

正社員になった非正社員

——内部化と転職の先に

玄田 有史

(東京大学教授)

本論文では非正社員としての就業経験を学卒後に持つ正社員を対象に実施した独自の調査から、非正規雇用から正規雇用への移動状況について企業内移動と企業間移動を対比し、それぞれの特徴を分析した。従来の公的統計では把握されてこなかった同一企業内での非正規から正規への移行では、移動前後で共通種類の職種・職場を踏襲する傾向が強かった。一方、企業間での非正規から正規への移動では、転職前後で異なる職種や職場内容を経験することが一般的である。企業内移動では仕事内容が主な基準として評価がなされ、継続就業による非正規の内部化のプロセスにおいて、既に緩やかな処遇の改善傾向が推察される。それに対し転職による企業間移動は、あくまで労働者本人が主たる評価基準であり、正社員に資すると判断されると転職後には急速な処遇改善がみられた。もう一つの新たな発見として、正規化後の年収は非正規からの移動経路に依存しないことも明らかとなった。非正規経験を持つ正規雇用の稼得収入関数を、学歴、職種、勤続年数などを制御して推定した結果、企業内移動と企業間移動で有意な差はみられなかった。正規化後の収入が経路から独立となる背景として、非正規雇用者間で企業内と企業間での移動選択に関する裁定行動が働いている可能性などが示唆された。

目次

- I はじめに
- II データ
- III 移行に伴う職種・職場の異動
- IV 非正社員時点でのキャリア
- V 正規化がもたらす就業状況
- VI むすびにかえて

I はじめに

本論では、学卒後に非正社員として就業した経験を持っており、現在は正社員として働く人々について、非正規から正規への移行状況を分析する。特に非正規の正規化を、同一企業内における移行と、異なる企業間での移行に区分し、それぞれの特徴を明らかにする。

非正規雇用のあるべき望ましい姿を検討しよう

とするとき、そこには大別して2つのアプローチがあり得る。一つは、置かれている深刻な現状を鋭く指摘し、その状況の打開を目指す、いわば非正規雇用の「暗」部に切り込むアプローチである。「派遣切り」や「非正規の雇い止め」の問題など、近年しばしば話題に挙がるのは、その暗の側面である。

それに対してもう一つのアプローチとは、非正規雇用のなかで状況が改善がみられる場面を見逃すことなく、その機会の拡大に希望をつなごうとする「明」の側面に注目するものである。(玄田 2008a, 2008b)、そして本論文も、後者の非正規雇用における「明」の部分に光を当てたものである。

非正社員から正社員への転職は一般に困難といわれるが、実現がまったく不可能なわけではない。事実、『労働力調査(詳細結果)』に毎年掲載され

ている参考表によれば、過去1年間に非正規雇用から正規雇用への転職者数が、2000年代半ばでも年平均40万人前後にのぼっている。

そこで玄田(2008a)では、転職に関する日本で最大規模のサンプルサイズを確保する『就業構造基本調査』を用いて、非正社員の転職を通じた正社員への移行を規定する要因を分析し、医療・福祉等の専門的スキルが正社員への移行を有利にすることなどを確認した。その上で重要な発見として、非正規としての離職前2年から5年程度の同一企業での継続就業経験が、正社員への移行を促すことを明らかにした。その背景として、非正規から正規への移行において前職の継続就業経歴が、潜在能力や定着性向に関する指標となっているシグナリング仮説との整合性を指摘した。

転職による正規化に加えて、非正規の処遇改善の道筋として、同一企業内における内部化こそ重要なことを示したのが、玄田(2008b)である。そこでは配偶者を持たない非正規就業3000名以上を独自に調査し、非正規の内部労働市場化仮説を検証した。従来の二重労働市場論によれば、非正規就業は外部労働市場に属し、仕事上の学習機会は乏しく、処遇も経験や個人の能力とは無関係に一律と理解されてきた。

しかし独自調査を用いた実証分析からは、非正規就業にも職場における継続就業年数と年取の間に正の連関があり、一部では過去の仕事経験も評価されている証左が得られた。その結果は、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処遇もしくは能力に応じた選別的処遇が行われている事実を意味する。それは非正規雇用者における、内部労働市場下位層的な処遇や技能形成がなされている人々の存在を物語る。

これらの研究を通じて、専門的スキルの蓄積の他、同一企業に一定期間継続的に就業できる環境を整備することが、非正規雇用の処遇改善の決め手になることが示唆された。ただし一方で、非正規雇用の処遇改善としてもう一つの重要な経路に関する検証が残されていた。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である¹⁾。

『就業構造基本調査』では、非正規から正規へ

の移行は、転職を通じて勤め先の企業が変わった場合のみ把握できる。転職ではなく同じ企業内で非正規から正規へ移行した人々に関する動向は、従来の政府統計からも調査されていない。先行する研究でも、企業内部での非正規から正規への移行に言及したものは存在するが、該当する標本数が少数であることから、主たる研究目的としては必ずしも取り上げられてこなかった²⁾。

そこで本論では、学卒後に非正社員としての就業経験を持ち、現在は正社員として働いている人々を対象に実施した調査を新たに行い、転職による企業間移動と並んで、同一企業内での移動による非正規から正規への移行状況を実証分析する。

構成は次の通りである。次節では、今回実施した非正規経験を持つ正規雇用者に関する調査の概要と分析対象について説明する。Ⅲは非正規から正規への移行に伴う、職種や職場の異動に関する特徴を明らかにする。Ⅳでは、非正規雇用時における就業状況に、企業内移動と企業間移動でいかなる違いがあるかを検討する。続くⅤにおいて、非正規から正規へ移行することによる、年取や仕事内容の改善状況を検証する。最後にⅥで結論を整理し、政策的含意と残された研究上の課題を述べる。

Ⅱ データ

1 調査方法

本論文の目的を達するには、非正社員として就業した経験を持ち、かつ現在正社員として働いているという人々について、統計的検証に耐え得るだけの標本数を確保する必要がある。そのため効果的な方策として、個人属性があらかじめ登録されているモニター協力者を対象としたウェブ調査の実施を選択した³⁾。

具体的な手順は以下の通りである。本調査に先立ち、スクリーニング調査を実施、モニター登録者のうち、全国の20歳から44歳で、学校を卒業(もしくは中退)した後、過去に非正社員(パート・アルバイト、派遣、契約、請負等)として働いた経験がある正社員を選出した⁴⁾。その際、正社員か

ら管理職および経営者は除いた。そして一定期間のスクリーニングの後、条件に合致する4383名の登録者に本調査への協力を依頼した。

本調査では依頼者から3000件程度有効回答数の確保を目指した。その上で、一番最近に非正社員として働いている会社は現在正社員として働いている会社と「同じ」および「違う」と回答した標本（学生を除く）が、それぞれ最少でも1000件程度確保できるよう考慮した⁵⁾。ちなみに上記の設問のうち「違う」の選択肢に続いて「かつての派遣先に現在正社員として働いている場合も含む」と付記し、派遣先への正規採用は会社間を移動して正規化した場合として回答するよう注意を喚起した。

2009年2月17日に本調査は開始し、3262件の有効回答数が得られた同年2月23日に終了した⁶⁾。そのうち、直前に非正社員として働いた会社と現在正社員として働いている会社が「同じ」である内部移動者の標本は1312件だった。残りの1950件は、直近で非正社員として働いた会社と、現在正社員として働いている会社が異なる転職者の標本だった。

