



労働政策研究報告書 No. 180

2015

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究

—経歴分析を中心として—

労働政策研究・研修機構

壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究

—経歴分析を中心として—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

いわゆる非正規雇用労働者の雇用の安定、処遇の向上を図る動きとして、2007年および2014年の「パートタイム労働法」の改正、2012年の「労働者派遣法」の改正および第189回国会（常会）に上程された改正案、2012年の労働契約法の改正（有期労働契約関連）など、近年相次いでいる雇用・就業形態ごとの立法政策があげられる。

他方で、雇用・就業形態の枠にとらわれない、対象者層別の対策も欠かせない。昨今、力が注がれているのが、バブル経済崩壊後の「就職氷河期」において、非正規雇用労働者として働くことになった若年者に対する、その後の支援施策である。

しかし、若年非正規雇用労働者の増加が問題視されてから、すでに20年以上が経ち、「就職氷河期」と呼ばれた時期に学校を卒業した者も、いまや40歳前後となっている。そして現実を見ると、もはや若年とは呼べない、「壮年」と呼ぶべき年齢層の非正規雇用労働者が増加している。これら壮年非正規雇用労働者は、生活上の負担が大きくなること、同年代の正社員との賃金格差が大きくなること、正社員への登用・転職の可能性が若年期と比べて高くなることなどから、若年非正規雇用労働者よりも、仕事と生活の両面で大きな課題に直面しやすいと予想される。

そこで、労働政策研究・研修機構（JILPT）では、プロジェクト研究「非正規労働者施策等戦略的労働・雇用政策のあり方に関する調査研究」のサブテーマである「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」の一環として、「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」に取り組むこととした。同研究では、個人ヒアリング調査に基づく資料シリーズ『壮年期の非正規労働——個人ヒアリング調査から——』（2013年9月）、全国アンケート調査に基づく労働政策研究報告書『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究——現状分析を中心として——』（2014年5月）等を刊行している。本報告書は、引き続き全国アンケート調査の分析に取り組み、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状、壮年期に非正規雇用労働者となるに至る原因、そこからキャリアアップするための条件を分析したものである。調査にご協力いただいた皆様に、この場を借りて、改めてお礼を申し上げる。

本報告書が、政策担当者をはじめ、企業経営者、人事担当者の参考となり、非正規雇用労働者として働く人々の就業環境の改善につながれば幸いである。

2015年9月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野 和夫

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆箇所
たかはし こうじ 高橋 康二	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第1～3章、第6章、 第9章、第13～14章
いけだ しんごう 池田 心豪	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第4章
ほり はるひこ 堀 春彦	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第5章
ふくい やすたか 福井 康貴	東京大学高齢社会総合研究機構 特任助教	第7章、第12章
り せいが 李 青雅	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第8章
もりやま ともひこ 森山 智彦	下関市立大学経済学部 特任教員	第10章
こばやし とおる 小林 徹	労働政策研究・研修機構 研究員	第11章

※全体の編集は、高橋康二が担当した。

プロジェクト研究サブテーマ「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」 「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」研究会メンバー

(2015年6月末時点)

あさお ゆたか 浅尾 裕	労働政策研究・研修機構 特任研究員
たはら たかあき 田原 孝明	労働政策研究・研修機構 統括研究員
おの あきこ 小野 晶子	労働政策研究・研修機構 主任研究員
ほり はるひこ 堀 春彦	労働政策研究・研修機構 副主任研究員
いけだ しんごう 池田 心豪	労働政策研究・研修機構 副主任研究員
たかはし こうじ 高橋 康二	労働政策研究・研修機構 副主任研究員
こばやし とおる 小林 徹	労働政策研究・研修機構 研究員
り せいが 李 青雅	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー
くろかわ 黒川すみれ	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員
もりやま ともひこ 森山 智彦	下関市立大学経済学部 特任教員
ふくい やすたか 福井 康貴	東京大学高齢社会総合研究機構 特任助教

目 次

まえがき

執筆担当者

目次

分析編 1

第1章 序論	3
第1節 問題関心	3
第2節 研究の全体像と本報告書の位置づけ	10
第3節 本報告書の概要	14

<第1部 現状分析（第2章～第5章）>

第2章 壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状 —総論(1)—	29
第1節 はじめに	29
第2節 基本属性、職場と仕事	29
第3節 労働条件	34
第4節 生活の状況	35
第5節 非正規雇用労働者の意識と行動	37
第6節 小括	40

第3章 壮年の不本意非正規雇用労働者	43
第1節 はじめに	43
第2節 基本属性と過去キャリア	45
第3節 職場と仕事	48
第4節 仕事に対する意識	52
第5節 生活の現状	55
第6節 将来へ向けた行動	58
第7節 おわりに	59

第4章 壮年非正規雇用労働者の生活満足度を高める要因 —働き方の問題を中心に—	63
第1節 はじめに	63
第2節 壮年非正規雇用労働者の経済状況と生活満足度	64

第3節	生活環境と生活満足度	65
第4節	生活満足度を高める働き方	70
第5節	まとめ	75
第5章	過去の就業行動が非正規雇用労働者の年収に及ぼす影響	77
第1節	非正規雇用労働者の年収分布	77
第2節	非正規雇用労働者の賃金関数の推計結果	83
第3節	正社員としての就業経験が現在の年収に及ぼす影響	87
第4節	職種経験年数が現在の年収に及ぼす影響	90
第5節	どのような属性を持つ非正規雇用労働者の年収が高いのか？	100
第6節	まとめ	103
<第Ⅱ部 原因分析（第6章～第8章）>		
第6章	壮年非正規雇用労働者の過去キャリア —総論(2)—	113
第1節	はじめに	113
第2節	最終学歴と初職	113
第3節	過去の就業形態	117
第4節	過去の職種、業種、企業規模	124
第5節	小括	138
第7章	男性労働者における非正規雇用への転職	
	—若年期と壮年期の違いに着目して—	154
第1節	問題意識と先行研究	154
第2節	分析枠組み	155
第3節	分析	158
第4節	おわりに	167
第8章	仕事の原因の病気・けがと退職後の就業状況	170
第1節	はじめに	170
第2節	「病気・けが」の実態と現在の就業状況	172
第3節	「病気・けが」が就業に与える影響	176
第4節	非正規就労の理由	181
第5節	おわりに	184

<第Ⅲ部 キャリアアップに向けて（第9章～第13章）>

第9章 壮年期の正規転換 —総論(3)—	189
第1節 はじめに	189
第2節 正規転換の発生確率	189
第3節 正規転換の発生状況	192
第4節 小括	200
第10章 非正規雇用から正規雇用への移行 —内部登用と転職の比較—	207
第1節 はじめに	207
第2節 先行研究	208
第3節 方法	211
第4節 分析結果	215
第5節 まとめ、考察	230
第11章 外部労働市場を通じた正規就業移行タイミング	235
第1節 問題意識	235
第2節 先行研究と本章で行う分析	236
第3節 分析	240
第4節 まとめ	245
第12章 入社経路が転職に果たす役割の検討 —職業経歴データを用いて—	247
第1節 はじめに	247
第2節 先行研究と分析枠組み	247
第3節 全就業者に関する分析	252
第4節 非正規雇用に関する分析	264
第5節 おわりに	273
第13章 正規雇用への転換による収入変化	277
第1節 はじめに	277
第2節 データと変数	277
第3節 収入変化の実態	278
第4節 収入変化の規定要因	280
第5節 小括	284

第 14 章 結論	287
第 1 節 含意	287
第 2 節 残された課題	292
資料編（「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査票）	295

分析編

第1章 序論

本報告書は、労働政策研究・研修機構（JILPT）第3期（2012～2016年度）のプロジェクト研究サブテーマ「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」の中の、「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」（以下、「本研究」）の一環として取りまとめられた。

本研究全体、すなわち5年間を通じての目的は、35～44歳層の非正規雇用労働者が増加している中、彼（彼女）らを34歳以下の「若年非正規雇用労働者」と対置させて、「壮年非正規雇用労働者」と呼び、その仕事と生活の実態はいかなるものか（現状）、なぜ壮年期に非正規雇用労働をするに至ったのか（原因）、そこからキャリアアップするための条件は何か（対策）、を明らかにすることである。

本研究においては、これまでに3冊の報告書類を刊行しているが¹、本報告書は、そのうちJILPT労働政策研究報告書No.164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究——現状分析を中心として——』（2014年5月）の続編として位置づけられる。

本章では、本研究の問題関心を改めて確認し、本研究の全体像の中での本報告書の位置づけを示した上で、本報告書の概要を解説する。

第1節 問題関心²

1. 非正規雇用労働問題の概観

昨今の日本の雇用社会における最大の変化の1つとして、非正規雇用労働者の増加があげられよう。総務省「労働力調査」によれば、「役員を除く雇用者」のうち、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」、「その他」といった、いわゆる非正規雇用労働者の割合は³、1984年には15.3%であったのに対し、1990年には20.2%、

¹ JILPT資料シリーズNo.126『壮年期の非正規労働——個人ヒアリング調査から——』（労働政策研究・研修機構編 2013a）、JILPT労働政策研究報告書No.164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究——現状分析を中心として——』（労働政策研究・研修機構編 2014a）、JILPT調査シリーズNo.143『日本人の職業キャリアと働き方——JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より——』（労働政策研究・研修機構編 2015）の3冊である。これら3冊と本報告書の関係は、第2節で述べる。なお、これまでの報告書類では「非正規労働者」という用語を使うこともあったが、本報告書では、言葉遣いの正確性を期して「非正規雇用労働者」という用語を使う。

