

第3章 「初めての正社員勤務先」による雇用管理の状況

本章では、若年者が初めて正社員として勤務した会社等（以下「初めての正社員勤務先」と略す）での労働条件、およびそこで経験した教育訓練・職場でのコミュニケーションやトラブルと、その後の離職行動との関係について性別・学歴を軸として分析を進める。これらは本人でなければ正確な回答は得られないと判断し、本章では「親代理調査」による193ケースを除いた5,003人（離職者2,209人、勤続者2,794人）を分析対象とする。

まず離職者と勤続者それぞれに占める各選択肢を選んだ人の割合を性別・学歴ごとに比較することで、離職者が勤続者より多く経験している事柄は何か明らかにする。さらに、若者の離職行動と関連が深いことが明らかになった事柄については、各選択肢を選んだ人に占める離職者の割合を「離職率」として別途算出し、どのような経験をした人が実際に離職に至る傾向が高いのか検討する。

第1節 労働条件

1. 初任給

図表3-1は初任給¹（税込）の金額区分の中央値を各区分の値に置き換えて、性・学歴ごとに平均値を算出し、離職者と勤続者との間で平均値に差があるといえるのか、対応のないグループ間の平均値の差の検定を行った結果である。

図表3-1 「初めての正社員勤務先」における初任給の平均値（性・学歴・勤続別）

	高卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
男性								
平均値	15.1	15.2	17.5	16.7	19.7	19.5	18.7	18.8
標準偏差	4.25	4.34	4.30	3.60	4.20	3.77	4.55	4.11
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
p								
女性								
平均値	14.1	13.7	16.0	15.9	18.8	18.4	16.8	16.9
標準偏差	3.31	3.37	3.68	3.62	3.87	3.53	4.19	4.01
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937
p								

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※「10万円未満」の中央値は9万円、「35万円以上」の中央値は35万円として計算した

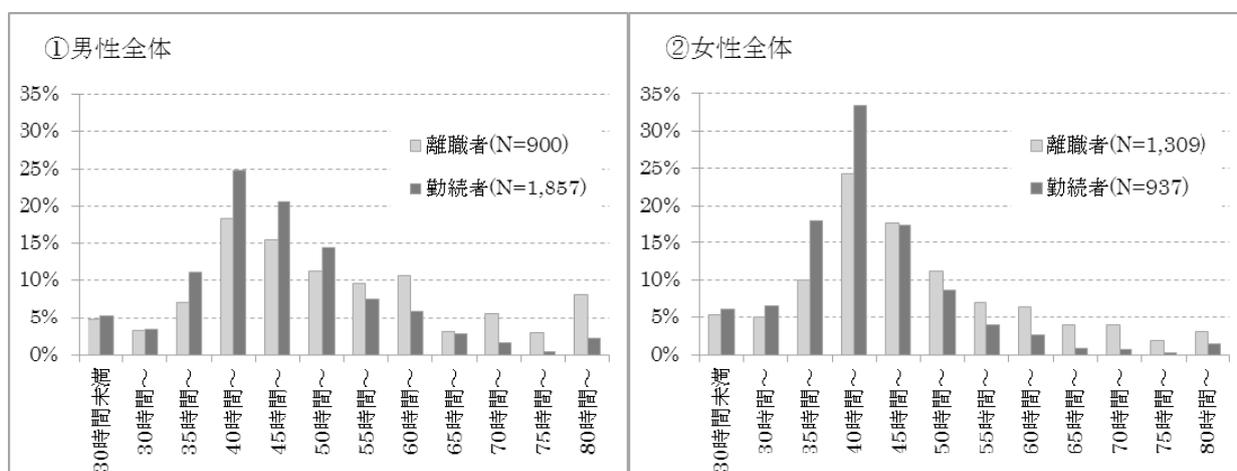
¹ 年俸制の場合は賞与を除く1ヶ月あたりの金額。千円以下切り上げ。

女性より男性で、学歴は高いほど初任給が高い。これを踏まえて離職者と勤続者の初任給を比べると、男女とも全学歴で有意差は見られなかった。初任給はその後の賃金額のベースになるものだが、若年者の離職行動とはあまり関連を持たないようである。

2. 労働時間

図表3-2は、週あたり実労働時間（休日出勤・早朝勤務・残業時間含む。30分単位切り上げ）の分布を離職者（離職直前）と勤続者（調査時点現在）について比較したものである。

図表3-2 「初めての正社員勤務先」での週実労働時間（性別・勤続別）



図表3-3 「初めての正社員勤務先」における週実労働時間（離職者は離職直前、勤続者は調査時点のもの）の平均値（性・学歴・勤続別）

	高卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
男性								
平均値	49.6	46.1	51.8	46.3	53.6	47.6	52.8	47.3
標準偏差	15.39	12.00	15.23	11.22	14.32	10.88	14.66	11.06
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
p	*		**		***		***	
女性								
平均値	46.4	42.4	50.2	43.7	49.0	43.8	48.6	43.5
標準偏差	12.14	9.56	13.26	9.86	12.90	9.51	12.86	9.59
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937
p	***		***		***		***	

*** p<.001 ** p<.01 * p<.05

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※「30時間未満」の中央値は27時間、「80時間以上」の中央値は82時間として計算した

男女とも勤続・離職を問わず、ピークは法定労働時間をやや超える 40～45 時間未満にあるが、離職者の方が長時間に分布が偏り、過労死の危険が高まる 60 時間以上の割合は男性は勤続者が 12.9%、離職者が 30.3%、女性は勤続者が 5.9%、離職者が 19.3%と大幅に異なる。特に男性は 80 時間以上が勤続者では 2.3%であるのに対して離職者では 8.1%にのぼる。

さらに図表 3-3 は、労働時間区分の中央値を各区分の値に置き換えて、学歴・採用枠組ごとに平均値を算出し、離職者と勤続者の平均値に差があるといえるのか対応のないグループ間の平均値の差の検定を行った結果である。女性より男性で、高校卒より高等教育修了者でより労働時間が長い。それを踏まえて離職者と勤続者の労働時間を比べると、男女とも全学歴について離職者の労働時間がより長い。特に男性では大学・大学院卒（6.0 時間差）、女性では専修・短大・高専卒（6.5 時間差）において差が顕著に現れている。長時間労働が男女ともあらゆる学歴層の若年者の離職の背景にあることは明らかである。

3. 入社前に聞いていた労働条件と現実のズレ

これらの労働条件について、若者は雇用主から入職前にどのような情報を提供されていたのだろうか。本調査では、「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから 3 ヶ月後までの間に、入社前に聞いていた労働条件（給与・労働時間・仕事内容）と働き始めてからの現実とが異なるという出来事があったかどうか、複数回答で尋ねている。

図表 3-4 へ、入社前に聞いていた労働条件が現実と異なっていた人の割合を、性・学歴ごとに示した。さらに図表 3-5 へ、これらの労働条件が現実と「異なっていた」人のうち離職した人の割合を、離職率として性・学歴ごとに示した。

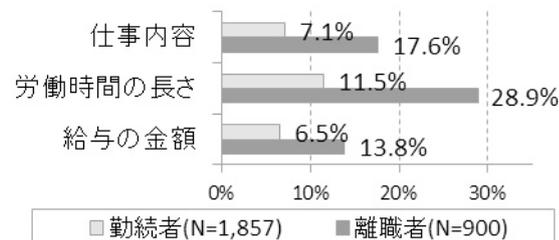
まず図表 3-4 をみると、男女とも全学歴において、給与・労働時間・仕事内容のいずれについても離職者の方が入社前に聞いていた内容と異なっていた傾向が高い。そのうち最も多くの人を経験したのは労働時間の長さが異なるという出来事であり、最も回答率が高い専修・短大・高専卒の女性では離職者の 39.8%、勤続者でも 21.3%が「労働時間の長さが入社前に聞いていた内容とは異なっていた」と答えている。入社前に得た情報と現実との相違は、若年者の雇用主に対する信頼を損ねるものであり、離職要因になることは大いに考えられる。

