

後 期 日 程

本 2022

令和 4 年度入学試験問題（後期日程）

小 論 文

（ 経 済 学 部 ）

— 解 答 上 の 注 意 事 項 —

- 1 「解答始め」の合図があるまで問題を見てはならない。
- 2 問題冊子のほかに解答用紙 3 枚及び下書き用紙 2 枚が配布してある。
- 3 解答は横書きとする。
- 4 全ての解答用紙を提出すること。
- 5 問題冊子及び下書き用紙は持ち帰ること。

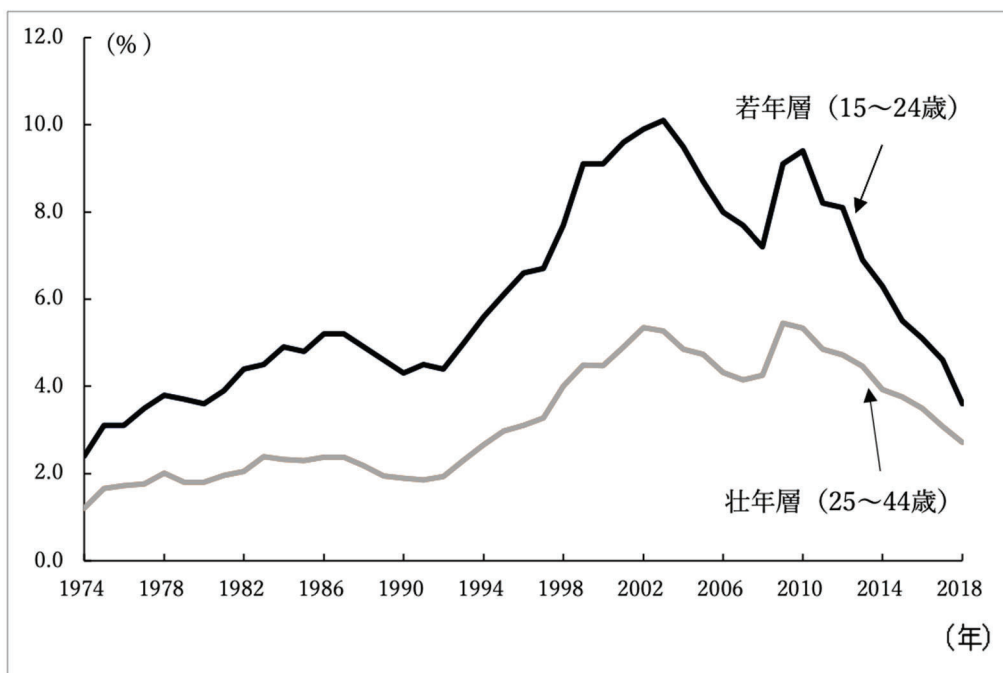
問題 以下の文章は若年層の失業とその影響について書いているものである。問題文を読み、設問1から設問3に答えなさい。

足下の労働市場を見れば、人手不足を背景に、新卒の採用現場は空前の売り手市場となっているが、他方で、就職氷河期世代（1990年代後半から2000年代前半頃の景気が最も悪かった時期に卒業時期が重なった世代）には今も正社員になれないまま取り残されている者が多いとして、政府が、この世代の正規雇用を3年で30万人増やすとの目標を掲げるなどの動きもある。

なぜ若年層に向けて雇用対策をしなければならないのだろうか。若年層が景気低迷等によって就業に困難を来しているのであれば、政府の介入による救済が必要であるというのは、今日では自明の事のように思える。だが実は、対象を若年層に特化した本格的な雇用対策が登場したのは、2000年代に入ってからのことである。もちろん、それまでも雇用対策は行われており、それは公共事業といったかたちを取ることが多かった。したがって、ここでの問いは、若年層の雇用対策を他の年齢層から切り分けて行う理由は何かということである。

図1は、若年層（15-24歳）と壮年層（25-44歳）の失業率^{*1}の推移を見たものである。若年層の失業率は、2003年頃のピーク時で10%にも達していたが、それが直近の2018年には3.6%までに落ち着いていることが見て取れる。

