

若年失業・若年非正規雇用の増大と政策

西 野 史 子

現在、若年労働市場の機能不全が大きな問題となっている。若年失業率（24歳以下）は10%を超え、全体の失業率の2倍に達すると同時に、若年非正規雇用が増加しフリーターは200万人にのぼるといわれている。こうした問題は新聞等ジャーナリズムでも頻繁に取り上げられるとともに、学術的な調査研究も進み、労働研究、教育社会学、家族社会学等の分野から、若年労働市場の実態や若者の意識を解明する研究が数多く提出されている¹⁾。

政府や使用者団体等も強い危機感を持っており、若年者を対象とした政策や提言を次々と打ち出している。重要なものとしては2003年6月10日に公表された関係閣僚会議「若者自立・挑戦戦略会議」による「若者自立・挑戦プラン」がある。ここでは文部科学大臣、厚生労働大臣、経済産業大臣、経済財政政策担当大臣による異例の連携が見られ、若年者を中心とした総合的な人材育成策が示されており、問題意識の高さが伺える。しかし提示された議論や政策の方向性は、混迷を極めていると言わざるを得ない。

本稿の目的は、第一に若年労働市場で実際に何が起きているかを既存の統計等から正しく理解すること、第二に政府がどのような認識を持ってどのような政策を講じようとしているのか、そこにはどのような問題点があるかを明かにすることである。

Ⅰ 若年労働市場の現在

そもそも、なぜ若年労働市場に注目する必要があるのか、その研究上の理由を確認しておく必要がある。三谷（2001）は若年労働市場の特徴について次の四点

を挙げている。第1に、若年は熟練度が低く不況による労働需要減少時に入職抑制が図られ需要が減少するため、若年の雇用・失業は景気循環に対して極めて感応的であること、第2に若年失業が一部の者に集中しやすいこと、第3に若年期の失業経験や入職過程の違いがその後の就業状態や賃金に影響を与える効果が存在すること(=入職経路依存性 path dependency)²⁾、第4に若年労働市場の機能は各国の制度的要因の影響を大きく受けること³⁾である。

つまり、若年労働市場には雇用構造の変化といった労働市場全体を覆う問題が集中して現れるため、全体を理解するための重要な部分であるといえる。また労働市場の入り口における機能不全は、個人のその後の職業生活を規定する可能性があることから、将来の労働市場の変化を理解する際の出発点となる。また、福祉国家の観点からいえば、現在の若者に向けられるリスクは、既存の福祉国家の射程範囲に入らない新しいリスクであるため、21世紀の福祉国家を考える際には若者のリスク構造を理解することが不可欠である(Esping-Andersen, 1999)。なお、若年労働市場に着目すべき政策上の理由については後述する。

1 若年労働市場の変化

では、日本における若年労働市場では何が起きているのか。まず冒頭にも記した失業率であるが、2003年3月の労働力調査では、15~24才の失業率は男性で14.6%、女性で11.6%となっている。多くの指摘がされているように、ここ10年ほどのあいだで若年の失業率のみが大幅に上昇している。年齢階級別の失業率の標準偏差はここ10年ほどで拡大傾向にあり、年齢別の失業率のばらつきが拡大しているという指摘もある。

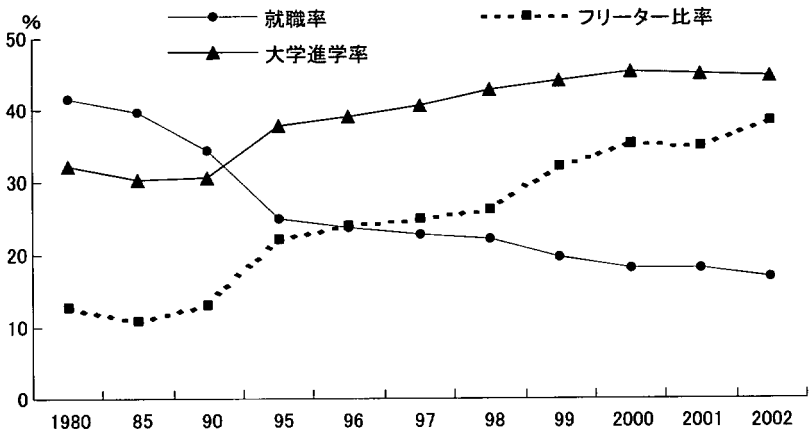
次に、有業者における就業形態の多様化、つまり非正規雇用(フリーター)の増大という現象がある。平成12年の労働白書ではフリーターを「学生でも主婦でもなく、アルバイトやパートタイムで就労しているか、そうした就労を希望している15~34才の者」と定義し、その数は200万人程度にのぼるとしている。図1に文部省の学校基本調査をもとに高卒者の進路を時系列で表したが、大学進学率が漸増にとどまっているのに対しフリーター率⁴⁾は90年の13.1%から2002年の

