが促される背景となったものと考えられよう。とくに、バブル崩壊以降、バランスシート調整を余儀なくされた企業部門は、低成長下でも利潤を確保するために、ヒト、モノ、カネの節約を目指して減量経営を貫き、競争体質を強化する戦略をとった。正社員を労働力編成、雇用管理を改める動きとなる。その結果、日本経済の特徴である終身雇用の仕組みが続かなくなり、新卒採用数も激減することとなった。その結果、一段と労働形態の多様化が進んだり、労働者派遣法施行による労働者派遣事業の派遣労働者が可能になったことも、この流れを後押しすることに繋がったと考えられる。

2-4 フリーターの与えるミクロ的な負の影響

(1) フリーターと正規雇用との比較

フリーターにとっては、フリーターでいることには、仕事に拘束されることが少なく、自分のやりたいことをする時間が取れるというメリットはある。

¹¹ 少子高齢化と言え、フリーターは経済力の面でなかなか家庭を持つことが難しいので、少子化がさらに悪化してしまうという悪循環も生まれてしまうのである。

¹² この高コスト構造が意識された背景には、特にプラザ合意以降円高が進んだことも関係している。

しかしその一方大きなデメリットもある。アルバイトやパートとなど非正規雇用の形態であるフリーターは、たとえば6ヶ月や1年などの雇用期間を定めて雇用されている場合が多い。正社員は、「雇用期間の定めがなく」（定年まで）雇用されているから、「雇用期間の定めがある」有期雇用であるかが違い、これがあることで会社は辞めさせたいときにフリーターを辞めさせることができる、このように、フリーターは雇用の継続、もしくは将来的な雇用の安定という点で、正社員に比べて不確実性が極めて高いという不利な部分を抱えている。

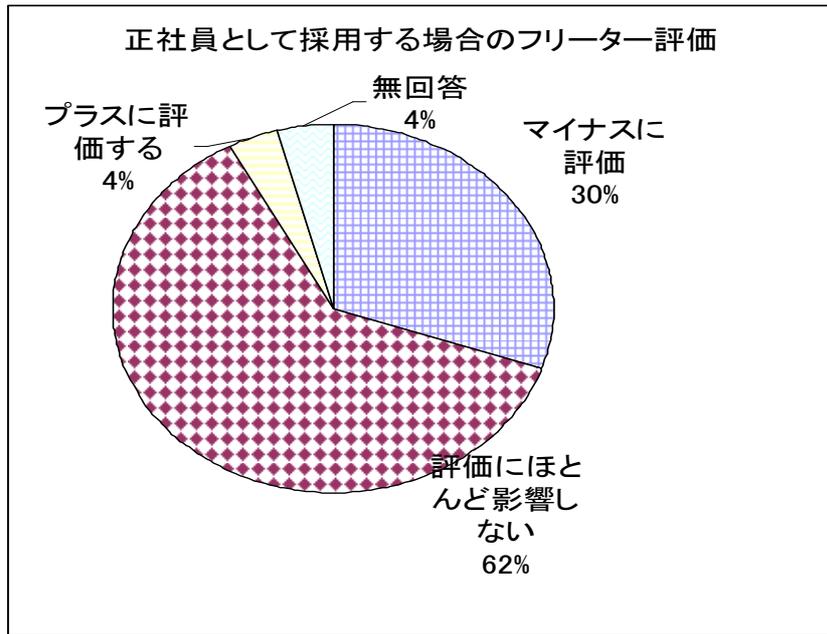
また、企業サイドから見ても、この問題は諸刃の剣である。つまり、簡単に雇用調整がしやすい一方で、簡単に辞められてしまうという問題をはらむ。個別の雇用が短期化することは、労働者と企業間の情報の非対称性を生むことはよく知られており、良質な人材を確保することを難しくする。また、労働の継続性がなくなることは、技術の伝承やノウハウの蓄積を難しくするというマイナスも存在する。景気の悪化に伴う、短期的な雇用調整の結果として存在するフリーター問題はやむを得ない側面が少なからずあると考えられる者の、長期的にフリーターが存在することは企業にとっても競争力を引き下げる方向に作用する可能性が高いのである。