² 本節の記述の大部分は、労働政策研究・研修機構編（2014a）第1章の第1節を踏襲したものである。ただし、統計データや法令に関する情報などは、最新のものに改訂している。また、過度な重複を避けるべく、必要最小限の情報だけを再掲するよう心掛けているため、本研究の問題関心を詳しく知りたい読者は、上掲書を参照されたい。

³ ここでは、勤め先において「正規の職員・従業員」以外の名称で呼ばれている者を、「非正規雇用労働者」と総称している。なお、呼称によって「非正規雇用労働者」を定義することの是非をめぐっては、『『正規』と『非正規』という労働者の呼称については、その多様性にかんがみ、一定の価値観をもって『正規』『非正規』と決めつける二分法は適当ではない』（厚生労働省 2012a：5）など、さまざまな議論が交わされている。しかし、近年では、労働法のテキストにおいても、「正規か非正規かは、労働力調査がそうしているように、勤務先（企業）における呼称で区別せざるをえない」（菅野 2012：206）など、働き方の実態を把握する上で呼称が持つ意味を重要視する方向性もある（これ以外にも、呼称が持つ意味を重要視する例として、仁田（2011）、神林（2013）を参照）。本報告書では、基本的に後者の方向性に沿って、呼称によって「非正規雇用労働者」を定義、把握することとする。

2000年には26.0%、2010年には33.7%、2014年には37.9%へと上昇している⁴。

それにともない、いわゆる非正規雇用労働問題が深刻化している。第1に、少なくない非正規雇用労働者が、雇用不安に直面している。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年)によれば、「雇用の安定性」に「満足」または「やや満足」と回答する者の割合は、「正社員」では58.1%であるのに対し、「正社員以外の労働者」では39.8%にとどまる⁵。

第2に、賃金の違いも無視できない。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2014年)によれば、10人以上規模の企業で働く「一般労働者」のうち⁶、「正社員・正職員」の所定内給与額は31万7,700円、1時間あたりの賃金は1,937円であるのに対し⁷、「正社員・正職員以外」の所定内給与額は20万300円、1時間あたりの賃金は1,229円にとどまる⁸。

第3に、教育訓練を受ける機会が不足しているという問題もある。JILPTが実施したアンケート調査によれば⁹、現在勤めている企業・組織において「仕事の幅や知識・経験を広げる機会が多い」と回答する者の割合は¹⁰、「正規の職員・従業員」では54.9%であるのに対し¹¹、「正規の職員・従業員」以外の雇用者では40.5%にとどまる。同様に、厚生労働省「能力開発基本調査」(2013年度)で「OFF-JTを受講した」者の割合をみても、「正社員」では44.9%であるのに対し、「正社員以外」では18.9%と低い¹²。

2. 雇用・就業形態ごとの立法

上述の通り、少なくない非正規雇用労働者が、雇用不安、低賃金、教育訓練機会不足といった課題に直面している。これらの問題への対策として、ひとつには、雇用・就業形態ごとの立法によって非正規雇用労働者の労働条件を向上させる取り組みがなされている¹³。

第1は、パートタイムで働く労働者と通常の労働者の均衡のとれた待遇の確保などを図る

⁴ 1984年、1990年、2000年は2月の値であるのに対し、2010年と2014年は1月～3月の値の平均である。また、1984年、1990年、2000年と、2010年、2014年とで、調査方法、集計区分などが異なっていることから、ここであげた数値は必ずしも厳密な意味において連続していない。

⁵ 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」における「正社員」の定義は、「雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員」である。

⁶ 「賃金構造基本統計調査」における「一般労働者」の定義は、「短時間労働者以外の者」であり、「短時間労働者」の定義は、「同一事業所の一般労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じで1週の所定労働日数が少ない労働者」である。

⁷ 「賃金構造基本統計調査」における「正社員・正職員」の定義は、「事業所において正社員・正職員とする者」である。

⁸ ちなみに、短時間で働く「正社員・正職員以外」の労働者の1時間あたり所定内給与額は、1,041円とさらに低い。

⁹ 労働政策研究・研修機構が2010年に全国8,000人の男女に実施した「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」である。調査票の内容および調査概要は、労働政策研究・研修機構編(2011c)を参照。

¹⁰ 「当てはまる」と「やや当てはまる」を合算した。労働政策研究・研修機構編(2011c)より。

¹¹ 同調査における「正規の職員・従業員」の定義は、「勤めている企業・組織での呼び名」が「正規の職員・従業員」である者である。

¹² さらに、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010年)により「教育訓練・能力開発のあり方」に「満足」または「やや満足」と回答する者の割合をみると、「正社員」(33.6%)より「正社員以外の労働者」(22.0%)の方が低くなっている。

¹³ 本項の記述にあたっては、菅野(2012)を参照した。

ことを目的とする「パートタイム労働法」（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）の制定および改正である。特に重要なのは、2007年の改正であり、「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者に対する差別的取扱いの禁止」、「均衡待遇の努力義務・措置義務・配慮義務」、「通常の労働者への転換の措置義務」などが盛り込まれた。また、2014年の改正では、「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の要件から「無期労働契約」が削除されるとともに、「短時間労働者の待遇の原則」が新設されるなどした。

第2は、2012年の「労働者派遣法」（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律）の改正である。これにより、法律の正式名称が「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」と改められるとともに、有期雇用の派遣労働者の無期雇用化や、派遣労働者の待遇の改善などに関する規定が設けられた。さらに2015年3月現在、第189回国会（常会）に、派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ措置の義務付け、派遣労働者と派遣先の労働者の均衡待遇確保のための措置の強化などを盛り込んだ、同法の改正案が提出されている。

第3は、2012年の労働契約法の改正である。これにより、有期労働契約が更新され通算して5年を超えた場合、労働者がその契約を無期労働契約に変更できる規定、これまでの雇止めに関する判例法理を条文化した規定、有期労働契約と無期労働契約の間の労働条件の相違が不合理なものであってはならないとの規定が、それぞれ同法に追加された¹⁴。

3. 若年非正規雇用労働者の支援施策

いまひとつ、近年の非正規雇用労働問題対策の柱となっているのが、雇用・就業形態を問わない、対象者層に応じた支援施策である。そして、それらの支援施策が集中的に投与されているのが、若年の非正規雇用労働者（若年非正規雇用労働者）である。なお、特段のことわりがない限り、本章では34歳以下の非正規雇用労働者を「若年非正規雇用労働者」と呼ぶ¹⁵。

いわゆるバブル経済崩壊後、「就職氷河期」と呼ばれる就職難が若年者を襲った¹⁶。もっとも、若年非正規雇用労働者は、1980年代後半から「フリーター」という造語で呼ばれその存在が注目されていた。しかし、1980年代後半の「フリーター」の多くが、何らかの目標を実現するために、あるいは組織に縛られない生き方を自ら望んで敢えて正社員ではなく

¹⁴ ただし、2014年に、「専門的知識等を有する有期契約労働者等」に関する特例法が成立し、一部の労働者については、無期労働契約への変更について特例規定が設けられた。

¹⁵ ちなみに、後述する「フリーター」の定義にも、「34歳以下」という年齢基準が盛り込まれることが多い。厚生労働省（旧・労働省）による「フリーター」の定義は15～34歳で「勤め先における呼称が『アルバイト』又は『パート』である雇用者で、男子については継続就業年数が5年未満の者、女子については未婚の者」または「家事も通学もしておらず『アルバイト・パート』の仕事を希望する（無業の）者」（労働省編 1991）であり、内閣府による「フリーター」の定義は「15～34歳の若年（ただし、学生と主婦を除く）のうち、パート・アルバイト（派遣等を含む）及び働く意志のある無職の人」（内閣府編 2003）である。

¹⁶ 「就職氷河期」という言葉が最初に使われたのは、『就職ジャーナル』誌（リクルート社）の1992年11月号であると言われている。同号では、「'92年就職戦線は氷河期に突入した」という特集が組まれている。

アルバイトなどを選ぶ若者のことを指していたのに対し、1990年代半ば以降の「フリーター」のなかには、正社員になることを望みながらもそれを実現できず、やむを得ずアルバイトなどで就業している若者が多く含まれるようになった（日本労働研究機構編 2000）。

このような状況を背景に、1990年代後半以降、若年非正規雇用労働者の意識、行動、キャリアをめぐるさまざまな研究が行われてきた¹⁷。それらの論点は多岐に渡るが、代表的な研究に注目するならば、親の所得や本人の学歴が低い者ほど非正規雇用労働者になりやすいこと、学校（特に高校）の就職指導の効果が限定的になりつつあること、若年非正規雇用労働者は親元に同居する傾向があること、若年非正規雇用労働者は同年代の正社員と比べて能力開発機会に恵まれないことが多いこと、初職が非正規雇用であっても能力開発が充実していればその後正規雇用へ転換しやすいこと、などが明らかにされてきた。

