

若年者の労働観とキャリア教育政策

Youth Work Ethic and Career Education Policy in Japan

亀山 俊朗

フリーターやニートと呼ばれる若者は、その労働観が未成熟であるとしばしば批判されます。そのため、若者の職業観を醸成するキャリア教育が必要であると言われています。しかし、フリーターが正社員と異なる労働観を持つかどうかは、必ずしも明確ではありません。キャリア教育にしても、一般的な労働観の醸成の有効性はもちろん、職業教育が若者をフリーターになりやすくするかどうかについても、明らかにされているとは言い難いのが現状です。調査結果に現れた若年者の労働観の特徴を紹介しながら、キャリア教育をはじめとする若年者向け政策の課題を検討していきます。

1. フリーターの定義と実数

私は社会学専攻で、専門分野は、シティズンシップ論です。これは、市民社会論や福祉社会論と関係が深い分野です。シティズンシップが段々衰退していると社会理論研究の分野では言われていますが、その現れの1つとしてフリーター問題を考えるという立場で研究を行っています。

まず基本的なフリーターの定義について述べます。厚生労働省と内閣府で定義が違っています。そのため数が200万人（厚生労働省）になったり400万人（内閣府）になったりして、議論が混乱することがしばしばあります。厚生労働省の白書などで使われている定義では、年齢が15歳から34歳になっています。雇用形態は、名称がパート・アルバイトあるいは無業者で仕事を希望している者で、学生と主婦を除くということになっています。内閣府の方が数は多いのですが、これは、派遣や契約、無業者も含めて、正社員になりたい

人をカウントすることによって、かなり数が増えています。一般的に流通しているのは、最初の厚労省定義です。これには、さまざまな批判があります。まず第1に、派遣や請負など、現在社会問題化している層が除かれます。第2に、バブル崩壊後に新卒の就職がむずかしかつた世代が30代後半にさしかかり、年齢的に34歳以上のフリーターが増えているという問題があります。また、女性は結婚していたらフリーターの範疇から外れるということがあります。私がよく冗談で言うのですが、フリーターの数を半減させるのは簡単です。フリーター同士を全員結婚させると、数は定義上半分になるのです。そうしたジェンダー規範的な問題もあります。今後こうした定義でよいのかどうかは問題になると思いますが、当面はこの定義に従ったデータが蓄積され議論が行われており、大阪大学グループの調査でも基本的にはこの定義をもとに調査しました。

その厚労省定義によるフリーターの概数を

簡単に見ていきたいと思います。1980年代前半にはフリーターという名称はまだありませんし、当時と現在では同じ「アルバイト」という呼称でも内容が違ふと思われそうですが、概数を掴むということで紹介します。1982年でその数はおよそ50万人です。その後5年きざみで見ますと、87年が79万人、92年で101万人と増えていきまして、100万人前後となった1992年頃からフリーターという名称が一般化したようです。以降、いわゆるバブル崩壊の時期ですが、大きく増えまして、1997年が151万人、2002年が208万人ということで、この辺りからだいたい200万人水準で推移しています。先日2006年のフリーターの数が発表されました、187万人と減少しました。安倍首相（当時）の公約がフリーター2割減でしたが、これは皆さんご存知の通り、寝ていても、誰が首相をやっても、実現することができません。35歳以上はフリーターに数えられませんから、就職氷河期の世代が放っておいてもフリーターの範疇からはずれていっているわけです。しかし、35歳以上の、いわゆるフリーター的な仕事をしている人はむしろ増えています。近年新規学卒者の求人状況は改善されていますので、ロスジェネレーションといわれるような世代問題になるのではないかと懸念されるようになってきます。

2. 大阪大学「フリーター調査」の概要

ここから、私ども大阪大学のグループのフリーター調査の概要をご説明します。実施の時期は2005年の始めです。調査方法とサンプル数は次のようになります。62ケースは、学部の学生の実習をかねて、知り合いのフリーターの面接調査で取られています。これに、インターネット調査の522ケースを加えています。インターネット調査では、調査会社の登録モニターから条件の合う人を抽出しても

