

# 「フリーター」とは誰なのか

小杉 礼子

417万人か209万人か

フリーターは何人いるのか。2003年版の『国民生活白書』によれば417万人、同じ年の『労働経済白書』では209万人である。データソースはどちらも、総務省「労働力調査」で、内閣府は2001年の特別調査、厚生労働省は2002年の詳細集計をそれぞれ用いている。

なぜこれほど数字が違うのか。違いは誰をフリーターとするのかという定義である。すなわち、内閣府『国民生活白書』(2003)では、「15～34歳の若年(ただし、学生と主婦を除く)のうち、パート・アルバイト(派遣等を含む)及び働く意志のある無職の人」であり、厚生労働省『労働経済白書』(2003)では「年齢15～34歳、卒業者、女性については未婚者に限定し、さらに、(1)現在就業している者については勤め先における呼称が「アルバイト」又は「パート」である雇用者で、(2)現在無業の者については家事も通学もしておらず「アルバイト・パート」の仕事希望する者」としている。両者の大きな違いは、アルバイトとパートにこだわるか、それとも、正社員以外の雇用形態プラス失業者と就業希望の非労働力という広い範囲までその対象を広げるのかである<sup>1)</sup>。

こうまで違う定義が白書の中で並立しているのは、この言葉が、人により異なる意味づけで使われるあいまいな言葉だからである。言葉の発生をたどれば、1980年代後半に、アルバイト情報誌スタッフが、学校を卒業しても「まじめに夢に向かってチャレンジしている若者」(道下2001)であるアルバイトを応援する意味で造り、求人広告に載せていった言葉だという。景気が悪化した1990年代以降、新規学卒労働市場が冷え込むなかで「フリーター」募集の広告に応募する者は増え、彼らは職業を「フリーター」と称するように

なった。アルバイトをはじめとする若年非正社員市場は急激に拡大し、これとともに言葉は発生当初の意味づけを失っていく。一方では、「いまどきの若者論」として、「まともに仕事に就かない若者=フリーター」という見方も広がる。若者の就業状況が大きく変わるなかで、その変化を象徴する存在がこの急増するフリーターであったが、その内実にも、それを見るまなざしにも、多様なものが混在している。だから、どちらの定義も「あり」なのである。

フリーターという言葉は、認知度が高いわりにはあいまいな言葉である。最近では問題の大きさを強調するために、マスコミには417万人説のほうがよく登場する。しかし、その場で話題にされている「フリーター」が、果たしてこの説の定義に合うものであるかどうか、なかには、ひどく恣意性を感じる場合もある。

## 調査から見えるフリーターの実態

さて、日本労働研究機構の調査研究では、先に示した『労働経済白書』の定義とほぼ同じ定義を採ってきた。したがって、およそ200万人説のほうのフリーターである。

うち、総務省『就業構造基本調査』の再分析から、フリーターの属性と就業状況を見ると、性別は女性がおおよそ6割、年齢は20～24歳が最も多いが、次第に25歳以上のフリーターが増加している。学歴はおおよそ7割が高卒以下の学歴の者である。また、就業先は、卸・小売業・飲食店とサービス業で、従業員規模29人以下の小規模企業が多い。労働条件は、労働日数・労働時間については残業のない正社員並みという者がおおよそ半数近くを占めるが、年収の格差は大きく、20～24歳で年間就労日数が200～249日の者で比較すると、正社員に比べておおよそ100万円程度低い。

都内在住のフリーターへの調査から意識の特徴を見ると、フリーターになった理由に「自分に合う仕事を見つけるため」を挙げる者が約4割と最も多く、今、最も望ましい働き方をアルバイトだとする者も約4割いる。ただし、3年後の望ましい働き方をアルバイトとする者は男性で5%、女性で3%と激減する。キャリア探索のための一時的な働き方と考える者が多いことがうかがえる。キャリアという観点から見ると、いったん就職後に離職してフリーターになった者がおよそ3分の1、残りの3分の2は学校を卒業や中退で離れた後、正社員経験のないままフリーターになっている。また、フリーターから正社員になろうとした者はおよそ6割、そのうち6割が正社員になることに成功している。正社員になろうとした理由は「正社員のほうがトクだから」が半数以上と多く、「やりたいことが見つかったから」は2割と少ない。当初志向したキャリア探索よりは、現実の格差から正社員へのドライブがかかるということだろう（日本労働研究機構 2001, 2002, 小杉編 2002）。

#### フリーター増加の背景①——労働力需要の変化

こうした働き方をする若者が急増した第1の要因は、企業の採用行動が変わったからである。90年代初めの景気後退以降、新規学卒者については厳選採用が続き、一方でアルバイト・パートをはじめとする非典型雇用での採用は活発化した。

産業界からは、すでに1990年代半ばに、新規学卒採用という長期雇用を前提とした採用を限定的なものとし、正社員以外の雇用形態を拡大する方向が日本的経営の今後として示されていた（日本経営者団体連盟 1995）。労働力需要が非典型雇用に向かったのは、不況ゆえの選択というばかりでなく経営の基本的な考え方の変化が現われたものでもある。