調査では、性別、年齢、学歴（最終通学歴および卒業・中退の状況）などの個人属性、現在の正社員における就業状況（職種や職場の種類、年取、労働時間、会社の従業員数など）、過去の直近非正規における就業状況などについて、設問した。さらに直近の非正規と現在の正規の会社が「同じ」と「違う」によって異なる設問も加え、経路ごとに非正規から正規への移行状況を詳しく調べた。

2 分析対象

非正社員の経験を持つ正社員のなかには、直近の非正規から現在の正規に直接移行した場合もあれば、過去に非正規を経験した後に複数の正規就業を経験した上で、現在の正社員に行き着いている場合もある。

本論文の主眼は、非正規から正規への移行プロセスに関し、同一企業内で移行する場合と、異なる企業の間を転職により移行する場合の特徴を、両者の比較を通じて明らかにすることである。最後に就業した非正規と現在の正規の就業状態の比

較に際し、別の職場で正社員就業を経験したケースを含めるとすれば、正社員の経験を積み重ねることによる学習効果の影響なども比較には含まれてしまう。

そのため、非正規から正規への移行を極力正確に把握するには、現在の正社員として働き始める直前は、非正社員として働いていたサンプルを対象を限定するのが望ましい。

調査では、一番最近に非正社員で雇われていた会社と現在正社員として働いている会社が「同じ」と回答した場合、続いて現在の職場で働く直前の状況を質問している。以下の分析では、内部移動者のうち直前に「今の職場で非正社員として働いていた」もしくは「今の会社の別の職場で非正社員として働いていた」と回答したサンプルを、非正規から正規への『企業内移動』グループと呼ぶ⁷⁾。有効回答のうち、企業内移動に該当する標本数は1117件である。

一方、一番最近に非正社員で働いていた会社と現在正社員として働いている会社が「違う」場合、今の会社で正社員として採用される「直前」には何をしていたかもたずねた。回答をみると、転職により正社員となった1950件のうち「別の会社で正社員として働いていた」が622件にのぼるなど、複数の正社員経験を積み重ねている場合も多い⁸⁾。そこで以下では転職者のうち、現在の会社で正社員になる直前に「別の会社で非正社員として雇われて働いていた」場合に限定した場合を『企業間移動』グループとし、分析対象とする。企業間移動に該当するグループは915件である。

3 企業内（間）移動グループの基本属性

表1には企業内移動グループと企業間移動グループの基本属性のいくつかが示されている。

性別では、両グループともに男性の割合が女性より高い。年齢構成は両グループともに30歳代の層が20歳代および40歳代前半よりも厚くなっている。最終通学歴は、企業内移動では、高専・短大・専門学校の割合が高校よりも若干高いのに対し、企業間移動では二つの学歴層はほぼ拮抗している。ただし両グループとも大学・大学院の通学歴の割合が最も高くなっている点は共通する。

表1 企業間移動と企業内移動別にみた個人属性

現在の就業直前は非正社員 であった正社員について	企業内移動 (n=1,117)	企業間移動 (n=915)
(A) 性別 (構成比, %)		
男性	52.6	55.3
女性	47.4	44.7
(B) 年齢 (構成比, %)		
20-24 歳	2.3	2.7
25-29 歳	19.3	18.9
30-34 歳	30.8	33.2
35-39 歳	30.2	28.4
40-44 歳	17.5	16.7
(C) 最終通学歴 (構成比, %)		
中学	1.4	1.2
高校	26.9	29.7
高専・短大・専門学校	29.5	29.3
大学・大学院	42.2	39.8
(D) 非正規 (直近) の 雇用形態 (構成比, %)		
パート (パートタイム)	10.4	10.5
アルバイト	23.6	41.0
臨時 (臨時社員)	3.1	3.2
非常勤	1.9	1.8
日雇い	0.8	2.5
派遣 (登録型)	26.5	19.0
派遣 (常用型)	7.7	5.8
派遣 (その他)	1.0	0.2
請負	1.9	3.3
契約	20.1	10.7
嘱託	2.6	1.3
その他 (正社員以外)	0.4	0.8

データ出所：特別推進研究「世代間問題の経済分析」が実施したウェブ調査「働き方に関するアンケート」。以下の表についても同じ。

これらの属性比についてカイ二乗検定を行ってみても、両グループの構成に統計的に有意な違いはみられなかった。総じて、企業内移動と企業間移動で、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ようである。

企業内移動と企業間移動で顕著な差がみられるのは、直近の非正規時における雇用形態である。転職によって正社員となった企業間移動グループでは、転職直前の雇用形態のうち、最も多いのは「アルバイト」である。大学生や高校生などの学生にとって「アルバイト」は、生活費や娯楽に必要な収入を得るための一時的な就業形態という意味合いが強いだらう。だが学校を卒業後の「アルバイト」は、正社員として本格就業を始める前段階での過渡的な就業と、働き手もしくは企業から

認識されているのかもしれない。

企業間移動のうちアルバイトに次いで多いのは、登録型派遣から正社員への転職である。そのなかには紹介予定派遣など、予定された派遣期間の満了後に、派遣先である企業に正社員として就職するケースも少なからず含まれるだろう。2008年秋以降の世界不況の影響を受け、契約打ち切りや解雇など、派遣労働者の就業困難が多く指摘され、派遣制度そのものへの疑念の声も挙げられた。だがここでの結果は一方で、登録型派遣が、転職による正社員への就業経路としてアルバイトに次ぐ主要な形態となっていることもうかがえる。

それに対し、企業内移動に関する直近の非正規雇用の解釈には慎重さを要する。表1をみる限り、企業内移動のうち、非正規の形態として最も多くなっているのは、登録型派遣である。その結果を文字通り解釈すれば、登録型の派遣労働者は、実際に就業していた「派遣先」で正社員になる可能性があるだけでなく、雇用契約を結んでいた「派遣元」に正社員として採用されるケースも多いことを意味することになる。

調査では、直近の非正規就業と現在の正規就業の移動について「かつての派遣先に現在正社員として働いている場合」は転職（企業間移動）として回答を促した。しかし雇用契約よりも実際の就業場所を強くみずからの働き場所として認識した人々が、派遣先にそのまま正規採用された場合には、同一の企業内を移動したと回答している可能性も否定できない。

登録型派遣を除けば企業内移動で多いのは、企業間移動と同様、アルバイトである。むしろ企業内移動において顕著なのは契約社員からの移行の多さである。契約社員が、企業内で将来正社員に移行する可能性を視野に入れた試行的な雇用形態として一部で認識されていることを、表の結果は示唆している。

