

## 第3章 職業キャリアの概観と非正社員から正社員への移行

### 1. はじめに

本章では、まず、就業形態に注目して個人の職業キャリアを概観し、次いで、非正社員（アルバイト、パート、契約社員、嘱託、臨時社員、派遣社員、その他）に就いていた人が正社員（正社員、正職員）に移行することが、どの程度起こっており、またその移行を促進する要因は何かを検討する。正社員への移行にかかわる要因の検討は、2008年に行った第1回目の「働くことと学ぶことについての調査」を用いても行っているが、以下の点を鑑み、改めてこの課題を取り上げる。

第1には、前回の分析で明らかになった正社員への移行促進要因が、今回調査でも同様に見られるかどうかの検証が重要だと考えるからである。前回の分析では、前職での職種と同じ職種での移動であること、直用非正社員であったこと、そこでのOff-JTの経験があったことなどが正社員への移行と非正社員間での移動とを分ける要因として見いだされた。非正社員の間での能力開発を促進することが政策としては重要だと指摘したが、今回調査でも同様の傾向が見られるかを確認したい。

第2には、前回調査の後にリーマンショックの影響下で大量の非正社員が雇い止めになるなど、非正社員の不安定さが注目を集めた。正社員への移行は、労働力需要側の需要の強さに左右されることは前回の分析でも指摘したところだが、この大幅な景気後退の後、正社員への移行の在り方が変わったか否かを明らかにしたい。

第3は、非正社員から正社員に移行した後の行動をより明確にとらえるためである。第1回調査では対象者を就業者に限っていたため、移行後に無業になった人は分析から外れてしまった。前回の分析ではいったん非正社員から正社員になったとしてもそのまま正社員にとどまるとは限らないことが明らかになったが、さらに無業になるケースも少なくないと考えられる。無業者を加えたサンプルで分析することで、いったん正社員になった後の状況がよりの確にとらえられる。非正社員から正社員への移行が後戻りしない一方通行ではなく、行きつ戻りつするヨーヨー型<sup>1</sup>の移行の一断面という可能性もある。

また、最初に行う職業キャリアの概観は、第2章が離学から5年間という初期キャリアに注目しての検討であったのに対して、ここでは調査時点現在までの全体像を描くことが目的となる。その際、離学直後の就業・無業の状況がその後の就業に及ぼす影響に注目した整理を行う。新卒で就職し長期にわたって同じ企業に勤め続けるというキャリアは、日本型雇用慣行を体現したものとして注目されてきたが、そうしたキャリアをたどる者は全体の2割程度だということも指摘されてきた。しかし一方で近年の大学生の就職問題への社会的関心は

<sup>1</sup> ヨーロッパの若者研究で提示されている大人への移行モデル。移行のパターンが多様化し、可逆的で断片化されている状態を指す。久木元（2009）の紹介が詳しい。

高く、当の大学生たちも人生に一度しかないチャンスといった重さで新卒就職をとらえ、中には就職活動がうまくいかないことを動機にした自殺まで報じられる事態となっている。新卒就職をしたこと、あるいは、しなかったことがその後の40歳代までのキャリアにどのような影響を与えているのか、実際の個々人のキャリアの展開を整理して近年の実態を明らかにしたい。

なお本章の分析では、「第2回働くことと学ぶことについての調査」のうち主に面接票の結果を中心に用い、留置票からの情報を補完的に用いる。面接票は、四半期ごとの就業や就学等の状況を聞き取った調査票であり、ここから就業形態・就業状況の詳細な変化が把握できる。ここでは、この就業形態・就業状況の連鎖をキャリアと捉える。

## 2. 働き方に注目したキャリアの概観

### (1) 離学時の状況とその後のキャリア

最初に就業形態に注目して、対象者のキャリアを概観する。図表3-1は、面接票から離学（卒業と中途退学を合わせて、以下では離学と呼ぶ）以来の就業状況と就業形態の一連の変化を整理したものである。この連鎖をこの章では個人のキャリアと考える。離学直後から正社員となり、調査時まで正社員として働き続けている者は28%である。雇用形態間の移動はかなり多くの人を経験している。

2008年と比べてこのキャリアの分布は変わったのか。2008年調査と今回調査では設計が異なるため、対象者を同一条件にそろえてから比較する必要がある。そこで、2008年調査のうち政令指定都市及び東京23区部居住の者のみに絞ったサンプルをつくり、一方、今回調査については調査時点で有業である者のみに絞ったサンプルを作って比較した。図表3-2はこのそれぞれについて頻度の高いキャリアパターンを示したものである。正社員のみキャリアは、35%と38%でこの2時点であまり変わっていない。また、上位に並ぶキャリアパターンは順位の上下はあるがあまり変わらず、おおむね同様の構成だと言える。離学からの期間は長ければ20年近くになっているので、調査時点が3年違ってもキャリアパターンはそれほど変わっていない。

図表 3-1 就業形態に注目したキャリアパターン

	実数	構成比(%)	累計(%)		実数	構成比(%)	累計(%)
合計	4,074	100.0					
正社員のみ	1,136	27.9	27.9	長→無	20	0.5	61.3
正→無	268	6.6	34.5	正→無→正→無→短	18	0.4	61.7
正→無→短	138	3.4	37.8	短→無→短→無	17	0.4	62.2
正→無→正	99	2.4	40.3	自営・経営のみ	16	0.4	62.5
正→自営	97	2.4	42.7	正→無→長	16	0.4	62.9
無→正	68	1.7	44.3	正→無→長→無	15	0.4	63.3
正→無→短→無	54	1.3	45.7	無→正→無	13	0.3	63.6
正→無→短→無→短	49	1.2	46.9	無→正→無→正	13	0.3	63.9
正→家族	49	1.2	48.1	無→短→正	13	0.3	64.3
短→正	48	1.2	49.2	正→無→短→正	13	0.3	64.6
長→正	40	1.0	50.2	正→無→派→無	13	0.3	64.9
就業経験なし	36	0.9	51.1	正→長→無	13	0.3	65.2
短→無→短	33	0.8	51.9	正→派→無	13	0.3	65.5
無→短	32	0.8	52.7	長→無→短	13	0.3	65.9
短時間非正社員のみ	30	0.7	53.4	短→無→短→無	12	0.3	66.2
正→無→正→無	29	0.7	54.1	正→無→正→自	12	0.3	66.4
正→無→正→無→正	28	0.7	54.8	短→正→無	12	0.3	66.7
家族従業員のみのみ	27	0.7	55.5	無→家族	11	0.3	67.0
正→短→無	27	0.7	56.2	無→正→無→短	10	0.2	67.3
短→無	27	0.7	56.8	無→長→正	10	0.2	67.5
正→長	26	0.6	57.5	正→自→正	10	0.2	67.7
正→長→正	26	0.6	58.1	短→長→正	10	0.2	68.0
正→無→自営	24	0.6	58.7	無→正→無→正→無→正	9	0.2	68.2
長時間非正社員のみ	24	0.6	59.3	無→長→無	9	0.2	68.4
無→短→無	21	0.5	59.8	正→無→短→無→短→無	9	0.2	68.7
正→短	21	0.5	60.3	正→短→無→短	9	0.2	68.9
正→短→正	20	0.5	60.8	他のパターン(8人以下)	1268	31.1	100.0

注： 自＝自営業・経営・自由業、家族＝家族従業員、正＝正社員・正職員、短＝短時間非正社員（週当たり労働時間が正社員より短い）、長＝長時間非正社員（週当たり労働時間が正社員とほぼ同じ）、派＝派遣社員、他＝その他の働き方、無＝3 カ月以上の無業期間。

図表 3-2 2008 年と 2011 年の職歴パターンの比較

2008調査・都市のみ				2011年調査・有業のみ			
	度数	%	累計		度数	%	累計
正社員のみ	386	35.1	35.1	正社員のみ	1204	38.4	38.4
正→無→正	57	5.2	40.3	正→無→短	148	4.7	43.1
正→無→短	49	4.5	44.8	正→無→正	112	3.6	46.7
正→自営	42	3.8	48.6	正→自営	105	3.3	50.0
長→正	23	2.1	50.7	短時間非正規のみ	62	2.0	52.0
短→正	17	1.5	52.2	短→正	61	1.9	53.9
長時間非正規のみ	16	1.5	53.7	正→家族	51	1.6	55.5
正→無→短→無→短	15	1.4	55.1	長→正	50	1.6	57.1
正→家族	15	1.4	56.5	正→無→短→無→短	49	1.6	58.7
家族従業員のみのみ	14	1.3	57.8	短→無→短	45	1.4	60.1
正→長→正	14	1.3	59.1	家族従業員のみのみ	38	1.2	61.3
短時間非正規のみ	13	1.2	60.3	正→無→正→無→正	37	1.2	62.5
正→無→正→無→正	11	1.0	61.3	正→長	29	0.9	63.4

新規学卒就職したかしないかでその後のキャリアがどう異なるかを見るために、次の図表 3-3 ではこのパターンを離学直後の状況別に整理しなおした。雇用形態が一貫している場合には企業間移動の有無の情報も加えて整理している。離学直後が正社員である者（ほぼ新規学卒就職とみなせよう）は全体の 3 分の 2 を占めるが、そのまま定着して現在まで継続就

