

# 「フリーター」のライフスタイルと就業問題

荒岡 作之 Sakuyuki ARAOKA

## *Lifestyles of 'Freeters' and Working Problems*

現代青年の雇用・失業問題は深刻である。定職に就かず／就けずパートやアルバイトで働く「フリーター」人口は増大し、その類型も多様化している。

本稿では、フリーター増大の原因は、若年者の意識変化や「需給のミスマッチ」にあるのではなく、需要（企業）サイドの「リストラ」政策の推進、雇用戦略の転換〔常用雇用の代替として不安定雇用労働者を補充・拡大〕という構造的なことが主要因であると捉えた上で、少数厳選で企業側の採用基準〔「雇用されうる能力」(employability)〕も高次化してきていることから、ごく普通の平均的な大学新卒者たちが「フリーター」への参入となる社会的背景と問題点に論及した。

かれらの就業意識と生活実態（最近の調査結果）をふまえ、フリーター自身は、＜時間選好の高いライフスタイル＞にメリットを感じているが、パラサイトせざるを得ないほどの低賃金の不安定雇用であり、定型的／低技能労働であるために職業キャリア形成に繋がらず、その状態から「脱出」しにくい等の問題点を明らかにし、打開の方向を提示している。

キーワード：フリーター、ライフスタイル、雇用・失業問題、エンプロイヤビリティ

### 目次

- I はじめに
- II 「フリーター」の現在とライフスタイル
- III 「フリーター」増大の社会的背景
- IV 企業の採用行動と大卒の「フリーター」予定者
- V 「フリーター」の就業問題と課題—結びに代えて—

## I はじめに

青年の雇用・失業問題の深刻化は、総務省が発表した「労働力調査（速報）平成13年5月結果」からも浮き彫りになっている。完全失業者数は348万人（非自発的離職者102万人）で、完全失業率（季節調整値）は日本の失業統計史上最高水準の4.9%となっている。なかでも15～24歳の完全失業率（10.3%）は全年齢階級平均の2倍以上になっていることが注目される。青年の完全失業者は年々増加しているのである。

四大卒の就職率<sup>1)</sup>は、91年には男女とも8割台であったのが、その後低下に転じ、2000年には男女ともに6割を下回る水準にまで落ち込んだ。2000年3月の新規学卒者のうち、無業者人口は、高卒で約13万人、短大卒で約4万人、四大卒では約12万人であった。こうした失業・無業者と共に青年層の多くは、パート・アルバイトなど「フリーター」という不安定雇用労働者となっている。

さて、そもそも「フリーター」とは極めて曖昧な言葉である。「フリー・アルバイト」を縮めた造語「フリーター」は、1987年、就職情報誌『FROM・エー』元編集長 道下裕史によって最初に用いられた。当時は、「正社員としては働けない」が、資格取得や自分の夢の実現を目標に「自由に主体的に生きる」若者といった意味合いで使われた。その後は広く用いられ、“既卒で未婚の非「正社員」として働いている若者／働こうとしている無業者の若者〔30歳未満／34歳まで〕”と解釈されるようになった。本稿でも後者の意味で広義に「フリーター」を捉えている。なお、「フリーター」への参入経路としては、就職しない／できない新卒がそのまま「フリーター」を選択するコースと、一旦は正社員として就職した後、離・転職によって参入するコースの、2つがある。

リクルート フロム・エーは、労働省（現・厚生労働省）が試算<sup>2)</sup>した「フリーター」151万人という数字は、フリーターをかなり狭く定義した結果の数字であるとして、総務庁が5年ごとに実施してきた「就業構造基本調査」結果をベースに、「アルバイト」「パート」に「人材派遣企業の派遣社員」「その他」を加えるなどして再試算を試みた。その結果、フリーター人口は全国で344万

人であり、その内訳は就業者が206万人、無業者が138万人であるとしている。「フリーター」とは社会的にも無視できない大きな存在になっていることが分かる。

「フリーター」に関しては、多方面の識者や研究者がさまざまな分析や評価<sup>3)</sup>を加えている。その中には、「フリーター」増大の原因をもっぱら青年の「低い職業意識」や職業能力の不足、あるいは彼らの家庭の経済的「ゆとり」に求めるような議論も見うけられる。彼らを「ぜいたく失業」者と否定的に断じるような見方から、反対に、彼らを「元気な消費の需要者」と肯定的に評価する見方まで存在している。このように、「フリーター」に対する評価や意味づけはさまざまであるが、しかし、「フリーター」がこのまま増大すれば必ずや招来するであろう社会的問題については多くの懸念が表明されている。すなわち、「フリーター」の増大は、若年労働力不足、社会保障制度の破綻を引き起こすこと、また、「フリーター」＝未婚者・非婚者の増大が少子化傾向に一層拍車をかけること、これらが日本社会全体の活力を著しく低下させること、などの懸念である。

このように「フリーター」が無視できぬ社会的存在として注目され、それがもたらす社会的問題についても一定の議論がなされているながら、現状では「フリーター」の実態を把握するための本格的で包括的な調査は未だ実施されていない。こうした中で、日本労働研究機構の報告書『フリーターの意識と実態』<sup>4)</sup>〔以下『実態』と省略〕とリクルート フロム・エーのコンパクトにまとめられた報告書『フリーター白書2000』〔以下『白書2000』と省略〕等は、貴重な仕事であると評価できる。前者は、97人のフリーターにヒヤリング調査を行った結果をまとめ上げた報告書であり、後者は、フリーター1057人を対象に「アンケート調査」と「グループインタビュー調査」を実施し、その結果をまとめ上げた白書である。

本稿では、こうした最近の調査結果も手がかりにしながら、どのような新卒者がどのような社会的背景から「フリーター」という「進路」を選択するにいたるかを分析し、併せて彼らのライフスタイル<sup>5)</sup>の特徴と就業生活上の諸問題を明らかにしたい。

