

一橋大学・雇用政策研究会  
Discussion Paper No.11

**フリーター経験の持つ意味**  
～流通小売業チェーン店舗勤務者に見る仕事と意識～

**津崎 克彦**  
(東京海洋大学講師)

2009.4.

一橋大学大学院社会学研究科・総合政策研究室

## 目次

- I フリーターの仕事に関する既存研究の状況と本研究のスタンス
- II 職場におけるフリーターの仕事と働き方
- III フリーターの多面的な働き方とその規定要因
- IV まとめ
- V 働き方の規定要因 分析結果

### I フリーターの仕事に関する既存研究の状況と本研究のスタンス、データ

#### 1 フリーターの仕事に関する既存研究の状況

1990年代以降、日本の労働市場では、フリーターと呼ばれる位置づけの労働者が拡大し、その存在は政策上の関心を引き起こすと同時に、様々な立場からの調査研究がなされてきた。しかし、既存研究の基本的な問題意識は、「彼ら彼女達がなぜフリーターになったのか」という、未フリーター者のフリーター化の原因に焦点を当てたものが中心であり、フリーターが職場でどのような仕事にどの程度従事し、また、自らの仕事についてどのような評価をしているのかという調査研究は少ない。フリーターの仕事内容に関する既存研究は、およそ2つの立場に要約できる。第一の立場は、フリーターを労働市場における「従順で安価な低技能者」と捉え、その存在を底辺労働者として位置づけようとするものである<sup>1)</sup>。この主張は、フリーターの賃金の低さや、従事している仕事に属する産業や職業上の偏りを根拠に、フリーターは正社員と区別された領域で仕事に従事していると前提し、それゆえにフリーターの仕事は本人の適職選択や技能形成には結びつかず、フリーターになることは本人にとって将来的な意味がないと見なす。従って、企業外での能力開発機会の拡大、若年労働者のフリーター化の阻止と、フリーター化した労働者の早期の離脱支援が政策上の重要なポイントであるとしている。

フリーターの働き方をめぐる第二の立場は、第一の立場とは対照的に、フリーターを特定産業の「重要戦力」、「若手の主戦力」として見なす<sup>2)</sup>。この主張は、いくつかの産業で正社員と同等以上に業務遂行に優れているフリーターや現場管理職の代理の仕事にこなすフリーターの存在など、高度な業務を行う人材がいくつかの調査で観察されていることを根拠としている。この立場が主張するところによれば、フリーターが従事している仕事は、控えめに見積もっても下位の正社員の業務と同様のものであり、フリーターの仕事を単純に低技能の底辺職種と捉え、その経験を全て否定してしまうような見方に対して批判的である。政策提言として、短期のインターン制よりもフリーター経験の方が適職選択にとって効果的であると同時に、企業側もその価値を認め、非正規社員からの内部登用制度を拡大すべきである点を強調している。

#### 2 本研究の問題意識と利用データ

フリーターが従事している仕事の具体的な内容について、現段階では十分な調査による説明が進んでおらず、従って、既存の議論に一定の対立が生じているものと考えられる。

本稿ではこの問題について、一定の解答を得るべく、「フリーター経験の持つ意味」と題し、追求すべきテーマを具体的に次のように設定する。

① フリーターは職場でどのような仕事に、どの程度従事しているのか。その仕事内容や働き方は正社員と区別され、従って、将来における正社員雇用を前提とした上での適職選択や技能形成にとっては意味がないものなのであろうか。それとも、正社員と遜色のない仕事に従事しているのだろうか。

② 既存研究が指摘するように、正社員と遜色ない形で仕事に従事するフリーターが存在するとすれば、そうした人材の働き方を支えている条件はどのようなものか。長期のフリーター経験であろうか、あるいは、本人の意識や学歴など、他の要因であろうか。換言すれば、長期のフリーター経験は、単なる底辺業務への滞留をもたらしているだけなのだろうか、あるいは、職務の高度化に寄与しているのだろうか。

③ 正社員並に働くフリーターが存在するとしたら、彼ら彼女達は自分達の仕事や職場、雇用形態に関する現状をどのように評価しているのか。

④ ①～③の観察と分析を踏まえた上で、政策上、フリーター経験はどのように評価すべきなのか。

本稿では、2003年9月から2004年2月にかけて行われた、UIゼンセン同盟「流通サービス業の雇用の多様化と労使関係に関する調査」をデータとして利用し、これらの問題に関する分析を行う。調査は、流通小売業の店舗で働く労働者を対象に、さまざまな雇用形態で仕事に従事している労働者の仕事内容と意識を明らかにすべく企画されたものであり、同労働組合に加盟している企業に含まれる流通小売業(SM、GMS、家電量販)の企業人事部、店舗正社員(店長クラスの人材、それ以外の人材)、店舗直接雇用の非正規社員を対象としたインタビュー調査(7社)と、同7社を含むUIゼンセン同盟加盟の25社を対象としたアンケート調査により構成されている。なお、アンケート調査の配布は店舗での機縁法、回収数は合計3359名(正社員1410名、非正社員1937名、その他6名)であった。

データの対象である小売業で、相対的にフリーターが多く観察されることは、既存研究が指摘するところである<sup>3)</sup>。その意味では本データはフリーターを観察する上で1つの代表性を持つものと考えられる。同時に、観察対象を特定産業に絞ることは、従業員の仕事内容や働き方に関する共通指標を維持しながら、企業を横断する形で多くのケースを収集できるという利点がある。ただし、本研究が次に述べる間接雇用の問題も含め、観察対象を限定している点については、本稿最後で、本研究の一定の限界として述べる。

### 3 フリーターの定義とサンプル

本研究では、フリーターを内閣府による「平成15年版国民生活白書」(内閣府2003)に準じ、「学生を除く35歳未満の非正規労働者(非正規社員)」とし、「女性の場合には未婚者、男性の場合には既婚未婚を問わない」という形で定義する。ただし、利用する調査データは、企業による直接雇用の人材のみを対象としており、間接雇用者は分析に含まれない。また、本稿ではフリーターと正社員の比較を行うが、両者の差異を明確にするために、正社員は、文中で特に断りのない限り、フリーターと同年代の35歳未満の正社員をヒップアップして比較を行うことにする。

以上の条件の下で、サンプルに含まれる正社員とフリーターの属性及び過去の経験などの特徴は次表のようになった。

表 1 本研究が利用するアンケートデータに含まれる正社員とフリーターの特徴

	正社員(35歳未満)	フリーター(35歳未満)
回答数	740名	346名
平均年齢	平均 27.51 歳	平均 25.98 歳
性別	男性 467 名(63.5%) 女性 268 名(36.5%)	男性 84 名(24.4%) 女性 260 名(75.6%)
最終学歴	高校卒以下 309 名(42.0%) 短大等卒 92 名(12.5%) 大学卒以上 334 名(45.4%)	高校卒以下 190 名(55.7%) 短大等卒 105 名(30.8%) 大学卒以上 46 名(13.5%)
現在の会社での平均勤続年	6.61 年	3.01 年
他社での正社員経験	あり 81 名(10.9%)	あり 178 名(51.4%)
他社での非正規社員経験	あり 286 名(38.6%)	あり 201 名(58.1%)
現会社での非正規社員経験	あり 47 名(6.4%)	-
現会社での正社員経験	-	あり 11 名(3.2%)

## II 職場におけるフリーターの仕事と働き方

### 1 概要

以下では、フリーターの仕事内容と働き方を明らかにする為に、労働時間、現在の職務内容、教育と経験という 3 項目について分析を行う。

本節における我々の分析結果を要約すれば、次の通りとなる。まず、正社員とフリーターを比較した場合、正社員は全体として、長時間で高度な仕事に従事している人材の割合が高い。しかし、我々のデータによれば、週 150 時間以上仕事に従事しているフリーターは半数以上おり、また、典型的な正社員よりも高いレベルで日常業務や高度な業務に従事するフリーターが、全体の 20~30%程度存在している。技能形成については、正社員の方が相対的に多くの機会を与えられているが、そもそも企業が全体として十分な機会を提供しているとは言えず、正社員であることが技能形成に繋がるという主張は、強調すべき意見とは言えない。

### 2 労働時間

月間のおよその労働時間は、正社員の場合、平均 202.28 時間(残業 35.71 時間)に対して、フリーターは平均 153.07 時間(残業 18.69 時間)であった。それぞれの労働時間を 7 段階に分割して分布状況を見ると、フリーターの場合には、正社員ではほとんど見られない 100 時間以上 150 時間未満の層に 35.81%程度の人材が存在していた。また、200 時間を越える層は正社員 35.17%存在するのに対して、フリーターは 10.81%であった。しかし、最頻の層は正社員もフリーターも同じ 150 時間から 200 時間という結果になった<sup>4)</sup>。

