

労働調査からみた若者の 仕事と暮らし

白石 利政

- 1 若者のライフスタイル調査の実施概要
- 2 生活不安の所在
- 3 職場生活
- 4 これからの働き方
- 5 これからの暮らし方
- 6 生活観
- 7 仕事と家庭・自由時間の両立

1 若者のライフスタイル調査の実施概要

ご紹介いただきました労働調査協議会の白石です。研究員総会場で報告する機会を設けていただきありがとうございます。本日は、労働調査協議会が実施しました「若者のライフスタイル」調査をもとにしながら「若者の仕事と暮らし」を中心に紹介し、今後の労働組合の取り組み課題について考えてみたいと思います。

この調査は労働調査協議会が共同調査として各労働組合に呼びかけて実施したものです。この調査の主たる関心は、若者の生活設計は親の世代とどう違っているのだろうか、ということにありました。調査票は労働調査協議会の事務局作成案をもとにしながら労働組合の若い役職員との意見交換を通して具体化しました。

調査の対象は34歳以下で、調査票の配布時期は2003年11月から2004年の2月迄です。調査への参

※ 法政大学大原社会問題研究所は、研究所の全研究員が一堂に会する機会をつくり、そこで研究員のご意見をうかがい、今後の研究所の運営・活動に資するべく、毎年、研究員総会を開いている。白石利政氏の講演は、2005年2月23日（水）に開かれた研究員総会に先立ち、記念講演として行われた。当日の講演はパワーポイントを縦横に駆使し、スピーチだけでなく、立体的なヴィジュアルな講演であった。本稿は、当日の講演内容に基づき、紙媒体に合わせて、白石氏に全面的に加筆・補正していただいたものである。白石氏の労に謝意を表明したい。（編集部）

加・協力組合は14産別・単組です⁽¹⁾。回収された約1万件から日本労働組合総連合の民間・公務、年齢などを調整して5,165件のサンプルを抽出、それを分析しました。調査の対象になったのは、都市部に住み、大企業または公務職場で働く、高学歴層です。中小企業や地方に住む労働者の少ないことは留意点です。この調査は仕事や暮らし、そして生活観などの領域から構成されています。

2 生活不安の所在

まず、労働者の今日的生活不安の所在を押さえておきたいと思います。生活不安に関する19項目を挙げてそれぞれについて不安を感じているのか、いないのか、ということを行いました。この19項目は、それぞれに重要なメッセージが込められていると思いますが、生活不安の領域を要約して理解するため因子分析を行ない、四つの因子を抽出しました。設問自体が労働者の今日的不安を全部網羅しているかどうかという点では問題を残しておりますが、労働者が抱えている今日的不安が、＜生活設計上の不安＞、＜仕事のスキル形成上の不安＞、＜私生活上の不安＞、＜健康上の不安＞の四つに要約されることを示しています（図1）。

ちょっと細かなことになりますが、この因子分析はご存じのように似通った潜在的な共通因子をまとめる集計手法のひとつです。＜仕事のスキル形成上の不安＞のなかに職場における知識やキャリアアップと将来の生活イメージが描けないことが同じ領域にくくられていることがわかります。もう1つ、これは言い切れるかどうか問題が残るのですけれども、＜健康上の不安＞のなかに「今の働き方が続くと病気になる」や「今のままだと生活習慣病になる」と「上司の期待についていけなくなる」が入っています。つまり、仕事上のスキル形成と将来の生活設計との間に、また健康不安と上司の期待との間に、共通の要因があるということになります。結果の精査が求められていますが、見落とせない結果です。

[白石利政 しらいし・としまさ]