## II 「フリーター」の現在とライフスタイル

先ず、「フリーター」で括られる人々の、〈属性〉について見てみよう。前述の報告書『実態』によると、「フリーター」は女性が全体の約6割を占め、男性より高い比率となっている。男女ともに高卒が半数を占めており、年齢は20代前半までが主体だが、女性より男性の方が平均年齢が高く、20代後半の層が3分の1を占めている。これは男性では大卒の比率が高いからであり、男性のフリーターの年齢は18歳から31歳までと幅が広く、学歴についても高校中退から大学院卒までと多層的である。

### (1) 「フリーター」の類型（タイプ）化

報告書『実態』では、「フリーター」を「モラトリアム型」「夢追求型」「やむを得ず型」の3タイプに分けている。「モラトリアム型」は、明確な職業展望をもたないタイプで、男女とも4割を占め、それに次ぐのが「やむを得ず型」である。これは、正規雇用志向型、期間限定型、プライベート・トラブル型を包摂したタイプで、男性が4割、女性が3割を占める。「夢追求型」は芸能志向型、職人・フリーランス志向型を包摂するタイプで、男性が2割、女性が3割となっている。

『白書2000』では、「フリーター」の〈現在状況〉と〈将来志向〉という2つの側面からそれぞれタイプ分けを行っているが、「フリーター」の〈現在状況〉に基づけば以下の4タイプに分けられるという。すなわち、やりたい仕事が見えない、あるいは特にないという「暗中模索組」、フリーターにどっぷり浸かっている「現状満足組」、やりたい仕事はあるけれど、とりあえずフリーターをしているという「憧れ・夢見て足踏み組」、そしてやりたい仕事の実現に向けてフリーターをしているという「トライ&ステップアップ組」である。

このように「フリーター」がさまざまなタイプに分けられるということは、「フリーター」と称される人々の多様性を表している。こうしたさまざまなタイプの中で、政策的対応と社会的サポートの必要性がしばしば指摘されるのは、

『実態』報告書でいう「モラトリアム型」、「やむを得ず型」（なかでもその中の「プライベート・トラブル型」）、『白書2000』でいう「暗中模索組」、「憧れ・夢見て足踏み組」であろう。

## (2) 「フリーター」の就業生活とライフスタイル

『実態』の調査結果によれば、フリーターの週労働日数は平均4.9日であり、ひとつの職場での就労期間は3年未満と答えた者が約8割あった。『白書2000』調査結果によれば、週5日以上働いている者は全体の36%、一日7時間以上働いている者は53%を占める。同調査結果によれば、平均月額収入は約13万9000円で、正規社員と大差は「ない」。また、親と同居<sup>6)</sup>している者は、『実態』の調査結果では63.9%で、『白書2000』調査結果では60.6%となっており、フリーターの6割以上が親と同居している実態が浮かび上がる。同居の場合、半数のものが一部家計補助として親に一定金額を渡している。フリーターの就労先はアルバイト口の多い都市部に集中しており、明らかな「都市集中型」である。

彼らの「現在の生活満足度」をみると、「満足している」はたった3.3%で、「満足している」派と「やや満足している」派を合わせても17%である。「満足していない」派と「あまり満足していない」派を加えた「不満足派」は65%を占める。「経済的満足度」に絞ってみれば、「不満足派」は80%にも達している。

一方、フリーターのメリットとしては、「自由」「時間的に融通がきく」「休みがとりやすい」「色々な経験ができる」などが共通して挙げられている。就労先での束縛の緩さや時間と行動面での自由度の高さがフリーターを捉える魅力なのである。

しかし、『白書2000』の調査結果によれば、将来は何らかの定職に就きたいと考えている者が46.7%を占めており、ほとんどの者が「今後ずっとフリーターを続けていく」とは考えていないことが分かる。フリーターの多くが「フリーターである時期は過渡期である」と認識しており、これは同報告書も指摘するように、定職に就くとしたら「本当に自分がやりたい仕事をしていきたい」というやりたいことへの“こだわり意識”の別の形での表れと捉えてよいだろう。自分のやりたい仕事すでに明確である「トライ&ステップアップ組」に

しても、まだそれが見出せず模索中の「暗中模索組」にしても、いずれにしても時間が必要であるという点では、フリーターの意識は共通している。やりがいのある自分に適した仕事と「出会い」、生き生きと働きたいという「フリーター」たちの思いは、ごく当然の健全なものである。この思いは、正社員として就職した青年労働者にも共通する。

不況期の厳しい雇用環境の下で「やっと」就職できた青年達が、なぜかくも多く、また早い時期に離転職するののかについて、玄田有史<sup>7)</sup>らは、それは彼らの就業意識の低さによるものではないという。玄田は、経済環境の変化による就業機会の悪化が青年たちの不本意就職をもたらしたことを「世代効果」と捉え、雇用環境が厳しければ厳しいほど離転職が増える原因を解明している。

若年労働者たちに就職する際の「勤務先選択基準」について尋ねたライフデザイン研究所の「95年調査」〔20-24歳、有効525名〕結果によれば、「仕事内容のおもしろさ」(49.0%)、「自分の能力や資格が生かせること」(43.6%)、「勤務時間や休日」(24.6%)、「給与水準」(23.6%)等が上位に挙げられていた。勤務先選択に際して、若者は「勤務時間や休日」「給与水準」といった待遇も重視しているが、より重視しているのが自分の能力や資格が仕事で生かせることを含めた仕事のやりがいであることが分かる。最近発表された「平成13年度新入社員『働くこと意識』調査」結果<sup>8)</sup>によれば、「会社の選択基準」について、「自分の能力・個性を生かせるから」(31.0%)、「仕事がおもしろいから」(19.5%)、「技術が覚えられるから」(16.5%)との回答が上位を占めているが、ここにも同様の傾向が窺える。

