

特集：人々の生活実態・困難の多面的分析

若者の自立とキャリアの不安定化
——就職氷河期世代の初職と現在——

西村 幸満*

抄 録

本論文は、2017年に実施した「生活と支え合いに関する調査」を用いて、政府が2020年以降に集中的な支援プログラムを決めた就職氷河期世代の分析を行った。この世代は、最初の職に就くときに就職難を経験し、現在においても困難を抱えているという。そこで生活費用を自分自身（と配偶者の組み合わせ）で担うことを自立と定義して、初職時と現在における就業状態を出生世代間で比較した。共通する属性を用いた分析では、自立は、就職氷河期世代以降さらに困難になっていること、初職において属性の説明力が高いことが明らかになった。

就職氷河期世代である36-45歳の支援は、初職時に比べ支援ニーズが多様化していることが想定され、雇用の正規化だけではそのニーズに適っていない可能性がある。自立の観点からは、むしろ現在の仕事の待遇改善に加えて、将来のリスクを引き下げするために、初職時や35歳以下の若者への支援範囲の拡大が求められている。

キーワード：若者の自立，就職氷河期世代，生活不安

社会保障研究 2019, vol. 4, no. 3, pp.262-274.

I 問題の所在

戦後の日本社会は、1990年代の後半まで数回の短期的な経済的停滞と、1990年代半ばから10年ほど続いた長期不況という例外を除くと、若者の就業に関しては安定した状態で推移してきた。雇用動向は経済指標の景気動向のとらえ方に対して若干のタイムラグを生じることが知られているが、例外的に不安定な状態が長期化したこの時期に学校を卒業し、社会への参入において負の影響を受けた世代を就職氷河期世代という。2019年の骨太

の方針にその世代に向けた支援策を講じることが明記され、厚生労働省が従来のさまざまな施策を組み合わせることで対策を作り上げたことで現在注目を集めている。

政府の経済財政諮問会議が2019年6月11日に示した「骨太の方針素案」では、就職氷河期世代に対して3年間の集中的な支援プログラムの実施が示された。就職氷河期世代の支援は、「Society 5.0時代¹⁾にふさわしい仕組みづくり」を構成する4つの柱－「成長戦略実行計画をはじめとする成長力の強化」、「人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進」、「地域創生の推進」、「グローバル経済

* 国立社会保障・人口問題研究所 室長

社会との連携」—のうち、リストの2番目である「人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進」の中の「所得向上策」に位置づけられている。このような就職氷河期世代に対する短期間の正規雇用化プログラムは、後述するように、この世代の将来リスクを払拭するために、正規化により現在の生活の安定と将来への準備、現在加入している国民年金ではなく受給額の大きい厚生年金の受給により老後の経済的リスクを下げることを目指している²⁾。

他方、このような正規化を目標とするプログラムには、支援目標が一元的過ぎるのではないかという批判もあるだろう。実際問題として、厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン（2019）では、「引き続き不安定な就労、無業の状態にある方」と枠付けして、「早期離転職等により、概して能力開発機会が少なく、企業に評価される職務経歴も積めていない。」「加齢（特に35歳以降）に伴い企業側の人事・採用慣行等により、安定した職業に転職する機会が制約されやすい。」「不安定な就労状態にあるため、収入が低く、将来にわたる生活基盤やセーフティネットが脆弱。」という課題を抱えている不安定層を想定している（同、p.1）。この設定は、同年6月21日閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019について」の支援対象者、①正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働く者、②就業を希望しながら、さまざまな事情により求職活動をしていない長期無業者、③社会とのつながりを作り、社会参加に向けてより丁寧な支援を必要とする者の3つに対応している。

本論文は、これらの政策が対象とする就職氷河期世代の特質を計量的に把握することにある。こ

の世代は、卒業後に最初に就いた職業から現在においても不安を抱えていると考えられている。そこで、社会的自立プロセスにおいて、就職氷河期世代が受けたインパクトを初職時と現在との比較において検証する。

II 若者・就職氷河期世代

1 若者とは

就職氷河期世代の問題に不安定さをもたらすのは若者固有の問題なのか。それとも特定の世代に顕在化した問題なのか。さらには、構造的な変化の影響なのか。このあたりの切り分けはできていない。就職氷河期世代の事例は、政策的には、就職による社会への参入が安定的な生活を担保でき、たとえそこで躓いても後で挽回できる支援体制の整備が必要であることを示唆しているといえる。

ところで、若者固有の問題であるのなら、まずは若者とは何であるかを規定する必要がある。若者研究によると、それは年齢によって規定されるものであるが、一致した見解があるわけではない。例えば、OECDでは、若者を16-24歳³⁾あるいは15-24歳として国際比較している。日本を取り出したレビューでは（OECD訳書（2010）、OECD同様、15-24歳であるが、一部の分析ではさらに25-29歳、15-34歳までを若者としている。

例えば、学校から仕事への移行期の追跡調査を実施した乾・本田・中村（2017）らが調査した若者は、2007年に20歳であり（1997年生まれ）、毎年1回、5年間同一人物を追跡している。石井・宮本・阿部（2017）らは、1969年から1995年生まれを2008年、2010年、2013年、2014年に調査してい

¹⁾ Society 5.0とは、内閣府の第5期科学技術基本計画（2016）において未来社会の姿として提唱しているもので、「サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）」であり、「狩猟社会（Society 1.0）、農耕社会（Society 2.0）、工業社会（Society 3.0）、情報社会（Society 4.0）に続く」社会を形容したものである。

