

第2節 若年者の就業機会と職業能力開発機会

我が国の経済は回復局面にあり、若年者の雇用環境は、新規学卒市場における採用が拡大しているなど、改善の傾向にある。しかしながら、長く続いた景気の低迷や将来の不確実性の高まり等から、企業のコスト意識は依然として高い。若年者の雇用環境は、失業率が改善しているものの高い水準にあるなど依然として厳しく、フリーターの数も減少しているものの高い水準で推移している。持続的な景気の回復を通じて引き続き企業の採用の門戸が広がっていくことが期待される場所であるが、「就職氷河期」の中で良質な就業機会を得られなかった若年者にとっては、職業能力を身につける上での重要な時期を不安定な就業で過ごすこととなり、結果として、十分なキャリア形成を図ることができないこととなっている。近年では、こうした不安定な就業者が、より年齢の高い層にもみられるようになってきている。

また、若年者が職業的自立を図れないために、結婚し、家族を持つことができなくなるなど若年者の厳しい雇用環境が少子化を促進する要因にもなることが懸念される状況になりつつある。

本節では、これまで、厳しい雇用環境におかれてきた若年者について、就業機会と職業能力開発機会の実態を分析するとともに、若年者の職業的自立に向けた支援など持続的な経済発展を実現していくための課題について検討する。

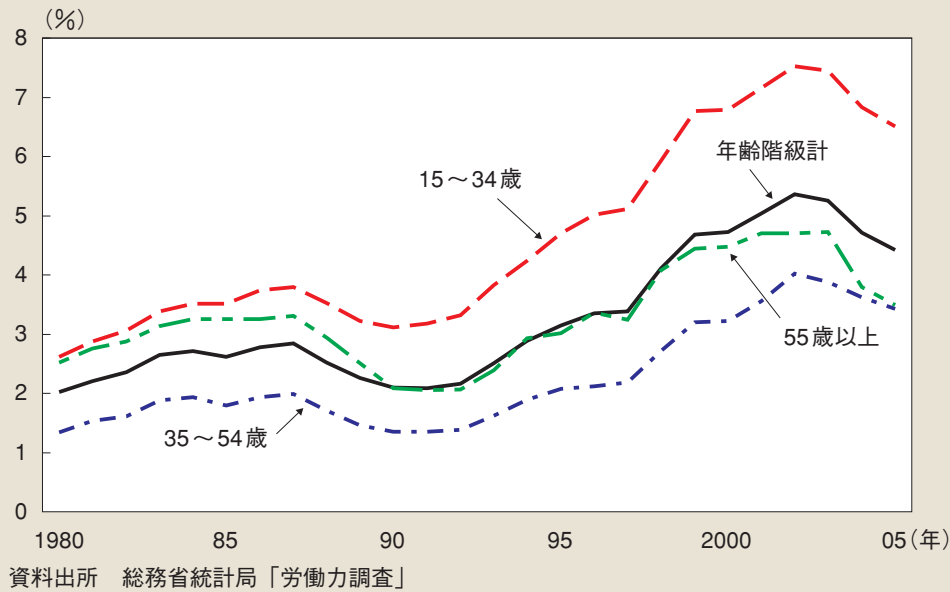
1) 若年者の就業機会をめぐる問題

(若年者を中心に悪化した失業率)

1980年代以降の完全失業率をみると、円高不況後の1987年から、平成景気がピークに達した1990年にかけての時期と、今回の景気回復期にあたる2003年以降の2つの時期を除くと、継続的に上昇する傾向にあり、1980年に2.0%であった失業率は、ピークの2002年には、5.4%に達した。この間、年齢階級別の完全失業率をみると、35～54歳の失業率は、相対的に低い水準にある。また、55歳以上の失業率は、1980年頃には年齢階級計の失業率よりも高く、15～34歳の失業率とほぼ同水準であったが、その後、他の年齢階級に比べその上昇が抑制され、2005年には、35～54歳の失業率とほぼ変わらない水準にまで低下している。この背景には、①定年制が、1980年から段階的に60歳まで引き上げられ、1998年以降は60歳以上定年制が義務化したこと、②定年年齢または継続雇用の対象年齢は、2013年までに段階的に65歳まで引き上げられること（2006年の義務年齢は、62歳）といった政策上の対応と、企業における高年齢者雇用に向けた積極的な取組みがあると考えられる。

その一方で、若年者（15～34歳）については、失業率が相対的に高まる傾向を続けており、年齢階級計の失業率との差（ポイント差）は、1999年以降2%以上も開いている。このように、若年失業率の上昇は、80年代以降の完全失業率を押し上げた大きな要因となっている（第3-（2）-1図）。

第3 - (2) - 1図 年齢階級別失業率の推移



また、先にみたように、高まる若年失業率を求職理由別にみると、趨勢的に増加を続けている自発的な離職による失業に加えて、90代後半以降は、非自発的な離職を理由とする者も増えており、若年者の就業機会は、1990年代半ば以降急速に縮小した。

なお、2003年以降は、非自発的離職失業は減少し、若年失業率全体としても急速に低下していることから、今回の景気回復が若年者の雇用環境の改善にも寄与していることがうかがえる。

(若年層における非正規雇用の拡大)

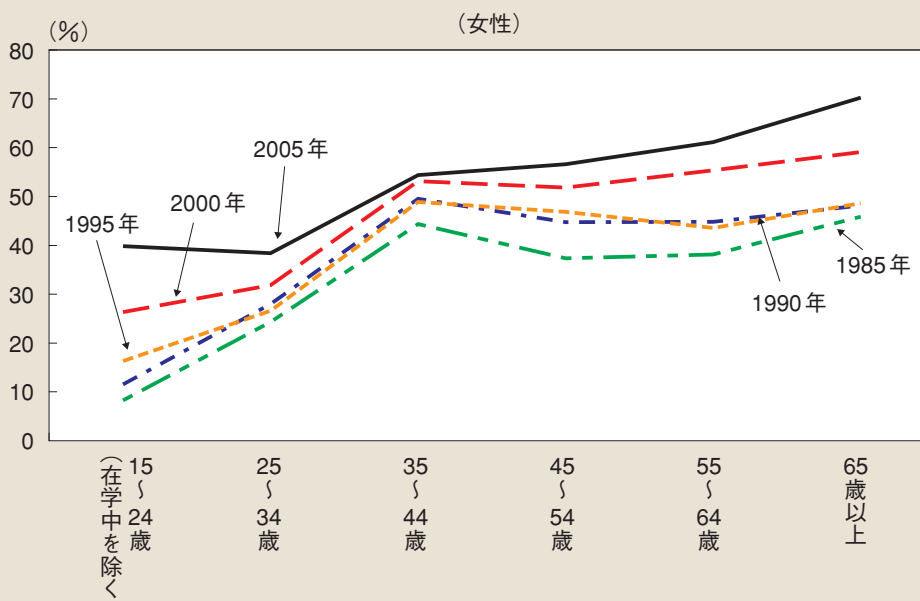
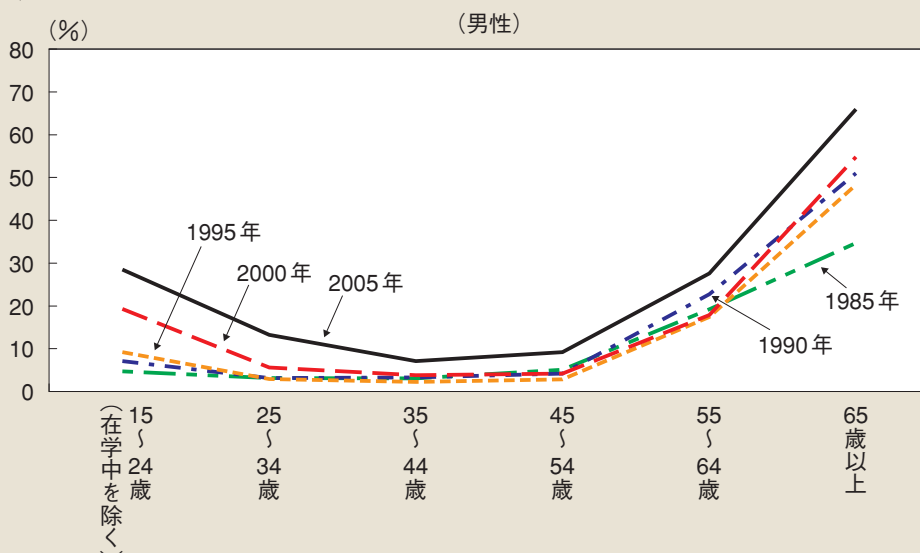
若年失業率の相対的な高まりには、先にみたような求人と求職のミスマッチの問題とともに、90年代以降において、就業機会そのものが縮小したという要因が働いていると考えられる。このような問題とともに、若年者の就業機会には、高い水準で推移するフリーターの存在や非正規雇用比率の拡大にみられるような、就業機会の「質」についての問題も生じている。

過去20年間（1985年～2005年）の役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員（非農林業）の割合を性別・年齢階級別にみると、男性では15～24歳層及び65歳以上での上昇幅が大きく、特に15～24歳層の上昇幅は1995年から2005年の間で大きくなっており、他の年齢階級と比べ、この間に著しく非正規雇用比率が拡大している。また、女性については、すべての年齢階級で非正規雇用比率が拡大している（第3 - (2) - 2図）。

最近においては、新規学卒者の採用環境が改善し、政策的な取組みも成果を上げていることから、フリーター数は減少しており、人口（15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者）に対する比率でも低下しているが、非正規従業員（15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者に限定）については、最近においても増加傾向が継続している（付3 - (2) - 1表、付3 - (2) - 2表）。

このように、フリーターが減少に転じているにもかかわらず、非正規従業員は増加を続け

第3- (2) - 2図 役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員割合（非農林業）



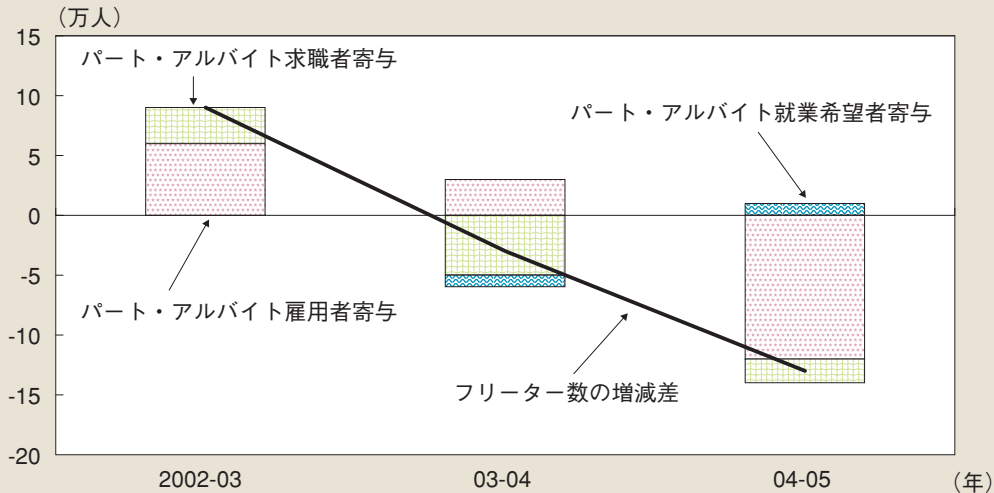
資料出所 1985年、1990年、1995年、2000年は総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月)、2005年については「労働力調査(詳細結果)」(1～3月期平均)

ているのはどうしてであろうか。

減少するフリーター数について、①パート・アルバイト雇用者の減少による寄与、②パート・アルバイト求職者による寄与、③パート・アルバイト就業希望者の寄与、の3つの要因に区分すると、2004年のフリーター数の減少は、②の要因を主とするものであったが、2005年は、この要因に加え、①の要因によって大きく減少している(第3- (2) - 3図)。

一方、非正規従業員の増減について雇用形態別の寄与度をみると、パート・アルバイト雇用者の増加寄与は次第に小さくなっており、直近ではマイナスとなっているが、パート・アルバイト雇用者以外の非正規雇用は増加しており、最近では、派遣労働者の増加寄与が大きなものとなっている(第3- (2) - 4図)。

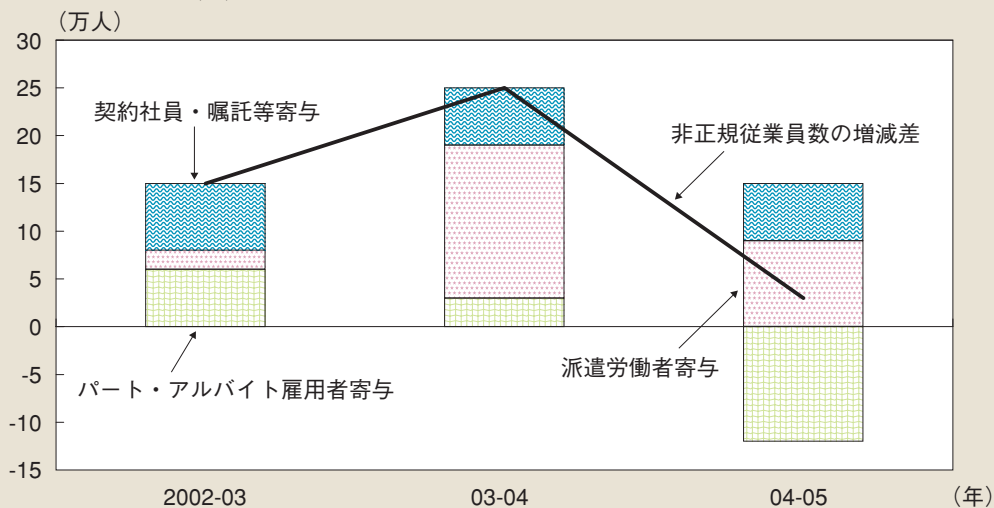
第3—(2)—3図 フリーター数の増減差に対する寄与



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」

- (注) 1) フリーターの定義は、第1—(1)—24図の注を参照。
 2) 15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者。
 3) ①パート・アルバイト雇用者とは、雇用者のうち「パート・アルバイト」の者。
 ②パート・アルバイト求職者とは、完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者。
 ③パート・アルバイト就業希望者とは、非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事も通学も就職内定もしていない「その他」の者。