若者の持つこうした選択基準から見れば、彼らが当初抱いていた仕事への「期待」と職場に入った後の現実との落差に困惑する程度は、彼らの前の世代よりも格段に大きく、深刻であることは容易に想像できる。正社員から離転職して「フリーター」になったものが約4割もいることや、定職に就くことへの恐怖感・忌避感が強い者が多いことがこの事情を物語っている。フリーターたちは、自分の能力や個性を生かせることの出来る「やりたい仕事」にこだわりを持ちつつ、時間選好のライフスタイルを貫こうとしているのである。

### Ⅲ 「フリーター」増大の社会的背景

#### (1) 「需要サイド」の要因

##### ① 長期不況下での「リストラクチャリング」推進と新規採用抑制

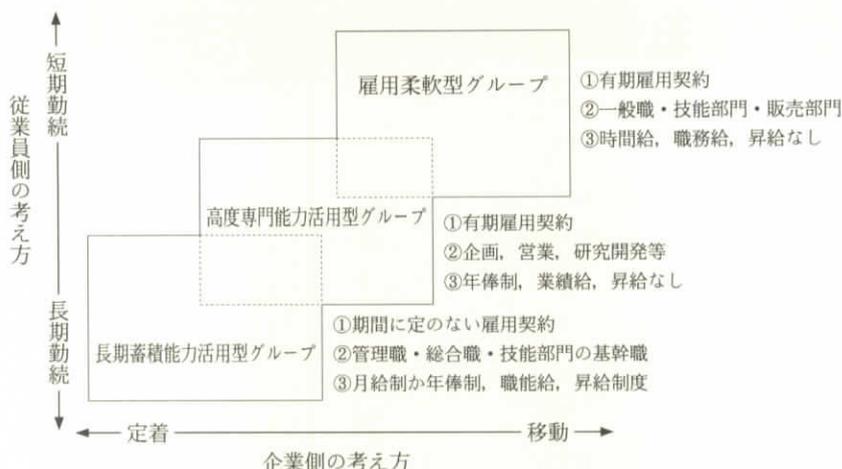
バブル経済崩壊後の長期不況の下で、大企業は“国際競争力の強化”を提唱し、経済のグローバル化がもたらす「大競争時代」に対応するため、大規模な「リストラクチャリング」（企業の再編・事業の再構築）を実施している。国際的なM&A、資本提携・企業合併が進行し、「分社化」、系列会社や中小下請企業の「整理」が推進され、本社・管理部門の「スリム化」や「アウトソーシング」（外部請負）化が実行に移されている。こうした政策と同時並行的に推進されているコスト削減政策は、新規採用抑制という形でも表れている。こうした企業の「リストラ」の推進が、社会的な影響の大きいフリーターの増大という問題を引き起こしている原因となっている。

『平成12年版労働白書』が示しているように、この7年間（92年3月～99年3月）に高卒求人は8割弱減、大卒求人は3割強減となっており、新規学卒労働市場が極めて厳しい状況<sup>9)</sup>にあることが分かる。採用「枠」の縮小と有効求人倍率の低下に相関して、アルバイトなどの不安定雇用労働者や無業者になる機会が増大しているのである。

##### ② 正社員（常用雇用）の削減と不安定雇用労働者の増大

企業の「リストラクチャリング」政策は、政府の雇用「流動化」、「多様化」政策と深く結合しながら、「衰退」産業／部門の労働者の「成長」産業／部門への移動、従来型の終身雇用型労働者の大幅削減、有期・不安定雇用労働者の増大を推進する方向で進められた。

これらは、日本経営者団体連盟が打ちだした雇用管理の基本戦略と合致しており、その戦略は「新時代の日本的経営—挑戦すべき方向とその具体策—」（1995年5月）にはっきりと述べられている。こうした戦略の具体策の一部が明示的に説明されているのが、「企業・従業員の雇用・勤続に対する関係」〔図1〕である。



(注) 1. 雇用形態の典型的な分類。

2. 各グループ間の移動は可。

3. 図中，①雇用形態，②対象，③賃金。

出所：青木圭介「日本的経営の変化」（『日本の科学者』Vol.33 No.4 Apr.1999 P.23）

図1 企業・従業員の雇用・勤務にたいする関係

この「関係」図から、「大競争時代」という“新しい時代”に対応できる“新しい労働のシステム”を構築するために、大企業が雇用の弾力化・流動化を推進していることが読み取れる。雇用の弾力化・流動化とは具体的には労働者を次の3グループに分けて、3グループ間の労働者の移動を差別的競争的に管理することである。3グループとは、第1に正社員を中心にした、管理職・総合職・技能部門基幹職から構成される「長期蓄積能力活用型グループ」、第2に有期雇用契約の非正規社員による「高度専門能力活用型グループ」（実績本位の年俸制）、第3に「雇用柔軟型グループ」（職務に応じた時給制）である。

新卒を含む「フリーター」のほとんどは、一般職・技能・販売部門などでの定型的／低技能労働を中心とした第3の「雇用柔軟型グループ」に配属されると想定されるが、同時に彼らは、上述の3グループの間の移動が「自由で弾力的である」とされる条件の下で、第1の「長期蓄積能力活用型グループ」（正

社員）や第2の「高度専門能力活用型グループ」（実績本位の年俸制）との間での差別的競争的な管理に組み込まれることになる。

年齢階級的にも厚い層をなす中高年・ホワイトカラー労働者は、企業にとっても人件費の負担が重く、削減の主要なターゲットとなっはいるが、労働組合運動の重点が既存の雇用確保に置かれる以上、若年層（とりわけ、24歳以下）の新規雇用比率が上がるとは考えられない。

正社員採用枠の縮小と雇用の「流動化」・「多様化」の政策的、意図的な推進は、新規学卒労働市場をさらに冷え込ませることになる。かつては女子学生採用時に特有に見られた差別的状況がすべての学卒者を覆い、その結果新規学卒者の多くが賃金・待遇の悪い不安定雇用労働者の大きな流れの中に巻き込まれざるを得ず、それが新たな「フリーター」群を再生産する結果をもたらしているのである。

