

第Ⅱ部：各論 1

第1章 初期キャリアの類型とその規定要因

1. はじめに

本章の目的は、人々の働き方に着目し離学後5年間初期キャリアが1980年代以降どのように変化してきたのか、それはどのように類型化できるのかを検討した上で初期キャリアを分化させる規定要因を検討することにある。周知のように、近年日本の学校から職業への移行のあり方に大きな変化が生じている。1980年代までの日本社会は、学校から職業への移行という側面から見れば「優等生」であり、若者は学校卒業後吸い込まれるように職業社会へと移動していった。もちろん、個々人のレベルで見ればいつの時代も学校を出て職に就くことは様々な葛藤や困難を伴っていただろうが、少なくとも社会全体のレベルで見れば、学校を卒業した若年者はすぐさま正社員として働き始めることが当たり前であったのである。しかし、90年代半ば以降この日本型就職システムに陰りが見え始め、フリーター、ニートといった学校を出ても働かない／働けない若者の存在が社会問題となり、このテーマに関する数多くの調査や研究が蓄積されてきた¹。

多くの若者が離学直後に正社員として働き始めることが当然であった時代であれば、離学直後の状態を見れば、職業への移行の成否を測ることができた。その状態がゆらいできている現在、1時点のみを把握するアプローチでは不十分で、離学直後のみならずより長い時間的なスパンをもって職業への移行をとらえる必要が生じてきている。久木元(2009)は、ヨーロッパの若者に関する議論を参照し、子どもから大人への直線的かつ不可逆的な移行を前提とする古典的移行モデルではなく、大人と子どもの間を行きつ戻りつする「ヨーヨー型」の移行モデルが提唱されていることを論じている。そして、日本においても「従来の移行のあり方が、新規学卒一括採用のゆらぎ・若年層での非典型雇用の増加・晩婚化や未婚化傾向の進展などによってゆらぎつつあるという点に関しては、ヨーロッパにおける若者の大人への移行の脱標準化と共通する部分も少なくない」(久木元 2009: 220)とし、古典的な移行モデルへの疑義を呈している。そして、「就業」のみに注目するのではなく、包括的に大人への移行をとらえることの必要性を提唱している。就業のみならず家族形成や本人の意識などの多様な側面から大人への移行を捉え直すことが必要となっているという久木元の主張には筆者も大いに同意する。しかし、その前に日本で起きている移行の「脱標準化」がいかにかに生じているのかを、就労のレベルで把握することも必要ではないだろうか。そこで本稿では、働くことに関する脱標準化に焦点を合わせ、それがいかにかに生じているのか／いないのか、を検証していく。具体的には、離学後5年間初期キャリア形成期の人々の働き方と教育経験がどのように分布し、それがどのように類型化できるのかを検討していきたい。以下、2節で

¹ 若者と仕事をめぐる研究成果については本田・筒井(2009)を参照のこと。

は初期キャリアのシークエンスの分析手法と変数について説明した後、3 節で 5 年間の働き方の推移について概観し、4 節で標準的キャリアからの乖離について検討する。そして、5 節では初期キャリアの類型化を行い、6 節でその規定要因について検証を行う。

2. 分析方法とデータ、変数

2. 1 分析方法——最適マッチング分析について

本章では、初期キャリアのシークエンスを類型化するにあたって最適マッチング分析 (Optimal Matching Analysis 以下 OM 分析) を用いる。OM 分析は Andrew Abbot らによって社会科学に取り入れられたシークエンスデータの分析手法である。この手法は 1970 年代に分子生物学者の間で DNA の塩基配列を分析するために用いられ始めた。社会科学分野での最初の応用は Abbot と Forrest(1986)によるものであり、19 世紀イングランドの伝統的なダンスの構成とその一貫性について検討されている。その後、社会学の他の分野でも OM 分析を使った分析がなされるようになるが、特に職歴研究の分野で研究が蓄積されている (Abbott and Hrycak 1990、Stovel et al 1996、Halpin and Chan 1998 など)。また、近年では学校から職業への移行に関する分野において、この手法が用いられるようになっており、職業への多種多様な移行パターンを類型化したり、また社会によってどのように移行パターンが異なるのかが検討されたりするようになっている (Schoon et al 2001、McVicar and Anyadike-Danes 2002、Scherer 2001、Brzinsky-Fay 2007、2008)。日本では、渡邊 (2004) が SSM (「社会階層と社会移動」) 調査データを用いて職歴の分析をしており、また福田 (2006) が女性のライフコースの多様化に関する分析を行っている。

OM 分析の特徴は、単一のイベントでなくイベントの連なりである複数のイベントの配列全体の情報を用いてその類似性を比較できることにある。同じくシークエンシャルなデータの分析手法であるイベント・ヒストリー分析は、時間の経過とともに発生する単一のイベントをセンサーされたデータも含めて分析できるが、分析の関心となるのは従属変数であるイベントが発生するかどうか (例えば、正社員へ移行するかどうか) に独立変数が及ぼす影響である。OM 分析の関心は、あるイベントが発生することやそのタイミングではなく、いくつものイベントの配列全体の類似性を測定することにある。

ここで、OM 分析ではいかにしてシークエンスの類似性を測っているのかを説明しておこう。OM 分析の目的は異なるシークエンス同士の距離行列を求めることにある。単純化して言えば、二つの異なるシークエンスの片方のシークエンスをもう一方のシークエンスと全く同じにするために必要な変換の数によってシークエンス間の距離は規定される。シークエンスを変換させる操作には、次の三つがある。シークエンスにある要素を挿入 (insertion) する、シークエンスからある要素を削除 (deletion) する、そして、ある要素と別の要素を置換 (substitution) する、である。最初の二つの操作、挿入と削除はまとめて、indel (操作) と

呼ばれる。そして、これらの操作にはコストがかかると考え、同一のシーケンスにするための最小のコストをシーケンス間の距離とするのである。

例を挙げて説明しよう。例えば A と B という二人がいたとする。離学後 6 年間で A は 4 年間無職 (N) でその後 2 年間は正社員 (F) の仕事に就き、B は最初の 1 年間だけ無職でその後の 5 年間はずっと正社員の仕事をしていたとしよう。二人の離学後 6 年間の変化は次のように示すことができる。

A: N N N N F F
B: N F F F F F

この二つのシーケンスは、例えば次のように B の配列に N を三つ挿入し、末尾の F を三つ削除する操作を行うことによって同一 (N N N N F F) になる。

A: N N N N F F
B: N ↑ ↑ ↑ F F F F F
 N N N ↓ ↓ ↓

またこれ以外にもシーケンスを一致させる変換はあり、例えば、次のように B の 2 年目から 4 年目の三つの F を N に置換することによっても達成される (括弧は置換を示す)。

A: N N N N F F
B: N (N) (N) (N) F F

このようにシーケンスを一致させる操作は一つとは限らず、いくつもの変換操作の中から最小のコストのものを選び、それを両者の距離とするのである。仮に挿入・削除のコストが 1、置換コストが 1.5 だったとすると²、前者の操作のコストは 6、後者の操作のコストは 4.5 となり、4.5 が両者の距離として採用されることになる。

本章では、OM 分析を用いて初期キャリアのシーケンス間の距離を確定した後、この距離行列にクラスター分析を行うことによって初期キャリアを類型化することを試みた。OM 分析にあたっては挿入・削除コストを 1、置換コストを 2 として分析を行った³。

² 挿入・削除コスト、及び置換コストは分析者が設定する。シーケンス同士の距離はどうコストを設定したかに大きく左右されるので、コストの定義は分析の結果に大きな影響を与える。しかし、コストの定義の仕方に決まった何らかのルールがあるわけではなく、分析者がア priori に設定せざるを得ない。この点は OM 分析に寄せられる批判や課題の一つとなっている (Wu 2000、渡邊 2004)。コスト行列が分析結果に及ぼす影響については、渡邊 (2005) を参照のこと。

³ 置換コストは挿入・削除コストの 2 倍であるので、ある働き方を削除し、異なる働き方を挿入することと、置換することのコストが同等となる。置換コストが低い (= 移動障壁の少ない) 働き方の対とそうでない働き方の対があることは容易に想像がつく上に、妥当なものであるが、本章の分析ではその方法を採用していない。

2. 2 データと変数

分析に用いたデータ及び変数について説明しておこう。OM 分析を行うにあたって以下のようなデータを作成した。初期キャリアの期間として、本章では離学後 5 年間を採用することとした。そして、初職に就く前の最後の学校を離学した時点を離学時点とし、離学時点を起点に 5 年間の四半期ごとの状態を示す変数を作成するデータセットを作成した。そのため、離学後 5 年間の情報が得られるケースのみが分析対象となり、ケースの数は 3,734 となった。

離学後の状態を示す情報として、面接票 Q5「働き方」に Q2、Q3「教育」、Q7「無職」の情報を加えて、「正社員」「非正規」「自営」「学生」「無職」の五つのカテゴリからなる変数を作成した。これを本章では「働き方」と呼ぶ。

また、景気動向を勘案し、離学時点を 1980-1987 年離学、1988-1992 年離学、1993-1997 年離学、そして 1998-2003 年離学の四つのコーホートに分け、離学コーホートとした。分析ではこの離学コーホート間でいかなる違いがあるのかを検討していく。

学歴を示す情報としては、初職入職前に通っていた最後の学校を「初職前最終学歴」とし、「中学」「高校」「短大・高専」「大学・大学院」「専門・各種」「その他」の六つのカテゴリにリコードしたものをを用いる。初職前に通っていた最後の学校を取っているため、卒業・中退の有無はこの情報に含まれていない。例えば、大学中退後に初職に入職した場合の初職前の最終学歴は「大学・大学院」となっている。この欠点を補うため、「初職前最終学歴中退ダミー」を作成して、中退することの影響力を測ることにした。学校段階を一括して中退ダミーとしたのは、そもそも中退経験者の数が 218 人とそれほど多くはなかったため、学校段階別に分けると結果が不安定になることが予想されたからである。ただし、分析によっては学校段階ごとの中退の効果も検討している。

3. 離学コーホートによる離学後 5 年間のキャリア形成の違い

初期キャリアパターンの具体的な分析に先立って 5 年間の働き方の推移を概観しておこう。

図表 1-1 は離学コーホートごとの初期キャリアの特徴を示したものである。上段には、それぞれの働き方の平均経験期間を四半期単位で示している。平均的にどの程度の期間ある状態にいたのかを意味しているが、必ずしも連続した期間を示すものではない。下段の指標は初期キャリアのシークエンスがどの程度分散しているのかを示すものであり、3 つの性格の異なる指標を掲載している。例えば、最初の 3 年間は正社員 (F) として働き、一旦離職して 3 ヶ月の無職期間(U)を経験したのちに、非正規として 9 ヶ月働き、最後の 1 年は正社員として働いた個人の例で考えてみよう。離学後 5 年間 (20 四半期) の初期キャリアシークエンスの配列は以下のようなになる。

F F F F F F F F F F F F U P P P F F F F

1 番目の「シーケンスに含まれる働き方の平均値」は、平均していくつの働き方を経験しているかを示している。この個人の場合、経験した働き方は、正社員（F）と無職（U）と非正規（P）三つとなる。エピソードとは、同じ働き方が続く状態を指す。先の例の場合は、正社員であった最初の3年間（F-F-F-F-F-F-F-F-F-F）、無職であった3ヶ月（U）と非正規だった9ヶ月（P-P-P）、そして正社員だった最後の1年（F-F-F-F）の四つのエピソードから構成されていることになる。これは、働き方の間の移動の回数を示す指標となる。ただし、あくまでも働き方に変化があったときのみ異なるエピソードとしてカウントされるので、一般的な意味での転職、すなわち企業間移動の回数とは異なる。これは、異なる企業で非正規として渡り歩いていた場合でも、連続して働いていれば1つのエピソードとしてみなされるからである。3 番目「異なるシーケンスの数」は、そのグループ全体に含まれる異なるシーケンスの数を示している。例えば1980-87年離学コーホートの値は196であるが、これは、このコーホートが196パターンの異なるシーケンスで構成されていることを意味している。あるグループに含まれるケースの数が多ければ、シーケンスのパターンも多様化する余地があるので、ケース数で割ることでこの影響を調整したのが最下段「異なるシーケンスの数/N」である。グループに含まれるすべてのケースがバラバラのパターンであった場合、この値は1になり、逆にすべてのケースが同一パターンであった場合この値は小さくなることになる。

図表1-1 離学コーホートごとの初期キャリアの特徴

	離学コーホート				全体
	1980-1987	1988-1992	1993-1997	1998-2003	
正社員 (S.D)	15.52 (6.96)	15.59 (6.99)	14.07 (7.66)	13.02 (8.03)	14.50 (7.52)
非正規 (S.D)	2.01 (4.76)	1.94 (4.74)	3.16 (5.83)	4.51 (6.74)	2.95 (5.71)
平均的な経験期間 (四半期)					
自营 (S.D)	1.07 (4.06)	0.98 (3.86)	1.14 (4.24)	0.80 (3.56)	0.99 (3.93)
無職 (S.D)	1.10 (2.83)	1.17 (3.03)	1.31 (2.95)	1.30 (2.98)	1.23 (2.96)
学生 (S.D)	0.30 (1.76)	0.33 (1.82)	0.32 (1.66)	0.37 (1.94)	0.33 (1.80)
シーケンスに含まれる働き方の平均 値 (S.D)	1.46 (0.66)	1.42 (0.64)	1.56 (0.71)	1.61 (0.71)	1.51 (0.69)
シーケンスに含まれるエピソードの 平均値 (S.D)	1.61 (0.99)	1.56 (0.95)	1.75 (1.01)	1.84 (1.13)	1.69 (1.03)
異なるシーケンスの数	196	238	306	305	748
異なるシーケンスの数/N	0.26	0.23	0.31	0.31	0.20
最大比率のシーケンスのしめる比率	57.5%	60.3%	48.8%	43.4%	52.3%
N	750	1017	997	970	3734

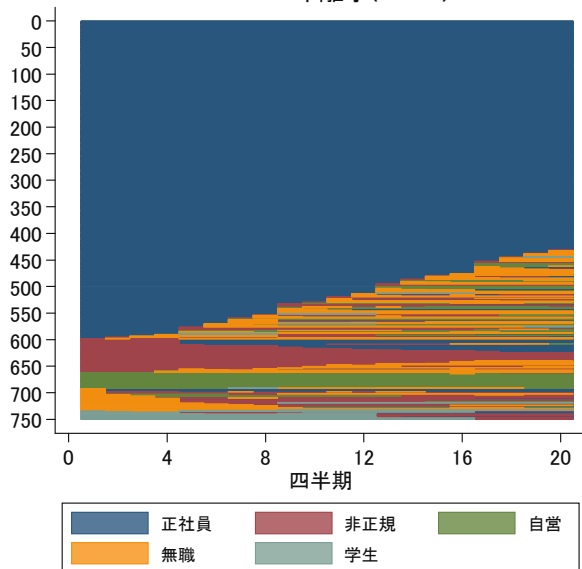
注) () 内の数値は標準偏差

離学コーホートによる違いを確認していこう。いずれのコーホートでも正社員の経験期間が最も長くなっている。しかし、コーホートが若くなると正社員の経験期間は減少しており、特に 90 年代以降に離学したコーホートでその傾向が現れている。1988-1992 年に離学したコーホートでは約 15.6 四半期の正社員期間を経験しているが、1993-1997 年離学コーホートでは、14.1 四半期に減り、最も若い 1998-2003 年に離学したグループでは、13.0 四半期に正社員の期間が減少している。数値の下の () に標準偏差を表示しているが、正社員期間が減少した 1993 年以降で、数値が大きくなる傾向にあり、平均経験期間は減少している一方で分散が大きくなっていることが分かる。つまり、正社員として継続して働き続ける層と短期間しか正社員を経験しない層（もしくは全く正社員経験のない層）が分化してきた可能性が示唆される。正社員期間の減少に伴って増加しているのは非正規の経験期間である。1993-1997 年離学コーホートでは、約 3.2 四半期、1998-2003 年離学コーホートでは、約 4.5 四半期になっており、やはり雇用情勢が悪化した時期に離学したコーホートで、非正規の経験期間が長くなっている。また、1993 年以降に離学したコーホートで微増しているのが、無職の期間である。どのコーホートでも総じて無職期間は短い傾向にあるが、1993 年以降に離学したコーホートではいずれも 1.3 四半期を超えるようになっている。

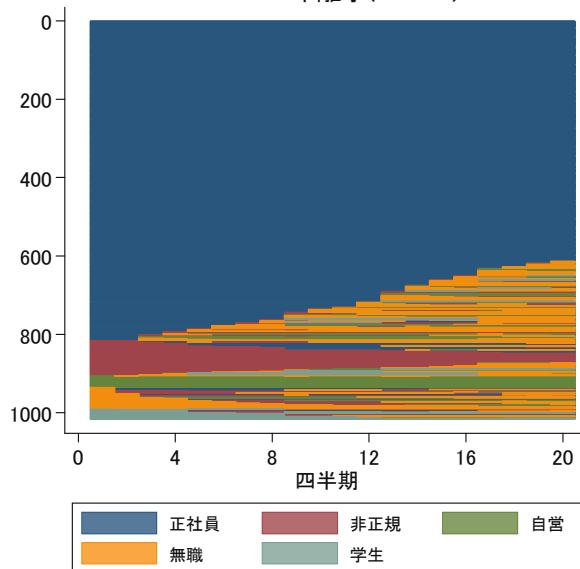
ほかの 2 つの働き方、すなわち「自営」と「学生」に関しては、コーホートによる違いは明瞭でないか、ほとんどなく、自営の場合は約 1 四半期程度、学生も約 0.3 四半期程度の値を推移している。

1993 年以降に離学したコーホートでは、初期キャリアのシークエンスのバラつきも大きくなっていることが図表 1-1 の下段の指標から見て取れる。「シークエンスに含まれる働き方の平均値」、「シークエンスに含まれるエピソードの平均値」も、どのコーホートでも 2 に満たないので、多くの人々は 1 つか 2 つの働き方を経験し、頻繁に働き方を変えることはないことが分かる。しかし、1993 年以降に離学したコーホートで、これらの数値が上昇傾向にあることも確認できる。シークエンスが多様化していることが、よりはっきりと知覚できるのが、「異なるシークエンスの数」や「最大比率のシークエンスの占める比率」である。最大比率のシークエンスの占める比率は 1988-1992 年離学コーホートまでの前半 2 つのコーホートでは、約 6 割程度であるが、次の 1993-1997 年離学コーホートでは 5 割を切り、最も若い 1998-2003 年離学コーホートでは 4 割近い数値になっている。そして、「異なるシークエンスの数/N」も後半 2 つのコーホートで 0.3 を超えるようになっている。つまり、80 年代から 90 年代初頭までに離学したコーホートであれば、当該コーホートの約 6 割が経験する標準的な初期キャリアの形成のシークエンスがあったのであるが、1993 年以降になるとそれまでの標準的な初期キャリア形成をする者が大きく減少し、人々が多様な初期キャリア形成をするようになってきたということができよう。

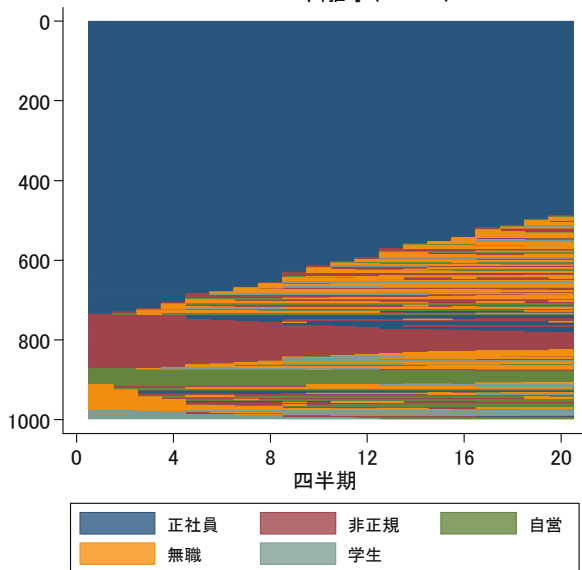
図表1-2 離学後5年間の初期キャリアプロット
1980-1987年離学(n=750)



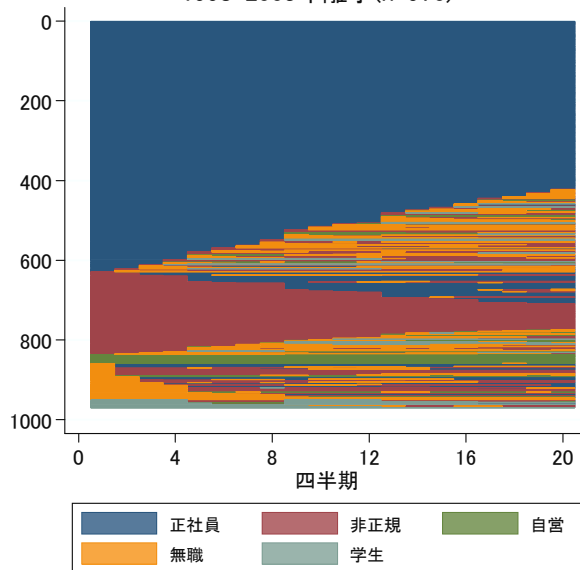
図表1-3 離学後5年間の初期キャリアプロット
1988-1992年離学(n=1017)



図表1-4 離学後5年間の初期キャリアプロット
1993-1997年離学(n=997)



図表1-5 離学後5年間の初期キャリアプロット
1998-2003年離学(n=970)



後半2つのコーホートで人々の初期キャリア形成のあり方に変化が生じていることは、図表1-2～図表1-5から視覚的に確認することができる⁴。これらの図表は、図表1-1だけでは5年間の状況が直感的に分かりにくいため初期キャリアを次のように図示化したものである。これらの図表ではヨコ方向に期間をとり、同一個人のキャリアのシーケンスは1本の線として表され、タテ方向にそれらを積み上げていくこと（そのため、縦軸の値は人数を示している）で初期キャリアのシーケンスの状態を表現している。

⁴ 図表1-2～1-5、図表1-11～1-17のカラー版は、当機構のHP (www.jil.go.jp) に掲載されている。

どのコーホートでも5年間正社員を継続する層が最も多く、これが標準的な初期キャリア形成のあり方であるということが出来る。しかし、先にも確認したようにこの層は後半2つのコーホートで大きく減少している。図表1-2、図表1-3と図表1-4、図表1-5を比較してみて一目瞭然なのは、離学直後に正社員としての職を得ている比率が後半2つのコーホートで激減していることである。図表には数値は掲載していないが、離学直後に正社員だった人の比率は1980-1987年離学コーホートで79.7%、1988-1992年離学コーホートで80.2%であるのに対し、1993-1997年離学コーホートでは73.7%に、そして1998-2003年離学コーホートでは64.8%にまで急落している。これは、それぞれの図表の正社員を示す帯の左端の厚みがコーホートが新しくなるにつれて、大きく減少していることから分かる。しかし、5年間正社員継続という標準的なキャリア形成の比率が減ったのは離学直後に正社員になれなくなったからだけではない。離学直後に正社員だった者で5年間正社員を継続した人の比率は、1980-1987年離学コーホートで72.1%、1988-1992年離学コーホートで75.1%と4分の3近くいるが、後半2つのコーホートになると3分の2にまで減少してしまう(1993-1997年離学コーホートで66.3%、1998-2003年離学コーホートで66.9%)。

また、近年離学直後に非正規となる者が増加していることも非正規を示す帯の太さが増していることから分かる。図表には示さないが、離学当初に非正規だった者の比率は、前半2つのコーホートでは1割に満たない(1980-1987年離学コーホートで8.4%、1988-1992年離学コーホートで8.8%)のであるが、1993-1997年離学コーホートでは13.7%に増加し、そして1998-2003年離学コーホートでは21.3%と5人に1人が非正規として職業生活を開始するようになってきている。離学直後に非正規だった者で5年間継続して非正規だった者の比率は、1980-1987年離学コーホートで23.8%、1988-1992年離学コーホートで26.7%、1993-1997年離学コーホートで32.1%、1998-2003年離学コーホートで31.4%となっており、非正規として職業生活を始めた場合、5年間の間に非正規以外の状態に移ることが後半2つのコーホートでは難しくなっている可能性が示唆される。

また、離学直後の四半期に無職だった人々も後半2つのコーホートで若干上昇傾向にある。離学直後に無職だった人は前半2つのコーホートでは約5%であるが、1993-1997年離学コーホートでは6.5%、1998-2003年離学コーホートでは9.4%となっている。しかし、離学直後に無職であるケースは非正規の比率と比較すれば少ない。ここから、雇用情勢が悪化した時期にも大半の人々は、離学直後に正社員でなくとも何らかの形で就労していたことが分かる。この点は、欧米の職業への移行を論じる際に失業(もしくは無職)が大きな問題になり、就労からドロップアウトする層が少なからずいることとは、性質を異にしていると考えられる⁵。

