

〈研究ノート〉

「働く」を考える (3)  
—フリーターを中心に—

山 田 修 平

Shuhei YAMADA : A Study on "Work"(3)  
—About Freeter—

鳥取短期大学研究紀要 第70号 抜刷

2014年12月

〈研究ノート〉

## 「働く」を考える (3) —フリーターを中心に—

山 田 修 平

Shuhei YAMADA : A Study on "Work" (3)

—About Freeter—

1980年代後半のバブル期、またその崩壊後の1990年代に、年功序列、終身雇用等いわゆる日本の労務管理が変容し始め、非正規雇用といわれる雇用形態が目立ち始める。関連して、フリーターと呼ばれる人々が増大する。フリーターは、自己の意志による働き方か否かにより幾つかのタイプに類型化されるが、何れの場合も、個人的にも、社会経済的にみても、賃金格差、また社会保険の適応の差異、さらに非婚化、少子化を招く等様々な課題がある。

キーワード：正規雇用と非正規雇用 バブル期フリーター 氷河期フリーター 賃金格差

### はじめに

わが国の経済発展の原動力に、労働者の企業への所属意識が強く、個々人の力の総和以上の力が発揮されたことが挙げられる。この労働者の企業への所属意識は古くから形成された丁稚制度、徒弟制度と儒教的な家制度、縦の人間関係と和を尊ぶ風土を基盤に、直接的には第一次大戦後形成された年功序列、終身雇用、企業内福利厚生といういわゆる日本の企業経営にその要因があるとされる<sup>1)</sup>。ところが1980年代後半のバブル期、またその崩壊後の1990年代になると日本の労務管理が変容し、終身雇用を前提とした正規雇用者から、臨時職員、パートタイム労働者、派遣労働者等様々な雇用形態の非正規雇用者が増加する。関連してフリーターと称せられる人々が注目されだす。本稿ではフリーターの定義を明らかにし、その類型化を示すと共に、その増加の背景、実態、そして課題を提起する。

### 1. フリーターの語源と定義

#### 1) 語源

フリーターの語源は、英語のフリー“free”とドイツ語で労働を意味し、日本語では非正規雇用を意味するアルバイト“Arbeit”に「～する人」の英語“er”，または同じ意味のドイツ語“er”の3つをつなげた和製の造語フリー・アルバイトの略称とされる。この用語は、シンガーソングライターの長久保徹が「夢に向かって自由な発想でわが道を走り続けた幕末の志士坂本龍馬」をイメージして“free”と“Arbeiter”を連結し、造語したのが初めとされる<sup>2)</sup>。その後、マスコミやファッション界へ広がり、朝日新聞で1986年3月31日にフリーアルバイトの造語が紹介されたのを機に各新聞社がとりあげ、全国的な流行語となった。リクルート社のアルバイト情報誌「フロムエー」にもフリーアルバイトというカテゴリが設けられた。1987年には同雑誌の編集長道下裕史が、フリーアルバイトより言い回しがよいとフリーターと略し、映画「フリーター」

を製作、公開した。さらに1991年には、広辞苑（第4版）に「フリーター（フリーアルバイトの略）」の見出しで「定職に就かず、アルバイトを続けることで生計を立てる人」と記載された。

こうして一般的な用語として使用されるようになったフリーターを行政的にはどのように定義しているのだろうか。

## 2) 定義

厚生労働省は「就業構造基本調査」と「労働力調査」において1991年以降フリーターの数を示している。その場合、フリーターを年齢15-34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、①雇用者で「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、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」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者と定義している。ここでは、現在働いている者も無業者で働く意志のある者も双方共、雇用形態は非正規雇用の「パート・アルバイト」に限定されている。

一方、内閣府が2005年に実施した「青少年の就労に関する研究調査」では、上記の定義よりは広く、15-34歳の学生、主婦を除く若者のうち、①「パート・アルバイト」の者及び②「働く意志のある無業」の者としている。要は働く意志のある無業の者はその希望する雇用形態の如何に関わらず、また具体的な就職活動の有無に関わらずフリーターに位置づけていた。このようないわば二重統計に対して、2006年3月参議院経済産業委員会で「政府で統一されたい」という要望<sup>3)</sup>があり、以降内閣府によるフリーター調査は実施されなくなり、厚生労働省の定義が一般的となった。

