



筑紫女学園大学リポジト

About the risk factor at the Freeter selection

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-02-22 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 江藤, 智佐子, ETO, Chisako メールアドレス: 所属:
URL	https://chikushi-u.repo.nii.ac.jp/records/734

フリーター選択時のリスク要因について

江 藤 智佐子

About the risk factor at the Freeter selection.

Chisako ETO

1. はじめに

1990年代に入り新たな雇用問題、若年者の就業に関する雇用問題が浮上してきた。いわゆる「7.5.3現象¹⁾」と呼ばれる早期離職問題やフリーター問題、そして平成16年度版労働経済白書において指摘されたニート²⁾問題などが挙げられる。「失われた10年」は、日本の若年者の雇用にも大きな影響を与え、新たな諸問題をも生じさせている。

本稿では、「学校から職場への移行」である進路決定時に安易にフリーターを選択することで生じるリスクについて考察したい。

2. フリーター³⁾を生み出す背景

若年者がフリーターになる背景には、就労意識の低下という供給側の問題が真っ先に挙げられるだろうが、その意識を生み出す背景、つまり労働市場や経済環境の変化という構造的要因による需要側の問題も見逃せない。需要側と供給側の問題が複合的に絡み合い、就職難の一言では片付けられない雇用問題を生みだしている。

2 - 1 需要側の問題

「失われた10年」という言葉に集約されるように、1991年のバブル経済崩壊以後、景気の悪化は日本的雇用慣行にも影響を与え、雇用環境の悪化は中高年のリストラ、失業問題だけにはとどまらず、若年者の就職・雇用環境にも悪影響を与えた。

産業構造においてもサービス経済化が進み、労働力のバッファー（緩衝材）として非正規雇用者の増大を促した。非正規雇用者の増加は、多様な就労形態を可能にするという供給側の利点と合致し、雇用の流動化を促している。正社員は年々減少し、2002年には女性雇用労働者の2人に1人（53.0%）、また男性雇用労働者の6人に1人（16.5%）が非正規雇用者になっている⁴⁾。雇用のジャストインタイム、安価な労働力として、特にサービス部門⁵⁾ではデフレと低成長で売上げが伸び悩む企業の人件費削減に寄与している。人件費を変動費として扱える利点から企業が非正規雇用者の割合を増やすことは、合理的な経費節減を遂行した結果と言えるであろう。

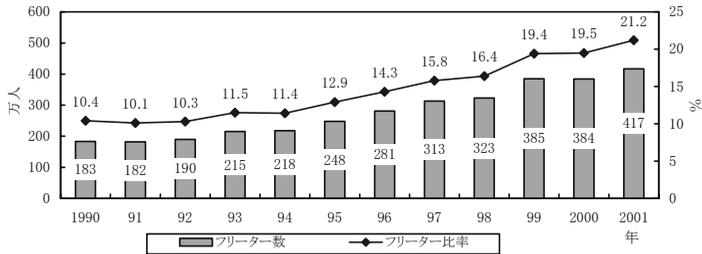
これらの諸要因との関連を象徴するかのようには、内閣府「国民生活白書」（平成15年版）によれば、バブル経済が崩壊した1991年からフリーターの数は年々増加している。1991年の182万人から2001年には417万人、10年間で約2倍の237万人のフリーターが増加している。15～34歳の若年者（学生と主婦は除く）の5人に1人がフリーターになっているわけである。（図表1）これは、団塊世代（1947～1949年生まれの世代で、2004年時点では53～57歳の中高年齢層）のサラリーマン約500万人に匹敵するグループを形成しつつある。

2 - 2 供給側の問題

日本労働研究機構（2000）によれば、フリーターになった契機と当初の意識に注目し、「モラトリアム型」「夢追い型」「やむを得ず型」など大きく3つの類型でその動機を示している。（図表2）

日本が豊かになった象徴とも言われるが、生計を立てるために必ず働かなくてはならないという切迫感にはフリーターには見られない。親というパトロンが

図表1 年々増加するフリーター



(注) 総務省「労働力調査特別調査により作成」, 「フリーター」とは、学生、主婦を除く若年のうち、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, 「フリーター比率」とは、学生、主婦を除く若年人口に占めるフリーターの割合、対象は、15～34歳。

