



若者の学校から仕事への移行：長期化、多様化、個人化、流動化、不安定化の実相

佐野，正彦

(Citation)

高校生・若者パネル調査からの示唆

(Issue Date)

2019-12-01

(Resource Type)

conference object

(Version)

Version of Record

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/90006603>



② 若者パネル調査からの示唆

若者の学校から仕事への移行－長期化、多様化、個人化、流動化、不安定化の実相

大阪電気通信大学 佐野正彦

拙稿「若年労働市場の格差と若者の包摂・統合」(乾彰夫、本田由紀、中村高康編『危機の中の若者たち：教育とキャリアに関する5年間の追跡調査』東京大学出版会、2017)の成果等に触れながら

I パネル調査の目的・方法・概要

(1) 背景

「若年層の教育および職業キャリアをめぐる状況は近年大きく変容したといわれる。広く社会的にも話題になっているフリーター・ニート問題のみならず、高校と企業をつないでいた学校経由の就職システムの揺らぎ、少子化と大学数の増大による進学チャンスの拡大、就職協定廃止や長期不況の影響による大卒就職活動の長期化やインターネット利用による就職メカニズムの変容、学卒後三年以内の離職率とジョブマッチングの問題等々、この領域に関連して実態解明が求められるテーマは多岐にわたる」(中村)

①以前の日本の若者の職業への移行(新規学卒一括就職)：

学校経由の「**間断のない直線的な仕事への移行**」⇒ 長期(終身)雇用、年功序列等、日本的雇用システムとの連動

世界でも稀な、安定的で合理的な移行(システム)⇔ 欧米：若者の高い失業率、定着まで長期間



②1990年代から、日本でも高卒無業者やフリーター、ニートの増大、「就職氷河期」など、若者の移行と就労をめぐる困難が顕在化、社会問題化

⇒ 「**標準的移行からの逸脱**」：長期化・多様化・個人化・流動化・不安定化

新規学卒一括就職という、短期間で直線的に仕事へ移行するという従来の標準的ルートから外れ、離転職や失業・無業状態への出入りを繰り返し、目まぐるしい雇用上の変転を経験するなど、仕事への移行、定着の道のりは、長期化し、ジグザグで複雑なプロセスに

⇒ ある一時点を切り取った既存の調査・統計では、変容した移行過程の全体像、実情を把握するうえでの大きな限界

(2) パネル調査への注目

① 欧米の若者移行研究に学ぶ

1980年ころにはすでに欧米で、若者の移行研究は、**Transition from School to Work**として学際的な

一大研究分野となり、その不可欠かつ有効な研究方法として、個人個人を幾年にもわたって追跡することにより若者の複雑な移行実態を正確に把握するための量的な追跡調査研究が展開・蓄積
e.g. イギリス Youth Cohort Study for England and Wales, Longitudinal Study of Young People in England, Scottish Leavers' Survey

② 「若年者の教育・職業の移行とキャリア形成に関するコーホート研究会」(2004年～)

- ・日本教育学会特別課題研究「変容する青年期に関する総合的研究」プロジェクト研究グループ発足
- ・2007年度より科研費研究費補助金等

基盤研究 A 「若年者の教育・職業の移行とキャリア形成に関するコーホート研究」(2010-2014)

基盤研究 A 「大都市部における若年者の教育・職業の移行とキャリア形成に関するコーホート調査」(2007-2009)

基盤研究 B 「沖縄における若年者の移行過程に関するコーホート調査」(2007-2009)

基盤研究 C 「若年者の学校から雇用への移行過程の実態と支援政策に関する実証的研究」(2004-2005)

5年間のパネル調査の企画と実施(2007～2012年) <http://www.comp.tmu.ac.jp/ycsj2007/>

日本で初めての学校から仕事への移行に焦点を当てたランダムサンプリングによる全国規模のパネル調査

cf. 同時期に本格的パネル調査の展開

- ・東京大学社会科学研究所「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」(2007～)
対象 20-34歳(特定年齢層に絞った調査ではない)
- ・東京大学大学経営・政策研究センター「高校生の進路についての調査」(2005-2011)
研究の主眼は高等教育進学者

(3) 調査方法・概要

① パネル調査

調査対象：2007年に20歳の若者(全国9ブロック；都市規模3段階=9×3=27層)

抽出方法：住民基本台帳に基づく層化二段無作為抽出；第1回調査で1250サンプル目標

調査実施方法：2007-2011年(毎年10-12月)；郵送配布・訪問調査(回収)

調査内容：(資料参照)

その他：2012年49名に面接調査を実施

② パネル調査の有効回収状況

	アタック数	有効回収数	有効回収率
第1回(2007)	5,018	1,687	33.6%
第2回(2008)	1,614	1,324	82.0%
第3回(2009)	1,324	1,141	86.2%
第4回(2010)	1,112	1,009	90.7%
第5回(2011)	971	891	91.8%

II 若者の5年間の移行類型 (乾彰夫 前掲書からの紹介)

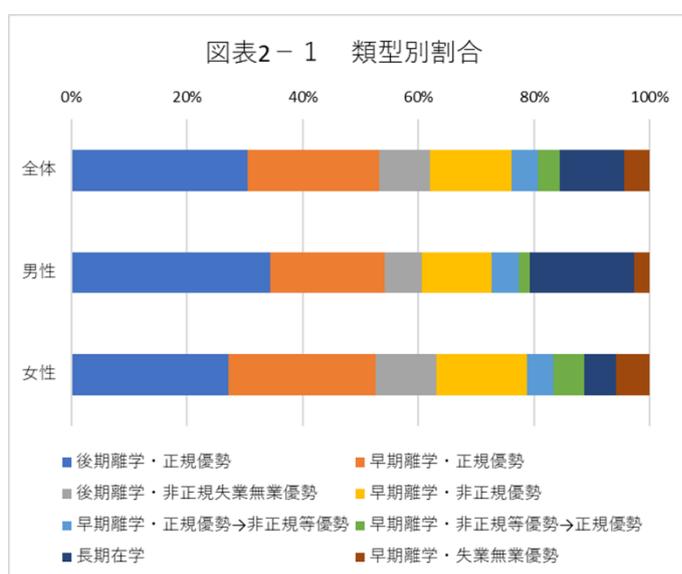
(1) 若者たちの生まれ育った時代

- ・1986年4月～1987年3月生まれ
- ・もの心つく頃にバブル崩壊
- ・「失われた20」年といわれた就職氷河から回復期に学校生活、仕事への移行を経験(21歳時にリーマンショック)

