

## 08年度POSSE若者の「仕事」アンケート調査の概要 ～「やりがい」と違法状態のはざまで～

2008年9月7日

NPO法人POSSE

### ○調査の概要

NPO法人POSSEでは、06年、07年に引き続き、働く若者の労働と生活実態およびそれに関する意識について把握するために、アンケート調査「若者の雇用状況調査」を行った。調査の概要は以下のとおりである。

- (1) 調査名「2008年度 若者の「仕事」調査アンケート」
- (2) 調査対象：18～34歳の既卒労働者
- (3) 調査方法：街頭対面型アンケート
- (4) 調査期間：2008年6月18日～8月22日
- (5) 調査場所：下北沢、渋谷、八王子、立川他
- (5) 調査規模：約500名

### ○調査結果のポイント

- ・ 正社員をさらに定期昇給と賞与の有無によって分類したところ、その6割が中心的正社員で、4割が周辺の正社員であるという結果になった。
- ・ 周辺の正社員は中心的正社員よりも長時間働いているにもかかわらず、中心的正社員よりも低収入であった。
- ・ 雇用形態別の職歴から、正社員から非正社員への一方通行的な転換傾向があることが明らかになった。それは特に派遣・契約といったフルタイム型非正規雇用への転換として顕著に表れており、ここに太い転換のルートが形成されていることが伺える。
- ・ 違法状態を経験したことのある若者は、全体のおよそ5割にのぼった。
- ・ 違法状態を経験している若者の大半がそれに対して「何もしない」と回答した。
- ・ 違法状態に対応しない最大の理由は「解決することができるとは思わない」という諦念にあることがわかった。
- ・ 若者全体の2割以上が職場で「使い捨ての雰囲気」を感じていた。
- ・ 「使い捨ての雰囲気」を感じている若者は転職志向を持つ傾向があることがわかった。
- ・ 「職場の協力関係」、「飲み会の頻度」、「上司の面倒見のよさ」、「職場のぎすぎす感」といった職場の雰囲気にかかわる諸変数と、「労働時間」、「給与」、「職務内容」といった労働条件への不満のいずれもが、転職志向と統計的に有意な関連を持っていた。職場の雰囲気や、労働条件という具体的な問題の両方の解決策として、転職が念頭にのぼっている傾向が見て取れる。
- ・ 全体のおよそ8割が「やりがい」を感じており、それは雇用形態を問わず遍在していた。
- ・ 「やりがい」の内容では顧客や職場の同僚などとの対人関係が重要な要素を占める一方で、収入に関する回答は少なかった。また、「やりがい」を感じている若者と収入についても相関が認められな

かった。より観念的なものに「やりがい」を見いだしている状況が見て取れる。

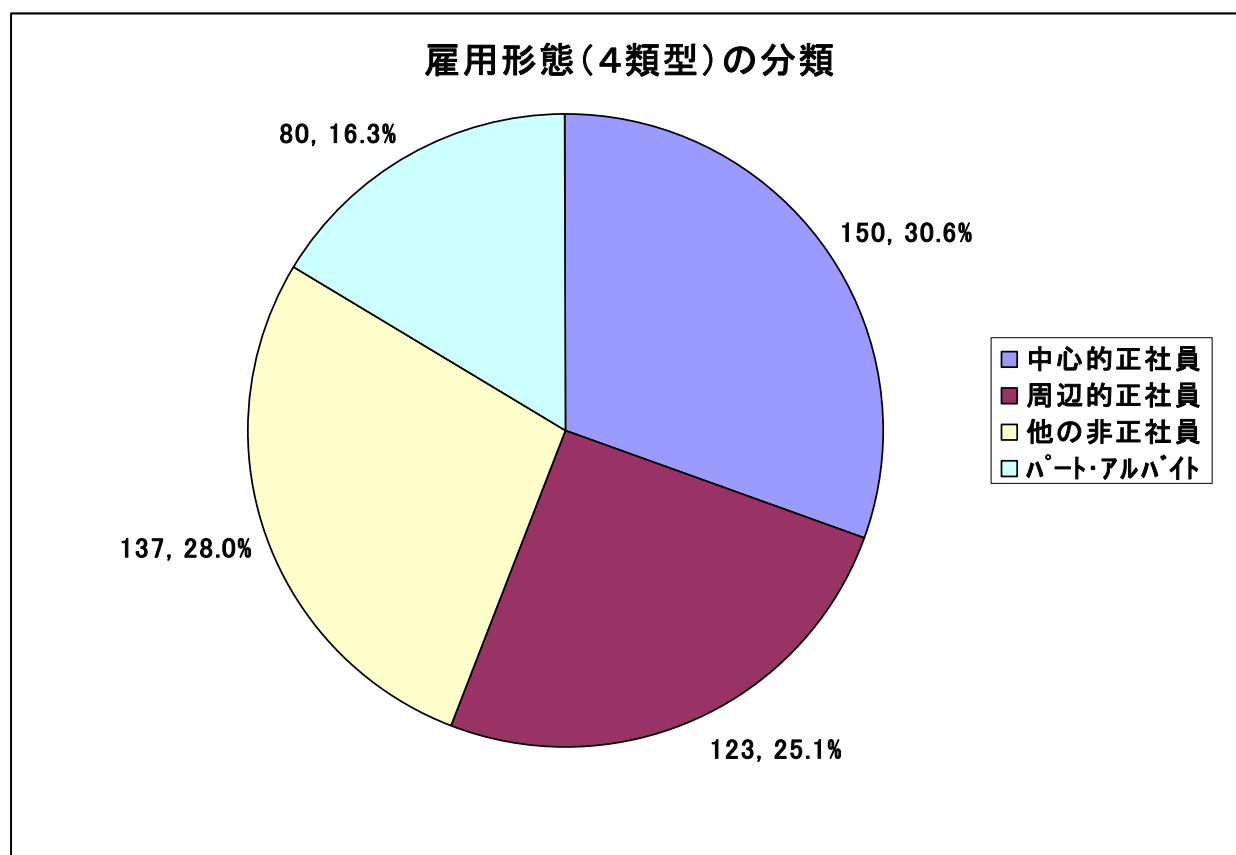
- ・ 「やりがい」の内容には雇用形態で格差が認められた。雇用形態を問わず対人関係に「やりがい」を見いだしていることを前提とした上で、中心的正社員は「スキルの向上」という具体的な内容に比較的多く「やりがい」を感じている一方で、周辺の正社員は「夢に向かう」というより抽象的なものに「やりがい」を見いだしていた。

### ○雇用形態別の特徴と移動

#### ・周辺の正社員の登場

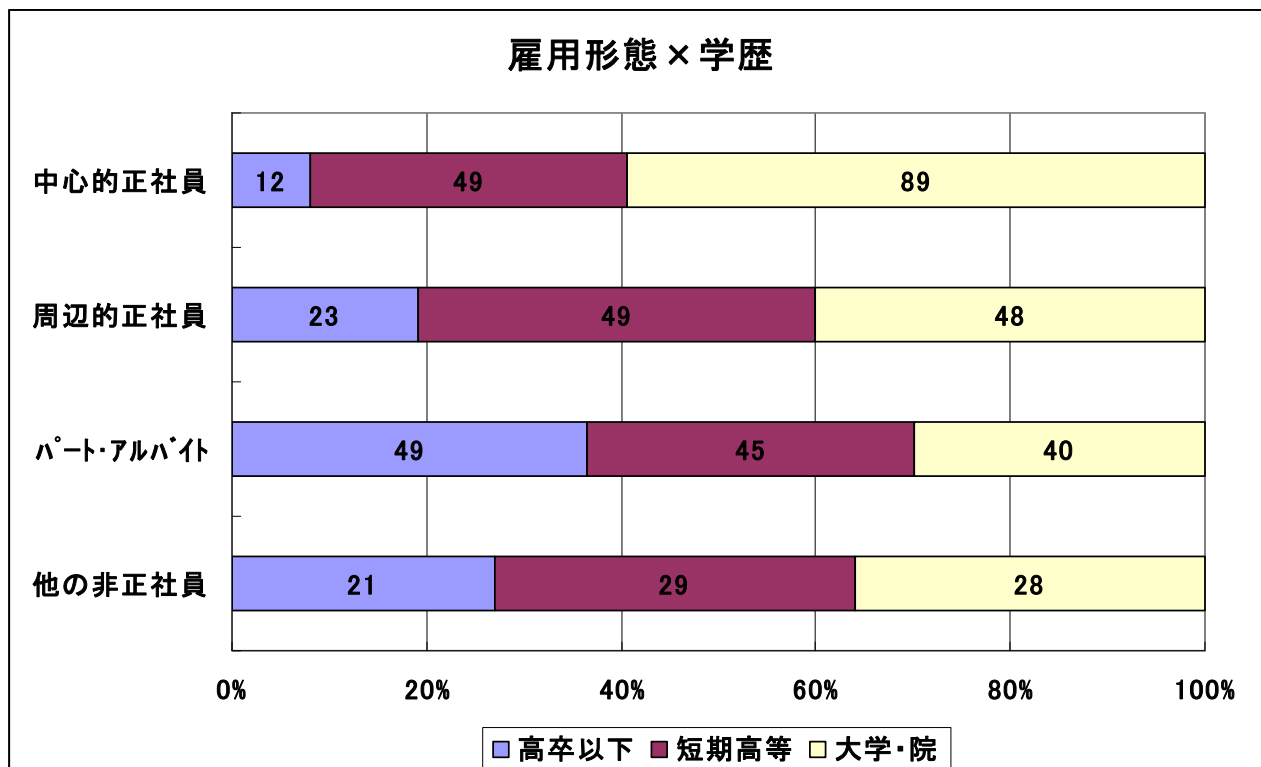
雇用形態を正社員の中での階層分化に着目し、①中心的正社員、②周辺の正社員、③他の非正社員（派遣・請負）、④パート・アルバイトの4つの類型に整理した。①は定期昇給がありかつ賞与がある正社員、②は定期昇給または賞与がない正社員を分類している。