以上、離学した時期と離学後5年間の初期キャリアの関連をまとめておこう。コーホート

⁵ 欧米の若者の職業への移行パターンについては Brzinsky-Fay (2007, 2008) を参照のこと。

間の断絶は前半 2 つのコーホートと後半 2 つのコーホート、すなわち景気低迷期に離学したコーホートの間にみられる。後半 2 つのコーホートでは、5 年間正社員を継続するという標準的なキャリア形成をする者が減少し、かわりに非正規（と無職）が増加している。そして、同時にキャリア形成のシーケンスが多様化しており、初期キャリア形成のありようが不安定化してきていることが明らかになった。初期キャリアシーケンスに関する詳細な分析は第 5 節で行うが、その前に次節では 5 年間継続して正社員という標準的なキャリア形成のシーケンスを基軸に離学コーホートに加えて、学歴や性別の違いも検討していくことにしよう。

4. 標準的なキャリアシーケンスからの乖離はどのように生じているのか

前節の検討から離学後 5 年間の標準的なキャリア形成のシーケンスは、正社員継続であることが明らかになった。本節では、離学コーホートに加えて、性別と学歴の 2 つの要因を加味し、標準的な初期キャリアからの乖離がどのように生じているのかを検討する。

図表 1－6 5 年間正社員継続の比率 (%)

	離学コーホート				全体 (N)
	1980-87年	1988-92年	1993-97年	1998-2003年	
性別					
男性	64.75	67.94	60.79	48.76	60.42 (2183)
女性	49.86	47.95	30.26	35.89	40.81 (1551)
初職前学歴					
中学	34.48	21.21	20.00	0.00	21.30 (108)
高校	57.89	56.69	40.15	38.28	49.82 (1668)
短大・高専	55.00	52.38	42.70	42.86	47.43 (331)
大学・大学院	70.69	75.76	66.80	52.26	63.64 (902)
専門・各種	56.44	61.96	51.22	40.80	51.81 (691)
その他	50.00	28.57	25.00	9.09	26.47 (34)
全体	57.47	60.28	48.85	43.40	52.28
(N)	(750)	(1017)	(997)	(970)	(3734)

図表 1－6 には、離学コーホートと性別、学歴段階別に 5 年間継続して正社員の人の比率を示している。性別による差から確認していこう。右端全体の数値から総じて男性の方が女性よりも正社員継続型のキャリアを歩みやすいことが分かる。その差は 20 ポイントであり、男性では 5 人に 3 人がこのパターンの初期キャリアを歩むのに対して、女性では 5 人に 2 人に過ぎなくなっている。先の分析で 1993 年以降に離学したコーホートで、この標準的なキャ

リアのシークエンスを歩むのが難しくなっていることを明らかにしたが、そのインパクトは女性で顕著に表れている。男性の場合、1988-1992年離学コーホートから1993-1997年離学コーホートにかけての減少幅は約9ポイントであるのに対し、女性では約18ポイントと2倍近い差が開いている。男性でも1998-2003年に離学したコーホートでは5年間継続正社員の比率は半数を切るようになるが、このコーホートで若干持ち直しているように見える女性との差は約13ポイントと、差は維持されている。したがって、雇用情勢の悪化の影響はまず女性を直撃し、その後男性にまで及ぶようになったということができよう。

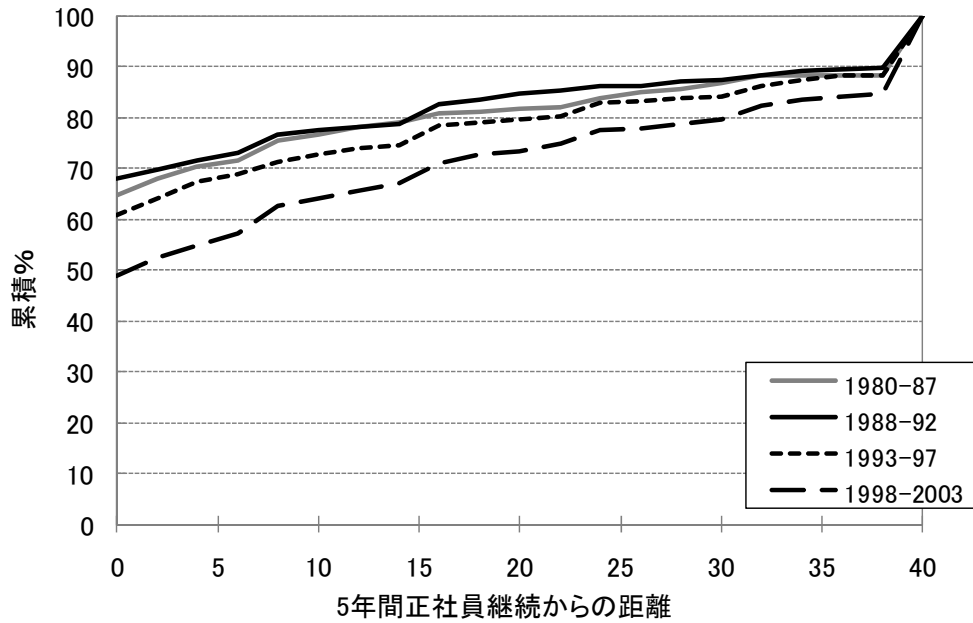
次に学歴による違いを確認しよう。学歴は6カテゴリーの結果を表示しているが、「中学」と「その他」は該当ケース数が少ないため、参考にとどめ、ケース数が確保できる残り4つのカテゴリーについて検討することにする。5年間継続正社員の比率が最も高いのは「大学・大学院」の64%であり、残りの「高校」「短大・高専」「専門・各種」はいずれも5割前後になっている。短期高等教育である「短大・高専」と高卒後に通う「専門・各種」は、「高校」よりも教育年数は長いが、学歴が高いほど（＝教育年数が長いほど）5年間正社員比率が高いという単純な直線関係にはないようである。

コーホート間の違いを確認していこう。どの学歴でも2つ目から3つ目のコーホートにかけて5年間継続して正社員の比率が下がっている。最も減少幅が大きいのは高校であり、1988-1992年離学コーホートでは、約57%であったのが1993-1997年離学コーホートには40%と2割近く減少してしまっている。また、短大・高専以上の3つの学歴段階でもこの期間に5年間正社員の比率は10ポイント程度減少し、1993-97年離学コーホートでは、大学で66.8%、専門・各種で51.2%、そして短大・高専では42.7%になっている。もっとも若い1998-03年離学コーホートで高校と短大・高専では、正規継続の比率は下げ止まるが、大学と専門・各種は下落を続け、大学・大学院でも52.3%、専門・各種は40.8%と高校や専門・各種と変わらない比率まで減少してしまっている。つまり、大学・大学院はすべてのコーホートにおいて5年間正社員継続の比率が最も高く、「望ましい」初期キャリア形成が可能な層であったのだが、その大学・大学院でも新規学卒者の就職が最も難しかった時代に離学した場合は、半数の人々しか、離学後5年間継続して正社員であることはできなかったということになる。

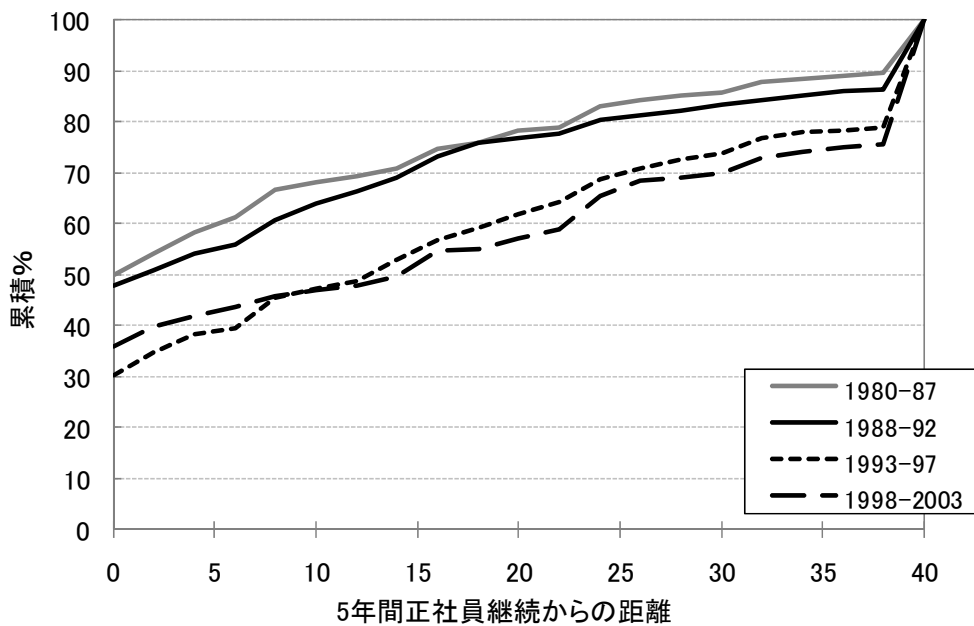
ずっと正規の比率だけではなく、初期キャリアのシークエンスという観点から離学コーホートごとの違いを確認しておこう。図表1-7と図表1-8はOM分析を用い、5年間正社員継続というシークエンスとそれ以外の初期キャリアシークエンスの距離を求め、その累積%を示したものである。5年間継続して正社員とのシークエンス同士の距離が小さいほど、正社員期間が占める割合が高いことになる。したがって、距離が小さい部分で累積カーブが上昇しているほど、5年間継続して正社員でなくとも、正社員期間の長い初期キャリアを歩んでいる人が多いと判断することができる。先に確認したようにコーホート間の断絶は、男性の場合は1993-1997年離学コーホートと1998-2003年離学コーホートの間に、女性の場合は1988-1992年離学コーホートと1993-1997年離学コーホートの間にあることが見て取

れる。カーブの形状に注目すると、男性の場合は距離の小さい部分での差が大きく、女性の場合はどのコーホートの曲線もほぼ平行になっている。つまり女性では、後半のコーホートで正社員継続の比率が減少したのみならず、相対的に長い期間正社員を経験した人の比率も前の世代に比べて大きく減少していたことが分かる。

図表1-7 5年間正社員継続からの距離(男性 コーホートごと)



図表1-8 5年間正社員継続からの距離(女性 コーホートごと)



ここまで、性別、離学コーホート、初職前最終学歴の三つの要因を個別に検討してきた。次に、重回帰分析を用いてこれらの要因が正社員継続からの距離を規定する要因をより詳細に検討していこう。図表1-9は正社員継続からの距離を従属変数とした重回帰分析の結果であり、係数は標準化回帰係数の値を示している。係数の値が小さいほど正社員継続への距離を小さくする効果があることを意味し、逆に大きいと正社員継続から離れる効果があることになる。加えて、離学した時期によって性別や初職前学歴、中退の効果に違いはあるのか、また学歴によって中退の効果に違いがあるのかを検討するため、別途これらの交互作用項を入れたモデルも検討した、交互作用に有意な効果が確認できた場合のみ表に掲載している。

サンプル全体の結果から見ていこう。男性効果が有意であるため、例え初職前の学歴や離学コーホートをコントロールしても性別によって大きな違いがあることが分かる。男性×1980-1987年離学の交互作用がプラスで有意であることより、性別格差は最も古いコーホートでは相対的に小さく、80年代後半以降に大きくなったことが示されている。また、学歴の効果を見ると、中卒学歴しか持っていないことは正社員継続からの距離を大きくするが、短大・高専、大学・大学院、そして専門・各種の学歴の場合には、正社員への距離が小さくなっている。短大・高専と専門・各種の係数の値がほぼ同じであるため、これらの教育機関を出た場合の効果に大きな違いはなく、離学前の学校が中卒か、高卒か、短大・高専、専門・各種か、それとも大学・大学院かという四つの段階によって、初期キャリア形成のあり方が違ってくることが分かる。離学コーホート×学歴の交互作用で統計的に有意なものはないので、学歴の効果は離学した時期によらずほぼ一定であったと考えられる。

教育経験に関してこの表から分かる興味深い点は初職前の学歴という段階ではなく、中退することの効果である。学校中退の係数の値が最大であるため、中退することは、他のどの要因よりも正社員継続に近いキャリア形成を阻害してしまう。新規学卒一括採用による労働市場への参入口を逃した人々、つまり世間で「真っ当」だとされるルートを逃すことのデメリットは学歴や性別、そして離学した時期の効果も上回っているととらえられる。交互作用項を投入することで学歴による中退の効果が異なるかどうかを検討したところ、専門・各種中退の効果がマイナスで有意となっていた。小杉(2009)は、専門学校卒業者のキャリア形成の特徴として、職業資格をいかし企業横断的なキャリアを歩むことを挙げているが、職業資格という「武器」があることによって、新卒時の参入口を逃すことのデメリットが多少は低減されるのかもしれない。加えて、離学した時期によって中退の効果に違いがあるかも検討したが、これに関しては有意な差は確認されなかった。学校中退のデメリットは雇用情勢の良し悪しとはほとんど関係ないといえるだろう。離学コーホートの効果はいずれのコーホートでも有意であるため、時代が新しくなるにつれ、正社員型キャリアへの参入が難しくなってきたことが分かる。

図表 1-9 5年間正社員継続からの距離を規定する要因（重回帰分析）

	全体	男性	女性
距離の範囲	0.00-40.00	0.00-40.00	0.00-40.00
距離の平均値	10.840	8.869	13.606
距離の標準偏差	14.933	14.222	15.463
	β	β	β
男性	-0.165 ***		
中3時の成績	-0.032	0.003	-0.077 **
初職前学歴 (ref. 高校)			
中学	0.149 ***	0.145 ***	0.162 ***
短大・高専	-0.060 ***	-0.035	-0.068 *
大学・大学院	-0.135 ***	-0.178 ***	-0.069 *
専門・各種	-0.069 ***	-0.063 **	-0.079 **
初職前最終学歴中退	0.198 ***	0.207 ***	0.192 ***
離学年コーホート (ref. 98-03年離学)			
80-87年	-0.199 ***	-0.159 ***	-0.242 ***
88-92年	-0.174 ***	-0.169 ***	-0.184 ***
93-97年	-0.080 ***	-0.106 ***	-0.047
Adjusted R ²	0.132 ***	0.108 ***	0.123 ***
N	3591	2097	1494
有意な交互作用	男性×80-87年 離学(+)	専門×中退(-)	専各×88-92年 離学(+)
		専門×中退(-)	

注) *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05
係数の値は標準化回帰係数

性別ごとに効果に違いがある変数について確認しておこう。中3時の成績は女性でのみ有意なマイナスの効果を持っている。女性の学歴の効果はすべて有意なのであるが、係数の値を比較すると、高卒後に通う三つの教育機関——すなわち短大・高専、大学・大学院、そして専門・各種の係数の大きさには大きな違いがない。女性の場合は中卒か、高卒か、それともそれ以上かという三つの区分で分けることができ、男性であれば大きな優位性を持つ大学・大学院の効果を確認できない。近年では四年制大学への進学率が男性に迫るものになってきたとはいえ女性の上級学校、特に四年制大学への進学はそれほど高いものではなかった。そのため、女性では初職前に通った最後の学校によって男性ほど明瞭には区分されず、その代りに成績が良いことが正社員継続型キャリアへ近づける有意な効果を持つのではないだろうか。一方、男性では、短大・高専は有意な効果をもっていない。男性の場合は中卒か、高卒もしくは短大・高専卒か、専門・各種か、それとも大学・大学院かという四つの段階で区分されるということになる⁶。先に全体の結果を確認した際に、学歴に関しては四つの異なる層に分かれると判断できることを指摘したが、これは、性別と学歴による効果が交錯して生

⁶ もっとも男性の短大・高専は52人(2.5%)しかいないので、人数の少なさによるものである可能性も否めない。

じていた分離であると考えられることができるだろう。離学コーホートの効果を確認すると、男性の場合はすべてのコーホートがマイナスの有意な効果を持っているが、女性では 1993-1997 年離学コーホートが有意な効果を持っていない。他の変数をコントロールした上でも、正社員型キャリアからの逸脱は女性でいち早く生じていたことが、ここでも確認された。

5. 初期キャリアの類型化：初期キャリアのパターンにはどのようなものがあるのか

本節では、初期キャリアパターンの類型を詳細にみていく。分析対象となった 3,734 人の初期キャリアには 748 通りの異なるシーケンスから構成されていた。この 748 通りのシーケンスに対して OM 分析を行い、そこから得られた距離行列をクラスター分析（Ward 法）した結果、解釈可能な 7 つのクラスターに分類することができた。それらは、①「正社員優勢」、②「正社員→非正規」、③「非正規優勢」、④「非正規→正社員」、⑤「学生」、⑥「途中から無職」、⑦「自営」である。

図表 1-10 は 3 節の図表 1-1 と同様に各クラスターに関する特徴を示したものである。またクラスターごとのキャリアのシーケンスの様相は図表 1-11～図表 1-17 に図示している。これらの図表から、初期キャリアクラスターの特徴を説明していこう。

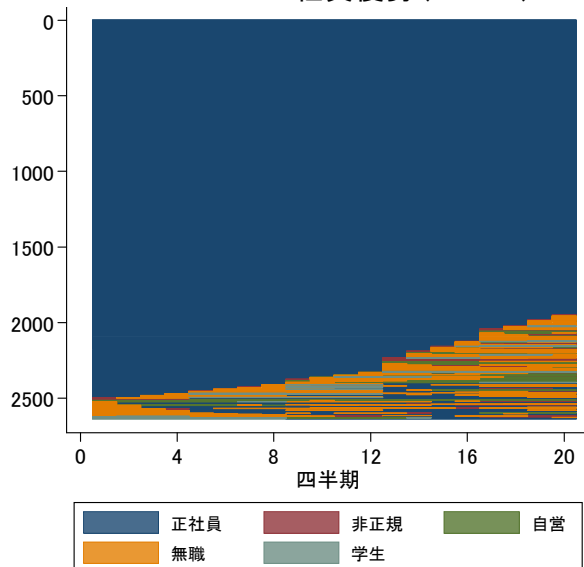
最初のクラスターは「正社員優勢」である。このクラスターは図表 1-11 を見れば一目瞭然であるように正社員の期間が長いことによって特徴づけられる。このクラスターの正社員の平均経験期間は 18.82 四半期であり、他のどのクラスターよりも長い。他の働き方の経験期間は 1 に満たず、実際 5 年間継続して正社員であるシーケンスの比率が 73.9% と約 4 分の 3 を占めている。また、クラスター内の画一性も高くシーケンスの分散を示すいずれの指標の値も 7 クラスターの中で最低である。したがって、このクラスターには、正社員継続という先に確認した標準的初期キャリアを歩んだ層と、最初の 5 年間正社員であった期間が相対的に長い、安定的なキャリアを歩んだ層が含まれたクラスターであると判断できるだろう。このクラスターのボリュームが最も大きくサンプル全体の 70.6% がここにあてはまる。

図表 1-10 初期キャリアクラスターの特徴

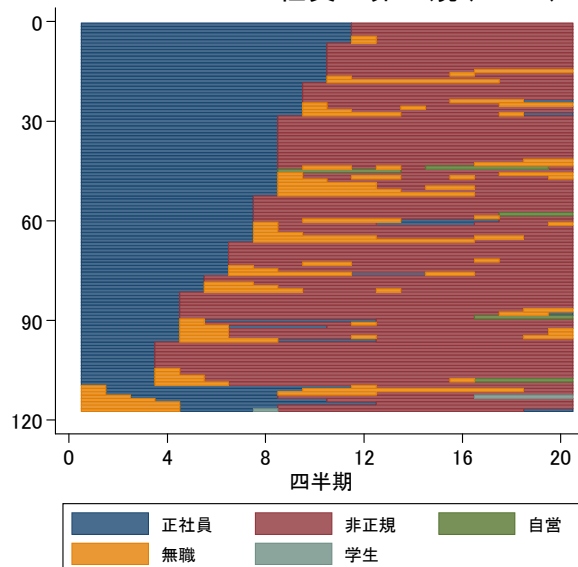
	初期キャリアクラスター						
	正社員 優勢	正社員→ 非正規	非正規 優勢	非正規→ 正社員	学生	途中から 無職	自営
正社員 (S.D)	18.82 (2.50)	7.15 (2.47)	0.57 (1.33)	11.16 (3.57)	2.85 (3.62)	4.19 (3.95)	0.42 (1.29)
非正規 (S.D)	0.28 (1.15)	10.99 (3.48)	17.51 (2.92)	7.81 (3.31)	6.41 (4.74)	2.76 (3.48)	1.15 (2.92)
平均的な 経験期間 (四半期)	0.22 (1.32)	0.18 (0.87)	0.05 (0.48)	0.08 (0.65)	0.01 (0.10)	0.10 (0.64)	17.53 (3.84)
無職 (S.D)	0.61 (1.63)	1.64 (2.22)	1.86 (2.56)	0.75 (1.55)	0.68 (1.55)	12.73 (3.52)	0.68 (1.71)
学生 (S.D)	0.08 (0.66)	0.04 (0.38)	0.01 (0.12)	0.20 (0.99)	10.05 (3.83)	0.22 (1.17)	0.22 (1.49)
シーケンスに含まれる 働き方の平均値	1.31 (0.56)	2.56 (0.56)	1.66 (0.64)	2.37 (0.51)	2.46 (0.62)	2.16 (0.55)	1.51 (0.68)
シーケンスに含まれる エピソードの平均値	1.42 (0.82)	2.98 (1.25)	2.03 (1.26)	2.76 (1.00)	3.02 (1.02)	2.45 (0.91)	1.57 (0.77)
異なるシーケンスの数	266	67	111	110	69	75	50
異なるシーケンスの数 /N	0.10	0.57	0.32	0.48	0.76	0.54	0.29
最大比率のシーケンス のしめる比率	0.74	0.11	0.43	0.14	0.08	0.10	0.59
N	2638	117	344	229	91	140	175
サンプル全体に占める%	70.6%	3.1%	9.2%	6.1%	2.4%	3.7%	4.7%

注) () 内の数値は標準偏差

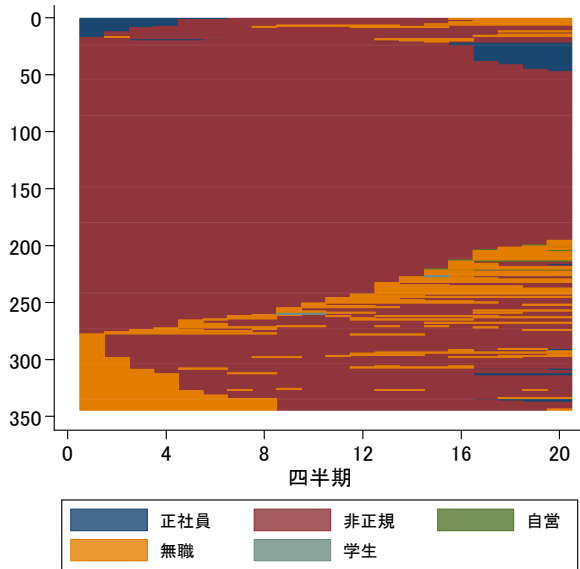
図表 1-11 離学後 5 年間の
初期キャリアプロット
正社員優勢 (n=2638)



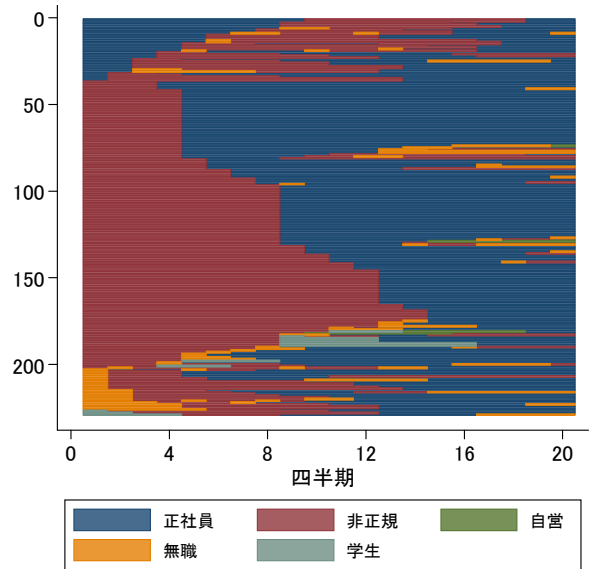
図表 1-12 離学後 5 年間の
初期キャリアプロット
正社員→非正規 (n=117)



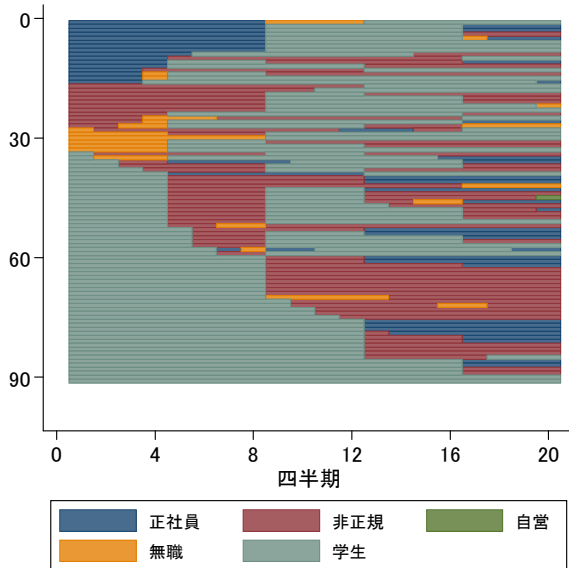
図表 1-13 離学後 5 年間の
初期キャリアプロット
非正規優勢 (n=344)



