

# 若者のフリーター・無業化の背景と問題

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

副統括研究員 小杉 礼子



## 1. 増加するフリーターと失業・無業

近年、完全失業率は改善の傾向にあるが、若年者については高い水準にあり、15～24歳の男性では1999年以来10%を越える水準で推移している。また、2004年の『労働経済白書』によれば、フリーター数（15～34歳）は217万人に達し、10年ほどで倍以上になっている。若者の就業をめぐる状況はこれまでにない厳しさで、政府の「若者自立・挑戦プラン」に基づく対策も始まったところである。さらに最近では、失業・フリーター問題に加えて、求職活動をしていない無業の若者の増加が指摘されている。統計の上では、働いていない者は、仕事を探している（かつ、すぐ仕事につける）「失業者」と、仕事を探していない「非労働力」に分けられる。非労働力の若者といえば、学生・生徒や主婦が大半である。だが、最近ではそのどちらでもない若者が急激に増え、同白書では52万人（15～34歳層）と推計されている。

他の先進諸国の状況を見ると、若者失業問題への対応を図るばかりでなく、その非労働力化にも関心が高まっている。特に、イギリスでは、学校に行っていない、仕事もしていないし職業訓練を受けているわけでもない若者をNEET(=Not in Education, Employment or Training)と呼び、重要な政策対象としている。

すなわち、1980年代前半に若年失業率が20%近くに

もなっていたイギリスでは、政府は職業訓練政策に力を入れ、義務教育修了後に、上級学校に進学せず、就職もしない場合は、職業訓練を受けるよう誘導する政策を採り続けてきた。にもかかわらず、90年代末には、16～18歳人口の9%（161,000人）が、学校にも、雇用にも、職業訓練にも参加していない「NEET」の状態であることが指摘された。イギリスでは、近年、若年失業問題は大幅に改善しているものの、この報告書の指摘によると、16～18歳でNEET状態にあった者は、その後も教育訓練に参加せず、長期的キャリア形成の可能性は低く、税金納入者ではなく様々な社会福祉給付受給者になる可能性も、また、薬物乱用者や刑法犯、ホームレスになる可能性も低くないという。この16～18歳での状況から生ずるコストは、短期的なものでは各種手当、青年犯罪や薬物乱用に対応したコスト、さらに長期的には失業に対する支出、収入税・社会保障費の不納など、莫大なものになると見込まれるとされる。イギリス政府は、若者の実態分析の上でこうした社会的コストを積算し、予防のための教育的プログラムは効果の高い支出であるという認識をもって、新たな対策を講じるに至っている（Social Exclusion Unit 1999, 日本労働研究機構2003a）。

我が国においても、若者の就業問題とその社会的影響を考えると、失業とフリーターの問題に加えて、

無業の若者についても、視野に入れて考える必要があらう。

## 2.フリーターの現状

「フリーター」という言葉は、1980年代末にアルバイト情報誌が造った言葉である。当時増えつつあった、学校を卒業しても定職に就かずアルバイトで生計を立てる若者たちを指した。念頭に置いていたのは、何らかの目標を実現するため、あるいは組織に縛られない生き方を望んでアルバイトを選ぶ若者であった。新卒者への求人が何倍もある時代で、希望すれば正社員になれるのに、あえてアルバイトを選ぶという、今で言えば「夢追い型」といえるフリーターである。

これに対して、90年代の景気後退後に激増したのは、就職試験を受けても採用されなかったなど、周囲の事情から「やむを得ず」フリーターになったものである。進学を望んでいたが家計が許さないため、入学に必要な学費を自力で稼ごうとアルバイト生活に入ったケースもある。

90年代に増えたもう一つのタイプは、職業的選択の先延ばしをするためにフリーターになる「モラトリアム型」である。彼らは、「やりたいことが見つからないから」とか「とりあえず進学するよりじっくり考えたかった」などの理由で、就職や進学よりフリーター