そして、これらの実証的知見を踏まえつつ、さまざまな形で若年非正規雇用労働問題対策が提言・実施されてきた。その内容も多岐に渡るが、柱となる考え方として学校から職業への移行プロセスの改革、学校でのキャリア教育の重視、若年非正規雇用労働者に対する企業内外での能力開発の強化、若年非正規雇用労働者の正規雇用への転換の推進などが¹⁸、具体的な施策（制度）の例としてトライアル雇用奨励金、キャリアアップ助成金、ジョブカード制度、新卒応援ハローワーク、ジョブサポーター制度、わかものハローワーク、「若者応援企業宣言」事業、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督などがある^{19,20}。さらに2015年3月現在、これらを含め若年者の雇用の安定に資する施策を総合的に講じることを目的として、第189回国会（常会）に、「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案」が提出されている。

4. 壮年非正規雇用労働者への注目

(1) 壮年の非正規雇用労働者の増加

しかし、対象者層に応じた支援施策を考える時、若年非正規雇用労働者だけをターゲットとしていてよいのだろうか。上述の通り、「就職氷河期」という言葉が生まれ、若年非正規雇用労働者の増加が問題視されてから、すでに20年以上が経つ。よって、彼らの最年長者は、すでに40歳前後となっているはずである²¹。

¹⁷ このテーマに関連する研究はきわめて多い。代表的なものだけでも、日本労働研究機構編（2000, 2001）、玄田（2001, 2008, 2009）、酒井・樋口（2005）、労働政策研究・研修機構編（2006, 2010, 2012）、太郎丸（2009）、堀編（2007）、堀田（2009）、小杉（2010）、小杉・原編著（2011）、山本（2011）、四方（2011）、堀（2012）などがある。

¹⁸ これらの考え方については、首相官邸（2003）、厚生労働省（2012b）、内閣府（2012）などを参照。

¹⁹ なお、「若者応援企業宣言」事業、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督は、厳密な意味では若年非正規雇用労働問題対策とは言えないが、若年者を取り巻く雇用・就業環境の改善を狙った取り組みとしては共通点を持つ。

²⁰ ちなみに、若年非正規雇用労働者に対する支援施策・制度の有効性を、企業の側の利用状況に着目して検証したものとして、労働政策研究・研修機構編（2013c, 2013d, 2014b）がある。

²¹ 実際、厚生労働省職業安定局が作成した研究会資料でも、35歳以上の非正規雇用労働者の増加が指摘されている。厚生労働省職業安定局（2013）を参照。

まず、図表 1-1-1 上段から、2002 年から 2014 年にかけて、25～34 歳層の雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合が、20.5%から 27.9%へと増加していることが分かる。たしかに、若年非正規雇用労働者は 2000 年代においても増加し続けている。他方、図表 1-1-1 下段からは、同じ期間に、35～44 歳層の雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合が、24.6%から 29.6%へと、やはり増加していることが分かる。実数では 259 万人から 397 万人への 53.2%の増加であり、25～34 歳層の非正規雇用労働者の増加率（12.6%）を上回る²²。以下、35～44 歳層の非正規雇用労働者を、「壮年非正規雇用労働者」と呼ぶ。

図表 1-1-1 25～34 歳層、35～44 歳層の非正規雇用労働者数・割合の推移
(人数：万人、割合：%)

		2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2012年	2013年	2014年
25～34歳の男女	(A)就業者	1434	1430	1429	1414	1397	1352	1313	1267	1235	1186	1168	1152
	(B)雇用労働者	1314	1311	1323	1307	1305	1258	1223	1180	1154	1122	1102	1086
	(C)非正規雇用労働者	269	281	308	318	328	324	313	302	298	297	301	303
	(C)/(A)×100	18.8	19.7	21.6	22.5	23.5	24.0	23.8	23.8	24.1	25.0	25.8	26.3
	(C)/(B)×100	20.5	21.4	23.3	24.3	25.1	25.8	25.6	25.6	25.8	26.5	27.3	27.9
35～44歳の男女	(A)就業者	1251	1276	1294	1323	1360	1399	1427	1436	1451	1509	1516	1514
	(B)雇用労働者	1052	1082	1102	1128	1167	1214	1238	1254	1272	1337	1344	1341
	(C)非正規雇用労働者	259	274	289	301	318	329	344	338	348	370	389	397
	(C)/(A)×100	20.7	21.5	22.3	22.8	23.4	23.5	24.1	23.5	24.0	24.5	25.7	26.2
	(C)/(B)×100	24.6	25.3	26.2	26.7	27.2	27.1	27.8	27.0	27.4	27.7	28.9	29.6

資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」より。

ところで、35～44 歳層の非正規雇用労働者（壮年非正規雇用労働者）といえ、従来は既婚（有配偶）女性が大多数を占めていた。しかし図表 1-1-2 は、有配偶女性だけでなく、男性、無配偶女性（未婚女性、離死別女性）の非正規雇用労働者数・割合が確実に増加していることを示している。

図表 1-1-2 男女・婚姻状態別にみた 35～44 歳層の非正規雇用労働者数・割合の推移
(人数：万人、割合：%)

		2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2012年	2013年	2014年
35～44歳の男性	(A)就業者	744	757	767	778	797	816	834	835	843	870	862	856
	(B)雇用労働者	624	638	650	656	675	699	713	718	728	753	747	740
	(C)非正規雇用労働者	35	35	43	45	49	53	58	53	57	61	68	71
	(C)/(A)×100	4.7	4.6	5.6	5.8	6.1	6.5	7.0	6.3	6.8	7.0	7.9	8.3
	(C)/(B)×100	5.6	5.5	6.6	6.9	7.3	7.6	8.1	7.4	7.8	8.1	9.1	9.6
35～44歳の未婚女性 (2013年以降は無配偶女性)	(A)就業者	71	78	82	93	97	112	112	121	123	134	203	194
	(B)雇用労働者	66	72	75	86	91	105	105	113	116	127	191	182
	(C)非正規雇用労働者	16	20	24	24	28	34	34	37	38	43	77	78
	(C)/(A)×100	22.5	25.6	29.3	25.8	28.9	30.4	30.4	30.6	30.9	32.1	37.9	40.2
	(C)/(B)×100	24.2	27.8	32.0	27.9	30.8	32.4	32.4	32.7	32.8	33.9	40.3	42.9

資料出所：総務省「労働力調査（詳細集計）」より。

注 1：女性については、2012 年までは「未婚女性」、2013 年以降は「無配偶女性」である。

注 2：在学中の者は除いている。

具体的には、35～44 歳層の男性の雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合は、2002 年から 2012 年にかけて、5.6%から 8.1%へと増加している（上段）。未婚女性についても、

²² 言うまでもなく、実数で見た壮年の非正規雇用労働者の増加には、第 2 次ベビーブーマーがこの年齢層に差し掛かったことの影響が含まれている。しかし、壮年の就業者、雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合が確実に増加していることから、若年だけでなく壮年においても非正規雇用労働者が増加していると結論づけることに問題はないと考えられる。

同じ10年間で24.2%から33.9%へと増加している（下段）。実数を見ると、35～44歳層の男性または未婚女性の非正規雇用労働者数は、この10年間で51万人から104万人へと倍増している。2013年以降も、35～44歳層の男性の非正規雇用労働者の割合は上昇し続け、2014年には9.6%に達している。女性については、2013年以降は未婚女性と離死別女性を合わせた「無配偶女性」の値を示しているが、これを見ても、2013年の40.3%から2014年の42.9%へと増加している。

(2) 壮年非正規雇用労働者が直面していると予想される課題

一般に、壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者よりも、仕事と生活の両面により深刻な課題に直面している場合が多いと予想される。

第1に、壮年非正規雇用労働者は、特に未婚である場合には、自身および両親の加齢、両親の他界などにより²³、若年非正規雇用労働者よりも生活上の負担が大きくなることが予想される。

第2に、壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者と比べ、同年代の正社員との間で大きな賃金格差に直面している。「賃金構造基本統計調査」（2014年）によれば、25～29歳、30～34歳の一般労働者のうち、「正社員・正職員以外」の所定内給与額はそれぞれ18万7,800円、20万900円であるのに対し、「正社員・正職員」の所定内給与額はそれぞれ23万6,800円、27万1,600円であり、賃金格差はそれぞれ1.26倍、1.35倍となっている。他方、同じことを35～39歳、40～44歳について見ると、「正社員・正職員以外」はそれぞれ20万3,000円、20万800円であるのに対し、「正社員・正職員」はそれぞれ30万7,900円、34万1,600円であり、賃金格差はそれぞれ1.52倍、1.70倍となっている。

第3に、壮年非正規雇用労働者は、社内で正社員登用される可能性、転職して正社員になれる可能性が相対的に低い。労働政策研究・研修機構が2010年に実施した「多様な就業形態に関する実態調査」（事業所調査）によれば、「最近3年間において登用制度・慣行により正社員となった人の年齢」（複数回答）は、20代後半が44.8%、30代前半が53.4%であるのに対し、30代後半は36.2%、40代以上は36.5%と低下する。また、「最近3年間において、他の企業で非正規として働いていた人を正社員に採用した」ケースの年齢をたずねたところ（複数回答）、20代後半が46.8%、30代前半が50.4%であるのに対し、30代後半は28.8%、40代以上は26.7%と、やはり低下する²⁴。このことは、個人アンケート調査の結果からも読み取れる。労働政策研究・研修機構編（2010）では、非正規雇用から正社員への移行確率が、男女とも、30代後半以降は低くなることが示されている。

