

# 若年労働市場の格差構造と若者の包摂・統合のメカニズム

佐野正彦\*

## The Differential Structures in Youth Labour Markets and Integration of Youth into them

Masahiko SANO\*

### 【要旨】

本稿は、若者の「学校から仕事への移行」プロセスを捕捉するために実施した追跡調査（パネル調査）である「若者の教育とキャリア形成に関する調査」（2007～2011年）の結果に基づき、我が国の若年労働市場の格差構造とそこへの若者の移行、統合のメカニズムについて考察した。その結果、男女間や正規雇用と非正規雇用との間には、労働条件やキャリア形成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5年という短い間にも年々拡大することを確認した。にもかかわらず、女性や非正規の若者を巻き込んで彼らを労働市場につなぎとめ、「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ことを確認した。

### はじめに

1990年代以降の我が国の労働市場の最も大きな変化は、経済のグローバル化による企業競争の激化、産業構造の変化や雇用規制の緩和政策などを背景に、正規雇用が減少し、非正規雇用が大幅に増加したことである。2015年には、雇用者に占める非正規雇用の割合は37.1%を占めるに至っている<sup>1)</sup>。この増加傾向は、若年層において顕著であり、非正規の割合は1991年に9.5%であったものが、2010年には30.4%にまで上昇している<sup>2)</sup>。こうした若年労働市場の変化は、新規学卒者を一括して正社員として採用するという、卒業から就職、定着を短期間のうちに成し遂げる従来の直線的かつ安定的な仕事への移行に大きな動揺をもたらした。仕事への移行は長期化するとともに、標準的な移行ルートから外れ、失業や非正規の仕事を繰り返したり、非労働力化するなど不安定で複雑な、多様なルートをたどる若者を大量に生み出すことになった。

\* 大阪電気通信大学 人間科学研究センター

1) 総務省統計局「労働力調査」の結果をみると、1990年代後半から、正規雇用者数は減少傾向、非正規雇用者数は一貫して増加傾向が続いている。

2) 厚生労働省大臣官房統計情報部「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（1999年および2010年）の結果による15歳以上35歳未満の若年層に占める非正規雇用の割合。

安定的な仕事へのルートに乗れない若者の大量発生は、欧米ではすでに1980年代に顕在化していたが、他の先進国と比べた場合の日本の特徴は、その発生が遅く90年代以降に起ったことその他、失業者や非労働力化して労働市場から離脱、排除される者の割合が比較的小さく、ともかくも、非正規雇用という周辺の労働市場に包摂され、そこに滞留する者の割合が大きいということである<sup>3)</sup>。

非正規で働くということは、一般に低賃金、雇用の中断を伴う短期雇用の繰り返しなど、労働条件の著しい劣悪さと雇用の不安定さに加えて、単調な労働の繰り返しや正社員の補完という労働内容と、それゆえに企業内訓練の対象にもなりにくく、労働能力の蓄積や開発機会にも恵まれないことから、職場にとどまり続けたとしても正社員への移行を含むキャリアの展望を拓くことも難しい<sup>4)</sup>。したがって、学卒時に正規雇用へのルートに乗り損ねることは、単なる一時的な就職の失敗にとどまらず、「初期キャリア」における「つまずき」として深刻かつ長期的な影響を及ぼすことになるのである（小杉2010）。

こうして彼らは、正社員が、相対的に恵まれた賃金と安定的な雇用の保障の代償として、企業に対する無条件の忠誠心や無制限の働き方といった強力な拘束を伴う伝統的「日本的雇用」への移行、包摂とはまったく異なる形で労働市場へ統合されることになったのである。したがって、正社員のような処遇面でのインセンティブを欠く非正規として働く若者は、モチベーションや職場への執着、仕事へのコミットメントは低いというイメージを想像しがちである。

しかし、実際には、不安定で低賃金であるにもかかわらず、長時間かつ過密な労働に携わり、安全性すらも欠くような企業への拘束性の強い働きかたをする若年非正規は増えている。しかも、失業手当や生活保護などセイフティーネットの欠如ゆえに働かざるを得ず、かつまた著しい低賃金のため長時間労働（ダブルワークやトリプルワークを含む）を余儀なくされるという、強制的側面からだけでは説明することができない実態の広がりもある。阿部が「自己実現系ワーカホリック」として描き出したバイクライダのように自発的かつ過剰なまでに仕事に邁進する若者の姿は極端にしても（阿部2006）、非正規の若者の仕事全般や職場に対する満足度は正規と比べても遜色がなく（佐藤、小泉2007）、仕事に取り組む姿勢は概して前向きであり、仲間を大切に思い、仕事の無駄を省きチームの生産性を高める知恵をだし工夫や改善を自発的に行う姿は、むしろ一般的とさえいえる（熊沢2006）。

我々の調査でも、非正規をはじめとして若者の多くが、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が明らかになった。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、この問いが、本稿の問題関心の中心にある。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

3) OECD諸国の若者の移行と比較して、日本では、無業であるいわゆるNEET率や失業率は、欧米諸国の平均よりはるかに低く（2010年の15-24歳の同年齢人口に占めるNEET率は、OECD平均10.9%に対し日本は7.4%、失業率は、OECD平均18.9%に対し日本では9.2%）、他方、非正規雇用に就いて不安定な就労状態にある者の割合が相対的に大きい（同年齢の雇用者のうちパートタイムおよび有期雇用の占める割合は、OECDでは27.8%、26.2%、日本では29.0%、26.9%）（OECD教育データベース）。

4) 若年層において非正規雇用からの離脱がだんだん難しくなっていることを、多くの研究が実証している（酒井、樋口2005、堀2007）。また、国際比較においても日本における非正規雇用からの離脱の難しさ、固定化のリスクは大きいと指摘されている（四方2011）。

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。

## 【分析データおよび移行類型について】

### (1) 分析データ

以下で分析に使用するデータは、「若者の教育とキャリア形成に関する研究会」として実施した「若者の教育とキャリア形成に関する調査」(2007～2011年)(以下、YCSJと略称)によって得られたものである。90年代半ば以降、フリーターやニートと呼ばれる非正規雇用、失業・無業が若者の中に大きく広がり、従来のように新規学卒正規雇用採用でそのまま職場に定着するという移行ルートからはずれ、複雑で多様なプロセスをたどる若者が急速に増加した。YCSJは、こうした事態を受けて、我が国の若者の学校から職業への移行をめぐる個々の状況とその全体的な状況をより正確に補足するための追跡調査(パネル調査)として設計・実施されたものである。調査初年度にあたる2007年度には、2007年4月1日時点で満20歳であった若者のうちから、対象者を全国から層化2段階で無作為に抽出し、依頼状と調査票を送付した。その後、訪問回収により1687名からの回答を得た(回収率33.6%)。以降、2011年までの5年間にわたり毎年10～12月に質問紙調査を実施し、それぞれの回の回収状況は、第2回(1324、82.0%)第3回(1141、86.2%)、第4回(1009、90.7%)、第5回(891、91.8%)であった。