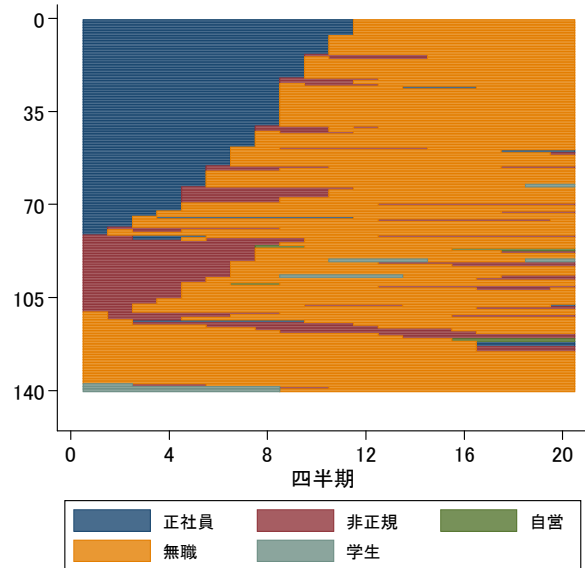
図表 1-14 離学後 5 年間の
初期キャリアプロット
非正規→正社員 (n=229)



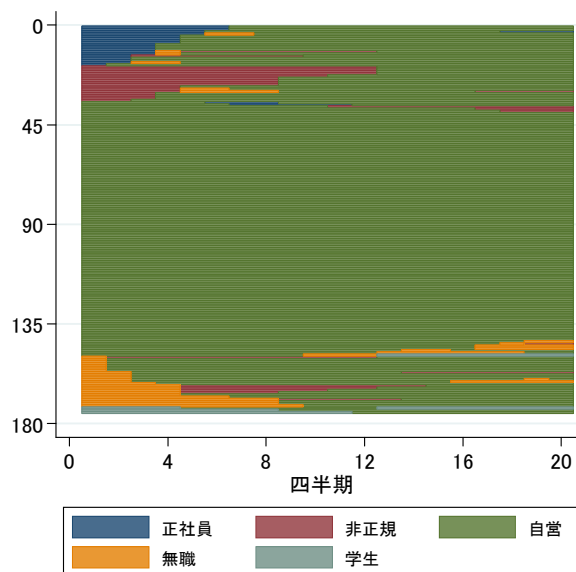
図表 1-15 離学後 5 年間の
初期キャリアプロット
学生 (n=91)



図表 1-16 離学後 5 年間の
初期キャリアプロット
途中から無職 (n=140)



図表 1-17 離学後5年間の初期キャリアプロット
 自営(n=175)



「正社員→非正規」クラスターの平均経験期間をみると、非正規の期間が最も長く、次いで正社員の期間が長くなっている。このクラスターに含まれるシークエンスには、正社員から直接非正規へと移動する順番のシークエンスが最も多く、クラスターの約半分を占めている。次いで多いのは、正社員→無職→非正規（17.9%）であり、無職期間を挟んで正社員から非正規へと移動するパターンである。この2つの移動パターンを合計すると、このクラスターに含まれるケースの64.9%となり、ここから「正社員→非正規」クラスターと名付けることにした。クラスターの中のシークエンスの分散の指標を確認すると、「シークエンスに含まれる働き方の平均値」、「シークエンスに含まれるエピソードの平均値」とともに2を超えており、7つのクラスターの中で2番目に高くなっている。「異なるシークエンスの数/N」の値も0.57と相対的には高いので、このクラスターに含まれるシークエンスの多様性は高いと判断することができるだろう。つまり、このクラスターの約半数のケースは正社員から非正規へと移動するのであるが、5年間のどの時点で移動するかは分散しており、移動しがちな時点というのは特にはないと考えることができる。これは、図表1-12からも確認することができる。また、このクラスターがサンプル全体に占める比率は3.1%と多くはない。

「非正規優勢」クラスターは、非正規期間が17.51四半期と長いことが特徴である。次に長いのは無職の1.86四半期となっている。非正規のみというケースがクラスターの43.0%を占めており、次いで、無職から非正規へ移動したというケースが12.5%を占めている。クラスター内のシークエンスの分散の程度は小さく、「働き方の平均値」は2に満たず、エピソードの平均値も2をわずかに超える程度である。非正規を中心としたキャリアを歩んでいるといえる。ここからこのクラスターを「非正規優勢」と名付けることにした。後述の自営

クラスターを除くとこのクラスターの正社員の平均経験期間が最も短く、キャリア形成の望ましさの程度は相対的に劣ると判断することができるだろう。サンプル全体で 9.2%がこのクラスターに分類され、2 番目に大きなクラスターとなっている。

4 つ目のクラスターは「非正規→正社員」クラスターである。このクラスターのシーケンスの順番として最も多いのが非正規から正社員への移動（50.2%）であり、次いで非正規→正社員→非正規と並ぶパターンが続いている（10.5%）。経験年数をみると正社員の期間が最も長く 11.16 四半期であり、次いで長いのが非正規の 7.81 四半期である。したがって、離学当初は非正規であったものの比較的早い段階で正社員へと移動した人々が多く含まれているクラスターであると考えられる。先に確認した「正社員→非正規」型とは、シーケンスの順番も、正社員と非正規の経験期間の長短も逆になっている。「正社員→非正規」型も「非正規→正社員」型も最初の 5 年間のキャリアは正社員経験と非正規経験によって構成されるのであるが、前者の場合は離学直後から正社員の仕事に就くものの早期に離職するケース、後者の場合は離学直後には非正規の職に就いていたが、相対的に早い段階で正社員へと移行するケースが多く含まれると考えられる。その意味では、前者は標準的キャリアからの離脱、後者は、キャッチアップ型であるといえるだろう。初期キャリア形成の望ましさという点で考えれば、「非正規→正社員」型の望ましさの程度が高いと判断できる。

「学生」クラスターは「学生」の期間が 10.05 四半期と長い。図表 1-15 を見ると就労経験のある社会人が学校に戻るリカレント型は 3 分の 1 程度であり、残りは、離学直後から学生となっている。学校に在学しながら就労を開始した場合、その期間が並行していれば、学生の方を優先しているため、このような離学直後に学生という一見矛盾した状況が生じている。このクラスターに含まれるケースは 2.4%（91 人）とごくわずかであり、初職前の最終学歴が中学か高校の者が 8 割を占めている。したがって、社会人学生というよりも中卒後に働きながら高校に通うような勤労学生によって構成されていると考えられるだろう。

「途中から無職」クラスターの経験期間をみると、無職の経験期間が長く 10.05 期間となっている。シーケンスの並びの順番を調べると正社員→無職という順で経験しているケースが最も多く（38.6%）、次に非正規→無職の 10.0%、そして正社員→非正規→無職が 8.6%と続いている。これら三つのパターンでクラスターの約 6 割を占めている。ここから無職の期間が相対的に長いとはいえ、離学後 5 年間ずっと無職であったわけではなく、何らかの就労経験を経てから無職に移動するケースが多く含まれていることが分かる。就業経験を経た後に無職になるケースが多いことから、このクラスターを「途中から無職」と名づけることにした。サンプル全体の 3.7%を構成しているに過ぎずボリュームとしては大きくない。ただし、今回の調査対象は、何らかの形で就業中の者に限定されているため、離学後いずれかの時点で無職になり、調査時点でも無職という者はサンプルに含まれていない。働いていない者も含めた場合にはこの「途中から無職」クラスターのボリュームはもう少し大きくなることが推測されるため、解釈には若干の留意が必要となる。

「自営」クラスターは自営期間が多いことで特徴づけられる。経験期間をみても自営の期間が 17.53 四半期と際立って長く、これは図表 1-17 が圧倒的に自営によって占められていることをみても分かる。「シーケンスに含まれる働き方の平均値」も「エピソードも平均値」も「正社員優勢」クラスターに次いで小さい。また、最大のシーケンスの占める比率も 0.59 と、このクラスターの約 6 割が同一シーケンス（5 年間継続自営）であり、クラスター内のシーケンスの画一性が高いと判断できる。このクラスターもサンプル全体の 5%を構成しているにすぎず、ボリュームとしては大きくない。

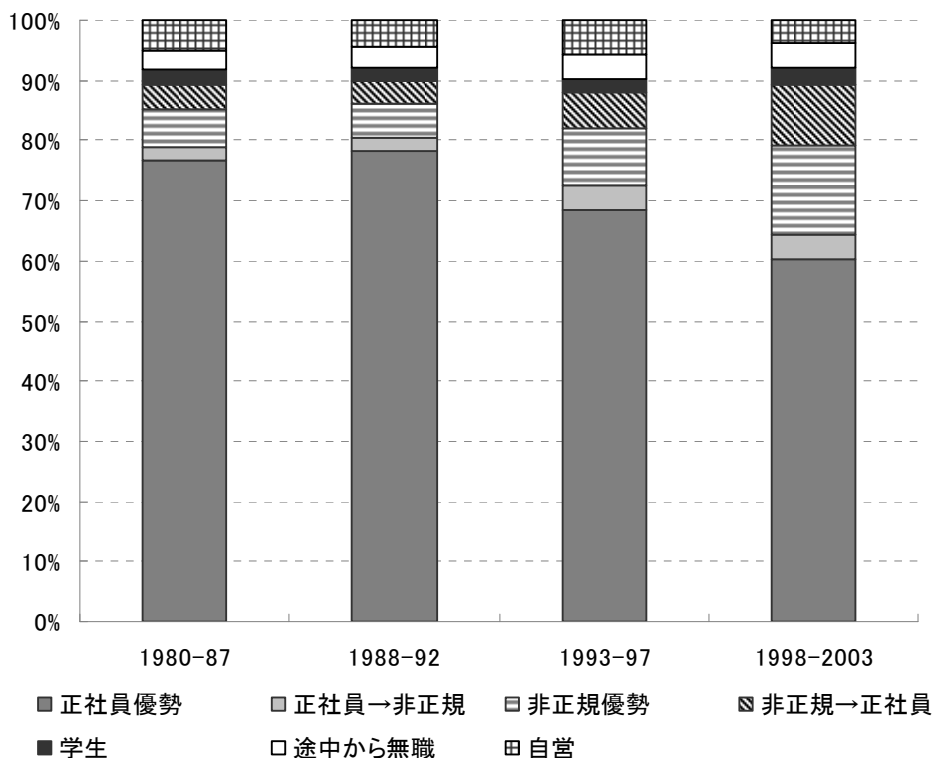
初期キャリアクラスターの分布をここで再度確認しておこう。最もボリュームが大きいのは「正社員優勢」でありサンプルの 7 割がここに含まれる。非正規期間を相対的に多く含むキャリアのクラスターは「正社員→非正規」、「非正規優勢」、「非正規→正社員」の三つであり、合計するとサンプル全体の 18.4%を構成している。この中で最も多いのは「非正規優勢」の 9.2%である。残りの三つのクラスター——「学生」「途中から無職」「自営」は、それぞれサンプルの 5%未満でしかなく、80 年代以降の離学者の初期キャリア類型としてはメジャーなものであるとはいえない。次節では、これら初期キャリアの初期キャリア類型を規定する要因は何なのかを探っていこう。

6. 初期キャリア類型の規定要因

前節では初期キャリアの 7 つのクラスターに類型化した。本節では、一体どのような要因が初期キャリアの類型を規定するのかを検討する。

図表 1-18 は離学コーホートごとのクラスターの分布を示したものである。どのコーホートでも「正社員優勢」が最も多いが、1993-1997 年離学コーホートでその比率が大きく減少していることが分かる。代わって非正規を含むクラスターが増加しているが、その中でも顕著に増加しているのは、「非正規優勢」である。最後のコーホートでは、「非正規→正社員」も増加している。「正社員→非正規」という標準型キャリアルートからの離脱は必ずしも大きく増えているわけではなさそうである。その他の三つのクラスター、すなわち「学生」、「途中から無職」、「自営」の比率は安定して推移している。

図表 1 - 1 8 離学コーホートごとのクラスターの分布

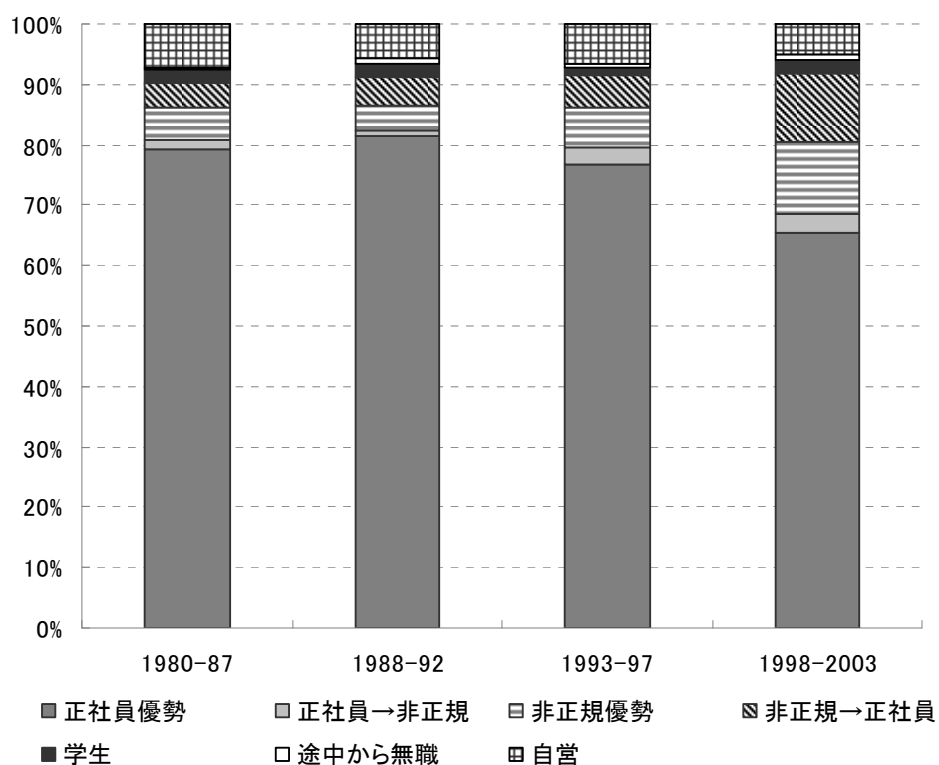


性別による違いも確認しておこう。図表 1 - 1 9 と図表 1 - 2 0 にその結果を示している。これまで様々な角度から確認してきたように「正社員優勢」の下落は女性で早く始まり、男性はそれを追隨している。1998-2003 年離学コーホートでの「正社員優勢」の比率は男性で約 66%、女性で約 53%とそれまでのどのコーホートよりも低くなっている。男女とも非正規を含むキャリアが増加しているのであるが、性別によって傾向が異なる。男性の場合「非正規優勢」と「非正規→正社員」の比率は 90 年代半ば以降に離学した二つのコーホートでほぼ同じ程度であるが、女性では「非正規優勢」の比率が「非正規→正社員」の 2 倍以上となっている。おおまかにいえば、同じように非正規として離学後の職業キャリアをスタートしたとしても、男性であれば正社員への移行を果たすものが半数いるが、女性では非正規に留まり続けるものが 3 分の 2 以上いるということになる。また女性では、「途中から無職」の比率が高いのであるが、これは 1993-1997 年に 10%に上昇して以降大きな変化はない。

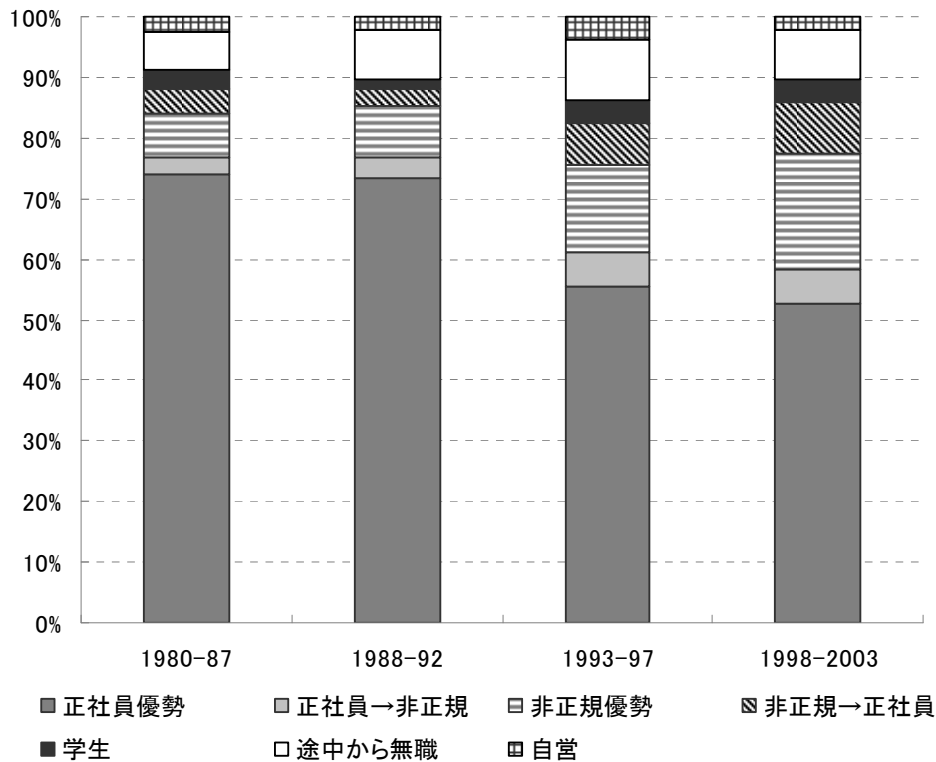
図表 1 - 2 1 には性別と学歴ごとの初期キャリアクラスターの分布を示している。性別については、先に離学コーホートごとの特徴を確認したので、ここでは学歴による違いを見ていこう。4 節の分析と同様に人数の少ない「中学」と「その他」以外の四つの学歴段階について検討する。「正社員優勢」を見ると、「大学・大学院」だけが高く、その他の学歴にはほとんど違いがないことが分かる。「大学・大学院」の優位性は「正社員→非正規」の離脱型キャリアや、「非正規優勢」の比率が少ないこと、そして、正社員ルートへの途中参入が多い「非

正規→正社員」クラスターの比率が高いことから示されている。一方、「高校」、「短大・高専」、「専門・各種」の三つの学歴の違いは明瞭に読み取れず、これらの学歴段階に大きな違いはないといえる。「正社員優勢」クラスターの比率は「高校」の値が若干低く、「非正規優勢」の比率は「高校」が最も高いことから、高校離学者の初期キャリアは「望ましさ」の程度が相対的には劣るということもできるだろう。しかし、「非正規優勢」クラスターの大きさは「短大・高専」でもさして変わらないし、「途中から無職」クラスターは「短大・高専」で比較的高い値を示している。その意味では、「短大・高専」と「高校」にはほとんど違いはないということもできるだろう。「短大・高専」の8割強は女性であり、女性の初期キャリアの特徴が教育年数の効果を「相殺」しているともとらえられる。三つのなかでは、強いていえば「専門・各種」は「非正規優勢」が相対的に低く、「非正規→正社員」が相対的には高いという意味で、初期キャリア形成の望ましさは他の二つの学歴に比べれば勝っているといえるかもしれない。

図表 1-19 離学コーホートごとのクラスターの分布（男性）



図表 1-20 離学コーホートごとのクラスターの分布（女性）



図表 1-21 性別・初職前学歴と初期キャリアクラスター (％)

	初期キャリアクラスター							全体 (N)
	正社員優勢	正社員→非正規	非正規優勢	非正規→正社員	学生	中途から無職	自営	
性別								
男性	75.63	2.15	6.96	6.55	1.97	0.64	6.09	100.00 (2183)
女性	63.64	4.51	12.38	5.54	3.09	8.12	2.71	100.00 (1551)
初職前学歴								
中学	33.33	0.93	13.89	4.63	29.63	7.41	10.19	100.00 (108)
高校	68.76	3.84	10.07	5.28	3.06	3.84	5.16	100.00 (1668)
短大・高専	71.60	4.53	9.97	4.53	0.60	6.04	2.72	100.00 (331)
大学・大学院	79.05	1.44	6.65	7.65	0.55	1.55	3.10	100.00 (902)
専門・各種	71.06	3.33	8.68	6.66	0.00	4.49	5.79	100.00 (691)
その他	41.18	2.94	23.53	17.65	2.94	8.82	2.94	100.00 (34)
全体	70.65	3.13	9.21	6.13	2.44	3.75	4.69	100.00 (3734)

以上の単純集計レベルの分析から、労働市場で劣位に置かれがちな属性（学歴が高くないことや女性であること）を持っている場合には、相対的に「望ましき」の劣るクラスターに

なりやすく、また、雇用情勢の悪化に伴って「望ましき」の劣る初期キャリアクラスターの比率は増加しているが、その傾向は男性よりも女性で早期かつ顕著に現れていることが明らかになった。

図表 1-22 初期キャリアクラスターを規定する要因（多項ロジット分析）

		クラスター						
		正社員→ 非正規	非正規優勢	非正規→ 正社員	学生	途中から 無職	自営	
		exp(B)	exp(B)	exp(B)	exp(B)	exp(B)	exp(B)	
男性		0.436 ***	0.369 ***	0.787	0.536 *	0.059 ***	2.025 ***	
中3時の成績		0.803 *	0.851 **	0.982	1.861 ***	1.009	0.957	
初職前学歴 (ref. 高校)	中学	0.509	2.827 **	2.189	40.060 ***	5.549 ***	2.927 *	
	短大・高専	0.740	0.643 *	0.649	0.089 **	0.685	0.738	
	大学・大学院	0.379 **	0.550 **	0.924	0.061 **	0.414 **	0.475 ***	
	専門・各種	0.741	0.568 **	0.861	0.000	0.869	0.975	
初職前最終学歴中退		2.143	7.743 ***	6.986 ***	2.759	7.865 ***	3.008 ***	
離学年 コーホート (ref. 98-03年 離学)	80-87年	0.281 ***	0.191 ***	0.272 ***	0.247 ***	0.366 ***	0.854	
	88-92年	0.316 ***	0.230 ***	0.269 ***	0.302 ***	0.565 **	0.719	
	93-97年	0.746	0.480 ***	0.501 ***	0.487 *	0.793	1.118	
	N	3591						
	Pseudo R ²	0.11						

注) *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

従属変数のリファレンスとなるカテゴリーは「正社員優勢」

図表 1-23 非正規型クラスター間の比較（多項ロジット分析）

		非正規優勢 vs.		非正規→ 正社員 vs.
		正社員→ 非正規	非正規→ 正社員	正社員→ 非正規
		exp(B)	exp(B)	exp(B)
男性		1.182	2.135 ***	0.554 *
中3時の成績		0.944	1.154	0.818
初職前学歴 (ref. 高校)	中学	0.180	0.774	0.233
	短大・高専	1.150	1.008	1.141
	大学・大学院	0.689	1.679 *	0.410 *
	専門・各種	1.303	1.514	0.861
初職前最終学歴中退		0.277 **	0.902	0.307 *
離学年 コーホート (ref. 98-03年 離学)	80-87年	1.470	1.423	1.033
	88-92年	1.371	1.168	1.174
	93-97年	1.556	1.045	1.489

注) *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

これらの要因の初期キャリアクラスターに対する影響を総合的に検討するために、初期キャリアクラスターを従属変数とした多項ロジット分析を行った。その結果は図表1-22に示している。図表1-22は「正社員優勢」クラスターを従属変数のレファレンスにおいているので、係数の値は、「正社員優勢」クラスターと当該クラスターになることを比較したときにどのくらい当該クラスターになりやすいかを示している。

非正規型初期キャリア類型である「正社員→非正規」、「非正規優勢」、「非正規→正社員」をみていこう。「非正規優勢」はモデルに投入したすべての変数が統計的に有意である。「正社員優勢」と比較して「非正規優勢」になりにくいのは、男性、中3時の成績がよく、初職前の学歴が高く、そして離学時期が早いことという条件であり、中退することは「非正規優勢」となるオッズを7.7倍も高めることが分かる。一方「正社員→非正規」では男性と中3時の成績、大学・大学院を離学していること、90年代前半までに離学していることは有意となっているが、これら以外の変数には統計的有意性は認められない。つまり、正社員を継続するか、途中で非正規へと離脱するかを規定するのは「恵まれた」条件を有しているかどうかであり、恵まれた条件を所持している場合には正社員を継続するが、そうでない層は非正規へと離脱しやすいということになる。また、中退の効果はプラス（＝「正社員→非正規」になりやすい）であるが、有意ではない。一方「非正規→正社員」に関しては、有意な変数が中退と離学コーホートのみになっている。つまり、「正社員優勢」型初期キャリアを歩むのか「非正規→正社員」というキャッチアップ型キャリアを歩むのかには中退することを除いて性別や学歴などの属性的な要因はほとんど影響せず、その分岐を主に規定しているのは離学した時期であるということが示されている。

