

2017年1月31日

担当教員：塩原 良和先生

現代日本と職業

～若者を取りまく諸問題～

慶應義塾大学
学 年
ク ラ ス
学 籍 番 号
氏 名

法学部政治学科
4 年
U 組
3 1 2 5 8 1 1 5
田 上 直 弥

目次

1. はじめに
2. 戦後日本における変遷
 - 2-1. 日本的雇用システムの定義
 - 2-2. 日本的雇用システムの概要
 - 2-3. 日本的雇用システムの歴史的変遷
 - 2-4. 変化する現在の産業構造
3. 職業をとりまく諸問題
 - 3-1. 大学卒の新卒採用
 - 3-1-1. 学歴と大学卒の新卒採用（初期の先行研究）
 - 3-1-2. バブル期以降の大学卒の就職変遷とその特徴
 - 3-1-3. 大学卒の就職の問題点と解決策
 - 3-2. 早期離職
 - 3-2-1. 現状と早期離職が及ぼす影響
 - 3-2-2. 早期離職の理由とその対応
 - 3-2-3. 早期離職の制度的な解決案
 - 3-3. 失業
 - 3-3-1. 「失業」の捉え方の変化と今日の日本社会における定義
 - 3-3-2. 社会に与える影響
 - 3-3-3. 失業の発生理由
 - 3-3-4. 発生理由への対策
 - 3-4. ジェンダーと仕事
 - 3-4-1. 国際指標から見る日本の女性の社会進出
 - 3-4-2. 女性における労働市場の変遷
 - 3-4-3. ジェンダーに関する仕事の問題点
 - 3-4-4. これからの“女性と職業”
 - 3-5. 職場内の問題（ハラスメントと過労死等）
 - 3-5-1. 各ハラスメントの現状と対応策
 - 3-5-2. 過労死等の現状と対応策
4. おわりに

1. はじめに

今日の日本社会では様々なところで人々は不安を感じて生きている。若者であれば自身の今後の進路など、将来に不安を感じながら日々を過ごしているかもしれない。一方高齢者であれば歳を重ねるにつれ心身ともに新たな不安が生じることも考えられる。このように現在の日本社会を生きていく我々は、生涯を通じて様々な不安と向き合い生きている。そのような中で、若者から中高年、高齢者も含め直面する問題が「職業」ではないだろうか。

厚生労働省が提示している日本の生産年齢人口の定義に基づけば、15～64歳が職業に関わる年齢である¹。もちろん、中卒で職に就く人が大半を占めるわけでもなく、また平均寿命の伸びとともに65歳以上であっても積極的に職業に関わっている人々がいるため、個人差はある。しかし多くの人がおおよそ50年近くものの年月を職業と向き合わなくてはならない。このことから満足していく職業生活を送ることができるかどうかは人生においてきわめて重大な問題の一つだと言える。またこれは男性に限ったことではなく、男女共同参画社会基本法が施行された今日の日本においては、女性もしっかりと向き合っていかななくてはならない課題である。つまり職業における問題は、老若男女問わず真剣に向き合うべき重要な人生の中での問題であると言える。

では、そもそもこの「職業」とはどういったものなのだろうか。一般に職業とは生計維持のためになんらかの報酬を得ることをめざす継続的な人間活動であると定義されるが、これは「職業がもたらす金銭的・物的報酬だけに注目した定義」である²。日本の職業研究を「職業社会学」として体系的に確立した尾高邦雄によれば、職業とは「個性の発揮、役割の実現および生計の維持をめざす継続的な人間活動」であり、また「社会生活を営む各人が（1）その才能と境遇に応じて（2）その社会的分担を遂行し、そして（3）これから得られる報償によって生計を立てるところの継続的な勤労」である³。この定義内の（1）（2）（3）はつまり、職業には（1）個人的（2）社会的（3）経済的3つの側面があることを示している。これら3側面をいかに満足したものとしていくことができるかが我々の職業生活を充実させていく上で重要となってくる。

しかし今日、日本においてこの職業生活の安定を脅かす問題が様々な場面で起きている。就職難、リストラ、パワーハラスメントなど、ニュースなどで職業に関わる事件を耳にすることは多い。中には過労死など、命に関わるものもある。「職業」が人生の中で大きな意味を有するからこそ、今日起きているこのような諸問題は解決されるべきであるし、この論文の問題意識もここにある。

さて、最初に述べたように、人々は様々な不安を抱いて生きている。その中で私はこの論文

¹ 厚生労働省ホームページ「厚生労働統計に用いる主な比率及び用語の解説—厚生労働省」<http://www.mhlw.go.jp/toukei/kaisetu/index-hw.html>, 2014/9/23 アクセス

² 八幡成美『職業とキャリア』法政大学出版局, 2009, p.4

³ 尾高邦雄『職業社会学』福村書店, 1953, p.28, 29 原本では旧字体で書かれているが、ここでは新字体に変換して引用

を通じて特に若者の職業における不安を解消していきたいと考えている。これがこの研究目的である。ここで「若者」に焦点を当てているのは、若い世代こそ不確定な要素が多く、不安や悩みも多いと推測したということもあるが、私自身が大学生という立場からこれから社会に出る身であり、社会に出る前に直近で起こりうる問題を調べてみたいという思いがあったからでもある。故に、この論文では厳密に年齢を定めてはいないが大学生以降の「若者」に焦点を当て、例えば管理職が抱える問題や定年退職の問題などは扱わない。

それでは、この若者の職業に関する不安とはどのようにして解決できるのであろうか。これを解消するためには、まずその不安の正体が何であるかを発見しなくてはならないことが予想される。そこでこの論文では主にこの「何」が問題であるかを明確にしていきたい。この考えに基づき、以下の論文の構成とする。はじめに「2. 戦後日本における変遷」で戦後から現在までの日本の職業事情全般を説明する。その後、その歴史的な背景から生じた「3. 職業をとりまく問題」に触れる。とりわけ前述の通り若者に焦点を当てようと考えているため、若者が直面すると予想される職業選びから仕事に携わる際に起こりうる問題、つまり「3-1. 大学卒の新卒採用」「3-2. 早期離職」「3-3. 失業」「3-4. ジェンダーと仕事」「3-5. 職場内の問題（ハラスメントと過労死等）」に焦点を当てていきたい。

この論文ではではそれぞれの重要な問題点に対して指摘をし、可能な限り各章でそれぞれに対して現在取り組まれている解決策なども述べていくつもりである。しかし個人によって複雑化・細分化してしまっている今日の日本社会に対して、一人一人に合った完璧で的確な解決策を提示することは困難である。それよりも不安を解消し、充実した職業人生を過ごしていくための最初の一步は「漠然としている不安を明確にすること」であると私は考えているので、この論文ではまず問題点を明確にするところに重点を置きたい。

以上のように、この論文は「若者の職業における諸問題が何であるかを明確にすること」を目標としている。バブル崩壊以前は経済成長もあって漠然と明るい未来が期待できた時代であったが、グローバル化や日本的雇用システムの崩壊など、今日では何が起こるのか予測することが難しくなってきている。次に何が起こるか分からないからこそ人は不安になる。この論文はそういった不安を持つ、特にこれから「職業」に向き合う若者に向けて書いたものである。この論文を読むことで彼ら彼女らの悩みを少しでも解消し、満足のいく職業生活を送る一助になればと願ってやまない。

2. 戦後日本における変遷

職業をとりまく具体的な諸問題について述べる前に、この章では戦後から現在に至るまでの日本の労働市場、産業構造における変化について触れていきたい。ここでは戦後からバブル崩壊後までの日本的雇用システムについてとりあげる。また、雇用と密接に関わりのある現在の産業構造、特に近年問題となっているグローバル化や ICT 化の特徴についてもこの章で取り上げる。

2-1. 日本的雇用システムの定義

この論文内では「日本的雇用システム」の定義について、久本憲夫が『日本的雇用システム』の中で定義している「高度経済成長期に形成され、多くの中核企業に特徴的な雇用システム」とする⁴。ただし久本が同著の中で指摘しているように「日本的」と表現することは曖昧であり、学問的用語としては適切ではない。そもそも雇用システムとは「雇用関係を律するルールの体系」であり、成文化された法律だけでなく、現実の雇用関係の中から自生的に生み出されたものも含む。つまり歴史の中で変化する“ルールの体系”であり、それを超歴史的に「日本的」と断定することは難しい。久本も同著で認めているように、従来の研究でこれまで「日本的」と表現されてきたこと、またそれ以上に適切に表現する用語が見当たらないという現状を考慮して、この論文内でも「日本的雇用システム」という表現で統一したい。

2-2. 日本的雇用システムの概要

日本は戦後の 1950 年半ばから 1970 年の始めにおいて高度経済成長を成し遂げた。その戦後からバブル崩壊あたりの日本の労働市場の特徴として挙げられるのが、日本的雇用システムである。これは主に①長期安定雇用（終身雇用）、②年功賃金、③企業別組合の 3 つの特徴に分けられる⁵。具体的にそれぞれの内容を述べると、①の長期安定雇用とは、学校を卒業してから定年まで、最初に就職した企業に勤め続けることを指す。②の年功賃金とは、勤続年数が長ければ長いほど賃金もそれに応じて上がっていくシステムのことである。③の企業別組合とは、企業それぞれにおいて労働組合が組織されている形態を指す。

この雇用システムの特徴として、女性は長期安定雇用や年功賃金制などの対象になってい

⁴ 仁田道夫,久本憲夫『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版, 2008, p.9

⁵ 上林千恵子『やわらかアカデミズム・〈わかる〉シリーズ よくわかる産業社会学』ミネルヴァ書房, 2012, p.154

なかったことがあげられる⁶。後の章でジェンダーと仕事の関係について述べるが、日本的雇用システムの中では女性は結婚や出産までに限り労働に携わるという観念が一般的であった。

