

# 若年者にとっての雇用区分の多様化と転換

——その問題点と課題

白井 利明

(大阪教育大学教授)

雇用区分の多様化と転換は若年者の意識の多様化に対応するかどうかを検討した。まず、若年者の意識の多様化とは、仕事も家庭もプライベートも大切にしたい、というニーズにあるとした。他方、雇用区分の多様化と転換は、第1に、正規雇用を絞った上で、仕事中心であれば経済的に自立できるが、そうでなければ自立できないという二者択一を求めるものであり、第2に、性別分業を前提とするため、若年者のニーズに合致しないとした。むしろ、第1に、経済的自立を可能にする安定雇用、第2に、長時間労働の抑制と女性の正規雇用のサポート、第3に、すべての若年者の初期キャリア形成の保障、第4に、社会的不利のある人への雇用支援が求められるとした。

## 目次

- I 問題の所在
- II 若年者のニーズに応えるか
- III 家族形成のニーズに応えられるか
- IV 今後の検討課題
- V 結語

## I 問題の所在

若年者とは15歳から34歳までをいう。人の一生でいうと、青年期から成人期前期にあたる。青年期は10代初めから20代半ば頃まで、成人期前期は20代半ばから40代前半頃までをいう。青年期の課題は親からの自立（大人になること）であり、成人期前期の課題は職業人、親、市民などの社会的役割を取得し、人生の基盤をつくることである。そうした課題が達成されないと先に進めず、人生全体を損なうと考えられている。

雇用区分の多様化は、市場環境の不確実性増大への対応や迅速な事業展開の推進、総人件費の削減を目的に推進されている経営戦略である。企業の基幹社員は無期雇用の正社員を当てるが、それ

以外是有期雇用の非正社員を当て、仕事・人・コストを割り当てていくものである。2008年4月の改正パートタイム労働法が、均等・均衡処遇や企業内での非正社員から正社員への転換（正社員登用）を義務づけたため、その対応も求められることとなった。

雇用区分の多様化とその転換は、就業者の働き方の多様化にも応えるものとも言われている。個人が働き方を自由に選ぶことができるのは、社会の発展の方向であり、望ましいことである。ただし、若年者について議論する場合、「非正規化を促す企業も悪いが、未熟な若者も問題だ」といったニュアンスを含むことがある。つまり、若者をどう捉えるかということを選んでおろさないのではある。

そこで、本稿では、そのことを含めて、雇用区分の多様化と転換が若年者のニーズに応えるものなのかどうかを検討する。また、結婚や親になることは社会の関心事であるばかりでなく、若年者にとっても重要なので、家族形成への影響も検討する。最後に、若干の検討課題についてふれる。

## II 若年者のニーズに応えるか

### 1 若年者はなぜ非正規雇用を選ぶのか

若年者における非正規雇用は、1990年代以降、大幅に上昇している。しかも、それは人件費を削減したい企業側の要請であるだけでなく、若年者の意識の多様化に対応しているという。はたして本当に対応しているのだろうか。

労働政策研究・研修機構(2006b)によれば、20代と30代が非正規雇用を選んだ理由を見てみると、20代では「正社員になれなかったから」が36.8%で最も多く、「通勤が容易だから」が24.7%と続いている。30代でも「正社員になれなかったから」が28.2%で最も多く、「家事・育児等の事情で正社員としては働けないから」が27.2%と続いている。このように、いずれも若年者の場合、非正規雇用を選んだのは、正社員になれなかったためである。

他方で、理由の整理の仕方を変えると、見方も変わってくる。労働政策研究・研修機構(2006a)は、「勤務時間や労働日数が短いから」「簡単な仕事で責任が少ないから」「通勤時間が短いから」「体力的に正社員として働けないから」などの回答を自己都合型と名づけているが、それが若年者の非正規雇用を希望する理由の過半数を占めている。このことは若年者が非正規雇用に求めるものがあることを示している。

非正規雇用の選択は未熟な就業意識によるものかという点、必ずしもそうではない。離職理由のトップは過大な仕事上のストレスであり、賃金の安さや人を育てる雰囲気の欠如と合わさって、若年者の離職を促している(労働政策研究・研修機構2007a)。しかも先行世代よりも仕事により心身の健康を害する可能性が高いと感じている(労働政策研究・研修機構2007e)。若年者は、仕事以外にも、交友、恋愛、結婚、親になることなど、自分の人生を立ち上げていく多様な活動が求められることを考えると、プライベート面も大切である。これらのことを考えると、若年者の就業意識が問題視される以前に、就業実態の大変さに注目しなければならないと言える。