表 2 正社員とフリーターの労働時間

	50時間未満	50時間以上 100時間未満	100時間以上 150時間未満	150時間以上 200時間未満	200時間以上 250時間未満	250時間以上 300時間未満	300時間以上	計
正社員	4.10	0.56	0.71	59.46	20.20	5.37	9.60	100.00
フリーター	3.72	5.07	35.81	44.59	7.09	0.34	3.38	100.00
計	3.98	1.89	11.06	55.08	16.33	3.88	7.77	100.00

単位%

#### 4 現在の仕事内容

正社員及びフリーターの仕事内容を明らかにする為に、アンケート調査では、「現在担当している売場や作業場所(作業場所)」(19 項目)及び「現在担当している業務や作業内容(職務)」(31 項目)を聞いた(表 3 の表側項目)。質問した各項目に対する担当しているか否かの回答結果に対し、主成分分析(バリマトリックス回転)を行い、結果として抽出された 14 の主成分を店舗における各職域とした(表 3 の表頭項目)。

表3 作業内容・作業場所に関する主成分分析結果

	1	2	3	4	5	6	7
	売場オペレーション	計画・企画・クレーム処理	レジ	惣菜・調理	会計	精肉	ソフト・情報通信
主成分寄与率	13.32	10.51	3.39	3.39	3.24	3.24	3.12
作業内容/商品の発注数量の判断	0.73 *	0.22	0.06	0.02	-0.05	-0.02	-0.04
作業内容/売り出し準備	0.72 *	0.19	0.00	-0.12	-0.04	-0.09	0.00
作業内容/陳列	0.70 *	0.03	-0.11	-0.03	-0.17	0.04	0.04
作業内容/品出し	0.69 *	-0.03	-0.15	-0.01	-0.22	0.03	0.02
作業内容/商品発注のタイミングの判断	0.69 *	0.35	0.13	0.04	0.02	-0.01	0.02
作業内容/商品の発注品目の判断	0.66 *	0.34	0.06	0.05	0.01	-0.01	-0.02
作業内容/開閉店時の商品整理	0.65 *	0.20	0.04	-0.08	0.02	0.00	0.00
作業内容/見切りの判断	0.61 *	0.34	0.04	0.05	-0.02	0.11	-0.05
作業内容/POP作成	0.60 *	0.16	-0.04	-0.01	0.00	0.01	0.07
作業内容/売場改造	0.60 *	0.26	0.04	-0.05	0.05	-0.08	0.01
作業内容/清掃	0.59 *	0.03	0.09	0.06	0.05	0.07	-0.01
作業内容/販売	0.53 *	0.13	-0.06	-0.16	-0.16	-0.14	0.08
作業内容/売場レイアウトの企画	0.52 *	0.59 *	0.03	0.00	0.01	0.00	0.01
作業内容/売上計画に関する判断	0.22	0.84 *	-0.07	0.02	0.00	0.03	0.01
作業内容/人員配置計画に関する判断	0.09	0.83 *	-0.05	0.04	0.00	0.00	-0.01
作業内容/利益計画に関する判断	0.17	0.83 *	-0.07	0.03	0.02	0.06	-0.01
作業内容/シフト作成・調整	0.16	0.75 *	-0.01	0.00	0.07	0.02	0.02
作業内容/他の従業員の教育や指導	0.20	0.75 *	0.03	0.01	0.07	0.03	0.01
作業内容/催事の企画	0.21	0.69 *	0.00	-0.02	0.03	-0.02	-0.02
作業内容/クレーム処理	0.34	0.54 *	0.08	-0.04	0.06	-0.07	0.06
作業場所/レジ	-0.08	-0.11	0.80 *	-0.08	0.01	-0.03	0.02
作業内容/チェッカー	0.16	0.05	0.67 *	-0.12	-0.07	-0.14	-0.04
作業場所/惣菜	-0.06	0.01	-0.09	0.88 *	-0.01	-0.05	-0.04
作業内容/調理	0.01	0.06	-0.12	0.83 *	-0.08	0.05	-0.04
作業内容/会計業務	-0.06	0.02	-0.03	-0.02	0.76 *	0.01	0.01
作業場所/事務など事務所の仕事や業務	-0.19	0.07	0.02	-0.06	0.71 *	-0.05	-0.02
作業場所/食肉	0.03	0.05	-0.08	-0.02	-0.02	0.93 *	-0.04
作業内容/鮮魚や食肉等の食品の加工	0.01	0.06	-0.13	0.04	-0.05	0.68 *	-0.04
作業場所/通信関連売場	-0.01	0.05	-0.02	-0.02	-0.02	-0.02	0.73 *
作業場所/情報関連売場	0.01	0.00	-0.06	-0.03	-0.01	-0.04	0.72 *
作業場所/ソフト関連売場	0.06	-0.01	0.05	-0.01	0.02	0.01	0.62 *
作業場所/日記	0.12	0.02	-0.10	-0.08	-0.01	-0.10	-0.05
作業場所/加工食品	0.00	0.11	-0.17	-0.05	-0.14	0.07	-0.04
作業内容/検品、検収	0.24	0.09	0.04	-0.03	0.09	-0.06	0.06
作業内容/搬入	0.22	0.18	-0.03	0.04	0.03	-0.02	-0.01
作業場所/家電関連売場	-0.03	0.01	-0.09	-0.07	-0.01	-0.04	0.01
作業場所/AV関連売場	0.08	-0.04	0.00	-0.01	-0.02	-0.01	0.16
作業場所/鮮魚	-0.05	0.02	-0.11	0.05	-0.05	0.00	-0.03
作業場所/家庭用品・日用雑貨	0.09	0.03	-0.01	-0.04	0.00	-0.02	-0.03
作業場所/医薬・化粧品	0.08	0.03	0.09	0.02	0.07	0.02	0.04
作業場所/家具・寝具・インテリア	0.03	0.07	-0.03	-0.07	-0.09	-0.07	-0.09
作業場所/その他	0.00	0.01	-0.03	-0.01	-0.17	-0.02	-0.04
作業内容/その他	-0.09	0.07	-0.07	-0.06	0.23	-0.05	0.02
作業場所/青果	0.02	0.05	-0.17	-0.07	-0.08	-0.04	-0.04
作業内容/商品の値付け・価格設定	0.50	0.33	-0.02	0.15	-0.01	0.19	0.03
作業場所/バックヤードなど売場以外の業務	0.05	0.00	0.41	-0.02	0.12	0.06	-0.04
作業内容/保管	0.46	0.11	0.09	0.05	0.11	0.05	0.03
作業内容/売上計算	0.30	0.39	0.03	-0.02	0.48	-0.01	-0.01
作業場所/衣料・服飾	0.31	0.00	0.14	-0.23	0.01	-0.23	-0.16
作業内容/サッカー	0.36	0.01	0.42	-0.17	-0.04	-0.18	-0.05

\*: 絶対値 0.5 以上

表3 作業内容・作業場所に関する主成分分析結果(続き)

