

日本における10代の就業と失業

石 井 久 子

Teenage Employment and Unemployment in Japan

Hisako ISHII

目次

1. はじめに
2. データとコホート
3. 10代の就業と失業率上昇の要因
4. 10代の就業意識とジョブ・サーチ
5. おわりに

1. はじめに

失業率15.1%。この数字は1999年における15歳から19歳の男子の失業率である。男性の年齢平均の失業率は4.8%なので、10代の男子の水準はこれより3倍ほど高い¹⁾。そして、最近の若年雇用を特徴づける無業者やフリーターといった新語を耳にする。日本では今、10代を取り巻く雇用環境にどのような変化が起きているのだろうか。日本の1990年代の経済を「失われた10年」と称するようになって久しい。新たに発表される経済統計や景気指数に社会の関心が集まる。雇用統計もまたしかり。かつては世界の労働経済学者が日本の失業率の低さや、男性の雇用の安定性に注目して、しばしば研究テーマとした。日本の高度成長時代に適合した日本的雇用慣行も、1990年代に入りその有効性が見直されるようになった。日本の長期にわたる景気の低迷とともに、経済のグローバル化による国際競争の激化や、IT革命による生産方法や組織再編の影響により、日本の労働市場にも変化の波が押し寄せている。その波は10代の雇用にも及んでいるようだ。

欧米ではオイル・ショック後失業率の上昇が顕著になり、その当時より失業に対し高い関心が払われている。とりわけ若年失業は一般成人の水準より高く、雇用の問題としてだけでなく、社会

的な問題としても研究が進んでいる。OECD発行の『エンプロイメント・アウトック』(*Employment Outlook*)は定期的にこの問題に対してOECD諸国の現状を報告している。表1は1983年と1994年の二カ年で日本と主要国の若年失業を比較したものである。1994年における10代の

表1 OECD諸国の若年失業率

年齢		1983年			1994年		
		15 - 19	20 - 24	25 - 54	15 - 19	20 - 24	25 - 54
日本	男性	7.1	3.8	2.0	8.3	5.0	2.0
	女性	5.1	4.3	2.4	6.8	5.0	2.8
フランス	男性	20.2	13.5	4.4	21.9	24.5	9.7
	女性	42.1	21.8	7.7	34.5	31.4	13.1
ドイツ	男性	8.8	11.4	6.3	5.8	9.0	6.9
	女性	11.0	12.1	8.0	6.8	8.7	10.3
イギリス	男性	23.3	19.3	9.4	20.8	18.3	9.8
	女性	21.1	16.1	9.7	16.1	10.7	6.4
アメリカ	男性	23.3	15.9	8.2	19.0	10.2	4.9
	女性	21.3	12.9	7.7	16.2	9.2	5.0

(資料出所) OECD, *Employment Outlook* 1996, p.114.

失業に注目すると、日本とドイツを除いてその水準は二桁を記録している。フランスの失業率の高さが注目される²⁾。イギリスやアメリカでは二桁の水準が高いものの、この間に改善が見られる。ドイツでは15～19歳の失業率が20～24歳より低くなっており、この点で他国と異なる。これらの諸国のうち日本だけが男女とも上昇基調となっており、図1にあるように1994年以降の上昇はさらに顕著である。

若年失業が成人一般より高い理由はその年齢によるところが大きい。この年齢は活動の中心を学校から職場へとシフトする時期にあたるのだ。教育から労働へと移行するプロセスは国によりさまざま。アメリカで見られるようにさらによいジョブ・マッチを求めてジョブ・ショッピングをする。そして、失業を繰り返すが失業期間が比較的短い国。イタリアやスペインのように長期間失業を経験して、やがては安定した職に就く国。ドイツのように学校から職場への移行が徒弟制度のプログラムのため潤滑に行われる国。そして10代の失業はあまり経験しない国³⁾。アメリカでは平均7回ほどジョブ・ショッピングを繰り返して安定した雇用関係に移行するといわれ、ドイツは約2回、日本は1.5回ほど転職するといわれている(*Employment Outlook* 1996, P126)。若年時代は試行

錯誤を繰り返しながら、職業を選択する時期であることはどの国でも変わりはない。学校から職場への橋渡しが順調なドイツよりも日本の若者の転職回数が少なく、ある意味で、教育から仕事への移行がはっきりと確立しているイメージだ。OECD諸国の失業先進国と肩を並べるようになった今日の日本では、教育から職場への移行に変化が見られるのだろうか。

失業率には完全失業率と雇用失業率がある。失業者数を労働力人口で除してパーセントで表したのが完全失業率である。一方、雇用者数を分母にとると、雇用失業率となる。当稿では完全失業率を分析の対象とする。失業者の定義は総務省統計局による「労働力調査」に基づいてなされる場合が多い。そして次のケースに合致する場合に失業者として定義される。①調査期間中に収入となる就労をしてない。②収入が得られる仕事を希望する。③就業可能であること。④求職活動をしていること。時として、失業と休業の区別がはっきりしないことや、求職意欲を失って求職活動をやめて非労働力化することもあり、失業率の解釈には注意が必要となる。

