

# 第 I 部 分析編

## 序章 課題と概要

本報告書は、労働政策研究・研修機構（JILPT）第3期（2012～2016年度）のプロジェクト研究サブテーマ「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」の中の、「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」（以下、「本研究」）の一環として取りまとめられた。

2010年代に入り、「就職氷河期」と呼ばれる時期に学校を卒業した世代が40歳前後となるなか、35～44歳層の非正規雇用労働者がはつきりと増加してきている。本研究全体、すなわち5年間を通じての目的は、そのことを踏まえ、彼（彼女）らを34歳以下の「若年非正規雇用労働者」と対置させて「壮年非正規雇用労働者」と呼び、その仕事と生活の実態はいかなるものか（現状）、なぜ壮年期に非正規雇用労働をするに至ったのか（原因）、正社員転換を含め、彼らがキャリアアップしていくための条件は何か（対策）を明らかにし、労働政策へのインプリケーションを導き出すことである。

本報告書では、そのような大きな目的のもと、特に正社員転換に焦点を当てて、その実態と要因を詳論し、壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進するにあたってのインプリケーションを得ることを主たる課題とする。

本研究においては、これまでに5冊の報告書等を刊行しているが<sup>1</sup>、本報告書は、その最後の報告書として位置づけられる。本章では、本研究全体の目的を改めて確認し、その中での本報告書の課題を示した上で、使用データおよび本報告書の概要を述べる。

### 第1節 問題関心<sup>2</sup>

#### 1. 正規・非正規間の労働条件格差

非正規雇用労働者の増加に社会的・政策的関心が集まって久しい。総務省「労働力調査」によれば、「役員を除く雇用者」のうち、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」といった、いわゆる非正規雇用労働者の割合は<sup>3</sup>、

<sup>1</sup> JILPT資料シリーズNo.126『壮年期の非正規労働——個人ヒアリング調査から』（JILPT編 2013a）、労働政策研究報告書No.164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究——現状分析を中心として』（JILPT編 2014）、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』（JILPT編 2015b）、労働政策研究報告書No.180『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究——経歴分析を中心として』（JILPT編 2015a）、JILPT調査シリーズNo.160『壮年期の正社員転換——JILPT「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査結果より』（JILPT編 2016a）の5冊である。これら5冊と本報告書の関係は、第2節で述べる。なお、これまでの報告書等では「非正規労働者」という用語を使うこともあったが、本報告書では、言葉遣いの正確性を期して「非正規雇用労働者」という用語を使う。

<sup>2</sup> 本節の記述の大部分は、JILPT編（2014）第1章第1節の記述を踏襲したものである。ただし、統計データや法令に関する情報などは、最新のものに改訂している。また、過度な重複を避けるべく、必要最小限の情報を再掲するよう心掛けている。本研究の問題関心を詳しく知りたい読者は、同書を参照されたい。

<sup>3</sup> ここでは、勤め先において「正規の職員・従業員」以外の名称で呼ばれている者を、「非正規雇用労働者」と総称している。なお、呼称によって「非正規雇用労働者」を定義することの是非をめぐっては、『正規』と『非正規』という労働者の呼称については、その多様性にかんがみ、一定の価値観をもって『正規』『非正規』と決めつける二分法は適当ではない（厚生労働省 2012a：5）など、さまざまな議論が交わされている。しかし、近年では、労働法のテキストにおいても、「正規か非正規かは、労働力調査がそうしているように、勤務

1984年には15.3%であったのに対し、1990年には20.2%、2000年には26.0%、2010年には33.7%、2016年には37.6%へと上昇している<sup>4</sup>。

その際に問題視されているのが、正規・非正規間の労働条件格差である。第1に、少なくとも非正規雇用労働者が、雇用不安に直面している。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2014年）によれば、「雇用の安定性」に「満足」または「やや満足」と回答する者の割合は、「正社員」では65.5%であるのに対し、「正社員以外の労働者」では42.6%にとどまる<sup>5</sup>。

第2に、大きな賃金格差がある。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2015年）によれば、10人以上規模の企業で働く「一般労働者」のうち<sup>6</sup>、「正社員・正職員」の所定内給与額は32万1,100円、1時間あたりの賃金は1,958円であるのに対し<sup>7</sup>、「正社員・正職員以外」の所定内給与額は20万5,100円、1時間あたりの賃金は1,258円にとどまる。短時間で働く「正社員・正職員以外」の労働者の1時間あたり所定内給与額は、1,059円とさらに低い。

第3に、非正規雇用労働者が教育訓練を受ける機会が不足しているという問題もある。JILPTが実施したアンケート調査によれば<sup>8</sup>、現在勤めている企業・組織において「仕事の幅や知識・経験を広げる機会が多い」と回答する者の割合は<sup>9</sup>、「正規の職員・従業員」では54.9%であるのに対し、「正規の職員・従業員」以外の雇用者では40.5%にとどまる<sup>10</sup>。同様に、厚生労働省「能力開発基本調査」（2015年度）で「OFF-JTを受講した」者の割合をみても、「正社員」では44.1%であるのに対し、「正社員以外」では20.9%と低い<sup>11</sup>。

## 2. 労働政策の動向

### (1) 雇用・就業形態ごとの立法と「同一労働同一賃金」への動き

少なくとも非正規雇用労働者が、雇用不安、低賃金、教育訓練機会不足といった課題に直面している中で、まず、雇用・就業形態ごとの立法によって非正規雇用労働者の労働条件を

先（企業）における呼称で区別せざるをえない」（菅野 2016：294）など、働き方の実態を把握する上で呼称が持つ意味を重要視する方向性もある（これ以外にも、呼称が持つ意味に注目する例として、仁田（2011）、神林（2013）、川口・神林・原（2015）を参照）。本報告書では、基本的に後者の方向性に沿って、呼称によって「非正規雇用労働者」を定義、把握することとする。

<sup>4</sup> 1984年、1990年、2000年は2月の値であるのに対し、2010年と2016年は1月～3月の値の平均である。また、1984年、1990年、2000年と、2010年、2016年とで、調査方法、集計区分などが異なっていることから、ここであげた数値は必ずしも厳密な意味において連続していない。

<sup>5</sup> 同調査における「正社員」の定義は、「雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員」である。

<sup>6</sup> 同調査における「一般労働者」の定義は、「短時間労働者以外の者」であり、「短時間労働者」の定義は、「同一事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じで1週の所定労働日数が少ない労働者」である。

<sup>7</sup> 同調査における「正社員・正職員」の定義は、「事業所において正社員・正職員とする者」である。

<sup>8</sup> JILPTが2010年に全国8,000人の男女に実施した「平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査」である。調査票の内容および調査概要は、JILPT編（2011a）を参照。

<sup>9</sup> 「当てはまる」と「やや当てはまる」を合算した。JILPT編（2011a）より。

<sup>10</sup> 同調査における「正規の職員・従業員」の定義は、「勤めている企業・組織での呼び名」が「正規の職員・従業員」である者である。

<sup>11</sup> 同調査における「正社員」の定義は、「常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員」である。

向上させる取り組みがなされている<sup>12</sup>。

第1は、パートタイムで働く労働者と通常の労働者の均衡のとれた待遇の確保などを図ることを目的とする「パートタイム労働法」（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）の制定および改正である。特に重要なのは、2007年の改正であり、「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止」、「均衡待遇の努力義務・措置義務・配慮義務」、「通常の労働者への転換の措置義務」などが盛り込まれた。また、2014年の改正では、「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の要件から「無期労働契約」が削除されるとともに、「短時間労働者の待遇の原則」が新設されるなどした。

第2は、2012年の労働契約法の改正である。これにより、有期労働契約が更新され通算して5年を超えた場合、労働者がその契約を無期労働契約に変更できる規定、これまでの雇止めに関する判例法理を条文化した規定、有期労働契約と無期労働契約の間の労働条件の相違が不合理なものであってはならないとの規定が、それぞれ同法に追加された<sup>13,14</sup>。

第3は、「労働者派遣法」（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律）の相次ぐ改正である。まず、2012年の改正により、法律の正式名称が「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」と改められるとともに、有期雇用の派遣労働者の無期雇用化や、派遣労働者の待遇の改善などに関する規定が設けられた。さらに2015年の改正により、派遣可能期間の規制方式が見直されるとともに、派遣元事業主に対し、派遣労働者のキャリアアップのための措置、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇確保のための配慮が義務付けられるなどした。

これらに加え、正規・非正規間の待遇（特に賃金）格差をめぐっては、政府内で、パートタイム労働、有期雇用、派遣労働といった雇用・就業形態ごとの立法に横串を刺す形で、いわゆる「同一労働同一賃金」の考え方を導入することが検討されている。具体的には、2016年12月16日に厚生労働省内の「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が「中間報告」を取りまとめ<sup>15</sup>、同月20日に政府内の「働き方改革実現会議」にて、待遇差について「問題となる例」や「問題とならない例」を具体的に説明する「ガイドライン案」が提示されている<sup>16</sup>。

## （2）若年非正規雇用労働者対策

上記の雇用・就業形態ごとの立法、「同一労働・同一賃金」への動きと並んで、近年力が入れているのが、若年の非正規雇用労働者（若年非正規雇用労働者）を対象とした支援施策である。なお、特段のことわりがない限り、本章では34歳以下の非正規雇用労働者を

<sup>12</sup> 本項の記述にあたっては、菅野（2016）を参照した。

<sup>13</sup> ただし、2014年に、「専門的知識等を有する有期契約労働者等」に関する特例法が成立し、一部の労働者については、無期労働契約への変更について特例規定が設けられた。

<sup>14</sup> 同法改正への企業の対応方針については、JILPT編（2013b, 2016b）にて詳細に分析されている。

<sup>15</sup> 厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2/0000146057.html>）を参照。

<sup>16</sup> 首相官邸ホームページ（<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/>）を参照。

「若年非正規雇用労働者」と呼ぶ<sup>17</sup>。

バブル経済崩壊後、「就職氷河期」と呼ばれる就職難が若年者を襲い<sup>18</sup>、正社員になることを望みながらもそれを実現できず、やむを得ずアルバイトなどで就業する若年者が増加した（日本労働研究機構編 2000）。このような状況を背景に、1990年代後半以降、若年非正規雇用労働者の意識、行動、キャリアをめぐってさまざまな実証研究が行われてきた。代表的な研究に注目するならば<sup>19</sup>、親の所得や本人の学歴が低い者ほど非正規雇用労働者になりやすいこと、学校（特に高校）の就職指導の効果が限定的になりつつあること、若年非正規雇用労働者は親元に同居する傾向があること、若年非正規雇用労働者は同年代の正社員と比べて能力開発機会に恵まれない場合が多いこと、初職が非正規雇用であっても能力開発が充実していればその後正規雇用へ転換しやすいこと、などが明らかにされてきた。

そして、それらの実証的知見を踏まえつつ、さまざまな形で若年非正規雇用労働者の支援施策が提言・実施されてきた。その内容は多岐に渡るが、柱となる考え方として、学校から職業への移行プロセスの改革、学校でのキャリア教育の重視、若年非正規雇用労働者に対する企業内外での能力開発の強化、若年非正規雇用労働者の正規雇用への転換の推進、さらには正規雇用を含め若年者を取り巻く雇用・就業環境の改善などが<sup>20</sup>、具体的な施策（制度）の例としては、新卒応援ハローワーク、ジョブサポーター制度、わかものハローワーク、キャリアアップ助成金、トライアル雇用奨励金、ジョブカード制度、「若者応援宣言」事業、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督などがある。

さらに2015年、若年者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備することを目的として、勤労青少年福祉法等の改正により、青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）が成立した。そこでは、職場情報の積極的な提供により新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消すること、ハローワークにおける求人不受理措置により一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介しないようにすること、「ユースエール認定制度」の導入により若年者の採用・育成に積極的で、若年者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を支援・育成すること、などが盛り込まれている。

<sup>17</sup> ちなみに、後述する「フリーター」の定義にも、「34歳以下」という年齢基準が盛り込まれることが多い。厚生労働省（旧・労働省）による「フリーター」の定義は15～34歳で「勤め先における呼称が『アルバイト』又は『パート』である雇用者で、男子については継続就業年数が5年未満の者、女子については未婚の者」または「家事も通学もしておらず『アルバイト・パート』の仕事を希望する（無業の）者」（労働省編 1991）であり、内閣府による「フリーター」の定義は「15～34歳の若年（ただし、学生と主婦を除く）のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）及び働く意志のある無職の人」（内閣府編 2003）である。

<sup>18</sup> 「就職氷河期」という言葉が最初に使われたのは、『就職ジャーナル』誌（リクルート社）の1992年11月号であると言われている。同号では、「'92年就職戦線は氷河期に突入した」という特集が組まれている。

<sup>19</sup> このテーマに関連する研究はきわめて多い。代表的なものだけでも、日本労働研究機構編（2000, 2001）、玄田（2001, 2008, 2009）、酒井・樋口（2005）、JILPT編（2006, 2010, 2012, 2013c）、太郎丸（2009）、堀編（2007）、堀田（2009）、小杉（2010）、小杉・原編著（2011）、山本（2011）、四方（2011）、堀（2012）などがある。

<sup>20</sup> これらの考え方については、首相官邸（2003）、厚生労働省（2012b）、内閣府（2012）などを参照。

### 3. 壮年非正規雇用労働者の増加

ところで、「就職氷河期」と呼ばれる時期に学校を卒業した世代が40歳前後となるなか、非正規雇用労働者が増加しているのは若年者に限らない。図表序-1-1は、若年（25～34歳）と壮年（35～44歳）の人口、就業者数、雇用者数、非正規雇用者数、非正規率（非正規雇用者数を雇用者数で除して100を掛けたもの）を示したものである。

まず、若年男性については、非正規雇用者数は90万人台で高止まりしているが、非正規率は2010年代にも概ね上昇傾向にあることが分かる。若年女性については、非正規雇用者数は2007年をピークに減少傾向にあり、非正規率は高止まりしていることが分かる。

次に、壮年男性については、非正規雇用者数は2000年代から2010年代にかけてほぼ一貫して増加傾向、非正規率も上昇傾向にあることが分かる。壮年女性についても、非正規雇用者数は増加傾向にある。ただし、非正規率は高止まりとなっている。

団塊ジュニア世代の加齢により、該当年齢層の人口自体が変化していることに留意する必要があるが、これらの数値から、壮年男性、壮年女性ともに、非正規雇用者の絶対数が増加傾向にあり、非正規率も（少なくとも）低下してはいないと言することができる。若年だけでなく、壮年においても非正規雇用労働者が増加していると判断するゆえんである。

図表序-1-1 若年（25～34歳）・壮年（35～44歳）非正規雇用労働者の人数（万人）・割合（%）

		西暦年													
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2012	2013	2014	2015	
25～34歳（若年）	男性	(a)人口	922	916	910	895	871	841	817	792	766	730	709	691	674
		(b)就業者	845	837	831	818	801	776	751	714	693	661	642	631	617
		(c)役員を除く雇用者	770	763	765	751	744	717	697	662	642	618	601	590	576
		(d)非正規雇用者	69	74	85	93	97	95	95	89	86	92	96	97	92
		(e)非正規率(=(d)/(c)×100)	9.0	9.7	11.1	12.4	13.0	13.2	13.6	13.4	13.4	14.9	16.0	16.4	16.0
25～34歳（若年）	女性	(a)人口	915	912	900	881	860	827	799	776	750	715	697	678	661
		(b)就業者	563	568	574	566	561	545	531	523	512	498	494	488	479
		(c)役員を除く雇用者	526	531	542	533	535	519	506	500	492	479	473	467	460
		(d)非正規雇用者	193	200	217	215	218	219	208	205	203	195	195	197	187
		(e)非正規率(=(d)/(c)×100)	36.7	37.7	40.0	40.3	40.7	42.2	41.1	41.0	41.3	40.7	41.2	42.2	40.7
35～44歳（壮年）	男性	(a)人口	790	805	816	829	845	864	886	898	907	936	926	915	899
		(b)就業者	744	757	767	778	797	816	834	835	843	870	862	856	841
		(c)役員を除く雇用者	624	638	650	656	675	699	713	718	728	753	747	740	728
		(d)非正規雇用者	35	35	43	45	48	53	59	53	57	61	68	71	71
		(e)非正規率(=(d)/(c)×100)	5.6	5.5	6.6	6.9	7.1	7.6	8.3	7.4	7.8	8.1	9.1	9.6	9.8
35～44歳（壮年）	女性	(a)人口	779	799	812	823	839	855	872	886	891	915	907	895	881
		(b)就業者	493	506	514	527	542	558	569	575	580	610	621	628	627
		(c)役員を除く雇用者	422	440	446	463	480	502	514	522	531	561	571	576	575
		(d)非正規雇用者	222	238	246	252	266	275	282	280	285	301	314	320	314
		(e)非正規率(=(d)/(c)×100)	52.6	54.1	55.2	54.4	55.4	54.8	54.9	53.6	53.7	53.7	55.0	55.6	54.6

資料出所：総務省「労働力調査」より。

注1：(a) (b) (e) (d)は万人、(e)は%。

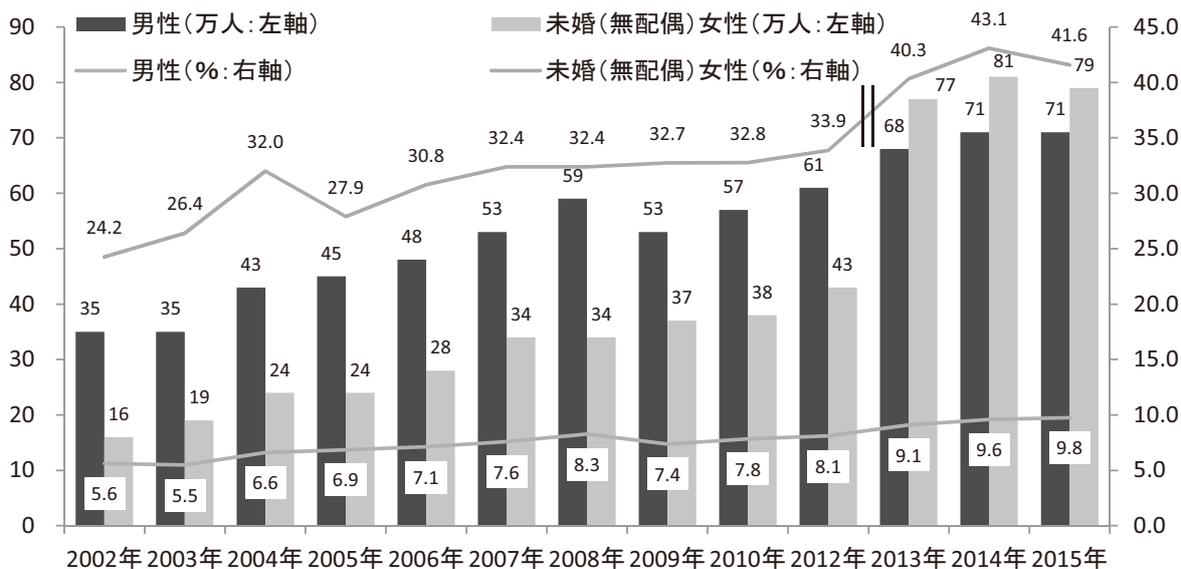
注2：2011年は、東日本大震災の影響等により、年平均値が得られない。

注3：在学中の者は除く。

ちなみに図表序-1-1には、有配偶女性が含まれている点に注意する必要がある。有配偶女性は、壮年層の非正規雇用労働者の大半を占めているが、彼女らの多くは自分自身が主たる生計の担い手ではなく、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者とは生活実態や意識、行動が異なると考えられる。

そこで、図表序-1-2にて、壮年の男性・未婚女性（2013年以降については男性・無配偶女性）の非正規雇用労働者の人数、割合を示す。壮年男性の非正規雇用労働者が、人数・割合ともに増加・上昇傾向にあることは先に確認した通りであるが、壮年未婚女性の非正規雇用労働者についても、2002年から2012年にかけて人数・割合ともに増加・上昇傾向にあることが分かる。

図表序-1-2 壮年（35～44歳）非正規雇用労働者の人数（万人）・割合（％）



資料出所：総務省「労働力調査」より。

注1：％は、「役員を除く雇用者」に占める非正規雇用労働者の割合を示す。

注2：女性は、2012年までは「未婚」女性、2013年からは「無配偶」女性をあらわしているため、注意が必要である。

注3：2011年は、東日本大震災の影響等により、年平均値が得られない。

#### 4. 予想される困難

一般に、壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者よりも、仕事と生活の両面でより大きな困難に直面している場合が多いと予想される。第1に、壮年非正規雇用労働者は、特に未婚である場合には、自身および両親の加齢、両親の他界などにより、若年非正規雇用労働者よりも生活上の負担が大きくなることが予想される。

第2に、正社員の年功賃金カーブを前提とすると、壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者と比べ、同年代の正社員との間で大きな賃金格差に直面することになる。

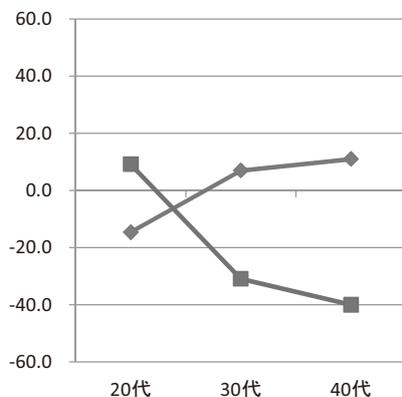
第3に、壮年非正規雇用労働者は、社内で正社員登用される可能性、転職して正社員になれる可能性が相対的に低いと予想される。JILPTが2010年に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」（事業所調査）によれば、「最近3年間において登用制度・慣行により正社員となった人の年齢」（複数回答）は、20代後半が44.8%、30代前半が53.4%であるのに対し、30代後半は36.2%、40代以上は36.5%と低下する。また、「最近3年間において、他の企業

で非正規として働いていた人を正社員に採用した」ケースの年齢をたずねたところ（複数回答）、20代後半が46.8%、30代前半が50.4%であるのに対し、30代後半は28.8%、40代以上は26.7%と、やはり低下する（JILPT編 2011b）。

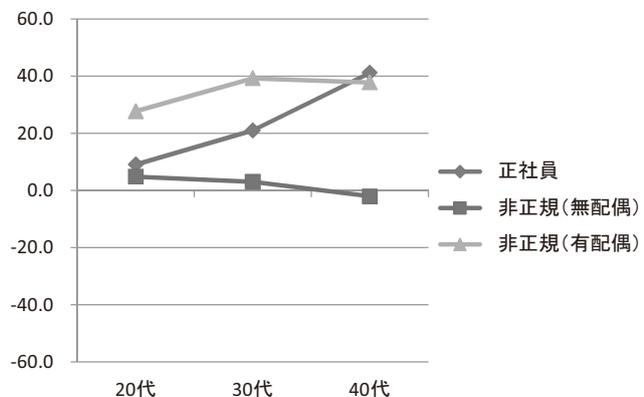
第4に、壮年非正規雇用労働者には、不本意な形で非正規雇用労働をしている者が多いと考えられる。男性の非正規雇用労働者に関してであるが、総務省「労働力調査」（2015年）によれば、「現職の雇用形態についている理由（主な理由）」として「正規の職員・従業員の仕事がないから」を挙げた者の割合は、25～34歳で39.2%、35～44歳で41.1%、45～54歳で43.1%と、年齢が高くなるにつれて高くなっている。

第5に、仕事に対する満足度を見ても、男性および無配偶女性については、年齢が高まるにつれて低下する傾向がある。図表序-1-3は、JILPTが実施したアンケート調査を用いて、「今の仕事全体について」の満足度指数を、性別・雇用形態別（配偶者の有無別）・年齢別に示したものである。ここから、男性については、正社員は年齢とともに満足度が高まるのに対し、非正規雇用労働者は年齢とともに低下すること、女性については、正社員は年齢とともに満足度が高まるのに対し、非正規雇用労働者は有配偶では高い水準で横ばいであるところ、無配偶では年齢とともに低下することが読み取れる。

図表序-1-3 年齢と「今の仕事全体について」の満足度指数の関係  
(男性)



(女性)



資料出所：JILPT「平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査」（2010年）を執筆者が再集計した。

注：満足度指数は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として平均を求め、100倍した。

## 5. 本研究全体の目的

このように、壮年非正規雇用労働者が増加しており、彼らは、若年非正規雇用労働者よりも、仕事と生活の両面でより大きな困難に直面している場合が多いと予想される。ここに、これまで実証研究においても、労働政策においても扱われることが少なかった、「壮年非正規雇用労働者」という研究対象が見出せる。

本研究全体を通じての目的は、以下の3つの事柄を明らかにすることを通じ、労働政策へ

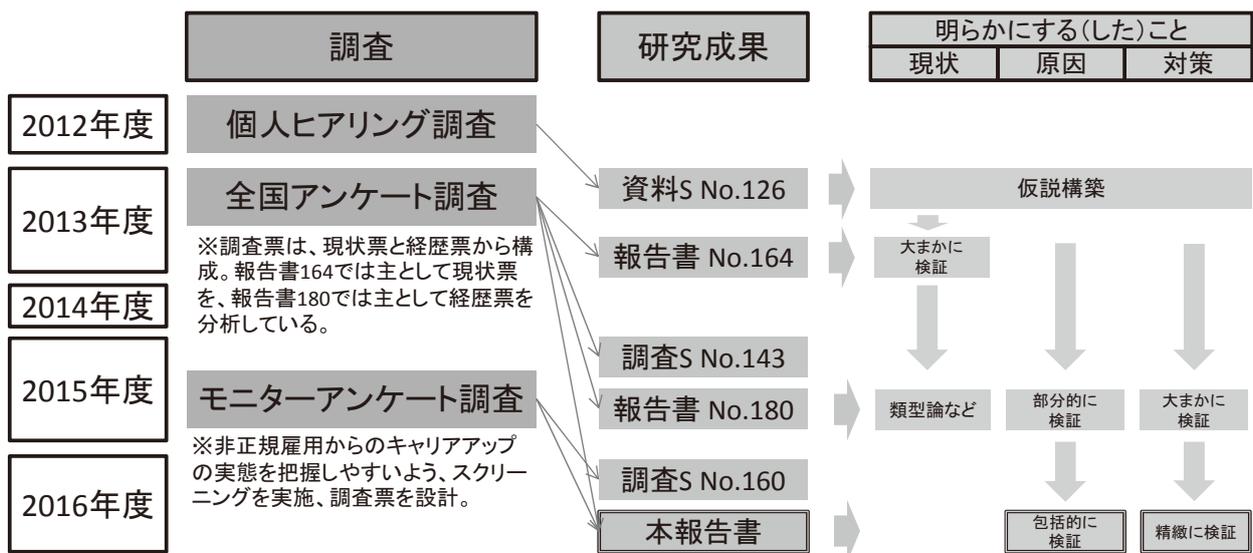
のインプリケーションを導き出すことである。第1は、壮年非正規雇用労働の現状である。すなわち、彼らの仕事と生活の実態を明らかにする。第2は、壮年非正規雇用労働の原因である。つまり、なぜ彼ら（壮年非正規雇用労働者）が、壮年期に非正規雇用労働をするに至ったかを明らかにする。第3は、壮年非正規雇用労働への対策である。具体的には、正社員転換を含め、彼らがキャリアアップしていくための条件を明らかにする。

## 第2節 調査研究の全体像と本報告書の課題

### 1. 調査研究の全体像

上述した本研究全体の目的を達成するため、JILPTでは2012～2016年度にかけて、「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」に取り組んできた。一連の調査研究の全体像を示すと、次のようになる（図表序-2-1）。

図表序-2-1 調査研究の全体像



注：「報告書」は労働政策研究報告書を、「資料S」はJILPT資料シリーズを、「調査S」はJILPT調査シリーズをあらわす。

まず、2012年度に、壮年非正規雇用労働者15名、壮年期に正規雇用への転換を経験した者10名に対し、インテンシブな個人ヒアリング調査を実施し<sup>21</sup>、壮年非正規雇用労働の「原因」、「現状」、「対策」について仮説を構築した。調査結果は、JILPT資料シリーズNo.126（JILPT編 2013a）にまとめられている。

次に、2013年度に、全国アンケート調査「職業キャリアと働き方に関するアンケート」を

<sup>21</sup> サンプルングにあたっては、インターネット調査会社のモニターを利用したが、その際には、最終学歴や職種が幅広く分布するよう考慮した。

実施した<sup>22</sup>。それに基づき、労働政策研究報告書No.164（JILPT編 2014）にて壮年非正規雇用労働の「現状」について大まかに検証した。さらに、労働政策研究報告書No.180（JILPT編 2015a）にて「現状」について類型論的視点を用いて詳論するとともに、壮年非正規雇用労働の「原因」について部分的に検証、壮年非正規雇用労働への「対策」について大まかに検証した。

そして、2015年度に、モニターアンケート調査「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」を実施した<sup>23</sup>。全国アンケート調査を実施した後に、追加的にモニターアンケート調査を実施したのは、壮年非正規雇用労働への「対策」について精緻に検証する上で、全国アンケート調査だけでは不足があったからである。そのための調査設計については、第3節にて述べる。本報告書は、主にモニターアンケート調査を用いて「対策」について精緻に検証するとともに、引き続き全国アンケート調査を用いて「原因」について包括的に検証するものである。

## 2. 本報告書の課題

これまでの調査研究（JILPT編 2013a, 2014, 2015a）で明らかにされてきたことをまとめると、次のようになる。

- ・ 男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者よりも消極的な理由から非正規労働を選択していることが多い。そして、自らが生計の担い手である場合が多いにもかかわらず、正社員とは異なり若年期から壮年期にかけて職務が高度化せず、賃金・年収も上がりにくい。
- ・ そのため、壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者よりも貧困に陥りやすく、生活に対する不満が強い。また、年齢が高いこともあり健康問題を抱えている場合も多い。
- ・ 男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の多くは、若年期には正社員として働いていた経験を持つ。そのことを踏まえて、人々が正社員の仕事を辞めて非正規雇用に就くメカニズムを探ったところ正社員として勤務していた職場で過重労働の経験、ハラスメントを受けた経験があるとする者ほど、その後、非正規雇用に転じる傾向があった。
- ・ 男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の正社員への転換希望率は、若年非正規雇用労働者のそれと比べて変わらない。30歳以降になると非正規雇用から正社員への転換が起こりにくくなることは否めないが、高い年齢であっても職業資格の取得等により正社員転換確率を高められる。

このような知見が得られたものの、男性や無配偶女性においては、壮年期に非正規雇用で

<sup>22</sup> 調査概要やデータ概要そのものは、JILPT調査シリーズNo.143（JILPT編 2015b）にまとめられている。

<sup>23</sup> 調査概要やデータ概要そのものは、JILPT調査シリーズNo.160（JILPT編 2016a）にまとめられている。

働いている（働いていた）人の出現率が低いことから、上記の研究課題のうち、壮年非正規雇用労働への「対策」、すなわち「正社員転換を含め、彼らがキャリアアップしていくための条件」については、必ずしも十分な分析ができていないのが実情である。

本報告書では、モニターアンケート調査を用い、壮年非正規雇用労働者のキャリアアップのうち、特に正社員転換に焦点を当てて、その実態と要因を詳論し、壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進するにあたってのインプリケーションを得ることを主たる課題とする。正社員転換に焦点を当てるのは、これまでの研究成果であるJILPT編（2013a, 2016a）において、壮年期の正社員転換が、（一部、正社員特有の負担の存在、労働条件の低下を訴える者もいるものの）賃金・収入の上昇、仕事や生活の満足度向上など、本人に大きなメリットをもたらしていることが示されているからである。また、それに加えて、高い年齢での正社員転換の限界を理解するとともに、そもそも正社員として働いていた人が非正規雇用労働者へと転換することを防ぐための方策も検討する。

### 3. 有配偶女性の扱い

第1節にて述べたように、壮年非正規雇用労働者の大半は、有配偶女性が占めている。しかし、彼女らは、自分自身が主たる生計の担い手ではない場合が多く、男性や無配偶女性の非正規雇用労働者とは生活実態や意識、行動が異なると予想される<sup>24</sup>。他方で、仮に自身の就業以外に生活基盤を持っていたとしても、職場での担当職務や適用される人事・賃金制度には違いはないと考えられる。すなわち、壮年非正規雇用労働者と言った時に、有配偶女性をどのように扱うかは、取り上げるテーマによって異なると言える。

そこで本報告書においても、有配偶女性を集計・分析対象に含めるか否か、男性・無配偶女性・有配偶女性とでサンプルを合算するか分割するかなどは、取り上げるテーマの性格、データの性質に照らして、各章執筆者が判断することとした。

具体的な対応状況は、次の通りである。第1章、第2章、第3章では、テーマの性格やデータの性質に照らして、サンプルを合算しても問題ないと判断した上で合算し、性別・婚姻状態をコントロール変数として投入している。第4章、第6章、付属統計表では、サンプルを分割することで対応している。第5章では、男性のみを集計・分析対象とすることで対応している。

<sup>24</sup> そのような実態があることから、内閣府や厚生労働省（旧・労働省）の「フリーター」の定義においても、既婚（有配偶）女性は除外されている。

### 第3節 使用データ

#### 1. 全国アンケート調査「職業キャリアと働き方に関するアンケート」

本報告書では、これまでの報告書（JILPT編 2014, 2015a）に引き続き、全国アンケート調査「職業キャリアと働き方に関するアンケート」を使用している<sup>25</sup>。この調査は、日本人の働き方が多様化していると言われる中で、若年期から壮年期にかけて、人々がどのような職業キャリアを歩み、現在どのような働き方をしているのかを明らかにするために実施された<sup>26</sup>。さしあたりここでは、同調査の最大の特徴として、調査対象者の中学卒業以後の職業キャリアについて、月単位で詳細な情報を収集していることを強調しておく。調査実施概要は以下の通りであり、調査設計および結果の詳細についてはJILPT編（2015b）を参照されたい。

#### 「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査実施概要

- |         |                                      |
|---------|--------------------------------------|
| ・調査実施時期 | ： 2013年7～8月                          |
| ・調査対象   | ： 全国の25～34歳の男女3,000人、35～44歳の男女7,000人 |
| ・母集団台帳  | ： 住民基本台帳                             |
| ・サンプリング | ： 層化二段無作為（系統）抽出法                     |
| ・調査方法   | ： 訪問面接法と留置法の併用                       |
| ・有効回収数  | ： 4,970人（有効回収率49.7%）                 |
| ・業務委託先  | ： 株式会社 日経リサーチ                        |

#### 2. モニターアンケート調査「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」

本報告書のメインデータとなっているのは、モニターアンケート調査「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」である。第2節で述べた本報告書の課題に応えるため、5年前の時点で30～39歳で、非正規雇用で働いていた男女に、5年前の仕事と生活の状況、過去5年間の行動と経験、現在の仕事と生活の状況などをたずねたものである。調査対象者の一部は過去5年間で正社員転換などキャリアアップを果たし、一部は非正規雇用を継続していると予想されることから、両者の違いを分析することで、正社員転換を含め彼らがキャリアアップしていくための条件を明らかにすることができる。

調査の実施は、楽天リサーチ株式会社に委託し、同社が運営する「楽天リサーチ」の登録モニター（ウェブモニター）のうち、以下の①②③のすべての条件を満たす人から、(a) (b) (c) の目標回収数に達するまで回答を募った。調査実施期間は、2015年12月11日～同月22日である。

<sup>25</sup> 具体的には、第I部「分析編」の第5章、第6章、第II部「資料編」の「付属統計表」にて使用している。

<sup>26</sup> JILPT編（2015b：3）を参照。

目標回収数については、これまでの研究から、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活が、(a) 男性、(b) 無配偶女性、(c) 有配偶女性の3者で大きく異なっていることから、それぞれ等分に回収するよう設計した。その結果として、(a) 男性、(b) 無配偶女性については、潜在的母集団と比べてオーバーサンプリングしている<sup>27</sup>。また、ウェブモニターであることも関係してか、高学歴者、専門的・技術的職業従事者の回答が過大に反映されている点にも注意が必要である。他方、非正規雇用のなかの雇用・就業形態の分布に関しては、潜在的母集団と比べて大きな偏りはなかった。その点を含め、調査設計および結果の詳細については、JILPT編（2016a）を参照されたい。

#### [回答者の条件]

- ①調査時点で35歳以上45歳未満の、日本国内に在住する人
- ②5年前（2010年12月）に、ふだん、収入を得ることを目的として日本国内で企業や組織に雇われて働いていた人
- ③その時の就業形態が、いわゆる非正規雇用（パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣社員など）であった人

#### [目標回収数]

- (a) 男性1,500人
- (b) 5年前（2010年12月）に配偶者がいなかった（＝未婚または離死別）女性1,500人
- (c) 5年前（2010年12月）に配偶者がいた女性1,500人

なお、調査対象者は5年前の時点で30～39歳であるため、5年前に遡った分析をする際には、これまで本研究で定義してきた「壮年（=35～44歳）」よりも5歳ほど若い年齢層の人々が含まれることになる。そのような調査設計を採用した理由としては、第1に、「壮年（35～44歳）」の研究といえども、正社員転換を含むキャリアアップが一定以上の確率で起こる年齢層を対象とした方が分析上の利得が大きいと考えたこと、第2に、調査時点で「壮年（35～44歳）」であることにより、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状分析を深めることができる考えたことによる<sup>28</sup>。

このような事情もあり、第I部「分析編」の各章で「壮年」と言う時には、原則として30～44歳へと下限を拡げることとする。また、これに合わせて、全国アンケート調査を使用す

<sup>27</sup> ただし、第1節、第2節で述べたように、本研究の中心的な問題関心は男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の仕事と生活にあり、有配偶女性のそれについては、テーマの性質によっては重要度が下がるものもある。そのことを考えるならば、男性・無配偶女性のオーバーサンプリングについては、（統計的に厳密に設計されたものではないが）結果として意味があるとみなすこともできる。

<sup>28</sup> ただし、本報告書では、非正規雇用からの正社員転換に焦点を当てているため、第2の「壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状分析を深めることができる」という利点は活かされていない。その点に焦点を当てた分析については、今後の継続課題としたい。

る第5章、第6章においても、分析の際には年齢層を「29歳以下」と「30歳以上」で区分するようにしている。

## 第4節 本報告書の概要

各章の概要、主要な事実発見、結論などを要約すると次のようになる。いずれも序章執筆者の視点による要約であり、各章執筆者による要約と同じとは限らない点に留意されたい。また、本報告書作成にあたっては、研究会での議論を通じて基本的な問題関心の共有を図っているが、各章はそれぞれの分野の専門家が分担執筆しているため、分析枠組や用語について、章ごとに異なる部分があることを申し添えておきたい。

### 正社員転換の発生要因とパターン（第1章）

第1章「正社員転換の発生要因とパターン」（高橋康二執筆）では、本報告書の総論的な位置づけのもと、モニターアンケート調査を用い、30歳以降での正社員転換の、行動・経験レベルでの発生要因を探索し、そこで見出された要因を軸として正社員転換の主要なパターンを描出している。具体的な内容・事実発見は、以下の通りである。

第1に、JILPT編（2016a）での分析を精緻化し、改めて、相対的に若いほど、学歴が高いほど、初職が正社員であった者ほど、5年前の時点で契約社員・嘱託であった者ほど、5年前の時点で不本意非正規だった者ほど、正社員転換率が高いことを確認している。また、それらをコントロールした上での過去5年間の行動・経験の影響として、職業資格取得のための勉強をしていた者、ハローワークに通所していた者、勤務先から正社員登用の打診・誘いを受けた者が、正社員に転換しやすいことを確認している。

第2に、職業資格取得のための勉強をする傾向にあるのは、男性、高学歴者、5年前に不本意非正規であった者である。それらの勉強を経て正社員転換した者には、正社員転換者全体と比べて男性、相対的に若い層、高学歴者が多く、転換後は「専門・技術的職業従事者」、「医療、福祉」勤務者が多い。転換前後の賃金をみると、正社員転換者全体と比べて増加率が高めである。

第3に、ハローワークに通所する傾向にあるのは、男性、無配偶女性、相対的に若い層、初職が正社員であった者、5年前に不本意非正規であった者である。それを経て正社員転換した者には、正社員転換者全体と比べて低学歴者、不本意非正規であった者が多く、転換先は中小企業が多い。また、正社員転換者全体と比べて正社員転換前後での賃金増加率は低い。

第4に、正社員登用の打診・誘いを受ける傾向にあるのは、男性、相対的に若い層、高学歴者、5年前に不本意非正規でなかった者である。それらを経て正社員転換した者には、正社員転換者全体と比べて高学歴者、初職が正社員であった者、不本意非正規ではなかった者が多く、転換後は大企業勤務者が多い。転換前後の賃金をみると、正社員転換者全体と比べ

て、転換前後ともに高めである。

第5に、賃金増加率が比較的高い、職業資格取得のための勉強を経て正社員転換した人について、実際の資格保有状況をみたところ、たしかに高い割合で「現在の仕事と関連する資格」を保有しており、福祉関係、現業関係の資格取得を通じて、文字通り非正規雇用からのキャリアアップを果たしていると思われるケースが多数含まれる。

以上の事実発見を踏まえ、壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進する上で、特に低学歴者などこれまで職業資格取得のための勉強に縁がなかった層への職業資格取得支援、特に初職非正規などハローワークに通所しない傾向がある層へのハローワーク利用の呼びかけが求められる旨が結論づけられる。加えて、「正社員登用の打診・誘い」を含む内部登用のメカニズムを解明する必要性、転職経路としてハローワークを利用することそれ自体の効果を検証する必要性、さらには、職業・産業構造の中のどの部分で資格取得を通じた正社員転換が起きているのかを引き続き調査研究する必要性に言及される。

## 内部登用と外部転換はどう違うのか（第2章）

第2章「内部登用と外部転換はどう違うのか」（高橋康二執筆）では、モニターアンケート調査を用いて、非正規雇用から正社員への転換を、内部登用と外部転換に区分した上で、それぞれの対象者、発生場面、正社員転換前後での働き方や意識などを総合的に比較している。繰り返すまでもなく、壮年期においては、若年期に比べて非正規雇用から正社員への転換が起こりにくくなる。よって、労働行政において正社員転換を効果的かつ効率的に支援していくためにも、非正規雇用労働者が自身のスキルや職歴、職場の特性に見合った正社員転換の仕方を考えていくためにも、内部登用と外部転換のメカニズムの違いを把握する意義は大きい。具体的な事実発見は、以下の通りである。

第1に、正社員転換の形態（内部登用か外部転換か）の内訳は、男女や婚姻状態によって大きく変わらない。第2に、内部登用者の特徴としては、初職が正社員であったこと、5年前に「契約社員・嘱託」であったことが挙げられ、うち3分の2程度は、「打診・誘い」を受けて正社員になっている。内部登用が起こりやすいのは大企業であり、そこでは非正規雇用といえども比較的長く勤続することを期待され、教育訓練を施されながら次第に高度な職務に配置され、それに伴い処遇も向上していくような人事管理が行われている場合が多い。第3に、外部転換者の特徴としては、学歴が高いこと、5年前に不本意非正規であったことが挙げられ、正社員転換の理由から、自身のキャリアについて内省し、キャリアアップを希望した結果として正社員転換している者が多いと考えられる。受入先となりやすいのは、「医療、福祉」の産業や中小企業である。第4に、内部登用者の自由回答からは、職場で仕事への意欲を示すとともに一定の成果を出し、上司などに評価されること、正社員登用の制度的側面を熟知することが重要である旨が読み取れる。外部転換者の自由回答からは、特定分野のスキルを高めることや、あきらめずに転職活動を続けることに加え、転職先をよく吟

味することが重要である旨が読み取れる。実際、外部転換者の正社員転換後の賃金、正社員転換前後の賃金増加率は分散が大きく、正社員転換に伴う職務レベルの変化も（上方、下方ともに）大きい。

以上の事実発見から、内部登用のメカニズムは、大企業に典型的にみられる、非正規雇用労働者への訓練と評価を伴った「内部化のプロセス」（玄田 2009）として理解することができ、他方で外部転換のメカニズムは、企業規模の下方移動と若干の不確実性を伴った、不本意非正規雇用労働者のキャリアアップ行動として理解できると結論づけられる。

### 非正規雇用労働者の入職経路と転職結果（第3章）

第3章「非正規雇用労働者の入職経路と転職結果」（福井康貴執筆）では、モニターアンケート調査を用いて、壮年の非正規雇用労働者が転職で利用する入職経路（転職経路）が、どのような転職結果をもたらすのかを検討している。外部労働市場を通じた正規雇用への転換が、非正規雇用労働者にとって重要だと考えられるにもかかわらず、転職プロセスに着目した研究が十分に蓄積されていないからである。具体的には、非正規雇用労働者がどのような転職経路（社会的ネットワーク・ハローワーク・直接応募・その他）を利用するかによって、正規雇用への転換、転換後の賃金（ジョブマッチングの質の経済的な側面）、転換後の仕事満足度（ジョブマッチングの質の非経済的な側面）の3つの転職結果がどう異なるのかを、傾向スコアを用いてATEおよびATTを推計して明らかにしている<sup>29</sup>。

ATEとATTの推計結果に共通して、他の経路と比べた場合に、直接応募は正規雇用へに転換しにくいこと、ハローワークは正規雇用へに転換しやすいこと、ハローワークによる正規転換の場合は転換後の賃金が低い傾向があることが明らかにされる。

このような分析結果から、直接応募によって仕事を探す非正規雇用労働者が多いなか、それが正規雇用への転換をもたらしにくい経路であること、他方で、ハローワークは、非正規雇用労働者にとって正規雇用へに転換しやすい経路となっており、正規雇用へに転換した後の賃金こそ低いものの、労働市場のセーフティネットとしての機能を果たしている旨が結論づけられている。

### 不本意非正規雇用労働者の正社員転換（第4章）

第4章「不本意非正規雇用労働者の正社員転換」（高橋康二執筆）では、モニターアンケート調査を用い、5年前に「不本意非正規」であった者の正社員転換の実態を、「不本意非正規」でなかった者の正社員転換の実態と比較しつつ明らかにしている。昨今の労働行政に

<sup>29</sup> 第3章では、転職経路の選択という「処置（treatment）」が転職結果に与える効果を精確に推定するため、各個人についてそれぞれの転職経路の選択しやすさ（＝傾向スコア）を算出し、傾向スコアが近い者同士での（転職経路の違いによる）転職結果の違いを分析している。一般に、この分析手法においては、分析対象の設定の仕方により結果が異なることがあるため、第3章では、頑健な分析結果を得るべくATE、ATTという2つの指標を取り上げている。

において不本意非正規の正社員転換が重視されているが、先行研究では、年齢が高いほど不本意非正規率が高いことに加え、不本意非正規が極めて複合的な課題に直面していること、その課題は年齢が高いほど大きいこと、年齢が高い不本意非正規ほど正社員転換を希望していることが示されている。しかし、年齢が高い不本意非正規の正社員転換の実態は十分に明らかにされていない。そのような背景のもと、5年前に30～39歳で非正規雇用であった男性を主な対象として分析を行った。主要な事実発見は、次の通りである。

第1に、不本意非正規には、就業形態（非正規雇用）の選択理由として「仕事内容が希望に合っていたから」を挙げる者が少なく、希望する仕事内容が、職業や産業の面からみて需要不足の状況にあることが示唆される。そして、男性の不本意非正規の平均的プロフィールとしては、「相対的高年齢、派遣社員、生産工程従事者、製造業勤務者、大企業勤務者」を想定することができ、働き方としては「低熟練、低賃金、長時間労働」の側面がある。第2に、しかし、不本意非正規でなかった者と不本意非正規であった者とで、正社員転換率に違いはなく、正社員転換率を高める要因にも大きな違いはない。第3に、これに対し、正社員転換の経路をみると、不本意非正規からの正社員転換は、不本意でない非正規からの正社員転換と比べて職業移動、産業移動、そして企業規模の下方移動を伴うことが多い。第4に、職務レベルや時間あたり賃金をみると、不本意非正規からの正社員転換は、相対的に低い状態から相対的に低い状態への上昇と捉えられるが、生活全体の満足度や将来の生活見通しをみると、不本意非正規からの正社員転換により、不本意非正規であったか否かによる当初の満足度、見通しの差が、大幅に解消されていることが示唆される。

これらの事実発見を踏まえ、年齢が高い不本意非正規雇用労働者の正社員転換の促進に意義があることは間違いないこと、その際には、希望する仕事内容だけに限定せず、労働市場の動向を見据えて幅広い視点から適職を探索すること、労働行政にあってはそのためのコンサルティング、能力開発、マッチングに注力することが求められる旨が述べられる。

## 男性の正規転換が結婚、子どもの有無、生活満足に与える影響（第5章）

第5章「男性の正規転換が結婚、子どもの有無、生活満足に与える影響」（森山智彦執筆）は、高い年齢での非正規雇用から正規雇用への転換が、その後の生活に与える影響を明らかにしている。第4章までの分析では、もっぱら30歳以上での非正規雇用から正規雇用への転換を促進する視点でなされてきたが、それと同時に、高い年齢での正規転換の限界を認識することも必要だからである。具体的には、全国アンケート調査を用い、男性労働者を対象として、非正規雇用から正規雇用への転換のタイミングが、その後の結婚や子どもの有無、生活満足度にどのような影響を与えるか、また、それらが初職から正規雇用で働き続けている男性、非正規雇用を継続している男性と比べてどのように異なるのかを分析している。主要な事実発見は、次の通りである。

第1に、20歳代後半以降に正規転換した男性、特に30歳以上で正規転換した男性の婚姻率

は、初職から正規雇用で働き続けている（正規一貫タイプの）男性と比べて低い。その際、高い年齢での正規転換者の賃金が低いことが婚姻率に負の効果を与えているが、賃金や家計をコントロールしても、正規転換年齢が婚姻率に与える負の効果は残る。第2に、20歳代後半以降に正規転換した男性の有子率は、正規一貫タイプの男性と比べて低い。ただし、婚姻状況をコントロールすると、30歳以上で正規転換したことの負の効果は消える。すなわち、30歳以降に転換した男性は、正規一貫タイプの男性と比べて結婚する確率は低い、結婚した男性同士を比べれば有子率に差はない。第3に、30歳以上で正規転換した男性は、正規一貫タイプの男性と比べて生活満足度も低い。これには、30歳以上で正規転換した男性の賃金や婚姻率が低いことが関係している。

これらの事実発見を踏まえ、一言で正規転換と言っても、タイミング次第でその帰結は大きく異なってくると結論づけられる。そして、若年非正規男性を対象に、高需要の産業に正規転換を伴った移動が図れるような政策を導入することや、高い年齢での正規転換が結婚や生活状況の改善に結びつくメカニズムを解明することも、未婚化や少子化問題の改善につながるなどの提言がなされている。

### 正社員から非正社員への転換——正社員時の職場環境に着目して（第6章）

第6章「正社員から非正社員への転換——正社員時の職場環境に着目して」（黒川すみれ執筆）では、本報告書の副題の外側にある問題であるが、第1章～第5章とは異なり正社員から非正社員への転換に着目する。本章第1節で述べた「壮年非正規」に係わる研究全体の目的を達成するためには、正社員転換を促進する視点に加え、そもそも正社員として働いていた人が非正社員へと転換することを防ぐ視点も必要だからである。具体的には、先行研究の検討を踏まえ、非正社員になる以前に正社員として働いていた職場の状況（教育訓練、年次休暇日数、退職時の職場状況）が、非正社員への転換とどのように関連しているのかを、全国アンケート調査を用いて男女別、年齢階層別、婚姻状況別に示している。

その結果、非正社員転換をもたらす要因が性別、年齢階層別、婚姻状態別に異なることが明らかとなった。第1に、若年期の非正社員転換をもたらす要因としては、年休が取得できないこと、職場でのいじめ・心身不調が挙げられる。正社員時に過酷な労働や職場環境に直面することが非正社員への転換を促していると言える。第2に、壮年期の男性の非正社員転換をもたらす要因としては、非自発的離職が挙げられる。職場環境が悪いことよりも、会社都合で離職を余儀なくされた場合に生じるのが壮年期の男性の非正社員転換の特徴である。第3に、壮年期の女性の非正社員転換をもたらす要因としては、無配偶者では職場でのいじめ・心身不調が、有配偶者では年休が取得できないことが挙げられる。

これらの事実発見に基づき、若年期の非正社員転換であるのか壮年期の非正社員転換であるのかに加え、男性、無配偶女性、有配偶女性それぞれの非正社員転換のメカニズムを踏まえて対策を考えていくことが求められる旨が結論づけられる。具体的には、若年期の非正社

員転換を防ぐためには新卒採用募集時の職場情報の積極的な提供や認定制度等を通じた若者の雇用管理の改善が、壮年男性の場合には非自発的な離職を迫られた者への仕事の斡旋が、壮年無配偶女性の場合には若年期の対策の継続が、壮年有配偶女性の場合には産休・育休制度の配備や時短勤務などの働き方の提供に加えて、年休の取得促進が有効である旨が述べられている。

なお、第6章と関連して、第Ⅱ部「資料編」の「付属統計表」（黒川すみれ作成）では、全国アンケート調査の経歴データの網羅的な集計・分析により、壮年期に非正規雇用労働者となる要因を解明するための基礎資料を提供している。そこでは、壮年非正規雇用労働者のなかには、キャリアの初期段階で正規雇用であった者が少なからず含まれていること、初職の就業形態は若年期の就業形態に強く影響しているが壮年期の就業形態への影響は弱いこと、キャリアの初期段階で必要とされる熟練度がさほど高くない職種に就いていることや中小企業勤務者であることが、その後に非正規雇用労働者となる確率を高めていることが明らかにされている。

### インプリケーション（終章）

以上を踏まえ、終章「インプリケーション」（高橋康二執筆）では、各章の分析結果から得られた知見を整理した上で、壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進するにあたってのインプリケーション等を述べる。

具体的には、壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進する上で、①低学歴者や初職が非正規雇用であった者への重点的な支援、②職業資格の取得支援と低学歴者など幅広い層への動機付け、③ハローワークの機能強化と初職が非正規雇用であった者などの呼び込み、④非正規雇用に関する制度設計や助成金等の運用・改訂にあたり人材育成・処遇改善・正社員化の補完的關係を理解すること、⑤不本意非正規の正社員転換にあたり適切な職業移動、産業移動を視野に入れること、などの必要性が提言される。

加えて、⑥壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進することで、若年非正規雇用労働者の正社員転換の促進が妨げられてはならないこと、⑦近年の若年者雇用対策の方向性は妥当であるが、壮年男性の非正規雇用への転換を防ぐ上では非自発的離職直後の集中的な正社員就職支援や、その後の一時的な非正規雇用状態が長期化しないための継続的なサポートが求められること、などが論じられる。

### 引用文献

- 川口大司・神林龍・原ひろみ（2015）「正社員と非社員の分水嶺：呼称による雇用管理区分と人的資本蓄積」『一橋経済学』第9巻第1号，pp.147-172.
- 神林龍（2013）「非正規労働者」『日本労働研究雑誌』No.633，pp.26-29.
- 玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安——揺れる若者の現在』中央公論新社.