III 移行に伴う職種・職場の異動

1 職種間異動

表2には企業内と企業間移動別に、移動直前

表2 非正規から正規への移行に伴う職種の異動について

上段（企業内移動） 下段（企業間移動）	非正規から移動直後の正規の職種								（Ⅰ）非正規時点 の職種構成	
	専門・技術職	事務職	販売・営業職	サービス職	生産・労務職	運輸・保安職	その他	総計（％）		
移動直前の非正規における職種	専門職・技術職	89.6	7.1	2.5	0.8	0.0	0.0	0.0	100.0	21.5
		73.5	14.3	4.8	2.7	4.1	0.7	0.0	100.0	16.2
	事務職	2.9	94.2	1.5	0.2	0.2	0.0	1.0	100.0	36.9
		10.8	80.3	4.0	2.2	0.9	1.4	0.5	100.0	24.5
	販売職・営業職	7.1	6.0	78.6	3.6	2.4	2.4	0.0	100.0	7.5
		4.4	42.0	39.1	4.4	1.5	5.8	2.9	100.0	7.6
	サービス職	12.5	12.5	7.5	60.0	2.5	0.8	4.2	100.0	10.8
		23.7	33.6	11.2	16.6	10.0	4.6	0.4	100.0	26.5
	生産工程職・労務職	4.6	11.2	3.3	0.7	78.3	1.3	0.7	100.0	13.6
		18.1	18.8	6.9	9.7	31.9	11.8	2.8	100.0	15.8
	運輸職・保安職	1.3	10.0	11.3	0.0	2.5	75.0	0.0	100.0	7.2
		13.0	18.8	11.6	10.1	14.5	29.0	2.9	100.0	7.6
	その他	11.1	18.5	3.7	0.0	0.0	0.0	66.7	100.0	2.4
		6.3	50.0	18.8	6.3	6.3	0.0	12.5	100.0	1.8
	（Ⅱ）正規時の職種 構成	23.3	40.8	9.2	7.1	11.4	5.8	2.5	100.0	
		25.1	39.4	10.0	8.1	9.9	6.2	1.3	100.0	

注：非正規のうち、管理職（移動前）は省略。表内の数値は右端（Ⅰ）と下端（Ⅱ）を除き、移動直前の非正規職種ごとに占める割合。（Ⅰ）は、移動前の非正規全体に占める割合であり、（Ⅱ）は移動後の正規全体に占める割合。

の直近の非正社員時点での職種と、移動直後の正社員時点での職種の異動状況をマトリックス（行列）表示したものである⁹⁾。マトリックスの数値は、非正規での職種別にみた移動後の正規職種の構成比（％）であり、上段が企業内移動に関する数値、下段が企業間移動の数値である。

表では職種異動マトリックスと同時に、右端（Ⅰ）には移動前の非正規全体における職種構成比、下端（Ⅱ）には移動後の正規全体における職種構成比も併せて示した。この（Ⅰ）および（Ⅱ）の数値が、マトリックスに表された異動状況に関する主要な発見の理解を促してくれる。

（Ⅰ）からは、企業内移動による非正規からの移動の多くが、事務職および専門職・技術職より生じていることがわかる。具体的には正規への移動前に事務職であった割合は36.9％、専門職・技術職が21.5％に達し、両者で全体の半数以上を占める。このように企業内移動の大部分はホワイトカラー系の職種から生じており、生産工程職・労務職などのブルーカラー系職種からは13.6％にすぎない。

続いて（Ⅰ）を企業間移動についてみると、企業内移動との間で共通点と相違点がみられる。共通点としては、企業間移動でも事務職からの移動が24.5％と高くなっている。また企業間移動でも生

産工程職・労務職の非正規からの移動は15.8％と限定的である。企業間移動および企業内移動を問わず、非正規から正規への移動は、事務系の職業のほうが生じやすい。

ただし企業間移動には企業内移動との相違点もみられる。企業間移動の場合、非正規からの移動が多いのは、事務職とならんでサービス職である。専門職・技術職からの企業間移動は16.2％と、生産工程職・労務職と同程度に低い。

一方、（Ⅱ）から正社員へ移動直後の職種構成をみると、別の重要な事実が発見される。正社員に就業した時点での職種構成について、企業間移動と企業内移動で、ほとんど差がみられないのである。移動の過程にかかわらず、企業内移動と企業間移動に共通して、移動後は事務職の正規となっている割合が共通して40％前後と最も高くなっている。また移動後のサービス職正社員は、企業内移動で全体の7.1％と僅かだが、企業間移動でも8.1％と同程度の低水準である。反面、企業間移動の発生が必ずしも多いとはいえなかった専門職・技術職は、移動後の割合が企業内で23.3％なのに対し、企業間も25.1％と同程度に高い。移動後の正社員時点の職種構成は企業内と企業間で驚くほど似通っている。

このような移動前と移動後の職種構成の変化の

背後にあるのは、表のマトリックスに詳しく示された職種別の異動状況の顕著な相違である。

マトリックスの対角行列を眺めると、企業内では企業間に比べ、同一職種へ移行する割合が著しく高くなっている。たとえば事務職の非正社員が企業内を移動する場合、94.2%と、ほとんどが事務職の正社員になる。専門職・技術職の非正規も、企業内移動では89.6%が同じく専門職・技術職の正規へとなる。その他の職業では、同一職種へ移動する割合は相対的に低くなっているものの、企業間移動と比べると、その差は大きい。生産工程職・労務職の非正規が同じ職種のまま正規へと移行するのは、企業内移動の場合、78.3%なのに対し、企業間移動では31.9%と半分以下である。

その事実を、企業間移動の場合、移動に伴う職種の変更がより頻繁に生じていることを意味している。企業内移動の場合、サービス職の非正規は60%が同じサービス職の正規となっていた。だが企業間移動から多発するサービス職の非正規では、移動後にサービス職の正規となっているのは16.6%と低い。むしろサービス職の非正規は、転職を通じて別の企業では事務職および専門職・技術職の正規として採用されることが多くなってい

る。

企業間移動では、販売職・営業職の非正規が、同じ職業よりも事務職の正社員へと転職することが多い。生産工程職・労務職では転職後に同じ職種に就く割合が最も高いものの、専門職・技術職や事務職の正社員に転職する割合も18~19%程度と低くない。

このように企業間移動による非正規からの移行が、頻繁な職種の変更を伴う結果、正社員に移動後の職種構成が企業内移動と企業間移動で大きく変わらない結果を生んでいる。

総じて表2からは、非正規から正規からの移行をもたらす前提として、企業内移動では「職種」が評価基準となり、正規化後も重視されているのに対し、企業間移動では、職種を踏襲する傾向は弱い。むしろ非正規での職種とは異なる基準が、企業間移動の背後に潜んでいる。

2 職場間異動

表3は移動直前の非正社員と移動直後の正社員として、それぞれ働いていた職場の異動を、マトリックスにしたものである。なお、職場について、派遣や請負は、派遣・請負元でなく、派遣・

