

青年労働者生活の変容とニュー・ライフスタイル

荒 岡 作 之

従来のライフスタイル研究をふまえ、現代青年労働者のライフスタイルの特徴を析出し、彼らの自立と連帯の契機を探求する課題は極めて重要である。本稿では、団塊ジュニアを中心とする「二十代」青年労働者を対象に「世代」概念を援用し、各種意識調査・世論調査結果を手がかりに、先行する世代との比較を通して彼らの生活意識や行動の“新しい”変化に注目した。バブルの洗礼を受けた「Hanako」世代にもライフスタイルのポジション（基軸）に両義的な“自分本位”（ミーイズム）があるが、「二十代」と先行世代とはそのスタイルのとり方、ポジショニングへの「装備」に違いがみられる。すなわち「二十代」世代は、①情報機器への高い親和性（親近感）、②数次就職〔離職・転職〕への低い抵抗感、③社会的政治的行動への参画などの新しい特性を備え強めつつ、ポジション確立をめざし模索している。本稿では、そうした彼らのライフスタイルを、「自分らしさ」を追求する“自軸模索型”であると特徴付けて論究している。

キーワード：ライフスタイル、青年労働者、世代、生活意識、数次就職、
「自分らしさ」、「自軸」

I はじめに—課題設定—

1980年代、とりわけ半ば以降、わが国では青年のライフスタイルや生活様式への関心が高まり、新しい研究動向が生まれている。

ライフスタイルと生活様式概念は、青年に適用する場合をみても、相対的であいまいな概念¹⁾である。周知のように、ライフスタイル概念は、1960年代初頭に、消費者行動の新たな説明原理としてマーケティング研究者が注目したことで登場した。M. ヴェーパーが社会的秩序の次元で配分される身分的地位概念とかかわり表現した「生活態度ないし生活様式 (Lebensführung)」に起

源をもち、T. ヴェブレンによって応用された社会学用語である。それは、「ある社会あるいは集団の成員が共有する生活の様式・営み方であり、しかもその個人の生き方をトータルに規定するようになった認識と行動の枠組」²⁾として用いられている。

さて、個々人の生き方への関心やこだわりにおける特有な目新しさは、これまでも青年・若者たちを対象に論及されることが多かった。第2次世界大戦直後の「アプレ・ゲール」的的青年論や、50年代後半の社会変革の「旗手」たる「世代」論、さらには60年代後半には「世代」論的青年論などが登場し、大いに議論を呼んだ。80年代中頃からは、「60年代生まれ」の青年たちの思考や行動を、総じて「新奇なもの」としてネガティブにとらえ、彼らを「新人類」とか「エイリアン（異星人）」あるいは「トランスポゾン世代」などと称し、意味の不可解な名前をつけた風俗的世代論がわが国で流行した。

「世代」とは、「何らかの意味において歴史的体験を共にし、共通の心理構造をもち、類似した社会的行動様式を示す一群の同時代者たち」³⁾のことである。古い習慣や伝統の息づく伝統的社会で生育した世代と、社会変動が日常的な現代社会で暮らす世代とでは、例えば成人式ひとつとりあげても、通過儀礼の意義、内容は異なっている。歴史的な生活体験の違いは、人々の生活意識や価値観の形成に大きな影響を及ぼすものであり、それゆえ、同世代に生育する集団としての「世代」概念は分析用具として有用である。

80年代後半以降のアメリカにおいても、「ダウンサイジング」、「アウトソーシング」の進行とともに、「アメリカン・ドリーム」の挫折、「中産階級社会の行き詰まり」などに研究関心が集まった。それと関わり、現代アメリカ社会にあって大きなボリュームゆえに大きなパワーを持ち続けてきた「ベビーブーマー」及び「ベビーブーマー・ジュニア」を対象とする世代研究⁴⁾が盛んとなった。

わが国では、「企業中心社会」が問題となり、『個人生活優先社会』をめざして』（経済企画庁、1991年）において取り組むべき課題が提唱された。また、「企業人間」の歪みと併せ青年労働者の“自分本位”の行動様式にも問題提起がみられた。青年世代への研究関心は高まり、例えば、トヨタ自動車の技能員（3K労働）採用に際し予定者数を下回るという事態が生まれ、「びっ

くりするほど度胸よく辞めていく」青年たちが話題となったりもした⁵⁾。安くて従順な青年労働者の〈労働力〉養成の課題をもつ独占資本にとっては、そうした社会現象は、「国家ばなれ」・「企業社会から離反」の私生活中心主義、「滅公奉私」的人間の登場による危機として把握された。

他方、勤労者・国民にとっても、その同じ社会現象が、青年が統治能力をもつ主権者として、民主主義と生活擁護の担い手として成長する上での困難な問題状況であると理解された。

本稿の課題は、現代青年労働者のライフスタイルの新しい特徴を析出し、彼らの自立と連帯の契機を探求することにある。従って、青年（15-29才）のうち、団塊ジュニア（1970-1974年生まれ）を中心とする「二十代」青年労働者を対象に論及する。「世代」概念を援用し、各種意識調査・世論調査結果を手がかりに、先行する世代との比較を通して、彼らの生活意識や行動の“新しい”変化に注目する。

II 青年労働者生活の変容

「団塊ジュニア」のライフスタイルを析出するには、まず彼らの育った時代背景を捉えることが重要である。

世代比較として、団塊世代（1947-49年生まれ）、Hanako世代〈新人類世代〉（1960-64年生まれ）、そして団塊ジュニア世代という3世代の価値観の違いと時代背景を、小林勇美らの所論⁶⁾に即して概括しておこう。

現在（1997年）40代後半～50代前半の団塊の世代は、第1次ベビーブーム世代であり、「新人類」の元祖と称されることもある。彼らは、戦後の民主主義、新制教育の中で生育し、テレビ放送開始（1953年）の頃は、その多くが家庭にテレビがなく、街頭でテレビを見た。1960年頃の集団就職や、60年代末の大学紛争では、「異義申し立て」運動の中心的な担い手となり、そうした経験の中で、それまでの伝統的な価値観を覆しながら、新時代を創造してきた世代である。就職後は、日本経済の安定成長期にあたり、実質賃金は上昇したが、現在「リストラクチュアリング」の対象とされ、老後に不安を抱いている。

Hanako世代(新人類世代)は、雑誌『Hanako』創刊とともに、20代にバブル時代の洗礼を受けた世代であり、現在は30代前半～半ばにあたる。この世代は、「所得倍増計画」とともに生まれ、経済が急成長していく社会で育ち、進学率が上昇(高校進学率92.6%、大学・短大進学率が男41.3%、女33.3%)し、「落ちこぼれ」、「家庭内暴力」なども話題になった環境の中で教育を受けてきた。バブル経済、商業主義文化の洪水の中で生育し、ミーハー道を歩んできた世代である。つねにワンランク上を目指す上昇志向が強いとされる。