第3—(2)—4図 非正規従業員数の増減差に対する寄与



資料出所 総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」

- (注) 15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者。

(より高い年齢層にシフトするフリーター及び若年無業者)

フリーターについては、先にみたように減少する傾向がみられるが、年齢階級を15～24歳と25～34歳に分けてみると、前者に比べて後者での減少幅は小さく、フリーターと同一の属性の者を35～44歳で集計すると、その人口（男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者）に対する比率は2004年の3.0%から2005年には3.2%へと高まっている。このように、フ

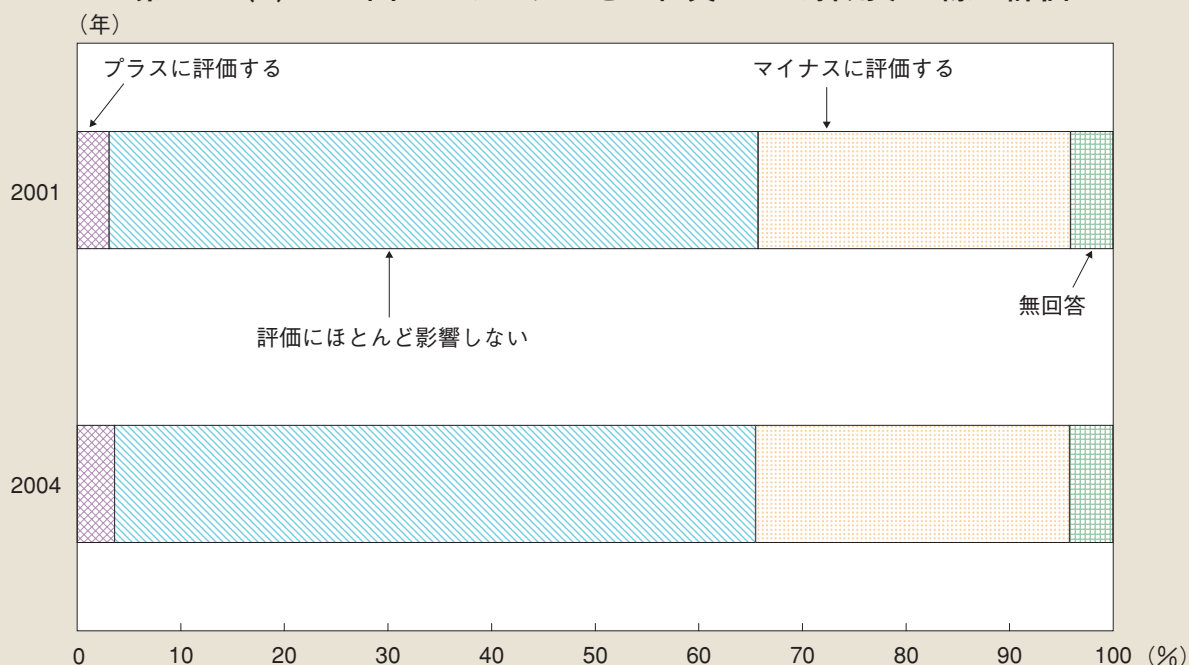
リーターの数は、雇用情勢の改善に伴い減少しているものの、より高い年齢階級においては、その減少幅は小さい（付3 - (2) - 1表）。

また、若年無業者についても、24歳以下の者は減少している一方で、25歳以上の者は増加しており、フリーターの場合と同様、その構成比はより高い年齢階級にそのウェイトを移してきている（付3 - (2) - 3表）。

（厳しいフリーター等に対する企業の採用姿勢）

厚生労働省「雇用管理調査」によると、フリーターを正社員として採用する際の企業の評価は、約6割の企業が「評価にほとんど影響しない」としている。また、「プラスに評価する」とする企業は非常に少ない一方で、「マイナスに評価する」とする企業は3割程度存在している。このように、採用に際して、フリーター経験をキャリアとして評価しないのみならず、それ自体をマイナスとみる企業が一定数存在している。この傾向については、2001年の結果と2004年の結果を比較しても大きな変化はみられず、事業所規模別にも、大きな違いはみられない。（第3 - (2) - 5図、付3 - (2) - 4表）。

第3 - (2) - 5図 フリーターを正社員として採用する際の評価



資料出所 厚生労働省「雇用管理調査」

(注) フリーターの定義は、以下のとおり。

2001年：卒業後、常用雇用の就職をせず、短期間のパート・アルバイトなどを続けている若年者（35歳未満）。

2004年：15～34歳の若年者（学生及び主婦を除く）のうち、勤め先における呼称がアルバイト又はパートである者（これまでアルバイト・パートを続けてきた者で無業の者を含む）。

また、（独）労働政策研究・研修機構「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」により、企業のフリーター・ニートに対する採用方針をみると、約4割の企業が「正社員としても、非正規従業員としても採用するつもりはない」としている。また、「正社

員として採用するつもりはないが、非正社員として採用する」とする企業が2割強存在しており、フリーター・ニートを正社員として採用することについて、企業の厳しい姿勢がうかがえる（付3－(2)－5表）。

加えて、前出「雇用管理調査」によると、フリーターを正社員として採用する場合の年齢の上限についてみると、30歳未満とする企業が約半数である（付3－(2)－6表）。また、求人情報誌等で、未経験者の募集や非正社員から正社員の登用制度があるとする企業に対して調査を行った（財）連合総合生活研究所「若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究」によれば、全採用者の採用時の年齢は、20歳から30歳まで一定のばらつきを持っているが、前職がパート・社会人アルバイトであった者については、27歳以上で採用される可能性が小さくなる（付3－(2)－7表）。このように、より高い年齢層の構成が高まるフリーター等について、企業に採用される可能性は、さらに低くなっていくことが推測される。

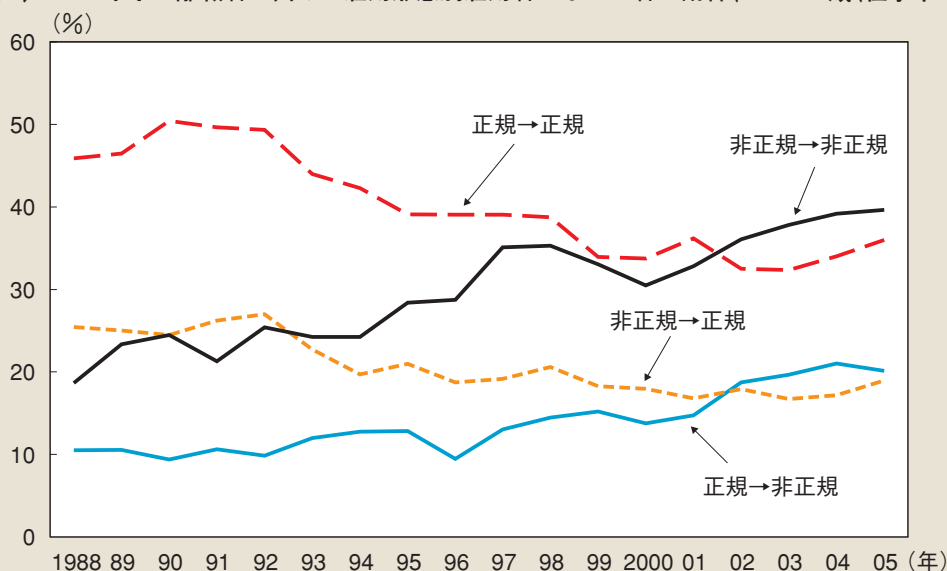
しかしながら、（株）野村総合研究所「若年者労働実態に関するアンケート調査」によると、実際にフリーターを正社員として採用したことがある企業においては、特に「就業意識・態度」や「仕事に対する熱意・責任感」といった項目では、当該採用した正社員について、多くの企業が概ね満足している様子が見られる。企業の採用の門戸が広がり、高い就業意識と熱意を持つフリーター等が正社員として採用されることになれば、企業側にも利するものと考えられる。

（非正規から正規への転職者の割合は低水準）

先にみたように、近年の新規学卒就職者に占める3年以内の離職者の割合は、高水準で推移している。離職失業者の離職理由別割合を年齢階級別にみると、年齢が若いほど「より良い条件の仕事を探すため」とする者の割合が高く、新規学卒離職者が多くを占めると想定される15～24歳では、3割強を占めている（付3－(2)－8表）。このように、新規学卒離職者が増加していること背景には、若年者の就業機会そのものが縮小し求人と求職のミスマッチもある中で、就業の機会を得たとしても、必ずしも自分の希望に合う仕事にはつくことができていないことや、先にみたような若年者の職業意識の変化などがあるものと考えられる。

また、前職の就業形態別に、離職した若年者の転職後の雇用形態をみると、非正規従業員として雇用される者の割合が高まる傾向を示している。逆に、正規従業員への転職者の割合は、2003年以降は若干高まる傾向がみられるが、総じて90年代以降低下する傾向にあり、低い水準が継続している（第3－(2)－6図）。若年者がフリーターなどの不安定な就業を選択することの背景には、若年者自身が、幅広い視点から求職活動を行えていないことに伴うミスマッチの問題もあるが、いったんこのような就業についての場合、企業の厳しい採用姿勢から、正規の仕事につくことは困難である様子もうかがえる。

第3—(2)—6図 離職者に占める雇用形態別雇用者となった者の割合(15~34歳(在学中の者を除く))



資料出所 1998年から2001年までは総務省統計局「労働力特別調査」(2月)、2002年から2004年までは総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

(注) 離職者とは、過去1年間に離職した者のことである。

(経験を積んでも高まらない非正規従業員の年間収入)

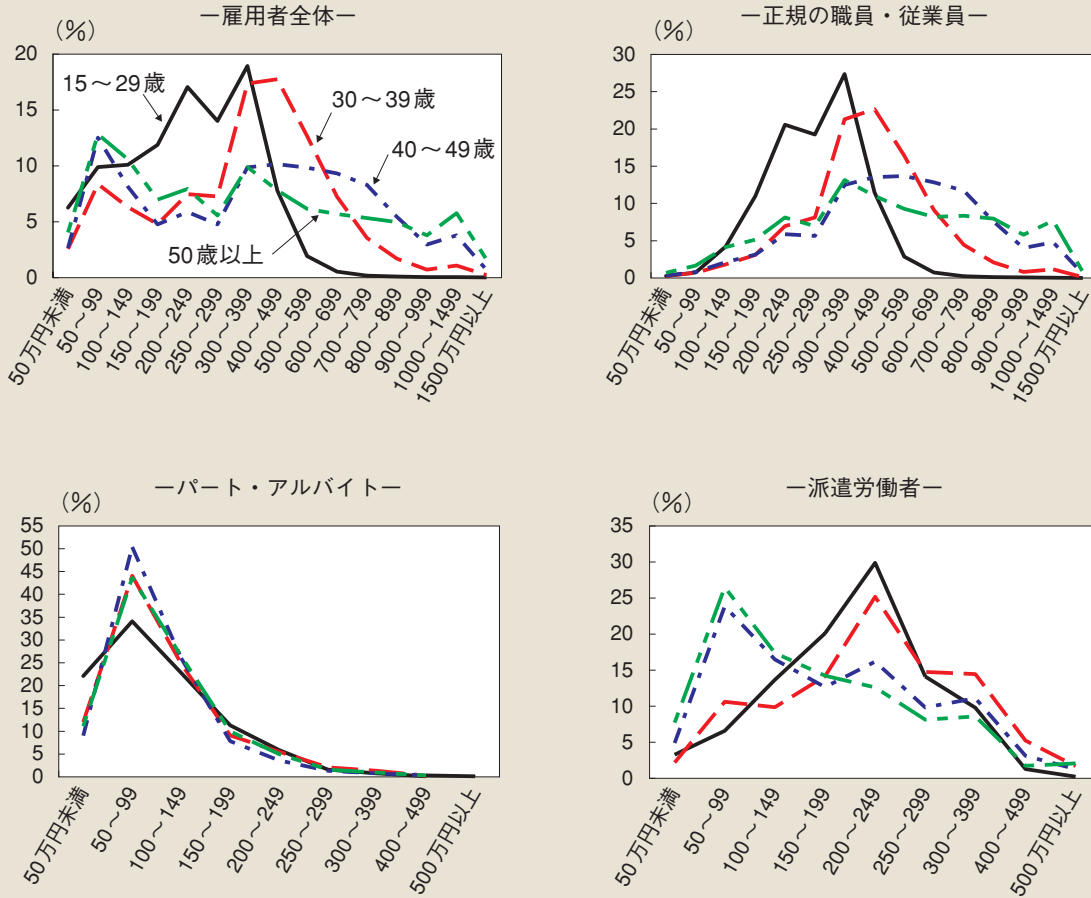
年間収入階級別就業者割合を年齢階級別にみると、正規従業員については、15~29歳層においては、年間収入300~399万円の層が最も多く、また、その前後の階級に人数の偏りがみられ、年間収入のばらつきは小さいが、年齢が高くなるとともに、年間収入がより高い層の構成比が高まる傾向がみられる。

これに対し、パート・アルバイトでは、全ての年齢階級で年間収入50~99万円の層が最も多い。派遣労働者については、40歳以下では200~249万円、40歳以上では50~99万円の層が最も多くなっており、年齢によって働き方に大きな違いがあることがうかがえるが、若年者に限れば、正規従業員との年間収入の格差は、必ずしも大きなものではない(第3—(2)—7図)。

先にみたように、若年層では、非正規雇用比率の高まりを背景として、近年、年収の低い労働者の割合が高まっている。若年時に不安定な就業についてした場合、そこから抜け出すことは困難であり、また、不安定な就業を継続したとしても、年齢とともに年間収入が高まっていくことは見込めない。

また、若年非正規雇用者の職業生活全体に対する満足度は、近年大きく低下している(前掲第2—(2)—37図)。若年非正規の働く意欲を引き出し、裾野が広く高度な人材基盤を形成していくという観点からも、企業が、これらの不安定な就業者等を正規雇用として採用することに積極的となるよう働きかけていくことが必要である。そのためには、若年者の正規雇用に向けた企業のインセンティブを適切に働かせることが重要となろう。若年時における不安定就業が、結果的に、大きな生涯所得の格差につながらないように、正規の就業機会を拡大していくことが望まれる。

第3－(2)－7図 年間収入階級別就業者の構成比



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」(2002年)

2) 若年者の職業能力開発機会をめぐる問題

(減少する企業の職業能力開発機会)