実は、非正社員は正社員なみに働いているのが実態である。佐藤・小泉(2007)によれば、フリーター<sup>1)</sup>の平均週労働時間は39.0時間と長く、3割は45時間以上働いている。労働日数も週5、6日の者をあわせると6割を超える。それにもかかわらず、フリーターの平均時間給は1012円にすぎず、平均年収も140.4万円であり、同世代の未婚の正社員が300万円を超えることと比べると、その半分にも満たない。世帯の生計を担っているフリーターであっても年収180万円程度にとどまっており、自立が困難な状況にある。そのため、男性では6~7割以上が正社員として働きたいと希望しているという。

以上から、若年者には、経済的に自立したい、健康に働きたい、人生を立ち上げる活動と両立させたい、きちんとした待遇をされたい、などというニーズがあるが、それらを満たすことはできていないと言える。雇用区分の多様化は、実態として、長時間過密労働であれば経済的に自立できるが、そうでなければ自立できないという二者択一であり、たとえ前者を選びたくても正規雇用の採用枠が少ないため選べず、後者を選ぶと実際に自立できないばかりか、正社員なみに働くことになるというジレンマをかかえている。

### 2 キャリア発達にどう影響するか

雇用区分の多様化のもとでは、正社員には長期的な見通しのもとでの教育訓練が与えられるが、非正社員では必要に応じて行くとされる。このことにより、形成される能力に違いが出てくる。田島(2005)によれば、「新しい技能や知識を身につけることができた」では、「そう思う」は、正社員では41.6%だが、非正社員では35.2%であり、「自分の専門分野を確立することができた」では、正社員では22.3%だが、非正社員では12.3%であった。このように非正社員は能力開発の点で劣っている。

非正規雇用で教育訓練が不要とされるのは、従事する仕事の遂行に高度な技能が期待されないからであろう。しかし、若年者の教育訓練は、目の前の仕事に従事できるかどうかだけでなく、長期的なキャリア発達の視点からも検討する必要がある。

る<sup>2)</sup>。

若林 (1988) は、入職時には期待と現実とのギャップから起こるリアリティ・ショックが生じやすいが、これを乗り切る鍵は上司との交換関係にあると指摘している。一般に、上司は新入社員に職務に挑戦させることで成長させる。有能な社員と一緒に仕事をさせることで、具体的で個別的な知識やノウハウを学び取らせる。上司や有能な社員のようにになりたいと思わせることで見通しを持たせ、意欲を引き出す。若林は入社3年間の経験がその後の長期にわたるキャリア発達に影響を及ぼすと述べている。

若林は、入社当初に管理能力において高い潜在能力を持つとされた人でも、上司との交換関係に恵まれなければ、3年後に低い業績評価を受けることを明らかにしている。つまり、たとえ能力があったとしても、たまたま非正社員として入社したため上司との交換関係を得ることができず、そのため低い業績評価しか得られないことになるのである。これは不合理であろう。

結局、雇用区分の多様化は、たとえ正社員への登用制度があるとしても、入職時点で正規か非正規かによって、その後のキャリアは固定的に枝分かれしていくというものである。しかも、個人の低い能力が非正規雇用という雇用区分によって作られた結果にすぎないのに、いったんそうなってしまうと次は、低い能力のために非正規雇用のままでいることが正当化されてしまうという論理を内在しているのである。

このような不合理を避けるためにも、すべての若年者の初期キャリア形成を保障することが必要である。それは個人のその後の人生を築く基盤を作ることにもなるが、それは企業にとっても都合がよいだろう<sup>3)</sup>。たとえば、基幹社員の能力開発を行っても、それが摩耗する時が来る。また、時代が変化して求められる能力が大きく変わることもあろう。その時に代替があることは救いだらう。しかも、全体として労働力の水準が高いことは企業活動の維持と発展にも寄与するだろう。

### 3 非正社員がかかえる社会への移行のつまずき

若年者は社会に移行すること自体も課題とし

ている (白井 2005, 2008a)。職場は、単なる仕事の環境ではなく、人間関係のリソースとしても機能している。久木元 (2007) は、これからの生き方の悩みの相談相手は正規雇用ほど多く、相談相手が多いほど結婚志向が高いと指摘している。身近な人間関係をストックと捉え社会関係資本 (social capital) と呼ぶが、正社員は上司や同僚との交換関係をとおして社会関係資本を豊かにすることができ、それが人生の基盤を確かにするのである。