次に図表 3-5 をみると²、男女とも全ての学歴で、給与・労働時間・仕事内容のいずれについても、事前情報と現実が異なっていた場合の離職率は全体の離職率より 5 ポイント以上高い。特に大学・大学院卒の男女では、3 種類の労働条件全てについて、事前情報と現実が異なっていた場合の離職率が全体の離職率より 20 ポイント以上高い。第 1 章でみたとおり「初めての正社員勤務先」に入職した応募経路は、高校卒や専修・短大・高専卒では半分以上が「学校（先生、就職部、キャリアセンター）の紹介」であるのに対し、大学・大学院

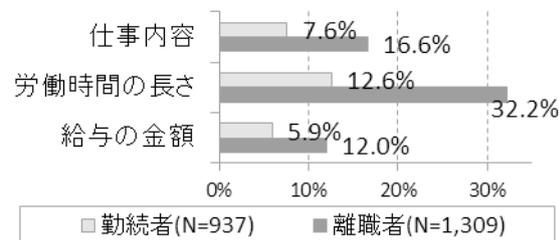
² 男性の高校卒と男女の専修・短大・高専卒は、回収不足と親代理調査データの削除によって若い年齢層（21-24 歳。高卒男性は 25-29 歳も）の傾向があまり反映されていない離職率であることに注意が必要である。

図表3-4 入社前に聞いた内容と入職後3ヶ月間の状況が異なっていた労働条件(MA, 勤続別)

①男性全学歴



②女性全学歴



③性・学歴別

性別	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
男性								
給与の金額	18.2%	12.3%	18.9%	12.0%	12.0%	5.0%	13.8%	6.5%
労働時間の長さ	25.2%	13.2%	18.9%	14.3%	31.3%	11.0%	28.9%	11.5%
仕事内容	18.2%	10.8%	17.9%	8.0%	17.4%	6.5%	17.6%	7.1%
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
女性								
給与の金額	16.7%	8.0%	13.6%	10.7%	8.6%	3.6%	12.0%	5.9%
労働時間の長さ	29.9%	16.5%	39.8%	21.3%	29.4%	8.4%	32.2%	12.6%
仕事内容	17.5%	12.5%	17.8%	5.6%	15.4%	6.4%	16.6%	7.6%
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む
 ※離職率=各選択肢に「あてはまる」と回答した人に占める離職者の割合
 ※離職者と勤続者の差が10ポイント以上の場合を網掛した

図表3-5 入社前に聞いた内容と入職後3ヶ月間の状況と異なっていた労働条件(給与の金額・労働時間・仕事内容)ごとの離職率(MA, 性・学歴・勤続別)

性別	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N	離職率	N
男性								
給与の金額	50.0%	52	48.8%	41	51.3%	152	50.6%	245
労働時間の長さ	56.3%	64	44.4%	45	55.9%	365	54.9%	474
仕事内容	53.1%	49	57.6%	33	54.3%	208	54.5%	290
男性全体	40.3%	355	37.7%	281	30.7%	2,121	32.6%	2,757
女性								
給与の金額	78.4%	74	70.3%	64	73.0%	74	74.1%	212
労働時間の長さ	75.9%	137	77.6%	170	79.7%	232	78.1%	539
仕事内容	70.9%	86	85.5%	69	72.9%	133	75.3%	288
女性全体	63.5%	548	65.1%	510	52.9%	1,188	58.3%	2,246

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む
 ※離職率=各選択肢に「あてはまる」と回答した人に占める離職者の割合
 ※各学歴全体の離職率より20ポイント以上大きい場合を網掛した

卒では約4割が「インターネット上の求人サイト」である。高校卒の若者が学校経由での就職をした場合、その就職先は学校に寄せられた限られた求人から選択した結果である。一方、大学・大学院卒の若者は大量の求人情報があふれる自由市場での就職活動を経験しており、「初めての正社員勤務先」は数多くあった可能性の中の一つに過ぎない。特に男性の大学・大学院卒は「やりたい仕事」や「キャリアアップ」への志向性が強く（本報告第5章参照）希望の条件に合わない場合には離職することをためらわないのかもしれない。

第2節 入職後3ヶ月間の教育訓練・職場でのコミュニケーション

本節では、若年者が「初めての正社員勤務先」に入職してからの3ヶ月間に経験した、教育訓練や職場でのコミュニケーションのあり方が、離職者と勤続者とでどのように異なるのかを確認する。

1. 入職から3ヶ月後までの教育訓練

本調査ではすべての回答者に対して、「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから3ヶ月後までに経験した教育訓練に関する事柄を複数回答で尋ねている。図表3-6へ離職者・勤続者それぞれに占める、各事柄を「あてはまる」と回答した人の割合（以下「経験率」）を性別・学歴ごとに示した。

はじめに全体の傾向をとらえよう。「業務をせず研修だけを受けている時期があった（以下「Off-JTの実施」）」は男性や高学歴層で経験率が高く、「特定の上司や先輩社員があなたの『教育係』になった（以下「教育係の設定」）」や「その会社で働く上で従うべき規則や慣習について丁寧に説明してもらった（以下「規則・慣習の説明」）」の経験率は女性で高い。入職直後の若年正社員に対する教育訓練は、男性や高学歴層にはOff-JTの機会が用意される傾向が高いが、女性や低学歴層ではOJTが中心の個別対応が多いようだ。これは女性や低学歴層の「初めての勤務先」が中小企業に偏ることが背景にあると考えられる。

以上を踏まえて、離職者と勤続者との間で入職直後の教育訓練にどのような違いがあるのか検討していこう。図表3-6の上部3項目は、いずれも何かしらの教育訓練が「行われた」ことを表す事柄だが、男性においては、大学・大学院卒の「教育係の設定」以外は全て、勤続者の経験率が離職者より高い。なかでも「Off-JTの実施」は高校卒と大学・大学院卒で、「教育係の設定」は専修・短大・高専卒と大学・大学院卒で、勤続者の経験率が離職者より5ポイント以上高い。男性は教育訓練を「行うこと」が後の勤続と関連している可能性があり、特に高校卒でその傾向が顕著である。

これに対して女性は、これら3項目の経験率が離職者と勤続者との間であまり差が見られず、大学・大学院卒ではむしろ離職者の方が高いほどである。ただし高校卒では「Off-JTの

実施」と「規則・慣習の説明」の勤続者の経験率が離職者より5ポイント以上高い。女性の高等教育修了者に対しては、何かしらの教育訓練を「行うこと」は後の勤続とあまり関連がなさそうだが、高校卒については影響力を持つようだ。