失業行動はダイナミックである。それは、労働需要と労働供給の変化が複雑に作用して、結果として失業率の変化として観測されるのだ。失業はしばしば次の3つのタイプに分類して説明される。それは摩擦的失業、構造的失業、そして景気循環的失業である。摩擦的失業は労働移動に伴う失業。現在の仕事から次の仕事へ転職するときに生ずる失業。あるいは非労働力人口から労働力人口に参入する場合、就業先が決定するまでに失業が伴う場合がある。このタイプの失業はジョブ・サーチ（職さがし）との関連で分析されることが多い。構造的失業は産業構造の変化に伴い需給ギャップが生ずることによる失業。あるいは新技術の導入に伴い、生産プロセスが新構築されることにより発生する失業。または、経済変化に地域差があることにより地域の需給バランスが崩れて起きる失業。企業が必要としているスキルと働き手が持っているスキルが一致しないことによるスキルのミスマッチなどが挙げられる。景気循環的失業は総需要不足により引き起こされる失業と定義される。これらの分類は必ずしも厳密なものではなくお互いに重なる部分もある。そして、失業の要因が労働需要側もしくは労働供給側のみに限定されるわけでもない。しかしながら失業対策を考える場合、失業の原因を見極めることが重要となる。

本稿ではまず景気循環的失業の枠組みで若年の就業と失業の変動を分析する。若年失業の水準が成人との比較において高いことは前述した。それは若年が成人の労働者より経済変動の影響を受けやすいからだ。労働市場に参入してまだ経験が浅い若年や、あるいはまだ労働市場に参入していない若者には雇用の先任権はない。ここでは10代の若者の就業に注目しているが、彼らの学歴は決して高くない。また、スキルもこれから形成されるであろう若者である。したがって景気変動の影響が強く彼らに及ぶ。次にジョブ・サーチの視点で、学校から職場への移行について考察する。昨今自発的離職が高まるなか、果たしてジョブ・マッチの質はどうだろうか。若年者は何を優先して職業選択をするのだろうか。満足の度合いはどうだろうか。10代の高失業率の理由を職探しのプロセスから探ることとする。

若年とはどの年齢層が含まれるのだろうか。若年は一般に16歳から24歳と定義される。義務教育

終了後、労働力人口として数えられるので、若年と定義されるはじめの年齢は国により若干の差がある。そして高等教育が終了して労働市場への参入が終わるまでの年齢が若年と定義される。又、年齢は5歳刻みで分類されることが多い。20歳から24歳のグループでは学歴の異なる若者が混在している可能性があるが、学歴は雇用にはいろいろな効果を及ぼすので、学歴をコントロールする必要がある。一般に公表されている雇用統計のなかで、年齢と学歴がともに記されている雇用統計は少ない。そこで、ここでは15歳から19歳の年齢層を分析の対象とする。

本稿の構成は以下のとおりである。この「はじめに」に続き、データを紹介する。そして、このデータに含まれるコホート（労働市場への参入が同年の集団）の特徴を紹介する。次に、失業を過去10年の推移で観察する。そしてその上昇の要因を就業の季節変動、非正規化、離転職から考える。また、若年の就業意識とジョブ・サーチについて検討する。まとめとして、日本の若年失業の特質を考えて、失業の意味を諸外国と比較検討する。そして今後のリサーチの方向性を探りたい。

2. データとコホート

失業率の変化はややもすると就職口の有無のみから判断しがちである。しかし労働市場に新たに参入して失業プールに入る場合は失業率を押し上げることになる。また反対に就職しないで失業プールから退出する場合は失業率を押し下げることになる。このように考えると、失業は労働力率とも関係があることが理解できる。そこで、人口を労働力人口と非労働力人口に分類して、人口動態学的にとらえることとする。非労働力人口は15歳以上で通学・家事・その他の理由で経済活動に従事しなかった者。労働力人口は経済活

動を行ったものと定義され、そして就業者と失業者に振り分けられる。

したがって、労働力人口と就業者と失業者の相対的な比率を考えることで雇用・失業の変動を分析できる。

データは公表されている総務省統計局の「労働力調査」から使用する。

ここでは1990年から1999年の期間、15歳から19歳を対象として男女別に毎月のデータを用いる。

表2は1990年と1999年で見える労働力状態の推移を表している。人口動態学的な変化は雇用にどのような影響を与えるだろうか。この10年に

表2 労働力状態の推移

(単位 万人)

	1990年1月	1999年1月
男性(15~19歳)		
人口	515	397
非労働力人口	440	333
労働力人口	75	64
就業者	69	55
完全失業者	6	9
女性(15~19歳)		
人口	490	378
非労働力人口	423	325
労働力人口	65	53
就業者	61	48
完全失業者	4	5

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」各年

15歳から19歳の人口の少子化がはっきり読みとれる。男子は515万人から397万人、女子は490万人から378万人へと減少した。労働力人口は男子が75万人から64万人、女子が65万人から53万人と減少した。人口に占める労働力率（1月の統計）はわずかではあるが男子は14.6%から16.1%、女子は13.3%から14%へと上昇している。反対に非労働力率はその分減少した。少子化に伴い、この年齢層が労働力人口全体に占める割合は年々減少している。