	8	9	10	11	12	13	14
	日記・加工 以外	検品・検 収・搬入	家電・AV	鮮魚加工	家庭・医 薬・家具	その他	青果以外
主成分寄与率	3.12	3.12	3.00	3.00	2.83	2.66	2.45
作業内容/商品の発注数量の判断	-0.21	-0.10	-0.02	0.01	0.08	0.04	-0.03
作業内容/売り出し準備	0.13	0.06	0.00	-0.06	0.05	-0.09	0.11
作業内容/陳列	0.05	0.23	-0.17	-0.04	0.11	-0.12	-0.01
作業内容/品出し	0.06	0.20	-0.20	-0.08	0.11	-0.12	0.02
作業内容/商品発注のタイミングの判断	-0.17	-0.05	0.01	0.00	0.02	0.09	-0.07
作業内容/商品の発注品目の判断	-0.19	-0.09	0.00	0.03	0.06	0.04	-0.06
作業内容/開閉店時の商品整理	0.17	0.10	-0.03	-0.07	0.00	-0.04	0.09
作業内容/見切りの判断	-0.24	0.04	-0.12	0.07	-0.03	-0.02	-0.25
作業内容/POP作成	-0.15	0.09	0.09	-0.01	0.06	-0.02	-0.02
作業内容/売場改造	0.07	0.07	0.16	0.02	-0.01	0.02	0.02
作業内容/清掃	0.17	0.22	0.07	0.02	-0.06	-0.01	0.04
作業内容/販売	0.35	0.07	0.15	-0.12	0.03	-0.10	0.24
作業内容/売場レイアウトの企画	-0.06	-0.05	0.04	0.04	-0.01	-0.01	-0.07
作業内容/売上計画に関する判断	-0.03	0.03	-0.01	0.03	0.02	0.00	-0.02
作業内容/人員配置計画に関する判断	0.00	0.06	-0.03	0.04	0.03	0.00	0.04
作業内容/利益計画に関する判断	-0.03	0.04	-0.02	0.03	0.01	0.01	-0.03
作業内容/シフト作成・調整	0.00	0.04	-0.08	-0.02	0.06	-0.01	0.04
作業内容/他の従業員の教育や指導	0.00	0.05	-0.03	-0.01	0.02	0.03	-0.05
作業内容/催事の企画	-0.05	0.09	0.04	-0.01	0.04	0.03	-0.01
作業内容/クレーム処理	0.14	0.11	0.15	-0.04	0.01	0.09	0.01
作業場所/レジ	0.05	0.05	-0.01	-0.08	0.03	-0.07	0.04
作業内容/チェッカー	0.19	-0.04	-0.19	-0.09	0.00	-0.06	0.16
作業場所/惣菜	0.00	-0.04	-0.04	-0.13	-0.04	-0.08	0.02
作業内容/調理	0.08	0.05	-0.06	0.21	-0.06	0.01	0.03
作業内容/会計業務	0.04	0.03	-0.01	-0.07	-0.04	-0.06	0.03
作業場所/事務など事務所の仕事や業務	-0.05	0.10	-0.01	0.02	0.05	0.13	-0.01
作業場所/食肉	0.03	-0.03	-0.04	-0.04	-0.05	-0.05	0.01
作業内容/鮮魚や食肉等の食品の加工	0.06	0.00	-0.06	0.63 *	-0.06	-0.04	0.02
作業場所/通信関連売場	0.00	0.02	0.18	0.01	-0.05	-0.01	0.05
作業場所/情報関連売場	0.03	0.02	0.21	-0.01	-0.05	-0.03	0.05
作業場所/ソフト関連売場	0.03	-0.01	-0.18	-0.03	0.04	0.03	-0.06
作業場所/日記	-0.71 *	-0.05	-0.05	0.01	-0.04	-0.06	0.02
作業場所/加工食品	-0.52 *	0.37	-0.14	-0.15	-0.07	-0.08	0.26
作業内容/検品、検収	0.07	0.62 *	-0.05	-0.03	-0.06	-0.02	-0.06
作業内容/搬入	-0.04	0.61 *	0.06	0.07	0.06	0.00	-0.06
作業場所/家電関連売場	0.08	0.04	0.70 *	-0.05	0.04	-0.06	0.08
作業場所/AV関連売場	0.01	0.01	0.66 *	-0.02	-0.07	-0.04	0.00
作業場所/鮮魚	0.00	0.04	-0.06	0.93 *	-0.03	-0.05	0.03
作業場所/家庭用品・日用雑貨	-0.02	0.00	0.00	-0.02	0.75 *	-0.02	0.03
作業場所/医薬・化粧品	-0.06	-0.10	-0.05	-0.01	0.58 *	-0.06	-0.01
作業場所/家具・寝具・インテリア	0.16	0.13	0.03	-0.02	0.56 *	-0.01	0.04
作業場所/その他	0.07	0.00	-0.05	-0.10	-0.05	0.81 *	0.06
作業内容/その他	0.00	0.02	-0.07	0.03	-0.06	0.62 *	0.02
作業場所/青果	0.07	0.13	-0.10	-0.06	-0.08	-0.10	-0.86 *
作業内容/商品の値付け・価格設定	-0.09	0.11	0.02	0.14	0.07	-0.05	-0.23
作業場所/バックヤードなど売場以外の業務	-0.09	0.41	0.17	0.03	0.08	0.07	-0.10
作業内容/保管	-0.02	0.36	0.06	0.05	0.01	0.12	0.05
作業内容/売上計算	0.14	0.10	-0.02	-0.04	-0.03	-0.05	0.11
作業場所/衣料・服飾	0.34	-0.09	-0.27	-0.10	-0.27	-0.32	0.23
作業内容/サッカー	0.32	0.00	-0.26	-0.11	0.02	-0.07	0.25

\*: 絶対値 0.5 以上

各職域に対する正社員とフリーターの担当状況を見る為に、正社員とフリーターの各職域に対する主成分得点を比較したものが次表である。

表4 正社員とフリーターの職域と担当状況

現在の担当	属性	平均	平均の差	
売場オペレーション	正社員	0.28	0.39	*
	フリーター	-0.12		
計画・企画・クレーム処理	正社員	0.42	0.83	*
	フリーター	-0.41		
レジ	正社員	-0.13	-0.29	*
	フリーター	0.17		
惣菜・調理	正社員	-0.04	0.05	
	フリーター	-0.09		
会計	正社員	0.12	0.17	*
	フリーター	-0.05		
精肉	正社員	0.00	0.07	
	フリーター	-0.07		
ソフト・情報通信	正社員	0.21	0.16	
	フリーター	0.05		
日配・加工以外	正社員	0.02	-0.10	
	フリーター	0.12		
検品・検収・搬入	正社員	0.03	0.03	
	フリーター	0.00		
家電・AV	正社員	0.29	0.40	*
	フリーター	-0.11		
鮮魚加工	正社員	0.04	0.10	
	フリーター	-0.06		
家庭・医薬・家具	正社員	-0.07	-0.03	
	フリーター	-0.04		
その他	正社員	0.00	-0.10	
	フリーター	0.10		
青果以外	正社員	0.01	-0.07	
	フリーター	0.08		

表中の数値は各主成分に対する主成分得点  
最右列\*印はt検定5%水準で有意となった項目

正社員とフリーターで最も大きく異なったのは、クレーム処理処理、シフト作成、従業員の教育や指導、利益・売上計画など、管理的で裁量が高いと考えられる職務に関わる「計画・企画・クレーム処理」(第二主成分)であった。他に売場オペレーション、会計、家電・AV 売場について正社員の担当が多く観察され、逆にレジではフリーターが多く見られた。他方、それ以外の職域では正社員とフリーターの間には明確な差は見られず、それぞれの職域では、正社員もフリーターも同程度担当が存在することを示している。

次に正社員とフリーター両者の仕事の重なりを見る為に、主成分分析において、寄与率が高かった「売場オペレーション」(寄与率13.3%、1位)及び「企画・計画・クレーム処理」(寄与率10.5%、2位)の正社員とフリーターの主成分得点のパーセンタイル値を比較した。



表 5 正社員とフリーターの担当職域重複状況の比較

正社員	パーセンタイル値			フリーターのパーセンタイル値との対応		
	5	50	95	5	50	95
売場オペレーション	-1.34	0.40	1.79	5.80	32.30	90.60
計画・企画・クレーム処理	-0.93	-0.06	2.58	3.10	26.50	60.00
フリーター	パーセンタイル値			正社員とのパーセンタイル値との対応		
	5	50	95	5	50	95
売場オペレーション	-1.33	-0.27	1.57	2.90	71.30	98.30
計画・企画・クレーム	-0.99	-0.48	0.36	8.10	89.00	99.80

列「パーセンタイル値」の数値は、5、50、95 各パーセンタイル値に対応する表側項目の主成分得点

列「フリーター(及び正社員)のパーセンタイル値との対応」の数値は、5、50、95 各パーセンタイル値に対応するフリーター(及び正社員)のパーセンタイル値

職域「売場オペレーション」に関する正社員の 50 パーセンタイル値に相当するフリーターのパーセンタイル値は 32.30 であり、50 パーセンタイルを同職域における一般的な正社員の像と仮定すると、そうした正社員の像よりも高いレベルで仕事をしているフリーターは 3 割程度存在すると言える。同じように、職域「企画・計画・クレーム処理」では、正社員の 50 パーセンタイルはフリーターの 26.50 パーセンタイルに相当し、3 割弱のフリーターが一般的な正社員よりも高いレベルでその職域を担っているといえる<sup>5)</sup>。

## 5 教育と経験

### (1) 教育受講の機会

自己啓発の支援、研修や教育プログラムの参加、職場改善に関する意見交換の場という 3 つの要因について、回答者本人が受講や参加ができる機会が会社によって提供されているかという点を尋ねたところ、自己啓発は正社員 56.5%に対してフリーター20.81%、研修や教育プログラムは正社員 38.11%に対してフリーター18.21%、職場改善に関する意見交換の場は正社員 28.78%に対してフリーター18.79%と、全て正社員の方がより多く提供されているとの結果になった。しかし、自己啓発については、正社員で 4 割以上の人材が会社からの支援制度はないと回答し、また、研修や教育プログラムや職場環境改善の意見交換などについては、それぞれ6割、7割程度の正社員はそのような機会はないという結果であった。