業している者は全体の18%、正社員就職者のうちで考えれば27%と少ない。新卒就職者でも離転職する方がふつうである。

図表3-3 離学直後の状況とその後のキャリア

最初の就業形態	現在の就業形態とこれまでの経験	対象数(人)	構成比(%)	
全体		4,074	100.0	
		2,758	(100.0)	
正社員	1社定着(正社員)	745	18.3	27.0
	正社員のみ(間断ない転職)	391	9.6	14.2
	正社員(無業、他の形態経験)	291	7.1	10.6
	直用非正社員	443	10.9	16.1
	派遣	43	1.1	1.6
	経営・自営	187	4.6	6.8
	家業	73	1.8	2.6
	その他	10	0.2	0.4
	無業	575	14.1	20.8
			400	9.8 (100.0)
短時間非正社員	正社員	98	2.4	24.5
	1社定着(短時間非正社員)	18	0.4	4.5
	短時間非正社員のみ	12	0.3	3.0
	非正社員(無業、他形態経験)	113	2.8	28.3
	派遣	14	0.3	3.5
	経営・自営	28	0.7	7.0
	家業	14	0.3	3.5
	その他	2	0.0	0.5
	無業	101	2.5	25.3
			271	6.7 (100.0)
長時間非正社員	正社員	70	1.7	25.8
	1社定着(長時間非正社員)	16	0.4	5.9
	長時間非正社員のみ	8	0.2	3.0
	非正社員(無業、他形態経験)	76	1.9	28.0
	派遣	8	0.2	3.0
	経営・自営	16	0.4	5.9
	家業	4	0.1	1.5
	その他	1	0.0	0.4
	無業	72	1.8	26.6
			41	1.0 (100.0)
派遣	派遣	4	0.1	9.8
	正社員	15	0.4	36.6
	その他	14	0.3	34.1
	無業	8	0.2	19.5
		27	0.7 (100.0)	
経営・自営	経営・自営・家業	18	0.4	66.7
	正社員	4	0.1	14.8
	その他	5	0.1	18.5
	無業	3	0.1	11.1
		72	1.8 (100.0)	
家業従事	家業(+自営)定着	27	0.7	37.5
	他経験家業・自営	11	0.3	15.3
	正社員	8	0.2	11.1
	非正社員・その他	10	0.2	13.9
	無業	16	0.4	
		9	0.2 (100.0)	
その他、不明	正社員	1	0.0	11.1
	その他	7	0.2	77.8
	無業	1	0.0	11.1
		496	12.2 (100.0)	
無業(離学後3カ月以上)	正社員のみ	68	1.7	13.7
	正社員(無業、他の形態経験)	91	2.2	18.3
	直用非正社員	121	3.0	24.4
	派遣	10	0.2	2.0
	経営・自営	40	1.0	8.1
	家業従事	18	0.4	3.6
	その他	1	0.0	0.2
	無業(就業経験あり)	111	2.7	22.4
	無業(就業経験なし)	36	0.9	7.3

離学直後にアルバイト、パート、派遣などの非正社員で就業を開始した人は合わせて18%であったが、派遣社員は1%とわずかである。これらの人のうち、現在は正社員となっている比率は、派遣の場合が最も多く37%である。アルバイトやパートなどの直用の非正社員については、本調査においては、労働時間が正社員と変わらない「長時間非正社員」と正社員より短い「短時間非正社員」に分けて把握しているが、正社員に移行している人はそれぞれ25%、26%とほとんど変わらない。また、無業になっている比率も両者では変わらず、離学直後の非正社員は正社員並みの労働時間でも、より短くても、その後のキャリアの展開にはあまり関係がないように見える。

ここでは離学直後から3カ月以上無業である場合を「無業」として別の区分として扱っているが、このうち調査時点に正社員で働いていた者は32%であった。この比率は、離学直後に直用の非正社員であった場合より高い。

## (2) 性別・年齢段階別・学歴別にみたキャリア

離学時に非正社員に就くより無業でいたほうが正社員になる確率が高いということだろうか。離学からの期間を併せて考えなければわからない。正社員就職者の定着についても期間を考えなければなんともいえない。新規学卒就職後の3年目までの定着率に、学歴で差があることはよく知られている。また、既婚女性の場合は30歳代、40歳代であれば、むしろ非正社員に変わるという選択も少なくないだろう。性別、年齢別、学歴別、配偶者の有無を考慮して把握する必要があるだろう。

そこで、以下では、男女、配偶状況別にわけたうえで、年齢段階と学歴別にキャリアパターンの分布をみる(図表3-4)。

男性についてみれば、離学直後の正社員就職者は70%で、うち40%が1社に定着している。年齢別にみると、20歳代後半は定着者が56%だが、30歳代後半には定着者は32%と少なくなる。ここで増えているのは「経営・自営・家業」であり、起業などの行動が正社員定着者減少の背景にあることが分かる。

学歴の上では大学・大学院卒の定着率が最も高い。学卒から3年目までの定着率と同じ傾向が、44歳までを対象にしたこの調査でも確認される。学校中退の場合、離学直後の正社員比率はとりわけ低く、さらに正社員の職を得たとしても最初の会社に長期にとどまることはほとんどないことがわかる。無業や非正社員である比率も学校卒業者より高い。

離学直後に非正社員や無業であった場合の正社員への移行状況をみると、非正社員であっても無業であっても、調査時点には半数弱が正社員になっている。20歳代後半に注目すると無業より直用非正社員であった場合の方が正社員比率は高い。離学直後に無業であれば、20歳代後半では無業率は30%と高い。無業状態は長引く可能性もある。

女性の場合は、配偶者の有無で就業形態は大きく異なるため、正社員への定着や移行は、両者を分けて考えたほうがいい。図表3-4②にみるとおり、有配偶女性では20歳代後半の

図表3-4 離学時の状況別その後のキャリア（性・年齢段階・学歴別）

①男性

単位：％、太字は実数

最初の就業形態	現在の就業形態とこれまでの経験	男性計	年齢				学歴				
			25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	中卒・高校中退	高卒	専短高専卒	大学・大学院卒	高等教育中退
全体		<b>2,052</b>	<b>488</b>	<b>578</b>	<b>530</b>	<b>456</b>	<b>125</b>	<b>563</b>	<b>423</b>	<b>832</b>	<b>101</b>
	N	69.7	62.9	67.1	72.1	77.6	20.8	68.4	77.8	78.7	33.7
	無業	<b>1,431</b>	<b>307</b>	<b>388</b>	<b>382</b>	<b>354</b>	<b>26</b>	<b>385</b>	<b>329</b>	<b>655</b>	<b>34</b>
	経営・自営・家業	4.6	4.2	4.4	5.5	4.2	11.5	5.5	4.9	3.2	14.7
正社員	1社定着(正社員)	13.0	5.5	9.5	16.2	19.8	23.1	15.6	18.5	7.9	20.6
	正社員のみ(間断ない転職)	39.9	56.4	39.7	31.7	34.7	3.8	30.4	33.1	52.2	5.9
	正社員(無業、他の形態経験)	23.2	16.3	24.0	25.9	25.4	34.6	26.2	22.8	21.1	26.5
	非正社員	14.3	10.4	16.8	16.2	13.0	19.2	16.6	14.6	12.2	20.6
		4.8	6.8	5.7	4.2	2.5	7.7	5.5	5.8	3.2	11.8
		12.9	19.5	15.4	8.7	7.7	13.6	14.4	12.5	8.9	37.6
	N	<b>265</b>	<b>95</b>	<b>89</b>	<b>46</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>81</b>	<b>53</b>	<b>74</b>	<b>38</b>
	無業	10.9	14.7	6.7	10.9	11.4	17.6	12.3	11.3	9.5	7.9
直用非正社員	経営・自営・家業	15.1	1.1	15.7	26.1	37.1	17.6	16.0	18.9	9.5	18.4
	正社員	47.2	47.4	50.6	52.2	31.4	47.1	53.1	39.6	47.3	47.4
	非正社員	26.4	36.8	25.8	10.9	20.0	17.6	18.5	30.2	33.8	23.7
		13.3	14.5	13.8	14.7	9.4	61.6	11.4	5.2	9.9	23.8
	N	<b>272</b>	<b>71</b>	<b>80</b>	<b>78</b>	<b>43</b>	<b>77</b>	<b>64</b>	<b>22</b>	<b>82</b>	<b>24</b>
	無業(離学後3カ月以上)	22.1	29.6	23.8	15.4	18.6	22.1	14.1	31.8	22.0	33.3
	無業	16.2	9.9	8.8	26.9	20.9	28.6	14.1	0.0	6.1	33.3
	経営・自営・家業	46.3	38.0	52.5	44.9	51.2	32.5	51.6	36.4	62.2	29.2
	正社員	15.1	21.1	15.0	12.8	9.3	16.9	20.3	31.8	8.5	4.2
	非正社員										
派遣		0.8	1.4	0.9	0.8	0.0	0.8	0.7	1.2	0.5	1.0
	経営・自営・家業従事	3.2	1.6	2.6	3.6	5.3	3.2	5.2	3.3	1.8	4.0
	その他、不明	0.1	0.0	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0