らって、質問紙と同内容のWEBサイトを作って、その登録者に答えてもらうという形で調査を行いました。今回依頼したマイボイスコムという調査会社では、モニターを17万人登録してありまして、モニターには、例えば企業のマーケティング調査などに答えると報酬が支払われるというシステムをとっています。ここから、近畿在住、18歳から34歳、学生でも主婦でもないといった条件でモニターを抽出しました。

このようなインターネット調査の場合、特に昔気質の社会調査の専門家には、そのデータに代表性があるのかとおっしゃる方も多いようです。しかし、社会調査において若年者は本当にもう捕まらないというのが実態です。若年者調査には、むしろ今後インターネット調査のような方法しかないのではないとも言われています。労働政策研究・研修機構（JIL）もインターネット調査をこのところ真面目に考えているようで、2005年のJILの報告書で実験的にやってみて、インターネット調査と質問紙調査とどのような違いがあるのかというレポートを出しました。問題点としては、当然ながらインターネットの利用者しか答えられないため有為抽出になり、どうしても高学歴者が多くなるということです。そして若年層が多い。今回の調査の場合若年層が多いというのはそれ程問題にならないのですけれども、高学歴者が多いというのは問題になります。ただ17万人の中から抽出する際につけた条件で、今回の調査ではある程度バイアスは解消できているのではないかと考えています。それから、インターネット調査では回答の傾向として、相対的に不満を示す人が多いようです。生活面で不満、また、年功序列に否定的です。ITに精通している人は年功序列に否定的という傾向はあるようです。次に、我々の調査にとって問題だったことですが、どうしても専門技術者が多く、いわゆるブルーカラー的な職業に就いている方が少

ないということです。階層によって、フリーターになりやすかったりなりにくかったりするのではないかというのは非常に大きな問題ですので、ブルーカラー的な職業の人はインターネット利用からは排除されがちだという点は、大きな問題だと考えています。

ただ、従来の留め置きで質問紙を送るといった方法では、回収率が本当に低くなっており、現在そうしたオーソドックスな調査で答えてくれる若者と、インターネットでちょっとお小遣い稼ぎをしようというような若者と、どちらがいわゆる代表性があるのか、普通の若者かというところ、オーソドックスな調査に対して無償で質問紙を返送してくれるほうが、むしろちょっと変わった若者なのではないかと考えたりもします。これからは、どうしても新しいアウトリーチの方法というのは必要になってきます。社会調査全般において回収率の問題が重要になってきていますので、色々考えなくてはいけないのだらうなと思います。

3. フリーターの社会問題化

先程 1982 年以後のフリーターの数をみましたが、1987 年頃から若干増えて、バブル崩壊後に急速に増えています。私が学生だった 1980 年代の前半にはフリーターという言葉がまだなく、学校を卒業して就職しないでアルバイトするものはブータローとかブーとか呼ばれていました。これがフリーターという語につながったのではないかと思います。そういう若者が当時ポツポツ出始めたのですが、いわゆるバブル期の 1986~87 年頃、リクルートの『FROM・エー』といった学生アルバイト情報誌が、フリーアルバイトという造語をしました。最初は自由な、新しい働き方というような肯定的な表現として出てきています。これが略されてフリーターとなったのですが、こうした経過が後々まで尾を引き、バブル崩壊後で本当に雇用情勢が厳しくなっ

ているにも拘わらず、当人が望んでいるからフリーターになっているのだという認識が長く支配的でした。当の若者たちもしばしば、「やりたいことをさがす」とか、「やりたくないことをしない」といったことを口にするといった状況が、1990 年代を通じてずっと続いていました。このためフリーターは労働力の供給側、つまり若者側に要因があるのだという説がいまだに根強い。また、経済発展によって、アルバイトで生活することも可能になった。こうしたことが、フリーター問題の対策が遅れたり、話がややこしくなったりした歴史的な背景だと思います。