- 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.
- 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.
- 厚生労働省 (2012a) 「望ましい働き方ビジョン」 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000025zr0-att/2r98520000026fpp.pdf>).
- 厚生労働省 (2012b) 「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会報告書」 (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002rlop.html>).
- 小杉礼子 (2010) 『若者と初期キャリア——「非典型」からの出発のために』勁草書房.
- 小杉礼子・原ひろみ編著 (2011) 『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.
- 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.
- 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.
- 首相官邸 (2003) 「若者自立・挑戦戦略会議」 (<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/index/wakamono/>).
- 菅野和夫 (2016) 『労働法 [第11版]』弘文堂.
- 太郎丸博 (2009) 『若年非正規雇用の社会学——階層・ジェンダー・グローバル化』大阪大学出版会.
- 内閣府 (2012) 「若者雇用戦略」 (<http://www5.cao.go.jp/keizai1/wakamono/wakamono.html>).
- 内閣府編 (2003) 『平成15年版 国民生活白書』ぎょうせい.
- 仁田道夫 (2011) 「非正規雇用の二層構造」『社会科学研究』第62巻第3・4号, pp.3-23.
- 日本労働研究機構編 (2000) 『フリーターの意識と実態——97人へのヒアリング結果より』日本労働研究機構.
- 日本労働研究機構編 (2001) 『大都市の若者の就業行動と意識』日本労働研究機構.
- 堀田聡子 (2009) 「『初職非正社員』は不利か——『最初の3年』の能力開発機会と正社員への移行」『日本労務学会誌』第10巻第2号, pp.18-34.
- 堀有喜衣編 (2007) 『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房.
- 堀有喜衣 (2012) 「『日本型』高校就職指導を再考する」『日本労働研究雑誌』No.619, pp.45-53.
- 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『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, pp.80-124.
- 労働省編 (1991) 『平成3年版 労働白書』日本労働研究機構.

- JILPT編 (2006)『大都市の若者の就業行動と移行過程——包括的な移行支援に向けて』(労働政策研究報告書No.72) JILPT.
- JILPT編 (2010)『非正規社員のキャリア形成——能力開発と正社員転換の実態』(労働政策研究報告書No.117) JILPT.
- JILPT編 (2011a)『平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査 (第1分冊・第2分冊)』(JILPT調査シリーズNo.89) JILPT.
- JILPT編 (2011b)『多様な就業形態に関する実態調査——事業所調査/従業員調査』(JILPT調査シリーズNo.86) JILPT.
- JILPT編 (2012)『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) JILPT.
- JILPT編 (2013a)『壮年期の非正規労働——個人ヒアリング調査から』(JILPT資料シリーズNo.126) JILPT.
- JILPT編 (2013b)『改正労働契約法に企業はどう対応しようとしているのか——「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果』(JILPT調査シリーズNo.122) JILPT.
- JILPT編 (2013c)『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) JILPT.
- JILPT編 (2014)『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究——現状分析を中心として』(労働政策研究報告書No.164) JILPT.
- JILPT編 (2015a)『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究——経歴分析を中心として』(労働政策研究報告書No.180) JILPT.
- JILPT編 (2015b)『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』(JILPT調査シリーズNo.143) JILPT.
- JILPT編 (2016a)『壮年期の正社員転換——JILPT「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査結果より』(JILPT調査シリーズNo.160) JILPT.
- JILPT編 (2016b)『改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか/多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか——「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果』(JILPT調査シリーズNo.151) JILPT.

## 第1章 正社員転換の発生要因とパターン

### 第1節 はじめに

本研究プロジェクトのこれまでの研究成果から<sup>1</sup>、壮年非正規雇用労働者には、若年非正規雇用労働者と比べて、不本意な理由から非正規雇用で働いている人や、生活に困窮している人が多いことが分かっている（JILPT編 2014）<sup>2</sup>。そして、JILPT編（2016）によれば、これらの人々にとっては、正社員に転換することが、仕事に対する満足度を高めるとともに収入を大幅に高める（唯一ではないにせよ）最良の道であることが示唆される。

しかし、先行研究からは、総じて年齢が高くなると、非正規雇用から正社員への転換が起こりにくくなることが明らかになっている（酒井・樋口 2005；玄田 2008；小杉 2010；山本 2011；四方 2011）。このことは、後述のように、本研究プロジェクトが実施した全国アンケート調査（「職業キャリアと働き方に関するアンケート」）からも確認できる<sup>3</sup>。

とはいえ、高い年齢で非正規雇用から正社員へと転換している人もいる。本章では、本報告書の総論的位置づけのもと、主として本研究プロジェクトが実施したモニターアンケート調査（「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」）を用いて<sup>4</sup>、30歳以降での正社員転換の、行動・経験レベルでの発生要因を探索し、そこで見出された要因を軸として正社員転換の主要なパターンを描出することで、壮年非正規雇用労働者が仕事と生活において直面する困難を軽減するための基礎資料を提供する。

以下、第2節では、全国アンケート調査を用いて、年齢が高くなるほど正社員転換が起こりにくくなることを再確認する。第3節では、モニターアンケート調査に基づき、30歳以降の正社員転換の発生要因を、本人の行動・経験のレベルで探索する。第4節では、そこで見出された3つの要因——職業資格取得のための勉強、ハローワークへの通所、正社員登用の打診・誘いを受けること——を取り上げ、どのような人がそれらの要因にアクセスしやすいのか、それらの要因が非正規雇用労働者の属性にかかわらず万遍なく正社員転換確率を高めているのかを検証する。さらに、それらの要因を伴って正社員転換した人の転換元、転換先、転換前後の労働条件にどのような特徴があるのかを示すことで、正社員転換の主要なパターンを描出する。第5節では、そのうち比較的賃金増加率が高い、職業資格取得のための勉強を経て正社員転換した人について、実際の資格保有状況を確認するとともに、それらと個人属性や現在の勤務先産業との関係を分析する。第6節では、分析結果を要約するとともに、

<sup>1</sup> 労働政策研究・研修機構（JILPT）がプロジェクト研究として実施している「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」を指す。

<sup>2</sup> ちなみに、有配偶女性については、壮年非正規雇用労働者が若年非正規雇用労働者に比べて不本意な理由から非正規雇用に就いていたり、生活が困窮していたりするわけではない。しかし、後述のように、本章で問題とする正社員転換の発生要因については、男性、無配偶女性、有配偶女性とでほぼ同じであることから、本章では有配偶女性も集計・分析の対象とする。

<sup>3</sup> 調査概要については、序章およびJILPT編（2015）を参照されたい。

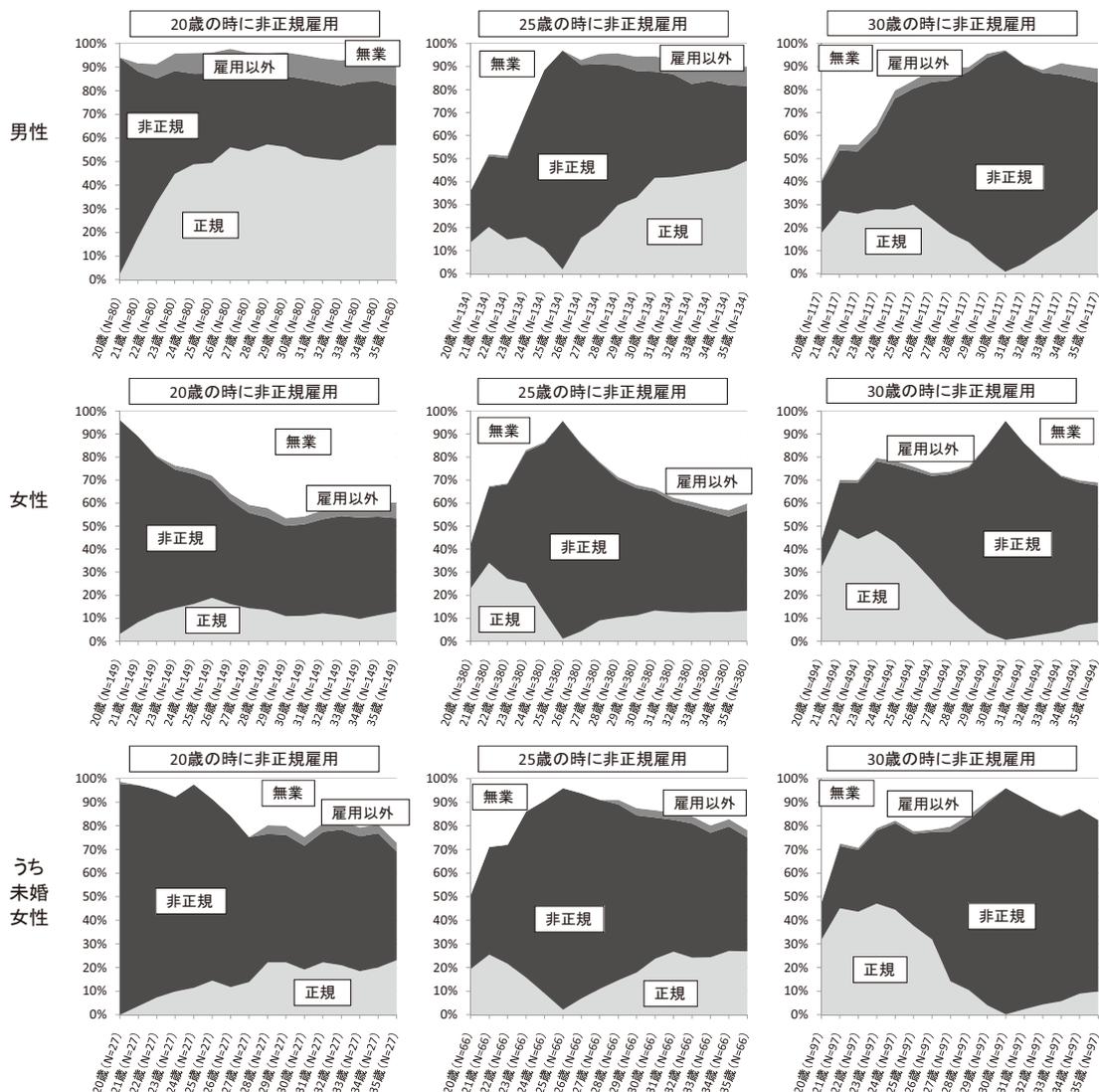
<sup>4</sup> 調査概要については、序章およびJILPT編（2016）を参照されたい。

労働政策や今後の研究にかかわる含意を述べる。

## 第2節 年齢が正社員転換の発生に与える影響（全国アンケート調査より）

図表1-2-1は、全国アンケート調査を用いて、何歳の時に非正規雇用で働いていたかによって、その前後（特にその後）のキャリアがどう異なるのかを示したものである。ここから、男女ともに、また調査時点で未婚であった女性だけを取り出してみても、概して高い年齢で非正規雇用で働いていた場合ほど、その後に正社員に転換する人が少なくなることが読み取れる。

図表1-2-1 非正規雇用で働いていた年齢別にみたその前後のキャリア



注1：グラフは、20歳～35歳のそれぞれの年齢になる年度において、どのような雇用形態であったかを月単位で把握し、その構成割合を示したものである。

注2：「〇歳の時に非正規雇用」とは、当該年齢になる年度のうち6ヶ月以上非正規雇用で働いていた人を指す。なお、それ以外の数ヶ月「正規」、「雇用以外」、「無業」であった人も含まれているため、当該年齢における「非正規」の割合は必ずしも100%にならない。

また、図表 1-2-2 は、同じく全国アンケート調査を用いて、非正規雇用から正社員への転換の基本属性レベルでの発生要因を、離散時間ロジットモデルにより示したものである<sup>5</sup>。分析対象は各月に非正規雇用で働いていた者（パーソン・マンズ）、被説明変数は翌月も非正規雇用を継続していれば「0」、翌月に正社員となっていれば「1」、それ以外は欠損値となるダミー変数であり、説明変数として婚姻状態ダミー、年齢、教育年数を、コントロール変数として非正規継続期間のダミー変数を投入している。

ここから、男性の場合は有配偶者ほど、年齢が若いほど、学歴が高いほど正社員転換が起りやすいこと、女性の場合は無配偶者ほど、年齢が若いほど、学歴が高いほど正社員転換が起りやすいことが読み取れる。やはり男女とも、年齢が高くなると正社員転換が起りにくくなる。

図表 1-2-2 正社員転換の基本属性レベルでの発生要因（離散時間ロジットモデル）

被説明変数＝正社員転換	男性		女性	
	Coef.	Robust Std. Err.	Coef.	Robust Std. Err.
非正規継続1～3ヶ月	-1.005	0.297 **	-0.764	0.246 **
非正規継続4～6ヶ月 (非正規継続7～12ヶ月)	-0.436	0.233	-0.393	0.213
非正規継続13～24ヶ月	-0.323	0.170	-0.311	0.153 *
非正規継続25～36ヶ月	-0.109	0.179	-0.435	0.175 *
非正規継続37～60ヶ月	-0.460	0.185 *	-0.407	0.161 *
非正規継続61～84ヶ月	-0.768	0.237 **	-0.721	0.222 **
非正規継続85～120ヶ月	-0.673	0.258 **	-0.692	0.256 **
非正規継続121ヶ月以上 (無配偶)	-0.394	0.314	-0.304	0.283
有配偶	0.578	0.163 **	-1.178	0.149 **
年齢	-0.066	0.012 **	-0.054	0.011 **
教育年数	0.091	0.029 **	0.071	0.033 *
定数	-3.835	0.431	-4.488	0.477
N		38790		138813
カイ2乗		73.95 **		168.17 **
Pseudo R2乗		0.0210		0.0416

注1：( ) は、レファレンス・グループ。

注2：\*\*：p<0.01、\*：p<0.05。

### 第3節 30歳以降の正社員転換の行動・経験レベルでの発生要因

前述のように年齢が高くなると正社員転換が起りにくくなるとはいえ、高い年齢で非正規雇用から正社員へと転換している人もいる。本節では、モニターアンケート調査（＝調査対象者は、5年前の時点で30～39歳であり、非正規雇用で働いていた）に基づき、30歳以降の正社員転換の発生要因を、基本属性をコントロールした上で、本人の行動・経験のレベルで詳細に分析する。

<sup>5</sup> 離散時間ロジットモデルとは、生存時間分析（サバイバル分析）の一種であり、調査対象者のロング形式のパーソン・ピリオド・データに対して、二項ロジスティック回帰分析を行うものである。このモデルの特長としては、ベースライン・ハザードを柔軟に設定できること、婚姻状態や年齢といった時間により変化する変数を、説明変数・コントロール変数として投入できることが挙げられる。

## 1. 正社員転換率

はじめに、本調査における正社員転換の発生状況を確認する（図表1-3-1）。まず、5年前に非正規雇用で働いていた調査対象者4,500名のうち、572名（12.7%）が、経歴データ上、正社員に転換している（現在正社員（A））。そして、正社員転換者の人数（割合）は性別・婚姻状態により違いがあり、男性で300名（20.0%）、5年前に無配偶であった女性（無配偶女性）で179名（11.9%）、5年前に有配偶であった女性（有配偶女性）で93名（6.2%）となっている。

図表1-3-1の現在正社員（B）は、経歴データ上、正社員に転換しており、かつ、過去5年間の仕事に関する変化として「正規の職員・従業員（正社員）になった」と回答した人である。その人数（割合）は、男性で262名（17.5%）、無配偶女性で165名（11.0%）、有配偶女性で87名（5.8%）である。調査設計を鑑みるに、こちらの方が精確だと考えられることから、以下では、現在正社員（B）を正社員転換者として扱う<sup>6</sup>。

図表1-3-1 正社員転換者の人数および正社員転換率（%）

	5年前非正規		現在正社員(A)		現在正社員(B)	
	人数	%	人数	%	人数	%
合計	4500	100.0	572	12.7	514	11.4
男性	1500	100.0	300	20.0	262	17.5
無配偶女性	1500	100.0	179	11.9	165	11.0
有配偶女性	1500	100.0	93	6.2	87	5.8

注：現在正社員（A）は、経歴データ上、現在正社員となっている人を指す。現在正社員（B）は、現在正社員（A）のうち、過去5年間の仕事に関する変化として「正規の職員・従業員（正社員）になった」と回答した人を指す。

図表1-3-2は、男性、無配偶女性、有配偶女性それぞれについて、基本属性（年齢、婚姻状態、最終学歴、初職の雇用形態、5年前の雇用・就業形態、5年前に不本意非正規であったか否か、5年前の職種）別の正社員転換率を示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、年齢別にみると、男性、無配偶女性、有配偶女性いずれにおいても、若い方が正社員転換率が高い。

第2に、婚姻状態別にみると、男性については5年前に有配偶であった方が、女性については現在配偶者がいない方が正社員転換率が高い<sup>7</sup>。

<sup>6</sup> 経歴データにおいて正社員に転換しているが、過去5年間の仕事に関する変化として「正規の職員・従業員（正社員）になった」と回答していない（＝つまり、経歴データと回顧的認識に齟齬がある）58名について、本人の年収や社会保険加入状況を確認したところ、「わからない」と回答している割合が他と比べて高かった。そこで、これらの人々については経歴データにも誤回答が含まれている可能性が高いと考え、正社員転換者とみなさないこととした。

<sup>7</sup> 有配偶女性（5年前に有配偶であった女性）のうち10名が、現在未婚と回答しているが、正確には「離死別」だと思われる。そのこともあり、図表1-3-3の回帰分析では、婚姻状態に関して「現在有配偶」ダミーを入れるだけとし、「現在未婚」と「現在離死別」は区別しない。

第3に、最終学歴別にみると、男女ともに高学歴者ほど正社員転換率が高い。

第4に、初職の雇用形態別にみると、男性と無配偶女性について、初職が正社員であった場合に正社員転換率が高い（ケース数が19以下のものは除く）。

第5に、5年前の雇用・就業形態別にみると、男女ともに「契約社員・嘱託」であった場合に正社員転換率が高い。

第6に、5年前に不本意非正規であったか否か別にみると、男女ともに不本意非正規であった場合に正社員転換率が高い。

第7に、5年前の職種別にみると、男性では「専門的・技術的職業従事者」、「輸送・機械運転従事者」、無配偶女性では「管理的職業従事者」であった場合に正社員転換率が高い（ケース数が19以下のものは除く）。

図表1-3-2 基本属性別にみた正社員転換率（%）

	男性		無配偶女性		有配偶女性	
	正社員 転換率	N	正社員 転換率	N	正社員 転換率	N
合計	17.5	1500	11.0	1500	5.8	1500
35～39歳（←30～34歳）	19.2	859	11.3	841	6.0	680
40～44歳（←35～39歳）	15.1	641	10.6	659	5.6	820
男性：5年前未婚	15.3	1215	11.5	1003	20.0	10
女性：現在未婚						
男性：5年前有配偶	27.5	255	7.1	310	4.9	1416
女性：現在有配偶						
男性：5年前離死別	20.0	30	15.0	187	20.3	74
女性：現在離死別						
中学・高校	15.0	426	7.9	406	3.5	405
短大・高専・専門学校等	13.8	340	10.5	591	6.3	623
大学・大学院	20.6	734	14.1	503	7.2	472
初職・正規	20.5	756	13.4	858	5.7	1119
初職・非正規	14.6	727	7.5	637	6.1	378
初職・雇用以外	5.9	17	40.0	5	0.0	3
5年前 パート・アルバイト	12.1	614	8.3	683	5.0	1092
5年前 契約社員・嘱託	24.3	637	13.8	420	8.2	208
5年前 派遣社員	13.3	249	12.6	397	7.5	200
5年前 不本意非正規でない	16.7	1033	10.1	1109	5.3	1388
5年前 不本意非正規である	19.1	467	13.6	391	11.6	112
5年前 管理的職業従事者	25.0	12	23.8	21	12.5	8
5年前 専門的・技術的職業従事者	24.4	328	11.1	198	7.7	222
5年前 事務従事者	16.3	208	12.7	637	7.7	568
5年前 販売従事者	15.3	170	10.1	158	2.5	159
5年前 サービス職業従事者	16.8	262	9.5	253	4.1	317
5年前 保安職業従事者	11.1	9	-	0	-	0
5年前 農林漁業従事者	10.0	10	0.0	2	40.0	5
5年前 生産工程従事者	17.0	188	4.5	67	8.2	61
5年前 輸送・機械運転従事者	26.5	49	0.0	1	0.0	7
5年前 建設・採掘従事者	23.1	13	0.0	2	0.0	1
5年前 運搬・清掃・包装等従事者	8.7	92	11.1	18	0.0	25
5年前 分類不能の職業	10.7	159	8.4	143	0.8	127

注：婚姻状態に関して、男女で区別が異なっている。

## 2. 基本属性が正社員転換の発生に与える影響

図表1-3-3は、男性、無配偶女性、有配偶女性それぞれについて、正社員転換の発生を被説明変数、図表1-3-2で取り上げた基本属性を説明変数として、二項ロジスティック回

帰分析を行ったものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、男性では、年齢が若いほど正社員転換しやすい。無配偶女性でも係数の符号は同じであるが、5%水準で有意ではない。

第2に、男性では、5年前の時点で有配偶であった人の方が正社員転換しやすい。逆に女性では、現時点で有配偶の人の方が正社員転換しにくい。

第3に、無配偶女性では、大学・大学院卒業者が正社員転換しやすい。男性、有配偶女性でも係数の符号は同じであるが、5%水準で有意ではない。

第4に、男性、無配偶女性では、初職が正社員であった人が正社員転換しやすい。

第5に、男性、無配偶女性では、5年前の時点で契約社員・嘱託であった人は、正社員転換しやすい。他方、不本意非正規であったか否かは正社員転換に影響を与えていない。これに対し、有配偶女性では、不本意非正規であった人は正社員転換しやすい<sup>8</sup>。

第6に、男性、無配偶女性では、5年前の時点の職種は、正社員転換に影響を与えていない。これに対し、有配偶女性では、5年前に販売従事者であった人は（事務従事者だった人と比べて）正社員転換しにくい。

図表1-3-3 基本属性が正社員転換の発生に与える影響（二項ロジスティック回帰分析）

	男性		無配偶女性		有配偶女性	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
5年前 年齢	-0.078	0.026 **	-0.057	0.031	0.011	0.042
男性：5年前有配偶 / 女性：現在有配偶	0.564	0.171 **	-0.761	0.247 **	-1.747	0.312 **
(中学・高校)						
短大・高専・専門学校等	-0.117	0.217	0.274	0.234	0.538	0.330
大学・大学院	0.304	0.176	0.636	0.238 **	0.604	0.345
初職・正規	0.481	0.148 **	0.762	0.188 **	-0.019	0.267
5年前 パート・アルバイト						
5年前 契約社員・嘱託	0.690	0.164 **	0.432	0.212 *	0.123	0.311
5年前 派遣社員	0.026	0.238	0.291	0.228	-0.037	0.328
5年前 不本意非正規	0.170	0.152	0.273	0.186	0.779	0.341 *
5年前 管理的職業従事者	0.283	0.714	0.747	0.540	2.321	1.230
5年前 専門的・技術的職業従事者	0.437	0.234	-0.092	0.265	0.025	0.312
(5年前 事務従事者)						
5年前 販売従事者	0.109	0.294	0.040	0.308	-1.117	0.549 *
5年前 サービス職業従事者	0.213	0.259	-0.035	0.262	-0.550	0.347
5年前 農林漁業従事者	-0.221	1.092				
5年前 生産工程従事者	0.163	0.280	-0.838	0.610	0.217	0.512
5年前 輸送・機械運転従事者	0.557	0.388				
5年前 建設・採掘従事者	0.508	0.713				
5年前 運搬・清掃・包装等従事者	-0.486	0.423	0.182	0.777		
5年前 その他	-0.292	0.320	-0.267	0.333	-1.419	0.616 *
定数	0.030	0.906	-1.089	1.086	-1.889	1.504
N		1500		1500		1500
$\chi^2$ 2乗		88.968 **		50.107 **		51.761 **
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		0.095		0.066		0.095

注1：( ) は、レファレンス・グループ。

注2：\*\*：p<0.01、\*：p<0.05。

<sup>8</sup> ちなみに、男性、無配偶女性、有配偶女性いずれにおいても、契約社員・嘱託には不本意非正規が多く含まれる。JILPT編（2016）第1章を参照。

### 3. 行動・経験が正社員転換の発生に与える影響

図表1-3-4(1)(2)(3)は、男性、無配偶女性、有配偶女性それぞれについて、図表1-3-3で取り上げた基本属性をコントロールした上で、過去5年間の行動や経験のうちどのようなものが正社員転換の発生に影響を与えているのかを示すため、同じく二項ロジスティック回帰分析を行ったものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、5年前の時点で勤務先でどのような教育訓練(支援)を受けていたかは、男性、無配偶女性、有配偶女性いずれにおいても、正社員転換に影響を与えていない(モデル①)。

第2に、5年前の時点での資格保有は、男性、無配偶女性、有配偶女性いずれにおいても、正社員転換に影響を与えていない(モデル②)。

第3に、過去5年間での能力開発行動についてみると、男性では「勉強会、講習会に参加した」、「職業資格を取得するための勉強をした」が、無配偶女性では「勉強会、講習会に参加した」、「通信講座を受講した」、「職業資格を取得するための勉強をした」が、有配偶女性では「職業資格を取得するための勉強をした」が正社員転換にプラスの影響を与えている(モデル③)。

第4に、過去5年間での転職活動についてみると、男性、無配偶女性、有配偶女性ともに、「ハローワークに通った」が正社員転換にプラスの影響を与えている(モデル④)。

第5に、正社員登用・就職の打診・誘いについてみると、男性、無配偶女性では、「勤務先から正社員登用の打診・誘いがあった」、「勤務先以外から正社員としての就職の打診・誘いがあった」が正社員転換にプラスの影響を与えている。有配偶女性では、「勤務先から正社員登用の打診・誘いがあった」、「仕事関係の友人・知人から正社員としての就職の打診・誘いがあった」が正社員転換にプラスの影響を与えている(モデル⑤)。

第6に、制度・機関利用についてみると、男性では「ハローワークで職業紹介を受けた」が、無配偶女性では「ハローワークで職業紹介を受けた」と「民間の組織・団体でキャリアカウンセリングを受けた」が、有配偶女性では「ハローワークで職業紹介を受けた」が正社員転換にプラスの影響を与えている(モデル⑥)。

これらから、男性、無配偶女性、有配偶女性に共通する、行動・経験レベルでの正社員転換要因として、「職業資格を取得するための勉強をした」(職業資格勉強)、「ハローワークに通った」および「ハローワークで職業紹介を受けた」(ハローワーク)、「勤務先から正社員登用の打診・誘いがあった」(登用打診)の3つがあることが分かる。

図表 1-3-4 行動・経験が正社員転換の発生に与える影響  
(1) 男性 (二項ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②		モデル③	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
5年前 年齢	-0.077	0.026 **	-0.079	0.026 **	-0.083	0.027 **
5年前 有配偶 (中学・高校)	0.559	0.172 **	0.561	0.172 **	0.577	0.174 **
短大・高専・専門学校等	-0.117	0.217	-0.128	0.217	-0.137	0.220
大学・大学院	0.294	0.177	0.301	0.177	0.278	0.180
初職・正規	0.479	0.150 **	0.463	0.149 **	0.482	0.151 **
5年前 パート・アルバイト						
5年前 契約社員・嘱託	0.642	0.166 **	0.666	0.165 **	0.669	0.166 **
5年前 派遣社員	0.031	0.239	0.034	0.238	0.077	0.241
5年前 不本意非正規	0.160	0.152	0.160	0.152	0.120	0.155
5年前 管理的職業従事者	0.225	0.715	0.289	0.717	0.336	0.723
5年前 専門的・技術的職業従事者 (5年前 事務従事者)	0.420	0.235	0.404	0.238	0.383	0.240
5年前 販売従事者	0.059	0.296	0.138	0.295	0.115	0.299
5年前 サービス職業従事者	0.171	0.261	0.194	0.260	0.209	0.263
5年前 農林漁業従事者	-0.187	1.092	-0.175	1.092	-0.382	1.107
5年前 生産工程従事者	0.156	0.280	0.170	0.280	0.197	0.284
5年前 輸送・機械運転従事者	0.481	0.393	0.520	0.393	0.591	0.391
5年前 建設・探掘従事者	0.489	0.712	0.486	0.716	0.267	0.732
5年前 運搬・清掃・包装等従事者	-0.459	0.423	-0.476	0.423	-0.448	0.428
5年前 その他	-0.309	0.322	-0.271	0.321	-0.271	0.325
5年前 日常の業務につきながら行われる計画的な教育・訓練	0.066	0.156				
5年前 職場から離れて行われる研修など	0.378	0.202				
5年前 自己啓発のための勤務先からの経済的・金銭的支援	0.082	0.360				
5年前 仕事と関連する資格を持っていた			0.186	0.187		
5年前 仕事とは関連しない資格を持っていた			0.303	0.224		
過去5年間 習い事の学校・スクール・夜間大学など(全日制以外)に通った					-0.195	0.301
過去5年間 勉強会、講習会に参加した					0.799	0.237 **
過去5年間 通信講座を受講した					-0.192	0.301
過去5年間 書籍を購入して勉強した					0.085	0.224
過去5年間 インターネット等を利用して勉強した					-0.252	0.224
過去5年間 職業資格を取得するための勉強をした					0.684	0.204 **
定数	-0.007	0.913	0.057	0.909	0.113	0.920
N		1500		1500		1500
χ <sup>2</sup> 乗		93.565 **		91.895 **		116.787 **
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		0.100		0.098		0.124

	モデル④		モデル⑤		モデル⑥	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
5年前 年齢	-0.079	0.026 **	-0.072	0.027 **	-0.079	0.027 **
5年前 有配偶 (中学・高校)	0.585	0.174 **	0.473	0.179 **	0.578	0.174 **
短大・高専・専門学校等	-0.095	0.219	-0.164	0.225	-0.113	0.220
大学・大学院	0.320	0.181	0.175	0.185	0.294	0.180
初職・正規	0.427	0.151 **	0.356	0.155 *	0.443	0.151 **
5年前 パート・アルバイト						
5年前 契約社員・嘱託	0.670	0.166 **	0.728	0.172 **	0.704	0.166 **
5年前 派遣社員	-0.001	0.243	0.144	0.248	0.017	0.243
5年前 不本意非正規	0.043	0.157	0.261	0.160	0.080	0.157
5年前 管理的職業従事者	0.385	0.734	0.207	0.754	0.463	0.720
5年前 専門的・技術的職業従事者 (5年前 事務従事者)	0.410	0.238	0.440	0.246	0.518	0.238 *
5年前 販売従事者	0.090	0.298	0.014	0.309	0.155	0.299
5年前 サービス職業従事者	0.167	0.263	0.242	0.271	0.273	0.265
5年前 農林漁業従事者	-0.479	1.116	0.064	1.106	-0.262	1.149
5年前 生産工程従事者	0.108	0.285	0.167	0.289	0.168	0.287
5年前 輸送・機械運転従事者	0.546	0.393	0.534	0.404	0.652	0.393
5年前 建設・探掘従事者	0.603	0.724	0.390	0.742	0.765	0.714
5年前 運搬・清掃・包装等従事者	-0.562	0.429	-0.463	0.440	-0.415	0.429
5年前 その他	-0.320	0.325	-0.299	0.333	-0.227	0.326
過去5年間 求人広告・雑誌、インターネットの求人サイトを見た	0.046	0.183				
過去5年間 家族・親族・友人・知人などに仕事の紹介を頼んだ	0.403	0.260				
過去5年間 ハローワーク(職安)に通った	0.593	0.182 **				
過去5年間 民間の職業紹介会社に登録した	-0.284	0.269				
過去5年間 応募書類(履歴書など)を送った	0.387	0.204				
過去5年間 勤務先から正社員登用の打診・誘いがあった			1.398	0.164 **		
過去5年間 勤務先以外から正社員としての就職の打診・誘いがあった			1.122	0.246 **		
過去5年間 家族・親戚から正社員としての就職の打診・誘いがあった			0.221	0.574		
過去5年間 仕事関係の友人・知人から正社員としての就職の打診・誘いがあった			-0.178	0.393		
過去5年間 仕事関係以外の友人・知人から正社員としての就職の打診・誘いがあった			0.307	0.467		
過去5年間 ハローワーク(職安)を訪れた					-0.120	0.209
過去5年間 ハローワーク(職安)で職業紹介を受けた					0.994	0.235 **
過去5年間 ハローワーク(職安)でキャリアカウンセリングを受けた					-0.312	0.325
過去5年間 民間の組織・団体でキャリアカウンセリングを受けた					0.469	0.343
過去5年間 公共の職業訓練を受講した					0.127	0.360
過去5年間 教育訓練・能力開発の助成金を受給した					0.255	0.531
過去5年間 ジョブカード制度を利用した					0.152	0.436
定数	-0.104	0.920	-0.517	0.951	-0.123	0.920
N		1500		1500		1500
χ <sup>2</sup> 乗		119.277 **		182.352 **		120.734 **
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		0.127		0.190		0.128

注1: ( ) は、レファレンス・グループ。

注2: \*\*: p<0.01, \*: p<0.05。

図表1-3-4 行動・経験が正社員転換の発生に与える影響  
(2) 無配偶女性(二項ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②		モデル③	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
5年前 年齢	-0.059	0.031	-0.058	0.031	-0.055	0.032
現在 有配偶 (中学・高校)	-0.787	0.248 **	-0.763	0.247 **	-0.750	0.249 **
短大・高専・専門学校等	0.271	0.234	0.255	0.235	0.295	0.237
大学・大学院	0.615	0.238 *	0.604	0.240 *	0.620	0.243 *
初職・正規	0.743	0.189 **	0.759	0.189 **	0.783	0.191 **
5年前 パート・アルバイト						
5年前 契約社員・嘱託	0.398	0.215	0.422	0.212 *	0.388	0.216
5年前 派遣社員	0.295	0.229	0.300	0.228	0.282	0.232
5年前 本意非正規	0.281	0.187	0.284	0.187	0.213	0.191
5年前 管理的職業従事者	0.734	0.541	0.751	0.538	0.678	0.547
5年前 専門的・技術的職業従事者 (5年前 事務従事者)	-0.119	0.268	-0.176	0.276	-0.213	0.279
5年前 販売従事者	0.003	0.313	0.058	0.309	0.050	0.314
5年前 サービス職業従事者	-0.024	0.264	-0.043	0.263	-0.037	0.266
5年前 生産工程従事者	-0.819	0.612	-0.826	0.610	-0.841	0.614
5年前 運搬・清掃・包装等従事者	0.135	0.784	0.212	0.778	0.263	0.785
5年前 その他	-0.258	0.334	-0.256	0.333	-0.242	0.335
5年前 日常の業務につきながら行われる計画的な教育・訓練	-0.076	0.193				
5年前 職場から離れて行われる研修など	0.354	0.225				
5年前 自己啓発のための勤務先からの経済的・金銭的支援	0.634	0.456				
5年前 仕事と関連する資格を持っていた			0.277	0.222		
5年前 仕事とは関連しない資格を持っていた			-0.019	0.268		
過去5年間 習い事の学校・スクール・夜間大学など(全日制以外)に通った					-0.241	0.301
過去5年間 勉強会、講習会に参加した					0.716	0.272 **
過去5年間 通信講座を受講した					0.610	0.307 *
過去5年間 書籍を購入して勉強した					0.261	0.262
過去5年間 インターネット等を利用して勉強した					-0.602	0.323
過去5年間 職業資格を取得するための勉強をした					0.614	0.251 *
定数	-1.030	1.089	-1.062	1.087	-1.279	1.108
N		1500		1500		1500
χ <sup>2</sup> 乗		54.662 **		51.622 **		76.360 **
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		0.072		0.068		0.099

	モデル④		モデル⑤		モデル⑥	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
5年前 年齢	-0.052	0.031	-0.044	0.034	-0.055	0.032
現在 有配偶 (中学・高校)	-0.772	0.249 **	-0.778	0.261 **	-0.800	0.252 **
短大・高専・専門学校等	0.296	0.236	0.230	0.248	0.330	0.238
大学・大学院	0.648	0.241 **	0.633	0.253 *	0.601	0.244 *
初職・正規	0.684	0.190 **	0.765	0.200 **	0.751	0.192 **
5年前 パート・アルバイト						
5年前 契約社員・嘱託	0.442	0.214 *	0.303	0.226	0.434	0.217 *
5年前 派遣社員	0.282	0.231	0.196	0.244	0.300	0.235
5年前 本意非正規	0.166	0.192	0.343	0.198	0.137	0.194
5年前 管理的職業従事者	0.931	0.546	0.499	0.590	0.738	0.551
5年前 専門的・技術的職業従事者 (5年前 事務従事者)	-0.026	0.269	-0.374	0.289	-0.037	0.270
5年前 販売従事者	0.146	0.312	0.010	0.324	0.234	0.314
5年前 サービス職業従事者	0.052	0.265	-0.160	0.283	0.051	0.268
5年前 生産工程従事者	-0.827	0.615	-0.461	0.619	-0.752	0.616
5年前 運搬・清掃・包装等従事者	0.140	0.786	0.453	0.803	0.148	0.797
5年前 その他	-0.246	0.336	-0.238	0.352	-0.263	0.341
過去5年間 求人広告・雑誌、インターネットの求人サイトを見た	-0.210	0.222				
過去5年間 家族・親族・友人・知人などに仕事の紹介を頼んだ	0.617	0.335				
過去5年間 ハローワーク(職安)に通った	0.591	0.211 **				
過去5年間 民間の職業紹介会社に登録した	0.538	0.373				
過去5年間 応募書類(履歴書など)を送った	0.203	0.256				
過去5年間 勤務先から正社員登用の打診・誘いがあった			1.747	0.200 **		
過去5年間 勤務先以外から正社員としての就職の打診・誘いがあった			1.207	0.326 **		
過去5年間 家族・親戚から正社員としての就職の打診・誘いがあった			1.183	0.747		
過去5年間 仕事関係の友人・知人から正社員としての就職の打診・誘いがあった			0.502	0.419		
過去5年間 仕事関係以外の友人・知人から正社員としての就職の打診・誘いがあった			0.654	0.426		
過去5年間 ハローワーク(職安)を訪れた					-0.032	0.234
過去5年間 ハローワーク(職安)で職業紹介を受けた					0.904	0.267 **
過去5年間 ハローワーク(職安)でキャリアカウンセリングを受けた					0.009	0.361
過去5年間 民間の組織・団体でキャリアカウンセリングを受けた					1.090	0.427 *
過去5年間 公共の職業訓練を受講した					0.043	0.456
過去5年間 教育訓練・能力開発の助成金を受給した					1.025	0.547
過去5年間 ジョブカード制度を利用した					-1.798	1.115
定数	-1.457	1.102	-1.946	1.173	-1.394	1.117
N		1500		1500		1500
χ <sup>2</sup> 乗		69.051 **		157.476 **		83.441 **
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		0.090		0.199		0.108

注1 : ( ) は、レファレンス・グループ。

注2 : \*\* : p<0.01、\* : p<0.05。

図表1-3-4 行動・経験が正社員転換の発生に与える影響

(3) 有配偶女性(二項ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②		モデル③	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
5年前 年齢	0.014	0.042	0.012	0.042	0.013	0.042
現在 有配偶 (中学・高校)	-1.726	0.314 **	-1.753	0.312 **	-1.690	0.316 **
短大・高専・専門学校等	0.556	0.332	0.525	0.331	0.561	0.333
大学・大学院	0.622	0.347	0.581	0.346	0.576	0.350
初職・正規	-0.012	0.268	-0.051	0.269	-0.049	0.269
5年前 パート・アルバイト						
5年前 契約社員・嘱託	0.108	0.317	0.137	0.311	0.114	0.314
5年前 派遣社員	-0.009	0.329	-0.026	0.329	-0.110	0.334
5年前 本意非正規	0.776	0.343 *	0.759	0.342 *	0.845	0.346 *
5年前 管理的職業従事者	2.166	1.259	2.262	1.234	2.295	1.247
5年前 専門的・技術的職業従事者 (5年前 事務従事者)	0.056	0.315	-0.064	0.345	-0.021	0.318
5年前 販売従事者	-1.052	0.555	-1.108	0.550 *	-1.087	0.550 *
5年前 サービス職業従事者	-0.488	0.351	-0.578	0.348	-0.604	0.351
5年前 生産工程従事者	0.212	0.515	0.246	0.514	0.231	0.512
5年前 その他	-1.420	0.617 *	-1.420	0.616 *	-1.466	0.623 *
5年前 日常の業務につきながら行われる計画的な教育・訓練	-0.379	0.276				
5年前 職場から離れて行われる研修など	0.101	0.331				
5年前 自己啓発のための勤務先からの経済的・金銭的支援	0.450	0.585				
5年前 仕事と関連する資格を持っていた			0.188	0.304		
5年前 仕事とは関連しない資格を持っていた			0.239	0.336		
過去5年間 習い事の学校・スクール・夜間大学など(全日制以外)に通った					-0.247	0.569
過去5年間 勉強会、講習会に参加した					-0.276	0.459
過去5年間 通信講座を受講した					0.794	0.417
過去5年間 書籍を購入して勉強した					0.404	0.365
過去5年間 インターネット等を利用して勉強した					-0.565	0.470
過去5年間 職業資格を取得するための勉強をした					0.894	0.342 **
定数	-1.960	1.512	-1.937	1.503	-2.083	1.520
N		1500		1500		1500
χ <sup>2</sup> 乗		54.368 **		52.648 **		65.107 **
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		0.099		0.096		0.119

	モデル④		モデル⑤		モデル⑥	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
5年前 年齢	0.008	0.043	0.021	0.045	0.014	0.043
現在 有配偶 (中学・高校)	-1.603	0.322 **	-1.807	0.344 **	-1.733	0.325 **
短大・高専・専門学校等	0.536	0.336	0.581	0.355	0.524	0.334
大学・大学院	0.635	0.349	0.745	0.375 *	0.558	0.350
初職・正規	-0.080	0.274	-0.089	0.291	-0.045	0.274
5年前 パート・アルバイト						
5年前 契約社員・嘱託	0.102	0.314	0.198	0.331	0.162	0.320
5年前 派遣社員	-0.022	0.332	-0.052	0.352	0.023	0.338
5年前 本意非正規	0.630	0.353	0.737	0.375	0.575	0.355
5年前 管理的職業従事者	2.241	1.244	2.106	1.300	2.085	1.266
5年前 専門的・技術的職業従事者 (5年前 事務従事者)	0.040	0.321	-0.167	0.339	0.068	0.322
5年前 販売従事者	-0.998	0.550	-1.198	0.603 *	-1.073	0.557
5年前 サービス職業従事者	-0.565	0.351	-0.610	0.368	-0.473	0.349
5年前 生産工程従事者	0.217	0.515	0.650	0.531	0.411	0.519
5年前 その他	-1.291	0.619 *	-1.426	0.646 *	-1.334	0.631 *
過去5年間 求人広告・雑誌、インターネットの求人サイトを見た	0.074	0.293				
過去5年間 家族・親族・友人・知人などに仕事の紹介を頼んだ	0.781	0.403				
過去5年間 ハローワーク(職安)に通った	0.751	0.286 **				
過去5年間 民間の職業紹介会社に登録した	0.725	0.483				
過去5年間 応募書類(履歴書など)を送った	-0.154	0.365				
過去5年間 勤務先から正社員登用の打診・誘いがあった			2.191	0.255 **		
過去5年間 勤務先以外から正社員としての就職の打診・誘いがあった			0.318	0.557		
過去5年間 家族・親戚から正社員としての就職の打診・誘いがあった			0.442	0.946		
過去5年間 仕事関係の友人・知人から正社員としての就職の打診・誘いがあった			2.161	0.533 **		
過去5年間 仕事関係以外の友人・知人から正社員としての就職の打診・誘いがあった			0.474	0.833		
過去5年間 ハローワーク(職安)を訪れた					-0.097	0.333
過去5年間 ハローワーク(職安)で職業紹介を受けた					1.394	0.373 **
過去5年間 ハローワーク(職安)でキャリアカウンセリングを受けた					-0.959	0.675
過去5年間 民間の組織・団体でキャリアカウンセリングを受けた					1.411	0.897
過去5年間 公共の職業訓練を受講した					-19.438	7410.574
過去5年間 教育訓練・能力開発の助成金を受給した					0.730	0.863
過去5年間 ジョブカード制度を利用した					-0.974	1.129
定数	-2.154	1.537	-2.847	1.610	-2.179	1.551
N		1500		1500		1500
χ <sup>2</sup> 乗		68.758 **		138.055 **		78.663 **
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		0.125		0.246		0.143

注1:( )は、レファレンス・グループ。

注2:\*\*: p<0.01、\*: p<0.05。

## 第4節 正社員転換のパターン

本節では、引き続きモニターアンケート調査に基づき、正社員転換の発生要因（行動・経験レベル）に着目して、正社員転換のパターンを描出する。なお、一定数の集計・分析対象を確保する必要があること、ここで取り上げる「職業資格勉強」、「ハローワーク」、「登用打診」の3つの要因が、男性、無配偶女性、有配偶女性のいずれに対しても効いていることから、以下では男性、無配偶女性、有配偶女性のサンプルを合算することとする。

### 1. 正社員転換の発生要因（行動・経験レベル）へのアクセス

正社員転換の3つの発生要因（行動・経験レベル）にアクセスしているのは、どのような人だろうか。図表1-4-1は、正社員転換の発生要因へのアクセス割合を、調査対象者の基本属性別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、職業資格勉強へのアクセス割合をみると、性別・婚姻状態別では高い方から順に男性、無配偶女性、有配偶女性であり、学歴別では高学歴者ほど高く、5年前の雇用・就業形態別では「契約社員・嘱託」や「派遣社員」であった人が高く、5年前に不本意非正規であったか否か別では不本意非正規であった人の方が高く、5年前の職種別にみると（ケース数が多い職種の中では）「管理的職業従事者」、「専門的・技術的職業従事者」で高い。これに対し、年齢、初職の雇用形態によって大きな違いはない。

ハローワークへのアクセス割合をみると、性別・婚姻状態別では男性と無配偶女性で高く、初職の雇用形態別では正社員であった人が高く、5年前の雇用・就業形態別では「派遣社員」や「契約社員・嘱託」であった人が高く、5年前に不本意非正規であったか否か別では不本意非正規であった人の方が高く、5年前の職種別では（ケース数が多い職種の中では）「事務従事者」、「生産工程従事者」、「運搬・清掃・包装等従事者」であった人が高い。これに対し、年齢、最終学歴によって大きな違いはない。

登用打診へのアクセス割合をみると、性別・婚姻状態別では男性が高く、年齢別では若い方が高く、最終学歴別では高学歴者ほど高く、初職の雇用形態別では正社員であった人が若干高く、5年前の雇用・就業形態別では「契約社員・嘱託」であった人が高く、5年前に不本意非正規であったか否か別では不本意非正規でなかった人の方が高く、5年前の職種別では（ケース数が多い職種の中では）「管理的職業従事者」、「輸送・機械運転従事者」であった人が高い。

図表 1-4-1 正社員転換の発生要因（行動・経験レベル）へのアクセス割合（%）

	N	職業資格勉強	ハローワーク	登用打診
合計	4500	9.8	25.7	13.8
男性	1500	12.8	28.5	17.3
無配偶女性	1500	9.7	28.7	12.9
有配偶女性	1500	6.9	20.0	11.3
35～39歳（←30～34歳）	2380	9.8	26.2	15.1
40～44歳（←35～39歳）	2120	9.8	25.2	12.4
中学・高校	1237	8.1	27.2	11.6
短大・高専・専門学校等	1554	8.2	25.1	13.8
大学・大学院	1709	12.6	25.2	15.4
初職・正規	2733	9.7	28.5	14.7
初職・非正規	1742	10.1	21.5	12.4
初職・雇用以外	25	4.0	16.0	20.0
5年前 パート・アルバイト	2389	8.1	22.4	12.6
5年前 契約社員・嘱託	1265	12.2	28.4	16.5
5年前 派遣社員	846	11.2	31.2	13.1
5年前 不本意非正規ではない	3530	8.5	22.0	14.3
5年前 不本意非正規である	970	14.6	39.3	12.1
5年前 管理的職業従事者	41	12.2	22.0	22.0
5年前 専門的・技術的職業従事者	748	12.4	21.5	16.8
5年前 事務従事者	1413	10.0	29.4	13.4
5年前 販売従事者	487	7.6	22.2	13.8
5年前 サービス職業従事者	832	9.9	23.4	13.9
5年前 保安職業従事者	9	11.1	55.6	22.2
5年前 農林漁業従事者	17	23.5	41.2	0.0
5年前 生産工程従事者	316	10.1	32.9	11.1
5年前 輸送・機械運転従事者	57	8.8	24.6	19.3
5年前 建設・採掘従事者	16	18.8	18.8	18.8
5年前 運搬・清掃・包装等従事者	135	7.4	33.3	11.1
5年前 分類不能の職業	429	6.8	21.2	11.4

注：「職業資格勉強」は、「職業資格を取得するための勉強をした」と回答したか否かを、「ハローワーク」は、「ハローワーク（職安）に通った」または「ハローワーク（職安）で職業紹介を受けた」と回答したか否かを、「登用打診」は、「勤務先から正社員登用の打診・誘いがあった」と回答したか否かをあらわす。

続いて、図表 1-4-2 は、正社員転換の発生要因（行動・経験レベル）へのアクセスの規定要因を、二項ロジスティック回帰分析により示したものである。説明変数としては、図表 1-4-1 と同じ基本属性を用いている。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、職業資格取得のための勉強をする傾向にあるのは、男性、大学・大学院卒、5 年前に不本意非正規であった者である。

第 2 に、ハローワークに通所する傾向にあるのは、男性と無配偶女性、相対的に若い年齢層、初職が正社員だった者、5 年前に不本意非正規であった者である。また、5 年前の職種ダミーの係数から、事務従事者もハローワークに通所する傾向にあることが読み取れる。

第 3 に、正社員登用の打診・誘いを受ける傾向にあるのは、男性、相対的に若い年齢層、大学・大学院卒、5 年前に不本意非正規ではなかった者である。

図表 1-4-2 正社員転換の発生要因（行動・経験レベル）へのアクセスの規定要因  
（二項ロジスティック回帰分析）

	職業資格勉強		ハローワーク		登用打診	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
(男性)						
無配偶女性	-0.267	0.128 *	-0.039	0.090	-0.412	0.112 **
有配偶女性	-0.504	0.146 **	-0.395	0.101 **	-0.617	0.122 **
5年前 年齢	-0.007	0.018	-0.037	0.013 **	-0.053	0.016 **
(中学・高校)						
短大・高専・専門学校等	0.032	0.143	-0.067	0.090	0.202	0.118
大学・大学院	0.367	0.134 **	-0.124	0.091	0.228	0.117 *
初職・正規	0.113	0.109	0.530	0.077 **	0.354	0.096 **
(5年前 パート・アルバイト)						
5年前 契約社員・嘱託	0.178	0.124	0.140	0.088	0.165	0.107
5年前 派遣社員	0.160	0.144	0.162	0.098	0.018	0.129
5年前 不本意非正規	0.475	0.115 **	0.715	0.082 **	-0.310	0.115 **
5年前 管理的職業従事者	0.128	0.492	-0.420	0.389	0.471	0.390
5年前 専門的・技術的職業従事者	0.128	0.150	-0.384	0.113 **	0.078	0.131
(5年前 事務従事者)						
5年前 販売従事者	-0.255	0.202	-0.314	0.132 *	-0.027	0.161
5年前 サービス職業従事者	0.087	0.156	-0.177	0.108	-0.001	0.135
5年前 生産工程従事者	-0.150	0.218	0.053	0.143	-0.362	0.203
5年前 輸送・機械運転従事者	-0.378	0.489	-0.376	0.327	0.149	0.356
5年前 建設・採掘従事者	0.675	0.659	-0.575	0.650	0.025	0.654
5年前 運搬・清掃・包装等従事者	-0.463	0.352	0.175	0.204	-0.377	0.294
5年前 その他	-0.307	0.206	-0.298	0.132 *	-0.285	0.173
定数	-2.158	0.655	-0.025	0.451	-0.029	0.561
N		4500		4500		4500
X <sup>2</sup> 乗		79.452 **		212.967 **		77.389 **
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		0.037		0.068		0.031

注1：「職業資格勉強」は、「職業資格を取得するための勉強をした」と回答したか否かを、「ハローワーク」は、「ハローワーク（職安）に通った」または「ハローワーク（職安）で職業紹介を受けた」と回答したか否かを、「登用打診」は、「勤務先から正社員登用の打診・誘いがあった」と回答したか否かをあらわす。

