

## 第5章 雇用・仕事に関する問題認知に影響する要因

### 第1節 問題関心と分析上の留意点

#### 1. 分析の目的と先行研究

本章の目的は、第1に、「ワーキングプア」、「派遣切り」、「新卒で就職できないこと」、「ニート」という、近年の日本で話題になることが多い雇用関連の4事象について、それらを問題として認知するか否かを規定する要因に関して分析を加えること、第2に、上記4項目以外に広く「働く中で疑問をもったことや納得できなかったこと」についての自由記述回答結果の内容と構造について検討を加えることにある。2つの課題に共通しているのは、「働くことに関して何が問題とみなされるのか」という問いであるが、第1の課題においては事象をあらかじめ設定した上でそれらを問題と認知する側の規定要因を検討するのに対し、第2の課題に関しては問題とみなされる事象を生み出す仕事現場の現状を検討する。

1990年代半ば以降の日本では、雇用の不足・不安定化や労働条件の劣悪化に関する数々の問題状況が、研究者やマスメディアによって盛んに指摘されてきた。しかし、それらの指摘はしばしば対抗言説を伴っており、またその事象の当事者自身からの問題性の告発は散発的・局所的にしかなされない場合が多い。そのように錯綜し、かつ温度差のある社会状況の中で、雇用をめぐる諸問題は是正や克服が進むどころかむしろ悪化を遂げていることを示すデータが多々存在する。このような現状に対し、雇用に関する事柄に対する問題認識の布置構造の検討に取り組むことにより、打開の筋道を探索することを本章では試みる。

こうした関心に近接した研究がこれまで存在しなかったわけではない。従来 of 社会意識研究においては、たとえば「不平等」や「社会格差」といった社会問題に対する認知要因についての分析は一定の蓄積がある（海野・斎藤 1990、岩間 1994、白川 2010、土場 2011、斎藤・大槻 2011 など）。たとえば岩間（1994）は女性データを用いた分析の結果、（1）社会階層が低いことは学歴や職業に関する不公平認知を形成する、（2）権威主義的意識を持っていることは社会の中の不公平を認知しにくくさせる、（3）無力感を持つことは権威主義的性格を形成するという知見を得ている。また白川（2010）は、階層が低いことが機会の不平等認知を高め、その結果として不公平感が上昇するという間接的な連関とともに、低学歴であることが不公平感を高めるという直接的連関が存在することを明らかにしている。さらに土場（2011）の分析によれば、学歴や世帯収入が高いほど「機会の平等志向」（自由な競争の肯定）や「政治的自律志向」は高く、これらはいずれも不平等感・格差感および再分配政策とは負の関連をもっている。一方、斎藤（2011）は、「階層弱者」において、格差の縮小を望むと同時に規制緩和をも望むという「ねじれた」価値・政策選好が見られることを指摘している。しかし管見の限り、従来 of 社会意

識研究では、雇用問題への認識を規定する諸要因についての検討はほとんど行われてこなかった。

他方で、雇用問題に関する社会意識を質問項目に含む調査研究は珍しくない。たとえば、社会経済生産性本部が毎年実施している新入社員調査では、1990年以降「若いうちならフリーアルバイターの生活を送るのも悪くない」という「フリーター」への是認意識を問う項目が設けられ、経年で変化を追うことができる。また、若者の進路意識や職業意識に関する質問紙調査においても、「フリーター」への共感や拒否感を問う項目が含まれていることは多い。本調査およびその前身である3回の「若者ワークスタイル調査」にもそれはあてはまる（日本労働研究機構 2001、労働政策研究・研修機構 2006、労働政策研究・研修機構 2012）。しかし、従来調査では専ら「フリーター」への意識が取り上げられており、本稿で取り上げる、より「問題」としての性格が強いとみなされる事象についての意識とその規定要因について、踏み込んだ分析が行われることはこれまでほぼなかったといえる<sup>1</sup>。

しかし、近年の日本社会では「フリーター」以外にも様々な雇用問題が指摘され広く知られるようになっており、人々がそれらをどれほど問題として認知しているかは、民間での対応策の実施や政府・自治体の政策決定にも影響を及ぼす可能性があるため、分析の対象に据える意義は大きい。それゆえ本稿は、冒頭で述べた2つの課題を設定し、その検討を試みる。

## 2. 分析に際して留意すべき点

なお、特に第1の課題の分析に際して注意を払うべきは、ある事象を問題として認知するか否かということの背後にある、人々の認識構造のあり方である。たとえば、ある事象が問題とみなされた場合、それが問題である理由がその当事者である個人の側にあると考えるか、それとも社会構造の側にあると考えるかによって、「問題」の意味はまったく異なってくる。同様に、ある事象を問題とみなさない場合も、それが言わば当事者の「自業自得」であるから他者や社会全体にとって問題ではないと考えているのか、それともそうした事象が当事者の人生にとって大きな問題とならないような柔軟で許容的な社会であるべきだと考えているのか、単にその事象について無知であるため問題視もしていないのか、というように様々な認識構造が想定されうる。今回使用する質問紙調査の調査票においては、「どのようにお感じですか」という質問に対して「とても問題だと思う」「やや問題だと思う」「あまり問題ではない」「全く問題ではない」「わからない」という選択肢が設けられているのみであり、その背後にある認識構造は、他の意識変数等との関連を見ることにより、その一端を垣間見ることしかできないが、そうした制約

---

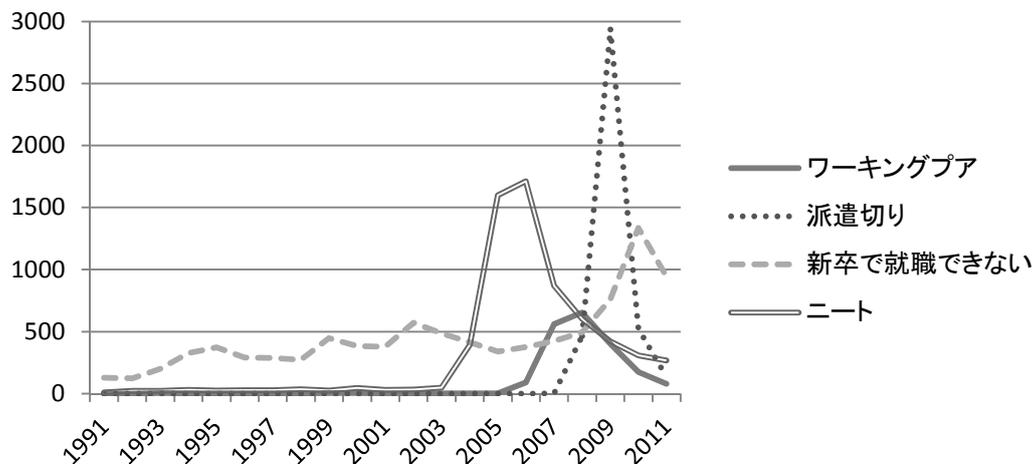
<sup>1</sup>一例として、内閣府の『若者の意識に関する調査（ひきこもりに関する実態調査）』結果（平成22年7月発表、[http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/hikikomori/pdf\\_index.html](http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/hikikomori/pdf_index.html)）があげられる。

の上でも探索を試みることは必要であると考え。この点に関して本稿の基本的なスタンスをあらかじめ述べておくならば、本稿では雇用をめぐる諸事象が「社会の問題」として認知されることがもっとも望ましいという前提に立つ。なぜなら言うまでもなく、ある事象が問題とみなされない、もしくは「個人の問題」として認知される場合、その事象の是正に向けての政府・自治体・民間での動きは遅滞し、当事者の苦境は放置されるからである。

またもうひとつ留意すべき点は、第1の課題に関して設定した「ワーキングプア」「派遣切り」「新卒で就職できないこと」「ニート」という4つの事象の間の性質の違いである。「派遣切り」と「新卒で就職できないこと」は、個人がライフコースの特定の時点で遭遇する「出来事」という性格が強いのに対し、「ワーキングプア」と「ニート」は一定のタイムスパンで継続する「状態」としての性格が強い事象である。

