

「採用のときに会社がどこまで先のことを考えて人を見ているのか、ちょっと疑問なんです。結局、学歴というか学校の成績だけがものを言っている感じがして。勉強ができることよりも人間性とか、もっと違う見方もあるんじゃないかって。両方兼ね備えている人がいいんですけど、勉強はあまりできなくても人間性はいいって人もいますしね。そういうこともちゃんと見定めていたほうがいいと個人的には思っています」

——普通高校(非進学校)出身の二〇代後半の男性

「いま、高校生にアルバイトするとしたら、自分の好きなことを早く見つけて、その専門的な勉強を早くうちに始めたほうがいいです。もちろん、一般的な勉強もとても大事ですけど、私の場合は好きなこと、これをやりたいと思うことをあまり考えないで、ただ連然と生きてきすぎたような気がするんです。ほんとに何でも普通でいいや、みたいな感じだった」

——普通高校(非進学校)出身の三〇代後半の男性

社会の「あたりまえ」に従ってさえいけばほとんどの若者が安定した「場」の一員になれる社会から、そういう標準コースのない社会へと日本が移行するなかで、学校から仕事の世界へ、そして大人の世界への移行の途中で行き先を失って(ロスト・イン・トランジション)しまった日本の若者たち。このロストジェネレーションの若者には、どのような未来が待っているのか。

日本の景気が回復すれば、いま二〇代半ばと三〇代半ばの男性たちは、そのうちにしつかり独り立ちして、昔の「あたりまえ」とおりに大人になり、正社員になって結婚し子供をつくるのか。ロストジェネレーションの次の世代、すなわちこれから学校を卒業して社会に出ていく若者たちは、どのような人生を歩むのか。景気がよくなれば、若者の雇用問題を心配する必要はなくなるのか。このような重要な問いについて考えながら、この本を締めくくりたい。

いま日本の労働力需要は高まりはじめており、この傾向はまだ続く、日本政府もエコノミストたちも考えている。しかも、日本の出生率は下落傾向にあり、未来の労働人口はどんどん減っていく見通しだ。この点を理由に、若者の雇用問題はやがて解消されると考える論者もある。

しかし、この樂觀的なシナリオが成り立つためには、いくつかの前提が満たされなくてはならない。

前提の一つは、定年の年齢が延長されないこと。いま正社員の座にある年配の人たちが近い将来一線
を退き、正社員の椅子を若者に明け渡してくれる必要がある。はたして、本当にそうなるだろうか。
もう一つの前提は、バブル崩壊後に企業が非正社員の割合を増やしたのがあくまでも一時的な現象
にすぎないこと。しかし、本当にそう言えるだろうか。日本企業は再び正社員の採用枠を増やし、非
正社員を正社員に切り替えるのか。現実には、景気が回復しても、中核をなす少数の正社員と大多数
の非正社員という「二重構造」は変わらないように思える。

加えて、見落としてならないのは、労働力需要が低迷した時期の直後に労働力需要が一気に高まっ
た結果、ひとくちに若者と言っても、二つのまったく別々のグループが生まれていることだ。一つは、
一九九〇年代に学校を出て仕事の世界に足がかりを得ることができなかったロスジェネレーション。
もう一つは、これから学校を出るいわばポスト・ロスジェネレーションだ。景気回復とともに企業
が再び高校新卒者を大量に正社員採用するようになって、ポスト・ロスジェネレーションが「金の
卵」として歓迎されるようになったとして、二〇代半ば〜三〇代半ばのロスジェネレーションはど
うなるのか。ポスト・ロスジェネレーションのなかでも、教育レベルの最も低い層の若者はどうな
るのか。

こうした点を検討するとわかってくるのは、ロスジェネレーションとポスト・ロスジェネレー
ションの間の格差が広がる可能性があるということ。そして、ロスジェネレーションが年齢を重ね

「金の卵」に化れない若者たち

るにつれて、この世代内の格差が広がる可能性があるということだ。以下では、まず最近の日本の状
況とほかの脱工業化社会との類似点に簡単に触れたうえで、日本が直面している課題、その課題を克
服するための制度的・社会的手立てについて論じたい。

近年、日本でもほかの多くの脱工業化社会と同じような変化が起きている。一つは、労働人口の教
育水準が大幅に上昇したこと。若者人口が減少し受験競争が緩和されて、大学に進む高校生の割合が
高まったのだ。大卒人口が増えれば必然的に、大学を出ていない人は企業から「二流」扱いされがち
になる。そこもつてきて高卒者の受け皿だった製造現場などの雇用が減り、高卒者の苦境にさらに
追い打ちをかけた。この現象は日本だけでなく、ほかの大半の先進国でも見られる現象だ。