第2次ベビーブームの団塊ジュニア(現在20代)は、高度経済成長が完了し、物質的豊かさが達成された後に生まれた世代である。進学率がすでに一定水準に達し、テレビゲームが普及する中で教育を受けている。パソコン等情報機器をはじめ物質的「豊かさ」をもつ社会にあって、彼らは無理せず、自分らしくやりたいというミーイズム世代である。

以上の素描からも分かるように、時代背景の相違は、各世代の生活と価値観を異なったものになっている。

さて、現在、新たに職場に参入してきている従業員世代の多くは、団塊ジュニアを中心とする青年たちである。彼らと先行世代とは、生き方やライフスタイルにおいてどういう相違が見られるのか。先ず、彼らの階層構成、社会的ポジションから見ておこう⁷⁾。

総務庁統計局「労働力調査」によれば、1996年の青年労働者(15～29才)数は、1,473万人である。産業別にみると、「サービス業」が27.3%とトップであり、「卸売・小売・飲食店」が26.0%と次いでいる。1970年当時トップを占めていた「製造業」(34.8%)は21.3%へと減少し、第3位に後退している。

職業別にみると、「保安・サービス職業従事者」が166万人、「専門的技術的職業従事者」が222万人で、1985年と比較してそれぞれ143%、130%と増加している。経営規模をみると、零細企業(従業員数1～29人)で働く青年は、全体の約3割(29.3%)を占める428万人で、1000人以上の大経営で働く305万人(全体の20.9%)を大きく上回る。

雇用形態でみると、パート・アルバイトなど不安定雇用の青年は161万人(11.9%)で、うち学生でも正社員でもない「フリーター」は90万人を超えて

いる。

団塊ジュニア世代の労働環境を、先行するHanako世代と比較すると、その相違は次頁の「生活文化年表」(表1)から具体的に読みとることができる。

1987年は「地価高騰」を、1989年は「株価史上最高」を記録した年であるが、その頃20代であったHanako世代は、ブランド信仰の強い消費行動を見せた。この世代には「特有のマニュアル化された理想の生活・人生スタイル」があり、彼らは「上昇志向が強い」。この世代は、「独身貴族」、「高消費」、「ブランド志向」などの言葉で特徴づけて語られたりもした、バブル経済の申し子である。

しかし企業「合理化」の厳しい労働環境、膨大な情報に囲まれた緊張した生活に世代の別はなく、Hanako世代も、労働生活上では「過労死」を生むほどの長時間・過密労働を押しつけられている。しかし、消費生活の上では、なおブランド商品を購入するなどの「余裕」がみられ、「まだまだ人生に希望をもっている」のである。

だが、1991年の「株価暴落」・「バブル経済崩壊」以降、青年の生活は一変する。団塊ジュニアを中心とする「二十代」の「時代気分の変化」を象徴するのは、「リストラクチュアリング」と「インターネット」である。

「バブル経済」崩壊後、「リストラ」・「雇用調整」が進み、企業は新規採用を抑えた。ダウンサイジングに伴う「アウトソーシング」(外部委託)による下請再編は、人減らしのターゲットとされる青年労働者の生活を脅かしている。零細・下請企業で、とりわけ、「フリーター」という不安定な雇用状態にある彼らにとっては、雇用確保と生活擁護の課題は緊要なものとなっている。

先の総務庁統計局「労働力調査」(1996年)によれば、青年労働者(15~29才)の完全失業率は7.4%と高率であり、失業者数は93万人を数え、うち20才前半までが58万人で、全体の62.3%を占めている。その中で、アルバイトやフリーターではなく、「主にする仕事」(正社員)を希望する者は実に86.0%にも上る。

また「家計調査報告年報」によれば、25才未満の青年労働者の「収入」と「消費」に関する1992年と1996年の比較変化では、1996年の「収入」が32,155円減(△9.7%)、同「消費」が24,899円減(△10.0%)と、大幅なマイナスに

青年労働者生活の変容とニュー・ライフスタイル（荒岡）

表1 生活文化年表（1985～1997年）

	1985	1986	1987	1988	1989	1990
事件／ニュース	つくば万博 日航ジャンボ機墜落	岡田有希子自殺 男女雇用機会均等法 円高不況	ブラックマンデー 地価高騰	リクルート事件 なだしお第一富士丸 衝突事故	昭和天皇崩御 連続幼女誘拐事件 消費税導入 株価史上最高	長崎市長銃撃事件 校門死傷事件 センター試験開始 ドイツ統一
時代気分の変化		エイズ不安 精神世界	ブランド信仰 バブル（地価高騰、株価高、イケイケ） ヒーリング	オタク	リゾート 自己啓発 環境	ポジティブ シンキング エコロジー ホロニク
その他、生活上の変化	生活の24時間化 CVS	清潔志向		高給・ワンランクアップ		宅配 アトピー 花粉症一般化 環境意識の高まり

※この表は、1985～1997年にめだつた現象（事件、流行、商品など）があげられている。

なっている。バブル期の「高消費」から「消費抑制」（低消費）への変化が読みとれる。この背景にある要因としては、「青年の失業率の増大、派遣社員・アルバイト・フリーターなど不安定で低賃金の雇用形態の増大、能力給などによる賃金抑制、格差拡大、消費税増税や各種保険料負担の増加など」⁸⁾が挙げられよう。

「インターネット」に関しては、90年代、とりわけ93、94年頃から急速に普及した。企業はコンピューターや通信機器を主に、情報技術（IT）投資を強めてきている。グローバルゼーションとしてのネットワーク化は、個人も企業も地域と世界を巻き込んで進んでいる。今後はコンピューター操作にかなり習熟した一部の青年労働者をテンポラリーワーカー（一時雇い労働者）的な雇用形態で採用する条件が成熟する一方、情報機器の活用と情報機器を通しての職場・労働者管理が進展しよう。情報ネットワーク機器の発展・普及として、モバイル・コンピューティング、テレワーク、SOHO（スモールオフィス・ホーム