さらに、これらはマスメディア等での注目のされ方やその時期に関しても異なっている。図表5-1には、新聞の主要全国紙4紙の記事中でこれらの事象が言及された年間回数の推移を、1991年から2011年までについて示した。図からわかるように、「ワーキングプア」への言及は2007～2008年頃に低いピークがあり、「派遣切り」は2009年に鋭く尖った高いピークがある。後者はむしろ、リーマンショックによる世界金融危機後に「派遣切り」が多発し注目されたことによる。「新卒で就職できない」ことへの言及は1990年代から2000年代半ばまで一定の水準を維持していたが、2010年にあまり高くはないがピークが観察される。これは、大卒の就職活動の早期化と学業の阻害がこの時期に社会的関心を集め、日本経団連が採用活動の開始時期を大学3年次の10月から12月に遅らせることを倫理憲章に盛り込む結果になったことを反映していると考えられる。そして「ニート」は2005～2006年頃に注目されたことから、言及回数もこの時期に多くなっている。なお、図表5-1に示した期間における各語の累計言及回数は、「ワーキングプア」1997、「派遣切り」4055、「新卒で就職できないこと」9360、「ニート」6560となっており、4つの事象の間でも相当に違いがある。

図表 5 - 1 主要全国紙 4 紙における登場回数の推移



注：インターネットサイト「日経 goo」(http://nikkei.goo.ne.jp/nkg/search/newspaper#openclose) の新聞記事検索機能を使用した。対象紙は朝日新聞・毎日新聞・読売新聞・産経新聞。なお、検索の際には、それぞれ「ワーキングプア」、「派遣切り」、「新卒就職」、「ニート」とキーワードを入力し、「ワーキングプア」と「新卒就職」については「すべての語を含む」と指定した。

すなわち、ここで検討対象とする 4 つの事象だけをとっても、事象自体の性質や注目のされ方には相違があるため、そのような相違が問題認知のあり方にも違いをもたらしている可能性があることに配慮しつつ、分析や結果の解釈を進める必要がある。

## 第 2 節 4 つの事象に関する経験と問題認知

### 1. 問題認知の分布

まず本節では、第 1 の課題について検討を行う。もっとも基本的な結果として、図表 5 - 2 には、4 事象それぞれについての問題認知の分布を示した。参考として、2011 年に実施された 20 代の若者に対する調査結果（労働政策研究・研修機構 2012、巻末基礎集計表を参照）も併記している。

図表 5 - 2 4 事象の問題認知の分布 (%)

		とても問題	やや問題	あまり問題 でない	まったく問題 でない	わからない	無回答
A.ワーキングプア	30代	40.1	32.6	8.4	1.4	16.1	1.5
	(参考) 20代	40.4	32.3	6.9	2.2	17.0	1.3
B.派遣切り	30代	33.8	40.5	15.8	4.5	4.8	0.7
	(参考) 20代	37.3	40.2	13.3	4.0	4.4	0.8
C.新卒で就職できない	30代	50.6	30.5	11.4	4.2	2.8	0.5
	(参考) 20代	54.6	26.4	12.2	4.1	2.1	0.6
D.ニート	30代	50.8	30.7	10.4	3.7	4.1	0.5
	(参考) 20代	46.1	31.0	12.9	4.8	4.4	0.8

図表5-2から次の事が言える。第1に、今回の30代調査において、「とても問題」と「やや問題」を合わせるといずれの事象も70~80%が問題とみなしており、総じて問題認知の水準はかなり高いと言える。しかし第2に、「とても問題」という強い問題認知は「派遣切り」の30%台から「新卒で就職できない」「ニート」の約50%との間で相違が見られる。第3に、「ワーキングプア」については「わからない」という回答がそれ以外の3事象よりも10ポイント以上高く、おそらくこの言葉が英語であることや新聞等での言及回数が低いことなどの理由から、事象自体への認知がやや低くなっていると推測される。第4に、20代の回答と比較すると、「派遣切り」および「新卒で就職できない」については20代のほうが「とても問題」とする回答が4%程度多くなっているのに対し、「ニート」については逆に30代のほうが4%程度「とても問題」が多くなっている。世代によって問題認知のあり方がやや異なるのは、図表5-1に示したように各事象への注目が高まった時期が異なることや、ライフコースの各時期における社会経済状況の相違によるものと推測される。

## 2. 自身と身近な人の経験の分布

これら4事象の問題認知の規定要因の検討に進む前に、次のことを踏まえておく必要がある。調査票では、4つの事象に関して上述の問題認知を質問しているだけでなく、それぞれについて「ご自身の経験」が「ある」か「ない」か、また「身近に」「いる」か「いない」かをたずねている。人々の意識は自らの経験から影響される面を当然に含むと考えられることから、自身と身近な人において4事象の経験がどのように分布しているかを確認しておく。

図表5-3は自身の経験、図表5-4は身近な人の経験について、性別および年齢層別、学歴別、現在の雇用形態別、未既婚別に経験率を示している。全体の分布の下欄には、比較対象として2011年の20代調査の回答結果も付記した。

図表 5 - 3 自身の経験 (%)

		A.ワーキング グループ	B.派遣切り	C.新卒で就 職できない	D.ニート	
全体(2000)		10.8	3.6	7.5	7.2	
(参考)20代		9.4	2.6	9.9	15.9	
性別	男性(1035)	10.6	3.0	7.0	8.3	
	女性(965)	11.1	4.3	7.9	6.1 B+、D*	
男性	年齢層別	30代前半(521)	11.0	3.4	8.3	9.8
		30代後半(524)	10.1	2.5	5.8	6.8 C+、D+
	学歴別	中卒・高校中退(57)	14.3	3.9	2.0	11.8
		高卒(236)	10.0	4.1	1.8	11.3
		専各・短大・高専卒(219)	10.8	2.4	7.7	7.8
		大学・大学院卒(447)	8.6	2.3	8.9	5.2
		高等教育中退(53)	26.4	3.8	17.0	18.9 A**、C***、D**
	雇用形態	正社員(768)	6.8	1.7	5.6	6.4
		パート・アルバイト(43)	30.0	2.4	21.4	14.6
		契約・派遣(46)	34.1	25.0	18.2	18.2
		自営・家業(159)	14.2	2.0	4.7	7.4
		失業(12)	27.3	18.2	27.3	58.3
		無業(7)	42.9	0.0	14.3	42.9 A***、B***、C***、D***
	未既婚	既婚(684)	7.8	2.3	5.6	5.6
未婚(351)		16.1	4.2	10.0	13.7 A***、B+、C**、D***	
女性	年齢層別	30代前半(475)	10.8	3.0	9.5	8.9
		30代後半(490)	11.3	5.5	6.3	3.4 B*、C*、D***
	学歴別	中卒・高校中退(39)	5.6	0.0	0.0	7.9
		高卒(241)	8.8	4.3	2.6	6.8
		専各・短大・高専卒(400)	9.8	4.7	9.3	4.9
		大学・大学院卒(249)	14.8	3.7	11.5	5.4
		高等教育中退(27)	18.5	7.4	7.4	11.1 A+、C**
	雇用形態	正社員(291)	9.6	2.5	7.3	5.8
		パート・アルバイト(426)	9.3	3.2	5.9	6.7
		契約・派遣(92)	20.0	15.4	12.1	10.4
		自営・家業(142)	10.1	1.4	10.1	7.7
		失業(8)	62.5	37.5	25.0	45.0
		無業(6)	16.7	16.7	33.3	30.8 A***、B***、C*
	未既婚	既婚(644)	8.2	3.4	5.9	3.7
未婚(321)		16.7	6.0	11.7	10.8 A***、B*、C**、D***	

\*\*\*p<.001、\*\*p<.01、\*p<.05、+p<.10

まず、自身の経験について示した図表 5 - 3 からは次の事が読み取れる。第 1 に、30 代全体の経験率は「ワーキングプア」10.8%、「派遣切り」3.6%、「新卒で就職できない」7.5%、「ニート」7.2%であり、「派遣切り」の経験率をもっとも低いがそれ以外の 3 項目は 7~10%と 10 数人に 1 人が経験している。なお「ニート」については 30 代よりも 20 代の経験率が倍以上となっている。第 2 に、「派遣切り」は女性の方が、「ニート」は男性のほうが、経験率がわずかに高い。第 3 に、年齢について 30 代前半層と後半層を比較すると、男女ともに前半層のほうが「新卒で就職できない」および「ニート」の経験率がやや高い。逆に、女性では後半層のほうが「派遣切り」の比率がやや高い。第 4 に、学歴別にみると、男性では「ワーキングプア」と「ニート」については学歴が低い層と高等教育中退者において経験率が高くなっているが、「新卒で就職できない」は高学歴者の方が経験率がやや高い。女性では「ワーキングプア」と「新卒で就職できない」について高学歴者の方が経験率がやや高い。第 5 に、現在の雇用形態別にみると、男性では

