

若者の非正規雇用者の減少に向けて

平尾 嘉宏

はじめに

バブル崩壊以後からの不況から抜け出せない影響があり、1990年代以降、若者のフリーターや派遣労働者といった不安定雇用の人が増大している。このような不安定雇用の人が増加していくと賃金格差による格差社会がさらに進行してしまう。さらに、2000年以降では新規学卒者の採用が減り、大学に進学して卒業しても就職できないという状況になり、若者¹の非正規雇用者が増加しているのである。

そこで若者の非正規雇用者を減らすために、若者の雇用の現状をみて非正規雇用者が増えている原因を探り、政府が行っている対策を踏まえて、正規雇用者の増加に向けて雇用主側と若者側（労働力の供給者側）に必要な対策を述べていきたい。

1. 非正規雇用者の増加の要因

1-1 正規雇用者と非正規雇用者の推移

まずは、正規雇用者数と非正規雇用者数の推移について、図1を見てもらいたい。

図1を見てもらうとわかるように、1990年代から正規雇用者の数が減少していることがわかり、正規雇用者の数が一番多い1995年と2010年を比べると約420万人減っていることがわかる。同時に、非正規雇用者の数が増加していることがわかり、95年のそれと比べると約750万人増加していることがわかる。さらに就業者の総数で見ても、2007年までは就業者全体の数が伸びていることがわかるが、1990年代から正規社員の数が減少していることを踏まえると新しく増えた就業者は非正規で雇われているということがわかり、この点からも非正規労働者が増加しているということが窺える。そして2010年は、労働者に占める非正規雇用者の割合が最高水準であることもわかる。このように、非正規労働者の数は1995年を皮切りに増加していることがわかる。

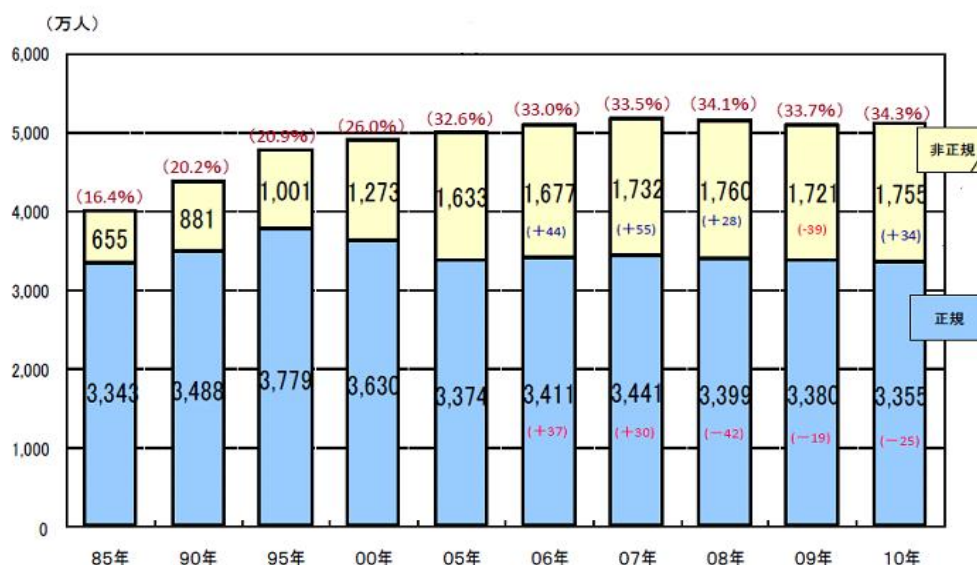
では、なぜ1990年代以降から2010年現在までに非正規雇用者が増えてきた要因は何なのかをみていきたい。

1-2 規制緩和による雇用の流動化

最初の主な要因として、規制緩和による雇用の流動化があげられる。これは、小泉内閣時代の

¹ 論文内では「若者」を15～30歳の学卒者と位置付ける。

図1. 正規雇用者と非正規雇用者数の割合の推移



(出所) 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000013yhp-att/2r98520000013yw9.pdf>

「構造改革」の一つとして行われ、従来の雇用の安定を軸に正社員雇用は維持するという労働政策や労働法が根底から破壊され、正社員を含めて経営者が自由に雇用調整できるように実行されたものである。具体的には、労働者派遣法の規制緩和がある。これは、従来派遣労働者は、ポジティブリスト方式によりリストに載った業種にしか労働を許されなかったが、規制緩和により方式がネガティブリスト方式になることで、港湾運送・建設・警備・医療以外の業種に派遣労働が認められるようになったのである。これにより経営者側は、雇用の調整が難しい正規雇用者の数を減らし、雇用の調整が容易である非正規雇用者の数を増やしていったのである²。

この政策は経営者側にとっては非常に有利なものであった。一方雇用される側にとっては、今まで仕事なかった人が職に就ける機会が広がったといえるが、非正規雇用者の数をさらに増やしてしまう政策として働いたのである。さらにこの雇用の流動化の政策は、小泉政権時代のことだけを考慮して行われたので、その後の非正規雇用者への対応を考えていなかったのである。だから、その数年後のリーマンショックによって引き起こされた世界同時不況による派遣切りが世間を騒がせたことにつながったと思われる。

1-3 後退する企業内教育訓練の慣行

次の主な要因としては、新規学卒者から長期の雇用を前提にした企業内教育訓練の慣行が後退

² 脇田 (2008) ,p.61.

していることがあげられる。この企業内教育訓練の慣行が生まれたのが、日本的雇用慣行（終身雇用・年功序列・企業別労働組合）が定着してきた高度経済成長期である。このときは完全雇用・低失業の世の中で、2010年現在と違って労働力が不足しており各企業が新規学卒者を早くから囲い込んでいた。その中で未熟練の労働者である新卒者を企業内の学校や、頻繁な配置転換・企業内研修を通じて職場の中で職業能力を形成する企業内教育訓練が普及していった。そして、企業内教育訓練が慣行化していったので、学校での職業訓練や公的職業訓練に大きな役割が与えられなかったのである³。

しかし、ここ数十年続く不況の影響もありこの慣行が弱まって来ている。その理由の一つとしては、企業の人件費削減によるものであると考えられる。新規学卒者は未熟練の労働者であるため、自分の企業で一人前として働いてもらうためには、ビジネスマナーや、企業独自の必要なスキルを身につける必要がある。このスキルを身につけてもらうために企業は教育訓練費を負担するが、その負担となる訓練費を企業が懸念して、企業は最低限必要な正規社員の数だけにして、他の部分をすでにスキルを持っている非正規雇用の労働者で補おうとし、新卒からの正規社員としての採用よりも非正規からの採用の数のほうが多くなるので若者の不安定雇用者の数が増大していくのである⁴。

1-4 親の所得格差による子の職業格差

3つ目の主な要因としては、親の所得格差により子の職業格差が生まれてしまうことである。今の高学歴社会では大卒というのが一つのスタンダードになっており、やはり大卒の方が正規雇用としての受け口が多い。一方で高卒・中卒でも、正規雇用としての受け口がないというわけではないが、高卒・中卒で仕事に就いた場合、離職率が高く、結果としてせつかくの仕事をすぐにやめてしまい、生活をしていくために非正規雇用となってしまうというのが現実である。（離職率については2-3を見てもらいたい。）大学に子を行かせるということは親に一定額以上の所得が求められてしまう。親に一定の所得がない場合には、上に進学できないためにその子は限られた就職しか見いだせなくなってしまう。つまり、格差が格差を生む負の連鎖が続き、社会的格差が広がるとともに非正規雇用者の数も増えていくのである。

さらに、この職業機会の格差に関連して述べておきたいこともある。それは、日本の多くの若者の長期的な雇用上の地位が卒業時に決定されるということである⁵。どういうことかということ、卒業時に就いた職種の形態（正規雇用、非正規雇用等）によって、その後の雇用形態も決まってしまうということである。次の表1を見てもらいたい。下の表1は、男女別、学歴別、日本の卒業生の卒業後のキャリアパスである。

³ 脇田（2008）,p.58.