第4に、壮年非正規雇用労働者には、不本意な形で非正規雇用労働をしている者が多いと

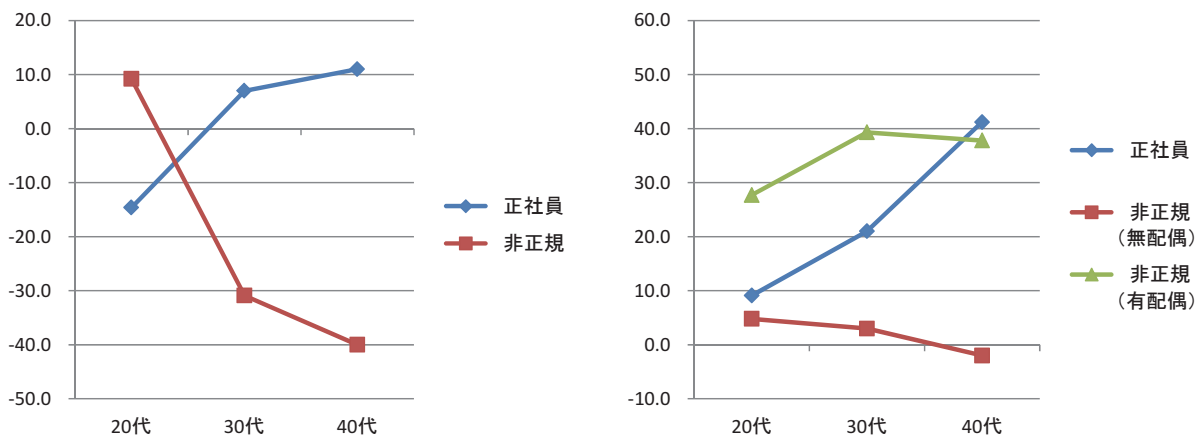
²³ 若年者に関して、両親との同居が非正規就業の要因となっているという議論があるが（山田1999）、壮年者に関しては、両親との同居という前提自体が成り立ちにくくなるといえる。

²⁴ 労働政策研究・研修機構編（2011d）を参照。

考えられる。男性の非正規雇用労働者に関してであるが、総務省「労働力調査（詳細集計）」（2014年）によれば、「現職の雇用形態についている理由（主な理由）」として「正規の職員・従業員の仕事がないから」を挙げた者の割合は、25～34歳で39.2%、35～44歳で41.1%、45～54歳で43.1%と、年齢が高くなるにつれて高くなっている。

第5に、これらの状況を反映してか、仕事に対する満足度を見ても、男性および無配偶女性については、年齢が高まるにつれて低下する傾向がある。図表1-1-3は、労働政策研究・研修機構が2010年に実施した「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」から、「今の仕事全体について」の満足度の性別、雇用形態別（配偶者の有無別）、年齢別の動向を見たものである。ここから、男性については、正社員は年齢とともに満足度が高まるのに対し、非正規雇用労働者は年齢とともに低下すること、女性については、正社員は年齢とともに満足度が高まるのに対し、非正規雇用労働者は有配偶だと高い水準で横ばい、無配偶だと年齢とともに低下することが読み取れる。

図表 1-1-3 年齢上昇にともなう「今の仕事全体について」の満足度指数の変化
(男性) (女性)



資料出所：労働政策研究・研修機構（2010）「平成21年度日本人の就業実態に関する総合調査」を執筆者が再集計した。

注：満足度指数は、「満足」を2点、「やや満足」を1点、「やや不満」を-1点、「不満」を-2点として平均を求め、100を乗じたもの。

(3) 先行研究

このように、特に男性や無配偶女性の場合には深刻な課題に直面している場合が多いと予想される壮年非正規雇用労働者であるが、主として家計補助的な理由からパートタイム労働者として働く既婚（有配偶）女性を対象とした先行研究は多いものの²⁵、男性や無配偶女性を含めたものは必ずしも多くはない。

もっとも、萩原（2010）、連合総合生活開発研究所編（2010，2011）、労働政策研究・研

²⁵ たとえば、大沢（1993）、古郡（1996）、本田（2010）などを参照。

修機構編（2010，2013b）のように、本研究と研究対象が重なるものはある。

ただし、萩原（2010）の調査対象者は大卒のインターネットモニターに限定されており、連合総合生活開発研究所編（2010，2011）の調査対象者にはホームレス支援団体などからの紹介者が多く含まれることから、必ずしもこれらの研究によって現代日本の壮年非正規雇用労働者の全体像は把握できない。

他方、労働政策研究・研修機構編（2010，2013b）は、それぞれ全国アンケート調査により25～44歳の男女の働き方とキャリア、能力開発の実情を網羅的かつ詳細に分析している。そして、上述のように、30代後半以降には男女ともに非正規雇用から正社員への転換確率が低下するなど、重要な発見もなされている。しかし、既婚（有配偶）女性以外の壮年非正規雇用労働者の出現率は必ずしも高くないことから、ここでは、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の実態を、若年非正規雇用労働者のそれと比較するという試みは十分になされていない²⁶。

（4） 本研究の目的

このような状況を踏まえ、本研究は、現代日本の壮年非正規雇用労働者を対象として、初の本格的かつ網羅的な実証研究を試みるものである。具体的には、壮年非正規雇用労働者を、これまで研究・政策の対象となることが多かった若年非正規雇用労働者と対置させる。その上で、以下の3つの事柄を明らかにすることを目的とする。

第1は、壮年非正規雇用労働の現状である。すなわち、彼らの仕事と生活の実態を明らかにする。

第2は、壮年非正規雇用労働の原因である。つまり、なぜ彼ら（壮年非正規雇用労働者）が、壮年期に非正規雇用労働をするに至ったかを明らかにすることである。

第3は、壮年非正規雇用労働への対策である。具体的には、正社員転換を含め、彼らがキャリアアップしていくための条件を明らかにすることである。

第2節 研究の全体像と本報告書の位置づけ²⁷

1. 個人ヒアリング調査による仮説構築（2012年度～2013年度）

本研究（「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」）では、2012年度に、壮年非正規雇用労働者15名、壮年期に正規雇用への転換を経験した者10名に対し、インテンシブな個人ヒアリング調査を実施し²⁸、壮年非正規雇用労働の原因、現状、対策について仮説を構

²⁶ たとえば、分析対象となっている男性の壮年非正規雇用労働者数を見ると、労働政策研究・研修機構編（2010）では64人、労働政策研究・研修機構編（2013b）では56人である。

²⁷ 研究の全体像を解説した文章として、高橋（2014b）、Takahashi（2015）がある。

²⁸ サンプルングにあたっては、インターネット調査会社のモニターを利用したが、その際には、最終学歴や職種が幅広く分布するよう考慮した。また、調査内容、調査手法については、労働政策研究・研修機構編（2011a，2011b）を参考にし、調査対象者のプライバシーを尊重しつつ、限られた時間で密度の濃いインタビューができるよう心掛けた。

築した。その詳細は、労働政策研究・研修機構編（2013a）にまとめられているが²⁹、以下に要点のみを記す。

まず、第1節でみたように、若年非正規雇用労働者に関する先行研究では、親の所得が低い、本人の学歴が低いなど、離学時に不利な条件を抱える者ほど非正規雇用につきやすいこと（原因）、非正規雇用労働者の賃金は低いが、親元に同居する傾向があるため当座の生活は安定していること（現状）、初職が非正規雇用であっても職場での能力開発が充実していればその後に正社員に転換しやすいこと（対策）、などが論じられてきた。

これと対比させるならば、壮年非正規雇用労働者の研究の仮説は、次のようになる（図表1-2-1を参照）。第1に、非正規雇用労働の原因に関しては、離学時の状況よりは、正社員の仕事を辞めて非正規雇用に至る過程が重要だと考えられる。たとえば、長時間労働の経験や業務上疾病、理不尽な労働条件、転職活動にともなう様々な負担などが、正社員から非正規雇用への転換、その後の非正規雇用労働の継続に影響を与えていることなどが予想される。第2に、非正規雇用労働の現状に関しては、正社員に比べて賃金が低だけでなく、そのことが直接的に生活の逼迫に結びついていることが予想される。第3に、そこからのキャリアアップのための対策に関しては、（若年非正規雇用労働の場合と同様に、広い意味では「能力開発」に含まれるが）壮年非正規雇用労働の場合には、同一職種の継続、職業資格の取得など、保有能力の中身がより明確で、外部から評価がしやすい形の「能力開発」が有効であることが予想される。

図表 1-2-1 若年非正規雇用労働と壮年非正規雇用労働の対比（仮説）

	若年非正規雇用労働	壮年非正規雇用労働
原因	離学時の不利な条件	長時間労働の経験 転職活動にともなう様々な負担
現状	低賃金・親元同居 （生活は安定）	低賃金・単身世帯 （生活が逼迫）
対策	職場での能力開発	同一職種の継続 職業資格の取得

資料出所： 労働政策研究・研修機構編（2013a）図表終-1 を、一部修正して掲載。

注： 若年非正規雇用労働と壮年非正規雇用労働の違いを強調するために作成したものであって、必ずしもそれぞれの全体像を正確に表現したものではない。

2. 全国アンケート調査の実施と現状分析（2013年度～2014年度）

その上で、これらの仮説を検証するとともに、より包括的に実態を把握するため、本研究では2013年度に、全国アンケート調査「職業キャリアと働き方に関するアンケート」を実施した。調査票の内容は、本報告書「資料編」に掲載されている。