出所：内閣府編(2003)『平成15年版国民生活白書』より作成。

図表2 フリーターの類型

	概要	割合
1. モラトリアム型		
(1) 離学モラトリアム型	職業や将来に対する見通しを持たず教育機関を中退・終了し、フリーターになったタイプ	男性の4割 女性の4割
(2) 離職モラトリアム型	離職時に当初の見通しがはっきりしないままフリーターとなったタイプ	
2. 夢追求型		
(3) 芸能志向型	バンドや演劇、俳優など、芸能関係を志向してフリーターとなったタイプ	男性の2割 女性の3割
(4) 職人・フリーランス志向型	ケーキ職人、バーテンダー、脚本家など、自分の技能・技術で身を立てる職業を志向してフリーターになったタイプ	
3. やむを得ず型		
(5) 正規雇用志向型	正規雇用を志向しつつフリーターになったタイプ、特定の職業に参入機会を待っていたタイプ、および比較的正社員に近い派遣を選んだタイプ	男性の4割 女性の3割
(6) 期間限定型	学費稼ぎのため、または次の入学時期や就職時期までといった期間限定の見通しを持ってフリーターになったタイプ	
(7) プライベート・トラブル型	本人や家族の病気、事業の倒産、異性関係などのトラブルが契機となってフリーターとなったタイプ	

出所：日本労働研究機構編(2000)『フリーターの意識と実態 - 97人へのヒアリング結果より -』。

面倒を見てくれるという甘えが、若者をフリーター選択へと導いている可能性もある。また、職業に対する憧れやイメージ先行という甘い認識も見逃せない。高度経済成長期にサラリーマンという働き方で企業戦士となった男性たちは、職場と住居が次第に分離されていき、専業主婦という妻のサポートなしには仕事に専念できない状況へと追い込まれていったのである。この職住分離と核家族の増加は、子どもたちから親の仕事や職業を間近に体感する機会を遠ざけていったのである。近年インターンシップなどによる職業体験等で、そのギャップを埋める試みも行われているが、新卒採用が抑制される就職難という現状とは裏腹に若者たちの職業選択に対する欲求はかなり高次に推移しつつある。マズローの5段階欲求で示すならば、最初から最高次の自己実現を目指す選択を望んでいる節もある。そのためやりたいことがわからなくなる若者も出てくる。失業者でもフリーターでもないニートになった若者たちの分類を見ると刹那的に生きる「非行型」や人間関係の不信からくる「ひきこり型」に加え、自分らしい仕事を考えすぎて立ちすくむ「自己実現追求型」や就職に失敗し次の職探しに躊躇する「自信喪失型」などの迷いからニートに転じる理由も見られる。(図表3)

図表3 ニートの分類

非行型	中卒、高校中退が多い。親も豊かとは言えない。
ひきこり型	不登校やひきこりを体験。人間関係を結ぶのが苦手。
自己実現追求型	大卒に多い。就職活動で自分らしい仕事を考えすぎて立ちすくむ。
自信喪失型	一度は就職するが、早々に退職。次の職探しに躊躇する。

資料：労働政策研究・研修機構 小杉礼子研究員の分析を参考に作成。

出所：『朝日新聞』（朝刊）平成16年10月2日付。

UFJ 総研の「若年者の職業生活に関する実態調査」（2003）によれば、求職活動をしたことがない理由には「自分に向いている仕事がない」（29.2%）、「自分の能力・適性がわからない」（27.7%）など自分の適性を疑問視する回答も見られる。

進学率の上昇はホワイトカラーの増大につながり、職種への門戸をさらに狭

めていることも考えられる。大学進学率が44.6%（平成15年度「学校基本調査」）と高い数値を示すように、高学歴化は労働力の質の変化にも影響を与えている。日本経営者団体連盟・東京経営者協会（2000）の調査によれば、高卒採用を中止した企業は47%と約半数を占めている。その理由として「経営環境の悪化」（48%）という景気要因を一番の理由に挙げてはいるものの、次いで「専修学校卒・短大卒・大卒の各学卒が当該職務を代替して充当」（42%）、「業務の高度化」（20%）など高学歴者への代替を理由とする答えが目立った。さらに「応募者の質の低下」（17%）など本人の意識や資質に関わるものも少なくない。

