

分析編

第Ⅲ部 キャリアアップに向けて
(第9章～第13章)

第9章 壮年期の正規転換 ——総論(3)——

第1節 はじめに

本報告書の第Ⅲ部（第9章～第13章）は、非正規雇用から正規雇用への転換を扱う。本章の目的は、非正規雇用から正規雇用への転換の発生確率、転換元および転換先の職種、業種、企業規模の内訳などを、男女別や年齢別に記述することで、主として壮年期の正規転換の特徴を示すことである。いわば、続く第10章～第12章にて、正規転換の発生を被説明変数とした計量分析（多重回帰分析）を行うにあたっての総論として位置づけられる。

第2節では、35歳以上の調査対象者について、20歳から35歳までの各年齢での雇用形態を把握した上で、非正規雇用の経験がある場合にはその年齢別に、その後35歳までの雇用形態の履歴を図示することで、正規転換の発生確率を示す。第3節では、調査対象者の職業キャリアの中で発生した正規転換すべてを対象とし、正規転換が起こりやすいのはどのような状況なのかを明らかにするため、さまざまな角度から集計表を作成する。第4節では、壮年期の正規転換の特徴をまとめる。

なお、本報告書で使用している「職業キャリアと働き方に関するアンケート」では、A票にて調査対象者の勤務先の履歴を月単位で把握し、B票にてそれぞれの勤務先に入職した時の雇用形態、勤務先での職種、勤務先の業種および企業規模をたずねている。そのため、ここで取り上げる非正規雇用から正規雇用への転換には、同じ勤務先の中での内部登用は含まれない点に留意する必要がある¹。

第2節 正規転換の発生確率

非正規雇用から正規雇用への転換の発生確率は、何歳の時に非正規雇用であるかによって変わってくるだろうか。本節では、35歳以上の調査対象者のうち、20歳になる年度に6ヶ月以上非正規雇用であった者（20歳の時に非正規雇用）、25歳になる年度に6ヶ月以上非正規雇用であった者（25歳の時に非正規雇用）、30歳になる年度に6ヶ月以上非正規雇用であった者（30歳の時に非正規雇用）を取り出し、彼らのそれ以前の雇用形態の履歴、その後の雇用形態の履歴を、面グラフで図示する²。加えて、それらの図表を男性のみ、女性のみ、調査時点で未婚である女性のみに限定して作成する。図表9-2-1～図表9-2-4は、その結果を示したものである（数値データは、章末を参照）³。

¹ なお、B票ではその勤務先を退職した時の雇用形態をたずねており、それぞれの勤務先で内部登用が起こったか否かは把握できる。しかし、内部登用が起こった時点（年齢）が特定できないため、ここでは取り上げないこととした。ちなみに第10章では、内部登用が起こった時点（年齢）が特定できないことに留意した上で、内部登用と外部転換の発生タイミング、発生する状況の違いなどを可能な限り分析している。

² 本調査のA票では、「学生時代のアルバイト」を職業とみなしていないため、「20歳の時に非正規雇用」といっても、大学生のアルバイトなどは除かれている。

³ 調査票では月単位でデータを把握しているため、たとえば図表9-2-1であれば、各年齢の時の雇用形態の分

図表 9-2-1 は、男女計の集計表である。該当者数は、20 歳の時に非正規雇用であった者が 229 名、25 歳の時に非正規雇用であった者が 514 名、30 歳の時に非正規雇用であった者が 611 名となっている。これを見ると、20 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 25 歳の時に正規雇用となっていた者は 29.6%である。ちなみに、6 年後の 26 歳の時には、その割合は 30.1%となる。これに対し、25 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 30 歳の時に正規雇用となっていた者は 20.8%であり、30 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 35 歳の時に正規雇用となっていた者は 12.0%である。年齢が高い時点で非正規雇用であった者ほど、その後の正規転換確率は低いことが分かる。

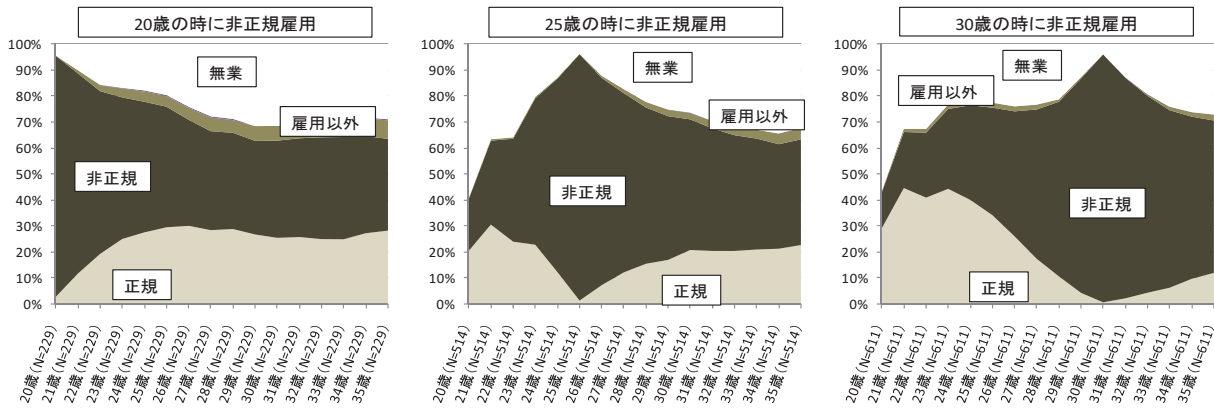
ただし、年齢が高い時点で非正規雇用であった者の中には、必ずしも正規雇用となることを希望していない既婚女性が多く含まれているかもしれない。その点を考慮するため、図表 9-2-2 は、男性に限定して集計したものである。該当者数は、20 歳の時に非正規雇用であった者が 80 名、25 歳の時に非正規雇用であった者が 134 名、30 歳の時に非正規雇用であった者が 117 名である。これを見ると、20 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 25 歳の時に正規雇用となっている者は 49.5%である。ちなみに、8 年後の 28 歳の時には、その割合は 57.3%となる。これに対し、25 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 30 歳の時に正規雇用となっている者は 41.7%である。この割合は、10 年後の 35 歳の時には 49.1%まで上がるが、それでも 20 歳の時に非正規雇用であった者の 5 年後の正規転換確率（49.5%）には及ばない。30 歳のときに非正規雇用であった者については、5 年後の 35 歳の時に正規雇用となっている者は 28.0%にとどまる。男性に限定しても、年齢が高い時点で非正規雇用であった者ほど、その後の正規転換確率は低くなることが分かる。

図表 9-2-3 は、女性に限定したものである。該当者数は、20 歳の時に非正規雇用であった者が 149 名、25 歳の時に非正規雇用であった者が 380 名、30 歳の時に非正規雇用であった者が 494 名である。これを見ると、20 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 25 歳の時に正規雇用となっている者は 18.9%である。これに対し、25 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 30 歳の時に正規雇用となっている者は 13.4%である。30 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 35 歳の時に正規雇用となっている者は 8.2%にとどまる。女性に限定しても、年齢が高い時点で非正規雇用であった者ほど、その後の正規転換確率は低くなる。

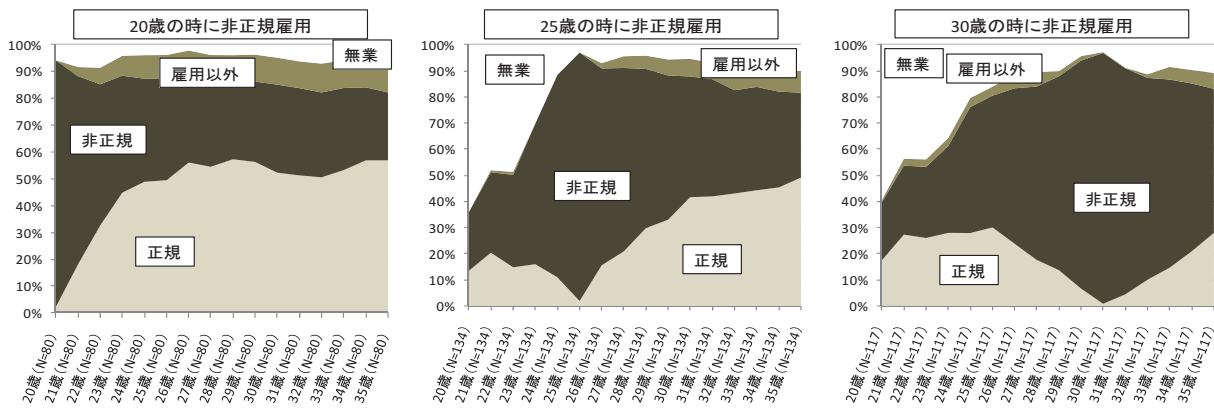
図表 9-2-4 は、調査時点で未婚である女性に限定したものである。該当者数は、20 歳の時に非正規雇用であった者が 27 名、25 歳の時に非正規雇用であった者が 66 名、30 歳の時に非正規雇用であった者が 97 名である。これを見ると、20 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 25 歳の時に正規雇用となっている者は 14.5%、25 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 25 歳の時に正規雇用となっている者は 23.7%、30 歳の時に非正規

布は、229 名×12 か月＝2748 人・月のデータに基づいて計算されている。そのため、「20 歳の時に非正規雇用」のグラフであっても、20 歳時点の「非正規」の割合が必ずしも 100%とはならない。

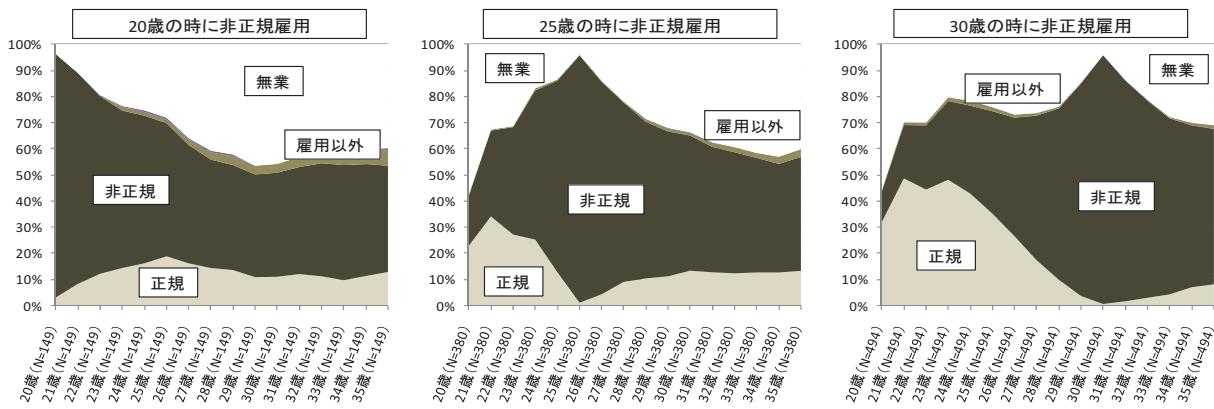
図表 9-2-1 過去に非正規雇用経験がある35歳以上の男女のキャリア



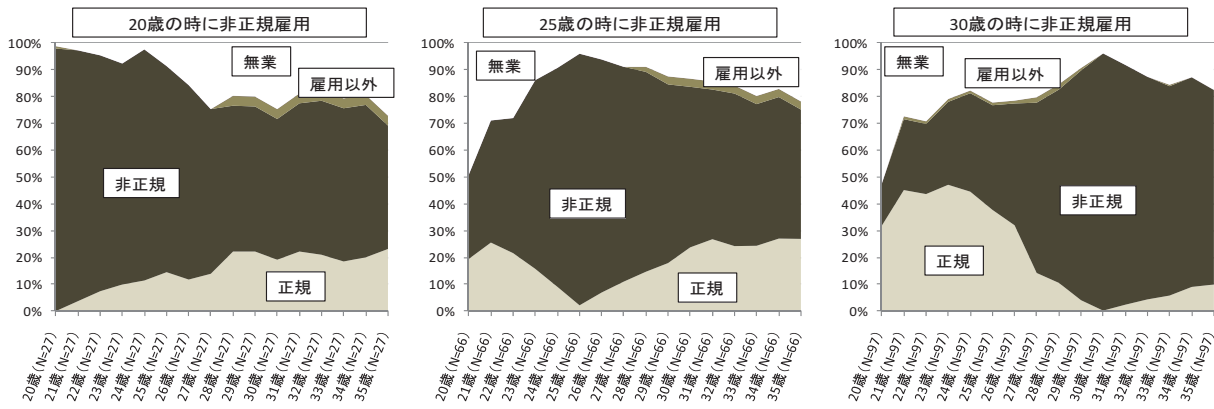
図表 9-2-2 過去に非正規雇用経験がある35歳以上の男性のキャリア



図表 9-2-3 過去に非正規雇用経験がある35歳以上の女性のキャリア



図表 9-2-4 過去に非正規雇用経験がある35歳以上の未婚女性のキャリア



雇用であった者のうち、5年後の35歳の時に正規雇用となっている者は9.9%である。20歳の時に非正規雇用であった者はNが小さいため除外すると、やはり高い年齢時点で非正規雇用であった者の方が、その後の正規転換確率は低い。

第3節 正規転換の発生状況

第1節で述べたように、本報告書で使用している「職業キャリアと働き方に関するアンケート」では、A票にて調査対象者の勤務先の履歴を月単位で把握し、B票にてそれぞれの勤務先での雇用形態、職種、勤務先の業種、企業規模などをたずねている。本節では、A票とB票の情報をマッチングさせ、B票の設問についての月単位のロング形式のデータを作成する。そして、調査対象者の職業キャリアのなかで、非正規雇用から正規雇用への転換が発生した時点を特定し（その際、3ヶ月以内の無業期間を挟んだ転換も許容する）、その1つ1つの時点を1ケースとするデータを作成する。該当ケース数は794件である⁴。

1. 転換者の属性と転換前後の就業実態、勤務先属性

(1) 合計

図表9-3-1は、非正規雇用から正規雇用への転換すべてを対象として、その属性と、転換前後の就業実態、勤務先属性について集計したものである。その「合計」の列から、以下のことが読み取れる。

第1に、男女別内訳を見ると、男性が45.7%、女性が54.3%であり、女性の方が多い。

第2に、転換時年齢を見ると、20歳未満が7.4%、20～25歳未満が38.8%、25～30歳未満が29.3%、30歳以上が24.4%であり、20代での転換が多いことが分かる。

第3に、最終学歴を見ると、高等学校が42.3%、大学が22.3%である。本調査の回答者全体と比べると、高等学校の割合が高く、大学の割合が低くなっている⁵。

第4に、転換元就業形態を見ると、パート・アルバイトが64.7%、契約社員・嘱託が22.2%、派遣社員が13.1%となっている。

第5に、無業期間を見ると、0ヶ月が81.5%、1ヶ月が7.1%、2ヶ月が3.8%、3ヶ月が7.7%であり、大多数が0ヶ月であることが分かる。

第6に、転換元職種を見ると、サービス職（資格不要）が21.8%、専門・技術職が18.1%、事務職が17.1%と多くなっている。

第7に、転換元業種を見ると、飲食サービス業が17.9%、製造業が15.9%、小売業が13.4%と多くなっている。

第8に、転換元企業規模を見ると、1000人以上が18.8%、100～999人が28.2%、99人以下が49.4%、官公庁が2.8%であり、中小企業が大半を占めていることが分かる。

⁴ 794件の人数ベースでの内訳は、正規転換を1回のみ経験した者が682名、2回経験した者が56名である。

⁵ 本調査の回答者全体では、高等学校が35.4%、大学が27.3%である。

第9に、転換先職種を見ると、専門・技術職が25.8%、事務職が19.1%、技能・労務職が11.0%、サービス職（資格不要）が10.6%と多くなっている。転換元職種と比べると、専門・技術職の割合が大きく、サービス職（資格不要）の割合が小さい。

第10に、転換先業種を見ると、医療・福祉が18.8%、製造業が16.0%、小売業が11.2%と多くなっている。転換元業種と比べると、医療・福祉の割合が大きく、飲食サービス業の割合が小さい。

第11に、転換先企業規模を見ると、1000人以上が15.7%、100～999人が26.2%、99人以下が56.5%、官公庁が1.1%であり、中小企業が大半を占めていることが分かる。転換元企業規模と比べても、中小企業の割合が大きい。

(2) 男女別の集計

図表9-3-1には、男女別の集計も示してある。男女で違いがある事柄として、以下が挙げられる。

第1に、転換時年齢を見ると、30歳以上の割合が、男性では20.4%、女性では27.8%であり、女性の方が高い年齢での転換が多いことが分かる。

第2に、最終学歴を見ると、大学の割合が、男性では29.2%、女性では16.5%であり、男性の方が高学歴者が多いことが分かる。

第3に、転換元就業形態を見ると、パート・アルバイトの割合が、男性では60.3%、女性では68.4%であり、女性の方が多くなっている。

第4に、無業期間を見ると、0ヶ月の割合が、男性では84.3%、女性では79.1%であり、男性の方が無業期間を経ない転換が多いことが分かる。

第5に、転換元職種を見ると、男性では技能・労務職（23.7%）、専門・技術職（20.1%）、サービス職（資格不要）（17.9%）が多く、女性では事務職（27.8%）、サービス職（資格不要）（25.1%）、専門・技術職（16.5%）が多い。男女を比べると、男性では技能・労務職が多く、女性では事務職が多いことが特徴的である。

第6に、転換元業種を見ると、男性では製造業（22.9%）、飲食サービス業（16.0%）、小売業（11.0%）が多く、女性では飲食サービス業（19.5%）、医療・福祉（16.9%）、小売業（15.3%）が多い。男女を比べると、男性では製造業が多く、女性では医療・福祉が多いことが特徴的である。

第7に、転換先職種を見ると、男性では専門・技術職（27.8%）、技能・労務職（19.0%）、運輸・通信・保安職（12.7%）が多く、女性では事務職（30.9%）、専門・技術職（24.1%）、サービス職（資格不要）13.0%が多い。男女を比べると、男性では技能・労務職、運輸・通信・保安職が多く、女性では事務職が多いことが特徴的である。

第8に、転換先業種を見ると、男性では製造業（21.8%）、鉱業・建設業（11.8%）、運輸業（10.7%）が多く、女性では医療・福祉（29.0%）、小売業（13.2%）、製造業（11.1%）が

多い。男女を比べると、男性では製造業、鉱業・建設業、運輸業が多く、女性では医療・福祉、小売業が多いことが特徴的である。

第9に、転換先企業規模を見ると、男性では1000人以上が19.0%、100～999人が27.0%、99人以下が51.8%、女性では1000人以上が13.0%、100～999人が25.5%、99人以下が60.6%であり、女性の方が中小企業の割合が大きい。

(3) 転換時年齢別の集計

図表9-3-1には、転換時年齢別の集計も示してある。そのうち、30歳以上の正規転換の特徴を挙げると、以下のようになる⁶。

第1に、男女別内訳を見ると、女性が61.9%であり、合計における54.3%よりも多くなっている。

第2に、転換元職種を見ると、専門・技術職が24.2%、事務職が20.6%と多い。合計と比べると、専門・技術職の割合が大きく、サービス職（資格不要）の割合が小さくなっている。

第3に、転換元業種を見ると、医療・福祉が22.7%、製造業が13.9%、小売業が10.8%と多い。合計と比べると、医療・福祉の割合が大きく、飲食サービス業の割合が小さくなっている。

第4に、転換先職種を見ると、専門・技術職が29.4%、事務職が21.1%と多い。合計と比べると、専門・技術職の割合が一層大きくなっている。

第5に、転換先業種を見ると、医療・福祉が29.9%、製造業が11.9%と多い。合計と比べると、医療・福祉の割合が一層大きくなっている。

2. 転換前後の職種

図表9-3-2は、非正規雇用から正規雇用への転換前後の職種をクロス集計したものである（実数は章末を参照）。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、合計の集計を見ると、専門・技術職から専門・技術職への転換が13.0%、事務職から事務職への転換が9.2%、技能・労務職から技能・労務職への転換が5.5%、サービス職（資格不要）からサービス職（資格不要）への転換が5.3%と多くなっている。

第2に、男性のみの集計を見ると、専門・技術職から専門・技術職への転換が13.5%、技能・労務職から技能・労務職への転換が10.2%と多くなっている。他方、女性のみの集計を見ると、事務職から事務職への転換が16.5%、専門・技術職から専門・技術職への転換が12.5%、サービス職（資格不要）からサービス職（資格不要）への転換が6.5%、サービス職（資格不要）から事務職への転換が5.1%と多くなっている。男性の場合には、技能・労務職から技能・労務職への転換が多く、女性の場合には、事務職から事務職への転換、サービス職（資格不要）を転換元とする転換が多い。

⁶ 本研究全体としての「壮年」の定義は35～44歳であるが、ここでは十分なサンプルサイズが確保できるよう、30歳以上の正規転換を一括りにしている。

図表 9-3-2 転換前後の職種 (1)合計 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	13.0	0.4	1.3	0.8	0.4	0.3	1.0	0.3	0.3	0.5	0.1	0.0	18.1
②管理職	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
③事務職	3.3	0.4	9.2	1.6	0.3	0.4	0.3	0.0	0.1	1.0	0.6	0.0	17.1
④営業職	0.1	0.0	0.1	0.8	0.0	0.5	0.3	0.0	0.1	0.3	0.0	0.0	2.1
⑤販売職	1.0	0.1	2.5	1.3	2.9	0.3	0.6	0.1	0.8	1.0	0.6	0.1	11.3
⑥運輸・通信・保安職	0.8	0.1	0.5	0.5	0.4	1.0	0.3	0.0	0.3	0.3	0.0	0.0	4.0
⑦技能・労務職	2.0	0.4	0.5	1.1	0.4	1.4	5.5	0.1	0.4	0.8	0.3	0.0	12.8
⑧農・林・漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.4
⑨サービス職(資格要)	0.6	0.1	0.3	0.3	0.1	0.3	0.3	0.0	1.5	0.4	0.0	0.0	3.8
⑩サービス職(資格不要)	3.4	0.4	3.1	1.4	1.8	1.3	1.9	0.1	2.5	5.3	0.5	0.1	21.8
⑪その他	1.5	0.1	1.6	0.4	0.5	1.0	0.8	0.1	0.0	1.0	0.9	0.0	7.9
⑫無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.3
合計	25.8	2.1	19.1	8.1	6.7	6.4	11.0	0.9	5.9	10.6	3.0	0.4	100.0

図表 9-3-2 転換前後の職種 (2)男性 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	13.5	0.6	0.3	1.1	0.3	0.6	2.2	0.6	0.3	0.8	0.0	0.0	20.1
②管理職	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
③事務職	2.2	0.3	0.6	0.6	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	4.4
④営業職	0.3	0.0	0.0	0.8	0.0	1.1	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	2.8
⑤販売職	0.8	0.0	0.8	1.7	1.7	0.6	1.1	0.3	0.6	0.3	0.3	0.3	8.3
⑥運輸・通信・保安職	1.7	0.3	1.1	0.8	0.3	2.2	0.6	0.0	0.6	0.3	0.0	0.0	7.7
⑦技能・労務職	3.9	0.8	0.8	2.2	0.6	3.0	10.2	0.3	0.6	0.8	0.6	0.0	23.7
⑧農・林・漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
⑨サービス職(資格要)	0.6	0.3	0.0	0.3	0.0	0.6	0.3	0.0	1.7	0.6	0.0	0.0	4.1
⑩サービス職(資格不要)	3.0	0.6	0.8	1.1	1.1	1.7	2.8	0.3	2.5	3.9	0.3	0.0	17.9
⑪その他	1.9	0.3	0.8	0.8	0.6	2.2	1.4	0.0	0.0	0.6	1.4	0.0	9.9
⑫無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
合計	27.8	3.3	5.2	9.4	4.4	12.7	19.0	1.7	6.1	7.7	2.5	0.3	100.0

図表 9-3-2 転換前後の職種 (3)女性 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	12.5	0.2	2.1	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2	0.2	0.0	16.5
②管理職	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
③事務職	4.2	0.5	16.5	2.6	0.5	0.2	0.5	0.0	0.2	1.6	1.2	0.0	27.8
④営業職	0.0	0.0	0.2	0.7	0.0	0.0	0.2	0.0	0.2	0.2	0.0	0.0	1.6
⑤販売職	1.2	0.2	3.9	0.9	3.9	0.0	0.2	0.0	0.9	1.6	0.9	0.0	13.9
⑥運輸・通信・保安職	0.0	0.0	0.0	0.2	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.9
⑦技能・労務職	0.5	0.0	0.2	0.2	0.2	0.0	1.6	0.0	0.2	0.7	0.0	0.0	3.7
⑧農・林・漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2
⑨サービス職(資格要)	0.7	0.0	0.5	0.2	0.2	0.0	0.2	0.0	1.4	0.2	0.0	0.0	3.5
⑩サービス職(資格不要)	3.7	0.2	5.1	1.6	2.3	0.9	1.2	0.0	2.6	6.5	0.7	0.2	25.1
⑪その他	1.2	0.0	2.3	0.0	0.5	0.0	0.2	0.2	0.0	1.4	0.5	0.0	6.3
⑫無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2
合計	24.1	1.2	30.9	7.0	8.6	1.2	4.2	0.2	5.8	13.0	3.5	0.5	100.0

第3に、25歳未満のみの集計を見ると、サービス職(資格不要)からサービス職(資格不要)への転換が7.6%、事務職から事務職への転換が6.8%、技能・労務職から技能・労務職への転換が5.2%と多く、25~30歳未満のみの集計を見ると、専門・技術職から専門・技術職への転換が20.2%、事務職から事務職への転換が10.7%、技能・労務職から技能・労務職への転換が6.0%と多く、30歳以上のみの集計を見ると、専門・技術職から専門・技術職への転換が20.1%、事務職から事務職への転換が11.9%、技能・労務職から技能・労務職への転換が5.7%と多くなっている。年齢別の違いとしては、25歳未満ではサービス職(資格不

図表 9-3-2 転換前後の職種 (4) 25 歳未満 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	4.6	0.0	1.6	0.8	0.5	0.3	1.1	0.5	0.0	0.8	0.0	0.0	10.4
②管理職	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
③事務職	2.2	0.0	6.8	2.2	0.3	0.5	0.3	0.0	0.3	0.8	1.1	0.0	14.4
④営業職	0.0	0.0	0.3	0.5	0.0	0.0	0.3	0.0	0.3	0.3	0.0	0.0	1.6
⑤販売職	1.1	0.0	3.5	1.4	3.5	0.3	0.8	0.3	1.1	1.6	0.3	0.0	13.9
⑥運輸・通信・保安職	0.5	0.0	0.5	0.3	0.5	1.1	0.3	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	3.5
⑦技能・労務職	2.7	0.0	0.5	1.4	0.8	2.2	5.2	0.0	0.5	0.8	0.5	0.0	14.7
⑧農・林・漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
⑨サービス職(資格要)	0.3	0.0	0.3	0.3	0.0	0.3	0.3	0.0	1.1	0.3	0.0	0.0	2.7
⑩サービス職(資格不要)	4.1	0.8	3.3	1.6	3.8	0.8	3.0	0.3	3.3	7.6	0.8	0.0	29.4
⑪その他	2.7	0.3	1.4	0.3	0.3	1.4	0.5	0.0	0.0	0.8	0.5	0.0	8.2
⑫無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3
合計	18.5	1.4	18.3	8.7	9.8	7.1	11.7	1.1	6.8	13.1	3.3	0.3	100.0

図表 9-3-2 転換前後の職種 (5) 25～30 歳未満 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	20.2	0.4	0.9	0.4	0.4	0.4	1.7	0.0	0.4	0.4	0.0	0.0	25.3
②管理職	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③事務職	4.7	0.9	10.7	0.9	0.0	0.4	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	18.5
④営業職	0.4	0.0	0.0	0.9	0.0	0.9	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	3.0
⑤販売職	1.7	0.4	1.7	0.9	1.7	0.4	0.0	0.0	0.4	0.4	0.4	0.4	8.6
⑥運輸・通信・保安職	1.7	0.0	0.4	0.4	0.0	1.3	0.0	0.0	0.4	0.4	0.0	0.0	4.7
⑦技能・労務職	0.9	1.3	0.0	1.3	0.0	1.3	6.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	11.2
⑧農・林・漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.4	0.0	0.0	0.9
⑨サービス職(資格要)	0.4	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.9	0.4	0.0	0.0	3.0
⑩サービス職(資格不要)	3.9	0.0	2.6	0.9	0.0	1.7	1.7	0.0	2.6	3.4	0.4	0.0	17.2
⑪その他	0.4	0.0	2.1	0.4	0.9	0.0	1.3	0.0	0.0	1.3	1.3	0.0	7.7
⑫無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計	34.3	3.4	18.9	6.0	3.0	6.4	12.0	0.4	4.7	8.2	2.1	0.4	100.0

図表 9-3-2 転換前後の職種 (6) 30 歳以上 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	20.1	1.0	1.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.5	0.0	24.2
②管理職	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③事務職	3.6	0.5	11.9	1.5	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1	0.5	0.0	20.6
④営業職	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1
⑤販売職	0.0	0.0	1.5	1.5	3.1	0.0	1.0	0.0	0.5	0.5	1.5	0.0	9.8
⑥運輸・通信・保安職	0.0	0.5	0.5	1.0	0.5	0.5	0.5	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	4.1
⑦技能・労務職	2.1	0.0	1.0	0.5	0.0	0.0	5.7	0.5	0.5	1.0	0.0	0.0	11.3
⑧農・林・漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑨サービス職(資格要)	1.5	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	0.0	0.0	3.1	0.5	0.0	0.0	6.7
⑩サービス職(資格不要)	1.5	0.0	3.6	1.5	0.0	1.5	0.0	0.0	1.0	3.1	0.0	0.5	12.9
⑪その他	0.5	0.0	1.5	0.5	0.5	1.5	0.5	0.5	0.0	1.0	1.0	0.0	7.7
⑫無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
合計	29.4	2.1	21.1	9.3	5.2	5.2	8.2	1.0	5.7	8.8	3.6	0.5	100.0

要) からサービス職 (資格不要) への転換が多いが、年齢が高くなると専門・技術職から専門・技術職への転換が多くなることが挙げられる。

3. 転換前後の業種

図表 9-3-3 は、非正規雇用から正規雇用への転換前後の業種をクロス集計したものである (実数は章末を参照)。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、合計の集計を見ると、医療・福祉から医療・福祉への転換が 9.3%、製造業から製造業への転換が 8.3%と多くなっている。

図表 9-3-3 転換前後の業種 (1) 合計 (全体%)

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
②鉱業・建設業	0.1	2.5	0.5	0.3	0.1	0.0	0.1	0.5	0.4	0.1	0.1	0.9	0.0	5.7
③製造業	0.0	1.1	8.3	0.3	1.4	0.1	1.0	0.6	0.9	0.4	0.3	1.5	0.0	15.9
④情報通信業	0.0	0.6	0.4	1.5	0.4	0.1	0.8	0.0	0.1	0.3	0.1	1.0	0.0	5.3
⑤運輸業	0.0	0.5	0.3	0.1	1.0	0.1	0.5	0.5	0.1	0.0	0.1	0.3	0.0	3.5
⑥金融・保険業	0.0	0.0	0.1	0.3	0.0	0.8	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	1.6
⑦小売業	0.0	0.6	1.4	0.5	0.5	0.4	4.5	0.9	1.8	0.6	0.4	1.8	0.0	13.4
⑧飲食サービス業	0.4	0.8	2.0	0.6	0.8	0.8	2.3	4.7	2.5	0.3	0.5	2.3	0.1	17.9
⑨医療・福祉	0.1	0.3	0.1	0.0	0.1	0.1	0.3	0.4	9.3	0.0	0.3	0.5	0.1	11.6
⑩教育・学習支援業	0.0	0.0	0.3	0.3	0.0	0.1	0.3	0.0	1.3	1.4	0.4	0.9	0.0	4.8
⑪公務	0.3	0.4	0.1	0.0	0.0	0.3	0.4	0.3	0.3	0.4	0.6	1.0	0.0	3.9
⑫その他	0.1	1.3	2.5	0.4	1.0	0.1	1.0	0.5	1.8	0.1	0.6	6.0	0.3	15.7
⑬無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.3
合計	1.1	8.2	16.0	4.2	5.4	2.9	11.2	8.3	18.8	3.5	3.4	16.4	0.6	100.0

第2に、男性のみの集計を見ると、製造業から製造業への転換が13.5%、飲食サービス業から飲食サービス業への転換が5.0%と多くなっている。他方、女性のみの集計を見ると、医療・福祉から医療・福祉への転換が14.2%、小売業から小売業への転換が5.8%と多くなっている。男性の場合には、製造業から製造業への転換が多く、女性の場合には、医療・福祉から医療・福祉への転換が多い。

図表 9-3-3 転換前後の業種 (2) 男性 (全体%)

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8
②鉱業・建設業	0.3	4.7	1.1	0.3	0.3	0.0	0.3	0.6	0.3	0.3	0.3	1.1	0.0	9.4
③製造業	0.0	2.5	13.5	0.6	2.8	0.0	0.8	0.6	0.0	0.3	0.6	1.4	0.0	22.9
④情報通信業	0.0	0.3	0.8	2.5	0.6	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	6.1
⑤運輸業	0.0	0.8	0.6	0.3	2.2	0.3	0.3	0.8	0.3	0.0	0.3	0.3	0.0	6.1
⑥金融・保険業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑦小売業	0.0	0.6	1.4	0.3	1.1	0.3	3.0	0.8	0.3	1.1	0.8	1.4	0.0	11.0
⑧飲食サービス業	0.8	1.4	1.9	1.1	1.1	0.3	1.7	5.0	0.8	0.0	1.1	0.8	0.0	16.0
⑨医療・福祉	0.3	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.3	0.3	3.6	0.0	0.3	0.3	0.0	5.2
⑩教育・学習支援業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.3	1.9	0.6	1.1	0.0	4.4
⑪公務	0.6	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	1.1	0.6	0.0	3.0
⑫その他	0.0	0.8	2.5	0.6	2.2	0.0	0.3	0.8	1.1	0.0	0.8	5.5	0.3	14.9
⑬無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
合計	2.2	11.8	21.8	5.5	10.7	0.8	8.8	8.8	6.6	3.6	5.8	13.2	0.3	100.0

図表 9-3-3 転換前後の業種 (3) 女性 (全体%)

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
②鉱業・建設業	0.0	0.7	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.0	0.0	0.7	0.0	2.6
③製造業	0.0	0.0	3.9	0.0	0.2	0.2	1.2	0.7	1.6	0.5	0.0	1.6	0.0	10.0
④情報通信業	0.0	0.9	0.0	0.7	0.2	0.2	0.5	0.0	0.2	0.5	0.2	1.2	0.0	4.6
⑤運輸業	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	1.4
⑥金融・保険業	0.0	0.0	0.2	0.5	0.0	1.4	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.5	0.0	3.0
⑦小売業	0.0	0.7	1.4	0.7	0.0	0.5	5.8	0.9	3.0	0.2	0.0	2.1	0.0	15.3
⑧飲食サービス業	0.0	0.2	2.1	0.2	0.5	1.2	2.8	4.4	3.9	0.5	0.0	3.5	0.2	19.5
⑨医療・福祉	0.0	0.5	0.2	0.0	0.0	0.2	0.2	0.5	14.2	0.0	0.2	0.7	0.2	16.9
⑩教育・学習支援業	0.0	0.0	0.5	0.5	0.0	0.2	0.0	0.0	2.1	0.9	0.2	0.7	0.0	5.1
⑪公務	0.0	0.2	0.2	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	0.5	0.7	0.2	1.4	0.0	4.6
⑫その他	0.2	1.6	2.6	0.2	0.0	0.2	1.6	0.2	2.3	0.2	0.5	6.5	0.2	16.5
⑬無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2
合計	0.2	5.1	11.1	3.0	0.9	4.6	13.2	7.9	29.0	3.5	1.4	19.0	0.9	100.0

第3に、25歳未満のみの集計を見ると、製造業から製造業への転換が7.1%、飲食サービス業から飲食サービス業への転換が6.8%、小売業から小売業への転換が6.0%と多く、25～30歳未満のみの集計を見ると、製造業から製造業への転換が11.2%、医療・福祉から医療・福祉への転換が8.6%と多く、30歳以上のみの集計を見ると、医療・福祉から医療・福祉への転換が20.1%、製造業から製造業への転換が7.2%と多くなっている。年齢別の違いとしては、25歳未満では小売業、飲食サービス業の中での転換が多いが、30歳以上では医療・福祉の中での転換が多いことが挙げられる。

図表 9-3-3 転換前後の業種 (4) 25歳未満 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
②鉱業・建設業	0.0	2.5	0.8	0.3	0.3	0.0	0.0	0.3	0.5	0.3	0.3	1.1	0.0	6.3
③製造業	0.0	1.6	7.1	0.3	1.6	0.3	1.4	0.5	1.1	0.0	0.5	1.4	0.0	15.8
④情報通信業	0.0	0.5	0.0	0.3	0.3	0.3	0.8	0.0	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	2.7
⑤運輸業	0.0	0.3	0.5	0.3	1.1	0.3	0.5	0.3	0.0	0.0	0.3	0.3	0.0	3.8
⑥金融・保険業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
⑦小売業	0.0	0.8	1.9	0.5	0.8	0.3	6.0	1.4	1.6	0.5	0.5	1.6	0.0	16.1
⑧飲食サービス業	0.5	1.1	2.5	0.8	0.3	0.5	4.6	6.8	3.3	0.3	0.8	3.5	0.0	25.1
⑨医療・福祉	0.0	0.5	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	4.1	0.0	0.5	0.3	0.0	6.0
⑩教育・学習支援業	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.3	0.0	0.0	0.5	0.5	0.0	0.8	0.0	2.7
⑪公務	0.3	0.5	0.3	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	0.3	0.0	0.8	1.9	0.0	5.7
⑫その他	0.0	1.6	2.2	0.0	1.4	0.0	1.1	0.8	1.1	0.0	0.8	5.2	0.0	14.2
⑬無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.5
合計	0.8	9.8	15.5	3.0	6.0	2.7	15.3	10.9	13.1	1.9	4.6	16.1	0.3	100.0

図表 9-3-3 転換前後の業種 (5) 25～30歳未満 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9
②鉱業・建設業	0.0	2.1	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	4.3
③製造業	0.0	0.9	11.2	0.0	1.7	0.0	0.4	0.9	0.4	0.9	0.0	1.3	0.0	17.6
④情報通信業	0.0	0.4	0.9	2.6	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	0.4	0.0	1.7	0.0	7.3
⑤運輸業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0	0.4	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7
⑥金融・保険業	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0	0.9	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	2.6
⑦小売業	0.0	0.4	1.3	0.9	0.4	0.4	3.0	0.4	2.6	0.0	0.4	1.3	0.0	11.2
⑧飲食サービス業	0.4	0.4	3.0	0.9	1.3	0.9	0.4	3.9	2.1	0.0	0.4	0.9	0.0	14.6
⑨医療・福祉	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	8.6	0.0	0.0	0.9	0.4	11.2
⑩教育・学習支援業	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	1.7	2.6	0.9	1.3	0.0	7.7
⑪公務	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	1.3	0.9	0.0	0.0	3.4
⑫その他	0.4	0.9	2.6	1.3	0.9	0.0	0.4	0.0	1.7	0.4	0.4	7.7	0.9	17.6
⑬無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計	2.1	5.6	20.2	6.9	5.2	2.1	6.9	6.9	18.5	5.6	3.0	15.9	1.3	100.0

図表 9-3-3 転換前後の業種 (6) 30歳以上 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
②鉱業・建設業	0.5	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	0.0	0.0	1.0	0.0	6.2
③製造業	0.0	0.5	7.2	0.5	0.5	0.0	1.0	0.5	1.0	0.5	0.0	2.1	0.0	13.9
④情報通信業	0.0	1.0	0.5	2.6	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	2.1	0.0	7.7
⑤運輸業	0.0	1.5	0.0	0.0	1.0	0.0	0.5	1.5	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	5.2
⑥金融・保険業	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	2.6
⑦小売業	0.0	0.5	0.5	0.0	0.0	0.5	3.6	0.5	1.0	1.5	0.0	2.6	0.0	10.8
⑧飲食サービス業	0.0	0.5	0.0	0.0	1.0	1.0	0.0	1.5	1.5	0.5	0.0	1.5	0.5	8.2
⑨医療・福祉	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	1.0	0.0	20.1	0.0	0.0	0.5	0.0	22.7
⑩教育・学習支援業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	2.1	1.5	0.5	0.5	0.0	5.2
⑪公務	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.5	0.0	1.0
⑫その他	0.0	1.0	3.1	0.0	0.5	0.5	1.5	0.5	3.1	0.0	0.5	5.7	0.0	16.5
⑬無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計	0.5	8.2	11.9	3.1	4.6	4.1	8.8	5.2	29.9	4.1	1.5	17.5	0.5	100.0