②女性

単位：％、太字は実数

最初の就業形態	現在の就業形態とこれまでの経験	女性計	有配偶		無配偶										
			有配偶	無配偶	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	25～29歳	30～34歳	35～44歳	高卒	専短高専卒	大学・大学院卒	中退・中卒
全体		<b>2,022</b>	<b>1,481</b>	<b>541</b>	<b>223</b>	<b>426</b>	<b>443</b>	<b>389</b>	<b>263</b>	<b>149</b>	<b>129</b>	<b>145</b>	<b>185</b>	<b>172</b>	<b>36</b>
	N	65.6	69.8	54.2	48.4	66.7	72.0	83.0	52.1	49.7	63.6	41.4	62.7	67.4	0.0
	無業	<b>1,327</b>	<b>1,034</b>	<b>293</b>	<b>108</b>	<b>284</b>	<b>319</b>	<b>323</b>	<b>137</b>	<b>74</b>	<b>82</b>	<b>60</b>	<b>116</b>	<b>116</b>	<b>0</b>
	経営・自営・家業	38.4	47.0	7.8	47.2	55.6	47.3	39.0	7.3	5.4	11.0	13.3	6.9	6.0	-
正社員	1社定着(正社員)	5.6	5.6	5.5	2.8	4.2	4.7	8.7	1.5	5.4	12.2	8.3	5.2	4.3	-
	正社員のみ(間断ない転職)	13.1	6.6	36.2	18.5	8.1	5.3	2.5	55.5	24.3	14.6	18.3	28.4	53.4	-
	正社員(無業、他の形態経験)	4.4	2.4	11.6	4.6	1.8	2.8	1.9	11.7	16.2	7.3	5.0	15.5	10.3	-
	非正社員	6.5	3.4	17.4	6.5	3.2	2.2	3.7	13.1	20.3	22.0	20.0	25.0	8.6	-
		11.5	34.5	20.8	20.4	27.1	37.0	43.3	10.2	28.4	31.7	35.0	18.1	16.4	-
		20.1	18.0	25.9	31.4	19.0	18.1	9.0	28.5	28.2	17.8	40.0	21.6	16.3	36.1
	N	<b>406</b>	<b>266</b>	<b>140</b>	<b>70</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>35</b>	<b>75</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>58</b>	<b>40</b>	<b>28</b>	<b>13</b>
	無業	35.5	49.2	9.3	55.7	37.0	55.0	51.4	10.7	9.5	4.3	12.1	7.5	3.6	15.4
直用非正社員	経営・自営・家業	5.4	5.6	5.0	2.9	3.7	7.5	11.4	4.0	7.1	4.3	5.2	0.0	7.1	7.7
	正社員	10.6	4.1	22.9	2.9	6.2	5.0	0.0	25.3	16.7	26.1	19.0	27.5	28.6	15.4
	非正社員	48.0	40.6	62.1	38.6	51.9	32.5	37.1	58.7	66.7	65.2	63.8	62.5	60.7	61.5
		11.1	9.5	15.5	18.4	10.6	7.0	5.9	14.8	17.4	14.7	14.5	13.0	9.9	58.3
	N	<b>224</b>	<b>140</b>	<b>84</b>	<b>41</b>	<b>45</b>	<b>31</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>17</b>	<b>21</b>
	無業(離学後3カ月以上)	38.8	53.6	14.3	65.9	48.9	45.2	52.2	7.7	26.9	10.5	14.3	12.5	17.6	14.3
	無業	6.3	6.4	6.0	4.9	6.7	9.7	4.3	0.0	7.7	15.8	4.8	0.0	5.9	14.3
	経営・自営・家業	14.7	6.4	28.6	7.3	8.9	3.2	4.3	23.1	34.6	31.6	19.0	45.8	47.1	4.8
	正社員	40.2	33.6	51.2	22.0	35.6	41.9	39.1	69.2	30.8	42.1	61.9	41.7	29.4	66.7
	非正社員														
派遣		1.2	1.0	1.8	0.9	2.3	0.5	0.3	3.0	0.7	0.8	1.4	1.6	2.3	2.8
	経営・自営・家業従事	1.6	1.5	2.0	0.0	1.4	2.3	1.5	1.1	3.4	2.3	2.8	0.5	3.5	0.0
	その他、不明	0.3	0.3	0.6	0.9	0.0	0.2	0.3	0.4	0.7	0.8	0.0	0.5	0.6	2.8

注：斜体は内訳、なお内訳のうちその他は掲載を省いた。

定着者は2割程度だが30歳代後半には5%に過ぎない。有配偶の場合、離学直後の就業状況がどのようなであっても、現在は無業が約半数を、非正社員が3～4割を占める。すなわち、離学時点でどのような就業状況だったとしても、結婚後は、無業の選択を含めて、その働き方はほとんど変わらないということである。(ただし、離学時の就業状況によって有配偶率は異なり、離学直後が正社員であった場合が78%であるのに対して、直用非正社員では66%、無業では62%である<sup>2</sup>。)

一方、無配偶の場合は、離学時正社員の定着率は20歳代後半では56%と男性と変わらないが、30歳代以降は24%、15%と男性より低くなる。学歴別には、大学・大学院卒では53%と若干であるが男性を上回る。離学直後が非正社員や無業であった場合、現職が正社員である比率は、非正社員であった場合は23%、無業であった場合は29%と無業であった場合のほうが高い。これも男性同様年齢別に見ると、20歳代後半層では当初非正社員の正社員率は無業者のそれよりわずかに高い。

すなわち、離学直後が非正社員の場合、20歳代後半に正社員である比率は男性で47%、無配偶女性で25%であり、無業であった場合のその比率(男性で38%、無配偶女性で23%)より高い。男性においては、非正社員の職を得ることが正社員への「足がかり」として有効である可能性がある<sup>3</sup>。

男性と無配偶女性に限定して、離学直後が非正社員であった場合の30歳代から40歳代前半にかけての就業状況をみると、離学直後に正社員就職した場合に比べて、非正社員比率は大幅に高い。また、離学直後に無業であった場合の無業率もこの年代でも高い傾向がある。離学直後の就業状況が40歳代まで影響していることも確かである。

### (3) 就職先企業規模別にみたキャリア

次に、正社員就職者について、就職先企業の規模別にその後の状況をみておく。企業規模と学卒就職後の定着の関係については、雇用保険台帳を基にしたデータが公表されており<sup>4</sup>、企業規模が大きいほど離職率が低いことはすでに明らかにされている。この調査ではより長い期間の定着状況が確認できるので改めて確認する。

図表3-5に見る通り、やはり男女とも、企業規模が大きいほど「1社定着」は多くなっ

<sup>2</sup> 参考表 女性の離学時の就業状況別有配偶率 単位：%

計	25～29 歳	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	高卒	専各短 高専卒	大学・大 学院卒	中退・中 卒	
正社員	77.9	44.1	79.3	87.4	90.0	85.4	79.8	65.1	-
直用非正社員	65.5	48.3	65.9	85.1	79.5	61.6	69.2	61.1	75.0
無業	62.5	51.3	63.4	77.5	69.7	69.6	55.6	58.5	64.4
付表 各セルの N									
正社員	1,327	245	358	365	359	411	575	332	6
直用非正社員	406	145	123	94	44	151	130	72	52
無業	224	80	71	40	33	69	54	41	59

<sup>3</sup> 正社員への移行を本人が希望するかしないかという点は考慮していない。移行の実績の確認にとどまる。

<sup>4</sup> 厚生労働省職業安定局労働市場センター「新規学卒就職者の就職離職状況調査」

図表 3-5 離学時正社員の場合の企業規模別その後のキャリア（性・年齢段階・学歴別）

①男性

単位：％、太字は実数

最初の就業先規模	現在の就業形態とこれまでの経験	男性計	25～29	30～34	35～39	40～44	高卒	専各短高 専卒	大学・大 学院卒
			歳	歳	歳	歳			
	N	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		<b>448</b>	<b>97</b>	<b>104</b>	<b>117</b>	<b>130</b>	<b>97</b>	<b>62</b>	<b>282</b>
正社員 (1000人以上、公務員)	無業	1.8	1.0	1.9	2.6	1.5	1.0	1.6	1.4
	経営・自営・家業	9.4	2.1	6.7	12.0	14.6	10.3	12.9	8.2
	1社定着(正社員)	58.3	75.3	62.5	44.4	54.6	51.5	56.5	62.1
	正社員のみ(間断ない転職)	17.0	8.2	13.5	25.6	18.5	19.6	11.3	17.4
	正社員(無業、他の形態経験)	9.2	8.2	9.6	10.3	8.5	11.3	11.3	7.8
	非正社員	4.5	5.2	5.8	5.1	2.3	6.2	6.5	3.2
	N	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		<b>656</b>	<b>142</b>	<b>186</b>	<b>175</b>	<b>153</b>	<b>174</b>	<b>157</b>	<b>310</b>
正社員 (30～999人)	無業	5.6	4.9	3.2	8.0	6.5	8.0	5.7	4.2
	経営・自営・家業	8.5	2.8	4.8	9.1	17.6	9.8	9.6	6.8
	1社定着(正社員)	38.1	53.5	38.7	32.6	29.4	29.3	36.9	45.5
	正社員のみ(間断ない転職)	26.8	19.7	32.3	27.4	26.1	30.5	25.5	24.8
	正社員(無業、他の形態経験)	15.4	10.6	15.1	18.9	16.3	15.5	17.2	14.5
	非正社員	5.2	8.5	5.9	3.4	3.3	6.3	5.1	3.9
	N	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		<b>304</b>	<b>63</b>	<b>91</b>	<b>81</b>	<b>69</b>	<b>106</b>	<b>103</b>	<b>56</b>
正社員 (29人以下)	無業	5.9	6.3	8.8	3.7	4.3	4.7	5.8	5.4
	経営・自営・家業	27.6	17.5	20.9	38.3	33.3	30.2	35.0	12.5
	1社定着(正社員)	17.8	33.3	17.6	12.3	10.1	13.2	14.6	41.1
	正社員のみ(間断ない転職)	24.7	22.2	19.8	23.5	34.8	25.5	25.2	19.6
	正社員(無業、他の形態経験)	19.4	12.7	28.6	17.3	15.9	23.6	11.7	21.4
	非正社員	4.3	6.3	4.4	4.9	1.4	2.8	6.8	0.0

