

平成25年度 卒業論文

若年層の就業問題
—— フリーターからの離脱 ——

専修大学人間科学部社会学科

指導教員名 金井雅之

HS22-0110B 堀井 美也

目次

第1章 研究の目的	1
第2章 先行研究	3
2.1. フリーターについての先行研究.....	3
2.2. 職場における人間関係についての先行研究.....	6
第3章 データと方法.....	11
3.1. 分析枠組み	11
3.2. 使用データ	12
3.3. 分析方法	12
第4章 変数と記述統計量.....	13
4.1. 従属変数	13
4.2. 独立変数	14
4.3. 統制変数	16
4.4. 2変数の関連.....	17
第5章 分析結果	19
5.1. 自主性と雇用形態の関係（分析Ⅰ）	19
5.2. コミュニケーション能力と仕事（事業）の継続性の関係（分析Ⅱ）	20
第6章 考察	21
文献	23
謝辞	24

第1章 研究の目的

学校から仕事への移行過程が変容するにしたがって、不安定で流動的な状態にある若者たちが急速に増加している。こうした状況は、過去 20 年あまりの間に、日本のみならず先進諸国に共通の現象として発生している。若者たちをめぐる状況は、近代化・産業化の過程を通して、一旦は学校から安定した仕事へのスムーズな移行を標準化させてきた先進諸国にとって、新たな問題認識と対応を求める課題を突きつけてきた。流動化する若者たちの状況の性格や原因をどう見るか、社会的な支援は必要なのか、また必要だとすれば誰に対して、何に対して。こうした議論は、日本の「フリーター」「ニート」問題に限らず、多くの国々で繰り広げられてきた（乾 2008）。

若者が大人になる過程には様々な困難が待ち受けている。日本社会は、若者を学校から職業へスムーズに移行させることで、若者が大人になる際に直面するさまざまな困難を回避させることに成功してきた。正社員という企業の十全たる労働者になることは、就業だけでなく、家族形成（家族を養える収入）、住宅（社員寮や社宅）、職業能力開発や将来のキャリア展望、健康などの問題も同時に解決されることを意味していたのである（堀 2007）。

90 年代後半から続いた長い景気の混迷と、企業による非正社員化の流れは、若者の不安定な移行を促進した。若年の失業率の上昇、フリーターと呼ばれる不安定な働き方をする若者層の増加や、ニートと呼ばれるような若年無業者の増加は、学校から職業へのスムーズな移行によって避けることができていた問題を浮かび上がらせることとなった。なぜならスムーズな移行をしなかった若者たちの前には、就業にとどまらない、様々な「大人になること」の問題が出現したからである。フリーターとしての収入では生家からの独立や家族形成は難しく、職業能力開発の機会も少ない。しかし正社員という安定した移行状態にある若者層においても、長時間労働などの問題が山積している（堀 2007）。

乾（2012）によれば、いまの日本社会は一あるいは先進国社会の多くも一、残念ながら多くの若者にとって働きやすい社会になっておらず、フリーターなどの非正規雇用にしかならない若者が膨大に増えている一方で少なくなった正社員で働く若者には異常なほどの長時間労働が待っており、非正規雇用で「使い捨て」のように働くか、正社員で身体や心が壊れるまで無理をさせられるか、という状況であるとされている。さらに、「勤労意欲が低下している」どころか、いまの大人たちが若かった頃より、よっぽどいまの若者のほうががんばっているとすら言うことができ、そんな働き方を全員がいつまでも続けられるわけがなく、少しでも働きやすい職場、働きやすい社会をみんなでつくっていくことが必要であると続けている。

また、佐藤（2002）は、現代がストレス社会であると主張している。ストレスとは、「外部からの刺激が生体に作用した場合に起きる反応」（佐藤 2002：19）のことをいう。つまり外部からの刺激に対して、それを押し戻そうとする心の緊張状態がストレスなのであり、刺激の力と押し戻そうとする力のバランスがとれていれば問題はない。佐藤（2002）によれば、むしろ、適度に緊張感のある状態が最も仕事の成果が出る状態であるが、バランスが崩れて、刺激の力が押し戻そうとする力を上回ってしまう状態が続くと、メンタルヘルスケアが必要になり、このようなメンタルヘルス不全予備軍、つまり、職業生活で強い不安や悩みを抱えている人、ストレスがあると感じている人は年々増加しているとされている。さらに、企業でも、ストレス対策は早急にとりくむべき課題として認識されるようになってきており、職場においてメンタルヘルス不全を招くストレスの原因にはどのようなものがあるのかを1997年の旧厚生省の調査から見たところ、男女ともに最も多いものが「職場の人間関係」とであると続けている。

「七五三現象」など、「最近の若者たちは安易に仕事を辞めてしまう」ということが、よくいわれている。でも、数ヶ月で辞めてしまう人たちは、どんな事情で、どんなふうに辞めているのだろうか（乾 2012）。