1990 年代のことを思い出してみますと、90 年代後半に雇用問題というとき、若者のことにはほとんど誰も関心がなく、中高年のホワイトカラーがリストラされて日本は大変なことになるという論調が支配的でした。1997 年が山一証券の破綻で、98 年が日産自動車の経営危機、翌年が日産・ルノーの経営統合です。従来失業とは無縁と思われた大企業のホワイトカラーが大変なことになっているという論調が主流でした。しかし、どうもそれはおかしいという、もう少し冷静な議論が 2000 年代になって出て来まして、その嚆矢となりましたのが玄田有史さん（労働経済学）の 2001 年の『仕事の中の曖昧な不安』（中央公論新社）という大変売れた本です。これは、労働力調査から、25 歳未満の中学・高校卒業業者と、45 歳から 54 歳の大学・大学院卒の失業者を比べると、圧倒的に、若年の低学歴の失業のほうが深刻であるということを示しました。前者が 38 万人、後者が 5 万人ということで、圧倒的に若者が大変なのだということを論じています。この本の最大の価値はこの 1 枚の表だと思います。

この本以降、新規学卒の採用がとにかく絞られていて、大変だとはいえ中高年は相対的には日本的な雇用慣行に守られている。つまり、問題は労働供給側ではなく需要側、すな

わち企業側にあるということがかなり広く認識されるようになったと思います。需要側に要因があるとしますと、政策的な対応をすれば企業に対して対策を課さなくてはならないこととなります。たとえば、残業割増率をアップする。諸外国に比べて、日本の残業割増率は非常に低いために、正社員を新たに雇用しなくても、すでにいる正社員を長時間労働させればよいということになります。しかも更にこれにサービス残業という割増率どころか賃金もない残業が存在しています。割増率がある程度以上高くなれば、新たに正社員を雇った方がコスト削減になり、雇用が増えるはずで、あるいは、パート・アルバイトの生活保障のために、最低賃金をアップさせる。日本の代表的な労働経済学者である橋本俊詔さんは、基本的にはフリーターの増加の要因は労働需要側にあるとして、こうした政策が必要であるとおっしゃっています。これらは、非常にオールドクスの労働市場規制の政策であり、そのためには労働基準監督署がきちんと機能し、規制を加えるといったことが必要になります。と同時に、玄田さんが指摘しているように、中高年はまだまだ雇用を守られているのだから、この層はもう少し流動化させ、企業内の年齢構成の歪みをただす。これは、企業経営の視点からみても望ましいことだと思われま。

ところが、なかなかそのように政策は動きませんでした。そして、フリーター増加の要因は基本的には労働需要側（企業側）にあるのだけれども、労働供給側（若者側）にも問題があるのでそこをなんとかしましょうといった政策的提言を、なぜか多くの労働経済学者や社会学者がします。玄田有史さんが失業者は中高年が5万人に対して若年者38万人と示していたように、若年層の雇用状況が厳しいというのははっきりしているのだけれども、それはある種所与の条件として、どうしようもないからなんとか若者に頑張っても

らいましょう、といているとしか考えられないような政策提言を、多くの学識者がするのは、なぜそうなのかについては、後で私の考えを申し上げたいと思います。

そうした問題はあるにしても、先ほどご紹介している玄田さんの本が出た2001年ごろから、フリーター増加は若者の自由な選択の結果ではなく、労働需要側、企業側の問題なのだという認識がかなり広がったと思います。しかしながらフリーター対策としては、学校から仕事への移行がスムーズにいかないで、これを改善すべきだ、といった問題に、政策的な関心が集中する傾向があります。高校を出て就職するときに、「1人1社制」などと称して、学校の進路指導が就職先を決めるような慣行があったのですが、近年事実上それが崩壊しているにもかかわらず、その慣行の残滓がある。これをある種自由化する必要がある、というような議論です。自己決定にもとづく就職を支援するために「ジョブカフェ」を設置するとか、自己決定できる人間になるためのキャリア教育をしようとか、そういうところに政策的な関心が集中して、フリーター問題にかんして教育社会学者が活躍するというのが、傾向としてあります。こうしたもとの、政策的な用語として「労働観の醸成」という言葉が非常に広く流通するようになってきました。労働観を醸成するのがキャリア教育である、といった認識に立った教育政策が、フリーター対策として今非常に重視されているのです。

