

「仕事のなかの曖昧な不安 揺れる若者の現在」 玄田有史

著者について

玄田有史(げんだ ゆうじ)

略歴

- 1964年 島根県生まれ
1988年 東京大学経済学部卒業
1992年 東京大学大学院経済学研究科 第Ⅱ種博士課程退学
学習院大学経済学部専任講師
1995年 学習院大学経済学部助教授
2000年 学習院大学経済学部教授
2002年 大阪大学博士(経済学)取得
東京大学社会科学研究所助教授
2007年 東京大学社会科学研究所教授

主に若年者雇用問題や中高年のリストラ問題等の「雇用の喪失・創出」の観点から労働市場の分析を行い、日本における非正規雇用の存在と実態、そしてその構造的問題の分析を行ってきた。ニートに関する審議会や勉強会の委員を務め、日本におけるニートのスペシャリストとしても知られる。近年では東京大学社会科学研究所のプロジェクトである希望学(希望の社会学)の主導者として、希望についての思想研究にも取り組んでいる。

これまでの著作

2001年「仕事のなかの曖昧な不安——揺れる若者の現在」中央公論社

2004年「ジョブクリエイション」日本経済新聞社

「NEET—フリーターでも失業者でもなく」幻冬社 曲沼美恵との共著
社会問題として当時注目されるようになった「ニート」についてデータやインタビューをもとにその実態を示そうとした本。

→「ニートになる若者は単に働く意欲の低い若者である」とは必ずしも言えない。
希望する職業に就けない、就職先での人間関係に不安がある等の理由により「働きたい」でも「働けない」状態になっているのだ。

2005年「14歳からの仕事道」理論社

「子供がニートになったら」日本放送出版協会 小杉礼子との共著

ニートの現状、子供がニートになったらどうすればいいのか等の「ニート」とい
社会問題について、人々が広く理解を共有しようとした本。様々な有識者の対
談も収録されており、ニート問題を解決することがいかに困難なことであるか
示されている。この本でも、ニートは単に若者の働く意欲の低下がもたらした
ものではなく、ニートである若者の背景には各々深刻な問題を抱えているとい
考えが読み取れる。産業構造の変化、文化的思想的問題など。

2005年「働く過剰—大人のための若者読本」NTT出版

2010年「希望のつくり方」岩波新書

「かつて、希望は前提であった」。

→若者の雇用問題も含めて、現在は誰にでも希望がもてる時代ではなくなった。

Hope is Wish for Something to Come True by Action.

現代の希望は、もはや前提ではなく、それ自体、私たちの手でつくりあげていく
もの p 213より

本書では希望を如何にして自分の手で作ればいいのか、それについてのヒントが
書かれている。

2010年「人間に格はない」ミネルヴァ新書

2000年代における日本の労働市場を描いた記録。「格差」「無業」「非正規雇用」
「長時間労働」といったキーワードを設け、データをもとにしなが日本の労働
市場の現状を示した本。

格差→「格差の状況は、所得や処遇の差が本人の選択の帰結か否かといった単
純な二分法で捉えきれないほど、複雑さを増している。社会的に孤立した人々
支える人材の育成など、現状の支援策から取り残された人々へのさらなる取り
組みが求められている。」「人間に格はない」 p 3より

2000年代前期 若者の雇用問題に関する実態解明(失業率、パラサイト・シングル、フリー
ター)

2000年代中期 新たに注目を浴びた若者の雇用問題、ニートに関する研究

2000年代後期 若者の雇用問題から派生して、日本における閉塞感を打開するための術と
しての「希望学」

内容説明

本書の目的

本書がターゲットとする読者層は 20 代か 30 代のサラリーマンである。本書はこうした労働市場における若年者が抱きやすい仕事に対する不安、とくに「曖昧な不安」について多数のデータをもとに現状を分析し、「曖昧」だった不安を少しでも「はっきりとした」ものに変えるように書かれたものである。本書の重要な論点として、若者の雇用問題の主たる原因として中高年労働者の既得権益の維持が掲げられている。しかし、著者は単に雇用問題について、世代対立を煽ろうとしたのではなく、若者の「曖昧な不安」を少しでも取り除き、事実をはっきりと認識したうえで、やみくもに頑張らず、仕事に対してクールに、冷静にファイトするための情報提供として本書である。

本書の構成

本書はプロローグとエピローグ除いて、9 章からできている。1 章から 8 章では、各章ごとに論点を立てながら先に述べた仕事に対する曖昧な不安を、データをもとに説明している。そして、終章では、雇用に関する現状を高校生に話すという形で説明している。