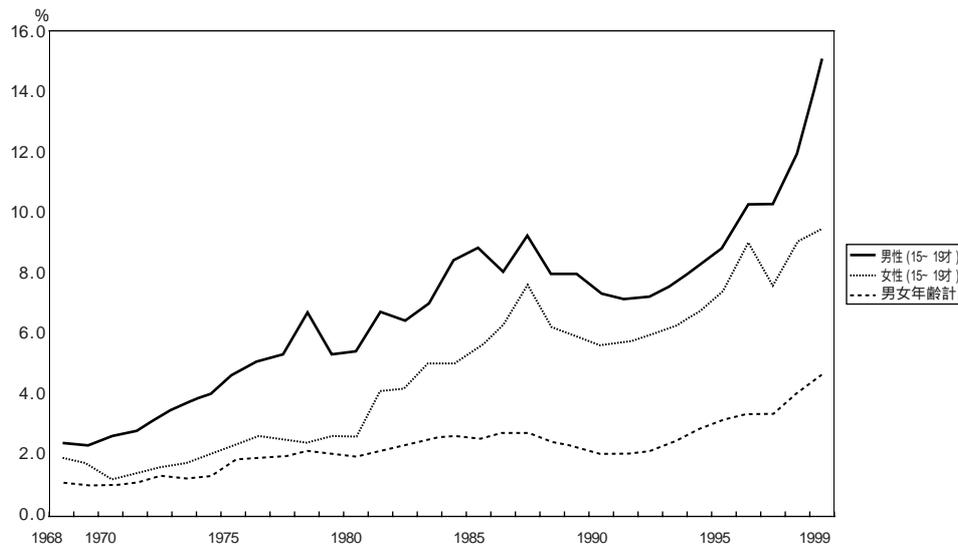
コホート・サイズの相対的な大きさは雇用に複雑に作用する。ここで人口コホートと就業者コホートに分けて、それぞれのサイズの縮小について考えてみよう。人口コホートはいうまでもなく労働供給を決定する基本的要因である。このサイズは進学に際しての教育投資効果にも影響を与える。進学率が一定の場合、人口コホート・サイズが大きいのなら、より多くの卒業生が誕生するわけである。そこでこのコホートの労働供給が増えることにより進学の経済的メリットは減少する。その一方で、人口コホート・サイズが大きいことは潜在的に失業する確率が高くなることを意味する。また、進学するための機会費用を低減させる効果ともなる。就業者コホート・サイズは人口のうち、進学しないで就業するグループである。このサイズの大きさは賃金一般に影響を持つ。大きなコホート・サイズは労働市場参入のにおりに、賃金下方圧力をもたらすことが知られている。その後、この圧力が和らぐとする報告と、むしろ労働市場において経験の差が拡大することから、この圧力がさらに拡大するとの報告がある。これらの報告はアメリカのベビー・ブーマーを対象としてのリサーチである⁴⁾。一般的に、コホート・サイズが相対的に小さいことは労働市場に参入するときに、他の条件が一定ならば、それは有利な雇用条件をもたらすはずである。日本の10代のコホート効果は果たしてどうだろうか。

コホートを若年と中高年、熟練と未熟練に分けて、賃金の弾力性から、それぞれについて代替もしくは補完の関係を明らかにした研究がある⁵⁾。その研究は次の3つの関係を説明する。若年の熟練と若年の未熟練は代替の関係。若年の未熟練と中高年の未熟練は代替の関係。若年の熟練と中高年の熟練は補完の関係。これらの関係を熟練を大卒者、未熟練を高卒者として考え、日本の労働市場に応用すると次のことがいえよう。大学への進学率が高まるなか、大学生の就職率は低下している。また高卒の就職率も低下している。これは大卒の増加と比例して彼らの労働需要が創出されるわけではないから、高卒の需要が大卒にとって代わられることになる。あるいは大卒者の質が変化しているのかもしれない。そこで、高卒に対する労働需要が減少することになる。中高年の未熟練はパートタイムのような一般的にあまり高いスキルを必要としない非正規雇用を想定すると日本の雇用状況に合致する。高卒の需要は非正規雇用と競合の関係にあり、代替の可能性が生ずる。企業にとって将来の基幹社員候補となりえる能力の高い大卒者は若年の熟練であり、中高年の熟練と補完の関係にある。スキルの継承者として、伝統的な日本の職場訓練の好機に恵まれるチャンスが大きい。おそらく10代の就業者は若年で未熟練に分類されるであろう。他のコホートとの代替が浮かんてくる。10代のコホートの相対的な縮小は労働供給の面からは優位ではあるが、彼らを取り巻く雇用慣行の変化や労働需要の変化を考えるとその優位性の保持に疑問が生ずる。

3. 10代の就業と失業率上昇の要因

図1は15歳から19歳までの失業率を男女別に1968年から1999年の期間、年齢計とともに表している。男性のトレンドを探ると、1960年の後半ではおおよそ2%で推移していたが、1970年代には約3%から6%台まで上昇した。その後減少に転じたが、再び1980年代には上昇し始めた。1987年に一つのピークを迎え、以後再び減少して1999年に底を打った。しかしその後、上昇の勢いを増し、1999年には15.1%の失業率を記録するに至った。女性はこの間一貫して男性よりも低い失業率で推移している。そして、1980年の初頭では、男女計のグラフと平行している様子がうかがえる。その後はむしろ15歳から19歳の男性の失業率と平行している。一見して、10代の失業率が年齢計の水準より高いことが分かる。その差が近年拡大している。なぜだろうか。その理由を1)雇用の季節変動の拡大2)非正規雇用の増大3)離転職の増大から検討してみよう。