青年労働者生活の変容とニュー・ライフスタイル（荒岡）

1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
株価暴落 バブル崩壊	毛利さん宇宙へ	自民党が政権から脱落 皇太子御成婚	ゼネコン汚職	阪神大震災 地下鉄サリン事件	経団華 O157騒動	動燃事故 神戸小学生殺害事件	長野五輪 参院選
湾岸戦争 ソ連邦消滅	地球サミット カンボジアPKO ロス暴動	Jリーグ開幕 米不足	中華航空機墜落 いじめ自殺	PL法施行 住専問題	アトランタ五輪 薬害エイズ訴訟和解 沖縄基地問題	消費税5% 香港返還	
	複合不況	リストラ	マルチメディア 価格破壊 高齢化 いやし	インターネット	能力主義 O157 安全神話の崩壊 ボランティア マインドコントロール 脳 複雑系	自己実現 バリアフリー 自衛 なごみ・のほほん コミュニケーション	
リストラで 父帰る	カテゴリーキラー リサイクル	海外旅行一般化	価格破壊	失業率上昇 携帯、PHS 個人輸入 インターネット	免震住宅 個人破産急増	自衛 バリアフリー	

出所) ハイライフ研究所編著『次代を読む生活コンセプト1998』PHP研究所、1997年、221～222頁の一部。

オフィス) などの「労働編成・勤務形態の変化・分業と協業の仕組みの変化は、雇用形態の不安定化・労働条件の大幅な切り下げと一体的に進んでいる」⁹⁾ ことを見る必要がある。

90年代不況は、戦後最大規模の構造的な不況であると指摘されている。〈大企業体制〉は、60年代前後の戦後型の日本の労務管理として確立されたものであり、昇進・昇格・福利厚生・教育の全領域にわたるきめ細かな管理・統合を通して、労働者人生を競争人生に変えてきた体制である。団塊世代の労働者たちは、こうした企業体制の枠組からの除外を避けるために、〈安定志向〉・〈企業依存〉のライフスタイルをうち固めてきた。では「二十代」の青年労働者たちは、今日どのようなライフスタイルをうち立てているのか。どうやら彼らは、団塊世代とは違うスタイルとスタンスで労働環境の変化に適応していこうとしているかのようである。

Ⅲ ライフスタイルの変容

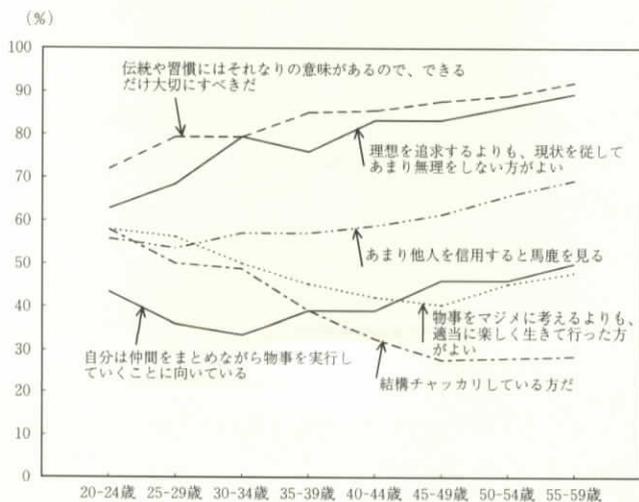
a) 生活意識・価値観の特徴

戦後どの時代にどこで生まれ育ったか、どのような生活体験を共有したかによって、生活意識や価値観は世代により異なってくる。

図1は経済企画庁「国民生活選好度調査」（1995年）結果から、「世代により異なる意識、価値観」をみたものである。

現在50才前後の団塊の世代と20代の団塊ジュニアとは明らかに異なった傾向を見せている。

団塊の世代では、「伝統や慣習」を重視する「旧意識」のひきずりが見て取れるし、「他人」への不信感や「現状」追従が相対的に「有意」である。それに比べて、団塊ジュニア世代では、①「チャッカリ」と「適当に楽しく生きる」、②「仲間をまとめる」ことは苦手だが、③「理想の追求」、「他人への信用」は比較的高いことを示している。こうした彼らの意識をひとまず確認し、次に他



(備考) 1. 経済企画庁「国民生活選好度調査」（1995年）により作成。
 2. 質問内容は回答者自身の生き方や考え方について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答した割合。
 出所) 小林勇美「世代による価値観の違いと時代背景」(「E S P」1996年6月号、22頁)

図1 世代により異なる意識、価値観

の項目・テーマについて具体的にどのような意識表明を見せているかを検討してみよう。第一生命保険のシンクタンクであるライフデザイン研究所では、「団塊ジュニア世代の就労意識に関するアンケート調査」¹⁰⁾（対象：20～24才、1995年4月実施）結果を公表している。

アンケート調査から「生活意識」をみると、男性の84.6%、女性の82.1%が「社会のために役立つよりも、自分の生活を充実させたい」ことを肯定しており、いわゆる“自分本位”（ミーイズム）の傾向が強い。

また、三和銀行「独身サラリーマン・OLの生活実態調査」¹¹⁾（1996年8月実施）の「現在最も重点をおいている生活分野」についての設問でも、同調査サンプル中、団塊ジュニア世代は、サラリーマン・OLともに、第1位は「余暇・レジャー」（サラリーマン27.3%、OL31.1%）、第2位は「交際・コミュニケーション」（サラリーマン25.3%、OL25.3%）との結果が出ており、第3位が「仕事」（サラリーマン20.7%、OL14.9%）で、「お金」（サラリーマン4.0%、OL3.3%）は「カルチャー」（サラリーマン6.0%、OL6.2%）より下位である。

91年調査時点と比較すると、「サラリーマン」では大きく「仕事」が後退し、「交際・コミュニケーション」へとウェイトがシフトし、「OL」では「余暇・レジャー」志向が依然として強いことが分かる。

さらに「不安に思う生活分野」をみると、サラリーマン、OLともに置きた^{●●●}い生活の重点とは異なり、現実の生活問題（「お金」と「仕事」）の割合が非常に高くなっている。「お金」への不安では5年前と比較すると、サラリーマン（25～29才）が22.8%（91年調査）から30.7%（96年調査）へ、OL（25～29才）では28.3%から34.4%へと高まっている。同様に、「仕事」についても、サラリーマンでは18.3%（91年調査）から25.3%（96年調査）へ、OLでは20.9%から22.8%へと高まっている。「バブル経済」崩壊後の傾向は明瞭である。なお、「お金」（賃金）に対する満足度は、鉄鋼労連「第4回総合意識調査・中間報告」（1996年11月実施）結果が17.3%（25～29才）と低いことから「不安」感が看取される。

先の三和銀行調査では、「月々の暮らし向き」についてサラリーマンの63.7%、OLの58.2%が「苦しい」（「かなり苦しい」＋「やや苦しい」）と答えてい

る。「貯蓄目的」についても、第1位が「いざという時のため」（サラリーマン65.9%、OL69.5%）、第2位が「結婚資金」（サラリーマン52.0%、OL56.5%）となっている。5年前の調査時点では、OLの場合第1位が「結婚資金」（67.2%）と高率であったことを想起すると、その第2位への後退は先行きの生活不安の反映とみるべきであろう。

