

[序 論]

## アジアの若年労働者の就労事情——日本と韓国序論

三 島 重 顕

### 1. はじめに

本特集は、2009年に開催されたアジアの若年労働者の就労事情—日本と韓国をテーマにしたシンポジウムの報告とコメントを掲載しており、当日の進行内容については西山茂氏の序文に書かれている通りである。また、本特集に掲載されている各論考は当日の議論を踏まえて稿を起していただいたものである。したがって、主題に対する各論者の見解や詳細なデータについては、それらの論考を一読いただきたい。本序論では過日に行われたシンポジウムの報告と討論で交わされた議論点の明確化、ならびに今後の課題について簡単に触れることにしたい。

### 2. 第一部「アジアの若年労働者の現状」

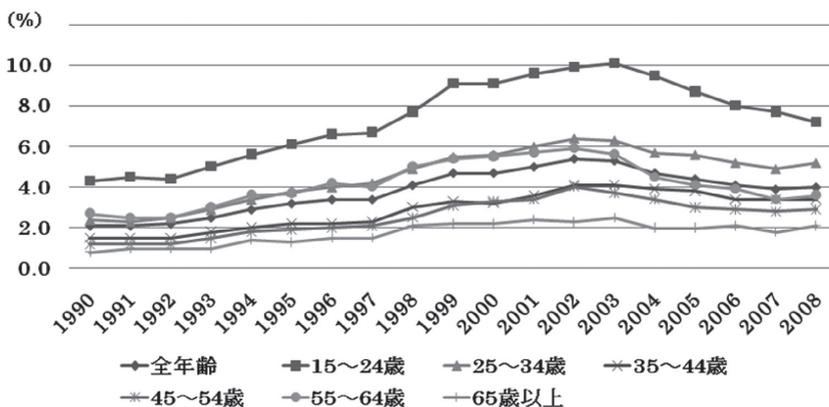
第一部では、浦川邦夫氏と許棟翰氏によって日本と韓国の若年労働者の就労状況や政府の支援状況等の詳細が報告された。第一部における学術的意義は、両氏の報告によって日韓の若年労働者が抱える問題の共通点と相違点が明確にされたことと言えよう。以下に、簡潔に要約したい。

#### 2-1. 日韓の共通点

1) 若年労働者の深刻な雇用環境。近年、日韓両国において非正規雇用者の処

遇が社会問題化していることは周知の事実だが、とりわけ若年層の雇用環境は深刻である（刈谷・本田 2010）。たとえば日本の場合、2008年の年齢階級別雇用形態は、15～24歳の男性労働者の「正規の職員・従業員」の割合が約70％であるの対し、25～34歳は約85％、35～54歳は90％強となっている<sup>1</sup>。また、図表1が示すように、15～24歳の若者の失業率は一貫して高水準にある。若者の就職難はバブル崩壊後からの長期的現象となっており、「就職氷河期」、「ロスト・ジェネレーション」、「内定取消」、「新卒切り」などといった呼び名まで生まれている。韓国でも大学卒業直後に正規雇用される若者は稀で、卒業後、留学や資格取得などといった「準備期間」が必要な場合が多い。

図表1：年齢階級別完全失業率（日本）



（資料出所）『厚生労働白書』（平成21年度版）

2) 低い賃金水準と社会保障。非正規雇用や失業中の若者が経済的に厳しい状態にあることは想像に難くない。たとえば、2008年の日本の一般労働者（正規雇用者）の現金給付総額（月額）が414,449円であるのに対し、パートタ

1 『労働経済白書』（平成21年度版）による。

イム労働者は95,873円である。労働時間を加味して計算すると、前者の平均時給は約2,448円、後者は約1,035円であり、2.5倍ほどの差となる<sup>2</sup>。しかし、浦川邦夫氏が指摘するように、経済的苦境におかれた人々へのGDPに占める現金給付や現物給付の割合は日韓共に低いのが現状である。

3) 中小企業の人材不足。私事で恐縮だが、筆者は仕事柄、大阪府中小企業団体中央会の講演会や懇親会に出席している。そのたびに実感するのは、中小企業の人材獲得難である。所属する経営者らによれば、いわゆる3Kと呼ばれる仕事、あるいはそうしたイメージの強い中小企業は求人を出しても応募が少なく、まして企業側の望むような人材の応募は殊更に少ない。また、労働環境や雇用条件の問題から、若年労働者の離職率も高いという。詳細は許棟翰氏の論考に譲るが、韓国の中小企業も同様の状態にある。2010年に明知大学で開催されたセミナー「大卒者の就職活動の現状と特徴—韓国と日本—」においても、大学生の中小企業離れが議論された。その際、プレゼンを担当した韓国人学生は政府の雇用対策 (job creation) が土木建設事業に偏っている点を指摘し、「大企業で職がないとしても、“ハイ・スペック”の自分たちはそうした職場や中小企業で働くのを望まない」と語っていたが、これは韓国人学生の中小企業回避を象徴するセリフであろう。