## 2. フリーターの増加と背景

### 1) フリーター数

フリーターの数に先ず二つの定義に従って示して

表1 15-34歳までの労働力人口とフリーターの推移  
(単位:万人)

年	定義 労働力人口 <sup>*1</sup>	内閣府 定義	厚生労働省 定義
1991	2,109	182	62
1993	2,171	215	79
1995	2,213	248	94
1997	2,271	313	119
1999	2,272	385	143
2001	2,275	417	159
2003	2,200	—	217
2005	2,137	—	201
2007	2,036	—	181
2009	1,931	—	178
2011 <sup>*2</sup>	1,816	—	184
2012	1,775	—	180

\*1 労働力人口 = 就業者 + 完全失業者

\*2 2011年は、岩手・宮城・福島3県を除く数値(資料)内閣府定義の数値は『国民生活白書』、労働力人口及び厚生労働省の定義の数値は、総務省統計局「就業構造基本調査」,「労働力調査」

おこう。(表1)内閣府の定義で見れば、フリーター数は、年にもよるが、厚生労働省定義の2-3倍になる。次に一般的に用いられる厚生労働省の定義に随って、フリーター数の、年次推移をみてみよう。

厚生労働省がフリーターを定義づけ、フリーアルバイトとして集計し、『労働白書』に示したのは、1991年からである。その数62万人であり、以降毎年フリーター数は増加し続け、1997年には119万人と100万を大きく超え、2003年には217万に達している。

その後減少し、近年は180万人台で推移している。減少したとはいえ、15-34歳労働力人口の10%以上を占める。

### 2) フリーター増加の背景

フリーターには、働く側の自由意志による場合と正規雇用者としての就労を希望しても叶えられない

という場合とに大別できる。この2つのタイプのフリーターの増減は大きく時代、社会状況が影響している。象徴的にこれをバブル期フリーターと氷河期フリーターと表現できる<sup>4)</sup>。

#### ① バブル期フリーター

1980年代後半のバブル経済の時期に、コンビニ等のチェーン店の発達や建設需要の拡大によって建設業界に人手不足が生じ、アルバイトの求人が増加した。従来アルバイトは賃金等の労働条件も悪く、マイナスイメージが強かったが、好景気によって、賃金も上昇し、アルバイトでも生計が成り立つことも不可能ではなくなったのである。また希望すれば正規雇用での就職も比較的容易であった。こうした社会状況の中で、自由な時間帯に働くことが出来る雇用形態として、アルバイト、パート等は学生のみならず、若い社会人の間で歓迎された。また1986年の7月1日に労働者派遣法<sup>5)</sup>が施行されると、専門職でも一つの会社に所属するのではなく、適宜幾つかの会社と自由に契約を結んで働くフリーエージェントの生き方を望む若者が登場した。

この時期のフリーターは不安定な雇用ではなく、若者が自ら選んだ新たな働き方というイメージが強い。その数は正確には把握できないが、それ以降のフリーター数に比較すれば多くはない。

フリーターのイメージが負に転じ、その数が急増するのは、バブル経済崩壊後である。

#### ② 超氷河期フリーター

1990年代に入るとバブル経済の崩壊、加えて急速に進行する高齢化、さらに少子化を背景に日本の雇用形態が大きく変容し始めた。前述のように従来わが国の雇用管理の特徴は終身雇用、年功序列といわれた。一旦ある会社に就職すれば定年までの雇用が保障され、賃金も地位も、基本的には年齢と勤続年数にリンクして上がるというシステムである。そのシステムが、従業員の企業への所属意識を高め、企業一丸となった取り組みが日本経済発展の原動力の一つであった<sup>6)</sup>。高齢化の進展は、このシステムに深刻な影響を与えた。増加する高齢雇用者に年功

で賃金を上げれば企業の財政は逼迫するし、増加する中高年者に対して適当なポストもない。また少子化は若手さらに中堅従業員を不足させ、企業活力を低下させる。多くの企業は、年功から能力・業績主義、また終身雇用は一部存続するにしろ、パート、派遣、中途採用という多様な雇用形態を取り入れ始める。加えてバブル崩壊後の持続的経済の停滞期、企業は各経費、とりわけ人件費のカットを断行せざるを得ない。アルバイト、パートの賃金も大幅にカットされた。

