

フリーター問題に関する先行研究の整理と今後の課題

上西, 充子

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン / 生涯学習とキャリアデザイン

(巻 / Volume)

1

(開始ページ / Start Page)

83

(終了ページ / End Page)

95

(発行年 / Year)

2004-02

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00002845>

〈研究ノート〉

フリーター問題に関する 先行研究の整理と今後の課題

法政大学キャリアデザイン学部専任講師 上西 充子

1 はじめに

近年、若年雇用問題が「問題」として大きくクローズ・アップされている。中でも、学校を離れていながら「定職」についていない「フリーター」に対する関心は高い。『平成12年版労働白書』（労働省編2000）は「いわゆるフリーターについて」という項目でフリーターの数推計を示し（1982年の50万人から1997年には151万人と3倍以上に激増）、「フリーター」問題に対する一般の関心をにわかにも高めることとなった。その後、『平成15年版国民生活白書』（内閣府編2003）は「デフレと生活―若年フリーターの現在（いま）」という副題のもと、若年の雇用状況の悪化と、それが彼らの家庭生活に及ぼす影響、さらに日本経済全体に及ぼす影響について懸念を表明した。2003年6月には文部科学大臣・厚生労働大臣・経済産業大臣・経済政策担当大臣の連名で「若者自立・挑戦プラン」が発表され（経済産業省2003）、教育・雇用・産業政策の連携強化と産業界、教育界、地域社会・行政の協力のもとに総合的な若年者対策を行うという方向性を示している。また2003年10月には、日本経済団体連合会が「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」を発表し、企業ができる具体的な施策を提言している（日本経済団体連合会2003）。

このようにフリーター問題は既に一般に認知され、それに対する対策もとられつつあるように見える。しかし、この間のフリーター研究の一端を担ってきた筆者'から見ると、実はまだわかってい

ないことが多いという思いが強い。フリーター対策としては「キャリア教育」「インターンシップ」などが提唱され、その背後にはフリーターの職業意識の低さが想定されているように思われるが、しかし、職業意識の問題に還元できない要因は多くあり、また、職業意識を啓発する対策だけが対策として考えられるわけではない。

そこで本稿では、若年雇用問題、特にフリーター問題に関して、これまでに何がわかっており、何がわかっていないのかを整理してみたい²。今後の調査研究課題が明らかになり、その方面での調査研究がすすめば、若年雇用問題への対策もより効果的に展開できると考えられるからである。以下では「学校から職業への移行過程の変化」「労働市場における若者の位置づけの変化」「フリーターの規模、フリーター率、フリーターの属性」「フリーターの供給ルート」「フリーターの就労実態」「フリーターからの離脱」という6つの領域について先行研究をサーベイし、最後に「今後の課題」で残された課題を検討する。

2 学校から職業への移行過程の変化

2.1 学卒無業者の顕在化

従来、若年雇用問題は、就職難の中で学卒未就職者が発生するという問題であるか、もしくは若年の離職率の高さ、失業率の高さという問題として語られてきた。前者の就職問題は、毎年新規学卒者を悩ませるものの、就職内定率は最終的には9割を超える水準に達するため、大きな問題とはみなされてこなかった。また、離職率の高さや失

業率の高さも、自発的な理由による離職がほとんどであることや、若者の親との同居率が高いことから、それほど深刻には考えられてこなかった。

しかし、高校を卒業しても進学も就職もせずに「無業者」（文部科学省の学校基本調査における無業者の定義の中には、一時的な仕事についた者も含まれる）となる若者が都市部を中心に目立ってきたことが、若年雇用問題に対する見方を変えていく。

『平成12年版労働白書』（労働省編2000）は、高卒無業者比率が1992年頃から急上昇し、1999年3月卒業者では全国計で32.1%、東京都では59.4%に達していることを示した（1992年3月卒業者では、全国計12.7%、東京都29.6%）。ここでの無業者比率は「無業者および就職者に占める無業者の比率」と説明されている。つまりこの無業者比率は、非進学者のうち「就職」という通常考えられる進路をとらなかった者が、全国でおよそ3人に1人、東京都では半数以上に達していることを示している。非進学者にとって、就職することはもはや「当たり前」ではなくなっていることがここに明らかにされたのである。

このような高卒無業者比率の高さは、一見すると9割を超える就職内定率とは矛盾するように思われる。しかし、就職内定率を算出する際の分母は「就職希望者数＝内定者数＋就職を希望する未内定者数」であり、就職をあきらめた者を含んでいないため、就職問題が深刻でないように見えてしまうのである。実際は多くの高校生はいったん出した就職希望を途中で取り下げていく。『平成15年版国民生活白書』（内閣府編2003）は求職者数（就職内定者＋就職未内定者）の年度ごとの推移をグラフに示しているが、1991年度の高校生の場合は、7月末の求職者数＝100に対して3月末の求職者数は99であり、就職活動期間を通してほとんど求職者数に変化はない。しかし2002年度の高校3年生の場合は、7月末の求職者数＝100に対して、3月末の求職者数は69であり、およそ3人に1人が就職希望を取り下げていることがわかる。一見堅調な就職内定率の背後には、就職希望を取り下

げる若者の姿があったのである。

大卒者については、高卒者に比べ実態の把握が難しいが、上述の『平成15年版国民生活白書』（内閣府編2003）には、1990年に7.4%であった「フリーター比率」が、2002年には31.3%に上昇していることが示されている。ここでの「フリーター比率」とは、「フリーター」と就職者の合計に占める「フリーター」の割合であり、またここでの「フリーター」とは、「一時的な仕事に就いた者」と「就職者および進学者のいずれにも該当しない人」の合計である。