なお、本調査は、全国的状況とともに、沖縄の状況に特別な関心を払ったものとして設計したために、沖縄については他の地域より手厚くサンプリングされている。本稿で、「沖縄を含む全国的状況」を分析・計算するに際し、沖縄への偏りを是正するために、沖縄サンプルには、その母集団人口に比例するようなウェイトをかける方法を採用している。調査のより詳しい内容、方法、回収状況や他の調査に比べての特徴などは、YCSJの『最終調査結果報告書』に説明してある(「若者の教育とキャリア形成に関する研究会」2014、8-25頁)。

### (2) 移行類型

YCSJでは、毎回の調査票で対象者の毎月の主な活動状態を尋ねている。すなわちその月の主な活動が、「在学」、「正規雇用」、「非正規雇用」、「自営・家族従業者等」、「失業」、「その他」の6つの活動のうちのいずれに該当するのかが選択してもらった。このデータによって、対象者が18歳4月から24/25歳(2011年)10月までの79ヶ月の間に、どのような移行軌跡をたどってきたのかを明らかにすることができる。この移行軌跡の類似性をもとに類型化を行うために、まず、ある時点から別の時点までの個人のたどってきた活動の軌跡と、別の個人の軌跡がどの程度異なっているのかを明らかにするオプティマル・マッチング法によって、各個人の軌跡相互の距離を求めた。その個々人の軌跡間の距離をもとに、ウォード法によるクラスター分析をおこなった結果、次に示す8つの移行類型が、統計的に意味のあるものとして求められた(類型化の方法とその結果の詳しい内容は、乾によって説明されている(「若者の教育とキャリア形成に関する研究会」2014、28-38頁))。

①後期離学・正規雇用優勢類型（以下「後期・正規」類型と略称）

この類型は、2008年春～2009年春前後に離学し、すなわち学歴は主に4年制大学を卒業した者で構成され、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（男女全体の30.4%、男性の34.4%、女性の27.2%）。この若者たちは、調査対象期間79ヶ月のうち、平均62%の期間を学校に在学し、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（以下「早期・正規」類型と略称）

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た者、すなわち主に高校、高等専門学校、専門学校、短期大学を卒業した者から構成され、離学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（男女全体の22.8%、男性の19.8%、女性の25.2%）。調査期間全体の平均24%の期間を在学で過ごし、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（以下、「後期・非正規」類型と略称）

この類型は、2008年春～2009年春前後に離学し、学歴はほぼ4年制大学卒業からなり、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で構成される（男女全体の8.8%、男性6.5%、女性10.6%）。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（以下「早期・非正規」類型と略称）

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、主に高校、高等専門学校、専門学校、短期大学を卒業した者からなり、その後のほとんどを非正規雇用で働いている者たちで構成されている（男女全体の14.0%、男性の12.1%、女性の15.6%）。調査期間全体の平均16%の期間を学校に在学して過ごし、66%の期間を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（男女全体の4.5%、男性の4.6%、女性の4.5%）。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%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（男女全体の3.9%、男性の1.9%、女性の5.4%）。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て、主には大学院進学者たちからなる（男女全体の11.0%、男性の18.0%、女性の5.4%）。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、その後の期間の多くを失業・その他で過ごしてきた者たちからなる（男女全体の4.5%、男性の2.8%、女性の5.9%）。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。

なお、本稿の分析では、クラスター分析によって類型化した8つの移行類型のうち、「長期在学（「学生」）」類型、「無業」類型のほか、「非正規→正規」と「正規→非正規」類型の併せて4類型を分析の対象から省いている。後者の2類型は、男女に分けると計量分析に耐えうるサンプル数が確保できないマイナーなグループであるだけでなく、雇用形態のチェンジの時期を分析技術的に考慮に入れることができないため、本章の目的である正規と非正規という雇用形態の違いによる労働条件や職場環境、意識への影響を区別して分析することが難しいと考え、分析対象から外した。

## 1 労働条件、職業能力向上の機会の移行類型別分布と格差

表1 労働条件（労働時間・賃金）の移行類型別分布とトレンド

性	移行類型	(1) 労働時間 2011年 n=468 (増減2009年比 n=443)					(2) 賃金* 2011年 n=503 (増減2009年比 n=475)						
		40時間未満	40以上50時間未満	50時間以上	40時間以上計	2009年比増減	トレンド	低賃金	増減	中賃金	増減	高賃金	増減
男性	後期・正規	7.9%	42.6%	49.5%	92.1%	5.0%	長時間化	7.5%	-3.9%	24.3%	-17.7%	68.2%	21.6%
	後期・非正規	27.3%	45.5%	27.3%	72.7%	9.1%	長時間化	25.0%	-25.0%	58.3%	33.3%	16.7%	-8.3%
	早期・正規	5.2%	51.7%	43.1%	94.8%	5.2%	長時間化	23.0%	0.4%	31.1%	-18.9%	45.9%	18.5%
	早期・非正規	10.3%	51.7%	24.1%	75.9%	23.1%	長時間化	52.8%	-16.7%	27.8%	0.0%	19.4%	16.7%
	全	8.5%	48.7%	42.7%	91.5%	10.3%	長時間化	20.4%	-7.4%	28.7%	-12.2%	50.9%	19.6%
女性	後期・正規	8.7%	57.7%	33.7%	91.3%	2.2%	—	6.5%	0.2%	38.3%	-18.1%	55.1%	17.9%
	後期・非正規	15.6%	40.6%	43.8%	84.4%	16.4%	長時間化	28.6%	-17.6%	42.9%	0.5%	28.6%	17.0%
	早期・正規	11.0%	62.2%	26.8%	89.0%	-7.6%	短時間化	27.8%	-1.5%	41.1%	-5.4%	31.1%	6.9%
	早期・非正規	45.1%	35.3%	19.6%	54.9%	-0.9%	—	65.5%	3.4%	27.3%	-5.5%	7.3%	2.1%
	全	17.1%	52.8%	30.1%	82.9%	0.0%	—	27.2%	-2.8%	37.6%	-8.9%	35.2%	11.7%