もう一つの変化は、大卒者と非大卒者の所得格差が拡大していることだ。この現象は、二〇〜三〇
年前のアメリカとイギリスをなぞっているように見える。アメリカとイギリスではこの二〇年間、
「もてる者」と「もたざる者」の格差が広がっている。しかも、アメリカで格差が広がりはじめたの
は、おおむね景気のよかった一九八〇年代のことだった。この点を考えると、景気が回復すれば若者
の中の経済格差が自然に解消するという楽観論を簡単に信じるわけにはいかない。

最後に、低所得世帯の若者はど大学に進む割合が低いことも、日本を含む脱工業化社会に共通する

現象だ。「がんばれば誰でも成功できる」というのが建前の日本やアメリカのような社会ではきわめて微妙な問題だが、現実にはチャンスは公平に与えられていない。近年、日本でこの問題がおおつ

らに議論されはじめたことは、状況がきわめて深刻になっている証拠なのかもしれない。

ある人の経済的な運命がますます教育レベルに左右されるようになっており、しかも子供の教育レベルが親の教育レベルによって決まる傾向が強まっているとすれば、最も教育レベルの低い若者が「下層階級」に閉じ込められていくことは避けられないように見える。このような格差の親子間継承の問題には、アメリカとイギリスも解決策を見出せているわけではない。むしろ賃金格差の拡大により、社会階層の固定化にますます拍車がかかっているのが実情だ。

労働力需要の高まりに対応するために、日本企業が高校と企業との関係を中核とする高度経済成長期のシステム——いわば「金の卵モデル」——に回帰するとすれば、新卒者が正社員になるチャンスが増えるし、正社員として採用されれば、企業が人的資本の開発に投資してくれて、職場訓練の機会が与えられる可能性が高い。なんと言っても、大事な「金の卵」なのだ。

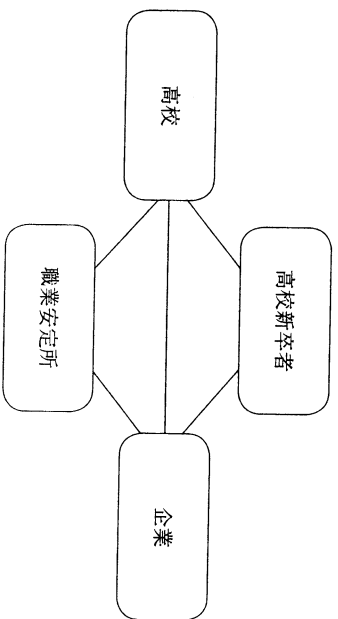
これから高校を卒業する若者のなかには、この恩恵を受ける人たちもいるだろう。しかしロスジョーンズの若者のどのくらいが不安定な非正社員の職を渡り歩く「ロッキングアップ」の状態にはまり込まはるや「卵」ではないからだ。企業が新卒の社員への投資を増やしたところで、ロスジョーンズエネレーションの多くにとつては、たいして朗報ではない。端的に言えば、ロスジョーンズエネレーションの若者のど

も一つ疑問は、たとえ「金の卵モデル」が復活しても、大学に進まない若者がどの程度その恩恵に浴せるのかという点だ。高校と企業の実績関係の変化について私がおこなった分析から判断するに、普通高校の出身者が再び正社員として歓迎されるようになると予測できる材料はきわめて少ない。実際には、一部のレベルの高い専門高校（職業高校）とくに工業高校の出身者だけに細々と雇

とは言っても、工業高校出身者の就職ルートが比較的安定していることは日本の問題点ではなく、強みの一つだと、私は考えている。日本の一部の地域で工業高校と企業の実績関係が健全なことは、若い男性の少なくとも一部をブルーカラーの技能職・準技能職に送り込むうえで好ましいことに思える。たしかに、工業高校が社会のブルーカラー層の固定化を助長する側面はあるかもしれない。しかし、工業高校が若者に技能訓練を施し、企業との橋渡しをすることにより、若者たちを正社員の職に送り込んでいることは見落とせない。それにすでに述べたように、高校生と企業に最も強い影響力を及ぼすのは、企業との実績関係を維持している工業高校だ。いまさまざまな地域で、専門高校を廃止して「総合高校」に再編する動きが活発化している。私は日本の教育政策について論じる立場にないが、これが果たして最善の政策なのか疑問を感じずにいられない。

もし私の分析が正しいとすれば、ポスト・ロスジョーンズのなかで就職競争に敗れる危険性が最も高いのは、ロスジョーンズエネレーションの場合と同じグループだ。つまり、学力レベルが中位・下位の普通高校の卒業生である。高専や専門学校、下位の大学の出身者の就職状況も楽ではないだろ

図 7-1 日本の高校新卒者の従来の就職プロセスにおける「社会的困い込み」



就職活動のときに企業から評価してもらえない。この状況は、若者にとって、そして前記語れば日本の社会にとって好ましくない。

アメリカの若者がはじめて経験するアルバイトはたいがい、子守りや庭の芝刈りなど、近くの家の手伝いだ。こうしたアルバイトは、家族や近所の人のつてを通じて見つかる。この仕組みを機能させているネットワークは、アメリカの社会学者シエームス・コルマンが言った「社会的困い込み」の典型に思える。