2.2 学校から職業への移行過程の変化

このような学卒就職状況の変化を受けて、若年の雇用問題を単に就職率や離職率、失業率で見るとではなく、「学校から職業への移行過程」（transition from school to work）の問題としてとらえることの重要性が認められるようになっていった。「学校から職業への移行過程」というとらえ方は、学校を離れてから安定した職業生活に至るまでに、紆余曲折の時期（不安定就労、失業、転職、教育訓練、等々）を経ることがありうることを視野に入れたとらえ方である。

「学校から職業への移行過程」に関しては、次の2つの研究を紹介しておきたい。

小杉（2003）は学校基本調査から「新規学卒就職枠外者比率」を算出している。ここでの「新規学卒就職枠外者」とは、同時期に中学校を卒業した同年齢グループ（コーホート）の卒業者数から、中卒就職者、2年後の各種学校準看護・看護卒業者、3年後の高卒就職者、5年後の短大・高専・専門学校卒就職者、7年後の大卒就職者、7年後の大学院進学者を差し引いた者をさし、「新規学卒就職枠外者比率」とは、その「新規学卒就職枠外者」が中学校卒業時のコーホートに占める比率を表している。つまり、中途退学者や、卒業時に就職しなかった者など、新規学卒就職をせずに学校を離れていった者の割合である。その結果によると、1989年度の中学校卒業者コーホートあたりを境に、卒業生数が減少する一方で枠外者比率は増

加し続け、20%前後にとどまっていた卒外者比率が1994年度中学校卒業生コーホートでは35%に達している。つまり現在では、同一年齢層の若者のうち、新卒で就職している者は3人に2人程度にすぎないのである。

日本労働研究機構（2001）は、東京都内の18～29歳のフリーター（フリーターであると自己認識する者）1,000人と非フリーター1,000人に対してアンケート調査を実施し（以下、「都内若者調査」と略記）、結果を母集団にウェイト・バックしている。この調査によると、就業経験のある者のうち、正社員のみを経験してきたという者は半数（51%）にとどまっており、正社員と非正社員（社会人アルバイト、パート、契約社員、派遣社員など）の両方を経験している者が3割（31%）、非正社員のみを経験している者が2割（19%）となっている。

これらの調査結果からも、「学校から職業への移行過程」が多様化・不安定化しており、新規学卒就職という一時点をみるだけでは不十分であることがわかる。

3 労働市場における若者の位置づけの変化

3.1 学卒就職状況

上述のように「学校から職業への移行過程」が変わってきた背景には、労働市場における若者の位置づけの変化がある。若者が正社員としての雇用機会をとらえることが難しくなり、非正規の就業に従事する割合が増えているのである。

高卒就職市場の悪化については周知の通りであり、7月末現在の求人倍率は、1992年卒業生の場合は3倍を超えていたのが、2003年卒業生の場合は0.5倍であり、求職者の半数分以上が求人がないという状況になっている。少子化の進行で求職者数もゆるやかに減少しているが、求人数がこの10年ほどの間に8分の1ほどに急速に減少していることがこの悪化をもたらしている。

大卒者の就職状況についても、この15年ほどの推移を見ると、以前に比べて厳しい状況となっている。1992年卒業生と2004年卒業生を比べると、1992年卒業生に対する求人倍率は2.41倍であるの

に対し、2004年卒業生は1.35倍でしかない（リクルートワークス研究所2003）。しかしその背景には、高卒者の場合とは異なり、求職者数が増加しているという事情がある。求人数はこの間に15.5万件減少しているが、一方で求職者数は12.8万人増加しているものであり、求職者数の増加が求人倍率を押し下げていることがわかる。

さらに玄田（2001）は、中高年が既に得ている雇用機会を維持する代償として、若年の就業機会が奪われていると指摘している。45歳以上の社員の比率が高まった大企業ほど、新卒採用の求人が大きく減少しており、また、定年延長を行っている企業では、新卒の採用計画がある確率が低くなっているというのである。

3.2 若者は非正規労働市場に追いやられるのか

小杉（2001）が行った「労働力調査特別調査」のまとめによると、15～24歳の非農林業雇用者数（役員を除く、また、在学中を除く）に占めるパート・アルバイト比率は、男性で1991年の7.0%から2000年の18.0%へ、女性で1991年の8.6%から2000年の23.0%へと増加している。雇用形態の多様化のしわ寄せは、特に若年層に向けられているように思われる。

ただしこれらの結果から、企業は新規学卒者の正社員採用を厳しく制限しつつあり、若年労働市場は今後ますます悪化する、と見るのは必ずしも妥当ではない。

仁田（2003）は、近年の若年雇用問題の背景に、1990年代に労働市場に大量参入した団塊第二世代の存在があることを指摘している。総務庁統計局「労働力調査」によると、1989年の20歳代の労働力人口は1,254万人であったが、1996年のピークには1,495万人に増加しており、7年間で240万人もの増加となっている。1990年代は企業が不況により新規採用を抑制した時期であると共に、若年労働力供給が急激に増加した時期でもあるため、その両方の影響により不安定就労者や失業者が増加したと考えることができるのである。このような人口学的要因による1990年代の若年労働力供給への

影響は、2000年代に入ると団塊第二世代の加齢に伴って薄くなっていく。そして、団塊第二世代以降の若年人口は、急速に減少しているのである。したがって、今後若者が労働市場の中でどのような位置を占めるのか、その展望は不透明である。