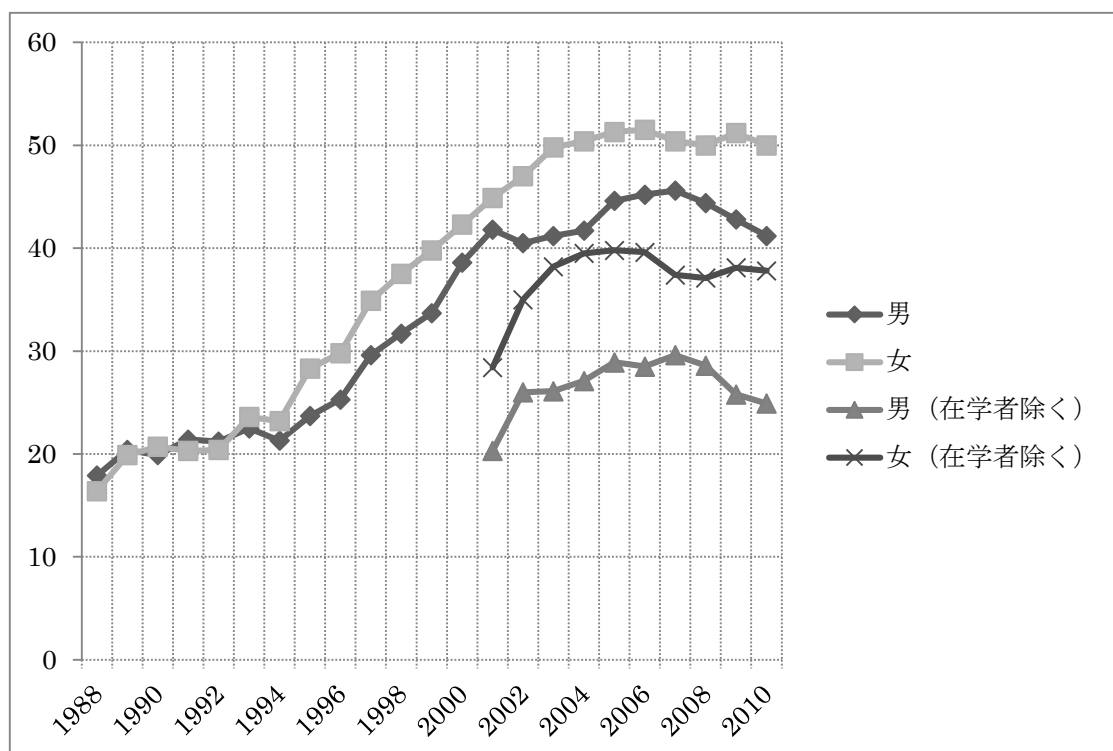
本稿では、若年層の労働問題について取り上げ、正規雇用者を目指す若者が非正規雇用者から抜け出せるために必要なものは何なのか、また、その正規雇用者がその職場で長く働き続けられるために必要なものは何なのかを分析・考察していく。

第2章 先行研究

2.1. フリーターについての先行研究

まず、フリーターはなぜ増えたのか。

「フリーター」という言葉が生まれたのはいまから 25 年ぐらい前のことだ。学校を卒業しても正社員として就職することなく、アルバイトで働き続ける若者たちのことを指す言葉として、「フリー・アルバイト」を縮めて使われはじめた。しかしフリーターが急速に増えはじめたのは 90 年代の半ばごろからである（乾 2012）。



データ出所：労働力調査

図1 15-24歳非正規雇用率

乾（2012）は 15 歳から 24 歳までの会社などに雇われて働いている人たちのなかの、非正規雇用の割合をグラフで示している（図 1）。

正規雇用というのは雇われている機関の定めがなく基本的にフルタイムで働く正社員・正職員などのことをいう。それ以外の、雇用契約期間が決まっていたり（たいていは 3 年以内）、普通よりも少ない時間で働いている人たちが非正規雇用だ。ここには契約社員・派遣社員などという人たちが含まれるが、大部分はパート・アルバイトで、とくに 24 歳以下の

若い層では圧倒的にパート・アルバイトだ。図 1 のとくに上の 2 つの線が、1995 年から 2005 年にかけてフリーターの数が急速に上昇している。最近では、24 歳以下に限れば雇われている（ほかに自営業など人に雇われないで働いている人がいるが、それはこの年齢では僅かなので、事実上、「24 歳以下の働いている人全体」といいかえてもいい）女性のほぼ半数、男性でも 4 割以上が非正規雇用となっている。ただここにはアルバイトで働いている大学生や高校生なども含まれている。学生を除くデータは 2001 年からしかないので、それ以前のことはここからはわからないが、やはり 2004 年～5 年頃まで急上昇しており、すでに学校を離れた社会人のなかだけでも女性の約 4 割、男性の 25～30% ぐらいが非正規雇用で働いていることがわかる（乾 2012）。

改めてフリーターなどの非正規雇用は、なぜ増えたのだろうか。

フリーターやニートが増えたのは、若者が変わったせいだ、などということがよくいわれる。「昔と比べていまの若者は、働く意欲が低下している。フリーターが増えるのも、正社員としてきちんと働くことをいやがったり、先延ばししたりする若者が増えたせいだ」などということが、政治家や評論家、会社経営者などの人たちからいわれることも多い。でもそうだろうか（乾 2012）。

乾（2012）は、総務省統計局の労働力特別調査と労働力調査から、雇われて働いているすべての年齢の人たちの数を年ごとにグラフにしている。これによると、非正規雇用の数が一貫して増加し続けているのに対し、90 年代後半からは正規雇用の人数が目に見えて減少していることがわかる。これは働いている全年齢の人たちの合計だから、若者だけの傾向ではない。もし仮に、まじめに働こうとする意欲が下がっているから非正規雇用が増えているのだとすれば、これは若者だけのことではないことがわかる。

次に、フリーターになる理由をみていく。堀（2007）はフリーターになる理由を年齢別にみている（表 1）。

表 1 フリーターになる理由（性別・年齢別，％）

		仕事以外にしたいことがあるから	つきたい仕事のための勉強や準備，修行期間として	自分に合う仕事を見つけるため	正社員として採用されなかったから	学費稼ぎなど，生活のために一時的に働く必要があったから
男	計	24.2	27.5	36.3	11.8	18.6
	18-19 歳	16.7	20.5	25.6	7.7	25.6
	20-24 歳	25.1	27.5	38.6	13.0	14.5
	25-29 歳	26.2	29.9	37.9	12.1	20.1
女	計	20.2	21.6	35.1	12.0	16.6
	18-19 歳	21.5	29.1	25.3	6.3	22.8
	20-24 歳	20.7	17.0	41.5	13.8	17.6
	25-29 歳	19.4	22.8	33.2	12.5	13.8