こうした状況に対して、次の3つの問を考えてみたいと思います。第1に、労働観の醸成というキャリア教育は有効なのかという問です。文部科学省の言い方で言うと、働く意欲・資質となるのですが、小学校の段階ぐらいからこうした意欲と資質を身に付けなさいということをしきりと言っています。ここではこれを仮に「労働観の醸成キャリア教育」と呼んでおきます。これが、フリーターなど

の対策として有効なのかどうか。

第2に、小学校の次の段階にある、中学校・高等学校、とくに高校における専門的職業教育が有効かという問です。具体的に言いますと、高校の専門科（職業科）のような教育のことです。普通科の高校が多いのですが、そこを出て就職しようとしてもむずかしいので、工業科とか商業科とかで職業教育する必要があるという主張です。こうした、「専門的職業教育としてのキャリア教育」は、フリーター対策として有効なのか。

第3が成人に対する職業訓練は有効かという問です。中学や高校を出てから、場合によっては、高校中退して受けることもあるでしょう。

本日の報告では、第1と第2の間を、『フリーターとニートの社会学』の中で私が検討しておりますので、それをお話しします。第3の間は今現在進行中の調査の中で考えていますので、それを若干ご紹介して、できれば皆さんのご意見も伺いたいと思います。

4. 「労働観の醸成」は有効か

まず第1の、「労働観の醸成キャリア教育」は有効かという問題です。有効かどうかを検証するためには、作業仮説として以下のようなことを考えなければなりません。フリーターの労働観ないしは職業意識が、正社員のそれに劣るという仮説です。何をもって劣るというのかは大変難しいのですが、もしそうだとしたら、労働観を醸成するようなキャリア教育をすればフリーターにならないかもしれない。本当にフリーター対策として労働観醸成のキャリア教育に全面的に取り組むとしたら、この仮説が成り立つかどうかという検証は最低限必要です。

今回の調査にそくして具体的に言いますと、従業上の地位がパート・アルバイト、派遣・契約の人たちが、常時雇用の人たちと職業観、労働観、職業意識が違うということに

なれば、「若者の意識を鍛え直す」といった教育も、もしかしたら有効かもしれないと思いますので、これを分析してみました。パート・アルバイトと派遣・契約というのは、JILの調査などでも分けて考えるというのが一般的ですので、まずはこれを分けて分析してみました。

ただ職業観なり労働観の成熟／未成熟、「上」「下」を測る基準というのは、はっきりしたものがありません。過去の社会調査の分析で、それらしいものを探してきて、活用してみました。NHK放送文化研究所の5年毎の調査で、「理想の仕事の条件」というのを毎回聞いています。これは10項目を提示して、どれが理想的かをたずねるものです。働く時間が短い、失業の心配がない、健康を守れる、高収入を得られる、仲間と楽しく働ける、責任を持てる、独立してやれる、専門知識や特技を生かせる、世間からもてはやされる、世の中のためになる、という10項目のうち、理想的なものの1番目と2番目を選んで下さいというものです。

この調査結果をもとにした書籍（『現代日本人の意識構造 第6版』）では、これらをマズローの欲求段階に当てはめて分析しています。低次のものから順に、安全欲求には、「失業しない」「健康である」「時間がある」。社会的欲求には、「仲間と楽しく働ける」「責任が持てる」。尊敬的欲求には、「もてはやされる」「高い収入がある」「独立できる」。自己実現欲求には、「専門知識を生かせる」「世の中のためになる」の各項目が分類されています。

もしフリーターが高次の欲求を持っておらず、低次の欲求しかないということであれば、「労働観の醸成キャリア教育」ももしかしたら必要かもしれないということになります。しかし、私たちの調査データを分析したところ、雇用形態ごとのちがいはほとんどありませんでした。むしろ、正社員、パート・アルバイト、派遣はほぼ一致すると言ってよい結果に