田島 (2005) によれば、「よい先輩や友人をもつことができた」では、「そう思う」は、正社員では 37.9%だが、非正社員では 31.9%であり、「経済的に自立することができた」では、正社員では 28.6%だが、非正社員では 11.0%であり、「社会人としての自覚ができた」では、正社員では 32.0%だが、非正社員では 15.9%だった。いずれも非正社員は不利な状態となっている。

このことから、非正規雇用の若年者にとっては、社会に移行していくということ自体ができなくなることも考えられる。「派遣さん」と呼ばれ、名前で呼んでももらえない派遣社員は、入るべき社会を持ってないとも言える。そのため、社会に入ろうとしている若年者が社会から排除されている感覚を持ったとしても不思議ではない。

社会への移行は、社会に対するなごしかの信頼がなければならぬが、白井・安達・若松・下村・川崎 (近刊) は、40歳未満の大卒者に調査し、非正規雇用は正規雇用に比べて社会への信頼が低く、社会移行が妨げられていることを明らかにしている。しかも、興味深いことに、収入を考慮すると、雇用区分は影響力を持たなくなってしまう。つまり、雇用区分以前に経済的に自立できないことが若年者の社会移行を妨げているのが実態なのである。

非正社員は、雇用が有期であるため、結果として同じ職場に働き続けたとしても、いつ解雇されるかわからない不安をかかえている。そのため、キャリア発達の基盤となる連続感を形成できない。川崎 (近刊) は、白井らと同じデータを分析し、非正社員は、正社員に比べて、希望も、充実感も、過去受容も低いことを見出した。しかも、正社員

に比べて、過去と現在と未来を統合することができていなかった。自己の同一性の感覚をアイデンティティと呼ぶが、非正社員はアイデンティティが拡散した状態と言えよう。こうした心的状態は非正規雇用という状態が原因で生まれたものであるから、このような状態にあるからといって若年者を非難したり、非正規雇用を正当化したりできないことは言うまでもない。

以上のように、非正社員は、入るべき社会がないばかりか、収入があまりにも少なく、しかも不安定な雇用であるため、社会への移行が困難になっていると言える。

#### 4 均等・均衡処遇と正社員登用制度の効果

労働政策研究・研修機構（2006b）によれば、非正社員は、自分と同じ仕事をしている正社員と比べて自分の賃金を低いと61.8%がみなしているが、20代でみると55.2%、30代で61.8%だった。この状態に対して納得していない場合が56.4%だが、20代で56.0%、30代で58.8%だった。若年者も他の年齢層と同様に、均等・均衡処遇を求めていると言える。

また、労働政策研究・研修機構（2008）によれば、非正社員の正社員登用制度がある企業は25.9%であり、慣行がある企業は49.3%だった。そのうち過去1年間に35歳未満の非正社員で正社員に登用された者がいる企業は60.8%だった。ただし、実際に登用された人数で見るとかなり少なくなる。

若年者は、正社員を希望しながらも、制度には乗ってこないことが指摘されている。たとえば、佐藤・小泉（2007）によれば、登用制度がフリーター<sup>1)</sup>に適用される割合は11%なのに、適用希望は6%にとどまる。佐藤らは、現在の勤務先への不満がフリーターで派遣社員や主婦パートよりも高いことや、正社員登用制度への関心が低いことから、現在の勤務先で正社員になりたいと考える者が多いのだろうと解釈している。

それ以外にも原因は考えられる。白井（近刊）は、非正規雇用では生活に追われるなどして、正規雇用就きたくても、その計画を実行できない

でいるとした。また、労働政策研究・研修機構（2008）によれば、フリーター<sup>4)</sup>を正社員として採用する場合、フリーターであったことをプラスに評価する企業は1.8%にすぎず、マイナスに評価する企業は39.5%に上っていた。プラスの評価としては「豊富な経験を活用できる」（55.2%）が最も多く、マイナスの評価としては「根気がなくいつ辞めるかわからない」（71.7%）が最も多かった。このような状況の中では、正社員に登用されたくても、制度を活用できないだろう。

正社員登用制度の確立にあたっては、登用される準備ができるだけの経済的保障、非正規雇用が経験としてカウントされること、マイナス評価ではなくプラス評価で見られること、処遇が良くなることや確実に登用されることを示し若年者を勇気づけることなどが期待される。

#### 5 まとめ

若年者のニーズは、経済的に自立したい、健康に働きたい、人生を立ち上げる活動と両立させたい、適切な処遇を得たい、将来のために備えたい、などといったものである。雇用区分の多様化は、正規雇用の採用枠を減少させる中で、経済的に自立できるが長時間過密労働となる正規雇用か、それが嫌なら自立できない非正規雇用かという二者択一を求めるものであり、しかも後者であっても正社員なみに働くのが実態である。そのため、若年者のニーズに答えていない。むしろ、すべての若年者に経済的自立が可能な安定雇用を与え、長時間過密労働をなくし、初期キャリアの形成を保障することが求められる。均等処遇や正社員登用制度は確実な実施が望まれる。