⁴ 高橋（2008）,p.36.

⁵ OECD（2010）, p.51.

表1. 男女別、学歴別、日本の卒業生の卒業後のキャリアパス

		割合 (%)			
		合計	高校卒	専門学校卒	大卒以上
男性	正規定着	30.4	21.3	33.2	53.0
	正規→正規	6.8	6.0	10.9	7.8
	正規→非正規→正規	4.1	4.7	5.2	2.5
	非正規/失業・無業→正規	13.9	13.1	10.9	10.2
	正規→非正規	5.9	8.1	5.7	4.2
	非正規のみ	27.5	34.1	22.3	14.1
	自営・家業	6.7	6.3	10.9	4.6
	失業・無業/その他	4.6	6.3	1.0	3.5
女性	正規定着	29.3	19.1	29.6	49.5
	正規→正規	5.4	2.5	8.0	7.7
	正規→非正規→正規	3.3	1.8	6.5	3.8
	非正規/失業・無業→正規	8.3	3.5	9.0	9.1
	正規→非正規	10.3	11.3	15.1	5.3
	非正規のみ	36.4	51.1	26.1	22.1
	自営・家業	1.9	2.1	3.0	1.0
	失業・無業/その他	5.1	8.6	2.5	1.4

(出所) OECD (2010) ,p.51.

この表を見てもわかるように、最初に正規雇用に就いた場合、男女ともに合計の値が3割程度の値であり、大卒以上の場合では5割程度が生涯の職業形態として正規雇用のままなのである。一方、最初に非正規雇用に就いた場合、男女ともに合計の値は3割程度の値であるが、その値は最終学歴が低いほど高くなっていることがわかる。その中でも特に、女性の高卒の場合、半数以上が生涯の職業形態が非正規雇用のままなのである。このようになった要因としては2つある。1つは、労働市場の正規雇用と非正規雇用という二重構造の拡大によるものである。労働市場がますますこのように分断されてくると非正規の仕事が増え、不安定な非正規の仕事と失業を数年周期で繰り返しながら多くの若者が陥るリスクが増える可能性があるのである。2つ目としては、日本の企業は伝統的に労働市場への新規参入者(新規学卒者)と正規雇用の契約をしてきたことにある。このことにより、新卒採用を毎年一括して行い、新卒採用を好む慣習(2-2を見てもらいたい)を生み、卒業後の採用過程に後で参入することを難しくさせてしまうことに加えて、最初に就いた仕事が正規雇用でない若者を固定化してしまうのである⁶。

こういったことを踏まえても、学歴が重要視されているので、親の所得格差による子の学ぶ機会の格差からつながる職業格差が問題であり、非正規雇用者が増える要因であることが分かるので解決していかなければならない問題である。

1-5 その他の要因

その他の非正規労働者が増えていった要因としては、流通、情報通信などの第三次産業の拡大、

⁶ OECD (2010), p.51.

グローバル化によるコスト競争の激化、技術の進歩による事務作業等の効率化といった経済社会環境の変化によるものや、子育て期の女性や高齢者等を中心とするパートタイム勤務（非正規労働）を希望する者の増加などの供給側（雇用者）の要因も挙げられる。

以上のように非正規雇用者が増大してきた要因をみてきたが、それをみて、または踏まえた上で若者の雇用の現状について見ていきたい。

2. 若者の雇用の現状

2-1 若者の就業機会

最初に、若者の就業機会についてみていこう。まずは、中卒・高卒者の就業機会についてみていきたい。中卒者の求人倍率は、2011年度9月末現在、求人数は645人で求職者数は1739人であり、求人倍率は0.37倍となっている。この数は、約3人に1人が職に就けることを意味している。同様の資料で高卒者の求人倍率をみると、求人数は約16万人で求職者数は約17万4千人となっており、求人倍率は0.92倍で1.00を下回っている状態である⁷。高卒者は求人倍率が1.00を下回ってはいるものの中卒者に比べれば職があるようにみえるが、高卒者の求人倍率の0.92倍というのは全国平均で、地域間にはかなりの差があり、京浜（東京・神奈川）は1.95倍であるが南九州（熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄）は0.48倍と両方で1ポイント以上差がある⁸。このように中卒・高卒の求人状況をみてもらうとわかるように、地域間の差があるものかなり職がないことがわかる。さらに、この中卒・高卒者の採用の動向を見ていくと、1990年代初頭は中卒・高卒者の9割以上が正規雇用として就職していたが、この比率は急激に低下していき、2008年では正規雇用として就職する中卒・高卒者はほぼ5割程度にすぎなくなるのである⁹。そして、この動向や求人倍率を踏まえて職に就けなかったものはどうなるかという、非正規雇用者となってパートやアルバイトを行うフリーターになってしまうか、または何にも職に就かない、無就業者（ニート）になってしまっているのである。

一方、大卒者の就業機会についてみてみると、求人倍率は1.28倍となっており、数字上は求人を出した全員が職に就ける状態にある。ここで疑問に思った人が多いかもしれない。2011年現在、大学生は就職するのが困難であるといわれており、世間を騒がせている。実際に大学を卒業することになっても、内定がもらえないまま卒業してしまう人が多く、やはり中卒・大卒者の職に就けなかった人と同様に、そのまま非正規雇用として働くことになり、無就業者になる人もいれば、新たに専門学校等に進学して資格を取ろうとする人もいるのである。

では、なぜ大卒者の求人倍率は1.00を上回っているのに、就職難の世の中といわれ、実際に

⁷ 厚生労働省「平成23年度「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」取りまとめ」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001vc1q.html>

⁸ 厚生労働省「第1表 平成24年3月高校新卒者の地域別求人・求職・就職内定状況」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001vc1q-att/2r9852000001vcpc.pdf>

⁹ 太田（2010），p.122.