図1 若年層と壮年層の失業率の推移



出所：総務省統計局「労働力調査」より

若年層における失業リスクは水準としては高いものの、全体から切り分けて若年層独自の雇用対策を行う必然性はないようにも思われる。また、景気は一定の間隔で循環しているので、学卒時の就職が不利であっても、それは一時的な経験にすぎず、景気が回復すれば他の年齢階層と同じように雇用は改善するので、問題ないようにも思える。

だが、そうではないのである。若年時の失業経験は、その後の人生の長きにわたって負の影響が継続するという点で、その他の年齢階層における失業とは異なった性格を有している。不況期に就職した者は、好況期に就職した者に比べて、平均的に、その後も雇用が不安定になりがちであることが知られている。これを「世代効果」と言ったり、「烙印^{らくいん}効果」と言ったりするが、このような傾向があると、若年期に不況を経験した世代は、その後、景気が回復しても、安定的な雇用に移行しにくく、不安定な雇用に滞留したまま歳をとっていつてしまうことになる。実際に、20代前半の時期に失業率の高かった世代は、20代前半の時期に失業率が低かった世代に比べてその後の失業率も継続して高い。

不安定な雇用を継続することは、技能の蓄積が阻害されるなど、社会にとってもコストとなる可能性がある。学校から卒業する時期は、基本的に生まれた時期に関係するので、個々人がどうにかできるものではない。したがって、学校から卒業する時期が少し異なっただけで、その後の長い人生に大きな差が出るのであれば、それは機会の不平等と言えるかもしれない。このような失業経験の持続性こそが、若年層に特化した施策によって早期に対応することを正当化するのである。若年層向けの雇用対策が登場したのは、若年期の就業の問題が世代間格差につながり得ると認識されていく過程と密接に関わっている。

ここで若年層における失業の特徴を見ておこう。失業期間を年齢階層ごとに比べてみれば、若年層では失業期間が短い傾向にある。若年層は、失業しやすいが失業から抜け出すのも早いと言える。

大まかに言って、失業者に非正規雇用（パート・アルバイト・派遣社員・契約社員など）を加えたものがフリーターである。失業と非正規雇用は不安定な就業状態にあるという点で類似するものがあり、若年期にはこの2つの状態を行ったり来たりすることも多いことから、2つを合わせて捉えることに意味がある。

年齢を15歳から34歳までとした一般的な定義によるフリーターは、2000年代前半のピーク時には200万人以上いたが、労働需給がひっ迫している現在では160万人を切っている。なお、フリーターは、当初、34歳以下に限定されて使用されていた定義だったが、フリーターの状態のまま歳を取っていく者もいることから、年齢の上限を取り払って議論されることも多くなった。その場合、中高年フリーターといった呼ばれ方をすることがある。

とはいえ、若年層が置かれている雇用における不利な状況に焦点を当てるのであれば、就業意欲を有する失業者と非正規雇用に着目するだけでは十分でない。失業の状態が長引き、就業の見込みがないと判断すると、職探し自体を止めてしまう者が出てくる。これは求職意欲喪失効果と呼ばれるものであるが、要は、無業者の中には不本意にも就業意欲が奪われてしまった結果、職探しをしていない者が含まれているということだ。

そこで、家事も通学もしておらず、職業訓練を受けているわけでもない若者をニート（NEET; not in education, employment or training の略）と呼び、フリーターに換えて使う場合がある。15歳から34歳までの家事も通学もしていない無業の若者は、およそ60万人いるとされる。

さらに、職探しをしていないだけでなく、家族以外の者との接点を持っていない者を指すスネップ（SNEP; solitary non-employed persons の略）という言葉もある。これなどは引きこもりに近い概念であるが、2019年の内閣府の推計によれば、引きこもりを、自室や家からほとんど出ない状態に加え、趣味の用事や近所のコンビニ以外に外出しない状態が6カ月以上続く場合と定義すると、15歳から39歳では約54万人が該当するという。さらに高い年齢階層（40歳から64歳）では、約61万人が該当するという。いずれにせよ、就業の脆弱性は複眼的に捉えられなければならない。