そうした労働力「流動化」・「多様化」政策を推進し、雇用・失業問題を深刻化させたのも政府の後押し、法律上のサポートによるところは大きい。例えば、8時間労働制をくずし変形労働時間制を導入した「労働基準法」改定（1998年9月）、派遣労働の規制を緩和した「労働者派遣法」改定（1999年6月）、企業のリストラ計画を税制面で支援する「産業再生法」（1999年8月）等などである。

## (2) 「供給サイド」の要因

### ① パラサイトすることで得る経済的「ゆとり」

学校卒業後も親と同居し、親からの経済的支援や身の回りの世話などを受けている未婚者、すなわち「基本的な生活条件を親に依存している」「パラサイト・シングル」<sup>100</sup>人口は、その名付け親の山田昌弘の試算によれば約1000万人であるという。

『実態』の結果によれば、首都圏における「パラサイト・フリーター」はフリーター全体の63.9%を占めるという（『白書2000』では60.6%）。親元にいれば、高額な家賃を支払う必要もなく、自立生活をするには困難な低収入であっ

ても一定の「ゆとり」が生じうる。「パラサイト・フリーター」の全ての親に経済的余裕があるわけではないが、親の経済的サポートを受けられる条件があれば、少ない給料でもその殆どが自分の可処分所得にもなりうる。こうした状況の下では、特別の理由がない限り、「パラサイト・フリーター」たちは親との同居を継続することになる。

### ② 大企業信仰や就社「基幹職（正社員）」志向の希薄化

若者たちの目の前で展開しているのは、90年代後半以降の企業の「リストラ」政策が雇用慣行を変え、労働者の権利が大幅に縮小させられた状況である。倒産など想像もできなかったような歴史のある大企業の倒産であり、勤勉で従順な従業員の「過労自殺」といった過酷な現実である。こうした厳しい現実をみるにつけ、多くの若者たちの日本的雇用システムに対する信頼感は薄れ、企業に対する価値観は大きく変化している。企業内の競争的人生に魅力を感じなくなっている彼らにとっては、大企業に就社することも、時間拘束のきつい基幹職（正社員）に就くことも、無理をしてまで獲得すべき目標ではなくなっているのである。

できる限り正社員としてとどまり、企業内人生を全うしようとする親世代と、現代青年の就業意識とライフスタイルは大きく異なっている。現代の青年にとっては、雇用環境が厳しいからこそ、定職に就くまでの積極的な選択肢として「フリーター」が考えられるのである。やり甲斐のある、面白い仕事を求めて、自分に忠実に生きるには、時間自由度の高い「フリーター」ライフが魅力的に感じられるのである。

### ③ 就職活動に臨む主体（学生）側の「未成熟さ」

全国の高等学校の77.5%が非専門高校であり、普通高校における進路指導は一般に就職指導よりも進学指導が重視されがちである。事実、2000年度の高卒者の高等教育機関への進学率は70.5%である（その内、四大・短大に現役で進学したのは45.1%）。多くの高校生にとって高校卒業後の進路は、深く考えることもなく「進学」が自明のことと意識されているのではないだろうか。こうした中で、高校生の圧倒的部分が“職業”や“仕事”について突き詰めて考

える学習機会を与えられることもなく、準備不十分のまま進路選択時期を迎えている。かれらの多くは目的を曖昧にしたまま「とりあえず進学」を選択する。高卒後フリーターとなる場合も、大学入試や就職試験に失敗したため「やむを得ず」進路変更してなったというケースが多い。

もちろん、生徒の職業意識の涵養や就職のサポート体制のあり方など学校側の問題も問われなければならない。先にも述べたように92年から99年までの7年間で高卒求人が8割弱も減っているといった需要サイドの要因が高校生の就業意識や行動に大きな影響を及ぼしていることも押さえなければならないが、一方で、就職活動へのチャレンジを回避し、「進路」決定を「安易に」先延ばしするという、高校生の主体の側の「未成熟さ」も指摘されなければならないだろう。このことは、高校までの教育過程での人間発達、社会性の発達といった問題とも関連する複雑な分析課題である。

日本労働研究機構によって実施された首都圏の高校（普通科進路多様校）対象の調査<sup>11)</sup>〔担当：小杉礼子〕は、対象と発表された内容が限定的であるとはいえ、高校生の就職意識を知る上で有益である。同調査の結果を見ると、当初就職を希望していながら内定獲得にいたらなかった生徒と「フリーター」になることを最初から予定している生徒との間の共通点が多く見出される。当初の就職希望をもちつづけ、就職活動を1月の調査時点まで続けていた生徒はわずか6%である。早い時期に就職活動をあきらめたり、最初から就職活動をせずに希望を取り下げた生徒の約4割が「フリーター」予定者になっている。

「フリーター」予定者の高校生活上の特徴は、多欠席、成績の自己評価の低さ、部活への不参加、平均20時間のアルバイトなどが挙げられる。平常の授業がある期間でも週4～5日、一日4～5時間のアルバイトをしている生徒がいるのである。同調査では、早くから就職活動することをあきらめて「フリーター」に希望を変える生徒は、学校推薦の基準（出席日数や成績）に自信が持てないため、自分の就職可能性を低く見積もっていると分析している。また、フリーターを選ぶ生徒の中には、「アルバイトをして、生活する自信がついた」という感想を持った者も多い。こうしたことから、同調査では（高校時代の）“アルバイト経験はフリーターへの選択を促進する要因にもなっている”と分析

している。この分析は、一部の大卒「フリーター」予定者を考察する上で示唆的である。

低所得あるいは複数就学者を抱える家庭の場合などは、生徒のアルバイトが家計補助として機能している事情があることは考慮しなければならないが、そもそも授業へのコミットメントの弱い生徒にとって、アルバイトが強い吸引力を持った場合は、当然学校で身につけるべき知識や技能、あるいは部活や各種の社会活動などを通じて異なる意見をもつ人々と意見を調整しあいながら活動を進めてゆくことで身につく社会性や交渉力といったものも備えられないという「学びの質」の低さを引きずる結果となる。かれらのライフスタイルは、面倒で長丁場の「正社員」選考にはなじまない傾向が強く、「フリーター」選択〔モラトリアム型〕／〔暗中模索組〕への親和性が高い。