現職：労働調査協議会常務理事

学・職歴：1970年法政大学法学部法律学科を経て労働調査協議会に入職

1987年より常務理事

主な論文：

「労働組合の社会的国民的課題への取り組み」（『労働調査』2004年5月号）

「労働組合の社会的活動について」（『労働調査』2003年6月号）

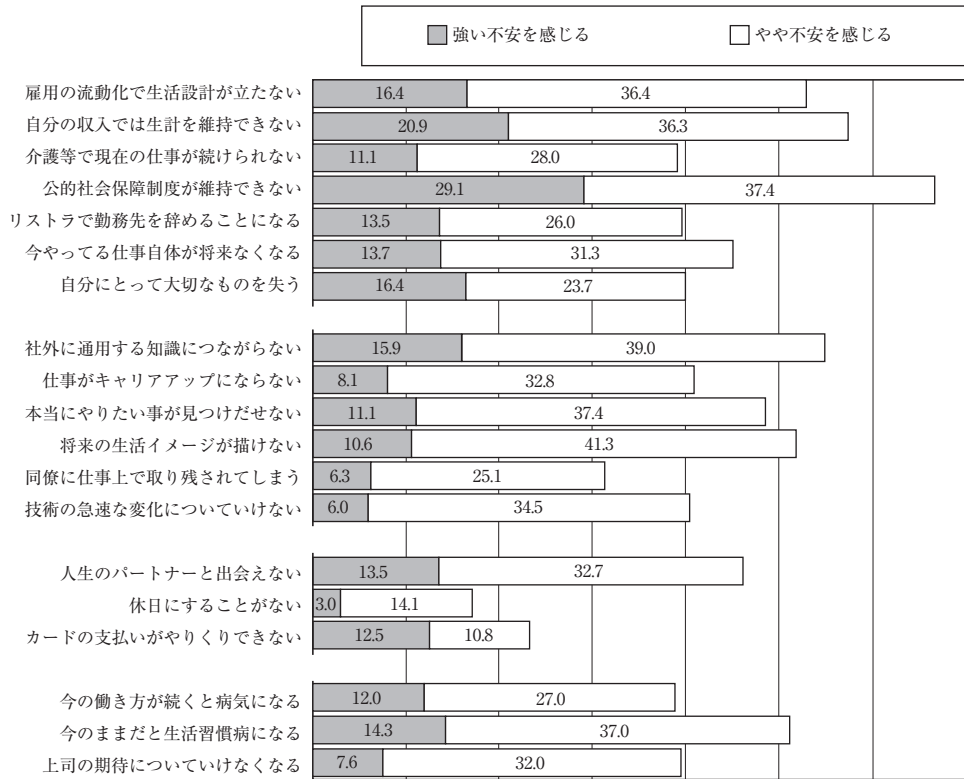
「都市と地方の労働者」（石川晃弘監修・化学リーグ21編『化学産業の職場と組合』日本評論社,2002年）

「高齢期の生活設計」（香川正弘監修・電機総研編『人生80年時代のライフデザイン』日本評論社,2000年）

Work Satisfaction (Akihiro Ishikawa, Roderick Martin, Witold Morawski, Veljko Rus (eds.) Workers, Firms and Unions Part2 The Development of Dual Commitment, Peter Lang,2000)

(1) 共同調査への参加・協力組合：U I ゼンセン同盟、電機連合、基幹労連、ゴム労連、J E C 連合、化学総連、私鉄総連、運輸労連都連、サービス・流通連合、N T T 労組、国公総連、全通（現日本郵政公社労組）、自治労、日教組。

図1 生活不安の所在



3 職場生活

(1) 仕事のマッチングと転職・起業意識

まず若者の入職時の状況を紹介します。この点については、入職時の希望と職場での実情とのマッチングが話題になっております。本調査の結果は、「今でもあまり志望していない会社」というのは少ないということで、それなりに定着しているようです。この点については民間と公務で違いがでております。今日、紹介するのは公務のうち自治体の結果ですが、最初から希望した第1志望の勤務先というのは35%で、民間の20%を引き離しております。民間に比べ自治体の方でマッチング率が高いということです。地方公務員志望の方は、かなり前から準備していて自分の身近なところに、すなわち地元の自治体などにターゲットを絞って、実際、うまく入職できた人が多いようです。