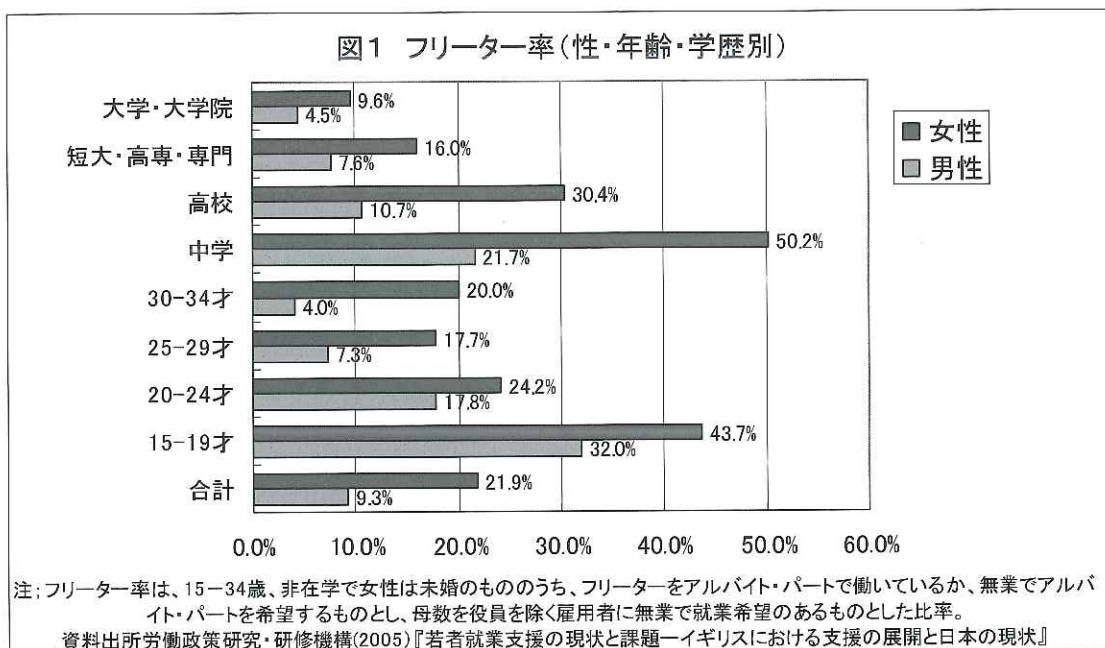
を選んでいる。

日本労働研究機構が東京に住む若者を対象に2001年におこなった調査では、フリーターに占める「夢追い型」の比率は約1.5割、「やむを得ず型」は約4割、「モラトリアム型」は約4.5割である。

さて、フリーターはどの程度働いているのだろうか。フリーターには定義上無業の者も含まれるが、8~9割は有業者である。総務省の「就業構造基本調査」から、有業の場合の就労状況をみると、半数弱は正規雇用者並みに毎日長時間働いている。しかし、収入は正社員とは格差があり、同年代の正社員より、年収にしておよそ100万から150万円少ない。就労日数、労働時間数をそろえるために、時間当たりの収入に換算して比べてみても、およそ正社員の70%前後と低い水準である。

前述の東京都に住む若者対象の調査で、3年後の就業形態の希望を聞くと、フリーターの大半は正社員や自営を望んでいた。そこで、フリーターから正社員になりたいという場合、どのような理由からかを尋ねると、最も多くの者が挙げたのは、「正社員のほうがトクだから」であった。こうした調査から浮かび上がってくるフリーターの現実、低賃金で不安定な「損な働き方」である。

では、フリーターになりやすいのはどのような若者ののだろうか。図1は、性・学歴・年齢別にフリーター



の比率をみたものだが、学歴が低いほど、また年齢が若いほど、そして性別では女性のほうがフリーター率は高い。その比率は中学卒業学歴の女性では50%を越え、一方、大卒男性では10%以下にとどまっている。

大学卒業直後に進学も就職もしない学生は増えていますが、大卒者のフリーター率は高くない。この背景には、大卒者の場合は、一時的にフリーターになったとしても短期の間に正社員や契約社員などに移行しているか、あるいはフリーターにはならず求職活動を続けたり、資格試験受験のための勉強をしているなどの可能性が考えられる。

フリーターになりやすいのは、学歴が低く、若い者だが、失業率が高いのも、同様に学歴が低く、年齢が若い者である。この背景には正社員としての労働力需要が高学歴で20代以上の者に向かいがちだということであろう。そしてそうした労働力への需要が高まっているのは我が国の産業構造の変化を反映してのことだろう。すなわち、経済のグローバル化のもとで、高付加価値型産業へのシフトがおこっており、そうした産業で必要とされている人材は、専門的な知識を持った大卒以上の者が多いということである。