②女性

単位：％、太字は実数

最初の就職先規模	現在の就業形態とこれまでの経験	女性計	有配偶	無配偶	有配偶				無配偶				
					25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	25～29歳	30～34歳	35～44歳	高卒・短大卒等	大学・大学院卒
	N	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
		<b>369</b>	<b>294</b>	<b>78</b>	<b>23</b>	<b>66</b>	<b>87</b>	<b>118</b>	<b>41</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>52</b>
正社員 (1000人以上、公務員)	無業	39.8	48.3	6.4	60.9	57.6	46.0	42.4	7.3	0.0	9.5	3.8	7.7
	経営・自営・家業	5.1	5.4	3.8	0.0	6.1	2.3	8.5	2.4	6.3	4.8	7.7	1.9
	1社定着(正社員)	19.5	10.5	52.6	21.7	18.2	8.0	5.9	73.2	37.5	23.8	34.6	61.5
	正社員のみ(間断ない転職)	3.3	2.4	6.4	0.0	4.5	0.0	3.4	12.2	0.0	0.0	3.8	7.7
	正社員(無業、他の形態経験)	3.3	1.4	10.3	0.0	0.0	2.3	1.7	2.4	18.8	19.0	15.4	7.7
	非正社員	29.0	31.3	19.2	17.4	13.6	41.4	36.4	2.4	37.5	38.1	30.8	13.5
	N	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		<b>627</b>	<b>499</b>	<b>128</b>	<b>52</b>	<b>142</b>	<b>163</b>	<b>142</b>	<b>59</b>	<b>32</b>	<b>37</b>	<b>79</b>	<b>48</b>
正社員 (30～999人)	無業	39.4	46.9	10.2	40.4	54.9	49.1	38.7	10.2	12.5	8.1	12.7	6.3
	経営・自営・家業	5.1	5.0	5.5	3.8	3.5	3.7	8.5	1.7	0.0	16.2	5.1	6.3
	1社定着(正社員)	11.8	5.6	35.9	19.2	6.3	4.9	0.7	52.5	31.3	13.5	25.3	54.2
	正社員のみ(間断ない転職)	4.6	3.0	10.9	7.7	1.4	4.9	0.7	6.8	25.0	5.4	11.4	8.3
	正社員(無業、他の形態経験)	7.7	4.4	20.3	7.7	6.3	2.5	3.5	18.6	12.5	29.7	27.8	8.3
	非正社員	31.1	34.9	16.4	21.2	27.5	35.0	47.2	8.5	18.8	27.0	17.7	14.6
	N	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		<b>263</b>	<b>191</b>	<b>72</b>	<b>28</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>55</b>	<b>34</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>60</b>	<b>12</b>
正社員 (29人以下)	無業	35.4	46.1	6.9	53.6	54.5	41.5	38.2	2.9	0.0	21.1	8.3	0.0
	経営・自営・家業	8.0	8.4	6.9	0.0	5.5	13.2	10.9	0.0	15.8	10.5	6.7	8.3
	1社定着(正社員)	9.5	4.7	22.2	17.9	3.6	3.8	0.0	38.2	10.5	5.3	23.3	16.7
	正社員のみ(間断ない転職)	6.5	1.6	19.4	3.6	0.0	1.9	1.8	20.6	21.1	15.8	16.7	33.3
	正社員(無業、他の形態経験)	8.4	4.2	19.4	7.1	0.0	1.9	9.1	17.6	26.3	15.8	21.7	8.3
	非正社員	31.6	34.0	25.0	17.9	36.4	34.0	40.0	20.6	26.3	31.6	23.3	33.3



ている。男性の1,000人以上規模では40歳代前半層でも定着者が半数を超えているが、30～999人規模では同年齢層の定着率は3割、29人以下では1割と少ない。また、同じ規模でも高学歴者ほど定着率が高い傾向があり、1000人以上規模の大卒・大学院卒男性では60%を超える。これに対して、1,000人未満規模では高卒や専各種・短大・高専卒の定着率は30%前後、30人未満の高卒や専各種・短大・高専卒ではさらにその半分程度である。

女性の場合、有配偶者では、最初の就職先規模がどの規模であれ、非正社員比率や無業率はあまり変わらない。定着率は、大企業就職者の30歳代前半の定着率が少し高いが、全体としては、最初どのような規模の企業に勤めていたかは、結婚・出産後に離職するかどうかにはあまり影響していないようである。なお、無配偶の場合は、男性の定着率でみた特徴がほぼ当てはまる。女性のキャリアは結婚の影響が非常に大きい。

さて、ここまでの整理は離学直後と現在の関係に視点を置いてきたため、非正社員から正社員に変わったものの、さらにその後に就業状況を変えた場合などが十分とらえられているとはいえない。そこで、次に、最初に見た職歴パターンの中に潜んでいる、非正社員直後の正社員への移行、ないし非正社員後に無業を挟んでの正社員への移行（非→正、または非→無→正）の部分に注目して、これがどのようなタイミングに、どれだけ起こっているのかを検討する。

### 3. 非正社員から正社員への移行の変化ーリーマンショック前後に注目して

#### (1) 非正社員から正社員への移行の時期

今回の調査においては、非正社員から正社員への移行（途中に無業を挟む場合を含む）は、合計して737件起こっていたが、こうした移行を複数回経験している人もいるので、移行経験者は684人、調査対象のうち17%であった（図表3-6）。複数回移行を経験した者は51人と少ない。

2008調査においては、こうした移行が合計824件、771人（調査対象の19%）であったので、これに比べれば少ない。ただし、2008年調査は就業者のみを対象にしていたため、無業の人も調査対象に入っている今回調査よりは移行経験者が多く把握されていた可能性が高いので、減少したとはいきれない。

図表3-6 非正社員から正社員への移行経験

	度数	構成比(%)
非正社員から正社員の経験なし	3,390	83.2
非正社員から正社員を経験	684	16.8
1回経験	633	
2回経験	49	
3回経験	2	
合計	4,074	100.0

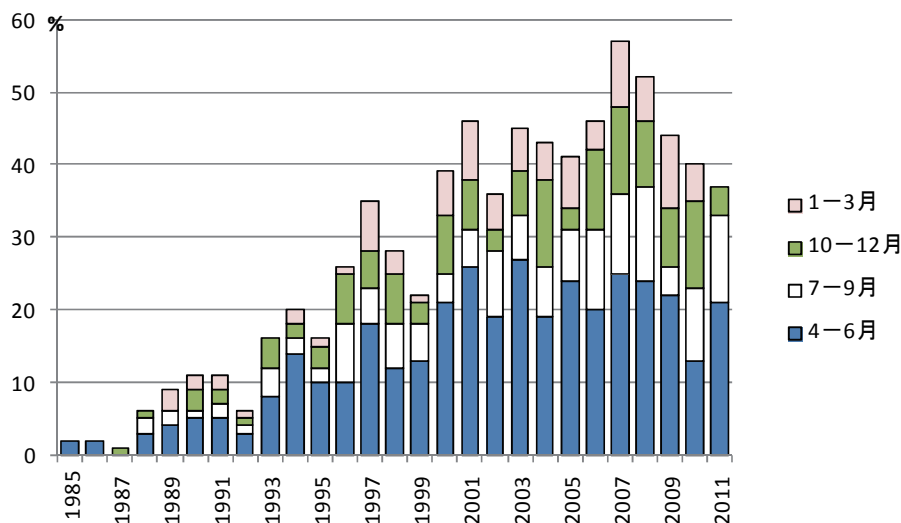
非正社員から正社員への移行は同一企業内での「内部登用」と、企業間移動を伴った移行に分けることができる。内部登用はおよそ 20% で、企業間移動による移行の方が多い。性別には、男性の方がやや内部登用が多い（図表 3-7）。これらの点は、2008 年調査と同様の傾向である。

図表 3-7 非正社員から正社員への移行の内訳

	男女計		男性		女性	
	度数	構成比(%)	度数	構成比(%)	度数	構成比(%)
内部登用	150	20.4	80	22.1	70	18.7
企業間移動	587	79.6	282	77.9	305	81.3
合計	737	100.0	362	100.0	375	100.0

さて、こうした移行がいつ起こったのかをみると（図表 3-8）、2000 年代に入ってからが多く、また季節としては年度当初の第 1 四半期（4-6 月）が多い。この点も 2008 年調査と一致している。

図表 3-8 非正社員から正社員への移行の時期



起こった移行の数だけでは、正社員への移行の起こりやすさがどの程度かはわからない<sup>5</sup>。もともとの非正社員者数を勘案する必要がある。そこで、各年度当初の 4-6 月期の非正社員数に対して、何人が当該年度内に正社員に移行しているかという比率（移行比率と呼ぶ）を求めることにする。なお、調査対象者は 25~44 歳層であり、あまり古い時期には労働市場に出ていない人も多いので、2008 年調査と同様、2000 年代に入ってから移行のみを取り上

<sup>5</sup> 調査対象である 25~44 歳層は、例えば 2000 年には 14~33 歳であり、まだ労働市場に出ていない学生・生徒であった者も少なからず含まれる。古い時代ほど対象者が少ないので、当然、正規への移行経験者も少なくなる。

げることとする。

図表3-9が、その結果である。年度当初の非正社員のうち平均して6.4%が正社員になっている。変化に注目すると、男女計の移行比率は低下傾向にあり、特に2009年以降の減少幅は大きい。特に男性では2008年までは移行率が高まっていたものが大きく低下した。下段には2008年調査での移行比率を掲載したが、これも全体に低下傾向であるが、2003～2005年の男性の移行率は高まっている。

女性の正社員への移行比率は低下を続けているが、男性の場合はおおむね景気拡大期には高まっていたのではないかと推測される。それが2009年から2011年という、リーマンショック以降には、男女とも低下している。リーマンショック後は、正社員への移行は起こりにくくなったといえよう。

