

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

小杉 礼子

(労働政策研究・研修機構統括研究員)

キャリア形成という視点から見たとき、能力開発機会が乏しい非正規雇用にくる若者たちの比率が高止まりしている現状には問題があり、非正規雇用の諸条件の改善と並んで、非正規雇用から正社員への移行を促進することが重要な政策課題となる。本稿では、25～44歳の就業者の経歴調査から非正規から正社員への移行の実態を把握し、〈非正規→正社員〉〈非正規→非正規〉の2つの経歴を分ける要因を検討した。その結果、現在正社員であって、非正規から正社員への移行を経験した者が全体の13.9%いたが、その2割程度が同一企業内での登用によっていた。〈非正規→正社員〉と〈非正規→非正規〉を分ける要因を、①企業が採用に当たって重視する可能性の高い条件、②個人の側の属性や意識、③採用側の需要の強さを左右する条件に分けて、②と③をコントロール変数として、①の条件を中心に計量的な分析・検討を試みた。その結果、正社員への移行は20歳代前半に起こることが多いが、登用の場合は20歳代後半でも差がないこと、登用の場合は非正規期間のOFF-JTや自己啓発の効果が大きいこと、正社員並みの労働時間で勤務者が登用されることなどが確認された。ここから正社員登用という仕組みの普及・拡大と、20歳代をキャリア探索期ととらえた相談・支援、能力開発支援を整えることを提案した。

目次

- I はじめに
- II 先行研究の検討と分析課題の設定
- III データの詳細
- IV 分析結果
- V まとめと考察

I はじめに

1990年代初めの景気後退以降、若者の働き方は大きく変わり、アルバイトやパートタイマー、派遣社員などの非正規雇用が拡大した。若年非正規雇用者に対してはフリーターという呼称が定着し、フリーター数は毎年の白書にも掲載されるようになった¹⁾。その推移を見ると、2003年に218万人と最大を記録した後は景気拡大に合わせて減

少傾向にあったが、景気後退を機に昨年には増加に転じている。

非正規雇用は正社員に比べて賃金水準が低く、不安定な雇用であることはすでに多く指摘されてきたところであるが²⁾、やはり少し前の景気拡大期には、正社員との賃金格差の縮小や勤続年数の長期化も見られた(厚生労働省2007)。若年非正規雇用者は、その量も労働条件も景気動向によって左右されるものではあるが、1990年代初めまでとはその水準は大きく変わっており、背後に構造的な変化があることも確かであろう。

個人のキャリア形成という視点から見たとき、若年期に特に重要な課題のひとつは職業能力の獲得である。非正規雇用の問題点として職業能力の開発機会が少ないことが指摘されているが(厚生労働省職業能力開発局2010)、34歳以下に限定して

の統計分析によっても、フリーターは勤務先企業による教育訓練を正社員の3分の1しか受けていないことが明らかにされている(小杉 2009a)。

非正規雇用で働く若者たちの比率が高止まりしている現在、こうした特徴を持つ非正規雇用に彼らが長く止まるとしたら、その後のキャリア形成に大きな影響を及ぼすことが考えられる。非正規雇用の諸条件についてその改善を図ることがまず重要であるが³⁾、一方で、非正規雇用から正社員への移行がどうしたら促進されるかの検討も重要であろう。本稿では、若年期における非正規雇用から正社員への移行の実態を把握し、この移行を規定する要因を検討して、移行支援政策の方向を考える。

II 先行研究の検討と分析課題の設定

若年非正規雇用者の正社員への移行がどの程度起こってきたかについては、厚生労働省(2006)が毎年の『労働力調査』を基に、15～34歳層(在学中の者を除く)において過去1年間に非正規の職を離職した者のうちの正社員となった者の比率を求めている。これによると1992年の27.0%をピークに低下し2003年には16.7%まで下がった。これ以降はわずかだが上昇に転じ、2005年には19.0%に戻っていた。

また、小杉(2009b)は、『就業構造基本調査』(総務省統計局)の特別集計により、同様に過去1年間に非正規雇用の職を離職した者(15～44歳で在学中の者を除く)が調査時点で正社員となっている比率を求め、2002年と2007年について比較している。これによると、2002年においては14.2%であったが、2007年には16.1%に上昇していた。これらから、非正規雇用から正社員への移行率は2003年前後までは減少し、その後の景気拡大期には増加したことが推測される。

ただし、これらの統計で捉えることができる移行は企業間移動を伴うもののみである。すなわち、同一企業内で非正規雇用から正社員に変わる「登用」は把握されていない。個人のキャリアに着目した調査には登用を把握しているものがある。東京在住の若者(18～29歳)のキャリアを調

