

若年非正規雇用の職業能力習得機会 に関する提言¹

多様な機会の提供を目指してー

早稲田大学 須賀晃一ゼミナール

井上善史 尾上 諒 倉島慎兵 染谷亜紗子

2006年12月

¹ 本論文は、2006年12月16日、17日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2006」のために作成したものである。本論文の執筆にあたっては、須賀晃一教授（早稲田大学）から常に温かい御指導を頂いた。また、斎藤 太郎先生（ニッセイ基礎研究所経済調査部門）からは大変有意義なアドバイスを頂いた。伊藤裕一先生（慶應義塾大学総合政策学部）からは論文の完成にあたり、有益な御指摘を多く頂戴した。さらに、早稲田大学政治経済学部須賀晃一ゼミナール4年生、同期のみなさんからも有益なコメントを頂いた。多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本論文にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

要旨

本論文は、若年非正規雇用者の職業能力習得機会と、彼らの正規雇用への移行に焦点を当てた。近年、ニートやフリーターといった言葉が大きく取り上げられ、新聞やニュースで目にしない日はないと言っても過言ではない。そのような風潮の中で多くの議論や研究は若者の就業意識の変化を問題視しており、若年者個人に若年雇用問題の本質を収斂させようとする傾向が強い。しかし、我々は若年非正規雇用の増加と固定化には社会的な要因が大きく影響しているという観点から分析を行った。

本論文は、若年非正規雇用者の正規雇用への移行が困難であることは、彼らに対する職業能力訓練機会の不足に起因しているのではないかと仮説を立て、検証を行った。

具体的な手法としては、まず、若年非正規雇用者が扱われる労働市場において、職業能力の有無が重要な要因であることを確認した。次に、若年非正規雇用者の企業内職業訓練の実施状況、公的職業訓練支援制度の実態、民間職業訓練機関の利用に伴う問題点を明らかにすることで、若年非正規雇用者の職業能力習得機会が不足していることを解明した。

さらに、UV分析を用いて、職種・技能のミスマッチが彼らの正規雇用への移行を阻んでいる大きな要因になっていることを示すことで、仮説を再度証明した。これら二つのアプローチから、若年非正規雇用者にとって正規雇用に移行する上で、職業能力が重要であるにも関わらず、職業能力習得機会の社会的な供給が不十分であることを明確化したのが本論文の主たる研究結果である。

以上から得られた結論に基づき、若年非正規雇用者に多様な選択肢を提供するという統一的観点の下、若年非正規雇用を対象とした職業能力習得機会の拡充を目的とした政策を提言する。

<<本論文のキーワード>>

1. 若年非正規雇用者
2. 職業能力習得機会
3. ミスマッチ
4. 資金・時間・情報の制約
5. 多様な選択肢

- 目次 -

はじめに P.6

第 1 章 若年雇用の現状 P.7

第 1 節 若年雇用情勢

- 1-1-1 失業率の回復
- 1-1-2 フリーターの減少と若年非正規雇用の増加

第 2 節 労働需要の変化と非正規雇用の増加

- 1-2-1 日本的雇用慣行と若年雇用
- 1-2-2 正規雇用の現状
- 1-2-3 非正規雇用活用の合理性

第 3 節 若年非正規雇用と移行

- 1-3-1 非正規雇用者における正規雇用移行の困難化
- 1-3-2 非正規雇用期間の長期化
- 1-3-3 正規雇用への移行を望む非正規雇用者

第 4 節 第 1 章まとめ

第 2 章 若年非正規雇用と職業能力習得機会 P.18

第 1 節 2 つの採用市場

- 2-1-1 新卒採用市場と若年非正規雇用の扱われる市場
- 2-1-2 中途採用市場の特徴と求められる人材
- 2-1-3 第 1 節まとめ

第 2 節 若年非正規雇用の職業能力習得機会の現状

- 2-2-1 職業能力習得機会の不足
- 2-2-2 非正規雇用者の担当する業務の実態
- 2-2-3 企業内職業訓練の実態
- 2-2-4 非正規雇用に対する企業内職業訓練の実態

2-2-5 公的職業能力訓練支援制度の現状

2-2-5-1 教育訓練給付制度

2-2-5-2 キャリア形成促進助成金

2-2-5-3 公共職業訓練

2-2-6 民間職業訓練に伴う制約

第3節 第2章まとめ

第3章 若年非正規雇用と職種・技能のミスマッチ P.40

第1節 完全失業率、構造的・摩擦的失業率、需要不足失業率の推移

第2節 構造的・摩擦的失業率

第3節 労働市場のミスマッチ

3-3-1 全年齢層のミスマッチ要因の推移

3-3-2 若年者(15~34歳)のミスマッチ要因

3-3-3 若年者(15~34歳)のUV分析

第4節 第3章まとめ

第4章 結論 P.52

第5章 政策提言 P.54

第1節 職業訓練支援を行う根拠

第2節 政策の軸

第3節 多様な選択肢

5-3-1 資金制約の解消

5-3-1-1 若者職業訓練費給付制度の設立

5-3-1-2 若者キャリア形成促進助成金の設立

5-3-2 情報制約の解消

5-3-2-1 求人セット型訓練

5-3-3 第3節まとめ

第4節 第5章まとめ

おわりに P.62

参考文献・データ出典 P.63

はじめに

近年、少子化や格差社会が騒がれる中で若年非正規雇用者が増加していることに対して関心が高まっている。小泉前首相の指揮のもと設立された、「再チャレンジ推進委員会」を安倍内閣が引き継ぎ、「再チャレンジ担当大臣」というポストを新設するなど、より活発な動きが見られる。このことから分かるように政治の争点としても非正規雇用者は取沙汰されて、大きな関心事となっている。書店でも若年非正規雇用者に関する本を目にする機会が多く、新聞やニュースなどで、「フリーター」「非正規雇用者」「格差」などの言葉を聞かない日はない。経済誌や大衆紙もこぞって彼らに関するトピックを大きく取り上げている。

これほどまでに世間を賑わせている彼らは、いったいどのようなイメージを持たれているのだろうか。世論から聞こえてくる言葉には「若者のやる気がない」「いつまでも甘えている」といったネガティブなものが少なくない。つまり、若年非正規雇用者が増加している背景は若者個人の責任というのが大方の意見なのである。

しかし、本当にそうなのであろうか。つい一昔前は「失われた 10 年」などという言葉が飛び交っていた。当時の不況が引き起こした企業の雇用整理が非正規や派遣といった就業形態を確立し、景気回復が叫ばれる昨今においてもそういった慣習が固定化してしまったという状況は否めない。

そこで我々は、社会的背景を多く含んでいる状況を若年非正規雇用者自身の責任のみで議論することは、事態の本質を曖昧にしているという問題意識を持った。本論文ではこのような問題意識に基づき、現在の雇用情勢を明らかにするとともに、若年非正規雇用者の正規雇用への移行促進を目的とし、政策提言を行う。

第1章 若年雇用の現状

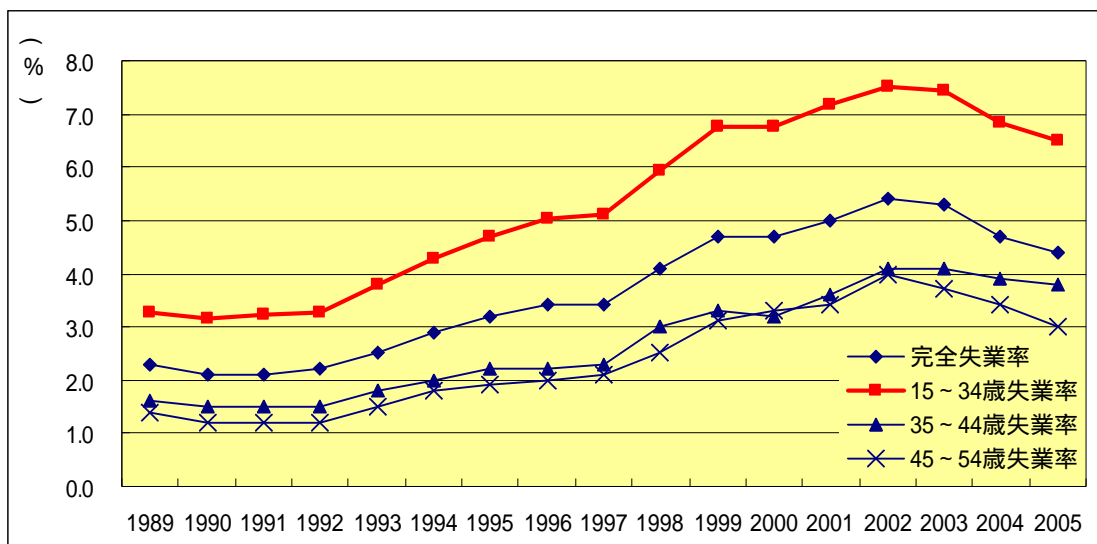
第1節 若年雇用情勢

1-1-1 失業率の回復

日本経済の景気回復に伴い、2002年には年平均で5.4%であった完全失業率²も、2005年には4.4%まで回復した。今年(2006年8月時点)に入ってから完全失業率は順調に回復傾向を示しており、雇用の改善が伝えられている(図1-1)。

一方、若年者(15~34歳)の完全失業率に目を向けると、2002年には7.5%と非常に高い水準にあったものの、2005年には6.5%まで回復し、全体の完全失業率同様、低下傾向にある。

【図1-1：完全失業率の推移】



出典：総務省統計局「労働力調査年報」、「労働力調査(速報)平成17年平均結果」をもとに須賀ゼミ雇用班作成

² 完全失業率 = $\frac{\text{完全失業者数}}{\text{労働力人口}} \times 100$

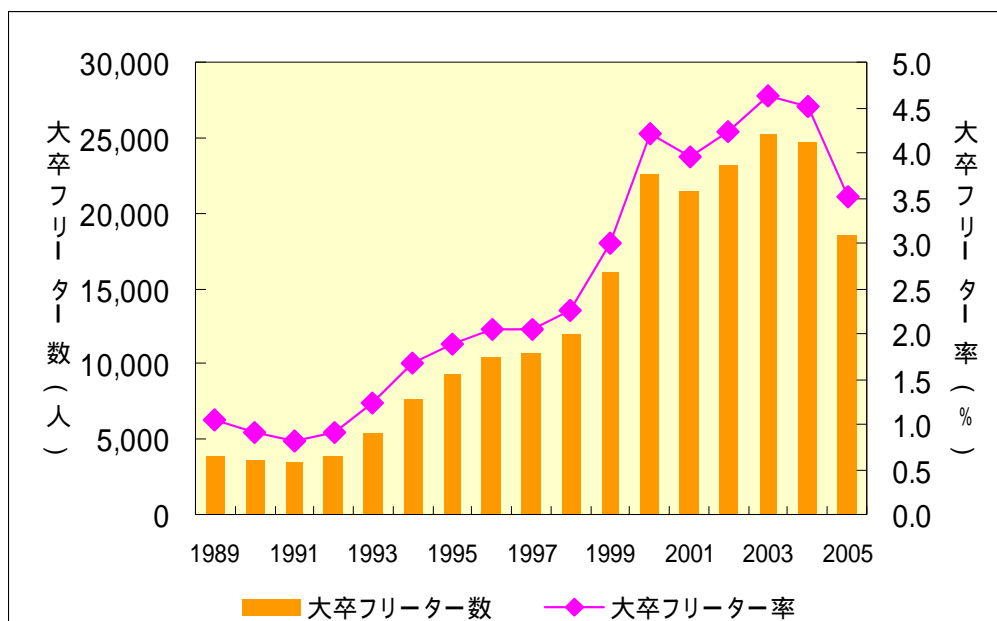
1-1-2 フリーターの減少と若年非正規雇用者の増加

また、フリーターの数は、最近の新規卒者の採用環境が改善していることもあり、2003年の217万人をピークに2005年には201万人まで減少している。大学卒業後にフリーターとなる人の数³も2003年の2万5千人をピークに減少してきている。また、07年からは団塊の世代が労働市場から退出することも、若年雇用市場にプラスの影響を与えることが予想される(図1-2)。

しかし、若年雇用情勢の改善が伝えられ、現にフリーターが減少している一方で、若年非正規雇用者は年々増加している。2005年には約301万人の若者(15~34歳、在学中を除く)が非正規雇用者として働いており、派遣労働者、契約社員として働く若年労働者の増加が非正規雇用者の増加に寄与していると考えられる(図1-3、図1-4)。

厚生労働省の定義⁴では派遣労働者、契約社員などはフリーターには含まれていないが、いずれも有期雇用で不安定な雇用形態であることに変わりなく、そのような雇用形態をとる若年者が増加しているのならば、統計上フリーターが減少しているとしても、本質的に若年者の雇用情勢が改善傾向にあるとは言えないだろう。

【図1-2：大卒フリーター数と、フリーター率】

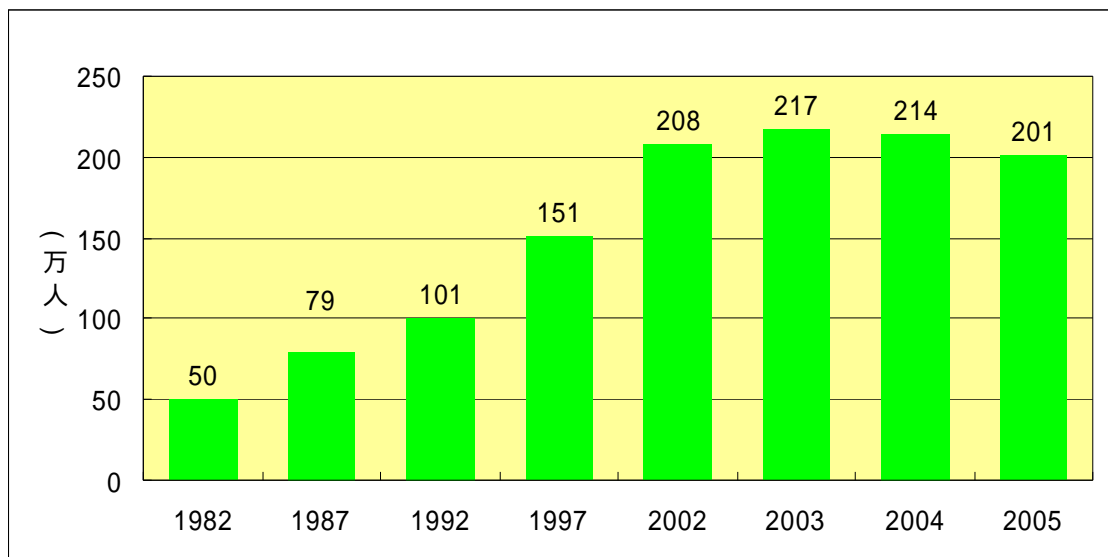


出典：文部科学省「学校基本調査」をもとに須賀ゼミ雇用班作成

³ 学校基本調査(文部科学省)において、「一時的な仕事に就いた者」とされる人達をフリーターと考えた。

⁴ 厚生労働省は「フリーター」を15~34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、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、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、家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者と定義している。

【図 1-3：フリーター数の推移⁵⁾】



(注意)10 歳階級別の数値の合計は、千単位を四捨五入しているため(15～34 歳計)と合致しない。

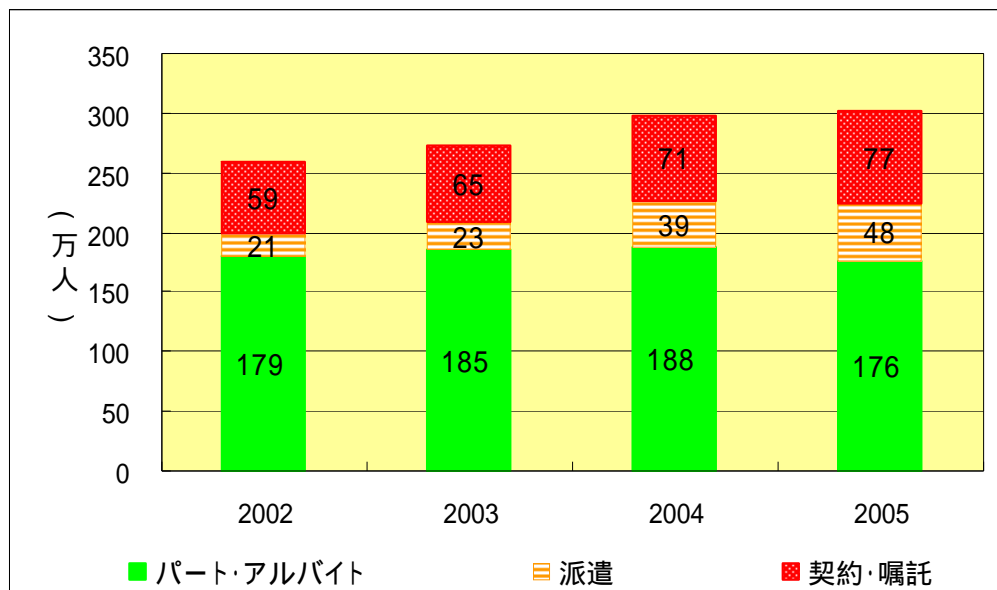
出典：1982,1987,1992,1997 年については、厚生労働省『平成 17 年版労働経済の分析』
2002 年以降については、総務省統計局「労働力調査(詳細結果)」
をもとに須賀ゼミ雇用班作成

5 1) 1982 年、1987 年、1992 年、1997 年については、フリーターを、年齢は 15～34 歳と限定し、現在就業している者については勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」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、現在無業の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と定義し、集計している。

2) 2002 年から 2005 年については、フリーターを 15～34 歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、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、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、家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者としている。

3) 1982 年から 1997 年までの数値と 2002 年から 2005 年までの数値とでは、フリーターの定義等が異なることから接続しない点に留意する必要がある。

【図 1-4：若年(15～34 歳)非正規雇用者数の推移とその内訳】



出典：総務省統計局「労働力調査詳細結果」をもとに須賀ゼミ雇用班作成

第 2 節 労働需要の変化と非正規雇用増加

第 1 節から、景気が回復基調にあり、失業率の低下、フリーターの減少など若年雇用情勢は改善傾向にあると伝えられているにも関わらず、若年非正規雇用者は増加していることが明らかとなった。

このような若年非正規雇用者の増加に対しては、現在、さまざまな議論が交わされているものの、供給サイド(若年就業希望者)の就業意識の変化や、勤労意欲の変化に基づいた分析が多い。確かに、何らかの理由から正規雇用で働くことが困難な者など、一部の労働者にとっては、非正規雇用として働くことに一定の合理性を見出せる。

しかし、若年非正規雇用者の増加は、若者の意識の変化や、個人の能力不足といった供給サイド(若年就業希望者)の個人的要因のみに還元できるものではない。

また、激しい国際競争に対応するために、人件費を抑えなければならない企業にとって非正規雇用の活用は不可欠なものであり、その活用拡大は企業にとっては合理的な行動に他ならない。企業の合理的行動と非正規雇用の増加は、大きな関連性を持つことが予想される。

よって、若年非正規雇用の現状を確認する際に、供給サイドからの分析のみでは、問題の本質を見極めることはできない。我々は、若年非正規雇用の増加に関して、個人的要因ではなく社会的要因から分析を行うことに大きな意義があると考えた。そこで、供給サイドからの分析は先行研究⁵に譲ることとして、本論文では、労働力の需要サイド(求人企業)

5 小杉礼子『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,2002
若者の就業行動研究会『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,2000
小杉礼子他『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,2001

が、若年非正規雇用増加に与えた影響について、分析を行う。

若年非正規雇用者の増加には、企業の行動の変化に伴って新たに非正規雇用者になった者が増えたこと、一度、非正規雇用になってしまった者の離脱が難しくなったことにより、労働者の非正規雇用期間が長期化したことの二つの要因から考えることができる。

本節では前者について、次節では後者についてそれぞれ分析を進めていく。

1-2-1 日本の雇用慣行と若年雇用

90年代の長期経済停滞を迎えるまで、日本的雇用慣行と呼ばれる、終身雇用、年功序列を基調とした雇用形態は日本経済の順調な成長を支えていた。終身雇用と結びついた年功序列制度の下では、新規学卒者は若い頃は低い給料で働き、年齢を重ねるにつれ給料が上昇していく。つまり、日本的雇用慣行は労働者が長期間に渡って同一企業に勤め続けることを前提とされた仕組みであると言える。

このような日本的雇用慣行の下では、個々の企業における賃金や退職金などの雇用保障の存在が大きいため、多くの場合、労働者にとって離転職は不利となる⁷。だが一方、同制度の下で企業は、若年労働者を限界生産性よりも低いコストで引き止めておくことができた。また、そうすることで、彼らに対する企業内職業訓練の投資費用を十分に回収することができた。

