

【特集】  
フリーター・ニート問題と高校生

SPECIAL  
EDITION

特集論文 ②

# フリーター・ニートにまつ わる五つの誤謬

安田 雪（東京大学大学院経済学研究科特任助教）

厚生労働省の調査では、フリーターは二一七万人、内閣府のデータでは四一七万人に上るといふ。フリーターが社会問題となつて久しく、現在さらには就労さえしない若者がニートと呼ばれ注目を集めている。新しい現象はそれに何らかの名前が与えられることによつて顕在化し、そのありようが広く認知されるものであるが、高度経済成長を支えてきた団塊の世代、それに続く現役中高年世代からみれば、彼らのライフスタイルや勤労観は理解しがたいものとなつている。

「若者の学力と労働意欲が低下し、教育にも職業にも携わらず、社会との関わり自体を忌避する若者が増えてきた。これでは日本の将来が危ぶまれる。どうしたものか」

これがニートやフリーターをめぐる、マスコミはじめ一般の論調である。日本経済の根幹を支えてきた製造業の現場においても、二〇〇七年の団塊世代の大量退職にともなう技能伝承の

断絶や、基幹労働力となる人材不足などが懸念され、大変な危機感が存在する。確かに財やサービスの生産活動上の社会分業へ参加しない若者の割合は増加し、企業社会における危機感が高まつている。本稿では、フリーターやニート増加の原因と背景、そして対応策を検討するために、若年雇用に関わる五つの誤謬を論じよう。

## 第一の誤謬 若者の労働意欲は減退している

若者の働くことに対する考え方は、根本的には変わっていない。ただ、勤労意欲や安定就労に対する希望を表現しないだけである。

私が高校生に対して実施した調査でも「働いて自立することは誇り」「できればずっと同じ勤め先で勤めていきたい」という健全な勤労観や、安定就労志向がある者の割合は、七割くら

いある（以下、調査データについては、安田雪『働きたいのに働けない：高校生就職難の社会構造』勁草書房二〇〇二年を参照）。大学生に対する調査でも、安定就労志向や健全な勤労意欲のある若者の割合は同程度という結果を得ている。

問題は、若者の多くは勤労意欲を表現しようとしなない。また、しようとしてもできないのだ。同世代同士のコミュニケーションには長けているが、異世代、異なる社会に属する人々と対話をする能力が極めて低い。これが現代の若者の一つの特徴である。異世代や異なる社会圏に属している人との接触機会が少なく、接触しようという意欲もない。『世界の中心で愛を叫ぶ』や『蹴りたい背中』等の若者に流行する小説、映画などでは、ほぼ同じ年代で、同じ社会階層に属して、衣服や言語感覚が類似した人物ばかりが登場し、狭い世界の中での恋愛や友情のやりとりで終始する。同質集団内での密な出来事を書いた本ばかりが若者受けし、ベストセラーになるわけである。

およそ年齢であれ思想であれ、同質的な集団が固定化すると、集団構成員の価値観はきわめて同質的になり、異なる価値観をもつ他者への許容性が下がる。未熟な価値観や世界観を転換するには、成熟した、あるいは少なくとも苦勞した大人との関わりが不可欠である。この点、家族をのぞけば、唯一になりかねない異世代の窓口として、小学校、中学校、高等学校の教員との関わりは貴重である。その一挙手一投足が、「うちら」「俺たち」とは一線を画した、外部社会との架け橋になるからである。

だが、現実には、現役世代の中・高年側も同世代原理で固まりがちであり、異質さへの許容性が下がっている。学校、企業をはじめ社会全体が、未熟さを許容し若者を育てる力を養い、積極的に若者と関わりをもつ努力をする必要がある。

## 第二の誤謬 若者が働かないのは、

### 仕事を選ぶからである

若年者の就労比率の低下は、雇用機会の制約の問題、すなわち求人職種、業種の制約である。求人数でいえばバブル期の十分の一、求職職種も非常に限定的であり、選択肢は極めて限られている。いかなる仕事も今、若者にあるのか、その求人職種と待遇を考えてみたい。ハローワークで得られる求人情報や高校・大学などにくる求人票をみても若年者に対する求人のは多くは待遇は良いとはいえない。