²⁾ 厚生労働省の支援プランは10の施策に整理されているが、10番目の関連施策に「短時間労働者等への社会保険適用拡大」の拡充がリストされている。

³⁾ 16-24歳は、アイスランド、スペイン、スウェーデン、イギリス、アメリカなどで、15-24歳は「その他すべての諸国」（OECD訳書（2011、p.35））になっている。若者が調査されているのは、時系列の結果に加え、2005年から2009年を現時点としている。出生年で見ると、1981-1989年生まれから1985-1993年生まれである。

る⁴⁾。阿部(2006)は「僕たちの世代」「いわゆる団塊ジュニア」という表現を用いているが、若者の年齢は明記されていない。

本田(2005)がいう若者とは、新卒者である15-24歳(あるいは15-29歳)であり、事例の分析対象者①は、1965-97年に高校を卒業した者であり、これらはおよそ1947-1979年生まれに該当する。②はフリーター97名であり、この中には1971年生まれの29歳が最も年齢が高い。計量で用いる対象者は、1998年時点で18-24歳、1995年に大卒同等を終了した12か国の3000人で、1970年代前半の生まれとなる。また1996年時点で40-59歳の中高年も対象となっており、これらは1937-56年生まれである。

小杉(2010)は、若者を15-29歳と位置づけている。「若者ワークスタイル調査」⁵⁾と「第2回若者ワークスタイル調査」においてそれぞれ25-29歳のフォーカスし、その詳細な記述をおこなっている。多くの若者研究は、人生におけるある時期を切り取って、出生世代間で比較をするという手法を取っている。ただし、小杉(2010)が対象とした若者は、2001年調査の25-29歳が1972-76年生まれであり、2006年調査の25-29歳が1977-81年生まれに対応している。この年齢層は本分析が対象とする就職氷河期世代に一致しており(2.1参照)、就職氷河期世代の2時点での横断面を明らかにしている。

総じて、若者研究の対象は、調査時点で社会へ参入する新規学卒者-特に非正規層・不安定層-のプロフィールを明らかにすることであって、そこから需要側の構造的な問題あるいは特殊な時代効果の影響を分析することではなかった。本分析では就職氷河期世代の分析を通じて、若者の就職とキャリアについて雇用構造の変化を考慮に入れることを試みる。

2 就職氷河期世代

就職氷河期は、バブル経済の崩壊後の1993年か

ら10年あまりのあいだに日本企業が新卒採用を極端に抑制しつづけた時期を指す。「高成長を知らない世代の先頭に立」ち、「一部は団塊ジュニアと重なり人口ボリュームが大き」く、現在は30代後半から40代前半の中堅層を迎え、働き手の中心になるゾーンに」入っている(下田2017)。大手新聞では、就職氷河期世代について、大卒者の就職率の推移(毎日新聞)や有効求人倍率の推移(日本経済新聞)を用いてその時期を確認している。どちらも就職氷河期世代を1993年から2005年までに労働市場に登場した世代としている。

近年、就職氷河期世代について積極的にその特徴を描き出してきた下田(2019)は、この世代と重なる年齢層の非正規雇用比率と非労働力比率が上の世代よりも高いこと、特に就職氷河期世代の年長世代と重なる団塊ジュニアは、親の介護問題が現実的になっているうえに、少ないきょうだい数により1人あたりの負担が大きく、そのことがかれらの就労に負の影響をもたらすだろうと予測する(p.29)。

就職氷河期の非正規雇用の老後生計費を試算した山本(2016)によると、40か月(33.3年)以上の基礎年金加入で老後の基礎的消費支出を賄うことができるかと試算した(同, p.458)。40か月はかなり長い年数であり、非正規雇用は2018年4月から改正労働契約法の「5年ルール」や同年10月1日から適用の改正労働派遣法の「3年ルール」などの運用を開始しており、無期契約を結ぶことで上積みが可能になっている。より衝撃的な推計もある。2008年現在の非正規雇用・無業者を前提に就職氷河期世代の潜在的な生活保護受給者推計をした辻(2008)は、その数77.4万人、追加的な予算額累計は約17.7~19.3兆円の規模になるとした(同, p.114)。

将来のリスクではなく、隣接する世代との比較によって就職氷河期世代の現状を明らかにした研究もある。黒田(2016)は、40代前半の大学・大学院卒の月給を2010年と2015年時点で比較し、

⁴⁾ これらの調査は地方の若者という括りで、岩手、山形、大分、宮崎で実施している。

⁵⁾ この調査名は、図表の出典としては、「2001年若者ワークスタイル調査」との記述があるが、本文中の名称を使用している。また、調査対象者は「どちらの調査も対象は東京都内在住の18-29歳層」(p.79)という記述がある。

2010年と比べて平均して約2万3千円少ないことを明かにした(同, pp.53-55)。また勤め先で教育や訓練を受けた経験が少ないと感じている割合が高いことや(連合総合研究所2016, pp.40-44)、初職時点で自分の生活費を賄うことができた割合が、就職氷河期世代よりも前の世代の1968-72年生まれと比較して、就職氷河期世代を含む1983-87年生まれで低下している事実を明らかにしている(西村2014, p.394)。就職氷河期世代が就職を迎えたときの労働市場の悪化が「世代効果」として長期的に就職氷河期世代に負の影響を与えているという太田(2010, pp.515-516)や、そもそも低賃金である大量の高齢者が、潜在的な競争相手としていたことを原因とする研究もある(玄田2017, p.3)。香川・西村(2015)では、太田の長期的な負の影響を掘り下げ、第2職以降の転職において、正規職へのなりやすさに、学歴の影響はなく、初職が正規であることが関係していることを示した(同, pp.40-41)。

