

# 大学生のフリーター志向に関する考察

——自己効力感の視点から——

山 本 圭 三

(社会学研究科社会学専攻博士課程後期)

## 1 はじめに

若者のフリーター化は、現在大きな社会問題になっている。雑誌にはフリーター問題を扱った記事があふれており、新聞の紙面でフリーターの文字を見ることも珍しくない。政府もこの問題を深刻にとらえており、2007年1月には「再チャレンジ支援総合プラン」を表明している。

フリーターがこのように問題視される状況において、世間の人々のフリーターに対するイメージはやや固定的なものとなってきている。具体的に言えば、「正社員に比べてやる気がなく、消極的な若者」といったイメージが世間ではほぼ定着しつつあるのである<sup>(1)</sup>。このイメージは、フリーター研究の中で裏付けられることも珍しくなく、たとえば、フリーターたちの現在志向が強いことや、フリーターの自己実現志向が低いことなどが種々の研究で指摘されている(長須 2001; 山田 2001)。こうした研究のなかでフリーターは「将来のことよりも現在の生活を重視する、やる気のない者たち」とであると解釈されているのである。

しかし、「フリーター＝やる気がない」「正社員＝やる気がある」という世間でのイメージははたして正当なものなのだろうか。かつて社会学にはオーガニゼーション・マンに関する議論があり、組織の中で主体性を失い疎外されていく人々が問題とされていた(Whyte 1956=1959)。つまり、かつての研究では目的を失った正社員と組織からはなれた元気な人々という現在とは対照的なイ

メージが共有されていたのである。このような事実をふまえるならば、現代のフリーターに対する固定的なイメージを正当なものとして扱うのはいささか早計であるように思える。

少なくとも、現代においては「やる気のあるフリーターはいない」、あるいは「正社員はやる気のある者ばかりだ」とは言いきれないだろう。実際、こうした観点からのフリーター研究もなされている。例えば小杉礼子（2003）は、フリーターとなったきっかけから彼らを大きく「夢追い型」「やむを得ず型」「モラトリアム型」に分類し、その差異を指摘しているし<sup>(2)</sup>、太郎丸博・亀山俊朗（2006）は正社員内部の差異を検討する必要性を説き、「正社員内部での違いにも目を向けなければ、バランスを欠いた若者像を作ってしまう恐れがある」と述べている。

このような研究関心を参考にした上で、本稿では「フリーターになってもよい」と考える大学生と、「正社員になりたい」と考える大学生を総合的に見ていくことにする。大卒フリーターも増加傾向にある中で、世間の人々が「フリーターになってもよいとする大学生＝やる気がない」「正社員になりたい大学生＝やる気がある」といった単純かつ極端な判断をしてしまうことも多いはずである。しかし、小杉らの研究を勘案するならば、フリーターを志向する者、正社員を志向する者、それぞれの内部が同質的ではないと考えることができる。すなわち、「フリーターになってもよい」と考えている大学生の中にも積極的な者がいたり、「正社員になりたい」と考えている大学生の中にも消極的な者がいたりするかもしれないのである。本稿の目的は、そういった人々が存在する可能性を探り、彼らの特徴を明らかにすることにある。以下で、大学生を対象とした意識調査<sup>(3)</sup>のデータをもとにこのことを検討していく。

## 2 フリーター許容志向と自己効力感の4類型

### 2.1 フリーター許容志向と自己効力感

上記の課題を検討するためには、彼らがもつ「フリーターになってもよい」

「正社員になりたい」という意識や、「やる気がある」「やる気がない」という状態をどのように捉えるかが問題となる。順に説明していこう。

まず、「フリーターになってもよい」「正社員になりたい」という意識について。本稿では、これらを捉える変数として「フリーター許容志向」を用いる。この変数は自分がフリーターになることへの許容度をはかるものであり、この志向が強いほど「フリーターになってもよい」と考えていることになる。逆に、フリーター許容志向が弱いほど「(フリーターにはなりたくない＝)正社員でなければならない」と考えていることになる。

フリーター許容志向に関して、調査では「卒業後、自分はパート・アルバイトとして働いてもよい」「常勤の職業につくことは自分自身にとって重要である」「生活できるなら、自分は定職につかなくてもよいと思う」という3つについて、そう思うかどうかがたずねられている。以下では、これら3項目についての第1主成分得点をフリーター許容志向として扱うことにする<sup>(4)</sup>。

次に、「やる気、積極性」について。本稿では、これらをはかる指標として自己効力感という変数を用いる。自己効力感 (self-efficacy) とは、一般的には「課題に必要な行動を成功裡におこなう能力の自己評価」と定義されるものである (Bandura 1977)。この自己効力感については、学業的達成や環境適応、健康に対する行動など多岐にわたる行動領域に対し適用可能な変数であるといわれている (Bandura 1977, 1995=1997)。また職業意識に関する研究においても、自己効力感は障害に面した時の粘り強さに影響することや (Bandura 1977, 1995=1997)、職業興味に影響することなどが既に明らかになっている (Hackett 1995=1997, 安達 2003)。

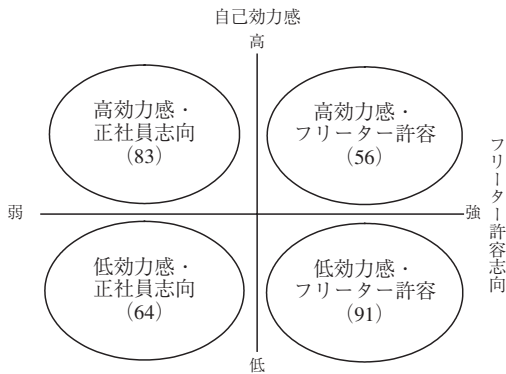
自己効力感に関して、調査では「自分で行動が決定できること」が重要かどうか、「人生は自分で切り開いていくものだ」「物事をやり遂げる自信がある」についてそう思うかどうかをたずねられている。これ以降では、これら3項目についての第1主成分得点を自己効力感 (以下、効力感) として扱うことにする<sup>(5)</sup>。