こうした意識傾向が継続するものかどうか、社会的経済的背景から探究しておこう。

現在わが国は、戦後最大の雇用危機¹²⁾（敗戦直後の混乱期を除き）にみまわれている。雇用危機は団塊ジュニア世代にも深刻な影響を及ぼしている。失業率は日本の失業統計史上最高水準の3%台半ばとなっており、15～19才は9.0%、20～24才は6.1%、25～29才は4.1%である。また、不安定雇用労働者（パートタイマーや契約社員など）が急増しており、さらにまた、労働力の流動化・終身雇用制の解体による雇用不安の広がりがある。

日本経営者団体連盟が雇用管理の基本戦略として打ちだした「新時代の日本の経営——挑戦すべき方向とその具体策」¹³⁾（1995年5月）にもみられる通り、今後はフリーターや契約社員等の不安定雇用労働者の増加が加速しよう。規制緩和を強める「大競争時代」には、「新しい時代の経済には新しい労働のシステムを」ということで、雇用の弾力化、流動化がより推進され、労働者は次の3グループに分けられ管理される方向が提示されている。すなわち、第1に正社員を中心にした、管理職・総合職・技能部門基幹職などを対象とする「長期蓄積能力活用グループ」、第2に有期雇用契約の非正規社員による「高度専門能力活用型グループ」（実績本位の年俸制）、そして第3に「雇用柔軟型グループ」（職務に応じた時給制）が想定されている。

多くの青年労働者の場合、一般職・技能・販売部門などでの定型的業務を中心とした仕事の「雇用柔軟型グループ」に配属される可能性が高い。この「雇用柔軟型グループ」には、「余暇活用型」から「専門的能力の活用型」までさまざまなバリエーションがあり、一見選択の幅が広がったかのように見える。しかし、彼らは結局のところ「不安定雇用労働者」群として、企業に吸収され、増大していくことになるろう。

つまり、日経連の提起した今後の雇用・賃金システム再編の方向は、「企業の内部には常に余分な労働力を抱え込まず、必要に応じて必要な労働力を調達する“労働力のジャストインタイム＝人間の看板方式”を目指すということ」である¹⁴⁾。

それでは、“自分本位”で、「交際・コミュニケーション」や「余暇・レジャー」を大切に考える青年たちは、以上で述べたような企業社会の厳しい労働・生活環境の中で、どのようなライフデザインを描いているのであろうか。あるいは、厳しい労働・生活環境に沿ったライフスタイルがすでに形成されているのであろうか。

b) “自軸模索型”のライフスタイル

現在私達は、自らアイデンティティを確立し、セルフポジション（自軸）を自分で決める「セルフ・ポジショニング」を迫られる時代に生きているともいえる。こうした視点に基づき、ハイライフ研究所は興味深い世代別マトリックスを提示¹⁵⁾している。「自軸確立型」、「自軸模索型」、「他者追従型」、「決断放棄型」の4タイプを「セルフ・ポジショニング」として提示し、さらにライフスタイルを10に分類している。

次頁の表2は、3世代別マトリックスである。

生活の背景にある社会環境の変化と各人が日頃もっている意識・「セルフポジション」との相乗効果でライフスタイルの骨格が決まると言ってもよい。そうした観点で、表2のセルの中から「二十代」（団塊ジュニア中心）を特徴づける現象を析出すると、①「モバイルコンピューティングで情報武装」（「自分武装」）、「パソコン通信で友人とコミュニケーション」（「存在確認」）、②「転職を繰り返すお気軽リセット行動」、③「NPO、ライフセーバー熱」（「世界市民」）などが挙げられよう。

①に関して言えば、インターネット、携帯電話、PHSの普及など通信産業の情報化の進展が影響している。三菱電気の「新入社員とマルチメディア」アンケート調査¹⁶⁾（1996年3月実施）結果によると、コミュニケーション手段として「電話」（98.5%）の次に「電子メール」（男54.9%、女64.7%）をよく利用

表2 世代別マトリックス

タイプ	ライフスタイル	二十代 (団塊ジュニア中心)	Hanako世代 (30代前半～半ば)	団塊世代 (40代後半～50代前半)
自軸確立	世界市民	* インターネットでビジネス起業 * 海外ショッピング * NPO、ライフセーバー熱 * アジアンファッション	* 省資源、リサイクル活動 * 子連れ海外旅行増加	* 熟年カップル向け特選ツアー人気
	自分武装	* モバイルコンピューティングで情報武装	* 資格取得で、ワンランクアップをめざす * 社外交流で情報収集 * シングル女性のマンション・墓購入	* 中高年向け語学講座の盛況 * 社会人大学院で第二の人生探し
	自己編集	* 生活こだわり雑誌『HARRI』創刊 * マイブーム現象	* ベランダでもできるガーデニング人気 * 家族の思い出編集のためのデジカメ	* 自分の体力に合わせて乗れる動力つき自転車が人気
	自分発信	* 『じゃーマル』個人情報誌 * 投稿ブーム	* 『たまごクラブ』『ひよこくらぶ』『Very』などの雑誌に主婦の投稿殺到	* 社交ダンスブーム * 団塊向けに老眼鏡のデザイン一新 * 同窓会、中高年サークルで会社外交流
自軸模索	自己防衛	* アロマセラピーや環境音楽などいやし商品でなごみ演出	* ストレス解消、疲労回復のためのヒーリンググッズ * クイックマッサージ * 家族の健康のための抗菌オーガニック食材への関心	* 健康な老後への関心 * 「バリアフリー」住宅への関心 * 老親介護への不安
	原点復活	* 70年代ファッション * ピンテーゼジーンズ	* なつかしアニメを子どもと楽しむ	* ギター教室、ピアノ教室人気 * 青春時代の趣味復活 * 畳や引き戸を使った新和風インテリア登場
	脱出願望	* 転職を繰り返すお気軽リセット行動 * 猿岩石型貧乏旅行	* 結婚のしがらみを避けるシングル志向の男女増加	* 「失業圏」ブーム * 定年を前に熟年離婚の危機
	存在確認	* パソコン通信で友人とコミュニケーション	* 家族確認のためのアウトドアレジャー * 子育て主婦ネット	* 親子で情報共有、一卵性母娘
他者追従	他者依託	* 親元でリッチな生活を送るシングル女性	* お受験からブランド出産へ。高級産院出産ブーム * 人助けは自分のため（高まるボランティア熱）	* ご託宣型ビジネス本ブーム * ペットロス症候群
決断放棄	自己放棄	* 引きこもり * 出社拒否	* 出社拒否 * 主婦のキャンブル熱 * サラリーマン鬱病	* ワーカホリック

