

琉球大学学術リポジトリ

若年者雇用対策と法 ―労働法制改革は若者の労働市場に何をもたらしたのか？―

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学法文学部 公開日: 2007-12-23 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 矢野, 昌浩, Yano, Masahiro メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/2677

若年者雇用対策と法

－労働法制改革は若者の労働市場に何をもたらしたのか？－

矢野昌浩

I. はじめに

若年者雇用問題が、一般の雇用問題と異なるのは、若年者が総労働供給に新たに追加される流入労働力であることに由来するといえる。図1の左端から右に(Aの矢印)、あるいは右下に(Bの矢印)移行する動き、さらには、上から下に(Cの矢印)あるいは下から上に(Dの矢印)と何回か往復しながら、全体として左から右に移行する動きで、若年者雇用問題の特徴を表すことができる。このことから、学校から職業への移行をどのように整備するか、未就業失業者をどのように減らすか、さらには、キャリア形成の機会をどのように保障するのかなどが、派生的に問題となってくる。そこでこの国の役割は、厚生労働省のある研究会の表現を使えば、「若年者のキャリア形成を支える社会システムづくりを進める主体としての責務」¹を果たす、ということになるであろう。

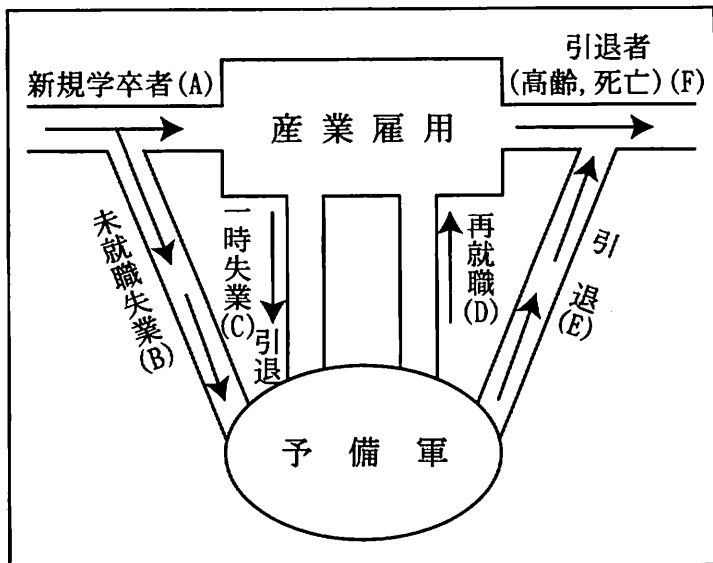
現在日本で問題となっているような若年者雇用問題が、なぜ起こったのかについては、すでに種々の文献で検討が行われている²。不況といった景気要因、グローバル化や脱工業化などの構造要因、団塊の世代、さらにはそのジュニア世代との雇用の置換効果(つまり、ベビーブーマー世代が多くの雇用を保持しているので、若者にしわ寄せがきている)などの特殊要因、といったものが指摘されている。本稿では、この点に関する検討は割愛することにした。

¹ 若年者キャリア支援研究会「若者の未来のキャリアを育むために——若年者キャリア支援政策の展開」(2003年9月19日発表)参照。

² とりわけ、本田由紀『若者と仕事——「学校経由の就職」を超えて』(東京大学出版会、2005年)参照。

本稿が検討しようとするのは、副題に掲げた「労働法制改革は若者の労働市場に何をもたらしたのか？」である。この問題に答えるために、まず、日本における若年者雇用問題と若年者雇用対策の現状を、ごく手短かに整理してみることとする（Ⅱ）。つぎに、若年者雇用問題に対して、他国ではどのような取り組みが行われたのかを、簡単にみとめることにする（Ⅲ）。同じような事態に対して、欧州諸国などではどのような対応がされたかをみることで、現在進行中の日本の労働法制改革が、結果として何を若年者雇用問題にもたらしたのか、あるいは、なにをもたらさなかったのか、さらには、そもそも、若年者雇用問題は労働法と労働法学になにを投げかけているのかを、検討する材料としたい。