(2) 正規雇用されない理由

フリーターが正規雇用されない大きな理由としては、前述の日本経済の高コスト構造があげられよう。とくに、企業のバランスシート調整の煽りを受けたり、労働者派遣法施行などの影響を直接受けたたりした第二次ベビーブーマー世代には、「やむを得ず型フリーター」は相当数存在すると考えられる。

残念ながら、景気動向が好転しても、これらの一度フリーターになってしまった層は、その後、正規雇用者に転ずることは容易ではないのが実情である。この背景には、世界的なコスト競争の中で、景気は改善傾向にあるものの労働分配率を高められないといった事情もある。だが、それに加えて、企業側のフリーターに対する見方の中に、フリーターは勤労意欲が低く、仕事の熟練度も低いものとみなす風潮が少なからずある（図表6）ことも、フリーターの正規雇用への道をふさいでしまっている要因となっている可能性が指摘できる。これは、「やむを得ずフリーター」とそれ以外のフリーターの区別が企業サイドからは識別するのが難しいという、情報の非対称性が引き起こしている問題に他ならない。

図表6



(出所) 厚生労働省「雇用管理調査」(2004年)

第3章 「やむを得ず型フリーター」問題の解決に向けて

以上を踏まえ、これから日本が「やむを得ず型フリーター」を正規雇用に表示させていく上での処方箋を提示していきたい。そのカギは、企業と「やむをえず型フリーター」の間にある情報の非対称性の問題を解決する取り組みを行うことであろう。そのような観点から、いくつかの提案を行っていく。なお、紙幅の都合から総合的な提案と言うよりも、ポイントを絞った提案となっている。

3-1 職業訓練の拡充

厚生労働省の『労働経済白書』（2004年版）によると、平成15年におけるフリーターの総数217万人のうち、男性が98万人、女性が119万人と、女性フリーターは男性フリーターよりも21万人多い。また図表7より、男性の再雇用希望は約90%であり、女性の場合でも80%近くもの人が定職に就きたいと思っているのである。単純な計算ではあるが、男性の場合88.2万人(=98万人×90%)、女性の場合95.2万人(=119万人×80%)ものフリーターの人たちが定職に就きたいと願っている積極的な「やむをえず型フリーター」であるということである。この数字から、ここではとくに女性の「やむをえず型フリーター」問題の解決に有効な対策を取り上げてみよう。

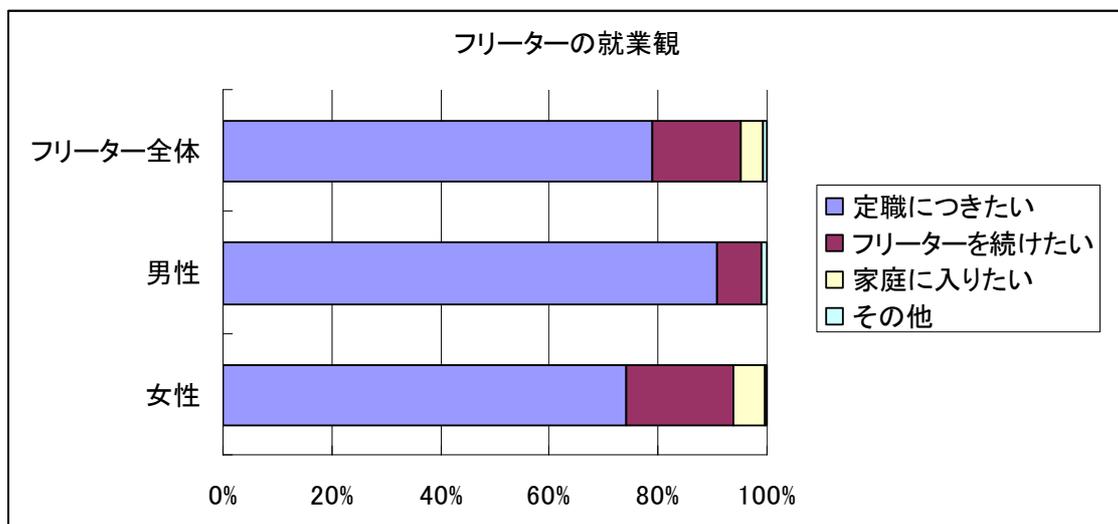
女性は出産・育児によってどうしても職場を離れなければならない期間が出てきてしまう。それを嫌がり、家庭を築かないという悪循環を避けるために現在政府が行っている取り組みとして、

