

## 第5章 若者の就業選択と非正社員就業の増加要因

### 第1節 はじめに

1990年代以降、若者を中心に非正社員として就業する人が増えている。「多様化調査」の結果（第5-1-1表）からも、15-34歳の学生<sup>1</sup>を除いた若年就業者における非正社員比率は、H6の8.6%からH15の25.3%へと大きく上昇していることが分かる。こうした非正規就業の若者の増加によって、人材が育たなくなり産業の活力や企業の国際競争力の低下をもたらすのはもちろんのこと、非婚化と少子化<sup>2</sup>にも拍車をかけているのではないかとの懸念が広がっている。

第5-1-1表 15-34歳の若者(除く学生)の就業形態(%)

	H6	H11	H15
正社員	91.4	79.8	74.8
非正社員	8.6	20.2	25.3
うち、パートタイム労働者	5.2	14.9	15.9
派遣・契約社員	1.4	4.0	5.4
臨時・日雇い	1.8	1.1	0.4
その他	0.3	0.3	3.6

そもそも、若者が非正社員を選ぶ背景・動機はどのようなものがあるのであろうか。また、どのような若者が非正社員になりやすいのであろうか。さらに、非正社員就業の若者が近年増加している背景にはどのような要因があるのであろうか。本稿は、この三つの疑問を解くために、「多様化調査」の個票データ（H6、H11、H15）を用いて、詳しく検証してみた。

具体的には、まず非正社員になる動機については、「不本意型」、「収入・専門性重視型」および「自己都合型」に大きく分けたうえ、それぞれのタイプがどのくらいの割合で存在しているのかについて確認する。次に、どのような属性をもった若者が、非正社員になりやすいかという点を明らかにする。年齢、学歴、性別の違いなど従来の研究にも指摘されている諸要因のほか、本稿では新たに「就職時期」の影響についても注目する。最後に、近年若者の非正社員比率が増加している要因について、男女間賃金格差の分解に用いられているBlinder-Oaxacaの方法を拡張した分析を行う。

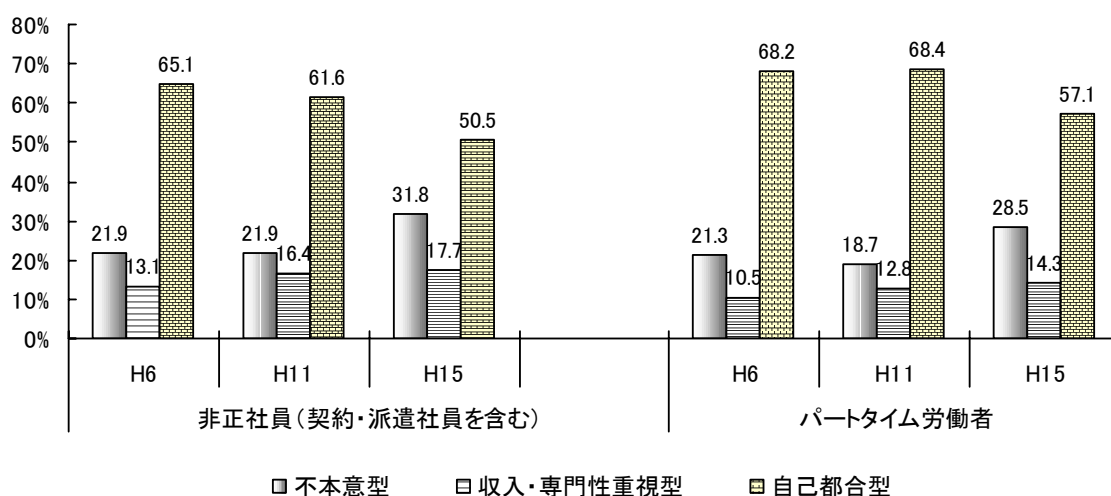
<sup>1</sup> 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」における「学生」サンプルは調査年によって異なる。H15では、学生かどうかについて直接に尋ねる質問項目があるが、H6とH11ではこうした直接の情報がなかった。そのため、H6では、非正社員の就業形態を選んだ理由として「学生生活との両立」を挙げているサンプルを「学生」とする。また、H11では、最終卒業学校または在学中の学校の種類（学生の場合）の情報を用いて、学校卒業（予定）年齢を推測し、現在の年齢が学校卒業（予定）年齢よりも低い場合に、「学生」サンプルとした。その結果、15-34歳層における「学生」サンプルの割合（抽出倍率復元値）は、H15では4.51%、H11では5.14%、H6では1.14%となっている。

<sup>2</sup> 総務省「労働力調査特別調査」（2001）によると、非正社員の若者（15-34歳）のうち、結婚や家庭の維持に困難とされている年収200万円未満の低所得層は、全体の85.3%を占めている。

## 第2節 非正社員になった理由

「多様化調査」では、非正社員の就業形態を選んだ理由の選択肢が10種類以上あるが、大きく3タイプに分けることができる。最初のタイプは、「正社員として働ける会社がなかったから」といった「不本意型」の理由である。2番目のタイプは、収入や専門能力の発揮に非正社員就業の方が有利だからといった「収入・専門性重視型」の理由である。そして3番目のタイプは、勤務時間や仕事の内容などの面で非正社員という就業形態が自分にとって都合がよかったからといった「自己都合型」の理由である。

第5-2-1図 現在の就業形態を選んだ理由（％）



注1：集計対象は15-34歳の若者（除く学生）で、集計値は抽出倍率還元数値である。

注2：正社員と出向社員を除いた15-34歳の非正社員を対象とした。

注3：「不本意型」とは、「正社員として働ける会社がなかったから」を理由としたものである。「収入・専門性重視型」とは、「より収入の多い仕事に従事したかったから」および「専門的な資格・技能を生かせるから」のいずれかを理由としたものである。「自己都合型」とは、「勤務時間や労働日数が短いから」、「簡単な仕事で責任が少ないから」、「通勤時間が短いから」、「体力的に正社員として働けないから」などいずれかを理由にしたものである。