なりました。先行研究では、派遣・契約とパート・アルバイトは意欲や職業観が違うので、区別して分析するべきだという主張もあるのですが、少なくともこの「理想の仕事の条件」の質問項目をもとにした分析では、両者はなんら変わりません。文部科学省は基本的な「労働観の醸成キャリア教育」に力を入れようとしているのですが、今回の調査結果を見る限り、少なくともフリーター・ニート対策としては、意味があるものとは思えませんでした。

ただ労働観がすべての層でまったく一緒なのかというと、必ずしもそうではなく、若干特徴があります。1つは男性と女性の違いです。男性の非典型だと、若干「専門知識を生かせる」を理想的だというものが多くなっています。女性では、「専門知識を活かす」のが理想というのは典型雇用が多く、非典型だと「仲間と楽しく働く」のが理想的という人が多くなります。特に女性で、専門知識を活かしたい人が典型雇用に就いていて、仲間と楽しく働きたいという人は、最初は典型雇用であっても非典型に移る傾向があります。

これを学歴別にみますと、女性については、大卒の場合は典型だろうが非典型だろうが、専門知識を活かしたいという人が35%以上で、非常に高い比率です。高学歴だと専門指向が強い。ところが非大卒（主には高卒）では、典型雇用の場合は、「仲間と楽しく」と「専門知識を活かせる」とは25%ぐらいでだいたい同じなのですが、非大卒で非典型だと「専門知識を生かせる」が10%ぐらいで非常に低く、「仲間と楽しく」やりたいという人が3割以上になります。

女性のフリーターは、結婚すれば問題は解決だろうとみなされていると思われま。統計上も結婚するとフリーターの範疇からはずれることになっています。しかし、こうした、高卒の非典型だと専門知識を活かすという意識が弱いということは、今後問題になってくるのではないかと思われま。彼女たちの多

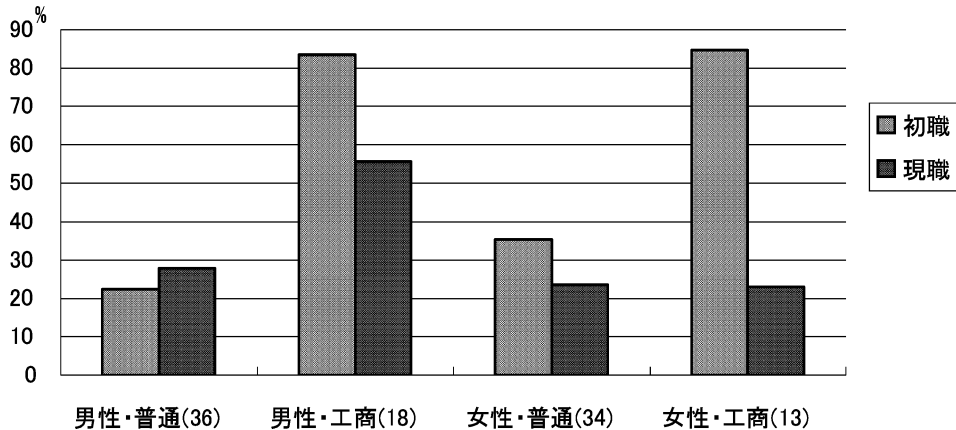
くは結婚後いわゆる「主婦パート」になるので、その層の技能や収入にかかわってくるからです。

5. 専門的な職業教育は有効か

次に、第2の問に入ります。今述べましたように、非大卒（高卒）の女性だと、「専門知識を活かす」のが理想だとは10%ぐらいしか考えておらず、「仲間と楽しく働く」のが理想的だというものが多。この層は、楽しくやれたほうがいいやということでフリーターになっているかもしれない。男性も含め、事実しばしばそうみなされます。

近年、高卒で就職するもの、とくに普通科出身者の多くがフリーターになることが非常に問題だと言われています。そこで、こうした、専門知識を活かすなどと考えず高校卒業後フリーターになりそうな層には、高校段階でしっかり職業教育をする必要があるのではないかということになります。普通科高校を出て、何も専門技能を身に付けずにフリーターになるよりは、手に職をつけさせた方がよいのではないかということです。こういう考え方は、ある一定年齢以上の方に非常に人気があります。実際、工業高校の就職は比較的好調、商業高校もまあまあで、普通科高校の就職がボロボロという状況になっていますので、高校段階で専門教育をした方がよいのではないかという意見が非常に広がっています。