補足だが、この論文では①の概念に対して「長期安定雇用」という言葉を用いる。この概念はしばしば「終身雇用」などとも言われるが、この呼び名は研究書というよりはビジネス書である J.G.アベグレンの著書『日本の経営』の中で「終身雇用制度」という言葉が使われたことが最初である⁷。しかしながら「終身雇用制度」という呼び方は市場経済内の企業を前提とすると、あくまで相対的なものであり、「長期安定雇用主義」という理念型の名称の方が正確であると久本は指摘している⁸。これに従い、以下では「長期安定雇用」という言葉を用いる⁹。

2-3. 日本的雇用システムの歴史的変遷

歴史的に連続している雇用システムを厳密に区分することは難しいが、雇用状況から区別をしてみると、日本的雇用システムは主に4つに分けることができる。それは「戦後復興期（1945年～1960年）」、「高度経済成長期（1960年～1974年）」、「安定成長期（1975年～1996年）」、「平成雇用不況期（1997年～）」である¹⁰。

1945年～1960年頃の戦後復興期では日本的雇用システムの必要性が認識されはじめた時期といえる。この時代に起きた労働組合による激しい労働争議を経て、経営者側は解雇を実行するにはコストがかかるということ認識し、安定的な雇用制度の必要性を考えるようになった。また労働組合側からの生活給の要求と、経営者側の過度な賃上げ抑制を目的とした「定期昇給」の制度実現が、のちの年功賃金といった形に繋がっていく。

このような流れの中、1960年～1974年頃に日本では高度経済成長が起こり、企業が大きく成長をした。これを期に長期安定雇用と年功賃金といったそれまでに必要と思われていた日本的雇用システムが実現されるようになった。またこの時期に労働組合による団体交渉においても賃上げ要求に関する春闘に活動内容が集約されていった。

その後の1975年～1996年頃の安定成長期において、日本的雇用システムはさらに発達し

⁶ 仁田道夫,久本憲夫,前掲書, p.21

⁷ 野村正實『日本的雇用慣行—全体像構築の試み—』ミネルヴァ書房, 2007, p.95
及び J.G.アベグレン『日本の経営』ダイヤモンド社, 1958, p.35 など。他にも同著内で「終身関係 (a life commitment) (p.17)」や「『終身的』ないし『恒久的』従業員 (“permanent” or “eternal” employees) (p.19)」と訳されている

⁸ 仁田道夫,久本憲夫,前掲書, p.14

⁹ ただし、久本は同著の中では雇用機能システム面の“機能面”に着目して「長期安定雇用主義」という言葉を用いている(同著 14 ページ)。この論文内では一般的に用いられる「長期安定雇用」という名称を採用した。

¹⁰ 仁田道夫,久本憲夫,前掲書, p.11～13

ていく。この時期、経済としては不況と好況を繰り返していたが、不況時においても安易に労働者を解雇するのではなく、出向や転籍によって雇用を調整していった。オイルショックなどで先進諸国が苦しむ中、日本の雇用状態自体は好調であったことからこの雇用システムは世界的にも評価が高かった。

しかしその後、日本ではバブル崩壊が起こり慢性的な不況時代に入る。当初はそれまでと同様に不況を切り抜けると思われていたが、株価は一向に上昇せず、結果として日本的雇用システムが大きく見直される時期に入る。

例えばバブルが崩壊した後の1995年に当時の日本経営者団体連盟（現・日本経団連）が『新時代の日本的経営』を発表したことから従来の日本的雇用システムの見直しの動きがみられる。『新時代の日本的経営』の中では「長期貯蓄能力活用型」「高度専門能力活用型」「雇用柔軟型」と労働者を区分し、企業の生産性の効率を向上させるために労働者の働き方を流動化させることを促した¹¹。このことはこれまでの男性正社員の長期安定雇用を前提とした日本的雇用システムとは大きく異なる。また、企業は景気低迷への対応のため、1990年代後半以降雇用調整を目的に新卒採用を抑制しはじめた。その結果として高卒者、大卒者両方において新卒フリーターが増加した¹²。

また賃金においても、勤続年数や年齢に応じて年収が決められていたそれまでの年功賃金というシステムから、その労働者の企業への貢献度や結果に対して支払われる成果主義を取り入れる企業もみられるようになった¹³。さらに今日、グローバル化が進んだことで賃金基準はもはや一国内だけで完結せず、国際相場で考えられるようになってきている。このことは日本国内の生活水準と国際社会の賃金体制との間に乖離が生じることを意味し、生活水準にそぐわない賃金しか労働者が受け取ることができなくなるという可能性も孕んでいる¹⁴。

以上のように、高度経済成長を経験した日本はその後、オイルショックをきっかけに低経済成長期に突入し、さらにバブル経済後のバブル崩壊によって雇用不安やリストラが増大していった¹⁵。バブル崩壊後から経営悪化による企業倒産の規模が拡大し、それと同時期にデフレも深刻化していった。人件費の高まり、デフレによる名目成長率の低下、新興国企業との競争の激化の影響から、正社員の抑制と非正社員の増加で対応していくようになる¹⁶。また、近年のインターネットの普及に応じて社会がグローバル化し、このことが日本国内の労働の在り方にも影響を及ぼしている。

¹¹ 新・日本的経営システム等研究プロジェクト『新時代の「日本的経営」—挑戦すべき方向とその具体策—』，精文堂印刷株式会社，1995，p.32,33

¹² 八幡成美，前掲書，p.80

¹³ 上林千恵子，前掲書，p.115

¹⁴ 同上，p.193

¹⁵ 同上，p.113

¹⁶ 白石栄司『高失業社会への移行～統計から見た実態』，日本労働研究機構，2003，p.13

2-4. 変化する現在の産業構造

最後に、現代日本における産業構造の変化、特に雇用と関係のある変化についてとりあげたい。ここまで日本的雇用システムを中心にその変遷について述べてきたが、この節では近年の日本において問題とされている産業構造の変化について言及する。この産業経済の変化は主に5つあげられ、①サービス経済化、②ICT化、③情報化の驚異的スピード、④技術開発の質的变化、⑤雇用のグローバル化である。以下では著書『多様なキャリアを考える』を元に簡潔にそれぞれを説明する¹⁷。

①サービス経済化とは、経済発展に伴い経済活動が第一次産業から第二次産業、更に第二次産業から第三次産業へと重点が変化していくことを指す。つまり、経済が未発達の際には第一次産業である農林水産業に重点が置かれ、その次に第二次産業である製造業、更に経済発展をすると第三次産業であるサービス業に経済活動の力点が置かれるようになる。事実、日本経済の産業構造を見てみても同様のことが言える。例えば1950年には全産業に占める割合が48.5%だった第一次産業は2005年では5.1%まで落ち込んだ。また1970年代頃に34%前後とピークとなった第二次産業の割合はそれ以降減少傾向にある。一方第三次産業は増加傾向にあり、2005年においては67.3%にまで増加している¹⁸。この現象はつまり、現代日本はサービス業の割合が多く、それ故に顧客接点が得意な人材の労働市場における価値が高まるということを示している。

次に②ICT化だが、まずICTとはInformation and Communication(s) Technologyの略で、「ネットワーク化されたコンピューターを用いた情報処理、通信、そしてその融合技術」のことである¹⁹。具体的にはインターネットの力を用いたビジネスのことを指す。ICT化は一つ一つの業界に対しても影響するが、それだけでなくICT化によって業界間を超えて企業が活動に影響を与えるようになってきている。

このICT化は単にインターネットとビジネスが融合したというだけの話にとどまらない。

③情報化の驚異的なスピードという点についても特徴として挙げられる。社会や産業経済はどの時代においても変化が起きているが、ICTが普及をしている現在の社会においてはその変化のスピードがこれまで以上に早いと言える。

さらに、技術の進歩に伴い、現在、企業における技術開発の問題点が④技術開発の質的变化、すなわち要素技術から統合技術へと重点を変えてきている。すなわち技術開発のプロセスも、1分野による開発から複数の技術分野にまたがる技術成果を集めたプロジェクト型開発になってきているなど、④技術開発の質的变化が起こっている。もちろん基礎技術や要素

¹⁷ 道幸哲也,原田順子『多様なキャリアを考える』放送大学教育振興会,2015, p.92~96

¹⁸ 統計局ホームページ「Ⅲ 変化する産業・職業構造」

<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2005/sokuhou/03.htm>, 2016/11/1 アクセス

¹⁹ 道幸哲也,原田順子,前掲書, p.93,94

技術の重要性は依然として存在するが、現在において統合技術のニーズが高まってきている。

最後に、現代日本の産業構造の変化として、⑤雇用のグローバル化が挙げられる。少子高齢化に伴い、企業は需要が先細りになっていく国内市場から海外市場への進出を目指すようになってきている。このような変化の中でグローバル人材の育成は企業にとって重要課題となってきた。雇用という視点から考えると、外国語の習得のニーズが高まり、このことは国内の人材が世界中の人材との競争にさらされる事を意味する。また、先の節「2-3. 日本的雇用システムの歴史的変遷」でも述べたように、賃金基準が海外と国内とで異なること生じる問題も挙げられる。

以上の 5 点の産業構造の変化が今日の日本社会において起こっている。先に述べた日本的雇用システムの動揺とこれらの産業構造の変化によって、今日の日本の社会では職業に関わる問題が多数生じている。ここまで職業に関わる諸問題の背景について述べてきたが、ここからは個別具体的な問題点について触れていく。