表2. 従業員規模別求人数・民間企業就職希望者数の求人倍率

求人総数および民間企業就職希望者数:(人)

	【300人未満】		【300～999人】		【1000～4999人】		【5000人以上】	
	2010年 3月卒	2011年 3月卒	2010年 3月卒	2011年 3月卒	2010年 3月卒	2011年 3月卒	2010年 3月卒	2011年 3月卒
求人倍率	8.43倍	4.41倍	1.51倍	1.00倍	0.66倍	0.63倍	0.38倍	0.47倍
求人数	402,900	303,000	162,700	133,600	114,800	103,700	44,900	41,600
民間企業 就職希望者数	47,800	68,700	108,100	133,700	174,200	164,400	116,900	88,900

(出所) リクルートワークス研究所「第27回ワークス大卒求人倍率調査」

http://www.recruit.jp/news_data/data/job/J20100421/docfile.pdf

職に就けていない人がいるかという点、表2を見てもらうとわかる。

表2は従業員規模別の求人数・民間企業就職希望者数・求人倍率を表したものであるが、2011年3月卒のデータをみると、従業員が1000人未満の企業は求人倍率が1.00を上回っているのに対して、従業員が1000人以上に対して、求人倍率は1.00を下回っていることが分かる。このことが、大卒が就職難といわれる原因である。つまり、就職活動をしている学生の多くは、従業員が1000人以上の大企業しか見ていないのである。そのため、内定を勝ち取ることが困難になり、どこからも内定をもらえないという人が絶対出てくるからである。一方で従業員が1000人未満の企業、特に300人未満の中小企業の求人倍率は、4.41倍と学生1人に対して約4社が求人を出しているのである。この学生が大企業しか見ていない状況を改善することにより、非正規労働者を減らすことにつながり、また就業機会の改善にもつながると思われる。

2-2 新卒採用が好まれる現状

前項で求人倍率について見てきたが、それに関連してなぜ新卒採用が好まれるのかをみていきたい。新卒採用が好まれる理由としては、(1) 自社人材育成の重視 (2) 年齢構成維持のため (3) 優秀な人材の確保、の3つの理由があげられる。では、それぞれについて詳しく見ていきたいと思う。

(1) 自社人材育成の重視

これは、新卒正社員を自社内における長期的な人材育成の対象とみなして新卒採用を行っており、特に企業内で形成されるスキル(仕事上利用するスキル)の少なくない部分が、他の企業では通用しにくい「企業特殊性」の高いスキルを利用する企業において新卒採用が重視されている

のである¹⁰。たとえば、自社独自の機械を使って生産している企業では、労働者にとって、その機械のスキルを習熟する機会はその企業でしか得られないことができないし、たとえ習熟したとしても、他企業に移った場合、生産工程や組み合わせの違いによりそうしたスキルは通用しないのである。このように、「企業特殊性」の高いスキルの場合、長期的に身につける必要があることに加えて、新卒を採用することにより企業にとって将来の期待勤続年数の最も長い労働者を採用することにほかならないので、長期的な戦力として採用されるのである。さらに、若い方がこのような「企業特殊性」の高いスキルを身につけることがスムーズに吸収することができるならば新卒採用は魅力的なものとなるのである。

(2) 年齢構成維持のため

人材育成において、人の育成というものは一人一人同じスピードで、成長していくということにはならないのである。特に、先に述べたような「企業特殊性」のスキルを仕事で利用する場合、長い視野で労働者を採用し、訓練していかなければ、いざというときに人材不足に陥ってしまう。つまり、現在の若い正社員を採用することは、将来会社を背負って立つ人材を採用することにはほかならないので、特定世代が大きく不足していたり、逆に過剰であったりすることは企業にとって望ましくないことなのである¹¹。こうしたことから、年齢構成の維持が必要となる。そして、企業は理想的な年齢構成を描きながら、若手社員の採用活動を行うのである。

(3) 優秀な人材の確保

優秀な人材の確保のために新卒採用をする企業は多いが、では、中途採用でもじっくり選べば優秀な人材はいるはずなのに、なぜ新卒がとりわけ好まれるのだろうか。その理由は、人材育成を重視する企業にとって、正社員として採用したいのは、真面目で、教えたことを吸収するスピードが速く、定着性の高い労働者に他ならないのである。こういった人材と最も出会う確率が高いのが新卒労働市場だからである¹²。新卒労働市場では、多くの若者が就職のために活発に活動しているので、企業にとって多くの若者の中から自社に適した人を選ぶ機会が多いのである。

このような3つの理由から、新卒採用が好まれるのである。そして、この傾向により引き起こされる問題もある。その一つが学生の就職活動の早期化である。これは特に大学生の就職活動に顕著に現れており、3回生の後期から就職活動が始まってしまうのである¹³。理由としては、優秀な人材の確保のために企業が採用活動を早めに始めるので、それに対応して若者も就職活動を早めに行うようになったからである。さらに、この新卒採用の傾向により、中途採用が難しくなることがわかる。企業側としては、中途採用者に求めるものとしては、いかに即戦力として使えるかであり、企業独自のスキルと中途採用者のスキルとのマッチングが重要になってくる。そし

¹⁰ 太田 (2010), p.126.

¹¹ 太田 (2010), p.128.

¹² 太田 (2010), p.129

¹³ 2012年度からは、協定により就活等のセミナーは12月から開始される。

て、企業のスキルが「企業特殊性」が強いほど、中途採用が困難になり、新卒採用が重視される。加えて、供給者側（若者）としても、一度非正規雇用者になってしまうと、企業の評価としてその経験はあまりプラスとして評価されることは少なく、どちらかというとな卒者よりもマイナスとしての評価を受けやすいのである¹⁴。こうして、中途採用の枠の減少と非正規雇用者の受ける評価により、一度非正規雇用者に陥ってしまうと抜けだしにくい問題も引き起こすのである。

2-3 離職率の高さ

若者の雇用の現状で問題視すべきなのは、早期離職率の高さである。早期離職とは、学校を卒業して企業に入社して3年以内に辞めてしまうことであるが、この割合が1995年以降から横ばいの数字で来ており、中卒者で約7割、高卒者で約5割、大卒者で約3割強の人が3年以内に会社を辞めているのである¹⁵。この原因としては、働く前と実際に会社に入社後のギャップが理由としてあげられる。このギャップが生まれる原因としては、雇用主側と供給者側（若者）の両方に要因がある。

まず、雇用主側の要因としては学生が就職活動を行っているときに雇用主側が本来の職場の姿を見せていないということが挙げられる。雇用主側としてはより多くの学生に興味を持ってもらい多くの学生に自分の会社を受験してもらうことで、その中から優秀な人材を見つけ採用したいのである。そのため本来の会社の姿のいい部分しか雇用主は見せないため、実際に会社に入社してから仕事をしていくうちに今まで見えなかった部分、言い方を変えれば雇用主側から隠されていた部分が見えてしまい、供給者側（若者）としては、入社前との理想と入社後の現実の違いにギャップが生じ幻滅してしまい離職につながってしまうのである。

そして、供給者側（若者）の要因としては2つ考えられる。1つ目は、先に述べた雇用主側の要因とも関連しているのだが、就職活動を行っているときに理想と現実のギャップを無くすための努力をしていないのである。つまり学生側がいい面だけを見て、この会社に入社したいと思って受験するのである。そういったことから、学生としては企業の本来の姿を見るためにも、採用担当者や先輩社員と話す機会はこの会社の説明会でもあるので、質問や自分の気になることを積極的に聞くことが求められる。2つ目の要因としては、この就職難の状況によってどこでもいいから就職できたらいいと思って就職活動を行っている人が多いことである。このような人はとりあえず内定をもらえたらどこでもよいと思っているので、会社の雰囲気などもなんとなくしかわかっておらず、最悪自分が内定をもらった会社がどんな会社かも詳しく知らない人もいる。このような人が入社しても当然のように自分の理想と違う場合が多く、早々と会社を辞めてしまう人が多いのである。

