



## 若年層におけるフリーターなど 非正規雇用者の増加への対応

～神奈川県における若年層フリーターの実態に関する研究を読んで～

東京大学大学院情報学環教授・佐藤 博樹

### はじめに

雇用者に占める正規雇用が減少し、非正規雇用が増加している。雇用者に占める非正規雇用の増加が、「社会問題」として議論される背景にはつぎのような課題がある。

正規雇用と非正規雇用の両者の時間当たりの給与水準、能力開発機会、キャリア形成機会の上限、雇用機会の継続可能性など広義の労働条件のそれぞれの平均を比較すると、正規雇用に比べて非正規雇用の方が劣位にある。非正規雇用として就業すると、能力開発機会が少なくキャリア形成機会が限定されるために給与水準なども改善されず、結婚や子育てなどの家族形成なども難しくなるなどの問題が生じることになる。学校卒業後の初職において非正規雇用就業の場合では、中長期のキャリア形成にもマイナスの影響が及ぶことになる。非正規雇用の増加に伴うこうした課題を解消するためには、つぎのような取り組みが必要となろう。

第1に、学校卒業後の初期キャリアにおいて正規雇用就業できる機会を増やすこと、第2に、非正規雇用就業しても能力開発機会があり、キャリア形成機会の上限が高くなるような就業の仕組みとすること、第3に、非正規雇用から正規雇用への転換を円滑化すること、第4に、非正規雇用に伴うスティグマを解消すること、の4つの取り組みが有効と考える。

### 初期キャリアにおける非正規雇用の削減

ここでは大卒を取り上げよう。大卒の内定率の低下だけでなく、初職として非正規雇用に従事する者や無業となる者の増加がある。大卒の就職難の主因は、新卒に開かれた正規雇用機会の縮減だけでなく、進学率の上昇などによる新規大卒者の供給拡大の寄与分が大きいと考えられる。たとえば、新規大卒の有効求人倍率を企業規模別にみると、大企業では求人者数が求職者数を下回るが、中堅・中小企業では求人者数が求職者数を上まわっているのである（リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」）。卒業後に非正規雇用就業する者や無業者となる者を削減するためには、大学生が大企業だけでなく中堅・中小企業を含めて求職先として検討できる環境整備が求められることになる。すでに新規大卒の就職先として中堅・中小企業の比重が大きくなっているが、さらに中堅・中小企業を含めて新規大卒に関する労働市場におけるマッチングを円滑化することが必要で、そのためにはつぎのような環境整備が求められる。

第1に、大企業就職志向が強い中で、大企業だけでなく中堅・中小企業を就職先の対象として検討することを一般化すること、第2に、大企業に比較し中堅・中小企業では広義の労働条件のばらつきが大きいことから、就職先として選択する際に必要となる情報を収集して大学生に提供で

きる仕組みを整備することである。

後者を欠いたまま、前者を求めることは無責任な取り組みとなる。後者の整備は、大学生の就職支援をこれまで担ってきた大学の就職部やキャリアセンターのみでは難しい面が多い。中堅・中小企業は数が多く、各年度における新卒の採用数が少ない。さらに、毎年新卒採用を行う企業ばかりではないことがある。

求人企業に関する情報を収集し、蓄積することには大きなコストがかかるのである。この点を改善するためには、多くの大学の就職部やキャリアセンターが連携しそれぞれが保有する情報を共有化することや、高卒や転職者などの就職支援を通じて中堅・中小企業の企業経営に関する情報を保有しているハローワークなど行政機関と連携することが有益となる。

### 非正規雇用の能力開発機会と キャリア形成機会の拡大

特定の企業における非正規雇用の能力開発機会の拡大と、キャリア形成機会の上限を高める取り組みは密接に関連する。非正規雇用の能力開発機会を拡大するためには、非正規雇用に開かれたキャリア形成機会の上限を高めることが求められることによる。