### III 家族形成のニーズに応えられるか

#### 1 女性の意識の多様化に対応しているか

女性の意識の多様化とは、仕事も家庭も大切にしたいというニーズが増大していることである。釜野（2004）によれば、2002年の未婚女性の理想のライフコースのうち、非婚就業継続は5.6%しかない。つまり、結婚しないで働くという人は少

ない。1992年に比べて増加しているのは、再就職型と両立型である。2002年に最も多い選択は再就職型35.1%だが、予想でも38.2%となっており、大きな違いはない。それに対して、再就職型に続いて多い両立型は、希望が27.2%でありながら、予想は16.2%でしかない。つまり、仕事も家庭も大切にしたいというニーズがありながら、それは困難だと認知されていることになる。女性の意識の多様化に対応するというのなら、このことにこそ応ずる必要がある。

非正規化は女性で進行しているが、それは女性の結婚や出生行動を促進するのだろうか。結婚に関しては、正社員女性は学卒後3~7年あるいは24歳から27歳の間に急速に結婚への移行が進むが、非正社員女性にはこうした加速が見られず、低収入の働き方の拡大が結婚や男女交際に不活発な若年層を生み出している(永瀬2002)。出生行動に関しても、正規雇用の女性は就業を継続し、出生意欲も高い(守泉2005)。逆に、非正規雇用化は、子どもを持つタイミングを遅らせ、子ども数そのものの減少を招いている(岩澤2004)。

以上のように、むしろ正規雇用のほうが結婚や出産を促しているが<sup>5)</sup>、それは次のような理由が考えられる。正社員は、第1に、収入が高く、生活が安定すれば、結婚や出生行動という次の人生課題を考えられる。第2に、社会関係資本があるため、結婚の機会や子育てをめぐってサポートが得られやすい。反対に、非正規雇用は、仕事と家庭の両立のための支援策が得られないために、出産や子育てと両立できず、かえって退職を余儀なくされる(労働政策研究・研修機構2007d, p. 331)。

仕事役割からの圧力が家庭役割からの圧力と矛盾する時に生じる葛藤をワーク・ファミリー・コンフリクトと呼ぶが(加藤2008)、松浦・菅原・酒井・眞榮城・田中・天羽・詫摩(2008)によれば<sup>6)</sup>、意外なことに、女性は労働時間が長いほど家庭生活と両立するためワーク・ファミリー・コンフリクトが低かった。これは家族からも職場からもサポートを得て働くことができたため、生きがいが高まったからであろうと考えられている。この結果は、正社員として働くことがワーク・ファミリー・コンフリクトを解決させることを示して

いる。

実は、女性にとっての働き方の多様化のためには、「男性は仕事、女性は家庭」という性別分業を越えることが必要である。女性の短時間労働は、性別分業を前提としたものであるため、女性の働き方の多様化にはつながらない。それどころか、実態を固定化させ、働き方を狭めてしまう危険性すらある。

## 2 男性にとってはどうなのか

女性が正社員として働くためには、家事や育児、介護といった家庭生活での負担を減らす必要がある。その負担は男性が負うことになるが、どうなのだろうか。

まず、男性の負担の増加は男性自身も望んでいる。子育て期の妻と夫に家事・育児負担の理想と現実を質問したところ、家事も育児も、妻は負担減を望み、夫は負担増を望んでいた(相良・伊藤・池田2008)<sup>7)</sup>。そして、金井(2002)によれば<sup>8)</sup>、男性のワーク・ファミリー・コンフリクトを調べてみると、意外なことに、仕事だけに参与している男性のほうが、仕事と家庭の両方に参与している男性よりも高かった。男性は、家庭にかかわりたいのに、それができないという葛藤をかかえているのである。つまり、男性も、仕事も家庭も大切にしたいと考えているのである<sup>9)</sup>。

しかも、伊藤・池田・川浦(1999)<sup>10)</sup>によれば、女性は就業していないことが直接、女性本人の空虚感を高めていたが、男性には二重のルートがあった。つまり、男性の長時間労働は、男性本人の生きがい感を下げるが、もう1つのルートとして、妻とのコミュニケーションのなさが妻からの情緒的サポートを減少させ、その結果、自分の圧迫拘束感や空虚感を高めていたのである。言い換えると、男性の長時間労働は、それ自体で圧迫されるのみならず、妻との会話を欠くことで妻に冷たくされ、さらに苦しむのである。