学校の「階層化」は進行しており、学校間格差も深刻化している。「フリーター」への参入問題と「階層化」問題との関連は強いと思われる。

#### IV 企業の採用行動と大卒の「フリーター」予定者

長引く不況の中で、各企業の求める「人材」像も大きく変わってきた。少数厳選採用に伴い、選考方法も「多様化」し、最近の採用基準はいっそう高くなっている。

こうした企業の採用行動を反映し、大学生の就職活動は一層の「早期化」傾向をみせている。自分の適性や希望をじっくり考える余裕もなく、「自分は何をやりたいのか」という疑問や不安を抱えたまま、平均的學生は3年生の後期から就職活動を開始するようになってきている。

大学就職部／キャリアセンターに「就職登録」し、就職活動に挑んだ学生たちの求職意識や取り組みへの熱意<sup>12)</sup>は、種々の「アンケート調査」結果を見るかぎり決して低いものではない。例えば、首都圏の私立A大学の「調査」結果によれば、学生一人あたりの資料請求葉書の送付数は平均すると男子149枚・女子133枚である。セミナー参加数は男子23社・女子31社、筆記試験は男子が13社・女子が19社であった。経験した第1次面接の平均回数は男子13.2回・女

子16.4回で、最終面接まで進んだ者では男子が3.6回・女子が3.5回であった。

また、私立B大学の「調査」結果〔2000年11月〕によると、資料請求の送付数「31社以上」が全回答者の50%、「51社以上～101社以上」が35%を占め、会社説明会の参加数・会社訪問の数については「11～21社以上」が58%を占めていた。これもまた高い求職意欲を窺わせる数値である。

「内定出し」時期が年々早期化する傾向にあることは、各種データ<sup>10)</sup>からもわかる。日本経済新聞社の調査〔最終集計2001年4月10日〕によれば、3月までに会社説明会を開催し、採用活動を始めた企業は54.4%を占めていた。その他の「新卒採用企業アンケート調査」結果も、採用予定企業の62.7%が既に7月末までに「内定出し」を行っていることを示している。2割余（21.9%）の企業が10月以降も採用選考を継続するが、企業規模別で見れば、小・零細化するほど「内定出し」が遅くなる傾向にある（10月以降：100～299人規模で16.7%、30～99人規模で28.1%）。全国平均では新卒採用「内定出し」ピーク時期は6月上旬であるが、7月末までに内定が取れないと、特に9月以降は、大学新卒者と留学／キャリアの通年採用（転職）組とが同じ土俵上で競争に挑むことになり、競争は一層熾烈にならざるを得ない。

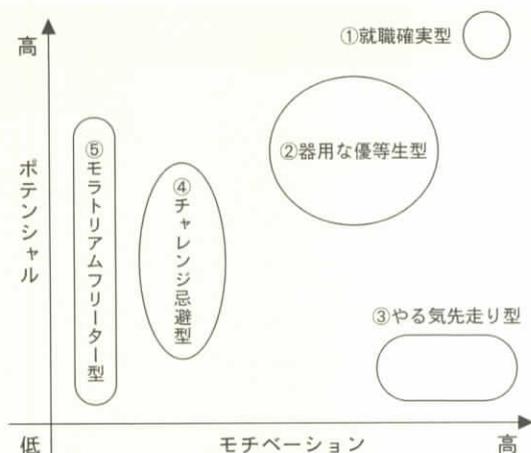
“買い手市場”という有利な条件にある需要（企業）サイドは、新規学卒に何を期待しているのであろうか。多くの人事部長は、「新卒ながら確実に業績に貢献できる（即戦力になりうる）、仕事に対する認識度の高い学生を採用したい」との意向を表明している。こうした意向を反映し、インターネットによるオープンエントリーや職種別採用の動きは強まり、選考方法も一層工夫され、多様化してきている。

「企業で実現したいこと」や「インターンシップ経験の有無」等の記入をはじめ、ゼミでの研究テーマと内容を書かせるといった、「学びの質」を問う多様な「エントリーシート」の作成（実施企業約4割）が課せられている。「面接」試験では、プレゼンテーション形式や集団討論（6社に1社）、さらにはディベート型集団討論などが実施されている。

文化放送ブレンが作成した次ページ図〔図2〕は、現在の就職志望学生の間で進行している「二つの二極化」傾向を図式化したものだが、企業の採用行

動を読み取る上で興味深い。

右図では、基礎学力や論理的思考力、コミュニケーション能力など、本人の「能力」や可能性など、資質に関する〈ポテンシャル〉の側面を縦軸に、「本当に仕事に就きたいのか」という就職意思に関する〈モチベーション〉の側面を横軸にして、学生を5つのタイプに分けて、それぞれのタイプの位置を示すことで、学生間で進行している格差、二極化傾向を浮き彫りにしている。



出所：文化放送ブレン「DATA BOX」VOL.24〔採用・就職戦線総括号〕2000. 7-8, P. 5

図2 就職志願学生の5タイプ

— ポテンシャルとモチベーションの二側面からみる二極化 —

企業サイドからすれば、〈ポテンシャル〉・〈モチベーション〉の両側面においてポイントの高い学生、図でいえば右上の「就職確実型」こそ最も採用したい人材となるわけである。この「就職確実型」の対極に位置するのが、「モラトリアムフリーター型」と「チャレンジ忌避型」である〔上図ではどちらの型についても比較的ポテンシャルの高い層までをイメージして作成されている〕。これは、例えば「モラトリアムフリーター型」の中でも、右斜め上に位置するほど、満足度の高い就職先が見つかる可能性が高くなるということであり、逆に、左下に向かうほど、就職からは遠のいていくことになる。