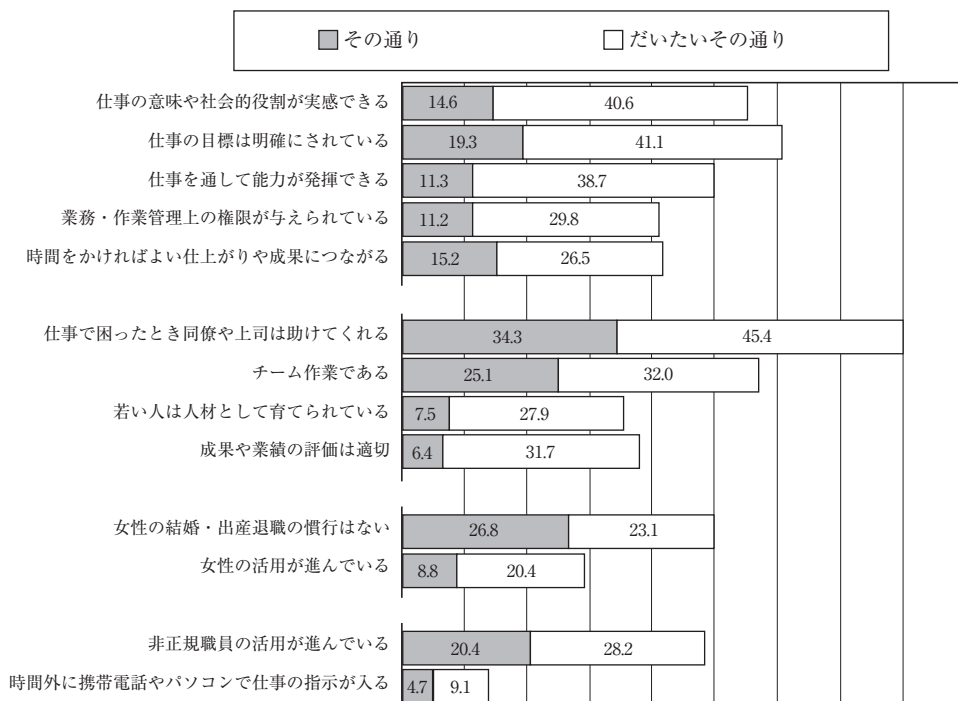
このような全体のなかでよくいわれます就職後3年以内に中卒者の7割、高卒者の5割、大卒者の3割が退職する、いわゆる7・5・3現象はどのようになっているのでしょうか。企業の中で「今後どんな道に進みたいか」という設問で転職希望をみますと、高卒の21歳では9%、22歳では14%、23歳では24%、大卒の24歳と25歳では2割強、26歳では3割となっています。もちろんサンプルが少なく、男女込みの数字なわけですが、転職意識というのは、それなりに高い。これが実際に転職するかどうかというのは別ですが、7・5・3現象の潜在的な層はあるといえそうです。これに最近話題になっております起業があります。大卒の24歳と27～28歳では1割弱でい

ます。大卒は、従来、企業に入れば長期安定雇用のなかに入っていた人たちだと思うのですが、意識のなかではかなり企業離れみたいなものがでてきているという感じがいたします⁽²⁾。

(2) 職場の現状

つぎに職場の現状を紹介したいと思います。この点については13項目を挙げ、それぞれについて評価してもらいました。肯定の回答を図示したのが図2です。同じく因子分析で問題領域を要約しますと、＜仕事の内容＞、＜仕事の給付条件＞、＜女性の活用＞、＜働き方の変化＞となります。

図2 職場生活の現状



各問題領域のなかで、面白いと思われそうですものを紹介していきますと、＜仕事の内容＞では「時間をかければよい仕上がりや成果につながる」は4割ぐらいで半数に届いていません。

＜仕事の給付条件＞では「若い人は人材として育てられている」を肯定している人は4割に到達していない点に注目しておきたいと思います。以前、企業は入社後、企業の中で人材として育てあげると、働いている人にも日常の仕事や教育、研修を通して知識や技能を高めてもらいたい、ということだったと思いますが、今日、そのような雰囲気は薄れてきているのではないのでしょうか。

(2) 当日、高学歴・女性の転職、起業についての質問がありました。性別に大卒と大学院卒の転職志向と起業志向を集計したところ、女性の転職志向は25歳と34歳では3割弱で男性を上回っています。また、女性の起業志向は27歳、33～34歳では5～8%を占めています。

もうひとつ興味ある結果を紹介しておきたいと思います。それは、「女性が職場で活用されている」という設問で女性の評価が高いということです。従来、この種の調査をしますと、女性は“あまり活用されていない”，というような不満が強くでたのですが、この調査でみる限り、女性の活用について女性自身が高く評価しています。とりわけ、公務の女性でこのような傾向がはっきりでています。女性が入職後、働き続ける条件が整備されてきたとすると、よいシグナルだと思います。

