

## 【調査結果】

1. 調査概要	2
1. 1 調査の目的	2
1. 2 調査の概要	
1. 3 調査対象者の分布	3
1. 4 調査結果のポイント	4
2. 雇用形態別の特徴と移動	5
2. 1 雇用形態の分布	5
2. 2 周辺の正社員の抽出	8
2. 3 周辺の正社員の特徴	5
2. 4 雇用形態と職歴（雇用形態間の移動）	
3. 違法状態とその対処	11
3. 1 「違法状態の経験」の分布	11
3. 2 違法状態の内容	13
3. 3 違法状態への対応	16
3. 4 非対応理由	
3. 5 06年調査との関係	
4. 「使い捨ての雰囲気」と転職志向	19
4. 1 「使い捨ての雰囲気」の分布とその内容	19
4. 2 雇用形態と「使い捨ての雰囲気」の内容	22
4. 3 転職志向の分布	
4. 4 「使い捨ての雰囲気」転職志向	
4. 5 職場の雰囲気と転職志向	
4. 6 労働条件への不満と転職志向	
5. 「やりがい」の実態と労働条件	26
5. 1 「やりがい」を感じる者の分布	26
5. 2 「やりがい」の内容別分布	26
5. 3 「やりがい」の内容と雇用形態	

おわりに

【資料】 付属統計表	28
------------	----

2008年 若者の「仕事」調査アンケート報告書  
「やりがい」と違法状態の狭間で

NPO法人 POSSE

## 【調査結果】

### 1. 調査概要

#### 1.1 調査の目的

本調査は若者の就労実態、就労意識、生活意識について調査したものである。本調査の目的は、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ことによって必要な施策についての知見を獲得することにある。

本調査は06年、07年度調査に行われた同趣旨の調査の継続として行われた。06年度調査は若者の職場に広がっている違法状態に着目し、その実態解明を試みた。主要には若者の職場における違法状態や悩みの有無・内容、及びそれらへの対処について聞き取った。また、07年度は若者が仕事に「やりがい」を感じているか、その内容はどのようなものかについて調査した。これによって違法状態や過酷な労働条件に若者が耐える根拠を探ろうとした。さらに、同調査では正社員の労働条件の差異に着目し、正社員を「中心的正社員」と「周辺の正社員」に分類することを試みている。本調査はこれら過去の調査を受け、発展させることを課題としている。

#### 1.2 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：500名

#### 1.3 調査対象者の分布

年齢

	度数	パーセント	有効パーセント
～20歳	55	10.7	11.3
21～25歳	240	46.8	49.3
26～30歳	153	29.8	31.4
31～34歳	39	7.6	8.0
合計	487	94.9	100.0

性別

	度数	パーセント	有効パーセント
男性	304	59.3	61.4
女性	191	37.2	38.6
合計	495	96.5	100.0

雇用形態

	度数	パーセント	有効パーセント
正社員	273	53.2	54.7
契約社員	35	6.8	7.0
常用派遣	13	2.5	2.6
登録派遣	29	5.7	5.8
請負	3	.6	.6
パート・アルバイト	137	26.7	27.5
その他	9	1.8	1.8
合計	499	97.3	100.0

調査場所

	度数	パーセント	有効パーセント
下北沢	387	75.4	79.5
八王子	11	2.1	2.3
立川	29	5.7	6.0
渋谷	57	11.1	11.7
国立	2	.4	.4
西高島平	1	.2	.2
合計	487	94.9	100.0

#### 1.4 調査結果のポイント

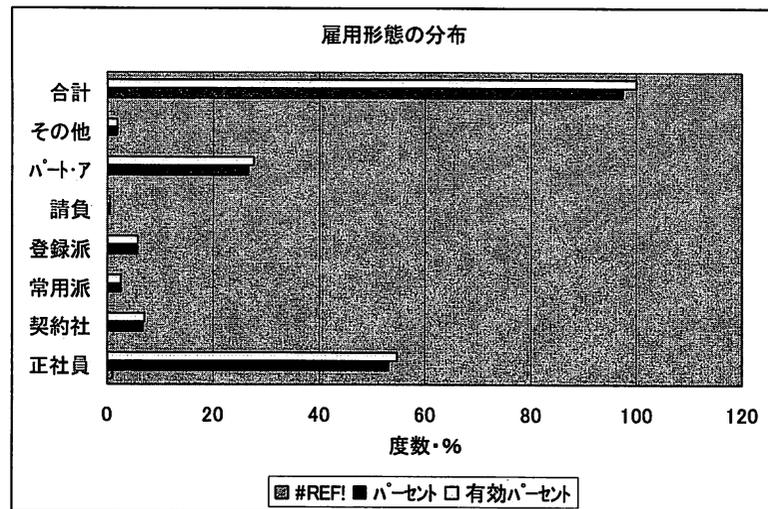
- ・ 正社員をさらに定期昇給と賞与の有無によって分類したところ、その6割が中心的正社員で、4割の周辺の正社員であるという結果になった。
- ・ 周辺の正社員は中心的正社員よりも長時間働いているにもかかわらず、中心的正社員よりも低収入であった。
- ・ 雇用形態別の職歴から、正社員から非正社員への一方通的な転換傾向があることが明らかになった。それは特に派遣・契約といったフルタイム型非正規雇用への転換として顕著にあらわれており、ここ太い転換のルートが形成されていることが伺える。

- ・ 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偏在していた。
- ・ 「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、と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。