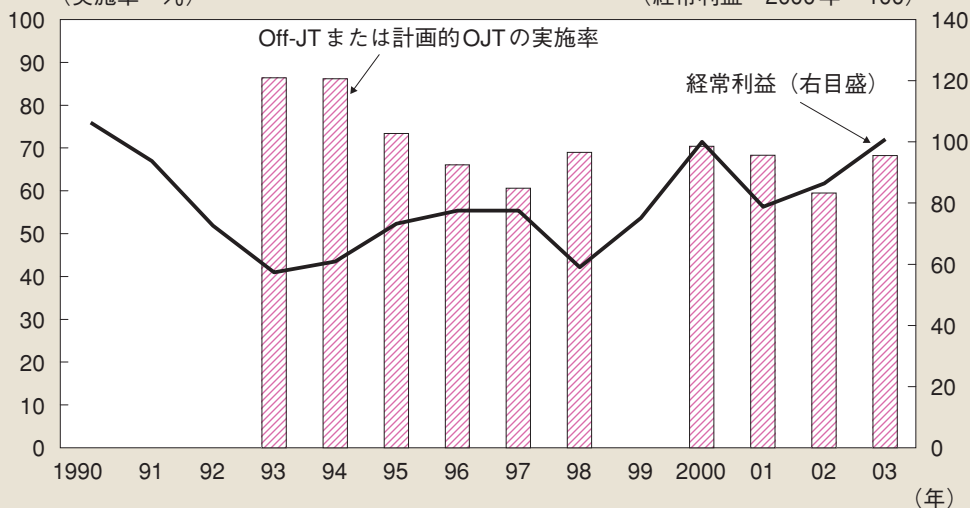
企業の利益の動向をみると、90年代前半において大きな低下傾向がみられたが、それ以降は景気循環による一定の変動はみられるものの、基調として増加傾向を続け、2004年には平成景気の渦中にあつた1990年の水準を超えている。

しかしながら、企業における職業能力開発機会の状況を、継続してデータを取ることが可能な厚生労働省「能力開発基本調査」における「Off-JTまたは計画的OJTの実施率」でみると、企業の利益水準が低迷した90年代後半に減少を続け、その後も実施率が高まる傾向はみられない。このように、企業は、バブル崩壊以降、利益の減少を背景に、従業員の職業能力開発機会を縮小させてきたが、その後、利益水準が高まっていく中であっても、必ずしもその機会を拡大することなく、むしろ、利益の向上を優先させたことがうかがえる(第3－(2)－8図)。

第3- (2) - 8図 企業の職業能力開発機会および経常利益の推移

(実施率 %)

(経常利益 2000年=100)



資料出所 厚生労働省「民間教育訓練実態調査」、「能力開発基本調査」、財務省「法人企業統計季報」

(注) 実施率の数値は、98年までは暦年、それ以降は年度の値。経常利益は当期末の値。

(職業能力開発を従業員責任とする企業は増加)

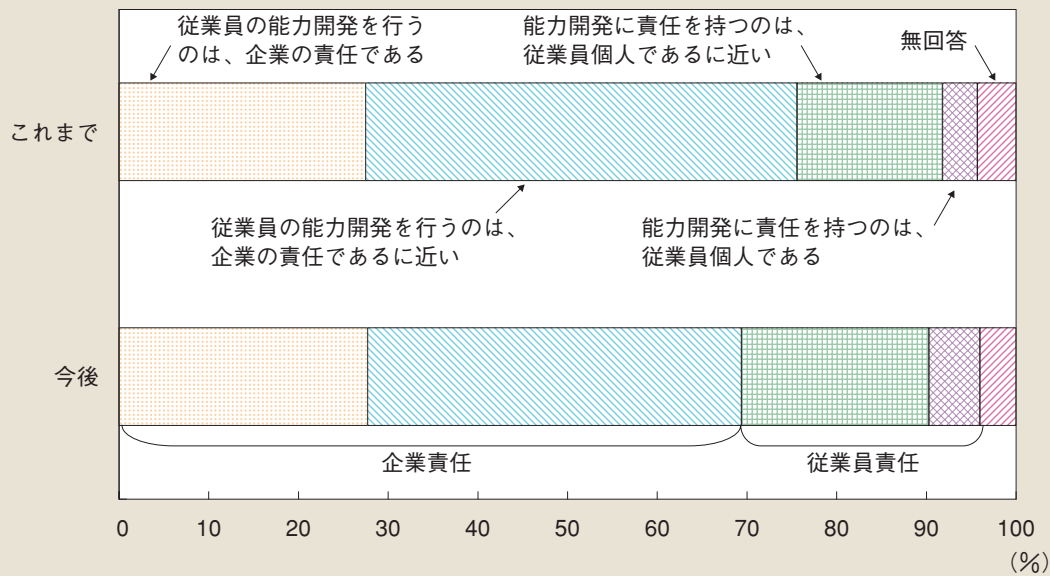
我が国における従業員の職業能力開発は、いわゆる「定期採用」の仕組みの下で、企業が新規学卒者を中心に正規従業員を採用し、企業内の職業訓練によって労働者の職業能力を高め、労働生産性を向上させるという形で、その機能が発揮されてきたといえる。しかしながら、企業の職業能力開発に係る考え方はこのところ変化しており、その結果、90年代後半以降の企業における職業能力開発機会の減少につながっている。

前出「能力開発基本調査」により、企業が考える職業能力開発責任の主体についてみると、これまでは、企業の責任若しくは企業の責任であるに近いとする企業が約65%を占めているが、今後については、その割合は低下し、従業員個人の責任若しくは従業員個人の責任に近いとする企業の割合が高くなる。

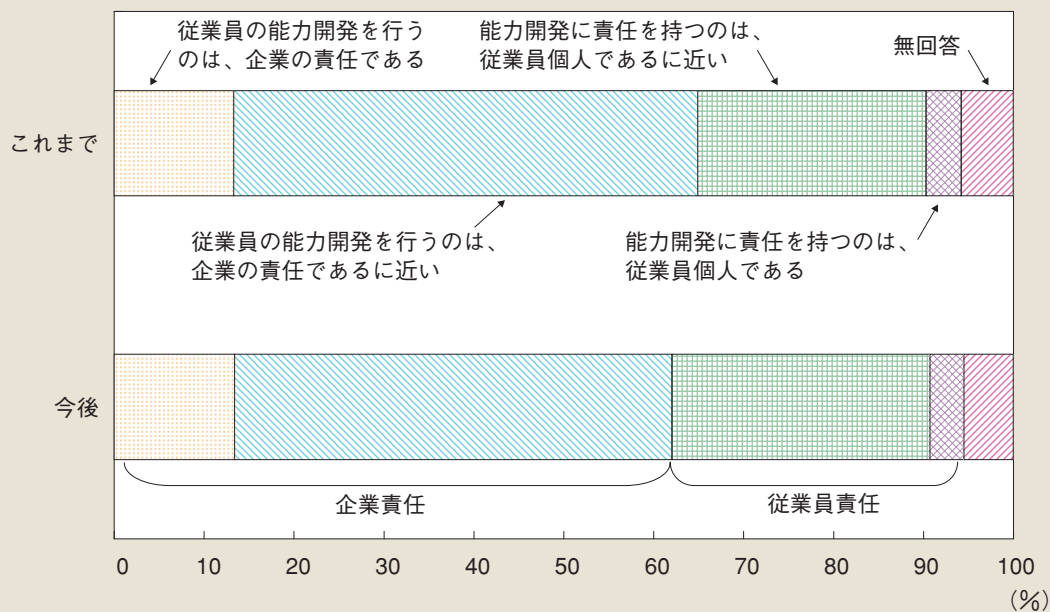
これを、3年前の調査結果と比較してみると、3年前は、企業の責任若しくは企業の責任であるに近いとする企業が約75%を占めており、企業における従業員の職業能力開発に係る考え方は、この数年間に大きく変化している(第3- (2) - 9図)。

第3－(2)－9図 能力開発責任主体の現状と今後

(2000年度)



(2004年度)

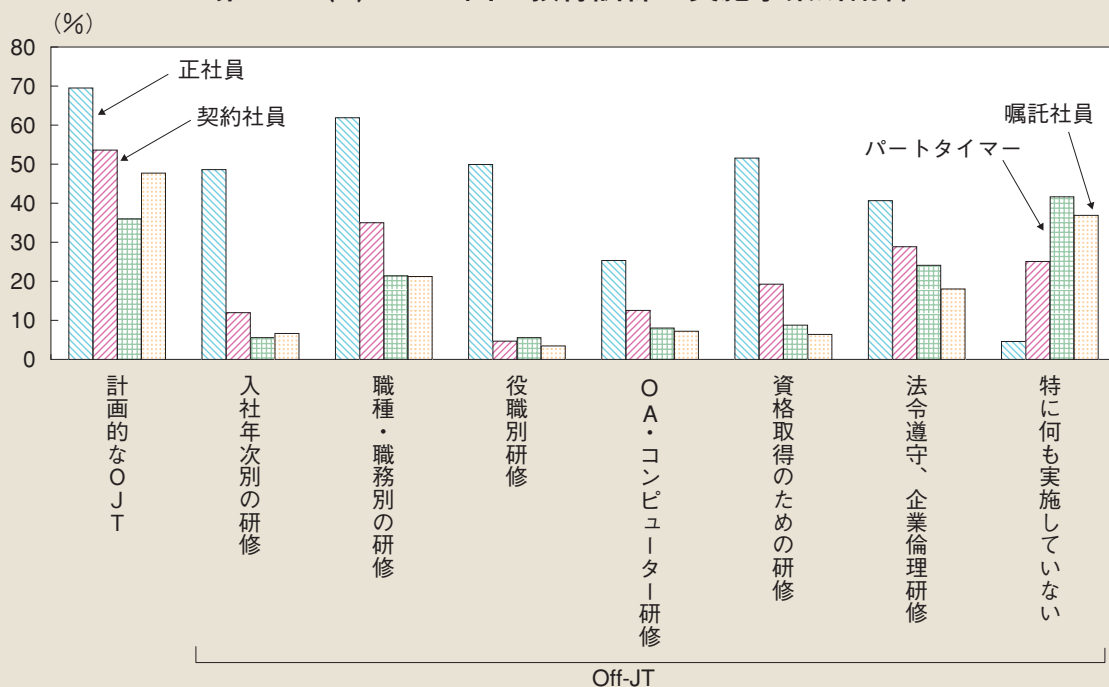


資料出所 厚生労働省「能力開発基本調査」

(職業能力開発を行う上で労働者の直面する問題)

(独)労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」により、事業所における職業能力開発への取組み状況を就業形態別にみると、正社員を中心に計画的なOJTや職種・職務別の研修、資格取得のための研修等のOff-JTの機会が設けられている。また、非正社員の中で比較すると、契約社員については、計画的なOJTの機会を設けている事業所が半数を超えるなど、職業能力開発の機会が多いが、その他の就業形態では、正社員との格差が大きい。このように、企業は、職業能力開発を行うべき人材を当該企業の中核的な労働者である正社員を中心に絞り込んでいる(第3－(2)－10図)。なお、これを産業別にみると、総じて製造業では計画的なOJTの実施率が高

第3－(2)－10図 教育訓練の実施事業所割合



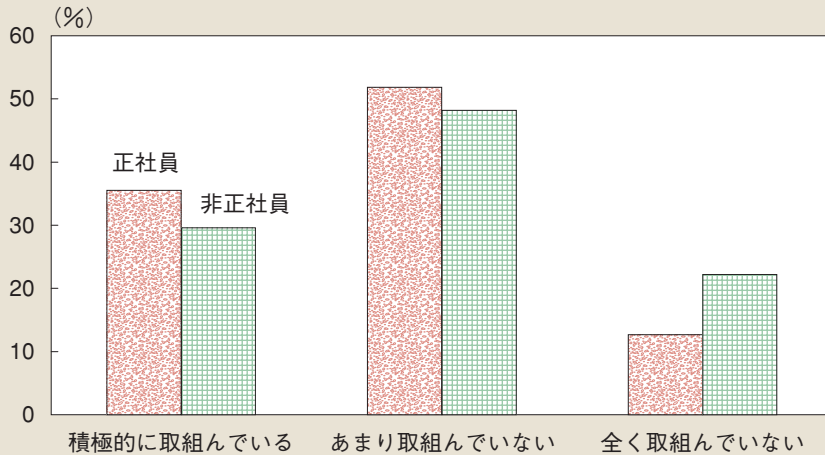
資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(事業所調査 2005年)
 (注) 該当無し、無回答を除く事業所数に対する割合。

く、非製造業ではOff-JTの実施率が高い傾向がみられ、産業ごとの職業訓練の適性には違いがあることがうかがえるが、就業形態別の実施状況については、大きな違いはみられない(付3－(2)－9表)。

一方、従業員調査から、職業能力開発への取組み状況を正社員・非正社員別にみると、総じて、正社員の方が積極的に取り組む姿勢がみられる。非正社員については、「あまり取り組んでいない」、「全く取り組んでいない」とする者が7割程度を占めており、職業能力を主体的に開発しようとする者は少ない。ただし、「積極的に取り組んでいる」とする者も3割程度を占めており、企業における職業能力開発機会が乏しい中であって、自らの職業能力開発に取り組もうとする者も一定数存在することがうかがえる(第3－(2)－11図)。

職業能力開発について積極的ではないとする者について、その理由をみると、正社員については、「仕事が多忙で時間がとれない」とする者の割合が最も大きい。また、「費用がかかる」「職業能力の向上が賃金や処遇にあまり反映されない」とする者は、正社員、非正社員に共通して高い割合となっている。このように、個人の職業能力開発への取組みを啓発していく上で、時間や金銭面での制約が大きなものとなっている。また、企業側においても、職業能力開発に係る情報の提供や処遇面での評価基準の明確化に努めることで、個人の職業能力開発への取組みを促進し、その希望に応えていくことが求められる(付3－(2)－10表)。