## 2.2 4 類型の設定

次に、「フリーターになってもよい」と考える比較的やる気のある者や「正社員になりたい」と考える比較的やる気のない者をどのように抽出するかについて述べておこう。本稿では、フリーター許容志向の強弱と効力感の高低を組み合わせてできる4つの類型を用いて、この問題にアプローチすることにした。

4 類型を作成する際の具体的な手順は次のとおりである。まず、フリーター許容志向をその強さから人数が半分になるよう2つに分ける。そのうち、フリーター許容志向の強いグループを「フリーター許容」、弱いグループを「正社員志向」とする。次に、自己効力感も同様にその強さからケースが半分になるように2つに分け、効力感の高いグループと低いグループを得る。そして、フリーター許容志向の強弱と効力感の高低の組み合わせから4つの類型を作成する。すなわち、フリーター許容の人々のなかで、効力感の高い者を「高効力感・フリーター許容」、効力感の低い者を「低効力感・フリーター許容」、正社員志向の人々のなかで、効力感の高い者を「高効力感・正社員志向」、効力感の低い者を「低効力感・正社員志向」とするのである。

図1は、作成された類型とそれぞれに含まれる人数を図示したものである。



※注 カッコ内はそれぞれの類型に含まれる人数をあらわしている

図1 フリーター許容志向・自己効力感から得られる4 類型

各類型の人数を見る限り、効力感が高い者は正社員志向に多く、低い者はフリーター許容に多い、という傾向があるように思われる。しかし、それが明確で非常に強い傾向であるかといえば、そうとも言い切れないだろう。むしろ、図1の結果はフリーター許容の人々の中にも効力感の高い者がいる可能性や、正社員志向の人々の中にも効力感の低い者がいる可能性を示していると考えるのが自然である。

少なくとも、データはフリーターになってもよいとする者と、正社員になりたい者のそれぞれの内部が同質的ではない可能性を示している<sup>(6)</sup>。では、それぞれの類型はどのような特徴をもっているのだろうか。次節で、まず彼らの就労意識と社会観について検討することにしてしよう。

### 3 フリーター許容志向と就労意識・社会観

#### 3.1 フリーター許容志向と就労意識

これまでのフリーター研究では、彼らに特有な就労意識について言及するものも多い。そこでは、フリーターとなる者はそうでない者に比べ、職業をとおして成長したいという意識が低いこと、安定的な職業への志向が弱いことなどが述べられている（長須 2003）。同様のことは大学生についても言われており、職業をとおして成長したいという意識が低い者ほど卒業後の進路が未決定になりやすいことが明らかにされている（三宅 2005）。こうしたことから、「フリーターたちの就労意識は未成熟である」といった指摘がしばしばなされている。

しかしながら、こうした指摘が的確なものだとはいいきれない。というのも、既に述べたように、フリーターになってもよいとする者や正社員になりたい者のそれぞれの内部が同質的だとは考えにくい。それゆえ、就労意識も前述の類型ごとに異なっていることが予想されるのである。

就労意識として、ここでは社会的な評価を求めめるかどうかという社会的評価志向、やりがいをもとめるかどうかというやりがい志向、安定的な職業を求めめる

かどうかという安定職業志向，仕事をとおして成長を望むかどうかという成長志向の4つを検討することにする。調査では，これらの意識に関する質問として(1)「人から『えらい』といわれること」，(2)「名声を得ること」，(3)「社会的評価の高い職業につくこと」，(4)「やりがいのある仕事につくこと」，(5)「目標をもって仕事ができること」，(6)「充実感が得られること」，(7)「安定した仕事につけること」，(8)「安定した収入が得られること」，(9)「仕事を通して成長できること」が重要かどうか，といったことが5段階でたずねられている。これらをもとに，(1)～(3)を社会的評価志向，(4)～(5)をやりがい志向，(7)～(8)を安定職業志向，(9)を成長志向とし，分析に用いる。ただし，それぞれ「そう思う」「重要である」に5点～「そう思わない」「重要ではない」に1点という形でスコア化(5点満点)することにする<sup>7)</sup>。

就労意識の4変数について，類型間での平均の差の比較をおこなった結果が表1及び図2に示されている。表1は類型ごとの平均値を示したもので，図2は違いをより明確にするために得点を標準化しグラフ化したものである。

表からみてとれる傾向を変数ごとに述べておこう。まず安定職業志向について。全体の平均を見れば多くの者が安定した職業を志向していると考えられるが，類型ごとの平均は一様ではない。正社員志向の2類型は全体平均よりも高く，フリーター許容の2類型は全体平均よりも低くなっている。この結果は，一般的なフリーターについての研究結果と合致するものである。やはり，やる気のありなしに関わらず，フリーターになってもよいとする者は，正社員を志向する者よりは安定した職業を求めているといえる。

表1 各類型の就労意識(平均値の差)

	安定職業志向	社会的評価志向	やりがい志向	成長志向
全体	4.347	3.090	4.572	4.585
高効力感・フリーター許容	4.196	3.089	4.786	4.804
低効力感・フリーター許容	4.005	2.744	4.189	4.242
高効力感・正社員志向	4.608	3.244	4.871	4.819
低効力感・正社員志向	4.625	3.380	4.534	4.578
<i>p</i>	0.000	0.000	0.000	0.000

