

## 序章

# 若者はいま

- 新しいライフスタイルを求めて -

常務理事 しらいし 白石 としまさ 利政

この調査は、労働調査協議会が労働組合に呼びかけて実施した共同調査である（実施概要は文末参照）。調査は2003年から2004年にかけて、34歳以下の組合員を対象に実施した。全体の結果についてのコメントと集計結果については「労働調査」（2004年5月）で中間報告を行っている。

この報告書は、労働調査協議会の事務局調査研究員が、できるだけ今日の問題意識を念頭におきながら、調査結果を再集計し分析したものである。詳細は各章を読んでいただくとして、その概要を示すとつぎのようになる。

## 要約

### 第1章 若者たちの就職意識

若者の入職時の思いや入職した勤務先についての評価を検討している。本調査の対象となった若者は、就職したいとの意欲を持って「就活」を行っていた人たちである。この点については民間と公務で違いがみられ、公務労働者は民間労働者に比べ明確な勤務先の目標を持ち準備していた人たちが多し。また、雇用環境の厳しい時期に入職した24歳以下とバブル期に入職した30代前半との対比から、就職戦線の厳しさは就職意欲を強め、就職先の明確化、着実な「就活」の促進につながっていたことが明らかになっている。

### 第2章 職場の現状と働き方

民間男性の在勤務先時間で、もっとも短い高卒・現業技能系・通常勤務でも10時間44分。もっとも長い大卒以上・技術専門職系・フレックス勤務では11時間49分である。男性・製造業・技術系の通常勤務で半数の人が勤務先を出るのは19時半からである。

若者自身は「時間をかければよい仕上がりや成果につながる」や「好きな仕事であれば労働時間が長くてかまわない」とは必ずしも思っていないし、「仕事は定時に帰りたい」との思いを持っている。しかし、この思いは実現していない。また、フレックス勤務や裁量労働も、平均的な一日でみる限り、通常勤務との差は少なくどちらかというとな一面的である。

### 第3章 若者の健康

若者の慢性疲労度を検討した結果、潜在的なハイリスク層は1割を超えている。最大のストレス要因になっているのは長労働時間で、在勤務先時間が12時間を超えると慢性疲労度は急増している。ストレスの対処法の主たるものは私的関係（家族や友人など）や個人的発散であり、職場関係（上司や同僚など）を挙げている人は少ない。健康問題に関する職域での機能が弱体化している。

### 第4章 若者の多様な仕事意識

仕事や職業について、A・仕事中心・社内出世希望型、B・仕事が人生の目的型、C・会社ぶら下がり・仕事手段型、D・現状維持希望型、E・なんとなく働き型を想定して17項目を用意してたずねた。民間労働者に絞り検討した結果、実際の仕事意識には5つ、すなわち、仕事目的タイプ（B型）、社内出世・能力発揮タイプ（A型に近い）、会社帰属・やりがいタイプ（D型）、仕事あきらめタイプ（E型に近い）、お気楽仕事タイプ（C型に近い）が抽出された。これらの結果、想定と実際の結果がマッチングしたのはB型とD型の2つであり、今後「想定」を彫琢することが求められているが、同時に若者の仕事意識は当初予想している以上に多種多様なことがわかった。

### 第5章 若者の転職志向とその要因

民間企業に働く男性・20代の転職志向は、大卒事務系と営業系では4割で88年（2割）の倍、技術専門職系は3割で88年（2割弱）を1割以上、上回っている。これに対し、高卒現業技能系と女性は変わらない。

転職志向には、仕事での自己実現性、人材として育成されているという実感、勤務先内でのキャリアアップの展望などが影響している。転職する若者の側に問題があるとみることでもできるが、企業の人事労務管理のあり方を人材育成型に変えていくことで転職は減少するものと考えられる。

### 第6章 コミュニケーションの視点からみた若者の実像

生活価値観が多様化し個人主義的志向が強いといわれる若者は、職場の人間関係は大切なものと考えており、仕事についてはお互いに助けあい、支えあっている。また、上司にキャリアモデルであることを期待している。若者は、予想に反して職場の横と縦の関係について気配りを欠かしていない。しかし、このような若者の意識が正規職員、非典型職員職場などが混在し「モザイク」化が広がり、上司のプレーイング・マネージャー化が進むなかでは、変容することも考えられる。如何に対処するか、労使双方にとっての課題である。

### 第7章 若者の不安の諸相

標準的な労働者像が揺らいでいる。若者は、生活設計、キャリアの形成、人生のパートナー探しや休みの

日の過ごし方などの私生活、および健康に関する不安を持っている。

このような若者の生活不安を増幅させている背景には、最近の雇用状況や人材活用の今日的状況が影響している。公務部門の現業・技能系で雇用不安が強い。また民間では長時間労働による健康問題や人材の即戦力化によるモラルの低下や企業への帰属意識の希薄化の傾向がみられる。長期的な人材の育成管理の重要性が求められている。

## 第8章 均等法後10年世代の女性の働き方

男女機会均等法施行から10年後に就職した世代の働き方について検討している。その結果、この均等法10年後世代は、現実には夫婦共働きであるが理想は夫婦家庭内役割分担とする人が少なくないことが明らかになった。

夫婦フルタイム志向と男性稼ぎ手志向に分けて分析した結果、子どものいる共働き世帯では男性パートナーの帰宅が2時間強も遅いこと、男性稼ぎ手志向の人は夫婦フルタイム志向の人より職場の働きやすさへの評価が低く慢性疲労度が高いなど、結婚した女性の働きにくさを想定させる結果が確認された。