これら三つの非正規型キャリア形成を分化させる要因は何なのだろうか。図表1-22は「正社員優勢」と比較したときの結果なので図表1-23に「非正規優勢」に対する「正社員→非正規」と「非正規→正社員」及び「非正規→正社員」に対する「正社員→非正規」の結果を載せている。図表1-23を見ると分かるように「正社員優勢」クラスターとの比較を行った図表1-22と異なり、有意な変数は多くはない。つまり、非正規型キャリアの中でいずれのパターンを歩みやすいのかということの規定する要因は今回投入した変数の中では多くはないことが分かる。「非正規優勢」ではなく「正社員→非正規」となることには中退のみ影響している。おそらく学校を中退した者はそもそも離学後正社員としての仕事を見つけることが難しく、そのため「正社員→非正規」というキャリアを歩むことが難しいのではないかと考えられる。一方「非正規優勢」ではなく「非正規→正社員」となることには、男性及び初職前学歴が「大学・大学院」であることが有意な効果を及ぼしている。非正規として職業キャリアをスタートした場合に、そのまま非正規でいるかそれとも初期段階で正社員と移動するかには、男性という属性や大学まで通ったかどうかの影響を及ぼす。中退ダミーはマイナスの効果をもっているが有意ではないので、「非正規優勢」と比較した「非正規→正社員」のなりやすさに対して、学校を中退したかどうかは関係ないといえる。表には掲載し

ていないが、学校段階との交互作用を入れることで、どの学校を中退したかによって「非正規→正社員」へのなりやすさに違いがあるかどうかを検討したところ、「専門・各種中退ダメー」だけが5%水準で有意なプラスの効果を持っていた。したがって、そもそも「非正規優勢」に対して「非正規→正社員」となることと中退にはあまり関係はないが、その中でも特に専門・各種学校を中退することはほとんど不利には働かないということになる。「非正規→正社員」というキャッチアップ型キャリアと「正社員→非正規」という離脱型キャリアを分けるものは何なのだろうか。表より、男性、初職前学歴が「大学・大学院」そして「中退」がマイナスの効果を持っていることが分かる。つまりおおまかにいうと、女性、非大卒、かつ中退という三要素がそろっている場合には、キャッチアップする人に比べて離脱しやすいということになる。また、これらの三つのコーホートの比較に関しては離学コーホートが有意な効果を持っていない。つまり、非正規型キャリアに入った人々のなかでは、正社員への途中参入が相対的に容易であった時期や正社員から離脱しやすかった時期、そして、非正規に滞留し続けやすかった時期は、特にはなかったということができよう。

図表1-22に戻り残り、三つの類型についても確認しておこう。「学生」クラスターになりやすいのは、女性で中3時の成績がよく、そして初職前の学歴が中学卒であることである。逆に学歴が「短大・高専」や「大学・大学院」であること、90年代前半までに離学していることは「学生」クラスターになることに對し、マイナスの効果をもっている。先に確認したように学生クラスターには、中卒後や高校を出た後に働きながら上級学校に在学している人々が多く含まれているので、初職前学歴が高学歴の者はなりにくいという結果が得られているのだと考えられる。また離学コーホートが新しいと、このクラスターになりやすいというのは、景気悪化に伴って家計に余裕がなくなり、上級学校へ進学するために働かざるを得ない人々が増加していることを反映しているのかもしれない。「途中から無職」クラスターになりやすいのは女性で学歴が中卒の場合である。初職前の学校を中退していてもこのクラスターになりやすく、また離学した時期が新しいとになりやすい。逆に学歴が大学・大学院だとこのクラスターにはなりにくい。最後に「自営」クラスターになりやすいのは、男性、初職前学歴が中卒であること、そして中退していることである。ここでも「大学・大学院」の場合は「自営」クラスターにはなりにくい。先に「非正規優勢」「非正規→正社員」のなりやすさに学校中退が多大な影響を持っていることを確認したが、「途中から無職」「自営」クラスターにもなりやすいという結果をふまえると、学校を中退することは、標準的な初期キャリアコースを歩むことを大きく阻み、非正規になるか、無職になるかそれとも自営になるかというコースしか残されていないことが推察される。

以上をまとめると、標準的な正社員型キャリアとの対比では、総じて男性や学歴が「大学・大学院」であることが「正社員優勢」になることにプラスの効果を持ち、中卒や学校中退していることはマイナスの効果を持っていることが明らかになった。一方で、これらの属性的な要因をコントロールしたとしても、離学した時期が「正社員優勢」以外のクラスターへの

なりやすさと関連していることも明らかになった。すなわち、同じ属性を持った個人だったとしても 90 年代前半までの比較的好景気の時期に離学するのか、それとも不況期に突入した 90 年代半ば以降に離学したのかによって正社員型のキャリアを歩みやすいのかそれとも非正規を中心としたキャリアを歩みやすいのかが異なってしまうということになる。また、非正規型初期キャリアクラスターを比較した結果からは三つのキャリアクラスターを分化させる要因は多くはなく、離学した時期も影響を及ぼしていないことが示された。そのなかでは、男性や「大学・大学院」に通ったことがあることは正社員への移動にプラスに働くが、中退であることによって非正規への移動が促進されることが明らかになった。

7. まとめ

本章は離学後 5 年間の初期キャリアに焦点をあて、長い正社員経験によって特徴づけられる標準的初期キャリア形成のあり方がこの 80 年代以降にどのように変化してきたのか、そして脱標準的キャリアにはどのようなものがあり、それを規定する要因は何なのかを検討してきた。本章の分析から得られた知見は以下の通りである。

- (1) 離学後 5 年間の初期キャリアを離学した時期ごとに検討した結果、どのコーホートでも正社員継続層が最も多いが、その分量は 1993-1997 年離学コーホート以降、大幅に減少傾向にある。
- (2) 1993-1997 年離学コーホートを境に非正規と無職の平均期間が長期化しており、また初期キャリアのシーケンスも多様化している。
- (3) 5 年間正規継続という標準型初期キャリアからの乖離は女性でいち早く、しかも急激に生じている。学歴では、「大学・大学院」の優位性は確認できるが、「高校」「短大・高専」「専門・各種」の差は顕著ではない。
- (4) 学校を中退することが標準型キャリア形成を阻む効果は絶大である。
- (5) 初期キャリアのシーケンスに OM 分析を行い、その結果をクラスター分析で類型化したところ、①「正社員優勢」、②「正社員→非正規」、③「非正規優勢」、④「非正規→正社員」、⑤「学生」、⑥「途中から無職」、⑦「自営」の七つの類型を抽出することができた。
- (6) どのコーホートでも分量が最大なのは「正社員優勢」であるが、1993 年以降に離学したコーホートでは「非正規優勢」と「非正規→正社員」が増加しており、女性ではこの傾向がより顕著であることに加えて「非正規優勢」の比率が高い。
- (7) 学歴別には「大学・大学院」で「正社員優勢」の比率が顕著に高く、初期キャリア形成に対するその優位性が確認できる。一方で「高校」「短大・高専」「専門・各種」の初期キャリアクラスターの分布は類似している。これは、教育年数と性別の効果が交錯しているためだと考えられる。

- (8) 「正社員優勢」クラスターとそれ以外のクラスターを規定する属性的要因として、男性であることと初職前学歴が「大学・大学院」であること、そして中退していないことが挙げられ、労働市場において「望ましい」とされる属性を持っている者がやはり「望ましい」初期キャリアを歩んでいることが明らかになった。加えて、本人の教育経験や性別をコントロールしても、離学した時期が不況と重なれば「正社員優勢」ではない初期キャリアを歩みやすいことも明らかになった。
- (9) 「正社員→非正規」「非正規優勢」「非正規→正社員」という非正規型キャリアクラスター間の比較を行った結果、正社員として途中参入するためには、男性と「大学・大学院」という二つの要因が有効に働くこと、また、中退することは「非正規優勢」や「正社員→非正規」という離脱型キャリアに近づいてしまうことが明らかになった。これら三つのクラスター間でのなりやすさに離学した時期は影響を及ぼしていないことも明らかになった。

正社員を軸とした初期キャリアを形成するのか、それとも非正規の経験を織り交ぜながら（あるいは、非正規の経験のみで）初期キャリアを形成するのか、それを規定する要因は、男性であること、そして大学以上の学歴を保持していることの2点であることが、繰り返し確認された。つまり、そもそも日本型雇用システムに守られていた層が、雇用情勢が悪化した中でも相対的に優位な立場にあり続け、そうでなかった層が「望ましさ」に劣るキャリア形成をすることを余儀なくされてきたといえる。大卒であること、そして男性であることは、離学後5年間継続して正社員として働き続けることと最も親和的な属性であり、仮に離学直後に非正規として働き始めたとしても5年間の間に正社員へと参入する際に有利な条件となることは確かである。しかし、ここで留意しておかなければならないのは、本章で扱っているのは働き方という側面に限定しているため、正社員に途中参入した大卒男性と離学直後より正社員を継続していた大卒男性が全く同様の条件の企業に参入しているかどうかは分からないということである。非正規を継続することに比較すれば、正社員として就業していることの方が一般的には望ましいととらえられるだろう。しかし、両者に職業や企業規模など人々の職業生活や満足度を規定する重要な側面での差異があったとしたら、非正規を経験した彼らのデメリットが完全に払拭されたとは言い切れないだろう。また、その意味では、有利とされる大卒男性であるからこそその苦しさがある可能性も指摘できるかもしれない。

移行モデルの脱標準化という観点からみれば、正社員継続という標準的なキャリアが90年代半ば以降ゆらぎ、人々の初期キャリア形成のあり方が多様化していることが明らかになった。しかしこれは、主には非正規という働き方が増加したことによって生じたものであり、その意味では、学校を離学したら何らかの形で働くという、直線的な移行モデル自体に変化が生じているわけではない。社会人になってから教育機関に戻るリカレント教育が注目されて久しいが、多くの人々は教育機関を一度離れた後に、再度教育機関に戻ることはしていない。これは、「学生」クラスターに当てはまるケースの数がごくわずかであったこと、そして学生

クラスターの多くが上級学校（具体的には高校や大学）に進学した際に、在学しながら就労するケースであったことから示される。その意味では、教育（訓練）と就労の間を行きつ戻りつする形の「ヨーヨー型」の移行は日本ではほとんど生じていないと考えられる。

残された課題について述べておこう。本章で扱ったのは働き方と教育経験の側面に限られている。そのため、就労の側面に限っても企業間移動や職業移動といった重要な問題を扱っていない。また、大人への移行に関していえば、結婚や出産という家族形成の側面を取り扱うことができなかった。これは、一つには要素が増加すればそれだけ結果が複雑になり、解釈が難しくなるという分析上の問題を回避するためであったのだが、移行という問題を包括的にとらえるのであれば、これらの側面からも検討する必要があるだろう。これについては今後の課題としたい。

【引用文献】

- Abbot, Andrew and John Forrest (1986) 'Optimal Matching Method for Historical Sequences' *Journal of Interdisciplinary History* 14(3):471-494
- Abbot, Andrew and Alexandra Hrycak (1990) 'Measuring Resemblance in Sequence Data: An Optimal Matching Analysis of Musicians' Careers' *American Journal of Sociology* 96(1):144-185
- Brzinsky-Fay, Christian (2007) 'Lost in Transition? Labour Market Entry Sequences of School Leavers in Europe' *European Sociological Review* 23(4): 409-422
- Brzinsky-Fay, Christian (2008) 'Get the Balance Right: Risk and Flexibility in School-to-Work Transition Sequences' in Peter Ester, Rund Muffels, Joop Schippers and Ton Wilthagen (eds.) *Innovating European Labour Markets: Dynamics and Perspectives*, Cheltenham UK: Edward Elgar Publishing :275-296
- 福田亘孝 (2006) 「ライフ・コースは多様化しているか? : 最適マッチング法によるライフ・コース分析」西野理子, 稲葉昭英, 嶋崎尚子 (編) 『第 2 回家族についての全国調査 (NFRJ03) 第 2 次報告書 No. 1: 夫婦、世帯、ライフコース』日本家族社会学会 全国家族調査委員会:167-181
- Halpin, Brendan and Tak Wing Chan (1998) 'Class Careers as Sequences: An Optimal Matching Analysis of Work-Life Histories' *European Sociological Review* 14(2) :111-130
- 本田由紀・筒井美紀 (編) (2009) 『仕事と若者』 日本図書センター
- 小杉礼子 (2009) 「専門学校からの職業への移行」小杉礼子(編)『若者の働きかた』ミネルヴァ書房
- 久木元真吾 (2009) 「若者の大人への移行を『働く』ということ」小杉礼子編『若者の働きかた』ミネルヴァ書房
- Mcvicar, Duncan and Michael Anyadike-Danes (2002) 'Predicting Successful and Unsuccessful

- Transitions from School to Work by Using Sequence Methods' *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (Statistics in Society)* 165(2) :317-334
- Schoon, Ingrid, Andrew McCulloch Heather E.Joshi, Richard D. Wiggins and John Brynner (2001) 'Transition from School to Work in a changing Context' *Young* 9(1): 4-22
- Scherer, Stefani (2001) 'Early Career Patterns: A Comparison of Great Britain and West Germany' *European Sociological Review* 17(2): 119-144
- Stovel, Katherine, Michael Savage and Peter Bearman (1996) 'Ascription into Achievement: Models of Career Systems at Lloyds Bank, 1890-1970' *American Journal of Sociology* 102(2): 358-399
- 渡邊勉 (2004) 「職歴パターンの分析—最適マッチング分析の可能性—」『理論と方法』19 (2) :213-234
- 渡邊勉 (2005) 「最適マッチング分析におけるデータの作成—データ化の方法による分析結果の違い—」 『ライフヒストリーの計量社会学的研究』 (平成14年度～平成16年度 科学研究費補助金[基盤研究(B)(1)]研究成果報告書 研究代表者 近藤博之):35-50
- Wu, Lawrence L. (2000) 'Some Comments on "Sequence Analysis and Optimal Matching Methods in Sociology: Review and Prospect"' *Sociological Methods and Research* 29(1):41-64

第2章 非正規雇用から正社員への移行の規定要因の検討

1. 課題の設定

本章では、いったん非正規雇用となった者がその後正社員に移行することがどれだけおきているか、また、どのような個人がどのような背景の下に正社員に移行しているのかを検討する。

非正規雇用から正社員への移行がどの程度起こっているのか、その推移については、厚生労働省（2006）が毎年「労働力調査」を基に分析している。これによると15～34歳層（在学中の者を除く）で過去1年間に非正規雇用の職を離職した者のうちの正社員となった者の比率は、1992年の27.0%をピークに低下し2003年には16.7%まで下がっている。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。労働政策研究・研修機構（2009）は「就業構造基本調査」の特別集計（以下、「JILPT 特別集計」と呼ぶ）によって、15～44歳層（在学中の者を除く）について、同様に過去1年間の非正規離職者の正社員移行率を求めているが、2002年の14.2%から2007年の16.1%へと上昇していた。こちらは移行率の低い35～44歳の者を含んでいるためにその水準は低めだが、ほぼ同じ傾向を示している。景気拡大のあった2007年までの期間にはわずかだがその比率は高まった。

一方、堀（2007）は、2001年と2006年に行った東京在住の若者のキャリア調査（東京在住の18～29歳層を母集団としたエリアサンプリング法による調査、以下「東京調査」と呼ぶ）から、フリーターから正社員になった経験を持つ者の比率はこの間に低下したことを指摘している。すなわち、2001年の「東京調査」では、男性フリーター経験者¹のうち約半数が、女性フリーター経験者のうち約4分の1が正社員に移行していたが、2006年の「東京調査」ではその比率は男性で29.7%、女性で19.4%に減っていた。いずれも、厚生労働省（前掲）より高いが、こちらの場合は、移動の時期が限定されていないためより多くの移行経験が把握され、また、「労働力調査」や「就業構造基本調査」では、離職を伴う移動しか把握できないのに対して、「東京調査」では離職を伴わない同一企業内での非正規から正社員への移動、すなわち「正社員への登用」も含まれるからであろう。さらに、対象が東京在住者に限られていることも移行率を高めていると思われる。

では、2001年から2006年にかけて、移行率が「下がる」という逆の変化となっているのはなぜか。これは個人の職業キャリアに注目した分析であるため、例えば10年前の古い移行が含まれる設計であることが大きな理由だろう。すなわち2001年調査は90年代

¹ この調査では「フリーター」経験があるかどうかは本人の判断に任される形になっており、はっきりした定義を示していない。しかし自称「フリーター」の約80%が調査直前1週間の就業形態をアルバイトとしており、契約社員や嘱託であった者はわずかである。

半ばごろの移行までを含んでいるため高い数字になっていたと推測される。

正社員への移行しやすさの変化を議論するためには、個人調査に基づいて登用まで含めた移行を把握するとともに、移行の起こった時点を明らかにした把握が必要である。

では、非正規雇用者が正社員として採用される場合、何が評価されて採用されるのか。移行における障壁についての先行研究の指摘は分かれる。上西（2002）は、堀と同じ2001年「東京調査」を用いて、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、そこに企業側の強い年齢選好があると指摘した。短期のフリーター経験であれば職場での経験や技能の蓄積がさほど求められない「第2新卒」と同等の競争条件に立てるので、新卒に準じる訓練可能性の高さが評価されるという指摘である。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堀（前掲）及び地方の若者の移行の実態を調べた堀（2009）も共通している。

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、前職が非正規であった者が過去1年間に正規社員に移行したか否かを規定する要因を分析し、非正規雇用者として2年～5年程度の期間、同一企業で継続就業することが、正規社員への移行にプラスの効果をもたらすことを明らかにした。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向を示すシグナルとなるという指摘である。

企業は非正規雇用者を正社員として採用するとき、何を評価するのか。勤続期間から推し測られる定着のシグナルか、年齢の若さから期待できる訓練可能性か。

企業調査である「雇用管理調査」（2004）は、フリーターを正社員として採用する際に、フリーター経験をプラスに評価する企業はほとんどなくマイナス評価する企業が3割に達することを明らかにした。マイナス評価する理由は、「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）であり、数年の勤続というシグナルはこのマイナス評価を覆す材料となっている可能性がある。また、実際に採用した企業が挙げる採用理由は「即戦力として期待できたから」（49.6%；MA）が多く、訓練可能性仮説は支持されないようにみえる。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、低年齢である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からず存在する。

「JILPT 特別集計」では、2007年の「就業構造基本調査」を用いて玄田と同様の分析をし、ほぼ同じ結果を得るが、さらに年齢との交互作用を検討することから、前職期間が最も強く働くのは20～24歳という年少の場合であることを明らかにした。訓練可能性と定着のシグナルは同時に求められている可能性を示唆するものである。

さらに、前職が非正規雇用であった者を正社員として採用する際、企業は前職ばかりでなく、これまでの職業経験の全体を判断材料とするのではないか。第2新卒者を採用している企業に対するヒアリング調査からは、正社員経験がない若者を第2新卒枠で採

用している実績はわずかであり、他社での正社員経験が評価されているとしている（労働政策研究・研修機構 2005）。また、「JILPT 特別集計」も、正社員としての経験が移行を左右する重要な要因となっていることを指摘している。ただし「就業構造基本調査」では初職と前職しか把握できないため、分析は初職が正社員か否かに限られたものであった。より広くこれまでの正社員経験の効果を検討し、これをコントロールしても非正規雇用での一定年数の経験が有効か改めて検討する必要があるだろう。

これらの就業経験によって採用企業が評価するものは、行動特性（コンピテンシー；「定着」はその一部の表現といえよう）レベルの能力と、当然、具体的な職務の遂行能力であろう。「JILPT 特別集計」では、正社員への移行において、およそ半分の者が前職である非正規雇用での就業職種と同じ職種（職業大分類レベル）で移行していることを明らかにしているが、同一職種の経験は職務遂行能力を測るひとつの指標になっていると考えられる。また、前職におけるの職業能力開発の経験もそれを測る指標になろう。

このほか、学校における一般教育・職業教育、自己啓発の経験も職業能力水準を高めることに繋がり、移行においても評価されている可能性がある。学歴水準については、「JILPT 特別集計」も玄田（2008、前掲）も、学歴水準が高いことが移行にプラスの効果があることを示しているが、学校における職業教育まで踏み込んだ分析はこれまで知られていない。さらに、「JILPT 特別集計」では自己啓発の実施の有無も移行に効果がある可能性が高いことを指摘しているが、「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、過去1年間の移行とは前後関係が不明なので、関係が明らかにされたとはいえない。

ここまでみてきた要因は企業側が非正規雇用者の何を評価して正社員として採用するのかという視点からみたものだが、一方で採用企業の特徴もあろう。非正規雇用者を正社員として採用する企業と採用しない企業がある。「JILPT 特別集計」では、2007年においては製造業、卸売り小売、医療福祉の分野で、また規模は10～99人で採用企業が多いことが指摘されている。さらに地域では、中部・北陸地域の企業に採用企業が多い。労働力需要が強く、人手不足感のある企業で採用されていることが示唆された。

正社員に移行するかしないかは、また個人の行動の結果でもある。「JILPT 特別集計」では、正社員に移行する比率は、20歳代、男性、（通学や家事のかたわらにするのではなく）仕事を主とする場合、配偶者がいない場合に高いこともまた指摘されている。

ここで浮かび上がるのは、青年期のキャリア探索の一環としての非正規雇用とそこから安定雇用に移行して職業的・経済的自立を獲得する姿である。キャリア発達という考え方に立てばこうした探索は当然のプロセスであるが、小杉（2001）は、フリーター経験のキャリア探索としての有効性を論じ、現実には本人が当初期待したような多様な経験をする機会になっていると言いつつ、一方、経済的な機会の損失感が大きく、その認識からフリーターを離脱する行動がとられていると指摘する。個人のキャリア発達・キ

キャリア形成という視点から移行の問題点を検討することもまた重要であろう。

キャリアという考え方には、横の広がりもある。すなわち職業キャリアに対して生活キャリアといえるものが平行して存在しており、職業キャリアは生活キャリアと相互に影響しあいながら形成されるという捉え方である。家族形成や育児などの生活キャリア上の課題に規定されて職業キャリアは形成され、例えば、子育てのためにいったん退職した女性が職業に再参入するとき、段階的に無業から非正規に、非正規から正社員に移行している可能性は高いし、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ことも指摘されているところである（小杉 2001、本田 2001）。性別役割分業観を背景に、配偶者や子供の存在が与える移行への影響は男女で大きく異なる。非正規から正社員へのメカニズムを理解するために、こうした生活キャリアの上での大きなイベントの影響も総合して考えるべきであろう。

ただし、こうしたイベントと行動の関係を個々の価値観に基づく選択として理解するだけでは十分ではないだろう。先の「東京調査」ではフリーターから正社員に離脱しようとしたかという行動の有無と実際の正社員への移行とをそれぞれ別に問うており、ここから、女性の場合は離脱成功率（＝離脱しようとする行動をとった者のうち実際に正社員に移行した者の比率）が低いことを明らかにしている（上西 前掲、堀 2007）。正社員に移行せずに非正規雇用を継続している場合を、個人の意思による選択とみるのか、それとも正社員の雇用機会が限定的であるなどの社会的な制約の結果としてみるのか、現実はその相互の関係の中にあるのではないかと推測されるが、家庭生活の中での役割と移行の障壁への認識を総合して検討することが重要だろう。

こうした認識から、本章においてはおもに次の3つの点を検討する。

- 1) 登用まで含めて、非正規雇用から正社員への移行はどれほど起こっているのか。誰が移行しているのか。
- 2) 非正規雇用から正社員への移行を規定する要因は何か。労働力需要側はどのような経歴（前職の経験、正社員の経験、能力開発、学校教育の経験など）を評価するのか、採用企業の特徴はなにか。個人の側の要因はなにか。キャリア発達の視点、生活キャリアとのかかわりを含めて移行の規定要因を明らかにする。
- 3) これらの要因を総合的にみたときの要因相互の関係を明らかにする。

なお本分析では、「働くことと学ぶことの調査」のうち主に面接票の結果を中心に用い、留置票からの情報は補完的に用いることにする。いつ、どの年齢段階で、どのような方向の就業形態間の移動があったかを明らかにすることがまず必要であるからである。また、本調査が25～44歳の有業者を対象として設計されていることから、非正規から正社員への移行の把握には一定の制約がある。この点については、移行率の変化の分析にお

いて改めて考察する。

本章の構成は以下のとおりである。2節で本データにおける就業形態の変化を概括的に捉え、うち非正規雇用から正社員への移行の量を明らかにする。3節ではその非正規から正社員への移行がおこる頻度と時期を明らかにし、4節では非正規から正社員への移行を分析するための職業キャリア類型を作成する。5節でこのキャリア類型を分ける労働力供給側の要因を検討し、6節で同じく労働力需要側の要因を検討し、7節ではこれらの要因を総合的に検討する。8節で結果をまとめ、政策的インプリケーションを提示する。

2. 就業形態の変化からみた職業キャリア

非正規雇用から正社員への移行がどの程度起こっているかを把握する前に、まず、本調査対象者のこれまでの就業状況・就業形態の変化の全体像を明らかにする。そのうえで、この中に非正規雇用から正社員への移行がどの程度起こっているのかを検討しよう。