図表3-9 移行比率の推移（年度内移行者数／4-6月の非正社員数）

	2011年調査		
	男女計	男性	女性
00年～02年平均	8.0	10.6	6.9
03年～05年平均	6.5	11.6	4.1
06年～08年平均	6.6	12.4	4.1
09年～11年平均	4.6	9.1	3.1
2000年以降の平均	6.4	10.9	4.5
2008年調査			
	男女計	男性	女性
00年～02年平均	8.3	14.1	5.4
03年～05年平均	7.9	15.9	4.7
06年～08年平均	6.1	12.8	4.3

内部登用か外部労働市場を通じての移行であるかについては（図表3-10）、2008年調査の傾向とかならずしも一致しないが、2008年まではおおむね2割前後で推移していたといえるだろう。それが、2009～2011年には3割と増えている。とりわけ男性の内部登用比率は高まったといえる。リーマンショック以降の景気停滞の中で、全体として正社員への移行は減ったが、男性の企業内での登用はあまり減っていないと推測される。

図表3-10 内部登用割合(内部登用／全移行者)の変化

	2011年調査		
	男女計	男性	女性
00年～02年平均	18.5	18.1	17.3
03年～05年平均	20.3	19.8	20.8
06年～08年平均	21.2	19.3	22.4
09年～11年平均	30.0	35.0	24.7
2008年調査			
	男女計	男性	女性
00年～02年平均	23.9	21.8	29.8
03年～05年平均	19.7	25.3	13.7
06年～08年平均	24.9	30.6	21.5

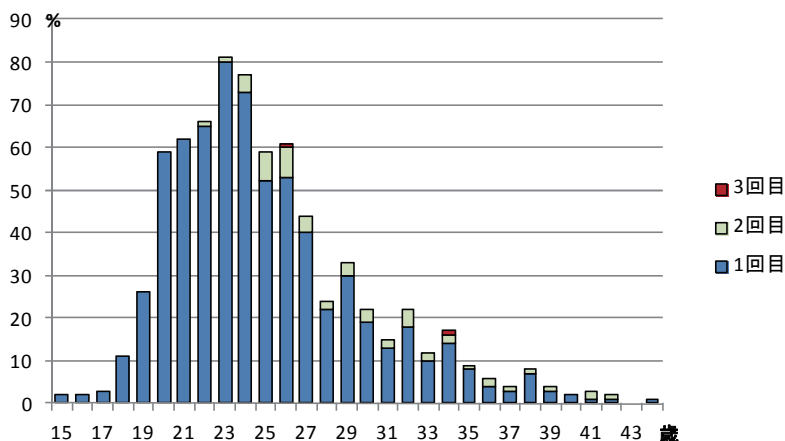
(2) 非正社員から正社員への移行の年齢

次に、当事者の年齢という面から移行の起こりやすさを検討する。

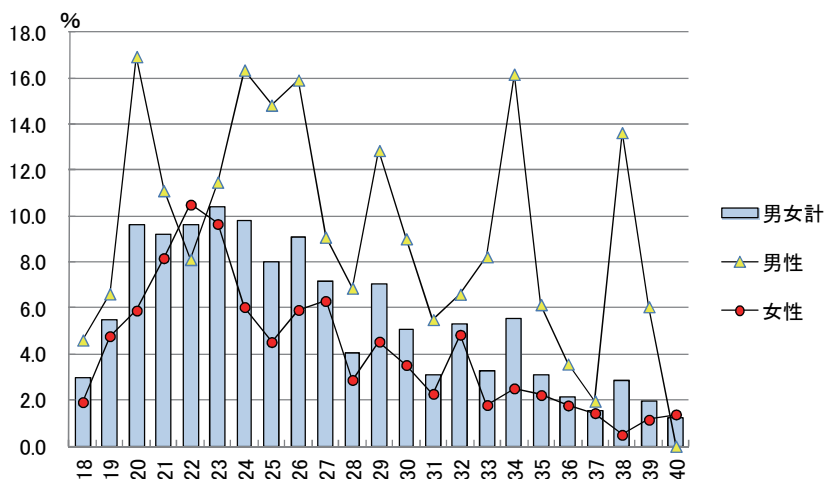
まず、非正社員から正社員への移行があった年齢を単純に集計したものが図表3-11である。20歳代前半に多くの人が正社員に変わっていることが分かる。

やはりこれも各年齢の非正社員数との関係でみる必要があるので、4-6月期の非正社員数を分母に移行比率を求めた(図表3-12)。棒グラフが男女計であるが、20歳代前半が最も移行率が高い年齢であり、20歳代後半以降徐々に比率が下がる。男女別に注目すると、全般に男性のほうが女性より移行者比率は高い。ただし、男性の非正社員数がそもそも少ないことから男性のグラフは変動が大きく読みにくい。年齢をくくって扱う必要がある。なお、この分析では移行を複数回経験している人の場合は、最後の移行のみを分析対象とした。複数回の移行経験者は少ないので、分析上の都合から、これ以降、同様に最後の移行のみを対象にする。

図表3-11 年齢別にみた移行者



図表3-12 年齢別移行比率(各年齢の移行者数/4-6月の各年齢の非正社員数)



さて、この年齢による移行行動の違いは、時代によって変化したのだろうか。この調査で観察される移行は古い時点で起こったものほど対象年齢が若くなるという調査設計上の制約があるのだが、年齢段階ごとに比較することで、年齢構成の違いから生ずる問題は回避できる。そこで、移行した時の年齢段階別に、移行の年代を最近の景気回復期である2003～2008年とリーマンショック後の2009年以降に分けて時代による変化を検討する。

図表3-13に結果を示したが、リーマンショック後の移行比率の低下が大きいのは30歳代後半層であることが分かる。一方2009年以降でも、20歳代前半層の移行比率は下がっていき、女性ではむしろ高まっている。2008年の調査でも若い男性が最も正社員への移行比率が高かったが、景気後退下で、若い世代の方が移行しやすいという特徴がより際立っている。

図表3-13 移行年齢段階別・移行年代別正社員への移行比率

	単位:%					
	男女計		男性		女性	
	2003～ 08年まで	2009年 以降	2003～ 08年まで	2009年 以降	2003～ 08年まで	2009年 以降
21～25歳*1)	8.2	9.4	13.5	12.8	5.1	7.2
26～30歳	6.9	6.4	13.0	8.1	4.1	5.6
31～35歳	4.0	4.3	6.7	10.9	3.1	2.2
36～40歳	2.8	1.3	8.1	2.9	1.6	0.9

\*1) 2009年以降は22-25歳

次に、移行のうちの内部登用の割合についても年齢段階と時期を組み合わせた形で見てみる。内部登用比率は2009年以降高まったが、これはおもに20歳代の男女での上昇が大きいことが分かる。

図表3-14 内部登用の割合

	単位:%					
	男女計		男性		女性	
	2003～ 08年まで	2009年 以降	2003～ 08年まで	2009年 以降	2003～ 08年まで	2009年 以降
21～30歳	18.8	28.2	17.6	30.6	19.8	26.2
31～40歳	29.4	27.0	39.1	33.3	21.4	18.8

リーマンショック以降、正社員への移行は難しくなっているが、これは年齢が高い層で特に顕著で、20歳代前半層では比較的多くおこっている。また、以前は年齢が高くても移行機会があった内部登用についても、若年層に偏る傾向が強まっている。

### (3) 正社員移行後のキャリア

次に非正社員から正社員への移行を規定する要因の検討を行いたいが、これに先立って、正社員への移行を経験した層としていない層を分け、分析対象を確定しておく必要がある。

先にみたとおり、非正社員から正社員への移行を経験した者は684人いたが、正社員への移行後、そのまま継続就業しているとは限らない。

図表3-15には、非正社員から正社員に移行した者の調査時点における就業状況を示した。現在も正社員に就いている者は55%で、いったん正社員になっても半数近くはさらに移動している。この移動の傾向に変化があったかどうかを確認するために、2008年調査について同様に整理した結果を下段に載せた。ただし、こちらは対象が有業者だけなので、その分、正社員継続者比率は高く出る。そこで、今回調査から無業者を除いて2008年と同じ条件にして計算すると、正社員継続者比率は68%となり、2008年より若干低い程度となった。

図表3-15 正社員への移行後のキャリア

	男女計		男性		女性			
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	有配偶 N=206	無配偶 N=138
非正社員から正社員への移行経験者計	684	100.0	340	100.0	344	100.0	100.0	100.0
うち現在正社員	378	55.3	253	74.4	125	36.3	17.5	64.5
うち現在非正社員	131	19.2	26	7.6	106	30.8	35.9	23.2
うち現在自営・家業従事	48	7.0	35	10.3	13	3.8	4.4	2.9
うち現在無業	126	18.4	26	7.6	100	29.1	42.2	9.4
<b>2008年</b>								
	男女計		男性		女性			
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比		
非正社員から正社員への移行経験者計	771	100.0	428	100.0	343	100.0		
うち現在正社員	558	72.4	357	83.4	201	58.6		
うち現在非正社員	153	19.8	30	7.0	123	35.9		
うち現在自営・家業従事	60	7.8	41	9.6	19	5.5		