こうした時期、正規雇用者としての就労を望んでも、企業からの求人がない。新規学卒ですら、求人はなく、特に2000～2005年の頃は卒業でも半数近くが正規雇用者としては就職できない状態となった。いわゆる就職の超氷河期と呼ばれる時代である。中途採用者はもちろん、新卒の段階で就職できなかった者の何割かはフリーターになる以外選択肢がなかったのである。超氷河期フリーターの発生である。

### 3. フリーターの類型化とその評価

#### 1) フリーターの類型

働く側のアルバイト、パート等という雇用形態への関わり方、姿勢から、フリーターは次のような3類型に分類できる<sup>7)</sup>。

##### ① 夢追いフリーター

プロのスポーツ選手、ミュージシャン等本当にしたい夢、目標がある。しかし現在は目指す職業では生計は成り立たない。比較的自由的フリーターで収入を得つつ、夢の実現のために、今は努力して力をつける時間として過ごすタイプ。おそらくバブル期にも超氷河期にもいたタイプだが、少数派である。

##### ② 悠々自適(モラトリアム)フリーター

適当に働きながら、日々を楽しむ。いわば本格的な仕事をし、社会的役割を果たす時期まで猶予期間として、人生の比較的若い時期は自由に過ごすタイプ。バブル期のフリーターに多いタイプである。

③ 止む得ずフリーター

正規雇用者としての採用を望む。しかし、先記のような社会状況下の雇用形態の変容で、非正規雇用しか採用はなく、仕方なくフリーターとして働いている。超氷河期フリーターがまさにこれにあたる。フリーターの絶対多数派である。

2) フリーターの評価

個人の生き方としてのフリーター、また経済社会におけるフリーターの両側面からフリーターがどのようにとらえられ、評価されているかみてみよう。

① 個人の生き方としてのフリーター

個人の生き方としてフリーターをとらえるとき、本人の主体的意志によって異なる先記の3種類のフリーター毎に評価は分かれよう<sup>8)</sup>。

「夢追いフリーター」については、若者が夢を追いかける。そのために一時期、生計維持のため、時間等の応用のきくフリーターで働くことは評価できる。ただ問題は、ある一定の年齢までと区切らないと、気がつけば中年、さらに高齢者のフリーターとなり生活が安定せず、結婚できない、あるいは安心した家庭生活が維持できない可能性がある。

「悠々自適（モラトリアム）フリーター」については、評価が分かれよう。人生の一時期、本格的な社会デビューするための助走の時期として、ウォーミングアップのゆとりの時間を過すのは、人間的成長に好ましい影響があるとする意見。他方そうした時期に人を墮落させるという否定的な意見もある。おそらく成長か墮落かは本人の姿勢によって違ってこようが、問題はこうした働き方が許されるのは、経済全体に余裕があることと、ある年齢までが条件となろう。モラトリアムの時期が長いと、本人の意志もさることながら、正規雇用としての受け入れ態勢がなくなるという危惧もある。

そして「止む得ずフリーター」については、働く個人の問題というより、社会的に取り組まなければならない課題とする意見が一般的である。

② 経済社会的視点からみたフリーター

経済社会的視点から、具体的には賃金、社会保険、税金等の面からフリーターをとらえると多くの問題点が指摘される。

先ず賃金についてである。雇用形態別に、賃金格差をみてみよう。ここでは、「正社員・正職員」とパート、アルバイトに加え、派遣社員、契約社員、嘱託等「正社員・正職員以外」という括りでみることにする。

厚生労働省は2010（平成22）年版の『労働経済白書』からフリーターという用語を用いず「パート・アルバイト及びその希望者」と表記し、同じ数字を示している。さらにパート・アルバイトのみならず派遣労働者、契約社員、嘱託等を含めた非正規雇用一般に拡大した「非正規の職員・従業者及びその希望者」数を算出しているため、全体を把握するには、この分類の方が適している。

賃金は2012（平成24）年の月額平均賃金であり、賃金格差は、「正社員・正職員の賃金」を100とした場合の「正社員・正職員以外」の賃金の比率である。

表2で示すように、「正社員・正職員」計（平均年齢41.1歳、平均勤続年数12.7年）317.6千円、「正

表2 年齢階級別雇用形態別賃金と賃金格差  
2012（平成24）年

年 齢 階 級	正社員・正職員	正社員・正職員以外	賃金格差
年齢計	317.6千円	196.4千円	62%
20-24歳	200.4	171.7	86
25-29	235.9	188.2	80
30-34	272.7	200.6	74
35-39	310.7	200.3	64
40-44	349.1	196.6	56
45-49	385.9	193.4	50
50-54	398.9	191.2	48
55-60	384.4	194.0	50
60-64	297.4	215.5	72

