

1. 増える非正規

最近、若年者の雇用問題に大きな注目が集まっている。例えば、高止まりする若年失業率の問題（7月現在で8.3%）や長期化する就職活動の厳しさについて新聞や雑誌で目にすることも多い。一方で「今の若者がだらしがない」とか「仕事のより好みをするから決まらない」といった意見もある。まずは意外と知られていない若年者雇用の現状について見てみよう。

大学新卒者の就職状況はどうか。厚生労働省と文部科学省の「大学等卒業者の就職状況調査」によると、今年3月卒の学生が4月1日時点で就職していた割合は93.6%である。この数字は、分母を就職希望者としているため、就職を諦めてしまった学生を考慮していないといった問題がある。

それでは大卒者全体ではどうか。文科省の「学校基本調査（速報）」によると、今年5月1日現在で学部卒の就職者の割合は63.9%、そのうち3.9%は非正規となっている。大学院等への進学者は11.8%。注目すべきは、進学も就職もしていない大卒者が15.5%もいることだ。

この進学も就職もしていない若者たちは何をしているのだろうか。もちろん調査後に仕事を見つけたケースが考えられる。最初から仕事に就くことを望まない人もいるかもしれない。しかし、仕事を見つけることを諦めてしまった層も一定割合は存在するだろう。

仕事の絶対数が足りないのだろうか。リクルートワークス研究所によれば、来春卒業予定の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は1.27倍（去年は1.23倍）であり、求人のほうが多いことが分かる。仕事が足りないわけではないようだ。

従業員規模別で見ると、5000人以上の大企業では0.60倍だが、300人未満の企業に限れば3.27倍であり、学生の側の売手市場といえる。このようなデータからは、学生側の大企業志向がミスマッチの理由として考えられる。

今回の連載では、若年者の雇用問題、特になぜ非正規雇用が増加するのか、またどうすればより安定した雇用を増やせるのかについて考えたい。

2. 安定か柔軟性が

非正規雇用の割合が増え続けている。20年前の1992年は20.5%だったのが今年4～6月では34.5%に上昇した。なぜ増えたのか。それを考える前に、まずは正規雇用と非正規雇用について確認しておきたい。

正規雇用とは、期間の定めがない無期雇用、直接雇用、そしてフルタイムであるという3つの条件を満たす働き方のことを指す。1つでも欠けた場合には非正規雇用となり、これは7つのパターンがあり得る。したがって非正規は、正確には7種類あることになる。

例えば、スーパーで働くレジ担当者の中には、無期で直接雇用だがパートタイムという雇用形態の人がいるだろう。また間接雇用である派遣労働者の中には、無期でフルタイムというケースも考えられる。

これら2つの例は、非正規雇用ではあるものの無期契約であるため、有期の場合とは異なり雇用の安定についてはそれほど大きな問題がない可能性があることに注意したい。非正規雇用の問題点は、7種類ある雇用形態に応じて考える必要がある。

若者の雇用で最も問題なのは、長期に安定した雇用を望む労働者がそのような仕事を見つけられないために仕方なく有期で働くことである。年金を受給している高齢者や扶養されている主婦など家計補助的な労働者とは異なり、彼らは職を失うと生活できなくなってしまうためである。

一方、正規雇用がすべての労働者にとり望ましい働き方とは限らない点も注意が必要だ。正規の場合、雇用保障の程度は比較的強いが、働き方を決める自由度は低い。本人の意見も参考にはされるが、仕事の内容や勤務地などは企業側に決定権があるからだ。長時間労働による健康被害といった問題もある。見方によっては、非正規は雇用の安定には欠けるが、仕事をある程度は選べるという利点が存在するともいえるのだ。

このように正規と非正規は上下の関係にあるのではなく、一長一短の関係にある。労働者の視点からは、雇用保障がより安定していることと働き方を自分で選べることの両方を得られれば望ましいが、我が国の現在の労働法制の下では、実質的には雇用の安定と労働条件の柔軟性のどちらかを選ばざるを得ない。