注2：（ ）は、レファレンス・グループ。

注3：\*\*：p<0.01、\*：p<0.05。

## 2. 正社員転換率の引上げ効果は一様か

ところで、これらの行動・経験レベルの正社員転換の発生要因へのアクセスは、調査対象者の基本属性によらず、正社員転換率を一様に引き上げるのだろうか。図表 1-4-3 は、正社員転換の3つの発生要因へのアクセスの有無別の正社員転換率を、基本属性別に示したものである。

ここから、総じて、「職業資格勉強」、「ハローワーク」、「登用打診」の3つの正社員転換の発生要因が、調査対象者の基本属性によらず（＝どのような基本属性の調査対象者においても）正社員転換率を引き上げていることを確認できる。

特に、これまでの分析結果との関係からすると、「職業資格勉強」へのアクセス割合が低い低学歴者（中学・高校卒）であっても、高学歴者（大学・大学院卒）と同程度に「職業資格勉強」による正社員転換率の引き上げ効果が認められること、「ハローワーク」へのアクセス割合が低い初職が非正規であった人であっても、初職が正社員であった人と同程度に

「ハローワーク」による正社員転換率の引き上げ効果が認められることが注目される（網掛箇所を参照）。具体的には、中学・高校卒の正社員転換率は、「職業資格勉強なし」で7.5%、「同あり」で25.0%、大学・大学院卒の正社員転換率は、「同なし」で13.3%、「同あり」で26.5%である。同様に、初職が非正規であった人の正社員転換率は、「ハローワークなし」で8.3%、「同あり」で16.8%、初職が正社員であった人の正社員転換率は、「同なし」で9.6%、「同あり」で18.8%である。

図表 1-4-3 正社員転換の発生要因（行動・経験レベル）へのアクセスの有無別にみた正社員転換率（%）

	計		職業資格勉強				ハローワーク				登用打診			
	正社員 転換率	N	なし		あり		なし		あり		なし		あり	
			正社 員 転換	N	正社 員 転換	N	正社 員 転換	N	正社 員 転換	N	正社 員 転換	N	正社 員 転換	N
計	11.4	4500	10.2	4058	23.1	442	9.1	3342	18.2	1158	8.0	3878	33.0	622
男性	17.5	1500	15.6	1308	30.2	192	14.5	1072	25.0	428	13.1	1240	38.5	260
無配偶女性	11.0	1500	10.0	1354	20.5	146	8.9	1070	16.3	430	7.7	1307	33.7	193
有配偶女性	5.8	1500	5.2	1396	13.5	104	4.4	1200	11.3	300	3.5	1331	23.7	169
35～39歳（←30～34歳）	12.6	2380	11.3	2146	24.8	234	10.4	1757	18.9	623	9.1	2021	32.9	359
40～44歳（←35～39歳）	10.0	2120	8.8	1912	21.2	208	7.6	1585	17.4	535	6.8	1857	33.1	263
中学・高校	8.9	1237	7.5	1137	25.0	100	5.7	900	17.5	337	6.3	1093	28.5	144
短大・高専・専門学校等	9.5	1554	9.0	1427	15.7	127	7.6	1164	15.4	390	7.3	1340	23.4	214
大学・大学院	15.0	1709	13.3	1494	26.5	215	12.8	1278	21.3	431	9.8	1445	43.2	264
初職・正規	12.2	2733	10.9	2468	24.9	265	9.6	1953	18.8	780	8.1	2332	36.2	401
初職・非正規	10.2	1742	9.0	1566	20.5	176	8.3	1368	16.8	374	7.7	1526	27.3	216
初職・雇用以外	12.0	25	12.5	24	0.0	1	9.5	21	25.0	4	10.0	20	20.0	5
5年前 バート・アルバイト	7.8	2389	6.7	2196	19.7	193	5.9	1854	14.2	535	5.2	2087	25.5	302
5年前 契約社員・嘱託	18.2	1265	16.5	1111	30.5	154	15.6	906	24.8	359	13.1	1056	44.0	209
5年前 派遣社員	11.6	846	10.8	751	17.9	95	8.9	582	17.4	264	8.4	735	32.4	111
5年前 不本意非正規でない	10.2	3530	9.0	3230	23.0	300	8.4	2753	16.5	777	6.8	3025	30.5	505
5年前 不本意非正規である	16.0	970	14.7	828	23.2	142	12.2	589	21.8	381	12.2	853	43.6	117
5年前 管理的職業従事者	22.0	41	16.7	36	60.0	5	21.9	32	22.2	9	6.3	32	77.8	9
5年前 専門的・技術的職業従事者	15.9	748	15.3	655	20.4	93	15.2	587	18.6	161	11.3	622	38.9	126
5年前 事務従事者	11.3	1413	10.3	1272	19.9	141	8.4	997	18.0	416	7.9	1224	32.8	189
5年前 販売従事者	9.4	487	8.9	450	16.2	37	7.1	379	17.6	108	5.5	420	34.3	67
5年前 サービス職業従事者	9.7	832	7.6	750	29.3	82	6.8	637	19.5	195	7.0	716	26.7	116
5年前 保安職業従事者	11.1	9	12.5	8	0.0	1	25.0	4	0.0	5	14.3	7	0.0	2
5年前 農林漁業従事者	17.6	17	15.4	13	25.0	4	10.0	10	28.6	7	17.6	17	-	0
5年前 生産工程従事者	12.7	316	11.6	284	21.9	32	9.9	212	18.3	104	9.6	281	37.1	35
5年前 輸送・機械運転従事者	22.8	57	23.1	52	20.0	5	18.6	43	35.7	14	21.7	46	27.3	11
5年前 建設・採掘従事者	18.8	16	15.4	13	33.3	3	23.1	13	0.0	3	15.4	13	33.3	3
5年前 運搬・清掃・包装等従事者	7.4	135	6.4	125	20.0	10	4.4	90	13.3	45	5.0	120	26.7	15
5年前 分類不能の職業	7.0	429	5.0	400	34.5	29	4.4	338	16.5	91	4.7	380	24.5	49

注：「職業資格勉強」は、「職業資格を取得するための勉強をした」と回答したか否かを、「ハローワーク」は、「ハローワーク（職安）に通った」または「ハローワーク（職安）で職業紹介を受けた」と回答したか否かを、「登用打診」は、「勤務先から正社員登用の打診・誘いがあった」と回答したか否かをあらわす。

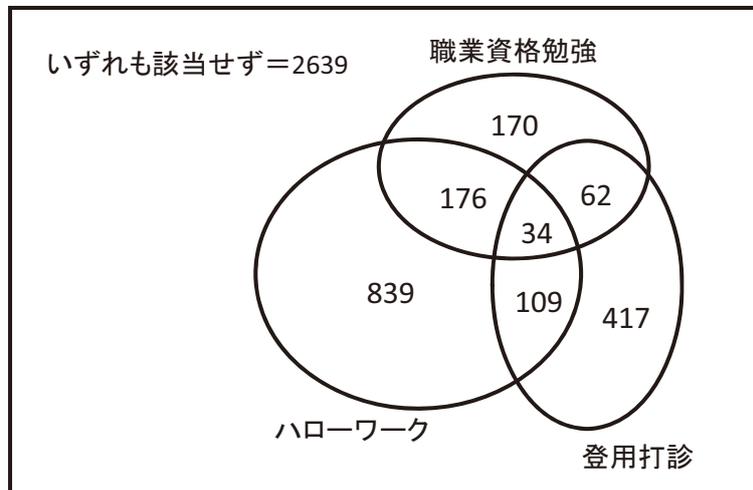
### 3. 正社員転換の発生要因（行動・経験レベル）へのアクセスと正社員転換前後の状況

それでは、正社員転換の発生要因（行動・経験レベル）へのアクセスの有無によって、正社員転換前後の状況はどう違うのだろうか。

その分析をする前に、「職業資格勉強」、「ハローワーク」、「登用打診」の3つの正社員転換の発生要因（行動・経験レベル）へのアクセスが、互いにどのように重複しているのかを確認しておきたい。図表 1-4-4 は、それらの包含関係を図示したものである。ここから、3つの正社員転換の発生要因へのアクセスには、少なからず重複があることが分かる。特に、「職業資格勉強」に該当する442名のうち、272名は「ハローワーク」か「登用打診」のいずれ

れかに該当している。正社員転換の発生要因へのアクセスの有無による正社員転換前後の状況を分析する際には、それらの重複を考慮する必要性が導かれる。

図表 1-4-4 正社員転換の発生要因へのアクセス状況（人数）



図表 1-4-5 は、正社員転換者を集計対象として、正社員転換の 3 つの発生要因へのアクセスの有無別に、5 年前の状況と現在の状況を対照させたものである。その際、上述の通り重複があることに鑑み、他の 2 つと重複していない場合の集計も併記している。これらを総合的にみると、次のことが読み取れる。

第 1 に、基本属性に注目すると、①職業資格取得のための勉強をして正社員転換した者には、男性、相対的に若い年齢層、高学歴者が多く、②ハローワークに通所して正社員転換した者には、低学歴者、5 年前に不本意非正規であった者が多く、③正社員登用の打診・誘いを受けて正社員転換した人には、高学歴者、初職が正社員であった者、5 年前に不本意非正規ではなかった者が多い。これらは、図表 1-4-2 から得られた知見とおおむね整合する。

第 2 に、職業資格取得のための勉強をして正社員転換した者の、5 年前の状況と現在の状況をみると、5 年前は「サービス職業従事者」、「医療、福祉」が多いのに対し、現在は「専門・技術的職業従事者」、「医療、福祉」が多い。

第 3 に、ハローワークに通所して正社員転換した者の、5 年前の状況と現在の状況をみると、5 年前は「事務従事者」が多いのに対し、現在は「事務従事者」、「サービス業（他に分類されないもの）」、中小企業が多い。

第 4 に、正社員登用の打診・誘いを受けて正社員転換した者の、5 年前の状況と現在の状況をみると、現在において「1,000人以上」の大企業に勤務している者が多い。

図表 1-4-5 正社員転換の発生要因へのアクセスの有無別にみた

正社員転換前後の状況（列％）（1） 5年前の状況

N	正社員 転換者計	職業資格勉強			ハローワーク			登用打診		
		なし	あり	あり※	なし	あり	あり※	なし	あり	あり※
男性	51.0	49.5	56.9	55.0	51.2	50.7	44.4	52.4	48.8	45.1
無配偶女性	32.1	32.8	29.4	30.0	31.4	33.2	34.7	32.4	31.7	33.1
有配偶女性	16.9	17.7	13.7	15.0	17.5	16.1	21.0	15.2	19.5	21.8
35～39歳(←30～34歳)	58.6	59.0	56.9	80.0	60.4	55.9	62.1	59.2	57.6	56.4
40～44歳(←35～39歳)	41.4	41.0	43.1	20.0	39.6	44.1	37.9	40.8	42.4	43.6
中学・高校	21.4	20.6	24.5	15.0	16.8	28.0	28.2	22.3	20.0	19.5
短大・高専・専門学校等	28.8	31.1	19.6	25.0	29.0	28.4	34.7	31.7	24.4	27.1
大学・大学院	49.8	48.3	55.9	60.0	54.1	43.6	37.1	46.0	55.6	53.4
初職・正規	65.0	65.0	64.7	65.0	61.7	69.7	67.7	61.2	70.7	69.2
初職・非正規	34.4	34.2	35.3	35.0	37.6	29.9	31.5	38.2	28.8	30.1
初職・雇用以外	0.6	0.7	0.0	0.0	0.7	0.5	0.8	0.6	0.5	0.8
パート・アルバイト	36.2	35.9	37.3	60.0	36.3	36.0	41.1	35.3	37.6	39.1
契約社員・嘱託	44.7	44.4	46.1	15.0	46.5	42.2	33.9	44.7	44.9	44.4
派遣社員	19.1	19.7	16.7	25.0	17.2	21.8	25.0	20.1	17.6	16.5
不本意非正規でない	69.8	70.4	67.6	75.0	76.2	60.7	61.3	66.3	75.1	78.9
不本意非正規である	30.2	29.6	32.4	25.0	23.8	39.3	38.7	33.7	24.9	21.1
管理的職業従事者	1.8	1.5	2.9	0.0	2.3	0.9	0.0	0.6	3.4	3.0
専門的・技術的職業従事者	23.2	24.3	18.6	25.0	29.4	14.2	12.1	22.7	23.9	25.6
事務従事者	30.9	31.8	27.5	25.0	27.7	35.5	37.9	31.4	30.2	32.3
販売従事者	8.9	9.7	5.9	5.0	8.9	9.0	8.1	7.4	11.2	12.0
サービス職業従事者	15.8	13.8	23.5	20.0	14.2	18.0	18.5	16.2	15.1	12.0
保安職業従事者	0.2	0.2	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0
農林漁業従事者	0.6	0.5	1.0	5.0	0.3	0.9	1.6	1.0	0.0	0.0
生産工程従事者	7.8	8.0	6.9	5.0	6.9	9.0	10.5	8.7	6.3	5.3
輸送・機械運転従事者	2.5	2.9	1.0	0.0	2.6	2.4	4.0	3.2	1.5	1.5
建設・採掘従事者	0.6	0.5	1.0	5.0	1.0	0.0	0.0	0.6	0.5	0.8
運搬・清掃・包装等従事者	1.9	1.9	2.0	0.0	1.3	2.8	2.4	1.9	2.0	2.3
分類不能の職業	5.8	4.9	9.8	10.0	5.0	7.1	4.8	5.8	5.9	5.3
農業、林業	0.8	0.7	1.0	5.0	0.3	1.4	1.6	1.0	0.5	0.0
漁業	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.5	0.0
建設業	2.3	1.7	4.9	10.0	3.3	0.9	0.0	2.6	2.0	2.3
製造業	15.8	16.0	14.7	10.0	14.2	18.0	17.7	15.2	16.6	15.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0.6	0.5	1.0	0.0	0.7	0.5	0.8	0.3	1.0	0.8
情報通信業	7.8	7.8	7.8	15.0	8.9	6.2	5.6	8.7	6.3	7.5
運輸業、郵便業	6.8	6.8	6.9	0.0	5.9	8.1	8.1	6.8	6.8	7.5
卸売業、小売業	10.9	12.4	4.9	5.0	11.6	10.0	10.5	9.7	12.7	15.0
金融業、保険業	2.1	2.2	2.0	0.0	2.0	2.4	1.6	1.3	3.4	4.5
不動産業、物品賃貸業	1.8	2.2	0.0	0.0	2.3	0.9	0.8	1.0	2.9	3.8
学術研究、専門・技術サービス業	8.2	7.8	9.8	10.0	7.6	9.0	8.9	10.7	4.4	3.8
宿泊業、飲食サービス業	3.9	3.9	3.9	0.0	4.0	3.8	4.0	3.9	3.9	3.8
生活関連サービス業、娯楽業	2.1	2.7	0.0	0.0	2.6	1.4	2.4	1.9	2.4	3.8
教育、学習支援業	7.0	8.0	2.9	0.0	7.6	6.2	8.9	8.1	5.4	6.0
医療、福祉	12.1	10.7	17.6	35.0	14.2	9.0	11.3	11.7	12.7	11.3
複合サービス業	0.8	0.7	1.0	0.0	0.7	0.9	0.8	0.3	1.5	0.8
サービス業(他に分類されないもの)	10.9	10.2	13.7	5.0	8.3	14.7	12.9	11.0	10.7	9.0
公務	2.5	1.9	4.9	0.0	2.3	2.8	0.8	1.9	3.4	2.3
分類不能の産業	3.5	3.6	2.9	5.0	3.6	3.3	3.2	3.9	2.9	3.0
1,000人以上	25.9	26.7	22.5	25.0	28.1	22.7	25.8	26.2	25.4	29.3
300～999人	14.6	13.8	17.6	0.0	14.2	15.2	11.3	12.6	17.6	15.0
100～299人	18.7	19.4	15.7	30.0	18.8	18.5	19.4	20.4	16.1	16.5
30～99人	16.7	16.0	19.6	20.0	15.5	18.5	15.3	16.8	16.6	15.8
29人以下	21.8	21.4	23.5	20.0	21.5	22.3	24.2	21.4	22.4	21.1
官公庁	2.3	2.7	1.0	5.0	2.0	2.8	4.0	2.6	2.0	2.3

注1：「職業資格勉強」は、「職業資格を取得するための勉強をした」と回答したか否かを、「ハローワーク」は、「ハローワーク（職安）に通った」または「ハローワーク（職安）で職業紹介を受けた」と回答したか否かを、「登用打診」は、「勤務先から正社員登用の打診・誘いがあった」と回答したか否かをあらわす。

注2：「あり※」は、当該項目に該当し、他の2つの項目には該当しない人をあらわす。

注3：正社員転換者計と比べて5ポイント以上大きい箇所に、網掛をしている。

図表 1-4-5 正社員転換の発生要因へのアクセスの有無別にみた

正社員転換前後の状況（列％）（2）現在の状況

	正社員 転換者計	職業資格勉強			ハローワーク			登用打診		
		なし	あり	あり※	なし	あり	あり※	なし	あり	あり※
管理的職業従事者	2.5	1.7	5.9	10.0	2.6	2.4	0.0	1.3	4.4	3.0
専門的・技術的職業従事者	27.0	26.0	31.4	50.0	31.0	21.3	16.9	26.9	27.3	26.3
事務従事者	35.6	36.4	32.4	25.0	32.7	39.8	41.9	36.2	34.6	35.3
販売従事者	6.6	7.8	2.0	5.0	7.9	4.7	6.5	5.5	8.3	11.3
サービス職業従事者	11.7	11.2	13.7	10.0	10.9	12.8	15.3	11.0	12.7	10.5
保安職業従事者	0.6	0.5	1.0	0.0	0.3	0.9	0.8	1.0	0.0	0.0
農林漁業従事者	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.5	0.8	0.3	0.0	0.0
生産工程従事者	6.6	7.3	3.9	0.0	5.9	7.6	8.1	7.8	4.9	4.5
輸送・機械運転従事者	2.5	2.4	2.9	0.0	2.0	3.3	4.0	3.2	1.5	1.5
建設・採掘従事者	0.8	0.7	1.0	0.0	1.0	0.5	0.0	1.0	0.5	0.8
運搬・清掃・包装等従事者	2.9	3.4	1.0	0.0	2.3	3.8	4.8	3.6	2.0	2.3
分類不能の職業	2.9	2.4	4.9	0.0	3.3	2.4	0.8	2.3	3.9	4.5
農業、林業	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.5	0.8	0.3	0.0	0.0
建設業	5.1	4.1	8.8	10.0	4.0	6.6	5.6	5.2	4.9	3.8
製造業	16.0	16.7	12.7	15.0	15.2	17.1	16.1	15.5	16.6	15.0
電気・ガス・熱供給・水道業	1.2	0.7	2.9	0.0	0.3	2.4	0.8	1.0	1.5	0.0
情報通信業	6.6	7.5	2.9	5.0	7.9	4.7	6.5	6.8	6.3	8.3
運輸業、郵便業	6.8	6.8	6.9	0.0	6.9	6.6	4.8	6.8	6.8	6.8
卸売業、小売業	11.1	12.9	3.9	5.0	10.2	12.3	16.9	11.7	10.2	13.5
金融業、保険業	1.8	1.9	1.0	5.0	2.6	0.5	0.8	0.6	3.4	5.3
不動産業、物品賃貸業	2.9	2.9	2.9	0.0	3.3	2.4	2.4	2.6	3.4	3.0
学術研究、専門・技術サービス業	5.1	4.4	7.8	10.0	6.3	3.3	0.8	5.5	4.4	3.8
宿泊業、飲食サービス業	2.3	2.7	1.0	0.0	3.0	1.4	1.6	1.3	3.9	4.5
生活関連サービス業、娯楽業	2.1	2.7	0.0	0.0	2.6	1.4	0.8	1.9	2.4	2.3
教育、学習支援業	5.8	6.1	4.9	0.0	7.9	2.8	2.4	6.8	4.4	4.5
医療、福祉	17.1	14.6	27.5	45.0	16.5	18.0	18.5	18.4	15.1	12.8
複合サービス業	0.8	0.5	2.0	0.0	0.7	0.9	0.0	0.3	1.5	0.8
サービス業(他に分類されないもの)	8.9	9.7	5.9	0.0	6.6	12.3	15.3	8.1	10.2	9.8
公務	1.8	1.7	2.0	0.0	2.6	0.5	0.0	1.6	2.0	2.3
分類不能の産業	4.5	3.9	6.9	5.0	3.3	6.2	5.6	5.5	2.9	3.8
1,000人以上	20.2	21.8	13.7	10.0	25.7	12.3	12.1	16.2	26.3	30.1
300～999人	15.0	13.8	19.6	20.0	15.2	14.7	16.1	14.2	16.1	13.5
100～299人	17.1	17.2	16.7	20.0	17.2	17.1	13.7	17.2	17.1	18.8
30～99人	18.3	18.4	17.6	5.0	15.2	22.7	21.8	19.4	16.6	14.3
29人以下	28.0	27.2	31.4	45.0	25.1	32.2	35.5	31.1	23.4	22.6
官公庁	1.4	1.5	1.0	0.0	1.7	0.9	0.8	1.9	0.5	0.8

注1：「職業資格勉強」は、「職業資格を取得するための勉強をした」と回答したか否かを、「ハローワーク」は、「ハローワーク（職安）に通った」または「ハローワーク（職安）で職業紹介を受けた」と回答したか否かを、「登用打診」は、「勤務先から正社員登用の打診・誘いがあった」と回答したか否かをあらかず。

注2：「あり※」は、当該項目に該当し、他の2つの項目には該当しない人をあらかず。

注3：正社員転換者計と比べて5ポイント以上大きい箇所、網掛をしている。

図表 1-4-6 は、やはり正社員転換者を集計対象として、正社員転換の3つの発生要因へのアクセスの有無別に、5年前と現在の賃金（時間あたり賃金）を対照させたものである。その際、図表 1-4-5 と同じく、他の2つと重複していない場合の集計も併記している。これらを総合的にみると、次のことが読み取れる。

職業資格取得のための勉強をして正社員転換した場合、転換前の賃金は正社員転換者計と比べてやや低い、転換後の賃金はやや高い。そのため、賃金増加率は正社員転換者計よりも高めになっている。

ハローワークに通所して正社員転換した場合、転換前の賃金は正社員転換者計と比べてやや低く、転換後の賃金は目立って低い。そのため、賃金増加率は正社員転換者計と比べて低くなっている。

正社員登用の打診・誘いを受けて正社員転換した場合、転換前の賃金、転換後の賃金ともに、正社員転換者計と比べて高めである。そのため、賃金増加率は正社員転換者計と同程度となっている。

図表 1-4-6 正社員転換の発生要因へのアクセスの有無別にみた

正社員転換前後の時間あたり賃金

	正社員 転換者計	職業資格勉強			ハローワーク			登用打診			
		なし	あり	あり※	なし	あり	あり※	なし	あり	あり※	
5年前(円)	平均値	1252.5	1279.5	1146.2	1253.8	1362.6	1109.1	1105.2	1237.3	1275.4	1332.9
	N	440	351	89	16	249	191	112	264	176	111
	S.D.	1013.1	1116.6	383.1	503.8	1301.3	353.1	358.8	1077.3	910.9	1106.5
現在(円)	平均値	1412.8	1409.6	1425.1	1821.9	1520.6	1268.5	1246.1	1396.0	1437.4	1499.4
	N	421	333	88	17	241	180	107	250	171	109
	S.D.	589.1	588.7	593.5	800.3	655.4	449.0	437.4	614.7	550.3	575.6
増加率(%)	平均値	25.0	24.5	27.2	48.3	29.3	19.6	20.5	25.6	24.3	29.6
	N	381	302	79	13	214	167	98	221	160	101
	S.D.	59.1	62.2	45.9	50.3	63.6	52.6	58.2	59.9	58.1	68.3

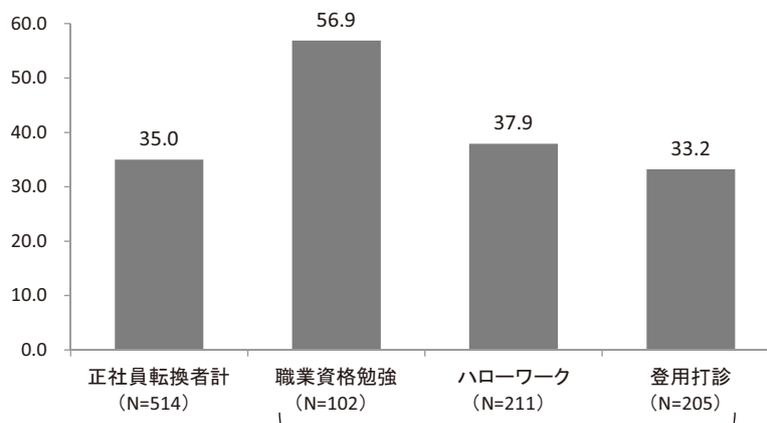
注1：「職業資格勉強」は、「職業資格を取得するための勉強をした」と回答したか否かを、「ハローワーク」は、「ハローワーク（職安）に通った」または「ハローワーク（職安）で職業紹介を受けた」と回答したか否かを、「登用打診」は、「勤務先から正社員登用の打診・誘いがあった」と回答したか否かをあらわす。

注2：「あり※」は、当該項目に該当し、他の2つの項目には該当しない人をあらわす。

第5節 職業資格取得のための勉強を経た正社員転換

以上でみてきた3つの正社員転換パターンのうち、賃金増加率が比較的高い、職業資格取得のための勉強を経た正社員転換について、具体的にどのような資格取得を伴っているのかを確認したい。

図表 1-5-1 正社員転換者の「現在の仕事と関連する資格」保有状況 (%)



注：集計対象は、正社員転換者。(正社員転換者の内数)

図表 1-5-1 は、正社員転換者が「現在の仕事と関連する資格」を保有しているか否かを、3つの正社員転換パターン別の内数とともに示したものである<sup>9</sup>。ここから、正社員転換者計の資格保有率が35.0%であるのに対し、職業資格取得のための勉強を経て正社員転換した場合にはそれが56.9%と高いことが分かる。職業資格取得のための「勉強」をした人のすべてが、正社員転換先での仕事と関連する資格を取得しているわけではないが、「勉強」の結果が一定程度あらわれていると考えてよいだろう。

それでは、具体的にどのような資格なのか。図表 1-5-2 は、職業資格取得のための勉強を経て正社員転換した102名のうち、「現在の仕事と関連する資格」の自由回答記入があったものを、性別・学歴別に集計したものである。

ここから、男性の大学・大学院卒業者については、「医師免許」、「歯科医師免許」、「教員免許」のように、もともと大学等で高度な教育を受けた上で、非常勤や嘱託等の勤務形態を経て正社員としてそれらの専門的職業に就いたと思われるケースが複数含まれていることが分かる。これらの正社員転換は、本報告書で主として扱っている、仕事と生活において困難に直面している壮年非正規雇用労働者の正社員転換とは、分けて考える必要があるだろう。

これに対し、同じく大学・大学院卒業者であっても、「社会福祉士」、「介護福祉士」、「ヘルパー2級」などの福祉関係の資格保有者も、男女ともに多い。これらのケースでは、資格取得が、文字通り非正規雇用からのキャリアアップに役立っている可能性がある。また、中学・高校卒業者についてみると、福祉関係の資格に加え、「フォークリフト」、「玉掛け」、「クレーン」、「自動車シャシ整備」など、現業関係の資格取得者も多く、やはり非正規雇用からのキャリアアップに役立っている可能性が高い。

図表 1-5-2 性別・学歴別にみた資格保有状況（職業資格取得のための勉強を経て正社員転換した者）

	男性	女性
中学・高校	フォークリフト、玉掛け、クレーン、高圧ガス移動監視者、危険物取扱者、第2種電気工事士、三級自動車シャシ整備士、ヘルパー1級、介護福祉士(2)、社会福祉士	簿記2級、介護福祉士(2)
短大・高専・専門学校等	看護師、理学療法士、鍼灸師、全経簿記上級、JISの溶接資格	正看護師、システムアドミニストレータ、建設業経理士3級、ヘルパー、調理師
大学・大学院	医師免許(2)、歯科医師免許、教員免許、小学校教員免許、社会保険労務士、技術士一次試験(建設部門)、基本情報技術士、個人情報取扱主任者、宅建、英語能力、簿記検定、第一種衛生管理者、防火管理者、運行管理者、動力車操縦者運転免許、運転免許、精神保健福祉士、伴走型支援士、介護職員初任者、介護支援専門員、ヘルパー2級、調理師	初級システムアドミニストレータ、英検準1級、秘書検定、日商簿記2級(2)、簿記(2)、エクセル、ワード、AFP、ファイナンシャルプランナー、販売士3級、証券外務員特別会員2級、衛生管理者、造園施工管理1級、運行管理者、介護福祉士、社会福祉士、トレーニング指導士、防災センター要員

注1：集計対象は、職業資格取得のための勉強を経て正社員転換した102名のうち、「現在の仕事と関連する資格」の自由回答記入があったもの。

注2：原則として、記入内容をそのまま掲載している。

注3：複数の資格名を記入している場合も、そのまま掲載している。( )内数字は、複数人が回答している場合の人数。

<sup>9</sup> なお、ここでの集計には、正社員転換後に取得した資格も含まれているため、資格取得と正社員転換の因果関係については、留意が必要である。ただし、仮に正社員転換後に資格を取得していたとしても、正社員として働く上でそれらの資格が必要であることを指しているわけであるから、どのような資格が正社員転換に役立つかという本節での問題関心から大きく逸れるわけではない。

図表 1-5-2 は、同様の集計を性別・現在の勤務先産業別に行ったものである。職業資格取得のための勉強を経た正社員転換先として大きなウェイトを占める「医療、福祉」の産業についてみると、「医師免許」、「(正) 看護師」というように、大学等で高度な教育を受けていたと思われるケースもあるが、大半を占めるのは「社会福祉士」、「介護福祉士」、「ヘルパー1級」、「ヘルパー2級」などの福祉関係の資格である。また、「調理師」のように、おそらくは病院・福祉施設の食堂などの仕事で活かされていると思われる資格もある。これらのケースでは、資格取得が非正規雇用からのキャリアアップに役立っている可能性が高い。

図表 1-5-3 性別・現在の勤務先産業別にみた資格保有状況  
(職業資格取得のための勉強を経て正社員転換した者)

	男性	女性
建設業	技術士一次試験(建設部門)	造園施工管理1級、建設業経理士3級、簿記2級
製造業	英語能力、JISの溶接資格、フォークリフト、玉掛け、クレーン	日商簿記2級
電気・ガス・熱供給・水道業	高圧ガス移動監視者	衛生管理者
運輸業、郵便業	動力車操縦者運転免許、運転免許、運行管理者、危険物取扱者	運行管理者
卸売業、小売業		簿記、秘書検定
金融業、保険業	個人情報取扱主任者	
不動産業、物品賃貸業	宅建	
学術研究、専門・技術サービス業	基本情報技術士、簿記検定	英検準1級、日商簿記2級
教育、学習支援業	教員免許、小学校教員免許、歯科医師免許	初級システムアドミニストレータ
医療、福祉	医師免許(2)、看護師、理学療法士、鍼灸師、社会福祉主事、介護支援専門員、介護福祉士(2)、ヘルパー1級、ヘルパー2級、伴走型支援士、精神保健福祉士、介護職員初任者、調理師、第一種衛生管理者、防火管理者、社会保険労務士	正看護師、社会福祉士、介護福祉士(3)、ヘルパー、システムアドミニストレータ
複合サービス業		AFP、販売士3級、証券外務員特別会員2級
サービス業(他に分類されないもの)	第2種電気工事士、三級自動車シャーン整備士	防災センター要員
公務		トレーニング指導士
分類不能	全経簿記上級	簿記、ファイナンシャルプランナー、エクセル、ワード、調理師

注1：集計対象は、職業資格取得のための勉強を経て正社員転換した102名のうち、「現在の仕事と関連する資格」の自由回答記入があったもの。

注2：原則として、記入内容をそのまま掲載している。

注3：複数の資格名を記入している場合も、そのまま掲載している。( ) 内数字は、複数人が回答している場合の人数。

## 第6節 おわりに

### 1. 要約

本章の分析結果を要約すると、次のようになる。第1に、男性、無配偶女性、有配偶女性で若干異なるが、基本属性についてみると、総じて若い方が、学歴が高い方が、初職が正社員である方が、5年前の時点で契約社員・嘱託である人が、5年前の時点で不本意非正規だった方が、正社員に転換しやすい。

第2に、過去5年間の行動・経験についてみると、男性、無配偶女性、有配偶女性のいず

れにおいても、職業資格取得のための勉強をしていた人、ハローワークに通所していた人<sup>10</sup>、勤務先から正社員登用の打診・誘いを受けた人が、正社員に転換しやすい。

第3に、職業資格取得のための勉強をする傾向にあるのは、男性、大学・大学院卒、5年前に不本意非正規であった者である。そして、それらの勉強を経て正社員転換した人には、正社員転換者全体と比べて男性、相対的に若い年齢層、高学歴者が多く、転換前は「サービス職業従事者」、「医療、福祉」勤務者が多いのに対し、転換後は「専門・技術的職業従事者」、「医療、福祉」勤務者が多い。転換前後の賃金をみると、正社員転換者全体と比べて、転換前はやや低いが、転換後はやや高い。そのため、賃金増加率は高めである。

第4に、ハローワークに通所する傾向にあるのは、男性、無配偶女性、相対的に若い層、初職が正社員であった人、5年前に不本意非正規であった人である。そして、それを経て正社員転換した人には、正社員転換者全体と比べて低学歴者、5年前に不本意非正規であった人が多く、転換前は「事務従事者」、転換後は「事務従事者」、「サービス業（他に分類されないもの）」勤務者、中小企業勤務者が多い。転換前後の賃金をみると、正社員転換者全体と比べて、転換前はやや低く、転換後の賃金は目立って低い。そのため、賃金増加率も低い。

第5に、正社員登用の打診・誘いを受ける傾向にあるのは、男性、相対的に若い層、高学歴者、5年前に不本意非正規でなかった人である。そして、それらを経て正社員転換した人には、正社員転換者全体と比べて高学歴者、初職が正社員であった人、5年前に不本意非正規ではなかった人が多く、転換後に大企業勤務者が多い。転換前後の賃金をみると、正社員転換者全体と比べて、転換前後ともに高めである。そのため、賃金増加率は平均的である。

第6に、賃金増加率が比較的高い、職業資格取得のための勉強を経て正社員転換した人について、実際の資格保有状況をみたところ、たしかに高い割合で「現在の仕事と関連する資格」を保有していた。それらと学歴、現在の勤務先産業との関係をみたところ、高学歴者の一部では、もともと大学等で高度な教育を受けており、専門的職業のキャリアを歩む過程で非正規雇用から正社員への転換を経験したと思われるケースが複数含まれていた。しかし、福祉関係、現業関係の資格取得を通じて、文字通り非正規雇用からのキャリアアップを果たしていると思われるケースも多数あった。また、正社員転換先が「医療、福祉」である場合には、資格取得が非正規雇用からのキャリアアップに役立ったと思われるケースが大半を占めていた。

## 2. 含意

以上の分析結果から、次の含意が導かれる。第1に、職業資格取得のための勉強、ハローワークへの通所が、基本属性をコントロールしても、正社員転換率を高めていた。すでに労

<sup>10</sup> なお、本章ではあくまで、過去5年間でのハローワーク通所経験と、現在（5年後）に正社員になっているか否かの関係を分析しているにとどまる。非正規雇用労働者が転職経路としてハローワークを利用することそれ自体の効果については、第3章にて詳細に分析される。

働行政において取り組まれていることではあるが、年齢の高い非正規雇用労働者の正社員転換を促進する上で、引き続き、職業資格取得支援、ハローワーク利用の呼びかけが求められるといえる。

第2に、職業資格取得の勉強を伴った正社員転換者の転換先には、「医療、福祉」が多かった。第5節での分析から、資格取得によって非正規雇用からそれらの産業の正社員となった人が多数いるであろうことはほぼ間違いないが、サンプルサイズの制約、学歴や職種の面でのサンプルの偏りなどから<sup>11</sup>、この調査において資格取得を通じたキャリアアップの全体像を把握できているとは言い難い。職業資格取得支援を効果的に行うためにも、職業・産業構造の中のどの部分で資格取得を通じた正社員転換が起こっているのかについて、引き続き調査研究が必要である。

第3に、ちなみに、低学歴者は、職業資格取得のための勉強が低調である。しかし、**図表 1-4-3**によれば、職業資格取得のための勉強による正社員転換率の引き上げ効果は、高学歴者においても低学歴者においても同様に確認できる。これまで職業資格取得のための勉強に縁がなかった層にも、それらの取り組みを促していく余地はある。

第4に、他方、ハローワークに通所するか否かには、学歴による差がさほどない。その意味で、ハローワークは、低学歴の非正規雇用労働者の正社員転換にとって、有意義な役割を果たしていると考えられる<sup>12</sup>。

第5に、ところで、初職が非正規であった人は、ハローワークに通所しない傾向にある。しかし、**図表 1-4-3**から、ハローワーク通所による正社員転換率の引き上げ効果は、初職が正社員であれ非正規であれ同様に確認できる。初職が非正規であった人へのハローワークの利用促進が、特に求められるといえる。

第6に、正社員登用の打診・誘いは、不本意非正規であった人には届きにくいことが分かった<sup>13</sup>。これに対し、大企業で、相対的に若い高学歴者に対して届きやすいことから、新卒採用に類似する仕組みと考えた方がよいかもしれない。その点も含め、今後の研究において、正社員登用の打診・誘いによる正社員転換が、労働市場においてどのような役割を果たしているのかを明らかにしていく必要がある<sup>14</sup>。

## 引用文献

JILPT編 (2014) 『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究：現状分析を中心として』

JILPT労働政策研究報告書No.164.

JILPT編 (2015) 『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

<sup>11</sup> サンプルの偏りについては、JILPT編 (2016) 第1章を参照されたい。

<sup>12</sup> ハローワークへの通所を経た正社員転換者の転換前後の賃金が、正社員転換者全体のそれと比べて低いのも、そのことと関連すると思われる。

<sup>13</sup> 不本意非正規であった人たちの正社員転換の仕方にどのような特徴があるかは、第4章で扱う。

<sup>14</sup> これと関連して、続く第2章では、「内部登用」と「外部転換」のメカニズムがどう違うのかを明らかにする。

- アンケート」調査結果より』JILPT調査シリーズNo.143.
- JILPT編（2016）『壮年期の正社員転換：JILPT「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査結果より』JILPT調査シリーズNo.160.
- 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.
- 小杉礼子（2010）「第2章 非正規雇用から正社員への移行の規定要因の検討」JILPT編『非正規社員のキャリア形成』JILPT労働政策研究報告書No.117, pp.40-82.
- 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.
- 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.
- 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, pp.80-124.

## 第2章 内部登用と外部転換はどう違うのか

### 第1節 はじめに

#### 1. 問題関心

非正規雇用労働者が正社員に転換する方法としては、非正規雇用労働者として働いている企業内で正社員になる方法（内部登用）と、転職して他の企業の正社員になる方法（外部転換ないし外部採用）とがある。内部登用と外部転換のいずれを念頭に置くかによって、正社員転換を促進するために必要な方策は異なってくる<sup>1</sup>。

非正規雇用労働者の正社員転換支援施策の中には、キャリアアップ助成金のように内部登用を念頭においたものもあれば、ジョブカード制度、トライアル雇用奨励金のように外部転換を念頭においたものもある。労働行政においては、正社員転換を効果的かつ効率的に支援していくためにも、それぞれのターゲット層（労働者および企業）を明確化することが求められるだろう。

同様に、非正規雇用労働者自身のキャリアアップ戦略としても、自身のスキルや職歴、職場の特性に見合った正社員転換の仕方を考えることが重要であろう。

このことは、（若年期と比べて）非正規雇用から正社員への転換が起こりにくくなる壮年期の非正規雇用労働者にとって、よりよく当てはまる。本章では、非正規雇用から正社員への転換を、内部登用と外部転換とに区分した上で、それぞれの対象者、発生場面、正社員転換前後での働き方や意識などを総合的に比較する。それらの作業を通じて、内部登用、外部転換それぞれのメカニズムを明らかにすることで、非正規雇用労働者の正社員転換を促進する上での含意を得たい。

#### 2. 先行研究

内部登用と外部転換のメカニズムの違いに早い時点で関心を示し、その実態分析に取り組んだものとして、玄田有史の一連の研究がある（玄田 2008a, 2008b, 2009）。まず、玄田（2008a）は、「就業構造基本調査」の個票を用いて非正社員から正社員への移行の規定要因を分析した後、残された課題として「同一企業内での就業を通じた非正規から正規への移行プロセスの解明」を挙げる。また、玄田（2008b）は、インターネット・モニター調査に基づく非正規就業者の年収の分析から、「非正規就業者の処遇に、企業内訓練を通じて経験に応じた収入が支払われる年功的状況」か「能力に応じた選抜的個別処遇が行われている事実」のいずれかの存在を示唆する。そして、「非正規の内部労働市場における下位層から上位層への昇進可能性に関する検証」が残された課題だとする。

その上で、玄田（2009）は、別のインターネット・モニター調査に基づき正社員転換者の

<sup>1</sup> 本章において、「内部」、「外部」と限定せず、単に「正社員転換」と言う場合には、その両方を含んでいる。

データを分析し<sup>2</sup>、内部登用者には非正規として長期間勤務していた者が多いこと、非正規として働いていて「自分自身の成長」を感じていた者が多いこと、「経営者、職場の上司や正社員などに評価されたり、薦められた」ため正社員になった者が多いことを示し、そこに「一定期間継続して働くことで能力を高め、処遇の選別を受けるという内部化のプロセス」の存在を見出す。実際、JILPTが実施した事業所アンケート調査の二次分析からも、非正規労働者のための能力開発の仕組みがある事業所や、正社員と同じ仕事をしている非正規労働者がいる事業所ほど、非正規労働者からの内部登用を積極的に行っていることが示されている（李 2016）<sup>3</sup>。

内部登用、外部転換（外部採用）それぞれを積極的に受け入れている事業所の基本属性には、どのような特徴があるか。この点に関し、JILPTが実施した全国アンケート調査の二次分析を行った森山（2015）は<sup>4</sup>、外部転換者の受入先となっているのが小企業であることを見出す。それと関連して、上述の李（2016）からは、「新卒採用より中途採用に注力」している事業所、正社員と非正規労働者の賃金水準があまり変わらない事業所ほど<sup>5</sup>、外部採用に積極的であることを示している。

他方、内部登用者と外部転換者の個人属性の違いについては不明な部分が多い。上述の玄田（2009）においては、両者で「性別、年齢、学歴などの個人属性に明確な違いはみられない」とする。上述の森山（2015）においても、両者の個人属性の比較を試みるが、はっきりとした知見は得られていない。ただし、正社員転換前の就業形態については、外部転換者には「アルバイト」が多いのに対し、内部登用者には「契約社員」が多いという違いが示されている（玄田 2009）。

以上から、内部登用が、非正規労働者に対する訓練と評価の仕組みを伴って実施されていること、外部転換が、もっぱら中小企業で受け入れられていることが窺える。ただし、それぞれ異なる調査から得られた知見である点に注意する必要がある。また、対象者の個人属性に関して、必ずしも明確な像が結べていない。そこで本章では、5年前に非正規雇用で働いていた人を対象とした単一のモニターアンケート調査を用いて、内部登用と外部転換の様々な局面を比較し、それぞれのメカニズムを明らかにすることとする。

### 3. 本章の構成

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

<sup>2</sup> ちなみに、玄田（2009）では、「内部登用」、「外部転換」ではなく、正社員転換に伴う「企業内移動」、「企業間移動」という用語が用いられている。

<sup>3</sup> JILPTが2014年に実施した「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査（事業所調査・従業員調査）」の事業所調査を用いている。調査概要については、労働政策研究・研修機構編（2014b）を参照。ちなみに、訓練と評価を伴った内部登用の実態については、事例研究からも明らかにされている。労働政策研究・研修機構編（2010, 2014a）を参照。

<sup>4</sup> 本報告書でも使用している、「職業キャリアと働き方に関するアンケート」（2013年実施）である。

<sup>5</sup> なお、ここで含意されているのは、非正規労働者の賃金水準が高いことではなく、正社員の賃金水準が低いことである。

3節では、そもそもどのような人が内部登用、外部転換を経験しやすいかを分析する。第4節では、内部登用と外部転換の発生場面の違いを分析する。第5節では、内部登用と外部転換とで、正社員転換後の働き方、正社員転換前後での働き方の変化の仕方がどう違うのかを分析する。第6節では、内部登用者と外部転換者の自由回答を比較する。第7節では、分析結果を要約する。

## 第2節 データと変数

本章では、JILPTが2015年12月に実施したモニターアンケート調査「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」を用い、内部登用と外部転換の違いについて分析する。

調査対象者は、5年前（2010年12月）の時点で非正規雇用で働いていた4,500人であり、内訳は、男性1,500人、5年前に無配偶であった女性（無配偶女性）1,500人、5年前に有配偶であった女性（有配偶女性）1,500人である。本章では、そのうち正社員転換者（経歴データ上、現在正社員として働いており、かつ、過去5年間の仕事に関する変化として「正規の職員・従業員（正社員）になった」と回答した人）を「内部登用」、「外部転換」、「その他」のいずれかに分類する。

図表 2-2-1 正社員転換の発生頻度・正社員転換者の内訳（上段：人数、下段：％）

	5年前 非正規	うち現在 正社員	現在 正社員	正社員転換者の内訳		
				内部登用	外部転換	その他
合計	4500 100.0	514 11.4	514 100.0	185 36.0	274 53.3	55 10.7
男性	1500 100.0	262 17.5	262 100.0	95 36.3	132 50.4	35 13.4
無配偶女性	1500 100.0	165 11.0	165 100.0	55 33.3	92 55.8	18 10.9
有配偶女性	1500 100.0	87 5.8	87 100.0	35 40.2	50 57.5	2 2.3

注：現在正社員である人について、性別・婚姻状態と正社員転換者の内訳の関係は、統計的に有意でない（ $p>0.05$ ）。

ここで言う「内部登用」とは、現在の勤務先に入職した時点では非正規雇用であったが、その後、正社員に転換して現在に至っているケースのことである。「外部転換」とは、現在の勤務先の1つ前の勤務先を退職した時点では非正規雇用だったが、現在の勤務先に入職した時点で正社員となり、そのまま現在に至っているケースのことである。「その他」には、（たとえば）「ある勤務先で内部登用された後、転職して現在の勤務先で正社員として働いているケース」や、「外部転換によりある勤務先に正社員として入職し、その後、転職して現在の勤務先で正社員として働いているケース」などが含まれる。

正社員転換の発生頻度、および正社員転換者のなかでの「内部登用」、「外部転換」、「その

他」の内訳は、**図表 2-2-1** の通りである。正社員転換の発生頻度が、高い順に男性（17.5%）、無配偶女性（11.0%）、有配偶女性（5.8%）であることは第1章でみた通りである。ここで注目されるのは、正社員転換者のなかでの「内部登用」、「外部転換」、「その他」の構成比が、それら三者で大きく変わらないことである（ $p>0.05$ ）。そこで、以下では3者をプールして集計・分析することとする。

### 第3節 内部登用・外部転換を経験しやすいのは誰か

#### 1. クロス集計

**図表 2-3-1** は、調査対象者（＝5年前に非正規雇用で働いていた者）計、正社員転換者計、正社員転換者のうち内部登用者、外部転換者、その他のそれぞれについて、基本属性の分布を示したものである。

ここから、内部登用者と外部転換者の違いに注目すると、内部登用者には初職が正社員であった者、5年前に「契約社員・嘱託」であった者が多く含まれているのに対し、外部転換者には初職が非正規雇用であった者、5年前に「パート・アルバイト」であった者が多く含まれていることが分かる。

また、必ずしも正社員転換直前の情報とは限らないが、参考として、5年前の職種、業種、企業規模をみると、内部登用の場合には「事務従事者」であった人、「卸売業、小売業」で働いていた人が多いのに対し、外部転換の場合には「専門的・技術的職業従事者」であった人、「学術研究、専門・技術サービス業」、「医療、福祉」で働いていた人が多い、という特徴がある。

図表 2-3-1 調査対象者計、正社員転換者計、正社員転換形態別の基本属性分布（列％）

		調査対象者 計(5年前 非正規)	正社員転換者			
N			計	内部登用	外部転換	その他
性別・婚姻状態	男性	33.3	51.0	51.4	48.2	63.6
	無配偶女性	33.3	32.1	29.7	33.6	32.7
	有配偶女性	33.3	16.9	18.9	18.2	3.6
年齢	35～39歳(←30～34歳)	52.9	58.6	57.8	58.4	61.8
	40～44歳(←35～39歳)	47.1	41.4	42.2	41.6	38.2
最終学歴	中学・高校	27.5	21.4	23.8	20.1	20.0
	短大・高専・専門学校等	34.5	28.8	27.6	30.3	25.5
	大学・大学院	38.0	49.8	48.6	49.6	54.5
初職	正社員	60.7	65.0	68.6	62.4	65.5
	非正規	38.7	34.4	31.4	36.9	32.7
	雇用以外	0.6	0.6	0.0	0.7	1.8
5年前の就業形態	パート・アルバイト	53.1	36.2	32.4	38.3	38.2
	契約社員・嘱託	28.1	44.7	53.0	40.1	40.0
	派遣社員	18.8	19.1	14.6	21.5	21.8
5年前の非正規選択	不本意でない	78.4	69.8	72.4	68.6	67.3
	不本意である	21.6	30.2	27.6	31.4	32.7
5年前の職種	管理的職業従事者	0.9	1.8	1.6	1.5	3.6
	専門的・技術的職業従事者	16.6	23.2	18.9	26.3	21.8
	事務従事者	31.4	30.9	36.2	28.8	23.6
	販売従事者	10.8	8.9	8.1	9.5	9.1
	サービス職業従事者	18.5	15.8	13.5	15.7	23.6
	保安職業従事者	0.2	0.2	0.5	0.0	0.0
	農林漁業従事者	0.4	0.6	0.0	0.7	1.8
	生産工程従事者	7.0	7.8	9.2	7.3	5.5
	輸送・機械運転従事者	1.3	2.5	3.2	1.5	5.5
	建設・採掘従事者	0.4	0.6	1.1	0.4	0.0
	運搬・清掃・包装等従事者	3.0	1.9	2.7	1.8	0.0
	分類不能の職業	9.5	5.8	4.9	6.6	5.5
5年前の業種	農業、林業	0.6	0.8	0.0	1.1	1.8
	漁業	0.1	0.2	0.0	0.4	0.0
	鉱業、採石業、砂利採取業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	建設業	2.2	2.3	3.2	1.1	5.5
	製造業	14.0	15.8	16.8	15.7	12.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.9	0.6	1.1	0.0	1.8
	情報通信業	8.5	7.8	5.9	9.5	5.5
	運輸業、郵便業	6.9	6.8	8.6	6.2	3.6
	卸売業、小売業	15.5	10.9	14.6	7.3	16.4
	金融業、保険業	4.1	2.1	2.7	2.2	0.0
	不動産業、物品賃貸業	1.3	1.8	3.2	0.7	1.8
	学術研究、専門・技術サービス業	4.4	8.2	4.3	9.9	12.7
	宿泊業、飲食サービス業	6.6	3.9	4.3	4.0	1.8
	生活関連サービス業、娯楽業	3.4	2.1	2.2	2.2	1.8
	教育、学習支援業	6.2	7.0	4.9	8.8	5.5
	医療、福祉	9.1	12.1	9.2	14.2	10.9
	複合サービス業	0.8	0.8	1.1	0.7	0.0
	サービス業(他に分類されないもの)	9.1	10.9	11.9	9.5	14.5
	公務	2.9	2.5	3.2	2.6	0.0
	分類不能の産業	3.5	3.5	2.7	4.0	3.6
5年前の企業規模	1,000人以上	28.0	25.9	27.0	25.9	21.8
	300～999人	14.9	14.6	17.3	12.8	14.5
	100～299人	15.7	18.7	19.5	17.9	20.0
	30～99人	14.5	16.7	14.1	18.2	18.2
	29人以下	24.6	21.8	20.0	22.3	25.5
	官公庁	2.2	2.3	2.2	2.9	0.0

注1：内部登用と外部転換とで5ポイント以上の差がある箇所、網掛けをしている。

注2：職種、業種、企業規模については、あくまで5年前のものであり、必ずしも正社員転換直前のものとは限らない。

## 2. 回帰分析

それでは、基本属性のうち、何が内部登用、外部転換の発生に強い影響を与えているのだろうか。図表2-3-2は、調査対象者全体を分析対象、「正社員転換なし」をレファレンス・グループとして、内部登用による正社員転換、外部転換による正社員転換、その他による正社員転換を被説明変数とした、多項ロジスティック回帰分析の結果を示したものである。

ここから、内部登用と外部転換の発生要因の違いとして次のことが読み取れる。第1に、内部登用の発生には、初職が正社員であったこと、5年前に「契約社員・嘱託」であったことが（外部転換の発生の場合以上に）強いプラスの影響を与えている。第2に、外部転換の発生には、学歴が高いこと、5年前に不本意非正規であったことがプラスの影響を与えている。なお、内部登用、外部転換のどちらも、男性が最も経験しやすく、次いで無配偶女性、有配偶女性の順となっている。

図表2-3-2 正社員転換形態を考慮した正社員転換の要因  
(多項ロジスティック回帰分析)