2 - 3 社会的弱者に多いフリーター

フリーターの中心をなす年齢層は、20歳代前半が中心である。（図表4）

図表4 性別・年齢別・学歴別フリーター率（%）

		男 性				女 性			
		1982	1987	1992	1997	1982	1987	1992	1997
全 体		2.4	4.0	4.4	6.4	7.3	10.8	10.2	16.3
年 齢 別	15 ~ 19歳	7.8	14.8	15.7	24.4	6.7	14.4	15.1	29.2
	20 ~ 24歳	3.8	6.1	6.6	10.6	6.1	8.9	9.2	16.9
	25 ~ 29歳	1.7	2.5	3.0	4.4	9.6	12.1	10.2	13.6
	30 ~ 34歳	1.3	1.6	1.5	2.4	10.5	13.4	10.8	14.3
学 歴 別	中 学	4.3	9.1	12.3	15.6	12.9	27.2	32.1	42.4
	高 校	2.4	4.4	4.9	7.2	6.5	10.7	11.1	20.0
	短大・高専	2.2	3.3	3.1	5.1	7.3	8.2	6.9	12.1
	大学・大学院	1.2	1.4	1.4	2.7	8.0	8.9	6.8	9.6

出所：日本労働研究機構（2000）『若者の就業行動に関するデータブック（1）』

（注）日本労働研究機構は「フリーター」を「年齢15～34歳、在学しておらず、女性については未婚の者に限定し、（1）有業者については勤め先における呼称がパート・アルバイトである雇用者、（2）現在無業者については家事も通学もしておらずパート・アルバイトの仕事を希望する者」と定義したうえで、就業構造基本調査の再集計を行っている。

また、失業率もフリーター同様、15～24歳層の20歳代前半層が急激に増加している。フリーター率と失業率とは密接な関係があり、「均等法世代>バブル崩壊後世代」「年齢が若い>年齢が高い」「最終学歴が低い>最終学歴

が高い」 「女性 > 男性」のように、労働市場での位置づけが不利な社会的弱者（年齢が若い。学歴が低い。女性。）がフリーターや失業に陥りやすい傾向を示している。

3. フリーター選択によるリスク

フリーターを選択するリスクとして2つの問題点が挙げられる。一つは能力開発の問題であり、もう一つは非正規雇用という就業形態を選択することで生じる様々な格差問題である。

3 - 1 能力開発の問題

フリーターは一時的な状態であり、フリーター経験を適職探索期間として利用することが有効だとは言い難い実情も存在する。日本労働研究機構（2001）の調査によれば、フリーターを辞め正社員になろうとしたきっかけは「やりたいことがみつかったから」（19%）というポジティブな回答は少なく、「正社員のほうがトク」（53.7%）「年齢的に落ち着いたほうがよい」（41%）などフリーターの限界に焦りを感じたネガティブな回答の方が目立つ。（図表5）

図表5 フリーターを辞め正社員になろうとしたきっかけ（複数回答）

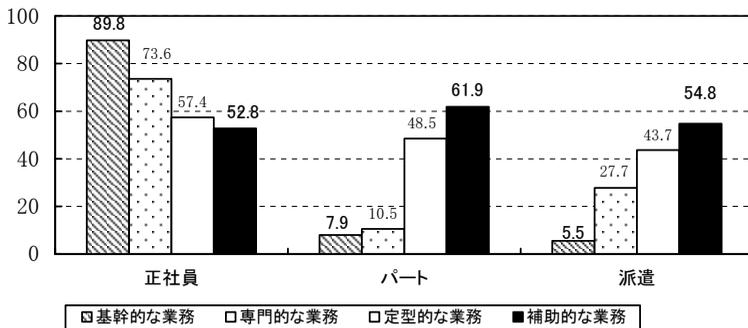
正社員のほうがトクだと思ったから	53.7%
年齢的に落ち着いたほうがいいと思ったから	41.0%
やりたいことが見つかったから	19.0%
結婚した、しよと思ったから	10.7%
夢に見切りをつけたから	4.7%
まわりの友達が就職しはじめたから	4.6%
その他	11.1%
無回答	0.6%

出所：日本労働研究機構（2001）『大都市の若者の就業行動と意識調査 - 広がるフリーター経験と共感 -』。

また、厚生労働省「雇用管理調査」（2001）においても、企業はフリーター

経験を採用時にマイナス評価することはあってもプラス評価することはほとんどないとしている。フリーター経験がキャリア面でマイナスに作用する一番の原因は能力開発の問題である。フリーターの仕事、いわゆるパート・アルバイトの仕事は、補助的・定型的な業務が主流であり、短い訓練期間で誰にでもすぐできる単純作業が多く、低技能労働が主流である。(図表6)