正社員および自営・家業においていずれの事象も経験率が顕著に低くなっているが、女性では加えてパート・アルバイトの場合も経験率が低い。サンプルが少なく、事象によって違いもあるが、総じて現在、失業もしくは無業である者の中で各事象の経験率が高くなっており、これらを経験した結果、失職に至っている可能性が高いと考えられる。第6に、未既婚別にみると、男女とも、いずれの事項についても、未婚の方が経験率が高い。

図表5-4 身近に経験 (%)

		A.ワーキング グブア	B.派遣切り	C.新卒で就 職できない	D.ニート	
全体(2000)		21.5	24.9	25.5	26.9	
(参考)20代		24.3	24.4	44.7	45.5	
性別	男性(1035)	22.7	23.5	26.5	30.1	
	女性(965)	20.3	26.5	24.4	23.6 B+, D**	
男性	年齢層別	30代前半(521)	24.0	24.9	31.6	34.6
		30代後半(524)	21.4	21.9	21.3	25.5 C***, D**
	学歴別	中卒・高校中退(57)	28.0	17.6	21.6	31.4
		高卒(236)	17.2	22.3	23.2	32.6
		専各・短大・高専卒(219)	22.5	26.6	32.4	33.3
		大学・大学院卒(447)	23.0	21.9	25.2	27.3
		高等教育中退(53)	35.8	30.2	30.2	30.2 A*
	雇用形態	正社員(768)	19.2	20.6	24.6	28.2
		パート・アルバイト(43)	34.1	21.4	35.7	39.0
		契約・派遣(46)	43.2	45.5	38.6	40.9
自営・家業(159)		28.4	28.2	27.5	33.3	
失業(12)		36.4	54.5	36.4	16.7	
無業(7)		42.9	42.9	57.2	57.1 A***, B***, C+, D+	
未既婚		既婚(684)	21.0	21.4	24.8	28.4
	未婚(351)	26.1	27.6	30.0	33.3 A*, B*, C*, D+	
女性	年齢層別	30代前半(475)	20.3	26.3	26.5	25.4
		30代後半(490)	20.3	26.7	22.4	21.9 C+
	学歴別	中卒・高校中退(39)	5.9	13.5	13.5	21.6
		高卒(241)	14.5	22.6	19.1	21.4
		専各・短大・高専卒(400)	18.6	26.3	22.7	21.3
		大学・大学院卒(249)	26.9	29.6	31.4	28.3
		高等教育中退(27)	44.4	44.4	33.3	33.3 A***, B*, C**
	雇用形態	正社員(291)	20.7	29.8	24.5	24.3
		パート・アルバイト(426)	17.4	22.2	22.7	21.0
		契約・派遣(92)	30.0	40.0	25.6	28.9
自営・家業(142)		19.9	21.9	25.7	25.9	
失業(8)		42.9	42.9	28.6	14.3	
無業(6)		33.3	50.0	83.3	50.0 A+, B**, C*	
未既婚		既婚(644)	18.6	24.6	25.0	23.8
	未婚(321)	23.7	30.4	23.3	23.2 A*, B*	

\*\*\*p<.001、\*\*p<.01、\*p<.05、+p<.10

また、図表5-4で身近な人の経験について見ると、第1に、図表5-3の自身の経験よりも総じてかなり経験率が高くなっており、いずれも20%台となっている。20代を参照すると、「新卒で就職できない」と「ニート」については半数近くが身近に経験者がいると答えており、これらの事象は近年ほど広がっていることが推察される。第2に、性別間および年齢層間の傾向は図表5-3と同様である。第3に、学歴別では、男性についてはあまり顕著な傾向が見られないのに対し、女性については総じて学歴が高くな

るほどいずれの事象も身近な経験率が高くなっている。第4に、雇用形態別にみると、先の図表5-3で指摘したのと同様の傾向がみられるが、それほど顕著な違いではなくなっている。すなわち、本人がどのような雇用形態であっても、身近には20%~40%程度の比率でこれらの事象を経験した人が存在している。第5に、未既婚別でも同様に、未婚者の方がこれらの事象の身近な経験率が数%高いが、あまり著しい違いではない。

以上の図表5-3・図表5-4の検討から言えるのは、全体として、従来いわゆる「標準的なキャリアコース」とみなされてきた経路から外れた層—高等教育中退者や非正規労働に従事している者（女性のパート・アルバイトは除く）—において、これらの事象を本人や身近な人が経験した比率が高い傾向があるということである。しかし、たとえば女性よりも男性で「ニート」経験率が高いことや、女性では高学歴層ほど身近にこれらの事象を経験した人が多いことなど、一概にそういえない側面もある。さらに、本人だけでなく身近な人の経験まで含めれば、これらの事象は相当の広がりをもって30代、さらには20代の若年者の中に立ち現れている。様々な雇用問題が、一定のムラ（偏在性）を含みつつ一定の広範さ（遍在性）で現出しているのが現状であるといえる。

### 3. 問題認知の規定要因

こうした4事象の分布をふまえ、次にこれらの事象への問題認知に関して分析を加える。図表5-5は、4事象について「とても問題」という回答をダミー変数とし、その規定要因を二項ロジスティック回帰分析により検討した結果を、全体および男女別に示したものである。独立変数には、図表5-3・図表5-4で検討した基本変数に加えて、現在の週当たり労働時間（60時間以上ダミー）、昨年年収（400万円未満ダミーおよび400万以上600万円未満ダミー）、労働組合加入ダミー、現職企業規模（30人未満ダミー）、現職職種、第2章で分析された「強み」についての自認ダミー（対人能力と行動様式を統合した変数のダミーおよびスキル・資格ダミー）、そして自身と身近な人が各事象を経験したか否かのダミーを投入した。

図表5-5からは、次のことが見出せる。まず全体については、第1に、男性は4事象すべてに関して問題認知しにくい傾向がある。第2に、年齢は「新卒で就職できない」の問題認知と正の関連がある。第3に、既婚である場合に「派遣切り」への問題認知を弱くなる傾向がある。第4に、大学・大学院卒というもっとも高い学歴層は「ワーキングプア」を問題と認知しやすく、逆に「ニート」は問題認知しない傾向がある。第5に、現在の雇用形態が契約社員・派遣社員であることは「新卒で就職できない」の問題認知を弱める。第6に、週当たり労働時間、収入、労働組合加入、企業規模、職種といった職場環境や労働条件に関する変数は、問題認知にほとんど影響を及ぼしていない。第7に、「対人能力・行動様式」や「スキル・資格」といった仕事上の「強み」をもつと自認する者は、「ワーキングプア」および「ニート」を、問題として認知しやすくなる。第8

に、自身がそれらの事象を経験していると、「ワーキングプア」については問題として認知しやすくなるが、逆に「ニート」については問題認知が弱くなる。また、身近に経験者がいることは、4事象すべてについて問題認知を強める。

男女別に全体の傾向との違いを見ると、男性では、まず「ワーキングプア」以外の3事象に関してモデルが有意でなくなっている。また、「パート・アルバイト」であることが「ニート」についての問題認知を強めている。さらに、「スキル・資格」という「強み」が問題認知に及ぼす影響、および身近に経験者がいることが「派遣切り」および「新卒で就職できない」への問題認知に及ぼす影響は、みられなくなっている。女性では、「新卒で就職できない」と「ニート」についてモデルが有意でなくなっている。そしてパート・アルバイトおよび契約・派遣の場合に「ワーキングプア」への問題認知が低くなっている。「強み」の影響は総じて低くなり、「スキル・資格」が「ニート」の問題認知を強める影響のみが残っている。身近に経験者がいることが「新卒で就職できない」および「ニート」への問題認知に及ぼす影響は有意でなくなっている。

図表5-5 「とても問題」意識の規定要因  
(全体および男女別、ロジスティック回帰分析、数値はExp(B))

