

分析編

第 1 章 序論

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。

本研究全体、すなわち 5 年間を通じての目的は、35～44 歳層の非正規雇用労働者が増加している中、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）、そこからキャリアアップするための条件は何か（対策）、を明らかにすることである。

本研究においては、これまでに 3 冊の報告書類を刊行しているが¹、本報告書は、そのうち JILPT 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——』（2014 年 5 月）の続編として位置づけられる。

本章では、本研究の問題関心を改めて確認し、本研究の全体像の中での本報告書の位置づけを示した上で、本報告書の概要を解説する。

第 1 節 問題関心²

1. 非正規雇用労働問題の概観

昨今の日本の雇用社会における最大の変化の 1 つとして、非正規雇用労働者の増加があげられよう。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³、1984 年には 15.3%であったのに対し、1990 年には 20.2%、

¹ 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——』（労働政策研究・研修機構編 2013a）、JILPT 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——』（労働政策研究・研修機構編 2014a）、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——』（労働政策研究・研修機構編 2015）の 3 冊である。これら 3 冊と本報告書の関係は、第 2 節で述べる。なお、これまでの報告書類では「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。

² 本節の記述の大部分は、労働政策研究・研修機構編（2014a）第 1 章の第 1 節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、必要最小限の情報だけを再掲するよう心掛けているため、本研究の問題関心を詳しく知りたい読者は、上掲書を参照されたい。

³ 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ることは、『『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、勤務先（企業）における呼称で区別せざるをえない」（菅野 2012：206）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、呼称が持つ意味を重要視する例として、仁田（2011）、神林（2013）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。

2000年には26.0%、2010年には33.7%、2014年には37.9%へと上昇している⁴。

それにともない、いわゆる非正規雇用労働問題が深刻化している。第1に、少なくない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」（2010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58.1%であるのに対し、「正社員以外の労働者」では39.8%にとどまる⁵。

第2に、賃金の違いも無視できない。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2014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⁶、「正社員・正職員」の所定内給与額は31万7,700円、1時間あたりの賃金は1,937円であるのに対し⁷、「正社員・正職員以外」の所定内給与額は20万300円、1時間あたりの賃金は1,229円にとどまる⁸。

第3に、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⁹、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¹⁰、「正規の職員・従業員」では54.9%であるのに対し¹¹、「正規の職員・従業員」以外の雇用者では40.5%にとどまる。同様に、厚生労働省「能力開発基本調査」（2013年度）で「OFF-JTを受講した」者の割合をみても、「正社員」では44.9%であるのに対し、「正社員以外」では18.9%と低い¹²。

2. 雇用・就業形態ごとの立法

上述の通り、少なくない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。これらの問題への対策として、ひとつには、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向上させる取り組みがなされている¹³。

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

⁴ 1984年、1990年、2000年は2月の値であるのに対し、2010年と2014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、2014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。

⁵ 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」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。

⁶ 「賃金構造基本統計調査」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。

⁷ 「賃金構造基本統計調査」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。

⁸ ちなみに、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、1,041円とさらに低い。

⁹ 労働政策研究・研修機構が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、労働政策研究・研修機構編（2011c）を参照。

¹⁰ 「当てはまる」と「やや当てはまる」を合算した。労働政策研究・研修機構編（2011c）より。

¹¹ 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。

¹² さらに、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（2010年）により「教育訓練・能力開発のあり方」に「満足」または「やや満足」と回答する者の割合をみると、「正社員」（33.6%）より「正社員以外の労働者」（22.0%）の方が低くなっている。

¹³ 本項の記述にあたっては、菅野（2012）を参照した。

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）の改正である。これにより、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3月現在、第189回国会（常会）に、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ措置の義務付け、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇確保のための措置の強化などを盛り込んだ、同法の改正案が提出されている。

第3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¹⁴。

3. 若年非正規雇用労働者の支援施策

いまひとつ、近年の非正規雇用労働問題対策の柱となっているのが、雇用・就業形態を問わない、対象者層に応じた支援施策である。そして、それらの支援施策が集中的に投与されているのが、若年の非正規雇用労働者（若年非正規雇用労働者）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「若年非正規雇用労働者」と呼ぶ¹⁵。

いわゆるバブル経済崩壊後、「就職氷河期」と呼ばれる就職難が若年者を襲った¹⁶。もっとも、若年非正規雇用労働者は、1980年代後半から「フリーター」という造語で呼ばれその存在が注目されていた。しかし、1980年代後半の「フリーター」の多くが、何らかの目標を実現するために、あるいは組織に縛られない生き方を自ら望んで敢えて正社員ではなく

¹⁴ 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。

¹⁵ 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。

¹⁶ 「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。

アルバイトなどを選ぶ若者のことを指していたのに対し、1990年代半ば以降の「フリーター」のなかには、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している若者が多く含まれるようになった（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、キャリアをめぐるさまざまな研究が行われてきた¹⁷。それらの論点は多岐に渡るが、代表的な研究に注目するならば、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ことが多いこと、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、こ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問題対策が提言・実施されてきた。その内容も多岐に渡るが、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などが¹⁸、具体的な施策（制度）の例としてトライアル雇用奨励金、キャリアアップ助成金、ジョブカード制度、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、「若者応援企業宣言」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^{19,20}。さらに2015年3月現在、これらを含め若年者の雇用の安定に資する施策を総合的に講じることを目的として、第189回国会（常会）に、「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案」が提出されている。

4. 壮年非正規雇用労働者への注目

(1) 壮年の非正規雇用労働者の増加

しかし、対象者層に応じた支援施策を考える時、若年非正規雇用労働者だけをターゲットとしていてよいのだろうか。上述の通り、「就職氷河期」という言葉が生まれ、若年非正規雇用労働者の増加が問題視されてから、すでに20年以上が経つ。よって、彼らの最年長者は、すでに40歳前後となっているはずである²¹。

¹⁷ 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）、労働政策研究・研修機構編（2006, 2010, 2012）、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。

¹⁸ 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。

¹⁹ なお、「若者応援企業宣言」事業、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督は、厳密な意味では若年非正規雇用労働問題対策とは言えないが、若年者を取り巻く雇用・就業環境の改善を狙った取り組みとしては共通点を持つ。

²⁰ ちなみに、若年非正規雇用労働者に対する支援施策・制度の有効性を、企業の側の利用状況に着目して検証したものとして、労働政策研究・研修機構編（2013c, 2013d, 2014b）がある。

²¹ 実際、厚生労働省職業安定局が作成した研究会資料でも、35歳以上の非正規雇用労働者の増加が指摘されている。厚生労働省職業安定局（2013）を参照。

まず、図表 1-1-1 上段から、2002 年から 2014 年にかけて、25～34 歳層の雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合が、20.5%から 27.9%へと増加していることが分かる。たしかに、若年非正規雇用労働者は 2000 年代においても増加し続けている。他方、図表 1-1-1 下段からは、同じ期間に、35～44 歳層の雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合が、24.6%から 29.6%へと、やはり増加していることが分かる。実数では 259 万人から 397 万人への 53.2%の増加であり、25～34 歳層の非正規雇用労働者の増加率（12.6%）を上回る²²。以下、35～44 歳層の非正規雇用労働者を、「壮年非正規雇用労働者」と呼ぶ。