同時に、若年労働力の位置づけも変わった。フリーターになる確率（フリーター率<sup>2)</sup>）を属性別にとると、年齢が若いほど、また学歴が低いほど高く、またその傾向は新しい世代ほど強い。同じことが、失業率にも当てはまる。すなわち、若く、学歴の低い者ほど失業しやすい傾向が強まっている。ここからいえることは、若年失業者の増加と

フリーターの増加とは同じ背景、つまり、若くて学歴の低い者への正社員としての需要の低下から起こっているということである（小杉 2003b）。実際、同じ学卒労働力でも、高校生への求人はこの間8分の1にまで減少しているが、大学生への求人は3分の2までの減少にとどまっている（リクルートワークス研究所 2002）。

こうした若年労働力への需要の変化は、日本だけで起こっていることではない。若く、学歴の低い者の失業率の上昇は、1970年代後半以降、先進諸国の多くが経験しているところである。その背景には経済規模が国際的に拡大するなかで、先進諸国ほど付加価値の高い産業にシフトし、同時に付加価値の高い労働への需要が高まるという構造的な要因があろう。年齢が若く、また、学歴が低い者ほど、スキルや経験が蓄積されていないために、就業機会が限られることになる。

日本ではこの変化が90年代まで現れず、国際的には、学校から職業への移行を円滑に行う仕組みのある若年を失業させない国として評価されてきた（Ryan *et al* 1996, OECD 2000）。その仕組みというのが、新規学卒採用・就職である。特に高校段階では、学校斡旋によって大量の生徒の一斉・一括の移行を円滑に行ってきた。また、企業は、長期にわたる雇用を前提に積極的な職業能力開発を行い、若者たちの能力と意欲を高めてきた。

その仕組みから抜け落ちる若者が増えているのが今の状況である。日本企業の雇用慣行の変化を背景に、先進諸国にありがちな若者の就業機会の制約が前面に出てきたといっていいただろう。

学卒時に長期の安定雇用を得られない者は、むしろ他の先進諸国のほうが多い。だから日本のフリーターは問題でないかといえば、それは違うだろう。これまで、あるいは今でも一定範囲の若者には新規学卒採用が適用され、能力や意欲の形成が進んでいる。その一方で、いったんフリーターや無業になった者が、次の機会をなかなか得られないのである。

#### フリーター増加の背景②——高校生にとってのフリーター

他方で、高校生や大学生が学校卒業時に就職活

動を熱心にせずにフリーターや無業を選ぶ傾向があること、若者の離職率が高くその理由が自発的なものが多いことなど、若者側の意識も問題にされている。

首都圏の高校生を対象にした調査から、高校生がどのような経過でフリーターになるかを観察すると(日本労働研究機構 2000 b),フリーターになる生徒の約半数は、当初は就職希望があったが、求職過程の何らかの段階であきらめた者であった。つまり、求人が減ってしまったことと、従来の就職斡旋システムが業績の低い高校生を就職斡旋から早く降ろしてしまう仕組みを持っていたために、フリーターに方向転換していったものである。

フリーターを選ぶ残りの半数は、進路について考えてこなかったり、迷っていた生徒であった。高校の進路指導では、職業理解や自己理解、職業観の育成が目標とされてきたものの、実際には卒業時点での就職斡旋に特化する指導が中心であった。この指導を受け入れれば、高校生は自分のキャリアや職業的方向づけをまったく考えていなくとも就職できたのが90年代はじめまでの高校である。すなわち、この高卒就職の仕組みは、卒業時点で失業させない優れた仕組みではあるが、高校生個人の職業的発達についてはなおざりな面があったことは否定できない。近年、求人環境が一変するなかで、こうした指導の持つ弱点が「どういう仕事が自分に向いているのわからないから」とフリーターを選ばせる要因になっているといえよう。

高校生がフリーターを選ぶ第2の動機は「他にやりたいことがあるから」で、このやりたいことはバンドやダンスなどが多い。この両者は「やりたいこと」にこだわる意識で、職業的自己実現を重視する価値観のあらわれだといえる。一方、多項目選択の形式にすると回答傾向は異なり、「正社員より時間の自由がある」「とりあえず収入がほしい」が最も多くなる。この二つに回答した者は同時に「正社員より人間関係が気楽だ」「正社員より気軽に仕事が変われる」を選ぶ傾向があり、結局、ここからは「自由で気楽で気軽に収入を得たいから」フリーターという意識が浮かび上がる。

職業的自己実現を求める価値観は、豊かな社会になれば当然高まる価値観だろうが、一方の「自

由で気楽」という選択は、社会の構成員としての役割・責任を回避する志向であると思える。意識の面からフリーターに迫ると、青少年を一人前の社会の構成員に育てることに失敗しているのではないかという、私たちの社会の大問題が見えてくる。

「学校と企業の連携を通じた移行」に内包されていたものは、職業能力の形成や就業意欲の促進ばかりでなく、社会の構成員、すなわち、「社会人になる」という覚悟と転機を与えることでもあったのではないか。

