

# 外部労働市場における キャリア形成の行方

樋口 明彦

法政大学社会学部准教授

## 若者雇用問題の顕在化

若者をめぐる労働環境の不安定化が叫ばれて久しい。「フリーター」「ニート」「ネットカフェ難民」「ワーキングプア」「若年ホームレス」など、メディアに氾濫する言葉を見ても、その問題に対する危機感の強さがうかがえる。もちろん、このような言説の背景には、若者の就労状況を見舞う大きな変化があった。

第一に、若年失業率の上昇を挙げることができよう。総務省『労働力調査』によれば、1990年に「15～24歳」4.3%、「25～34歳」2.4%だった失業率は、それぞれ10.1%（2003年）、6.4%（2002年）とピークを迎えることになった。その後、若年失業率は漸減するものの、リーマンショックによる景気後退に伴い、2010年には9.4%、6.2%と再び高くなっている。「15～64歳」の失業率が5.3%であること

を思えば、失業リスクは年齢の低い若者により強く降り掛かることがわかる。

第二に、企業における若者の採用活動が、主に「新卒一括採用」という雇用慣行のもとで行われている日本において、若者の就労状況の悪化は新卒に対する有効求人倍率の低下としても現れた。高校新卒者の求人倍率（7月末）を見てみると、1986年に0.87倍だった値は、バブル景気の到来とともに3.08倍（1991年）にまで急騰し、その後景気が後退するにつれて2002年の0.50倍にまで落ち込んだ。大学新卒者の求人倍率を見ても、その推移は決して平坦なものではない。リクルート・ワークス研究所『大卒求人倍率調査』によれば、バブル期の1991年に2.86倍だった値は2000年に0.99倍にまで低下した。つまり、若者の入職窓口は景気に応じて大きく左右されてきたのである。

第三に、労働需要の変化として、企業における非正規雇用の増大も若者の雇用環境を一変させた。全雇用者のうち非正規雇用の占める割合は、1984年の15.3%から徐々に上昇して2010年には33.7%に至った。とりわけ若年層において非正規雇用の占める割合は高く、2009年現在、「15～24歳」の「男性」24.5%、「女性」35.0%、「25～34歳」の「男性」13.4%、「女性」41.1%となっている。非正規雇用の増大は、単に若年層に顕著なだけでなく、その傾向は女性においていっそう強まっていることもわかる。

### ひぐち あきひろ

1971年生。大阪大学大学院人間科学研究科博士後期課程単位取得修了後、法政大学へ着任。2008年より現職。専門分野は、若者政策論、コミュニティ政策論。著書に、『社会的排除／包摂と社会政策』（共著、法律文化社、2007）、『「ひきこもり」への社会的アプローチ』（共著、ミネルヴァ書房、2008）、『若者問題と教育・雇用・社会保障』（共編著、法政大学出版局、2011）など。

## 学校から職場への移行の綻び

このような趨勢は、学校から職場への移行（トランジション）の機能不全として理解されることが多い。すなわち、若者における雇用の不安定化を、学校を卒業する離学というイベントに起因する問題として、象徴的に捉えるようになったのである。したがって、移行の機能不全に対する処方箋もまた、いかにこのイベントを円滑に乗り切るか、つまり将来の職場への移行を想定した在学段階の出口支援という性格が強いものになったといえる。

2011年1月31日に中央教育審議会が出した答申『今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について』も、キャリア教育を「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通じて、キャリア発達を促す教育」、そして職業教育を「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」と位置づけ、学校から職場への移行の失敗というリスクを見据えながら、移行前の教育段階における「予防」を探った試みとなっている。

確かに、「新卒一括採用」が雇用慣行となった日本において、学校機関におけるキャリア教育・職業教育の取り組みは、離学というイベントを教育機関と労働市場の接合点として改めて重視することで、学校から職場への円滑な移行を促す一定の役割を担うだろう。ただ、学校から職場への移行の是非は、離学という一時点にすべて回収されるわけではない。ここでは、中退者・非正規雇用者・無業者のキャリア形成のありようから、学校から職場への移行を改めて捉え直してみよう。