(2) 移行類型

○ 8つの移行類型化

図表2-1 類型別ケース数と割合

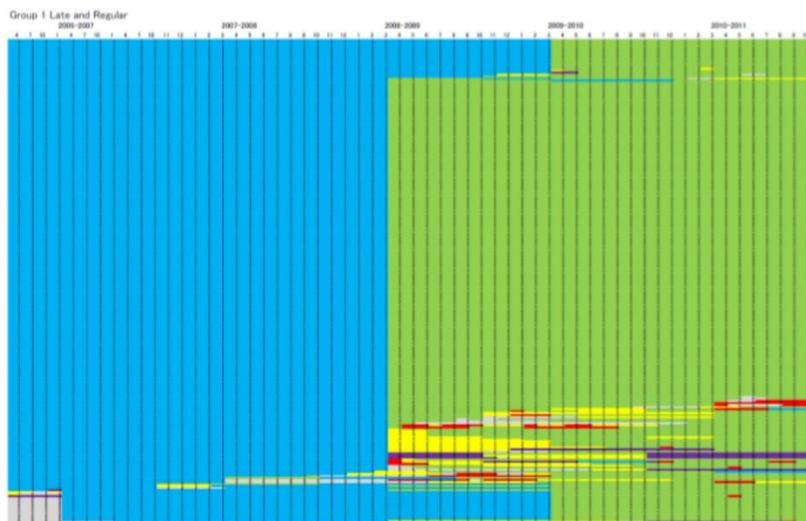


79ヶ月間(2005年18歳高卒～2012年23/24歳)の月毎の個々人の活動とその軌跡の類似性をもとにオプティマル・マッチングという統計処理による類型化

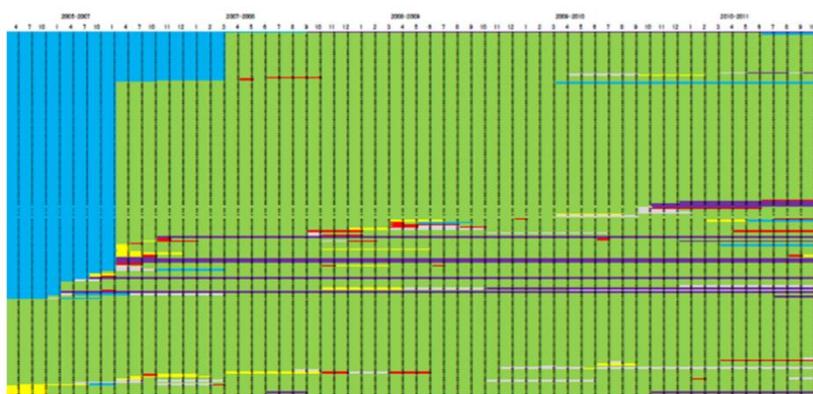
	全体	%	男性	%	女性	%
合計	727	100.0	323	100.0	404	100.0
① 後期離学・正規優勢	221	30.4	111	34.4	110	27.2
② 早期離学・正規優勢	166	22.8	64	19.8	102	25.2
③ 後期離学・非正規失業無業優勢	64	8.8	21	6.5	43	10.6
④ 早期離学・非正規優勢	102	14.0	39	12.1	63	15.6
⑤ 早期離学・正規優勢→非正規等優勢	33	4.5	15	4.6	18	4.5
⑥ 早期離学・非正規等優勢→正規優勢	28	3.9	6	1.9	22	5.4
⑦ 長期在学	80	11.0	58	18.0	22	5.4
⑧ 早期離学・失業無業優勢	33	4.5	9	2.8	24	5.9

- ① **後期離学・正規雇用優勢類型** この類型は、2008年春～2009年春前後に離学し、その後の期間のほとんどを正規雇用・自営で働いている者たちからなる。この者たちは、調査対象期間79ヶ月のうち、平均62%の期間在学し、

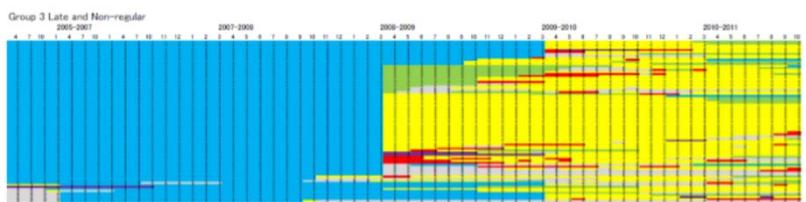
35%の期間を正規雇用・自営で働いている。



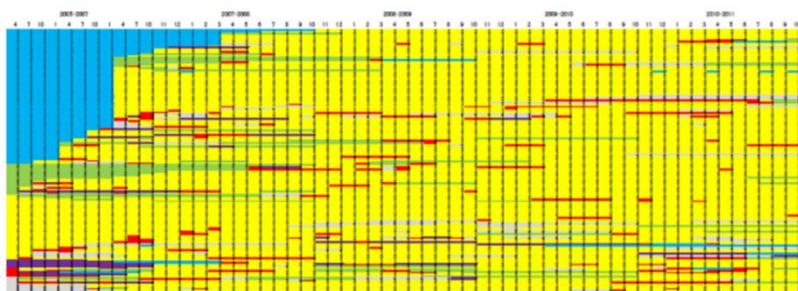
- ② **早期離学・正規雇用優勢類型** この類型は、調査期間以前ないしは期間中の早い時期に離学し、その後のほとんどを正規雇用・自営で働いている者たちからなる。調査期間全体の平均 24%の期間在学し、73%の期間を正規雇用・自営で働いている。



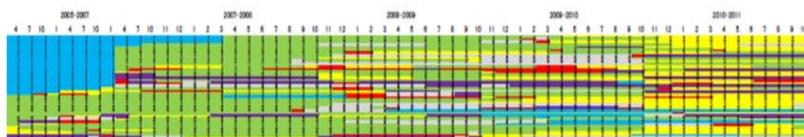
- ③ **後期離学・非正規雇用優勢類型** この類型は、2008年春～2009年春前後に離学し、その後の期間のほとんどを非正規雇用で働いている者たちからなる。調査期間全体の平均 62%の期間在学し、24%の期間を非正規雇用で働いている。



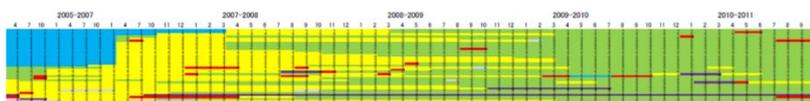
- ④ **早期離学・非正規雇用優勢類型** この類型は、調査期間以前ないしは期間中の早い時期に離学し、その後のほとんどを非正規雇用で働いている者たちからなる。調査期間全体の平均 16%の期間在学し、66%の期間非正規雇用で働いている。また失業やその他の期間も8%含まれている。



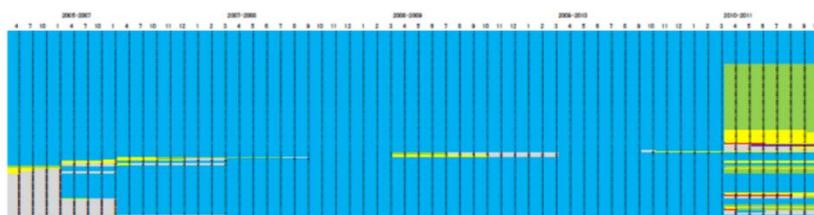
- ⑤ **早期離学・正規優勢→非正規等優勢類型** この類型は、調査期間以前ないしは期間中の早い時期に離学し、離学当初は正規雇用・自営優勢だったが、期間末期にかけては非正規雇用優勢になっている者たちからなる。調査期間全体の平均47%の期間を正規雇用・自営で、17%の期間を非正規雇用で働いているほか、失業・無業期間も14%ある。調査期間前半の54ヶ月では正規雇用・自営の期間が平均その54%を占め、非正規雇用期間は8%であるが、後半25ヶ月では非正規雇用期間が38%に昇り、失業・その他の期間も19%を占める。



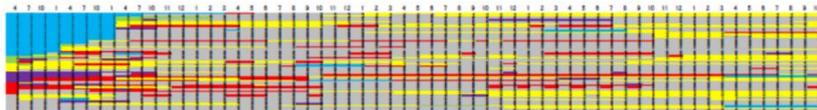
- ⑥ **早期離学・非正規優勢→正規等優勢類型** この類型は、調査期間以前ないしは期間中の早い時期に離学し、離学当初は非正規雇用優勢だったが、期間末期にかけては正規雇用優勢になっている者たちからなる。調査期間全体の平均44%を正規雇用・自営で、35%を非正規雇用で働いている。前半54ヶ月では正規雇用・自営は23%で非正規雇用が48%を占めているが、後半25ヶ月では正規雇用期間が90%を超えている。



- ⑦ **長期在学類型** この類型は調査期間全体のほとんどを教育機関で過ごしている者たちからなる。調査期間全体の87%を在学が占めている。



- ⑧ **無業類型** この類型は、調査期間以前ないしは期間中の早い時期に離学し、その後の期間にかなりの失業・その他の期間が含まれている者たちからなる。調査期間全体の平均60%を失業・その他の期間が占め、正規雇用・自営の期間は6%に過ぎない。



(3) 不安定状態の集中

安定層

離学後、比較的安定した就労を続けている層(類型①・②)	53%	}	57.1%
調査期間末期までに安定した状態にたどり着いた類型⑥	3.9%		

不安定層

離学後ほぼ一貫して非正規中心の不安定な就労を続けている層(類型③④)	23%	}	31.8%
調査期間末期にかけて非正規優勢となっている層(類型⑤)	4.5%		
無業を中心とする層(類型⑧)	4.5%		

○不安程度が高い女性：最終時点で非正規等の不安定状態にある類型③④⑤ 男性 23% 女性 31%
 : 無業類型(⑧) 女性(5.9%)の割合は男性(2.8%)の約2倍

○調査期間全体を通しての不安定状況は、とりわけ類型③④⑧に集中

79ヶ月の間に非正規雇用で過ごした総月数(8,926ヶ月)の81%

失業期間総月数(984ヶ月)の67% その他期間(無業)総月数(3,141ヶ月)の62%

Ⅲ 若者の雇用と格差 — 「結果の格差」と「機会の格差」—

(佐野「若者の雇用と格差」『生活経済政策』No.254、生活経済政策研究所、2018)

(1) 雇用格差分析の視点

「結果の格差」へのアプローチ：すでに獲得した雇用機会や地位に伴う所得や威信などの社会的資源の質および量、その配分への視点

「機会の格差」へのアプローチ：ある一時点の社会的不平等や格差が、後の雇用機会、それに付随する社会的資源(賃金・雇用形態・職種など)の配分にどのような影響を与えるかという視点(格差構造をもって分布する雇用機会に、どのような属性や前歴を持った個人が就くのか)