ある世代の雇用や賃金が持続的に被る影響を「世代効果」と言う。ある世代に影響を与える要因の典型は、学卒時の景気である。学卒時期が不景気であれば、希望通りの仕事に就ける者が少なくなる。希望通りの仕事に就けなかった者は、その後も非正規雇用のような不安定な就業状態や低賃金の仕事を継続しがちになるというのが、「世代効果」の説明で語られるストーリーである。だが、ある世代全体に影響を与えるのは、学卒時の景気だけではなく、大きな災害といった要因もある。

また、世代の人口規模も、その世代全体に影響する。世代の人口規模が大きければ、当然、就職活動では高い応募倍率になり、望み通りの会社に決まることは少なくなる。要は、その世代の労働力としての稀少性が少なくなるということだ。少子高齢化の進行が若年世代に有利に働いていることは、新卒採用市場における需給がひっ迫している様子を見れば言わずもがなであろう。

ただ、学卒時の景気がある世代に持続的に影響を与えるという話と、世代の人口規模が持続的に影響を与えるという話は、微妙に異なっている部分がある。というのも、世代の人口規模の大小は、基本的にはその後も変わらないので、原因となるもの自体が持続していると捉えることもできるが、景気であれば、たとえ学卒時の景気が悪かったとしても、その後は回復する可能性が高いわけで、雇用や賃金についても景気回復に伴って改善してもおかしくないからである。

ここで念頭に置いているのは、主に学卒時の景気を与える影響である。そこで、以降では、若年時の景気とその帰結としての就業経験が持続して及ぼす影響を、広義の「世代効果」とは分けて「烙印効果」と呼ぶことにする。一時点の経験が、烙印のようについて回るという意味だ。

なぜ日本では学卒時点の景気の影響がその後の長きにわたって持続するのだろうか。この問いは、「なぜ日本企業の正社員の雇用調整は入口すなわち新卒採用によって行われることが多いのか」という問いとコインの裏表を成している。^①実際に厚生労働省の「雇用動向調査」を見れば、29歳以下の労働者の採用では、新卒採用がほとんどであり、特に大企業

における採用や正社員の採用に関してその傾向が強いことがわかる。

また、各企業においても、全体の採用の変動に対する若年層における採用の弾力性は大きく、雇用を増やしたり減らしたりする際には、若年層の採用の調整が主体となっていることがわかる。

このように日本企業で新卒採用が偏重される理由については、いくつかの説明がなされてきた。たとえば日本では、高校卒業後の就職については、学校が就職を斡旋^{あつせん}することで、企業にとっての採用リスクを低減させていた可能性が指摘されてきた。しかし、近年になり、高卒の就職斡旋機能が失われたために、低学歴者が取り残されることになったという。

だが、より普遍的な理由は、日本企業の生産構造が、企業内訓練による生産性の向上を前提とした仕組みになっていることが多いという事実^{事実}に求められるだろう。企業内訓練によって培われる技能とは、企業特種的な技能すなわち他の企業では役に立たないような技能であることが多い。日本企業は、この企業特種的な技能によって達成された高い生産性を武器にしてきたとされる。企業がみずから負担して企業訓練を行う以上、その費用を回収するためには長期間の勤続が前提となるため、正社員の新卒採用が重視されることになる。このような日本企業の生産特性から、急こう配の賃金カーブ^{*2}と低い転職率といった日本企業の雇用慣行上の特徴や、採用時に大学で学んだ内容が重視されないといった傾向も生じてくるのだ。このことはさらには、出産などによって一度、仕事をやめてしまった女性の再就職の難しさにもつながっている。

新卒採用という入口の部分で雇用量が調整されることになるメカニズムを念頭に置いておくことは、「烙印効果」によって取り残される人たちの今後の動向を考えるのに役に立つ。企業内訓練によって生産性が大きく向上するような仕事では「烙印効果」が大きく出る傾向がある一方で、「烙印効果」が大きく生じないような仕事や業種もあろう。また、日本企業における企業特種的な技能の重要性が低減していくと予想できるならば、今後は「烙印効果」の影響は緩和されていくかもしれない。