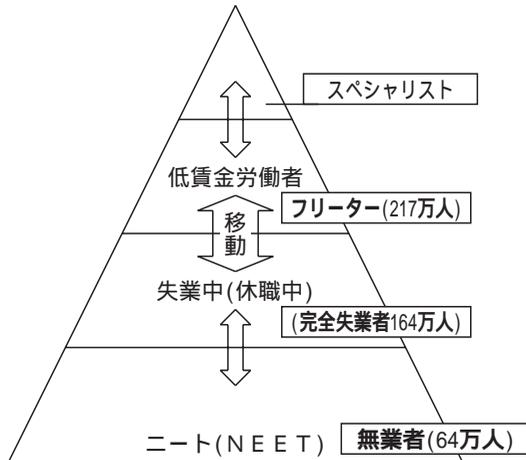
図表6 パートや派遣が主に担当する業務は補助的・定型的な業務(複数回答：%)



資料：日本労働研究機構（1999）「労働力の非正社員化・外部化と労務管理に関する調査」。
出所：内閣府編（2003）『平成15年版国民生活白書』。

丸山（2004）によればフリーターの中にもピラミッドの頂点に立つスペシャリスト、いわゆる米国の「インディペンデント・コントラクター（独立事業者）」のような専門能力を生かし企業と対等な立場で契約を結ぶフリーランスも一部は存在する。低賃金労働者のフリーターの年収が105.8万円であるのに比べスペシャリストの年収は300万円以上の者も多い。しかし、不安定な雇用環境下に置かれている上、待遇面でも正社員に劣るため、内閣府の定義ではこのような契約社員もフリーターとみなされている。フリーターの大半はスペシャリストの下でのパート・アルバイトなど低賃金労働者である。さらに近年ではその下に「ニート」という働く意志の無い若者（職探しを始めると「失業者」にカウントされる）が2003年で64万人、10年前の1.6倍も増加している。(図表7)

図表7 フリーター社会のピラミッド



(注1) スペシャリストとは、例えば労働者派遣法で定められている専門的26職種などで働き、比較的高賃金を得ている正社員以外の職員・従業員などが当てはまる。ちなみに、歌手、俳優、カメラマン、作家などフリーランスで働いている人は、フリーターではなく自営業主である。

(注2) ニートは、引きこもり者など、学びもせず求職活動もしていない若者のことである。

資料：丸山（2004）「フリーター亡国論」p.29，『朝日新聞』（朝刊）平成16年10月2日付より作成。

フリーターにも様々な階層が存在するが、その経験を企業が評価しない理由の一つには、日本的雇用慣行における技能形成の中心方法がOJTであり、補足としてのOff-JTという人材育成方法が未だ機能しているからである。人材開発は長期継続的な雇用関係者が対象者であり、非正規雇用者であるフリーターにはその訓練を享受する機会を得ることはできない。また、長引く不況により、企業の教育訓練費も減少傾向にある。厚生労働省「平成15年度能力開発基本調査」（2004）によれば、計画的なOJTを実施している企業は前年度（平成13年度）調査の44.8%から41.6%に低下している。またOff-JT実施企業も前年度調査の60.2%から48.7%と大幅に低下し、過半数を切っている。反対に自己啓発を行った従業員は35.8%と前年度調査を2.6%上回った。キャリア・デザインと称し、正社員にでさえ自己啓発という名目で能力開発を本人に委ねる現状では、正社員以上はかなり積極的に自己啓発を行わない限りフリーターと正

社員との格差はなかなか縮まらないであろう。

3 - 2 所得格差の問題

フリーターという非正規雇用の就業形態を選択することは、能力開発だけでなくそれに伴う所得格差の問題にも発展する。正社員の賃金を100とした場合、パート・アルバイトはその約6割の賃金しか得られない。(図表8)

図表8 東京の若者の就業形態と収入、労働時間

		就業者計	正社員	パート・ アルバイト	派遣・契約	自営・ 家事従業
男 性	昨年の年収 (万円)	317.8	343.9	175.0	263.6	240.4
	週労働時間 (時間)	49.7	50.8	40.6	46.2	52.5
	/	6.4	6.8	4.3	5.7	4.6
	正社員 = 100		100	64	84	68
女 性	昨年の年収 (万円)	247.7	285.0	138.6	219.2	197.1
	週労働時間 (時間)	41.7	44.8	34.8	38.0	34.8
	/	5.9	6.4	4.0	5.8	5.7
	正社員 = 100		100	63	91	89