(2) 若年労働市場の格差と経年変化 — 「結果の格差」—

①賃金格差

2011年賃金分布

・男女格差

高賃金 男 50.0% > 女 31.8%

低賃金 男 21.3% < 女 31.8%

・雇用形態格差

移行類型別でも大きな格差

正規類型は高賃金層が最大

非正規類型は中賃金・低賃金が多い

表3-1 移行類型別賃金分布と経年変化

性	移行類型	賃金* 2011年 n=503 (増減2009年比 n=475)					
		低賃金	増減	中賃金	増減	高賃金	増減
男性	後期・正規	7.5%	-3.9%	24.3%	-17.7%	68.2%	21.6%
	後期・非正規	25.0%	-25.0%	58.3%	33.3%	16.7%	-8.3%
	早期・正規	23.0%	0.4%	31.1%	-18.9%	45.9%	18.5%
	早期・非正規	52.8%	-16.7%	27.8%	0.0%	19.4%	16.7%
	全	21.3%	-7.6%	28.7%	-11.7%	50.0%	19.3%
女性	後期・正規	6.5%	0.2%	38.3%	-18.1%	55.1%	17.9%
	後期・非正規	28.6%	-17.6%	42.9%	0.5%	28.6%	17.0%
	早期・正規	27.8%	-1.5%	41.1%	-5.4%	31.1%	6.9%
	早期・非正規	65.5%	3.4%	27.3%	-5.5%	7.3%	2.1%
	全	31.8%	-1.4%	36.4%	-8.2%	31.8%	9.6%

注 * 低賃金とは、月当たり15万円未満、中賃金とは15万円以上20万円未満、高賃金とは20万円以上を指す。また、増減の数字は、それぞれの賃金層の、2009年と2011年を比べたものである。

経年変化

・男女格差

高賃金層増加 男 19.3% 女 9.6%
 低賃金層減少 男 -7.6% 女 -1.3%
 ⇒ 格差拡大

・雇用形態格差

男女とも正期類型、特に後期・正規類型で賃金上昇傾向が顕著。

男性の早期・非正規の賃金上昇シフトは労働時間の拡大によるところ大。

女性の後期・非正規は賃金上昇傾向が顕著の一方で、女性の早期・非正規層は、低賃金停滞傾向

図3-1 男女別賃金分布と経年変化

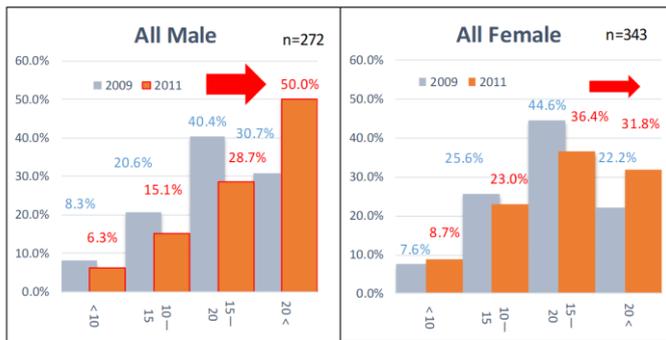
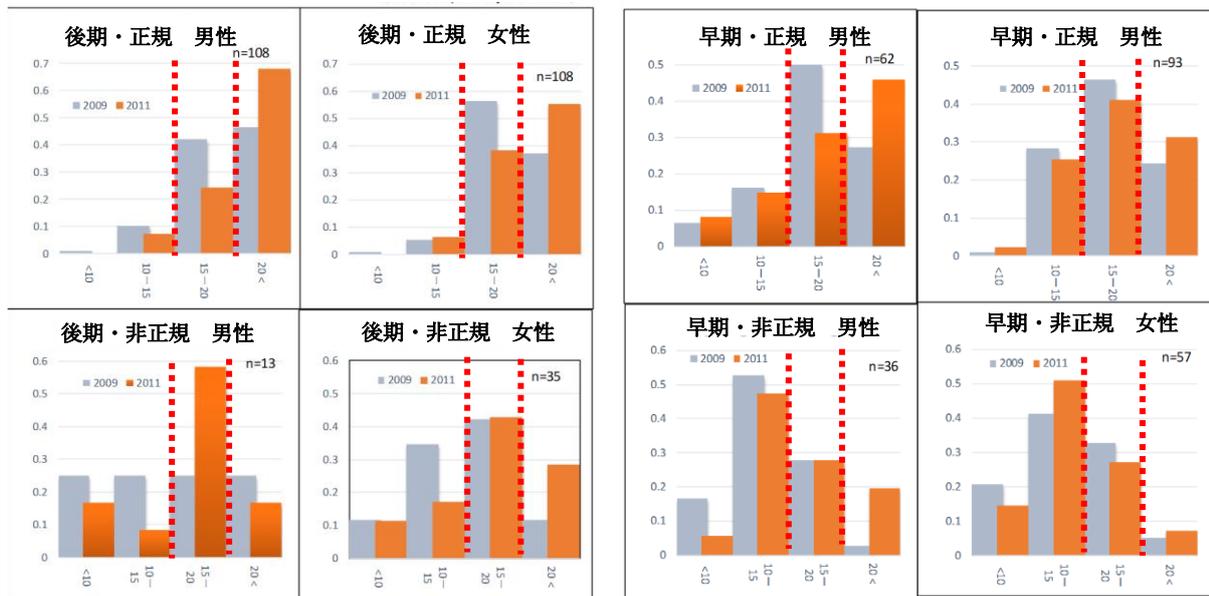


図3-2 移行類型別賃金分布と経年変化



② 職業能力の蓄積・開発の機会における格差

キャリア形成という長期的な目で見た場合、経験によるスキル蓄積が期待できる仕事内容であるか否か、研修や訓練など職業能力開発の機会が与えられる職場であるか否かは極めて重要

表3-2 移行類型別単調労働および職業能力開発に関する分布と経年変化

性	移行類型	(1) 単調な繰り返しの仕事が多い** n=273				(2) 職業能力を向上させる機会がある*** n=400			
		2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
男性	後期・正規		38.6%	43.1%	43.8%		80%	64%	59%
	後期・非正規		75.0%	85.7%	61.5%		58%	57%	54%
	早期・正規	50.0%	41.9%	46.0%	38.3%	69%	63%	65%	75%
	早期・非正規	82.4%	75.0%	77.1%	75.0%	50%	49%	34%	31%
	全	58.8%	50.5%	52.1%	45.9%	61%	66%	59%	61%
女性	後期・正規		41.5%	38.7%	38.9%		81%	75%	70%
	後期・非正規		50.0%	56.8%	23.5%		65%	73%	83%
	早期・正規	34.7%	41.8%	36.1%	37.0%	65%	64%	64%	66%
	早期・非正規	52.7%	55.2%	62.5%	62.5%	61%	50%	64%	55%
	全	44.4%	46.0%	47.9%	43.1%	65%	67%	69%	67%

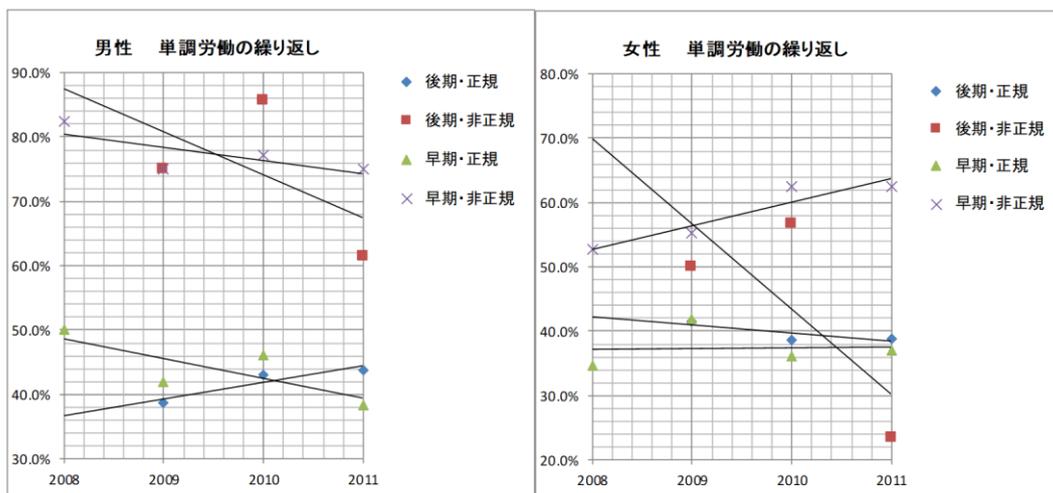
注 * (1)の数字は、「現在の仕事についてあてはまること」という質問のうち、「決められた単純な作業を正確に繰り返すこと」という項目への4点尺度での回答のうち「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」と答えた者の割合を合計した数字である。