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

社員・正職員以外」計（平均年齢44.9歳、平均勤続年数6.8年）196.4千円、賃金格差は62である。この格差を、年齢階級別にみると、20-24歳86、25-29歳80、30-34歳74と比較的格差は小さいが、年齢が上がるに従って、格差は拡大、50-54歳48、55-60歳で50となる。60歳代では格差は縮小傾向にある。

理由は明らかである。「正社員・正職員」の賃金は年齢と共に上がり、50-54歳でピークに達し、一般的な定年年齢である60歳を節目に下降する。他方、「正社員・正職員以外」の賃金はわずかに上がり30歳代に200千円台になるが、その後は横ばいか、下降する。格差は当然拡大することになる。こうした状況は近年ほとんど変化がない。

関連して2004年と少し資料は古いですが、アルバイト・パートのみをフリーターとした試算<sup>9)</sup>を示しておこう。若年フリーターについて調査し、正社員との比較を示したものである。これによると、正社員の平均年収384.5万円、フリーター105万円、生涯正社員として勤めた場合の生涯賃金2億7,000万円、フリーターのみで勤めると4,700万円、年平均の納める所得税は正社員62.2万円、フリーター18.5万円、予想される年金月額、正社員14.5万円、フリーター6.6万円である。

また別の調査<sup>10)</sup>でみると、年金額以前に厚生年金の適応状況は、正社員99.5%、正規社員以外51.0%、健康保険の適応状況はそれぞれ92.5%、52.8%である。

こうした賃金格差、社会保険の格差は、非正規雇用者の生活を厳しいものとすると同時に、マクロ的にとらえても、低収入は当然国民経済全体の消費支出の低下となり、経済停滞の要因ともなる。また納める税金額が少ないことは、税収の低下となり、財源不足を招く。さらに低収入、不安定な生活は、未婚者の増加となり、少子化の要因の一つになっている。

### ③ 企業のとらえ方

個人的にも、社会経済的にもメリットの少ない、

非正規雇用、そしてフリーターを企業はどのようにとらえ、対応しているのだろうか。

厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」で企業が正社員以外の労働者を活用する理由をみると、「賃金節約のため」43.8%、「1日、1週の仕事の繁忙に対応するため」33.9%、「賃金以外の労務コストの節約のため」27.4%等経費節約的理由が、「正社員を確保できないため」17.8%等を大きく上回っている<sup>11)</sup>。

また企業は非正規雇用という雇用形態を積極的に取り入れつつ、フリーターについての評価は厳しい。一般に企業は、フリーター＝バブル期フリーターととらえ、学生時代に就職活動していなかった若者というイメージを強く持っている場合が多い。これを裏付けるように厚生労働省の「雇用管理調査」ではフリーター経験をプラスに評価する企業は3.6%、反対にマイナスに評価する企業は30.3%であった<sup>12)</sup>。

次に、企業における人材養成・教育訓練についてみてみよう。人材養成は、職場で仕事を遂行する中で学ぶOJTと職場を離れて研修を受けるOFF-JTに大別できる。ここでは研修の姿が明確なOFF-JTについて調査結果をみると、70%前後の事業所が正規雇用者に対してOFF-JTを実施している。これに対して、非正規雇用者に対しては30%前後の事業所が実施しているに過ぎない。

また20歳代のOFF-JT受講時間を比較すると、正規雇用者の受講時間は2006年度から2011年度の6年平均で非正規雇用の3倍である。年齢が上がるのに対して、この差は縮小する。それは正規雇用者の場合、若年層に対して重点化されているのに対して、非正規雇用者の場合、年齢に関わらず同程度の短時間のOFF-JTが実施されているにすぎないためである<sup>13)</sup>。

人材育成にも非正規雇用者に対しては、時間も費用も余り投資したくないという企業の姿勢が伺える。しかし特に若者の場合、働き始めてから成長するのが一般的だが、こうした企業の対応の下では

キャリア・アップに繋がらない。

#### 4. 正規雇用への道

こうした状況下、止む得ずフリーターになった層はもちろん、自らの意志でフリーターになった層も、正規雇用への道を模索するが多い。

内閣府の実施した2013年の調査<sup>14)</sup>によれば、非正規雇用の70%が希望しないまま非正規雇用の状態にあり、過半数が5年以内に正規雇用へ異動したいと回答している。