以下では「雇用形態」という語を、この4類型を表すものとする。

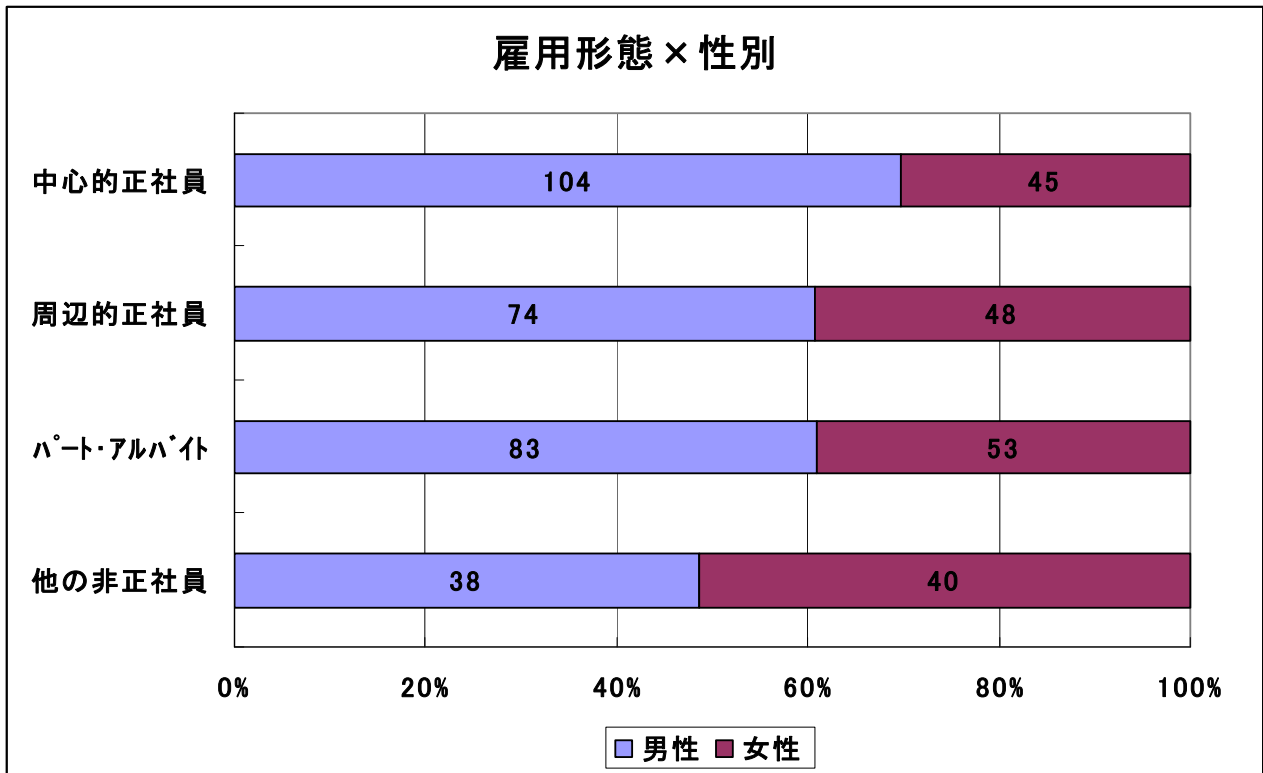


・周正的社員の特徵

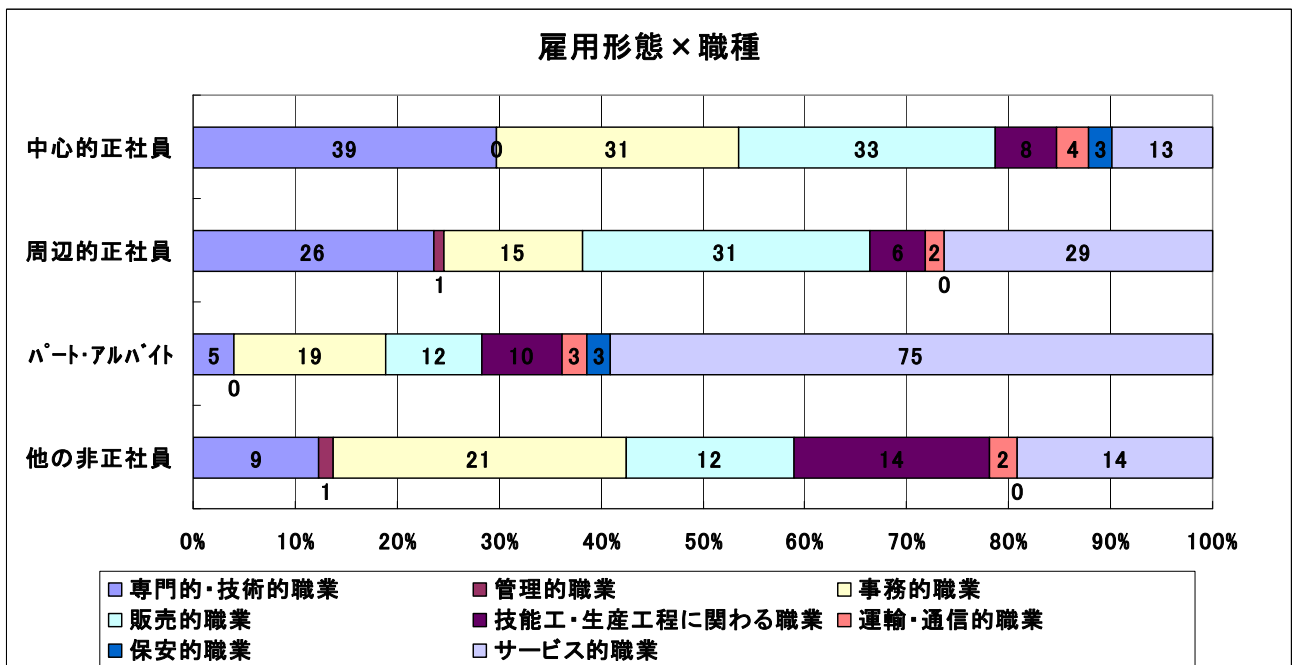
次に、周正的社員の特徵を探るために、各雇用形態を学歴、性別、職種、労働時間、収入の順に比較していこう。



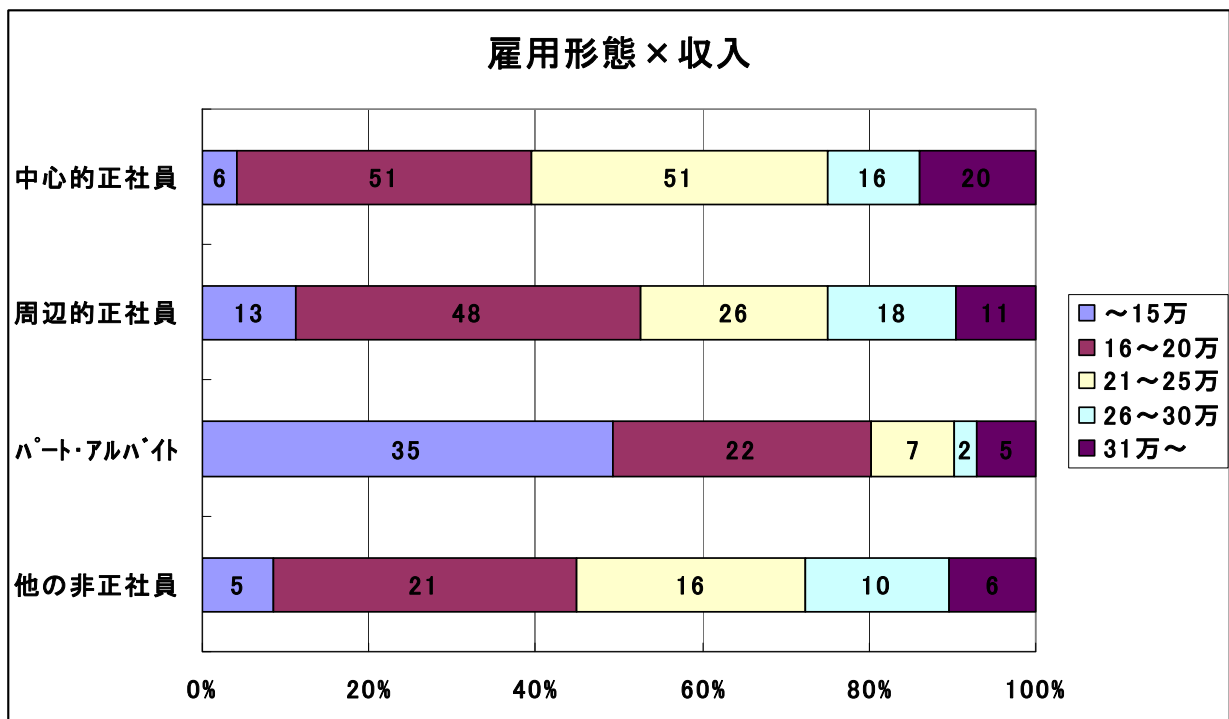
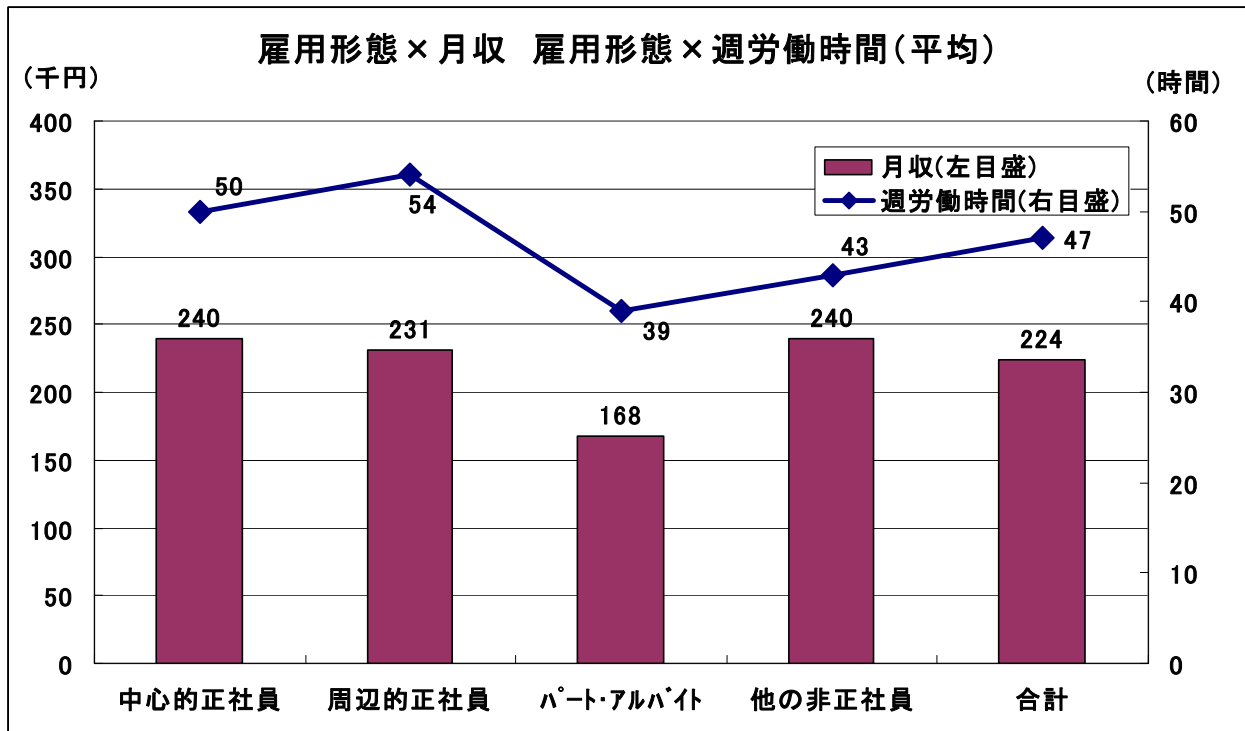
上記のとおり、大学・院卒者の割合は中心的正社員で最も高く、周正的社員、他の非正社員、パート・アルバイトの順に低くなっている。また高卒者の割合はその反対の順となっている。学歴からは、周正的社員が非正社員と中心的正社員の間層となっていることが伺える。