なお、会社提供以外での仕事に関する教育受講については、正社員は 2.97%、フリーターは 2.60%と、両者問わず極めて少ない人材しか、そうした教育の受講をしていないという結果になった。

## (2) 現在の職場における過去の経験

技能形成に関する既存研究では、関連の深い仕事群の経験の幅は、本人の技能形成にプラスに寄与するという主張がある<sup>6)</sup>。この点を仮定し、現在の職場で過去に経験した売場や職務の数について観察した。結果、経験した売場や職務の数については正社員が平均して多いが、1 勤続年数当たりでは、経験した職務数では差は見られなかった。また、売場数についてはフリーターが正社員よりも 1 勤続年当たりの担当は多いという結果になった。

表 6 正社員とフリーターの経験売場数と職務数

経験売場数	正社員	1.33*
	フリーター	0.86
経験職務数	正社員	6.76*
	フリーター	2.64
経験した売場数/勤続年	正社員	0.32*
	フリーター	0.69
経験した職務数/勤続年	正社員	1.53
	フリーター	2.01

最右列\*は t 検定 5%水準で有意な項目

## III フリーターの多様な働き方とその規定要因

### 1 概要

次に本節では、フリーターを多様な働き方を含むものとして捉え、それぞれの働き方で仕事に従事しているフリーターの間、及び、特に正社員と近い働き方をしているフリーターと正社員との間にある属性、意識、社会的資源、経験、仕事や職場に対する評価の差異を明らかにする。正社員に近い管理的な職務を担う人材がフリーターの中にも存在することは、前項である程度明らかになった。ここでの分析の 1 つの焦点となるのは、フリーター経験の長期化が持つ意味であり、フリーター経験が、職務の高度化に影響を与えるのか、あるいは、それ以外の要因が影響を与えるのかという点である。

以下で行う我々の分析によれば、本人の意識と勤続年数、類似産業の非正規社員経験が、職務の高度化に寄与しているという影響が観察された。また、同じような労働時間、同じような職域で働く正社員とフリーターを比較した場合、両者の間には、意識面での差はなく、両者の差は、正社員及び非正規社員経験年数、性別と学歴(大卒であるか否か)という点であった。

他方、フリーターの場合、正社員とは異なる短時間・非高度業務フリーターの方が、全般的に職場に対して満足が高く、現在の状態を維持したいという意識が相対的に高い。フリーターの中には、高い意識で長時間・高度な業務をこなしながら、現状に不満を持っている層と、何らかの原因で比較的軽度な働き方を維持したいと考えている層がいるという解釈が出来る。

### 2 多様なフリーターの働き方

ここでは、前項で示した正社員の特徴の内、第一に労働時間、第二に高度な職域と考えられる「計画・企画・クレーム処理」に関連する何らかの職務<sup>7)</sup>を担当しているか否か、という 2 点に注目し、フリーターを 4 集団に分ける。第一の集団は、「短時間・非高度業務フ

リーター」であり、月の労働時間が約 160 時間未満で、かつ高度な業務を 1 つも担当していない集団である。第二の集団は、「短時間・高度業務フリーター」であり、160 時間未満の労働時間でかつ高度な業務を何らか 1 つ以上担当している集団である。第三の集団は「長時間・非高度業務フリーター」であり、160 時間以上の労働時間を行いつつ、高度な業務は 1 つも担当していない集団である。第四の集団は「高度業務・長時間フリーター」であり、160 時間以上の仕事に従事し、同時に 1 つ以上の高度な業務を行っている集団である。

### 3 フリーターの多面的な働き方の規定要因

次に、4 つの集団に分類したフリーターに注目し、それぞれのフリーターが、意識や属性、社会的資源、経験について、どのような特徴を持っているのかという点を分析する。分析はロジスティック回帰分析によって行い、被説明変数及び説明変数は下記の通りとする。

表 7 フリーターの多面的な働き方の規定要因 モデル

【モデルの被説明変数】	
モデル 1	短時間・非高度業務フリーターと短時間・高度業務フリーター
モデル 2	短時間・非高度業務フリーターと長時間・非高度業務フリーター
モデル 3	短時間・高度業務フリーターと長時間・高度業務フリーター
モデル 4	長時間・非高度業務フリーターと長時間・高度業務フリーター
【説明変数(全てのモデルで同一)】	
属性	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢</li> <li>・性別(男性=0、女性=1)</li> </ul>
意識	<ul style="list-style-type: none"> <li>・努力・達成志向…技能形成及び目標を達成したいという意識</li> <li>・現状維持志向…今の仕事と勤め先を維持したいという意識</li> <li>・家庭・余暇志向…家庭や余暇を大事にしたいという意識</li> <li>・賃金・安定志向…高い収入を得て安定した生活を送りたいという意識</li> </ul> (価値意識に関するアンケートデータ 12 項目の質問(5 段階評価)の主成分分析で得られた主成分得点を利用。表 8 参照。)
社会的資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自宅が一戸建て(ダミー)</li> <li>・主たる生計を親から得ている(ダミー)</li> <li>・学歴が大卒以上(ダミー)</li> </ul>
経験	<ul style="list-style-type: none"> <li>・非正規社員の経験年数(ただし小売・飲食・サービス)</li> <li>・正社員の経験年数(ただし小売・飲食・サービス)</li> <li>・現在の職場での勤続年数</li> </ul>

表 8 本人の意識 主成分分析結果

	努力・達成志向	現状維持志向	家庭・余暇志向	賃金・安定志向
寄与率	21.12	14.87	14.35	10.81
技能技術を深く掘り下げたい	0.79*	0.06	0.04	0.03
色々な技能等を身に付けたい	0.78*	0.01	0.10	0.15
高い地位を得たい	0.62*	0.18	-0.15	0.31
自分自身の夢や目標を達成	0.61*	0.04	0.25	0.09
社会貢献をしたい	0.52*	0.27	0.35	-0.23
現在の会社に勤め続けたい	0.15	0.86*	-0.07	0.04
現在担当の業務を続けたい	0.03	0.84*	0.02	0.04
家族や家庭を大事にしたい	0.07	0.03	0.83*	0.09
余暇や休暇を得たい	0.08	-0.20	0.62*	0.20
高い収入や賃金を得たい	0.34	-0.08	0.03	0.77*
安定した生活を送りたい	-0.04	0.19	0.43	0.68*
お客様と誠実関係続けたい	0.33	0.38	0.49	-0.10

既存研究では、フリーターと正社員の間で、性別、学歴、住居や生計を親に依存しているか否かという点、意識の違いなどが指摘されている。本稿では、一方では、それらがフリーター間の働き方の違いを説明する変数として有効か否かという点を判断するという意図のもとでモデルを立て、加えて、彼ら彼女達の経験の長期化が働き方の差異に影響を与えているのか否かという点を明らかにする為に、非正規社員の経験年数、正社員の経験年数、現在の職場での勤続年数という、フリーター経験を示す変数を投入した。

以上の分析に加えて、別途、本人の現在の仕事や職場に関する評価(満足度)に関する各集団間の差異を分析した。満足度には、28 項目の満足度に対する正社員とフリーターの回答結果に対して行った主成分分析の結果として得られた得点を用いた(表 9)。

