

ジャパン・スポットライト 2016年11/12月号掲載（2016年11月10日発行：英文誌）

本田由紀氏（東京大学 教育社会学 教授）インタビュー

コラム名：COVER STORY

（日本語仮訳版）

若年層貧困との闘い

JS：日本社会の格差の問題を語る場合に、高齢化しているから格差が広がっているという主張をする経済学者もいますが、どうお考えですか？

本田：前世紀の終わりから今世紀の初めごろに、「格差が拡大しているのは、もともとジニ係数の格差が大きい高齢者が増えているからだ」という議論がありました。一見格差が大きくなっているように見えたが、それ以降の動向を見ると、むしろ高齢者のなかでの格差は縮み、生活の苦しさに直面している人たちは全体的に減ってきています。その要因の一つは、今の高齢者が日本の高度経済成長期に年金を納めきた世代で、年金制度が整備されていたり、蓄えがあるためです。一方で、「老人漂流」や「下流老人」という言葉で代表される、生活保護を受けても最低限の生活保護水準に達していない非常に困窮している人がいるのも確かです。ただし、時系列的に見ると、高齢者のなかでの格差は改善してきているというのが傾向です。グラフを見ると、2006年から2012年にかけて減ってきているのが見て取れます。それに比べて、若者の貧困については、15～19歳に一つのピークが見えます。これは、高齢化では説明できない現象です。壮年や若年の中にも格差が見られるというのが、最近の知見だと言っていいと思います。

JS：若者の貧困は何が原因なのでしょう。

本田：いくつかに分けて考える必要があります。まず、長期的に見られる重要な問題としては、非正規雇用の問題があります。正規非正規の賃金格差が大きく、欧州にくらべ失業率が低いのですが、実は失業すらできないで非正規になっている人たちがいます。それと、地域間格差と奨学金の問題です。

JS：失業すらできないとはどういうことでしょうか。

本田：失業者に対する手当が充実していれば、失業した状態で自分の希望にあった求人を探すことができるのですが、日本の場合は失業者の再雇用支援が不十分なため、貧困状態であるがために待遇が悪くても望まない非正規の仕事の続けなければいけない人たちがいます。労働市場にこういった特徴があるため、非正規の人は、賃金が低く非常に不安定な状況に置

かれています。

一方正規雇用で働けたとしても、90年代以降、それまでの正社員とは異なるイメージの正社員が増えています。賃金が上がらない、ボーナスもない、入社後の研修もない。サービス残業させるためだけに、正社員という名前を使う企業が出てきています。いわゆるブラック企業です。

このような状況は、学校を卒業して労働市場に出たばかりの若者の状況にはっきりと現れています。直近の新聞報道では、高校、大学の新卒求人倍率が改善しているという報道があり、新規学卒者の労働市場が改善しているように感じられますが、求人倍率の改善が、待遇の改善に結びついていないのです。初任給が微増している傾向はあるものの、その後数年経った20代の賃金水準を見ても完全に横ばいで、上昇する状況が見られません。

通常のマーケットでは、消費者は価格や商品を選べますが、労働市場においては、新卒でも既卒でも、実は仕事を選べていないのです。求人時の諸条件と採用時の諸条件に違いがあったり、雇用契約に書かれている内容と、実際の雇用状況に差異があることが珍しくないという採用慣行が蔓延しています。そういう「求人詐欺」とよばれるような状況が起きています。こういった条件の差異が起こる要因の一つとして、日本では、労働契約を文章で示している割合が非常に低いことが上げられ、法的にも抜け穴があるのです。しかも、日本の景気回復は中小企業まで行き渡っていません。収益を上げにくい状況のもと、人を採用しなければならないという企業側の状況と、仕事に就かないわけにいかないという雇われる側の状況が、若者を不利な条件でも自ら没頭して仕事に飛び込んでいかせているといえます。

次に、地域間格差の問題があります。地方の仕事が前と比べて減ってきています。地方でも、公務員、教員、医師など一定水準の生活を確保できる仕事はちゃんとありますが、それ以外の小さい民間企業であると非常に生活が苦しくなる。あるいは、地方でも残っていて将来必要になる分野として介護や保育もありますが、ご存じのとおり人が定着しないほど非常に賃金水準が低い状況です。

地方でちゃんと暮らしていける仕事が少ないがゆえに、大都市に出てくる若者が増えているわけですが、彼らにとって都会の家賃が大きな負担になっています。地方から出てきた若者が、東京に本社がある企業に入社することは簡単ではありません、そのため都心の中小企業や零細企業に入ったとすると、いくら頑張っても月給で15万前後ということが珍しくありません。それなのに、都会のワンルームは8万くらいするわけです。生活に不可欠な携帯や身なりを整えなければならないとすれば、正社員であったとしても、困窮状態に置かれている状況があります。埼玉県や千葉県など23区内と比較して家賃が安い地域のNPOには、「ネットカフェなどを渡り歩いてもやりきれない」という人が助けを求めてくる例が後を絶たないという状況が報告されています。

もう一つの要因として重要なのが、奨学金の問題です。90年代以降大学進学率がぐっと上がりましたが、それを可能にした一つの要因に奨学金があります。家庭が豊かでなくても奨学金を得ることで大学生層に加わった層が進学率を押し上げました。しかし、日本の奨学金