図表3-6 入職後3ヶ月間に受けた教育訓練（MA, 性・学歴・勤続別）

男性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
業務をせず研修だけを受けている時期があった	42.0%	61.3%	46.2%	50.9%	61.9%	67.4%	56.9%	65.2%
特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった	44.8%	50.0%	46.2%	52.0%	54.1%	53.4%	51.7%	52.9%
その会社で働く上で従うべき規則や慣習について丁寧に説明してもらった	35.0%	36.8%	26.4%	26.9%	28.9%	32.4%	29.6%	32.4%
先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた	25.2%	23.1%	24.5%	20.0%	23.3%	19.7%	23.8%	20.1%
指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいのか分からない時期があった	38.5%	28.3%	39.6%	33.1%	39.5%	30.1%	39.3%	30.2%
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
女性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
業務をせず研修だけを受けている時期があった	37.6%	43.5%	35.2%	35.4%	62.3%	59.4%	48.9%	51.4%
特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった	55.5%	55.5%	50.3%	51.7%	59.6%	59.4%	56.1%	57.1%
その会社で働く上で従うべき規則や慣習について丁寧に説明してもらった	31.3%	37.0%	34.0%	30.3%	35.3%	33.5%	33.9%	33.6%
先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた	24.7%	19.0%	30.7%	28.1%	28.5%	21.6%	28.0%	22.3%
指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいのか分からない時期があった	37.6%	32.5%	38.9%	30.3%	33.7%	30.4%	36.1%	30.8%
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※5ポイント以上の差で離職者<勤続者の場合を強調、離職者>勤続者の場合を網掛した

図表3-7 入職後3ヶ月間に受けた教育訓練ごとの離職率（MA, 性・学歴・勤続別）

男性	高校卒		専修・短期・高専		大学・大学院卒		全体	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N	離職率	N
業務をせず研修だけを受けている時期があった	31.6%	190	35.5%	138	28.9%	1,394	29.7%	1,722
特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった	37.6%	170	35.0%	140	31.0%	1,137	32.1%	1,447
その会社で働く上で従うべき規則や慣習について丁寧に説明してもらった	39.1%	128	37.3%	75	28.3%	665	30.6%	868
先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた	42.4%	85	42.6%	61	34.5%	441	36.5%	587
指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいのか分からない時期があった	47.8%	115	42.0%	100	36.8%	699	38.7%	914
全体	40.3%	355	37.7%	281	30.7%	2,121	32.6%	2,757
女性	高校卒		専修・短期・高専		大学・大学院卒		全体	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N	離職率	N
業務をせず研修だけを受けている時期があった	60.1%	218	65.0%	180	54.1%	724	57.0%	1,122
特定の上司や先輩社員があなたの「教育係」になった	63.5%	304	64.5%	259	53.0%	707	57.9%	1,270
その会社で働く上で従うべき規則や慣習について丁寧に説明してもらった	59.6%	183	67.7%	167	54.3%	409	58.5%	759
先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた	69.4%	124	67.1%	152	59.7%	300	63.7%	576
指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいのか分からない時期があった	66.8%	196	70.5%	183	55.5%	382	62.0%	761
全体	63.5%	548	65.1%	510	52.9%	1,188	58.3%	2,246

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※離職率＝各選択肢に「あてはまる」と回答した人に占める離職者の割合

※各学歴全体の離職率より5ポイント以上小さい場合を強調、大きい場合を網掛した

次に、図表3-6の下部2項目は教育訓練が「行われなかった」ことを意味する事柄であるが、2項目とも男女間や学歴間の分布差があまりみられず、男女とも全学歴で離職者の経験率が勤続者より高いことから、性別や学歴を超えて若者全般の離職行動を促す可能性がある事柄と考えられる。特に男女の高校卒、専修・短大・高専卒、男性の大学・大学院卒では「指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいのか分からない時期があった（以下「曖昧な指示のもと放置」）」の経験率が、女性の高校卒、大学・大学院卒では「先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた（以下「先輩と同等の業務」）」人の経験率が、離職者の方が勤続者より5ポイント以上高い。

さらに、ここまでみてきた教育訓練のあり方が実際に行われた場合に、どの程度の離職を生み出したのか離職率をみてみよう。図表3-7は、5つの事柄それぞれについて「あてはまる」と回答した人に占める離職した人の割合（以下「離職率」）を性・学歴別に示したものである³。各学歴の全体の離職率より5ポイント以上低い値を示したのは、男性高校卒の「Off-JTの実施」のみである。反対に5ポイント以上高い値を示したのは、男性の高校卒および大学・大学院卒と、女性の専修・短大・高専卒の「曖昧な指示のもと放置」と、女性の高校卒および大学・大学院卒の「先輩と同等の業務」である。

以上をまとめる。入職直後の若年正社員に、Off-JTの実施や教育係の設定、職場の規則・慣習の伝達などの教育訓練を「行うこと」だけでは、勤続を促すことは難しい。唯一高校卒の男性についてのみ、Off-JTの実施が勤続を促す可能性が示唆された程度である。むしろ行うべき教育訓練を「行わない」ことが離職を促している可能性が示唆された。換言すれば、「何をすべきなのか明確な指示を与え、放置しない」「簡単な業務から難しい業務へと段階的に仕事をまかせていく」といった、就業経験の乏しい若者に対して当然行うべき基本的な事柄を確実に行うことが、離職を防ぐ上で有効であろう。

2. 入職から3ヶ月後までの職場でのコミュニケーション

本調査ではすべての回答者に対して、「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから3ヶ月後までに経験した「会社の人との間で行われたやりとり」を複数回答で尋ねている。図表3-8へ離職者・勤続者それぞれに占める、各事柄を「あてはまる」と回答した人の割合（以下「経験率」）を性別・学歴ごとに示した。

まずは全体の傾向をみよう。男女とも全学歴で最も経験率が高い（男性の7～8割、女性の8～9割）のは「会社の人（上司・先輩社員など）から若者に働きかけるコミュニ

³ 男性の高校卒と男女の専修・短大・高専卒は、回収不足と親代理調査データの削除によって若い年齢層（21-24歳。高卒男性は25-29歳も）の傾向があまり反映されていない離職率であることに注意が必要である。

ケーションである。「会社の人が、あなたを、顧客や取引先の人に紹介してくれた（以下「顧客や取引先の人に紹介）」以外の3つは全て女性の経験率が男性より高い。また同じ性別である場合、大学・大学院卒の経験率が比較的高い傾向が、男性では「顧客や取引先に紹介」と「会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた（以下「歓迎会）」において、女性はこれら2つに加えて「会社の人が、あなたを、会社内のほかの事業所・部署の従業員に紹介してくれた（以下「他事業所・部署に紹介）」において確認できる。女性や高学歴層の若者は、入職直後に先輩や上司の方から働きかけられた経験のある人が多いようだ。