〔図1〕 労働市場の機構



出典：高梨昌「日本経済の変貌と若年者雇用政策の課題」小杉礼子編『自由の代償／フリーター』（日本労働研究機構，2002年）177頁。

Ⅱ. 若年者雇用問題と若年者雇用対策の現状

1. 若年者雇用問題の現状

ここでは、2006年版の労働経済白書をもとに、若年者雇用問題の現状を整理しておく。まず、ここ数年の一般的傾向としては、主としてつぎの4点が指摘されている。第1に、景気の回復傾向や「団塊の世代」の定年を契機に、新規学卒者の就職率が改善傾向にある（高卒で97.2%（2005年、以下注記しないかぎり同年の数値）、大卒で95.3%（2006年））。第2に、依然として離職率が高い（入社3年以内の離職率は、高卒で48.6%、大卒で34.7%（2002年））。第3に、いわゆるフリーター³の数は2003年（217万人）をピークとして減少傾向にあるが（201万人）、25・34歳層では減少幅が小さく、高止まりしている。第4に、若年無業者⁴の数は2002年から同じ水準が続いており（64万人）、その構成比はより高い年齢層にウェイトを移してきている。

また、若年者の就業機会については、主としてつぎの3点到整理されている。第1に、2003年以降は回復傾向にあるが、若年者を中心に失業率が悪化している。第2に、若年層において非正規雇用が拡大している。この点について若干詳しくみると、とくにここ数年ではフリーター数が減少しているのにもかかわらず、非正規従業員が増加を続けている。フリーター数の減少については、2004年では、失業者のうちのパート・アルバイト求職者の減少を主たる要因とするが、2005年では、これに加えて、パート・アルバイト雇用者の減少による寄与が大きい。他方で、非正規従業員の増加については、最近では、パート・アルバイト雇用者の寄与はマイナスであり、派遣労働者の増加寄与が大きい。

³ 総務省統計局「労働力調査（詳細結果）」によると、15・34歳で、男性は在学していない者、女性は在学しておらず未婚の者であって、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者（パート・アルバイト求職者）、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就職内定もしていない「その他」の者（パート・アルバイト就職希望者）、として定義されている。

⁴ ここでは、15・34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない「その他」の者を指す。

第3に、非正規から正規への転職者の割合は低水準となっている。

さらに、若年者の職業能力開発機会については、つぎの点が指摘されている。企業における職業能力開発機会が減少している。企業はバブル崩壊後、利益の減少を背景に、従業員の職業能力開発機会を減少させてきたが、その後、利益水準が高まっていく中であっても、必ずしもその機会を拡大することをしていない。職業能力開発について、企業側に責任があるとする企業が減少してきている⁵。

要するに、景気の回復傾向を背景に若干の好転がみられるものの、若年者の失業率は依然として高く、また、若年者雇用の非正規雇用化、とりわけ派遣労働化が進み、さらには、フリーターや若年無業者の高齢化が進んでいる、企業はコスト削減の中で人材育成に消極的になりつつあるといえる。

2. 若年者雇用対策の現状

日本においてまとまった若年者雇用対策が始まったのは、2003年6月に公表された「若者自立・挑戦プラン」からであると考えられる。このプランは、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からなる「若者自立・挑戦戦略会議」によって作成された。この会議は、2004年12月に「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」を策定し、2006年1月にはその改訂に至る。ここでは、「若者自立・挑戦プラン」の内容を簡単にみておきたい⁶。

このプランが策定された背景には、ある種の危機意識が存在することが窺え

⁵ 2006年版の労働経済白書では、これらの点などを指摘したあと、若年者の職業能力開発に関する課題として、企業に正規雇用を促し、企業内の職業能力開発機会に若年者を乗せていくことだけでなく、非正規雇用にも企業内人材育成機能を広げていくことや、企業の「外側」にも、教育訓練機関や、企業・経済界、地域、行政機関が協力して、若年者の職業能力開発ができる機会を作っていることが求められる、としているのが注目される。厚生労働省編『平成18年版労働経済白書——就業形態の多様化と勤労者生活』（国立印刷局、2006年）203頁参照。

⁶ 若者自立・挑戦戦略会議の活動状況や、若者自立・挑戦プランの内容等については、つぎのサイトからみることができる。<http://www.meti.go.jp/topic/data/e41112aj.html>