38.4%へと激増し、逆に就職率⁵⁾は2002年には16.8%にまで低下していることがわかる。また図2では大卒者の進路を時系列で表しているが、就職者は90年には8割であったのが2002年には56.9%にまで落ちこみ、逆にフリーター⁶⁾は2002年には3割に達している。大学院への進学が増加しているといってもせいぜい1割程度である。

日本労働研究機構ではフリーターについて多角的な実証研究を多数蓄積しており、それらによると全体的な傾向としては、フリーターの特徴として学歴では大卒者よりも高卒者が多く、性別では男性よりも女性が多い⁷⁾。また日本労働研究機構が行った「就業構造基本調査再分析」(小杉編, 2002)によると、若年層の正規社員とフリーターの間には、職種で次のような違いがあることが分かっている。男性においては、業種別では正規は「製造業」、「サービス業」が多い一方、フリーターは「卸売・小売, 飲食店」、「サービス業」が多い。職種ではフリーターは技能・労務職やサービス職が多い。フリーターの業種と職種をクロスさせると、①「卸売・小売, 飲食店」における技能・労務職, サービス職等が3割(ピザ宅配, コンビニエンスストア, 居酒屋店員, ガソリン・スタンド店員等が該当)、②「建設業, 製造業, 運輸・通信業」における技能・労務職が3割(建設資材運搬, 引越し作業等が該当)、③「サービス業」における技能労務職が2割(イベント会場設営, ポストへのチラシ投函等が該当)となっている。女性では、業種別では正社員が「サービス業」「卸売・小売, 飲食店」が多い一方、フリーターでは半数近くが「卸売・小売, 飲食店」に集中している。職種では正社員が事務が半数にのぼるのに対し、フリーターでは事務が3割、販売, サービスの割合がそれぞれ2割となっている。具体的には、①「卸売・小売, 飲食店」における販売職, サービス職が3割強(ファーストフード, スーパー等店員等が該当)、②「卸売業・小売業, 飲食店」「サービス業」における事務職が3割強(テレフォン・アポインター, 一般事務等が該当)となっている。

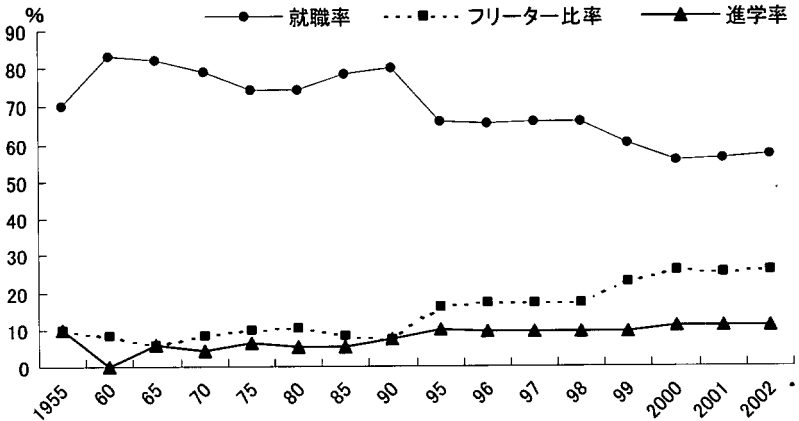
また同分析では就業継続期間や1週間の就業時間を正規/非正規で比較しており、正社員と同様の働き方をしているフリーターも半数近くいる。その場合の年収の差(20~24才で年間200~249日就業した場合の年収の差)を見ると、男女と