図表 1-1-1 25～34 歳層、35～44 歳層の非正規雇用労働者数・割合の推移
(人数：万人、割合：%)

		2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2012年	2013年	2014年
25～34歳の男女	(A)就業者	1434	1430	1429	1414	1397	1352	1313	1267	1235	1186	1168	1152
	(B)雇用労働者	1314	1311	1323	1307	1305	1258	1223	1180	1154	1122	1102	1086
	(C)非正規雇用労働者	269	281	308	318	328	324	313	302	298	297	301	303
	(C)/(A)×100	18.8	19.7	21.6	22.5	23.5	24.0	23.8	23.8	24.1	25.0	25.8	26.3
	(C)/(B)×100	20.5	21.4	23.3	24.3	25.1	25.8	25.6	25.6	25.8	26.5	27.3	27.9
35～44歳の男女	(A)就業者	1251	1276	1294	1323	1360	1399	1427	1436	1451	1509	1516	1514
	(B)雇用労働者	1052	1082	1102	1128	1167	1214	1238	1254	1272	1337	1344	1341
	(C)非正規雇用労働者	259	274	289	301	318	329	344	338	348	370	389	397
	(C)/(A)×100	20.7	21.5	22.3	22.8	23.4	23.5	24.1	23.5	24.0	24.5	25.7	26.2
	(C)/(B)×100	24.6	25.3	26.2	26.7	27.2	27.1	27.8	27.0	27.4	27.7	28.9	29.6

資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」より。

ところで、35～44 歳層の非正規雇用労働者（壮年非正規雇用労働者）といえ、従来は既婚（有配偶）女性が大多数を占めていた。しかし図表 1-1-2 は、有配偶女性だけでなく、男性、無配偶女性（未婚女性、離死別女性）の非正規雇用労働者数・割合が確実に増加していることを示している。

図表 1-1-2 男女・婚姻状態別にみた 35～44 歳層の非正規雇用労働者数・割合の推移
(人数：万人、割合：%)

		2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2012年	2013年	2014年
35～44歳の男性	(A)就業者	744	757	767	778	797	816	834	835	843	870	862	856
	(B)雇用労働者	624	638	650	656	675	699	713	718	728	753	747	740
	(C)非正規雇用労働者	35	35	43	45	49	53	58	53	57	61	68	71
	(C)/(A)×100	4.7	4.6	5.6	5.8	6.1	6.5	7.0	6.3	6.8	7.0	7.9	8.3
	(C)/(B)×100	5.6	5.5	6.6	6.9	7.3	7.6	8.1	7.4	7.8	8.1	9.1	9.6
35～44歳の未婚女性 (2013年以降は無配偶女性)	(A)就業者	71	78	82	93	97	112	112	121	123	134	203	194
	(B)雇用労働者	66	72	75	86	91	105	105	113	116	127	191	182
	(C)非正規雇用労働者	16	20	24	24	28	34	34	37	38	43	77	78
	(C)/(A)×100	22.5	25.6	29.3	25.8	28.9	30.4	30.4	30.6	30.9	32.1	37.9	40.2
	(C)/(B)×100	24.2	27.8	32.0	27.9	30.8	32.4	32.4	32.7	32.8	33.9	40.3	42.9

資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」より。

注 1：女性については、2012 年までは「未婚女性」、2013 年以降は「無配偶女性」である。

注 2：在学中の者は除いている。

具体的には、35～44 歳層の男性の雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合は、2002 年から 2012 年にかけて、5.6%から 8.1%へと増加している（上段）。未婚女性についても、

²² 言うまでもなく、実数で見た壮年の非正規雇用労働者の増加には、第 2 次ベビーブーマーがこの年齢層に差し掛かったことの影響が含まれている。しかし、壮年の就業者、雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合が確実に増加していることから、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結論づけることに問題はないと考えられる。

同じ10年間で24.2%から33.9%へと増加している（下段）。実数を見ると、35～44歳層の男性または未婚女性の非正規雇用労働者数は、この10年間で51万人から104万人へと倍増している。2013年以降も、35～44歳層の男性の非正規雇用労働者の割合は上昇し続け、2014年には9.6%に達している。女性については、2013年以降は未婚女性と離死別女性を合わせた「無配偶女性」の値を示しているが、これを見ても、2013年の40.3%から2014年の42.9%へと増加している。

(2) 壮年非正規雇用労働者が直面していると予想される課題

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、仕事と生活の両面により深刻な課題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²³、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、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している。「賃金構造基本統計調査」（2014年）によれば、25～29歳、30～34歳の一般労働者のうち、「正社員・正職員以外」の所定内給与額はそれぞれ18万7,800円、20万900円であるのに対し、「正社員・正職員」の所定内給与額はそれぞれ23万6,800円、27万1,600円であり、賃金格差はそれぞれ1.26倍、1.35倍となっている。他方、同じことを35～39歳、40～44歳について見ると、「正社員・正職員以外」はそれぞれ20万3,000円、20万800円であるのに対し、「正社員・正職員」はそれぞれ30万7,900円、34万1,600円であり、賃金格差はそれぞれ1.52倍、1.70倍となっている。

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。労働政策研究・研修機構が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²⁴。このことは、個人アンケート調査の結果からも読み取れる。労働政策研究・研修機構編（2010）では、非正規雇用から正社員への移行確率が、男女とも、30代後半以降は低くなることが示されている。

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

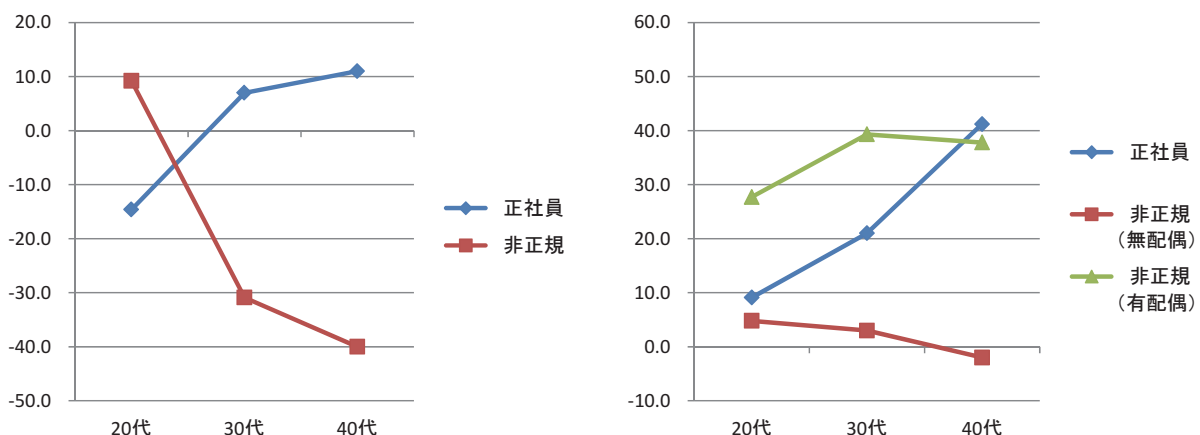
²³ 若年者に関して、両親との同居が非正規就業の要因となっているという議論があるが（山田 1999）、壮年者に関しては、両親との同居という前提自体が成り立ちにくくなるといえる。