金井(2002)は、家庭と仕事の両立を促進する上で、男性の育児休暇の取得を勧めている。それは男性のメンタルヘルスを高めると同時に、ワークホリズムの防止になるからであるが(金井2008)、他に退職後の男性の自立を促す効果(氏

家 2007) なども期待されている<sup>11)</sup>。

男性の家庭へのコミットは、企業にもメリットがある<sup>12)</sup>。男性の 30 代前半のキャリア形成において、仕事において上司や同僚との親密な関係があることとともに、家事や育児に参加することが有用であったからである (堀越・渡辺 2006)。

### 3 まとめ

女性の意識の多様化とは、女性も経済的に自立し<sup>13)</sup>、仕事も家庭も大切にするというニーズにある。このことは、男性のニーズでもある。雇用区分の多様化と転換は、性別分業を前提とするため、こうしたニーズに対応していないばかりか、むしろ固定化してしまう危険性すらある。若年者の意識の多様化に対応するためには、長時間労働を抑制し、男性の家庭へのコミットメントを増やすと同時に、女性が正社員として働けるようにサポートを充実させることが望まれる。

## IV 今後の検討課題

### 1 社会的不利を持つ人たちのニーズに応ずる必要性

フリーター<sup>14)</sup>と言っても多様な内実を持っている。労働政策研究・研修機構 (2007b) によれば、教員採用試験や資格試験等を受験する人たち、芸術・演芸や起業を志す人たち、心身の障害のある人たち、多重債務などの生活事情をかかえる人たち、技能習得などから臨時・短期に働く人たち、学校卒業時に就職できなかったか就職活動をしなかった人たち、派遣労働者で正社員としての雇用を希望する人たちなどである。

働き方の多様化に対応するというならば、これらのうち、特に社会的不利をかかえる人たちのニーズを取り上げる必要がある。というのは、一般に、個人の選択の自由を拡大する政策が実行されると、社会的な有利を持つ人はますます選択の幅が拡大し有利となっていくが、社会的な不利を持つ人の場合には、選択の幅はますます縮小され不利になっていくからである (Chisholm and Hurrelmann 1995)。

フィンランドで行われた縦断研究 (Kokko 2006) によれば、個人が生育史において形成される心理的問題としての傷つきやすさ (vulnerability) は、低学歴とともに労働市場における困難となって失業に結びつき、さらに長期にわたる失業が心理的問題を悪化させるという相互作用がある。

傷つきやすさには、さまざまなことがあるが、たとえば、他者とうまくかわることのできなさや生きづらさが含まれており、虐待やいじめを経験することによってもたらされることも少なくない。そのため、そうしたことが触発されるような環境では働きづらいが、環境を整えられれば本来の能力を発揮できる。それは何よりも本人が大切にされていると実感できるという配慮である。しかも、それは、社会的な不利を持つ人だけではなく、すべての従業員の働きがい向上させることになる。

なお、社会的な不利を持つ人たちのニーズに応えるのは、雇用ではなく、福祉や社会保障だという考え方もありうる。しかし、第 1 に、雇用から切り離してしまうと、雇用への移行が断ち切られてしまうおそれがある。第 2 に、実際問題として、雇用からも福祉からも取り残される人たちも生まれている (たとえば、間宮 2007、田澤 2008)。雇用と福祉の協同的支援が求められる。第 3 に、雇用に内在する問題点も考えなければならない。たとえば、単親世帯女性は、家庭責任などの理由からパートタイムで就労せざるをえないと推測されるが、2002 年では稼働収入が 162 万円にすぎない (労働政策研究・研修機構 2007f, p. 203)。ここではむしろ非正規雇用の賃金の低さについて考えなければならないだろう。

こうした人たちのニーズに応えることができるかどうか、働き方の多様化に応じる試金石であると言える。

### 2 労働力の流動化は個人の自立を促すか

若年者の社会への移行促進やキャリア形成は、これまでは企業が担ってきたものの、人件費を削減するため担うことはできないが、本来、社会がすべきではないか、という考え方もありうる。

これに対しては、本稿の流れから、2つの点だけを指摘しておきたい<sup>15)</sup>。

1つは、働く人が育つのは働く場だということである。したがって、社会が若年者を育てるとしても、それは個々の企業がその場、その場で若年者のニーズに応じていくことが求められる。亀井(2006)は職場での学びにより新入社員が成長していることを明らかにしている。ただし、同時に、亀井は職場での学びは職場との距離感を含むような広い視野を学ぶとしている。この点は重要である。それを社会が引き受けて、個人の企業からの自立につなげていく可能性がある<sup>16)</sup>。このように企業と社会の協働が求められているのであって、決して企業が社会かの二分法ではない。

