

# 第1章 30歳代の職業キャリアの概観

## 第1節 はじめに

これまでの「若者ワークスタイル調査」は主に20歳代を対象に実施してきており<sup>1</sup>、職業キャリアに関連しては、学校から職業への移行のプロセスが主な関心事項だった。今回の調査では対象年齢を30歳代としているが、対象拡大の背景には、学校から職業への移行が円滑に進まない事態が継続する中で、初期キャリアをより長期的なスパンでとらえる必要が高まっていることがある。

2011年の調査時点での30歳代は、団塊ジュニア世代<sup>2</sup>からその後の就職氷河期に学校を卒業した世代である。生まれ年度別に新規学卒就職をした比率をみると(図表1-1)、1970年代初め生まれの頃から低下が目立ち、1980年代初頭の生まれで最も低くなっている<sup>3</sup>。およそ6割程度しか新規学卒就職をしていないのである。本調査対象の30歳代はこの図の中で枠囲いしたところ、すなわち、新卒就職市場が悪化しはじめた頃<sup>4</sup>から、その最も悪くなった頃までに学校を出た世代である。学校から職業への移行プロセスの大きな変容にさらされた人たちといえる。そして、この層は、我々が2001年に行った「第1回ワークスタイル調査」の対象と重なっている。この世代が20歳代のときに、彼らを対象に「第1回ワークスタイル調査」は行われていた。

今回の調査は、そうした文脈のもとに設計されている。そこから、職業キャリアの問題として検討したいのは、30歳代になった彼らに、20歳代で直面した移行の難しさがどう影響を与えているのか、すなわち、学卒時に円滑な移行ができなかったこと、あるいはその中でも正社員としての就職ができたことが、30歳代の働き方や生活にどのような影響を及ぼしているのかである。これが本章の主な分析課題となる。

また、30歳代は家族形成の時期でもある。2011年の「人口動態統計」(厚生労働省)によれば、平均初婚年齢は男性30.7歳、女性29.0歳、第1子出生時の母の平均年齢は30.1歳となっており、30歳代は家族形成が急速に進む時期となっている。家族の在り方と職業キャリアとの関係は、とりわけ女性では密接である。30歳代の働き方は、結婚・家族形成の状況と

<sup>1</sup> 18～29歳、および、20～29歳。序章・調査の概要を参照のこと。

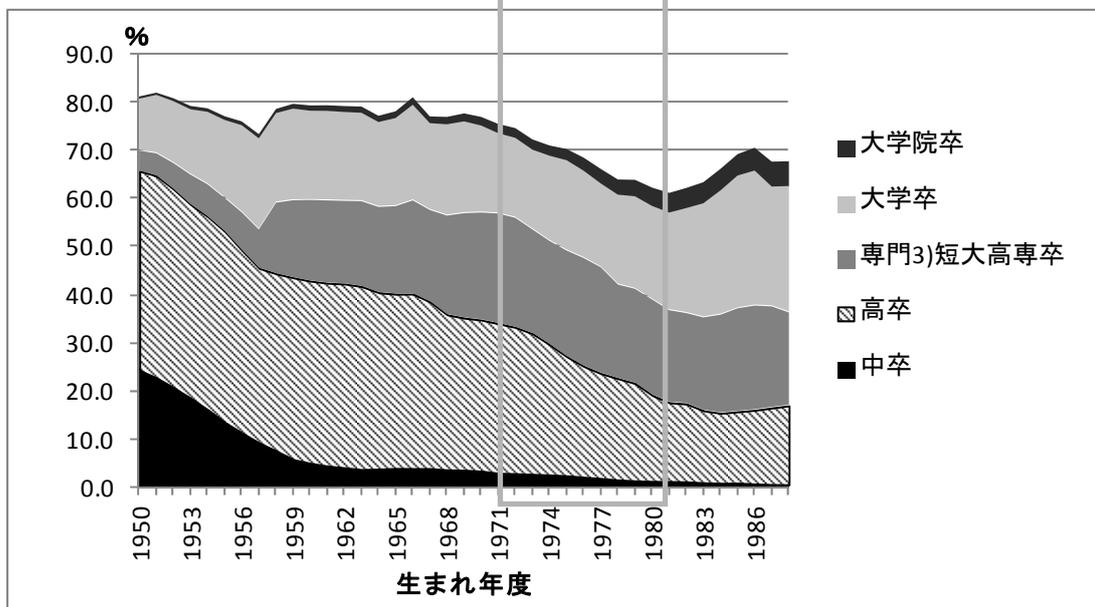
<sup>2</sup> 1971年から1974年生まれの人口の多い世代。

<sup>3</sup> 文部科学省「学校基本調査」では、2012年度調査から、高等教育卒業における就職の内訳を、正規の職員(雇用契約の定めがないもの)と正規の職員でない者(雇用契約が1年以上かつフルタイム勤務相当の者)に分けている。ここで集計した「就職」のうち、高等教育部分には1年以上の雇用期間の定めがある者が含まれていた(2012年卒で6%)といえる。ただし、同調査において、大学については1985年に、高校については2004年に、「一時的な仕事」(＝パート、アルバイトなどの臨時的な収入を目的とした仕事に就いた者)というカテゴリーを新設しているが、これは就職、進学以外の進路としての「無業」から独立させたものである。すなわち、新卒後の非正規雇用の大半は「就職」には含まれてこなかったと思われる。同調査での「就職」の定義は、給料、賃金、報酬その他経常的な収入を得る仕事に就くことで、自家・自営業に就いた者は含めるが、家事手伝い、臨時的な仕事に就いた者は除くとされている。高等教育卒業生について、この臨時的な解釈を1年未満、またはパートタイムと定義したのが、2012年の改定だといえる。

<sup>4</sup> 高校卒業時点は好景気期であり、就職環境が悪かったのは高等教育進学者の場合である。

の関係抜きには語れないだろう。この章での検討では、この関係も組み込んで考える必要がある。

図表 1-1 生まれ年度別の人口<sup>1)</sup>に占める学卒時に新卒就職した者の比率<sup>2)</sup>



注: 1) 生まれ年度別人口は中学卒業生数による。

2) 新卒就職した者の比率= (15年後中卒就職者数+18年後高卒就職者+20年後短大・高専・専門学校卒就職者数+22年後大卒就職者数+24年後大学院修士卒就職者数+27年後大学院博士卒就職者数) / 15年後中学卒業生数×100、うち大学院卒就職については一部推計による。

3) 専門学校卒は1958年度生まれ以降について集計した。

資料出所: 文部科学省「学校基本調査」

30歳代の職業キャリアの実態とその課題を明らかにするために、以下、第2節では学校を卒業や中退で離れた時の状況を明らかにし、第3節ではその後調査時点までのキャリアを概観し、第4節ではこのキャリア分岐と結婚・家族形成との関係を明らかにし、第5節では現在の働き方の特徴を描くが、そこに学卒時からこれまでのキャリアの在り方がどう関わっているかを検討する。第6節では過去のワークスタイル調査の結果を組み合わせ、疑似パネルとし、現在の30歳代のキャリアの特徴が次の世代にも踏襲されるのかを検討する。第7節で本章での議論をまとめ、ここから得られる含意を検討する。

## 第2節 離学直後の状況

### 1. 離学直後の状況

最初に、学校を卒業、または中途退学で離れた時点の状況を確認する。なお、ここでは卒業と中途退学をまとめて「離学」と呼ぶ。

本調査対象者の離学直後の就業状態を見ると(図表1-2)、男性の68.7%、女性の62.5%が正社員(公務員を含む)、男性の15.6%、女性の20.0%がアルバイト・パートであった。

これは2001年に行った第1回調査結果(図表の下段)とほぼ符合する(ほぼ同じ対象者層の離学直後の状況であるから、一致することが期待された<sup>5)</sup>。

図表1-2 離学直後の就業状況

単位：%，太字は実数

		正社員 (公務含 む)	アルバイ ト・パート	契約・ 派遣等	自営・ 家業	失業	無職で 何もし てない	無職で進 学準備・結 婚準備等	その他・ 無回答	合計 (%)	N
本調査(30 ~39歳)	男性	68.7	15.6	4.2	4.0	1.7	1.9	1.4	2.5	100.0	<b>1,035</b>
	女性	62.5	20.0	7.3	2.7	1.5	1.1	3.2	1.8	100.0	<b>965</b>
	男女計	65.7	17.7	5.7	3.4	1.6	1.6	2.3	2.2	100.0	<b>2,000</b>
2001年調査(18~29歳)											
男女計		65.2	20.0	3.5	2.8	6.4		2.2		100.0	

## 2. 正社員就職と卒業時期・学歴の関係

離学直後の就業状況は、当時の学卒向けの求人状況に規定される。多くの企業は新規学卒採用数を今後の企業活動の見通しのもとに決定するので、学卒向けの求人数は景気変動の影響を強く受けると考えられる<sup>6)</sup>。まず、離学時期の景気状況との関係を確認しておこう。本調査の対象者は30歳から39歳までの10歳の幅があり、かつ学歴も多様であることから、離学の年代は1986年(中卒・39歳)から2011年(大学院卒・30歳)まで、かなり広く分布している。そこで次のように景気動向に着目して4つの時期に区切り、学歴ごとに離学時の正社員比率を求める。これによって、学校卒業時(学校卒業前の就職活動時期)の就職市場状況の影響が検討できるだろう。

図表1-3に示しているが、時期区分は、1993年卒まで(主にバブル景気の影響下で就職活動)、1994~1998年卒(主にバブル崩壊以降の不況の影響下で就職活動)、1999~2005年卒(主に山一証券の破たん以降のより深刻な不況下で就職活動)、2006年以降(主に景気回復下での就職活動)の4つである<sup>7)</sup>。なお、2006年以降はかなり対象数が限られるので参考にとどめる。

まず、男女それぞれの計の欄について、離学時期と正社員比率の関係をみると、景気の影響ははっきりとした傾向になっていない。しかし、学歴ごとに分けてみると、離学時期の景気が悪いと正社員比率は低く、良ければ高いという関係が明らかに読み取れる。合計になると関係が明らかでなくなるのは、離学時期が古いと低学歴層が多く、新しいと高学歴層が多いというサンプル構成の特徴があるからだといえる。

<sup>5)</sup> 第1回調査は、専業主婦や学生を含む18歳から29歳の男女を対象としているが、この表については就業経験のない者を除いており学生や専業主婦はほとんど含まれていない。そのため、本調査の対象層とほぼ重なる。

<sup>6)</sup> 景気の影響以外に、非典型雇用をどの程度活用するかとか、高齢者の再雇用など人事管理方針や施策の影響も考えられるが、景気要因は特に大きいと思われる。

<sup>7)</sup> 時期区分は、就職活動期間との対応を考えて設定する一方、表記としては卒業年次で示しているため、一般的な景気変動の区分とは異なっている。

次に学歴間の比較をすると、高学歴であるほど正社員比率が高く低学歴であるほど低いこと、中途退学の場合の正社員比率は著しく低いことがわかる。また、男女差については男性のほうが正社員比率は高い傾向があるが、それほど大きな差ではない。