		なんとなく	正社員はいやだったから	家庭の事情で	自由な働き方をしたかったから	その他	N
男	計	28.9	7.2	5.0	18.8	4.4	499
	18-19 歳	38.5	3.8	6.4	17.9	2.6	78
	20-24 歳	29.0	6.3	4.3	21.3	5.3	207
	25-29 歳	25.2	9.3	5.1	16.8	4.2	214
女	計	24.6	12.4	12.8	27.5	5.4	499
	18-19 歳	21.5	8.9	10.1	19.0	5.1	79
	20-24 歳	26.1	14.4	10.1	33.5	5.3	188
	25-29 歳	24.6	12.1	15.9	25.4	5.6	232

表 1 から、男性では年齢が上がると、「仕事以外にしたいことがあるから」「つきたい仕事のための勉強や準備，修行期間として」「自分に合う仕事を見つけるため」が増加し、「学費稼ぎなど，生活のために一時的に働く必要があったから」「なんとなく」の割合が低下する。女性は男性ほどはっきりとした変化は見られないが，10 代では「つきたい仕事のための勉強や準備，修行期間として」「学費稼ぎなど，生活のために一時的に働く必要があったから」が多いが，20 代前半で「自分に合う仕事を見つけるため」が 4 割を占めるようになり，20 代後半でも 3 割を占める。また，堀（2007）は著書の中で，学歴別にみると男性でも女性で

も「つきたい仕事のための勉強や準備，修行期間として」「正社員として採用されなかったから」が高卒超で高くなっていると指摘している。

2.2. 職場における人間関係についての先行研究

多くの非正規雇用者が正規雇用者になることを望んでいる一方で，実際に正規雇用者として働いている人たちの現実はどうだろうか．晴れて正規雇用者になれたとしても，その仕事が長く続かなければ正規雇用者になった意味がない。

乾（2012）は，大学で担当している自分の授業を受講している生徒のレポートを通して，働きやすい職場と働きにくい職場について述べている．働きやすい職場の例として，3年以上も同じレストランで働いていて，卒業までそこで働き続けたいと思っている L さんのレポートが挙げられている。

L さんの働く店はお客様一人あたりの平均単価が 5 千円と高級なレストラン．1 階がテーブル席とキッチン，2 階が個室席で，ホールはいつも社員 2 人とアルバイト 3～4 人で担当している．注文を受けても，お客様の食事の進み具合を見ながらタイミングを見計らって，次の料理のオーダーをキッチンに通すなど，慣れないとうまくできないことや，テーブルマナーをきちんと心得ていないといけないうなど，難しいことも多い．メニューにない特別料理を注文されることもある．エレベーターがなく，できた料理を階段で運ばなくてはならないため，忙しいときはかなりきつい．それでもずっと続けようと思える理由を L さんは次のようにいっている．「この仕事をどうして続けているのかと聞かれたとき，やっぱりその雰囲気が一番最初にあげられる．この仕事はキッチンとの連携，ホールのチームワークが非常に重要である．そのためにみんな自然に仲良くなるし，疑問に思ったことはため込まないですぐに聞ける．また，覚えることが多く，慣れるまで時間がかかるので新人の人が不安な顔をしていたらみんなで声をかけてあげたりフォローしてあげたりする．そういったなかで仲良くなって，店にも溶け込んでいけると思う．」これをみると，L さんの働いている職場は，一緒に働くアルバイトや社員の人たちと，とてもいい関係や雰囲気になっていることが伝わってくる。

もうひとつ，こういう関係を保つ上で重要なこととして L さんがあげているのは，「一見無駄な時間」ということだ．夜番の人たちは午後 5 時からとなっているが，実際にお店にお客が入り始めるのは 6 時過ぎ，準備はほとんど昼番の人たちがやってくれているので，この時間はそれほど仕事があるわけではない．でもお客のいないこの時間帯に，料理やお酒の知識を増やしたり，店のことを考えての工夫など，アルバイト仲間や社員などいろいろ話することができる．そこで，経営上の効率だけ考えたら無駄な人件費を払っているようにみえるこの時間が，働いている人たち同士の関係や店の雰囲気をつくっていく上で，とても重要な役割を果たしているという（乾 2012）。

また、乾（2012）は働きやすい職場の例と共に働きにくい職場の例も挙げている。以下は塾講師のアルバイトをはじめた H さんのレポートである。

H さんは思っていたほど稼げず学費にたらないため、塾講師とはべつに飲食店でも働きはじめた。調理を担当している。一緒に働いているのはほとんどが外国人留学生で、日本人は店長と H さんだけ。働きはじめて、店長のやり方に疑問や不満を感じる人が多い。まずは時給のこと。募集条件では 1000 円だが研修期間中は 900 円、面接では研修は 2～3 週間程度と聞いていた。1 ヶ月ほどでは必要の仕事は覚えたが、3 ヶ月も研修給のままに据え置かれた。おかしいと思って尋ねてみると、一緒に入った全員が必要なレベルに到達しないと上げないのだという。一緒に働く留学生を店長が、「お前はアホか！」「日本語わかりますか？」などと差別するのも気分が悪い。仕事の仕方を教えてくれたのは最初の 2、3 日だけ。しかたがないから先輩のアルバイトのやり方を見ながら覚えたのに、あとから「お前のやり方は違う」などと叱ってくる。その日になって急に残業を命じてきて、体調の悪いメンバーの一人が断ったら、露骨にいや顔をしてしつこく理由を追及した。でも H さんは、一緒に働く留学生のバイト仲間をととても信頼している。ときどき他のチェーン店に応援に行くことがあるが、そのたびに「やっぱりうちのメンバーが一番できる。仕事のスピードが速くて、とても安心してやれる」と思うという。そこで H さんは、店長はやりづらいし、最近引っ越して店まで遠くなったけど、それでも「一緒に仕事をしたいと思う仲間がいる」し、仲間とともに「仕事にも誇りを持っている」からと、このアルバイトを続けている（乾 2012）。