現実には「チャレンジ忌避型」と「モラトリアムフリーター型」の学生層を多く抱える大学ほど、就職サポート・システムの重要度を高める。この両タイプにおいては、「なりたい自分」と「なれる自分」との乖離に本人自身が最も大きな心理的葛藤や負担を感じつつ、なおかつ〈ポテンシャル〉面でも向上の

課題を抱えているからである。

なお、一般的傾向として、企業側も、自ら設定した基準に見合う学生になかなか出会えず、「ミスマッチに泣かされている」という。そこで企業側は基準を下げずに、内定出しを遅らせてでも“求める人材”を追求しようとする。企業が大学新卒者に求める「能力」<sup>44</sup> を具体的に見ると、「職場、企業内を活性化」できる「能力」が64.2%、「柔軟な発想」ができる能力が59.9%となっている。つまり、企業のために成果や業績をあげる「能力」のことであり、突き詰めれば日経連の打ち出した「能力」、すなわち、「労働移動を可能にする能力」に「当該企業の中で発揮され、継続的に雇用されることを可能にする能力」を加えた「雇用されうる能力」〔エンプロイヤビリティ (employability)〕<sup>45</sup> とその内容は重なる。

人気のある大企業に正社員として就職しようとするれば、NECソフトの2000年度事例にみるように、「インターネットでの『会員登録』(25000名) → 「エントリーシート・Web一次面接」 → 「適性試験・面接」(500名) → 「入社」(200名) と厳しい絞込みの選考過程を1つ1つ突破して、「生き残りゲーム」に勝ち抜かなくてはならない。〈ポテンシャル〉の高い「雇用されうる能力」を身に付けた少数者のみが最終選考に残りうるのである。

まさに、就職活動とは、「カネ」+「ヒマ(時間)」+「エンプロイヤビリティ」をベースにした総力を挙げての「個人」戦としての様相が強くなっている。リクルート・スーツの購入、交通費、通信・情報収集費(携帯電話・パソコン・就職情報誌)等に出費は高む。アルバイトや要卒単位履修に汲々とするともなく就職活動にたっぷり時間をかけられるゆとりがなければならない。需要サイドの求める「雇用されうる能力」は、採用選考の場で効果的に表現されなければならない。〈モチベーション〉がいかに高かろうと、就職活動に費やす経済的「ゆとり」がなく、取得単位数が低く、求められる「能力」も見劣りするならば、「正社員」就職“戦線”に参入するための基礎的前提条件に「欠ける」。したがってこうした学生は、需要(企業)サイドより早晚「フリーター」へと転戦を強いられ、「やむを得ず型」が増殖される。

## V 「フリーター」の就業問題と課題一結びに代えて一

「フリーター」としてのライフスタイルを選択するわが国青年の数は年々増大している。非「正社員」として働くかれらの就業・生活問題は、まさに今日の大きな社会問題である。

第1に、彼らの平均年収の低さという問題である。年収約150万円ほどという低所得／低賃金では、ボーナス等を含む「正社員」との年収格差は大きい。樋口美雄の試算<sup>16)</sup>によれば、35歳で「フリーター」が就職すると仮定するとそれまでの「自由の代償」（＝「正社員」収入との差額）は6,151万円にもなるという。

「フリーター」の多くは経済的に自立した生活が困難であり、経済的不満は高い。また、健康保険や年金の未加入者や滞納者も少なくない。人生の将来設計が描きにくく、生活不安を引きずっている。

第2に、低収入であるため、彼らの多くは親と同居（パラサイト）しなければ、「やりたい仕事」にこだわるライフスタイルが維持できない。身の回りの世話まで親に頼るという基礎的生活条件依存度が高いため、山田昌弘が指摘しているように、「パラサイト・シングルの自己増殖」<sup>17)</sup>が進行する。これは少子化につながり、社会全体の住宅、家電・家具等の耐久消費財などの需要の減少や教育関連事業の需要の落ち込みなどに直結し、社会の活力を低下させることは確実であろう。

第3は、彼らの就いている仕事は定型的／低技能労働であり、職業キャリア形成に有効に繋がらない。「平成13年雇用管理調査」によれば、企業サイドが正社員として採用する場合「フリーターであったことの評価」が極めて低いことが明らかになっている。「プラスに評価する」はわずか3.1%であり、「マイナスに評価する」(30.2%)と「評価にほとんど影響しない」(62.7%)が圧倒的である。フリーターとして長期間働いても、就業と「雇用されうる能力」の開発や養成とは結びつかず、「フリーター」期間の長さが「フリーター」生活からの「脱出」の阻害要因になっているのである。こうした状況は、仕事を通

じて自己の適性を把握し、経験を蓄積し、やりがいのある仕事に就きたいと望んでいる次世代の意欲をそぐことになるし、社会全体が蓄積した技能の伝達と継承という角度から見てもその社会的損失は大きいといえよう。

以上、「フリーター」の就業生活に関わる主な問題点を挙げたが、目的志向的に自覚してフリーターを選択した「夢追求型」／「トライ&ステップアップ組」と「やむを得ず型」／「モラトリアム型」／「憧れ・夢見て足踏み組」とでは、問題点の受け取り方も困難への立ち向かい方も当然異なっよう。しかしフリーターに共通してデメリットとして認識されている点を『実態』からみると、フリーターの「低収入」「収入の不安定」「社会的認知の低さ」「将来不安」である。

こうした様々な問題がありながらも、「フリーター」は増大しつづけている。このことは、「フリーター」の増大が、若年者の意識変化や「需給のミスマッチ」といった、人間の気持ちや個別的な事情によるものではなく、需要（企業）サイドの雇用戦略の転換によって構造的に生み出されたものであることを示している。需要（企業）サイドが推進する、常用雇用（正社員）の削減政策、派遣、パート、アルバイトなどの不安定雇用労働者を常用雇用の代替として補充・拡大する政策こそが、フリーター増大の主たる要因なのである。今後も需要サイドの採用抑制で常用雇用が縮小し、不安定雇用の採用増へと求人シフトが進むならば、ごく普通の平均的な大学新卒者たちに残された道は「フリーター」への参入ということにならざるを得ない。このことは、新卒後、「フリーター」期間を「しばらく」経ての就職が＜一般化＞する方向にあるといえようか。