** (2)の数字は、「職業能力を向上させる機会がない」という項目への4点尺度での回答のうち、「どちらか」とあてはまらない、「まったく当てはまらない」と答えた者の割合を合計したものである。

○ 単調労働の分布と推移

- ・ 大卒標準年に当たる2009年時点では、単調労働を担う者が多数派を占める非正規類型と少数派の正規類型に2極化。経時的にも格差は固定化
- ・ 女性の後期・非正規類型のみは単調労働からの脱却し、2極化の構図の変化

図3-3 単調労働の分布と経年変化

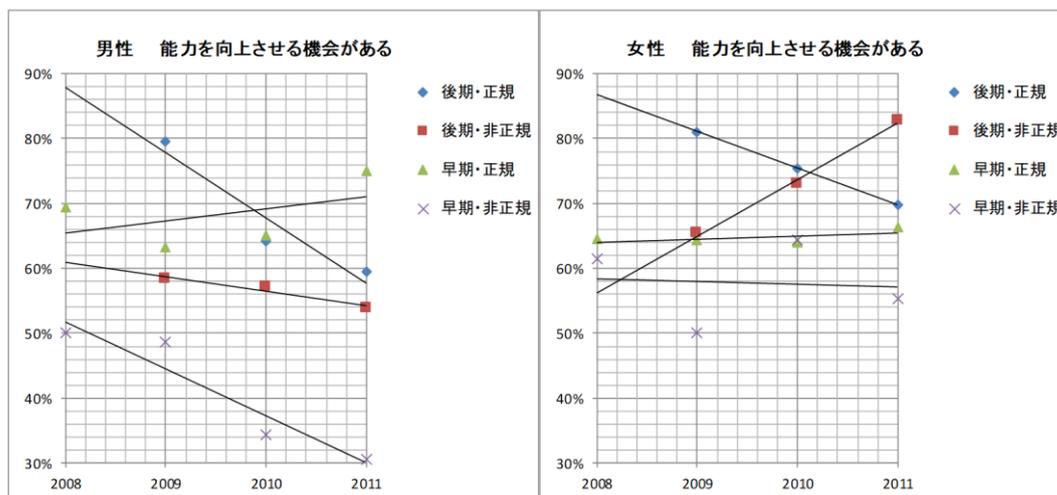


○ 職業能力開発機会の分布と推移

- ・ 能力開発の機会に恵まれず、経時的にもその機会が減少傾向にある男女の「早期・非正規類型」とその他の類型に2極化 ⇒ 格差拡大

- ・男女格差は小さい
- ・後期離学者の場合は、正規類型と非正規類型の間の格差も小さく、女性の後期・非正規類型の能力開発機会は急速に改善(82.6%：大卒以上の女性非正規の基幹労働力化)

図3-4 能力を向上させる機会の分布と経年変化



* 単調労働を担い続け、かつ職業能力開発機会にも恵まれない者の多い早期・非正規類型を中心に、キャリア形成における「袋小路」に閉じ込められ、能力蓄積の蓄積・開発に関して、将来にさらに格差が拡大する傾向

フリーターやニートの増加が社会問題化した1990年代初頭、その一義的原因は若者の低い意識や意欲であるといわれた

(3) 雇用機会の格差—「機会の格差」—

① 雇用機会を規定する要因

相対的に恵まれた正規雇用への参入においては、新規学卒一括就職の慣行が根強く維持されており、他方、ひとたび非正規雇用や無業状態に陥った後には、正規雇用への移行や回帰が極めて限られてしまうという日本の状況においては、キャリアの初期段階、とくに離学直後においてどのような雇用機会を獲得することができるかということが、決定的に重要

○ 離学後非正規雇用や無業状態から脱却できず滞留させるリスク要因 (表3-3)

非正規類型

- ・ 女性であること
- ・ 高卒や職業訓練高卒などの学歴 (R=4年制大以上) や中退歴のあること
- ・ 母親の学歴が低い、父親が無業 (高校在学時)

失業・無業

- ・ 女性であること
- ・ 高卒や職業訓練高卒などの学歴 (R=4年制大以上) や中退歴のあること

表3-3 就業機会と賃金を規定する要因

		(1) 不安定移行類型(就業機会)の規定要因 R=正規雇用類型						(2) 賃金の規定要因**			
分析モデル		多項ロジスティック回帰分析						順序ロジスティック回帰分析			
		非正規雇用類型			無業(その他)類型			モデル1		モデル2	
		B	有意* 確率	Exp (B)	B	有意 確率	Exp (B)	B	有意 確率	B	有意 確率
切片		-2.268 ***			-4.784 ***						
個人 属性	女性ダミー	.591 *		1.806	1.012 *		2.751	-.848 ***		-.734 ***	
	中学時成績	.007		1.007	-.053		.948	.352 **		.427 **	
	学歴 中学	1.512		4.534	.620		1.859	-.827		.477	
	高校	1.065 *		2.902	3.392 ***		29.735	-1.106 ***		-.316	
	専門学校・短大・高専	.076		1.079	.974		2.648	-.727 ***		-.712 **	
	その他(職業訓練校・その他) (R=大学・大学院卒)	1.569 *		4.804	3.452 ***		31.563	-.781		.984	
	中退歴有ダミー	2.100 ***		8.169	1.459 +		4.304	-.783 *		-.322	
家庭 背景	18歳時の暮らしぶり	.075		1.078	.106		1.111	.155 +		.322 **	
	父親学歴 非大卒ダミー (R=大卒)	-.400		.670	.471		1.602	-.209		-.322	
	母親学歴 非大卒・非短期高等教育卒ダミー	.593 *		1.809	-.168		.846	-.357 *		-.114	
	父親無し・別居ダミー(18歳時)	-1.481		.228	-.828		.437	.943 +		.731	
	母親無し・別居ダミー(18歳時)	.758		2.135	-.556		.574	-2.049 *		-.344	
	父親就業 無職他ダミー	1.395 +		4.036	1.536		4.647	-1.101 *		-.724	
	非正規雇用ダミー (R=正規雇用)	.002		1.002	.774		2.168	.575		1.353	
	母親就業 無職他ダミー	.452		1.571	-.124		.883	.159		.149	
非正規雇用ダミー (R=正規雇用)	.132		1.141	.334		1.396	.374 *		.527 *		
職場 属性	雇用形態 非正規雇用ダミー									-1.765 ***	
	自営・家族従業員他ダミー (R=正規雇用)									-2.644 ***	
	職場規模									.300 ***	
	労働時間									.044 ***	
Cox and Senell R2		.431						.222		.422	
Nagelkerke X2		.465						.231		.440	
N		631						555		358	

注 * 有意確率は、***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05 +p<0.1。

** (2)のモデルの被説明変数と使った賃金は、月収を5万円ごとに30万円未満までの6段階とそれ以上の計7段階に分けた順序尺度を使っている。

○賃金を規定する要因

モデル1 (個人・家庭属性のみのモデル)

個人属性と家庭的背景のほとんどの項目が、賃金に統計的に有意な影響

- ・賃金を高める要因としては、男性であること、中学時代の成績が良いこと
- ・賃金を低減させる要因には、大卒以上の学歴に対し、高校卒であること、専門学校・短期大学・高等専門学校卒業であること、さらに中退歴があること
- ・家庭的背景に関しては、18歳時に裕福であった場合には、賃金を高め、逆に、母親の学歴が低いこと、18歳時に母親がいなかったり、同居していない場合、父親が無業であった場合は、賃金を低減
- ・母親の就労状態が正規雇用よりも非正規雇用であることが賃金にプラス(父親が正社員で比較的高い収入を得ていて裕福な家庭である場合に、母親が非正規で働くことを選択する傾向の反映)

モデル2 (職場属性投入モデル)

- ・正規雇用、職場規模が大きいこと、労働時間が長いことが賃金を上昇させる

- ・男性であること、4大卒以上の学歴、中学時代の成績の良いことが、賃金を上昇させる
- ・18歳時に裕福、母親が非正規の場合、賃金上昇
 - ⇒ 他の家庭背景に関する属性は統計的有意でなくなる
- ：家庭的な背景の影響力は、まずは本人の学歴や学力に影響を与え、それを吸収した教育的達成が雇用形態や企業規模、賃金の高い仕事に就く可能性に影響を与えることを通して、間接的にも賃金を規定するというメカニズムが存在する