それでは、工業科、商業科出身者はフリーターになりにくいのかを検討していきます【グラフ1】。今回の調査データの中の、高卒で就職した人に限って、男性の高校普通科出身、男性の工業科・商業科出身、女性の普通科出身、女性の工業科・商業科出身に分けてみます。すると、男性も女性も工業科出身の方は、80%以上が卒業してすぐ典型雇用に使われています。普通科出身をみると、女性で3割、男性に至っては2割ちょっとしか卒業後



【グラフ1 高卒者の性別・出身学科別の典型雇用者比率（カッコ内は人数）】
 (出所：『フリーターとニートの社会学』161ページ)

典型雇用に就いていません。これだけを見ると、普通科はよして、工業・商業科をどんどん作りましょうという話になりそうです。

ところが現職、つまり調査時点での職業を尋ねると、工業・商業科出身の男性の典型雇用比率は8割から5割ちょっとに低下します。女性に至っては2割ちょっとしか典型雇用でなくなり、普通科出身者の典型雇用比率とほぼ完全に一致しました。サンプルが少ないので断定的なことは申し上げられませんが、卒業直後はこれだけ典型雇用の比率が違って、現職ではびたりと一致するということは、女性が典型雇用にずっと就いていけないのは、高校での教育のせいではなさそうだということになります。高校をみんない工業科・商業科にしても、女性が典型雇用に働き続けられるかといえば、当然ながらなかなかそうはいきそうにないという結果になっています。特に女性においては、フリーターの問題は高校段階の教育では解決しそ

うにありません。さらに、高卒の女性が典型雇用から非典型に移動するのは、どういう理由があるのかみてみました。高卒で典型から非典型に移動した人は、今回の調査では14名いたのですが、はっきりと共通した要因というのは見つけれ

られません。しかし、「理想の仕事」の質問項目を見てみると、14名中6名が、仲間と楽しく働くのが理想的だと答えています。専門知識や技能を活かすのが理想だというのは1名しかいない。それに対して、卒業後すぐにパート・アルバイトで、今もパート・アルバイトだという17名の中で、仲間と楽しく働くのが理想だという人は1人しかいませんでした。典型雇用だと、女性は仲間と楽しく働けそうにないということのようです。

こうした結果を見ると、高卒の方が典型雇

6. 学卒後の職業訓練は有効か

高校卒業後の職場環境の問題に、第3の間である学卒後の職業訓練は有効かということが関わってくると考えていまして、今後調査したいなと思っています。ただ、やはり学校

を卒業してしまった後の追跡調査はむずかしくなります。学校でなら、均質で大量のデータを取りやすい。これが、このところのフリーターの議論を教育社会学者がリードしている一つの理由だと思えます。学校に協力してもらえれば、質問紙を生徒や学生に配って大量のデータを得ることができるので、もっともらしい調査結果が出ます。ところが卒業後の追跡調査は大変です。どう考えても卒業後の労働環境に問題があるのはみんな分かっているのだけれども、どうしてもやりやすいところに調査や研究が集中する傾向があるのかなと思っています。

フリーター対策として学卒後の職業訓練が有効かという問題なのですが、日本の場合公的な職業訓練が、OECD 諸国の中でも極めて貧弱で、有効性を確かめようにもデータがなかなかないというのが現状かと思えます。実際日本で職業訓練を担ってきたのは企業なのですが、中小企業の労働者は職業訓練を受ける機会が少なく、かつ流動性が高い。大企業の社員は職業訓練を受けているけれどもあまり流動性がないということで、これでは職業訓練と学卒後のキャリアとの関連は確かめようがないという状況です。そのため、この第3の問は、検証することがむずかしいと考えています。