（３）勤務日の過ごし方

このような職場の状況のもとで、どのような働き方をしているのでしょうか、生活時間の面から接近してみたいと思います。

本調査では、1日のなかでの主なイベント的な項目、すなわち起床時刻、出宅時刻、出勤時刻、帰宅時刻などをあげまして、勤務日の生活時間の流れを大枠としてつかむこととしました。今回の結果ではっきりしたことは、サラリーマン、イコール 9 時 5 時社員といわれてきましたが、今や、8 時 7 時社員で、出勤は早まり帰宅は遅くなっています。

労働時間について今、話題になっていることを、実態はどうか、確認しておきたいと思います。

そのひとつは、若い人の時間が長くなっているのではないか、中高年層は、新しいビジネスウエイに対応できないために、その負担が若い層に回っているのではないか、ということです。

通常勤務とフレックス勤務で働いている人の生活時間を民間の結果でみますと、在社時間（会社に着いてから会社を出るまでの時間）は、20代後半の大卒以上（大卒＋大学院修了）の専門職のグループが最長で約12時間です。これはあくまでも平均で12時間ですから、当然のことながらこれよりも長い方が半分以上いることになります。これについて長いのが24歳以下の大卒以上の事務職で11時間半です。30代については、その前半の数字だけしかありません。この層は職場の中堅層で、部下に対する技術指導などの役割がでてくる人たちと思いますが、職種によっては若い人の方が30代前半をわずかとはいえ上回っています。このような結果には、若い人を育てあげるといよりは、とにかく実務の中に投入して即戦力とみなしている状況が反映しているように思えてなりません。

二つめは、従来、大企業は中小企業に比べて労働時間の面でも恵まれていたが、最近はそのが変わってきているのではないか、ということです。従業員1000人以上の大企業を全体でみますと、あまり変わりがありません。しかし、技術・専門職系になりますと、明らかに大企業で在社時間が長くなっています。大企業で労働時間が短い、あるいは相対的に恵まれているというのは現業・技能系であって、事務・技術・営業系の、とりわけ民間で今、売れ筋商品の開発を期待されている技術系の人たちは、在社時間が至って長いという結果が表れています。最近、大企業で労働時間が長くなっている結果の背景には、ブルーカラーの減とホワイトカラー、とりわけ技術系の増などの要因が影響しているのではないのでしょうか。

この勤務時間の問題で、仕事と家庭・自由時間とのバランスが注目されています。この点が典型的に現れるのが共働き夫婦の働き方ではないのでしょうか。このことを意識して共働き夫婦の帰宅時間のズレに注目してみました。

確かに男性に比べると、女性は早く帰っていますが、帰ってから家事とか、育児とか、そういった「労働」時間が重なる。金銭が支払われるかどうかは別にして、結果として女性の労働時間が長

いことが問題になります。それが、共働き世帯にどういう表れ方をするか、それを整理したのが表1です。

帰宅時刻については男性と女性との差は大きくて、配偶者控除の範囲内で働いている（その実態はパートタイムの方と思われます）男性は奥さんよりも2時間以上、遅く帰っているというのが7割強、フルタイムの場合は、奥さんも遅いということが重なるためだと思われますが、2時間以上遅いはそれでも4割を超えています。夫婦間での帰宅時刻の差は、公務に比べ民間でより大きいようです。

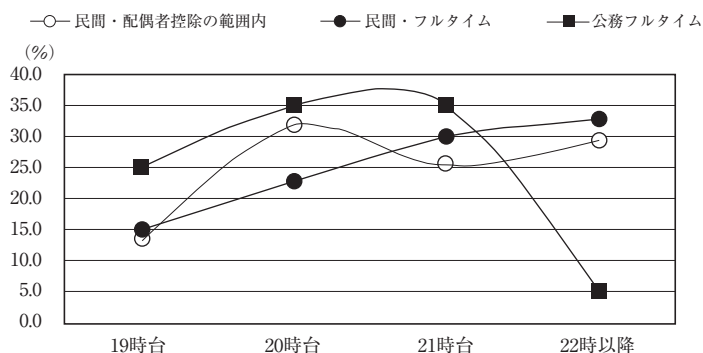
この2時間以上遅い人だけを取りだし、その人たちの帰宅時刻がどのように分布しているのかをみると、民間・フルタイムでは、夫が22時以降と21時台に帰られている人がそれぞれ3割、20時台の人が2割強、19時台が1割強です。なんと、約6割の人が21時以降に帰っているということになります。