4 フリーターの規模、フリーター率、フリーターの属性

4.1 フリーターの定義と規模

本節以下では、若年雇用問題のうち、フリーター問題に焦点を当ててみたい。「フリーター」とは、1980年代にリクルートのスタッフが作成した造語であり、もともとは「まじめに夢に向かってチャレンジしている若者」を意味していた（道下2001）。しかしその後、「学校を離れていながら正社員ではなく、また主婦でもない若者」を指す呼称としてアルバイト市場で流通するようになり、さらに前述の『平成12年版労働白書』（労働省編2000）におけるフリーター数の推計を契機にマスメディアを通じて広く一般に浸透することとなった。そのような経緯をもつ言葉であるため、「フリーター」とは、厳密な定義になじむ用語ではない。しかし、フリーター数を推計する必要性から、いくつかの定義が行われている。本節ではそれらの定義を紹介し、それぞれの定義によるフリーターの規模を示した上で、フリーターが労働力に占める割合とフリーターの属性別の内訳を見る。

前述の通り、『平成12年版労働白書』（労働省編2000）はフリーターの数が1982年の50万人から1997年には151万人と3倍以上に激増していることを示した。この労働白書におけるフリーターとは、「年齢が15～34歳で、①現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、男性については継続就業年数が1～5年未満の者、女性については未婚で仕事を主にしている者とし、②現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事を希望する者」を指している。

しかしこの定義では男性の学生アルバイトや、既婚の女性で「アルバイト・パート」の仕事を希

望している者などが混在している可能性がある。そこで日本労働研究機構では次のようにフリーターの定義を改めて、同じ統計データ（総務庁統計局の「就業構造基本調査」）からフリーター数を再推計し、フリーター分析を行った（日本労働研究機構2002、以下「就業構造基本調査再分析」と略記）。その定義とは「年齢は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」である。この定義によるフリーター数は1982年が59万人、1987年95万人、1992年110万人、1997年173万人であり、労働省推計よりもやや大きな数値となっている。

『平成15年労働経済白書』（厚生労働省監修2003）は上の日本労働研究機構の定義に従って2002年のフリーター数を推計している。統計データは総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」の特別集計が用いられている。それによれば2002年のフリーター数は209万人であり、内訳は「就業」180万人、「失業」26万人、「非労働力化」3万人である。

一方、『平成15年版国民生活白書』（内閣府編2003）は2001年のフリーター数417万人という数値を示し、フリーターが急増しているという印象を一般に与えた。しかし、ここでのフリーターとは、「学生、主婦を除く15～34歳の若年のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）および働く意志のある無職の人」を指しており、正社員の仕事を希望している失業者や派遣労働者なども含んでいることに注意が必要である。統計データは総務庁統計局の「労働力調査特別調査」であり、417万人の内訳は「パート・アルバイト（派遣等を含む）」244万人、「失業者（求職中）」127万人、「働く意志のある非労働力人口」46万人である。

4.2 フリーター率

では、フリーターは若年労働力人口の中でどの程度の比率を占めているのか。ここでは上記の3つの定義のうち、日本労働研究機構の定義に従っ

て「就業構造基本調査再分析」からフリーター率をみていく（小杉編2002：第1章）。フリーター率算出の母集団は、15～34歳の若年で、在学しておらず、女性は未婚の者で、有業者の場合は役員を除く雇用者、無業者の場合は「仕事を主に希望する（家事・通学のかたわらではない）」就業希望者である³。

1997年のフリーター率を見ると、男女別では男性が6.4%、女性が16.3%であり、女性のフリーター率が高い。年齢層別では15～19歳層でフリーター率が顕著に高くなっている（男性：15～19歳24.4%、20～24歳10.6%、25～29歳4.4%、30～34歳2.4%、女性：15～19歳29.2%、20～24歳16.9%、25～29歳13.6%、30～34歳14.3%）。学歴別に見ると学歴が低いほどフリーター率が高く、主に高校中退者を指すと思われる「小学・中学卒」のフリーター率が特に高くなっている（男性：小学・中学卒15.6%、高卒7.2%、短大・高専卒5.1%、大学・大学院卒2.7%、女性：小学・中学卒42.4%、高卒20.0%、短大・高専卒12.1%、大学・大学院卒9.6%）。これらから、労働市場の中で不利な立場におかれる者（男性より女性、低年齢層、学歴の低い者）のフリーター率が高いことがわかる。

4.3 フリーターの属性

フリーターの属性別内訳もおさえておこう。「平成15年労働経済白書」（厚生労働省監修2003）のデータによれば、男女比は男性45%に対し女性55%であり、女性の比率が高い。年齢別では、5歳きざみでは20～24歳層がもっとも大きな比率を占めているが、25歳以上層にも20～24歳層と同数のフリーターが存在していることが注目される。（15～19歳12%、20～24歳44%、25～29歳30%、30～34歳14%）。学歴別ではおよそ3人に2人が「中学・高校」である（中学・高校67%、短大・高専21%、大学・大学院卒13%）。

5 フリーターの供給ルート

5.1 職歴の有無

フリーターという労働力はどこから供給されて

くるのだろうか。性別、年齢別、学歴別の背景は前述の通りである。ここではその他の側面からフリーターの供給ルートを見る。

まず職歴の有無をみよう。前述の「都内若者調査」（日本労働研究機構2001）によれば、現在（自称）フリーターである者のうち、離職後（正社員・公務員の他、契約、派遣、自営・家業従事者を含む）にフリーターとなった者は36%で、卒業・中退後、つまり職業経験のないままフリーターになった者が63%を占めている。中退・卒業・離職という3つの供給ルートに分けると、中退後11%、卒業後50%、離職後36%であり、卒業後というルートがもっとも主要なルートであることがわかる（小杉編2002：第3章）。（自称）フリーターに対するヒアリング調査（日本労働研究機構2000a）から「卒業後」というルートを見ると、卒業時にやりたいことを決められなかった、フリーターでいろいろな仕事を経験してみたかった、進学に失敗した、就職に失敗した、浪人中に進学をあきらめた、などの事情があることがわかる。