一九六〇、八〇年代の日本で高校と企業の実績関係が機能し、高校が企業に目を光らせていた時代の状況も、「社会的困い込み」の一つの例だ。もし企業が求人票に記載した労働条件を守らなければ、若者が出身高校の先生に相談し、高校の進路指導部は企業に電話をして文句を言い、同時に職業安定所に通報することも可能だった。図 7-1 は、このような「社会的困い込み」を図式化したものだ。

この関係において、若者は企業とだけ結びついているわけ

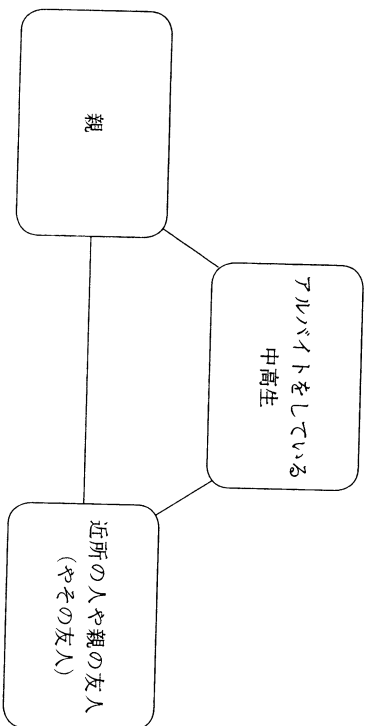
提案 1——企業の不当行爲から若者を守る

通高校の卒業生（と高校中退者）のように思える。

こうした問題の解決策に関して、アメリカが日本のお手本になりうることはない。私がこの本を書いたのは、日本がもっとアメリカみたいになるべきだと主張するためではない（逆に、アメリカみたいになってはいけなさと主張するためでもない）。日本のロストジェネレーションと日本の社会が直面している問題を解決するための処方箋を示すなど、私にはあまりにおこがましい。かわりにこれまでの章で取り上げてきた題材、日本研究者として日本に関わってきた三〇年の経験、そしてもっと長い年数にわたるアメリカ社会を見てきた経験にもとづいて、若者の雇用問題と格差の問題を解決するうえで有益だと考えるアイデアをいくつか紹介したい。

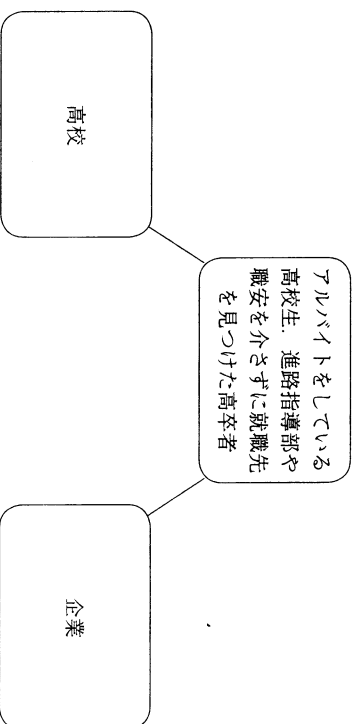
第 6 章で私は、アメリカの多くの中高生がアルバイトをしていることについて、おおむね好意的に紹介した。それなのに、日本の高校生のアルバイトに否定的なことを言うのは矛盾しているように聞こえるかもしれない。しかしすでに述べたように、日米の高校生のアルバイト事情には決定的な違いがある。若者がどのように仕事を経験し、企業が若者のアルバイト経験をどう評価するかがまるで違う。日本の現状だと、アルバイトはいわば影の世界。学校とはまったく関係のない世界で、「一番」

図 7-3 アメリカの若者のアルバイトにおける「社会的囲い込み」



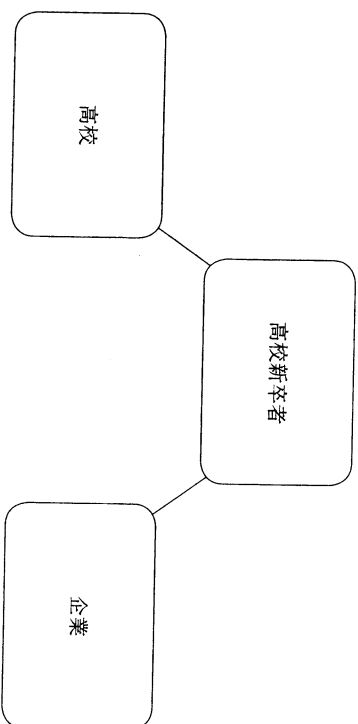
その結果、高校生とアルバイト先企業との関係には、高校の監視の目が届かないし、職業安定所の監視の目も及ばない。高校の進路指導部を通じて就職した高校卒業生の状況も、次の図 7-3 に示したのは、先に述べたようなアメリカの若者のアルバイトを取り巻く状況だ。若者、親、アルバイト先の大人の信頼関係を通じて、社会的コントロールが機能する。言ってみれば、「非制度型の社会的囲い込み」である。最後に、図 7-4 は、アメリカの高校新卒者の就職プロセスの状況だ。日本の高校生のアルバイトや高校の進路指導部を介さずに就職した若者と同じように、「制度型の社会的囲い込み」によっても守られていないし、その人物に對してある程度の義務と責任感をもつ知人などの紹介を受けて就職した場合を別にすれば）「非制度型の社会的囲い込み」によっても守られていない。