子どもがいて、家で家族と食事をして、子どもとの時間を過ごすすると、20時を過ぎて帰られても、かえって迷惑であるということがよく言われます。民間の人たちのこの働き方は、明らかに共働きの奥さんにとっては、“迷惑な働き方”ということになるのかも知れません。

表1 夫婦の帰宅時間

			(既婚・共働き世帯・非現業部門、単位：％)					
			N=	早い 2時間 以上	1時間 早い	同じ	1時間 遅い	遅い 2時間 以上
民間	配偶者控除の 範囲内	男性	132	1.5	4.6	11.4	10.6	72.0
		女性	6					
	配偶者フルタ イム	男性	250	2.0	10.0	20.4	23.6	44.0
		女性	144	59.7	19.4	13.2	6.3	1.4
公務	配偶者フルタ イム	男性	92	6.5	15.2	34.8	21.7	21.7
		女性	94	37.2	29.8	25.5	6.4	1.1

夫の帰宅時刻が妻より2時間以上遅い人の帰宅時刻の分布



(4) 健康問題－慢性疲労の状況

このような働き方をしているわけですが、体にはどのような影響がでているのでしょうか。15項

目について慢性疲労の状況を尋ねました（この15項目中13項目は厚労省がインターネットで公表している項目）。慢性疲労を因子分析とクラスター分析を使ってグループ化し、＜疲れ・へばり＞、＜不安＞、＜集中力散漫＞という要因を抽出しました。

層別の結果のなかで目につく点は、既婚の女性で＜疲労・へばり＞が高い。未婚の場合、男性は24%、女性は30%ですが、既婚では男性が、働き方によって違いがみられますが25～31%、女性では36%になっています。共働き世帯の奥さんの場合、夫よりも2時間早く帰ってきて家事とか育児をやって、結果的にはどうも疲労・へばりの状態に追い込まれているようです。

4 これからの働き方

それでは、これからの働き方についてはどのように考えているのでしょうか。

現在の仕事についての希望・評価のなかから二つの点を紹介しておきたいと思います。そのひとつは、「勤務先は職員の雇用に責任がある」で、これを＜肯定＞している人は8割近くにもなっています。ほとんどの人が勤務先の雇用責任を訴えていることがわかります。この間の企業のリストラや雇用の流動化などに伴う雇用不安が＜肯定＞を押し上げていることは間違いのないところだと思います。

もうひとつは、男性の20代、非現業系で、仕事上の自己責任や時間よりも仕事を支持する人が多くなっていることです。職場の職種構成が変わり、ホワイトカラー化が進むと、労働時間も長くなって、生活時間よりも仕事重視を支持する人が増えていることになります。このなかには、心ならずもそのような状況に追い込まれている人も少なくないと思われます。この背景について、より立ち入った検討が求められているところです。

5 これからの暮らし方

つぎに、これからの暮らし方についてはどのような結果が現れているか、この点を紹介したいと思います。まず、暮らしの前提となる世帯の状況を確認しておくことにします。

世帯の状況については、既未婚と親との距離を同居か近居か、で尋ねております。最近、話題になる晩婚化ですが、未婚者は男性の30代前半では34%、女性では50%を超えています。晩婚化の傾向は、本調査でも確認されるところです。

それでは、親との同居・近居はどのようになっているのでしょうか。この設問には二つの思いが込められています。ひとつは、いわゆるパラサイト現象がどうなっているかということであり、もうひとつは今の若い人たちの親の世代は、いわゆる団塊の世代の前後にあたりますが、地方から仕事や勉学の場を求めて都会へ出て来た人たちが多かった。その人たちの生活の出発点は单身生活であったが、現状はどのようになっているのかに関心があったからです。

パラサイト現象については、未婚で親と同居している人の8割以上が「生活費を入れている」に回答しています。その額や定期的か否かの問題は残りますが、働いているだけに生活費の面のパラサイト度は少ないのかもしれない。