すでにみたように、非正規雇用あるいはフリーターを対象とてきた小杉(2010)の分析は、そのまま就職氷河期世代の2001年と2006年の横断面を明らかにしている。小杉(2010)によれば、フリーター期間の長さは正規化(正社員になるの)を妨げているという(p.254)。1972-76年は「1990年代前半の好景気期とそれほど不況の深くない時期が10代後半から20代前半に当たり、フリーター期間が短いうちに離脱できた者が多かったと思われる。これに対して」、1977-81年生まれは「2002年以降に景気拡大期を経験しているものの、学校卒業以来の不況の下でフリーター期間が長引き、景気拡大を迎えても正社員への移行がしにくい人が多かったのではないかと推測される」(p.254)と構造的な側面があること、就職氷河期世代内部においても雇用に差異が生じていることを示唆している。

Ⅲ 就職氷河期世代への支援策

厚生労働省の就職氷河期世代の支援の概略は、「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」(2019)の概算要求からうかがい知ることができる。その基盤となるのは、都道府県レベルのプラットフォーム⁶⁾と各地域の福祉側のプラットフォーム⁷⁾という位置づけである(同, p.2)。そして地域で担う支援には多機関・多職種連携の要請が強い傾向にある。国の要請に対して、地域の連携は支援ニーズに応じて対応も負担も異なるため、連携の運営・継続の障害となりやすい。

このプラットフォームを起点に、①戦略的広報による誘い込み、②活用可能な支援メニューの発信とアウトリーチ型の支援体制の整備、③成果連動型民間の活用、④ハローワークの担当者によるチーム支援、⑤業界団体等との連携と就職に繋がる短期的トレーニングの創設、⑥対象なる世代向けの、求人開拓・マッチング・助成金の活用促進、⑦トライアル雇用・実践的訓練の実施に対する訓練費・賃金の一部助成がある。無業者・ひきこもりに対しては、⑧地域若者サポートステーションに、ハローワークの就職支援・訓練プログラムを組み合わせ提供、その窓口・支援機関の所在広報で対応する。全体的な支援体制の共通理念を提示しており、生活困窮者自立支援制度でもたびたび先進事例の合言葉となってきた⑨「断らない」支援体制を整備するという(同, pp.2-5)。地域が主導で連携による情報共有、人的資源の活用、組織的なバックアップの構築は、近年、厚生労働省が推し進めてきた地域福祉の支援提供体制(地方自治体主導による民間の活用、ワンストップ型、アウトリーチの拡充、寄り添い・伴走型支援)に準じるものになっている。地域包括ケアあるいは生活困窮者自立支援制度の経験からすると(遠藤・西村監修2018)、多くの自治体では、地域の実情に

⁶⁾ 行政・企業側：労働局、都道府県、市町村、各省地方機関、ポリテクセンター、経済団体、業界団体、金融機関など。

⁷⁾ 自立相談支援、地域若者サポートステーション、ハローワーク、経済団体、ひきこもり地域支援センター、ひきこもり家族会等からなら市町村レベル。

鑑みることなく官製の標準的な連携体制（⇒地域支援協議会など）となる懸念は残ることを指摘しておきたい。その一方で、すでに就職氷河期世代の専門窓口を設置したハローワークや正社員向け研修・講習会の実施、正規職員の採用試験を行った自治体がある⁸⁾。

Ⅳ データと変数

本論文では、国立社会保障・人口問題研究所が2017年に全国300地区で実施した「生活と支え合いに関する調査」を使用する。この調査は国勢調査区を使用した一般統計で、各調査区におよそ50程度の世帯が割り振ってある。その世帯（世帯票）と18歳以上の世帯員（個人票）全員に調査票を配布し、回答を得ている。

本論文では自立を稼得収入の多寡ではなく、世帯内における生活費用の担い方に注目して把握する。西村（2012）は、「生活費用の担い手」の概念化に際して、自分の生活を単独で支えるのか、分担して支えるのかという社会関係に注目し、親から本人へ「担い手」が移転する際には、人々の多くが単独で費用を担うものの、一部は分担することでリスクに対応している実態を明らかにした。調査では、「生活費用の担い手」として多重回答した結果から、「自分（本人）」、「配偶者」あるいは「自分（本人）」と「配偶者」の両方を選択した者を社会的に自立しているとして定義づけた。ほかに「世帯主」変数の分析を行っているが、「生活費用の担い手」は、性別・続柄にかかわらず複数の「担い手」を回答できるため、「世帯主」や女性に強い離家変数以上の情報を与えてくれるとしている（2012）。

「生活費用の担い手」の概念構成は、多重回答の分布から類型化したもので、本分析では、世帯員の生活費用について、（1）単独で担うのかそれと

も分担して担うのか、（2）担い手は本人の世帯なのか親の世帯なのか、を基準として再構成している。特に重要なのは、「担い手」のパターンの中でも比較的多い、「本人」、「配偶者（特に女性の配偶者＝男性）」、「父」「母」という担い手の中で、誰が単独で生活費用を担っているのか、というタイプを特定できることである。そこに「父と母」、上記4つの「担い手」の組み合わせ、「祖父母」を含むすべての組み合わせ、さらには、「公的支援」を含むすべての組み合わせなどを定義づけた。横断調査では、現時点の情報が収集されるが、ここでは「15歳」、「最初の仕事に就いた後」、「現在」の3つの時点で「生活費用の担い手」を回顧的に確認している。回顧情報は時間が経つほど信頼性の担保が難しいが、本分析では象徴的なイベントを扱っており、そうした信頼性の担保も比較的容易になっている。

学校を卒業後、「最初の仕事についたあと」（以下、初職）と、「現在」については、仕事の内容も重要であるが、非正規雇用の増大による生活の不安定化を確認するために、「経営者」、正規の職員・従業員を「正規雇用」とし、パート・アルバイト・派遣社員・契約社員・嘱託を一括した「非正規雇用」として分類し直し、さらに「自営」を加えた。この類型の作成には、①仕事の内容、②勤めか自営の別、③（勤めの方のみ）勤務先での呼称という3を組み合わせて再カテゴリー化している。