る。すなわち、現在のような状況が続けば、「若者の職業能力の蓄積がなされず、中長期的な競争力・生産性の低下といった経済基盤の崩壊はもとより、不安定就労の増大や生活基盤の欠如による所得格差の拡大、社会保障システムの脆弱化、ひいては社会不安の増大、少子化の一層の進行等深刻な社会問題を惹起しかねない。」とされている。

このような状況が生じた原因として、労働需要側と労働供給側のそれぞれの問題と、両者を媒介するシステムの問題が指摘されている。労働需要側とシステムの問題として、「需要不足等による求人的大幅な減少と、求人のパート・アルバイト化及び高度化の二極分化により需給のミスマッチが拡大していること」、「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」が強調されているのが注目される。

そのうえで、具体的な施策としては、「教育段階から職場定着に至るキャリア形成・就職支援」、「若年労働市場の整備」、「若年者の能力の向上／就業選択肢の拡大」、「若者が挑戦し、活躍できる新たな市場・就業機会の創出」が挙げられている。とくに、「若年労働市場の整備」では、「就職経路の複線化」、「企業が若者に求める人材要件の明確化」による「能力を軸としたマッチング」へ、「実践的な職業能力を評価・公証する仕組み」の新設、をキーワードとした施策が目指されている。

3. 小括

若年者雇用問題は、従来の日本型雇用慣行全体を大きく変容させる要因となりつつあることは、間違いないといえるであろう。学校と企業とを直結させる定期一括採用という、企業社会の従来型の「入口」は崩壊しつつある。労働力としては未熟ではあるが、将来性という点では社会的プレミアムが高く、買手

にとって投資的性格が強いがゆえに、特殊な取扱いを受けてきた新規学卒労働市場が、一般労働市場に飲み込まれつつあるといえる。そして、一般労働市場に飲み込まれた若年労働力に対しては、多くの論者や資料が示すように、家計補助的な賃金水準が社会的相場として通用している⁷。

このような現状からすると、「若者自立・挑戦プラン」は、若年者雇用問題に当面の対象を限定しているのは当然としても、それが労働市場全体との関係でどのような影響を及ぼしうるのかについて、見通しを欠いていると考えられる点は、やはり政策論として視野が狭いといえるであろう。

すでに一部は実行されている具体的な施策については、その多岐に渡る提案内容を、個別に検討する余裕も力量もないが、ここでは、若年者雇用対策を制度化するうえで、欠落していると思われる視点を、4点挙げるに留めておきたい。

第1に、このような若年者雇用対策の中で、若者がどのようなサービスを受ける権利があり、それとの関係でどのような義務が伴うのかが、明確にされていない。つまり、若年者雇用問題が、主として、労働政策や産業政策、さらには治安政策の観点から取り扱われている。このため、労働権保障という観点から、具体的な関連施策を再構成することが必要であろうと考える。

第2に、若年者にどのように自立して生活できる所得を保障するのか、という観点がみられない。最低賃金制度も含めて、生存権保障あるいは所得保障と関連付けながら、若年者雇用問題にアプローチする必要があると考える。

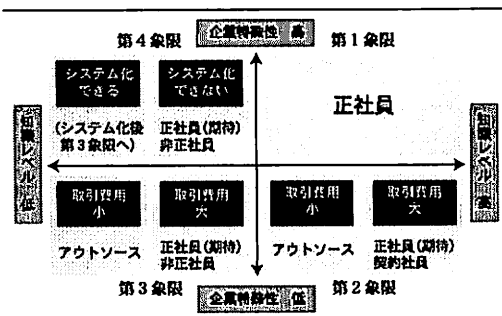
第3に、典型雇用と非典型雇用との間の平等・公正をどのように図るか、という観点がみられない。若年者雇用問題の焦点が、失業問題から非典型雇用問題、あるいは派遣労働問題に移行しつつあるとみることもできるだけ、雇用・

⁷ 木下武男「日本型雇用の転換と若者の大失業」竹内常一・高生研『揺らぐ学校から仕事へ——労働市場の変容と10代』（青木書店、2005年）44頁、48頁、金崎幸子「日本の若年者就業支援策」小杉礼子・堀有喜衣編『キャリア教育と就業支援——フリーター・ニート対策の国際比較』（勁草書房、2006年）168頁、180頁参照。