一見して、中心的正社員と比較してその他の雇用形態の方が女性の比率が高いことがわかる。特に他の非正社員において女性の割合が高まっている。また、正社員の間でも周辺的正社員の方が女性の割合が高い。



職種別では、中心的正社員は専門的・技術的職業と事務的職業が過半数を占めているが、周辺的正社員は販売的職業とサービスの職業が半数以上である。

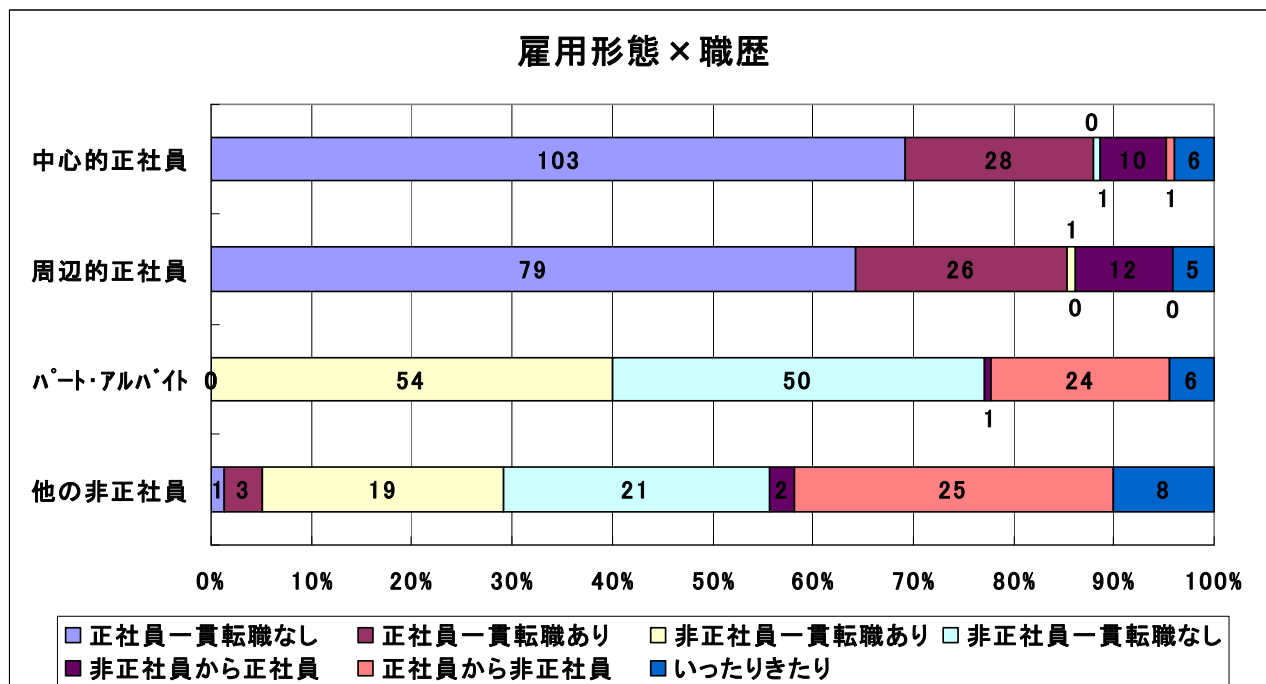


週労働時間と月収の平均をしてみると、周次的正社員は上記4つのカテゴリーの中でもっとも長く働いているにもかかわらず、中心的正社員のほうが高収入であった。週60時間以上働いている割合は中心的正社員の26%、周次的正社員では38%である一方で、週60時間以上働いている者の中で月収20万円以下の比率は中心的正社員の19%に対し、周次的正社員では53%と半数を超えていた。

以上見てきたように、本調査から正社員の中には「中心的正社員」から区別される「周次的正社員」が層として形成されていることが示唆された。

・雇用形態と職歴（雇用形態間の移動）

次に、雇用形態の間の移動について見てみよう。各雇用形態と「職歴」をクロスすることによって、相互の移動関係を読み取ることができる。



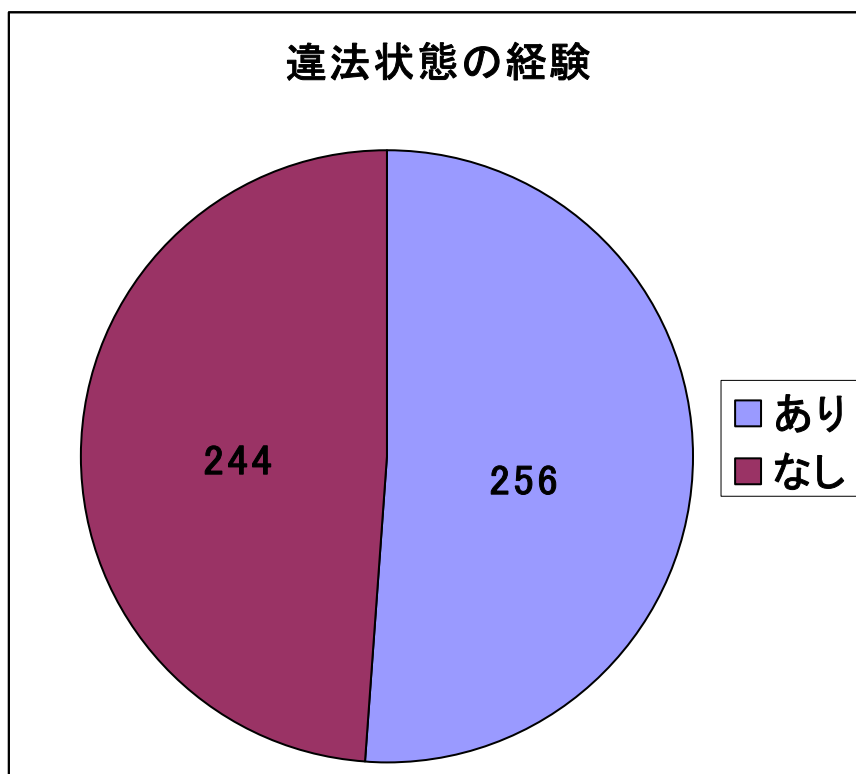
中心的正社員と周縁的正社員の職歴をそれぞれ見ると、前者は69%が「正社員一貫転職なし」、19%が「正社員一貫転職あり」、7%が「非正社員から正社員」、後者はそれぞれ順に64%、21%、10%で、これらの値について両者の間で大きな違いはない。注目すべきは、中心的正社員も周縁的正社員も、非正社員から正社員になった者はごく一部にすぎないということだ。それに対し、「他の非正社員」（派遣・契約社員など）の職歴の中で、「正社員から非正社員」の割合は32%、「非正社員と正社員をいったりきたり」の割合は10%である。つまり、契約社員や派遣社員の4割以上が元正社員である。パート・アルバイトの場合でも、正社員経験者の比率は2割強であった。

この結果から、正社員から非正社員への一方通行的な転職が生じていることが分かる。しかもその割合が、正社員に近いフルタイム労働の派遣・契約で際立って多い。派遣・契約形態の非正規雇用は、正社員と同様にフルタイム労働が基本であり、その多くが自立した家計を形成している。彼らはフルタイムで働きながら賃金は昇給せず、将来の雇用も保証されていない。正社員からこうしたフルタイム非正社員への転換が、太いルートになっていることが伺える。

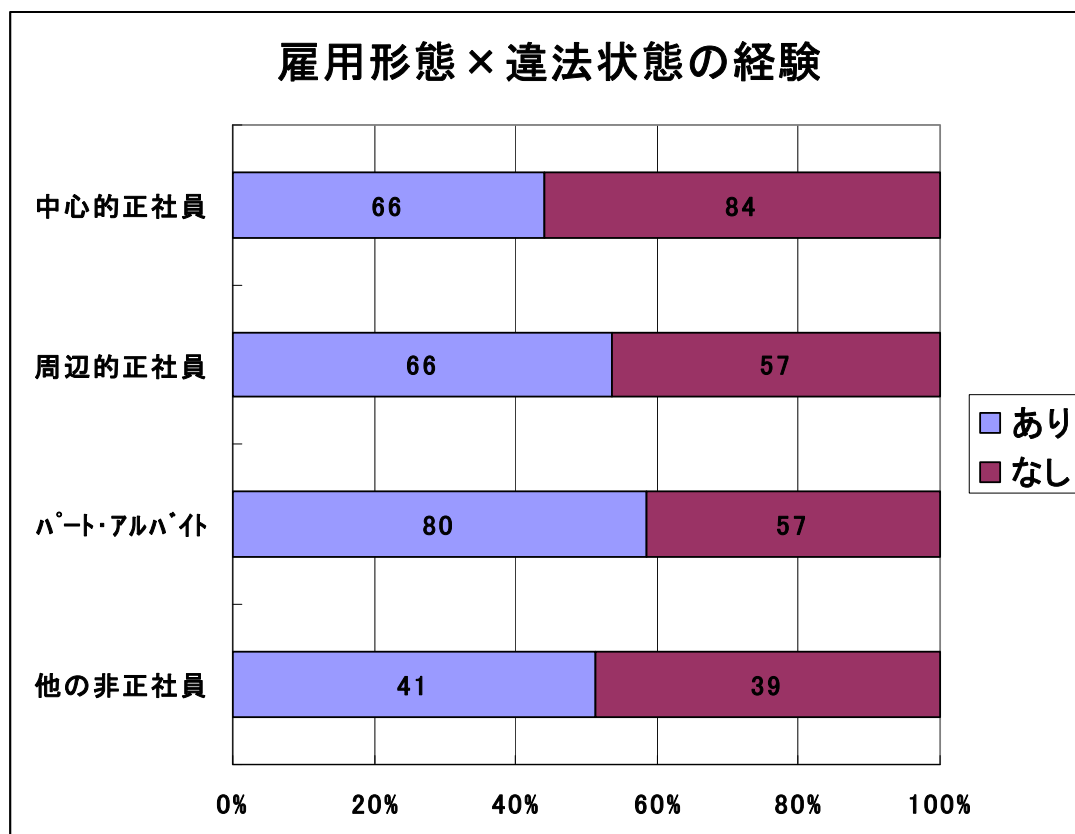
新卒の正社員採用率が回復したと言われるが、大手企業では大量採用・大量解雇を行っているとも言われている。以上のデータからは、そうした指摘との関連も推察される。