図1 高校卒業者の進路



資料：文部科学省「学校基本調査」平成15年国民生活白書より作成

図2 大学卒業者の進路



資料：文部科学省「学校基本調査」平成15年国民生活白書より作成

もにフリーターのほうが100万円ほど低い。またフリーターの場合は大卒でも高卒でも年収の水準の低さは同程度である。

2 変化の要因

このような若年労働市場における変化は何故おきているのか。しばしば、正社員として働かないフリーターの就労意識の未熟さを指摘する声がかかれるが、実態把握のためには需要側と供給側の要因を正しく分析することが必要であろう。そして、各アクターがなぜそのような行動をとるのかを理解することが必要である。各アクターの行動を規定しているものは何なのか、特に個々の若者の就労意思決定等については、自発・非自発といった二元論ではなく彼らが抱えるジレンマ等まで含めて把握する必要がある。そうした研究は既に蓄積が多少出てきているが（例えば日本労働研究機構、2000b）、まだ開始されたばかりであり、様々な方法で試みられてしかるべきである。この点については筆者の今後の課題とし、ここでは既存の調査等をもとに、需要側、供給側の要因について検討しておく。

まず需要側の要因としては、企業の採用行動の変化が重要な要因としてあげられる。まず高卒市場については、最も重要な点として求人への激減がある。厚生労働省職業安定局の『新規学卒の労働市場』によれば、新規高卒者への求人は1992年の167万人から2002年の24万人へと、7分の1にまで低下している。企業の雇用調整の方法については、直接的な人員削減よりも新卒採用抑制などが優先される場合が多く、平成不況の影響が考えられるが、高卒採用の中止の理由はそれだけではない。日経連・東京経営者協会が東京都の会員企業を対象に行った調査では、高卒採用を中止する企業は年々増加しており、企業側が挙げている理由は、最も多い「経営環境の悪化」(48%)に加え、「専修学校卒・短大卒・大卒の各学卒が当該職務を代替して充当」(42%)、「業務の高度化」(20%)、「当該業務を非正規従業員に移行」(19%)、「応募者の質の低下」(17%)といった理由があげられている(日経連・東京経営者協会、2000)。また、14年度の調査では、「業績悪化による人員の削減」、「効率化」、「工場の海外移転」等の意見も目立っているほか、自由記述では進路指導を行う教員の企業現場や社会の実情について理解を求

める意見や、従来は主に高卒者に任せていた定型業務のIT化や現業部門の海外移転といった環境変化の指摘、高卒採用のシステムの不具合などの指摘が寄せられている。

つまり、経営環境の悪化といった要因に加え、従来高卒者を受け入れていた職務の、大卒者への移行、非典型雇用への移行、海外への移行といった構造変化が起きていることがわかる。さらに、日本労働研究機構の分析によれば、採用減だけでなく採用職種の変化も伴っている。すなわち、事務職が大卒者へ、販売職が非正規雇用者へ移行するなかで、高卒者の職種は労務職、サービス職のみとなっている(小杉編, 2002)。これに加えて、高卒については「実績関係」や「一人一社制」の実態との乖離といった制度上の不具合もおきており、これらが全体として高卒市場の悪化をもたらしていると考えられる。

大卒市場についても求人の減少は著しく、リクルートワークス研究所の調査によれば、大学卒業者に対する求人数は91年の84万人から96年には39万人へと激減している。最近では若干の回復が見られ、2002年には57万人となっているが、求人倍率は2003年には1.30倍と低い。小杉(2001, 2002)の分析によると、求人倍率の悪化の原因には大卒者の増加にともなう供給量の増加と景気要因が大きいとの指摘がある。しかしそれに加えて単純業務の非正社員への代替、即戦力を重視した中途(経験者)採用の比率の増加⁸⁾、EMSなどアウトソーシングの拡大といった要因があると考えられる。こうした採用戦略の変化は日経連の1995年の『新時代の「日本の経営」』の中で展開された「雇用のポートフォリオ」と一致する動きであり、サービス経済化などの構造的変化とも関係していると考えられ、景気が回復すれば需要も高まるという小杉(2002)の見解は楽観的であると言わざるを得ない。