第3 - (2) - 11 図 職業能力開発に関する取組み



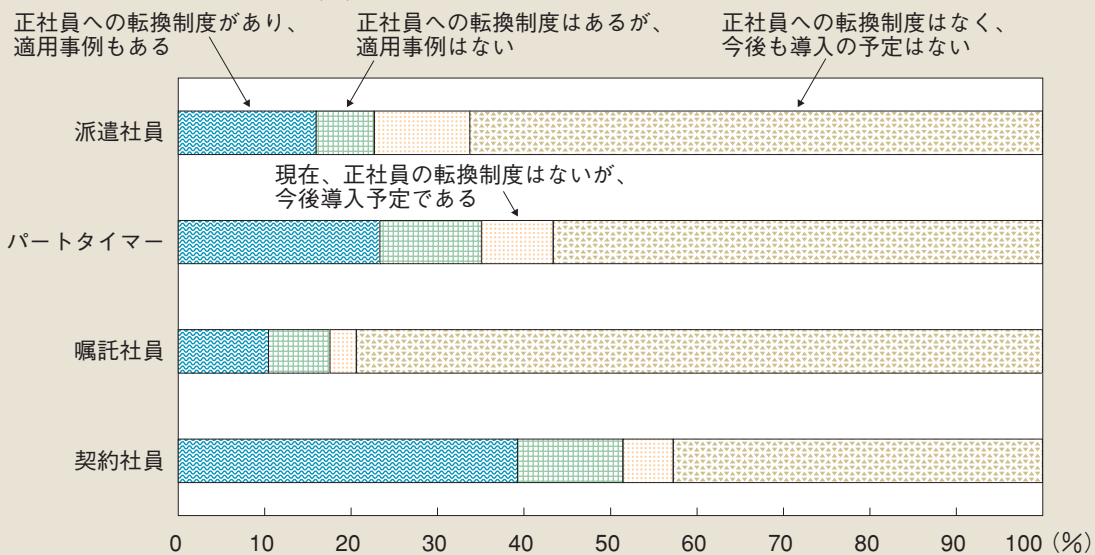
資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(従業員調査 2005年)
 (注) 無回答を除く従業員数に対する割合。

(正規雇用への転換制度の現状)

先にみたように、非正規雇用者の企業内での職業能力開発機会には、正規との間に格差がみられるが、いったん非正規として採用された後、正規雇用へ登用されるチャンスがあれば、必ずしも、格差の固定化につながるわけではない。

前出「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」により、正社員への転換制度がある事業所の割合をみると、契約社員については、半数以上が正社員への転換制度を持っており、実際の適用事例がある事業所も約4割を占める。パートタイマーについても、3割強の事業所が転換制度を持っているが、その他の就業形態については、転換制度を持つ事業所の割合が小さい(第3 - (2) - 12図)。

第3 - (2) - 12 図 正社員への転換制度の有無



資料出所 (独)労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」(事業所調査 2005年)
 (注) 該当無し、無回答を除く事業所数に対する割合。

このように、正社員への転換制度の導入状況は、就業形態ごとにばらつきがあるが、その背景には、当該転換制度が労働者の働く意欲に与える効果についての企業なりの評価があるものと考えられる。契約社員では、転換制度の導入により、7割以上の事業所が働く意欲が高まったとしているが、嘱託社員では、高まったとする事業所と変わらないとする事業所はほぼ拮抗しており、その他の就業形態でも、その差はそれほど大きなものではない（付3-（2）-11表）。

（年齢とともに高まらないパートタイム労働者の賃金）

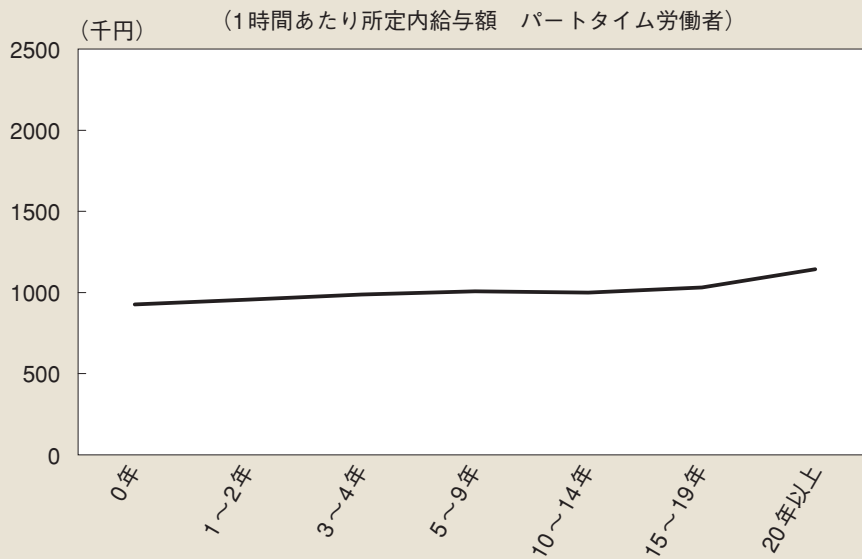
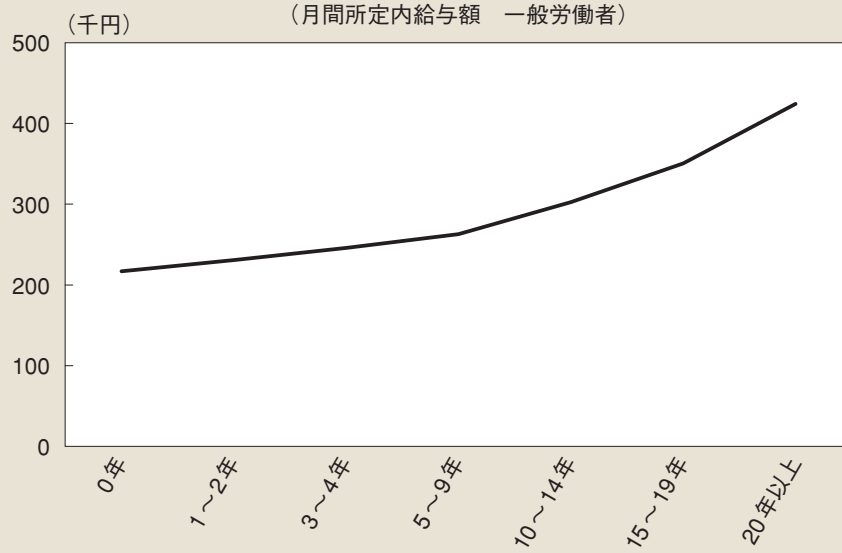
労働者が、職業生活を通じて自身の職業能力を高め、仕事の生産性を向上させることを通じて賃金も高めていくという望ましいキャリア形成過程を描いていくことが重要であるが、企業内での職務経験が重視されてきた我が国の雇用システムを踏まえると、勤続年数と賃金の関係には重要な意味がある。

勤続年数別の賃金を一般労働者・パートタイム労働者別にみると、一般労働者だけではなく、パートタイム労働者についても、勤続年数とともに賃金は高まる傾向がみられるが、その傾向は一般労働者と比較して小さなものとなっている（第3-（2）-13図）。

また、パートタイム労働者の賃金カーブについては、一般労働者の場合と異なり、20代後半から30代前半を過ぎるとほぼフラットな軌道を描いている（第3-（2）-14図）。その背景には、パートタイム労働者の勤続年数の短さがある。年齢階級ごとの勤続年数をみると、一般労働者、特に男性については、年齢とともに勤続年数は大きく伸長するものの、パートタイム労働者は、男女ともに、その伸びは一般労働者と比較してかなり小さい（第3-（2）-15図）。

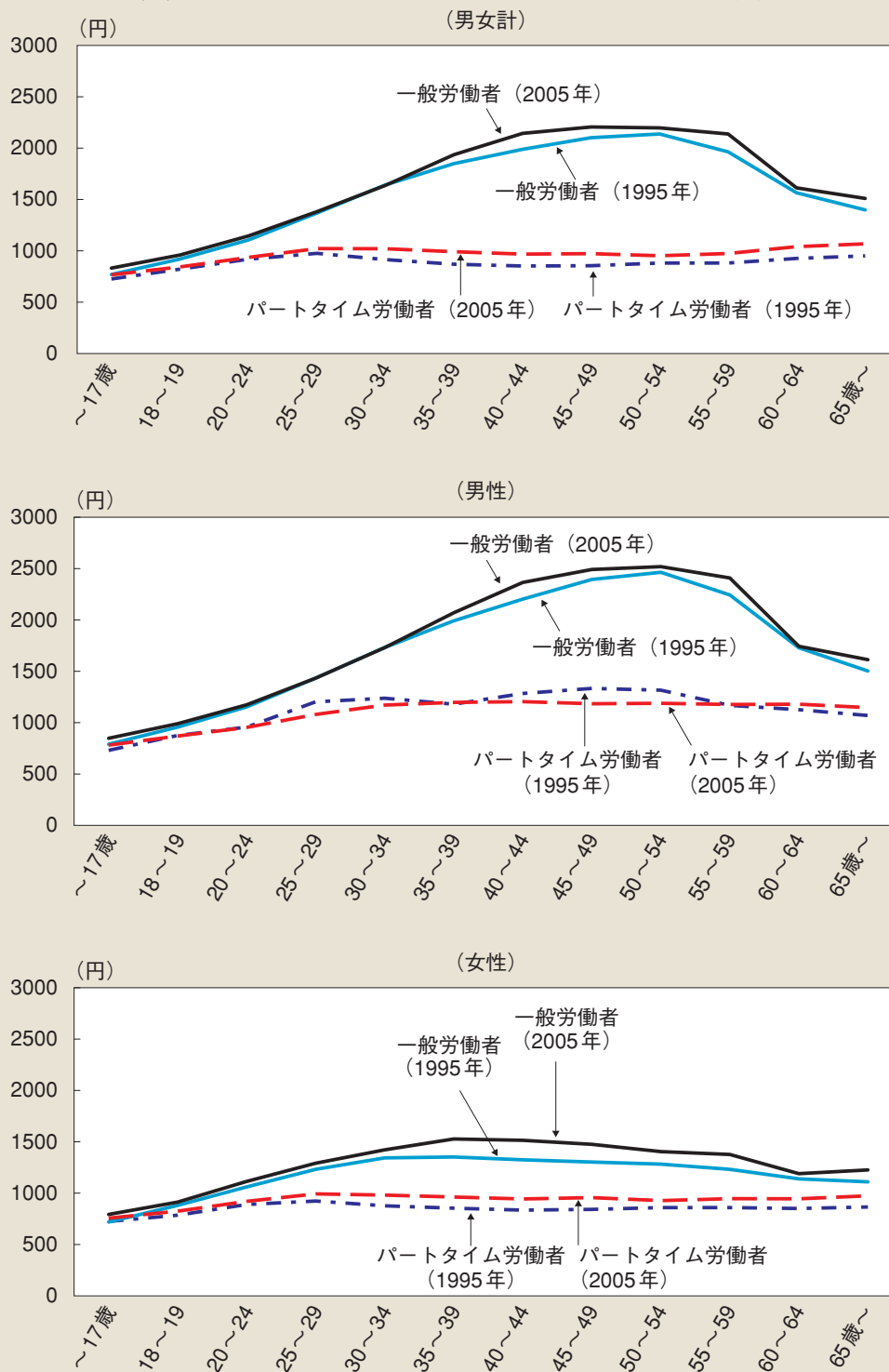
なお、先にみたとおり、一般労働者について、正社員・正職員、正社員・正職員以外別の賃金カーブをみても、正社員・正職員以外の賃金カーブは、30代以降はフラット化しており、パートタイム労働者に近い賃金カーブとなっている（前掲第3-（1）-1図）。

第3－(2)－13図 勤続年数別所定内給与額



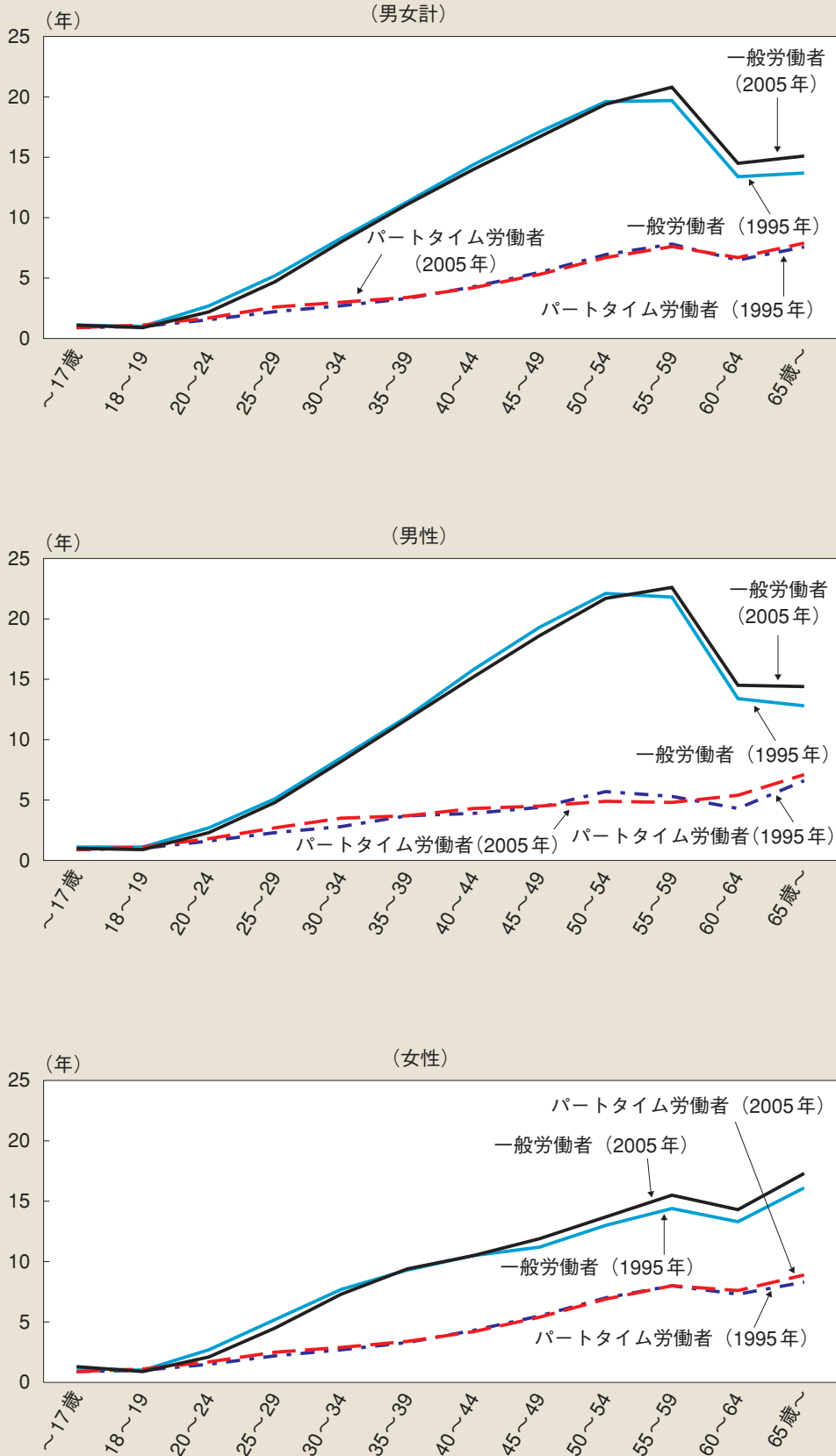
資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