全体		A.ワーキン グブア	B.派遣切 り	C.新卒で 就職でき ない	D.二一ト
属性	男性	.739*	.784*	.666***	.775*
	年齢	1.019	1.032+	1.048**	.998
	既婚	.635	.697**	1.038	.972
学歴 (RG:高卒)	中卒・高校中退	.829	1.363	1.192	1.135
	専各・短大・高専卒	1.262+	.896	1.064	.874
	大学・大学院卒	1.633***	.902	.942	.704**
	高等教育中退	1.158	1.230	.612+	.786
雇用形態 (RG:正社員)	パート・アルバイト	.785	.820	.896	.945
	契約・派遣	.781	1.050	.652*	.821
	自営・家業	1.159	1.201	.918	1.215
労働条件等	週労働時間60時間以上	1.065	.800+	.846	.863
	年収400万未満	.973	1.320+	1.237	.879
	年収400～600万未満	1.218	1.086	.866	.910
	労働組合加入	.931	1.032	1.231+	.920
	企業規模30人未満	.837	.836	.921	.905
職種 (RG:生産・保安等)	専門・技術	1.019	.908	.969	.963
	管理・事務	.981	.773	.896	1.033
	販売	.934	.910	.960	1.106
	サービス	.852	.842	1.052	1.05
強み	対人能力・行動様式	1.283*	1.095	1.012	1.249+
	スキル・資格	1.296*	1.129	1.076	1.263*
経験	自身が経験	3.088***	1.546+	1.182	.667*
	身近に経験	2.001***	1.376**	1.280*	1.336**
	定数	.241*	.234*	.225*	1.475
	Cox & Snell R2乗	0.087	0.030	0.034	0.019
	Nagerkerke R2乗	0.117	0.041	0.045	0.026
	有意確率	0.000	0.000	0.000	0.021
	N	2000	2000	2000	2000
男性					
	年齢	1.003	1.034	1.049*	.990
	既婚	.899	.684*	.876	.860
学歴 (RG:高卒)	中卒・高校中退	.962	1.432	1.459	1.491
	専各・短大・高専卒	1.204	.916	.906	.778
	大学・大学院卒	1.654**	.887	.917	.651*
	高等教育中退	1.060	1.028	.534+	.624
雇用形態 (RG:正社員)	パート・アルバイト	.816	1.327	1.304	2.172*
	契約・派遣	1.298	1.255	.590	.874
	自営・家業	1.366	1.122	.870	1.169
労働条件等	週労働時間60時間以上	1.033	.792	.828	.791+
	年収400万未満	.868	1.264	1.192	.702+
	年収400～600万未満	1.124	1.074	.965	.861
	労働組合加入	1.039	1.245	1.291+	1.106
	企業規模30人未満	.942	1.074	.857	.982
職種 (RG:生産・保安等)	専門・技術	1.070	1.099	1.075	1.113
	管理・事務	1.175	.915	.756	1.218
	販売	1.091	1.030	1.094	1.152
	サービス	.614+	.653	.988	1.157
強み	対人能力・行動様式	1.605**	1.224	.893	1.301
	スキル・資格	1.344+	1.059	.890	1.157
経験	自身が経験	2.677***	1.224	1.12	.762
	身近に経験	1.591**	1.487	1.263	1.394*
	定数	.293	.144*	.182*	1.569
	Cox & Snell R2乗	0.073	0.027	0.027	0.030
	Nagerkerke R2乗	0.099	0.038	0.036	0.040
	有意確率	0.000	0.160	0.173	0.081
	N	1035	1035	1035	1035

## 女性

	A.ワーキングペア	B.派遣切り	C.新卒で就職できない	D.ニート
年齢	1.035	1.032	1.044+	1.002
既婚	.999	.729*	1.287+	1.167
学歴 (RG:高卒)				
中卒・高校中退	.797	1.443	.970	.881
専各・短大・高専卒	1.341	.905	1.194	.922
大学・大学院卒	1.513+	.906	.980	.721
高等教育中退	1.566	1.654	.728	1.059
雇用形態 (RG:正社員)				
パート・アルバイト	.608*	.658+	.796	.689+
契約・派遣	.557*	.914	.620+	.715
自営・家業	.917	1.142	.883	1.050
労働条件等				
週労働時間60時間以上	1.287	.909	.865	1.210
年収400万未満	1.366	1.541+	1.108	1.212
年収400～600万未満	1.804+	1.261	.596+	1.173
労働組合加入	.741	.804	1.288	.714+
企業規模30人未満	.749+	.698*	.996	.871
職種 (RG:生産・保安等)				
専門・技術	.910	.738	.842	.795
管理・事務	.817	.664+	1.009	.870
販売	.780	.824	.863	1.154
サービス	1.064	.977	1.151	.997
強み				
対人能力・行動様式	.947	.893	1.171	1.146
スキル・資格	1.243	1.163	1.331+	1.384*
経験				
自身が経験	3.823***	1.596	1.229	.561*
身近に経験	2.629***	1.572**	1.295	1.233
定数	.137*	.262	.216+	1.138
Cox & Snell R2乗	0.127	0.042	0.032	0.024
Nagerkerke R2乗	0.172	0.058	0.043	0.032
有意確率	0.000	0.007	0.085	0.386
N	965	965	965	965

\*\*\*p<.001、\*\*p<.01、\*p<.05、+p<.10

これらの結果の中で注目される点の1つは、総じて、自身や身近な人が雇用問題を経験している場合、それらに対する問題認知は高まりやすいということである。また、それに関連する2つ目の点として、「ワーキングペア」と「ニート」の問題認知の間には、対照的な性格が見出される。すなわち、高学歴層や自身の経験が、この両者では問題認知に対して相反する表れ方をしている。「ワーキングペア」はこれらの要因により問題認知が高まるが、「ニート」は逆に問題認知が低下したり無関係であったりする。ただし「ニート」の場合も、自身でなく身近な人がそれを経験している場合は問題認知は高まる。そして3つ目の点として、男性よりも女性のほうが全体として問題認知が強い傾向があるが、女性の中では既婚者が多くを占めるパート・アルバイトや派遣の形態で働いている場合に、特に「ワーキングペア」への問題認知が低くなっている。ここから、自らがその事象にかなり当てはまる状態にあっても、当該事象が自身の生活上で切迫した問題となっていない場合、問題認知はむしろ低下することがうかがわれる。4つ目として、労働条件や職場環境に関する変数はほとんど問題認知を左右しておらず、中でも労働組合加入がほぼまったく影響していないということも注目に値する。日本の、大半は企業別で主に正社員を組合員とする労働組合は、啓発や運動を通じて雇用に関する問題認知を高める機能を発揮していないことが表れている。

以上の分析結果は、「当事者性」が強いことが問題認知を高める事象（特に「ワーキングペア」）と、逆に「当事者性」の強さが問題認知を低める事象（「ニート」）とが存在することを示しており、問題認知の背景となる意識構造が複雑なものであることが改めて

確認される。ただし、図表5-5の分析では、問題として認知されている場合に、それが「社会の問題」としてなのか「個人の問題」としてなのかを区別することはできていない。この課題への糸口として、ここでは「努力主義」という意識変数を挿入した分析を試みることにする。「努力主義」、すなわち「努力次第で将来は切り開けると思う」という質問項目を肯定する意識は、問題を個人（の努力）に帰責する考え方であり、「個人の問題」という認識に近似した変数とみなすことができる。

この「努力主義」変数と4事象の問題認知との二重クロス集計、および他の基本的な変数を統制変数に加えた三重クロス集計を行ったところ、ここでも「ワーキングプア」と「ニート」についてのみ統計的に有意な結果が得られたため、それを図表5-6に示した。図表5-6からは、「努力主義」の志向が強い者ほどこの2事象を問題として認知しているが、これらの事象の経験・性別・雇用形態を統制した場合、自身が経験していない人・男性・正社員という、労働市場の中で相対的に「強者」として位置づけられる層において、「努力主義」と問題認知との間に正の関連が表れることがわかる。ここからは、当該の事象について「当事者性」が弱い層では、それらの事象を「個人の問題」として認知する傾向があるのではないかと推測される。

図表5-6 属性・努力主義と「とても問題」のクロス分析（%）

努力主義		A.ワーキング グプア	D.ニート	
全体	強	43.1	55.0	A*,D**
	弱	38.8	49.0	
非経験	強	40.2	55.2	A*,D*
	弱	35.1	49.5	
経験	強	67.7	51.4	
	弱	71.4	41.7	
男性	強	44.4	54.7	A**,D**
	弱	36.6	43.7	
女性	強	41.2	55.3	
	弱	40.8	54.0	
正社員	強	46.0	55.4	A*,D**
	弱	39.7	47.2	
非正社員	強	32.8	53.3	
	弱	36.9	52.4	
強みあり	強	44.7	55.3	
	弱	43.1	52.0	
強みなし	強	36.8	53.6	A+,D*
	弱	29.8	42.6	