はローンであって卒業時には全て負債になって肩にのしかかってくるので、どんな仕事をしてでも働く必要があると考えます。また、借金は、現在の生活が苦しいという問題だけでなく、結婚することができないという問題にもつながります。先ほど申し上げたような求人詐欺が蔓延している状況の中で、仕事を選んでいる余裕はなく、条件の悪い仕事であっても就いてしまう。そして、一回就くと辞められない状況が色濃くあるという、危機的な状況かと思います。

JS：問題解決には2~3%くらいの経済成長がないと解決できないのではないのかと思いますがいかがでしょうか。

本田：経済成長と格差の解消は、重なりあっている部分はありますが、重なり合っていない部分もあると思います。経済成長して全体が底上げされて給料が上がれば、格差の解消につながるということは明らかにあります。しかし経済成長すれば、かならず格差が解消されるかという、そうとも言えない面があります。成長した分をどのように再分配するか、誰にどのように成長が行き届くかという仕組みづくりが重要です。きちんと庶民や若者にトリクルダウンが起こるような仕組みを考えないと、経済成長しても、富裕層が伸びるだけで、厳しい状態の人たちが据え置かれるので格差の解消にはつながりません。

一方で、経済成長しなければ、格差の解消が絶対に不可能かという、それはやり方次第だと思っています。バブル崩壊後の日本は絶えずもがき続けていながら、経済成長率は上がらず、1999年~2011年の経済成長率の平均値は0.9%です。仮に経済成長が起きなくても、今持っている富を社会全体に再配分していくサステナブルな社会を考えるべきです。日本は戦後ずっと経済成長してきたことで、経済成長以外の方法を模索する考えがあまりにも欠如しています。経済成長に頼らず、再配分する仕組みが必要だという意見は、学者からも一般の人からも出てきています。

JS：逆に、若者間の格差が無くなり、結婚できる人が増え、少子化が解消されることが、経済成長につながり好循環を促すということはあるでしょうか？

本田：その指摘は非常に増えています。格差の縮小が逆に経済成長を促すことがいろんなエビデンスでも示されてきています。OECDが行なっている15歳を対象としたPISA（生徒の学習到達度調査）や、成人を対象にしたPIAAC（国際成人力調査）を見ると一般的な能力はとても高いのですが、労働生産性の調査結果が低いのです。最近低くなったというわけではなく、ここ30年間ほど20数位に留まっています。先進国のなかで個人能力が高いのに、なぜか労働生産性は低いというギャップが長きにわたって観察されています。日本は、ギャップを縮めるように仕事の現場において、高い付加価値を発揮できるような働き方やマネジメントであったり、スキル形成であったりというのがどうしても必

要な社会だと思っています。そこが非常に立ち後れています。もっと政府からの補助金に依存しない地方創生ができるはずなのに出来てない。そこに、日本の手詰まり感があって、教育のあり方にもつながってくると思います。また、若者の貧困の要因には、教育の問題もあると思います。

JS：職業教育と学校教育の連関をスムーズにしようということなのでしょうか。

本田：日本の教育内容と仕事の関係は、学ぶ内容と仕事の内容の実質的な対応関係は重視されず、教育とは学力や学歴で若者を序列していくこと、そしてその序列にしたがって賃金水準と企業規模であるとか、労働市場の望ましさによって振り分けられています。内容的な連関がないままに時間的な隙間がまったくない形で、振り分けが相対的な能力水準と見なされているものによってスムーズに行なわれてきました。戦後の一括採用モデルで、私が『戦後日本型循環モデル』と表現している関係です。これは、世界標準とは大きく異なっています。世界標準では学生でいる間と仕事の間時間的な隙間が開くことにはそれほどネガティブでなく、内容的な対応関係を重視します。世界標準と異なっている、上手くいってればよかったのですが、今は問題点が顕在化してきています。もっと実質的な仕事の現場で有用性がある教育に力点を置くべきだということを強く主張してきました。ただ、これは非常に難しい論点でもあって、悪くすると、非常に狭い固定的な職業訓練だけやっていたらいいのかと受け止められてしまうのです。そうではなく、変転の激しい仕事の世界があるのですが、一定の専門性をもって出て行くにしても、変化に対応できる柔軟性がある専門性をもったカリキュラムを組めるものだと思います。偏差値による進学や、採用では、コミュニケーション能力、熱意、意欲、人柄、相性といった漠然とした内容で採用試験が行なわれていて、いつまで経ってもその人が具体的にどのようなことを学んで来たのかを重視していただけてない産業界に苛立ちを覚えています。

JS：就職で経験して学校に戻る「リカレント」が、重要でしょうか。

本田：「リカレント」は本当に重要だと思っています。でも、日本は他の先進国に比べ、社会人学生の比率が本当に少ないのが実状です。その要因としては一回仕事を辞めて、学び直した経験を評価してもらえかどうか不透明であったり、評価してもらえない状況があります。また、仕事と教育を平行して進めることへの理解を示す柔軟性のある企業が少ないということが上げられます。教育機関側にも、せっかくリカレントで戻ってきた社会人学生に対して、学んだ後に活かせる教育内容を提供できているかも見直す必要があると思います。現在の状況は、悪いかみ合わせになってしまっていて、人の循環が上手くいっていないと思います。

JS：企業の新卒一括採用に見られる採用慣行は無くしていった方がいいとお考えですか？

本田：一変に変えることが難しいとすれば、一部でもいいので、大学であれば最後まで卒業が終わったと時点での採用をしていただきたいと前々からお話ししています。学び終えた人が学校で何を学び、何をできる人なのかを見極めた採用を導入していただきたいと思っているのですが、まったく進んでいません。

(了)