図 7-2 日本の高校生アルバイトにおける「社会的囲い込み」の欠如



けではなく、孤立していない。高校を卒業した後、就職先の会社に斡旋してくれた高校とつながりを感じ続けられ、就職の機会もある。しかも、高校と企業、高校と職安、企業と職安の間にコミュニケーションの経路が確立している。情報交換と社会によるコントロールという面では、ほぼ理想に近い形だ。この仕組みは、人と人の間のウイークリンクよりも制度・組織を介して社会的コントロールが及ぶので、「制度型の社会的囲い込み」と呼べるだろう。これと対照的なのは、アルバイトをする現役高校生、そして高校の進路指導部を介さずに就職先を見つけた若者の状況だ。この関係を図式化したのが図 7-2 である。こうした状況における若者はロストジェネレーションです。増えるだろう。アルバイトをしている高校生は、高校とは（薄く）関係がない場合も少なくない（結びついていないし、アルバイト先の会社とも結びついていない。しかし、高校と企業の間にはまったくコミュニケーションがない。

図7-4 アメリカの高校新卒者の就職プロセス
における「社会的困い込み」の欠如



うな状況では、労働者の搾取が最も起きやすい。この本ではあえて「搾取」という言葉を使つてこなかったが、会社が約束した労働条件を守らず、非人間的な長時間勤務を要求された第6章のクワイチの話の聞くと、どうしても「搾取」という言葉が頭に浮かぶ。とくに正社員以外の形態で働かなくてはならない若者が増えている状況を考えると、法律とその執行、そして社会規範を通じて企業の行動をコントロールする必要性はきわめて高まっている。

企業に対する社会の監視を強めることも重要だ。アメリカでは、クワイチや自殺した同僚のように、燃え尽きたり鬱状態に陥ったりする社員がいれば、その個人の責任と考えられるより、社員をそういう状態に追い込んだ会社の社会的評判に傷がつく。そういう社会の目が企業の行動を牽制しているのだ。

一方、日本の大きな強みは、全国にある職業安定所だ。非正社員の採用が増えて、学校と企業のコミュニケーション

ョンが乏しくなつたとはいえ、職安は若者の労働環境を守るためのきわめて重要な手段になりうる。日本はアメリカに比べて、公共の職業紹介システム（日本で言えば職業安定所）に多額の政府予算を費やしている。この種の取り組みに対する政府予算の対GDP（国内総生産）比を見ると、アメリカは0・〇五％に満たないのに対し、日本はそのおよそ五倍の〇・二五％（ドイツ、フランス、ベルギーなどに近い数字だ）。アメリカで日本の職安に近い機関は、強いてあげれば地域の失業保険事務所だが、求人情報の提供機能では職安に遠く及ばない。求人情報を提供し、求職者の相談に乗る行政機関を国中にもっていることは、日本の労働行政の大きな財産だ。この「職業安定所というシステム」は、これから維持していくべきである。

提案2——社会の信頼感とクワイチの基盤を強化する

職業安定所のような機関がないかわりに、アメリカでは人々がクワイチを解くのを促す社会的基盤が充実していて、人的ネットワークを通じて情報を入手したり社会的サポートを受けたりしやすい。日本がもともとのものである職安のシステムをさらに強化し、そのうえでクワイチの土台になる社会の信頼感を高められれば、若者の雇用状況はもっと改善するかもしれない。

ステイヴン・ナックとフリップ・キーマーは、日本を含む二九カ国について、一般的信頼感、市民的規範の遵守意識、さまざまな自由参加の団体への参加状況について興味深い調査結果を発表し

ている。この調査で浮き彫りになった重要な点の一つは、社会の一般的信頼感(他人への信頼感)が高いほど、市民がさまざまなグループに活発に参加する傾向が強いということだった。

日本が一九九〇年三位と高い順位にランクされたのは、市民の規範の遵守意識の強さだ。この項目は、本来は権利がない公的手当の受給を申請すること、バスや電車に無銭乗車すること、脱税をすること、拾ったお金を自分のものにしてしまうこと、駐車場ではかの車に傷をつけたのを黙っていることなどの行為について、「常に許される」「ときどき許される」「決して許されない」と答えた人の数をもとに判断する。この面で日本はほかの国に比べてきわめて高い水準にあるが、その一方で、「ほとんどの人が信頼できる」と答えた人の割合では順位が大幅に落ちて、一九九〇年の真ん中くらいにとまっている。これに対してアメリカは、市民の規範の遵守意識は日本より低く、一般的信頼感日本より高い。