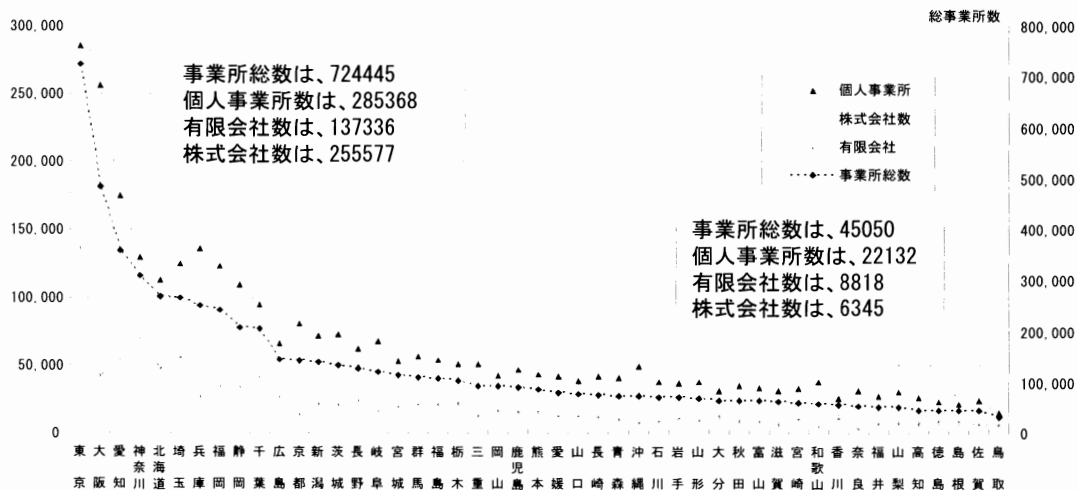
厚生労働省の調査では、平成十六年一月末の高校生の就職内定率は八一・六％であり、これは平成十五年一月末の七六・六％を大幅に上回る。平成十六年二月末の大学生の就職内定率は、八二・六％であり、前年同期より〇・五ポイント上昇している。これらの数値でみるかぎり、状況はやや改善しているようだ。だが、この数値の改善は、昨年や一昨年と比較して、今年の生徒や学生が仕事を選ばなくなったからだろうか。明らかに答えは否であり、改善の原因は、景気が上向いてきたことである。若年者の就労状況を改善させる最強の要因は景気であって、若

年者の職業嗜好ではない。そして景気に対しては、若年者、とりわけ新規学卒者にはまったく責任はないのである。

また、若年者についての過度な一般化は慎まねばならない。ニートであれフリーターであれ、全国の若者のおかれている状況や労働意欲は様々であり、彼らを十把一からげに語るのには適切ではない。産業活力があり雇用機会が少なからずある大都市圏におけるニートやフリーターの問題と、地域に活力が乏しく雇用機会が極めて限られている地方型の非就職者の問題は本質的に異なる。

たとえば、東京都の事業所総数と島根県の事業所総数には約十六倍の違いがある。△図1参照▽。事業所の数は雇用機会に直結する。また、事業所の少ない地域では、ほとんどの企業が小規模・零細事業所であり、職種も産業も限定されている。島根県の人口も東京よりはずっと少ないとはいえ、県内には職業機会そのものが乏しい。島根県では県内の若年雇用拡大のために、県内事業所の全数調査を実施し、その結果に基づき、事業所訪問により求人開拓を一つ一つしている。地元で働きたいという若者のために、「縁故や紹介があれば」「いい人材がいれば」等の潜在的求人掘り起こし、県内若年人口の流出を防ぐことがねらいである。草の根レベルのすさまじい執念であり、地域を守るという確固たる意志がなければできないことではない。大都市圏でみうけられるフリーターや無業者と、産業活力が低い地域のそれを同一視することはできない。求人絶対数が一

図1 都道府県別事業所数



定以上ある大都市圏ではマッチングの問題もあるのだが、マッチング以前に仕事そのものが著しく少ない地方も存在する。小規模事業所や、零細事業所では、労働条件や環境も決して恵まれているわけではない。仕事を選んで働かない者が存在する一方で、選ぶ仕事がない者もいることは、看過されがちである。後者の存在をより大きくアピールするた