次に、供給側の要因についてはどうか。既存の調査では、供給量の変化、企業から見た人材の能力不足といった指摘もあるが⁹⁾、最も多い言及は若者の意識の変化に関するものである。実際、正社員へのこだわりや一つの企業で働き続けたいという意識は減少しているものの、就職活動をしたが職が見つからないといった正社員希望者も少なくない。日本労働研究機構が大都市のフリーターを対象に

行ったヒアリング調査でも、「モラトリアム型」が46.9%と最も多いものの、「やむをえず型」も39.4%と多く、「夢追求型」は13.7%となっている。また就労意思決定の変化に関する仮説としては、家族社会学からもパラサイトシングル仮説といった仮説が提示されている。なお、供給側の意思決定に関しては今後詳細な実証研究を試みるため、ここでは割愛する。

II 若年労働市場の問題と政府の認識

では、これらの現状をどう捉えればよいのか。そして政府はどのように認識しているのか。2000年までの「労働経済の分析」及び2003年までの文部科学省の文書、1995年の経済企画庁の国民生活白書は、若者の意識が変わったと考えるニーズミスマッチ仮説の立場をとっている。また2002年の「通商白書」などに見られるような経済産業省の認識は、企業の求める能力と若者の能力が一致しないと考える能力ミスマッチ仮説に立っている。

一方で内閣府の「平成15年度版国民生活白書：デフレと生活―若年フリーターの現在」での認識は、労働需要の減退と若年者の意識変化の悪循環が起きているが、相対的には労働需要の減退の要因が大きいというものである。現在のところ現状認識としては内閣府のこの見解が最も妥当であると思われる。

1 何が問題なのか

欧米では若年失業は1980年代から大きな社会問題となってきたため、労働市場の硬直性と高失業、市場を柔軟化した場合の低技能均衡、これらの「雇用と平等のトレードオフ」をどのように克服するかについて、研究上も政策上も様々な試みがされてきた（OECD1999, Esping-Andersen, G., Regini, M., ed, 2000）。また、学校から職業への移行に関する研究も蓄積されているが、それによるとドイツを除く欧米では若年期にパートタイム職をくりかえし正規職に採用されるのが一般的な傾向であり、また仕事に必要な教育訓練についても、公共職業訓練や学校等、企業以外の場での機会が存在している（日本労働研究機構、2001a）。

日本においては、これまで新規学卒入社―企業内訓練と内部労働市場という雇

用慣行が強固であったため、正社員として企業に採用されることが最大の技能形成の機会であった。よって現在の若年失業や若年非正規雇用は、正規の職につかないことによって教育訓練の機会から疎外されているといえよう。実際、フリーター等が就いている非正規雇用職は、職務レベルで言えば単純・低技能職がほとんどで、スキルの上昇機会も賃金の上昇も極めて限られている(小杉編, 2002)。

2 政府の問題意識

政府はこうした技能蓄積の問題に強い危機感を抱いている。それを端的に表したのが、「若者を中心とする人材対策強化へ向けた関係閣僚による会合」のための文書中の経済産業省の見解である。すなわち若年失業等の問題は、経済問題としては中長期的な競争力・生産性の低下を招き、同時に社会問題としては社会不安の増大を招く、そしてそれらが「わが国の中長期的な人的基盤、社会基盤の崩壊」に結びつくとしている。そのうえで、「若年者の将来、わが国の将来のためにも、十分な能力開発と能力を生かした就職機会の確保が必要である」としている(経済産業省, 2003)。同文書には、経済産業省のほか文部科学省、厚生労働省、内閣府もそれぞれ各省の見解を資料として提出しているが、そこにおいてもほぼ同様の認識が見られる。若年者が意識、能力の面で企業ニーズを満たさず、このままいけば国としての競争力の低下を招く、というように、若年者の側に原因を帰する短絡的発想が展開されている。

