

非正規雇用者の 初期キャリアの国際比較

J-LPT主任研究員 平田周一

1. はじめに

筆者は、非正規雇用者に関する実証的な国際比較を行っており、二〇一一年四月に、神戸大学大学院経済学研究科の勇上和史准教授と共に、「初期キャリアにおける内部登用と転職・非正規雇用者の移行に関する国際比較」というディスカッションペーパーを上梓した(平田・勇上、二〇一一)。本稿ではこのディスカッションペーパーを中心に、非正規雇用者の初期キャリアの国際比較について論じたい。

2. 若年者で増加する非正規雇用者

日本で、非正規雇用者の増加が社会問題として議論されるようになってから久しい。なかでも憂慮されているのは、若年者において非正規雇用者が増加している事実である。図1は、総務省の労働力調査の詳細集計から非正規雇用者の趨勢を示したものである。一九八八年における非正規雇用者が雇用者全体に占める比率は一八・三%に過ぎなかったが、一九九〇年代に入ってから、上昇を続け、昨年(二〇一〇年)には三四・三%となり、雇用者の三分の一以上が非正規雇用者となっている。非正規雇用者は各年齢層で増加して

いるのだが、特に顕著なのは若年層における増加である。一九八八年の一五〜二四歳層における非正規雇用者の比率は一七・二%だったが、二〇一〇年には四六・三%と、半分近くまで上昇している(1)。二五〜三四歳層においても一九八八年は一〇・七%だったのが二〇一〇年には四分の一を超えるものが非正規雇用者となっている。

図1に示されている労働力調査の詳細集計の結果で、一五〜二四歳における非正規雇用者は学生のアルバイトを含んでいる。学生のアルバイトを除いても若年層における非正規雇用者は増加している。図2は、二〇〇五年に行われた社会階層と移動全国調査(SSM調査と略称)で学校を卒業して初めてついた仕事(初職)における従業上の地位を回答者の年齢別に示している(2)。これを見ると二〇〇五年に三五歳未満

であったものの初職で、非正規雇用者の比率が急速に増加しているのが分かる。特に、二〇代での増加が顕著であり二〇〜二四歳(一九八一〜一九八五年生まれ)では四割近くの者が初職で非正規雇用者であった。

図1 非正規雇用者の趨勢 (出所：総務省労働力調査詳細集計)

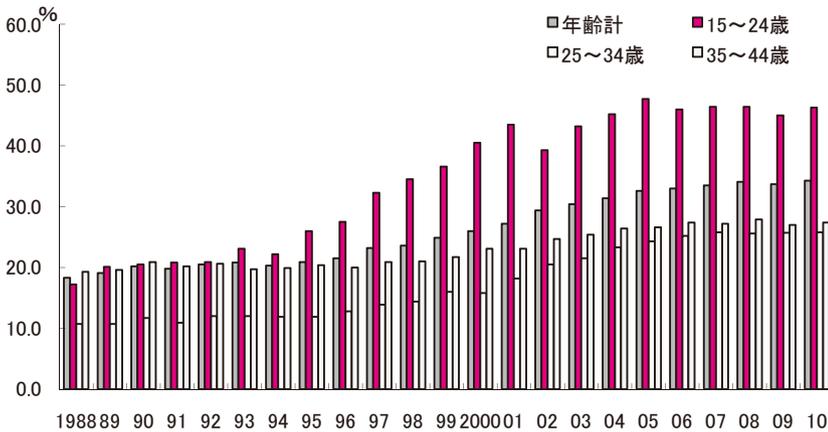
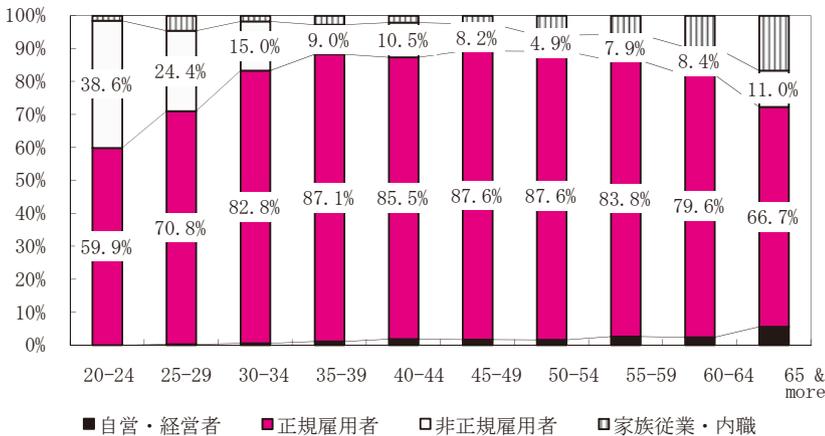