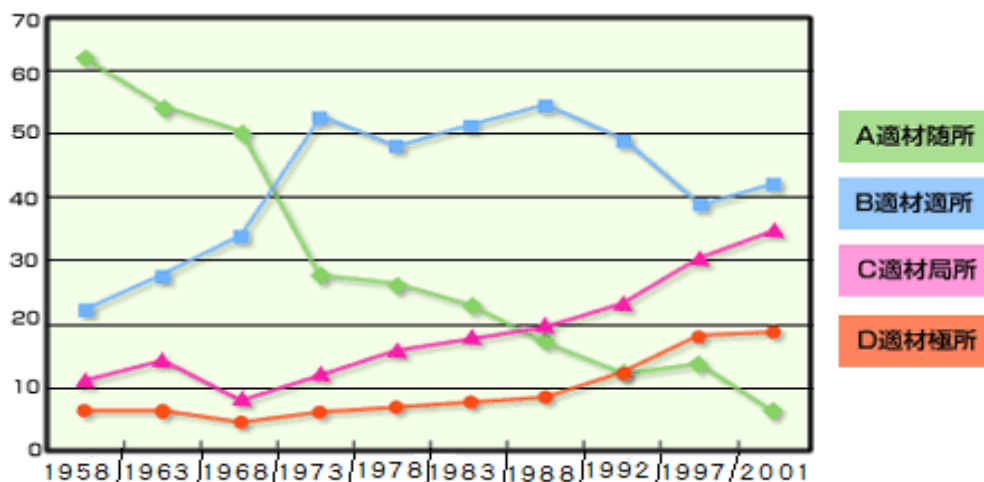
このように、ギャップが生まれる要因として雇用主側と供給者側に要因があることが分かるが

¹⁴ 太田 (2010), p.130.

¹⁵ 厚生労働省「新規学卒求職者の在職期間別離職率の推移」

http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/data_1.pdf#search=厚生労働省職業安定局%20%20在職期間別離職率

図 2. 若者の年代別ストレス耐性の推移



(出所) (株)日本能率協会マネジメントセンター

http://www.jmam.co.jp/column/column10/BackNumber/1188197_4202.html

そのほかにもいくつか理由がある。

一つは若者のストレス耐性が弱いことがあげられる。これについては図 2 を見てもらいたい。

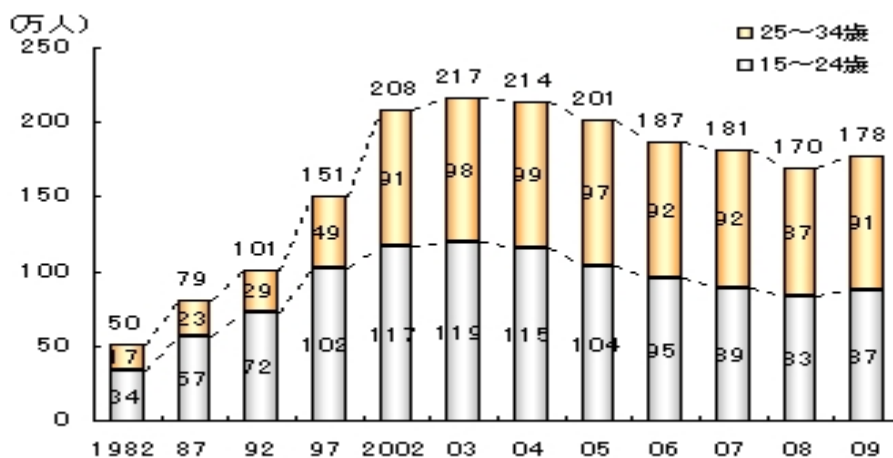
まず、この図について簡単に説明すると、これは「クレペリン精神作業検査」というものの 1 つである V-CAT の検査結果であり、ここではメンタルヘルス（精神健康度）の高さによりストレス耐性を測り受検者を 4 タイプに分類し、1958 年から 2001 年までそれぞれの出現率を追ったものである。そして、A から D までの項目があるが、A は一番ストレス耐性が強く、D はストレス耐性が一番弱いことを指す。これを踏まえて見てみると、一番ストレス耐性の強い A グループは高度経済成長期あたりから減少しており、2001 年現在では全体の 1 割程度しかいないが、ストレス耐性が弱い C, D グループの人は A グループの減少と比例して増加していき、2001 年現在では全体の半分を占めている。このように、若者のストレス耐性が弱くなってきていることがわかり、それが入社してからの社会の荒波に耐えることが困難になり結果として早期離職という形につながっているのである。

もう一つの理由としては、フリーターでも生活していけるという若者が多いからである。最初に、そもそもフリーターとはどういう人を指すのか定義づけると、フリーターとは 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。）をいう¹⁶。これを踏まえたうえで次の図 3 を見てもらいたい。

¹⁶ 厚生労働省「主な用語の定義」

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/kanri/kanri04/08.html>

図3. フリーター数の推移



(厚資料) 総務省統計局「就業構造基本調査」
 労働省政策調査部で特別集計 (～1997年)
 総務省統計局「労働力調査詳細集計」(2002年～)
 (出所) 厚生労働省「若者雇用関連データ」

この図3は、フリーター数の推移を表したものである¹⁷。2003年に217万人達して以来、2008年までは微少ではあるが減少傾向にあったが2009年には増加している。このように、フリーター数は多いことがわかる。では、なぜフリーター数がこんなに多いのかというと、増加の背景には社会的要因もあるがここでは若者側の要因を取り上げると、一つとしては「やりたいことがない」から好んでフリーターになっている人がいるのである。これは、言い換えれば「やりたいこと」を探すために、もしくは将来実現するためにフリーターになっているということである。しかし、中には「やりたいこと」ということを正当化の根拠に用いて、結局何にも「やりたいこと」がない人も多い。もう一つの要因としては、親に経済的に依存する若者が多いことと子供のために何でもする親が増えたことが考えられる。つまり、親に甘えている若者とそれを許す親の存在が増えていったのである。このような要因により、「やりたいこと」を正当化付けてフリーターになるものや、一度入社しても仕事が辛く、親に甘えて生活しようと早々と離職する若者と、子供がしたいことをさせてあげたいと思い、何にも子供のことに口を出さない親の存在により、フリーターの増加とともに早期離職者も増えているのである。

いずれにせよこの早期退職は、若者にとって決していいものではない。それは、せっかく新卒で会社に入ったのに、一度辞めてしまえば、次は中途採用という形でしか、企業は雇用してくれなくなる。この中途採用の受け口は、当然新卒より狭いので、結果非正規雇用になってしまう人が多いのである。この早期離職率の高さの改善策を見つけることが、非正規雇用を減らすことにつながっていくと思われる。

¹⁷ 厚生労働省「若者雇用関連データ」
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/12.html>