\*\*\*p<.001、\*\*p<.01、\*p<.05、+p<.10

ただし、図表5-6では何らかの「強み」を自認しているか否かを統制変数とした分析も示しているが、これについてはむしろ「強み」を自認していない層において「努力主義」と問題認知との正の関連が表れている。「強み」を自認している場合、「努力主義」を支持するか否かによって問題認知の比率にはほとんど差が見られない。問題認知の比率に着目すれば、「強み」を自認せず「努力主義」も弱い層において、問題認知が他の層と比べて顕著に弱くなっている。この結果を一義的に解釈することは難しいが、後掲の図表5-8の分析結果も併せて推測すれば、「強み」の自認は「努力主義」を経由せず「社会の問題」としての認知をもたらしている可能性がある。逆に「強み」の自認がない場合には「努力主義」に媒介されて問題認知が上昇するが、「強み」も「努力主義」も保持していない場合、おそらく自己の無力さの感覚が問題認知を低めているものと考えられる。

なお、先の図表5-5のモデルに「努力主義」変数を追加した分析を、全体、男女別、正規／非正規別に実施した結果においても（表は割愛）、図表5-6の結果がほぼ確認された。すなわち、全体を対象とした分析では「努力主義」変数は「ニート」の問題認知と5%水準で有意な正の関連がみられた。男女別では男性においてのみ「努力主義」は「ワーキングプア」について10%水準、「ニート」について1%水準で有意な正の関連がみられ、正規／非正規別では正規においてのみ同様の関連が見出された。

#### 4. 小括

本節では、4つの事象の問題認知の規定要因・意識構造を検討した。その結果、総じて問題認知と関連しているのはその事象に関する個々人の「当事者性」であることがうかがわれた。しかし、その表れ方は事象の性質により複雑である。「当事者性」が強いことが問題認知を高める「ワーキングプア」のような事象と、むしろ「当事者性」がもともと強い場合（自身が経験している場合）には問題認知が低くなり、中程度の「当事者性」（身近に経験者がいる場合）に問題認知が高まる「ニート」のような事象とへの分化が見出された。この相違はおそらく、「ワーキングプア」は端的な生活苦として現象するのに対し、「ニート」は、「働くべき」という社会規範への抵触として現象することに由来しているものと推測される。また、上記に加えて、「非当事者」である層の問題認知は総じて「個人の問題」という認識として表れることについても傍証された。ただし自ら「強み」も感じず「個人の努力」も信じていない場合、問題認知そのものが低水準になっている。

これらを総合すれば、雇用をめぐる諸事象が「社会の問題」として認知されるためには、それがもたらす悪影響の切実さについて当事者意識を持つとともに、「強み」の自負も兼ね備えている人々が増加することが、促進的に働くといえるだろう。

### 第3節 仕事問題の認知

#### 1. 仕事問題の認知の分布と規定要因

続いて本節では、仕事上で何らかの問題を認知しているか否かとその内容に関する分析に進む。まず、「働く中で、疑問をもったことや納得できなかったこと」が「ある」と答えた者の比率を、全体および基本属性別に示したものが図表5-7である。

図表5-7 働く中での疑問や納得できなかったことが「ある」比率（％）

		全体(2000)	46.1
		(参考)20代	45.7
性別		男性(1035)	45.1
		女性(965)	47.2
男性	年齢層別	30代前半(521)	44.0
		30代後半(524)	46.2
	学歴別	中卒・高校中退(57)	25.0
		高卒(236)	35.2
		専各・短大・高専卒(219)	42.4
		大学・大学院卒(447)	51.5
		高等教育中退(53)	59.2 ***
	雇用形態	正社員(768)	46.2
		パート・アルバイト(43)	42.5
		契約・派遣(46)	46.5
自営・家業(159)		41.5	
失業(12)		18.2	
無業(7)		57.1	
未既婚	既婚(684)	46.5	
	未婚(351)	42.5	
女性	年齢層別	30代前半(475)	49.7
		30代後半(490)	44.9 +
	学歴別	中卒・高校中退(39)	34.3
		高卒(241)	31.6
		専各・短大・高専卒(400)	49.2
		大学・大学院卒(249)	60.2
		高等教育中退(27)	44.4 ***
	雇用形態	正社員(291)	61.5
		パート・アルバイト(426)	38.5
		契約・派遣(92)	53.5
自営・家業(142)		38.5	
失業(8)		62.5	
無業(6)		33.3 ***	
未既婚	既婚(644)	44.3	
	未婚(321)	53.0 **	

\*\*\*p<.001、\*\*p<.01、\*p<.05、+p<.10

図表5-7より、全体の半数弱が仕事上の問題を認知しており、男女ともに学歴が高い者ほど、また女性では正社員、契約・派遣、失業の場合および未婚の場合に、仕事の問題が認知される比率が高くなっている。

これをロジスティック回帰分析により全体および男女別に検討した結果が図表5-8である。相対的に高学歴であることや「強み」の自認、「ワーキングプア」の問題認知お

よび自身の経験、身近な人の「派遣切り」経験などが仕事上の問題の認知と正の関連をもち、逆に男性やパート女性、自営、そして男性の労働組合加入は負の効果をもっている<sup>2</sup>。仕事をする上での「強み」に一定の自負をもち、家計補助的でない形で就労しており、かつ「ワーキングプア」や「派遣切り」に一定の当事者性や問題意識をもっている場合に、仕事上の問題認知は高まると言える

図表 5-8 仕事の問題の認知の規定要因  
(ロジスティック回帰分析、数値は Exp(B))

		全体	男性	女性
	男性	.768*		
	年齢	1.007	1.026	.997
	既婚	1.060	1.316+	.981
学歴 (RG:高卒)	中卒・高校中退	.792	.589	1.152
	専各・短大・高専卒	1.285+	1.098	1.455+
	大学・大学院卒	1.641**	1.620*	1.919**
	高等教育中退	1.471	1.966*	.909
雇用形態 (RG:正社員)	パート・アルバイト	.660*	1.117	.587*
	契約・派遣	.750	.885	.630
	自営・家業	.645**	.890	.421**
労働条件等	週労働時間60時間以上	.994	.894	1.080
	年収400万未満	1.001	1.000	.881
	年収400～600万未満	1.102	1.261	.561+
	労働組合加入	.859	.665**	1.151
	企業規模30人未満	.940	1.056	.826
職種 (RG:生産・保安等)	専門・技術	1.322+	1.276	1.408
	管理・事務	1.284	1.298	1.321
	販売	1.015	.999	1.043
	サービス	1.133	1.329	1.067
強み	対人能力・行動様式	2.230***	3.219***	1.816**
	スキル・資格	1.810***	1.855***	2.948***
問題認知	ワーキングプア	1.427**	1.229	1.743**
	派遣切り	1.210	1.227	1.207
	新卒で就職できない	1.013	1.384*	.728+
	ニート	.955	.746+	1.228
自身が経験	ワーキングプア	2.221***	1.665*	2.961***
	派遣切り	1.062	1.452	.776
	新卒で就職できない	.945	.805	.952
	ニート	1.467+	1.183	2.199*
身近に経験	ワーキングプア	1.213	.958	1.513+
	派遣切り	1.460**	1.378+	1.458*
	新卒で就職できない	1.186	1.522*	1.032
	ニート	.972	1.137	.763
	定数	.280*	.070**	.380
	Cox & Snell R2乗	0.121	0.128	0.167
	Nagerkerke R2乗	0.163	0.172	0.224
	有意確率	0.000	0.000	0.000
	N	2000	1035	965