²⁴ 労働政策研究・研修機構編（2011d）を参照。

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（詳細集計）」（2014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、これらの状況を反映してか、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1-1-3は、労働政策研究・研修機構が2010年に実施した「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」から、「今の仕事全体について」の満足度の性別、雇用形態別（配偶者の有無別）、年齢別の動向を見たものである。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だと高い水準で横ばい、無配偶だと年齢とともに低下することが読み取れる。

図表 1-1-3 年齢上昇にともなう「今の仕事全体について」の満足度指数の変化
(男性) (女性)



資料出所：労働政策研究・研修機構（2010）「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」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を乗じたもの。

(3) 先行研究

このように、特に男性や無配偶女性の場合には深刻な課題に直面している場合が多いと予想される壮年非正規雇用労働者であるが、主として家計補助的な理由からパートタイム労働者として働く既婚（有配偶）女性を対象とした先行研究は多いものの²⁵、男性や無配偶女性を含めたものは必ずしも多くはない。

もっとも、萩原（2010）、連合総合生活開発研究所編（2010，2011）、労働政策研究・研

²⁵ たとえば、大沢（1993）、古郡（1996）、本田（2010）などを参照。

修機構編（2010，2013b）のように、本研究と研究対象が重なるものはある。

ただし、萩原（2010）の調査対象者は大卒のインターネットモニターに限定されており、連合総合生活開発研究所編（2010，2011）の調査対象者にはホームレス支援団体などからの紹介者が多く含まれることから、必ずしもこれらの研究によって現代日本の壮年非正規雇用労働者の全体像は把握できない。

他方、労働政策研究・研修機構編（2010，2013b）は、それぞれ全国アンケート調査により25～44歳の男女の働き方とキャリア、能力開発の実情を網羅的かつ詳細に分析している。そして、上述のように、30代後半以降には男女ともに非正規雇用から正社員への転換確率が低下するなど、重要な発見もなされている。しかし、既婚（有配偶）女性以外の壮年非正規雇用労働者の出現率は必ずしも高くないことから、ここでは、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の実態を、若年非正規雇用労働者のそれと比較するという試みは十分になされていない²⁶。

（4） 本研究の目的

このような状況を踏まえ、本研究は、現代日本の壮年非正規雇用労働者を対象として、初の本格的かつ網羅的な実証研究を試みるものである。具体的には、壮年非正規雇用労働者を、これまで研究・政策の対象となることが多かった若年非正規雇用労働者と対置させる。その上で、以下の3つの事柄を明らかにすることを目的とする。

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ことである。

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ことである。

第2節 研究の全体像と本報告書の位置づけ²⁷

1. 個人ヒアリング調査による仮説構築（2012年度～2013年度）

本研究（「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」）では、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²⁸、壮年非正規雇用労働の原因、現状、対策について仮説を構

²⁶ たとえば、分析対象となっている男性の壮年非正規雇用労働者数を見ると、労働政策研究・研修機構編（2010）では64人、労働政策研究・研修機構編（2013b）では56人である。

²⁷ 研究の全体像を解説した文章として、高橋（2014b）、Takahashi（2015）がある。

²⁸ 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。また、調査内容、調査手法については、労働政策研究・研修機構編（2011a，2011b）を参考にし、調査対象者のプライバシーを尊重しつつ、限られた時間で密度の濃いインタビューができるよう心掛けた。

築した。その詳細は、労働政策研究・研修機構編（2013a）にまとめられているが²⁹、以下に要点のみを記す。

まず、第1節でみたように、若年非正規雇用労働者に関する先行研究では、親の所得が低い、本人の学歴が低いなど、離学時に不利な条件を抱える者ほど非正規雇用につきやすいこと（原因）、非正規雇用労働者の賃金は低いが、親元に同居する傾向があるため当座の生活は安定していること（現状）、初職が非正規雇用であっても職場での能力開発が充実していればその後に正社員に転換しやすいこと（対策）、などが論じられてきた。

これと対比させるならば、壮年非正規雇用労働者の研究の仮説は、次のようになる（図表1-2-1を参照）。第1に、非正規雇用労働の原因に関しては、離学時の状況よりは、正社員の仕事を辞めて非正規雇用に至る過程が重要だと考えられる。たとえば、長時間労働の経験や業務上疾病、理不尽な労働条件、転職活動にともなう様々な負担などが、正社員から非正規雇用への転換、その後の非正規雇用労働の継続に影響を与えていることなどが予想される。第2に、非正規雇用労働の現状に関しては、正社員に比べて賃金が低だけでなく、そのことが直接的に生活の逼迫に結びついていることが予想される。第3に、そこからのキャリアアップのための対策に関しては、（若年非正規雇用労働の場合と同様に、広い意味では「能力開発」に含まれるが）壮年非正規雇用労働の場合には、同一職種の継続、職業資格の取得など、保有能力の中身がより明確で、外部から評価がしやすい形の「能力開発」が有効であることが予想される。

図表 1-2-1 若年非正規雇用労働と壮年非正規雇用労働の対比（仮説）

	若年非正規雇用労働	壮年非正規雇用労働
原因	離学時の不利な条件	長時間労働の経験 転職活動にともなう様々な負担
現状	低賃金・親元同居 （生活は安定）	低賃金・単身世帯 （生活が逼迫）
対策	職場での能力開発	同一職種の継続 職業資格の取得

資料出所： 労働政策研究・研修機構編（2013a）図表終-1 を、一部修正して掲載。

注： 若年非正規雇用労働と壮年非正規雇用労働の違いを強調するために作成したものであって、必ずしもそれぞれの全体像を正確に表現したものではない。

2. 全国アンケート調査の実施と現状分析（2013年度～2014年度）

その上で、これらの仮説を検証するとともに、より包括的に実態を把握するため、本研究では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」を実施した。調査票の内容は、本報告書「資料編」に掲載されている。

²⁹ また、そのダイジェスト版として、高橋（2014a）がある。

調査対象は、全国の25～34歳（若年）の男女3,000人、35～44歳（壮年）の男女7,000人、合計10,000人である。サンプリングにあたっては、500地点×20人の層化二段無作為抽出を行った。具体的には、母集団台帳に住民基本台帳を使用し、全国を地域と都市規模により65層に区分して各層に人口比例で地点数を割り当て、各地点において原則として若年6人、壮年14人を系統抽出法により抽出した。サンプリングの詳細については、労働政策研究・研修機構編（2015）を参照されたい³⁰。

調査方法は、面接法と訪問留置法の併用である。具体的には、調査実施を委託した株式会社日経リサーチの調査員が調査対象者宅を訪問し、A票「職業キャリアシート」すべてとB票「過去の働き方」の勤務先在職期間部分を面接により記入した上で、B票の通常設問とC票について留置にて回答を依頼し、後日回収する形をとった³¹。