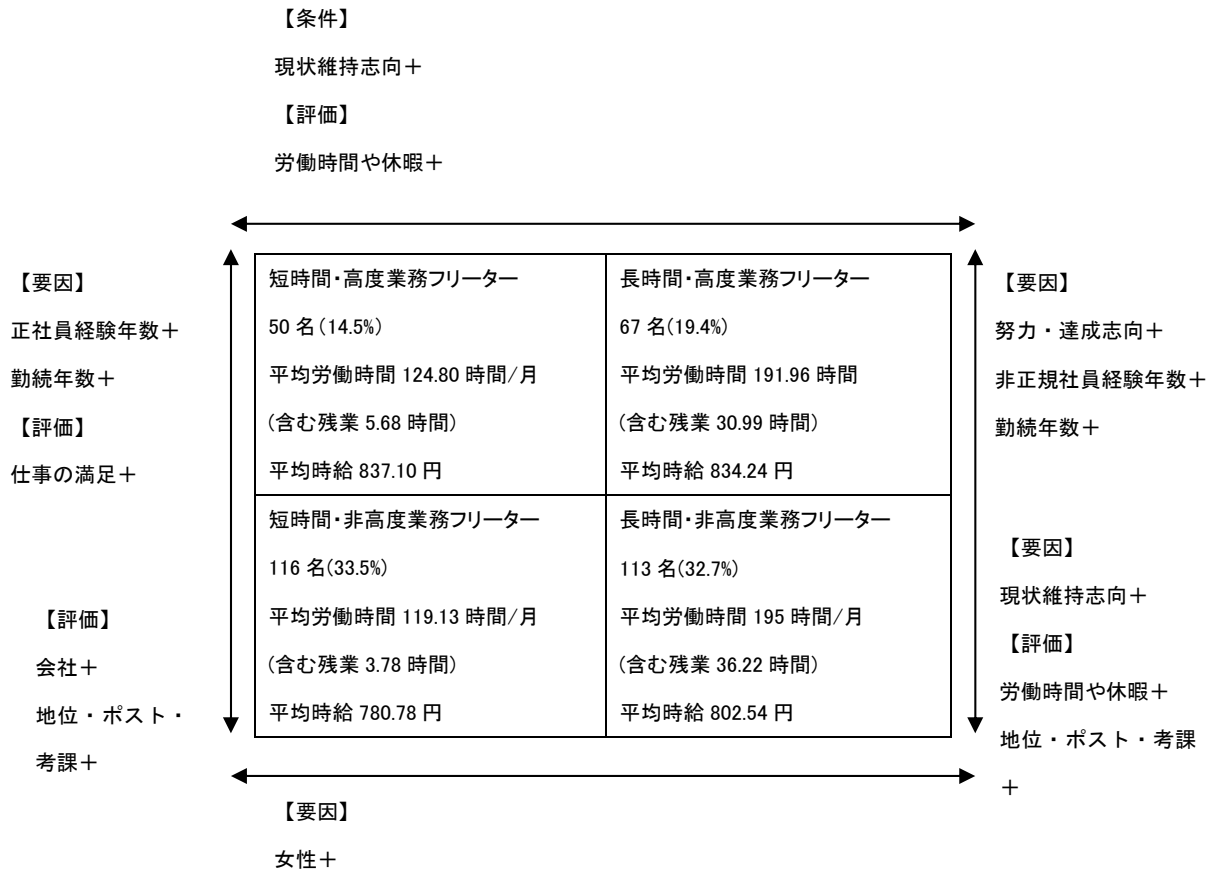
表 9 職場や仕事に対する評価(満足度)

	仕事の満足	人間関係	労働時間や 休暇	会社	地位・ポスト と評価	労働密度	担当業務・雇 用形態
寄与率	11.36	9.81	9.17	8.95	8.68	8.22	4.68
仕事の出来具合・成果	0.82 *	0.09	0.09	0.10	0.03	0.04	0.07
仕事のやりがいや達成感	0.74 *	0.16	0.04	0.15	0.17	0.09	0.24
自分自身の知識や技術習得	0.73 *	0.12	0.05	0.09	0.08	0.05	-0.21
自分自身の能力の発揮	0.72 *	0.16	0.02	0.06	0.20	0.04	0.23
職場の仲間や同僚との関係	0.13	0.81 *	0.12	0.04	0.14	0.04	0.07
職場の非正規社員との関係	0.10	0.81 *	0.11	0.06	0.02	0.05	0.10
職場の正社員との関係	0.15	0.79 *	0.01	0.07	0.06	0.10	0.11
職場の上司との関係	0.10	0.55 *	0.08	0.09	0.40	0.11	0.03
休暇取得の希望がかなう	0.09	0.09	0.82 *	0.05	0.10	0.07	0.09
休日を確実にとれること	0.05	0.08	0.81 *	0.10	0.12	0.13	0.04
勤務時間帯の希望がかなう	0.04	0.07	0.62 *	0.12	0.14	0.35	-0.01
会社の安定性	0.09	0.10	0.10	0.85 *	0.10	0.03	0.07
会社のネームバリュー	0.10	0.10	0.07	0.82 *	0.09	0.06	0.15
会社全体について	0.24	0.04	0.16	0.70 *	0.24	0.18	0.00
地位やポスト	0.06	0.17	0.07	0.04	0.68 *	-0.02	0.31
仕事に対する上司の評価	0.15	0.29	0.04	0.17	0.64 *	0.19	-0.02
異動の希望を聞いてくれる	0.25	-0.01	0.27	0.11	0.54 *	0.13	-0.06
給料	-0.05	0.01	0.07	0.43	0.54 *	0.11	0.08
仕事の肉体的面でのきつさ	0.01	0.06	0.28	0.07	0.12	0.77 *	0.17
仕事の精神的面でのきつさ	0.13	0.14	0.12	0.06	0.19	0.75 *	0.17
労働時間の長さ	-0.01	-0.03	0.48	0.10	0.14	0.57 *	-0.02
現在の担当業務について	0.40	0.10	0.15	0.10	0.29	0.18	0.53 *
現在の雇用形態	0.06	0.21	-0.04	0.30	0.11	0.10	0.51 *
仕事の進め方を決められる	0.30	0.19	0.32	0.05	0.08	0.20	0.39
現在の仕事の配分	0.34	0.10	0.21	0.08	0.48	0.26	0.26
お客様との関係	0.30	0.35	-0.20	0.18	0.06	0.38	-0.07
仕事と私生活とのバランス	0.31	0.17	0.36	0.17	0.01	0.45	-0.16
会社提供の教育に関する支援	0.32	0.03	0.08	0.35	0.44	0.16	-0.37

比較は、表 7 で示したロジスティック回帰の被説明変数として用いた 4 つのモデルと同じものとし、比較の方法として、t 検定により、各集団間で差があるか否かを判定した。

ロジスティック回帰分析及び t 検定による分析いずれも、分析内容が多岐に渡るため、有意水準 5% で差が生じた項目についてのみ整理したのが、次図である。また、参考のため、サンプルに含まれた人数、平均労働時間と平均時給を示した。分析結果は、本稿 V に記載した。

図1 多元的なフリーターの働き方とその規定要因



フリーター期間の長さや働き方の関係について、勤続年数の上昇は職務の上昇に影響をもたらしている。加えて、正社員に最も近い働き方である長時間・高度業務フリーターを高度業務に従事していない長時間フリーターと比較すると、非正規社員の経験年数も職務の高度化に影響をもたらしていることが確認できる。従って、全般的に見れば、フリーターはある程度経験が長期になるに従い、高度な業務をこなすようになるという関係が存在する。

なお、親に生計を依存しているか否かという点や、大卒であるか否かという学歴の差異については、フリーターの働き方を規定する要因としては認められるとは言えないという結果になった。また、正社員と最も近い長時間・高度業務フリーターの場合、そうでない長時間フリーターと比較すると、努力・達成志向の意識が強いという結果になった。同時に、長時間・高度業務フリーターは、他のフリーターの集団と比較すると、現状維持志向が弱い。正社員と近似の業務を不利な労働条件の下で行うということに不満を持っていると推察される。逆にそれ以外のフリーターの中には、労働時間や比較的難易度が低いと考えられる現状の働き方を、ある程度維持したいと考えている層がいることも示している。

仕事や職場に対する評価に注目すると、短時間・長時間に関わらず、高度な業務を行うフリーターは、そうでないフリーターと比較して、地位やポスト、考課についての上司や会社に対する不満が高くなっている。また、長時間・高度業務フリーターは、そうでない