「非典型雇用調査」（リクルートワークス研究所2001）でも、フリーター⁴のうち初職が「正社員・正職員」であった者は27%にすぎない。

5.2 高校生活との関係

フリーターの中で大きな比率を占める高卒者について詳しくみるとどうだろうか。粒来（1997）は、東京都内の進路多様校の高校3年生を対象としたアンケート調査によって、「アルバイト・未定」に至った者の53%が、高校3年生の春から秋にかけて、進路決定に必要な活動（就職や推薦入試に向けた情報収集から就職試験・推薦入試まで）を全く行っていなかったことを明らかにしている。また、東京都内の進路多様校の高校3年生を対象とした日本労働研究機構のアンケート調査（日本労働研究機構2000b）では、高校3年生の1月時点でフリーター⁵になることを予定している者のうち、「就職希望なし」の者が46%、「就職希望を撤回して就職活動を行わなかった者」29%、「就職活動を行ったが就職希望を取り下げた者」25%であ

った。これらの結果から、高卒フリーターには、就職を希望せずにフリーターになった者と、就職を希望したが途中で就職希望を取り下げた者がおよそ半数ずつ程度存在することがわかる。

また、上述の日本労働研究機構（2000b）によると、フリーター予定者は成績がクラスで下の方の者が多く、欠席日数が多い者が多く、部活動には積極的に参加していない者が多く、アルバイトを経験している者が多いという傾向が見られる。このことは2つの側面から見ることができよう。1つは、高校による就職斡旋過程においては、このような不利な属性を持つ者は不利な立場におかれ、その結果、彼らにしわ寄せがいく、という見方であり、もう1つは、フリーター予定者は学校を通じた上昇移動という伝統的なアスピレーションを共有していない、という見方である（小杉編2002：第6章；上林2003）。

5.3 社会階層との関係

さらに、社会階層との関係も注目されている。耳塚（小杉編2002：第7章）は、18歳人口の減少とともに進学が容易になってきている今日、威信の高い四年制大学に進学できず、かつ就職も困難であった生徒の中で、教育費の負担が可能な層は進学できるが、教育費の負担が不可能な層にとっては「進路未定」「無業者」という進路しか残されていないと述べ、高卒フリーターを考える上で社会階層問題が重要であることを指摘している。耳塚は、無業者を相対的に多く出している都立高校の3年生を対象としたアンケート調査結果から、父親の職業が「専門・技術、管理」である場合に四大への進学予定者の割合が高く、父親の職業が「工具、作業員、運輸」や「職人的仕事」の場合にフリーター・無業予定者の割合が高いこと、また父親の学歴が相対的に低い階層でフリーター・無業予定者の割合が高いことを明らかにしている（耳塚編2000；小杉編2002：第7章）。さらに耳塚は、「都内若者調査」（日本労働研究機構2001）の高卒非進学者データから、1990年代前半に高校を卒業した25～29歳コーホートでは高卒後の正社員率

が父親の学歴にかかわらずほぼ同じ割合である一方、1990年代末期に高校を卒業した18～19歳コーホートでは、父親が中卒であるグループと父親が高卒であるグループで正社員率に大きな格差がみられ（19.5%と59.1%）、社会階層による差異が拡大していることを指摘した（小杉編2002：第7章）。

また日本労働研究機構（2003）は、高校卒業時と卒業約半年後に同一の対象者に対して行ったパネル調査の結果から、非進学者のうち、父親の職業が自営や無職の場合に卒業後パート・アルバイト・臨時といった非正規の就業形態につく確率が高いことを明らかにしている。また、出身階層ごとにキャリアパターンが異なることは、意識の差によるものではなく、恵まれない階層出身者だからといってモチベーションが低いわけでも無気力なわけでもないことを明らかにしている。

6 フリーターの就労実態

ここでは2つの調査結果からフリーターの就労実態を紹介する。第一は日本労働研究機構による「就業構造基本調査再分析」（原データは1997年の「就業構造基本調査」）であり、結果概要は小杉編（2002）第3章に収録されている。第二はリクルートワークス研究所が行った『非典型雇用調査』（リクルートワークス研究所2001）であり、そのうちフリーター⁷に関するデータを取り上げる。

「就業構造基本調査再分析」から就業先の従業員規模を見ると、29人以下の小規模企業に勤務する者が男性フリーターで49%、女性フリーターで39%を占めている（男性正規雇用者では24%、女性正規雇用者では23%）。就労日数と就業時間を見ると、年間200日以上就労しており、かつ1週間の就業時間（残業時間を含む）が35時間以上であるフリーター、言い換えれば残業のない正規雇用者並みに働いているフリーターは、男性フリーターの48%、女性フリーターの44%を占めている。また、男女ともフリーターの半数は現在の仕事を1年以上続けている。さらに年齢が高くなるにつれて、1ヶ所への定着傾向が高まっていることがわかる。年収は正規雇用者と比べ、格差が大きい。20～24

歳で年間就労日数が200～249日の者に条件をそろえてみても、男女ともフリーターは正規雇用者に比べ年収が100万円ほど低い水準になっている。

『非典型雇用調査』によると、フリーターの職種は「接客・給仕」(18%)、「商品販売」(18%)、「レジ」(13%)、「その他のサービス職」(12%)、「飲食物調理」(7%)の上位5職種で全体の68%を占める。また、職場でパソコンを「まったく使用しない」者が60%を占める。1週間の平均就労時間は39時間である。直近1年間に勤務先を変更した回数が0回の者が64%を占め、1回が18%、2回以上が17%である。平均年収は140万円となっている。

フリーターというと、好きな時に休み、仕事がいやになれば転職し、仕事よりも自分の楽しみを優先させる、といったイメージがあるが、上の結果を見ると、多くのフリーターは「まじめ」に働いている。企業の側からすると、フリーターは学業優先の学生や家庭優先の主婦パートよりも、長時間活用しやすい労働力なのだろう。だが、フリーターの労働条件は低く、仕事の内容もさほど技能を要しないものに偏っているように思われる。