この関係閣僚会議は数ヶ月の検討を重ね、6月に最終報告として先述の「若者自立・挑戦プラン」(2003年6月10日)を発表した。この最終報告での認識には一定の前進が見られる。まず、このプランでは若年者問題の主な原因を次の三点に整理している。すなわち、①需要不足による求人の激減と、求人のパート・アルバイト化及び高度化の二極分化による需給のミスマッチの拡大(構造変化、環境要因)、②将来目標を立てられない、目標のための実行力が不足する若年者の増大(若者の意識、能力不足)、③社会や労働市場の複雑化に伴う職業探索期間の長期化、実態としての就業に至る経路の複雑化、求められる職業能力の質的变化等の構造的変化に、従来の教育・人材育成・雇用のシステムが十分対応できて

いないこと（システム不具合）、の三点である。また、「政策の基本的な考え方」として、「若年者問題の原因を若年者自身のみにも帰することなく、教育、人材育成、雇用などの社会システムの不適合の問題として捉えて対応する必要がある」との認識が盛り込まれていることも注目に値する。適切な政策課題の設定、政策手段の提示には、現状認識が実態と乖離していないことが必須条件である。その点では、各省庁の現状認識は、若者が悪いといった単純な図式ではなく、構造変化やシステム不具合にも言及するという前進が見られている。

III 政府の施策とその問題点

ところが、同プランで提示されている具体的な政策は、そうした認識を反映したものとは言えない。「プラン」で打ち出されている政策目標は「当面3年間で、人材対策の強化を通じ、若年者の働く意欲を喚起しつつ、全てのやる気のある若年者の職業的自立を促進し、もって若年失業者等の増加傾向を転換させることを目指す」としている。つまり、認識の上では若者の側だけに原因があるわけではないことをようやく認めるようになったものの、政策のアウトプットはやはり若年者の意識改善と能力の向上に力点が置かれているのである。

さらに「プラン」で提示されている具体的な施策を見ると、①教育段階から職場定着にいたるキャリア形成および就職支援（インターンシップ、日本版デュアルシステム、フリーター再教育プランなど）、②若年労働市場の整備（就業経路の複線化に対応した就職システム、企業と若年者間の情報整備、スキル標準等）、③若年者の能力向上／就業選択肢の拡大（高度専門職業人の養成）、④若者が挑戦し、活躍できる新たな市場・就業機会の創出（創業促進）の4つの柱から成っている。

問題点をいくつかあげると、第1にシステム不具合の解消のために②若年労働市場の整備を掲げているのはかなり意欲的な点であると評価できる。しかしこれによって情報の不完全性の排除が行われたとして、摩擦的失業には有効であっても構造的失業には有効ではない。第2に、①職業意識の向上、③能力の向上といった諸点は、政府のこれまでの認識である、意識不足、能力不足という仮説か

ら導き出される必要な施策である。しかし、これは言外の意味として若年者をどのようにして正社員として定着させるかということを目指しており、先に見たような正規職が減少しているという構造的な変化を見過ごしているという決定的な欠陥を有している。第3に、需要不足に対する施策としては、④若者創業支援といった、リスクを若年者に帰するものとなっている。総じてやはり若者の側の意識と能力の向上をはかり、正社員として定着させるということが念頭に置かれていると考えられる。

先にも触れたように、日本に先んじて需要不足に陥った欧米では、雇用と平等のトレードオフをどのように克服するかに苦心してきた。各福祉レジームによってどう対応が異なり、どの対応のパフォーマンスが優れているかを比較してきたエスピノーアンデルセンは、もはや厳格な「いまここでの平等をすべての人に」求めるのは不可能な段階に来ており、一時的な不平等を受け入れる代りに「ある種の移動保障」を提供することが必要であるとしている（エスピノーアンデルセン、1999）。つまり、労働市場規制は緩和せざるをえず、その代わりに①セカンドチャンスを増やすことと、②二極化における底辺部分の底上げ（条件改善）を図ることが必要なのである。