3. 長期雇用の利点

非正規雇用が増えたのはなぜか。その理由を知るためには、反対に、どのようなときに企業が正規を雇うのかを理解することが有益だ。以下では、まず無期・直接・フルタイムという三条件のうちで最も重要である無期雇用が提示される理由について考えたい。

無期雇用とは実質的には定年までの長期雇用保障を意味する。むしろ、絶対的なものではない。仕事がなくなった場合に整理解雇が行われる可能性があるし、会社が倒産してしまうことも考えられる。なお、無期雇用であっても、労働者側が離職することはできる。

雇用保障が行われる理由の1つ目として、リスク回避的な労働者に長期雇用を提示することで、企業側がより大きな利益を得られることが挙げられる。

多く的人是はリスクを嫌う。例えば給料の受け取り方法としてコインを投げて表が出た時のみ50万円もらうか、毎月25万円確実にもらうか選べるとする。おそらく後者を望む人が多数派だろう。平均的な収入は同じでも、リスクがあると満足度が下がるのだ。仮に前者よりも確実な20万円を好むとしたら、企業側がリスクを引き受けることで平均的な賃金支払いが削減できることになる。

第2の理由は、企業特有の技能を労働者に身につけてほしいと思う場合に、雇用保障が有効というものだ。労働者の技能や知識には多くの企業で利用可能なものや同業他社でも活用できるものがあるが、特定の企業の中でしか使えないものも多い。自社製品の知識や企業内の人間関係を把握することなどが該当する。

企業が特有の技能を身につけて欲しいと考えていても、長期雇用でなければ、労働者は求められる水準の努力をしないかもしれない。転職すると使えなくなってしまう技能だからだ。雇用保障は、労働者に適切な努力をさせるためにも有効だと考えられる。

第3の理由として、仕事の内容や勤務地の決定など労働者の働かせ方に関して、企業側がある程度の自由裁量を得られる、つまり広範な人事権を行使できるという点が挙げられる。

最後に、仕事が今後も長期間増えることが見込まれる場合や労働者の技能が陳腐化しない場合も、安心して長期雇用を提示できる。

4. 長期を減らす要因

前回、企業が長期雇用を提示する理由として、雇用保障をする利点を挙げた。一方で長期雇用の場合、労働者の適性に合わせて可能な限り仕事を見つけることが企業側に求められる。

企業はこのようなメリットとデメリットを比較することで、どのような形で採用するかを決める。つまり時代や技術、そして人々の考え方の変化によりメリットを享受することが難しくなれば、当然、長期雇用を減らすことになる。悪意があって減らしているわけではない。

景気や企業業績の先行きが不透明であること、産業構造の転換スピードが加速したことなどは長期雇用を減らす要因である。以前より技能や知識が企業間で統一され、転職時にそれらの大部分を持っていけるようになったとしたら、やはり長期雇用を減らすだろう。

正社員に対する働かせ方の自由度が低下した場合も同じだ。転勤を命じられても介護や子育てのために拒否する、強行しようとするとう退職する労働者が増えたケースなどが考えられる。

次に、企業が労働者を直接雇用するのはどのような時かを考えたい。これは反対に間接雇用、つまり派遣が選ばれる理由を先に考えると分かりやすい。採用と人事労務管理を外注することで、費用を削減できることが理由だ。したがって、直接雇用になるのは、業績に直結するような仕事を任せるので、採用や人事労務管理を自社で手掛けるメリットが相対的に大きい、基幹的な業務を担当する労働者の場合だと考えられる。

なお、派遣が活用されるのは、人件費を切り下げたためや雇用調整が容易だからといった理由が主ではないことには注意したい。人件費については直接雇用でも引き下げられるし、雇用調整についても有期雇用により実現できるからだ。

それでは、フルタイムとして雇うのはどのような理由か。これについてもパートタイムを企業側が求める理由から考えよう。それは一日や一週間で、仕事量に変動がある場合である。

一定の安定した仕事量があるのに、あえてパートとして雇用することは考えにくい。1人ならば1日8時間で終わられる仕事を、2人が交代で分担するとしたら、引き継ぎの時間などのロスが発生してしまう。