図1 10代の失業率の推移



1) 雇用の季節変動の拡大

図1は年間での失業率の推移である。これを月ごとのグラフ(図2)にすると10代の雇用の特徴が浮き彫りにされる。1990年から1999年を概観すると、男性の失業率は1月から3月にかけて上昇している。これは労働力人口が2月から3月にかけて約10万人ほど増え、年間を通して最大となるからだ。就業者も6.7万人ほど増加するが、労働力人口の増加には追いつかず、失業率の上昇を伴

日本における10代の就業と失業（石井）

図2 - 1 失業率の季節変動（男性）

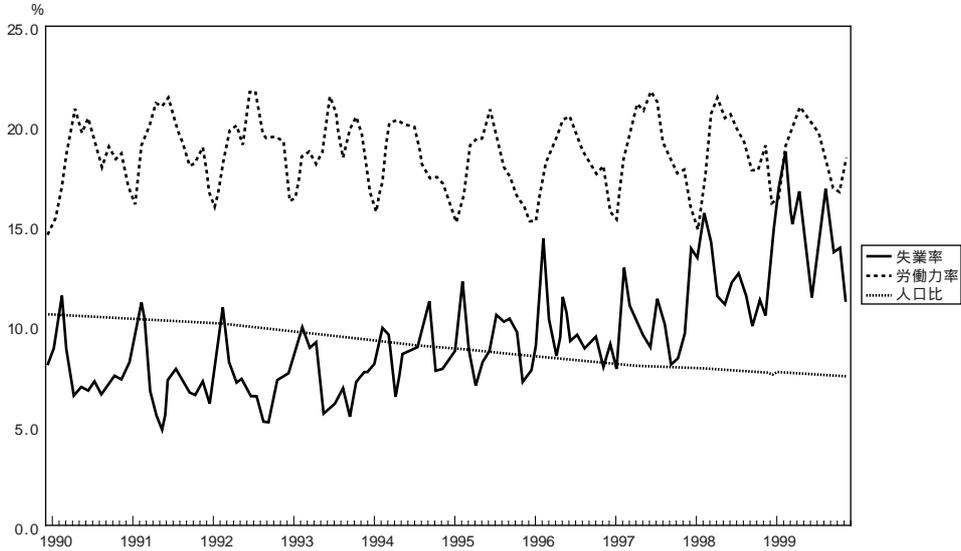
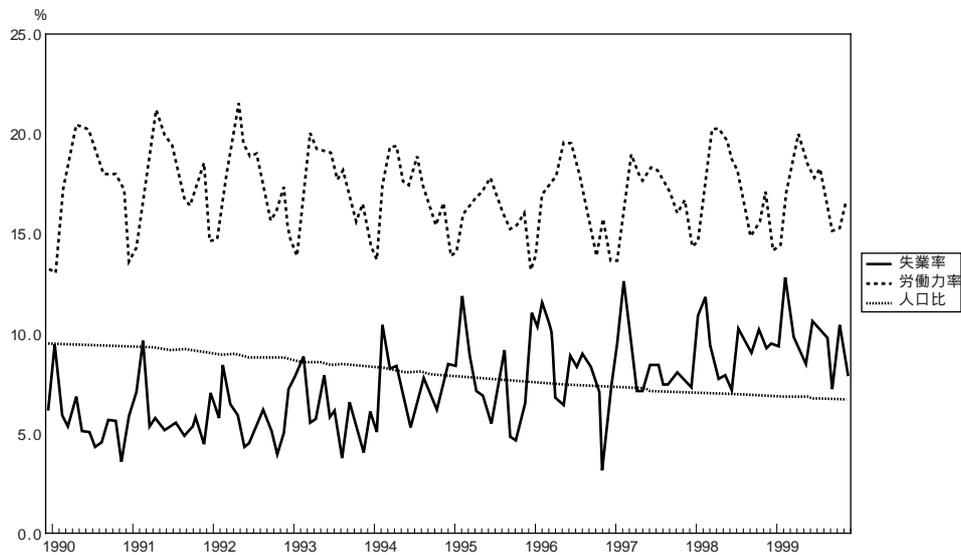


図2 - 2 失業率の季節変動（女性）



う。以後労働力人口は7月まで増えるが、就業者数が順調に伸びるので失業率は減少する。実際、労働力人口は年間で7月が最も多いのだが、夏の失業率はむしろ低い。8月から11月にかけて、労働力人口と就業者は減少するが、12月には増加に転ずる。失業率は秋には再び高くなるが、12月は年間を通して最低となる。春から夏にかけて労働市場に参入する10代が増加して、雇用も創出され

る。そして秋から冬にかけて、労働市場から退出して非労働力化する傾向が読みとれる。非労働力化と失業率の変化はタイム・ラグを置いて観察され、労働力人口や就業者数は年間で全体の約四分の一ほど変化する。そこで、10代の労働市場は季節性のある柔軟な構造と特徴づけられる。一方、女性の季節変動にも男性とほぼ同様な動きが見られる。ただ、男性より労働力率が20%ほど低くなっている。以上は過去10年の平均で観察した季節変動である。この季節変動のサイクルに近年変化が見られる。それは、その変動のサイクルが短くなり変動幅が大きくなったことである。1990年では約5%から10%の幅で変化していたが、最近ではおおよそ10%から18%の変化となっている。