大学生のフリーター志向に関する考察

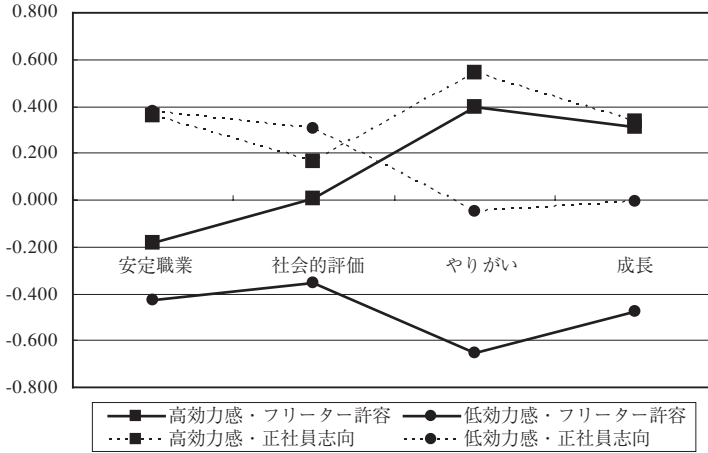


図2 各類型の就労意識 (標準得点)

社会的評価志向の結果は、安定職業志向の結果とやや似ている。社会的評価志向の平均値がもっとも高いのは低効力感・正社員志向であり、もっとも低いのは低効力感・フリーター許容である。ただし、正社員志向の2つにやや差がある点、高効力感・フリーター許容の平均値は中程度である点が安定職業志向の場合と異なっている。正社員になりたい者は社会的な評価を比較的重視しており、やる気がなくフリーターを許容する者は、他の者に比べて社会的な評価を重視していない。そして、やる気がありフリーターを許容する者はその間に位置している。

やりがいがいい志向と成長志向の結果はほぼ同じであり、なおかつ興味深いものである。高効力感・フリーター許容は、高効力感・正社員志向と同じようにやりがいがいい志向と成長志向の平均値が高い。一方、低効力感・フリーター許容の平均値は4類型の中でもっとも低く、低効力感・正社員志向はその間に位置している。このことはすなわち、正社員志向とフリーター許容それぞれの内部に異質な人々が存在していることを示している。フリーター許容であってもやる気のある者は、やる気があり正社員を志向する者と同じくらいやりがいがいいや成長を重視しているが、やる気がなくフリーターを許容する者はどちらも比較的重視し

ていない。同様に、正社員志向の中でもやる気のある者はやりがいや成長を他の人々よりも重視しているが、やる気のない者は彼らほど重視しているわけではない。

以上の結果から、フリーターを志向する者の就労意識が低いとは言い切れないことが分かる。特に、高効力感・フリーター許容と低効力感・正社員志向は興味深い傾向を示している。

### 3.2 フリーター許容志向と社会観

ところで、さきの就労意識は「職業をとおして、自分がどうありたいか」を問う意識、すなわちその者自身のありようを問題とする意識だといえる。しかし、昨今の労働環境の情勢を鑑みるならば、その者が「社会をどのようにみているのか」ということもフリーターになってもよいとする意識ややる気に関わると考えられる<sup>(8)</sup>。

そこで、この意識を「社会観」と定義し、各類型の社会観を検討しよう。社会観として、ここでは現在の社会の雰囲気をもとに感じるかという楽観的社会観、今後の社会の見通しは明るいと思うかどうかという社会明確感、今後自分の生活水準の向上が望めると思うかどうかという生活水準向上機会認知の3つを取り上げる。

調査の中では、(a)「今の世の中は、明るく楽しそうに見える」、(b)「これからの日本社会がどうなっていくのか、まったく見通しがたない」、(c)「今の日本社会では、自分や家族の生活水準を向上させる機会が平等に与えられている」について、そう思うかどうかを5段階でたずねられている。これらをもとに、(a)を楽観的社会観、(b)を反転させたものを社会明確感、(c)を生活水準向上機会認知(以下、機会認知)としてスコア化(5点満点)し、分析に用いることにする。

就労意識の際と同じく、社会観についても類型間の平均の差を比較した結果が表2および図3である(図3には得点を標準化したグラフを示している)。

先の分析と同様、変数ごとに結果を述べていこう。まず楽観的社会観につい



表2 社会観の違い（平均値の差）

	楽観的社会観	社会明確観	機会認知
全体	2.572	2.512	2.532
高効力感・フリーター許容	2.911	2.750	2.857
低効力感・フリーター許容	2.420	2.444	2.444
高効力感・正社員志向	2.578	2.566	2.602
低効力感・正社員志向	2.476	2.328	2.281
<i>p</i>	0.019	0.148	0.016