・「違法状態の経験」の分布

下記に見るように、全体のおよそ半数が違法状態を経験したことがあると回答した。



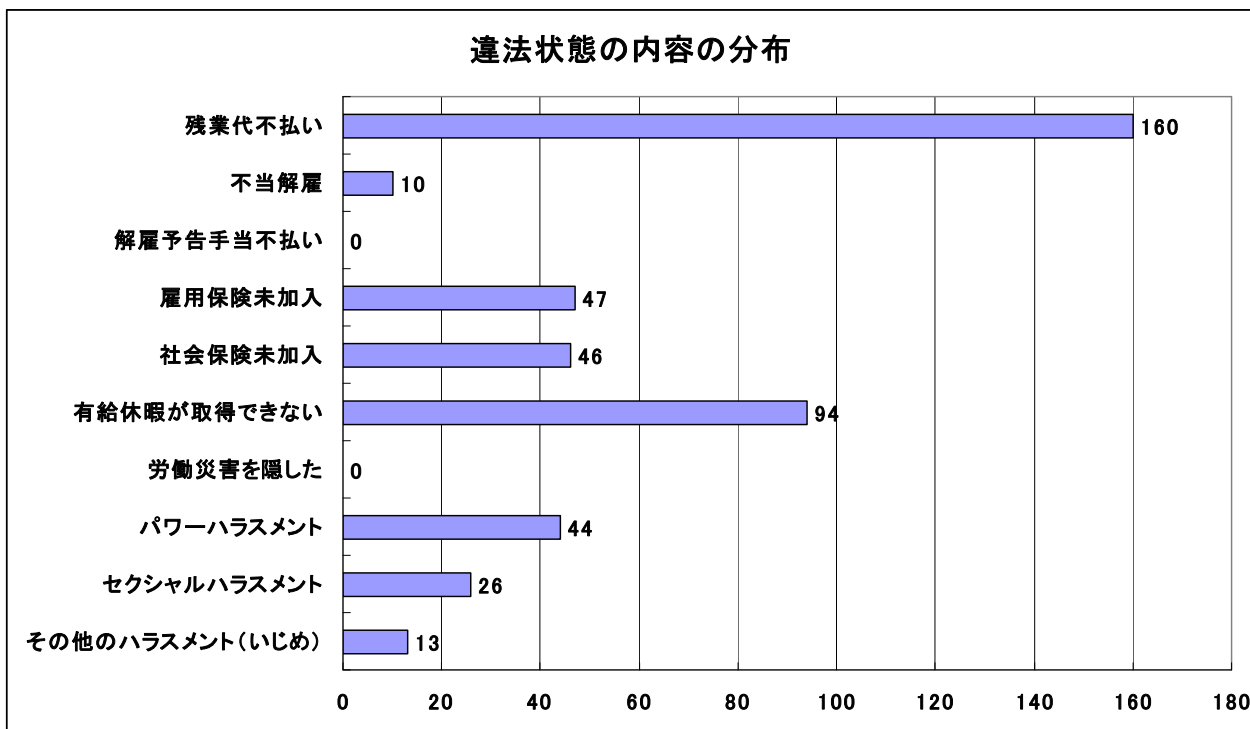
雇用形態別の、違法状態の経験の有無は以下のようなになる。



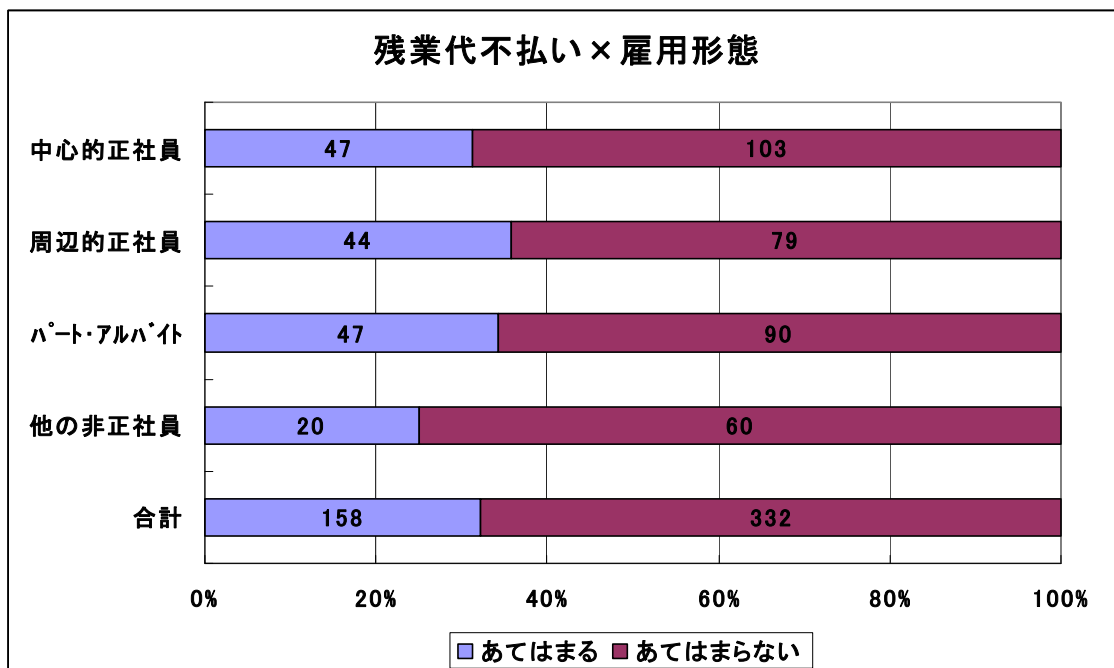
雇用形態によって差異はあるものの、若者全体に違法状態が広がっていることが伺える。

・違法状態の内容

次に、経験した違法状態について内容別に分布を見ると以下のようになる。



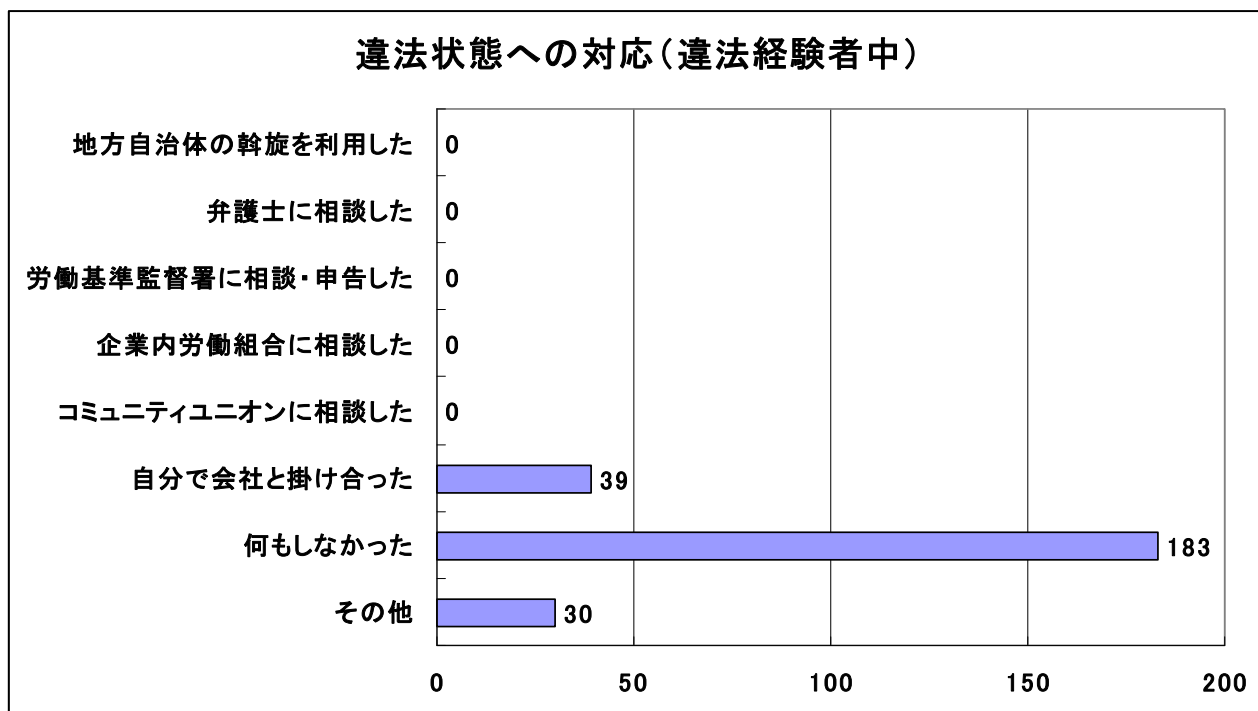
残業代の不払いが際だって多い。残業代の不払いを雇用形態別に見ると、一般的に多いと考えられてきた月給制の正社員における「サービス残業」だけではなく、時給単位で働く非正社員の間にも不払いが広がっていることがわかった。





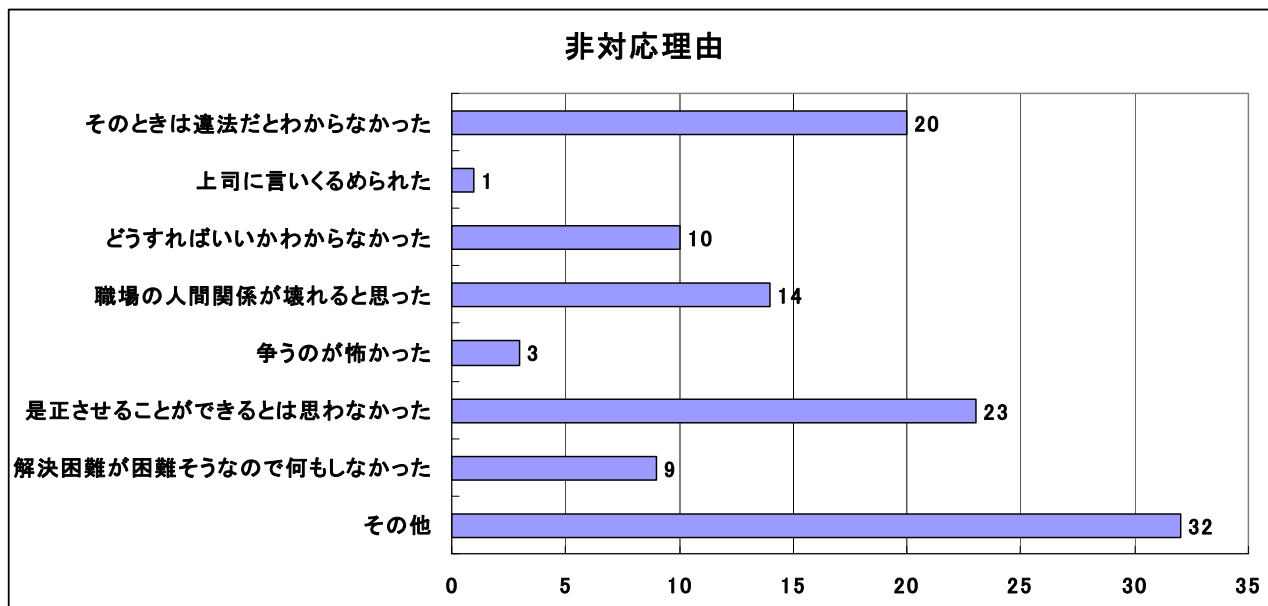
・違法状態への対応

次のグラフはこうした違法状態への対応について質問したものである。違法状態を体験した若者の大半が「何もしなかった」と回答している。



・非対応理由

さらに、「何もしなかった」と回答した若者に限定し、その理由を選択方式で尋ねた。回答方法は、複数回答と「最も重要な理由」の2つの方式で行った。以下に示すグラフは、「最も重要な理由」の割合を示すものである。