フリーターと比較して、労働時間や休暇に対する不満が高い。

#### 4 長時間フリーターと正社員との比較

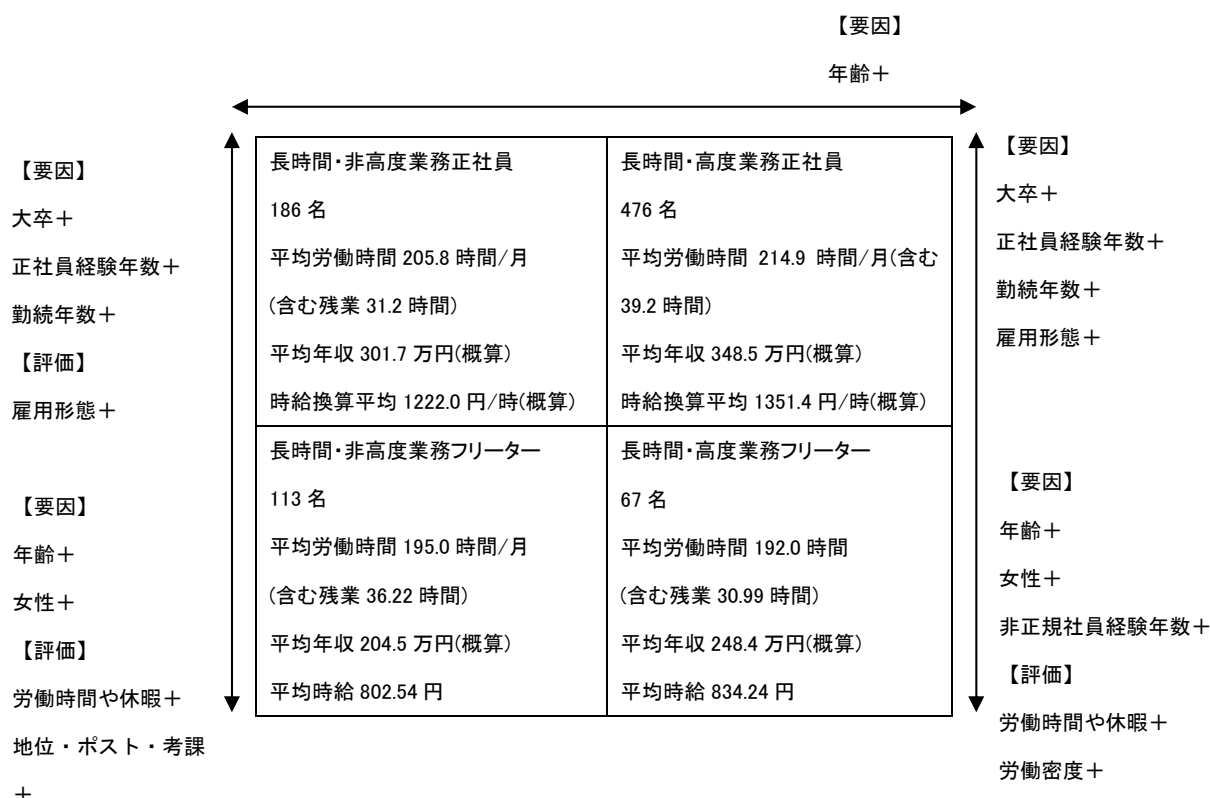
正社員の多くは月間 160 時間以上の仕事を行っており、短時間フリーターに相当する働き方は正社員では例外である。そこで、ここでは正社員に近い長時間フリーター(非高度業務、高度業務)に限定し、それぞれの集団を、同じように非高度業務に従事している正社員、高度業務に従事している正社員と比較する。分析はロジスティック回帰モデルで、説明変数はフリーター間の差異を分析したのと同じものを利用して分析する。また、前項 3 と同様に、現在の評価についても両者の差異を分析する。

表 10 フリーターと正社員の働き方の規定要因 モデル(被説明変数のみ)

【モデルの被説明変数】	
モデル 5	長時間・非高度フリーターと長時間・非高度正社員
モデル 6	長時間・高度フリーターと長時間・高度正社員
モデル 7	長時間・非高度正社員と長時間・高度正社員

前項と同様に、分析結果は本稿 V に示し、要約したものを次図に示す。

図2 フリーターと正社員の働き方の規定要因と評価



正社員とフリーターを区別している要因は、性差、学歴、正社員経験年数、勤続年数であり、正社員は、男性、大卒、正社員の経験年数が長く、勤続が長いという、いわば生え抜きの従業員に近い存在であるという点に特徴がある。本人の意識については、本研究で設定した4つ項目いずれにおいても、正社員とフリーターの間で差異は観察されず、本研究が設定した範囲では、フリーターが正社員と比較して、何らかの意識が高いとか低いということとはなかった。仕事への評価については、フリーターは雇用形態に対する不満が正社員よりも高くなっており、労働時間や休暇に対する不満は、正社員が高くなっている。

なお、図2中には、正社員の概算の年収<sup>8)</sup>を労働時間で割った数値を算出し、時給を示した。フリーターの時給は正社員の約6割～6.5割程度という結果になった。

#### IV まとめ

##### 1 フリーターの仕事は周縁的なものか

フリーターの仕事を巡る既存研究に対して、我々の観察と分析は次のような見解を提示することが出来る。第一に、フリーターの仕事は正社員と区別された周縁的なものであり、その経験は本人の適職選択や技能形成にとって意味がないという既存の見解に対し、実際のフリーターの仕事は正社員と連続性があるだけでなく、正社員と同じような仕事に従事しているフリーターも存在することから、やや単純化しすぎた極端な意見であると言える。同時に、職務の高度化には、本人の仕事に対する意欲と、勤続や経験年数が寄与しており、こうした点を踏まえた上では、フリーター経験の長期化は極端に過小評価すべきものではない。第二は、フリーターの意識に関する問題である。正社員とフリーターの間で、後



者は就労に関する意識が低く、それゆえフリーターという状態にあるという意見は、少なくとも我々の調査で対象としたような、既に職場で一定程度仕事に従事しているフリーターを対象とするならば、正当な意見とは言えない。第三に、長時間で高度な業務をこなしているフリーターは、現在の働き方、雇用形態について不満を抱いているのが現状である。低賃金で高いレベルの就労を行うという現状が続くのであれば、不満から自分自身の能力を抑制する形で賃金並の低い仕事の方に向かってしまうか、あるいは、自分自身がこれまでの仕事で身につけた技能を無駄にする形で、他の仕事に従事していく可能性がある。アンケート調査と同時並行して行ったフリーターに対するインタビューによれば、フリーターがある程度職場にコミットするようになると、現在働いている会社以外での就労機会を見つけるのが難しい状況が聞かれた<sup>9)</sup>。この点を鑑みると、不満を持ちながら、他の就労機会も見つけることが出来ず、いわば低生産性均衡へ向かっていく可能性が高い。

## 2 適職選択、技能形成と内部登用制度

以上の考察が認められるのであれば、現に自社に就労している特に高度なフリーターを内部登用制度等の形で雇わないのは、恐らく企業にとって機会損失となる。企業にとって問題となるのは、次のような意思決定であろう。即ち、人材を採用する際に、「女性が多く、学歴が低いものの、ある程度自社についての情報を持ち、具体的な仕事経験によって蓄積された技能を持つ」集団を対象とするのか、あるいは、「自社については多くの情報を持たないが、他の経験も少ない生え抜きの人材」を対象とするのかという点である。いずれが良いのかという判断は難しいが、ある程度企業について情報を有するフリーターが採用された場合、何も知らない労働者と比べてその後の離職確率が低いというテーゼは、ある程度説得力があるのではないかと我々は考えている。

## 3 フリーター研究にとっての本研究の位置と今後の課題

以上、我々は、流通小売業チェーン店で仕事に従事するフリーターを観察し、フリーターの中には一定程度、高度な職務に従事する人材が存在することを、経験的な観察により示した。しかし、次の点を指摘しておく必要がある。第一に、フリーターの中には、短時間しか労働せず、その状態をある程度肯定している人材も一定数存在することも事実である。本稿では、その具体的な意識や状況については捉え切れなかったが、正社員とは異なる働き方を選択しているという意味で、そこにはある種の仕事の階層化が存在するという点である。第二に我々が調査した流通チェーン店で仕事に従事する直接雇用のフリーターは、労働市場の中では比較的恵まれた存在であるかもしれないという点である。労働事情全体を見れば、極めて短期の契約で細分化された仕事に従事する派遣、請負業が存在することも事実であり、そうした分野で仕事に従事している人材は、「正社員から切り離された「技能度の低い労働」<sup>10)</sup>という表現がふさわしいかもしれない。また、我々の研究は、現在労働市場で働いているフリーターに対して、仕事内容や技能の上で、不当に低い評価はできないという点を示したが、現在の若年に対し、フリーターになることを肯定するものでもない。我々の研究は、少なくとも現状では、やはり正社員の方が技能形成の機会も高く、また、フリーターは、必死に働けば働くほど賃金の点で報われないことを示している。