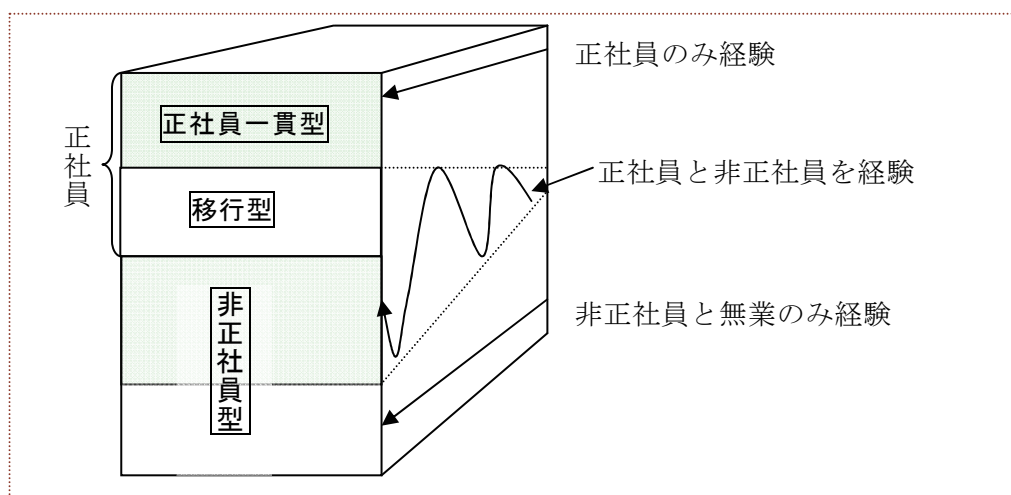
これを男女別にみると、男性では4分の3が正社員にとどまっている。1割は自営や家業に移っており、ふたたび非正社員や無業になる者は合わせて15%ほどである。女性では、正社員には4割弱しかとどまってないが、配偶者の有無で分けてみると、有配偶の場合は、無業や非正社員に移る人は合わせて8割と多い。結婚による生活の変化があつて、無業や非正社員に変わっていると理解できる。配偶者がいない場合は、正社員に3分の2がとどまっている。結婚による逆の移動を除けば、非正社員から正社員への方向性は、安定への一定の方向付けを持っていると理解してよいのではないか。

男女差に注目すると、女性では無配偶でも無業や非正社員になっている比率は男性の倍になっている。2008年調査と比較するために無業になった者を除いて計算すると、正社員にとどまる比率は男性では2008年と変わらないが、女性では減っていた。女性は、リーマンショック後に、正社員への移行がしにくくなったが、さらに移行したとしても、労働条件等に課

題のある職場が多くなったという可能性もある。

このように、正社員へ移行した者といっても、そこでキャリアが確定しているわけではない。図表3-16は2008年調査報告書でも用いたものだが、キャリアの中で非正社員から正社員への移行が変動するキャリアの一場面であることを図にしてみたものである。調査時点で正社員であってもさらにこの後に変動はあるかもしれない。

図表3-16 変動するキャリアのとらえ方



その可能性を含みながらも、ここでは、非正社員から正社員への移行を経験し、かつ調査時点でも正社員である場合を「移行型」と捉える。これに対して調査時点において非正社員である者を「非正社員型」と捉える。この2つの型を分ける要因を検討するのが本章の後半の課題となる。なお、後の分析において、移行前の非正社員での就業のありかたが正社員への移行に影響するという仮定を検証するため、「非正社員型」のうち非正社員である前職がある場合を「非正社員型（前職非正社員）」と別にくくっておく。

図表3-17は、これ以降の分析で用いる新たなキャリア類型について、その特徴を示すものである。なお、この類型は2008年調査の分析で用いたものと同じである。

特徴を整理しておくと、「移行型」の場合、男性比率は高いが「正社員一貫型」（離学時から正社員、中断のない正社員間の転職を含む）よりは低い。また、「正社員一貫型」に比べれば、年齢は少し低い方に偏り、学歴はやや低い。「非正社員型（前職非正社員）」は女性比率が高い。年齢に偏りはないが、高卒者が特に多く、この類型の学歴は低いほうに偏っている。

図表 3-17 移行型と非正社員型の特徴

①性別

単位：％、太字は実数

	合計	男性	女性
<b>移行型</b>	<b>378</b>	100.0	66.9
(企業間移動)	<b>283</b>	100.0	66.8
(登用)	<b>95</b>	100.0	67.4
正社員一貫型	1,136	100.0	79.5
<b>非正社員型（前職非正社員）</b>	<b>538</b>	100.0	17.5
非正社員雇用量(その他)	386	100.0	24.9
その他	698	100.0	76.5
無業	938	100.0	18.3
合計	<b>4,074</b>	100.0	50.4

②年齢別

単位：％、太字は実数

	合計	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳
<b>移行型</b>	<b>378</b>	100.0	31.2	33.3	21.4
(企業間移動)	<b>283</b>	100.0	32.2	32.9	21.9
(登用)	<b>95</b>	100.0	28.4	34.7	20.0
正社員一貫型	1,136	100.0	29.9	26.8	22.4
<b>非正社員型（前職非正社員）</b>	<b>538</b>	100.0	25.3	29.6	22.9
非正社員雇用量(その他)	386	100.0	22.8	26.4	26.4
その他	698	100.0	14.2	25.4	31.1
無業	938	100.0	20.6	30.3	28.5
合計	<b>4,074</b>	100.0	23.9	28.3	25.7

③学歴別

単位：％、太字は実数

	合計	中卒・高 校中退	高卒	専各短高 専卒	大学・大 学院卒	高等教育 中退
<b>移行型</b>	<b>378</b>	100.0	6.1	31.7	27.0	27.8
(企業間移動)	<b>283</b>	100.0	6.4	31.1	29.0	25.4
(登用)	<b>95</b>	100.0	5.3	33.7	21.1	34.7
正社員一貫型	1,136	100.0	0.9	21.9	24.2	51.9
<b>非正社員型（前職非正社員）</b>	<b>538</b>	100.0	6.5	41.6	32.7	13.8
非正社員雇用量(その他)	386	100.0	2.8	34.5	34.2	25.1
その他	698	100.0	8.6	28.5	25.8	31.5
無業	938	100.0	5.9	31.0	35.8	22.4
合計	<b>4,074</b>	100.0	4.8	29.8	29.5	31.8

(4) 非正社員から正社員への移行の規定要因分析

以下では、「移行型」と「非正社員型（前職非正社員）」の2類型を取り上げ、＜非正社員→正社員＞と＜非正社員→非正社員＞の2つの移動を分ける要因を検討する。分析方法は、2008年調査での分析、及びこれを修正した小杉（2010）の分析を踏襲する<sup>6</sup>。

すなわち、まず、移行に影響する可能性のある要因として、1) 個人の行動を左右する個人属性や意識の特徴など、2) 採用側の需要の強さを左右する職場の条件、3) 企業側が採用の際、職業能力の指標として重視する可能性のある諸条件、があると考え、そのそれぞれ

<sup>6</sup> 小杉（2010）では、非正規から正規に移動した者のうち、現職勤務先と移動後の勤務先とが一致しない場合を除いている。現職情報は豊富にあるが、キャリアの途中の職については情報が限られるからである。本章の分析もこれに倣う。



を表す変数を調査結果から抽出する。そのうえで、1)と2)の要因をコントロール変数として、3)の要因のうち、影響力があるものを検討する。3)の要因が、最も非正社員から正社員への移動を促進する政策につなげうるものだと考えるからである。

#### 1) 個人属性と就業への意識

①基本属性(性別・年齢)、②移行と結婚のタイミング(移行の前後1年以内に結婚しているか、否か。先行研究では、非正社員の男性にとって結婚は移行を促す大きな契機になる可能性が指摘されている。なお、第1子誕生と移行タイミングの関係も別途検討したが、結婚のほうが強い相関がみられた。)③就業にかかわる意識としては、「今後どのように仕事をしていきたいか」という設問に対して「家庭生活や社会貢献を優先させながら仕事をしていきたい」または「仕事はやめたい」を選択したか。

#### 2) 採用側の需要の強さ

非正社員であった者を企業が正社員として採用するのは、企業のほうに採用の理由があるからである。すなわち辞めた者の補充や事業の拡大といった人を雇う側の理由がある。これを示す変数として、①現在の勤務先の人手不足感、②現在の勤務先の離職状況、③現在の勤務先の属性(産業・規模)を用いる。

#### 3) 企業が職業能力の指標として重視する可能性のある条件

①移動直前の非正社員での雇用の在り方は個人の職業能力の形成に関与し、その能力が移行を左右する要因になりうると考えられることから、次の4つの変数を作成した。a.直前非正社員職の職種と移行後の職種との同一性(職業大分類レベルでの一致、不一致を示す)、b.直前非正社員職の勤続期間、c.直前非正社員職での働き方の種類(長時間非正社員=直用非正社員で正社員と同じ労働時間、短時間非正社員=直用非正社員で正社員より短い労働時間、派遣会社の派遣社員、その他、のいずれか)d.直前非正社員職でのOff-JTの受講経験(1年度単位での受講の有無)。なお、企業間移動を伴わない登用の場合は、同企業での正社員登用前の非正社員期間、及びそこでの経験をこれに充てる。

②個人の職業能力の形成には、当然、直前職だけでなく、学校在学中からの現在までのより長期の経験が影響する。そこで、移行前のキャリアの影響を検討するための変数としては次の3つを作成した。a.正社員での就業経験期間、b.新規学卒就職の経験の有無、c.離学以来の自己啓発の経験、d.最終学歴(学歴が高いほど正社員への移行者比率が高いことは先行研究で共通に指摘されている)。

③移動時点の年齢段階：年齢は訓練可能性の指標として重視される可能性は高い。

なお、前に検討したとおり、あまり古い時代の移行は偏りがある可能性が高いので、対象とする移行は2003年度以降に限る。＜非正社員→非正社員＞の移動も同じ時期のものに限る。また、採用側の状況について情報が得られるのは現職についてのみであるので、非正社員から正社員に移動した場合、調査時点も同じ企業に勤め続けている者に限ることとする。こうした限定の結果、ここでの分析対象は745ケースとなる。なお、これらの変数の基本統計量