属性変数としての年齢は、本分析で就職氷河期世代とした層の年齢36歳から45歳までを中心に、5歳刻みとにコホート化し使用している。学歴は、「中卒」、「高卒」、「短大・専門卒」、「専修・専門卒」、「大学・大学院卒」に分類し、分析には「高卒」を基準変数とする学歴ダミー変数を投入した。次節では、「生活費用の担い手」について整理し、その後最初の職に就いたあと⁹⁾と現在につい

⁸⁾ 2019年7月1日から開設した大阪府（梅田・阿倍野）を皮切りに、9月3～17日に兵庫県（神戸・三宮・尼崎・姫路）、10月24日の沖縄（那覇）、10月30日の埼玉県（さいたま）、11月の東京（池袋・立川）など。兵庫県の宝塚市では正規職員3名の採用に1800人以上が応募（受験は1635人）した一方で、45歳の年齢上限には批判も生じた。これを受けて厚生労働省は就職氷河期世代を特定の年齢層と位置づけ、限定求人として年齢の幅を35歳以上55歳未満と通達している。

図表1 生活費用の担い手

	男女計		男性計		女性計	
初 職						
本人、配偶者、両方（自立）	9,559	55.9	5,369	64.0	4,190	48.2
父のみ	1,810	10.6	621	7.4	1,189	13.7
母のみ	279	1.6	97	1.2	182	2.1
父母のみ	591	3.5	182	2.2	409	4.7
本人、配偶者、両方配偶者、父、母の組み合わせ	3,019	17.7	1,304	15.5	1,715	19.7
祖父母、本人、配偶者、父、母の組み合わせ	147	0.9	63	0.8	84	1.0
公的支援との組み合わせ	36	0.2	20	0.2	16	0.2
その他 ²⁾	588	3.4	247	2.9	341	3.9
無回答	1,059	6.2	490	5.8	569	6.5
計 ¹⁾	17,088	100.0	8,393	100.0	8,695	100.0
現 職						
本人、配偶者、両方（自立）	14,376	72.6	7,034	74.5	7,342	70.9
父のみ	555	2.8	276	2.9	279	2.7
母のみ	213	1.1	116	1.2	97	0.9
父母のみ	372	1.9	177	1.9	195	1.9
本人、配偶者、両方配偶者、父、母の組み合わせ	923	4.7	457	4.8	466	4.5
祖父母、本人、配偶者、父、母の組み合わせ	88	0.4	41	0.4	47	0.5
公的支援との組み合わせ	559	2.8	253	2.7	306	3.0
その他 ²⁾	1,769	8.9	686	7.3	1,083	10.5
無回答	945	4.8	406	4.3	539	5.2
計	19,800	100.0	9,446	100.0	10,354	100.0

*1 「これまでに一度も収入をとまなう仕事をしたことはない」人を除いている。

*2 きょうだい、その他の親戚、子どもの組み合わせを含む。

て、就職氷河期世代の自立について分析をおこなう。

V 分析

1 自立指標と生活費用の担い手

はじめに、本分析で重要な自立指標について概要を整理しておこう。図表1は、初職と現在についての生活費用の担い手について多重回答を類型

化したものである。最も構成比が高いのは、「本人、配偶者、両方」というカテゴリーである。生活費用を自分あるいは配偶者それぞれで担うか、それとも両方の費用で担う場合に、本分析では社会的に自立していると判断している。初職時には、男女計で56%（男性64%、女性48%）が社会的に自立していると回答していることになる。次いで「本人、配偶者、父、母の組み合わせ」が17%、「父のみ」が11%で、それ以外の選択肢は少

⁹⁾ 「生活と支え合いに関する調査」の2017年調査では、「生活費用の担い手」の設問の仕方が、2007年の「社会保障実態調査」と2012年の「生活と支え合いに関する調査」と異なっている。「最初の仕事に就いたあと」の「本人、配偶者、両方」の割合は、2007年で男性46.6%、女性35.1%、2012年の男性で47.0%、女性で30.3%であった。この数値は、2017年の男性64.0%、女性48.2%よりも13~18%程度小さくなっている。2012年までは、まず「最初の仕事に就いたあと」などのイベントの経験の有無を確認したうえで、誰が生活の費用を担っているかを確認している。さらに、「最初の仕事に就いたあと」の前にはイベントの発生時期に近い「最後の学校を卒業した直後」（2007年）、「最後の学校を卒業したあと（初めて仕事に就く前）」（2012年）というイベントの経験の有無を確認し、「生活費用の担い手」を確認している。2017年調査では調査票の削減を実施したため、「最初の仕事に就いたあと」のイベント想定期間が15歳から現在の間に幅広く設定されたため、15歳でも現在でもない時期に「生活費用の担い手」が「本人、配偶者、両方」と回答する人が集中したものと考えられる。

図表2 「最初の仕事に就いたあと」から「現在」への移動

最初の仕事に就いたあと	現 在			
	全 体		就職氷河期世代	
	本人、配偶者、両方	本人、配偶者、両方	本人、配偶者、両方	本人、配偶者、両方
	%	度数	%	度数
本人、配偶者、両方	87.1	8324	89.0	1613
父のみ	76.1	1377	80.6	253
母のみ	65.6	183	59.1	26
父母のみ	58.7	347	67.3	66
本人、配偶者、両方配偶者、父、母の組み合わせ	70.6	2130	74.3	401
祖父母、本人、配偶者、父、母の組み合わせ	55.8	82	73.5	25
公的支援との組み合わせ	19.4	7	75.0	3
その他 ²⁾	49.3	290	54.7	35
無回答	41.6	441	28.8	40
	77.1	17088	79.6	2505