以上の背景を踏まえると、企業が新規学卒段階で多くの若年労働者を雇うことに対して、労働市場における需給双方に大きな意義があったと言える。また、その結果として、労働市場が硬直的になったという一面も見逃せない。

しかし、90年代初頭のバブル崩壊以降、長期にわたる経済停滞が、日本的雇用慣行の改革を余儀なくさせた。厳しい経済情勢を背景に、企業はコスト削減を狙って、雇用整理を行い、新規学卒者の採用を抑えると同時に、従来正規雇用が行っていた業務を、より安い賃金でパートタイム労働者や派遣社員などの非正規雇用での代替を進めた⁸。

その結果、企業の基幹業務を担う正規雇用と単純労働を担う非正規雇用という分化が進み、労働形態の二層構造化が生じたのである。

1-2-2 正規雇用の現状

注意しなければならないことは、日本的雇用慣行は崩壊したと言われているが、実際、企業は正規雇用の長期雇用を維持したいと考えており、現実には正規雇用の勤続年数は長期化しているということである(表 1-1)。長期雇用には、企業への勤続を通じた雇用安定機能と企業内での職務経験の蓄積によって職業能力を開発する人材育成機能が備わっている。雇用調整の柔軟性も重要であるが、同時に、企業の中に優れた人材を育成・確保していく

玄田有史・曲沼美恵『ニート フリーターでもなく、失業者でもなく』幻冬舎,2004

7 樋口美雄「労働市場の流動化はなぜ進まないのか」『ジュリスト』1149号、1999年

8 白川一郎『日本のニート・世界のフリーター』中公新書ラクレ、2005年

ことが求められるからである⁹。

一方、年功賃金制度に換わる、業績・成果主義を基調とした賃金制度の導入に関しては企業の積極的な姿勢が見られる。しかし、図 1-5 によると 1995 年から 2004 年にかけての標準労働者の賃金カーブを見ると、45 歳よりも若い層での賃金カーブのフラット化は生じておらず、45 歳以上層の賃金水準が抑制されている。入社期から 40 歳台半ばまでの職業期間については、企業は労働者の勤続を重視し、勤続年数を賃金の評価に反映させる傾向を維持していることが分かる¹⁰。

【表 1-1：長期雇用についての企業の方針(単位%)】

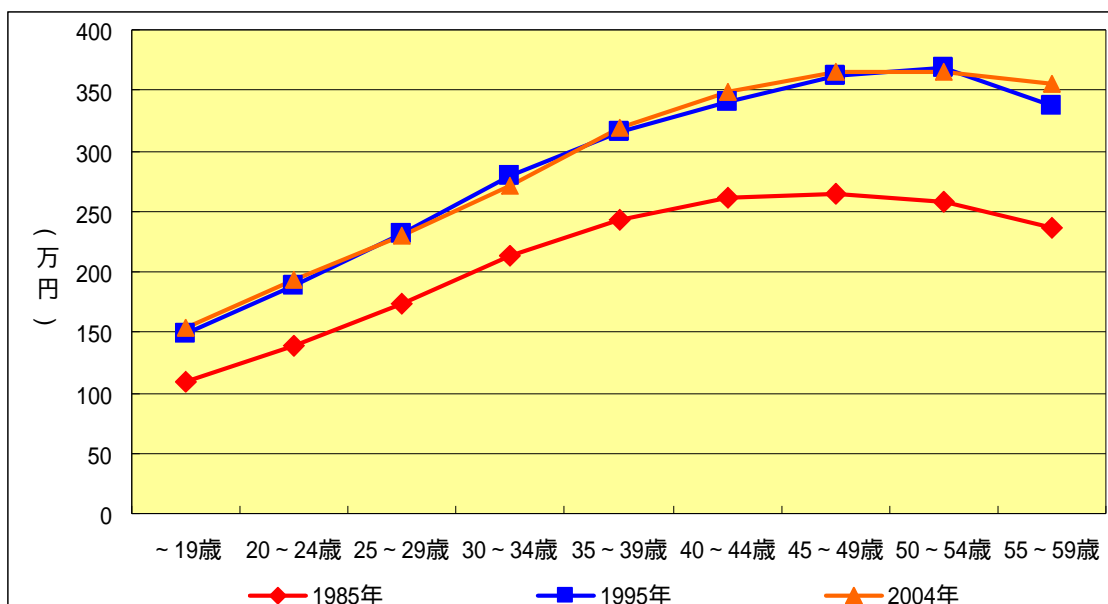
企業規模	長期雇用はできるだけ多くの従業員を対象にして維持する	長期雇用は対象者を限定して維持する	長期雇用は経営の優先的課題ではない
企業規模計	69.4	21.3	8.7
300 人未満	67	24.6	8.5
300～499 人	71.8	18.9	9.3
500～999 人	70.6	20.2	9.2
1000 人以上	73.2	20.1	6.7

出典：(独)労働政策研究・研修機構「現代日本企業の人材マネジメントプロジェクト研究「企業の経営戦略と人事処遇制度等に関する総合的分析」
中間とりまとめ」

⁹ 参照：厚生労働省『平成 18 年版労働経済の分析』,第 3 章

¹⁰ 参照：厚生労働省『平成 18 年版労働経済の分析』,第 3 章

【図 1-5：標準労働者（同一企業への勤続勤労者）の賃金カーブ】



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」時系列データ

1-2-3 非正規雇用活用の合理性

不況期に企業が人件費削減の手段として押し進めた非正規雇用の活用拡大は、景気回復局面を迎えたと言われる今日でもなお進められている。なぜなら、従来正規雇用が担当していた業務を非正規雇用で代替することは、低水準の基本給や、報酬の有無、職業訓練投資の有無などを通じて、人件費削減に大きく貢献するからである。安価な非正規雇用を活用することで、柔軟な雇用調整を図ることができるため、非正規雇用の活用拡大は企業にとって合理的な行動に他ならない。

以上から、若年非正規雇用者の増加は労働者の個人的要因の他に、非正規雇用への企業の需要の高まりにも大きく起因していることが示唆される。

第3節 若年非正規雇用と移行¹¹

前節で説明した非正規雇用に対する企業の需要の高まりの他に、冒頭であげた非正規雇用の増加要因の二つ目である非正規でいる期間が長期化すること、つまり、一度非正規雇用になってしまった者の離脱が難しくなったことについて分析を行う。

非正規雇用から正規雇用への移行の現状を見ることで、非正規雇用からの離脱が難しいことを明らかにすることができる。第3節では、その点について確認する。

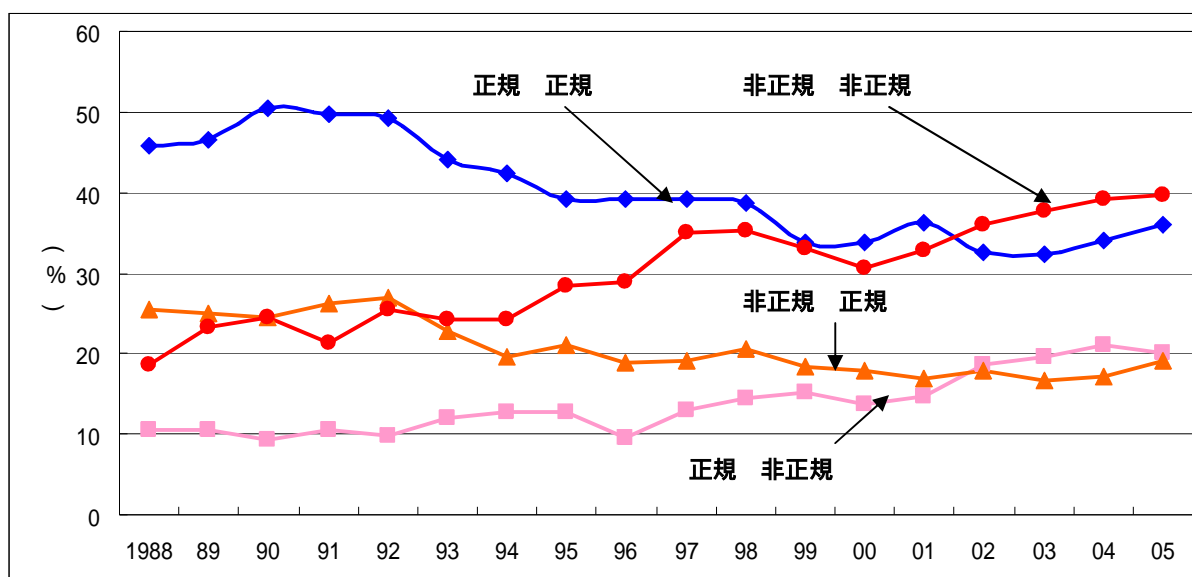
11 以下では、非正規雇用の正規雇用への移行を、「移行」という言葉を使って議論を展開していくこととする。

9 離職者とは、過去1年間に離職した者のことである。

1-3-1 非正規雇用者における正規雇用移行の困難化

厚生労働省『平成 18 年版労働経済の分析』より、若年者の離職者¹²に占める雇用者となった者の雇用形態別割合をしてみると、非正規雇用から非正規雇用に移行した者の割合が最も高い一方で、非正規雇用から正規雇用に移行した者の割合が最も低いことが分かる。このことは非正規雇用の正規雇用への移行がより困難になっていることを示している。

【図 1-6：離職者に占める雇用形態別雇用者となった者の割合(在学中の者を除く 15～34 歳)】

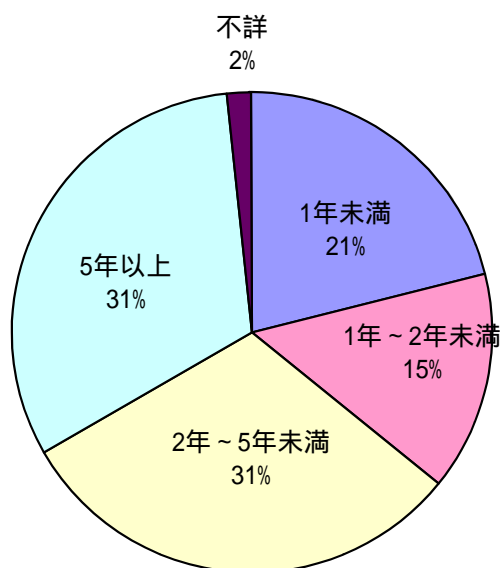


出典：厚生労働省『平成 18 年版労働経済の分析』

1-3-2 非正規雇用期間の長期化

非正規雇用者の多くが短期的に非正規の職に就いているのであれば、非正規雇用は正規雇用の職に就くまでの過渡期、もしくは準備期間と考えることができるため、それほど問題視することではないだろう。しかし、実際には、厚生労働省「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、非正規雇用者の約 77%が長期間（一年以上）同じ就業形態に就いていることが明らかとなっている（図 1-7）。

【図 1-7：非正規社員¹³が非正規社員でいる期間】



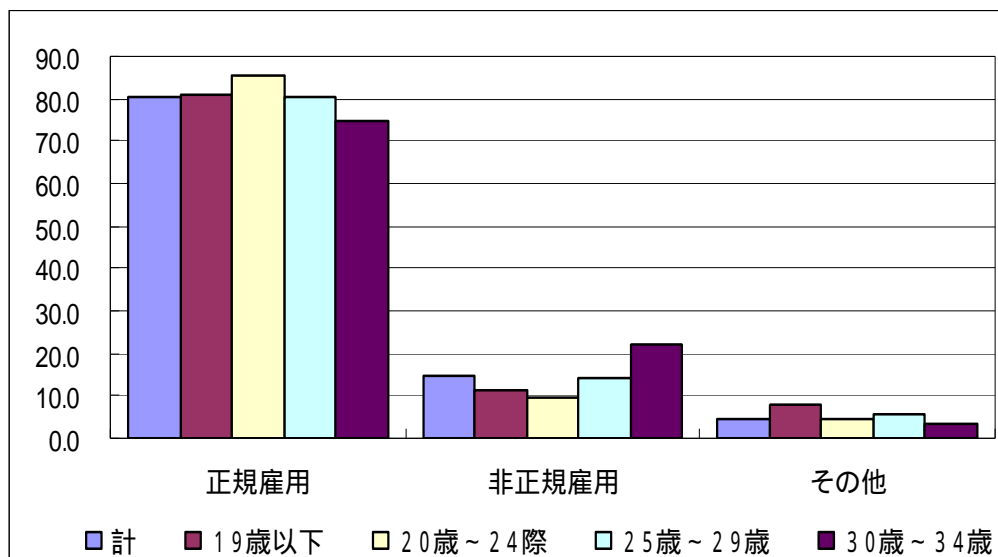
出典：厚生労働省「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」
をもとに須賀ゼミ雇用班作成

1-3-3 正規雇用への移行を望む非正規雇用者

仮に、非正規雇用から非正規雇用に移行することを多くの人が望み、その結果としてこのような統計が導き出されているのならば、この現状を問題視する必要はないだろう。しかし、厚生労働省「平成 16 年の雇用状況実態調査」によると、現在仕事をしていない若年者の希望する雇用形態を見ると約 80%が正規雇用を望んでいる。対して、非正規雇用を望んでいる人は約 15%にすぎない(図 1-8)。また、総務省統計局「就業構造基本調査」(1997 年 2002 年)からは、現在フリーターとして働いている者のうち約 7 割が、正規雇用としての転職を希望していることが分かる(表 1-2)。つまり、若年非正規雇用者の多くが正規雇用になることを希望しているにも関わらず、非正規雇用として働かざるを得ない状況が存在しているのである。

13 ただし非正規社員とは、契約社員・嘱託社員・出向社員・派遣労働者(登録型、常用雇成型)・臨時的雇用者・パートタイム労働者のことを指す。

【図 1-8：現在仕事をしていない若年者の希望する雇用形態】



出典：厚生労働省「平成 16 年雇用状況実態調査」をもとに須賀ゼミ雇用班作成

【表 1-2：転職を希望するフリーター数】

	年度	希望者数	継続就業	転職希望者	転職・追加就業希望形態 (単位：%)					
					小計	希望者	正規雇用	事をした バイトの仕 パートアル	を した い 自分 で 事業	その他
男性フリー ター数	1997	13.3	47.0	100.0	61.5	8.1	17.4	13.1	2.7	
	2002	14.2	46.1	100.0	70.7	10.5	7.0	10.9	2.1	
女性フリー ター数	1997	13.9	35.5	100.0	62.5	18.7	6.6	12.1	3.0	
	2002	14.2	32.4	100.0	58.3	27.6	2.3	11.8	2.1	

出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「若者の包括的な移行支援に関する予備的検討」(2006 年)、総務省統計局「就業構造基本調査」(1997 年 2002 年)をもとに須賀ゼミ雇用班作成

第 4 節 第 1 章まとめ

第 1 章では、若年非正規雇用の現状を確認した。

近年の景気回復に伴って、若年失業率は低下傾向にあり、フリーター数も減少してきている。だがその一方で、フリーターの他に派遣や契約社員として働いている若年労働者を合計した、若年非正規雇用者全体の数は増加していることが、第 1 節において確認された。これらのデータはいずれも、いまだ若年者をめぐる雇用情勢が改善しているとは言えないことを示している。

続く第 2 節では、そのような若年非正規雇用者増加の背景を社会的側面から分析することの意義を、日本的雇用慣行の変遷と企業の雇用形態の現状を踏まえて述べた。

第 3 節では、若年非正規雇用者の正規雇用への移行に関する統計を観察した。データからは、正規雇用への移行を望む若年非正規雇用者が大半を占める一方で、多くの若年非正規雇用者は、長期間にわたってその労働形態から抜け出せていないという実態が明らかになった。

では、このような不本意に非正規雇用やフリーターとして働く若年者の増加の背景には、どのような要因が存在しているのだろうか。続く第 2 章及び、第 3 章ではこの点について社会的側面からさらに言及することにする。

第2章 若年非正規雇用と職業能力 習得機会¹⁴

第1章で明らかにされた、若年非正規雇用の移行が困難となっている背景には、どのような要因が存在しているのであろうか。すでに触れたように、一般的に若年非正規雇用の移行が困難であることは、非正規雇用者個人の能力に問題があるためだとされることが多い。

だが我々は、彼らの移行が困難となっている背景には、非正規雇用者、特に若年の非正規雇用者に対する企業内及び企業外における職業能力訓練機会の不足が重大な原因であるという仮説を立てた。第2章ではこの仮説に対して、主に厚生労働省の統計調査に基づき、検証を重ねていく。

第1節 2つの採用市場

企業の労働者に対する一種の投資行動である企業内職業訓練について論じる際には、企業の採用行動との関連を無視することはできない。非正規雇用者の職業能力訓練機会の有無について述べる前に、若年非正規雇用者が扱われる市場を明らかにし、労働市場における企業の採用行動と若年非正規雇用との関係を確認する必要があるだろう。

日本の採用市場は、新卒採用市場と中途採用市場との二種類に分けられる。まず2-1-1では、新卒採用市場の特徴と非正規雇用との関連について確認する。

2-1-1 新卒採用市場と若年非正規雇用の扱われる市場

新規学卒市場における企業の採用の実態を知るために、我々は企業100数社の採用情報を確認した。どの企業もほぼ同じ傾向を示していたため、うち7社分の詳細結果を簡潔にまとめたものが、表2-1である。

14 なお、職業訓練の内容については、個々の労働者によって、それぞれ求める訓練内容が異なるため、本論文においては、細かい訓練内容やその効果に関しては論じないこととする。

【表 2-1：新卒採用への応募資格】

企業名	応募資格
J社	平成18年4月から平成19年3月までに大学もしくは高等専門学校を卒業(見込み)、または大学院を修了(見込み)の方
J社	2006年4月～2007年3月に4年制大学を卒業見込みの方、または大学院(修士課程)を修了見込みの方
M社	2007年3月までに4年制大学及び大学院卒業(見込み)の方
N社	1981年4月2日以降に生まれ、2006年4月1日から2008年3月31日までの間に、4年制大学または、大学院修士課程を卒業・修了または、卒業見込み・修了見込みの方
O社	2007年3月卒業予定者(日本の大学)、2006年4月～2007年3月卒業予定者(海外の大学)
H社	2007年3月専門・短大・大学卒業見込みの方
W大	2006年4月から2007年3月までに、国内外の4年制大学または大学院修士課程を卒業・修了見込みの方

出典：各企業の採用ホームページをもとに須賀ゼミ雇用班作成

表 2-1 から明らかであるように、いずれの企業も、多少の差こそあれ新卒採用枠への応募資格を、「平成 * * 年に 4 年制大学を卒業(見込)の方¹⁵」としている。つまり、暗黙のうちに現在大学(もしくは大学院・短大・専門学校)に通っている者を採用の対象として限定していることが分かる。

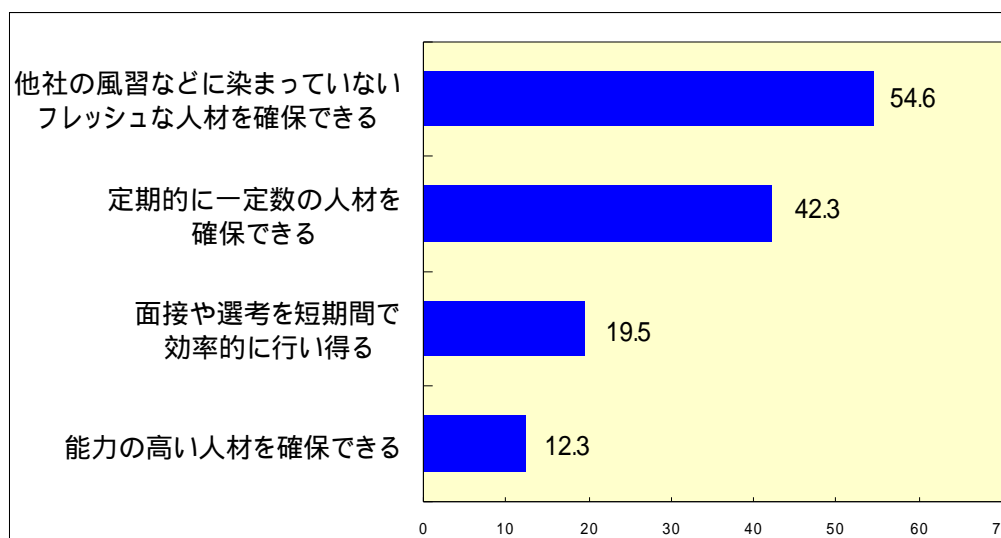
そもそも若年非正規雇用の定義からは、「在学中の者」が除かれている。つまり、若年非正規雇用者は既卒者であるため、企業側が提示している新卒採用応募資格にそぐわない。