## 中退者のキャリア形成

そもそも離学を教育機関と労働市場の接合点として位置づけるためには、若者が教育機関を卒業することが前提となる。したがって、学校を中途退学して

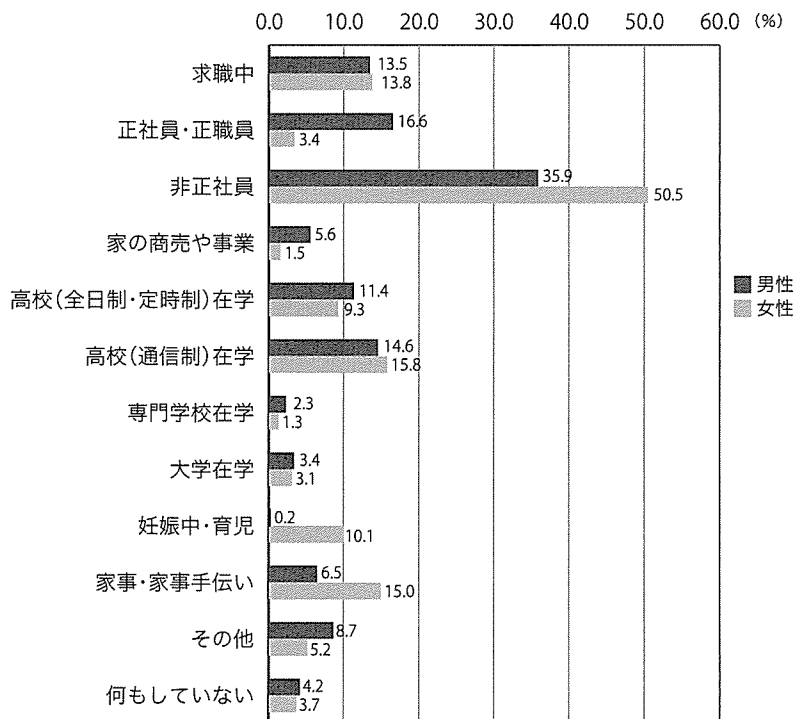
離学する若者の移行は、うまく「新卒一括採用」の慣行に接続できないからこそ、そのキャリアはしばしば非正規雇用や無業から始まり、不安定なものになることが多い。

内閣府『若者の意識に関する調査報告書』（2011年）によれば、高校中退後おおむね2年以内の若者1176人の進路は極めて複雑な軌跡を描いていることがわかる。高校中退者の現在の活動状況を整理した図1を見てみると、「正社員・正職員」は「男性」16.6%、「女性」3.4%と少ない一方、「求職中」が「男性」13.5%、「女性」13.8%、「非正社員」が「男性」35.9%、「女性」50.5%と不安定な状況がうかがえる。その他の傾向として、高校復学が「男性」26.0%、「女性」25.1%を占める一方、「女性」の場合、「妊娠中・育児」10.1%、「家事・家事手伝い」15.0%と、教育や就労以外の選択肢も無視できない。

## 非正規雇用者のキャリア形成

このような高校中退者の状況を見てもわかるように、若者のキャリア形成を考えるうえで、学校から正社員という安定した職場への移行を考えるだけでは不十分だろう。15～34歳の雇用者のうち非正規雇用が26.5%を占める状況において（2009年）、非正規雇用を念頭に置いたキャリア形成は無視できない存在なのだ。事実、非正規雇用者の正規雇用化率（前職が非正規雇用の転職入職者のうち、正規雇用就いた者の占める割合）を見てみると、2009年では21.1%とあくまで低い値であることがわかる（厚生労働省『平成22年版労働経済の分析』、2010年、26頁）。これは、非正規雇用から正規雇用への移行が困難であることの証左ともいえよう。非正規雇用がキャリア形成にとってステッピング・ストーン（踏み台）になるのか、それともデッドエンド（袋小路）になるのか、その分岐は若者の将来を大きく左右する。