第3—(2)—14図 1時間あたりの所定内給与額の賃金カーブ



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

第3-(2)-15図 年齢階級別平均勤続年数



資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

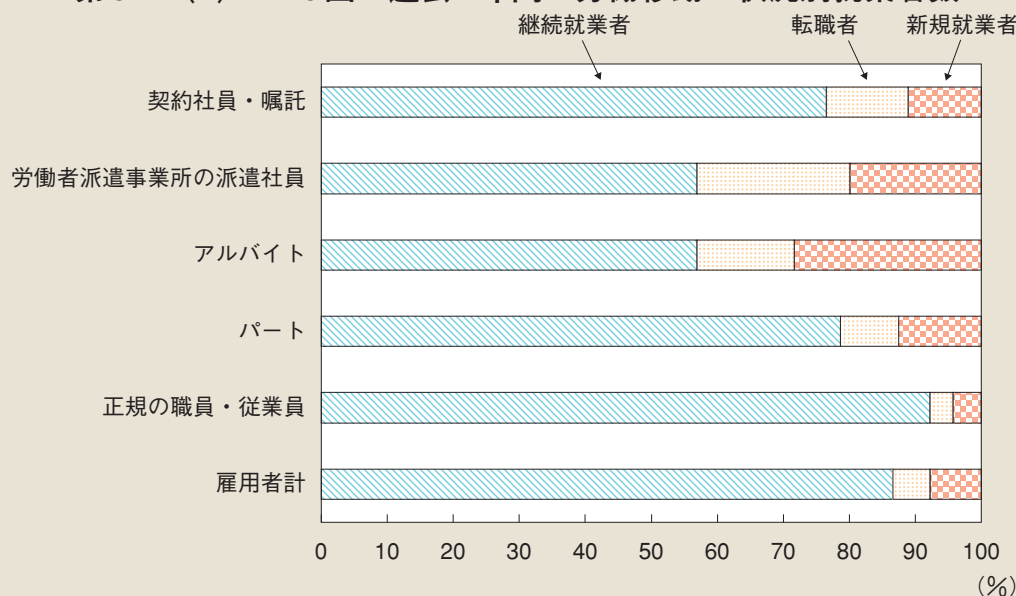
第2節

(就業期間が短く離職が多い非正規雇用)

非正規従業員の勤続年数が伸びないことは、非正規従業員では、離職頻度が高いことを示している。

就業形態別に過去1年間の労働移動の状況別に有業者の割合をみると、正規従業員では、9割以上の者が継続就業者（1年前も現在と同じ勤め先（企業）で就業していた者）であるのに対し、非正規従業員では、転職者（1年前の勤め先（企業）と現在の勤め先が異なる者）や新規就業者の割合が比較的大きく、年齢階層を区切ってみても同様である（第3-（2）-16図、付3-（2）-12表）。

第3-（2）-16図 過去1年間の労働移動の状況別就業者数



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」

(注) 継続就業者とは、1年前も現在と同じ勤め先（企業）で就業していた者、転職者とは、1年前の勤め先（企業）と現在の勤め先が異なる者、新規就業者とは、1年前には仕事をしていた者が、この1年間に現在の仕事についていた者を表す。

また、2002年時点の雇用者を就業開始時期別にみると、非正規従業員では、入職して3年以内の者が半数以上を占めるが、正規従業員では、入職して10年以上の者が6割以上を占めている（付3-（2）-13表）。

(職種別にみた労働者の勤続年数と賃金の関係)

いったん労働市場に加わった労働者の賃金水準を決定する要因としては、勤続年数の他に、職種の違いによるものがある。

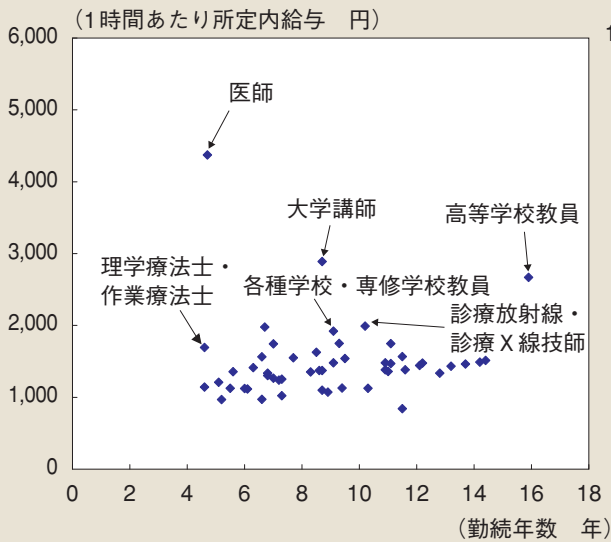
職種別の賃金と勤続年数の関係を見ると、職種により賃金に大きな差があるケースがみられ、特に、医師、大学講師、各種学校・専修学校教員、高等学校教員、理学療法士・作業療法士及び診療放射線・診療X線技師の6職種については、一般・パートともに他の職種よりもかなり高い水準となっている。次に、これら6職種を除く職種について、賃金と勤続年数の相関関係をみると、一般労働者については、勤続年数が長い職種ほど賃金は高くなってい

るが、パートタイム労働者については、むしろ、勤続年数が長い職種ほど賃金は低くなる傾向がみられる（第3－（2）－17図）。

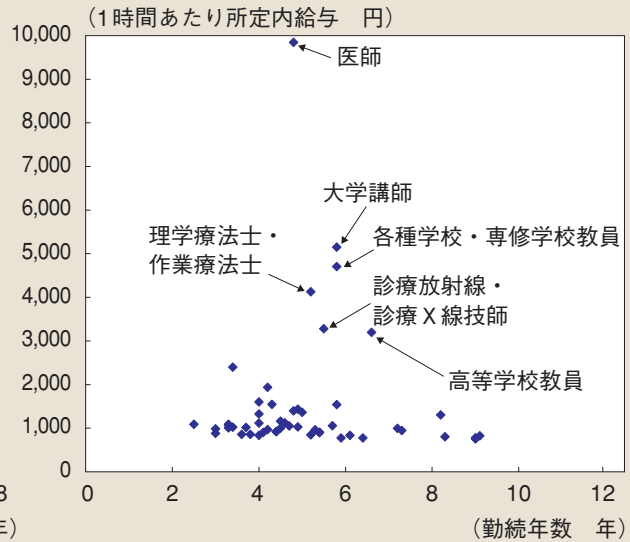
第3－（2）－17図 職種別勤続年数と時間給の関係

－一般労働者－

－パートタイム労働者－



○上記6職種を除く職種について
 $(時給) = 1137.76 + 24.30 \times (\text{勤続年数})$ $R = 0.28$
 $(t = 1.90)$



○上記6職種を除く職種について
 $(時給) = 1362.22 - 54.94 \times (\text{勤続年数})$ $R = 0.29$
 $(t = -1.96)$

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2005年）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて推計
 （注）職種は、パートタイム労働者が300人以上の51職種を選出。

このように、一般労働者については、職種ごとに賃金水準には違いがみられるものの、仕事の要素には全ての職種に共通するものもあり、勤続年数の高い職種ほど賃金が高くなっているものと推察される。一方、パートタイム労働者については、そのような要素は小さく、むしろ職種別の仕事の違いがその賃金を決定する傾向があるものと推察される。

（若年者の職業能力開発に係る課題）

若年層での非正規雇用の増加は、職業能力を身につける上での重要な時期に十分な職業訓練を受けることができない労働者を多数輩出することで、社会全体においても、将来的に、高度な知識と技能を持つ人材を確保していくことが難しくなる可能性がある。こうした問題を避けていく上では、先に述べたように、企業が正規雇用の採用に積極的になるよう働きかけ、企業内の職業能力開発機会にこれらの者を乗せていくことは、重要な取組みであるといえるだろう。

しかしながら、正規の仕事につくことが困難な場合、非正規の仕事では、勤続年数の高まりにより能力を高め、その能力が企業内で評価されることにより、自らのキャリアを形成していくという道筋をたどることには限界がある。職業能力開発に係る現在の社会的な仕組みが継続していけば、非正規の仕事を継続する者は、あるべきキャリア形成の過程から排除されることとなる。これを防ぐためには、企業内人材育成機能を非正規雇用にも広げていくこ

とや、企業の「外側」にも、教育訓練機関や、企業・経済界、地域、行政機関が協力して、若年者の職業能力開発ができる機会を作っていくことが求められる。

3) 若年非正規雇用者の雇用と生活

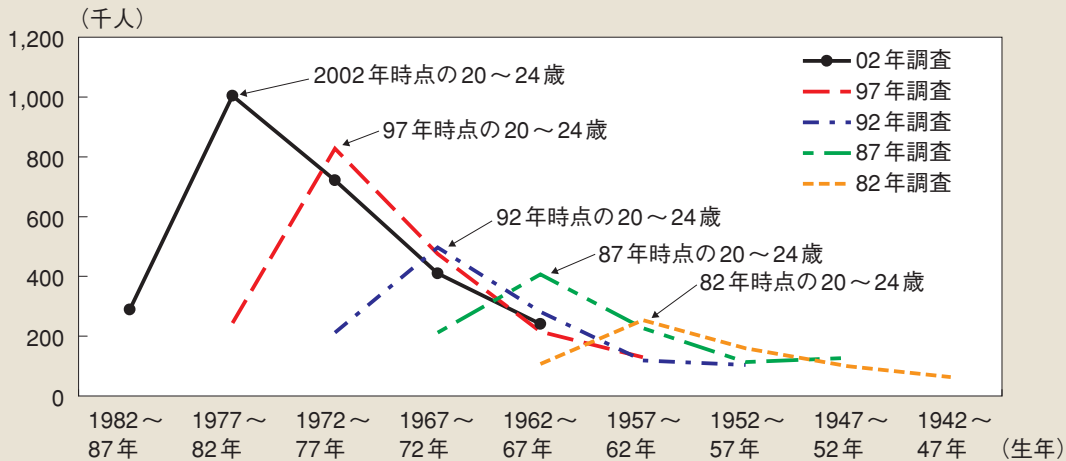
(滞留する傾向がみられる若年不安定就業者)

正規雇用者を採用する際、フリーター経験をキャリアとして積極的に評価する企業は少なく、その結果、学校から就業への移行の過程でいったん不安定な就業についての者は、その後も不安定な就業にとどまり続ける可能性がある。

総務省統計局「就業構造基本調査」から、卒業者で、配偶者を持たないパート・アルバイト就業者またはパート・アルバイト就業希望者（これらの者を以下、『「フリーター」属性を持つ者』と記述する。）の数を年齢階級別に集計し、各年の調査からコーホート変化の状況を見ることとする。各調査年とも20～24歳の「フリーター」属性を持つ者が最も多いが、バブル期を挟む1987年から1992年の間の時期を除けば、時間が経過しこれらの者がより高い年齢階級に移行する中であっても、その数は大きく減少していない（第3-（2）-18図、付3-（2）-14表、付3-（2）-15表）。その間には、「フリーター」属性へ流入する者とそこから流出する者がいるため、全てが「フリーター」属性にとどまり続けているとはいえないが、前職が非正規であった離職者（過去1年間に前職を離職した者）のうち正規に移行した者の割合は小さく（約2割程度）、多く（6割強）は非正規や失業への移行であることを考え合わせると（付3-（2）-16表）、時間が経過しても、パートやアルバイトの仕事を繰り返しながら、不安定就業にとどまり続けている者も数多く存在することが推察される。

なお、2002年以後の状況については、先にみたように、フリーターの人口（15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者）に対する比率は、2005年においてようやく低下に転じている。2002年時点と比較すると、全体としてやや高い水準となっており、より高い年齢層での構成比の上昇もまた懸念されるところであるが、これまでのような、学校から就業への移行期での増加傾向は弱まってくるものと考えられる。

第3－(2)－18図 コーホート別「フリーター」属性を持つ者の数



資料出所 総務省「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計
 (注) 「フリーター」属性を持つ者とは、卒業者で配偶者のいないパート・アルバイト就業者またはパート・アルバイト就業希望者のことである。

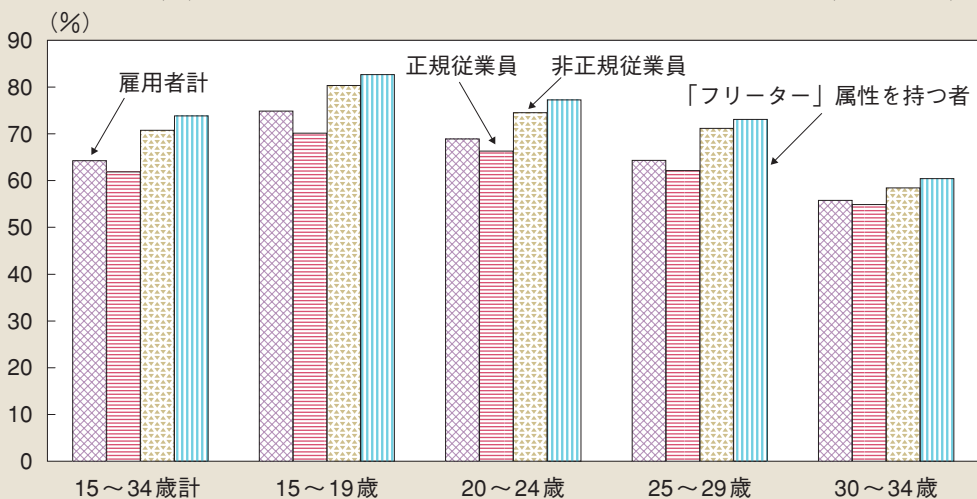
第2節

(世帯内にとどまる若年不安定就業者)

