

2006(平成18)年度

入 学 試 験 問 題

小 論 文

【注 意 事 項】

- 1 試験開始の合図があるまで、問題冊子を開いてはいけません。
- 2 3ページから6ページに問題を掲載しています。試験開始後、そのページを確認し、落丁または不鮮明なものがあれば直ちに申し出てください。
- 3 解答用紙は1枚です。解答用紙に受験番号、氏名、科目名、研究科名、専攻名を記入してください。
- 4 解答は、すべて解答用紙に記入してください(裏面も使用可)。
- 5 試験問題の内容等について質問がある場合は、手をあげてください。
- 6 問題冊子の余白等は、適宜利用して構いません。
- 7 試験時間は、90分です。
- 8 試験終了後、問題冊子は持ち帰ってください。

- (1) 以下の文章を読んで、400字程度で要約しなさい。
- (2) この文章を読んであなたの考えるところを、その根拠を明確にして、800字程度で論じなさい。  
※(1)の解答と(2)の解答の間は、2行あけなさい。

若年の失業や転職が増加する背景にあるのは何だろうか。

多くの議論は若者の意識や家庭環境に注目する。若者の仕事に対する価値観や考え方があり、「勤め続けること」へのこだわりが希薄になったのだという。少子化が進んだことで、親の保護のもとでの生活が容易になり、親のスネをかじりやすくなったことも原因だという。

失業率や転職率の上昇の原因として、若者の就業意識の低下を嘆くときにきまって登場するのが、「パラサイト・シングル」である。

パラサイト(parasite)とは、寄生のことである。寄生虫を意味することもある。

あらためて考えてみると、パラサイト・シングルとは何なのか？ 社会学者である山田昌弘氏による『パラサイト・シングルの時代』(ちくま新書)を一部紹介してみる。

パラサイト・シングルとは「学卒後もなお、親と同居し、基礎的生活条件を親に依存している未婚者」のことだという。山田氏が行った国勢調査を用いた試算によると、20歳から34歳の親同居未婚者は、男女あわせて1000万人にのぼり、彼らや彼女らがパラサイト・シングルなのだという。これらのパラサイト・シングルは日本国内で増加する傾向にある。パラサイト・シングルは結婚・独立することで生活水準が低下することを好まない。それよりも親に依存し同居生活を続けることで、高い生活水準を維持することを選ぶ。その結果、パラサイト・シングルの増加が、急速に進む晩婚化・少子化の根本原因となっているというのだ。

独身同居率を国際的にくらべても、若者に占める親同居未婚者の割合が日本ほど高い国は見あたらないという。先進国におけるポスト青年期の若者の経済的依存先は、政府に依存するスウェーデン型、依存先のないアメリカ型に対し、日本型とは親に依存し続ける特殊な形態として整理されている。

このようなパラサイト・シングルを生み出す背景として、日本特有の社会・文化的要因と政治・経済的要因の両方があげられている。前者の最大の要因は、強い親子関係意識である。それは独立を尊ぶ規範の弱さであり、さらには「子どものために何でもする親」の存在である。政治・経済的要因としては、年功賃金や終身雇用といった中高年を重視する企業内部の雇用慣行や、高齢者優遇的な社会保障制度による影響があるという。

パラサイト・シングルの出現は、日本の若年労働市場の変化にも影を落とす。パラサイト・シングルの場合、経済的困難に直面していないため、高賃金の仕事を求める必要もなく、労働はいわば「趣味化」する。そのため、就職した仕事が自分に向かないと感じれば、すぐに辞めてしまう。その結果として生まれる若年失業は、経済的な深刻さをともなわない「ぜいたく」な失業となる。

パラサイト・シングルにとって働くことは小遣いを稼ぐための義務、もしくは趣味的作業にすぎないのだ、と考えられている。

若年の失業率が上昇し、企業内定着による能力育成が弱体化しているのにもかかわらず、それほど深刻な社会問題となっていない。その背景には、このようなパラサイト・シングルの出現がある、というのである。

たしかに「パラサイト・シングル」という表現は、日本の若年をとりまく状況変化を、ある部分、的確にとらえているのかもしれない。なかでも都市部で生活する一部の女性をとりまく状況を、パラサイト・シングルは象徴的に表しているのだろう。[…中略…]

しかしながら、90年代後半以降、急速に悪化の状況を呈している若年の就業は、はたしてこのような労働サービスの供給主体である若者自身の価値観や行動の変化、すなわち労働供給ショックによって本当に説明できるものなのだろうか？[…中略…]

大企業就業率は一般に高い賃金を提供する大企業の採用意欲の強さを示す。このような大企業就業率は、新しい世代ほど下がっている。10代の大企業就職率は1950年代後半生まれの世代にくらべ、1980年代前半生まれの世代は10パーセント以上低い。高校卒が大企業に正社員として就職することは、きわめてきびしい現実になっている。20代前半の大企業就職率も長く20パーセントを上回っていたのが、第二次ベビーブーム世代を含む1970年代前半生まれから大きく減退している。これらは、若年の就業環境が大企業の労働需要の大幅減退によって悪化していることをほのめかす。

これまで景気の一時的な減退によって、若年採用が抑制される傾向はしばしばみられた。しかし、現在深刻化しつつある若年の雇用機会減少は、不況による一時的な現象ではなく、長期的に継続する構造的現象となりつつある。このような構造的变化の背景にあるのは進展する労働市場の中高年齢化と、その中高年が維持する強固な雇用の既得権である。