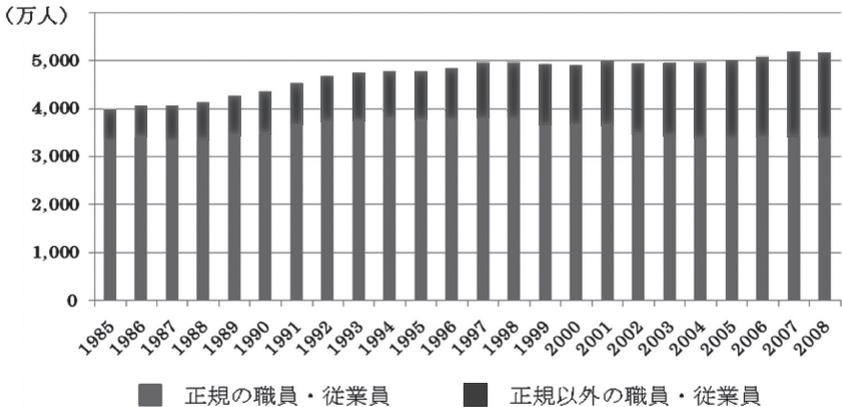
---

2 『労働経済白書』(平成21年度版)による。同書によれば、一般労働者の労働時間は169.3時間、パートタイム労働者は92.6時間である(調査対象は、日本標準産業分類に基づく16大産業〔鉱業、採石業・砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、卸売業・小売業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業(その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業を除く)、教育・学習支援業、医療・福祉、複合サービス事業、サービス業(他に分類されないもの)(外国公務を除く)〕に属する常用労働者5人以上の事業所である)。

## 2-2. 日韓の相違点

1) 正規雇用の増減。日本よりも非正規雇用比率の高い韓国であるが、サブプライム住宅ローン問題が発生した後でさえ、意外にも常用雇用そのものは増加している。それに対し、近年の日本の正規雇用は減少傾向にある（図表2参照）。自動車や家電などの製品輸出を特徴とする両国において、この相違点は興味深い。ただし、韓国の安定雇用は30歳以上の中壮年層で大幅増（+469,000人）であるのに対し、15～29歳の若年層の常用雇用は微減（-27,000人）しており、したがって若年層が不利な状況にあることは変わらない。しかしながら視点を変えれば、韓国人若年労働者は将来の正規雇用に希望を抱きやすい状況にあるとも言えよう。これは、加齢とともに正規雇用の可能性が小さくなる日本と大きく異なる点である。

図表2：雇用形態別雇用者数（日本）



(資料出所) 『厚生労働白書』(平成21年度版)

2) 若年失業者の「非労働力人口化」の心理的相違。先述の相違点は、日韓両国の青年に心理的な違いも生じさせる。一方で、日本では新卒時に正規雇用者となれなかった場合のリスクが極めて大きい。そのため、学生であっても既卒者であっても就職活動に伴うストレスは非常に大きく、失敗が続くと心

身ともに疲れ果てニート化するケースが少なくない(玄田 2005、小杉 2005)。他方で、相対的に韓国の若者は将来の正規雇用に期待を持てる状態にあり、したがって来たるべき時に備えて、労働市場における自身の価値を高めるための“投資”に専念する傾向が強い。当然、留学や資格取得などに専念する若者は、一定の「準備期間」求職活動から遠ざかることになる。したがって、日本の若年層が消極的な理由から「非労働力人口化」するのに対し、韓国の若者は積極的な理由で「非労働力人口化」するのである。

### 2-3. 今後の課題

第一部での報告やその後の議論では、現代の若年労働者の雇用環境に対する課題も多々取り上げられた。その最たるものは、賃金水準の改善である。非正規雇用者の賃金水準が正規雇用者と比較して遜色ないのであれば、状況はもう少し改善するといった主張であり、学生の賛同の多かった見解である。しかし、最低賃金が大幅に引き上げられれば、企業の倒産や生産拠点の海外移転を招くといった懸念が存在する。仮にそうした事態が生じないとしても、諸外国の類似製品との価格競争で不利になることは間違いない。法律で派遣や契約などといった制度そのものを無くした場合も同様であろう。雇用条件や制度に付随する課題は、一企業や一国だけで解決するのが極めて困難な課題である。