表3 非正規から正規への移行に伴う職場種類の異動について

上段（企業内移動） 下段（企業間移動）	非正規から移動直後の正規の職場										総計（%）	（Ⅰ）非正規時点の職場構成
	会社事務部門（本社・本店）	会社事務部門（支社・支店・支部）	会社研究開発部門	工場・建設現場・作業現場	営業所・サービスセンター・コールセンター	流通・卸売・配送センター	小売店舗・飲食店	その他の店舗	その他			
移動直前の非正規における職場	会社の事務部門（本社・本店）	93.6	2.0	1.1	0.6	1.4	0.3	0.0	0.3	0.8	100.0	32.1
		69.4	15.3	2.1	2.1	4.2	0.7	0.7	0.7	4.9	100.0	15.7
	会社の事務部門（支社・支店・支部）	16.4	77.4	1.1	2.8	1.1	0.0	0.6	0.0	0.6	100.0	15.9
		41.8	38.8	1.9	1.9	4.9	1.0	1.0	1.9	6.8	100.0	11.3
	会社の研究開発部門（研究所など）	1.9	1.9	84.9	3.8	1.9	0.0	1.9	0.0	3.8	100.0	4.7
		12.1	9.1	48.5	18.2	0.0	3.0	0.0	3.0	6.1	100.0	3.6
	工場・建設現場・作業現場	5.8	3.7	1.6	85.8	2.1	0.0	0.0	0.0	1.1	100.0	17.0
		22.2	7.4	3.1	43.8	6.2	6.8	3.1	2.5	4.9	100.0	17.7
	営業所・サービスセンター・コールセンター	10.1	11.2	2.3	1.1	71.9	0.0	0.0	0.0	3.4	100.0	8.0
		38.8	14.9	1.5	6.0	23.9	0.0	1.5	1.5	11.9	100.0	7.3
	流通・卸売・配送センター	8.9	8.9	0.0	2.2	0.0	77.8	2.2	0.0	0.0	100.0	4.0
		23.5	9.8	0.0	13.7	11.8	27.5	7.8	0.0	5.9	100.0	5.6
	小売店舗・飲食店	9.9	2.2	1.1	3.3	4.4	0.0	76.9	2.2	0.0	100.0	8.2
		28.4	9.5	3.2	17.4	13.2	5.3	11.1	3.2	9.0	100.0	20.8
	その他の店舗	17.5	2.5	2.5	0.0	7.5	0.0	5.0	65.0	0.0	100.0	3.6
		30.4	18.8	4.4	11.6	10.1	0.0	5.8	7.3	11.6	100.0	7.5
	その他	2.7	6.8	2.7	0.0	6.8	2.7	2.7	0.0	75.7	100.0	6.6
		30.2	16.7	5.2	5.2	10.4	4.2	3.1	1.0	24.0	100.0	10.5
	（Ⅱ）正規時の職場構成	36.4	15.6	5.4	15.9	7.9	3.4	6.9	2.6	6.0	100.0	
		35.5	15.2	4.5	15.2	9.3	4.6	4.4	2.3	9.1	100.0	

注：表内の数値は右端（Ⅰ）と下端（Ⅱ）を除き、移動直前の非正規の職場種類に占める割合。（Ⅰ）は、移動前の非正規全体に占める割合であり、（Ⅱ）は移動後の正規全体に占める割合。「小売店舗・飲食店」は、スーパー、コンビニ、レストランなどであり、「その他の店舗」はホテル、ネットカフェ、カラオケ店など。

請負先の回答を求めた¹⁰⁾。表2と同じく、右端には非正規時の職場構成が、下端には正規時の職場構成が示されている。

表をみると、当然ではあるが、企業内移動の場合、移動前後で同一の種類職場で働いている割合が高い。「会社の事務部門（本社・本店）」で働いていた非正社員のうち、移動後に同じく事務部門（本社・本店）で正社員となった割合は93.6%に達する。企業内移動では「営業所・サービスセンター・コールセンター」「その他の店舗（ホテル、ネットカフェ、カラオケ店、娯楽関係など）」を除けば、他のいずれの職場も75%以上が同じ種類の職場で正社員として働いている¹¹⁾。

ただ同じ会社内の移動でも、非正社員から正社員になるのに伴い、職場を変更する場合もいくつかみられる¹²⁾。たとえば「会社の事務部門（支社・支店・支部）」の非正社員のうち、正社員として同じ会社の本社や本店に移動した割合は16.4%にのぼる。

だがそれ以上に、企業間移動の場合、職場の内容の変更は著しい。右端(I)をみると、企業間移動が最も多く生じている非正社員の職場は「小売店舗・飲食店（スーパー、コンビニ、レストラン、居酒屋など）」(20.8%)である。ところが、その後の異動状況をマトリックスからみると、正規化後に小売店舗・飲食店で働く割合は10人に1人程度である。大部分は会社の事務部門の他、「工場・建設現場・作業現場」などで正社員となる。

企業間移動の場合、移動前後ともに同じ種類の職場であるのは、「会社の事務部門（本社・本店）」が最も高いが、それでも69.4%と7割に満たない。反対に、別の種類で働く非正規が、正社員として本社・本店で働く割合は多い。支社や支店、営業所などで非正規として働いていた人々のうち、転職の結果、本店で正社員となる割合は40%程度にのぼっている。

その結果、表3下端(II)に示されている正社員に移動直後の職場構成は、ここでも企業間移動と企業内移動で類似している。(I)からは企業内移動の場合、会社の事務部門（本社・本店）の非正社員が移動することが、企業間移動に比べて多かった。ところが(II)をみると、企業間移動に伴う職

場異動の多様性により、事務部門（本社・本店）の割合は企業内移動と企業間移動で共通して36%前後である。また小売店舗・飲食店からの非正規の多くが転職により別の職場へ流出した結果、移動後に小売店舗等で正社員として働く割合も、企業内移動と同じく小さい。

以上より、企業内移動による非正規から正規への移動は、会社の事務部門を中心に同じ種類の職場で発生することが多いのに対し、転職による非正規から正規への移動の多くは、異なる種類の職場への異動を伴っている点に特徴がある。

IV 非正社員時点でのキャリア

1 継続就業と転職経験

前節では、非正規から正規への移行は、企業間移動の場合に比べ、企業内の移動の場合、非正規時点での職種や職場の内容を多くが踏襲するかたちで発生していることを確認した。

今回実施したウェブ調査では、現在正社員として働く人々が、以前非正社員として働いていたときの就業状況もたずねている。具体的な項目の一つとして、直近に非正社員就業した職場での継続就業期間等について設問した。

玄田(2008a)では、非正規としての前職就業期間が1年未満に比べて、2年から5年程度継続して就業している場合ほど、離職後に正社員として就業する確率が有意に高まっていることを見出した。背景には、労働者の能力や定着性向について、採用を検討する企業が不完全な情報しか持たないときに、前職の継続就業実績がそれらの「シグナル」として機能する可能性が示唆された。

その実証結果は『就業構造基本調査』の個票を分析し得られたものであるが、同調査では同一企業内での非正規から正規への移行については調べていない。そのため、企業間移動に比べ、企業内移動において、非正規時点の継続就業の実績がどの程度意味を持つのかは不明のままだった。そこで今回の調査では、一番最近に非正社員で働いた職場において、どのくらいの期間、非正社員として働いてきたかをたずねた¹³⁾。表4には、直近の

表4 非正社員時点における就業状況と自己評価

	企業内移動	企業間移動
(A) 直近に非正社員で働いた職場での継続就業期間(構成比, %)		
半年未満	17.8	20.6
半年以上1年以内	22.5	29.5
1年超3年以内	36.9	34.9
3年超5年以内	16.0	9.7
5年超	6.8	5.4
(B) 過去に非正社員として働いた企業数(構成比, %)		
1社	49.2	41.2
2社	25.0	28.2
3社	12.4	14.4
4社	3.7	4.3
5社以上	9.7	11.9
(C) 過去に非正社員で働いた経験が、今の仕事(正社員)に活かされている(構成比, %)		
活かされている	90.2	66.6
活かされていない	9.9	33.4
(D) 直近に非正規で働いていたとき、仕事上で自分自身の成長を感じたことがあった(構成比, %)		
あった	78.7	70.0
なかった	21.3	30.1

注：(A)と(B)について職場は、派遣や請負で働いている場合は、派遣・請負元ではなく派遣・請負先(複数の職場がある場合は最も動めている年数が長いものについて回答)。また(A)から(D)いずれについても構成比はカイ二乗検定の結果、1%水準で有意。

非正規での継続就業期間の構成を、企業内移動と企業間移動別に示した。

非正規としての継続就業期間の構成比が最も高いのは、企業内移動と企業間移動で共通に1年超3年以内である。ただ両移動経路を比べると、企業間移動に比べ企業内移動は、全体的により長期の継続就業のウェイトが高くなっている。3年超5年以内の構成比が、企業間移動の場合、9.7%なのに対し、企業内移動は16.0%と、6ポイント以上の開きがある。