2) 非正規雇用の増加

10代の若者の非正規化をまず、新規学卒者の就職状況から見てみよう。1990年代の日本の景気後退はいろいろな雇用調整を伴った。その一つは新規学卒者の採用抑制である。学歴が低くなるほど、その度合いが強くなるようだ。従来の日本的雇用は年齢構成を重視して、人事を構成することを特徴としていた。景気の動向に留意しつつも、新卒の継続採用を旨として新卒人事を執り行ってきた。そこで、基幹社員候補者を意識した新卒採用は保持しつつも、非基幹社員に対しては、雇用の多様化で対応する傾向を強めている。そこで、学歴のレベルにより新卒採用の抑制が異なってくるのだ。1990年から1999年の就職者数は大卒者で32.4万人から32万人、高卒者で62万人から28万人、中卒者で5.5万人から1.7万人と減少した⁶⁾。大卒者数が大幅に増加したにもかかわらず、就職者数は減少しているので就職状況の困難さが理解できる。製造業はかつて高卒者の主要な就職先であったが、就職者数は激減した。そして、中卒者では建設業での就職者数が減少した。ここ10年の雇用の喪失と創出を考えると、経済のサービス化が一層進展したことにより、この分野での新規学卒の採用は拡大した。この拡大は主に大卒者の就職先となったので、低学歴の新規学卒の就職状況は悪化したのである。

製造業での新規学卒者の就職率が低下したことは、いわゆる「日本的雇用」の中核をなす内部労働市場への変貌とつながる。それは職場トレーニングを通じて安定した雇用関係を構築し、長期勤続を促進するシステムである。今、内部労働市場の参入スタートの時点で変化が起きているのだ。この市場が縮小することにより、スキルの形成や継承に影響がでることだろう。

新規学卒者の就職率低下は無業者の増加を伴う。進学も就職もしないで、卒業後の進路を決定しない若者はこのところ増加の一途をたどっている。1999年の統計では、無業者の割合は大学卒業者でおおよそ20%、高等学校卒業で9%、中学校卒業で1%となっている⁷⁾。無業者の割合は地域により異なり、都市ほどその割合が高い。無業者のなかには、後に正社員として定職に就く若者もいれば、フリーターを選択する若者もいる⁸⁾。また、学卒未就職者として、失業プールに参入する若者が年々顕著になっている。この理由による失業は求職理由の約18.5% (1995年) となっている⁹⁾。高等学校卒業後、ほぼ全員が正社員として就職した時代が変わりつつある。「雇用動向調査

報告」によれば、10代のパートとしての入職率はとても高い。男子の場合、19歳以下で約37%だ。女性のパート比率はさらに高く約52%である。この数字は学卒後の未就業者を含んでいる。転職後の就職においては、パートとして就職する確率がさらに高くなる¹⁰⁾。

3) 離転職の増加

失業分析の手法の一つにフロー分析がある。これは失業する確率、失業期間、そして失業回数により失業率を計測する方法だ。ある期間を通して失業している場合、フローではなくストックを形成することになる。フロー確率は失業プールに参入する確率とこのプールから退出する確率を意味する。就業から失業、失業から就業、失業から非労働力化する確率を調べることは失業の分析に有効だ。そこで10代の離転職を観察してみよう。

通常、離転職はプロシクリカル（景気の動向に呼応する）に反応すると考えられている。まず、雇用の創出が促進されるし、働き手は転職のチャンスが大と考えるかもしれない。そして、失業者が失業プールから退出して、就業する確率も高いたろう。また、非労働力に属していた個人が景気の動向に反応してジョブ・サーチを始める可能性も高くなる。このように景気の動向は労働供給のフローに影響を与えると理解するのが一般的である。ところが、15～19歳の年齢層はプロシクリカルに反応しない。景気後退にもかかわらず、自発的離職率を高めている。

その理由の一つは他の年齢に比べて転職コストが低いからである。年齢から判断して、当然勤続期間は長くない。したがって、勤務先に特有なスキルはあまり形成されていないだろう。このスキルは企業と働き手の雇用関係を強化して賃金を上昇させると人的資本は説明する。また、このスキルは学歴と相まって形成されることが一般的だ。そこで、低学歴で勤続年数の短い10代の若者の転職コストは相対的に他の年齢層より低い。むしろ、転職してステップアップしたほうが合理的なケースもあるのだ。日本でも、転職後の賃金変化を見ると、転職後19歳以下の年齢では、増加した割合が半数以上となっている。その割合は他の年齢層より高い。反対に年齢層が高くなるにつれて、減少する割合が高くなる。転職コストの低下は、長期勤続のメリットが薄いことからも説明が可能である。賃金プロファイルがフラット化していることは周知のとおりだ。離職率の増加の一因はパート雇用の増加による。パートの離職率は一般労働者に比べて高い。そこで、全体に占めるパート比率が高まると、離職率が高くなる。特に最近男性のパートが増えているのも離職率増加に影響しているのだ。

さて、離職後どれほどして次の仕事を10代の若者はみつけるのだろうか（表3参照）。男性は3割、女性は2割が15日未満で次の就業をみつける。そして、10代に対する有効求人倍率も高い。おそらく問題となるのは、次の就職が決定するまで時間がかかるグループであろう。6ヶ月から1年未満と答えた10代の男子が他の年齢層より高いことは注目すべきである。女子は年齢計より低い。この統計はあくまで次の入職までの期間となっており、この期間ずっと失業中であるとの判断はで

表3 離職期間別の入職者数(1999年)

	%		
	15～19歳	20～24歳	年齢計
男性			
15日未満	29.81	20.48	31.78
15日～1ヶ月	6.73	18.33	11.82
1～3ヶ月	25.00	27.85	23.61
3～6ヶ月	16.99	16.84	15.83
6ヶ月～1年未満	21.47	16.51	16.95
女性			
15日未満	19.35	20.75	23.93
15日～1ヶ月	15.48	15.54	12.18
1～3ヶ月	32.26	26.50	25.59
3～6ヶ月	19.35	20.06	17.36
6ヶ月～1年未満	13.55	17.16	20.94

(資料出所) 厚生労働省「雇用動向調査報告」平成12年版、p174.

