

「若年雇用を改善するには」

若年雇用問題の重要性

この5月30日に発表された今年の国民生活白書には、「デフレと生活 - 若年フリーターの現在」という副題がつけられています。6月10日には、文部科学・厚生労働・経済産業・経済財政政策担当の4大臣からなる「若者自立・挑戦戦略会議」が、「若者自立・挑戦プラン」を発表しました。15歳から24歳の完全失業率が10%を超える高率となるなど、全般に厳しい雇用失業情勢の中でも若年雇用はとりわけ厳しい状況にあります。次代を担う若者が、吸収力の高い若年期に、職業能力の形成・蓄積に資する仕事につけないということは、わが国の将来に大きな禍根を残すことになりかねません。これはきわめて重要な問題といえるでしょう。

若年雇用の現状 - 国民生活白書から

まず、若年雇用の現状を、国民生活白書の記述から見てみたいと思います。

15歳から34歳までの若年雇用者の内訳をみると、いわゆる正社員は1995年から2001年までの間に129万人減少しましたが、パート・アルバイトは170万人増加しています。次に労働時間をみると、正社員は全体では大幅に減少しているにもかかわらず、週60時間以上の長時間労働をしている正社員は逆に49万人増えています。そのいっぽう、パート・アルバイトでは、週30時間未満で80万人増えています。すなわち、若年雇用の現状は、短時間労働で労働条件が低く、能力向上にもつながりにくいパートタイマーやアルバイトが増加する一方、正社員になれた若年も長時間労働を強いられるという、困難な就労条件にあるといえるでしょう。

このような就労条件の悪化を反映してか、厳しい雇用失業情勢にもかかわらず転職は多く、若年の4割が経験しているそうです。しかし、正社員としての再就職は難しく、正社員にこだわると失業が長期化する傾向があるようです。

こうしたなかで、いわゆるフリーターが、1990年の183万人から2001年には417万人と、大幅な増加を見せています。さらに、フリーターの年齢をみると、1995年には20歳から24歳の年齢層にピークがありましたが、2001年にはピークが25歳から29歳の年齢層に移り、しかも30代のフリーターも100万人を超えるなど、フリーターの高年齢化が進んでいます。

若年雇用はなぜ悪化したのか

それでは、このような若年雇用情勢の悪化はなぜ起こったのでしょうか。数年前くらいまでは、たとえば「仕事はないわけではないのに就職しない。親がかりでハングリー精神がないからすぐやめる」といった、いわば「パラサイト・シングルけしからん論」が、ずいぶん幅を利かせていたように思います。しかし、さすがに最近ではこうした感情論は少なくなりました。

国民生活白書は、デフレと業績低迷のなかで、企業が人件費抑制のために新卒採用を厳しく抑制した結果、若年の雇用機会が縮小し、それにより希望どおりの就職ができない若年の意識の低下をまねき、それがさらに企業の採用意欲を減退させるという悪循環を招いている、という見方を示しています。これが最近の議論の大勢でしょう。いわゆるパラサイト・シングル論に対しては、雇用情勢の悪化の結果としてやむなく増加している、という立場をとっています。

フリーターの増加についても同様で、その職

業意識が低いことは事実として認めながらも、正社員を希望しながらフリーターになった人が7割以上を占めていることから、やはり経済の低迷による労働需要の減退に加えて、企業がパート・アルバイトなどのいわゆる非典型雇用を増やしていることに原因を求めています。

「若者自立・挑戦プラン」

こうした中で、最初にふれた「若者自立・挑戦プラン」はどのような若年雇用対策を打ち出しているのでしょうか。「教育・人材育成・雇用のシステム改革」「人材対策への政策資源の重点投入」という考え方に立ち、具体的には、日本版デュアル・システムの導入など「教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援」、通年採用の普及、トライアル雇用の活用など「若年労働市場の整備」、専門職大学院の設置促進など「若年者の能力の向上/就業選択肢の拡大」、そして、創業に挑戦する人材の大量養成、若手即戦力人材の育成、サービス分野中心のビジネス市場拡大など「若年者の就業機会創出」の4項目を掲げています。そして、地域の実情にあわせて情報提供・職場体験・個人相談・就職支援などをワンストップ・サービスで提供する場を各地域に設置する、としています。

供給サイド対策の効果は限定的

これを見ると、「サービス分野のビジネス拡大」ただひとつを除いて、労働市場の供給サイドを改善する施策で占めてられています。もちろん、その多くは、それなりに意味はあるものだと思います（あまり意味がなさそうなものもありますが）。とくに、希望と現実をすりあわせるコンサルティングは、不人気職種への就労を促すミスマッチ解消策として有意義だろうと思います。しかし、こうした供給サイド一辺倒の