次に、新卒採用について企業はどのような意図のもと採用活動を行っているのかを見ていく。内閣府『平成 18 年版国民生活白書』によると、企業が新卒一括採用を行う理由は、「社員の年齢構成を維持できる」が 61.6%、「他社の風習などに染まっていないフレッシュな人材を確保できる」が 54.6%となっており、このことから、企業が新卒一括採用を行う主な理由は、育てやすい基幹的人材を確保するためであることが分かる(図 2-1)。

新卒採用市場においては、現在有している具体的な職業能力ではなく、むしろ労働者個人の潜在能力を買って採用することが多い。そのような、企業が求めている育てやすい基幹的人材は新卒者の中から十分に採用することが可能であり、通常、効率性を重視する営利企業が、わざわざ潜在能力が新卒者に比べて低いと想定される若年非正規雇用者を雇うとは考えがたい。このことから若年非正規雇用者が、新卒採用市場において求められている人材ではないことが裏付けられる。

15 2007 年、2006 年などと年度が異なるのは、企業によって参照した採用情報の年度が異なるため。

【図 2-1：新規一括採用を行う理由】



出典：内閣府『平成 18 年版国民生活白書』

このような応募資格における制約、および新卒採用市場の特徴のもとでは、若年非正規雇用者が企業の新卒採用枠に応募するのはほぼ不可能であると言える。新卒採用市場で扱われることのない若年非正規雇用者は、当然のことながら、中途採用市場で扱われることになる。

そこで、続く 2-1-2 では、中途採用市場における企業のニーズ・採用の条件等を見ることとする。

2-1-2 中途採用市場の特徴と求められる人材

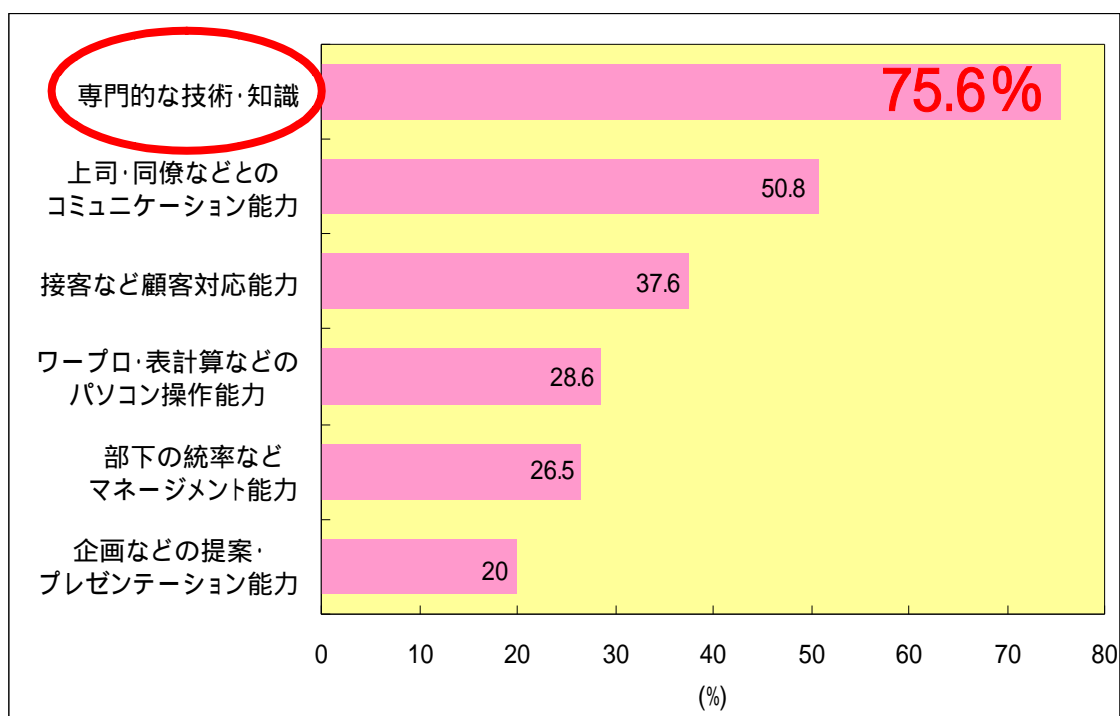
本項では、『平成 18 年版国民生活白書』における中途採用市場における企業のニーズ・採用の条件等の統計を見ることで、若年非正規雇用者が同市場において正規雇用として採用されるためには、どのような条件が必要なのかを明らかにする。

図 2-2 によると、企業が中途採用市場において重視するものは、「専門的な技術・知識」が群を抜いて多く、全体の 75.6%を占めていることが分かる。つまり、中途採用市場では十分な職業能力を身につけた労働者が即戦力として求められているのである。また、その他の項目に目を向けても、「マネジメント能力」や「ワープロ・表計算などのパソコン操作能力」など個人の職業能力に関連した項目が目立つことから、企業が中途採用市場で職業能力を持った労働者を求めていることは明らかであると言える。

次に、中途採用で募集人数の採用に至らなかった理由、すなわち未充足求人が発生してしまった理由を表している経済産業省の統計を見ることにする（図 2-3）。同図からは、未充足要因のおよそ 7 割を、「能力・資格・経験」もしくは「能力・資格・経験・条件」など、個人の職業能力に関連する項目が占めていることが分かる。また、個人の職業能力以外の、

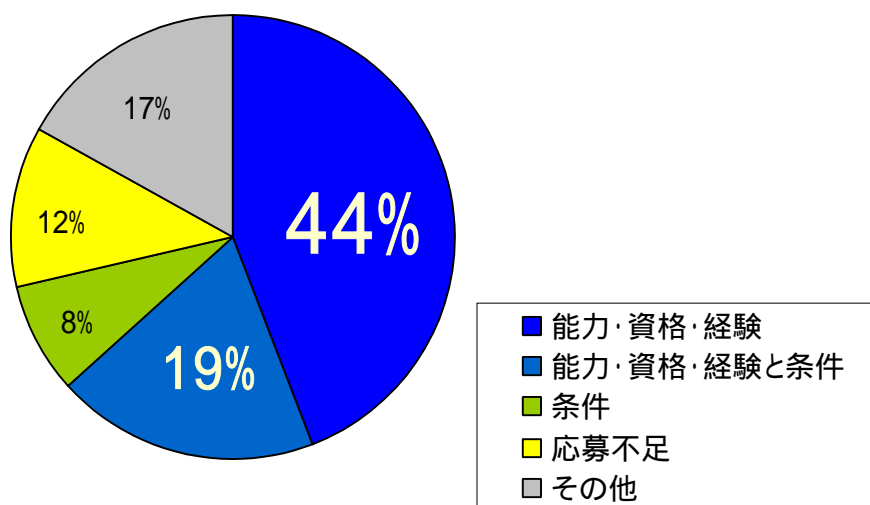
年齢や雇用条件が未充足要因の主なものとする、「条件」の項目がわずか 8%と非常に少ないことから、中途採用市場においては特に個人の職業能力の有無が、企業から重視されることが裏付けられた。

【図 2-2：中途採用者の採用の際に企業が重視するもの】



出典：内閣府 『平成 18 年版国民生活白書』

【図 2-3：中途採用で募集人数の採用に至らなかった理由】



(注意 1) 「中途採用で募集した人数の採用に至らなかった理由(未充足要因)は何ですか」に対する答え。

(注意 2) 「条件」の項目は、年齢および雇用条件を表している。

出典：経済産業省「人材ニーズ調査」(2004年)

また、図 2-3 の表す未充足求人存在は、中途採用市場において十分な求人があるにもかかわらず、求職者が採用されていない状態、すなわち、求人企業と求職者との間に「ミスマッチ」が生じていることを示している。このような労働市場におけるミスマッチの存在と職業能力との関係については、続く第 3 章において詳しく見ていくことにする。

2-1-3 第 1 節まとめ

2-1-1 では、企業の新卒採用応募資格及び、新規一括採用を行う理由を確認することで、新卒者ではない若年非正規雇用者が扱われる市場は、主に中途採用市場であることが明らかとなった。続く 2-1-2 では、そのような中途採用市場において採用の際に重視されているのは、専門的な知識・技術などの、個人の職業能力であることが内閣府及び経済産業省の統計から分かった。

以上から、若年非正規雇用者が中途採用市場において、正規雇用として採用されるためには、専門的な技術・知識などの具体的な職業能力が必要であると言える。

では実際の程度、若年非正規雇用者には職業能力習得の機会が開かれているのか、続く第 2 節ではその点について述べる。

第 2 節 若年非正規雇用の職業能力習得機会の現状

2-2-1 職業能力習得機会の不足

第 1 節より、若年非正規雇用者にとっては、職業能力の有無が正規雇用への移行に大きな影響を与えていることが分かった。では、若年非正規雇用者が職業能力を習得していないことは、全て個人の問題に収斂させることができるのだろうか。

既に述べたようにこの問題に対し、我々はむしろ社会が若年非正規雇用者に対して十分な職業能力習得機会を提供していないことが、彼らが職業能力を身につけられない要因なのではないかと考えた。

そこで、本節では、非正規雇用の担当する業務の実態、非正規雇用者への企業内職業訓練実施状況、職業訓練に関する制度の実態という 3 つの点を確認することで、上記の点を明らかにしていきたい。

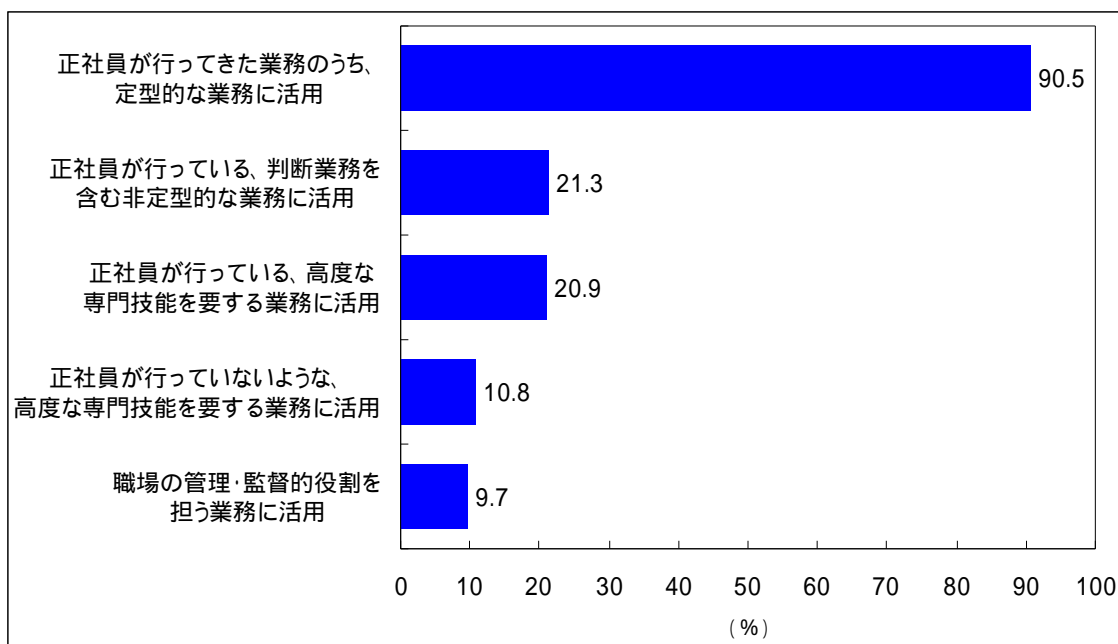
2-2-2 非正規雇用者の担当する業務の実態

まず、企業はどのような業務に非正規雇用を活用しているのかを見ることにする。図 2-4 より、90%以上の企業が非正規雇用を、正規雇用が担当していた業務のうち、定型的な業

務に活用していることが分かる。対して、非正規雇用に専門的な知識・技術が要求される業務を担当させている企業は10~20%程度に過ぎないことが見てとれる。

具体的な業務経験を通じて蓄積される職業能力もあると考えられる中で、非正規雇用者が定型的な業務しか担当できないことは、非正規雇用者が仕事を通じて職業能力を身につけることが難しいことを意味する。

【図 2-4：非正社員を活用する業務】



出典：内閣府『平成18年版国民生活白書』

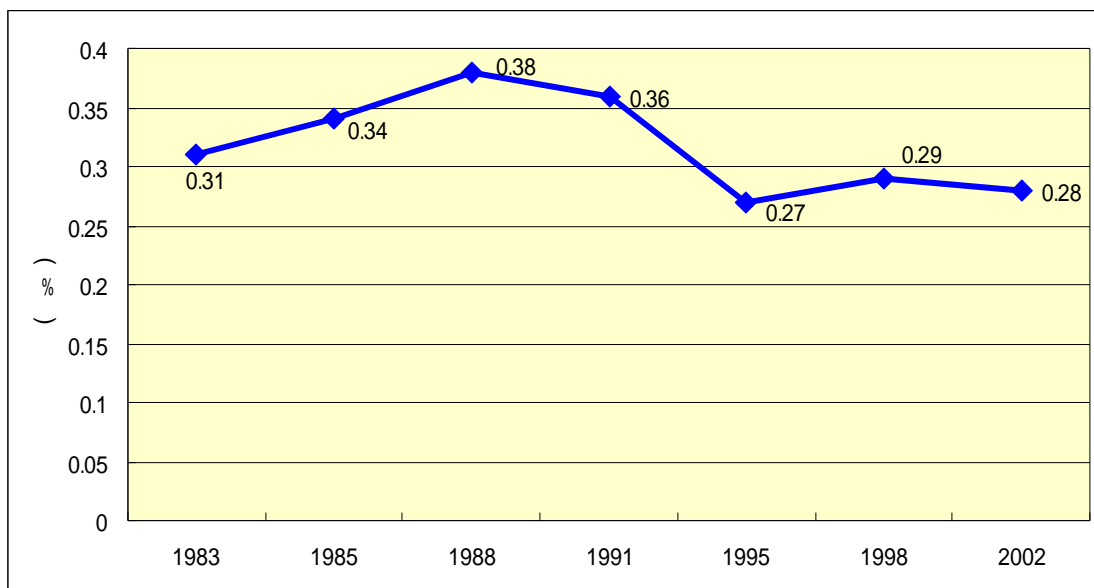
2-2-3 企業内職業訓練の実態

近年企業で行われている職業訓練は、従来の日本的雇用慣行とは異なる方法と性質を持ち合わせている。1983年~2002年までの労働省及び厚生労働省の統計に基づいた、労働費用に占める教育訓練費の割合を見ることにする。80年代後半から90年代前半にかけて、企業内教育訓練費が大幅に縮小していることが分かる。これは、バブル崩壊後の厳しい経済情勢の中、企業が経常利益を重視する傾向が強まった結果、企業内職業訓練が縮小に向かったためと推測することができる。

しかし、その後の労働費用に占める教育訓練費割合の増減は、景気の動向とは様子が異なっていると言える。2000年代に入り、景気は回復傾向にあるにもかかわらず、昨今においてもなお、訓練に対する機会や費用を企業が主体となって行うケースは、バブル崩壊当時の低水準のまま回復しておらず、好景気だった頃の水準とは大きな差がある点には注目すべきである。

以下では、なぜ企業の教育訓練への姿勢がこのように変化していったのかを確認する。

【図 2-5：労働費用に占める教育訓練費の割合（全国）】



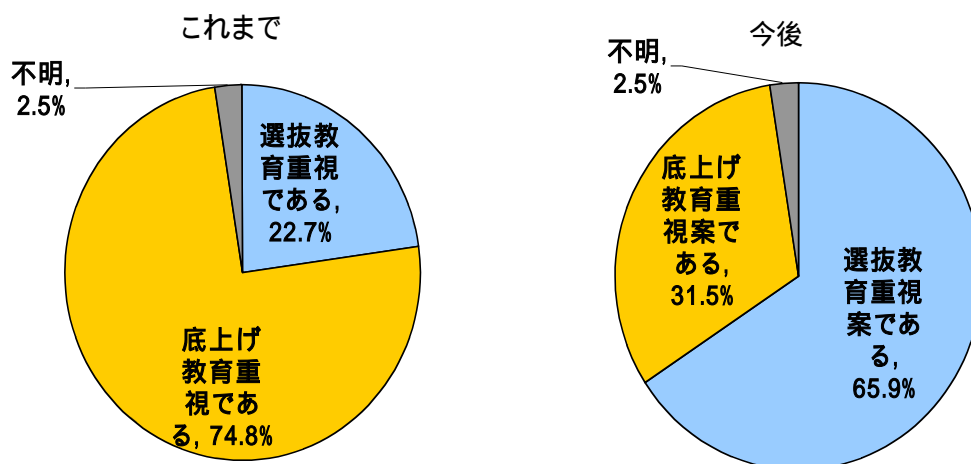
出典： 労働省「労働者福祉施設制度等調査」(1983年)
 労働省「賃金労働時間制度等割合調査」(1985年～1998年)
 厚生労働省「就労条件総合調査」(2002年)

企業の教育訓練への姿勢がこのように変化していった一因として、まず、企業が教育の効率性を重視し、特定のポテンシャルの高い社員に対し、より多くの投資を行っていく方法を重視したことが挙げられる。図 2-6 からは、新入社員に対して一括に研修を行い、長期的にある程度統一された社員のレベルを保っていくという「底上げ教育」を重視する企業割合が、「これまで」から「今後」へと、大幅に減少していることが分かる。逆に、企業の基幹となる社員に集中的に訓練投資を行うことで、労働の高い質と効率性を実現することを狙った「選抜教育」を重視する企業が増えている。つまり、図 2-5 に示されているような企業の教育訓練費の削減は、全雇用者に対して同様に生じているのではなく、一部の正規雇用者に対しては、手厚い職業訓練機会を与える一方、非正規雇用者に対する職業能力訓練機会は大幅に縮小されていくことが予想される。

同時に、このような企業の教育形態の変化は、正規雇用内においても、一部のより優秀な人間への教育投資が集中するという教育投資の格差が生じ始めていることをも示唆している。正規雇用の間においてさえも選抜型の教育訓練が重視されていく中で、非正規雇用者への訓練が十分に行われるとは考え難い。

図 2-5 及び図 2-6 に関する上記の分析より、そのような企業の教育訓練形態の変化が、非正規雇用者の職業能力習得を妨げる一因となっていると考えられる。

【図 2-6：企業による訓練方針の変化】



出典：労働省「業績主義時代の人事管理と教育投資に関する調査」
をもとに須賀ゼミ雇用班作成

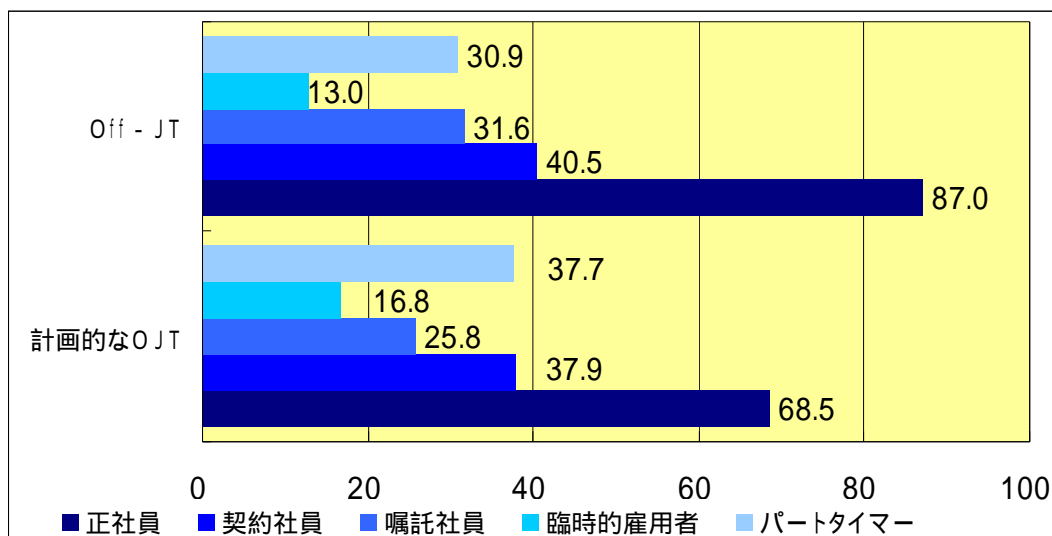
2-2-4 非正規雇用に対する企業内職業訓練の実態

続いて、非正規雇用者に対する企業の職業訓練実施状況について、より詳しく見ることにする。教育訓練の実施事業所割合を示した図 2-7 によると、正規雇用者と契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者及びパートタイム労働者などを含む非正規雇用者の間には、「Off-JT¹⁶」において約 40%、「計画的な OJT¹⁷」においても約 30%もの差が、各種職業訓練実施割合に存在していることが見てとれる。