注4：設問は多重回答だが、3種類の理由に排他性をつけて合計値が100%となるように処理している。具体的には、「不本意型」とその他複数の理由を選択した場合、「不本意型」の理由を最優先した。また、「不本意型」の理由を選択せず、その他の複数の理由を選択した場合、「収入・専門性重視型」の理由を優先した。「不本意型」「収入・専門性重視型」のいずれも選択せず、その他の理由を選択した場合、「自己都合型」とした。

注5：各年について年齢、就業形態、就業形態選択理由に関する無回答を除外した。

正社員としての就職口がなく不本意ながら非正社員になっている、いわゆる「不本意型」非正社員は、全体の何割を占めているのであろうか。近年の長期にわたる景気低迷によって、不本意ながら非正社員に余儀なくされた若者が増えていると言われていたが、果たして本当であらうか。これらの疑問を答えるために、第5-2-1図では、15-34歳の若者（学生を除く）を対象に、彼（彼女）らの非正社員就業の理由を集計してみた。まず、契約社員や派遣社員を含む非正社員全体で見た場合には、「不本意型」就業者の割合は、H11では21.9%となっており、H6時点の水準と変わらない。一方、H15の「不本意型」就業者の割合が10%

イントも上昇し、31.8%となっている。さらに、パートタイム労働者として働く若者に限って見た場合も、やはり「不本意型」就業者の割合が、H15ではH11より10ポイント程度上昇し、28.5%となっていることが分かる（図の右側）。ただし、非正社員全体とパートタイム労働者における「不本意型」就業者の割合を比較してみた場合、いずれの年においても前者が後者より3.2ポイント高いことが分かる。これは、パートタイム労働者に比べて、契約・派遣社員の「不本意型」就業率が比較的に高いことを示唆する結果である。

また、「より収入の多い仕事に従事したかったから」、「専門的な資格・技能を生かせるから」など収入面やキャリア面のメリットを理由に非正規就業を自ら選んでいる若者の割合が緩やかに増えていることがわかる。具体的には、非正社員全体で見た場合には、「収入・専門性重視型」非正規就業者の割合がH6では13.1%、H11では16.4%、H15では17.7%となっている。また、パートタイム労働者に限定してみた場合も、「収入・専門性重視型」非正規就業者の割合がH6の10.5%からH15の14.3%へと緩やかに増えていることがわかる。このように、一般的に正社員よりも非正社員として働いている方が収入面やキャリア面で大変不利な立場に置かれていると思われているが、実際には収入面やキャリア面のメリットを理由に非正規就業を自ら選んでいるケースも1-2割存在し、しかも割合としては増加傾向にある。

一方、割合として減少傾向にあるのは、「勤務時間や労働日数が短いから」、「簡単な仕事で責任が少ないから」、「体力的に正社員として働けないから」など個人的な選好やプライベートの都合を理由に非正社員の就業形態を選んでいる若者である。まず、非正社員全体で見た場合には、「自己都合型」就業者の割合が、H6の65.1%からH11の61.6%およびH15の50.5%へと大幅に減少していることが分かる。その減少幅がとりわけ大きかったのは、H11とH15の4年間である。さらに、パートタイム労働者に限って見た場合も、「自己都合型」就業者の割合が、H6年の68.2%からH15の57.1%へと大きく減少していることが分かる。このように、「夢を追いたい」「自分の時間がほしい」「軽い仕事をしたい」といった、90年代初頭までに若者の非正規就業を主導してきたと思われる自己都合型の動機づけが、近年減り続けていることは注目される。

### 第3節 どのような若者が非正社員になりやすいのか

#### 1. 正社員と非正社員の属性比較

それでは、非正社員になる人、ならない人のどこが違うのであろうか。回帰分析に先立って、第5-3-1表では15-34歳の若者について、正社員、非正社員別にその個人属性の平均値比較を行った。

まず、1995年以降に学校を卒業した<sup>3</sup>比較的若い世代が、非正社員の中で大きなウエイト

<sup>3</sup> 就職時期については、大卒者は22歳、高卒者は18歳として推計しており、実際の卒業時点と一致していない場合もある。高卒者については、それほど大きな差が出ないと思われるが、大卒者の浪人・留年経験者における実際の就職時期が推定就職時期より1,2年遅い場合もあると考えられる。

を占めていることが分かる。たとえば、95-99年学校卒の世代は、正社員の14.8%しか占めていないのに対して、非正社員または派遣・契約社員における該当世代の割合は、それぞれ26.2%と29.9%に達している。

次に、学歴の分布を見ると、非正社員における高専・短大卒者の割合が大きいことが分かる。正社員における高専・短大卒者の割合が17.2%に過ぎないのに対して、非正社員または派遣・契約社員における高専・短大卒者の割合は、それぞれ23.6%、28.6%に達している。

そのほか、非正社員に女性比率や未婚者比率が高いことも伺える。正社員の58%が男性であるのに対して、非正社員の男性比率が3割未満である。また、正社員の3人に1人は結婚しているのに対して、非正社員における既婚率は7.3%である。一方、約半数の非正社員（非正社員）が三大都市圏（首都圏、近畿圏、名古屋圏）に集中していることがわかるが、正社員と非正社員における地域分布の差はあまり見られない。

第5-3-1表 就業形態別15-34歳の若者の個人属性

		正社員		非正社員		うち、派遣・契約社員	
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
	年齢	27.5	4.0	26.4	4.1	27.4	3.6
就職 時期	～84年学校卒比率	16.6%	37.2%	7.5%	26.4%	5.0%	21.8%
	85-89年学校卒比率	29.3%	45.5%	21.7%	41.2%	20.7%	40.5%
	90-94年学校卒比率	36.8%	48.2%	36.3%	48.1%	37.4%	48.4%
	95-99年学校卒比率	14.8%	35.5%	26.2%	44.0%	29.9%	45.8%
	00年以降学校卒比率	2.6%	15.8%	8.2%	27.5%	7.0%	25.6%
学歴	中学校卒比率	1.3%	11.1%	2.6%	15.9%	1.0%	10.0%
	高校卒比率	45.5%	49.8%	50.1%	50.0%	41.6%	49.3%
	高専・短大卒比率	17.2%	37.7%	23.6%	42.5%	28.6%	45.2%
	大学・大学院卒比率	36.0%	48.0%	23.7%	42.5%	28.8%	45.3%
	性別(男性比率)	58.0%	49.4%	29.5%	45.6%	24.7%	43.1%
	既婚比率	33.0%	47.0%	7.3%	26.0%	6.7%	25.0%
居住 地域	首都圏比率	29.8%	45.7%	28.7%	45.2%	33.7%	47.3%
	近畿圏比率	11.0%	31.3%	14.0%	34.7%	15.1%	35.8%
	名古屋圏比率	11.0%	31.3%	10.4%	30.5%	12.4%	33.0%
	その他の地域比率	48.2%	50.0%	46.9%	49.9%	38.8%	48.7%