きない。しかし、最も深刻度が高い失業問題は長期にわたる失業と言える。ジョブ・ショッピングをしてベストマッチを求めて生ずる失業とは要因が異なるのだ。ある同じ個人が失業を繰り返して、失業プールに参入・退出しているのか、あるいはさまざまな個人が入れかわりに失業プールに参入・退出するのかは、失業率からでは判断できない。欧米の若年失業では長期の失業を問題視している。特にアメリカではある特定の人種や高校中退者に長期失業が多いといわれている。日本でも長期失業が増加する傾向が見られる。

4. 10代の就業意識とジョブ・サーチ

1) 10代の就業意識

10代の若者は仕事に対してどのような意識を持っているのだろうか¹¹⁾。彼らのプロフィールを明らかにしてみよう。平成9年調査の「若年者就業の実態」よりまず仕事一般に対する考えを15～19歳、20～24歳、25～29歳の年齢層で比較する¹²⁾。「仕事は生きがい実現のため必要」「仕事は生活充実のため必要」「仕事は社会人としての義務」といった項目が、15～19歳の男性では他の年齢層よりわずかであるが回答率が高い。その反面「仕事には特別な意識は感じない」と回答する10代も多い。一方、15～19歳の女性も仕事に対しての「生きがい」や「必要性」では同年代の男性とほぼ同

様な意識を持っている。しかし、「仕事に対して特別な意味を感じていない」と回答する若年が少々多い。「仕事は生活維持のために必要」と回答する割合は年齢とともに男女とも上昇する。そして、学歴が低いほど、生活維持のために必要と答える若者が多い。これらの回答から判断すると、10代の若年の仕事への意識は20～29歳の若年と比べて、仕事への意気込みが少ないとは決していえなさそうだ。

さて、10代の若者は仕事と生活とのバランスをどのように考えているのであろうか。「生活重視」の暮らしを望むのだろうか。あるいは「仕事重視」なのだろうか。「どちらかといえば」の回答も含めて、「生活重視」と答えた15～19歳の割合は半数以上となる。年齢が高くなるにしたがって、男性は「生活重視型」が減少する。しかし、女性はむしろ「生活重視型」が増える。そして、加齢とともに、男女とも「仕事重視」の割合も高まる。これは、「仕事重視」もしくは「生活重視」の回答を見合わせたグループが年を重ねるにつれて、そのどちらか一つを選択する傾向を強めるからだ。この点に関しても、10代の若者が20代の若者と異なる確固たる証拠は見あたらない。

次に「初めての会社」を選択する理由を見ると、仕事に何を求めるのか、年齢層により違いがはっきりしてくる。15～19歳のグループは20代のグループより「通勤に便利」との理由を重視する。おそらく年齢から判断して、まだ独立はせず親と同居していて、親元からの通勤を重視するのだろう。20代はむしろ仕事の内容や会社の知名度／将来性に関心を示す傾向がある。しかし、将来に疑問を持って離職する大卒が多いことも現実である。

2) 10代のジョブ・サーチ

ここでは、主に摩擦的失業とジョブ・サーチとの関連で、10代のジョブ・マッチの成立と不成立について、次の三点、①新規高卒者の就職プロセス②地域間の労働移動③留保賃金の視点から考えてみる。

①新規高卒者の就職プロセス

若年の離転職の高さはジョブ・マッチの質に疑問を投げかける。高校卒業時における進路選択はどのようにして決定されるのだろうか。現在の高校生の就職プロセスは極めて日本的な特徴を有している。それは主に「指定校制」「一人一社推薦制」「構内選抜」をその特徴としている。そして企業と学校の間を公共職業安定所が介在する。地域により差があるが、安定所が各企業からの求人を振り分けて、推薦依頼校を指定する。そして高校は一人一社割り当ての学校推薦を決める。その基準は主に成績と出席率による。一人一社制なので、学校が推薦を決める前に、生徒同士が競合しないように譲り合うこともある。もし不合格になったら、そこで初めて他の企業に応募するのが原則となっている。高校生は入社試験以後、初めて企業と接することができることになっている。

ここでまず、学力と就職先での労働生産性について考えてみたい。大学生の就職、特に文化系においては学校推薦の役割は減少している。また、大学の成績よりむしろ自社で行う学力テストの結

果をより重視している企業が多い。ジョブ・サーチは労働経済学ではエクスペリエンス・グッツ (experience goods) といわれ、就職前にどれほど情報を集めても、実際その職場に入職しないと得られない情報が多々あるのだ。また、情報の質や量も日々変化しているのだ。しかしながら、応募者が自ら情報を集めて、自ら判断して応募するほうが、よりよいジョブ・マッチとなりえるのではないか。一人一社推薦方式は一人一回のチャンスの割り当てに等しい。このチャンスを逃してしまうと、以後就職活動を断念するケースもでてくる。この就職プロセスと無業者の増加は無縁とは言えないのではなかろうか。