16 「Off-JT」とは「入社年次別の研修」、「役職別研修」、「語学研修」、「OA・コンピュータ研修」、「資格取得のための研修」、「今後のキャリアデザインに関する研修」、「法令遵守、企業倫理研修」、「その他」のいずれかを「実施している」と回答した事業所の割合

17 「計画的な OJT」とは日常の業務につながら計画的に行われる教育訓練

【図 2-7：教育訓練の実施事業所割合】

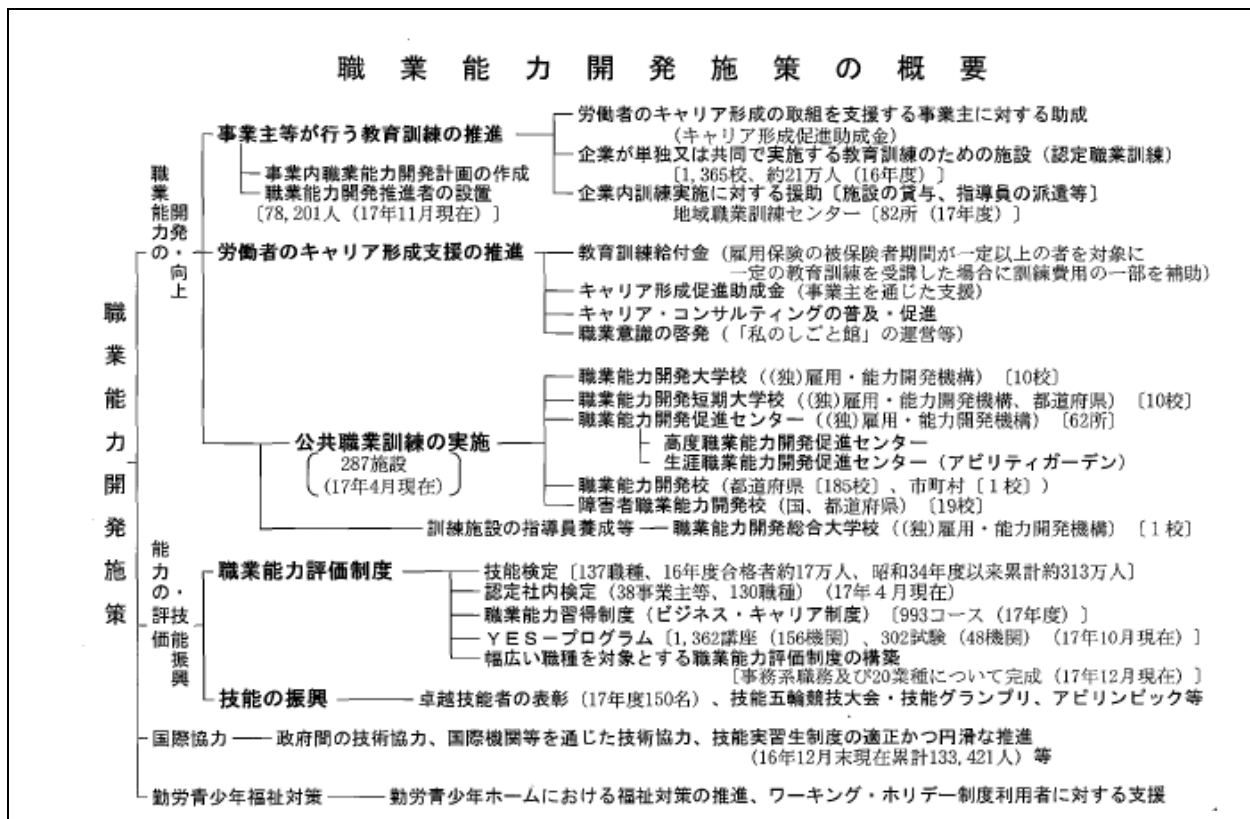


出典：労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」をもとに須賀ゼミ雇用班作成

2-2-5 公的職業能力訓練支援制度の現状

次に、公的な職業訓練支援制度について確認する。労働者の職業能力の開発・向上を促進する公的な制度は、事業主が行う教育訓練の推進、労働者のキャリア形成支援の推進、公共職業訓練の実施、の3つに大別できる。以下では、労働者のキャリア形成支援の推進を図る代表的な制度である「教育訓練給付制度」、事業主が行う教育訓練の推進を目的とした「キャリア形成促進助成金」、そして「公共職業訓練」の3つの制度を取り上げ、その実態を明らかにすることとする。

【図 2-8：職業能力開発施策の概要】



出典：厚生労働省 労働政策審議会「第8次職業能力開発基本計画（案）関連資料」

2-2-5-1 教育訓練給付制度

まず以下では、労働者個人の能力開発を支援する教育訓練給付制度について見ていく。

教育訓練給付制度とは働く人の主体的な能力開発の取組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度である。給付対象者は一定の条件を満たす雇用保険の一般被保険者（在職者）または一般被保険者であった方（離職者）に限られ、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合、教育訓練施設に支払った教育訓練経費¹⁸の40%（支給要件期間3年以上5年未満の場合20%）に相当する額（上限20万円（支給要件期間3年以上5年未満の場合10万円）、平成15年4月30日以前に受講を開始された場合は上限30万円）をハローワーク（公共職業安定所）から支給される¹⁹。

教育訓練給付制度は労働者個人の能力開発の資金制約を緩和し、失業対策、雇用の安定化に寄与すると考えられる。しかし、給付対象者が満3年以上の一般被保険者期間を持つ在職者、あるいは満3年以上の一般被保険者期間を持っていた1年以内の失業者に限られるため、長期失業者や非正規雇用者の多くは支給対象枠に含まれず、特に若年長期失業者、若年非正規雇用者にとってはその門戸は更に狭いものとなっている。制度対象が限定的で

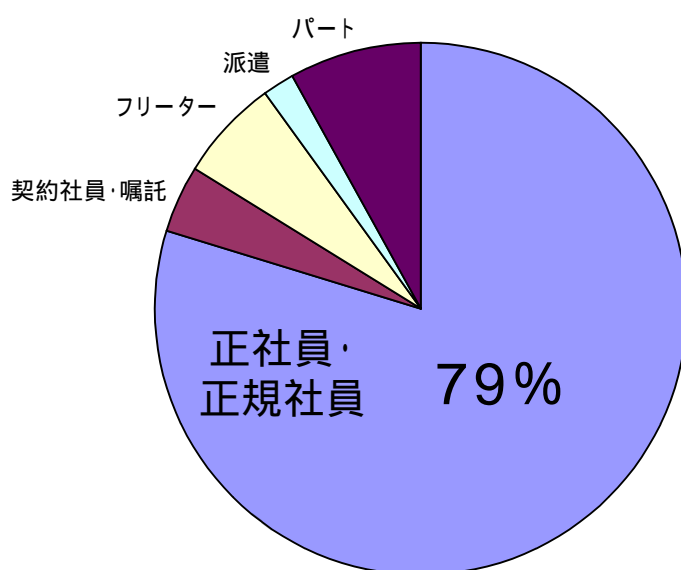
18 教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練経費とは、申請者自らが教育訓練施設に対し支払った入学金及び受講料（最大1年分）の合計

19 厚生労働省 「教育訓練給付制度」 http://www.kyufu.javada.or.jp/kensaku/T_M_seido

あるという事実は、リクルート社の「ワーキングパーソン調査 2002」のデータにも如実に表れている。正社員に比べて、派遣や契約社員における当該制度の対象者比率は低く、フリーターやパートタイムに限ってはそのほとんどが対象外となっている（図 2-9）。

企業内の OJT を受けたことがない若年未就労者や、低所得の若年労働者こそ能力開発資金的援助の対象とすべきであるのに、現行の制度では彼らは援助対象の中心とはなっておらず、当該制度が若年者の就労を促進する上で十分な効果を発揮していないと言えるだろう。

【図 2-9：教育訓練給付制度対象者比率（男女計，2002）】



出典：リクルート社「ワーキングパーソン調査 2002」より須賀ゼミ雇用班作成

2-2-5-2 キャリア形成促進助成金

教育訓練給付制度以外に、労働者の職業能力習得を促進する公的な制度として、キャリア形成促進助成金が挙げられる。キャリア形成促進助成金とは、労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、従業員（雇用保険の被保険者に限る）に対し、目標が明確化された職業訓練の実施、職業能力評価の実施、キャリア・コンサルティングの機会の確保又は自発的な職業能力開発に対する支援措置を行った事業主に対して助成する制度である²⁰。労働者個人に直接支援を行うのではなく、事業主に支援を行うところが教育訓練給付制度との最大の相違点である。この制度には 7 種類の助成金（訓練給付金、職業能力開発休暇制度、長期教育訓練休暇制度、職業能力評価推進給付金、キャリア・コンサルティング推進給付金、地域人材高度化能力開発助成金、中小企業雇用創出等能力開発助成金）が存在する（表 2-4）。事業所のニーズに合った助成金が選択可能となっており、表 2-2、2-3 の

20 参照：独立行政法人雇用・能力開発機構ホームページ <http://www.ehdo.go.jp/gyomu/index5.html>

支給実績を見ても分かるように、一定の成果を挙げている。

【表 2-2：キャリア形成促進助成金の支給件数実績】

	平成 14 年度	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度
訓練給付金	192,119 人	353,918 人	377,689 人	357,097 人
職業能力開発休暇給付金	116 人	276 人	231 人	345 人
長期教育訓練休暇制度	12 人	15 人	18 人	14 人
職業能力評価推進給付金	2,122 人	5,212 人	6,768 人	7,550 人
キャリア・コンサルティング 推進給付金	13 件	14 件	10 件	6 件
地域人材高度化能力開発助成金	29,852 人	4,007 人	5,311 人	8,105 人
中小企業雇用創出等能力開発助成金	16,203 人	7,754 人	5,596 人	2,753 人
合計	24,0424 人	371,182 人	395,613 人	375,864 人

出典：厚生労働省 政策評価の結果「平成 18 年に実施した評価の結果」

【表 2-3：キャリア形成促進助成金の支給金額実績】

	平成 14 年度	平成 15 年度	平成 16 年度	平成 17 年度
訓練給付金	251,700 万円	570,200 万円	601,100 万円	569,900 万円
職業能力開発休暇給付金	200 万円	1,500 万円	2,200 万円	1,800 万円
長期教育訓練休暇制度	900 万円	700 万円	500 万円	300 万円
職業能力評価推進給付金	2,500 万円	6,300 万円	7,500 万円	8,100 万円
キャリア・コンサルティング 推進給付金	300 万円	300 万円	200 万円	100 万円
地域人材高度化能力開発助成金	70,300 万円	11,200 万円	9,600 万円	16,900 万円
中小企業雇用創出等能力開発助成金	55,300 万円	23,700 万円	23,000 万円	8,300 万円
合計	381,200 万円	613,900 万円	644,100 万円	589,081 万円

出典：厚生労働省 政策評価の結果「平成 18 年に実施した評価の結果」

【表 2-4：キャリア形成促進助成金概要(支給要件・支給額)】

	支給要件	支給額
訓練給付金	雇用保険の一般被保険者 雇用保険の一般被保険者であった者	職業訓練を受けさせる場合の経費の 1/4(中小事業主 1/3) 職業訓練期間中のその雇用する労働者の賃金の 1/4(中小事業主 1/3)(原則として 1200 時間を限度) デュアル訓練を実施した場合、訓練給付金の支給の特例が適用
職業能力開発休暇給付金	年間職業能力開発計画 ²¹ に基づき、その雇用する労働者の申し出により、教育訓練、職業能力評価又はキャリア・コンサルティング ²² を受けるための職業能力開発休暇を与えること	職業能力開発休暇期間中の教育訓練の受講及び職業能力評価の受検に要した費用の 1/4(中小事業主 1/3) 職業能力開発休暇期間中のその雇用する労働者の賃金の 1/4(中小事業主 1/3)(原則として 150 日を限度)
長期教育訓練休暇制度	年間職業能力開発計画に基づき、労働協約又は就業規則に定めるところにより、新たに長期教育訓練休暇制度(連続 1 か月以上)、定期的な休暇付与制度(連続 2 週間以上)又は長期教育訓練休暇制度及び定期的な休暇付与制度を導入すること ²³ 支給対象期間は、3 年間	休暇制度を導入した場合 ²⁴ イ：長期教育訓練休暇制度 30 万円 ロ：定期的な休暇付与制度 15 万円 ハ：長期教育訓練休暇制度及び定期的な休暇付与制度 45 万円 休暇取得者が発生した場合 イ：長期教育訓練休暇制度 5 万円 ロ：定期的な休暇付与制度 5 万円
職業能力評価推進給付金	年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者に対して、職業能力の開発及び向上に資するものとして厚生労働大臣が定めるものであって、当該事業主以外の者が行う職業能力評価を受けさせること	職業能力評価の受検に要する経費の 3/4 職業能力評価期間中のその雇用する労働者の賃金の 3/4

21 事業内職業能力開発計画に基づいた職業訓練、職業能力開発のための休暇、職業能力の評価、キャリア・コンサルティング、その他の職業能力開発に関する計画であって、1 年ごとに定めるもの

22 労働者が、その適性や職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう実施される相談

23 ただし、当該休暇制度等により長期教育訓練休暇の取得者、定期的な休暇付与の取得者又は長期教育訓練休暇及び定期的な休暇付与の取得者が生じること。また、年間職業能力開発計画に基づく教育訓練であり、かつ、職業に関する知識、技能又は技術の習得又は向上を目的とし、教育訓練の期間が、長期訓練休暇期間の 2 分の 1 以上に相当するもので、しかも導入奨励金の対象となる教育訓練を修了した最初の休暇取得者が発生した場合にのみ支給すること

24 休暇取得者が両方の制度で延べ 20 人を超えるときは 20 人を限度とする

<p>キャリア・コンサルティング推進給付金</p>	<p>年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する労働者に対して、キャリア・コンサルティングを受けさせること 企業内において、一定の要件に該当するキャリア・コンサルタントを配置して企業内キャリア・コンサルティングを実施すること</p>	<p>専門機関等への年間委託費用の 1/2 (50 万円を限度) 企業内キャリア・コンサルタントを配置し、キャリア・コンサルティングを実施した場合 15 万円 キャリア・コンサルティング実施期間中のその雇用する労働者の賃金の 1/4 (中小企業主 1/3)</p>
<p>地域人材高度化能力開発助成金</p>	<p>雇用保険の適用事業の事業主であること 労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画²⁵及びこれに基づく年間職業能力開発計画を作成している事業主であって、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知しているものであること 職業能力開発推進者²⁶を選任し、都道府県職業能力開発協会に選任届を提出していること 労働保険料を過去 2 年間以上滞納していないこと及び過去 3 年間に雇用保険三事業に係るいずれの助成金についても不正受給を行ったことがないこと 助成金の支給要件に該当し、都道府県センター統括所長の受給資格認定を受けていること²⁷</p>	<p>職業訓練を受けさせる場合の経費又はその雇用する労働者の申し出による教育訓練について事業主が負担した経費の 1/3 (中小事業主 1/2) 職業訓練期間中又は教育訓練について休暇期間中に支払った賃金の 1/3 (中小事業主 1/2)</p>
<p>中小企業雇用創出等能力開発助成金</p>	<p>雇用保険の適用事業主 職業能力開発推進者を選任し、都道府県職業能力開発協会に選任届を提出していること 労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画及びこれに基づく年間訓練計画を作成している事業主であって、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知しているものであること この改善計画に、それぞれの教育訓練の充実のほか、必ず雇用管理の改善のほかの項目にも取り組むこと</p>	<p>事業場内で行う場合、講師への謝金、教材、運営費等 外部で行う場合、入学金、受講料等 上記に要した経費の合計額の 1/2 が助成される (1 コース 1 人あたり 10 万円を限度とする) 職業訓練期間または職業能力開発休暇期間中の賃金の 1/2 も併せて助成される</p>

出典：独立行政法人雇用・能力開発機構ホームページ
厚生労働省ホームページをもとに須賀ゼミ雇用班作成

25 職業能力開発促進法第 11 条に基づき、事業主がその雇用する労働者に係る職業能力の開発及び向上を段階的かつ体系的に行い、かつ、その雇用する労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために作成する計画

26 職業能力開発促進法第 12 条に基づき、事業内職業能力開発計画の作成及びその実施に関する業務を行うとともに、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上に関する相談・指導等の業務を行う者

27 同意高度技能活用雇用安定地域の構成地域事業主の場合は、事業内職業能力開発計画の作成の前に、事業主団体が人材高度化支援計画認定申請書に必要な書類を添付の上、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センター統括所長に提出し認定を受ける必要あり

しかし、教育訓練給付制度同様、対象者は雇用保険の被保険者に限られているため、若年非正規雇用者は対象となりにくいという側面を持つ。2004年10月から、事業主が対象若年未就職者を雇用して、デュアル訓練実施計画を策定するとともに、デュアル訓練を実施した場合、当該デュアル訓練については、訓練に要した経費及び職業訓練期間中に支払った賃金の高率助成、デュアル訓練実施計画策定費の助成（1事業所当たり15万円）を行っているものの、実施件数・人数は、2005年11月時点で、わずか9件、9人²⁸に留まっている。これは対象者用件の限定の厳しさが影響していると考えられる(図2-10)。

【図2-10：対象者用件】

対象用件：次のいずれにも該当する者を雇用することが条件

15歳以上35歳未満の者

次のいずれかに該当する者

- ・ 学校卒業後、一つの事業主に6ヶ月以上継続雇用されたことがない者
 - ・ 学校卒業後、雇い入れられた日までの間に、一定回数以上離職経験がある者
 - ・ 学校卒業後、雇い入れられた日までの間に、1年以上無職であった者
- デュアルシステム訓練の実施が望ましいと認められた者

出典：厚生労働省「日本版デュアルシステムの今後の在り方についての研究会」報告書
をもとに須賀ゼミ雇用班作成

以上見てきたように、キャリア形成促進助成金は、正規雇用者の職業能力習得には一定の役割を果たしているが、若年非正規雇用者の職業能力習得を促進する上では効果を発揮していないことが明らかとなった。

2-2-5-3 公共職業訓練

労働者の職業能力の開発・向上を図る公的な制度として、教育訓練給付制度やキャリア形成促進助成金の他に、公共職業訓練がある。公共職業訓練とは、就職希望者を対象に、職業能力開発総合大学校東京校、職業能力開発大学校、職業能力開発短期大学校、職業能力開発促進センター（公共職業能力開発施設）、各都道府県の職業能力開発校での教育訓練や、各種学校や専門学校、事業主団体等の民間企業への委託による各種の教育訓練を実施する制度である(表2-5,2-6)。

公共職業訓練の対象者は大きく離職者、在職者、学卒者(中学卒・高校卒者)に分けられる。離職者訓練、在職者訓練は主に雇用保険の受給者に限定されるため、やはり若年非正規雇用者は対象とはなりにくい。そのため、若年非正規雇用者が受講する訓練は学卒者訓練に限定される。

28 参照：厚生労働省「日本版デュアルシステムの今後の在り方についての研究会」報告書
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/11/s1129-11.html>

次に、学卒者訓練の実施状況を見ることで、若年非正規雇用者に公共職業訓練の機会がどの程度開かれているのかを明らかにする。平成 16 年度の公共職業訓練実施状況(図 2-12)を見ると、離職者訓練、在職者訓練に比べ学卒者訓練の受講者数が極端に低いことが確認できる。特に、雇用・能力開発機構が実施している職業訓練で顕著な差があり、学卒者向けに開かれている訓練コース及びその定員の少なさが起因していると考えられる。

以上から、公共職業訓練は若年非正規雇用者に対し、ある程度は開かれているものの、十分な機会を提供しているとは言えないことが明らかとなった。

【表 2-5：公共職業訓練施設の種類と設置数】

設置主体	名称	設置数
国(雇用・能力開発機構)	職業能力開発大学校	10
	職業能力開発短期大学校	1
	職業能力開発促進センター	62
都道府県	職業能力開発短期大学校	7
	職業能力開発校	185