しかしながら、一方で就職戦線が熾烈を極め、就職活動が「個人」戦の様相を呈することから、今後も多くの学生が「雇用される能力」を身につけようと必死の「自助努力」を試みることになるろう。しかし、先に見たように今日のフリーター増大の原因が企業による雇用戦略の構造的転換にあるのであるから、個人的対応に終始する限りそれは自ずと限界がある。政府の政策として企業に雇用戦略の改変を迫り、規制を加えることがなければ、フリーター増大は将来の日本社会にゆゆしき事態を生み出すことになるであろう。

現代の日本は戦後最大の雇用危機を迎えている。当然のことながら、雇用と

生活防衛の切実な課題は、「フリーター」青年だけのものではなく全ての世代に共通している。だが、とりわけ青年の学卒未就職者の増大は深刻な問題であり、解決の方向が早急に明確に提示される必要がある。なぜなら、この問題の解決の帰趨は将来の日本社会の活性化かそれとも沈滞化かに関わる重大性を帯びているからである。

「フリーター」問題の解決のためには、具体的で実効力のある個別・類型（タイプ）別政策の方向が重要となる。パラサイトせずとも自立して生活していける真のセーフティネット確立に向けての具体化である。

そのためには、先ず第1に、政府による実効力ある雇用・失業問題対策の実施である。社会的にも大きな存在としてある「フリーター」たちのキャリア形成のシステムが未整備であることおよび正社員との賃金・労働条件面での著しい格差は深刻な問題である。ワークシェアリングや残業規制で雇用を創出・拡大（総需要拡大）するとともに、職業訓練制度（キャリア・技能形成支援）の整備・拡充とその期間中の生活保障等を図るべきである。

次いで、「フリーター」予定者を擁する大学には、企業サイドのニーズや採用行動をも視野に入れた学生就職支援の条件整備・拡充の課題がある。職業意識の涵養と向上、職業教育、インターンシップの実施等は支援プログラムに組み込まれグレード・アップするであろうが、それらが実効力を持つためには、何よりも、「学びの質」を備えた学生の育成を基軸に据えた全学的なサポートシステムの確立が必要である。自分の「本当にやりたいこと」に“こだわり”を抱く学生たちが、それに適応できる、活力ある学生として発達しうる事業システムの推進である。

それでは、自立できる「やりがいのある仕事」に出会いたいと願う学生／「フリーター」たちには、何が求められているのであろうか。夢や願いと出会うためには、出会いに向けての熱い思い（モチベーション）やそのためにつかう知識や教養、論理的思考も、コミュニケーション能力（ポテンシャル）も、すべて必要なものといえる。これらの能力は、企業の業績向上のためにのみ「捧げ」られるものではなく、現代に生きる権利主体としてむしろ自分の適性に合った職業や仕事にめぐり合うために、また現代を主体的に生き、さまざま

な人々との交流や協働を進め、豊かで楽しい人生を送るためにこそ身につけるべきものなのである。主体（供給）サイドに、現代に生きる発達上の「未成熟さ」や立ち遅れがあるとすれば、その自覚的克服はきわめて重要なことである。

企業サイドの戦略的・構造的な問題に対抗し、政府をして雇用・失業問題対策や真のセーフティネットを確立させる道を模索するためには、仲間同士の人間的な結びつきと共通の体験をベースにした連帯が、またそのための時間が必要となる。

「フリーター」とその予定者たちが、「自分らしさ」を求め、自分に忠実に生きるためには、主権者としての自律とともに社会的連帯が必要である。かれらは、そのことを時間選好の強いライフスタイルで学びとり成長していくことになるであろう。

#### 註

- 1) 文部科学省は、「平成12年度学校基本調査速報」で2000年度における「大学の就職率55.8%」と公表した。しかし、2001年5月11日に発表された厚生労働省・文部科学省「大学等卒業生就職状況調査（4月1日現在）」の2000年度大学の「就職率」は91.9%である。前者の就職率は「卒業生全体」に占める「就職者+就職進学者」数の割合であるのに対して、後者の「就職率」は、「就職希望者」に占める割合のため、就職活動中途断念者・フリーター希望者等が増えれば増えるほど高率となる。
- 2) 労働省（現厚生労働省）編『平成12年版労働白書—高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス—』の中で、「フリーター」を—(1)年齢は15～34歳 (2)パートやアルバイトで働く者で、男性は継続就業年数が1～5年未満、女性は未婚者 (3)現在は無業だがパート、アルバイトを希望している者—と定義している。総務庁の1997年の「就業基本調査」から「フリーター」人口151万人（男性61万人、女性90万人）と推計した。92年は101万人で、この5年間に1.5倍（50万人）も増えている。  
なお、リクルートフロンティアは『フリーター白書2000』のなかで労働省との定義付けの違いを次ページ表のように示し、344万人を算出している。
- 3) 例えば、<「フリーター」私はこう思う>をテーマとする「NHK BS1 インターネット・ディベート」（[http://www.nhk.or.jp/debate/th/j/01/skj/j01skj\\_kbys.htm](http://www.nhk.or.jp/debate/th/j/01/skj/j01skj_kbys.htm)）には、耳塚寛明（お茶の水女子大教授）、小林洋一（「フロンティア」編集長）、神長恒一（だめ連アクティビスト）など20人余の同テーマをリードする多彩な論者が登場し発言している。

「フリーター」のライフスタイルと就業問題（荒岡）

表 フリーター人口算出にあたっての「フリーター定義」の差異

	労働省	フロム・エー
勤務先での呼称	「アルバイト」「パート」のみ	左記に「人材派遣企業の派遣社員」「その他」を加える
就業者男性の継続就業年数	継続就業年数1～5年未満	限定せず
無業者の条件	「家事をしていない者」に限定	限定せず
無業者の就業希望雇用形態	「アルバイト・パート」を希望する者に限定	限定せず