ナックとキープラーは、貧困や失業などの問題に取り組む地域の市民団体、高齢者や障害者、貧困者の支援団体、教育、芸術、音楽、文化などの愛好者団体、ボイスカウトやガールスカウト、ユースクラブ、職業団体などの自由参加の団体への参加状況も調べた。すると、アメリカが一九九〇年二位だったのに対して、日本はイタリアと並んで二九カ国中最下位だった。

この調査ではさらに、こうした団体を二つのカテゴリにわけて調べている。一つは、人々の間の信頼を育む社会的関わり合いの場になりそうな団体(教育関連、文化関連、ボイスカウトやガールスカウトなど)。もう一つは、既得権を守ることを主な目的にしている団体(労働組合や職業団体など)。いずれも

アメリカはトップ5に入っているが、日本は下位の半分に含まれていた。

ナックとキープラーがとりわけ強い関連性を見出したのは、社会の信頼感のレベルと教育・文化・青少年関連の団体への参加状況だった。他人への信頼が高いからさまざまな団体に参加するのか、それともいろいろなグループに参加しているから他人への信頼が高いのかを断定するのは難しいが、人と人の信頼感が強いほど、教育・文化・青少年関連の団体への参加率が高いことはつきりしている。

猪口孝は二〇〇〇年の論文で、この点について鋭い指摘をしている。

日本の「知り合い同士の小規模グループ」で社会関係資本が担う中核的機能は、安心を提供すること、つまり不確実性とリスクを集団内に限定し、集団外に拡大しないようにすることである。一方、アメリカの社会関係資本の中核的機能は、信頼を表現し、協力関係と建設的な互惠関係を生み出すことにある……日本の場合、社会で他人と接する際の不確実性が生み出すリスクを評価・回避するという課題は、集団の中では最小限におさえられる。アメリカの場合、そういう課題は社会で他人と接するときに常に回って回るものとみなされる。ほかの人に対する義務感について言えば、典型的な日本人はきわめて強い義務感をいだくが、その対象はごく狭い範囲の「知人」に限定される。それに比べて、典型的なアメリカ人は、「不特定多数」の他人に対して広く浅い義務感をいだく。日本型の社会関係資本は結束型、アメリカ型の社会関係資本は拡張型と呼べるかもしれない。

猪口はとくに労働市場をテーマに論じているわけではないが、この論文の締めくくりの言葉は、私がこの本でこれまで論じてきたこととまわめて符合する。「日本がいま直面している課題は……比較的閉ざされた社会関係資本から比較的开かれた社会関係資本へ、安心指向の社会関係資本から信頼指向の社会関係資本へ、結束型の社会関係資本から拡張型の社会関係資本へ移行することなのかもしれない」

最近、日本の企業は、若者がきちんとした対人関係能力をもっていないと不満を言う。しかしもしそのとおりだとすると、それは若者たちだけの責任なのか。率直に言う、日本の社会は若者がまわりの人たちと関わりをもつ機会をもっと増やすべきだと、私は思っている。昔は学校のクラブ活動がある程度その機能を担っていたが、いまや学力レベルの低い普通高校では、クラブ活動がほとんどおこなわれていない場合が少なくない。新しい機会をつくり出す必要がある。大人の指導のもとで無給のボランティア活動をするのもいいだろうし、大人の監督のもとで他人の世話をするアルバイトをするのもいいだろう。

第6章で述べたように、アメリカの若者は中学生くらいになるとボランティア活動やアルバイトを始める場合が多い。こうした活動を後押しすることの重要性を早い時期に指摘したが、アメリカの大統領科学諮問委員会(PSC)若者部会の一九七四年の報告書は、アメリカの若者が社会から隔離されて学校のなかだけで生活するようになり、同世代の若者とばかりつきあい、大人と接する機会が乏しくなっていることに警鐘を鳴らした。「消費、娯楽、教育などの面では若者の

選択肢が広がった半面、そのほかの領域では若者に与えられる機会が減ってしまった……まわりの人間の幸せのためににかをししたり働いたりする機会、学校教育を終えるまで先延ばしになった。しかも学校教育の期間は「二〇世紀前半に比べて」長くなっているのだ」

報告書の執筆者が嘆いているのは、若者が親と教師以外の大人と接する機会が減っていることだけではない。年下の子供との接点が減っていることも問題視している。思春期の若者にとって、大人の監督のもとと責任をもつて年下の子供たちの世話をしたり勉強を教えたりする経験は大きな意義がある。報告書は指摘している。「若者を小さい子供と一緒に遇させる仕組みをつくることには、いくつ大きなメリットがある。そのために必要なのは、学校や社会で通常形成される関係より強力な形で、大人と若者、若者と子供の関係を形づくらせることである」。そういう仕組みの具体例としては、若者が大人の補佐役を務める子供のサマーカーニヤなどをおあげしている。このような経験をすることは、きょうだいのいない一人の子にとってはとくに重要に思える。