ない。現在になると、「本人、配偶者、両方」の値は高くなり73%（男性75%、女性71%）になる。初職から現在への変化の多くは、「父のみ」（76%が自立へ移動）と「本人、配偶者、父、母の組み合わせ」（71%が自立へ移動）からの移動であり（図表2）、親の援助が徐々になくなっていく様子を示しており、特に女性はこの傾向が顕著である（図表1）。この全体傾向は、就職氷河期世代ではより強くなっている（図表2）。

図表1の初職について、自立層を性別年齢コホート別に確認したのが図表3である。この数値は、各年齢層の初職時の自立割合を示しており、戦前から戦後そして現代まで自立がどのように推

移してきたかを示している。その傾向は、団塊の世代まで初職時の自立が高まり（86-105歳の52%から団塊の世代の57%）、その後就職氷河期世代までゆるやかに低下して推移し、就職氷河期世代でピークを迎え、近年若者の自立の割合は低下している。男女間では、女性の自立割合は、団塊の世代以降、就職氷河期世代まで一貫して上昇している。この傾向を非正規の占める割合で示したのが図表4である。男女計では、自立層であっても就職氷河期世代から非正規率は高くなる傾向にある。その割合は、就職氷河期世代前の46-50歳層の男女計で8%から26-30歳層の19%、男性は5%から17%、女性は12%から21%であり、もともと女性に非正規率は高い傾向にあることを踏まえても、男女ともに非正規率は近年高まっている。

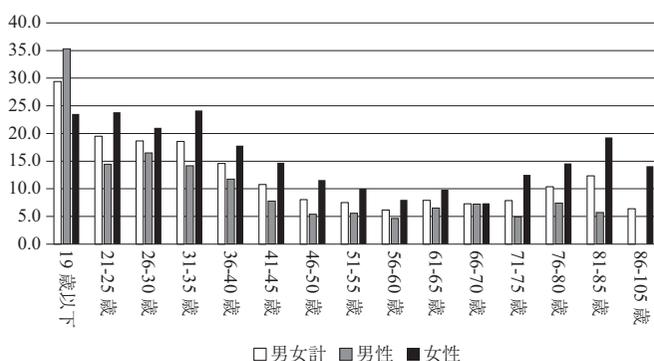
このような傾向は、性別、学歴、15歳時に自立していたか否か、初職の状態を統制しても確認できるのであろうか（図表5）。Logistic回帰分析の結果は、オッズ比で示している。初職時の自立には、やはり女性よりも男性であることがオッズ比は高い。学歴は高卒に比べ専修・専門、大学・大学院レベルで有意に自立しやすくなっている。中卒が有意に高くなっているモデルⅠとⅣでは、15歳時の自立の要因がモデルに組み込まれていないため、おそらく中卒者の割合が高かった時期に15歳児の自立も高かったと推測できる¹⁰⁾。ⅢとⅣのモデルで初職の状態は、経営・正規以外は、有意に自立しにくい傾向をオッズ比は示している。最も非正規率の低かった56-60歳を基準とした年齢

図表3 年齢コホート別男女別の初職時の自立¹⁾

	就職氷河期世代										団塊の世代				計	
	19歳以下	21-25歳	26-30歳	31-35歳	36-40歳	41-45歳	46-50歳	51-55歳	56-60歳	61-65歳	66-70歳	71-75歳	76-80歳	81-85歳		86-105歳
男女計	34	241	456	673	829	984	947	878	845	998	1,115	648	463	276	172	9,559
	24.3	38.7	51.4	56.0	60.6	58.5	58.8	58.0	55.2	56.7	57.3	54.8	56.5	56.1	52.0	55.9
男性	17	111	237	375	436	556	541	489	458	571	680	392	271	141	94	5,369
	25.0	38.5	56.2	61.4	65.3	68.6	66.5	67.4	64.6	66.0	67.8	66.2	63.0	58.5	63.5	64.0
女性	17	130	219	298	393	428	406	389	387	427	435	256	192	135	78	4,190
	23.6	38.8	47.0	50.5	56.1	49.1	50.9	49.4	47.0	47.7	46.2	43.4	49.2	53.8	42.6	48.2