4. 転換前後の企業規模

図表 9-3-4 は、非正規雇用から正規雇用への転換前後の企業規模をクロス集計したものである（実数は章末を参照）。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、合計をみると、99 人以下から 99 人以下への転換が 33.0%と多い。また、企業規模の上方移動を伴った転換よりも、下方移動を伴った転換の方が多い。

第 2 に、男女別、年齢別に見ても同様であり、いずれにおいても 99 人以下から 99 人以下への転換が 3 割前後を占めている。また、いずれにおいても企業規模の上方移動を伴った転換よりも、下方移動を伴った転換の方が多い。

図表 9-3-4 転換前後の企業規模（全体%）

(1) 合計

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	5.5	5.3	7.7	0.1	0.1	18.8
②100～999人	4.3	10.2	13.7	0.0	0.0	28.2
③99人以下	5.4	10.3	33.0	0.5	0.1	49.4
④官公庁	0.4	0.4	1.5	0.5	0.0	2.8
⑤無回答	0.1	0.0	0.6	0.0	0.1	0.9
合計	15.7	26.2	56.5	1.1	0.4	100.0

(2) 男性

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	6.6	5.5	5.8	0.3	0.0	18.2
②100～999人	5.2	11.0	13.8	0.0	0.0	30.0
③99人以下	6.9	9.9	31.4	1.1	0.0	49.3
④官公庁	0.3	0.6	0.3	0.8	0.0	1.9
⑤無回答	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.6
合計	19.0	27.0	51.8	2.2	0.0	100.0

(3) 女性

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	4.6	5.1	9.3	0.0	0.2	19.3
②100～999人	3.5	9.5	13.7	0.0	0.0	26.7
③99人以下	4.2	10.7	34.3	0.0	0.2	49.4
④官公庁	0.5	0.2	2.6	0.2	0.0	3.5
⑤無回答	0.2	0.0	0.7	0.0	0.2	1.2
合計	13.0	25.5	60.6	0.2	0.7	100.0

(4) 25 歳未満

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	5.2	3.5	6.3	0.3	0.0	15.3
②100～999人	3.3	8.7	14.2	0.0	0.0	26.2
③99人以下	6.0	10.4	36.5	0.8	0.3	54.0
④官公庁	0.5	0.5	2.2	0.5	0.0	3.8
⑤無回答	0.3	0.0	0.3	0.0	0.3	0.8
合計	15.3	23.2	59.4	1.6	0.5	100.0

(5) 25～30 歳未満

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	7.7	4.7	9.9	0.0	0.4	22.7
②100～999人	3.9	10.3	14.6	0.0	0.0	28.8
③99人以下	5.2	10.3	29.2	0.4	0.0	45.1
④官公庁	0.4	0.4	1.3	0.4	0.0	2.6
⑤無回答	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0	0.9
合計	17.2	25.8	55.8	0.9	0.4	100.0

(6) 30 歳以上

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	3.6	9.3	7.7	0.0	0.0	20.6
②100～999人	6.7	12.9	11.9	0.0	0.0	31.4
③99人以下	4.6	10.3	30.9	0.0	0.0	45.9
④官公庁	0.0	0.0	0.5	0.5	0.0	1.0
⑤無回答	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	1.0
合計	14.9	32.5	52.1	0.5	0.0	100.0

第 4 節 小括

本章では、非正規雇用から正規雇用への転換の発生確率、転換元および転換先の職種、業種、企業規模の内訳などを、男女別や年齢別に集計してきた。それらから、壮年期の正規転換の特徴として、以下のことが指摘できる。

第 1 に、年齢が高い時点で非正規雇用であった者ほど、その後の正規転換確率は低くなる。このことは、男性に限定しても、女性に限定しても、調査時点で未婚である女性に限定してもあてはまる。

第2に、年齢が高い時点での正規転換の場合、職種は、転換元、転換先ともに専門・技術職が多く、業種は、転換元、転換先ともに医療・福祉が多い。他方、年齢が若い時点での正規転換の場合、サービス職（資格不要）や飲食サービス業からの転換も多い。

第3に、転換元の職種と転換先の職種、転換元の業種と転換先の業種をクロスさせて見ても同様であり、年齢が高い時点での正規転換の場合、専門・技術職から専門・技術職への転換、医療・福祉から医療・福祉への転換が多くなっている。

第4に、非正規雇用から正規雇用への転換は、99人以下の企業規模の中で起こることが多く、また、企業規模の下方移動を伴うことも多い。この傾向は、年齢が若い時点での正規転換でも、年齢が高い時点での正規転換でも同様に見受けられる。

図表 9-3-2 転換前後の職種 (1) 合計 (実数)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	103	3	10	6	3	2	8	2	2	4	1	0	144
②管理職	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
③事務職	26	3	73	13	2	3	2	0	1	8	5	0	136
④営業職	1	0	1	6	0	4	2	0	1	2	0	0	17
⑤販売職	8	1	20	10	23	2	5	1	6	8	5	1	90
⑥運輸・通信・保安職	6	1	4	4	3	8	2	0	2	2	0	0	32
⑦技能・労務職	16	3	4	9	3	11	44	1	3	6	2	0	102
⑧農・林・漁業	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	3
⑨サービス職(資格要)	5	1	2	2	1	2	2	0	12	3	0	0	30
⑩サービス職(資格不要)	27	3	25	11	14	10	15	1	20	42	4	1	173
⑪その他	12	1	13	3	4	8	6	1	0	8	7	0	63
⑫無回答	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
合計	205	17	152	64	53	51	87	7	47	84	24	3	794

図表 9-3-2 転換前後の職種 (2) 男性 (実数)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	49	2	1	4	1	2	8	2	1	3	0	0	73
②管理職	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
③事務職	8	1	2	2	0	2	0	0	0	1	0	0	16
④営業職	1	0	0	3	0	4	1	0	0	1	0	0	10
⑤販売職	3	0	3	6	6	2	4	1	2	1	1	1	30
⑥運輸・通信・保安職	6	1	4	3	1	8	2	0	2	1	0	0	28
⑦技能・労務職	14	3	3	8	2	11	37	1	2	3	2	0	86
⑧農・林・漁業	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
⑨サービス職(資格要)	2	1	0	1	0	2	1	0	6	2	0	0	15
⑩サービス職(資格不要)	11	2	3	4	4	6	10	1	9	14	1	0	65
⑪その他	7	1	3	3	2	8	5	0	0	2	5	0	36
⑫無回答	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
合計	101	12	19	34	16	46	69	6	22	28	9	1	363

図表 9-3-2 転換前後の職種 (3) 女性 (実数)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	54	1	9	2	2	0	0	0	1	1	1	0	71
②管理職	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
③事務職	18	2	71	11	2	1	2	0	1	7	5	0	120
④営業職	0	0	1	3	0	0	1	0	1	1	0	0	7
⑤販売職	5	1	17	4	17	0	1	0	4	7	4	0	60
⑥運輸・通信・保安職	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	4
⑦技能・労務職	2	0	1	1	1	0	7	0	1	3	0	0	16
⑧農・林・漁業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
⑨サービス職(資格要)	3	0	2	1	1	0	1	0	6	1	0	0	15
⑩サービス職(資格不要)	16	1	22	7	10	4	5	0	11	28	3	1	108
⑪その他	5	0	10	0	2	0	1	1	0	6	2	0	27
⑫無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
合計	104	5	133	30	37	5	18	1	25	56	15	2	431

図表 9-3-2 転換前後の職種 (4) 25歳未満 (実数)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	17	0	6	3	2	1	4	2	0	3	0	0	38
②管理職	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
③事務職	8	0	25	8	1	2	1	0	1	3	4	0	53
④営業職	0	0	1	2	0	0	1	0	1	1	0	0	6
⑤販売職	4	0	13	5	13	1	3	1	4	6	1	0	51
⑥運輸・通信・保安職	2	0	2	1	2	4	1	0	1	0	0	0	13
⑦技能・労務職	10	0	2	5	3	8	19	0	2	3	2	0	54
⑧農・林・漁業	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
⑨サービス職(資格要)	1	0	1	1	0	1	1	0	4	1	0	0	10
⑩サービス職(資格不要)	15	3	12	6	14	3	11	1	12	28	3	0	108
⑪その他	10	1	5	1	1	5	2	0	0	3	2	0	30
⑫無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
合計	68	5	67	32	36	26	43	4	25	48	12	1	367

図表 9-3-2 転換前後の職種 (5) 25~30 歳未満 (実数)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	47	1	2	1	1	1	4	0	1	1	0	0	59
②管理職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
③事務職	11	2	25	2	0	1	1	0	0	1	0	0	43
④営業職	1	0	0	2	0	2	1	0	0	1	0	0	7
⑤販売職	4	1	4	2	4	1	0	0	1	1	1	1	20
⑥運輸・通信・保安職	4	0	1	1	0	3	0	0	1	1	0	0	11
⑦技能・労務職	2	3	0	3	0	3	14	0	0	1	0	0	26
⑧農・林・漁業	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2
⑨サービス職(資格要)	1	1	1	0	0	0	1	0	2	1	0	0	7
⑩サービス職(資格不要)	9	0	6	2	0	4	4	0	6	8	1	0	40
⑪その他	1	0	5	1	2	0	3	0	0	3	3	0	18
⑫無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	80	8	44	14	7	15	28	1	11	19	5	1	233

図表 9-3-2 転換前後の職種 (6) 30 歳以上 (実数)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	39	2	2	2	0	0	0	0	1	0	1	0	47
②管理職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
③事務職	7	1	23	3	1	0	0	0	0	4	1	0	40
④営業職	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	4
⑤販売職	0	0	3	3	6	0	2	0	1	1	3	0	19
⑥運輸・通信・保安職	0	1	1	2	1	1	1	0	0	1	0	0	8
⑦技能・労務職	4	0	2	1	0	0	11	1	1	2	0	0	22
⑧農・林・漁業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑨サービス職(資格要)	3	0	0	1	1	1	0	0	6	1	0	0	13
⑩サービス職(資格不要)	3	0	7	3	0	3	0	0	2	6	0	1	25
⑪その他	1	0	3	1	1	3	1	1	0	2	2	0	15
⑫無回答	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
合計	57	4	41	18	10	10	16	2	11	17	7	1	194

図表 9-3-3 転換前後の業種 (1) 合計 (実数)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	4
②鉱業・建設業	1	20	4	2	1	0	1	4	3	1	1	7	0	45
③製造業	0	9	66	2	11	1	8	5	7	3	2	12	0	126
④情報通信業	0	5	3	12	3	1	6	0	1	2	1	8	0	42
⑤運輸業	0	4	2	1	8	1	4	4	1	0	1	2	0	28
⑥金融・保険業	0	0	1	2	0	6	0	0	2	0	0	2	0	13
⑦小売業	0	5	11	4	4	3	36	7	14	5	3	14	0	106
⑧飲食サービス業	3	6	16	5	6	6	18	37	20	2	4	18	1	142
⑨医療・福祉	1	2	1	0	1	1	2	3	74	0	2	4	1	92
⑩教育・学習支援業	0	0	2	2	0	1	2	0	10	11	3	7	0	38
⑪公務	2	3	1	0	0	2	3	2	2	3	5	8	0	31
⑫その他	1	10	20	3	8	1	8	4	14	1	5	48	2	125
⑬無回答	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2
合計	9	65	127	33	43	23	89	66	149	28	27	130	5	794

図表 9-3-3 転換前後の業種 (2) 男性 (実数)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3
②鉱業・建設業	1	17	4	1	1	0	1	2	1	1	1	4	0	34
③製造業	0	9	49	2	10	0	3	2	0	1	2	5	0	83
④情報通信業	0	1	3	9	2	0	4	0	0	0	0	3	0	22
⑤運輸業	0	3	2	1	8	1	1	3	1	0	1	1	0	22
⑥金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑦小売業	0	2	5	1	4	1	11	3	1	4	3	5	0	40
⑧飲食サービス業	3	5	7	4	4	1	6	18	3	0	4	3	0	58
⑨医療・福祉	1	0	0	0	1	0	1	1	13	0	1	1	0	19
⑩教育・学習支援業	0	0	0	0	0	0	2	0	1	7	2	4	0	16
⑪公務	2	2	0	0	0	0	1	0	0	0	4	2	0	11
⑫その他	0	3	9	2	8	0	1	3	4	0	3	20	1	54
⑬無回答	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
合計	8	43	79	20	39	3	32	32	24	13	21	48	1	363

図表 9-3-3 転換前後の業種 (3) 女性 (実数)

転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
②鉱業・建設業	0	3	0	1	0	0	0	2	2	0	0	3	0	11
③製造業	0	0	17	0	1	1	5	3	7	2	0	7	0	43
④情報通信業	0	4	0	3	1	1	2	0	1	2	1	5	0	20
⑤運輸業	0	1	0	0	0	0	3	1	0	0	0	1	0	6
⑥金融・保険業	0	0	1	2	0	6	0	0	2	0	0	2	0	13
⑦小売業	0	3	6	3	0	2	25	4	13	1	0	9	0	66
⑧飲食サービス業	0	1	9	1	2	5	12	19	17	2	0	15	1	84
⑨医療・福祉	0	2	1	0	0	1	1	2	61	0	1	3	1	73
⑩教育・学習支援業	0	0	2	2	0	1	0	0	9	4	1	3	0	22
⑪公務	0	1	1	0	0	2	2	2	2	3	1	6	0	20
⑫その他	1	7	11	1	0	1	7	1	10	1	2	28	1	71
⑬無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
合計	1	22	48	13	4	20	57	34	125	15	6	82	4	431

図表 9-3-3 転換前後の業種 (4) 25 歳未満 (実数)

転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
②鉱業・建設業	0	9	3	1	1	0	0	1	2	1	1	4	0	23
③製造業	0	6	26	1	6	1	5	2	4	0	2	5	0	58
④情報通信業	0	2	0	1	1	1	3	0	1	1	0	0	0	10
⑤運輸業	0	1	2	1	4	1	2	1	0	0	1	1	0	14
⑥金融・保険業	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2
⑦小売業	0	3	7	2	3	1	22	5	6	2	2	6	0	59
⑧飲食サービス業	2	4	9	3	1	2	17	25	12	1	3	13	0	92
⑨医療・福祉	0	2	1	0	0	0	0	1	15	0	2	1	0	22
⑩教育・学習支援業	0	0	0	2	0	1	0	0	2	2	0	3	0	10
⑪公務	1	2	1	0	0	2	2	2	1	0	3	7	0	21
⑫その他	0	6	8	0	5	0	4	3	4	0	3	19	0	52
⑬無回答	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2
合計	3	36	57	11	22	10	56	40	48	7	17	59	1	367

図表 9-3-3 転換前後の業種 (5) 25~30 歳未満 (実数)

転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
②鉱業・建設業	0	5	1	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	10
③製造業	0	2	26	0	4	0	1	2	1	2	0	3	0	41
④情報通信業	0	1	2	6	0	0	3	0	0	1	0	4	0	17
⑤運輸業	0	0	0	0	2	0	1	0	1	0	0	0	0	4
⑥金融・保険業	0	0	0	2	0	2	0	0	1	0	0	1	0	6
⑦小売業	0	1	3	2	1	1	7	1	6	0	1	3	0	26
⑧飲食サービス業	1	1	7	2	3	2	1	9	5	0	1	2	0	34
⑨医療・福祉	1	0	0	0	0	0	0	2	20	0	0	2	1	26
⑩教育・学習支援業	0	0	2	0	0	0	1	0	4	6	2	3	0	18
⑪公務	1	1	0	0	0	0	1	0	0	3	2	0	0	8
⑫その他	1	2	6	3	2	0	1	0	4	1	1	18	2	41
⑬無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	5	13	47	16	12	5	16	16	43	13	7	37	3	233

図表 9-3-3 転換前後の業種 (6) 30 歳以上 (実数)

転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業														
②鉱業・建設業	1	6	0	0	0	0	1	1	1	0	0	2	0	12
③製造業	0	1	14	1	1	0	2	1	2	1	0	4	0	27
④情報通信業	0	2	1	5	2	0	0	0	0	0	1	4	0	15
⑤運輸業	0	3	0	0	2	0	1	3	0	0	0	1	0	10
⑥金融・保険業	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	1	0	5
⑦小売業	0	1	1	0	0	1	7	1	2	3	0	5	0	21
⑧飲食サービス業	0	1	0	0	2	2	0	3	3	1	0	3	1	16
⑨医療・福祉	0	0	0	0	1	1	2	0	39	0	0	1	0	44
⑩教育・学習支援業	0	0	0	0	0	0	1	0	4	3	1	1	0	10
⑪公務	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2
⑫その他	0	2	6	0	1	1	3	1	6	0	1	11	0	32
⑬無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	1	16	23	6	9	8	17	10	58	8	3	34	1	194

図表 9-3-4 転換前後の企業規模（実数）

(1) 合計

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	44	42	61	1	1	149
②100～999人	34	81	109	0	0	224
③99人以下	43	82	262	4	1	392
④官公庁	3	3	12	4	0	22
⑤無回答	1	0	5	0	1	7
合計	125	208	449	9	3	794

(2) 男性

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	24	20	21	1	0	66
②100～999人	19	40	50	0	0	109
③99人以下	25	36	114	4	0	179
④官公庁	1	2	1	3	0	7
⑤無回答	0	0	2	0	0	2
合計	69	98	188	8	0	363

(3) 女性

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	20	22	40	0	1	83
②100～999人	15	41	59	0	0	115
③99人以下	18	46	148	0	1	213
④官公庁	2	1	11	1	0	15
⑤無回答	1	0	3	0	1	5
合計	56	110	261	1	3	431

(4) 25歳未満

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	19	13	23	1	0	56
②100～999人	12	32	52	0	0	96
③99人以下	22	38	134	3	1	198
④官公庁	2	2	8	2	0	14
⑤無回答	1	0	1	0	1	3
合計	56	85	218	6	2	367

(5) 25～30歳未満

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	18	11	23	0	1	53
②100～999人	9	24	34	0	0	67
③99人以下	12	24	68	1	0	105
④官公庁	1	1	3	1	0	6
⑤無回答	0	0	2	0	0	2
合計	40	60	130	2	1	233

(6) 30歳以上

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	7	18	15	0	0	40
②100～999人	13	25	23	0	0	61
③99人以下	9	20	60	0	0	89
④官公庁	0	0	1	1	0	2
⑤無回答	0	0	2	0	0	2
合計	29	63	101	1	0	194

第10章 非正規雇用から正規雇用への移行 —内部登用と転職の比較—

第1節 はじめに

1990年代以降、長期的な景気低迷やグローバル化、リスク化が進む労働市場に対応するために、多くの企業が非正規雇用者比率を高めている。90年代以前に非正規雇用者として働いていた人々の大多数は、既婚女性や学生など、安定した収入源を他の家族構成員に持つ人々であったため、それを問題視する向きも少なかった。しかし、非正規比率の高まりに伴い、安定的な収入源を他に持たない非正規雇用者の数も増加し、特に非自発的に非正規雇用に就かざるを得ない若年層の問題が社会的に採り上げられるようになった。周知の通り、正規雇用者と非正規雇用者との間には収入や福利厚生、職業能力育成の機会、雇用の安定性といった面で格差があり、後者は前者に比べて、低収入、限定的な訓練機会、不安定な状況下で働いている。さらに、労働市場二重構造論によれば、両者の間には移動障壁が存在し、正規雇用から非正規雇用への移行は比較的容易だが、非正規から正規への移行は非常に難しい（酒井・樋口 2005, 太郎丸 2009）。その結果、非正規雇用から抜け出せないことによる貧困の固定化が大きな問題となっている。では、このような状況下にある我が国の労働市場において、不安定雇用による貧困のサイクルを断ち切り、安定的な生活環境をもたらす上位階層への移動機会がどの程度あるのだろうか。この点を明らかにするためには、非正規雇用から正規雇用への移行を規定する労働需要側と供給側の両要因を解明することが肝要である。

これまでにも、量的、質的¹双方の側面から、正規化の現状や規定要因等を明らかにする研究が行われてきた。しかし、その多くは非正規から正規に移行する人としめない人の違いのみに焦点が当てられており、正規雇用へと至るルートまでは考慮されていない。正規化のルートには、外部労働市場を介したものと内部労働市場における登用との2パターンがあるが、両者を区別し、それぞれを規定する要因を解明することで、労働市場にどの程度上方移動の機会が構造的に存在しているかを、より詳細に論じることが可能になるだろう。また、2つのパターンを区別した先行研究も数点あるが、それらはランダムサンプリングによって収集されたデータが用いられておらず、且つ調査時点の職と前職のみを分析の対象としたものであり、労働者の一定期間の職歴が考慮されているわけではない。そこで本研究は、ランダムサンプリングを採用したデータを用い、労働者の職歴を踏まえながら、非正規雇用者として継続的に働き続けている者と転職によって非正規から正規へと移行した者、内部登用によって正規雇用者へと転換した者の三者間の違いに関して、労働需要側、供給側双方の要因がどのように影響しているかを明らかにする。

構成は次の通りである。第2節では、関連する先行研究をレビューし、本研究の特徴を述

¹ 正規化に関する質的研究として、渡辺（2009）は、ヒアリング事例から、内部労働市場における正社員登用の制度化パターンを4つの類型にまとめている。

べる。第3節では、分析に用いるデータと変数について説明する。第4節では、クロス集計表及び多変量解析によって、正規化の規定要因や転職による正規化と内部登用による正規化の違いを分析する。最後に第5節で結果の要点をまとめ、考察を行う。

第2節 先行研究

正規化の規定要因を計量的に分析した先行研究として、玄田（2008）、小杉（2009）、相澤・山田（2006）、山本（2011）、堀田（2010）などが挙げられる。玄田（2008）は、2002年の就業構造基本調査を用いて、前職で非正規雇用者として働いていた人が正規雇用者に移行する要因を分析している。その結果、労働需要の高さが正規雇用者への移行に有意に働いていることを明らかにした。具体的には、前職において医療・福祉分野で働いていた非正規雇用者は、他の業種に比べて、次の職で正規雇用者へと移りやすい。このように、前職の業種によって正規雇用者への移行確率が異なる点は、2007年の就業構造基本調査特別集計を分析した小杉（2009）でも指摘されている。小杉の分析では、前職が建設業、卸売・小売業、医療・福祉の企業・団体に働いていた非正規雇用者は、製造業の企業で働いていた人よりも、正規へと移行しやすい。また、職種に注目すると、専門・技術職、サービス職、運輸・通信職として働いていた人の正規雇用転換率は、生産工程・労務作業員として働いていた人よりも高い。さらに、この2点の研究に加え、相澤・山田（2006）や山本（2011）において、学歴が高い人ほど正規化しやすいことが指摘されている²。以上の結果は、専門的スキルや知識が高い人材ほど労働需要が高く、それが正規雇用者への転換確率を高めているものと捉えられている³。

労働需要の高さとともに正規化に大きく影響すると考えられているのが、移行のタイミング、すなわち非正規雇用者として働いた年数や移行年齢である。相澤・山田（2006）は、非常用労働者としての勤続年数が長い人ほど常用労働者に移動しにくいことを明らかにしている。同様の指摘は、フリーターから正社員への離脱を分析した上西（2002）や堀（2007）にも見られる。これは、勤続年数が長くなるにつれて、移動に伴う人的資本、特に企業特殊的人的資本の損失が大きくなるため、自発的に移動する人が少なくなるためだとされている。したがって、年齢が高い人が担うポストは自発的な移動率が低いため、空席になりにくい。さらに、企業・団体の中には、それが明示されたものではなかったとしても、採用における年齢制限を設けている所もある。これらの要因が、一定以上の年齢の人々が移動することを困難なものにしていると想定される。

² 相澤・山田（2006）は、1982年から1992年までの5時点の就業構造基本調査データを用い、非常用労働者から常用労働者への移行を規定する要因について分析している。山本（2011）は、2008年の「働くことと学ぶことについての調査」データを用い、離学後の初職が非正規雇用である者に分析対象を限定した上で、正規化の規定要因を分析している。

³ 玄田（2008）では、失業率の低い地域ほど非正規から正規に移行していることも明らかにしている。この結果も、労働需要の高さが正規移行確率に正の影響を与える事を示すものである。

それに対して、小杉（2009）は同一企業での勤続年数が正規化にプラスに作用すると指摘する。小杉の分析によれば、非正規雇用者として働いていた前職の勤続年数が2年未満だった人よりも、5年以上10年未満の人の方が正規化しやすい。さらにこの研究では、年齢と前職勤続年数との相互作用が確認されている。24歳以下の場合には非正規雇用時の継続就業が評価され正規雇用への転換に結びつくが、25～29歳では勤続年数の効果がなく、30歳以上になるとむしろ長期勤続者の方が正規化しにくい。

一方で、玄田（2008）は、これらの研究とは異なり、非正規雇用者としての労働年数や年齢と正規への移行確率との関係は、単純な負の線形関係ではなく、非線形的なものだと述べる。玄田の分析によると、前職において、2年から5年程度の同一企業での就業継続が、2年未満及び5年以上の就業継続よりも正規化に有効に作用するとされ、これをシグナリング仮説の視点から説明している。すなわち、企業と採用候補者間に情報の非対称性が存在する状況下において、企業は一定期間の継続就業や非正規雇用者としての労働経験といった候補者のキャリアを、彼（彼女）らの潜在的な能力や定着志向に関するシグナルとして活用している。この仮説に則って考えると、同一企業で非正規雇用者として働いた数年の経験は、全く経験が無いよりも企業にポジティブに捉えられるが、反対にその期間が長期に渡り過ぎると、かえってマイナスのシグナルとして受け止められることになる。

需要側要因や移行のタイミング以外に正規化に影響しているものとして、堀田（2010）は、能力開発の機会を挙げている。この研究は、2005年に実施された「働き方と学び方に関する調査」データを用いて、最初の就職から3年間以上経過し、且つ初職で非正社員として働いていた人を対象に、正社員へ移行した人としていない人の違いを分析している。その結果、最初の就職から三年間の能力開発が充実⁴している人ほど、正社員に移行していることが分かった。

このように、非正規雇用者が正規雇用へと移行できるかどうかは、労働需要側の要因と正規に移行するタイミングに規定されている。ただし、これまで挙げた先行研究は、転職によって非正規から正規へと移った場合のみを扱っているため、得られた知見も自ずとそのようなケースのみに当てはまる。その一方で、正規化のパターンは、転職によるもの他に内部登用による転換もあるが、両者を分けて論じたものはほとんどない。数少ない研究例としては、玄田（2009）や小杉（2010）、小杉（2013）が挙げられる。

玄田（2009）は、ウェブ・モニター調査から得られたデータを用いて、企業内での正規化と企業間移動を伴う正規化を分けて分析している。その結果、前者は同一内容の職種、職場を踏襲する傾向があることから、非正規雇用者として就いてきた仕事が主たる評価基準となっているのに対して、後者は非正規雇用時と異なる職種、職場に転職する傾向が確認される点から、本人の特性が主たる評価基準となっていると述べる。また、正規化による就業状態

⁴ 能力開発の充実度は順序変数であり、「OJT、Off-JT ともにあり」、「OJT、Off-JT いずれかあり」「OJT、Off-JT いずれもなし」の順に高いポイントが付与されている。

の改善度合いに関して、正規転換後の継続就業年数は、企業間移動よりも企業内移動によって正社員となった人の方が長いのに対して、月収や責任感、仕事満足感の変化は企業間移動による正規化の方が向上している。ただし、多変量解析によって様々な変数をコントロールすると、企業内移動か企業間移動かは、正規化後の収入や労働時間に影響していないことから、正社員への移動経路と正規化後の賃金は独立していると言える。

小杉（2010）は、2008年に実施された「第1回働くことと学ぶことについての調査」データを用い、非正規から正規への移動の規定要因を分析している。この調査は、25歳以上45歳未満の男女就業者を対象に、エリアサンプリングによってサンプルを抽出している。分析は、「正規化したケースとその他のケース」、「企業間移動によって正規化したケースとその他のケース」、「内部登用によって正規化したケースとその他のケース」の3点の比較を行っている。その結果、正規化全体を見ると20歳代前半に発生することが多いが、内部登用による正規化は20歳代後半でも20歳代前半に生じる確率と差が無いことが明らかになっている。また、企業間移動による正規化は、性別や年齢に加えて前職の産業（金融・公益・情報、医療・福祉・学術）に規定されているものの、前職の勤続年数は統計的に有為な影響を及ぼしていない。一方、内部登用による正規化に関しては、非正規雇用者として働いていた期間にOff-JTや自己啓発を受講した者、及び正社員並みの労働時間で働いていた者が登用される傾向がある。

小杉（2013）は、2011年10月から2012年1月に実施された「第2回働くことと学ぶことについての調査」を用いて、小杉（2010）と同様の分析を行っている。その結果によれば、リーマンショック以後、正規雇用への移行割合が減少し、特に20歳代後半以降の年齢層における減少傾向が強い。また、内部登用による正規化は、企業間移動によるものよりも年齢の高い層でも起こりやすいことが明らかにされている。

この3点の研究は、転職による正規化と内部登用による正規化の共通点や違いを明らかにしているものの、課題も残っている。第一に、いずれもランダムサンプリングによって収集されたデータを利用しているわけではないため、結果に偏りが生じている可能性がある。第二に、長期的な職歴を分析の視野に入れているわけではなく、調査時点での職業とその前職を分析しているため、非正規から正規雇用者への転換確率を過少に見積もっている可能性がある。第三に、正規化の規定要因に関して、様々な変数をコントロールしているわけではないため、真に影響のある要因が判別できない。以上を踏まえ、本研究では、ランダムサンプリングを行った全国規模の調査データを用い、関連し得る様々な変数をコントロールしながら、非正規雇用から正規雇用に移行する人と非正規から離脱できない人の違いや、転職による正規化と内部登用による正規化の違いに影響を及ぼしている要因を明らかにしたい。

第3節 方法

1. データ

前節で述べた問いを明らかにするため、本稿では、2013年7月から8月に実施された『職業キャリアと働き方に関するアンケート』のデータを用いる。調査は、住民基本台帳からランダムに抽出された25歳から44歳までの10,000名を対象⁵に実施され、4,970名から回答を得ている（有効回収率49.7%）。この調査では、初職から調査時点までの職歴を詳細に尋ねており、すべての職歴に関して採用時の雇用形態と退職時の雇用形態を質問している。そのため、職歴全体に渡って、非正規雇用者として働いていた人が転職によって正規雇用者へと移行したのか、あるいは内部登用によって移行したのかが判別可能である（労働政策研究・研修機構 2014）。

本研究では、非正規から正規への転換を扱うため、職歴の中で一度でも非正規雇用者として働いたことがあり、且つ転職経験がある回答者を分析の対象とする⁶。使用する変数に欠損値を含むケースを除いた分析対象者数は2,355名である。また、後で詳しく述べるが、回答者の年齢によってもたらされるバイアスを可能な限り回避するため、30歳以上の回答者に限定し、30歳まで非正規雇用を続けている人と30歳までに非正規から正規へと転換した人との比較分析を行う。これに該当する分析対象者数は1,607名である。

2. 被説明変数

被説明変数は、職歴パターンを分類化したものを用いる。図表10-3-1の左表⁷は、回答者の初職から調査時点までの職歴を区分したものである。これを基に5カテゴリーに分けたもの（右表）を被説明変数として用いる。正規化のパターンは、本稿の目的に即して、二種類に分けている。「正規化（転職）」は転職によって非正規雇用者から正規雇用者へと移行したパターンを、「正規化（内部登用）」は同一企業内で非正規から正規へと移行したパターンを表している。「非正規のみ」は、正規雇用に従事したことがなく非正規雇用者として働き続けているパターンである。また、「正規→非正規」は正規雇用者からの非正規雇用者へと移ったパターンであり、それ以外の職歴パターンを「その他」としている⁸。なお、本稿では非正規

⁵ この調査は、比較的年齢の高い男性非正規雇用者を主要なターゲット層に設定して行われたため、10,000票のうち35歳から44歳までに7,000票を、25歳から34歳までに3,000票を配布している。

⁶ 分析対象を転職経験者に限定した理由は2つある。1つは、就業経験が極端に短く非正規労働しか経験していない者を含めることで、結果にバイアスが生じる可能性を考慮したためである。もう1つは、先行研究の分析と条件を揃えるためである。なお、転職未経験の非正規労働者は84名である。このケースを含めて分析した場合の結果については、注12と注13で言及している。

⁷ 表中の「正」は正規雇用者、「非」は非正規雇用者、「他」は雇用以外の形で仕事をしている者を表している。非正規雇用者には、パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣会社の派遣社員、その他の正社員以外の雇用者が含まれている。雇用以外の形で仕事をしている者には、会社の経営者、役員、自営業主、自由業、家族従業者、内職、その他が含まれている。

⁸ 職歴の中で非正規から正規への移行と正規から非正規への移行の両方を経験している場合、前者（正規化）を優先し、「正規化（転職）」か「正規化（内部登用）」のいずれかに分類している。また、正規化を二度以上経験している回答者の場合は、調査時点で最も新しい正規化を採用することとした。

を継続している者と正規化を達成した者の違いに注目しているので、次節の分析結果では、「正規化（転職）」、「正規化（内部登用）」、「非正規のみ」の3カテゴリーを比較しながら、結果を確認する。

分析対象者2,355名のうち、回答者の45.3%は職歴の中で少なくとも一度は非正規雇用から正規雇用への移行を経験している。内訳を見ると、33.1%が転職による正規化を、12.2%が内部登用による正規化を達成している。それに対して、非正規雇用者の経験しかない者は全体の10.8%である。また、正規雇用から非正規雇用への移行を経験しているものは35.9%、その他の職歴パターンに該当する者は8.0%となっている。

図表 10-3-1 職歴パターンの分類

職歴パターン			職歴パターン分類(被説明変数)				
	N	%		N	%		
非→正	332	14.1	}	正規化(転職)	779	33.1	
正→非→正	237	10.1					
非→正→非	116	4.9		}	正規化(内部登用)	287	12.2
正→非→正→他	14	0.6					
正→非→正→非	170	7.2		}	非正規のみ	255	10.8
非→正→非→正	29	1.2					
非→正→他	25	1.1		}	正規→非正規	845	35.9
その他の「非→正」を含む職歴	143	6.1					
非→非	255	10.8	}	}	}	}	
正→非	845	35.9					
非→他	32	1.4	}	}	}	}	
他→非	23	1.0					
正→非→他	43	1.8					
正→他→非	31	1.3					
その他	60	2.5	}	}	}	}	
合計	2355	100.0					
				合計	2355	100.0	

3. 説明変数

説明変数は、「労働需要側の要因」に関する変数、「移行のタイミング」に関する変数、「労働供給側の要因」に関する変数の3つに大きく分けられる。各々を詳しく説明する前に、職歴の中のどの職場を中心的に採り上げて分析を進めるかについて言及しておこう。

本研究では、回答者が正規化を経験しているか否かによって、異なる職場を採り上げる。正規化を経験しているケースでは、それを達成した職場に注目する。すなわち、「正規化（転職）」であれば正規雇用者として採用された職場を、「正規化（内部登用）」であれば企業内での昇進によって非正規から正規へと移行した職場を採り上げる。一方、その他の3パターンの職歴に関しては、調査時点における職場に注目する。ただし、調査時に無職であるケースについては、最も新しい職場を採り上げることにした。以下に述べる労働需要側要因や移行

のタイミングに関する変数は、ここで言及した職場のものであることに留意してほしい（以下、これらを総称して「移行後の職場」と記す）⁹。

では、使用する説明変数について、詳細に説明していこう。「労働需要側の要因」に関する変数には、移行後の職場の「業種」、「職種」、「企業規模」を用いる。「業種」は12カテゴリー（農林漁業、鉱業・建設、製造、情報通信、運輸、小売、飲食サービス、金融・保険、医療・福祉、教育・学習支援、公務、その他）、「職種」は9カテゴリー（専門・技術、事務、営業、販売、運輸・通信・保安、技能・労務、農林漁業、サービス、その他）¹⁰、「企業規模」は5カテゴリー（1000人以上・官公庁、300-999人、100-299人、30-99人、29人以下）に分かれている。仮に特定の業種、職種、規模を持つ企業において、正規雇用者への移行確率が高い場合、それらの業種等で働く正規雇用者の供給が需要量に対して不足しているため、他の業種に比べて正規化の機会が多いものと捉えられるだろう。なお、玄田（2008）や小杉（2009）などの先行研究では、移行前の職場の業種や職種に注目して分析が行われているが、本稿では、どのような業種や職種で正規雇用者へと転換する可能性が高いかを明らかにするために、移行後の職場を採り上げて分析を行う。

次に、「移行のタイミング」に関する変数として、移行後の職場への「入職年齢」、その職場に入るまでの「非正規雇用年数」、及び「無職経験」を用いる。「入職年齢」は6つのカテゴリー（20歳以下、21-23歳、24-25歳、26-27歳、28-30歳、31歳以上）から成る変数である。「非正規雇用年数」は、正規雇用者として採用された（または内部転換した）企業・団体に入るまでの職歴の中で、非正規雇用者として働いたトータルの年数であり、7つのカテゴリー（1年未満、1年以上2年未満、2年以上3年未満、3年以上5年未満、5年以上8年未満、8年以上10年未満、10年以上）に分かれている。仮に非正規雇用者としての労働経験や人的資本の蓄積が評価され正規転換につながるとすれば、非正規雇用年数が長いほど正規雇用への移行確率は高くなるものと考えられる。一方で、特定の期間以上の非正規雇用年数がマイナスのシグナルとして機能している場合や、正規雇用者を採用するにあたって企業が年齢障壁を設けているとすれば、一定以上の経験年数や年齢を超えると、正規化確率は低下するものと予想される。なお、内部転換による正規化に関して、本稿で用いている調査の質問紙では正確な移行年月が把握できていない。そのため、ここで述べている入職年齢や非正規雇用年数は、あくまで正規化を達成した企業に採用された時点の年齢やそれまでの労働年数であり、実際に内部転換によって正規雇用者へと移行するのは、採用されてから数ヶ月後または数年後であることに注意したい。

⁹ なお、30歳以上に対象を限定した分析（第4節-4）に関しては、30歳までに正規化したケースでは正規雇用者として採用された（昇進した）職場を、それ以外のケースでは30歳時点の職場を「移行後の職場」として採り上げた。ただし30歳時点で無職だった回答者については、それまでの職歴の中で最も新しい職場を採用した。