このような検討から、女性を対象にした両立支援策では限界と指摘し、男性パートナーの長時間労働の改善、画一化している正規従業員の働き方の多様化などを提起している。

本調査は、高成長期の企業社会を中心にした生活設計が変容しているのではないかと、これからを担う若者の生活設計にとってどのような施策が求められ、労働組合はどのような課題に挑戦しなければならないのか、これらを検討することを目的とした。調査票設計時、若手組合役職員との意見交換を行った。その場で、彼/彼女らが強調したのは、若者の考えは多様化しており、ライフスタイルも多様化しているのではないかとということであった。この間のリストラによる正規従業員の減少、派遣やパート、契約社員の増など職場における労働力の「モザイク」化が進んでいる。このような状況は、同じ職場で働く若者間に、多様なものの考えや生き方をもたらしているかも知れない。

本調査の対象者の中心は都市型ホワイトカラーで、全員組合員である。この人たちでみる限り、思いは多様化しているものの実際の行動は画一化している。実際の選択の幅は小さいということである。今回の検討からつぎの二つの点を要望しておきたい。

そのひとつは、現在のような労働時間の量的・画一的な働き方は、労働者の人材育成はもとより、企業への帰属意識にも深刻な悪影響を及ぼしており、健康問題への不安を惹起していることである。現行の退勤時刻の1時間前倒し、在勤務先時間12時以上の常態化の撤廃は緊急の課題である。

また、若者は勤務の多様化やメリハリの効いた働き方を希求している。しかし現実には、これらの思いとは対照的に量的・画一化した働き方のもとに追い込まれている。

連合は1989年、暮らしのゆとり・豊かさを求め、10人十色の幸せづくりを目指して全的統一を実現した。生活の質的・多様な働き方実現のためには、いまこそ労働組合の執拗な取り組みが求められている。

## 調査実施の概要

### 1. 調査の目的

21世紀に入り、経済のグローバル化と情報社会の一層の進展、高齢化と少子化の進行などのもとで、仕事や暮らしを取り巻く環境が様変わりし、また、勤労者の仕事や生活についての考え方も多様化・個性化が強まってきている。これらのことは、従来の諸制度の見直しやその再構築の必要性を高めており、勤労者、とりわけ若い人たちにとっては先輩世代の生活設計とは異なった、青年層の今後を見通した生活設計再構築の必要性が強まっている。

本共同調査は、新しいライフスタイルの動向を正確に把握し、勤労者の生活設計の見直し・再構築に寄与する基礎的な資料を得ることを目的として実施した。

### 2. 設問の領域

設問の領域は、1. 入職時のミスマッチ、2. 仕事や職場の性格、3. 平日の生活時間、4. 自覚症状とストレス、5. 仕事や職業生活観、キャリア志向とキャリア開発、6. 世帯の状況と結婚観、子育て感、職場と家庭の両立支援関係、7. 住まい観、8. 仕事や生活の不安、9. 自分探しと暮らしぶり、10. 収入、自由時間、消費との関係、などから構成されている。

### 3. 調査の対象

調査の対象は20代と30代前半層とする。調査票の配布に際しては、部門や都市部と地方部、男性と女性の構成などを配慮するよう依頼した。

### 4. 実施時期

2003年11月～2004年2月。

### 5. 参加組合

本調査に参加したのは、UIゼンセン同盟、電機連合、基幹労連、ゴム労連、JEC連合、化学総連、私鉄総連、運輸労連都連、サービス・流通連合、NTT労組、国公総連、全通、自治労、日教組の14単産・単組である。

### 6. 共同調査用サンプルの作成

本共同調査に参加した単産・単組で配布した調査票の総枚数は10,260枚で、有効に回収されたのは7,952枚で、このうち34歳以下は7,228枚（有効回収率は70.4%）であった。

共同調査用のサンプルは、34歳以下の調査票をもとにつぎのような手順で行ない、結果として5,165枚を抽出した（第1表）。

まず男性について、調査票を各年齢層（24歳以下、25 - 29歳、30 - 34歳）均等に割り振った組

合（基幹労連、私鉄総連、全通）について、年齢間の調整を連合・02年連合生活実態調査の年齢別構成を参考にしながら構成比の大きい30代前半のサンプルを全て使うことを前提に24歳以下と20代後半のサンプリングを作成した。

民間の女性のサンプルは、全部使うこととした。

このような結果、民間のサンプルは3,874枚となった。そして、民間と公務の割合を75：25とし、公務の枚数（1,291枚）を抽出した。

第1表 調査票の配布・回収、共同調査用のデータ数

	配布枚数	回収総枚数	34歳以下の回収枚数	使用枚数
総計	10,260	7,952	7,228	5,165
UIゼンセン同盟	1,075	649	566	566
電機連合	600	522	475	475
基幹労連	800	789	764	436
ゴム連合	600	493	401	401
JEC連合	600	475	465	465
化学総連	600	550	526	526
私鉄総連	600	308	296	189
運輸労連都連	600	364	176	176
サービス・流通連合	250	166	124	124
NTT労組	625	549	516	516
国公総連	310	302	298	152
全通	900	806	800	208
自治労	1,900	1,385	1,268	648
日教組	800	594	553	283

## 7. 調査の担当

本調査の調査票の作成、調査の実施にあたっては、労調協企画委員、および企画員組合の若手組合役職員のご協力を得た。