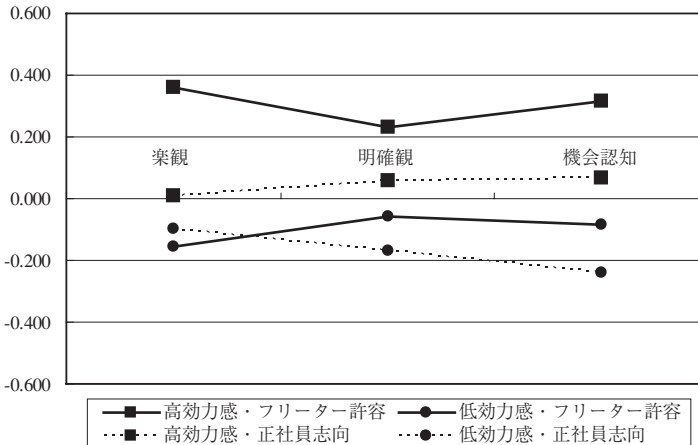


図3 社会観の違い（標準得点）

て。全体平均だけをみれば多くの者が社会を悲観的にみているようだが、類型ごとの違いは興味深い。正社員志向の2類型と低効力感・フリーター許容の平均値はどれも全体平均と同じくらいであるが、高効力感・フリーター許容だけは全体平均を大きく上回る平均値を示している。やる気がありフリーターを許容する者は、他の人々よりも社会を楽観的にみているようである。

有意ではないが、社会明確感についても楽観的社会観と同じく高効力感・フリーター許容の平均値が他の3類型よりも高い。また、それ以外の3類型の間にも差がみられ、低効力感・正社員志向の平均値がもっとも低くなっている。やる気がありフリーターを許容する者は、比較的今後の社会の見通しがたつと考えており、やる気がなく正社員を志向する者は、他の者よりも社会の先行き

に不安を感じている。

類型間の差は、機会認知においてさらに顕著である。高効力感・フリーター許容と低効力感・正社員志向の平均値の差は、社会明確感における差よりもさらに大きくなっている。また、残りの2類型の平均値はその中間に位置しており、高効力感・正社員志向は全体平均よりやや高く、低効力感・フリーター許容は全体平均よりもやや低い。自身の生活水準が向上する機会が平等に与えられていると比較的感じているのはやる気がありフリーターを許容する者であり、反対に、他の者に比べて与えられていないと感じているのはやる気がなく正社員を志向する者である。

一般的には、正社員を志向する者は「社会がよくなっていく」と感じて努力しようとし、フリーターを志向する者は「社会はどうにもならない」と感じて意気消沈していると思われるようである<sup>9)</sup>。しかしながら、ここでの結果はそうしたイメージが正確ではないということを示している。社会観についても、フリーター許容、正社員志向それぞれの内部での違いは大きいといえる。特に、高効力感・フリーター許容や低効力感・正社員志向の者が顕著な傾向を示していることは注目に値する。

#### 4 マートンのアノミー論における適応類型とフリーター許容志向

##### 4.1 マートンのアノミー論における適応類型

4類型それぞれの特徴が明らかとなってきたが、なぜこのような違いが見られたのが疑問となるだろう。そこで一旦データ分析からはなれ、彼らの背景にあるものを考えてみることにしよう。

結論からいって、本稿で得られた4類型はR. K. マートンのアノミー論における適応類型と大きな類似性をもっていると考えられる。マートンは、社会に対する個人の適応様式について、(1) その社会において文化的に価値あるものとされている目標を承認しているかどうか、(2) その目標を達成するための制度的な手段に関する規範を内面化しているかどうかという2軸を抽出し、これ

らの2軸から同調、革新、儀礼主義、逃避、反抗の5つの適応類型を作成した。マートンがこの類型をアメリカ社会における下層階級の犯罪行為などの解釈に用いたのは周知のとおりであるが、彼はそれだけでなく、この類型が幅広い社会現象に適用可能であることも強調している (Merton 1957=1961)。

こうしたマートンの適応類型を用いると、本稿の議論は次のように解釈できる。アメリカンドリームとまではいかないが、現代の日本社会においても「金銭的に不自由のない生活を送ること」は1つの目標として強調されていると言えるだろう<sup>(10)</sup>。このような社会の目標を承認している者は効力感の高い者に多く、反対に、目標を承認していない者は効力感の低い者に多いと考えられる。したがって、自己効力感の高さは文化的目標の承認に関連していると考えられることができる。また、現在の日本でこうした目標を実現するための制度的な手段として考えられるのは、基本的には正社員となることである。したがって、「正社員でなければならない」とする者はこうした手段に関する規範に従っているとみなせるし、反対に「フリーターになってもよい」とする者は規範に従っていないとみなせる。それゆえ、フリーター許容志向の強さはこの規範の内面化(の弱さ)を表していると考えられることができる。自己効力感とフリーター許容志向をこのように解釈すれば、「高効力感・正社員志向」は同調、「高効力感・フリーター許容」は革新、「低効力感・正社員志向」は儀礼主義、「低効力感・フリーター許容」は逃避主義にそれぞれ対応するとみなすことができるのである(表3)。

表3 マートンの類型と本稿での類型

適応様式	文化的目標	制度的手段	本稿での類型
同調	+	+	高効力感・正社員志向
革新	+	-	高効力感・フリーター許容
儀礼主義	-	+	低効力感・正社員志向型
逃避主義	-	-	低効力感・フリーター許容
反抗	±	±	_____

出典：Merton (1957=1961) p 129, 「個人的適応様式の類型論」をもとに作成

## 4.2 それぞれの価値観

このマートンの適応類型との対応をふまれば、就労意識や社会観とはまた別に、彼らの価値観にも違いがあることが予想される。そこで、次にマートンの議論を念頭におきつつ再度彼らの価値観についても分析を試み、各類型の示す傾向をまとめることにしよう。

価値観に関する項目として、調査では、(ア)「将来のことを考えるよりも、今どれだけ楽しく生活するかを考えるほうが重要だ」、(イ)「波瀾万丈な人生を送るよりも、平々凡々と暮らしたい」、(ウ)「世の中のほとんどの人は信頼できる」、(エ)「今の日本は、努力が報われない社会だ」、(オ)「成功するためならば、多少のルール違反は許される」について、そう思うかどうかを5段階でたずねられている。これらの質問をもとに、(ア)を現在志向、(イ)を波瀾万丈志向、(ウ)他者信頼感、(エ)を反転させたものを努力有効感、(オ)をルール違反許容意識としてそれぞれスコア化し、分析に用いることにする。