3. 職業をとりまく諸問題

以上で述べてきたような変化の激しい現在において、具体的にどういったことが職業をとりまく問題となっているのだろうか。この章では若者が就職する前、もしくは就職してから起こりうる 5 つの問題点「大学卒の新卒採用」「早期離職」「失業」「ジェンダーと仕事」「職場内の問題（ハラスメントと過労死等）」について述べていきたい。

3-1. 大学卒の新卒採用

職業をとりまく諸問題について、最初に大学卒の新卒採用について触れていきたい。「1. はじめに」でも触れたように、この論文の主旨はあくまで現代社会の問題は何であるかを研究するところにあるため、例えば著書『大学生のためのキャリアガイドブック Ver.2』のように自己分析の仕方やエントリーシートについて具体的に触れる訳ではない²⁰。そこでこの節では最初に先行研究として学歴と大学卒の新卒採用の関係について触れ、その後にこれまでの大学卒の新卒採用の変遷、及び現在の新卒採用の問題点について述べていきたい。

²⁰ 寿山泰二ほか『大学生のためのキャリアガイドブック Ver.2』北大路書房, 2016, p.92～95, 108, 109 など

3-1-1. 学歴と大学卒の新卒採用（初期の先行研究）

大学卒の就職の在り方について社会科学的に問われるようになった理由の一つとして、当時の研究者が学歴と新卒採用に関係があるのではないかと考えたことがある。そのためこの節の始めとしてまず、簡単に学歴と大学卒の新卒採用に関する大卒就職研究の視点から述べたい。

『学歴—実力主義が阻むもの』の第二章を執筆した池田秀男は1960年代には既に新規学卒者市場、長期安定雇用、学校推薦、受験競争、学校歴の重視という現在に至るまでの大卒就職研究を特徴づける要素が出そろっていたことを指摘している²¹。長期安定雇用と同時に転職市場が小さいという今日まで影響を与えている雇用慣行は既に存在しており、その結果として、ファーストキャリア＝生涯を通しての仕事という考えが形成されていった。そしてそのファーストキャリアの決定に大きく影響していたものが推薦依頼大学の制度という教授推薦という形での新卒採用だった。このことから教育と職業との繋がりが生じ、人々はより良い大学を目指すようになった。このことが結果として受験競争の激化、学校歴の重視という風潮を生むことになった。

このように1960年代において既に学校歴や学歴が当時存在していたことが分かるが、「学歴と大学卒の新卒採用」の関係は時代によって肯定的にも否定的にも捉えられてきた。戦後から少し時代を経てからの初期段階では同著の『学歴—実力主義が阻むもの』という題名からも推測できるように、非合理的な物としてみなされることがあった。新堀通也は同著内で学歴には実質としての学歴とレッテルとしての学歴の二種類があると指摘している²²。一つは教育の結果として身に着いた実質的なものであり、もう一つはそれ自体がレッテルや肩書きとしての意味をなすものであると述べている。特に後者についてはそれが能力面と一致しない可能性があり、もしそうであるならば、学歴尊は不合理である指摘している。またたとえ能力面と学歴が一致したところで大学入試内において評価されるもの、例えば暗記力や競争心などが評価されているだけであり、それ以外の組織力や協調性は無視されているという点からも学歴には限界があると述べている。

このように初期の先行研究としては、学歴についての賛否が問われていたが、ここからは大卒就職の変遷を見ながら、現代における問題点等について触れていく。

3-1-2. バブル期以降の大学卒の就職変遷とその特徴

²¹ 刈谷剛彦、本田由紀『大卒就職の社会学 データからみる変化』東京大学出版会、2010、p.7

及び新堀通也、『学歴—実力主義を阻むもの』ダイヤモンド社、1966、p.51～59

²² 同上、p.8～11

ここでは大卒の就職の変遷についてバブル崩壊以降を中心にいくつかの期間に分けて述べる。

「2. 戦後日本における変遷」でも触れたように、バブル崩壊以降、日本の労働市場や雇用慣行において様々な変化が生じることとなる。具体的には非正規雇用の拡大、長期安定雇用慣行のゆらぎ、企業が採用数を手控えたことから生じた新規大卒労働市場の縮減、大学進学率の上昇による供給側の増大などがあげられる²³。

『大卒就職の社会学 データからみる変化』の中で刈谷剛彦や本田由紀が用いている言葉を用いてバブル期以降から 2010 年までの変遷をより具体的に説明すると、80 年代末からの大卒就職を「バブル期」「ロストジェネレーション期」「ポスト・ロストジェネレーション期」「第2次ロストジェネレーション期」に分けることができる²⁴。ここでいう「バブル期」とは 80 年代末から 1990 年頃、日本はバブル経済の影響を受け、採用需要が著しく拡大した期間のことである。続く「ロストジェネレーション期」とは 1993 年から 2004 年頃までの就職氷河期・超氷河期の事を指し、「ポスト・ロスジェネレーション期」は 2005 年以降の採用活発化の時期を述べている。これらを経て 2008 年秋頃に発生した金融危機以降を「第2次ロストジェネレーション期」としている。

まず、最初の「バブル期」と「ロストジェネレーション期」における違いだが、大学進学率、および大学卒業者数の上昇が進む一方で、大卒求人総数の減少と求人倍率の低下、就職率の低下、早期離職率の増加などがあげられる²⁵。一方で「ロストジェネレーション期」から「ポスト・ロスジェネレーション期」においては大卒求人人数や求人倍率が再上昇した。しかし、この間に傾向として変化しなかったものが大学者数自体は高水準のままであるということ、不安定な状態で大学を卒業する学生の比率が「バブル期」にまでは戻らず、一定割合存在していたということである。そして『大卒就職の社会学 データからみる変化』内では、著者の研究から「ポスト・ロスジェネレーション期」及び「第2次ロストジェネレーション期」の期間の問題点が 4 つ指摘されている。1 点目が就職活動の「早期化」と「長期化」の同時進行、2 点目が企業・学生の双方がそれぞれを選ぶ際に「厳選化」が進んでいること、3 点目が就職採用プロセスや手続きが「煩雑化」していること、4 点目が学生と企業の間認識や情報のギャップが生じていることである。

また別の現代的な問題として 2010 年前後の「第2次ロストジェネレーション期」において

²³ 刈谷剛彦, 本田由紀, 前掲書, p.20

²⁴ 同上, p.29

²⁵ リクルートワークス研究所「第 13 回 ワークス大卒求人倍率調査」http://www.works-i.com/pdf/s_000100.pdf, 2016/12/01 アクセス

及びリクルートワークス研究所「第 33 回 ワークス大卒求人倍率調査(2017 年卒)」

http://www.works-i.com/pdf/160421_kyuujin.pdf, 2016/12/01 アクセス

及び文部科学省ホームページ「平成 28 年度学校基本調査の速報について」(報道発表資料)

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2016/08/04/1375035_1.pdf, 2016/12/01 アクセス

はスマートフォンやソーシャルメディアの普及によって学生はいつでも・どこでも就職活動が可能な「就職活動のモバイル化」が生じた。インターネットを利用した就職活動は就職活動において利便性をもたらした一方で、学生にプレッシャーを与える要因にもなっており、「絶え間なき就職活動時代」になっているといえる²⁶。

3-1-3. 大学卒の就職の問題点と解決策

これらの大学卒の就職の歴史的背景を考慮した上で、刈谷剛彦は以下 5 つの特徴を持つ現在の日本の大卒就職はその就職志望者である若者に不合理なまでの負担やストレスをもたらすものとなっていることを指摘している。それは就職活動が「①大学在学中の早期から開始し、②大学での教育成果を尊重しない不明確な評価基準による多段階の選抜がなされ、③就職後の職務内容や労働条件に関する情報が少ないことから、④就職後のミスマッチのリスクが大きく、かつ⑤内定を得られないまま大学を卒業した場合にその後の就職機会が著しく不利になるという特徴」²⁷を持っていることである。このような国際的に見ても特殊といえる日本の大卒就職の現状に対して、本田由紀は同著内で自身の研究を踏まえながら以下の 3 点の問題解決の提示を行っている²⁸。

第 1 に、大学在学中の早期から就職活動が始まってしまっていることについては大卒後に一定の時間をかけて大学生が就職活動を行う門戸を広げることである。具体的には卒業後の 3～5 年は少なくとも新卒の範疇にするといったものである。それに伴い、早期採用の是正や休日・祝日・長期休暇などを利用した採用活動、内定式や入社前の研修についても学生の学修に影響が出ないように考慮すべきだと提案している。これによって上述の問題点①、⑤の解決策となると考えられる。

第 2 に、企業は募集する採用職種について、また採用時に重視する要件や基準を明示する必要があるとしている。また、大学における勉学の内容、習得水準および本人の職種希望を尊重すべきであると提案している。これらの現実的な対応策として、刈谷や本田は特にポスト別の随時採用を必然化することで①、⑤の問題を考慮にしつつ、さらに②、③、④によってうまれる問題も解決できると述べている。

第 3 に上述の第二の提示を前提としながら、大学教育の職業的意義を向上させなければならないとしている。そのために更に (i) 大学で開設される講義が仕事生活でいかに活用できるかを明示すること、(ii) 授業間の個々の相互関連性を学生に明示すること、(iii) すべての学生が参加可能な実社会と密接に関連するテーマやプロジェクトを学生単位で追究、