図表 1-2-2 性別・年齢別にみた就業形態（人）

		正規	非正規	自営等	無業	合計
男性	25～29歳	201	45	19	32	297
	30～34歳	272	40	33	20	365
	35～39歳	557	51	96	32	736
	40～44歳	566	52	125	42	785
	合計	1596	188	273	126	2183
女性	25～29歳	156	110	12	76	354
	30～34歳	125	145	25	133	428
	35～39歳	248	313	69	295	925
	40～44歳	280	417	71	312	1080
	合計	809	985	177	816	2787
うち無配偶	25～29歳	119	71	2	19	211
	30～34歳	66	52	6	10	134
	35～39歳	99	72	8	30	209
	40～44歳	124	81	10	27	242
	合計	408	276	26	86	796
合計	25～29歳	357	155	31	108	651
	30～34歳	397	185	58	153	793
	35～39歳	805	364	165	327	1661
	40～44歳	846	469	196	354	1865
	合計	2405	1173	450	942	4970

注1：「非正規」とは、雇用されている者のうち、「正規の職員・従業員」以外の者である。

注2：「自営等」には、就業しているが就業形態が無回答である者を含む。

注3：「無配偶女性」は、「女性」の内数である。

調査実施時期は2013年7月～8月初旬であり、有効回収数は4,970票である（正規サンプルに対する有効回収率49.7%）³²。内訳は、若年男性が662人、若年女性が782人、壮年

³⁰ ちなみに、労働政策研究・研修機構編（2015）は、本研究テーマ（「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」）にとどまらずに、大規模かつ包括的な全国調査という特性を活かして、日本人の職業キャリアと働き方に関する基本的な事実と課題を、できる限りシンプルな手法を用いて整理したものと位置づけられる。

³¹ 本調査では、A票とB票を組み合わせて、調査対象者の職業キャリアを把握することを意図している。このような形式の調査票を設計するにあたっては、労働政策研究・研修機構編（2010, 2013b）の元になっている2つのアンケート調査（「働くことと学ぶことについての調査」「第2回働くことと学ぶことについての調査」）を参考にしつつ、過去の勤務先の状況をより詳しく把握できるよう改良を施した。

³² なお、本調査では予備サンプルを使用している。具体的には、正規サンプル10,000票に対し、回収4,478票、調査不能5,522票（拒否2,257票、一時不在2,006票、長期不在334票、転居445票、住所不明369票、死亡4票、障害者等調査対応不可能63票、外国人等言語で調査対応不可能44票）であった。そして、調査不

男性が 1,521 人、壮年女性が 2,005 人である。また、性別・年齢別にみた就業形態の内訳は図表 1-2-2 の通りである³³。

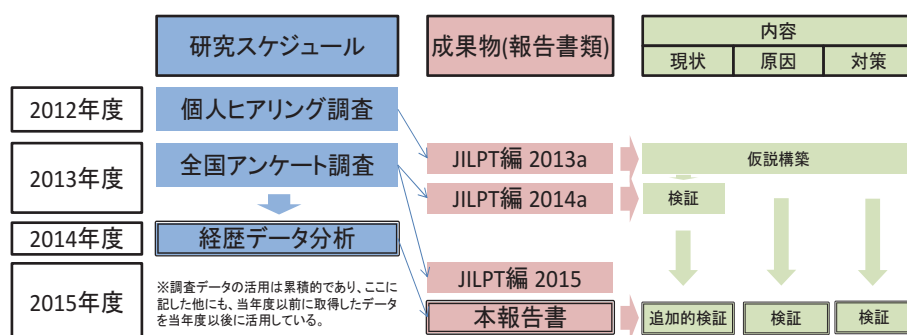
このアンケート調査は、壮年非正規雇用労働の原因、現状、対策それぞれについての仮説を検証できるように設計されているが、2013 年度には、その留置票を用いて、主として壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状分析を試みた。その結果は、労働政策研究・研修機構編（2014a）にまとめられているが、総じて、ヒアリング調査から導かれた仮説通り、正社員に比べて賃金が低いだけでなく、そのことが直接的に生活の逼迫に結びついている現状が確認された。

3. 全国アンケート調査の経歴データの分析（2014 年度～2015 年度）

このアンケート調査は、A 票と B 票を組み合わせることで経歴データを収集し、調査対象者の職業キャリアが把握できるよう設計されている。しかし、2013 年度の作業としては C 票（留置票）のみを用いて現状分析をするにとどめた。その理由としては、時間的制約があったことに加え、研究会として「正確な現状分析がなければ、原因や対策の的確な探求はなしえない」（労働政策研究・研修機構編 2014a：12）と判断したことが挙げられる³⁴。

これに対し、2014 年度は、引き続き現状分析を試みるとともに、経歴データを分析し、壮年期に非正規雇用労働者となるに至る原因、壮年非正規雇用労働者がキャリアアップするための条件を解明することを目的とした。本報告書は、それらの分析結果をとりまとめたものである。また、本節で述べてきた、本研究の全体像と本報告書の位置づけを図示すると、図表 1-2-3 のようになる。

図表 1-2-3 研究の全体像と本報告書の位置づけ



資料出所：執筆者が作成。

能 5,522 票のうち、長期不在、転居、住所不明、死亡のケースについては、各地点 4 人ずつ抽出した予備サンプルに調査を依頼、計 492 票（長期不在 154 票、転居 207 票、住所不明 130 票、死亡 1 票）を追加回収し、正規サンプルの回収 4,478 票と合わせて 4,970 票を有効回収数とみなした。

³³ 労働政策研究・研修機構編（2015）にて、本調査の回収率の詳細な分析がなされるとともに、さまざまな基本属性を表側にした基礎集計表が提供されている。

³⁴ そして、「原因と対策」の探求は、労働政策研究・研修機構編（2014a）の第 9 章「結論」（252 頁）にて「残された課題」として位置づけられていた。

第3節 本報告書の概要

1. 編集方針

(1) 網羅的な総論とトピックごとの本質に踏み込んだ各論

本報告書の特徴は、本章を含め全 14 章という、多くの章から構成されることである。また、その内容も、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状を扱うものから、壮年非正規雇用労働の原因の解明、壮年非正規雇用労働者のキャリアアップのための条件の解明を志向するものまで様々である。そこで本報告書を編集するにあたっては、第 2 章～第 5 章を第 I 部「現状分析」、第 6 章から第 8 章を第 II 部「原因分析」、第 9 章～第 13 章を第 III 部「キャリアアップに向けて」と 3 部に分け、それぞれの冒頭に基礎的な集計のみからなる総論を設けることとした。このような構成を採用することで、本章第 1 節の末尾で掲げられた本研究の 3 つの目的に、できる限り網羅的な形で応えるよう心掛けた。

他方、それぞれの部の中の各論の執筆にあたっては、扱うトピックの特殊性と執筆者の専門性を尊重して、それぞれのトピックの本質に踏み込むよう心掛けた。それゆえ、これら各論においては、節構成、分析や記述のスタイルがそれぞれ異なっていることを、あらかじめ申し添えておきたい。