	内部登用		外部転換		その他	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
(男性)						
無配偶女性	-0.480	0.180 **	-0.375	0.146 **	-0.700	0.303 *
有配偶女性	-0.856	0.219 **	-0.902	0.184 **	-2.938	0.742 **
5年前 年齢	-0.046	0.028	-0.043	0.023	-0.052	0.050
(中学・高校)						
短大・高専・専門学校等	-0.031	0.214	0.258	0.181	0.209	0.410
大学・大学院	0.314	0.194	0.539	0.169 **	0.662	0.361
初職 正社員	0.667	0.170 **	0.373	0.136 **	0.686	0.297 *
(5年前 パート・アルバイト)						
5年前 契約社員・嘱託	0.993	0.178 **	0.486	0.149 **	0.224	0.315
5年前 派遣社員	0.118	0.242	0.282	0.174	0.148	0.374
5年前 不本意非正規	0.124	0.176	0.322	0.142 *	0.213	0.296
切片	-2.107	0.965	-1.676	0.800	-2.770	1.726
N	4500					
$\chi^2$ 乗	220.038 **					
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗	0.079					

注1：ベース・カテゴリーは、「正社員転換なし」。

注2：( ) は、レファレンス・グループ。

注3：\*\*：p<0.01、\*：p<0.05。

## 3. 正社員転換の理由・経緯

内部登用と外部転換とで、正社員転換の理由や経緯には、どのような違いがあるのだろうか。図表2-3-3は、内部登用者と外部転換者について、正社員転換の理由を比較したものである。ここから、「キャリアを高めたかったから」、「より経験を深め、視野を広げたかったから」、「自分の意欲と能力を十分に活かしたかったから」、「専門的な資格・技能を活かしたかったから」の4項目において、外部転換者の回答比率が目立って高いことが分かる。これに対し、内部登用者の回答比率が目立って高い項目はない。総じて、外部転換者には、自身のキャリアについて内省し、キャリアアップを希望した結果として正社員転換している者

が多く含まれているといえる。

図表 2-3-3 正社員転換形態別にみた正社員転換の理由 (MA、%)

	内部登用	外部転換
多くの収入を得たかったから	58.4	56.9
正社員の方が雇用が安定しているから	76.8	80.7
キャリアを高めたかったから	19.5	29.2 *
より経験を深め、視野を広げたかったから	17.8	27.4 *
自分の意欲と能力を十分に活かしたかったから	15.1	24.8 **
専門的な資格・技能を活かしたかったから	13.0	23.7 **
家事・育児・介護等の制約がなくなったから	2.2	4.0
その他	7.6	6.6
N	185	274

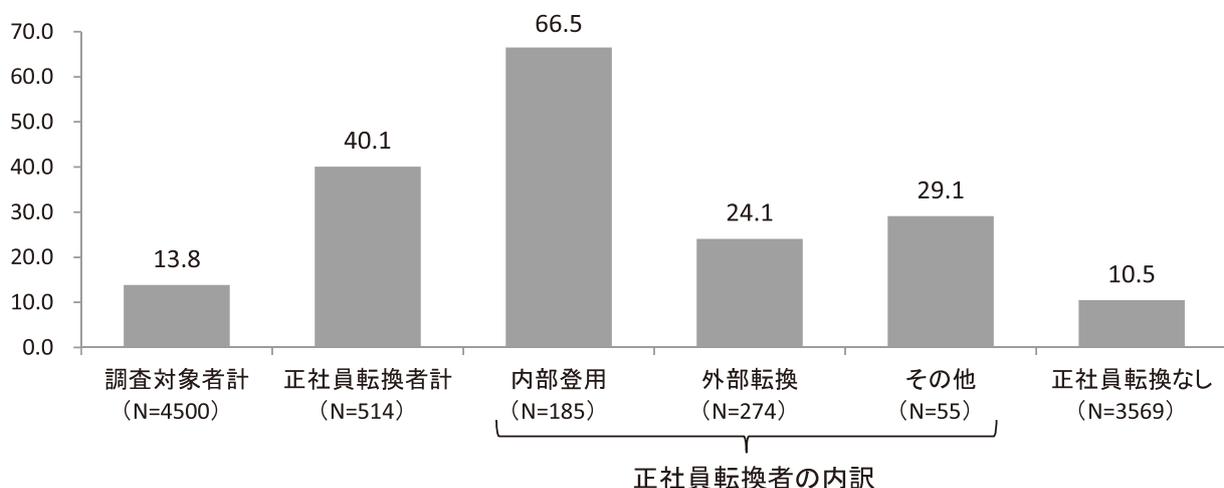
注1：内部登用と外部転換とで5ポイント以上の差がある箇所に、網掛をしている。

注2：\*、\*\*は、それぞれ内部登用と外部転換の差が5%水準、1%水準で有意であることを示す。

また、今回のアンケート調査では、調査対象者が過去5年間に「勤務先から正社員登用の打診・誘いがあった」か否かをたずねている。これに対する回答をみると、内部登用者のうち「打診・誘い」を受けた人は66.5%、外部転換者では24.1%となっている（図表 2-3-4）。内部登用の多くが「打診・誘い」によって生じていることが分かる。

しかし内部登用の3分の1は「打診・誘い」を伴わずに生じている点にも注意する必要がある。これらの人々は、正社員になりたいという希望を自ら申し出ることによって、内部登用に至ったのだと考えられる。また、外部転換者であっても、4分の1程度は、非正規雇用として働いていた勤務先から「打診・誘い」を受けている。これらの人々は、「打診・誘い」を断わり、後に転職により別の勤務先で正社員となっているものと考えられる。

図表 2-3-4 過去5年間で勤務先からの正社員登用の打診・誘いの有無 (%)



## 第4節 内部登用・外部転換の発生場面

内部登用と外部転換は、それぞれどのような場面で発生しているのだろうか。図表2-4-1は、正社員転換前後の職場や労働条件等が、内部登用の場合と外部転換の場合とでどう異なっているかを対照させたものである。なお、正社員転換前の労働条件等について把握する関係上、ここでの内部登用者は5年前の勤務先で正社員になった者に、外部転換者は5年前の勤務先の次の勤務先で正社員になった者に限定している。

図表の上半分は、正社員転換前後の職場（業種、企業規模、職種）が、内部登用の場合と外部転換の場合とでどう異なるのかを示している。なお、図表において、内部登用による正社員転換前後の業種、企業規模、職種は同じとなっている<sup>6</sup>。ここから、正社員転換前の職場をみると、内部登用の場合には「卸売業、小売業」で働いていた人が多く、「事務従事者」であった人がやや多いのに対し、外部転換の場合には「学術研究、専門・技術サービス業」、「医療、福祉」で働いていた人が多く、「専門的・技術的職業従事者」であった人がやや多いことが分かる。また、正社員転換後の職場をみると、内部登用の場合には「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」で働いている人、企業規模100人以上、特に1,000人以上の大企業で働いている人が多いのに対し、外部転換の場合には「医療、福祉」で働いている人、99人以下、特に29人以下の小企業で働いている人が多く、「専門的・技術的職業従事者」である人がやや多いことが分かる。総じて、内部登用の発生場面として浮かび上がるのは「卸売業、小売業」や「運輸業、郵便業」、大企業であり、外部転換の発生場面として浮かび上がるのは「医療、福祉」などの中小企業への転職時である。

図表の下半分は、内部登用者と外部転換者とで、正社員転換前の（＝つまり、非正規雇用であった時の）労働条件等がどう異なっていたかを示したものである。ここから、内部登用者には、回数・期間の上限なく雇用契約が更新される予定であった人がやや多いことが分かる。また、統計的に有意ではないものの、外部転換と比べてレベルの高い職務に携わっていた人が多いことも読み取れる<sup>7</sup>。そして、これらに増してはっきりしているのは、内部登用者は、非正規雇用であった時に「職場から離れて行われる研修など」を受けていたことが多く、「昇給」や「賞与」が適用されることも多かったということである。総じて、内部登用者は、非正規雇用といえども比較的長く勤続することを期待され、教育訓練を施されながら次第に高度な職務に配置され、それに伴い処遇も向上していくような人事管理の下で働いていたといえる。

<sup>6</sup> 内部登用の場合、正社員転換前後で業種、企業規模が変わらないことは自明であるが、職種については実際には変わっていることもあり得る。本調査では、当該勤務先での職種を1つ選択する形式を採用しているため、その点を捕捉できていない点に留意が必要である。

<sup>7</sup> 該当設問は、「5年前のあなたの職務を、あなたと最終学歴が同じ新人が行うとしたら、どのくらいの期間で一通りできるようになると思いますか」である。

図表 2-4-1 内部登用・外部転換の発生場面（列％）

		正社員転換前		正社員転換後	
		内部登用	外部転換	内部登用	外部転換
		141	205	141	205
業種	農業、林業	0.0	1.0 *	0.0	0.0 *
	漁業	0.0	0.5	0.0	0.0
	建設業	3.5	1.5	3.5	5.4
	製造業	17.0	17.1	17.0	15.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.7	0.0	0.7	1.5
	情報通信業	5.7	7.8	5.7	6.8
	運輸業、郵便業	10.6	6.3	10.6	4.4
	卸売業、小売業	15.6	6.3	15.6	7.3
	金融業、保険業	3.5	2.0	3.5	1.0
	不動産業、物品賃貸業	2.8	0.5	2.8	4.4
	学術研究、専門・技術サービス業	4.3	10.2	4.3	5.9
	宿泊業、飲食サービス業	3.5	3.9	3.5	2.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2.8	2.0	2.8	2.0
	教育、学習支援業	5.7	7.8	5.7	8.3
	医療、福祉	7.8	16.1	7.8	21.0
	複合サービス業	1.4	1.0	1.4	0.5
	サービス業(他に分類されないもの)	9.9	9.3	9.9	7.8
	公務	2.8	2.4	2.8	2.0
	分類不能の産業	2.1	4.4	2.1	4.4
	企業規模	1,000人以上	29.1	28.3 n.s.	29.1
300～999人		19.1	14.6	19.1	12.7
100～299人		18.4	17.6	18.4	13.2
30～99人		14.2	15.6	14.2	23.9
29人以下		18.4	21.5	18.4	29.8
官公庁		0.7	2.4	0.7	2.9
職種	管理的職業従事者	2.1	1.0 n.s.	2.1	1.5 n.s.
	専門的・技術的職業従事者	21.3	29.8	21.3	34.1
	事務従事者	37.6	26.3	37.6	35.1
	販売従事者	8.5	10.2	8.5	5.9
	サービス職業従事者	9.9	13.7	9.9	9.8
	保安職業従事者	0.7	0.0	0.7	0.5
	農林漁業従事者	0.0	0.5	0.0	0.0
	生産工程従事者	8.5	8.8	8.5	5.9
	輸送・機械運転従事者	3.5	2.0	3.5	2.4
	建設・採掘従事者	1.4	0.5	1.4	0.0
	運搬・清掃・包装等従事者	2.8	2.0	2.8	2.9
	分類不能の職業	3.5	5.4	3.5	2.0
	雇用契約期間	期間を定めた雇用契約	53.2	53.2 n.s.	
期間を定めていない雇用契約		39.7	43.9		
わからない		7.1	2.9		
雇用契約更新 <small>(雇用契約期間に定めがある場合のみ回答。Nは、内部登用者が75、外部転換者が109。)</small>	原則として更新されるもの(回数・期間上限なし)	65.3	51.4 n.s.		
	原則として更新されるもの(回数・期間上限あり)	14.7	20.2		
	条件次第で更新されるもの	14.7	16.5		
	原則として更新されないもの	5.3	9.2		
	わからない	0.0	2.8		
職務レベル	1ヶ月以内	12.8	19.5 n.s.		
	2～5ヶ月	25.5	32.7		
	6～11ヶ月	14.9	14.6		
	1年くらい	22.0	15.1		
	2～4年くらい	16.3	10.7		
	5年くらい	5.7	5.4		
	6～9年くらい	1.4	1.5		
10年以上	1.4	0.5			
教育訓練 <small>(複数回答)</small>	日常の業務につきながら行われる計画的な教育・訓練	33.3	34.6 n.s.		
	職場から離れて行われる研修など	24.8	15.1 *		
	自己啓発のための勤務先からの経済的・金銭的支援	8.5	3.4 n.s.		
昇給	昇給あり	54.6	42.0 *		
賞与	賞与あり	50.4	27.3 **		
労働組合	勤務先の労働組合に加入	12.1	9.8 n.s.		

注1：内部登用と外部転換とで5ポイント以上の差がある箇所、網掛をしている。

注2：\*\*、\*、n.s.は、それぞれ内部登用と外部転換の差が1%水準有意、5%水準有意、有意差なしであることを示す。

注3：内部登用については、正社員転換前と正社員転換後の業種、企業規模、職種は同一である。

## 第5節 正社員転換後の働き方、正社員転換前後での働き方の変化

次に、内部登用者と外部転換者とで、正社員転換後の働き方、正社員転換前後の働き方の変化にどのような違いがあるのかをみていく。以下順に、雇用の安定性（およびその変化）への評価、時間あたり賃金（およびその変化）、職務レベル（およびその変化）、仕事内容（およびその変化）への評価、仕事全体の満足度（およびその変化）を取り上げる。

### （雇用の安定性への評価）

図表2-5-1は、現在の雇用の安定性への評価、5年前と比べた雇用の安定性の変化への評価を示したものである<sup>8</sup>。これをみると、現在の雇用の安定性、5年前と比べた雇用の安定性の変化ともに、内部登用の方が若干肯定的に評価していることが分かる。ただし、両者ともに統計的には有意ではなく、大きな違いがあるとはいえない。

図表2-5-1 現在の雇用の安定性への評価および5年前と比べた雇用の安定性の変化への評価（行%）

	N	現在の雇用の安定性			5年前と比べた雇用の安定性の変化				
		安定している	どちらか と言えば 安定 している	どちらか と言えば 不安定 である	不安定 で ある	安定した	やや 安定した	やや 不安定に なった	不安定に なった
正社員転換者計	346	48.6	44.8	5.8	0.9	59.2	35.3	4.0	1.4
内部登用	141	55.3	39.7	3.5	1.4	63.1	32.6	2.1	2.1
外部転換	205	43.9	48.3	7.3	0.5	56.6	37.1	5.4	1.0

注1：内部登用と外部転換とで5ポイント以上の差がある箇所、網掛をしている。

注2：現在の雇用の安定性、5年前と比べた雇用の安定性の変化ともに、内部登用と外部転換とで有意差はない（ $p>0.05$ ）。

### （時間あたり賃金）

図表2-5-2は、現在の時間あたり賃金、5年前と比べた時間あたり賃金の増加率を示したものである。これをみると、現在の時間あたり賃金、時間あたり賃金の増加率ともに、外部転換者の方が若干高いことが分かる。ただし、両者ともに統計的には有意ではないので、大きな違いがあるとはいえない。なお、次にみる「職務レベル」の変化とも関連するが、外部転換者の賃金、賃金の増加率は標準偏差が大きくなっている。

図表2-5-2 現在の賃金および5年前と比べた賃金の増加率

	現在の時間あたり賃金(円)			時間あたり賃金の増加率(%)		
	平均値	N	S.D.	平均値	N	S.D.
正社員転換者計	1453.8	281	639.3	27.9	255	65.3
内部登用	1407.8	120	521.3	25.2	113	45.3
外部転換	1488.1	161	714.4	30.0	142	77.7

注1：現在の時間あたり賃金、時間あたり賃金の増加率ともに、内部登用と外部転換とで有意差はない（ $p>0.05$ ）。

注2：時間あたり賃金の算出方法は次の通り。「時間給」の者は時間給の金額、「日給」の者は日給額を1日の所定労働時間で除した金額、「月給」の者は月給額を「1日の所定労働時間×1週の所定労働日数×4」で除した金額、「年俸」の者は年俸額を「1日の所定労働時間×1週の所定労働日数×50」で除した金額とした。

<sup>8</sup> 調査票では、「あなたの雇用の安定性について、（1）現在の状況と、（2）5年前と比べた変化をお答えください」とたずねている。

(職務レベル)

図表 2-5-3 の上段は現在の職務レベル<sup>9</sup>、下段は5年前と比べた職務レベルの変化を示したものである。ここから、現在の職務レベルは、内部登用の方が若干高いことが分かる。ただし、統計的に有意ではなく、大きな違いがあるとはいえない。

これに対し、5年前と比べた職務レベルの変化をみると、外部転換者に2段階以上プラスに変化した者が多いが、マイナスに変化した者も多いことが分かる。カイ2乗検定の結果をみても、両者には1%水準で有意な差がある。すなわち、外部転換の場合には正社員転換前後で職務レベルが大きく変わることが多いといえる。

図表 2-5-3 現在の職務レベル（上段）および5年前と比べた職務レベルの変化（下段）（行%）

現在	N	1ヶ月以内	2~5ヶ月	6~11ヶ月	1年くらい	2~4年くらい	5年くらい	6~9年くらい	10年以上
正社員転換者計	346	8.1	18.5	14.2	20.2	21.4	10.1	3.2	4.3
内部登用	141	6.4	17.7	8.5	19.9	27.7	9.9	5.0	5.0
外部転換	205	9.3	19.0	18.0	20.5	17.1	10.2	2.0	3.9

注1：内部登用と外部転換とで5ポイント以上の差がある箇所に、網掛をしている。

注2：内部登用と外部転換とで有意差はない（p>0.05）。

5年前と比べた変化	N	-4段階	-3段階	-2段階	-1段階	変化なし	+1段階	+2段階	+3段階	+4段階	+5段階
正社員転換者計	346	0.3	0.6	0.9	6.4	37.9	28.3	14.2	6.9	3.8	0.9
内部登用	141	0.0	0.0	0.0	1.4	46.1	31.2	10.6	7.8	2.8	0.0
外部転換	205	0.5	1.0	1.5	9.8	32.2	26.3	16.6	6.3	4.4	1.5

注1：内部登用と外部転換とで5ポイント以上の差がある箇所に、網掛をしている。

注2：内部登用と外部転換の差は、1%水準で有意。

注3：職務レベルの変化は、5年前についての回答と比べて職務レベルが何段階上昇（低下）したかをあらわす。

(仕事内容への評価)

図表 2-5-4 は、現在の仕事内容への評価、5年前と比べた仕事内容の変化への評価を示したものである<sup>10</sup>。これをみると、現在の仕事内容への評価については内部登用の方が若干高いが、5年前と比べた仕事内容の変化への評価については目立った違いはないことが分かる。ちなみに、どちらについても統計的に有意な差はない。

図表 2-5-4 現在の仕事内容への評価および5年前と比べた仕事内容の変化への評価（行%）

	N	現在の仕事内容				5年前と比べた仕事内容の変化			
		どちらかと 言えば自 分に合 っている		どちらかと 言えば自 分に合 っていない		自分に合 うもの になった		やや自分 に合 わない もの になった	
		自分 に合 っている	自分 に合 っていない	自分 に合 うもの になった	自分 に合 わない もの になった				
正社員転換者計	346	28.9	54.3	12.4	4.3	32.7	45.1	16.8	5.5
内部登用	141	32.6	53.2	8.5	5.7	35.5	41.8	18.4	4.3
外部転換	205	26.3	55.1	15.1	3.4	30.7	47.3	15.6	6.3

注1：内部登用と外部転換とで5ポイント以上の差がある箇所に、網掛をしている。

注2：現在の仕事内容、5年前と比べた仕事内容の変化ともに、内部登用と外部転換とで有意差はない（p>0.05）。

<sup>9</sup> 該当設問は、「現在のあなたの職務を、あなたと最終学歴が同じ新人が行うとしたら、どのくらいの期間で一通りできるようになると思いますか」である。

<sup>10</sup> 調査票では、「あなたの仕事内容について、（1）現在の状況と、（2）5年前と比べた変化をお答えください」とたずねている。

(仕事全体の満足度)

図表 2-5-5 は、現在の仕事全体の満足度、5年前と比べた仕事全体の満足度の変化を示したものである。これをみると、現在の仕事全体への満足度については外部転換の方が若干低い、5年前と比べた仕事全体の満足度の変化については大きな違いはないことが分かる。ちなみに、どちらについても統計的に有意な差はない。

図表 2-5-5 現在の仕事全体の満足度および5年前と比べた仕事全体の満足度の変化（行％）

	N	現在の仕事全体の満足度			5年前と比べた仕事全体の満足度の変化				
		どちらかと言えれば満足している	どちらかと言えれば不満である	満足していない	満足が高まった	やや満足が高まった	やや不満が高まった	不満が高まった	
正社員転換者計	346	19.1	52.3	20.2	8.4	27.5	48.0	15.9	8.7
内部登用	141	21.3	53.9	17.0	7.8	24.8	47.5	17.7	9.9
外部転換	205	17.6	51.2	22.4	8.8	29.3	48.3	14.6	7.8

注1：内部登用と外部転換とで5ポイント以上の差がある箇所に、網掛をしている。

注2：現在の仕事全体の満足度、5年前と比べた満足度の変化ともに、内部登用と外部転換とで有意差はない (p>0.05)。

以上をまとめると、次のようになる。第1に、内部登用の方が、若干高度な職務に携わっており、現在の雇用の安定性への評価、現在の仕事内容への評価も若干肯定的であり、現在の仕事全体の満足度も若干高い。また、それらについて5年前と比べてプラスに変化したと回答する傾向にある。しかし、そのいずれについても統計的に有意な差はなく、大きな違いがあるとはいえない。

第2に、同じく統計的に有意な差はないが、現在の時間あたり賃金、時間あたり賃金の増加率ともに、外部転換の方が若干高い。

第3に、これに対し、大きな違いがみられたのは、外部転換の方が、正社員転換前後での職務レベルの変化が大きいということである。外部転換の場合、正社員転換に伴い職務が大幅に高度化することも多いが、軽易な職務に変わることも少なくない。

第6節 自由回答から

図表 2-6-1 は、これまでの集計・分析から浮かび上がる「典型的」な内部登用者と外部転換者の、正社員転換にかかわる自由回答記述を示したものである<sup>11</sup>。具体的には、内部登用者については初職が正社員であり、5年前に「契約社員・嘱託」として働いており、正社員転換先が1,000人以上の大企業である者、外部転換者については、大学・大学院卒であり、5年間に不本意非正規であり、現在99人以下の中小企業に勤めている者の回答を、全件抜き書きしている。

<sup>11</sup> 設問は、「あなたがこの5年間で非正規雇用から正規の職員・従業員（正社員）に変わった経験を踏まえ、同じく非正規雇用から正社員に変わりたいと考えている人に、アドバイスしたいことがあればお書きください」である。

図表 2-6-1 内部登用者と外部転換者の正社員転換にかかわる自由回答記述

<p>内部登用者 (初職正社員、5年前契約社員・嘱託、 現在1,000人以上の企業にいる者の回答)</p>	<p>外部転換者 (大学・大学院卒、5年前不本意非正規、 現在99人以下の企業にいる者の回答)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・粘り強さと人当たりの良さが肝心！馬鹿らしく思える時もあるが、嘘の無い実直な人間はきっと誰かがその努力を見てくれている。後はチャンスさえあればきっと声が掛かる日が来る！</li> <li>・最終的には独自にスキルアップをしていく事のみが重要。</li> <li>・若いうちに行動した方がよい。年を取れば取るほど過酷。</li> <li>・仕事の効率能率を意識してこなす。</li> <li>・日々の努力と運が重要。職員転換試験などチャンスを逃さないように。前に出るタイミングをよくはかること。</li> <li>・結果を出すことにこだわる。</li> <li>・キャリアアップの明確な規定がある企業で働くこと。</li> <li>・人と同じことをやってもだめ。困難な仕事にどんどんチャレンジしてほしい。</li> <li>・非正規の時とは仕事内容・責任は変わらないので正規になったことで賞与・退職金など保証され仕事をする上でモチベーションは上がる。</li> <li>・非正規雇用から正規雇用に変わることで、手当など、主婦になってもプラスになることがあるし、仕事のやりがいも変わってくると思う。チャンスがあれば、挑戦するべきだと思う。</li> <li>・自分自身が、動かないと何も進まないのだからまずはダメもとで動いてみる事です。</li> <li>・本当に自分に合った仕事で正規雇用になれるのか慎重に考えてもらいたい。</li> <li>・正社員と地域正社員制度がある場合、よく待遇を確認するように。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用形態に関係なく、自分のすべきことをしていれば評価してくれる人はいる。</li> <li>・自分の得意分野を伸ばし、資格を取って、形として示せるようにすると良い。</li> <li>・下手にあまり儲かってない小さな会社に入るより、大きな派遣会社にいた方が、ずっと就業条件は良い。</li> <li>・転職するなら若いうちにした方がよい。</li> <li>・月給制でないと、2月とか勤務日数の少ない月の収入が減るので、毎月固定でもらえる月給制の会社の方が安定すると思います。</li> <li>・自分の業務に責任を持ち、誠実に対応し続けること。必ずそれを見て評価してくれる人がいます。</li> <li>・あきらめないこと。</li> <li>・あきらめないこと！ 妥協しないこと！</li> <li>・スキルを磨きましょう。</li> <li>・正社員という肩書きであればよい、というものではないこと。</li> <li>・やりがいがある。</li> <li>・正社員になったといっても、特に優遇されることもない。どちらかと言えば、辞めづらくなっている。就職前にブラック企業かどうかよく考慮したほうが良い。</li> <li>・前向きになんでもチャレンジする姿勢を見せること。</li> <li>・選んだ道に一筋頑張ってください。</li> </ul>

注1： 基本的に自由回答をそのまま掲載しているが、明らかな誤字・誤植等については、適宜編集している。

注2： 網掛は、本文での引用箇所。

両者に共通する内容も多いが、内部登用者に特徴的な内容としては、「仕事の効率能率を意識してこなす」、「困難な仕事にどんどんチャレンジしてほしい」、「結果を出すことにこだわる」、「粘り強さと人当たりの良さが肝心。……チャンスさえあればきっと声が掛かる日が来る」など意欲、成果、評価の重要性を指摘するものや、「職員転換試験などチャンスを逃さないように」、「キャリアアップの明確な規定がある企業で働くこと」など正社員登用の手続きを熟知する必要性を指摘するものが挙げられる。他方で、「本当に自分に合った仕事で正規雇用になれるのか慎重に考えてもらいたい」、「正社員と地域正社員制度がある場合、よく待遇を確認するように」というように、打診や誘いがあつた際に冷静に考えて判断すべき旨を助言するものもある。

これに対し、外部転換者に特徴的な内容としては、「自分の得意分野を伸ばし、資格を取

って、形として示せるようにすると良い」、「スキルを磨きましょう」など特定分野のスキルを高めることの重要性を指摘するものや、「あきらめないこと」、「あきらめないこと！妥協しないこと！」など粘り強く就職活動をする必要性を指摘するものが挙げられる。他方、「下手にあまり儲かっていない小さな会社に入るより、大きな派遣会社にいた方が、ずっと就業条件は良い」、「正社員という肩書きであればよい、というものではない」、「正社員になったといっても、特に優遇されることもない。どちらかと言えば、辞めづらくなっている。就職前にブラック企業かどうかよく考慮した方が良い」というように、転職先をよく吟味する必要性を指摘するものも多い。

総じて、共通する部分も多いが、内部登用の場合には、職場で仕事に対する意欲を示すとともに一定の成果を出し、上司などに評価してもらうこと、そして正社員登用の制度的側面について熟知していることが重要であることが窺える。これに対し、外部転換の場合には、特定分野のスキルを高めることや、あきらめずに転職活動を続けること、転職先をよく吟味することが重要であることが窺える。

## 第7節 おわりに

本章の分析結果を要約すると、以下のようなになる。第1に、正社員転換率そのものをみると、高い順に男性、無配偶女性、有配偶女性となっているが、正社員転換の際の形態（内部登用か外部転換か）には大きな違いはみられない。それゆえ、内部登用、外部転換ともに、男性が最も経験しやすく、無配偶女性がそれに次ぎ、有配偶女性が最も経験しにくい。

第2に、内部登用者の特徴としては、初職が正社員であったこと、5年前に「契約社員・嘱託」であったことが挙げられる。そのうち3分の2程度は、「打診・誘い」を受けて正社員になっている。その発生場面となりやすいのは「卸売業、小売業」や「運輸業、郵便業」、大企業であり、そこでは非正規雇用といえども比較的長く勤続することを期待され、教育訓練を施されながら次第に高度な職務に配置され、それに伴い処遇も向上していくような人事管理が行われている場合が多い。

第3に、外部転換者の特徴としては、学歴が高いこと、5年前に不本意非正規であったことが挙げられる。その中には、正社員転換の理由として、「キャリアを高めたかったから」、「より経験を深め、視野を広げたかったから」、「自分の意欲と能力を十分に活かしたかったから」、「専門的な資格・技能を活かしたかったから」を挙げる者が多いことに示されるように、自身のキャリアについて内省し、キャリアアップを希望した結果として正社員転換している者が多く含まれる。彼らの正社員転換先となりやすいのは、「医療、福祉」などの中小企業である。

第4に、内部登用者の自由回答からは、職場で仕事に対する意欲を示すとともに一定の成果を出し、上司などに評価してもらうこと、そして正社員登用の制度的側面について熟知し

ていることが重要であることが読み取れる。これに対し、外部転換者の自由回答からは、特定分野のスキルを高めることや、あきらめずに転職活動が続けることに加え、転職先をよく吟味することが重要であることが読み取れる。最後の点と関連して、実際に外部転換者の正社員転換後の賃金、正社員転換前後の賃金増加率は分散が大きく、正社員転換に伴う職務レベルの変化も（上方、下方ともに）大きい。

以上の分析結果は、先行研究で示されていた個々の知見と一致するとともに、異なる調査に基づいていたそれらの知見を繋ぎ合わせるものである。具体的には、内部登用のメカニズムについては、大企業に典型的にみられる、非正規雇用労働者への訓練と評価を伴った「内部化のプロセス」（玄田 2009）として理解することができ、他方で外部転換のメカニズムについては、企業規模の下方移動と若干の不確実性を伴った、不本意非正規雇用労働者のキャリアアップ行動として理解することができる。

## 引用文献

- 玄田有史（2008a）「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, 61-77頁.
- 玄田有史（2008b）「内部労働市場下位層としての非正規」『経済研究』59(4), 340-356頁.
- 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, 34-48頁.
- 森山智彦（2015）「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」労働政策研究・研修機構編『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究——経歴分析を中心として』（労働政策研究報告書No.180）労働政策研究・研修機構, 207-234頁.
- 李青雅（2016）「転換社員の勤務先の特性分析」労働政策研究・研修機構編『働き方の二極化と正社員——JILPTアンケート調査二次分析結果』（労働政策研究報告書No.185）労働政策研究・研修機構, 53-88頁.
- 労働政策研究・研修機構編（2010）『契約社員の人事管理——企業ヒアリング調査から』（JILPT資料シリーズNo.65）労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構編（2014a）『非正規雇用者の企業・職場における活用と正社員登用の可能性——事業所ヒアリング調査からの分析』（JILPT資料シリーズNo.137）労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構編（2014b）『多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査（事業所調査・従業員調査）』（JILPT調査シリーズNo.134）労働政策研究・研修機構.

### 第3章 非正規雇用労働者の入職経路と転職結果 —正規転換、賃金、仕事満足度—

#### 第1節 問題意識

本章では、壮年の非正規雇用労働者が転職で利用する入職経路が、どのような転職結果をもたらすのかを検討する。このような分析目的を設定する背景には、外部労働市場を通じた正規雇用化という道筋が、非正規雇用労働者にとって重要だと考えられるにも関わらず、転職プロセスに着目した研究がまだ少ないという状況がある。

なお、正規雇用への転換を検討することにとどまらず、転換後のジョブマッチングの質を問うことも必要である（福井 2015a）。非正規雇用を経験することによって、正規雇用に転換した後も、賃金や労働条件等の面で持続的な不利益が生じる可能性があるからである。

以上の問題意識から、本章では、正規雇用への転換、転換後の賃金（ジョブマッチングの質の経済的な側面）、転換後の仕事満足度（ジョブマッチングの質の非経済的な側面）という3つの転職結果に対して、入職経路による影響が存在するかを検討する。入職経路としては、社会的ネットワーク、ハローワーク、直接応募に注目する。

第2節では、先行研究と本章の問いを、第3節では、使用するデータと分析手法、変数について述べる。第4節で分析を行なった上で、第5節において結果をまとめることとする。

#### 第2節 先行研究と問い

##### 1. 先行研究

おおむね1990年代後半から現在にかけて、非正規雇用から正規雇用への移動に関する研究が、国内でも徐々に蓄積されるようになってきた。しかしながら、これまでの研究では、どのような入職経路によって正規雇用への転換が行われているのかという、転職プロセスに対する着目が少ない傾向がある。

転職時の入職経路に関する研究は、Rees (1966) やGranovetter (1973)、Lin et al (1981) といった社会的ネットワークに関する初期の研究を経て、現在も社会学や経済学を中心に活発に行われている（近年のレビューとして、Marsden & Gorman 2001; Ioannides & Loury 2004; Mouw 2006; Topa 2011; 石田 2012）。国内では、社会学の分野で特に社会的ネットワークの地位達成効果に注目した研究が進んでいる（渡辺 1991; 佐藤 1998; 石田 2009等）。労働経済学でも相対的にハローワークに焦点を当てた形での研究がある（チェ・守島 2002; 中村 2002; 上野ほか 2004; 児玉ほか 2005; 黒澤 2005等）。

ただし、非正規雇用労働者が転職時に利用する入職経路を考慮した分析としては、堀 (2007; 2012) や福井 (2015b) に限られ、十分な蓄積があるとは言い難い状況である。

堀（2007）は、東京都の18～29歳の男女を対象とした「第2回若者のワークスタイル調査」のデータを用いて、正社員になったフリーターの入職経路を分析し、「インターネット・新聞など」、「親・保護者・親戚・知人の紹介」、「パートや契約社員からの登用」、「公的機関の紹介」の順に利用率が低くなることを明らかにしている。福井（2015b）では、JILPTが2013年に実施した「職業キャリアと働き方に関するアンケート」の男性の15～44歳までの職業経歴データを用いて、非正規雇用から正規雇用への移動に関するサバイバル分析を行っている。分析の結果、転職時に「直接応募」を利用する非正規雇用労働者が多いものの、「直接応募」よりも「友人・家族」と「ハローワーク」のほうが、正規雇用へに転換しやすいことを明らかにしている。

## 2. 本章の問い

本章では次節で述べるデータと方法によって、以下の3つの問いに答えていくことにしたい。

- 1) 転職時に利用する入職経路によって、正規雇用への転換のしやすさに差はあるのか？
- 2) 正規雇用へに転換した後の賃金は、転職時に利用した入職経路によって差があるか？
- 3) 正規雇用へに転換した後の仕事満足度は、入職経路によって差があるか？

## 第3節 データ、モデル、変数

### 1. データ

「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」のデータを用いて分析する。分析対象は、調査時点（2015年12月）に35歳以上45歳未満で、5年前（2010年12月）に非正規雇用だった人々のうち、5年間に転職の経験があり、前職が非正規雇用であった男女である。本章では現職への転職を分析しており、ここでの前職は現職の1つ前の従業先を指している。転換後の賃金と仕事満足度の分析では、現職が正規雇用の者にさらに限定する。

### 2. モデル

本章では、入職経路の選択という処置（Treatment）が転職結果に与える平均的な効果、すなわち平均処置効果（Average Treatment Effect）を、傾向スコアマッチングの手法によって推定する。ここでは主にCaliendo & Kopeinig（2008）や小川（2014）を参考にして、潜在結果アプローチ（Potential Outcome Approach）について説明する。

$D_i$ を個人*i*が処置を受ければ1、受けなければ0の値を取るダミー変数、 $Y_i(D_i)$ を個人*i*の潜在的な結果とすると、処置効果は以下となる。

$$\tau_i = Y_i(1) - Y_i(0) \quad (1)$$

ただし、個人が2つの処置を同時に受けることはできず、 $Y_i(1)$ と $Y_i(0)$ の片方のみが実際には観察される ( $Y_i = D_i Y_i(1) + (1 - D_i) Y_i(0)$ )。そこで集団レベルの平均処置効果 (Average Treatment Effect: ATE) に注目する。

$$\tau_{ATE} = E(\tau) = E[Y(1) - Y(0)] \quad (2)$$

ただし、ATEには、処置を決して受けない人々の効果も含まれており、場合によっては、実際に処置を受けた人々における平均処置効果である、処置群の平均処置効果 (Average Treatment Effect on the Treated: ATT) に焦点を合わせたほうが適切である。

$$\tau_{ATT} = E(\tau|D=1) = E[Y(1)|D=1] - E[Y(0)|D=1] \quad (3)$$

ATEとATTのどちらに注目すべきかは、個人による処置の選択をどう考えるかに依存している。処置の必要性やコスト等 (Austin 2011) は判断材料の1つになるだろう。処置の必要性やコスト等が個人間で大きく異なると考えるのであればATTが、大きく異ならないと考えるのであればATEが候補になりうる。入職経路に即して考えると、ハローワークを利用するコストは、どの求職者でもあまり変わらないかもしれないが、希望する仕事がハローワークの求人とマッチしない求職者もいるだろう。社会的ネットワークに関しては、全ての求職者が紹介者を得られるわけではなく、個人間で利用コストが異なるとも考えられる。さしあたり本稿ではATEとATTの両方を検討することにした。

ところで、実際には $E[Y(0)|D=1]$ を観察することはできない。仮にこの $E[Y(0)|D=1]$ を、処置を受けなかった対照群の実際の結果 $E[Y(0)|D=0]$ で代用した場合は、セレクションバイアスが生じる。

$$E[Y(1)|D=1] - E[Y(0)|D=0] = \tau_{ATT} + E[Y(0)|D=1] - E[Y(0)|D=0] \quad (4)$$

右辺の $E[Y(0)|D=1] - E[Y(0)|D=0]$ は、処置群と対照群がともに処置を受けなかった場合の結果の差であり、セレクションバイアスに相当する。したがって $\tau_{ATT}$ は $E[Y(0)|D=1] - E[Y(0)|D=0] = 0$ が成立する時に限って偏りなく推定することができる。この条件が成立するためには、以下の2つの仮定が満たされる必要がある。

$$\text{仮定 1. } \mathbf{Unconfoundedness: } Y(0), Y(1) \perp D|X \quad (5)$$

$$\text{仮定 2. } \mathbf{Overlap: } 0 < P(D=1|X) < 1 \quad (6)$$

仮定1は観察可能な共変量で条件付けることによって処置の割当と潜在的な結果が独立になることであり、selection on observables、conditional independence assumption (CIA) 等

とも呼ばれる。仮定2は同じ共変量の値を持つ個人が処置群と対照群に存在する確率があることを意味し、common supportとも言われる。ATTの場合は上記より弱い以下の仮定で良いとされている。

$$\text{仮定 1'}. \text{Unconfoundedness for controls: } Y(0) \perp\!\!\!\perp D | X \quad (7)$$

$$\text{仮定 2'}. \text{Weak overlap: } P(D = 1 | X) < 1 \quad (8)$$

仮定1 (1') のように共変量で条件付ける代わりに、共変量で条件付けた時の処置を受ける確率  $P(D=1|X)=P(X)$ 、すなわち傾向スコア (Propensity score) で条件付けることによっても、処置の割当と潜在的な結果は独立になる (Rosenbaum & Rubin 1983)。観察研究ではロジットモデル等によってデータから傾向スコアを推定することができる。

傾向スコアマッチングは、傾向スコアの分布を処置群と対照群でバランスさせる方法の1つである。ATTの傾向スコアマッチング推定量は以下のように示される。

$$\tau_{ATT}^{PSM} = E_{P(X)|D=1} \{E[Y(1)|D=1, P(X)] - E[Y(0)|D=0, P(X)]\} \quad (9)$$

いくつかのマッチング方法が存在するが、本稿ではNearest Neighbor Matching (NNマッチング) を用いる。これは、傾向スコアが最も近い個人をマッチング相手として対照群から選ぶ方法である。

### 3. 使用する変数

本章の処置は現職に転職する時の入職経路である。具体的には、社会的ネットワークの利用/他の経路の利用、ハローワークの利用/他の経路の利用、直接応募の利用/他の経路の利用、という2値の処置変数として分析に用いる。利用と非利用を比較するのではなく、特定の経路を基準カテゴリとしたほうが結果を解釈しやすいが、そうした多値カテゴリの分析は今後の課題としたい。Diaz (2012) やKrug & Rebien (2012) も、本稿のように入職経路(社会的ネットワーク)を処置とした分析をしている。

傾向スコアの推定に用いた共変量は、前職退社時の年齢とその2乗項、性別、5年前の婚姻状態、学歴、父学歴、前職退社時の雇用形態、前職の企業規模、前職の職業、前職の産業である。

従属変数として3つの転職結果を用いる。1つは正規雇用に変換したか否かである。残りの2つは、正規転換後の賃金(時間当たり賃金)と仕事満足度であり、それぞれ、転換後の正規雇用の経済的、非経済的な質を表している。

変数の加工法やカテゴリ分けは図表3-3-1の通りである。変数の記述統計は、正規雇用への転換を分析した際のサンプルに関しては図表3-3-2に、転換後の賃金と仕事満足度に関するサンプルに関しては図表3-3-3と図表3-3-4に示している。

入職経路の比率を記述統計から確認しておく、**図表 3-3-2** では、直接応募が32.8%、社会的ネットワークが19.4%、ハローワークが17.6%となっており、転職時に直接応募を利用する比率が最も高い。他方で、正規転換後の**図表 3-3-3** では、直接応募が22.9%、社会的ネットワークが25.1%、ハローワークが30.4%となっており、正規雇用へ転換した人々の中では、直接応募よりも、社会的ネットワークとハローワークの利用率が高いことが分かる。

図表 3-3-1 使用する変数

処置変数 (現職の入職経路)	社会的ネットワーク	家族・親戚の紹介 友人・知人の紹介 勤務先から誘われた
	ハローワーク	職業安定所(ハローワーク)の紹介
	直接応募	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
	派遣会社	派遣会社による紹介
	その他	卒業した学校や先生の紹介(学校推薦含む) 民間の職業紹介機関の紹介 家業を継いだ(家業に入った) 自分ではじめた(起業した) その他
従属変数	正規雇用(現職)	正規雇用=1/その他=0
	時間あたり賃金(現職)	現職の時間給、日給、月給、年俸、それぞれに中央値を割り当て、日給、月給、年俸については以下のように算出した。 日給:1日あたり労働時間で除す 月給:週労働日数×4と1日あたり労働時間で除す 年俸:12ヶ月で除した上で月給と同様に計算
	仕事満足度(現職)	4件法。満足の値が高くなるように変換
傾向スコアの推定 に用いた共変量	退社時の年齢(前職)	2乗項を含む
	性別	男性/女性
	5年前の婚姻状態	未婚/既婚・離死別
	学歴	中学・高校/専修・各種、短大・高専/大学・大学院
	父学歴	義務・高卒程度/短大・高専程度/大卒程度、それ以上 /その他、不明
	退社時の雇用形態(前職)	パート/アルバイト/契約・嘱託/派遣
	企業規模(前職)	300人以上・官公庁/299人以下
	職業(前職)	専門・技術・管理/事務・販売/サービス・保安/農林漁業/ 生産工程~分類不能
産業(前職)	サービス業/非サービス業	

図表 3-3-2 記述統計（正規転換）

	n	平均／比率	標準偏差	最大値	最小値
雇用形態(現職)	1,659	0.17	0.38	0	1
正規雇用		17.42			
その他		82.58			
入職経路	1,659	1.45	1.23	0	3
直接応募		32.79			
ネットワーク		19.35			
ハローワーク		17.60			
その他		30.26			
社会的ネットワーク	1,659	0.19	0.40	0	1
他の経路		80.65			
社会的ネットワーク		19.35			
ハローワーク	1,659	0.18	0.38	0	1
他の経路		82.40			
ハローワーク		17.60			
直接応募	1,659	0.33	0.47	0	1
他の経路		67.21			
直接応募		32.79			
退社時の年齢(前職)	1,659	36.65	3.37	30	44
性別	1,659	0.63	0.48	0	1
男性		36.53			
女性		63.47			
婚姻状態	1,659	0.39	0.49	0	1
未婚		61.12			
既婚、事実婚、離死別		38.88			
学歴	1,659	1.15	0.81	0	2
中学、高校		26.70			
専修・各種、短大・高専		31.71			
大学、大学院		41.59			
父学歴	1,659	1.08	1.11	0	3
義務～高卒程度		46.41			
短大・高専程度		11.57			
大卒程度、それ以上		30.08			
その他、不明		11.93			
従業上の地位(前職)	1,659	3.51	1.14	2	5
パート		26.94			
アルバイト		20.43			
契約社員嘱託		27.31			
派遣会社の派遣社員		25.32			
企業規模(前職)	1,659	0.56	0.50	0	1
大企業・官公庁		43.52			
中小企業		56.48			
職業(前職)	1,659	1.66	1.39	0	4
専門技術管理		18.75			
事務販売		40.81			
サービス保安		18.08			
生産工程～分類不能		22.36			
産業(前職)	1,659	0.73	0.45	0	1
非サービス業		27.19			
サービス業		72.81			

注1：分析対象は、5年間に転職経験があり、前職が非正規雇用の男女。

注2：各変数の上段は平均値、下段（破線以下）は比率（％）。

図表 3-3-3 記述統計（正規転換後の賃金）

	n	平均／比率	標準偏差	最大値	最小値
時間当たり賃金(現職)	227	1456.49	699.83	250	4875
入職経路	227	1.51	1.07	0	3
直接応募		22.91			
ネットワーク		25.11			
ハローワーク		30.40			
その他		21.59			
社会的ネットワーク	227	0.25	0.43	0	1
他の経路		74.89			
社会的ネットワーク		25.11			
ハローワーク	227	0.30	0.46	0	1
他の経路		69.60			
ハローワーク		30.40			
直接応募	227	0.23	0.42	0	1
他の経路		77.09			
直接応募		22.91			
退社時の年齢(前職)	227	36.03	2.98	30	44
性別	227	0.53	0.50	0	1
男性		46.70			
女性		53.30			
婚姻状態	227	0.37	0.49	0	1
未婚		62.56			
既婚、事実婚、離死別		37.44			
学歴	227	1.30	0.77	0	2
中学、高校		19.38			
専修・各種、短大・高専		31.72			
大学、大学院		48.90			
父学歴	227	1.03	1.05	0	3
義務～高卒程度		45.81			
短大・高専程度		12.78			
大卒程度、それ以上		33.92			
その他、不明		7.49			
従業上の地位(前職)	227	3.63	1.06	2	5
パート		21.15			
アルバイト		17.62			
契約社員嘱託		38.33			
派遣会社の派遣社員		22.91			
企業規模(前職)	227	0.57	0.50	0	1
大企業・官公庁		43.17			
中小企業		56.83			
職業(前職)	227	1.40	1.30	0	4
専門技術管理		25.55			
事務販売		39.65			
サービス保安		19.38			
生産工程～分類不能		15.42			
産業(前職)	227	0.76	0.43	0	1
非サービス業		23.79			
サービス業		76.21			

注1：分析対象は、5年間に転職経験があり、前職が非正規雇用かつ現職が正規雇用の男女。

注2：各変数の上段は平均値、下段（破線以下）は比率（％）。

図表 3-3-4 記述統計（正規転換後の仕事満足度）

	n	平均／比率	標準偏差	最大値	最小値
仕事満足度(現職)	289	2.81	0.84	1	4
不満である		8.30			
どちらかと言えば不満である		21.80			
どちらかと言えば満足している		50.87			
満足している		19.03			
入職経路	289	1.46	1.05	0	3
直接応募		22.84			
ネットワーク		28.03			
ハローワーク		29.07			
その他		20.07			
社会的ネットワーク	289	0.28	0.45	0	1
他の経路		71.97			
社会的ネットワーク		28.03			
ハローワーク	289	0.29	0.45	0	1
他の経路		70.93			
ハローワーク		29.07			
直接応募	289	0.23	0.42	0	1
他の経路		77.16			
直接応募		22.84			
退社時の年齢(前職)	289	36.10	3.08	30	44
性別	289	0.53	0.50	0	1
男性		47.40			
女性		52.60			
婚姻状態	289	0.39	0.49	0	1
未婚		60.90			
既婚、事実婚、離死別		39.10			
学歴	289	1.28	0.79	0	2
中学、高校		20.76			
専修・各種、短大・高専		30.10			
大学、大学院		49.13			
父学歴	289	1.05	1.06	0	3
義務～高卒程度		45.67			
短大・高専程度		11.42			
大卒程度、それ以上		34.95			
その他、不明		7.96			
従業上の地位(前職)	289	3.63	1.04	2	5
パート		20.07			
アルバイト		19.38			
契約社員嘱託		38.41			
派遣会社の派遣社員		22.15			
企業規模(前職)	289	0.55	0.50	0	1
大企業・官公庁		44.64			
中小企業		55.36			
職業(前職)	289	1.42	1.36	0	4
専門技術管理		28.37			
事務販売		36.33			
サービス保安		17.99			
生産工程～分類不能		17.30			
産業(前職)	289	0.75	0.44	0	1
非サービス業		25.26			
サービス業		74.74			

注1：分析対象は、5年間に転職経験があり、前職が非正規雇用かつ現職が正規雇用の男女。

注2：各変数の上段は平均値、下段（破線以下）は比率（％）。

## 第4節 分析

### 1. 入職経路の平均処置効果

図表3-4-1は、正規転換、正規転換後の賃金、正規転換後の仕事満足度という3つの従属変数に対して、処置変数のATEを計算したものである。表の「Raw」にはマッチング前の、「Matched」にはマッチング後の、処置群と対照群のサンプルサイズが表示されている。

推定結果をみると、正規転換と正規転換後の賃金に対して、入職経路には統計的に有意な効果が認められる。

図表3-4-1 正規転換、転換後賃金、転換後仕事満足度のATE

	正規転換						
	ATE	AI Robust Std. Err.	P>z	Raw		Matched	
				Treated obs	Control obs	Treated obs	Control obs
ネットワーク vs 他の経路	0.10	0.04	0.009	321	1338	1659	1659
ハローワーク vs 他の経路	0.12	0.04	0.008	292	1367	1659	1659
直接応募 vs 他の経路	-0.06	0.02	0.010	544	1115	1659	1659
	賃金						
	ATE	AI Robust Std. Err.	P>z	Raw		Matched	
				Treated obs	Control obs	Treated obs	Control obs
ネットワーク vs 他の経路	276.17	107.61	0.010	57	170	227	227
ハローワーク vs 他の経路	-470.78	60.60	0.000	69	158	227	227
直接応募 vs 他の経路	-286.55	109.13	0.009	52	175	227	227
	仕事満足度						
	ATE	AI Robust Std. Err.	P>z	Raw		Matched	
				Treated obs	Control obs	Treated obs	Control obs
ネットワーク vs 他の経路	0.12	0.12	0.297	81	208	289	289
ハローワーク vs 他の経路	-0.25	0.19	0.184	84	205	289	289
直接応募 vs 他の経路	0.11	0.13	0.401	66	223	289	289

注1 : 1 to 1 Nearest Neighbor Matching with replacement

注2 : STATAのteffects psmatchを使用。コモンサポートされていないケースが若干だが含まれている。

まず、正規転換に関して、社会的ネットワークとハローワークの推定値は、それぞれ10%、12%であり、他の経路を利用した場合と比べて、正規雇用に変換しやすいという結果が得られた。他方、直接応募の推定値は-6%であり、他の経路と比べて正規雇用に変換しにくいことが確認された。この結果は、「友人・家族」や「ハローワーク」の利用者が「直接応募」よりも正規雇用に変換しやすいことを指摘した先行研究（福井 2015b）と矛盾しない結果である。

つぎに、正規転換後の賃金に関しては、社会的ネットワークは他の経路と比べて、転換後の賃金が高いという結果が確認された（時給換算で約+276円）。他方で、ハローワークと直接応募は、他の経路と比べると、転換後の賃金が低いという結果が得られた（時給換算で約-470円、約-286円）。

最後に、正規転換後の仕事満足度に関しては、社会的ネットワークと直接応募は正、ハローワークは負の数値が得られたが、統計的に有意ではなかった。

ATEに関する分析結果をまとめると以下の通りである。社会的ネットワークとハローワークを利用した場合、非正規雇用から正規雇用へ転換しやすい。そして、正規転換後のジョブマッチングに関しては、賃金という経済的な側面について入職経路の効果が見られる。社会的ネットワークは他の経路より転換後の賃金が高く、ハローワークと直接応募は他の経路より転換後の賃金が低い。

ところでATEは、処置群と対照群の合計をサンプルとして、傾向スコアの近い相手をマッチングすることで算出しており、第3節で述べた通り、実際には処置を受けなかった群も分析に含まれている。そこで、処置群の平均処置効果（ATT）の分析結果を次に検討する。

図表 3-4-2 正規転換、転換後賃金、転換後仕事満足度のATT

正規転換					
	ATT	Std. Err.	T-stat	Treated obs	Control obs
ネットワーク vs 他の経路	0.05	0.03	1.390	321	321
ハローワーク vs 他の経路	0.17	0.03	4.870	291	291
直接応募 vs 他の経路	-0.07	0.03	-2.680	541	541
賃金					
	ATT	Std. Err.	T-stat	Treated obs	Control obs
ネットワーク vs 他の経路	334.37	174.67	1.910	54	54
ハローワーク vs 他の経路	-341.03	113.17	-3.010	67	67
直接応募 vs 他の経路	-159.63	174.89	-0.910	52	52
仕事満足度					
	ATT	Std. Err.	T-stat	Treated obs	Control obs
ネットワーク vs 他の経路	-0.02	0.15	-0.170	81	81
ハローワーク vs 他の経路	-0.28	0.16	-1.740	80	80
直接応募 vs 他の経路	0.09	0.18	0.510	66	66