¹⁰ 職種のうち、「管理」は該当数が少なく、後の多変量解析において係数に異常値が確認されたため、すべての分析から除外している。

図表 10-3-2 説明変数の記述統計量（全体：N=2355、30歳以上：N=1607）

		全体		30歳以上	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差
性別	男性	0.27	0.44	0.26	0.44
年齢		36.97	5.08	37.81	3.92
婚姻状況	既婚	0.66	0.47	0.69	0.46
学歴	中学・高校	0.42	0.49	0.42	0.49
	専門・短大	0.36	0.48	0.36	0.48
	大学・大学院	0.21	0.41	0.21	0.41
職業資格の有無	あり	0.34	0.47	0.24	0.43
業種	農林漁業	0.01	0.10	0.01	0.10
	鉱業・建設	0.05	0.22	0.05	0.22
	製造	0.15	0.36	0.16	0.37
	情報通信	0.04	0.20	0.05	0.22
	運輸	0.04	0.20	0.04	0.20
	金融・保険	0.04	0.20	0.04	0.19
	小売	0.14	0.35	0.14	0.35
	飲食サービス	0.13	0.34	0.14	0.35
	医療・福祉	0.17	0.37	0.13	0.34
	教育・学習支援	0.05	0.22	0.04	0.21
	公務	0.02	0.16	0.03	0.17
	その他	0.15	0.36	0.16	0.37
職種	専門・技術	0.22	0.41	0.21	0.41
	事務	0.21	0.41	0.22	0.42
	営業	0.05	0.22	0.05	0.21
	販売	0.10	0.30	0.12	0.32
	運輸・通信・保安	0.03	0.18	0.03	0.18
	技能・労務	0.12	0.32	0.10	0.29
	農林漁業	0.01	0.09	0.01	0.09
	サービス	0.21	0.41	0.21	0.41
	その他	0.06	0.23	0.06	0.24
企業規模	1000人以上・官公庁	0.23	0.42	0.01	0.12
	300-999人	0.13	0.34	0.13	0.33
	100-299人	0.14	0.35	0.15	0.35
	30-99人	0.18	0.39	0.19	0.40
	29人以下	0.31	0.46	0.31	0.46
無職経験	学卒直後	0.14	0.35	0.16	0.36
	学卒直後以外	0.60	0.49	0.50	0.50
	なし	0.26	0.44	0.35	0.48
入職年齢	20歳以下	0.08	0.27	0.12	0.32
	21-23歳	0.15	0.36	0.22	0.41
	24-25歳	0.12	0.33	0.18	0.39
	26-27歳	0.11	0.31	0.20	0.40
	28-30歳	0.13	0.34	0.28	0.45
	31歳以上	0.41	0.49	—	—
非正規労働年数	1年未満	0.41	0.49	0.52	0.50
	1年以上2年未満	0.12	0.33	0.13	0.34
	2年以上3年未満	0.10	0.30	0.09	0.28
	3年以上5年未満	0.14	0.35	0.13	0.34
	5年以上8年未満	0.12	0.33	0.10	0.30
	8年以上10年未満	0.05	0.21	0.02	0.14
	10年以上	0.07	0.26	0.01	0.09

「無職経験」は、職歴の中で無職期間があるか否かに加えて、その時期が最終学歴の学校を卒業した直後（卒業直後1ヶ月以上の無職期間あり）であったかどうかも考慮し、3カテゴリー（学卒直後、学卒直後以外、なし）に区分している。もし無職経験の有無が正規雇用者への移行確率を低めているとすれば、仕事に従事できなかったことによって人的資本が蓄積されなかったことや、無職を経験しているという負のシグナルが、非正規雇用から抜け出

す可能性を狭めているものと予想される。さらに、需要側が年齢障壁を設け、若い人々を中心に正規雇用者へと移る間口を開いているとすれば、学卒直後の無職経験は、正規化を達成するにあたって、より強い抑制効果を持つかもしれない。

第三に「労働供給側の要因」に関する変数として、「学歴」と「職業資格の有無」を用いる。「学歴」は 3 カテゴリー（中学・高校、専門・短大、大学・大学院）の変数である。「職業資格の有無」は、上記の職場に入職するまでに職業資格を取得している場合を「1」とするダミー変数である。高学歴の人あるいは職業資格を持っている人ほど正規雇用者への移行確率が高い場合、その人に蓄積された人的資本が受け入れる企業・団体に評価され、正規雇用者として採用されたと解釈することができるだろう。

その他には、コントロール変数として、「性別」（男性を 1 とするダミー変数）、「年齢」、「婚姻状況」（既婚の場合を 1 とするダミー変数）を用いる。以上の説明変数の記述統計量について、分析対象者全体と 30 歳以上とを分けて示したものが**図表 10-3-2**である。

第 4 節 分析結果

分析は 4 段階に分けて実施した。「1」では、主要な説明変数である労働需要側の要因や移行のタイミングと正規化の有無・パターンとの関連について、クロス集計レベルで分析する。

「2」では、非正規雇用者の年齢層によって正規雇用者として受け入れる需要側の特徴が異なるのかを見るため、20 歳代後半に正規転換した人と 30 歳代前半に正規転換した人とを、採用された業種、職種、企業規模の面から比較する。「3」では、転職による正規化と内部登用による正規化の規定要因を明らかにするため、多変量解析を行う。最後に「4」では、30 歳までに転職によって非正規から正規へと移行した者、内部登用によって移行した者、非正規雇用者として継続して働いている者の違いを解明するため、調査時点で 30 歳以上の者に対象を限定し、且つ 30 歳までの職歴について「3」と同様の分析を行う。このように分析対象を年齢によって限定することで、職業経験の少ない若い層が対象に含まれることによるバイアスを緩和できる。また、特定のグループに若い（または年齢の高い）層が集中した場合、例えば「非正規のみ」のグループに就業経験年数の少ない若者が多いことなどによって、結果全体に大きな偏りがもたらされるかもしれない。したがって、30 歳までに非正規から正規へと転換するか否かという区切りを設けることで、このバイアスをある程度抑制できると考えられる。

1. クロス集計

まずは、労働需要側の要因と正規化の有無・タイプとの関係を、クロス集計によって見ていこう。**図表 10-4-1**は、職歴パターン別に、移行後の職場の業種比率を示したものである。全体で見ると、医療・福祉が 16.5%と最も多く、以下、製造（15.2%）、その他（14.9%）、小売（13.9%）、飲食サービス（13.2%）と続く。正規化している者と非正規雇用を継続して

いる者とを比較すると、前者の2割前後が医療・福祉の企業・団体に採用されているのに対して、後者の比率は1割に満たない。同様に、正規雇用で採用された人々の8%弱が「建設業」の企業に入職しているのに対して、非正規雇用を継続している人々の比率は1%にも満たない。反対に、小売や飲食サービス業では、非正規雇用を継続している者の比率が、正社員転換した者の比率よりも相対的に高い。さらに、正規化のタイプが転職によるものか内部登用によるものかを比べると、医療・福祉、製造、飲食サービスにおいて、2～3ポイントほど内部登用による正社員転換者比率の方が高いが、全体的には大きな違いが確認できない。これらの結果からは、医療・福祉や建設業の企業・団体は正規雇用者で人材不足を補おうとしているのに対して、飲食サービス等では正社員として雇うのではなく、非正規雇用者によって人材の穴を埋めようとしている様子が窺える。

図表 10-4-1 職歴パターン別に見た業種の特徴

	(%)												
	農林漁業	鉱業・建設	製造	情報通信	運輸	金融・保険	小売	飲食サービス	医療・福祉	教育・学習支援	公務	その他	N
全体	1.0	5.0	15.2	4.2	4.2	4.2	13.9	13.2	16.5	5.3	2.5	14.9	2355
正規化(転職)	1.2	7.6	14.2	4.5	4.6	5.3	10.5	8.9	18.5	3.9	3.3	17.6	779
正規化(内部登用)	0.3	7.7	17.8	3.8	4.5	3.8	11.1	12.9	20.2	4.5	1.4	11.8	287
非正規のみ	0.8	0.4	14.1	4.7	5.1	2.7	16.5	20.0	8.2	9.4	1.2	16.9	255
正規→非正規	0.5	3.3	14.9	3.7	3.4	3.9	17.4	14.6	18.3	5.2	2.7	12.1	845
その他	3.7	3.7	18.5	5.3	3.7	3.2	12.7	16.9	5.8	6.9	1.1	18.5	189

図表 10-4-2 は、非正規雇用経験者が、どのような職種で移行後の職場に採用されたのかを、職歴パターン別に表したものである。全体的には、専門・技術職として雇われた者が21.6%と最も多く、続いて、サービス(21.0%)、事務(20.8%)となっている。これを正規化の有無によって比較すると、職種によって採用比率が異なることが分かる。転職か内部登用かに関わらず、非正規から正規へと移行した者の2割以上が専門・技術職として採用されているのに対して、非正規雇用を継続している者の比率は5ポイント以上低い。また、正規化した者の1割前後が営業職として採用されているのに対して、非正規を継続している人の中で営業職として採用された人は0.8%とわずかしかない。反対に、非正規継続者の約3割がサービス職として、15%が販売職として雇用されているのに対し、正規転換した者の中でサービス職として雇われているのは2割以下、販売職として雇われているのは1割以下である。さらに、正規化の種類による違いを確認すると、専門・技術職や事務職、営業職では、転職によって非正規から正規へと転換した者の比率が4ポイントほど高いのに対して、サービス職や販売職、技能・労務職では内部登用による転換者の方が3～5ポイントほど高い。

図表 10-4-2 職歴パターン別に見た職種の特徴

	(%)										N
	専門・技術	事務	営業	販売	運輸・通信・ 保安	技能・労務	農林漁業	サービス	その他		
全体	21.6	20.8	5.1	10.1	3.4	11.7	0.8	21.0	5.7	2355	
正規化(転職)	26.3	20.8	10.0	6.3	5.5	10.3	0.9	15.9	4.0	779	
正規化(内部登用)	22.6	16.7	7.3	9.8	4.5	13.9	0.3	20.9	3.8	287	
非正規のみ	14.5	19.6	0.8	14.9	2.0	11.4	0.4	29.0	7.5	255	
正規→非正規	19.6	23.7	1.5	12.2	1.5	12.1	0.4	23.2	5.8	845	
その他	19.0	15.3	2.6	10.1	3.2	12.7	3.2	21.2	12.7	189	

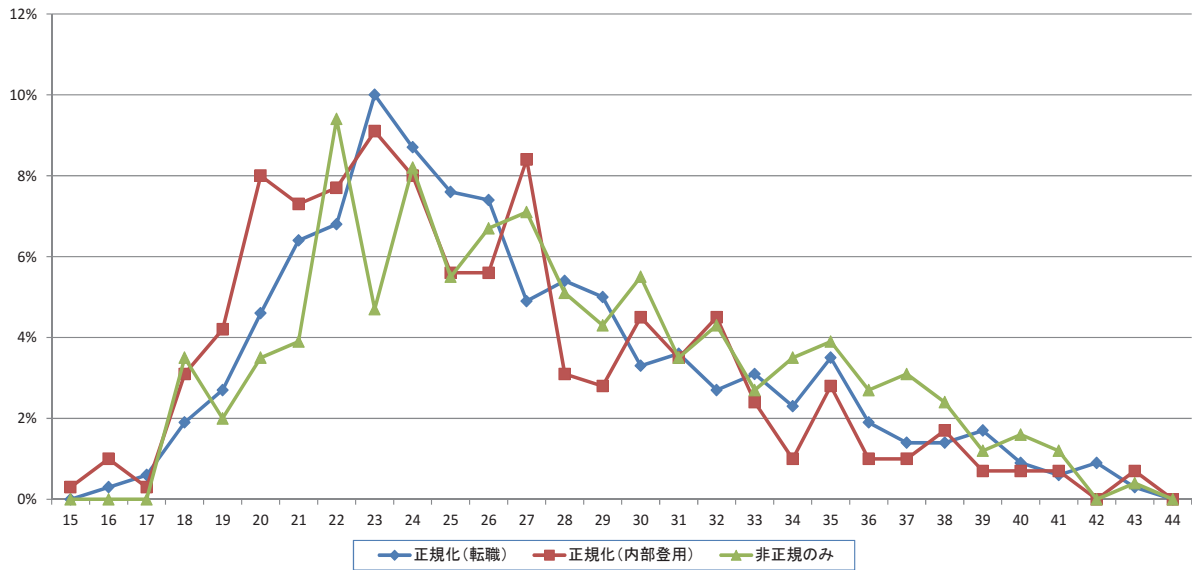
図表 10-4-3 は、どの程度の規模の企業・官公庁に採用されたかを、職歴パターン別に示したものである。全体で見ると、3 割強が 29 人以下の小規模企業に、2 割以上が 1000 人以上の大企業もしくは官公庁に採用されている。職歴パターンによって比較すると、転職によって非正規から正規に移行した労働者に関しては、規模の小さな企業に雇用されている傾向がやや見られる。一方、「非正規のみ」の労働者の採用比率と企業規模の関係は U 字型のカーブを描いており、3 割弱が大企業や官公庁に採用されているのに対して、約 4 人に 1 人は 29 人以下の小企業に雇われている。同様の傾向は、内部登用による正社員転換者にはあまり見られない。

図表 10-4-3 職歴パターン別に見た企業規模の特徴

	(%)					N
	1000人以上・ 官公庁	300-999人	100-299人	30-99人	29人以下	
全体	22.8	13.1	14.5	18.5	31.1	2355
正規化(転職)	17.0	12.1	15.1	20.7	35.2	779
正規化(内部登用)	20.6	17.4	18.1	17.4	26.5	287
非正規のみ	29.8	13.7	14.5	17.6	24.3	255
正規→非正規	27.3	14.2	13.7	17.9	26.9	845
その他	21.2	4.8	9.5	14.8	49.7	189

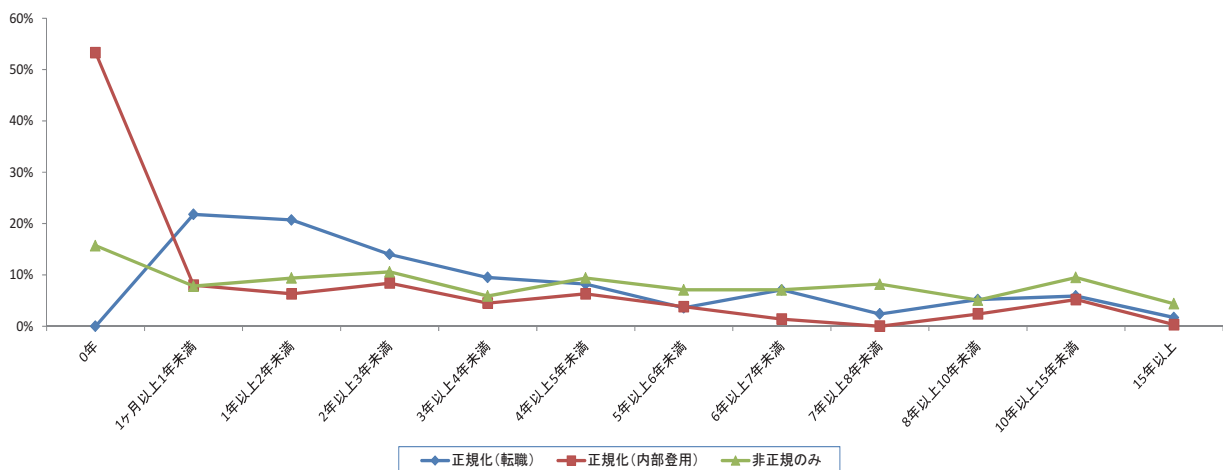
次に、移行のタイミングと正規化の有無・タイプとの関係を分析しよう。図表 10-4-4 は、移行後の職場への入職年齢について、転職による正規転換者、内部登用による正規転換者、非正規雇用のみを継続している者の三者間の違いを表したものである。転職によって正規雇用へと移行した者の比率が最も高いのは 23 歳であり、これをピークに年齢が重なるにつれて比率は低下していく。同様に、内部登用による正規化に関しても 23 歳がピークとなっているが、転職とは違い、20 歳や 27 歳でも比率が 8%を超えている。ただし、前述した通り、内部登用者の入職年齢はあくまで正規化した企業・団体に採用された年齢であり、実際の転換年齢は入職の数ヶ月から数年後であると考えられる。これを踏まえると、内部登用によって正規雇用者へと移行する年齢は、転職による正規化年齢よりもやや高い傾向があると言える。一方、「非正規のみ」の人々の入職年齢は 22 歳が最も多いものの、正規雇用への移行者に比べて、20 代後半から 30 代の比率がやや高い。この点から、正規化の機会は 20 歳代前半から遅くとも中頃までが最も多いものと考えられる。

図表 10-4-4 職歴パターンによる移行後の職場への入職年齢の違い



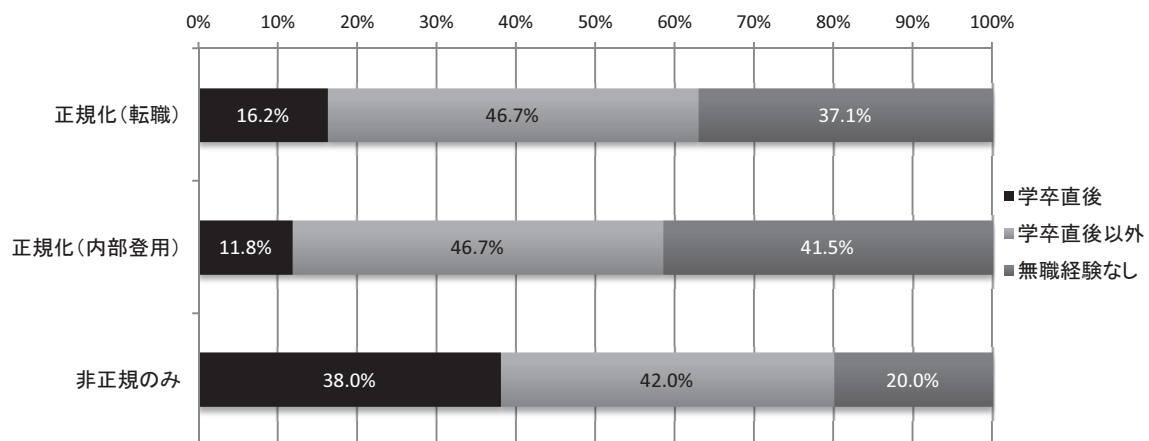
一方、移行後の職場に入るまでに非正規雇用者として就業した総年数を3パターン間で比べると、転職による正規化を達成している人々は、1ヶ月から4年ほどの非正規雇用経験を経て、正規雇用に移行している者の比率が、内部登用による正規転換者や非正規継続者よりも高い(図表 10-4-5)。それに対して、非正規のみを続けている人は、5年以上非正規雇用を続けた後、移行後の職場に採用されている人の比率が、正規転換者よりも高い。また、内部登用による正規化を達成した人の半数以上は、非正規雇用者として初めて入職した会社で正規雇用に移行している。これらを併せて考察すると、内部登用に関しては断定できないものの、非正規雇用者として働き始めて4年以内に正規雇用へと転換できるか否かが、非正規雇用から抜け出す大きな分かれ目であると示唆される。

図表 10-4-5 移行後の職場に入職するまでの非正規雇用年数と職歴パターンの関係



次に、無職経験が 3 つの職歴パターンによってどのように異なるかを示したものが図表 10-4-6 である。結果から、学卒直後に無職を経験しているかどうか、その後の正規化に影響していることが分かる。転職によって正規雇用へと移行した者の 16.2%、内部登用者の 11.8%が学卒直後に無職を経験しているのに対して、非正規継続者の比率は 4 割弱にのぼる。一方で、正規転換者の 4 割前後が無職を経験していないのに対して、非正規継続者の中で無職経験が無い人は 2 割しかいない。なお、学卒直後以外の無職経験と職歴パターンとの間には、ほぼ関連性が認められない。このことから、たとえ非正規雇用であっても、学校から職場への間断の無い移行を果たすことが、その後のキャリアで正規雇用に移行する際に、大きく影響しているものと考えられる。

図表 10-4-6 職歴パターンによる無職経験の違い



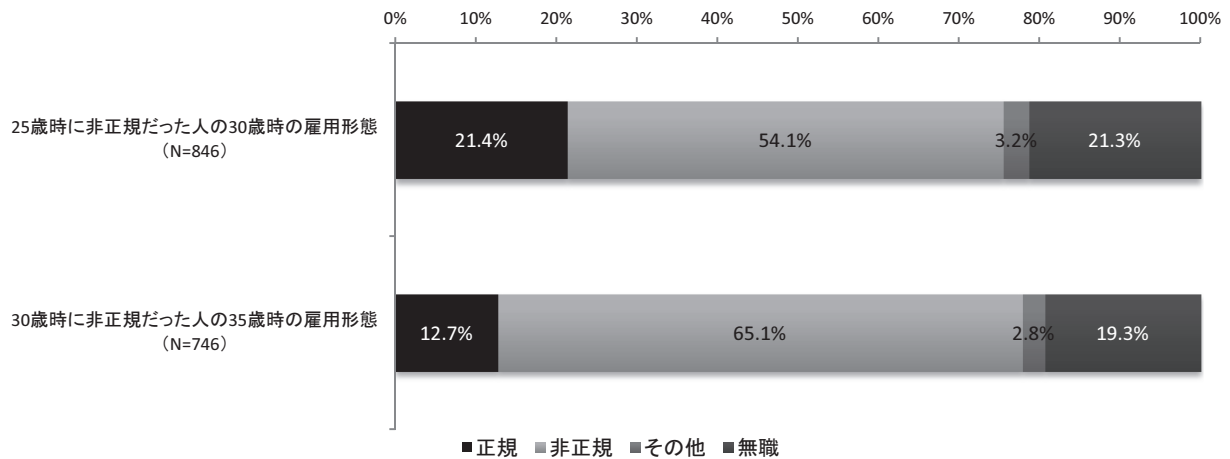
2. 20 歳代後半の正規化と 30 歳代前半の正規化の違い

このように、年齢を重ねるにつれて正規雇用へと移行する機会は減少する。では、非正規から正規雇用へと転換した人々の移行したタイミング（年齢）によって、彼（彼女）らを受け入れた企業・団体の特徴に違いはあるのだろうか。ここでは、25 歳時に非正規雇用者であり 30 歳時に正規雇用者として働いている人々と、30 歳時に非正規雇用者であり 35 歳時に正規雇用者として働いている人々の違いについて、移行後の職場（正規雇用者として働いている職場）の面から比較したい。

図表 10-4-7 は、25 歳時に非正規雇用者として働いていた人の 30 歳時の雇用形態と、30 歳時に非正規雇用者として働いていた人の 35 歳時の雇用形態を表したものである。前者の 21.4%が 30 歳時に正規雇用者として働いているのに対して、後者の中で 35 歳時に正規雇用者として働いている者は 12.7%である。これら正規転換者が、移行後に働いている企業・団体の業種を示したものが図表 10-4-8、職種を示したものが図表 10-4-9、企業規模を示したものが図表 10-4-10 である。なお、表中の「全体」は正規雇用に移行した者全体を、「正規化(転

職)」は転職による移行者のみを、「正規化（内部登用）」は内部登用による移行者のみを採り上げ、クロス集計表によって分析した結果を表している。

図表 10-4-7 20 歳代後半の正規化と 30 歳代前半の正規化の違い



図表 10-4-8 から、業種における 20 歳代後半の正規化と 30 歳代前半の正規化の違いを確認すると、前者は後者よりも製造業の雇用比率が高い。特に、20 歳代後半に内部登用によって正規雇用者へと移行した人の 4 人に 1 人が製造業の企業に入社しているのに対して、30 歳代前半の製造業への入社比率は 1 割ほどである。一方、30 歳代前半に正規雇用者へと移行した人の中では、医療・福祉への入職比率が 3 割弱と飛び抜けて高く、20 歳代後半の入職比率と比べても 10 ポイント以上高い。ただし、両者の年齢層では正規雇用へと移行した合計数がそもそも異なる。それを踏まえると、医療・福祉分野における正規雇用者の供給が年齢を問わず絶対的に不足しているため、30 歳代でも正規雇用へと転換できる機会が比較的多いのだろう。言い換えれば、医療・福祉や製造業、小売業を中心に、20 歳代には比較的開かれていた正規雇用への道が、年齢とともに閉ざされていく傾向が一般的にある中で、医療・福祉のみが 30 歳代にも正規雇用への間口を比較的開いていると言えよう。

次に職種（図表 10-4-9）の違いに関して、20 歳代後半では専門・技術職やサービス職としての入職比率が 30 歳代前半よりも若干高い。それに対して、30 歳代前半では事務職や販売職としての入職比率が 20 歳代後半よりも 4 ポイントほど高い。特に内部登用によって販売職の正規雇用へと転換した人々に関して年齢層による違いが大きく、後者が前者よりも 9 ポイント以上高くなっている。また、企業規模（図表 10-4-10）に関して、大企業・官公庁と 29 人以下の小企業への入職比率は、20 歳代後半よりも 30 歳代前半の方が高い。特に 30 歳代前半の内部登用による正規化の大半は、大企業・官公庁と小企業で占められていることがわかる。しかしながら、職種と企業規模のいずれも、業種ほど年齢層による入職率の違いが見られない。

図表 10-4-8 正規雇用者として入職した企業・団体の業種
(20歳代後半で正規化した者と30歳代前半で正規化した者の違い)

		業種 (%)											N	
		農林漁業	鉱業・建設	製造	情報通信	運輸	金融・保険	小売	飲食サービス	医療・福祉	教育・学習支援	公務	その他	
全体	25歳→30歳	2.2	5.0	17.9	6.7	5.6	2.8	10.6	6.1	17.9	7.3	3.4	14.5	179
	30歳→35歳	1.1	6.3	12.6	4.2	5.3	3.2	11.6	5.3	28.4	2.1	1.1	18.9	95
正規化(転職)	25歳→30歳	2.7	4.8	16.3	7.5	6.1	3.4	10.2	4.8	17.0	7.5	4.1	15.6	147
	30歳→35歳	1.5	4.4	13.2	4.4	5.9	2.9	11.8	4.4	27.9	1.5	1.5	20.6	68
正規化(内部登用)	25歳→30歳	0.0	6.3	25.0	3.1	3.1	0.0	12.5	12.5	21.9	6.3	0.0	9.4	32
	30歳→35歳	0.0	11.1	11.1	3.7	3.7	3.7	11.1	7.4	29.6	3.7	0.0	14.8	27

図表 10-4-9 正規雇用者として入職した企業・団体での職種
(20歳代後半で正規化した者と30歳代前半で正規化した者の違い)

		職種 (%)										N
		専門・技術	管理	事務	営業	販売	運輸・通信・保安	技能・労務	農林漁業	サービス	その他	
全体	25歳→30歳	33.5	2.8	15.6	7.8	6.1	7.3	10.6	0.0	12.2	3.9	179
	30歳→35歳	30.5	0.0	20.0	7.4	10.5	4.2	9.5	1.1	10.6	6.3	95
正規化(転職)	25歳→30歳	33.3	2.7	17.0	9.5	5.4	6.8	10.9	0.0	10.8	3.4	147
	30歳→35歳	29.4	0.0	22.1	10.3	7.4	5.9	7.4	1.5	8.8	7.4	68
正規化(内部登用)	25歳→30歳	34.4	3.1	9.4	0.0	9.4	9.4	9.4	0.0	18.8	6.3	32
	30歳→35歳	33.3	0.0	14.8	0.0	18.5	0.0	14.8	0.0	14.8	3.7	27

図表 10-4-10 正規雇用者として入職した企業・団体の規模
(20歳代後半で正規化した者と30歳代前半で正規化した者の違い)

		企業規模 (%)					N
		1000人以上・官公庁	300-999人	100-299人	30-99人	29人以下	
全体	25歳→30歳	13.4	12.8	19.6	24.0	30.2	179
	30歳→35歳	16.8	10.5	22.1	18.9	31.6	95
正規化(転職)	25歳→30歳	11.8	11.8	26.5	23.5	26.5	147
	30歳→35歳	13.5	12.8	16.9	25.0	31.8	68
正規化(内部登用)	25歳→30歳	12.9	12.9	32.3	19.4	22.6	32
	30歳→35歳	29.6	7.4	11.1	7.4	44.4	27

3. 正規化の規定要因に関する多変量解析（転職と内部登用の違い）

クロス集計分析の結果からは、労働需要側の要因や移行のタイミングが正規化に影響していることが示唆されている。では、これらと労働供給側の要因や性別、年齢等をコントロールしたとき、非正規から正規雇用へと移行する人と、非正規雇用者として継続的に働いている人の違いを真に規定するのは、どのような要因なのだろうか。また、それらの要因は、転職による正規化と内部登用による正規化に対して、それぞれどのような影響を及ぼしているのだろうか。この点を明らかにするため、本研究では「職歴パターン」(5カテゴリー)を被説明変数とする多項ロジスティック回帰分析を行った。

分析は3段階に分かれており、分析(i)では、説明変数として労働需要側要因、労働供給側要因、性別、年齢、婚姻状況を採用する。分析(ii)では、これらの変数に加えて移行後の

職場への入職年齢と無職経験に関する変数を投入する。分析(iii)では、二段階目の分析から入職年齢を除き、代わりに入職までの非正規労働年数を投入する。ここで、入職年齢と非正規労働年数を別々のモデルに投入したのは、両変数の相関が高いことが想定され、多重共線性を回避する必要があるからである（Rosenfeld 1992）。

分析(i)の結果を示したものが**図表 10-4-11** である。被説明変数のリファレンス・グループは「非正規のみ」としているため、係数は、非正規雇用者として継続的に働くことに比べて、転職による正規化（1 列目）や内部登用による正規化（2 列目）等に対し、各説明変数がどの程度の影響力を持っているかを表している。本稿では、正規雇用に移行する人と非正規雇用を継続する人の違い、及び正規化のタイプに注目しているため、この 2 列の結果を確認していこう。

はじめに、労働需要側の要因のうち、移行後の職場の業種が職歴パターンに与える影響について、転職か内部登用かに関わらず、医療・福祉と鉱業・建設業は、飲食サービス業に比べて、非正規雇用者を正規雇用で採用している。これらの業界は正規雇用者の需要に比べて供給が不足しており、両方の手段を活用して、人材不足を補填しているものと考えられる。また、転職による正社員化のみ、公務が正の有意な係数を示している。公務を担う正規職員として働きたい場合、公務員試験を受験することが必須であるため、非正規雇用者として働きながら受験勉強を行い、試験を突破した者が採用されているのだろう。

職種に関しては、転職か内部登用かを問わず、営業職として移行後の職場に採用されている人は、サービス職として採用されている人に比べて、正規雇用者へと移行している。それに対して、専門・技術職や事務職、運輸・通信・保安職では、転職による正規化のみ正の有意な値が確認できる。これらの職種では、転職までの働きや人的資本の蓄積次第で、正規雇用へに転換できる可能性がサービス職よりも開けていることを意味している。同時に、営業職で雇用する場合、企業内での人的資本の蓄積やパフォーマンスを評価し、正規雇用者へと内部昇進させるルートもあるとみられるが、他の職種ではそのような傾向が確認されない。

企業規模に関しては、規模の小さな企業ほど、転職によって非正規から正規へと移行しやすい。小規模な企業ほど正規雇用者が不足しているため、あるいは人材の流動性が高いため、前職で非正規雇用者として働いていた人々にも、正規雇用者としての雇用の場が比較的開かれているのだろう。一方、内部登用による正規化に関しても同様の傾向は見られるものの、転職によるものほど顕著ではない。内部登用による正規転換のルートが最も開かれているのは、従業員数 100 人から 999 人の中堅企業である。それよりも規模が大きい企業では、職務や仕事内容など様々な面で、コア層である正規雇用者と周辺層である非正規雇用者の間に大きな障壁があり、後者からの前者への移動が非常に難しいのではないだろうか。一方、従業員数が 100 人に満たない小企業では、正社員登用制度自体が整備されていない等の理由で、内部登用がそれほど行われていないのかもしれない。

図表 10-4-11 労働需要側・供給側の要因が、正規化の有無・パターンに与える影響
(分析対象：全体)

	正規化(転職)		正規化(内部登用)		正規→非正規		その他	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
男性	2.162	0.247 ***	2.315	0.271 ***	0.392	0.259	1.523	0.300 ***
年齢	0.126	0.016 ***	0.114	0.019 ***	0.164	0.016 ***	0.176	0.022 ***
既婚	-0.068	0.174	0.230	0.203	0.501	0.172 **	0.154	0.227
学歴(中学・高校)								
専門・短大	-0.113	0.196	0.140	0.228	-0.150	0.189	0.154	0.245
大学・大学院	-0.554	0.221 *	-0.207	0.252	-0.593	0.216 **	-0.560	0.300 †
職業資格あり	0.341	0.202 †	0.359	0.230	0.870	0.194 ***	0.911	0.245 ***
転職後業種<飲食サービス>								
農林漁業	-0.357	1.199	-1.844	1.727	-0.375	1.291	0.495	1.377
鉱業・建設	2.567	1.057 *	2.622	1.082 *	2.103	1.061 *	1.547	1.143
製造	0.345	0.381	0.276	0.434	0.213	0.364	0.334	0.471
情報通信	0.285	0.458	-0.119	0.540	0.138	0.443	0.365	0.569
運輸	-0.817	0.536	-0.967	0.629	-0.322	0.493	-0.825	0.720
金融・保険	0.241	0.341	-0.167	0.401	0.464	0.312	0.095	0.432
小売	0.541	0.558	-0.020	0.643	0.284	0.536	0.257	0.728
医療・福祉	1.299	0.350 ***	1.199	0.390 **	0.636	0.338 †	-0.586	0.503
教育・学習支援	-0.594	0.422	-0.600	0.499	-0.779	0.396 *	-0.669	0.532
公務	1.495	0.715 *	0.198	0.870	1.068	0.706	0.104	1.019
その他	0.414	0.309	-0.140	0.369	-0.107	0.296	0.003	0.392
転職後職種<サービス>								
専門・技術	0.779	0.308 *	0.290	0.350	0.335	0.303	0.454	0.408
事務	0.849	0.283 **	0.469	0.335	0.191	0.272	0.104	0.388
営業	3.492	0.806 ***	2.962	0.842 ***	0.934	0.840	1.657	0.954 †
販売	-0.051	0.334	0.261	0.389	-0.175	0.305	-0.047	0.430
運輸・通信・保安	1.392	0.670 *	0.867	0.749	-0.167	0.686	0.512	0.854
技能・労務	-0.081	0.377	-0.055	0.428	0.203	0.362	0.031	0.480
農林漁業	1.307	1.606	1.210	2.038	0.625	1.699	1.453	1.737
その他	-0.408	0.382	-0.539	0.471	-0.170	0.355	0.642	0.440
企業規模<1000人以上・官公庁>								
300-999人	0.646	0.274 *	0.666	0.305 *	0.100	0.254	-0.734	0.439 †
100-299人	0.867	0.270 **	0.633	0.304 *	0.054	0.254	-0.042	0.370
30-99人	1.085	0.253 ***	0.508	0.295 †	0.048	0.238	0.139	0.334
29人以下	1.192	0.235 ***	0.522	0.274 †	0.166	0.220	1.069	0.284 ***
定数	-5.383	0.616 ***	-5.553	0.721 ***	-5.546	0.597 ***	-7.774	0.853 ***
N	2355							
-2 Log likelihood	5663.805							
χ ²	924.942***							
Nagelkerke R ²	0.344							

注) 被説明変数のリファレンスグループは「非正規のみ」。説明変数の<>内はリファレンスグループ。
有意水準: ***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

次に、労働供給側の要因である学歴及び職業資格の有無と正規化の関係を見よう。学歴に関して、大学・大学院卒者は中学・高校卒者に比べて、転職によって正規雇用者へと移行しにくい。これは、玄田（2008）等の先行研究の結果とは正反対のものである。その理由として、分析対象の違いにより、このような結果が生じている可能性が挙げられる。先行研究では調査時点の職場への移行を対象としているのに対して、本研究では回答者の職歴全体を対象としている。この点を考慮に入れると、そもそも非正規雇用者の絶対数自体が大卒以上よりも中学・高校卒者の方が多いため、自ずと正規雇用者へと移行する人数も後者の方が多くなるだろう。あるいは、雇用慣行や年齢障壁などにより、正規化可能な機会が若年層に偏っているとすれば、より若い段階で労働市場に参入している中学・高校卒者の方が、その機会に多く直面するものと考えられる。一方、職業資格の有無に関しては、転職による正規化の

み 10%水準で正の有意な影響を及ぼしている。後の分析（図表 10-4-12、10-4-13）では、転職、内部登用ともに有意な関連があること、並びに正規から非正規への転換でも資格が正の効果を持っていることを踏まえると、資格を持っていることが正規と非正期間の行き来を達成しやすくしていることが窺える。

このように、非正規雇用者が正規雇用へと移行するか否かは、労働需要側の要因に大きく規定されている。では、移行のタイミングは正規化にどのような影響を与えているのだろうか。図表 10-4-12 は、労働需要側要因等に加えて、移行後の職場への入職年齢と無職経験を投入した多項ロジスティック回帰分析の結果を表したものである（分析(ii)）。入職年齢の影響に注目すると、転職による正規化に関して、20 歳以下での入職と比べ、21 歳から 27 歳までの入職では正の、28 歳から 30 歳までの入職では負の影響が見られるが、統計的には全て有意なものではない。それに対して、31 歳以上での入職において有意な負の影響が見られる。クロス集計レベルでは、23 歳をピークに年齢を経るにつれて正規雇用者への移行比率が低下していたが、この分析結果は、30 歳を迎えるまでは転職による正規化の機会が同等に存在することを表している。

一方、内部登用については、20 歳以下に比べて、21 歳以上のすべての年齢において負の係数が確認される。ただしこの中で、統計的に 1%水準で有意な影響を及ぼしているのは、28 歳以上である。前述した通り、本研究で用いているデータでは正確な内部登用のタイミングが判断できないが、20 歳代中頃までに（非正規雇用者として）入職した企業・団体において内部登用の機会を活用できなかった場合、その後の正規転換の可能性は極めて限られたものになることが示唆される。

また、無職経験が正規化に与える影響に注目すると、転職か内部登用かに関わらず、学卒直後に無職を経験することは、その後の正規化に大きなマイナスの効果を持つことが分かる。他方、学卒直後以外の無職経験も正規化には負の影響を及ぼしているが、統計的に有意なものではない。この結果は、たとえ非正規雇用者であっても、学校から仕事へと間断なく移行することが、将来的に正規雇用者への転換を希望した際、決定的な一要因となることを意味している。

図表 10-4-12 入職年齢と無職経験が、正規化の有無・パターンに与える影響
(分析対象：全体)

	正規化(転職)		正規化(内部登用)		正規→非正規		その他	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
男性	2.113	0.258 ***	2.289	0.283 ***	0.572	0.273 *	1.616	0.313 ***
年齢	0.179	0.020 ***	0.173	0.022 ***	0.133	0.020 ***	0.148	0.026 ***
既婚	-0.190	0.183	0.065	0.213	0.561	0.184 **	0.211	0.235
学歴(中学・高校)								
専門・短大	-0.205	0.207	0.199	0.243	-0.171	0.201	0.185	0.253
大学・大学院	-0.451	0.235 †	0.139	0.273	-0.609	0.232 **	-0.513	0.311 †
職業資格あり	0.561	0.214 **	0.623	0.244 *	0.651	0.206 **	0.727	0.254 **
転職後業種<飲食サービス>								
農林漁業	-0.067	1.239	-1.351	1.774	-0.247	1.344	0.490	1.448
鉱業・建設	2.780	1.068 **	2.836	1.096 *	2.177	1.076 *	1.580	1.153
製造	0.356	0.395	0.301	0.450	0.113	0.384	0.309	0.482
情報通信	0.347	0.474	0.034	0.556	-0.013	0.466	0.291	0.582
運輸	-0.880	0.571	-1.063	0.668	-0.483	0.533	-0.927	0.751
金融・保険	0.266	0.356	-0.071	0.415	0.393	0.333	0.048	0.441
小売	0.653	0.577	0.159	0.665	0.071	0.557	0.137	0.741
医療・福祉	1.408	0.362 ***	1.353	0.406 **	0.512	0.353	-0.645	0.511
教育・学習支援	-0.543	0.441	-0.486	0.522	-0.804	0.419 †	-0.653	0.542
公務	1.566	0.737 *	0.215	0.900	1.167	0.727	0.267	1.026
その他	0.485	0.321	-0.014	0.384	-0.110	0.313	0.025	0.401
転職後職種<サービス>								
専門・技術	0.794	0.320 *	0.330	0.364	0.386	0.318	0.486	0.416
事務	0.821	0.294 **	0.467	0.347	0.159	0.286	0.093	0.396
営業	3.658	0.834 ***	3.134	0.871 ***	1.085	0.871	1.721	0.977 †
販売	0.020	0.350	0.299	0.405	-0.035	0.329	0.095	0.440
運輸・通信・保安	1.796	0.711 *	1.351	0.791 †	0.229	0.729	0.795	0.889
技能・労務	0.137	0.393	0.214	0.446	0.409	0.385	0.165	0.491
農林漁業	1.607	1.705	1.088	2.149	0.881	1.807	1.726	1.841
その他	-0.212	0.398	-0.382	0.488	-0.058	0.378	0.701	0.451
企業規模<1000人以上・官公庁>								
300-999人	0.927	0.288 **	0.914	0.321 **	0.367	0.272	-0.584	0.447
100-299人	0.966	0.282 **	0.724	0.317 *	0.028	0.269	-0.084	0.378
30-99人	1.144	0.265 ***	0.518	0.309 †	0.084	0.253	0.166	0.342
29人以下	1.238	0.245 ***	0.545	0.286 †	0.166	0.232	1.048	0.291 ***
無職経験(なし)								
学卒直後	-1.365	0.253 ***	-1.598	0.302 ***	-2.054	0.283 ***	-1.216	0.351 **
学卒直後以外	-0.334	0.234	-0.197	0.259	0.290	0.239	-0.014	0.309
入職年齢(20歳以下)								
21-23歳	0.581	0.353	-0.086	0.377	0.648	0.423	-0.497	0.539
24-25歳	0.259	0.381	-0.717	0.419 †	1.322	0.437 **	-0.016	0.534
26-27歳	0.270	0.392	-0.416	0.427	1.332	0.446 **	0.322	0.536
28-30歳	-0.196	0.389	-1.223	0.438 **	1.471	0.437 **	0.116	0.528
31歳以上	-1.015	0.377 **	-1.883	0.414 ***	1.545	0.424 ***	0.533	0.489
定数	-6.788	0.749 ***	-6.614	0.843 ***	-5.564	0.772 ***	-6.775	1.009 ***
N	2355							
-2 Log likelihood	5276.373							
χ ²	1435.546***							
Nagelkerke R ²	0.484							