## 2. 雇用形態別の特徴と移動

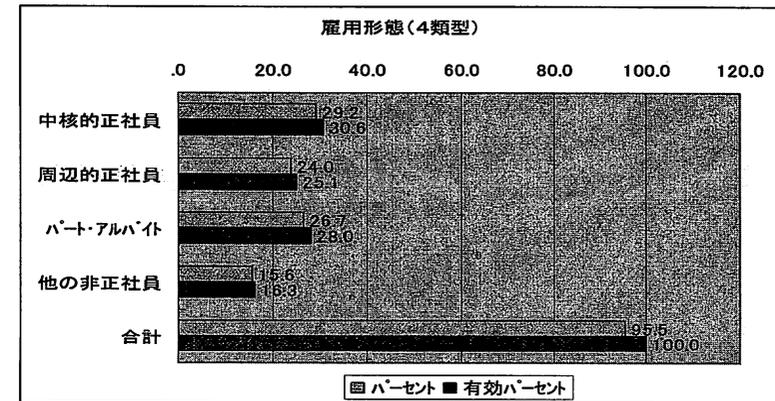
### 2.1 雇用形態の分布

調査全体における雇用形態は以下のように分布していた。



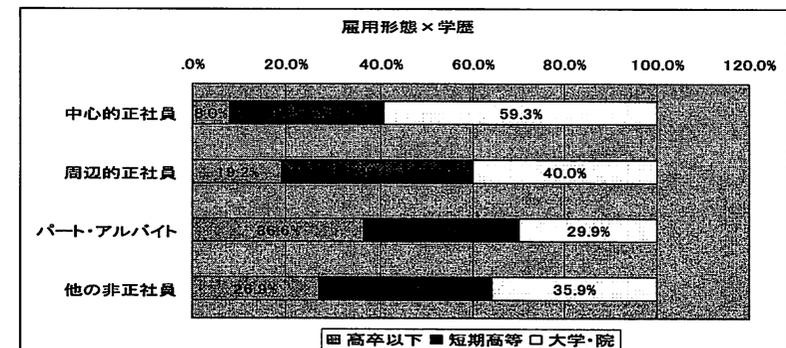
### 2.2 周辺の正社員の抽出

上記のとおり分布する雇用形態を、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・アルバイト四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。その結果上記4類型によって整理すると、雇用形態の分布は以下ようになった。この分布そのものは、より大量で代表性のある調査サンプルにより再検証される必要があるが、周辺の正社員が中心的正社員に迫る比率になっていることは、おそらく確かである。

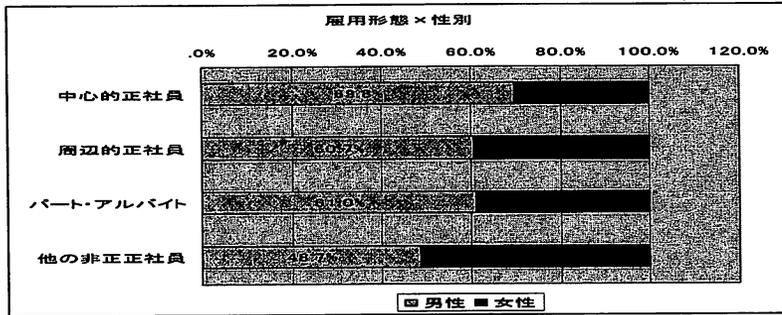


### 2.3 周辺の正社員の特徴

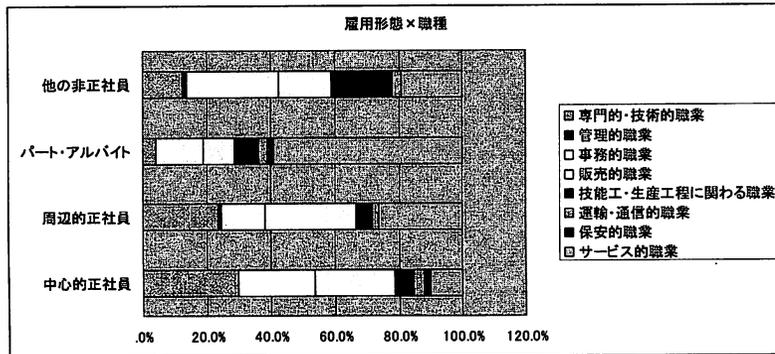
次に、周辺の正社員の特徴を探るために、各雇用形態を学歴、性別、職種、労働時間、収入の順に比較していこう。



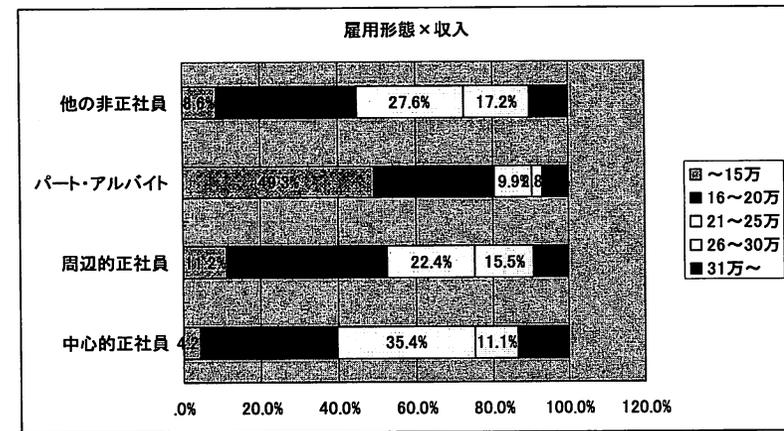
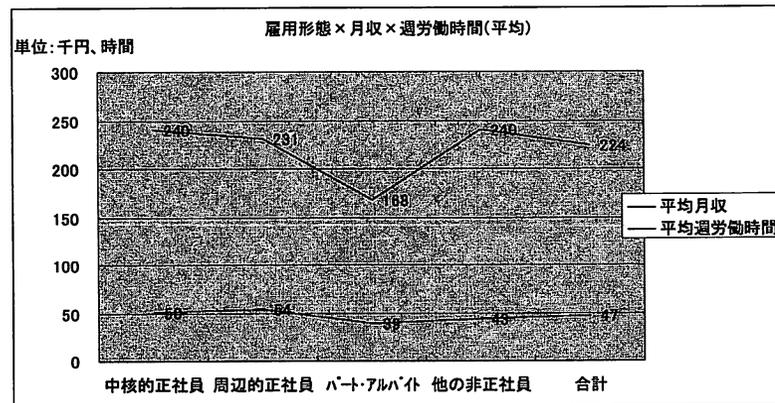
上記のとおり、大学・院卒社の割合は中心的正社員で最も高く、周辺の正社員、他の非正社員、パート・アルバイトの順に低くなっている。また高卒者の割合はその反対の順となっている。学歴からは、中心的正社員が非正社員と中心的正社員の間層となっていることが伺える。