2つ目に、企業から個人が自立するためには、経済的な自立ができ、雇用が安定し、キャリアを形成できることが前提である。坂井(2007a, 2007b)は離転職が成功するには期待や見通しも必要であるとしているが、非正規雇用では、そのような期待や見通しを持つことができにくいからである。

以上のように、企業から個人が自立するためには、雇用が安定し、職場で育てられることが前提であり、その上で社会が果たすべき役割がある。

## V 結 語

今日の若年者の意識の多様化に依るとは、第1に、男女とも経済的に自立し、仕事も家庭もプライベートも大切にしたいというニーズに応えることであり、第2に、社会的不利をかかえた人たちの雇用への移行を支援することである。それに対し、雇用区分の多様化と転換は、経済的に自立できることが雇用の前提ではなく、しかも正規雇用を絞った上で仕事か家庭かの二者択一を求めるため、若年者の意識の多様化に依るとは言えない。

その上、雇用区分の多様化は、その結果として個人の能力や意欲の格差が生じているにもかかわらず、その格差が雇用区分の多様化を正当化するという論理の転倒を引き起こす可能性がある。若年者の非正規雇用がもつ悪影響が懸念されている

にもかかわらず、その状態が若年者の就業意識を取り上げることで正当化されてしまうとすれば、1つには、そうした論理の転倒による<sup>17)</sup>。必要なことは、若年者に期待するためであるとしても非難となってしまうような見方ではなく、若年者を取り巻く状況を改善し、若年者の真摯な姿勢を励ましていくことである。

人は人に育てられて一人前となる。人に育てられなければ一人前になれないどころか、将来、人を育てることもできなくなる。そうなれば、人を育てていく連鎖が切れてしまう。若年者に対する制度設計は、人が人とかかわることで世代が交代し社会が維持されていくという長期の見通しに基づくものでなければならない。

- 1) 19~34歳、未婚、アルバイトまたはパートまたはフリーターとして雇用されている者をいう。
- 2) キャリア (career) とは、人生の経路の最中に個人が取得する役割どうしの結合と連鎖をいう。
- 3) 逆に、非正規雇用の拡大は正社員の初期キャリア形成に思わぬ否定的効果を持つ可能性がある。正社員にとって職場の非正社員の増加に臨界点を見ていること (労働政策研究・研修機構 2007c, p. 5)、若年者に対する上司のサポートはその職務自律性や多様性が低くなるとストレスに転化すること (小牧・田中 1996) を勘案すると、非正社員の増大による過重労働のため職務自律性が低下している中での上司のサポートが逆効果になっていることも考えられる。「最近の若者は育てようとしても乗ってこない」と言われることもあるが、上司の働きかけが若年者への圧迫にしかならないような労働環境の問題も検討したい。
- 4) 15~34歳までの者でアルバイトまたはパートに従事している者で、学生や主婦は除く。これまでアルバイトやパートを続けてきた者で採用時に無業の者を含む。
- 5) 男性でも、正社員のほうが結婚し (永瀬 2002)、親になる (岩間 2006)。
- 6) 調査協力者は、夫と同居し、かつ就労中である共働きの妻であり、平均年齢は42.5歳 (標準偏差は4.21) である。
- 7) 調査協力者は子育て期の夫婦である。平均年齢は、妻は38.3歳 (標準偏差4.4)、夫は40.7歳 (標準偏差5.5) だった。夫が無職またはパートタイマーは除かれている。
- 8) 調査協力者は20~50代であるが、30代が多数を占める。男女とも未婚を含み、女性は主婦を含む。
- 9) 若林 (1994) によれば、1993年に働く30歳以下の男女は、45歳ごろの自己像として、男性では管理職や会社の将来を担う人間ではなく、専門知識や技術を身につけ、家族の団らんに生きる人間として、働き盛りの自分をイメージしていた。女性は、家族との団らんが最も肯定されていたが、別の会社で働くことも半数近い割合があった。
- 10) 子育て期の夫婦が調査協力者である。妻は32~41歳が66.2%、夫は37~46歳が61.6%を占める。妻は主婦が59.4%だった。
- 11) 何よりも、夫婦とともに子育てをすることで、子どもの情緒が安定し、健全な発達を促す利点があることは見逃しては