もちろん、日本の労働市場においては新卒採用／企業内教育・内部労働市場という慣行が依然として存在し、また欧州のような資格社会とは異なるため、単純にこの議論をあてはめることはできない。さらに、日本の労働市場規制は既に中位にあり最も規制の厳しい保守主義レジームと比較するとパートタイム等の非正規雇用の拡大は進んでいるという違いもある。しかし、非正規雇用が拡大した場合の労働市場の仕組みはどうあることが望ましいかという点においては、上記の二点、すなわち①セカンドチャンスと②底辺の条件改善が必要ということは適用可能である。

その観点から現在の政府の政策を再度検討してみよう。先にあげられた採用の複線化、フリーターの再教育といった施策は、有効性があるかどうかは別としてセカンドチャンスに念頭に置いた施策であるといえる。ただし日本の場合には企業外での技能訓練は始まったばかりであり、またそうした訓練を経験すれば中途

(経験者) 採用が可能かというとそのハードルはかなり厳しいため、実際には非正規職から正規職への転換の促進といった方向性になると考えられる。これによって、学卒時に失業や非正規雇用を経験した若年者のうち、正社員を希望する層に関してはセカンドチャンスの提供が目指されることとなる。

しかし問題なのは二極化の底辺部分の底上げの視点が全く見られないという点である。かねてから、日本では正規雇用の担保のために非正規雇用が拡大してきた経緯があり、その格差は容易には説明できないほどの大きな幅となっている。確かに政府としては、非正規雇用の条件の改善は生涯に渡って非正規雇用で生活することを容認することにつながり、若年雇用改善のパッケージの中にはそうしたことは盛りこめないのかもしれない。しかし、それは逆に、1980年代以降から内部労働市場と併せて外部労働市場の整備を推進し、特に非正規雇用の拡大について「多様な働き方」として追認してきつつも、その条件の改善には力を入れてこなかったことの証左であるとも言える。

非正規雇用の条件の改善、ひいては均等待遇に関しては、2000年に入ってから多少の進展が見られ、特に2002年7月の「パートタイム労働研究会最終報告」では均衡処遇に言及するなど一定の議論の進展が見られるが、実効性のある政策に結びつくにはまだ至っていない。先に見たように、景気要因だけでなく企業の採用行動の変化、そしてその背後にあるサービス経済化等の構造変化ということがあるのであれば、非典型雇用の拡大は必須であり、それらを正面から捉え、処遇から社会保障に至るまで条件を改善していくことは必須である。

IV 結論と研究の課題

以上、若年労働市場で何が起きているのかについて、既存の統計等から概観し、現在の政策とその問題点を指摘したが、ここではまだ解明の入り口に立ったばかりであり、結論を言うことは時期尚早である。ただし、本論の結語として述べておきたいのは、単純な景気要因や若年者の就労意識の変化だけでは留まらない、構造的な変化があるということである。それがサービス経済化なのか、グローバルゼーションなのか定かではない。しかしそうした要因が新たなジレンマ

を生み出していることは明かである。そしてこの点が、次の研究上の課題にも結びついていく。

若年労働市場の理解において決定的に不足しているのは、企業、個人の行動の変化を、誘因構造の変化として理解する視点である。そしてこれは、若年労働市場のみならず、現在日本で起きている、雇用慣行の変化、非正規雇用の拡大といった大きな構造変化を理解する上でも必要である。つまり、企業をとりまく状況がどのように変化していて、採用行動や人材育成、あるいは外注化といった行動がどのように変化しているか、どのようなリスクを抱えているか、そして個人をとりまく状況がどのように変化していて、それによって個人の就労意思決定がどのように変化しているか、どのようなリスクを抱えているかについて、丹念に見る必要がある。

さらにそれらを、(1) マクロ状況がどのようにミクロのアクター（企業、個人）の行動を規定しているか（macro to micro）、(2) ミクロレベルでのアクターの行動（micro）、(3) ミクロのアクターの行動がマクロをどのように形成するか（micro to macro）、というミクロ-マクロを適切にリンクさせて分析する必要がある。特に(3)は単純にミクロの集積がマクロに結びつくということではなく、ミクロからマクロへのメカニズムについても丹念に分析しなくてはならない（Coleman,1999）。