図2 初職における従業上の地位 (出所：2005年SSM調査)



非正規雇用者の多くは、給与が低く、福利厚生の中でも正規雇用者との間に格差がある。非正規雇用者に与えられる仕事は周知的なものであり、職業能力を高めるための訓練の機会も与えられず、必要がなくなれば仕事を辞めざるを得ない。従来の日本の雇用慣行のモデルは、学校の卒業者を一斉に正規雇用者として採用し、企業内でOJTを通じて長期にわたる教育訓練を与えるというものであった。上で述べた、初職で非正規の仕事に就くものが増えているという事実は、このような日本的雇用慣行の範疇にないものが若年層で

増えていることを意味する。若年者の採用にあたって新卒一括採用を重視する日本では、学卒後の「初職」の就業状況がその後の雇用形態と相関するという状態依存性が指摘されてきた(三谷二〇〇一、酒井・樋口二〇〇五)。この点について Kondo (二〇〇七) は、初職入職時の有効求人倍率を初職の雇用形態の操作変数として用いて雇用形態選択の内生性の問題に対処した後に、初職の雇用形態の状態依存性を確認しており、新卒一括採用という日本の労働市場の慣行や、初職の失敗が潜在的な雇い主にとつて負の烙印(stigma)となりうることをその要因として指摘する。

日本の非正規雇用と類似した雇用形態は、欧米の国々でも増加している(平田二〇一〇)。しかし、日本と異なつた雇用慣行を持つ国々では、非正規雇用の増加は異なつた受け止め方をされている場合もある。ドイツを含むEU諸国では、若者は学校教育修了後、平均的には学卒後一年前後で初職に就き、またその半数が一時雇用であるものの、卒業後五年以内にその割合は半減し多くが常用雇用に移行する(OECD二〇〇八)。また、オーストラリアでは学卒者の多くが Casual Worker と呼ばれる非正規雇用の仕事に就くことが一般化しており、雇用主にとつて新規従業員の能力、適性を見定めることが可能となり、労働者にとつては仕事への適合を容易にする機能を果たしている。筆者と勇上准教授が若年者の初期キャリアについて日本と海外の国際比較を試みたのはこのような背景に基づいている。

3. 若年非正規雇用の国際比較

前述のデイスカッションペーパーでは、日本とイギリス、ドイツを対象として国際比較を行った。ドイツについては触れたが、イギリスは他のEU諸国と比較して一時雇用、パートタイム労働者といった非典型雇用者はそれほど増加していない。また、初職が一時雇用である者は学歴の低いものに集中する傾向があるが、全体的には二〇％程度にとどまっている。用いられたデータは、日本は二〇〇五年に行われた S S M 調査、イギリスは British Household Panel Study (BHPS と略称)、ドイツは German Socio-Economic Panel (SOEP と略称) である(6)。



日本、ドイツ、イギリスのいずれの調査も全国調査であり、広範な年齢の者を対象としているが、中心となる分析では、一九九五年から二〇〇五年の

間に学校を離れ、非正規雇用の仕事に就いた若年層を分析対象とした。日本では非正規雇用者と呼ばれているものは、文字通り正規雇用者ではないもので、パートタイム、アルバイト、派遣従業員、契約社員等を含んでいる。

一方、欧米ではこれらの就業形態の者は、非典型雇用者 (Atypical Employment) または Non-Standard Employment) と呼ばれており、この範疇の中でパートタイムと一時雇用 (Fixed-Term Employment) は区別される。フルタイムの常用雇用者が典型であるが、例えば、パートタイムであっても正規雇用である場合も多いのである。ドイツとイギリスは、初職で一時雇用の仕事に就いた若年層を分析対象とした。