就業形態の、現状のように分断された多様化から、架橋された多様化を目指すべきであるとする。

第4に、現在の若年者雇用対策は、企業の人事管理、あるいは現在におけるその変化に影響を及ぼすことを意図しているのか、という疑問が提起できる。第1、第2、第3のところで指摘したように、労働権、生存権、平等といった観点からの規範的検討を欠落させているのは、企業の人事管理に介入するような制度設計を、回避しているからではないだろうか。若年者雇用対策においては、単に雇用を与えればよいというのではなく、いかなる質の雇用をどのように保障するのが、今後ますます重要になってくるものとする。それだけに、このような規範的対応を欠いたままでは、図2にみられるような、企業が進めようとしていると考えられる「人材ポートフォリオ」⁸作りとの関係では、非正社員階層の労働力を提供するツールに、若年者雇用対策がなってしまうことが危惧される。

【図2】 人材ポートフォリオ・マトリックス



出典：内田恭彦「何を企業の中に残すべきか？」大久保幸夫編『正社員時代の終焉』（日経BP社、2006年）91頁。なお、図中の「正社員（期待）」というのは、現時点では企業特殊な技能と専門的な知識とを兼ね備えない者であっても、将来的には第1象限に移行することを期待して、人材育成の観点から正社員として処遇することを意味する（同論文94頁参照）。

⁸ このプランは、日経連が1995年5月に発表した「新時代の日本の経営」を発展させたものとして位置づけられており、正社員を企業特殊性が高く、戦略価値も高い人材に

Ⅲ. 若年者雇用対策に関する国際的な動向

1. EUによる取り組み——「能動的福祉国家（active welfare state）」の建設に向けて

EUでは、2000年3月のリスボン欧州理事会、いわゆる「リスボン雇用サミット」において、「より多くのより良い仕事とより強い社会的連帯を確保しつつ、持続的な経済発展を達成しうる、世界の中で最も競争力がありダイナミックな知識基盤経済」を構築するという、今後10年間に及ぶ経済・社会政策に関する包括的な方向性が示された。これは「リスボン戦略」といわれているが、そのポイントとしては、3点を挙げることができる。第1は、競争力がありダイナミックな知識基盤経済への移行を準備すること、第2は、人的投資を行い、能動的な福祉国家を建設することにより、欧州社会モデルを現代化すること、第3は、決定を実行に移すにあたって、より一貫性のあるシステムティックなアプローチを採用すること、である。

とくに、第2点目については、若干内容を説明しておきたい。ポイントとしては、4点を挙げることができる。①若者、失業者、急速な変化によりスキルが古くなってしまいうリスクを抱えた就業者を対象に、知識社会における生活と労働のための教育と訓練を行うこと、②積極的雇用政策の推進により、より多くのより良い仕事を確保すること、③社会的保護を現代化すること、④社会的包摂（social inclusion）を促進すること、である。また、数値目標として、61%の就業率を70%に、女性については51%を60%にまで引き上げることが設定された。失業率を下げるのではなく、就業率を引上げることを目標とすることで、労働を通じた社会統合が目指されていることが注目される。

このような流れの中で、2005年3月に、欧州理事会において、「欧州若者協

限定し、それ以外のところでは、有期契約や派遣労働、さらにはアウトソーシングでまかなうことが意図されている。内田恭彦「何を企業の中に残すべきか？」大久保幸夫編『正社員時代の終焉』（日経BP社、2006年）91頁参照。

定 (European Youth Pact)」が採択された。その前文では、欧州理事会は、リスボン戦略の全面的に統合された一連の政策や措置から、若者が恩恵を受ける必要性を認めること、この協定は、職業生活と家庭生活との調和を促進しつつ、若者の教育、訓練、モビリティ、職業的統合 (vocational integration) および社会的包摂を向上させるのを目的とすること、などが謳われている。

さらに、同年4月には、欧州委員会は、「成長と仕事のための総合的指針 (2005 - 2008年)」と題する文書を発表した。この文書の第2部である「雇用指針 (2005 - 2008年)」については、同年7月に欧州理事会で採択され、「加盟国の雇用政策において考慮されるべき」ことが決定されている。そのうちの若年者雇用に関わる部分は、本稿の最後に資料として掲載した通りである。