²⁶ 荒木淳子,伊達洋駆,松下慶太『キャリア教育論—仕事・学び・コミュニティ』慶應義塾大学出版会, 2015, p.150–155

²⁷ 刈谷剛彦, 本田由紀,前掲書, p.29

²⁸ 同上, p.55～57

発表する授業の開設を行うことを提案している。

これら3点の提案を実行することによって、上述した①～⑤の問題点を解決することができると刈谷や本田は述べている。

3-2. 早期離職

ここまでで大学卒の新卒採用の現状について触れてきた。しかし仮に就職活動を通じてその時は納得のいく仕事に携わることができたと思っけていても、実際に働き始めて数年でその会社を辞めてしまつては、その人にとって望ましい職業人生を過ごすことができていたとは言えないだろう。

このような問題意識から、この節では「早期離職」について述べていきたい。早期離職とは一般に「学校を離れてすぐに正社員として就職した会社を3年以内に辞めてしまうこと」を指す²⁹。最初に簡単に早期離職の問題に触れ、その後に何故早期離職が起きてしまつていのか、そしてどうすれば制度的に解決できるかについて触れたい。

3-2-1. 現状と早期離職が及ぼす影響

それでは最初に日本における早期離職の現状と、どういった点で早期離職が問題であるのかという点について簡単に述べていきたい。

まず現状として、厚生労働省のデータによると2013年の大学卒の3年以内離職率は31.9%である³⁰。具体的な内訳は1年目の離職者率が13.1%、2年目が10.3%、3年目が8.9%となっている。ここ最近の離職率を見ても、1994年の27.9%以来、3年以内離職率は常に25%以上を超えており、毎年4人に1人以上が3年で会社を辞めてしまつているのが現状である。また毎年の離職率の内訳を見ても、例年1年目が割合として多く、2年目、3年目と勤続年数を経るにつれてその割合が減少傾向にある。つまり、入社したばかりの新人社員こそ会社を早期離職する傾向にある。

さて、このように日本の新人社員の4人に1人以上が3年以内に早期離職をしているわけだが、この早期離職のどのような点が具体的に問題なのだろうか。それには「2. 戦後日本

²⁹ 矢島正美,耳塚寛明『変わる若者と職業世界 トランジッションの社会学』学文社, 2001, p.110

³⁰ 厚生労働省ホームページ「新規学卒者の離職状況（平成24年3月卒業者の状況）」
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11652000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Jakunenshakoyoutaisakushitsu/0000102405.pdf>, 2016/12/11 アクセス

における変遷」で述べた日本の雇用システムの影響が大きく関わる。日本的雇用システムの中では、学校から社会人になるためのステップアップを安定的に行なうため、教育から職業への移行は新卒一括採用の一時期に集約されている³¹。そして就職活動が終わり、一度正社員として就職すれば、長期安定雇用の中で安定した職業生活を送ることができると考えられてきた。しかしながら早期離職をするということはこの教育から職業への安定的な移行過程を困難にする可能性がある。なぜならば確かに一度は教育から職業への移行をしているわけではあるが、「早期」で離職するということは一般的には武器となる経験が少ない中で新たな次の仕事を獲得することが求められるため、その後の職探しも難しくなる事が予想されるからだ。このことは結果として彼ら彼女らの職業へのスムーズな移行の妨げとなり得る。すなわち早期離職というものは若者が教育という場から社会に出る上でのつまずきとなり得るイベントであり、移行過程において大事な要素であると言える。

3-2-2. 早期離職の理由とその対応

以上で今日の日本の早期離職の現状や、早期離職することで及ぼす影響について述べてきたが、それではどのようにこの早期離職という問題をより具体的に把握すれば良いのだろうか。ここで独立行政法人労働政策研究・研修機構の堀有喜衣は一般的に論点となる「意識」要因と「構造」要因の対立に対して批判的に捉えている。つまり、「若者の意識と社会のどちらかが早期離職の要因になっていくのか」という問題設定ではなく、なぜ一度は安定した移行をしながらつまずくのか、そしてその移行はいかにして再構築できるのか」という移行プロセスに焦点を当てるべきであると述べている³²。

それではその再構築をどのようにすべきなのだろうか。堀は日本労働研究機構および労働政策研究・研修機構が行ったインタビューをもとに早期離職者を離職理由によって分類し³³、その分類それぞれに対していかに再構築していくべきであるのかということを指摘して

³¹ 矢島正美,耳塚寛明, 前掲書, p.113

³² 同上、同ページ

³³ 分類方法は

①独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ「JILPT 調査研究結果 DB/全文情報」http://db.jil.go.jp/db/seika/zenbun/E2000080003_ZEN.htm, 2014/9/24 アクセス

②同ホームページ「移行の危機にある若者の実像—無業・フリーターの若者へのインタビュー調査(中間報告)—」<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2004/documents/006.pdf>, 2014/9/24 アクセス

の2つを堀有喜衣が検討した上で、

③労働大臣官房政策調査部編「若年者就業の実態」(1998)との合致性を考慮に入れたものである。(矢島正美,耳塚寛明, 前掲書, p.114)

ただし、この中で③労働大臣官房政策調査部編「若年者就業の実態」(1998)は現在厚生労働省ホームページから公開されていないデータとなっている。そのためここでは最新のデータである「平成 21 年若年雇用実態調査結果の概況」(厚生労働省ホームページ「厚生労働省ホームページ」)

「平成 21 年若年雇用実態調査結果の概況」(厚生労働省ホームページ「厚生労働省ホームページ」)

いる。分類としては①仕事が自分に合わない②人間関係がよくない③労働時間などの労働条件が悪い(健康上の理由も含む)に分けている。この3つのタイプに対して以下ではどのように再構築していけばいいのか、堀の意見を中心に以下でそれぞれ触れていきたい³⁴。

(1)仕事が自分に合わない場合

この場合は「自分に合う仕事」が見つかるのを待つのではなく、まずは継続的なアルバイトを通じて仕事について考えるようすべきであるとしている。仕事が自分に合わないというタイプの人には「離職後も自分に合う」仕事をしたいという希望は強くみられる。しかしながらそういった仕事を探すための具体的な行動をせず、継続的なアルバイトすらしていないという人もいる。このタイプでは、まず行動を起こしながら自分に合う仕事とは何かを考えることが移行プロセスに戻すための課題となってくるだろう。

(2)人間関係がよくない場合

このタイプは就職以前から就業意欲自体はかなり高い。そのため離職後も働きたいと考える場合が多いが、中には正社員という働き方にこだわらない人もいる。一度正社員として働いてみた結果、正社員のデメリットを強く感じるようになってきている人はこのような非典型雇用に移行していく人も少なくない。この場合は確かに安定した移行とは言えないかもしれないが、非典型雇用も移行の一つの形となりつつある今日の日本においては、移行の一つと考えられる。彼ら彼女らに対しては、正社員への移行を働きかけるよりも、就業継続への支援の充実が今後の課題である。また非典型雇用の処遇についても改善などの、制度的な取り組みの強化が必要だろう。

加えて、人間関係で悩む根本的な原因として近年新規卒者の定期採用の停止が考えられる³⁵。それによって従業員構成のバランスが取れず、新入社員が入ってこないため、職場での仲間集団の形成を困難にしている。更に、入社後に採用をしなくなってしまうケースだと、いつまでたっても新人扱いされ、仕事内容が入社当初と変わらず、先が見えない場合も少なくないと言われている。この場合は企業側に継続的な採用を無理強いすることは現実的ではないので、既に社員として働いている側の新入社員に対する姿勢や配慮といったものが重要になってくるだろう。

働省：平成21年若年雇用実態調査結果の概況」

www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/young/h21/kojin.html, 2014/9/23 アクセス)も掲載しておく。この調査では離職理由の上位4つが「仕事が自分に合わない(24.5%)」「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった(23.8%)」「賃金の条件がよくなかった(20.9%)」「人間関係がよくなかった(20.1%)」となっている。一方で1998年では2番目に多かった理由の「健康上の理由、家庭の事情、結婚のため」という項目が2009年の調査では9番目となっている。

³⁴矢島正美,耳塚寛明,前掲書, p.114~120

³⁵労働政策研究・研修機構「ビジネス・レーパー・トレンド」労働政策研究・研修機構 <http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2004-2/p2-6.pdf>, 2014/9/24 アクセス

(3)労働時間などの労働条件が悪い場合

この分類に当たる人には仕事をすることに疲れ、離職後にまた同じようなことが起こるのではないかと考えてしまい、自信を持っていない人がいると予想される。このようなタイプの人はもともと就業に対するモチベーションが低くないので自分の中で早期離職というイベントを整理し、自信をもって具体的な就職活動に踏み出すことができれば、移行過程へ戻っていくことが可能であると考えられる。このケースを解決するためには離職後に安定した移行ができるような制度的整備が求められるだろう。

3-2-3. 早期離職の制度的な解決案

以上で分類別の移行過程再構築を扱ってきたわけだが、これらから制度的な整備が求められることが分かる。とりわけ②人間関係がよくない③労働時間などの労働条件が悪いことが原因で早期離職する場合は制度的なフォローがあれば安定した移行に戻ることが可能であると考えられる。この節の最後に国が提示している「青少年雇用機会確保指針」について簡単に触れたい。

「青年雇用機会確保指針」とは平成 22 年 11 月 15 日、雇用対策法第 7 条および第 9 条に基づき、厚生労働大臣が定めた指針である。この指針によって採用の際に少なくとも卒業後 3 年間で「新卒採用」として募集をすることを求めている。この 3 年以内の中には一度離職した人（正社員、パート問わず）についても、学校等を卒業した 3 年以内の方は新卒枠での応募を受付するように呼びかけている。指針の大きな目的自体は意欲・能力があるにもかかわらず、厳しい就職環境の時期に当たったため、在学中に就職が決まらないまま卒業した人材に機会を与えるためであるが、早期離職者もこの制度の枠に適用される³⁶。