7 フリーターからの離脱

7.1 離脱への志向

フリーターからの離脱に関しては、①そもそも離脱への志向があるのか、②離脱はできているのか、③企業はフリーターをどう見ているのか、という3点について調査結果を紹介したい。

日本労働研究機構の「都内若者調査」によると、自称フリーターである若者の「3年後に実現して

いたい働き方」は、男性では「正社員・公務員」57%、「自営業・自由業」32%、女性では「正社員・公務員」43%、「働かない/専業主婦」18%、「自営業・自由業」16%などとなっており、「契約社員・嘱託」「社会人アルバイト」「派遣社員」「パート」という非正規の雇用形態で働くことを望む者は男性で8%、女性でも19%に過ぎない(日本労働研究機構2001)。ほとんどの者は、将来はフリーターから離脱することを望んでいるのである。

またリクルートワークス研究所(2000)*によれば、フリーター生活を「できるだけ早めにやめたい」と思っている」者が50%、「当分、2～3年位続けたい」と思っている」者が30%を占めている。

しかし「就業構造基本調査再分析」は、やや異なった結果を示している(表1)。「あなたはこの仕事(引用者注:ふだんの仕事)を今後も続けていくつもりですか」との問いに対し、「この仕事を続けたい」とする者が男性フリーターの37%、女性フリーターの49%を占め、「ほかの仕事に変わりたい」とする者は男性フリーターの47%、女性フリーターの35%である。「ほかの仕事に変わりたい」とする者の中では「正規の職員・従業員として雇われたい」「自分で事業をしたい」という割合が高いが、回答者全体でみると、それらの回答者の割合は男性フリーターの39%、女性フリーターの26%に過ぎない(小杉編2002:第3章)。

「いずれは安定した仕事につきたい、でもとりあえずは特に行動を起こさず、今の仕事を続けて行きたい」というのが多くのフリーターの実際の姿であるのだろうか。また、この「就業構造基本調査再分析」からは、高学歴のフリーターほど転職

表1 フリーターの就業継続・転職希望

合計 (%)		継続就業希望者	追加就業希望者	転職希望者					離職希望者
				小計	正規雇用希望者	パート・アルバイトの仕事をしたい	自分で事業をしたい	その他	
男性フリーター	100.0	37.0	13.3	47.0 (100.0)	31.9 (67.8)	2.6 (5.4)	6.7 (14.2)	5.9 (12.5)	2.7
女性フリーター	100.0	48.5	13.9	34.5 (100.0)	24.4 (70.8)	4.7 (13.6)	1.8 (5.1)	3.6 (10.5)	3.0

出所:小杉編(2002):第3章

表2 フリーター経験者の離脱状況

性別	正社員になろうとしたことがある者の割合(%)	正社員になろうとしたことがある者の、現在の状況 (%)					
		合 計	正社員	他形態・無業（＊）		フリーター	フリーター 離脱成功率
				離脱後すぐ は正社員	離脱後すぐから 他形態・無業		
			(1)	(2)	(3)	(4)	(1)+(2)
男女計	63.0	100.0	60.1	2.7	12.2	25.0	62.8
男性	73.4	100.0	72.7	1.7	7.3	18.2	74.5
女性	52.9	100.0	43.2	4.0	18.8	34.0	47.2

出所：小杉編（2002）：第3章

＊「他形態・無業」とは、「正社員」や（自称）「フリーター」ではない他の形態（契約社員、派遣社員、家族従業員など）で就業している者と、現在無業である者を指している。

希望者が高いこと、また年齢別では男性の場合20～24歳を境に、女性の場合は年齢が上がるにつれて、転職希望者の割合が低くなっていることがわかる（小杉編2002：第3章）。年齢が上がるにつれて、転職の難しさを実感し、転職をあきらめる者の割合が増えていると考えられる。

7.2 離脱の実態

日本労働研究機構の「都内若者調査」によれば（小杉編2002：第3章）、表2の通り、（自称）フリーターを経験した者のうち63%が正社員になろうとしたことがあり、そのうち63%が実際に正社員になって離脱に成功している。ただし男女差が大きく、男性では正社員になろうとしたことがある者の割合が高く、そのうち4人に3人は離脱に成功している。一方、女性の場合は正社員になろうとしたことがある者の割合が比較的低く、またそのうち半数弱しか離脱に成功していない。

この結果を見ると、離脱の道は案外開かれているように思われる。ただし、「離脱成功者」（フリーターを離脱して正社員になっている者）、「離脱模索者」（正社員になろうとしたことがあるが正社員になっていないフリーター）、「正社員試みなし」（正社員になろうとしたことがないフリーター）のグループを比較してみると、図1の通り、「離脱成功者」のフリーター通算期間は明らかに短い³。「数年後には…」「20代後半になったら…」といった見通しでは離脱の上で大きなハンディを背負ってしまうように思われる。

また、「離脱成功者」の現在の仕事への就職経路を見ると、「親族や知人の紹介」33%、「就職情報誌や新聞の求人欄、ダイレクトメール」28%、「ハローワークなどの公的な機関の紹介」11%、「パートや契約社員からの正社員登用」9%などとなっており、一般の求人への応募ではないルートで就職している者が4割強を占めている点が注目される。

一方、「就業構造基本調査再分析」は、より若い世代の離脱が厳しくなっていることを示している（小杉編2002：第1章）。図2は世代ごとのフリーター数の推移を示している。A世代とは「1982年：15～19歳」→「1987年：20～24歳」→「1992年：25～29歳」→「1997年：30～34歳」になっている世代であり、B世代とは「1987年：15～19歳」→「1992年：20～24歳」→「1997年：25～29歳」になっている世代、C世代とは「1992年：15～19歳」→「1997年：20～24歳」になっている世代をあらわしている。この結果を見ると、A世代の場合は年齢が上がるにつれてフリーターから離脱していく傾向が見られるのに対し、若い世代ほど離脱が困難になっている状況がうかがわれる。