5. 必要な生活向上

これまで正規雇用、特に長期雇用が減少する要因について見てきたが、今後の見通しはどうか。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口（2012年1月推計）」によると、10年の国勢調査時点で1億2806万人だった人口は、60年まで50年間かけて32・3%減少し、8674万人になることが予想されている。

その際に各世代が均等に減るわけではない。15歳～64歳の生産年齢人口は45・9%減るが、65歳以上の老年人口は17・5%増加する。現在のような人が余っている状況は変化し、近いうちに人手不足が起こることが予想される。高齢者や女性の労働参加について、また、外国人労働者の受け入れについても活発な議論が今後行われるはずだ。

このとき正規雇用は増えるのか。おそらく難しい。長期雇用を減らす要因自体は変わらないからだ。

それでは今後より安定した雇用を増やすためには何が必要かを考えたい。そもそも労働者にとって本質的に重要なのは正規か否かではなく、収入が途切れないこと、待遇が向上してゆくこと、そして安全衛生が確保されていることである。

収入が途切れないために求められるのは、必ずしも特定の企業との間で長期雇用契約が結ばれていることではない。契約期間が仮に短くても、途切れることなく契約が更新されるか、妥当な賃金の次の職が容易に見つかるのであれば生活設計は立てやすいだろう。失業給付を受けられることも有効だ。安心のためにも、ある程度先まで予期できる環境が必要である。

そこで今後は、1社での長期雇用のみを目標とするのではなく、有期であっても結果的に途切れない働き方を可能にすべきだ。正規へ誘導するために非正規を使いにくくすることには失業の増加や格差の拡大など弊害が大きい。また中小企業などでは、正規であっても雇用保障が強いとはいえないという現実もある。労働者の実質的な生活向上が求められる。

有期契約の問題は、雇用が不安定なことだけではない。契約期間が短いため、労働者の技能を向上させる投資に労使とも踏み切りにくい点なども重要である。職業訓練への支援が必要だ。

6. 欠陥多い政策提言

若年層の雇用問題については、これまでも様々な政策提言がなされてきた。解雇規制の緩和により雇用の流動化を図るべきだとする意見や、新卒一括採用が問題だとする見解、就職活動における学生の大企業志向に注目する主張などは聞いたことがあるだろう。

解雇規制の緩和は、論者によって内容が異なることに注意が必要だ。差別に当たらない限りは理由を問うことなく解雇できる米国型の随意雇用をわが国でも実現すべきだという考え方もある。これと、整理解雇や普通解雇の要件について、予見できるように明確化を図るべきだとする意見とでは大きな違いがある。

解雇規制緩和により、賃金は高いが貢献度が低い高齢者が若者によって置き換えられるといったストーリーには疑問がある。高齢者の解雇を容易にしても実行されるとは限らないし、代わりに若者が雇われるとも言えない。若者より高い技能を持つ高齢者は多いし、人手が余っている企業なら新規採用をしないだろう。

そもそも、若年労働者を追加的に一人雇用した際の企業業績への貢献度（限界生産性）が高ければ、高齢者の有無にかかわらず雇用されるはずだ。

新卒一括採用についてはどうか。卒業時の景気の良さという運の影響を受ける程度が大きいという指摘がある。しかし、大きなメリットがあるからこそ続いてきた慣行であることにも注意すべきだろう。

企業の視点からは、同年代の求職者を比較するため採用時の選別がしやすい、採用後の教育研修が行いやすいなどがある。労働者にも、学校卒業後、間を空けず仕事に就けることは利点だ。一括採用を政策的に禁止する弊害も大きい。

学生の大企業志向はどうか。求人が多い中小企業へと目を向けさせることで就職が容易になるとの主張があるが、大企業の方が平均的には賃金も高く待遇が良いという現実がある。求職者がより良い条件を目指すのは当然のことである。

選ばなければ仕事はあるという意見もあるが、個々の労働者の視点、社会全体から見ても仕事があれば良いわけではなく、能力と待遇が向上してゆくことが必要だ。中小でも優れた企業は多いが、劣悪な労働条件の企業も存在する。