しかしながら、「青少年雇用機会確保指針」に事業主が従う義務はなく、従わない場合においても罰則が科せられるわけではない。また、3 年という期間の内に納得のいく職業につけなかったものについては一層就職が厳しくなることが予想される。

このようにいくつか問題点を抱えてはいるが、早期離職後のセーフティネットとして「青少年雇用機会確保指針」のように今後も学校一職場への安定的移行を支える制度整備の促進が必要となってくるだろう。

³⁶ 厚生労働省ホームページ「新卒者雇用についての経済団体への要請—厚生労働省」
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/23.html>, 2014/9/24 アクセス

3-3. 失業

これまでの節で新卒採用、早期離職の問題について触れてきた。この節では「失業」について論じる。厳密に言えば早期離職後も一つの失業状態ではあるが、ここでは“早期”だけでなく全体的総括的な失業の概念について述べていきたい。そのため「3-2. 早期離職」とは異なり年齢層などの具体的な対象を制限していないため、より理論的、抽象的な観点から以下では論を進めていきたい。

このような点を踏まえ、この節でははじめに失業の定義を解説し、その後で失業が及ぼす社会的な影響や理由、対応について触れていきたい。

3-3-1. 「失業」の捉え方の変化と今日の日本社会における定義

はじめに、以下では歴史的な失業のとらえ方の変化と、今日の日本社会における定義について述べていきたい。

ディディエ・ドマジエールが著書『失業の社会学—フランスにおける失業との闘い—』の中で「われわれが失業と呼ぶ社会現象は、目の前で展開し、変容している」と記したように、失業という概念は時代を経て大きく変化してきた³⁷。事実、現在の社会において失業は一種の社会問題として国際的に認識されているが、このような認識のなされ方は第二次世界大戦以降からである³⁸。

歴史的に見ると例えば近代産業や資本主義経済が発展する初期段階であった19世紀末から20世紀初めまでの失業の概念は現在のようなものではなかった。当時の失業とは失業者本人に原因があり、すなわち労働者の人格や能力に問題があるからこそ起こるものであると捉えられていた。故に、失業者は雇用に適していない存在であるため、国家としても当時の失業対策は現在のようなものではなく、慈善事業に取り組むといったものであった。

近代産業や資本主義経済が発展するにつれその概念は変化し、今日の日本社会において「完全失業者」とは(1)「仕事についていない」、(2)「仕事があればすぐつくことができる」、(3)「仕事を探す活動をしていた」の3条件を満たすものであるとしている³⁹。(1950年以前の「失業者」の定義は、「調査期間中働くことを希望しながらも、適当な仕事がないためとか、季節的閑散のため、又は材料、賃金、動力の不足のため等の理由で、収入を目的とする仕事に少しも従事できなかった者。」であった。)

³⁷ ディディエ・ドマジエール『失業の社会学—フランスにおける失業との闘い—』法律文化社, 2002, p.6

³⁸ 奥津真里『失業者の求職行動と意識—再就職支援のあり方を探る—』風間書房, 2007, p.6

³⁹ 統計局ホームページ「労働力調査に関する Q&A (回答)」
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/qa-1.htm>, 2016/11/1 アクセス

日本では従来、「2. 戦後日本における変遷」でも述べたように日本の多くの企業は高度経済成長期に日本的雇用システムを採用していた。そして日本的雇用システムの中の1つとしてあげられる長期安定雇用という日本独自の雇用形態を発達させていった。しかし、時代が変わるにつれ、長期安定雇用というシステムに限界が生まれ、結果として失業率が上昇していった⁴⁰。

3-3-2. 社会に与える影響

失業はマクロ経済に関係する最も重要な問題のうちのひとつであり、社会に与える影響も大きい。上述の定義から分かるように、失業とは職に就く意思があり、その能力がある人が生産活動を行なうことができていない状態を示すため、それはつまり労働市場はその労働資源を活用しきれていないことを表している⁴¹。すなわち、失業が発生しているということは、個人・家計・社会経済のそれぞれにおいて何かしらの損失が生じている状態である。個人にとって失業は心理的なストレスを生む原因となり、企業としては個人の消費の減少の影響から売り上げが落ち、国家としても税収の悪化などに繋がりがねない。何よりも失業者が増加すれば社会全体に閉塞感を感じるようになり、若者の将来不安を煽りがねない⁴²。このように、失業は単純に働き手の労働力を有効に活用できていないといった観点からだけでなく、個々人や社会全体にマイナスの影響を与える可能性がある。

3-3-3. 失業の発生理由

失業の発生理由は主に①需要不足失業②構造的失業③摩擦的失業の3点と考えられている⁴³。①需要不足失業とは、景気変動によって発生する失業のことを指す。景気が悪化すると企業は生産量を減らすため、その減らした分の労働者が不要となるためである。

しかし、現実として景気が良いときにおいても失業者はゼロにならない。新入社員や定年退

⁴⁰ 統計局ホームページ「労働力調査 長期時系列データ」

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm>, 2016/11/1 アクセス

⁴¹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ「日本労働研究雑誌 20151～12月号」(摩擦的失業と構造的失業：著者 宮本 弘暁)

<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2015/04/pdf/070-071.pdf>, 2016/11/12 アクセス

⁴² 猪木武徳/連合総合生活開発研究所『「転職」の経済学』東洋経済新報社, 2001, p.188

⁴³ 独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ「日本労働研究雑誌 20151～12月号」(摩擦的失業と構造的失業：著者 宮本 弘暁)

<http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2015/04/pdf/070-071.pdf>, 2016/11/12 アクセス

職、会社の倒産など、労働市場では常に雇う、雇われる側両方に動きがあるためである。さらに、求職者と求人をしている企業が労働市場内に存在していても必ずしも求職者が就職できるとは限らない。企業が求める人材と求職者の資質が一致しなければならないためである。また、物理的に求職者と求人を行なっている企業が離れている場合も難しくなる。このような理由によって起こる失業を②構造的失業と呼ぶ。

また、仮に企業が求める人材と求職している失業者の資質が一致したとしても、求職者がその企業を探す時間、企業が採用にかかる時間など、必ず一定の失業状態が生じる。このような失業を③摩擦的失業と呼ぶ⁴⁴。このとき、②構造的失業と③摩擦的失業はマッチングの過程で生じる問題として考える事ができる。このように②構造的失業と③摩擦的失業をマッチングの過程として一括りにして考えた場合のケースは、①需要不足を原因としたケースよりも多い⁴⁵。

これら 3つの理由を大きな要因として、失業は発生する。

3-3-4. 発生理由への対策

以上で失業の発生理由を述べてきたが、これらの発生理由はそれぞれ異なるため、失業に対する対策もそれぞれに応じて対応すべきであることが分かる。具体的にはもし①需要不足失業が労働市場における失業の問題であるならば、財政・金融政策などの需要の拡大政策といった対応が必要になってくると考えられる。また②構造的失業によるものであるならば職業能力開発制度を充実させることや、求人者側が自己啓発に取り組みやすい政策を打ち立てることが必要となる。原因が③摩擦的失業であるならば情報の非対称性などから生じるマッチングの時間を削減するために官民で人材派遣や職業紹介機能を高めていくといった打ち手が考えられる⁴⁶。更に労働情報の整備や職業紹介機能の拡充以外にも転職者の採用後のアフターケアも考慮すべきものである⁴⁷。例えば賃金や待遇、人間関係や権限委譲、人事評価なども転職後のアフターケアとしてしっかりとコミュニケーションをとり、その社員がしっかりとその会社の一員として会社に貢献できる環境を創って初めて、企業にとっても個人にとっても本当の意味での成功だと言える。

⁴⁴ 同資料, 2016/11/12 アクセス

⁴⁵ 独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ「労働政策研究報告書 No.95 2008」(第 2 章 最近の構造的・摩擦的失業率の推計、失業率の変動状況について: 著者 藤井 宏一) http://www.jil.go.jp/institute/reports/2008/documents/095_02.pdf, 2016/11/12 アクセス

⁴⁶ 独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ「日本労働研究雑誌 20151~12月号」(摩擦的失業と構造的失業: 著者 宮本 弘暁) <http://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2015/04/pdf/070-071.pdf>, 2016/11/12 アクセス

⁴⁷ 猪木武徳/連合総合生活開発研究所, 前掲書, p.195,196

3-4. ジェンダーと仕事

この節では家庭と仕事に関する現在の日本社会における問題を指摘していきたい。この節で触れるのは主に①女性における労働市場の変遷、及びそれによって生じる②ジェンダーに関する仕事の問題点についてである。働く女性のための初めての法律である男女雇用機会均等法を1985年に制定しておよそ30年が経つ現在において、果たして女性は満足のいく職業生活を送ることができているのだろうか。ジェンダーと仕事という観点から女性の職業生活を中心に述べていきたい。①②に入る前に、簡単に国際的にみる日本の女性の社会進出における現状について以下で触れておく。