注1 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。

注2 網掛けは各類型で最も割合の多い労働時間および賃金層を表している。

### (1) 労働条件の移行類型別分布と推移

安定的な移行ルートをとった者とそこから外れた者の間には、労働条件においてどれほどの格差が存在するのだろうか。また仕事に就いてから後に、その格差はどのように変化するか、2009年と2011年の労働時間と賃金の変化を移行類型ごとに比較する（表1）。2009年は、後期移行類型に属する者が4年制大学を卒業し就職した初年に当たり、早期類型の高卒者にとっては就職5年目、短期大学、専門学校等の卒業生には3年目にあたる。

#### ① 労働時間の分布と推移

週当たりの労働時間を比べると、正社員の標準労働時間といえる週40時間を超えて働く者は、2011年時点では男性の全体の91.5%、女性の82.9%を占めている。これは、正社員並みにフルタイムで働くことが女性や非正規類型にも及び、むしろ若者全体では標準的になっていることを意味する。移行類型間で比較した場合、週40時間を超えて働く者の割合は、女性よりも男性が、非正規よりも正規類型において大きくなる傾向があるけれども、女性の早期非正規を唯一例外として、他の移行類型では少なくとも70%を超える者が40時間を超えて働いている。女性の早期非正規のみ、40時間以下の短時間労働の割合が際立って大きく、半数に迫る45.1%に達している。

2009年から2011年の間の労働時間の変化をみると、週40時間を超える者の割合は、男性全体で10.3%増加しているのに対し、女性全体の割合にはほとんど変化がなく、男女間の格差は拡大する傾向にある。男性ではすべての移行類型において40時間以上働く者の割合が増えているもの

の、増加の程度は正規より非正規類型に大きく、正規に非正規類型が追い付くかたちで両者の格差は縮小する。こうして2011年までには40時間以上働くことが、非正規類型も含めた男性の圧倒的多数の標準となる。他方、女性の場合、40時間以上働く者の割合は、後期非正規においてのみ急上昇し（16.4%増）、他の3類型ではほとんど変化がない。その結果、非正規でも後期非正規は、正規と遜色のないレベルにまで40時間以上働く者の割合が拡大する一方で、長時間を標準とする働き方から距離を置く移行類型は、唯一、女性の早期非正規のみとなる。

なお、週当たり50時間以上働き、残業が月に40時間を超える長時間労働に属する者は、男性では全体の42.7%を占め、特に後期、早期の両正規類型において大きいもの（後期49.5%、早期43.1%）、非正規類型でも、後期（27.3%）、早期（24.1%）ともに4人に1人はこの働き方に属している。女性全体では、50時間を超える者は30.1%であり、男性を12.6%下回るものの、後期非正規では、50時間以上働く者が2009年から11.8%も増加し43.8%に達し、それは、後期正規（33.7%）と早期正規（16.8%）の割合をも大きく上回り、男性の両正規類型と比べてもほとんど変わらぬレベルになる。長時間の過密労働は、必ずしも男性や正社員のみの特徴ではない。

## ②賃金の分布と推移

次に男女、移行類型ごとに、賃金格差とその推移を見る。表1（2）は、月収を10万円未満（低賃金層）、15万円以上20万円未満（中賃金層）、20万円以上（高賃金層）に分けて、その賃金構成を比較したものである。労働時間に関しては、男女の早期非正規を除いて、週40時間を超える働き方へと全体が収斂していくのに対し、賃金格差は男女間、移行類型間ともに大きくかつ拡大傾向が見て取れる。

まず男女全体を比べると、男性が女性に比べ、より高い賃金層に厚い分布構成になっており、男性ではちょうど半数が高賃金層に属しているのに対し、女性では31.8%にとどまっている。対照的に、低賃金層は男性の21.3%に対し、女性では31.5%を占める。しかも、2009年と2011年の間の変化をみた場合、男性では、低賃金層（7.6%減）と中賃金層（12.2%減）が減少して、高賃金層（19.3%増）へシフトしているのに対し、女性の高賃金層の増加は9.6%にとどまり、中賃金層は8.9%減少し、低賃金層は減少せず1.4%の微増となっている。賃金構成における男女間格差は大きくかつ拡大しているといえる。

次に、移行類型間を比較した場合、同じ類型であれば男性のほうに高賃金層の割合が厚く、女性に低賃金層が厚い傾向がある。また同性の間では、非正規より正規類型の方が、早期より後期移行類型の方が、高賃金層が大きく、低賃金層が小さい分布になっている。

2011年の各類型において、高賃金層が最も大きい割合を占める移行類型は、男子では後期正規（68.2%）および早期正規（45.9%）であり、女性では後期正規（55.1%）のみである。この3つの正規移行類型は、2009年からの変化で見ても、その上昇傾向が他に比べて著しく大きい。中賃金層の割合が最も多い移行類型は、男性の後期非正規（58.3%）と、女性の後期非正規（42.9%）および早期正規（41.1%）である。男性の後期非正規では低賃金層から中賃金層へのシフトがみられるものの、高賃金層はむしろ減少している。女性の2類型のうち、後期非正規では労働時間の大幅な増大の影響と思われる高賃金層の増加が大きいものに対し（17.0%増）、早期正規では賃金構成に大きな変化はなく停滞している。低賃金層の割合が最も大きい移行類型は、男女の早期非正規（男性52.8%、女性65.5%）であり、いずれも低賃金の占める割合が半数を超えている。ただし、男性の早期非正規では、労働時間の大幅な増加の影響もあり高賃金層の増加（16.7%増）と低賃金層の減少（16.7%減）がみられるのに対し、女性の早期非正規では賃金構

成にほとんど変化はなく停滞傾向がみられる。

## (2) キャリア形成機会の移行類型別分布と推移

### ① 単調労働の分布と推移

キャリア形成という長い目で見た場合、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環境であるか否かは、極めて重要である。

表2 労働内容、職業能力を向上させる機会

性別	移行類型	(1)単調労働の繰り返し n=474			(2)職業能力向上の機会なし n=472				
		2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
男性	後期・正規		38.6%	43.1%	42.6%		20.5%	35.8%	41.7%
	後期・非正規		75.0%	85.7%	61.5%		41.7%	42.9%	46.2%
	早期・正規	50.0%	41.9%	46.0%	37.1%	30.6%	36.7%	34.9%	27.4%
	早期・非正規	80.0%	75.0%	75.0%	75.0%	51.4%	51.4%	66.7%	69.4%
女性	後期・正規		41.5%	38.3%	38.9%		18.9%	25.2%	30.3%
	後期・非正規		50.0%	56.8%	22.9%		34.6%	27.0%	17.1%
	早期・正規	34.0%	41.8%	36.1%	36.6%	36.1%	35.7%	36.1%	34.4%
	早期・非正規	51.8%	55.2%	62.5%	62.5%	38.6%	50.0%	35.7%	45.6%