図表3-8 入職後3ヶ月間に経験した職場でのコミュニケーション（MA、性・学歴・勤続別）

男性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
会社の人が、あなたに、業務を実際に行う中で仕事を教えてくれた	76.9%	76.4%	70.8%	80.0%	74.8%	76.7%	74.7%	77.0%
会社の人が、あなたを、会社内のほかの事業所・部署の従業員に紹介してくれた	37.8%	41.5%	34.0%	45.7%	38.6%	44.3%	37.9%	44.1%
会社の人が、あなたを、顧客や取引先の人に紹介してくれた	20.3%	20.3%	23.6%	25.1%	27.2%	27.0%	25.7%	26.1%
会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた	38.5%	49.1%	49.1%	54.3%	59.1%	62.9%	54.7%	60.5%
あなたが、会社の人に、自分が希望する仕事内容や働き方について伝えた	14.0%	13.7%	17.9%	17.7%	15.1%	16.5%	15.2%	16.3%
あなたが、会社の人に、自分の働き振りについて意見や感想を求めた	15.4%	12.7%	12.3%	12.0%	12.9%	11.0%	13.2%	11.3%
分からないことがあった時に、あなたの方から、会社の人に相談した	39.2%	39.2%	41.5%	43.4%	45.0%	40.5%	43.7%	40.7%
いずれもあてはまらない	12.6%	9.9%	9.4%	8.6%	10.1%	8.5%	10.4%	8.7%
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
女性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
会社の人が、あなたに、業務を実際に行う中で仕事を教えてくれた	84.2%	84.5%	86.4%	84.3%	83.0%	83.9%	84.2%	84.1%
会社の人が、あなたを、会社内のほかの事業所・部署の従業員に紹介してくれた	40.5%	47.5%	38.9%	40.4%	47.4%	47.4%	43.4%	46.1%
会社の人が、あなたを、顧客や取引先の人に紹介してくれた	19.5%	23.0%	25.3%	13.5%	29.3%	27.4%	25.7%	23.8%
会社の人が、あなたに、歓迎会を開いてくれた	48.9%	57.5%	58.4%	58.4%	70.6%	68.3%	61.7%	64.1%
あなたが、会社の人に、自分が希望する仕事内容や働き方について伝えた	14.1%	9.0%	13.0%	10.7%	16.7%	16.6%	15.0%	13.9%
あなたが、会社の人に、自分の働き振りについて意見や感想を求めた	10.3%	11.0%	11.7%	4.5%	11.0%	10.2%	11.0%	9.3%
分からないことがあった時に、あなたの方から、会社の人に相談した	57.5%	55.0%	59.9%	44.9%	59.1%	52.1%	58.9%	51.3%
いずれもあてはまらない	7.2%	4.5%	6.0%	7.3%	4.6%	4.7%	5.7%	5.1%
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※5ポイント以上の差で離職者<勤続者の場合を強調、離職者>勤続者の場合を網掛した

反対に図表3-8の下部3項目は、若者から会社の人（上司・先輩社員など）に働きかけるコミュニケーションである。このうち「あなたが、会社の人に、自分が希望する仕事内容や働き方について伝えた（以下「希望の仕事内容や働き方を伝えた）」と「あなたが、会社の人に、自分の働き振りについて意見や感想を求めた（以下「働きぶりに意見・感想を求めた）」の2つは、若者が自ら意識的にキャリアを形成しようとしていることの指標ともいえる。これら2つの経験率は男女とも全学歴で2割に満たず、若者にとってハードルが高いよ

うだ。そして経験率を男女間・学歴間で比較すると、2つとも大学・大学院卒では男女差がみられないが、高校卒や専修・短大・高等専門学校卒では男性の経験率が高い。また「希望の仕事内容や働き方を伝えた」の経験率は、男性では高校卒で低く、女性では大学・大学院卒で高い。自らキャリアを形成しようとするコミュニケーションの行動は、男性や高学歴層では比較のみられるようだ。一方、「分からないことがあった時に、あなたの方から、会社の人に相談した（以下「分からないことを相談した」）」は、日常の業務を進めていく上で必要となる行動であるためか、男性の約4割、女性の約5割が経験しており、女性では学歴間に経験率の差が見られないのに対して、男性は高校卒でやや低い。

以上を踏まえて、離職者と勤続者との間で入職直後の職場でのコミュニケーションにどのような違いがあるのか検討していこう。まず男性についてみていこう。会社の人から若者へ働きかけるコミュニケーション（図表3-8上部4項目）はいずれも、全ての学歴において勤続者の経験率の方が高いか、離職者と勤続者とでほとんど差がない。特に、高校卒では「歓迎会」の、専修・短大・高専卒では「OJTの実施」「他事業所・部署に紹介」「歓迎会」の、大学・大学院卒では「他事業所・部署に紹介」の経験率が、勤続者の方が5ポイント以上高い。これに対して、若者の側から会社の人に働きかけるコミュニケーションには、いずれの学歴も離職者と勤続者との間であまり差がみられない。

次に女性についてみていこう。会社の人から若者へ働きかけるコミュニケーションには男性ほどには差がみられず、経験率に5ポイント以上の差が見られたのは、高校卒で勤続者の方が「他事業所・部署に紹介」と「歓迎会」の経験率が高いことと、専修・短大・高専卒で離職者の方が「顧客や取引先に紹介」の経験率が高いことの3点である。一方、若者の側から会社の人に働きかけるコミュニケーションには明確な差が現れ、高校卒では「希望の仕事内容や働き方を伝えた」、専修・短大・高専卒では「働きぶりに意見・感想を求めた」「分からないことを相談した」、大学・大学院卒では「分からないことを相談した」の経験率がいずれも離職者の方が5ポイント以上高い。本節第1項で、離職者は「指示が曖昧なまま放置され、何をしたらよいのか分からない時期があった」「先輩社員と同等の業務を、はじめからまかせられた」経験をもつ人が多いことが明らかにされた。また本報告の第5章では、女性離職者は男性離職者よりも働くことに関する悩みを他者に相談した傾向が高く、その相手として職場の上司・先輩を挙げる人が最も多いことが明らかにされている。これらを考え合わせると上記の分析結果は、「若者から積極的に働きかけることが離職を促した」と考えるよりも、「後に離職にいたる女性若年正社員は自分から上司や先輩に働きかけない限り、十分な指導を受けることができない状態に置かれていた」と解釈すべきだろう。

図表3-9 入職後3ヶ月間に経験した職場でのコミュニケーション別離職率（MA、性・学歴・勤続別）

男性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N	離職率	N
業務を実際に行う中で仕事を教えてくれた	40.4%	272	34.9%	215	30.2%	1,614	32.0%	2,101
会社内のほかの事業所・部署の従業員に紹介してくれた	38.0%	142	31.0%	116	27.8%	902	29.4%	1,160
顧客や取引先の人に紹介してくれた	40.3%	72	36.2%	69	30.8%	574	32.3%	715
歓迎会を開いてくれた	34.6%	159	35.4%	147	29.4%	1,310	30.4%	1,616
自分が希望する仕事内容や働き方について伝えた	40.8%	49	38.0%	50	28.7%	341	31.1%	440
自分の働き振りについて意見や感想を求めた	44.9%	49	38.2%	34	34.3%	245	36.3%	328
分からないことがあった時に相談した	40.3%	139	36.7%	120	33.0%	889	34.2%	1,148
いずれもあてはまらない	46.2%	39	40.0%	25	34.6%	191	36.9%	255
全体	40.3%	355	37.7%	281	30.7%	2,121	32.6%	2,757
女性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N	離職率	N
業務を実際に行う中で仕事を教えてくれた	63.4%	462	65.7%	437	52.7%	991	58.3%	1,890
会社内のほかの事業所・部署の従業員に紹介してくれた	59.7%	236	64.2%	201	52.9%	563	56.8%	1,000
顧客や取引先の人に紹介してくれた	59.6%	114	77.8%	108	54.6%	337	60.1%	559
歓迎会を開いてくれた	59.6%	285	65.1%	298	53.8%	826	57.3%	1,409
自分が希望する仕事内容や働き方について伝えた	73.1%	67	69.4%	62	53.0%	198	60.2%	327
自分の働き振りについて意見や感想を求めた	62.1%	58	83.0%	47	54.8%	126	62.3%	231
分からないことがあった時に相談した	64.5%	310	71.3%	279	56.1%	663	61.6%	1,252
いずれもあてはまらない	73.5%	34	60.6%	33	52.7%	55	60.7%	122
全体	63.5%	548	65.1%	510	52.9%	1,188	58.3%	2,246