出所) 第1表と同じ。165～166頁。7世代の現象(事件、流行、商品など)を4タイプ(セルフ・ポジション)と10のライフスタイルに分類しているが、筆者が他世代を省略。

するという人が他世代に比して圧倒的に多く、「手紙」(24.4%)の倍以上の利用率である。まさに彼らは個人情報メディアに親しみ、それらを自在に使いこなした世代である。

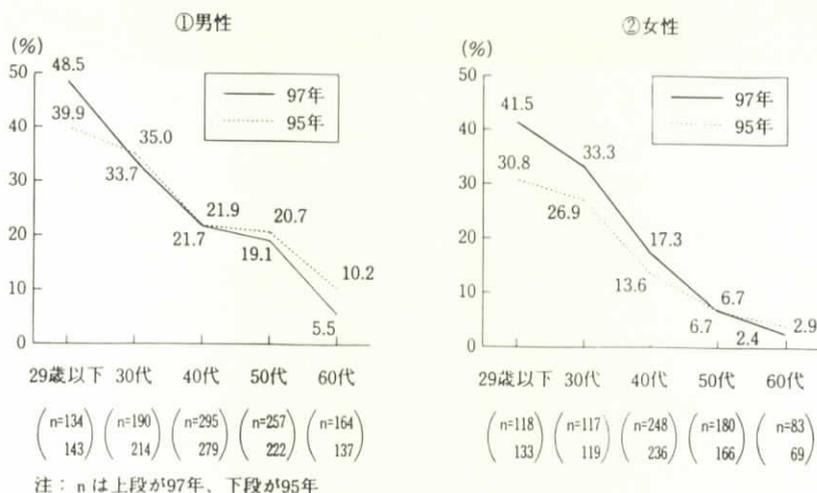
②の「転職」の「気軽」さについては、社会的経済的背景とともに、彼らが日頃もっている意識(期待)に関連があるだろう。就職する際の「勤務先選択基準」に関するライフデザイン研究所「95年調査」では、上位に①「仕事内容のおもしろさ」(49.0%)、②「自分の能力や資格が生かせること」(43.6%)、③「勤務時間や休日」(24.6%)、④「給与水準」(23.6%)等が上位である。こうした選択基準から見れば、職場に入った後彼らが早晩自分の「期待」と現実との落差(矛盾)に気づき悩むのは自明である。また、社会経済生産性本部「96年新入社員の半年間の意識変化」調査(1996年10~11月実施)では、希望する会社での正社員採用枠が小さいという規制を考慮したとしても、「若いうちならばフリーター生活も悪くない」という項目について、49.5%(男43.6%、女56.9%)に上る約半数の青年が「そう思う」と回答している(なお、従業員数300人未満の企業では59.8%と一層高率)。

なお、好況期(高度成長期)の離職は多くの場合そのまま転職につながっていたので、中卒・高卒の頻繁な転職にもかかわらず、青年の完全失業率は低いものであった(1960年1.4%、70年2.4%)¹⁷⁾が、最近年は全く事情が異なっている。こうした点に留意して次図をみてみよう。

図2は「転職・独立意向がある人」の時系列変化を示したものである。青年男性の転職・独立志向は95年の39.9%から97年の48.5%へ、女性では95年の30.8%から97年の41.5%へと増加している。90年代後半は、企業「合理化」が雇用慣行を変え、資本による労働者の権利抑圧が一層進んだことで、労働者の日本的雇用システムに対する信頼感が薄れ、企業の魅力(企業への求心力)が弱体化したことの反映であると言える。

一方、団塊の世代の離職・転職観は彼らとは大きく異なっている。団塊の世代は、仕事や会社に「満足できない」としても「家庭への責任」と生活の安定のためできる限り正社員としてとどまり、「理想を追求するよりも現状を従して」(図1)企業内人生を歩こうとする「ワーカホリック」世代である。

青年労働者生活の変容とニュー・ライフスタイル (荒岡)



出所) 鈴木征男・秋元正弘・松田茂樹「ライフデザイン(人生設計)の現状とその意識(1997年調査)(上)」、ライフデザイン研究所「LDI REPORT」1997年11月号所収

図2 転職・独立意向がある人(性・年齢別)

ところが青年労働者の場合、「自分らしさ」、自分への忠実さをホームポジション(自軸)として、離職・転職を「敗北」などと否定的に捉えず「気軽」に勤務先をリセットする。企業規模、職種、「上昇」、雇用形態の「不安定」さにはさほどこだわらず、やり甲斐のある仕事、面白い仕事、わくわくする仕事を求めて自分に忠実に生きるべく、「転職」人生を演じドライブするのである。

さて、③の「NPO、ライフセーバー熱」をどう評価すべきか。HIV訴訟支援行動、阪神・淡路大震災やナホトカ号座礁による原油流失事故の際のボランティア活動、沖縄・基地闘争などへの学生・青年労働者たちの参加が高まった。こうした90年代後半に入ってから青年の社会的政治的行動の高揚を、20年ぶりの一過性の「熱」だと捉えるべきだろうか。

総務庁『世界青年意識調査』(1994年1月発表)では、日本青年の社会への「不満」は53%で「満足」の44%を上回り、職場への「満足」は58%で11ヶ国中最低を示した。一方、「個人の力の及ばぬところ」に問題があると回答した

者が67.5%もあり、不満をもちつつも諦観する日本の青年の姿が併せて浮き彫りになった。しかし、その後、「自軸」と現実の企業社会との矛盾、緊張関係を介して政治や会社に対する不満と不信を抱く政治・社会意識が作動し、彼らは自分の生き方・ライフスタイルの問題として政治的社会的課題を捉えるようになっていく。「個人の力では及ばぬ」領域や課題にも、それに立ち向かうなかで克服できうとの見通しを、自分らしさを追求する実体験を通してもちつつある。“自らの意志で、見返りを期待しないで行う社会的貢献”であるボランティア活動は、そうした貴重な実体験となっている。

そういう意味で、公共サービスを行う民間非営利組織(NPO)・第3セクターへの関心を強め青年たちのライフスタイルは、Hanako 世代の“自分本位”(ミーイズム)の基軸からの明確なシフト(変容)といえる。ボランティア活動に参加した青年たちがそれを通じて得たものとして、青年たちが「自分の存在が他者なり集団なりによって認められること」や「己の存在や居場所がまわりから評価され認知される関係」¹⁸⁾を確認できたことである。彼らはこれらの活動を通じ、予備校化した高校や「インベーダーゲーム」やファミコンの世界では味わえなかった集団としての活動に参加する喜びを共感する。情報のネットワーク化時代を反映した、独自のフットワークとネットワークを生かした運動とアイデアも生み出していった。阪神・淡路大震災を契機に、ボランティアと情報通信網の関わりが強まった。また、インターネット上での救助、支援のボランティア活動のために情報交換をする場としてVCOMが発展している。高度な情報通新技術を活用した通信ボランティア、技術ボランティアなどと呼ばれる電子ネットワーク上のボランティア活動の増加¹⁹⁾等もみることができる。