*1 「最初の仕事に就いたあと」の生活費用の担い手が「本人、配偶者、両方」と回答した度数と全体に占める割合。

¹⁰⁾ この関係は現職においても確認できる。この傾向は50代後半から60代に確認することができた

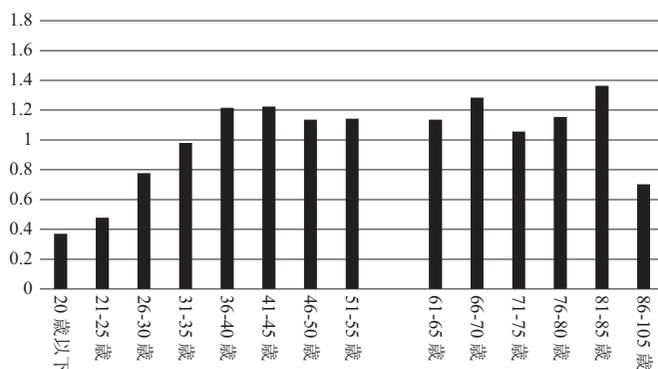


図表4 性・出生コホート別自立者の就業状態（非正規率）

図表5 初職時の自立の規定要因

	I	II	III	IV	V
性別ダミー	1.835 *** (0.078)	1.789 *** (0.077)	1.783 *** (0.078)	1.830 *** (0.079)	1.756 *** (0.077)
学歴ダミー (vs.高校卒)					
大学・大学院ダミー	1.624 *** (0.082)	1.722 *** (0.088)	1.718 *** (0.088)	1.620 *** (0.082)	1.782 *** (0.094)
専修・専門ダミー	1.220 *** (0.079)	1.261 *** (0.082)	1.268 *** (0.083)	1.226 *** (0.079)	1.300 *** (0.086)
短大・高専ダミー	1.051 (0.071)	1.085 (0.074)	1.071 (0.073)	1.038 (0.070)	1.064 (0.074)
中学ダミー	1.292 ** (0.132)	0.964 (0.105)	1.070 (0.119)	1.429 *** (0.149)	1.009 (0.115)
年齢コホートダミー (vs.56-60歳)					
20歳以下ダミー					0.371 *** (0.087)
21-25歳ダミー					0.479 *** (0.056)
26-30歳ダミー					0.778 ** (0.080)
31-35歳ダミー					0.981 (0.093)
36-40歳ダミー					1.215 ** (0.113)
41-45歳ダミー					1.223 ** (0.106)
46-50歳ダミー					1.137 (0.100)
51-55歳ダミー					1.143 (0.100)
61-65歳ダミー					1.135 (0.106)
66-70歳ダミー					1.283 ** (0.137)
71-75歳ダミー					1.057 (0.167)
76-80歳ダミー					1.154 (0.253)
81-85歳ダミー					1.363 (0.518)
86-105歳ダミー					0.702 (0.373)
15時自立ダミー		9.463 *** (1.753)	9.765 *** (1.814)		10.013 *** (1.865)
初職ダミー (vs.正規雇用)					
経営ダミー			1.085 (0.063)	1.114 * (0.064)	1.121 * (0.066)
非正規ダミー			0.694 *** (0.044)	0.720 *** (0.045)	0.742 *** (0.048)
自営ダミー			0.597 *** (0.059)	0.623 *** (0.060)	0.577 *** (0.058)
切片	0.850 *** (0.033)	0.800 *** (0.032)	0.848 *** (0.036)	0.892 *** (0.038)	0.799 *** (0.059)
N	10124	10124	10124	10124	10124
LL	-6680.4011	-6554.2905	-6522.5271	-6651.3875	-6457.7237
Pseudo R2	0.0271	0.0455	0.0501	0.0314	0.0596

注：*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .10$



図表6 出生年別自立 (56-60歳基準のオッズ比)

ダミーを投入したモデルVをみると、団塊の世代と就職氷河期世代の間の世代では、56-60歳と比べて、初職時に自立しやすい傾向にあり、特に団塊の世代と就職氷河期世代は有意にオッズ比が高くなっている。しかし、就職氷河期世代以降は、56-60歳層と比べて初職時に自立するのは困難になっており、その傾向は強まっている（自立しにくくなっている）といえる（図表6）。就職氷河期世代が初職時に自立しやすかった理由は、そもそもこの世代がフリーター世代とも重なっており、当時の非正規職の厚遇もあり、社会経済的には親などに頼っているという実感がなかったのかもしれない。

2 初職の影響は現在にまで続くのか。

図表1と図表2で確認したように、現在の自立の割合は、男女計で72%に達している。年齢が低い層では親の支援、高い層では、とうぜん子どもや親せき、公的支援なども生活費用に加わってくる。ここでは、就職氷河期世代のように、初職時に非正規職に就いたことが、現在の自立に影響を与えているのかを確認する（図表7）。

まず、全体をみると、大学・大学院ダミー以外は、それほど安定的な効果をもたないことがわかる。現在の自立は、初職時と異なり、本人や配偶者の能力以外の要因で決定するようになってい

る。さらに言えば、ここで投入した変数以外の要因で決定している。就職氷河期世代は、確かに現在の自立において56-60歳よりも困難であるが、それ以上に若い世代の自立は困難である。

モデルIとモデルIIをみると、現在の自立に対して、15歳時の自立ダミーと初職自立ダミーが有意な効果を示している。初職時と異なり、15歳時の自立ダミーの効果は、正負が反転している。15歳時の自立は中卒者の初職と重なっており、歴史的に中卒者は1950年代後半から1960年代半ばまで未曾有の需要を経験している。団塊の世代以前（66歳以上）が時期的に重なり、自立しやすいことがわかっている（図表6）。この効果は、初職時においてのみ影響を与えたあと消失し、多くが現在では自立を継続することが困難になったことを示唆しているようである¹¹⁾。これに対して、初職自立ダミーの効果は、自立していなかった層よりもオッズ比は5倍以上になる。またモデルIVの推定結果から、現在の自立に対して、初職時に非正規であることのオッズ比は0.78になり、初職での躰きの影響は、現在の自立にまで続いていることがわかる。

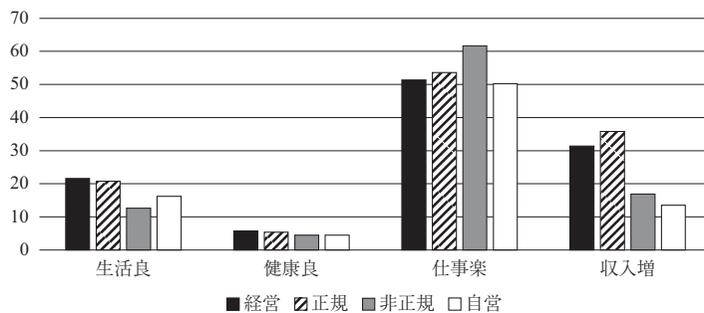
それでは、このような状況の中で、就職氷河期世代の現在をどのようにとらえ、2020年度以降の支援プランを評価すればよいのか。就職氷河期世代の自立層に限って現在と5年前の生活を比較し