3-4-1. 国際指標から見る日本の女性の社会進出

国際的な指標である国連開発計画（UNDP）による指数「人間開発指数」「ジェンダー・エンパワーメント指数」を例に挙げていきたい。人間開発指数（Human Development Index）とは「『長寿を全うできる健康的な生活』、『教育』及び『人間らしい生活』という人間開発の3つの側面を測定したもの」である⁴⁸。一方ジェンダー・エンパワーメント指数（Gender Empowerment Measure）とは「女性が政治及び経済活動に参画し、意思決定に参画できるかどうかを測るもの」である⁴⁹。日本は人間開発指数において上位にランクインしているが、一方でジェンダー・エンパワーメント指数は世界50位中、40位半ば前後にとどまっている。またジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index）という世界経済フォーラムが各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたものにおいても⁵⁰、2008年における日本の男女平等指数は130か国中98位というかなり低いランクとなっている⁵¹。上述したデータから男女間で社会進出における格差の存在が現在も存在することが分かる。このような問題を生み出してしまった原因は何であるのか、以下で述べていく。

⁴⁸ 内閣府男女共同参画局ホームページ「平成22年度版男女共同参画白書－内閣府男女共同参画局」http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h22/zentai/pdf/H22-1-3.pdf, 2014/11/16 アクセス

⁴⁹ 同資料, 2014/11/16 アクセス

⁵⁰ 同資料, 2014/11/16 アクセス

⁵¹ 上林千恵子, 前掲書, p.112

3-4-2. 女性における労働市場の変遷

女性における労働市場の問題を述べるにあたって、はじめに女性の労働市場の変遷について触れていきたい。

まず「2. 戦後日本における変遷」でも簡単に触れたが、高度経済成長期において女性は日本的雇用システムから排除されていた。この時代においては、若年女性たちは結婚・出産による退職制度や退職勧奨があり、女性は賃金があまり上昇しないうちに職場を去る場合が多かった。それと同時にこのシステムにおいて男は外、女は内という伝統的な性別役割分業に基づいた家族像こそが基本であるとされていた⁵²。

しかし、高度経済成長が終焉を迎える 1970 年代以降、企業は利潤の維持・拡大を求めて、経営の合理化・効率化を戦略化した⁵³。この戦略の下で、中高年の既婚女性が大量に労働市場に動員され、結果として女性の労働市場への参入が起こった。だがそれは形式的な参入に過ぎなかった。当時の既婚女性は家事や育児との両立のためにパートタイマーとして働き実質的には日本的雇用システムから外れた労働者として位置づけられた。

この時代に入っても、「男は仕事、女は家庭」といった形をとることができなくなかった。むしろ女性と比べて男性の方が収入源の確保という点では確実性が高く、また社会全体としても性別役割分業的な観点からすれば、この男は外、女は内という考えは合理的だったと考えることもできる。世帯収入や生活維持・上昇が家庭にとっての目標とされるとき、もっともリスクが小さい方法は男性稼ぎ手モデルであり、女性は補助的な稼ぎ手として不安定な雇用を余儀なくされることである。すなわち、有償労働における性別役割分業や賃金の性別格差が存在している社会である以上、育児や介護といった無償労働を男性が行うのではなく、女性が担い、不安定な雇用によって補助していくといったタイプの家族経営の方が「経済合理的」だったのだ⁵⁴。

しかしその後バブル経済が崩壊し、状況が変わってしまう。その後日本経営者団体連盟（現・日本経団連）は 1995 年に『新時代の日本的経営』を打ち出し、「長期貯蓄能力活用型」に加え「高度専門能力活用型」「雇用柔軟型」へと労働者を階層化させ、雇用の多様化の名の下で流動化を加速させた⁵⁵。さらに、賃金体制もそれまでの年功序列から脱却し、成果主義・能力主義を取り入れる企業も出てくるようになった⁵⁶。このような中でそれまで主たる稼ぎ手として期待されていた男性においても雇用が不安定化していき、これまでの高度経済成長期で見られたようなモデルが通用しなくなってきた。また、今日の日本では少子高齢化社会によって生じる労働力不足への対応として、女性を労働者として活用せざるを得ない局

⁵² 同上, p.114

⁵³ 矢島正美, 耳塚寛明, 前掲書, p.69

⁵⁴ 大沢真理『企業中心社会を超えて』時事通信社, 1993, p.119~120

⁵⁵ 新・日本的経営システム等研究プロジェクト, 前掲書, p.32,33

⁵⁶ 上林千恵, 前掲書, p.115

面に来ている⁵⁷。

3-4-3. ジェンダーに関する仕事の問題点

以上から見て分かるように、女性の社会進出は介護や子育て、家事などの無償労働→臨時的な労働者→男性への経済的依存の困難さと高齢化対策としての労働力といった変遷をたどっている。しかし、この変遷間においてスムーズに移行がなされていたわけではない。例えば、ここ数年で改善傾向にあるものの、依然として女性の賃金は男性の賃金の7割程度に過ぎない⁵⁸。また、賃金も50代まで上昇し続ける男性とは異なり、女性は年齢が上がっても賃金が上昇しない傾向にある⁵⁹。このように変遷の中で生じた問題がいくつもあり、今なお様々なジェンダーを取り巻く問題が起きている。

ここではジェンダーに関する仕事の問題をより具体的に見ていきたい。現在女性の労働という観点から様々な問題があげられている。具体的には女性の年齢階級別労働力率の推移の問題(M字曲線)、男性と比べて低賃金であるという問題、水平的分離・垂直的分離による賃金格差、家庭の問題などがあげられるだろう。

(1)女性の年齢階級別労働力率の推移の問題(M字曲線)

M字曲線を描く労働力率は日本の女性の働き方の特徴である。女性の労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合)は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する。このため、これを折れ線グラフにすると20代が高く、30代で一度落ち、40代で再び上昇するため「M」の字のような曲線となる。そのためM字曲線と呼ばれ、日本では結婚で仕事を辞める女性は少なくなったものの、出産や育児期に多くの女性たちが仕事を辞め、子どもから手が離れてから再び働き始めるという現状を反映している。一方、男性の労働力率は折れ線グラフ上で逆U字型を描く形となっている。このことから伝統的な性役割分業による日本的雇用システムの影響が明らかである⁶⁰。

⁵⁷ 内閣府ホームページ「平成26年版高齢社会白書(概要版)(PDF形式)－内閣府」

<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2014/gaiyou/pdf/2s.pdf>, 2014/11/16 アクセス

⁵⁸ 厚生労働省ホームページ「平成27年賃金構造基本統計調査 結果の概況」(「1 一般労働者の賃金 (1) 賃金の推移」)参照

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2015/dl/01.pdf>, 2016/12/05 アクセス

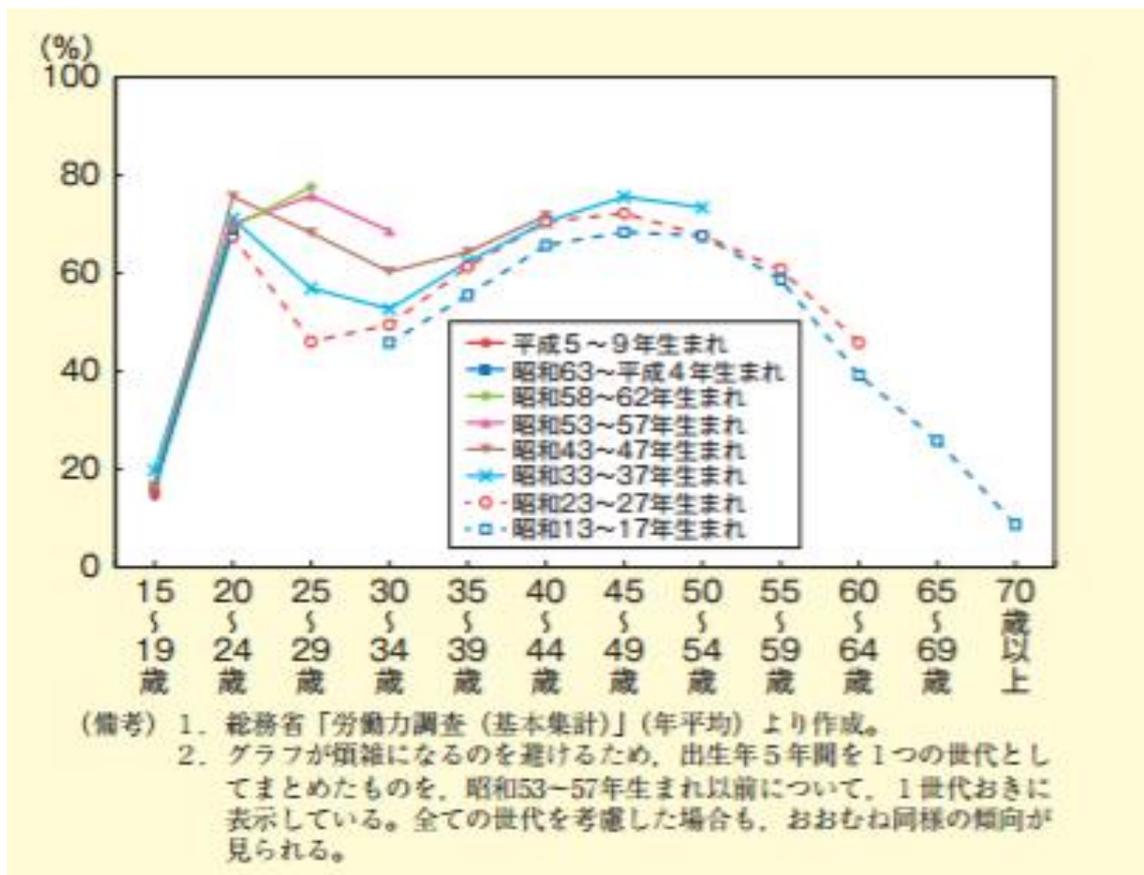
⁵⁹ 厚生労働省ホームページ「平成27年賃金構造基本統計調査 結果の概況」(「1 一般労働者の賃金 (2) 性別にみた賃金」)参照