最初に、分析対象を確定する。有効回収票 4,024 のうち、3 ケース（面接票の就業経歴の記載に欠損が多い、または、現職が副業のみであるケース）を除く 4,021 を最初の分析対象とする。

さて、面接票では、1977 年度第一四半期から 2008 年度第 3 四半期まで、就業している場合には、各四半期ごとに就業形態を記載することを求めた。その際、就業形態は、8 つの選択肢（「経営者・役員」「自営業主・自由業者・内職」「家族従業者」「正社員・正職員」「パートアルバイト、契約、嘱託(週当たり労働時間が正社員より短い) =以下、短時間非正規」「パートアルバイト、契約、嘱託(週当たり労働時間が正社員とほぼ同じ) =以下、長時間非正規」「派遣社員」「その他」)のいずれかを選ぶこととしている。ここでは、この分類の最初の 2 つ（「経営者・役員」「自営業主・自由業者・内職」）をひとつにくくって「自営・経営・自由業」とし、また、「無業」もひとつの形態として加えることで新たな 8 分類の就業状況変数を設定し、これが変わるごとにひとつ職歴が増すと考える方法で対象者の職業キャリアを把握する。

まず、各人の職歴の数に注目すると最小は 1、最大は 14 となった。さらに職歴の内容（雇用形態の変化）に注目してパターン化して整理すると、707 通りのパターンができた。このうち主なもの（45 パターン）を図表 2-1 に示す。この 45 パターンに対象ケースの約 4 分の 3 が含まれる。

ここにみるとおり、「正社員のみ」が全体の 37% と多いが、非正規から正社員への移行を含むパターンは、最初の就業形態が非正規で現在正社員になっているパターンの他、最初は正社員だが後に非正規になり、その後正社員に移行するケースも多い。このほか、

図表 2-1 就業形態に注目した職歴パターン

職歴パターン	対象数(人)	構成比(%)	累積(%)
計	4,021		
正社員のみ	1487	37.0	37.0
正→無→正	211	5.2	42.2
正→無→短	183	4.6	46.8
正→自営	111	2.8	49.5
* 長→正	87	2.2	51.7
* 短→正	75	1.9	53.6
正→無→短→無→短	73	1.8	55.4
* 正→長→正	63	1.6	57.0
家族従業員のみ	56	1.4	58.3
正→家族	54	1.3	59.7
長時間非正規のみ	43	1.1	60.8
短時間非正規のみ	34	0.8	61.6
正→無→自営	33	0.8	62.4
正→無→正→無→正	29	0.7	63.1
正→無→長	28	0.7	63.8
正→長	27	0.7	64.5
正→短	26	0.6	65.2
正→短→無→短	25	0.6	65.8
正→無→正→無→短	25	0.6	66.4
* 正→無→長→正	23	0.6	67.0
短→無→短	22	0.5	67.5
自営・経営のみ	22	0.5	68.1
正→短→正	21	0.5	68.6
家族→自営	21	0.5	69.1
正→派	19	0.5	69.6
* 正→無→短→正	19	0.5	70.1
正→無→家族	18	0.4	70.5
正→無→派	17	0.4	70.9
* 長→無→正	16	0.4	71.3
* 短→無→正	14	0.3	71.7
正→長→無→短	14	0.3	72.0
短→正→自営	12	0.3	72.3
短→無→短→無→短	12	0.3	72.6
正→自→正	12	0.3	72.9
正→無→正→自	12	0.3	73.2
* 長→正→無→正	11	0.3	73.5
長→自	11	0.3	73.8
短→長	11	0.3	74.0
* 正→派→正	11	0.3	74.3
正→無→長→無→長	11	0.3	74.6
長→派	9	0.2	74.8
長→無→長	9	0.2	75.0
長→無→短	9	0.2	75.3
正→長→自	9	0.2	75.5
家族→正	9	0.2	75.7
他のパターン(8人以下)	977		

注： 自＝自営業・経営・自由業、家族＝家族従業員、正＝正社員、短＝短時間非正規（週当たり労働時間が正社員より短い）、長＝長時間非正規（週当たり労働時間が正社員とほぼ同じ）、派＝派遣社員、他＝その他の働き方。
*は非正規から正社員への移行を含むパターン。

非正規と無業の経験のみの者や正社員から非正規になるパターンも少なからずある。

このパターンは就業形態の変化に注目したもので、企業間移動は考慮に入れていない。例えば「正社員のみ」には1社に定着してきた者（987ケース）と間断なく正社員間の転職をしてきた者（500ケース）の両方が含まれている。全体像をつかむために最初の就業形態ごとにくくり、現在の就業形態と最初の勤務先に定着しているかどうかの企業間移動の情報を加えて整理しなおしたのが次の図表2-2である。

図表2-2 初職雇用形態と現職

最初の就業形態	現在の就業形態とこれまでの経験	対象数(人)	構成比(%)	
全体		4,021	100.0	
正社員		3,096	77.0	(100.0)
	1社定着(正社員)	987	24.5	31.9
	正社員のみ(間断ない転職)	500	12.4	16.1
	正社員(無業、他形態経験)	511	12.7	16.5
	非正規	644	16.0	20.8
	派遣	94	2.3	3.0
	経営・自営	238	5.9	7.7
	家業	109	2.7	3.5
	その他	13	0.3	0.4
短時間非正規		345	8.6	(100.0)
	正社員	143	3.6	41.4
	1社定着(短時間非正規)	18	0.4	5.2
	短時間非正規のみ	16	0.4	4.6
	非正規(無業、他形態経験)	101	2.5	29.3
	派遣	18	0.4	5.2
	経営・自営	35	0.9	10.1
	家業	12	0.3	3.5
	その他・不明	2	0.0	0.6
長時間非正規		348	8.7	(100.0)
	正社員	150	3.7	43.1
	1社定着(長時間非正規)	28	0.7	8.0
	長時間非正規のみ	15	0.4	4.3
	長時間非正規(無業、他形態経験)	77	1.9	22.1
	派遣	22	0.5	6.3
	経営・自営	34	0.8	9.8
	家業	17	0.4	4.9
	その他・不明	5	0.1	1.4
派遣		45	1.1	(100.0)
	派遣	11	0.3	24.4
	正規	18	0.4	40.0
	その他	16	0.4	35.6
その他		16	0.4	(100.0)
	正社員	4	0.1	25.0
	その他	12	0.3	75.0
経営・自営		30	0.7	(100.0)
	経営・自営・家業	25	0.6	83.3
	正社員	5	0.1	16.7
家族従業員		122	3.0	(100.0)
	家業(+自営)定着	79	2.0	64.8
	他経験家業・自営	13	0.3	10.7
	正社員	17	0.4	13.9
	非正規・派遣	13	0.3	10.7
不明		19	0.5	
	正社員	7	0.2	
	その他	12	0.3	

最初の就業形態が正社員であった者が全体の 77.0%と多く、最初が非正規雇用であった者は 18.8%に止まる。本章のテーマである非正規から正社員への移動に注目すると、最初が短時間非正規の場合も長時間非正規の場合も、また、派遣社員の場合も、およそ 4 割が現職では正社員に移行している。本調査対象者、すなわち 25 歳から 44 歳までの有業者についてみれば、最初の就業形態が非正規である場合、現職で正社員に移行している割合は 4 割程度とあってよいだろう。

最初が正社員で現在も正社員であるが、間に非正規雇用を経験しているという場合は、非正規から正社員への移行を経験しているのだが、この 4 割という比率には含まれていない。あるいは最初が非正規で現在正社員であったとしても、その間に自営していたり、家業に従事していたりする期間があるとするれば、移行を促進する政策を考える際の課題は異なろう。ここでは非正規雇用から家業などを経ずに直接に正社員になる移行（無業期間が間に入る場合は含める）に絞って考えることにしたい。

そこで図表 2-1 で一部を示した全対象者の職歴パターンから、非正規から正社員への移行（「短時間非正規」「長時間非正規」「派遣社員」および「その他」から正社員への移行）の部分だけを取り出してみる。（なお、サンプルのうち移行の時期が正確に把握できなかった 3 ケースを移行の分析からは除外することとする。したがって移行の時期・年齢にかかわる分析でのサンプルサイズは 4,018 となる。）すると、延べ移行回数は 824 回となり、この移行を経験した者の数は 771 名（対象者の 19.2%）であった。複数回この移行を経験した者は 48 名（2 回経験 44 名、3 回経験 3 名、4 回経験 1 名）いたため、移行回数より移行経験者のほうが少ない。

この移行には、企業間移動を伴うものと、同一企業内での移行、すなわち正社員への内部登用の両方が含まれている。移行に企業間移動が伴っているかどうかを検討して、この 2 つを分けてみると、図表 2-3 のとおり、内部登用のほうが少なく 21.5% (177 件) であった。これを男女別にみると、男性のほうがやや内部登用が多い傾向がみられる。

図表 2-3 非正規から正社員への移行における内部登用と企業間移動

	男女計		男性		女性	
	対象数(人)	構成比(%)	対象数(人)	構成比(%)	対象数(人)	構成比(%)
内部登用	177	21.5	106	23.4	71	19.1
企業間移動	647	78.5	347	76.6	300	80.9
合計	824	100.0	453	100.0	371	100.0

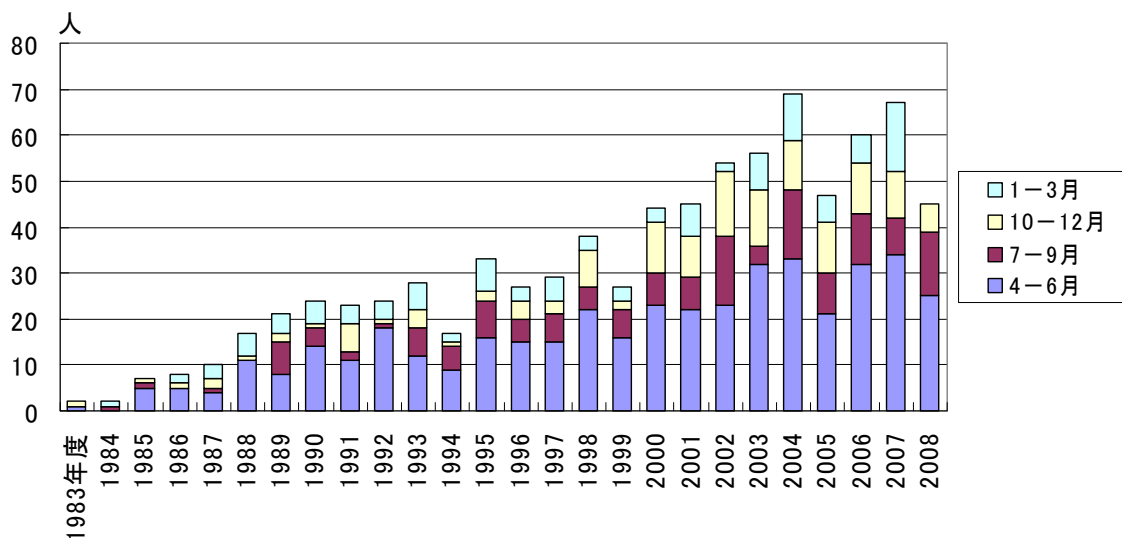
3. 非正規から正社員への移行の頻度と時期

3. 1 移行の時期の検討

この延べ 824 回の非正規から正社員への移行について、それがいつごろ起きたのかを明らかにし、ここから、正社員への移行の障壁の変化について検討する。

移行が起きた時期を年度別にみると（図表 2－4）、2008 年度は調査が年度途中なので少ないが、おおむね 2000 年度ごろから正社員への移行を経験した者が多くなっている。また、いずれの年度も 4～6 月の第一四半期の移行者が多い。学卒採用と何らかの形で関連した採用枠組みに乗っているということであろうか。

図表 2－4 非正規から正社員への移行の時期（年度）



さて、この移行者数の推移から近年移行が増えていると言えるかということ、移行のしやすさという観点から増減を考えるなら、そもそも非正規雇用者数が各年度で異なることを考慮に入れなければならない。そこで、それぞれの年度の当初の 4－6 月に非正規雇用（「短時間非正規」「長時間非正規」「派遣社員」および「その他」）であった者の数を基準として、これで当該年度内に正社員に移行した者の数を除することで、移行者比率を求めれば移行のしやすさの指標になろう。また、対象者は調査時点で 25～44 歳の有業者であり、古い時期には対象者の多くがまだ学生や生徒であって労働市場に参入していない。最も若い対象層（25 歳）も高校を卒業している 2000 年初めごろからの変化に注目したほうがいいだろう。

そこで、図表 2－5 のとおり、①年度ごとの移行者比率を求め、②2000 年以降を 2002 年まで景気の悪い時期とそれ以降の景気拡大期を前後に分けた形でくくり、その期間内の各年移行者比率の平均値をみた。この表からは、正社員への移行者比率はやや低下傾向にあるように見える。

図表 2-5 年度別非正規から正社員への移行者比率の推移

①各年度別の移行者比率

年度	①年度内移行 (人)	②各年度当初 4-6月の非正規 雇用者数(人)	移行者比率① ／②(%)
1983	2	17	11.8
1984	2	28	7.1
1985	7	36	19.4
1986	8	51	15.7
1987	10	79	12.7
1988	17	107	15.9
1989	21	134	15.7
1990	24	153	15.7
1991	23	172	13.4
1992	24	185	13.0
1993	28	206	13.6
1994	17	227	7.5
1995	33	251	13.1
1996	27	276	9.8
1997	29	357	8.1
1998	38	391	9.7
1999	27	456	5.9
2000	44	515	8.5
2001	45	581	7.7
2002	54	633	8.5
2003	56	668	8.4
2004	69	736	9.4
2005	47	794	5.9
2006	60	868	6.9
2007	67	923	7.3
2008	45	1,054	—

②期間別年平均移行者比率の推移

	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

先行研究（「JILPT 特別集計」）では、2002年に比べて2007年のほうが正社員への移行率が高まったことが指摘されているが、本調査において、より長期的にみると移行者比率はむしろ減少傾向にあるかにみえる。

この調査の先行研究との違いは、内部登用も含んでいることである。そこで、正社員への移行が同一企業内の内部登用として起こっているのか企業間移動なのかについても経年的な変化をみしてみる。図表2-6に示したとおりで、②の男女別をみると、男性に限れば内部登用は増加傾向に女性に限れば低下傾向があるようだが、男女計では傾向的な変化はみられない。むしろおおむね内部登用は20%前後で推移しているといえるだろう。

図表 2-6 非正規から正社員への移行者に占める内部登用と企業間移動の比率の推移

①各年度別の状況

	移行者計 (人)	登用比率 (%)	企業間移動 比率(%)
1999年まで	337	19.6	80.4
2000	44	20.5	79.5
2001	45	28.9	71.1
2002	54	22.2	77.8
2003	56	16.1	83.9
2004	69	26.1	73.9
2005	47	17.0	83.0
2006	60	23.3	76.7
2007	67	22.4	77.6
2008	45	28.9	71.1
合計	824	21.5	78.5

②期間別年平均登用者比率の推移

	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

内部登用が特に増えているというわけではないので、本調査結果が先行研究とは異なる傾向を示した理由はこれによつては説明できない。

考えられるのは、本調査の調査設計からくるバイアスである。第1に、本調査では調査時点において無業の者は対象外であるため、非正規離職者のうち無業になった者が基準とした年度当初の非正規雇用者数には入っていない。すなわち古い時点ほど現実の年度当初の非正規雇用者数より調査で把握される年度当初の非正規雇用者数が小さくなる可能性が高いので、古い時点ほど移行者比率は高めにと推測される。第2に調査対象者は固定されているので、古い年代には若く、新しい年代では年長になっている。年代ごとの移行率には、年代の違いと年齢の違いの影響が混在していると推測される。また第3は移行者比率の取り方の違いである。先行研究では、非正規を離職した者を分母として比率を計算しているが、本章では年度当初の非正規雇用者数を分母としている。非正規雇用者の増加ほど離職者は増加していない(=非正規の勤続年数の長期化)ために、本調査のほうが経年に伴う分母の伸び率は大きく、それが最近の移行者比率を低くみせている可能性がある。

図表2-5の数字にはこうした事情が入り込み、正社員への移行者比率の低下という傾向が現れていると思われる。なお、次の節では年齢という点からの分析を試みるが、そこで年代と年齢を組み合わせ、再度、移行や比率の変化を検討する。

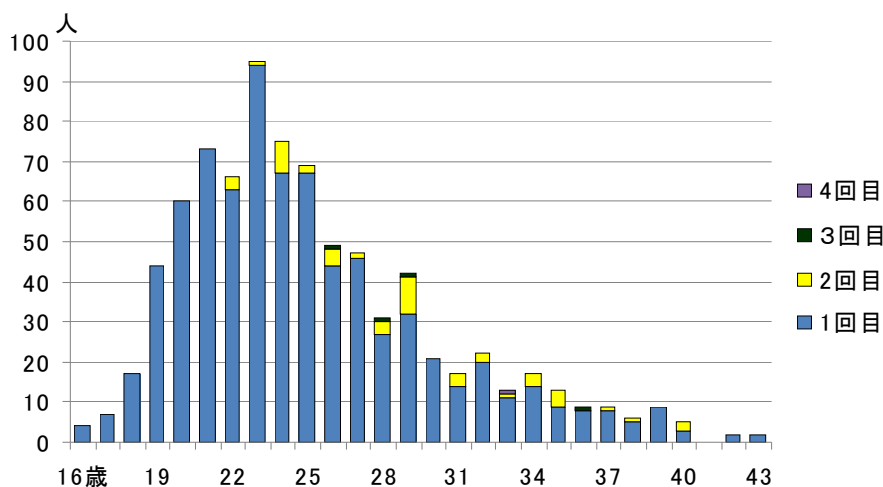
3. 2 移行の年齢の検討

前項では移行の時期として、環境の変化をとらえるためにその年代に注目したが、一方、個人のキャリアとの関係からは、年齢という点からみることが重要である。青年期のキャリア探索の一環としての移行か、中年期の女性の再参入という意味での移行なのか、個人にとっての移行の意味はキャリアの段階によって異なる。

そこで、まず本調査で観察された移行が何歳ごろに起こったものなのかを明確にしておく。本調査で観察された 771 人、824 件の移行のすべてについて起きた年齢ごとに整理したのが図表 2-7 である。まず、23 歳がピークで 19 歳から 29 歳ごろに多くの者が正社員への移行を経験していることが分かる。青年期のキャリア探索的な過程の中で移行を経験した者が多いということであろう。一方、30 歳代でも一定数の移行は起きている。再参入などの意味の移行もあるということであろう。

なお、複数回目の移行は区別して示したが、複数回の移行を経験している者は少ない。複数回であることを考慮すると分析が煩雑になるので、以降の移行年齢の分析では複数回の移行を経験しているケースでは最後の移行のみを分析対象とすることにする。

図表 2-7 正社員への移行の年齢（移行経験回数別：MA）

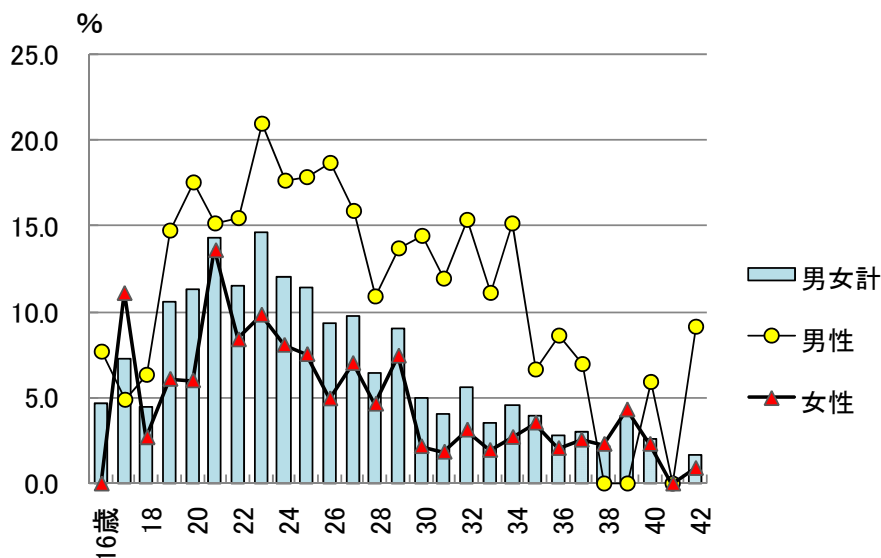


さて、20 歳代前半で移行した者が多いのだが、このころが移行しやすい環境であるのかというと、やはりその年齢の非正規雇用者の数との関係も考えておく必要があるだろう。たとえば 40 歳代で移行者が少ないといっても、そもそもその年齢の非正規雇用者が少ないからであって、移行しやすさは 20 歳代と変わらないかもしれない。さらに、本データが調査時点での 25~44 歳層を対象としているために、全員が 25 歳という年齢は経験しているが、44 歳時を経験している者は少ない。すなわち 20 歳代前半に移行を経験した者が多いのは対象ケースが多いことから来る見かけ上のものかもしれない。そこで、各年齢時点の初めの 4~6 月時点での非正規雇用者数を分母として、年齢別の非正規から

正社員への移行者比率をとってみた。

図表 2-8 の棒グラフが男女計である。図表 2-7 に比べると 23 歳の突出が消えた。20 歳代後半まで含めて、20 歳代が移行者比率が高い年齢層だといえる。男女別に注目すると、20 歳代から 30 歳代半ばまで、男性のほうが女性より移行者比率は高い。男性では移行率は 10% から 20% の間で推移しているのに対し、女性では 10% を超えることは少なく、さらに 30 歳代になれば 2~3% の水準にまで低下している。実数ベースでは 30 歳代で正社員に移行している者の男女の数にあまり違いはないのだが、そもそもその年齢層での非正規雇用者は男性では少なく女性では多いので、移行者比率は男性のほうが高い。この年齢層の女性の非正規雇用者は多いのだが、正社員への移行は少ない。

図表 2-8 年齢別非正規雇用から正社員への移行者比率
(4~6 月時点の非正規雇者に対する移行者の比率)



さて、この年齢による移行行動の違いは、時代によって変化したのだろうか。前の項での検討のとおり、古い年代の移行は調査設計上の制約から把握されているケースのバイアスが大きいという問題があるが、年齢段階ごとに比較することで、年齢構成の違いから生ずる問題は回避できる。そこで、移行の年代を最近の景気回復期である 2003 年以降とそれ以前とに分けて比較を試みる。2003 年の前後での変化をみると (図表 2-9)、2003 年までに比べて 2003 年以降のほうが移行者比率は高く、とりわけ 20 歳代後半の移行率が高まっていることが分かる。男女に分けて、同様に 2003 年の前後での変化をみると男女とも同様の傾向を示した。2002 年から 2007 年にかけて 20 歳代後半の移行率が高まったことは先行研究での指摘とも一致している。

図表 2-9 性別・年齢段階別非正規雇用から正社員への移行者比率（各年齢 4-6 月時点の非正規雇用者に対する移行者比率の平均値・2002 年までと 2003 年以降の比較）

	単位：%					
	男女計		男性		女性	
	2002年まで	2003年以降	2002年まで	2003年以降	2002年まで	2003年以降
16～20歳 ^{*1}	7.9	8.5	10.7	11.0	5.3	5.6
21～25歳	12.5	13.3	17.3	17.9	9.4	9.8
26～30歳	6.0	9.5	13.5	15.6	3.6	6.8
31～35歳	2.9	5.1	11.2	12.5	1.6	3.2
36歳以上 ^{*2}	3.3	2.3	11.1	7.8	2.6	2.0

*1 2003 年以降は、19～20 歳。

*2 2002 年までは、36～38 歳 2003 年以降は、36～44 歳。

4. 職業キャリアの類型化

非正規から正社員への移行の背景要因の検討に先立って、正社員への移行を経験した層としていない層を分け、分析対象を確定しておく必要がある。

図表 2-1 に示したすべての職歴パターンを基に対象を分けることになるが、この分析に当たっては、非正規から正社員への移行を経験した者のうち現在の就業形態が正社員であるものだけを「移行型」として分析対象とする。図表 2-10 に示すとおり、正社員への移行を経験していても、その後さらに雇用形態を変えている者が 27.6%おり、移行後の状況を検討するためには、こうしたさらに移動した者は除いたほうがいい。

