

1990年以降、日本型雇用システムにおける若者雇用のあり方が大きく変容した。「入社」出来なかった若者たちが、フリーターに代表される非正規労働者に追いやられた。新規学卒採用方式である日本型雇用システムでは一度「入社システム」から外れてしまうと、つまり非正規労働者になってしまうと、正社員になるのが難しくなってしまうのである。

1995年に日経連が公表した『新時代の「日本的経営」』では、労働者をグループ分けしてそれぞれに適する人事管理のあり方を示したものであった。そこでは、アルバイトやパート型の非正規雇用労働に限らず、正社員がやっていた広範な領域の仕事も有期雇用契約の仕事にするというイメージが示された。実際、後の労働基準法の改正によって、有期雇用契約の上限と正社員の少数精鋭化のための裁量労働制が拡大することとなった。しかしこれによって正社員の枠が減少し、学校を卒業しても正社員として就職できない若者たち

は非正規労働者にならざるを得ず、そこから正社員に昇格するのも困難となった。賃金水準が低く、年齢を追うごとに正社員との生涯賃金の格差が大きくなっていくため、貧困層の拡大にもつながっていくと考えられる。少子化や生活保護受給者の増加によって、国力を低下させる原因ともなりうるのである。

この状況を改善するためには、日本の現状である「メンバーシップ型社会」を、法律が想定している「ジョブ型社会」に近づけていかなければならない。正社員の賃金水準を少し下げても非正規労働者を正社員に登用する仕組みを作ったり、賃金制度を職務給に転換したりといった、誰もが能力に応じて働くことができるための抜本的な改革が必要である。

社会のシステムを変えることは容易では無い。しかし、多くの人々がより良く働きより良く生きていくために、この状況に向き合い、改善していかなければならない。