国際比較上も決して多い人数ではないが、「自分が社会で何ができるか」を問いながら、自分に忠実に主体的に生きていくための手段の一つとして「二十代」がボランティア活動に参加しているとすれば、そこには彼らのライフスタイルの特徴が投影されていると言えよう。

以上の分析からも明らかなように、先行する「Hanako世代」の20代時点の生活と現代の青年(団塊ジュニア中心)の生活とでは大きな変容が見られる。現在、雇用・労働条件は一層悪化しており、青年労働者の経済生活(家計)は

圧迫されており、経済的・時間的“ゆとり”はみられない。バブルの洗礼を受けた「Hanako」世代にも、現代青年にもライフスタイルの基軸には“自分本位”(ミーイズム)がみられるが、しかしそのスタンスのとり方、装備、「武装」のし方は変容している。以下に見る通り「ニュー・ライフスタイル」とも言える、すなわち、――

①パソコン、PHSなどの情報機器への高い親和性(親近感)とその活用、
②数次就職、「離職・転職」への抵抗感のなさ(定職、職種、昇進へのこだわりのなさ)、③ボランティアなど社会的政治的行動への積極的参加など、の“新しさ”が備わっているのである。

現代青年労働者は、以上見たような新しい特性を強め備えつつ、ポジション確立をめざし模索している。彼らのライフスタイルを特徴付けるならば、自分に忠実に、「自分らしさ」を追求する“自軸模索型”のライフスタイルであるといつてよいであろう。

IV ニュー・ライフスタイルのゆくえ

「自分らしさ」を追求する“自軸模索型”ライフスタイルと言う場合、「自軸」は両義性をもつものであり、「模索」は高い可変性をもつものであることを、先ず確認しなければならない。

個を確立することで「自軸」をうち立てようとするれば、前近代的・旧共同体的な社会関係のひきずりに真に対抗しうる力を備えた人間へと自己を形成し、表現しなければならない。その意味で、「自軸」をうち立てることは積極的な一面をもつ。

しかし、明確な生活倫理(エートス)や選択原理をもたず、その「自軸」が狭い視野と関係性に留まっている場合は、自律と連帯の生活倫理の欠如により、他律性が高くならざるをえない。この場合、たとえ高度な情報通信技術を備えていても、たとえば企業の中では、経済合理性を追求する資本の側のイニシャティブの下で、その「自軸」も資本の枠内にかからめとられてしまう。

明確な生活倫理や選択原理が欠けた、「自由」で「個性的」な「自軸」への

求心化は、抵抗感や罪悪感の希薄な人間を生み、そうした人間は衝動的、刹那的行動をとりやすい。「20代」の次世代である「ティーン」(中学生・高校生)の多くが、安らぎやつながり感を得るために、自分の存在確認をするために、ポケベル、プリクラなどの「もの」を媒介にする現象が見られる。さらに一部の者は「援助交際」といった自己放棄型のライフスタイルをもつまでに至っているが、これも明確な生活倫理や選択原理を欠いた、「自由」で「個性的」な「自軸」への求心化の現れである。

従って、「自軸模索」を考える場合、自軸のコアの部分とその方向性を考究することが重要である。団塊ジュニアを中心とする「二十代」のライフスタイルのゆくえを探るためには、彼らの“武装”特性とポジショニングとを関連づけて検討することが必要である。

先ず第1に、「情報化」、情報通信技術・機器との親和性が高いという特性との関連を見てみよう。2010年の情報通信関連の市場規模は123兆円と予想されている(「電気通信審議会」答申、1994年)ように、今後は青年とコンピューター・ネットワークとの結びつきはますます強まるだろう。ネットワーク化は、人と人とを平等に結ぶ。それによって、新しい民主的人間関係が形成される可能性、社会参加手段(ネットワークとボランティアとの結合はすでに指摘した)としての可能性、さらに資本主義システムの統御可能性などが大きくなるだろう。これらは積極面として評価される²⁰⁾。

一方、伝達情報の過多に直面する中で、情報を適切に選別し判断する能力の養成が重要であることが認識されてきているし、同時に、人間的なコミュニケーションのあり方も再検討が求められている。職場や地域、家庭での人間関係が希薄化するに伴い、コミュニケーションの苦手な青年が増えていることを考えると、コンピューターを使ったコミュニケーションが新しい伝達・触れ合いの「広がり」であると手放しに楽観視できないのも事実である。

「自分らしさ」の追求・模索にとって、時候のあいさつや軽口など人間関係を円滑にする言語の機能の役割、相互に言葉を交わすことで生まれる心理的融和関係の成立の意義は大きい²¹⁾。つまり対面コミュニケーションのもつ意義や役割は大きく、これも併せてより重視する必要がある。「情報化」に伴うマイ

ナス面を抑制し、プラス面を押し広げるための「模索」がポジショニングには問われているのである。

第2に、定職、職種、「上昇」へのこだわりのなさという特性との関連を見なければならない。日経連の提言した「新時代の『日本的経営』」の方向に沿って、有期契約などの雇用の多様化が進み、派遣雇用、不安定雇用の労働者が増大している。不安定雇用労働者は政策的、人為的に創出されてきており、こうした労働者層に占める青年労働者の比率も増大している。

ところで、量的増大という側面とともに、注目すべきは、彼らの就労形態（例えば「フリーター」）である。彼らは、企業規模、産業、職種間の重層的格差構造の境を超えて「お気軽リセット行動」を繰り返す（表2）。こうした「ホワイトカラー」、「グレーカラー」、「ブルーカラー」間の流動は、働く仲間の相互交流を活発化させると同時に、格差に基づく分断・差別・敵対の意識を希薄化させ、結果として「価値の相対化」は一層進むことになる。「こだわり」のない「二十代」にとっては、かつて団塊の世代を引き付け、企業体制に包摂しえた雇用の安定（「終身雇用制」）や企業内の昇給・昇格（「年功制」）といったものが、求心力として有効に機能しない。

登録型派遣労働者やアルバイトは、企業社会の住人としての自覚は乏しく、企業への忠誠心は一般に低い。企業にとっては「吸引」しにくい就業者群である。それゆえ、資本は青年のライフスタイルに警戒し、関心を高めている。資本にとって「雇用・労働市場の弾力化戦略」²⁹⁾のもつ重要性はより高まっているのである。