(2) 既婚（有配偶）女性の扱い

第 1 節にて問題になったことであるが、35～44 歳の非正規雇用労働者を壮年非正規雇用労働者と定義すると、既婚（有配偶）女性が大半を占めることになる。しかし、主として家計補助的な理由から非正規雇用を選択する彼女らの意識と行動、生活実態は、男性や無配偶（未婚・離死別）女性のそれとは異なると予想される³⁵。

しかし、仮に自身の就業・労働以外に生活基盤を持っていたとしても、担当職務や適用される人事制度、賃金のありようといった労働環境の面などでは、既婚女性でも無配偶女性でも、壮年非正規雇用労働者としての共通部分が大きいと考えられる。

そこで、本報告書で壮年非正規雇用労働者という時には、前編である労働政策研究・研修機構編（2014a）の場合と同じく、通常は「既婚女性を除く 35～44 歳（壮年）の非正規雇用労働者」をさすが（＝狭義）、労働環境の面など企業側の意思決定が介在する場面においては、「（既婚女性を含む）35～44 歳（壮年）の非正規雇用労働者」を指すこととした（広義）。

そのため、狭義と広義のいずれの壮年非正規雇用労働者を分析対象とするかは、取り上げるテーマによって異なっていることに注意されたい。

2. 各章の要約

上述のように、本報告書は、第 2 章～第 5 章が第 I 部「現状分析」、第 6 章から第 8 章が

³⁵ 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Ⅱ部「原因分析」、第9章～第13章が第Ⅲ部「キャリアアップに向けて」と3部に分けられている。各章の内容を要約すると、以下のようになる³⁶。

（第2章）

第2章「壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状——総論(1)——」（高橋康二）は、第Ⅰ部「現状分析」の総論であり、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状にどのような特徴があるのかを、若年非正規雇用労働者や、若年および壮年の正規雇用労働者と比較しつつ記述している。

具体的には、仕事と生活の現状に関する設問について、正規・非正規別、男女別（婚姻状態別）、年齢別の集計を行っている。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、壮年非正規雇用労働者は、概して学歴が低い。そして、男性には技能工・生産工程に関わる職種、運輸・通信の職種に就く者、製造業、運輸業で働く者が相対的に多く、職務難易度は若年非正規雇用労働者に比べれば高いが、壮年正規雇用労働者に比べればかなり低い。女性・無配偶女性には事務的な職種、サービスの職種（資格要）に就く者、医療・福祉で働く者が相対的に多く、職務難易度は若年非正規雇用労働者よりむしろ低い傾向すらある。

第2に、壮年非正規雇用労働者の労働条件には、年収の水準が低いのみならず、年齢が高くなってもさほど上がらないという特徴がある。

第3に、男性と無配偶女性の壮年非正規雇用労働者は、等価所得を見ても、家計の状況に対する主観的認識を見ても、雇用労働者の中で最も生活に困窮しやすく、最も生活に不満を抱きやすいグループとなっている。

第4に、男性と無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の仕事に関する意識と行動の特徴としては、不本意な理由で非正規雇用労働をしている場合が多く、仕事に対する不満が強く、正社員転換希望が強いが、他方で転職活動、能力開発行動はそれほど活発ではないことが挙げられる。

そして、これらの事実発見に基づき、壮年非正規雇用労働者の労働市場、職場は若年非正規雇用労働者のそれとは異なっていること、仕事や労働条件は必ずしもディーセントなものでない場合が多いこと、男性や無配偶女性の壮年非正規雇用労働者については、生活面、仕事に関する意識と行動の面においても課題に直面している場合が多いことを強調している。

（第3章）

第3章「壮年の不本意非正規雇用労働者」（高橋康二）は、第2章で見出された、男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の特徴の1つである、不本意非正規雇用労働者の割合が

³⁶ ここでの要約は、本章執筆者（高橋康二）が行ったものであり、必ずしも各章執筆者による要約そのものではない。また、用語なども原文とは異なる場合がある。

高いという事実を取り上げるとともに、さらに踏み込んで、若年の不本意非正規雇用労働者と壮年の不本意非正規雇用労働者との間に、働き方や意識の面でどのような違いがあるのかを分析している。

なお、その際には、そもそも若年の非正規雇用労働者と壮年の非正規雇用労働者とで働き方や意識に違いがあるため、「若年の本意非正規雇用労働者と不本意非正規雇用労働者の差」と「壮年の本意非正規雇用労働者と不本意非正規雇用労働者の差」の差にも注目している。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、非正規雇用労働者の基本属性、過去キャリアを見ると、若年では「本意」か「不本意」かで男女構成、学歴構成、初職構成に違いはないが、壮年では、若干ではあるが「不本意」の方が男性割合、高学歴者の割合、初職「正規」の割合が高い。それと関連して、壮年非正規雇用労働者の15歳から34歳までのキャリアを見ると、「不本意」の方がこれまで「非正規」として働いてきた期間が少ない。

第2に、非正規雇用労働者の職場と仕事の状況を見ると、壮年「不本意」には「事務的な職種」、「技能工・生産工程に関わる職種」に従事している者が多い。また、壮年では「本意」に比べ「不本意」の方が低熟練業務に従事している傾向がやや強い。さらに、壮年「不本意」の特徴として、週所定労働時間は長い、年収は必ずしも高くないことが挙げられる。

第3に、非正規雇用労働者の仕事に対する意識を見ると、壮年「不本意」は、仕事に対する満足度が特に低く、正社員転換を希望する者の割合が特に高く、長期的に正社員として働くことを希望する者の割合も特に高い。他方、今後2~3年ぐらいを考えた時の現在の働き方の継続希望者の割合については、壮年「不本意」に目立った特徴があるわけではない。

第4に、非正規雇用労働者の生活の現状を見ると、壮年「不本意」は特に等価所得が低く、家計も苦しいと認識しており、帰属階層も低いと考える傾向がある。また、健康状態についても、少なくとも自己評価を見る限り、問題を抱えている者が多い。そのことは、特に精神面での健康状態においてあてはまる。さらに、生活の現状を総合的に評価する指標である生活満足度を見ると、やはり壮年「不本意」は低くなっている。

第5に、将来へ向けた行動について総合すると、壮年「不本意」は、若年「不本意」と比べて、転職活動をしている者の割合が低く、職業能力開発行動をしている割合も低いという特徴がある。

第6に、個々の図表において逐一指摘はされなかったが、逆に壮年「本意」については、非正規雇用労働者の中で、相対的に高度な業務に従事しており、労働条件も良好であり、非正規雇用労働の継続希望率も高いという特徴がある。

そして、これらの事実発見に基づき、壮年非正規雇用労働者の中に「不本意」な形で非正規雇用で働いている者が多いだけでなく、それら壮年の不本意非正規雇用労働者が、若年の不本意非正規雇用労働者よりも仕事と生活の両面で大きな課題に直面していること、それゆえ壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者に比べれば人数こそ少ないが、より深刻

な状況に置かれていることを強調している。

(第4章)

第4章「壮年非正規雇用労働者の生活満足度を高める要因——働き方の問題を中心に——」(池田心豪)は、第2章で見出された、男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の生活満足度が低いという事実を踏まえつつ、しかし「中には現状に満足している者もいる」こと、すなわち、一口に「非正規雇用」と言ってもその内実は多様であることに注目する。