注 表の数字は、(1)「決められた単純な作業を正確に繰り返すこと」、(2)「職業能力を向上させる機会がない」という質問への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」と答えた者を合計した割合である。

表2(1)は、担当する仕事内容が、「決められた単純な作業を正確に繰り返すこと」であるかについて、「とてもあてはまる」、「どちらかというにあてはまる」と回答した者の割合の経年変化を表している。全8類型が労働市場に出揃う2009年時点では、男女とも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二極化している。その後2011年までの変化を見ると、男性の場合は、非正規類型で単調労働を担う者の割合がわずかに減少するものの、依然として早期非正規の75.0%が、後期非正規の61.5%が単調労働を担い続けており、二極化は固定化したままである。他方、女性の場合、早期非正規では単調労働を担う割合はさらに増加して、2011年点では62.5%にまで拡大する。同じ女性非正規でも、後期非正規では単調労働からの離脱が急速に進み、2009年から2011年の間に50.0%から22.9%にまで低下する。その割合は、正規の2類型（後期38.9%、早期36.6%）よりも低い水準になり、その結果、女性の場合は単調労働を担い続ける割合の依然として大きい早期非正規（62.5%）と他の3類型という、2極化の構成が変化する。

2011年時点といえば、早期非正規の場合、高卒であれば卒業からすでに7年、短期大学や専門学校卒業であれば5年が経過している。後期非正規の場合でも2年の経過があるにもかかわらず、これらの類型では依然として単調労働を担い続けている者が大半を占めているということである。これら女性後期非正規を除く非正規3類型は、経験による労働能力の蓄積や向上はあまり期待できない状況に置かれたままであり、正規移行類型において単調労働の担い手の割合が比較的少なく、その割合も減少傾向にある状況とくらべて、その格差は、固定化ないしは拡大しているといえる。

### ② 能力開発機会の分布とその推移

表2(2)は、研修や職業訓練など、職業能力を開発する機会に恵まれている職場環境にあるか否かについて、そうした機会がないと回答をした者の割合とその経年変化を表している。2009年の時点では、能力開発の機会に恵まれていると回答する者が多い後期正規と恵まれない者が半数を超える早期非正規に二極化し、その中間に後期非正規、早期正規が位置している。2011年になると、就職初年にあたる2009年時点には、集中的に研修や訓練の機会が与えられていたと推測される後期正規も、他の移行類型の平均的水準に並ぶようになる。また、男性の早期正規と女性の後期非正規の能力開発の機会は大幅に改善されている。なかでも女性の後期非正規では、能力向上の機会がないと答える者の割合は、34.6%から17.1%にまで減少して著しい改善がみられ

る。過半数が能力開発の機会に与かっていなかった男女の早期非正規は、その後も改善がみられず、2011年には男性の早期非正規の状況はさらに悪化、女性でも低迷したまま推移し、能力開発の機会がないと回答する者の割合はそれぞれ69.4%、45.6%となっている。この男女の早期非正規に属する多くの者が、我々の調査データで捕捉可能な2008年時点から一貫して能力向上の機会に恵まれていないということは、先に見たように、これらの類型では仕事内容も単調で、経験を能力の蓄積・向上に活かし得ない状況になっていたことと相まって、キャリア形成における「行き止まり」状況に置かれるリスクがきわめて高いと推定される。

## 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3 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 n=475				(2) 手抜きをせずに仕事 n=477				(3) 若者を使い捨てにする雰囲気 n=475			
		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、仕事にとりくんでいる」、(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。

労働条件やキャリア形成の機会に、男女間および移行類型間に歴然とした格差があることを前提とすれば、仕事へのモチベーションやハードな仕事や責任の受容の程度においても落差が生じているのではないかと考えられる。実際はどうか、まず、仕事へのモチベーションや労働意欲を推定する3つの質問項目への回答を比較してみる。

表3の(1)(2)は、「仕事にやりがいを感じる」および「手抜きをせずに仕事に取り組んでいる」という質問に対する回答を、男女および移行類型間で経年比較したものである。数字は、質問への4点尺度での回答のうち、「とてもあてはまる」と「ややあてはまる」の回答を合わせた割合を示している。予想に反して、男女、移行類型にかかわらず、いずれも肯定的な回答をする者の割合が、大きな落差を生じることなく高い水準のまま推移している。

「仕事にやりがいを感じる」に関しては、男性の場合、いずれの移行類型も60%以上の者が(61.5%~69.4%)、女性の場合はさらに高く70%以上の者が(72.0%~91.4%)、やりがいを感じると回答しており、処遇においては不利な状況であった女性の方がむしろやりがいを感じて働いている者が多い傾向がみられる。男女とも類型間の格差も小さく、高いレベルを維持しつつ推移している。ただし、女性の後期非正規は、やりがいを感じる割合が著しく上昇して、他の類型を突き抜けて高い91.4%にまで達するという際立った変化を見せている。

「手抜きをせずに仕事に取り組んでいる」に関しても、肯定的な回答をする者の割合は、男女および移行類型を問わず極めて高い水準にあり、ほとんど格差のないまま推移している。2011年