注1：1 to 1 Nearest Neighbor Matching with replacement

注2：STATAのpsmatch2を使用。コモンサポートオプションを設定している。

図表3-4-2は、正規転換、正規転換後の賃金、正規転換後の仕事満足度という3つの従属変数に対して、処置変数のATTを計算したものである。表の「Treated obs」と「Control obs」は、それぞれ、マッチング後の処置群と対照群のサンプルサイズである。

t値が±2以上（おおむね $p < 0.05$ ）を目安にして分析結果を確認すると、まず、正規転換と正規転換後の賃金に対する社会的ネットワークの正の効果は、ATTでは統計的に有意ではなくなっている。

他方で、ハローワークに関しては、他の経路と比べて、正規雇用に転換しやすく、正規転換後の賃金は低い、というATEと同様の結果が得られている。正規転換の推定値は17%（ATE：12%）、正規転換後の賃金の推定値は-341円（ATE：-470円）である。ATEよりもATTのほうが、正規転換確率と正規転換後の賃金は高く出ている。

直接応募に関しては、他の経路と比べて正規雇用に転換しにくい、というATEと同様の結果が得られた。しかし、正規転換後の賃金はATEと同様に負であるものの、統計的に有意ではなくなっている。

最後に、正規転換後の仕事満足度については、入職経路による統計的に有意な差は、ATTにおいてもやはり確認することができなかった。

ATTとATEで共通して得られた結果は、（1）ハローワークは他の経路と比べて正規雇用に転換しやすい入職経路であること、ただし、（2）ハローワークによって正規雇用に転換した後の賃金は、他の経路によって正規雇用に転換した場合よりも低くなりやすいこと、（3）直接応募は他の経路よりも正規雇用に転換しにくい入職経路であること、以上の3点である。

## 2. 共変量のバランスチェック

上記の分析結果は観察可能な共変量の分布が処置群と対照群でバランスされていることを前提としている。そこで、ATTに関して、処置群と対照群の間の共変量の平均的なバイアスが、マッチング前後でどれだけ削減され、バランスされたかを確認する（図表3-4-3）。

尤度比検定の結果（ $p > \chi^2$ ）を見ると、マッチング後の2群の差は、統計的に有意ではなくなっている。次に、共変量のStandardized Biasを確認する。Standardized Biasは、処置群と対照群について、共変量の平均値の差を共変量の分散で標準化した指標であり、この指標をマッチング前（式（10））とマッチング後（式（11））で比較する。

$$SB_{before} = 100 \cdot \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_0}{\sqrt{0.5 \cdot (V_1(X) + V_0(X))}} \quad (10)$$

$$SB_{after} = 100 \cdot \frac{\bar{X}_{1M} - \bar{X}_{0M}}{\sqrt{0.5 \cdot (V_{1M}(X) + V_{0M}(X))}} \quad (11)$$

図表3-4-3の「Mean Bias」は全ての共変量のStandardized Biasの平均である。Standardized Biasの大小に関する普遍的な基準はないが、10%未満であれば無視しうる差だとされていたり (Austin 2011)、3～5%以下になっていれば十分という指摘がある (Caliendo and Koepeing 2008)。さしあたり10%未満を基準とすれば、正規転換に関しては、どの入職経路も基準を満たしている。しかし、正規転換後の賃金に関しては、この基準を満たしているのはハローワークのみであり、正規転換後の仕事満足度に関しては、社会的ネットワークのみが基準を満たしている。

総じて、正規転換に関してはある程度共変量がバランスされていると考えることが可能だが、正規転換後の賃金と仕事満足度に関しては、共変量の調整が十分でない場合もあり、分析結果を解釈する際には注意を要する。ただし、(1) ハローワークは他の経路と比べて正規雇用に転換しやすい入職経路である、(2) ハローワークによって正規雇用に転換した後の賃金は、他の経路によって正規雇用に転換した場合よりも低くなりやすい、(3) 直接応募は他の経路よりも正規雇用に転換しにくい入職経路である、という上記の分析結果に限れば、大きな問題は認められないと考えられる。

図表3-4-3 共変量のバランスチェック

正規転換						
	Sample	Ps R2	LR chi2	p>chi2	Mean Bias	Median Bias
ネットワーク	Unmatched	0.032	52.34	0.000	9.8	6.5
vs 他の経路	Matched	0.017	15.31	0.573	6.5	5.7
ハローワーク	Unmatched	0.073	112.58	0.000	12.4	11.8
vs 他の経路	Matched	0.011	8.76	0.948	4.6	4.5
直接応募	Unmatched	0.048	101.48	0.000	10.4	4.8
vs 他の経路	Matched	0.006	9.12	0.937	3.1	3.6
賃金						
	Sample	Ps R2	LR chi2	p>chi2	Mean Bias	Median Bias
ネットワーク	Unmatched	0.069	17.77	0.404	8.5	6.1
vs 他の経路	Matched	0.103	15.4	0.567	15.4	11.3
ハローワーク	Unmatched	0.214	59.64	0.000	18.1	10
vs 他の経路	Matched	0.046	8.47	0.955	9.3	9.5
直接応募	Unmatched	0.11	26.85	0.060	13	13.5
vs 他の経路	Matched	0.14	20.24	0.262	14.7	8.1
仕事満足度						
	Sample	Ps R2	LR chi2	p>chi2	Mean Bias	Median Bias
ネットワーク	Unmatched	0.038	13	0.736	8.4	6.8
vs 他の経路	Matched	0.031	6.96	0.984	9.2	9.2
ハローワーク	Unmatched	0.198	69.11	0.000	17.5	10.6
vs 他の経路	Matched	0.071	15.85	0.535	10.4	8.1
直接応募	Unmatched	0.097	30.1	0.026	11.5	7.7
vs 他の経路	Matched	0.072	13.09	0.730	13.6	15.1

### 3. 感度分析

潜在結果アプローチは、第3節の仮定1（1'）が満たされることを前提としており、観察されない要因Uが処置に影響を与えている場合は、推定値がバイアスを持つ。

そうした隠れたバイアス（Hidden Bias）をもたらす要因として、入職経路の文脈で考えられるのは、求職者の能力や、正規雇用化に対する意欲（不本意非正規かどうか）、希望する仕事等であろう。社会的ネットワークに関しては、紹介者の転職結果に関する影響力や情報の差異、求職者と紹介者の間の同類性（Social homophily）等も考えられる。

そこで、ATTが統計的に有意だった、転職結果と入職経路の組み合わせに対して、ローゼンバウム（Rosenbaum 2002）が提案した感度分析（Sensitivity Analysis）を行なうことによって、観察されない要因に対する分析結果の影響の受けやすさを確認する。最初にBecker & Caliendo（2007）に従って感度分析の概要を述べる。

傾向スコアが、観察可能な共変量 $x_i$ と観察されない要因 $u_i$ によって与えられており、ロジットモデルで推定した時の $x_i$ の効果を $\beta$ 、 $u_i$ の効果を $\gamma$ とする。

$$P_i = P(x_i, u_i) = P(D_i = 1 | x_i, u_i) = F(\beta x_i + \gamma u_i) \quad (12)$$

マッチングされた個人 $i$ と $j$ のペアについて、 $i$ が処置を受けるオッズを $P_i / 1 - P_i$ 、 $j$ が処置を受けるオッズをと $P_j / 1 - P_j$ すると、オッズ比は以下となる。

$$\frac{\frac{P_i}{1-P_i}}{\frac{P_j}{1-P_j}} = \frac{P_i(1-P_j)}{P_j(1-P_i)} = \frac{\exp(\beta x_i + \gamma u_i)}{\exp(\beta x_j + \gamma u_j)} \quad (13)$$

観察可能な共変量が同一になっていれば $\exp(\beta x_i + \gamma u_i) / \exp(\beta x_j + \gamma u_j) = \exp\{\gamma(u_i - u_j)\}$ となる。 $u_i - u_j = 0$ あるいは $\gamma = 0$ であれば、処置群と対照群のオッズ比は1となり、隠れたバイアスは存在しない。感度分析では、このオッズ比を変えていくことで、隠れたバイアスに対する平均処置効果の影響の受けやすさを検討することができる。オッズ比を十分大きくしても、平均処置効果の信頼区間に0が含まれないのであれば、分析結果に対する隠されたバイアスの影響は少ない、と判断することができる。

以上をふまえて感度分析を行う。2値変数である正規転換にはmhbounds（Becker & Caliendo 2007）、連続変数である正規転換後の賃金にはrbounds（DiPrete & Gangl 2004）というSTATAプログラムを用いた。

図表3-4-4が正規転換に対する感度分析の結果である。 $\exp\{\gamma(u_i - u_j)\}$ は、表中によって表示されている。正規転換に対するハローワークのATTは正であり、観察されない要因が引き起こすポジティブセレクションによって、ATTを過大に推定している可能性が懸念される。たとえば、正規雇用を希望する者が、正社員求人が集まっていると考えてハローワークを利用する、というような場合が考えられる。また、直接応募のATTは負だったので、ネガティブセレクションによるATTの過小推定を検討する。

図表 3-4-4 正規転換の感度分析

正規転換 ハローワーク					正規転換 直接応募				
Γ	Q <sub>mh+</sub>	Q <sub>mh-</sub>	p <sub>mh+</sub>	p <sub>mh-</sub>	Γ	Q <sub>mh+</sub>	Q <sub>mh-</sub>	p <sub>mh+</sub>	p <sub>mh-</sub>
1	4.692	4.692	0.000	0.000	1	2.594	2.594	0.005	0.005
1.05	4.469	4.925	0.000	0.000	1.05	2.862	2.329	0.002	0.010
1.1	4.254	5.144	0.000	0.000	1.1	3.118	2.076	0.001	0.019
1.15	4.049	5.355	0.000	0.000	1.15	3.363	1.835	0.000	0.033
1.2	3.855	5.558	0.000	0.000	1.2	3.599	1.605	0.000	0.054
1.25	3.668	5.754	0.000	0.000	1.25	3.826	1.384	0.000	0.083
1.3	3.490	5.944	0.000	0.000	1.3	4.046	1.173	0.000	0.120
1.35	3.320	6.127	0.000	0.000	1.35	4.258	0.970	0.000	0.166
1.4	3.156	6.305	0.001	0.000	1.4	4.463	0.774	0.000	0.219
1.45	2.998	6.478	0.001	0.000	1.45	4.662	0.585	0.000	0.279
1.5	2.846	6.645	0.002	0.000	1.5	4.855	0.403	0.000	0.343
1.55	2.700	6.808	0.003	0.000	1.55	5.043	0.227	0.000	0.410
1.6	2.559	6.967	0.005	0.000	1.6	5.226	0.057	0.000	0.477
1.65	2.422	7.122	0.008	0.000	1.65	5.404	-0.078	0.000	0.531
1.7	2.290	7.273	0.011	0.000	1.7	5.577	0.082	0.000	0.467
1.75	2.161	7.421	0.015	0.000	1.75	5.746	0.237	0.000	0.406
1.8	2.037	7.565	0.021	0.000	1.8	5.912	0.389	0.000	0.349
1.85	1.916	7.705	0.028	0.000	1.85	6.073	0.536	0.000	0.296
1.9	1.799	7.843	0.036	0.000	1.9	6.231	0.679	0.000	0.249
1.95	1.685	7.978	0.046	0.000	1.95	6.386	0.818	0.000	0.207
2	1.574	8.110	0.058	0.000	2	6.538	0.954	0.000	0.170

図表 3-4-5 転換後賃金の感度分析

賃金 ハローワーク				
Γ	sig+	sig-	t-hat+	t-hat-
1	0.000	0.000	-311.517	-311.517
1.1	0.000	0.000	-341.146	-288.021
1.2	0.000	0.000	-359.375	-265.625
1.3	0.000	0.000	-374.256	-251.860
1.4	0.000	0.001	-388.393	-235.119
1.5	0.000	0.002	-406.994	-221.354
1.6	0.000	0.004	-421.007	-205.345
1.7	0.000	0.006	-438.657	-189.796
1.8	0.000	0.010	-450.893	-181.473
1.9	0.000	0.015	-465.942	-170.833
2	0.000	0.023	-476.880	-154.390
2.1	0.000	0.032	-485.119	-140.625
2.2	0.000	0.043	-492.560	-130.208
2.3	0.000	0.056	-502.604	-119.792
2.4	0.000	0.072	-514.327	-110.119
2.5	0.000	0.090	-525.752	-101.042

検定統計量は $Q_{mh}$ で表示されている。過大推定に関しては $Q_{mh}^+$ （対応する有意水準： $p_{mh}^+$ ）、過小推定に関しては $Q_{mh}^-$ （ $p_{mh}^-$ ）を確認していく。ハローワークに関しては $\Gamma = 2$ 、直接応募に関しては $\Gamma = 1.2$ において、5%水準で統計的に有意でなくなる。観察されない要因が、処置の割当のオッズ比を、ハローワークなら2倍、直接応募なら1.2倍以上にするならば、正規転換のATTが存在するとは言えなくなる。

正規転換後の賃金に対する感度分析の結果は、図表 3-4-5 に示されている。ハローワークのATTは負だったので過小推定の可能性を確かめる。マイナスの符号を見ていくと $\Gamma = 2.3$ で有意でなくなる。オッズ比を2.3倍にするほどの隠されたバイアスであれば、転換後賃金のATTはその影響を受けることになる。

感度分析の結果を検討すると、許容されるオッズ比の大きさからして、(1) ハローワークは他の経路と比べて正規雇用に変換しやすい入職経路である、(2) ハローワークによって正規雇用に変換した後の賃金は、他の経路によって正規雇用に変換した場合よりも低くなりやすい、(3) 直接応募は他の経路よりも正規雇用に変換しにくい入職経路である、というATTの推定結果のうち、直接応募に関わる(3)の頑健性にはやや疑問が残る。それに対

してハローワークに関わる（１）と（２）の結果は相対的に頑健であると考えられる。

## 第5節 まとめ

本章では、調査時点に35歳以上45歳未満の男女のうち、過去5年間に転職経験があり、前職が非正規雇用であった者を分析対象として、転職時の入職経路が転職結果に与える影響を検討した。ATEとATTの分析に共通する結果として、他の経路と比べた場合に、（１）ハローワークは他の経路と比べて正規雇用へ転換しやすい入職経路であること、（２）ハローワークによって正規雇用へ転換した後の賃金は、他の経路によって正規雇用へ転換した場合よりも低くなりやすいこと、（３）直接応募は他の経路よりも正規雇用へ転換しにくい入職経路であること、以上3つの知見が得られた。そして感度分析の結果、（１）と（２）は、観察されない要因の影響に対しても、相対的に頑健だと考えられることがわかった。

記述統計で示されたように、直接応募によって仕事を探す非正規雇用労働者は多いが、直接応募は正規雇用へ転換しやすい経路であるとは決して言えない。他方で、ハローワークは非正規雇用労働者が正規雇用へ転換しやすい経路となっており、労働市場のセーフティネット機能を果たしていると考えられる。ただし、ハローワークによって正規雇用へ転換した後の賃金は、他の経路によって正規雇用へ転換した賃金よりも低い傾向がある。これは、ここでの他の経路に社会的ネットワークが含まれており、社会的ネットワークを通じた正規雇用化が相対的に高い賃金をもたらすためであると考えられる。

本章の分析からは、正規雇用への転換を希望する場合はハローワークを利用することが望ましく、政策的にはその利用促進が鍵になるとひとまずは言えるだろう。ただし、非正規雇用労働者の入職経路に関する研究の蓄積は乏しく、上記の知見については、異なるデータの利用や分析の精緻化をはじめとして、様々な角度からの検証の試みを積み重ねることで、総合的に判断していく必要がある。

## 引用文献

- Austin, Peter C. (2011) “An Introduction to Propensity Score Methods for Reducing the Effects of Confounding in Observational Studies,” *Multivariate Behavioral Research*, 46: pp.399-424.
- Becker, Sascha O. and Marco Caliendo (2007) “Sensitivity Analysis for Average Treatment Effects,” *The Stata Journal*, 7 (1): pp.71-83.
- Caliendo, Marco and Sabine Kopeinig (2008) “Some Practical Guidance for the Implementation of Propensity Score Matching,” *Journal of Economic Surveys*, 22 (1): pp.31-72.
- チェインソク・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.

- Diaz, Ana Maria (2012) “Informal Referrals, Employment, and Wages: Seeking Causal Relationships,” *Labour*, 26(1): pp.1-30.
- DiPrete, Thomas A. and Markus Gangl (2004) “Assesing Bias in the Estimation of Causal Effects: Rosenbaum Bounds on Matching Estimators and Instrumental Variables Estimation with Imperfect Instruments,” *Sociological Methodology*, 34(1): pp.271-310.
- 福井康貴 (2015a) 「非正規雇用から正規雇用への移動における企業規模間格差—二重構造論からのアプローチ」『社会学評論』66(1): pp.73-88.
- (2015b) 「入職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」『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として (労働政策研究報告書 No.180)』 pp.247-276.
- Granovetter, Mark S. (1973) “The Strength of Weak Ties,” *American Journal of Sociology*, 78(6): pp.1360-80.
- 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』勁草書房: pp.101-127.
- (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—「第三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.57-86.
- Ioannides, Yennis M and Linda Datcher Loury (2004) “Job Information Networks, Neighborhood Effects, and Inequality,” *Journal of Economic Literature*, Vol. XLII: pp.1056-1093.
- 石田賢示 (2012) 「社会的ネットワークとキャリア移動—理論的枠組みと実証研究の知見の整理」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』61(1): pp.1-20.
- 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.
- 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: pp87-143.
- Krug, Gerhard and Martina Rebien (2012) “Network-Based Job Search: An Analysis of Monetary and Non-Monetary Labor Market Outcomes for the Low-Status Unemployed,” *Zelischrift fur Soziologie*, 41(4): pp.316-333.
- 黒澤昌子 (2005) 「公共職業紹介事業の評価」八代尚宏編『「官製市場」改革』日本経済新聞社: pp.163-186.
- Lin, Nan, Walter M. Ensel and John C. Vaughn (1981) “Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment,” *American Sociological Review*, 46(4): pp.393-405.
- Marsden Peter V. and Gorman Elizabeth H. (2001) “Social Networks, Job Changes, and

- Recruitment,” Berg, Ivar and Arne L. Kalleberg eds., *Sourcebook of Labor Markets: Evolving Structures and Processes*, New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers: pp.467-502.
- Mouw, Ted (2006) “Estimating the Causal Effect of Social Capital: A Review of Recent Research,” *Annual Review of Sociology*, 32: pp.79-102.
- 中村二郎 (2002) 「転職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.
- 小川和孝 (2014) 「朝食摂取習慣の教育達成への因果効果の検証—傾向スコアマッチングと感度分析によるアプローチ」『東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ』 No.79.
- Rees, Albert (1966) “Information Networks in Labor Markets,” *The American Economic Review*, 56 ( 1 / 2 ): pp.559-566.
- Rosenbaum, Paul R. (2002) *Observational Studies*, New York: Springer.
- Rosenbaum, Paul R. and Donald Rubin B. (1983) “The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects,” *Biometrika*, 70 ( 1 ): pp.41-50.
- Topa, Giorgio (2011) “Labor Markets and Referrals,” *Handbook of Social Economics*, Volume 1 B: pp.1193-1221.
- 上野有子・神林龍・村田啓子 (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.

## 第4章 不本意非正規雇用労働者の正社員転換

### 第1節 はじめに

本章では、5年前に「不本意非正規」であった者の正社員転換の実態を、「不本意非正規」でなかった者の正社員転換の実態と比較しつつ明らかにする。

非正規雇用労働者の増加をめぐって、一方で、それを問題視する考え方がある。他方で、非正規雇用労働を構成する「パートタイム労働」、「有期契約労働」、「派遣労働」にはそれぞれ長所があり、それらが増加すること自体は必ずしも問題ではないという考え方もある<sup>1</sup>。

これに関連して、パートタイム労働の研究においては、「自発的パート」と「非自発的パート（不本意パート）」という区分が用いられ、その後者に問題が多いと考えられてきた（永瀬 1995；脇坂 2003）。フリーター（若年非正規雇用労働者）の研究においても、「モラトリアム型」、「夢追求型」、「やむを得ず型」の3類型が普及する過程において、特に「やむを得ず型」のフリーターに対する支援が必要との認識が広まってきたように考えられる<sup>2</sup>。

やがて、非正規雇用労働者全体について議論する際にも、不本意非正規雇用労働者（不本意非正規）に対する支援が必要との考え方がとられるようになってきた（厚生労働省 2012, 2014）。そういった考え方のもと、厚生労働省は2016年に「正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定し、「特に、不本意ながらも非正規雇用労働者として働く方の正社員転換を進めること」などが重要であるとして、非正規雇用労働者に占める不本意非正規雇用労働者の割合（不本意非正規率）を、2014年平均で18.1%であるところ、2020年度には10%以下に低下させるとの数値目標を設定するに至っている（厚生労働省 2016）<sup>3</sup>。

ここで、実際の不本意非正規率を確認してみたい。図表4-1-1は、総務省「労働力調査（詳細集計）」に基づき2015年時点の不本意非正規率を、男女別・年齢階層別に示したものである。ここから、25～54歳の男性において不本意非正規率が高いこと、男性の場合は25歳～54歳にかけて年齢が高いほど不本意非正規率も高くなっているが、女性は年齢が高いほど不本意非正規率は低くなっていることが分かる。

しかし、JILPTが2013年に実施した「職業キャリアと働き方に関するアンケート」を用いて有配偶女性を除いて集計すると、25歳～44歳にかけて、男性・無配偶女性ともに年齢が高

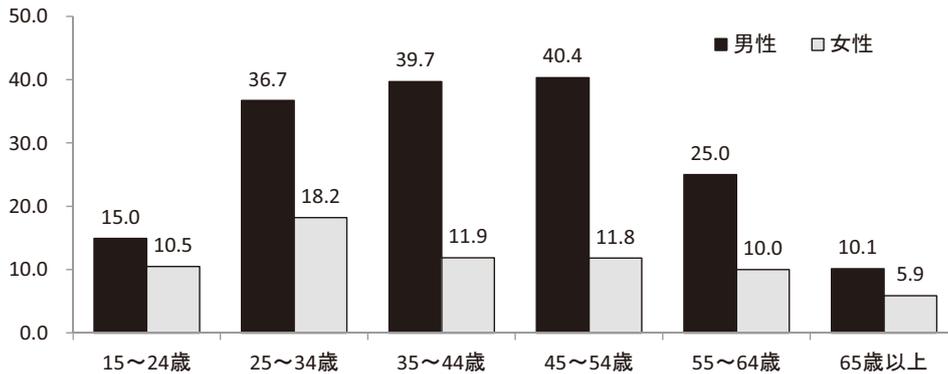
<sup>1</sup> 厳密に言えば、「非正規雇用」は勤め先での呼称で把握され、「パートタイム労働」、「有期契約労働」、「派遣労働」にはそれぞれ法律上の定義があることから、両者は必ずしも同じではない。ただし、大まかに見れば両者の範囲は一致していることから、ここでは2つの「考え方」を、一応、同じものに対する異なる評価の仕方と位置づけている。

<sup>2</sup> たとえば、労働政策研究・研修機構編（2006）は、フリーター問題解決へ向けた提言の第1として、「学歴獲得機会の拡大と、職業能力開発機会の提供」と題し、「生活費を賄いながら、実践的な職業能力を獲得できるしくみが普及すれば、移行における若者の負担を減らすことになるだろう」と述べる（同：131）。その際に、同書で示された、「やむを得ず型」のフリーターには家庭的背景が「（経済的に）豊かでない」と回答する者が多く含まれている、という事実発見が考慮されていたであろうことは、想像に難くない。

<sup>3</sup> そこでは、総務省「労働力調査（詳細集計）」において、現職の雇用形態（非正規雇用）についての主な理由が、「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者を不本意非正規雇用労働者として捉えている。

いほど不本意非正規率が高くなっていることが分かる（図表 4-1-2 左）。本章で使用する、JILPTが2015年に実施した「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」において、35～44歳の男性・無配偶女性の中を5歳ごとに区分しても、やはり年齢が高いほど、不本意非正規率が高いことが分かる（図表 4-1-2 右）。これらから、不本意非正規の問題は、若年というより壮年の非正規雇用労働者に特徴的な問題であると言える。

図表 4-1-1 男女別・年齢階層別にみた不本意非正規率（%）



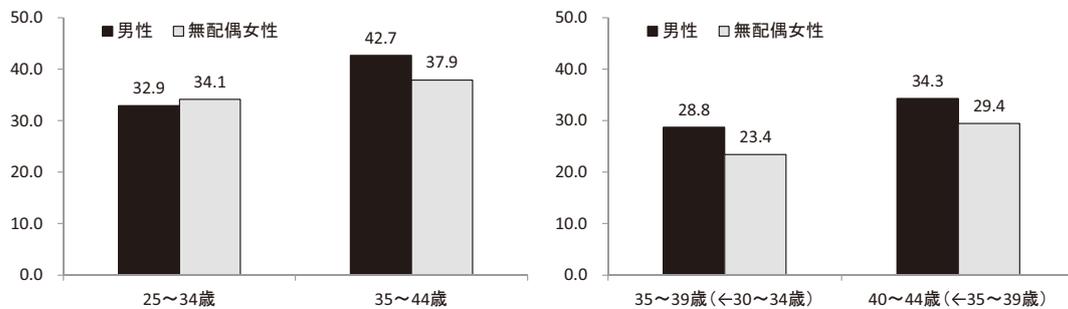
資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」（2015年平均）より。

注1：集計対象は、非正規雇用労働者。

注2：現職の雇用形態（非正規雇用）についている主な理由として、「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した場合、「不本意非正規」とみなしている。

図表 4-1-2 男女別・年齢階層別にみた不本意非正規率（有配偶女性を除く）（%）

（職業キャリアと働き方に関するアンケート）（5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート）



資料出所：左はJILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」（2013年）、右はJILPT「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」（2015年）。

注1：集計対象は、いずれも有配偶女性を除く非正規雇用労働者。

注2：現在の就業形態（非正規雇用）を選択した理由として、「正社員として働ける会社があったから」と回答した場合、「不本意非正規」とみなしている。

それでは、これら不本意非正規には、どのような特徴があるだろうか。以下、最近の研究に限って追ってみたい。まず、山本（2011）は、不本意型非正規雇用の特徴として、就業形態では契約社員や派遣社員が多いこと、職種では運輸・通信職や製造・建設・保守・運搬などの作業職が多いこと、さらにキャリアの面で失業者との類似性が高いことを指摘している<sup>4</sup>。

<sup>4</sup> 使用データは、「慶應義塾会計パネル調査」であり、非正規雇用者のうち、その勤務形態で働いている理由として「正規社員で働くことを希望していたが、雇ってくれる会社があったから」を選択した人を「不本意型

小林（2014）も、不本意型非正規雇用層の特徴として、生活満足度や階層帰属意識といった主観的側面において、失業者と類似していることを指摘している<sup>5</sup>。また、小林（2011）によれば、若年の不本意型非正規雇用層として位置づけられる「やむを得ず型フリーター」の特徴のひとつとして、出身階層が低いことが挙げられる。

さらに、高橋（2015）は、若年の不本意非正規と壮年の不本意非正規の働き方、意識を総合的に比較し<sup>6</sup>、後者の方が仕事と生活の両面で大きな困難に直面していることを指摘している<sup>7</sup>。具体的には、（若年と比較した）壮年非正規の特徴として、所定労働時間が長いこと、「今の仕事全体」に対する満足度が低いこと、世帯の等価所得が低いこと、「現在の生活」に対する満足度が低いことなどが挙げられる。そして何より、壮年非正規の方が正社員転換希望が強いことが注目される。

総じて、不本意非正規は極めて複合的な課題に直面しており、その課題は年齢が高いほど大きいことが示唆される。そして、年齢が高い不本意非正規ほど正社員転換を希望していることも確認された。しかし、彼らの正社員転換の実態は明らかにされていない。そこで本章では、JILPTが2015年に実施したモニターアンケート調査「5年前と現在の仕事生活に関するアンケート」を用いて、5年前（2010年12月）の時点で30～39歳であり、非正規雇用で働いていた人を対象として、不本意非正規からの正社員転換と不本意でない非正規からの正社員転換にどのような違いがあるのかを分析する。その作業を通じて、30歳以降において、不本意非正規からの正社員転換を促進する上で必要な含意を得たい。

本章の構成は、次の通りである。第2節では、不本意非正規率が高い男性・無配偶女性について、5年前の時点で不本意非正規でなかった者と不本意非正規であった者の（5年前の時点の）就業実態を比較する。第3節では、不本意非正規が直面している課題が大きく、かつ5年前から現在にかけて一定数の正社員転換が発生している男性について、不本意非正規でなかった者と不本意非正規であった者とで、正社員転換の要因がどう異なるのかを比較する。第4節では、男性の正社員転換者のうち、不本意非正規でなかった者と不本意非正規であった者とで、正社員転換の経路（正社員転換にともなう職業・産業・企業規模移動のありよう）がどう異なるのかを比較する。第5節では、引き続き男性について、不本意非正規でなかった場合と不本意非正規であった場合とで、正社員転換後の働き方や仕事や生活に対する意識、さらにはその変化の仕方がどう異なるのかを比較、推測する。第6節では、本章の分析結果を要約するとともに、含意を述べる。

非正規雇用」と定義している。

<sup>5</sup> 使用データは、小林氏が実施した「働き方と生活についてのアンケート調査」であり、非正規雇用のうち、非正規雇用で働く理由として「正社員として採用されないから」を選択した人を「不本意型非正規雇用層」と定義している。

<sup>6</sup> ここでの「若年」は25～34歳、「壮年」は35～44歳である。

<sup>7</sup> 使用データは、JILPTが実施した「職業キャリアと働き方に関するアンケート」であり、不本意非正規は、非正規雇用労働者のうち就業形態選択理由として「正社員として働ける会社がなかったから」を挙げた者と定義している。

## 第2節 5年前の就業実態

### 1. 就業形態選択理由

5年前の就業実態として最初に確認しておきたいのは、就業形態（非正規雇用）を選択した理由である。なお、本章ではそこで「正社員として働ける会社がなかったから」と回答した者を「不本意非正規」と定義しているため、当然のことながらここで確認すべきは、不本意非正規でなかった者と不本意非正規であった者とで、他の選択肢への回答状況がどう異なるかである。図表4-2-1は、その結果を示したものである。

ここから、男性と無配偶女性とで若干の違いはあるが、両者に共通する傾向として、不本意非正規でなかった者の方が、「仕事内容が希望に合っていたから」、「専門的な資格・技能を活かせるから」、「自分の都合のよい時間に働けるから」、「勤務時間や労働日数が少ないから」と回答する割合が高いことが挙げられる。

なかでも注目すべきは、「仕事内容が希望に合っていたから」と回答する割合が、男性では不本意非正規でなかった者で53.3%、不本意非正規であった者で22.7%（その差30.6ポイント）、無配偶女性ではそれぞれ54.3%、31.2%（その差23.1ポイント）と、大きな差があることである。その理由として考えられるのは、5年前の就業形態（非正規雇用）を選択した理由として「正社員として働ける会社がなかった」を挙げたということは、希望する仕事内容（職業、産業など）が需要不足の状況にあった可能性が高いということである。よって、当該の希望する仕事内容に関しては、正社員として働くことが難しいだけでなく、非正規雇用として働くことも難しかった可能性がある。そのため、就業形態だけでなく、仕事内容についても「不本意」なものとなっていると推論することができる。

図表4-2-1 5年前の就業形態（非正規雇用）を選択した理由（MA、%）

	男性		無配偶女性	
	不本意 非正規 でなかった	不本意 非正規 であった	不本意 非正規 でなかった	不本意 非正規 であった
仕事内容が希望に合っていたから	53.3	22.7 **	54.3	31.2 **
専門的な資格・技能を活かせるから	14.4	7.3 **	14.7	8.7 **
より収入の多い仕事に従事したかったから	12.8	6.6 **	10.6	10.0
自分の都合のよい時間に働けるから	25.8	10.1 **	29.8	18.2 **
勤務時間や労働日数が少ないから	8.3	3.2 **	10.2	5.6 **
残業をしなくなかったから	3.5	3.6	7.5	5.4
簡単な仕事で責任も少なかったから	10.9	9.4	9.0	10.7
就業調整（年収の調整や労働時間の調整）をしたかったから	1.0	0.4	1.1	1.0
家計の補助、学費等を得たかったから	2.8	4.9 *	5.0	3.8
自分で自由に使えるお金を得たかったから	7.1	8.8	7.1	11.0 *
通勤時間が短かったから	12.3	10.1	17.5	14.6
組織に縛られたくなかったから	7.1	4.1 *	5.0	4.9
家庭の事情や他の活動と両立しやすかったから	5.5	4.1	11.7	5.9 **
体力的に正社員として働けなかったから	5.8	4.7	6.9	4.3
その他	4.6	1.9 *	5.2	1.3 **
N	1033	467	1109	391

注1：集計対象は5年前に非正規雇用であった者であり、「不本意非正規でなかった」、「不本意非正規であった」は、5年前の状況をあらわす。

注2：\*、\*\*は、それぞれ「不本意非正規でなかった」と「不本意非正規であった」の差が5%水準、1%水準で有意であることを示す。

注3：「家庭の事情や他の活動と両立しやすかったから」は、正確には「家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすかったから」である。

## 2. 基本属性

以上を踏まえつつ、次に男性、無配偶女性それぞれについて、不本意非正規でなかった者、不本意非正規であった者の基本属性（年齢、学歴、初職、5年前の就業形態、5年前の職業、5年前の産業、5年前の企業規模）を比較してみたい。図表4-2-2は、その結果を示したものである。ここから、特に年齢、就業形態、職業、産業、企業規模に大きな違いがあることが分かる。

年齢については、男女ともに不本意非正規であった者の方が相対的に高い。就業形態については、男女ともに不本意非正規でなかった者には「パート・アルバイト」が多く、不本意非正規であった者には「派遣社員」が多い。職業については、男性では不本意非正規であった者に「生産工程従事者」が多く、女性では不本意非正規でなかった者に「専門的・技術的職業従事者」、「サービス職業従事者」が、不本意非正規であった者に「事務従事者」が多い。産業については、職業とも関連して、男性で不本意非正規であった者に「製造業」が多い。企業規模については、男女ともに不本意非正規であった者に1,000人以上の大企業で働いていた者が多い。

総じて、男性の不本意非正規の平均的プロフィールとして「相対的高年齢、派遣社員、生産工程従事者、製造業勤務者、大企業勤務者」を、無配偶女性の場合には「相対的高年齢、派遣社員、事務従事者、大企業勤務者」を想定することができる<sup>8</sup>。

## 3. 働き方

それでは、不本意非正規でなかった者と不本意非正規であった者とで、5年前の働き方どのような違いがあったのだろうか。図表4-2-3は、1週間の総労働時間、職務レベル<sup>9</sup>、教育訓練の状況、資格の保有状況、労働組合の加入状況、時間あたり賃金を比較したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

まず、男性についてみると、不本意非正規であった者の方が、1週間の労働時間が長く、職務レベルが低く、時間あたり賃金も低い。

無配偶女性についてみると、不本意非正規であった者の方が、やはり1週間の労働時間が長い。これに対し、職務レベルと時間あたり賃金については、不本意非正規であった者の方がやや低い傾向にあるが、いずれも統計的に有意な差ではない。また、資格の保有状況についてみると、「仕事と関連する資格」は不本意非正規でなかった者の方が保有率が高いが、「仕事と関連しない資格」は不本意非正規であった者の方が保有率が高い。

これらから、特に男性の不本意非正規は、「低熟練、低賃金、長時間労働」という側面が強く、より大きな課題に直面しているといえる。

<sup>8</sup> なお、調査票では、派遣社員の勤務先（産業、企業規模）については、派遣先のそれを回答するように指示している。

<sup>9</sup> 設問は、「5年前のあなたの職務を、あなたと最終学歴が同じ新人が行うとしたら、どのくらいの期間で一通りできるようになると思いますか」である。

図表 4-2-2 5年前の基本属性(列%)

	男性		無配偶女性	
	不本意 非正規 でなかった	不本意 非正規 であった	不本意 非正規 でなかった	不本意 非正規 であった
N	1033	467	1109	391
35～39歳(←30～34歳)	59.2	52.9 *	58.1	50.4 **
40～44歳(←35～39歳)	40.8	47.1	41.9	49.6
中学・高校	28.3	28.7	27.8	25.1
短大・高専・専門学校等	23.4	21.0	40.4	36.6
大学・大学院	48.3	50.3	31.8	38.4
初職・正社員	49.2	53.1	57.7	55.8
初職・非正規	49.4	46.5	41.9	44.0
初職・雇用以外	1.5	0.4	0.4	0.3
パート・アルバイト	43.9	34.3 **	50.0	32.7 **
契約社員・嘱託	41.6	44.3	27.0	30.9
派遣社員	14.4	21.4	23.0	36.3
管理的職業従事者	0.9	0.6 *	1.4	1.5 **
専門的・技術的職業従事者	22.7	19.9	14.5	9.5
事務従事者	13.7	14.1	37.8	55.8
販売従事者	11.2	11.6	10.9	9.5
サービス職業従事者	18.5	15.2	19.3	10.0
保安職業従事者	0.6	0.6	0.0	0.0
農林漁業従事者	0.5	1.1	0.2	0.0
生産工程従事者	10.5	17.1	4.5	4.3
輸送・機械運転従事者	3.3	3.2	0.0	0.3
建設・採掘従事者	1.2	0.2	0.2	0.0
運搬・清掃・包装等従事者	5.6	7.3	1.1	1.5
分類不能の職業	11.3	9.0	10.2	7.7
農業、林業	0.8	1.1 **	0.4	0.0 *
漁業	0.2	0.2	0.1	0.0
建設業	2.9	0.9	2.6	1.5
製造業	15.0	24.8	12.8	14.6
電気・ガス・熱供給・水道業	0.8	0.2	1.1	2.0
情報通信業	10.3	10.9	8.9	13.3
運輸業、郵便業	12.3	13.1	4.3	4.3
卸売業、小売業	13.8	12.0	16.1	15.6
金融業、保険業	0.9	1.3	4.7	6.1
不動産業、物品賃貸業	0.6	0.4	1.3	1.3
学術研究、専門・技術サービス業	6.1	3.2	4.2	5.6
宿泊業、飲食サービス業	5.3	2.6	6.5	3.8
生活関連サービス業、娯楽業	3.7	2.6	4.9	1.3
教育、学習支援業	5.6	5.1	6.1	6.4
医療、福祉	5.5	3.4	8.6	5.4
複合サービス業	0.6	1.3	0.8	0.8
サービス業(他に分類されないもの)	10.2	11.1	9.0	9.7
公務	1.6	1.7	3.3	4.6
分類不能の産業	3.9	4.1	4.3	3.6
1,000人以上	27.2	33.4 **	28.2	35.3 **
300～999人	14.4	14.3	15.7	19.7
100～299人	15.8	19.5	17.9	16.4
30～99人	16.3	12.6	13.2	13.0
29人以下	25.1	18.2	22.0	12.8
官公庁	1.3	1.9	3.0	2.8

注1：集計対象は、5年前に非正規雇用であった者であり、「不本意非正規でなかった」、「不本意非正規であった」は、5年前の状況をあらわす。

注2：就業形態、職業、産業、企業規模は、5年前のものである。

注3：「不本意非正規でなかった」と「不本意非正規であった」を比べて、5ポイント以上大きい方に網掛けをしている。

注4：\*、\*\*は、それぞれ「不本意非正規でなかった」と「不本意非正規であった」の差が5%水準、1%水準で有意であることを示す。

図表 4-2-3 5年前の働き方  
(1週間の総労働時間、時間あたり賃金は平均値、その他は%)

	男性		無配偶女性	
	不本意 非正規 でなかった	不本意 非正規 であった	不本意 非正規 でなかった	不本意 非正規 であった
N	1033	467	1109	391
1週間の総労働時間	36.9時間	38.9時間 *	34.6時間	37.3時間 **
＜職務レベル(SA)＞				
1ヶ月以内	23.3	26.6 **	25.2	24.8
2～5ヶ月	31.7	38.1	32.7	34.5
6～11ヶ月	9.9	9.9	12.2	15.6
1年くらい	14.8	13.7	15.3	15.3
2～4年くらい	11.9	8.6	9.2	6.9
5年くらい	4.5	2.4	3.5	1.5
6～9年くらい	1.5	0.0	0.4	0.0
10年以上	2.4	0.9	1.4	1.3
＜教育訓練(MA)＞				
日常の業務につきながら行われる計画的な教育・訓練	29.8	29.8	30.7	28.1
職場から離れて行われる研修など	12.1	13.5	14.7	14.3
自己啓発のための勤務先からの経済的・金銭的支援	3.2	3.2	2.5	1.5
＜資格保有(MA)＞				
5年前の仕事と関連する資格を持っていた	15.1	15.6	18.5	12.5 **
5年前の仕事とは関連しない資格を持っていた	8.6	10.5	9.4	12.5 *
持っていなかった	78.2	76.7	73.8	77.2
＜労働組合加入(SA)＞				
勤務先の労働組合に加入していた	10.1	11.6	11.5	10.7
勤務先以外の労働組合に加入していた	1.4	0.9	1.6	1.8
加入していなかった	88.6	87.6	86.9	87.5
時間あたり賃金 (集計対象N)	1270.1円 834	1141.3円 * 424	1153.2円 1010	1137.6円 374

注1：集計対象は、5年前に非正規雇用であった者であり、「不本意非正規でなかった」、「不本意非正規であった」は、5年前の状況をあらわす。

注2：働き方は、いずれも5年前のものである。

注3：時間あたり賃金の算出方法は次の通り。「時間給」の者は時間給の金額、「日給」の者は日給額を1日の所定労働時間で除した金額、「月給」の者は月給額を「1日の所定労働時間×1週の所定労働日数×4」で除した金額、「年俸」の者は年俸額を「1日の所定労働時間×1週の所定労働日数×50」で除した金額とした。

注4：\*、\*\*は、それぞれ「不本意非正規でなかった」と「不本意非正規であった」の差が5%水準、1%水準で有意であることを示す。

本節では、男性と無配偶女性について、5年前の時点で不本意非正規でなかった者と不本意非正規であった者の（5年前の時点の）就業実態を比較してきた。結果を要約すると、次のようになる。第1に、男性、無配偶女性ともに、不本意非正規には、就業形態（非正規雇用）の選択理由として「仕事内容が希望に合っていたから」を挙げる者が少ない。その傾向は特に男性において強く<sup>10</sup>、その理由としては、希望する仕事内容（職業、産業など）が需要不足の状況にあることなどが考えられる。第2に、男性の不本意非正規の平均的プロフィールとして「相対的高年齢、派遣社員、生産工程従事者、製造業勤務者、大企業勤務者」を、無配偶女性の場合には「相対的高年齢、派遣社員、事務従事者、大企業勤務者」を想定することができる。第3に、働き方をみると、特に男性の不本意非正規は、「低熟練、低賃金、

<sup>10</sup> 不本意非正規でなかった者と不本意非正規であった者の当該項目選択率に差は、男性で30.6ポイント、女性で23.1ポイントであった。

長時間労働」という側面が強く、より大きな課題に直面しているといえる。

以下の各節では、分析対象を、不本意非正規が直面している課題が大きく、かつ5年前から現在にかけて一定数の正社員転換が発生している男性に絞ることとする<sup>11</sup>。

### 第3節 正社員転換の要因

本節では、5年前に非正規雇用であった男性について、不本意非正規でなかった者と不本意非正規であった者として、正社員転換の要因がどう異なるのかを比較する。モデルは、正社員転換したか否かを被説明変数とする二項ロジスティック回帰分析である。

はじめに、ベースモデルとして、年齢、配偶者の有無、学歴、初職、5年前の就業形態（+不本意非正規であったか否か）のみを説明変数として投入する（**図表4-3-1(1)**）。ここから、サンプル全体では、年齢が若いほど、有配偶者ほど、学歴が高いほど、初職が正社員であった者ほど、5年前に「契約社員・嘱託」であった者ほど正社員転換しやすいことが分かる。これに対し、不本意非正規であったことそれ自体は、正社員転換率に影響を与えていない。

それでは、5年前の時点で不本意非正規でなかった者と不本意非正規であった者としてサンプルを分割してみるとどうか。サンプルサイズの違いもあり、統計的な有意差のあらわれ方に違いはあるが、総じて両方で正社員転換の要因に違いはないことが読み取れる。

**図表4-3-1(2)(3)(4)**は、ベースモデルに、説明変数としてそれぞれ5年前の職業、5年前の産業、5年前の企業規模を追加したものである。これらをもみても、不本意非正規でなかった者と不本意非正規であった者として、職業、産業、企業規模の効果に大きな違いがないことが読み取れる。唯一、企業規模に関して、不本意非正規であった者について「30～39人」の効果为正で有意となっているが、適切に解釈することが難しいため、あくまで参考情報としてとどめておくべきであろう。

**図表4-3-2**は、第1章で正社員転換の要因（行動・経験レベル）として見出した「職業資格勉強」、「ハローワーク」、「登用打診」の効果は、不本意非正規でなかった者と不本意非正規であった者として異なるかどうかを検証したものである。これによると、不本意非正規であった者について、「職業資格勉強」の効果が見られない。ただし、不本意非正規であった者のサンプルサイズが小さいこと、係数が正であることを考慮するならば、不本意非正規であった者について、「職業資格勉強」の効果は弱いと言うことはできるが、効果がないとまで言い切ることはできないだろう。

以上から、不本意非正規でなかった者と不本意非正規であった者として、正社員転換率に違いがないだけでなく、正社員転換率を高める要因にも大きな違いはないと言えよう。

<sup>11</sup> 男性において正社員転換率が高いことについては、第1章を参照。

図表 4-3-1 男性非正規雇用労働者の正社員転換の要因 (1) ベースモデル  
(二項ロジスティック回帰分析)

(1) ベースモデル	計		不本意非正規 でなかった		不本意非正規 であった	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
年齢(5年前)	-0.079	0.026 **	-0.080	0.032 *	-0.079	0.045
5年前 配偶者あり (中学・高校)	0.618	0.169 **	0.571	0.202 **	0.693	0.310 *
短大・高専・専門学校等	-0.136	0.213	-0.060	0.261	-0.255	0.375
大学・大学院	0.344	0.170 *	0.416	0.212 *	0.235	0.288
初職 正社員	0.482	0.147 **	0.388	0.180 *	0.676	0.260 **
(5年前 パート・アルバイト)						
5年前 契約社員・嘱託	0.746	0.159 **	0.842	0.190 **	0.528	0.291
5年前 派遣社員	0.052	0.229	-0.077	0.307	0.134	0.361
5年前 不本意非正規であった	0.148	0.150				
定数	0.190	0.881	0.199	1.079	0.376	1.567
N		1500		1033		467
χ <sup>2</sup> 乗		75.449 **		54.062 **		23.711 **
Negelkerke R <sup>2</sup> 乗		0.081		0.086		0.080

注1：分析対象は、5年前に非正規雇用であった者であり、「不本意非正規でなかった」、「不本意非正規であった」は、5年前の状況をあらわす。図表 4-3-1 モデル(2)(3)(4)、図表 4-3-2 においても同じ。

注2：( ) は、レファレンス・グループ。 \*\*：p<0.01、\*：p<0.05。

図表 4-3-1 男性非正規雇用労働者の正社員転換の要因 (2) ベースモデル+職業  
(二項ロジスティック回帰分析)

(2) ベースモデル+職業	計		不本意非正規 でなかった		不本意非正規 であった	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
年齢(5年前)	-0.079	0.026 **	-0.078	0.032 *	-0.078	0.046
5年前 配偶者あり (中学・高校)	0.566	0.171 **	0.522	0.207 *	0.663	0.316 *
短大・高専・専門学校等	-0.128	0.217	-0.058	0.266	-0.269	0.381
大学・大学院	0.298	0.176	0.356	0.220	0.201	0.300
初職 正社員	0.485	0.148 **	0.407	0.182 *	0.635	0.263 *
(5年前 パート・アルバイト)						
5年前 契約社員・嘱託	0.688	0.163 **	0.752	0.196 **	0.534	0.297
5年前 派遣社員	0.016	0.237	-0.148	0.319	0.180	0.372
5年前 不本意非正規であった	0.165	0.151				
5年前 管理的職業従事者	0.280	0.714	0.105	0.868	0.701	1.284
5年前 専門的・技術的職業従事者 (5年前 事務従事者)	0.438	0.234	0.478	0.281	0.287	0.428
5年前 販売従事者	0.107	0.294	-0.167	0.377	0.600	0.486
5年前 サービス職業従事者	0.212	0.259	0.180	0.314	0.278	0.460
5年前 生産工程従事者	0.164	0.280	0.128	0.368	0.263	0.447
5年前 輸送・機械運転従事者	0.554	0.388	0.444	0.483	0.733	0.660
5年前 運搬・清掃・包装等従事者	-0.486	0.423	-0.290	0.499	-0.874	0.815
5年前 その他	-0.212	0.302	-0.353	0.373	0.087	0.521
定数	0.071	0.905	0.078	1.106	0.145	1.628
N		1500		1033		467
χ <sup>2</sup> 乗		87.891 **		64.711 **		29.529 *
Negelkerke R <sup>2</sup> 乗		0.094		0.102		0.098

注1：( ) は、レファレンス・グループ。 \*\*：p<0.01、\*：p<0.05。

注2：5年前の職業「その他」には、保安職業従事者、農林漁業従事者、建設・採掘従事者、分類不能の職業が含まれる。

図表 4-3-1 男性非正規雇用労働者の正社員転換の要因 (3) ベースモデル+産業  
(二項ロジスティック回帰分析)

(3) ベースモデル+産業	計		不本意非正規 でなかった		不本意非正規 であった	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
年齢(5年前)	-0.079	0.026 **	-0.077	0.033 *	-0.082	0.047
5年前 配偶者あり (中学・高校)	0.576	0.172 **	0.520	0.208 *	0.682	0.317 *
短大・高専・専門学校等	-0.170	0.217	-0.124	0.269	-0.223	0.379
大学・大学院	0.297	0.178	0.347	0.223	0.220	0.305
初職 正社員	0.495	0.149 **	0.415	0.184 *	0.696	0.269 **
(5年前 パート・アルバイト)						
5年前 契約社員・嘱託	0.699	0.167 **	0.801	0.200 **	0.546	0.307
5年前 派遣社員	-0.015	0.245	-0.127	0.326	0.129	0.393
5年前 不本意非正規であった	0.178	0.153				
5年前 建設業	0.348	0.454	0.394	0.503	0.302	1.246
(5年前 製造業)						
5年前 情報通信業	-0.435	0.283	-0.353	0.367	-0.590	0.459
5年前 運輸業、郵便業	-0.461	0.276	-0.243	0.345	-0.873	0.502
5年前 卸売業、小売業	-0.349	0.281	-0.510	0.367	0.056	0.451
5年前 学術研究、専門・技術サービス業	0.446	0.310	0.479	0.372	0.334	0.652
5年前 宿泊業、飲食サービス業	-0.523	0.448	-0.368	0.506	-1.001	1.103
5年前 生活関連サービス業、娯楽業	-0.542	0.512	-0.457	0.590	-0.732	1.099
5年前 教育、学習支援業	-0.162	0.332	-0.406	0.435	0.359	0.538
5年前 医療、福祉	0.416	0.317	0.721	0.375	-0.913	0.811
5年前 サービス業(他に分類されないもの)	0.178	0.260	0.190	0.346	0.152	0.400
5年前 その他	-0.575	0.303	-0.615	0.403	-0.482	0.468
定数	0.402	0.913	0.254	1.129	0.665	1.630
N		1500		1033		467
$\chi^2$ 乗		98.823 **		75.987 **		34.811 *
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		0.106		0.119		0.115

注1：( ) は、レファレンス・グループ。 \*\* : p<0.01、\* : p<0.05。

注2：5年前の産業「その他」には、農業、林業、漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、複合サービス業、公務、分類不能の産業が含まれる。

図表 4-3-1 男性非正規雇用労働者の正社員転換の要因 (4) ベースモデル+企業規模  
(二項ロジスティック回帰分析)

(4) ベースモデル+企業規模	計		不本意非正規 でなかった		不本意非正規 であった	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
年齢(5年前)	-0.076	0.026 **	-0.078	0.032 *	-0.064	0.046
5年前 配偶者あり (中学・高校)	0.622	0.169 **	0.581	0.203 **	0.765	0.315 *
短大・高専・専門学校等	-0.149	0.213	-0.051	0.262	-0.264	0.380
大学・大学院	0.350	0.171 *	0.410	0.213	0.320	0.292
初職 正社員	0.484	0.148 **	0.382	0.181 *	0.735	0.265 **
(5年前 パート・アルバイト)						
5年前 契約社員・嘱託	0.750	0.165 **	0.803	0.198 **	0.593	0.301 *
5年前 派遣社員	0.038	0.235	-0.141	0.315	0.154	0.374
5年前 不本意非正規であった	0.160	0.150				
(5年前 1000人以上)						
5年前 300~999人	0.044	0.222	-0.096	0.271	0.370	0.393
5年前 100~299人	0.017	0.212	0.008	0.266	0.134	0.355
5年前 30~99人	0.271	0.216	0.014	0.265	0.895	0.387 *
5年前 29人以下	-0.046	0.211	-0.233	0.256	0.357	0.377
5年前 官公庁	-0.472	0.645	-0.410	0.800	-0.526	1.101
定数	0.042	0.894	0.198	1.086	-0.533	1.627
N		1500		1033		467
$\chi^2$ 乗		78.306 **		55.457 **		29.870 **
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗		0.084		0.088		0.100