そして、働き方の問題を中心として、どのような要因が壮年非正規雇用労働者の生活満足度を高めるのかを明らかにしようと試みる。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、無配偶女性は、悩みを相談できる相手がいるほど、生活満足度が高い。だが、男性ではそのような傾向は見られない。

第2に、無配偶女性は、家族や友人との交流、余暇・趣味に生きがいを感じるほど、生活満足度は高い。一方、男性は、仕事に生きがいを感じるほど、生活満足度は高い。

第3に、無配偶女性は、仕事において、意思決定や判断をとまなう業務を担っている場合や、職業資格を持っている場合に生活満足度が高い。一方、男性においては、部下やスタッフを管理する業務を担っている場合に生活満足度が高い。

そして、これらの事実発見に基づき、女性は自分の裁量でできる仕事が生生活満足度を高めるが、男性は部下やスタッフを管理する業務のように組織の中での管理的な立場が生生活満足度に影響していること、(配偶者がいなくても)女性は仕事と私生活の双方が充実するという意味でワーク・ライフ・バランス的な生活様式を好み、男性は非正規雇用であっても仕事中心で組織人的な生活様式を好む傾向にあることを、結論としてまとめている。

(第5章)

第5章「過去の就業行動が非正規雇用労働者の年収に及ぼす影響」(堀春彦)では、第2章で見出された、壮年非正規雇用労働者の年収の水準が低く、上がらないという事実に注目して、非正規雇用労働者の賃金(年収)関数を推計する。

その際、すでに労働政策研究・研修機構編(2014a)で現在の働き方を説明変数とした分析を行っているため、それらを踏まえた上で、過去の就業行動が賃金(年収)に与える影響を中心に分析している。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、非正規雇用の男性については、20歳代後半(25~29歳)に正規雇用での就業経験がある場合、年収の大きな増加要因となる。ただし、女性についてはその限りでない。

第2に、学卒後初職に就くまでの期間の長短は、非正規雇用労働者の年収に影響を及ぼさない。

第3に、職種経験年数は非正規雇用労働者の年収の増加要因となっており、職種経験年数が1年増加するごとに年収が2万円程度増加する傾向がある。ただし、正規雇用労働者とし

て経験した職種経験年数は非正規雇用労働者の年収に影響しない。

第4に、30歳以降でも、職種経験を重ねることにより非正規雇用労働者の年収は増加する。30歳以降に転職した場合でも、職種経験年数が年収に与える影響は、転職しなかった者と変わらない。

第5に、職種経験年数が同じであるとしても、その間に研修を受講した割合が高いほど、職種経験年数の年収に及ぼす効果は高くなる。

第6に、非正規雇用労働者のうち、課長などの役職に就いている者は、年収300万円以上の高収入を得る確率が大きいになる。

これらの事実発見から、必ずしも分厚く堅固なものとは言えないが、非正規雇用の労働市場において同一の職種を継続することで賃金（年収）を高めていく道筋があることが示唆される。

（第6章）

第6章「壮年非正規雇用労働者の過去キャリア——総論(2)——」（高橋康二）は、第Ⅱ部「原因分析」の総論であり、若年非正規雇用労働者と壮年非正規雇用労働者とで、過去キャリアがどう異なるのか、壮年非正規雇用労働者の過去キャリアにどのような特徴があるのかを記述している。

具体的には、最終学歴や初職だけでなく、これまで経験してきた就業形態・職種・業種・企業規模の履歴をデータ化し、男女別（婚姻状態別）、調査時点での年齢（若年・壮年）別、正規・非正規別の集計を行っている。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、男女や婚姻状態を問わず、若年非正規雇用労働者の多くは20代前半に非正規雇用であった者であるが、壮年非正規雇用労働者には20代前半に正規雇用であった者が多数含まれている。このことは、初職の集計からも、20代前半の就業形態の履歴からも読み取れる。

第2に、男性について言うならば、壮年非正規雇用労働者には、20代前半に販売職、サービス職（資格不要）に就いていた者、飲食サービス業に従事していた者が多い。女性についても、壮年非正規雇用労働者には、20代前半に販売職に就いていた者が多い。

第3に、男女計について見た時に、壮年非正規雇用労働者には、20代前半に事務職に就いていた者が多いことが確認された。しかし、男女別に集計したところ、そのような傾向は見られなかった。男女計について見た時に確認されたことは、女性において20代前半に事務職に就く者が多く、また、壮年非正規雇用労働者の大半が女性であることから、擬似的にあらわれたものだと理解できる。

これらの事実発見から、人々が正規雇用を辞めて非正規雇用に就くメカニズムの解明が重要であること、それに関連して、決して断定的なことは言えないが、販売職やサービス職（資格不要）などさほど熟練を要しない職種に就いていたことや飲食サービス業に従事していた

ことと、壮年期に非正規雇用労働者となることとの間に、何らかの関係がある可能性が指摘されている。

（第7章）

第7章「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——」（福井康貴）は、第6章にて正規雇用から非正規雇用に移行するメカニズムの解明の重要性が指摘されたことを踏まえ、いわば「非正社員になった正社員」の研究を試みている。

具体的には、本調査で収集された男性の経歴データをパーソン・イヤー・データ形式に加工し、正規雇用から非正規雇用への移行が発生する要因を、記述的分析と多変量解析（離散時間ロジットモデル）により明らかにしている。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、最近の出生コホートほど、20代後半の転職率が高い傾向があり、また若年期における非正規雇用への転職の増加と正規雇用への転職の減少が同時進行していることが確認された。内訳を見ると、中規模企業の正規雇用への転職が減少していた。

第2に、職業経歴データを用いた多変量解析の結果からは、退社・退職時の就業環境の悪さが、正規雇用から非正規雇用への転職確率を高めていることが示された。退社・退職時の就業環境の悪さは、「深夜に就業することがあった」、「休日が週に1日もないことがあった」、「心身の病気やけがをした（仕事が原因）」、「職場でいじめや嫌がらせを受けた」、「1週間の労働時間が60時間を超えていた」のいずれかに該当する場合に1を取るダミー変数であり、職場の労務管理に何らかの問題があった場合を捉えている。

第3に、その際に重要な点は、壮年期での効果が大きいことである。たとえ正規雇用として働いていたとしても、職場の労働条件や人間関係次第では、壮年期に非正規雇用となることが示された。また、会社都合の解雇や雇い止めに遭った場合、若年期であれば非正規雇用への転職確率を高めないのに対して、壮年期にはそれが高まることが明らかになった。

第4に、全年齢計（15～44歳）の分析結果によれば、学歴が高く、勤続年数が長いほど、非正規雇用に移行しにくい。これは、先行研究と同じ結果である。しかし、若年期と壮年期に分けた場合、壮年期には学歴と勤続年数の効果が見られないことが明らかになった。

第5に、全就業者を対象にした分析からは、様々な要因を統制したとしても、前職が非正規雇用であることが、若年期と壮年期の両方において、非正規雇用への転職確率を高めることが明らかになった。