図表 1 - 3 性・学歴・離学時期別にみた離学直後の正社員比率

	離学時期								合計	
	1993年以前		1994～1998年		1999～2005年		2006年以降		正社員比率	N
	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N		
男性										
高卒	72.8%	92	64.7%	85	54.2%	24	-	0	65.7%	236
専門・短大・高専卒	76.7%	30	77.8%	90	63.3%	60	-	6	71.2%	219
大学・大学院卒	-	0	84.6%	149	78.7%	230	81.3%	16	81.1%	450
中卒・高校中退	32.3%	31	33.3%	21	-	1	-	0	29.8%	57
高等教育中退	-	6	6.7%	15	12.5%	24	-	1	15.7%	51
男性計	62.9%	159	71.9%	360	69.3%	339	60.9%	23	68.8%	1,027
女性										
高卒	76.5%	85	56.8%	95	45.0%	20	-	1	60.6%	241
専門・短大・高専卒	78.1%	73	71.4%	154	59.0%	105	-	7	68.0%	400
大学・大学院卒	-	1	80.8%	73	64.9%	131	41.7%	12	68.5%	251
中卒・高校中退	15.8%	19	12.5%	16	-	1	-	0	12.8%	39
高等教育中退	-	6	20.0%	10	-	5	-	0	24.0%	25
女性計	69.6%	184	65.0%	349	59.9%	262	40.0%	20	62.6%	964
合計										
高卒	74.6%	177	60.6%	180	50.0%	44	-	1	63.1%	477
専門・短大・高専卒	77.7%	103	73.8%	244	60.6%	165	15.4%	13	69.1%	619
大学・大学院卒	-	1	83.3%	222	73.7%	361	64.3%	28	76.6%	701
中卒・高校中退	26.0%	50	24.3%	37	-	2	-	0	22.9%	96
高等教育中退	16.7%	12	12.0%	25	13.8%	29	-	1	18.4%	76
合計	66.5%	343	68.5%	709	65.2%	601	51.2%	43	65.8%	1,991

注：学歴不明は掲載を省いた。

### 3. 正社員就職と社会階層

さて、この離学時の正社員就職の有無に対して、社会階層的要因が影響を与えているか否かという点も第1回調査から継続している関心事である。第1回調査では、学歴と卒業時期以外の要因として、同じ学歴の者の中でも、1990年代末の卒業生では、社会階層（変数としては、親の学歴、職業、家計の経済的豊かさ）が低い者がより正社員になりにくくなる傾向が見られた（耳塚 2002）。その検証の意味も含めて、本データで卒業時期と学歴を統制した上で、父母の学歴と実家の経済的豊かさが離学時の正社員比率に影響を与えているかどうかを検討する。

図表 1 - 4 の①～③に示すが、対象数の限定もあり、父母の学歴（①、②）についてははっきりした傾向はみとめられない。③の生家の豊かさに関しては、99～05年卒については、高卒、専短（専門学校、短大、高専）卒、大卒ともに豊かであるほうが正社員比率は高い傾向が認められ、94～98卒についても専短卒、大卒で同様の傾向がある。

第3回調査（2011年、20歳代）でも同様な分析をしたが、ここでは生家の豊かさに関連して、2010年以降の高等教育卒業生、および2004年卒以前の専短卒で、豊かであるほうが正社員比率が高い傾向が確認されている（労働政策研究・研修機構、2012、p22）。

これらから考えられるのは、不況期に卒業する場合に、より社会階層要因が就職に影響するという関係である。

図表 1-4 離学時期・学歴別 離学時正社員比率と社会階層

① 親の学歴

本人の離学時期・学歴	父親の最終学歴									
	中卒		高卒		専門各種,短大高専		大学・大学院		合計	
	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N
計	63.6%	280	67.8%	724	65.8%	146	66.1%	672	65.7%	2,000
1993年以前高卒	80.0%	50	77.9%	77	-	7	63.6%	22	74.6%	177
1993年以前専短卒	91.7%	12	81.1%	37	70.0%	10	69.4%	36	77.7%	103
94～98年高卒	56.4%	39	63.2%	76	-	9	50.0%	34	60.6%	180
94～98年専短卒	65.8%	38	75.9%	83	63.6%	33	78.5%	65	73.8%	244
94～98年大卒	84.6%	26	80.2%	86	81.8%	11	84.9%	93	83.3%	222
99～05年高卒	-	7	53.8%	26	-	2	-	4	50.0%	44
99～05年専短卒	53.3%	15	65.7%	70	61.1%	18	58.0%	50	60.6%	165
99～05年大卒	75.0%	20	76.0%	100	77.8%	27	72.6%	197	73.7%	361
学校中退	23.7%	38	26.8%	56	0.0%	10	18.2%	44	20.9%	172
その他・時期不明	62.9%	35	61.9%	113	63.2%	19	60.6%	127	61.4%	332

② 母親の学歴

本人の離学時期・学歴	母親の最終学歴											
	中卒		高卒		専門・各種		短大・高専		大学・大学院		合計	
	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N
計	62.0%	221	66.7%	896	69.0%	197	63.5%	263	69.7%	241	65.7%	2,000
1993年以前高卒	78.9%	38	76.3%	93	75.0%	12	-	4	-	9	74.6%	177
1993年以前専短卒	-	9	73.8%	42	75.0%	16	83.3%	18	-	7	77.7%	103
94～98年高卒	68.6%	35	60.7%	89	56.3%	16	45.5%	11	60.0%	10	60.6%	180
94～98年専短卒	65.2%	23	71.7%	113	77.4%	31	77.4%	31	82.6%	23	73.8%	244
94～98年大卒	76.2%	21	83.3%	126	80.0%	15	82.6%	23	88.9%	27	83.3%	222
99～05年高卒	-	3	56.5%	23	-	8	-	4	-	1	50.0%	44
99～05年専短卒	50.0%	14	61.6%	73	72.7%	22	60.0%	25	60.0%	20	60.6%	165
99～05年大卒	64.3%	14	74.0%	131	85.7%	35	69.5%	82	72.3%	83	73.7%	361
学校中退	27.0%	37	28.2%	71	0.0%	18	16.7%	12	9.1%	11	20.9%	172
その他・時期不明	63.0%	27	60.0%	135	79.2%	24	50.9%	53	72.0%	50	61.4%	332

③ 生家の経済的豊かさ

本人の離学時期・学歴	生家の経済的な豊かさ											
	豊かである		やや豊か		あまり豊かでない		豊かでない		わからない		合計	
	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N	正社員比率	N
計	73.9%	222	69.8%	767	63.7%	520	55.2%	286	60.9%	197	65.7%	2,000
1993年以前高卒	70.0%	10	88.0%	50	72.7%	55	65.7%	35	65.4%	26	74.6%	177
1993年以前専短卒	90.9%	11	69.4%	49	79.2%	24	92.9%	14	-	5	77.7%	103
94～98年高卒	-	8	62.3%	53	70.6%	51	59.6%	47	45.0%	20	60.6%	180
94～98年専短卒	85.7%	28	75.3%	81	71.4%	77	59.3%	27	76.7%	30	73.8%	244
94～98年大卒	88.9%	36	86.1%	101	78.7%	47	76.2%	21	76.5%	17	83.3%	222
99～05年高卒	-	0	66.7%	12	40.0%	15	-	7	50.0%	10	50.0%	44
99～05年専短卒	85.7%	21	62.2%	74	58.1%	43	36.4%	11	46.7%	15	60.6%	165
99～05年大卒	74.6%	59	73.2%	190	78.1%	64	60.0%	30	82.4%	17	73.7%	361
学校中退	-	7	15.4%	39	24.6%	61	20.0%	50	26.7%	15	20.9%	172
その他・時期不明	61.9%	42	65.3%	118	57.8%	83	61.4%	44	57.1%	42	61.4%	332

注：\*合計には、無回答・不明を含む。

### 第3節 現職までの職業キャリア

離学時から現在までの職業キャリアについて整理する。「若者ワークスタイル調査」で職業キャリアとして注目してきたのは、就業の有無と就業形態である。まず、離学直後の状況が無業や非典型雇用であった場合に、その後正社員（公務員を含む）に移行したかどうか、次に、正社員であった場合のその後の継続状況を確認しよう。そのうち30歳代の現在の就業状況とこれまで経験した就業形態を組み合わせ、職業キャリアのパターン化をおこなう。

#### 1. 無業・非典型雇用から正社員へ

離学時に無業や非典型雇用であった者が、その後正社員に移ったかどうかをみると（図表1-5）、男性の場合7割以上、女性では約半数が移行していた。無業であったか非典型雇用であったかによってその後の移行に違いがあったか、すなわち非典型雇用に就いたことが正社員への「足がかり」となったかどうかという視点から、離学時の就業状況別に移行比率をみると、男性ではアルバイト・パートに就いていた者の移行率が高く、女性ではあまり変わらない。男性の場合には、無業状態にいるよりはアルバイトやパートの仕事に就いていたほうが、後で正社員になりやすいのだろうか。

「足がかり」としての効果があるかどうかは、その移行がいつ起こったのかによって判断が異なろう。そこで、表の中ほどでは、移行の時期を離学からの年数で示している。時期不明の者を除いて考えれば、3年未満で移行した比率とそれ以降に移行した比率は同数程度となっており、正社員への移行の約半分は離学から3年以内に起こっていると推測される。「足がかり」としての効果を検討するなら、この3年未満の移行でみた方がいい。

図表1-5 離学時の状況別、正社員への移行比率および、正社員に移行するまでの期間

離学時の状況	正社員・公務員になった (移行)者の比率		離学からの移行までの期間別移 行比率(%)				2001調査での 移行比率(%)	
	(%)	N	3年未 満	3~5 年	6年以 上	不明		
男性	アルバイト・パート	76.3	160	25.6	23.1	15.0	12.5	56.9
	契約・派遣等	68.3	41	34.1	22.0	2.4	9.8	38.8
	失業・無職	66.0	53	30.2	18.9	1.9	15.1	55.9
	男性計	72.8	254	28.0	22.0	10.2	12.6	54.7
女性	アルバイト・パート	49.2	193	20.2	11.9	5.2	11.9	44.0
	契約・派遣等	49.3	69	15.9	10.1	5.8	17.4	45.9
	失業・無職	53.6	56	26.8	10.7	8.9	7.1	39.3
	女性計	50.0	318	20.4	11.3	6.0	12.3	43.1
男女計	アルバイト・パート	61.5	353	22.7	17.0	9.6	12.2	50.6
	契約・派遣等	56.4	110	22.7	14.5	4.5	14.5	42.3
	失業・無職	59.6	109	28.4	14.7	5.5	11.0	48.7
	男女計	60.1	572	23.8	16.1	7.9	12.4	49.2

3年未満で区切ってみると、男女計では失業・無業のほうがやや移行比率は高い。男女別に見ると、契約・派遣等の場合、男性では最も移行比率が高いが、女性では最も低い。男性の契約・派遣は「足がかり」となっている可能性があるが、「足がかり」となるか否かは本人の意向に左右される面も大きく、この雇用形態の軌跡の分析から言えることは限られる。なお、表の右はじは、2001年の第1回調査のデータで同様に移行比率を求めたものである。このデータでもアルバイト・パートと失業・無業の移行比率の差はわずかにとどまる。

次に、離学の時期との関係を見る。離学の時期によって初職が正社員である割合は異なった。不況時は学卒時点で正社員になりづらいということであるが、そこから不況期に離学した場合のほうが、正社員に移行する意欲も能力も高い人が多いと考えられる。図表1-6のとおり、男性については、厳しい時期の就職活動となった1999～2005年卒の移行比率が8割を超え非常に高い。時期としては、離学から3年未満の早い時期に正社員に移行した者が多くまた、移行年が2003年から2008年であった者が7割を占めている。2003年を底に景気が回復し労働力需要が高まったことが正社員への移行を後押ししたことがわかる。ただし、この効果はより早く労働市場に出ていた（＝年齢が高い）、1994～1998年卒に対しては限定的に、1993年以前卒には全く働かなかった。離学から10年以上も経っていれば、労働力需要の増加があっても正規雇用の獲得は難しいということを示唆する。