日本の企業では、大企業を中心に急速な従業員の高齢化が進んでいる。従業員1000人以上の大企業で働く男性フルタイムのうち、45歳以上の占める比率は1990年の31パーセントから2000年の37パーセントへと上昇した。この比率は第二次石油危機以後の1979年では22パーセントにすぎず、社員に占める中高年の割合が中長期的にいかに高まってきたかがわかる。

企業内の高齢化の進展が、過剰となった中高年の雇用不安の原因であることはまちがいない。過剰感の高まりを背景に、大企業の中高年大卒の賃金構造にも変化のきざしがみられる。若年大卒や中高年大卒にくらべれば、その賃金はゆるやかに減少しつつある。さらに大企業に働く中高年大卒間の賃金格差は広がりつつある。

しかし、中高年の過剰感や飽和感は一方で、中高年自身の大幅な雇用削減を生むというより、新卒採用を中心とした若年雇用を大幅に抑制している。

いわば、中高年がすでに得ている雇用機会を維持する代償として、若年の就業機会が奪われている。それは、中高年雇用の「置換効果」もしくは「既得効果」とよぶことができる。ここでいう「置換」とは、中高年がかつて得た雇用機会を占有し、本来若年が就いていたはずの仕事を奪っている状態を指す。[…中略…]

中高年雇用の置換効果が生み出される背景には、日本企業の雇用慣行と日本の労働市場のきわだった特徴がある。

賃金の年功的要素が徐々に弱まりつつあるといつても、日本の企業、とくに大企業では賃金決定に年功的要素が依然として色濃く残っている。年功が基本的に維持されたままで従業員の高年齢化が進展することは、労働費用の大幅な上昇を引き起こす。

しかし、人件費高まりの原因である中高年社員の人員整理を行うことは、企業に多くの費用を発生させる。会社にとって解雇は、それまで職場訓練を通じて投下してきた多額の人的投資の回収をできなくする。そのため、業績が悪化したとしても、能力育成を重視してきた企業ほど雇用調整ができるだけ回避しようとする。[…中略…]

若年の置かれている状況が「非自発的」なものであるにもかかわらず、社会全体、場合によっては若年本人すらもそれを「自発的」と考えている。社会の多数を占める中高年は、若年の就業機会の減少が突き詰めれば中高年自身の雇用の犠牲になっていることを、暗黙のうちに自覚している。そのため、本来は「本人のせいではない」若年失業をあえて強調しようとはしない。

若年本人も、過去の若者(現在の中高年)にくらべて職場訓練を通じた能力開発や長期雇用の機会が極度に乏しくなっていることを十分には認識していない。もしくはどうにもならないことと、思考すること自体を避けている。あきらめている。このような状況のなかで、若年の就業環境は確実に悪化している。

若年雇用が減っている現状は、けっして若者自身のパラサイト化が原因なのではない。

問題は、大企業のように一般に賃金が高く、長期雇用が前提とされ、かつ職場訓練を通じて個々人の能力開発を可能とする就業機会が、構造的に若年に対して提供されなくなりつつあることである。

こだわりを持てる仕事に出会う可能性が低下していることが、現在就業中の仕事への定着を弱め、失業や転職を発生させている。それは将来的には日本の生産性の低下をもたらす危険を含んでいる。

『パラサイト・シングルの時代』のなかに、次の文章がある。

「パラサイト・シングルは、一種の既得権を持った存在である。豊かな親という既得権に依存し、その既得権を手放そうとしない。既得権にしがみついたまま、それ以上のうまいことがどこかにないかと夢をみている。」

子どもが親と居住し、経済的に依存し続ける権利を長く行使し続けることがパラサイト・シングルの特徴という。経済的に豊かでない親子が生活費を節約することを目的に同居する場合、それを若者のパラサイト化とは呼ばない。子どもが親へ依存する権利を行使できるのは、親が裕福であることが前提となる。日本の場合、親の豊かさはその資産保有状況によって規定されると同時に、当然、親が働くことから得る収入によっても影響される。収入の獲得について、さまざまな社会・経済システムが複合的に中高年の既得権を守っている。[…中略…]

最近の若者は、仕事を続けることへのこだわりがなくなり、イヤなことがあるとすぐ仕事を辞めてしまうという。しかし統計からは、フルタイムで働く若者の場合、一つの企業で働く年数が短くなっている傾向はみられない。

男性も女性も、20代から30代前半の正社員の同一企業内の平均勤続年数は90年代を通じてほとんど変わっていない。50代以上の男性層ではむしろ上昇している。それは長期雇用や終身雇用の弱まりという世論とは正反対の動きである。

政府も高齢者に対する雇用政策として65歳までの定年延長の実現をめざしている。今後、1947年から49年に生まれた人々を中心とする、いわゆる団塊の世代が定年年齢にさしかかる2007年以降、定年延長を求める動きも強まり、さらには定年制そのものを廃止すべきという声が強まる。このような変更が、他の制度を一定のままになされた場合、中高年の若年に対する中高年雇用の置換効果はいっそう強化されることになる。

玄田有史『仕事のなかの曖昧な不安』(中央公論新社、2001年)  
(原文の一部を修正し抜粋した)