図1 高校中退者の現在の活動状況（複数回答）



出所：内閣府『若者の意識に関する調査報告書』（2011）

## 無業者のキャリア形成

もちろん、中退者や非正規雇用者のキャリア形成には、求職活動や転職に伴う失業・無業期間も含まれる。そのとき、仕事が見つからず、長期間に渡って失業状態に留め置かれてしまうことは、キャリア形成にとって大きな障壁になってしまう。社会経済生産性本部『ニートの状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究報告書』（2007年）によれば、地域で若者の職業的自立支援を行う支援施設「地域若者サポートステーション」への来訪者418人のうち、無業期間が「1年以下」の者は41.1%で、1年以上の者が累計38.9%を占めている。また、来訪者の職歴を尋ねてみると、すべての就労経験のうち、「正社員」は19.3%に過ぎず、「アルバイト」64.4%、「派遣・契約」11.5%、「その他」4.8%と非正規雇用が多くなっている。つまり、支援施設を利用する若者

のキャリアには、非正規雇用と無業が深く織り込まれているのだ。

さらに、留意すべき事柄として、来訪者のなかには「職場の人間関係でトラブルがあった」41.4%、「不登校になった」35.9%、「ひきこもり」49.5%、「精神科又は心療内科で診察を受けた」49.5%など、求職以外のさまざまなニーズを抱えた者も多く含まれている。求職活動を続け、これから職業生活への参入を見据えるなかで、乗り越えるべき生活経験上の課題があることも看過できない事実なのである。

## 学校から職場への移行の再定位

このように中退者・非正規雇用者・無業者のキャリア形成を瞥見したうえで、学校から職場への移行を見直してみると、そこには新たな視野が開けてくる。

第一に、職場への移行は、一度きりの単線としての道程ではなく、何度も行き交うような「複線化」したも

のとなっている。「複線化」した移行は、非正規雇用や失業という経験を含むだけでなく、時には新たな職業的スキルを身につけるための復学という選択肢も内包したものとなっている。

第二に、職場への移行は、「長期化」という様相も帯びることになるだろう。このとき、若者のキャリア形成は、離学のような決定的イベントの是非によって決まるのではなく、むしろ長い時間にまたがる試行錯誤のプロセスとなる。したがって、職場への移行を果たそうとする若者にとって、まさにこの「長期化」する移行期間の生活を支える金銭や住居などの資源を獲得することが大きな課題にならざるをえない。

第三に、職場への移行が「複線化」かつ「長期化」することで、若者が大人になるプロセスは安易に標準化できるものではなく、いわば一人一人の事情に応じて「個人化」した軌跡を描き出すようになる。このとき、若者が果たすべき移行の内実は、単に安定した仕事による経済的独立だけでなく、親の扶養家族である子どもから婚姻・同棲を通じて独立家族を成す成人への世帯形成の変化、親との同居状態から離家に至る居住形態の変化など、多岐に渡る。むしろ、このような数々の移行は、必ずしも同時に行われるとは限らず、ともすれば時間のずれをはらむものになるのだ。

職場への移行が「複線化」「長期化」「個人化」していくなか、若者のライフコースを支える仕組みはどのようなものになるのだろうか。先述した中央教育審議会の答申は、初等・中等・高等教育におけるキャリア教育・職業教育に加えて、「中途退学者や無業者等のキャリア形成のための支援方策」を掲げ、離学したあと再び学習機会を提供する「生涯学習」の視点を打ち出している。このなかで、答申は改めて学校に期待される教育プログラムの必要性を訴え、幅広い年齢層に開かれたリカレント教育としての高等教育機関の姿を提示している。ただ、「複線化」「長期化」「個人化」が進む若者のライフコースを支えるには、教育機関と労働市場の再接合を唱えるだけでは不十分だろう。むしろ、仮に若者が非正規雇用や失業状態にいたとしても、今の労働生活をそのまま支

えるような仕組みが必要ではないだろうか。

## 外部労働市場におけるキャリア形成

学校から職場への円滑な移行は、安定した正規雇用（正社員・正職員）の存在を前提としている。このような安定性の源は、一つの企業と長期的な雇用関係を維持しながら、企業内部のOJTによって技能を高め、昇進・配置転換・再訓練などを通じて行われるキャリア形成の様子にある。これは内部労働市場と呼ばれ、大企業への定着を旨とするキャリア形成にほかならない。それに対して、非正規雇用や中小企業でのキャリア形成は、企業への定着が必ずしも要件とならない外部労働市場に近いものとなることが多い。このとき、労働者の技能は、企業内での教育訓練ではなく、数多くの職場を転職するなかで形成されることになる。あるいは、高い技能が必要とされず、誰もが容易に入職可能な未熟練の仕事もそれに該当するといえよう。したがって、すでに不安定な雇用に従事している若者にとって、喫緊の課題は、外部労働市場におけるキャリア形成を、いかに将来のより安定した仕事につなげていくのかということにほかならない。ここで、このような方向性に沿った政策のありようを整理しておこう。