図表 2-10 非正規から正社員への移行経験者の現在の就業状況

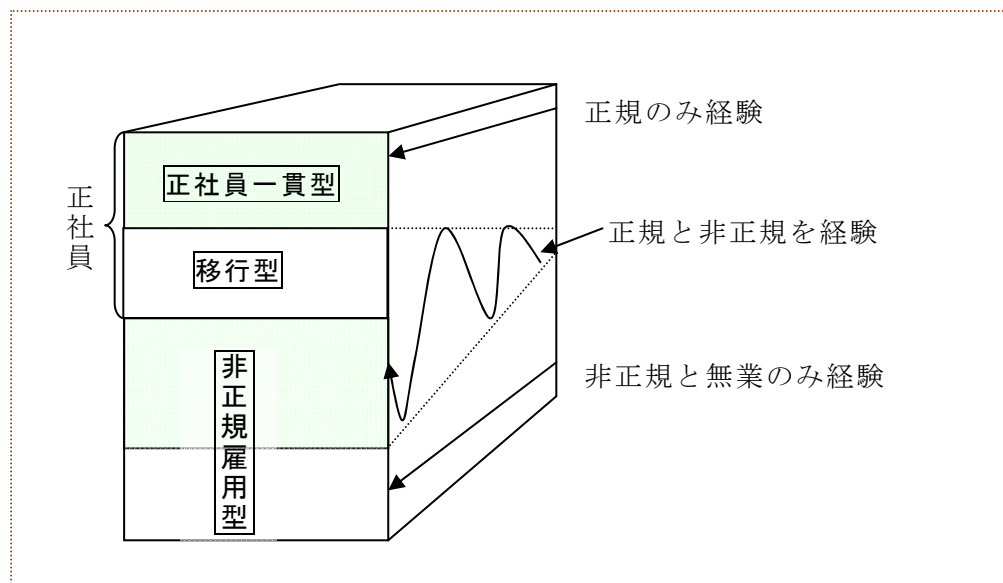
	男女計		男性		女性	
	対象数(人)	構成比(%)	対象数(人)	構成比(%)	対象数(人)	構成比(%)
非正規から正社員への移行経験者計	771	100.0	428	100.0	343	100.0
うち現在正社員	558	72.4	357	83.4	201	58.6
うち現在非正規	153	19.8	30	7.0	123	35.9
うち現在自営・家業従事	60	7.8	41	9.6	19	5.5

同時にここで注目すべきなのは、非正規から正社員への移行によって「安定」を獲得すれば、その後はその職場に定着し続けるかということ、そうではないことである。ふたたび非正規に戻る者が 2 割、自営や家業に移った者が 1 割と、決して安定という一方向に向かって進むとは言い難い。そこにあるのは、個人の人生キャリア上の課題や性別役割分業観に基づく非正規の選択であるかもしれないし、あるいは、必ずしも正規雇用のほうが労働条件や職場の諸条件が恵まれているとも限らないなどの理由から、さらに次の機会を待っているのかもしれない。そう考えると、「移行型」にしても、この調査時は

通過時点でありさらにまた非正規に戻る者も少なからずいることが考えられる²。これ以降の分析は、「移行型」の特徴をそれ以外のキャリアとの比較から明らかにして、移行の障壁を考えることが目的となるが、「移行型」といっても流動的な状況の者を含んでいることは留意しておくべきであろう。

さて、「移行者」と比較する移行していない者を定義しよう。基本的に対比して考えるべきは、現時点で非正規雇用にある者である。移行した者に対して、移行していない者という位置づけである。いまひとつ対比して考えたいのは、新規学卒で採用され、これまで一貫して正社員であった層（1社定着及び間断のない形で正社員間の転職を経験した者＝以降「正社員一貫型」と呼ぶ）である。典型的な日本型のキャリアであり、「移行」する必要はない。これらの対比すべきキャリア間の関係を図示したのが図表2-11である。なお、現在自営や家業手伝いなどを行っている者、及び正社員で自営や家業手伝いの経歴のある者については、ここでは「その他」に分離し、とりあえずの議論からははずして考える。

図表2-11 取り上げるキャリア類型の概念図



これらのキャリア類型にあてはまる対象者の属性を概観すると図表2-12のとおりとなる。性別では、移行型に男性が多いことはすでにみたとおりで、正社員一貫型に男性が多く、非正規雇用型に女性が多いのも周知のとおりである。年齢段階別には、移行型のほうが非正規雇用型より若い者が多い。正社員への移行が20歳代に多く、30歳代以降には起こりにくいことと符合する。

学歴構成は正社員一貫型には大卒・大学院卒が多い。次いで大学・大学院卒が多いのは

² ヨーロッパの若者研究で指摘されているヨーヨー型移行（大人への移行のあり方が多様化し、行きつ戻りつする状況）にも通ずる面があると思われる。ヨーヨー型移行については、久木元（2009）参照。

移行型で非正規雇用型は少ない。移行型には他と比べると学校中退者が多い。新規学卒就職の枠から外れてしまう中途退学者が職場経験を重ねて正規雇用を得ているプロセスがここにはあると思われる。なお、移行型の内訳として企業間移動と登用とを分けた場合も示したが、企業間移動には高校中退が、登用には高等教育中退の者が比較的多い。正社員になる経路に学歴によって異なる特徴があることは、政策的対応を考える際には重要な留意点である。

図表 2-12 キャリア類型ごとの基本属性

①性別

	合計		男性	女性
	対象数(人)	構成比(%)		
移行型	560	100.0	64.1	35.9
(企業間移動)	430	100.0	63.0	37.0
(登用)	130	100.0	67.7	32.3
正社員一貫型	1,430	100.0	80.1	19.9
非正規雇用型	1,096	100.0	18.4	81.6
その他	935	100.0	69.7	30.3
合計	4,021	100.0	58.6	41.4

$\chi^2=1055.7$ $p<.001$, (内訳部分を除く)

②年齢段階別

	合計		25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳
	対象数(人)	構成比(%)				
移行型	560	100.0	30.0	31.6	19.3	19.1
(企業間移動)	430	100.0	29.5	31.2	19.5	19.8
(登用)	130	100.0	31.5	33.1	18.5	16.9
正社員一貫型	1,430	100.0	26.2	26.4	25.2	22.2
非正規雇用型	1,096	100.0	23.4	26.2	25.1	25.3
その他	935	100.0	16.0	26.4	28.0	29.5
合計	4,021	100.0	23.6	27.1	25.0	24.3

$\chi^2=71.8$ $p<.001$, (内訳部分を除く)

③学歴別

	合計		中卒・高 校中退	高卒	専各短高 専卒	大学・大 学院卒	高等教育 中退
	対象数(人)	構成比(%)					
移行型	560	100.0	9.1	34.5	26.4	23.0	7.0
(企業間移動)	430	100.0	10.5	37.2	24.9	21.6	5.8
(登用)	130	100.0	4.6	25.4	31.5	27.7	10.8
正社員一貫型	1,430	100.0	1.2	33.1	22.3	42.4	1.0
非正規雇用型	1,096	100.0	4.9	41.2	36.4	13.3	4.1
その他	935	100.0	5.9	35.0	32.3	22.2	4.6
合計	4,021	100.0	4.4	35.9	29.0	27.1	3.5

$\chi^2=389.0$ $p<.001$, (内訳部分を除く)

5. 移行の背景—労働力供給側の要因

以降の節では、キャリア類型のうち主に移行型と非正規雇用型の違いを検討する形で、正社員への移行の障壁となるものを考えていく。労働力供給側と需要側、すなわち個人と企業の双方の立場から移行の背景要因を検討していきたいと思うが、最初に供給側をとりあげる。

5. 1 生活キャリアの中での正社員への移行

非正規雇用から正社員に移行した者と非正規雇用にとどまっている者の違いを検討するにあたって、ここでは、生活キャリアという視点からみたいと思う。すなわち、生活キャリアの広がりの中で個人にとって就業はどのような位置づけにあるのか、その中で正社員への移行はどのような意味のあるものなのかを考える。職業キャリアという視点からは、年齢段階との関連から考え、正社員への移行が20歳代に集中しており、キャリア探索期に多くの移行が起こっていることをみた。当初想定した、女性の中年層、すなわち子育てが一段落しての再就職というような段階での非正規から正社員への移行は多くは観察されなかった。この移行の時期を他のキャリア類型と比較すると、図表2-13のとおり、非正規雇用型では現在の非正規の職への入職（転職）年齢は30歳を超えており、移行型とは差がある。女性の再参入という場合、多くが非正規雇用に就くことにとどまり、さらに正社員へと移行する者は少ないということではないか。

なお、ここで比べているのは、移行型では、非正規から正規に移行に移行した場合の正社員での就業開始時期（登用では同じ勤務先で正社員となった時期）であり、他の類型では現在の勤務先への入職時期である。

図表2-13 正社員への移行、または現職開始の年齢*

	対象数(人)	平均値(歳)	標準偏差
移行型	560	26.0	5.3
(企業間移動)	430	26.0	5.3
(登用)	130	26.2	5.3
正社員一貫型	1,430	22.7	4.5
非正規雇用型	1,096	30.9	6.1
その他	935	27.1	5.9
合計	4,021	26.4	6.3

$F(3,4017)=482.6, p<.001$, (内訳部分を除く)

多重比較によりすべての類型間で0.1%水準で有意差あり。

注：*移行型では正規に移行した年齢、他は現職に入職した年齢。

では、生活キャリアとの関連はどうか。まず、結婚と子どもの誕生という家族形成上の重要な出来事との関係からみる。フリーター研究においては、男性フリーターの場合、結婚がフリーター離脱の一つの契機になっているという指摘があるが、本データでは、

結婚や子供の誕生の年が履歴表で把握できるので、この出来事の起きた時期が正社員への移行が起きた時期とどういう関係にあるのかを検討することができる。図表2-14にその結果を示すが、移行型においては非正規から正社員への移行が起きた時期を、非正規一貫型や正社員一貫型では、現在の勤務先への入職の時期をこれに対応する時期として特定し、結婚と第1子の誕生という出来事とその前後1年ぐらいの範囲に起きているのか、それともそれ以前か、それ以後に起きているのかをみたものである。前後1年としたのは、移行の直前の結婚・子供の誕生が移行に影響を与えることも当然考えられるが、そればかりでなく、それを予期すること、またそれへの強い希望を持つこと自体が個人の移行への行動に影響を与えると思われるからである。

男性の移行型に注目すると、未婚者が約4割を占め、既婚者のうち約3分の1が移行の前後1年ぐらいの間に結婚している。第1子の誕生は結婚ほど集中していないが、それでも他の類型に比べると移行の前後が多い。結婚や子供の誕生という生活上の出来事が職業キャリアの上での正社員への移行という行動とほぼ並行して起こっている。

他の類型では「その他」でも就業移動前後に結婚が多いが、この類型には自営や家族従業員との間を行き来するケースが入っているので、同じように職業と生活とが並行して変化しているのであろう。非正規雇用型では未婚率が高く、また現職就業前後やその後に結婚も子どももできていることは少なく、正社員一貫型は既婚者が多く、現職就業の後に結婚も子どももできている者が多い。就職、結婚、子どもという順に生活キャリアは展開している。

図表2-14 家族形成と非正規から正社員へのタイミング*1

①結婚（初婚）と正社員への移行、または現職開始のタイミング

性別	合計	未婚	現職または正社員移行の1年以上前	現職または正社員移行の後1年	現職または正社員移行の1年以上後	時期不明		
			対象数(人)構成比(%)					
男性	移行型	359	100.0	37.0	13.1	21.2	28.4	0.3
	(企業間移動)	271	100.0	37.3	12.5	20.3	29.5	0.4
	(登用)	88	100.0	36.4	14.8	23.9	25.0	0.0
	正社員一貫型	1,145	100.0	21.6	15.1	9.1	53.3	1.0
	非正規雇用型	202	100.0	63.9	22.8	6.4	6.4	0.5
	その他	652	100.0	25.6	31.7	14.6	27.5	0.6
	合計	2,358	100.0	28.7	20.1	12.2	38.3	0.7
女性	移行型	201	100.0	42.3	38.8	7.5	10.9	0.5
	(企業間移動)	159	100.0	43.4	39.0	6.9	10.1	0.6
	(登用)	42	100.0	38.1	38.1	9.5	14.3	0.0
	正社員一貫型	285	100.0	55.1	2.8	3.2	38.6	0.4
	非正規雇用型	894	100.0	19.7	73.2	3.8	3.0	0.3
	その他	283	100.0	23.3	48.4	17.0	11.0	0.4
	合計	1,663	100.0	29.1	52.7	6.4	11.4	0.4

男性 $\chi^2=371.0$ $p<.001$; 女性 $\chi^2=625.0$ $p<.001$ (内訳部分を除く)

②第1子の誕生と正社員への移行、または現職開始のタイミング

性別	合計		子供なし	現職または正社員移行の1年以上前	現職または正社員移行の後1年	現職または正社員移行の1年以上後	時期不明	
	対象数(人)	構成比(%)						
男性	移行型	359	100.0	46.0	9.2	12.8	32.0	0.0
	(企業間移動)	271	100.0	45.0	8.9	14.0	32.1	0.0
	(登用)	88	100.0	48.9	10.2	9.1	31.8	0.0
	正社員一貫型	1,145	100.0	30.0	10.6	6.1	52.9	0.4
	非正規雇用型	202	100.0	71.8	17.8	4.0	5.0	1.5
	その他	652	100.0	34.7	24.5	9.7	31.0	0.2
	合計	2,358	100.0	37.3	14.8	7.9	39.6	0.4
女性	移行型	201	100.0	52.7	33.3	2.0	11.4	0.5
	(企業間移動)	159	100.0	52.8	33.3	1.9	11.3	0.6
	(登用)	42	100.0	52.4	33.3	2.4	11.9	0.0
	正社員一貫型	285	100.0	66.3	2.1	0.7	30.9	0.0
	非正規雇用型	894	100.0	27.4	67.3	2.2	2.7	0.3
	その他	283	100.0	35.3	38.2	11.7	14.5	0.4
	合計	1,663	100.0	38.5	47.1	3.5	10.6	0.3

男性 $\chi^2=314.7$ $p<.001$: 女性 $\chi^2=544.1$ $p<.001$ (内訳部分を除く)

注*1 移行型においては非正規から正社員への移行が起きた時期を、その他の類型では現在の勤務先への入職の時期をこれに対応する時期としている。

女性については男性とは大きく異なり、非正規雇用型では既婚者が多く、結婚・出産が先で後から現在の就業先の移動をしている場合が多い。移行型は未婚率は高いが、やはり結婚・出産が先であるほうが、後である場合より多い。正社員一貫は未婚者が多く、現職就職の後に結婚・出産が多い。男女で全く異なる行動となっているのは、当然、結婚・子育てについての男女の役割の認識が大きく異なるからであるが、このことは後の分析において、注意を払うべき点である。

では、その家族の中での役割として、就業と大きく関わるのは、家族の生活費を負担する立場にあるかどうかである。図表2-15のとおり、移行した者と非正規雇用のままの者とでは、男女ともこの比率が異なる。しかし、これは調査時点現在であり、移行の前の状況を反映したものではないので、移行を説明する要因としての説明力はない。

図表2-15 本人が主に生活費を負担している者の比率

	男性		女性	
	対象数(人)	(%)	対象数(人)	(%)
移行型	356	76.7	196	29.1
(企業間移動)	268	78.4	156	28.8
(登用)	88	71.6	40	30.0
正社員一貫型	1138	84.4	283	20.8
非正規雇用型	200	52.0	889	12.3
その他	644	80.7	281	19.9
合計	2338	79.4	1649	17.0

男性 $\chi^2=111.3$ $p<.001$: 女性 $\chi^2=39.0$ $p<.001$ (内訳部分を除く)

注:無回答は省いた

5. 2 就業への意識

次に、意識の面の違いをみよう。現在、ある就業形態で働いているということには、本人が自分の価値観に従ってそれを選択したという面と、一定の条件の下にあって選択させられた、あるいは、当然のこととして受け入れたとういように本人の意思には帰せないところも多い。こうしたアンケート調査で測ることができる意識は、そのようにおかれた条件に制約されたものでもあるが、行動を説明する重要な要素でもある。

本調査の留置票では、いくつか就業に関する意識にかかわる設問があるが、現在の働き方を選んだ理由を聞く設問（17項目）から、回答傾向をまとめる形で働き方選択に関する軸となる意識の抽出を試みる。図表2-16に示すように反応の少ない3つの選択肢を除く14の選択肢への回答状況を主成分分析によってまとめた。抽出されたのは4つの主成分で、表中に示すとおり、その内容から「両立」「能力発揮」「安定」「自由」の名を付した。

この4つは現在の働き方を選ぶ際に意識した理由をまとめたものであるが、それは就業先選択における価値観の一種と言ってもいいだろう³。

図表2-16 現職での働き方の選択理由についての主成分分析結果(主成分分析)

	第1主成分 両立	第2主成分 能力発揮	第3主成分 安定	第4主成分 自由
自分の都合のよい時間に働けるから	0.667	0.135	0.066	0.122
家計の補助、学費等を得たいから	0.623	-0.001	0.146	-0.137
時間に余裕ができたから	0.569	0.041	0.199	-0.061
勤務時間や労働日数が短いから	0.548	0.003	0.174	0.116
仕事と生活を両立しやすいから	0.527	0.081	0.169	0.186
通勤時間が短いから	0.469	-0.159	0.168	-0.110
やりたい仕事ができるから	-0.331	0.600	0.204	-0.086
能力を発揮したいから	-0.309	0.484	0.368	0.132
資格を活かしたいから	-0.140	0.387	0.378	-0.377
雇用が安定しているから	-0.270	-0.500	0.469	0.154
収入が安定しているから	-0.318	-0.529	0.443	0.060
収入が多いから	-0.103	-0.106	0.047	0.599
組織にしばられたくないから	0.018	0.357	-0.215	0.615
正社員として働ける会社がなかったから	0.003	-0.188	-0.526	-0.205
固有値	2.366	1.498	1.213	1.071
寄与率	16.9	10.7	8.7	7.7
累積寄与率	16.9	27.6	36.3	43.9

³ 「現在の勤務先で今の働き方を選んだ理由」として尋ねているので、移行型の場合、移行直後の正社員としての勤務先を選んだ理由でないことがある。すなわちその後さらに転職して、現職に至っている場合もある。現職との対応を重視すれば、対象は現職と移行直後の正社員の職とが一致している者に限るべきだが、ここではその背後にある働き方にかかわる価値観と位置づけ、それ以前の選択においても一貫しているとの前提にたつ。後の分析において、現在と移行後の勤務先が一致している場合のみに限った分析と比較することで、この前提について改めて検討するが、ここでは対象者を絞ることなく、継続的な価値観として扱う。

図表 2-17 働き方の選択に関わる意識の主成分値のキャリア類型別比較

		両立***	能力発揮***	安定***	自由***
移行型	平均値	-0.359	-0.176	0.123	-0.082
	度数	557	557	557	557
	標準偏差	0.611	1.048	1.086	0.965
(企業間移動)	平均値	-0.361	-0.234	0.124	-0.075
	度数	427	427	427	427
	標準偏差	0.614	1.050	1.080	0.974
(登用)	平均値	-0.351	0.012	0.117	-0.104
	度数	130	130	130	130
	標準偏差	0.603	1.022	1.110	0.941
正社員一貫型	平均値	-0.485	-0.183	0.194	-0.033
	度数	1421	1421	1421	1421
	標準偏差	0.479	1.047	0.931	0.908
非正規雇用型	平均値	0.955	0.019	-0.110	-0.103
	度数	1089	1089	1089	1089
	標準偏差	1.218	0.763	1.069	0.941
その他	平均値	-0.163	0.361	-0.239	0.215
	度数	933	933	933	933
	標準偏差	0.676	1.043	0.892	1.173
合計	平均値	0.000	0.000	0.001	-0.001
	度数	4000	4000	4000	4000
	標準偏差	1.000	1.000	1.000	0.999
多重比較**		正社員<移行< 正社員=移行< 正社員<非正規	正社員=移行< 正社員<非正規	その他<非正規	非正規=移行< 非正規<移行=正社員

一元配置分散分析: *** $p < .001$ ** $p < .05$ (内訳部分を除く)

これらの価値観をどのキャリア類型の者がどの程度持っているのかをみるために、各主成分値の平均値を求めて比較したのが図表 2-17 である。すべての成分について有意差がある結果とはなったが、その後の検定を行ったところ、今問題にしている移行型と非正規雇用型の間で差が確認されるのは、「両立」「能力発揮」「安定」の主成分であり、「自由」については両者の間に差は確認されなかった。

この表から言えることは、非正規雇用型に比べて移行型では、家庭生活との両立を重視する考え方は弱く、他方、能力の発揮ややりたいことを重視する考え方、また雇用の安定を望む気持ちが強いということである。現在の雇用形態と整合した結果といえるが、これは現在の働き方を選んだ理由として尋ねたことへの反応であり、自分の選択を振り返る形になるので合理化する意識も混在している可能性がある。

では、個人の就業への価値観をより現実の制約が薄い形で測れないのか。そこで、今後の働き方についての希望を問う調査項目を用いてみる。キャリアという発想に立てば、それは過去から未来につながるものであり、未来の方向を考えているから今の選択があるという理解ができる。現在の就業形態の説明に、将来の希望を入れることもキャリアの発想からすれば当然である。ただし、現在の就業状況が将来の希望を規定しているところも否定できないところではある。

さて今後の働き方の希望については、調査では 2 つの設問を用意した。まず、「現在の勤務先に限らず転職した場合も含めて、どのように仕事をしていきたいですか」という質問に対して、マネジメントの仕事から「わからない」まで 7 つの選択肢から選ぶ設計の設問である。このうち「家庭生活や社会貢献などを優先させながら仕事をしたい」とい

う選択肢にここでは注目する。この選択肢は、非正規雇用を選択する価値観に近いのではないかと思われる。結果が図表 2-18 である。非正規雇用型が最もこの希望を持つ者が多いが、他の類型でも一定程度こうした意識の強い者がいる。

図表 2-18 類型別「家庭生活や社会貢献を優先させながら仕事をしたい」者の比率

	対象数(人)	(%)
移行型	559	16.6
(企業間移動)	429	16.1
(登用)	130	18.5
正社員一貫型	1,424	15.1
非正規雇用型	1,093	38.0
その他	930	18.5
合計	4,006	22.3

$\chi^2=215.2, p<.001$ (内訳部分を除く)

注：無回答は省いた

もうひとつは正社員への希望で、3年後ぐらいまでに働き方を変わりたいか、変わるとしたらどういう働き方に変わりたいかを尋ねた質問である。ここから、現在正社員である者については、3年後も現状の継続を希望する、ないし、「(3年後については)特に考えていない」者、現在正社員でなければ、働き方を変えて正社員になりたいとする者を正社員希望者とする。この正社員希望者の比率を類型別にみたのが次の図表 2-19 である。非正規雇用型では正社員希望者比率は低く、移行型とはキャリアの希望に大きな違いがある。正社員に移行した者と移行しない者の間の意識の差はこちらのほうが大きい。今の働き方をもとにした希望の取り方であるので、こちらの意識のほうが現状に規定される度合いは強いのではないかと思われる。

図表 2-19 類型別正社員希望者の比率

	対象数(人)	(%)
移行型	559	86.0
(企業間移動)	429	85.5
(登用)	130	87.7
正社員一貫型	1,424	92.8
非正規雇用型	1,093	20.2
その他	930	34.3
合計	4,006	58.5

$\chi^2=1954.9, p<.001$ (内訳部分を除く)

注：無回答は省いた

6. 移行の背景—労働力需要側の要因

この節では、正社員への移行を規定する企業側の要因を考える。すなわち、非正規雇用者を正社員として雇用する(内部登用と、企業間移動の両方を含む)企業は、どのよ

うな企業であり、どのような点を評価して採用するのかを検討する。

正社員としての採用に当たって企業が評価するものについて、先行研究の検討と考察から得られたポイントは、第一に、移動の直前職である非正規雇用において獲得されたものがどの程度評価されているかである。採用職種と同職種での経験、一定期間の継続就業、前職の非正規雇用の種別、前職における職業能力開発の経験があげられる。第二に、それ以前の経歴全体、すなわち、前職以前に正社員での就業の経験があるか否か、また、新規学卒で採用された経験があるかである。第三に、就業を通じてではなく、自己啓発や学校教育を通じて獲得された能力が評価されている可能性もある。

性別や年齢という属性も就業継続性、訓練可能性や就業継続の可能性を判断する要因として働いていることが考えられるが、これについてはすでにみたとおり、移行型は非正規雇用型に比べて圧倒的に男性が多く、年齢はやや低く、また、移行年齢は20歳代に集中していた。

また、どのような企業が採用をするかといえば、企業が採用を考えるのは、欠員が生じて人手不足になったり、事業拡大や業務量の増加のために追加的に新規に労働者が必要になったりするからであろう。非正規から正社員への移行での形の採用であれば、労働力需要の程度がこれを規定している部分は当然大きいであろう。留置票には、現在の勤務先では離職者が多いか、人手不足の状況があるか、がわかる質問がある。あるいは、企業規模が大きければ新規学卒採用がしやすいが中小規模だと求人充足率は低いことが知られている。企業規模も需要の程度的一端を示すかもしれない。ただし、これらの留置票の企業情報は、正社員としての採用された時点のものではなく、調査時点ものである。その点の留意が必要だが、需要の強さ程度を測るためには必要な情報であろう。

なお、「前職が非正規雇用であった者を正社員に採用する」時に企業がどういう条件を重視するということから検討するためには、ここで比較対象とする非正規雇用者についても条件をそろえる必要がある。非正規雇用型うち今の仕事の前に別の勤務先に勤めていた者で、かつそれが非正規雇用であった者のみ(610ケース)をここでは比較対象とする。