査した労働政策研究・研修機構(2006)⁴⁾は、フリーター経験者のうち正社員に移行した者は男性で29.7%、女性で19.4%であったが⁵⁾、その移行のうちおよそ2割は同一企業内での登用によるものであるとしている。こうした研究成果から、若年期の非正規雇用から正社員への移行が少なからず起こっていることは明らかであるが、これを促進する施策を検討するためには、その背後にどのような事情があったのかを明らかにすることが必要であろう。

非正規雇用から正社員への移行を規定する要因については次の点が指摘されている。まず、上西(2002)は前述の東京在住の若者調査の2001年版をもとに、フリーターから正社員への移行者にはフリーター通算期間が1年未満程度である者が多く、移行していない者には2年を超えた者が多いことを明らかにした。上西が強調するのは企業側の強い年齢選好で、フリーター期間の短い若い層であれば訓練可能性が評価される「第2新卒」と同等の条件に立てるとする。フリーター通算期間が1年未満であることが移行を左右するという指摘は、地方の若者の移行の実態を調べた堀(2009)でもなされている。

これに対して玄田(2008)は、2002年の『就業構造基本調査』を用いて、前職が非正規雇用であった者が過去1年間に正規の職に移行したか否かを規定する要因を分析し、ここから非正規労働者として2～5年程度の期間、同一企業で継続就業することが、正規への移行にプラスの効果をもたらすことを指摘している。一定期間働き続けることが正社員として求められる潜在能力や定着性を示すシグナルとなるという主張である。

企業が非正規雇用者を正社員として採用する際に重視するのは、年齢の若さから期待できる訓練可能性であるのか、勤続期間から推し測られる定着のシグナルであるのか。

『雇用管理調査』(厚生労働省大臣官房統計情報部2004)から企業の意見をみれば、フリーターを正社員として採用する際に、フリーター経験をマイナス評価する企業はその理由として、「根気がなくいつ辞めるかわからない」(70.7%:MA)、「責任感がない」(51.1%:MA)を挙げ、また、フリー

ターを採用した企業の半数は「即戦力として期待できたから」(49.6% : MA) を採用理由として挙げている。ここからは、訓練可能性への期待ではなく、定着のシグナルとしての前職での勤続が重要な要件である可能性が示唆される。しかし一方で、採用に当たっての年齢の上限を24歳以下とする企業が22.5% (29歳以下は48.5%) あり、若いことを採用にあたっての判断基準のひとつとする企業も少なくない。

この年齢と勤続は対立する基準なのだろうか。小杉(2009b)は、2007年の『就業構造基本調査』の特別集計により、非正規雇用から正社員に移行した者と非正規雇用間で移動した者について、前職である非正規雇用の在職期間を比べている。ここから、初職が非正規雇用の場合は、移行した年齢が24歳以下であれば、正社員への移行者のほうが平均在職期間は長く、25~29歳ではほとんど在職期間に差は無く、30歳以上であればむしろ正社員への移行者のほうが短いことを明らかにされた。すなわち、学卒直後からフリーターであった場合、24歳以下なら前職である非正規雇用で長期勤続したことは正社員への移行において積極的に評価される可能性が高いが、30歳以上であればそうとは限らないということである。

またこの分析では、企業が非正規雇用であった者を正社員として採用する際、前職ばかりでなくこれまでの就業経験の全体が判断材料とされる可能性が指摘され、初職の雇用形態の影響が検討されている。『就業構造基本調査』には初職と前職情報しかないため、分析は初職が正社員か否かが及ぼす影響に限られたものであったが、初職が正社員であることは移行にプラスに影響していた。

こうした就業経験を問うことを通して、採用企業は応募者の何を評価するのであろうか。ひとつは行動特性(「定着」はその一部の表現といえよう)レベルの能力であろうが、今ひとつは具体的な職務の遂行能力であろう。非正規から正社員へ移行した者では、前職が採用職種と同じ職種である者の比率が高いことが指摘されているが(小杉2009a)、ここで評価されているのはおもに具体的な職務の遂行能力であろう。

移行を規定する要因はここで検討した企業側が

採用の際に重視する要因群(年齢や勤続、初職、経験職種など)以外にも、個人の側の要因群(性別、配偶者や子どもの存在、就業に関わる価値観、年齢⁶⁾など)、あるいは採用する企業側の労働力需要の強さも移行のしやすさを規定しよう。そうしたいくつもの要因を統制して議論の焦点は絞るべきである。焦点をおくべき要因は、勤続のように当事者の行動で変えうる要因もその一つだと考えるが、また、企業側の行動を促したり社会の仕組みを整備することで移行を促進することにつながるような要因もその一つである。初職や能力開発経験⁷⁾などは、学卒者向けの訓練雇用や公共職業訓練によってその不利を補うことが可能な要因であろう。