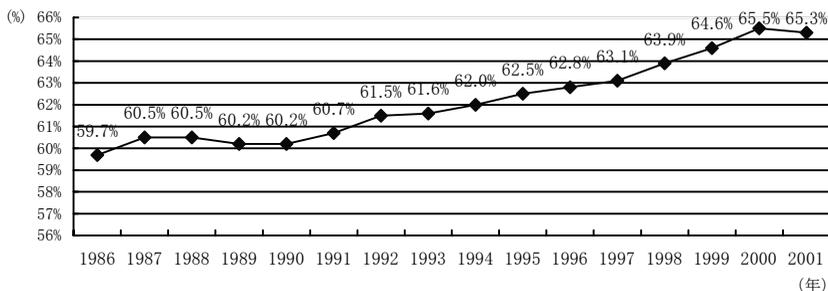
出所：日本労働研究機構（2001）『大都市の若者の就業行動と意識 - 広がるフリーター経験と共感 -』。

フリーター問題が生じるまでは、正社員と非正規雇用者との賃金格差問題は非正規雇用者の主流をなす既婚女性の問題として取り上げられることが多かった。つまり男性賃金100とした場合女性は65.3の賃金しか得られないという男女賃金格差問題とほぼ一致していたからである。(図表9)

しかし、フリーターが非正規雇用者の中で今後その割合を高めていくのであれば、従来の女性労働問題と同じ現象が弱者であるフリーターにも降りかかる恐れが出てくる。

この正社員との格差問題を試算したデータがある。UFJ 総合研究所（2004）の試算によれば、フリーターの生涯賃金は5200万円、正社員の生涯賃金は2億1500万円、その差は1億6千万円、約4.1倍もの差が生じてくる。年功賃金制度と昇進昇格により賃金は上昇カーブを描くため、能力開発の機会を得られな

図表9 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移 (男性 = 100)



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

いフリーターのままでは、賃金はほぼ横ばい状態のままとなる。この所得格差はそのまま老後に受給するであろう年金格差にもつながってくる。年金受給額は、正社員が月額146,000円に対し、フリーターは80,000円、約2.2倍の格差が生じる。フリーターは所得が低いため年金未納率も高く、この試算は全額国民年金を納付した場合の額であるため、未納期間があればもちろん減額されるか、受給資格を失うこともありえる。また、フリーター増加による経済的損失は、税収やGDPにも影響する。フリーターの納税額は正社員の1/5であるため、税収は1.2兆円減少、消費額も8.8兆円減少、これは500兆円強の名目GDP1.6%に相当する額である。(図表10)

15～34歳のフリーターの平均年収は約105.8万円である。累進課税方式により、低所得者への税負担率は少ないため平均納税額は年間68,000円(税負担率6.4%)となる。現行では年収108.8万円未満(独身で扶養者がいないパートのモデルケース)は課税されないため、政府は低賃金のフリーターにも住民税を課税する方針⁶⁾を現在検討している。

3 - 3 結婚が遅いフリーター女性

フリーターの高学歴化も進んでおり、特に短大卒フリーターの増加が著しい。417万人(2001年時点)のフリーターの学歴内訳は、中卒12%(48万人)、高卒48%(199万人)、短大・高専卒25%(106万人)、大卒15%(63万人)である。

図表10 フリーターと正社員の格差と経済的影響の試算

	正社員	フリーター	-	/	
平均年収	387.4万円	105.8万円	281.6万円	約3.7倍	
生涯賃金	2億1,500万円	5,200万円	1億6千万円	約4.1倍	
納税額	住民税	64,600円	11,800円	52,800円	約5.5倍
	所得税	134,700円	12,400円	122,300円	約10.1倍
	消費税	135,000円	49,000円	86,000円	約2.8倍
年金受給額 (単身者月額)	146,000円	66,000円	80,000円	約2.2倍	
経済的損失	税収：1.2兆円減少(フリーターの納税額は正社員の約1/5),消費額8.8兆円減少(フリーターの消費は正社員の約1/3), 名目GDPを潜在的に1.7ポイント下押しされている。(2001年価格)				