さらに、非正規雇用のキャリアの上限は、正規雇用と非正規雇用のそれぞれに割り当てられる業務範囲に規定される。企業として有期契約の非正規雇用にどのような業務を割り当てるかという人材活用方針が非正規雇用のキャリア形成機会の上限を設定し、そのことが非正規雇用に提供される能力開発機会を決める。長期の人的資源投資を行い企業の競争力を支える業務を正規雇用で割り振るとすれば、非正規雇用で振られる業務範囲は限定されることになる。

他方、非正規雇用のキャリア形成機会の上限を高める人材活用の取り組みは、OJTによる人的資源開発の有効性を高めることだけでなく、非正規雇用として就業する者の能力開発意欲の持続や向上にも貢献する。同時に、特定の企業内では非正規雇用としての能力開発機会の拡大やキャリア形成機会の上限を高めることには限界があるため、他企業への転職を通じた能力開発機会の拡大やキャリアの上限を高める施策が有効となる。

### 非正規雇用から正規雇用への円滑な転換

企業内における非正規雇用から正規雇用への転換には、働きぶりを評価したうえで正規雇用の人材を確保する手段となること、非正規雇用の人材に正規雇用への登用機会を提示することで、非正規雇用の人材確保にプラスとなり、また採用した非正規雇用の人材には能力開発意欲を喚起できること、正規雇用へ転換する仕組みを用意することで、非正規雇用のキャリア形成機会の上限を超えて非正規雇用に従事していた人材を活用できるなどの機能がある。

こうした正規雇用への転換が円滑に機能するためには、いくつかの条件が必要となる。

第1は、非正規雇用に従事し能力開発を行うことが、正規雇用に求められる職能要件の開発に結びつくことである。このためには、正規雇用で配分された業務と非正規雇用で配分された業務を完全に分離するのではなく、割り当てられた業務に重なりを設けることが鍵となる。

第2に、正規雇用と非正規雇用の働き方が大きく異なる場合は、正規雇用への転換が難しいものとなるため、この点の改革が求められる。

正規雇用と非正規雇用の相違は、有期・無期だけにあるわけではなく、働き方の相違が大きいことによる。正規雇用はフルタイム勤務で通常残業が

期待され、配属される業務は固定化されておらず就業継続に応じて配置業務が変化し拡大することが一般的である。さらに複数事業所を有する事業所では、事業所間移動も少なくない（「無限定雇用」）。他方、非正規雇用は、フルタイム勤務で残業がある者もあるが、短時間勤務やフルタイム勤務でも残業なしの者もあり、活用業務では配属先の事業所や配属先の職場を限定して雇用される場合は多い（「限定雇用」）。非正規雇用から正規雇用への転換は、有期契約が無期契約に変わるだけでなく、こうした働き方の転換を伴うものとなる。

非正規雇用の正規雇用への転換を円滑化するためには、現状の「無限定雇用」と「限定雇用」の間の壁を低くする取り組みが不可欠となる。「無限定雇用」としての正規雇用の働き方を見直すために、恒常的な長時間残業の削減や社員の「時間制約」を前提とした働き方改革などワーク・ライフ・バランス（WLB）の推進や不要な転勤の削

減などの取り組みを前提として、勤務地限定社員、業務限定社員など正規雇用の多元化が不可欠となる。

さらに労働市場を通じた非正規雇用から正規雇用への転換を促進するためには、非正規雇用に関するスティグマの解消が求められる。正規雇用と非正規雇用の広義の労働条件を平均で比較すると非正規雇用の方が劣位にあるが、両者における広義の労働条件を分布で比較すると、両者は重なる部分が多いことを指摘した。しかし、平均で劣位にあることのみが強調され流布しているため、「非正規雇用に従事している者は、能力開発機会が少なく、非正規雇用として勤続が長く基幹的な仕事についていても、獲得している職業能力が低い」といったような否定的な評価、つまりスティグマが生じることになる。こうしたスティグマの解消が不可欠となる。