

第24回 若者の終身雇用志向

本川 裕 | Honkawa Yutaka

アルファ社会科学(株)主席研究員

■東京大学農学部農業経済学科卒。財団法人国民経済研究協会常務理事研究部長を経て、現職。立教大学兼任講師。農業、地域、産業、開発援助などの調査研究に従事。現在は、ネット上で「社会実情データ図録」サイト（<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/>）を主宰するかたわら地域・企業調査等を行う。著作は「物流コストと日本の産業競争力」（学術誌『国民経済』、2004年）、「統計データはおもしろい！」（技術評論社、2010年）、「統計データはためになる！」（技術評論社、2012年）等。



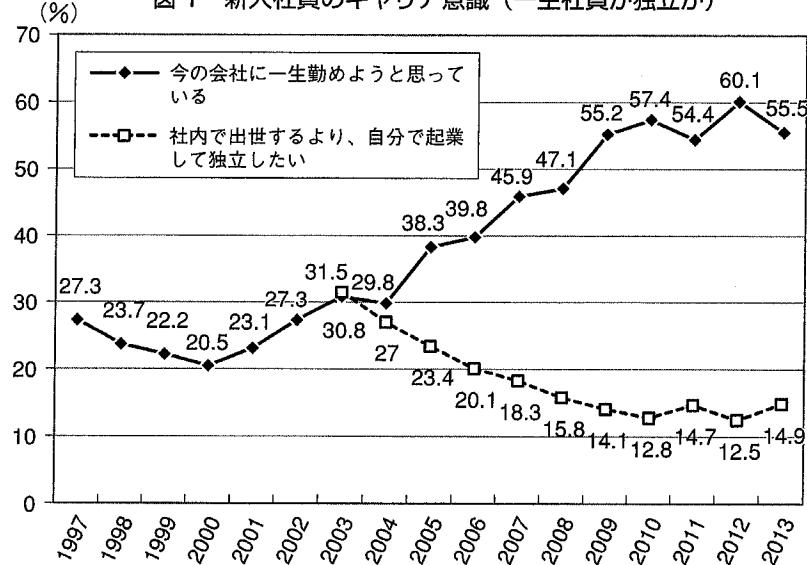
高まる若者の終身雇用志向

就職した若者がすぐ辞めてしまう傾向が続いている一方で、若者の終身雇用志向は、むしろ、強まっている。

毎年、新人研修に際して調べられている日本生産性本部のアンケート調査によると、「今の会社に一生勤めようと思っている」新入社員は、2000年頃は2割しかいなかつたのに、最近では6割近くを占めている。また、これと比例して、「社内で出世するより、自分で起業して独立したい」という新入社員は、2003年頃には3割を超えていたが、最近は12～14%程度に減っている（図1）。