### 3. 無業（日本型ニート）の実態

フリーターより深刻なのはニート状態の若者たちの立場だろう。就業していないのだから収入がなく、親元にいるケースが7～8割を占めている。「就業意欲のない若者」と表現されることが多いが、「就業構造基本調査」を詳しく見ると、先に見た定義にあたる無業の若者のなかには、就業したいという希望を持っているものが少なくないことがわかる。求職活動をしていないが、就業意欲がないと決め付けるのも誤解である。

さて、どのような若者がニート状態になりやすいのか、統計から探ってみる。公表されている範囲の統計データでは、『労働経済白書』と同一の定義によることは不可能なのでここでは「日本型ニート」として「15～34歳の非労働力うち、主に通学でも、主に家事でもない者」とすることにしよう。

まず、2000年の「国勢調査」の結果から日本型ニート

が各年齢人口に占める比率をみると、15～34歳全体では2.2%であった。このうち2つの年齢でとりわけ比率が高かった。すなわち、19歳は3.3%、23歳が2.7%と高かった。19歳、23歳というのは、それぞれ高校卒業から1年目、大学卒業から1年目に当たる年齢である。ここから推測できるのは、長く続く学卒就職市場の冷え込みの影響である。90年代初め以降、新規学卒向け求人は大幅に減少し、特に高校生への求人は8分の1にまで激減した。その変化の中で、就職活動をあきらめてしまったり、将来の展望が見えなくなった若者が増えているのだろう。

また、総務省「就業構造基本調査」を用いて、学歴上の特徴を検討すると、15～34歳人口全体の学歴構成に比べて日本型ニートの学歴構成は、明らかに中学卒業学歴の者が多くその3割近くを占めている。

中学卒学歴には、現在の高校進学率の高さを考えると、おそらく高校を中途退学したケースが多く含まれていると思われる。高校中退者は減少傾向にあるが、2003年でも年間8万人を越える水準である。中途退学した場合は、高校卒業時点で就職が決まらなかった生徒以上に、他の学校を選ぶのか、方向転換して仕事を探すのか、悩みは大きいだろう。元の学校に相談に行きにくいケースも多いだろうから、彼らの相談に乗ったり正確な情報を提供してくれる機関は少なからう。ここでも、一人で行き詰ってしまうケースが想像できる。

また、学校中退の背景には、遅刻・欠席などの生活指導上の問題や学業不振を抱える場合も少なくない。こうした課題は、就業に方向転換したとしても、やはり本人の可能性を阻む要因にならう。職業社会に入る上で必要な基本的な就業能力をどこでどう身につけるのか、そうした能力形成の問題も大きな壁になってくるのではないと思われる。

### 4. フリーター・無業の問題点と可能性

若年失業問題には当然真剣に対応しなければならぬが、フリーターや無業はどうだろう。それはどんな問題をはらんでいるのだろうか。フリーターや無業に

なることの問題点を新規学卒就職する場合を対比して考えてみよう。

学卒就職をすることは、個人にとって、次のようなメリットを生むと考えられる。第一に、職業能力が獲得しやすい。長期的雇用を前提にしているから、企業は新入社員の育成に力を注ぐ。安定的な雇用を背景に本人も着実に職業能力を身につける取り組みがしやすい。第二に、キャリアの展望が持てる。企業内でのキャリアだけでなく、能力獲得を前提に企業を超えたキャリアの展望も持ちうる。第三は、精神的安定である。安定した人間関係が築け、職業人としての自分を確立しやすい。「〇〇会社の社員」という企業人としてのアイデンティティを含めて、社会の中に自分の居場所を確保しやすい。第四には、収入の安定と上昇の見通しがである。そこから経済的自立が図れ、結婚などの生活設計ができる。同時に、健康保険や雇用保険に加入することからくる安定や安心もある。

一方で、学卒就職はメリットばかりではない。デメリットもあった。まず、学卒就職は大量の若者を一斉に就職させる効率的なシステムである。しかし、その一方で、生徒個人の意識形成や意思が時に軽視・無視されたり、納得なし進んだりすることがあった。早期離職はずっと問題だといわれてきたが、離職の背景には就職先の決定プロセスで本人の納得が十分でなかったり、職業への方向付けが十分でなかったりしたことがある。さらに、若者の能力発揮の上でのデメリットもある。企業内では入社年次による一括管理が一般的で、年功的序列のもとで若者はその新しい発想や新技術を生かしくく、責任あるポストにつくまでは10年20年と待たなければならなかった。