V 働き方の規定要因 分析結果

表 11 モデル 1 短時間・非高度フリーターと短時間・高度フリーター

ロジスティック回帰モデル		B	S.E.	Sig.	Exp(B)	
被説明変数 0=短時間・非高度フリーター 1=短時間・高度フリーター	属性	年齢	-0.14	0.07	0.07	0.87
		性別(0=男性、1=女性)	0.16	0.60	0.80	1.17
	意識	努力・達成志向	0.22	0.23	0.33	1.25
		現状維持・勤続志向	0.18	0.23	0.43	1.20
		家庭・余暇志向	-0.07	0.21	0.74	0.93
		賃金・安定志向	0.06	0.21	0.79	1.06
		社会的資源	自宅一戸建てダミー	0.15	0.48	0.75
	経験	主たる生計親ダミー	-0.85	0.53	0.11	0.43
		大卒ダミー	0.17	0.67	0.80	1.18
		非正規社員経験年数	0.03	0.08	0.69	1.03
		正社員経験年数	0.23	0.11	0.04*	1.26
		現在の職場勤続年数	0.37	0.10	0.00**	1.45
		Constant	1.21	1.98	0.54	3.35
*: p<0.05 **: p<0.01 -2対数尤度148.55 Cox & Snell R2乗0.16						
t検定		平均値				
平均値は各表側項目 の主成分得点	仕事の満足	短時間・非高度フリーター	-0.03*			
		短時間・高度フリーター	0.37			
	人間関係	短時間・非高度フリーター	-0.07			
		短時間・高度フリーター	-0.17			
	労働時間や休暇	短時間・非高度フリーター	0.45			
		短時間・高度フリーター	0.57			
	会社への満足	短時間・非高度フリーター	0.21**			
		短時間・高度フリーター	-0.30			
	地位・ポスト・考課	短時間・非高度フリーター	0.15**			
		短時間・高度フリーター	-0.27			
	労働密度	短時間・非高度フリーター	0.05			
		短時間・高度フリーター	-0.01			
	担当業務・雇用形態	短時間・非高度フリーター	-0.27			
		短時間・高度フリーター	-0.10			
*: p<0.05 **: p<0.01						

表 12 モデル 2 短時間・非高度フリーターと長時間・非高度フリーター

ロジスティック回帰モデル		B	S.E.	Sig.	Exp(B)	
被説明変数 0=短時間・非高度フリーター 1=長時間・非高度フリーター	属性	年齢	-0.06	0.05	0.24	0.95
		性別(0=男性、1=女性)	-0.82	0.37	0.03*	0.44
	意識	努力・達成志向	-0.19	0.15	0.22	0.83
		現状維持・勤続志向	-0.15	0.16	0.34	0.86
		家庭・余暇志向	0.05	0.16	0.73	1.06
		賃金・安定志向	0.04	0.16	0.78	1.04
		社会的資源	自宅一戸建てダミー	-0.26	0.33	0.44
	経験	主たる生計親ダミー	-0.31	0.40	0.43	0.73
		大卒ダミー	-0.28	0.49	0.56	0.76
		非正規社員経験年数	-0.02	0.06	0.76	0.98
		正社員経験年数	0.13	0.09	0.18	1.14
		現在の職場勤続年数	0.10	0.07	0.18	1.10
		Constant	2.87	1.37	0.04*	17.68
*: p<0.05 **: p<0.01 -2対数尤度262.32 Cox & Snell R2乗0.06						
t検定		平均値				
平均値は各表側項目 の主成分得点	仕事の満足	短時間・非高度フリーター	-0.03			
		長時間・非高度フリーター	-0.03			
	人間関係	短時間・非高度フリーター	-0.07			
		長時間・非高度フリーター	-0.19			
	労働時間や休暇	短時間・非高度フリーター	0.45			
		長時間・非高度フリーター	0.46			
	会社への満足	短時間・非高度フリーター	0.21			
		長時間・非高度フリーター	0.19			
	地位・ポスト・考課	短時間・非高度フリーター	0.15			
		長時間・非高度フリーター	0.24			
	労働密度	短時間・非高度フリーター	0.05			
		長時間・非高度フリーター	0.12			
	担当業務・雇用形態	短時間・非高度フリーター	-0.27			
		長時間・非高度フリーター	-0.28			
*: p<0.05 **: p<0.01						

表 13 モデル 3 短時間・高度フリーターと長時間・高度フリーター

ロジスティック回帰モデル		B	S.E.	Sig.	Exp(B)	
被説明変数 0=短時間・高度フリーター 1=長時間・高度フリーター	属性	年齢	-0.03	0.09	0.75	0.97
		性別(0=男性、1=女性)	-0.50	0.66	0.45	0.61
	意識	努力・達成志向	-0.12	0.26	0.66	0.89
		現状維持・勤続志向	-0.57	0.25	0.02*	0.56
		家庭・余暇志向	0.11	0.24	0.63	1.12
		賃金・安定志向	0.16	0.25	0.52	1.17
	社会的資源	自宅一戸建てダミー	-0.58	0.53	0.27	0.56
		主たる生計親ダミー	-0.02	0.51	0.97	0.98
		大卒ダミー	0.89	0.78	0.25	2.44
	経験	非正規社員経験年数	0.06	0.09	0.51	1.06
		正社員経験年数	-0.02	0.11	0.88	0.98
		現在の職場勤続年数	0.00	0.13	0.99	1.00
		Constant	2.01	2.47	0.41	7.49
	*: p<0.05 **: p<0.01 -2対数尤度121.13 Cox & Snell R2乗0.15					
t検定		平均値				
平均値は各表側項目 の主成分得点	仕事の満足	短時間・高度フリーター	0.37			
		長時間・高度フリーター	0.02			
	人間関係	短時間・高度フリーター	-0.17			
		長時間・高度フリーター	-0.07			
	労働時間や休暇	短時間・高度フリーター	0.57*			
		長時間・高度フリーター	0.13			
	会社への満足	短時間・高度フリーター	-0.30			
		長時間・高度フリーター	-0.28			
	地位・ポスト・考課	短時間・高度フリーター	-0.27			
		長時間・高度フリーター	-0.07			
	労働密度	短時間・高度フリーター	-0.01			
		長時間・高度フリーター	0.20			
	担当業務・雇用形態	短時間・高度フリーター	-0.10			
		長時間・高度フリーター	-0.34			
*: p<0.05 **: p<0.01						

表 14 モデル 4 長時間・非高度フリーターと長時間・高度フリーター

ロジスティック回帰モデル		B	S.E.	Sig.	Exp(B)	
被説明変数 0=長時間・非高度フリーター 1=長時間・高度フリーター	属性	年齢	-0.06	0.08	0.44	0.94
		性別(0=男性、1=女性)	0.48	0.47	0.30	1.62
	意識	努力・達成志向	0.56	0.21	0.01**	1.75
		現状維持・勤続志向	-0.47	0.19	0.01*	0.63
		家庭・余暇志向	-0.07	0.21	0.75	0.94
		賃金・安定志向	0.25	0.22	0.26	1.28
	社会的資源	自宅一戸建てダミー	0.55	0.44	0.22	1.73
		主たる生計親ダミー	-0.61	0.47	0.19	0.55
		大卒ダミー	0.95	0.59	0.10	2.60
	経験	非正規社員経験年数	0.23	0.09	0.01**	1.26
		正社員経験年数	0.12	0.11	0.30	1.12
		現在の職場勤続年数	0.29	0.10	0.00**	1.34
		Constant	-1.73	1.99	0.38	0.18
	*: p<0.05 **: p<0.01 -2対数尤度166.09 Cox & Snell R2乗0.22					
t検定		平均値				
平均値は各表側項目 の主成分得点	仕事の満足	長時間・非高度フリーター	-0.03			
		長時間・高度フリーター	0.02			
	人間関係	長時間・非高度フリーター	-0.19			
		長時間・高度フリーター	-0.07			
	労働時間や休暇	長時間・非高度フリーター	0.46*			
		長時間・高度フリーター	0.13			
	会社への満足	長時間・非高度フリーター	0.19**			
		長時間・高度フリーター	-0.28			
	地位・ポスト・考課	長時間・非高度フリーター	0.24*			
		長時間・高度フリーター	-0.07			
	労働密度	長時間・非高度フリーター	0.12			
		長時間・高度フリーター	0.20			
	担当業務・雇用形態	長時間・非高度フリーター	-0.28			
		長時間・高度フリーター	-0.34			
*: p<0.05 **: p<0.01						