¹¹⁾ 試みに1歳ごと年齢幅を調整して確認したところ、58歳から69歳までは、この効果は正の効果であった。

図表7 現在の自立の規定要因

	I		II		III		IV	
性別ダミー	1.078	(0.060)	1.258	*** (0.070)	1.057	(0.062)	0.993	(0.061)
学歴ダミー (vs高校卒)								
大学・大学院ダミー	1.123	* (0.076)	1.680	*** (0.116)	1.380	*** (0.101)	1.339	*** (0.098)
専修・専門ダミー	0.865	* (0.071)	1.118	(0.092)	1.025	(0.089)	1.021	(0.089)
短大・高専ダミー	1.184	* (0.105)	1.210	** (0.109)	1.189	* (0.111)	1.190	* (0.111)
中学ダミー	1.015	(0.132)	0.805	* (0.105)	0.854	(0.118)	0.874	(0.121)
年齢コホートダミー								
19歳以下			0.054	*** (0.013)	0.056	*** (0.015)	0.052	*** (0.014)
21-25歳			0.100	*** (0.013)	0.104	*** (0.015)	0.097	*** (0.014)
26-30歳			0.212	*** (0.027)	0.202	*** (0.027)	0.192	*** (0.026)
31-35歳			0.401	*** (0.050)	0.378	*** (0.049)	0.361	*** (0.047)
36-40歳		就職氷河期世代	0.567	*** (0.072)	0.510	*** (0.067)	0.497	*** (0.066)
41-45歳			0.729	** (0.090)	0.662	*** (0.085)	0.649	*** (0.083)
46-50歳			0.820	(0.104)	0.766	** (0.101)	0.750	** (0.099)
51-55歳			1.040	(0.138)	0.983	(0.134)	0.974	(0.133)
61-65歳			0.851	(0.114)	0.806	(0.112)	0.875	(0.122)
66-70歳		団塊の世代	0.924	(0.140)	0.853	(0.134)	0.944	(0.149)
71-75歳			0.726	(0.150)	0.725	(0.156)	0.826	(0.179)
76-80歳			0.551	** (0.147)	0.510	** (0.142)	0.594	* (0.167)
81-85歳			0.313	*** (0.125)	0.261	*** (0.112)	0.312	*** (0.135)
86-105歳			0.279	** (0.146)	0.297	** (0.166)	0.344	* (0.194)
15時自立ダミー	0.335	*** (0.043)			0.347	*** (0.047)	0.346	*** (0.047)
初職自立ダミー	5.397	*** (0.321)			5.199	*** (0.321)	5.152	*** (319)
初職ダミー (vs正規雇用)								
経営ダミー							0.988	(0.090)
非正規ダミー							0.774	*** (0.056)
自営ダミー							0.681	*** (0.066)
切片	1.943	*** (0.100)	5.851	*** -0.608	3.547	*** (0.382)	4.285	*** (0.510)
N	10124		10124		10124		10124	
LL	-4424.6119		-4471.3874		-4065.7519		-4054.6627	
Pseudo R2	0.0954		0.0858		0.1687		0.171	

注：*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .10$



図表8 就業タイプ別5年前と比較した現在の生活
 (「本人、配偶者、両方」のみ)

てみると(図表8), 非正規職は、生活は良くなったと回答したもの、収入が増加したと回答したものはともにほかの就業状態よりも低い。けれども、仕事は楽になったと回答する割合が高く、62%にも達している。就職氷河期世代のなかでも行政の支援対象となっている非正規層ではあるが、働き方自体には不満が少ないことを示している。もちろん、生活は楽になっておらず、収入も増えていない。それでも非正規の仕事を負担に感じることなく生活はできている。これは正規職に転換することの積極的意義に疑義を生じる結果である。

VI 結論

就職氷河期世代において初職時に躓いたかどうかを確認するために、自立概念を用いて検証をおこなった。経済指標の多くが大卒の就職率や非正規割合を理由に躓きがあったと結論づけてきた。本分析では自立概念を用いてその躓きの有無を確認したところ、むしろ就職氷河期世代は、前後の世代よりも自立割合がやや高いことが明らかになった。この概念が、非正規であっても生活費用が自身で賄えると判断すれば自立している、と判定するためである。そして就職氷河期世代は初職から現在にかけても自立を成し遂げていた。むしろ問題は現在の若者で自立が困難になっていることである。その理由もやはり氷河期以降で非正規割合が増えたことにある。非正規が短期間に異なった働き方になった可能性がある。初職時の自立には、男性、高い学歴、正規雇用など長期的に安定した理由のほかに、15歳時の自立のように高学歴化により消失した理由もある。現在の自立は、想定した変数以外による影響が大きく、影響があるのは、初職時の自立が顕著に大きく、性の効果は薄れて、学歴の効果は大学・大学院卒のみが確認できた。初職非正規が現在の自立を引き下げる効果も確認できた。

就職氷河期世代の事例は、現在日本社会の雇用

構造が自立しにくい状況にあることを覆い隠しているかもしれない。すなわち、就職氷河期世代が長期不況の影響によって自立を阻害された時代効果に加えて、雇用構造自体が変化して若者に自立できる職を提供できなくなっている可能性がある。この結果は、来年度から実施される予定の正規化30万人の目標においても、また就職氷河期世代である36-45歳層という支援対象にも妥当性に疑義が生じる。厚生労働省はハローワークに就職氷河期世代の支援対象年齢を36-55歳まで拡大するよう通達をしたが、本分析の結果はむしろそれよりも若い層も含めて全世代型の支援が必要になる可能性を示唆する。また就職氷河期世代内部においても雇用に差異が生じていることにも支援での配慮が必要である。例えば、西村(2019)は、2017年と2018年に実施した20-35歳、36-45歳、46-60歳の正規・非正規のグループ・インタビューの分析結果から、36-45歳のグループ(特に非正規)¹²⁾においては、正規職に就くための支援ニーズがまったく言及されなかった事実を示している。その代わりに現在(非正規)の働き方を維持した状態での賃金や福利厚生への期待が大きいことを明らかにした。これは子育てと親の面倒を期待される年齢になりつつある就職氷河期世代にとっては、正規化あるいは訓練などにより現在の生活が崩れてしまうこと危惧するからである。就業という社会への参入に際して、正規化のみが生活不安の解消策であるという前提は問い直さねばならない。それが働き方改革の出発点であると就職氷河期世代の事例は示している。