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※図表3-8に示した選択肢の文言を省略して示した

※離職率＝各選択肢に「あてはまる」と回答した人に占める離職者の割合

※各学歴全体の離職率より5ポイント以上小さい場合を強調、大きい場合を網掛した

さらに、これらのコミュニケーションが実際に行われた場合に、どの程度の離職を生み出しているのか検討しよう。図表3-9は、各コミュニケーションについて「あてはまる」と回答した人に占める離職した人の割合（以下「離職率」）を性・学歴別に示したものである。各学歴の全体の離職率より5ポイント以上低い値を示したのは、男性では高校卒の「歓迎会」と専修・短大・高専卒の「他事業所・部署に紹介」のみである。

反対に、全体の離職率より5ポイント以上高い離職率を示したのは、男性では高校卒の「いずれもあてはまらない」のみである。一方、女性では高校卒の「希望の仕事内容や働き方を伝えた」「いずれもあてはまらない」、専修・短大・高専卒の「顧客や取引先に紹介」「働き振りに意見・感想を求めた」「分からないことを相談した」が該当し、若者の側から積極的にコミュニケーションをとろうとした人の方がむしろ離職率が高い。

以上をまとめる。先輩・上司の側から若者に働きかけるコミュニケーションは低学歴層や男性で不足しがちである。特に高校卒の男性は「いずれもあてはまらない」場合、すなわち、会社側からの働きかけも、若者側からの働きかけもないような場合に離職率が高くなる。さらに前項において高校卒の男性は、「曖昧な指示のもと放置」された場合に離職率が高くなるということが明らかになった。これらを考え合わせると、高校卒の男性はコミュニケーション全般が不足している職場で働いてきたことが離職の要因になっている可能性がある。だからこそ、歓迎会など仲間として受け入れられていることを実感させ、孤立させないことが、彼らの離職を防止する上で重要になると考えられる。

一方、女性は会社の先輩・上司が若者に働きかけるコミュニケーションの機会に男性より

は恵まれているが、それによって勤続が促される可能性は低い。むしろ離職者の方が積極的に上司や先輩に働きかけた経験をもち、そうした行動を取った人ほど離職率が高い傾向がみられる。この分析結果は、彼女たちが職場で十分な指導を受けることなく放置されていることの表れでもあろう。一方で、男性や大学・大学院卒の女性と比べてキャリアを自ら形成するためのコミュニケーション行動をあまりとらない高校卒や専修・短大・高専卒の女性において、こうした積極的な行動を取ることができた少数派の女性たちの離職率が著しく高い。彼女たちは、キャリアアップや結婚・出産やそれに伴う転居等ポジティブな理由で辞める傾向が高く、自信喪失や健康被害、仕事内容や労働条件への不満、人間関係といった「初めての正社員勤務先」でのネガティブな出来事を理由に辞める傾向が低い⁴。勤務先への不満も少なく、先輩や上司に自ら働きかけることで自分のキャリアを切り拓くことができるような高卒、専修・短大・高専卒の女性に長く働いてもらうためには、結婚や出産後も働き続けたくなるような職場づくりが必要だろう。

第3節 職場でのトラブル

本調査ではすべての回答者に対して、「初めての正社員勤務先」で正社員として働き始めてから離職者は離職するまで、勤続者は調査時点までに、会社で経験した職場トラブルを複数回答で尋ねている。図表3-10①②は、離職者と勤続者それぞれに占める、各トラブルを経験した人の割合（以下「経験率」）を男女の全学歴について算出し、離職者の経験率が高い順に並べたグラフである。全体に、男女の経験率には一部を除き大きな差がみられず、経験率の順位も男女でほぼ同じである⁵。男女ともまた、離職者の多くが経験したトラブルは勤続者の多くも経験している、そして女性の「自分が希望しない配置転換があった（以下「希望

⁴ 本調査では「初めての正社員勤務先」を離職した若者全てに離職理由を複数回答で尋ねている（第5章参照）。高校卒の女性で「希望の仕事内容や働き方を伝えた」人は勤続者より離職者で多く、かつこの行動を取った場合の離職率も高い。彼女たちの離職理由の第一位は「結婚・出産（32.7%。高卒女性全体では28.4%）」であり、さらに高校卒の女性全体と比べて5ポイント以上回答率が高かったものは「通勤困難であるため（12.2%、高卒女性全体では5.5%）」である。反対に5ポイント以上低かったものは「仕事が上手くできず自信を失ったため（12.2%、高卒女性全体21.8%）」「ノルマや責任が重すぎたため（8.2%、高卒女性全体15.5%）」「人間関係がよくなかったため（24.5%、高卒女性全体32.8%）」「肉体的・精神的に健康を損ねたため（16.3%、高卒女性全体29.6%）」である。同じく、専修・短大・高専卒の女性で「働きぶりに意見・感想を求めた」人は勤続者より離職者で多く、かつこの行動を取った場合の離職率も高い。彼女たちの離職理由の第一位は「結婚・出産（35.9%。同学歴女性全体では33.1%）」であり、同学歴の女性全体と比べて回答率が大きかったものは「通勤困難であるため（10.3%、専修・短大・高専卒女性全体4.2%）」と「キャリアアップするため（23.1%、専修・短大・高専卒女性全体13.9%）」であり、反対に5ポイント以上低かったものは「仕事が上手くできず自信を失ったため（10.3%、同学歴女性全体17.5%）」「学校で学んだことや、自分の技能・能力が活かされなかったため（2.6%、同学歴女性全体7.8%）」「会社に将来性がないため（10.3%、同学歴女性全体18.1%）」「賃金の条件がよくなかったため（15.4%、同学歴女性全体24.4%）」「肉体的・精神的に健康を損ねたため（17.9%、同学歴女性全体33.4%）」である。

⁵ 各学歴において男女の経験率（離職者と勤続者の両者を含む全体についての値）に5ポイント以上の差がみられるのは、専修・短大・高専卒で「残業代が支払われなかったことがあった」「暴言、暴力、いじめ・嫌がらせを受けた」「辞職を申し出ても、辞めさせてもらえなかった」人の割合が女性で多いのと、大学・大学院卒で「人手不足で一人でも仕事を休むと業務が立ちゆかなくなる状況があった（以下「人手不足で業務が立ち行かない）」人の割合が男性で多いの4点のみである。

と異なる配置転換)」以外は全て離職者の経験率が勤続者より高いことが明らかである⁶。すなわち、男女問わず本調査の回答者が学校卒業後初めて正社員として勤務した会社等では、後に離職した人の場合は3割強の、勤続している人の場合は四分の一の若者が残業代の不払いが生じており、人手不足で業務が立ちゆかない状況や、希望した日に有給休暇が取れないといった状況も2～3割の職場で起きている。この「残業代不払い」「人手不足で業務が立ちゆかない」「希望した日に有給がとれなかった」の3項目は、性別や学歴を統制しても、離職者でも勤続者でも経験率の上位3項目に入る、若者全般で遭遇頻度の高いトラブルである。

本章の第1節で、勤続を問わず本調査の回答者の大半が法定労働時間を超えて働いており、離職者に至っては過労死ライン（週60時間）を越えて働いていた人が男性で3割、女性で2割を占めていた。また離職者の約3割、勤続者でも1割強の若者が「入社前に聞いていた内容と労働時間の長さが違っていた」と答えていた。離職に至る若者だけでなく、若者全般の「初めての正社員勤務先」における最大の問題が労働時間にあることは明らかである。そしてその背景には人手不足の状況があるようだ。