7. 改善への施策

若年者の雇用状況はどうすれば改善されるのか。失業の削減、途切れない雇用、そして労働条件向上のために必要な施策について考えたい。

失業は3パターンある。景気後退期に労働需要が減少する「需要不足失業」、企業が求める人材と求職者の能力や年齢といった性質が異なる「構造的失業」、そして企業と求職者が完全な情報を持たないために、相手を探すのに時間や費用がかかる「摩擦的失業」だ。それぞれどう減らすのか。

需要不足には、景気が良くなることが有効だ。新規学卒者への求人が景気と関連し、完全失業率は逆相関することが知られている。適切なマクロ経済政策による景気回復が求められる。

構造的失業には職業訓練が欠かせない。高齢者と比べて柔軟な対応ができること、また訓練の費用対効果を考えても、これからの労働人生が長い若者への支援が効果的といえる。

その際に、2011年10月より施行された求職者支援制度のような仕組みを活用すべきだ。学卒未就職者のように雇用保険を受給できない失業者が利用できる制度であり、訓練を受ける際に、一定の条件を満たす場合は生活費として月10万円に交通費を加えた額を給付金として受けることができるなどのメリットがある。

そして摩擦的失業を減らすためには、出会いの費用を削減する取り組みが必要となる。若年者が雇用関連サービスを1ヵ所でまとめて受けられるようにした「ジョブカフェ」などを有効活用すべきだ。

次に、途切れない雇用のために重要なのは、雇用の多様化である。有期雇用期間の上限である原則3年までか定年までかの極端な二択のままだと、短期間の雇用が今後も増えてしまう。3年より長い契約を認めることや、契約満了の条件として、期間意外に様々な条件を設定できるようにすることは、逆説的ではあるが安定した仕事を増やすことにつながる可能性がある。

労働条件向上については、情報の透明化が必要だ。例えば年代別の平均賃金や3年以内の離職率について企業に公開を義務付けることなどは環境を改善するだろう。大卒の求人倍率は1を超えている。だが、より質の良い雇用を増やすための取組みが重要なのだ。

8. 労働ルール再考を

わが国のこれからの労働ルールについて、どのように考えれば良いのか。

そもそも定年までの長期雇用、年功賃金、企業別労働組合といった、いわゆる日本型雇用慣行は、高度成長期に大企業で見られたものであり、決してわが国の企業に共通ではない。企業数では 99.7%、雇用者数では 7 割ほどを占める中小企業の実態をよく見て政策を考える必要がある。

まず必要なのは、守れるルールにして確実に守らせることだ。規制内容が厳格でも取り締まりを受ける確率が低ければ実効性を持たない。駐車違反やスピード違反で見られるように、摘発された違反者が不運を嘆いたり、なぜ自分だけがと感じたりするようでは、ルールは守られない。労働基準監督官の増員や適切な配置に加えて、実効性のあるルール作りが求められる。

規制を考える際には、それが根拠とデータに基づく必要がある。規制の強化でも緩和でも事前の調査は不可欠であるが、事後的な評価も欠かせない。例えば、労働契約法改正による有期雇用契約の無期転換、10 月 1 日施行の労働者派遣法改正による日雇い派遣の原則禁止などは、弊害への懸念も大きい。影響を定期的に調査し、場合によっては修正も検討する必要がある。

現在不足している規制を補うことも重要だろう。

例えば長時間労働の直接規制などだ。人間には合理的な判断ができる領域もあれば、適切な判断ができない場合もある。長時間労働による健康被害の実態を考えると、仮に本人が望んでも許されない働き方の基準を、医学的根拠に基づく形で設定することは有益だ。

そして、男性正社員が家計を中心的に支えることを基本とし、企業に勤労者世帯の生活保障を要請していた労働ルールを見直すことも欠かせない。

今後も、学卒時から長期雇用を提示される人、ステップアップを通じて安定した職を得る人、そして有期契約を更新しながら働く人などが共存することになるだろう。最後のパターンであっても共稼ぎならば十分に生活して子育てができる。そんな姿を目指すべきではないか。非正規雇用でも生活できる社会を築くことを考える必要がある。