参考文献

- 阿部真大(2006)『搾取される若者-バイク便ライダーは見た!』集英社新書。
 藤村正之・浅野智彦・羽瀨一代編(2016)『現代若者の幸福-不安感社会を生きる』恒星社厚生閣。
 玄田有史編(2017)『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会。
 玄田有史(2017)「これだけ深刻な人手不足なのに、いつまでも賃金が上がらない理由」『現代ビジネス』
<https://gendai.ismedia.jp/articles/-/51726>, p.3 (最終確

¹²⁾ 東京都23区内、東京都23区外、京都市、仙台市で実施した。都市部の対象者ゆえに離れた親の世話と子育てが生活の中心になっている様子がうかがえた。

- 認日：2018年11月29日)。
- 樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編(2013)『若年者の雇用問題を考える 就職支援・政策対応はどうかあるべきか』日本経済評論社。
- 濱口桂一郎(2013)『若者と労働 入社の仕組みから解きほぐす』。
- 本田由紀(2005)『若者と仕事 「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会。
- 乾 彰夫(2012)『若者が働きはじめるとき 仕事、仲間、そして社会』日本図書センター。
- 乾彰夫編(2013)『高卒5年どう生き、これからどういきるのか 若者たちが今<大人になる>とは』大月書店。
- 乾彰夫・本田由紀・中村高康編(2017)『危機の中の若者たち 教育とキャリアに関する5年間の追跡調査』東京大学出版会。
- 石田 浩(2005)「後期青年期と階層・労働市場」『教育社会学研究』第76集, pp.41-57。
- 石田浩・村尾裕美子(2000)「女子中卒労働市場の制度化」『学校・職安と労働市場』東京大学出版会。
- 石黒格・李永俊・杉浦裕晃・山口恵子(2012)『「東京」に出る若者たち 仕事・社会関係・地域間格差』ミネルヴァ書房。
- 石井まこと・宮本みち子・阿部誠編(2017)『地方に生きる若者たち インタビューからみえてくる仕事・結婚・暮らしの未来』旬報社。
- 香川めい・西村幸満(2015)「若者の第2職の重要性ー『初職からの移行』における現代の課題」『季刊社会保障研究』Vol.51, No.1, pp.29-43。
- 小杉礼子(2010)『若者と初期キャリア 「非典型」からの出発のために』勁草書房。
- 厚生労働省(2019)「資料3厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」(最終確認日：2019年5月29日)
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000513529.pdf#search=%27%E5%8E%9A%E7%94%9F%E5%8A%B4%E5%83%8D%E7%9C%81+%E5%B0%B1%E8%81%B7%E6%B0%B7%E6%B2%B3%E6%9C%9F%E3%83%97%E3%83%A9%E3%83%B3%27> (最終確認日：2019年9月30日)。
- 黒田啓太(2016)「今も続いている就職氷河期の影響」玄田有史編『人手不足なのになぜ賃金が上がらないのか』慶應義塾大学出版会, pp.51-68。
 内閣府Society 5.0 (最終確認日：2019年10月30日)。
https://www8.cao.go.jp/cstp/society5_0/index.html
- 中村政則(1976)『労働者と農民 日本近代を支えた人々』小学館ライブラリー。
- 西村幸満(2014)「変貌する若者の自立の実態」『季刊社会保障研究』Vol.49, No.4, pp.384-395。
- OECD編(2010)『日本の若者と雇用OECD若年者雇用レビュー：日本』明石書店(濱口桂一郎監訳, 中島ゆり訳)。
- (2011)『世界の若者と雇用 学校から職業への移行を支援する』明石書店(濱口桂一郎監訳, 中島ゆり訳)。
- 太田聰一(2010a)「若年雇用問題と世代効果」樋口美雄編『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会, pp.513-539。
- (2010b)『若年者就業の経済学』日本経済新聞社。
- 鈴木賢志(2015)『日本の若者はなぜ希望を持ってないのか 日本と主要6か国の国際比較』草思社。
- 辻 明子(2008)「就職氷河期世代の老後に関するシミュレーション」総合研究開発機構『就職氷河期世代のきわどさ 高まる雇用リスクにどう対応すべきか』NIRA研究報告書, pp.114-123。
- 山本克也(2016)「現行社会保障制度に基づく非正規労働者の老後設計費問題：予備的考察」『社会保障研究』Vol.1, No.2, pp.446-460。

(にしむら・ゆきみつ)

Youth Self-Reliance and Career Instability - Analysis of First Job and Present of the Ice Age

Yukimitsu NISHIMURA*

Abstract

This paper analysed the self-reliance status of the employment ice age generation for which the government decided to implement an intensive support program in and after 2020 by using data from the “The National Survey on Social Security and People’s Life” conducted in 2017. This generation is said to have experienced difficulties in getting their first job and still have difficulties today. Therefore, I defined the concept of self-reliance as the status of bearing the cost of living by themselves with the support of a spouse if any, and compared the employment status at first job and present job between birth generations. Analysis revealed that self-reliance has become more difficult since the Employment Ice Age, controlling for attributes, and that the explanatory power of attributes is stronger at first job.

Support for Employment Ice Age at the ages from 36 to 45 is expected to be more diverse than that required at their first job, and the normalization of employment may not meet their needs. From the standpoint of self-reliance, it is rather necessary to improve the treatment of young people at first job and expand the age of people eligible for the support.

Keywords : Youth Self-Reliance, Ice Age Generation, Instability about Life

* Senior Research Fellow Department of Empirical Social Security Research