日本型経営システムを構成する3点セットとして、終身雇用、年功賃金、企業別組合があげられることが多い。一生、同じ会社に勤

図1 新入社員のキャリア意識（一生社員か独立か）

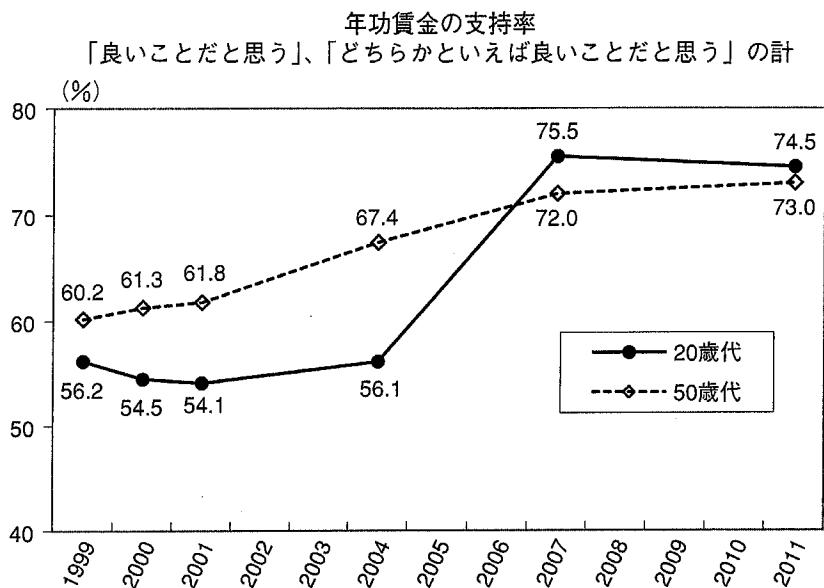


注) 毎年春に実施している新入社員教育プログラム等に参加した新入社員を対象とするアンケート調査（有効回答数 約2,000）。

実線は、「今の会社に一生勤めようと思っている」、「きっかけ、チャンスがあれば、転職しても良い」、「現在、ぜひ転職したい」、「いずれでもない・わからない」を合わせた4択設問において、「今の会社に一生勤めようと思っている」と答えた者の回答割合。点線は、「将来への自分のキャリアプランを考える上では、社内で出世するより、自分で起業して独立したい」かという設問に「そう思う」と答えた者の割合。

資料) (公財)日本生産性本部「新入社員意識調査」

図2 年功賃金の年齢別支持率の推移



注) 全国20歳以上の男女に対する調査(2011年:対象4,000人、有効回収率56.6%)
資料) (独)労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」

めることになるのであれば、入社したては賃金が低く、勤続年数と年齢を重ねることによって大きく上昇する年功賃金は、悪くない制度だともいえる。

図2に示されているように、年功賃金については、かつては、中高年の勤労者の支持率は高く、若年層の支持率は相対的に低かったことが分かる。かつては、若者は、自分たちへの評価はもっと高くて良いと考えていた。ところが、最近は、中高年より若年層の方が年功序列賃金に対する支持率が高くなっている。これは、図1で示された終身雇用志向の高まりと整合的な結果である。

若者の終身雇用志向の国際比較

次に、こうした若者の終身雇用志向が諸外国と比べて特異なのかどうかについて、内閣府が実施した国際比較調査である「世界青年意識調査」(5年おき調査)の結果から探った(図3、4)。

設問の選択肢のうち「職場に強い不満があれば、転職することもやむをえない」は、終身雇用が本来は好ましいという意識と考えられるので、「つらても転職せず、一生一つの職場で働き続けるべきである」と合わせて、「終身雇用志向」と見なせるだろう。一方、他の二つの選択肢は、転職を是としていることが明確なので「転職志向」と考えることができる。

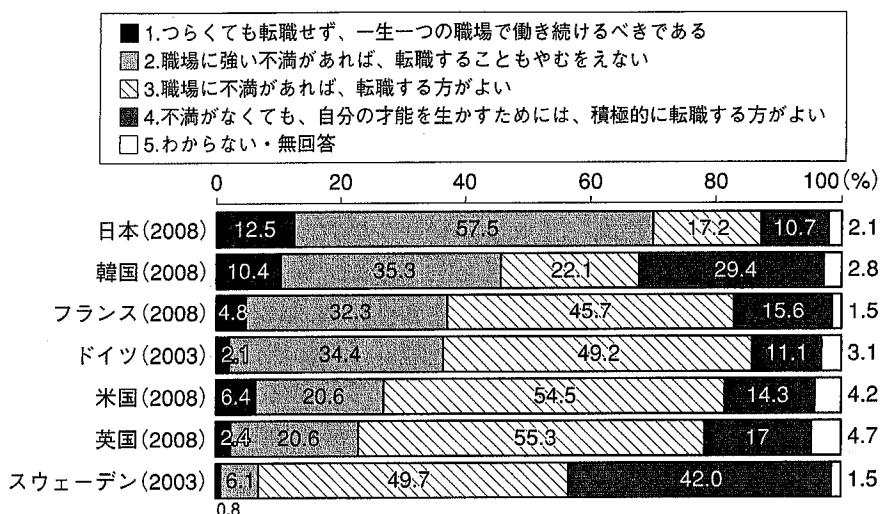
図3では、日本の若者は、「終身雇用志向」の二つの選択肢への回答率が、いずれも、他国の若者よりずっと高くなってお

り、終身雇用志向が特段に強いことが分かる。

複数年の推移を示した図4を合わせて見てみると、日本の若者は終身雇用志向が強いだけでなく、終身雇用志向が高まっている点で目立っている。韓国の若者は、1998年段階(アジア通貨危機・IMF危機の翌年)では日本と同様のレベルにあったが、それ以降、終身雇用志向が低下している点で日本の若者と逆方向に向かっている。

日韓に続いて、ドイツ、フランスが30%台、米国、英国が20%台とかなり低いレベルとなっている。スウェーデンは10%未満と非常に少ない。こうした国では、「転職志向」が多数を占めているのである。ただ、英國、スウェーデンを除くと「終身雇用志向」がやや増加しており、必ずしも、終身雇用の志向が衰退しているともいえない。