企業は一人一社制応募の採用をどのように考えているのだろうか。この方法は企業と高等学校との連帯をつくりだし、企業にとっては安定した労働供給のシステムとなる。応募者はすでに高等学校で絞り込まれている。この解釈はさまざまだ。過去の実績をもとに学校推薦されるので、応募者に関する過去の情報が学校と企業の間で共有され、企業にとっては採用のリスクを軽減できるのかもしれない。あるいは、多くの応募者のなかから採用を選択することができないこの方法は、ある意味で採用の自由度が低いともいえる。

高校生の間ではこの応募システムに対して不満の声も聞かれる。多くの高校生が「仕事の内容」や「職場の雰囲気・人間関係」について、高校時に知っておきたかったとの意を表明している。これらはジョブ・サーチの基本的な情報である。この種の情報なしに就職することはジョブ・マッチの質に影響するだろう。

②地域間の労働移動

ベストマッチの成立のためにはいくつかの要件が伴う。スキルのマッチ、つまり求人側が求めているスキルと求職側が保持しているスキルの一致も要件の一つである。他の mismatches は地域間移動の減少によってもおこる。地域により経済変動の差や労働需給のギャップがあるので、同一地域内でマッチが成立するとは限らない。特に、県外へ出される求人が減っているとの報告もある¹³⁾。したがって地域外への労働移動が必要なケースもでてくる。実際、少子化、特に長男長女による長子化により親子関係が強化されたことが理由で、出身地域内で求職活動を行う傾向が見られる。

③留保賃金

ジョブ・マッチの成立には留保賃金が大きな決定要因となる。それは、自分の時間を労働市場で経済活動として使用するか、非経済活動として使用するかを決定する賃金である。もし企業の提示賃金が留保賃金より高ければ、採用の申し出を受け入れる。もしそうでなければ申し出を拒否して、職に就かない。このところ、若年の留保賃金が上昇しているので、ジョブ・マッチがなかなか成立しないのではとの疑問が生じている。少子化により兄弟の数が少なくなることにより、親の経済的負担が軽減されたこと。また、親から子への世代間の富の分配が高まったことなどが挙げられる。これらの理由が仕事に対する価値観を変え、留保賃金を上昇させていると考えらる。そこで、留保賃金を上回る賃金提示がないときは、あえて失業を選択するか、もしくは非労働力化を選ぶことになる。

この考えに基づいて、留保賃金が失業率に与える影響を分析した研究がある¹⁴⁾。それはアメリカの研究で、なぜ黒人の若者が白人の若者より失業率が高い理由を探る試みだ。14歳から21歳の若年を対象として、1979年のデータを利用しての分析である。それによると、白人の留保賃金は\$4.59、黒人は\$4.47と計測される。一方、仕事に就いたときに実際に支払われる平均賃金は白人が\$4.75、黒人は\$4.00となっている。白人の提示賃金は留保賃金より高く、黒人は留保賃金の方が提示賃金より高い。つまり、人種間で、市場に期待する賃金に差があり、実際の提示賃金にも差があるのだ。この違いが黒人の若者失業率の高さを説明するところの研究は結論として述べている。提示賃金と留保賃金の差が大きいほど、ジョブ・マッチが成立する確立が低くなり、結果として失業率を押し上げることとなる。

5. おわりに

少子化と進学率の上昇が依然続く今日において、10代で働く若者はますます少数派になりつつある。本来ならば、コホート・サイズの縮小は、相対的に優位な雇用条件となるはずである。ところが、彼らを取り巻く労働需要の悪化により優位性が保たれていない。学歴間の代替、女性の労働参加の高まり、スキルに対する需要の高まり、国際競争の激化等、10代の雇用環境は厳しさを増している。そこで、どの年齢層よりも10代の失業は高い水準となっている。そして、雇用の季節変動は激しさを増し、10代の雇用はより柔軟性を高めている。新規学卒の就職状況は落ち込み、一方、学卒後パートタイムとして就業する若者も増加しているのだ。一般に、パートタイムの離職率が高いので、労働市場全体に占めるパート比率が高まると、それは離職率を高めることになるのだ。

学校から職場への移行期であるこの年代はジョブ・ショッピングを経験する時期でもある。ベストマッチを求めて労働移動することも他の年代より多い。10代の失業率が高いにもかかわらず、通常短期間で次の入職先を見つける。また、転職後に賃金が上昇するケースも多い。そして、年を重ねることにより、安定した雇用関係に落ち着くことになる場合が多い。おそらく、失業で一番問題となるのは長期にわたる失業であろう。10代で働く若者の学歴は当然高くない。この種の失業に対しては総需要不足からのアプローチではなく、むしろ労働供給側からのアプローチが有効となろう。

10代の失業は生涯にわたりどのような影響を及ぼすのだろうか。新卒採用、企業内人材教育、内部昇進、長期勤続、年功等を柱にして日本の内部労働市場が構成されている。そして、この労働市場ではライフサイクルを通して熟練が形成されるようなシステムとなっている。10代の雇用の柔軟化は、このタイプの労働市場への参入を限定する。そして、むしろ外部労働市場への参入を促進する。どの国でも程度の差こそあれ、内部労働市場と外部労働市場の存在は認めることができる。日本の問題点は外部労働市場から内部労働市場への移動の自由度が低いことである。たとえばOECD諸国では、10代において低学歴であっても、労働市場に参入しながらあるいは参入後再び進学することによって高学歴となり、よりよい労働市場に参入が容易となる国。あるいは、長期間失業す