また内閣府が行った「若年層の意識実態調査」によると、新卒時にフリーター¹⁰であった者は、現在（20～34歳）でも55%がフリーターであり、現在は正社員であるという者は31%にとどまっている（内閣府編2003）。

7.3 企業からみたフリーター

企業はいったんフリーターとなった者をどう見

図1 フリーター通算期間

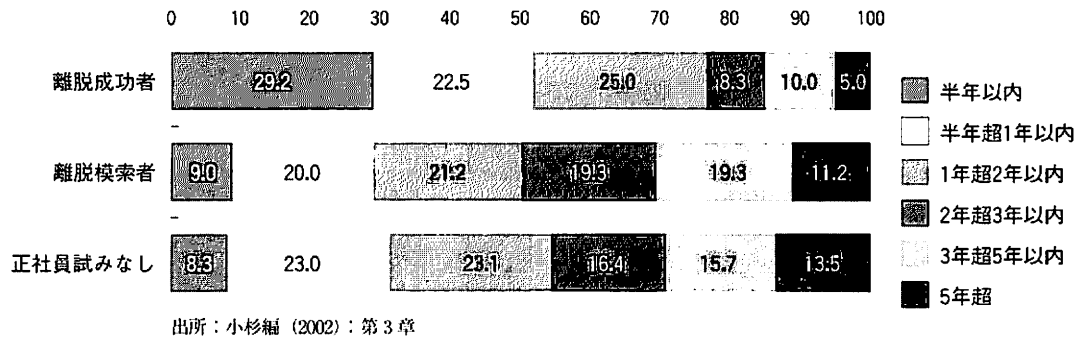
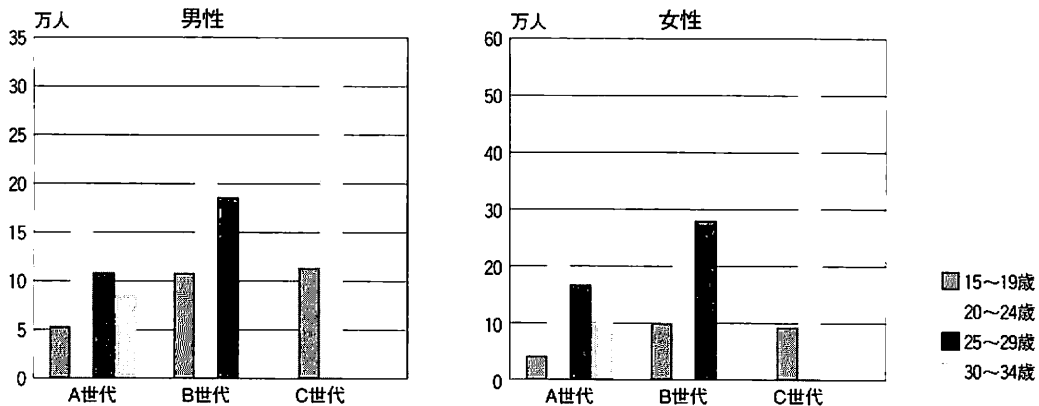


図2 フリーターの世代別分析



ているのだろうか。「平成13年雇用管理基本調査」(厚生労働省2001)が「フリーターをいわゆる正社員として採用するにあたってフリーターであったことをどのように評価しますか」とたずねた結果では、「評価にほとんど影響しない」という回答がもっとも多く63%であり、「マイナスに評価する」30%、「プラスに評価する」3%となっている。しかし、回答企業の中にはそもそもフリーターを採用選考の対象外と考える企業も存在すると考えられ、この数値を過大に評価することはできないだろう。「マイナスに評価する」理由(複数回答)では、「根気がなくいつやめるかわからない」73%、「責任感がない」55%、「組織になじみにくい」40%、「職業に対する意識などの教育が必要」39%と、フリーターの資質に対して疑問を抱いている様子がうかがわれる。

とはいえ、企業は中途採用者を数多く採用して

いる。東京都産業労働局(2002)は、雇用の大半を占める10~99人規模の企業では、30歳代前半の入社者が3分の1から4割ほどを占め、新卒以外の入社者は9割にのぼると指摘している。では、フリーターが中途採用市場でチャンスをつかむことはどの程度可能なのだろうか。

東京都産業労働局(2002)は同一企業におけるアルバイト社員から正社員への昇格に可能性を見ようとしている。フリーターは職場の仕事を知っており、経験をつんで将来展望もしっかりしてきている。職場のリーダー的な仕事を行う場合もある。一方、企業もそのフリーターの具体的な仕事ぶりや資質を見ている。そうであれば、マッチングがうまくいくのではないかと、いうのである。そこで外食産業3社に聞き取り調査を行っている。このうち、事例A(正社員280名、アルバイト社員607名)では、2000年10月から2001年7月までの9

ヶ月の間に、60名の正社員採用（新卒・中途採用計）があり、うち15名がアルバイト社員からの採用であったという。アルバイト社員の中には長い人で5、6年もこの企業に働き、「ホール」担当の主任クラスの仕事を既に担当している者もいるという。さらに、残る45名の採用でも飲食業での経験を重視するという。事例B（従業員数2000人超、うち正社員比率は4分の1弱）では2000年度に新卒採用を40名ほど、中途採用を100名ほど行っているが、中途採用のうちアルバイト社員からの登用は4、5名に過ぎない。事例Aと同様に正社員とアルバイト社員の仕事の重なりはある。正社員比率が低く登用の需要量に差があることと、企業の方針として新卒を採用し育成していくことを重視しているところに事例Aとの違いがみられるという。事例Cは正確な情報に乏しいが、昨年は新卒を70名ほど、中途採用を60名ほど採用しており、うちアルバイト社員からの登用実績は10名ほどであるという。正社員には店の「経営者」としての自覚を供給するために、アルバイト社員からの登用が少ないと考えられるとしている。これらの事例から、アルバイト社員の登用度の差異は、企業の方針、具体的には、正社員に対する期待度、およびアルバイト社員に対する認識によると思われるかとまとめている。