注) 被説明変数のリファレンスグループは「非正規のみ」。説明変数の◇内はリファレンスグループ。

有意水準: ***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

最後に、非正規雇用者としての就業年数が正規化の有無やパターンに与える影響を検証するため、分析(iii)を行ったところ、転職による正規化と内部登用によるものとで、異なる傾向が見られた(図表 10-4-13)。前者に関して、非正規労働年数と正規化確率との関係は非線形的なものである。具体的には、非正規労働年数が1年未満の者に比べて、1年以上3年未満の者は、転職によって正規化しやすいが、反対に5年以上非正規雇用者として働いている者は、正規へと移行しにくい。これは、玄田(2008)の分析結果と合致しており、1年から

3年までの非正規雇用者としての経験は、正規化の際に企業・団体から評価されるが、長過ぎる非正規雇用の経験はむしろマイナスに働くことを意味している¹¹。

図表 10-4-13 非正規雇用年数と無職経験が、正規化の有無・パターンに与える影響
(分析対象：全体)

	正規化(転職)		正規化(内部登用)		正規→非正規		その他	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
男性	2.167	0.260 ***	2.201	0.287 ***	0.540	0.279 †	1.631	0.313 ***
年齢	0.170	0.019 ***	0.161	0.021 ***	0.198	0.019 ***	0.209	0.024 ***
既婚	-0.342	0.188 †	-0.130	0.219	0.176	0.192	-0.047	0.239
学歴(中学・高校)								
専門・短大	-0.288	0.210	-0.099	0.245	-0.348	0.209 †	-0.006	0.255
大学・大学院	-0.768	0.242 **	-0.493	0.275 †	-0.910	0.244 ***	-0.798	0.316 *
職業資格あり	0.410	0.212 †	0.434	0.244 †	0.865	0.210 ***	0.896	0.254 ***
転職後業種<飲食サービス>								
農林漁業	-0.262	1.219	-0.801	1.791	0.526	1.358	0.948	1.393
鉱業・建設	2.610	1.077 *	2.752	1.108 *	2.121	1.091 †	1.527	1.160
製造	0.283	0.406	0.238	0.465	0.129	0.400	0.254	0.490
情報通信	0.350	0.483	0.091	0.573	0.379	0.482	0.477	0.588
運輸	-0.976	0.585 †	-1.017	0.676	-0.511	0.555	-1.001	0.754
金融・保険	0.072	0.366	-0.126	0.425	0.544	0.346	0.100	0.449
小売	0.522	0.606	0.217	0.696	0.301	0.604	0.303	0.767
医療・福祉	1.379	0.367 ***	1.353	0.415 **	0.662	0.364 †	-0.550	0.513
教育・学習支援	-0.592	0.447	-0.512	0.534	-0.710	0.439	-0.697	0.552
公務	1.727	0.736 *	0.258	0.900	1.076	0.736	0.142	1.027
その他	0.386	0.331	0.002	0.395	0.029	0.327	0.046	0.408
転職後職種<サービス>								
専門・技術	0.848	0.329 *	0.288	0.374	0.304	0.333	0.478	0.423
事務	1.025	0.302 **	0.517	0.358	0.160	0.299	0.127	0.401
営業	3.851	0.833 ***	3.181	0.876 ***	1.060	0.876	1.788	0.978 †
販売	0.157	0.360	0.384	0.415	-0.154	0.341	0.014	0.448
運輸・通信・保安	1.961	0.743 **	1.554	0.820 †	0.688	0.774	1.160	0.912
技能・労務	0.255	0.405	0.372	0.457	0.663	0.400 †	0.402	0.497
農林漁業	1.502	1.659	0.563	2.124	0.040	1.803	1.370	1.782
その他	-0.219	0.403	-0.374	0.494	-0.002	0.387	0.748	0.457
企業規模<1000人以上・官公庁>								
300-999人	0.864	0.293 **	0.877	0.328 **	0.241	0.283	-0.580	0.449
100-299人	0.924	0.285 **	0.724	0.323 *	-0.007	0.278	-0.057	0.380
30-99人	1.145	0.270 ***	0.487	0.314	-0.010	0.262	0.152	0.345
29人以下	1.132	0.249 ***	0.543	0.291 †	0.088	0.240	1.030	0.294 ***
無職経験(なし)								
学卒直後	-1.586	0.243 ***	-1.836	0.295 ***	-1.362	0.274 ***	-0.793	0.332 *
学卒直後以外	-0.539	0.219 *	-0.345	0.244	1.138	0.227 ***	0.558	0.283 *
非正規労働年数(1年未満)								
1年以上2年未満	0.905	0.304 **	-1.368	0.374 ***	-1.333	0.312 ***	-0.593	0.385
2年以上3年未満	0.816	0.317 *	-0.791	0.363 *	-1.246	0.330 ***	-0.484	0.401
3年以上5年未満	0.030	0.274	-1.542	0.315 ***	-1.637	0.270 ***	-1.025	0.342 **
5年以上8年未満	-0.561	0.271 *	-2.538	0.360 ***	-2.175	0.267 ***	-1.226	0.329 ***
8年以上10年未満	-0.280	0.411	-2.006	0.534 ***	-1.785	0.406 ***	-0.816	0.473 †
10年以上	-1.438	0.338 ***	-2.711	0.402 ***	-3.084	0.335 ***	-2.179	0.414 ***
定数	-6.165	0.693 ***	-5.355	0.788 ***	-5.723	0.686 ***	-8.126	0.917 ***
N	2355							
-2 Log likelihood	5187.233							
χ ²	1542.944***							
Nagelkerke R ²	0.510							

注) 被説明変数のリファレンスグループは「非正規のみ」。説明変数の◇内はリファレンスグループ。
有意水準: ***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

¹¹ なお、表には示していないが、移行後の職場に入るまでに正規雇用者として働いた経験の有無や年数を説明変数として投入したところ、いずれも正規化に有意な影響を及ぼしていなかった。これは、一度非正規雇用者として働き始め、その後にもう一度正規への移行を試みた際に、以前の正規雇用者としての経験や身につけたスキル等は、需要側からあまり評価されないことを示している。

一方、内部登用による正規化に関しては、入職以前の非正規労働年数が長いほど、正規雇用者へと移行しにくい。企業内の労働市場における正規転換の際は、入職以前の経験やスキルはほぼ考慮されず、企業特殊的人的資本の蓄積のみが評価対象となっているのだろう。また、この結果は、非正規雇用者として初めて就いた職場で内部昇進できなければ、労働年数が長期化するに従い、登用の機会は失われていくことを意味している¹²。

4. 30歳までに正規雇用者に転換する人と非正規雇用を続ける人の違い

前項の分析から、労働需要側の要因や移行のタイミングによって、非正規から正規雇用への移行確率やそのパターンが左右されることは明らかになった。しかし、分析の中で年齢をコントロールしてはいるものの、25歳から44歳までを分析対象とし、彼（彼女）らの職歴のいずれかの時点で正規化しているケースとしていないケースとを比較しているため、回答者の年齢の違いによる何らかの偏りを伴った結果が生じている可能性は否定できない。したがって、ここでは30歳までの職歴の中で非正規から正規雇用へと移行した人と非正規雇用を継続している人との違いを明らかにするため、30歳以上の非正規経験者に分析対象を限定し、前項と同様の分析を試みた。分析(i)で用いた説明変数を投入した結果が**図表 10-4-14**、分析(ii)の説明変数を用いた結果が**図表 10-4-15**、分析(iii)の説明変数を用いた結果が**図表 10-4-16**である。

結論から言えば、いずれの分析結果に関しても、前項で示された結果（**図表 10-4-11**～**図表 10-4-13**）とほぼ違いはない。これは言い換えれば、日本の労働市場における正規化の機会は、概ね30歳以下の若い労働者に対してしか開かれていないことを意味している。分析結果を詳しく見ていこう。**図表 10-4-14**から、労働需要側の要因に関して、業種・職種ともに前項（**図表 10-4-11**）と同様の結果となっていることが分かる。転職か内部登用かを問わず、医療・福祉や鉱業・建設業では、飲食サービス業に比べて、前職で非正規雇用者として働いていた人を正規雇用者として採用している。職種では、専門・技術職、事務職、営業職、運輸・通信・保安職として採用される場合は、サービス職として採用される場合に比べて、転職によって正規雇用者へと移行する確率が高い。同時に、営業職は内部登用によっても正規雇用へと転換している。また、企業規模についても、転職による正規化では、前節と同様に小規模な企業ほど非正規雇用者を正規雇用で受け入れている。ただし、内部登用に関しては、前項と違い、企業規模と正規転換との間に有意な関連性がほぼ見られない。つまり、30歳までの内部登用による正規化に限れば、企業規模に関わらず同等の機会が存在していることになる。

¹² 図表 10-4-11～10-4-13 に関して、転職未経験の非正規労働者（84名）を加えて分析を行った場合、労働需要側・供給側要因と非正規雇用年数が正規化に与える影響については、結果に違いが見られない。一方、入職年齢と転職による正規化に関しては結果が大きく異なり、20歳以下に比べて21歳以上のすべての年齢において正の有意な関連が確認される。

図表 10-4-14 労働需要側・供給側の要因が、30歳までの正規化の有無・パターンに与える影響（分析対象：30歳以上）

	正規化(転職)		正規化(内部登用)		正規→非正規		その他	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
男性	1.477	0.238 ***	1.493	0.284 ***	-0.555	0.273 *	0.775	0.290 **
年齢	0.070	0.022 **	0.034	0.028	0.115	0.022 ***	0.151	0.028 ***
既婚	0.199	0.186	0.522	0.240 *	0.437	0.187 *	0.201	0.231
学歴(中学・高校)								
専門・短大	-0.156	0.214	0.076	0.269	-0.362	0.207 †	0.020	0.256
大学・大学院	-0.740	0.231 **	-0.381	0.288	-1.231	0.238 ***	-0.780	0.301 *
職業資格あり	0.384	0.245	0.355	0.302	0.961	0.235 ***	0.727	0.287 *
転職後業種<飲食サービス>								
農林漁業	2.147	2.717	0.979	3.222	2.461	2.791	3.108	2.815
鉱業・建設	1.808	0.792 *	1.678	0.865 †	1.523	0.805 †	1.461	0.878 †
製造	0.513	0.401	0.316	0.486	0.404	0.388	0.661	0.486
情報通信	0.085	0.465	-0.845	0.675	0.418	0.446	0.366	0.569
運輸	0.163	0.621	0.569	0.698	0.261	0.603	-0.554	0.888
金融・保険	0.395	0.360	-0.220	0.439	0.380	0.338	0.106	0.456
小売	0.285	0.556	-1.117	0.822	0.254	0.529	-0.908	0.912
医療・福祉	1.247	0.388 **	1.173	0.451 **	0.608	0.384	-0.176	0.537
教育・学習支援	-0.100	0.480	-0.657	0.652	-0.413	0.471	-0.076	0.600
公務	0.269	0.570	-1.829	1.152	-0.187	0.578	0.503	0.692
その他	0.222	0.321	-0.467	0.416	-0.201	0.311	0.326	0.386
転職後職種<サービス>								
専門・技術	0.740	0.326 *	0.306	0.405	0.571	0.330 †	0.558	0.414
事務	1.044	0.303 **	0.375	0.404	0.749	0.293 *	0.515	0.391
営業	2.436	0.584 ***	2.093	0.682 **	0.488	0.636	1.311	0.752 †
販売	0.073	0.347	0.638	0.413	0.179	0.323	0.215	0.433
運輸・通信・保安	1.964	0.842 *	1.379	0.947	1.236	0.887	1.436	0.982
技能・労務	-0.215	0.409	-0.108	0.498	0.033	0.408	-0.357	0.520
農林漁業	-0.952	2.726	-0.821	3.219	-2.445	2.969	-0.847	2.845
その他	-0.533	0.433	-0.381	0.573	0.456	0.389	0.618	0.459
企業規模<1000人以上・官公庁>								
300-999人	0.460	0.297	0.439	0.349	-0.122	0.278	-0.091	0.398
100-299人	0.697	0.286 *	0.229	0.353	-0.050	0.271	0.226	0.367
30-99人	1.501	0.286 ***	0.680	0.351 †	0.390	0.276	0.544	0.367
29人以下	1.148	0.259 ***	0.347	0.323	0.180	0.244	1.082	0.313 **
定数	-3.834	0.895 ***	-2.993	1.107 **	-4.190	0.879 ***	-7.249	1.157 ***
N	1607							
-2 Log likelihood	4095.397							
χ ²	566.292***							
Nagelkerke R ²	0.313							

注) 被説明変数のリファレンスグループは「非正規のみ」。説明変数の◇内はリファレンスグループ。
 有意水準: ***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

次に、移行のタイミングが正規化に及ぼす影響に目を向けると、移行後の職場への入職年齢、入職までの非正規労働年数、無職経験の全てにおいて、前項の結果(図表 10-4-12、10-4-13)とほぼ同様の傾向が見られる。図表 10-4-15 から、転職による正規化では入職年齢が統計的に有意な影響を与えていない。これは、非正規から正規へと移行する上で、30歳までは年齢に関わらず同等の機会が存在していることを示している。それに対して、内部登用による正規化では、年齢を経るにつれて機会が減少する。特に20歳以下で入職した人に比べ、28歳以上で入職した人は、内部登用によって正規雇用へと転換できる可能性が有意に低い。また、図表 10-4-16 の結果から、非正規労働年数が1年未満の者に比べて、1年以上3年未満の者は、転職による正規雇用者への移行確率が高いのに対して、8年以上の者は有意に低い。内

部登用については、非正規労働年数が1年未満の人に比べ3年以上の人は、正規雇用へと転換しにくい。さらに、無職経験に関しては、学卒直後に無職期間があることが、後の正規化に大きな負の影響をもたらしている。それに対して、学卒直後以外の期間における無職経験は、正規化に対して統計的に有意な影響を与えていない¹³。

図表 10-4-15 入職年齢と無職経験が、30歳までの正規化の有無・パターンに与える影響（分析対象：30歳以上）

	正規化(転職)		正規化(内部登用)		正規→非正規		その他	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
男性	1.525	0.247 ***	1.609	0.299 ***	-0.383	0.288	0.833	0.301 **
年齢	0.058	0.023 *	0.016	0.028	0.114	0.024 ***	0.148	0.029 ***
既婚	0.090	0.195	0.351	0.252	0.497	0.201 *	0.241	0.240
学歴(中学・高校)								
専門・短大	-0.215	0.226	0.183	0.287	-0.491	0.225 *	-0.041	0.269
大学・大学院	-0.712	0.249 **	-0.024	0.318	-1.394	0.261 ***	-0.836	0.319 **
職業資格あり	0.435	0.256 †	0.504	0.315	0.838	0.251 **	0.648	0.298 *
転職後業種<飲食サービス>								
農林漁業	1.976	2.729	1.178	3.231	2.160	2.803	2.977	2.834
鉱業・建設	1.738	0.802 *	1.535	0.881 †	1.544	0.824 †	1.516	0.890 †
製造	0.397	0.408	0.180	0.501	0.212	0.408	0.572	0.495
情報通信	0.009	0.478	-0.812	0.694	0.104	0.477	0.282	0.585
運輸	0.320	0.659	0.588	0.743	0.111	0.670	-0.449	0.918
金融・保険	0.377	0.373	-0.157	0.450	0.325	0.366	0.159	0.469
小売	0.182	0.566	-1.076	0.839	-0.116	0.551	-1.169	0.924
医療・福祉	1.291	0.394 **	1.249	0.466 **	0.506	0.402	-0.170	0.549
教育・学習支援	-0.069	0.491	-0.551	0.668	-0.396	0.500	-0.014	0.617
公務	0.314	0.590	-1.920	1.176	-0.242	0.620	0.650	0.713
その他	0.312	0.331	-0.287	0.431	-0.143	0.332	0.431	0.398
転職後職種<サービス>								
専門・技術	0.795	0.334 *	0.452	0.419	0.490	0.349	0.537	0.425
事務	1.113	0.312 ***	0.521	0.416	0.690	0.311 *	0.519	0.401
営業	2.581	0.605 ***	2.270	0.708 **	0.627	0.668	1.457	0.777 †
販売	0.208	0.357	0.783	0.423 +	0.297	0.351	0.370	0.444
運輸・通信・保安	2.049	0.840 *	1.677	0.957 +	1.254	0.912	1.398	0.981
技能・労務	-0.028	0.420	0.238	0.518	0.093	0.437	-0.250	0.534
農林漁業	-1.003	2.739	-1.229	3.225	-2.241	2.995	-0.892	2.863
その他	-0.398	0.445	-0.226	0.588	0.504	0.417	0.704	0.474
企業規模<1000人以上・官公庁>								
300-999人	0.535	0.309 †	0.457	0.367	-0.072	0.300	-0.074	0.408
100-299人	0.736	0.297 *	0.282	0.369	-0.125	0.291	0.167	0.376
30-99人	1.536	0.297 ***	0.741	0.366 *	0.283	0.296	0.394	0.377
29人以下	1.147	0.269 ***	0.309	0.337	0.124	0.262	1.023	0.322 **
無職経験(なし)								
学卒直後	-1.270	0.238 ***	-1.426	0.322 ***	-1.832	0.281 ***	-1.543	0.325 ***
学卒直後以外	-0.109	0.227	0.082	0.276	0.579	0.230 *	0.050	0.273
入職年齢(20歳以下)								
21-23歳	0.349	0.319	-0.156	0.359	0.447	0.363	-0.303	0.399
24-25歳	0.326	0.346	-0.803	0.419 †	1.268	0.380 **	-0.022	0.427
26-27歳	-0.017	0.344	-0.726	0.406 †	1.049	0.374 **	0.172	0.414
28-30歳	-0.360	0.340	-1.936	0.457 ***	1.393	0.365 ***	0.425	0.399
定数	-3.083	0.952 **	-1.615	1.168	-4.939	0.989 ***	-6.878	1.222 ***
N	1607							
-2 Log likelihood	3875.815							
χ ²	870.125***							
Nagelkerke R ²	0.441							

注) 被説明変数のリファレンスグループは「非正規のみ」。説明変数の<>内はリファレンスグループ。

有意水準: ***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

¹³ 図表 10-4-14～10-4-16 に関して、転職未経験の非正規労働者を加えた場合、対象者全体の分析と同様に、20歳以下に比べて21歳以上のすべての年齢において正の有意な関連が確認される。

図表 10-4-16 非正規雇用年数と無職経験が、30歳までの正規化の有無・パターンに与える影響（分析対象：30歳以上）

	正規化(転職)		正規化(内部登用)		正規→非正規		その他	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
男性	1.648	0.256 ***	1.669	0.304 ***	-0.198	0.299	1.026	0.308 **
年齢	0.060	0.024 *	-0.005	0.030	0.071	0.025 **	0.115	0.030 ***
既婚	-0.030	0.200	0.225	0.257	0.049	0.213	-0.086	0.248
学歴(中学・高校)								
専門・短大	-0.350	0.230	-0.157	0.287	-0.683	0.234 **	-0.258	0.273
大学・大学院	-1.000	0.256 ***	-0.755	0.313 *	-1.739	0.273 ***	-1.232	0.323 ***
職業資格あり	0.472	0.262 †	0.406	0.319	0.957	0.260 ***	0.755	0.303 *
転職後業種<飲食サービス>								
農林漁業	1.963	2.975	1.392	3.421	2.936	3.049	3.486	3.076
鉱業・建設	1.834	0.819 *	1.716	0.893 †	1.441	0.842 †	1.413	0.901
製造	0.468	0.421	0.261	0.511	0.263	0.429	0.590	0.509
情報通信	0.192	0.489	-0.748	0.698	0.516	0.494	0.450	0.595
運輸	0.263	0.696	0.784	0.758	0.168	0.695	-0.482	0.938
金融・保険	0.417	0.392	-0.168	0.466	0.373	0.385	0.136	0.482
小売	-0.035	0.593	-1.201	0.857	0.219	0.576	-0.973	0.937
医療・福祉	1.305	0.403 **	1.272	0.474 **	0.597	0.418	-0.147	0.556
教育・学習支援	-0.077	0.506	-0.546	0.683	-0.201	0.528	0.060	0.633
公務	0.545	0.606	-1.747	1.180	-0.470	0.641	0.386	0.732
その他	0.244	0.344	-0.265	0.438	0.008	0.347	0.510	0.409
転職後職種<サービス>								
専門・技術	0.711	0.345 *	0.202	0.424	0.453	0.361	0.506	0.431
事務	1.227	0.323 ***	0.477	0.424	0.807	0.325 *	0.616	0.410
営業	2.833	0.624 ***	2.370	0.727 **	0.582	0.692	1.553	0.790 *
販売	0.163	0.378	0.799	0.438 †	0.385	0.368	0.377	0.459
運輸・通信・保安	2.048	0.879 *	1.542	0.974	1.521	0.949	1.608	1.019
技能・労務	-0.107	0.439	0.107	0.530	0.241	0.459	-0.098	0.548
農林漁業	-1.013	2.981	-1.363	3.417	-3.146	3.241	-1.400	3.108
その他	-0.285	0.460	-0.095	0.598	0.813	0.439 †	1.028	0.489 *
企業規模<1000人以上・官公庁>								
300-999人	0.554	0.317 †	0.502	0.372	-0.092	0.313	-0.013	0.415
100-299人	0.713	0.302 *	0.258	0.372	-0.130	0.303	0.216	0.383
30-99人	1.569	0.305 ***	0.642	0.371 †	0.254	0.306	0.451	0.385
29人以下	1.101	0.278 ***	0.331	0.343	-0.015	0.276	0.999	0.330 **
無職経験(なし)								
学卒直後	-1.431	0.237 ***	-1.789	0.322 ***	-1.454	0.278 ***	-1.407	0.320 ***
学卒直後以外	-0.205	0.221	-0.175	0.263	1.243	0.226 ***	0.436	0.259 †
非正規労働年数(1年未満)								
1年以上2年未満	1.190	0.299 ***	-0.546	0.391	-1.118	0.326 **	-0.793	0.395 *
2年以上3年未満	1.035	0.351 **	-0.010	0.416	-0.809	0.377 *	-0.746	0.461
3年以上5年未満	0.037	0.270	-0.946	0.337 **	-1.758	0.284 ***	-1.485	0.357 ***
5年以上8年未満	-0.418	0.282	-2.232	0.463 ***	-2.123	0.312 ***	-1.429	0.361 ***
8年以上10年未満	-1.054	0.517 *	-3.323	1.110 **	-4.416	0.833 ***	-2.953	0.862 **
10年以上	-1.838	0.801 *	-1.929	0.903 *	-4.415	1.222 ***	-3.497	1.222 **
定数	-3.064	1.000 **	-0.290	1.219	-1.605	1.022	-4.831	1.255 ***
N	1607							
-2 Log likelihood	3723.349							
χ ²	1017.387***							
Nagelkerke R ²	0.495							

注) 被説明変数のリファレンスグループは「非正規のみ」。説明変数の◇内はリファレンスグループ。

有意水準: ***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

第5節 まとめ、考察

本研究では、非正規雇用から正規雇用への移動障壁が存在する中で、どのような要因が正規への移行を決定づけているのかを明らかにするため、25歳から44歳までを対象にランダムサンプリングによって抽出されたデータを用い、正規化の規定要因を分析した。とりわけ、

転職によって正規雇用へと転換した人、内部登用によって転換した人を区別し、両者と非正規雇用を継続している人々とを分ける要因が何なのかに焦点を当てて分析を進めた。その結果、非正規雇用からの正規転換が労働需要側の要因と移行のタイミングに大きく左右されていること、並びにその機会が30歳以下の若年労働者にほぼ限定されていることが明らかになった。以下では、転職による正規化と内部登用による正規化の共通点と相違点に注目しつつ、主要な結果をまとめていきたい。

第一に、労働需要側の要因と正規化の関連について述べる。業種では、転職か内部登用かに関わらず、医療・福祉と鉱業・建設業において、非正規雇用者として働いていた人を正規雇用者として採用している。これらの業界では正規雇用者の供給が需要に対して絶対的に不足しているため、内部と外部の両方の労働市場から、正規雇用経験者だけでなく非正規雇用経験者を含めて、人材を補填しているものと考えられる。

また、職種に関して、専門・技術職、事務職、営業職、運輸・通信・保安職として採用される場合は、サービス職として採用されるケースに比べて、転職によって正規雇用へと移行している傾向が見られる。これらの職種では、正規雇用への上方移動の機会が他の職種に比べて多く存在し、前職までの経験や人的資本の蓄積が正規転換に結びつくものと考えられる。同時に、営業職として採用されるケースのみ、他の職種に比べて内部登用による正規化が起りやすい。企業と労働者間にある情報の非対称性を抑制するために、企業は非正規雇用者として働く期間を試用期間として捉え、そこでの働きを見て、営業職に適した人材を企業内部から昇進させているのかもしれない。

企業規模について、小規模企業ほど外部労働市場から前職で非正規雇用者だった人を正規雇用者として採用しているが、内部登用と企業規模との間に一貫した傾向は確認されない。これは、規模の小さな企業ほど人材の流動性が高いため、正規雇用で働く人を求めているが、企業内に候補となる非正規雇用者がそもそも少ないため、外部から補填していることを示唆している。これらの結果は、裏を返せば、上で挙げた業種や職種等に比べて、飲食サービス業やサービス職として働いている非正規雇用者は、その状態から抜け出すことが難しく、必然的に非正規雇用に長期的に従事せざるを得ないことを示している。

第二に、移行のタイミングが正規化に与える影響について、移行後の職場への入職年齢が20歳代である場合、転職による正規雇用への移行確率に有意差はないが、30歳を超えると転換しにくくなる。また、内部登用に関しては、20歳以下で入職する場合に比べて、28歳以上で入職した場合、企業内部での正規転換がしにくい。つまり転職と内部登用ともに、30歳前後が正規化の境目であり、この年齢を超えると正規雇用への移行機会は格段に少なくなるものと考えられる。ただし、医療・福祉業界のみ、人材の供給が不足しているため、30歳を超えても非正規から正規へと移行する可能性が比較的残されている。

一方、移行後の職場に入るまでの非正規労働年数と正規化の関係は、転職か内部登用かによって異なる様相を見せている。転職による正規化の場合、非正規労働年数が1年未満の者

に比べて、1年以上3年未満の者は、転職による正規雇用者への移行確率が高いのに対して、8年以上の者は有意に低い。この結果はシグナリング仮説による説明を支持している。非正規雇用の経験がほとんど無い者に比べて、1年から3年の非正規雇用者として就業経験は、その人の潜在的な能力や採用後の定着といった面でプラスのシグナルとして機能する。しかし、この期間が8年以上と長期にわたると、その期間に蓄積された人的資本等は評価されず、むしろマイナスのシグナルとして企業から捉えられる。他方、内部登用による正規化の場合、入職前の非正規労働年数が長いほど、採用された企業内での正規転換確率は低下する。特に、入職前に非正規雇用者として1年未満しか働いていなかった人に比べて3年以上働いていた人は、内部登用によって正規雇用者へと移行する確率が有意に低い。これは、企業内労働市場における正規雇用への転換にあたって、入職以前に蓄積された人的資本が評価されないことに加えて、多くの場合非正規雇用者として働き始めた最初の企業・団体において内部登用されなければ、転換の機会は労働年数の長期化とともに狭まっていくことを意味している。

さらに、学卒直後の無職経験が、転職か内部登用かに関わらず、その後の正規化に負の影響を及ぼしている。これは、学校から仕事への間断のない移行が、将来的な上方移動、引いてはキャリア形成に決定的な効力を持っていることを意味する。その理由としては、スムーズに移行できなかったことによって職業能力を開発する機会を失ったり、あるいはそれが潜在的能力や定着志向の面で負のシグナルとして企業・団体に受け止められることなどが挙げられる。

第三に、労働供給側の人的資源等と正規雇用者への移行との関連について、学歴が転職による正規化に影響を及ぼしている。大学・大学院卒者は、中学・高校卒者に比べて、有意に非正規から正規へと転換しにくい。これは先行研究で示されている結果とは正反対のものであるが、先行研究が一度の転職を対象に分析しているのに対して、本研究は一定期間の職歴を対象に分析していることに起因するものと考えられる。すなわち、非正規雇用者の絶対数がそもそも多く、また若い段階から労働市場に参入している低学歴者の方が、正規化の機会に多く直面するため、このような結果となったのだろう。一方、移行後の職場に入職する前に取得した職業資格は、弱いながらも正規化にプラスの影響を及ぼしている。企業が非正規雇用者として働いていた人を正規雇用者として雇用するか否かについて判断を下す際、非正規時に取得した職業資格やそれに伴う人的資本の蓄積を評価していることが示唆される。そのため、職業資格を持っていることは、正規と非正規間のスムーズな移行を促すものと考えられる。

以上より、非正規から正規雇用へと移行するには、学卒後間断なく非正規雇用者として労働市場に参入し、その職場で短期間のうちに評価を得たものが、内部登用によって正規雇用者へと移行している。また、転職による正規化が達成できるかどうかの境目も非正規雇用者として働き始めてから3年までがピークであり、それ以降非正規雇用を継続することは、正規への移行確率を着実に低下させる結果となる。すなわち、非正規から正規雇用への移行に

関しても、日本的な雇用慣行が多分に反映されており、転職にしても内部登用にしても、正規化の可能性が比較的開かれているのは、労働需要が多い特定の業種や職種で、且つ 20 歳代までという若い労働者層に限られている。

よって、これらの結果から導かれる政策的含意としては、学校から仕事へのスムーズな移行を推奨し、非正規雇用労働でもよいので、少しでも多くの就業経験を積ませることや、若年期の正規転換の機会を十分に活用するよう促すことなどが挙げられる。さらに、非正規雇用の長期化に伴う貧困の固定化を断ち切るためには、ハローワークなどが主体となって、医療・福祉分野など需要が高い産業における正規転換を支援していくことが必要であると言えよう。

最後に残された研究課題を 2 点述べる。1 点目に、何度も言及している通り、本研究で用いているデータでは、内部登用によって非正規雇用から正規に移行した正確な年月が分からない。したがって、転職だけで無く企業内労働市場における転換のタイミングも尋ねている調査データを用いることで、非正規雇用時の経験や蓄積した技能・スキル、タイミング等がどのように正規化に影響しているかを、打ち切りデータがもたらすバイアスを技術的に回避しながら分析することが可能になる。加えて、このようなデータを用いれば、移行前と移行後の職種の変化を分析に反映させることもできる。2 点目に、非正規から正規への移行が真に労働条件や生活環境の改善につながっているかを多角的に検討する必要がある。冒頭で述べたように、正規と非正規の間には一般的に様々な側面で格差が存在する。しかし、昨今では正規雇用者の働き方も多様化し、また正規雇用でありながら低賃金や長時間労働など劣悪な環境下で働く人々も一定数いる。したがって、雇用形態の変化を捉えるだけで無く、正規へと移行した人の賃金や労働条件、生活状況、意識等がどのように変化したのか、さらに、これらの面において、正規雇用者として働き続けている人とどの程度違いがあるのかを多面的に分析することで、日本の労働市場において上方移動の機会が構造的にどの程度存在するのかを、より深く論じることができるだろう。

参考文献

- 相澤直貴・山田篤裕（2006）「常用・非常用雇用間の移動分析－『就業構造基本調査』に基づく 5 時点間比較分析」『三田学会雑誌』 Vol.101(2), pp.235-265.
- 玄田有史（2008）「前職が非正規社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』 No.580, pp.62-77.
- 玄田有史（2009）「正社員になった非正社員－内部化と転職の先に」『日本労働研究雑誌』 No.586, pp.34-48.
- 堀有喜衣（2007）「フリーターへの経路とフリーターからの離脱」堀有喜衣編『フリーターに滞留する若者たち』第 2 章.
- 小杉礼子（2009）「職業キャリアの展開と労働条件の特徴」労働政策研究・研修機構『若年

- 者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成 19 年版「就業構造基本調査」特別集計より』資料シリーズ No.61, 第 5 章.
- 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, pp.50-59.
- 小杉礼子 (2013)「職業キャリアの概観と非正社員から正社員への移行」労働政策研究・研修機構『働き方と職業能力・キャリア形成—『第 2 回働くことと学ぶことについての調査』結果より—』労働政策研究報告書 No.152, 第 3 章.
- 堀田聡子 (2010)「初職非正社員は不利なのか—「最初の三年」の能力開発機会とその後のキャリア」佐藤博樹編著『働くことと学ぶこと 能力開発と人材活用』第 6 章.
- Rosenfeld, R. A. (1992) “Job Mobility and Career Processes” □ *Annual Review of Sociology* 18, pp.39-61.
- 労働政策研究・研修機構 (2014)『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究』労働政策研究報告書 No.164.
- 酒井正・樋口美雄 (2005)「フリーターのその後 —就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』 No.535, pp.29-41.
- 太郎丸博 (2009)「社会階層としての非正規雇用 —なぜ格差は存在するか?—」『若年非正規雇用の社会学 階層・ジェンダー・グローバル化』第 2 章.
- 上西充子 (2002)「フリーターという働き方」小杉礼子編『自由の代償 フリーター —現代若者の就業意識と行動—』第 3 章.
- 渡辺木綿子 (2009)「正社員登用事例にみる雇用の多元化と転換の現状」『日本労働研究雑誌』 No.586, pp.49-58.
- 山本雄三 (2011)「非正規就業する若者が正社員へ移行する要因は何か—継続期間データを用いた規定要因分析」小杉礼子、原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成 職業能力評価社会をめざして』第 2 章.