そうは言っても少しずつ色々な調査の試みがされています。私に関係しているものを2つご紹介したいと思います。1つは、日本で有数の中小企業の集積地である東大阪市で、人材育成をテーマに調査をしております。この調査の責任者が、阪大の法学部の招聘教授なのですが、元厚生労働省の方で、お話を伺っていらっしゃいましたら、フリーターなどの問題は、企業が長時間労働を強いるとか、新規学卒者をとらないとか、企業側に要因があるのははっきりしている。ただ規制緩和の流れの中で、厚生労働省だけが規制を強化することはできない。労働基準監督官の権限を強化して

ガンガン取り締まっていくとか、企業に育児休暇をちゃんと出さないと厳しく指導するといったふうにはならない。それどころか労働市場が規制緩和されて、大企業は製造ラインを丸ごと請負に出すとか、さらに経費節減したいから外国人労働者を入れさせると主張をすとかいう状況です。規制はなかなかできない。そこで、中小企業でなんとかできないかということ、厚生労働省としては考えるようです。厚生労働省にとって最大の課題の一つである少子化問題とも絡んでいるのですけれども、女性が（もちろん男性も）いわゆるワーク・ライフバランスを実現しようとすると、大企業ではハードに働かなければならないということにしかならないのでむずかしい。むしろ中小企業のほうがそれを実現できるのではないか。例えばイメージとしては、人情味のあるタコ社長が「お前のところは子どもちっちゃいんだってね、熱出してるのなら今日は帰っていいよ」というような、そういうワーク・ライフバランスがあるのではないか。あるいはそれが可能なのではないか、といったことのようにです。半分は、都合のいい幻想のような気もするのですが、中小企業にはそういう魅力があるといったお話を作って、よい人材を集め、育成できないかなということを考えていらっしゃるようです。女性が、そして育児や介護を分担する男性が働き続けられる環境として、中小企業という選択肢を確立したい、ということです。

もう1つは、大阪府の地域就労支援事業の調査です。いろいろな不利な社会的な背景を持つ就職困難層、近年ですとシングルマザーとか、そういう層への就労支援を大阪府がやっています。従来は、協力してくれる企業に採用をお願いするというようなスキームがあったのですが、これが近年なかなか難しくなっています。就職困難層というのはどうしても職業能力的にも劣るところがありますから、企業側もとにかく引き受けろ

と言われても困るというような話になっています。行政なり関係する法人・団体なりが、就職の斡旋だけでなく必要な職業訓練をして、一定の職業能力を保障して企業に送り込むというような枠組みを作れないかということが考えられつつあって、大阪府内のうまくいった事例を調査しています。今後は、就職した当人、行政、企業という3者に聞き取り調査して、なんらかの新しいスキームの提案ができないかということを考えています。フランスですと「社会的参入」といったことがしきりに言われていますが、そうした取り組みを日本的にローカライズしたものとして、こうした取り組みを位置づけられないかと思っています。

7. 今後の政策的課題

最後に、今後論点になると思われることをいくつかお話ししたいと思います。玄田有史さんの『仕事の中の曖昧な不安』という、若年雇用の大変さを知らせた本が出たのが、小泉政権が成立した2001年です。ここで、規制緩和の流れが決定的になりました。労働市場も規制緩和され、労働者派遣法の改定により、製造業への労働者派遣が可能になり、さらに偽装請負などが大変な問題になりました。厚生労働省としては、労働市場の規制緩和といっても、製造業への派遣もできるようにして無茶苦茶にしてやろうと思っていたわけではなくて、労働者派遣法の改正により、派遣労働者の地位を確立するというつもりだったようです。ところが地位確立というのは法的にいろいろ条件がつくということなので、製造業側はだったらもう派遣を使わずに製造ラインを請負に丸投げしたいということになって、製造現場が大混乱した。厚労省は、こんなことになるとは思っていなかった、ということです。結果的には請負、場合によっては偽装請負が拡大して、フリーターよりもワーキングプアという言葉のほうがだんだん