(注) 平均年収・生涯賃金は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成15年版)」によりパートタイム労働者と標準労働者を試算。標準労働者とは、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に引き続き勤務している者を指す。生涯賃金は、高卒なら19～60歳まで、大卒なら23～60歳までの年間収入の累計を試算。年金受給額は、厚生労働省「厚生労働白書」によりフリーター、サラリーマンともに国民年金に40年加入した場合、さらにサラリーマンは厚生年金に40年加入した場合により試算。出所：UFJ総合研究所(2004)『フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算』より作成。

1992年と比較すると、中卒が24%から約半分の12%に減少したのに比べ、短大・高専卒は13%から25%と約2倍に増加している。短大卒フリーターの増加には、これまで多くの企業が短大卒女性を庶務や経理といった事務職(一般職)として採用していたのが、近年こうした事務職を派遣社員に切り替えるところが増えており、短大卒の就職口が減少しているのも一つの要因であろう。また、一方では晩婚化の進行により結婚後も正社員を辞めない女性が増えているのも原因の一つと考えられる。

男性の場合、若いときにフリーターであった人は、その後も正社員になることは難しく、生涯所得においても大きな差が発生していることは既に示したが、女性についてもフリーターであった人と正社員であった人とでは、結婚においても違いが生じてきている。

樋口(2004)の調査によれば、正社員とフリーターの有配偶率を比べると、一般的にはキャリア志向の強い正社員が結婚しないように思われがちだが、結果は逆である。各年齢とも有配偶率はフリーターだった人の方が10ポイントも

低い。フリーターだった女性の婚姻率が低いのは、フリーター女性が出会う相手はフリーター男性が多く、経済的に安定していないため結婚が遅くなる傾向にある。1990年代後半になるとフリーター女性の夫の平均年収は正社員の夫の平均年収より低くなる。夫の年収が低いということは、それだけ妻が働いて生活費を補填する必要性が高くなる。平成不況は結婚後の女性の生き方にも影響を与えている。野口（2004）は『二本の幹ではなく、二本の枝が、家計を支える柱になったも同然（中略）彼らは「賃金が安い」「雇用保障がない」「出産の権利がない」ことを、どのように乗り越えればよいのか。二本の枝が揃って折れる姿が目に見えかぶ。』とフリーター夫婦の危うさを警告している。

4. フリーターから卒業するには

4 - 1 期限を定めた上での自己探索を

強い目的意識もなくただ何となくキャリア探索期間としてフリーターになった若者は、その期間をどのくらいに定めるのが適当だろうか。

上西（2002）は、フリーターからの離脱の成功にはフリーター期間が大きく影響していることを指摘している。フリーターを離脱して正社員になっている者の3割はフリーター通算期間が半年以内の者で、通算期間1年以内のフリーター離脱成功者は半数強（51.7%）であった。つまりフリーターを利用してのキャリア探索期間は半年から1年以内、早期離脱がポイントだと言える。

反対にフリーターが長引くことで正社員へのスムーズな移行を阻害する問題も増えてくる。新しい移行に立ちふさがらる問題を小杉（2002）は、正社員になる前のアルバイト・パートの仕事内容は低技能の労働である可能性が高く、この時期の職業能力開発が十分に行われていない キャリア探索期間として有効でないことが多い 新規学卒で就職しなかった者が後で正社員として就業する機会が当初正社員として就職した者に比べ、相対的に条件が悪いことがある

後に正社員に移行する者は男性には多いが、女性には少ないこと、などを指摘している。諸問題による格差が生じないためにも、フリーターを長引かせな

いことが離脱への成功要因といえるであろう。

平成16年7月に厚生労働省より発表された「平成16年雇用管理調査」においても、フリーターを正社員として採用する場合、フリーターであったことを「プラス評価する」企業割合は3.6%、反対に「マイナス評価する」企業割合は30.3%と企業はフリーター経験を評価していない。マイナス評価する企業の理由を見ると「根気がなくいつ辞めるかわからない」とする企業割合が70.7%と最も高く、次いで「責任感がない」(51.1%)となっている。

フリーターの高齢化も進んでおり、一度フリーターになった人はそこから抜け出しにくいと言える。2003年度の内閣府の調査によれば、新卒時フリーターだった者の3割は正社員になっているが、5割以上はフリーターのままである。フリーターや無職の期間が長かったものが正社員になるのが難しい現状が浮き彫りになっている。丸山(2004)によれば「フリーター28歳定年説」、つまりフリーターのまま28歳を過ぎると就職は難しいという正社員への移行上限年齢も示されている。