注：( ) は、レファレンス・グループ。 \*\* : p<0.01、\* : p<0.05。

図表 4-3-2 男性非正規雇用労働者の正社員転換の発生要因（行動・経験）  
（二項ロジスティック回帰分析）

	計		不本意非正規 でなかった		不本意非正規 であった	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
年齢(5年前)	-0.074	0.027 **	-0.078	0.033 *	-0.063	0.047
5年前 配偶者あり (中学・高校)	0.597	0.178 **	0.577	0.212 **	0.618	0.334
短大・高専・専門学校等	-0.160	0.222	-0.120	0.272	-0.194	0.389
大学・大学院	0.286	0.179	0.392	0.223	0.106	0.308
初職 正社員	0.298	0.155	0.264	0.190	0.367	0.276
(5年前 パート・アルバイト)						
5年前 契約社員・嘱託	0.802	0.167 **	0.894	0.199 **	0.598	0.308
5年前 派遣社員	0.176	0.238	0.013	0.318	0.293	0.377
5年前 不本意非正規であった	0.118	0.161				
職業資格勉強	0.504	0.192 **	0.582	0.243 *	0.375	0.316
ハローワーク	0.772	0.158 **	0.832	0.200 **	0.686	0.262 **
登用打診	1.432	0.165 **	1.325	0.194 **	1.731	0.321 **
定数	-0.556	0.915	-0.496	1.123	-0.676	1.642
N		1500		1033		467
$\chi^2$ 乗		181.065 ***		124.064 **		60.847 **
Nagelkerke R2乗		0.188		0.190		0.196

注1：( ) は、レファレンス・グループ。 \*\* : p<0.01、\* : p<0.05。

注2：「職業資格勉強」は、「職業資格を取得するための勉強をした」と回答したか否かを、「ハローワーク」は、「ハローワーク（職安）に通った」または「ハローワーク（職安）で職業紹介を受けた」と回答したか否かを、「登用打診」は、「勤務先から正社員登用の打診・誘いがあった」と回答したか否かをあらわす。

#### 第4節 正社員転換の経路

それでは、不本意でない非正規からの正社員転換と不本意非正規からの正社員転換とで、その実態にまったく違いはないのだろうか。本節では、男性の正社員転換者のうち、不本意非正規でなかった者と不本意非正規であった者とで、正社員転換の経路（正社員転換にともなう職業・産業・企業規模移動のありよう）がどう異なるのかを比較する。

図表 4-4-1 は、男性の正社員転換者について、5年前に不本意非正規でなかったか、不本意非正規であったかの別に、5年前（＝非正規雇用時）の職業と現在（＝正社員転換後）の職業の対応関係を示したものである。職業移動がなかったケースには、網掛をしている。

ここから、不本意でない非正規からの正社員転換の場合、正社員転換前後で移動がないケースが126件、全体の72.8%であるのに対し、不本意非正規からの正社員転換の場合、それが49件、全体の55.1%であることが分かる。すなわち、不本意非正規からの正社員転換は、職業移動を伴うことが多い。

図表 4-4-2 は、男性の正社員転換者について、同様に5年前の産業と現在の産業の対応関係を示したものである。ここから、不本意でない非正規からの正社員転換の場合、正社員転換前後で移動がないケースが116件、全体の67.1%であるのに対し、不本意非正規からの正社員転換の場合、それが44件、全体の49.4%であることが分かる。不本意非正規からの正社員転換は、産業移動を伴うことも多い。

図表 4-4-1 男性非正規雇用労働者の正社員転換に伴う職業移動（件数）  
（上段：不本意非正規でなかった、下段：不本意非正規であった）

＜不本意非正規でなかった＞													
現在の職業	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・探掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	分類不能の職業	合計
5年前の職業													
管理的職業従事者	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
専門的・技術的職業従事者	1	53	4	0	1	0	0	0	0	0	1	0	60
事務従事者	1	1	19	0	0	0	0	2	0	0	0	0	23
販売従事者	0	2	1	9	1	0	0	0	0	0	0	1	14
サービス職業従事者	2	2	2	1	17	1	0	2	1	1	1	0	30
保安職業従事者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
農林漁業従事者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
生産工程従事者	0	2	2	2	0	0	0	9	0	0	1	0	16
輸送・機械運転従事者	0	1	0	0	0	0	0	0	6	0	1	0	8
建設・探掘従事者	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	3
運搬・清掃・包装等従事者	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	5	0	6
分類不能の職業	0	3	0	0	3	0	0	0	1	0	0	4	11
合計	6	64	28	12	24	1	0	13	8	3	9	5	173

職業移動なし=126件(72.8%)

＜不本意非正規であった＞													
現在の職業	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	建設・探掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	分類不能の職業	合計
5年前の職業													
管理的職業従事者	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
専門的・技術的職業従事者	0	14	0	0	0	0	0	4	0	1	1	0	20
事務従事者	0	2	7	0	0	0	0	2	0	0	0	0	11
販売従事者	0	4	2	2	3	0	0	1	0	0	0	0	12
サービス職業従事者	1	2	2	0	8	0	0	0	1	0	0	0	14
保安職業従事者	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
農林漁業従事者	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
生産工程従事者	0	1	0	1	1	1	0	10	0	0	0	2	16
輸送・機械運転従事者	0	0	0	2	0	0	0	0	3	0	0	0	5
建設・探掘従事者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
運搬・清掃・包装等従事者	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
分類不能の職業	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3	6
合計	2	25	12	5	12	2	0	17	5	1	3	5	89

職業移動なし=49件(55.1%)

注1：集計対象は、男性の正社員転換者。図表4-4-2、図表4-4-3においても同じ。  
 注2：「不本意非正規でなかった」、「不本意非正規であった」は、5年前の状況をあらわす。図表4-4-2、図表4-4-3においても同じ。  
 注3：5年前と現在とで、同じ職業であるケースに網掛をしている。

図表 4-4-2 男性非正規雇用労働者の正社員転換に伴う産業移動（件数）  
（上段：不本意非正規でなかった、下段：不本意非正規であった）

＜不本意非正規でなかった＞																		
現在の産業	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	熱供給・情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究・専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス業	サービス業(他に分類されないもの)	公務	分類不能の産業	合計
5年前の産業																		
農業、林業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
漁業	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
建設業	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	7
製造業	0	19	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	25
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
情報通信業	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	15
運輸業、郵便業	0	2	0	0	12	1	0	0	0	0	0	0	3	0	12	0	0	19
卸売業、小売業	1	1	1	0	0	10	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	15
金融業、保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
学術研究・専門・技術サービス業	1	0	0	1	0	1	0	0	10	0	2	3	2	0	0	0	0	20
宿泊業、飲食サービス業	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	1	0	1	0	0	8
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4
教育、学習支援業	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	1	0	1	0	0	10
医療、福祉	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	20
複合サービス業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
サービス業(他に分類されないもの)	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	4	0	11	2	0	0	0	21
公務	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3
分類不能の産業	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	5
合計	9	24	2	14	16	15	0	2	11	5	5	10	33	1	14	4	8	173

産業移動なし=116件(67.1%)

＜不本意非正規であった＞																		
現在の産業	建設業	製造業	電気・ガス・水道業	熱供給・情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究・専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス業	サービス業(他に分類されないもの)	公務	分類不能の産業	合計
5年前の産業																		
農業、林業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
漁業	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
建設業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
製造業	0	18	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	3	0	0	26
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
情報通信業	0	1	1	4	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	8
運輸業、郵便業	0	0	0	0	5	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
卸売業、小売業	0	3	0	0	2	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	10
金融業、保険業	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
学術研究・専門・技術サービス業	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
宿泊業、飲食サービス業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
生活関連サービス業、娯楽業	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
教育、学習支援業	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	8
医療、福祉	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
複合サービス業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
サービス業(他に分類されないもの)	0	0	0	3	2	2	0	0	0	0	1	1	0	5	0	0	0	14
公務	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
分類不能の産業	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
合計	0	26	2	7	10	7	2	1	4	2	1	8	9	0	9	0	2	89

産業移動なし=44件(49.4%)

注：5年前と現在とで、同じ産業であるケースに網掛をしている。

図表 4-4-3 は、男性の正社員転換者について、同様に 5 年前の企業規模と現在の企業規模の対応関係を示したものである。ここから、不本意でない非正規からの正社員転換の場合、民間企業内で企業規模が上方移動するケース、平行移動するケース、下方移動するケースがそれぞれ 49 件、92 件、29 件、それぞれ全体の 28.3%、53.2%、16.8% であるのに対し、不本意非正規からの正社員転換の場合、それぞれ 23 件、35 件、28 件、それぞれ全体の 25.8%、39.3%、31.5% であることが分かる。すなわち、不本意非正規からの正社員転換は、企業規模の上方移動、平行移動を伴うことが少なく、下方移動を伴うことが多い。

以上を改めてまとめると、不本意非正規からの正社員転換は、不本意でない非正規からの正社員転換と比べて、職業移動、産業移動、そして企業規模の下方移動を伴うことが多いということになる。

図表 4-4-3 男性非正規雇用労働者の正社員転換に伴う企業規模移動（件数）  
（上段：不本意非正規でなかった、下段：不本意非正規であった）

＜不本意非正規でなかった＞								
現在の企業規模	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	29人以下	官公庁	合計	
1,000人以上	28	9	6	6	6	0	55	
300～999人	1	17	3	1	4	0	26	
100～299人	5	3	14	4	2	0	28	
30～99人	2	1	5	13	8	0	29	
29人以下	2	3	4	3	20	1	33	
官公庁	0	1	0	1	0	0	2	
合計	38	34	32	28	40	1	173	
								民間企業内の上方移動=49件(28.3%)
								民間企業内の平行移動=92件(53.2%)
								民間企業内の下方移動=29件(16.8%)

＜不本意非正規であった＞								
現在の企業規模	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	29人以下	官公庁	合計	
1,000人以上	14	5	3	2	2	0	26	
300～999人	4	5	2	1	1	0	13	
100～299人	3	6	4	3	1	0	17	
30～99人	3	0	2	7	3	1	16	
29人以下	0	2	2	6	5	1	16	
官公庁	0	0	0	0	0	1	1	
合計	24	18	13	19	12	3	89	
								民間企業内の上方移動=23件(25.8%)
								民間企業内の平行移動=35件(39.3%)
								民間企業内の下方移動=28件(31.5%)

注：5 年前と現在とで、同じ企業規模区分であるケースに網掛をしている。

## 第 5 節 正社員転換後の働き方と意識

本節では、引き続き男性について、不本意非正規でなかった場合と不本意非正規であった場合とで、正社員転換後の働き方や仕事や生活に対する意識、さらにはその変化の仕方がどう異なるのかを比較、推測する。

### 1. 働き方

図表 4-5-1 は、男性の正社員転換者について、正社員転換に伴う職務レベルの変化（左）、

時間あたり賃金の変化（右）を示したものである。

まず、職務レベル（左）についてみると、不本意非正規でなかった者よりも、不本意非正規であった者の方が、正社員転換の前後ともに低スコアであることが分かる。もともと、不本意非正規からの正社員転換の場合も、正社員転換によってスコアは上昇している。また、不本意でない非正規からの正社員転換の場合と比べて、スコアの上昇幅が取り立てて小さいわけでもない。つまり、不本意非正規からの正社員転換の場合、正社員転換に伴い職務レベルは上昇するが、相対的に低い状態から相対的に低い状態への上昇という側面がある。

また、時間あたり賃金（右）についてみても、不本意非正規でなかった者よりも、不本意非正規であった者の方が、正社員転換の前後ともに低賃金であること、特に転換後の賃金が統計的に有意に低いことが分かる。

図表 4-5-1 男性非正規雇用労働者の正社員転換に伴う職務レベル、時間あたり賃金の変化

職務レベル (スコア)	5年前の状況		時間あたり賃金 (円)	5年前の状況	
	不本意非正規 でなかった	不本意非正規 であった		不本意非正規 でなかった	不本意非正規 であった
5年前	3.32	2.63 **	5年前	1408.6	1128.3
N	173	89	N	131	80
S.D.	1.725	1.409	S.D.	1564.897	380.434
現在	4.23	3.78 *	現在	1599.7	1398.1 *
N	173	89	N	130	76
S.D.	1.821	1.572	S.D.	787.620	520.560
上昇幅	0.90	1.15	上昇幅	267.2	242.9
N	173	89	N	113	71
S.D.	1.453	1.549	S.D.	885.268	507.229

注1：集計対象は、男性の正社員転換者。

注2：職務レベル（スコア）は、「5年前（現在）のあなたの職務を、あなたと最終学歴が同じ新人が行うとしたら、どのくらいの期間で一通りできるようになりますか」とに対する8段階の回答を、そのまま数値化したものである。

注3：時間あたり賃金の算出方法は、図表4-2-3の注3を参照。

注4：\*、\*\*は、それぞれ「不本意非正規でなかった」と「不本意非正規であった」の差が5%水準、1%水準で有意であることを示す。

## 2. 意識

図表4-5-2は、男性について、現在の仕事全体の満足度を、5年前の状況（不本意非正規かどうか）別、現在の雇用形態（正社員か非正規か）別に示したものである。ここから、正社員転換者の満足度をみると、5年前に不本意非正規であった者は、そうでなかった者に比べて低水準であることが分かる（D.I.：27.0<72.3）。ただし、5年前に不本意非正規であった者のうち、正社員転換した者と非正規を継続している者の満足度を比較すると、前者の方が高い（D.I.：27.0>-43.0）。職務レベルや時間あたり賃金の変化を反映して、不本意非正規からの正社員転換の場合、正社員転換に伴い仕事全体の満足度は上昇するが、相対的に低い水準から相対的に低い水準へと上昇しているものと推測される。

図表 4-5-2 5年前の状況・現在の雇用形態別にみた仕事全体満足度（男性のみ）（行%）

5年前の状況	現在の雇用形態	どちらかと言えば 満足している		どちらかと言えば 不満である		D.I.	N
		満足している	満足している	不満である	不満である		
不本意非正規でなかった	正社員	22.5	54.9	17.3	5.2	72.3	173
	非正規	11.8	40.9	29.0	18.3	-1.2	672
不本意非正規であった	正社員	19.1	42.7	22.5	15.7	27.0	89
	非正規	5.0	34.0	35.2	25.9	-43.0	321

注1：集計対象者は男性。現在、自営等あるいは無業である者は、集計から除外している。図表 4-5-3、図表 4-5-4 においても同じ。

注2：D.I. は、「満足している」を2点、「どちらかと言えば満足している」を1点、「どちらかと言えば不満である」を-1点、「不満である」を-2点として平均点を求め、100倍したもの。

図表 4-5-3 は、同じく男性について、現在の生活全体の満足度を、5年前の状況別、現在の雇用形態別に示したものである。ここから、正社員転換者の満足度をみると、5年前に不本意非正規であった者は、そうでなかった者に比べてやや低水準であることが分かる（D.I.：51.7<69.4）。ただし、5年前に不本意非正規であった者のうち、正社員転換した者と非正規を継続している者の満足度を比較すると、前者の方が格段に高い（D.I.：51.7>-67.6）。また、正社員転換者のなかでの（5年前に不本意非正規であったか否かによる）満足度の差は、非正規継続者のなかでの満足度の差より小さい（D.I.の差：17.7<49.1）。ここから、不本意非正規からの正社員転換の場合、正社員転換後の生活全体の満足度は、不本意でない非正規からの正社員転換後のそれには及ばないが、正社員転換に伴い、不本意非正規であったか否かによる満足度の差が縮まっているものと推測される。

図表 4-5-3 5年前の状況・現在の雇用形態別にみた生活全体満足度（男性のみ）（行%）

5年前の状況	現在の雇用形態	どちらかと言えば 満足している		どちらかと言えば 不満である		D.I.	N
		満足している	満足している	不満である	不満である		
不本意非正規でなかった	正社員	23.1	52.6	19.1	5.2	69.4	173
	非正規	10.1	36.8	30.8	22.3	-18.5	672
不本意非正規であった	正社員	19.1	52.8	16.9	11.2	51.7	89
	非正規	2.8	28.7	35.2	33.3	-67.6	321

注：D.I. は、「満足している」を2点、「どちらかと言えば満足している」を1点、「どちらかと言えば不満である」を-1点、「不満である」を-2点として平均点を求め、100倍したもの。

図表 4-5-4 は、同じく男性について、将来の生活見通しを、5年前の状況別、現在の雇用形態別に示したものである。ここから、正社員転換者のうち、5年前に不本意非正規であった者とそうでなかった者とで、見通しにほとんど違いがないことが分かる（D.I.-27.0≒-24.3）。他方、非正規継続者のなかで、5年前に不本意非正規であったか否かによる違いをみると、5年前に不本意非正規であった者は、そうでなかった者に比べて大きな不安を抱いている（D.I.：-126.2<-75.9）。ここから、5年前の時点では不本意非正規の方が大きな不安を抱いていたが、正社員に転換することで、不本意であったか否かによる違いがほとんどなくなるものと推測される。

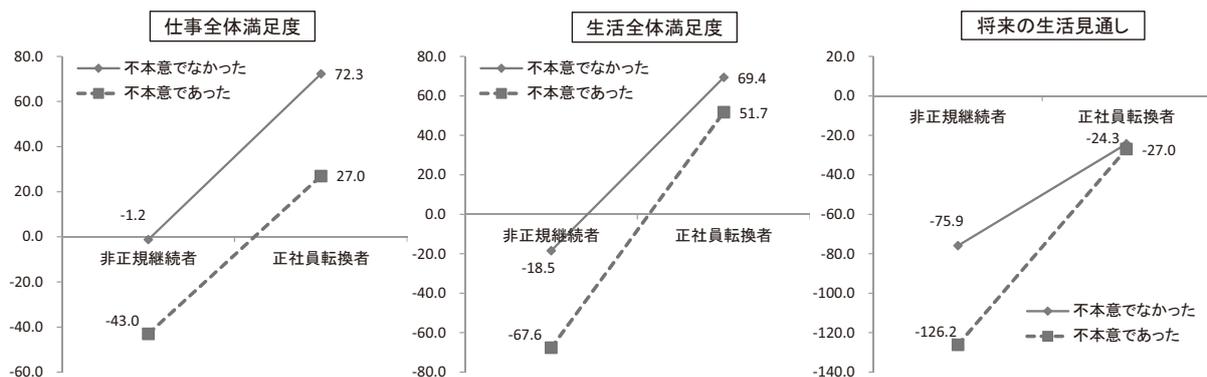
図表 4-5-4 5年前の状況・現在の雇用形態別にみた将来の生活見通し（男性のみ）（行%）

5年前の状況	現在の雇用形態	まったく不安はない	あまり不安はない	やや不安がある	大いに不安がある	D.I.	N
不本意非正規でなかった	正社員	8.7	32.9	42.2	16.2	-24.3	173
	非正規	5.7	22.0	35.4	36.9	-75.9	672
不本意非正規であった	正社員	4.5	39.3	37.1	19.1	-27.0	89
	非正規	1.6	10.9	34.9	52.6	-126.2	321

注：D.I.は、「まったく不安はない」を2点、「あまり不安はない」を1点、「やや不安がある」を-1点、「大いに不安がある」を-2点として平均点を求め、100倍したもの。

参考までに、図表 4-5-5 は、上記で言及したD.I.を図示したものである。必ずしも正社員転換に伴う変化そのものを測定したものではないが、正社員転換によって、不本意非正規の生活全体の満足度、さらには将来の生活見通しが大幅に改善されているであろうことを推測することができる。

図表 4-5-5 仕事全体満足度、生活全体満足度、将来の生活見通しのD.I.（男性のみ）



注：数値の算出方法は、図表 4-5-2～図表 4-5-4 を参照。

このように、職務レベル、時間あたり賃金の変化をみると、不本意非正規からの正社員転換は、（職務レベル、時間あたり賃金ともに上昇するものの）相対的に低い状態から相対的に低い状態への上昇であると言える。そのことは、仕事全体の満足度の分析からも読み取れる。

他方、生活全体の満足度をみると、正社員に転換することで、不本意非正規であったか否かによる満足度の差が縮まることが示唆される。さらに、将来の生活見通しをみると、正社員に転換することで、不本意であったか否かによる見通しの違いがほとんどなることが示唆される。

## 第6節 おわりに

本章の分析結果を要約すると、次のようになる。第1に、男性、無配偶女性ともに（特に男性において）、不本意非正規には、就業形態（非正規雇用）の選択理由として「仕事内容が希望に合っていたから」を挙げる者が少ないことから、職業や産業の面からみた希望する

仕事内容が、需要不足の状況にあることが示唆される。

第2に、男性の不本意非正規の平均的プロフィールとして「相対的高年齢、派遣社員、生産工程従事者、製造業勤務者、大企業勤務者」を、無配偶女性の場合には「相対的高年齢、派遣社員、事務従事者、大企業勤務者」を想定することができる。

第3に、不本意非正規の働き方をみると、特に男性の不本意非正規は、「低熟練、低賃金、長時間労働」という側面が強く、より大きな課題に直面しているといえる。

第4に、しかし、男性について、不本意非正規でなかった者と不本意非正規であった者として、正社員転換率には違いがなく、正社員転換率を高める要因にも大きな違いはない。

第5に、これに対し、男性について正社員転換の経路をみると、不本意非正規からの正社員転換は、不本意でない非正規からの正社員転換と比べて、職業移動、産業移動、そして企業規模の下方移動を伴うことが多い。

第6に、職務レベルや時間あたり賃金をみる限り、不本意非正規からの正社員転換は、相対的に低い状態から相対的に低い状態への上昇と捉えることができる。他方、生活全体の満足度や将来の生活見通しをみると、不本意非正規であったか否かによる当初の満足度、見通しの差が、正社員転換により縮まったり、ほとんどなくなったりすることが示唆される。

本章でみた通り、30歳以降の不本意非正規雇用労働者は、もともと希望する仕事内容（職業、産業など）が需要不足の状況にあることもあってか、正社員に転換しても、不本意でない非正規から正社員転換した者ほどには高い職務レベル、高い賃金、高い仕事満足度を享受できない。ただし、生活満足度や将来の生活見通しは、正社員転換により大幅に改善されるのみならず、もともと不本意非正規であったか否かによって生じていたであろうギャップが大幅に解消されると考えられる。その意味で、彼ら30歳以降の不本意非正規雇用労働者の正社員転換を促進することに意義があることは間違いない。

ところで、不本意非正規からの正社員転換は、職業移動、産業移動、そして企業規模の下方移動を伴うことが多い。このことは、不本意非正規雇用労働者が、もともと希望する仕事内容に就いていないという上述の可能性と整合する。よって、不本意非正規雇用労働者の正社員転換を促進するためには、希望する仕事内容だけに限定せず、労働市場の動向を見据えて幅広い視点から適職を探索すること、労働行政にあってはそそのためのコンサルティング、能力開発、マッチングに注力することが求められると言える。

## 引用文献

厚生労働省（2012）『雇用政策研究会報告書——「つくる」「そだてる」「つなぐ」「まもる」雇用政策の推進』（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002gqwx.html>）。

厚生労働省（2014）『雇用政策研究会報告書——雇用政策の将来ビジョン「仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環」を目指して』（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000036753.html>）。

- 厚生労働省（2016）『正社員転換・待遇改善実現プラン』（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000110955.html>）.
- 小林大祐（2011）『『フリーター』のタイプと出身階層』『理論と方法』Vol.26, No.2, pp.287-302.
- 小林大祐（2014）『『働き方と生活についてのアンケート調査』の調査と結果の概要』『仁愛大学研究紀要（人間学部篇）』第13号, pp.77-83.
- 高橋康二（2015）「壮年の不本意非正規雇用労働者」労働政策研究・研修機構編『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究——経歴分析を中心として』（労働政策研究報告書No.180）労働政策研究・研修機構, pp.43-62.
- 永瀬伸子（1995）『『パート』選択の自発性と賃金関数』『日本経済研究』No.28, pp.162-184.
- 山本勲（2011）「非正規労働者の希望と現実——不本意型非正規雇用の実態」RIETI Discussion Paper Series 11-J-052.
- 労働政策研究・研修機構編（2006）『大都市の若者の就業行動と移行過程——包括的な移行支援にむけて』（労働政策研究報告書No.72）労働政策研究・研修機構.
- 脇坂明（2003）「パートタイマーの正社員への変更希望」日本労働研究機構編『非典型雇用労働者の多様な就業実態——「就業形態の多様化に関する総合実態調査」等による実証分析』（調査研究報告書No.158）日本労働研究機構, pp.76-103.

## 第5章 男性の正規転換が結婚、子どもの有無、生活満足に与える影響

### 第1節 研究目的

本研究の目的は、男性の職業キャリアと結婚等との関係に焦点を当て、非正規雇用から正規雇用の転換、特に転換のタイミングが結婚や子どもの有無、生活満足度にどのような影響を与えるか、またそれらが初職から正規労働者として働き続けている男性や非正規労働を継続している男性と比べて、どのように異なるかを明らかにすることである。

若年層の非正規労働者の増加は、未婚化、晩婚化、少子化の原因の一つとされている（太田 2007）。これまで、非正規労働者の婚姻時期が正規労働者よりも遅いことは多くの研究で明らかにされてきた。特に学卒後の雇用形態が性別を問わず婚姻時期を大きく左右し（永瀬 2002、北村・坂本 2007）、学卒後にフリーター<sup>1</sup>になった人は、正規雇用就いた人々よりも結婚・出産年齢が高く、一定の年齢に達しても未婚の人や子どもを持たない人が多い（酒井・樋口 2005）。一方、水落（2006）によると、同様の傾向は男性のみでしか見られず、学卒後に非正規労働者として雇用された男性の婚姻時期が遅い。また、女性のみ限定して学卒後の雇用形態が婚姻状況に与える影響を学歴別に分析した三好（2013）でも、安定的な結果は得られていない。

非正規労働者の婚姻時期が遅い理由としては、低所得、雇用の不安定性、結婚意欲の違い、出会いの機会の違いが指摘されている。永瀬（2002）は、婚姻時期が遅い理由が性別によって異なり、男性は非正規労働者であることよりも、収入の低さが結婚にメリットを感じない根本的な理由であると述べる。一方、女性は収入にかかわらず、非正規雇用という働き方自体が結婚にメリットを見いだせない理由であると論じている。雇用の不安定性に注目した佐々木（2012）は、20歳から44歳の独身男性に関して、結婚意欲があり且つ特定の交際相手がいる男性が雇用の不安定性を理由に独身の継続を余儀なくされている点から、非正規就業が結婚の阻害要因になっていると論じている。

結婚意欲の違いに注目した橋本（2009）は、男性において結婚意欲と社会階層的地位が強く結びついており、低学歴・低収入の男性は結婚意欲が低く、それが結婚行動への阻害要因になっていると述べている<sup>2</sup>。また、出会いの機会に注目した岩澤・三田（2005）では、雇用形態による違いには言及されていないものの、近年の婚姻率の低下が、見合い結婚及び職場や仕事の関係で生じた職縁結婚の減少によってほぼ説明できると論じている。

<sup>1</sup> この研究において、フリーターは「学卒後、未婚で無業もしくは臨時雇用であった者」と定義されている。したがって、一般的なフリーターの定義とは異なり、いわゆる「ニート」も含まれた定義となっている。

<sup>2</sup> この研究の分析では、「非正規」が独立したカテゴリーになっておらず、「自営・非正規・自由業」にまとめられている。そして、結婚意欲を被説明変数とした分析では、このカテゴリーが「正規雇用」に対して統計的に有意な影響を及ぼしていないため、一見して雇用形態は結婚意欲に影響を与えていないように読める。ただし、非正規労働者の収入が低いことや低学歴者が多いことを考慮すると、非正規の男性が正規の男性よりも結婚への意欲に乏しいことは十分に考えられるだろう。

また、雇用形態は、婚姻状況や子どもの有無のみならず生活全般に対する意識も左右する。小林（2008）によると、男性において、フリーター<sup>3</sup>であることが生活満足度にマイナスの影響を与えている。ただし、この関連性は2005年実施の調査データの分析のみに見られ、その10年前に行われた同内容のデータ分析では見られなかったため、非正規労働者比率の増加や雇用の流動化によってもたらされた現象であると論じられている。

このように、非正規雇用は特に男性において、未婚や晩婚、非婚、子どもの有無、生活満足と大きく結びついている。では、非正規雇用から正規雇用への転換が、これらの生活状況を真に改善に導くのだろうか。正規転換と婚姻状況等との関連を分析した数少ない研究として、小杉（2010）は、男女を問わず、結婚と正規転換とが相関している可能性があることを指摘している。ただし、この研究では、「正社員への移行前後1年以内に結婚しているか否か」<sup>4</sup>という変数を用いているため、因果関係は明らかでない。もちろん正規雇用者に移行しそれが結婚へと結びついている人もいるだろうが、結婚が正規雇用への移行を促す大きな契機となる可能性も十分に考えられる。また、性別を分けて分析していないことが、結果の解釈を困難にしている。先に述べた通り、雇用形態と婚姻状況との関連は、女性よりも男性の方が大きい。したがって、仮に正規転換が婚姻等の生活状況の改善にプラスに働く場合、その理由を検討するためには、男女を分けて分析し、結果を解釈すべきだろう。

加えて、正規雇用への移行は、そのタイミングによって、移行のしやすさ（玄田 2008、小杉 2009、森山 2015）や移行に伴う収入変化（高橋 2015）、能力開発の機会（堀田 2010）が異なる可能性が示唆されている。これらの先行研究では、概して若い時ほど正規雇用へと移行しやすく、また収入の増加分が大きいことが示されている。しかし同時に、2年から3年程度の非正規就業年数がある人の方が、全く働いた経験が無い人や4年間以上非正規就業に従事している人よりも正規雇用に移行しやすい（玄田 2008、小杉 2009、森山 2015）。このように、正規転換した年齢によって収入が異なる点や、高年齢で正規労働者となった人が出会いの機会自体をいくらか逸している点を鑑みると、そのタイミングが結婚や子どもを持つことへの促進（疎外）要因となったり、生活満足に影響することは十分に考えられる。

以上を踏まえ、本研究では、初職から現職までの職業キャリア、とりわけ正規転換のタイミングと結婚、有子、生活満足の関係を分析する。分析は男性のみに限定し、正規転換経験者は、一貫して正規労働者として働いてきた男性よりも、婚姻率、有子率、生活満足度が低いのか、低いとすればどのタイミングで正規転換した人の婚姻率等が低いのかを明らかにする。そして、正規転換のタイミングによる婚姻率等の違いが、どのような理由によってもたらされているのかを論じる。

これらの分析と議論から、本研究は次の2点で貢献することを想定している。第一に、正

<sup>3</sup> この研究において、フリーターは操作的に「20-34歳の臨時雇用・パート・アルバイト」と定義されている。

<sup>4</sup> なお、このダミー変数で「1」とカテゴリーされているのは、正規雇用へと移行している人のみであり、非正規継続者はすべて「0」にカテゴリーされている。そのため結婚と正規転換の関係が過大に算出されている可能性がある。

規轉換が、本当に結婚や生活にプラスの効果をもたらすのかどうかを検証する。もしプラスに作用するのであれば、未婚化、少子化対策として、やはり雇用環境の改善が欠かせないと言えよう。第二に、「正規轉換したか否か」ではなく、轉換の結果が結婚や生活満足にもたらす影響に注目することで、轉換経験者を画一的に捉えず、彼らと初職から正規雇用で働いている男性、非正規雇用で働いている男性の三者が、市場の中でそれぞれどのように位置づけられているかを明確にする。つまり、同じ正規轉換者でも、そのタイミングによって、一貫して正規雇用で働いている人と同水準の賃金や労働条件で働いている人もいれば、むしろ非正規雇用に近い労働条件で働いている人もいるかもしれない。それらの違いを比較することで、労働市場の二重構造的な様相をより詳細に描くことができるだろう。すなわち正規と非正規間の二重構造だけでなく、正規労働者の中でもコア層と周辺層に分断されているというように、正規労働者の多様性を論じることにつながるだろう。

構成は次の通りである。第2節では、分析に用いるデータと変数について説明する。第3節では、主要な説明変数である収入と貯蓄額、借金の有無を採り上げ、正規轉換年齢によるそれらの違いを分析する。第4節では、多変量解析を用いて、職業キャリアや正規轉換年齢が婚姻状況、子どもの有無、生活満足度に及ぼす影響を分析する。最後に第5節で結果の要点をまとめ、インプリケーションを述べる。

## 第2節 方法

### 1. データ

本研究で用いるデータは、2013年7月から8月にかけて実施された『職業キャリアと働き方に関するアンケート』のデータである。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<sup>5</sup>に実施され、4,970名から回答を得ている（有効回収率49.7%）。この調査は、初職から調査時点までの職歴全てを詳細に尋ねており、正規轉換時の年月や結婚年月がすべて把握できる（労働政策研究・研修機構 2014）。そのため、正規轉換の有無やタイミングが結婚や生活満足度といった生活関連の変数に及ぼす影響を正確に分析することができる。

分析対象は、調査時点で30歳から44歳の男性である。第1節でも述べたように、職業キャリアが生活の状況に及ぼす影響過程は性別によって異なり、男性は女性よりも雇用形態がダイレクトに婚姻状況や生活を左右する。実際に、本研究のデータにおいて、男性の71.7%が非正規雇用から正規雇用に轉換した後に結婚しているのに対して、女性に占めるその比率は41.7%であり、半数以上が正規轉換の前に結婚している。つまり、男性は正規雇用になることによって得られる収入の上昇や安定性等が結婚に結びついているが、多くの女性はむしろ

<sup>5</sup> この調査は比較的年齢の高い男性非正規労働者のデータを多く収集する目的で実施されたため、10,000名の対象者のうち、7,000名を35歳から44歳、3,000名を25歳から34歳に割り当てている。

婚姻状況や生活状況が変化した後、それに合うような仕事や収入を求めて、働き方を変えていることが予想される。当然ながら、男女双方のメカニズムを明らかにすることが重要だが、両者を併せて分析すると、かえって議論が煩雑になる恐れがある。したがって、女性の雇用状況と生活の関係は後の研究課題とし、本研究では男性のみに焦点を絞ることとする。

また、分析対象を30歳から44歳に限定したのは、回答者の年齢によってもたらされるバイアスを回避するためである。雇用形態の転換が生活状況に変化をもたらすまでには、当然ながら一定の期間が必要である。そのため、20歳代を分析対象に含むと、正規転換してからまだ間がない層が含まれるためか、頑健な結果が得られない恐れがある。しかし、後で詳しく示すが、30歳以上に対象を限定した場合と35歳以上に対象を限定した場合とでは、ほとんど同じような結果が得られる。これは正規転換がほぼ20歳代に実施されるため（小杉 2009、森山 2015）だと考えられる。よって、30歳以上に分析対象を限定することで、頑健性が担保された結果が得られるだろう。

加えて、本研究では正規転換の有無やタイミングを原因とし、それに結婚や子供の有無がどう影響されるかという因果関係を明確にするため、正規転換前に結婚していた人は分析から除外する。また、このような職業キャリアの違いが男性の結婚につながるのかを検証するためには、既婚者と未婚者を比較する必要があると考え、離死別者を分析から除外する。以上に加えて、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1,303名である。

## 2. 変数

### (1) 説明変数

主要な説明変数は、職業キャリアと賃金、家計状況に関する変数である。まず職業キャリアは、「正規一貫」、「現職非正規」、「正規転換者」の3つに分類する。「正規一貫」は初職から現職まで一貫して正規の職員・従業員として働いている者であり、分析対象者全体の70.7%を占めている。「現職非正規」は現職で非正規職員・従業員として就業している者を表し、9.8%を占めている。「正規転換者」は、職歴の中で非正規の職員・従業員から正規職員・従業員への転換を経験し、現職でも正規職員・従業員として働いている男性を指し、分析対象者の19.5%を占める<sup>6</sup>。さらに、正規転換者は、そのタイミングによってその後の生活が大きく左右されることが予想されるため、転換年齢<sup>7</sup>を細かく5つ（「20歳以下」（3.0%）、「21-23歳」（4.5%）、「24-26歳」（4.5%）、「27-29歳」（3.1%）、「30歳以上」（4.3%））に分類する<sup>8</sup>。

<sup>6</sup> 非正規雇用から正規雇用への転換を複数回経験しているケースは、調査時点で最も近いケースを採用している。

<sup>7</sup> 正規雇用への転換年齢は、前職で非正規雇用だった人が正規労働者として雇用された企業への入職時の年齢を用いている。このとき、転職によって正規転換した人の年齢は正確に把握できるが、同一企業内で正規転換した人の場合、本研究で用いている「職業キャリアと働き方に関するアンケート」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、ここで述べている転換年齢は、あくまで正規転換を達成した企業に採用された時点の年齢であり、実際に内部転換によって正規労働者に移行するのは、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。

<sup>8</sup> 20歳代の正規転換年齢を細かいカテゴリーに分類した理由は、第1節で述べたように、正規転換がほぼ20歳代

2つめの主要説明変数である賃金や家計の状況については、賃金、貯蓄額、借金の有無の3種類を用いる。賃金は、給与形態別に尋ねた賃金額と労働日数や労働時間から算出した「1ヶ月あたりの収入金額」<sup>9</sup>を用いる。分析対象者全体の平均月収は30.8万円である。貯蓄額は、回答者自身の貯蓄額を用いることとし、「50万円未満」(46.9%)、「50万円以上」(45.0%)、「不明」(8.1%)の3カテゴリーに分ける。借金の有無は、回答者の世帯において「住宅ローン以外の借金がある」場合を1とするダミー変数であり、分析対象の24.6%が住宅ローン以外の借金を抱えている。

## (2) 被説明変数

生活状況を表す被説明変数は、「婚姻状況」、「子どもの有無」、「生活満足度」の3つを採用する。調査時点における婚姻状況は、既婚者が71.0%、未婚者が29.0%となっている。また、同居している子どもの有無については、子どもがいる回答者が59.7%、子どもがいない回答者が40.3%となっている。また、生活満足度は現在の生活に対する満足度を表した4段階尺度であり、数値が高いカテゴリーから順に「満足している」(14.0%)、「やや満足している」(52.7%)、「やや不満である」(25.1%)、「不満である」(8.1%)となっている。

図表5-2-1は、職業キャリアによる婚姻率や有子率、生活満足度（「満足している」または「やや満足している」と回答した人の比率）の違いを示している。職業キャリアの3類型で比較すると、正規一貫タイプの男性の8割が結婚しているのに対して、正規転換経験がある男性の婚姻率は約6割、現職非正規男性の婚姻率は25.8%である。さらに、正規転換年齢別にみると、最も婚姻率が高いのは20歳代前半で正規雇用へと転換した男性（78.0%）であり、20歳代中頃で正規転換した男性の婚姻率も7割を超えている。20歳以下及び20歳代後半で転換した男性の婚姻率も5割以上だが、30歳以上で転換した男性の婚姻率は28.6%と格段に下がり、現職非正規男性並みである。当然ではあるが、これらと同様の傾向は有子率に関しても見られる。ただし、20歳代中頃までに正規転換した男性の有子率が5割以上であるのに対して、20歳代後半で正規転換した男性の有子率は、30歳以上で正規労働者に転換した人に近い比率になっている。一方、生活満足度に関して、職業キャリアの3類型では婚姻率や有子率と同様の傾向が見られるのに対して、正規転換年齢との関係は、若い時に正規雇用に転換した男性ほど生活に満足している。

---

に行われており、また20歳代の中でも、いつ転換したかによって、結婚や子どもの有無等に与える影響が異なるかを検証するためである。

<sup>9</sup> 本研究で用いている「職業キャリアと働き方に関するアンケート」では、賃金に関して、給与形態をはじめに尋ね、その後、給与形態別に賃金を質問している。そのため、給与形態が時間給、日給、週給、年俸の場合は、週あたりの労働日数や労働時間を用い、一ヶ月あたりの収入金額を算出した。具体的には、時間給の場合は「時間給×週あたりの実労働時間×4.345」、日給の場合は「日給×週の所定労働日数×4.345」、週給の場合は「週給×4.345」、年俸の場合は「年俸÷12」という計算を行った。なお、給与形態が「その他」の場合は、分析対象から除いている。

図表 5-2-1 現職雇用形態及び正規転換の経験と婚姻状況の関係（男性）

	既婚率	有子率	生活満足度*	N
全体	71.0%	59.7%	66.8%	1303
正規一貫	80.5%	68.9%	71.1%	921
正規転換者(全体)	59.4%	43.6%	60.3%	254
正規転換者(20歳以下で転換)	64.1%	53.8%	74.4%	39
正規転換者(21-23歳で転換)	78.0%	71.2%	62.7%	59
正規転換者(24-26歳で転換)	72.9%	52.5%	62.7%	59
正規転換者(27-29歳で転換)	51.2%	29.3%	61.0%	41
正規転換者(30歳以上で転換)	28.6%	25.0%	50.0%	56
現職非正規	25.8%	18.0%	46.1%	128

\*) 生活満足度は、「満足している」または「やや満足している」と回答した人の比率を示している。

### (3) コントロール変数

以上の変数に加えて、婚姻状況等に影響を及ぼし得る「年齢」、「最終学歴」、「親との同居の有無」をコントロール変数として採用する。「年齢」は調査時点の満年齢、「最終学歴」は就職前に最後に卒業（中退）した学校を3つのカテゴリー（「中学・高校」、「専門・短大・高専」、「大学・大学院」）に分類している。「親との同居の有無」は、回答者自身の親と同居している場合を1とするダミー変数である。以上の変数の記述統計量は、図表 5-2-2 に示した通りである。

図表 5-2-2 記述統計量（N=1303（男性））

変数名	内容	Mean	S.D.
既婚	調査時点で「結婚している」=1、結婚していない=0	0.71	0.45
子どもと同居	「自分の子どもと同居している」=1、同居していない=0	0.60	0.49
生活満足度	現在の生活に満足している=4、やや満足している=3、やや不満である=2、不満である=1	2.73	0.80
年齢	調査時点の年齢(単位: 歳)	37.98	3.96
最終学歴			
中学・高校	就職前に、最後に卒業(中退)した学校が「中学校」「高等学校」=1、それ以外=0	0.37	0.48
専門・短大・高専	就職前に、最後に卒業(中退)した学校が「専修学校・各種学校」、「短期大学、高等専門学校」、「その他」=1、それ以外=0	0.20	0.40
大学・大学院	就職前に、最後に卒業(中退)した学校が「大学」、「大学院」=1、それ以外=0	0.43	0.50
親と同居	「自分の親と同居している」=1、同居していない=0	0.29	0.45
キャリア			
正規一貫	初職から現職まで一貫して「正規の職員・従業員(正社員)」、それ以外=0	0.71	0.46
現職非正規	現職が「非正規の職員・従業員(パート・アルバイト・契約社員・嘱託・派遣会社の契約社員・その他)」=1、それ以外=0	0.10	0.30
正規転換者(全体)	現職が「正規の職員・従業員で、且つ非正規から正規に転換した経験あり」=1、それ以外=0	0.22	0.42
正規転換者(20歳以下で転換)	非正規から正規に転換した年齢が「20歳以下」=1、それ以外=0	0.03	0.18
正規転換者(21-23歳で転換)	非正規から正規に転換した年齢が「21歳以上23歳以下」=1、それ以外=0	0.05	0.22
正規転換者(24-26歳で転換)	非正規から正規に転換した年齢が「24歳以上26歳以下」=1、それ以外=0	0.05	0.22
正規転換者(27-29歳で転換)	非正規から正規に転換した年齢が「27歳以上29歳以下」=1、それ以外=0	0.04	0.18
正規転換者(30歳以上で転換)	非正規から正規に転換した年齢が「30歳以上」=1、それ以外=0	0.05	0.22
賃金(月収)	1ヶ月あたりの収入金額(単位: 円)	30.80	13.04
貯蓄額			
50万円未満	回答者自身の貯蓄額が「50万円未満」=1、それ以外=0	0.47	0.50
50万円以上	回答者自身の貯蓄額が「50万円以上」=1、それ以外=0	0.45	0.50
不明	回答者自身の貯蓄額が「わからない」=1、それ以外=0	0.08	0.27
住宅ローン以外の借金あり	回答者の世帯に「住宅ローン以外の借金がある」=1、ない=0	0.25	0.43

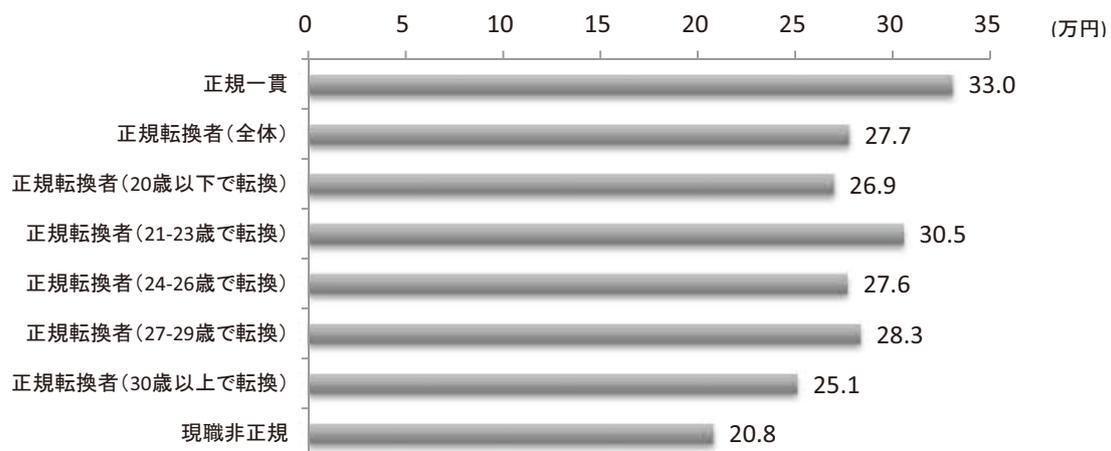
### 第3節 正規転換年齢と収入、貯蓄、借金の関係（クロス集計）

男性の職業キャリアが結婚や子どもの有無等に及ぼす影響を検証する前に、本節では主要な説明変数である職業キャリアと賃金や貯蓄額、借金の有無との関係についてクロス集計レベルで確認しておきたい。

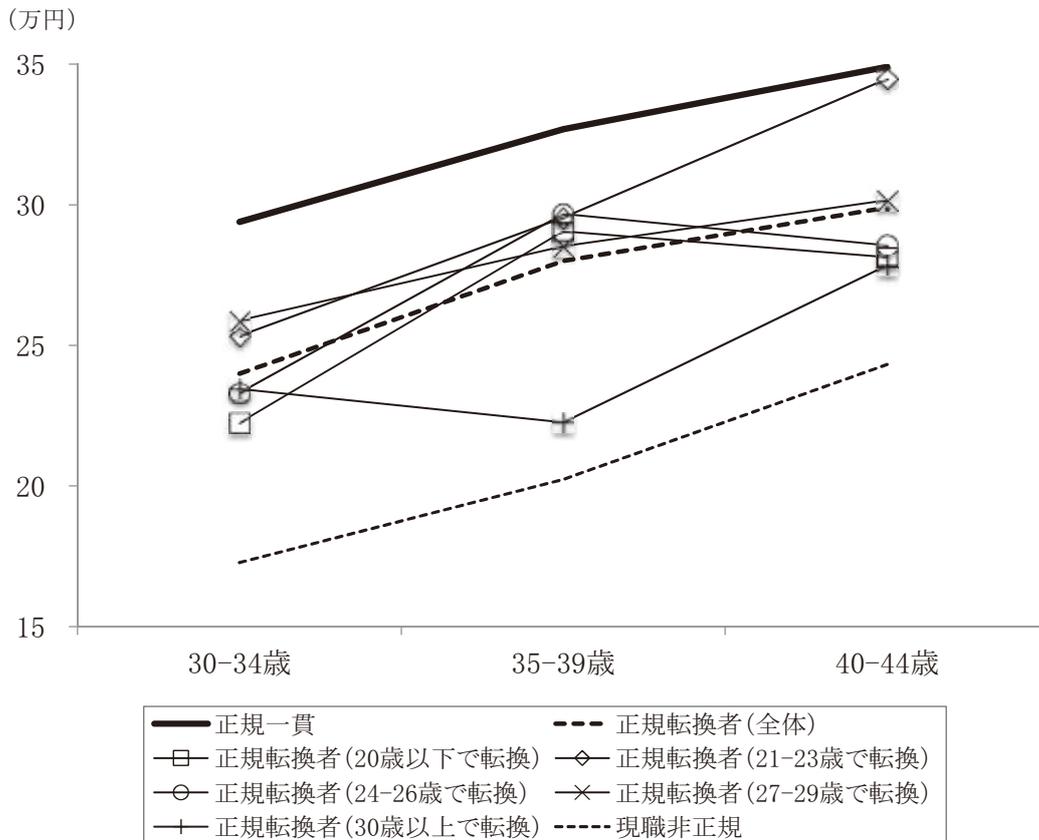
図表5-3-1は、分析対象者（30歳から44歳の男性）の月あたりの収入を職業キャリア別に示したものである。初職から一貫して正規職員・従業員として働いている男性の月収が33.0万円と最も高く、非正規から正規に転換した男性の月収が27.7万円、現職で非正規職員・従業員として働いている男性が20.8万円となっている。また、正規転換のタイミング（年齢）に注目すると、転換年齢が高いほど収入が低い傾向が見られるものの、20歳以下で転換した人の収入は20歳代で転換した人の収入よりも低い。これは、20歳以下で正規労働者へと転換する人の学歴の影響、あるいは相対的に賃金が低い産業において正規転換が行なわれているためだと考えられる。

さらに、年齢による収入の増減が職業キャリアによってどのように異なるかを見るために、調査時点の年齢層別に職業キャリアと収入の関係を表したものが図表5-3-2である。この図から、20歳代前半で正規転換した男性の月収が、正規一貫タイプの男性の月収と40歳代で同レベルになっていることがわかる。一方、20歳以下で正規転換した男性や20歳代中頃以降に転換した男性の収入は、正規一貫タイプの男性の収入よりも3万円から7万円ほど低い。特に30歳以上で転換した男性の収入は、正規一貫タイプのみならず、20歳代までに転換した男性と比べても低く、むしろ非正規労働者として働いている男性の収入水準に近い。

図表5-3-1 現職雇用形態・正規転換年齢別、月あたりの収入平均額（男性）

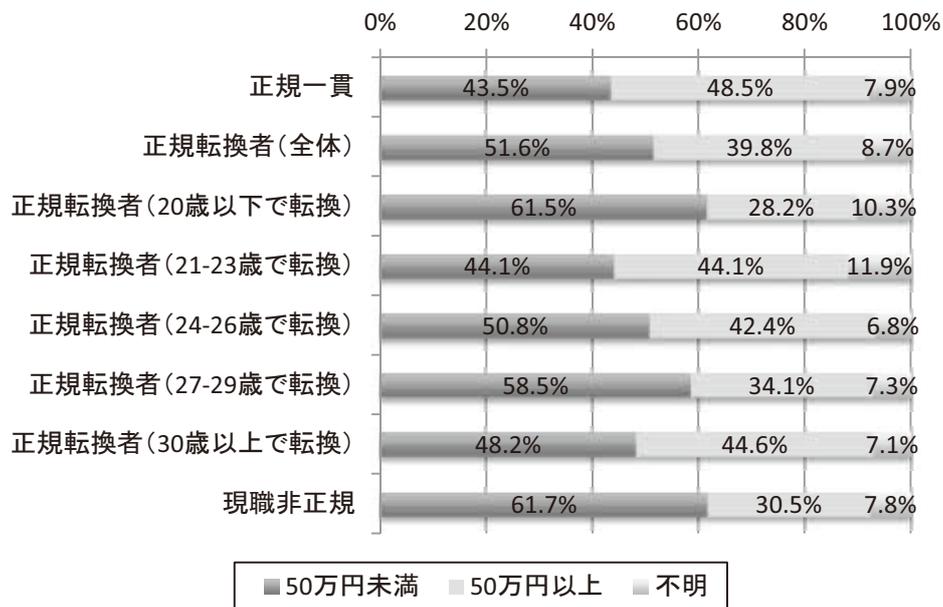


図表 5-3-2 現職雇用形態・正規転換年齢、及び調査時年齢と月収の関係（男性）



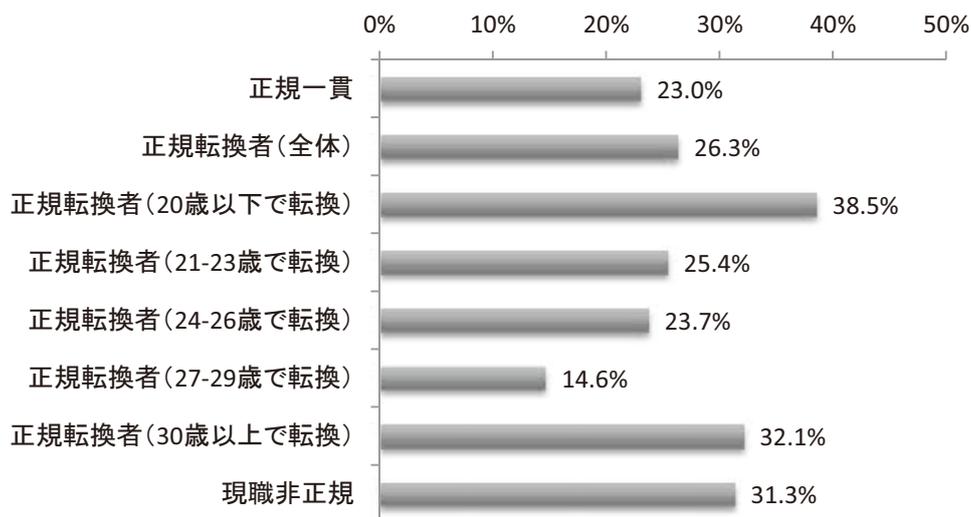
次に、図表 5-3-3 は、職業キャリアによる貯蓄額の違いを表している。50万円以上の貯蓄を持っている男性の比率は、「正規一貫」が48.5%、「正規転換者（全体）」が39.8%、「現職非正規」が30.5%となっている。また、正規転換のタイミングに注目すると、20歳以下で転換した人の貯蓄額は低く、彼らの61.5%の貯蓄額が50万円に満たない。その理由として、収入が低いことに加えて、自動車などの耐久消費財の購入や育児、教育等で既に使っていることなどが考えられる。それ以外では、正規転換年齢が高いほど貯蓄額が低くなっているものの、30歳以上で転換した人の貯蓄額はやや高い。ただし、婚姻状況や子どもの有無等をコントロールしていないため、貯蓄額が低い理由が、貯蓄するのに十分な収入が得られていないのか、それとも単に生活費や教育費等で貯蓄を切り崩しているのかが、この分析だけでは判別できない。