表 15 モデル 5 長時間・非高度フリーターと長時間・非高度正社員

ロジスティック回帰モデル		B	S.E.	Sig.	Exp(B)		
被説明変数 0=長時間・非高度フリーター 1=長時間・非高度正社員	属性	年齢	-0.79	0.21	0.00	**	0.45
		性別(0=男性、1=女性)	-2.37	1.05	0.02	*	0.09
	意識	努力・達成志向	0.53	0.46	0.25		1.71
		現状維持・勤続志向	-0.58	0.43	0.18		0.56
		家庭・余暇志向	0.52	0.44	0.24		1.68
		賃金・安定志向	-0.78	0.42	0.06		0.46
	社会的資源	自宅一戸建てダミー	-0.05	0.93	0.96		0.95
		主たる生計親ダミー	-0.58	0.94	0.54		0.56
		大卒ダミー	2.26	1.00	0.02	*	9.60
	経験	非正規社員経験年数	-0.19	0.22	0.39		0.83
		正社員経験年数	0.55	0.26	0.03	*	1.74
		現在の職場勤続年数	0.90	0.27	0.00	**	2.45
		Constant	19.27	5.00	0.00	**	2.34E+08
	*: p<0.05 **: p<0.01 -2対数尤度47.78 Cox & Snell R2乗0.54						
t検定		平均値					
平均値は各表側項目 の主成分得点	仕事の満足	長時間・非高度フリーター	-0.03				
		長時間・非高度正社員	-0.05				
	人間関係	長時間・非高度フリーター	-0.19				
		長時間・非高度正社員	0.04				
	労働時間や休暇	長時間・非高度フリーター	0.46	**			
		長時間・非高度正社員	-0.14				
	会社への満足	長時間・非高度フリーター	0.19				
		長時間・非高度正社員	0.07				
	地位・ポスト・考課	長時間・非高度フリーター	0.24	*			
		長時間・非高度正社員	-0.06				
	労働密度	長時間・非高度フリーター	0.12				
		長時間・非高度正社員	-0.01				
	担当業務・雇用形態	長時間・非高度フリーター	-0.28	**			
		長時間・非高度正社員	0.04				
*: p<0.05 **: p<0.01							

表 16 モデル 6 長時間・高度フリーターと長時間・高度正社員

ロジスティック回帰モデル		B	S.E.	Sig.	Exp(B)		
被説明変数 0=長時間・高度フリーター 1=長時間・高度正社員	属性	年齢	-0.62	0.20	0.00	**	0.54
		性別(0=男性、1=女性)	-3.44	1.19	0.00	**	0.03
	意識	努力・達成志向	-0.58	0.47	0.21		0.56
		現状維持・勤続志向	0.16	0.33	0.64		1.17
		家庭・余暇志向	-0.53	0.36	0.14		0.59
		賃金・安定志向	-0.29	0.47	0.54		0.75
	社会的資源	自宅一戸建てダミー	0.02	0.91	0.98		1.02
		主たる生計親ダミー	-1.46	0.91	0.11		0.23
		大卒ダミー	5.21	1.51	0.00	**	183.03
	経験	非正規社員経験年数	-1.19	0.34	0.00	**	0.30
		正社員経験年数	0.62	0.21	0.00	**	1.86
		現在の職場勤続年数	0.93	0.30	0.00	**	2.53
		Constant	21.27	6.16	0.00	**	1.73E+09
	*: p<0.05 **: p<0.01 -2対数尤度54.69 Cox & Snell R2乗0.44						
t検定		平均値					
平均値は各表側項目 の主成分得点	仕事の満足	長時間・高度フリーター	0.02				
		長時間・高度正社員	0.02				
	人間関係	長時間・高度フリーター	-0.07				
		長時間・高度正社員	0.07				
	労働時間や休暇	長時間・高度フリーター	0.13	*			
		長時間・高度正社員	-0.20				
	会社への満足	長時間・高度フリーター	-0.28				
		長時間・高度正社員	-0.05				
	地位・ポスト・考課	長時間・高度フリーター	-0.07				
		長時間・高度正社員	-0.05				
	労働密度	長時間・高度フリーター	0.20				
		長時間・高度正社員	-0.06				
	担当業務・雇用形態	長時間・高度フリーター	-0.34	**			
		長時間・高度正社員	0.17				
*: p<0.05 **: p<0.01							

表 17 モデル 7 長時間・非高度正社員と長時間・高度正社員

ロジスティック回帰モデル		B	S.E.	Sig.		Exp(B)		
被説明変数 0=長時間・非高度正社員 1=長時間・高度正社員	属性	年齢	0.26	0.11	0.01	*	1.30	
		性別(0=男性、1=女性)	0.77	0.47	0.10		2.16	
	意識	努力・達成志向	0.46	0.24	0.05		1.58	
		現状維持・勤続志向	0.02	0.18	0.93		1.02	
		家庭・余暇志向	0.00	0.21	0.99		1.00	
		賃金・安定志向	0.11	0.19	0.57		1.11	
	社会的資源	自宅一戸建てダミー	0.11	0.54	0.83		1.12	
		主たる生計親ダミー	-0.69	0.54	0.20		0.50	
		大卒ダミー	-0.04	0.51	0.94		0.96	
	経験	非正規社員経験年数	-0.15	0.13	0.23		0.86	
		正社員経験年数	0.09	0.08	0.28		1.09	
		現在の職場勤続年数	-0.11	0.11	0.33		0.90	
		Constant	-5.90	2.44	0.02	*	0.00	
	*: p<0.05 **: p<0.01 -2対数尤度168.77 Cox & Snell R2乗0.14							
t検定				平均値				
平均値は各表側項目 の主成分得点		仕事の満足	長時間・非高度正社員	-0.05				
			長時間・高度正社員	0.02				
		人間関係	長時間・非高度正社員	0.04				
			長時間・高度正社員	0.07				
		労働時間や休暇	長時間・非高度正社員	-0.14				
			長時間・高度正社員	-0.20				
		会社への満足	長時間・非高度正社員	0.07				
			長時間・高度正社員	-0.05				
		地位・ポスト・考課	長時間・非高度正社員	-0.06				
			長時間・高度正社員	-0.05				
		労働密度	長時間・非高度正社員	-0.01				
			長時間・高度正社員	-0.06				
		担当業務・雇用形態	長時間・非高度正社員	0.04				
			長時間・高度正社員	0.17				
		*: p<0.05 **: p<0.01						

- 1) この立場の代表的な議論として次の論文を参照している。上西(2002)及び小杉 (2002)。
- 2) 東京都産業労働局(2002)。
- 3) 平成9年就業構造基本調査を再分析した上西(2002)によれば、男性フリーターの33.8%、女性フリーターの48.9%が「卸売業・小売業、飲食店」で仕事に従事しており、男女とも、産業大分類10分類中で同産業が最大の雇用先となっている。
- 4) 労働時間帯(シフト)については、正社員の場合には、8:00~10:00の間に出社し、20:00~22:00の間に退社するというケースが最も多い(19.00%)ようである。他方、フリーターの場合には、12:00~14:00に出社し、20:00~22:00に退社するというケースが多い(12.59%)。フリーターの場合には、正社員ではほとんど見られない18:00前に退社するケースも若干見られるなど、正社員と比較するとばらつきが高いようである。
- 5) なお、本アンケート調査と同時に行われた、店長や正社員に対するヒアリング調査によれば、「給料が少ないのに正社員みたいに頑張ってくれている者が全体の30%ぐらいいる」(D社Y店)、「個人差があるが、正社員よりも出来る人がいる」(E社X店)。「従来、正社員でなければできないと思われていた仕事をパートタイマーの従業員に任せてみたら、結構、できることがわかり、発想を変えた」(F社X店)など、調査した全ての企業で、ハイパフォーマンスな非正規労働者が存在することが指摘された。我々のデータに基づく状況は、仕事の現場においてもある程度認識されているようである。
- 6) 例えば、小池和夫(1997)。
- 7) 職場レイアウト企画、売上計画に関する判断、人員配置計画に関する判断、利益計画に関する判断、シフト作成・調整、他の従業員の教育や指導、催事の企画、クレーム処理のいずれかである。
- 8) アンケートデータの質問票では、年収を「103万円未満」から「1000万以上」までの、8クラスの選択として聞いており、本分析では、回答者が選択したクラスの中央値をその回

---

答者の年収と仮定して平均値を算出した。

9) 「昼間は(主婦パートなど)昼間しか働けない人材が入っているので、(フリーターは早い時間のシフトを希望しても)働けず、夜のシフトは退社時間が遅いので帰っても何も出来ない」(A社A氏)、「非正規社員でも有給(休暇)があるが、取得すると現場が回らなくなってしまい、まず取得できない」(D社B氏)、「体力的につらいので(希望したシフトどおりに)早く帰りたいが、結局残業で閉店まで帰れない」(D社C氏)など。

10) 小杉、前掲書。

#### 参考文献

上西充子(2002)「フリーターという働き方」小杉礼子編『自由の代償フリーター--現代若者の就業意識と行動』第3章, 日本労働研究機構.

小池和男(1997)『日本企業の人材形成—不確実性に対処するためのノウハウ』中央公論社.

小杉礼子(2002)「学校から職業への移行の現状と問題」小杉礼子編『自由の代償フリーター--現代若者の就業意識と行動』第3章, 日本労働研究機構.

東京都産業労働局(2002)『フリーターは日本の人材育成を損なうか』東京都産業労働局.

内閣府(2003)『平成15年版国民生活白書』内閣府.