女性についても景気回復期の効果は同様に見られるが、1999～2005年卒の移行比率はそれ以前の卒業者とあまり変わらない。むしろ1994～1998年卒で高い傾向があり、男性とは異なるメカニズムが働いていると思われる。そこには、労働力需要側の選好という面と、個人の側の家族形成をからめた選択という面があろう。家族形成との関係については、後の節で改めて検討する。

図表1-6 離学時期別正社員への移行比率、移行するまでの期間

離学時期	正社員・公務員になった (移行)者の比率		離学からの移行までの期間別移 行比率(%)				2003-2008年 間の移行の構 成比(%)	
	(%)	N	3年未 満	3～5 年	6年以 上	不明		
男性	1993年以前	64.3	42	26.2	31.0	4.8	2.4	0.0
	1994～1998年	66.7	87	27.6	19.5	13.8	5.7	17.2
	1999～2005年	81.7	93	35.5	26.9	12.9	6.5	69.7
女性	1993年以前	41.3	46	26.1	10.9	2.2	2.2	0.0
	1994～1998年	55.6	108	25.0	14.8	10.2	5.6	13.3
	1999～2005年	48.5	97	22.7	15.5	7.2	3.1	57.4
合計	1993年以前	52.3	88	26.1	20.5	3.4	2.3	0.0
	1994～1998年	60.5	195	26.2	16.9	11.8	5.6	15.3
	1999～2005年	64.7	190	28.9	21.1	10.0	4.7	65.0

次に学歴との関係を確認しておく。離学時点では、学歴が高いほど正社員比率が高い傾向があったが、無業や非典型雇用から正社員への移行においても男女とも学歴差があり、学歴が高いほど正社員への移行率は高い（図表1-7）。

学歴と離学時期を組み合わせてみると（図表 1－8）、男性においては、どの学歴でも 1999～2005 年卒において、移行比率が高い。不況期の卒業者が数年後の景気回復期に正社員に移行するということがどの学歴でも起こったということだろう。しかし、女性においては、高卒と大卒の 1999～2005 年卒の移行率は低い。この層の年齢は、高卒ではほぼ 30～31 歳、大卒ではほぼ 30～35 歳と考えられ、もっとも労働力率の低い年齢層に当たる。本調査の対象者は専業主婦を除いているため、非正規や無業からいったん正社員になったとしても本調査の対象外である人も多いだろう。こうしたサンプル特性が影響していると思われる。なお、専門・短大高専卒は 1999～2005 年卒でも移行比率が高い。この学歴の女性には医療・福祉系の専門職が多く、労働市場にとどまる比率が高く、また、この職種の労働力需要が強いことなども背景にあると思われる。

図表 1－7 学歴別の正社員への移行比率

		正社員・公務員になった	
		(%)	N
男性	高卒	66.7	66
	専門・短大・高専卒	74.5	51
	大学・大学院卒	77.1	70
	中卒・高校中退	66.7	27
	高等教育中退	76.3	38
女性	高卒	48.2	83
	専門・短大・高専卒	50.4	113
	大学・大学院卒	56.5	69
	中卒・高校中退	26.7	30
	高等教育中退	72.2	18
合計	高卒	56.4	149
	専門・短大・高専卒	57.9	164
	大学・大学院卒	66.9	139
	中卒・高校中退	45.6	57
	高等教育中退	75.0	56

図表 1－8 離学時期・学歴別移行比率

		正社員・公務員になった	
		(%)	N
男性	1993年以前高卒	66.7	18
	94～98年高卒	53.6	28
	99～05年高卒	100.0	11
	1993年以前専短卒	-	4
	94～98年専短卒	66.7	18
女性	99～05年専短卒	75.0	20
	94～98年大卒	73.7	19
	99～05年大卒	82.9	41
	1993年以前高卒	38.9	18
	94～98年高卒	58.8	34
合計	99～05年高卒	27.3	11
	1993年以前専短卒	60.0	10
	94～98年専短卒	50.0	42
	99～05年専短卒	52.6	38
	94～98年大卒	66.7	12
	99～05年大卒	51.2	43

## 2. 正社員就職した者の離転職

次に、離学直後に正社員として就職した者の初職継続状況を確認する。図表 1－9 に示す通り、男性の 4 割、女性の 2 割が定着しているが、離転職した人のほうが多い。30 歳代になれば、離転職を経験しているほうが普通という見方もできよう。

図表 1－9 正社員就職者の就業継続状況

単位：%，太字は実数				
	続けている	勤務先を変わった、辞めた	無回答	N
男性	40.6	58.6	0.7	711
女性	19.9	79.4	0.7	603
男女計	31.1	68.2	0.7	1314

初職の勤務先の規模、あるいは本人の学歴によって就職3年目までの定着状況が異なることは知られている<sup>8</sup>。また、不況期の卒業者は離職率が高く、好況期は低いことも指摘されているところである。30歳代までの状況についてはあまり知られていないので、ここで、就職先企業規模、および卒業時期・学歴の別による初職離職状況を確認しておく。

図表1-10は規模別である。やはり公務員や大規模企業では離職率は低く、規模企業が小さくなるほど離職率は高い。女性は公務では継続が多いが、1000人以上規模でも4分の3が離職している。

図表1-10 正社員就職者の就業継続状況（就職先企業規模別）

単位：%，太字は実数

		続けている	勤務先を変わった、辞めた	無回答	N
男性	公務	92.0	8.0	0.0	<b>25</b>
	1000人以上	56.7	42.8	0.5	<b>201</b>
	300～999人	45.2	54.0	0.8	<b>124</b>
	30～299人	31.2	68.8	0.0	<b>215</b>
	29人以下	19.4	80.6	0.0	<b>139</b>
女性	公務	80.0	20.0	0.0	<b>15</b>
	1000人以上	26.2	73.3	0.6	<b>172</b>
	300～999人	23.7	75.6	0.7	<b>135</b>
	30～299人	12.0	88.0	0.0	<b>167</b>
	29人以下	10.5	89.5	0.0	<b>105</b>

図表1-11 正社員就職者の就業継続状況（離学時期・学歴別）

単位：%，太字は実数

		続けている	勤務先を変わった、辞めた	無回答	N
男性	1993年以前高卒	29.9	68.7	1.5	<b>67</b>
	94～98年高卒	34.5	63.6	1.8	<b>55</b>
	99～05年高卒	23.1	76.9	0.0	<b>13</b>
	1993年以前専短卒	30.4	69.6	0.0	<b>23</b>
	94～98年専短卒	22.9	77.1	0.0	<b>70</b>
	99～05年専短卒	44.7	55.3	0.0	<b>38</b>
	94～98年大卒	52.4	46.8	0.8	<b>126</b>
	99～05年大卒	47.0	53.0	0.0	<b>181</b>
	学校中退	16.0	84.0	0.0	<b>25</b>
女性	1993年以前高卒	7.7	92.3	0.0	<b>65</b>
	94～98年高卒	3.7	96.3	0.0	<b>54</b>
	99～05年高卒	-	-	-	<b>9</b>
	1993年以前専短卒	7.0	93.0	0.0	<b>57</b>
	94～98年専短卒	21.8	78.2	0.0	<b>110</b>
	99～05年専短卒	35.5	62.9	1.6	<b>62</b>
	94～98年大卒	23.7	74.6	1.7	<b>59</b>
	99～05年大卒	36.5	63.5	0.0	<b>85</b>
	学校中退	9.1	90.9	0.0	<b>11</b>

<sup>8</sup> 厚生労働省「新規学卒就職者の就職・離職状況調査」。雇用保険加入記録から、就職3年目までの学歴別、また、就職先規模別の離職状況が公表されている。学歴は高いほど、企業規模は大きいほど離職率が低い状況が一貫して続いている。



図表 1-13 現在の就業状況

単位：%，太字は実数

	本調査(2011年30歳代)			2001年調査(18～29歳)		
	男性	女性	男女計	男性	女性	男女計
	1035	965	2000	100.0	100.0	100.0
正社員	71.3	27.9	50.4	74.2	60.6	67.8
公務員	2.9	2.3	2.6	3.6	3.7	3.6
契約社員・嘱託	3.4	5.2	4.3	2.2	4.2	3.1
派遣社員	1.1	4.4	2.7	0.9	3.2	2.0
パート・アルバイト	4.2	44.1	23.5	0.5	4.6	2.4
自営業・自由業	12.2	8.7	10.5	9.9	15.1	12.4
家族従業者	3.2	6.0	4.6	2.6	2.3	2.5
無業計	1.8	1.5	1.7	3.9	4.1	4.0
無職で仕事を探し	1.2	0.8	1.0	2.1	2.2	2.2
無職で仕事以外の活動	0.5	0.5	0.5	1.1	1.3	1.2
無職で何もしていない	0.2	0.1	0.2	0.3	0.0	0.2
				0.8	0.9	0.8

図表 1-13 は現在の就業状況である。やはり 2001 年調査結果と比べることで 20 歳代から 30 歳代への変化を捉えると、男性での自営業・自由業の増加、女性でのパート・アルバイトの増加と正社員の大幅な減少が起こっていることがここからもわかる<sup>9</sup>。

これらの状況をつないで、就業形態の変化に注目したキャリア類型を作成した。図表 1-14 には詳細版を示したが、これを集約したものが図表 1-15 である。

離学時点で正社員になりその勤務先に定着してきた「正社員定着」型は、男性の 28.3%、女性の 12.1%にとどまる。これに転職は経験しているが正社員以外の働き方はしていない「正社員転職」型を加えても、男性の半数程度、女性の 2 割程度で、正社員以外の働き方を経験する人は多い。

男性の場合は、この 2 つの類型に加えて、離学直後は非典型や無業であったが現在では正社員になっている「他形態から正社員」と現在の就業形態が自営や家族従業者、自由業である「自営・家業」が多い。女性の場合は、離学直後は正社員であったが現在は非典型雇用である「正社員から非典型」型が 31.1%と最も多く、これに次ぐのが「自営・家業」と、現在非典型雇用であり、かつ離学時から現在まで正社員経験がない「非典型・正社員なし」の類型である。

下段に示した 2001 年調査における各類型と比べる<sup>10</sup>ことで、20 歳代から 30 歳代へのキャリアの変化を推測すると、まず、正社員として就職した人たちの転職が増え、男性の場合は、他の会社に正社員として再就職したり、自営を始めたりするなどの移動が多く、女性の場合は、パートなどの非典型雇用で再就職した人が多かったと考えられる。また、「他形態から正

<sup>9</sup> 序章で確認したとおり、本調査対象は母集団に比べて正社員が少ないという偏りがある可能性が高いが、2001 年調査も同ジェリアサンプリング法を用いており、この間の変化の方向は確かなものといえよう。

<sup>10</sup> 2001 年調査については、「非典型・正社員なし」と「非典型・一時正社員」（離学時は無業または非典型雇用で、現在も非典型雇用だが、途中で正社員の経験がある類型）の 2 類型を合わせて「非典型一貫」としている。2006 年調査、2011 年の 20 歳代調査においても同様に「非典型一貫」のカテゴリーを用いた。30 歳代調査のみ、離学からのキャリアが長いので、この 2 つは分けることとした。

社員」型の構成比の変化をみると、離学時点で無業やアルバイトに就き、その後正社員に移行しているケースは、20歳代のうちに移行をしている場合が多く、30歳代で新たに正社員になるほうが少ないと推測される。