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。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の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、周辺の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。

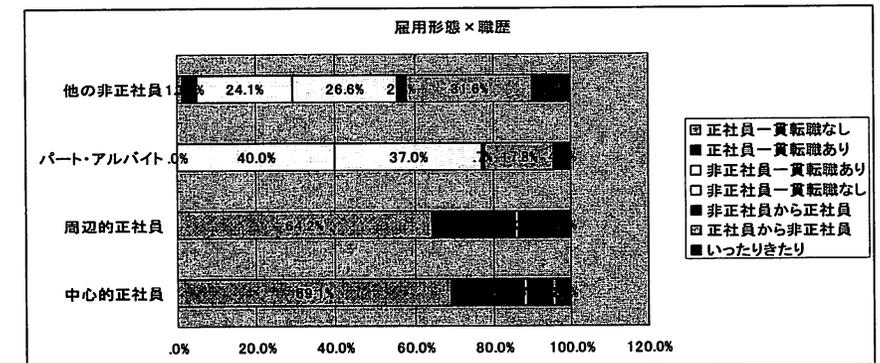


週労働時間と月収の平均を見てみると、周辺の正社員は上記4つのカテゴリの中でもっとも長く働いているにもかかわらず、中心的正社員のほうが高収入であった。週60時間以上働いている割合は中心的正社員の26%、周辺の正社員では38%である一方で、週60時間以上働いている者の中で月収20万円以下の比率は中心的正社員の19%に対し、周辺の正社員では53%と半数を超えていた。

以上見てきたように、正社員の中には中心的正社員から区別される「周辺の正社員」が層として形成されていることが示された。

#### 2.4 雇用形態と職歴(雇用形態間の移動)

次に、雇用形態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。



中心的正社員と周辺の正社員の職歴をそれぞれ見ると、前者は69%が「正規一貫転職なし」、19%が「正規一貫転職あり」、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、中心的正社員も周辺の正社員も、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である。それに対し、「他の非正社員」(派

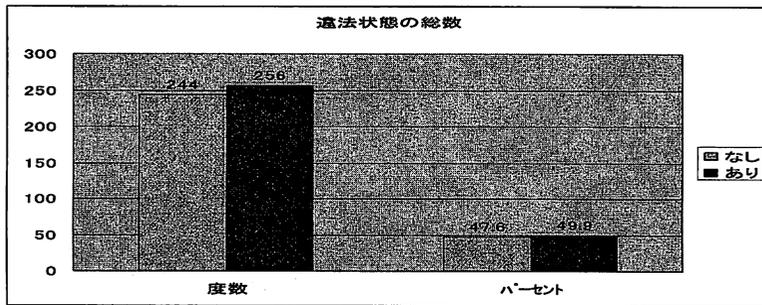
遣・契約社員など)の職歴の中で、「正社員から非正社員」の割合は32%、「非正社員と正社員をいったりきたり」の割合は10%である。つまり、契約社員や派遣社員の4割以上が元正社員なのである。パート・アルバイトの場合でも、正社員経験者の比率は2割強であった。

この結果から、正社員から非正社員へ的一方通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ことに注目すべきだ。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のである。