以下の分析では、正社員への移行を規定する諸条件について実証データを基に検討するが、政策的な支援に結びつけうる要因に特に焦点をあてて考えたい。

Ⅲ データの詳細

ここで用いるデータは、労働政策研究・研修機構が2008年10~12月に実施した『働くことと学ぶことについての調査』である。同調査は、全国の市区町村に居住する25歳以上45歳未満の男女就業者(専業主婦、学生を除く)を調査対象とし、性別・年齢別の就業者比率を反映した回収数を設定したエリアサンプリング法により4024票の有効票を回収している。調査票は面接票と留置票からなり、面接票では、学校卒業後の職業経歴とライフイベントについて4半期ごとに聞き取っている。本稿では主にこの面接票で把握された職業経歴から、非正規雇用から正社員への移行を把握して分析の俎上に載せる。分析対象のケースは職業経歴の記載に欠落等が多い数ケースを除いた4018ケースである。

まず、調査対象は就業者であることから、現在の就業形態別にこれまでの就業形態の変遷を整理すると(表1)⁸⁾、現職が正社員である者のなかに、非正規雇用から正社員への移行を経験した者が13.9%いた。内訳は企業間移動による者10.7%、同一企業内での登用による者3.2%であり、正社

表1 就業者（25～44歳）のこれまでの就業形態に注目した経歴

	単位%, 太字は実数		
	男女計	男性	女性
合計（人）	4,018	2,356	1,662
正社員	58.4	75.0	34.9
学卒就職して定着	23.7	30.9	13.5
正社員間転職のみ経験	11.9	17.7	3.7
非正規から正社員へ（企業間移動）	10.7	11.5	9.6
非正規から正社員へ（登用）	3.2	3.6	2.5
無業・自営、その他の経験有	9.0	11.3	5.7
非正規雇用	27.3	8.6	53.8
非正規から正社員経験あり*	3.8	1.3	7.4
非正規である前職あり*	15.2	3.9	31.1
自営・役員・家族従業者	14.3	16.4	11.4
非正規から正社員経験あり	1.5	1.7	1.1

*は相互に重複有

員への移行全体に占める登用の比率は22.9%で、先行研究とほぼ一致する⁹⁾。

この非正規雇用から正社員になって今も正社員として働いている者と、非正規のまま働いている者の間の違いを検討することで、正社員への移行が何に規定されているのかを考える。そこで比較対象になる非正規雇用のままで働いている者をどう定義するかであるが、ここでの分析の焦点の一つが前職である非正規での就業を企業側がどう評価するのかということであることから、前職があり、かつそれが非正規であったものだけを取り上げることにする。すなわち〈非正規→正規〉と〈非正規→非正規〉の2つの移動の間の違いを検討することになる。現職が非正規雇用である者は27.3%を占めるが、このうち半分強に非正規雇用の前職があった。

なお、現在非正規で働いている者の中にも、いったんは非正規から正社員になり、その後また非正規に戻っている者がいるし、自営や家族従業員の中にも非正規から正社員への移行経験者がいる。すなわち非正規から正社員への移行経験者そのものは全体の19.2%（771人）いたが、うち3割はさらに移動して正社員ではなくなっていた。正社員になれば安定して移動しなくなるわけではなく、今は移行して正社員になっていたとしてもまた非正規に変わる可能性のある流動的な層は少なくない。正社員への移行者と非移行者の差異を分析することから測れるものは、こうした現実の

キャリアの混沌の中で一定の傾向を示すに止まることは否めない。

さて、検討の前にもう少し条件を絞る必要がある。このデータは就業者の過去の経歴から正社員への移行を把握しているが、その正社員への移行のあった時期は、1980年代から調査時点である2008年まで幅広く分布していた。今後の移行促進の方策を考えることが本稿の狙いであるので、あまり古い時期に起きた移行は背景が異なることが危惧される。また、古い時期にはまだ在学中であった調査対象者も多い。そこで、移行の時期を2003～2008年（景気回復過程で、正社員への移行が増加傾向にあったころ）に限ることにする。当然〈非正規→非正規〉の移動も同じ時期のものに限る。また、後に述べる採用側の労働力需要状況の指標として用いる変数は、現在の就業先についてしか取られていないことから、非正規から正社員に移動した場合、調査時点も同じ企業に勤め続けている者に限ることにする。こうした限定の結果、本稿における分析対象は779ケースとなる。

次に、この移行を規定する要因分析のために投入する説明変数を示す。移行を規定する要因としては、1) 前節で検討した企業側が（職業能力を測る指標として）採用の際重視する可能性のある諸条件、2) 個人の行動を左右する個人属性や意識の特徴など、3) 採用側の需要の強さを左右する職場の条件などが考えられる。それぞれについて、次のような変数を採用した。採用理由を含め