その上で政策の視点を加えるなら、「企業は政府の若年者育成に協力すべきである」「若年者は意識や能力を向上すべきである」といったところから議論を始めるのではなく、上記のマクロ-ミクロを含めたインセンティブ構造の変化をふまえ、それに沿った政策を考案する必要がある。誘因構造を無視した政策では、全く有効性を欠いた無駄な施策に終わる可能性もあるからである。

かつ、政府としては個々のアクターが有する新しいリスクをどのようにプールするか、という視点でリスクプールの仕組みを再構成していく必要がある。雇用構造の変化といった現象があるのであれば、そこにはどのようなリスクがあるのかを的確にとらえ、それらをプールするような新しい絵を描くような、大きな発想の転換が必要である。

現代のような新たなジレンマと混迷の時代においては、エスピン-アンデルセン(1999)が指摘するように、制度を遂行する「官僚」ではなく、大胆な青写真を提示する「建築家」が必要なのである。そしてこうした建築家こそが、制度依存的改革の限界を打ち破る可能性を持っているのである。

- 1) 労働研究では日本労働研究機構の一連の研究や小杉(2001)、労働経済分野では玄田(2001a, b)、教育社会学では荻谷・菅山・石田(2000)、矢島・耳塚(2001)、家族社会学では宮本(2002)などが代表的である。
- 2) 労働市場に入る段階で失業や臨時雇用を経験すると、その後の就業状態や賃金にマイナスの影響が出ること。また影響の持続度合いは国によって異なる。
- 3) 学校から労働市場への移行過程の制度的要因である。例えば米仏のように転職を繰り返して入職するケースと、独日のような学卒時の正社員採用のケースがあるが、ドイツにおけるデュアルシステム、日本の高卒採用における「1人1社制」、学校と企業の「実績関係」に基づく学校による職業紹介制度などの制度が規定要因となっている。
- 4) 高卒者の「フリーター」は、進路が未定であることが明らかで「大学進学者」「専修学校進学者」「その他」に該当しない人である。
- 5) 就職者は給料、賃金、報酬、そのほか経常的な収入を目的とする仕事について人、自家・自営業を含む。アルバイトなど臨時的な仕事について人は含めない。
- 6) 大卒者の「フリーター」は、進路が未定であることが明らかで、臨時的な収入を得る目的で仕事についており、「就職者」及び「進学者」のいずれにも該当しない人である。
- 7) 高卒フリーターの特徴としては、男性の場合は低学歴、低階層の要因が強く、女性の場合は就労意識の要因が強いことも指摘されている。(日本労働研究機構, 2002)
- 8) (財)雇用情報センター「通年採用に関する調査研究」(2002年)や東京経営者協会「新卒採用アンケート」(2002年)でも、中途採用の占める割合が増加している。
- 9) 東京商工会議所、東京経営者協会の新卒採用に関するアンケート調査でも、学生の資質に対する不満が目立っている。

参考文献

荻谷剛彦, 菅山真次, 石田浩, 2002, 『学校・職安と労働市場: 戦後新規学卒市場の制度化過程』 東京大学出版会

- 黒沢昌子・玄田有史, 2001, 「学校から職場へ——『7・5・3』転職の背景」『日本労働研究雑誌』490号
- 経済産業省 産業構造審議会新成長政策部会 サービス経済化・雇用政策小委員会, 2002年7月, 「サービス経済化に対応した多様で創造的な就業システムの構築へ向けて」
- 経済産業省, 2003, 「「若年者を中心とする人材対策強化へ向けた関係閣僚による会合」について」
- 玄田有史, 2001a, 「結局, 若者の仕事がなくなった——高齢社会の若年雇用」橋木・Dワイズ編『日米比較 企業行動と労働市場』日本経済新聞社
- , 2001b, 『仕事のなかの曖昧な不安』中央公論新社
- 厚生労働省, 2002, 『平成14年版労働経済の分析——最近の雇用・失業の動向とその背景』
- 小杉礼子, 2001, 「増加する若年非正規雇用者の実態とその問題点」『日本労働研究雑誌』490号
- 小杉礼子編, 2002, 『自由の代償／フリーター——現代若者の就業意識と行動——』日本労働研究機構
- 内閣府, 2003, 『平成15年度版国民生活白書：デフレと生活——若年フリーターの現在』
- 中野育男, 2002, 『学校から職業への迷走：若年者雇用保障と職業教育・訓練』専修大学出版社
- 日本経営者団体連盟, 1995, 『新時代の「日本の経営」』
- 日本経営者団体連盟・東京経営者協会, 2000, 「高校新卒者の採用に関するアンケート調査」
- 日本経済団体連合会・日本商工会議所, 2003, 「若年者を中心とする雇用促進・人材育成に関する共同提言」
- 日本労働研究機構, 1998, 『調査研究報告書 No.114 新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援』
- , 2000a, 『資料シリーズ No.102 若者の就業行動の変化を考える——文献サーベイ及び先行研究ヒアリングより』
- , 2000b, 『調査研究報告書 No.136 フリーターの意識と実態——97人へのヒアリング調査より』
- , 2000c, 『調査研究報告書 No.138 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』
- , 2001a, 『調査研究報告書 No.143 日欧の大学と職業——高等教育と職業に関する12カ国比較調査より』