プロローグ「はっきりとした」不安と「曖昧な」不安とは？

はっきりとした不安

・根底にある原因を明確に意識できる不安。仕事に関して述べれば、不良債権処理による大量失業、労働人口の減少、グローバル化による国際競争の激化、IT 革命が象徴する技術進歩の脅威などが例として挙げられる。

曖昧な不安

・根底にある原因を明確にとらえることが困難な不安。具体的にどういった悪影響を及ぼしているのかが不透明な不安。仕事に関して述べれば、格差拡大、若年層の雇用問題、仕事に対する言いようのないストレス等が例として挙げられる。

第 1 章 雇用不安の背後に

▼中高年ホワイトカラーの雇用不安

中高年ホワイトカラー層の失業率は社会問題となり得るか？

日本社会における失業率についての認識

- ・ 1990 年代 年齢や性別による失業構造とその変化についての認識
- ・ 2000 年代 学歴と失業の関係

学歴・年齢における失業実態(2002年8月)

45～54歳大卒 → 5万人

15～24歳中卒、高卒→38万人

学歴・年齢における失業実態(年代比較)

45～54歳大卒離職者数

2万人(1993年2月)→4万人(2000年2月)

→しかし、年代比較における失業者の増加割合の観点からも、中高年ホワイトカラー層は全体において比較的小さい増加でしかない。同じ大卒でも35歳～44歳の失業率の増加は同じ意味で6倍に及ぶ。また、45～54歳においても、高卒、中卒のほうが増加率は高い。

→中高年ホワイトカラー層よりも、若年者の雇用状況の悪化のほうが深刻である。

▼失業者と非労働者

・失業者 毎月末の1週間に、全く仕事をしておらず、職を探している人、もしくは求職活動の結果を待っている人々

・非労働力 職探しを諦めている人々、就業者でも完全失業者でもない人々

→多くの人がイメージしている「失業者」と呼ばれる人々の中に、実際には失業者ではなく、非労働力というグループにカウントされている人々がいる。

→非労働力の中にも就職を希望する人、職探しのために実際に活動していた人は若い世代を中心には多い。

↓

職に就くことを希望しながら、自分にあった仕事を見出せない人々、就職活動があまりに困難で職探しを諦める人々等の失業者としてとらえられない非労働力とみなされる人々が増えている。

「失業」に対する楽観視

失業率の低下? → ・雇用保険制度等の制度変更

・労働市場全体の人口構成の変化

→以上のような状況で、重要なことは失業や非労働力の区分に関わらず、働きたい人がす

べて働けるということである。

第2章 パラサイト・シングルの言い分

- 背景
- ・日本特有の文化的、社会的要因
 - ・政治的、経済的要因

パラサイト・シングルの定義

「学卒後もなお、親と同居し、基礎的生活条件を親に依存している未婚者」とされている。

若年雇用の悪化の原因は？

一般的定説→若者の価値観、行動の多様化

実態 →労働市場の中高年化、中高年の維持する既得権益の影響が大きい？

大企業における 45 歳以上の従業員が占める割合

	1970	1990	2000
中高年が占める割合	22%	31%	37%

企業内の高齢化



中高年の既得権益の維持のために、
新卒採用を中心とした若年雇用の抑制

高齢化が進む企業の構造的要因

- 1、高度経済成長期に大量の若年採用を行った。
- 2、石油危機以来若年者の雇用抑制を行っている。
- 3、出向や紹介などによって中高年層を別の会社に異動させることが困難

中高年の既得権益維持の背景

- ・年功序列の雇用慣行
- ・従業員解雇の法的制約

中高年の既得権益の維持、あるいは強化

- ・終身雇用の強化
- ・定年退職の延長、または制度そのものの廃止

→若年者さらなる雇用悪化

第3章フリーターをめぐる錯誤

フリーターが増える要因

- ・中高年の既得権益の維持のために若年者雇用が抑制される。(第2章)
- ・若年労働者の早期退職

若年労働者の早期退職

→中卒7割、高卒5割、大卒3割の若年労働者が就職後3年以内に退職している。

↑

新卒市場の環境変化

不況により就職機会が少なくなれば、新卒者にとって自分の能力や価値観にあった仕事をなかなか見つけられなくなる。多くの人は自分の第一希望の会社に就職することはできない。不本意な会社ではちょっとした不満やトラブルで転職を決意しやすくなるため。