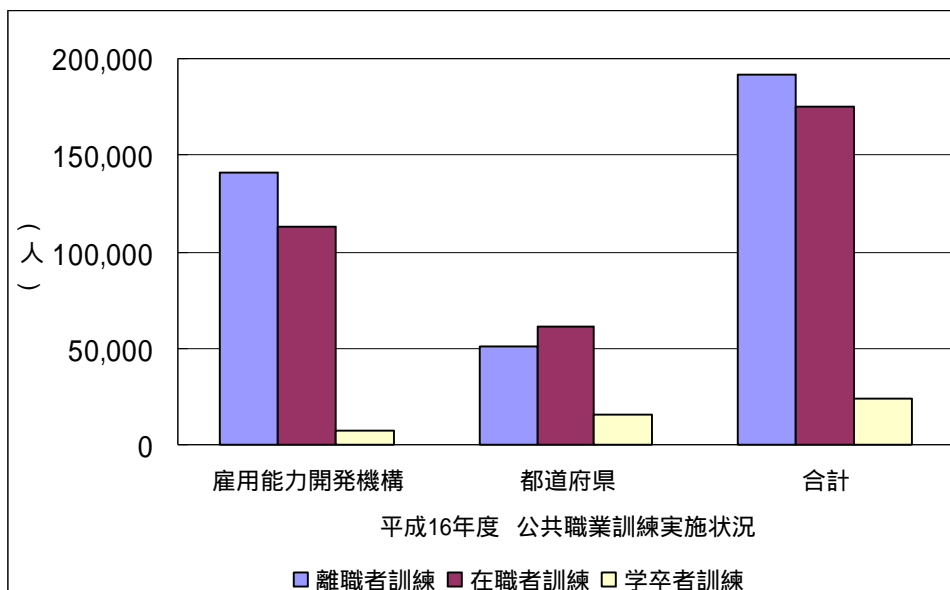
出典：厚生労働省 労働政策審議会 職業能力開発分科会
「職業能力開発の現況等について」

【表 2-6：公共職業訓練の概要】

職業訓練の種類	訓練課程	訓練の概要	訓練期間及び総訓練時間	職業能力開発 実施施設
普通 職業訓練	普通過程	中学卒業者又は高等学校卒業者等 に対して、将来多様な技能・知識を 有する労働者となるために必要な基 礎的な技能・知識を習得させるため の長期間の課程	高等学校卒業者等 1 年 総訓練時間 1,400 時間以上 中学校卒業者等 2 年 総訓練時間 2,800 時間以上 1 年につ き概ね 1,400 時間	職業能力開発校
	短期過程	在職労働者、離転職者等に対して、 職業に必要な技能(高度の技能を除 く)・知識を習得させるための短期間 の過程	6 月(訓練の対象となる技能等によっ ては 1 年)以下 総訓練時間 12 時間以上 (管理監督者コースにあつては、10 時間以上)	職業能力開発校 職業能力開発促進センター 職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校
高度 職業訓練	専門課程	高等学校卒業者等に対して、将来職 業に必要な高度の技能・知識を有す る労働力となるために必要な基礎的 な技能・知識を習得させるための長 期間の過程	高等学校卒業者等 2 年 総訓練時間 2,800 時間以上 1 年につき概ね 1,400 時間	職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校
	応用過程	専門課程修了者に対して、将来職 業に必要な高度で専門的かつ応用 的な技能・知識を有する労働者とな るために必要な技能・知識を習得さ せるための長期間の課程	専門課程修了者等 2 年 総訓練時間 2,800 時間以上 1 年につき概ね 1,400 時間	職業能力開発大学校
	専門短期 過程	在職労働者等に対して、職業に必要 な高度な技術・知識を習得させるた めの短期間の課程	6 月(訓練の対象となる技能等によっ ては 1 年)以下 総訓練時間 12 時間以上	職業能力開発促進センター 職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校
	応用短期 過程	在職労働者等に対して、職業に必要 な高度な技術・知識を習得させるた めの短期間の課程	1 年以下 総訓練時間 60 時間以上	職業能力開発大学校

出典：厚生労働省 労働政策審議会 職業能力開発分科会
「職業能力開発の現況等について」

【図 2-11：平成 16 年度公共職業訓練実施状況】



出典：厚生労働省：「職業訓練実施計画（平成 18 年度）の概要」
をもとに須賀ゼミ雇用班作成

2-2-6 民間職業訓練に伴う制約

公的な職業訓練支援制度以外にも、若年非正規雇用者に対する職業訓練の機会としては、民間の英会話学校や職業能力・資格学校²⁹、PC スクールなど³⁰が考えられる。このような民間職業訓練機関には、教育訓練給付制度やキャリア形成促進助成金などに見られた受講・適応制限は存在しないため、基本的に誰でも受講が可能であり、当然のことながら、正規雇用、非正規雇用を問わず門戸が開かれている。

だが、その場合においても依然として問題が残る。若年非正規雇用者が公共職業訓練や民間職業訓練機関において職業訓練を受講しようとする際に、資金制約、時間制約、情報制約の 3 つの制約が、大きな障壁となっていると考えられる³¹。

まず、第 1 の資金制約とは、多くの若年非正規雇用者や失業者が、職業訓練を行うのに十分な金銭的余裕を持っていないことを指す。若年非正規雇用者の収入は低水準であることが多いためだ。

第 2 の時間制約とは、訓練を受けるだけの時間的余裕がないことを示している。つまり、若年非正規雇用者が職業訓練を受けたいと望んでいる場合でも、彼らにとっては、非正規雇用としての就業そのものが訓練機会を妨げる要因となっていることを指す。この時間制約は訓練期間が長期にわたる場合に、大きく作用すると思われる。だが、彼らが働く主

29 TAC、LEC 東京リーガルマインドなど

30 以下、総じて「民間職業訓練機関」とする。

31 参照：樋口美雄、川出真清『教育改革の経済学』日本経済新聞社、2003 年、第 8 章

な理由が、生活していくために十分な収入を得るためであるとすれば、時間制約は、第 1 の制約である資金制約の解消によって、同時に解消されうるものと考えられる。

第 3 の情報制約とは、実際にどのような職業訓練が存在するのか、また、自分はどのような職業訓練を受ければよいのか、という情報が労働者や求職者に十分に伝達されていないことから生じる。

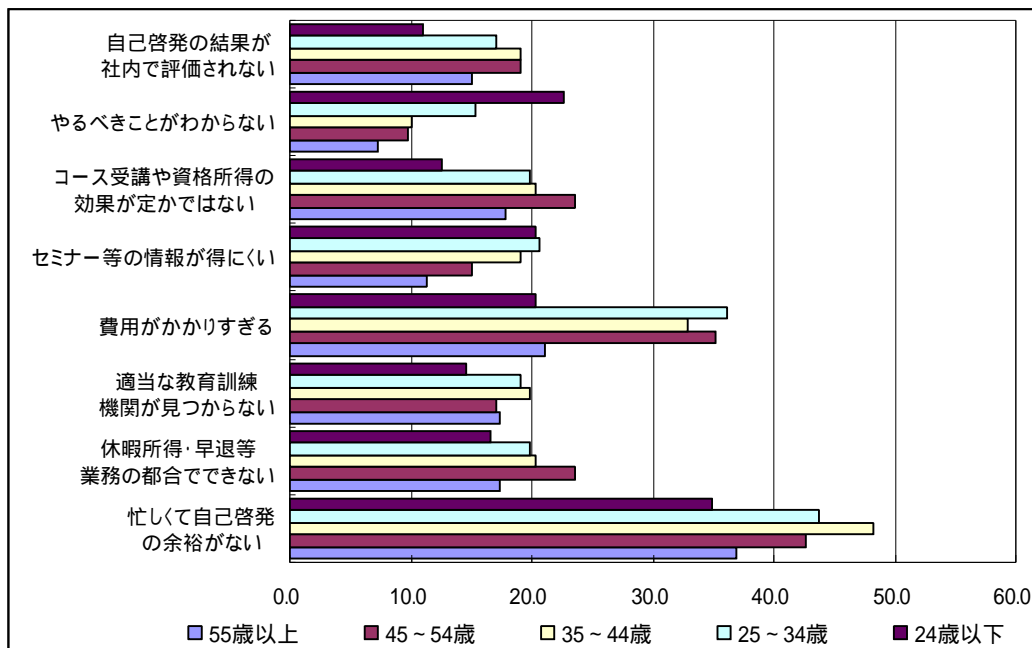
厚生労働省「平成 16 年度能力開発基本調査」(図 2-12)からもこれらの制約の存在は裏付けられる。「自己啓発に当たったの問題点」として、全体では、「忙しくて自己啓発の余裕がない」という時間制約を挙げた者の割合が最も高く、次に「費用がかかりすぎる」という資金制約が続いている。中でも若年層に注目してみると、「やるべきことがわからない」、「セミナー等の情報が得にくい」といった、情報制約に関する回答の比率が他の年齢層に比べ、高いことが分かる。

次に、自己啓発に関する問題点を就業形態別に調査した図 2-13 を見ると(「平成 17 年度能力開発基本調査」、資金制約、時間制約が正規雇用、非正規雇用ともに大きいことが分かる。しかし、公的助成金制度の実態や正規・非正規間の平均所得格差を鑑みると、非正規雇用者の方が資金制約はより深刻であると考えられる(図 2-14)。また、図 2-13 からは、非正規雇用者に情報制約に直面している労働者が多いことも確認できる。

つまり、公共職業訓練や民間職業訓練機関が単に存在しているだけでは、非正規雇用に対する職業能力訓練体制として不十分であることが分かる。

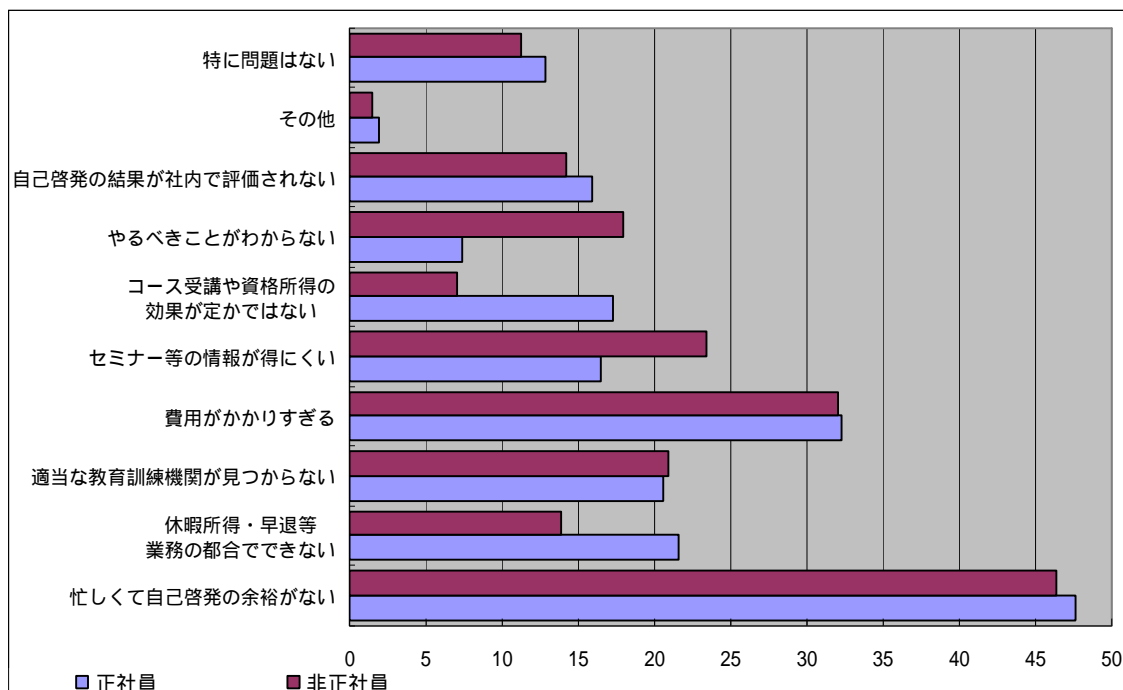
民間職業訓練機関のメリットは、各施設にそれぞれ異なる特色を持ち、労働者の職業能力訓練に対する多様なニーズに対応しうることである。だが、そのような既存の民間職業訓練機関のメリットを有効に活用するためには、上記に掲げたような 3 つの制約を解消しうる枠組みを整えることが重要であり、それはさらに、若年非正規雇用者の職業能力訓練機会の拡大に繋がることであると言える。

【図 2-12：自己啓発に当たっての問題点】



出典：厚生労働省委託「平成 16 年度能力開発基本調査」³²

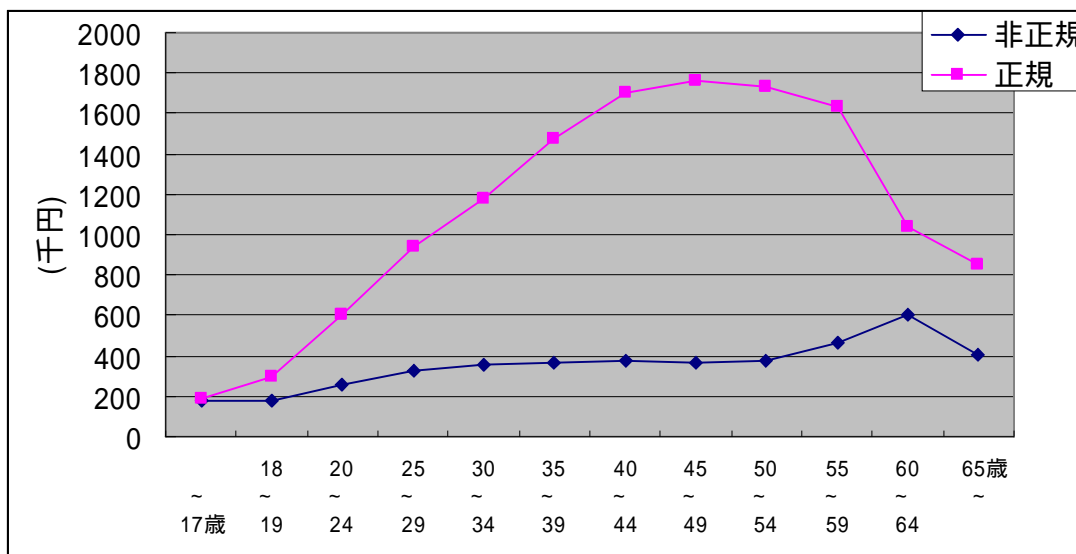
【図 2-13：自己啓発の問題点(複数回答)】



出典：厚生労働省「平成 17 年度 能力開発基本調査 結果概要」

³² 調査対象は従業員規模 30 人以上の企業 10,000 社に在籍する従業員 30,000 人であり、有効求人 3,455 人（有効回答率 11.5%）である。

【図 2-14：正規雇用・非正規雇用の年齢階級別平均収入】



出典：厚生労働省「平成 17 年度賃金構造基本調査」をもとに須賀ゼミ雇用班作成

第 3 節 第 2 章まとめ

第 2 章では、若年非正規雇用の移行が困難であることは、彼らに対する職業能力訓練機会の不足に起因しているのではないかと仮説を立て、データに基づき、その検証を行った。

第 1 節において、若年非正規雇用者が扱われる市場は主に中途採用市場であり、また、非正規雇用者が中途採用市場において正規雇用として採用されるためには、専門的な技術・知識などの具体的な職業能力が必要であることが明らかとなった。

続く第 2 節では、実際どの程度、若年非正規雇用者には職業能力習得の機会が与えられているのかを確認した。正規雇用の多くはその業務に専門的な知識・技術を要するため、就業経験を積みながら自らの職業能力を高めることができる一方で、非正規雇用が担当する業務は主に単純労働であるため、実務を通して専門的な知識や技能を身につけることはできない(2-2-2)。また、非正規雇用者に対して職業訓練を実施している事業所割合も正規雇用者に対するそれに比べると低水準であり、大きな差が存在していることが分かった(2-2-3)。そのため、非正規雇用として働いている若年労働者はその間、正規雇用として働いていた場合には培うことができたはずの職業技能・知識を習得することができないことが確認された。

次に、2-2-5 では、代表的な公的職業能力訓練支援制度である「教育訓練給付制度」、「キャリア形成促進助成金」、「公共職業訓練」の現状を分析することで、若年非正規雇用者に公的な職業訓練支援が十分に行われていないことを確認した。また、2-2-6 では、若年非正規雇用者が民間職業訓練機関を利用する上で、資金制約・時間制約・情報制約の 3 つの制約が妨げとなっていることを論じた。そのことから、若年非正規雇用者には外部職業訓練機関の門戸が十分に開かれていないことが明らかとなった。

以上から、現在の日本には、若年非正規雇用者が十分な職業能力を習得する機会そのものが不足している、もしくは職業能力を習得する機会が十分に開かれていない事実が明らかとなった。若い時期こそ職業能力の吸収がしやすいにも関わらず、そういった若年期に非正規雇用者として過ごすことは、職業能力の習得を大きく妨げ、ひいては彼らが正規雇用としての就業を目指す上で大きな障壁となっていると考えられる。

よって、このような状況におかれている若年非正規雇用者の正規雇用への移行を促すためには、若年非正規雇用者に職業能力を習得する機会が開かれていることが欠かせないと言える。

続く第 3 章では、労働市場におけるミスマッチの存在と職業能力との関係について、詳しく見ていく。UV 曲線による分析を用いて、第 2 章冒頭で掲げた仮説に対してさらなる論証を行う。

第3章 若年非正規雇用と職種・技能 のミスマッチ

第2章より、若年非正規雇用者に対する職業能力訓練機会の不足が、若年非正規雇用者の増加および、非正規雇用期間の長期化の一因となっていることを示した。

第3章では、正規雇用としての就労を望む若年者が多数存在するにも関わらず、企業に未充足求人があること、つまり、求人と求職のミスマッチが生じている理由が、若年者の職業能力不足に起因することを示し、第2章冒頭で立てた仮説を再度証明する。

労働市場のミスマッチの存在を明らかにするために、一般的に用いられるのが、失業率と欠員率の関係を時系列的に追った、UV 曲線による分析である。そこで、本章では、まず、全年齢層の UV 分析を行うことで、労働市場のミスマッチの大まかな動向を確認する。その後、厚生労働省「職業安定業務月報」をもとに、労働市場のミスマッチを 地域、年齢、職種・技能のミスマッチの 3 つの要因に分類した統計を用いて分析を行い、ミスマッチが労働市場に与える影響について本論文の見解を述べる。

次に、若年層に限定して UV 分析を行うことで、若年者の労働市場においては、職種・技能のミスマッチが最も大きな要因であることを示す。

なお、UV 分析は失業者を対象としているため、本論文で焦点を当てている若年非正規雇用者は、直接的にはその対象として含まれてはいない。だが、失業者と非正規雇用者は共に正規雇用として採用されることを望んでいるにも関わらず、職業能力習得の機会が乏しいため、移行が困難な状況にあることを踏まえれば、UV 分析によって導き出される結果は、非正規雇用者に対しても一定の妥当性を持つと考えられる。

第1節 完全失業率、構造的・摩擦的失業率³³、需要不足失業率の推移

非正規、失業者から正規雇用への移行が困難であるのはなぜか。本節では構造的³⁴・摩擦的失業³⁵の側面から非正規雇用の増加について分析を行う。

図3-1は完全失業者数、完全失業率、雇用失業率の推移を表したものである。完全失業者数の推移を見ると1990年から2002年までの13年間で、日本の完全失業者数は134万人から359万人に大幅に増加した。景気の回復とともに2003年から2005年にかけて3年連続で完全失業者数が低下しているものの、2005年の時点で294万人と依然として高い水準にあるといえる。

また、完全失業率も1990年の年平均2.1%から、2003年には5.3%に上昇し近年の景気回復により低下傾向にあるものの、2005年の時点で4.4%と高止まりを続けていることに変わりはない。

このように、完全失業率が高止まりしている背景にはどのような要因が考えられるのだろうか。完全失業率から構造的・摩擦的失業率を差し引いたものを需要不足失業率³⁶(循環的失業率)と呼ぶ。図3-2を見ると、この需要不足失業率は70年代後半からバブル崩壊による低迷期を除いておおむね0.5%~1.0%前後の安定した水準で推移し、昨今では景気の回復によりやや低下傾向にあることが分かる。

ここで合わせて雇用失業率についても触れておくことにする。雇用失業率は完全失業者数を完全失業者数と雇用者数の和で割りパーセント表示にしたものである。よく耳にする完全失業率は完全失業者数を労働力人口で割った値であるのに対して、雇用失業率は雇用者のみに注目している。本章では、UV分析を用いて構造的・摩擦的失業率、需要不足失業率を分析していく。その際に、需要不足失業率は雇用失業率から構造的・摩擦的失業率を差し引いたものとする。我々が雇用失業率に着目するのは、雇用する側にはミスマッチにより失業するということが、現実問題として生じるとは考え難いからである。経営者、自営業者や農家などにはミスマッチが生じるとは考え難い。

需要不足失業率が低下している一方で、構造的・摩擦的失業率は70年代後半からわずかではあるが永続的に上昇し、90年代前半のバブル崩壊以降では、わずか10年余りで2%近くも上昇している。つまり、完全失業率の低下に反して、構造的・摩擦的失業率は高止まりを示しているのである。

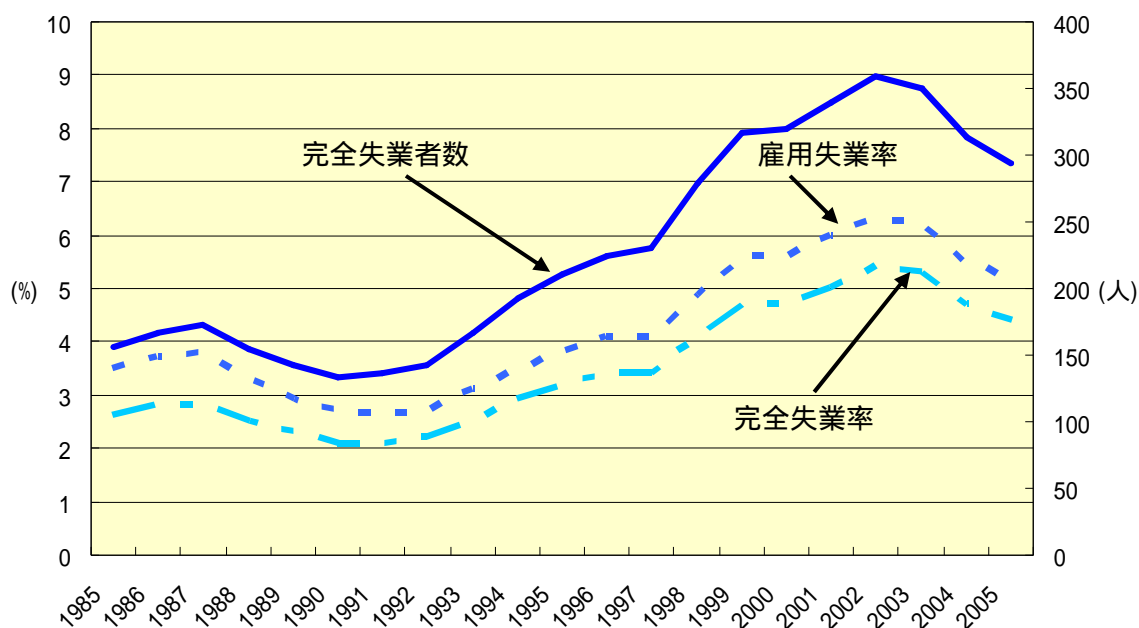
33「現実問題として発生原因に基づく失業率を導出する際には、摩擦的失業と構造的失業を分解することは難しいことから、摩擦的失業と構造的失業をあわせて構造的・摩擦的失業とし、技術・技能、地域などのミスマッチや職探しの段階で生ずる摩擦的な失業の指標としている。」堀晴彦・藤井宏一・坂口尚文・中村二郎・佐倉環『構造的・摩擦的失業の増加に関する研究(中間報告)』独立行政法人労働政策研究・研修機構,2004年(以下、中間報告(2004)と略す),p.1.