- , 2001b, 『調査研究報告書 No.146 大都市の若者の就業行動と意識』
日本労働法学会, 2000, 『労働市場の機構とルール』有斐閣
- 三谷直紀, 2001, 「若年労働市場の構造変化と雇用政策 欧米の経験」『日本労働研究
雑誌』490号
- 宮本みち子, 2002, 『若者が<社会的弱者>に転落する』洋泉社
- 森建資, 2003, 「雇用関係の変化をどのようにとらえるか」社会政策学会編『社会政策
学会誌第9号 雇用関係の変貌』法律文化社
- 矢島正美・耳塚寛明, 2001, 『変わる若者と職業世界——トランジションの社会学』学
文社
- 連合, 2002, 『れんごう政策資料 連合・派遣労働実態調査結果報告』No.137
- 労働省編, 2000, 『平成12年版 労働白書』
- 労働大臣官房政策調査部編, 1998, 『平成9年若年者就業実態調査報告』
- ワークス研究所, 2001, 『非典型雇用労働者調査2001【全体 就業形態別編】』
- , 2002, 『雇用不安と転職の実態 ワーキングパーソン調査2000【分析編】』
- Cappelli, P., 1999, *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*,
Harvard Business School Press (若山由美訳, 2001, 『雇用の未来』日本経済新聞
社)
- Coleman, J.S., 1990, *Foundations of Social Theory*, Cambridge: The Belknap Press
of Harvard Univ. Press
- Esping-Andersen, G., 1999, *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Ox-
ford University Press (渡辺雅男・渡辺景子訳, 2000年, 『ポスト工業経済の社会
的基礎 市場・福祉国家・家族の政治経済学』桜井書店)
- , (渡辺雅男・渡辺景子訳, 2001年, 『福祉国家の可能性』桜井書店)
- , 2001, 'Micro-foundations of postindustrial transformation' in Martin
Kohli and Mojica Novak eds., *Will Europe work?: integration, employment and
the social order*, 2001, Routledge
- Esping-Andersen, G., Gallie, D., Hemerijck, A., Myles, J., 2002, *Why We Need a
New Welfare State*, Oxford University Press
- Esping-Andersen, G., Regini, M., ed, 2000, *Why Deregulate Labour Market?*, Oxford
University Press
- Freeman, R., 1999, The Youth Job Market Problem at Y 2 K, in OECD, *Preparing
Youth for the 21 st Century: The Transition from Education to the Labour Mar-
ket*, OECD, Paris,
- ILO, 2000, *Training for employment: social inclusion, productivity and youth employ-
ment: human resources training and development: vocational guidance and voca-*

tional training

OECD, 1999, *Preparing youth for the 21st century: the transition from education to the labour market: proceedings of the Washington D.C. conference, 23-24 February 1999*

OECD, 2002, *Employment Outlook*

Piore, M.J. and Sabel, C.F., 1984, *The Second Industrial Divide*, New York: Basic Books

〔2003年7月9日受稿
2003年7月16日レフェリーの審査をへて掲載決定〕

(一橋大学大学院博士課程)