若者による非正規社員労働の増加

若者の就業意識の構造的変化というよりも、就業機会の減った環境の変化によるもの。

→フリーターといってもその状況は多種多様である。就職してもすぐに転職を繰り返すフリーター。親へ経済的に依存し、自立意識の低いフリーター。社会そのものと距離を置くフリーター等である。画一的なフリーター像を論じることは避けるべきだろう。

第4章 世代対立について

定年制度廃止

- ・労働者不足
- ・知識、経験の有効活用
- ・年金受給年齢の引き上げ
- ・社会的要請

定年延長＝中高年の既得権益の維持→若者の雇用抑制

解雇権の見直し

日本企業における解雇権の制限

- ・日本企業の慣習
- ・判例の積み重ねによる法理

→解雇権の見直しは難しい。

解雇権が見直しされると安易に期待し、定年延長あるいは定年制度の廃止を行うことはより一層若者の雇用問題を深刻化させる恐れがある。したがって、再雇用制度などによる柔軟な対応が求められる。

第5章 格差について

日本は格差社会となっているのか？

1984年と1998年を比較した結果、格差は拡大しておらず、むしろ「賃金の画一化」とでも呼ぶべき格差の縮小傾向が生じているのである。

→格差や不平等について意識と実態にギャップがあるのではないか。

背景 ・成果主義の喧伝による不安

・仕事内容における格差

・労働市場における「二重構造」による不満

第6章 成果主義について

・能力主義→人に対して給料を払う。

・成果主義→仕事に対して給料を払う。

成果主義導入の難しさ

・個人の仕事に関する能力を正確に測ることが難しい。

→「仕事」というものを明確にする必要がある。目標設定の仕方や結果だけではなく、仕事が行われる過程や、仕事に関する個人の自由や責任などを明確化する必要性。

	仕事の機能条件について見直しをした	仕事の機能条件について見直しをしなかった
調査対象の職場全体	0. 37	0. 21
うち成果主義を導入した職場	0. 27	0. 13

仕事の機能条件の見直し

仕事量、労働時間、責任の増減、仕事内容、裁量範囲、役割分担、及び能力開発の機械などの見直し

→生産性向上のためには成果主義の導入の有無に関わらず、仕事の明確化が重要である。

能力開発の場の提供

成果主義を導入した職場において、能力開発の場が以前に比べ増えた職場は以前に比べ減少あるいは不変の職場と比較した場合、労働者の仕事に対するモチベーションは格段に上昇した。

→成果主義とは短絡的、遅くとも中期的と期間を区切って、個々人の成果を問うものである。しかし、長期的な視点を持って、能力の開発機会を確保することが成果主義の成功につながるのだ。両者のバランスをとることが求められているのだ。

第7章 転職についての実態

転職者(転職する人)

職業志向。定着者と比べて仕事志向が強くそれだけ不満もあるが、本当に希望する仕事をやりたい、自分の能力を長期にわたって発揮したい、と考えている人が多い。また、転職者は将来の自分の生き方や仕事に対し強い意識や計画性を定着者よりもっている。

定職者(転職しない人)

ライフイベント志向。定職者は転職者と比較してライフイベント(結婚、出産、住居取得)などに重きを置いている傾向がある。同居する家族の生活費、子供の養育費、住宅ローン等の支払いを考慮した結果、安定した収入を求める。

転職の手助けとなるもの

自分の職場以外の知人。幅広い人間関係を構築し、転職に関する有益な情報を持つものが転職を有利にすすめる。

第8章 独立について

事業の独立をすべき？

定年退職年齢の延長、あるいは制度そのものの廃止の可能性

→フリーター数のさらなる増加

↓

独立事業を起こし、「自分で自分のボス」となる

独立事業者の現状

独立するも30代、40代の者は1980年代以降大幅減少

→将来の高齢者の就業機会の減少を予想させる

独立を困難にさせる背景

- ・独立による職業的不安感
- ・新たな人間関係の構築の困難化

独立を成功させるためには？

- ・独立のタイミング
- ・独立後の我慢

参考文献

- 玄田有史『仕事のなかの曖昧な不安 - - 揺れる若者の現在』 2001 年
同上 『NEET フリーターでもなく、失業者でもなく』 2004 年
同上 『子どもがニートになったら』 2005 年
同上 『希望のつくりかた』 2010 年
同上 『人間に格はない』 2010 年