ここでは、つぎの3点を確認しておきたい。第1に、知識基盤社会に対応した欧州社会モデルの現代化という課題への取り組みにおいて、若年者雇用問題が重要視されている。第2に、若者を含めてあらゆる人を労働市場に包摂するために、一方では、“make work pay”, つまり、労働を割に合ったものにする、他方で、求職活動支援のパーソナリゼーション (その人に合ったもの) が目指されている。第3に、雇用におけるセキュリティとフレキシビリティとを、労使の対話を通じて組み合わせることで、多様な雇用・就業形態間の分断ではなく、架橋が目指されている。

2. OECDによる分析——若年者雇用対策に関する六つのアプローチ

OECDは、*Employment Outlook* を毎年刊行しているが、2002年においては加盟国の若年者雇用対策に関する特集を組んだ。この分析では、加盟国 (実質的には欧州各国) で採用されている若年者雇用問題へのアプローチが、6つに分類されている。

第1は、早期からの継続的な学習支援である。これは、学歴の高くない若者

が労働市場において不利な立場に置かれることが多いことから、義務教育に入る前から支援を行い、初等・中等教育においても支援を継続し、ドロップアウト率を削減するための集中的な施策を行うというものである。

第2は、教育・訓練における経路（pathways）の多様化である。これは、職業プログラムの広範囲化（たとえば、大工、塗装、レンガ積みといった個別のプログラムよりは、建築といった広範なプログラムにすること）、一般教育と職業教育とのリンク、実作業を基礎とする学習と学校での継続的な教育との組合せ、中等職業教育から高等教育への経路の創設といった施策からなる。教育というオプションをすべての若者に開放しておくことは、以下の第3の能動化戦略や、第6のセーフティネット・アプローチを実行するのに有益であるとされる。

第3は、労働供給側の動員（mobilize）を図る能動化（activation）戦略である。これは、失業者が手当給付などの所得保障を受けることと、教育訓練などの求職活動を行うこととを、リンクさせる政策である。換言すれば、国や失業保険機関が失業者に所得保障を行うことと、求職活動支援を行うこととを、セットにする政策ということになる（前者は受動的（passive）施策、後者は能動的（active）施策といわれる）。若年者はこのような施策を最も早く適用されており、またその主要なターゲット集団であると指摘される。

能動化戦略の中で最も包括的とされるのが、北欧諸国で1980年代半ばから実施されている「若者保障（youth guarantee）」と呼ばれる施策であるとされる。これは、失業者登録を行い、失業保険または社会扶助給付を請求している者だけでなく、学校を離れた直後から数年間、教育も受けず雇用もされなかった者に対して、教育・訓練・労働プログラムを提供するというものである⁹。

第4は、直接的な雇用プログラムである。フランスで1997年に導入された

⁹ フランスにおける能動化戦略の具体例としては、1997年に導入された「ニュー・スタート（nouveau départ）」がある。

「若年者雇用」(Emplois Jeunes)が、その一例とされる。これは、地方自治体、公共サービス機関、公立病院、公立学校などが、若年者との間に、原則としてフルタイムの、無期あるいは60か月の有期労働契約を締結するのを促進するものである。ただし、職務の内容は、地域のニーズに応える社会的に有用なものでなければならないとされる。国は、若年者雇用1件当たり年間約1万6000ユーロを、使用者に対して5年間援助する(パートタイム雇用の場合には、勤務時間数に応じて援助金が減額される)。5年経過後に当該若年者雇用を通常の雇用に転換して維持しようとする使用者に対しては、国からさらに援助金が支給される¹⁰。

第5は、学校と労働とを架橋するデュアルシステムである。大多数の加盟国では、学校での教育を受けてから労働市場に入るという意味で、学校から労働への移行は一方通行となっている。中等教育の中に職業指導の伝統がなく、また、正規の(formal)労働市場に参入するのが困難な国では、高等教育への進学率が高く、高等教育を受けた若者の失業率が相対的に高くなる傾向がある、ことが指摘されている。デュアルシステムは、このような事態に対するオルタナティブとして位置づけられている。大多数の加盟国では、特定の経済部門に職業養成訓練制度(apprenticeship, 徒弟制)の伝統があるため、それを基礎にしてデュアルシステムを立ち上げる努力が続けられているとされる。