この報告書の主張は、一九七〇年代のアメリカだけでなく、二一世紀の脱工業化社会にも当てはまる。もちろん、今日の日本も例外でない。若者が親や学校の先生以外の大人と深い関係をあまりもてない状況では、日本の未来にとって重要だと山岸俊男が指摘する「社会的エクスプローラー」を生み出せない。誰が信頼できて、誰が信頼できないかを判断する方法は、経験を通してしか学べない。とくに、共通の目的をもつ自由参加のグループの活動から学ぶところが大きい。責任をもつて、年下の子供などの他人の世話をする経験は、他人から信頼される人間にならなければならないことを学ぶ重

提案3——「夢をわたせる」ことより、対人関係能力の育成を

日本の政官界の一部は、最近の若者に働く意欲が欠けていると嘆き、その状況を変えるために、若者に夢と希望をもたせる教育システムを築くべきだと主張している。若者に夢がないことを個人の問題ではなく社会全体の問題ととらえる視点はきわめて重要だと、私も思う。しかし、「若者に夢と希望をもたせる」という処方箋には賛成できない。若者が明確な職業上の希望をもっていないことを指して「夢」がないと言っているとするれば、この懸念は見当はずれだ。むしろ私が心配しているのは、ほかの二つの点だ。一つは、サービス産業中心の二一世紀の経済で必要とされる対人関係能力をいまの若者たちが身につけているのかという点。もう一つは、若者が「夢」をいだいたとして、職場はその夢を後押ししてきているのかという点だ。第六章で紹介したコウイチは、すっかり夢をもっていたが、まだ夢をもてない若者の場合、夢を育むために最も重要なのは、対人関係能力と基本的な人的資本（スキルと知識）をしっかりとっておくことだ。これから社会に出ていこうとしている高校卒業生にとって重要なのは、職業への夢や個別の職業スキルより、こうした要素なのである。その

理由を説明しよう。

日本を含めて脱工業化社会ではどうしても、普通高校の卒業生や高校中退者の多くがサービス業や小売・卸売業の専門性の低い職に就くことになる。専門職や管理職はほぼもっぱら大卒者が独占してしまうし、製造現場や電気工事、建築技術関連などの専門技術職・進専門技術職は、すでに高校である程度の専門訓練を受けている人（日本の場合で言えば工業高校の出身者）や高校卒業後に専門の学校で技術を学んだ人で埋まってしまう可能性が高い。

では、高卒者を採用している企業は、就職希望者の選考にあたってどういう資質を重視しているか。一九九〇年代後半に二五社の企業を対象に実施した調査（第3章で高校と企業の実績関係を論じた際に紹介したもので、私は次の質問をした。「高卒男子を採用する際に重要だと考えるものを以下の項目から三つ選んでください（重要な順に選んでください）。私が示した選択肢は八つ——「成績」「生活態度」「学校との実績関係」「性格」「出席日数」「技術・資格」「縁故」と「その他」である。最も重要な要素もしくは二番目に重要な要素として「性格」をあげた企業が最も多く、全体の八〇％。それに続くのが「生活態度」で五六％。この二つの要素がほかの要素に抜き目出て重視されており、「成績」は一八％で三番目だった。

つまり、企業が高校新卒者の採用で重視するのは、学業成績以上に性格と生活態度なのだ。この傾向は、普通高校出身者を採用している企業でとくに際立っている。私の調査によれば、専門高校から採用せず普通高校からだけ採用している企業の四社に三社は、サービス業もしくは小売・卸売業の企

業。このうち小売・卸売業の企業では、「性格」を最も重視する要素、もしくは一番目に重視する要素としてあげた企業が九〇％以上に達している。単純サービス業の仕事に高校新卒者を採用する企業では、「性格」と「出席日数」を重視する傾向が強い。

スーパーやファミリーストランなど働くのであれば、昔の商店街のお店で働くときに必要だったような対人関係能力はなくてもすむと、日本のある評論家が言っていたが、私はそうは思わない。二世紀の社会がうまく機能するためには、むしろそういうスキルがますます必要になっているのではないのか。ほとんどの普通高校出身者多くの高専や専門学校出身者が就職するサービス業と小売・卸売業の企業が「性格」と「生活態度」の好ましい若者を採りたいと言っていることには、言葉を変えれば、対人関係能力に長け、責任感のある人材を欲しがっていることにはかならない。だとすれば、日本やその他の脱工業化社会の高校は、そうした対人関係能力と責任感、それに基本的な人的資本を養うことに力を入れるべきだろう。

二〇〇四年の若者に関するシンポジウムで、社会学者の宮宮真司はこう述べている。[＊]「就職活動などにおいても、以前は自分が何者であるかを明かすことが求められていたが、最近では、場面ごとにモデルとなる人格を用意し、相手の要求に応じて要求される人格を提供するといったプレゼンテーションが求められている」