その結果からは、非正規からの転職の場合以上に、企業内移動での過去の非正規としての継続就業の経験が重視されていることがわかる。ただその含意は転職による「シグナリング」効果の解釈とは異なるかもしれない。シグナリングは、転職者と求人企業の間での、離職者の能力や定着性向

等に関する情報の非対称性が前提とされていた。一方、企業内では、完全ではないにせよ、経営者や管理職は非正社員の能力や勤務態度などを身近に観察するなかで、次第と正確に認識するようになるといった学習機会が生じる(Harris and Holmstrom 1982等)。このように企業内での継続就業は企業の「学習効果」を通じて正社員としての資質や意欲を持つ非正社員を、より少ないノイズで判別することが可能となるのである。

さらに学習効果に加え、同一企業での一定期間の継続就業は、オン・ザ・ジョブ・トレーニングを通じて、その企業に固有のスキルを身につける「訓練効果」も期待できる。これらの学習効果および訓練効果を背景に、企業内移動による非正社員の正社員化には、より長期の継続就業年数が必要とされるのだろう。同時にそれらの効果は、玄田(2008b)で指摘した、非正規雇用者の一部が内部労働市場下位層化しているという事実とも整合的である。一定の継続就業が非正規の内部化を推し進める結果、収入増につながるだけでなく、内部労働市場の上中位層への移行も見据えた正社員化がもたらされることになる。

企業内移動における継続就業の重要性は、別の設問からも確認できる。調査では、過去に何社で非正社員として働いた経験があるかをたずねた(ただし、在学中のアルバイト等は除く)。その構成比も表4に示されている。

表によれば、企業内移動により正社員化を果たした人々のうち、非正社員として就業経験は1社のみ、すなわち現在正社員として働いている会社だけという割合が、49.2%と、ほぼ半数である。現在の会社以外ではもう1社だけ別の会社で非正規として働いた割合が25.0%と、これらだけで全体の4分の3を占める。それに比べて、企業間移動では1社のみで非正規就業の割合は企業内移動よりも低い¹⁴⁾。特定の会社で継続就業する傾向は、企業間よりも企業内移動が強くなっている。

2 非正規経験の自己評価

さらに調査では、非正規時代のキャリアに関する自己評価もたずねた。具体的にはまず「過去に非正社員で働いた経験は、今の仕事に活かされ

ているか」という問いを設けた。今の仕事とは、言うまでもなく正社員としての仕事である。その企業内移動と企業間移動別の結果も、表4に示されている。

表をみると、企業間移動で正社員になった人々のうち、過去の非正社員の仕事経験が現在に活かされていると答えたのは66.6%であり、3人に2人となっている。それに対し、企業内移動の場合、過去の非正規経験を実に90.2%が現在に活かされていると、肯定的に評価している。

厳密には、企業内移動者が評価しているのは、正社員になる直前の同じ企業での非正規時代の仕事であることを、必ずしも意味するわけではない。ただ先にみたとおり、企業内移動者のほぼ半数は現在の企業でしか非正規を経験したことがなく、継続就業年数も長い。とすれば、現在の会社での非正規時代の経験が有益なものであったからこそ、非正規としての継続就業をもたらしたとの推察もできる。その結果、非正社員として経験した特定の職種や職場での能力の蓄積が企業に評価されたことで、正社員採用につながったともいえる。

非正規としての成長機会が、企業内移動において豊富であることを物語る設問もある。調査では「一番最近に非正社員で働いていたとき、仕事上で自分自身が成長したと感ずることがあったか」をたずねた。ここで問われているのは、企業間移動であれば正社員になる直前に別の会社で働いていたときの非正規時であり、企業内移動では現在の企業における非正社員時の自己評価である。

その結果も表4に記されている。企業間移動の場合、直近の非正社員の仕事で成長実感を経験したのが70.0%だったのに対し、企業内移動では78.7%とさらに高く、その差は統計的に有意である。

企業間移動に比べて、継続的に就業してきた傾向の強い企業内移動による正社員化ほど、培ってきた非正社員としての仕事上の経験が、その後の就業にも有益な効果をもたらし、かつ本人の成長実感につながっている¹⁵⁾。

3 正社員となった理由

非正社員から正社員となった理由について、就業者本人の認識を示した結果を表5に整理した。

表5 非正社員から正社員となった理由（移動別、複数回答、%）

I 同一企業内で移動した理由	(%)
経営者、職場の上司や正社員などに評価されたり、薦められたりしたから	58.2
自分が正社員になることを強く望んだり、努力したりしたから	27.0
会社に正社員登用制度があったから	22.7
出産や介護など家庭の事情等を考慮する必要がなくなったから	1.5
どうしても正社員として働かなくてはならない事情が生まれたから	5.6
非正社員として採用されたときに将来正社員になることが決まっていたから	14.9
たまたま正社員の仕事が職場にできたから	5.5
その他	5.6
II 企業間移動の理由（採用で評価されたと思われる点）	(%)
自分の性格や人柄（まじめさ、素直さ、粘り強さなど）	56.9
過去に正社員として働いていたときの仕事内容や実績・経験	25.4
過去にパートや派遣、請負など正社員以外で働いた仕事の内容や経験	22.7
自分の持っている資格や技術	34.6
過去に働いたことのある会社の評判	7.7
学歴および学生時代の状況（学業成績や部活動の状況など）	9.8
健康や体力など	15.1
自分の有する家族や友人・知人などのネットワーク	11.2
その他	2.8

表は企業間移動と企業内移動で異なる選択肢を用意した。いずれも正社員として採用された際評価されたと感じている項目を複数回答でたずねた結果である。

同一企業内で非正社員から正社員に変わった理由として、経営者、上司、正社員などからの評価や推薦を挙げているのが58.2%と抜きん出て高い。続く理由としては、みずから正社員となるべく行った努力の成果や、正社員登用制度の存在が挙げられているが、企業側からの評価に比べると半数以下にとどまっている¹⁶⁾。最初から正社員となるのが予定されて非正社員採用されている場合も14.9%と少ない。

これらの結果からは、企業側のイニシャティブによって、一定の期間をかけて非正社員の選別が行われ、その過程で施された訓練等により能力を向上させた内部化の結果として、正社員化は実現していることが推察できる。

企業間移動による正規化の理由はどうか。表5下段をみると、圧倒的に多いのは、自身の性格や人柄（まじめさ、素直さ、粘り強さなど）が評価されたという回答であり、複数回答の56.9%を占めている。次いで多いのは、自分の持っている資格や技術が評価されたという34.6%である。玄田（2008a）でも、非正規離職者の正規化には、過去の継続就業年数と並んで、福祉や医療などの分野の資格が影響しており、その結果は整合的である。

一方、正社員以外で働いた仕事の内容や経験の評価を挙げるのは22.7%にとどまる。直近の非正規就業以前に正社員で働いたときの仕事内容や実績・経験を挙げるものも25.4%ある。だが、いずれにしても、企業間移動で主な評価対象となるのは、過去の「仕事」内容よりも、労働者そのものである「個人」なのだろう。

このように正規化を果たした直接的な理由からも、企業内移動と企業間移動では、正規化をもたらす主たる要因が異なっていることが垣間見られる。

V 正規化がもたらす就業状況

1 就業状況の変化

最後に、非正規から正規に移行することによって、就業状況にどのような変化があるのかを、企業内と企業間の移動別に見ておきたい。

就業状況の変化として、まず注目されるのは、賃金収入の変化だろう。移動のうち企業内移動については、正社員になったことであつて現在の会社で非正社員として働いていたときと比べて毎月の給料（手取り）は増えたか否かを設問した。一方、企業間移動では、正社員になったことで、最後に非正社員として働いていたときと比べ、毎月の給料が増えたかをたずねた。