15～34歳の卒業者で、配偶者を持たない雇用者のうち「世帯主の子」が占める割合をみると、30～34歳でも5割以上の者が独立せずに世帯内にとどまっている。ただし、「世帯主の子」の占める割合は、1987年から1992年にかけて以降、次第に低下する傾向がみられる。

これを、雇用者、正規従業員、非正規従業員及び「フリーター」属性を持つ者の3つの区分により比較すると、正規従業員と比較して、非正規従業員や「フリーター」属性を持つ者の割合は高い。特に、「フリーター」属性を持つ者については、30歳台前半層で約6割が、独立せずに世帯内にとどまっている(第3－(2)－19図)。

第3－(2)－19図 世帯主と同居の子の占める割合(2002年)



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計
 (注) 在学者を除き、配偶者無しの者に限る。

次に、「世帯主の子」の割合の変化をみると、1992年以降、その割合は低下している。ただし、低下幅についてみると、非正規従業員や「フリーター」属性を持つ者の低下幅は、正規従業員の場合と比較して小さい。その結果、非正規従業員や「フリーター」属性を持つ者と正規従業員との間のポイント差は拡大している（付3－(2)－17表）。

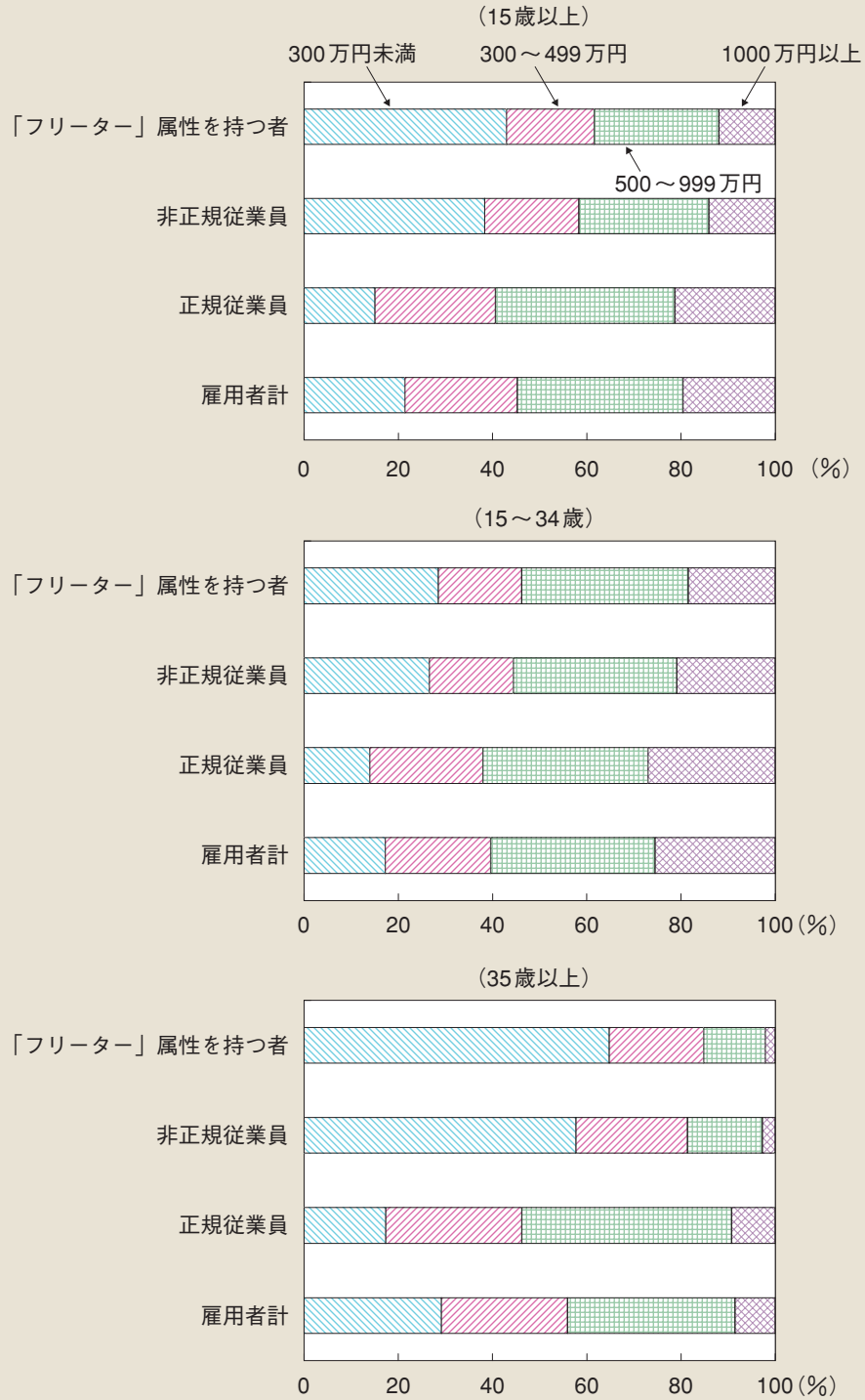
これは、非正規従業員や「フリーター」属性を持つ者の所得は、正規従業員の場合と比較して少なく、独立した世帯を営むことが困難であることから、世帯内にとどまる傾向が強くなるものと推測される。

（年齢とともに格差が広がる世帯年収）

同じ区分により、世帯年収階級別の構成比をみると、正規従業員と比較して、非正規従業員や「フリーター」属性を持つ者では、世帯年収が300万円未満の者が多い。これを35歳未満と35歳以上に区分すると、35歳以上では、親の世帯から独立するケースが増えるため、低所得者層の割合がさらに増加し、非正規従業員、「フリーター」属性を持つ者の世帯年収300万円未満の者の構成比は、6割前後まで高まる（第3－(2)－20図、付3－(2)－18表）。

このように、若年不安定就業者が世帯内にとどまっている限り、これらの者の低い所得が世帯間の所得格差に反映されることはないが、年齢の高まりとともに独立した世帯を営むようになることで、世帯間の所得格差は大きくなる。近年では、年齢の高いフリーターや若年非正規雇用者が増加しており、今後、独立した世帯を営むようになってくるものと考えられるが、フリーターや非正規雇用者にも正規雇用への門戸を拡げていくことなどの対応によって、将来的な所得格差の拡大につながらないよう、取り組んでいくことが求められる。

第3－(2)－20図 就業形態別世帯年収階級構成比（2002年）



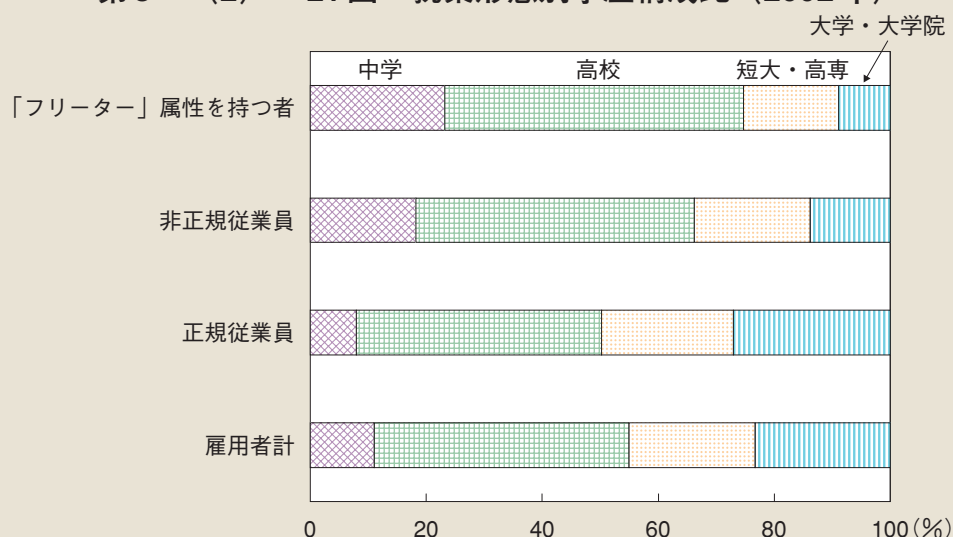
資料出所 総務省「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

(注) 在学者を除き、配偶者無しの者に限る。

(高学歴者の割合が大きい正規雇用)

同じ区分により、学歴構成比の違いをみると、正規従業員では短大・高専、大学・大学院の割合が比較的大きく、非正規従業員や「フリーター」属性を持つ者では中卒の割合が比較的大きい。大学・大学院の割合は、近年の高学歴化を反映し、非正規従業員や「フリーター」属性を持つ者でも高まっているが、正規従業員の上昇幅はより大きい。このように、教育課程においても、正規従業員の方が、より高度な教育機会に恵まれており、また正規従業員については、先にみたように、より高い学歴と高度な能力が求められるようになっている傾向がうかがえる（第3 - (2) - 21図、付3 - (2) - 19表）。

第3 - (2) - 21図 就業形態別学歴構成比（2002年）



資料出所 総務省「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計
 (注) 在学者を除き、配偶者無しの者に限る。

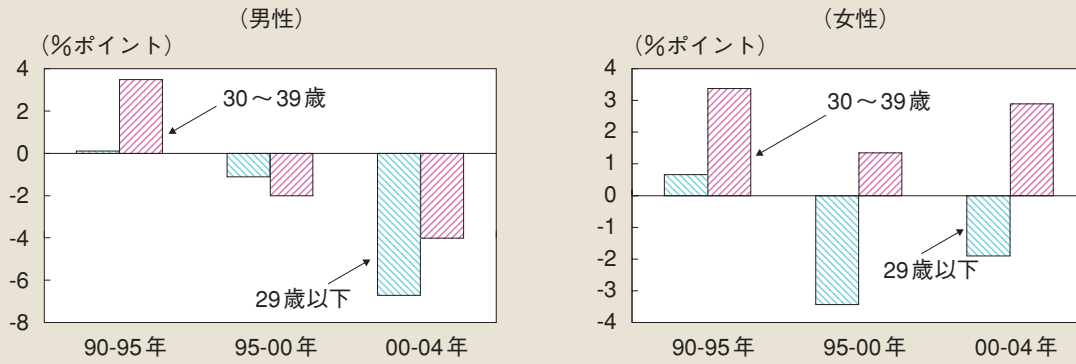
日本労働研究機構（現（独）労働政策研究・研修機構）による「若者のワークスタイル調査」（2001年）では、フリーターには、何らかの教育機関からの中退者が多いことが指摘されており、中卒者の中には、高校中退者の割合も多く含まれていることが推察される。

(高い非正規雇用者の公的年金未加入率)

公的年金への加入状況別の構成比を時系列的にみると、若年者では、厚生年金・共済年金に加入している者の割合が低下しており、国民年金第一号被保険者や公的年金未加入の者の割合が増加している（第3 - (2) - 22図、付3 - (2) - 20表）。

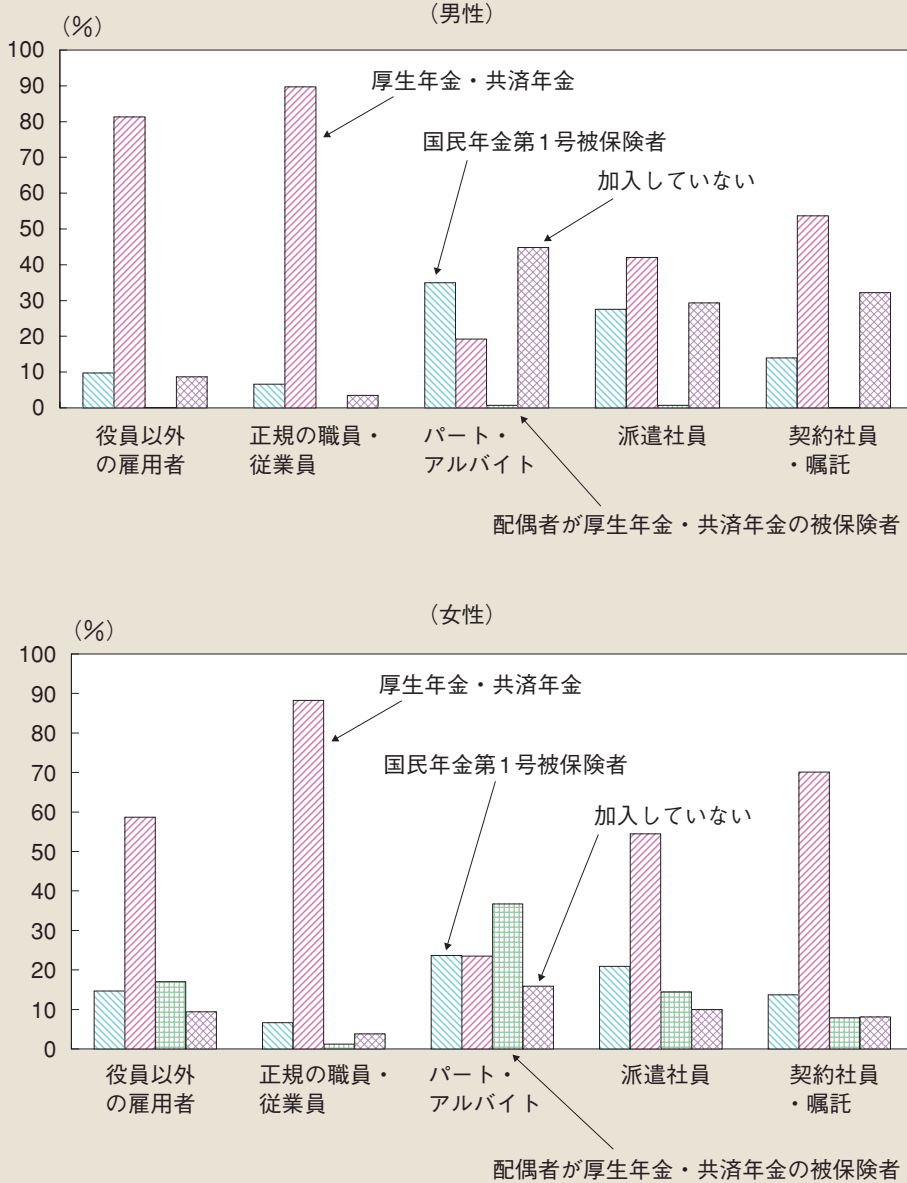
この背景には、近年における若年者の非正規雇用比率の増加も寄与しているものと考えられる。就業形態別に公的年金への加入状況を見ると、正規従業員と比較して非正規従業員の厚生年金・共済年金加入者の割合は低く、国民年金第一号被保険者や公的年金未加入の者の割合が大きい。特に、男性のパート・アルバイトでは、その違いが際だっている（第3 - (2) - 23図、付3 - (2) - 21表）。