図表 1-14 キャリア類型（詳細）

	男性(実数)	女性(実数)	男女計 (実数, %)		
<b>現在正社員</b>					
正社員定着	293	117	410	20.5	正社員定着
正社員→正社員	221	51	272	13.6	正社員転職
正社員→非典型→正社員	79	50	129	6.5	正社員一時他形態
非典型→正社員	119	53	172	8.6	} (11.8%) 他形態から正社員
自営・家業→正社員	8	0	8	0.4	
自営・家業→非典型→正社員	3	0	3	0.2	
失業・無業→非典型→正社員	16	13	29	1.5	
失業・無業→正社員	13	5	18	0.9	
その他→非典型→正社員	4	1	5	0.3	
<b>現在非典型</b>					
非典型のみ	25	110	135	6.8	} (8.6%) 非典型・正社員なし
自営・家業→非典型	1	5	6	0.3	
失業・無業→非典型	9	19	28	1.4	
その他→非典型	0	3	3	0.2	} (4.6%) 非典型一時正社員
非典型→正社員→非典型	12	55	67	3.4	
自営・家業→正社員→非典型	1	8	9	0.5	
失業・無業→正社員→非典型	3	12	15	0.8	
その他→正社員→非典型	0	1	1	0.1	
正社員→非典型	35	300	335	16.8	正社員から非典型
<b>現在自営・家業</b>					
自営・家業のみ	24	13	37	1.9	} (15.1%) 自営・家業
自営・家業→正社員→自営・家業	4	0	4	0.2	
正社員→自営・家業	74	78	152	7.6	
非典型→自営・家業	22	20	42	2.1	
非典型→正社員→自営・家業	21	20	41	2.1	
失業・無業→自営・家業	3	4	7	0.4	
失業・無業→非典型→自営・家業	2	1	3	0.2	
失業・無業→正社員→自営・家業	2	1	3	0.2	
無回答→非典型→自営・家業	2	1	3	0.2	
無回答→正社員→自営・家業	2	1	3	0.2	
無回答→自営・家業	3	0	3	0.2	
その他→自営・家業	0	3	3	0.2	
<b>現在無業</b>					
正社員→非典型→失業・無業	4	5	9	0.5	} (1.7%) 現在無業
正社員→失業・無業	5	2	7	0.4	
非典型→正社員→失業・無業	3	3	6	0.3	
非典型→失業・無業	2	2	4	0.2	
失業・無業→非典型→失業・無業	3	1	4	0.2	
失業・無業→正社員→失業・無業	1	0	1	0.1	
失業・無業→自営・家業→失業・無業	1	0	1	0.1	
無回答→失業・無業	0	1	1	0.1	
<b>その他</b>					
無回答→正社員	7	1	8	0.4	} (1.1%) その他・不明
無回答→非典型→正社員	5	0	5	0.3	
無回答→非典型	3	4	7	0.4	
無回答→正社員→非典型	0	1	1	0.1	
<b>合計</b>	<b>1,035</b>	<b>965</b>	<b>2,000</b>	<b>100.0</b>	

図表 1-15 キャリア類型

単位：%，太字は実数

	正社員 定着	正社員 転職	正社員 から非 典型	正社員 一時他 形態	非典 型・正 社員な し	非典 型一 時正 社員	他形態 から正 社員	自営・ 家業	現在無 業	その 他・不 明	合計	
男性	28.3	21.4	3.4	7.6	3.4	1.5	15.7	15.4	1.8	1.4	100.0	1,035
女性	12.1	5.3	31.1	5.2	14.2	7.9	7.5	14.7	1.5	0.6	100.0	965
合計	20.5	13.6	16.8	6.5	8.6	4.6	11.8	15.1	1.7	1.1	100.0	2,000

参考：2001年調査（18-29歳）でのキャリア類型

	正社員 定着	正社員 転職	正社員 から非 典型	正社員 一時他 形態	非典 型一 貫	他形態 から正 社員	自営・ 家業	現在無 業	その 他・不 明	合計
男性	36.9	12.3	2.2	8.0	22.2	20.0	6.5	2.1	0.5	100.0
女性	38.0	7.9	12.8	6.6	13.8	11.5	6.4	2.3	0.3	100.0
合計	37.4	10.2	7.2	7.3	18.3	16.1	6.5	2.2	0.4	100.0

こうしたキャリアの分岐・変化は、学歴によっても特徴がある。図表 1-16 に示すとおり、大学・大学院卒は男女とも「正社員定着」が多く、高卒と専門・短大・高専卒の男性は、「正社員定着」と「正社員転職」がほぼ同じくらい多い。女性の場合はこの2つの学歴で最も多いのは、「正社員から非典型」に移動する類型である。

中途退学者は離学時には無業や非典型雇用が多かったが、男性では高等教育中退者は7割近くが正社員に、高校中退の場合は半数が正社員、約3割が自営・家業従事となっている。ただし、現在無業である比率は他の類型に比べて高い。女性の場合には、高校中退では半数以上が正社員経験の全くないまま非典型雇用とどまっておき、高等教育中退の場合は正社員を経験することもあるが、ふたたび非典型雇用の戻ることが少なくない。

図表 1-16 学歴別キャリア類型

単位：%，太字は実数

	正社員 定着	正社員 転職	正社員 から非 典型	正社員 一時他 形態	非典 型・正 社員な し	非典 型一 時正 社員	他形態 から正 社員	自営・ 家業	現在無 業	その 他・不 明	合計	
高卒	21.6	19.9	6.4	10.2	4.2	4.2	13.6	16.9	1.3	1.7	100.0	236
専門・短大・高専卒	21.5	22.8	4.6	11.9	4.1	0.9	15.1	16.9	0.9	1.4	100.0	219
男 大学・大学院卒	41.4	25.0	1.8	5.5	2.0	0.2	11.1	10.6	1.8	0.7	100.0	452
性 中卒・高校中退	1.8	12.3	3.5	3.5	5.3	1.8	31.6	33.3	5.3	1.8	100.0	57
高等教育中退	5.9	3.9	0.0	2.0	7.8	3.9	54.9	15.7	5.9	0.0	100.0	51
男性計	28.3	21.4	3.4	7.6	3.4	1.5	15.7	15.4	1.8	1.4	100.0	1,035
高卒	3.7	1.2	46.9	2.1	15.4	12.4	4.6	12.0	0.8	0.8	100.0	241
専門・短大・高専卒	13.8	5.3	32.8	6.5	12.8	6.8	5.5	15.5	0.8	0.5	100.0	400
女 大学・大学院卒	20.7	10.8	19.9	6.0	8.0	3.6	11.2	17.1	2.8	0.0	100.0	251
性 中卒・高校中退	0.0	0.0	5.1	5.1	53.8	7.7	12.8	12.8	0.0	2.6	100.0	39
高等教育中退	4.0	0.0	12.0	4.0	24.0	28.0	16.0	8.0	4.0	0.0	100.0	25
女性計	12.1	5.3	31.1	5.2	14.2	7.9	7.5	14.7	1.5	0.6	100.0	965

注：計には学歴不明を含む。

#### 第4節 職業キャリアと結婚・家族形成

30歳代の職業キャリアは、結婚や子どもの誕生などの家族形成の過程と並行して展開されており、相互に影響しあって形成されると考えられる。図表1-17ではキャリア類型別に結婚経験の有無をみた。全体として男性の71.6%、女性の77.2%が結婚を経験している<sup>11</sup>が、キャリア類型によってその比率は大きく異なる。

図表1-17 キャリア類型別結婚経験率(結婚を経験した者の比率)

	男性		女性	
	(%)	N	(%)	N
合計	71.6	1,023	77.2	955
正社員定着	79.3	290	66.4	116
正社員転職	80.5	220	70.6	51
正社員から非典型	29.4	34	89.6	299
正社員一時他形態	75.9	79	68.8	48
非典型・正社員なし	25.7	35	78.1	137
非典型・一時正社員	46.7	15	82.7	75
他形態から正社員	68.3	161	47.8	69
自営・家業	71.6	155	80.1	141
現在無業	26.3	19	38.5	13

注：「その他・不明」は掲載を省いた。結婚について無回答は除く。

男性では、「非典型・正社員なし」をはじめ、現在非典型雇用か無業である場合、結婚経験率は低い。正社員や自営・家業従事者の場合には7～8割が結婚しているのと対照的である。

女性の場合は、男性ほどの開きはないが、現在正社員である場合に結婚を経験していない人が多く、非典型雇用の場合には結婚した人が多い<sup>12</sup>。とりわけ「他形態から正社員」型では結婚を経験していない人が多い。2001年調査の分析においては、女性のこの類型に経済的自立意識の強さがあることが指摘されていたが(本田2002)、30歳代のキャリアにおいて、その結果が結婚をせずに働きづづける選択として表れているのではないかと推測される。

30歳代で結婚を経験しているかどうかと、離学直後の就業状況の間にも明らかな関係がみられた(図表1-18)。すなわち、男女とも正社員として就職した場合の結婚経験率は高く、無業や非典型雇用のほうが低いという関係である。女性の場合、現職が非典型雇用であるほうが結婚経験率は高いが、それは正社員就職した人が結婚後に非典型雇用に移ったことが大きいのであって、最初からアルバイト・パートである場合は、正社員就職した人より結婚経験率は低い。職業キャリアと生活キャリアは相互に影響しあって形成される。「典型」のコースでないことが結婚にも影響していると解釈できる。

<sup>11</sup> 序章に示したとおり、母集団に比して本調査回答者の有配偶率は高いが、キャリア類型別の特徴を検討するという目的に対しては、偏りがあることは大きな問題ではない。

<sup>12</sup> 無業の場合の結婚経験率も低いが、調査設計上、専業主婦層を除いているためであり、ここでは注目しない。

図表 1-18 離学直後の状況、学歴と結婚経験率

① 離学直後の状況別結婚経験率

	男性		女性	
	(%)	N	(%)	N
合計	71.6	1023	77.2	955
正社員(公務含む)	75.7	705	81.1	598
アルバイト・パート	55.3	159	72.9	192
契約・派遣等	60.5	43	74.2	66
自営・家業	73.7	38	65.4	26
失業・無職	63.5	52	69.6	56
その他・無回答	88.5	26	41.2	17

注：結婚について無回答は除く。

②学歴×離学直後の状況別結婚経験率

	男性		女性	
	(%)	N	(%)	N
正社員(公務含む)	66.9	172	83.4	151
高卒 非典型雇用	57.3	75	83.7	98
まで 自営・家業	76.5	17	90.0	10
失業・無業	61.1	18	93.3	15
正社員(公務含む)	78.3	525	80.2	445
高卒 非典型雇用	55.6	126	67.7	155
超 自営・家業	71.4	21	50.0	16
失業・無業	66.7	33	61.0	41

注：結婚について無回答は除く。非典型雇用はアルバイト・パートおよび契約・派遣等。

さらに、これを高卒までの学歴の者と高等教育経験者(=「高卒超」)に分けてみる(図表 1-18②)。男性の場合、「高卒まで」でも「高卒超」でも、離学直後に正社員である方が非典型雇用や無業である場合より結婚経験率は高いが、「高卒まで」では正社員の結婚経験率のほうが幾分高い程度にとどまる。正社員就職したかどうかで違いが大きいのは「高卒超」の場合である。

一方、女性では、「高卒まで」と「高卒超」の差が大きい。「高卒まで」では、離学直後が正社員であっても非典型雇用であっても結婚経験率は8割強と同一水準である。失業・無業や自営・家業でも約9割と差は小さい。「高卒超」の場合は、正社員就職者の結婚経験率が高く、非典型雇用や失業・無業等の場合はかなり低い。男性同様、正社員就職したかどうかで結婚経験率の差につながるのは「高卒超」の場合である<sup>13</sup>。

次に現在の家族との同居状況を見る。図表 1-19 のとおり、結婚経験率の低い男性の非典型雇用や失業・無業の場合に親元にとどまっている比率が高いが、「アルバイト・パート」では一人暮らしも多い。女性の場合は、失業・無業、正社員、契約・派遣社員で親元にとどまっている比率が高く、1割強が一人暮らしである。