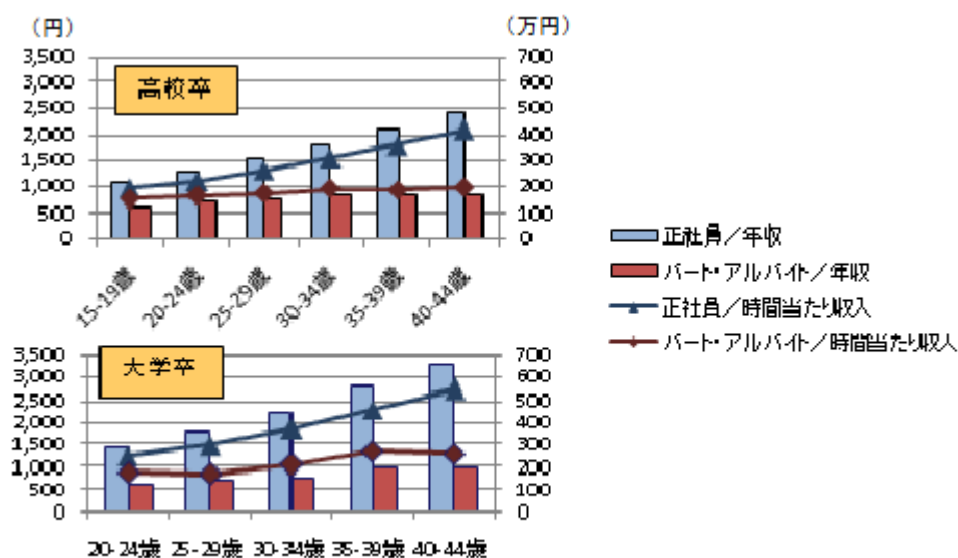
2-4 非正規労働者の現状

さらに、就業者全体としても非正規労働者が増えていると同時に若者の非正規労働者が増えていることが分かったが、ここではそんな非正規労働者の現状について触れておきたい。

非正規労働者の現状については、不況期において解雇や期間満了による雇い止めなどにより雇用調整の対象とされやすい現状がある¹⁸。この理由としては、単純に正規労働者よりも人員整理を行いやすいという理由からである。非正規雇用者は正規社員のように労働組合にも守られていないため雇用する側の都合で解雇することができる。そのため、雇用主側からすれば、好況期には生産率をアップさせより多くの利益を得るために非正規雇用者を増やす。一方景気が悪くなれば、利益を維持するためにコスト削減と称して非正規労働者の雇い止めや解雇を行う。このように非正規労働者は雇用主側にとって、景気の波に対応する手段として利用しやすい存在であることがわかる。そのため非正規労働者は景気の波により切られやすい現状にあるのである。

さらに、非正規労働者の現状としては生涯賃金の格差も問題になっている。次の図4を見てもらいたい。

図4. 学歴と賃金上昇の関連性



※高校卒・大学卒ともに男性の数値。女性についても男性と同様の傾向がみられる。

(厚資料) 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2009) 「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年度版「就業構造基本調査」特別集計より—」

(出所) 厚生労働省「非正規労働者雇用対策」

¹⁸ 厚生労働省「非正規労働者雇用対策」
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/hiseikiroudousha.html>

図4を見てもらうと分かるように、年齢が上がれば収入が増加している正社員に対して、非正規労働者はほとんど上がっておらず横ばいの状態になっていることがわかる。そして、この賃金格差は年齢が高くなるにつれて拡大していき、40歳から44歳では高校、大学卒業ともに正規社員と非正規社員では倍の賃金格差があることもわかる。このように賃金格差も深刻な問題の一つである。

上述してきたとおり、若者の非正規雇用者が増えてきている現状を述べてきたが、それに対して政府が非正規雇用者を減らし、正規雇用者を増やすように行っている対策について見ていきたい。

3. 政府が行う正規雇用者増加に向けた対策

3-1 2011年現在における対策

2011年現在に行われている政府の正規雇用者を増やそうとする対策は主に次の①～③である。

① 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金

この「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」は、雇用主側（事業主）が大学等を卒業して3年以内の既卒者も新卒者扱いとして採用活動をするという求人をハローワークに提出し、その提出した先からの紹介により既卒者を正規雇用として雇い入れた事業主に対して、その者が正規雇用からの雇い入れより6カ月定着した場合に「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」として事業主に100万円を支給するものである¹⁹。この奨励金制度により、雇用主側が積極的にこの制度を利用していくことで採用の窓口を増やしていくことで、供給者側（若者）としては同時に新卒枠での採用が増えていくことが予想されるので、早期離職者や卒業後に非正規雇用者となった人が正規雇用につながる機会が増え非正規雇用者の減少につながっていく。しかし、この制度は2011年度までしか行われぬ時限的な措置なため、これを長期化して実行していくことが必要である。

② 3年以内既卒者トライアル雇用

この「3年以内既卒者トライアル雇用」とは、卒業後も就職活動を継続中の者（3年以内の新卒者）を対象に、原則3か月の有期雇用契約により、必要な技能や知識を身につけるとともに、職場や職種への理解を深め、その後正規雇用へとつなげることをねらいとする制度である。供給者側としては、いったん企業に体験入社のような形で仕事をすることができ、実際にその職場の雰囲気や事業内容・仕事内容を把握することにより雇用主とのマッチングができるので、その後正規雇用として採用された場合にも、雇用主側と供給者側のギャップがないので早期退職という

¹⁹ 厚生労働省「3年以内既卒者は新卒枠で応募受付を!!」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000wgq1.html>

形が生まれず、正規雇用者として長期継続勤務につながると思われる。加えて雇用主側としても、自分の会社に合った人を採用することができる上に、この制度を利用することにより有期雇用期間中は対象者1人につき月10万円（最大30万円）を、有期雇用終了後の正規雇用での雇い入れ後には対象者1人につき50万円（正規雇用から3か月定着した場合）を受け取ることができるのである。だから、雇用主と供給者の両者にとってメリットのある制度のように思われる。

③ 既卒者育成雇用

この「既卒者育成雇用」とは、今後人材需要が見込まれる成長分野等の中小企業と、卒業後も就職活動を継続している3年以内の既卒者とのマッチングを図り、長期的な人材育成につなげるための制度である。この場合の成長分野とは、健康、環境分野及びこれらに関連するものづくり分野を指す。具体的には、最初に原則6か月間の有期雇用契約を結び、その間に供給者は実習や座学を通じて、必要な技能や知識を身に付けていくとともに、職場環境や仕事への理解を深める。その後、雇用主側の要件を満たせば正規雇用への移行が予定されているものである。供給者としても、将来的に成長するであろう分野で仕事を経験できる上に、座学を通じて自身のスキルアップを図ることができる制度である。一方、雇用主側としても、まず対象になっている企業は中小企業に限定されているので、より多くの人に興味を持ってもらうことができる上に、有期雇用期間中は対象者1人につき月10万円を、有期雇用終了後の正規雇用での雇い入れ後には対象者1人につき50万円を奨励金として受け取ることができる。さらに、座学等に要した経費に対しても対象者1人につき月上限5万円（最大15万円）を受け取ることができるので、雇用主としてもメリットの大きい制度であるといえる。

以上3つの制度について紹介してきたが、それぞれの制度の違いをみていきたい。まず、「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」と「3年以内既卒者トライアル雇用」・「既卒者育成雇用」の2つの大きな違いをみると、前者は3年以内の既卒者を新卒者として扱うが、後者は新卒者としては扱われない。しかし、後者は正規雇用されるまでに企業とマッチングを図る有期雇用期間がある。そして、「3年以内既卒者トライアル雇用」と「既卒者育成雇用」の違いをみると、企業とマッチングを図る期間があるのは同じだが、「既卒者育成雇用」の方は企業の種類に今後人材需要が見込まれる成長分野の中小企業が対象となる。このように、それぞれのメリットとなる点が違うので供給者側（若者）は自分にあった制度を利用することが求められる。