8 今後の課題

以上、若年雇用問題、特にフリーター問題に関する先行研究を見てきた。最後に、これらの先行研究の成果から今後の課題を指摘しておきたい。

フリーターの多くは正社員経験を経ずに、学校を中退・卒業してそのままフリーターとなっている。フリーターとしての仕事はまじめに働いても報酬は少なく、彼らの多くはいずれはフリーターをやめ、正社員などの安定した雇用形態で働くことを望んでいる。

そこで今日では、卒業時にフリーターとなることを極力回避するため、在学中の職業観・就労意識の啓発が課題だという認識が高まり、小中学校段階からの「キャリア教育」、高校生・大学生を対

象とした「インターンシップ」などが各方面から提唱されている。これらは、学科中心の従来の教育では軽視されてきた点であり、試みる価値は十分あると考えられる。しかしながら、これらについては日本では取り組みの歴史が浅いため、フリーター問題に対する効果を検証する段階にはなく、今後の展開が注目される。

また、これまで見てきたように、フリーター問題の背景には、労働市場における若者の位置づけの変化があり、若年の中でもより不利な立場にある者に良好な雇用機会の減少のしわ寄せが来ているという側面がある。したがって、若者の職業観・就労意識を啓発しても、若者に良好な雇用機会が開かれなければ、現実には問題は解消されない。この点については、企業の雇用行動が今後どう推移するかが重要であるが、今後若年労働力人口が減少する中で、再び若者に有利な状況が戻ってくるのか、それとも若者が不安定就労や失業に追いやられる状況が続くのかは、現時点でははっきりしていない。

調査が可能でありながら、現時点ではよくわかっていないのは、既にフリーターになった者がどうなっているのか、という点である。いったんフリーターとなった者が紆余曲折を伴いながらも安定した雇用に至ることができるのかどうかは、「学校から職業への移行過程」という視点からフリーターをとらえるとき、決定的に重要な論点であるにもかかわらず、既存の調査研究は少ない。いったんフリーターとなっても、職業経験をつんだ後に中途採用市場で容易に安定した雇用を得ることができるのであれば、フリーターは若者の「適職探索過程」とみなすことができよう。しかし、「とりあえず」フリーターとして労働市場に出てきた若者が、低賃金の不熟練労働市場から抜け出せない可能性が高いのであれば、離脱のための有効な方策を探り、政策的な支援を行うことが必要だろう。

フリーターからの離脱については、次のような論点があげられる。

第一に、実態として離脱がどれほど可能であるのか。「都内若者調査」によれば、正社員となろう

としたことがある者の6割以上は実際に正社員となっており、離脱の道は案外に開かれているようにも見える(前掲表2)。しかし、この調査はフリーターからの離脱に焦点を当てた設計ではなかったため、量的な把握を正確に行うことには無理がある。一方、「就業構造基本調査再分析」の世代別分析で見たように(前掲図2)、より若い世代ではフリーターからの離脱が困難になっているようにも思われる。フリーター経験者のその後の状況を調査によって量的に把握することは容易ではないが、この点は今後の課題であるといえよう。

第二に、フリーター経験期間と離脱との関係はどうなっているか。「都内若者調査」によれば、「離脱成功者」のフリーター経験期間は短く(前掲図1)、「とりあえず」フリーターを続けることのリスクの大きさがうかがわれる。一方、東京都産業労働局(2002)は数年のフリーター経験が本人の仕事に対する考え方を変えると述べている。しかしフリーターを数年間経験することが本人の職業意識を高めるとしても、企業から見れば長期間フリーターを経験してきた者は魅力に乏しい人材とみなされているかもしれない。フリーター期間と離脱の関係について、さらに調査が必要であろう。

第三に、フリーターからの離脱の道はどこにあるのか。転職情報誌には「未経験者歓迎」をうたう求人が多数みられるが、これらの求人フリーターが応募して正社員の雇用機会をとらえることは可能なのだろうか。またアルバイト社員が正社員登用される道はどの程度開かれているのだろうか。あるいは多くのフリーターは乏しい人的ネットワークに頼らざるを得ないのだろうか。東京都産業労働局(2002)はアルバイト社員からの正社員登用の可能性について3つの外食産業から聞き取り調査を行っているが、より幅広い調査が必要であろう。

第四に、離脱のためには何をすれば良いのだろうか。1つの職場でアルバイト社員として経験を積み、リーダー的な仕事を行うことが効果的なのだろうか。パソコンの操作能力を身につけたり、社会的スキルを向上させたり、資格を取得したり

といった、教育訓練が効果的なのだろうか。精力的な求職活動が効果的なのだろうか。何が効果的であるのかは上述の第二、第三の論点とも関係してくるだろう。また、既にフリーターの就職支援を行っている各地の公的施設(ヤングハローワークなど)における支援の内容とその効果を調査することによっても、手がかりがつかめるかもしれない。

第五に、そもそも「離脱」とは何か。正社員になることが必ずしも「離脱」だとは言えないだろう。正社員でも労働条件の劣悪な雇用機会や、能力開発を進めることができない雇用機会も存在する。また、雇用の多様化が進んでいる現在では、専門的なスキルを要求し、報酬の高い非正規の雇用機会も存在する。離脱の問題をとらえる際には、労働条件や能力開発の機会など、雇用形態以外の条件にも目を向けることが必要であろう。