要するに、カメレオンのように、まわりの環境に合わせてその都度、体の色を変える必要があるといふことらしい。この見解にも全面的には賛成できない。たしかに、脱工業化社会の仕事の現場で必要とされる性格と生活態度は、昔とは変わってきているかもしれない。しかし私に言わせれば、いま必要性を増しているのは、新しい環境を受け入れて、柔軟に適応する姿勢とスキルだ。これから求められるのは、山岸俊男の言葉を借りれば「社会的エクストラローラー」になることだ。猪口孝が言うように、「拡張型の社会関係資本」と他人に対する信頼感を身につけ、活用する方法を知ることが増えている。若者たちは、未知の人と頻繁に接することにもっと慣れなくてはならない。

提案4 — 「場」べったりの主義以外の生き方を認める社会に

この本の最初で述べたように、一九九〇年代以前の日本の社会には、大人になるための「正しい道筋」に関してきわめて強力な社会規範が存在した。ロストジェネレーションの若者はしばしば、その社会規範を破っている。正社員にならずにアルバイトをして暮らしたり、「きちんとして」仕事に就かずにとやひきこもりになったり、結婚の時期を遅らせたりしている。「若者たちはなにを考えているんだ？」と非難するのは簡単だ。しかし本当は、「若者たちになにが期待されているのか？」「若者たちにどういう機会が与えられてしまったのか？」という、もっと難しい問いを問うべきなのだ。この本を貫く大きな主題は、親の世代までの社会規範に従わない若者たちの「誤った価値観」や「不適切な選択」「自己中心的な発想」を非難する前に、若者の大人への移行を導いていた社会の制度的基盤が一九九〇年代に弱体化し、社会規範に従うことが以前より難しくなっただという現実を認識す

べきだといふものだった。労働市場に安定した足場を得られない若者が増えているのは、ひとりひとりの若者の選択の結果というだけでなく、経済環境の変化とともに企業の人材政策の変化により、社会の制度的環境が変わってしまった結果でもあるのだ。

日本のロスジェネレーションの男性たちにじっくり話を聞いて印象深かったのは、父親の生き方を尊敬している若者がとても多いことだった。親の世代と同じ意味で「会社員」になることは望んでいないかもしれないが、かならずしも正社員になること自体を拒んでいるわけではない。経済の状況が大きく変わった結果、どうすれば正社員になれるのかわからない若者が多いだけだ。学校から仕事への移行過程にいままで敷かれていたレールが崩壊したせいで高校卒業時に正社員になる機会を逃した若者や、劣悪な労働条件を強いられて「いい就職先」を辞めた若者が少なくないのである。

宮台真司の発言を紹介したのと同じ二〇〇四年のシンポジウムで、若者の労働問題の専門家である小杉礼子がこんなことを述べている。「学校から職業への移行形態が変化している。これまでは正社員として企業にいくことがビルトインされた社会であったが、正社員の口が減ったことで、一旦フリーターになっても、正社員になれるようなフロセス、あるいはフリーターからフリーターへ、あるいは失業者から正社員へという、仕組みが社会に必要。若者にとって自分の能力形成やキャリアの方向性がみえる社会にしていくなければならない」。小杉はさらにこうも指摘している。「一八歳や二歳の歳にうまくなつていないと安定的な職業や将来を掴めないという社会状況を変えていく必要がある」

同じシンポジウムでニートとひきこもりの関連性について指摘しているのが、精神科医の斎藤環だ。

斎藤によれば「社会的ひきこもり」とは、家族以外の対人関係がない状態が六ヶ月以上続いている（そして精神疾患がその第一の原因でない）若者のこと。この定義からわかるように、ニートはかならずしもひきこもりとイコールとは限らない。しかし、二五歳以上のニートはひきこもりと「ほぼ重なるのではないか」と、斎藤は述べている。

ジャーナリストのアイケル・ジーン・ジンガーが著書『ひきこもりの国』で話を聞いたあるひきこもり男性は、こう言っている。「日本では、一度落ちこはれると挽回できないです」。この発言や小杉礼子のシンポジウムでの言葉から判断するに、学校を卒業したときに正社員になりそこねた若者を職場と社会の一員として取り込むために、日本社会と企業には、人的資本の評価の仕方をあらためることが求められていると言えそうだ。

若者のかかえている問題は個人の問題ではなく、社会全体の問題だ。いま問題をしっかりと認識して状況を变えれば、まだ間に合う。日本の若い男性の一部が職に就けず、社会の片隅に追いやられ、そのせいでますます安定した職に就きにくくなるという悪循環にはまり込んだ結果がどうなるかを考えると、この問題に真剣に取り組まざるをえない。アメリカでは、安定した職に就くことなく、働きはじめたかと思つたまた無職になることを繰り返している若い男性によるさまざまな社会問題が発生している。とくに深刻なのは、都会のスラム地区でギャングに加わったり、違法薬物を常用したり、犯罪に手を染めて刑務所や少年院に收容されたりする若者の存在だ。