[1]離職期間中においても職業能力を維持するための取組（Off-JT）

[2]再就職先で働きながら職業能力を再び向上させるための取組（OJT）

の2つが挙げられる。今回はこの取り組みを紹介したい。

図表7



資料出所：内閣府「若年層の意識実態調査」（2003年）より作成

（1） 離職期間中に職業能力を再構築する取組（Off - JT）

A. 職業能力開発機関による職業能力の再構築

女性が出産・育児のために一旦離職した場合、再び職業能力を身に付けるための機関として「職業能力開発機関」が存在する。主に訓練は、独立行政法人雇用・能力開発機構が運営する職業能力開発センターや、都道府県が運営する職業能力開発校などで実施されており、全国で年間約 19 万人が受講している（2004 年度、厚生労働省調べ）。このうち女性の受講者は 12 万人弱と受講者の 6 割以上を占めている。

受講に際して、ある一定要件が課されるほか、委託先訓練機関¹³による選考試験に合格すると、入学金・授業料は無料で教科書代のみを負担で訓練が受けられる。受講科目は、簿記・会計実務や医療事務、IT 関連技術、介護福祉など、各委託機関の専門性を活かした幅広い教育訓練が提供されている。

これら職業能力開発機関による離職者訓練の受講者の就職率は、施設内訓練で 76.6%、委託訓練で 59.8%（2004 年度、厚生労働省調べ）に達しており、離職期間中に職業訓練を受けて職業能力を獲得することは、再就職に有効であることを示していると言える。

B. 職業能力評価制度で客観的な能力評価

いくら充実した訓練を受けたところで、その人の身に付けた能力と企業が求めている能力がかけ離れていたら何の意味もなさない。そこで、それらを解決する客観的な基準が、情報の非対称性を改善するシグナルとして重要になってくる。

現在、政府は民間と連携し、各業種・職種において、仕事を行うために必要な能力や知識を職務レベルに応じて具体的に示した職業能力評価基準を策定しているところである。この基準により、労働者や求職者は、職業選択やキャリア形成に際して、企業が必要とする能力や自らの能力水準を客観的に把握することが可能になる。一方、企業側においても採用すべき人材や能力評価の基準が明確になるといったメリットが挙げられる。

（2） 働きながら職業能力を再構築する取組（OJT）

職業能力の形成に当たっては、今述べた Off-JT だけではなく、再就職した企業の中で実際に働きながら能力を身に付けていく OJT の役割も大きい。出産・育児など、女性の再就職に関する様々な壁がある一方で、育児期以降の女性を積極的に採用・活用する企業が存在する。

A. 段階的に正社員となる道が開かれる

¹³従来、公共職業能力開発機関において、多くは大学や専修学校などへの委託により実施されている。

キャリア中断による熟練スキルの低下がある程度避けられないのなら、再就職の過程で職業能力を再構築するという方法が考えられる。例えば、まずはパート・アルバイトとして復職し、そこで得た知識・技術を土台にさらに正社員としての就職に挑戦するといったシステムである。財団法人・21世紀財団の調査によると、現在パート・アルバイトを正社員に登用する制度を導入している企業は32.3%となっており、制度は一定程度普及していると言える。雇用形態の多様化が進み、パート・アルバイトの果たす役割が高まる中、パート・アルバイトを積極的に活用する企業も増え始めているのである。