フリーターは一度なるとその状態が長期化しやすいことや高い離職率と新規学卒就職率の低迷により、フリーターの新規発生が今後も続くと予想される。フリーター人口はしばらく増え続けそうである。

4 - 2 支援期間の利用

政府も若年雇用対策を重要な政策課題として位置づけ本格的なフリーター対策に取組み始めた。2003年6月には内閣官房、内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省が共同で「若者自立・挑戦プラン」を策定し、来年度(平成17年度)の概算要求は約810億円(前年度526億円に対し、284億円増加予定)もの予算がつき込まれることになっている。若年者の就労支援としてワンストップサービスセンター(ジョブカフェ)なども既に導入されているが、カウンセリング程度のサービスしか提供できていないのが現状である。

また、コミュニケーション能力など企業が求める能力を身につけた若年者には厚生労働大臣名で「就職基礎能力修得証明書」を発行するという“YES-

プログラム”も平成16年10月から開始される。

小杉（2004）の言葉を借りれば「自立とは、税金を納めること」に他ならないであろう。若者が自立するということは、納税できる所得を生み出す能力を身につけ、社会に貢献することである。日本国民の三大義務は「教育を受けさせる義務」（26条2）、「勤労の義務」（27条1）、「納税の義務」（30条）である。この納税義務を果たさない低賃金労働者に甘んじ続けるフリーターは自立した社会人と言えないだろう。ましてや勤労の義務も果たさないニートの出現をそのまま放置して良いはずはない。政府の支援が一過性のもので終わるのではなく、継続発展し、若年者の雇用環境の改善に寄与することが強く望まれる。

5. おわりに

フリーター選択という自由を得る代わりにその代償として背負うリスクも大きい。生涯賃金格差という観点から見ただけでもその自由を1億6千万円で買うことを意味する。

非正規雇用者の諸問題は、再就職による就労形態がパートという女性労働問題の主流であったが、若年者のフリーターが増加すれば、さらに非正規雇用者の賃金水準を下げることになるであろう。女性労働の長年の問題であった男女賃金格差問題が、正社員と非正規社員との賃金格差へと発展し、階層化を生み出すことにもつながる。賃金の二重構造化が進めば、将来、正社員が一つの身分として扱われる時代がくるかもしれない。

女子短大生の就職先は、依然として一般職の求人が多いだけに、就職後もリカレント教育や自己啓発、学び続ける力が重要になってくる。変化する時代に柔軟に対応できる実務教育プログラムも高等教育機関に今後求められてくるであろう。フリーターやニートを生み出さない進路指導、職業意識の形成やキャリア・デザインといった在学中からの支援が多様な生き方を迫られる女性には今後重要になってくるものと思われる。