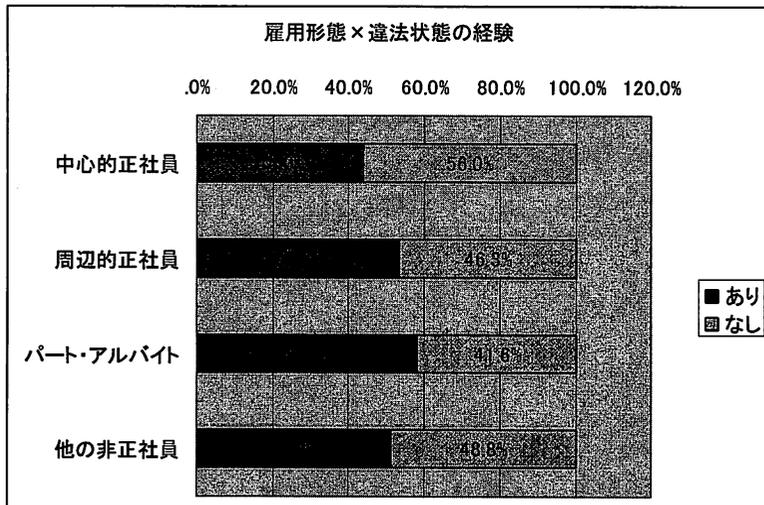
### 3. 違法状態とその対処

#### 3.1 「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。



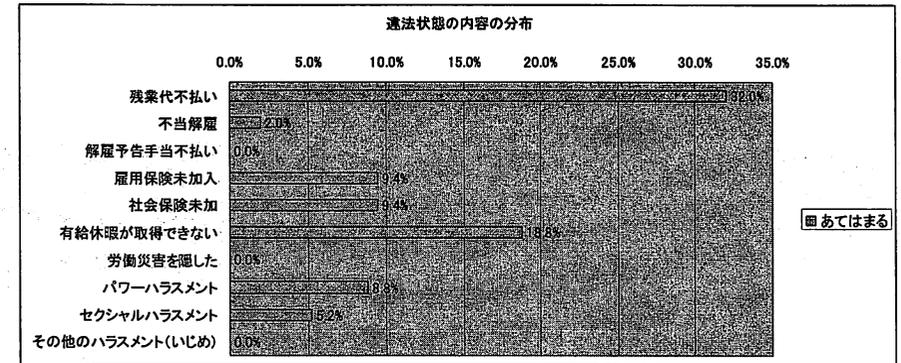
雇用形態別の、違法状態の経験の有無は以下ようになる。



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。

#### 3.2 違法状態の内容

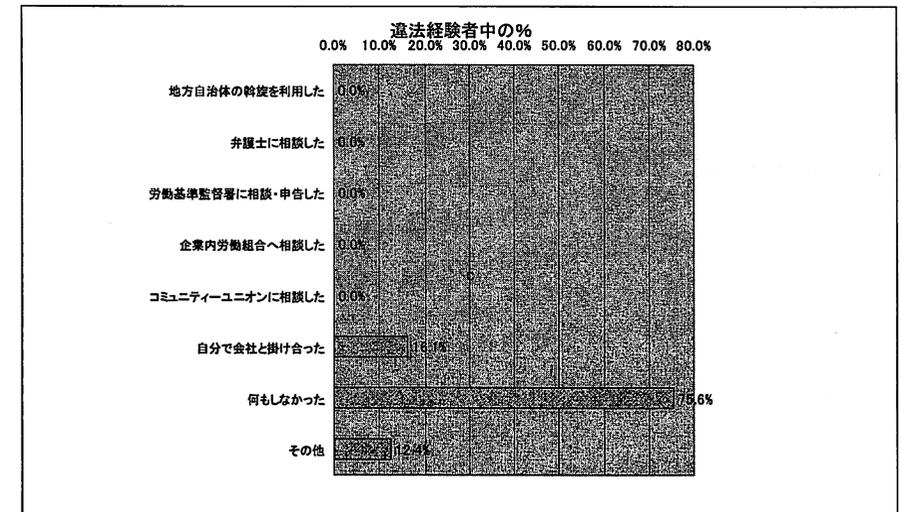
次に、経験した違法状態を内容別に分布を見ると以下ようになる。



残業代の不払いが際だって多い。

#### 3.3 違法状態への対応

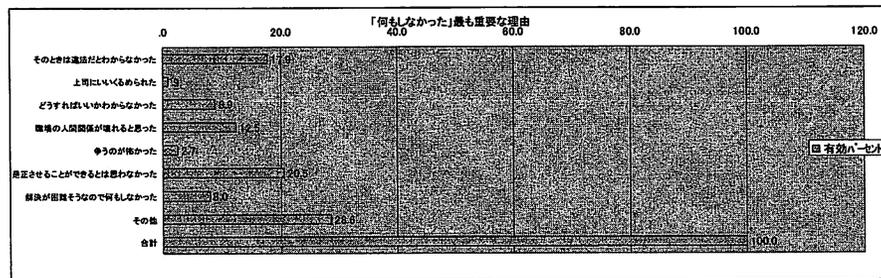
次のグラフはこうした違法状態への対応内容を聞いたものである。違法状態を体験した者の中で、その対応の割合をパーセンテージで示している。



上記の通り、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。

#### 3.4 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」の二つの方式で行った。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。

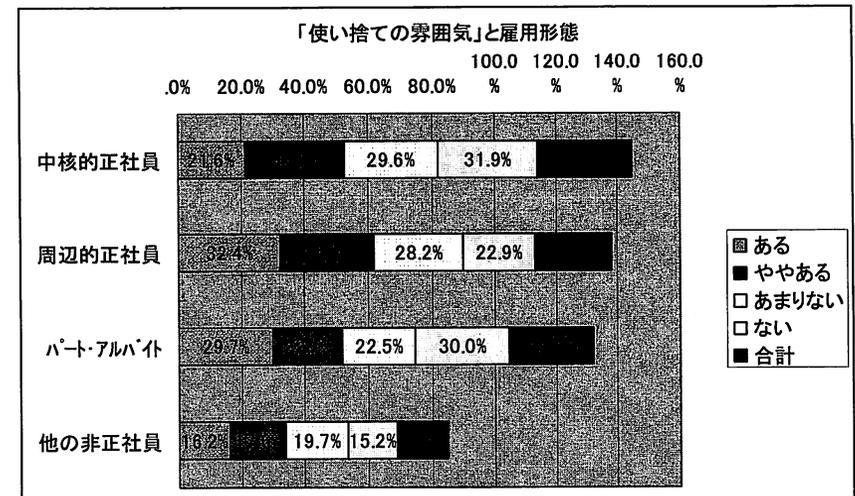
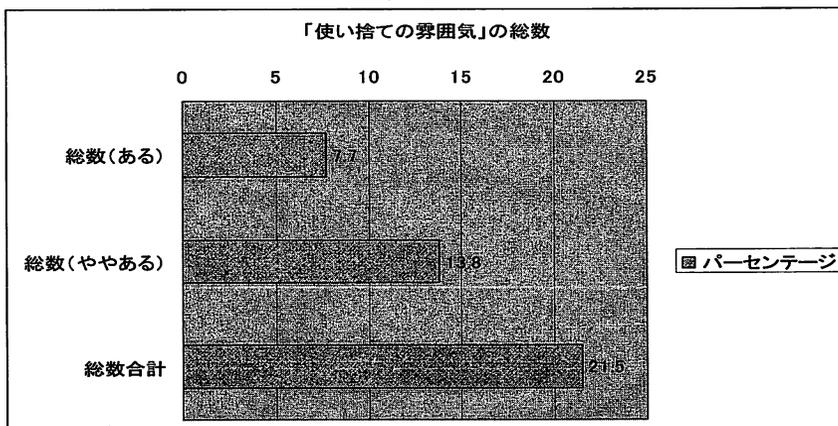