しかし、この制度が実施されている代表的な国であるドイツとオーストリアについては、職業養成訓練の機会を保障することに関心が集中してしまい、北欧諸国における「若者保障」に比べてその保障内容が包括的でないこと、若年

¹⁰ 「若年者雇用」は、2001年末までに35万人分の雇用創出を果たしたとされる。この「若年者雇用」は、2002年に「企業における若年者」(Jeunes en Entreprise)と呼ばれるプログラムに置き換えられた。前者と異なり、労働契約は無期のものに限られること、事業主負担分の社会保険料に相当する助成金が支払われ、この助成金は3年間の逦減制であることなどが、その特徴とされる。なお、今年若者などの大規模な反対運動で導入が撤回されたCPE(contrat première embauch, 新規雇用契約)も、「直接的な雇用プログラム」の1つとして分類することができる。

失業率は低い、就学も就労もしていない若年男性の率が高くなっていることなどが指摘されている。

第6は、学校を離れた者（school leaver、卒業者と退学者を意味するようである）のためのセーフティネットである。若年労働市場プログラムの大部分は、失業と闘い、雇用を創出することを目指す一方で、教育を離れたけれども、労働市場においては不活動にとどまっている、つまり、非労働力人口となっている若者とは、一般には接点をもたない。このセーフティネット・アプローチは、このような若者を対象とするものであるとされる。

その代表的な例として、フランスのTRACE (Trajet d'accès à l'emploi, 雇用への道のり) プログラムが挙げられている。これは、1998年に創設されたもので、無資格あるいはほぼ無資格のまま教育を離れた若者に、安定した雇用を獲得させることを目的とする。参加者は、2週間ごとにカウンセラーと個別の面談を行い、緊急時の金銭的援助・医療援助、公的基金による職業訓練、就労支援措置などの多様なサービスを受けるとされる。

各国は、以上のアプローチをミックスさせながら、実際の政策を立案・実行している。若年者労働市場プログラムへの支出額は、若年失業率の変動と歩調を合わせていたが、多くの国は、1990年代後半からこのような傾向とは手を切り、プログラムの維持や拡充を行っていることが指摘されている¹¹。

3. 小括

EUでは、あらゆる人に雇用へのアクセスを保障するという意味で、包括的かつ積極的な労働市場政策をベースにした、能動的な福祉国家（active welfare state）を建設することが目指されている。その中で、教育・訓練機会を含めた雇用経路を、どのように再設定するかが、日本と同じように課題とされ

¹¹ OECD, *Employment Outlook 2002*, p. 43.

ている。表にみられるように、欧州各国は、雇用経路保障のための労働市場政策に多くの支出をしているが、とくに、日本との対比では、職業訓練にはるかに多くの資源を投入していることが注目される。このように、若者に対する選別主義的な雇用施策はいわば2階建ての2階部分であり、1階に相当する部分には、失業者や労働市場参入になんらかの困難を抱えた人を広く対象とする、普遍主義的な雇用施策が発展していることを看過すべきではない。

[表] 労働市場政策に対する各国の支出 (対 GDP 比, %, 2004年度)

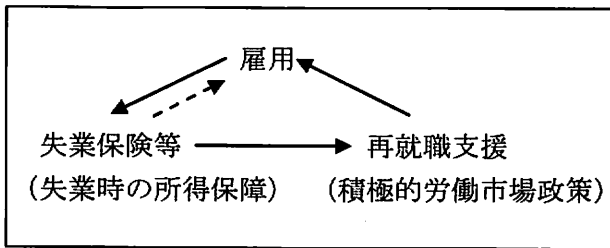
	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	オランダ	スウェーデン	日本
1. 公的雇用サービスとその運営	0.04	0.36	0.29	0.25	0.32	0.24	0.21
2. 訓練	0.05	0.13	0.36	0.31	0.36	0.35	0.04
3. 雇用促進	-	-	0.09	0.1	0.03	0.19	0.02
4. 障害者雇用支援	0.03	0.02	0.15	0.09	0.56	0.43	0.01
5. 直接的雇用創出	0.01	-	0.13	0.23	0.18	-	-
6. 起業支援	-	-	0.13	-	-	0.03	-
7. 非就労時の所得維持・支援	0.37	0.29	2.27	1.64	2.23	1.32	0.46
8. 早期退職	-	-	0.04	0.08	-	-	-
小計：積極的措置 (1-6)	0.16*	0.52	1.14	0.97	1.44	1.24	0.28
	*貧困家庭一時扶助(TANF)を含む						
小計：消極的措置 (7-8)	0.37	0.29	2.31	1.72	2.23	1.32	0.46
合計	0.53	0.81	3.46	2.69	3.67	2.56	0.73
参考：若年者雇用対策 (2001年)	0.03	0.15	0.09	0.42**	0.04	0.02	-
	**2000年の数値 付記：2006年度の「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」の予算額（756億円）が、同年の日本のGDP（504兆9180億円）に占める割合は、0.015%となっている。						