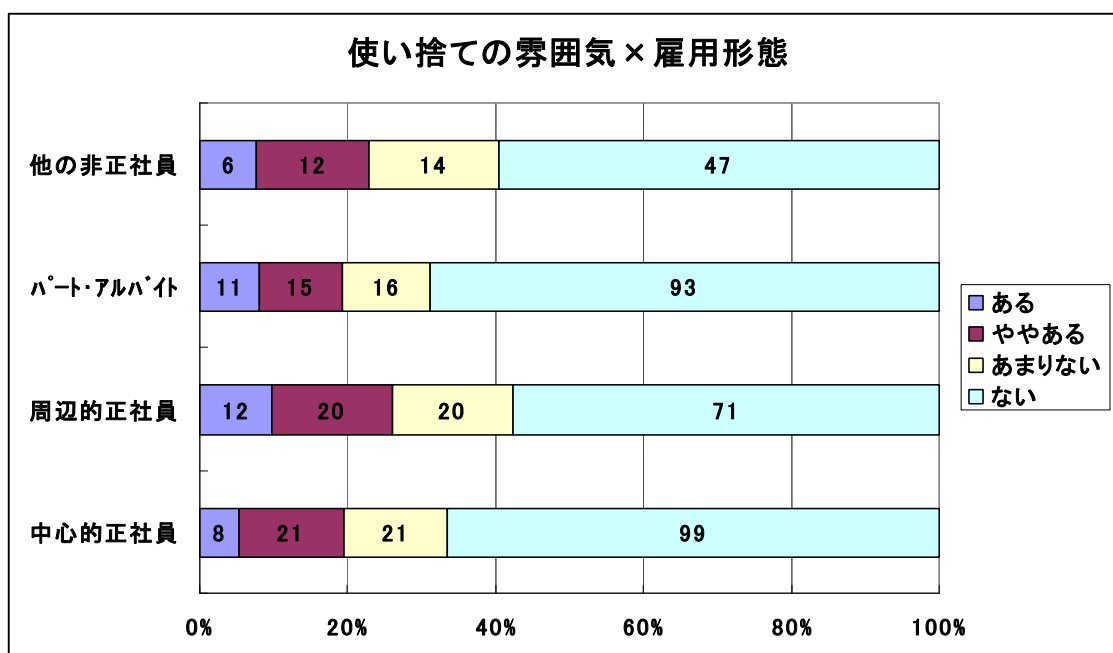


もっとも多かった答えは「違法だと思ったが、是正させることができるとは思わなかった」で、2番目の「そのときは違法だとわからなかった」を上回った。3位以下は「違法だと思ったが、職場の人間関係が壊れると思った」、「違法だと思ったが、どうすればいいかわからなかった」、「違法だと思ったが、

解決が困難そうなので何もしなかった」と続く。これらの中で「そのときは違法だとわからなかった」以外を合計するとほぼ半数になる。違法だとわかっているにもかかわらず、それを具体的に是正することをあきらめてしまいがちだということがわかる。

### ・「使い捨ての雰囲気」の分布

本調査は「職場で若者を使い捨てにする雰囲気がありますか」という質問を設けた。これに対する回答は「ある」と「ややある」を合計した数値が22%に及んだ。こうした「使い捨ての雰囲気」を感じている者は、非正社員に特別多いわけではなく、雇用形態を超えて遍在していた。中心的正社員の20%、周辺的正社員の26%、パート・アルバイトの19%、他の非正社員の23%が「使い捨ての雰囲気」を感じていた。

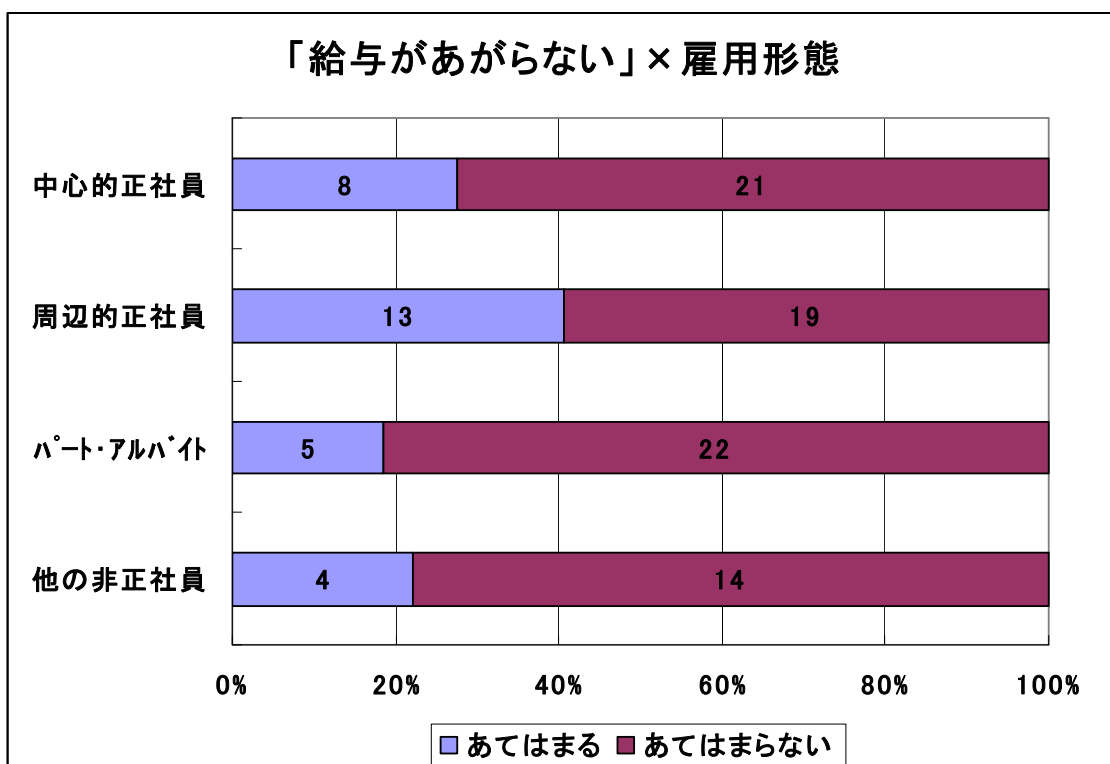
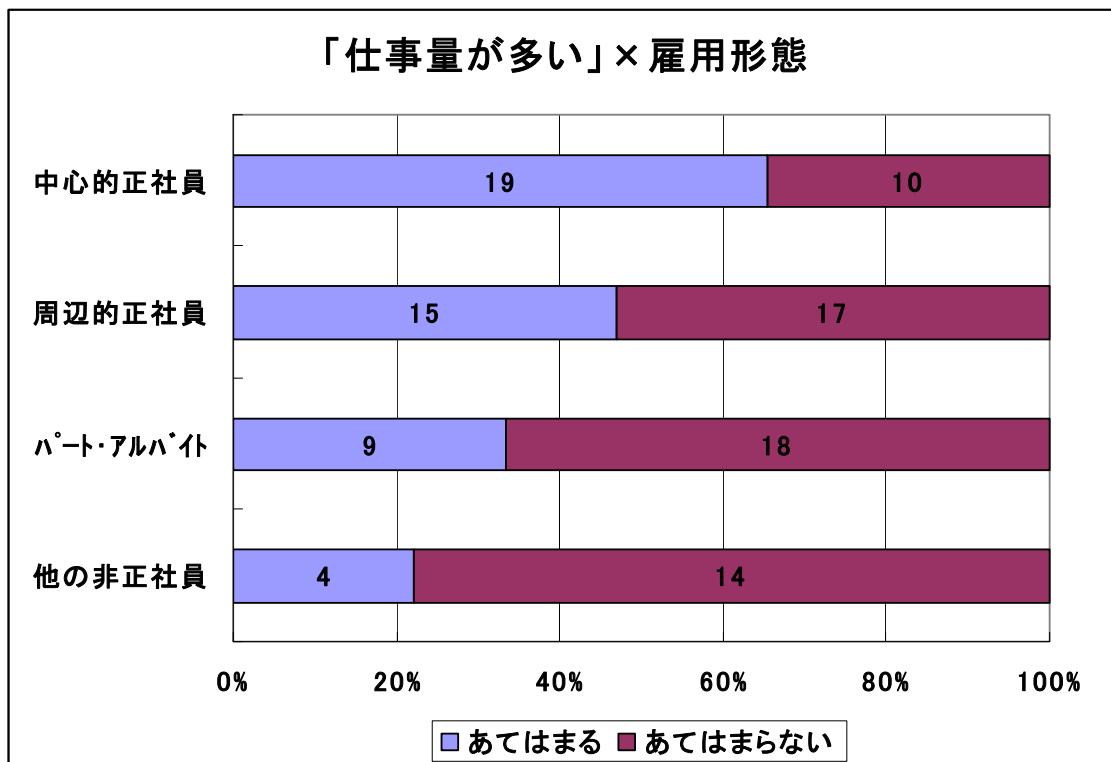


もっとも使い捨ての雰囲気を感じていたのは周辺的正社員であり、中心的正社員も5人に1人が感じていた。このように雇用形態にかかわらず、一定数の若者が職場で「使い捨ての雰囲気」を感じている。

### ・雇用形態と「使い捨ての雰囲気」の内容

次に、若者が感じている「使い捨ての雰囲気」の内容を見てみよう。「使い捨ての雰囲気」を感じている者に限定し、選択肢を設けて具体的内容について質問した。すると「仕事量が多い」が際だって多く、「給与が上がらない」、「ハラスメントがある」、「仕事を教えてくれない」と続いた。