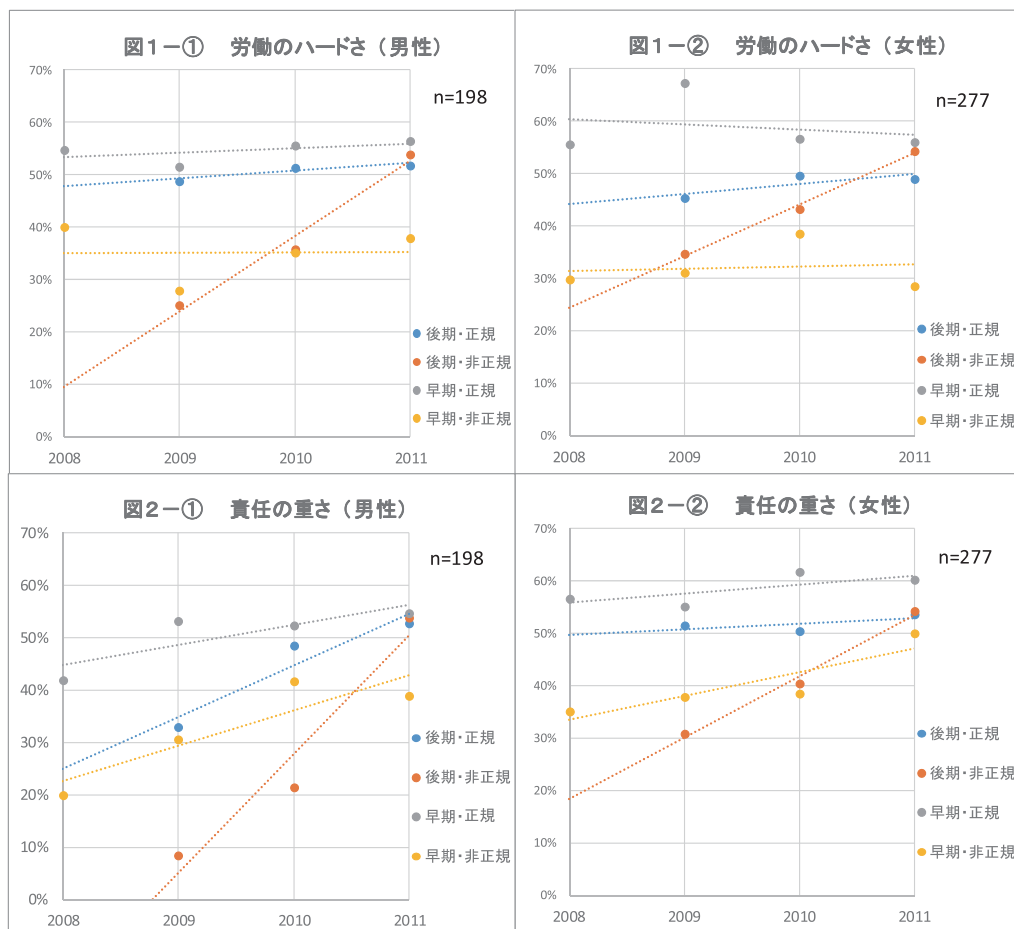
における各類型を比較すると、男性の場合は89.8%～100.0%の範囲に、女性の場合は91.4%～94.7%の範囲に収束しており、その分散に統計的な有意差は認められない。

またモチベーションを低減すると推定される「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、「とてもあてはまる」、「ややあてはまる」と回答した者の割合は、かなり低い水準に抑えられている（表2（3））。男性において比較的高いレベルにある後期非正規と早期非正規でも、若者の使い捨てを感じる割合は、それぞれ30.8%と36.1%であり、女性において最も高い水準にある早期非正規でも、その割合は26.8%にとどまっている。他の類型では、その水準はさらに低く20%以下に抑えられている。各類型とも年を経るに従いその割合の上昇傾向がみられるものの、女性の早期非正規を除きその程度はわずかである。

これらの結果を見る限り、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が大きかった割には、それらが仕事へのモチベーションや疎外感に対して大きなダメージ影響を与えているとは言い難い。むしろ女性や非正規を含む多くの若者からひろく「やりがい」や「手抜きをしない」働き方が調達されている状況が確認できる。

## (2) 「ハードな仕事」と「重い責任」の受容

さらに、「仕事内容がきつすぎる」と感じるまで「ハードな仕事」を受容する者と、「責任が重すぎる」と感じるまで「重い責任」を受容する者の割合について、経年比較した結果を図1と図2にまとめた。「ハードな仕事」を受容していると答える者の割合は、2011年には、早期非正規（男



注 「仕事内容がきつすぎる」、「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。なお、図内の直線は回帰直線である。

性37.8%、女性28.6%)を除いたすべての類型において、おおむね50%前後の狭い範囲のレベルに収束している(49.1%~56.5%)。しかも2009年からの変化を見ると、この例外的な男女の早期非正規を除いて、各類型とも年々その受容の割合が上昇している。2009年の時点では、「ハードな仕事」に応じる者の割合が高い正規類型と、その割合の低い非正規類型に二極化していたが、2011年までに男女とも後期非正規において「ハードな仕事」を受容する者の割合が急速に増加した結果、依然として仕事のハード化から距離を置く男女の早期非正規を残して、ほぼ同じレベルへと「ハードな仕事」の受容が収斂していったのである。

「仕事の上での責任が重すぎる」と回答する者の割合をみると、2011年には、男性の早期非正規を除くすべての移行類型において、半数を超える者が「重い責任」を受容していると回答している。しかも、男女の早期非正規を除いた6類型間では、その格差も小さく50.0%~54.8%の狭い範囲に収束している。また2009年からの経年変化を見ると、「重い責任」を受容する者の割合は、早期非正規も含め、男女すべての移行類型において年々拡大している。この拡大傾向が、男女ともに非正規類型においてより顕著であることによって、2009年には正規と非正規類型の間に存在していた「重い責任」の受容の落差が、2011年までには、縮小、解消に向かっていることがわかる。わけでも、2009年には、その割合が男女において最も低かった後期非正規において、「重い責任」を受容する者の割合が著しく上昇し、2011年までには正規類型と遜色のないレベルにまで上昇する。2011年に至っても「重い責任」を引き受ける者の割合がまだ38.9%にとどまり、過半数を割り込んでいる移行類型は男性の早期非正規のみであるが、この類型においても、そのレベルの上昇が確認できる。

以上みてきたように、労働市場に参入した多くの若者は、初期のキャリアを重ねるにつれて、高いモチベーションや労働意欲をもち、「ハードな仕事」と「重い責任」を受容するようになっていく。労働条件やキャリア形成の機会などにおいて、大きな格差があるにもかかわらず、不利な状況にある女性や非正規類型に属する者を広く巻き込んで、労働へのコミットメントは年々昂進しているのである。特に、女性や後期非正規では、男性や正規類型と遜色のない、むしろそれを上回る割合の者たちが仕事へのコミットメントを深くしていることを示す指標もある。早期非正規では、こうした仕事のハード化傾向から距離を置く傾向はみられるものの、処遇格差が大きい割には、彼らのモチベーションや実際の労働へのコミットメントは高く維持されていると言えなくもない。

### 3. 仕事へのコミットメントを昂進させるメカニズム

#### (1) 仕事へのモチベーション、コミットメントを促進する要因の分析

では、広く女性や非正規の移行類型をも巻き込んで、このような高いモチベーションの維持やハードな仕事、重い責任の受容の昂進は、何によって引き起こされ、維持されているのだろうか。ここでは、2011年の第5回調査のデータを使い、モチベーションや仕事へのコミットメントの程度を推定する指標として直接、間接に関係があると思われる、「やりがい」や「責任の受容」、「疎外感」、「ストレス」にかかわる4つの質問に対する回答を従属変数にして、これらに影響を与える要因を探るために、個人属性、職場環境、労働条件を独立変数として設定・投入する順序ロジスティック回帰分析を行った。