第3 - (2) - 22 図 厚生年金、共済年金加入者構成比の変動



資料出所 厚生労働省「国民生活基礎調査」

第3 - (2) - 23 図 就業形態別公的年金加入状況 (2004年)



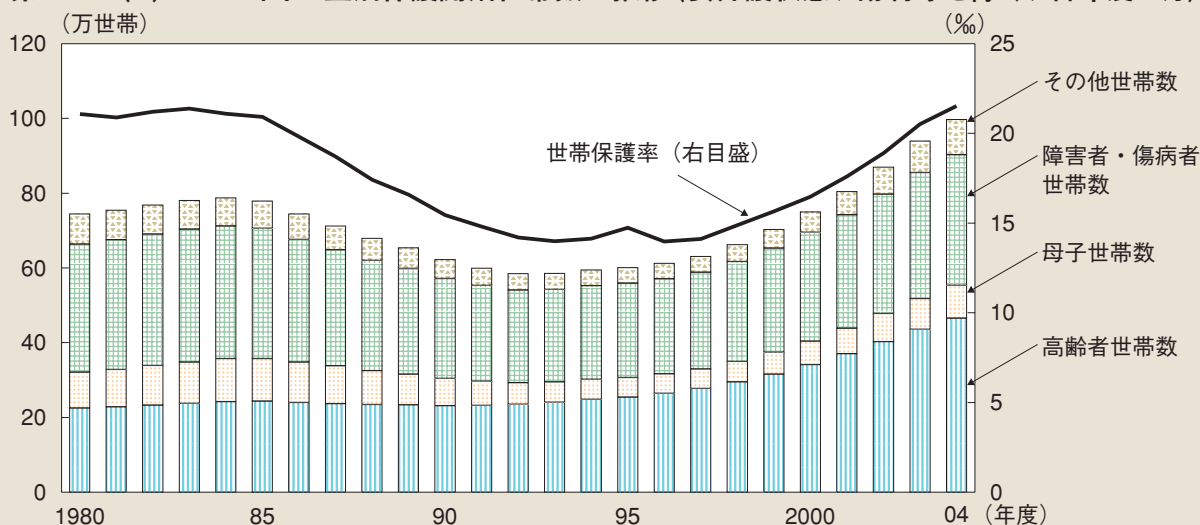
資料出所 厚生労働省「国民生活基礎調査」

公的年金に加入していないことは、老齢年金の支給が受けられないだけでなく、障害年金を受け取ることもできなくなることから、将来だけでなく現在のリスクをも抱えていることを意味している。このようなリスクに晒される若年者を極力少なくし、社会的な負担の高まりをできるだけ回避していくためには、若年者の公的年金制度への関心や意識を高めるなどの対応と同時に、若年者が自らの職業生活を確かなものとし、社会を支える側にまわることができるよう促していくことが必要である。

なお、パート・アルバイト等非正規雇用者の低い公的年金への加入状況は、将来的に、生活保護世帯が増加していくことにもつながってくる懸念される。

近年、生活保護を受ける世帯の数は増加しているが、これは、高齢者世帯（男65歳以上、女60歳以上の者のみで構成されている世帯か、これらに18歳未満の者が加わった世帯）の生活保護受給世帯の増加が大きく寄与している（第3－（2）－24図）。

第3－（2）－24図 生活保護開始世帯数の推移（要介護状態、傷病等を除く、各年度9月）



資料出所 厚生労働省「社会福祉行政業務報告（福祉行政報告例）」「国民生活基礎調査」
 (注) 世帯保護率は、世帯数に占める保護世帯数の割合。

若年不安定就業者には、公的年金に加入していない者も多いことがうかがわれ、将来的に老齢年金を受けられないことで、生活保護を受けることになることも懸念される。

このような状況に陥ることがないように、若年不安定就業者が、年齢を重ねても不安定就業のまま「固定化」され、その結果として、低所得にとどまるような状況を回避していくことが望まれる。この点からも、若年者の正規雇用への入職機会を拡大し、そのキャリア形成を支援していくこと等の対応が、さらに重要になってくるといえるだろう。

(少子化への影響)

若年フリーター層が不安定な就業にとどまり続けることは、これらの層の家族形成力の低下を通じて、少子化を促進する要因にもなっている。

いわゆる「婚外子」の少ない我が国においては、合計特殊出生率の変化要因を、結婚して

いる女性の割合の変化を表す有配偶率変化要因と、結婚している女性が産む子供の数の変化を表す有配偶女性に対する出生数変化要因の2つに分けてみる事が可能である。前者の要因は、未婚化が進むことによる出生率の低下要因であり、後者の要因は、晩婚化や夫婦の出生力の低下による出生率低下要因を示している。

我が国の合計特殊出生率変化要因を5年ごとの変化でみると、有配偶女性に対する出生数変化要因は、30歳台で増加していることを反映し、1985年以降常にプラスとなっているが、有配偶率変化要因は、主に若年者の有配偶率が低下したことにより、マイナスが継続している（第3-（2）-25表）。このように、我が国の合計特殊出生率の低下は、若年者の有配偶者が少なくなったことを主因としている。

第3-（2）-25表 年齢階級別出生率の水準とその変化差の要因

年齢階級	1990	1995	2000	2005
	合計特殊出生率			
総数	1.54	1.42	1.36	1.25
15～24歳	0.25	0.22	0.22	0.20
25～29歳	0.70	0.59	0.50	0.42
30～34歳	0.47	0.47	0.46	0.43
35～39歳	0.11	0.13	0.16	0.18
40～44歳	0.01	0.01	0.02	0.02
45～49歳	0.00	0.00	0.00	0.00

年齢階級	1985～90			90～95			95～2000			00～05		
	合計特殊出生率変化差			合計特殊出生率変化差			合計特殊出生率変化差			合計特殊出生率変化差		
	有配偶女性に対する出生数変化要因	有配偶率変化要因		有配偶女性に対する出生数変化要因	有配偶率変化要因		有配偶女性に対する出生数変化要因	有配偶率変化要因		有配偶女性に対する出生数変化要因	有配偶率変化要因	
総数	-0.22	0.01	-0.23	-0.12	0.05	-0.17	-0.06	0.10	-0.16	-0.11	0.01	-0.12
15～24歳	-0.09	-0.01	-0.08	-0.03	0.00	-0.03	0.00	0.02	-0.02	-0.02	0.01	-0.03
25～29歳	-0.19	-0.06	-0.13	-0.12	-0.02	-0.09	-0.09	-0.01	-0.08	-0.08	-0.02	-0.05
30～34歳	0.03	0.05	-0.02	0.00	0.04	-0.04	-0.01	0.04	-0.05	-0.04	0.00	-0.03
35～39歳	0.02	0.02	0.00	0.02	0.03	0.00	0.03	0.04	-0.01	0.02	0.03	-0.01
40～44歳	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00
45～49歳	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

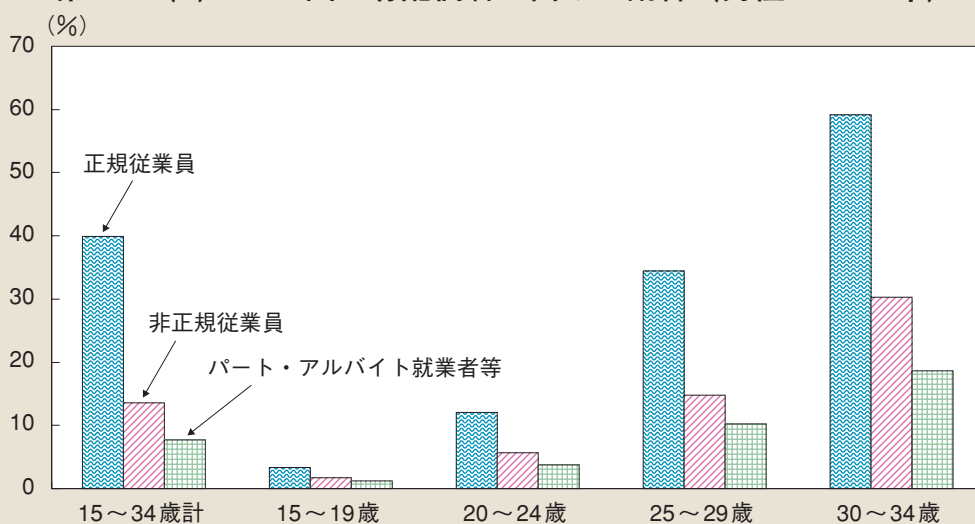
資料出所 厚生労働省「人口動態統計」、総務省統計局「国勢調査」「労働力調査」より厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

(注) 労働力調査は、厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計。

一方、就業形態別に有配偶者が占める割合をみると、正規従業員と比べて、非正規従業員の有配偶者の割合は概ね半分程度であり、パート・アルバイト就業者とパート・アルバイトでの就業を希望する者の合計（以下、「パート・アルバイト就業者等」と記述する。）では、さらに有配偶者の割合は小さくなる（第3-（2）-26図、付3-（2）-22表）。また、正規従業員、非正規従業員、パート・アルバイト就業者等のそれぞれについて、1992年から2002年までの有配偶者の割合の変化を年齢階級別にみると、全ての区分で年齢が高まるほど有配偶率の低下幅が大きくなるが、非正規従業員やパート・アルバイト就業者等の低下幅がより大きくなる（第3-（2）-27図、付3-（2）-23表）。

2002年10月末時点で20～34歳であった全国の男女（及びその配偶者）を対象とし、継続

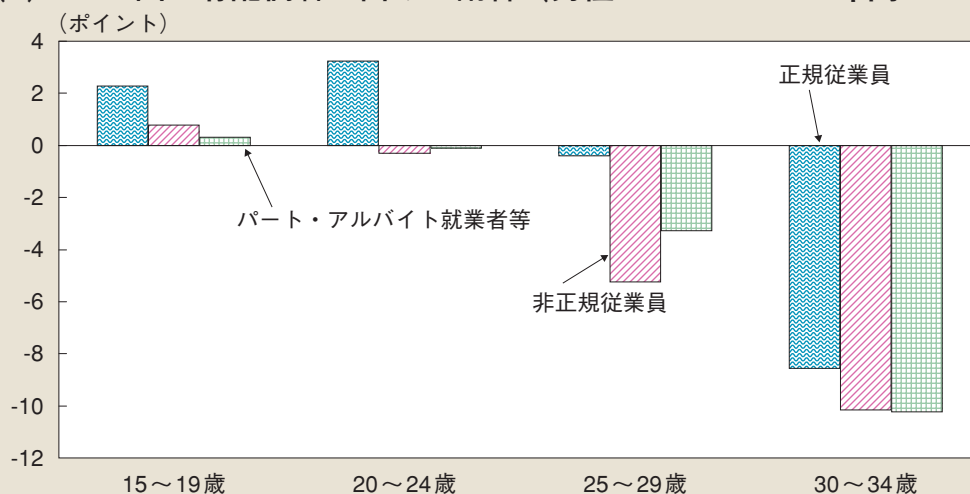
第3- (2) - 26図 有配偶者の占める割合（男性 2002年）



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

(注) 在学者を除く。

第3- (2) - 27図 有配偶者の占める割合（男性 1992～2002年間のポイント差）



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて特別集計

(注) 在学者を除く。年齢階級計は、15歳以上の合計。

的に調査を行っている厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」でも、2002年の第1回調査では、男性正規従業員について、有配偶者の割合が約4割であるのに対し、男性非正規従業員ではその割合は1割に満たない。また、第1回調査時点で独身であった者について、その後2年間の結婚の状況をみると、男性正規従業員では、約1割が結婚しているのに対し、男性非正規従業員では、結婚した者は3%程度となっている（付3- (2) - 24表）。

このように、若年不安定就業者の高まりは、有配偶率の低下に影響を与え、合計特殊出生率を低下させることで、結果的に、少子化をも促進させていることがうかがえる。

(厳しい若年者の結婚をめぐる環境)