次に雇用形態の関係を見てみると、使い捨ての雰囲気を感じている中心的正社員の66%までが「仕事量が多い」と答えており、周辺的正社員の47%を大きく上回った。また、同じく周辺的正社員の41%が「給与が上がらない」と答え、中心的正社員の28%よりも多い。これらの二つの場合には特に雇用形態と「使い捨ての雰囲気」の具体的な内容との間に統計上の関連性が観測された。



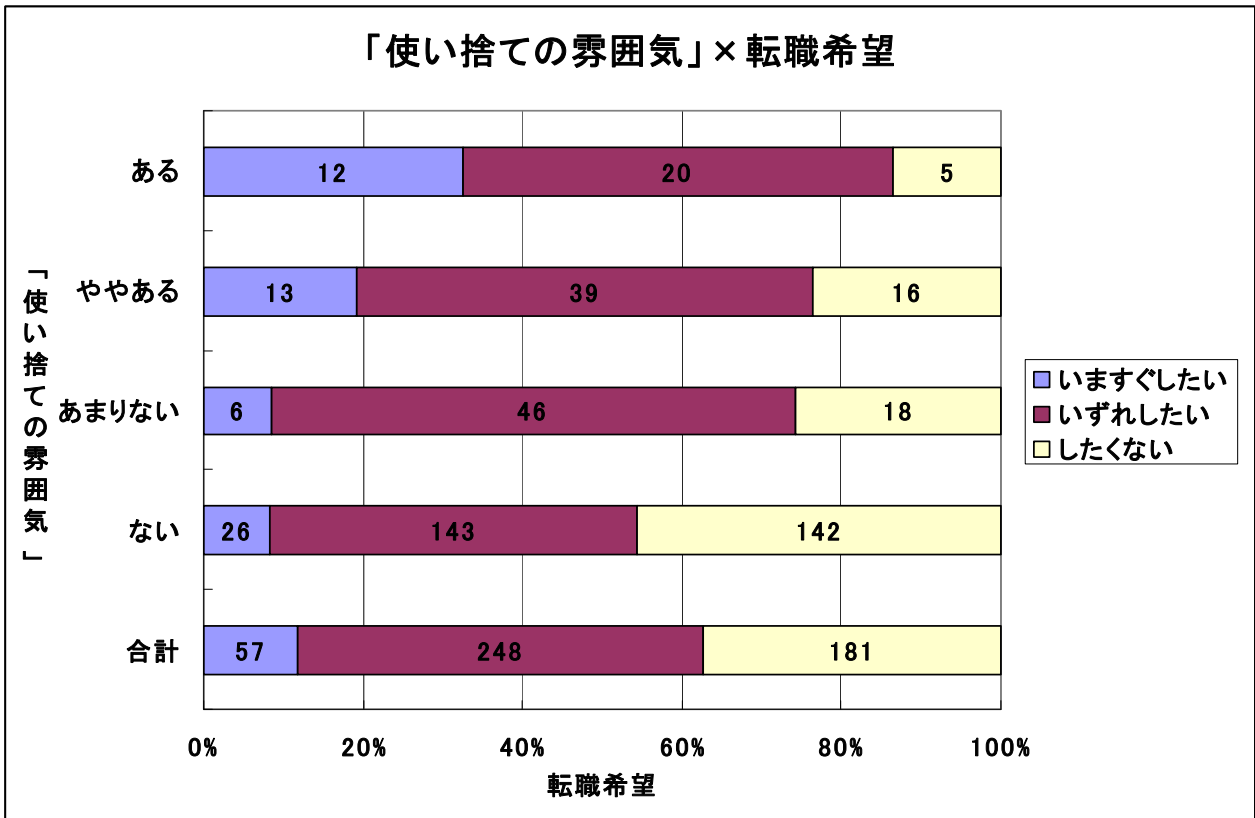
このように、多様な働き方をしている若者全体に「使い捨ての雰囲気」が広がっており、その中でも特に中心的正社員では「仕事量が多い」ことに、周縁的正社員は「給与が上がらない」ことに、その雰囲気を感じ取っていることがわかった。とりわけ周縁的正社員は使い捨ての雰囲気を強く感じているが、それは彼らが長時間労働であるにもかかわらず、昇給やボーナスがないことに原因があるものと思われる。

・転職志向の分布

ここまで見たように、正社員も非正社員も「使い捨ての雰囲気」を感じている。彼らはこの状況を脱するために「転職」を繰り返す。「今すぐ転職したい」ないし「いずれしたい」と考えている若者の割合は6割強にのぼり、雇用形態とは関わりなく高い水準になっている。

・「使い捨ての雰囲気」と転職志向

「使い捨ての雰囲気」を感じていることと転職希望との間には、強い統計的な関連が見出された。若者はこうした職場における現状の改善ではなく、転職に希望を見出していると考えられる。



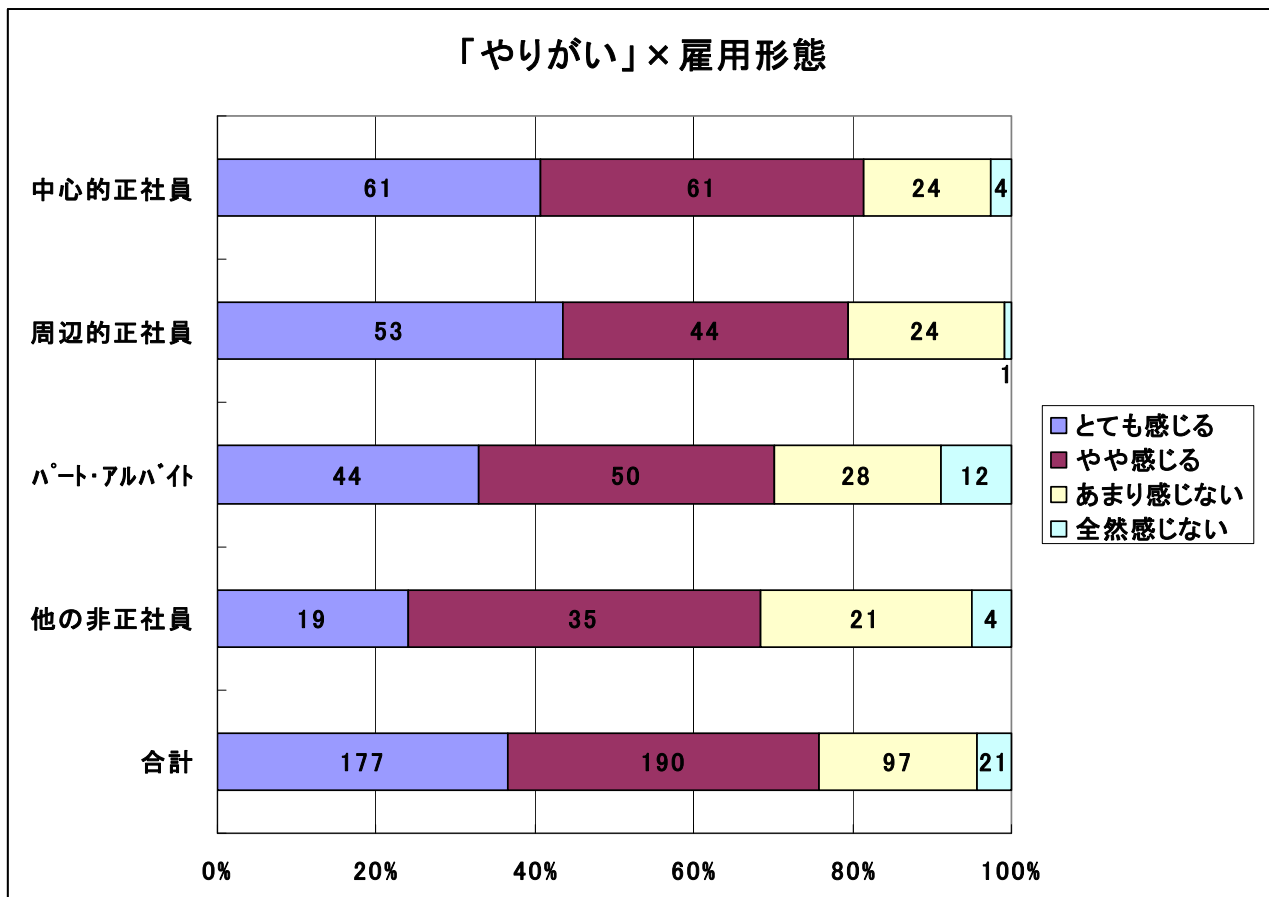
・職場の雰囲気・労働条件と転職志向

さらに、「職場の協力関係」、「飲み会の頻度」、「上司の面倒見のよさ」、「職場のぎすぎす感」といった職場の雰囲気にかかわる諸変数と、「労働時間」、「給与」、「職務内容」といった労働条件への不満のいずれもが、転職志向と統計的に有意な関連を持っていることが明らかになった。職場の雰囲気や、労働条件という具体的な問題の両方の解決策として、転職が念頭にのぼっている傾向が見て取れる。

○ 「やりがい」の実態と労働条件

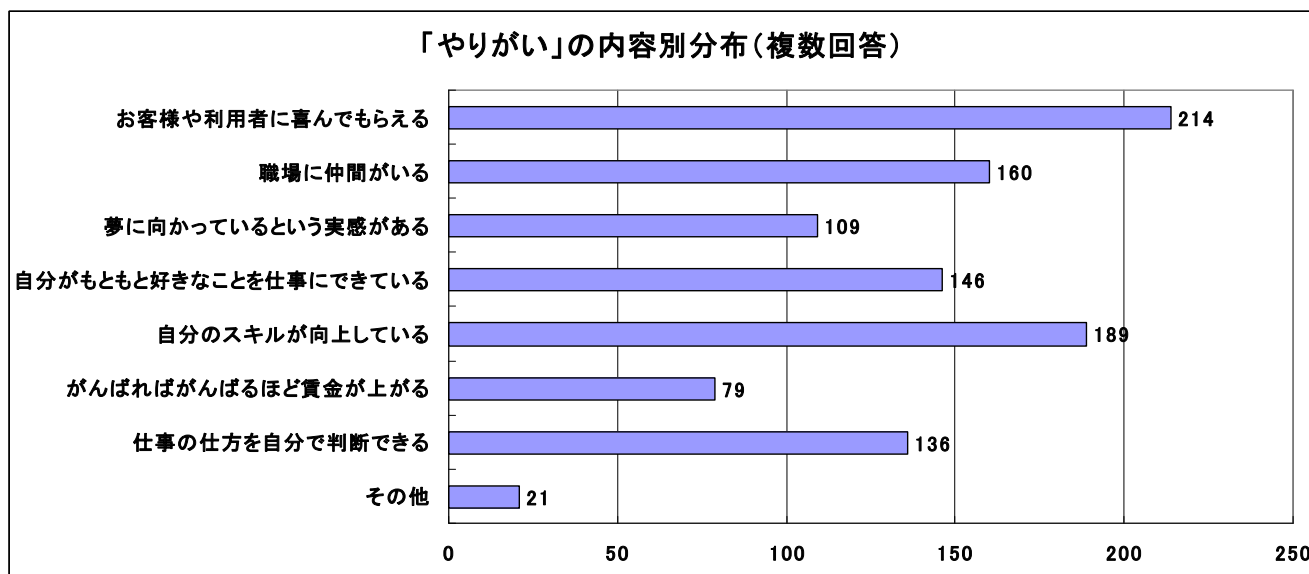
・「やりがい」を感じる者の分布

「使い捨ての雰囲気」や違法状態の広がりにもかかわらず、本年調査の結果、若者全体の実に80%近くが仕事に「やりがい」を感じていることが分かった。また、正社員だけではなく非正社員も70%以上が「やりがい」を感じると回答している。