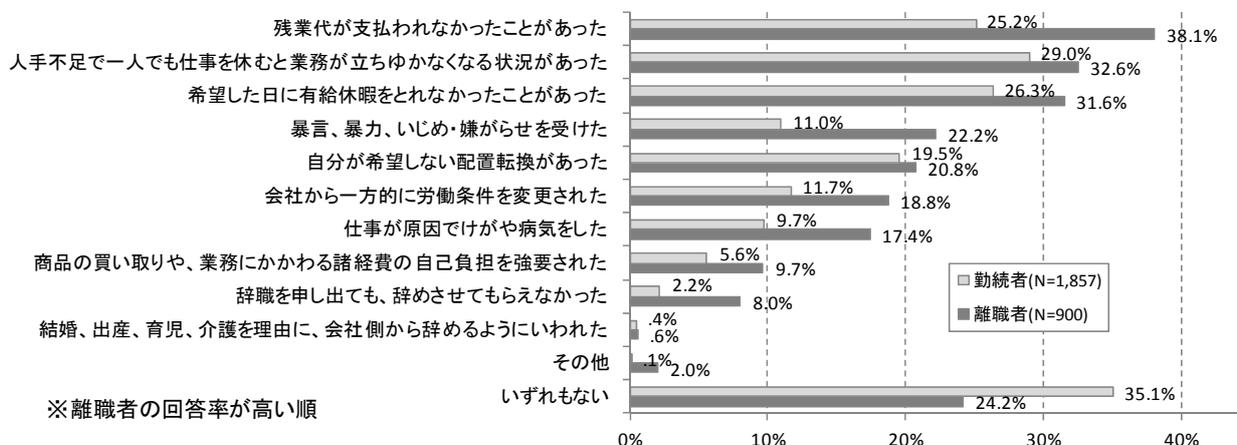
以上を踏まえて、性・学歴ごとに離職者の経験率が勤続者より5ポイント以上高いトラブルをみていこう（図表3-10③）。まず男性について差が大きい順に述べると（丸カッコ内はポイント差）、高校卒では「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ（12.9pt）」「残業代不払い（8.3pt）」、専修・短大・高専卒⁷では「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ（6.1pt）」「一方的な労働条件変更（5.5pt）」「仕事が原因のけが・病気（5.4pt）」、大学・大学院卒では「残業代不払い（15.3pt）」「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ（11.5pt）」「一方的な労働条件変更（8.7pt）」「仕事が原因のけが・病気（8.3pt）」「希望した日に有給がとれなかった（6.5pt）」「辞めさせてもらえなかった（6.0pt）」で離職者の経験率が5ポイント以上高い。なお「いずれもない」の割合は概ね勤続者の方が高いが、高校卒ではほとんど差がないのに対し、高等教育修了者では5ポイント以上の差がみられる。特に大学・大学院卒では14.9ポイントにもものぼる。

⁶ 本調査は離学後3～9年後の若者を学歴ごとに年齢層を区切って調査を行っているため、勤続者は離職者よりも「初めての正社員勤務先」における勤続期間が当然長くなる（図表序-7）。したがって、複数回答で尋ねている本設問は、仮に同一期間にこれらの職場トラブルに遭遇する確率が離職者と勤続者とで同じならば、勤続期間が長い勤続者の方が、あらゆる職場トラブルの経験率が高くなるはずである。にも関わらず、ほぼ全てのトラブルで離職者の経験率が高いということは、仮に勤続期間が同じ勤続者と離職者とを比べたとしたら、両者の差はさらに広がることが予想される。

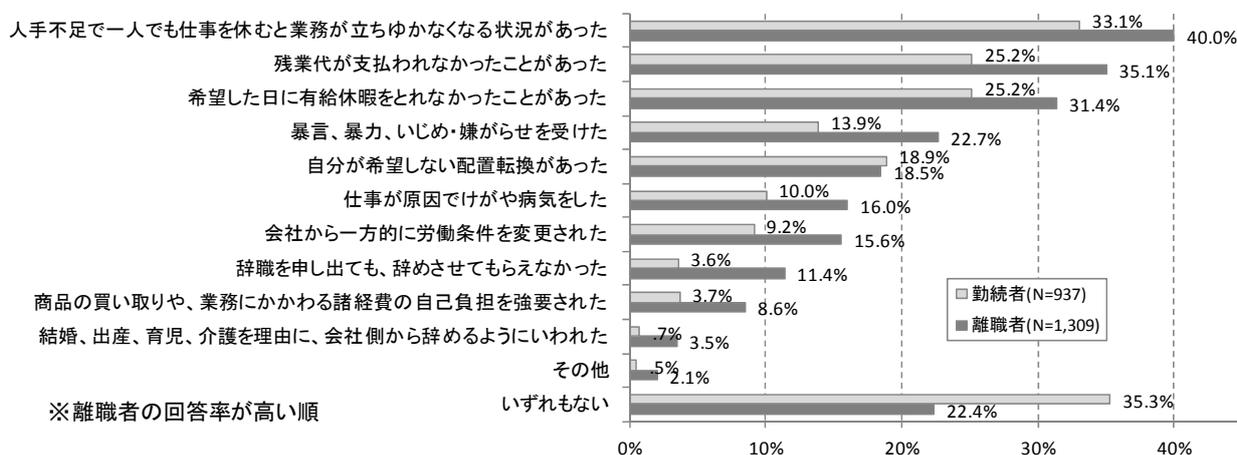
⁷ なお、専修・短大・高専卒では勤続者の方が「人手不足で業務が立ちゆかない」の経験率が5.3ポイント高い。

図表3-10 「初めての正社員勤務先」で経験した職場トラブル（MA、勤続別）

①男性全学歴



②女性全学歴



次に女性については、高校卒では「一方的な労働条件変更 (8.2pt)」「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ (8.1pt)」「残業代不払い (6.8pt)」「辞めさせてもらえなかった (5.8pt)」、専修・短大・高専卒では「残業代不払い (8.5pt)」「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ (8.2pt)」「仕事が原因のけが・病気 (7.9pt)」「商品買取・経費自己負担の強要 (6.3pt)」「一方的な労働条件変更 (6.0pt)」、大学・大学院卒では、「残業代不払い (11.1pt)」「人手不足で業務が立ちゆかない (10.6pt)」「辞めさせてもらえなかった (9.5pt)」「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ (9.2pt)」「希望した日に有休がとれなかった (7.9pt)」「仕事が原因のけが・病気 (6.2pt)」で離職者の経験率が5ポイント以上高い。なお全学歴において「いずれもない」の割合は勤続者の方が大幅に高く、大学・大学院卒では13.8ポイント差にのぼる。