「気軽さ」「こだわりのなさ」は労働者の側にとっても両刃の剣である。職場に定着し、働き続けることによって生まれる仲間同士の連帯感や共感は、「気軽に」職場を流動する青年たちからは「生まれにくく」、「見えにくく」なっている。資本による人事・労務管理の戦略に対抗して、労働者の生活要求を実現するためには、働く仲間同士の人間的な結びつきと共通の体験をベースにした連帯が必要であるが、その実現が困難な状況がある。この状況を踏まえた上での自軸模索のためのセルフ・ポジショニングが求められているのである。

第3点は、NPOへの関心、ボランティア活動への取り組みなどに見られる

社会的政治的行動への参画に、「二十代」の新しい時代感覚・社会的政治的意識の方向性が看取されることである。2、3の事例をみよう。例えば、旭化成・共働き家族研究所「アフター5の過ごし方」調査（1996年12月発表）によれば、「アフター5にはどのようにしていますか」の設問に対し、74.0%もの労働者が上司より先に「さっさと帰宅することが多い」と答え、「あなたの職場では定時に帰宅するのに気をつかいますか」に対して、52.4%が「気をつかわない」と答えている。「非常に気をつかう」の7.5%、「多少気をつかう」の39.2%を、大きく上回っている。

さらに、経済広報センター「企業の不祥事に関する『会社員の声』」調査（1997年5月発表）によれば、「二十代」の会社員に一連の「不祥事の原因について」の項目で選択回答（3つまでの回答可）させたところ、「問題があっても指摘しにくい企業風土がある」の回答が57.1%で第1位であり、次いで「社内のチェック体制が整備されていない」が53.6%で第2位であった。「競争が激しく少々の企業倫理を無視しても営業活動を優先せざるをえない状況がある」が39.3%で第3位であった。第2位の回答が第3位を14%以上も上回っていることは、企業の不祥事が「企業風土」と「体制」の問題だと明確に指摘できる「二十代」の会社員の存在を示している。

また従来、「二十代」の青年たちは「二重（会社・組合）離反型」で集団にはなじまないと解されてきた。しかし、日本経済青年協議会「働くことの意識」調査（1997年6月）結果によれば、「労働組合は必要と思うか」の設問に対して、「あったほうがいい」という回答が68%（90年は63%）であった。協調主義的労働組合のもとで資本との交渉力、資本への規制力が弱まっている中でも、「バブル経済」崩壊以降は労働組合への期待感が高まっていることが分かる。

以上の経験的調査結果からも、「二十代」の青年たちが、企業の不祥事を許さぬ鋭い批判精神をもち、労働時間と個人の「自由時間」を明確に区別する権利意識をもっていること、雇用と生活擁護のために労働組合の必要性を認め、労働組合再生への願いをもっていることが読みとれる。これは、青年のボランティア活動などの社会的政治的運動の高揚が一時的な「熱」であるとは断じられないことに通底する現代青年の意識状況を示している。

彼らは、自分たち自身の問題である、人間くささの欠如、主体的な創造的意欲の希薄さ、ゆとりのなさなど²⁰⁾に気づき始め、「自分らしさ」を求め、自分に忠実に生きるためには、自律とともに社会的連帯が必要であることを徐々に学びつつあるようである。こうした傾性を持続的で一貫したものにうち固めうるかがポジショニングに問われていることは確かであろう。

小括

現代は戦後最大の雇用危機の時代と言われている。労働者は日本的雇用システムへの信頼感を失いつつあり、職場では能力主義管理が強まり、労働者間の競争と選別を強め、働きすぎによる心身の慢性的な疲れの蓄積による「過労死」が大量に生み出されている。

こうした中で、雇用と生活防衛の切実な課題は、団塊世代のみならず、Hanako 世代にも団塊ジュニア世代にも共通している。したがって、現代青年を、風俗的に論じる世代論ではなく、他の世代と共生し信頼しあう同時代人として捉え、その特徴を把握することは、世代間の連帯を押し進める上でも重要である。

表層のラベリングを好む「世代論」からすれば、現代の青年は数次離職・転職を「気軽に」しているように映るかもしれない。しかし、気心の知れた仲間と軽口をたたきあう「ゆとり」もなく、互いに助けあい支えあう「仲間」も見つからない、単純労働の繰り返しの緊張した職場²¹⁾であれば、青年ならずとも離職・転職は避けたい。まして、現代青年は他世代と比べてより「自分らしさ」の追求に価値を置いているのである。

私は、現代青年労働者のライフスタイルを「自分らしさ」を追求する「自軸模索型」と特徴づけた。このポジションのコアには、他世代にもみられる自己(私)が座っている。しかし、自軸の確立をめざして模索する方向(求心化)と仕方が他世代とは異なっている。団塊世代とHanako世代は、主に「もの」(マイホーム、車、ブランド品など)を取得することに満足感をおいていた。これに対し、団塊ジュニア中心の「二十代」は、「こころ」、すなわち自分に忠

実であること、「自分らしさ」を演じえたことに充実感、達成感を覚える。

彼らの、情報コミュニケーションの手段を用いた仲間との「ふれあい」の求め方も、数次就職も辞さないリセット行動も、またボランティア活動も、「自分らしさ」を持続したいという青年のライフスタイルの特徴からきているように見える。彼らは、政府や会社に対してアプライオリの信頼感というものを持っておらず、それらへの依存と帰属意識は低い。したがって、企業社会のしきたりからは逸脱しがちである。その分、経済的・時間的な「ゆとり」を失うとしても、彼らは、それをも緊張感なくしなやかに（「チャッカリ」と）受けとめて対処しうる最初の世代になるかもしれない。

現代青年労働者は、「自分らしさ」を大切にするために資本との攻めぎあいを通して、資本の側の設定した準拠枠にとらわれないポジション（自軸）確立の方途を模索しようとしている。現在の中高年世代がかつて20代であったころとは違った状況の下で、そしてもちろん違った仕方でも自軸確立に向け、彼らは両義的で可変性の高い「模索」のプロセスを「自分らしさ」で歩むことになる。