注：首都圏は、東京都・神奈川県・埼玉県・千葉県を指し、近畿圏は大阪府、京都府、兵庫県を指し、名古屋圏は愛知県と三重県を指す。

## 2. 年齢、時代、就職時期の影響

若者が非正社員を選択する背景については、個人の選好や学歴、能力等が影響しているほかに、年齢、時代および就職時期の影響も大きいと考えられる。

まず年齢については、年齢が若い人ほど非正社員になる確率が高いと言われている（小杉2004）。その原因は労働力需要側と供給側双方にあると考えられる。すなわち、需要側では、技能蓄積の少ない若年者への正社員としての需要がもともと少ないのに加え、供給側では、若い人を中心に夢への追求や適職探しを理由に、自ら非正社員としての就業を希望する人が多いからである。

つぎに、時代の影響も大きいと考えられる。バブル経済の崩壊に伴い、長期雇用を前提とした正社員の採用を限定的なものとし、パートやアルバイトなど非正社員の採用枠を拡大する産業界の動きが鮮明になってきた。その結果、最近になればなるほど、若者が非正社員になる確率が高まっていると思われる。

さらに、就職時期の影響も無視できない。周知のように、学卒就職時点での採用動向は、正社員としての就職確率に大きな影響を与えると考えられる。就職時に景気が良い場合には、正社員としての就職確率が高いだけでなく、希望通りの会社に就職できるため、転職する必要が少なく、その後非正社員に転落する危険性も低い<sup>4</sup>。一方、景気の悪い時期に就職した場合に、もともと正社員の就職口が少ないうえ、意中ではない企業にやむを得ずに就職する人が増えることによって、その後の離職率・転職率が高くなり<sup>5</sup>、非正社員にならざるを得ない確率も高いと考えられる。

第5-3-2図は15-34歳の若者の非正社員比率における年齢的变化、時代的变化および世代（就職時期）的变化を示すものである。

まず、年齢的变化であるが、いずれの時代においても、若い年齢層ほど非正社員率が高いことが確認できる（a）。しかしながら、非正社員比率の平均水準は新しい時点ほど高まり、年齢階層間の違いも徐々に大きくなっている。H6では、若者全体の非正社員比率（7.2%）が低く、非正社員比率の年齢カーブも比較的フラットなものだった。とくに26歳以降の大卒者や23歳以降の高卒者が低く、非正社員になった若者の多くは早い段階で正社員として再就職できた当時の社会状況を容易に想像できる。一方、H11では、若者全体の非正社員比率（19.2%）が大きく上昇しただけではなく、比率の上昇幅が若い年齢階層ほど大きいため、非正社員比率の年齢カーブも大変急な形になっていた。また、このような傾向は、H15において一段と鮮明になってきている。

また、同一年齢階層でも、就職時期の早い世代ほど非正社員比率が低いことが分かる（b）。たとえば、26-28歳の大卒者の場合、85-89年、90-94年および95-99年卒業した者の非正社員比率がそれぞれ3.2%、8.8%と13.8%となっており、最近になって学校を卒業した世代ほど高い。つまり、同じ年齢、同じ学歴の若者でも、学校卒業年が違えば、非正社員になる確率も異なるのである。高卒者についても、同様のことが言える。

最後に、同じ時期に学校を卒業した若者の非正社員比率の推移を見てみたい。同一時期に就職したグループを追ってみると、H15の非正社員比率がH11より概ね低下しているのが分かる（c）。たとえば、95-99年に就職した大卒者は17.2%から15.6%へと小幅ながら低下しており、同高卒者も41.8%から32.6%へと低下している。

<sup>4</sup> 総務省「労働力調査特別調査」（各年）によると、前職が正社員の人が転職後も正社員として就職できた人の割合は70.6%（2001年）に過ぎない。その割合は景気の良い1990年に比べ13.1ポイントも低下しており、転職することによって非正社員にならざるを得ない危険性が近年になってとくに高まっていることが分かる。

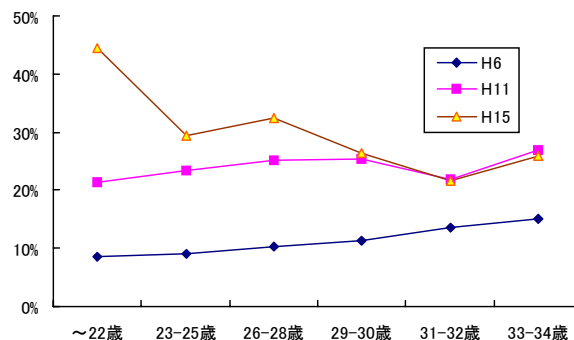
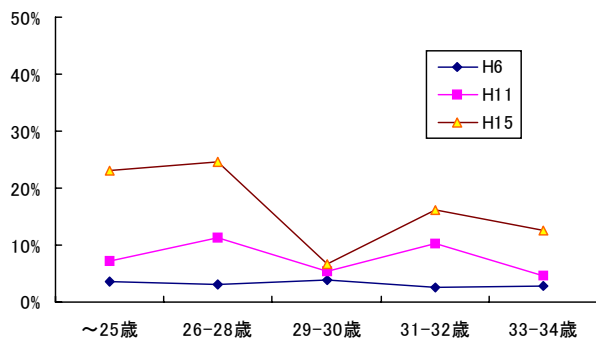
<sup>5</sup> 総務省「労働力調査特別調査」によれば、15-34歳の若年において離職経験のある人は2001年では41.7%、90年の35%に比べ大きく上昇している。