③性・学歴別

男性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
残業代不払い	32.9%	24.5%	31.1%	26.9%	40.4%	25.1%	38.1%	25.2%
希望した日に有休がとれなかった	32.2%	30.7%	31.1%	32.0%	31.5%	25.0%	31.6%	26.3%
一方的な労働条件変更	17.5%	19.8%	19.8%	14.3%	18.9%	10.2%	18.8%	11.7%
希望しない配置転換	15.4%	20.3%	21.7%	22.9%	21.8%	19.0%	20.8%	19.5%
人手不足で業務が立ちゆかない	37.1%	37.3%	33.0%	38.3%	31.5%	26.7%	32.6%	29.0%
商品買取・経費自己負担の強要	9.1%	6.1%	7.5%	6.9%	10.1%	5.4%	9.7%	5.6%
暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ	26.6%	13.7%	17.0%	10.9%	22.1%	10.6%	22.2%	11.0%
仕事の原因のけが・病気	18.9%	14.6%	17.9%	12.6%	17.1%	8.7%	17.4%	9.7%
辞めさせてもらえなかった	9.1%	4.2%	8.5%	4.0%	7.7%	1.6%	8.0%	2.2%
結婚・出産・育児・介護を理由とする辞職強要	.7%			1.1%	.6%	.4%	.6%	.4%
その他	4.2%	.5%			1.8%		2.0%	.1%
いずれもない	27.3%	27.8%	32.1%	25.7%	22.3%	37.2%	24.2%	35.1%
N	143	212	106	175	651	1,470	900	1,857
女性	高校卒		専修・短大・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者	離職者	勤続者
残業代不払い	29.3%	22.5%	42.2%	33.7%	34.5%	23.4%	35.1%	25.2%
希望した日に有休がとれなかった	27.6%	25.0%	35.5%	30.9%	31.3%	23.4%	31.4%	25.2%
一方的な労働条件変更	18.7%	10.5%	17.8%	11.8%	12.7%	7.9%	15.6%	9.2%
希望しない配置転換	19.0%	16.0%	18.7%	15.7%	18.1%	20.9%	18.5%	18.9%
人手不足で業務が立ちゆかない	38.5%	38.0%	41.9%	39.3%	39.9%	29.3%	40.0%	33.1%
商品買取・経費自己負担の強要	7.5%	3.5%	10.2%	3.9%	8.3%	3.8%	8.6%	3.7%
暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ	23.6%	15.5%	22.3%	14.0%	22.4%	13.2%	22.7%	13.9%
仕事の原因のけが・病気	13.2%	10.5%	20.8%	12.9%	15.1%	8.9%	16.0%	10.0%
辞めさせてもらえなかった	9.8%	4.0%	12.7%	7.9%	11.6%	2.1%	11.4%	3.6%
結婚・出産・育児・介護を理由とする辞職強要	5.7%	1.5%	3.6%	.6%	2.2%	.5%	3.5%	.7%
その他	2.3%	1.0%	2.1%	1.1%	1.9%	.2%	2.1%	.5%
いずれもない	24.4%	36.0%	16.3%	25.3%	24.5%	38.3%	22.4%	35.3%
N	348	200	332	178	629	559	1,309	937

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※5ポイント以上の差で離職者<勤続者の場合を強調、離職者>勤続者の場合を網掛した

※図表3-10①②に示した選択肢の文言を省略して示した

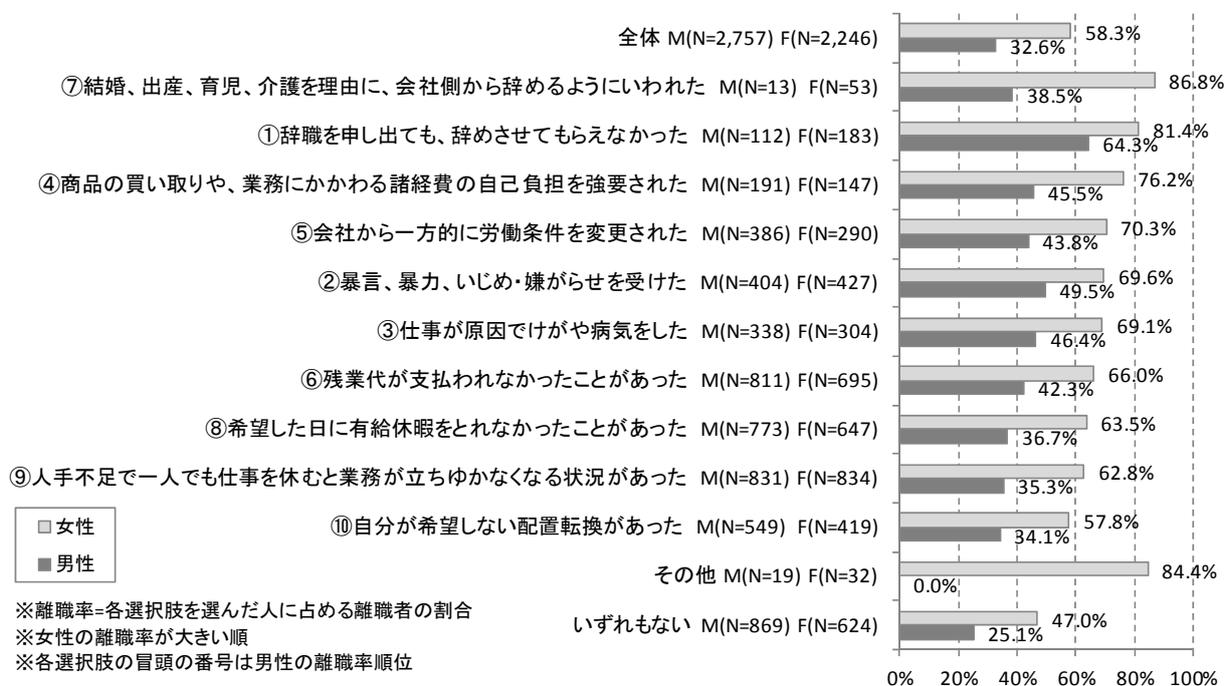
男女ともほとんどの学歴で「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ」「残業代不払い（専修・短大・高専卒男性除く）」は離職者の経験率が大幅に高く、反対に「いずれもない（高校卒男性除く）」は勤続者の経験率が大幅に高い。すなわち離職者は性・学歴問わず勤続者よりトラブルが発生しやすい職場に勤務していたのであり、特にハラスメント行為や残業代不払いの経験は、あらゆる若者の離職に関連をもつことが推察される。

さらに、これらのトラブルを経験した場合に、実際に離職に至る割合がどの程度であるのかを検討しよう。図表3-11は、各トラブルを経験した人に占める離職した人の割合（以下「離職率」）を男女別に示したものである⁸。女性の離職率が高い順に上から並べており、男性の離職率順位は各選択肢の冒頭に示した。そもそも職場トラブルを経験したか否かに関わらず女性は男性より離職率が高い。全回答者に占める「初めての正社員勤務先」を離職した人の割合は、男性は32.6%、女性は58.3%であり、この中には職場トラブルとは関係ない理由で辞めた人も含まれる。以上をふまえて、男性全体・女性全体と比べて5ポイント以上離

⁸ 男性の高校卒と男女の専修・短大・高専卒は、回収不足と親代理調査データの削除によって若い年齢層（21-24歳。高卒男性は25-29歳も）の傾向があまり反映されていない離職率であることに注意が必要である。

職率が高いトラブルをみていこう。

図表3-11 「初めての正社員勤務先」で経験したトラブルごとの離職率（MA、勤続別）



まず、男女とも「希望しない配置転換」を除く全ての職場トラブルにおいて、経験した場合の離職率は男女全体の離職率よりも高い。そして当然ながらこれらのトラブルの経験が「いずれもない」場合の離職率は男女全体の離職率より大幅に低い（男性 7.6、女性 11.3 ポイント差）。また、図表3-10①②において離職・勤続問わず多くの若者が経験していた「残業代不払い」「人手不足で業務が立ちゆかない」「希望した日に有休がとれなかった」といったトラブルは、いずれも離職率が比較的低く、男女とも下位3項目を占めている。これに対して、男女に共通して離職率が上位5項目に入るトラブルは「辞めさせてもらえなかった」「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」「商品買取・経費自己負担の強要」「一方的な労働条件変更」である。次に男性でのみ上位5項目に入るトラブルは、「仕事が原因のけが・病気」、女性でのみ上位5項目に入るトラブルは「結婚・出産・育児・介護を理由とする辞職強要」である。「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」を除くと、いずれのトラブルも離職者の経験率が比較的低い（図表3-10①②）。これらの法令違反や社会的倫理に反するようなトラブルは、めったに経験することはないが、実際に経験してしまうと相当高い確率で離職につながる。特に女性の「結婚・出産・育児・介護を理由とする辞職強要」は、経験した場合には86.8%もの女性が離職に至る。第5章で詳説するが、女性の離職理由の第一位は「結婚・出産のため」である。しかしその中には、本人の意思に反した離職が含まれている可能性がある。