34 構造的失業とは、労働市場全体では数量的に需要・供給のバランスが取れているにもかかわらず、企業が求める人材と求職者の持っている特性との間に違いが生じ、質的な折り合いがつかないために発生する失業。樋口美雄『労働経済学』東洋経済新報社,1996年,p.119.

35 摩擦的失業とは、転職や新たに就職しようとする人が職探しを行うために生じる失業。樋口美雄『労働経済学』東洋経済新報社,1996年,p.119.

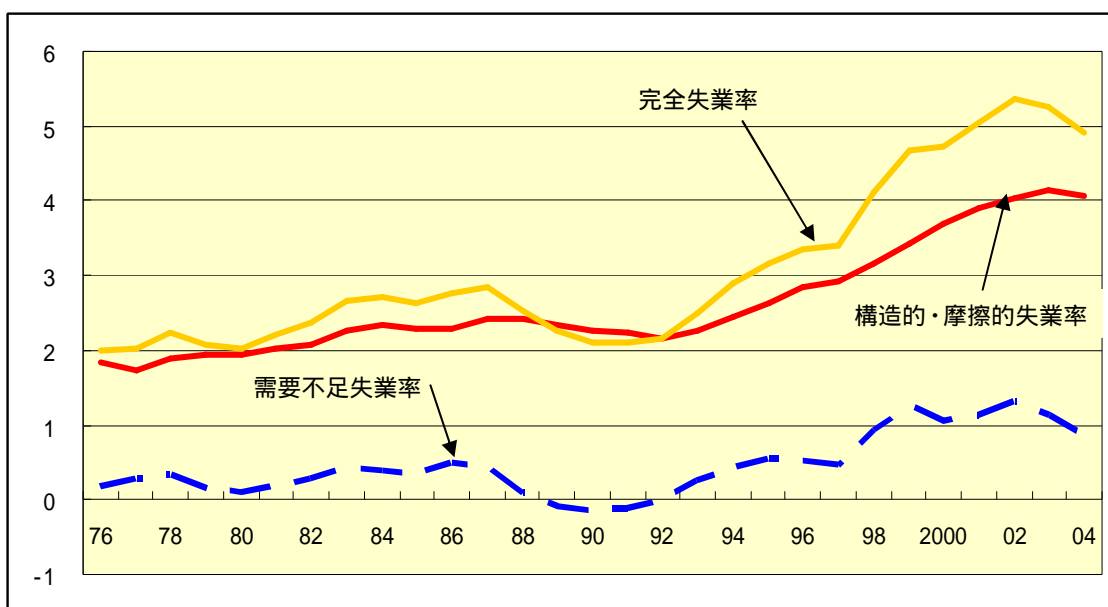
36 需要不足失業とは、景気後退期に需要が減少することによって生じる失業。樋口美雄『労働経済学』東洋経済新報社,1996年,p.119.

【図 3-1：完全失業者数，完全失業率，雇用失業率推移】



出典：総務省統計局「労働力調査時系列データ」をもとに須賀ゼミ雇用班作成

【図 3-2：完全失業率、構造的・摩擦的失業率、需要不足失業率の推移】



出典：厚生労働省『平成 16 年版労働経済白書』

第2節 構造的・摩擦的失業率

そこで、本節では構造的・摩擦的失業について分析を行う。先ほども述べた通り、90年代のバブル崩壊後、完全失業率は上昇に転じていたが、近年の景気回復に伴い完全失業率は低下している。

しかし、図3-2で示されているように、完全失業率を需要不足失業率と構造的・摩擦的失業率の二つに分け、その詳細を見ると、構造的・摩擦的失業率の上昇が完全失業率の高止まりに大きく寄与していることが分かる。完全失業率の低下に伴い、需要不足失業率は低下している一方で、構造的・摩擦的失業率は、4.0%前後の高い水準で推移し続けているのである。

需要不足失業率は景気の変動に大きく影響を受ける。企業は景気回復とともに生産を拡大するので、労働者に対する需要を増加させるのが一般的である。

したがって、ここ数年の完全失業率の低下は、主に需要不足失業率の低下に起因するものである。しかし、構造的・摩擦的失業率は依然として高い水準のまま推移している。では、なぜ景気が回復し完全失業率が低下しているにもかかわらず、構造的・摩擦的失業は低下しないのであろうか。

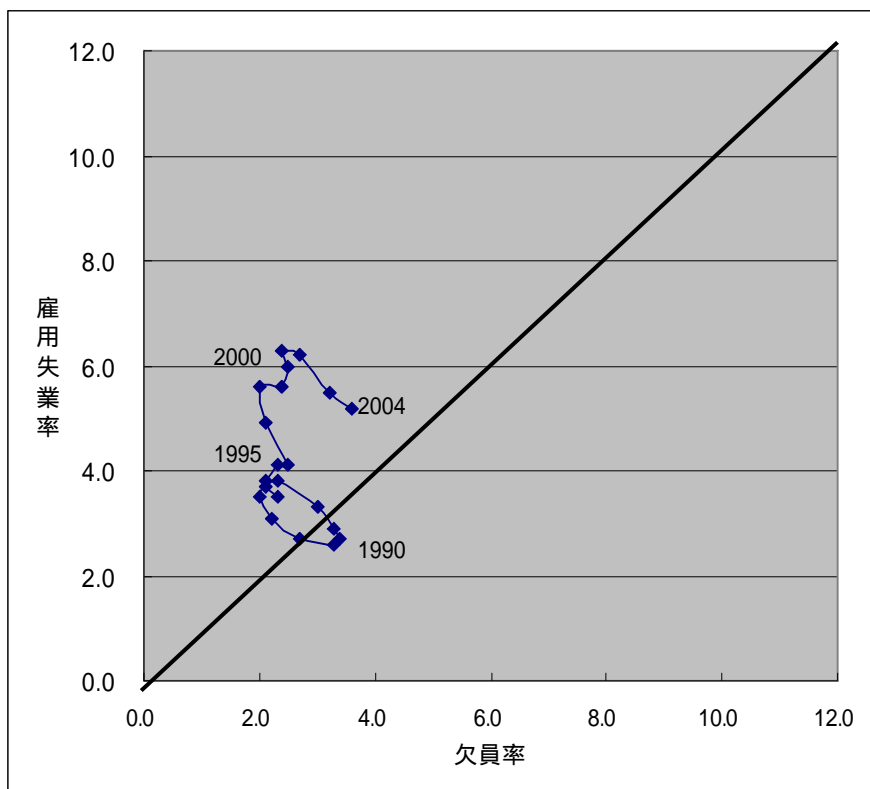
ここでは、欠員率と雇用失業率との軌跡である UV 曲線³⁷（別名「ベヴァリッジ曲線」）を用いて構造的・摩擦的失業についての分析を行い、労働市場におけるミスマッチの存在を明らかにする。

37 UV 曲線推計方法(厚生労働省の推計方法による)
完全失業者数

$$\text{雇用失業率} = \frac{\text{完全失業者数}}{\text{(完全失業者数 + 雇用者数)}} \times 100$$

$$\text{欠員率} = \frac{\text{(有効求人数 - 就職件数)}}{\text{(有効求人数 - 就職件数 + 雇用者数)}} \times 100$$

【図 3-3 : UV 曲線(1985 年 ~ 2004 年)】



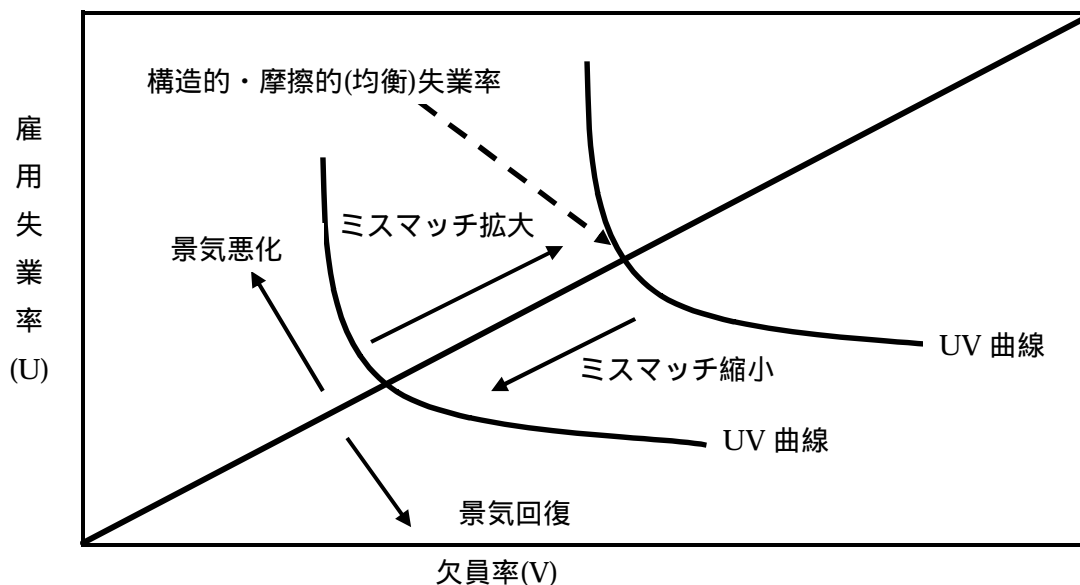
出典：雇業者数，完全失業者数は労働力調査、有効求人数、就職件数は職業安定業務統計をもとに須賀ゼミ雇用班作成

図 3-3 は 1985 年から 2004 年にかけての欠員率と雇用失業率の関係を描いた UV 曲線である。まず、簡単に UV 曲線について触れることにする。UV 曲線は欠員率と雇用失業率との関係を表し、通常は右下がりの曲線で表される。この曲線の右下方へのシフトは欠員率の上昇(企業の求人の増加)、かつ、失業率の低下を示しているため景気の回復を示す。逆に、左上方へのシフトは欠員率の低下(企業の求人の減少)、かつ、失業率の上昇を示しているため景気の悪化を示す。また、右上方へのシフトは欠員率が上昇し景気が回復しているにもかかわらず、失業率が上昇している状態を表すので、求人側と求職側のミスマッチの拡大を表している。つまり、構造的・摩擦的失業率が上昇しているということになる。逆に、左下方へのシフトは欠員率、失業率の双方の低下であるからミスマッチの縮小を表している。

前掲の中間報告(2004)によると「UV 分析は、このように、マクロ経済政策で対応すべき部分(需要不足失業)と主に労働市場政策、ミクロ政策で対応すべき部分(構造的・摩擦的失業)に現実の失業率を大まかに区分することができる³⁸⁾とされている。我々はミクロ政策の観点から UV 分析に注目することにした。

38中間報告(2004), pp9. - 10

【図 3-4：UV 曲線のシフト】



出典：中間報告(2004)をもとに須賀ゼミ雇用班作成

【表 3-1：UV 曲線のシフトまとめ】

	上方シフト	下方シフト
右シフト	ミスマッチの拡大	景気の回復
左シフト	景気の悪化	ミスマッチの縮小

1985年～2004年までの推移を描いた図 3-3 を観察するとともに、UV 曲線のシフトの背景を分析していくことにする。

まず、1980年代後半のバブル期の局面である。このとき UV 曲線は 80 年代後半から右下方にシフトした。これはバブル期の企業の人手不足感が増す中、それぞれの企業が採用を拡大したため失業率も低下したと考えられる。つまり需要不足失業率の低下による UV 曲線のシフトと考えられる。

次に、1990年代前半～2000年のバブル崩壊後の景気後退期で、このとき UV 曲線は左上方に大きく垂直にシフトしている。このことは、欠員率に変化がないにもかかわらず、雇用失業率が悪化していることを示している。この背景にあるのが失われた 10 年と呼ばれる日本経済の不況期であり、新規採用が縮小する一方で、団塊ジュニア世代の就職期と重なったため、労働者の供給過剰状態であった。また、企業は退職者数と同数かそれ以下の採用にとどまっていたため欠員率に大きな変化はなく、雇用失業率のみが上昇したと考えることができる。

最後に、2000年～2004年の期間を見ると、失業率が回復すると共に、欠員率が上昇することで UV 曲線は右下方に大きくシフトしている。これは景気が回復傾向にあることを示している。しかし、その一方で、80年代後半のバブル期と比べてミスマッチは拡大してい

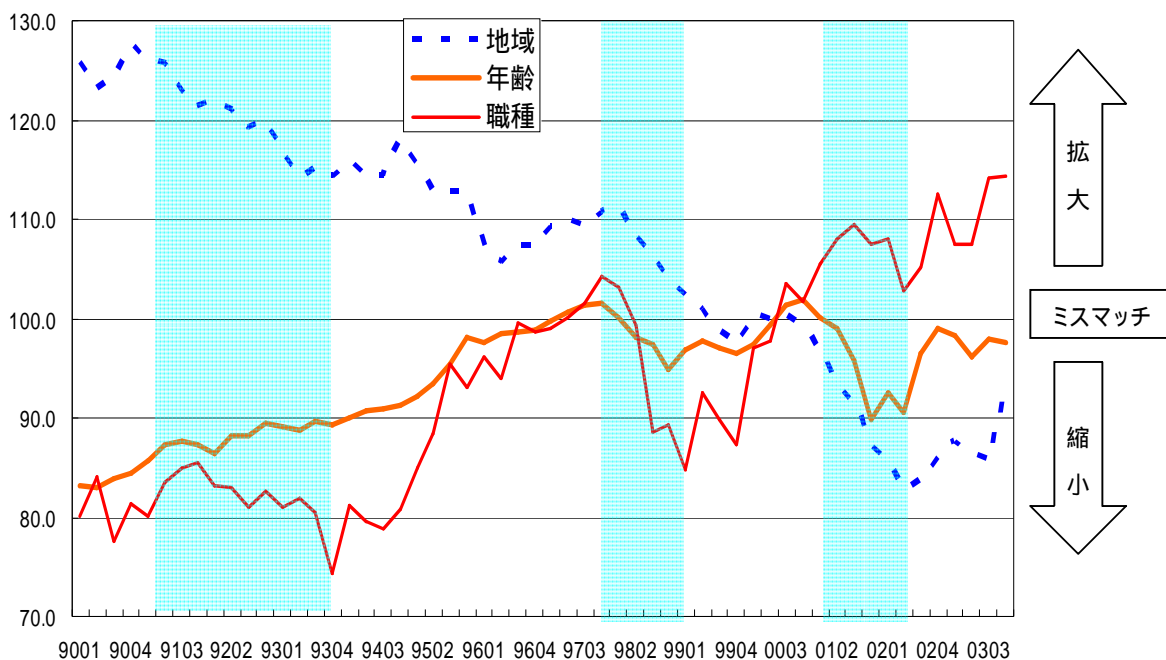
る。当時は欠員率よりも失業率が低かったのに対して、ここ数年の景気回復の中では欠員率は当時の水準と変わらないにもかかわらず、失業率は高止まりを見せている。つまり、ミスマッチによる構造的・摩擦的失業が拡大していると考えられる。

第3節 労働市場のミスマッチ

3-3-1 全年齢層のミスマッチ要因の推移

前節では UV 分析の結果、構造的・摩擦的失業が低下しない背景として、ミスマッチの存在を確認した。本節では求人側の条件を求職側が満たせない労働力のミスマッチの問題について分析を行う。この労働力ミスマッチの要因として考えられるのが、年齢、地域、職種・技能のミスマッチである（図 3-5）³⁹。

【図 3-5：求人・求職ミスマッチ要因の推移】



(提供)ニッセイ基礎研究所経済調査部門 斎藤 太郎

(注意)横軸の 90Q1,90Q4 などは 90 年第 1 四半期,90 年代第 4 四半期等を表す

出典：厚生労働省「職業安定業務月報」

39 図は厚生労働省「職業安定業務月報」の年齢別一般職業紹介状況、都道府県別有効求人倍率、職業別一般職業紹介状況を用い、それぞれの変動係数を求め、年齢、地域、職種・技能のミスマッチをそれぞれ 2000 年 = 100 とした指数。シャドー部分は景気後退期を示している。

年齢のミスマッチとは企業の求人年齢と求職者の年齢とが一致しないことで生じるミスマッチである。年齢のミスマッチは 1990 年以降しばらく拡大しており、2003 年時点でも十分に解消されていない。ここで注意しておきたいのが、2001 年を境に年齢のミスマッチが一時縮小に転じたことである。「これは 2001 年 10 月に、事業主の募集・採用における年齢制限の緩和の努力義務が課された『改正雇用対策法』が施行されたことにより、年齢不問の求人が増えたためである。」⁴⁰

次に、地域のミスマッチに着目すると、90 年代を通して大幅にミスマッチは縮小傾向であったが、2003 年にはわずかに拡大に転じている。これは、「今回の景気回復局面においては地方圏の改善がやや遅れており、そのことが有効求人倍率の地域間格差の拡大となって表れていると考える。」⁴¹

最後に、職種・技能のミスマッチとは、求職側(労働者)にとって、自分の持っている能力・技能が求人と合わないため応募できない、また、求人側(企業)にとっては、能力、経験を理由として採用に至らないことで生じるミスマッチのことである。この、職種・技能のミスマッチは 1994 年以降大きく拡大している。では、職種・技能のミスマッチはなぜ拡大しているのだろうか。

職種・技能のミスマッチが生じている背景には二つの要因が考えられる。一つ目の要因は、前章で既に述べたように、企業がより専門的な技術や能力を持った人材を求めようになったことである。二つ目の要因は、職業能力に関する情報の非対称性が存在していることである。求人企業は、求職者がどのような職業能力を有しているか、もしくは潜在的に身に付ける素養を持っているかが分からない。また、求職者は、各求人企業がどのような職業能力を持った労働者を求めているのかが分からないといった、情報の非対称性が生じているのである。

3-3-2 若年者(15~34歳)のミスマッチ要因

図 3-6 と同様の分析を 15~34 歳の若年者に限定して行うことで、若年者のミスマッチ要因を明らかにすることができると考えられる。しかし、分析に用いるためのデータ⁴²が年齢階級別に集計されていないため、図 3-6 と同様の分析を若年者に限定して行えないことは本論文の限界である。

そのため、以降では年齢・地域のミスマッチが、若年者にとって大きなミスマッチ要因でないことを明らかにし、若年者の構造的・摩擦的失業は職種・技能のミスマッチが大きく影響していることを証明する。

まず、年齢のミスマッチについて見ていく。先ほども述べたように、年齢のミスマッチとは企業の求人年齢と求職者の年齢とが一致しないことで生じる。したがって、年齢階層

40 斎藤太郎「失業率の低下を妨げる雇用のミスマッチ」『Weekly エコノミスト・レター』ニッセイ基礎研究所,2004年,p.5.