学卒就職のメリットの裏返しに就職しないデメリットであろう。第一に、職業能力の蓄積がなかなかできない。無業は論外だが、アルバイト・パートで働いたとしても、能力獲得の範囲は限定的だ。若年期という能力獲得の好機を生かせない。第二にはキャリアの展望がもてない。アルバイト・パートでの仕事経験は正社員になろうとしたとき評価されにくいし、正社員への登用を行っていない企業のほうが多いだろう。無業

期間が長ければ正社員に応募することさえ躊躇することになる。第三は、社会の中に自分の居場所を確保できない。そこからくる意識上の問題は、不安の増大ばかりでなくアイデンティティの危機にもつながる。第四に、経済的自立ができず、個人の生活設計も難しい。低賃金で、賃金上昇の可能性は小さく、さらに、保険・保障の枠組みから抜け落ちることも少なくない。

では、学卒就職のデメリットはどうだろう。無業はやはり論外だが、フリーターではこれが解消されるのか。確かに積極的に様々な経験をしてフリーター期間を自己実現のためのステップにしている場合もある。新しい発想を生かし、自分の可能性をかけて事業を起こす若者も出てきている。マンガやゲームといった、いまや世界に発信する日本の若者文化の担い手たちは学卒就職型キャリアを歩んだ者ではない。しかし、その数は決して多くない。フリーター経験者の多くは、「フリーターは損だから」か「年齢的に限界だから」フリーターを止めようとしている(小杉礼子編、2002)。

こうした個人にとっての問題は、そのまま社会にとっての問題につながる。十分な職業能力がない者が大量に滞留するとすれば、わが国全体の技術力の低下は目に見えている。将来への展望がもてない若者が多くなれば社会の活力をそぐばかりでなく、社会不安の要因にもなる。社会保障の枠組みも維持できなくなり、社会の再生産さえ危うくなることも考えられる。あるいは、若く学歴の低い者がまず安定的雇用機会から排除されている現状からは、格差の拡大とその固定化の危険も浮かび上がってくる。とくに、近年増えている無業層は大きな問題を突きつける存在である。

## 5. 近年の若年アルバイトの活用と処遇

個人のキャリアの観点からみれば大きな問題をほらむフリーター・無業層だが、産業界にとって見れば、いまや20代前半までの若年雇用者の3~4割を占める存在であり、欠かすことの出来ない労働力であろう。

90年代に入って、正社員以外の雇用者は若者ばかりでなく増加しているが、企業側にパートタイム労働者を採用する理由を尋ねると、90年代初めは、「1日の

忙しい時間帯に対処するため」や「業務が増加したから」が多かったのだが、近年では圧倒的に「人件費が割安だから」が多くなっている（厚生労働省、2002）。実際、正社員と非正社員の賃金格差は広がる傾向があることが指摘されており、若年アルバイトは、まずその安価さが産業界にとっては魅力なのだろう。

しかし、最近の調査では、非正社員の増加は企業経営にとっても課題を伴うことが、企業側にも認識されるようになってきている。すなわち、職業能力開発や技能の蓄積・伝承に問題が生じているとか、機密漏洩の危険が増しているという認識である（日本労働研究機構2003b）。安価であることから急拡大した非正社員雇用は、長期的な視点や危機管理を考える必要が生じた時、修正をせまられるということだろう。正社員・非正社員の最適バランスを広い視野から考えるときがきている。

また、若年アルバイトは販売やサービス職種に多いが、この職種は最もフロントの業務であり、したがって、その活性化、職務能力の向上こそ競争力強化の鍵になると思われる。実際、アルバイト比率の高い企業ほど、その活性化・能力向上のために様々な工夫をしている。その一つが非正社員から正社員への内部登用の制度である。昨年行った調査によれば（連合総合生活開発研究所2004）、この登用制度のねらいは、特に優秀な非正社員をとどめるためというところが多いが、さらに、非正社員比率が高い企業では、非正社員全体の活性化をもねらっているし、さらに、正社員へのメインルートに位置づけているところもある。こうしたケースでは、非正社員の能力開発にも積極的に取り組んでいると推測される。