これまでのところ、日本でこの類の問題は目立っていない。日本の場合は、一部の若い男性が内向

きになって、社会からひきこもり、日々の生活や人生の困難に向き合うことを避ける傾向のほうが強
い。アメリカで起きていることと比べると、この現象はさしあたり社会にそれほど重大な悪影響をも
たらさないように見えるかもしれない。しかし長い目で見た場合、どういう結果が生まれるかはわか
らない。少なくとも、若者自身にとっても社会にとっても好ましい結果にはならないだろう。

「自分は失敗した」「自分はまわりより劣っている」という意識につきまといれば、若者は精神的
な痛手を受け、孤独を感じる。コウイチのように、せっかく「いい会社」に就職したのに過酷な環境
に耐えられずに辞めてしまったことを自分の失敗だと考えることも、同様に若者の精神を痛めつける。
どうして、コウイチが自分を責めなくてはならないのか。むしろ、社員の待遇について、会社が責任
を感じるべきなのではないか。

日本の若者は、勤勉に働くこととしないとか、仕事をえり好みしすぎると、しばしば非難される。し
かし、その正反対の方向に行きすぎることに問題はないのか。燃え尽きるまで働くのは、本当にはめ
られるべきことなのか。

はじめに働かないと批判される人たちが職場という「場」への帰属が弱すぎるとすれば、モレーッ
に働きすぎる人は、職場の「場」にべったり帰属しすぎているのではないだろうか。一つの「場」に
依存しすぎて、そこからしか自分の主体性や幸福感を得られないとしたら、「場」との結びつきが弱
すぎる場合と同じくらい大きな弊害をもたらしかねない。日本のロストジェネレーションの男性五〇
〇人近くを対象に私たちが実施した調査(第3章と第6章で紹介したもの)によると、一日の平均労働

時間が八時間未満の人が全体の四五%いた一方で、平均八時間以上働いている五五%の人のうち三分
の二以上は、一日の労働時間が平均一〇時間以上だと答えている。

玄田有史によれば、一九九八年の総務省統計局の調査で、前の仕事を離れた理由を失業中の人たち
に尋ねたところ、二五~五四歳の失業者では、会社の倒産や解雇などの非自発的理由をあげた人が最
も多かった。それに対して二五歳未満では、労働条件が思っていた内容と違ったことを理由にあげた
人が最も多かったという。

この結果を見て、最近の若者が今まで移り気な証拠だと考える人もいるだろう。実際、そうい
うケースがまちがいにないかあることは否定しない。しかし私は、この調査結果を別の角度から見たい。
若者が前の職場を拒絶したのには、それなりの理由があったのではないか。この視点に立つと、必要
なのは、職場をもっと人間的な場所にするためにどうすればいいかを考え、そのための政策を打ち出
すことだ。

*

若い男性がほとんどな労働環境で働いて適正な給料を受け取れる正社員になれない状況は、ひとりひ
とりの若者にとつて好ましくないというだけでなく、社会全体にとつても好ましくない影響をもたら
す。日本政府が恐れているように、ただでさえ若者の人口が減っているうえに非正社員の若者の割合
が増えれば、年金制度を支える層も減っていく。しかも、結婚の時期を遅らせたり、そもそも結婚を

しない若者の割合が高まれば、出生率が落ち込む。

労働力の流動化が進んだ未知の世界で生きていく二〇代半ば、三〇代半ばの日本の男性は、しばしば親と一緒に暮らし、親に経済的に頼っている。実際に話を聞くと、このような若い男性のほとんどは、結婚して子供をつくるという責任を担う前に、比較的安定した仕事に、せめて非正規社員でなく正社員の職に就きたいと考えている。正社員になることが結婚の前提だと考える若い男性が非常に多いのだ。こうした責任感ある態度は、日本の社会にとっても基本的に好ましいものと言っている。しかしこからわかるのは、日本の少子化危機の背景に、若者の雇用問題があるらしいということだ。日本の政府関係者はこの点をもっと理解して、若者の仕事の環境を改善する努力をするべきだろう。

日本の社会と企業は、若者の人的資本を養い、それをうまく活用する方法を見出さなくてはならない。ロスジェネレーションの多くは、学校を卒業した後さまざまな方法で職探しをする経路を経

て、以前より社会的に成熟し、責任感も強まっている。

この世代の若者の多くは、職業安定所や求人情報誌、インターネットなどの活用の仕方を自分で研究したり、お互いに教え合ったりし、仕事の場でどういうことに満足できて、どういうことに満足できなかつたかを語りはじめた。アイデンティティとプライドの基盤をたった一つの「場」に置いてきたこれまでの世代と違い、劣悪な労働条件をあまねじて受け入れる人も減っているのかもしれない。いろいろな「場」を移り、それぞれの「場」で有能に責任感をもって振る舞うことを通じて、自分の

アイデンティティとプライドを守ることを学びはじめた若者もいる。

こうした若者たちは、日本の失敗の証ではない。日本の希望の光なのだ。

212