(4) 小結

文科省は、2017年の大卒者の就職率は、97.6%で、1997年の調査開始以来の過去最高を更新したと発表した。このような近年の景気回復にもかかわらず、非正規雇用は増え続けている。経済のグローバル化や産業構造の変化によって、中核を担う労働力をスリム化し高学歴者に集中させる一方で、周辺の労働には安価で雇用調整可能な非正規雇用を充て拡大する雇用戦略は堅持されている。本調査でも、若年の労働市場が二極化、分断されるなかで、ジェンダーや学歴、雇用形態の違いによる賃金や職業能力開発の機会における大きな格差が存在するだけでなく、経年とともに同一年齢内でのその「結果の格差」が固定、拡大することも確かめた。正規雇用には新規学卒一括採用という慣行が基本的に維持されるなかで、学卒時にこのルートに乗れなかった若者は、劣悪な労働条件だけでなく技能の蓄積や研修・訓練の機会など将来のキャリア形成の面においても困難な状況に置かれている。非正規雇用からの正規への移行が極めて限定的である日本では、初期キャリアの段階、特に初職において安定した雇用機会を獲得できるかどうか、その後のキャリアに決定的な影響力を持つ。その「機会の格差」に関しても、それがジェンダー、学歴により規定されるだけでなく、家庭背景など社会的不平等によって影響を受けていることを明らかにした。より良い雇用機会を求めて高学歴化が進行しつつも、教育の商品化が進み、公教育にあっても高い高等教育などに関しては私費負担が極めて大きい現状があり、他方、貧困の拡大、格差の拡大が進行する中においては、不利な条件を抱える家庭の子どもや若者が、教育や訓練等への投資力や機会を十分に持たず、これまで以上に仕事への移行にリスクを抱えることが予測される。

IV 若年労働市場における若者の包摂・統合

一 非正規雇用の仕事へのコミットメントに注目して

(1) 課題：

非正規や女性をはじめとして多くの若者が、低賃金を含む劣悪な条件下におかれながらも、正社員並みに長時間を働き、不満や反抗、抵抗すらも生じかねない使い捨てとでもいうべき処遇や雇用環境にもかかわらず、実際には、仕事の満足度が高いだけでなく、高いモチベーションをもち、労働に対し深くコミットメントしていることを明らかにする。それどころか、その仕事へ傾倒していくレベルは年々昂進されていく。それはなぜなのだろうか

日本の労働市場には若者を使い捨て、排除する非情な側面を持ちながら、同時に、ブラック企業やブラックバイト、非正規を巻き込む過労死や自殺に象徴されるような、強力なまでに若者を労働市場へ縛りつけ統合しているメカニズムが機能しているように思われる。排除の側面に比べて軽視されがちであった労働への統合・包摂の仕方そのもの、彼らの働き方そのものに改めて焦点を当てる必要があるように思われる。若者の担う労働内容、労働条件、人間関係を含む職場環境、彼らの労働に関する意識などが、どのような構造のなかで若者の不満や抵抗を抑え込みつつ、高いモチベーションやコミットメントを引き出すことに成功しているのかについて、その危険性の解明とともに検証する必要があると思われる。

(2) 仕事へのコミットメントの昂進

① 仕事へのモチベーション：「仕事にやりがい」、「手抜きをせずに仕事」、「使い捨て感」の推移

表4-1 仕事に関わるモチベーション指標の推移

性別	移行類型	(1) 仕事にやりがい				(2) 手抜きをせずに仕事				(3) 若者を使い捨てにする雰囲気			
		2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
男性	後期・正規		75.0%	77%	68.5%		94.3%	89.9%	89.8%		10.2%	22.0%	15.7%
	後期・非正規		54.5%	93%	61.5%		75.0%	86.7%	100%		25.0%	7.1%	30.8%
	早期・正規	74.2%	74.2%	70%	69.4%	83.9%	85.5%	90.5%	83.9%	12.9%	19.4%	23.8%	19.4%
	早期・非正規	62.9%	63.9%	64%	63.9%	85.7%	97.2%	91.7%	91.7%	31.4%	38.9%	36.1%	36.1%
女性	後期・正規		75.0%	77.8%	76.1%		95.8%	93.5%	93.5%		10.5%	11.2%	11.9%
	後期・非正規		73.1%	73.0%	91.4%		88.5%	94.6%	91.4%		11.5%	18.9%	14.3%
	早期・正規	81.4%	81.6%	75.3%	72.0%	87.6%	89.8%	87.6%	93.5%	8.2%	12.2%	12.4%	14.0%
	早期・非正規	78.9%	74.1%	71.9%	76.8%	96.6%	89.8%	91.1%	94.7%	10.7%	19.0%	19.3%	26.8%

注 表の数字は(1)「仕事にやりがいを感じる」、(2)「手抜きをせずに、仕事にとりこんでいる」、(3)「職場には若者を使い捨てにする雰囲気がある」という質問に対する4点尺度での回答のうち「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」と答えた者を合わせた割合を表している。

・男女、移行類型に関わらず、仕事に関わるモチベーションは大きな格差なく高い水準で推移。

「やりがい」「手抜きをしない」は女性が高い

経時的には非正規や女性に上昇傾向が強く、特に女性の後期・非正規に著しい

図4-1 「仕事にやりがいを感じる」の分布と推移

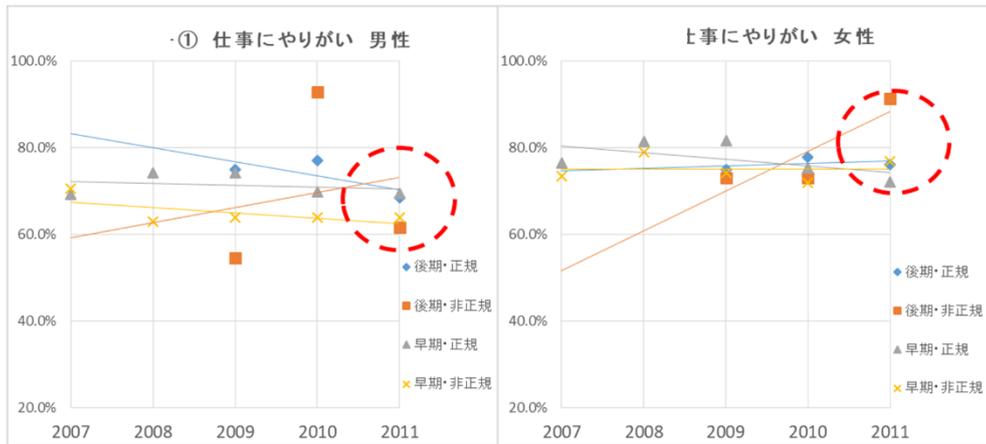
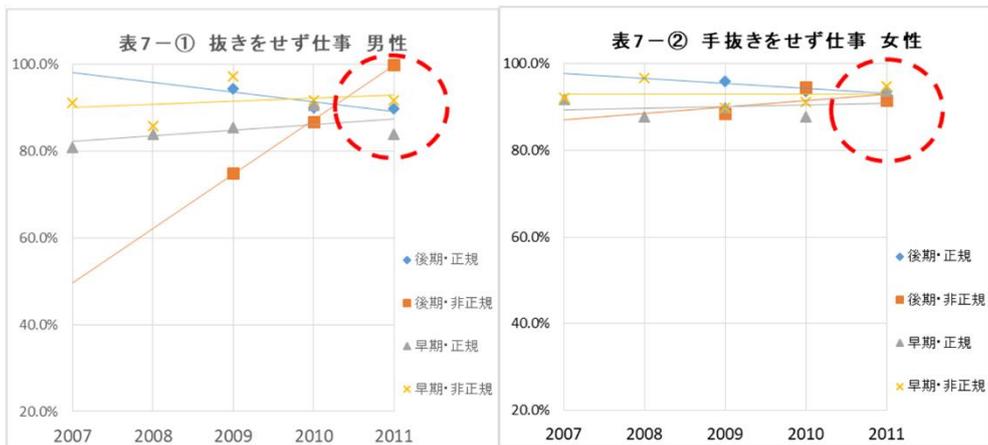
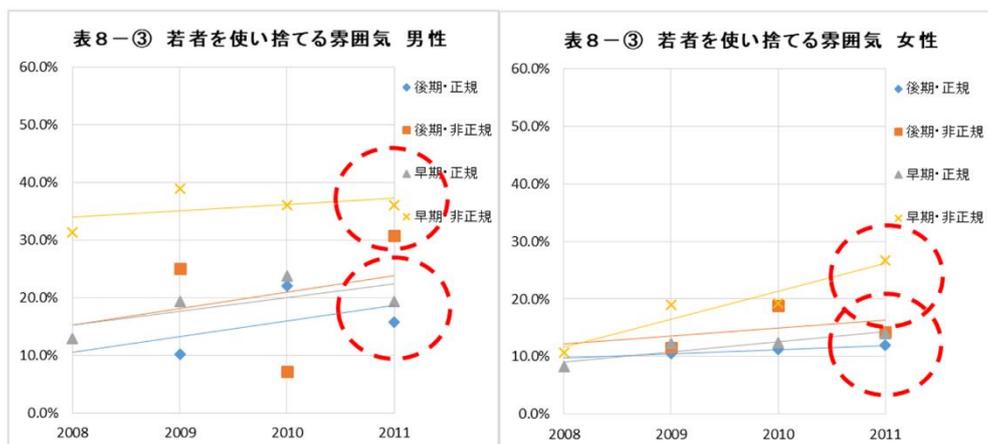