既に労働市場には多数のフリーターが存在している。今後学校でキャリア教育やインターンシップがさかんに行われるようになって、彼らはその恩恵を受けることはない。また、職業観・就労意識の啓発の試みが進んでも、新規学卒就職以外の形で労働市場に出て行く若者や、いったん就職した職場を早期に離職してフリーターとなっていく若者はこれからも存在するだろう。彼らの離脱のプロセスを解明することが、残されているもっとも重要な課題であると考えられる。

【参考文献】

- 上林千恵子(2003)「大都市フリーターの行動と価値観 一少数者としての高卒若年者」法政大学『社会志林』第50巻第1号
- 経済産業省(2003)「若者自立・挑戦戦略会議について」2003年6月10日プレス発表
- 玄田有史(2001)『仕事の中の曖昧な不安 一揺れる若者の現在』中央公論新社
- 厚生労働省(2001)「平成13年雇用管理基本調査」厚生労働省大臣官房統計情報部
- 厚生労働省監修(2003)『平成15年版 労働経済白書』日本労働研究機構
- 小杉礼子(2001)「増加する若年非正規雇用者の実態

とその問題点」『日本労働研究雑誌』No.490

小杉礼子編 (2002)『自由の代償／フリーター』日本労働研究機構

第1章「若者の労働市場の変化とフリーター」(小杉礼子・堀有喜衣)

第2章「学校から職業への移行の現状と問題」(小杉礼子)

第3章「フリーターという働き方」(上西充子)

第6章「高校生とフリーター」(堀有喜衣)

第7章「誰がフリーターになるのか—社会階層の背景の検討—」(耳塚寛明)

小杉礼子 (2003)『フリーターという生き方』劉草書房

粒来香 (1997)「高卒無業者層の研究」『教育社会学研究』第61集

東京都産業労働局 (2002)『フリーターは日本の人材育成を損なうか』東京都産業労働局

内閣府編 (2003)『平成15年版国民生活白書』ぎょうせい

仁田道夫 (2003)『変化の中の雇用システム』東京大学出版会

日本経済団体連合会 (2003)「若年者の職業観・就業意識の形成・向上のために」2003年10月21日プレス発表

日本労働研究機構 (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』日本労働研究機構調査研究報告書No.136

日本労働研究機構 (2000b)『進路決定をめぐる高校生の意識と行動—高卒「フリーター」増加の実態と背景』日本労働研究機構調査研究報告書No.138

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』日本労働研究機構調査研究報告書No.146

日本労働研究機構 (2002)『若者の就業行動に関するデータブック (1)(2)—「就業構造基本調査」の再分析より』日本労働研究機構

日本労働研究機構 (2003)『学校から職場へ—高卒就職の現状と課題』日本労働研究機構調査研究報告書No.154

道下裕史 (2001)『エグゼクティブフリーター』ワニブックス

耳塚寛明編 (2000)「高卒無業者の教育社会学的研究」お茶の水女子大学教育社会学研究室

リクルートワークス研究所 (2000)『アルバイトの就

労等に関する調査』リクルートワークス研究所

リクルートワークス研究所 (2001)『非典型雇用調査』リクルートワークス研究所

リクルートワークス研究所 (2003)「大卒求人倍率調査」<http://www.works-i.com/>

労働省編 (2000)『平成12年版 労働白書』日本労働研究機構

注

1 筆者はフリーター問題に関連して、日本労働研究機構が実施した次の4つの調査研究に参加した：日本労働研究機構 (2000a)、日本労働研究機構 (2000b)、日本労働研究機構 (2001)、日本労働研究機構 (2002)。これらの調査研究の結果は、小杉編 (2002) にとりまとめられている。

2 フリーターとは、社会人アルバイトに代表される就業形態を表す言葉であると共に、組織の中で正社員として拘束されることを嫌い、自分のやりたいことにこだわろうとするといった今日の若者の職業意識を象徴する言葉であるかのようにみなされている。しかし本稿では、若者の職業意識の問題には立ち入らない。本稿が対象とするのは、就業形態としてのフリーターである。

3 小杉編 (2002：第1章) の説明と異なるが、集計担当者に確認した結果である。

4 この調査におけるフリーターとは、現在の就業形態が「アルバイト・パート」と回答した者 (学生を除く) のうち、18～34歳の未婚男女 (配偶者のいない者) を指す。

5 この調査におけるフリーターとは、「進学でも就職でもなくアルバイトやパートなどで生活すること」を指す。

6 この分析におけるフリーターとは、前述の通り、「年齢は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・アルバイトの仕事希望する者」を指す。

7 この調査におけるフリーターとは、現在の就業形態が「アルバイト・パート」と回答した者 (学生を除く) のうち、18～34歳の未婚男女 (配偶者のいない者) を指す。

8 この調査におけるフリーターとは、学生でも正社員でも主婦でもなく、「アルバイト」として働いてい

る30歳未満の者（派遣スタッフ・契約社員などを含む）。

9 なお、「離脱成功者」が学歴などの属性要因や、求職時期、求職方法などの点で「離脱模索者」に比べて特に有利な条件に恵まれていたわけではない。この点については、日本労働研究機構（2001）第3章および小杉編（2002）第2章を参照。

10 内閣府「若年層の意識実態調査」における「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）および働く意志のある無職の人」であり、調査対象は20～34歳の男女である。

11 筆者は現在、雇用・能力開発機構から財連合総合生活開発研究所に委託された調査研究のチームに参加し、「[未経験者歓迎]の中途採用募集」「非正社員の正社員登用」「正社員・非正社員の技能育成とキャリア形成」をテーマとしたアンケート調査およびヒアリング調査を行っている。これらの調査結果については、公表（2004年春予定）後にあらためて紹介したい。