出典：リクルート フロム・エー『フリーター白書2000』（2000年9月）、3頁。

- 4) 日本労働研究機構『フリーターの意識と実態－97人へのヒヤリング結果より－』（研究報告書No.136）2000年7月。第1部 研究の概要と調査結果の分析（10章）、第2部 ヒヤリング結果、で構成されている。
- 5) 鮑戸弘「ライフスタイル研究の新しい研究」鮑戸弘・松田義幸『「ゆとり」時代のライフスタイル』（日本経済新聞社、1989年）、渡辺潤『ライフスタイルの社会学』（世界思想社、1982年）等、「ライフスタイル」についての研究は既に多数ある。拙稿「青年労働者生活の変容とニュー・ライフスタイル」（『大阪経済法科大学論集』第70号）においても論及している。
- 6) 国立社会保障・人口問題研究所の公表した「世帯内単身者に関する実態調査」（結果の概要）は、「パラサイト・シングル」の内実を把握する上で有効である。本調査は、厚生労働省「平成12年国民生活基礎調査」と同時実施－有効回答：世帯票3155票（88.8%）、個人票4255票（92.5%）－。  
調査結果によれば、当該個人の87%が仕事をもっており、うちフルタイムが7割以上（72.2%）で、国民年金にも25.3%の者が加入。7割近く（70.4%）が貯金をし、3分の2（69%）が家計に繰り入れをしている（平均2万8500円）、という。従来の議論では、家族との同居で「リッチな生活」を楽しんでいる面が強調されたが、「パラサイト・シングル」が経済的恩恵を一方的に受けているばかりではないことがわかる。
- 7) 黒澤明子・玄田有史「学校から職場へ『七・五・三』転職の背景」（『日本労働研究雑誌』2000.1 No.490）及び太田聡一「景気循環と転職行動」、中村二郎・中村恵編『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社、1999年等、参照されたい。
- 8) 社会経済生産性本部・日本経済青年協議会「平成13年度新入社員『働くことの意識

「フリーター」のライフスタイルと就業問題（荒岡）

調査』は、今回で33回目当たる調査である〔新入社員3696人対象〕。昭和46年度（1971）ではトップ（27%）に挙げられていた「会社の将来性」がついに9%にまで落ち込んでいることなどから、「終身雇用制の後退を背景とする昨今の『就社』より『就職』という傾向を反映」と指摘している。

- 9) 前掲『労働白書』、第2章「若年者の雇用・失業問題」参照。なお、今後も続く若年労働力人口の減少は採用側にとっても厳しい環境であることは否めない事実であり、増大する「フリーター」たちは“働くことを希望する正社員予備軍である”との企業向けメッセージをfrom・エーは発信している。「フリーターの戦略的採用による若手人材確保のための」次のデータブックは参考になる。『フリーターデータブックと戦力化事例』リクルート from・エー、2001年6月。
- 10) 山田昌弘『パラサイド・シングルの時代』筑摩書房、1999年、31頁。
- 11) 同テーマを丹念に探究している小杉礼子が、実証研究の成果をふまえ紹介している。小杉礼子「増加する若年非正規雇用者の実態とその問題点」、『日本労働研究機構』2001.5 No.490、50-52頁。併せて、日本労働研究機構『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』（研究報告書No.138）も参照されたい。
- 12) 安田雪『大学生の就職活動—学生と企業の出会い—』中央公論新社、1999年、22頁及び52-53頁。データは、都内の4年制私立大学、95-97年調査結果、男女各1000名。
- 13) 上場+非上場企業3875社。日経リサーチの協力を得てのアンケート調査結果〈記事〉、「日本経済新聞」（2001年4月19日付）。なお、「新卒採用企業アンケート調査結果」は、文化放送ブレン『DATA BOX』（Vol.24 2000. 7-8）より引用。同調査期間：2000年6月25日～7月5日、調査対象：有効回答589社。なお、「内定出し」の時期についても、一般に大学間格差・「階層化」がみられることは、次の大学の設置者（国公立・私立）・入学難易度別の「卒業直後の無業及び非正規就業率」の〔国際比較〕調査結果からも想定できよう。各大学ごとに学生就職サポートの工夫と努力が求められる所以である。日本のサンプル3421票の調査結果において、私立大4群中「相対的に入学難易度の低い大学に『無業』や『非正規』が出やすい傾向」が指摘された。日本労働研究機構『日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12ヶ国比較調査結果—』（調査研究報告書 2001 No.143）50頁、第2章第2項に詳しい。
- 14) 週刊ダイヤモンド編集部編『就職に勝つ！—大学生必読全情報2002年版—』新潮社、2000年。PART 4（人事部長アンケート）120-149頁参照、及び同『役立つ大学』ダイヤモンド社、1999年。

「フリーター」のライフスタイルと就業問題（荒岡）

- 15) 日経連教育特別委員会『エンプロイヤービリティの確立をめざして』1999年4月。同内容への批判としては、黒田兼一「人事労務管理の『個人化』とエンプロイヤービリティ」『経済』No.51、新日本出版社、1999年12月及び牧野富夫『「日本的経営」の崩壊とホワイトカラー』新日本出版社、1999年、等がある。
- 16) 富士総合研究所の協力の下で、「フリーターと正社員の年収の推移」を追い、試算している。樋口美雄「フリーターは『自由の代償』を意識すべし」『望星』東海教育研究所、2001年6月、35頁。先の『フリーター2000』の調査結果では、フリーターの平均月収は約11万2000円（男性12.5万円、女性10.4万円）であり、『実態』より約2万7000円も低額であった。
- 17) 山田昌弘、前掲書、56頁。なお、〈若者はなぜパラサイトするのか〉の論点をめぐって、「自立は損」という社会システムに求めた山田昌弘と「企業にこそ原因」とする玄田有史との論究スタンスの違いに注目されたい。『日本の論点2001』文芸春秋、2000年11月、684-691頁参照。