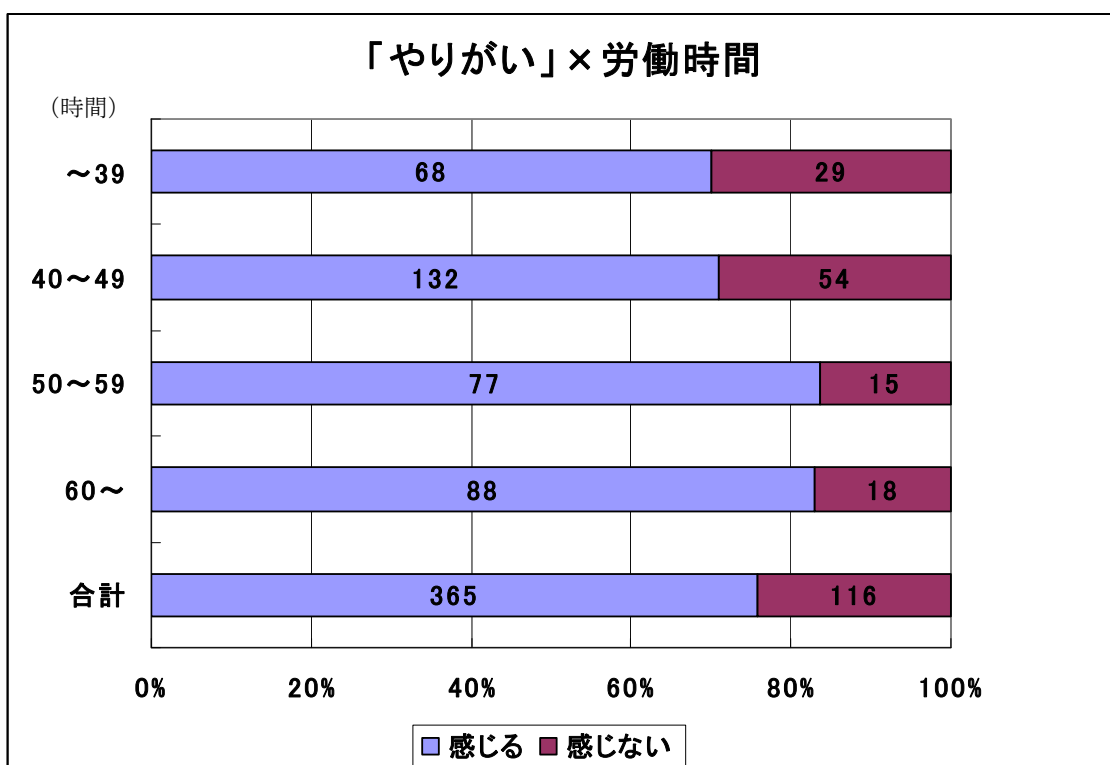
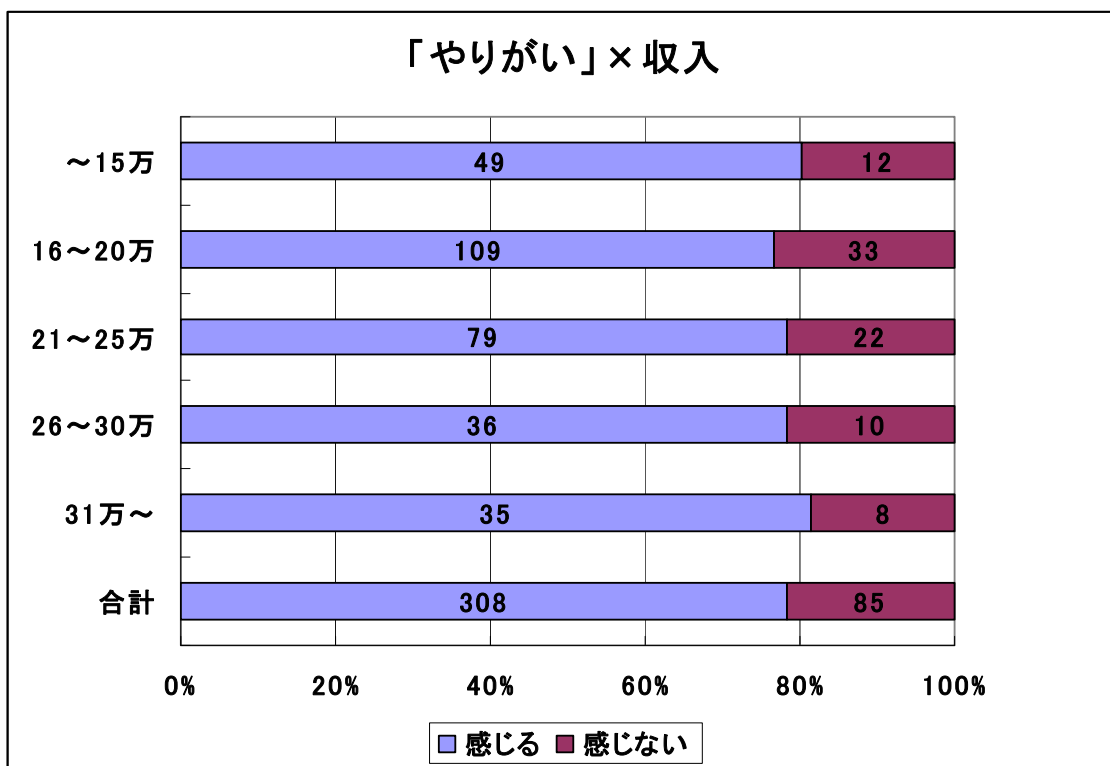


### ・「やりがい」の内容別分布

では、日本の若者は何に「やりがい」を感じているのか。本調査では、仕事に「やりがい」があると答えた若者に対して、その内容について踏み込んだ把握を試みた。07年度の趣旨の調査結果を踏まえ、本年度調査では自由記述ではなく、あらかじめ選択肢を用意して質問した。その結果、「お客様や利用者に喜んでもらえる」(56%)、「自分のスキルが向上している」(50%)、「職場に仲間がいる」(42%)、「自分がかつとも好きなことを仕事にできている」(38%)、「仕事の仕方を自分で判断できる」(36%)、「夢に向かっていくという実感がある」(28%)、「がんばればがんばるほど賃金が上がる」(20%)の順であり、「顧客への感情」という要因が際立って多い一方で、賃金の上昇に「やりがい」を見出している労働者はかなり少ないことがわかった。



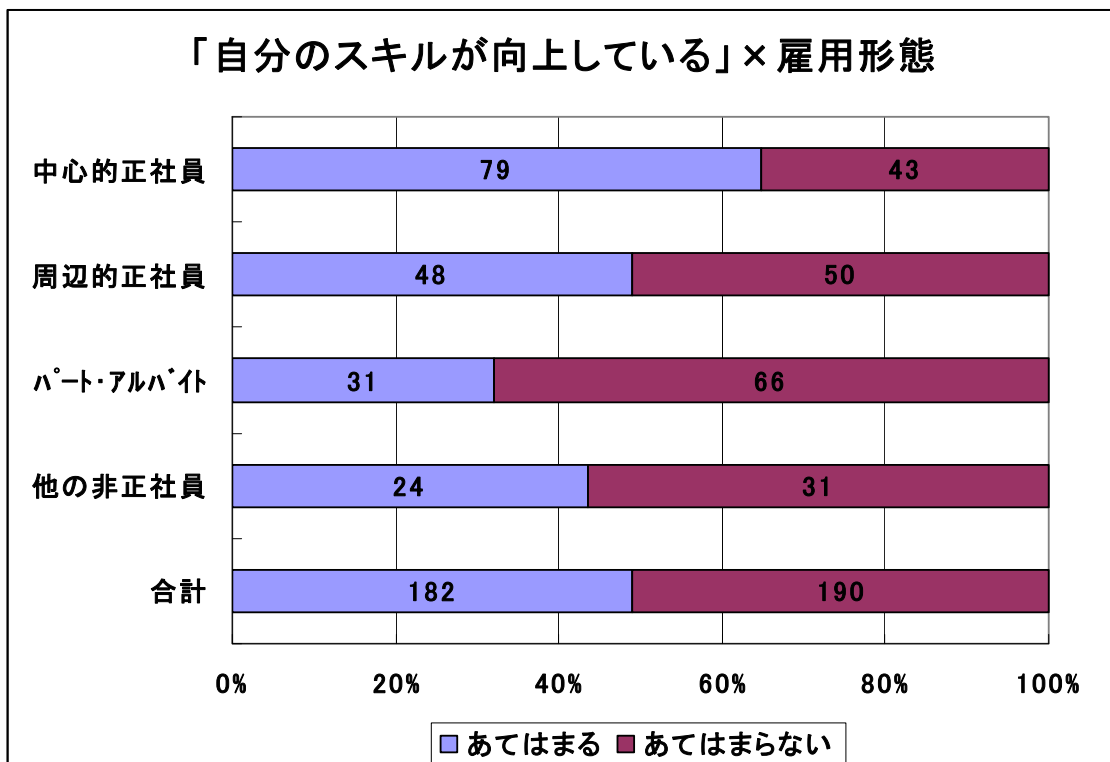
そこで「やりがい」を感じる度合いと月収の間の関連も分析してみたが、そこでも統計的に有意な関係性は見られなかった。逆に統計的な関連が表れていたのは、「やりがい」と労働時間の間であった。「やりがい」を感じるほど収入が高いというわけではない一方で、「やりがい」を感じているほど長時間労働になる傾向ははっきりと表れた。