すると、もっとも多かった答えは「違法だと思ったが、是正させることができないとは思わなかった」で、二番目の「そのときは違法だとわからなかった」を上回った。三位以下は「違法だと思ったが、職場の人間関係が悪れると思った」、「違法だと思ったが、どうすればいいかわからなかった」、「違法だと思ったが、解決が困難そうなので何もしなかった」と続く。これらの中で二番目以外を合計するとほぼ半数になる。違法だとわかっている、それを具体的に是正することをあきらめてしまいがちである。

#### 4. 「使い捨ての雰囲気」と転職志向

##### 4.1 「使い捨ての雰囲気」の分布

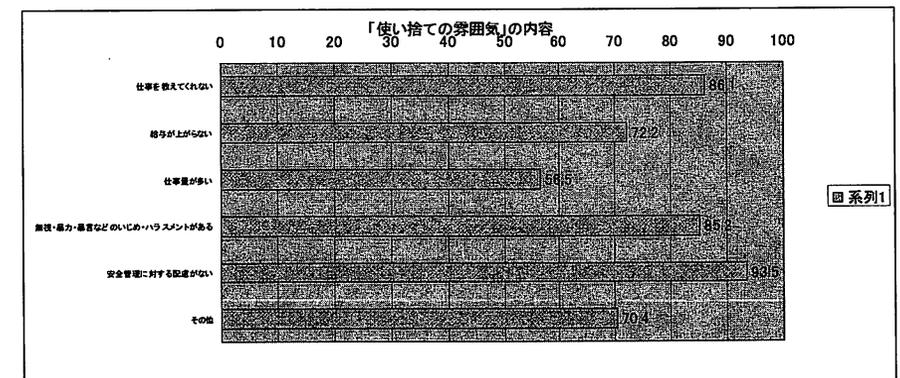
本調査は「職場で若者を使い捨てにする雰囲気がありますか」という質問を設けており、それに対する回答において「ある」と「ややある」を合計した比率は22%に及んだ。しかも、こうした「使い捨ての雰囲気」を感じている者は、非正社員に特別多いわけではない。中心的正社員の20%、周辺の正社員の26%、パート・アルバイトの19%、他の非正社員の23%が「使い捨ての雰囲気」を感じていた。

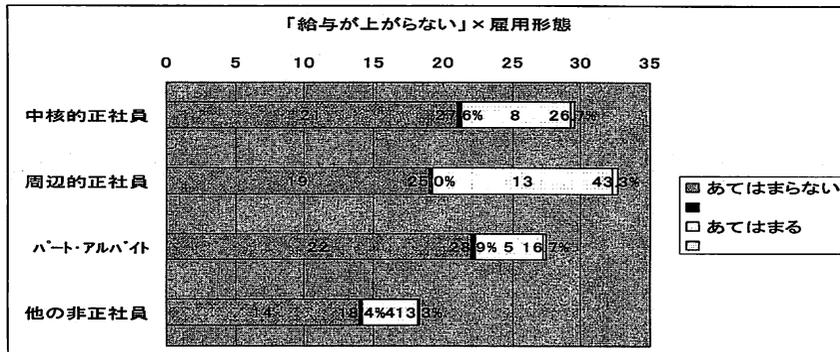
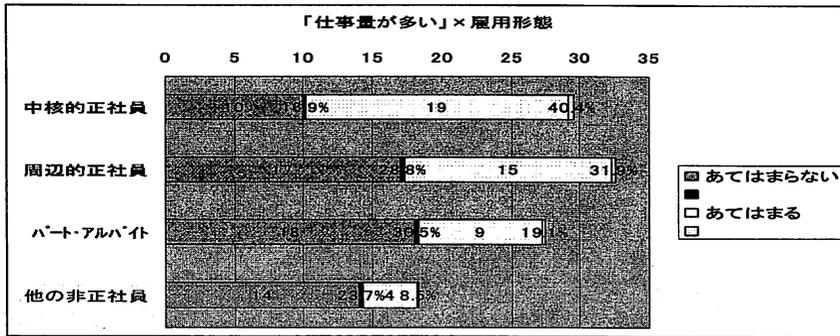


もっとも使い捨ての雰囲気を感じていたのは周辺の正社員であり、中心的正社員も5人に1人がこれを感じていた。このように、若者の職場では雇用形態にかかわらず「使い捨ての雰囲気」が蔓延している。

##### 4.2 雇用形態と「使い捨ての雰囲気」の内容

次に、「使い捨ての雰囲気」を感じている内容と、雇用形態の関係を見てみよう。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「仕事が多い」と答えており、周辺の正社員の47%を大きく上回った。また、同じく周辺の正社員の41%が「給与があがらない」と答え、中心的正社員の28%よりも多い。