表2 説明変数の概要

		計		〈非正規→正規〉比率			平均値	
		対象数 (人)	構成比 (%)	計 (%)	企業間 移動	内部登 用	非正規 →非正規	非正規 →正規
	合計	779	100.0	32.9	24.8	8.1		
性別 D	男性	221	28.4	62.4	44.8	17.6		
	女性	558	71.6	21.1	16.8	4.3		
現年齢	29歳以下	244	31.3	47.5	34.0	13.5		
	30～34歳以下	219	28.1	34.2	25.1	9.1		
	35～39歳以下	171	22.0	22.2	19.9	2.3		
	40歳以上	145	18.6	18.6	14.5	4.1		
移動前後1年で結婚 D	非該当	727	93.3	29.6	23.0	6.6		
	該当	52	6.7	78.8	50.0	28.8		
家庭・社会貢献優先／仕事はやめたい D	非選択	512	65.7	39.1	29.3	9.8		
	選択	267	34.3	21.0	16.1	4.9		
人員が常に不足している D	非選択	561	72.0	30.1	23.5	6.6		
	選択	218	28.0	39.9	28.0	11.9		
辞める人が多い D	非選択	591	75.9	29.6	21.3	8.3		
	選択	188	24.1	43.1	35.6	7.4		
現職産業 D	建設・製造	136	17.5	36.8	26.5	10.3		
	金融・公益・情報	112	14.4	42.0	37.5	4.5		
	卸小売	128	16.4	21.9	16.4	5.5		
	飲食・生活サービス	135	17.3	17.0	13.3	3.7		
	医療・福祉・学術	151	19.4	44.4	29.8	14.6		
	その他サービス, 他	117	15.0	35.0	26.5	8.5		
現職規模 D	～29人	291	37.4	32.3	25.8	6.5		
	30～299人	220	28.2	39.1	27.7	11.4		
	300人以上・公務	166	21.3	40.4	30.1	10.2		
	わからない・無回答	102	13.1	8.8	6.9	2.0		
移動年齢段階 D	15～24歳	117	15.0	53.8	41.9	12.0		
	25～29歳	236	30.3	43.6	30.5	13.1		
	30～34歳	187	24.0	25.7	20.3	5.3		
	35～44歳	239	30.7	17.6	14.2	3.3		
移動前と移動後の職種の一致 D	一致せず	397	51.0	27.5	25.7	1.8		
	一致	382	49.0	38.5	23.8	14.7		
前職勤続期間 D	1年以下	209	26.8	33.5	22.5	11.0		
	1～2年以下	205	26.3	35.6	29.8	5.9		
	2～3年以下	139	17.8	29.5	20.9	8.6		
	3～5年以下	136	17.5	32.4	25.0	7.4		
	5年～	90	11.6	31.1	24.4	6.7		
前職雇用形態 D	短時間非正規	394	50.6	23.1	18.3	4.8		
	長時間非正規	261	33.5	45.2	29.5	15.7		
	派遣・その他	124	15.9	37.9	35.5	2.4		
前職での OFF-JT D	なし	731	93.8	31.5	23.9	7.5		
	単年度経験	39	5.0	53.8	35.9	17.9		
	複数年度経験	9	1.2	55.6	44.4	11.1		
移動前までの正社員経験期間	(年・平均値)						3.49	3.16
新規学卒就職 D		359	46.1	36.5	27.6	8.9		
		420	53.9	29.8	22.4	7.4		
移動前までの自己啓発 D	なし	627	80.5	32.5	24.7	7.8		
	単年度経験	80	10.3	33.8	26.3	7.5		
	複数年度経験	72	9.2	34.7	23.6	11.1		
学歴 D	学校中退・中卒	79	10.1	32.9	26.6	6.3		
	高卒	299	38.4	26.8	23.1	3.7		
	専門・短大卒	268	34.4	28.7	19.4	9.3		
	大学・大学院	133	17.1	54.9	38.3	16.5		
学校の専攻と移行後職種の専門性的一致 D	不一致	607	77.9	30.0	23.4	6.6		
	一致	172	22.1	43.0	29.7	13.4		

注：D はダミー変数化したことを示す。

て、変数の概要を示す。なお、それぞれの変数の基本統計量は表2に示すとおりである。

1) 企業が採用に当たって重視する可能性のある条件

①移動直前の非正規での雇用に関しては、次の4つの変数を作成した。a 直前非正規職の勤続期間、b 直前非正規職の職種と移行後の職種との同一性（職業大分類レベルでの一致、不一致を示す）、c 直前非正規職でのOff-JTの受講経験（1年度単位での受講の有無）、d 直前非正規職での働き方の種類（長時間非正規＝直用非正規で正社員と同じ労働時間、短時間非正規＝直用非正規で正社員より短い労働時間、派遣会社の派遣社員、その他、のいずれか）。なお、企業間移動を伴わない登用の場合は、同企業での正社員登用前の非正規期間、及びそこでの経験をこれに充てる。