## 第5-3-2図 非正社員比率の比較

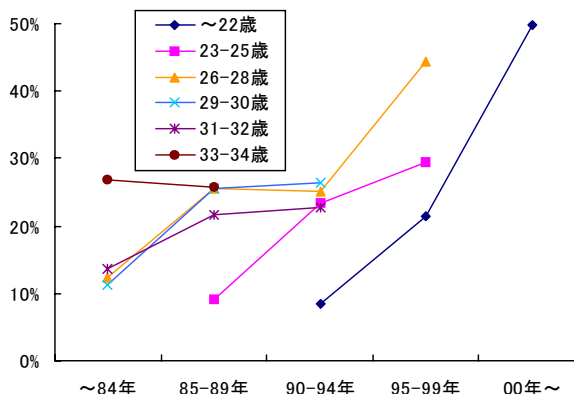
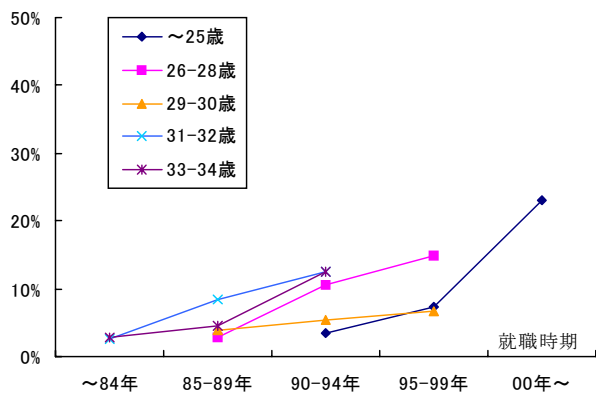
(左側：大卒者)

(右側：高卒者)

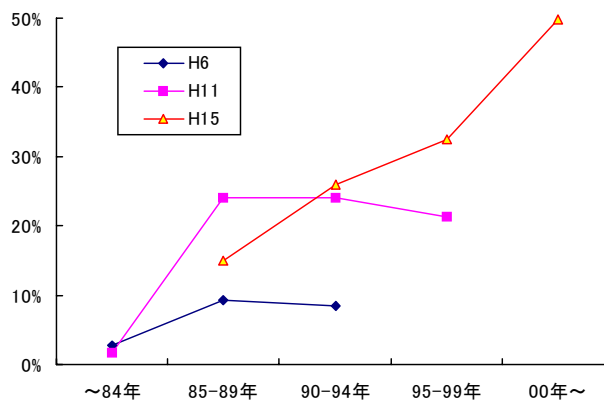
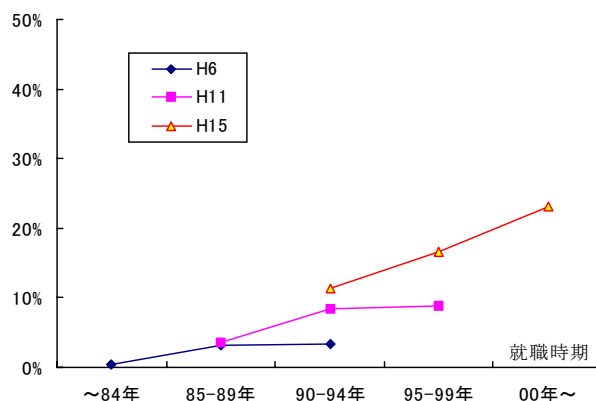
(a)年齢×時代



(b)年齢×世代



(c)時代×世代

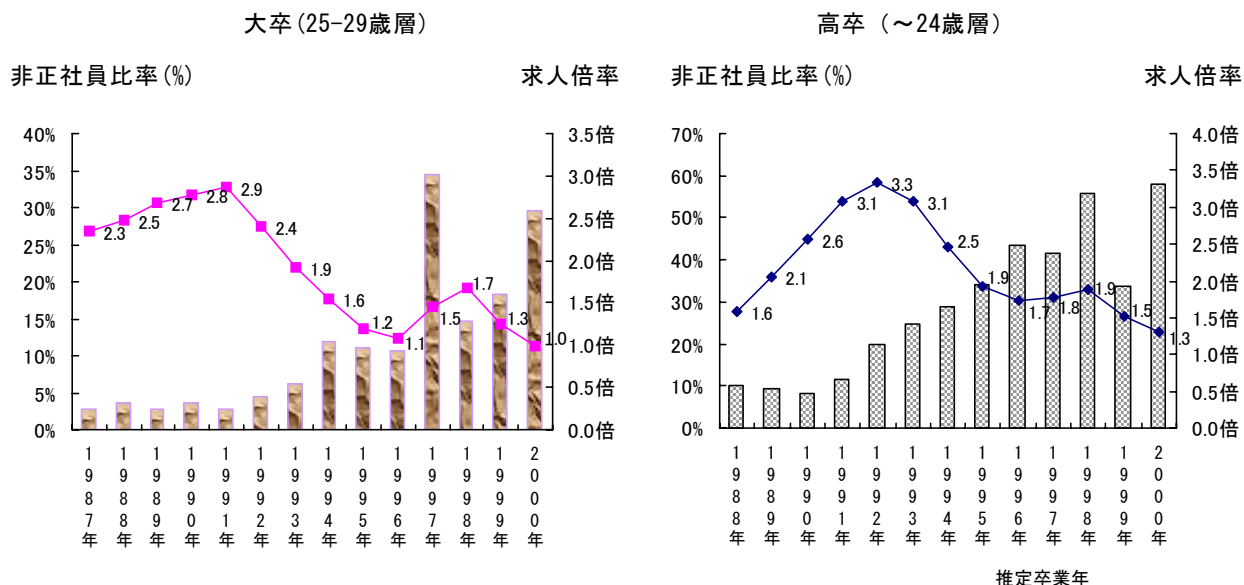


### 3. 学校卒業時の雇用情勢と非正社員率

前述のように、最近になって学校を卒業した世代ほど非正社員になる確率が高い。それは、当然ながら、最近になって正社員としての就職機会が低下してきているのが主な原因だと考えられる。ここでは、学校卒業時の雇用情勢と照らし合わせながら、推定就職時期別に非正社員比率を比較してみたいと思う。