価値観について、これまでの分析と同様に類型間の平均値の差をみたものが、表4および図4である(図4は標準得点化した値を示している)。

結果を順に述べていこう。まず、現在志向について。現在志向の結果は有意ではないが、フリーター許容の2類型の平均値が高く、正社員志向の2類型の平均値は低いという傾向が見られる。しかも、同じフリーター許容、正社員志向のなかでの効力感による違いはあまりないようである。現在志向はフリーターに特徴的な意識であるという指摘がよくなされるが<sup>(11)</sup>、ここでも同様の結果

表4 価値観の違い(平均値の差)

	現在志向	波瀾万丈志向	他者信頼感	努力有効感	ルール違反許容意識
全体	2.867	2.622	2.413	3.154	3.061
高効力感・フリーター許容	3.036	2.964	2.518	3.304	3.446
低効力感・フリーター許容	2.989	2.451	2.278	3.089	3.022
高効力感・正社員志向	2.759	2.819	2.530	3.110	2.964
低効力感・正社員志向	2.688	2.313	2.359	3.172	2.906
<i>p</i>	0.134	0.003	0.231	0.558	0.024

大学生のフリーター志向に関する考察

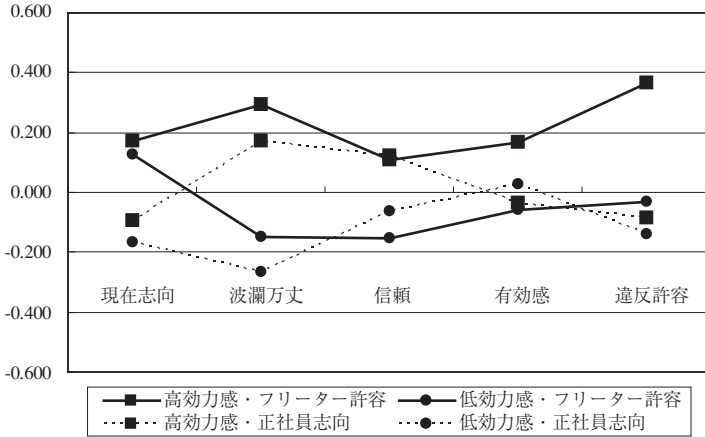


図4 価値観の違い（標準得点）

が得られている。やはり、フリーターになってもよいとする者のほうが、正社員になりたい者よりも、将来の生活よりも現在を楽しむことを重視しているといえる。

波瀾万丈志向の平均値が高いのは高効力感・フリーター許容と高効力感・正社員志向であり、低いのは低効力感・フリーター許容と低効力感・正社員志向である。正社員志向でもやる気のある者は、やる気がありフリーターを許容する者と同じように波瀾万丈な人生を望んでいるようである。そして、波瀾万丈な生き方をもっとも避けようとしているのはやる気がなく正社員を志向する者であった。世間一般ではフリーターになってもよいとする人々が波瀾万丈な人生を好み、正社員を志向する者は好まないと思われるだろうが、それは単なるイメージに過ぎないといえる。

他者信頼感の結果は、有意ではないものの波瀾万丈志向と似た傾向を示している。他者信頼感の平均値は、高効力感・フリーター許容と高効力感・正社員志向がやや高く、低効力感・正社員志向は中程度、低効力感・フリーター許容はやや低い。すなわちやる気のある者はどちらも比較的他者を信頼しており、やる気がなくフリーターを許容する者は他のものに比べ他者をあまり信頼していない。そして、やる気がなく正社員を志向する者はその間にいる。

努力有効感の結果も有意ではないが、波瀾万丈志向や他者信頼感とはまた異なった傾向を示している。それぞれ全体平均からあまり散らばってはいないが、高効力感・フリーター許容の平均値はわずかに高くなっている。やる気がありフリーターを許容する者は、それ以外の人々よりも努力が報われるとやや感じているといえるだろう。

努力有効感で見られた傾向は、ルール違反許容意識でさらに顕著になっている。正社員志向の2類型と低効力感・フリーター許容の平均値はいずれも全体平均と同じ程度であるが、高効力感・フリーター許容の平均値だけは全体平均を大きく上回っている。やる気がありフリーターを許容する者は、他の人々よりも「成功のためならば、ルール違反もやむを得ない」という意識が強いようである。一般的に、フリーターを許容する人々がルール違反に対しても寛容だと考えられがちであるが、必ずしもフリーターを許容するものがみな寛容ではないといえる。

#### 4.3 各類型のプロフィール

就労意識、社会観、価値観の分析をとおして、4類型それぞれの姿が見えてきた。ここで、分析結果をもとにそれぞれのプロフィールを描きつつ、マートンの適応類型がもたらすイメージとの対応を考えてみよう。

高効力感・正社員志向の人々は、やりがいや安定、成長などを重視しているように、職業に対するこだわりが強い。また彼らは社会については楽観的にも悲観的にも見ておらず、基本的に他者を信頼している。すなわち、彼らは基本的に現在の日本社会や自分の職業生活に前向きな態度を示している。マートンの同調類型は、社会の目標と制度的な手段のどちらも承認している人々であり、彼らに逸脱的な側面は見られない。マートンはこの同調類型についてあまり論じてはいないが、高効力感・正社員志向の特徴がこの同調類型のイメージに対応することは明白だろう。