変数について詳しく説明すると、従属変数には、「仕事にやりがいを感じる」、「仕事の上での

表4 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	.291 *		.273 *		.061		-.034	
	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	.451 **		.104		-.162		-.063	
	お客さんや利用者に喜んでもらえる	.929 ***		-.006		-.072		-.153	
	職業能力を向上させる機会がない	-.567 **		-.091		.794 ***		.032	
雇用が不安定である	-.149		.137		.894 ***		.319 *		
賃金に満足している	.238		-.248 +		-.004		-.298 *		
有給休暇を認められにくい	.043		.186 +		.640 ***		.435 ***		
残業に対し手当が適切に支給されている	-.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。

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」という質問項目に対する4点尺度での回答を使用した。独立変数には、まず、①個人属性として、性と移行類型を、②職場環境に関しては、「現在の仕事についてどの程度当てはまるか」をたずねた19の質問項目のうち14を利用した。具体的には、職場の人間関係に関する3つの変数、仕事遂行上の裁量や参加に関する2つの変数、職場で求められる能力や職務特性にかかわる3つの変数、その他に職業能力を向上させる機会、雇用の安定度、賃金満足度、有給休暇の取得可能性などをたずねた6つの変数を投入した。

独立変数には、更に、以上の若者の意識のなかで捉えた主観的な職場環境に加え、客観的な労働条件の指標として、労働時間や賃金、職場規模や働いている産業分野の4項目を投入した。

その分析結果をまとめたものが表4である。まず、全体を見渡して気が付くことは、性別や移行類型は、職場環境や労働条件などをコントロールすると、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ということである。男女間、移行類型間の労働条件や処遇における大きな格差を前提にすれば、これらの変数は大きな影響を与えるだろうと推測されるにもかかわらず、他の変数をコントロールする限り、女性であり、非正規に属することは、仕事へのモチベーションや疎外感等に直接の影響を与えず、また、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。むしろ、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重要な規定要因となっている。

まず「仕事にやりがいを感じる」というモチベーションの引き上げには、①「職場の人間関係全般の良好さ」、「上司の面倒みのよさ」が、また②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」の実感も有意な影響力を持ち、③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」がマイナスの、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を与えている。また、④仕事において「顧客に喜んでもらえる」ことはプラスの、「職業能力を向上させる機会がない」ことは、マイナスの影響をあたえる。さらに、⑤労働条件に関しては、職場規模が「500人以上および官公庁」である場合に対して、「9人以下の小規模」であれば、やりがいを見出しやすいことが明らかになった。

次に、「仕事の上での責任が重すぎる」と感じるほどの責任の受容に関しては、①「裁量」の余地があり、「専門的能力」を活かす仕事である場合には、プラスの影響がある。②「賃金に対する満足感」が高いことは、10%水準ではあるが責任の重さを低減するのに対し、③客観的に賃金が高い場合には、責任の受容を促進している<sup>5)</sup>。④「有給休暇が認められにくい」職場であることは、プラスの影響を与えている。また、⑤「建築・製造・運輸・エネルギー」の分野で働いている場合に対し、教育や福祉などの「専門サービス」や、金融、不動産、マスコミなど「ニュー・サービス」の分野で働くことは、責任の受容に有意なプラスの影響力を持っている。

また、「職場には若者を使い捨てにする雰囲気がある」という労働の疎外感とその規定諸要因の関係は、「仕事にやりがいを感じる」ことへ関係の裏返しに近い構造を持っている。①「職場の人間関係全般の良好さ」、「上司の面倒みのよさ」、「先輩や同僚の援助」に恵まれることは、使い捨て感を低減し、②「単調労働」はそれを増大させる。③「職業能力を向上させる機会がない」ことや「雇用が不安定である」こと、「有給休暇が認められない」ことは、使い捨て感に大きなプラスの影響を与える。また、④「9人以下」や「10人以上99人以下」の中小規模の職場は、大規模職場に比べて使い捨て感を低減する。

さらに、「仕事に関わるストレスや不安」は、先の「使い捨て感」とよく似た構造を持っており、①「職場の人間関係全般の良好さ」、「上司の面倒みのよさ」は、ストレスを低減し、②「雇用が不安定である」ことや「有給休暇を認められない」ことは、ストレスを高める。③「裁量」のある仕事であることも、ストレスを高める。また、④「賃金の満足度」はストレスを低減し、客観的に賃金が高いことは、逆にストレスを上昇させる。また、⑤「ニュー・サービス」の分野で働いている場合には、ストレスが高まる。

以上の分析を通して、「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

5) 主観と客観によってとらえられる賃金の労働意欲への影響の方向性が一致しないことについては、次のように考えることができる。主観的な賃金満足度は、あくまで本人の感じ方であり、例えば自分の現在している仕事のむずかしさ、求められる注意力やスキルレベルを斟酌して、その対価として賃金がふさわしいかどうかを判断するのであるから、賃金がそれほど高くなくとも、仕事自体が簡単なものであったり、熟練や経験を要しないものであれば、納得し不満を感じさせないのかも知れない。また、満足を判断する場合の比較対象として、例えば非正規労働者が、正規の労働者の賃金とする場合には、賃金が低く正規、非正規間の賃金格差が大きい場合には、不満を生じさせる可能性を高めるのに対し、同じ非正規労働者を対象とする場合は、不満を低減する可能性がある。事実、今までの非正規雇用研究は、非正規雇用の量的拡大がすすむにつれて、比較対象として正社員ではなく同じ非正規の者を選ぶようになる傾向を指摘しており、したがって、正社員との賃金格差があったとしてもそれは賃金満足度を必ずしも低減させないという。

他方、客観的、絶対的な賃金は、その労働の対価としての性格が強いと考えられるので、賃金の高い仕事はそれだけ高度な能力や集中力が求められていると考えられる。したがって、高い賃金は「重い責任」を伴ったり「ストレス」と連動している可能性が高いと考えられる。

ジ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要因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、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ことが解った。

## (2) 職場の人間関係

表5 職場の人間関係評価と推移

性別	移行類型	(1) 職場の人間関係が良好 n=474				(2) 上司の指導・面倒見がよい n=476				(3) 先輩・同僚の援助がある n=476			
		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。