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2015/dl/02.pdf>, 2016/12/5 アクセス

⁶⁰ 上林千恵子,前掲書 p.118, 119

しかし、以下のグラフで示されているように、近年 M 字カーブが解消傾向に向かっている。要因としては、晩婚化・非婚化傾向に伴い⁶¹、もともと労働力率が高い無配偶の割合が上昇しているからだ。加えて、配偶者の有無を問わず、若い世代ほど全般に労働力率が上昇していることもその理由の一つと考えられる⁶²。

女性の年齢階級別労働力率の世代による特徴



[出典] 内閣府男女共同参画局ホームページ「平成25年版男女共同参画白書」

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/pdf/h25_tokusyu1.pdf, 2014/11/16 アクセス

(2) 水平的分離・垂直的分離による賃金格差の問題

長い間日本社会では性別役割分業の考えが一般的であり、それを反映しているのがこの水平的分離・垂直的分離である。水平的分離というのは産業別、企業規模別、職種から見られ

⁶¹ 同上、同ページ

⁶² 内閣府男女共同参画局ホームページ「平成25年版男女共同参画白書」

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/pdf/h25_tokusyu1.pdf, 2014/11/16 アクセス

る分離のことである。一般的にいわれる男性職の方が女性職よりも高所得であるというのが現状である。また、この「女性職」「男性職」の区分というものは教育のジェンダー問題とも関連しており、職業選択以前の学部選択などの段階から影響を受けている⁶³。

一方の垂直的分離とは男女が同一の職種にいるときであっても、管理職や高賃金で上位のポストを男性が、一般事務職や行員といった低賃金で下位のポストを女性が占めている状態のことである⁶⁴。このように性別役割分業によって生み出された水平的分離・垂直的分離が男女における賃金格差を生じさせている原因となっている。

(3)家庭の問題

最後に家庭の問題について述べておきたい。すでに「3-4-1. 女性における労働市場の変遷」で触れた言葉でもあるが、ジェンダーによる家庭の問題に触れる前に、まず「有償労働」と「無償労働」についてまとめておく。有償労働とは貨幣と交換される商品やサービスの生産活動のことであり、一方で無償労働とは家庭における家事などの賃金が支払われない労働のことである。

有償労働と無償労働のそれぞれの変化が連動している以上、労働の性別分業の変化をとらえるとき、有償労働における変化だけではなく、無償労働における変化にも注目しなくてはならない⁶⁵。そしてこれまでのように女性が無償労働、男性が有償労働とすみわけができなくなっている現代において、この無償労働分を誰がどのように扱っていくかという問題が起きている。この無償労働の大きな要素として家事に加え「育児」と「介護」があげられる。育児においては育児休暇などの無償労働の時間を確保できるような法整備が求められるだろう。一方介護においては現在の状態を見ると原則的に公共化、市場化、無償労働化の3つの手段がある⁶⁶。3つ目の無償労働による負担を減らすためにも、公共化、市場化が必要とされている。しかし例えば市場化においてはそれを利用できる人に経済的余裕がないと難しいというのが現実である。つまり経済的に余裕のない人にとっては公共化されずに残る部分は、無償労働として対処するしかない。このように経済的な格差によって無償労働をいかに対処していくかという点に影響を受けてしまう。とりわけ雇用が男女ともに流動化している現在では、男性の側ですら主たる稼ぎ手になりえないので、問題が深刻化する可能性を孕んでいる。

3-4-4. これからの“女性と職業”

⁶³ 上林千恵子,前掲書, p.117

⁶⁴ 矢島正美,耳塚寛明, 前掲書, p.65

⁶⁵ 同上, p.68

⁶⁶ 同上, p.75,76

“女性活躍”は現政権が打ち出している一億総活躍社会の中核であるとしている⁶⁷。近年内閣府が提示する『平成 26 年版高齢社会白書』にも触れられているように、少子高齢化というものに対して「全世代が参画する超高齢社会に対応」すべきものであるとし⁶⁸、女性のより積極的な社会参加を促している。国家としては女性の労働市場への参加は単に男女平等という観点からだけではなく、予想される働き手世代の不足という深刻な現状からの脱却の手がかりとして女性の労働市場への参入を促進している、そのために職場で女性が働きやすい環境を整え、また国の次世代の働き手となる子どもの出産・育児環境を整えられるよう制度的な面から女性を支えるような取り組みが行われてきている。このように国や企業が制度改革を積極的に行っている中で、改善の兆しも見えてきてはいる。しかしやはり男性と比べると様々な面で不十分な点は否めない。女性が自身の職を通じた自己実現の達成のためにも、そして高齢化社会という社会問題の問題解決のためにもかつての日本的雇用システムが生み出した女性と職業との関係を改善し、社会全体で女性をサポートしていく努力が今後も必要だと言える。

3-5. 職場内の問題（ハラスメントと過労死等）

これまでの節では主に制度面やシステム、社会構造上発生する問題などを中心に問題点について触れてきた。しかし社会人として実際に仕事をする際には、もっと身近なところで様々な問題点や悩みが起こると予想される。例えば「パワハラ」などの問題は個人が職場において遭遇するかもしれない重要な問題の一つだと言える。最後に、この節ではこのような個人が仕事をする上で遭遇するかもしれない問題、つまり職場内で直面しうる問題について簡単に項目別に述べていく。

3-5-1. 各ハラスメントの現状と対応策

(1) パワーハラスメント

今日、パワーハラスメントによる相談案件が増えてきている。厚生労働省の調査によると民事上の個別労働紛争相談の内訳で、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談の割合が増加傾向に

⁶⁷ 首相官邸ホームページ「ニッポン一億総活躍プラン（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）」
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf>, 2016/12/31 アクセス

⁶⁸ 内閣府ホームページ「平成 26 年版高齢社会白書(概要版)(PDF 形式)－内閣府」
<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2014/gaiyou/pdf/2s.pdf>, 2014/11/16 アクセス

ある⁶⁹。

職場におけるパワーハラスメントとは、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」である⁷⁰。具体的にパワーハラスメントはおおよそ次の 6 つの類型に分類される。それは①身体的な攻撃②精神的な攻撃③人間関係からの切り離し④過大な要求⑤過小な要求⑥個の侵害の 6 つである⁷¹。

これらの問題について、厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ」ではこれまでの過去の事例から予防と解決の 2 つの対策を提示している⁷²。予防については更に 5 つあり、①トップのメッセージ（組織内のトップがハラスメントを無くすことを明示する）②ルールを決める③実態を把握する④教育する⑤周知することが重要になってくる。解決については①相談や解決の場を設置する②再発を防止する（再発防止研修の実施など）といった対応策を挙げている。

(2) セクシャルハラスメント

職場における他のハラスメントとして、セクシャルハラスメントが挙げられる。パワーハラスメント同様、職場におけるセクシャルハラスメントは職場内でおこる重大な問題の一つである。実際、都道府県労働局雇用均等室への男女雇用機会均等法に関する相談の約 50% がセクシャルハラスメントである⁷³。

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、『『職場』において行われる、『労働者』の意に反する『性的な言動』に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、『性的な言動』により就業環境が害されること』を意味する⁷⁴。

このように定義されるセクシャルハラスメントには大きく分けて「対価型セクシュアルハラスメント」と「環境型セクシュアルハラスメント」の二種類があるとされている⁷⁵。対価

⁶⁹ 厚生労働省ホームページ「平成 27 年度個別労働紛争解決制度施行状況」
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000131359.pdf>, 2016/11/25 アクセス

⁷⁰ 厚生労働省ホームページ「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000021i2v-att/2r98520000021i4l.pdf>, 2016/11/24 アクセス

⁷¹ 同ホームページ, 2016/11/24 アクセス

⁷² 厚生労働省ホームページ「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000021i2v-att/2r98520000021i4l.pdf>, 2016/11/24 アクセス

⁷³ 厚生労働省ホームページ「セクシュアルハラスメント対策に取り組む事業主の方へ」
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/00.pdf>, 2016/11/24 アクセス

⁷⁴ 同資料, 2016/11/24 アクセス

⁷⁵ 同資料, 2016/11/24 アクセス

型セクシャルハラスメントとは、例えば自身の性的な言動に対して労働者が抵抗したため、その対価としてその労働者に解雇や減給などの処遇を与えることなどがこれに該当する。一方で環境型セクシャルハラスメントとは、労働者が仕事をする上で支障が生じるほど、就業環境を不快にさせるような性的な言動を行なうことである。

セクシャルハラスメントが職場に起こることでハラスメントを受けた側が職場で十分にその能力を発揮しにくくなったり、企業そのものの社会的評価を損なうきっかけに繋がる可能性がある。また女性労働者に限らず、男性労働者に対して、もしくは同性に対するセクシャルハラスメントも実際の事例として見られるようになってきている。そこで男女雇用機会均等法の11条では男女両性を対象にして労働者からのセクシャルハラスメントを適切に対応することを事業主に義務づけている⁷⁶。

このような中で更に厚生労働大臣はセクシャルハラスメント防止のために10項目の指針を定めている。具体的には事業主がセクシャルハラスメントに対する方針を明確化すること、労働者がセクシャルハラスメントについて相談できる体制を整備すること、セクシャルハラスメントの迅速で適切な対応をとること、相談者等のプライバシーの保護をする事などが挙げられている⁷⁷。事業主に雇用管理をする上でこれらを必ず実施させることで、セクシャルハラスメントの防止の対策としている。