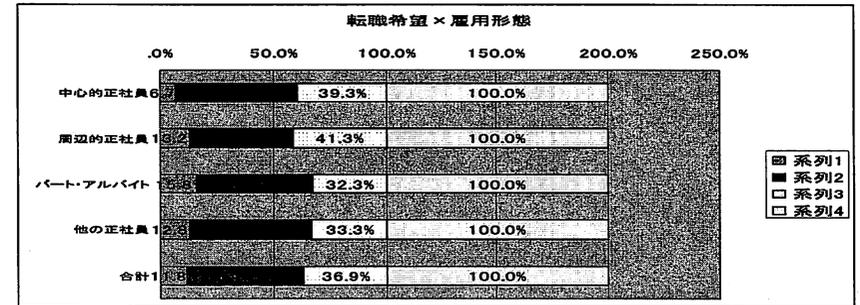




このように、多様な働き方をしている若者全体に「使い捨ての雰囲気」が広がっており、中でも特に中心的正社員では「仕事量が多い」ことに、周边的正社員は「給与があがらない」ことに、その雰囲気を感じ取っていることがわかった。とりわけ周边的正社員は使い捨ての雰囲気を強く感じているが、それは彼らが長時間労働であるにもかかわらず、昇給やボーナスがないことに原因があるものと思われる。

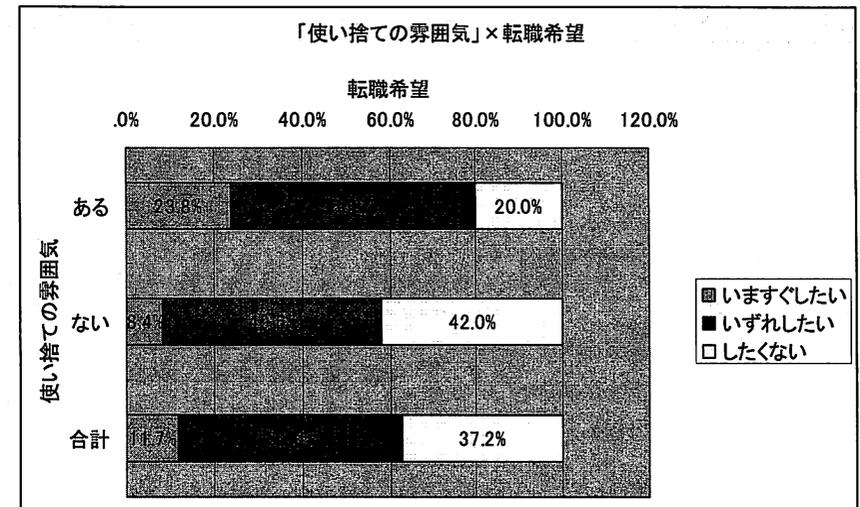
#### 4.3 転職志向の分布

いまや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。



#### 4.4 「使い捨ての雰囲気」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「使い捨て」られる現状の改善ではなく、転職に希望を見出している。



#### 4.5 職場の雰囲気と転職志向

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も明らかになった。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。

#### 職場の協力関係×転職希望

		転職希望			
		いますぐしたい	いずれしたい	したくない	合計
協力 常に協力する	度数	16	110	116	242
	協力の%	6.6%	45.5%	47.9%	100.0%
あるていど協力する	度数	37	130	61	228
	協力の%	16.2%	57.0%	26.8%	100.0%
めったに協力しない	度数	4	8	3	15
	協力の%	26.7%	53.3%	20.0%	100.0%
全然協力しない	度数	0	0	1	1
	協力の%	.0%	.0%	100.0%	100.0%
合計	度数	57	248	181	486
	協力の%	11.7%	51.0%	37.2%	100.0%

上司の面倒見×転職希望

		転職希望			
		いますぐしたい	いずれしたい	したくない	合計
上司の面倒見 とても面倒を見てくれる	度数	14	107	103	224
	上司の面倒見の%	6.2%	47.8%	46.0%	100.0%
あるていど面倒を見てくれる	度数	33	116	70	219
	上司の面倒見の%	15.1%	53.0%	32.0%	100.0%
めったに面倒を見てくれない	度数	6	15	2	23
	上司の面倒見の%	26.1%	65.2%	8.7%	100.0%
全然大面倒を見てくれない	度数	4	8	4	16
	上司の面倒見の%	25.0%	50.0%	25.0%	100.0%
合計	度数	57	246	179	482
	上司の面倒見の%	11.8%	51.0%	37.1%	100.0%

懇親会の頻度×転職希望

		転職希望			
		いますぐしたい	いずれしたい	したくない	合計
飲み会や懇親会	週1回以上ある	1	35	27	

	飲み会や懇親会の%	1.6%	55.6%	42.9%	100.0%
月1回程度ある	度数	18	101	74	193
	飲み会や懇親会の%	9.3%	52.3%	38.3%	100.0%
月1回よりも少ない	度数	37	110	78	225
	飲み会や懇親会の%	16.4%	48.9%	34.7%	100.0%
合計	度数	56	246	179	481
	飲み会や懇親会の%	11.6%	51.1%	37.2%	100.0%

職場のぎすぎす感×転職希望

		転職希望			
		いますぐしたい	いずれしたい	したくない	合計
ぎすぎす とてもぎすぎすしている	度数	8	12	6	26
	ぎすぎすの%	30.8%	46.2%	23.1%	100.0%
ややぎすぎすしている	度数	18	64	26	108
	ぎすぎすの%	16.7%	59.3%	24.1%	100.0%
あまりぎすぎすしていない	度数	15	82	45	142
	ぎすぎすの%	10.6%	57.7%	31.7%	100.0%
全然ぎすぎすしていない	度数	16	90	104	210
	ぎすぎすの%	7.6%	42.9%	49.5%	100.0%
合計	度数	57	248	181	486
	ぎすぎすの%	11.7%	51.0%	37.2%	100.0%