<sup>13</sup> ただし、この調査では専業主婦を対象から落としているため、高等教育卒業直後に無業や非典型雇用であった女性がより多く専業主婦となっているという可能性も考えられる。

図表 1-19 現職就業形態別同居家族の状況

	单身	無配偶・ 親元	配偶者・ 子供同居	その他	合計 (%)	N
男性						
正社員(公務含む)	12.1	12.1	73.6	2.2	100.0	768
アルバイト・パート	34.9	37.2	18.6	9.3	100.0	43
契約・派遣等	19.6	30.4	39.1	10.9	100.0	46
自営・家業	9.4	21.4	62.3	6.9	100.0	159
失業・無職	21.1	52.6	26.3	0.0	100.0	19
合計	13.1	16.1	67.1	3.6	100.0	1,035
女性						
正社員(公務含む)	14.1	23.0	60.1	2.7	100.0	291
アルバイト・パート	2.8	8.0	85.9	3.3	100.0	426
契約・派遣等	14.1	21.7	62.0	2.2	100.0	92
自営・家業	4.9	14.1	78.2	2.8	100.0	142
失業・無職	14.3	35.7	28.6	21.4	100.0	14
合計	7.8	15.1	73.9	3.2	100.0	965

## 第5節 現在の働き方

改めて、現職の働き方にこれまでのキャリア、すなわち、離学時点で無業や非典型雇用であったこと、あるいは正社員として就職したこと、またその後の正社員への移行や転職などの紆余曲折が影響しているのかを考える。

### 1. 現在の働き方の特徴

最初に現在の働き方として、勤務先の企業規模と就業職種、年収、労働時間を就業形態別に示す(図表1-20)。全体として、男女とも29人以下の小規模企業で働く人が3分の1程度を占めている。正社員と契約・派遣社員では比較的規模の大きい企業で働く人が多く、特に女性の契約・派遣社員は大企業で働いている人が多い。職種は、男性では専門・技術職が3分の1、次いで販売の仕事が多く、女性では事務、専門・技術職、サービスの仕事が多い。男性の正社員および契約・派遣では専門・技術職、女性の正社員では専門・技術と事務、契約・派遣では事務職が多く、男女ともアルバイト・パートはサービスの仕事が多い。これらの特徴はこれまで20歳代を対象に行ってきた「ワークスタイル調査」の結果とも共通するものである。

就業形態別に収入と労働時間をみると、正社員は男女とも、非典型雇用に比べると年収が高く、また労働時間が長い。時間当たりの収入を求めてこれで比較すると、男女ともアルバイト・パートは正社員のおよそ半分、契約・派遣社員はおよそ7割程度となった。2001年調査(20歳代)の時間当たり収入は、アルバイト・パートでは男女とも正社員の6割強、契約・派遣社員は男性で8割強、女性で9割の水準であったことを考えると、年齢が高くなるとともに正社員と非典型雇用との収入格差は広がっているといえよう。これもすでに指摘されているところと一致する(労働政策研究・研修機構 2009)。

図表 1-20 現在の働き方の特徴：規模・職種・労働条件

①企業規模

		公務	1000人以上	300～999人	30～299人	29人以下	無回答	(%)	合計	N
男性	正社員(公務含む)	4.8	26.6	15.4	28.3	24.5	0.5	100.0	768	
	パート・アルバイト	2.3	7.0	16.3	27.9	37.2	9.3	100.0	43	
	契約・派遣等	2.2	21.7	17.4	34.8	19.6	4.3	100.0	46	
	自営・家業	0.0	0.0	0.0	5.0	89.3	5.7	100.0	159	
	合計	3.8	21.4	13.1	24.9	34.9	1.9	100.0	1,016	
女性	正社員(公務含む)	9.3	28.5	16.8	23.0	20.6	1.7	100.0	291	
	パート・アルバイト	0.7	17.8	10.1	29.1	38.5	3.8	100.0	426	
	契約・派遣等	3.3	45.7	13.0	17.4	13.0	7.6	100.0	92	
	自営・家業	0.0	1.4	2.1	6.3	76.8	13.4	100.0	142	
	合計	3.5	21.3	11.3	22.7	36.3	4.9	100.0	951	

②就業職種

		専門・技術的な仕事	管理的な仕事	事務の仕事	販売の仕事	サービスの仕事	生産工程・建設の仕事	運輸・通信・保安・労務の仕事	その他の職業	無回答	(%)	N
男性	正社員(公務含む)	36.6	6.8	10.8	19.8	8.5	9.1	7.2	0.4	0.9	100.0	768
	アルバイト・パート	9.3	0.0	7.0	16.3	39.5	7.0	18.6	2.3	0.0	100.0	43
	契約・派遣等	34.8	0.0	13.0	13.0	13.0	8.7	8.7	4.3	4.3	100.0	46
	自営・家業	29.6	3.8	1.9	18.2	18.9	22.0	1.9	1.3	2.5	100.0	159
	男性計	34.3	5.7	9.4	19.1	11.6	11.0	6.9	0.8	1.3	100.0	1,016
女性	正社員(公務含む)	39.5	1.4	38.1	12.0	6.9	1.0	0.3	0.0	0.7	100.0	291
	アルバイト・パート	16.7	0.0	16.9	20.7	34.7	5.6	4.2	0.7	0.5	100.0	426
	契約・派遣等	17.4	0.0	55.4	10.9	7.6	2.2	3.3	1.1	2.2	100.0	92
	自営・家業	26.8	1.4	19.7	20.4	18.3	3.5	0.0	2.1	7.7	100.0	142
	女性計	25.2	0.6	27.5	17.0	21.1	3.6	2.3	0.7	1.8	100.0	951

③年収、労働時間

	対象数	昨年の年収*1) (万円)	週労働時間*1) (時間)	時間当たり収入*2) (千円)	年収の対正社員比*3) (%)	時間あたり収入の対正社員比*4) (%)
正社員(公務含む)	715	501.4	52.4	1.84		
男	38	213.4	43.6	0.94	43	51
性	45	311.1	45.4	1.32	62	72
契約・派遣	133	394.5	59.5	1.28	79	69
自営・家業						
正社員(公務含む)	276	369.1	43.0	1.65		
女	393	106.9	24.8	0.83	29	50
性	84	215.7	37.0	1.12	58	68
契約・派遣	108	187.2	39.4	0.91	51	55
自営・家業						

注：1) 上下5%を除いた平均値。

2) 時間当たり収入は(昨年の年収) / (週労働時間×52週)とした。

3) 正社員(公務含む)を100とした時の年収の比。

4) 正社員(公務含む)を100とした時の時間当たり収入の比。

次に、健康保険、年金保険、労働組合への加入状況を見る(図表1-21)。健康保険と年金保険について、全体として「加入していない」「わからない」は少ないが、男性のアルバイト・パートでは一定数いる。年金保険について「加入していない」「わからない」とする者は、

男性のアルバイト・パートでは20%以上、契約・派遣等でも10%を超えており、非典型雇用の一部は社会保障の枠組みから抜け落ちてしまっている可能性がある。労働組合については男女差はほとんどなく、正社員では4～5割が加入しているが、非典型雇用では入っていない者が多い。独立系の労組に加入している非典型雇用者はほとんどいない。

図表1-21 現在の働き方の特徴：社会保険、労働組合

①公的健康保険への加入

		会社の健康	家族の健康	国民健康	その他	どれも加	わから	無回答	合計	
		保険・共済保	保険・共済保	保険		入してい	ない		(%)	N
男性	正社員(公務含む)	83.5	1.2	13.7	0.5	0.4	0.5	0.3	100.0	768
	アルバイト・パート	27.9	4.7	58.1	0.0	7.0	2.3	0.0	100.0	43
	契約・派遣等	45.7	4.3	45.7	0.0	2.2	0.0	2.2	100.0	46
	自営・家業	15.7	4.4	76.1	0.0	3.8	0.0	0.0	100.0	159
	男性計	68.8	2.0	26.8	0.4	1.3	0.5	0.3	100.0	1016
女性	正社員(公務含む)	88.3	1.7	7.2	0.3	1.0	1.0	0.3	100.0	291
	アルバイト・パート	14.3	47.7	34.0	0.7	2.8	0.5	0.0	100.0	426
	契約・派遣等	67.4	14.1	16.3	0.0	2.2	0.0	0.0	100.0	92
	自営・家業	7.7	32.4	58.5	0.0	0.7	0.7	0.0	100.0	142
	女性計	41.1	28.1	27.8	0.4	1.9	0.6	0.1	100.0	951

②公的年金保険への加入

		国民年金	厚生年金・	加入して	わからない	無回答	合計	
			共済組合	いない	い		(%)	N
男性	正社員(公務含む)	13.8	81.9	2.0	2.0	0.4	100.0	768
	アルバイト・パート	51.2	27.9	14.0	7.0	0.0	100.0	43
	契約・派遣等	45.7	41.3	8.7	4.3	0.0	100.0	46
	自営・家業	76.7	15.1	7.5	0.0	0.6	100.0	159
	男性計	26.7	67.3	3.6	2.0	0.4	100.0	1016
女性	正社員(公務含む)	10.3	86.6	1.0	1.4	0.7	100.0	291
	アルバイト・パート	38.5	48.8	8.0	3.8	0.9	100.0	426
	契約・派遣等	23.9	71.7	2.2	2.2	0.0	100.0	92
	自営・家業	63.4	24.6	4.9	4.2	2.8	100.0	142
	女性計	32.2	59.0	4.8	2.9	1.1	100.0	951

③労働組合への加入

		職場の組	個人加盟組	入ってい	無回答・	合計	
		合に加入	合(独立系	ない	不明	(%)	N
男性	正社員(公務含む)	41.3	0.5	56.3	2.0	100.0	768
	アルバイト・パート	14.0	0.0	86.0	0.0	100.0	43
	契約・派遣等	21.7	0.0	76.1	2.2	100.0	46
	自営・家業	14.5	9.4	68.6	7.5	100.0	159
	男性計	35.0	1.9	60.3	2.8	100.0	1016
女性	正社員(公務含む)	48.1	0.3	49.1	2.4	100.0	291
	アルバイト・パート	10.8	0.5	86.4	2.3	100.0	426
	契約・派遣等	21.7	0.0	73.9	4.3	100.0	92
	自営・家業	4.2	2.1	84.5	9.2	100.0	142
	女性計	22.3	0.6	73.5	3.6	100.0	951

## 2. 正社員経験と結婚による非典型雇用間の違い

これらの現職の諸側面は、正社員と非典型雇用とでは明らかに違うが、現在の就業形態が同じでも、初職の状況やその後の移動の経緯によって現職の特徴はさらに異なるのであろうか。離学直後に無業や非典型雇用であったことの現職への影響について、まずこの項では、現在非典型雇用である場合に限って検討する。ただし、男性で現在非典型雇用であるケースは89しかなく、これを分析してもあまり有用な知見は得られないだろう。そこで、ここでは女性のみに絞る。女性の非典型雇用は結婚との関係によってもその特徴は異なることがここまでの検討で予測されるので、離学からのキャリアに加えて結婚の有無でも現職の特徴の違いがあるかを検討しよう。

図表1-22にその結果を示した。現在非典型雇用である女性のうち、離学時点で正社員であった「正社員から非典型」型と、離学時も非典型雇用か無業であった者（途中で正社員経験がある場合が「一時正社員」ない場合が「正社員なし」とをそれぞれの項目について比較すると、規模や職種、労働組合の加入については統計的に有意な差はない。収入についても有意な差はない。労働時間については「非正規・正社員なし」が少し長いといえる（10%有意水準）。年金保険の加入状況には少し差があり、「非正規・一時正社員」で国民年金が多く、「非正規・正社員なし」では「加入していない」「わからない」がやや多い。