そして、時代と状況は、彼らが自律と連帯の生活倫理をその自軸のコアとして持った、社会の真の主権者、主体者として形成される可能性と困難性を示唆しているのである。

註

- 1) ライフスタイルについては、飽戸弘「ライフスタイル研究の新しい動向」飽戸弘・松田義幸『「ゆとり」時代のライフスタイル』（日本経済新聞社、1989年）、松本康「現代社会の社会変動とライフスタイルの展開」『思想』730号（岩波書店、1985年）などが参考になる。生活様式に関しては角田修一「新しい生活様式—自立と協同—」、野沢正徳・木下滋・大西広編『自立と協同の経済システム』（大月書店、1991年）、成瀬龍夫『生活様式の経済理論』（御茶の水書房、1988年）、橋本和孝『生活様式の社会理論』（東信堂、1987年）などがある。なお、90年当時の消費志向の強い生活スタイルの〈私化〉について検討した拙稿「現代生活スタイルの〈私化〉に関する一考察」『大阪経済法科大学論集』第45号（1991年）も参照されたい。
- 2) 高田昭彦「ライフスタイル」見田宗介・栗原彬・田中義久編『社会学辞典』（1988年）、899～900頁をはじめ、渡辺潤『ライフスタイルの社会学』（世界思想社、1982年）での説明が重要である。

- 3) 小林良二「新しい時代の間人関係」倉沢進・川本勝編著『社会学への招待』(ミネルヴァ書房、1996年) 42頁。
- 4) 95年度「海外研修」の際に、Haward Scott氏 (United Steelworkers of America Communications Department) より、厳しい労働環境に直面している鉄鋼労働者の中の「ベビーブーマー」世代の要求実現の切実さと重要性について報告を受けた。United Steelworker of America AFL-CIO/CLC, 27th Constitutional Convention, *USWA Officers' Report*, Las Vegas, Nevada, August 29th September 2nd, 1994. ; USWA, *SUMMARY Proposed Agreement between United Steelworkers of America and Allegheny Ludlum Corporation*, July, 1994. ; USWA, *Steelabor* Vol.60/No.4, July/August 1995.
- 5) 竹内真一「時代を模索する青年労働者 (上)」(『経済』1997年1月号、新日本出版社)、138頁および中部産業・労働政策研究会『若年技術者の職場定着過程に関する実証研究』(1993年) 参照。
- 6) 小林勇美の次の論文は実的に確なまとめを行っており、一読されたい。「世代による価値観の違いと時代背景」(『ESP』1996年6月号) 21~23頁参照。およびハイライフ研究所編『次代を読む生活コンセプト1998』(PHP研究所、1997年) 178~179頁参照。
- 7) 中田進『はたらく青年の現状と生きがい』(新日本出版社、1996年) 40頁。
- 8) 経済情勢研究会「〈特集〉98年の日本経済をどうみるか」(『経済』1998年2月号、新日本出版社)、37頁。
- 9) 「〈特集〉どうなるインターネット社会」(『経済』1998年8月号、新日本出版社)、46頁。情報機器の労務管理への活用の進行、情報機器を活用する側とその適用を受ける側との間の格差形成の問題、また、陳腐化の速い情報技術が、テンポラリーワーカー (一時雇い労働者) の雇用形態にマッチし、支えられているとの指摘は留意すべきであろう。
- 10) 調査対象：20~24才男女 実施時期：1995年4月 調査方法：質問紙郵送法 有効回答：525票 (ライフデザイン研究所『LD I レポート』1995年7月号所収)。
- 11) 35才以下で勤続1年以上の独身サラリーマン、OL [関東・関西在住] を対象とする調査で、有効サンプル数は独身サラリーマン (270)、OL (560) である。なお、同サンプル中の団塊ジュニア世代の該当 (25~29才) 数は、サラリーマン150、OL 241である。※三和銀行1997年1月調査結果発表 (竹内宏『アンケート調査年鑑 1997下』並木書房所収)
- 12) 全国労働組合総連合編『国民春闘白書1998』(学習の友社、1997年)、74頁。
- 13) 新・日本の経営システム等研究プロジェクト『新時代の「日本的経営」』(日本経営

- 者団体連盟、1995年）参照。
- 14) 注12) に同じ。94頁。
 - 15) 注6)のハイライフ研究所編に同じ。165～166頁のマトリックスを解説しており、ライフスタイルを考究する上で示唆に富む好著である。本稿でいう“自軸模索型”は、「ポジション確立をめざし模索している人」（59頁）に準拠しつつも、青年労働者への適用に特化し意味内容を広義に用いている。
 - 16) 調査期間：1996年3月1日～3月18日 調査対象：1996年4月入社予定の大卒・高専卒新入社員600名 サンプル：有効回答409票（前掲『調査年鑑』所収、1頁）
 - 17) 注5) に同じ。191頁。
 - 18) 「能動的な自己表現と受動的な自己確認」として指摘されている。二宮厚美『生きがい構造と人間発達』（労働旬報社、1994年）、72頁。
 - 19) 北川隆吉「市民・ネットワーク」（『イミダス '98』）、618頁参照。
 - 20) 注9) に同じ。44～47頁。
 - 21) さらに、言語機能の衰弱は「社会関係の暴力化をも生む」との指摘は重要である。桜井哲夫『『問題』としての若者—80年代以降の青年文化をめぐる—』『AERA BOOK 12』（朝日新聞社、1996年）、122頁。
 - 22) 長井偉訓「雇用・労働市場の弾力化戦略と日本の労使関係—派遣労働の活用実態とその変化をふまえて—」『日本労働社会学会年報』第8号、1997年。なお、アメリカのcontingent worker等については、仲野（菊地）組子「アメリカ合衆国の雇用増大における人材派遣業の役割」（同上『年報』所収）が参考になる。
 - 23) 山科三郎『人間発達の哲学—いまある自分をのりこえるために—』（青木書店、1986年）、120頁。
 - 24) ふつうの労働者が職場で働きつづけられる要件として、「ゆとり、なかま、日常の仕事に関する労働者の一定の決定権」の3つを提示している。熊沢誠『能力主義と企業社会』（岩波書店、1997年）、185頁。なお、能力主義の原理は否定できないにしても、熊沢誠氏のいう、せめてもの承認条件として「能力評価の納得性、生じうる労働条件格差の限定、『弱者』も雇用と生活を保障される権利」（同書、188頁）等確保の課題は重要である。なお、現在の労働市場動向や無組織で不安定雇用の青年労働者数の多さを勘案すると、「企業横断的な労働条件規制」、「企業外からの連帯行動」の意義は了解されうるところである。

the first two, the first is a *de novo* mutation and the second is a mutation that occurred in the germline of the mother.

The third mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the father.

The fourth mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the mother.

The fifth mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the father.

The sixth mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the mother.

The seventh mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the father.

The eighth mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the mother.

The ninth mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the father.

The tenth mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the mother.

The eleventh mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the father.

The twelfth mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the mother.

The thirteenth mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the father.

The fourteenth mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the mother.

The fifteenth mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the father.

The sixteenth mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the mother.

The seventeenth mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the father.

The eighteenth mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the mother.

The nineteenth mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the father.

The twentieth mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the mother.

The twenty-first mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the father.

The twenty-second mutation is a *de novo* mutation that occurred in the germline of the mother.