その結果が表6上段である。月収が増えたのは、企業内移動が61.8%だったのに対し、企業間移動では66.2%とより高くなっている。両者ともに21~22%程度、下落した場合もみられるが、全体的には、企業間移動のほうが企業内移動よりも月収が増加することは多く、その差は統計的にも有意である。

賃金収入がより増加した背景として、企業間移動のほうが企業内移動よりも、ふだんの仕事にお

表6 非正社員から正社員への移行に伴う就業状況の変化

	企業内移動	企業間移動
(A) 月収（手取り）の変化 （構成比，%）		
増えた	61.8	66.2
変わらなかった	16.4	11.2
減った	21.8	22.6
(B) ふだんの仕事における責任 の変化（構成比，%）		
高まった	68.8	70.6
変わらなかった	30.9	26.0
低くなった	0.4	3.4
(C) 仕事の満足感の変化（構成比，%）		
高まった	48.4	57.9
変わらなかった	43.1	32.5
低くなった	8.5	9.6

注：(A)から(C)について、現在の正社員との比較対象は、企業内移動では以前に今の会社で非正社員として働いていたときであり、企業間移動では最後に非正社員として働いていたとき。また(A)から(C)いずれについても構成比はカイ二乗検定より1%水準で有意。

ける責任の変化がより高まっている場合が多いことも、表6には示されている。同じ表では、正社員になったことに伴う仕事の満足感についても、企業内移動よりも企業間移動について、より高まる方向に変化している。

これらの結果は総じて、転職による企業間移動の方が同一企業内の移動よりも、大きな就業状況の変化を経験していることを物語っている。それは別言すれば、同じ企業内での非正規から正規への移動には、就業状況の変化が相対的に少ないことをあらわしている。

別の調査項目からは、より詳しく企業内移動による働き方の変化を知ることができる。正社員になったことで、かつて現在の会社で非正社員として働いていたときと比べて、ふだんの仕事はより専門的になったかをたずねた。「より専門的になった」は企業内移動者のうち52.3%にとどまり、47.3%は「変わらなかった」と答えている。労働時間にいたっては「長くなった」は44.9%であり、「変わらなかった」は50.8%と不変のほうが多い。

非正規から正規への移行には、転職による企業間移動の場合、収入の向上や仕事上の責任および満足度の高まりを多くが伴う。それに対し企業内移動の場合、就業状況の変化は小さくなっている。そこからは、同一企業内での継続就業中に、正規化する以前から既にゆるやかな就業内容や報酬などの変更が行われてきたことが示唆される。

2 正規化後の年収・労働時間

では、転職が就業条件を大きく変更する結果として、同じ非正規からの移行であっても、企業間移動のほうが企業内移動よりも、正社員となった後により高い収入をもたらしているのだろうか。企業間移動は正社員の賃金をより増大させる効果を持つのだろうか。

この点を明らかにするため、非正社員としての就業経験を持ち、現在民間企業において正社員として働いている人々の稼得収入関数を推定する。被説明変数は、過去1年間における、現在の仕事からの年収(税、社会保険料などが差し引かれる前の金額)である¹⁷⁾。

調査では、回答拒否を極力回避するため、年収の絶対水準の回答を求めるのではなく、年収に関する階級区分から一つ選択してもらう方式を採用した¹⁸⁾。そこで各区分の上限と下限の数値を、自然対数化した上で、区間推定(interval regression)を行った。

説明変数には、通常の稼得収入関数の推定と同様、性別、年齢、学歴、職種、現在の職場における継続就業年数(勤続期間)、従業員規模に関するダミー変数を用いた。その上で、非正規から正規への移行プロセスとして、企業内移動をリファレンスグループに、企業間移動に関するダミー変数を説明変数に加えた。

さらに正社員としての就業内容に企業間移動が与える影響を別の観点から調べるため、稼得収入関数の推定と同じ説明変数を用いて、通常の1週間の労働時間(自然対数値)に関する区間推定も行った¹⁹⁾。稼得収入関数と週間労働時間に関する区間推定の結果を示したのが、表7である。

稼得収入関数をみると、通常の推定と同様の結果がまずみられる。男性に比べて女性の年収が有意に低い他、高学歴者、長期勤続者、大企業就業者ほど年収の水準は高くなっている。職種では、生産工程職・労務職に比べ、専門職・技術職は1%水準で有意に年収は高く、事務職と販売職・営業職も10%水準ではあるが、年収はより高い。

懸案の企業間移動ダミーの係数をみると、係数の絶対値は小さく、統計的にも有意ではない。すなわち企業間移動は、企業内移動に比べて、正社員に移行した後の年収を押し上げる効果は見られないことがわかる。さらに労働時間関数の推定結果からも、企業間移動ダミーの係数は有意でなく、稼得収入と同様、特有の傾向は観察されなかった。

表6で見たとおり、企業間移動の方が賃金上昇の頻度は高い。にもかかわらず、年収水準に違いがみられないことは、非正規時点の賃金が企業間を転職した非正規の方が企業内移動より低かったことを示すといえよう。言い換えれば、企業内の移動者は非正規時点で内部化にあわせて緩やかに賃金を増加させるのに対し、企業間の移動者は転職による正社員採用が決まった時点で飛躍的に賃金の上昇をもたらされるのである。

表7 年間収入・週間労働時間の規定要因（区間回帰分析）

		年間収入（過去1年間）		週間労働時間	
		係数	漸近的 t 値	係数	漸近的 t 値
性	女性	-0.2034	-5.14***	-0.0832	-4.51***
年齢区分	25-29 歳	0.1665	1.54	0.0832	1.91*
	30-34 歳	0.1966	1.84*	0.0873	2.03**
	35-39 歳	0.3279	3.06***	0.1054	2.41**
	40-44 歳	0.4048	3.67***	0.1511	3.31***
学歴	中学	0.0878	0.60	-0.0212	-0.31
	高専・短大・専門学校	-0.0068	-0.16	0.0037	0.19
	大学・大学院	0.1369	3.38***	0.0568	2.99***
職種	専門職・技術職	0.1832	3.10***	0.0234	0.81
	事務職	0.1079	1.77*	-0.0019	-0.07
	販売職・営業職	0.1174	1.68*	0.0017	0.05
	サービス職	-0.0063	-0.09	-0.0389	-1.15
	運輸職・保安職	0.1154	1.44	0.0342	0.86
	その他	0.1286	1.05	0.0301	0.53
勤続期間	1年以上3年未満	0.0789	1.14	0.0325	1.09
	3年以上5年未満	0.2018	2.90***	0.0910	2.99***
	5年以上10年未満	0.2590	3.77***	0.0974	3.20***
	10年以上15年未満	0.2649	3.39***	0.0884	2.44**
	15年以上20年未満	0.3611	3.48***	0.1094	1.81*
	20年以上	0.3804	2.41**	0.2376	2.59***
従業員規模	5人～9人くらい	0.0913	1.03	0.0207	0.55
	10人～99人くらい	0.1048	1.45	0.0574	1.85*
	100人～299人くらい	0.2549	3.31***	0.1008	2.99***
	300人～999人くらい	0.3293	4.16***	0.1355	3.77***
	1,000人以上	0.4028	5.34***	0.1453	4.28***
企業間移動（非正規から正規）		-0.0028	-0.09	-0.0036	-0.24
定数項		4.9348	34.16***	3.7616	61.31***
サンプル・サイズ		1,901		1,486	
log likelihood		-3,997.95		-2,144.79	