まず、大卒者については、新卒求人倍率が1991年をピーク（2.9倍）に低下し始め、1996年では1.1倍までに落ち込んでいたが、その後若干持ち直して、1998年には1.7倍までに回復したものの、その後再び低下していることが分かる（第5-3-3図）。一方、非正社員比率はどうであろう。データの最も揃っている25-29歳層の大卒者についてみると、該当年齢層の大卒者の非正社員比率と求人倍率が概ね相反した動きをしていることが分かる。具体的には、就職好調期のピークの1991年までに就職したと思われる若者の非正社員比率は概ね5%以下となっているが、その後就職したと思われる25-29歳層の大卒者の非正社員比率は大きく上昇し始め、1997年に卒業した該当年齢層の大卒者の非正社員比率は34.4%までに至っている。そして、1998年の雇用情勢の一時的な好転に伴い、その年に就職した大卒者の非正社員比率も15%程度まで下落したものの、その後再び求人倍率の低迷に見舞われ、1999年以降に卒業した大卒者の非正社員比率が再び上昇している。

第5-3-3図 就職時期別求人倍率と非正社員比率（%）



注：大学新卒者の求人倍率は、(株)リクルート ワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」(各年)によるものである。高校新卒者の求人倍率は、厚生労働省「高校・中学新卒者の就職内定状況等」によるものである。各年3月末までの数字である。

また、高卒者については、新卒求人倍率が1992年をピーク（3.3倍）に低下し始め、1996年では1.7倍までに落ち込んでいたが、その後少し持ち直して、1998年には1.9倍までに回復したものの、再び低下していることが分かる。しかしながら、データの最も揃っている20歳代前半層までの高卒者についてみると、高卒者の非正社員比率の動きは、求人倍率の動きとそれほど連動していないように思われる。高卒者の非正社員比率の上昇傾向が就職好調期の1991年からすでに始まり、求人倍率のピーク年の1992年に高校を卒業したと思われる者ですら、非正社員比率は前年度の就職者より8ポイントも高い。そして、1998年に雇用情勢が一

時的に改善されたにも関わらず、その年に卒業した高卒者の非正社員比率が前年度の就職者より14ポイントも高いのである。

このように、大卒者の非正社員比率は学校卒業時の雇用情勢に大きく左右されるようだが、高卒者の非正社員比率は学校卒業時の雇用情勢との関係がそれほど明確ではないように思われる。

#### 4. 非正社員就業の要因分析

第3節の1から3までは非正社員と正社員の個人属性の違いや、非正社員比率における年齢、時代、就職時期の影響などについて、記述統計を中心に議論してきた。しかしながら、こうした記述統計だけでは、他の要因の影響を排除しながら、ある一つの要因の影響だけをピックアップするのが困難である。この問題に対応するためには、通常、回帰分析の手法が用いられる。そこで本節では、非正社員になるかならないかの規定要因をより厳密に検証するために、回帰分析を行った。

第5-3-4表 非正規就業の確率推計(15-34歳の全年齢層)

		Case A		Case B			
		係数	標準誤差	係数	標準誤差		
就職 時期	85-89年学校卒ダミー	-0.0774	0.0543				
	90-94年学校卒ダミー	-0.1562	0.0553	***			
	95-99年学校卒ダミー	0.0117	0.0676				
	00年以降学校卒ダミー	0.3328	0.0967	***			
年齢	20-22歳ダミー			-0.2505	0.0985	***	
	23-25歳ダミー			-0.4444	0.0960	***	
	26-28歳ダミー			-0.4315	0.0967	***	
	29-30歳ダミー			-0.4131	0.0999	***	
	31-32歳ダミー			-0.4275	0.1017	***	
	33-34歳ダミー			-0.5045	0.1045	***	
学歴	高校卒ダミー	-1.0006	0.1118	***	-0.9834	0.1131	***
	高専・短大卒ダミー	-1.1561	0.1157	***	-1.1173	0.1170	***
	大学・大学院卒ダミー	-1.5236	0.1141	***	-1.4228	0.1151	***
	性別(男性ダミー)	-0.8524	0.0313	***	-0.8497	0.0312	***
	既婚ダミー	-1.4855	0.0430	***	-1.4619	0.0434	***
年	1999年ダミー	0.9471	0.0383	***	0.9947	0.0352	***
	2004年ダミー	1.1443	0.0443	***	1.2508	0.0363	***
居住 地域	首都圏ダミー	0.1369	0.0342	***	0.1285	0.0341	***
	近畿圏ダミー	0.3474	0.0463	***	0.3387	0.0462	***
	名古屋圏ダミー	-0.1630	0.0487	***	-0.1672	0.0485	***
	定数項	1.3039	0.1168	***	1.5546	0.1371	***
	対数尤度	-14317.1			-14365.0		

注: Case Aのサンプルサイズは24,754、Case Bは24,830。Logit Modelを用いた推計結果である。就職時期のベンチマークは、「～84年学校卒」、年齢ダミーのベンチマークは、「15-19歳」、学歴ダミーのベンチマークは「中学校卒」、地域ダミーのベンチマークは、「その他の地域」とした。



第5-3-4表は、15-34歳の全年齢層を対象に、非正社員就業の確率を推計した結果である。なお、非正社員とは、パートタイム労働者、派遣社員や契約社員、臨時労働者などを含む正社員以外のすべての非正規雇用者である。

まず、就職時期要因<sup>6</sup>を考慮したCase Aの推計結果を見てみると、学歴、性別、婚姻状況といった個人属性や、就職時期、時代（年）および居住地域要因がすべて有意な影響を与えていることが分かる。具体的には、中学卒の人に比べて、高校卒、大学・大学院卒業者の非正社員確率が有意に低い。また、男性は女性より、既婚者は未婚者よりも非正社員確率が有意に低い。さらに、84年以前に就職した世代に比べると、90-94年に就職した世代の非正社員確率は有意に低い。また、2000年以降に就職した世代の非正社員確率は有意に高いことがわかる。また、地方圏の若者に比べて、首都圏と近畿圏の若者の非正社員確率が有意に高いが、名古屋圏の若者の非正社員確率は有意に低い<sup>7</sup>。

一方、就職時期のかわりに年齢要因を考慮したCase Bにおいても、各係数の符号や大きさは概ねCase Aの推計結果と一致している。なお、年齢の高い階層ほど、非正社員確率が低い。