第11章 外部労働市場を通じた正規就業移行タイミング

第1節 問題意識

転職情報誌や転職を話題に扱うビジネス情報誌などにおいて「35歳転職限界説」という言葉が見られたように、壮年非正規雇用就業者に限らず一定年齢以降は外部労働市場において正規雇用職の仕事を得ることは難しい状況になると言われてきた。このような説は理論や実証によって主張されているものではないが、現場を知る転職情報誌上やキャリアカウンセラー等によって展開されてきた主張でもあり、現実の一側面を表していると考えられる。仮に正規雇用から正規雇用への転職についても35歳以降になると難しいという状況が存在するのであれば、壮年非正規雇用就業者が正規転換を実現するのはさらに難しいと思われる。

「35歳転職限界説」のように高齢になるほど正規雇用での採用が難しくなるという想定は自然なものであろう。というのも、日本では期間の定めのない正規雇用としての採用であっても実際には定年がある。壮年者を採用する場合、若年者よりも採用後の活用期間は自然と短くなるため、技能のレベルなど生産性が同等であれば壮年者をわざわざ採用するインセンティブは企業には無い。さらに企業特殊的技能の重要性が高い企業であれば、社内教育の投資回収期間の長い若年者がなおさら優先される。多くの企業において近年まで企業特殊的技能に重点を置いた訓練制度が採られてきたとされる（Jacoby2010,p35）日本では、就職前の就業状態に係わらず、年齢が高いほど外部労働市場で正規社員としての仕事を得ることは難しくなってゆくであろうと考えられる。先に述べた「35歳転職限界説」は、正規雇用就業を得る機会が加齢によって減少してゆく状況において、35歳以降にはその可能性がゼロに近く、にまで落ち込んでしまう状況を指摘したものであろう。しかしデータから加齢によってどれだけ正規雇用就職の可能性が減少してゆくのか、35歳でゼロ近くにまで陥ってしまうかどうかを確認された例はない。

そこで本章では「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査の経歴データを用い、外部労働市場を通じた正規雇用就業移行の発生状況を各年齢ごとに見てゆく。これにより壮年期といっても具体的に何歳くらいから正規雇用への転換が難しい状況に陥るかを確認する。またそのような状況が人的資本の蓄積状況によって緩和されるかどうかを確認し、壮年期の正規雇用転換（以下、正規転換）に重要となる支援政策を検討する。例えば、仮に全体的な35歳以降の正規転換可能性はほぼゼロであることが確認された場合であっても、職業資格を有する者に限れば異なる可能性がある。技能レベルが高い、又は技能習得能力が高いことが採用側に伝わり、正規雇用就職の可能性は無資格者よりも高くなっていることが予想される。このような資格取得の効果が実際に見られたならば、正規転換への支援政策には資格取得の促進策や、各職業において技能レベルを客観的に把握できる情報の整備が重要になると考えられる。

第2節 先行研究と本章で行う分析

1. 先行研究

正規転換に関する先行研究は複数ある。玄田（2008）では非正規雇用就業者の正規転換について分析がなされ、非正規雇用就業であっても勤務先の勤続期間が長いほど正規転換の可能性が高まっていることが指摘されている。四方（2011）では非正規雇用就業者の正規転換についての国際比較がなされており、日本では内部労働市場を通じた登用が中心であることや、女性では転換自体が非常に少ないことが指摘されている。また四方（2011）で行われた計量モデルの分析では、年代のダミー変数が分析に用いられており、分析の結果高齢者ほど正規転換が難しくなることが指摘されている。しかし四方（2011）の分析結果では50代が40代に比べて正規転換しにくいという結果であり、2,30代と40代との違いは見られず、35歳が重要な分岐点であるとは解釈できない（四方2011,p98）。山本（2011）では学校退出後にスムーズに正規雇用就業できなかった者を取り上げ、その後の正規雇用就業移行に関するKaplan-Meier法による分析が行われている。この分析手続きは本章でも用いているが、山本（2011）における分析対象者の学校退出年齢は様々であり、加齢の影響よりも学校退出後の期間そのものに注目した分析となっている。山本（2011）の分析結果では、男性ほどまた高学歴であるほど早期に正規転換がされていることが明らかにされている。また年齢を説明変数に含めたCox比例ハザードモデルによる分析も行われ、高齢であるほど正規転換が難しくなっていることが指摘されている。また久米・鶴（2013）の分析では、非正規雇用就業者の中でも契約社員ほど正規転換がされており、前職の年収が高い者ほど正規転換に至っていると言う。過去の就業状態や人的資本のレベルによって正規転換の可能性が異なってくることが推察される。

2. 本章の分析概要

これまで蓄積されてきた先行研究からは、非正規雇用や無業からの正規転換に関してそれぞれ重要な知見が得られる。しかしこれらの知見からのみでは、加齢の状況ごとに正規転換がどれほど難しくなるのか、また特に壮年非正規雇用就業者の正規転換に重要になる手立はなんなのか、という点については答えられない。そこで本章では大きく2つの分析を行い以上の2点を検討する。

本章で行う第1の分析は、分析対象者を学校退出時の年齢が同様の者について分類することで、学校退出後の経過期間と各経過期間時点の年齢とを符号させたうえでKaplan-Meier法による分析を行う。つまり、各年齢時で正規雇用就業に至っていない残存率をプロットしその推移を可視化することで、壮年期の正規転換が何歳以降に厳しい状況に陥るかについて状況確認を行う。具体的には、18歳又は19歳で学校を退出した高校を卒業した者が多いグ

グループ¹、20歳又は21歳で労働市場に出た専門学校や短大等を卒業した者が多いグループ²、22歳又は23歳になる年に労働市場に出た4年生大学を卒業した者が多いグループ³の3グループにサンプルを分け、それぞれで学校退出後に初めて正規職につくまでの状況をKaplan-Meier法によって図示する。さらに職業資格取得者とそうでない者別に確認することで職業技能のレベルごとの状況の違いを把握する。また同様の分析を両親の最終学歴が同様のグループにおいて行う。資格取得の効果には資格に関する技能そのものの効果だけでなく、個人の資格取得能力の効果が大きく反映される可能性がある。そこで個人の資格取得能力と関連している可能性が考えられる親の学歴を考慮することで、より純粋な資格取得の影響を見てゆく。

本章の第2の分析では、先の分析で一定の年齢以降に正規移行が難しい状況が確認されたならば、その年齢層に達しながらも正規雇用就業ができなかった者を取り出し、その後の正規移行を促進する要因に関する分析を行う。例えば正規移行が35歳ではなく30歳で厳しくなっていたならば、30歳時の残存者について35歳または40歳時点には正規雇用就業しているかどうかについてどのような要因が効果を持つかプロビット分析を行う。一方で、学卒直後には正規雇用就業でありながらもその後非正規雇用又は無業に陥り、正規転換を目指す者も多いため、このような者についても同様の分析を行う。具体的には初職時点や30歳以前には正規雇用就業経験がありながらも30歳時に非正規雇用又は無業となっていた者について、35歳または40歳時点に正規雇用就業しているかどうかについてプロビット分析を行う。

3. 本章の分析で用いるデータと変数の定義

本章で用いる「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査は、過去の就業状態について経歴が一覧できるA票と、過去の所属先1社ごとに就業状況の詳細情報が得られるB票と、現在の働き方に関する情報が把握できるC票の3部で構成されている。本章ではA票を用いて、各年齢時の就業状況と就業しているならば職歴上何番目の就業先であったかを確認し、B票の各就業順の職歴情報と接合することで当時に正規雇用就業であったか、非正規雇用就業であったかなどの就業状態を特定した⁴。なお分析対象者については、既婚女性では労働供給行動の構造が大きく変わると考えられることから、分析対象は男性と調査時点まで結

¹ 就職前に最後に卒業した学校を高校と回答した者が89.5%、高校中退者と専修・各種学校の卒業、中退者が計6.1%、残りがその他・無回答となっている。

² 就職前に専修・各種学校又は短大・高等専門学校を卒業した者が85.1%、中退者が3.6%となり、大学中退者が4.6%、残りがその他・無回答となっている。

³ 就職前に大学を卒業した者が80.1%、中退者が3.3%、専修・各種学校又は短大・高等専門学校の卒業・中退者も13.2%含んでいる。

⁴ 本章では雇用形態についてはB票の入職時の雇用形態の設定を用いて、各年齢時の雇用形態を設定している。このため内部登用による正規転換は補足されない。本章の分析では各入職時点の雇用形態が離職時も同様となっているために、外部労働市場を通じた正規転換のみを取り上げて分析していることになる。なお本報告書の第10章では内部転換と外部労働市場による正規転換とを切り分けた考察がなされている。

婚したことの無い女性に限定した。

次に変数の作成方法であるが、本章で用いているA票とB票の接合データは各年齢時の各就業状態であった月数が分かるものとなっている⁵。そこである年齢に達する年度において丸1年正規雇用就業していることが確認された場合に1をとる「〇歳時正規ダミー」を作成した。次に学校を退出した後に初めて「〇歳時正規ダミー」が1となるまでの年度数を正規移行発生までの所要期間変数とし、これが観察できた者を示す「正規移行ダミー」を作成した。観察期間内に正規移行が観察できなかった者については「正規移行ダミー」は0、期間変数は学校退出からの観察年度数となっている。よって、30歳になる6月に正規雇用で初めて就くことができたとしても、30歳で正規転換したとはならず、その後31歳になる年度に1年間正規雇用での就業が継続されてはじめて31歳で正規移行できたと観察されることになる。正規雇用就業したとしても年度内にて1年間の継続が確認できず、再度非正規雇用や無業に陥った場合には正規移行がされなかった残存者として確認されるため、すぐに非正規や無業に戻ってしまった場合には正規移行者に含まれない。

本章の第1の分析であるKaplan-Meier法では、学校退出時の年齢層ごとに「正規移行ダミー」(正規移行イベント)の発生状況を見てゆく。例えば18歳で学校を出た者が、7年後の35歳時までにどれほど正規移行をしてゆくかを観察する。またその推移を職業資格の有無別に確認してゆく。職業資格の有無については、第1種普通自動車免許以外に取得している職業資格を持っている場合に1をとる「職業資格有ダミー」を作成した。さらに当該資格の取得時期に関する質問を用いて、30歳未満で取得した場合に1、30歳以上で取得した場合に2、資格がない場合に3をとる変数を作成し、それぞれのイベント発生状況を分析する。

本章で行う第2の分析ではサンプルサイズの制約もあり、また後にのべるように第1の分析の結果、30歳から正規転換が難しくなっていたことから、30歳時点でも正規移行できなかった残存者を用いて35歳時、40歳時までには1度でも1年超の正規移行が発生していたかどうかをプロビット分析する。それぞれの被説明変数は、30歳以降から35歳(40歳)までに1回でも「〇歳時正規ダミー=1」が確認できる場合に1をとる「35歳(40歳)時まで正規移行ダミー」を用いる。説明変数はKaplan-Meier法の分析でも扱う「職業資格有ダミー」や25歳時、30歳時の就業状態と就業している場合には勤務先の教育・研修受講状況に関する変数を用いる⁶。またコントロール変数として、生年ダミーを用いて各年齢時に直面した景気の異なりをコントロールする。上記のプロビット分析は学校退出から30歳まで常に正規就業に至らなかった者に関する分析であるが、壮年非正規就業者には正規経験者もいる。壮年非正規雇用就業のその後の正規移行促進政策を検討するためには、正規経験者につ

⁵ A票とB票との接合や各年齢時の就業形態月数の作成方法に関しては、JILPT調査シリーズNo.143『日本人の職業キャリアと働き方—JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より—』第5章の第1節と同様の方法で行っている。よって実際に算出される各就業状態月数は12で除した値となっている。

⁶ 職場で指導を受けた場合に1をとる「OJT有りダミー」、研修を受けた(会社の費用)場合に1をとる「社内研修有りダミー」、自費で勉強をした場合に1をとる「自己啓発有りダミー」を作成している。

いて分析することも重要と考えられる。そこで、過去に正規就業経験がありながらも 30 歳時に非正規雇用就業や無業になってしまっている者とその中でも特に初職かつ学校退出直後に正規雇用であった者を取り上げ、同様のプロビット分析を行う。当該分析に用いたデータセットの基本統計量は図表 11-2-1 に示した。

図表 11-2-1 を見ると、「正規経験のある 30 歳時非正規又は無業者」と「初職かつ学校退出直後に正規だった 30 歳時非正規又は無業者」の基本統計量は非常に似た傾向であるが、「正規経験のない 30 歳非正規又は無業者」は傾向が異なっている。正規未経験者は大学、大学院に通っていたものが多く、男性が多く、資格取得者が少なく、25 及び 30 歳時の社内研修や自己啓発が少なく、1978 年以降生まれの若年者が多くなっている。学歴などの傾向の違いを見る限りでは、30 歳まで正規経験の無かった者ほど自身の正規移行に対する留保条件が高い可能性が考えられ、正規経験のある者とでは就業行動が異なってくると予想される。しかし、40 歳時の正規ダミーは若干正規経験者のほうが高くなっているものの正規未経験者とそれほど大きな差は見られない⁷。正社員経験があったとしても、年齢が高まってしまうと外部労働市場で正規の職を得ることは厳しい状況にある可能性が疑われる。

図表 11-2-1 プロビット分析で用いたデータセットの基本統計量

分析対象	正規経験の無い30歳時非正規又は無業者		正規経験のある30歳時非正規又は無業者		初職かつ学校退出直後に正規だった30歳時非正規又は無業者	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
35歳時までに正規ダミー	0.222	0.418	0.285	0.453	0.238	0.428
40歳時までに正規ダミー	0.356	0.481	0.387	0.489	0.341	0.476
高校	0.400	0.493	0.496	0.502	0.524	0.501
短大、高等専門、専修、各種	0.322	0.470	0.299	0.460	0.286	0.454
大学、大学院	0.278	0.450	0.204	0.405	0.190	0.394
男性ダミー	0.533	0.502	0.474	0.501	0.452	0.500
両親のどちらも大学、大学院卒ではないダミー	0.833	0.375	0.803	0.399	0.802	0.400
両親のどちらかが大学、大学院卒ダミー	0.167	0.375	0.197	0.399	0.198	0.400
職業資格有りがかつ30歳以前に取得ダミー	0.189	0.394	0.226	0.420	0.230	0.423
職業資格有りがかつ30歳以降に取得ダミー	0.100	0.302	0.307	0.463	0.270	0.446
資格無し	0.711	0.456	0.467	0.501	0.500	0.502
25歳時の雇用形態_パートアルバイトダミー	0.344	0.478	0.161	0.368	0.175	0.381
25歳時の雇用形態_契約社員・嘱託ダミー	0.167	0.375	0.000	0.000	0.000	0.000
25歳時の雇用形態_無業ダミー	0.211	0.410	0.131	0.339	0.151	0.359
25歳時の雇用形態_正規社員ダミー	-	-	0.584	0.495	0.548	0.500
25歳時のOJT有りダミー	0.478	0.502	0.562	0.498	0.587	0.494
25歳時の社内研修有りダミー	0.078	0.269	0.175	0.382	0.151	0.359
25歳時の自己啓発有りダミー	0.056	0.230	0.168	0.375	0.175	0.381
25歳時の教育研修はいずれもないダミー	0.456	0.501	0.307	0.463	0.294	0.457
30歳時の雇用形態_パートアルバイトダミー	0.333	0.474	0.307	0.463	0.325	0.470
30歳時の雇用形態_契約社員・嘱託ダミー	0.167	0.375	0.168	0.375	0.127	0.334
30歳時の雇用形態_無業ダミー	0.267	0.445	0.197	0.399	0.222	0.417
30歳時のOJT有りダミー	0.444	0.500	0.533	0.501	0.532	0.501
30歳時の社内研修有りダミー	0.089	0.286	0.102	0.304	0.079	0.271
30歳時の自己啓発有りダミー	0.000	0.000	0.102	0.304	0.111	0.316
30歳時の教育研修はいずれもないダミー	0.489	0.503	0.365	0.483	0.397	0.491
1978年生まれ以降ダミー	0.367	0.485	0.190	0.394	0.190	0.394
1973～1977年生まれダミー	0.411	0.495	0.474	0.501	0.500	0.502
観測値数	90		137		126	

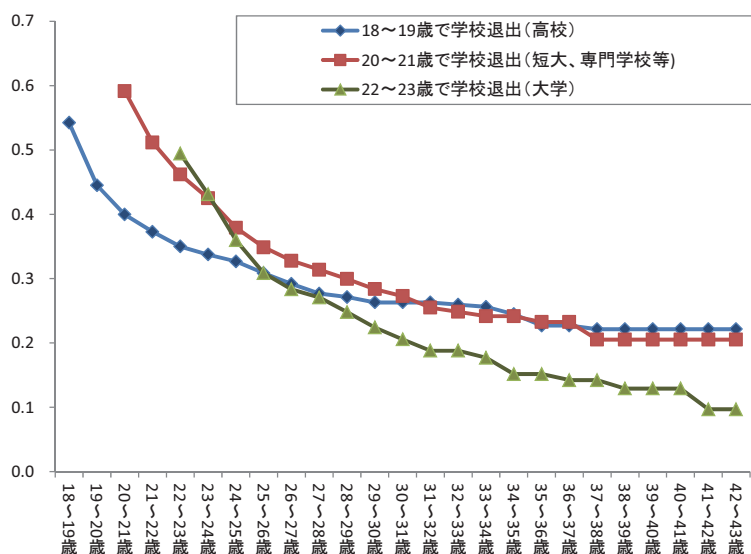
⁷ 30 歳時非正規又は無業者の合算サンプルを用いて、後の図表 11-3-5 と同様のプロビット分析をおこなったところ、「25 歳時の正規社員ダミー」は有意な結果とならなかった。また「25 歳時の正規社員ダミー」を「30 歳時までに正規経験有ダミー」と置き換えても結果は有意にならなかったが、「30 歳時までの正規経験年数」に置き換えるとこの連続変数が 35 歳時までの正規移行には 10%水準で有意な正の結果(限界効果 0.023)を示した。しかし 40 歳時の正規移行にはやはり有意な結果を示さなかった。

第3節 分析

1. 正規就業移行が落ち込む年齢に関する状況確認

まずは本章の第1の分析結果を見てゆく。図表11-3-1では、18,19歳、20,21歳、22,23歳のそれぞれの年齢時に学校を退出した者について、その後の正規就業移行に関するイベント発生状況をKaplan-Meier法によって図示した。それぞれの初期時点で4割から5割の者が退出してしまっているが、これは学校退出からスムーズに1年間の継続正規就業に移行できている者が半数程度に上ることを示している。図表11-3-1を見ると大学卒業・中退者と考えられる22~23歳で学校を退出した大学退出者が多い組では、それ以外に比べて正規に移行しやすい状況が見て取れる。大学退出者が多い組では30~31歳時点の残存率は21%となっており、約8割は30歳までに一度は正規就業に移行したことが分かるが、高校などそれ以外では26,27%の残存率と高止まりしている。また35~36歳時点でも大学退出者が多い組は15%、それ以外は23%、40~41歳時点でも大学退出者が多い組では13%、それ以外では21,22%と残存率には開きがある。

図 11-3-1 学校退出後の正規就業への移行状況



	N=	残存率													
		18~19歳	19~20歳	20~21歳	21~22歳	22~23歳	23~24歳	24~25歳	25~26歳	30~31歳	1期時点との差	35~36歳	5年前との差	40~41歳	5年前との差
18~19歳で学校退出(高校)	944	0.54	0.45	0.40	0.37	0.35	0.34	0.33	0.31	0.26	0.28	0.23	0.04	0.22	0.01
20~21歳で学校退出(短大、専門学校等)	563			0.59	0.51	0.46	0.43	0.38	0.35	0.27	0.32	0.23	0.04	0.21	0.03
22~23歳で学校退出(大学)	751					0.49	0.43	0.36	0.31	0.21	0.28	0.15	0.05	0.13	0.02

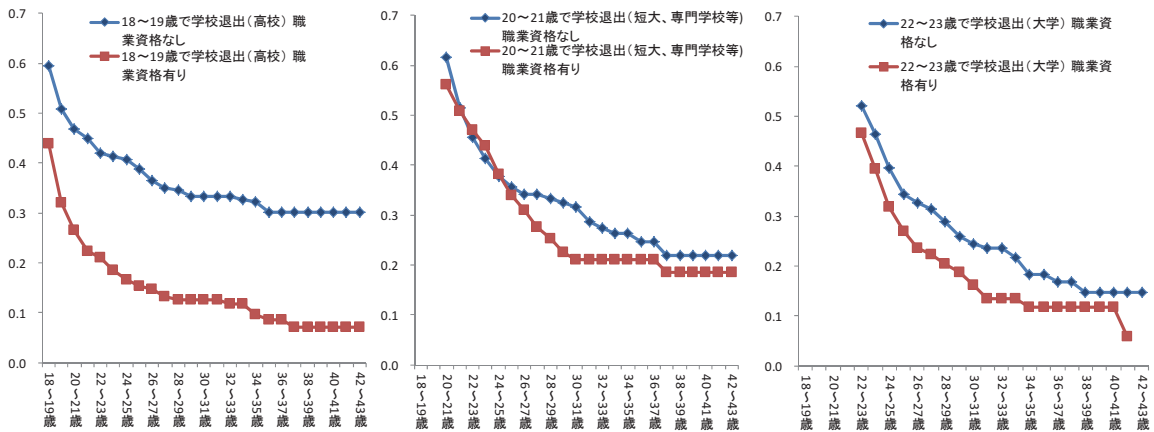
加齢と残存率の変化の関係をみると、大学退出者が多い組では初期と30~31歳時点との間には28%の残存率の開きがあり、約7年間で正規移行が大きく進んでいることが確認できるが、その後35~36歳までの5年間には6%、さらにその後5年間では2%の正規移行に留まっている。残存者ほど人的資本が低いなど正規移行に何らかの不利な属性の者が残ってし

まっていることが考えられるが、状況のみを見るならば 30 歳以降に正規就業が厳しくなり 35 歳以降にはほぼ正規転換者が発生していないという傾向が見られる。大学退出者が多い組以外でも、初期時点と 30～31 歳時点との残存率の開きは 28、32%と大きいものに対して、30～31 歳時点から 35～36 歳時点までの 5 年間には 3%程度の変化しかない。さらに 35～36 歳時点から 40～41 歳時点までの 5 年間では 1%程度の変化となっており、正規移行の変化の大きさは加齢とともに減衰している。全体の傾向を述べるならば、やはり 30 歳以降に正規就業が厳しくなり、35 歳以降は無業又は非正規就業から正規就業に転換する者はほぼ見られないという状況である。これらの状況を見る限りでは、大卒では多少緩和されているものの、学歴に係わらず 30 歳以降には正規転換は非常に厳しいものになり、学卒時にうまく正規就業できなかった者の正規移行は、30～35 歳限界説に近い状況になっていると言えよう。

次に、職業資格の取得によって上記の状況が異なるかどうかを確認してゆく。図表 11-3-2 では各層ごとに職業資格有無別の残存率の推移を示した。図表 11-3-2 を見ると、有資格者ほど正規移行が促進されている様子が確認され、特に高校卒・中退者が中心である 18～19 歳学校退出者で顕著な違いが見られる。但し、学校退出直後の違いが大きいだけであり、30 歳以降の 5 年ごとの残存率の変化を見ると、資格有無別の違いはあまり見られなくなっている。例えば 18～19 歳学校退出者では、30～31 歳時点と 35～36 歳時点の 5 年間の残存率の差は、無資格者で 3%であり有資格者でも 4%しかない。20～21 歳退出者では無資格者で 7%、有資格者で 0%となり無資格者のほうが正規移行している。22～23 歳の学校退出者でも無資格者で 6%、有資格者で 0%となり資格を取得しているほうが 30 歳以降の正規移行を促進しているとは言えない結果となっている。資格取得の影響は若年時の正規移行を促進するが、壮年期以降の正規移行には効かない可能性も考えられる。なお、資格取得能力を考慮するため両親の最終学歴が同様の者に限定した分析も行い図表 11-3-3 に示したが、あまり結果は異ならなかった。但し、図表 11-3-2 や図表 11-3-3 では資格取得者の取得時期をコントロールできていない。学校退出直後で資格有無別の違いが大きくなっていたのは、その時期に資格取得者が集中しているためであるかもしれない。そこで 30 歳以上に資格取得した場合とそれ以前の取得者と無資格者別に分析を行った。結果は図表 11-3-4 に掲載した。

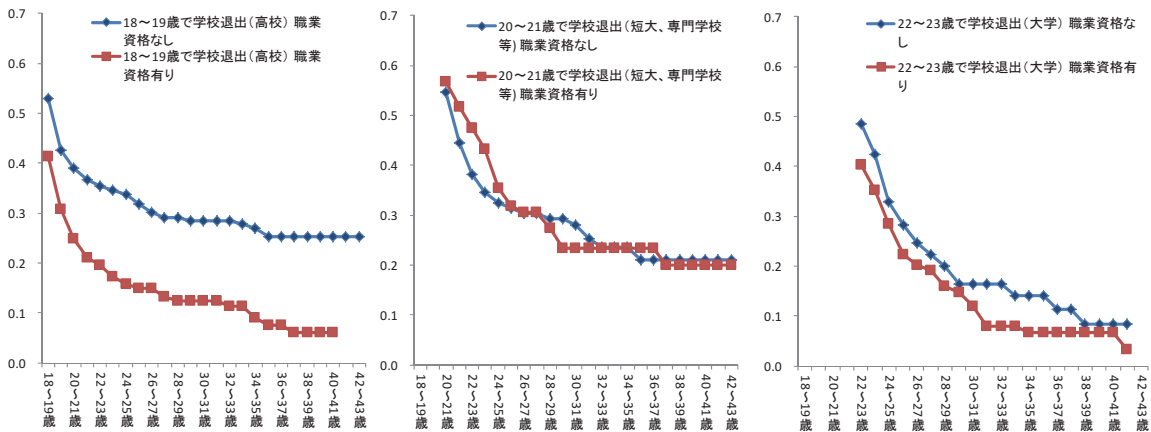
図表 11-3-4 を見ると、大学退出者が多い組以外では 30 歳以上での資格取得者は 30 歳以前の取得者よりも正規移行が促進されている様子が示されている。しかし、30 歳以上での資格取得者は、高校退出者が多い組も短大・専門学校退出者が多い組も資格を取得する前である 30 歳手前で正規移行が進んでおり、30 歳以降の正規就業が促進されている様子は見られない。高校退出者が多い組でのみ 30～31 歳から 35～36 歳までの 5 年間に 5%の正規移行が確認でき、他層よりも多くなっているものの、短大・専門学校退出者が多い組では資格取得後の 30 歳以降に 30 歳を過ぎてから資格を取得した者ほど正規移行が進んでいる傾向は見られない。職業資格を取得したことで正規移行が進んだというよりも、正規就業後に業務に係わる資格取得が促進された状況が現れているだけである可能性も考えられる。

図表 11-3-2 職業資格取得有無別の学校退出後の正規就業への移行状況



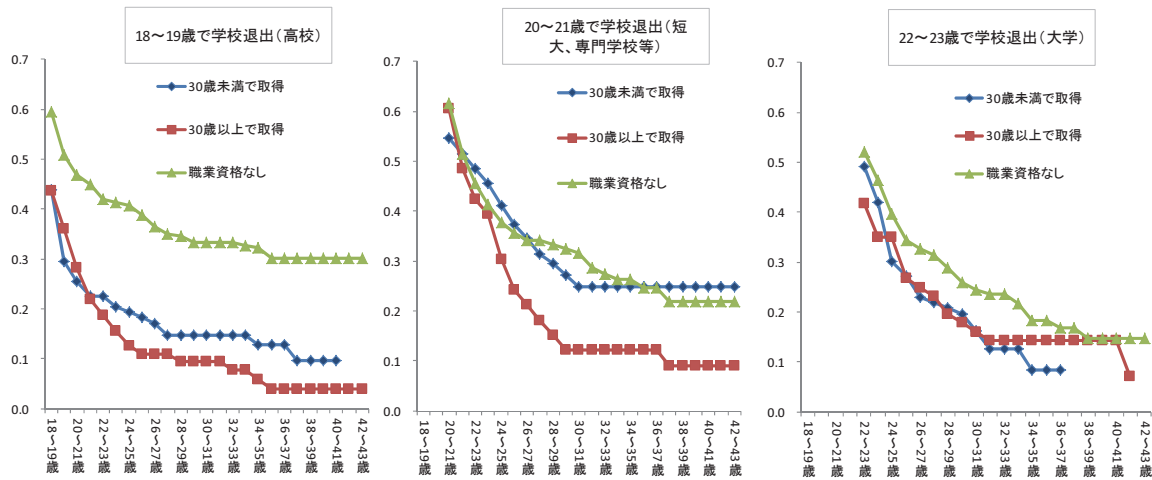
	N=	残存率														
		18~19歳	19~20歳	20~21歳	21~22歳	22~23歳	23~24歳	24~25歳	25~26歳	30~31歳	1期時点との差	35~36歳	5年前との差	40~41歳	5年前との差	
18~19歳で学校退出(高校)	資格無	577	0.60	0.51	0.47	0.45	0.42	0.41	0.41	0.39	0.33	0.26	0.30	0.03	0.30	0.00
	資格有	367	0.44	0.32	0.27	0.22	0.21	0.19	0.17	0.15	0.13	0.31	0.09	0.04	0.07	0.01
20~21歳で学校退出(短大、専門学校等)	資格無	288			0.62	0.51	0.46	0.41	0.38	0.36	0.32	0.30	0.25	0.07	0.22	0.03
	資格有	275			0.56	0.51	0.47	0.44	0.38	0.34	0.21	0.35	0.21	0.00	0.18	0.03
22~23歳で学校退出(大学)	資格無	407					0.52	0.46	0.40	0.34	0.24	0.28	0.18	0.06	0.15	0.04
	資格有	344					0.47	0.40	0.32	0.27	0.16	0.30	0.12	0.04	0.12	0.00

図表 11-3-3 職業資格取得有無別の学校退出後の正規就業への移行状況 (両親のどちらも大学、大学院卒者ではない)



	N=	残存率														
		18~19歳	19~20歳	20~21歳	21~22歳	22~23歳	23~24歳	24~25歳	25~26歳	30~31歳	1期時点との差	35~36歳	5年前との差	40~41歳	5年前との差	
18~19歳で学校退出(高校)	資格無	463	0.53	0.43	0.39	0.37	0.35	0.35	0.34	0.32	0.28	0.24	0.25	0.03	0.25	0.00
	資格有	312	0.41	0.31	0.25	0.21	0.20	0.17	0.16	0.15	0.12	0.29	0.08	0.05	0.06	0.02
20~21歳で学校退出(短大、専門学校等)	資格無	212			0.55	0.45	0.38	0.35	0.33	0.31	0.28	0.27	0.21	0.07	0.21	0.00
	資格有	201			0.57	0.52	0.47	0.43	0.35	0.32	0.23	0.33	0.23	0.00	0.20	0.03
22~23歳で学校退出(大学)	資格無	219					0.48	0.42	0.33	0.28	0.16	0.32	0.14	0.02	0.08	0.06
	資格有	206					0.40	0.35	0.28	0.12	0.28	0.07	0.05	0.07	0.00	

図表 11-3-4 職業資格取得時期別の学校退出後の正規就業への移行状況



	N=	残存率															
		18~19歳	19~20歳	20~21歳	21~22歳	22~23歳	23~24歳	24~25歳	25~26歳	30~31歳	1期時点との差	35~36歳	5年前との差	40~41歳	5年前との差		
18~19歳で学校退出(高校)	30歳未満で取得	210	0.44	0.30	0.26	0.22	0.22	0.20	0.19	0.18	0.15	0.29	0.13	0.02	0.10	0.03	
	30歳以上で取得	157	0.44	0.36	0.28	0.22	0.19	0.16	0.13	0.11	0.09	0.34	0.04	0.05	0.04	0.00	
	職業資格なし	577	0.60	0.51	0.47	0.45	0.42	0.41	0.41	0.39	0.33	0.26	0.30	0.03	0.30	0.00	
20~21歳で学校退出(短大、専門学校等)	30歳未満で取得	209			0.55	0.52	0.48	0.45	0.41	0.37	0.25	0.30	0.25	0.00	0.25	0.00	
	30歳以上で取得	66			0.61	0.48	0.42	0.39	0.30	0.24	0.12	0.48	0.12	0.00	0.09	0.03	
	職業資格なし	288			0.62	0.51	0.46	0.41	0.38	0.36	0.32	0.30	0.25	0.07	0.22	0.03	
22~23歳で学校退出(大学)	30歳未満で取得	229						0.49	0.42	0.30	0.27	0.16	0.33	0.08	0.08	-	
	30歳以上で取得	115						0.42	0.35	0.35	0.27	0.16	0.26	0.14	0.02	0.14	0.00
	職業資格なし	407						0.52	0.46	0.40	0.34	0.24	0.28	0.18	0.06	0.15	0.04

これまでの分析結果を見る限りでは、外部労働市場を通じた正規転換は「35歳転職限界説」に近い状況となっており、30歳以降から次第に厳しい状況に陥る様子が見られた。また、18~19歳で学校を出た高校退出者が多い組も、20~21歳で学校を出た短大・専門学校退出者が多い組も、22~23歳で学校を出た大学退出者が多い組においても、資格取得は学校退出直後など若年時の正規移行には影響している様子が見られるが、30歳以降ではあまり効果が確認できなかった。但し、Kaplan-Meier法では労働者の複数の属性要因がコントロールされているわけではない。また分析の対象者も正規経験のある壮年非正規就業者は省かれている。そこで次の分析では複数要因をコントロールしつつ、複数のサブサンプルについて、30歳以降の正規就業に資格取得や教育訓練が効を持つかを確認したい。その結果より壮年時の正規転換にどのような手立てが有効であるかを検討する。

2. 壮年時の正規就業を促進する要因に関する分析

図表 11-2-1 に示した分析サンプルを用いたプロビットモデルの分析を行う。ここでは以下3つのタイプの30歳時非正規就業者・無業者の集団について分析を行う。まず1つ目の集団は、学校退出から30~31歳時点までに1度も正規移行できなかった残存者のみとなる。2つ目の集団は、30歳時点以前には正規就業経験がありながらも、30~31歳時点で非正規又は無業になってしまっている者となる。3つ目の集団は、初職が正規就業でありながらも30

～31歳時点で非正規又は無業になってしまっている者となる。それぞれの集団ごとにプロビット分析をおこなうことで、どのような者が35歳時や40歳時には正規移行できているかを検討する。ここでは特に職業資格やその時期、30歳時点の就業状況や教育・研修の機会の影響について見てゆく。また25歳時点の就業状況や教育・研修の機会についても説明変数に加えている⁸。分析結果は図表11-3-5に掲載した。

図表11-3-5より「正規経験のない30歳非正規又は無業者」の分析結果を見ると、高学歴者ほど正規移行しており、25歳時に契約社員であった者ほど正規移行が促進されている様子が見られる。久米・鶴（2013）の分析でも非正規就業者の中でも契約社員ほど正規移行しやすいと述べられているように、若年時に契約社員であるほど働き方が正規に似ているためか、スムーズに正規移行できている。また人的資本の高いと考えられる高学歴者ほど正規移行しやすいことも、自然な結果と考えられる。但し、職業資格の取得については明確な影響は示されていない。

次に「正規経験のある30歳時非正規又は無業者」の分析結果を見ると、やはり高学歴者ほど正規移行が促進されている。加えて、30歳以降の職業資格取得ダミーや30歳時に社内研修を受けた者や自己啓発を行った者ほど正規移行が促進されている。壮年時の人的資本の獲得努力がその後の正規移行に繋がりやすい状況が見て取れる。

また「初職かつ学校退出直後に正規だった30歳時非正規又は無業者」の分析結果を見ると、こちらでも高学歴者ほど正規移行しており、30歳以降の職業資格取得ダミーや30歳時に自己啓発を行った者ほど正規移行が促進されている。加えてここでは30歳前に資格を取得した者も正規移行しやすくなっている。

以上の結果を踏まえると、やはり壮年時の正規移行について人的資本の獲得は非常に重要であると考えられる。具体的には、労働市場参入前や若年時の資格取得だけでなく、壮年時の資格取得や自己啓発は正規移行に効果を持つと考えられる。但し、正規経験の無い壮年非正規労働者については、それら変数が明確な影響を示していなかった。比較的正規就業に就きやすい若年時から壮年時まで常に正規就業をしていなかったことから、労働意欲や自社とのマッチングの側面において企業が不安になり、資格取得といった能力面の評価が相殺されている可能性は考えられる。もしそうであれば、壮年時に学習努力を行っても評価に繋がりにくくなっているのであり、正規未経験壮年の正規移行については負のシグナルを打ち消すような情報付加といった特別の取組が必要になることが考えられる。他方でそもそもの就職活動自体の取組みが弱い可能性も考えられ、正規就業を獲得するまでの就職活動支援も特別に重要になるのではないだろうか。

⁸ こちらのプロビット分析では、イベントヒストリー分析と異なり調査時点で当該年齢に達していないものは分析から除外されるため、サンプルサイズは小さいものとなっている。

図表 11-3-5 30歳時非正規、無業者のその後の正規移行に関するプロビット分析結果

被説明変数	35歳時までに正規 ダミー	40歳時までに正規 ダミー	35歳時までに正規 ダミー	40歳時までに正規 ダミー	35歳時までに正規 ダミー	40歳時までに正規 ダミー
	サンプル		正規経験のある30歳時非正規又は無業者		初職かつ学校退出直後に正規だった30歳時非正規又は無業者	
モデル	プロビット		プロビット		プロビット	
説明変数	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
学歴(参照: 短大、高等専門、専修、各種 中学高校)	0.255 [0.565]*	0.263 [0.587]	0.101 [0.328]	0.001 [0.302]	0.064 [0.359]	0.003 [0.327]
大学、大学院	0.335 [0.628]**	0.562 [0.621]***	0.481 [0.427]***	0.342 [0.404]**	0.423 [0.461]***	0.28 [0.434]*
男性ダミー	0.146 [0.462]*	0.46 [0.557]***	0.139 [0.287]	0.106 [0.272]	0.082 [0.316]	0.074 [0.301]
両親のどちらかが大学、大学院卒ダミー	0.103 [0.581]	-0.022 [0.623]	-0.084 [0.349]	-0.119 [0.358]	-0.09 [0.386]	-0.167 [0.390]
職業資格取得(参照: 資格無し)	-0.079 [0.576]	-0.063 [0.539]	0.17 [0.358]	0.316 [0.336]**	0.271 [0.398]**	0.46 [0.371]***
職業資格有るか30歳以前に取得ダミー	0.017 [0.639]	0.223 [0.733]	0.195 [0.340]*	0.272 [0.327]**	0.312 [0.397]**	0.359 [0.376]***
25歳時の雇用形態__パートアルバイトダミー	0.291 [1.052]	0.756 [1.275]**	-0.06 [0.568]	-0.055 [0.534]	-0.087 [0.665]	-0.239 [0.602]
25歳時の雇用形態(参照: その他非正規)	0.712 [1.076]**	0.949 [1.798]***	-	-	-	-
25歳時の雇用形態__契約社員・嘱託ダミー	0.736 [1.729]	0.967 [2.403]**	-0.128 [0.621]	0.033 [0.571]	-0.099 [0.683]	-0.087 [0.640]
25歳時の雇用形態__無業ダミー	-	-	0.065 [0.449]	0.049 [0.435]	0.004 [0.508]	-0.131 [0.476]
25歳時の雇用形態__正規社員ダミー	-	-	-	-	-	-
25歳時の教育・訓練状況(参照: いずれもない)	0.298 [1.494]	0.5 [1.778]	-0.063 [0.354]	0.26 [0.380]*	-0.024 [0.413]	0.292 [0.454]*
25歳時の社内研修有リダミー	-0.123 [1.607]	-0.243 [1.913]	0.029 [0.404]	-0.031 [0.410]	0.161 [0.471]	0.036 [0.456]
25歳時の自己啓発有リダミー	0.123 [0.889]	0.669 [1.463]	-0.222 [0.470]**	-0.188 [0.438]	-0.19 [0.515]**	-0.097 [0.468]
30歳時の雇用形態(参照: その他非正規)	-0.113 [0.938]	-0.411 [1.141]*	-0.019 [0.394]	0.091 [0.371]	-0.029 [0.436]	0.109 [0.399]
30歳時の雇用形態__パートアルバイトダミー	-0.175 [1.093]	-0.426 [1.647]**	0.219 [0.396]	0.441 [0.403]***	0.056 [0.478]	0.329 [0.468]*
30歳時の雇用形態__契約社員・嘱託ダミー	-0.391 [1.748]**	-0.833 [2.653]**	0.249 [0.481]	0.137 [0.461]	0.168 [0.512]	0.013 [0.490]
30歳時の雇用形態__無業ダミー	-	-	-	-	-	-
30歳時の教育・訓練状況(参照: いずれもない)	-0.394 [1.454]	-0.491 [1.729]	-0.001 [0.396]	-0.252 [0.391]*	-0.01 [0.421]	-0.323 [0.421]**
30歳時の社内研修有リダミー	0.647 [1.629]	0.825 [1.963]	0.342 [0.487]*	0.404 [0.475]**	0.199 [0.596]	0.206 [0.584]
30歳時の自己啓発有リダミー	-	-	0.422 [0.493]**	0.517 [0.514]***	0.451 [0.509]**	0.553 [0.539]***
世代・年代(参照G: 1972年まれ以前)	-0.042 [0.627]	-0.302 [0.548]**	0.183 [0.410]	-0.097 [0.402]	0.097 [0.484]	-0.216 [0.476]
1973~1977年生まれダミー	0.044 [0.559]	-0.118 [0.520]	0.158 [0.323]	0.006 [0.290]	0.143 [0.375]	-0.009 [0.318]
観測値数	90	90	137	137	126	126

注1: []内の値は標準誤差を表している。
注2: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

第4節 まとめ

本章ではしばしば転職情報誌などにおいて「35歳転職限界説」が指摘されたことから、壮年非正規労働者の外部労働市場を通じた正規移行は特に厳しい状況にあるのではないかと疑い、Kaplan-Meier法によって各年齢ごとの正規移行状況を確認した。その結果、転職に限らない無業及び非正規就業者の正規就業移行という側面においても、ほぼ「35歳転職限界説」と同様である様子が確認された。具体的には、30歳以降から正規就業に移行できる者が少なくなり、35歳以降で正規就業に移行している者は殆ど確認できなかった。以上の

傾向は学歴別にも共通して確認されたものの、4年制大学を卒業・中退した者が多い22～23歳で学校を退出したグループでは全ての年齢時点について正規就業が進んでおり、状況は後押しされていた。

また、以上のような状況が人的資本蓄積の努力やその結果によって、変わりうるかどうかを分析したところ、過去に正規就業経験がある30歳時非正規及び無業者については、壮年時に職業資格を取得することや、自己啓発を行うことでその後の正規移行の可能性を高めることができる様子が確認された。しかし正規就業経験の一度もない壮年非正規及び無業者については、壮年時の資格取得などの取組みに効果は見られなかった。この結果からは、壮年非正規及び無業者の就業履歴グループごとに有効な取組みは異なってくることが考えられる。正規就業経験者については、労働者自らが教育訓練を行うことが出来るような金銭的及び時間確保の支援が重要になると考えられる。その一方で、正規就業未経験者についてはまた異なった取組みも必要になると考えられる。本章の分析結果のみではその具体的取組みが何なのかは明らかに出来ないが、壮年時の正規就業未経験者でも高学歴者ほど35、40歳時に正規就業しやすいという分析結果を考えると、一般的人的資本の獲得支援や一般的人的資本が高いことを周囲にアピールするシグナルの提供が必要になってくる可能性も疑われる。

参考文献

- 山本雄三（2011）「非正規就業する若者が正社員へ移行する要因は何か－継続期間データを用いた規定要因分析」,小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成－職業能力評価社会をめざして』,勁草書房
- 久米功一・鶴光太郎（2013）「非正規労働者の雇用転換－正社員化と失業化」,RIETI Discussion Paper Series, 13-J-005
- 玄田有史（2008）「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」,『日本労働研究雑誌』No.580, pp.61-77.
- 四方理人（2011）「非正規雇用は「行き止まり」か？－労働市場の規制と正規雇用への移行」,『日本労働研究雑誌』No.608, pp.88-102.
- Sanford M. Jacoby（2010）「日本の人的資本が抱える難問」,『日本労働研究雑誌』No.600, pp.35-39.