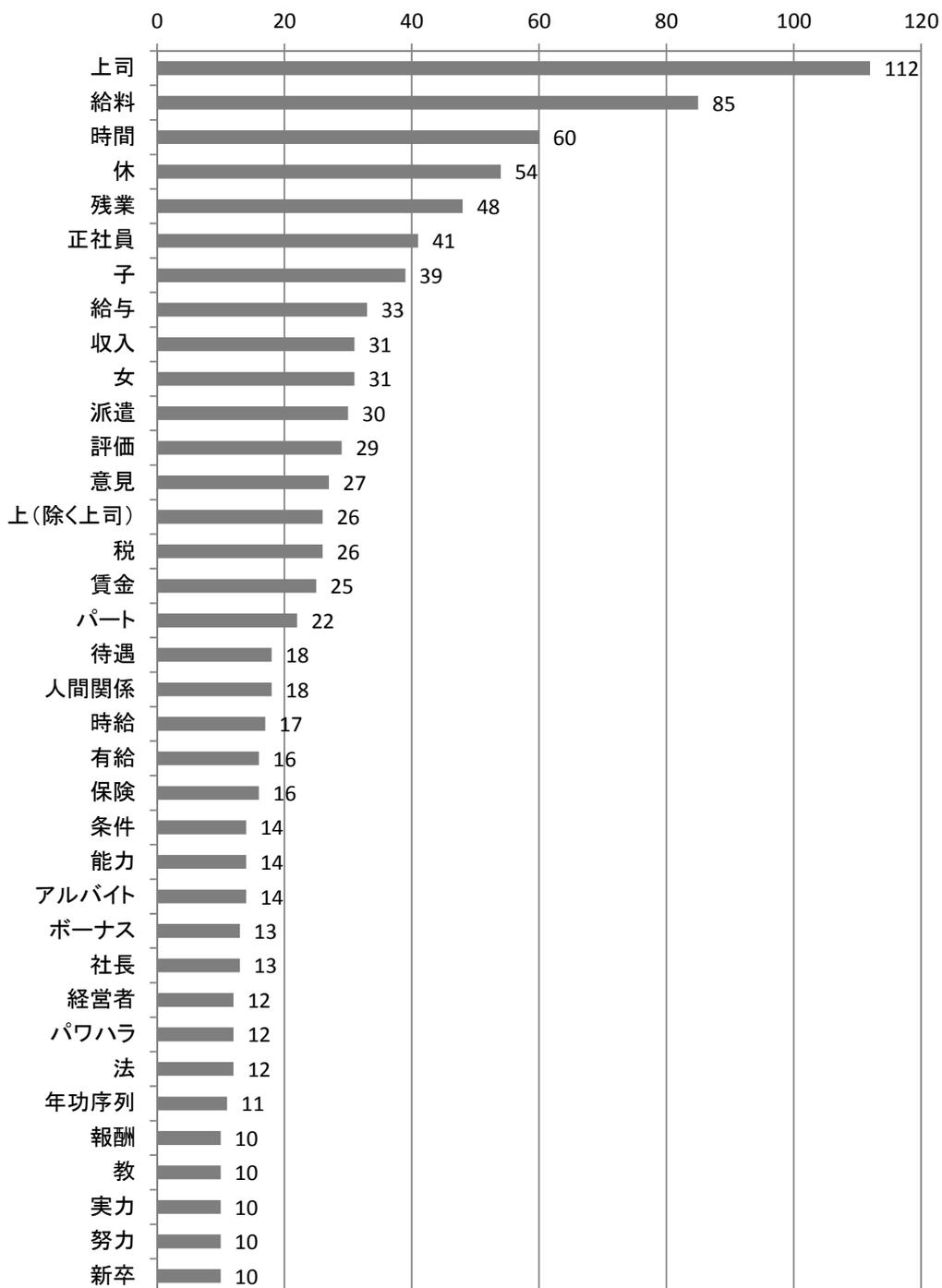
\*\*\*p<.001、\*\*p<.01、\*p<.05、+p<.10

<sup>2</sup>「努力主義」変数を投入したモデルでも分析したが、「努力主義」は有意にならなかった。

2. 仕事問題の内容—自由記述回答より—

では、「働く中で、疑問をもったことや納得できなかったこと」が「ある」場合、その具体的な中身はどのようなことなのだろうか。調査対象者の中で、上記の自由記述欄への回答があるのは842ケースである。図表5-9には、この自由記述において10回以上の頻度で出現する主な単語を含んでいるケース数を示した。

図表5-9 自由記述における単語出現頻度



図表 5-9 によれば、仕事に関する問題を記述する際にもっとも高い頻度で出現しているのは「上司」(112 ケース)、第 2 位は「給料」(85 ケース)、第 3 位は「時間」(60 ケース)である。ただし、図表 5-9 の頻出単語を詳細に見ると、内容的に近接する単語群が含まれていることがわかる。そこで、図表 5-9 の単語をいくつかのグループに分類した上で、グループごとの合計出現頻度を示したものが図表 5-10 である。なお 1 つの自由記述の中に複数の単語が出現している場合、重複してカウントしている。図表 5-10 にあるように、頻出単語はその内容に即して、〈報酬〉、〈地位〉、〈時間〉、〈雇用形態〉、〈評価基準〉、〈属性〉、〈法律・社会保障〉の 7 グループおよびその他に分類することができる。それぞれに関して自由記述の具体例を以下に示す。各自由記述の中で、他のグループに該当する言葉が含まれている場合には下線を引いた。

図表 5-10 自由記述頻出単語の分類

〈報酬〉	給料	85
	給与	33
	収入	31
	賃金	25
	時給	17
	ボーナス	13
	報酬	10
	<b>合計</b>	<b>214</b>
〈地位〉	上司	112
	意見	27
	上(除く上司)	26
	社長	13
	経営者	12
	パワハラ	12
	<b>合計</b>	<b>202</b>
〈時間〉	時間	60
	休	54
	残業	48
	有給	16
	<b>合計</b>	<b>178</b>
〈雇用形態〉	正社員	41
	派遣	30
	パート	22
	アルバイト	14
	<b>合計</b>	<b>107</b>
〈評価基準〉	評価	29
	能力	14
	年功序列	11
	実力	10
	努力	10
<b>合計</b>	<b>74</b>	
〈属性〉	子	39
	女	31
	<b>合計</b>	<b>70</b>
〈法律・社会保障〉	税	26
	保険	16
	法	12
	<b>合計</b>	<b>54</b>
その他	待遇	18
	人間関係	18
	条件	14
	教	10
	新卒	10

・〈報酬〉

「自分の仕事に対する賃金、対価が低い」

「給与が上がらない。先輩の給与水準に追い付くことがない。」

「同じ仕事をしているのに、こなしている量が倍なのに、給料が同じ。」

「最初に提示された額面と違う給料だったが、納得できないなら辞めるしかない（ようなこと）を言われたので、渋々働いている。」

「昇給がなく、働いている人と働かない人と給料が一定（一律）なので、自分としては納得がいかない。」

「・業務時間内に仕事を終わらせているのに、会社からほとんど評価されないこと。（残業代をもらわずに、質の高い仕事をしているのに、という意味で）・仕事のできない上司が、自分よりも高い給料をもらっていること。」

「パート時に、数年働いていても全く時給が上がらない、有給もなかった事。」

「契約社員や派遣社員などの非正規雇用の立場で働いている人の待遇が、正規雇用に比べて劣ること。同じ仕事内容・就業時間も同じなのに、給与、有給取得、福利厚生が違うなど。」

「女性は同じ仕事をしても賃金が安い」

・〈地位〉

「上司が自分より劣っている事。」

「上司というだけで高圧的な態度を取るなどのパワーハラスメント」

「上司なのにミスした時に責めるだけで、何の対応もしてくれず、問題が片付きそうな時に顔出して、自分の手柄にしようとした時。」

「力のある者が間違っている事でも偉そうにしてやっている。上に立つ者が見本にならない。（接客業なのに声を出さず、注意したら辞めさせられた）」

「上司及び社長の不条理。うそばかりつく。」

「経営者は搾取をしていると感じる。基本的に給料は全員で分けるものだと思うが、殆どの場合、雇い主が独占している状態だと思う。労働者を都合よく使っているだけと感じると、非常に憤りを感じる。（だから、現在、嘱託やフリーの仕事をしている。）」

「ハローワークの求人情報には、正社員募集、社会保障（雇用保険など）もきっちり行うとあり、面接でも確認して採用を決めたのですが、実際は本当の名ばかり正社員であった。経営者の気持ち1つで、アルバイト扱いにされたり、イジメにあったりなど酷く、無理やりに自分都合で退職させるという状態でした。労働条件や嫌がらせなどで経営者に抗議をしたら、「経営に口出す気か！お前を訴えるぞ！」と脅された。その後、退職日まで、職員のほとんどから無視されました。（結局、私は「見せしめ」だったと思います。）ハローワークに行って労働条件など違うと言っても、「あなたが悪いんじゃない

の！」と逆ギレされたことがあります。昔の話ですが、現在もこの様な求人や経営者が多く、結局は弱い労働者が泣き寝入りしているのではないのか？と思う。弱い立場の者は相談しても肩書きの無さで聞く耳さえも持ってもらえないものです。」