次にそれぞれの制度の共通点をみると、いずれの制度についてもハローワーク又は新卒応援ハローワークに、供給者側（若者）は登録を、雇用主側は申請書を提出する必要がある。この理由から、積極的なハローワークの活用が必要になってくると思われる。そして、どの制度についても3年以内の既卒者となっているが、その要件の一つに卒業後に安定した職業に就いたことがない（1年以上継続して同一の事業主に正規雇用された経験がない）という項目がある。これは早期退職者のうちの1年以上継続して働いたものは要件から外れてしまうのである。これでは、非正規雇用者を減らすには効果が不十分なので、この要件の期間を拡大する必要があると思われる。

拡大することによりこの制度の対象者が増え、非正規雇用の減少につながるとともに、雇用主としても多くの人たちを採用者として認識することができるので窓口が増えることにつながると思われる。さらに、多くの若者にこれらの制度を利用してもらうためにも、制度を申請している事業主を増やす必要もある。だから積極的に国や地方自治体、ハローワークが事業主に対して積極的に利用を促進するような働きかけが必要である。

3-2 過去に行われた政策

これまでは、2011年現在も行われている政策を取り上げたが、その他にも過去に行われた政策や現在も継続して行われている政策について2つみていきたいと思う。

日本版デュアルシステム

これは、若者対象の職業訓練の受けられる機会を増やして、非正規雇員から正規雇員への移行を促進させるものとして2003年の若者自立・挑戦プランに基づき、2004年に立ち上がったものである。内容としては、企業における企業内の訓練と職業訓練機関や教育機関での教育を組み合わせるにより若者に実践的な職業訓練を提供するものであり、その主要な対象集団となるのが高卒の資格を持つ非正規雇員（フリーター等）とその他の若年失業者である。具体的には、参加者は専門学校や民間訓練機関で3ヶ月間勉強して、それからおよそ2ヶ月企業で実際の訓練に参加する。このシステムへの参加中の賃金や参加企業の訓練コストの一部は政府によって助成される。そして、このプログラムの参加者は2004年度には2万3000人、2006年度には2万8000人であり、厚生労働省によると、このプログラムへの参加者の就職率は2004年度には68.8%、2006年度には75.2%と非常に高い数値であったのである²⁰。

2011年現在も継続して行われている政策ではあるが、なぜこのプログラムが積極的に行われていないかという点、プログラムへの参加に対する企業の積極性が欠けていることと、ゆえに訓練生（参加者）にとっての十分な場が設けられないことが問題なのである。つまり、この日本版デュアルシステムが積極的に活用され効果を発揮するためには、企業がいかにプログラムに参加し訓練生に十分な場を提供できるかどうかにかかっているのである。企業も若者の雇用問題に積極的に関心を持ち、自分たちも参加することで雇用問題の解決にもつながるとともに、若者スキルの向上にもつながるので、企業自らも雇用問題に対しての責任を感じ、積極的なプログラムへの参加をしていてもらいたい。

若者自立塾

これは、仕事に対する若者の意欲と能力を向上させるための対策として行われたものであり、厚生労働省が助成しているNGOによって運営され、1年以上無就業者（ニート）である若者を対象とする合宿である。プログラムの内容としては、参加者20人が一緒に暮らし働く場所で原則

²⁰ OECD (2010), p.80.

3ヶ月継続し、参加者の自信と就労意欲を向上させるため、指導、職業能力とコミュニケーションスキルの基礎的訓練、その他の訓練、職業体験が含まれている。2006年度には、若者704人が国内25か所の合宿所でこのプログラムを修了し、プログラム修了後6か月の時点でそのうちの401人が仕事を見つけたのであった²¹。このように、無就業者（ニート）にとって、職を見つけるいい機会でもあり、実際に職にもつながる確率も高いプログラムであることがわかるが、ここにも問題がある。それは、このプログラムにはかなりの高いコスト（2006年度は予算10億円。参加者1人当たり140万円。）がかかり²²、加えて参加者を惹きつけることが難しい。確かに、無就業者（ニート）は今の状態でも生活していくことが親への依存等により可能であるために、なかなか仕事をしようという気持ちにはならないかもしれない。しかし、無就業者がこのような合宿プログラムに参加することは、労働市場の改善にもつながるし、社会的な効果を与え高い収益率をあげるかもしれないのである。政府としても若者参加を惹きつけるような魅力をプログラムに盛り込むことが必要である。それにより、参加者の増大によりコストの削減にもつながる。

3-3 海外の対策事例

ここで海外の雇用対策についても簡単に2つ紹介していきたい。その中で、日本も見習うべきところについて述べていきたい。

ジョブ・コア（job corps）

これはアメリカで行われているプログラムであり、内容としては先に述べた「若者自立塾」を大規模なものとしたものである。具体的には、その課程は6か月から1年継続して行われ、アカデミックな教育、健康教育、職業教育、就職斡旋、相談支援が含まれており、アメリカ国内の119か所のセンターで提供されている。そして、参加者1人当たりのコストは2万米ドルを越えていて、年間およそ6万人の不利な立場にある若者がこのプログラムに参加しているのである²³。

この対策で日本が見習うべきところは、日本で行う雇用対策に就職斡旋を含むことではないだろうか。この就職斡旋を含むことにより、日本の雇用問題が深刻であり積極的に取り組んでいることが窺われるし、なによりもプログラムに参加することにより職に就ける率が上がるということからも、プログラムへの参加者の増大につながり、多くの無就業者や非正規雇用者の新たな職場を見つける機会が増えるように思われる。

フレキシキュリティー

これはデンマークで行われているもので、この言葉の由来はフレキシブル（柔軟さ）とセキュリティ（保障）を合わせた造語である。この言葉の意味としては、労働市場の柔軟さを表わしており、失業しても転職が容易であり、企業にとっては事業戦略の変化に伴い、労働者を自在に

²¹ OECD (2010), p.113.

²² このコストの面で事業仕分け的となり、この政策は2009年度末に廃止された。

²³ OECD (2010), p.113.

配置できるということを意味している²⁴。そして、このフレキシキュリティーを行っているデンマークの雇用対策の目的としては、失業した労働者に対して失業手当を厚くして生活を安定化して、教育・職業訓練によるスキルアップを図り、より高い雇用機会への就労を支援することを目的としている²⁵。

ここで日本が学ぶべきポイントとしては、若者が失業した際や非正規雇用者になっているときに、いかに次の高い雇用機会を得るために国がサポートしていくことではないだろうか。具体的には、失業手当の厚遇や当人のスキルアップのためにその費用を補助したりすることが挙げられる。つまり、最初から若者の非正規雇用者や失業者を減らすことへの対策に加えて、一度失敗してもまた容易にチャレンジする機会を政府が創っていく必要がある。

3-4 同一労働同一賃金

この「同一労働同一賃金」は対策自体ではないが、この考え方を導入することにより若者の雇用問題の解決、非正規雇用者増加による問題の解決につながると考えられるので紹介していきたい。この考え方は、今までの考え方とは変わっており、今までは非正規雇用者を減らすことを目標として対策を述べていたが、ここでは、正規雇用や非正規雇用という雇用形態にはこだわらず、同じ労働をしている者には同じ賃金を支払うという「同一労働同一賃金」の導入で、正規雇用者と非正規雇用者の間に生じていた賃金格差の解消とともに、働き方の改善、最低限の生活の保障にもつながり、総じて若者雇用問題の解消にもつながるのである。しかし、日本では正社員は属人的な要素からなる年功賃金で、非正規雇用者は仕事を基準とする賃金であり、両者の賃金決定基準は異なっているので、両者の賃金の均等を図ろうとしても基準が存在しないのである。この基準を設定し「同一労働同一賃金」を実現するためにも3つのことが必要になってくる²⁶。