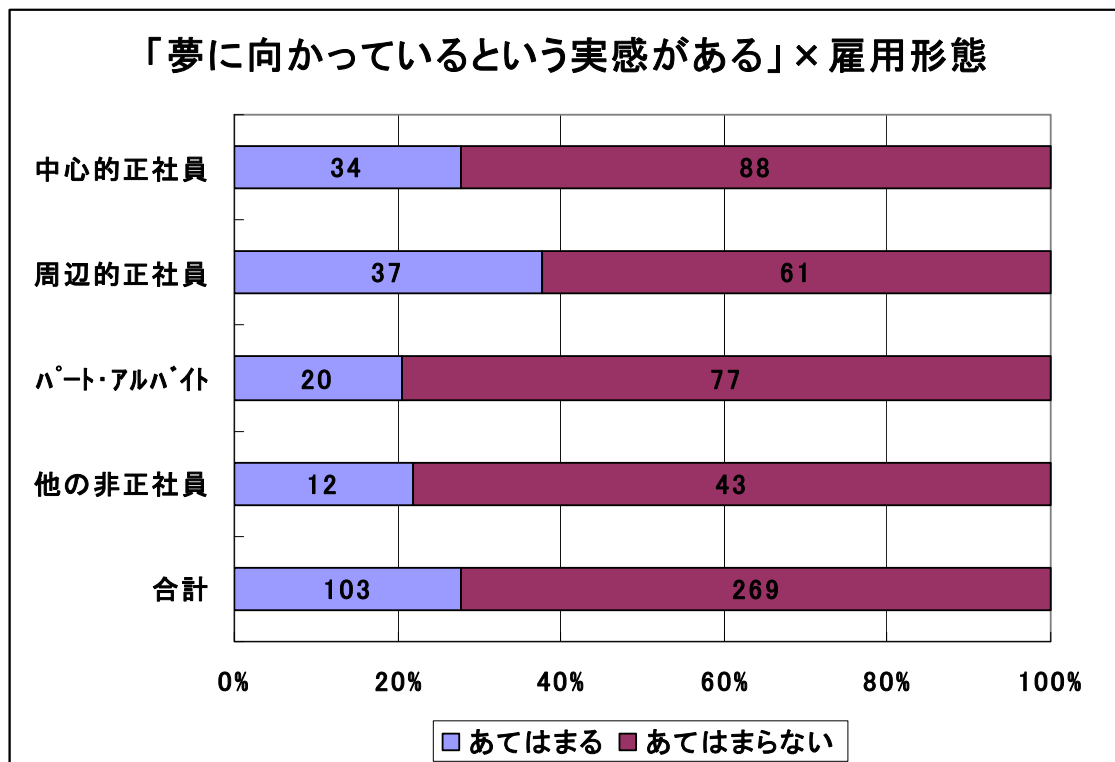
### ・「やりがい」の内容と雇用形態

ここまでは「やりがい」と労働条件の関連性の低さを見てきた。逆に、「やりがい」の内容で最も多かったのは「お客様や利用者に喜んでもらえる」という抽象的なものである。これは、雇用形態や性別も超えて遍在していた。

「顧客への感情」の他、「職場に仲間がいる」などの人間関係上の要因も雇用形態にかかわらず広がりを見せた。しかし、中心的正社員は「スキルの向上」にやりがいを見出す者が65%を占めており（周辺の正社員では50%、非正社員はさらに少ない）、逆に周辺の正社員は「夢に向かっていく」という「やりがい」要因が38%（中心的正社員では28%、非正社員はさらに少ない）となっており、いずれも統計的に有意な関連があった。







中心的正社員は、スキルの向上という、具体的・実質的でありかつ労働条件の向上につながりうるものに「やりがい」を見出しているのに対して、周縁的正社員は「夢」という、より抽象的なものに「やりがい」を感じている。彼らはこの「夢」が、具体的な労働条件の向上ではなく将来の「転職」や、あるいはもしかすると「独立して自分の店をもつこと」などによって実現できると考えているのかもしれない。

いずれにしても、「お客様に喜んでもらえる」「職場に仲間がいる」といった観念的な「やりがい」が、労働への実質的な対価がなくとも若者を労働への没入に駆り立てている実態は以上の調査結果から読み取ることができるだろう。また、その中でもより不安定な周縁的正社員や非正社員では観念的な傾向が強まることもわかった。

## おわりに

本稿では、若者が違法状態におかれていてもそれを是正できるとは思えないほどの諦念に落とし込まれ、雇用の多様化と全般的不安定化や「使い捨て」の雰囲気の中で捨て身の転職に追いやられている状況、そしてこれらの中で「やりがい」が労働条件とは切り離された形で強まっていることを見てきた。

果たしてこの状況を生み出しているものは何だったのか。「違法状態への対応」で見てきたように、若者は強い諦念のなかにある。

労働法は、労使の非対称な関係を是正するために集団的な労使関係に特別な効力を認めている。調査からわかることは、そうした「集団の力」を活用しない中で若者が諦念に陥っているという事態だ。違法状態に対し、労働組合に相談する若者は皆無だった。

また、「使い捨ての雰囲気」と転職志向」では労働条件や職場環境の問題については転職へと逃げ場を求める傾向があることも明らかになった。これもそうした集団的交渉力の低下によって、交渉そのものが不可能であるという、あきらめの感情が広がっているがゆえではないかと推察される。

さらに、「やりがい」の広がりはこちらの諦念の広がりの中で、若者が仕事に観念的な「意義」を見いださざるを得ない状況を示しているように思える。つまり、交渉不可能故に、諦念の「裏返し」としての観念的な「やりがい」が広がっているのではないか。

このように、今ほど新しい集団性が必要とされている時代はない。そんな中個人加盟ユニオンや、さまざまな労働 NPO が広がりを見せている。こうした新しい集団性の広がりが、若者の状況を改善する最も重要な施策の一つになってくると考えられる。

私たち NPO 法人 POSSE の活動の意義も本調査結果から裏付けることができた。

以上

08年度 POSSE アンケート調査 調査票

【現在の仕事について】

問1. あなたの現在の働き方は、次のどれにあたりますか

- 1 正社員    2 契約社員    3 常用派遣    4 登録派遣    5 請負  
6 パート・アルバイト    7 その他 ( )

問2. あなたの現在の働き方が有期雇用の場合、契約期間をおしえてください。

- 1 ( ) か月    2 わからない

問3. あなたのこれまでの仕事上の経歴は、次のうちのどれにもっとも近いですか。もっとも近い番号1つをお答えください。

- 1 正社員一貫 転職なし    2 正社員一貫 転職あり    3 非正社員一貫 転職あり  
4 非正社員一貫 転職なし    5 非正社員から正社員    6 正社員から非正社員  
7 非正社員と正社員をいったりきたり

問4. あなたは普段、どのような仕事をしていますか（会社名（できれば）、職場従業員数、職場（工場、店舗、本部オフィスなど就労場所）、職種（厨房、接客、一般事務など具体的に）のそれぞれについてお答えください。）

- a. 会社名 [ ]    b. 職場従業員数 [約 ] 名（非正社員を含む）  
c. 職場 [ ]    d. 職種 [ ]

問5. 職場での正社員と非正社員の比率を教えてください

正社員：約 [ ] %    非正社員：約 [ ] %    （計100%）

問6. 現在の職場の勤続年数を教えてください

( ) 年

問7. あなたの給料体系について、以下のことは当てはまりますか。当てはまるものにいくつでも○をつけてください。

- 1 定期昇給がある    2 基本給部分が安定している    3 業績や成果が賃金に反映される  
4 ボーナス（賞与）がある    5 ノルマがある

【転職】

問8. 職場で若者を「使い捨て」にする雰囲気がありますか

- 1 ある    2 ややある    3 あまりない    4 ない

問9. 問8で「ある」と答えた方は、その具体的な内容を教えてください

- 1 仕事を教えてくれない    2 給与が上がらない    3 仕事量が多い  
4 無視・暴力・暴言などのいじめ・ハラスメントがある    5 安全管理に対する配慮がない  
6 その他 ( )





【制度について】

問19. 雇用保険（求職者給付、教育訓練給付）を使ったことはありますか。また、使ったことがないと答えた人で、離職を経験している方の場合、使えなかった理由は何ですか。以下の中であてはまる番号1つに○をつけてください。

- 1 給付要件が満たされていなかった
- 2 雇用主が加入していなかった
- 3 雇用保険制度を知らなかった
- 4 申請の仕方が分からなかった
- 5 「解雇」だと次の就職に不利になると事業主に言われた
- 6 すぐに次の仕事が見つかった
- 7 その他（ ）

\*非正規雇用の場合、週の所定労働時間が20時間以上であり、かつ一年以上引き続き雇用の見込みがある場合、一般被保険者となります。また、一年未満の雇用の場合も短期間特例被保険者となります。

問20. あなたは仕事に関して違法状態を経験したことがありますか。以下の中であなたが経験した番号にいくつでも○をつけてください。

- 1 残業代不払い（割増含む）
- 2 不当解雇
- 3 解雇予告手当不払
- 4 雇用保険未加入
- 5 社会保険未加入
- 6 有給休暇が取得できない
- 7 労働災害を隠した
- 8 パワーハラスメント（上司によるいやがらせ）
- 9 セクシャルハラスメント（異性によるいやがらせ）
- 10 その他のハラスメント（いじめ）
- 11 その他（具体的に： ）

問21. 問20で「ある」と答えた場合、そのときどのような対応をしましたか。以下の中であなたが行った番号にいくつでも○をつけてください。

- 1 地方自治体の斡旋を利用した
- 2 弁護士に相談した
- 3 労働基準監督署に相談・申告した
- 4 企業内労働組合へ相談した
- 5 コミュニティユニオンに相談した
- 6 自分で会社と掛け合った
- 7 何もしなかった
- 8 その他（ ）

SQ その結果、解決しましたか。どちらか1つに○をつけてください。

- 1 解決した
- 2 解決しなかった

問22. 問21で「なにもしなかった」と回答した場合、それはなぜですか。以下の中であてはまる番号に○をつけ、さらにその中でもっとも重要な理由の番号を以下の（ ）内に記入してください。

- 1 そのときは違法だとわからなかった
- 2 違法だと思ったが、上司にいいくめられた
- 3 違法だと思ったが、どうすればいいかわからなかった
- 4 違法だと思ったが、職場の人間関係が壊れると思った
- 5 違法だと思ったが、争うのが怖かった
- 6 違法だと思ったが、是正させることができるとは思わなかった
- 7 違法だと思ったが、解決が困難そうなので何もしなかった
- 8 その他（ ）

もっとも重要なもの：（ ）

- 
- a. 性別 ( 1 男性 2 女性 )    b. 年齢 (            歳 )  
c. 最後に通った学校 ( 1 中学 2 高校 3 専修学校 4 高等専門学校 5 短大  
6 四年制大学 7 大学院卒 )  
d. その学校を卒業しましたか ( 1 在学中 2 卒業 3 中退 )  
e. 通常の週あたり労働時間 ( 週            時間 )    f. 時給 (            円 )    g. 月収 約 (            円 )
- 

質問事項は以上です。お忙しい中、ご協力ありがとうございました。

調査日 (            )    調査場所 (            )    調査者 (            )

---