図表 5-3-3 現職雇用形態・正規転換年齢別、貯蓄額（男性）



職業キャリアと借金の関係に目を向けると、20歳以下で正規転換した男性の38.5%、30歳以上で転換した男性の32.1%、非正規男性の31.3%が、住宅ローン以外の借金を抱えている（図表 5-3-4）。これらの値は、正規一貫タイプの男性や20歳代に非正規雇用から正規雇用に移行した男性の比率よりも高い。

図表 5-3-4 現職雇用形態・正規転換年齢別、住宅ローン以外の借金の有無（男性）



以上をまとめると、賃金や家計（貯蓄額、借金の有無）に関して、非正規から正規雇用へと転換した男性は、正規一貫タイプの男性と非正規男性の中間に位置すると言えよう。また、正規転換のタイミングとの関連については、20歳以下で転換した男性を除いて、転換年齢が高いほど収入が低く家計状況も悪い。20歳代前半に転換した男性の賃金等は正規一貫タイプに近く、特に40歳代で同レベルの賃金を稼得している。それに対して、30歳以降に転換した男性の賃金等は非正規男性の水準に近い。すなわち、賃金や家計状況は、正規転換のタイミングと生活状況（結婚や子どもの有無等）の関係を媒介している可能性がある。この点を、次節で検証していこう。

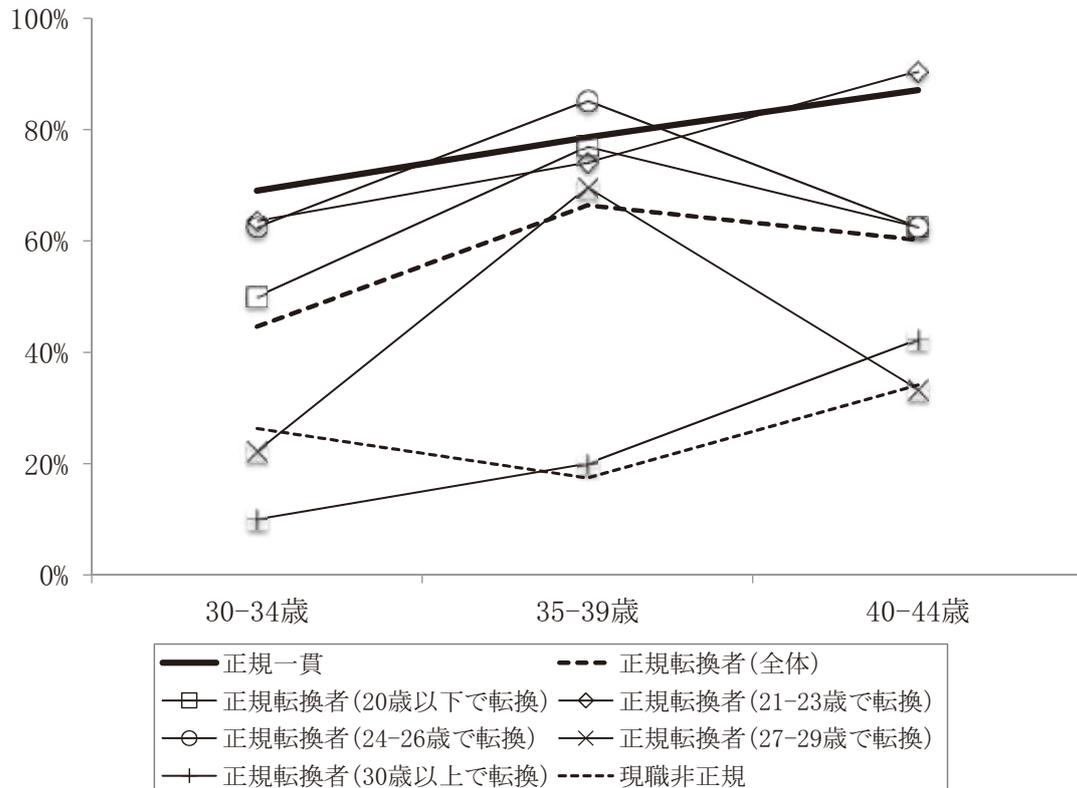
#### 第4節 男性の正規転換が結婚、子どもの有無、生活満足度に及ぼす影響

本節では、男性の職業キャリア、特に非正規雇用から正規雇用への転換が生活にどのような影響を及ぼすかを明らかにする。具体的には、正規転換のタイミングによって、婚姻状況や子どもの有無、生活満足度がどの程度左右されるのかを、正規一貫タイプの男性と比較しながら検証していく。同時に、正規転換のタイミングと生活状況に関連があるとすれば、両者を賃金や家計の状況が媒介していることが想定される。この点についても、段階的に回帰分析を行うことで明らかにしていきたい。

##### 1. 婚姻状況の分析

まずは婚姻状況を被説明変数に用いた分析結果を示していきたい。図表5-4-1は、職業キャリアと調査時点の年齢によって婚姻率がどのように異なるかを示したものである。正規転換経験がある男性の婚姻率は、賃金等の分析と同様に、正規一貫タイプと非正規男性の婚姻率の中間に位置するが、やはりそのタイミングによって大きく異なる。20歳代前半から中頃にかけて正規転換した男性の婚姻率は、すべての年齢層において、正規一貫タイプとほぼ同水準にある。一方、20歳以下で正規転換した男性の婚姻率は、30歳代前半と40歳代前半で正規一貫タイプよりも20ポイントほど低い。さらに、20歳代後半以降に正規転換した男性の婚姻率は、正規一貫タイプの男性よりも著しく低く、一部（20歳代後半に正規転換し、調査時点で30歳代後半の男性）を除いて、非正規男性の婚姻率と同レベルである。

図表 5-4-1 現職雇用形態・正規転換年齢、調査時年齢と婚姻状況の関係（男性）



では、これらの関係性は、他の諸要因を統計的にコントロールしても有意に確認できるのだろうか。また、賃金や家計状況が正規転換のタイミングと婚姻状況の関連を媒介しているのだろうか。二項ロジスティック回帰分析を用いて検証していこう。

分析は4段階に分けて実施する。第一に、説明変数に職業キャリアに関する3カテゴリーの変数（「正規一貫」、「現職非正規」、「正規転換者（全体）」）を用い、年齢と最終学歴、親との同居の有無をコントロールした分析を行う（モデル1）。説明変数のリファレンスグループは「正規一貫」としているため、このタイプと比較して、他のキャリアを歩んだ男性の婚姻率が有意に低いのか否かを検証する。第二に、正規転換のタイミングによる婚姻率の違いを分析するため、第一段階目で投入した「正規転換者（全体）」という変数を除き、代わりに「正規転換年齢」を投入する。図表5-4-1でも、非正規から正規に転換した年齢によって婚姻率に大きく違いがあることが示されているが、他の要因をコントロールしても有意な関係性が見られるかを確認する（モデル2）。第三段階目と第四段階目では、正規転換のタイミングと婚姻状況の関係について、賃金や家計状況が媒介しているのかを検証する。まず、モデル3で「賃金（月収）」のみを説明変数に追加し、モデル4で「貯蓄額」と「住宅ローン以外の借金の有無」を投入する。これらの変数を投入した際に、もしモデル2で確認された有意性が消失すれば、職業キャリアによる婚姻状況の違いは、賃金や家計状況によって説明されると解釈できる。反対に、有意性が残存した場合は、賃金や家計状況以外の何ら

かの要因によって、職業キャリアと婚姻状況の関係が説明されることを表している。

分析結果は、**図表 5-4-2** の通りである。モデル1から、正規雇用に変換した男性の婚姻率は、年齢や学歴等をコントロールしても、正規一貫タイプの男性より0.1%水準で有意に低い。次に、モデル2で正規転換のタイミングと婚姻状況の関係を分析すると、20歳代後半以降に変換した男性の婚姻率は、正規一貫タイプよりも0.1%水準で有意に低く、特に30歳以降で転換した男性の婚姻率は、現職非正規の男性にも増して低い。同様に、20歳以下、あるいは20歳代中頃に転換した男性の婚姻率も、関連性は弱いながらも（10%水準）、正規一貫タイプより有意に低い。一方、20歳代前半（21歳から23歳）に正規転換した男性の婚姻率は、係数はマイナスを示しているものの、正規一貫タイプと有意な差は無い。また、このような傾向は、モデル3やモデル4で賃金や貯蓄額、住宅ローン以外の借金の有無を投入しても、一部を除いて変化は見られない。つまり、20歳代後半以降、あるいは20歳以下で正規転換した人の婚姻率が正規一貫タイプよりも低いのは、賃金の低さや貯蓄、借金等が媒介しているわけではなく、例えば出会いの機会の少なさといった他の要因によって説明されることを示唆している。

**図表 5-4-2 職業キャリアや正規転換のタイミングが婚姻状況に与える影響（男性）**  
 （二項ロジスティック回帰分析）

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
年齢	0.06	0.02 **	0.07	0.02 ***	0.06	0.02 **	0.06	0.02 ***
最終学歴<中学・高校>								
専門・短大・高専	-0.10	0.22	-0.10	0.22	-0.12	0.22	-0.14	0.23
大学・大学院	0.06	0.18	0.11	0.19	-0.05	0.19	0.14	0.20
親と同居	-2.90	0.17 ***	-2.87	0.17 ***	-2.71	0.17 ***	-2.66	0.18 ***
キャリア<正規一貫>								
現職非正規	-2.04	0.27 ***	-2.03	0.27 ***	-1.77	0.28 ***	-1.97	0.29 ***
正規転換者(全体)	-1.19	0.19 ***						
正規転換者(20歳以下で転換)			-0.82	0.43 †	-0.74	0.43 †	-0.91	0.45 *
正規転換者(21-23歳で転換)			-0.40	0.38	-0.37	0.38	-0.38	0.39
正規転換者(24-26歳で転換)			-0.65	0.36 †	-0.52	0.36	-0.56	0.36
正規転換者(27-29歳で転換)			-1.53	0.39 ***	-1.45	0.39 ***	-1.60	0.39 ***
正規転換者(30歳以上で転換)			-2.52	0.37 ***	-2.34	0.37 ***	-2.48	0.38 ***
賃金(月収)					0.04	0.01 **	0.05	0.01 ***
貯蓄額<50万円未満>								
50万円以上							-1.06	0.19 ***
不明							-0.22	0.34
住宅ローン以外の借金あり							0.28	0.21
定数	0.11	0.79	-0.26	0.80	-0.65	0.82	-0.78	0.83
N					1303			
-2LL		1004.74		979.60		966.07		926.99
Cox-Snell R2 乗		0.35		0.36		0.37		0.39

注) \*\*\*は0.1%、\*\*は1%、\*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。〈 〉内はリファレンスグループ。

職業キャリアに関する変数以外と婚姻状況の関係についても確認しておこう。年齢や親との同居の有無、賃金は当然ながら婚姻状況を規定しており、年齢が高い男性、親と同居していない男性、収入が高い男性ほど結婚している。また、貯蓄額に関して、自身の貯蓄が50万円以上ある男性の婚姻率が50万円未満の男性に比べて低いのは、貯蓄が婚姻に影響しているのではなく、因果関係が反対だと思われる。つまり、結婚している男性は、結婚や出産、教育費等で貯蓄を切り崩しているため、未婚男性よりも自身の貯蓄額が低いのだろう。一方、最終学歴や住宅ローン以外の借金の有無は、婚姻率に有意な影響を及ぼしていない<sup>10</sup>。

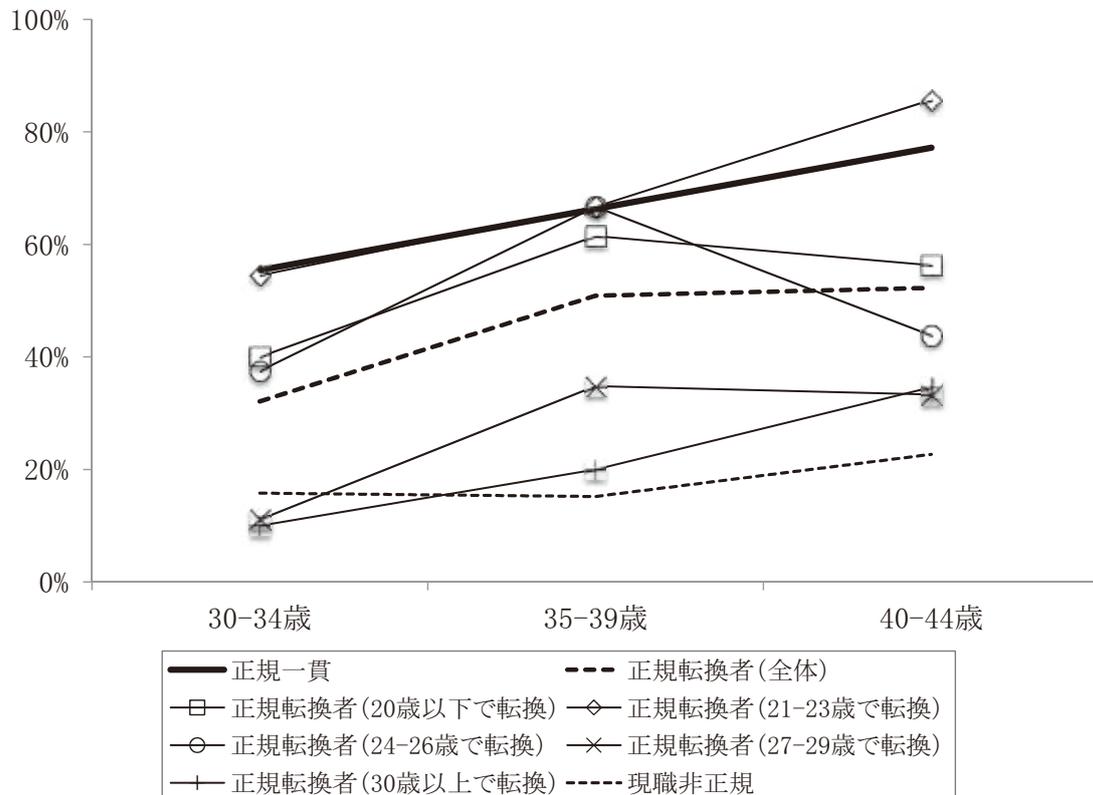
## 2. 子どもの有無の分析

次に、男性の職業キャリアが子どもの有無に与える影響を分析していこう。図表5-4-3は、調査時点の年齢および職業キャリア別にみた有子率を表している。正規一貫タイプの男性の有子率と比較し、20歳代前半で正規転換した男性の有子率は全く変わらない。一方、20歳以下ならびに20歳代中頃で正規転換した男性の有子率は、正規一貫タイプよりも、特に30歳代前半および40-44歳の男性において低い。さらに、20歳代後半以降に転換した男性の有子率は、正規一貫タイプよりも著しく低く、その差は40ポイントほど開いている。20歳代後半以降に正規転換した場合、その後の人生で子どもを持つ確率は、非正規男性並みに低い。

では、回帰分析を用いて年齢等を統計的にコントロールすると、どのような結果が得られるだろうか。子どもの有無を被説明変数とした二項ロジスティック回帰分析によって確認しよう。なお、ここでの分析は、婚姻状況の分析と同じ変数を4段階（モデル5～モデル8）に分けて投入した上で、5段階目に婚姻状況に関するダミー変数を投入する（モデル9）。当然ながら、結婚している人の方が圧倒的に子どもがいる可能性は高いため、婚姻状況を統計的に統制しなければ、職業キャリアと子どもの有無との真の関係は見て取れない。言い換えれば、婚姻状況を投入することでモデル8までに見られた有意性が無くなる場合、結婚しているか否かが職業キャリアと子どもの有無との間を媒介する真の要因であるため、結婚した男性同士を比べたら、それまでのキャリアに関係なく同等の確率で子どもを有しているものと解釈できる。反対に、婚姻状況を統制してもなお職業キャリアが有子率に有意な影響を与えている場合は、正規転換のタイミングや現職の雇用形態が、結婚だけでなく子どもを持つことにも直接効果を及ぼしていることを意味している。

<sup>10</sup> 婚姻状況に関して、35歳以上に分析対象を限定して同様の分析を実施したところ、全く同じ結果が確認された。したがって、分析対象の年齢の下限が30歳と若く、正規転換後の年数があまり経っていないために、誤った結果が出ているわけではない。今回得られた分析結果の頑健性は担保されていると言えよう。

図表 5-4-3 現職雇用形態・正規転換年齢、調査時年齢と子どもの有無との関係（男性）



分析結果は、概ね婚姻状況の分析と同様の結果を示している（図表 5-4-4）。具体的に見て行くと、モデル 5 から、正規転換の経験がある男性は正規一貫タイプの男性よりも有子率が低く、モデル 6 から、20歳代中頃以降に転換した男性の有子率が正規一貫男性よりも有意に低い。その反面、20歳代前半までに転換した男性については、係数はマイナスであるものの、正規一貫タイプの有子率と統計的に有意な差がない。これらの傾向は、賃金（モデル 7）や貯蓄額、借金の有無（モデル 8）を説明変数に投入しても変わらず、依然として有意差が残存している。したがって、職業キャリアと子どもの有無との関係は、賃金や家計の状況が媒介している部分は多少あるものの、それ以外の要因によって大きく説明されるものと解釈できる。

最後に、モデル 9 で婚姻状況を統計的に統制しても、20歳代後半と中頃に非正規雇用から正規雇用に移行した男性の有子率は、依然として正規一貫タイプの男性よりも有意に低い。婚姻状況の分析結果（図表 5-4-2）と併せて解釈すると、20歳代中頃に正規転換した男性は、婚姻率に関しては正規一貫タイプの男性と統計的に有意差はないものの、有子率に若干（10%水準）の有意差があることがわかる。また、20歳代後半に転換した場合は、まず婚姻率が正規一貫タイプのキャリアを歩んできた男性よりも低く、更に婚姻状況が同じだとしても、子どもを持つ確率が有意に低いと言えるだろう。一方で、30歳以降に正規転換した男性に関しては、婚姻状況をコントロールすると、モデル 8 で見られた有意なマイナスの関係性

が消失している。したがって、30歳以降に転換した男性は、正規一貫タイプの男性よりも結婚する確率は非常に低いが、結婚した男性同士を比べると、職業キャリアによる有子率に有意な違いはないと解釈できる<sup>11)</sup>。

図表5-4-4 職業キャリアや正規転換のタイミングが子どもの有無に与える影響（男性）  
（二項ロジスティック回帰分析）

	モデル5		モデル6		モデル7	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
年齢	0.08	0.02 ***	0.08	0.02 ***	0.07	0.02 ***
最終学歴<中学・高校>						
専門・短大・高専	0.12	0.19	0.15	0.19	0.13	0.19
大学・大学院	0.03	0.15	0.10	0.15	-0.01	0.16
親と同居	-2.02	0.15 ***	-1.98	0.15 ***	-1.88	0.16 ***
キャリア<正規一貫>						
現職非正規	-1.77	0.26 ***	-1.77	0.26 ***	-1.65	0.27 ***
正規転換者(全体)	-0.88	0.16 ***				
正規転換者(20歳以下で転換)			-0.46	0.37	-0.42	0.37
正規転換者(21-23歳で転換)			-0.03	0.31	0.00	0.31
正規転換者(24-26歳で転換)			-0.80	0.29 **	-0.72	0.29 *
正規転換者(27-29歳で転換)			-1.62	0.37 ***	-1.56	0.37 ***
正規転換者(30歳以上で転換)			-1.79	0.35 ***	-1.68	0.35 ***
賞金(月収)					0.02	0.01 **
貯蓄額<50万円未満>						
50万円以上						
不明						
住宅ローン以外の借金あり						
既婚						
定数	-1.61	0.66 *	-1.78	0.67 **	-1.95	0.68 **
N			1303			
-2LL	1372.00		1348.74		1341.00	
Cox-Snell R2 乗	0.26		0.27		0.27	
	モデル8		モデル9			
	B	S.E.	B	S.E.		
年齢	0.08	0.02 ***	0.07	0.02 **		
最終学歴<中学・高校>						
専門・短大・高専	0.15	0.19	0.51	0.28 †		
大学・大学院	0.14	0.17	0.17	0.22		
親と同居	-1.80	0.16 ***	0.22	0.29		
キャリア<正規一貫>						
現職非正規	-1.81	0.28 ***	-0.94	0.40 *		
正規転換者(全体)						
正規転換者(20歳以下で転換)	-0.54	0.37	0.09	0.55		
正規転換者(21-23歳で転換)	0.00	0.32	0.42	0.48		
正規転換者(24-26歳で転換)	-0.76	0.29 *	-0.65	0.35 †		
正規転換者(27-29歳で転換)	-1.68	0.37 ***	-1.42	0.46 **		
正規転換者(30歳以上で転換)	-1.75	0.35 ***	0.01	0.68		
賞金(月収)	0.03	0.01 **	0.01	0.01		
貯蓄額<50万円未満>						
50万円以上	-0.90	0.16 ***	-0.60	0.21 **		
不明	-0.26	0.27	-0.22	0.36		
住宅ローン以外の借金あり	0.12	0.17	-0.05	0.22		
既婚			6.81	0.75 ***		
定数	-1.97	0.69 **	-7.98	1.19 ***		
N		1303				
-2LL	1302.22		800.36			
Cox-Snell R2 乗	0.30		0.52			

注) \*\*\*は0.1%、\*\*は1%、\*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。〈 〉内はリファレンスグループ。

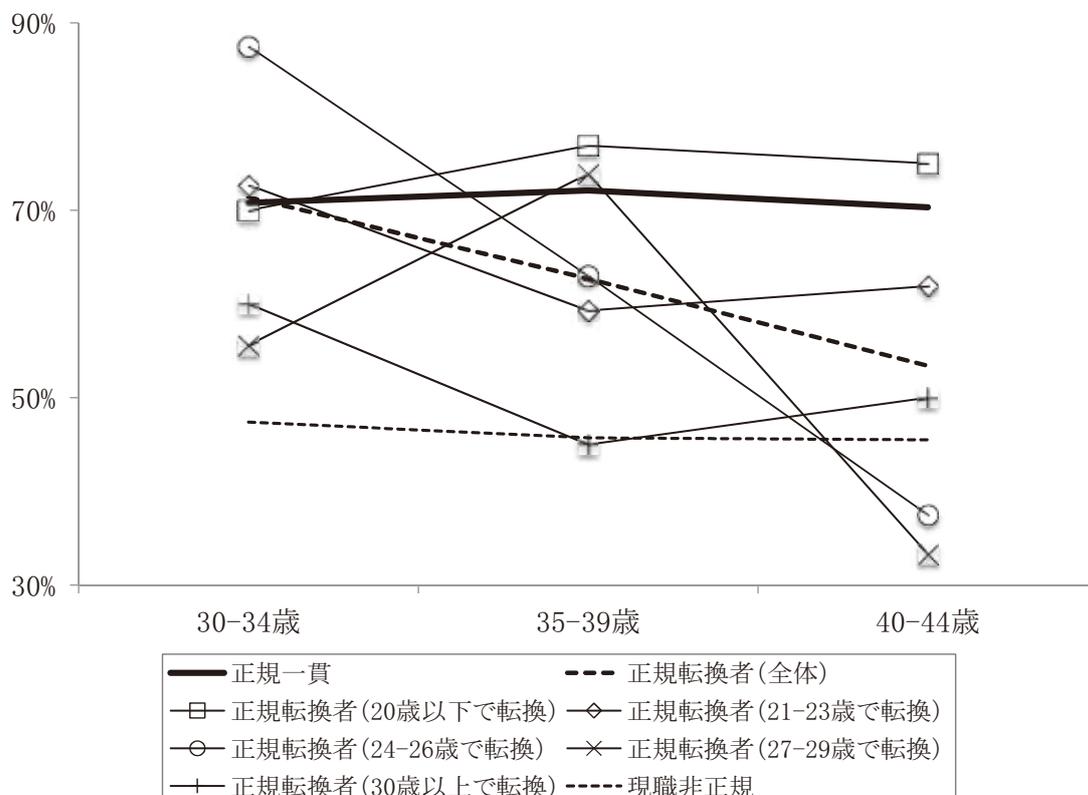
<sup>11)</sup> 子どもの有無の分析についても、35歳以上に分析対象を限定した分析を試みたところ、30歳以上に対象を限定した分析と全く同じ結果が確認された。したがって、分析対象の年齢下限を30歳に設定したために、誤った結果が出ているわけではなく、結果は頑健なものであると言える。

### 3. 生活満足度の分析

ここまで、職業キャリアが婚姻状況や子どもの有無に与える影響を分析してきた。3つ目の分析では、男性の職業キャリアや正規転換のタイミングが生活全般に対する意識（生活満足度）にどのような影響を及ぼしているかを分析したい。

まず、図表5-4-5は現在の生活に「満足している」または「やや満足している」と回答した人の比率について、調査時点の年齢、並びに職業キャリア・正規転換年齢別に図示したものである。正規一貫タイプの男性は、どの年齢層においても、約7割が現在の生活に満足、またはやや満足している。これと同様の傾向を示しているのが、20歳以下で正規転換したケースである。20歳代前半、中頃に転換したケースについては、30歳代前半の男性の満足度は正規一貫タイプと同等かそれ以上であるものの、30歳代後半と40歳代前半の男性の満足度は、正規一貫タイプよりも低い。また、20歳代後半に転換したケースに関しては、30歳代後半の男性の満足度は正規一貫タイプの男性と同等だが、30歳代前半と40歳代前半では、生活に満足している人が相対的に少ない。30歳以降に転換した男性に至っては、すべての年齢層において明らかに生活に満足している人の比率が、正規一貫タイプよりも低く、その比率は現職で非正規労働者として就業している男性と同水準である。

図表5-4-5 現職雇用形態・正規転換年齢、調査時年齢と生活満足度の関係（男性）



注) 現在の生活に「満足している」「やや満足している」と回答した人の比率を表している。

次に、職業キャリアと生活満足度の関係を、回帰分析によって詳細に分析していこう。ここでは、4段階尺度のスコアをそのまま用いた生活満足度を被説明変数に採り、順序ロジスティック回帰分析を用いて、正規転換のタイミングが生活満足度を規定しているかを検証する。分析は5段階に分けて実施し、最初の4段階（モデル10～モデル13）は、婚姻状況や子どもの有無に関する分析と同様の変数を投入していくことで、職業キャリアと生活満足度の関係を見る。最後の5段階目（モデル14）では、モデル13の説明変数に加えて、婚姻状況と子どもの有無を説明変数に投入する。もしモデル14において、モデル13までに見られた正規転換のタイミングと生活満足度との関係が小さくなるとすれば、結婚しているか否か、あるいは子どもがいるかいないかが、両者の関係を媒介していることを表している。反対に、婚姻状況と子どもの有無を投入してもなお職業キャリアが生活満足度に有意に影響しているとすれば、結婚や子どもの有無、そして賃金や家計の状況では説明できない何らかの要因が、生活満足度を左右していることを表している。

結果は、**図表 5-4-6**の通りである。モデル10から、生活満足度に関しても、正規転換経験者の満足度は、正規一貫タイプの男性の満足度よりも有意に低い。ただし、モデル11で正規転換のタイミングを詳細に分けて分析すると、20歳代までに正規雇用へ転換した男性の満足度は、正規一貫タイプと統計的な有意差がないのに対して、30歳代以降に転換した男性の満足度においてのみ、初職から継続して正規雇用で働いてきた男性の満足度よりも有意に低い。次に、モデル12で賃金を投入すると、モデル11の「正規転換者（30歳以上で転換）」の係数が小さくなっているが、依然として統計的に5%水準で有意な効果を持っている。さらに、モデル13で貯蓄額や借金の有無を投入しても、この変数の係数値はほとんど変わらず、やはり依然として有意な影響力が残存している。すなわち、30歳以上で正規雇用へと転換した男性の生活満足度が正規一貫タイプの男性よりも低いのは、一部は賃金の低さで説明されるが、その他の要因も両者の関係を媒介しているものと解釈できる。

その他の要因とは婚姻状況である。モデル14で婚姻状況と子どもの有無を説明変数に投入した結果を見ると、婚姻状況のみが生活満足度を有意に左右し、結婚している人ほど生活に満足している。そして、モデル13までに見られた正規転換年齢（30歳以上で転換）の有意性が無くなり、係数もかなり小さくなっている。この結果から、正規転換のタイミングと生活満足度の関係が婚姻状況と賃金に媒介されており、30歳以降に正規転換した人の生活満足度が低いのは婚姻率と収入の両方が低いためであると結論づけられる。

同様に、20歳代後半で正規転換した男性の係数も、有意ではないもののマイナスでやや大きく、モデル12で賃金、モデル14で婚姻状況を投入した際の係数の絶対値は、1つ前のモデルよりも大幅に小さくなっている。彼らの婚姻率（**図表 5-4-2**）や賃金（**図表 5-3-2**）が正規一貫タイプの男性よりも明らかに低い点を鑑みると、結婚しにくいことや収入の低さが生活満足度の相対的な低さに結びついているものと考えられる<sup>12</sup>。

<sup>12</sup> 35歳以上に分析対象を限定して同様の分析を行っても、ほぼ同じ結果が確認される。唯一異なる点として、35

図表 5-4-6 職業キャリアや正規転換のタイミングが生活満足度に与える影響（男性）  
（順序ロジスティック回帰分析）

	モデル10		モデル11		モデル12	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
年齢	-0.01	0.01	-0.01	0.01	-0.03	0.01 *
最終学歴<中学・高校>						
専門・短大・高専	-0.08	0.15	-0.07	0.15	-0.10	0.15
大学・大学院	0.35	0.12 **	0.39	0.12 **	0.22	0.13 †
親と同居	-0.54	0.12 ***	-0.51	0.12 ***	-0.35	0.13 **
キャリア<正規一貫>						
現職非正規	-0.87	0.18 ***	-0.87	0.18 ***	-0.70	0.18 ***
正規転換者(全体)	-0.37	0.13 **				
正規転換者(20歳以下で転換)			0.01	0.30	0.05	0.30
正規転換者(21-23歳で転換)			-0.23	0.24	-0.20	0.24
正規転換者(24-26歳で転換)			-0.41	0.24 †	-0.28	0.24
正規転換者(27-29歳で転換)			-0.44	0.29	-0.35	0.29
正規転換者(30歳以上で転換)			-0.68	0.24 **	-0.56	0.24 *
賞金(月収)					0.03	0.01 ***
貯蓄額<50万円未満>						
50万円以上						
不明						
住宅ローン以外の借金あり						
既婚						
子供と同居						
[ $\phi = 1.00$ ]	-3.20	0.55 ***	-3.16	0.55 ***	-2.96	0.55 ***
[ $\phi = 2.00$ ]	-1.40	0.54 **	-1.35	0.54 *	-1.13	0.54 *
[ $\phi = 3.00$ ]	1.21	0.54 *	1.26	0.54 *	1.53	0.54 **
N			1303			
-2LL		1305.92		1452.81		2615.98
Cox-Snell R2 乗		0.06		0.06		0.08
	モデル13		モデル14			
	B	S.E.	B	S.E.		
年齢	-0.03	0.01 †	-0.03	0.01 *		
最終学歴<中学・高校>						
専門・短大・高専	-0.10	0.15	-0.09	0.15		
大学・大学院	0.15	0.13	0.14	0.13		
親と同居	-0.42	0.13 **	-0.17	0.15		
キャリア<正規一貫>						
現職非正規	-0.65	0.18 ***	-0.51	0.19 ***		
正規転換者(全体)						
正規転換者(20歳以下で転換)	0.12	0.30	0.18	0.30		
正規転換者(21-23歳で転換)	-0.19	0.25	-0.17	0.25		
正規転換者(24-26歳で転換)	-0.28	0.24	-0.26	0.25		
正規転換者(27-29歳で転換)	-0.32	0.29	-0.22	0.29		
正規転換者(30歳以上で転換)	-0.51	0.25 *	-0.33	0.25		
賞金(月収)	0.02	0.01 ***	0.02	0.01 ***		
貯蓄額<50万円未満>						
50万円以上	0.35	0.12 **	0.41	0.12 **		
不明	0.00	0.20	0.01	0.20		
住宅ローン以外の借金あり	-0.31	0.13 *	-0.34	0.13 **		
既婚			0.51	0.21 *		
子供と同居			-0.02	0.17		
[ $\phi = 1.00$ ]	-3.00	0.55 ***	-2.73	0.56 ***		
[ $\phi = 2.00$ ]	-1.16	0.54 *	-0.88	0.55		
[ $\phi = 3.00$ ]	1.53	0.55 **	1.83	0.56 **		
N		1303				
-2LL		2802.96		2829.95		
Cox-Snell R2 乗		0.10		0.10		

注) \*\*\*は0.1%、\*\*は1%、\*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。〈 〉内はリファレンスグループ。

歳以上に限定した分析では、20歳代中頃に正規転換した人の満足度が、正規一貫タイプに比べて5%水準で有意に低い。

## 第5節 まとめ、考察

本研究は、男性の正規雇用への転換が結婚や子どもの有無、生活満足度にどのような影響を与えるかについて、特に正規転換のタイミングに注目し、初職から一貫して正規労働者として働いている男性や現職で非正規労働者として就業している男性との比較分析を行った。また、これらの職業キャリアの違いと婚姻状況等との関連が、賃金や家計状況の違いによって説明できるか否かについても、同時に検討した。主な結果は、次の3点である。

第一に、正規転換年齢が結婚に及ぼす影響について、20歳代前半から中頃までに転換した男性の婚姻率と正規一貫タイプの男性の婚姻率との間に有意差はない。それに対して、20歳代後半以降に転換した男性、及び20歳以下で転換した男性の婚姻率は、正規一貫タイプよりも有意に低い。特に30歳を超えて正規労働者になった男性の婚姻率は低く、非正規男性と同水準にある。また、賃金自体は当然ながら婚姻率を左右しているが、賃金や家計をコントロールしても、正規転換年齢が婚姻状況に及ぼす影響にはあまり変化が見られない。この点から、正規転換年齢と婚姻状況との関係を賃金や貯蓄額、借金の有無が媒介しているわけではない。つまり、20歳代後半以降と20歳以下で正規雇用へと転換した男性の婚姻率が低いのは、賃金等の違いで十分に説明できるわけではなく、出会いの機会や結婚意欲の違いなど、賃金や貯蓄、借金の有無以外の要因によっても説明できることが示唆される。

第二に、子どもの有無と正規転換のタイミングとの関係についても、概ね婚姻状況と同様の傾向が確認された。正規一貫タイプの男性の有子率と20歳代前半までに正規転換した男性の有子率との間に有意差はないのに対して、20歳後半以降に転換した男性の有子率は有意に低い。婚姻状況の分析と異なるのは、20歳代中頃以降に転換した男性も、正規一貫タイプの男性に比べて有意に子どもを持ちにくい点である。また、婚姻状況をコントロールすると、30歳以降に転換した男性に関して、統制前に見られた有意なマイナスの影響が消失する。すなわち、30歳以降に転換した男性は正規一貫タイプの男性よりも結婚する確率は非常に低いが、結婚した男性同士を比べると有子率に差はない。

第三に、職業キャリアが生活満足度に及ぼす影響について、30歳以降に正規転換した男性は、正規一貫タイプよりも生活に満足していない。これは、30歳以降に正規雇用に就いた男性の婚姻率や賃金が低いことが大きな理由となっている。同様の傾向は、統計的に有意ではないものの20歳代後半に正規転換した男性にも見られる。

以上から、一言で正規転換と言っても、タイミング次第でその後の帰結は大きく異なってくる。よって、本研究から導かれる政策的インプリケーションとしては、未婚化、晩婚化、少子化の改善のために、非正規男性に対して20歳代中頃までの正規雇用への転換を促す雇用政策を推し進めることが有効であると言えよう。ここで正規転換が労働需要の高い産業や職業でより頻繁に行われている点を考慮すると（玄田 2008、小杉 2009、森山 2015）、若年の非正規労働者を対象に、高需要の産業に正規転換を伴った移動を促すような雇用政策を導入

することは、彼らの婚姻率を向上させるための一つの選択肢として効果的だろう。例えば、ハローワークの職業相談において、非正規労働の経験を活かして正規労働者に転換できる機会が年齢を重ねるほど少なくなることや、なるべく早期に正規転換すれば、初職から一貫して正規雇用になっている人々に近い水準にまで結婚等のチャンスや生活の質が向上することを周知した上で、正規労働者の求人が多い産業への転職や正規雇用への内部登用実績がある企業への応募を促すことなどが効果的だろう。また、非正規労働者が利用する入職経路はウェブを含めた求人広告が多いが、求人広告ではその後のキャリア展望に関する情報を求職者が十分に認識しないまま、採用され働くことになりがちである。したがって、正規労働者の求人自体が多いことやその後のキャリア展望も含めて求人紹介ができる点など、ハローワークを利用することの利点を若年層に広めていく必要がある。

一方、本研究の分析では、なぜ20歳代後半以降に正規転換した場合、正規一貫タイプに比べて婚姻率が低いのかという疑問への真に有効な回答は得られなかった。そのため、彼らの雇用状況の改善を結婚や生活状況の改善に結びつけるための政策的インプリケーションを導くことはできなかった。比較的年齢を重ねてから正規雇用へと転換する男性について、何を改善すれば結婚を促進できるのかを明らかにするためにも、正規転換年齢と婚姻率等を真に媒介する要因を新たに探求する必要がある。この点は今後の研究で取り組むべき課題と言えよう。

また、労働市場の二重構造論に目を向けると、賃金や婚姻率等の面から見て、正規雇用も多様に階層化している様相が、本研究の分析から確認されたと言ってよいだろう。正規転換のタイミングによる賃金等の違いから、20歳代前半に正規転換した男性は、初職から一貫して正規労働を続けている男性と同等の社会階層的地位にいるのに対して、それよりも上の年齢で転換した男性は、より周辺的な地位に位置づけられている。とりわけ、30歳代以降に転換した男性の社会的地位は、本研究の分析対象年齢である40歳代前半までを見る限り、非正規の男性に近い地位に置かれている。しかしながら、それらを分ける要因を探るために業種や職種、企業規模を用いた分析も試みたのだが、それらの変数で階層性を十分に説明できるほどの結果は得られなかった。正規労働者内の階層性を規定する要因が何かを明らかにすることも、今後の研究課題である。

最後にもう1点残された課題は、分析手法の精緻さを向上させることである。調査時点で30歳から44歳までの男性に限定した分析結果と35歳から44歳までの男性に限定した分析結果が同様のものではなかったため（注10、11、12参照）、本研究の結果は一定程度の頑健性を担保していると思われる。とは言え、打ち切りデータを用いていることから生じるバイアスの可能性は否定できないため、イベントヒストリー分析といった、より適切な手法を用いて同様の結果が得られるかを確認する必要があるだろう。

## 参考文献

岩澤美帆・三田房美（2005）「職縁結婚の盛衰と未婚化の進展」『日本労働研究雑誌』No.535,

pp.16-28.

太田聰一 (2007) 「ライフイベントと若年労働市場—『国勢調査』から見た進学・結婚・出生行動」橋木俊詔 (編) 『日本経済の実証分析 失われた10年を乗り越えて』東洋経済新報社, pp.217-238.

北村行伸・坂本和靖 (2007) 「世代間関係から見た結婚行動」『経済研究』Vol.58, No.1, pp.31-46.

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.

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, pp.60-147.

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.

小林大祐 (2008) 「階層意識に対する従業上の地位の効果について」轟亮 (編) 『2005年SSM調査シリーズ8 階層意識の現在』2005年SSM調査研究会, pp.95-110.

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.

佐々木昇一 (2012) 「結婚市場における格差問題に関する実証分析—男性の非正規就業が交際行動や独身継続に与える影響」『日本労働研究雑誌』No.620, pp.93-106.

高橋康二 (2015) 「正規雇用への転換による収入変化」『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として—』労働政策研究報告書No.180, pp.277-285.

永瀬伸子 (2002) 「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」『人口問題研究』Vol.58, No.2, pp.22-35.

橋本摂子 (2009) 「未婚者層における結婚意識の変動と社会階層的要因—パネル・ロジットモデルによるアスピレーション分析」『東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ』No.29.

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』, pp.147-184.

水落正明 (2006) 「学卒直後の雇用状態が結婚タイミングに与える影響」『生活経済学研究』Vol.22・23, pp.167-176.

三好向洋 (2013) 「日本における労働市場と結婚選択」『日本労働研究雑誌』No.638, pp.33-42.

森山智彦 (2015) 「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—」『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として—』労働政策研究報告書No.180, pp.207-234.

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.

## 第6章 正社員から非正社員への転換 —正社員時の職場環境に着目して—

### 第1節 はじめに

1990年代半ば以降、非正規雇用労働者が急激に増加した<sup>1</sup>。非正社員の問題は雇用の流動化・不安定化として注目され、多くの研究が蓄積されてきた（小杉 2010；石田 2005）。学校から職業生活への移行段階で生じる困難など、新規学卒後の初期職業キャリアに焦点をあてた研究では、非正社員でキャリアをスタートさせることと非正社員拡大のトレンドが合わせて論じられた。しかし、非正社員の増加が示すのは初職非正社員入職の増加だけではない。正社員として働いていた者が転職を機に非正社員となるケースも考えられる。

厚生労働省が発表した新規学卒者（平成25年3月卒業者）の離職状況によると、大学卒業者の31.9%が卒業後3年以内に離職している。また、離職の傾向として就職率が低い時に卒業した者の離職率が高いことも示されている。大学の新規学卒者の多くは正社員就職していると思われるが<sup>2</sup>、大卒者であっても約3割が離職しており、かつその離職が初職非正社員入職と同じ雇用の不安定化と関連して生じているとすると、正社員を辞めて転職するときには非正社員として働く可能性も十分に考えられる。

以上のことは新規学卒者にあてはまるものであるが、正社員から非正社員への転換というキャリアパターンは年齢に関係なく起こりうるものであり、近年の非正社員の増加を議論するうえで重要な視点と言えよう。

相澤・山田（2008）は、1982年から2002年の「就業構造基本調査」から、雇用形態間の移動トレンドを分析している。15歳から54歳の男性を対象として行われた多項ロジットモデルの分析で、正社員から非正社員<sup>3</sup>への移動に与える個人属性の影響を検討したところ、高学歴であることは非正社員への転換を抑制するが学歴間の格差は縮小しつつあること、サービス職や中小企業に勤めていると非正社員へ転換しやすいこと、有配偶や世帯主であると非正社員へ転換しにくいこと、勤続年数が長いと非正社員へ転換しにくいことを明らかにしている。

正社員から非正社員への転換要因として、健康状態に注目したものもある。李（2015）は

<sup>1</sup> 総務省「労働力調査」によると、非正規雇用労働者（「役員を除く雇用者」のうち、「パート・アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」「その他」を示す）の割合は1984年で15.3%、1995年で20.9%、2005年で32.6%、2015年で37.5%と上昇している。ただし、1984年と1995年は2月の値であり、2005年と2015年は年平均値である。なお、本章ではこれ以降、非正規雇用労働者を「非正社員」と呼ぶ。

<sup>2</sup> 平成25年「雇用動向調査」によると、20歳～24歳の新規学卒就職者のうち、一般労働者は92.8%であり、多くが正社員として就職している。年齢区分による集計であるので、大卒者に限らず短大、専門学校、大学院卒業者なども含まれていることと、雇用動向調査の「一般労働者」にはフルタイムの非正規労働者も含まれていることに留意が必要であるが、高学歴の新規学卒者には正社員就職が比較的多いと思われる。

<sup>3</sup> ここでの正社員は「常用雇用（期間の定めのない雇用契約・1年超の雇用契約）」であり、非正社員は「非常用雇用（1年以内の雇用契約）」である。

過去に仕事が原因で病気・けがをした経験が、現在の働き方にどのような影響を与えているのかを明らかにしようとした。正社員時に仕事が原因の病気・けがをした人の現在の雇用形態としてもっとも多いのは正社員（47.9%）であり、次いでフルタイム非正規（18.6%）、無職（15.0%）となる。一方で病気・けがの経験がない人が現在正社員である割合は59.4%であり、フルタイム非正規が14.8%、無職が8.5%である。どちらも離職経験がある人の集計をとっていることから、仕事が原因の病気・けがを経験した人は、そうでない人よりも離職後の雇用形態としてフルタイム非正規もしくは無職となる可能性が高い。同様の知見は年齢・学歴・婚姻状況・初職の雇用形態などをコントロールした多項ロジットモデルによる分析<sup>4</sup>でも確認されている。しかし、仕事が原因の病気・けがをした時期が特定されていないことから、病気・けがが非正社員への転換に直接影響を及ぼした要因とするには留保が必要である。

正社員から非正社員への転換要因を明らかにすることの重要性はヒアリング調査（労働政策研究・研修機構 2013）からも示唆される。ヒアリング調査では、若年期から壮年期のあいだに非正社員であった人々の約6割が正社員として初職に就いた人であり、キャリアを非正社員でスタートさせた人ばかりではなかった。彼らが正社員を離職した理由は、会社都合退職、長時間労働・業務上疾病、理不尽な労働条件、結婚や配偶者の転勤の4つに大きく分けられる。上述の先行研究では、正社員から非正社員への転換要因について、個人属性や事業所属性、健康状態などに焦点があてられていたが、ヒアリング調査の結果をふまえれば職場環境（労働環境）も要因のひとつとして検討が求められよう。

これに関して、福井（2015）は正社員として勤務していた時の職場環境の悪さが、非正社員転換の要因のひとつになっていることを示した。福井（2015）はJILPTの「職業キャリアと働き方に関するアンケート調査」を用いて、15歳から44歳の男性を対象とした離散時間ロジットモデルにより、正社員から非正社員への転換要因を分析している。職歴データを若年期（15～29歳）と壮年期（30～44歳）に分割することで、それぞれの非正社員転換の要因の違いを浮き彫りにした。若年期は年齢が上がるとともに非正社員へ転換しにくくなるのに対し、壮年期は年齢の高さが非正社員転換の確率を上昇させる。また若年期の場合、高学歴であったり前職（正社員勤務）の従業員数が300～1,000人以上もしくは官公庁であると非正社員へ転換しにくくなるのに対し、壮年期ではそのような効果は見られない。壮年期の非正社員転換の主な要因として、非正社員になる前に正社員として勤務していた時の職場の退社時の状況が悪いこと（深夜就業や長時間労働、心身不調、いじめがあった等）と、非自発的な離職がある。労働者が過酷な労働環境におかれたり、会社都合で雇止めにあうことが、壮年期の非正社員転換の要因として挙げられている。

福井（2015）の分析結果から、正社員勤務時の職場環境が壮年期の非正社員転換に大きく

<sup>4</sup> 多項ロジットモデルでの分析では仕事原因の病気・けがを経験したときの雇用形態を区別していないため、正社員から非正社員への転換に限定した分析ではない。

影響していることが示唆されたが、残る課題として、女性の非正社員転換にも同様のことが言えるのか否かということと、具体的にどのような職場環境が非正社員転換を促すのかを明らかにする必要がある。以上のことから、本章では正社員から非正社員への転換に着目し、非正社員になる以前に正社員として働いていた職場の状況（教育訓練、年次休暇日数、退職時の職場状況）が非正社員への転換とどのように関連しているのかを男女別、年齢階層別、婚姻状況別に示す。

## 第2節 データと変数

本章では全国アンケート調査「職業キャリアと働き方に関するアンケート」データを使用した。このデータより、15歳から44歳の初職から現職に至るまでの職歴を月単位で把握することができる。正社員のパーソン・マンス・データを対象として離散時間ロジットモデルによる分析を行うことで、正社員から非正社員への転換要因を明らかにする。本章の分析枠組みは、本プロジェクトの前報告書にある福井（2015）を参考にしている。本章では分析対象に女性を含んでいること、月単位のデータで分析を行っていること、退職時の職場状況を分類して影響を検討していることから、福井（2015）よりも包括的な非正社員転換の原因分析と位置づけることができる。

被説明変数は、正社員から3ヶ月以内の無業をはさんで非正社員へ転職した場合を「1」、正社員を継続している場合を「0」とするダミー変数である。「0」に含まれるキャリアパターンには、①正社員→正社員（同企業正社員継続）、②正社員→無業（3ヶ月以内）→正社員、③正社員→正社員（違う企業への転職）がある。正社員から3ヶ月以上無業である場合と正社員から自営へ転換した場合はセンサー（分析対象外）となる。

説明変数は、非正社員に転換する直前に正社員として働いていた職場の勤続年数、勤続年数二乗、当時の年齢、当時の婚姻状況、学歴、職種、業種、企業規模、教育訓練の有無、非自発的離職、年休取得日数、退職時の状況、産休・育休制度の有無である。

教育訓練の「(会社の費用で)研修を受けなかった」は、B票問5の「研修を受けた(会社の費用)」とC票問26の「職場から離れて行われる研修など」に「受けなかった」と回答した場合を「1」とするダミー変数である<sup>5</sup>。

非自発的離職は、B票問9で「勤め先の都合で解雇させられた／雇止めにあった」とC票問18の「解雇／雇止めの不安を強く感じる」と回答した人を「1」とするダミー変数である。

年休取得日数は、B票問7とC票問25の選択肢をそのまま用いて、「10日以上」を基準とするダミー変数を作成した。

退職時の状況の「職場でのいじめ・心身不調」はB票問9とC票問18の「心身の病気やけ

<sup>5</sup> 本調査の留置調査票のB票では過去の勤務先について尋ねており、留置調査票C表では現在の勤務先について尋ねている。

がをした（仕事が原因）」「職場でいじめや嫌がらせを受けた」のいずれかに該当する場合を「1」とするダミー変数<sup>6</sup>であり、「仕事に起因しない心身不調」はB票問9とC票問18の「心身の病気やけがをした（仕事以外が原因）」に該当する場合を「1」とするダミー変数である。

産休・育休制度の有無は女性のみ尋ねたもので、B票問11、問12とC票問24①②にて適用される制度があると答えた場合を「1」とするダミー変数を作成した。

分析では男女別にサンプルを分け、上記の変数を投じたモデル1と、「婚姻状況×年休取得日数」「婚姻状況×退職時の状況」の交互作用項を加えたモデル2を、年齢階層別（全年齢：15～44歳、若年：15～29歳、壮年：30～44歳）に検討した。これにより、正社員から非正社員への転換が若年期に生じた場合と壮年期に生じた場合とを区別して、要因を検討することができる。

### 第3節 分析

#### 1. 男性

図表6-3-1は、男性を対象にして分析したものである。それぞれのモデル1の結果をみると、若年期の非正社員転換と壮年期の非正社員転換に共通する要因として、配偶者の有無がある。有配偶であると、非正社員への転換が抑制される。

若年期の非正社員転換に特徴的な要因として、会社の費用で研修を受けなかったこと、年次休暇が取れないこと、職場でのいじめや心身不調があったことが挙げられる。社員に教育訓練を受けさせる企業は、労務管理や処遇面が比較的良好であることが想定される。会社での教育訓練が用意されていない、年休が取得できない、職場環境（いじめ・心身不調）が悪いといった、所謂ブラック企業<sup>7</sup>と呼ばれるような職場だと、若年男性は正社員を辞めて非正社員へ転換しやすいことが窺える。

一方で壮年期の非正社員転換の要因には、非自発的離職が挙げられる。若年期の転換と異なり、職場環境の影響がみられない。このことから、男性が壮年期に正社員から非正社員へ転換するのは会社都合で離職を余儀なくされた場合であり、職場環境が悪いからといって正社員の職を諦めてまで非正社員へ転換することは無いように思われる。壮年のモデルで企業規模が正の効果を持っており、企業規模が小さくなると非正社員転換が生じやすくなるとい

<sup>6</sup> 退職時の職場状況について、B票問9とC票問18のうち、「あてはまるものはない」を除く7つの状況で主成分分析をおこない、「心身の病気やけがをした（仕事が原因）」と「職場でいじめや嫌がらせを受けた」を合成することの妥当性を確認した。

<sup>7</sup> 若者自身によって労働相談や政策提言に取り組むNPO法人「POSSE」では、「違法な労働を強い、労働者の心身を危険にさらす企業」を広義のブラック企業とし、人材を遣い潰すような労務管理や過重労働を特徴として挙げている。また、厚生労働省では同様の企業を「若者の「使い捨て」が疑われる企業」とし、平成25年9月にはそのような企業に対して集中的に過重労働重点監督を実施している。実際には是正勧告等を行った事例として、長時間労働等により精神疾患を発症したとする労災請求があったにもかかわらず、月80時間を超える時間外労働があった場合などを挙げている（厚生労働省2013）。