1つ目は、労働市場における職種別賃金の確立である。政府は、経済団体や労働団体、教育団体などの協力を求めて、日本における職種・職務の概念化、基準化を進めるとともに、労働組合は自らの組織範囲内の産業・業種の中で非正規雇用の職種を重点におき組織化を進めていくことによる職種別の賃金調査が必要である。

2つ目は、同一労働同一賃金の実現による労働社会の公正という面からと、企業の活力の向上という面からも、年功賃金に代わる賃金制度の確立である²⁷。年功賃金をかえるためには、職務を基準とした安定した基本給が必要となるので、労働者の協力を得ながら、同一労働同一賃金の原則に基づき、職務を分析しその評価を共通にすることが求められる。こうすることにより雇用形態にかかわらず均等処遇を実現することができるのである。

3つ目は、最低賃金の賃金額を人の生活費設計に基づいて、最低でも生活保護水準を上回る水準に設定する必要があることである。もしこの水準を上回らないと、同一労働同一賃金を実現し

²⁴ 秋山 (2010), p.123.

²⁵ 小林 (2009), p.130.

²⁶ 遠藤・河添ほか (2009), p.42.

²⁷ 遠藤・河添ほか (2009), p.43.

ても、その賃金額が生活費設計に届かない場合、生活をしていくために労働者にはさらなる仕事が必要になり、そこでまた格差が生まれてしまうので、元の正規雇用と非正規雇用の形態の格差と変わらない状態になってしまうのである。だからこそ、最低賃金の水準を生活費設計の水準よりも高く設定することにより、生活が保障された上で個人の努力によりプラスの賃金が得られるので、労働意欲を失わないし、経済としても以前と変わらない状態を維持することができ、雇用形態によって生じた賃金格差の解消になるのである。

4. 若者の非正規雇用者数を減らすには

上述してきた通り、若者の非正規雇用が増えてきている現状（第2節）を述べ、それに対して政府が行っている対策を述べてきた。政府の対策を積極的に利用していくことは不可欠であるが、さらに効果的に若者の非正規雇用者を減らすためには、どうしたらよいかを考えていきたい。

4-1 職業教育の充実

まず、職業教育の充実が必要ではないだろうか。この職業教育を実現させることにより、実際に社会に出て働くということとのギャップをなくしたり、社会に出てからのストレスをなくしたり、また自分になりたい職業や将来何がしたいかが若者にとって見えやすくなるのではないかと考えられる²⁸。具体的には、学校の各段階で職業教育を取り入れていくのがいいのではないかと思われる。

最初に中学校の段階で、世の中にはどんな職業があるのかを教えるべきだと思われる。こういった早い段階からどんな職種があるかを知ること、将来自分になりたい職業を見つけることが出来る機会になるとともに、身の周りでは見ることができない職種を知ることができ、社会・世の中の広さというのを知ることにつながると考えられる。次に高校の段階では、中学校の段階で教えた職業・職種へのなり方を教えるべきである。例えば、薬剤師になりたいなら大学に進学し、薬学を学び国家試験に合格することが必要であることを教える必要があることや、税理士になりたいなら高校の段階から、会計について勉強し資格を取るか、大学に進学し会計学について学び資格を取る必要があるといった具合に教える必要がある。このように具体的に職業・職種への就き方を学ぶことで、大学のどの学部に進学すべきか、将来に向かって自分が何をすべきかが見えてきて、今何をすべきかがわかりやすくなるのではないかと思われる。

大学の段階では、実際に職場で働くインターンシップの充実を図っていく必要があると考えられる。インターンシップとは学生が企業などに体験入社のようなかたちで入り、一定期間研修や実習を受け職業体験をすることをいう²⁹。このインターンシップを充実させることにより、実際に社会人として働くときに、新しい環境の中で感じるストレスの軽減につながり、社会で働く自

²⁸ 古閑（2001），p.39.

²⁹ 古閑（2001），p.39.

分の姿をイメージしやすくなることにつながると思われる。

そして、職業教育の一環としてコミュニケーション能力の向上を取り入れるべきだと思われる。こう考えるのもこのコミュニケーション能力は企業に就職する段階で、企業が重視しているものの一つであるからだ。これは学校の各段階で取り入れるべきである。中学校・高校では、知らない人とでもちゃんと自分の言いたいことを言えるように能力の向上を図り、大学ではインターンシップや企業へのOB・OG訪問を積極的に活用するようにして、目上の人とのコミュニケーションの取り方を学んでいく必要があると思われる。

このように職業教育を充実させることにより、働くということを考えたりすることで、ギャップを埋めることになり、早期離職率の低下につながったり、学生のコミュニケーション能力等のスキルの向上につながると思われるので、この職業教育を積極的に行っていく必要があると考えられる。

4-2 訓練費用への補助金

非正規雇用者が増大してきた要因の一つとして、企業の企業内訓練費への懸念による正社員枠の減少を挙げたが、この訓練費用が削減できれば企業にとって若者を正規雇用として採用するインセンティブが高まるのではないだろうか。そこで、この訓練費への補助金をつけることで若者への求人を増やすことができるのではないか。この例としては、「キャリア形成促進助成金」に基づく、「有期実習型訓練」への助成や「実践型人材養成システム」が挙げられるが、2010年10月27日の事業仕分けで廃止と決定されたのである。

しかし、このような訓練費への助成を行うことは複合的な効果がある。まず、企業にとっては若者の採用に伴う経済的なデメリットを抑制することになり、経済全体の求人を増やすことにつながるのである。そして、この訓練自体は絶対行われるので、もし訓練を受けた企業で採用されなくても、若者のスキルアップにつながる。とりわけ企業で行われる訓練は、従来の公的な訓練よりも社会で通用するスキルの効率的な習得に役に立つのである³⁰。

こういった理由から、早急にこの事業仕分けで廃止された制度の復活を政府は行うとともに、最低でも何らかの形で企業に対して訓練費の補助を行うことが必要である。そうすることで、求人数の増加により非正規雇用者の数の減少にもつながるからである。

4-3 親の所得格差に対する子の職業対策

1-4で述べた親の所得格差が子の職業機会に格差を生んでいることを述べたがこれに対する対策を述べていきたい。

まず、一つとして挙げられるのが奨学金制度の充実である。日本の高等教育費に関する支出における私費負担の割合が67.5%と世界的にも高い水準であることから、親の所得が子に与える

³⁰ 太田 (2010), p.271.