第12章 入社経路が転職に果たす役割の検討 —職業経歴データを用いて—

第1節 はじめに

これまで、非正規雇用から正規雇用への移行に関して多くの研究があるが、いわゆる世代効果や教育訓練・能力開発などと比べて、転職における入社経路の役割については、まだ十分に実証されているとはいえない。非正規雇用に限らない場合、転職における入社経路の役割については一定の研究の蓄積があるが、日本の労働市場に関する従来の研究では、クロスセクション・データを利用した現職への転職の分析が中心だったと考えられる。本調査では、15～44歳の職業経歴を月別に収集し、各転職時の入社経路について調査しており、非常に貴重なデータが利用できる。そこで本章では、初職と現職以外も含む一連の転職行動において、入社経路が就業状態に及ぼす影響を検討する。具体的には、転職によってどのような就業状態に就いたかを転職成果と捉え、全就業者と非正規雇用を対象として分析を行う。非正規雇用については正規雇用への転職を分析し、全就業者については正規雇用の規模を区別するなどより精緻な形で検討する。本章の構成は以下の通りである。第2節で先行研究を概観し、分析枠組みについて説明する。第3節では全就業者を対象として、入社経路と就業状態の関係を検討する。第4節では非正規雇用労働者を対象とした分析を行う。第5節では本章で得た主要な知見をまとめる。

第2節 先行研究と分析枠組み

1. 先行研究

転職における入社経路の効果に関する研究については、ネットワークに注目するものと公共・民間の職業紹介に注目するものがある。

転職におけるネットワークの役割については、Granovetter (1973) の弱い紐帯の強さに関する研究以来、多くの検証の試みが生まれたが（日本での検証として渡辺 (1991)；渡辺 (1992)）、派生的な研究の1つとして、社会的ネットワークの利用が社会経済的地位を上昇させるかという関心をもつ研究がある (Lin 1999)。近年の研究には、ネットワークが転職成果に与える効果を、転職者の属性、求職理由や転職時の状況（たとえばオンザジョブサーチか否か）、コンタクト（紹介者）のタイプなどを区別して検討する方向があるが (Loury 2006 など)、日本でのこの方向の研究として石田 (2009) がある。石田 (2009) は、離職時の状況によってネットワークの効果が異なる、すなわち、キャリアアップを志向する人には地位達成効果が見られ、会社の倒産やリストラによって離職した人には非正規雇用を回避する効果が見られるのではないかという議論を展開し、2005年に実施された「社会階層と社会移動調査 (SSM 調査)」のサンプルを離職理由別に分けて入職経路の効果を検討している。その結果、現職職業威信への影響は見られなかったが、外部的理由（倒産、廃業、人員整理、

定年・契約満了（60歳未満）による離職者では、血縁関係（家族・親戚の紹介、家業を継いだ）の利用者が非正規雇用への就業を回避していることを明らかにした。

入社経路に関しては労働経済学を中心として公共・民間職業紹介に注目した研究もある。中村（2002）は、連合総合生活開発研究所が1999年に実施した『勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査』のマイクロデータを用いて、公共職業安定所がマッチングに与える影響を、転職時における賃金変化と転職後賃金の年功度という2つのマッチング指標によって検討している。そして、公共職業安定所を経由して転職したほうが、他の経路を利用した場合より、転職後の賃金が低下しやすいが、転職後賃金への勤続年数の影響（年功度）は他の経路の利用者と差がないことを明らかにしている。

蔡・守島（2002）は中村（2002）と同じデータを用いて、入社経路が転職成果（転職後の仕事満足度、転職後の組織満足度、転職後の賃金変動）に与える影響を検討している。入社経路は、公式的経路（公共職業紹介機関、民間紹介所、新聞求人広告）、人的つながり（仕事関係の知人・友人、仕事関係以外の友人・家族・親戚）、前の会社（前の会社の「関係会社が取引先に転職」、「転籍により今の会社に入社した」）の3つに分類されているが、分析の結果、どの転職成果に対しても入社経路の効果が無いという結論を得ている。

児玉ほか（2005）は、再就職までに要した離職期間、転職前後の賃金変化率、転職先への入社に関する満足度をマッチング効率の指標として、入社経路の影響を検討している。離職期間と賃金変化率は「雇用動向調査」の1991年から2000年まで10年分のプールドデータが利用されており、満足度の分析にはリクルートワークス研究所が2002年に首都圏と中京・京阪神で実施した「ワーキングパーソン調査」のデータを利用している。「雇用動向調査」のプールドデータを用いた分析によると、公共職業安定所は、他の全ての経路よりも離職期間が長く、再就職に時間がかかっている。また「前の会社の斡旋・援助等」を除いた他の全ての経路のほうが、公共職業安定所よりも賃金上昇率が大きい（賃金低下率が小さい）。ワーキングパーソン調査を利用した現在の転職先への入社に関する満足度の分析では、公共職業安定所や求人広告、家族や友人・知人の場合（基準は「どれも利用しなかった」）、満足度が低くなることが明らかになっている。

民間職業紹介に注目した研究もいくつかあり、たとえば遠藤（2009）は、2000～2006年のワーキングパーソン調査のデータを利用して、民間職業紹介が公共職業安定所と比べて転職後の満足度が高く、賃金も上昇する傾向があることを明らかにしている。

転職における入社経路に注目した研究は一定の蓄積があるのに対して、非正規雇用から正規雇用への移行において、入社経路を説明変数に取り入れた研究は多くない。堀（2012）では、東京在住の20～29歳男女を対象として2011年に実施された調査からフリーターが正社員化する経路を明らかにしており、それによると、フリーター経験者の正社員への移行経路は、「インターネット・新聞・雑誌・貼紙」が27.2%、「親・保護者・親戚・知人の紹介」が24.7%、「パートや契約社員からの登用」が15.3%、「ハローワークなど公的機関の紹介」が

10.8%となっている。久米・鶴（2013）では、派遣労働者を中心とした非正規雇用労働者と失業者（18歳以上）を対象として、2009年から5回にわたり実施したウェブ調査のデータから、非正規雇用の正社員転換や失業について分析している。プールドデータを用いたプロビット分析の結果から、正社員就業に正の効果があった求職経路は、「自らの求職活動を通じて」、「紹介予定派遣を通じて」、「直接雇用申込義務を通じて」、「職場の上司に推薦されて」、「家族や知人の紹介を通じて」であり、「民間の人材派遣会社を通じて」は正社員就業に負の効果があったとしている。非正規雇用労働者の転職における入社経路の効果については、まだはっきりした知見があるわけではなく、今後の研究が待たれている段階だと考えられる。

2. データ・分析方法

本章の分析対象は、男性サンプルの15～44歳までの職歴データ（パーソン・イヤー・データ）である。本章は、記述的分析と多変量解析のパートに分かれている。記述的分析では、B・C票を通常のカロスセクション・データの形で利用しており、多変量解析のパートでは、A～C票を利用して、初職から現職に至る職歴データ（パーソン・イヤー・データ）を構築して分析している。

パーソン・イヤー・データは、個人の中に時点（年）が入れ子になっており、1つのレコードが人年（パーソン・イヤー）になっている（図表12-2-1）。個人IDの1は、2008年に22歳で1番目の従業先に非正規雇用として就職し、2011年に2番目の従業先（従業員数30～299人）に正規雇用として転職したあと2013年まで同じ従業先に勤めている。本章では前職の情報を転職の説明変数として用いるため、1番目の従業先に在籍した最終年である

図表 12-2-1 パーソン・イヤー・データ形式（架空例）

個人ID	西暦年	年齢	従業先番号	勤続年数	就業状態	転職イベント	転職イベント (就業形態を区別)
1	2008	22	1	1	非正規	0	0
1	2009	23	1	2	非正規	0	0
1	2010	24	1	3	非正規	1	2
1	2011	25	2	1	正規 (30～299人)	0	0
1	2012	26	2	2	正規 (30～299人)	0	0
1	2013	27	2	3	正規 (30～299人)	0	0
2	2009	18	1	1	正規 (1000人以上・官公庁)	0	0
2	2010	19	1	2	正規 (1000人以上・官公庁)	0	0
2	2011	20	1	3	正規 (1000人以上・官公庁)	0	0
2	2012	21	1	4	正規 (1000人以上・官公庁)	0	0
2	2013	22	1	5	正規 (1000人以上・官公庁)	0	0
3	2004	22	1	1	非正規	0	0
3	2005	23	1	2	非正規	1	4
3	2006	24	2	1	非正規	0	0
3	2007	25	2	2	非正規	1	3
3	2008	26	3	1	正規 (0～29人)	0	0
3	2009	27	3	2	正規 (0～29人)	0	0
3	2010	28	3	3	正規 (0～29人)	0	0
3	2011	29	3	4	正規 (0～29人)	0	0
3	2012	30	3	5	正規 (0～29人)	0	0
3	2013	31	3	6	正規 (0～29人)	0	0

2010年に、転職というイベントが発生したと定義される。個人IDの2は就業状態が変わらず、転職イベントが発生していない（全てのレコードが0になる）。

第3節では全ての就業者を対象として分析し、第4節では非正規雇用を分析対象としている。第4節のデータについては、非正規雇用を経験した個人のレコードを抽出し、そこから、就業状態が非正規雇用のレコードを残す形でデータを構築した。転職イベントの変数は、非正規雇用を継続している間は0が続き、非正規雇用以外に変化した場合はそれ以外の値がつくことになる。非正規雇用以外で就業している間はデータに含まれないが、再び非正規雇用として就業した場合はデータに現れることになる。データ構築の手順は第7章と同様なのでそちらを参照されたい。

本章は企業内部で正規雇用になったケースを分析していない。このように限定するのは、本調査では、同一企業内での雇用形態の転換は分かるものの、転換年月の情報は取られていないためである。

目的変数となるイベントは別の従業先への転職である。第4節では正規雇用への転職か(値1) 転職せず(値0)の二値を取るダミー変数を用いる。自営・家族従業への転職や無業は右側センサー(欠損)として処理される。第3節では、入社経路と転職先の関係をより精緻に把握するため、正規雇用の規模を区別し、非正規雇用や自営・家族従業への転職も含めた多値カテゴリ変数を用いており、**図表 12-2-1**の転職イベントはこちらの例になっている。

前者は離散時間ロジットモデルを二項ロジスティック回帰によって推定し、後者は離散時間競合リスクモデルを多項ロジスティック回帰で推定した。分析手法については、Box-Steffensmeier & Jones (2004)、D'Addio & Rosholm (2005)、Singer & Willet (2003→2014)、Yamaguchi (1991)、Allison (1984)などを参照されたい。転職は繰り返し生起するイベント(Repeated Events)なので、同一個体内でのイベントの非独立性(intragroup correlation)を考慮するため、個人をクラスターとするロバスト標準誤差を用いた。また、同一個体が複数回転職する点は転職回数(従業先番号)によって統制を試みている。

3. 使用する変数

説明変数は、壮年ダミー(30~44歳で1を取る)、勤続年数、勤続年数二乗、従業先番号、学歴、完全失業率(15~64歳男性の4月の失業率(季節調整値))、入社経路、就業状態、教育訓練・能力開発の有無、年次有給休暇、退社・退職時状況の悪さ、非自発的離職ダミー、職種、業種である。入社経路は転職先に就く際に利用した入社経路であるが、それ以外の変数はいずれも前職(1期前)の情報である。B票から作成した変数のうち、職種と業種は選択肢をそのまま利用しているので、それ以外の説明変数の加工の仕方を説明する。

入社経路のカテゴリ分けは、「家族・親戚の紹介」と「友人・知人の紹介」を友人・家族、「卒業した学校や先生の紹介(学校推薦含む)」を学校経由、「職業安定所(ハローワーク)

の紹介」をハローワーク、「民間の職業紹介機関・派遣会社による紹介」、「求人広告・雑誌などを見て直接応募した」、「ウェブページを見て直接応募した」、「自分で連絡先を調べて直接応募した」を民間・直接応募、「家業を継いだ（家業に入った）」、「自分ではじめた（起業した）」、「勤務先から誘われた」、「その他」をその他と定義した。このデータには初職を継続している人が含まれているが、これらの人々の入社経路は初職に就いた時の入社経路となり、転職イベント＝生起せず（値 0）の説明に利用される。

入社経路の効果については分析結果の解釈上注意すべき点がある。まず、入社経路の選択は無作為ではなく、個人属性や市場環境などによって転職経路の選択されやすさは異なると考えられる（上野ほか 2004）。たとえば、オンザジョブサーチの場合、仕事を探す緊急性が低いので、ハローワークより社会的ネットワークを利用しやすいとも考えられる（渡辺 1992）。また、ハローワークの利用者は、労働市場において差別化しにくい属性を持っており、早期の再就職が困難な離職者が多いという研究もある（児玉ほか 2004）。データとして観察可能な要因を統制したとしても、入社経路の効果には、入社経路自体の効果にくわえて、個人の能力や就業意欲といった観察されない要因の効果が含まれている可能性がある。本稿では可能な説明変数を統制するという方針で分析を行っており、観察されない要因を考慮していないため、入社経路の効果を入社経路のみの効果とはいえない可能性が残されている点に注意が必要である。

また、「民間の職業紹介機関・派遣会社による紹介」を直接応募と合わせたのは、現在のところ民間の職業紹介機関の利用者が多くないためであるが、派遣労働者の正社員就業確率はパート・アルバイトと比べて低く（奥平ほか 2011; Okudaira et al. 2013）、民間の人材派遣会社を通じた正社員就業はしにくいといった分析結果があるため（久米・鶴 2013）、直接応募と一緒にすることで解釈がしにくくなる可能性がある。この点については第 4 節において、両者を区別した場合としなかった場合、両方の推定結果を掲載した。

就業状態は、従業上の地位と企業規模を組み合わせて、正規（300～1000 人以上・官公庁）、正規（30～299 人）、正規（0～29 人）、非正規、自営・家族の 5 つに分類した。

教育訓練・能力開発の有無は、「職場で指導を受けた」、「研修を受けた（会社の費用）」、「自費で勉強をした」のいずれかに該当すれば 1 とするダミー変数である。年次有給休暇については問 7 の選択肢をそのまま用いて、取得日数が少ないほど値が高くなる連続変数を作成した。退社・退職時状況の悪さは、職場の労務管理に何らかの問題がある場合を捉えた変数である。具体的には、「深夜に就業することがあった」、「休日が週に 1 日もないことがあった」、「心身の病気やけがをした（仕事の原因）」、「職場でいじめや嫌がらせを受けた」、「1 週間の労働時間が 60 時間を超えていた」のいずれかに該当する場合に 1 を取るダミー変数である。最後に「勤め先の都合で解雇された／雇い止めにあった」に該当する場合は 1 とする非自発的離職ダミーを作成した。

現職の情報は C 票の対応する質問を利用したが、教育訓練・能力開発の有無は、B 票の問

5 と C 票の問 26 が厳密には対応していないため、問 26 の選択肢（①日常の業務につきながら行われる教育・訓練、②職場から離れて行われる研修など、③自己啓発のための経済的・金銭的支援）のいずれかに該当していれば、現職時点において教育訓練・能力開発があったとみなした。

第 3 節 全就業者に関する分析

1. 記述的分析

図表 12-3-1 では、就職時に利用した入社経路の比率を、従業先番号別に示している。従業先番号の 1 番目は初職であり、2 番目は 1 回目の、3 番目は 2 回目の転職を意味する。1 番目には全ての就業者が含まれているが、2 番目以降は転職者のみ含まれている。複数回転職した者は、重複してカウントされており、たとえば 2 回転職した場合、1～3 番目にケースとして現れることになる。従業先番号が増加するほど就職件数（「計」）は減少していき、5 番目までで全就職件数の 95.7%を占めている。そこで、以下の単純集計やクロス集計は、主に 5 番目までの結果を見ていくことにする。

図表 12-3-1 従業先番号別にみた入社経路の分布（全就業者）

		友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	計
合計	Freq.	1286	819	595	1655	738	5093
	Percent	25.3	16.1	11.7	32.5	14.5	100.0
	Cum.	25.3	41.3	53.0	85.5	100.0	
1番目	Freq.	416	767	72	650	205	2110
	Percent	19.7	36.4	3.4	30.8	9.7	100.0
	Cum.	19.7	56.1	59.5	90.3	100.0	
2番目	Freq.	406	32	198	462	225	1323
	Percent	30.7	2.4	15.0	34.9	17.0	100.0
	Cum.	30.7	33.1	48.1	83.0	100.0	
3番目	Freq.	230	11	146	272	148	807
	Percent	28.5	1.4	18.1	33.7	18.3	100.0
	Cum.	28.5	29.9	48.0	81.7	100.0	
4番目	Freq.	119	6	84	138	91	438
	Percent	27.2	1.4	19.2	31.5	20.8	100.0
	Cum.	27.2	28.5	47.7	79.2	100.0	
5番目	Freq.	59	1	43	63	31	197
	Percent	30.0	0.5	21.8	32.0	15.7	100.0
	Cum.	30.0	30.5	52.3	84.3	100.0	
6番目	Freq.	28	1	27	28	20	104
	Percent	26.9	1.0	26.0	26.9	19.2	100.0
	Cum.	26.9	27.9	53.9	80.8	100.0	
7番目	Freq.	11	0	11	22	15	59
	Percent	18.6	0.0	18.6	37.3	25.4	100.0
	Cum.	18.6	18.6	37.3	74.6	100.0	
8番目	Freq.	6	1	9	13	3	32
	Percent	18.8	3.1	28.1	40.6	9.4	100.0
	Cum.	18.8	21.9	50.0	90.6	100.0	
9番目	Freq.	6	0	1	4	0	11
	Percent	54.6	0.0	9.1	36.4	0.0	100.0
	Cum.	54.6	54.6	63.6	100.0	100.0	
10番目	Freq.	1	0	1	2	0	4
	Percent	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0	100.0
	Cum.	25.0	25.0	50.0	100.0	100.0	
11番目	Freq.	2	0	2	0	0	4
	Percent	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0
	Cum.	50.0	50.0	100.0	100.0	100.0	
12番目	Freq.	2	0	1	1	0	4
	Percent	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	100.0
	Cum.	50.0	50.0	75.0	100.0	100.0	

一行目の合計の度数は、1 番目（初職）から 12 番目までの度数を積み上げた累積度数であり、この期間の全ての就職（5093 件）において、各入社経路がどの程度利用されたのかを表している。入社経路の利用率は、高い順に、「民間・直接応募」（32.5%）、「友人・家族」（25.3%）、「学校経由」（16.1%）、「その他」（14.5%）、「ハローワーク」（11.7%）となっている。

「学校経由」の比率が比較的高いのは、初職への就職が含まれているためである。初職を除いて集計すると、全ての転職（2983 件）における入社経路の比率は、高い順に「民間・直接応募」（33.7%）、「友人・家族」（29.2%）、「その他」（17.9%）、「ハローワーク」（17.5%）、「学校経由」（1.7%）となる。この入社経路の順位は、どの転職時点でもおおむねあてはまり、「民間・直接応募」と「友人・家族」はそれぞれ 3 割前後、「その他」と「ハローワーク」がそれぞれ 2 割前後となっている。

ある入社経路を利用する人は、その後も同じ入社経路を利用しやすいといった傾向があるのだろうか。2 回以上就職する者については、各回の上社経路をクロス集計することができる。本章では入社経路の選択には立ち入らないが、従業先の t 番目と $t+1$ 番目 ($t=1, 2, 3, 4$) の入社経路の関連のみ、簡単に確認しておく（**図表 12-3-2**）。ここでは、2 つの連続する従業先番号間で、入社経路のクロス集計をしておき、転職しなかったケースは含まれない。

「学校経由」を除けば、前職で利用したのと同じ入社経路を、再び利用する傾向がある。すなわち、最初の転職（1 番目×2 番目）ではそこまで明確ではないが、2 番目以降、「友人・家族」、「ハローワーク」、「民間・直接応募」、「その他」は対角セルの比率が最も高い値となっている。

図表 12-3-2 入社経路間のクロス表（全就業者）

		2番目					3番目						
		友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	合計	友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	合計
1番目	友人・家族	150	7	36	57	52	302	132	2	31	55	49	269
	学校経由	49.7	2.3	11.9	18.9	17.2	100.0	49.1	0.7	11.5	20.5	18.2	100.0
	ハローワーク	136	15	92	146	71	460	2	7	4	4	0	17
	民間・直接応募	29.6	3.3	20.0	31.7	15.4	100.0	11.8	41.2	23.5	23.5	0.0	100.0
	その他	14	1	19	16	5	55	23	0	57	29	11	120
	合計	25.5	1.8	34.6	29.1	9.1	100.0	19.2	0.0	47.5	24.2	9.2	100.0
	友人・家族	73	8	39	202	66	388	50	2	46	157	48	303
	学校経由	18.8	2.1	10.1	52.1	17.0	100.0	16.5	0.7	15.2	51.8	15.8	100.0
	ハローワーク	30	1	12	37	29	109	22	0	8	27	39	96
	民間・直接応募	27.5	0.9	11.0	33.9	26.6	100.0	22.9	0.0	8.3	28.1	40.6	100.0
その他	403	32	198	458	223	1314	229	11	146	272	147	805	
合計	30.7	2.4	15.1	34.9	17.0	100.0	28.5	1.4	18.1	33.8	18.3	100.0	
		4番目					5番目						
		友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	合計	友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	合計
2番目	友人・家族	52	3	27	27	25	134	31	0	7	7	10	55
	学校経由	38.8	2.2	20.2	20.2	18.7	100.0	56.4	0.0	12.7	12.7	18.2	100.0
	ハローワーク	3	1	0	1	2	7	0	1	0	2	0	3
	民間・直接応募	42.9	14.3	0.0	14.3	28.6	100.0	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	100.0
	その他	23	0	31	11	13	78	8	0	19	6	3	36
	合計	29.5	0.0	39.7	14.1	16.7	100.0	22.2	0.0	52.8	16.7	8.3	100.0
	友人・家族	30	1	22	83	25	161	13	0	14	39	6	72
	学校経由	18.6	0.6	13.7	51.6	15.5	100.0	18.1	0.0	19.4	54.2	8.3	100.0
	ハローワーク	11	1	4	15	26	57	7	0	3	9	11	30
	民間・直接応募	19.3	1.8	7.0	26.3	45.6	100.0	23.3	0.0	10.0	30.0	36.7	100.0
その他	119	6	84	137	91	437	59	1	43	63	30	196	
合計	27.2	1.4	19.2	31.4	20.8	100.0	30.1	0.5	21.9	32.1	15.3	100.0	
		4番目					5番目						
		友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	合計	友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	合計
3番目	友人・家族	52	3	27	27	25	134	31	0	7	7	10	55
	学校経由	38.8	2.2	20.2	20.2	18.7	100.0	56.4	0.0	12.7	12.7	18.2	100.0
	ハローワーク	3	1	0	1	2	7	0	1	0	2	0	3
	民間・直接応募	42.9	14.3	0.0	14.3	28.6	100.0	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	100.0
	その他	23	0	31	11	13	78	8	0	19	6	3	36
	合計	29.5	0.0	39.7	14.1	16.7	100.0	22.2	0.0	52.8	16.7	8.3	100.0
	友人・家族	30	1	22	83	25	161	13	0	14	39	6	72
	学校経由	18.6	0.6	13.7	51.6	15.5	100.0	18.1	0.0	19.4	54.2	8.3	100.0
	ハローワーク	11	1	4	15	26	57	7	0	3	9	11	30
	民間・直接応募	19.3	1.8	7.0	26.3	45.6	100.0	23.3	0.0	10.0	30.0	36.7	100.0
その他	119	6	84	137	91	437	59	1	43	63	30	196	
合計	27.2	1.4	19.2	31.4	20.8	100.0	30.1	0.5	21.9	32.1	15.3	100.0	

図表 12-3-3 は従業先番号別の従業上地位の単純集計である。表の見方は図表 12-3-1 と同じであり、合計の度数は 1 番目から 12 番目までを積み上げた延べ人数である。初期の従業先では正規雇用に使われている者の比率が多いが、従業先番号が増えるほど非正規雇用比率が高まっており、8 番目以降で正規雇用比率を逆転している。正規雇用と比べて非正規雇用のほうが転職しやすいので、転職回数が多い人々の中では非正規雇用の比率が高まるということがその理由の 1 つとして考えられる。

図表 12-3-3 従業先番号別にみた従業上地位の分布（全就業者）

		非正規	正規	自営・家族	計
合計	Freq.	1119	3603	254	4976
	Percent	22.5	72.4	5.1	100.0
	Cum.	22.5	94.9	100.0	
1番目	Freq.	348	1679	58	2085
	Percent	16.7	80.5	2.8	100.0
	Cum.	16.7	97.2	100.0	
2番目	Freq.	305	907	77	1289
	Percent	23.7	70.4	6.0	100.0
	Cum.	23.7	94.0	100.0	
3番目	Freq.	209	515	53	777
	Percent	26.9	66.3	6.8	100.0
	Cum.	26.9	93.2	100.0	
4番目	Freq.	108	273	39	420
	Percent	25.7	65.0	9.3	100.0
	Cum.	25.7	90.7	100.0	
5番目	Freq.	63	114	14	191
	Percent	33.0	59.7	7.3	100.0
	Cum.	33.0	92.7	100.0	
6番目	Freq.	33	62	8	103
	Percent	32.0	60.2	7.8	100.0
	Cum.	32.0	92.2	100.0	
7番目	Freq.	21	32	4	57
	Percent	36.8	56.1	7.0	100.0
	Cum.	36.8	93.0	100.0	
8番目	Freq.	16	15	1	32
	Percent	50.0	46.9	3.1	100.0
	Cum.	50.0	96.9	100.0	
9番目	Freq.	6	5	0	11
	Percent	54.6	45.5	0.0	100.0
	Cum.	54.6	100.0	100.0	
10番目	Freq.	3	1	0	4
	Percent	75.0	25.0	0.0	100.0
	Cum.	75.0	100.0	100.0	
11番目	Freq.	4	0	0	4
	Percent	100.0	0.0	0.0	100.0
	Cum.	100.0	100.0	100.0	
12番目	Freq.	3	0	0	3
	Percent	100.0	0.0	0.0	100.0
	Cum.	100.0	100.0	100.0	

図表 12-3-4 によって従業先番号の t 番目と t+1 番目 (t=1, 2, 3, 4) の間で従業上の地位の

関連を確認しよう。1番目の従業先が非正規雇用で2番目の従業先に転職した者は313人であるが、そのうち56.9%（178人）は正規雇用として転職し、39.9%（125人）が再び非正規雇用として転職している。1番目の従業先が正規雇用で2番目の従業先に転職した者は934人である。正規雇用へ転職した者が75.6%（706人）と多いが、非正規雇用へ転職した者も18.0%（168人）いる。非正規雇用から正規雇用に転職した者と正規雇用から非正規雇用に転職した者の人数は同程度であり、自営・家族から非正規雇用への転職は少ない。したがって、2番目の従業先で非正規雇用の者には、大きく分けて、非正規雇用を継続している場合と正規雇用から転職した場合の2タイプが存在している。

2番目の従業先から3番目の従業先への転職者では、非正規雇用の転職先は非正規雇用が47.1%、正規雇用が47.8%となっており、正規雇用の転職先は非正規雇用が16.6%、正規雇用が75.7%となっている。これらの分布については、3番目から4番目、4番目から5番目への転職においても似た傾向を示しており、非正規雇用からの転職先は非正規雇用と正規雇用がおおむね半数ずつ、正規雇用からの転職先は7割程度が正規雇用である。ただし、非正規雇用の転職先の約半数が正規雇用という結果については、非正規雇用に留まる者がいるので割り引いて考える必要がある。

図表 12-3-4 従業上地位間のクロス表（全就業者）

		2番目				3番目					
		非正規	正規	自営・家族	合計	非正規	正規	自営・家族	合計		
1番目	非正規	125	178	10	313	非正規	120	122	13	255	
		39.9	56.9	3.2	100.0		47.1	47.8	5.1	100.0	
	正規	168	706	60	934	正規	82	374	38	494	
		18.0	75.6	6.4	100.0		16.6	75.7	7.7	100.0	
自営・家族	9	13	3	25	自営・家族	4	12	2	18		
	36.0	52.0	12.0	100.0		22.2	66.7	11.1	100.0		
合計	302	897	73	1272	合計	206	508	53	767		
	23.7	70.5	5.7	100.0		26.9	66.2	6.9	100.0		
		4番目				5番目					
		非正規	正規	自営・家族	合計			非正規	正規	自営・家族	合計
3番目	非正規	58	77	8	143	非正規	31	34	3	68	
		40.6	53.9	5.6	100.0		45.6	50.0	4.4	100.0	
	正規	47	182	28	257	正規	24	72	9	105	
		18.3	70.8	10.9	100.0		22.9	68.6	8.6	100.0	
自営・家族	2	9	1	12	自営・家族	4	4	2	10		
	16.7	75.0	8.3	100.0		40.0	40.0	20.0	100.0		
合計	107	268	37	412	合計	59	110	14	183		
	26.0	65.1	9.0	100.0		32.2	60.1	7.7	100.0		

多変量解析における転職イベントの定義では、正規雇用への転職は、転職先の従業員数によって、正規雇用（300～1000人規模・官公庁）、正規雇用（30～299人）、正規雇用（0～29人）の3つの就業状態に分けている。そこで次にこれらの就業状態の分布を確認する。

図表 12-3-5 は図表 12-3-1 の正規雇用を上記の3タイプに分けて再集計している。正規雇

用について確認すると、1番目の従業先（初職）では、41.5%が300～1000人以上・官公庁で正規雇用になっており、24.4%が30～299人、14.5%が0～29人の規模の企業で正規雇用になっている。従業先番号の2番目には、1回目に転職した際の転職先での就業形態が示されており、1回以上転職した人が含まれている。就業形態の比率は、21.8%（300～1000人以上・官公庁）、24.1%（30～299人）、24.5%（0～29人）と3つのタイプがほぼ同程度となっている。従業先番号が増えるほど300～1000人以上・官公庁の比率は減少しており、転職を繰り返すほどこれらの企業で正規雇用になりにくくなることが分かる。30～299人と0～29人の比率は6番目までほぼ横ばいである。

図表 12-3-5 従業先番号別にみた就業状態の分布（全就業者）

		正規 (300～1000人 以上・官公庁)	正規 (30～299人)	正規 (0～29人)	非正規	自営・家族	合計
合計	Freq.	1411	1180	1002	1119	254	4966
	Percent	28.4	23.8	20.2	22.5	5.1	100.0
	Cum.	28.4	52.2	72.4	94.9	100.0	
1番目	Freq.	862	507	302	348	58	2077
	Percent	41.5	24.4	14.5	16.8	2.8	100.0
	Cum.	41.5	65.9	80.5	97.2	100.0	
2番目	Freq.	281	310	316	305	77	1289
	Percent	21.8	24.1	24.5	23.7	6.0	100.0
	Cum.	21.8	45.9	70.4	94.0	100.0	
3番目	Freq.	149	174	192	209	53	777
	Percent	19.2	22.4	24.7	26.9	6.8	100.0
	Cum.	19.2	41.6	66.3	93.2	100.0	
4番目	Freq.	78	94	100	108	39	419
	Percent	18.6	22.4	23.9	25.8	9.3	100.0
	Cum.	18.6	41.1	64.9	90.7	100.0	
5番目	Freq.	22	47	44	63	14	190
	Percent	11.6	24.7	23.2	33.2	7.4	100.0
	Cum.	11.6	36.3	59.5	92.6	100.0	
6番目	Freq.	12	25	25	33	8	103
	Percent	11.7	24.3	24.3	32.0	7.8	100.0
	Cum.	11.7	35.9	60.2	92.2	100.0	
7番目	Freq.	6	10	16	21	4	57
	Percent	10.5	17.5	28.1	36.8	7.0	100.0
	Cum.	10.5	28.1	56.1	93.0	100.0	
8番目	Freq.	1	10	4	16	1	32
	Percent	3.1	31.3	12.5	50.0	3.1	100.0
	Cum.	3.1	34.4	46.9	96.9	100.0	
9番目	Freq.	0	3	2	6	0	11
	Percent	0.0	27.3	18.2	54.6	0.0	100.0
	Cum.	0.0	27.3	45.5	100.0	100.0	
10番目	Freq.	0	0	1	3	0	4
	Percent	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	100.0
	Cum.	0.0	0.0	25.0	100.0	100.0	
11番目	Freq.	0	0	0	4	0	4
	Percent	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	Cum.	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	
12番目	Freq.	0	0	0	3	0	3
	Percent	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	Cum.	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	

図表 12-3-4 と同様に、正規雇用を3つに区別した形で、就業状態間の移動も確認してみよう（図表 12-3-6）。図表 12-3-6 では、1番目と2番目（1回目の転職）、2番目と3番目（2回目の転職）、3番目と4番目（3回目の転職）、4番目と5番目（4回目の転職）と4つのクロス表を示している。

図表 12-3-6 就業状態間のクロス表（全就業者）

1種目	2種目				合計
	正規 (300~1000人 以上・官公庁)	正規 (30~299人)	正規 (0~29人)	非正規	
正規 (300~1000人以上・官公庁)	128	92	70	75	382
	33.5	24.1	18.3	19.6	100.0
正規 (30~299人)	71	110	70	57	330
	21.5	33.3	21.2	17.3	100.0
正規 (0~29人)	12	51	102	35	219
	5.5	23.3	46.6	16.0	100.0
非正規	64	50	64	125	313
	20.5	16.0	20.5	39.9	100.0
自営・家族	3	2	8	9	25
	12.0	8.0	32.0	36.0	100.0
合計	278	305	314	301	1289
	21.9	24.0	24.7	23.7	100.0
3種目	4種目				合計
	正規 (300~1000人 以上・官公庁)	正規 (30~299人)	正規 (0~29人)	非正規	
正規 (300~1000人以上・官公庁)	21	9	4	6	43
	48.8	20.9	9.3	14.0	100.0
正規 (30~299人)	17	29	20	21	90
	18.9	32.2	22.2	23.3	100.0
正規 (0~29人)	13	21	47	20	123
	10.6	17.1	38.2	16.3	100.0
非正規	22	33	22	58	143
	15.4	23.1	15.4	40.6	100.0
自営・家族	3	1	5	2	12
	25.0	8.3	41.7	16.7	100.0
合計	76	93	98	107	411
	18.5	22.6	23.8	26.0	100.0

2種目	3種目				合計
	正規 (300~1000人 以上・官公庁)	正規 (30~299人)	正規 (0~29人)	非正規	
正規 (300~1000人以上・官公庁)	55	21	19	18	119
	46.2	17.7	16.0	15.1	100.0
正規 (30~299人)	34	56	48	23	174
	19.5	32.2	27.6	13.2	100.0
正規 (0~29人)	23	40	78	41	201
	11.4	19.9	38.8	20.4	100.0
非正規	31	53	38	120	255
	12.2	20.8	14.9	47.1	100.0
自営・家族	6	1	5	4	18
	33.3	5.6	27.8	22.2	100.0
合計	149	171	188	206	767
	19.4	22.3	24.5	26.9	100.0
3種目	5種目				合計
	正規 (300~1000人 以上・官公庁)	正規 (30~299人)	正規 (0~29人)	非正規	
正規 (300~1000人以上・官公庁)	8	2	1	2	15
	53.3	13.3	6.7	13.3	100.0
正規 (30~299人)	5	19	5	11	41
	12.2	46.3	12.2	26.8	100.0
正規 (0~29人)	0	12	19	11	48
	0.0	25.0	39.6	22.9	100.0
非正規	8	11	15	31	68
	11.8	16.2	22.1	45.6	100.0
自営・家族	0	3	1	4	10
	0.0	30.0	10.0	40.0	100.0
合計	21	47	41	59	182
	11.5	25.8	22.5	32.4	100.0

大きな特徴として、どのクロス表でも、被雇用者は対角セルの割合が最も高くなっている。すなわち同じ就業状態間（正規雇用では同じ企業規模間）での転職が多い。

非正規雇用から正規雇用への転職に関しては、1 回目の転職では転職先の規模は、それぞれ 20.5%（300~1000 人以上・官公庁）、16.0%（30~299 人）、20.5%（0~29 人）であり、

同程度の比率である。企業規模ごとに、正規雇用の比率の増減パターンを見ると、正規雇用（300～1000人以上・官公庁）は、2回目の転職まで減少、3回目で上昇し、再び減少するパターン、正規雇用（30～299人）は、3回目の転職まで増加し、4回目で減少するパターン、正規雇用（0～29人）は、3回目の転職まで減少し、4回目で増加するパターンである。比率ではなく正規雇用へ転職した度数を見ると、正規雇用（30～299人）において1回目の転職から2回目の転職にかけて増加しているのを例外として、いずれも転職回数が増えるほど減少している。

以上、これまで全就業者を対象として、入社経路と就業形態（従業上地位）の分布と関連を確認してきたが、最後に入社経路と就業状態の関連を検討しよう（図表 12-3-7）。図表 12-3-7 では、従業先番号の1番目から4番目まで、4つのクロス表を示しているが、ここでは1～3回目の転職にあたる2～4番目の従業先での関連について確認する。

まず、図表 12-3-1 で高い比率を示した「民間・直接応募」については、正規雇用への転職に結びつきやすい一方で、非正規雇用になる割合も3～4割弱と比較的高い傾向がある。すなわち、正規雇用の比率は、2番目が67%、3番目が61.2%、4番目が63.7%であり、非正規雇用の比率はそれぞれ32.8%、38.1%、35.6%である。

「ハローワーク」は、「民間・直接応募」よりも正規雇用へ転職する割合が高く、非正規雇用の比率は低くなっている。「ハローワーク」の正規雇用の比率は、2番目が84.8%、3番目が75.7%、4番目が75.9%、非正規雇用の比率は、それぞれ15.2%、24.3%、24.1%である。

「友人・家族」は両者の中間に位置づけられそうである。正規雇用の比率は、2番目が73.5%、3番目が69.5%、4番目が69.6%となっており、非正規雇用の比率は、それぞれ23.8%、25.1%、27.0%である。

正規雇用の内訳を確認すると、これら3つの入社経路が比較的結びつきやすい正規雇用のタイプが見えてくる。すなわち、「民間・直接応募」は正規雇用（300～1000人以上・官公庁）の比率が高く、「ハローワーク」は正規雇用（30～299人）と正規雇用（0～29人）の比率が高い。そして「友人・家族」は正規雇用（0～29人）の比率が高い。

ここでの結果は以下のようにまとめられよう。「民間・直接応募」は、規模の大きい企業や官公庁での正規雇用へ転職しやすい一方、非正規雇用への転職にも結びついている。「ハローワーク」は中規模・小規模の企業での正規雇用へ転職しやすく、非正規雇用には比較的なりにくい。「友人・家族」は小規模な企業での正規雇用へ転職しやすい。

図表 12-3-7 入社経路と就業状態のクロス表（全就業者）

1番目				2番目			
	正規 (300~1000人 以上・官公庁)	正規 (30~299人)	正規 (0~29人)	正規 (300~1000人 以上・官公庁)	正規 (30~299人)	正規 (0~29人)	合計
友人・家族	85	109	122	64	93	137	408
学校経由	20.8	26.7	29.9	16.0	23.3	34.3	100.0
民間・ 直接応募	397	84	24	13	8	6	566
その他	52.5	33.2	3.2	40.6	25.0	18.8	100.0
合計	11	16	20	30	78	59	197
	15.5	22.5	28.2	15.2	39.6	30.0	100.0
友人・家族	306	48	160	132	109	66	649
学校経由	47.7	7.5	24.9	28.8	23.8	14.4	100.0
民間・ 直接応募	59	26	18	41	21	47	189
その他	31.2	13.8	9.5	20.8	10.7	23.9	100.0
合計	858	507	344	280	309	315	1284
	41.5	24.5	16.7	21.8	24.1	24.5	100.0

3番目				4番目			
	正規 (300~1000人 以上・官公庁)	正規 (30~299人)	正規 (0~29人)	正規 (300~1000人 以上・官公庁)	正規 (30~299人)	正規 (0~29人)	合計
友人・家族	27	55	73	20	29	31	115
学校経由	12.1	24.7	32.7	17.4	25.2	27.0	100.0
民間・ 直接応募	2	4	3	2	1	1	6
その他	20.0	40.0	30.0	33.3	16.7	16.7	100.0
合計	24	47	38	15	26	22	83
	16.7	32.6	26.4	18.1	31.3	26.5	100.0
友人・家族	73	50	41	32	26	28	135
学校経由	27.2	18.7	15.3	23.7	19.3	20.7	100.0
民間・ 直接応募	22	18	36	9	12	18	80
その他	16.9	13.9	27.7	11.3	15.0	22.5	100.0
合計	148	174	191	78	94	100	419
	19.1	22.5	24.7	18.6	22.4	23.9	100.0

2. 多変量解析

図表 12-3-8 は転職先の就業状態を目的変数とした推定結果である。正規雇用は、企業規模によって、300~1000人以上・官公庁、30~299人、0~29人の3つに区別している。こ

ここでは、これらに非正規雇用への転職と自営・家族従業への転職をくわえた5つの就業形態への転職にたいして、どのような要因が影響を与えるのかを検討している。なお、多項ロジットモデルでは、選択肢間の選択確率の比が他の選択肢の有無に影響されないというIIA (Independence of Irrelevant Alternative) 特性を満たす必要がある。ここでは通常の推定と選択肢を1つ除外した推定を行った場合とで *Seemingly unrelated estimation* を用いた検定を行い、IIA 特性が満たされていることを確認している。

最初に、入社経路の効果を確認する。正規雇用(300~1000人以上・官公庁)への転職には、「友人・家族」と「学校経由」がマイナスの影響を与えている。限界効果で確認すると、「友人・家族」は1.3%、「学校経由」は5.2%、正規雇用(300~1000人以上・官公庁)への転職確率が低い。