例えば、ある金融機関では、「フルタイムスタッフ制度」というものを導入している企業がある。これは、かつて銀行員として働いていた主婦層をパートタイマーとして採用し主要部門に配置しているほか、通常のパートタイマーよりも広い職務範囲を担当し、正社員とほぼ同じ時間働くというものである。充実した研修制度が用意されているほか、賃金についても、職務内容や同レベルの正社員との賃金格差が生まれまいよう考慮されている。

B. 育児など豊富な人生経験を積極的に評価し採用

子育てや地域活動をすることで培った豊富な人生経験を評価し、女性を正社員として積極的に採用した上で、能力開発を行う企業がある。

例えば、ある建設会社においては、年齢や職業経験にとらわれず広く人材を集めているが、育児によるブランクをマイナスではなく、女性顧客のニーズ把握など仕事上必要なスキルを高めた期間としてプラスに評価している(平成18年度版国民生活白書より)。

3-2 教育改革

次に教育制度についてフリーターの対策を提案したいと思う。図表8で示すように、フリーターの多くの最終学歴は中卒や高卒である。すなわち、低い学歴の若者が低所得労働者となっている場合が多いのである。よい教育を受けられるか、受けられないかは、親の階層、職業、所得によって大きく影響を受ける。低所得の親の子供が、相対的に十分に満足な教育を受けられない結果、低所得労働者になるといった所得階層の世代を超えた硬直化、すなわち「パン屋の子はパン屋」という状況を改善し、潜在的能力のある人間に十分な教育の機会を与える社会的仕組みが必要ではなかろうか。

具体的な政策として真っ先に考えられるのが、奨学金制度の充実である。家計の状況に左右されずに、高等教育を受ける機会が広がるであろう。そのためには、教育費の負担を親にばかり負わせている日本の状況は、健全なあり方ではない。日本は諸外国と比べて奨学金制度は充実していない。ただし、競争的な奨学金制度の充実が必要である。所得が低い保護者の子供が自動的に教育資金を得るのではなく、努力をした者が奨学金を得ることができるようにすれば、学習に対する前向きな取り組みを促すことにも繋がる。さらに、奨学金を得た実績がその生徒の努力や潜在能力のシグナルとなる効果も期待されるだろう。

さらに義務教育を終えた後の、高等教育に対する公財政支出の対GDP費は諸外国と比較しても、日本は低い位置にいるといえる(図表9)。これは諸外国と比べて日本は教育費

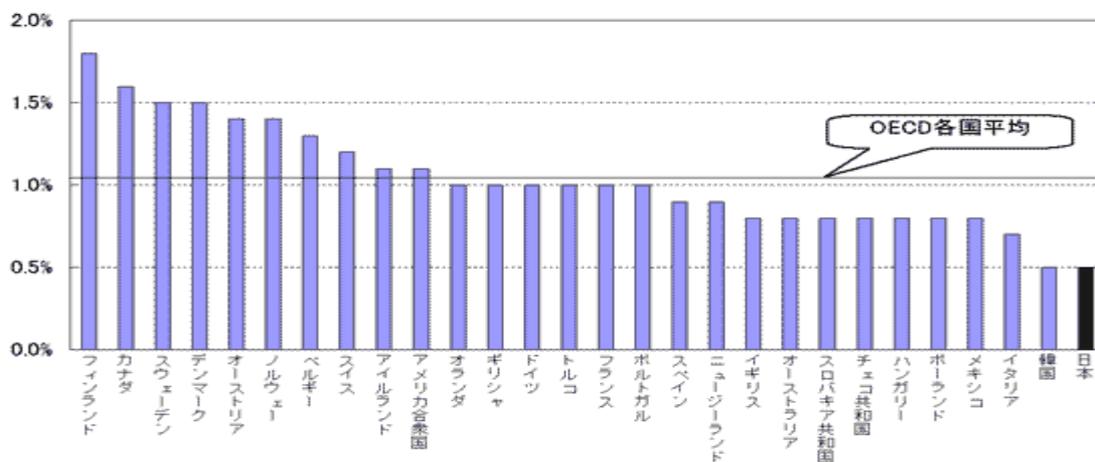
の私費負担が大きいことをさしており、これに対する何らかの政策も必要ではなかろうか。諸外国でも、次世代を担う優れた国民を育成するために、公的な教育支出はある程度のレベルを確保している。資源に乏しく、人材力で勝負していく必要のある日本にとってはなおさらである