政策で、本当に若年雇用が改善するかといえば、私にはそれほどの効果があるとは思えません。経済産業省主導でまとめられたこのプランに対して、遠山文科相は6月12日の経済財政諮問会議で「とにかく、雇用してもらわないと困るから、そちらの方をよろしくお願ひしたい」と発言していますが、これは偽らざる本音でしょう。

たしかに、全体としては大幅な労働需要不足の中でも、個別には満たされていない求人もあります。しかし、その内容を見ると、歩合制の飛び込み営業のような不人気職種だったり、専門技術の持ち主を安価に雇いたいといったものだったりすることも多く、さらには、本当に採用する気はあまりないにもかかわらず、職安の求めに応じてとりあえず求人だけは出しているというケースもあるらしいということですから、人材育成で効果がどれほど上がるかは疑わしいと考えざるをえません。

さらにいえば、ちょっと教育したり情報提供したりしただけで「創業に挑戦する人材」や「IT、技術経営、事業再生等、ニーズが高い高度専門人材」になりうるような優秀な人材は、若年の中でも多くはなく、こうした人材であればいかに現状雇用情勢が厳しいとは言っても、それなりに就職のチャンスはあるはずですし、仕事を通じてどんどん成長するでしょう。いま、現実にフリーターになっている人の多くは、創業もできなければ、高度専門人材にもなれそうもない、平均的な能力の持ち主たちなのではないでしょうか。これまでのわが国では、こうした「普通の」若年が、上司や先輩に教えられながらコツコツと働き、時間をかけて経験を積み、知識を増やして、熟練していくことができる仕事がたくさんあったといわれていますが、こうした仕事につく機会がどんどん減ってきていることが、雇用という面でも人材育成という面でも、最大の問題ではないかと思います。

「改革」ではなく「正常化」を

国民生活白書は、若年雇用対策として、就業意欲の向上や職業訓練などをあげるほかに、経済の活性化による雇用拡大や、そのために政府・日銀が一体となってデフレを克服することの必要にも言及しています。若年自立・挑戦プランは、「人材育成・雇用システムの改革」をうたっていますが、本当の問題点はシステムそのものではなく、不況期もふくめて通常の経済環境であれば機能するこれらのシステムが、機能不全に陥るほど長期にわたって経済の低迷が続いていることではないでしょうか。企業は、今はたしかに若者を育てる余裕を失っているかもしれませんが、経済が活性化し、経営が好転すれば、また若年の育成に取り組みはじめるはずで、必要なのは「改革」ではなく「正常化」なのではないかと思います

私は経済や財政、金融の専門家ではないので、そのための施策について議論する能力はありません。おそらくは、国民生活白書も指摘するとおり、デフレを脱却することが最重要なのでしょう。若者自立・挑戦プランにもあるように、規制緩和などを通じてサービス分野などで雇用を拡大することも大切でしょう。

石原慎太郎東京都知事は、昨年末の「日経ビジネス」誌第1172号のインタビュー記事で、若年雇用問題について「政府が悪い。構造改革や不良債権処理をうたうばかりで、雇用創出を考えてこなかった。僕個人はカジノもパチンコも嫌いだけど、日本全国にカジノを作ろうと言っているのは、雇用を生み出すのは第3次産業だと考えているからだ」と述べています。カジノのよし悪しは別として、必要なのはこうした構想力なのでしょう。

また、経済活性化に加えて、仕事の機会の減少の原因がいわゆる空洞化にあるならば、国内外の通貨、為替についての適切な政策も必要と

なるのかもしれませんが。

くわえて、より直接的な公的部門での雇用創出も考えられていいのではないのでしょうか。国家財政が厳しいことから、最近では財政支出は禁忌に近い印象がありますが、しかし必要な支出なら積極的に行なうべきだろうと思います。警察、福祉、営林などの環境保全など、国民が必要としていながら満たされていない公的サービスもあると思います。こうした分野の仕事には、若者が生涯をかけて取り組むに値する仕事も多いはずで、

システムを破壊するな

こうした施策によって経済が活性化し、労働需要が上向いてくれば、企業が持つOJTを中心とした人材育成エンジンがふたたび動きはじめ、若年雇用問題も収束に向かうでしょう。

心配なのは、「賃金の高い中高年を一人首切りすれば、若年が二人雇える」といった安易な意見が散見されることです。しかし、働きながら熟練していくうちには、若年もいずれ中高年になります。そのときになって賃金が高からと放り出され、キャリアが寸断されてしまうのでは、働く人も不幸ですし、人材育成の意味がないでしょう。中高年は若年の将来像であり、中高年にしわ寄せすれば若年の問題が解決するというものではないのです。

職業能力が仕事に使われるものである以上、それは仕事を通じて伸ばしていくのが最も効果的であることは論を待ちません。わが国企業が持つ強力な人材育成マシーンをさびつかせず、破壊せず、再運転の燃料を供給していくことが大切なのだと思います。(本文はすべて筆者の個人的な見解であり、筆者が所属する会社などとは関係ありません)