松本・熊谷（1992）によれば、人が何らかの職業を選択し、仕事に就くというのは、多くの場合、企業のような組織とその下位体系としての職場に所属することに他ならない。組織（organization）とは、何らかの目的または目標達成のために地位や役割を計画的に編成・調整し、ある時間継続して機能する 2 人以上からなる集団ないし人びとの活動のシステムのことである。組織のなかで仕事をおこなう場が職場である。職場には、通常、複数の年齢・性・出身背景・個性や能力を異にする人がいて、仕事を遂行するための機械や設備がある。したがって、職場は「集団—機械」のシステムであるが、機械は一定の性能をもち、それを操作するのは人間であるから、結局、職場の機能は人間関係に依存しているということになる。

ここで松本・熊谷（1992）は、職場における人間関係を2種類に分けて次のように説明している（図2）。

関係	垂直的（タテ）関係	水平的（ヨコ）関係
公式関係 （能率の論理）	①階層的協力関係 支配・服従関係 ②指示・援助・評価 ③罰勢力・報酬勢力・ 正当勢力・専門勢力・ 情報勢力に基づく	①組織的協力関係 仕事上の責任分担関係 ②協力・援助 ③正当勢力・専門勢力・ 情報勢力に基づく
非公式関係 （感情の論理）	①一方が他方の面倒 をみる関係 ②敬愛・思慕、配慮・忠誠 ③支配・服従欲求に基づく	①相互に面倒をみる関係 ②親密、友愛 ③親和欲求に基づく

図2 職場の人間関係（松本・熊谷 1992）

職場の人間関係は、職位・職能の点で、①垂直的關係（上司と部下の關係）と、②水平的關係（同僚關係）に大別される。それはまた、①職場の目的に応じて、当初から予定された公式の（人間）關係と、②ある期間を経て自然発生的に生じる非公式の（人間）關係に分けられる。さらに、職場が十分その機能を果たすための重要な条件を6つ提示している。

<職場の機能の条件>

- ① 目標についての合意：職場の目標が集団全体のものとして合意があり、かつ受容されていること。
- ② 成員の要求充足：各成員が職場所属に満足し、職場に強い帰属意識をもっていること。
- ③ 適切な構造化：職場成員の役割体系がうまくできており、成員相互の感情關係がよいこと。
- ④ 効果的なリーダーシップ：リーダーが成員の仕事能力を高度に引き出すリーダーシップをとっていること。
- ⑤ 各成員の能力の活用：各成員がもつ仕事能力（知識、経験、技能など）が十分活用され、育成される状況があること。
- ⑥ 集団の文化・風土が仕事志向であること。

図2や職場の機能条件の内容を見ても、円滑に働くためには、その職場の人間同士の関係は切っても切れない重要さがあることがわかる。

また、職場は複数の人が協働する場であるが、相互に報酬（給与や昇進）を巡って競争していることもあり、葛藤やトラブルが生じやすい。職場における葛藤やトラブルは、個人・集団間に生じる敵対的行動、対立、抗争などの社会的葛藤と、個人内及び成員間の役割認知のズレから生じる役割葛藤に分けられる。社会的葛藤には、次のようなタイプがある。

<社会的葛藤>

- ① 個人的葛藤：上司と部下間、同僚間に起こるもので、当事者に不安定感や不確定感が存在する場合に多くみられる。上司と部下の間では、感情的な好き嫌いの他、役割期待の不一致に起因することが多い。また、同僚間では潜在的な競争意識が原因となることが多い。
- ② 個人と集団（職場）・組織との葛藤：職場や組織が要求する期待と個人の欲求や行動との間の葛藤である。
- ③ 集合（団）間葛藤：たとえば、生産部門対販売部門の対立のように、集合対集合の葛藤である。
- ④ 集合（団）内葛藤：たとえば、派閥対立のような集合体の内部に生じる葛藤である。公式組織としての職場には非公式集団が形成されやすいので、この種の葛藤が少なくない。
- ⑤ 組織間葛藤：組織はその環境内でひとつだけ存在するのではなく、組織群（organization）として存在している。したがって、他の組織と葛藤が起こることは珍しくない。

こうした葛藤は組織や職場の有効性を損なうので、未然に防止するとともに、もし発生した場合、的確かつ迅速に処理する手だてが講じられなければならない（松本・熊谷 1992）。

職場におけるタテとヨコの関係の重要性については、働きやすい職場の条件のひとつとして乾（2012）も以下のようにまとめている。一緒に仕事をする仲間の関係は、仕事のなかでお互いに信頼できるということが重要だ。私たちが会おうほとんどの仕事は、何らかの協業、つまり複数の人たちが協力してひとつの仕事をするというプロセスを含んでいる。そこで、一緒にひとつの仕事をするとき、それぞれが与えられた役割をきちんと果たしてくれるかどうかや、万が一誰かがミスをしてしまったり、あるいは困難に陥ったりしたときに、お互いにフォローしてもらえるかなど、一緒に働く人を信頼できることが重要だ。共通する話題が多いなど、一緒にいて楽しいということも重要かもしれない。でも普段はあまりウマがあわなくても、いざというときに信頼できる人は、一緒に働くときには安心できる存在だ。そしてこれは同僚などヨコの関係ばかりではない。店長や雇い主などの関係でも同じだ。上に立つ上司が、仕事の分担や適切な指示、あるいは新人にちゃん

と仕事を教えるなど、その役割をきちんと果たしているか. 下にいる人を傷つけるような言葉遣いや振る舞いをしていないか. みんなから信頼され、またみんなを信頼しているかなどは、その職場の働きやすさをきめる上で、重要な要素だ.