めの、高等学校の教育現場からの情報発信は不可欠なのである。

### 第三の誤謬 就職・進学できないのは、本人に能力がないからである

高等学校においても一般社会においても、高校生の就職志望者と進学志望者に対しては、異なる評価を下しがちである。学歴社会日本では、「低学歴は能力欠如を意味する」とみなされがちである。高卒就職者の激減にともない、高等学校を卒業して就職する者が、学歴社会の敗者であるかのようなレッテルが与えられかねないのが現状である。だが、実際には、本人の学力とはまったく関係なく、経済的な理由で進学を断念したり、学問よりも体を使って働くことを強く希望して進学を望まなかったりする生徒が少なからずいる。私自身の調査でも厚生労働省の調査でもそれは明らかである。だが、経済的理由にせよ、強い勤労志向にせよ、社会はそれを肯定的な選択とは見なさない。

一方で無業者や不安定就労者を批判しながら、同時に「金銭的などん欲さ」も「貧困そのもの」も悪しきこととされ、「働きたい」ということを素直に表現するのがばかられるような風潮がありはしないだろうか。この労働に対するネガティブな評価はバブル期に歪んでしまった社会全体の金銭観を反映しているものと思われる。必要なのは働くことの肯定、老若男女に関わらず働くことに誇りを持てる社会の構築である。

変わったのは若者の技能や能力ではなく、雇用のシステムで

あり、労働市場の構造である。もちろん高度経済成長期でさえ若年者に対する求人職種は限定されており、労働条件も良くなかった。だが、当時は、初職の段階で短期的に見れば厳しい労働条件であろうとも、長期的にみれば経済的には元がとれることが信じられていた。右肩上がりの経済成長によるパイの拡大による取り分の拡大と雇用の保障を、少なくとも正社員で就職する男性は享受することができた。就職直後の苦労は長期的には報われるという企業、雇用、日本経済に対する信頼があった。

現在の若者は、企業社会の未来とその一員としての自分の将来について長期的ビジョンや希望が持てない状態にある。裏を返せば、企業が若者に、仕事将来につながるという信頼を与えられないということだ。

そのなかでも一番の問題は、男性の仕事に対する長期的未来展望の欠落だろう。女性は学卒後、戦力として労働市場で働くことは期待されていなかったが、現在では雇用機会が拡大されてきたため、相対的にはかつてよりも活躍する者も増えており、元気がある者が多い。本質的には、フリーター化や長期無業状態が問題となるのは男性である。ロールモデルとなる身近な働く先輩の存在を知らしめたり、長期安定就労により享受できる利点をよく説明するなど、若年男性が長期的なキャリアビジョンや職業に対する希望を持てるようにする工夫が求められている。家庭や学校、地域において、まずは、我々中高年自身が、生き生きと誇りをもって仕事をする。そしてその姿を見せな