さて、結婚との関係のほうが多く項目ではっきりした違いがみられた。規模や労働組合、年金保険の加入には差はないが、結婚していないほうが職種では事務が多く、労働時間は週平均37.5時間で結婚している場合の25.1時間と大きな差がある。年収や健康保険も有意差がある。離学以来のキャリアより結婚のほう为非典型的働き方に大きな影響を与えていると考えられる。

正社員から後に非典型に変わる場合と当初から非典型雇用の場合とでは、先に見たように結婚経験率に違いはあったが、結婚後の働き方が短時間の雇用なら、その労働条件や職種にはあまり違いがないということである。一方、当初非典型雇用で現在も非典型雇用であり、かつ結婚していない場合は、労働時間は正社員に近いが、当初から正規雇用である人との労働条件の差は大きく、平均月収はおよそ6割にとどまる。

図表1-22 女性非典型雇用者のキャリアと結婚の有無別現職の働き方の特徴

### ①企業規模

	公務	1000人以上	300~99人	30~299人	29人以下	無回答	合計 (%)	N
正社員から非典型	0.7	23.3	9.7	27.7	35.0	3.7	100.0	300
非典型・正社員なし	2.2	21.9	10.9	23.4	36.5	5.1	100.0	137
非典型・一時正社員	1.3	22.4	13.2	30.3	26.3	6.6	100.0	76
結婚した	1.4	23.0	10.0	25.5	35.2	5.0	100.0	440
結婚していない	0.0	22.4	14.5	34.2	27.6	1.3	100.0	76

## ②就業職種

	専門・技術 的な仕事	事務の仕 事	販売の仕 事	サービスの 仕事	生産工程・ 建設の仕事	その他・無 回答	合計 (%)	N
正社員から非典型	19.0	24.7	18.0	28.0	4.7	5.7	100.0	300
非典型・正社員なし	13.1	20.4	22.6	28.5	8.0	7.3	100.0	137
非典型・一時正社員	15.8	25.0	15.8	39.5	1.3	2.6	100.0	76
結婚した	17.7	21.1	19.5	31.1	5.0	5.5	100.0	440
結婚していない	10.5	38.2	15.8	23.7	5.3	6.6	100.0	76

## ③収入と労働時間

	対象数	昨年の年収 <sup>*1)</sup> (万円)	週労働時間 <sup>*1)</sup> (時間)	時間当たり収入 <sup>*2)</sup> (千円)	勤続年数 (年)
正社員から非典型	275	122.5	26.1	0.90	3.3
非典型・正社員なし	127	129.0	28.6	0.87	4.6
非典型・一時正社員	71	130.9	26.1	0.97	2.5
結婚した	406	111.5	25.1	0.85	3.3
結婚していない	71	206.2	37.5	1.06	4.7

注：1) 上下5%を除いた平均値。

2) 時間当たり収入は (昨年の年収) / (週労働時間×52週) とした。

3) 正社員 (公務含む) を100とした時の年収の比。

4) 正社員 (公務含む) を100とした時の時間当たり収入の比。

## ④公的健康保険への加入

	会社の健康保 険・共済保険	家族の健康保 険・共済保険	国民健康 保険	その他	どれも加入 していない	わからな い	合計 (%)	N
正社員から非典型	22.0	47.0	29.0	0.3	1.7	0.0	100.0	300
非典型・正社員なし	24.1	33.6	34.3	0.7	5.8	1.5	100.0	137
非典型・一時正社員	27.6	36.8	32.9	1.3	1.3	0.0	100.0	76
結婚した	19.3	48.9	28.9	0.7	1.8	0.5	100.0	440
結婚していない	50.0	1.3	40.8	0.0	7.9	0.0	100.0	76

## ⑤公的年金保険への加入

	国民年金	厚生年金・ 共済組合	加入して いない	わからない	無回答	合計 (%)	N
正社員から非典型	32.7	57.7	5.7	3.0	1.0	100.0	300
非典型・正社員なし	38.0	43.1	11.7	6.6	0.7	100.0	137
非典型・一時正社員	47.4	50.0	2.6	0.0	0.0	100.0	76
結婚した	34.3	54.3	6.6	3.9	0.9	100.0	440
結婚していない	43.4	46.1	9.2	1.3	0.0	100.0	76

## ⑥労働組合への加入

	職場の組合 に加入	個人加盟組合(独 立系労組)に加入	入ってい ない	無回答	合計 (%)	N
正社員から非典型	11.7	0.3	85.3	2.7	100.0	300
非典型・正社員なし	15.3	0.0	83.2	1.5	100.0	137
非典型・一時正社員	11.8	1.3	81.6	5.3	100.0	76
結婚した	13.6	0.5	83.2	2.7	100.0	440
結婚していない	7.9	0.0	90.8	1.3	100.0	76

最後に、本人が現在の状況をどう思っているか、現在の仕事について直接にたずねた設問がないので、間接的だが「現在の生活への満足している」への同意の程度をみてる (図表

1-23)。この満足感については、これまでのキャリアはあまり関係がなく、結婚の有無のほ  
うが大きな影響を与えているようである。非典型雇用の女性の場合、生活の満足に占める仕  
事の比重は小さいかもしれない。

図表 1-23 女性非典型雇用者の生活満足感  
(「現在の生活に満足している」へのあてはまりの程度)

	かなりあて はまる	ある程度あ てはまる	あまりあて はまらない	ほとんどあて はまらない	無回答	合計 (%)	N
正社員から非典型	13.0	58.3	24.7	3.7	0.3	100.0	300
非典型・正社員なし	13.9	51.8	28.5	5.8	0.0	100.0	137
非典型・一時正社員	15.8	52.6	19.7	11.8	0.0	100.0	76
結婚した	13.4	58.4	23.2	4.8	0.2	100.0	440
結婚していない	17.1	36.8	38.2	7.9	0.0	100.0	76

### 3. 無業・非典型雇用の経験による正社員間の違い

次に、現在正社員である場合について、離学以来のキャリアによって働き方の特徴がどう  
異なるかを検討する。

図表 1-24 のとおり、企業規模については、「正社員定着」の場合に従業員規模 1000 人以  
上の大企業が多く、「他形態から正社員」では 29 人以下の企業が多い。職種は全体に専門・  
技術職が多く、女性では加えて事務職が多い点はこのキャリアにも言えるが、「他形態から正  
社員」では、男性の場合、生産工程や運輸・保安などの仕事が、女性では、販売やサービス  
が多いという特徴がある。収入については、「正社員定着」が高く「他形態から正社員」が低  
い。労働時間については、若干だが「正社員定着」が短く「他形態から正社員」が長い。

「正社員転職」キャリアは、男性の場合、「正社員定着」と「他形態から正社員」の中間  
程度に位置付けられる。女性の場合は、専門技術職の比率が最も高く、また年収は「正社員  
定着」を上回っており、男性とは転職の意味が異なるのではないかと推測される<sup>14</sup>。また、  
勤続年数についてみると、男女とも「正社員転職」と「他形態から正社員」ではあまり変わ  
らず、週労働時間もあまり差がない。しかし、年収についての差は大きく、現職以前の経験  
が現在の収入に影響していると思われる。

これらの結果は、第 1 回調査の 20 歳代後半層について「正社員定着」と「他形態から正  
社員」を同様に比較した結果ともほぼ一致する(小杉 2002)。大きく異なるのは、今回調査  
のほうで平均年収の差が大きいことである。20 歳代から 30 歳代にかけての年収の増加が、「正  
社員定着」で特に大きいことによる。

図表の後半の 3 つの点は、第 1 回調査にはなかった項目である。「正社員定着」では「会社  
の健康保険・共済保険」「厚生年金・共済組合」加入率が高く、また労働組合に加入している

<sup>14</sup> ケースが少ないので一般化できる水準ではないが、女性が多いタイプの専門技術職は、中途参入がしやすい場  
合も多く、男性とは異なる転職市場となっている可能性がある。

比率も高い。このキャリアの人の多くが大企業に勤務していることからくる特徴だろう。企業規模別の諸条件の差だといえる。

図表 1-24 正社員のキャリア別働き方の特徴

①企業規模

		公務	1000人以上	300~99人	30~299人	29人以下	無回答	合計 (%)	N
男性	正社員定着	7.5	43.7	18.8	21.8	8.2	0.0	100.0	293
	正社員転職	3.2	20.8	11.8	32.1	30.8	1.4	100.0	221
	他形態から正社員	3.7	10.4	15.3	30.1	40.5	0.0	100.0	163
女性	正社員定着	9.4	42.7	23.9	16.2	6.0	1.7	100.0	117
	正社員転職	11.8	25.5	9.8	27.5	23.5	2.0	100.0	51
	他形態から正社員	9.7	16.7	11.1	22.2	38.9	1.4	100.0	72

②就業職種

		専門・技術的な仕事	管理的な仕事	事務の仕事	販売の仕事	サービスの仕事	生産工程・建設の仕事	運輸・通信・保安・労務の仕事	その他・無回答	合計 (%)	N
男性	正社員定着	42.3	7.5	15.7	21.5	3.1	4.4	4.1	1.4	100.0	293
	正社員転職	34.8	6.8	7.2	23.1	10.4	10.0	6.3	1.4	100.0	221
	他形態から正社員	27.6	5.5	10.4	16.6	11.0	15.3	12.9	0.6	100.0	163
女性	正社員定着	40.2	1.7	41.9	9.4	3.4	1.7	0.9	0.9	100.0	117
	正社員転職	47.1	2.0	37.3	7.8	5.9	0.0	0.0	0.0	100.0	51
	他形態から正社員	36.1	0.0	33.3	16.7	12.5	1.4	0.0	0.0	100.0	72

③収入と労働時間

		対象数	昨年の年収*1) (万円)	週労働時間*1) (時間)	時間当たり収入*2) (千円)	年収の対正社員定着比*3) (%)	時間あたり収入の対正社員定着比*4) (%)	勤続年数 (年)
男性	正社員定着	274	570.2	51.5	2.13			12.3
	正社員転職	201	496.0	52.7	1.81	87	85	5.9
	他形態から正社員	156	424.3	52.8	1.55	74	73	6.7
女性	正社員定着	111	401.9	41.4	1.87			12.1
	正社員転職	49	407.6	43.8	1.79	101	84	6.0
	他形態から正社員	67	321.5	44.3	1.40	80	66	5.4

注：1) 上下 5% を除いた平均値。

2) 時間当たり収入は (昨年の年収) / (週労働時間 × 52 週) とした。

3) 正社員 (公務含む) を 100 とした時の年収の比。

4) 正社員 (公務含む) を 100 とした時の時間当たり収入の比。

④公的健康保険への加入

		会社の健康保険・共済保険	家族の健康保険・共済保険	国民健康保険	その他	どれも加入していない	わからない	無回答	合計 (%)	N
男性	正社員定着	92.5	1.0	5.8	0.3	0.0	0.0	0.3	100.0	293
	正社員転職	78.7	1.4	17.2	0.9	0.5	1.4	0.0	100.0	221
	他形態から正社員	76.7	1.8	19.6	0.6	0.6	0.6	0.0	100.0	163
女性	正社員定着	95.7	0.0	1.7	0.0	0.9	0.9	0.9	100.0	117
	正社員転職	92.2	3.9	2.0	2.0	0.0	0.0	0.0	100.0	51
	他形態から正社員	77.8	2.8	16.7	0.0	0.0	2.8	0.0	100.0	72