は図表3-18に示すとおりである。

図表3-18 非正社員から正社員への移行の分析のための基本統計量

		計		<非正社員→正社員>比率			平均値	
		対象数 (人)	構成比 (%)	計(%)	企業間 移動	内部登 用	非正社 員→非 正社員	非正社員 →正社員
	合計	745	100.0	31.0	21.6	9.4		
性別 D	男性	231	31.0	62.3	43.3	19.0		
	女性	514	69.0	16.9	11.9	5.1		
現年齢	29歳以下	231	31.0	41.6	31.2	10.4		
	30～34歳以下	231	31.0	34.2	23.4	10.8		
	35～39歳以下	147	19.7	22.4	14.3	8.2		
	40歳以上	136	18.3	16.9	10.3	6.6		
移動前後1年で結婚 D	非該当	708	95.0	29.4	20.6	8.8		
	該当	37	5.0	62.2	40.5	21.6		
家庭・社会貢献優先/仕事はやめたいD	非選択	495	66.4	38.4	26.9	11.5		
	選択	250	33.6	16.4	11.2	5.2		
人員が常に不足している D	非選択	545	73.2	28.1	21.3	6.8		
	選択	200	26.8	39.0	22.5	16.5		
辞める人が多い D	非選択	546	73.3	28.9	19.6	9.3		
	選択	199	26.7	36.7	27.1	9.5		
現職産業 D	建設・製造	75	10.1	40.0	28.0	12.0		
	金融・公益・情報	126	16.9	39.7	29.4	10.3		
	卸小売	150	20.1	26.0	17.3	8.7		
	飲食・生活サービス	148	19.9	21.6	14.2	7.4		
	医療・福祉・学術	188	25.2	35.6	26.1	9.6		
	その他サービス、他	58	7.8	22.4	12.1	10.3		
現職規模 D	～29人	238	31.9	32.4	25.6	6.7		
	30～299人	208	27.9	37.5	26.4	11.1		
	300人以上・公務	223	29.9	32.3	19.7	12.6		
	わからない・無回答	76	10.2	5.3	1.3	3.9		
移動年齢段階 D	15～24歳	139	18.7	51.1	41.0	10.1		
	25～29歳	231	31.0	38.1	26.0	12.1		
	30～34歳	179	24.0	25.1	15.1	10.1		
	35～44歳	196	26.3	13.8	8.7	5.1		
移動前と移動後の職種の一致 D	一致せず	345	46.3	24.9	23.5	1.4		
	一致	400	53.7	36.3	20.0	16.3		
前職勤続期間 D	1年以下	179	24.0	25.7	23.5	2.2		
	1～2年以下	193	25.9	30.1	20.7	9.3		
	2～3年以下	142	19.1	31.0	21.8	9.2		
	3～5年以下	136	18.3	34.6	19.9	14.7		
	5年～	95	12.8	37.9	22.1	15.8		
前職雇用形態 D	短時間非正社員	408	54.8	24.5	15.9	8.6		
	長時間非正社員	235	31.5	42.1	29.4	12.8		
	派遣・その他	102	13.7	31.4	26.5	4.9		
前職でのOFF-JT D	なし	692	92.9	29.3	20.7	8.7		
	単年度経験	38	5.1	55.3	36.8	18.4		
	複数年度経験	15	2.0	46.7	26.7	20.0		
移動前までの正社員経験期間 (年・平均値)							2.90	2.52
新規学卒就職D		418	56.1	34.2	24.2	10.0		
		327	43.9	26.9	18.3	8.6		
移動前までの自己啓発 D	なし	569	76.4	29.0	20.2	8.8		
	単年度経験	88	11.8	39.8	27.3	12.5		
	複数年度経験	88	11.8	35.2	25.0	10.2		
学歴 D	学校中退・中卒	83	11.1	28.9	22.9	6.0		
	高卒	277	37.2	23.8	15.9	7.9		
	専門・短大卒	236	31.7	27.1	20.3	6.8		
	大学・大学院	146	19.6	51.4	33.6	17.8		

これらの変数を説明変数とし、非正社員から正社員に移行の有無を目的変数とした2項ロジスティック回帰分析を試みる（正社員に移行した場合を1、非正社員間の移動を0とする）。手順としては、前述のとおり1)と2)の変数をコントロール変数とし、3)の変数について有意な影響力を持つものを選別する。

図表3-19が結果である。1)、2)の変数のみを投入したものが①の表である。モデル(1)が全体を対象にしたもの、モデル(2)が企業間移動を伴う移行、モデル(3)が企業内での登用、モデル(4)が男性のみ、モデル(5)が女性だけに絞った時の結果である。若い男性の方が移行しやすく、男性の場合は結婚が関係し、女性では今後の仕事継続の意識が関係し、職場の人手不足感は登用を促進し、離職が多い職場では企業間移動での入職が多く、企業規模は、登用にしろ企業間移動にしろ、いずれも小さい企業の方がより採用しているなどの関係が読める。これらはほぼ2008年結果と共通だが、異なるのは現職産業である。2008年結果では「医療・福祉・学術」が「建設・製造」に比べて強いプラスの効果を示していたのだが、本分析では有意でなくマイナス傾向である。正社員で採用する産業の変化が考えられる。

さて、ここでの分析の中心は、次の②で投入した職業能力の指標として重視される可能性が高い要因についての検討である。①と同じく、全体と企業間移動、登用、男性、女性それぞれに絞った分析がモデル(6)～(10)である。まず、決定係数はどのモデルでもかなり高まっており、新たに分析に加えた説明変数が正社員への移行の有無を決める要因として効果があることを示している。

図表3-19 非正社員から正社員への移行の規定要因分析

(2項ロジスティック回帰分析：非正社員から正社員=1、非正社員から非正社員=0)

① 1) 個人の側の要因、および 2) 企業の需要の強さにかかわる要因

	モデル(1)		モデル(2)企業間移動		モデル(3)登用		モデル(4)男性		モデル(5)女性	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別D	1.821	6.180 ***	1.863	6.445 ***	1.779	5.923 ***				
年齢(歳)	-0.066	0.936 ***	-0.074	0.929 **	-0.030	0.971	-0.027	0.973	-0.102	0.903 ***
移動前後1年に結婚D	0.837	2.310 *	0.613	1.845	1.574	4.826 **	1.864	6.449 *	-0.731	0.482
家庭・社会貢献優先/ 仕事はやめたいD	-0.739	0.478 **	-0.702	0.496 **	-0.765	0.465 *	-0.576	0.562	-0.726	0.484 **
現職職場・人員不足D	0.480	1.616 *	0.124	1.132	1.160	3.191 ***	0.486	1.626	0.367	1.443
現職職場・離職が多いD	0.223	1.250	0.423	1.527 +	-0.095	0.909	0.094	1.099	0.347	1.415
現職産業D<建設・製造>										
金融・公益・情報	0.035	1.035	0.194	1.214	-0.554	0.574	-0.051	0.950	0.245	1.278
卸小売	-0.549	0.578	-0.492	0.612	-0.711	0.491	-0.186	0.831	-0.668	0.513
飲食・生活サービス	-0.876	0.417 *	-0.958	0.384 *	-0.934	0.393 +	-0.940	0.391 +	-0.783	0.457
医療・福祉・学術	-0.129	0.879	-0.017	0.983	-0.669	0.512	-0.679	0.507	0.322	1.381
その他サービス・他	-0.832	0.435 +	-1.116	0.328 *	-0.665	0.514	-0.969	0.379	-0.653	0.520
現職規模D<~29人>										
30~299人	-0.185	0.831	-0.357	0.700	0.161	1.175	-0.205	0.815	-0.084	0.919
300人以上・公務	-0.467	0.627 +	-0.779	0.459 **	0.267	1.306	-0.251	0.778	-0.550	0.577 +
わからない・無回答	-2.548	0.078 ***	-3.712	0.024 ***	-1.241	0.289 +	-2.316	0.099 **	-2.923	0.054 **
定数	1.337	3.807	1.362	3.905	-1.338	0.262	1.913	6.772	2.364	10.629
Nagelkerke R2 乗		0.375		0.253		0.292		0.193		0.198
N		745		675		584		231		514