るが、時間の経過が問題を解決して、内部労働市場に参入できる国がある。日本の場合、外部労働市場に参入してしまうと、セカンド・チャンスに恵まれにくい。したがって10代の失業は、キャリアの階層化を人生の早い時期に決定することになる可能性を高める。この点が最も懸念される。

当稿では雇用変動から10代の労働市場を眺めてきた。ここでは10代の賃金分析は含まれていない。しかし今後の大事な分析テーマである。失業と社会的に危険な行為・行動との関連も諸外国では盛んに研究されている。また、中途退学者の失業率が高いので、彼らの就業行動にも注目する必要がある。通常、日本のデータは卒業をもって学歴とするので、この情報を含むデータの構築も必要となろう。家庭環境が若年失業に及ぼす影響もこの分野の研究には欠かせない。かくしてこの分野の研究テーマはつきない。

若者の未来は社会全体で暖かく見守りたいものである。

(いしい ひさこ・本学経済学部助教授)

[注]

- 1) 日本労働研究機構『労働白書』平成12年版CD-ROM。
- 2) フランスの失業率の高さは最低賃金との関連で分析されることが多い。約28%の労働者が最低賃金のもとで働いている。最低賃金に近似している賃金で働いている若年は失業する確率が高い。あるいは非労働力化する傾向が強い。John Abowdらの“Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States”参照。David Blanchflower and Richard Freeman ed., *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, The University of Chicago Press, 2000.
- 3) ドイツでは10代の失業は低水準であるが、若年労働に問題がないわけではない。
- 4) Sanders Korenmann and David Neumark 著の“Cohort Crowding and Youth Labor Markets: A Cross-National Analysis”の論文にコホート・サイズについての既存の研究の要約が掲載されている。
- 5) Rachel Connelly, “A Framework for Analyzing the Impact of Cohort Size on Education and Labor Earnings,” *The Journal of Human Resources* XXI(Fall 1986) p.549.
- 6) 文部科学省「学校基本調査」各年。
- 7) 文部科学省「学校基本調査」平成12年版。
- 8) 小杉礼子は「学校から職業への移行の変化について」2000年11月10日に開催された財団法人統計研究会労働市場委員会ミニコンファレンスにおいて、フリーターを選択する若者の特徴を次のように説明している。①高校3年生時に求職活動を行ったが、就職できなかった。②高校時代よりアルバイトをしていて、卒業後そのアルバイトが生活の中心となった。③これといって将来のはっきりした計画がなく、かといって専門学校や大学に進学する経済的余裕のない家庭環境。
- 9) 厚生労働省『労働白書』平成12年版, CD-ROM。
- 10) 厚生労働省「雇用動向調査報告」平成12年版, p72-73。
- 11) 果たして10代の若者は雇用の悪化に対してどのように感じているのだろうか。日本の若者は前の世代に比べて幸せを感じているのかもしれない。OECD諸国のなかには、若年の自殺が増えている国がある。ところが、1970年から1992年の推移で見ると日本の若年の自殺は減少傾向にある。David Blanchflower and Richard B. Freeman, “The Declining Economic Status of Young Workers in OECD Countries, in *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, The University of Chicago Press, 2000, p.43.
- 12) 労働省「若年者就業の実態 - 若年者就業実態調査報告(平成9年調査)」, 平成11年。
- 13) 小杉礼子「高卒労働市場の変化と高校進路指導」の22ページ参照。日本労働研究機構発行の『新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援』(1998年発行)に所収。
- 14) Albert Reesの“An Essay on Youth Joblessness”の620頁を参照。 *Journal of Economic Literature* XXIV (June

日本における10代の就業と失業（石井）

1986）。

〔参考文献〕

総務省統計局「労働力調査」各年

文部科学省「学校基本調査」各年

厚生労働省「雇用動向調査報告」各年

厚生労働省『労働白書』各年

水野朝夫『日本の失業行動』中央大学出版部、1995年

日本労働研究機構『新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援』日本労働研究機構、1998年

労働省「若年者就業の実態（平成9年調査）」1999年

Boeri, Tito. "Is Job Turnover Countercyclical." *Journal of Labor Economics* 14 (October 1996): 603-25.

Branchflower, David G. and Richard B. Freeman. *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*. The University of Chicago Press, 2000.

Connelly, Rachel. "A Framework for Analyzing the Impact of Cohort Size on Education and Labor Earnings." *The Journal of Human Resources* XXI(Fall 1986): 543-62.

Freeman, Richard B. and David Wise. *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences*. The University of Chicago Press, 1982.

Hart, P.E. *Youth Unemployment in Great Britain*. Cambridge University Press, 1988.

Meitzen, Mark R. "Differences in Male and Female Job Quitting Behavior." *Journal of Labor Economics* 4 (April 1986): 151-67.

OECD. *Employment Outlook*. Paris, various years.

Rees, Albert. "An Essay on Youth Joblessness." *Journal of Economic Literature* XXIV (June 1986): 613-28.

Summers, Lawrence H. *Understanding Unemployment*. The MIT Press, 1990.

Topel, Robert and Michael Ward. "Job Mobility and the Careers of Young Men." *Quarterly Journal of Economics* 107 (May 1992): 439-79.