②移行前のキャリアの影響を検討するための変数としては次の4つを作成した。a 正社員での就業期間、b 新規学卒就職の経験の有無、c 最終学歴（学歴が高いほど正社員への移行者比率が高いことは先行研究で共通に指摘されている）、d 学校での専攻の移行後の職種との関連の有無（関連の有無は筆者が判断したもの）。

③移行時の年齢段階

2) 個人属性と就業への意識

①基本属性（性別・年齢）、②移行と結婚のタイミング（移行の前後1年以内に結婚しているか、否か。先行研究では、非正規の男性にとって結婚は移行を促す大きな契機になる可能性が指摘されている。なお、第1子誕生と移行タイミングの関係も別途検討したが、結婚のほうが強い相関がみられた。）③就業にかかわる意識としては、「今後どのように仕事をしていきたいか」という設問に対して「家庭生活や社会貢献を優先させながら仕事をしていきたい」または「仕事はやめたい」を選択したか。（現在の働き方選択の理由を直接問う設問もあるが、これは現在おかれた環境に大きく規定されることから、今後の希望についての設問を採用した）。

3) 採用側の需要の強さ

①勤務先の人手不足感、②勤務先の離職状況、③勤務先の属性（産業・規模）とする。

IV 分析結果

分析は、正社員へ移行した場合を1とするロジスティック回帰分析を用い、全ケースを用いた分析

表3 非正規から正社員への移行の規定要因
(正社員へ移行= 1/ ロジスティック回帰分析) モデル(1)～モデル(5)

	モデル(1)		モデル(2)企業間移動		モデル(3)登用		モデル(4)男性		モデル(5)女性	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別 D	1.460	4.308 ***	1.377	3.963 ***	1.630	5.104 ***				
年齢 (歳)	-0.057	0.945 **	-0.051	0.951 **	-0.067	0.935 *	-0.013	0.987	-0.071	0.931 **
移動前後1年に結婚 D	1.564	4.776 ***	1.281	3.601 **	2.191	8.941 ***	1.443	4.234 **	1.769	5.864 **
家庭・社会貢献優先/仕事はやめたい D	-0.602	0.548 **	-0.617	0.540 **	-0.394	0.674	0.025	1.025	-0.910	0.403 ***
現職職場・人員不足 D	0.131	1.140	0.054	1.055	0.658	1.930 *	0.673	1.960 *	-0.271	0.763
現職職場・離職が多い D	0.354	1.425 *	0.524	1.689 *	-0.476	0.621	-0.119	0.888	0.723	2.061 *
現職産業 D (建設・製造)										
金融・公益・情報	0.954	2.596 **	1.102	3.009 **	-0.212	0.809	0.221	1.248	1.145	3.143 **
卸小売	-0.091	0.913	-0.066	0.936	-0.133	0.876	0.619	1.857	-0.859	0.423
飲食・生活サービス	-0.558	0.573	-0.434	0.648	-0.733	0.480	-0.107	0.898	-1.283	0.277 *
医療・福祉・学術	1.172	3.228 ***	1.088	2.970 **	1.324	3.760 **	0.729	2.074	1.224	3.400 **
その他サービス・他	0.490	1.633	0.439	1.552	0.285	1.329	0.032	1.033	0.781	2.183 *
現職規模 D (<29人)										
30~299人	-0.097	0.908	-0.201	0.818	0.213	1.237	0.223	1.250	-0.327	0.721
300人以上・公務	-0.036	0.964	-0.125	0.883	0.023	1.023	-0.384	0.681	0.088	1.092
わからない・無回答	-1.621	0.198 ***	-1.667	0.189 ***	-1.442	0.237 *	-1.187	0.305 *	-1.836	0.159 **
定数	0.397	1.487	0.016	1.016	-0.921	0.398	0.422	1.524	1.070	2.916
Nagelkerke R2 乗		0.359		0.317		0.379		0.160		0.306
N		779		716		586		221		558

注：Dはダミー変数。〈 〉内はレファレンスグループ。

のほか、企業間移動による移行のみを検討する分析、登用のみを検討する分析、性別の違いを確認する分析をそれぞれ行った。

まず個人側の要因と採用側の需要の強さにかかわる要因のみを投入した結果が表3である。性別では男性で、年齢は若い方が移行を経験しており、意識の特徴として仕事の優先順位が低い人は移行していないといった個人の側の要因が影響していること、また、「医療・福祉・学術」などの需要の強い産業や人手不足感の強い職場で正社員として受け入れる傾向が強いことが見て取れる。