つぎに親との同居・近居ですが、男性の場合は同居が四分の一、これに近居が17%で続いています。この結果、合わせて4割強の方が親と同居ないし近居で世帯を形成しているということになります。年齢別では、20代後半では一時下がるのですが、男性の場合、30代前半になると再び上昇しています。

従来、労働組合の標準的生活モデルは核世帯を前提にしていました。現代の勤労者生活の状況には、独立よりも近居、同居といったかたちで親子の関係が強いという結果がでているかと思えます。

以上、仕事とか世帯の状況を紹介してきた訳ですが、夫婦の共働き問題の理想と現実をつぎに紹介しておくことにします。未婚者の現実の回答は、たぶん将来こうなるであろうと、そういう見込みで記入してもらいました。

男性の場合、理想は夫婦ともフルタイムが2割、自分はフルタイムで妻はパートタイムないし配偶者は専業主婦というものを合わせますと6割になっています。現実には、独身の方はそうなるであろうというのを含めると、理想と大体似通った見方をしています。男性の場合、家庭内の性別役割分担意識が根強いのかな、というような印象を持ちます。

女性の場合をみましても、理想で、自分はパートタイムで配偶者がフルタイム、自分は家事で配偶者がフルタイムを合わせますと4割近くにもなります。親の世代が、それは70年代にあたると思いますが、女性の自立を問題にした際、経済的自立が必要で、そのためには社会に出ることが不可欠との思いがあったとしますと、その子どもたちの世代は必ずしもそれに執着していない、という傾向があるのかもしれませんが。親の世代の理想はフルタイムだったが現実にはパートタイムになったとしますと、現代の若い女性たちは、理想が性別役割分担で、現実にはフルタイムになっているケースがある、こういったパラドキシカルな現象がでているのかもしれませんが。

6 生活観

本調査では生活価値観についても尋ねております。まず、どんな生活スタイルを望んでいるかを紹介しておきます。

生活観について10項目にわたってその重要度を尋ねておりますが、「毎日楽しく過ごす」ことが「とても重要」が6割を超えています。また、「のんびり過ごす」ことや「スポーツを楽しむ」、「旅行を楽しむ」、「快適な住まいに住む」ことなども四分の一前後の人が「とても重要」と回答しています。親の世代が、ライフサイクル上の課題を達成するために、貯蓄で消費を繰り延べて、将来に夢を託したとしますと、現代の若者の態度というのは、欲求の解放、現状追認、現在の生活を楽しまたいというように、かなりトーンが変わってきているのではないのでしょうか。

人間関係については、自分にとって大切なものは何かということで、ネットワークを中心に聞いています。同じく「とても重要」の回答をみますと、「悩みを相談できる友人・知人を持つ」が6割で図抜けて高くなっています。この点で、ちょっと面白い結果かなと思いますのは、「仕事関係の友人・知人をつくる」が3割強にとどまっているということです。親の世代はどうだったか、つきあわせる結果はないのですが、今の若い方にとっては、職場にいる時間は長いけれども、その

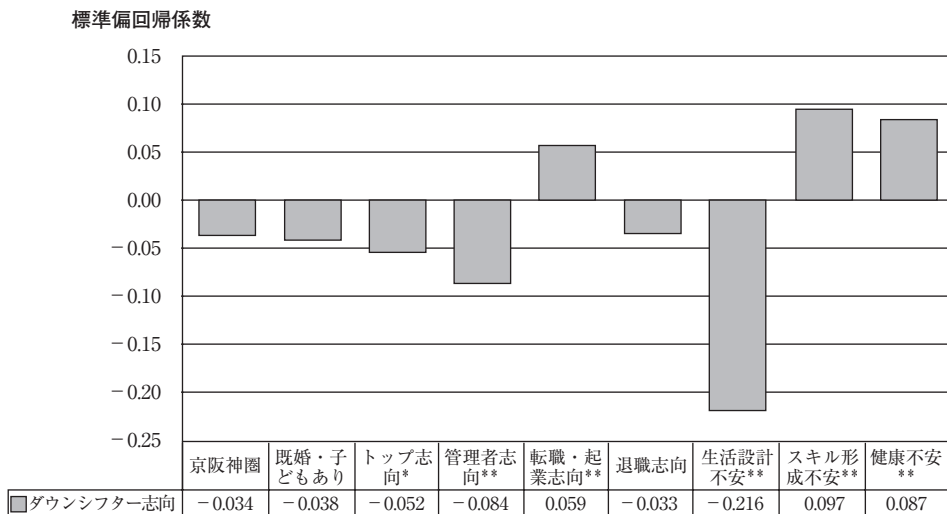
中における人間関係は、必ずしも強く深いものではないのかもしれませんが。今の若者は悩みや相談で、仕事関係以外の友人・知人のウエイトが強まっているのかもしれませんが。友人関係のネットワークが変わってきているのかもしれないということです。