モチベーションの昂進や疎外感とストレスの抑制のほとんどに影響を与える要因として推定された職場の人間関係に関わる3つの質問の回答結果をまとめたものが表5である。男女や移行タイプの違いにかかわらず、多くの者にとって職場の人間関係は良好であることが解る。まず「職場の人間関係が良好である」に関しては、2011年の時点で、どの類型でも75%以上が良好であると評価しており、類型間の差は、男性で80.5%から85.5%、女性では77.2%から85.3%の範囲に収まり、格差は小さい。次に「上司はよく面倒を見てくれる」に関しても、どの類型ともおよそ70%以上の者が良好と評価し、またその差も小さく、男性の場合は73.1%から84.6%、女性の場合は66.7%から82.9%の範囲のなかに収まる。3つ目の「職場の先輩・同僚は自分の仕事を手助けしてくれる」に関しても、どの類型でもおよそ70%以上は良好と評価し、男性の類型間格差は79.0%から100.0%、女性の格差はさらに小さく85.7%～89.8%の範囲の中に収斂している。経年変化をみると後期非正規の、とりわけ男性における劇的な改善が目される。2009年の時点ではこれら職場の人間関係指標は、他の移行類型に比べて大きく遅れをとっていたにもかかわらず、その後急速に改善されていく。この状況は、これら男女の後期非正規が「やりがい」を感じ「手抜きをしない」働き方をする者の割合を年々急速に拡大し、また、「きつい仕事」や「重い責任」を急速に受容していく状況と連動している。

佐藤らは、若年フリーターの職業生活への満足度の分析のなかで、「特に年齢の若い層ではこの人間関係についての満足度が高い」として、「仕事内容や給与の満足度が低いにもかかわらず、勤務先への満足度が高いのは、これら人間関係によっている部分があるのではないか」と推察している（佐藤、小泉2007）。

(3) 「仕事の裁量」、「職場の意思決定への参加」、「顧客の満足」

表6 「裁量」、「参加・関与」、「顧客満足」

性別	移行類型	(1) 裁量 n=475				(2) 参加・関与 n=474				(3) 顧客に喜んでもらえる n=475			
		2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011
男性	後期・正規		56.8%	61%	61.1%		42.0%	44.0%	49.1%		75.0%	73.1%	74.5%
	後期・非正規		58.3%	57%	38.5%		41.7%	42.9%	62%		50.0%	92.9%	76.9%
	早期・正規	69.4%	64.5%	67%	66.1%	59.7%	56.5%	55.6%	56.5%	75.4%	75.8%	72.6%	79.7%
	早期・非正規	77.1%	66.7%	68%	58.3%	54.3%	55.6%	47.2%	41.7%	69.7%	80.6%	80.0%	77.1%
女性	後期・正規		63.2%	64.5%	68.5%		42.1%	55.1%	51.4%		75.8%	83.0%	80.6%
	後期・非正規		69.2%	64.9%	80.0%		61.5%	64.9%	80.0%		84.6%	94.6%	97.1%
	早期・正規	58.8%	60.2%	59.8%	60.2%	41.2%	56.1%	48.5%	47.3%	86.5%	85.7%	85.6%	89.1%
	早期・非正規	62.5%	67.2%	71.4%	76.8%	41.1%	57.9%	51.8%	54.4%	78.9%	82.8%	85.7%	78.2%

注 表の数字は、(1) 「自分の仕事のやり方を自分で決めることができる」、(2) 「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」、(3) 「お客さんや利用者さんに喜んでもらえる」という質問に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。

次に、仕事のコミットメントに深くかかわると推定された要因のうち、「自分の仕事のやり方（ペースなど）を自分で決めることができる」（「裁量」と「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」（職場「参加・関与」）、および「お客さんや利用者さんに喜んでもらえる」（「顧客の満足」）について、その回答の経年変化を見たものが表6である。まず、「裁量」の実感を見ると、正規と非正規の類型間に大きな隔たりはない。2011年時点で仕事の裁量を実感している者の割合は、男性の場合、後期非正規（38.5%）を除きどの移行類型でも60%前後に集中し、女性の場合、すべての類型で60%を超える者が「裁量」を実感している。なお、経年変化をみると、女性の場合、非正規における上昇が著しく、2011年にはむしろ正規（後期68.5%、早期、60.2%）を非正規類型（後期80.0%、早期76.8%）が上回り、正規と非正規が逆転したかたちとなる。

職場への「参加・関与」の実感については、「裁量」の実感ほど割合は高くはないものの、男性の場合、どの類型も40%～60%の範囲のうちに、女性の場合も、後期非正規を除いて、40%～60%の範囲のうちに収束しており、男女間、類型間ともその差は小さい。ただし、経年変化をみると、男女とも、後期非正規が、職場の参加・関与の実感を急速に向上させており、2011年の時点には男女それぞれにおいて最高の割合に達するようになっている。これら移行類型が、やりがいや手抜きをしない働き方を急上昇させていたことと符合している。

さらに、「仕事のモチベーション」に対して最も大きな影響力を持つ「お客さんや利用者喜んでもらえる」についてみると、どの類型も70%を超える者がポジティブな回答をしている。経年変化を含めて、移行類型間の差がほとんどなく、男性ではいずれの類型でも80%近くに集中し、女性では80.6%～97.1%というさらに高いレベルの範囲に収束している。経年変化を見た場合、この指標でも、男女の後期非正規における割合の急速な拡大が顕著で、結果として2011年までにすべての移行類型が高レベルで収束することになる。

先に、単調労働を担う者は、男女とも非正規の類型に偏り、その分布は正規と非正規類型の間で二極化していることを指摘した。非正規でも女性の後期非正規は、年々単調労働からの離脱が顕著となるものの、残りの男女非正規3類型では依然として単調労働を担い続けるものが多かった。単調労働とは、定型的な仕事の繰り返しであり、その遂行に知的な判断力があまり要求されないことを意味するゆえに、本来、「裁量」や「自律性」とは相反するものであり、また職場全

体の仕事への意見の反映や意思決定の参加は、きわめて限定的なものであると考えられる。この矛盾をどう理解すればよいだろうか。

若年労働市場ではサービス産業が圧倒的シェアを占め、単調労働の多い上記3類型でも7割以上がサービス産業で働いている。さらにその3類型では、職種構成において飲食店や宿泊、娯楽施設での接客・給仕などの「サービス職」、および小売り・卸売り店での「販売職」に半数前後が集中している。熊沢の言うように、これらの職種は「どこまでも単純作業の性格がまつわりつく職業」(熊沢2006)である。しかしながら、これらの仕事は、かつての製造ラインでの徹底した分業と標準化による単調労働ではなく、自分なりに接客の工夫や仕事の段取、商品の仕入れやディスプレイなど、工夫や改善の余地があり、「低スキルながら状況に応じた対人対応が求められるなど、非定型手仕事業務」(池永2011)とでもいうべき性格を帯びるものである。したがって、そこに一定の「裁量」や「自律性」が擬似的にはあれ「実感」されやすい。また、これらの職場では、仕事の無駄を省き職場の生産性を高める知恵をだし工夫や改善を自発的に行うことが絶えず奨励されることが多く、歯車としてではないチームとしての一体感、「参加・関与」の実感が醸成されやすい。さらにまた、顧客との相互のやりとりを通じて直接に顧客に奉仕する職種であるがゆえに、「お客さんに喜んでもらえること」が「やりがい」となり、仕事の成果についての責任感も生まれやすいといえる。