登用と企業間移動の差は、登用のほうが、男性がより多く、結婚の1年前後の者が多いといった特徴があり、また、「金融・公益・情報」産業は企業間移動での採用が多いなどの特徴もみられる。

さて、焦点は次の表4に示す企業が採用において重視する可能性のある要因群を加えた結果である。まず、決定係数はどのモデルでもかなり高まっており、新たに分析に加えた説明変数が正社員への移行の有無を決める要因として効果があることを示している。

まず、移動のあった年齢段階をみると、20代

表4 非正規から正社員への移行の規定要因（採用において重視される要因を付加）：
（正社員へ移行=1/ロジスティック回帰分析）モデル(6)～モデル(10)

	モデル(6)		モデル(7)企業間移動		モデル(8)登用		モデル(9)男性		モデル(10)女性	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別 D										
年齢(歳)										
移動前後1年に結婚 D	有		有		有		有		有	
家庭・社会貢献優先 D										
現職職場・人員不足 D										
現職職場・離職が多い D	有		有		有		有		有	
現職産業 D										
現職規模 D										
移動年齢段階 D (15~24歳)										
25~29歳	-0.502	0.605	-0.612	0.542 *	-0.335	0.715	-0.883	0.414 *	-0.436	0.646
30~34歳	-1.688	0.185 **	-1.678	0.187 **	-2.147	0.117 *	-1.217	0.296	-2.210	0.110 **
35~44歳	-2.364	0.094 **	-2.381	0.092 **	-3.432	0.032 *	-3.011	0.049 *	-2.505	0.082 *
前職職種 職種一致 D	0.501	1.650 *	0.160	1.174	2.983	19.750 ***	0.735	2.086 *	0.320	1.377
前職期間 D (1年以下)										
1~2年以下	0.275	1.316	0.466	1.594	-0.395	0.674	0.112	1.118	0.418	1.519
2~3年以下	0.005	1.005	0.141	1.151	0.071	1.074	0.100	1.105	0.148	1.159
3~5年以下	0.050	1.051	0.195	1.216	-0.429	0.651	0.361	1.434	0.012	1.012
5年~	0.165	1.179	0.348	1.416	-0.602	0.548	-0.278	0.757	0.652	1.919
前職形態 D (短時間非正規)										
長時間非正規	0.449	1.567 *	0.249	1.282	0.767	2.153 *	-0.281	0.755	0.732	2.079 *
派遣・その他	0.039	1.040	0.279	1.322	-3.287	0.037 **	-0.796	0.451	0.482	1.619
前職でのOFF-JT D (なし)										
1年度	0.946	2.575 *	0.707	2.028	1.632	5.114 *	1.267	3.549 *	0.726	2.067
複数年度	0.998	2.712	1.084	2.958	1.818	6.157 **			0.952	2.590
移行までの正社員経験(年)	0.092	1.096 *	0.067	1.070 *	0.357	1.430 ***	0.043	1.044	0.102	1.108 *
新規学卒就職 D	0.022	1.022	0.011	1.011	-0.053	0.948	0.436	1.546	0.080	1.083
移行までの自己啓発 D (なし)										
1年度	0.358	1.430	0.383	1.466	0.756	2.129	0.538	1.712	0.214	1.239
複数年度	0.190	1.209	0.088	1.092	1.150	3.158 *	0.908	2.481	0.110	1.116
学歴 D (中退・中卒)										
高卒	0.223	1.249	0.216	1.241	-0.338	0.713 *	0.104	1.109	-0.171	0.843
専門・短大卒	-0.001	0.999	-0.169	0.844	0.813	2.256	0.169	1.185	-0.550	0.577
大学・大学院	0.938	2.555 *	0.687	1.988 *	2.122	8.349 *	0.757	2.132	0.731	2.077
専攻と移行後職種的一致 D	0.269	1.309	0.293	1.340	-0.283	0.754	-0.004	0.996	0.394	1.482
定数	-2.914	0.054 *	-3.135	0.044 *	-5.185	0.006 *	-3.000	0.050	-2.644	0.071
Nagelkerke R2 乗		0.430		0.369		0.631		0.283		0.406
N		779		716		586		221		558

注：Dはダミー変数。〈 〉内はレファレンスグループ。

前半までの若い時点に比べて年齢が高いほど正社員への移行は起こりにくかった。前職については、前職職種と同一の職種であること、前職で正社員並みの時間働いていたこと、前職でOff-JTを受けていたことが、正社員への移行に対して、それぞれ有意にプラスに働いていた。これまでの経験のなかでは、正社員経験が長いこと、高等教育を卒業していることが正社員への移行にプラスであった。