それならば、社会保障を充実させることで苦境に陥った若者の経済的自立を支援すべきである、という主張もあった。家庭環境やマクロ経済の影響など、本人の努力だけでは乗り越えがたい要因で非正規雇用となるケースも多々存在するため、これは正当な主張であろう。しかし、手厚い社会保障は悪い意味での自発的失業やフリーライダーの増加につながるという懸念がある。また、頑張っているにもかかわらず、生活保護の受給者より低水準の生活を甘んじている人々の不満を誘発する。社会保障制度に付随する問題もまた多いのである。経済のグローバル化に直面する日韓両国にとって、これらの問題は連携して改善すべき課題である。

### 3. 第二部「就職支援講座」

第二部では民間企業への就職を希望する学生を対象に、就職支援を目的とした報告がなされた。井村直恵氏は就職活動時における実際の視点から、本間利通氏は就職後のイメージを組織論的視点から報告した。

最初の報告は、学生に就職活動の大まかな流れを説明するところから始まった。一般的に就職活動は、学生が3年次10月頃からインターネットを活用してエントリーシートを作成し、それを企業に送信することで本格的にスタートする。その後、合同企業説明会や個別説明会への参加、SPI等の筆記試験や適性検査、面接を経て、早い学生は4年次のゴールデンウィーク前に内定を獲得する。内定はお盆前くらいまでに次のピークを迎え、それ以降の企業の採用活動は状況次第となる。本報告は企業や職種の選定方法、履歴書の書き方、人事採用者の視点などを重点的に報告された。特に、これらの過程において、行動様式に反映される人間の内的特性に着目した「コンピテンシー」(competency)という概念から考察するように勧められた。就職活動にあたり、学生はTOEICや資格などといった履歴書に書きやすいものを重視する傾向が強い(東田2008)。しかし、実際の働く現場では、論理的に考えて行動できること、問題が生じたときにパニックにならないこと、人間関係を形成するのが上手なことなど、履歴書で説明するのが難しい能力が重視されるからである。報告後、学生からは「コンピテンシー」の概念に関する質問が殺到した。

次の報告は、「人間は何のために働くのか」というテーマに沿って組織論的視点から話がなされた。多くの学生にとって就職活動は精神的にも肉体的にも経済的にもストレスの多い過程のため、内定を取ることだけがゴールとなってしまう、企業人としてのその後の生活をイメージする余裕がない場合が多い。そうした学生に対して、本報告は「スパン・オブ・コントロール」(span of control)という概念から働く意味を熟考するように勧められた。一人の上司が統制する直属の部下数により、中間管理職のポスト数は激変する。企業が高度

成長を続けている限り、ポスト数はあまり問題とならない。しかし、高度経済成長を終えて久しい日本では中間管理職のリストラを目的とした組織のフラット化が進み、ポストが少なくなっている。そのため、就職先を選択するにあたり、肩書や企業名などより職務内容に重点を置くよう強調された。これらの報告により、学生たちは企業や職種の選定において、多くの洞察を得たように思われる。

#### 4. むすびに

日韓を問わず、近年の若者の就労状況はたいへん厳しい。本シンポジウムの第一部では、それを裏付ける多くのデータや学術的分析が報告された。また、その後の議論から、両国が抱える労働問題の迅速な解決が容易でないことも判明した。こうした現状を踏まえ、第二部では学生を対象に就職活動支援を目的とした報告がなされた。現況を承知してのことか、各報告に対する学生の受講態度は極めて真剣であったし、報告後の質問も制限時間いっぱいまで尽きることがなかった。これらの報告や議論の詳細は、本序論の後の各論考に載せられている。若年者の就労問題の現状を認識するために、あるいは就職活動における洞察を得るため、一読されることをお勧めしたい。

#### 参考文献

- 刈谷剛彦・本田由紀、『大卒就職の社会学』。東京大学出版会。2010。  
玄田有史、『働く過剰』。NTT出版。2005。  
玄田有史、『人間に格はない』。ミネルヴァ書房。2010。  
厚生労働省（編集）、『労働経済白書（平成21年度版）』。日経印刷株式会社。2009。  
厚生労働省（編集）、『厚生労働白書（平成21年度版）』。株式会社ぎょうせい。2009。  
小杉礼子（編著）、『フリーターとニート』。勁草書房。2005。  
東田晋三、『自分の説明書の作り方 2010』。近代科学社。2008。