図表3-12 「初めての正社員勤務先」で経験したトラブルごとの離職率（MA，性・学歴・勤続別）

男性	高校卒		専修・短期・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N	離職率	N
残業代不払い	47.5%	99	41.3%	80	41.6%	632	42.3%	811
希望した日に有休がとれなかった	41.4%	111	37.1%	89	35.8%	573	36.7%	773
一方的な労働条件変更	37.3%	67	45.7%	46	45.1%	273	43.8%	386
希望しない配置転換	33.8%	65	36.5%	63	33.7%	421	34.1%	549
人手不足で業務が立ちゆかない	40.2%	132	34.3%	102	34.3%	597	35.3%	831
商品買取・経費自己負担の強要	50.0%	26	40.0%	20	45.5%	145	45.5%	191
暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ	56.7%	67	48.6%	37	48.0%	300	49.5%	404
仕事の原因のけが・病気	46.6%	58	46.3%	41	46.4%	239	46.4%	338
辞めさせてもらえなかった	59.1%	22	56.3%	16	67.6%	74	64.3%	112
結婚・出産・育児・介護を理由とする辞職強要	—	1	—	2	—	10	38.5%	13
その他	—	7	—	—	100.0%	12	94.7%	19
いずれもない	39.8%	98	43.0%	79	21.0%	692	25.1%	869
全体	40.3%	355	37.7%	281	30.7%	2,121	32.6%	2,757

女性	高校卒		専修・短期・高専卒		大学・大学院卒		全体	
	離職率	N	離職率	N	離職率	N	離職率	N
残業代不払い	69.4%	147	70.0%	200	62.4%	348	66.0%	695
希望した日に有休がとれなかった	65.8%	146	68.2%	173	60.1%	328	63.5%	647
一方的な労働条件変更	75.6%	86	73.8%	80	64.5%	124	70.3%	290
希望しない配置転換	67.3%	98	68.9%	90	49.4%	231	57.8%	419
人手不足で業務が立ちゆかない	63.8%	210	66.5%	209	60.5%	415	62.8%	834
商品買取・経費自己負担の強要	78.8%	33	82.9%	41	71.2%	73	76.2%	147
暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ	72.6%	113	74.7%	99	65.6%	215	69.6%	427
仕事の原因のけが・病気	68.7%	67	75.0%	92	65.5%	145	69.1%	304
辞めさせてもらえなかった	81.0%	42	75.0%	56	85.9%	85	81.4%	183
結婚・出産・育児・介護を理由とする辞職強要	87.0%	23	92.3%	13	82.4%	17	86.8%	53
その他	—	10	—	9	92.3%	13	84.4%	32
いずれもない	54.1%	157	54.5%	99	41.8%	368	47.0%	624
全体	63.5%	548	65.1%	510	52.9%	1,188	58.3%	2,246

※高校卒には高校中退、専修学校・短大・高専中退、大学中退を、大学・大学院卒には大学院中退を含む

※離職率＝各選択肢に「あてはまる」と回答した人に占める離職者の割合

※回答がなかったセルは空欄とし、Nが10以下の場合は%を表示せず「—」を示した

※図表3-11に示した選択肢の文言を省略して示した

※各学歴全体の離職率より10ポイント以上小さい場合を強調、大きい場合を網掛した

さらに図表3-12に、性・学歴別の離職率を示した⁹。どのトラブルを経験した場合も離職率が高いので、ここでは男女全体より10ポイント以上高い／低い離職率を示したトラブル（その他除く）について、各学歴の特徴を男女それぞれについてみていこう。

まず男性について検討する。全学歴で離職率が大幅に高いのは「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ」「辞めさせてもらえなかった」である。このうち「暴言、暴力、いじめ、嫌がらせ」は男性の経験率が比較的高く（図表3-10①）、若い男性全般にとってハラスメント行為が離職の大きな要因となっていることが推察される。高校卒と専修・短大・高専卒の男性は以上の2点が各学歴の男性全体と比べて大幅に離職率が高いトラブルであるが、大学・大学院卒についてはこれら2点に加えて「残業代不払い」「一方的な労働条件変更」「商品買取・経

⁹ 男性の高校卒と男女の専修・短大・高専卒は、回収不足と親代理調査データの削除によって若い年齢層（21-24歳。高卒男性は25-29歳も）の傾向があまり反映されていない離職率であることに注意が必要である。

費自己負担の強要」「仕事が原因のけが・病気」も、同学歴の男性全体と比べて大幅に離職率が高い。高学歴男性は労働市場において比較的競争力が高く、「キャリアアップ」や「やりたい仕事と異なる」ことを理由に離職する傾向が高い（第5章参照）ことから、トラブルが生じた場合には離職をためらわない傾向が高いのかもしれない。一方、高校卒については「希望しない配置転換」を経験すると、むしろ離職率が高卒男性全体より6.4ポイント低くなる。高校卒男性にとっては、当初は希望していなかったとしても多様な経験を積むことが勤続につながるのかもしれない。

次に女性について検討する。全学歴で離職率が大幅に高いのは「結婚・出産・育児・介護を理由とする辞職強要」「商品買取・経費自己負担の強要」で、ともに経験する人は少ないが、経験した場合には離職につながる可能性が極めて高いトラブルである。これら2つに加えて高校卒では「一方的な労働条件」「辞めさせてもらえなかった」が、さらに大学・大学院卒では上記4つに「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」「仕事が原因のけが・病気」が加わる。大学・大学院卒の女性は他の学歴と比べてトラブルの経験率が高いわけではない（図表3-11③）。しかし経験した場合に離職につながるトラブルの種類が低学歴層より多いのは、彼女たちの年齢が比較的高いためかもしれない。女性の離職理由を学歴別にみると「結婚・出産」を理由とする人の割合は、高校卒では28.4%（第3位）、専修・短大・高専卒では第2位（33.1%）、大学・大学院卒では37.2%（第1位）と、高学歴であるほど、すなわち働き始めた時の年齢が上がるほど高くなる（第5章参照）。卒業後初めて正社員として働き始めてから何らかのトラブルに遭遇するまでの期間を学歴に関わらず一定だと仮定した場合、高学歴の人ほどトラブルに出会った時の年齢が高くなるため、結婚や出産に対してある程度の準備が整っている可能性も高い。換言すると、低学歴層の女性は職場でトラブルに遭遇して辞めたくなくなったとしても、結婚への準備がまだ整っておらず、パートナーの収入による生活の保障を得ることが難しいため、離職を思いとどまる傾向が高いのかもしれない

<参考文献>

岩脇千裕（2008）「理想の人材像と若者の現実—大学新卒者採用における行動特性の能力指標としての妥当性」JILPT ディスカッション・ペーパーシリーズ No.6, pp.43-83.

JILPT（2014）『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査（ハローワーク求人企業調査）』JILPT 調査シリーズ No.117.

JILPT（2016）『若年者の初期キャリアと企業による雇用管理の現状：「平成25年若年者雇用実態調査」より』JILPT 資料シリーズ No.171.