しかし現実には厳しく、非正規雇用から正規雇用へ異動する割合は、1990年代以降持続的に低下し、非正規雇用者がその地位に留まる割合は80%程度となっている。他方、正規雇用から非正規雇用へ異動する比率は、90年代の20%程度から40%程度へ高まっている。

#### 5. 課題

以上のように、フリーターはバブル期には「夢追いフリーター」、「モラトリアムフリーター」と表現されるように自由意志としての働き方として受け入れられる側面もあった。しかしバブル崩壊後は、「止む得ずフリーター」、あるいは「仕方なくフリーター」と呼ばざるを得ない雇用のあり方が中心になっている。しかもアルバイト、パートという形態のみならず、派遣、臨職、契約職員等様々な形態の非正規雇用全般の問題としてとらえざるを得なくなっている。

個人の選択の問題ではなく、日本企業の雇用形態が大きく変わってきたのである。企業にとっては人件費を削減し、経営効率を求めての非正規雇用の拡大であるが、働く側からは低収入、不安定な生活、健康保険の不適用、厚生年金の不適用、あるいは低い年金額、関連して非婚化等大きなハンディキャップとなっている。また社会経済全般にとっても経済の停滞、税財政の減少の原因ともなっている。

いつの時代にも自由を求めてのフリーターの生き方を志向する若者、また中高年者はいらる。これは否定されるべきではないが、彼ら自身も自己の生活と社会に対する責任は強く認識する必要がある。

しかし本人の意志に反しての非正規雇用は個人にとっても社会にとっても、そして実は会社にとっても大きなマイナス要因を含んでいる。働く者が、不安定な地位、低い労働条件等で職場に不満を持ち、不本意な気持ちで働いているとしたら、長い目で見たときに、仕事上の成果を十分果たすことは期待できない。

社会経済の状況もあろうが、企業自身がこの時期だからこそ、長期展望をもって雇用の有り方を再考すべきであろう。

他方、非正規雇用の教育訓練、また若者、特に就労前・在学中の学生・生徒のキャリア形成が問われる。若者が働く前に、知識・技術以前に人生における働くことの位置づけ、意義を考えること、また様々な場で人々と出会い、教室の中とは違う学びをし、視野を広げることが必要である。確かに現在でも、実際に職場体験をするインターンシップ、主として障害者に対するトライアル雇用、失業者、非正規雇用者に対するリカレント教育等一部実施されているが、必ずしも充分とはいえない。

誰が主催者となり、誰を対象に、どこで、どのような内容で、どれほどの期間研修を実施するのか、プログラムの内容を含め、教育機関、企業、行政、さらにはNPO等民間団体が連携し、体系だった取り組みを行なうことが求められる。

#### 注

- 1) 山田修平『『働く』を考える(2)』『鳥取短期大学究紀要』第69号、2014年、pp.20-30参照。
- 2) 長久保徹『アンダルシアの風に吹かれて』思潮社、1999年、p.144。
- 3) 第164回「経済産業委員会第3号」『参議院議事録情報』2006年
- 4) 内閣府「若年層の意識実態調査」2003年度版で、

- バブル期フリーターと超氷河期フリーターの用語を用いている。
- 5) 通訳, 航空機操縦士, プログラマー等専門技術を持つ者のみを対象としている。
- 6) 前掲, 山田修平, p. 29.  
山本七平『日本資本主義の精神』光文社, 1979年, 経済発展の原動力としての日本人の労働意欲の強さについて優れた分析をしている。
- 7) 日本労働研究機構は, 1997年にフリーターの実態調査を実施, その結果を2000年に報告書としてまとめているが, その中で類型化されている。
- 8) フリーターについての意見, 評価は『国民生活白書(平成18年度版)』, また読売新聞「フリーター選択の理由は『夢追及』」2006年12月1日等当時のマスコミ報道等で示されているが, ここではその要点を記す。
- 9) UFJ研究所「若年者キャリア支援に関する実態調査」2004年
- 10) 厚生労働省「就労形態の多様化に関する総合実態調査」2010年
- 11) 厚生労働省『労働経済白書—構造変化の中での雇用・人材と働き方—』2013年, p. 257.
- 12) 厚生労働省「雇用管理調査」2004年
- 13) 内閣府編『経済財政白書』2013年, p. 262.
- 14) 同上, p. 256.