第3章 データと方法

3.1. 分析枠組み

フリーターの先行研究で述べたように、堀（2007）が示した若者がフリーターになる理由の調査をした結果では、「自分に合う仕事を見つけるため」という理由が男女共通で大きい割合を占めていた。この「自分に合う仕事を見つけるため」という理由は、その次に男女共通で挙がっていた「つきたい仕事のための勉強や準備、修行期間として」という理由に比べるとやや抽象的であり、勉強や修行といったものよりゴールが見えにくい。尚且つ、調査結果によると男性においては年齢があがるとその割合が上がっており、女性においても10代に比べて20代のほうが、割合が高くなっている。ここから、早い段階で自分に合う仕事を見つけられなければ、年齢が上がるにつれて男女共に自分に合う仕事を見つけることがより困難になってくると考えられる。

では、「自分に合う仕事」とはどのようにすれば見つけれられるのだろうか。個人によって“これが自分に合う仕事だ”と感じる基準が違うことは言うまでもないが、個人によっての基準が違うからこそ個人が主体的に動かなければ見つかるものも見つからないのではないだろうか。そこで、この分析では「自主的に動く」という意味で「日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる」という変数を独立変数、また、「自分に合う仕事」であるかを検証するために「仕事の満足度」という変数を独立変数、「正規雇用者か非正規雇用者か」を従属変数として使用し、フリーターから離脱するために必要なものは何であるのか、とりわけ、「自分に合う仕事」を見つけるためにはどうすることが必要なのかということを明らかにしていく（分析Ⅰ）。

また、フリーターからの離脱に成功し正規雇用者になった後、次はその職場で長く働き続けられることが重要な課題となる。先行研究で職場の人間関係が重要であることはよくわかった。

では、同僚や上司などの“人”と良好な人間関係を築くためにはどのようなことが必要なのだろうか。乾（2012）が主張していたような、お互いに信頼できる関係を築くには、まずはお互いのことを知ったり、相手の立場になって考えたりすることが大切である。そして、このように人と関わるプロセスで毎回必要になるものは、個人のコミュニケーション能力ではないだろうか。他人との間に大きな壁を作ることなく交流することができ、周りの意見に流されることなく自分の意見も発信することができる力は、組織に属する上で大事なものであると考えられる。そうすることで職場において必要な人間関係が築けるのではないだろうか。

そこで、ここでの分析では「まわりの人をまとめてひっばっていくことができる」を独立変数、「正規雇用者か非正規雇用者か」を従属変数として使用し、職場で良好な人間関係を

築くために必要な能力を探っていく（分析Ⅱ）。

なお、本稿の研究では、日本全国に居住する 20～34 歳（2006 年 12 月時点）の男女個人を分析単位とする。

3.2. 使用データ

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトの「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」として、2007 年の 1 月から 3 月、2008 年の 1 月から 3 月、および 2009 年の 1 月から 3 月にそれぞれ実施した「若年パネル調査」と「壮年パネル調査」を統合したデータを用いる。

調査の目的としては、少子化・高齢化が急激に進行し、世界的な経済変動が人々の生活に影響を与える中で、日本に生活する人々の働き方・結婚・出産といった家族形成、社会や政治に関する意識・態度がどのように変化しているのかを把握することである。教育・就業・家族・健康・意識といった多面的な側面から包括的・総合的にライフ・ステージの移行過程を捉えることを目指している。

この 2 つの調査の調査対象は、日本全国に居住する 2006 年 12 月時点で満 20 歳から満 40 歳までの男女個人である。調査では全国 271 地点を 10 地域と 4 種類の都市規模の 2 層により層化し、対象者に追跡調査であることを事前に伝えた上で調査協力を要請し、郵便で調査票を配布、その後記入された調査票を調査員が訪問し回収した。抽出台帳は、住民基本台帳を基本とし、住民基本台帳の閲覧が不許可となった地点では、選挙人名簿を使用した。

2007 年に実施された第 1 回調査では、有効回収数は 4800 人であったが、2008 年に実施された第 2 回調査では有効回収数は 3962 人、2009 年に実施された第 3 回調査では、有効回収数は 3607 人であった。なお、「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」は 2009 年以降も毎年実施されている。

3.3. 分析方法

どのような能力が雇用形態に影響を与えているのか、また、どのような能力が仕事の継続性を支持するのかを検証する。

具体的には、日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができるかどうか、という独立変数が雇用形態に及ぼす影響と、まわりの人をまとめてひっぱっていくことができるかどうか、という独立変数が現在の会社での仕事や事業の継続に及ぼす影響を、二項ロジスティック回帰分析によって検討する。

第4章 変数と記述統計量

4.1. 従属変数

分析Ⅰの最初の分析では、「雇用形態」についての変数を使用する（表2）。「雇用形態」については先行研究に倣い、経営者・役員、正社員・正職員、自営業・自由業者、家族従事者を正規雇用、パート・アルバイト・契約・臨時、派遣社員、請負社員、内職を非正規雇用として扱っている。

表2 雇用形態

	度数	有効比率	全体比率
非正規雇用	973	26.8%	20.3%
正規雇用	2659	73.2%	55.4%
有効回答計	3632	100%	75.7%
無回答・欠損値	1168		24.3%
総計	4800		100%

分析Ⅰの2つ目の分析では、「仕事の満足度」についての変数を使用する（表3）。「仕事の満足度」については「不満である」、「どちらかという不満」、「どちらともいえない」、「どちらかという不満である」、「不満である」という5つの段階で評価してもらっているが、今回の分析では「不満である」と「満足している」の2つのカテゴリーに再編した変数を使用する。

表3 仕事の満足度

	度数	有効比率	全体比率
不満である	2197	55.6%	45.8%
満足している	1753	44.4%	36.5%
有効回答計	3950	100%	82.3%
無回答・欠損値	850		17.7%
総計	4800		100%

分析Ⅱでは「現在の会社での仕事や事業の継続」についての変数を使用する（表 4）。この変数については、「すぐに仕事（事業）をやめるつもりでいる」と「仕事（事業）をやめることを考えている」と「当面、仕事（事業）を続けるつもりである」の3つの選択肢の回答であったが、今回の分析では「すぐにやめる」と「当面続ける」の2つのカテゴリーに再編した変数を使用する。

表 4 現在の会社での仕事や事業の継続

	度数	有効比率	全体比率
すぐにやめる	845	24.5%	17.6%
当面続ける	2600	75.5%	54.2%
有効回答計	3445	100%	71.8%
無回答・欠損値	1355		28.2%
総計	4800		100%