よくいわれます「自分の居場所を見つける」というのは、今回の調査でも高く出ておりまして、とりわけ女性では「とても重要」が6割で、高くなっております。

生活観の最後として、収入と時間、出世と家庭、自分らしい生活というのを、今回尋ねました。出世よりも家族が大切については大半の人が肯定しています。この点については共通認識になっているようです。収入よりも時間を大切にしたいというのは肯定は半数、残りは「どちらともいえない」と否定で、評価が割れています。

この生活観で、個人的に関心があったのが、収入が下がっても自分らしい生活をしたいという、いわゆるダウンシフター志向がどの程度でできているのかな、ということでした。この考えを＜肯定＞している人は全体では2割となっています。そして、この志向がどういう要因と関係しているかといいますと、生活不安のなかでは生活設計に不安を持っている人は否定的、自分の技術、スキルに対して不安を持っている人と健康不安を持っている人は肯定的です。あと企業の中のキャリア志向ではトップを目指すような人とか管理職になりたいというような人たちは、こういう発想は弱く、起業とか、転職を考えている人たちは、このような思いがあるようです。全体の説明力は5%ですから、強いことはいえませんが、自分の生活スタイルを根本的に変えるような発想というのは、生活の先行きに対する不安があるか、ないかというのが、強く影響しているようです（図3）。

図3 ダウンシフター志向



重回帰分析（被説明変数はダウンシフター志向、説明変数は職種、従業員数、地域、世帯構成、キャリア志向、生活不安に関する20変数、有意水準15%でステップワイズ方式で集計）。N=2,429。

自由度調査済み決定係数=4.9%。 **<1% *<5%

7 仕事と家庭・自由時間の両立

石油危機の後、大幅賃上げが行き詰まり、労働組合自体が賃金抑制路線を選択したとき、労働組合から提起されたのが「生涯生活ビジョン」だったと思います。

当時の同盟とIMF・JCの「生涯生活ビジョン」が発表されたのは1975年です。大枠の特徴は、消費を私的領域と公的領域に分けて、それぞれの課題を明らかにしています。ライフステージごとの消費量を金銭で積み上げ価格で表示しています。当面の到達目標を80年においていますから、中期目標ということになろうかと思います。ただ、このときの経済成長率は低成長といっても7%で設計しておりますから、今では、ちょっと考えられない水準の高さです。生活課題のなかでは、住宅と子どもの教育が重視されていた印象が残っております。

2番目に、労働組合として生活ビジョン的なものを出したのが1989年で、民間連合から今の連合ができたときに組合員に対して新しい生活モデルを提示したいということで、連合総研が中心になって「ゆとりある生活の構図」を作成・公表しております。中心的メッセージは「経済先進国にふさわしい生活」です。その内容は「家庭の幸せ、ゆとりある生活」、この取り組みの要になったのは労働時間の短縮で、その目標は1700時間に置かれていました。

これは、その後、バブル経済が弾けまして、企業はリストラに突入するなかで、最近では1800時間の時短目標は後退し、このビジョン実現へ向けての取り組みは頓挫したといえそうです。

それでは、労働者のライフスタイルを検討するにあたって、今、何が問われているのかということになります。また、この課題について本調査から何かいえることがあるのでしょうか。わたしは、先ほど紹介しました「仕事と家庭、自由時間のバランス」、こちら辺に焦点を当てたビジョンづくりが、現代の戦略的な課題になってくるのではないかなという思いを持っています。