また、ここでの分析は移行の時期に注目するため、移行の時期の記載が不十分であったり、出向などによりもとの会社に戻るような移動があったケースはサンプルから除外する。そのため、この節の分析における移行型のサンプルは556ケース(うち企業間移動428ケース、登用128ケース)となる。

6. 1 移動直前の仕事

まず異動の直前の仕事との関係を検討する。ここで直前の仕事とは移行型の場合は正社員になる直前に就いていた仕事であり、移行型の定義からして当然非正規雇用である。内部登用と企業間移動の両方を含む。また、非正規雇用型での前職は、現在の非正規雇

用の仕事の直前の異なる勤務先での非正規雇用での仕事のことを指す。直前が無業である場合は無業になる前の仕事である。なお、現職と前職の間に長期の無業期間がある場合は、前職の内容や勤続が採用における評価の対象とならない可能性もあるので、無業期間が1年以下の場合に絞った議論も併せて行う。この操作によって、過去1年以内に非正規雇用を離職した者の正社員への移行という先行研究での定義とほぼ同じ条件で移行者をとらえることができる。

1) 職種的一致

まず、最初に前職と現職（移行型では、移行後の最初の正社員としての職であり、調査時点で就いている職とは異なることもある）でどの程度職種が一致しているかをみた。正社員採用にあたって非正規での前職経験が評価されるなら、移行型のほうが非正規から非正規への企業間移動した非正規雇用型より一致率が高くなることが考えられる。結果は、図表2-20のとおりで、全体としては移行型の一致率が高いものの、特に高いのは内部登用の場合で、企業間移動を伴う正社員への移行では非正規雇用間の移動と変わらないか、むしろ低い。これは移動の間の無業期間を1年以下に絞ったケースでも同じで、他の企業における非正規雇用での同職種経験は評価されているとは言い難い。

図表2-20 非正規雇用である前職の職種と現職職種の一一致率

前職職種	移 行 型 ^{*2}								非正規雇用型 ^{*3}			
	移行型計		うち登用		うち企業間移動		うち企業間移動の間の無業期間1年以下		非正規雇用型(前職非正規)		うち移動間の無職期間1年以下	
	対象数 (人)	一致率 (%)	対象数 (人)	一致率 (%)	対象数 (人)	一致率 (%)	対象数 (人)	一致率 (%)	対象数 (人)	一致率 (%)	対象数 (人)	一致率 (%)
職種計 ^{*1}	525	55.0	123	87.0	402	45.3	376	44.9	570	49.3	395	49.9
専門技術	74	85.1	27	100.0	47	76.6	46	76.1	56	57.1	38	55.3
事務	82	73.2	22	86.4	60	68.3	51	68.6	144	63.2	90	71.1
販売	92	50.0	22	72.7	70	42.9	67	41.8	110	44.5	76	40.8
サービス	120	34.2	22	81.8	98	23.5	89	24.7	172	37.8	117	35.0
技能・生産工程	113	54.9	20	95.0	93	46.2	90	45.6	69	58.0	60	60.0
運輸・通信	33	39.4	9	77.8	24	25.0	23	21.7	11	27.3	8	37.5
保安	5	40.0	1	100.0	4	25.0	4	25.0	4	0.0	3	0.0
農林漁業	6	33.3			6	33.3	6	33.3	4	25.0	3	33.3

*1 その他の職種、不明を除く。

*2 移行型では正社員移行直前と移行後の職種（大分類）の異同

*3 非正規雇用型では現職勤務先のひとつ前の勤務先における職種（大分類）との異同

ただし、前職の職種によってこれは異なる。専門技術職では明らかに移行型のほうが一致率が高く、サービス職と技能・生産工程職では低い。専門技術職では、非正規雇用での同職種の経験が評価されている可能性が高い。後の2つの職種は前職経験が正社員採用に評価されにくいのか、あるいは、正社員としての採用機会がそもそも少ないのか、正社員としての雇用に魅力が少ないのか、いくつかの理由が考えられる。職種によって

違いが大きいことを無視してはならないだろう。

また、内部登用はほとんどが同一職種である。正社員として採用するための見極め期間という意味合いでの非正規雇用であることも少なくないことから同職種なのではないかと思われる。

2) 前職勤続期間

次に前職における勤続期間の効果を考える。非正規雇用である前職に一定期間以上勤続することが、定着のシグナルとしてはたらき、非正規から正社員への移行をしやすい可能性も指摘されている。

なお、この仮説は企業間移動による正社員移行を前提にしているが、ここでは内部登用の場合の登用前の非正規期間も把握できるので、合わせて記載しておく。なお、前職は、企業間移動を伴う移行型の場合は正社員移行前の非正規雇用であり、勤続期間はその勤務先に雇用されていた期間である。登用の場合は、登用前の雇用形態での勤続期間である。また、非正規雇用型の前職は現在の非正規雇用の直前に就いていた非正規雇用での仕事であり、勤続期間はその勤務先に雇用されていた期間である。直前が無業の場合はその無業になる前の非正規での雇用を指す。

図表 2-2-1 ①が結果であるが、前職の勤続期間の平均値は、登用での移行した場合が最も短く、次いで非正規雇用型、企業間移動である。しかし、統計的に有意なほどの差ではない。企業間移動の間に長期の無職期間があれば、前職での勤続は評価の対象にされないことも考えられる。そこで、②は企業間移動の間に 1 年間以上の無職期間がある場合を除外して比較的短期のうちに次の仕事に就いた場合だけに限ってみたものである。それでも結果はほとんど変わらず有意にはならなかった。

図表 2-2-1 前職である非正規雇用の勤続期間（移行型と非正規雇用型）

①計

前職*勤続期間	対象数(人)	平均値(年)	標準偏差
移行型(企業間移動)	428	2.83	2.68
移行型(登用)	128	2.32	2.12
非正規雇用型(前職非正規)	610	2.76	2.37

n.s.

②企業間移動の間の無職期間が 1 年以内の者のみ

	対象数(人)	平均値(年)	標準偏差
移行型(企業間移動)	401	2.85	2.67
非正規雇用型(前職非正規)	427	2.75	2.33

n.s.

*移行型の前職は正社員移行直前の非正規での雇用。企業間移動の場合の前職勤続期間はその非正規雇用で勤務先が同一であった期間。登用の場合は、その非正規雇用形態での勤続期間。非正規雇用型は現在の非正規雇用の直前の非正規雇用で勤務先が同一であった期間。

平均値で比べることに無理があるとも考えられるのでレンジをとって比較してみると(図表2-22)、登用の場合は1年以下の早い時期が多いことがうかがえるが、企業間移動と非正規雇用型ではあまり違いはみられない。

図表2-22 前職である非正規雇用の勤続期間(レンジ)とキャリア類型

	合計		1年以下	1~2年以下	2~3年以下	3~5年以下	5年~
	対象数(人)	構成比(%)					
移行型(企業間移動)	428	100.0	29.4	27.6	13.3	17.3	12.4
移行型(登用)	128	100.0	39.1	19.5	19.5	14.1	7.8
非正規雇用型(前職非正規)	610	100.0	25.7	26.2	18.2	17.5	12.3

$\chi^2=16.4, p<.05$

3) 非正規雇用の種別

前職の非正規雇用の呼称(パート、アルバイト、嘱託、契約社員、派遣社員、その他)によって正社員への移行者比率は異なり、パートがもっとも低く、嘱託や契約社員が高いことが先行研究で明らかにされている。本調査では呼称ではなく週労働時間が正社員とほぼ同じか、短いかで直接雇用の非正社員を分けているので、この違いが正社員への移行とかかわっているかが検討できる。図表2-23に示すとおり、登用の場合⁴、3分の2が正社員とほぼ同じ週労働時間であり、企業間移動を伴う場合も半数が正社員と変わらない労働時間であった。これに対して、非正規雇用型は短時間労働が多い。

これを、長期の無業を挟まない企業間移動の場合に限っても(図表2-23の②)、非正規雇用型は前職が短時間労働であった者が多い。非典型雇用型の意識の特徴からして、個人の側の選択としての短時間就業である可能性も高いが、前職で正社員並みの時間働いた実績は、正社員としての採用においてプラス評価の要素になることも間違いないだろう。

図表2-23 キャリア類型別前職の雇用形態

①計

	合計		短時間非正社員	長時間非正社員	派遣	その他
	対象数(人)	構成比(%)				
移行型(企業間移動)	428	100.0	36.0	49.5	13.8	0.7
移行型(登用)	128	100.0	31.3	65.6	3.1	0.0
非典型雇用型(前職非典型)	610	100.0	58.9	27.0	12.6	1.5

$\chi^2=105.3, p<.001$

⁴ 登用の場合の前職は、正社員移行前の非正規雇用の際の状態を指す。したがって、勤務先企業は正社員後と同じである。

②企業間移動の間の無業期間が1年以内の者のみ

	合計		短時間非 正社員	長時間非 正社員	派遣	その他
	対象数(人)	構成比(%)				
移行型(企業間移動)	401	100.0	35.9	49.9	13.5	0.7
非正規雇用型(前職非正規)	427	100.0	55.3	28.3	14.5	1.9

$$\chi^2=43.8 \quad p<.001$$

*移行型(企業間移動)では正社員への移行直前の非正規雇用における雇用形態、登用の場合は、正社員移行前の非正規の時の雇用形態(勤務先は同じ)、非正規雇用型では現在の非正規雇用の直前の非正規雇用での雇用形態。

4) 前職での能力開発

前職において能力開発の機会があれば、職業能力の向上につながり、正社員への移行を促進する要素になっているかも知れない。調査では、Off-JT(勤務先の指示により、仕事を離れて参加する講習会や勉強会など)を受講した年度が把握できるので、これを基に前職在職中にOff-JTを受けているかどうか、受けた経験がある年が何年あるかあるかを把握することができる。この受講実績と移行との関係をみたのが、図表2-24である。全般に前職在職期間にOff-JT受講経験のある者は少ないが、移行型のほうが受講者比率は高い。特に登用による移行の場合は、登用前にOff-JTを受けているケースが目立つ。また、企業間移動間の無業期間が1年未満の場合は、10%水準の有意差ではあるが、移行型のほうが受講者は多いといえる。前職で受けた教育訓練が正社員移行に効果があることが推測される。

図表2-24 キャリア類型別前職でのOff-JT経験のある年数

①計

	合計		受講なし	1年	複数年
	対象数(人)	構成比(%)			
移行型(企業間移動)	428	100.0	91.6	7.0	1.4
移行型(登用)	128	100.0	88.3	7.8	3.9
非正規雇用型(前職非正規)	610	100.0	96.1	3.3	0.7

$$\chi^2=18.5 \quad p<.001$$

②企業間移動の間の無業期間が1年以内の者のみ

	合計		受講なし	1年	複数年
	対象数(人)	構成比(%)			
移行型(企業間移動)	401	100.0	91.0	7.5	1.5
非正規雇用型(前職非正規)	427	100.0	94.8	4.4	0.7

$$\chi^2=4.74 \quad p<.10$$

6.2 これまでの経歴—正社員経験・学卒就職

次に、企業が正社員として採用にするにあたっては、前職だけでなく、これまでの履歴の全体をみるほうが一般的ではないかという認識から、初職以来の職業経験が移行の及ぼす影響を検討する。

まず、移行前までの正社員の経験を取りあげる。ここでは、正社員経験の有無と正社員としての勤務経験の総年数を指標とする。

図表 2-25 のとおり正社員の経験の有無はキャリア類型によって異なった。しかし、想定とは異なり、非正規雇用型のほうが正社員経験がある者が多かった。対象を企業間移動の間の無業期間が短い者のみに限っても同じである。

図表 2-25 正社員移行（または現職入職）前の正社員経験比率

①計

	対象数(人)	(%)
移行型(企業間移動)	428	47.9
移行型(登用)	128	52.3
非正規雇用型(前職非正規)	610	67.5

$\chi^2=42.4 \quad p<.001$

②企業間移動の間の無業期間が1年以内の者のみ

	対象数(人)	(%)
移行型(企業間移動)	401	48.1
非正規雇用型(前職非正規)	427	65.6

$\chi^2=25.7 \quad p<.001$

正社員としての勤務年数については(図表 2-26)、これも予想と異なり非正規雇用型のほうが長かった。非正規雇用型には、家庭責任のある女性など、正社員経験はあるが正社員になることを希望しない層が少なからず含まれていることが大きな要因だと思われる。労働力供給側の変数と組み合わせての検討が必要であろう。これは7節で検討する。

図表 2-26 移行(または現職入職)前の正社員経験期間(年)

①計

	対象数(人)	平均値(年)	標準偏差
移行型(企業間移動)	428	2.16	3.39
移行型(登用)	128	2.62	3.98
非正規雇用型(前職非正規)	610	3.34	3.64

n.s.

②企業間移動の間の無業期間が1年以内の者のみ

	対象数(人)	平均値	標準偏差
移行型(企業間移動)	401	2.17	3.42
非正規雇用型(前職非正規)	427	3.43	3.83

$t(823.8)=-5.01, p<.001$

次に、学校卒業時に新規学卒就職したかどうかとの関係を見る。新卒時に正社員になれなかったことが、その後に長く影響を及ぼすことが指摘されているが、企業は非正規から正規に採用するにあたって、新卒就職の経験を問うのだろうか。

図表 2-27 のとおり、この結果も予測と異なり、非正規雇用者のほうが学卒就職した経験を持つ者が多い。やはり、供給側の意識と行動を組み合わせる必要がある。

図表 2-27 新規学卒正社員としての就職経験者比率

①計

	対象数(人)	(%)
移行型(企業間移動)	428	40.7
移行型(登用)	128	39.1
非正規雇用型(前職非正規)	610	55.7

$\chi^2=27.9$ $p<.001$

②企業間移動の間の無業期間が1年以内の者のみ

	対象数(人)	(%)
移行型(企業間移動)	401	40.9
非典型雇用型(前職非典型)	427	53.9

$\chi^2=13.9$ $p<.001$

6.3 企業外での経験の評価—自己啓発と学校教育の経験

個人が職業能力を獲得するプロセスとしては、企業外での経験も含めて考える必要があるだろう。ここでは、個人が主体的に学ぶ自己啓発と就業以前の学校教育を通しての能力獲得の影響を考える。

自己啓発については、「就業時間外に、勤め先の指示でなく、自分の意志で行った仕事に役立てようとして行う勉強」と定義して、これを年間20時間以上行った場合のみ該当年度に実施したとすることとして調査している。就業後に専門学校等に通った場合も、これに含めている。この結果から、移行までの間にどの程度(何年間)自己啓発に取り組んだかを測ることができる。そこで、正社員への移行(または、現職入職)前にどの程度これを実施したかをキャリア類型別にみた。図表2-27がその結果であるが、全体に実施者は多くなく、キャリア類型による差は、統計的には確認されなかった。

図表 2-28 正社員移行（または現職入職）前の自己啓発実施状況

①計

	合計		実施なし	1年	複数年
	対象数(人)	構成比(%)			
移行型(企業間移動)	428	100.0	86.0	7.2	6.8
移行型(登用)	128	100.0	85.9	6.3	7.8
非正規雇用型(前職非正規)	610	100.0	82.0	9.8	8.2

n.s.

②企業間移動の間の無業期間が1年以内の者のみ

	合計		実施なし	1年	複数年
	対象数(人)	構成比(%)			
移行型(企業間移動)	401	100.0	86.0	7.2	6.7
非正規雇用型(前職非正規)	427	100.0	81.0	11.0	8.0

n.s.

次に、学校教育との関連を検討する。学校教育を通じて獲得される職業能力は、現代の産業社会で広く必要とされる汎用的能力と特定の職業領域で評価される専門能力とに分けることができよう（文部科学省 2009）。汎用的能力は学校教育のさまざまな段階、さまざまな教育場面での習得が期待されるものであり、大きくとらえれば学校教育期間の長さ（学歴）で測れるところがある。一方、職業領域と対応した専門能力は、職業学科、専攻、専門などの教育を通しての獲得が期待される。

そこで、図表 2-29 にはここで注目しているキャリア類型ごとの学歴構成を少し詳しくみた。非正規型に比べて移行型のほうが高学歴者が多い。特に登用型でめだっている。学歴の背景に汎用能力の獲得があるという前提に立てば、移行にあたって評価されている可能性がある。なお、移行型に中途退学者が多いことはすでに指摘したところだが、企業間移動と登用に分けると、企業間移動を伴う場合は高校中退、登用型の場合は高等教育機関からの中途退学が多いという特徴があった。職種の上では登用型には専門技術職が多かったが、こうした就業職種の違いが影響していると思われる。

図表 2-29 類型別学歴構成

	合計		中卒	高校 等 中 退	高卒	専各 短高 専等 中退	高専 卒	短大 卒	専各 卒	大学 中退	大卒	大学 院(中 退含 む)
	対象数 (人)	構成比 (%)										
移行型(企業間移動)	428	100.0	2.3	8.2	37.4	3.3	0.0	7.2	17.8	2.6	20.3	0.9
移行型(登用)	128	100.0	0.8	3.9	25.8	7.0	0.0	7.0	24.2	3.1	23.4	4.7
非正規雇用型(前職非正規)	610	100.0	2.8	3.4	43.3	3.1	0.2	15.1	20.5	0.7	10.7	0.3

図表 2-30 学校教育の専攻と移行後正社員の職（現職）との一致率

①計

	対象数(人)	(%)
移行型(企業間移動)	428	24.8
移行型(登用)	128	35.9
非正規雇用型(前職非正規)	610	19.2

$\chi^2 = 18.0, p < .001$

②企業間移動の間の無業期間が1年以内の者のみ

	対象数(人)	(%)
移行型(企業間移動)	401	24.7
非正規雇用型(前職非正規)	427	18.7

$\chi^2 = 4.3, p < .05$

図表 2-30 付表：学校における専攻・学科等と職種との関連づけ

学校・学科・専攻	関連職種	学校・学科・専攻	関連職種
高校商業	事務 販売	短大看護・その他医療	専門・技術
高校工業	専門・技術 技能・生産工程	短大福祉	専門・技術
高校農業	専門・技術 農林漁業の職業	短大保育・教育	専門・技術
高校看護	専門・技術	短大芸術系	専門・技術
専門学科不明	専門・技術	短大農学・園芸	専門・技術
専門ビジネス系・経理	事務 販売	短大服飾	専門・技術
専門建築・土木・CAD	専門・技術 技能・生産工程	大学学科不明	専門・技術
専門自動車	専門・技術 技能・生産工程	大学人文科学	専門・技術
専門電気・機械	専門・技術 技能・生産工程	大学経済・経営・商学	専門・技術
専門調理・栄養系	サービス職	大学法律・政治	専門・技術
専門理容・美容	サービス職	大学その他社会科学	専門・技術
看護・その他医療	専門・技術	大学工学	専門・技術 技能・生産工程
専門介護・福祉	専門・技術 サービス職	大学理学	専門・技術 技能・生産工程
専門保育・教育	専門・技術	大学農学・獣医・水産	専門・技術 農林漁業の職業
専門服飾	専門・技術	大学家政・生活	専門・技術
専門芸術系・音響・声優	専門・技術	大学介護・福祉	専門・技術
専門情報処理技術	専門・技術 事務 技能・生産工程	大学医師・薬剤師	専門・技術
専門スポーツ	専門・技術	大学看護・その他医療	専門・技術
専門医療事務	事務	大学教育	専門・技術
専門生命・薬学系	専門・技術	大学芸術系	専門・技術
専門公務員・税理士受験	専門・技術 事務	大学その他	専門・技術
専門マンガ・ゲーム	専門・技術	大学スポーツ・体育	専門・技術
専門動物・農業	専門・技術 農林漁業の職業	大学院学科不明	専門・技術
短大経済・経営・秘書	事務	大学院文系	専門・技術
短大高専理系・工業系	専門・技術 技能・生産工程	大学院理系	専門・技術 技能・生産工程
短大家政・調理・栄養	専門・技術 サービス職	大学院芸術・教育	専門・技術

注：本付表に記載していない「学校・学科・専攻」については、専攻と一致する職種はないとして扱った。

次に学校での専攻との関係を検討する。学校での専攻は留置票に具体的に記入してもらった形で調べて、アフターコードした。さらに、これと移行後の正社員の職または現職の職業（大分類）との関係を筆者が検討して、一致・不一致に2分した。この専攻が一致する割合をキャリア類型別にみたのが図表2-30である。移行型のほうが移動に伴って学校時代の専攻と一致する職種に就いた者が多い。学校教育をとおして獲得された能力が移行にあたって評価されている可能性がある。なお、一致か否かは、付表に示す基準を作り、これに依った。

6. 4 採用企業の事情

次に、企業にそもそも新規労働力の需要があるのかという点を考える。非正規雇用であった者を企業が正社員として採用するのは、企業のほうに採用の理由があるからである。すなわち辞めた者の補充や事業の拡大といった人を雇う理由がある。非正規から正社員への移行があるのは、企業の側に人材需要があるからで、これは移行の背景要因としては実は基本的なものである。

ここではそうした企業の人材需要の強さを調査項目から測ることを試みる。ただし個人調査であるので、企業の意向が直接分かる変数はない。働く側からみた職場の現状についての設問から、「人員が常に不足している」と「辞める人が多い」という項目を需要の強さの一端を表すものとして採る。また、企業規模と産業からも推測されるところがあるので、この2つの変数との関係も確認しておく。

なお、こうした情報が分かるのは現在の勤務先のみである。したがって、移行型のうち移行後の勤務先が現在の勤務先とは異なる場合は除く必要があるので、ここでの移行型のサンプルサイズは405（企業間移動300ケース、登用105ケース）となる。

まず、産業別には、非正規雇用型が卸小売や飲食・生活サービスに雇用された者が多いのに対して、登用の場合は医療・福祉・学術などが多く、企業間移動を伴う正社員採用の場合は建設業・製造業、金融・公益・情報などが多い。

図表 2-3-1 現職産業

	合計	建設・製造	金融・公益・情報* 1	卸小売	飲食・生活サービス* 2	医療・福祉・学術* 3	その他サービス、他	
	対象数(人)	構成比(%)						
移行型(企業間移動)	300	100.0	22.7	18.0	12.3	7.3	19.0	20.7
移行型(登用)	105	100.0	18.1	6.7	16.2	10.5	35.2	13.3
非正規雇用型(前職非正規)	610	100.0	16.6	12.6	20.2	20.2	16.2	14.1
正社員一貫型	1,427	100.0	32.3	20.4	12.5	4.7	13.5	16.3

$\chi^2=66.1, p<.001$

注：*1 電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業

*2 宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業

*3 学術研究、専門・技術サービス、教育、学習支援、医療、福祉

注：無回答は省いた

企業規模では、非正規雇用型では「わからない」が多いのでこれを除いて考えると、29人以下の企業での雇用が半数近くになり、小規模企業が多い。これに対して、移行型のほうが中堅から大企業で採用されている。

表には「正社員一貫型」の分布を参考のために掲載した。正社員一貫型は、産業では建設・製造、金融・公益・情報が多く、また、規模では大企業が多い。ここから、移行型は正社員の多い産業、規模の企業に採用されていると思われる。正社員としての需要が強い分野とうことであろう。

図表 2-32 現職企業規模

	合計	～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上・公	わから	
	対象数(人)	構成比(%)						ない	
移行型(企業間移動)	300	100.0	19.0	17.0	18.7	14.7	10.3	17.3	2.7
移行型(登用)	105	100.0	11.4	21.0	23.8	12.4	10.5	17.1	2.9
非正規雇用型(前職非正規)	610	100.0	19.8	19.0	14.8	10.0	6.4	12.6	17.2
正社員一貫型	1,427	100.0	8.3	9.0	13.7	14.9	16.0	36.2	1.7

$\chi^2 = 48.3 p < .001$

注：無回答は省いた

採用された職場の状態をみたのが、次の図表 2-33、図表 2-34 である。企業間移動を伴って正社員として入った職場は、やはり人手不足感が強いことが多いし、離職者の多い職場である。登用の場合は離職者は特に多くないが、人手不足感は強い。企業の需要が正社員への移行の背景にある基本的要因だということは言うまでもないが、データでも確認された。

図表 2-33 現在の職場は「人員が常に不足している」をあてはまるとする者

	対象数(人)	(%)
移行型(企業間移動)	300	35.7
移行型(登用)	105	41.0
非正規雇用型(前職非正規)	605	24.5

$\chi^2 = 19.5 p < .001$

注：無回答は省いた

図表 2-34 現在の職場は「辞める人が多い」をあてはまるとする者

	対象数(人)	(%)
移行型(企業間移動)	300	31.0
移行型(登用)	105	20.0
非正規雇用型(前職非正規)	605	20.3

$\chi^2 = 13.5 p < .01$

注：無回答は省いた

7. 非正規から正社員への移行の規定要因分析

以上、非正規から正社員への移行を決める背景要因を労働力供給側、需要側それぞれについてみてきた。最後に、これらを総合した移行の背景を考える。方法としては、非正規から正規に移行した者と非正規にとどまる者の間の違いをロジスティック回帰分析によって検討する。