4.2. 独立変数

(1) 分析Ⅰの独立変数

分析Ⅰの独立変数である「日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる」の変数では、解答の仕方が1～7までの段階があり、1を「まったく当てはまらない」とし、数字が上がるにつれて7の「かなり当てはまる」に近づくように設定されている（表 5）。

表 5 日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる

	度数	有効比率	全体比率
まったく当てはまらない	74	1.6%	1.5%
2	130	2.7%	2.7%
3	372	7.8%	7.8%
4	1065	22.4%	22.2%
5	1412	29.7%	29.4%
6	1129	23.7%	23.5%
かなり当てはまる	573	12.1%	11.9%
有効回答計	4755	100%	99%
無回答・欠損値	45		1%
総計	4800		100%

(2) 分析Ⅱの独立変数

分析Ⅱの独立変数である「よく知らない人と自然に会話することができる」という変数では、解答の仕方が1～4までの段階があり、1を「できない」とし、順に2を「あまりできない」、3を「ある程度できる」、4を「できる」としている（表6）。

表6 よく知らない人と自然に会話することができる

	度数	有効比率	全体比率
できない	273	5.7%	5.7%
あまりできない	1335	28.0%	27.8%
ある程度できる	2241	47.0%	46.7%
できる	918	19.3%	19.1%
有効回答計	4767	100%	99.3%
無回答・欠損値	33		0.7%
総計	4800		100%

分析Ⅱのもう一つの独立変数である、「まわりの人をまとめてひっばっていくことができる」という変数では、解答の仕方が1～4までの段階があり、1を「できない」とし、順に2を「あまりできない」、3を「ある程度できる」、4を「できる」としている（表7）。

表7 まわりの人をまとめてひっばっていくことができる

	度数	有効比率	全体比率
できない	479	10.0%	8.0%
あまりできない	1857	39.0%	42.6%
ある程度できる	2046	42.9%	38.7%
できる	385	8.1%	10.0%
有効回答計	4767	100%	99.3%
無回答・欠損値	33		.7%
総計	4800		100%

4.3. 統制変数

分析Ⅰ，Ⅱともに統制変数として「性別」を使用する．回答の仕方は1が「男性」，2が「女性」である（表8）．

表8 性別

	度数	有効比率	全体比率
男性	2365	49.3%	49.3%
女性	2435	50.7%	50.7%
有効回答計	4800	100%	100%
総計	4800		100%

分析Ⅰ，Ⅱともに統制変数として「本人の最終学歴」を使用する．この変数については，1が「中学校」，2が「高等学校」，3が「専修学校」，4が「短期大学」，5が「大学」，6が「大学院」の6つの選択肢の回答であったが，今回の分析では先行研究に倣って「中学校」，「高等学校」，「専修学校・短期大学」，「大学・大学院」の4つのカテゴリーに再編した変数を使用する（表9）．

表9 本人の最終学歴

	度数	有効比率	全体比率
中学校	85	1.8%	1.8%
高等学校	1375	28.7%	28.6%
専修学校・短期大学	1558	32.6%	32.5%
大学・大学院	1767	36.9%	36.8%
有効回答計	4785	100%	99.7%
無回答・欠損値	15		0.3%
総計	4800		100%

分析Ⅰ，Ⅱともに統制変数として「年齢」を使用する．若年パネル調査の対象者と壮年パネル調査の対象者を統合してあるので，対象年齢は20歳から40歳である（表10）．

表10 年齢の記述統計量

	値範囲	平均	標準誤差	有効回答数
年齢	20～40	30.58	5.866	4800

4.4. 2 変数の関連

次に、分析に使用する 2 変数の関連をみるため、クロス表を出した。

「日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる」と「雇用形態」のクロス表では、問題解決ができるほど正規雇用者である傾向がみられ、カイ二乗検定においても有意な結果が得られた（表 11）。

表 11 日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができると雇用形態のクロス表

解決策が見つけられる	雇用形態		合計
	非正規雇用	正規雇用	
まったく当てはまらない	15(34.1%)	29(65.9%)	44(100.0%)
2	27(32.5%)	56(67.5%)	83(100.0%)
3	98(35.3%)	180(64.7%)	278(100.0%)
4	263(31.4%)	574(68.6%)	837(100.0%)
5	251(23.4%)	823(76.6%)	1,074(100.0%)
6	216(25.0%)	647(75.0%)	863(100.0%)
かなり当てはまる	96(23.0%)	322(77.0%)	418(100.0%)
合計	966(26.9%)	2,631(73.1%)	3,597(100.0%)

「日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる」と「仕事の満足度」のクロス表では、問題解決ができるほど仕事の満足度が高い傾向がみられ、カイ二乗検定においても有意な結果が得られた（表 12）。

表 12 日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができると
仕事の満足度のクロス表

解決策が見つけられる	雇用形態		合計
	不満である	満足している	
まったく当てはまらない	40(72.7%)	15(27.3%)	55(100.0%)
2	76(83.5%)	15(16.5%)	91(100.0%)
3	222(74.2%)	77(25.8%)	299(100.0%)
4	623(70.2%)	264(29.8%)	887(100.0%)
5	643(54.4%)	540(45.6%)	1,183(100.0%)
6	405(43.1%)	535(56.9%)	940(100.0%)
かなり当てはまる	175(37.1%)	297(62.9%)	472(100.0%)
合計	2,184(55.6%)	1,743(44.4%)	3,927(100.0%)

「よく知らない人と自然に会話ができる」と「現在の会社での仕事や事業の継続」のクロス表では、自然に会話ができる人ほど会社をやめない傾向にあると思われたが、それほど強い傾向は得られず、カイ二乗検定においても有意な結果が得られなかった（表 13）。