図表 8 性別、学歴別フリーター数（万人）

性別	合計	中学・高校	短大・高専	大学・大学院
男女計	213	143	44	26
男性	95	67	12	15
女性	119	75	32	11

（出所）平成 17 年版『労働経済の分析』

図表 9 高等教育に対する公財政支出の対 GDP 費



（注）デンマーク、オーストリア、ギリシャ、トルコ、ポルトガル、スロバキア共和国は家計への公的補助が、公財政支出ではなく私費負担からの支出に含まれる。

（出所）OECD『図表でみる教育』（2002 年版）

結びにかえて

さて、ここまで「やむを得ず型フリーター」の問題を中心に、その現状や改善案を述べてきた。最後に、最近の国家的なフリーター対策の政策について確認をしておこう。

小泉純一郎元首相政権では、「若者自立・挑戦プラン」の一環として「デュアルシステム」と「ジョブカフェ」の導入をした。「デュアルシステム」というのは、国からの委託を受けた民間の職業訓練校などが、若年の失業者などを対象に、学校での職業訓練と企業での実習を並行して行う仕組みとなっている。「ジョブカフェ」とは、政府と都道府県が事業主体となって学生や若年失業者などに対して職業紹介だけでなく、職場体験などのプログラムを提供しようというものである。教育・雇用・産業政策の連携を強化し、官民一体となった総合的な人材対策の強化を促している。

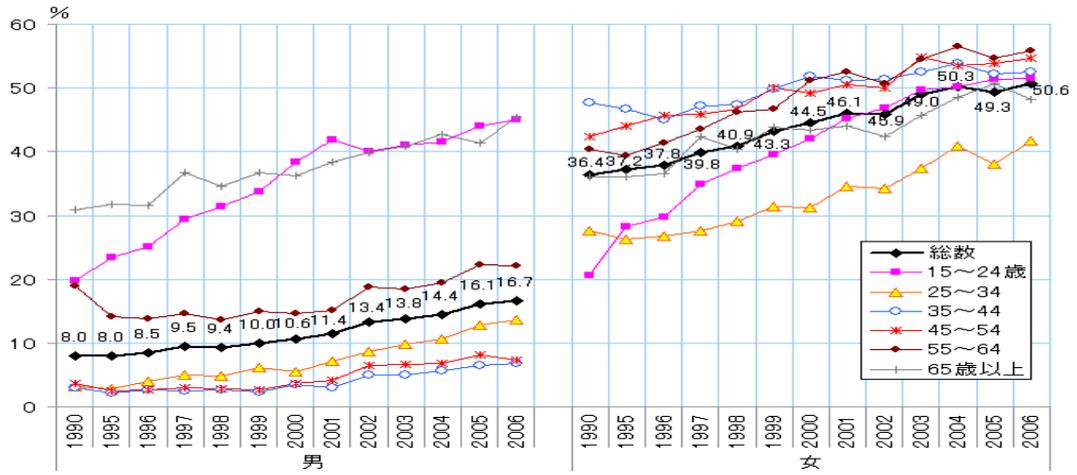
また、安倍晋三前首相が、小泉政権下によって生じた都市と地方の歪や不安定雇用の増加やいわゆる格差社会の是正を掲げ、再チャレンジ政策の一環としてフリーターを正社員として採用するよう企業に要請している政策である。目的は「ひとりひとりがその能力や持ち味を十分発揮し、努力が報われ、勝ち組と負け組が固定せず、働き方、学ぶ方、暮らし方が多様で複線化した社会を目指すため、政府の取組をまとめたものである。」（首相官邸より）具体的には、若者の就業の道の拡大、パート等で働く人々の環境改善、再創業しようとする事業者の保護、などが挙げられる。