職業機会への影響の大きさがわかる。こういったことから奨学金制度を充実させることによる学ぶ機会の向上により、親が高所得の家庭は従来通りの教育が行き届くとともに、低所得層の家庭でも今まで行けなかった塾や私学に通うことができるようになり、自分の努力次第で進学できる可能性がかなり広がるようになるのである³¹。

そして、日本で奨学金制度の中心を占めているのは、独立行政法人「日本学生支援機構」の奨学金であり、この奨学金は原則として、卒業後に返済する必要がある「貸与奨学金」である上に、多くは利子（上限3%）が付く「有利子奨学金」なのである。これでは、卒業後の返済の負担を心配して奨学金制度の申請を諦めている人もいるといわれている³²。このため経済同友会は、この奨学金の中に新たに給付奨学金制度を創設するほか、「貸与奨学金」についても、卒業後の年収に応じて返済額を減額したり、卒業時の成績が優秀だった者の返済金を減額したりすることを提言したが、この提言には厳しいハードルが設けられており、給付奨学金は年額60万円であり、受給者の資格として保護者の年間所得が「400万円以下」であることに加えて、大学入試センター試験の成績が「上位15%以内」としているのである³³。しかし、これはなかなか厳しいものであり、親の所得格差による子の学ぶ機会・就業機会を埋めることには不十分であるように思われる。加えて、本人の努力によるものが大きいため、低所得者層の子供のなかにもさらに奨学金を受けられ人と受けられない人が生まれ、さらに格差が生まれるように思われる。

したがって、この奨学金制度を利用しやすく、かつ充実させていくためにも、返済の必要のない給付奨学金の早期創設と普及が求められるとともに、親の所得だけ（本人の成績が反映されない）によって利用できる奨学金の創設も必要である。もっと、根本的に低所得者層の子が利用しやすいような奨学金制度にしていくことが、親の所得格差による子の職業機会の格差の改善につながり、非正規雇用者数の減少にもつながっていく。

次に、将来の成長産業への就職を前提とした公共学校施設等の設立が考えられる。具体的には、将来成長するである産業（後に既卒者育成雇用でもでてくるが）、環境や健康、それに基づくモノづくり分野に加えて、高齢社会で必要とされている医療分野、医師や看護師、介護の分野の産業に関して、将来的にその仕事に従事させる人を施設等で育成していき、将来正規雇用へとつなげていこうということである。方法としては、この分野に関する教育施設を創り、親の所得により職業機会や教育機会が少ない人に積極的に利用してもらうようにする。もちろん普通の家庭の人でも利用できるようにするが、利用に際して費用（教育費、施設利用費）に関して低所得者層の子供が優遇されるようにする。こうすることにより、親の所得格差による子の職業格差を埋める機会になると思われる。もし、施設等の設立が困難な場合には、こういった将来の成長産業への従事を前提とした奨学金制度の設置でもよい。

これにより、格差による就業機会を増やすことにつながり、非正規雇用者の減少につながるとともに、将来の成長産業の従事者が増えることにより日本経済としてもプラスになる面がある。しかし、この方法の問題点としては将来の就職先がほぼ早い段階で決まってしまうため、将来の

³¹ 前川（2011），p.82.

³² 前川（2011），p.82.

³³ 前川（2011），p.82.

選択の自由が奪われがちになってしまうことである。しかし、非正規雇用者を減らすため、将来の日本経済、また本人の将来の就業形態(正規雇用)を考えると有効な策ではないか。

4-4 中小企業へのアプローチ

2-1で述べた大学で就職活動をしている学生が大企業しか視野に入れずに活動を行っている現状の改善策を述べていきたい。まず、なぜ学生が大企業を中心に就職活動を行っているかという点、企業名が有名であることや、将来も安定してそうなどの理由が挙げられると思われる。同様に、学生がなぜ中小企業を見ないかという点、そもそも中小企業の情報が入ってこない、企業名を聞いても何をしている会社かわからない、将来性がないように思えるといった理由が挙げられると思われる。この2つの立場からの理由を踏まえると中小企業の情報を学生にもっと供給することが必要であると考えられる。

具体的な方法として、地方自治体が一貫して中小企業の採用情報を地方ごとに集め、それを大学に配布する方法である。この場合、中小企業は自社に関する情報を地方自治体に提供し、自治体はそれをまとめるのである。こうすることで、中小企業にとっては多くの学生に自社のことを知ってもらえる機会が増える。自治体にとっては、集計の手間はかかるが、地域の雇用機会を改善することにつながり、地域経済の活性化にもつながる。加えて、学生にとっては今まで知らなかった企業を知る機会にもつながり、地元で就職を考えている学生にとっては大きな情報源となる。同時に、学生に企業を見極める力をつけることでこれは大きな効果を発揮すると思われる。

このように中小企業へのアプローチを行うことで、学生の就職機会の改善につながることで、就職先が決まらないまま卒業する人が減り、非正規雇用者の数も減ると考えられる。

おわりに

1990年以降から非正規雇用者が増えていることがわかったが、その中で問題になるのが若者の非正規雇用者の増加である。その要因としては、求人倍率にみる若者の新卒での就業機会の減少や、若者自身の離職率の増加によるものがある。こういった要因によって増加した若者の非正規雇用者を減らし、正規雇用者を増やす対策が必要になってくる。

政府が行っている対策は、新卒扱いをする期間の拡大をして正規雇用者を増やそうとする対策であり、この対策には雇用者が積極的に参加することが求められる。加えて、若者が働くということ意識しやすいように職業教育の充実や幅広い業種・規模・業界の会社を見てもらうように働きかけることも必要になってくる。そして、教育格差により、職業格差をうけている者にも、奨学金などを充実させ教育格差を是正していくことも求められる。

つまり、若者の正規雇用者を増やし、社会全体として正規雇用者を増やしていくためには、雇用者側と若者側(供給者)の両者に働きかけていくことが非正規労働者を減らすことへの近道である。

参考文献

- ・遠藤公嗣（2009）「雇用・労働政策の変容」『社会政策』ミネルヴァ書房.
- ・遠藤公嗣・河添誠ほか（2009）「労働、社会保障政策の転換を一反貧困への提言」遠藤公嗣・河添誠ほか編『共同提言 若者が生きられる社会のために』岩波書店.
- ・太田聡一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社.
- ・木下秀雄（2008）「若者をめぐる議論の現状と課題」『若者の雇用・社会保障』日本評論社.
- ・古閑博美（2001）『インターンシップ 職業教育の理論と実践』学文社.
- ・小杉礼子編（2002）『自由の代償／フリーター ー現代若者の就業意識と行動ー』日本労働研究機構.
- ・小林良暢（2009）『なぜ雇用格差はなくなるのか』日本経済新聞出版社.
- ・下田平裕身（2001）「アメリカ雇用市場の階層構造とその変動」『アメリカの陰と光ーアメリカ経済の動向と雇用・労働の現状を探る』日本労働研究機構.
- ・高橋保（2008）『雇用の政策と法[改訂版]』ミネルヴァ書房.
- ・秋山士郎（2010）北欧の経済：北欧モデルの下、高い競争力を実現」田中晋・秋山士郎編『『欧州経済の基礎知識』ジェトロ（日本貿易振興機構）.
- ・前川史彦（2011）「日本における教育格差」『香川大学経済政策研究』第7号，香川大学経済政策研究室.
- ・八代尚広（2009）「非正社員問題とは何か」『労働市場改革の経済学』東洋経済新報社.
- ・脇田滋（2008）「若者をめぐる雇用・労働政策の変遷と課題」『若者の雇用・社会保障』日本評論社.
- ・OECD 編（2010）『日本の若者と雇用ーOECD 若年者雇用レビュー：日本』明石書店.
- ・厚生労働省（2006）「平成18年度版 労働経済の分析」『労働経済の推移と特徴』
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/06/>
- ・厚生労働省「正社員と非正規労働者の現状」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000013yhp-att/2r98520000013yw9.pdf>
- ・厚生労働省（2010）「3年以内既卒者は新卒卒で応募受付を！！」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000wgq1.html>
- ・厚生労働省「平成23年度「高校・中学新卒者の求人・求職・内定状況」取りまとめ」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001vc1q.html>