これらの事実発見から、壮年男性の正規雇用から非正規雇用への移行は、職場での働き方や人間関係の問題、あるいは会社の都合に起因して起きやすく、非自発的なものである可能性が高いこと、もしそうであれば、過重労働やパワハラといった、労働基準関係法令への違反が疑われる企業への監督指導の取り組み強化が求められること、が指摘されている。

（第 8 章）

第 8 章「仕事が原因の病気・けがと退職後の就業状況」（李青雅）は、第 7 章と同じく、壮年期に非正規雇用労働者となるに至る原因の解明の一翼を担うものである。その際、労働政策研究・研修機構編（2013a）の知見を参照し、過去の仕事と関係する健康悪化によって壮年期に非正規雇用労働者となる可能性に着目し、その仮説検証を試みる。

具体的には、分析対象を男性・無配偶女性に限定した上で、過去の職場における、仕事が原因の心身の「病気・けが」の罹患歴が、その後の無業や非正規雇用確率に与える影響を、クロス集計、多項ロジスティック回帰分析により明らかにしている。主な事実発見は、以下の通りである。

第 1 に、仕事が原因の「病気・けが」の実態についてみると、調査対象者の約 1 割は仕事が原因の「病気・けが」の罹患歴を持っている。そして、罹患歴を持つ者のうちの約 2 割は「病気・けが」の回数が 2 回以上、最多は 5 回であり、いわゆる病の負の連鎖のような現象が窺える。

第 2 に、仕事が原因の「病気・けが」が就業に与える影響をみると、罹患歴がある者はそのような罹患歴がない者に比べて正社員になりにくく、非正規雇用または無職となる確率が高くなる。具体的には、「病気・けが」の罹患歴がある者の「フルタイム非正規」になる確率は罹患歴がない者の 1.5 倍、「短時間非正規」になる確率は 2.1 倍、「無職」になる確率は 2.2 倍である。

第 3 に、その際、「病気・けが」で「フルタイム非正規」確率が高くなるのは男性で、女性は「短時間非正規」確率が高くなる。男性の場合には「病気・けが」により「無職」確率が高くなることも観察されている。一方、若年と壮年を比較すると、壮年は「病気・けが」により「短時間非正規」と「無職」確率が高くなっているが、若年は同様の傾向が観察されており、健康状態の悪化がもたらす悪影響には年齢差が存在することも示された。

第 4 に、「病気・けが」の罹患歴のある者が「フルタイム非正規」として働く理由について追加的に分析してみた。その結果、彼らは健康上の理由というよりは正社員機会に恵まれていないがゆえに「フルタイム非正規」として働いていることが示された。

これらの事実発見は、過去の仕事と関係する健康悪化によって、壮年期に非正規雇用労働者になりやすくなるという仮説と整合するものである。

（第 9 章）

第 9 章「壮年期の正規転換——総論(3)——」（高橋康二）は、第Ⅲ部「キャリアアップに向けて」の総論である。第 2 章にて、壮年非正規雇用労働者は（若年非正規雇用労働者と同様に）正規雇用への転換希望が強いことが示された。このことは、正規雇用への転換が、壮年非正規雇用労働者にとって望ましいキャリアアップの方向性であることを示唆している。

そこで同章では、非正規雇用から正規雇用への転換（転職）の発生確率、転換元および転

換先の職種、業種、企業規模の内訳などを、男女別や年齢別に記述することで、主として壮年期の正規転換の特徴を示す作業を行う。主な事実発見は、以下の通りである。

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

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

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

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

これらの基本的な事実発見を参照しつつ、続く第10章～第12章での正規転換に関する多変量解析を見ていく必要がある。

（第10章）

第10章「非正規雇用から正規雇用への移行——内部登用と転職の比較——」（森山智彦）は、続く第11章と同じく、非正規雇用から正規雇用への移行のタイミングおよび規定要因を明らかにすることを目的とする。なお、その際に正規雇用への移行ルートとして転職だけでなく内部登用も取り上げている点に特徴がある。

具体的には、非正規雇用を経験したことがある男女を、その職歴パターンによって「正規化（転職）」、「正規化（内部登用）」、「非正規のみ」、「正規→非正規」、「その他」の5種類に区分し、どのような人がそれぞれの職歴パターンを歩む傾向があるのかを、クロス集計、多項ロジスティック回帰分析などにより分析している。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、業種について見ると、転職か内部登用かに関わらず、医療・福祉と鉱業・建設業において、非正規雇用者として働いていた人を正規雇用者として採用する傾向がある。

第2に、職種について見ると、専門・技術職、事務職、営業職、運輸・通信・保安職として採用される場合は、サービス職として採用されるケースに比べて、転職によって正規雇用へと移行している傾向がある。他方、営業職として採用されるケースのみ、他の職種に比べて内部登用による正規化が起りやすい。

第3に、企業規模について見ると、小規模企業ほど外部労働市場から前職で非正規雇用だった人を正規雇用として採用しているが、内部登用と企業規模との間に一貫した傾向は確認されない。

第 4 に、20 歳代である場合、転職による正規雇用への移行確率に差はないが、30 歳を超えると移行確率が下がる。また、20 歳以下で入職する場合に比べて、28 歳以上で入職した場合、企業内部での正規転換が起こりにくい。ただし、医療・福祉業界のみ、30 歳を超えても非正規雇用から正規雇用へと移行する可能性が比較的残されている。

第 5 に、転職による正規化の場合、非正規雇用労働経験年数が 1 年未満の者に比べて、1 年以上 3 年未満の者は、転職による正規雇用への移行確率が高いのに対して、8 年以上の者は低い。この結果はシグナリング仮説による説明を支持している。他方、内部登用による正規化の場合、入職前の非正規雇用労働の経験年数が長いほど、採用された企業内での正規転換確率は低下する。

第 6 に、職業資格は、弱いながらも正規化にプラスの影響を及ぼしている。

これらの事実発見から、非正規雇用から正規雇用への移行に関しても、日本的な雇用慣行が多分に反映されており、転職にしても内部登用にしても、正規化の可能性が比較的開かれているのは、労働需要が多い特定の業種や職種で、かつ 20 歳代までという若い労働者層であることが窺える。そのことを踏まえ、政策的含意として、若年期の正規転換の機会を十分に活用するよう促すことや、ハローワークなどが主体となって医療・福祉分野など需要が高い産業での正規転換を支援していくことが提言されている。

(第 11 章)

第 11 章「外部労働市場を通じた正規就業移行タイミング」(小林徹)は、第 10 章と同じく非正規雇用から正規雇用への移行のタイミングとその規定要因を明らかにすることを目的としているが、外部労働市場を通じた移行(転職)に絞ってそれらを解明している点、先行研究とは異なり 30 歳以降の年齢での移行に注目している点に特徴がある。

具体的には、分析対象を男性・未婚女性に限定した上で、①学卒後の経過期間と正規雇用への移行との関係を学歴別や職業資格の有無別に図示するとともに(Kaplan-Meier 法)、②30 歳時点での非正規雇用・無業者を対象を絞ってその後の正規雇用への転換の規定要因を明らかにしている(プロビット分析)。主な事実発見は、以下の通りである。