41 斎藤太郎「失業率の低下を妨げる雇用のミスマッチ」『Weekly エコノミスト・レター』ニッセイ基礎研究所,2004年,p.4.

42 職業安定業務統計の年齢別一般職業紹介状況、都道府県別有効求人倍率、職業別一般職業紹介状況の年齢階級別調査

によってミスマッチが大きい、小さいというものではない。若年層では相対的に求職が足りず、中高年層では相対的に求人が足りていない、このような現状を併せて年齢のミスマッチという。

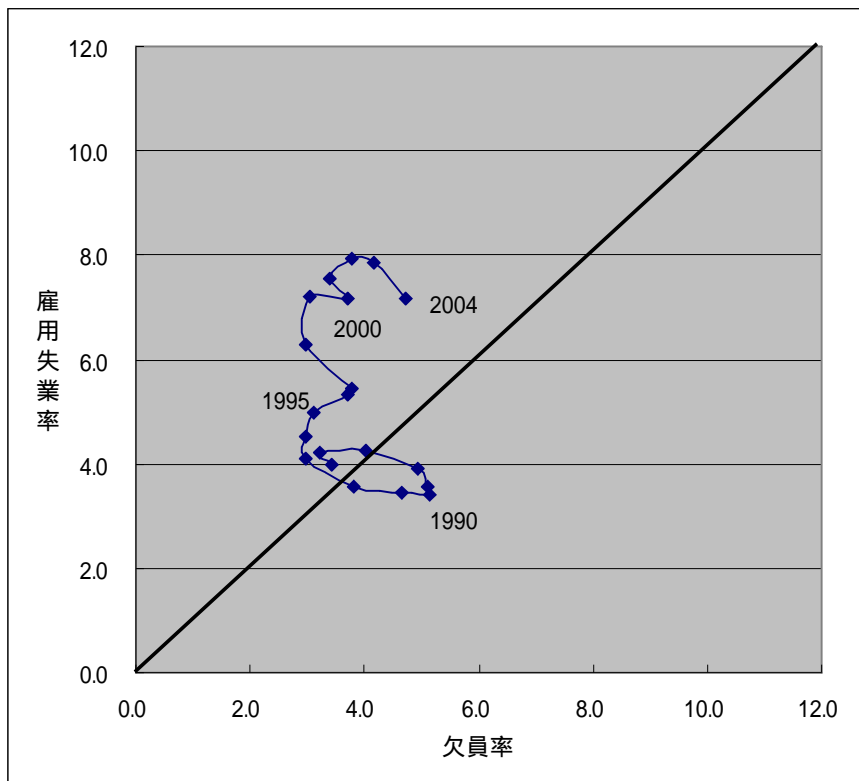
次に、地域のミスマッチについて考える。地域のミスマッチの例を挙げると、北海道に求人があるにも関わらず、九州に求職者がいるため、求人と求職が合致せず、ミスマッチが生じることである。つまり、求人と求職の地域に関する条件の不一致は、どの年齢階級にも隔たりなく存在するものであると考えられる。また、「地域間ミスマッチは90年以降縮小傾向が続いている。依然として地域毎の労働需給の水準に格差はあるものの、それが拡大して失業率を押し上げるという要因にはなっていないと考えられる。」⁴³

以上より、年齢のミスマッチ、地域のミスマッチは全年齢階級に隔たりなく存在していることが分かった。それにも関わらず、若年者のミスマッチが全体の水準よりも高いのならば、それは若年者の職種・技能のミスマッチの寄与するところが大きいと考えられる。よって、次項では若年者（15～34歳、15～24歳）に限定してUV分析を行うことで、ミスマッチの程度を確認すると共に、若年者の職種・技能のミスマッチの影響を明らかにする。

43 斎藤太郎・榎 浩一「年齢、職種で拡大する雇用のミスマッチ」『Weekly エコノミスト・レター』ニッセイ基礎研究所, 2001年 p.3.

3-3-3 若年者（15～34 歳）の UV 分析

【図 3-7：15～34 歳の UV 曲線(1985 年～2004 年)】



(注意) 就職件数の 2000 年～2004 年は年度の平均値を取る

出典：雇用者数、完全失業者数は労働力調査(1985～2004)
 有効求人数、就職件数は労働市場年報(1985～2004)
 をもとに須賀ゼミ雇用班作成

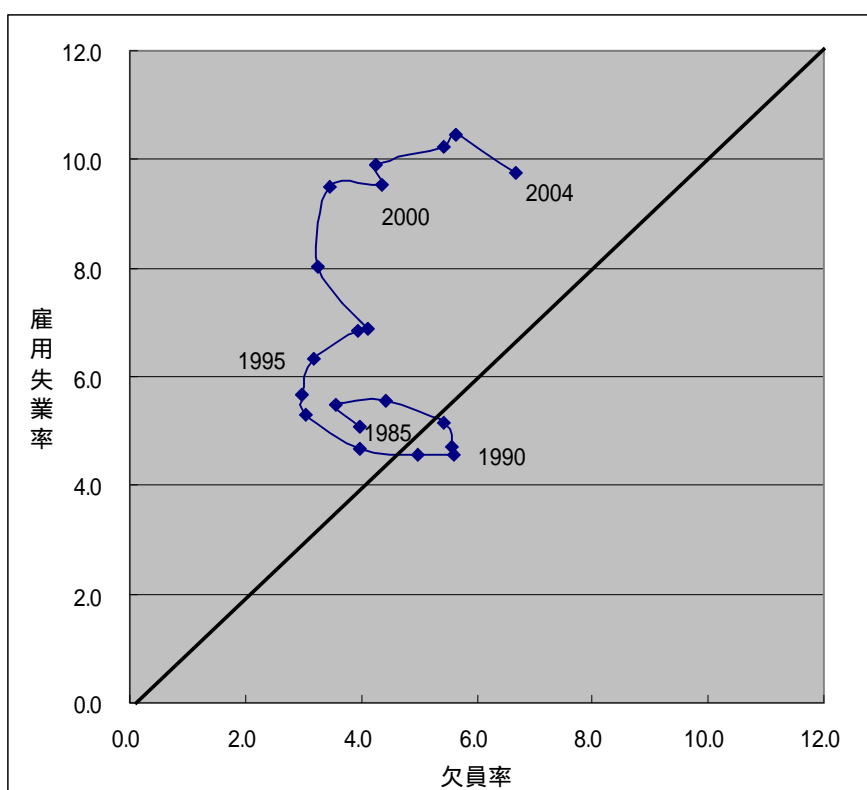
まず、若年者全体(15～34 歳)の分析を行う。図 3-7 においても、前掲した全体の UV 曲線(図 3-3)同様に 3 つの局面に分かれていることが分かる。バブル期の景気回復期に欠員率が上昇し、雇用失業率が低下している。また、バブル崩壊後には欠員率は低下したまま、雇用失業率のみが上昇している。先ほどの図 3-3 との大きな違いは、欠員率が上昇しているにもかかわらず UV 曲線が大きく右上方にシフトしていることである。これは 15～34 歳の若年層のミスマッチが他の世代に比べて大きく拡大していることを示す。2002 年の時点で図 3-3 をみると雇用失業率は 6.0%であったにもかかわらず、図 3-7 では 7.9%と約 2%も開きがある。

次に、15～24 歳の欠員率と雇用失業率の関係を描いたのが下の図 3-8 である。これを見ると 15～34 歳よりも 15～24 歳のミスマッチの拡大が顕著であることが分かる。特に失われた 10 年と呼ばれる 90 年代前半から後半にかけての UV 曲線の動きは、欠員率はほとんど

ど変動していないにもかかわらず、雇用失業率が約2%も上昇するなど、当時の日本経済の不況を反映して大きく UV 曲線が変化している。また、近年景気回復が伝えられ、欠員率が増加しているにもかかわらず雇用失業率が低下していない。このことは、15~24歳の年齢階級において80年代後半に比べてミスマッチが大きく拡大していることを表している。

以上から、若年者の構造的・摩擦的失業率が全体よりも高い水準にあり、ミスマッチが大きいことが示された。つまり、若年者の職種・技能のミスマッチが、全体の職種・技能のミスマッチよりも大きいことが明らかとなった。

【図 3-8 : 15~24 歳の UV 曲線(1985 年~2004 年)】



(注意) 就職件数の 2000 年~2004 年は年度の平均値をとる

出典：雇用者数、完全失業者数は労働力調査(1985~2004)

有効求人数、就職件数は労働市場年報(1985~2004)

をもとに須賀ゼミ雇用班作成

第 4 節 第 3 章まとめ

第 3 章では、UV 分析を行うことで、労働市場におけるミスマッチの存在を確認した。冒頭でも述べたように、失業者と非正規雇用者は、正規雇用への移行を望んでいるにもかかわらず、正規雇用になれていない点で同質であるという観点から、UV 分析を用いて労働市場におけるミスマッチを明らかにした。

若年者に限定して UV 分析を行うことで、若年者のミスマッチが全体よりも高い水準にあることを示した。

ミスマッチを職種・技能、年齢、地域の 3 つの要因に絞って分析を行い、その中でも若年者のミスマッチの要因として、職種・技能のミスマッチが大きく寄与していることを明らかにした。そのことより、若年者が正規雇用として採用される上で、職業能力の有無が大きく影響することを再確認した。

以上、第 2 章、第 3 章の分析より、第 2 章冒頭で立てた、若年非正規雇用の移行が困難であることは、彼らに対する職業能力訓練機会の不足に起因している、という仮説が証明された。

第4章 結論

第4章では、第2章、第3章で行った仮説検証を整理し、結論としてまとめていく。

我々は、若年非正規雇用者は職業能力を習得する機会が乏しいため、正規雇用への移行が困難であるという仮説を立て、議論を展開してきた。

若年非正規雇用者の正規雇用への移行が困難である要因を個人的問題に収斂させている論説が多い中、社会的問題として扱った点が本論文の特徴である。本論文では、若年非正規雇用者の移行が困難であることは、個人的問題ではなく社会的問題に起因するとの立場に立っている。

第2章では、上記の仮説を企業の意識、政府の施策と対応させて論証・証明した。若年非正規雇用者が扱われるのは中途採用市場であり、そこで重視されるのは専門的な知識や技能である。しかし、企業は一部の正規雇用への訓練投資を手厚くしていく一方で、若年非正規雇用者に対して職業能力を習得させるための投資を行っておらず、技術形成が図れるような業務を担当させているわけでもない。また、既存の公的職業訓練制度では十分な対応ができていないというのも憂慮すべき点である。教育訓練給付制度やキャリア形成促進助成金は雇用保険加入者が対象であるため、正規雇用としての就業経験がなく雇用保険を納めていない若年非正規雇用者にとっては利用するのが難しい。つまり、職業訓練を必要としている若年者に対して開かれた制度ではないと言える。また、民間の職業訓練機関は資金・時間・情報という3つの制約から若年非正規雇用者にとって十分に開かれた訓練機会であるとは言えない。特に、訓練に対する情報の不足が若年層に目立っているという問題がある。民間に多様な訓練機関が存在することで、様々なニーズに対応できるという長所を生かしきれていないというのが実情だ。

以上から、若年非正規雇用者は、職業能力の習得に適した年齢であるにもかかわらず、企業内外から得られる職業能力習得機会が不十分であるため、正規雇用への移行が困難であることが導かれた。

第3章では、構造的・摩擦的失業という側面から労働市場のミスマッチを分析し、UV曲線を用いて若年非正規雇用者が正規雇用への移行の際に生じるミスマッチ要因を検証した。そこで明らかとなったのは、他の年齢階級に比べ若年者のミスマッチは拡大しており、職種・技能のミスマッチが突出したミスマッチ要因であるということである。職種・技能のミスマッチが生じているため、若年非正規雇用者は正規雇用として採用されていないこと

が分かった。よって、第2章の仮説は、第3章からも裏付けられた。

以上の分析から、若年非正規雇用者が正規雇用へと移行できないのは、彼らに対する職業能力習得機会が社会的に不足し、職業能力を習得できないことが大きな要因であると結論づけることができる。また、若年非正規雇用者が直面する問題の原因が、個人の責任にのみ還元されるのではなく、社会的な要因に起因することが確認できた。

続く第5章では、分析より導かれた結論に基づいて政策提言を行う。

第5章 政策提言

第1節 職業訓練支援を行う根拠

第2章及び第3章の現状分析より、若年非正規雇用者が職業能力を習得する機会が不足しているため、正規雇用に移行することが困難であることが明らかとなった。また、そのことは、個人的問題にのみ起因するわけではないことを示した。つまり、彼らの移行が困難であることは、職業能力を習得する機会が若年非正規雇用者や失業者に十分に開かれていないという、社会的問題に起因する。そして社会的問題に原因がある以上、そこには政府が支援を行う余地があると考えられる。

非正規雇用の増加が不可逆的なものであり、また、その大部分が本来は非正規雇用という就業形態を望んでいない以上、彼らに対して、自身の努力次第で正規雇用への移行が可能となりうるような、いわば再チャレンジ機能を備えた環境整備は不可欠である。

つまり、若年非正規雇用者が自らに投資し、十分な職業能力を身につけることで、雇用が保障される環境を実現することが彼らにとってのセーフティーネットとして重要な役割を担うことになる。

だが、一口に政府による支援策と言っても、公的機関だけがその運営主体となる必要はない。近年の雇用慣行の変化に伴い、企業外職業訓練機関の担う役割はますます大きくなってきている。このような状況下では、職業能力訓練のためのインフラ整備として、政府による教育訓練の実施および強化が引き続き重要であるとともに、民間でできるものは民間でという官民の役割分担の原則に従い、今まで以上に民間教育訓練機関等を積極的に活用していくことが重要であろう⁴⁴。

また、政府が職業訓練支援を行うもう一つの根拠として、正の外部性に伴う「市場の失敗」が挙げられる。職業訓練には職業訓練を受けることによって個人の能力が向上し、その結果として社会全体の生産性が向上するという正の外部性が存在する。しかし、この外部性が存在するために、社会的に望ましい訓練水準と個人にとって望ましい訓練水準が異なってくる。市場の動きに任せると、実現される個人の訓練水準の総和は、社会的に望ましい訓練水準を下回る。特に職業訓練の成果は受ける前には分からないという不確実性が存在し、その費用を回収するのに長い時間がかかることから、個人の職業訓練に対する限界費用は、社会的に望ましい訓練水準を達成するための社会的限界費用より高くなる可

44 参照：厚生労働省「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会報告書」

能性が高い。このことから、市場が提供できない分の訓練資金を何らかの形で提供し、社会的に望ましい訓練水準を達成するための公的枠組みが必要になってくる。

言い換えれば、政府が職業訓練によって発生する外部性を、私的利益を受ける人に代わって、奨学金や税制における控除などの資金援助のかたちで還元することで、市場で取引されない部分の利益を内部化させることが必要となるのである⁴⁵。

第2節 政策の軸

本論文は、若年非正規雇用者に「多様な選択肢が開かれていることこそが、彼らに職業能力習得の機会を与えることになる」という立場に立つ。なぜなら、若年非正規雇用者はそれぞれ異なる背景や、将来の希望を持っていると考えられるため、一元的な支援策では対応しきれないからだ。また、第2章第2節で既に述べたように、若年非正規雇用者は職業訓練を受ける上で、いくつかの制約に直面している。彼らが職業訓練を受けることができない事情は様々である。それらを一面的に捉えて改善を図るような政策は、抜本的な解決策とはならないだろう。自分のニーズと支援策が合致しなかった者にとって、それは機会が一切与えられていないことと同義である。個々の若年非正規雇用者、また求人側である企業に、幅広い選択肢が与えられ、その中からニーズに合った制度を選ぶことができるような、政策の実施が望まれる。

第2章における現状分析より、現在の日本社会には、労働者に対する公的機関および、民間による様々な訓練制度が存在しているにも関わらず、その多くは若年非正規雇用者にとって必ずしも利用しやすい制度ではないことが分かった。

そこで我々は、先ほど掲げた「多様な選択肢を与えることが職業能力習得機会を提供することになる」との考えを軸に、具体的な策を提言していく。いくつかの政策を別個の独立したものとして捉えるのではなく、このような一つの考えを軸に既存の政策を整理・体系化させた点が、本論文の最大の特徴である。

第3節 多様な選択肢

第2章より、若年非正規雇用者の職業能力習得機会の選択肢が限られている理由は、以下の3つの要因に分類することができる。第1に、若年非正規雇用者に公的職業訓練支援制度が開かれていないこと。第2に情報制約に直面しているため公的職業訓練支援制度を利用できないこと。第3に資金・時間・情報制約に直面しているため、民間職業訓練機関を利用できないためである。第2、第3の要因から分かることは、若年非正規雇用者の視点に立った訓練機会が提供されなければ、彼らに職業訓練の機会が与えられていることにはならないということである。つまり、彼らの選択肢を広げるためには、新たに制度を新設すること、及び、彼らが直面している制約を取り払うことで、選択肢を広げることが肝要

45 参照：樋口美雄、川出真清『教育改革の経済学』日本経済新聞社，2003年，第8章

となる。

5-3-1 資金制約・時間制約の解消

以下ではまず、若年非正規雇用者の選択肢を狭める 3 つの制約のうち、資金制約、時間制約を解消するための政策を提言していくこととする。情報制約に関しては後述する。

低所得者の多い若年非正規雇用者や収入のない失業者にとって、外部職業訓練機関の受講料金は、職業訓練機会を阻害する大きな要因であると考えられる。このような資金制約を解消する手段は、大きく 3 つある。一つ目は、個人を対象とした奨学金形式の支援金制度。二つ目が、民間職業訓練機関に対する補助金制度。三つ目が、企業に、非正規雇用者への職業訓練実施を促す助成金制度である。

また、若年非正規雇用者にとって就業時間そのものが時間制約の要因となっていることから、資金制約の解消によって、時間制約は同時に解消されうると考えられる。

以下では、若年非正規雇用者への適用を可能とする奨学金形式の支援制度と、企業への助成金形式の支援制度の設立を提言し、その概要と政策意義について論じることとする。

5-3-1-1 若者職業訓練給付制度の設立

ここでは、職業訓練を希望する若年者を対象に、奨学金形式の給付金を支給する「若者職業訓練給付制度」の確立を提言する。若者職業訓練給付制度とは、就業を目指す若年者が、国や自治体、民間などが持つ教育訓練施設や人材育成機関で訓練を受ける際、その費用を返済義務の伴った奨学金として政府が支給する制度である。従来の教育訓練給付制度では、若年非正規雇用者や若年失業者は給付対象とはなりにくい側面があった。そのため、本制度では若年非正規雇用者の資金制約を解消する上で大きな役割を果たすことが期待される。

資金制約に直面している若年非正規雇用者にとっては、給付金によって資金制約を解消することで、自らのニーズに合った訓練を、公的機関、民間機関を問わず自由に選択可能となる。つまり、彼らに多様な職業能力習得機会の選択肢が開かれることになる。

また、訓練機関が自由に選択可能であることは、訓練機関間の競争を促し、持続的に訓練内容の改善をはかることも可能となる。公的訓練機関だけでは、社会及び訓練希望者からのニーズを、市場変化に伴い、十分に満たしていくことは難しい。だが、複数の公的機関と民間機関が共存・競争していくことで、そのようなニーズ変化に、より柔軟に対応していくことができる。

次に、返済義務を課し、事実上、訓練費用を被給付者の自己負担とすることの 2 つの利点について述べる。第 1 に、自己負担義務が伴うことで給付対象者が教育訓練施設や人材育成機関の選択により慎重になるであろうこと、訓練により熱心に取り組むであろうことから、無償で国が訓練費用を負担する場合に比べ、給付金が無駄になるリスクを軽減でき

ることが挙げられる。無償の給付金の場合、自己負担義務のない給付対象者には、熱心に訓練を受け職業能力を習得するためのインセンティブが生じにくい。訓練の効果に対する不確実性が大きく、給付金が無駄になる可能性も大きいいため、訓練費用の給付には多大なリスクが伴う。