高効力感・フリーター許容の人々は、社会的評価の高い職業や安定した職業を求めているが、仕事のやりがいや仕事を通して成長すること重視してい

る。そして、平凡な人生を好まず、成功のためにはルール違反もやむをえないと考えている。彼らのこのようなプロフィールは、マートンの革新類型のイメージときれいに対応する。マートンは、「革新」の人々は成功のために合法的でなくとも多少効果的な手段をとる傾向があったが（Merton 1957=1961 : 135）、革新類型のこうした傾向は、「多少道を外れてでも、何とかしてやろう」という高効力感・フリーター許容の態度と重なるところが大きい。

低効力感・正社員志向の人々は、社会的評価が高く安定した職業につくことを重視するが、仕事のやりがいや仕事をとおした成長はどちらでもよいとしている。そして彼らは、波瀾の少ない平凡な人生を望んではいるが、誰よりも社会を悲観的にみている。一方マートンは、儀礼主義の人々がもつ人生哲学は「穏便に事を運んでいる」「ただ与えられたもので満足している」「待望をもたなければ、失望することはない」といった文句のなかに表れていると述べている（Merton 1957=1961 : 138）。仮に、低効力感・正社員志向たちの特徴を説明する際に同じ文句を用いたとしても、まったく違和感はないだろう。したがって、彼らのこうした特徴はマートンの儀礼主義のイメージに対応していると考えられる。

低効力感・フリーター許容の人々は、仕事に対するこだわりをほとんどもっていない。そして、他の人々よりも他者を信頼しておらず、将来よりも現在の生活を重視するという刹那的な意識が強い。マートンによれば、逃避主義の人々は「安定や威光を目指す努力を放棄」し、高い地位につく資格がないと諦めているという（Merton 1957=1961 : 143）。仕事に対し何らこだわりをもたず、現在の生活だけを重視する低効力感・フリーター許容の態度は、こうした逃避主義のイメージに相通ずるものがある。

## 5 おわりに

4 類型の特徴はマートンの適応類型がもたらすイメージと多くの部分が重なる。このことは、本稿の4 類型に対しマートンのアノミー論に基づく説明が可

能であることを示している。そこで、最後に本稿での議論をまとめつつ、マー  
トンの議論を参考に、就職を迎える現代の大学生が置かれている状況を明らか  
にすることにしよう。

マートンは、適応類型を「あくまで社会構造上の諸状況に対する役割遂行の  
タイプを示すもの」だとし、パーソナリティの類型ではないことを強調してい  
る。そして、彼は「或る種の社会構造がその社会の一部の人々に特定の圧力  
を加えて、同調的行動よりもむしろ非同調的行動をとらせるかを発見すること」  
に主眼をおいている（Merton 1957=1961：121）。本稿での議論も、これと同  
様の立場にたつものである。すなわち、本稿は得られた4 類型の特徴の優劣を  
示すことを目的とするわけではない。そうではなく、マートンが述べているよ  
うに、「社会的な状況が個人に一定の反応をとらせている」という視点をとる  
ことが重要と考えるのである。

現代の若者の生活世界には、一方に豊かさの獲得とそのための競争へ人々を  
駆り立てる風潮があり、他方には窮屈な規範がある。その中で一部の者が「フ  
リーターになってもよい」とするのは、彼らがおかれているこうした状況から  
の圧力に対して正常に反応している結果とも考えられる（Merton 1957=1961：  
122）。すなわち、彼らは「現代の社会で強調されている目標と自分がとりうる  
手段との間に葛藤を抱えているため、このような選択をせざるを得なくなっ  
ている」とも考えられるのである。フリーターについては、「彼らに固有のパー  
ソナリティが原因だ」とか、「若年の労働環境が悪いことによるところが大き  
い」という説明がよくなされる。しかし、本稿の分析からはそれ以外に上のよ  
うな「目的と手段の葛藤」からの説明も可能だということがわかる<sup>(12)</sup>。

こうした基本的視座をとるとき、「フリーターになってもよい」とする人々  
の中でも特に「革新」にあたる高効力感・フリーター許容の重要性が浮かび上  
がってくる。成功への手段が正社員となることとされている現代の労働社会に  
おいて、彼らは非同調的な行動をとる逸脱的な存在である。彼らがルール違反  
に対して寛容であったことを考えても、彼らのこうした側面は決して否定でき  
ない。しかしながら、マートンも述べているようにこうした逸脱は「必ずしも



この集団の基本的な価値や適応にとって逆機能的であるとは限らない」(Merton 1957=1961: 168)。すなわち、彼らのようにフリーターという手段を選ぶことが、「金銭的に不自由のない生活を送る」という価値目標を達成するための効果的な通路となる可能性は否定できないのである。この場合、彼らはその名のとおり革新 (innovation) 的であり、時代にそぐわぬルールに変革をもたらすイノベーターなのである。このように、やる気がありフリーターを許容する人々は、逸脱的な側面と革新的な側面を併せもったアンビバレントな存在だと考えることもできるのである。

また、革新だけでなく、逃避主義に対応する低効力感・フリーター許容にも目を向ける必要がある。彼らは、いわゆる世間でのフリーター像にもっとも近く、何かに強いこだわりをもたない無気力ともいえる一面をもっている。このため、彼らも現代の労働社会においては逸脱的であり、非生産的な立場に陥りやすい人々だといえる。しかしながらマートンの議論をもとにすれば、彼らもまた逃避という適応様式をとらざるを得なかった人々だとみることでもできる。すなわち、「彼らは現代社会の目標からも手段からも疎外された人々だ」と考えることも可能なのである。われわれは、こうした彼らの「現代社会から疎外されている」という側面も見逃すことはできない<sup>(13)</sup>。