ただ、一方で、「烙印効果」によって被った不利な影響を救済する方法が、ある種のジレンマを抱えていることも明らかになる。「烙印効果」を回避するには、向上した技能が企業内に閉じられていないことが鍵となるはずだが、そのような雇用形態とは非正規雇用であることが多いのである。正規雇用が長期にわたる勤続と高い賃金によって特徴づけられるのは、企業内訓練の賜物^{たまもの}と考えられるからである。

ところで、若者は景気の循環という不可避の状況に、ただ甘んじているだけなのだろうか。言い換えれば、若者は自分たちの学卒時に不景気を迎えてしまうことに対して、なんらの危機回避策もとっていないのだろうか。あるいは、自助努力等によってショックを緩和させているといったことはないのだろうか。

海外の研究の多くは、若者は、不景気になると親と同居したり、学校に在学している期間を延ばしたり、上級の学校に進学したりして、不景気の影響を緩和することに努めていることが知られている。親と同居したり、あるいは生活費用が少なくて済む地域に移住するため、

不景気で雇用に恵まれなくても、消費はほとんど減らないとされる。つまり、若者はそれなりに状況に適応していると言える。したがって、不景気による烙印効果が世代の明暗を分けることが事実だとしても、完全に機会の不平等とは言い切れない側面がある。

だが、それでは、若者が自助努力によって景気という荒波を^{しの}いでいることがわかれば問題は無いのだろうか。親元暮らしによって不景気の影響を緩和するというのは緊急避難にすぎず、セーフティーネットとしては不完全すぎる。親が経済力を有している者は親元暮らしの生活を享受できるが、そうでない者は親元暮らしができないということになり、同世代内での格差を生み出すことになるからだ。これは、不完全どころか本質的にはセーフティーネットとは言えないだろう。②したがって、自助努力がセーフティーネットと似た機能を有しているとしても、それに依存するわけにはいかず、公的かつ公平な救済が必要となるのである。

以上のように、学校から労働市場への移行の時点における就業、すなわち端的に言えば初職がその後の人生の鍵を握っているという事実が、若年就業を他の年齢階層の問題とは異なるものにしており、同時にその事実が対策も困難にさせていることをみてきた。それでは、初職が圧倒的な影響を持つことが事実だとして、③若年層における就業のサポートは、学校から仕事への移行を円滑にさせることに注力すべきなのだろうか。それとも、たとえ初職でつまずいても、^{ばんかい}挽回できる機会を設けるような施策に重点を置くべきなのだろうか。

前者は、学校を卒業する前の支援という意味で予防的な支援と言え、後者は既卒者に対する支援という意味で事後的な支援と言える。この問いは、唯一の解があるような性質のものではない。

出所：酒井正『日本のセーフティーネット格差——労働市場の変容と社会保険』慶応義塾大学出版会、2020年。なお、問題作成のために一部改変した。

【注】

- * 1 失業率とは、労働力人口に対する完全失業者（働く能力と意思を持っているが、就業の機会が無い者）の割合のことである。なお、調査対象である15歳以上の人口は、労働力人口と非労働力人口とに分かれ、労働力人口とは就業者と完全失業者の合計のことである。
- * 2 賃金カーブとは、縦軸を賃金、横軸を年齢もしくは勤続年数としたグラフに表示される曲線のことである。

設問1 図1から分かる若年層の失業率の特徴について、壮年層の失業率と比較しながら150字以内で述べなさい。

設問2 下線部(1)のように、日本企業では新卒採用が中心となっている。このことが、不況期における若年層のその後の就業に与える影響について、本文に即して300字以内で述べなさい。

設問3 筆者は、下線部(2)と(3)のように、若者の自助努力には限界があり、公的な救済が必要であると述べている。若者が就業に至るまでの自助努力および必要な卒業前後の就職支援、そしてそれらの効果について、あなたの考えを500字以内で述べなさい。