第5-3-5表 非正規就業の確率推計（個別年齢階層グループ）

	Case I 大卒(25~29歳)			Case II 高卒(~24歳)			
	係数	標準誤差		係数	標準誤差		
就職時期	85-89年学校卒ダミー	-1.7668	0.1921	***	-1.7678	0.1533	***
	90-94年学校卒ダミー	-1.0348	0.1733	***	-1.4618	0.1398	***
	95-99年学校卒ダミー	-0.3210	0.1689	*	-0.6019	0.1452	***
性別(男性ダミー)		-1.4824	0.0800	***	-0.1143	0.0676	*
既婚ダミー		-0.9780	0.1256	***	-1.2609	0.1705	***
居住地域	首都圏ダミー	-0.0381	0.0929		0.1531	0.0806	*
	近畿圏ダミー	0.1442	0.1219		0.4827	0.1168	***
	名古屋圏ダミー	-0.2018	0.1301		-0.3601	0.1141	***
定数項		1.6094	0.1717	***	1.6420	0.1360	***
対数尤度		-1919.0			-2653.3		
標本数		3427			4239		

注: logit Modelを用いた推計結果である。就職時期のベンチマークは、「2000年以降学校卒」地域ダミーのベンチマークは、「その他の地域」とした。

ただし、第5-3-4表の推計式では、就職時期要因と年齢要因のどちらか一方しかコントロールできないため、就職時期の効果に年齢の効果、そして年齢の効果に就職時期の効果が混ざっている可能性が高い。そこで、第5-3-5表では特定の年齢階層グループ（大卒については20代後半層、高卒については20代前半層）の標本に限定した推計を行うことによ

<sup>6</sup> 就職時期が年齢と学歴から逆算された変数なので、年齢要因も説明変数として推計式に入れると、一時独立とはならず共線性問題が起きる。

<sup>7</sup> トヨタなどの大企業が進出したため、名古屋圏の新卒正社員採用が地方圏や他の大都市圏よりも盛んに行われていたのが主な原因かもしれない。

て、年齢効果を排除<sup>8</sup>した就職時期の効果をみることにする。結果として、年齢効果と時代効果を除いても、就職時期が非正社員確率に有意な影響を与えていることが分かった。なお、就職時期ダミーの係数の符号が記述統計の結果とも一致して、直近に就職した世代に比べると、より以前に就職した世代の非正社員確率が低いことがわかる。

#### 第4節 非正社員の増加要因

##### 1. 非正社員比率の属性別推移

それでは、若者の非正社員比率が近年なぜ増えているのであろうか。本節では非正社員比率の増加要因について探ることにする。具体的には、H6、H11、H15の個票データを用いて比較を行う。

第5-4-1表は、若者の非正社員比率の推移を年齢階層、学歴階層、性別、配偶者有無別および居住地別にみたものである。なお、非正社員比率の増加率を示す指標として、「H11対H6比」および「H15対H11比」が用いられる。前者は、H11の非正社員比率がH6の非正社員比率の何倍かを示すもので、後者はH15の非正社員比率がH11の非正社員比率の何倍かを示すものである。

第5-4-1表 若者の非正社員比率の推移

	H6(%)	H11(%)	H15(%)	H11対H6比 (倍)	H15対H11比 (倍)	
年齢階層別	15-19歳	21.5	63.9	86.5	3.0	1.4
	20-22歳	11.8	47.1	56.5	4.0	1.2
	23-25歳	6.6	18.9	29.3	2.8	1.6
	26-28歳	5.9	16.6	24.6	2.8	1.5
	29-30歳	5.6	11.7	14.4	2.1	1.2
	31-32歳	4.7	12.3	11.3	2.6	0.9
	33-34歳	5.0	7.8	10.9	1.5	1.4
学歴別	中学校卒	25.2	43.2	23.8	1.7	0.6
	高校卒	8.7	22.8	25.1	2.6	1.1
	高専・短大卒	8.0	22.0	22.4	2.7	1.0
	大学・大学院卒	3.3	11.6	14.6	3.5	1.3
性別	女性	9.8	28.5	26.4	2.9	0.9
	男性	5.5	14.5	15.9	2.6	1.1
婚姻状況別	既婚	9.7	25.9	27.6	2.7	1.1
	未婚	2.4	5.3	5.7	2.2	1.1
居住地域別	首都圏	7.8	22.6	19.4	2.9	0.9
	近畿圏	7.3	24.8	16.6	3.4	0.7
	名古屋圏	3.5	21.4	34.1	6.0	1.6
	その他の地域	7.3	17.4	20.5	2.4	1.2

注：非正社員比率は抽出倍率を元に復元した集計値である。

<sup>8</sup> 厳密的にはいえば、この方法では年齢要因の影響を完全に排除することができない。なぜならば、特定の年齢階層グループといっても、階層内部に最大4歳（大卒の場合）の年齢差があるからである。時代効果、年齢効果と世代効果を分離する有効な方法がDeaton and Paxson (1999)によっても提案されているが、本研究のような被説明変数が非連続変数の場合では、その応用が技術的に難しい。

第5-4-1表を見て分かるように、「H11対H6比」においては、年齢階層間、学歴階層間および地域間に大きな差異が見られる<sup>9</sup>。たとえば、33-34歳の年齢階層における「H11対H6比」は1.5倍であるのに対して、20-22歳の年齢階層における同比率は4.0倍である。若い年齢階層の非正社員比率がより早い速度で上昇しているのが分かる。また、大学・大学院卒者における「H11対H6比」は3.5倍であるのに対して、高校卒者の同比率は2.6倍に過ぎない。大卒者が高卒者よりも非正社員比率の上昇スピードが速かったのである。さらに、名古屋圏の若者における「H11対H6比」は6.0倍で、他の地域の2倍以上の数値となっている。H6では若者の非正社員比率が最も低かった名古屋圏だったが、H6からH11までの間に非正社員比率が大きく上昇したようである。

一方、H11からH15までの非正社員比率の変化を表す「H15対H11比」をみると、年齢階層間、学歴階層間、男女間および地域間でそれほど大きな差異が生じておらず、上昇率の数値も1倍前後が殆どであり、非正社員比率の大幅な上昇は見られなかった。