本稿の分析によって、フリーターになってもよいとする人々の中に革新的な者と社会から疎外された者がそれぞれ存在している可能性が示された。このことから、フリーターを志向する大学生に対するイメージ、ひいては世間一般での「フリーター＝やる気がない」という極端なイメージが正当なものだとは言えないことが分かる。こうしたイメージから離れ、フリーターになってもよいとする人々の中にも多くの可能性をもった人々がいることをわれわれは認識する必要があるといえる。

フリーター問題の解決の道を探っていくためには、さまざまな側面から検討することが必要である。本稿での議論や得られた知見がきっかけとなり、今後さらに多様な研究がなされていくことを筆者は期待している。というのも、そうした研究が蓄積されていくことで、はじめて若年労働者に対して的確なアプ

ローチが可能になると考えられるからである。

注

- (1) 例えば、塚谷は現代学生に多い話し下手、人見知りといった気質がフリーターの問題と関わっていると述べている（塚谷 2004）。同様の指摘をおこなうものはほかにも多数ある。こうしたことから、世間でこのようなイメージが強いことが分かるだろう。
- (2) この小杉の分類を用いた分析の例として、小林（2006）がおこなった生活満足度の分析、永吉（2006）の自尊感情の分析、亀山（2006）の労働観の分析をあげることができる。彼らは小杉の分類を用いて、正社員との比較検討をおこなっている。その結果、「フリーターとその他の人々にそれほど差はなく、むしろその内部の違いのほうが目立つ」という共通した結論が得られている（小林 2006, 永吉 2006, 亀山 2006）。
- (3) この調査は、「大学生の社会的適応」をテーマに、2005年10月に同志社大学で実施されたものである（研究代表者：小林久高，同志社大学社会学部教授）。調査の対象は同志社大学社会学部社会学科生389名であり、有効回答数は299である（回収率76.9%）。対象者の構成は、性別では男性が127名、女性が168名（無回答4）学年別では、1回生が94名、2回生が77名、3回生が65名、4回生以上が62名となっている。
- (4) 全項目を用いた主成分分析の結果、1主成分で全分散の52.5%が説明される。
- (5) 全項目を用いた主成分分析の結果、1主成分で全分散の49.4%が説明される。
- (6) 1つの大学での調査データに基づいて大学生一般のことを述べるには無理があるという意見もあるだろう。しかし、ここで扱っているのは、単純集計レベルの問題ではなく「変数間の関連」という問題であり、この関連は「大学の違い」といった第3変数による交互作用を受けるとは考えにくい。それゆえ、以下でもこのような一般的なスタイルで議論を展開することにしたい。このような考え方にもとづけば、本稿で述べるいくつかの命題は「今回のデータからは妥当と考えられる」という限定付きの「大学生一般についての仮説」ということになる。この仮説は、多くの大学での追試によって少しずつより確実な命題になっていくものである。
- (7) なお、社会的評価志向、やりがい志向、安定職業志向の3つについては複数項目から構成されるため、得点を足し上げて項目数で除し、すべて5点満点になるようにしている。
- (8) 例えば、仮に個人が「今後、社会はよくなっていく」と社会に期待をかけているとする。そのとき、その者は「社会はよくなっていくので、何かやってみる価値はある」と考え、精一杯頑張ろうとするかもしれない。もしくは、「社会はほっておいてもよくなっていくのだから、ことさら頑張る必要はない」と、適当にし

か考えなくなるかもしれない。いずれの場合にせよ、社会をどのようにみるかによって、フリーターになってもよいとする意識、あるいはその人のやる気の有無に違いが生じることが予想されるのである。

- (9) 山田（2004）は、現在の日本は社会経済的な地位によって希望がもてる人ともない人の格差が広がる社会であるとし、この例として若年層におけるフリーター問題をとりあげている。
- (10) この点に関して、樋口美雄が興味深い指摘をしている。彼は2005年9月の総選挙前に政府の動向を見据え、「日本は少なくとも意識面では格差の小さい社会だったが、政府が政策的に掲げたのは『格差は拡大しても、頑張れば自分の所得も伸びる』というアメリカンドリームのようなものだ」と述べている（『朝日新聞』2005. 08. 29朝刊）。
- (11) 小杉（2000）や長須（2001）は、フリーターたちはその他の人々よりも「将来のことよりも現在の生活を楽しむ方が大切だ」という意識が強いことを明らかにしている。
- (12) こうした説明は大学生だけでなく、一般的なフリーターにも適用できると考えられる。したがって、本稿の分析は、現在おこなわれているフリーターに関する議論について上述のようなアプローチが可能であることを示していることになる。
- (13) マートンは、社会から疎外されているような人々が「反抗」類型（rebellion）に移行する可能性があることも認めている（Merton 1957=1961：144）。すなわち、低効力感・フリーター許容の人々はいずれ既存の価値体系に変革をもたらし、全く一変した新しい社会構造を実現させる可能性をもっている、と考えることもできるのである。