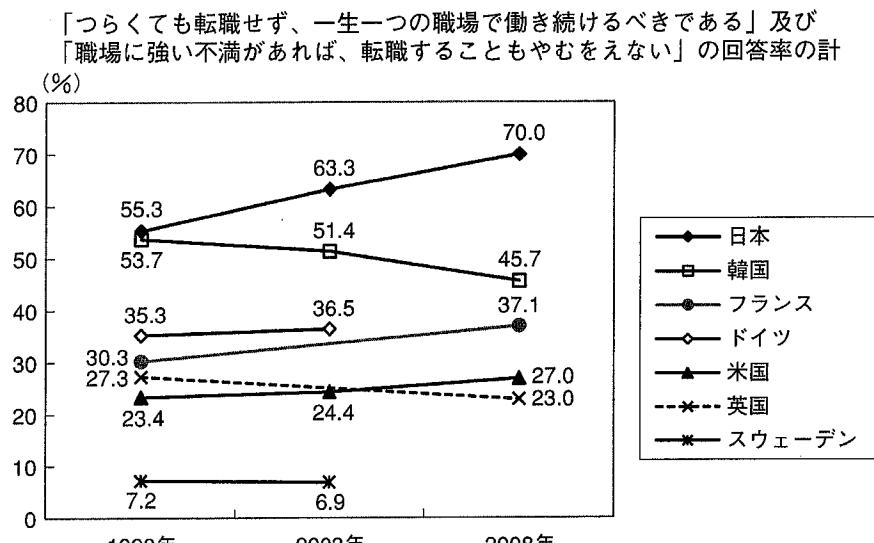
図3 終身雇用志向の国際比較



注) 選択肢の1と2の計の大きい順。18歳から24歳までの青年を対象に、各国1,000サンプル程度で行われた調査。カッコ内は年次。2008年の日本、韓国、米国のデータは2007年に調査実施。

資料) 内閣府「世界青年意識調査」

図4 終身雇用志向の国際比較(時系列)



注・資料) 同上

終身雇用に対する企業の考え方

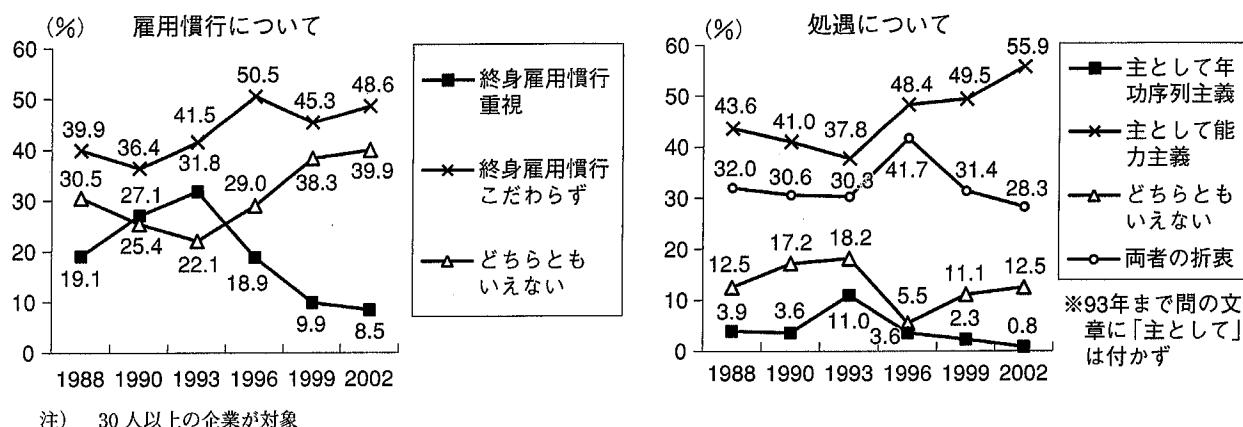
このように、日本の若者は終身雇用志向が強く、また、その志向が、近年、一層高まっていることが確かめられた。それでは、若者を雇用する企業の側の意識は、どう推移しているのだろうか。