図4-2 「手抜きをせず仕事をする」の分布と推移



・「使い捨て感」は際立った格差はないものの、やはり非正規類型が高い
 男女の早期・非正規において高く、上昇傾向はあるものの

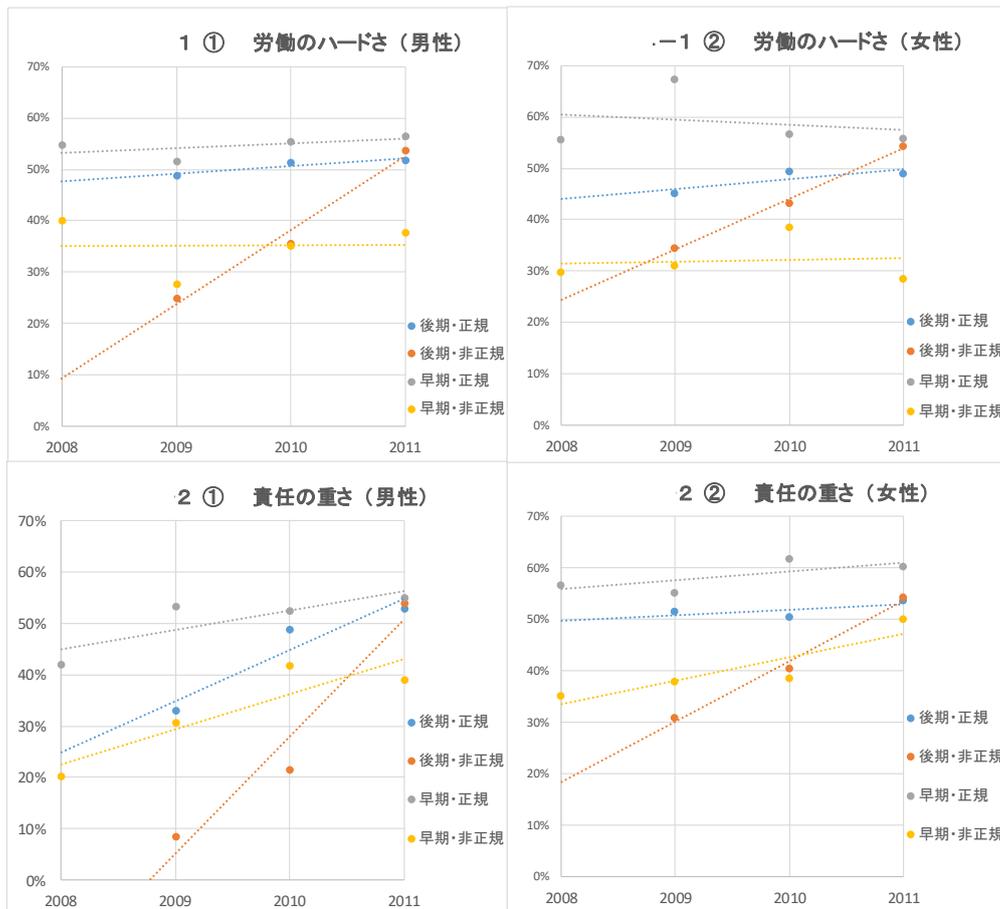
図4-3 「若者を使い捨てる雰囲気」の分布と推移



*労働条件や仕事内容、職業能力向上の機会における男女および移行類型間の格差は、仕事のモチベーションや疎外感にそれほど大きな影響を与えることなく、非正規を含む多くの若者からやりがいや手抜きをしない意識や意欲を調達

○ 「ハードな仕事」と「重い責任」の受容

図4-4 「仕事のハードさ」と「重い責任」の受容の分布と推移



注 「仕事内容がきつい」、「仕事上での責任が重すぎる」に関して、「とてもあてはまる」、「どちらかというあてはまる」と回答した者を合わせた割合。

- ・2009年時点では正規類型と非正規類型に二極化の傾向があるも、2011年までには、類型間の格差が解消していく傾向
- ・「ハードな仕事」「重い責任」の受容に一定の距離を置く早期・非正規類型以外は、初期のキャリアを重ねるにつれて、高いモチベーション、労働意欲を維持しつつ、「ハードな仕事」と「重い責任」を受容するようになり、労働へのコミットメントを年々上昇
- ・特に女性の後期・非正規の労働へのコミットメントの上昇は著しい

(3) 仕事のコミットメントを昂進させるメカニズム

① 労働意欲を促進させる要因の分析

広く非正規の移行類型をも巻き込んで、高いモチベーションの維持やハードな仕事や重い責任の受容の昂進は、何によって引き起こされ、維持されているのか

表4-2 仕事に関するモチベーション、コミットメントを規定する要因(順序ロジスティック回帰分析)

独立変数	従属変数	仕事にやりがいを感じる		仕事の上での責任が重すぎる		職場には若者を 使い捨てにする 雰囲気がある		仕事にかかわる ストレスや不安 が大きい	
		B	有意確率	B	有意確率	B	有意確率	B	有意確率
閾値	あまりあてはまらない	3.983 *		.778		.316		-4.911 **	
	ややあてはまる	7.465 ***		3.944 **		3.317 *		-1.936	
	とてもあてはまる	11.203 ***		6.502 ***		5.897 ***		.780	
	(R=ほとんど当てはまらない)								
個人属性	女性ダミー (R男性)	.205		-.081		-.144		-.075	
	移行類型 早期非正規	.795		.048		-.093		.211	
	早期正規	-.316		.259		-.129		.119	
	後期非正規 (R=後期正規)	.195		-.060		.380		.152	
職場環境	職場の人間関係が良好である	.613 **		-.113		-.464 *		-.673 **	
	上司はよく面倒を見てくれる	.541 **		-.088		-.361 +		-.430 **	
	職場の先輩・同僚は自分の仕事を手助けしてくれる	.040		-.068		-.640 **		-.088	
	自分で判断し決定することが必要な、大きい責任や自律性	.341 +		.872 ***		.081		.632 ***	
	職場全体の仕事のやり方に自分の意見を反映させることができる	.276 +		-.178		.091		-.097	
	単調な繰り返しの仕事が多い	-.235 +		.166		.289 *		.089	
	長期の教育・訓練と経験を必要とする特定分野の専門的な知識や技術 自分の考えや分析したことをまとめ、プレゼンテーションすること	.291 *		.273 *		.061		-.034	
		.451 **		.104		-.162		-.063	
	お客さんや利用者に喜んでもらえる 職業能力を向上させる機会がない	.929 ***		-.006		-.072		-.153	
	雇用が不安定である	-.567 **		-.091		.794 ***		.032	
賃金が満足している	-.149		.137		.894 ***		.319 *		
有給休暇を認められにくい	.238		-.248 +		-.004		-.298 *		
残業に対し手当が適切に支給されている	.043		.186 +		.640 ***		.435 ***		
	-.039		.010		-.096		-.122		
労働条件	労働時間	.008		-.001		-.001		.015 +	
	賃金	.018		.210 +		.122		.148	
	職場規模 9人以下	.814 +		-.806 +		-.898 +		-1.707 ***	
	10-99	-.063		.050		-.658 *		-.559 +	
	100-499	-.058		-.177		-.197		-.236	
	(R=500以上+官公庁)								
産業セクター 専門サービス(教育・福祉・行政・その他)	.446		.507 +		-.176		.185		
ニュー・サービス(金融・不動産・マスコミ・通信)	-.376		.973 *		.124		.669 +		
販売・接客(卸売・小売・飲食・宿泊)	-.094		.326		.106		-.286		
(R=建設・製造・運輸・エネルギー)									
ケース数		380		380		379		379	
-2対数尤度		593.337		763.197		606.962		734.213	
カイ2乗		262.236		117.761		221.318		173.114	
疑似 R2 乗 (Nagelkerke)		0.558		0.295		0.498		0.404	