図表 6-3-1 男性の非正社員転換の要因（離散時間ロジットモデル）

	男性					
	全年齢		若年(18~29歳)		壮年(30~44歳)	
	モデル1 Coef	モデル2 Robust SE	モデル1 Coef	モデル2 Robust SE	モデル1 Coef	モデル2 Robust SE
勤続月数	-0.016	0.004 **	-0.016	0.004 **	-0.009	0.007
勤続月数×乗 年齢	0.000	0.000 *	0.000	0.000 *	0.000	0.000
有配偶	-0.009	0.015	-0.006	0.000	0.000	0.000
中学	-0.958	0.228 **	-0.786	0.304 *	-1.051	0.314 **
高校	-0.104	0.476	-0.093	0.648	-0.229	0.684
専門・各種 短大・高専	0.419	0.203 *	0.515	0.229 *	-0.259	0.651
専門・技術職	0.089	0.245	0.088	0.245	-0.047	0.360
管理職	0.427	0.348	0.428	0.368	-0.047	0.433
営業職	0.162	0.346	0.158	0.345	-0.056	0.371
販売職	-1.605	0.792 *	-1.624	0.794 *	-0.261	0.811
運輸・通信・保安職	0.156	0.405	0.146	0.408	-0.208	0.435
技能・労務職	-0.139	0.519	0.131	0.561	-0.142	0.559
農・林・漁業	-0.045	0.534	-0.045	0.533	-0.114	0.620
サービス職(資格要)	-0.259	0.374	-0.389	0.420	0.201	0.771
サービス職(資格不要)	-0.060	1.036	-0.079	1.039	(omitted)	(omitted)
その他	0.175	0.483	-0.190	0.620	0.730	0.877
業種(製造業基準)	0.389	0.482	0.140	0.584	1.018	0.850
農・林・漁業	0.510	0.455	0.303	0.540	0.854	0.823
鉱業・建設業	-0.622	0.858	-0.601	0.899	(omitted)	(omitted)
情報・通信業	-0.254	0.243	-0.325	0.273	0.151	0.486
金融	-0.021	0.298	0.007	0.325	-0.094	0.644
飲食サービス業	-0.103	0.425	-0.318	0.524	0.333	0.486
医療・福祉	-0.223	0.539	-0.164	0.546	(omitted)	(omitted)
教育・学習支援業	-0.276	0.331	-0.442	0.389	0.548	0.718
公務	-0.042	0.357	-0.211	0.443	0.936	0.711
その他	0.090	0.339	-0.130	0.442	0.778	0.656
企業規模(1000人以上基準)	0.058	0.458	-0.023	0.566	0.405	0.862
300~999人	-1.796	0.746 *	-1.744	0.774 *	0.383	0.635
100~299人	-0.752	0.274 **	-0.912	0.319 **	(omitted)	(omitted)
30~99人	-0.034	0.256	-0.174	0.279	-0.281	0.563
29人以下	0.332	0.251	0.081	0.271	0.918	0.719
官公庁	0.112	0.264	0.083	0.271	1.575	0.682 *
教育訓練	0.181	0.259	-0.059	0.283	1.187	0.726
(会社の費用で)研修を受けた	-0.325	1.013	-0.087	0.293	1.512	0.687 *
非自発的離職	0.569	0.165 **	0.561	0.183 **	(omitted)	(omitted)
5~9日程度	0.488	0.232 *	0.460	0.234 *	0.653	0.348 †
1~4日程度	-0.032	0.240	-0.013	0.262	1.072	0.348 **
まったく取得せず	0.225	0.231	0.212	0.251	0.114	0.418
退職時の状況	0.686	0.227 **	0.702	0.243 **	-0.195	0.414
職場でのいじめ・心身不調	0.505	0.186 **	0.558	0.199 **	0.107	0.394
有配偶×職場でのいじめ・心身不調	0.142	0.336	-0.128	0.350	0.577	0.367
有配偶×職場でのいじめ・心身不調			-0.129	0.472	0.674	0.435
有配偶×職場でのいじめ・心身不調			0.041	1.048	-0.496	1.020
有配偶×職場でのいじめ・心身不調			0.100	0.635	0.250	0.999
有配偶×職場でのいじめ・心身不調			-0.133	0.579	-0.127	0.913
有配偶×職場でのいじめ・心身不調			-0.477	0.619	(omitted)	(omitted)
有配偶×職場でのいじめ・心身不調			0.096	1.143	(omitted)	(omitted)
有配偶×職場でのいじめ・心身不調			-6.978	0.577 **	-9.010	0.941 **
イベント数	-6.966	0.580 **	-7.043	0.476 **	-7.057	0.467 **
パーソン・マンズ	239	311146	184	169029	55	101154
対数尤度	-1809.5674	1914	-1354.8647	1865	-426.9397	1163
人数	1914	1914	1863	1863	1163	1163

\*\* p<.01, \* p<.05, † p<.10

うのは、非自発的離職が中小企業で起きやすい<sup>8</sup>ことと合わせて考えることができる。非自発的離職の効果は、勤務先の中小企業が経営不振に陥ったことで会社都合の雇止めに合い、非正社員転換が促される場合を示したものであり、企業規模の効果は、経営不振が続く勤務先の中小企業を自発的に辞めることが非正社員転換を促す場合を示したものであると考えられる。つまり、非自発的離職の効果も企業規模の効果も会社の経営不振という根本的な理由は同じであり、離職を余儀なくされるのか、自発的に会社を辞めるのかの違いが表れたものと言えよう。

男性の場合、若年期では労働環境・職場環境が悪いことが原因で、壮年期では非自発的離職によって非正社員転換が生じることが明らかになり、若年と壮年で非正社員転換の要因が異なることがわかった。

## 2. 女性

図表6-3-2は、女性を対象にして分析したものである。それぞれのモデル1の結果をみると、若年期と壮年期の非正社員転換に共通する要因として産休・育休制度の有無がある。産休・育休制度の存在は、女性がキャリアを継続できる仕組みが十分に用意されていることを示すものであり、適用される制度の有無が女性にとって働きやすい会社・継続勤務が可能な会社であることの代理指標となっているといえよう。

若年期の非正社員転換に特徴的な要因として、年次休暇が取れないこと、職場でのいじめや心身不調があったことが挙げられる。若年期の女性の場合、若年男性と同じく職場環境が悪いと非正社員転換が起こりやすいことが窺える。また、若年期のモデル2では婚姻状況と年次休暇の交差項が有意になっていることから、年休が取れないことは若年女性のなかでも有配偶者にとってより重要な要因になっている可能性がある。

壮年期の非正社員転換の要因として、会社の費用で研修を受けなかったこと、職場いじめや心身不調があったことが非正社員転換を促す一方で、中小企業に勤めていることが非正社員転換を抑制する。壮年期の女性に見られる企業規模の負の効果（中小企業に勤めていると非正規転換を抑制する）については、企業規模の基準となっている大企業に勤める正社員の壮年女性が非正社員になりやすいために、中小企業（従業員数29人以下）で有意になったと考えられる。「男女雇用機会均等法」改正以前（1999年以前）に大企業に就職した場合は、所謂コース別管理によって、女性は一般職であることが慣行として強く残っており、正社員で勤めていた女性は結婚・出産を機に退職するケースが多かったと予想される。新卒採用の結婚・出産退職により正社員を辞めた女性のその後のキャリアは、非正社員での就職というパターンが女性の働き方として根強く残っていた世代である壮年女性において、企業規模の効果が見られたのだと考えられる。一方で若年期の分析には、調査時点で29歳以下であった者（「男女雇用機会均等法」改正後に就職した者）の働き方と、調査時点で30歳以上であっ

<sup>8</sup> 本章の第5節を参照。

図表 6-3-2 女性の非正社員転換の要因（離散時間ロジットモデル）

	全年齢				若年(15~29歳)				壮年(30~44歳)			
	モデル1 Coef. Robust SE	モデル2 Coef. Robust SE										
勤続月数	0.007	0.003 *	0.013	0.005 *	0.013	0.005 *	0.000	0.006 *				
勤続月数二乗	0.000	0.000 **	0.000	0.000 *	0.000	0.000 *	0.000	0.000				
年齢	-0.018	0.012	-0.016	0.012	-0.016	0.012	-0.016	0.012				
有配偶	0.287	0.145 *	-0.021	0.290	0.228	0.183	0.366	0.238				
中学	0.184	0.345	0.183	0.345	0.210	0.381	0.879	1.125				
高校	0.235	0.160	0.240	0.172	0.230	0.172	0.456	0.356				
専門・各種	0.264	0.177	0.265	0.177	0.299	0.193	0.082	0.428				
短大・高専	0.328	0.163 *	0.327	0.163 *	0.294	0.177 †	0.471	0.391				
職種(事務職基準)												
管理職	-1.009	0.152	-0.001	0.152	-0.054	0.166	0.154	0.389				
営業職	-1.303	1.043	-1.303	1.043	-0.931	1.057	(omitted)	(omitted)				
販売職	0.746	0.176 **	0.711	0.181 **	0.826	0.190 **	0.333	0.385				
運転・通信	0.318	0.180 †	0.319	0.182 †	0.217	0.195	0.947	0.463 *				
技能・労務職	0.482	0.559	0.443	0.552	0.518	0.561	0.053	1.340				
農・林・漁業	0.297	0.240	0.334	0.236	0.418	0.244 †	-1.318	1.152				
サービス職(資格要)	(omitted)											
サービス職(資格不要)	-0.131	0.229	-0.140	0.229	-0.009	0.239	-1.841	1.132				
その他	0.503	0.172 **	0.511	0.172 **	0.480	0.190 *	0.849	0.430 *				
業種(製造業基準)												
農・林・漁業	0.272	0.238	0.257	0.239	0.249	0.260	0.396	0.635				
鉱業・建設業	0.305	0.764	0.381	0.759	-0.317	1.121	2.228	1.029 *				
情報通信業	-0.387	0.256	-0.379	0.258	-0.469	0.281 †	-0.344	0.648				
運輸業	-0.022	0.246	-0.007	0.247	0.140	0.244	-1.800	1.054 †				
金融・保険業	-0.369	0.361	-0.325	0.356	-0.331	0.388	-1.003	1.036				
小売業	-0.087	0.213	-0.038	0.213	-0.149	0.230	0.043	0.468				
飲食サービス業	-0.156	0.194	-0.149	0.195	-0.104	0.206	-0.794	0.554				
医療・福祉	0.055	0.202	0.042	0.204	-0.039	0.222	0.363	0.500				
教育・学習支援業	-0.509	0.187 **	-0.496	0.185 **	-0.557	0.202 **	-0.514	0.466				
公務	0.090	0.249	0.080	0.248	0.089	0.265	-0.314	0.703				
その他	-0.622	0.604	-0.666	0.620	-0.654	0.720	-0.801	1.171				
企業規模(1000人以上基準)												
300~999人	-0.170	0.175	-0.180	0.176	-0.209	0.188	-0.258	0.450				
100~299人	-0.014	0.153	-0.033	0.153	-0.012	0.170	0.171	0.389				
30~99人	-0.179	0.155	-0.182	0.155	-0.095	0.168	-0.593	0.408				
29人以下	-0.158	0.146	-0.172	0.146	-0.080	0.161	-0.470	0.396				
官公庁	-0.303	0.148 *	-0.312	0.148 *	-0.200	0.161	-0.966	0.356 **				
研修を受けた	-1.491	0.996	-1.407	1.015	-1.087	0.974	(omitted)	(omitted)				
教育訓練	0.102	0.103	0.112	0.103	0.064	0.112	0.488	0.256 †				
非自発的離職	-0.096	0.206	-0.102	0.205	-0.145	0.235	0.043	0.478				
5~9日程度	0.094	0.139	-0.127	0.154	0.020	0.153	0.334	0.312				
1~4日程度	0.134	0.148	0.079	0.157	0.132	0.164	-0.218	0.401				
まったく取得せず	0.886	0.143 **	0.849	0.148 **	0.940	0.149 **	0.465	0.384				
職場でのいじめ・心身不調	0.610	0.125 **	0.653	0.129 **	0.667	0.131 **	0.503	0.375				
仕事に起因しない心身不調	-0.259	0.300	-0.056	0.302	-0.118	0.321	-1.439	1.027				
適用できる有無	-0.588	0.190 **	-0.559	0.190 **	-0.476	0.198 *	-1.496	0.552 **				
適用できる有無	-0.677	0.205 **	-0.718	0.206 **	-0.748	0.219 **	-0.131	0.806				
婚姻状況 × 年休取得日数												
有配偶 × 3~9日程度	1.148	0.351 **	1.148	0.351 **	1.228	0.473 **	1.212	0.613 *				
有配偶 × 1~4日程度	0.252	0.408	0.252	0.408	0.160	0.595	0.485	0.689				
有配偶 × まったく取得せず	-0.010	0.401	-0.010	0.401	-0.371	0.551	1.043	0.705				
婚姻状況 × 退職時の状況												
有配偶 × 職場でのいじめ・心身不調	-0.308	0.457	-0.308	0.457	0.588	0.534	-1.255	0.872				
有配偶 × 仕事に起因しない心身不調	(omitted)											
定数項	-5.532	0.362 **	-5.501	0.364 **	-6.043	0.283 **	-5.619	0.726 **				
イベント数	561		561		475		86					
バージョン・マンズ	228640		226864		156890		66136					
対数尺度	-3628.7749		-3617.5561		-3005.9343		-588.06618					
人数	2289		2289		2250		924					

\*\* p<.01, \* p<.05, † p<.10

た者の15歳から29歳の働き方の両方が含まれていることから、コース別管理による慣行が残っていた頃とそうでないものが混在しているために、若年期のモデルでは企業規模の効果が出ていないと考えられる<sup>9</sup>。

女性の場合、若年期の非正社員転換は労働環境・職場環境が悪いことが原因で生じることが示唆され、若年期の男性と同様の傾向があることが明らかとなった。壮年期の非正社員転換に関しても労働環境・職場環境の悪さが原因となっている可能性があるが、壮年期の女性の非正社員転換を見るときにはモデルの改善が必要と思われる。壮年期になると有配偶者の割合が増えるとともに、出産や育児で一時的に労働市場から退出し、再参入するときに非正社員として入職するケースが増加する。出産や育児を伴う非正社員への転換は単なる「転職」とは異なるために、正社員から非正社員への転換にかかる期間を長く取る必要があることと、有配偶者と無配偶者を区別して非正社員転換の要因を明らかにすることが求められる。そこで、壮年期の女性については、被説明変数となる正社員から非正社員への転換期間を長くすることで非正社員転換の定義を拡大し、さらに婚姻状態別に別途分析を行った。被説明変数は、正社員から12ヶ月以内の無業をはさんで非正社員へと転職した場合を「1」、正社員を継続している場合を「0」とするダミー変数を設定した。「0」に含まれるキャリアパターンは、①正規→正規（同企業正社員継続、）②正規→無業（12ヶ月以内）→正規、③正規→正規（違う企業への転職）があり、正社員から12ヶ月以上無業である場合と正社員から自営へ転換した場合はセンサー（分析対象外）となる。図表6-3-3は、壮年期の女性の分析結果である。壮年期の無配偶女性に特徴的な非正社員転換の要因として、職場でのいじめや心身不調が挙げられる。非正社員転換のメカニズムとしては若年期の男性・女性と近い。一方で有配偶女性に特徴的な非正社員転換の要因として、年休が取れないことが挙げられる。育児や配偶者の都合に合わせて休みが取れない事が、より融通が利くであろう非正社員への転換に影響していると考えられる。このことから、壮年期の女性の場合、無配偶であると労働環境・職場環境が悪いことが原因で、有配偶だと休みの都合が付けられないことが原因で非正社員への転換が生じていると言える。

<sup>9</sup> 「雇用動向調査」をみると、女性の離職率は上昇と下降を繰り返しながらも、全体の傾向として大企業の方が小企業よりも若干高かったが、近年になると両者の差がなくなっている。従業員数1000人以上の企業と5～29人の企業の女性の離職率の平均は、1990年代前半（1991年～1994年）はそれぞれ18.1%、16.7%、1990年代後半（1995年～1999年）は17.2%、16.5%、2000年代前半（2000年～2004年）は19.0%、17.3%、2000年代後半（2005年～2009年）は15.9%、15.2%、2010年代前半（2010年～2014年）は13.8%、14.5%である。近年になると、大企業であっても女性が離職せずに勤務を継続していることが窺える。

図表 6-3-3 壮年女性の非正社員転換の要因（離散時間ロジットモデル）

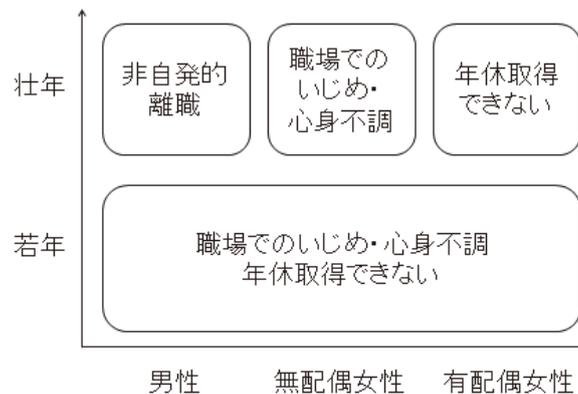
	壮年女性							
	壮年女性(全体) モデル1 Robust		壮年女性(全体) モデル2 Robust		壮年女性(無配偶) モデル3 Robust		壮年女性(有配偶) モデル4 Robust	
	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE	Coef	SE
勤続月数	0.003	0.005	0.003	0.005	0.006	0.007	0.001	0.007
勤続月数二乗	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000 †	0.000	0.000
婚姻状況(無配偶基準)								
有配偶	0.397	0.192 *	0.381	0.194 *				
学歴(大卒以上基準)								
中学	0.723	0.827	0.738	0.820	1.467	0.930	(omitted)	
高校	0.136	0.267	0.133	0.272	0.889	0.414 *	-0.761	0.388 †
専門・各種	-0.401	0.317	-0.400	0.317	-0.075	0.477	-0.813	0.459 †
短大・高専	-0.083	0.285	-0.097	0.286	0.342	0.469	-0.623	0.389
職種(事務職基準)								
専門・技術職	0.352	0.302	0.355	0.303	0.237	0.402	0.595	0.501
管理職	-0.393	0.782	-0.427	0.783	(omitted)		0.451	0.888
営業職	0.216	0.332	0.211	0.344	-0.055	0.511	0.602	0.516
販売職	0.174	0.438	0.166	0.447	0.148	0.727	0.102	0.595
運輸・通信・保安職	-0.086	1.123	-0.151	1.138	0.002	1.087	(omitted)	
技能・労務職	-0.799	0.837	-0.807	0.852	-0.059	0.909	(omitted)	
農・林・漁業	(omitted)		(omitted)		(omitted)		(omitted)	
サービス職(資格要)	-0.746	0.619	-0.739	0.619	-0.624	0.733	(omitted)	
サービス職(資格不要)	0.741	0.370 *	0.712	0.387 †	0.576	0.489	1.063	0.650
その他	0.868	0.457 †	0.807	0.464 †	0.415	0.658	0.771	0.912
業種(製造業基準)								
農・林・漁業	1.765	0.891 *	1.647	0.945 †	(omitted)		2.023	0.962 *
鉱業・建設業	0.008	0.483	-0.012	0.495	-0.114	0.656	0.358	0.782
情報通信業	-1.127	0.699	-1.143	0.698	-1.183	0.899	-0.868	1.134
運輸業	-1.092	0.922	-1.082	0.947	-1.040	1.090	(omitted)	
金融・保険業	0.605	0.427	0.552	0.425	0.919	0.640	0.450	0.752
小売業	-0.315	0.457	-0.343	0.463	-0.548	0.691	-0.027	0.660
飲食サービス業	0.323	0.434	0.302	0.447	0.027	0.638	0.638	0.641
医療・福祉	-0.326	0.397	-0.340	0.397	-0.369	0.551	-0.340	0.599
教育・学習支援業	-0.680	0.624	-0.723	0.647	-0.793	1.017	-0.940	0.836
公務	-0.941	0.810	-1.002	0.815	(omitted)		-0.639	1.052
その他	-0.055	0.380	-0.074	0.388	-0.096	0.552	0.288	0.597
企業規模(1000人以上基準)								
300~999人	0.007	0.308	0.149	0.633	0.188	0.487	-0.040	0.454
100~299人	-0.629	0.330 †	-0.265	0.512	-0.176	0.441	-1.191	0.620 †
30~99人	-0.328	0.328	-0.404	0.509	0.063	0.465	-0.363	0.535
29人以下	-0.782	0.300 **	-0.697	0.415 †	-0.400	0.428	-1.108	0.451 *
官公庁	-0.831	1.011	-0.842	1.009	(omitted)		-1.055	1.163
教育訓練 (会社の費用で)研修を受けなかった	0.429	0.205 *	0.380	0.215 †	0.411	0.291	0.312	0.311
非自発的離職	0.085	0.398	0.087	0.400	0.193	0.512	0.036	0.799
年休取得日数(10日以上)								
5~9日程度	0.224	0.253	0.220	0.256	-0.181	0.365	0.657	0.375 †
1~4日程度	0.165	0.296	0.186	0.301	-0.023	0.402	0.478	0.422
まったく取得せず	0.647	0.296 *	0.652	0.300 *	0.215	0.401	1.383	0.444 **
退職時の状況								
職場でのいじめ・心身不調	0.309	0.292	0.294	0.292	0.652	0.381 †	-0.391	0.586
仕事に起因しない心身不調	-0.333	0.662	-0.278	0.676	0.234	0.892	-0.747	1.163
産休・育休制度の有無								
適用できる産休制度がある	-1.229	0.532 *	-1.115	0.655 †	-0.858	0.683	-1.013	0.864
適用できる育休制度がある	-0.248	0.543	-0.254	0.556	-0.732	0.710	-0.254	0.869
産休制度あり×企業規模								
産休あり×300~999人			-0.205	0.709				
産休あり×100~299人			-0.785	0.725				
産休あり×30~99人			0.190	0.604				
産休あり×29人以下			-0.105	0.585				
産休あり×官公庁			(omitted)					
定数項	-5.332	0.558 **	-5.339	0.655 **	-5.739	0.854 **	-4.812	0.794 **
イベント数	140		140		79		61	
パーソン・マンズ	70875		70875		34255		29959	
対数尤度	-924.63754		-923.55536		-502.76578		-402.05355	
人数	970		970		553		503	

\*\* p<.01, \* p<.05, † p<.10

## 第4節 非正社員転換の要因の特徴と対策

これまでの分析により、正社員から非正社員へと転換する要因が性別・年齢階層・婚姻状態によって異なることが明らかとなった。それぞれに特徴的な要因をまとめたのが図表6-4-1である。男性も女性も、若年期の非正社員転換には「職場でのいじめ・心身不調」があったこと、「年休が取得できない」ことが大きく影響している。壮年期でも、女性においては上記の2つが要因としてはたらいっているが、男性においては職場環境よりも「非自発的離職」によるところが大きい。非正社員転換の要因が何によって異なるのか、という点に着目すると、男性は年齢によって異なり、女性は婚姻状況（有配偶か無配偶か）によって異なることが窺える。

図表6-4-1 性別・婚姻状況・若年／壮年別の非正社員になる要因の特徴



壮年期に非正社員となるに至るには大きく3つのキャリアパターンが考えられる。①初職を非正社員としてスタートし、それ以降ずっと非正社員である場合、②初職を正社員でスタートし、若年期に非正社員へ転換して以降、壮年期でも非正社員である場合、③初職を正社員でスタートし、壮年期に非正社員へ転換する場合である。

①は学校から職業生活への移行段階で生じる困難に問題意識がある。これに関しては本章の第1節で前述したように、近年の非正社員の増加について、若者の初職非正社員入職に焦点をあてて論じられるものであり、正社員の非正社員化に注目した本章の趣旨とは異なる。本章の発見は、②と③のキャリアパターンに該当する正社員から非正社員への転換のなかでも、②若年期に正社員から非正社員になる要因と、③壮年期に非正社員になる要因が異なるということである。若年期と壮年期の非正社員転換要因が異なるために、それぞれのキャリアパターンに応じた対策が必要となる。

非正社員転換を防ぐために必要な対策として、若年男性においては、その要因を鑑みると「青少年の雇用の促進等に関する法律」（若者雇用促進法）が有効に機能すると予想される。具体的には、新卒採用募集時の職場情報の積極的な提供や、認定制度を通じて若者の雇用管

理を改善していくことなどが有効であろう。壮年男性においては、非自発的な離職を余儀なくされた者に対する仕事の斡旋が求められる。若年女性においては、若年男性と同様に若者雇用促進法が有効だと思われる。壮年女性においては婚姻状態によって対策が異なる。壮年の有配偶者女性の場合は子どもがいても仕事が継続できることを配慮し、産休・育休制度の充実を図る、時短勤務や年休を取得しやすくするなどの対策が考えられる。一方で壮年の無配偶女性の場合は、若年女性と同様の対策が求められる。

### 第5節 非正社員転換の要因が多く見られる職場

最後に、非正社員転換を促す要因がどういった職場で多く見られるのかを確認する。図表6-5-1と図表6-5-2は、それぞれの非正社員転換の主な要因となっている「教育訓練」「非自発的理由」「年休取得」「退職時の状況」の発生件数と発生率を職場の職種、業種、企業規模ごとに集計したものである。

教育訓練を受けられない状態は、「技能・労務職」、「サービス職（資格不要）」、「鉱業・建設業」、「飲食・サービス業」、「中小企業」において生じやすい。非自発的離職は、「技能・労務職」、「鉱業・建設業」、「小企業」において生じやすい。年休を取得できない状態は、

図表 6-5-1 正社員勤務時の職場状況（件数）

	N	教育訓練		年休取得				退職時の状況	
		(会社の費用で)研修を受けなかった	非自発的離職	10日以上	5~9日程度	1~4日程度	まったく取得せず	職場でのいじめ・心身不調	仕事に起因しない心身不調
計	7285	4395	395	1564	1812	1656	2173	810	188
専門・技術職	2110	1163	102	515	557	489	523	250	67
管理職	187	70	6	45	47	57	35	12	3
事務職	1504	973	67	389	493	333	281	133	27
営業職	691	353	47	133	165	168	216	76	11
販売職	448	271	20	69	79	111	186	51	17
職 運輸・通信・保安職	302	191	15	63	57	59	118	40	5
種 技能・労務職	880	590	82	156	208	195	315	101	29
農・林・漁業	29	22	2	3	3	6	17	6	1
サービス職(資格要)	352	217	13	62	70	73	144	54	6
サービス職(資格不要)	523	359	25	81	73	125	238	64	15
その他	236	174	14	45	57	36	95	21	7
無回答	23	12	2	3	3	4	5	2	0
業 農・林・漁業	56	38	2	9	15	15	17	7	5
種 鉱業・建設業	656	437	52	83	129	128	311	66	19
製造業	1475	949	97	354	422	350	335	153	46
情報通信業	396	235	26	120	124	85	67	37	7
運輸業	328	206	12	69	65	56	133	37	3
金融・保険業	394	118	27	145	141	56	47	33	10
小売業	771	497	42	105	151	202	306	83	22
飲食サービス業	551	385	25	64	75	127	282	77	12
医療・福祉	1063	598	29	241	303	280	227	134	23
教育・学習支援業	273	142	11	85	57	62	66	32	10
公務	245	67	4	92	94	46	10	26	6
その他	1043	702	66	192	231	242	366	123	25
無回答	34	21	2	5	5	7	6	2	0
企 1000人以上	1515	571	56	551	461	279	213	171	40
業 300~999人	1157	557	47	280	362	286	218	140	35
規 100~299人	1190	740	56	248	331	305	296	123	28
模 30~99人	1297	924	62	224	304	338	413	144	37
1~29人	1972	1547	169	211	296	425	1020	220	45
なし	3	3	0	0	1	0	2	1	0
官公庁	121	38	3	46	50	19	6	11	3
無回答	30	15	2	4	7	4	5	0	0

図表 6-5-2 正社員勤務時の職場状況（発生率）

	N	教育訓練	非自発的 離職	年休取得				退職時の状況	
		(会社の費用 で)研修を受 けなかった		10日以上	5~9日 程度	1~4日 程度	まったく 取得せず	職場での いじめ・ 心身不調	仕事に 起因しない 心身不調
計	7285	60.3%	5.4%	21.5%	24.9%	22.7%	29.8%	11.1%	2.6%
専門・技術職	2110	55.1%	4.8%	24.4%	26.4%	23.2%	24.8%	11.8%	3.2%
管理職	187	37.4%	3.2%	24.1%	25.1%	30.5%	18.7%	6.4%	1.6%
事務職	1504	64.7%	4.5%	25.9%	32.8%	22.1%	18.7%	8.8%	1.8%
営業職	691	51.1%	6.8%	19.2%	23.9%	24.3%	31.3%	11.0%	1.6%
販売職	448	60.5%	4.5%	15.4%	17.6%	24.8%	41.5%	11.4%	3.8%
職 運輸・通信・保安職	302	63.2%	5.0%	20.9%	18.9%	19.5%	39.1%	13.2%	1.7%
種 技能・労務職	880	67.0%	9.3%	17.7%	23.6%	22.2%	35.8%	11.5%	3.3%
農・林・漁業	29	75.9%	6.9%	10.3%	10.3%	20.7%	58.6%	20.7%	3.4%
サービス職(資格要)	352	61.6%	3.7%	17.6%	19.9%	20.7%	40.9%	15.3%	1.7%
サービス職(資格不要)	523	68.6%	4.8%	15.5%	14.0%	23.9%	45.5%	12.2%	2.9%
その他	236	73.7%	5.9%	19.1%	24.2%	15.3%	40.3%	8.9%	3.0%
無回答	23	52.2%	8.7%	13.0%	13.0%	17.4%	21.7%	8.7%	0.0%
業 農・林・漁業	56	67.9%	3.6%	16.1%	26.8%	26.8%	30.4%	12.5%	8.9%
種 鉱業・建設業	656	66.6%	7.9%	12.7%	19.7%	19.5%	47.4%	10.1%	2.9%
製造業	1475	64.3%	6.6%	24.0%	28.6%	23.7%	22.7%	10.4%	3.1%
情報通信業	396	59.3%	6.6%	30.3%	31.3%	21.5%	16.9%	9.3%	1.8%
運輸業	328	62.8%	3.7%	21.0%	19.8%	17.1%	40.5%	11.3%	0.9%
金融・保険業	394	29.9%	6.9%	36.8%	35.8%	14.2%	11.9%	8.4%	2.5%
小売業	771	64.5%	5.4%	13.6%	19.6%	26.2%	39.7%	10.8%	2.9%
飲食サービス業	551	69.9%	4.5%	11.6%	13.6%	23.0%	51.2%	14.0%	2.2%
医療・福祉	1063	56.3%	2.7%	22.7%	28.5%	26.3%	21.4%	12.6%	2.2%
教育・学習支援業	273	52.0%	4.0%	31.1%	20.9%	22.7%	24.2%	11.7%	3.7%
公務	245	27.3%	1.6%	37.6%	38.4%	18.8%	4.1%	10.6%	2.4%
その他	1043	67.3%	6.3%	18.4%	22.1%	23.2%	35.1%	11.8%	2.4%
無回答	34	61.8%	5.9%	14.7%	14.7%	20.6%	17.6%	5.9%	0.0%
企 1000人以上	1515	37.7%	3.7%	36.4%	30.4%	18.4%	14.1%	11.3%	2.6%
業 300~999人	1157	48.1%	4.1%	24.2%	31.3%	24.7%	18.8%	12.1%	3.0%
規 100~299人	1190	62.2%	4.7%	20.8%	27.8%	25.6%	24.9%	10.3%	2.4%
模 30~99人	1297	71.2%	4.8%	17.3%	23.4%	26.1%	31.8%	11.1%	2.9%
1~29人	1972	78.4%	8.6%	10.7%	15.0%	21.6%	51.7%	11.2%	2.3%
なし	3	100.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%
官公庁	121	31.4%	2.5%	38.0%	41.3%	15.7%	5.0%	9.1%	2.5%
無回答	30	50.0%	6.7%	13.3%	23.3%	13.3%	16.7%	0.0%	0.0%

「販売職」、「運輸・通信・保安職」、「サービス職（資格要、資格不要）」、「鉱業・建設業」、「運輸業」、「飲食サービス業」、「小企業」において生じやすい。職場でのいじめ・心身不調は「サービス職（資格要）」で若干生じやすい。全体の傾向として、若年期の非正社員転換の要因は、「サービス職（資格要、資格不要）」、「鉱業・建設業」、「飲食サービス業」、「中小企業」で生じやすく、壮年期の男性の非正社員転換の要因は「技能・労務職」、「鉱業・建設業」、「小企業」で多く見られる。非正社員転換の要因が多く見られる職場と働き方を具体的に言うならば、若年の男女においては飲食サービス産業でサービス職に就く者や、小企業のブルーカラー労働者が代表的であり、壮年の男性においては小企業のブルーカラー労働者が挙げられよう。

## 第6節 小括

本章では正社員から非正社員への転換が生じる要因を明らかにするために、正社員勤務時の職場環境に着目して分析を行った。その結果、非正社員転換をもたらす要因が性別、年齢階層別、婚姻状態別に異なることが明らかとなった。

若年期の非正社員転換をもたらす要因として、年休が取得できないことと、職場でのいじ

め・心身不調がある。若年期には、正社員時に過酷な労働や職場環境に置かれていることが非正社員への転換を促す。若年期の非正社員転換を防ぐ対策としては、現行の若者雇用促進法が有効に機能すると考えられ、新卒採用募集時の職場情報の積極的な提供や、認定制度を通じた若者の雇用管理の改善が有効と言える。

壮年期の男性の非正社員転換をもたらす要因として、非自発的離職がある。職場環境が悪いことよりも、会社都合で離職を余儀なくされた場合に生じるのが壮年期の非正社員転換の特徴と言える。壮年期の女性の非正社員転換をもたらす要因として、無配偶者は職場でのいじめ・心身不調があり、有配偶者は年休が取得できないことがある。それぞれを防ぐために必要な対策として、壮年男性に対しては非自発的な離職を迫られた者への仕事の斡旋が、壮年無配偶女性に対しては若年期の対策を継続することが、壮年有配偶女性に対しては産休・育休制度の配備や時短勤務、年休を取りやすくするなどの働き方を提供することが有効と言える。特に年休取得は、労働者に認められた権利であるにもかかわらず退職の理由として挙がっている。家庭的都合によって休みを取る必要性が高い有配偶女性が、年休を取得できないことが原因で正社員をやめざるを得ない事態になってしまっている。年休が取得できない状況を作り出す企業に対しては、行政のより積極的な指導が求められる。

また、若年期の非正社員転換の要因は男性、無配偶女性、有配偶女性によって変わらないことから、若年期においては非正社員転換のメカニズムが共通していることが窺える。壮年期の非正社員転換になると、そのメカニズムは男女で異なり、さらに女性は配偶者の有無によっても異なる。今後は、若年期の転換であるのか壮年期の転換であるのかということに加え、男性、無配偶女性、有配偶女性それぞれの非正社員転換のメカニズムをふまえて対策を考えていくことが求められよう。

## 参考文献

- 相澤直貴・山田篤裕（2008）「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』101(2), pp.33-63.
- 福井康貴（2015）「男性労働者における非正規雇用への転職——若年期と壮年期の違いに着目して——」労働政策研究・研修機構『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究——経歴分析を中心として——』労働政策研究報告書No.180, pp.154-169.
- 石田浩（2005）「後期青年期と階層・労働市場」『教育社会学研究』76, pp.41-57.
- 小杉礼子（2010）『若者と初期キャリア——『非典型』からの出発のために』勁草書房.
- 厚生労働省（2013）『若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況——重点監督を実施した約8割の事業場に法令違反を指摘——』.
- 総務省統計局（2013）『平成24年就業構造基本調査 結果の概要』.
- 李青雅（2015）「仕事の原因の病気・けがと退職後の就業状況」労働政策研究・研修機構『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究——経歴分析を中心として——』労働政

策研究報告書No.180, pp.170-186.

労働政策研究・研修機構 (2013) 『壮年期の非正規労働——個人ヒアリング調査から』  
JILPT資料シリーズNo.126.

## 終章 インプリケーション

本研究（「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」）は、2012～2016年度の5年間をかけて、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の実態はいかなるものか（現状）、彼らがなぜ壮年期に非正規雇用労働をするに至ったのか（原因）、正社員転換を含め、彼らがキャリアアップしていくための条件は何か（対策）を明らかにし、労働政策へのインプリケーションを導き出すことを目的としてきた。

そのような大きな目的のもと、本報告書では、特に正社員転換に焦点を当てて、その実態と要因を詳論することを主たる課題として設定した。その理由は、これまでの研究のなかで<sup>1</sup>、壮年期の正社員転換が、賃金・収入の上昇、仕事や生活の満足度向上など、本人に大きなメリットをもたらしていることが分かっていたからである。以下、各章の分析結果から得られた知見を整理した上で、壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進するにあたってのインプリケーション等を示すとともに、本報告書で十分に議論できなかった点——いくつかの側面補強策——について触れる。

### 知見の整理

各章の分析結果から得られた知見を整理すると、次のようになる。第1に、これまでの研究のなかで明らかになっていたことではあるが<sup>2</sup>、改めて、相対的に若いほど、学歴が高いほど、初職が正社員であった者ほど、5年前の時点で契約社員・嘱託であった者ほど、5年前の時点で不本意非正規であった者ほど、正社員転換率が高いことが確認された。また、それらをコントロールした上で、過去5年間に職業資格取得のための勉強をしていた者、ハローワークを利用していた者、勤務先から正社員登用の打診・誘いを受けた者が、正社員に転換しやすいことが確認された（第1章）。

第2に、職業資格取得のための勉強をする傾向にあるのは、男性、高学歴者、5年前に不本意非正規であった者であった。それらの勉強を経て正社員転換した者には、正社員転換者全体と比べて男性、相対的に若い層、高学歴者が多い。転換前後の賃金をみると、正社員転換者全体と比べて増加率が高めであった。彼らの実際の資格保有状況をみたと、高い割合で「現在の仕事と関連する資格」を保有しており、福祉関係、現業関係の資格取得を通じて、文字通り非正規雇用からのキャリアアップを果たしていると思われるケースが多数含まれていた<sup>3</sup>（第1章）。

<sup>1</sup> JILPT編（2013）『壮年期の非正規労働——個人ヒアリング調査から』（JILPT資料シリーズNo.126）JILPT、JILPT編（2016）『壮年期の正社員転換——JILPT「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査結果より』（JILPT調査シリーズNo.160）JILPT、を参照。

<sup>2</sup> 前掲JILPT編（2016）を参照。ただし、本報告書では変数を精緻化し、分析モデルも改良している。

<sup>3</sup> たとえば、彼らの正社員転換先として大きなウェイトを占める「医療、福祉」の産業についてみると、「医師免許」、「（正）看護師」というように、大学等で高度な教育を受けていたと思われるケースもあるが、大半を占めるのは「社会福祉士」、「介護福祉士」、「ヘルパー1級」、「ヘルパー2級」などの福祉関係の資格である。

第3に、ハローワークを利用する傾向にあるのは、男性、無配偶女性、相対的に若い層、初職が正社員であった者、5年前に不本意非正規であった者であった。それを経て正社員転換した者には、正社員転換者全体と比べて低学歴者、不本意非正規であった者が多く、転換先は中小企業が多かった（第1章）。ちなみに、入職経路としてハローワークを利用することそれ自体の効果を検証したところ、やはり正社員転換率が有意に高いことが確認された（第3章）。ただし、転換先に中小企業が多いことも関係してか、転換後の賃金水準は低めであることも確認された（第1章、第3章）。

第4に、正社員登用の打診・誘いを受ける傾向にあるのは、男性、相対的に若い層、高学歴者、5年前に不本意非正規でなかった者であった。それらを経て正社員転換した者には、正社員転換者全体と比べて高学歴者、初職が正社員であった者、不本意非正規ではなかった者が多かった（第1章）。これと関連して、外部転換と内部登用のメカニズムの違いを探ったところ、外部転換のメカニズムは、企業規模の下方移動と若干の不確実性を伴った、不本意非正規雇用労働者のキャリアアップ行動として理解することができるのに対し、内部登用のメカニズムは、大企業に典型的にみられる、非正規雇用労働者への訓練と評価を伴った「内部化のプロセス」として理解することができた（第2章）<sup>4</sup>。

第5に、壮年非正規雇用労働者に典型的にみられる「不本意非正規」の正社員転換の特徴を探ったところ、「不本意非正規」でなかった者と比べて正社員転換率、正社員転換率を高める要因に大きな違いはなかった<sup>5</sup>。他方、「不本意非正規」からの正社員転換は、職業移動、産業移動、そして企業規模の下方移動を伴うことが多かった。また、職務レベルや時間あたり賃金をみると、相対的に低い状態から相対的に低い状態への上昇と捉えられるが、生活全体の満足度や将来の生活見通しをみるならば、不本意非正規であったか否かによる当初の満足度、見通しの差が、正社員転換により大幅に解消されていることが示唆された（第4章）。

第6に、高い年齢で正社員転換した男性の婚姻率は、正社員一貫タイプの男性と比べて低かった。その際、賃金や家計をコントロールしても、正社員転換年齢が婚姻率に与える負の効果は残った。また、高い年齢で正社員転換した男性は、婚姻率が低いため、有子率も低かった。さらに、高い年齢で正社員転換した男性は、正社員一貫タイプの男性と比べて生活満足度も低く、これには高い年齢で正社員転換した男性の賃金や婚姻率が低いことが関係していた。男性に関して、婚姻や子の出生、生活満足度といった生活面の指標に着目すると、年齢が高くなってから正社員転換しても、正社員一貫タイプの男性と同じにはならないことが示された（第5章）。

第7に、先行研究の検討を踏まえ、正社員として働いていた職場の状況（教育訓練、年休取得日数、退職時の職場状況）が、非正規雇用への転換とどのように関連しているのかを分

<sup>4</sup> ここでの「内部化のプロセス」の概念は、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）に依拠している。

<sup>5</sup> ここで分析対象とした男性については、「不本意非正規」か否かで正社員転換率に違いはなかった。ただし、有配偶女性については、「不本意非正規」の方が正社員転換率は高い（第1章）。

析したところ、非正規雇用への転換をもたらす要因が性別、年齢階層別、婚姻状態別に異なることが明らかにされた。具体的には、若年期においては年休を取得できないこと、職場でのいじめ・心身不調が非正規雇用への転換を促していること、壮年期の男性については職場環境の問題よりも会社都合での離職が非正規雇用への転換をもたらしていること、壮年期の無配偶者女性については職場でのいじめ・心身不調が、壮年期の有配偶者では年休を取得できないことが非正規雇用への転換をもたらしていることが確認された（第6章）。

## インプリケーション

上記を踏まえ、壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進するにあたってのインプリケーション等を示すと、次のようになる<sup>6</sup>。第1に、すでに他所でも示しているが<sup>7</sup>、低学歴者や初職が非正規雇用であった者の正社員転換率の低さが目立つ。職業安定行政、職業能力開発行政の基本的な方向性として、彼らを重点的に支援することが望まれる。

第2に、職業資格の取得が正社員転換を促していると考えられ、そのための支援施策が求められる<sup>8</sup>。職業資格の取得を通じた正社員転換は、賃金増加率も高いことから、それらの支援施策は、壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進する上で中心に位置づけられてよい。ただし、職業資格の取得のための取り組みをしているのは主として高学歴者であることから、低学歴者を含めた幅広い層への動機付けにも注力する必要がある。ちなみに、低学歴者であっても、職業資格の取得が正社員転換率を高める効果は十分にある<sup>9</sup>。なお、サンプルサイズの制約、学歴や職種でのサンプルの偏りなどから、本報告書において職業資格の取得を通じた正社員転換の全体像は把握できていない。職業資格の取得支援を効果的に行っていくためにも、職業・産業構造のどの部分で職業資格の取得を通じた正社員転換が起こっているのかについて、引き続き調査研究が求められよう<sup>10</sup>。

第3に、ハローワークを利用して正社員転換した場合、転換先に中小企業が多いことも関係してか、転換後の賃金水準は高くないが、正社員転換できる確率は、他の転職経路を利用した場合と比べて統計的に有意に高い。ハローワークは、文字通り労働市場のセーフティネットとしての役割を果たしていると評価でき、壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進する上で、ハローワークが中核拠点となるべきことは疑い得ない。ちなみに、ハローワークを

<sup>6</sup> なお、ここでは国の施策を念頭に置いているが、壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進する施策は、地方自治体においても講じられていることを付言しておく。代表的なものとしては、東京都の「東京しごと塾・正社員就職プログラム」が挙げられる。また、必ずしも正社員転換に焦点化していないが、横浜市における非正規職シングル女性の支援施策も注目される。

<sup>7</sup> 前掲JILPT編（2016）「第6章 おわりに」を参照。

<sup>8</sup> 第1章において変数として用いたのは、過去5年間での「職業資格取得のための勉強」の有無であり、「職業資格の取得」そのものではない。ただし、「職業資格取得のための勉強」を経て正社員転換した者の資格保有率が、正社員転換者全体のそれと比べて明らかに高いため、ここでは、「職業資格取得のための勉強」と「職業資格の取得」の語を互換的に用いている。

<sup>9</sup> 第1章の図表1-4-3を参照されたい。

<sup>10</sup> その際には、職業資格そのものについての網羅的な調査研究も欠かせない。そのような試みのひとつとして、JILPT編（2014）『職業資格の取得とキャリア形成に関する調査（WEB調査結果の概要）』（JILPT調査シリーズ No.129）JILPT、が挙げられる。

利用する傾向があるのは初職が正社員であった者であるが、初職が非正規雇用であった者もハローワークを利用すれば正社員転換率が高まることから<sup>11</sup>、彼ら呼び込んでいくことも重要である。

第4に、内部登用は、大企業を中心として、非正規雇用労働者への訓練と評価を伴って行われている。それゆえ、内部登用を促進するための前提として、非正規育成型の人事管理が普及する必要があるだろう。目下、代表的な内部登用促進施策であるキャリアアップ助成金には、「正社員化コース」の他に、「人材育成コース」、「処遇改善コース」がある。本報告書にて示されたように、人材育成、処遇改善、正社員化の3つが補完的關係にあることを踏まえて、非正規雇用に関する制度設計や助成金等の運用・改訂に臨んでいく必要があるだろう。

第5に、壮年の不本意非正規雇用労働者は、雇用形態の面のみならず、職業や産業といった仕事内容の面でも「不本意」な状態にある場合が多いと理解する必要がある。厚生労働省では、「正社員転換・待遇改善実現プラン」において不本意非正規率削減の数値目標を設定しているが<sup>12</sup>、その達成に向けては、本人が希望する仕事内容だけに限定せず、労働市場の動向を見据えて幅広い視点から適職を探索する——すなわち、適切な職業移動、産業移動を視野に入れて正社員転換を支援していく——必要がある。その意味で、キャリアコンサルティング、能力開発、マッチングの連携が欠かせない。

第6に、壮年非正規雇用労働者の正社員転換を促進すべきことは言うまでもないが、他方で、婚姻や子の出生を希望する男性の非正規雇用労働者の存在を念頭に置くならば、できるだけ若いうちに正社員転換した方がよいと言える。上記にて、壮年の不本意非正規雇用労働者を念頭に置いて、適切な職業移動、産業移動を視野に入れて正社員転換を支援する必要性に触れたが、正社員転換を「急ぐ」場合には、若年非正規雇用労働者の正社員転換を支援する際にも、そのような発想を持ち込む必要があるだろう。

第7に、ちなみに、壮年非正規雇用労働者の増加を抑制するという観点からは、正社員から非正規雇用へに転換する要因が、性別、年齢階層別、婚姻状態別に異なるという事実が重要である。男女ともに若年期に非正規雇用へに転換する際には、年休が取得できないこと、職場でのいじめ・心身不調が影響していた。これらは、近年の若年者雇用対策において、過重労働の重点監督や、採用活動時の職場情報の公開に重きが置かれていることに実証的根拠を与えるものである<sup>13</sup>。他方、壮年男性が非正規雇用へに転換する際には、非自発的離職が影響していた。彼らに対しては、①離職直後の集中的な正社員就職支援や、②仮に失業直後に非正規雇用で働くことがあるとしても、そのような状態が長期化しないよう継続的にサポートすること、などが求められよう。

<sup>11</sup> 第1章の図表1-4-3を参照されたい。

<sup>12</sup> 厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000110955.html>) を参照。

<sup>13</sup> 過重労働の重点監督の例としては、「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への重点監督」、採用活動時の職場情報の公開の例としては、「若者応援宣言」事業、「若者雇用促進法」の各種規定などが挙げられる。

## 側面補強策

本章冒頭で述べた通り、本報告書では、壮年期の正社員転換が本人に大きなメリットをもたらしていることを踏まえ、正社員転換の実態と要因を詳論してきた。しかし、第1章で示した全国アンケート調査（「職業キャリアと働き方に関するアンケート」）の集計によれば、30歳時に非正規雇用で、その5年後に正社員になっている者は、男性の場合でも30%前後である。同じく第1章で示したモニターアンケート調査（「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」）の集計によれば、30～39歳時に非正規雇用で、その5年後に正社員になっている男性は17.5%にとどまる<sup>14</sup>。もちろん、非正規雇用で働いている者のすべてが正社員転換を希望しているわけではないが<sup>15</sup>、これらの数字から、正社員転換を希望している壮年非正規雇用労働者のすべてがすぐに正社員になることは難しいと予想される。

そこで最後に、正社員転換を希望してもすぐに正社員になることが難しい壮年非正規雇用労働者が多数いるであろうことを踏まえ、本報告書で十分に議論できなかつた、いくつかの側面補強策について触れたい。

第1は、正社員・非正規雇用間の待遇格差を縮小する流れの中で、非正規雇用労働者の待遇を改善させていくことである。言うまでもなく、昨今、政府内で議論が進行している「同一労働同一賃金」の考え方を導入することは、その典型的な例である<sup>16</sup>。

第2は、2012年の改正労働契約法の規定に沿って、あるいは、企業の自主的な取り組みにより、有期雇用から無期雇用（期間の定めのない雇用）への転換を図ることである。JILPTが常用労働者50人以上の企業に実施したアンケート調査によれば、有期契約労働者を活用している企業の6割以上が、通算5年を超える段階（あるいはそれ以前の段階）で、有期雇用から無期雇用へに転換していく方針である旨の回答をしている<sup>17</sup>。厚生労働省では、そのような方針を持つ企業をさらに増やしていくべく、「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」を作るなどして、法制度およびそのメリットの周知に注力している<sup>18</sup>。これらの取り組みは継続されるべきであろう。また、有期雇用から無期雇用への転換と関連して、職務や勤務地に限定のある正社員（限定正社員ないし多様な正社員）の雇用区分を導入することも、非正規雇用からのキャリアアップ先を増やしていく上で有効であろう<sup>19</sup>。厚生労働省では、限定

<sup>14</sup> 加えて、序章で記したように、高学歴者の回答が過大に反映されたサンプルである点に注意を促したい。

<sup>15</sup> 参考までに、全国アンケート調査によれば、男性の非正規雇用労働者で、正社員に転換することを希望している者の割合は、25～34歳で64.7%、35～44歳で68.9%である。

<sup>16</sup> 序章にも記した通り、2016年12月16日に厚生労働省内の「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が「中間報告」を取りまとめ、同月20日に政府内の「働き方改革実現会議」にて、待遇差について「問題となる例」や「問題とならない例」を具体的に説明する「ガイドライン案」が提示されている。

<sup>17</sup> JILPT編（2016）『改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか？多様な正社員の活用状況・見通しは、どうなっているのか——「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」結果』（JILPT調査シリーズNo.151）JILPT、を参照。

<sup>18</sup> 厚生労働省ホームページ（<http://muki.mhlw.go.jp/>）を参照。

<sup>19</sup> 限定正社員ないし多様な正社員の雇用区分が非正規雇用からの有力な転換先となっている可能性については、高橋康二（2016）「正社員登用・転換者の就業実態——男女での違いに着目して」JILPT編『働き方の二極化と正社員——JILPTアンケート調査二次分析結果』（労働政策研究報告書No.185）JILPT、pp.89-112、を参照。

正社員ないし多様な正社員の雇用管理上の課題を整理するとともに<sup>20</sup>、やはりポータルサイト「多様な人材活用で輝く企業応援サイト」を作り、その制度概要とメリットを発信している<sup>21</sup>。これらの取り組みも、継続されるべきであろう。

第3は、非正規雇用の中での、雇用・就業形態の移行を伴うキャリアアップである。特に注目したいのは、「パート」、「アルバイト」など時給制である場合が多いパートタイム型の非正規雇用から、「契約社員」、「嘱託」など月給制である場合が多いフルタイム型の非正規雇用への移行である。第1章およびこれまでの研究において<sup>22</sup>、フルタイム型の非正規雇用からの正社員転換が多いことに加え、「パート」、「アルバイト」から「契約社員」に移行した場合に少なからず賃金・収入が上昇していることが確認されている。これらの移行の道筋を広げるにあたり、まず実証研究にて、その移行のメカニズムを明らかにしていくことが有効であろう。

第4は、先述の、不本意非正規雇用労働者を念頭に置いた適切な職業移動、産業移動を視野に入れた正社員転換と一部重なるが、労働力不足が深刻化している職業、産業への移動を促進することである。本人の希望の尊重が大前提であることは言うまでもないが、外部労働市場における非正規雇用から正社員への転換を、需要側のイニシアチブのもとで促進する仕組みについても、検討していく余地はあると考えられる<sup>23</sup>。

<sup>20</sup> 厚生労働省「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000052513.html>)を参照。

<sup>21</sup> 厚生労働省ホームページ (<http://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/>)を参照。

<sup>22</sup> 前掲JILPT編(2016)「第3章 正社員転換の実態」の「第1節 雇用形態変化にともなう収入変化」を参照。

<sup>23</sup> たとえば、厚生労働省では、「介護」、「保育」、「看護」、「建設」を、人材確保・育成対策の「重点4分野」としているが、そこでの対策の中に、壮年非正規雇用労働者からの転換に関するプログラムを組み込むことなどが考えられる。厚生労働省(2014)『『人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議』取りまとめ』(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000056282.html>)を参照。