²⁹ また、そのダイジェスト版として、高橋（2014a）がある。

調査対象は、全国の25～34歳（若年）の男女3,000人、35～44歳（壮年）の男女7,000人、合計10,000人である。サンプリングにあたっては、500地点×20人の層化二段無作為抽出を行った。具体的には、母集団台帳に住民基本台帳を使用し、全国を地域と都市規模により65層に区分して各層に人口比例で地点数を割り当て、各地点において原則として若年6人、壮年14人を系統抽出法により抽出した。サンプリングの詳細については、労働政策研究・研修機構編（2015）を参照されたい³⁰。

調査方法は、面接法と訪問留置法の併用である。具体的には、調査実施を委託した株式会社日経リサーチの調査員が調査対象者宅を訪問し、A票「職業キャリアシート」すべてとB票「過去の働き方」の勤務先在職期間部分を面接により記入した上で、B票の通常設問とC票について留置にて回答を依頼し、後日回収する形をとった³¹。

図表 1-2-2 性別・年齢別にみた就業形態（人）

		正規	非正規	自営等	無業	合計
男性	25～29歳	201	45	19	32	297
	30～34歳	272	40	33	20	365
	35～39歳	557	51	96	32	736
	40～44歳	566	52	125	42	785
	合計	1596	188	273	126	2183
女性	25～29歳	156	110	12	76	354
	30～34歳	125	145	25	133	428
	35～39歳	248	313	69	295	925
	40～44歳	280	417	71	312	1080
	合計	809	985	177	816	2787
うち無配偶	25～29歳	119	71	2	19	211
	30～34歳	66	52	6	10	134
	35～39歳	99	72	8	30	209
	40～44歳	124	81	10	27	242
	合計	408	276	26	86	796
合計	25～29歳	357	155	31	108	651
	30～34歳	397	185	58	153	793
	35～39歳	805	364	165	327	1661
	40～44歳	846	469	196	354	1865
	合計	2405	1173	450	942	4970

注1：「非正規」とは、雇用されている者のうち、「正規の職員・従業員」以外の者である。

注2：「自営等」には、就業しているが就業形態が無回答である者を含む。

注3：「無配偶女性」は、「女性」の内数である。

調査実施時期は2013年7月～8月初旬であり、有効回収数は4,970票である（正規サンプルに対する有効回収率49.7%）³²。内訳は、若年男性が662人、若年女性が782人、壮年

³⁰ ちなみに、労働政策研究・研修機構編（2015）は、本研究テーマ（「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」）にとどまらずに、大規模かつ包括的な全国調査という特性を活かして、日本人の職業キャリアと働き方に関する基本的な事実と課題を、できる限りシンプルな手法を用いて整理したものと位置づけられる。

³¹ 本調査では、A票とB票を組み合わせて、調査対象者の職業キャリアを把握することを意図している。このような形式の調査票を設計するにあたっては、労働政策研究・研修機構編（2010, 2013b）の元になっている2つのアンケート調査（「働くことと学ぶことについての調査」「第2回働くことと学ぶことについての調査」）を参考にしつつ、過去の勤務先の状況をより詳しく把握できるよう改良を施した。

³² なお、本調査では予備サンプルを使用している。具体的には、正規サンプル10,000票に対し、回収4,478票、調査不能5,522票（拒否2,257票、一時不在2,006票、長期不在334票、転居445票、住所不明369票、死亡4票、障害者等調査対応不可能63票、外国人等言語で調査対応不可能44票）であった。そして、調査不

男性が 1,521 人、壮年女性が 2,005 人である。また、性別・年齢別にみた就業形態の内訳は図表 1-2-2 の通りである³³。

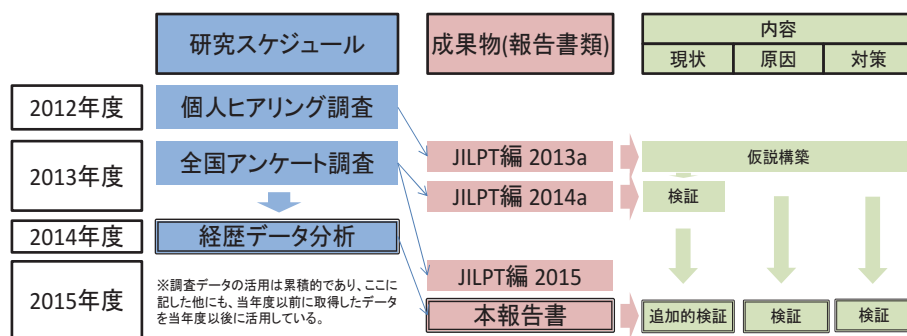
このアンケート調査は、壮年非正規雇用労働の原因、現状、対策それぞれについての仮説を検証できるように設計されているが、2013 年度には、その留置票を用いて、主として壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状分析を試みた。その結果は、労働政策研究・研修機構編（2014a）にまとめられているが、総じて、ヒアリング調査から導かれた仮説通り、正社員に比べて賃金が低いだけでなく、そのことが直接的に生活の逼迫に結びついている現状が確認された。

3. 全国アンケート調査の経歴データの分析（2014 年度～2015 年度）

このアンケート調査は、A 票と B 票を組み合わせることで経歴データを収集し、調査対象者の職業キャリアが把握できるよう設計されている。しかし、2013 年度の作業としては C 票（留置票）のみを用いて現状分析をするにとどめた。その理由としては、時間的制約があったことに加え、研究会として「正確な現状分析がなければ、原因や対策の的確な探求はなしえない」（労働政策研究・研修機構編 2014a：12）と判断したことが挙げられる³⁴。

これに対し、2014 年度は、引き続き現状分析を試みるとともに、経歴データを分析し、壮年期に非正規雇用労働者となるに至る原因、壮年非正規雇用労働者がキャリアアップするための条件を解明することを目的とした。本報告書は、それらの分析結果をとりまとめたものである。また、本節で述べてきた、本研究の全体像と本報告書の位置づけを図示すると、図表 1-2-3 のようになる。

図表 1-2-3 研究の全体像と本報告書の位置づけ



資料出所：執筆者が作成。

能 5,522 票のうち、長期不在、転居、住所不明、死亡のケースについては、各地点 4 人ずつ抽出した予備サンプルに調査を依頼、計 492 票（長期不在 154 票、転居 207 票、住所不明 130 票、死亡 1 票）を追加回収し、正規サンプルの回収 4,478 票と合わせて 4,970 票を有効回収数とみなした。

³³ 労働政策研究・研修機構編（2015）にて、本調査の回収率の詳細な分析がなされるとともに、さまざまな基本属性を表側にした基礎集計表が提供されている。

³⁴ そして、「原因と対策」の探求は、労働政策研究・研修機構編（2014a）の第 9 章「結論」（252 頁）にて「残された課題」として位置づけられていた。

第3節 本報告書の概要

1. 編集方針

(1) 網羅的な総論とトピックごとの本質に踏み込んだ各論

本報告書の特徴は、本章を含め全 14 章という、多くの章から構成されることである。また、その内容も、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状を扱うものから、壮年非正規雇用労働の原因の解明、壮年非正規雇用労働者のキャリアアップのための条件の解明を志向するものまで様々である。そこで本報告書を編集するにあたっては、第 2 章～第 5 章を第 I 部「現状分析」、第 6 章から第 8 章を第 II 部「原因分析」、第 9 章～第 13 章を第 III 部「キャリアアップに向けて」と 3 部に分け、それぞれの冒頭に基礎的な集計のみからなる総論を設けることとした。このような構成を採用することで、本章第 1 節の末尾で掲げられた本研究の 3 つの目的に、できる限り網羅的な形で応えるよう心掛けた。

他方、それぞれの部の中の各論の執筆にあたっては、扱うトピックの特殊性と執筆者の専門性を尊重して、それぞれのトピックの本質に踏み込むよう心掛けた。それゆえ、これら各論においては、節構成、分析や記述のスタイルがそれぞれ異なっていることを、あらかじめ申し添えておきたい。

(2) 既婚（有配偶）女性の扱い

第 1 節にて問題になったことであるが、35～44 歳の非正規雇用労働者を壮年非正規雇用労働者と定義すると、既婚（有配偶）女性が大半を占めることになる。しかし、主として家計補助的な理由から非正規雇用を選択する彼女らの意識と行動、生活実態は、男性や無配偶（未婚・離死別）女性のそれとは異なると予想される³⁵。

しかし、仮に自身の就業・労働以外に生活基盤を持っていたとしても、担当職務や適用される人事制度、賃金のありようといった労働環境の面などでは、既婚女性でも無配偶女性でも、壮年非正規雇用労働者としての共通部分が大きいと考えられる。

そこで、本報告書で壮年非正規雇用労働者という時には、前編である労働政策研究・研修機構編（2014a）の場合と同じく、通常は「既婚女性を除く 35～44 歳（壮年）の非正規雇用労働者」をさすが（＝狭義）、労働環境の面など企業側の意思決定が介在する場面においては、「（既婚女性を含む）35～44 歳（壮年）の非正規雇用労働者」を指すこととした（広義）。

そのため、狭義と広義のいずれの壮年非正規雇用労働者を分析対象とするかは、取り上げるテーマによって異なっていることに注意されたい。

2. 各章の要約

上述のように、本報告書は、第 2 章～第 5 章が第 I 部「現状分析」、第 6 章から第 8 章が

³⁵ そのような実態があることから、内閣府や厚生労働省（旧・労働省）の「フリーター」の定義においても、既婚（有配偶）女性は除外されている。

第Ⅱ部「原因分析」、第9章～第13章が第Ⅲ部「キャリアアップに向けて」と3部に分けられている。各章の内容を要約すると、以下のようになる³⁶。

（第2章）

第2章「壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状——総論(1)——」（高橋康二）は、第Ⅰ部「現状分析」の総論であり、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状にどのような特徴があるのかを、若年非正規雇用労働者や、若年および壮年の正規雇用労働者と比較しつつ記述している。