表1には、一九九五年から二〇〇五

表1 初職入職時の状況

	日本	ドイツ	イギリス
	Mean	Mean	Mean
常用雇用	75.5%	46.4%	74.8%
一時雇用	21.4%	42.2%	21.7%
自営・家族従業者	3.1%	11.4%	3.6%
入職時年齢	19.7 歳	24.7 歳	20.3 歳
男性比率	43.5%	52.1%	49.1%
有配偶比率	1.8%	14.7%	6.6%
高校未滿	4.6%	14.9%	45.1%
高卒程度	57.2%	61.9%	24.5%
短大卒以上	38.2%	23.1%	30.3%
平均失業率	3.5%	8.5%	5.6%

年までの間に初職に就いた対象者の状況が示されている。初職が一時雇用(日本はパートタイム、アルバイト、派遣等を含む)である者の比率は、日本とイギリスはほぼ同じだが、ドイツでは四二・二%と非常に高くなっているが、前述の OECD のレポートに示されている数字とほぼ同じである。ドイツにおける入職時の年齢が高く、有配偶比率も高いが、これはドイツ特有の徒弟制度に関連する有給の職業訓練期間を終えたものを対象にしているためである。また、イギリスの方が初等教育の比率が高く、高等教育の比率が低いにもかかわらず、日本より入職時の年齢が高いのは、日本のような学卒者一斉採用というシステムがとられておらず、学卒時と初職入職時の間に一定の時間があることの表れだと考えられる。事実、日本の入職時年齢の分散はドイツ、イギリスの半分程度と小さい。

初職入職時以降のキャリアについてみる前に、初職で非正規雇用(一時雇用)につくものはどのような属性を持っているのかについての分析を行った。その結果、入職時の年齢が低いほど(三カ国で共通)、女性の方が(日本とイギリスで有意)、学歴が低いほど(日本とドイツで有意)、入職時の失業率が高いほど初職で一時雇用の仕事に就くものが増加することが明らかになった。失業率の影響は、他の国と比べて日本で高い。

4. 分析結果

実際の分析モデルは、表1で一時雇用とされているものを対象とし、就業

表2 初職入職後の移行状況

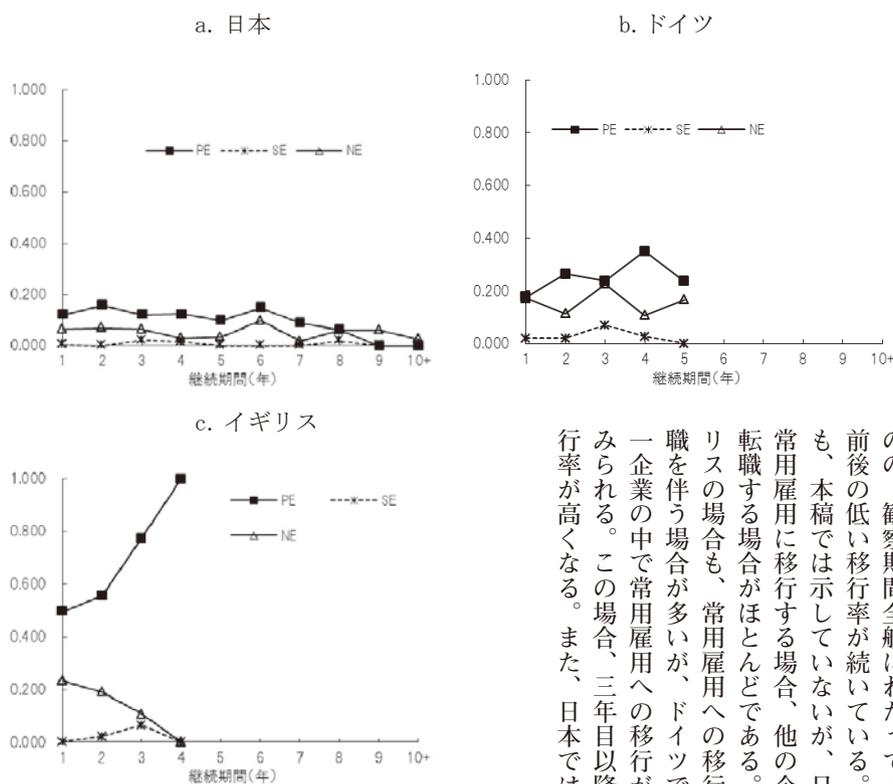
	日本	ドイツ	イギリス
一時雇用の継続期間(年)	3.631	1.713	1.236
t+1年の移行先			
常用雇用	0.094	0.195	0.508
一時雇用	0.817	0.602	0.260
自営・家族従業者	0.010	0.029	0.008
無業	0.080	0.174	0.223