### 多くの残された課題

若者の就業をめぐる困難な事態は、今、多くの認知するところになり、「若者自立・挑戦プラン」に則って、具体的な施策が次々に始まろうとしている。他の(若年失業)先進国の例を見ても、若年失業問題は早期に、総合的に対策を講じることが重要で、これからの政策展開は非常に大きな意味を持つ。

こうした時期だからこそ、多くの研究上の課題がある。

まずは、個人サイドでは、移行のつまりぎの実態把握である。フリーターをひとくりにした議論では、有効性の高い対策は打てないだろう。どういう若者が、どこで、どういう理由でといったプロセスを把握することが必要だろう。さらに、重点を置くべき対象は誰なのか。失業が長期化する、あるいは、フリーターから正社員に移行が難しいといった移行の困難度が高い者はどういう層なのか。そして、誰に対するどういう対策が効果をもたらすのか。対象者に受け入れられるのはどのようなアプローチなのか<sup>3)</sup>。教育や支援機関のあり方をめぐる研究が必要である。

また、産業界のフリーター採用・育成・活用の実態、正社員登用やフリーターからの採用の実態と必要な諸条件、若年者の雇用管理の方向などを明らかにすることも重要である<sup>4)</sup>。こうした個人と教育、産業界の現実把握の上で、社会全体として移行の経路をどうするのか、職業能力開発をどの段階でどう行っていくかというデザインを議論し再構築していかなければならない。

- 1) フリーターであるという自己認識を持つかどうかは非典型雇用の中でも雇用形態により異なる。日本労働研究機構(2001)によれば、都内に住む18~29歳の男女で、最近1週間の就業形態がアルバイトの場合は93.4%がフリーターであるとの自己認識を持ち、契約社員・嘱託である場合には19.7%にすぎなかった。自己認識の観点を取り入れるなら、厚生労働省による定義のほうが、よりリアリティのある数字だといえる。内閣府型の定義によるフリーターは正社員以外の雇用として「非典型雇用」と捉えるほうが適当であろう。ただし、非典型雇用全体の拡大の中で若年者の就業問題を考えることは非常に重要である。
- 2) 小杉編(2002)による。ここでのフリーターは、15~34歳で在学しておらず、女性は未婚の者のうち、①有業者では勤め先における呼称がアルバイト・パートである者、および、②無業者では、通学も家事もしておらず、アルバイト・パートを希望している者。フリーター率は、上記定義のフリーター数/15~34歳で在学していない、女性は未婚の者のうち ①役員をのぞく雇用者+②無業で「主に仕事をしたい」者。
- 3) これらの点に着目した研究がいくつか始まっている(小杉・堀2003/2004, 本田2004, 新谷2004, 高橋・玄田2004)。
- 4) 連合総合生活開発研究所(2004)が先駆的に取り組んでいる。

#### 引用・参考文献

OECD (2000) *From Initial Education to Working Life: Making Transitions Work*, Paris.

Ryan, Paul; Büchtemann, F, Christoph (1996) "The School-to-Work Transition", Günther Schmid, Jacqueline O'Reilly and Klaus Schömann (ed.), *International Handbook of Labour Market-Policy and Evaluation*, Edward Elger.

厚生労働省(2003)『労働経済白書』。

厚生労働省職業能力開発局(2003)『若者の未来のキャリアを育むために——若年者キャリア支援政策の展開(若年者キャリア支援研究会報告書)』。

小杉礼子(2003a)『フリーターという生き方』勁草書房。

——(2003b)『フリーター・若年無業者問題への対応を考える』『ビジネスレーパートレンド』11月号。

——編著(2002)『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。

——・堀有喜衣(2003)『学校から職業への移行を支援する諸機関へのヒアリング調査結果——日本におけるNEET問題の所在と対応』JIL ディスカッションペーパーシリーズ。

——・——(2004)『若年無業・周辺のフリーター層の現状と問題』『社会科学研究』第55巻第2号。

新谷周平(2004)『フリーター選択プロセスにおける道具的機能と表出的機能——現在志向・「やりたいこと」志向の再解釈』『社会科学研究』第55巻第2号。

総務省(各年)『労働力調査』。

高橋陽子・玄田有史(2004)『中学卒・高校中退と労働市場』『社会科学研究』第55巻第2号。

内閣府(2003)『国民生活白書』。

日本経営者団体連盟(1995)『新時代の「日本的経営」』。

日本労働研究機構(2000a)『フリーターの意識と実態——97人へのヒアリング調査より』調査研究報告書No.136。

——(2000b)『進路決定をめぐる高校生の意識と行動——高卒フリーター増加の実態と背景』調査研究報告書No.138。

——(2001)『大都市若者の就業行動と意識——広がるフリーターの経験と共感』調査研究報告書No.146。

——(2002)『若者の就業行動に関するデータブック(1)(2)——就業構造基本調査』の再分析より』。

本田由紀(2004)『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』第55巻第2号。

道下裕史(2001)『エグゼクティブフリーター』ワニブックス。

リクルートワークス研究所(2002)『大卒求人倍率調査』。

連合総合生活開発研究所(2004)(近刊)『若年労働者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究委員会報告書(仮題)』。

(こすぎ・れいこ 労働政策研究・研修機構副統括研究員)