具体的には、仕事と生活の現状に関する設問について、正規・非正規別、男女別（婚姻状態別）、年齢別の集計を行っている。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、壮年非正規雇用労働者は、概して学歴が低い。そして、男性には技能工・生産工程に関わる職種、運輸・通信の職種に就く者、製造業、運輸業で働く者が相対的に多く、職務難易度は若年非正規雇用労働者に比べれば高いが、壮年正規雇用労働者に比べればかなり低い。女性・無配偶女性には事務的な職種、サービスの職種（資格要）に就く者、医療・福祉で働く者が相対的に多く、職務難易度は若年非正規雇用労働者よりむしろ低い傾向すらある。

第2に、壮年非正規雇用労働者の労働条件には、年収の水準が低いのみならず、年齢が高くなってもさほど上がらないという特徴がある。

第3に、男性と無配偶女性の壮年非正規雇用労働者は、等価所得を見ても、家計の状況に対する主観的認識を見ても、雇用労働者の中で最も生活に困窮しやすく、最も生活に不満を抱きやすいグループとなっている。

第4に、男性と無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の仕事に関する意識と行動の特徴としては、不本意な理由で非正規雇用労働をしている場合が多く、仕事に対する不満が強く、正社員転換希望が強いが、他方で転職活動、能力開発行動はそれほど活発ではないことが挙げられる。

そして、これらの事実発見に基づき、壮年非正規雇用労働者の労働市場、職場は若年非正規雇用労働者のそれとは異なっていること、仕事や労働条件は必ずしもディーセントなものでない場合が多いこと、男性や無配偶女性の壮年非正規雇用労働者については、生活面、仕事に関する意識と行動の面においても課題に直面している場合が多いことを強調している。

（第3章）

第3章「壮年の不本意非正規雇用労働者」（高橋康二）は、第2章で見出された、男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の特徴の1つである、不本意非正規雇用労働者の割合が

³⁶ ここでの要約は、本章執筆者（高橋康二）が行ったものであり、必ずしも各章執筆者による要約そのものではない。また、用語なども原文とは異なる場合がある。

高いという事実を取り上げるとともに、さらに踏み込んで、若年の不本意非正規雇用労働者と壮年の不本意非正規雇用労働者との間に、働き方や意識の面でどのような違いがあるのかを分析している。

なお、その際には、そもそも若年の非正規雇用労働者と壮年の非正規雇用労働者とで働き方や意識に違いがあるため、「若年の本意非正規雇用労働者と不本意非正規雇用労働者の差」と「壮年の本意非正規雇用労働者と不本意非正規雇用労働者の差」の差にも注目している。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、非正規雇用労働者の基本属性、過去キャリアを見ると、若年では「本意」か「不本意」かで男女構成、学歴構成、初職構成に違いはないが、壮年では、若干ではあるが「不本意」の方が男性割合、高学歴者の割合、初職「正規」の割合が高い。それと関連して、壮年非正規雇用労働者の15歳から34歳までのキャリアを見ると、「不本意」の方がこれまで「非正規」として働いてきた期間が少ない。

第2に、非正規雇用労働者の職場と仕事の状況を見ると、壮年「不本意」には「事務的な職種」、「技能工・生産工程に関わる職種」に従事している者が多い。また、壮年では「本意」に比べ「不本意」の方が低熟練業務に従事している傾向がやや強い。さらに、壮年「不本意」の特徴として、週所定労働時間は長い、年収は必ずしも高くないことが挙げられる。

第3に、非正規雇用労働者の仕事に対する意識を見ると、壮年「不本意」は、仕事に対する満足度が特に低く、正社員転換を希望する者の割合が特に高く、長期的に正社員として働くことを希望する者の割合も特に高い。他方、今後2~3年ぐらいを考えた時の現在の働き方の継続希望者の割合については、壮年「不本意」に目立った特徴があるわけではない。

第4に、非正規雇用労働者の生活の現状を見ると、壮年「不本意」は特に等価所得が低く、家計も苦しいと認識しており、帰属階層も低いと考える傾向がある。また、健康状態についても、少なくとも自己評価を見る限り、問題を抱えている者が多い。そのことは、特に精神面での健康状態においてあてはまる。さらに、生活の現状を総合的に評価する指標である生活満足度を見ると、やはり壮年「不本意」は低くなっている。

第5に、将来へ向けた行動について総合すると、壮年「不本意」は、若年「不本意」と比べて、転職活動をしている者の割合が低く、職業能力開発行動をしている割合も低いという特徴がある。

第6に、個々の図表において逐一指摘はされなかったが、逆に壮年「本意」については、非正規雇用労働者の中で、相対的に高度な業務に従事しており、労働条件も良好であり、非正規雇用労働の継続希望率も高いという特徴がある。

そして、これらの事実発見に基づき、壮年非正規雇用労働者の中に「不本意」な形で非正規雇用で働いている者が多いだけでなく、それら壮年の不本意非正規雇用労働者が、若年の不本意非正規雇用労働者よりも仕事と生活の両面で大きな課題に直面していること、それゆえ壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者に比べれば人数こそ少ないが、より深刻

な状況に置かれていることを強調している。

(第4章)

第4章「壮年非正規雇用労働者の生活満足度を高める要因——働き方の問題を中心に——」(池田心豪)は、第2章で見出された、男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の生活満足度が低いという事実を踏まえつつ、しかし「中には現状に満足している者もいる」こと、すなわち、一口に「非正規雇用」と言ってもその内実は多様であることに注目する。

そして、働き方の問題を中心として、どのような要因が壮年非正規雇用労働者の生活満足度を高めるのかを明らかにしようと試みる。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、無配偶女性は、悩みを相談できる相手がいるほど、生活満足度が高い。だが、男性ではそのような傾向は見られない。

第2に、無配偶女性は、家族や友人との交流、余暇・趣味に生きがいを感じるほど、生活満足度は高い。一方、男性は、仕事に生きがいを感じるほど、生活満足度は高い。

第3に、無配偶女性は、仕事において、意思決定や判断をとまなう業務を担っている場合や、職業資格を持っている場合に生活満足度が高い。一方、男性においては、部下やスタッフを管理する業務を担っている場合に生活満足度が高い。

そして、これらの事実発見に基づき、女性は自分の裁量でできる仕事が生生活満足度を高めるが、男性は部下やスタッフを管理する業務のように組織の中での管理的な立場が生生活満足度に影響していること、(配偶者がいなくても)女性は仕事と私生活の双方が充実するという意味でワーク・ライフ・バランス的な生活様式を好み、男性は非正規雇用であっても仕事中心で組織人的な生活様式を好む傾向にあることを、結論としてまとめている。

(第5章)

第5章「過去の就業行動が非正規雇用労働者の年収に及ぼす影響」(堀春彦)では、第2章で見出された、壮年非正規雇用労働者の年収の水準が低く、上がらないという事実に注目して、非正規雇用労働者の賃金(年収)関数を推計する。

その際、すでに労働政策研究・研修機構編(2014a)で現在の働き方を説明変数とした分析を行っているため、それらを踏まえた上で、過去の就業行動が賃金(年収)に与える影響を中心に分析している。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、非正規雇用の男性については、20歳代後半(25~29歳)に正規雇用での就業経験がある場合、年収の大きな増加要因となる。ただし、女性についてはその限りでない。

第2に、学卒後初職に就くまでの期間の長短は、非正規雇用労働者の年収に影響を及ぼさない。

第3に、職種経験年数は非正規雇用労働者の年収の増加要因となっており、職種経験年数が1年増加するごとに年収が2万円程度増加する傾向がある。ただし、正規雇用労働者とし

て経験した職種経験年数は非正規雇用労働者の年収に影響しない。

第4に、30歳以降でも、職種経験を重ねることにより非正規雇用労働者の年収は増加する。30歳以降に転職した場合でも、職種経験年数が年収に与える影響は、転職しなかった者と変わらない。

第5に、職種経験年数が同じであるとしても、その間に研修を受講した割合が高いほど、職種経験年数の年収に及ぼす効果は高くなる。

第6に、非正規雇用労働者のうち、課長などの役職に就いている者は、年収300万円以上の高収入を得る確率が大きいになる。

これらの事実発見から、必ずしも分厚く堅固なものとは言えないが、非正規雇用の労働市場において同一の職種を継続することで賃金（年収）を高めていく道筋があることが示唆される。

（第6章）

第6章「壮年非正規雇用労働者の過去キャリア——総論(2)——」（高橋康二）は、第Ⅱ部「原因分析」の総論であり、若年非正規雇用労働者と壮年非正規雇用労働者とで、過去キャリアがどう異なるのか、壮年非正規雇用労働者の過去キャリアにどのような特徴があるのかを記述している。

具体的には、最終学歴や初職だけでなく、これまで経験してきた就業形態・職種・業種・企業規模の履歴をデータ化し、男女別（婚姻状態別）、調査時点での年齢（若年・壮年）別、正規・非正規別の集計を行っている。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、男女や婚姻状態を問わず、若年非正規雇用労働者の多くは20代前半に非正規雇用であった者であるが、壮年非正規雇用労働者には20代前半に正規雇用であった者が多数含まれている。このことは、初職の集計からも、20代前半の就業形態の履歴からも読み取れる。