## 文献

- 安達智子, 2003, 「大学生の職業興味形成プロセス－手段性・表出性, 自己効力感, 結果期待の役割について」『教育心理学研究』51: 308-18.
- Bandura, A., 1977, "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change," *Psychological Review*, 84: 191-215.
- . ed., 1995, *Self-Efficacy in Changing Societies*, Cambridge University Press. (= 1997, 本間寛・野口京子監訳『激動社会の中の自己効力』金子書房.)
- 部落開放・人権研究所編, 2005, 『排除される若者たち－フリーターと不平等の再生産』開放出版社.
- Hackett, G., 1995, "Self-efficacy in career choice and development," Bandura, A. ed. *Self-Efficacy in Changing Societies*, Cambridge University Press. (=1997, 本間寛・野口京子監訳『職業選択と発達における自己効力』『激動社会の中の自己効力』金子書房: 205-29.)
- 亀山俊朗, 2006, 「フリーターの労働観－若者の労働観は未成熟か」太郎丸博編『フ

- リーターとニートの社会学』世界思想社：144-67.
- 神林博史，2005，「生活水準向上機会認知と社会階層－『希望格差社会』論の予備的検討」『社会学年報』東北社会学会，34：287-301.
- 片瀬一男，2005，『夢の行方－高校生の教育・職業アスピレーションの変容』東北大学出版会.
- 小林大祐，2006，「フリーターの労働条件と生活－フリーターは生活に不満を感じているのか」太郎丸博編『フリーターとニートの社会学』世界思想社：97-120.
- 小杉礼子編，2002，『自由の代償／フリーター－現代若者の就労意識と行動』日本労働研究機構.
- . 2003，『フリーターという生き方』勁草書房.
- 久木元真吾，2003，「『やりたいこと』という論理－フリーターの語りとその意図せざる帰結」『ソシオロジ』148：73-89.
- Merton, R. K., 1957, *Social Theory and Social Structure*, Revised Edition. The Free Press. (=1961, 森東吾他訳『社会理論と社会構造』みすず書房.)
- 耳塚寛明編，2000，『高卒無業者の教育社会学的研究』1999-2000年度科学研究費補助金研究成果報告書，お茶の水女子大学.
- 編，2003，『高卒無業者の教育社会学的研究（2）』2001-2002年度科学研究費補助金研究成果報告書，お茶の水女子大学.
- 三宅義和，2005，「職業未決定の構造－非選抜型大学の学生の進路意識調査を通じて」居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑秀和『大卒フリーター問題を考える』ミネルヴァ書房：123-153.
- 宮本みち子，2002，『若者が《社会的弱者》に転落する』洋泉社.
- 長須正明，2001，「フリーターという若者たち」矢島正見・耳塚寛明編著，『シリーズ職業とライフスタイル6 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：121-35.
- ，2003，「職業生活意識と無業者」耳塚寛明編『高卒無業者の教育社会学的研究（2）』2001-2002年度科学研究費補助金研究成果報告書，お茶の水女子大学：22-32.
- 永吉希久子，2006，「フリーターの自己評価－フリーターは幸せか」太郎丸博編『フリーターとニートの社会学』世界思想社：121-43.
- 日本労働研究機構，2000 a，『フリーターの意識と実態－97人へのヒアリング調査より』（調査研究報告書，No. 136），日本労働研究機構.
- 下村英雄，2002，「フリーターの職業意識とその形成過程－『やりたいこと』志向の虚実」小杉礼子編『自由の代償／フリーター－現代若者の就労意識と行動』日本労働研究機構：75-99.
- 太郎丸博，2005，「社会階層としてのフリーター」近藤博之編『ライフヒストリーの計量社会学的分析』2002-2004年度科学研究費補助金研究成果報告書，大阪大

大学生のフリーター志向に関する考察

学：85-94.

——編，2006，『フリーターとニートの社会学』世界思想社.

塚谷正彦，2004，『脱フリーター宣言！大学生の生き方・考え方』実教出版.

Whyte, W. H., 1956, *The organization man*, Garden City, N. Y. : Doubleday. (=1959, 岡部慶三・藤永保訳『組織のなかの人間—オーガニゼーション・マン』東京創元社.)

山田昌弘，2001，『家族というリスク』勁草書房.

——，2004，『希望格差社会』筑摩書房.

山本圭三，2006，「現代大学生のフリーター化に関する要因の再検討」第79回日本社会学会大会報告原稿.

——，2007，「若年におけるフリーター・正社員問題の再検討」鶴飼孝造編『新しいコミュニティの構想』2006年度科学研究費補助金研究成果報告書，同志社大学：95-109.

## Japan's New Innovators of the Employment System? : University Students & Their Ability to Accept the World of the Freeter

Keizo Yamamoto

This article aims to examine the degree to which university students can accept “freeterdom” (becoming a young non-regular worker) as an employment related choice in their lives. In recent Japan people often assume freeters are unmotivated in contrast to “regular employees” who are seen as motivated. Using a questionnaire, I examined university students and their attitudes and identities to themselves, freeters, and to society at large. I arrange the responses across two axis : Students' ability to accept the proposition that they enter freeterdom.

The salient findings can be seen as the following. Firstly, the data illustrates the possibility that some students who can be categorized as “motivated” are willing to accept freeterdom. In addition, the four types, (split across the two axis), proved themselves to align with Merton's models of adaptation in his anomie theory. In particular, the character of people who “accept becoming a freeter and feel themselves effective in the work place” corresponded to Merton's “innovation” model. This is to say that while they represented streams of deviancy from the employment “norms” of Japanese society, in many ways they exhibited innovative strategies in their life course and employment related decision making.

These results make it conceivable to posit an alternative inevitability with regard young people's employment related choices. Japanese young people are caught between coping with pressure from the society, and forging real means through which to interact with and join institutions. They just may find that in a world where it has become necessary to find new routes to success in employment, their choices to enter freeterdom become as valid and as representative of the desire to succeed as any other.