⑤公的年金保険への加入

		国民年金	厚生年金・共済組合	加入していない	無回答・不明	合計 (%)	N
男性	正社員定着	6.5	92.5	0.3	0.7	100.0	292
	正社員転職	20.0	76.4	1.4	2.3	100.0	220
	他形態から正社員	17.9	75.3	3.7	3.1	100.0	162
女性	正社員定着	5.2	92.2	0.0	2.6	100.0	116
	正社員転職	7.8	90.2	2.0	0.0	100.0	51
	他形態から正社員	16.9	80.3	1.4	1.4	100.0	71

⑥労働組合への加入

		職場の組合に加入	個人加盟組合(独立系労組)に加入	入っていない	無回答・不明	合計 (%)	N
男性	正社員定着	56.3	0.0	41.6	2.0	100.0	293
	正社員転職	36.2	0.9	61.1	1.8	100.0	221
	他形態から正社員	30.7	0.6	68.1	0.6	100.0	163
女性	正社員定着	64.7	0.0	35.3	0.0	100.0	116
	正社員転職	47.1	0.0	47.1	5.9	100.0	51
	他形態から正社員	25.0	1.4	69.4	4.2	100.0	72

こうした諸条件を比較すると「他形態から正社員」の不利さが目立つが、第1回調査の分析では、本人の現職への評価については、むしろ「他形態から正社員」の方が高い傾向もあることが指摘された。すなわち「自分の能力・適性に合う」「目標となる先輩・上司がいる」点については「他形態から正社員」キャリアの人のほうがこれに同意する者が多く、また「やりがいのある仕事」だという点についてはほとんど差がなかったことである。正社員になる前の経験が適職選択の助けになり、現職への納得感を高めていることが推測された。

今回の30歳代の調査においては、これと同じ質問がないのでこれに代えて「現在の生活に満足している」という設問を用いた。生活への満足感なので仕事とは限らないのだが、現在は正社員であることから、仕事が生活への満足感を左右することも多いだろう。図表1-25にその結果を示したが、「他形態から正社員」キャリアの場合「ほとんどあてはまらない」の比率が高い。

図表1-25 正社員のキャリア別生活満足感

(「現在の生活に満足している」へのあてはまりの程度)

		かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	ほとんどあてはまらない	無回答	合計 (%)	N
男性	正社員定着	20.5	56.7	19.1	3.8	0.0	100.0	293
	正社員転職	23.1	48.0	22.2	6.8	0.0	100.0	221
	他形態から正社員	9.2	52.8	30.1	8.0	0.0	100.0	163
女性	正社員定着	25.6	57.3	16.2	0.0	0.9	100.0	117
	正社員転職	11.8	70.6	17.6	0.0	0.0	100.0	51
	他形態から正社員	20.8	43.1	29.2	6.9	0.0	100.0	72

学卒直後に正社員で就業せず（できず）後から正社員になった場合には、20代のうちは納得感があっても、30歳代になれば収入差が拡大し、不満感のほうが強くなっている可能性がある。ただし、女性の「他形態から正社員」キャリアでは「かなりあてはまる」の比率も同時に高い。第1回調査でも見られたこのキャリアの女性の一部に見られた自立性がここに表れているのかもしれない。

離学時に無業や非典型雇用であった場合の正社員への移行は果たされたとしても、諸条件の不利や不満足感は解消されない可能性がある。それだけに、いったん正社員になっても長くとどまらず、非典型雇用との間を行き来するケースは少なくない。正社員から非典型になりまた正社員に戻るキャリアや、非典型から正社員になりまた非典型になるキャリアは合わせれば1割をこえる。そうしてみると、正社員と非典型雇用間の壁もあるが、同時に、好条件で安定性のある正社員、生活の満足感につながる働き方との間の壁にはまた別の壁があるということだろう。

平均値で見れば、非典型雇用と正社員との諸条件の違いは大きく、非正規から正規への移行支援施策は重要である。しかし正社員間の諸条件の差もまた大きい。正規・非正規という雇用形態の問題を越えた、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」<sup>15</sup>を実現することを目標とした政策展開が求められている。

## 第6節 世代の特徴

大都市の30歳代のキャリアを見てきたが、これらはれこの世代だけの特徴なのか、次の世代にもおこることなのか、これまでの3回の「ワークスタイル調査」の結果を合わせて用いることで、疑似的なコーホートを作って考えてみたい。検討するのは、離学時に無業や非正規の場合の正社員への移行がどれだけおこるのか、正社員就職者の場合にどの程度定着するのかである。

最初に見たとおり、本調査対象は団塊ジュニア世代からその後の就職氷河期に学校を卒業した世代である。ここでは、新卒市場がそれほど悪化していず、高卒で就職していれば好景気下で就職できた30歳代後半層（A世代）と、より深刻な不況下で学校を卒業したが20歳代のうちに景気回復を迎えた30歳代前半層（B世代）に分ける。次の世代としては、第3回調査（2011年）から得られる、20歳代後半層（C世代：高卒は不況期、大卒は景気回復期に就職）、20歳代前半層（D世代：高卒は多くが好況期、大卒はリーマンショック後の不況期に就職）を取り上げる。この4つの世代に対して、図表1-26のように、第2回調査（2006年）及び第1回調査（2001年）からも就業・移動状況についての情報が得られるので、これを加えて世代ごとに移動を整理してみよう。

---

<sup>15</sup> 厚生労働省(2012)「望ましい働きからビジョン」においても、正規・非正規を超えた目指すべき方向として提示されている。

図表 1-26 対象者の世代別整理

	2011年(本調査、および第3回調査)	2006年(第2回調査)	2001年(第1回調査)
A世代	35～39歳		25～29歳
B世代	30～34歳	25～29歳	20～24歳
C世代	25～29歳	20～24歳	
D世代	20～24歳		

注：網掛け部分が本調査対象である。

まず図表 1-27, 28 は、離学時に無業・非典型雇用であった者の比率と、うち、後に正社員に移行した者の比率を示したものである。表の左側、離学時点の無業・非典型雇用比率は、「高卒まで」(＝中卒、高卒、高校中退)のほうが「高卒超」(＝短大・高専、専門、大学・大学院、高等教育中退)より全般に高いが、それぞれの変動の傾向は、ほぼ上記の各世代の就職活動期の景気を反映したものとなっている。すなわち「高校まで」の場合、男女ともA世代の無業・非典型雇用比率がもっとも低く、B世代、C世代で悪化して、男性ではD世代で回復する。女性の場合はD世代でも回復しないが、これはこの時の高卒求人への回復が生産工程の仕事への需要に支えられていたため、都市部での高卒女性の市場の改善にはつながらなかったことがある。「高卒超」では、やはりA世代がもっとも低く、B世代で悪化、C世代で女性は改善傾向だが男性では低下が止まる程度、D世代はリーマンショック後の不況の影響で悪化ということである。

図表 1-27 離学時の無業・非典型雇用比率とその後正社員への移行

	男性					女性				
	離学時無業・非典型比率	無業・非典型から正社員比率				離学時無業・非典型比率	無業・非典型から正社員比率			
		20歳代前半まで	20歳代後半まで	30歳代前半まで	30歳代後半まで		20歳代前半まで	20歳代後半まで	30歳代前半まで	30歳代後半まで
A世代	21.0	65.2		68.9	26.1	55.8		51.6		
B世代	28.6	44.3	48.1	75.7	40.2	30.7	33.0	48.9		
C世代	34.4	22.7	55.0		33.3	17.0	33.5			
D世代	39.0	28.5			43.1	19.4				

図表 1-28 離学時の無業・非典型雇用比率とその後正社員への移行 (学歴段階別)

① 男性

	高卒まで					高卒超				
	離学時無業・非典型比率	無業・非典型から正社員比率				離学時無業・非典型比率	無業・非典型から正社員比率			
		20歳代前半まで	20歳代後半まで	30歳代前半まで	30歳代後半まで		20歳代前半まで	20歳代後半まで	30歳代前半まで	30歳代後半まで
A世代	25.7	69.5		60.5	19.4	61.6		73.5		
B世代	39.0	56.2	52.0	70.9	25.1	35.5	45.5	78.0		
C世代	63.4	20.2	53.0		26.2	25.8	57.4			
D世代	47.9	36.2			34.3	23.7				

## ②女性

	高卒まで					高卒超				
	離学時無業・非典型比率	無業・非典型から正社員比率				離学時無業・非典型比率	無業・非典型から正社員比率			
		20歳代前半まで	20歳代後半まで	30歳代前半まで	30歳代後半まで		20歳代前半まで	20歳代後半まで	30歳代前半まで	30歳代後半まで
A世代	30.9		50.6		45.7	24.0		59.7		55.6
B世代	51.9	46.2	26.5	40.3		35.1	19.3	36.6	53.8	
C世代	53.4	12.1	20.5			30.0	21.9	37.8		
D世代	59.3	20.5				38.0	18.5			

この無業・非典型雇用者がその後正社員になった比率がそれぞれの表の右側である。「20歳代前半まで」の時点で、B世代に比べて後のC世代、D世代の移行率は男女とも低い。学歴別には、「高卒まで」のほうが低く、「高卒超」では男性では少し低いが、女性ではほとんど差がない。「20歳代後半まで」では、A世代に比べてB世代、C世代で低い。これは特に女性ではっきりしており、男性では差は小さい。

この傾向をみると、20歳代後半までは、より若い世代のほうが同じ年齢段階での正社員移行率が低い。若い世代のほうが移行が難しくなっており、それは特に女性で顕著である。

しかし、30歳代のA世代、B世代をみると、男性の7、8割、女性の約半数が正社員への移行を経験している。B世代では20歳代後半から30歳代前半にかけて、性別、学歴を問わず、移行率が大きく高まっている。またC世代の20歳代前半から後半にかけても移行率の上昇がある（表の枠囲いの部分：高卒までの女性では顕著ではないが）。ここには2000年代半ばの景気回復の恩恵があると考えられる。一方、A世代では20歳代後半から30歳代後半にかけての移行率の上昇は確認できない。すなわち景気回復期に30歳代前半になっていたA世代には景気改善が移行促進の後押しにならなかった可能性が高い。

C世代、D世代が、30歳代にかけて正社員移行が果たせるかどうかについて、ここから推測されるのは、これから数年の景気の改善や移行の後押しをする施策が重要なポイントとなることである。30歳代前半を過ぎると、景気改善があっても移行促進にはつながらない可能性がある。

つぎに、正社員就職した者の定着について検討しよう（図表1-29、30）。表の左側、離学時点で正社員になっている比率の変化は、すでにみた景気状況の変動と重なるものであるが、特に「高卒まで」の男女の正社員比率の減少ははっきりしている。すでに労働政策研究・研修機構(2012)で指摘しているところであるが、大都市の高校においては学校・職業安定機関紹介を経由せず、卒業後に非典型雇用现就く比率が高まっている。

さて、就職後の定着率(表の右側)に注目しよう。「20歳代前半まで」の定着率をみると、B世代、C世代、D世代ともほとんど変わらない。学歴別には「高卒超」においていずれの世代の男女も8割以上と高く安定している。高卒者との違いには離学からの期間の違いも含まれているものの高学歴者のほうが定着率が高いことは知られている通りである。他方、「高卒まで」では変動が目立つ。特に女性のD世代では20歳代前半の時点で、すでに3分の1しか定着していない。