表 13 よく知らない人と自然に会話ができると
現在の会社での仕事や事業の継続のクロス表

自然に会話ができる	現在の会社での仕事や事業の継続		
	すぐやめる	当分やめない	合計
できない	63(34.4%)	120(65.6%)	183(100.0%)
あまりできない	219(23.2%)	723(76.8%)	942(100.0%)
ある程度できる	386(24.1%)	1,217(75.9%)	1,603(100.0%)
できる	173(24.8%)	524(75.2%)	697(100.0%)
合計	841(24.6%)	2,584(75.4%)	3,425(100.0%)

「まわりの人をまとめてひっぱっていくことができる」と「現在の会社での仕事や事業の継続」のクロス表では、まわりの人をひっぱれる人ほど会社をやめない傾向がみられ、カイ二乗検定においても有意な結果が得られた（表 14）。

表 14 まわりの人をまとめてひっぱっていくことができると
現在の会社での仕事や事業の継続のクロス表

まわりの人をひっぱれる	現在の会社での仕事や事業の継続		
	すぐやめる	当分やめない	合計
できない	87(30.3%)	200(69.7%)	287(100.0%)
あまりできない	343(26.7%)	942(73.3%)	1285(100.0%)
ある程度できる	345(22.4%)	1,192(77.6%)	1,537(100.0%)
できる	66(20.8%)	251(79.2%)	317(100.0%)
合計	841(24.5%)	2,585(75.5%)	3,426(100.0%)

第5章 分析結果

5.1. 自主性と雇用形態の関係（分析Ⅰ）

日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができるかどうか、雇用形態と関連があるかどうかを分析した(表 15)。統制して分析しても、0.1%水準で有意な正の関連があり、日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる人ほど、正規雇用者であることが分かる。

表 15 「日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる」と
「雇用形態」の二項ロジスティック回帰分析

	係数		標準誤差	t 値
(切片)	0.21		0.23	0.93
日常生じる困難や問題の解決策 を見つけることができる	0.11 ***		0.03	3.48
性別	-1.71 ***		0.08	-20.07
年齢	0.00		0.03	0.25
学歴	0.39 ***		0.05	7.78

従属変数は雇用形態。性別の基準カテゴリーは男性。

N=3597. *** < .001.

次に、日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができるかどうか、仕事の満足度と関連があるかどうかを分析した（表 16）。統制して分析も、0.1%水準で有意な正の関連があり、日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる人ほど、仕事に満足していることが分かる。

表 16 「日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる」と
「仕事の満足度」の二項ロジスティック回帰分析

	係数	標準誤差	t 値
(切片)	-2.94 ***	0.26	-11.15
日常生じる困難や問題の解決策 を見つけることができる	0.42 ***	0.02	14.94
性別	0.11	1.69	1.69
年齢	0.00	0.97	0.97
学歴	0.12 **	0.04	3.02

従属変数は仕事の満足度。性別の基準カテゴリーは男性。

N=3927. ** < .01, *** < .001.

5.2. コミュニケーション能力と仕事（事業）の継続性の関係（分析Ⅱ）

まわりの人をまとめてひっばっていくことができるかどうか、が仕事の継続性に関連があるかを分析した（表 17）。統制して分析しても、5%水準で有意な正の関連があり、まわりの人をまとめてひっばっていくことができる人ほど、現在の会社での仕事や事業を継続する傾向にあることが分かる。

表 17 「まわりの人をまとめてひっばっていくことができる」と
「現在の会社での仕事や事業を継続」の二項ロジスティック回帰分析

	係数	標準誤差	t 値
(切片)	-2.00 ***	0.33	-5.99
まわりの人をまとめてひっばっていくことができる	0.14 *	0.05	2.47
性別	-0.21 *	0.09	-2.31
年齢	0.08 ***	0.00	10.92
学歴	-0.08	0.05	-1.49
雇用形態	0.71 ***	0.10	7.09

従属変数は現在の会社での仕事や事業の継続。性別の基準カテゴリーは男性。雇用形態の基準カテゴリーは非正規雇用。N=3415. * < .05, ** < .01, *** < .001.

第6章 考察

本稿では、フリーターの人びとがなぜフリーターでいるのかを探るところから始まり、その理由として男女共通で高かったものが、「自分に合う仕事を見つけるため」であることから、では、“どのような能力をもっていれば自分に合う仕事を見つけられるのか”という問題を設定し、自主的に行動できる人のほうが自分に合う仕事に巡り合う確率が上がるのではないかと考え、「日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる」という能力が雇用形態に与える影響と、仕事の満足度に与える影響を二項ロジスティック回帰分析によって検討した。また、正規雇用者になった後にその職場で長く働き続けられるためにはどのような能力が必要であるのかという問題を設定し、先行研究からそれがコミュニケーション能力であるのではないかと考え、「まわりの人をまとめてひっぱっていくことができる」という能力が仕事の継続性に与える影響を二項ロジスティック回帰分析によって検討した。

その結果をまとめると、日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる人ほど、正規雇用者として働いており、また、仕事の満足度も高いことがわかった。仕事の継続性についての分析では、単純に人とコミュニケーションをとれるかどうかの仕事の継続性に繋がるかどうかを見るために「よく知らない人と自然に会話することができる」という変数を用いて仕事の継続性との関連をクロス表によって確認したが、この2変数の間にはそれほど強い関連は見られなかった。ここから、単に人と会話ができるだけでは、その職場で長く働き続けられないことが分かる。そこから次に、先行研究でもあった“リーダーシップ”という点に注目し、「まわりの人をまとめてひっぱっていくことができるかどうか」という変数を用いて仕事の継続性との関連を検証したところ、有意な正の効果が得られた。

分析Ⅰの1つ目の、日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる人ほど正規雇用者として働いている、という結果についてみる。

どんな職場にも「仕事ができる人」といわれる人が何人かはいる。この「仕事ができる人」に共通しているのは、問題の解決に強い、あるいは問題の解決がうまいということである。職場には、日常的にさまざまな問題が発生する。たとえば大量の注文を受けたが在庫はあるのだろうか、自社製品についてのクレームがあったが誰が回答すればよいのだろうか、上司から調査を命じられたがどのようにすればよいのだろうか、などである。これらのことは職場では日常茶飯事である。職場に働く者は、これらの問題を的確に解決していかなければならない。まさに仕事とは問題解決行動の別名であり、職場とは問題解決の場なのである。それ故に、問題を的確に解決する能力をもつ者は「有能な人」とか「仕事ができる人」と呼ばれるのである（今野 1989）。