終身雇用について、直接、定期的に聞いていた企業調査には、厚生労働省の「雇用管理調査」

があったが、2002年を最後に廃止されてしまった。1988年から2002年までの調査結果を見ると(図5)、雇用慣行として終身雇用を重視していた企業は1993年までは増加していたが、それ以後は、顕著に減少に転じていた。日本経済が昇る日の勢いだった1980年代は、日本経済の強さの秘訣として、「日本型経営システム」が世界的に評価され、その一要素として、終身雇用慣行について、もともと重視していた大企業だけでなく、もともとは重視していなかった中小企業までも重視していく傾向にあったのであるが、バブル崩壊とともに、大企業、中小企業を問わず「こだわらない」企業が大半となった。終身雇用に対する企業の自信は崩れ去ったといつてよい。待遇についても、1993年をターニングポイントとして、年功序列より能力主義への志向が強まっていった。

待遇については、同じく厚生労働省の「就労条件総合調査」で、最近までの時系列的な企業の志向の変化を追うことができる。図6で分かることおり、バブル崩壊後、一時期高まった成果主義賃金については、さすがに、無理があると考えられたのか、2000年代に入ると、むしろこれをよしとする企業は減る傾向となった。しか

図5 企業の人事管理方針の推移（1988～2002年）



注) 30人以上の企業が対象
資料) 厚生労働省「雇用管理調査」

し、だからといって、年功序列（年齢・勤続等）が復活しているわけではなく、むしろ、学歴とともに、給与の決定要素としての重要性は低下している。従って、残った仕事内容（＝能力）による評価が相対的に高まっているといえる。

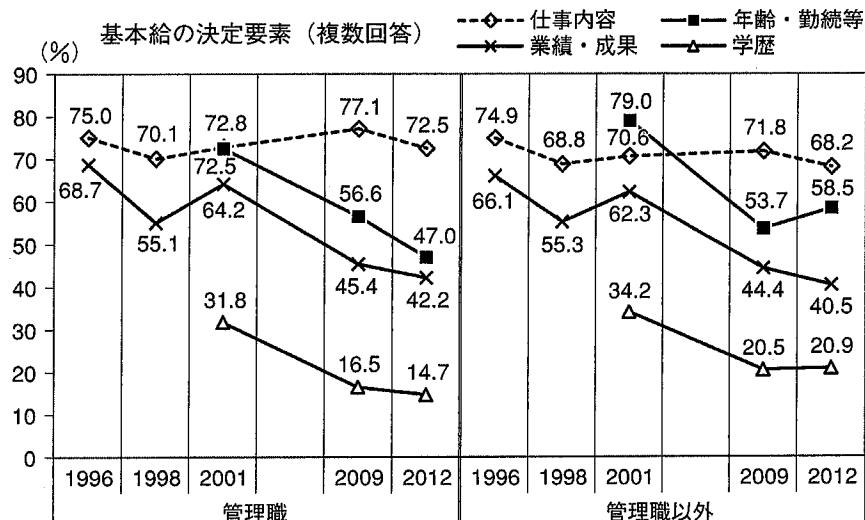
まとめ

このように、企業は、グローバル競争の激化と長引く不況の中で、長期的な企業体力づくりというよりは即戦力を重視し、実際、中途採用・非正規雇用の拡大、あるいは能力給の拡大とともに、賃金カープのフラット化、すなわち、年功賃金の解消へ向けて動いてきている。

ところが、若年層が求めている方向は、これは正反対なのである。

若者の志向は、単なるノスタルジー、あるいは保守化傾向なのだろうか。普通はそう見なし、若者の時代不適合を嘆くパターンが多くなっているが、若者のこうした志向に応えられるような企業

図6 賃金・給与を何で決めるか（1996～2012年）



注) 仕事内容は実際は「職務・職種など仕事の内容」という選択肢。調査対象が2001年までは「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」であったが、2009年以降は「常用労働者30人以上の民営企業」と範囲が拡大。
なお、問には「職務遂行能力」の選択肢もあり、結構高い値を示している（12年管理職70.7%、管理職以外68.7%）が、「仕事内容」とほぼ同様な増減傾向で推移しているので図では省略。

資料) 厚生労働省「就労条件総合調査」

が今後優れた人材を集め成長する企業となるのかも知れない。しかし、雇用に関する意識と現実が乖離し、若者が「就活」に過剰なほどに重きを置かざるを得ない心理状態に陥る結果となっているのは、やはり、不幸と言わざるをえない。

* 「社会実情データ図録」関連図録

- [1] 図録3340「賃金カープのフラット化」
- [2] 図録3800「終身雇用についての企業意向」