第2に、男性について言うならば、壮年非正規雇用労働者には、20代前半に販売職、サービス職（資格不要）に就いていた者、飲食サービス業に従事していた者が多い。女性についても、壮年非正規雇用労働者には、20代前半に販売職に就いていた者が多い。

第3に、男女計について見た時に、壮年非正規雇用労働者には、20代前半に事務職に就いていた者が多いことが確認された。しかし、男女別に集計したところ、そのような傾向は見られなかった。男女計について見た時に確認されたことは、女性において20代前半に事務職に就く者が多く、また、壮年非正規雇用労働者の大半が女性であることから、擬似的にあらわれたものだと理解できる。

これらの事実発見から、人々が正規雇用を辞めて非正規雇用に就くメカニズムの解明が重要であること、それに関連して、決して断定的なことは言えないが、販売職やサービス職（資格不要）などさほど熟練を要しない職種に就いていたことや飲食サービス業に従事していた

ことと、壮年期に非正規雇用労働者となることとの間に、何らかの関係がある可能性が指摘されている。

（第7章）

第7章「男性労働者における非正規雇用への転職——若年期と壮年期の違いに着目して——」（福井康貴）は、第6章にて正規雇用から非正規雇用に移行するメカニズムの解明の重要性が指摘されたことを踏まえ、いわば「非正社員になった正社員」の研究を試みている。

具体的には、本調査で収集された男性の経歴データをパーソン・イヤー・データ形式に加工し、正規雇用から非正規雇用への移行が発生する要因を、記述的分析と多変量解析（離散時間ロジットモデル）により明らかにしている。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、最近の出生コホートほど、20代後半の転職率が高い傾向があり、また若年期における非正規雇用への転職の増加と正規雇用への転職の減少が同時進行していることが確認された。内訳を見ると、中規模企業の正規雇用への転職が減少していた。

第2に、職業経歴データを用いた多変量解析の結果からは、退社・退職時の就業環境の悪さが、正規雇用から非正規雇用への転職確率を高めていることが示された。退社・退職時の就業環境の悪さは、「深夜に就業することがあった」、「休日が週に1日もないことがあった」、「心身の病気やけがをした（仕事が原因）」、「職場でいじめや嫌がらせを受けた」、「1週間の労働時間が60時間を超えていた」のいずれかに該当する場合に1を取るダミー変数であり、職場の労務管理に何らかの問題があった場合を捉えている。

第3に、その際に重要な点は、壮年期での効果が大きいことである。たとえ正規雇用として働いていたとしても、職場の労働条件や人間関係次第では、壮年期に非正規雇用となることが示された。また、会社都合の解雇や雇い止めに遭った場合、若年期であれば非正規雇用への転職確率を高めないのに対して、壮年期にはそれが高まることが明らかになった。

第4に、全年齢計（15～44歳）の分析結果によれば、学歴が高く、勤続年数が長いほど、非正規雇用に移行しにくい。これは、先行研究と同じ結果である。しかし、若年期と壮年期に分けた場合、壮年期には学歴と勤続年数の効果が見られないことが明らかになった。

第5に、全就業者を対象にした分析からは、様々な要因を統制したとしても、前職が非正規雇用であることが、若年期と壮年期の両方において、非正規雇用への転職確率を高めることが明らかになった。

これらの事実発見から、壮年男性の正規雇用から非正規雇用への移行は、職場での働き方や人間関係の問題、あるいは会社の都合に起因して起きやすく、非自発的なものである可能性が高いこと、もしそうであれば、過重労働やパワハラといった、労働基準関係法令への違反が疑われる企業への監督指導の取り組み強化が求められること、が指摘されている。

（第8章）

第8章「仕事が原因の病気・けがと退職後の就業状況」（李青雅）は、第7章と同じく、壮年期に非正規雇用労働者となるに至る原因の解明の一翼を担うものである。その際、労働政策研究・研修機構編（2013a）の知見を参照し、過去の仕事と関係する健康悪化によって壮年期に非正規雇用労働者となる可能性に着目し、その仮説検証を試みる。

具体的には、分析対象を男性・無配偶女性に限定した上で、過去の職場における、仕事が原因の心身の「病気・けが」の罹患歴が、その後の無業や非正規雇用確率に与える影響を、クロス集計、多項ロジスティック回帰分析により明らかにしている。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、仕事が原因の「病気・けが」の実態についてみると、調査対象者の約1割は仕事が原因の「病気・けが」の罹患歴を持っている。そして、罹患歴を持つ者のうちの約2割は「病気・けが」の回数が2回以上、最多は5回であり、いわゆる病の負の連鎖のような現象が窺える。

第2に、仕事が原因の「病気・けが」が就業に与える影響をみると、罹患歴がある者はそのような罹患歴がない者に比べて正社員になりにくく、非正規雇用または無職となる確率が高くなる。具体的には、「病気・けが」の罹患歴がある者の「フルタイム非正規」になる確率は罹患歴がない者の1.5倍、「短時間非正規」になる確率は2.1倍、「無職」になる確率は2.2倍である。

第3に、その際、「病気・けが」で「フルタイム非正規」確率が高くなるのは男性で、女性は「短時間非正規」確率が高くなる。男性の場合には「病気・けが」により「無職」確率が高くなることも観察されている。一方、若年と壮年を比較すると、壮年は「病気・けが」により「短時間非正規」と「無職」確率が高くなっているが、若年は同様の傾向が観察されており、健康状態の悪化がもたらす悪影響には年齢差が存在することも示された。

第4に、「病気・けが」の罹患歴のある者が「フルタイム非正規」として働く理由について追加的に分析してみた。その結果、彼らは健康上の理由というよりは正社員機会に恵まれていないがゆえに「フルタイム非正規」として働いていることが示された。

これらの事実発見は、過去の仕事と関係する健康悪化によって、壮年期に非正規雇用労働者になりやすくなるという仮説と整合するものである。

（第9章）

第9章「壮年期の正規転換——総論(3)——」（高橋康二）は、第Ⅲ部「キャリアアップに向けて」の総論である。第2章にて、壮年非正規雇用労働者は（若年非正規雇用労働者と同様に）正規雇用への転換希望が強いことが示された。このことは、正規雇用への転換が、壮年非正規雇用労働者にとって望ましいキャリアアップの方向性であることを示唆している。

そこで同章では、非正規雇用から正規雇用への転換（転職）の発生確率、転換元および転

換先の職種、業種、企業規模の内訳などを、男女別や年齢別に記述することで、主として壮年期の正規転換の特徴を示す作業を行う。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、年齢が高い時点で非正規雇用であった者ほど、その後の正規転換確率は低くなる。このことは、男性に限定しても、女性に限定しても、調査時点で未婚である女性に限定してもあてはまる。

第2に、年齢が高い時点での正規転換の場合、職種は、転換元、転換先ともに専門・技術職が多く、業種は、転換元、転換先ともに医療・福祉が多い。他方、年齢が若い時点での正規転換の場合、サービス職（資格不要）や飲食サービス業からの転換も多い。

第3に、転換元の職種と転換先の職種、転換元の業種と転換先の業種をクロスさせて見ても同様であり、年齢が高い時点での正規転換の場合、専門・技術職から専門・技術職への転換、医療・福祉から医療・福祉への転換が多くなっている。

第4に、非正規雇用から正規雇用への転換は、99人以下の企業規模の中で起こることが多く、また、企業規模の下方移動を伴うことも多い。この傾向は、年齢が若い時点での正規転換でも、年齢が高い時点での正規転換でも同様に見受けられる。

これらの基本的な事実発見を参照しつつ、続く第10章～第12章での正規転換に関する多変量解析を見ていく必要がある。

（第10章）

第10章「非正規雇用から正規雇用への移行——内部登用と転職の比較——」（森山智彦）は、続く第11章と同じく、非正規雇用から正規雇用への移行のタイミングおよび規定要因を明らかにすることを目的とする。なお、その際に正規雇用への移行ルートとして転職だけでなく内部登用も取り上げている点に特徴がある。

具体的には、非正規雇用を経験したことがある男女を、その職歴パターンによって「正規化（転職）」、「正規化（内部登用）」、「非正規のみ」、「正規→非正規」、「その他」の5種類に区分し、どのような人がそれぞれの職歴パターンを歩む傾向があるのかを、クロス集計、多項ロジスティック回帰分析などにより分析している。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、業種について見ると、転職か内部登用かに関わらず、医療・福祉と鉱業・建設業において、非正規雇用者として働いていた人を正規雇用者として採用する傾向がある。

第2に、職種について見ると、専門・技術職、事務職、営業職、運輸・通信・保安職として採用される場合は、サービス職として採用されるケースに比べて、転職によって正規雇用へと移行している傾向がある。他方、営業職として採用されるケースのみ、他の職種に比べて内部登用による正規化が起りやすい。

第3に、企業規模について見ると、小規模企業ほど外部労働市場から前職で非正規雇用だった人を正規雇用として採用しているが、内部登用と企業規模との間に一貫した傾向は確認されない。