前職の効果が一つの焦点であるので、非正規にとどまる者についても、比較できる前職がある者に限定する。すなわち、現在非正規雇用に就いている者で非正規雇用である直前職がある者（＝「非正規雇用型（前職非正規）」）と、現在正社員で非正規から正社員へ移行した経験のある者（「移行型（登用と企業間移動の両者）」）がここでの分析対象

となる。また、最初に検討したとおり、あまり古い時代の移行は偏りがある可能性が高いので、2003年度以降の年度に移行した者に限ることとする。この条件に当てはまるのは818ケースである。

目的変数は、非正規から正社員への移行で、移行していれば1とする。これに対して説明変数はこれまでの検討から選択した変数（図表2-35）とし、労働力供給側の要因、労働力需要側の要因に分けて順次投入していく。また、生活キャリアや意識に関する変数については、性別によって逆の効果となると推測されるものもあるので、性別で分離した検討を中心に行う。

まず、図表2-36のモデルでは、正社員への移行を規定すると思われる労働力供給側の要因を投入した。モデル（1）の範囲では、性別と移動の前後の結婚の規定力が強い。男性で結婚が近ければ正社員に移行する確率が高いということである。移動年齢段階は非正規から正社員（または前の非正規から今の非正規へ）へ移動した年齢であるが、20歳代前半までに比べれば30歳代、40歳代では正社員への移行は起こりにくい。

図表 2 - 3 5 投入する説明変数

		計		正規移行者 比率(%)	平均値	
		対象数(人)	構成比(%)		非移行者	移行者
	合計	818	100.0	36.1		
性別 D	男性	242	29.6	65.7		
	女性	576	70.4	23.6		
年齢	29歳以下	266	32.5	51.9		
	30～34歳以下	228	27.9	36.8		
	35～39歳以下	176	21.5	24.4		
	40歳以上	148	18.1	20.3		
移動年齢段階 D	15～24歳	134	16.4	59.7		
	25～29歳	250	30.6	46.8		
	30～34歳	192	23.5	27.6		
	35～44歳	242	29.6	18.6		
移動前後1年で結婚 D	非該当	301	36.8	48.8		
	該当	517	63.2	28.6		
家庭生活・社会貢献優先 D	非選択	557	68.1	43.3		
	選択	258	31.5	20.5		
現職選択・両立	(主成分得点・平均値)				0.998	-0.320
現職選択・能力発揮	(主成分得点・平均値)				0.008	-0.112
現職選択・安定	(主成分得点・平均値)				-0.053	0.180
移動前と移動後の職種的一致 D	一致せず	418	51.1	31.1		
	一致	400	48.9	41.3		
前職勤続期間 D	1年以下	219	26.8	36.5		
	1～2年以下	215	26.3	38.6		
	2～3年以下	148	18.1	33.8		
	3～5年以下	144	17.6	36.1		
	5年～	92	11.2	32.6		
前職雇用形態 D	短時間非正規	404	49.4	25.0		
	長時間非正規	286	35.0	50.0		
	派遣・その他	128	15.6	39.8		
前職でのOFF-JT D	なし	766	93.6	34.6		
	単年度経験	43	5.3	58.1		
	複数年度経験	9	1.1	55.6		
移動前までの正社員経験期間	(年・平均値)				3.49	2.98
移動前までの自己啓発 D	なし	657	80.3	35.6		
	単年度経験	86	10.5	38.4		
	複数年度経験	75	9.2	37.3		
学歴 D	学校中退・中卒	85	10.4	37.6		
	高卒	310	37.9	29.4		
	専門・短大卒	278	34.0	31.3		
	大学・大学院	145	17.7	58.6		
学校の専攻と移行後職種の専門性的一致 D	不一致	631	77.1	32.6		
	一致	187	22.9	47.6		
人員が常に不足している D	非選択	580	70.9	33.3		
	選択	233	28.5	43.8		
辞める人が多い D	非選択	614	75.1	33.1		
	選択	199	24.3	46.2		
現職産業 D	建設・製造	143	17.5	39.9		
	金融・公益・情報	117	14.3	44.4		
	卸小売	131	16.0	23.7		
	飲食・生活サービス	140	17.1	20.0		
	医療・福祉・学術	168	20.5	50.0		
	その他サービス、他	118	14.4	36.4		
現職規模 D	～29人	306	37.4	35.6		
	30～299人	238	29.1	43.7		
	300以上・公務	171	20.9	42.1		

注:Dはダミー変数化したことを示す。

図表 2-36 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 (4)

	モデル(1)		モデル(2)		モデル(3) 男性		モデル(4) 女性	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別D 男性	1.282	3.604 ***	1.041	2.833 ***				
年齢(歳)	0.076	1.079 +	0.118	1.125 *	0.174	1.190 *	0.116	1.123 *
移動年齢段階D < 15~24歳 >								
25~29歳	-0.437	0.646	-0.291	0.748	-0.439	0.644	-0.453	0.636
30~34歳	-1.499	0.223 ***	-1.417	0.242 **	-1.591	0.204 *	-1.732	0.177 **
35~44歳	-2.166	0.115 ***	-2.158	0.116 **	-3.069	0.046 *	-2.138	0.118 *
移動前後1年に結婚D	1.457	4.295 ***	1.033	2.809 *	0.994	2.702 *	1.054	2.870
家庭生活優先D	-0.793	0.453 ***	-0.293	0.746				
現職選択で両立重視			-1.273	0.280 ***	-0.674	0.510 **	-1.484	0.227 ***
現職選択で能力発揮重視			-0.275	0.760 **	-0.204	0.815	-0.299	0.741 *
現職選択で安定重視			0.526	1.693 ***	0.718	2.051 ***	0.403	1.496 ***
定数	-2.310	0.099	-3.483	0.031 **	-3.808	0.022 **	-3.367	0.035 *
Nagelkerke R2 乗		0.300		0.513		0.295		0.456
N		815		815		242		576

注：D はダミー変数。< >内はレファレンスグループ。

モデル (2) では、これに現職選択時の選択理由の主成分分析から作成した 3 つの主成分の主成分値を投入した。現職選択の理由を職業選択における個人の価値観を示すものと考えて作成したものである。これを投入すると決定係数は格段に高まり、影響力の大きい変数であることがわかる。安定重視型は正社員に移行しやすく、両立型や能力発揮型では非正社員のままになりがちである。こうした個人の価値観が移行を大きく左右することを示すが、この主成分分析の検討において指摘したとおり、現職選択を振り返って評価しているので現状に規定されている可能性は否定できない。

これを性別に分けたのがモデル (3)、モデル (4) である。決定係数の大きさは男女で大きく異なり、女性でこのモデルの当てはまりがいい。特に両立型の価値観が非正規にとどまる行動と関連している。男性ではこのモデルで説明できるところが小さくなるが、その中では結婚の前後であること、安定重視の価値観の影響が大きい。

次の図表 2-37 は男性について、移動直前の仕事に関する変数、さらに移動前の経歴に関する変数、最後に現在の職場の状況に関する変数を順次加えていったものである。

移動直前職に関する変数を投入したモデル (5) では、モデル (3) に比べて決定係数が向上しており、前職が移行に比較的大きな影響を与える要因であることがわかる。前職期間については、統計的に有意なのは、1年以下の短い勤続を基準にしたときの、5年以上の長い勤続が移行にマイナスだということである。2年から5年の期間が正社員への転職が多いという積極的な効果はでなかったが、先行研究と大きな齟齬があるわけではない。また、勤続期間を入れると結婚ダミーが有意でなくなる。勤続と結婚のタイミングに関連があることからであろう。このほか5%の有意水準で効果がみられたのは、前職雇用形態で、基準とした短時間非正規が派遣・その他に比べると正社員移行が多いということである。有意水準を10%まで広げれば、前職の職種と同一職種での移動で

あること、前職で Off-JT を受けた年度があることが正社員への移行を促進しているといえる。

モデル（6）は前職より前の経験に関わる変数を投入したものである。クロス集計では正社員経験年数も新規学卒就職率もむしろ移行していない非正規一貫が高いという想定とは逆の関係がみられたのだが、ここでは有意な変数はなかった。そこで、先に投入した強い影響力を持つ職業選択意識の主成分値をはずしてみると、意識の背景になる要因の効果がみえるようになるのではないかと期待して次のモデル（7）を動かしてみた。しかしほとんど結果は変わらなかった。

図表 2-37 非正規から正社員への移行の規定要因

（正社員へ移行＝1／ロジテック回帰分析／男性のみ）モデル（5）～モデル（8）

	モデル(5) + 前職経験		モデル(6) + これまで		モデル(7) - 選択意識		モデル(8) + 現職職場	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
年齢(歳)	0.227	1.255 *	0.201	1.223 *	0.162	1.176 *	0.136	1.145
移動年齢段階D<15～24歳>								
25～29歳	-0.422	0.656	-0.555	0.574	-0.874	0.417 *	-0.473	0.623
30～34歳	-1.634	0.195 *	-1.856	0.156 *	-1.596	0.203 *	-1.447	0.235
35～44歳	-3.476	0.031 *	-3.877	0.021 **	-3.655	0.026 **	-3.217	0.040 +
移動前後1年に結婚D	0.843	2.323	0.805	2.236	1.097	2.996 *	1.346	3.844 *
現職選択で両立重視	-0.807	0.446 **	-0.805	0.447 **	—	—	-1.079	0.340 **
現職選択で能力発揮重視	-0.321	0.725 +	-0.339	0.713 +	—	—	-0.642	0.526 **
現職選択で安定重視	0.752	2.120 ***	0.740	2.096 ***	—	—	0.857	2.356 ***
前職職種 職種一致D	0.599	1.820 +	0.589	1.803 +	0.624	1.866 *	0.654	1.922 +
前職期間D<1年以下>								
1～2年以下	-0.293	0.746	-0.275	0.759	0.042	1.043	—	—
2～3年以下	-0.059	0.943	0.086	1.090	0.192	1.211	—	—
3～5年以下	0.048	1.050	0.157	1.170	0.399	1.490	—	—
5年～	-1.224	0.294 *	-1.019	0.361	-0.475	0.622	—	—
前職形態D<短時間非正規>								
長時間非正規	-0.279	0.756	-0.274	0.760	-0.046	0.955	-0.803	0.448 +
派遣・その他	-0.924	0.397 *	-1.038	0.354 *	-0.783	0.457 +	-1.117	0.327 *
前職でのOFF-JT D	1.348	3.848 +	1.308	3.698 +	1.007	2.737	1.972	7.183 *
移行までの正社員経験(年)			0.056	1.058	0.053	1.055	0.090	1.094
新規学卒就職D			0.221	1.247	0.219	1.244	—	—
移行までの自己啓発D<なし>								
1年度			0.375	1.455	0.513	1.670	—	—
複数年度			0.099	1.104	0.829	2.291	—	—
学歴D<中退・中卒>								
高卒			0.348	1.416	0.295	1.343	—	—
専門・短大卒			0.327	1.387	0.398	1.488	—	—
大学・大学院			0.434	1.543	0.714	2.043	—	—
専攻と移行後職種的一致D			-0.023	0.977	0.100	1.106	—	—
現職職場・人員不足D							0.809	2.245 +
現職職場・離職が多いD							-0.084	0.920
現職産業D<建設・製造>								
金融・公益・情報							0.250	1.284
卸小売							0.961	2.614
飲食・生活サービス							-0.289	0.749
医療・福祉・学術							0.718	2.051
その他サービス・他							0.145	1.157
現職規模D<～29人>								
30～299人							0.119	1.126
300以上・公務							-1.819	0.162 ***
定数	-5.133	0.006 *	-4.814	0.008 *	-4.295	0.014 *	-2.814	0.060
Nagelkerke R2 乗		0.363		0.375		0.208		0.451
N		242		242		242		208

最後のモデル（８）は、労働力需要側の事情を反映すると思われる職場の人手不足状況や産業・規模の属性である。この設問は現在の就業先と移行後の就業先が同一の場合のみ意味があるので、対象数はさらにしぼられる。なお、対象数も限られるので関係が薄いと思われる変数をあらかじめ除去したモデルとなっているが、新たに投入した変数のうちはっきりした関係がみられたのが企業規模で、正社員移行があるのは大企業や公務部門ではなく、基準とした中小企業である。これは先行研究の指摘と一致する。また職場の現状としての人員不足も 10%水準だが有意となった。新卒は採りにくく、人が足りない職場で非正規からの採用がある。このモデルで決定係数はかなり向上した。

なお、このモデルにおいては、現在の就業先と移行後の就業が一致している場合のみを取り出しているので、働き方の価値観の抽出上の問題、すなわち現職選択の理由からこれを取りだしているという問題は回避されている。このモデルにおいてもこの変数の規定力は高く、変数作成時に設定した前提、すなわち個人の中では現職選択とそれ以前の選択における価値観は一貫しているであろうという前提に、大きな問題はないということができよう。

以上をまとめると、決定係数の向上程度からみて、個人側の安定を求める意識やキャリアプランがあること、需要側の要因としては企業の事情として需要が強いことが大きく、次いで前職の経験が重要だと思われる。さらに、前職との職種的一致と派遣ではなく直用の非正規であること、Off-JT の受講は安定的な効果を示しており、前職となる非正規雇用での職種と職場の訓練は重要である。

次の、図表 2-38 は女性の場合について、同様な考え方でモデルを作成した結果である。女性の場合、モデル（４）の段階でかなり決定係数は高く、30 歳代以降に移動した場合、両立重視の価値観を持っていれば、正社員への移行はせず、非正規間移動で移動している者が多いことが示されている。

モデル（９）で前職経験を入れると、職種的一致度と長時間非正規であることが正社員移行に有意にプラスだった。より以前の経験に関する変数を入れたモデル（10）は、やはり有意な変数がない。そこで、意識の変数を抜いてみると（モデル（11））、学歴や学校教育と移行後の職種的一致度、さらに正社員経験の変数が有意になった。また、前職での Off-JT の経験も有意になった。すなわち、こうした項目は現職選択の価値観と関係が強いために、分離しないと効果がわからない変数ということである。言い換えれば大卒での専攻が生きるような職種で正社員に移行することは起きているが、そういう人の場合、安定重視の価値観を持つことが多いという関係があるということである。

図表 2-38 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 / 女性のみ) モデル (9) ~ モデル (12)

	モデル(9) + 前職経験		モデル(10) + これまで		モデル(11) - 選択意識		モデル(12) + 現職職場	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
年齢(歳)	0.122	1.129 *	0.121	1.128 +	0.054	1.055	0.126	1.135 +
移動年齢段階D < 15~24歳 >								
25~29歳	-0.475	0.622	-0.710	0.492	-0.946	0.388 *	-0.442	0.643
30~34歳	-1.689	0.185 *	-2.042	0.130 **	-2.406	0.090 ***	-2.216	0.109 **
35~44歳	-2.164	0.115 *	-2.685	0.068 **	-2.805	0.061 **	-2.434	0.088 *
現職選択で両立重視	-1.429	0.240 ***	-1.386	0.250 ***	—	—	-1.371	0.254 ***
現職選択で能力発揮重視	-0.384	0.681 **	-0.462	0.630 **	—	—	-0.502	0.605 **
現職選択で安定重視	0.430	1.537 ***	0.373	1.452 **	—	—	0.332	1.394 *
前職職種 職種一致D	0.616	1.852 *	0.612	1.843 *	0.499	1.647 *	0.585	1.794 +
前職期間D < 1年以下 >								
1~2年以下	0.193	1.212	0.280	1.323	0.458	1.580	—	—
2~3年以下	-0.101	0.904	-0.076	0.927	-0.005	0.995	—	—
3~5年以下	-0.290	0.748	-0.236	0.790	0.041	1.042	—	—
5年~	-0.185	0.831	0.083	1.087	0.459	1.582	—	—
前職形態D < 短時間非正規 >								
長時間非正規	0.647	1.909 *	0.673	1.959 *	1.008	2.741 ***	0.326	1.385
派遣・その他	0.414	1.513	0.191	1.211	0.641	1.898 +	0.389	1.475
前職でのOFF-JT D < なし >								
1年度	0.743	2.103	0.603	1.827	0.954	2.597 *	0.537	1.711
複数年度	1.180	3.255	1.136	3.114	1.010	2.745	1.009	2.743
移行までの正社員経験(年)			0.079	1.082	0.104	1.110 *	0.048	1.049
新規学卒就職D			0.143	1.154	0.060	1.061	—	—
移行までの自己啓発D < なし >								
1年度			0.352	1.422	0.316	1.372	—	—
複数年度			-0.374	0.688	-0.030	0.971	—	—
学歴D < 中退・中卒 >								
高卒			-0.105	0.901	-0.107	0.899	—	—
専門・短大卒			-0.320	0.726	-0.168	0.845	—	—
大学・大学院			0.615	1.849	1.165	3.206 *	—	—
専攻と移行後職種的一致D			0.456	1.578	0.717	2.048 **	—	—
現職職場・人員不足D							-0.564	0.569
現職職場・離職が多いD							0.851	2.342 *
現職産業D < 建設・製造 >								
金融・公益・情報							1.466	4.332 **
卸小売							-0.499	0.607
飲食・生活サービス							-0.930	0.395
医療・福祉・学術							0.959	2.608 +
その他サービス・他							1.097	2.995 *
現職規模D < ~29人 >								
30~299人							-0.832	0.435 *
300以上・公務							-0.816	0.442 *
定数	-4.204	0.015 **	-4.307	0.013 **	-2.898	0.055 *	-4.331	0.013 *
Nagelkerke R2 乗		0.485		0.506		0.271		0.533
N		576		576		576		463

さらに、企業側の要因との関連を検討するためにモデル(12)を動かすと、産業・規模ともに有意で、金融や情報サービス、医療・福祉などの産業領域で、30人未満の規模、また離職の多い職場で正社員としての採用が行われやすいことがわかる。なお、女性においても、このモデルで職業選択の価値観に関わる変数の効果に大きな変化はみられず、現職選択理由から職業選択の価値観を作成したことによる大きな齟齬は起きていないと思われる。

決定係数の変化の状況から、女性の場合も供給側の条件が大きいと思われるが、採用

職と同一の前職職種で正社員と遜色ない時間働いた前職経験や、人の移動が多い、伸びている産業の小規模企業での採用といった企業側の要件も大きかった。

なお、先行研究では、自己啓発にも移行促進効果がある可能性が指摘されているが、今回の分析では効果は確認できなかった。「年間20時間以上」という水準を設定したことで、それ以下の水準の自己啓発がとらえられなかったことがその原因であると推測される。

8. まとめ

本章では、非正規雇用から正社員への移行がどれほど起こっているのか、誰が移行しているのか、また、移行の背景となる要因は何かを「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。

①25歳から44歳の有業者のうち、これまでのキャリアの中で非正規雇用から正社員への移行の経験を持つ者は、19.2%を占めた(4,018人中771人)。初職が非正規という場合に限れば約4割が正社員に移行していた。また非正規から正社員への移行を1件と数えると(同じ対象者がこの移行を2回経験した場合は2件となる)、全分析対象者における移行件数は824件となり、そのうち2割は同一企業内での登用であり、残る8割は企業間移動を伴うものであった。この結果は、企業内での非正規社員から正社員への登用が少なくない比率で実施されていることを示すもので注目される。

なお、移行における登用比率を年代別にみたがその比率はあまり変化していなかった。

②各年齢時点での、同年齢の非正規雇用者に対する正社員への移行者の比率(移行者比率)を計算すると、20歳代が全般に高い結果となった。この比率は性別でも異なり、男性では20歳代から30歳代初めまで10~20%で推移しているが、女性は10%を超えることは少なく、30歳代には2~3%にとどまる。女性の中年期の再参入プロセスでの非正規から正社員への移動は多くない。

③いったんは非正規雇用から正社員に移行したことがある人のうち、現在も正社員にとどまる者は7割強に過ぎず、非正規雇用が2割、自営や家業従事者が1割となった。非正規雇用から正社員になったとしても、その後再び非正規雇用に移る人は少なくなく、正社員として継続的に働き続けるとは限らないことを示している。

④正社員に移行して現時点でも正社員である「移行型」の特徴を、現時点でも非正規雇用である(にとどまっている)「非正規雇用型」と比較すると、「移行型」の男性では、移行の前後1年程度の間結婚した者が既婚者の3分の1を占める。また、働き方の選択に関する価値観を把握するために、現在の働き方の選択理由を問う質問への回答に対して主成分分析を行い、「両立」「能力発揮」「安定」の3つの主成分を働き方選択の価値観

として抽出した。「移行型」の場合、この働き方選択の価値観は、両立を重視せず、能力発揮と安定を求める傾向が強いことが明らかになった。

⑤労働力需要側である企業が採用において何を評価するのかという視点から、非正規雇用から正社員への移行にプラスに働く要因を探ったところ、移行の直前職と移行後の職種との同一性や、直前職での労働時間が正社員並であること、直前職で Off-JT の受講経験があること、あるいは、学校教育における専攻と採用職種が一致することが有意にプラスに作用することが明らかになった。また、採用する企業は、職場の人手不足感が強く、離職が多い職場であるという特徴が見られ、労働力需要が大きいことが非正規社員を正社員に採用する要因となっていた。

⑥非正規雇用から正社員に移行するか非正規雇用間を移動するかを分ける要因をロジステック回帰分析によって検討したところ、供給側である個人の要因としては、20歳代に移動することや安定を重視する意識が強いこと、男性では結婚の前後であることが正社員への移行にプラスに働いた。性別の違いが大きいため男女別に検討し、男性ではこうした供給側の条件とともに人手不足感のある労働力需要の大きい企業での採用が多いこと、前職経験では職種的一致と直用の雇用であること、さらに前職企業での Off-JT も有効であることが確認された。女性の場合も同様に供給側の条件に加えて、採用職と同一の前職職種で正社員と遜色ない時間働いた経験が評価され、人の移動が多い、伸びている産業の小規模企業での採用される傾向があった。また、女性の働き方選択の価値観は学校段階での職業と関連のある学びや正社員としての就業経験などとも関連していることが推測された。

以上のファインディングスを元に、非正規雇用から正社員への移行の障壁と対応の課題を考える。

第1は、正社員への移行には、移行前の非正規雇用での職種と採用職種が同一であることが有意にプラスだったが、このことは非正規雇用で培われた経験を評価しやすい仕組みを普及させることで正社員への移行が促進されることを示している。同職種間での移動しやすいのは、経歴などからその職業能力の評価がしやすいからであろう。つまり、職業能力評価基準やジョブカードのように個人の職業能力をより客観的に評価する仕組みを整え、普及させることによって、正社員への移行の障壁は低くなると考えられる。同時に、直前職での Off-JT も有効であったことを考えれば、職業能力開発プログラムがくみあわされたジョブカード制度の効果が期待される。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だと思われる。

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。

第 3 は、正社員の労働時間の柔軟化である。正社員に移行した者には、前職において正社員と変わらない労働時間である「長時間非正規」であたった者が多かった。これはとくに女性にあてはまる。つまり、正社員と非正規雇用者との間にある障壁のひとつは、長い労働時間である。この時間設定がより柔軟になり、短時間正社員といった選択肢ができるならより多くの者が正社員として能力発揮できるようになることも考えられる。

第 4 は、上記と関係するが、働き方を選択する個人の価値観の尊重と同時にその制約条件の低減を図ることである。本章の分析においては、個人の側の生活キャリアや働き方選択の価値観というこれまでにない視点をとりこんだ。この要因の影響力が大きいという点は、本章における大きな発見ではあるが、ここから個人が非正規から正社員への移行を選択していないから、移行しないのであるという結論を引き出すのは早計に過ぎる。働き方選択の価値観は現状に制約されているからである。第 3 にあげた正社員並の労働時間が要求されることも、若年男性が正社員とならないと結婚しにくいことも現状の制約のゆえである。個人の意志を尊重すれば、本人が職業の安定より両立を求めているのだから、あるいは、結婚する気になれば正社員になろうとするのだから、と非正規雇用での働き方を個人の選択に帰結することも可能だが、同時にその意識を規定している現実の制約条件を低減することも社会として図らなければならないのではないだろうか。

なお、本章の検討が、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かな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。本調査が無業者は対象としていないことからくる制約である。しかし、企業の採用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るのではないかと考える。

【引用・参考文献】

- 労働政策研究・研修機構（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—』
- 労働政策研究・研修機構（2005）『第2新卒者の採用実態調査』
- 厚生労働省（2006）『平成18年版労働経済白書』
- 厚生労働省（2007）『平成19年版労働経済白書』
- 厚生労働省（2004）『平成16年版雇用管理調査』
- 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（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』
- 小杉礼子（2002）「学校から職業への移行の現状と課題」『自由の代償・フリーター—現代若者の就業意識と行動』
- 小杉礼子（2003）『フリーターという生き方』 勁草書房
- 中央教育審議会（2008）『学士課程教育の構築に向けて』
- 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移行について」『日本労働研究雑誌』 No.580
- 矢野眞和（2009）「教育と労働と社会—教育効果の視点から」『日本労働研究雑誌』 No.588
- 佐藤博樹・小泉静子（2007）『不安定雇用という虚像』 勁草書房
- 久木元真吾（2009）「若者の大人への移行と『働く』ということ」小杉礼子編『若者の働きかた』 ミネルヴァ書房