出典：OECD, *Employment Outlook 2002*, pp. 325-332, *Employment Outlook 2006*, pp. 270-276.

IV. おわりに

近年のヨーロッパの雇用戦略は、図3のような、雇用と所得保障（消極的労働市場政策と言いつつ換えてもよいであろう）と積極的労働市場政策との、トライアングルであると説明されることがある¹²。失業して失業保険などの所得保障を受け、そこからただちに雇用に戻ることもあるが、多くの場合には、積極的

〔図3〕 フレキシキュリティ・トライアングル



労働市場政策に移行した後に、雇用に戻ると、というモデルがそこでは描かれている。これは、企業や産業のスクラップ・アンド・ビルドが不可避であることを前提に、労働者にモビリティを保障するための、新しい形の雇用保障であるとされる。

このイメージには、ここでは少なくとも3つの点で、留意あるいは注意が必要である。第1に、能動化戦略では、所得保障と積極的労働市場政策とはセットになっている。第2に、若者の場合には、雇用を起点とするのではなく、積

¹² Bruno AMABLE, *The Diversity of Modern Capitalism*, Oxford, 2003, p. 264 (山田鋭夫他訳『五つの資本主義』(藤原書店、2005年) 301頁), Per Kongshøj MADSEN, *Security and Flexibility: Friends or Foes? Some Observations from the Case of Denmark*, in Peter AUER and Bernard GAZIER (ed.), *The Future of Work, Employment and Social Protection, The dynamics of change and the Protection of Workers*, International Institute for Labour Studies, 2002, p. 51, ヤン・ヘンデリオウィッツ, カリーナ・ウルヘッド「柔軟な労働市場の形成—デンマークのフレキシキュリティの取り組み」樋口美雄, S・ジゲール, 労働政策研究・研修機構編『地域の雇用戦略—7カ国の経験に学ぶ“地方の取り組み”』(日本経済新聞社, 2005年) 239頁参照。

極的労働市場政策を起点とする場合もある。第3に、頂点に位置する雇用は、アトラクティブであること、すなわち、その収入等により、自立した生活ができるようなものであることが前提とされている。

日本では、内部労働市場偏重の雇用保障であったため、このトライアングルが未成熟であるといえる。労働法制改革は、労働市場の機能強化を旗印としているが、その流れで考えるならば、このようなトライアングルの確立を目指すべきであったといえるであろう。しかし、おそらくそれは果たせていない。若者との関係では、現実の労働法制改革は、一般労働市場に未熟な労働力として飲み込まれた彼ら・彼女らを、エンパワーメントする手だてを欠いている。せいぜい、規制緩和で増大した非典型雇用に就いて、家計補助的賃金を受け取る道を広げにすぎない、といえは言い過ぎであろうか。

このような中で形成され始めた日本の若年者雇用対策は、すでに現在、岐路に立っていると考える。一方では、外部労働市場の整備を、企業の新しい雇用・人材ポートフォリオ——つまり、内部労働市場の一層のスリム化とその整備——を補完する方向で行うものとなる可能性がある。もう一方では、雇用に対する若年者の権利体系を構築し、新しい時代の雇用保障のモデルを提供する可能性もある。後者の可能性を具体化するうえで、法理論の果たすべき役割は大きいと考える。