注：リファレンスグループは、女性（性別）、20-24歳（年齢区分）、高校（最終学歴）、1年未満（勤続期間）、生産工程職・労務職（職種）、5人未満（従業員規模）。年収と労働時間は自然対数化。なお、年収は、税、社会保険料などが差し引かれる前の金額であり、週間労働時間は、残業や休日出勤を含めた通常1週間の労働時間。従業員規模は、本店・支店・工場などをすべて含めた正社員数を回答。***, **, *は1, 5, 10%水準で有意であることを示す。対象はすべて民間企業における正社員。

その上で重要なのは、同一の個人属性を持つ正社員であれば、非正規からの移動経路にかかわらず一定の年収水準に「収束」していく傾向が予想されることである。非正規からの移動の内容が正規化後の賃金の水準に影響を及ぼすことはなく、正社員になった後の賃金は非正規からの移動経路からは独立なのである。

背景としては、正規化する非正規雇用間での一種の裁定行動が存在するのかもしれない。正社員となり得るポテンシャルを持った非正規雇用者は、同一企業内にとどまり仕事の実績を蓄えるか、転

職活動を通じてみずからの能力の高さをアピールするかの選択が求められる。企業内移動による正規化の期待効用が、企業間移動によるそれを上回れば、より多くの非正規雇用者が企業への定着傾向を強める。すると、企業内部では潜在能力の高い非正規雇用者が超過供給となり、企業内移動による期待効用を引き下げられるかもしれない。

反対に、転職による企業間移動の期待効用が高ければ、企業内は能力の高い非正規が不足し、企業内移動の効用を高める作用が働くだろう。以上のプロセスから均衡においては、同一の潜在能力

を持つ非正規雇用者の中で企業間移動と企業内移動の期待効用は等しくなる結果、正社員化後の賃金は移動経路に依存しなくなる可能性がある。このように正社員の賃金に非正規からの経路依存性がみられないことは、本調査の新たな発見である。

本論全体との関係からすれば、正社員としての賃金に最終的な影響を及ぼすのは、あくまで仕事の内容であり、同時に個人の能力である。ただし企業間移動と企業内移動の途中過程では、仕事内容や能力の重視度合いが経路によって異なるため、賃金水準の差が見られる。また一般的には企業内移動に比べて、企業間移動のほうが、正社員化する直前の非正社員の賃金は低いことが推察できる。それが正規化後の仕事や能力の状況が明らかとなった時点では、稼得収入はそのときの個人の能力と実際の仕事内容にもっぱら依存し、過去の移動経路には左右されなくなることが示唆される²⁰⁾。

VI むすびにかえて

本論では、これまで実証研究の蓄積が十分でなかった、企業内における非正規雇用から正規雇用への移動状況について、転職による企業間の移動と対比した。学卒後に非正規就業の経験を持つ現在の正規雇用者を対象とした独自の調査から、企業間移動と企業内移動では、非正規から正規化へのプロセスは大きく異なることが明らかとなった。本論の結果によれば、それぞれの移動プロセスは次のように整理できる。

まず企業内移動による非正規から正規への移行について、正社員化のための主だった評価基準は非正規として就いてきた「仕事」である。企業内移動の場合、非正規から正規への移行前後で、同一内容の職種・職場を踏襲する傾向が強く、非正規時点での就業内容が正規化後の仕事を規定している。

それに対し、企業間移動による非正規から正規化へのプロセスでは、非正規時と異なる職種や職場内容を正規化後に経験するのが一般的である。企業間移動では、採用理由として性格や人柄を重視されることが象徴するとおり、これまで経験してきた仕事の内容よりは、あくまで「本人」の特

性が主たる評価基準となっている。

このように企業内移動では仕事が、企業間移動では本人が主たる評価基準となっていることに加え、非正規の正規化に伴う就業状態の改善度合いにも両移動間で違いがみられた。

企業内移動では、企業間移動に比べて、同一企業内の継続就業年数が長く、定着傾向は強い。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で、非正規雇用でも緩やかに報酬や満足感、仕事の責任度などは高まっていく。このように就業内容が漸次変化し、正社員に近似してくることで、正社員となった後も、非正規時に比べて就業内容の改善度合いは相対的に小さい。

一方、企業間移動では、非正規時の仕事内容の評価は弱く、本人の能力や意欲が高くても、情報の不完全性の影響から、報酬には反映されにくい。それが正規雇用に資すると判別された場合、本人の能力や意欲についての評価がすみやかに進み、企業内移動に比べて、より大幅な処遇の改善が生じることになる。

もう一つの重要な発見として、正社員後の年収は、非正規からの移動経路に依存しないことが明らかとなった。正社員となった非正社員は、学歴、職種、勤続年数、企業規模など、本人の能力と仕事内容から総合的に評価され、報酬が決定される。理由として、企業内と企業間のそれぞれの期待効用に関する裁定が働く結果、過去の移動経路から正社員の賃金は独立になることが予想される。

以上からは、いかなる政策的含意が導かれるだろうか。まず企業内部で特定の業種を継続し経験を積み増すことが非正規雇用の時代から緩やかに処遇を改善させ、ひいては正規雇用化をもたらすことが本論から改めて確認された。そこからは非正規であっても、一定期間にわたり雇用を継続可能とするような環境整備が進むことで、正規化を推し進める可能性が示唆される。その推進に向けた方策として、現行の有期雇用上限3年（一部専門職等や満60歳以上は5年も可）という労働基準法制を見直し、まずは広く5年程度まで拡充する柔軟化策などが検討に値する。

対照的に、転職による企業間移動の結果として

の正規化を促すには、正社員としての就業可能性を持ちながらも、その潜在的な能力や意欲を顕在化できないままの非正規雇用者の困難を軽減することが望まれよう。企業間移動による正規化には個人の能力に関する、企業と労働者間での情報の非対称性を解消していくための、労働市場における情報面での環境改善が政策として有効である。

実際、そのような目的に合致した政策として、ジョブ・カードの普及・活用が推進されている。ジョブ・カードに記載されるべき情報について内容を精査し、有用性を高めていくことが今後とも必要だろう。

最後に非正規から正規への移行に関する研究について、残された課題を述べておきたい。本稿では、現在の正社員としての就業状況と、移行前の直近における非正社員としての就業状況に着目し、その2時点と比較した。非正規から正規への移行について理解するには、2時点のみならず、就学时、就業開始時、離職時、ならびに現時点など、複数時点にわたる長期的状況がより豊富な情報を与えてくれる。

それに適するのは、いうまでもなく同一個人について追跡調査したパネルデータの利用である。ただ現在実施されているパネルデータの多くは、含まれる非正規から正規への移行標本数が少数であるため、信頼に足る分析には限界もある。今後は調査対象と調査時点などを拡充し、正規化を果たした非正規についての十分な標本を確保したパネル調査の実施が期待される。

さらに課題として、企業間移動と比較した企業内での非正規から正規への移行について、質的側面のみならず、その量的把握も求められよう。同じ非正規でも、雇用形態が多様化するなかで、派遣や請負など、就業先と雇用契約先の乖離が生じる場合も多々みられるところとなった。移行状況をたずねる際、雇用契約を結んだ先の変更を問うのと、働いている場所の変更を問うのとでは、どちらが実態把握の上でより正確なのか。その精緻な調査方法を検証することも、研究上の課題として残されている。雇用区分の多様化と転換を明らかにするには、移行に関する調査方法を検討し、