ならない。

- 12) 他にも、性役割規範の相対化は、企業組織において女性がキャリアを積んでいく上で経験するジレンマの解決にもつながる。坂田(2008)は、職場での課題達成は、女性であろうと誰であろうと、有能だとみなされるが、女性の場合は、逆に好ましさの程度が低下するというバックラッシュ効果(backlash effect)があるという。特に、管理職には強さや統率性だけでなく、対人的配慮や調整能力といった側面が求められる、それは一見、女性に有利に見える。ところが、バックラッシュ効果のために逆に女性であるために不利となり、昇進しないことが正当化されてしまうという。バックラッシュ効果の低減のためには、性役割規範の相対化が必要である。
- 13) 中年期(平均年齢は、妻は40.8歳(標準偏差3.14)、夫は51.9歳(標準偏差4.27))に対する調査結果であるが、男性も女性も経済的な自立を果たすことのできるカップルが、ほかの組み合わせの場合よりも、最も夫婦関係の満足度が女性にとっても男性にとっても高かった(平山2008)。
- 14) 15~34歳までの学校を卒業した者でアルバイトまたはパートに従事しているか、無業の場合は、家事・通学もしておらずアルバイトやパートを希望する者。ただし、女性は未婚のみである。
- 15) 若者のキャリア形成が企業を越えていく可能性については、白井(2008b)で論じたことがある。
- 16) ここでいう社会での育成とは、たとえば社会教育や生涯学習といったことも考えている。他に、職場と社会をつなぐという点で、労働組合の役割とあり方も重要であろう。
- 17) 若者が動けない状態に置かれているのに、若者が動かないと見えてしまうことをいう。それにはさまざまなことが絡んでいるが、論理の転倒という文脈を無視すべきでない。

#### 引用文献

Chisholm, L. and Hurrelmann, K. (1995) "Adolescence in modern Europe: Pluralized transition patterns and their implications for personal and social risks." *Journal of Adolescence*, 18, pp. 129-158.

平山順子(2008)「妻・夫の生き方は尊重されているか?」柏木恵子(監修)塘利枝子・福島朋子・永久ひさ子・大野祥子編『発達家族心理学を拓く——家族と社会と個人をつなぐ視座』ナカニシヤ出版, pp. 47-70.

堀越弘・渡辺三枝子(2006)「成人前期におけるキャリア環境変化対応性への影響要因——生涯キャリア発達の視点に立って」『経営行動科学』19, pp. 163-174.

伊藤裕子・池田政子・川浦康至(1999)「既婚者の疎外感に及ぼす夫婦関係と社会的活動の影響」『心理学研究』70(1), pp. 17-23.

岩間暁子(2006)「女性の就業が出生意欲に及ぼす影響のジェンダー比較」『人口問題研究』62(1・2), pp. 20-34.

岩澤美帆(2004)「妻の就業と出生行動——1970年-2002年結婚コーホートの分析」『人口問題研究』60(1), pp. 50-69.

釜野さおり(2004)「専業主婦という生き方の捉え方——未婚女性の理想と予想のライフコース」『人口問題研究』60(2), pp. 1-18.

亀井美弥子(2006)「職場参加におけるアイデンティティ変容と学びの組織化の関係——新人の視点から見た学びの手がかりをめぐって」『発達心理学研究』17(1), pp. 14-27.

金井篤子(2002)「ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定因とメンタルヘルスへの影響に関する心理的プロセスの検討」『産業・組織心理学研究』15(2), pp. 107-122.

——(2008)「職場の男性——ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」柏木恵子・高橋恵子編『日本の男性の心理学——もう一つのジェンダー問題』有斐閣, pp. 209-226.

加藤容子(2008)「共働き男性のワーク・ファミリー・コンフリクト——その原因と対処とは?」柏木恵子・高橋恵子編『日本の男性の心理学——もう一つのジェンダー問題』有斐閣, pp. 243-240.

川崎友嗣(近刊)「フリーターの時間的展望——フリーターは未来をどのようにとらえているのか」白井利明・下村英雄・川崎友嗣・若松養亮・安達智子『フリーターの心理学』世界思想社.

Kokko, K. (2006) "Unemployment and psychological distress, and education as a resource factor for employment." In L. Pulkkinen, J. Kaprio & R. J. Rose (Eds.), *Socioemotional Development and Health from Adolescence to Adulthood* (pp. 306-327). New York: Cambridge University Press.

小牧一裕・田中國夫(1996)「若年労働者に対するソーシャルサポートの効果」『社会心理学研究』11(3), pp. 195-205.

久木元真吾(2007)「広がらない世界——若者の相談ネットワーク・就業・意識」堀有喜衣編『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房, pp. 129-171.