・〈時間〉

「仕事の労働（時間や内容）と賃金が見合わないと感じた時。」

「労働時間の長さ、有給が取れない」

「労働時間の長さ（定時で帰る習慣がない）」

「残業代が出ないこと」

「自分より技能の劣る人が、質の低い仕事を時間をかけて行い、自分より高い給料（残業代のため）をもらっていたこと。」

「勤務時間や公休数に関して。（規定よりも勤務時間が多く、公休数が少ない。）」

「有休があるのに職場的に取りづらかったことがある。厚生労働省に聞いたことがあるが、それは会社の問題なので、省から言うことはできないと言われた。」

「非正規雇用にもかかわらず、通常労働時間外の残業を強いられる事。」

・〈雇用形態〉

「正社員と非正社員（アルバイトとか契約の人）の待遇（お給料、ボーナス、休日、色々なサービス）の差。働く内容は非正社員が大変だったりする。」

「パートと正社員とで仕事内容が同じで、責任も同じ、労働時間が1時間半違うだけで、給料はだいぶ違う事。」

「派遣や業務委託契約の場合でも、労働時間の拘束もあり、同じように働いているのに、収入面での差が大きい。ボーナスがない場合が多いが、企業に対して採用の奨励金を出すのもいいが、労働者に直接、年齢・労働年数等による手当の保障をつけてほしいです。」

「組織の中だと、正しいこと、正義は通用しないことがある。正社員より非正社員の方が優秀であることもある。」

「正社員による契約社員・派遣社員へのパワハラ。」

「アルバイトから正社員に昇格できるというから入社したのに、いつの間にかそんな話なくなっていた。ロクな保障もなく、責任ばかり重くなっていく会社の体制に、それでも他の仕事も見つからないし、未来も見えないので続けるしかなく、みじめだと思った。また、劣悪な労働条件でも、周りはグチを言ったり足を引っ張り合うだけで、問題解決を図ろうとする人は皆無で、人を信じるのが難しくなった。」

「アルバイト（パート）で夏休みも取れず、働いても賞与も何もなく、時間（シフト）の選択もほとんどできない。正社員より長く働いても認められず。明らかに不公平だと思う。」

「正社員がパートやアルバイトに全責任を押しつけるコトの意味がわからない。」

「仕事ができなくても、かわいいと許される。仕事していなくても、正社員は給料がもらえる。」

「雇用形態を正社員から契約社員に無断で変更されたこと。」

「仕事ができなく、バイトに色々聞いてくる社員がいるのに、会社の経営が悪くなったら、仕事ができない社員より、仕事のものすごくできるバイトやパート、派遣を切る。社員が守られるのはわかるけど、そんな社員も切ればいいのに……。そんな社員がいるから悪化するんだろうなと。」

#### ・〈評価基準〉

「・年功序列……。というか、古い人がとても偉そうにしている。 ・働かない人（と周りに思われている）でも、しっかり給料をもらっていること。」

「評価の不透明さ」

「人の好き嫌いで評価されている。公平が何か分からなくなることがある。」

「自分自身を正しく評価してくれず、頭ごなしにレッテルを貼り、気に入った人は甘く、気に入らない人はどんなに結果を出してもまったく無関心なところ。」

「年功序列的な待遇など。実力・実績・貢献の評価の仕方などが不透明な時、納得できなかった。」

「能力主義と言いながら、年功序列をいまだ引きずっている」

「能力差や努力に差があるのに、給料が同じだったこと。」

「管理能力のない人が管理職につき、高い給与を得ている。」

「能力ある人が昇進できない。あるいはその逆。」

「実力で給与が決められてないこと」

「努力が報われない時が多い。」

「・自分なりに努力したが認められなかった。 ・社内での評価が明らかに低い時。」

#### ・〈属性〉

「男女平等の世の中になってきましたが、やはりまだ男性に比べて女性のお給料の水準は少ないと思う。女性は人生の中で結婚→出産を経験するので、キャリアを重ねて給料をUPさせることが、やはり難しいと思う。人生の中で出産→子育てを選ぶか、結婚しても子供をつくらない夫婦が増えたりと、社会問題が続くと思う。」

「子供のいる女性も独身女性、男性と同じ時間（残業、遅番）働くことを強要される。断ると、辞めるかパートになるか、と脅される。」

「女性が働くとなると、結婚、出産、育児で経験をリセットすることになってしまったり、実力を発揮できなくなってしまうこと。」

「子供を育てながら、正社員で働く事の難しさ。」

「正社員には産休・育休があるのに、パートにはない。子供が出来たら辞めなくてはならない。」

「終電で帰ろうとした時、上司に「だから女は使えねえんだよ」と言われたこと。」

「女性がどんなに長く勤務していても、なかなか昇格出来ないこと（男性は一定年齢である程度昇格出来るのに）」

「正社員で仕事をすると残業をして当たり前という考えの方が上にいる職場で勤務した時には、残業することに納得いかず、パートに切り替えたが、結局パートになっても残業は変わらずあったので、最後は辞めてしまった。子供が小さい時の親の大変さをわかってもらえない方が上司の時には、産休明けの勤務に理解がなく、大変な思いをしました。」

「面接の時には、子供が小さいので幼稚園、学校行事の際などお休みをとらせてくれるとのことだったのに、いざその時になると、ひどく文句やいづらい環境になる。」

#### ・〈法律・社会保障〉

「収入が少ないのに税金が高い。」

「一生懸命働いても所得税や厚生年金でもってかれてしまう。1年かけて給与をあげた分、税金を払うだけで何も変わらない。その1年かけて上げたお金を政府は役に立ててないし、なぜそんなに税を取るのか不満である。」

「子育てしながら働く労力、時間、育児に変わりはないのに、収入により保育料が高い。教育、学童（民間）等の補助もない。いろいろな手当では制限され、税金増ばかりで、働く意欲はどんどん低下している。」

「社会にはルールやモラルがあるはずなのに、ほとんどの人が守ってないように見える。それに守らない人に有利な法律が多すぎる。」

「同一労働・同一賃金が全く徹底されていないこと。さらに法的な仕組みも、それを是正するよりは増長する形になっていること。」

「明らかに労働基準法に反しているのに、自己犠牲は当然と思われている風潮」

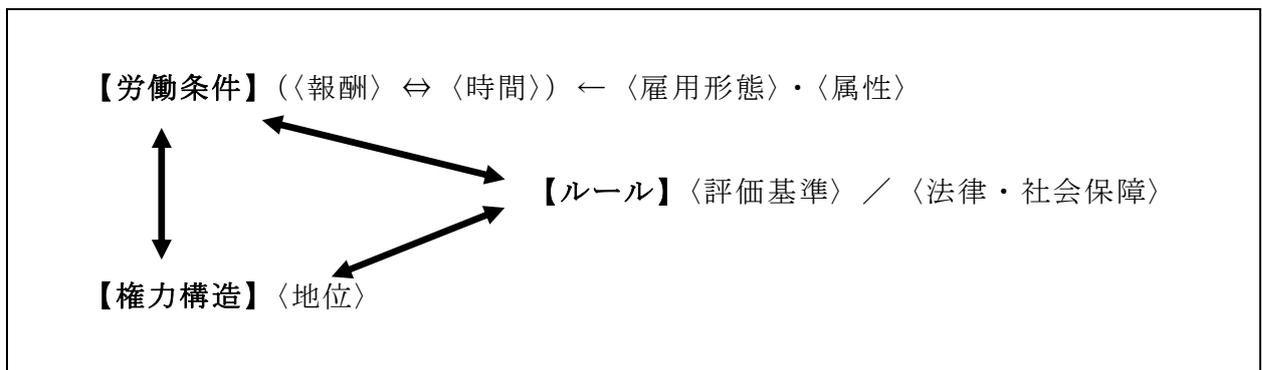
「法律では育児休業法などがあるが、初めて取得する時など、会社側がなかなか認めてくれず、いちいちこちらが調べて法律違反だと訴えないと取得できなかつたりした。取得後も同じ部署には戻れず、やりたい仕事ができなくなったこと。女性が同じ条件で働き続けることは厳しい。自分の中で折り合いをつけなければ無理なこと。」