第 2 の利点は、制度設立の初期費用こそかかるものの、給付する奨学金は数年後には返済されるため、返済義務のない場合と比べ制度継続費用を少なく抑えることが可能となる点である。長期的に見ると、これは大きな効果がある。毎年新たに多額の財源を調達しなければならない完全無償型の制度では、希望者全員の訓練費用負担額が莫大に膨れ上がるか、給付対象者数を大幅に削減せざるを得なくなってしまうことは容易に予想できる。そのような持続可能性の低い制度の設立が、適切な対策であるとは言えない。

5-3-1-2 若者キャリア形成促進助成金の設立

次に、資金制約を解消するための施策として、企業や事業所に若年非正規雇用者への職業訓練実施を促すための助成金の支給が挙げられる。しかし、従来のキャリア形成促進助成金が、若年非正規雇用者を支援対象として包括していないことは、第 2 章において確認した。若年者に職業能力習得の機会を幅広く提供するためには、若年非正規雇用者に職業訓練機会を提供した企業や事業所に助成金を支給する制度が求められる。よって、我々は「若者キャリア形成促進助成金」の設立を提言する。

若者キャリア形成促進助成金とは、若年労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、若年非正規雇用者に対し、目標が明確化された職業訓練の実施、職業能力評価の実施、キャリア・コンサルティングの機会の確保、自発的な職業能力開発に対する支援措置を行った企業及び事業所に対して助成する制度である。訓練支援方法に幅があり、その選択は各企業の裁量に任されているため、企業にとっても多様な選択肢が開かれていることになる。このことは、若年非正規雇用者に対して多様な選択肢が開かれていることと同様に、重要な要件である。

企業が非正規雇用者に職業訓練を行わない背景には、企業にとっても資金制約が生じているためだと考えられる。非正規雇用者が職業能力を習得することは企業にとってもメリットがある。それに関わらず、職業訓練を施さないのは、訓練にかかるコストが、訓練後に得られると考えられるメリットを上回っているためである。助成金によって訓練コストを低下させることで、企業・個人双方の資金制約を同時に解消することができ、若年非正規雇用者の職業能力習得を促すことが可能となる。

また、本制度は資金制約の解消に留まらず、時間制約を解消することも可能となると考えられる。なぜなら、正規雇用並みに就労している若年非正規雇用者にとっては、就労時間そのものが、職業訓練に費やしたい時間を圧迫し、時間制約となっているからである。通常、企業は就労時間中に若年非正規雇用者に企業内訓練を行うと、その時間分の賃金と生産性が見合わないため、企業内訓練を行わない。だが、訓練期間中に企業が支払う賃金

を、本制度によって援助することで、若年非正規雇用者は就労時間中に職業訓練を受けることが可能となる。そのため、時間制約を解消しうるのである。

次に、資金援助を個人向けの奨学金と企業向けの助成金に分ける利点について触れることにする。資金援助を二つに分ける理由は、職業能力の内容の多様性に深く関わっている。個々の企業によって労働者に求める職業能力は異なる。そのため、個々の企業や業界のニーズに直結した企業特長的職業訓練を提供する場合、企業内訓練が効率がいいと考えられる。このようなケースには、企業向け助成金が適しているだろう。一方、幅広い企業や業界で共通してニーズのある職業能力の習得に関しては、個人向け奨学金が適していると考えられる。このように、支援制度を分けることで、各人が習得したいと考える職業能力を自由に選ぶことができ、同時に効率よく学ぶことが可能となる。

5-3-2 情報制約の解消

資金制約、時間制約と共に若年非正規雇用者や失業者の職業能力習得を妨げる要因として、情報制約が挙げられる（図 2-12,2-13）。この情報制約とは、実際にどのような職業訓練が存在するのか、また自分はどのような職業訓練を受ければよいのか、という情報が労働者に十分に伝達されていないことを指す。

自己啓発に当たったの問題点として挙げられる、「やるべきことがわからない」、つまり、どのような職業訓練を受ければよいのか分からないという労働者の疑問は、二つの解釈ができる。一つ目は、自分にはどのような職業訓練が適しているのかという、自らの適性・嗜好に根ざした情報の不足である。二つ目が、各企業がどのような職業能力を持った労働者を求めているのか分からないという、各企業のニーズに関する情報の不足である。前者には若年非正規専門のキャリアカウンセラーを拡充するなどの対応が求められる。本論文では後者に焦点を当て、既存制度の例を基に、政策インプリケーションを行う。

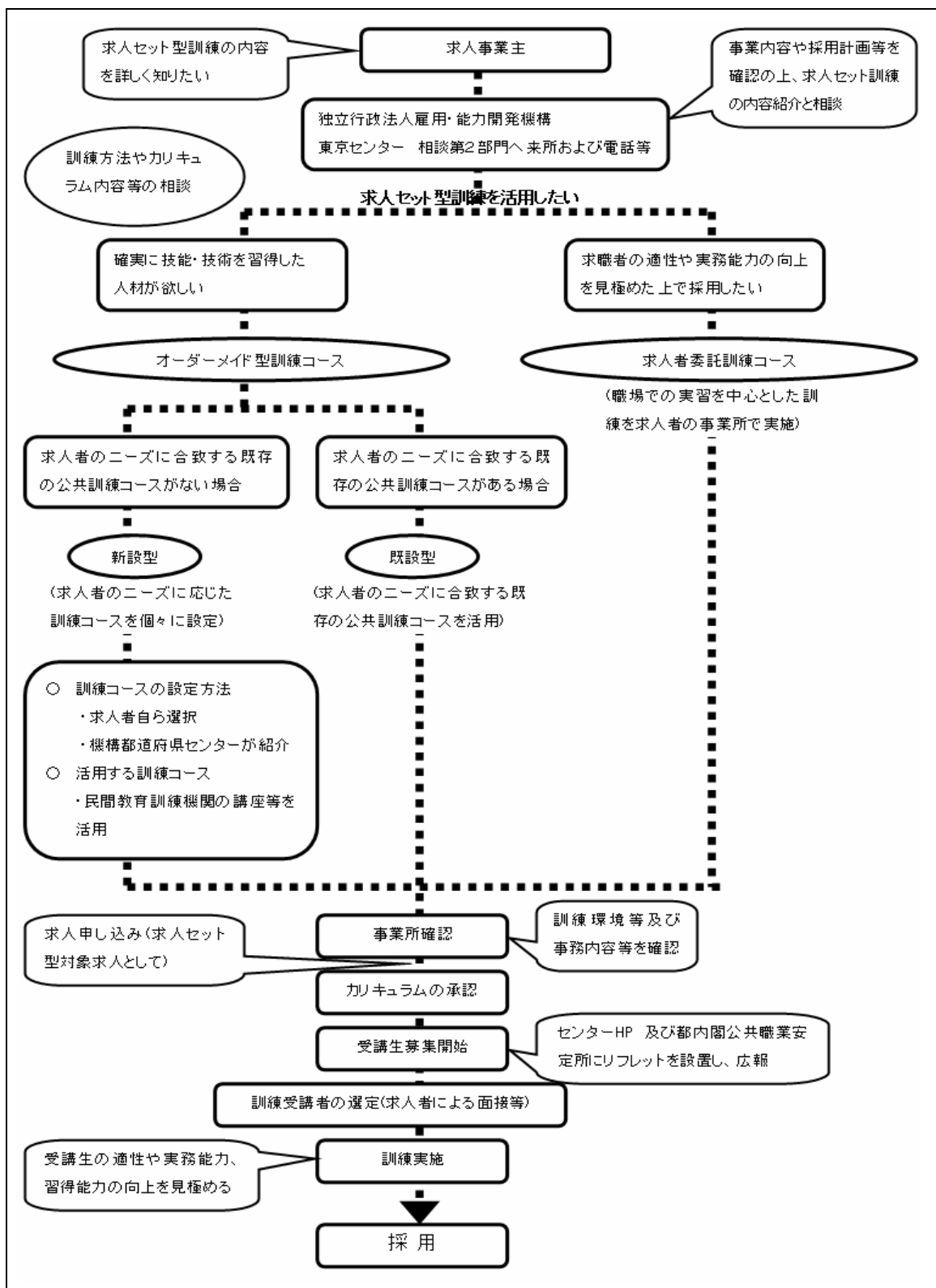
第3章で明らかとなった、職種・技能のミスマッチは、求人側と求職側の職業能力に関する情報の非対称性が深く関わっていると考えられる。そのため、求人・求職のマッチングを高め、若年非正規雇用者の正規雇用への移行を促す上では、職業能力に関する情報の非対称性を解消することが肝要となる。つまり、求職者が、企業の求める職業能力を知ることができ、また、その職業能力を習得する機会が開かれている環境をつくりだす必要があると我々は考える。つまり、求人側と求職側をつなぎ、情報の非対称性を緩和させる役割を公的機関が請け負う必要がある。

5-3-2-1 求人セット型訓練

求人企業の人材ニーズに応え、且つ求職者に実践的な職業能力習得の機会を提供する制度として、独立行政法人雇用・能力開発機構が行っている「求人セット型訓練」⁴⁶がある(図5-1)。求人セット型訓練は、「求人者委託訓練」と「オーダーメイド型訓練」の2種類の訓練が選択可能となっている。求人者委託訓練とは求人者の事業所での職場実習を中心とした求人者委託訓練である。オーダーメイド型訓練とは、求人者のニーズに応じ個々に訓練コースを設定し民間教育訓練機関等で訓練を行う制度である。ここでは後者のオーダーメイド型訓練に注目する。この制度は求人、求職双方にとって、情報の非対称性を解消する点でメリットがある。求人側のメリットは、確実に職業能力を習得した労働者を確保することができるため、求職者の能力に関する情報の非対称性が生じない点である。求職側のメリットは、各求人企業がどのような職業能力を持った労働者を求めているのか分からないという、求人企業の人材ニーズに関する情報の非対称性が生じない点である。このように、オーダーメイド型訓練を活用することで、労働市場に生じる2種類の情報の非対称性を解消することが可能となる。また、オーダーメイド型訓練を積極的に活用していくことは、職種・技能のミスマッチ縮小に大きく寄与すると考えられる。このように、情報制約を解消し、求人・求職の職業能力に関するマッチングを高めるためには、公的機関(公共職業安定所、公共職業訓練機関)と求人企業、民間職業訓練機関がより連携を深めていくことが求められている。

46 参照：独立行政法人雇用・能力開発機構ホームページ

【図 5-1：求人セット型訓練概要】



出典：独立行政法人 雇用・能力開発機構ホームページ「求人セット型訓練のご紹介」

5-3-3 第3節まとめ

第3節では、若年非正規雇用者の職業能力習得機会の選択肢を限定する要因である3つの制約を解消するための具体的施策を提言した。繰り返し主張しているように、これらの政策は若年非正規雇用者に多様な選択肢を提供するという統一的観点から、体系立って存在している。このように、若年非正規雇用者への職業能力習得支援策を一つのコンセプトの下、複数の制度を体系化した点にこそ本論文の意義がある。

第4節 第5章まとめ

本章では、第4章までに明らかとなった、若年非正規雇用者に対する職業能力訓練機会が社会的に不足しているため、彼らは職業能力を習得できず、正規雇用に移行できないという現状の改善を目指し、政策提言を行った。

若年非正規雇用者に職業能力を習得する機会を提供する上で、「若年非正規雇用者や企業に多様な選択肢が用意されていることが、若年非正規雇用者に機会を与えることになる」という観点の下、若年非正規雇用者の職業能力習得機会を妨げる制約を解消することで、若年非正規雇用者の選択肢を広げることを目指した。

まず、資金制約、時間制約に対しては、「若者職業訓練給付制度」、「若者キャリア形成促進助成金」という2つの新制度を設立することで、若年非正規雇用者が各人のニーズに合った職業訓練を受講することが可能となることを示した。

次に、「求人セット型訓練」を例として取り上げ、求人・求職の情報の非対称性を緩和し、情報制約を解消する政策を実施するためには、公的機関と民間企業、民間職業訓練機関の連携が不可欠であることを論じた。

若年非正規雇用に対する、職業能力訓練支援制度のコンセプトを明確にし、その統一的観点から複数の制度を体系化させた点が本論文が提言する政策の最大の特徴である。

おわりに

本論文では、若年非正規雇用者の職業能力習得機会の不足が、若年非正規雇用者の正規雇用への移行を妨げている原因であると仮説を立て、検証を行った。その結果、公的職業訓練制度の多くは、雇用保険を支払っている労働者を対象としているため、若年非正規雇用者が訓練を受講しにくいという背景が存在していた。また、UV 分析を行うことで、若年者のミスマッチが職業能力の有無に大きく影響を受けていることを確認した。以上の分析により、若年非正規雇用者を取り巻く不安定な雇用情勢は、決して個人の問題にのみ起因するものではなく、社会的問題であることが明らかになった。

これらを踏まえて、本論文では、多様な選択肢を用意することが、若年非正規雇用者に職業能力を習得する機会を開くことになるという観点に立ち、若年非正規雇用者を対象とした個人向け支援金と事業所向け支援金、二つの制度の確立を提言した。また、職業能力に関する求人・求職のミスマッチを解消するためには、民間と公的機関の相互協力を深める必要性があることに言及した。

最後に残された研究課題をあげて、結びの言葉に代えさせて頂きたい。繰り返して強調してきたことだが、我々は若年非正規雇用者の増加は社会的要因によるという立場に立ってきた。そのため、個人の意識や性質といった要素を視野に入れた分析、政策提言を行うことができなかった。より本質的な解決策を提言するためには、社会的要因と個人的要因を包括的に捉えた分析を行う必要がある。

参考文献

- 大竹文雄『労働経済学入門』日本経済新聞社，1998年
大竹文雄『日本の不平等』日本経済新聞社，2005年
玄田有史『ジョブ・クリエイション』日本経済新聞社，2004年
玄田有史『働く過剰』NTT出版，2005年
玄田有史・曲沼美恵『ニート フリーターでもなく、失業者でもなく』幻冬舎，2004年
小杉礼子『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，2002年
白川一郎『日本のニート・世界のフリーター』中公新書ラクレ，2005年
神代和欣・大沢真知子・石井久子・三谷直紀・高山憲之『労働経済論』八千代出版，1997年
中馬宏之『労働経済学』新世社，1995年
樋口美雄『労働経済学』東洋経済新報社，1996年
樋口美雄『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社，2001年
樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩『労働市場設計の経済分析』東洋経済新報社，2005年
樋口美雄・八代尚宏・日本経済研究センター『人事経済学と成果主義』2006年
本田由紀『若者と仕事』東京大学出版会，2005年
小佐野広『コーポレート・ガバナンスと人的資本』日本経済新聞社，2005年
伊藤隆敏・西村和雄『教育改革の経済学』日本経済新聞社，2003年

《参考論文》

- 阿部正浩「企業と労働者にミスマッチが生じる理由」『勤労者福祉』第73号，2003年
上西充子「フリーター問題に関する先行研究の整理と今後の課題」『生涯学習とキャリアデザイン（法政大学キャリアデザイン学会紀要）』第1号，2004年
上野達雄「変貌する若年労働市場」『大阪産業大学経済論集』第4巻3号，2003年
太田聰一「若年者の雇用環境の現状と政策課題」『都道府県展望』第558号，2005年
太田聰一「労働市場の流動化とは何か」『日本労働研究雑誌』第501号，2002年
黒澤昌子「中途採用市場のマッチング—満足度、賃金、訓練、生産性」『日本労働研究雑誌』第44巻499号，2002年

- 龜山直幸「「ミスマッチ解消」の視点と対策」『関西経況』第 53 巻, 5 号, 1999 年
- 小杉礼子「増加する若年費正社員雇用者の実態とその問題点」『関西経協』第 57 巻 8 号, 2003 年
- 小杉礼子「若者のフリーター、ニート問題」『経済Trend』第 53 巻 8 号, 2005 年
- 小杉礼子他『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,2001 年
- 斎藤太郎「失業率の低下を妨げる雇用のミスマッチ」『Weekly エコノミスト・レター』ニッセイ基礎研究所,2004 年
- 斎藤太郎・樋 浩一「年齢、職種で拡大する雇用のミスマッチ」『Weekly エコノミスト・レター』ニッセイ基礎研究所,2001 年
- 佐々木勝「年齢階級間ミスマッチによるUV曲線のシフト変化と失業率」『日本労働研究雑誌』第 524 号, 2004 年
- 日本経団連労働政策本部「若年者の雇用促進に向けて」『経済Trend』第 53 巻 8 号, 2005 年
- 久本憲雄「「多様な非正社員」から「多様な正社員」へ」『都市問題研究』第 56 巻 5 号, 2004 年
- 藤井宏一「最近のUV分析をめぐる議論に関するサーベイ」『労働統計調査月報』第 661 号, 2004 年
- 樋口美雄「労働市場の流動化が社会の階層化を創り出さないために」『関西経協』第 54 巻 1 号, 2000 年
- 樋口美雄「労働市場の流動化はなぜ進まないのか」『ジュリスト』1149 号、1999 年
- 本多由紀「フリーターへの新しい研究資格 ~トランジションという観点から見たフリーター~」『社会科学研究(東京大学)』第 55 巻 2 号, 2004 年
- 堀晴彦・藤井宏一・坂口尚文・中村二郎・佐倉環『構造的・摩擦的失業の増加に関する研究(中間報告)』独立行政法人労働政策研究・研修機構,2004 年
- 森川譚雄「複合的失業要因と総合的対応策」『労務理論学会誌』第 12 号, 2002 年
- 八代尚宏「雇用流動化を妨げる規制の改革」『日本労働研究雑誌』第 489 巻, 2001 年
- 若者の就業行動研究会『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,2000 年
- 藁谷友紀「若年者雇用問題への取り組みと課題「彼ら」の「合理性」を考える」『経済Trend』第 53 巻 8 号, 2005 年

《参考資料》

内閣府『平成 15 年版 国民生活白書~デフレと生活 - 若年フリーターの現在(いま)~』
<http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h15/honbun/index.html>

厚生労働省『平成 18 年版 労働経済の分析 就業形態の多様化と勤労者生活』
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/06/index.html>
 厚生労働省『平成 17 年版 労働経済の分析』
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/05/index.html>
 厚生労働省『平成 16 年版 労働経済の分析』
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/04/index.html>
 厚生労働省 第 26 回労働政策審議会職業能力開発分科会議事次第
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/12/dl/s1221-7f5.pdf>
 厚生労働省：「職業訓練実施計画（平成 18 年度）の概要」
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/03/s0329-10.html>
 平成 17 年度賃金構造基本調査より作成
http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/indexkr_4_8_6.html
 厚生労働省「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/03/>
 厚生労働省「日本版デュアルシステムの今後の在り方についての研究会」報告書
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/11/s1129-11.html>
 厚生労働省労働政策審議会 職業能力開発分科会「職業能力開発の主体、キャリア形成支援に関する資料」
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/10/s1007-8.html>
 厚生労働省労働政策審議会 職業能力開発分科会：「職業能力開発の現況等について」
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/07/s0720-12.html>
 厚生労働省労働政策審議会 職業能力開発分科会：「職業能力開発の現況等について」
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/07/s0720-12.html>
 厚生労働省「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会報告書」
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2005/04/s0415-5a.html>
 厚生労働省「第 8 次職業能力開発基本計画（案）関連資料」
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/03/s0317-2.html>
 総務省統計局「労働力調査 長期時系列データ」
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt03-04.xls>
 文部科学省「学校基本調査」
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/index01.htm
 独立行政法人雇用・能力開発機構「求人セット型訓練のご紹介」
<http://www.ehdo.go.jp/tokyo/index.html>
 厚生労働省「教育訓練給付の支給申請手続について」
<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/anteikyoku/kyouiku/index.htm>
 独立行政法人 雇用・能力開発機構徳島センター「職業能力開発休暇給付金」

<http://www15.ocn.ne.jp/~adds36/jyoseikin-nouryokukaihatukyuka.htm>

独立行政法人 雇用・能力開発機構徳島センター「長期教育訓練休暇制度導入奨励金」

<http://www15.ocn.ne.jp/~adds36/jyoseikin-dounyuusyoreikin.htm>

独立行政法人 雇用・能力開発機構徳島センター「職業能力評価推進給付金」

<http://www15.ocn.ne.jp/~adds36/jyoseikin-nouryokuhyouka.htm>

独立行政法人 雇用・能力開発機構徳島センター「キャリア・コンサルティング推進給付金」

<http://www15.ocn.ne.jp/~adds36/jyoseikin-suisin.htm>

地域人材高度化能力開発助成金

<http://web.inforeb.ne.jp/venture-net/seido/p094.htm>

中小企業雇用創出等能力開発助成金

http://www.roumusi.jp/apply/tyusyo_nouryoku.htm