有意確率は、***p<0.001 **p<0.01 *p<0.05 +p<0.1。

- ・(性別や移行類型) 職場環境や労働条件などをコントロールすると、仕事に関するモチベーションやコミットメントに影響を与える要因としては、少なくとも統計的に有意な直接効果は見いだされない
- ・(労働時間・賃金) 客観的な労働条件のうちの切実かつ基本的な条件であろうと思われる労働時間や賃金も、統計的に有意な影響を与えていない
- ・(職場環境) 職場における人間関係だとか仕事において求められる能力、裁量や意見の反映、顧客に喜んでもらえるなどの仕事の性格、職業能力向上の機会など、働きかたやスキル形成に関わる職場環

境が意欲やコミットメントへの重要な規定要因

e.g. 「仕事にやりがいを感じる」の規定要因

- ・「職場の人間関係全般の良好さ」、「上司の面倒みのよさ」が、プラスの要因
- ・職務を遂行する上での「裁量」や職場全体の仕事のやり方に意見を反映できる「参加」の実感が、プラス要因
- ・必要とされる労働能力については、「単調な繰り返しの仕事」がマイナス。逆に「専門的能力」や「分析やプレゼンテーション」という能力が求められる場合にはプラスの影響
- ・仕事において「顧客に喜んでもらえる」ことはプラスの要因
- ・「職業能力を向上させる機会がない」ことは、マイナスの要因
- ・「9人以下の小規模」(R=大企業・公官庁)はプラスの要因

「やりがい」や、「責任」、「疎外感」、「ストレス」といった仕事のモチベーションやコミットメントに直接、間接に関わると推定される意識に影響を与えるのは、ジェンダーや雇用形態、移行時期(移行類型)というよりも、また賃金や労働時間など労働条件や処遇でもなく、むしろ、職場の人間関係や、仕事における裁量の余地や自律性、また、顧客の満足の実感、職業能力の向上の機会の有無など、職場環境や職務特性、必要とされる能力特性が大きな影響を与えている

② 職場の人間関係

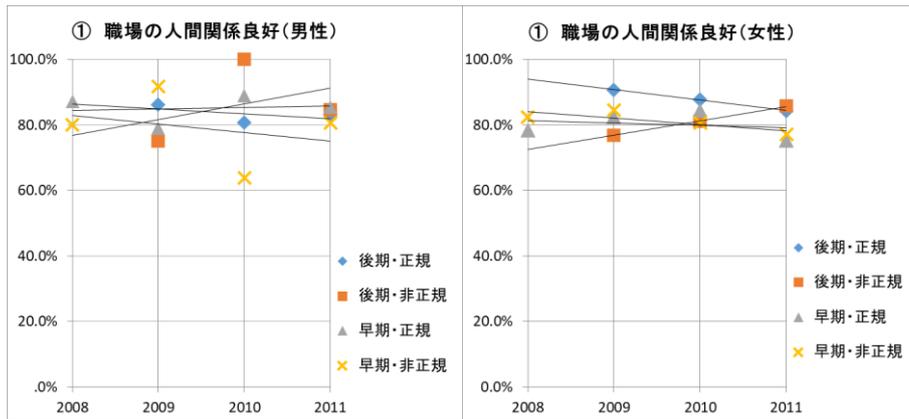
仕事へのモチベーションやコミットメントを高める要因として確認された、人間関係や職務特性や職場環境の男女別、移行類型別分布とその経年変化を検証する

表4-3 職場の人間関係の評価

性別	移行類型	(1) 職場の人間関係が良好				(2) 上司の指導・面倒見がよい				(3) 先輩・同僚の援助がある			
		2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
男性	後期・正規		86.2%	80.7%	83.3%		83.0%	82.6%	73.1%		90.9%	87.2%	79.6%
	後期・非正規		75.0%	100.0%	84.6%		58.3%	71.4%	84.6%		83.3%	100.0%	100.0%
	早期・正規	87.1%	79.0%	88.9%	85.5%	91.9%	77.4%	84.1%	75.8%	85.5%	83.9%	90.5%	79.0%
	早期・非正規	80.0%	91.7%	63.9%	80.6%	68.6%	75.0%	63.9%	75.0%	88.6%	80.6%	80.6%	80.6%
女性	後期・正規		90.6%	87.9%	84.3%		86.3%	82.2%	82.6%		90.5%	93.5%	89.8%
	後期・非正規		76.9%	81.1%	85.7%		80.8%	64.9%	82.9%		84.6%	83.8%	85.7%
	早期・正規	78.4%	82.5%	84.5%	75.3%	75.3%	81.6%	73.2%	66.7%	84.5%	81.6%	83.5%	86.0%
	早期・非正規	82.5%	84.5%	80.7%	77.2%	83.9%	71.2%	71.4%	76.8%	94.7%	93.2%	89.3%	89.5%

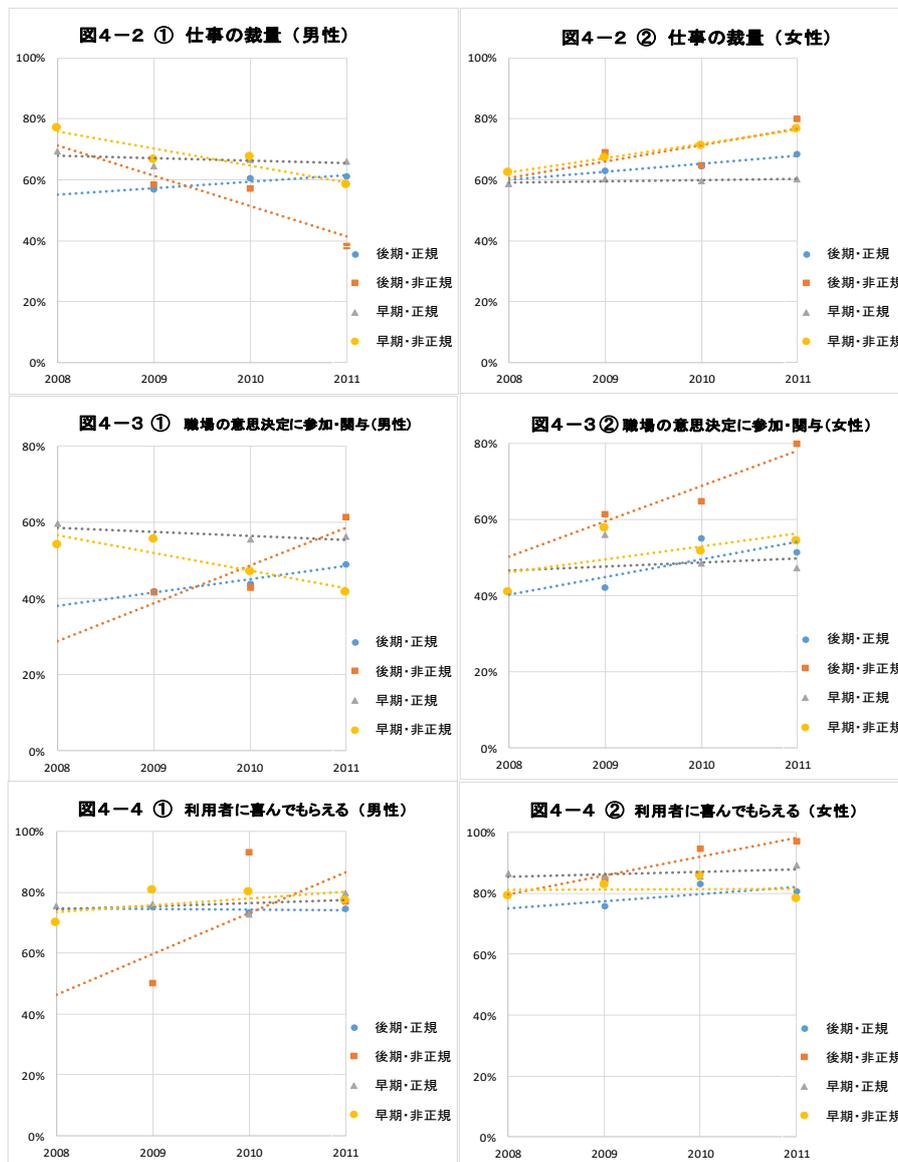
注 数字はいずれも、4点尺度での回答のうち、「とてもあてはまる」と「どちらかというあてはまる」を合計した割合である。