先の回帰分析では、若者の仕事へのモチベーションやコミットメントに影響を与えるものは、男女、移行類型間で格差の大きい労働時間や賃金などの労働条件よりもむしろ、職場環境や仕事における諸特徴であることを確かめた。構造的にみれば、労働条件やキャリア形成の機会、雇用の安定性などにおける大きな格差が存在する一方で、「職場の人間関係の良好さ」、仕事の「裁量・自立性」の実感、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が、若者の働く職場に広く共有されており、これらの諸特徴が、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いえる。

## おわりに

本章では、男女間や正規雇用と非正規との間には、労働条件やキャリア形成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することを確認した。従来の研究は、仕事への移行の過程において、多くの若者を労働市場の周辺に追いやり、さらには排除するという、仮借のない「周辺化・排除」の側面に焦点を当ててきた。処遇やキャリア形成にかかわる格差が拡大し、雇用の不安定さが広がれば、不利な条件に置かれた女性や非正規の若者を中心に、仕事への不満の蓄積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怖れがある。しかしながら、本章では、女性や非正規の若者を含め、彼らを労働市場につなぎとめ、「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ことを確認した。

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、従来の研究成果によってもある程度説明は可能である。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依拠すべきセーフティ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、労働基準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そ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2013）など、拘束性の強い働きかたを若者たちが余儀なくされていることを「強制」の側面から、説明することができる。

本章では、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できるという、「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できるという、「参加・関与」の実感を、少なくとも擬似的にはあれ持たせるような働き方（働かせ方）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、時間を費やす一群の若者が存在することを指摘していた（阿部2006、2007）。本田は、このような若者の自発的な仕事へ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、むしろそれは、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こと、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広く存在していることを主張している（本田2008）。さらに、この若者を「自発」的に仕事へ邁進させる素地、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。本章で明らかにした「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りうるような労働条件や雇用の安定性を欠く多くの女性や非正規の若者にまで共有され、それが不満や抵抗を引き起こすことなく、「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。

今や、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きている。非正規を安上がりで雇用調整可能な安全弁として活用することを維持しつつ、「できる限り長く雇用する方がメリットがある」（68.6%）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きている（労働政策・研修機構2012、13頁）。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は、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が説かれている。「自発的」に仕事にのめり込むことは、もはや、趣味を仕事とし、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ような過酷で不安定な労働条件とその格差の広がり、必ずしも報われない若者の不満や抵抗の基盤とはならず、むしろその過酷さや理不尽さから自らを守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、自己防衛の拠り所となる仲間意識が、無理なシフトを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の取得を躊躇するなど、『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」（伍賀2014）のである。

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、若者をからめ捕って仕事への拘束性を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では、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。それ故に問題の根は深く、劣悪な労働条件への抵抗や権利意識を抑え込む問題とともに、ひいては身も心もすり減らしてでも働き続けさせるという深刻で大きなリスクを伴うものとなっており、これは、「周辺化・排除」の機能と表裏をなし、相互に補完する機能を果たしているといえるのである。

なお、本稿では、若者の働き方やそこでの意識を、学校からの移行後の労働世界の側に視点を据えて説明し、仕事への統合・包摂の実態を明らかにしようとした。しかし他方で、移行前の学校での教育や経験が、能力主義的価値観や自己責任などの受容、形成に関わり、どのように仕事へのモチベーションや態度を規定しているのかという視点を抜きにしては、若者の仕事への統合・包摂のメカニズムの全体像を解明したことにはならない。この点に関わって、「若者の教育とキャリア形成に関する研究会」の他のメンバー、グループにおいて詳細な分析が試みられているので参照されたい（「若者の教育とキャリア形成に関する研究会」2014）。

#### 《参考文献》

- 阿部真大（2006）『搾取される若者たち—バイク便ライダーは見た！』集英社新書。  
阿部真大（2007）『働きすぎる若者たち—「自分探し」の果てに』日本放送出版協会。  
池永肇恵（2011）「日本における労働市場の二極化と非定型・低スキル就業の需要について」労働政策・研修機構『日本労働研究雑誌』No.608。  
池永肇恵（2009）「労働市場の二極化—ITの導入と業務内容の変化について」労働政策・研修機構『日本労働研究雑誌』No.584。  
伍賀一道（2014）『「非正規大国」日本の雇用と労働』新日本出版社。  
小杉礼子（2010）『若者と初期キャリアー「非典型」からの出発のために』勁草書房。  
児美川孝一郎（2013）『キャリア教育のウソ』筑摩書房。  
熊沢誠（2006）『若者が働くとき—「使い捨てられ」も「燃えつき」もせず』ミネルヴァ書房。  
酒井正・樋口美雄（2005年）「フリーターのその後—就業・所得・結婚・出産」労働政策・研修機構『日本労働研究雑誌』No.535。  
佐藤博樹・小泉静子（2007）『不安定雇用という虚像—パート・フリーター・派遣の実像』勁草書房。  
四方理人（2011）「非正規雇用は「行き止まり」か？—労働市場の規制と正規雇用への移行」労働政策・研修機構『日本労働研究雑誌』No.608。  
堀有喜衣編（2007）『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房。

本田由紀 (2008) 『軋む社会—教育・仕事・若者の現在』双風舎。  
労働政策・研修機構 (2012) 『調査シリーズ No.104:「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」  
結果—企業の人材活用は今後、どう変わるのか—』。  
「若者の教育とキャリア形成に関する研究会」編 (2014) 『「若者の教育とキャリア形成に関する調査」  
最終調査結果報告書 Youth Cohort Study of Japan 2007-2012』。

なお、本研究は、日本学術振興会科学研究費補助金・基盤研究 (A) (一般)、2010-2013年、代表：乾  
彰夫「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」(22243045) および日本学  
術振興会科学研究費補助金・基盤研究 (A) (一般)、2007-2009年、代表：乾彰夫「大都市における若年  
者の教育・職業移行過程とキャリア形成に関するコーホート調査」(19203034) の助成を受けた研究成  
果の一部である。