と広がるという、大変な労働条件になっています。

これをなんとかしようというとしても、従来の調整枠組みが機能不全に陥っている状況です。経営者は安価なフリーターやパートを失いたくない。既存の労働組合は正社員の男性稼ぎ手主体の組合ですから、男性稼ぎ手の賃金と雇用を守りたい。つまり、非典型雇用の賃上げによって、自分たちの賃金が減らされることを嫌がる。行政は規制緩和で規制する力が弱体化して、なんとか作った労働者派遣法も抜け穴だらけでうまくいかない。当事者である若者の組織化はなかなかむずかしい、ということで、調整枠組み自体が成り立たなくなっているのが最大の問題だと思います。

そうした中で、今後の少子・高齢化にどう対応するかということが、いろいろ考えられています。長期的には労働力人口が減少するので、高齢者の活用とか、女性の活用とか、外国人労働者の導入とかが検討されています。こうした層は、いずれも低賃金労働者になりえる層です。特に高齢者の活用が今しきりにいわれています。大義名分としては、団塊世代は大変高い技能を持っているから技能の継承のために残ってもらおうということなのですが、その層にそうしたやりがいも供給しながら、低賃金の個人請負などで使っているというスキームが徐々にできつつあります。団塊世代の方は、上の世代に比べて年金が少ないなどとしきりにおっしゃるのですが、一定額以上の年金は出ます。つまりごく基礎的なものであれ収入は保障されているので、低賃金で働けます。女性は、そうは言っても男性稼ぎ手モデルが残っているので、最低限の生活保障がある場合が多く、こちらも低賃金で働けます。そうになると、なかなか若者を正社員で雇おうという動機を企業に供給できないという状況になっています。さらに企業側はそれでも不足で、日本人の雇用はま

だまだ規制だらけで面倒なので、外国人労働者を導入させて下さいとはっきりいう財界人も多い。実際、看護師さんはフィリピンから導入するという流れになっています。こうなると、フリーターやワーキングプアの存在は今後常態化していくかもしれないと思います。

私の専門であるシティズンシップ論の観点からこのことを少し考えてみたいと思います。偽装請負を摘発されて、そんなうるさいことを言うのなら外国人を入れさせろというのが、今の財界人の見解です。日本経団連会長でもあるキャノンの会長は、自分のところが偽装請負という脱法行為をしておいて、脱法行為をするのは法律が厳しいからだという、財界首脳としては前代未聞の居直りをしてみせました。自分のところは法を守っているから利益が出なくて大変だ、なんとかして下さいというのならまだ分からないではないのですが、脱法するのは法が厳しいからだという主張を財界のトップがするとはなかなかすごいなと感心したものです。そして、日本人は規制があって使いにくい、ならば外国人労働者だということになりつつあります。ただ、私は将来的には外国人労働者が入ってくることを前提として、制度設計をすることが必要だと考えています。外国人をきびしく排除する日本のシティズンシップのあり方には、やはり無理があると思うからです。

もう1つの論点はやはりシティズンシップと、教育についてです。驚いたことに、最近、

経済産業省が審議会を組織して、シティズンシップ教育と言い出しています。文部科学省は労働観を醸成するキャリア教育だとか、あげくの果ては愛国心だとか言っている、あんなやつらに任せておけないということが、経済産業省にはあるようです。これからは企業家精神が必要だというのに、そんな順応的な国民づくりではよくない。もう少ししっかりした活動的な市民になってもらおうということで、経産省がシティズンシップ教育の旗を振ろうとしているのです。文部科学省が考えるような旧来型の、産業主義的ないしは工業・ものづくり的なキャリア教育では今後心もとない。いろいろな情報を扱えたり、近代的な仕組みを理解し新たなシステムを作ったりができる市民を育てるということを、経済産業省は考えているようです。教育理念なり労働概念なりの見直しは、現実的な政策としても今後課題になるのかなと思います。

さらに、労働概念の見直しということと言うと、従来女性が担ってきた家事や育児、介護のようなアンペイド・ワークを労働としてキャリア教育のような政策に組み込んでいけるのか。また、障害者のような人びとをどう位置づけていけるのか、といったことが、理論的にも政策的にも重要な課題になると思います。

参考文献

太郎丸博編 (2006) 『フリーターとニートの社会学』世界思想社。