満足度－労働日・時間×転職希望

		転職希望			
		いますぐしたい	いずれしたい	したくない	合計
満足度－労働日・時間 とても満足	度数	6	60	70	136
	満足度－労働日・時間の%	4.4%	44.1%	51.5%	100.0%
やや満足	度数	19	98	82	199
	満足度－労働日・時間の%	9.5%	49.2%	41.2%	100.0%
やや不満	度数	17	58	29	104
	満足度－労働日・時間の%	16.3%	55.8%	27.9%	100.0%

とても不満	度数	15	33	2
	満足度-労働日・時間の%	30.0%	66.0%	4.0%
合計	度数	57	249	183
	満足度-労働日・時間の%	11.7%	50.9%	37.4%

満足度-給与×転職希望

		転職希望			
		いますぐしたい	いずれしたい	したくない	合計
満足度-給与	とても満足	6	25	42	73
	満足度-給与の%	8.2%	34.2%	57.5%	100.0%
やや満足	度数	19	102	80	201
	満足度-給与の%	9.5%	50.7%	39.8%	100.0%
やや不満	度数	14	81	52	147
	満足度-給与の%	9.5%	55.1%	35.4%	100.0%
とても不満	度数	18	40	10	68
	満足度-給与の%	26.5%	58.8%	14.7%	100.0%
合計	度数	57	248	184	489
	満足度-給与の%	11.7%	50.7%	37.6%	100.0%

満足度-職務内容×転職希望

加表

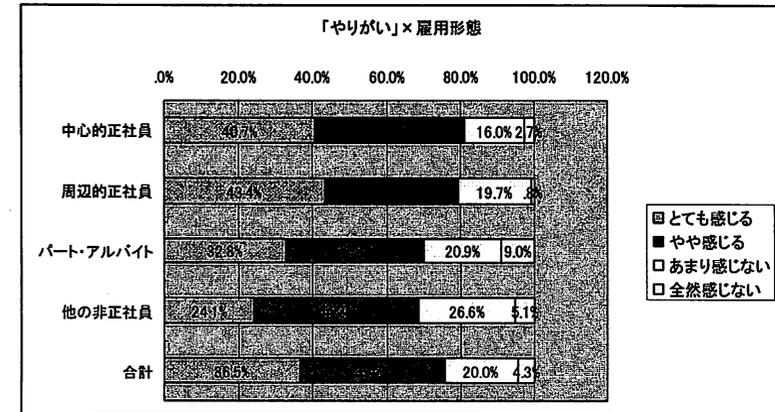
		転職希望			
		いますぐしたい	いずれしたい	したくない	合計
満足度-職務内容	とても満足	7	58	99	164
	満足度-職務内容の%	4.3%	35.4%	60.4%	100.0%
やや満足	度数	21	121	69	211
	満足度-職務内容の%	10.0%	57.3%	32.7%	100.0%
やや不満	度数	19	63	13	95
	満足度-職務内容の%	20.0%	66.3%	13.7%	100.0%
とても不満	度数	10	7	2	19
	満足度-職務内容の%	52.6%	36.8%	10.5%	100.0%
合計	度数	57	249	183	489

#### 4. 6 労働条件への不満と転職志向

#### 5. 「やりがい」の実態と労働条件

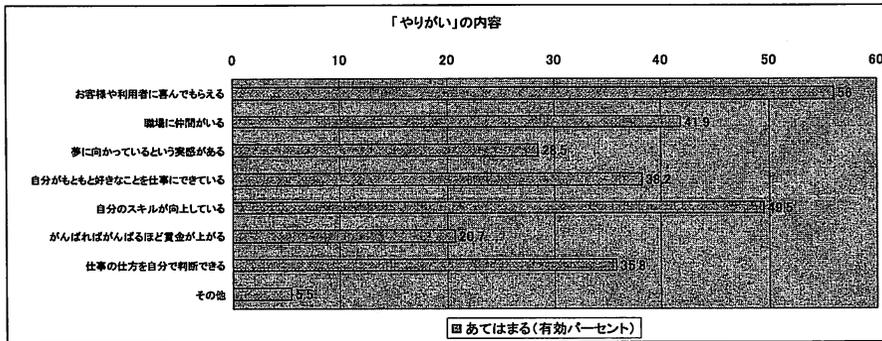
##### 5. 1 「やりがい」を感じる者の分布

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」を感じていた。しかも、正社員だけではなく非正社員までもが、70%以上が「やりがい」を感じると回答した。