そのときに中心になるのが仕事と家庭・自由時間との両立支援ということだと思います。ジョアン・キウーラさんは『仕事の裏切り』のなかで「死の床にある人間は、もっと職場ですごせば良かったなどと、滅多に思わない」(p.405, 翔泳社)と古いことわざを紹介しております。仕事と家庭・自由時間の帳尻を合わせることが大切だということだと思います⁽³⁾。

この両立支援について、本調査で明らかになっていることは、在社時間の見直し、保育関係、とりわけ女性で勤務先や夫の理解などを求める声が強いということだと思います。女性の一部でみられる性別役割分担意識への「回帰」現象は、このことと強い関係があるのではないのでしょうか。

ただ、この「仕事と家庭・自由時間との両立」は、「生涯生活ビジョン」や「ゆとりある生活の構図」と比べますと、今後の取り組みを進める際、大きく分けて三つぐらいの捉え直しが必要ではないかなという感じがします。

世代モデルで、理想と現実では、夫婦ともフルタイムというのが必ずしも高いわけではないのですが、その形態がパートであれ、多様な形であれ、働くということについて、関心が出てきている

(3) ドナルド・ドーアさんの『働くということ』のなかで、アメリカでワークホリックに対する忠告として「“生活”をこそしろ (Get a Life)」(p. 61, 中公新書)というスラングのあることが紹介されています。

ということです。性別役割分担をできるだけ軽くするような仕掛けが必要ではないかなというのが、1点目です。

2点目は、この問題を考えていく場合に、生涯生活ビジョンで想定されていた標準労働者は、18歳で入社・職して、27、8で結婚、35歳前後で社宅や職員住宅から持家に住み替え、子どもは2人で、学校はひとりが大学、もうひとりが短大、60歳まで勤めて、あとは退職金と年金で生活していくモデルでした。当時の定年年齢は55歳でした。

このビジョンの前提は、ブルーカラーの世界であったと思います。それも地方から仕事を求めて都市部にでてきたブルーカラーが、ライフサイクル上の生活課題を解決して、老後生活を生き抜くための仕掛けだったと思います。しかし30年経った今日、労働力の軸がホワイトカラーに移行していますので、ホワイトの働き方や暮らし方にマッチした生活ビジョンが求められていると思います。

3点目が、このようなビジョンを検討する場合に重要だと思いますのは、従来の生活の改善は会社（組織）を通じてということだったと思います。また、会社もそのような機能を果していたと思います。しかし、今日、会社は「できるだけ、あまり近寄ってこないでください。欲しい人材はこちらの方で選びます」といった状況ができていますし、労働者も自分の職業・労働生活の方が会社の「寿命」より長くなるなか、すべて会社に依存することはリスクであるし、会社のなかで自分の生活を全部考えているわけではない、そういう人たちが始めているように思われます。

日本の社会は、大体15年で1つの回転をするといわれています。これを戦後でみますと、敗戦から60年までの戦後の復興期、それは主として政治の時代であった。60年から75年のオイルショックの前後までは経済の時代で、高成長。労働組合も大幅賃上げを目標として闘った。その後の75年以降が文化の時代、その実現度は本当かどうかわかりませんが、安定とか、ゆとりに関するいろいろな取り組みがでてきた。75年から15年経った90年代になると混乱の時代に突入。バブル経済崩壊後の長引く不況ということになります。

そして今日、再び政治の時代にもう一度戻ったと。政治の時代は、いろいろな枠組みをつくる時代ということになるかと思います。そういう意味では戦後の世代、あるいは団塊の世代がつくってきた、あるいはその中で機能していた枠組みが「制度疲労」をきたしている。変わらなきゃいけないところがたくさんできている。しかし、痛みも大きい。変わり方にも、いろいろあるものだなというのが、多くの方の現状認識ではないでしょうか。

そういう点では、この仕事と家庭・自由時間のバランスを考えていくことも、このような大きな枠組みの変わり目のなかで浮上している取り組み課題と思います。本調査の結果は、このようなことを考えるうえでのひとつの資料になっているのではないかなと思っております。ご清聴ありがとうございました⁽⁴⁾。

（しらいし・としまさ 労働調査協議会常務理事）

(4) 本調査の中間報告が『労働調査』（2004年4月号）に掲載されています。参照してください。