形態以外の変数を独立変数として、これらの独立変数が一時雇用からそれ以外の就業形態(常用雇用、自営・家族従業、および無職)への移行にどのような影響を及ぼすのかというものであった。

分析モデルの技術的な詳細は、デスカッションペーパーを参照してもらうとして、本稿では分析結果について簡単に説明する。

次の表2は、初職入職後の移行状況を示している。一時雇用の継続期間は日本で非常に長く、ドイツの二倍、イギリスの三倍となっている。分析では、初職入職後の一〇年間の動向を追っているが、ドイツとイギリスでは五年で一時雇用以外の就業形態に移行する。ドイツとイギリスに比べて、日本での一時雇用への停滞率が高いことは、表2で「t+1年の移行先」に示されている数字からも読み取ることができる。これは、初職入職時移行の各年ごとに、次の年にどのような就業形態に移行するの平均を示しているが、日本では八一・七%が一

図3 一時雇用から他の就業状態への移行



注 PE:常用雇用への移行, SE:自営業への移行, NE:無業への移行

まっているのに対し、ドイツでの停滞率は六〇・二%、イギリスは二六%ではない。イギリスでは平均して、一年で一時雇用の半数以上が常用雇用に移行している。また、日本と比較してドイツとイギリスでは無職に移行する者の比率が高い。

表2に示されている非正規雇用者の移行率は観察期間全体の平均なので、実際の移行状況はどのようなようになっていくのか分かりにくい。例えば、前例

に挙げたオーストラリアのように非正規雇用が一種の試用期間として機能しているならば、最初は移行が少ないが、一定の期間を経た後に移行が多く観察されると予想される。

我々の分析から得られた三カ国の実際の移行状況が図3に示されている。ドイツ、イギリスとも初職に就いてから四年目まで常用雇用への移行率が上昇する。特に、イギリスでの移行率が高い。一方、日本では他の状態への移行と比べて常用雇用への移行率が高いものの、観察期間全般にわたって一〇%前後の低い移行率が続いている。しかも、本稿では示していないが、日本で常用雇用に移行する場合、他の企業に転職する場合がほとんどである。イギリスの場合も、常用雇用への移行は転職を伴う場合が多いが、ドイツでは同一企業の中で常用雇用への移行が多くみられる。この場合、三年目以降に移行率が高くなる。また、日本では失業

率が高くなると無職への移行が有意に増加する傾向も確認された。

5. おわりに

初職で非正規雇用者となったものは、ドイツ、イギリスと比較して日本では、そのまま非正規雇用者に留まるものが多いことは明らかである。ドイツとイギリスの分析対象は非典型雇用者の一部である一時雇用だが、日本の対象者はパート、アルバイトなどを含んだ、ある意味でより多様な非正規雇用者であることに疑問を抱く人もいるかと思われる。しかし、分析結果をみると日本のパート、アルバイトを含んだ非正規雇用者と正規雇用者の間の壁が非常に高いことが明らかになった。

一方、イギリスでは一時雇用から常用雇用への移行率が非常に高い。他のEU諸国と比較してイギリスでは一時雇用者の比率が低く、増加傾向も見られない(平田二〇一〇の図2を参照されたい)。初職で一時雇用の仕事に就くものは日本と同程度であっても、イギリスでは多くが常用雇用に移行するので、結果的に一時雇用者の比率が低くなると考えられる。また、ドイツでは初職で一時雇用の仕事に就くものの比率は高いが、内部登用、転職の両方を通じて常用雇用への移行がみられる。