正規(30~299人)への転職では、「学校経由」がマイナスの影響を与えている点と同じであるが、「友人・家族」は逆に転職にプラスの影響を与えている。「ハローワーク」は比較的大きなプラスの影響を与えており、「民間・直接応募」よりも8.4%、転職確率が高い。

正規(0~29人)への転職は、正規(30~299人)と同じく、「学校経由」がマイナスの影響、「友人・家族」と「ハローワーク」がプラスの影響を与えている。「その他」の符号もプラスで有意である。限界効果をみると、「学校経由」は4.3%転職確率が低く、「友人・家族」、「ハローワーク」、「その他」がそれぞれ2.5%、4.8%、3.9%、転職確率が高いという結果であった。

非正規雇用への転職では、「友人・家族」、「学校経由」、「その他」の符号がマイナスで有意であり、「ハローワーク」はマイナスであるが有意ではない。「ハローワーク」とは統計的な差がないが、それ以外の経路と比較して「民間・直接応募」は非正規雇用への転職と結びつきやすい。自営・家族への転職では、「友人・家族」がプラスの影響を与えているが、その影響は僅かである。「その他」は「民間・直接応募」よりも11.8%も自営・家族への転職確率が高い。

以上の結果をまとめると、中規模・小規模の企業での正規雇用への転職には、「友人・家族」や「ハローワーク」が利用されている。小規模の企業では、「その他」に含まれる、家業継承や起業、勤務先からの誘いといった経路による転職も無視できない。自営・家族への転職は、ハローワークが利用されないものの、小規模な企業での正規雇用と似た側面があるといえそうである。大企業・官公庁での正規雇用には、「友人・家族」のようなパーソナル・ネットワークよりも、「民間・直接応募」に含まれる経路(「民間の職業紹介機関・派遣会社による紹介」、「求人広告・雑誌などを見て直接応募した」、「ウェブページを見て直接応募した」、「自分で連絡先を調べて直接応募した」)のほうが転職しやすい。他方で、転職先が非正規雇用の場合も、ハローワークとの差はなかったが、やはり「民間・直接応募」に含まれる経路が利用される傾向がある。同じ経路であっても、大企業・官公庁または非正規雇用と、転職先のタイプが大きく異なる点が興味深い。

その他の説明変数についてもいくつか確認しておこう。それぞれの要因は就業状態ごとに異なる影響を与えているので、ここからは説明変数の効果を就業状態間で比較する形で進める。

壮年ダミーは、正規（300～1000人以上・官公庁）への転職において、有意な正の効果をもっているが、それ以外の就業状態では有意な効果がない。限界効果で確認すると、若年期より壮年期は転職確率が1.5%ほど高いということになる。勤続年数は、正規（300～1000人以上・官公庁）への転職において僅かにプラスである。二乗項の符号はマイナスであるがその程度はごく僅かであり、前職での勤続が長い人が転職しやすい傾向にある。自営・家族への転職もこれと同様の傾向であった。非正規雇用への転職では、勤続年数が僅かにマイナス、二乗項がごく僅かにプラスであり、前職での勤続年数が短い人が非正規雇用へ転職する傾向がある。いずれにせよ、勤続年数が転職に与える影響は、今回の分析ではそれほど大きいものではない。

最終学歴の効果もあり、大学以上の学歴であると、正規（300～1000人以上・官公庁）に転職しやすいが、正規（0～29人）や非正規雇用には転職しにくい。

前職の就業状態に関しては、正規（300～1000人以上・官公庁）では正規（300～1000人以上・官公庁）から、正規（30～299人以上）では正規（30～299人以上）から、非正規雇用でも非正規雇用から転職しやすく、同じ就業状態間で移動しやすい傾向がある。正規（0～29人）と自営・家族にはそうした傾向はみられない。

前職での教育訓練・能力開発の有無の効果は、どの就業状態への転職でも見られなかった。逆に、前職での年次有給休暇のなさには、すべての就業状態への転職でプラスの効果がある。これは、年次有給休暇が少ない従業先から労働者は転職しやすいということであろう。

有意水準は10%であり、限界効果も1ポイントと決して大きくないが、退社・退職時の状況が悪いと非正規雇用への転職確率が高いのは無視できない点である。職場からの退出を促す点では年次有給休暇のなさと同じであるが、年次有給休暇のなさが正規雇用への転職にも結びつくのにたいして、就業環境の悪さは非正規雇用への転職にのみ結びつきやすい。完全失業率の高さも、僅かではあるが、非正規雇用への転職確率を増加させる。

図表 12-3-8 転職の規定要因（競合リスクモデル）

	正規 (300~1000人以上・管公庁) ^		正規 (30~299人) ^		正規 (0~29人) ^		非正規		自営・家族	
	Coef	Robust SE	Coef	Robust SE	Coef	Robust SE	Coef	Robust SE	Coef	Robust SE
社在年数	0.363	0.143	0.070	0.131	0.195	0.137	0.168	0.135	0.181	0.276
勤続年数	0.085	0.038	0.048	0.033	-0.012	0.033	-0.145	0.034	0.329	0.073
勤続年数二乗	-0.006	0.003	-0.001	0.002	-0.001	0.002	-0.015	0.002	-0.014	0.004
従業員番号 (基準: 1社目)										
2社目	-0.386	0.132	-0.415	0.126	-0.600	0.120	-0.382	0.126	-0.041	0.259
3社目	-0.342	0.160	-0.588	0.162	-0.710	0.150	-0.608	0.163	0.174	0.289
4社目以降	-0.667	0.239	0.029	0.201	-0.456	0.171	-0.015	0.193	0.402	0.454
学歴 (基準: 中高)										
短大等	0.272	0.143	0.156	0.131	-0.048	0.124	-0.161	0.123	0.361	0.275
大学以上	0.338	0.148	0.218	0.139	-0.486	0.147	-0.344	0.173	-0.005	0.319
就業状態 (基準: 正規 (30~299人))										
正規 (0~29人)	0.532	0.141	-0.255	0.141	0.035	0.162	0.239	0.171	-0.258	0.357
非正規	-0.969	0.188	-0.738	0.145	0.072	0.135	-0.120	0.161	-0.596	0.287
自営・家族	0.108	0.151	-0.340	0.143	0.092	0.143	1.044	0.139	0.194	0.305
入社経路 (基準: 民間・直接応募)										
友人・家族	-0.258	0.143	0.267	0.131	-0.073	0.130	-0.068	0.119	-0.236	0.266
学校経由	-2.547	0.328	-2.610	0.343	-2.696	0.370	-3.020	0.712	-1.422	1.146
ハローワーク	0.258	0.176	1.200	0.146	0.900	0.155	0.002	0.145	-0.654	1.104
その他	0.184	0.183	0.188	0.197	0.188	0.197	-0.563	0.210	4.581	0.481
新習訓練・能力開発プログラム	0.096	0.147	-0.073	0.130	-0.003	0.006	-0.003	0.006	-0.003	0.004
年次有給休暇の長さ (連続)	0.205	0.051	0.264	0.050	0.240	0.049	0.234	0.051	0.242	0.104
退社・退職時状況の悪化	-0.143	0.107	-0.002	0.100	-0.247	0.100	0.180	0.099	0.132	0.221
非自発的離職	-0.310	0.200	-0.327	0.181	-0.404	0.164	0.092	0.161	-0.008	0.329
職種 (基準: 事務職)										
専門・技術職	0.080	0.278	0.110	0.243	0.302	0.340	0.136	0.305	0.443	0.601
管理職	-0.541	0.387	-0.037	0.394	0.003	0.019	-1.337	0.805	-1.050	1.014
営業職	0.006	0.291	-0.278	0.264	0.252	0.355	-0.073	0.368	-0.593	0.663
接客職	-0.332	0.373	0.067	0.327	0.009	0.016	-0.021	0.368	-1.546	0.888
運輸・通信・保安職	-0.324	0.387	-0.100	0.323	0.707	0.405	0.254	0.376	-1.769	0.986
技能・労務職	0.102	0.298	0.023	0.266	0.569	0.349	0.107	0.316	-0.138	0.646
農・林・漁業	0.113	0.880	-0.528	1.012	0.935	0.774	2.343	1.227	1.095	1.221
サービス職 (資格要)	-0.267	0.385	-0.162	0.328	0.381	0.394	-0.043	0.383	0.430	0.745
サービス職 (資格不要)	-0.291	0.333	0.081	0.281	0.310	0.330	0.390	0.330	0.131	0.693
その他	0.036	0.341	0.211	0.311	0.277	0.392	0.404	0.318	-1.258	0.980
業種 (基準: 製造業)										
農・林・漁業	0.142	0.522	-0.285	0.545	-0.144	0.532	-1.554	1.208	0.985	0.972
鉱業・建設業	-0.679	0.227	-0.133	0.169	0.146	0.153	-0.248	0.167	0.558	0.381
情報通信業	0.051	0.220	0.221	0.219	0.225	0.250	-0.039	0.224	-0.058	0.490
運輸業	0.239	0.295	0.011	0.015	-0.203	0.314	-0.357	0.293	1.335	0.653
金融・保険業	-0.061	0.329	-0.341	0.319	-1.356	0.748	-0.434	0.416	0.968	0.860
小売業	-0.107	0.228	-0.004	0.009	-0.068	0.223	-0.149	0.227	0.856	0.526
飲食サービス業	0.079	0.220	-0.053	0.224	-0.298	0.213	-0.015	0.010	0.130	0.480
医療・福祉	0.550	0.234	0.196	0.231	-0.412	0.339	-0.019	0.235	0.675	0.519
教育・学習支援業	-0.670	0.494	-0.023	0.011	0.408	0.346	0.470	0.358	-0.879	1.185
公務	0.528	0.343	0.270	0.444	-0.279	0.561	0.349	0.611	-0.181	1.189
その他	-0.085	0.178	-0.070	0.180	0.267	0.177	-0.137	0.172	0.684	0.399
完全失業率	-0.016	0.047	-0.101	0.046	-0.010	0.043	0.138	0.044	-0.324	0.093
定額項	-3.290	0.391	-2.768	0.375	-3.326	0.441	-3.298	0.464	-6.775	1.076
N	492		593		632		614		175	
ハント数					11131					
ハント率					-8618.354					
対数変数					1283					

** p<.01, * p<.05, † <.10
クワスター・ロバスト標準偏差 (クワスター: 個人)

第4節 非正規雇用に関する分析

1. 記述的分析

前節は全ての就業者を対象とした分析だったが、この節では非正規雇用を対象として分析する。図表 12-4-1 は、前職が非正規雇用の人が、転職の際に利用した入社経路の分布を、従業先番号別に示している。基本的な読み方は図表 12-3-1 と同じである。「2 番目」の行は、1 番目の従業先（初職）で非正規雇用だった人が、2 番目の従業先への転職（1 回目の転職）で利用した入社経路の分布を意味する。「1 番目」の行は前職がないため非表示である。5 番目の従業先までで、全転職件数の 9 割を占めているので、単純集計やクロス集計は 5 番目までの結果を見ていく。

合計の「計」は 895 であり、非正規雇用からの転職が 895 件生じたことを示している（ここには非正規雇用から非正規雇用への転職も含まれる）。入社経路の利用率は、高い順に「民間・直接応募」（38.4%）、「友人・家族」（27.2%）、「ハローワーク」（17.8%）、「その他」（14.0%）、「学校経由」（2.7%）である。全就業者の場合とよく似た分布であるが、全就業者と比べると「民間・直接応募」がやや高い。入社経路の順位は 5 番目までほぼ同じであるが、2 番目から 5 番目にかけて、「友人・家族」には減少傾向、「ハローワーク」には増加傾向がある。

図表 12-4-1 従業先番号別にみた入社経路の分布（非正規）

		友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	計
合計	Freq.	243	24	159	344	125	895
	Percent	27.2	2.7	17.8	38.4	14.0	100.0
	Cum.	27.2	29.8	47.6	86.0	100.0	
1番目	Freq.						
	Percent						
	Cum.						
2番目	Freq.	97	12	41	123	45	318
	Percent	30.5	3.8	12.9	38.7	14.2	100.0
	Cum.	30.5	34.3	47.2	85.9	100.0	
3番目	Freq.	73	5	53	95	36	262
	Percent	27.9	1.9	20.2	36.3	13.7	100.0
	Cum.	27.9	29.8	50.0	86.3	100.0	
4番目	Freq.	34	4	26	58	23	145
	Percent	23.5	2.8	17.9	40.0	15.9	100.0
	Cum.	23.5	26.2	44.1	84.1	100.0	
5番目	Freq.	17	1	16	27	8	69
	Percent	24.6	1.5	23.2	39.1	11.6	100.0
	Cum.	24.6	26.1	49.3	88.4	100.0	
6番目	Freq.	9	1	10	17	7	44
	Percent	20.5	2.3	22.7	38.6	15.9	100.0
	Cum.	20.5	22.7	45.5	84.1	100.0	
7番目	Freq.	4	0	4	8	6	22
	Percent	18.2	0.0	18.2	36.4	27.3	100.0
	Cum.	18.2	18.2	36.4	72.7	100.0	
8番目	Freq.	3	1	4	9	0	17
	Percent	17.7	5.9	23.5	52.9	0.0	100.0
	Cum.	17.7	23.5	47.1	100.0	100.0	
9番目	Freq.	2	0	1	4	0	7
	Percent	28.6	0.0	14.3	57.1	0.0	100.0
	Cum.	28.6	28.6	42.9	100.0	100.0	
10番目	Freq.	1	0	1	2	0	4
	Percent	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0	100.0
	Cum.	25.0	25.0	50.0	100.0	100.0	
11番目	Freq.	1	0	2	0	0	3
	Percent	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	100.0
	Cum.	33.3	33.3	100.0	100.0	100.0	
12番目	Freq.	2	0	1	1	0	4
	Percent	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	100.0
	Cum.	50.0	50.0	75.0	100.0	100.0	

次に、従業先番号の t 番目と t+1 番目 (t=1,2,3,4) の入社経路の関連を、クロス表で確認する (図表 12-4-2)。転職した場合のみ表の中に現れることは図表 12-3-2 と同じである。1 番目×2 番目のクロス表は、初職が非正規雇用で 2 番目の従業先に転職した人々について、初職に就く際の入社経路と 2 番目の従業先に就く際の入社経路の関連を示している。同様に、2 番目×3 番目のクロス表は、2 番目の従業先で非正規雇用であり、3 番目の従業先に転職した人々について、2 番目の従業先に就く際の入社経路と 3 番目の従業先に就く際の入社経路の関連である。つまり、ここでは、1 回目の転職 (1 番目×2 番目) から 4 回目の転職 (4 番目×5 番目) まで、前職と次職の入社経路の関係が示されている。

2 回目から 4 回目の転職において、対角セルの割合が最も高く、前職に就く際に利用した経路を次職への転職でも利用する傾向が見られる。1 回目の転職 (1 番目×2 番目) では「友人・家族」と「民間・直接応募」にそうした傾向がある。全就業者にも同じ傾向があり (図表 12-3-2)、全就業者と非正規雇用に共通の傾向であろう。

図表 12-4-2 入社経路間のクロス表 (非正規)

		2番目						3番目					
		友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	合計	友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	合計
1番目	友人・家族	53	5	14	30	15	117	45	0	12	17	14	88
		45.3	4.3	12.0	25.6	12.8	100.0	51.1	0.0	13.6	19.3	15.9	100.0
	学校経由	3	3	2	7	4	19	0	4	0	0	0	4
		15.8	15.8	10.5	36.8	21.1	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	ハローワーク	6	0	6	6	0	18	4	0	13	7	0	24
		33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	100.0	16.7	0.0	54.2	29.2	0.0	100.0
	民間・直接応募	30	4	17	72	22	145	20	1	26	66	16	129
	20.7	2.8	11.7	49.7	15.2	100.0	15.5	0.8	20.2	51.2	12.4	100.0	
その他	5	0	2	6	3	16	4	0	2	5	6	17	
	31.3	0.0	12.5	37.5	18.8	100.0	23.5	0.0	11.8	29.4	35.3	100.0	
合計	97	12	41	121	44	315	73	5	53	95	36	262	
	30.8	3.8	13.0	38.4	14.0	100.0	27.9	1.9	20.2	36.3	13.7	100.0	
		4番目						5番目					
		友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	合計	友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	合計
3番目	友人・家族	11	2	4	10	8	35	10	0	2	4	3	19
		31.4	5.7	11.4	28.6	22.9	100.0	52.6	0.0	10.5	21.1	15.8	100.0
	学校経由	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
		0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	ハローワーク	7	0	12	3	4	26	2	0	7	2	0	11
		26.9	0.0	46.2	11.5	15.4	100.0	18.2	0.0	63.6	18.2	0.0	100.0
	民間・直接応募	15	0	10	41	6	72	2	0	6	21	2	31
	20.8	0.0	13.9	56.9	8.3	100.0	6.5	0.0	19.4	67.7	6.5	100.0	
その他	1	1	0	4	5	11	3	0	1	0	3	7	
	9.1	9.1	0.0	36.4	45.5	100.0	42.9	0.0	14.3	0.0	42.9	100.0	
合計	34	4	26	58	23	145	17	1	16	27	8	69	
	23.5	2.8	17.9	40.0	15.9	100.0	24.6	1.5	23.2	39.1	11.6	100.0	
4番目	友人・家族	11	2	4	10	8	35	10	0	2	4	3	19
		31.4	5.7	11.4	28.6	22.9	100.0	52.6	0.0	10.5	21.1	15.8	100.0
	学校経由	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
		0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	ハローワーク	7	0	12	3	4	26	2	0	7	2	0	11
		26.9	0.0	46.2	11.5	15.4	100.0	18.2	0.0	63.6	18.2	0.0	100.0
	民間・直接応募	15	0	10	41	6	72	2	0	6	21	2	31
	20.8	0.0	13.9	56.9	8.3	100.0	6.5	0.0	19.4	67.7	6.5	100.0	
その他	1	1	0	4	5	11	3	0	1	0	3	7	
	9.1	9.1	0.0	36.4	45.5	100.0	42.9	0.0	14.3	0.0	42.9	100.0	
合計	34	4	26	58	23	145	17	1	16	27	8	69	
	23.5	2.8	17.9	40.0	15.9	100.0	24.6	1.5	23.2	39.1	11.6	100.0	

図表 12-4-3 では、従業上地位の分布を従業先番号ごとに示している。集計の仕方は図表 12-4-1 と同様であり、従業先番号 t で従業上の地位が非正規雇用の者の、従業先番号 t+1 での従業上の地位が、t+1 番目の行に表示されている。たとえば「2 番目」の行は、初職が非正規雇用だった人が、2 番目の従業先で就いた従業上の地位である。これは、2 つの連続する従業先間で、従業上の地位のクロス集計をしているのと同じことであり、図表 12-3-4 のクロス表の非正規雇用の行と対応している。

5 番目の従業先（4 回目の転職）までの結果を見ると、非正規雇用からの転職先は、正規雇用と非正規雇用がほぼ半数ずつを占めている（7 番目の従業先から、非正規雇用への転職が正規雇用への転職を上回るが、n が少なく安定した結果とはいえないかもしれない）。

もともと、繰り返しになるが、ここでの分析は転職した場合のみを対象としており、転職せずに非正規雇用のまま留まったものは含まれていない。非正規雇用を継続した非移動のケースを含めれば、正規雇用へ移動する比率はもっと小さいものになるだろう（多変量解析パートでは非移動ケースも考慮した形で正規雇用への転職の要因を分析している）。

図表 12-4-3 従業先番号別にみた従業上地位の分布（非正規）

		非正規	正規	自営・家族	合計
合計	Freq.	394	447	38	879
	Percent	44.8	50.9	4.3	100.0
	Cum.	44.8	95.7	100.0	
1番目	Freq.	/			
	Percent				
	Cum.				
2番目	Freq.	125	178	10	313
	Percent	39.9	56.9	3.2	100.0
	Cum.	39.9	96.8	100.0	
3番目	Freq.	120	122	13	255
	Percent	47.1	47.8	5.1	100.0
	Cum.	47.1	94.9	100.0	
4番目	Freq.	58	77	8	143
	Percent	40.6	53.9	5.6	100.0
	Cum.	40.6	94.4	100.0	
5番目	Freq.	31	34	3	68
	Percent	45.6	50.0	4.4	100.0
	Cum.	45.6	95.6	100.0	
6番目	Freq.	19	22	3	44
	Percent	43.2	50.0	6.8	100.0
	Cum.	43.2	93.2	100.0	
7番目	Freq.	12	9	1	22
	Percent	54.6	40.9	4.6	100.0
	Cum.	54.6	95.5	100.0	
8番目	Freq.	15	2	0	17
	Percent	88.2	11.8	0.0	100.0
	Cum.	88.2	100.0	100.0	
9番目	Freq.	5	2	0	7
	Percent	71.4	28.6	0.0	100.0
	Cum.	71.4	100.0	100.0	
10番目	Freq.	3	1	0	4
	Percent	75.0	25.0	0.0	100.0
	Cum.	75.0	100.0	100.0	
11番目	Freq.	3	0	0	3
	Percent	100.0	0.0	0.0	100.0
	Cum.	100.0	100.0	100.0	
12番目	Freq.	3	0	0	3
	Percent	100.0	0.0	0.0	100.0
	Cum.	100.0	100.0	100.0	

注) i-1番目の雇用形態が非正規の者についてi番目の就業形態を表示している。

全就業者と同様に、正規雇用を3カテゴリに分けて、図表 12-4-3 を再集計したのが図表 12-4-4 である。正規雇用の部分のみ確認すると、全ての転職では、15.1%が300~1000人以上・官公庁で正規雇用に就いており、18.1%が30~299人、17.6%が0~29人の規模の企業で正規雇用になっている。従業先番号の増加による大きな変化はあまりなく、中規模・小規

模の企業での正規雇用への転職がやや多いといったところである。

図表 12-4-4 従業先番号別にみた就業状態の分布（非正規）

		正規 (300~1000人 以上・官公庁)	正規 (30~299人)	正規 (0~29人)	非正規	自営・家族	合計
合計	Freq.	133	159	155	394	38	879
	Percent	15.1	18.1	17.6	44.8	4.3	100.0
	Cum.	15.1	33.2	50.9	95.7	100.0	
1番目	Freq. Percent Cum.						
2番目	Freq.	64	50	64	125	10	313
	Percent	20.5	16.0	20.5	39.9	3.2	100.0
	Cum.	20.5	36.4	56.9	96.8	100.0	
3番目	Freq.	31	53	38	120	13	255
	Percent	12.2	20.8	14.9	47.1	5.1	100.0
	Cum.	12.2	32.9	47.8	94.9	100.0	
4番目	Freq.	22	33	22	58	8	143
	Percent	15.4	23.1	15.4	40.6	5.6	100.0
	Cum.	15.4	38.5	53.9	94.4	100.0	
5番目	Freq.	8	11	15	31	3	68
	Percent	11.8	16.2	22.1	45.6	4.4	100.0
	Cum.	11.8	27.9	50.0	95.6	100.0	
6番目	Freq.	7	6	9	19	3	44
	Percent	15.9	13.6	20.5	43.2	6.8	100.0
	Cum.	15.9	29.6	50.0	93.2	100.0	
7番目	Freq.	1	3	5	12	1	22
	Percent	4.6	13.6	22.7	54.6	4.6	100.0
	Cum.	4.6	18.2	40.9	95.5	100.0	
8番目	Freq.	0	2	0	15	0	17
	Percent	0.0	11.8	0.0	88.2	0.0	100.0
	Cum.	0.0	11.8	11.8	100.0	100.0	
9番目	Freq.	0	1	1	5	0	7
	Percent	0.0	14.3	14.3	71.4	0.0	100.0
	Cum.	0.0	14.3	28.6	100.0	100.0	
10番目	Freq.	0	0	1	3	0	4
	Percent	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	100.0
	Cum.	0.0	0.0	25.0	100.0	100.0	
11番目	Freq.	0	0	0	3	0	3
	Percent	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	Cum.	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	
12番目	Freq.	0	0	0	3	0	3
	Percent	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	Cum.	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	

非正規雇用における就業状態間のクロス表については図表 12-3-6 で検討したので、最後に入社経路と就業状態の関連を検討しよう。正規雇用の比率は「ハローワーク」が高く、どの時点でも「友人・家族」や「民間・直接応募」を上回っている。また、「民間・直接応募」よりも「友人・家族」のほうが正規雇用の比率は高い。したがって、この3つの入社経路の中で、非正規雇用から正規雇用へ転職するチャンスは、「ハローワーク」>「友人・家族」>「民間・直接応募」の順に高い可能性がある。

正規雇用の内訳を確認すると、「ハローワーク」は、1回目の転職（2番目）では、0~29人の小規模企業での正規雇用へ転職する比率が高いが、2回目の転職以降、30~299人の比率が増加していく。「友人・家族」は、従業先番号の増加に伴う明確な変化はないが、0~29

人の比率が高い。「民間・直接応募」では、1回目の転職における300～1000人以上・官公庁の比率の高さとその後の減少が目立つ。また30～299人の比率が安定している。

図表 12-4-5 入社経路と就業状態のクロス表（非正規）

		2番目						3番目					
		正規 (300～1000人 以上・官公庁)	正規 (30～299人)	正規 (0～29人)	非正規	自営・家族	合計	正規 (300～1000人 以上・官公庁)	正規 (30～299人)	正規 (0～29人)	非正規	自営・家族	合計
2番目	友人・家族	11	15	28	40	2	96	6	19	12	30	4	71
		11.5	15.6	29.2	41.7	2.1	100.0	8.5	26.8	16.9	42.3	5.6	100.0
	学校経由	3	4	2	3	0	12	0	2	2	1	0	5
		25.0	33.3	16.7	25.0	0.0	100.0	0.0	40.0	40.0	20.0	0.0	100.0
	ハローワーク	8	7	16	10	0	41	7	14	13	18	0	52
		19.5	17.1	39.0	24.4	0.0	100.0	13.5	26.9	25.0	34.6	0.0	100.0
	民間・ 直接応募	30	20	11	60	0	121	9	14	7	62	1	93
	24.8	16.5	9.1	49.6	0.0	100.0	9.7	15.1	7.5	66.7	1.1	100.0	
その他		11	3	7	12	8	41	8	4	4	9	8	33
		26.8	7.3	17.1	29.3	19.5	100.0	24.2	12.1	12.1	27.3	24.2	100.0
合計		63	49	64	125	10	311	30	53	38	120	13	254
		20.3	15.8	20.6	40.2	3.2	100.0	11.8	20.9	15.0	47.2	5.1	100.0
		4番目						5番目					
		正規 (300～1000人 以上・官公庁)	正規 (30～299人)	正規 (0～29人)	非正規	自営・家族	合計	正規 (300～1000人 以上・官公庁)	正規 (30～299人)	正規 (0～29人)	非正規	自営・家族	合計
4番目	友人・家族	5	7	8	12	1	33	3	0	7	6	1	17
		15.2	21.2	24.2	36.4	3.0	100.0	17.7	0.0	41.2	35.3	5.9	100.0
	学校経由	1	1	1	1	0	4	0	0	0	1	0	1
		25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	ハローワーク	3	10	5	8	0	26	2	5	3	5	0	15
		11.5	38.5	19.2	30.8	0.0	100.0	13.3	33.3	20.0	33.3	0.0	100.0
	民間・ 直接応募	11	9	5	33	0	58	1	6	3	16	1	27
	19.0	15.5	8.6	56.9	0.0	100.0	3.7	22.2	11.1	59.3	3.7	100.0	
その他		2	6	3	4	7	22	2	0	2	3	0	7
		9.1	27.3	13.6	18.2	31.8	100.0	28.6	0.0	28.6	42.9	0.0	100.0
合計		22	33	22	58	8	143	8	11	15	31	2	67
		15.4	23.1	15.4	40.6	5.6	100.0	11.9	16.4	22.4	46.3	3.0	100.0

注) 1～1番目の雇用形態が非正規の者について、2番目の入社経路と就業形態のクロス表を表示している。

2. 多変量解析

非正規雇用の労働者に限定した場合、同じ形では第3節で行った競合リスクモデルによる解析ができなかったため、ここでは、企業規模を区別せずに正規雇用への転職をイベントとした離散時間ロジットモデルを推定した（図表 12-4-7）。比較のために全就業者について同様の推計を行った結果も掲載している（図表 12-4-6）。非正規雇用については、説明変数に対してサンプルサイズが小さいこともあり、効果の見られなかった業種を除いた推定結果を示している。

図表 12-4-6 は全ての就業者を対象とした推定結果である。入社経路の効果をモデル1で確認すると、「友人・家族」、「ハローワーク」、「その他」は有意にプラス、「学校経由」は有意にマイナスの影響を与えている。限界効果は、それぞれ、2.7%、15.5%、14.4%、6.6%である。第3節の図表 12-3-8 では「友人・家族」は、正規雇用（300～1000人以上・官公庁）でマイナス、正規雇用（30～299人）と正規雇用（0～29人）でプラスの影響があり、「ハローワーク」は、正規雇用（30～299人）と正規雇用（0～29人）でプラスの影響、「その他」は正規雇用（0～29人）でのみプラスの影響があった。今回、正規雇用の企業規模を区別しなかったことで、これら正負の効果が合わさった結果、プラスに出たものと考えられる。

その他の変数について確認すると、壮年ダミーにはプラスの効果があり、壮年期のほうが正規雇用へ転職しやすい。前職が自営・家族従業であると、正規雇用だった場合より、正規雇用へ転職しにくい、前職が非正規雇用の場合と正規雇用の場合には差がない。このあたりは、非正規雇用からの転職先の5～6割が正規雇用という**図表 12-3-4**と対応する結果である。

企業規模が0～29人の場合に正規雇用へ転職しにくいという結果は解釈が難しいが、**図表 12-3-8**で、企業規模が0～29人の場合、中規模や大企業・官公庁での正規雇用へ転職しにくくなっていたことが、おそらく反映されている。

前職の就業環境を表す、退社・退職時状況の悪さは、**図表 12-3-8**では正規雇用（0～29人）でのみ効果が見られた変数であるが、ここでは、正規雇用への転職確率を1.8%低くしている。会社都合の退職や雇い止めの場合（非自発的離職ダミー）、正規雇用への転職確率は、そうでない場合よりも4.5%程度低くなる。

完全失業率については、10%水準で有意であり、効果も大きくないが、失業率が高い場合、正規雇用へ転職しにくくなる。中村（2003）によると、ハローワークには景気後退期に下支えする効果がある。そこで、モデル2では失業率と入社経路の交互作用項を投入した。AICの値はモデル2が小さく、予測の点で望ましいモデルである。失業率の主効果はマイナスであり、交互作用項はすべてプラスであるから、「ハローワーク」に限らず、失業率の高さが正規雇用への転職に与える負の影響は、こうした入社経路を利用することで緩和されることを意味している。

図表 12-4-6 正規への転職の規定要因（離散時間ロジットモデル・全就業者）

	男性・15~44歳・全就業者											
	モデル1					モデル2						
	Coef	Robust SE	限界効果	SE		Coef	Robust SE	限界効果	SE			
壮年ダミー	0.202	0.088	*	0.027	0.012	*	0.204	0.088	*	0.027	0.012	*
勤続年数	0.035	0.023		0.005	0.003		0.037	0.023		0.005	0.003	
勤続年数二乗	-0.002	0.002		0.000	0.000		-0.002	0.002		0.000	0.000	
従業先番号（基準：1社目）												
2社目	-0.494	0.084	**	-0.060	0.010	**	-0.496	0.084	**	-0.060	0.010	**
3社目	-0.607	0.104	**	-0.070	0.011	**	-0.609	0.104	**	-0.070	0.011	**
4社目以降	-0.338	0.132	*	-0.040	0.015	**	-0.331	0.133	*	-0.039	0.015	**
学歴（基準：中高）												
短大等	0.089	0.088		0.012	0.012		0.081	0.088		0.011	0.012	
大学以上	0.017	0.092		0.002	0.012		0.013	0.092		0.002	0.012	
従業上地位（基準：正規）												
非正規	0.016	0.080		0.002	0.011		0.012	0.080		0.002	0.011	
自営・家族	-1.044	0.222	**	-0.099	0.015	**	-1.018	0.220	**	-0.098	0.015	**
企業規模（基準：30~299人）												
300~1000人以上・官公庁	0.118	0.081		0.017	0.011		0.126	0.081		0.018	0.011	
0~29人	-0.387	0.084	**	-0.048	0.010	**	-0.385	0.084	**	-0.047	0.010	**
入社経路（基準：民間・直接応募）												
友人・家族	0.186	0.089	*	0.027	0.013	*	-0.356	0.304		-0.062	0.052	
学校経由	-2.632	0.215	**	-0.155	0.009	**	-4.606	0.709	**	-0.312	0.044	**
ハローワーク	0.834	0.108	**	0.144	0.020	**	-0.313	0.370		-0.055	0.063	
その他	0.428	0.120	**	0.066	0.020	**	-0.940	0.423	*	-0.146	0.060	*
教育訓練・能力開発ありダミー	-0.017	0.088		-0.002	0.011		-0.016	0.087		-0.002	0.011	
年次有給休暇のなさ（連続）	0.246	0.033	**	0.032	0.004	**	0.247	0.033	**	0.032	0.004	**
退社・退職時状況の悪さダミー	-0.139	0.068	*	-0.018	0.009	*	-0.137	0.068	*	-0.017	0.008	*
非自発的離職ダミー	-0.379	0.118	**	-0.045	0.013	**	-0.373	0.119	**	-0.044	0.013	**
職種（基準：事務職）												
専門・技術職	0.137	0.181		0.017	0.022		0.098	0.182		0.012	0.023	
管理職	-0.177	0.279		-0.020	0.032		-0.233	0.283		-0.027	0.032	
営業職	-0.031	0.189		-0.004	0.023		-0.057	0.189		-0.007	0.023	
販売職	-0.032	0.228		-0.004	0.027		-0.049	0.228		-0.006	0.028	
運輸・通信・保安職	0.127	0.229		0.016	0.029		0.085	0.227		0.011	0.029	
技能・労務職	0.252	0.193		0.033	0.024		0.216	0.194		0.028	0.025	
農・林・漁業	0.484	0.474		0.067	0.073		0.471	0.480		0.066	0.074	
サービス職（資格要）	-0.047	0.231		-0.006	0.028		-0.072	0.233		-0.009	0.028	
サービス職（資格不要）	0.019	0.207		0.002	0.025		0.000	0.207		0.000	0.026	
その他	0.156	0.220		0.020	0.028		0.121	0.219		0.015	0.028	
業種（基準：製造業）												
農・林・漁業	-0.138	0.279		-0.017	0.033		-0.160	0.282		-0.019	0.033	
鉱業・建設業	-0.061	0.112		-0.008	0.014		-0.072	0.112		-0.009	0.014	
情報通信業	0.190	0.155		0.025	0.021		0.192	0.156		0.026	0.022	
運輸業	-0.015	0.184		-0.002	0.023		-0.030	0.181		-0.004	0.023	
金融・保険業	-0.192	0.234		-0.023	0.027		-0.221	0.237		-0.026	0.027	
小売業	-0.075	0.138		-0.009	0.017		-0.090	0.137		-0.011	0.017	
飲食サービス業	0.081	0.142		0.011	0.019		0.068	0.141		0.009	0.018	
医療・福祉	0.257	0.166		0.035	0.024		0.235	0.166		0.032	0.023	
教育・学習支援業	0.137	0.239		0.018	0.032		0.131	0.237		0.017	0.032	
公務	0.183	0.281		0.024	0.039		0.148	0.279		0.020	0.038	
その他	0.084	0.118		0.011	0.015		0.076	0.117		0.010	0.015	
完全失業率	-0.048	0.029	†	-0.006	0.004	†	-0.186	0.050	**	-0.024	0.006	**
完全失業率×友人・家族							0.123	0.068	†	0.016	0.009	†
完全失業率×学校経由							0.451	0.150	**	0.058	0.019	**
完全失業率×ハローワーク							0.255	0.080	**	0.033	0.010	**
完全失業率×その他							0.303	0.091	**	0.039	0.012	**
定数項	-1.947	0.262	**				-1.302	0.317	**			
イベント数							1716					
パーソン・イヤー							10336					
N							1266					
AIC				8559.465						8546.236		

** p<.01, * p<.05, †<.10

クラスターロバスト標準誤差（クラスター：個人）

次に、非正規雇用から正規雇用への転職を推定した図表 12-4-7 を検討する。入社経路は、「友人・家族」、「ハローワーク」、「その他」が、正規雇用への転職にたいしてプラスの影響

を与えている。限界効果を見ると「ハローワーク」は正規雇用への転職確率を 23.5%上昇させる。これは就業者全体の場合と比べてかなり大きい効果であり、「ハローワーク」の利用が非正規雇用から正規雇用へ転職する際に、力を発揮している可能性がある。「その他」の限界効果も 26.7%と高い。図表 12-3-8 の結果から推測すると、これらの入社経路の効果の中身としては、中小企業の正規雇用への転職による部分が大きいと考えられる。

なお、入社経路の基準カテゴリには、直接応募に加えて「民間の職業紹介機関・派遣会社による紹介」が含まれている。派遣会社による紹介の利用者には、非正規雇用（派遣社員）が多いと考えられるので、この基準カテゴリとの比較によって、非正規雇用から正規雇用への転職におけるハローワークの効果が大きいと判断することには、疑問があるかもしれない。そこで入社経路の基準カテゴリから「民間の職業紹介機関・派遣会社による紹介」を除き、直接応募のみを基準カテゴリとして推定してみたが（図表 12-4-8）、結果は同様であった。

その他の変数について確認すると、全就業者と異なり、壮年ダミーの効果がなく、壮年期と若年期の違いは見られない。学歴による違いは全就業者では見られなかったが、非正規雇用の場合、大学以上だと中高卒よりも正規雇用へ転職しやすい可能性がある。

退社・退職時状況の悪さは、全就業者では正規雇用への転職にマイナスの効果があったが、非正規雇用を対象とした場合は、正規雇用への転職に影響を与えていない。これらの結果が意味するところは、おそらく正規雇用時の就業環境に問題があるということであろう。すなわち、正規雇用として過酷な就業環境で働いている人が転職すると、転職先は正規雇用よりも非正規雇用になりやすい、ということだと思われる。

非自発的離職ダミーの結果からは、会社都合の退職や雇い止めがあった場合、正規雇用への転職確率が減少することが明らかになった。これは全就業者の場合と同様である。

前職の職種に関しては、販売職（10%水準）、農・林・漁業、資格を要するサービス職の場合、正規雇用へ転職しにくい。情報が少ないため判断するのが難しいが、農林漁業やサービス業で非正規化が進む中で、正規雇用の求人を見つけにくくなっている可能性などが考えられる。

完全失業率が正規雇用への転職に与える負の影響は、全就業者を対象とした場合よりも大きい。完全失業率と入社経路の関係については、モデル 2 のほうが AIC の値が大きく、モデル 1 のほうが望ましいモデルである。完全失業率と入社経路の交互作用項も有意ではない。したがって、非正規雇用からの転職においては失業率の高低に入社経路の働きが左右されるとはいえないようである。

なお、本章の分析では、全就業者を対象にした場合と非正規雇用を対象にした場合のいずれでも、教育訓練・能力開発は転職に効果を持っていなかった。しかし、既存研究では自己啓発と教育訓練が非正規雇用から正規雇用への転換を促すことが指摘されている（堀田 2011；原 2011；石井ほか 2010；樋口ほか 2012；樋口 2013）。樋口（2013）では、企業内教育訓練・研修が企業特殊技能の向上を目指すものが多く、内部登用による正規雇用化に役

立つのに対して、自己啓発には一般技能の向上に役立つ可能性が高く、転職を通じた正規雇用化を促進する可能性があることも指摘されている。これらの研究結果を勘案すると、本章の非正規雇用を対象にした分析で、教育訓練・能力開発が効果を持たなかったのは、自己啓発と教育訓練・研修を区別しなかったことや、転職による正規雇用化であったことが関係している可能性がある。全就業者を対象にした場合については、教育訓練・研修の受講率が高い正規雇用層は同時に転職する可能性も高くないと考えられることも関わっている可能性がある。