今野（1989）の主張にもあるように、日常の中で問題を解決していく能力がある人のほうが職場に適しており、そういった能力を持っているほうが正規雇用として雇われる傾向に

あると考えられる。

分析Ⅰの２つ目の、日常生じる困難や問題の解決策を見つけることができる人ほど仕事の満足度が高いという結果は、先行研究にあった「自分にあった仕事を見つけるため」という理由でフリーターに留まっている人々への解決策として提示したい。仕事の満足度が高いということと、自分にあった仕事であるということが直接イコールで結ばれるわけでは無いかもしれないが、仕事に対して満足感が得られているのならば少なくとも自分に合わない仕事ではないと考えてもいいのではないだろうか。数多くある職種の中で自分に合った仕事を見つけるというのは、現実問題としてとても難しいことである。もし、フリーターとして働いている人たちの中に理想を高く設定しすぎていてなかなか仕事を選べない状況に陥っている人がいるならば、一度立ち止まって今のアルバイトや今までに経験した仕事に満足感を得られた瞬間はなかったかを振り返ってみるべきではないだろうか。もしかしたら、実は今までの仕事経験の中に自分に合った仕事があるかもしれない、または自分に合う仕事のヒントが見つかるかもしれない。

分析Ⅱでは、まわりの人をまとめてひっばっていくことができる人ほど、現在の会社での仕事や事業を継続する傾向にあることがわかった。

リーダーシップの重要性は組織のライフ・ステージによって異なる。リーダーシップが重要な段階は、特に形成期（組織の向かうべき目標と当面の課題を組織全体及び各成員に提示する。成員間の関係形成（構造化）を促進する機会を設定する。各成員の心理的緊張感の緩和、アイデンティティの確立を援助する。）と衰退期（既存のいわば硬直・衰退している構造や規範、さらには固定化している有効でない行勢動様式を見直し、新しい構造や規範、行動様式の形成に努める）である（松本・熊谷 1992）。

職場の人間関係の先行研究にもあったように、職場ではタテの関係とヨコの関係が重要になってくる。この人間関係が良好であると、お互いに信頼関係が生まれることで仕事が進行しやすくなる。そこで、この人間関係を築くためには周りの人間を気かけられる能力が必要である。人間関係の形成は入社してから退職するまでずっとついてまわる問題であり、入社したての時期は同僚たちと交流を図り、後輩が入ってきた後は後輩を指導してまとめていく力が必要になってくる。このまわりをまとめていく力が、入社後その職場で長く働くために必要な能力であると考えられる。

文献

- 明石要一, 2006, 『キャリア教育がなぜ必要か——フリーター・ニート問題解決への手がかり』 明治図書出版.
- 青谷法子・三宅章介, 2005, 「企業と若年者の仕事に関するミスマッチとキャリア形成についての一考察」『東海学園大学研究紀要』 10(A): 1-24.
- 荒岡作之, 2001, 「『フリーター』のライフスタイルと就業問題」『大阪経済法科大学論集』 80: 41-62.
- 銅島信子, 2009, 「若年就労問題における現状と対策」『現代科学論叢』 37・80: 10-20.
- 堀有喜衣, 2007, 『フリーターに滞留する若者たち』 勁草書房.
- 木下敏, 1976, 『職場集団の心理：魅力ある職場づくり』 大日本図書.
- 小見山隆之, 2010, 「若年者雇用問題とキャリア教育」『流通研究』 16: 15-31.
- 小杉礼子, 2005, 「クローズアップ 増加するフリーター, ニート 若者の就業問題の焦点」『商工ジャーナル』 日本商工経済研究所 31(7): 50-53.
- , 2003, 『フリーターという生き方』 勁草書房.
- 今野浩一郎, 1989, 『就職内定者読本』 日本生産性本部.
- 松尾道子, 1990, 『フリーターで大丈夫?——アルバイト, パート, 派遣スタッフで働くとき』 有斐閣.
- 松本卓三・熊谷信順, 1992, 『職業・人事心理学』 日本生産性本部.
- 仁井田典子, 2010, 「フリーター／ニートを生きる」『社会学論考』 31: 83-112.
- 山口憲二, 2005, 「キャリア教育と若年者雇用問題」『新島学園短期大学紀要』 25: 17-31.
- 岩井清治, 2010, 「ドイツ企業人材の専門的業務能力と学校教育過程との継続性」『桜美林論考, ビジネスマネジメントレビュー』 1: 1-17.
- 八木美保子・水原克敏, 2006, 『自己形成を基盤とするキャリア教育カリキュラム』 教育研究会 73(4): 444-456.
- 佐藤眞, 2011, 「学卒労働市場の変容と若年不安定就業問題」『岩手大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要』 10: 37-47.
- 佐藤敏子, 2002, 『部下が会社に来なくなった時読む本』 シンプレクス出版.
- 高橋克徳, 2009, 『職場は感情で変わる』 講談社.
- 鳥居徹也, 2007, 『フリーター・ニートにさせないキャリア教育の授業』 学陽書房.
- 乾彰夫, 2012, 『若者が働きはじめるとき』 株式会社日本図書センター.
- , 2008, 『不安定化する若者をめぐる状況の性格と日本の特徴——失業・非正規雇用と労働市場規制』 教育科学研究 23: 31-41.

謝辞

本稿では，二次分析に当たり，東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから〔「東大社研・若年パネル調査（JLPS-Y） wave1-3, 2007-2009」（東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト）〕，〔「東大社研・壮年パネル調査（JLPS-M） wave1-3, 2007-2009」（東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト）〕の個票データの提供を受けた．謹んで感謝申し上げたい．