また男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、2017年1月からは職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに対しても事業主が防止措置を実施することが義務付けられるようになる⁷⁸。これは例えば育児休業などの制度利用がしにくい環境を作る「制度等の利用への嫌がらせ型」や、妊娠したことを理由に不当に解雇を試みようとする「状態への嫌がらせ型」などが該当する。国はこれまでのセクシャルハラスメントの防止措置を活かしながら、事業主が妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに対しても対応することを呼び掛けている。

3-5-2. 過労死等の現状と対応策

ここまで職場で起こりうるハラスメントの問題について述べてきたが、この章では更により深刻な個人の生死、健康問題に繋がる過労死等について触れていきたい。今日の日本では年間で2000人ほど勤務問題を理由として自殺をしている⁷⁹。これは健康問題、経済・生活

⁷⁶ 同資料, 2016/11/24 アクセス

⁷⁷ 同資料, 2016/11/24 アクセス

⁷⁸ 厚生労働省ホームページ「職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策やセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！！」

[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000137179.pdf)

[Koyoukintoujidoukateikyoku/0000137179.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000137179.pdf), 2016/11/25 アクセス

⁷⁹ 警察庁ホームページ「平成 27 年中における自殺の状況」

問題、家庭問題に次ぐ自殺の原因となっている。より具体的な勤務問題による自殺の原因は「仕事の疲れ」「職場の人間関係」などが多い⁸⁰。

これと関係が深い言葉として、「過労死」がある。過労死という言葉は 1980 年後半以降日本社会で使われるようになり、国際的にも「karoshi」として知られるようになった⁸¹。過労死等防止対策推進法によると、過労死等とは「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害」と定義されている⁸²。自身の生活を豊かにするための営みである仕事によって自身の命を脅かす事態が現実としてある。また、過労死等防止対策推進法の目的でもあるが、過労死等によって受ける被害はその本人だけではなく、遺族や家族、ひいては社会にとっても大きな影響を与えており、これを防ぐことは重要な問題であるといえる⁸³。

このような現状に対して、現在厚生労働省は過労死の防止を促進させるため、2014 年 11 月 1 日に過労死等防止対策推進法を施行した⁸⁴。この法律で過労死等を防止するために対策として 4 つ規定されており、それは①過労死等の実態の把握のための調査研究をすること、②国民に対して過労死等についての啓発を行うこと、③相談体制を整備すること、④過労死等の防止に取り組む民間団体の活動に対する支援の規定である⁸⁵。また長時間労働の削減や過重労働による健康障害の防止、メンタルヘルス対策や上述のハラスメントの防止に取り組んでいる⁸⁶。

http://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H27/H27_jisatunoujoukyou_01.pdf,2016/11/26 アクセス

⁸⁰ 警察庁ホームページ「平成 27 年中における自殺の状況 付録」

http://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H27/H27_jisatunoujoukyou_02.pdf,2016/11/26 アクセス

⁸¹ 厚生労働省ホームページ「過労死等の防止のための対策に関する大綱」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/taikou.pdf>,2016/11/26 アクセス

⁸² 厚生労働省ホームページ「過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000061009.pdf> 2016/11/26 アクセス

⁸³ 厚生労働省ホームページ「過労死等防止対策推進法について」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000061175.pdf>, 2016/11/26 アクセス

⁸⁴ 厚生労働省ホームページ「平成 28 年版過労死等防止対策白書」

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/16/dl/16-1.pdf>,2016/11/26 アクセス

⁸⁵ 厚生労働省ホームページ「過労死等の防止のための対策に関する大綱」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/taikou.pdf>, 2016/11/26 アクセス

及び厚生労働省ホームページ「過労死等防止対策推進法について」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000061175.pdf>, 2016/11/26 アクセス

⁸⁶ 厚生労働省ホームページ「平成 28 年版過労死等防止対策白書」

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/16/dl/16-1.pdf>, 2016/11/26 アクセス

4. おわりに

労働政策研究・研修機構の『ビジネス・レーバー・トレンド』では企業アンケートの結果から、今日の若者の職場内では仕事の量の増大と同時にその中身も高度化していること、また彼らの精神的な負担が増えている傾向にあると指摘している⁸⁷。ここまで触れてきたように、今日の日本はかつての日本的雇用慣行システムが崩れ、国際的な激しい競争にさらされている結果、職業をとりまく若者の環境は非常に厳しいものであると言える。

この章では最後に、このような厳しい若者の職業環境についての考察を、これまでの内容を踏まえつつ簡潔に述べていきたい。ここでは3つの視点、つまり国・企業・個人の視点からこれらの問題にどう向き合うべきであるかについて触れていきたい。

まず、「国」の視点についてであるが、「3. 職業をとりまく諸問題」内で何度か行政や国の対応が引用されたように、やはり若者を取り巻くこれらの問題の解決は国の協力なしでは困難であろう。経済力の強化による雇用の創出のようなマクロな対応と同時に、例えばハラスメントのための相談所の支援など、ミクロな政策も必要不可欠である。一方で女性の社会進出などの“国民全体の意識改革”に関わる問題も、やはり国が主導に立って行なうべき課題といえるだろう。現状のままでは企業や個人が変化を求めない、もしくは既存のシステムのため動きにくい分野を国が俯瞰的な視点に立って変えていくことが、政府や行政に求められることと言える。少子高齢化や長く続く低成長時代など、国自身が抱える問題も多いが、職業をとりまく諸問題についても継続的に政策を打ち出してほしい。

一方で「企業」については日本的雇用システムが崩壊し、従来の雇用の仕方では現状を乗り越えることが難しくなってきた。企業が営利組織であることには変わりがないため、利益を追究することはやむを得ないことではあるが、労働環境やより良い職場環境の整理をすることは社員一人一人が各人の能力を十分に発揮させるためにも必要なことである。利益をあげるということ、つまり効率を重視するという視点と、労働者をどのように扱っていくかという点は企業が今後も向き合わなくてはならない課題といえるだろう。また採用活動という点で言えば、労働者と企業との間にいかにミスマッチを生まないようにするかという点、その後のアフターケアをしっかりとすることができるかどうかという点が、会社の将来の成長にかかってくるだろう。

最後に「個人」の視点についてであるが、ここではこれら国や企業という外部環境への対応と、自分自身の気持ちの持ち方という2点が重要になってくると思われる。

⁸⁷ 労働政策研究・研修機構「ビジネス・レーバー・トレンド」
<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/bn/2004-2/p2-6.pdf>, 2014/9/24 アクセス

個人一人一人にとって負担が多い今日の職場環境において、まずは何かがあったときにはしっかりと声を上げることが大切であると思われる。就職活動においても、職場内の問題であっても、国や企業が設置している相談所などを利用するなど、一人で抱え込まずに外部環境が提供している物を積極的に利用していくことが重要である。また、企業との関係について言えばマッチングの際やキャリアを考える際に、自身としっかりと向き合って納得のいく選択をすることも必要不可欠だ。そこでは例えばエドガー・H・シャインの『キャリア・アンカー』や『キャリア・サバイバル』、「3-1. 大学卒の新卒採用」で触れた寿山泰二らの『大学生のためのキャリアガイドブック Ver.2』など自身と向き合うツールも必要かもしれない⁸⁸。

そして最後に、自身の心の持ち方も大事であるのかもしれない。これだけ外部環境がめまぐるしく変化する中では、我々は必ずしも自身が望んでいた選択をすることができないかもしれない。もしくは当初予想していた物とは良い意味でも悪い意味でも違う出来事が自身の身の回りで発生するかも知れない。そんな時は自分自身の思ったような選択がすべて可能だと考えたり、逆に自分自身にすべて責任があると考え込まず、むしろ偶然の出来事を最大限に活かそうという気構えを持っているくらいの方が良いのかもしれない。

さて、この論文の終わりに、「職業」が社会に及ぼす影響を簡単に述べたい。矢島正見は『変わる若者と職業世界 トランジションの社会学』の中で職業を取り巻く様々な社会問題に言及している。そこでは現在のような豊かな日本社会では例えば職に就かず他者の資金力を頼りに生活している人々でも「なんとかなる」としている一方で、「我が国の歴史をみれば、有史以来、飢えの心配もなく定職もなく生活しえたのは親の世代だけ」と指摘している⁸⁹。そして今後ますます将来的に不透明な社会になっていく日本の人々に警笛を鳴らしている。また、矢島は同著内で「わが国の18歳、19歳そして20代の青少年の犯罪率の低さの要因として安定した職業生活と家庭生活を指摘することは、犯罪学者のほとんどが認めること」と述べ、職業生活の社会的な重要性を指摘している。現在の日本社会において様々な不安があるが、その中でも人々が充実した職業人生を生きていくことができるか否かに関わる問題は個々人の領域にとどまらず、この日本社会の秩序を保っていくことにもつながる。

この先行きの見えない不透明な社会で「職業」に積極的に向き合おうとしている人々、もし

⁸⁸ 著者：エドガー・H・シャイン、訳者：金井壽宏『キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう—』白桃書房,2003

及び著者：エドガー・H・シャイン、訳者：金井壽宏『キャリア・サバイバル—職務と役割の戦略的プランニング—』白桃書房,2003

及び寿山泰二ほか,前掲書

⁸⁹ 矢島正美,耳塚寛明, 前掲書, p.192

くは消極的ながらも向き合わなければならない人々が少しでもこの論文を読んで、現状の課題が何であるかを認識し、自分が抱く漠然とした不安を少しでも明確にすることができれば幸いである。そしてその先に国・企業・個人それぞれがそれぞれの向き合う課題に取り組み、現代日本の若者をとりまく職業に関わる諸問題が一つでも多く解決されることを心から願って止まない。