企業間移動の場合と登用の場合の違いについてみると、どちらの場合にも共通するのが、正社員への移行は若い時期のほうが起こりやすく、また、高等教育卒業者のほうが移行しやすいことである。移行の年齢段階は、登用のほうが20歳代後半でも20歳代前半と差がなく扱われている可能性がある。また、登用においては、これらに加えて職種の同一性や勤務時間、Off-JTの経験、正社員経験年数、自己啓発の経験も有効であった。さらに、有意ではないが、登用の場合は前職での勤続期間は長期の場合はマイナスになっている。企業の登用の見極めは、比較的早い段階で行われることがこれまでも指摘されているが（連合総合生活開発研究所 2004）、この指摘と合致する結果である。

決定係数をみると、登用のほうは新たな説明変数を加えたことでモデルのあてはまりのよさは大幅に改善している。非正規で働いている職場での働きぶり、能力開発への取り組みの姿勢などが評価材料となって登用が行われていることが読み取れる。これに対して、企業間移動については、決定係数の上昇はわずかであり、新たに加えられた説明変数の効果は限定的である。この調査で捉えることができなかったほかの要因があるのではないかと考えられる。

男女では、移行の年齢段階は若い時期のほうが移行しやすいことは共通である。男性では、職種の同一性と前職でのOff-JTが、女性では前職で正社員並みの労働時間で働き、また正社員経験があることが有意にプラスの効果を示した。前職勤続期間は男女とも有意な変数とはならなかったが、男性では5年以上にマイナスの符号が付き、2～5年の前職経験の効果を指摘する先行研究と

整合的である。

V まとめと考察

本稿では、若年期における非正規雇用から正社員への移行を規定する要因を『働くことと学ぶことの調査』の面接票を主に活用して検討した。検討の結果、次の諸点が明らかになった。

同調査対象である25歳から44歳の就業者には、現在正社員であって、過去に非正規雇用から正社員への移行を経験した者が13.9%いた。うち2割程度が同一企業内での登用による正社員への移行者である。ただし、非正規から正社員への移行を経験した者はさらに多く全体の19.2%を占めており、その3割はいったん正社員になった後また非正規や家業手伝いなどに変わっていた。正社員になれば安定して移動しなくなるわけではない。

非正規雇用から正社員になって今も正社員として働いている者と、前職が非正規で現在も非正規で働いている者を分ける要因を、①企業が採用に当たって重視する可能性の高い条件、②個人の側の属性や意識、③採用側の需要の強さを左右する条件に分けて検討した。①の条件が移行支援策を考えるためには重要であると考え、②と③はコントロール変数として扱い、①の条件を中心に計量的な分析・検討を試みた。ここから、正社員への移行は20歳代前半に起こることが多いが、登用の場合は20歳代後半でも差がないこと、登用の場合は非正規期間のOff-JTや自己啓発が効果を及ぼすこと、正社員並みの労働時間での勤務者が登用されることが多いことなどが確認された。一方、企業間移動による正社員への移動については、年齢や学歴、正社員経験の有無などが影響することは確認されたが、非正規である前職の継続期間の長さなどについては、はっきりした効果は確認できなかった。

これらの分析結果から、正社員への移行支援について、どのようなことが考えられるだろうか。

第1は、登用という仕組みをより広げることであろう。非正規期間の働きぶりや自己啓発などの能力開発への姿勢が評価されているという結果

は、非正規期間が企業にとって能力水準を見極める効果的な期間となっていることが考えられる。さらに、その結果、企業間移動の場合より年齢による制約が小さくなっている可能性があり、年長フリーター問題を考えたときこうしたハードルを下げる効果は重要である。別に行ったヒアリング調査では、企業が内部登用をおこなう背後には職業能力の高い従業員の保持、あるいは職場のモラルを維持するためにその能力を正当に評価する必要などがあることが示唆されている(小杉2008)。企業にとっても登用というのは理屈に合う仕組みだろう。さらに、この間のOff-JTの受講が効果を示していることから、育成期間として計画的な能力開発を行うことがより効果的であることが考えられる。施策としては、ジョブカード制度のような体系的な職業訓練と職場での現実的な実習の組み合わせが効果的であると考えられる。この制度の普及はまだ途上であり、今後、社会的なインフラストラクチャーとして定着するためには、普及のための継続的な取り組みが必要であろう。

第2は、正社員への移行には年齢が大きな制約である現状を前提に、20歳代のキャリア探索を助ける支援を充実して、正社員への移行を促進することである。移行の現実はやはり20歳代に集中していた。この点は先行研究とも符合するところである。さらに今回の分析では、いったん正社員になったとしてもそのまま安定するわけではなく、再び非正規に戻る移動も少なくないことが明らかになった。また、これまでのフリーター研究からは、都市部の20歳代後半層では、キャリア探索的な意識の拡大が指摘されている。こうした変化を前提に、20歳代をキャリア探索期と位置づけ、長期的な相談、支援ができる体制を作ること、そこで職業能力開発機会と接合させることが重要だと思われる。