正確な情報を蓄積することが不可欠である。

謝辞 本稿で用いた調査の実施に際し、科学研究費補助金特別推進研究「世代間問題の経済分析」(研究代表者・高山憲之 一橋大学経済研究所教授)からの研究助成を得た。インターネットを用いたモニター調査の実施に当たって、株式会社インターエッジに実査を委託し、協力を得た。ただし、本稿に含まれる誤りは、すべて筆者に帰するものであることをお断りしておく。

- 1) 企業内部における非正社員から正社員への登用機会を研究した事例は必ずしも多くないが、例外としては佐藤(2004)等が挙げられる。
- 2) 例えば西村(2008)はリクルートワークス研究所が実施する『ワーキングパーソン調査』により、正規雇用への移行形態が学歴や性別を問わず多様化している実態を示している。そこではかつて外部化されていた雇用に新たに内部化する過程で、企業内労働市場の再構築が進んでいるといった指摘をしている。
- 3) ウェブによるモニター調査を用いた研究には、回答者の属性の偏りの他、回答内容の信憑性が懸念されることも多い。実際、信頼できる客観性の高い回答を得るには、「なりすまし」「重複登録」「多重回答」等といった不良モニターを排除し、回答者バイアスを極力軽減する必要がある。そこで金融機関照会による本人確認済みモニターを国内最大規模の70万人程度確保する調査会社に実査を委託した。
- 4) 対象を20歳から44歳までとしたのは、主としてバブル経済崩壊後の不況期に就業を開始した人々を対象とすることを想定したためである。
- 5) 回答から一般の学生を除く一方、「働きながら定時制」や「専門学校への通学」、「大学院の社会人学生」は加えた。
- 6) スクリーニング調査と本調査で一部回答が不適合のアンマッチ・データが発生した。たとえば卒業後の非正社員経験の有無で「卒業後」を読みとばし、学生時のアルバイト経験をもとに回答したサンプルなどが検出された(正社員となる直前の就業状態で、「その他(学生)」と回答していることから判明)。これらのデータのアンマッチについては、スクリーニング調査の誤答可能性を考慮し、本調査回答を優先処理することにした。
- 7) なお「職場」については、事前の設定により、次の項目のいずれか一つを選択することとし、回答者に職場概念のイメージを示した。具体的に「会社の事務部門(本社・本店)」「会社の事務部門(支社・支店・支部)」「会社の研究開発部門(研究所など)」「工場・建設現場・作業現場」「営業所・サービスセンター・コールセンター」「流通・卸売・配送センター」「小売店舗・飲食店(スーパー、コンビニ、レストラン、居酒屋など)」「その他の店舗(ホテル、ネットカフェ、カラオケ店、娯楽関係など)」「個人事務所」「官公庁」「自宅」「決まった職場はない」「その他」がその選択肢である。
- 8) その他「何もしていなかった」(126件)、「趣味や勉強など仕事以外のことで自分の関心のあること」(117件)をしていた場合などが、転職の途中経路として回答されている。
- 9) 調査では非正社員の職種のうち「管理職」も選択肢に加えたが19件とわずかったため、表からは除いた。
- 10) また複数の職場がある場合には、最も動いている年数が長いものについての回答を求めた。
- 11) 職場の異動とは別に、雇用されている会社全体での従業者

規模（正社員数）の異動状況も調査した。それによれば、当然ではあるが、企業内移動の場合、移動前後で同一の従業員規模に属する割合は高い。ただ一方で、非正規時点に比べて、正規となった現在の従業員規模が拡大しているケースも見受けられた。その結果は、非正規から正規への移動が企業の雇用拡大に伴い発生していることを、間接的にせよ、物語る。ちなみに調査では2008年9月から2009年1月にかけて何らかの雇用調整もしくは賃金調整がなされたかもたずねた。その結果、「雇用・賃金調整などなかった」と回答したのが、企業間移動経験者では57%だったのに対し、企業内移動では53%と、わずかに差があった。

- 12) 直近に非正規で働いていた企業が、現在正社員として働いている企業と同じであり、同時に「今の会社の別の職場で非正規社員として働いていた」場合に相当する。該当するケースは、有効回答のうち、128件みられた。
- 13) ここでも派遣・請負元でなく派遣・請負先を、複数の職場がある場合は最長勤続年数の回答を求めた。
- 14) 表4に示された、継続就業年数の構成比ならびに非正社員として働いた企業数の構成比のいずれについても、企業内移動と企業間移動の違いは、1%水準で統計的に有意である。
- 15) 今後の非正規雇用の雇用改善をもたらす上での本質的な課題とは、能力開発に関する新たなシステムの構築である。それは、本人のみが責任を持つ「自己責任型」でもなければ、他者に全部お任せの「他者依存型」でもない、労働者本人と企業、政府が相互に責任を果たし合う「協働型能力開発システム」である。この点に関する私論については、玄田(2009)を参照されたい。
- 16) 正社員登用制度の現状と課題を簡潔に整理したものとしては武石(2008)等が有益である。
- 17) ただし、未だ1年経過していない場合は、見込み金額の回答を求めた。
- 18) 具体的には「なし」「25万円未満」「50万円くらい(25~75万円未満)」「100万円くらい(75~150万円未満)」「200万円くらい(150~250万円未満)」「300万円くらい(250~350万円未満)」「400万円くらい(350~450万円未満)」「500万円くらい(450~600万円未満)」「800万円くらい(600~1000万円未満)」「1000万円以上」「わからない・答えたくない」から一つを選択することを求めた。稼得収入関数の推定は「わからない・答えたくない」と答えた標本は除いて行った。

て行った。

- 19) 通常1週間の労働時間は「20時間未満」「20時間以上30時間未満」「30時間以上40時間未満」「40時間」「40時間超50時間未満」「50時間以上60時間未満」「60時間以上」から一つを選択することとした。推定では、それぞれの区分の上限および下限を自然対数化した上で行った。
- 20) このような情報の不完全性と学習効果を前提とした賃金決定を経済理論的にモデル化した論文には、Harris and Holmstrom (1982), Beaudry and DiNardo (1991) 等が挙げられる。

参考文献

- 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, pp.61-77.
- (2008b)「内部労働市場下位層としての非正規」『経済研究』Vol.59, No.4, pp.340-356.
- (2009)「協働型能力開発へ」『ビジネス・レーパー・トレンド』2009年4月号.
- 佐藤博樹(2004)「若年者の新しいキャリアとしての『未経験者歓迎』求人と『正社員登用』機会」『日本労働研究雑誌』No.534, pp.34-41.
- 武石恵美子(2008)「非正社員から正社員への転換制度について」『日本労働研究雑誌』No.573, pp.50-53.
- 西村孝史(2008)「就業形態の多様化と企業内労働市場の変容——『ワーキングパーソン調査2006』の再分析」『日本労働研究雑誌』No.571, pp.145-157.
- Beaudry, Paul and John DiNardo (1991) "The Effect of Implicit Contracts on the Movement of Wages over the Business Cycle: Evidence from Micro Data," *Journal of Political Economy*, 99(4): pp.665-688.
- Harris, Milton and Bengt Holmstrom (1982) "A Theory of Wage Dynamics," *Review of Economic Studies*, 49 July, pp.315-333.

げんだ・ゆうじ 東京大学社会科学研究所教授。最近の論文に「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。労働経済学専攻。