九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

「新人類」はどのように生まれるか？

吉本, 圭一
雇用職業総合研究所

https://hdl.handle.net/2324/18526

出版情報：エンプロイ ： 都内版. 4 (5), pp.4-5, 1987-05-01. 雇用情報センター
バージョン：
権利関係：

「新人類」はどのように生まれるか？(3)

――高卒就職者の追跡調査から――

雇用職業総合研究所
職業情報研究部第二研究室　吉本圭一

離転職をくり返す一部の若者

今や還暦ちかい政治家まで「新人類」と呼ばれる時代である。「職場の若者」イコール「新人類」といっても誰からも文句はでまい。しかし、「新人類」がどう形成され「旧人類」とどれほど異なっているのか、これまでの連載で疑問はむしろ深まった。

「新人類」的職業観は、高校生段階では形成されていないことが5月号で明らかになった。また6月号でも、職場を転々とする「新人類」の特徴を示すのは一部の少数の若者にすぎないことが分かった。しかし、一部とはいえ彼らが最近なぜ頻繁に離転職するのか、統計資料からはこれ以上の解答はでてこない。

そこで、今月号では高卒者を追跡した調査結果をもとに（注1）、離転職の問題をさらに掘り下げて、「新人類」考察のまとめとしたい。

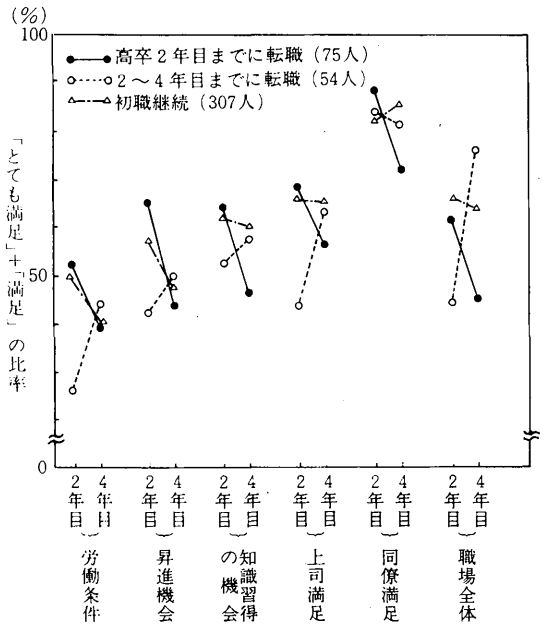
初期離職者の職場への不満

職場への定着度と職業生活への満足度とは相互に関連し、一般に職場への満足度の低い者のほうからその職場を辞めていくと考えられる。では、離転職によって職業生活への満足度はどう変わっていくのだろうか。図1は、高卒就職者の2年目、4年目の各時点での職業生活への満足度を調査した結果を、2年目までに離職した者、2年目までは初職を継続しその後離職した者、4年目まで初職を継続している者に分けて、示したものである。

先月号でも初期離職者の再離職の増加が示唆されたが、ここでも高卒2年目までに離職した者たちは、4年目現在もっとも不満が高まっている。彼らは、最初に就職した職場に早い段階で見切りをつけて転職し、転職間もない高卒2年目の時点では、同僚や昇進機会などいろいろな面でもっとも満足度が高かった。しかし、その後2年間のうちに彼らの職業生活満足度は著しく低下している。職場全体に対する不満などは、ちょうど初職2年継続後に転職した者たちの転職前の状態と同じである。その例からすれば、彼らの再度の離転職の可能性はかなり高いと思われる。

逆に、現在の職業生活にもっとも満足しているのは、初職を4年間継続している者たちではなく、むしろ就職して3年ほど勤めてから転職した者たちで

図1　初職継続状況別の職業生活満足度の変化



ある。振り返ってみれば、2年目の時点で彼らにははっきりと離職の兆候があった。その頃の彼らには、労働条件、上司との関係、昇進機会など多くの面で不満がつのっていた。2年間不満を抑えて初職を継続していた彼らも、その後離職して新たな職場に入った。その結果、ほとんどの面で不満が減り、職場全体として満足している者は3割以上も増加したのである。

「石の上にも3年」という諺もあるが、初期離職者のその後の職業生活の問題は大きいことが分かる。

離転職の要因としての就職機会の構造

離転職をくりかえす背景には、転職の経路や、そこでの情報収集の問題も見落とせない。高卒時と比べると、転職する場合、知人や親戚、新聞などの経路で情報を見つけて就職するものが増えており、職安や学校があまり役立っていない。不十分な情報しかもたずに転職をし、新しい職場も期待とかけ離れていたと気付いてまた離職する、といった状況がそこから推測できる。

さて、離職時点にもどってその要因を探ってみると、何よりも就業先規模が重要である。初職の離職率（男子）をみると、官公庁・大企業就職者の場合4年目になっても通算1割強にすぎないが、中小企業就職者の場合、2年目までに3割弱が、4年目までにはほぼ半数が職場を変わっている。そして、中小企業離職者の半数はその理由として労働条件が悪かったことをあげている。

すなわち、高卒者の労働市場の現状は、初職就職時点での選択が将来の職業生活全体にわたって影響しかねないのである。そこで、高卒時点での就職機会をみると、出身の高校のタイプ（普通科か職業科か、進学校か就職校か）によって職種や企業規模などの就職機会が大きく規定されている。この関係をさらに探ってみると、根底にあるのは各高校の学力レベル評価なのである。そして、例えば普通科就職校では、出身者の多くが中小企業へ就職し、また離職率も大きいという関連が生じることになる。

しかし、彼らの離職傾向をその「適性」の故と考えることは妥当でない。就職先が同じであれば、普通科就職校出身者の職場定着率が他と比べて低いということはないのである。

つまり、企業からの「偏差値」による学校評価によってハンディを負っている学校からは、卒業生は多く不安定な就職先へ入っていかざるをえない。それが初期離職の増加となって表われる。しかも、彼らの一部は再就職時にも適切な情報がなく離職をくり返す。これが、企業から学校へのマイナス評価という悪循環のループをさらに補強することになっていくのである。

「新人類」とは何だろうか

高度成長から安定成長へという経済変動の大きな流れのなかで、若者の職業意識は徐々にかつ確実に変わりつつある。いまさらモーレツ社員なんてはやらない。とはいえ、話題の「新人類」が一体どれほどのものか、あまり流行にのせられないほうがいい。

終身雇用を前提とした我が国の雇用慣行のもとでは、若年者の職場への定着度が高いことは、企業にとっても就業者のキャリアにとっても相変わらず好都合なのである。

最近変化しつつあるのは、若者の職業意識というよりも、むしろ若年労働市場の側にあるように思われる。専門学校の登場などで、高卒者を採用する場合、技能よりも訓練可能性（一般能力）がより求められるようになり、学校と企業との特定の閉鎖的対応関係がさらに強化されてきているのではないだろうか。また転職をくりかえすのも、初期離職が烙印となってキャリア形成が阻害されているからではないのだろうか。

（おわり）

注1）日本青少年研究所『学校教育とその効果』（1984）、『第3回高校生将来調査』（1987）、および、吉本圭一「高卒者の就職と職業生活」『雇用と職業』第52号（1985）を参照。