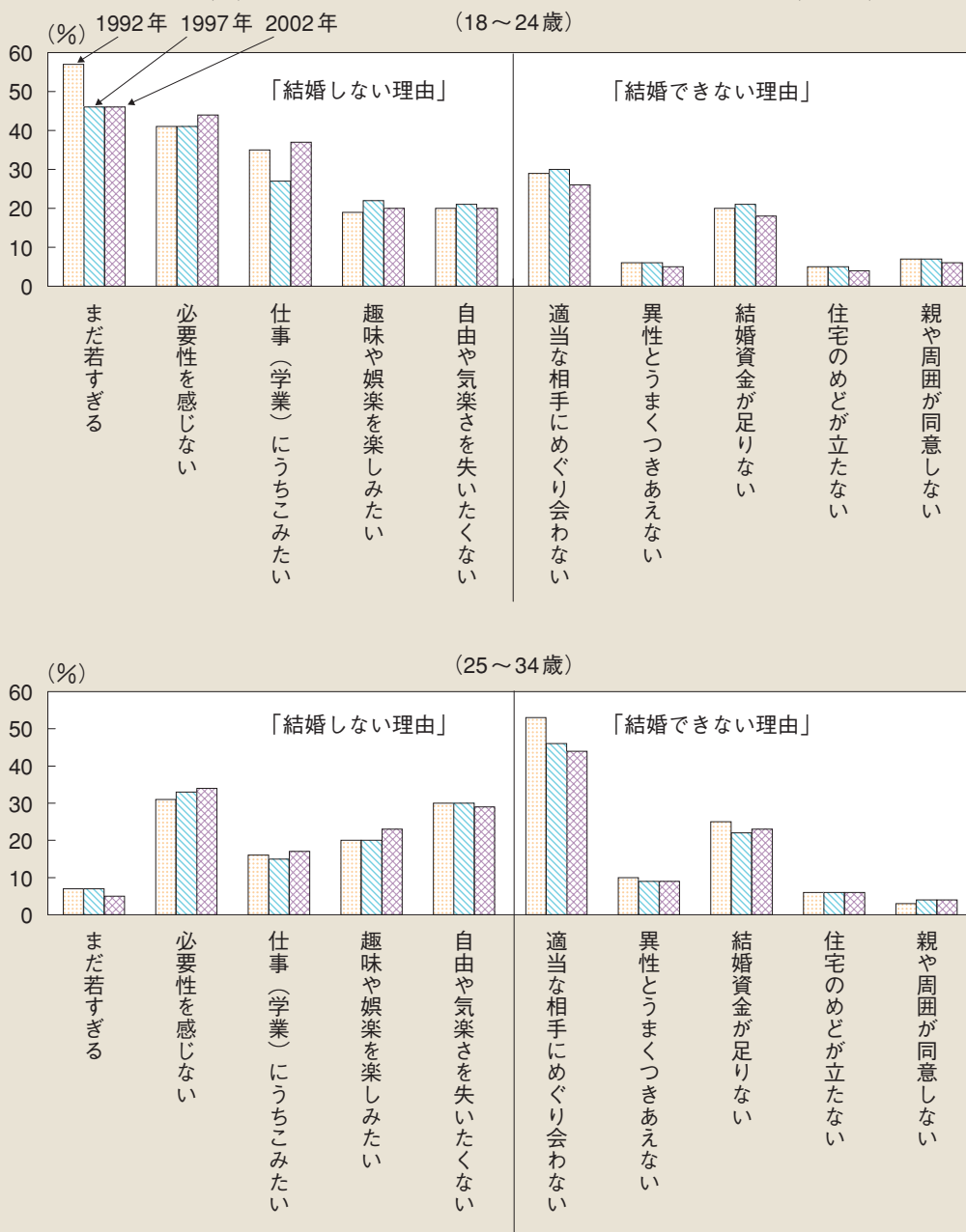
若年者が結婚しない理由をみると、適当な相手がいないとする者が多く、近年の有配偶率の低下は、必ずしも金銭面での制約だけに帰することができるわけではないが、非正規雇用の場合は、所得が結婚の制約になるケースが相対的に多いなど、所得の多寡は、結婚行動に一定の影響を与えている。

国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」により、未婚者が独身にとどまっている理由をみると、18～24歳と25～34歳ではその傾向が異なり、18～24歳では結婚「しない」理由が高い割合を示すのに対し、25～34歳では結婚「できない」理由が高い割合を示している。

25～34歳について、独身にとどまっている理由をみると、「適当な相手にめぐり合わない」が最も高く、次に「結婚資金が足りない」の割合が高い。特に、97年以降の動きをみると、「適当な相手にめぐり合わない」の割合は減少しており、「結婚資金が足りない」の割合が若干ながら増加している（第3－(2)－28図、第3－(2)－29図）。

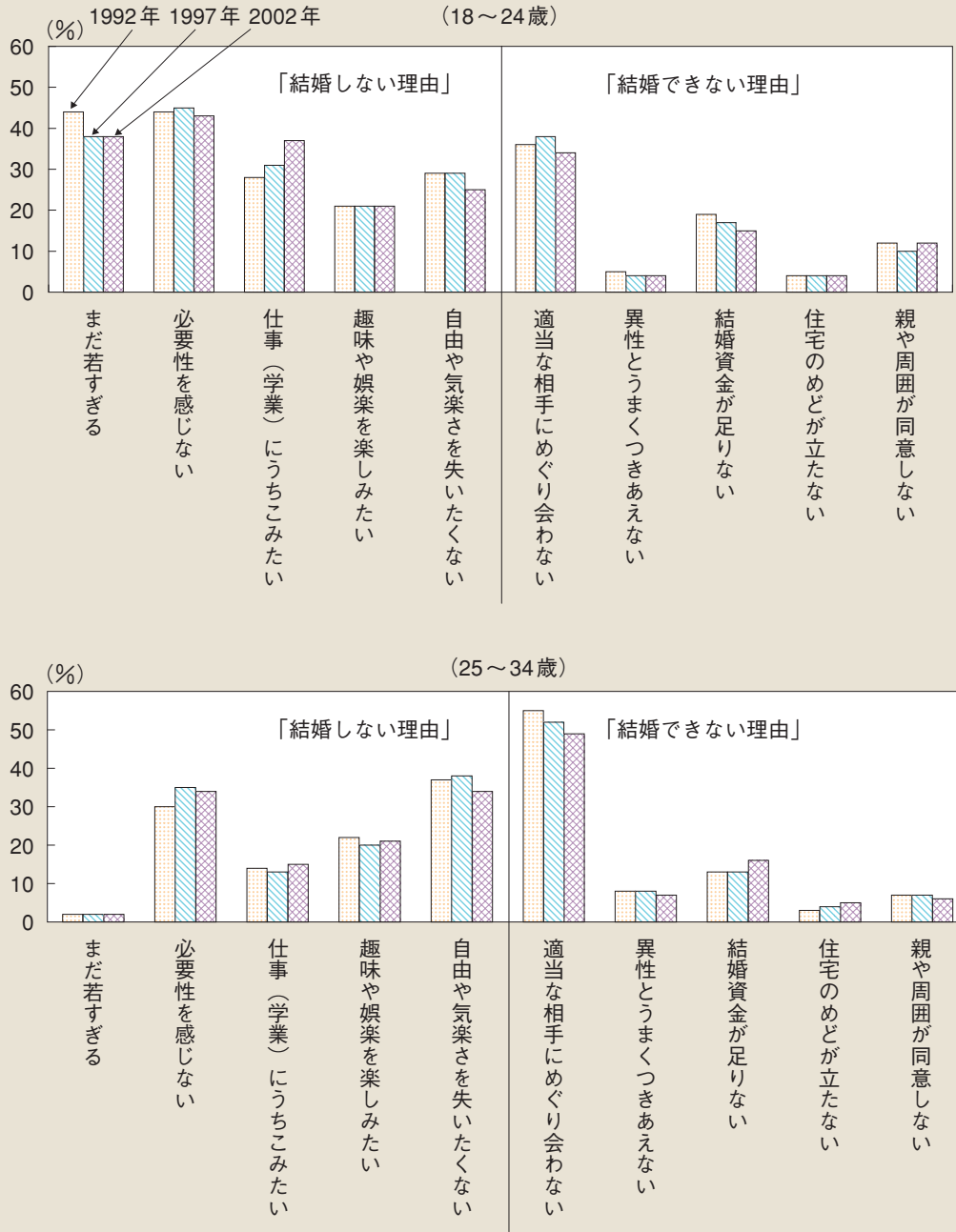
また、内閣府「若年層の意識実態調査」により、現在未婚でいる理由をみても、「結婚したい相手にめぐり合わない」が最も高い割合を示しているが、「金銭的に余裕がないから」とする者の割合も高く、金銭的な制約から結婚に踏み切れない若者も数多くいることがうかがえる（第3－(2)－30図）。加えて、「金銭的に余裕がないから」とする者の割合を就業形態別にみると、正社員と比較してパート・アルバイトでの割合が高く、パート・アルバイトでは、結婚に向けての金銭的な制約がより大きなものとなっている（付3－(2)－25表）。

第3- (2) - 28図 独身にとどまっている理由 (男性)



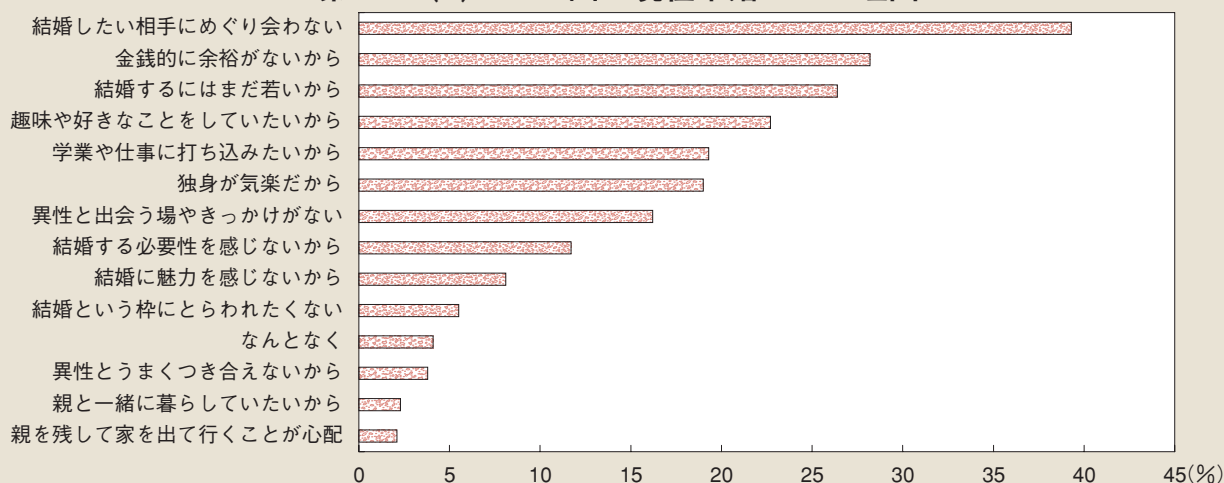
資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」

第3- (2) - 29図 独身にとどまっている理由 (女性)



資料出所 国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」

第3—(2)—30図 現在未婚でいる理由



資料出所 内閣府「若年層の意識実態調査」(2003年)

(注) 調査は、20～34歳の男女を対象。

4) 若年者の職業的自立を支える社会の構築に向けて

(職業能力開発機会の確保に向けた課題)

若年者の雇用をめぐる環境は、長期的にみて、失業率の水準が他の年齢層と比較して高い水準にあるなど厳しい状況にあり、特に近年では、フリーターなどの不安定な就業を継続する者が数多く存在するなど「質」の面からみても問題が生じている。その要因としては、若年者自身の職業意識が変化し、就業に対する考え方が変わってきたことや、若年者自身が、幅広い視点から求職活動を行えていないことに伴うミスマッチの問題もあるが、長引く経済の低迷の中で、企業は、正規雇用の採用を抑制することを中心として雇用の調節を行ってきたことによる要因も大きいと考えられる。

また、いったんフリーター化した若年者には、不安定な就業にとどまり続ける者も多く、年齢を重ねる将来においてもそこから抜け出すことは困難であることから、結果的に、年収の低い労働者が増加し、社会全体での負担が増加することや少子化がさらに進行することなどが懸念される。

このような負のシナリオを避けるために、不安定な就業にとどまり続ける若年者を正規の仕事など、より付加価値の高い就業の場へ引き上げていくことができる仕組みを構築していくことが必要となる。特に、従業員の職業能力開発について、企業内の職業訓練を中心として機能している現行の人材養成システムについて、基本的には、その機能を維持しつつも、企業内での職業訓練機会に恵まれない者にとっても、十分に職業能力開発の機会が得られ、自らのキャリアを形成していくことが可能となるよう、職業能力開発機会の提供を社会的に充実させていくことが求められる。

厚生労働省では、「働きながら学ぶ、学びながら働く」ことにより、若者を一人前の職業人に育てる新しい職業訓練システムとして、平成16年4月から、実務・教育連結型人材育成システム(日本型デュアルシステム)を開始し、その受講を促進するための取組みを行って

いる。また、これをさらに発展させる取組みとして、企業が主体となり、「自社のニーズに応じた教育訓練機関における理論面での基礎教育」と「訓練生を自社において一定期間雇用する形で行う実習」を効果的に組み合わせる「実践型人材養成システム」を新たな制度として立ち上げ、これを就労・就学双方の要素を併せ持った「第三の選択肢」とすべく検討が進められている。若年者に対する社会的な職業能力開発の機会を作っていく取組みとして、こうした施策を推進していくことは重要であるといえるだろう。

(若年者の正規雇用化を促進していくために)

しかしながら、受講した職業訓練が実際の採用の場面で評価され、自らの処遇につながっていない限り、若年者の職業意識を高め、職業能力開発への積極的な取組みを促していくことは不可能である。企業においては、フリーターや非正規雇用の経験であってもキャリアとして評価し、採用評価に反映させる仕組みを整備していくことや、フリーターや非正規雇用者などにも広く正規雇用への門戸を拓げるために、新卒者を中心とした従来の「定期採用」の仕組みを「複線化」していくこと、採用年齢の引き上げなどについて取り組むことが求められる。

特に、「就職氷河期」の中で良質な就業機会を得られず、不本意な就職をしたままの若年正社員や、不本意ゆえ離転職を繰り返す「年長フリーター」については、キャリア・コンサルティングや能力評価を実施するほか、本人の能力を評価するために企業実習を行い、適宜、座学の職業訓練を組み合わせるような取組みなどきめ細かな対策を推進していくことにより、希望する仕事に再チャレンジできるようバックアップしていくことが求められる。

また、企業が正規雇用の採用に積極的となるよう促していくために、若年者の正規雇用に向けた企業のインセンティブが適切に働くような仕組みを作っていくことも重要である。その点から、企業経営にとって、非正規雇用が正規雇用に対し過度に有利となる状況を是正するため、就業形態間の処遇の均衡を確保するよう、法的整備を含めた取組みを強化していくことや、それに向けた企業の取組みを支援していくことが求められる。加えて、多様な職業紹介や情報提供のための場を活用して、円滑な就労の促進に努めていくことが求められる。

現在の景気回復の下で、新規学卒についてはようやく正規雇用への道が拓がってきたが、「就職氷河期」にやむなくフリーターとなった層については、正規雇用の職を得ることは依然として容易ではない。しかし、増大する雇用需要に対し、少子化の中で、新規学卒者の数は限られており、団塊の世代の退職時期も近づいている。こうした中で、企業が、新規学卒以外の若年者についても、人物本位で採用の門戸を拓げていくことが期待され、政策的にもこのような取組みを推進していくことが望まれる。

このような個別の取組みが十分にその機能を発揮していく上でも、現在の景気回復局面を持続的なものとしていくことが重要である。将来に向けて失業を抑制し継続的な物価下落を回避していくことができるよう、長期的な視点に立ったマクロ経済運営により、経済・社会の安定を実現していくことが、職業能力開発や就業促進に向けた企業・地域・労働者・行政などの個別の取組みを活かしていく上での重要な前提条件であるといえよう。