## 2. 推計による増加要因の分解

次に、推計結果をもとに若者の非正社員比率の増加要因を分解してみる。本稿の要因分解は、男女間賃金格差の分析に用いられるBlinder-Oaxacaの分解方法を倣ったものである<sup>10</sup>。Blinder-Oaxacaとは、第(1)式のように被説明変数Yの変化（左側）を推計された係数(β)を用いて分解するものである。右側の第一項を要素(X)量要因、右側の第二項を要素価格要因と解釈することができる。

$$\bar{Y}_a - \bar{Y}_b = [(\bar{X}_a - \bar{X}_b)\beta_b] + [\bar{X}_a(\beta_a - \beta_b)] \quad (1) \quad 11$$

しかしながら、(1)式のような分解方法が主に線形モデルに適用されるもので、本稿のようなlogitモデルを用いた場合には、被説明変数の非正社員比率Y(X)が以下のような非線形分布に従うと仮定されている。

$$Y(X) = e^{X\beta} / (1 + e^{X\beta}) \quad 0 < Y(X) < 1 \quad (2)$$

そのため、各説明変数（要素）の限界効果は、係数と説明変数の値両方にも依存することとなり、Blinder-Oaxacaの分解が不可能ではない<sup>12</sup>が、大変複雑なものになってしまう。そこで、logitモデルの特徴を活かして、t-1期からt期への非正社員率Y(X)の変化ではなく、その

<sup>9</sup> 「H11対H6比」は、男女間および既婚・未婚者間の差異が少ない。

<sup>10</sup> Blinder-Oaxaca分解法の応用例として、Neumark(1987)および鈴木(2005)を参照されたい。

<sup>11</sup> 第(1)式の導き方は以下の通りである。

推計結果により、 $\bar{Y}_a = \bar{X}_a\beta_a; \bar{Y}_b = \bar{X}_b\beta_b \Rightarrow \bar{Y}_a - \bar{Y}_b = \bar{X}_a\beta_a - \bar{X}_b\beta_b \Rightarrow$ 第(1)式。

<sup>12</sup> 非線形関数の確率を直接に要因分解した例として、Fairlie(1999)が挙げられる。

オッズ( $\Psi$ )の変化を分解の対象にすることで、線形式と同様に簡単な分解が可能となる。ちなみに、オッズ( $\Psi$ )とは、「非正社員になる確率」/「非正社員にならない確率」である。数式で表すと下記のようになる、

$$\text{オッズ}(\Psi) = Y(X)/(1-Y(X)) \quad (3)$$

そこで、t-1期からt期へのオッズ ( $\Psi$ ) の変化率は、以下のように簡単に分解することが可能である。

$$\begin{aligned} \frac{\psi(\bar{X}_t) - \psi(\bar{X}_{t-1})}{\psi(\bar{X}_{t-1})} &\approx \ln(\psi(\bar{X}_t)) - \ln(\psi(\bar{X}_{t-1})) = \bar{X}_t \beta_t - \bar{X}_{t-1} \beta_{t-1} \\ \Rightarrow \frac{\psi(\bar{X}_t) - \psi(\bar{X}_{t-1})}{\psi(\bar{X}_{t-1})} &\approx [(\bar{X}_t - \bar{X}_{t-1}) \beta_{t-1}] + [\bar{X}_t (\beta_t - \beta_{t-1})] \quad (4)^{13} \end{aligned}$$

なお、(4)式の右側の第1項は、属性の大きさの変化（たとえば大卒者の割合が増えた）に起因するオッズの変化率で、第2項は、属性内で非正社員に陥るリスクの変化（たとえば大卒者が非正社員に陥るリスクが他のグループよりも高まった）に起因するオッズの変化率である。

要因分解の結果は、第5-4-2表の通りである。まず、非正規就業率のH6-H11のオッズの変化率(48.79%)は、定数項によって説明されるベンチマーク要因(103.98%)が非常に大きいことが分かる。H11-H15の変化率(5.53%)についてもベンチマーク要因(140.43%)が大きい。すなわち、定数項は各ダミー変数のベンチマークであるから、これは各属性間における共通要因が大きいことを意味している。

また、H6-H11の変化率における個別要因の寄与分については、年齢要因と性別要因がとくに顕著であることが分かる。具体的には、年齢階層のリスク変化要因(-66.05%)、及び性別のリスク変化要因(-14.25%)が、オッズの変化率にマイナスに大きく寄与している一方、性別の要素量変化要因<sup>14</sup>(7.97%)および結婚の要素量変化要因<sup>15</sup>(10.54%)はプラスに寄与している。

また、H11-H15の変化については、年齢階層のリスク変化要因が小さくなり(10.98%)、

<sup>13</sup>  $\ln(\Psi) = X\beta$  の展開は以下の通りである。

$$\ln \Psi = \ln[Y(X)/(1-Y(X))] = \ln[Y(X)] - \ln[1-Y(X)] = \ln[e^{X\beta} / (1 + e^{X\beta})] - \ln[1/(1 + e^{X\beta})] = X\beta$$

<sup>14</sup> 若年女性の労働参加率の増加によって、15-34歳の労働力人口における女性の割合が増えたことが、主な原因だと考えられる。本稿が用いた「多様化調査」によると、15-34歳層の女性割合はH6では38.4%、H11では39.8%、H15では49.6%と増えている。男性よりも非正社員比率が高いため、女性(男性)の要素量の増加(減少)が非正社員比率のオッズの増加に繋がる。

<sup>15</sup> 15-34歳の労働力人口における未婚者の割合の増加が主な原因だと考えられる。本稿が用いた「多様化調査」によると、15-34歳層の未婚者割合はH6では65.6%、H11では71.7%と増えている。未婚者は既婚者よりも非正社員比率が高いため、未婚者の要素量の増加が非正規就業率のオッズの増加に繋がる。