[資料] 欧州委員会「成長と仕事のための総合的指針 (2005 - 2008年)」(2005年4月12日発表、同年7月12日欧州理事会採択) の第2部「雇用指針 (2005 - 2008年)」(抄訳)

1 より多くの人を雇用に引き付け、引き留め、労働供給を増加させ、社会的保護システムを現代化する。

指針18 次の事項を通じて、労働へのライフサイクルアプローチを促進する。

- － 欧州若者協定において求められているように、若者のための雇用経路（employment pathways）を築き、若年者失業を減らすための新たな努力。
- － 女性の参加を増大し、雇用・失業・賃金におけるジェンダーギャップを縮小するための断固たる行動。
- － 労働と私生活のより良い調和と、育児・介護に関するアクセス可能で利用可能な便宜の提供。
- － 適切な労働条件、（仕事をする上での）健康状態の改善、適当な労働インセンティブ、早期退職を思いとどまらせる工夫を含めた、能動的高齢化（active ageing）のための支援。
- － 雇用への参加、より確実な雇用保障、及びより長い労働生活を支援するために、社会的妥当性、財政的持続可能性、ニーズの変化への対応性を確保した、年金と保健を含めた現代的な社会保護システム。

指針19 次の事項を通じて、包括的労働市場を確実なものにし、労働の吸引力（work attractiveness）を高め、不利な状況にある人や不就労者を含めて、求職者にとって労働を割に合ったものにする（make work pay）。

- － 不足している能力等の早期の判別、求職活動への援助、個別化された行動計画（personalized action plans）の一部としての指導と訓練、労働市場から最も隔たっている者の包括を促進し、貧困の根絶に寄与する必要的社会サービスの提供。（以下、略）

指針20 次の事項を通じて、労働市場の需要に対するマッチングを促進する。

- － 労働市場制度、とくに雇用サービスの現代化と強化。（以下、略）

2 労働者と企業の適応力を向上させる。

指針21 次の事項を通じて、労使双方の役割を適切に考慮しながら、雇用のセキュリティと一体となったフレキシビリティを促進し、労働市場の分断を削減する。

－ 必要な場合には、異なる契約制度や労働時間制度を再検討しながら、雇用立法を採択すること。(以下、略)

指針22 次の事項により、雇用フレンドリーな労働費用増加と賃金決定制度を確保する。

－ 労使双方がそれぞれの責任領域内において、あらゆる適切なレベルで生産性と労働市場目標を熟考するために、賃金交渉に最適な枠組みを設定するように促すこと。

－ 賃金以外の労働コストの雇用に与える影響を再検討し、適切な場合には、とくに低賃金の者への租税負担を軽減するために、労働コストの構造と水準を調節すること。

3 より良い教育とスキルを通じた人的資源への投資を増大させる。

指針23 次の事項を通じて、人的資源への投資を拡大し推進する。

－ 徒弟制や起業家訓練を含めて、初期職業教育、中等境域、高等教育へのアクセスを大幅に容易にするための包括的な教育訓練政策・行動。

－ 早期退学者数の大幅な削減。

－ とくに低技能者と高齢労働者に対して、生涯を通じた継続的職場訓練への参加を強化することを目指して、適切なインセンティブと費用負担の仕組みを含めて、(略) 学校、企業、公的機関及び家庭のあらゆる者に関わった効果的な生涯学習戦略。

指針24 次の事項により、新しい能力需要に対応した教育・訓練システムを採用する。

－ 教育・訓練の吸引力・開放性・品質基準を向上させ、確保すること、教育・訓練機会の供給を拡大し、柔軟な学習経路を確保すること、学生・訓練生の移動可能性 (possibilities for mobility) を拡大すること。

－ 労働時間の組織方法、家族支援サービス、職業ガイダンス、適切な場合

には、費用負担の新たな形態により、すべての者に、教育・訓練及び知識へのアクセスを容易にし、多様化すること。

－ 資格の定義と透明性の改善，資格の効果的な認定，公式ではないインフォーマルな学習の認証により，新たな職業的ニーズ，不可欠な能力，将来的なスキル需要に対応すること。

* 本稿の骨子は、拙稿「労働法制改革は若者の労働市場に何をもたらしたのか？」法の科学38号（2007年）117頁以下と重複することを、付記しておく。