なお、本稿の検討が、先行研究の指摘と異なる結果となった主な点として、正社員への移行規定要因としての前職期間や初職正社員経験が先行研究ほどには大きな効果を持たなかったことがある。この原因は、レファレンスグループの違いにあると思われる。先行研究では、特定期間に非正

規である前職を離職した者を対象とし、その中で正社員となった者とならなかった者を対比させているのに対し、今回の分析では〈非正規→正規〉と〈非正規→非正規〉の2つのタイプの移動を対比させている。すなわち、先行研究ではレファレンスグループに離職後、無業になった者が数多く(約半数)含まれているのに対し、本分析では長期に無業化した場合は除かれている。使用した調査が就業者調査であることからの制約であるが、企業が非正規雇用者を正社員として採用する上での障壁を考える上では、今回の対比のほうがより問題を明確にすることができたのではないかと考える。

- 1) ただし、統計的な把握におけるフリーターの定義からは、派遣社員や契約社員・嘱託等の呼称の非典型雇用者は除かれている。白書の定義は15~34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、①アルバイト・パートの者、②完全失業者のうちアルバイト・パートの仕事を探している者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態がアルバイト・パートで、かつ、家事も通学も就業内定もしていない者。
- 2) 例えば、労働政策研究・研修機構(2009)では『就業構造基本調査』の特別集計により、性・年齢・学歴別にみた非正規と正規との間の収入格差は、年収においても時間あたりの収入においても大きいことを指摘している。
- 3) 賃金や職業能力形成の機会などの諸条件や社会保険の適用などにおける雇用形態による格差の解消を図る政策の検討も重要である。
- 4) 『第2回若者ワークスタイル調査』。2006年2月実施、都内在住の18~29歳2000人(専業主婦と学生を除く)を、確率比例抽出法によりエリアサンプリングした質問紙調査で、面接法(留め置き併用)による。
- 5) ここでの正社員への移行は、各対象者のこれまでの全キャリアの中での移行であり、時期を限ったものではない。そのため、移行率は1年間に限った場合より高くなっていると推測される。
- 6) 年齢は企業側が採用の条件とする要因でもあるが、若年期はキャリア探索の時期として位置づけられ個人の側の要因としても非常に重要である。キャリア形成を議論する立場から、まずは個人の側の要因として議論する。
- 7) 小杉(2009b)によれば、『就業構造基本調査』では、自己啓発の実施を過去1年間の幅で把握しており、この有無と、過去1年間の正社員への移行の有無とは相関があることが指摘されている。しかし、正社員への移行と前後関係が不明なので、影響が確認されたとはまではいえない。
- 8) 2007年の『就業構造基本調査』から同様に25~44歳の非在学の就業者を抽出した場合に比して、男女とも、自営・家業従事者の比率が2倍程度高くなっており、さらに女性では、非正規比率も数%高い。居住地によるサンプリングであることの影響だと考えられるが、大きなゆがみではない。
- 9) 非正規から正社員への移行に占める登用による移行の比率は、次の表のとおり、おおむね、2割前後で推移している。

単位：%

	男女計	男性	女性
00年～02年平均	23.9	21.8	29.8
03年～05年平均	19.7	25.3	13.7
06年～08年平均	24.9	30.6	21.5

引用文献

上西充子 (2002) 「フリーターという働き方」小杉礼子編『自由の代償・フリーター——現代若者の就業意識と行動』。

玄田有史 (2008) 「前職が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。

厚生労働省 (2006) 『平成 18 年版労働経済白書』。

—— (2007) 『平成 19 年版労働経済白書』。

厚生労働省職業能力開発局 (2010) 『平成 21 年度能力開発基本調査』。

厚生労働省大臣官房統計情報部 (2004) 『平成 16 年版雇用管理調査』。

小杉礼子 (2008) 「非正社員の能力開発と正社員への登用」労働政策研究・研修機構『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』資料シリーズ No.36。

—— (2009a) 「若年者の過去 1 年間の職業能力開発経験」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。

—— (2009b) 「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。

—— (2010) 「非正規雇用から正社員への移行の規定要因の検討」労働政策研究・研修機構『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。

堀有喜衣 (2009) 「札幌・釧路地域におけるフリーターへの経路と離脱」労働政策研究・研修機構『地方の若者の就業行動と移行過程』労働政策研究報告書 No.108。

連合総合生活開発研究所 (2004) 『若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究報告書』労働政策研究報告書 No.72。

労働政策研究・研修機構 (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。

—— (2009) 『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。

こすぎ・れいこ 労働政策研究・研修機構統括研究員。最近の主な著作に『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、2010年）。教育社会学，キャリア形成論専攻。