国際比較の結果から、日本の非正規雇用者の特殊性が明らかになった。非正規雇用者と正規雇用者の間の処遇面の格差を縮める努力も重要である。同時に正規雇用と者と非正規雇用者の間の移行を容易にする政策努力が望まれる。



【注】
 1 ただし、一五〜二四歳における非正規雇用者は、学生のアルバイトを含んでいる。
 2 社会階層と移動調査(S&M調査)は、一九五五年の第一回調査以降、一〇年毎に行われている全国調査である。各時点の調査では、社会階層に関連する意識、世代間の移動、教育、収入等に関するさまざまな調査項目に加え、初職から調査時点までの職業経歴を細かく訊ねている。ここに示したのは二〇〇五年に行われた調査データを集計したものであり、筆者はS&M調査研究会(研究代表者:東北大学大学院教授佐藤嘉倫)に属している。
 3 二〇〇五年S&M調査のデータは、研究代表である佐藤嘉倫東北大学大学院教授からデータ使用の許可を得た。B&P Sは一九九一年から行われているパネル調査であり、イギリスのエセックス大学社会経済研究所ホームページ(<http://www.iser.essex.ac.uk/survey/B&P>)に調査票を含めた詳細な紹介がある。SOEPはドイツ経済研究機構(DIW)のホームページ([http://www.diw.de/en/diw_02.c.222847/en/desktop_companion_overview.html](http://www.diw.de/en/diw_02.c.222847.en/desktop_companion_overview.html))に調査の紹介や変数の定義を含む膨大なマニュアルがある。どちらのデータも、アメリカのコーネル大学で行われているプロジェクト、Cross-National Equivalent Files(CNEF)が収集しているデータ

ータに含まれている。詳細は以下のサイトを参照されたい。
<http://www.human.cornell.edu/pam/research/centers-programs/german-panel/cnef.htm>
 【引用文献】
 平田周二(二〇一〇)「欧米における非正規雇用者の動向」『ビジネス・レビュー・トレンド』二〇一〇年六月号「28-31」
 平田周二・勇上和史(二〇一一)「初期キャリアにおける内部登用と転職:非正規雇用者の移行に関する国際比較」JILPT Discussion Paper 11-02.
 Kondo, A. (2007) "Does the First Job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 21, 379-402.
 OECD 2008 Employment Outlook
 OECD 2009 Job for Youth: Australia
 三谷直紀(二〇〇一)「長期不況と若年失業—入職経路依存性について」『国民経済雑誌』183(5), 45-62.
 酒井正・樋口美雄(二〇〇五)「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.535,29-41.

大原社会問題研究所雑誌

No.635-636 2011.9-10

【特集】日本における女性労働の歴史

社会政策学会第120回大会テーマ別分科会

「近代日本の女性労働」をめぐって

小経営における女性労働

戦間期における繊維労働市場の変容

労働運動にみる男女雇用平等実現への課題

■講演

労働調査の課題と方法——私的経験を踏まえて

■証言：日本の社会運動

全日化の結成と産別会議の運動——亀田東伍氏に聞く(下)

■書評と紹介

根純佳著『なぜ女性はケア労働をするのか』

前田信彦著『仕事と生活——労働社会の変容』

ユルゲン・コッカ著／松葉正文・山井敏章訳

『市民社会と独裁制——ドイツ近現代史の経験』

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所2010年度の歩み

月例研究会

所報 2011年5・6月

竹内敬子

谷本雅之

榎一江

山田和代

山本 潔

吉田健二

矢澤澄子

筒井美紀

栢田大知彦

法政大学大原社会問題研究所

発行／法政大学大原社会問題研究所
 発売／法政大学出版局

〒194-0298

〒102-0073

東京都町田市相原町4342

東京都千代田区九段北3-2-7

法政大学一口坂別館内

tel.0427-83-2307

tel.03-5228-6271