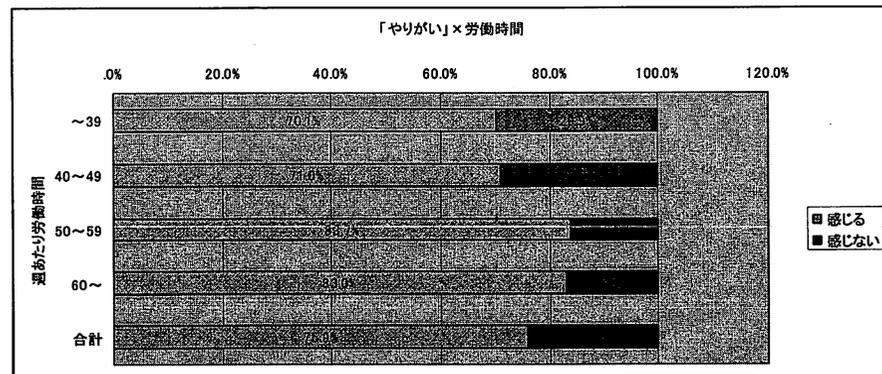
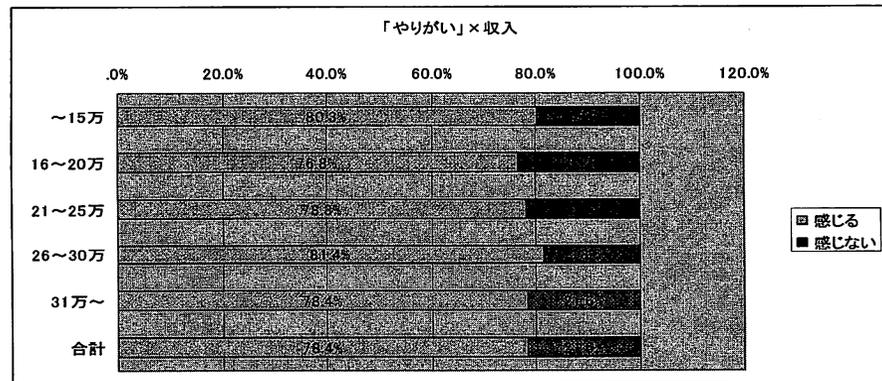


##### 5. 2 「やりがい」の内容別分布

日本の若者は実際のところ、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。この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%)、「自分がもともと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。

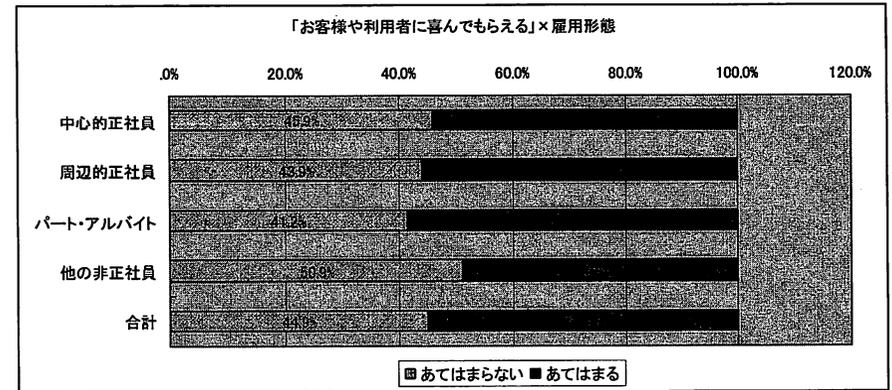


「やりがい」を感じる度合いと月収の間の関連も分析してみたが、統計的に有意な関係性は見られなかった。逆に統計的な関連が表れていたのは、「やりがい」と労働時間の間であった。「やりがい」を感じるほど収入が高いというわけではない一方で、「やりがい」を感じているほど長時間労働になる傾向ははっきりと表れた。

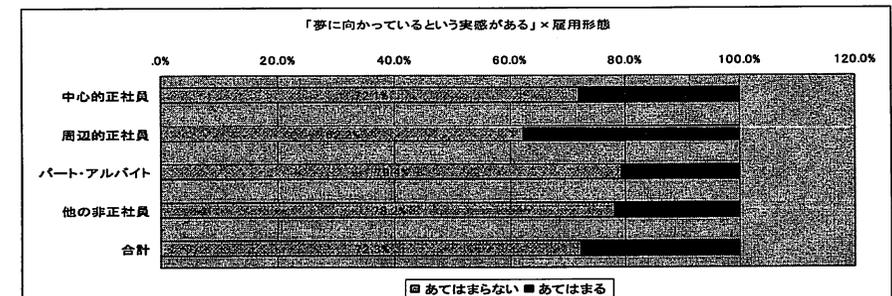
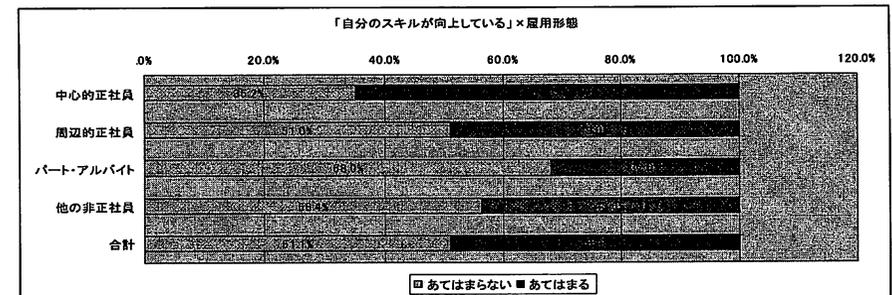


### 5.3 「やりがい」の内容と雇用形態

「顧客への感情」という「やりがい」要因は、雇用形態や性別も超えて遍在していた。



だが、「顧客への感情」以外の「やりがい」要因については雇用形態の間での差異が抽出された。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、周辺の正社員は「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が明らかになり、その中でも周辺の正社員や非正社員ではより観念的な傾向が強まることがわかった。

#### 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産み出しているものは何だったのか。「3. 違法状態とその対処」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、「4. 「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」の広がりはいくつか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。

NPO法人POSSE 事務局

2008年9月7日

【資料】 付属統計表

---

2006年 若者の「仕事」調査アンケート報告書（労働者編）

発行年月日 2007年11月18日

編集・発行 NPO法人 POSSE

住所：東京都世田谷区代沢5-32-5 シェルボ下北沢301号

TEL：03-5779-1890

FAX：03-5779-1891

E-MAIL：npoposse-hotmail.co.jp

HP：http://www.npoposse.jp/index.html

---