このほか、中途採用において、他社でのアルバイト経験で身についた職業能力を評価することも、小売業や飲食業を中心に進んでいる。学卒正社員・定着というルートの外で獲得した能力を正当に評価できれば、企業の採用効率は高まる。そのためには一定の能力評価基準を社会的なものとして構築する必要がある。

## 6. 必要なキャリア形成支援

現状では、フリーター・無業になることはひどく多くのデメリットを抱えてしまう。在学中に適切な進路選択が出来ないためにフリーター・無業を選ぶ若者が少なくない実態を考えると、学校におけるキャリア教育の充実が重要である。キャリア教育自体は、学卒就職する若者にとっても、個人主導でのキャリア形成が必要な時代を生きるためには必要である。そして、キャリア教育における有効なプログラムの一つが、インターンシップなどの産業界と連携しておこなう事業である。ただし、1週間程度の職業体験という日本型インターンシップに凝り固まる必要はない。今後は、子どもたちを一人前の社会の構成員に育てるために、企業が出来ることをそれぞれの発想で提案していくことが大事ではないか。行政はそれを学校との間で仲介する役割を担う必要があるだろう。

また、フリーター・無業で学校を離れてしまっただけからの、キャリア形成支援も重要である。正社員として雇い入れた後に行ってきた職業能力開発や意識形成のための社員教育を、一部の業界で始めているように、非正社員の能力形成にも適用していくことが必要だ。あるいは、社外で培われた職業能力を評価し、採用をフレキシブルに行うことも望まれる。求職者も、非正社員も、実は地域の顧客であることを考えれば、正当な基準で人を評価し、採用する、また、能力開発を積極的に行う企業であるという企業像を作り上げることが、有効な経営戦略であることは、小売業や飲食業では非常に分かりやすい。視野を広げれば、これはすべての企業活動に当てはまることだろう。

無業期間が長期になってしまったものも近年増えている。基本的な生活習慣やエンプロイアビリティに問題がある状況に陥っているものも少なからずいるのではないかと思われる。こうしたケースでは、雇用労働にすぐに就くのは難しい面もあろう。ボランティアやコミュニティワークなど、社会への参加・貢献という側面からはじめるほうがよいケースもあるだろう。

フリーターやニートといっても、個々の背景や抱える問題はかなり異なる。それぞれの状況をつかみそれ

それぞれに応じた内容の支援が必要である。ワンストップ型の支援組織が地域の資源をコーディネートしていくことが有効な支援に結びつくのではないかと思われる。

## 引用・参考文献

- Social Exclusion Unit(1999) 『Bridging the Gap '1999』  
 厚生労働省(2002) 『パートタイム労働者総合実態調査』  
 厚生労働省(2004) 『労働経済白書』  
 小杉礼子編著(2002) 『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。  
 小杉礼子編著(2005) 『フリーターとニート』 勁草書房  
 日本労働研究機構(2003a) 『諸外国の若者就業支援政策の展開—イギリスとスウェーデンを中心に』 資料シリーズNo.135  
 日本労働研究機構(2003b) 『企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査』  
 連合総合生活開発研究所(2004) 『若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究結果』  
 労働政策研究・研修機構(2004) 『移行の危機にある若者の実像』 労働政策研究報告書 No. 6, 労働政策研究・研修機構。  
 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』 幻冬舎  
 小杉礼子・堀有喜衣(2003) 『学校から職業への移行を支援する諸機関へのヒアリング調査結果—日本におけるNEET問題の所在と対応—』 JILディスカッションペーパー  
 労働政策研究・研修機構(2005) 『若者就業支援の現状と課題—イギリスにおける支援の展開と日本の若者の実態分析から—』

## Profile 小杉礼子(こすぎれいこ)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 副統括研究員  
 1978年雇用促進事業団職業研究所(現・労働政策研究・研修機構)入所、2003年4月より現職。同機構で、主に「学校から職業への移行期」に関する調査研究を担当している。編著書に『フリーターとニート』(2005、勁草書房) 『自由の代償／フリーター—現代若者の就業意識と行動』(2002、日本労働研究機構) 著書『フリーターという生き方』(2003、勁草書房)。