図表 12-4-7 正規への転職の規定要因（離散時間ロジットモデル・非正規雇用）

	男性・15~44歳・非正規雇用											
	モデル1				モデル2							
	Coef	Robust SE	限界効果	SE	Coef	Robust SE	限界効果	SE				
壮年ダミー	-0.190	0.207	-0.027	0.029	-0.167	0.206	-0.024	0.029				
勤続年数	-0.110	0.083	-0.016	0.012	-0.113	0.083	-0.017	0.012				
勤続年数二乗	0.013	0.008	0.002	0.001	0.013	0.008	0.002	0.001				
従業先番号（基準：1社目）												
2社目	-0.308	0.157	†	-0.044	0.022	*	-0.317	0.157	*	-0.045	0.021	*
3社目	-0.148	0.204		-0.021	0.029		-0.169	0.205		-0.024	0.028	
4社目以降	0.155	0.263		0.023	0.041		0.123	0.264		0.019	0.041	
学歴（基準：中高）												
短大等	0.256	0.161		0.037	0.023		0.242	0.162		0.035	0.024	
大学以上	0.335	0.168	*	0.049	0.025	*	0.328	0.168	†	0.048	0.025	†
企業規模（基準：30~299人）												
300~1000人以上・官公庁	0.075	0.153		0.012	0.024		0.077	0.153		0.012	0.024	
0~29人	-0.318	0.169	†	-0.045	0.024	†	-0.322	0.170	†	-0.045	0.024	†
入社経路（基準：民間・直接応募）												
友人・家族	0.428	0.205	*	0.055	0.027	*	-0.056	0.737		-0.007	0.089	
学校経由	0.278	0.473		0.034	0.063		0.297	1.912		0.040	0.277	
ハローワーク	1.397	0.241	**	0.235	0.046	**	1.267	0.951		0.217	0.185	
その他	1.541	0.264	**	0.267	0.054	**	2.305	1.344	†	0.450	0.274	
教育訓練・能力開発ありダミー	0.003	0.151		0.000	0.022		0.004	0.151		0.001	0.022	
年次有給休暇のなさ（連続）	0.294	0.061	**	0.043	0.009	**	0.292	0.061	**	0.043	0.009	**
退社・退職時状況の悪さダミー	-0.165	0.151		-0.024	0.021		-0.170	0.150		-0.025	0.021	
非自発的離職ダミー	-0.465	0.198	*	-0.062	0.024	**	-0.458	0.197	*	-0.061	0.024	*
職種（基準：事務職）												
専門・技術職	-0.646	0.399		-0.109	0.074		-0.656	0.401		-0.111	0.075	
管理職	0.498	0.935		0.102	0.199		0.487	0.937		0.100	0.200	
営業職	-0.603	0.546		-0.102	0.093		-0.611	0.546		-0.104	0.093	
販売職	-0.850	0.432	*	-0.136	0.077	†	-0.870	0.434	*	-0.140	0.078	†
運輸・通信・保安職	-0.624	0.441		-0.106	0.080		-0.655	0.447		-0.111	0.081	
技能・労務職	-0.522	0.406		-0.090	0.076		-0.541	0.409		-0.094	0.077	
農・林・漁業	-1.280	0.562	*	-0.185	0.082	*	-1.362	0.569	*	-0.194	0.082	*
サービス職（資格要）	-1.089	0.445	*	-0.165	0.076	*	-1.106	0.447	*	-0.168	0.077	*
サービス職（資格不要）	-0.413	0.405		-0.073	0.076		-0.418	0.405		-0.074	0.076	
その他	-0.627	0.439		-0.106	0.079		-0.640	0.440		-0.108	0.080	
完全失業率	-0.210	0.063	*	-0.031	0.009	**	-0.239	0.099	*	-0.035	0.014	*
完全失業率×友人・家族							0.110	0.160		0.016	0.023	
完全失業率×学校経由							-0.007	0.392		-0.001	0.058	
完全失業率×ハローワーク							0.030	0.197		0.004	0.029	
完全失業率×その他							-0.161	0.282		-0.024	0.041	
定数項	-0.982	0.548	†				-0.812	0.673				
イベント数							381					
パーソン・イヤー							1887					
N							478					
AIC				1803.332						1809.815		

** p<.01, * p<.05, †<.10

クラスターロバスト標準誤差（クラスター：個人）

図表 12-4-8 正規への転職の規定要因（離散時間ロジットモデル・非正規雇用）

	男性・15～44歳・非正規雇用					
	モデル1					
	Coef	Robust SE		限界効果	SE	
壮年ダミー	-0.190	0.207		-0.027	0.029	
勤続年数	-0.110	0.083		-0.016	0.012	
勤続年数二乗	0.013	0.008		0.002	0.001	
従業先番号（基準：1社目）						
2社目	-0.309	0.157	†	-0.044	0.022	*
3社目	-0.149	0.204		-0.021	0.028	
4社目以降	0.155	0.263		0.023	0.041	
学歴（基準：中高）						
短大等	0.255	0.161		0.037	0.023	
大学以上	0.335	0.168	*	0.049	0.025	*
企業規模（基準：30～299人）						
300～1000人以上・官公庁	0.075	0.153		0.012	0.024	
0～29人	-0.319	0.169	†	-0.045	0.024	†
入社経路（基準：直接応募）						
友人・家族	0.425	0.209	*	0.055	0.028	*
学校経由	0.274	0.477		0.034	0.063	
ハローワーク	1.393	0.244	**	0.235	0.046	**
その他	1.537	0.267	**	0.266	0.054	**
民間職業紹介機関・派遣会社	-0.046	0.517		-0.005	0.057	
教育訓練・能力開発ありダミー	0.003	0.151		0.000	0.022	
年次有給休暇のなさ（連続）	0.294	0.061	**	0.043	0.009	**
退社・退職時状況の悪さダミー	-0.165	0.151		-0.024	0.021	
非自発的離職ダミー	-0.466	0.198	*	-0.062	0.024	**
職種（基準：事務職）						
専門・技術職	-0.644	0.399		-0.108	0.074	
管理職	0.497	0.935		0.102	0.199	
営業職	-0.602	0.547		-0.102	0.093	
販売職	-0.849	0.432	*	-0.136	0.077	†
運輸・通信・保安職	-0.624	0.441		-0.106	0.080	
技能・労務職	-0.521	0.406		-0.090	0.076	
農・林・漁業	-1.279	0.562	*	-0.185	0.082	*
サービス職（資格要）	-1.089	0.445	*	-0.165	0.076	*
サービス職（資格不要）	-0.414	0.405		-0.073	0.076	
その他	-0.626	0.439		-0.106	0.079	
完全失業率	-0.210	0.064	**	-0.031	0.009	**
定数項	-0.979	0.551				
イベント数			381			
パーソン・イヤー			1887			
N			478			
AIC			1805.319			

** p<.01, * p<.05, †<.10
 クラスターロバスト標準誤差（クラスター：個人）

第5節 おわりに

本章の分析の結果、入社経路が転職に果たす役割は、転職先の就業状態によって異なることが明らかになった。全就業者を対象とした分析によると、「友人・家族」や「ハローワーク」は中規模・小規模の企業での正規雇用への転職に利用されており、小規模の企業では、家業継承や起業、勤務先からの誘いといった「その他」の経路による転職も利用されている。自営・家族への転職では、ハローワークがあまり利用されない点を除けば、小規模な企業での正規雇用と似た側面がある。「民間・直接応募」に含まれる経路（「民間の職業紹介機関・派遣会社による紹介」、「求人広告・雑誌などを見て直接応募した」、「ウェブページを見て直接応募した」、「自分で連絡先を調べて直接応募した」）は、大企業・官公庁または非正規雇用という異なるタイプの就業状態への転職で利用される傾向がある。

非正規雇用から正規雇用への転職では、「友人・家族」や「ハローワーク」、「その他」の経路が利用されていた。全就業者の場合と同様に、非正規雇用でも転職において「民間・直接応募」が利用される割合が高いが（図表 12-4-1）、非正規雇用から正規雇用への転職に結びつく可能性は、「民間・直接応募」よりも、「ハローワーク」や「友人・家族」のほうが、はるかに高い（図表 12-4-5、図表 12-4-7、図表 12-4-8）。

転職者には同じ入社経路を再び利用する傾向があることから（図表 12-4-2）、非正規雇用の人々の中には、正規雇用への就業を望んでいても、正規雇用への転職には結びつかない手段で仕事を探している人々がいる可能性がある。したがって、非正規雇用から正規雇用への転職を促すための政策としては、これらの人々を公共職業紹介へと方向づけることが有効であると考えられる。

なお、全就業者と非正規雇用の両方で、非自発的離職の場合に、正規雇用へ転職しない傾向があることが明らかになったが、こうした離職理由や転職者の属性などによって、入社経路が転職成果に及ぼす影響は異なるとも考えられる。Loury（2006）は、ネットワークが、情報の非対称性を解消して良いマッチング（Good Match）をもたらしているのか、あるいは他の経路で上手くいかなかった場合の最後の手段（Last Resort）なのかという議論をしており、転職の文脈や転職者の属性を考慮する必要性は、「ハローワーク」に限らず、やはり正規雇用へ転職しやすかった「友人・家族」についても同様にあてはまる。したがって、今後は、できるだけ特定したサンプルに対して、入社経路が転職成果におよぼす純粋な効果を取り出すことが課題になるだろう。

文献

- Allison, Paul D.(1984)Event History Analysis: Regression for Longitudinal Event Data, California: Sage Publications.
- Box-Steffensmeier, Janet M. and Bradford S. Jones(2004)Event History Modeling: A Guide for Social Scientists, New York: Cambridge University Press.
- 蔡苙錫・守島基博 (2002)「転職理由と経路、転職結果」『日本労働研究雑誌』506, pp.38-49.
- D'Addio, A.C. and M. Rosholm(2005)"Exits from temporary jobs in Europe: A competing risks analysis", Labour Economics Vol.12, pp.449-68.
- 遠藤裕基 (2009)「民間職業紹介が市場の質に与える影響」樋口美雄・瀬古美喜・照山博司・慶応-京大連携グローバル COE 編著『日本の家計行動のダイナミズム [V] —労働市場の高質化と就業行動』慶應義塾大学出版会, pp.167-191.
- Granovetter, Mark S.(1973)"The Strength of Weak Ties," American Journal of Sociology 78(May), pp.1360-1380.
- 原ひろみ (2011)「非正社員の企業内訓練の受講とその効果」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成—職業能力評価社会をめざして』, pp.148-189.
- 樋口美雄 (2013)「日本の貧困動態と非正規労働者の正規雇用化：最低賃金と能力開発支援の経済効果」小川一夫・神取道宏・塩路悦朗・芹沢成弘編『現代経済学の潮流 2013』東洋経済新報社, pp.3-70.
- 樋口美雄・佐藤一磨・石井加代子 (2012)「非正規雇用から正規雇用への転換に能力開発支援は有効か」『KEIO/KYOTO JOINT GLOBAL COE Discussion Paper Series』2011-043.
- 堀有喜衣 (2012)「フリーターへの経路と離脱」「大都市の若者の就業行動と意識の展開-『第3回若者のワークスタイル調査』から」労働政策研究報告書 No.148, pp.57-66.
- 堀田聡子 (2011)「『初職非正社員』は不利なのか—『最初の三年』の能力開発機会とその後のキャリア」佐藤博樹編著『働くことと学ぶこと—能力開発と人材活用』ミネルヴァ書房, pp.147-184
- 石田光規 (2009)「転職におけるネットワークの効果—地位達成とセーフティネット」『社会学評論』60(2), pp.279-296.
- 石井加代子・佐藤一磨・樋口美雄 (2010)「ワーキング・プアからの脱出に自己啓発支援は有効か」樋口美雄・宮内環・C.R.Mckenzie・慶応義塾大学パネルデータ設計・解析センター編『パネルデータによる政策評価分析 [1] 貧困のダイナミズム—日本の税社会保障・雇用政策と家計行動』慶應義塾大学出版会, pp.103-131.
- 児玉俊洋・阿部正浩・樋口美雄・松浦寿幸・砂田充 (2005)「入職経路はマッチング効率にどう影響するか—公共職業安定所と他の入職経路の比較」樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩編著『労働市場設計の経済分析』東洋経済新報社, pp.87-143.

- 久米功一・鶴光太郎(2013)「非正規労働者の雇用転換—正社員化と失業化」『RIETI Discussion Series』13-J-005, 経済産業研究所.
- Lin, Nan(1999)“Social Networks and Status Attainment,” *Annual Review of Sociology*, 25, pp.467-487.
- Loury, Linda Datcher(2006)“Some Contacts are More Equal than Others: Informal Networks, Job Tenure, and Wages,” *Journal of Labor Economics* 24(2), pp.299-318.
- 中村二郎 (2002)「転職支援システムとしての公的職業紹介機能」『日本労働研究雑誌』506, pp.26-37.
- 奥平寛子・大竹文雄・久米功一・鶴光太郎 (2011)「派遣社員は正社員への踏み石か、それとも不安定雇用への入り口か」『RIETI Discussion Series』11-J-055, 経済産業研究所.
- Okudaira Hiroko, Fumio Ohtanke, Koichi Kume, Kotaro Tsuru(2013)“What does a temporary help service job offer?: Empirical suggestions from a Japanese survey,” *Journal of The Japanese and International Economies*, 28, pp.37-68.
- Singer Judith D. and John B. Willet(2003)*Applied Longitudinal Data Analysis: Modeling Change and Event Occurrence*, New York: Oxford University Press. (=菅原ますみ監訳 (2014)『縦断データの分析Ⅱ—イベント生起のモデリング』朝倉書店.)
- 上野有子・神林龍・中村啓子 (2004)「マッチングの技術的効率性と入職経路選択行動」『ESRI Discussion Paper Series』No.106.
- 渡辺深 (1991)「転職—転職結果に及ぼすネットワークの効果」『社会学評論』42(1), pp.2-16.
- 渡辺深 (1992)「転職方法—就業情報が転職結果に及ぼす影響」『組織科学』25(4), pp.72-84.
- Yamaguchi, Kazuo(1991)*Event History Analysis*, California: Sage Publications.

第13章 正規雇用への転換による収入変化

第1節 はじめに

本報告書の第Ⅲ部（第9章～第13章）は、非正規雇用から正規雇用への転換を扱っている。第9章では非正規雇用から正規雇用への転換（外部転換）の発生件数・確率が若年期と壮年期とでどう異なるのかを、第10章では外部転換だけでなく内部登用も含め、非正規雇用から正規雇用への転換がどのようなタイミングで発生しているのかを、第11章と第12章では再び外部転換に問題を絞り、その発生要因について分析している。これに対し、本章では、引き続き外部転換に絞って、正規雇用への転換が起こるか否かではなく、正規雇用への転換にともなう収入の変化を問題とする。より具体的には、正規雇用への転換を経験した人に対象を限定し、その中で、どのような人が収入増加（減少）を経験しやすいのかを分析する。いわば、正規雇用への転換の量的側面ではなく、質的側面に注目するものである。

本章の構成は、次の通りである。第2節では、使用するデータと変数について説明する。第3節では、正規雇用への転換にともなう収入変化の実態を記述する。第4節では、正規雇用への転換による収入変化の規定要因を、回帰分析により明らかにする。その際には、高い年齢での転換による収入変化の要因にも注目する。第5節では、本章から得られた知見を小括する。

第2節 データと変数

本報告書で使用している「職業キャリアと働き方に関するアンケート」では、A票にて調査対象者の勤務先の履歴を月単位で把握し、B票にてそれぞれの勤務先の業種、企業規模、前職と比べた収入変化、その勤務先での雇用形態、職種などをたずねている。本章では、A票とB票の情報をマッチングさせ、B票の設定問についての月単位のロング形式のデータを作成する。そして、調査対象者の職業キャリアのなかで、非正規雇用から正規雇用への転換が発生した時点を特定し、その1つ1つの時点を1ケースとする（その際、3ヶ月以内の無業期間を挟んだ転換も許容している）。該当ケース数は794件であり、そのうち以下に示す被説明変数、説明変数がすべて揃っている754件を分析対象とする¹。

被説明変数は、非正規雇用から正規雇用への転換にともなう収入変化（月収ベース）である。非正規雇用から正規雇用への転換が発生した時点を分析対象としているため、その情報は「前職と比べた収入変化」から自動的に得られる。収入変化は、「大きく増加」、「やや増加」、「ほぼ同じ」、「やや減少」、「大きく減少」の5区分で把握されている。説明変数は、性別、転換時の年齢、最終学歴、転換前の雇用形態（パート・アルバイト、契約社員・嘱託、派遣

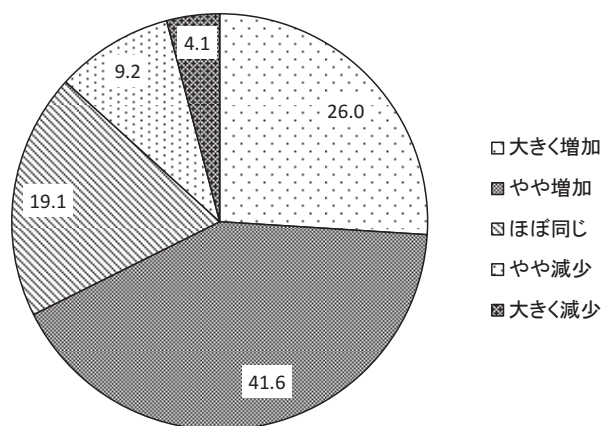
¹ なお、調査対象者ベースで数えると、非正規雇用から正規雇用への転換を経験しているのは698人であり、うち642人が1回のみ、56人が2回の転換を経験している。

会社の派遣社員、の3区分)²、転換時の無業期間、転換後の職種、転換後の勤務先の業種、転換後の勤務先の企業規模である。

第3節 収入変化の実態

図表 13-3-1 は、非正規雇用から正規雇用への転換 754 件における、収入変化の実態を示したものである。ここから、「大きく増加」が 26.0%、「やや増加」が 41.6%、「ほぼ同じ」が 19.1%、「やや減少」が 9.2%、「大きく減少」が 4.1%であり、全体の約 3 分の 2 のケースにおいて収入が増加していることが分かる。

図表 13-3-1 収入変化の実態 (N=754, %)



それでは、どのような人が正規転換にともない収入を増加させる傾向にあるのだろうか。

図表 13-3-2 は、「大きく増加」を 2 点、「やや増加」を 1 点、「ほぼ同じ」を 0 点、「やや減少」を -1 点、「大きく減少」を -2 点として、男女、転換時の年齢、最終学歴、転換前の雇用形態、転換時の無業期間、転換後の職種、転換後の勤務先の業種、転換後の勤務先の企業規模それぞれの別にスコア (平均点) を求めたものである。また、それらのスコアを男女ごと、年齢階層ごとにも示している。

正規雇用への転換の発生件数 (N) 自体については第 9 章で集計・分析しているので、ここでは収入変化スコアについてのみ主な結果を解説する。第 1 に、男女でスコアに違いはない (男性 : 0.76 点、女性 : 0.76 点)。ただし、25 歳未満層では男性の方がスコアが高く、25 歳以上層では女性の方がスコアが高い。第 2 に、転換時点の年齢が若いほどスコアが高い (25 歳未満 : 0.86 点、25~30 歳未満 : 0.76 点、30 歳以上 : 0.58 点)。なお、その傾向は男性において強くあらわれている。第 3 に、高学歴者ほどスコアが高い (中学校 : 0.63 点、高等学

² 転換前 (非正規雇用) の雇用形態を 3 つに区分するのは、月収の変化を分析するにあたり、非正規雇用として働いていた時の労働時間の長短を大まかにコントロールするためである。具体的には、パート・アルバイトであれば労働時間は短く、契約社員・嘱託、派遣会社の派遣社員であれば労働時間は長いと想定している。

校：0.67点、専修学校・各種学校：0.81点、短期大学・高等専門学校：0.87点、大学：0.82点、大学院：1.30点）。なお、その傾向は25歳未満層において強くあらわれている。第4に、非正規雇用として働いていた時の労働時間の長短を反映してか、パート・アルバイトから転換した者はスコアが高い（パート・アルバイト：0.87点、契約社員・嘱託：0.60点、派遣会社の派遣社員：0.52点）。第5に、転換時の無業期間が短いほどスコアが高い（0ヶ月：0.81点、1ヶ月：0.63点、2ヶ月：0.70点、3ヶ月：0.44点）。第6に、転換後の職種別では、運輸・通信・保安職（1.31点）、営業職（0.92点）で高く、販売職（0.54点）、専門・技術職（0.57点）で低い。なお、営業職でスコアが高い傾向は、女性や30歳以上層で強くあらわれている。第7に、転換後の勤務先の業種別では、金融・保険業（1.43点）、公務（1.30

図表 13-3-2 収入変化の実態（スコア）

	計		男性		女性		25歳未満		25～30歳未満		30歳以上	
	スコア	N	スコア	N	スコア	N	スコア	N	スコア	N	スコア	N
計	0.76	754	0.76	337	0.76	417	0.86	350	0.76	220	0.58	184
男性	0.76	337	0.76	337			0.98	160	0.65	107	0.43	70
女性	0.76	417			0.76	417	0.76	190	0.87	113	0.67	114
25歳未満	0.86	350	0.98	160	0.76	190	0.86	350				
25～30歳未満	0.76	220	0.65	107	0.87	113			0.76	220		
30歳以上	0.58	184	0.43	70	0.67	114					0.58	184
中学校	0.63	19	0.60	10	0.67	9	0.46	13	1.00	4	1.00	2
高等学校	0.67	325	0.60	144	0.73	181	0.77	175	0.72	71	0.42	79
専修学校・各種学校	0.81	129	1.00	63	0.62	66	0.97	61	0.74	42	0.54	26
短期大学・高等専門学校	0.87	107	1.06	18	0.83	89	0.91	54	0.88	26	0.78	27
大学	0.82	164	0.78	96	0.88	68	1.09	45	0.74	73	0.70	46
大学院	1.30	10	1.17	6	1.50	4	2.00	2	1.25	4	1.00	4
パート・アルバイト	0.87	481	0.94	198	0.82	283	0.89	260	0.99	115	0.69	106
契約社員・嘱託	0.60	173	0.49	89	0.71	84	0.84	56	0.51	72	0.44	45
派遣会社の派遣社員	0.52	100	0.52	50	0.52	50	0.65	34	0.52	33	0.39	33
0ヶ月	0.81	614	0.82	286	0.80	328	0.92	298	0.75	174	0.65	142
1ヶ月	0.63	56	0.05	19	0.92	37	0.57	23	0.86	14	0.53	19
2ヶ月	0.70	27	0.71	14	0.69	13	0.82	11	0.86	7	0.44	9
3ヶ月	0.44	57	0.61	18	0.36	39	0.33	18	0.80	25	-0.07	14
専門・技術職	0.57	197	0.49	95	0.64	102	0.76	66	0.51	76	0.42	55
管理職	0.88	16	0.64	11	1.40	5	1.20	5	0.75	8	0.67	3
事務職	0.85	149	1.16	19	0.80	130	0.95	66	1.00	44	0.49	39
営業職	0.92	60	0.77	31	1.07	29	0.69	29	1.00	13	1.22	18
販売職	0.54	50	0.64	14	0.50	36	0.63	35	0.80	5	0.10	10
運輸・通信・保安職	1.31	48	1.26	43	1.80	5	1.42	24	1.14	14	1.30	10
技能・労務職	0.77	81	0.78	63	0.72	18	0.88	41	0.84	25	0.33	15
農・林・漁業	0.57	7	0.67	6	0.00	1	0.50	4	1.00	1	0.50	2
サービス職(資格要)	0.84	45	0.48	21	1.17	24	1.04	25	0.50	10	0.70	10
サービス職(資格不要)	0.81	79	0.85	26	0.79	53	0.89	45	0.74	19	0.67	15
その他	0.45	22	1.00	8	0.14	14	0.20	10	1.00	5	0.43	7
農・林・漁業	1.22	9	1.25	8	1.00	1	1.00	3	1.40	5	1.00	1
鉱業・建設業	0.67	63	0.71	41	0.59	22	0.92	36	0.75	12	0.00	15
製造業	0.69	122	0.68	74	0.71	48	1.00	54	0.49	45	0.35	23
情報通信業	0.84	31	0.50	18	1.31	13	0.64	11	1.27	15	0.00	5
運輸業	1.16	38	1.06	34	2.00	4	1.21	19	1.00	11	1.25	8
金融・保険業	1.43	21	1.50	2	1.42	19	1.13	8	1.60	5	1.63	8
小売業	0.56	84	0.57	28	0.55	56	0.52	54	0.92	13	0.41	17
飲食サービス業	0.53	64	0.65	31	0.42	33	0.68	38	0.50	16	0.00	10
医療・福祉	0.66	143	0.68	22	0.66	121	0.87	45	0.71	42	0.46	56
教育・学習支援業	0.92	26	0.83	12	1.00	14	0.86	7	0.77	13	1.33	6
公務	1.30	27	1.29	21	1.33	6	1.41	17	0.86	7	1.67	3
その他	0.82	126	0.67	46	0.90	80	0.84	58	0.72	36	0.88	32
1000人以上	1.18	117	1.14	63	1.22	54	1.33	49	0.97	39	1.21	29
100～999人	0.80	200	0.67	90	0.90	110	0.96	83	0.84	56	0.52	61
99人以下	0.62	428	0.64	176	0.60	252	0.69	212	0.65	123	0.40	93
官庁	1.56	9	1.50	8	2.00	1	1.50	6	1.50	2	2.00	1

注：「大きく増加」を2点、「やや増加」を1点、「ほぼ同じ」を0点、「やや減少」を-1点、「大きく減少」を-2点として平均点を求め、スコアとした。

点)、運輸業(1.16点)で高く、飲食サービス業(0.53点)、小売業(0.56点)で低い。第8に、転換後の勤務先の企業規模別では、大企業(1.18点)で高い。

第4節 収入変化の規定要因

1. 基本属性

(1) ベースモデル

第3節にてスコアによってみてきた説明変数の効果を、回帰分析により確認したい。具体的には、5段階の収入変化を被説明変数として³、順序ロジスティック回帰分析を行う。図表13-4-1は、説明変数として女性ダミー、年齢階層ダミー、学歴ダミー、転換前の雇用形態ダミー、転換時の無業期間のみを投入したベースモデルである⁴。

ここから、年齢が高いほど収入が上がりにくいこと、高学歴者ほど収入が上がりやすいこと、パート・アルバイトから転換した者ほど収入が上がりやすいこと、無業期間が短いほど収入が上がりやすいことが分かる。いずれも、前節でスコアによって見た傾向と一致している。

図表 13-4-1 収入変化の規定要因（ベースモデル：順序ロジスティック回帰分析）

	Coef.	z
女性	0.006	0.05
(25歳未満)		
25～30歳未満	-0.124	-0.76
30歳以上	-0.405	-2.35 *
(中学・高校卒)		
短大・高専・専門卒	0.419	2.65 **
大卒以上	0.456	2.53 *
(転換前パート・アルバイト)		
転換前_契約・嘱託	-0.585	-3.45 ***
転換前_派遣社員	-0.597	-2.86 **
無業期間	-0.170	-2.19 *
/cut1	-3.397	
/cut2	-2.107	
/cut3	-0.930	
/cut4	0.919	
N		754
Log likelihood		-1023.46
Chi Square		36.01 ***
Pseudo R2		0.0173

注1: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1

注2: ()は、レファレンス・グループ。

(2) 男女ごと、年齢階層ごとのモデル

図表 13-4-2 は、ベースモデルを、男女ごとに実行したものである。ここから、男女での大きな違いとして、男性において年齢の効果、学歴の効果が強くあらわれていることが挙げられる。すなわち、男性の場合には、年齢が高いほど収入が上がらない、高学歴者ほど収入が

³ 「大きく増加」を5、「やや増加」を4、「ほぼ同じ」を3、「やや減少」を2、「大きく減少」を1とした。

⁴ 無業期間には、「0ヶ月」を0、「1ヶ月」を1、「2ヶ月」を2、「3ヶ月」を3とする連続変数を使用した。

上がるという傾向があらわれるが、女性にはそのような傾向はあらわれない。

図表 13-4-3 は、ベースモデルを、年齢階層ごとに実行したものである。ここから、年齢階層による大きな違いとして、25 歳未満層において男性ほど、高学歴者ほど、無業期間が短いほど収入が上がるのが挙げられる。これに対し、30 歳以上層では、収入を上下させる要因は特に見当たらない。

図表 13-4-2 収入変化の規定要因（男女別：順序ロジスティック回帰分析）

	男性		女性	
	Coef.	z	Coef.	z
(25歳未満)				
25～30歳未満	-0.536	-2.15 *	0.209	0.94
30歳以上	-0.955	-3.31 ***	-0.103	-0.47
(中学・高校卒)				
短大・高専・専門卒	1.026	3.88 ***	0.087	0.43
大卒以上	0.832	3.25 ***	0.270	1.03
(転換前パート・アルバイト)				
転換前_契約・嘱託	-0.862	-3.39 ***	-0.300	-1.30
転換前_派遣社員	-0.586	-1.94 †	-0.621	-2.13 *
無業期間	-0.098	-0.75	-0.207	-2.16 *
/cut1	-3.348		-3.528	
/cut2	-2.315		-1.977	
/cut3	-1.021		-0.857	
/cut4	0.975		0.936	
N		337		417
Log likelihood		-442.663		-569.951
Chi Square		41.58 ***		12.59 †
Pseudo R2		0.0449		0.0109

注1: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1

注2: ()は、レファレンス・グループ。

図表 13-4-3 収入変化の規定要因（年齢階層別：順序ロジスティック回帰分析）

	25歳以下		25～30歳		30歳以上	
	Coef.	z	Coef.	z	Coef.	z
女性	-0.369	-1.82 †	0.244	0.95	0.411	1.38
(中学・高校卒)						
短大・高専・専門卒	0.600	2.64 **	0.181	0.58	0.391	1.20
大卒以上	0.742	2.44 *	0.360	1.16	0.493	1.41
(転換前パート・アルバイト)						
転換前_契約・嘱託	-0.385	-1.41	-0.955	-3.25 **	-0.358	-1.07
転換前_派遣社員	-0.579	-1.67 †	-0.883	-2.39 *	-0.403	-1.07
無業期間	-0.344	-2.72 **	0.062	0.49	-0.250	-1.58
/cut1	-3.489		-4.210		-2.314	
/cut2	-2.352		-2.036		-1.310	
/cut3	-1.138		-0.854		-0.132	
/cut4	0.894		1.038		1.445	
N		350		220		184
Log likelihood		-451.372		-290.664		-267.319
Chi Square		22.27 **		15.08 *		9.03
Pseudo R2		0.0241		0.0253		0.0166

注1: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1

注2: ()は、レファレンス・グループ。

2. 転換後の職種、業種、企業規模

(1) 転換後の職種

続いて、転換後の職種、業種、企業規模の効果を確認してみたい。図表 13-4-4 は、前項でのベースモデルに、転換後の職種ダミー、転換後の職種ダミーと「30 歳以上」ダミーの交互作用項を投入したものである。

ここから、次のことが読み取れる。第 1 に、転換後の職種が販売職の場合には収入が上がりやすく、運輸・通信・保安職の場合には収入が上がりやすい。この傾向は、前節でスコアによって見たものと同じである。第 2 に、30 歳以上層については、転換後の職種が営業職の場合に収入が上がりやすい。第 3 に、女性ダミー、年齢階層ダミー、学歴ダミー、転換前の雇用形態ダミー、転換時の無業期間の効果は、ベースモデルにおけるそれとほとんど変わらない。

図表 13-4-4 収入変化の規定要因
(転換後の職種の効果：順序ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②	
	Coef.	z	Coef.	z
女性	0.107	0.68	0.069	0.43
(25歳未満)				
25~30歳未満	-0.103	-0.62	-0.108	-0.64
30歳以上	-0.379	-2.17 *	-1.039	-1.90 †
(中学・高校卒)				
短大・高専・専門卒	0.447	2.77 **	0.429	2.63 **
大卒以上	0.518	2.79 **	0.502	2.66 **
(転換前_パート・アルバイト)				
転換前_契約・嘱託	-0.616	-3.56 ***	-0.628	-3.60 ***
転換前_派遣社員	-0.671	-3.19 ***	-0.706	-3.29 ***
無業期間	-0.165	-2.10 *	-0.155	-1.94 †
専門・技術職	-0.364	-1.44	-0.462	-1.64
管理職	0.029	0.06	0.062	0.12
事務職	0.148	0.53	0.137	0.44
営業職	0.275	0.85	-0.136	-0.37
販売職	-0.609	-1.83 †	-0.600	-1.61
運輸・通信・保安職	1.018	2.97 *	0.791	2.1 *
(技能・労務職)				
農・林・漁業	-0.220	-0.31	-0.440	-0.52
サービス職(資格要)	0.057	0.17	-0.100	-0.26
サービス職(資格不要)	0.003	0.01	-0.126	-0.38
その他	-0.582	-1.35	-0.758	-1.47
30歳以上×専門・技術職			0.661	1.07
30歳以上×管理職			-0.192	-0.15
30歳以上×事務職			0.365	0.56
30歳以上×営業職			1.672	2.18 *
30歳以上×販売職			0.156	0.19
30歳以上×運輸・通信・保安職			1.331	1.47
(30歳以上×技能・労務職)				
30歳以上×農・林・漁業			0.980	0.62
30歳以上×サービス職(資格要)			0.910	1.07
30歳以上×サービス職(資格不要)			0.823	1.06
30歳以上×その他			0.873	0.91
/cut1	-3.419		-3.574	
/cut2	-2.116		-2.264	
/cut3	-0.919		-1.058	
/cut4	0.986		0.863	
N		754		754
Log likelihood		-1007.78		-1003.71
Chi Square		67.37 ***		75.51 ***
Pseudo R2		0.0323		0.0362

注1: ***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05, †:p<0.1

注2: ()は、レファレンス・グループ。

(2) 転換後の業種

図表 13-4-5 は、前項でのベースモデルに、転換後の勤務先の業種ダミー、転換後の勤務先の業種ダミーと「30歳以上」ダミーの交互作用項を投入したものである。ここから、転換後の勤務先の業種が金融・保険業、公務、運輸業の場合には収入が上がりやすいことが分かる。この傾向は、前節でスコアによって見たものと同じである。他方、30歳以上層において特に強い効果があらわれる業種はない。なお、女性ダミー、年齢階層ダミー、学歴ダミー、転換前の雇用形態ダミー、転換時の無業期間の効果は、ベースモデルにおけるそれとほとんど変わらない。

図表 13-4-5 収入変化の規定要因
(転換後の業種の効果：順序ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②	
	Coef.	z	Coef.	z
女性	0.089	0.59	0.097	0.63
(25歳未満)				
25～30歳未満	-0.140	-0.84	-0.129	-0.76
30歳以上	-0.424	-2.41 *	-0.895	-2.09 *
(中学・高校卒)				
短大・高専・専門卒	0.377	2.32 *	0.392	2.39 *
大卒以上	0.334	1.75 †	0.349	1.81 †
(転換前_パート・アルバイト)				
転換前_契約・嘱託	-0.624	-3.61 ***	-0.641	-3.67 ***
転換前_派遣社員	-0.590	-2.78 **	-0.581	-2.72 **
無業期間	-0.179	-2.28 *	-0.172	-2.15 *
農・林・漁業	1.078	1.70 †	0.936	1.37
鉱業・建設業	0.093	0.32	0.322	0.99
(製造業)				
情報通信業	0.272	0.72	0.345	0.83
運輸業	0.795	2.28 *	0.572	1.48
金融・保険業	1.426	3.06 **	0.994	1.74 †
小売業	-0.307	-1.16	-0.404	-1.35
飲食サービス業	-0.361	-1.28	-0.357	-1.15
医療・福祉	0.004	0.02	-0.102	-0.36
教育・学習支援業	0.386	0.97	0.018	0.04
公務	1.241	2.87 **	1.064	2.32 *
その他	0.307	1.29	0.079	0.29
30歳以上×農・林・漁業			1.014	0.57
30歳以上×鉱業・建設業			-0.875	-1.27
(30歳以上×製造業)				
30歳以上×情報通信業			-0.501	-0.51
30歳以上×運輸業			1.274	1.45
30歳以上×金融・保険業			1.429	1.44
30歳以上×小売業			0.521	0.82
30歳以上×飲食サービス業			-0.098	-0.13
30歳以上×医療・福祉			0.521	0.98
30歳以上×教育・学習支援業			1.614	1.73
30歳以上×公務			1.428	1.06
30歳以上×その他			1.042	1.82 †
/cut1	-3.328		-3.441	
/cut2	-2.029		-2.129	
/cut3	-0.828		-0.907	
/cut4	1.094		1.045	
N		754		754
Log likelihood		-1004.99		-996.771
Chi Square		72.94 ***		89.39 ***
Pseudo R2		0.035		0.0429

注1: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1

注2: ()は、レファレンス・グループ。

(3) 転換後の企業規模

図表 13-4-6 は、前項でのベースモデルに、転換後の勤務先の企業規模ダミー、転換後の勤務先の企業規模ダミーと「30歳以上」ダミーの交互作用項を投入したものである。これを見ると、転換後の勤務先が1000人以上の大企業の場合に収入が上がりやすいことが分かる。この傾向は、前節でスコアによって見たものと同じである。なお、女性ダミー、年齢階層ダミー、学歴ダミー、転換前の雇用形態ダミー、転換時の無業期間の効果は、ベースモデルにおけるそれとほとんど変わらない。

図表 13-4-6 収入変化の規定要因
(転換後の企業規模の効果：順序ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②	
	Coef.	z	Coef.	z
女性	0.122	0.88	0.106	0.76
(25歳未満)				
25~30歳未満	-0.108	-0.65	-0.105	-0.64
30歳以上	-0.436	-2.51 *	0.245	0.57
(中学・高校卒)				
短大・高専・専門卒	0.360	2.25 *	0.355	2.22 *
大卒以上	0.325	1.79 †	0.315	1.74 †
(転換前_パート・アルバイト)				
転換前_契約・嘱託	-0.694	-4.04 ***	-0.709	-4.12 ***
転換前_派遣社員	-0.630	-3.02 **	-0.648	-3.11 **
無業期間	-0.157	-2.02 *	-0.156	-2.01 *
(1000人以上)				
100~999人	-0.880	-3.89 ***	-0.599	-2.29 *
99人以下	-1.260	-6.07 ***	-1.103	-4.71 ***
官公庁	0.556	0.83	0.482	0.70
(30歳以上×1000人以上)				
30歳以上×100~999人			-1.062	-2.09 *
30歳以上×99人以下			-0.664	-1.40
30歳以上×官公庁			12.762	0.02
/cut1	-4.438		-4.304	
/cut2	-3.137		-3.002	
/cut3	-1.936		-1.797	
/cut4	0.000		0.152	
N		754		754
Log likelihood		-1001.44		-998.38
Chi Square		80.06 ***		86.17 ***
Pseudo R2		0.0384		0.0414

注1: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1

注2: ()は、レファレンス・グループ。

第5節 小括

以上、非正規雇用から正規雇用への転換にともなう収入変化の実態および規定要因を分析してきた。その主要な結果をまとめると、次のようになる。

第1に、非正規雇用から正規雇用への転換のうち約3分の2のケースにて、収入が増加している。

第2に、スコアによって見たものと回帰分析の結果とがほぼ一致して、転換時の年齢が高いほど収入が上がりやすく、高学歴者ほど収入が上がりやすい。そして、この傾向は、男性において強くあらわれる。

第3に、スコアによって見たものと回帰分析の結果とがほぼ一致して、転換後が運輸・通信・保安職、金融・保険業、公務、運輸業、1000人以上の大企業である場合には収入が上がりやすく、販売職、中小企業である場合には収入が上がりにくい。

第4に、転換後が営業職である場合には、30歳以上層の収入増加が特に大きくなることが示された。

これらの分析結果から、総じて、年齢が高い非正規雇用労働者ほど、正規雇用へに転換した際の収入増加が小さいことが窺える。ただし、転換後の職種によっては、収入増加が大きくなるものもある。そういった職種を特定していくことが、年齢が高い非正規雇用労働者の正規雇用への転換の「質」を高めていくことにつながると考えられる⁵。

⁵ 本章での分析からは、「営業職」がそのような職種としての性質を持つことが示唆されるが、1回限りの分析であり、ケース数も必ずしも多くはないため、ここでは結論を留保することとした。