図表 1-29 正社員就職者の定着状況

	男性				女性					
	離学時正社員比率	学卒就職者の定着比率				離学時正社員比率	学卒就職者の定着比率			
		20歳代前半まで	20歳代後半まで	30歳代前半まで	30歳代後半まで		20歳代前半まで	20歳代後半まで	30歳代前半まで	30歳代後半まで
A世代	72.2	52.9		39.4	69.2		39.2		13.9	
B世代	65.3	75.6	53.4	43.2	55.6	74.7	44.0	26.5		
C世代	61.1	72.5	60.4		63.3	76.7	59.6			
D世代	56.5	77.4			53.1	74.3				

図表 1-30 正社員就職者の定着状況（学歴段階別）

①男性

	高卒まで				高卒超					
	離学時正社員比率	学卒就職者の定着比率				離学時正社員比率	学卒就職者の定着比率			
		20歳代前半まで	20歳代後半まで	30歳代前半まで	30歳代後半まで		20歳代前半まで	20歳代後半まで	30歳代前半まで	30歳代後半まで
A世代	63.8	30.6		27.8	76.1		61.2		43.3	
B世代	53.2	65.3	35.8	33.3	70.8	80.9	61.3	46.2		
C世代	31.3	54.3	48.8		70.3	83.1	61.8			
D世代	46.5	61.2			62.4	83.4				

②女性

	高卒まで				高卒超					
	離学時正社員比率	学卒就職者の定着比率				離学時正社員比率	学卒就職者の定着比率			
		20歳代前半まで	20歳代後半まで	30歳代前半まで	30歳代後半まで		20歳代前半まで	20歳代後半まで	30歳代前半まで	30歳代後半まで
A世代	62.4	29.9		7.5	72.4		44.5		16.4	
B世代	44.3	42.0	32.7	3.4	60.8	81.4	46.4	33.0		
C世代	39.7	53.8	31.0		67.4	83.0	62.1			
D世代	34.1	35.7			59.4	81.4				

「20歳代後半まで」では、「高卒超」の男性、「高卒まで」の女性でA世代、B世代、C世代の定着率はほぼ同じ状況である。「高卒まで」の男性と「高卒超」の女性では、C世代の定着率が高くなっている。「高卒超」の女性については、背景に晩婚化があって定着率が高まっているのではないかと推測されるが、「高卒まで」の男性でC世代が定着率が高い理由は分からない。30歳代に入ると、データがそろっているわけではないが、男性の「高卒まで」では3割程度、「高卒超」では4割程度の定着率でA世代、B世代ともおよそ同じ状況ではないかと推測される。女性については「高卒まで」で30歳代にはすでに大幅に低下し、「高卒超」では30歳代に入って低下していく傾向がみられる。両立しやすい働き方などに多くの人移っているのではないかとと思われる。

B世代、C世代の今後ということでは、男性についてはあまり変化がみられないことから、A世代、B世代と同様な定着傾向が踏襲されるのではないかとと思われるが、女性については、「高卒超」の場合の晩婚化に伴う勤続の長期化、「高卒まで」の場合のD世代に見られる離職率の上昇傾向が影響することが推測され、学歴による行動の違いが際立つのではないかと推測される。

## 第7節 まとめ

本章の分析の結果、下記の知見が得られた。

- 1) 離学直後の就業状況は、学歴および離学時期(就職活動時期)の景気の影響を強く受ける。生家の豊かさなどの社会階層要因は、不況期に卒業する場合に影響が顕著になる。
- 2) 離学直後に無業や非典型雇用であった場合、30歳代には男性の7割程度、女性の約半数が少なくともいったんは正社員になっていた。正社員への移行の時期は離学から3年以内の者が半数を占める。不況時に離学した男性では後の景気回復期に正社員への移行が起こり易いが、離学からの時間が長いと起こりにくい。また学歴が高いほど移行する比率は高い。女性では、30歳代には非労働力化する者も多いことからこの傾向ははっきりしない。
- 3) 正社員就職した場合、30歳代まで同じ会社に勤続する者は男性の4割、女性の2割程度である。公務や大企業就職者、高学歴者で定着率は高い。不況期に就職した場合の離職率は高く、景気回復後に転職が起こっていると考えられる。
- 4) 働き方の変化に注目してキャリアを類型化すると、「正社員定着」は男性の3割、女性の1割程度となった。20歳代(第1回調査)ではこの類型が男女とも4割程度を占めていたが、女性では「正社員から非典型」型が大きく増えた。全く正社員経験のない「非典型・正社員なし」型は男性では3.4%だが女性では14.2%と少なからずいる。
- 5) 学校中退者の場合、男性では「他形態から正社員」型が多く高等教育中退者では半数を超える。高校中退者はこれに加えて自営や家業従事者となった者が多い。一方女性の中退者は「非典型・正社員なし」や正社員と非典型雇用を行き来するキャリアが多い。
- 6) 男性の約7割、女性の約8割が結婚を経験しているが、男性で非典型雇用の場合、結婚経験者は3割前後と少ない。女性では、正社員の結婚経験率が低い、とりわけ「他形態から正社員」型で低い。また、離学直後に無業や非典型雇用であった場合の結婚経験率は男女とも低い。「高卒超」(=高等教育経験者)の場合、特にこの影響は大きい。
- 7) 女性の非典型雇用者について、離学時から一貫して非典型雇用や無業であった場合と正社員で就職して後に非典型雇用に変わった場合とを比較すると、労働条件や職種構成等の差は小さい。一方、結婚の有無によってこれらはより大きく異なる。女性非典型雇用者のうち未婚者の週労働時間は平均約37時間だが既婚者それは約25時間であり、また平均月収については未婚者は既婚者の2倍近い。既婚で短時間勤務の非典型雇用に就く場合は、初職が正社員であってもなくとも就業状況はあまり変わらない。一方、未婚の非典型雇用者は正社員と労働時間はあまり変わらないが、平均月収は女性正社員の約6割にとどまる。
- 8) 「正社員定着」と「他形態から正社員」を比較すると、前者は大企業勤務が多く、平均月収が高く、また社会保険や労働組合への加入率が高い。収入差は20歳代のころより広がっていた。20歳代の調査では「他形態から正社員」型において非典型雇用経験を評価する傾向がみられたが、本調査で「生活への満足感」の違いをみると「他形態から正社員」のほうが有意に低かった。一旦正社員になってもまた非典型雇用に戻るなどこの間を行き来

するケースも少なくなく、非典型雇用と正社員との間の壁はそれほど高くはないが、生活への満足感の得られる正社員との間には壁があると推測される。その中で、女性の「他形態から正社員」型においては一定数満足感の高い層もみられた。

- 9) 過去の「ワークスタイル調査」と接続して疑似パネルとし、現在 30 歳代後半である A 世代、同前半である B 世代の職業キャリアが、現在 20 歳代後半である C 世代、同前半である D 世代にも踏襲されるのかを検討すると、無業・非典型雇用から正社員への移行については、C 世代、D 世代のほうが 20 歳代前半での移行が進んでいないが、B 世代が 30 歳代にかかるときに景気拡大があり移行率が高まっていることから、今後の数年の景気改善や政策的な移行支援が重要であることが明らかになった。また、正社員就職者の定着については、男性ではほぼ前の世代と同じ傾向があったが、女性では「高卒超」では定着率が高まり「高卒まで」では低下する傾向があり、差が広がることが推測された。

以上のファインディングスから、次のような政策的対応が重要だと考えられる。

#### 1) 学校・ハローワークの連携の継続・強化

学卒時に正社員として就職することは、その後の紆余曲折があるにせよ、キャリア形成の上でプラスの面が多い。今回の分析では、不況時の就職の成否には社会階層要因が影響する可能性が示唆された。その影響を除くためには、学校やハローワークの連携による組織的な支援が重要である。組織的支援が届くよう、ジョブサポーターの学校派遣など、これまでの政策の継続、強化が必要である。一方で、大卒就職においては、就職試験の結果に悲観しての自殺が報じられるなど、学卒就職への思い入れがあまりに重すぎるきらいがある。離学直後に無業や非典型雇用であっても、30 歳代には男性の 7 割、女性の半数が少なくともいったんは正社員になっているという事実も冷静に伝えていく必要がある。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、そのための支援の施策なども含めてわかりやすい形で示すことも必要である。

#### 2) 企業の情報開示とコンプライアンスの推進

学卒就職後の定着率は、就職先の企業規模が小さいほど、また不況期に就職した者ほど低い。離職の理由は一様ではないが、長時間労働や不払い残業など企業側の雇用管理の問題も考えられる。大学生に対しての中小企業への就職促進が課題となっているが、そのためにも各企業の就業環境や雇用管理の実態、早期離職の状況などについての情報開示が必要である。広告とは別の次元での企業情報の開示の在り方も検討されるべきだと思われる。また、「他形態から正社員」へのキャリアの場合、正社員としての労働条件に厳しいものがあり生活の満足感が低い傾向があった。この背後には、労働法令が遵守されていない実態があることがうかがわれる<sup>16</sup>。各都道府県の総合労働相談コーナーの周知を図るほか、

<sup>16</sup> 第 5 章の自由記述にその実態がうかがわれる。

改めて企業におけるコンプライアンスを推進する必要がある。企業を対象にした労働法セミナー等の実施や学校段階での労働教育の徹底が望まれる。

### 3) 卒業3年目までの重点的支援の継続

正社員への移行の時期は離学から3年以内の者が約半数を占めていた。企業が育成プロセスを組み込んだ採用をすれば、離学からあまり時を経ていない若者のほうが好まれるということであろう。現在の卒業3年目までに焦点づけた施策は現実的なものといえる。一方で、3年という区切りがあることで、これを過ぎた者は排除されるのではないかという危惧も生まれる。現場で弾力的な運用ができるしくみも必要であろう。

### 4) 正社員への移行支援

離学からの期間が長くなると、正社員への移行は起こりにくくなる。新卒並みの育成対象としての採用機会は少なくならざるを得ないので、こうした層には、職業能力開発を組み合わせた就職支援が必要である。ジョブ・カード制度での雇用型訓練など実践的な職業訓練と組み合わせた職業紹介の強化が望まれる。既存研究では、内部登用の場合は比較的年齢が高い場合にも正社員への移行確率が高いことが指摘されているが、内部登用を促進する政策も効果的だと思われる。

また、正社員への移行は景気とその時の年齢に左右されることも本調査でのファインディングスの一つである。現在の20歳代後半層は前の世代より正社員への移行が進んでいないのだが、今後の景気後退があればさらに移行は難しくなると考えられるので、より積極的な移行支援が必要である。

### 5) 正社員と非正社員の均等・均衡待遇の促進

正社員と非正社員間の賃金等の諸条件については、その差が大きいことが指摘されている。今回の調査では、未婚女性の場合、非正社員では正社員と労働時間はあまり変わらないにもかかわらず、平均月収は女性正社員の約6割にとどまることが明らかになった。正社員並みに長時間働く非正社員では、家計補助的な働き方の人が多い既婚女性とは異なり、その収入で生計を維持している場合が多いと思われる。長時間働く非正社員を念頭に置いた均等・均衡待遇の実現が特に重要だと思われる。

### 6) 高卒で就職する女性への職業教育の見直し

高卒で労働市場に出た女性の場合、最初の仕事の正社員比率は大幅に低下しているし、また、途中で正社員に変わる比率も特に低い。男性の場合には製造工程の職業への需要と工業高校での職業教育とが対応していると思われるが、女性の高校における職業教育は労働市場の需要にどれだけ対応しているのだろうか。これまでは女性の場合は商業教育を受ける比率が高かったが、地域間異動の少ない現状を前提に、それぞれの地域での労働力需要を見越した教育内容の検討が望まれる。別の調査では地域の労働力需要を取り込んだ福祉系の学科で高い就職実績を挙げている事例が報告されているが、地域産業の需要に対応して教育課程を見直せる柔軟な仕組みが必要だと思われる。