図4-5 「職場の人間関係の良好さ」の分布と推移



③ 「仕事の裁量」、「職場の意思決定への参加」、「顧客の満足」

図4-6 「仕事の裁量」、「職場の意思決定への参加」と「顧客の満足」の分布と推移



回帰分析において若者の労働意欲や意識に大きな影響を与える要因として確認された、「職場の人間関係の良好さ」と「仕事の裁量」、「職場への参加・関与」の実感、さらには「利用者に喜んでもらえる」という実感と手ごたえは、男女や移行類型に関わらず若者の働く場に共通してみられる特徴であることが確認できた。構造的にみれば、男女間や類型間における大きな労働条件や処遇格差にもかかわらず、これら職場環境や仕事における諸特徴が、若者のモチベーションや責任の受容を高いレベルで維持しつつ、疎外感やストレスを低減させる共通の基盤となっていると考えられる。

(4) 小結

バブル経済崩壊以降、グローバル化に伴う産業構造の変化、正社員のスリム化と非正規雇用の活用・拡大する労務管理への転換、それを可能にした雇用における緩和政策によって、新規学卒者の正社員としての一括採用というこれまでの標準的な仕事への移行ルートから、多くの若者が「強制的」に締め出されるに至った。しかも、「失業期間中の生活保障が極めて不十分」で、「失業者として求職活動する自由(権利)が確立されていない」日本の状況は、たとえ不安定で低賃金、将来のキャリアにつながらない仕事であったとしても、その仕事に就かざるを得ない状況を多くの若者に強いる。とくに若者には、欧州にみられるような失業手当や所得保障などのセイフティーネットが皆無に等しいため、経済支援を親などに頼ることができない限り、職業教育や訓練を受けたり受け直したり、じっくりと求職活動をする戦略を選択することができない。このように、大量の若者は非正規という周辺の労働市場へと強制的に追いやられ、かつそこでの滞留を余儀なくされることになる。

この男女間や非正規と正規雇用の間には、労働条件や労働能力の向上の機会などにおいて大きな格差が存在し、その格差は、調査期間の数年という短い間にも年々拡大したことを確認できた。処遇格差やキャリア形成にかかわる格差拡大し、雇用の不安定さが拡大すれば、若者の労働意欲など働く意識にも影響を与え、不利な立場にある女性や非正規の若者を中心に、仕事への不満やモチベーションの低下をもたらし、仕事へのコミットメントや生産性の基盤を掘り崩す恐れがある。しかしながら、事実は、女性や非正規の若者を労働市場につなぎとめ、彼らから「やりがい」や「手抜きをしない」働き方を調達し、実際にハードな労働や重い責任を受容させ、それを年々昂進させる、強力な「包摂・統合」のメカニズムが機能している。

女性や非正規の若者を巻き込んで、長時間労働や過密な労働へ向かわせる背景やメカニズムについては、格差の存在と「周辺化・排除」への不安、恐怖が「強制」装置として機能するという視点から、ある程度の説明は可能である。たとえば、①長期不況や若年労働市場の縮小を背景とした労働者側に圧倒的に不利で厳しい雇用環境、②依拠すべきセイフティーネットのない無権利状態であるがゆえに、生きるためには、たとえ細切れであったり低賃金の仕事であったとしても、またそうであるがゆえに、いくつもの仕事を掛け持ったり、長時間労働や残業をこなさざるを得ない状況、③雇用の不安定さゆえに、命令やノルマに抗うことができず、労働法違反の働かせ方でさえも抗うことができない困難な状況との中で展開される労務管理、④「自己責任」を刷り込むキャリア教育や社会的風潮(児美川、湯浅、雨宮)など、拘束性の強い働き方を若者たちが余儀なくされているという「強制」の側面から、説明することができる。

筆者は、女性や非正規を含む若者から、「やりがい」や「手抜きをしない」働き方を調達することを可能にする原因や背景を、これら「強制」の側面からだけではなく、「自発」の側面からも捉えることの必要性和その根拠を示した。その影響が大きく重要なものとして、①自分の仕事は自分自身で決めることが出来るという、「裁量」の実感と、職場全体の仕事のやりかたに自分の意見を反映することが出来るという、擬似的にはあれ「参加・関与」の実感をもたせるような働き方（働かせき方）や、②圧倒的多数の若者が良好と感じる職場の仲間や上司との人間関係、協力関係、そして③多くの若者が接客や対面サービスの仕事に就いており、「お客さんに喜んでもらえること」が「やりがい」と直結する状況にあることを、明らかにした。

阿部は、バイク便ライダーやケアワーカーのフィールド調査にもとづき、雇用の不安定さや低賃金にもかかわらず、仕事に対し「自発的」に膨大なエネルギーと能力、時間を費やす若者の一群が存在することを指摘した(阿部 2006、2007)。本田は、このような若者の自発的な仕事へののめり込みの状況を「やりがいの搾取」と指弾し、阿部が趣味を仕事にしたり自己実現を目指す若者の「自分たちが自分たちにかけているトリック」の側面を強調するのに対し、本田は、むしろ企業側の意図に沿って生み出されている巧妙な仕組みである面を強調する。したがって、一部の若者のみならず、もっと多くの若者を巻き込んでいく素地が存在していると主張する(本田 2008)。さらに、この若者を「自発」的に仕事へ邁進させるよう誘引する要素として、①「趣味性」、すなわち「やりたいこと」、「好きなこと」を自分の仕事にすること、②「ゲーム性」、すなわち、仕事における裁量性や自律性が高いこと、③「奉仕性」、すなわち、顧客に体面的なサービスを提供することを職務としていること、④「サークル性」・「カルト性」、すなわち、チームワークとその仲間との「ノリ」の中で、「夢」や「成長」をめざすこと、を挙げている。筆者が明らかにした、「やりがい」や「自発」を調達する要素としての、「自立性・裁量」や「参加・関与」は、本田のいう「ゲーム性」や「サークル性」に、「職場の良好な人間関係」は、「サークル性」「カルト性」に、「お客さんに喜んでもらえるやりがい」は、「奉仕性」にほぼ重なる。実際にそれらの要素が、仕事へのインセンティブになるような労働条件や雇用の安定性を欠く女性や非正規の若者にまで共有され、それが反抗や抵抗を引き起こすことなく、若者を仕事につなぎとめ、「自発的」に労働へのめり込ませるメカニズムとなって機能していることを、実証した。

いまや、半数を超える企業が、非正規の量的な基幹化に加え質的な基幹化を課題に掲げるようになっている。非正規を単なる安上がりで調整可能な「ハンズ」(使い捨て)として利用する側面を維持しつつ、今や過半数を超える企業が、非正規に関しても「できる限り長く雇用する方がメリットがある」(66.8%)と考えたり、「重要な戦力として企業も積極的に能力開発を行うべき」(60.5%)と認識するようになっている(労働系策研究・研修機構 2012:23)。巷にあふれるパートやアルバイトの労務管理マニュアル本にも、優秀な人材を採用し、戦力化、定着化を図ることを目的とし、「自己成長」や「夢や目的」、「共感・共鳴」、「感謝」という言葉が躍り、チームワークと一体感の醸成、上司が怠りなく相談・指導し、期待とし責任を与える、職場の成果や顧客の満足をフィードバックし達成感を共有するなどの必要性が説かれている。「自発的に」仕事へのめり込ませることは、自己実現を目指すような一部若者の自然発生的な現象にとどまらず、より広範な企業が明確な意図をもって巧妙に仕掛けるモチベーションマネジメント戦略となっているのである。

また、ワーキングプアに象徴される過酷で不安定な労働条件とその格差の広がりは、必ずしも、報

われない若者の不満や抵抗の基盤にはならず、むしろその苛酷さや理不尽さから身を護るために同僚との協力や信頼関係、仲間意識を築き、強化させる方向に向かわせる傾向を生みがちである。職場の厳しさやお互いの「しんどさ」を熟知しているがゆえに、互いにカバーしあうような仲間意識が自己防衛の拠り所となる、無理なシフトをお互いにカバーしあい、互いに迷惑をかけないように有給休暇や休暇の取得を躊躇するようになる。『仲間意識』が労働条件の切り下げに対する抵抗感を鈍磨させるようだ」(伍賀、2015)との指摘には十分な根拠があるといえる。

いずれにしても、「やりがいの搾取」というような状況が、「強制」か「自発」かの区別がつかないような形で、若者をからめとって仕事への拘束性強めていることが重要であり、それゆえに多くの若者の側は、報われない労働にも、「強いられた」ことを意識せず、「自発的」にのめり込んでしまう。問題の根は深く、劣悪な労働条件への抵抗や権利意識を抑え込むとともに、ひいては身も心もすり減らしてでも働き続けるという深刻で大きなリスクを伴うものとなっており、この労働への「包摂・統合」のされた方こそが、「排除」の問題と表裏をなし、相互に相補う機能を果たしているのである。