引用・参考文献

- ・上西充子 (2002) 「フリーターという働き方」『自由の代償 / フリーター - 現代若者の就業意識と行動 -』日本労働研究機構。
- ・江藤智佐子 (2003) 「フリーターに関する一考察 - 若年者の雇用対策としてのビジネス教育の課題 -」秘書教育学会研究集録第9号。
- ・大久保幸夫編 (2002) 『新卒無業』東洋経済新報社。
- ・玄田有史 (2001) 『仕事のなかの曖昧な不安 - 揺れる若年の現在 -』中央公論新社。
- ・玄田有史・曲沼美恵 (2004) 『ニート - フリーターでもなく失業者でもなく -』幻冬社。
- ・小池和男編 (1991) 『大卒ホワイトカラーの人材開発』東洋経済新報社。
- ・厚生労働省編 (2001) 『平成12年版 労働白書』。
- ・厚生労働省雇用均等・児童家庭局編 (2002) 『平成13年版 女性労働白書 働く女性の実情』21世紀職業財団。
- ・小杉礼子 (2002) 「学校から職業への移行の現状と問題」「若者の就業行動は問題か - 研究の意味と範囲」『自由の代償 / フリーター - 現代若者の就業意識と行動 -』日本労働研究機構。
- ・小杉礼子 (2003) 『フリーターという生き方』勁草書房。
- ・小杉礼子 (2004) 「専門学校と若者自立・挑戦支援」日本産業教育学会シンポジウム。
- ・嶋田英男編 (1984) 『法と生活 (第三版)』創言社。
- ・総務庁 (省) 統計局 「労働力調査」各年。
- ・橋木俊詔 (1997) 『ライフサイクルの経済学』ちくま新書。
- ・内閣府編 (2003) 『平成15年版 国民生活白書』。
- ・日本労働研究機構編 (2000a) 『フリーターの意識と実態 - 97人へのヒアリング結果より -』日本労働研究機構。
- ・日本労働研究機構 (2000b) 『若者の就業行動に関するデータブック (1)』日本労働研究機構。
- ・日本労働研究機構編 (2001) 『大都市の若者の就業行動と意識 - 広がるフリーター経験と共感 -』日本労働研究機構。
- ・野口やよい (2004) 『年収1/2代台の再就職』中央公論新書。
- ・樋口美雄編 (2004) 『女たちの平成不況』日本経済新聞社。
- ・藤村博之 (2003) 「能力開発の自己管理」『日本労働研究雑誌』No.514, pp.15-26。
- ・フリーター研究会編 (2001) 『フリーターがわかる本!』数研出版。
- ・本田由紀 (2003) 「若年労働市場」『雇用・就労変革の人的資源管理』中央経済社。
- ・本田由紀 (2002) 「ジェンダーという観点から見たフリーター」『自由の代償 / フリーター - 現代若者の就業意識と行動 -』日本労働研究機構。
- ・丸山俊 (2004) 『フリーター亡国論』ダイヤモンド社。
- ・道下裕史 (2001) 『エグゼクティブフリーター』ワニブックス。
- ・道下裕史 (2000) 「フリーターは、多元的価値時代の象徴」『Works No.43人材獲得競

争』リクルート。

- ・宮本みち子 (2002) 『若者が《社会的弱者》に転落する』洋泉社新書。
- ・UFJ 総合研究所調査レポート (2004) 「フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算」UFJ 総合研究所。

注

- 1) 玄田 (2001) : 新規学卒就職者のうち、3年以内に会社を辞める割合が、中学卒で7割、高校卒で5割、大学卒で3割に達する現象のことを指す。
- 2) ニートとは、Not in Education, Employment or Training の頭文字を取って NE ET、つまり義務教育終了後、進学もせず、職業訓練を受けていない若者を指す。英国のブレア政権が使い始めた言葉である。
- 3) 小杉 (2002, 2003)、道下 (2000, 2001) : 「フリーター」という言葉は、道下裕史氏が『フロム・エー』編集長時代に生み出した造語である。当初は「フリーアルバイター」と言っていたが、1987年の映画製作を機に略して「フリーター」となった。その後言葉の意味が少しずつ時代と共に変遷してきた。リクルート・フロムエー (1987) 『若者仕事とデータマガジン』では フリーアルバイター = 学校を卒業した後も、自分の生活を楽しむために定職に就かず、アルバイト生活を送る若者達。また、リクルート・フロムエー (1988) 『フリーアルバイター白書』では、フリーアルバイター = 学校を卒業後、定職を持たずにアルバイトをしている若者のうち「現在正社員になることを希望しない者」。リクルート・フロムエー (1990) 『フリーター白書』では、フリーター = 学生でも正社員でも主婦でもなく、「アルバイト」「契約・派遣社員」として働いている若者のうち、「現在正社員になることを希望しない者」としている。
- 4) 総務省「就業構造基本調査」によれば、1992年から2002年までの10年間で、女性雇用者に占める非正規雇用者は、39.1% 53.0%、男性雇用者に占める非正規雇用者の割合も9.9% 16.5%と急激な伸びを示している。
- 5) 総務省「就業構造基本調査」(2002年版)によれば、フリーターの7割は、卸・小売、飲食店・宿泊業、サービス業、医療・福祉、教育・学習支援で働いている。その多くは従業員30人以下の小規模事業所におり、事務、商品販売、接客・給仕、飲食物調理、運搬、労務作業などに従事している。コンビニエンスストア、ファミリーレストラン、居酒屋、教養娯楽施設名などのサービス業では、土日・祝日、夜間・深夜の勤務が多いことも特徴である。
- 6) 総務省は現在課税漏れとなっているフリーターやパートなど1年未満の短期就労者から個人住民税を徴収するため、雇用主(企業)に短期就労者の給与実績の報告を義務付ける方針を固めた。早ければ2006年1月から適用、2007年から課税する方針である。(『共同通信』平成16年10月4日付。)