② 1)、2) + 3) 職業能力の指標として重視される可能性のある要因

	モデル(6)		モデル(7)企業間移動		モデル(8)登用		モデル(9)男性		モデル(10)女性	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別D										
年齢(歳)		有		有		有		有		有
移動前後1年に結婚D										
家庭・社会貢献/仕事はやめたいD										
現職職場・人員不足D										
現職職場・離職が多いD		有		有		有		有		有
現職産業D										
現職規模D										
移動年齢段階D<15~24歳>										
25~29歳	-0.987	0.373 **	-1.139	0.320 **	-0.846	0.429	-1.364	0.256 **	-0.921	0.398 *
30~34歳	-1.893	0.151 ***	-2.183	0.113 ***	-1.735	0.176 *	-1.950	0.142 *	-1.874	0.154 **
35~44歳	-3.183	0.041 ***	-3.476	0.031 ***	-2.776	0.062 *	-3.398	0.033 **	-3.236	0.039 **
前職職種 職種一致D	0.633	1.884 **	0.049	1.051	3.057	21.254 ***	0.811	2.251 *	0.389	1.476
前職期間D<1年以下>										
1~2年以下	0.491	1.634	0.246	1.279	2.331	10.292 **	0.609	1.838	0.677	1.968
2~3年以下	0.587	1.798 *	0.307	1.359	2.089	8.077 **	0.293	1.340	1.087	2.965 *
3~5年以下	0.963	2.619 **	0.523	1.687	2.910	18.348 ***	0.584	1.794	1.248	3.483 **
5年~	0.805	2.237 *	0.223	1.250	2.872	17.678 **	0.836	2.307	0.789	2.201
前職形態D<短時間非正社員>										
長時間非正社員	0.356	1.427	0.344	1.410	0.603	1.828	0.394	1.482	0.480	1.617
派遣・その他	-0.059	0.943	0.328	1.388	-1.416	0.243 *	-0.640	0.527	0.651	1.917
前職でのOFF-JT D<なし>										
1年度	0.936	2.550 *	0.863	2.370 *	1.064	2.897	1.112	3.042	1.193	3.298 *
複数年度	-0.012	0.988	0.359	1.431	-0.749	0.473	-1.767	0.171	1.013	2.755
移行までの正社員経験(年)	0.119	1.126 **	0.113	1.120 *	0.142	1.152 *	0.173	1.189 *	0.078	1.081
新規学卒就職D	-0.139	0.870	-0.230	0.795	-0.082	0.922	-0.395	0.674	-0.076	0.927
移行までの自己啓発D<なし>										
1年度	0.501	1.651	0.353	1.423	0.436	1.547	-0.374	0.688	0.836	2.307 *
複数年度	0.581	1.789 *	0.612	1.845 *	0.151	1.164 *	0.568	1.765	0.466	1.593
学歴D<中退・中卒>										
高卒	0.485	1.625	0.231	1.260	1.416	4.122 *	0.679	1.971	0.914	2.494
専門・短大卒	0.748	2.112 *	0.620	1.859	1.275	3.580 *	0.548	1.730	1.296	3.655 *
大学・大学院	1.365	3.918 ***	1.124	3.076 **	2.706	14.964 **	1.640	5.158 **	1.762	5.826 *
定数	-2.751	0.064	-2.867	0.057	-7.476	0.001	-0.390	0.677	-3.941	0.019
Nagelkerke R2 乗		0.471		0.452		0.558		0.381		0.339
N		742		673		582		229		514

まずモデル(6)の結果を見る。移動のあった年齢段階については、20代前半までの若い時点に比べて年齢が高いほど正社員への移行はおこりにくかった。前職については、前職職種と同一の職種であること、前職での2年以上の就業継続、前職でOff-JTを受けていたことが、正社員への移行に対してそれぞれ有意にプラスに働いていた。これまでの経験のなかでは、正社員経験が長いこと、自己啓発を複数年度にわたって行っていること、高等教育を卒業していることが正社員への移行にプラスであった。2008年調査を用いた分析と共通の結果となったのは、移行年齢段階、同一職種、前職でのOff-JT、正社員経験、高等教育卒業である。2回の調査にわたって共通して有意であった変数であり、これらは重視すべきものだろう。

さて、モデル(7)企業間移動とモデル(8)登用についてみると、共通するのが、移行年齢段階と正社員経験、自己啓発、高等教育卒業である。このうち移行年齢段階については、登用の場合は20歳代後半が有意でなく、20歳代前半とあまり差がない可能性がある。この点は2008年調査での分析と同じ結果である。また2つのモデルの決定係数をみると、登用のほうは新

たな説明変数を加えたことでモデルのあてはまりのよさが大幅に改善している。非正社員で働いている職場での働きぶり、能力開発への取りくみの姿勢などが評価材料となって登用が行われていることが読み取れる。この点も 2008 年調査の分析と共通する結果である。

モデル(9)男性とモデル(10)女性を対比すると、女性では有意だが男性では有意でない変数が前職期間と前職での Off-JT、自己啓発である。逆に男性では有意だが女性では有意でない変数は、前職との同一性と正社員経験である。2008 年調査と共通するのは、男性の職種の同一性のみで、男女差はあまりはっきりした傾向とは言えないのではないかと思われる。

#### 4. まとめ

本章での検討から明らかになったのは、以下の 5 点である。

- 1) 新規学卒就職して 1 社に継続就業している者は調査対象全体の 2 割以下に過ぎない。新卒就職者の定着率は男性の 20 歳代後半は 6 割弱だが、30 歳代後半には 3 割となり、無配偶女性では 20 歳代後半は男性と変わらないが 30 歳代後半では 15% と低下する。有配偶女性では 20 歳代後半の定着者は 2 割だが 30 歳代後半には 5% に下がる。有配偶女性は、離学直後が正社員でも非正社員でも無業でも、調査時点では無業が約半数、非正社員が 3 ～ 4 割を占める。男性と無配偶女性の定着率は企業規模での差が顕著で、男性の 1,000 人以上規模では 40 歳代前半層でも定着者が半数を超えているが、30～999 人規模では同年齢層の定着率は 3 割、29 人以下では 1 割と少ない。
- 2) 離学直後が非正社員の場合、20 歳代後半に正社員である比率は男性で 47%、無配偶女性で 25% であり、無業であった場合のその比率(男性で 38%、無配偶女性で 23%)より高い。男性においては、非正社員の職を得ることが正社員への「足がかり」として有効である可能性がある。
- 3) 非正社員から正社員への移行を経験した者は調査対象全体の 2 割弱であった。年度当初の非正社員のうち年度内に正社員になった割合は、2000 年以降の平均で 6.4% であった。また、リーマンショック以降、非正社員から正社員に移行した者の割合は減少した。減少傾向は、20 歳代前半層では顕著ではないが、年齢が高い層での減少が大きい。また、以前は年齢が高くても機会があった内部登用についても、高い年齢層で減少していると推測される。
- 4) 非正社員から正社員に移行しても半数近くの人にはさらに移動している。男性では 4 分の 3 が正社員にとどまり、1 割は自営や家業、非正社員や無業になる者が 15% ほどいる。女性は有配偶の場合は、無業や非正社員に移る者は合わせて 8 割と多い。無配偶の場合は、正社員に 3 分の 2 がとどまっている。結婚による逆の移動を除けば、非正社員から正社員への方向性は、安定への一定の方向付けを持っていると理解できる。
- 5) 非正社員から正社員へ移行した者は、非正社員間の移動をした者と比べて、移行した年齢が若く、同一職種間で移動し、前職での Off-JT を受講しており、正社員経験がより長く、

また、高等教育を卒業しているという傾向が、今回調査でも 2008 年調査でも共通して見出された。また、企業内での登用による正社員への移行の方が、企業間移動によるものより高い年齢でも起こりやすいことも 2 回の調査で共通した傾向として確認された。

これらの分析を基にしたインプリケーションとして、すでに進められている政策もあるが、次の 3 点を改めて提示したい。

第 1 は、新規学卒時点での集中的な支援は重要だが、対象の学生・生徒によっては、時期を外しての採用や、非正社員から正社員への移行の道があることをわかりやすい形で示すことも必要である。就職試験の結果に悲観しての自殺などが報道されているが、現実には新卒就職したとしてもその企業に 40 歳代まで継続就業している人は少数派である。また、離学当初は非正社員や無業であっても 20 歳代後半には男性なら 4～5 割、女性では未婚であれば 4 分の 1 は正社員になっている。紆余曲折のあるキャリアの方が普通で、一直線のキャリアの方が少ない。在学中のキャリア相談の機会を充実し、多様なキャリアが展開される現実とそれを拓いていった先例などを紹介して、学生・生徒の視野を広げることも必要だと思われる。

第 2 は、若者側へのキャリア支援ばかりでなく、労働力需要側の採用や能力開発を促進する施策の充実が必要である。離学時に無業や非正社員であることが、その後の無業や非正社員につながりやすいことも確かである。非正社員の均等・均衡待遇、非正社員から正社員への道筋の整備を進める施策は今後とも重要である。「望ましい働き方ビジョン」に示された方向性は重要であり、労働契約法の改正（有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合の無期雇用への転換義務など）などは有効な施策であると考えられる。ただし、この無期雇用は「申込時点の有期労働契約と同一の労働条件」であって、ただちに処遇の改善や昇進の見通しのある「典型的な正社員」を指すわけではない。無期雇用化は安定につながるが、処遇の改善は能力の向上・発揮と並行して別の軸で考える必要がある。非正社員から正社員への移行の促進は能力開発と合わせて行うことが重要だと思われる。本分析でも前職での Off-JT や同一職種の経験が移行促進要因となっていた。具体的な施策としては、ジョブ・カード制度のような企業内での体系的な職業訓練を伴う正社員促進施策が望まれる。

第 3 は、正社員への移行には年齢が大きな制約である現状を前提に、20 歳代のキャリア探索を助ける支援を充実して、正社員への移行を促進することである。移行の現実はまだ 20 歳代に集中していた。この点は先行研究とも符合するところである。さらに今回の分析では、いったん正社員になったとしてもそのまま安定するわけではなく、再び非正社員に戻る移動も少なくないことが明らかになった。また、これまでのフリーター研究からは、都市部の 20 歳代後半層では、キャリア探索的な意識の拡大が指摘されている。こうした変化を前提に、20 歳代をキャリア探索期と位置づけ、長期的な相談、支援ができる体制を作ること、そこで職業能力開発機会と接合させることが重要だと思われる。

(引用文献)

- 久木元真吾 (2009) 「若者の大人への移行と「働く」ということ」小杉礼子編著『若者の働き方』ミネルヴァ書房
- 小杉礼子 (2008) 「非正社員の能力開発と正社員への登用」労働政策研究・研修機構『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』.
- 小杉礼子 (2010) 「非正規雇用からのキャリア形成：登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から」日本労働研究雑誌 No.602.
- 労働政策研究・研修機構(2010)『非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態』労働政策研究報告書 No.117.
- 労働政策研究・研修機構 (2012)『大都市の若者の就業行動と意識の展開—第3回若者ワークスタイル調査から』労働政策研究報告書 No.148.
- 厚生労働省・非正規雇用のビジョンに関する懇談会 (2012) 「望ましい働き方ビジョン～非正規雇用問題に総合的に対応し、労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方を実現する～」.