第 1 に、前半の分析によれば、30 歳以降から正規雇用に移行できる者は少なくなり、35 歳以降で正規雇用に移行している者はほとんど確認できなかった。

第 2 に、ちなみに、その状況には学歴による違いがあり、大卒のグループではどの年齢時点でも移行が進みやすいことが確認された。

第 3 に、後半の分析によれば、30 歳時点での非正規雇用・無業者のうち、過去に正規雇用で働いた経験がある者については、職業資格の取得や自己啓発によってその後の正規転換の可能性が高まることが確認された。

第 4 に、しかし、正規雇用で働いた経験がない非正規雇用・無業者については、資格取得などの取り組みの効果は見られなかった。

これらの事実発見から、一口に壮年非正規雇用労働者と言っても、それまでの職業キャリアによって有効な支援策が異なってくるのが指摘されている。

（第12章）

第12章「入社経路が転職に果たす役割の検討——職業経歴データを用いて——」（福井康貴）は、非正規雇用から正規雇用への移行を促進する要因に関して多くの先行研究がある中で、本調査のデータの特性を活かして、入社経路（転職経路）が果たす役割について検討するものである。

同章では、転職と転職経路に関する網羅的な分析がなされているが、本報告書全体の目的と関連が深いのは、本調査で収集された男性の経歴データをパーソン・イヤー・データ形式に加工し、非正規雇用から正規雇用への転職を被説明変数、基本属性、前職の勤務先・職場に関する情報、さらに転職経路を説明変数として、どのような転職経路で正規転換が起こりやすいかを分析している箇所である。その箇所での主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、非正規雇用から正規雇用への転職では、「友人・家族」や「ハローワーク」、「その他」の経路が利用されていた。全体としては、「民間・直接応募」が利用される割合が高いが、「友人・家族」や「ハローワーク」の方が、「民間・直接応募」より、非正規雇用から正規雇用への転職に結びつく可能性は高い。ちなみに、転職者には同じ経路を再び利用する傾向があった。

第2に、ただし、非自発的離職の場合には、正規雇用へ転職しない傾向があることが明らかになった。

これらの事実発見から、必ずしも壮年期に限った話ではなく、また離職理由によって状況が異なる可能性はあるものの、非正規雇用から正規雇用への転職を促すための方策として、非正規雇用の人々を公共職業紹介へと方向づけることが重要である旨が提言されている。

（第13章）

第13章「正規雇用への転換による収入変化」（高橋康二）は、第Ⅲ部の最後の章であり、非正規雇用から正規雇用への転換の、量的側面ではなく質的側面に注目するものである。

具体的には、非正規雇用から正規雇用への転換（その際、3ヶ月以内の無業期間を挟んだ転換も許容する）が発生した時点を特定、その1つ1つの時点を1ケースとするデータセットを作成し、転換による収入変化を被説明変数としてクロス集計、回帰分析を行っている。主な事実発見は、以下の通りである。

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

第2に、転換時の年齢が高いほど収入が上がりやすく、高学歴者ほど収入が上がりやすい。そして、この傾向は、男性において強くあらわれる。

第 3 に、転換後が運輸・通信・保安職、金融・保険業、公務、運輸業、1000 人以上の大企業である場合には収入が上がりやすく、販売職、中小企業である場合には収入が上がりにくい。ちなみに、転換後が営業職である場合には、転換時に 30 歳以上であっても収入増加が大きい。

これらの事実発見から、総じて年齢が高くなるほど正規雇用へ転換した際の収入増加が小さくなることが窺えるが、転換後の職種次第では収入増加が大きくなることから、そういった職種を特定していくことが、年齢が高い非正規雇用労働者の正規雇用への転換の「質」を高めることにつながる、と主張されている。

(第 14 章)

そして、第 2 章～第 13 章の内容を受けて、第 14 章「結論」(高橋康二)では、①壮年非正規雇用労働者を、適切に絞り込みつつ労働政策の対象として位置づけるべきこと、②正社員の労務管理、働き方の改善が必要であること、③正規雇用への転換を促進するにあたり職業資格取得や自己啓発の支援が求められること、④非正規雇用労働者としてのキャリア形成を支援するためにキャリアコンサルティングや職業能力評価制度を活用すること、の重要性が指摘される。

その上で、残された課題として、①「不本意非正規」の要因解明、②壮年期に非正規雇用労働者となるに至る「原因」の発生と、それが「結果」に結びつくメカニズムの解明、③ミクロ労働市場の構造解明、④企業調査との連携、の必要性を記している。

引用文献

- 大沢真理 (1993)『企業中心社会を超えて—現代日本を<ジェンダー>で読む』時事通信社。
- 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.
- 厚生労働省編 (2011)『平成 23 年版 労働経済白書』日経印刷株式会社。
- 厚生労働省 (2012a)「望ましい働き方ビジョン」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0-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>)。
- 厚生労働省職業安定局 (2013)「雇用を取り巻く環境と諸課題について」(http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/No6_1.pdf)。

- 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 (2012) 『労働法 [第十版]』 弘文堂.
- 高橋康二 (2014a) 「壮年期の非正規労働——個人ヒアリング調査から」『Business Labor Trend』 第 469 号, pp.14-17.
- 高橋康二 (2014b) 「壮年非正規雇用労働者の研究」 JILPT リサーチアイ (http://www.jil.go.jp/researcheye/bn/004_140806.htm).
- 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.
- 萩原牧子 (2010) 「非正規という働き方は本当にリスクか——男性常用非正規の就業実態とリスクの検証——」『Works Review』 Vol.5, pp.74-87.
- 古郡鞆子 (1996) 『非正規労働の経済分析』 東洋経済新報社.
- 堀田聰子 (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.
- 本田一成 (2010) 「主婦パート——最大の非正規雇用」 集英社新書.
- 山田昌弘 (1999) 『パラサイトシングル』 ちくま新書.
- 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.
- 連合総合生活開発研究所編 (2010) 『ワーキングプアに関する連合・連合総研共同研究報告

- 書Ⅰ——ケースレポート編——』連合総合生活開発研究所。
 連合総合生活開発研究所編（2011）『ワーキングプアに関する連合・連合総研共同調査報告書Ⅱ——分析編——』連合総合生活開発研究所。
 労働省編（1991）『平成3年版 労働白書』日本労働研究機構。
 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向けて——』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（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・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2011a）『登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識——88人の派遣労働者のヒアリング調査から——(1)(2)』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2011b）『契約社員の就業実態——個人ヒアリング調査から——』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2011c）『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・本編／第2分冊・就業者データ編）』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2011d）『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——』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（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・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2013a）『壮年期の非正規労働——個人ヒアリング調査から——』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2013b）『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・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2013c）『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（採用担当者ヒアリング調査報告）』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2013d）『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（若年社員ヒアリング調査報告）』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2014a）『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・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2014b）『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査（ハローワーク求人企業アンケート調査）』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（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アンケート」調査結果より——』労働政策研究・研修機構。
 Takahashi, Koji, (2015) "The Work and Lives of Japanese Non-Regular Workers in the "Mid-Prime-Age" Bracket (Age 35-44)," *Japan Labor Review*, Vol.12, No.3, pp.100-122.