そのかわりに学歴階層のリスク変化要因（-128.28%）が大きくなっている。一方、H11-H15の変化における性別と結婚の要素量変化要因は、それほど大きくない。

第5-4-2表 非正規就業率のオッズ変化率とその分解（単位：%）

	H6-H11のオッズの変化率		H11-H15のオッズの変化率	
	$\beta_{t-1}(X_t - X_{t-1})$	$(\beta_t - \beta_{t-1})X_t$	$\beta_{t-1}(X_t - X_{t-1})$	$(\beta_t - \beta_{t-1})X_t$
全変化	48.79		5.53	
各要因の寄与分				
ベンチマーク(共通変動要因)	103.98		140.43	
年齢要因	-5.88	-66.05	-5.97	-10.98
学歴要因	-1.34	8.51	-0.19	-128.28
性別要因	7.97	-14.25	2.63	-3.05
結婚要因	10.54	-2.96	2.60	-3.38
地域要因	1.64	19.56	-2.23	10.79
各要因の寄与分(詳細)				
20-22歳	4.40	3.10	0.99	5.27
23-25歳	-0.89	-14.16	7.97	-9.77
26-28歳	-4.60	-16.88	-0.82	-9.25
29-30歳	-2.49	-14.93	-4.12	-2.68
31-32歳	-3.16	-12.93	-4.44	3.24
33-34歳	0.87	-10.26	-5.54	2.22
高校卒	-0.08	1.07	2.30	-62.19
高専・短大卒	-0.10	-3.43	0.33	-31.44
大学・大学院卒	-1.16	10.86	-2.81	-34.65
男性	4.17	-17.45	1.97	-10.05
既婚	10.52	0.31	2.23	0.41
首都圏	-0.89	4.56	-1.69	7.94
近畿圏	0.03	7.22	-0.71	10.26
名古屋圏	2.50	7.79	0.17	-7.41

注：付表1の推計結果に基づく分解である。

付表1 非正規就業の確率推計(Logitモデル)

	H6			H11			H15			
	係数	標準誤差		係数	標準誤差		係数	標準誤差		
年齢	20-22歳	-0.5740	0.0054	***	-0.3082	0.0000	***	-0.7598	0.0002	***
	23-25歳	-0.9185	0.0055	***	-1.4825	0.0000	***	-1.0932	0.0002	***
	26-28歳	-0.7861	0.0057	***	-1.4573	0.0000	***	-1.0894	0.0002	***
	29-30歳	-0.6400	0.0062	***	-1.6501	0.0000	***	-1.4688	0.0002	***
	31-32歳	-0.5504	0.0068	***	-1.5957	0.0000	***	-1.8573	0.0002	***
	33-34歳	-0.5818	0.0068	***	-1.7208	0.0000	***	-1.9676	0.0002	***
学歴	高校卒	-1.2654	0.0055	***	-1.2430	0.0001	***	0.0552	0.0001	***
	高専・短大卒	-1.4861	0.0062	***	-1.6473	0.0001	***	-0.1699	0.0001	***
	大学・大学院卒	-2.0708	0.0062	***	-1.7026	0.0001	***	-0.5282	0.0001	***
性別(男性)	-0.2652	0.0028	***	-0.7034	0.0000	***	-0.4511	0.0000	***	
既婚	-1.3924	0.0042	***	-1.3743	0.0000	***	-1.3984	0.0001	***	
居住地	首都圏	0.2721	0.0029	***	0.4317	0.0000	***	0.1535	0.0001	***
	近畿圏	0.1545	0.0039	***	0.7156	0.0000	***	-0.0818	0.0001	***
	名古屋圏	-0.6771	0.0065	***	0.0500	0.0000	***	0.7419	0.0001	***
定数項	-0.0557	0.0070	***	1.6546	0.0001	***	0.5022	0.0002	***	
標本数	9051			7796			7983			

注：抽出倍率を掛けた推計結果である。年齢ダミーのベンチマークは、「15-19歳」、学歴ダミーのベンチマークは「中学校卒」、地域ダミーのベンチマークは、「その他の地域」とした。

## 第5節 まとめ

本稿は、「多様化調査」の個票データを用いて、若者が非正社員になる理由、非正社員になる若者の属性、および近年非正社員増加の要因などについて分析を行った。その結果、以下のようなことがわかった。

- ①正社員としての就職口がなく不本意ながら非正社員になっている非正社員の割合は、H15では39.7%に達しており、H6より12.9%ポイントも上昇していることが分かった。また、「より収入の多い仕事に従事したかったから」、「専門的な資格・技能を生かせるから」といった収入・専門性上のメリットを理由に非正社員の就業形態を選んでいる若者も、H6の22.7%からH15の31.4%へと増加している。一方、割合として減少傾向にあるのは、「勤務時間や労働日数が短いから」、「簡単な仕事で責任が少ないから」、「体力的に正社員として働けないから」など個人的な選好やプライベートの都合を理由に非正社員の就業形態を選んでいる若者である。
- ②非正社員の中に、1995年以降に学校を卒業した比較的若い世代、高専・短大卒業者、女性および未婚者が相対的に高い割合で含まれている。
- ③非正社員比率の平均水準や年齢階層間格差が時代と共に拡大している。H6では、若者全体の非正社員比率は低く(7.2%)、非正社員比率の年齢カーブも比較的フラットなものだった。しかしながら、H11では、若者全体の非正社員比率(19.2%)が大きく上昇しただけではなく、非正社員比率の上昇幅が若い年齢階層ほど大きいため、非正社員比率の年齢カーブも大変急な形になっていった。
- ④同一年齢階層でも、就職時期の早い世代ほど非正社員比率が低い。また、回帰分析の結果、年齢効果と時代効果を除いても、就職時期が非正社員確率に有意な影響を与えていることが分かった。
- ⑤大卒者の非正社員比率が学校卒業時の雇用情勢の影響を大きく受ける一方、高卒者の非正社員比率では、学校卒業時の雇用情勢とは無関係に最近の世代になるほど非正社員比率が高いという流れが、90年代の初頭から始まっていた。
- ⑥H6からH11までの非正社員比率の上昇が顕著であり、とくに若い年齢階層および大卒者の非正社員比率がより早い速度で上昇していた。一方、H11からH15までの非正社員比率の上昇は緩やかであり、年齢階層間、学歴階層間、男女間および地域間における上昇スピードの差異はそれほど大きくない。
- ⑦要因分解の結果、非正社員に「なる」／「ならない」の割合(オッズ)における各年の変化率は、各属性間における共通要因が大きく寄与していることが分かった。また、H6・H11の間では、15-34歳の女性労働者や未婚者の割合(要素量)の上昇はオッズを引き上げる効果があったものの、H11・H15においては、その効果がより希薄なものになっていた。