「保険の事や給与の事、子供もいるので託児の事など（子ども手当等）。行政の行っている事にはかなりの不信感がある」

「社会保険料、厚生年金、健康保険の金額が高すぎる。そして、そのお金がきちんと使われていないと思う。払うだけ損をしている。特に独身サラリーマン。」

以上の例において、他グループに属する言葉（下線部分）が同時に出現しているケースが多いことから、仕事をめぐる問題に関して本稿が分類した〈報酬〉、〈地位〉、〈時間〉、〈雇用形態〉、〈評価基準〉、〈属性〉、〈法律・社会保障〉という7つのグループは、相互に独立ではなく密接に絡み合っていることがうかがえる。すなわち、大づかみにまとめるならば、まず、労働に費やす〈時間〉および労働から得られる〈報酬〉のそれぞれの水準について、前者が過多、後者が過少であることに加え、両者が整合的でないということが、仕事の問題の中核を占めている。また、そうした不整合が顕在化するのには、〈雇用形態〉や〈属性〉による格差、〈地位〉的に上位の役職層への不満（横暴もしくは無能）、そしてそれらに通底している〈評価基準〉の不透明さや恣意性が実感される場合においてである。そうしたルールや制度の非合理性は、社会全体の〈法律・社会保障〉のあり方に対しても感じられている。こうした関係性をさらに集約して表現するならば、【労働条件】の決定に関して職場内外の【ルール】が機能していないため、公平性を欠き恣意的な【権力構造】が職場を支配することになっている、ということが、現在の日本における仕事の問題の基本構造をなしているといえる（図表5-11）。

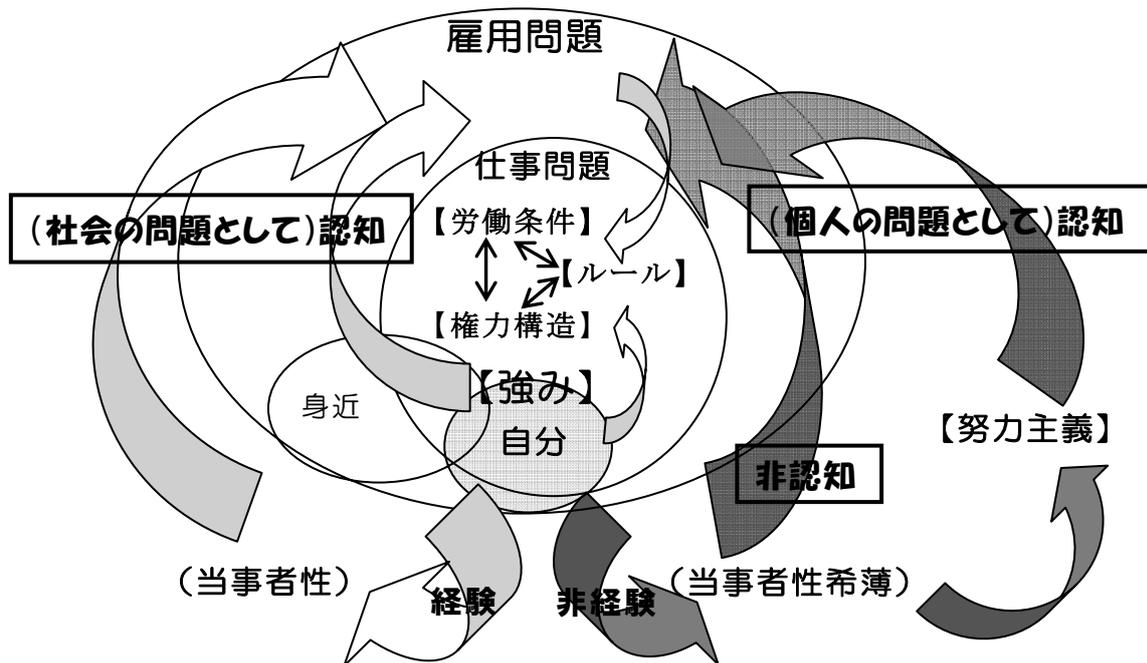
図表5-11 仕事問題の三角形



#### 第4節 分析のまとめ

本章では、第1に、雇用に関する4つの事象に対する問題認知に影響する要因の検討、第2に、仕事をめぐって何が問題とみなされているかについての検討、という2つの課題に取り組んできた。この2つの課題についての分析結果を、1つの概念図にあえて集約したものが、図表5-12である。なお、この図における「雇用問題」に4事象の中で最も該当するのは「ワーキングプア」であり、「ニート」は異なる性質をもっていることが分析では示唆された。また、「派遣切り」「新卒で就職できない」という相対的に偶発性の高い事象については、その問題認知に影響する要因は「ワーキングプア」に比べて明瞭ではなかった。

図表 5-12 雇用問題・仕事問題の認知の回路



この図の意味するところについて説明を加えておこう。本章の冒頭で述べたように、雇用や仕事のより適正なあり方を実現してゆくためには、それに反する事象が問題として認知されない、あるいは「個人の問題」として認知される状態よりも、「社会の問題」として認知されることが望ましいという立場に本稿は立っている。こうした問題認知に影響する要因として、第1に、「当事者性」が挙げられる。自分や身近な人々にとって当該事象の経験が切迫したものと感じられている場合には「社会の問題」としての認知が高まる可能性があるのに対し、自分には関係ないことと感じられている場合には、そもそも問題として認知されなかったり、また「努力主義」の考え方を經由することによって「個人の問題」として認知されたりする傾向が強くなる。第2に、自分自身が仕事をする上での何らかの「強み」を持っていると自認している場合、社会全般の雇用問題についても、自身が実際に仕事をする中での問題についても、問題認知は高まる。逆に「強み」の自認がなく、「努力主義」に対しても否定的である場合、問題認知は弱まる。第3に、社会全般の雇用問題に関する認知と、自分自身の仕事経験上の問題認知との間には、プラスの相関が見られる。第4に、現在の仕事上の問題を構成する主たる要素として、職場の【労働条件】の劣悪さ、【権力構造】の不合理性、【ルール】の不明確さという3点が見出され、これらは相互に悪循環を形成している。

今回の分析では、「社会の問題」としての認知と「個人の問題」としての認知を弁別するための変数が十分に得られておらず、「努力主義」という変数を代理的に用いたにとどまるため、上記の知見は仮説的・暫定的なものである。しかし、これらの知見からは、次のような政策的示唆が導かれる。まず、雇用や仕事をめぐる問題は「他人事」ではな

く、誰もがその当事者になりうるという認識、そして個々人が経験した個別具体的な仕事上の問題は社会的な広がりをもつものであるという認識を、在学中・離学後にまたがる様々な教育・啓発の機会を通じて社会に広げていくことが、適正な働き方を実現する上で有益である。また、個人が仕事上の「強み」の自負をもっていることが、それに反する現状に対する気づきや提起につながりやすいとすれば、そのような「強み」の自負を形成するための職業能力開発機会を、やはり在学中・離学後を問わず整備してゆくことが求められる。そして最後に、職場の【労働条件】と【権力構造】が公正さや合理性を欠くものになっていることが、仕事をめぐる諸問題の根幹にあるのならば、それらに対して一定の明確な【ルール】を定めることにより是正してゆくことが、不可欠の課題となる。これらに取り組むことにより、雇用・仕事の世界を適正で持続可能なものにしてゆけるか否かが、高齢化や貧困化が進展する日本社会の命運を左右する可能性がある。

#### 〈引用文献〉

- 岩間暁子、1994、「社会的不公平の認知メカニズム—権威主義および無力感との関連」『現代社会学研究』第7巻、100-122頁
- 海野道郎・斎藤友里子、1990、「公平感と満足感—社会的評価の構造と社会的地位」原純輔編『現代日本の階層構造(2) 階層意識の動態』、97-123頁、東京大学出版会。
- 斎藤友里子、2011、「「新自由主義の受容」は何により促されたか—市場化と価値意識」斎藤友里子・三隅一人編『現代の階層社会3 流動化のなかの社会意識』東京大学出版会、189-203頁。
- 斎藤友里子・大槻茂実、2011、「不公平感の構造—格差拡大と階層性」斎藤友里子・三隅一人編『現代の階層社会3 流動化のなかの社会意識』東京大学出版会、219-232頁。
- 白川俊之、2010、「配分格差評価としての領域別不公平感の規定構造—機会認知を介した社会階層との因果関係」『社会学評論』Vol.60、No.4、570-586頁。
- 土場学、2011、「格差と社会的価値—メリトクラシー社会の理念と市民社会の理念」斎藤友里子・三隅一人編『現代の階層社会3 流動化のなかの社会意識』東京大学出版会、205-217頁。
- 日本労働研究機構、2001、『大都市の若者の就業行動と意識—広がるフリーター経験と共感』調査研究報告書 No.146。
- 労働政策研究・研修機構、2006、『大都市の若者の就業行動と移行過程—包括的な移行支援にむけて』労働政策研究報告書 No.72。
- 労働政策研究・研修機構、2012、『大都市の若者の就業行動と意識の展開—「第3回 若者のワークスタイル調査」から』労働政策研究報告書 No.148。