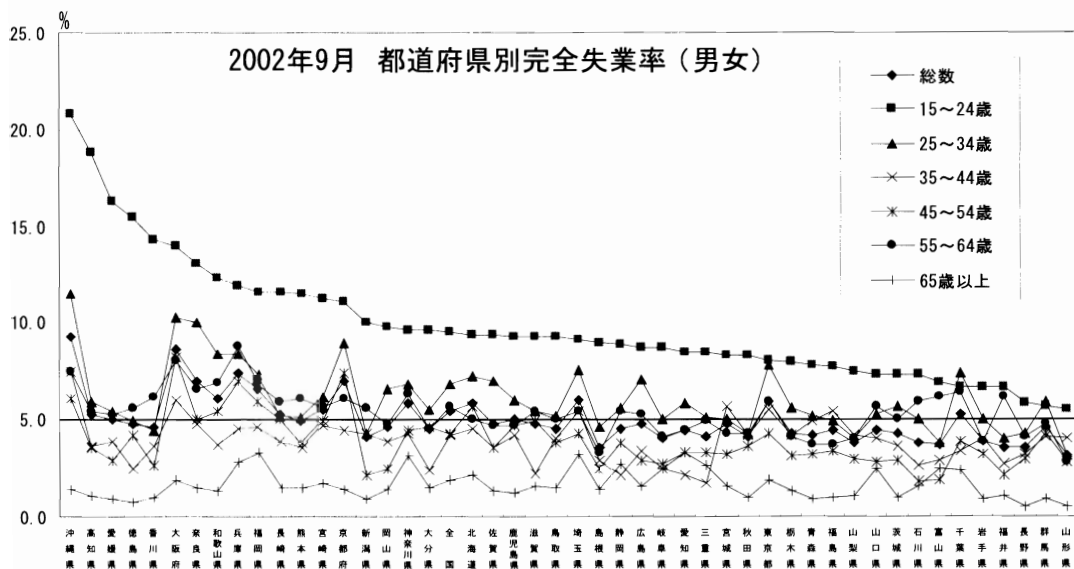
ればならないのだ。

#### 第四の誤謬 フリーターやニートが日本を滅ぼす

日本経済の弱体化を招くのは、フリーターやニート自身ではなく、彼らを生み出す企業社会の構造である。それは雇用シテムの変化であり、人材の流動化、安価な労働力を求めての生産現場の海外移転であり、非正規雇用の拡大である。たとえば、中途採用市場では、第二新卒とよばれる、大卒二〜三年以内の専門性や経験はないが多少の社会人経験があり基礎ができている人への求人が増加しているという。このような中途労働市場の活性化が新規学卒者を不利な立場に追い込んでいる。採用方法や雇用形態の多様化は、結局は技能や経験を持たない未熟な若者をもっとも厳しい状況においつめる。雇用形態の多角化、自由な働きかたという良いイメージだけが先行しており、初職の段階で定職につくことの重要性が看過されがちなのは誠に遺憾である。

やや古いデータで恐縮だが、**図2**は都道府県別年齢階級別の完全失業率のグラフである。十五歳以上二十五歳未満の若者の失業率を都道府県別に降順で左から記してあるが、明らかにこの年齢階級の失業率は突出して高くなっている。十五歳から二十四歳の年齢階級の失業率が他の年齢階級の失業率と大差ない地域もあるものの、沖縄県、高知県などグラフの左部分の地域の突出率は異常である。

図2 都道府県別年齢階級別完全失業率



新卒正社員雇用の抑制や、生産現場の海外展開などにより、未熟な若者が技能形成、職能を身につける機会がますます減少している。自社中心主義の短期的な経済的合理性も大事だが、よりマクロな、かつ長期的な視点にたつて企業も若年雇用のありかたを考慮すべきではないだろうか。各企業の個別合理性の追求が、日本全体の最適に直結しないのは自明なことである。また、高校生の就職指導においては、地域の高等学校同士の連携も重要である。少ないパイを奪いあうような各高校の個別合理性の追求も同じく、全体の最適には直結しない。

### 機会格差が希望格差にならない社会の構築を

ニートやフリーターを生み出す社会の構造は頑健であり、そう容易に変わるものではない。また日本経済の回復にもまだまだ時間が必要だろう。

だが、我々自身は手をこまねいているわけにはいかない。それぞれの地域や職場で、できることから始めていかなければならない。それは、働くことの肯定につきる。高卒で就職しても、大都市大企業のホワイトカラーをめざさなくても、それは本人の学力や意欲の欠如を意味しないことを社会のコンセンサスしよう。大都市圏の企業や学校は、若年者と異世代が、積極的に関わり、仕事や企業についての情報を共有する機会を積極的に作っていこう。産業活力の弱い地域においては、地域雇用の再生にむけて、「進学重視↓受験戦争↓若者の県外流出↓過疎」

という悪循環を断ち切ることだ。

画一的なホワイトカラー志向、とりわけ大企業や官公庁志向の偏重もただされねばならない。安易な勝組、負組の類型化をやめることも重要である。必要なのは、それぞれの地域において、各人が所与の制約とおりあいをつけつつ、仕事を主体的に選択することである。もちろん自由な労働移動を妨げる必要はなく、移動したい者は自由に移動し、国内大都市に限らず、広く海外へもチャレンジすることが望ましい。

機会格差がそのまま若者の希望格差に直結する社会はどこかおかしい。これは修正せねばならない。機会格差は大人の責任であり、若者の責任ではない。機会構造が異なる社会において、制約や機会に応じて、おりあいをつけながら我々は生きてきたはずである。沖縄に生まれてウィンタースポーツをする機会がない、あるいは、銀座に生まれて川浴びや野原を駆け回る機会がないからといって、子どもたちは絶望しない。沖縄生まれの子どもは海で遊ぶ、銀座生まれの子どもは露地裏で遊ぶ。そこには表面的には異なるが、同等の冒険や喜びがある。

本質的には仕事も就職もこれと同じではないだろうか。我々大人は、意図することなくして教育を通して、画一的な受験競争から、大都市のいわゆる一流企業や官庁への就職にむけての競争に若者をかりたててはいないだろうか。我々自身の画一的な価値観と仕事に対する評価こそが、今、改めて問われているのではないだろうか。