第一に、外部労働市場のキャリア形成を考えていくうえで、必ずしも大企業でなくとも、企業内での定着をある程度見通すことのできる内部労働市場への中途参入の道筋が考えられるだろう。ただ、先に言及したように、非正規雇用から正規雇用へ移行する割合は総じて低い。正規雇用化率を上げる要因として、学歴の高さ、年齢の若さ（20歳代）、前職の職種（運輸・通信職、専門・技術職、サービス職）、前職の業種（医療・福祉）、前職の経験年数（2年以上）、初職の正社員経験、採用側の業種（製造業、卸売・小売業、医療・福祉、その他のサービス業）などが指摘されている（小杉礼子『若者と初期キャリア』勁草書房、2010年、151～174頁）。確かに、この分析からいくつかの教訓を導きだすことはできるけれども、外部労働市場におけ

るキャリア形成として、若者はどのような働き方を選択すればいいのか、その具体的な指針は必ずしも明確であるわけではない。正社員の働き口の数が増減傾向に大きく左右され、アルバイト・パート・契約社員・派遣社員・請負社員とさまざまな働き方が混在するなか、どのような企業で、どのような雇用形態を選び、どのような経験を積めば、正規雇用に至りやすくなるのかという実践的な知識は、今後いつそう明らかになるべきテーマである。

第二に、外部労働市場のキャリア形成では、看護師・ホームヘルパー・介護福祉士・介護支援専門員などの職業資格に基づいたキャリア形成も深く関わっている。このような仕事は、通常の外部労働市場と違い、特定の専門職に根差し、いわば企業を横断しても同じ職種に従事する傾向が強いことから、職種別労働市場と呼ぶことができよう。職種別労働市場におけるキャリア形成を考えた場合、その技能向上の階段が比較的に見通ししやすい長所がある。事実、非正規雇用から正規雇用への移行を考えた場合、医療・福祉は大きな雇用の受け皿となっている。しかしながら、しばしば指摘されるように、介護福祉職の賃金カーブは他の職種に比べて相対的に低く、とりわけホームヘルパーの年収は300万円に満たない程度で、年齢による昇給もあまり見られない。職種別労働市場において将来に渡るキャリア形成を可能とするためには、賃金構造の再編成が不可欠な作業である。

第三に、中退者・非正規雇用者・無業者のライフコースを見てみると、そのリスクは決して雇用の不安定さだけでなく、時として日常生活の不安定さにまで及んでいることがわかる。失業の繰り返し、失業の長期化、住居の喪失、健康の悪化、職業訓練受講時における生計費の欠如などのリスクに苛まれたとき、若者は日々の生活の困難に見舞われかねない。したがって、外部労働市場におけるキャリア形成には、場合によって若者の生活を下支えする社会保障制度、つまり所得保障の取り組みが必要となる。従来、このような所得保障の欠如は、親による家族福祉によって埋め合わせられてきたが、必ずしも親世帯に経済的余裕があるとは限らない。先の『若者の意識に関する調査報告書』によれば、高校中退者の世帯構成のうち母子世帯が21.1%を占め、高い割合になっている。したがって、外部労働市場におけるキャリア形成を進めるためには、若者個人に対する所得保障制度の導入を考慮する必要があるだろう。

若者が職場への移行を果たそうとするときに、目先の必要性に迫られ、「仕事の就きやすさ」だけを追い求めた結果、不安定雇用の罅から抜け出せなくなってしまうことは避けなくてはならない。そのためには、外部労働市場におけるキャリア形成を支え、その矛先が将来へのステップに向くような制度的基盤の構築が必要だろう。■