残念ながら、これらの政策がどこまで効果があったのかについては疑問符が付く。たしかに、図表 1 からわかるように 2003 年の 217 万人をピークにフリーターの人数は減少しているので、一見政策は機能しているように思えるが、人口減少の分を割り引けば、実質的な効果は殆どないといえよう。さらに、図表 10 の通り、確かに「フリーター」は減っているのだが、非正規雇用者の人数は右肩上がりなのである。

つまり、フリーターはいくら減っていても、雇用格差は改善されておらず、これまでのところ、政府の施策は抜本的な解決に繋がっていないといえる。ただし、この問題は短期的に片の付く問題ではなく、解決に向けた長期的かつ地道な努力が必要なものである。目先のフリーター数に囚われずに、多面的に「やむを得ず型フリーター」の正規雇用化を進めていく取り組みを行うことが必要である。福田新政権の下では、政府と企業が提携をより深め、抜本的解決に向けたこれまで以上に本腰を入れた解決策の提示を期待したい。

図表 10

非正規雇用者比率の推移(男女年齢別)



(注) 非農林業雇用者に占める割合。2001年以前は2月調査、それ以降1~3月平均。非正規雇用者にはパート・アルバイトの他、派遣社員、契約社員、嘱託などが含まれる。数値は総数の比率。
 (資料) 労働力調査

参考文献

書籍

- 伊藤裕子・菰田孝行（2003）『現代のエスプリ・フリーターとジェンダー』至文堂
井上幸夫・笹山尚人（2005）『フリーターの法律相談室』平凡社新書
加藤佑治・内山昂（1997）『規制緩和と雇用・失業問題』新日本出版社
厚生労働省 監修『厚生労働白書』
厚生労働省 監修『労働経済白書』
小杉礼子（2004）『フリーターとは誰なのか』日本労働研究雑誌
杉田俊介（2005）『フリーターにとって「自由」とは何か』人文書院
橋木俊詔（2006）『格差社会 何が問題なのか』岩波新書
橋木俊詔（2004）『脱フリーター社会』東洋経済新報社
内閣府 監修『国民生活白書』
内閣府 監修『青少年白書』
中馬宏之・樋口美雄（1997）『現代経済学入門 労働経済学』岩波書店
藤井哲也（2005）『フリーターっていいの？悪いの？』ジャパン総研
本田由紀（2004）『フリーターの現状と若年雇用政策』勤労よこはま
松尾道子（1990）『フリーターで大丈夫？』ゆうひかく選書
丸山俊（2004）『フリーター亡国論』ダイヤモンド社
八代尚宏（1997）『日本的雇慣行の経済学』日本経済新聞社

Web

- 厚生労働省 (<http://www.mhlw.go.jp/>)
厚生労働省・都道府県労働局
(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kaisei/dl/haken.pdf>)
財団法人 21 世紀職業財団 (<http://www.jiwe.or.jp/>)
財務省 (<http://www.mof.go.jp/>)
サラリーマンのための所得税の計算法
(<http://www2.plala.or.jp/lifepan/200612061515syotokuzei.htm>)
首相官邸 (<http://www.kantei.go.jp/>)
総務省統計局 (<http://www.stat.go.jp/index.htm>)
内閣府 (<http://www.cao.go.jp/>)
三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (<http://www.murc.jp/index.php>)
文部科学省 (<http://www.mext.go.jp/>)
リクルートワークス研究所 (<http://www.works-i.com/>)