間宮正幸(2007)「青年期のLDと若者自立支援——企画主旨」『LD研究』16(1), pp. 32-33.

松浦素子・菅原ますみ・酒井厚・眞榮城和美・田中麻未・天羽幸子・詫摩武俊(2008)「成人期女性のワーク・ファミリー・コンフリクトと精神的健康との関連——パーソナリティの調節効果の観点から」『パーソナリティ研究』16(2), pp. 149-158.

守泉理恵(2005)「非典型労働の広がり」と少子化」『人口問題研究』61(3), pp. 2-19.

永瀬伸子(2002)「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」『人口問題研究』58(2), pp. 22-35.

労働政策研究・研修機構(2006a)『雇用の多様化の変遷——1994-2003』労働政策研究報告書 No. 68, 労働政策研究・研修機構.

——(2006b)『多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査』調査シリーズ No. 25, 労働政策研究・研修機構.

——(2007a)『若年者の離職理由と職場定着に関する調査』調査シリーズ No. 36, 労働政策研究・研修機構.

——(2007b)『若年者就職支援の取り組みと方向——支援モデルと望まれる支援者像』労働政策研究報告書 No. 79, 労働政策研究・研修機構.

——(2007c)『パート、契約社員等の正社員登用・転換制度——処遇改善の事例調査』調査シリーズ No. 32, 労働政策研究・研修機構.

——(2007d)『仕事と生活——体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ No. 7, 労働政策研究・研修機構.

——(2007e)『就業・社会参加に関する調査』調査シリーズ No. 31, 労働政策研究・研修機構.

——(2007f)『多様な働き方の実態と課題——就業のダイバーシティを支えるセーフティネットの構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ No. 4, 労働政策研究・研修機構.

——(2008)『企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査』調査シリーズ No. 43, 労働政策研究・研修機構.

相良順子・伊藤裕子・池田政子(2008)「夫婦の結婚満足度と家事・育児分担における理想と現実のずれ」『家族心理学研



- 究』22(2), pp. 119-128.
- 坂井敬子 (2007a) 「成人前期 (25-39 歳) 有職者における転職観の検討」『キャリアデザイン研究』3, pp. 5-14.
- (2007b) 「転職理由が現職の well-being に及ぼす影響——成人前期 (25-39 歳) の転職経験者を対象にした検討」『中央大学大学院研究年報 (文学研究科篇)』36, pp. 119-126.
- 坂田桐子 (2008) 「組織とジェンダー」青野篤子・赤澤淳子・松並知子編『ジェンダーの心理学ハンドブック』ナカニシヤ出版, pp. 167-186.
- 佐藤博樹・小泉静子 (2007) 『不安定雇用という虚像——パート・フリーター・派遣の実像』勁草書房.
- 白井利明編 (2005) 『迷走する若者のアイデンティティ——フリーター, パラサイト・シングル, ニート, ひきこもり』ゆまに書房.
- 白井利明 (2008a) 「学校から社会への移行」『教育心理学年報』47, pp. 159-169.
- (2008b) 「青年期から成人期にかけて働くことを通じて形成される力」都筑学編『働くことの心理学——若者の自分がしといらだち』ミネルヴァ書房, pp. 60-78.
- (近刊) 「フリーターの生き方——自己は社会とどう折り合うか」白井利明・下村英雄・川崎友嗣・若松養亮・安達智子『フリーターの心理学』世界思想社.
- 白井利明・安達智子・若松養亮・下村英雄・川崎友嗣 (近刊) 「青年期から成人期にかけての社会への移行における社会的信頼の効果——シティズンシップの観点から」『発達心理学研究』20(3).
- 田島博実 (2005) 「回答者の属性, 働き方の実態, 意向と仕事イメージ」『若年者の働き方と生活意識——研究報告書』雇用開発センター, pp. 9-28.
- 田澤実 (2008) 「就労支援機関を利用する若者の社会への移行——地域若者サポートステーションに焦点を当てて」『心理学』29(1), pp. 68-79.
- 氏家達夫 (2007) 「2007 年問題について——生涯発達心理学の立場から」『経営行動科学』20, pp. 266-270.
- 若林満 (1988) 「組織内キャリア発達とその環境」若林満・松原敏浩編『組織心理学』福村出版, pp. 230-261.
- (1994) 「若年層のスペシャリティ志向の活用法」『労政時報』別冊, pp. 291-297.

しらい・としあき 大阪教育大学教授。最近の主な著作に『フリーターの心理学』(共著, 世界思想社, 近刊)。青年心理学専攻。