第4に、20歳代である場合、転職による正規雇用への移行確率に差はないが、30歳を超えると移行確率が下がる。また、20歳以下で入職する場合に比べて、28歳以上で入職した場合、企業内部での正規転換が起こりにくい。ただし、医療・福祉業界のみ、30歳を超えても非正規雇用から正規雇用へと移行する可能性が比較的残されている。

第5に、転職による正規化の場合、非正規雇用労働経験年数が1年未満の者に比べて、1年以上3年未満の者は、転職による正規雇用への移行確率が高いのに対して、8年以上の者は低い。この結果はシグナリング仮説による説明を支持している。他方、内部登用による正規化の場合、入職前の非正規雇用労働の経験年数が長いほど、採用された企業内での正規転換確率は低下する。

第6に、職業資格は、弱いながらも正規化にプラスの影響を及ぼしている。

これらの事実発見から、非正規雇用から正規雇用への移行に関しても、日本的な雇用慣行が多分に反映されており、転職にしても内部登用にしても、正規化の可能性が比較的開かれているのは、労働需要が多い特定の業種や職種で、かつ20歳代までという若い労働者層であることが窺える。そのことを踏まえ、政策的含意として、若年期の正規転換の機会を十分に活用するよう促すことや、ハローワークなどが主体となって医療・福祉分野など需要が高い産業での正規転換を支援していくことが提言されている。

(第11章)

第11章「外部労働市場を通じた正規就業移行タイミング」(小林徹)は、第10章と同じく非正規雇用から正規雇用への移行のタイミングとその規定要因を明らかにすることを目的としているが、外部労働市場を通じた移行(転職)に絞ってそれらを解明している点、先行研究とは異なり30歳以降の年齢での移行に注目している点に特徴がある。

具体的には、分析対象を男性・未婚女性に限定した上で、①学卒後の経過期間と正規雇用への移行との関係を学歴別や職業資格の有無別に図示するとともに(Kaplan-Meier法)、②30歳時点での非正規雇用・無業者を対象を絞ってその後の正規雇用への転換の規定要因を明らかにしている(プロビット分析)。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、前半の分析によれば、30歳以降から正規雇用に移行できる者は少なくなり、35歳以降で正規雇用に移行している者はほとんど確認できなかった。

第2に、ちなみに、その状況には学歴による違いがあり、大卒のグループではどの年齢時点でも移行が進みやすいことが確認された。

第3に、後半の分析によれば、30歳時点での非正規雇用・無業者のうち、過去に正規雇用で働いた経験がある者については、職業資格の取得や自己啓発によってその後の正規転換の可能性が高まることが確認された。

第4に、しかし、正規雇用で働いた経験がない非正規雇用・無業者については、資格取得などの取り組みの効果は見られなかった。

これらの事実発見から、一口に壮年非正規雇用労働者と言っても、それまでの職業キャリアによって有効な支援策が異なってくるのが指摘されている。

（第12章）

第12章「入社経路が転職に果たす役割の検討——職業経歴データを用いて——」（福井康貴）は、非正規雇用から正規雇用への移行を促進する要因に関して多くの先行研究がある中で、本調査のデータの特性を活かして、入社経路（転職経路）が果たす役割について検討するものである。

同章では、転職と転職経路に関する網羅的な分析がなされているが、本報告書全体の目的と関連が深いのは、本調査で収集された男性の経歴データをパーソン・イヤー・データ形式に加工し、非正規雇用から正規雇用への転職を被説明変数、基本属性、前職の勤務先・職場に関する情報、さらに転職経路を説明変数として、どのような転職経路で正規転換が起こりやすいかを分析している箇所である。その箇所での主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、非正規雇用から正規雇用への転職では、「友人・家族」や「ハローワーク」、「その他」の経路が利用されていた。全体としては、「民間・直接応募」が利用される割合が高いが、「友人・家族」や「ハローワーク」の方が、「民間・直接応募」より、非正規雇用から正規雇用への転職に結びつく可能性は高い。ちなみに、転職者には同じ経路を再び利用する傾向があった。

第2に、ただし、非自発的離職の場合には、正規雇用へ転職しない傾向があることが明らかになった。

これらの事実発見から、必ずしも壮年期に限った話ではなく、また離職理由によって状況が異なる可能性はあるものの、非正規雇用から正規雇用への転職を促すための方策として、非正規雇用の人々を公共職業紹介へと方向づけることが重要である旨が提言されている。

（第13章）

第13章「正規雇用への転換による収入変化」（高橋康二）は、第Ⅲ部の最後の章であり、非正規雇用から正規雇用への転換の、量的側面ではなく質的側面に注目するものである。

具体的には、非正規雇用から正規雇用への転換（その際、3ヶ月以内の無業期間を挟んだ転換も許容する）が発生した時点を特定、その1つ1つの時点を1ケースとするデータセットを作成し、転換による収入変化を被説明変数としてクロス集計、回帰分析を行っている。主な事実発見は、以下の通りである。

第1に、非正規雇用から正規雇用への転換のうち約3分の2のケースにて、収入が増加している。

第2に、転換時の年齢が高いほど収入が上がりやすく、高学歴者ほど収入が上がりやすい。そして、この傾向は、男性において強くあらわれる。

第 3 に、転換後が運輸・通信・保安職、金融・保険業、公務、運輸業、1000 人以上の大企業である場合には収入が上がりやすく、販売職、中小企業である場合には収入が上がりにくい。ちなみに、転換後が営業職である場合には、転換時に 30 歳以上であっても収入増加が大きい。

これらの事実発見から、総じて年齢が高くなるほど正規雇用へ転換した際の収入増加が小さくなることが窺えるが、転換後の職種次第では収入増加が大きくなることから、そういった職種を特定していくことが、年齢が高い非正規雇用労働者の正規雇用への転換の「質」を高めることにつながる、と主張されている。

(第 14 章)

そして、第 2 章～第 13 章の内容を受けて、第 14 章「結論」(高橋康二)では、①壮年非正規雇用労働者を、適切に絞り込みつつ労働政策の対象として位置づけるべきこと、②正社員の労務管理、働き方の改善が必要であること、③正規雇用への転換を促進するにあたり職業資格取得や自己啓発の支援が求められること、④非正規雇用労働者としてのキャリア形成を支援するためにキャリアコンサルティングや職業能力評価制度を活用すること、の重要性が指摘される。

その上で、残された課題として、①「不本意非正規」の要因解明、②壮年期に非正規雇用労働者となるに至る「原因」の発生と、それが「結果」に結びつくメカニズムの解明、③ミクロ労働市場の構造解明、④企業調査との連携、の必要性を記している。

引用文献

- 大沢真理 (1993)『企業中心社会を超えて—現代日本を<ジェンダー>で読む』時事通信社。
- 神林龍 (2013)「非正規労働者」『日本労働研究雑誌』No.633, pp.26-29.
- 玄田有史 (2001)『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若者の現在』中央公論新社。
- 玄田有史 (2008)「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』No.580, pp.61-77.
- 玄田有史 (2009)「正社員になった非正社員—内部化と転職の先に」『日本労働研究雑誌』No.586, pp.34-48.
- 厚生労働省編 (2011)『平成 23 年版 労働経済白書』日経印刷株式会社。
- 厚生労働省 (2012a)「望ましい働き方ビジョン」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0-att/2r98520000026fpp.pdf>)。
- 厚生労働省 (2012b)「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002rlop.html>)。
- 厚生労働省職業安定局 (2013)「雇用を取り巻く環境と諸課題について」(http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/No6_1.pdf)。

- 小杉礼子 (2010) 『若者と初期キャリア——「非典型」からの出発のために』 勁草書房.
- 小杉礼子・原ひろみ編著 (2011) 『非正規雇用のキャリア形成——職業能力評価社会をめざして』 勁草書房.
- 酒井正・樋口美雄 (2005) 「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』 No.535, pp.29-41.
- 四方理人 (2011) 「非正規雇用は『行き止まり』か?——労働市場の規制と正規雇用への移行」『日本労働研究雑誌』 No.608, pp.88-102.
- 首相官邸 (2003) 「若者自立・挑戦戦略会議」 (<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/index/wakamono/>).
- 菅野和夫 (2012) 『労働法 [第十版]』 弘文堂.
- 高橋康二 (2014a) 「壮年期の非正規労働——個人ヒアリング調査から」『Business Labor Trend』 第 469 号, pp.14-17.
- 高橋康二 (2014b) 「壮年非正規雇用労働者の研究」 JILPT リサーチアイ (http://www.jil.go.jp/researcheye/bn/004_140806.htm).
- 太郎丸博 (2009) 『若年非正規雇用の社会学——階層・ジェンダー・グローバル化』 大阪大学出版会.
- 内閣府 (2012) 「若者雇用戦略」 (<http://www5.cao.go.jp/keizai1/wakamono/wakamono.html>).
- 内閣府編 (2003) 『平成 15 年版 国民生活白書』 ぎょうせい.
- 仁田道夫 (2011) 「非正規雇用の二層構造」『社会科学研究』 第 62 巻第 3・4 号, pp.3-23.
- 日本労働研究機構編 (2000) 『フリーターの意識と実態——97 人へのヒアリング結果より——』 日本労働研究機構.
- 日本労働研究機構編 (2001) 『大都市の若者の就業行動と意識』 日本労働研究機構.
- 萩原牧子 (2010) 「非正規という働き方は本当にリスクか——男性常用非正規の就業実態とリスクの検証——」『Works Review』 Vol.5, pp.74-87.
- 古郡鞆子 (1996) 『非正規労働の経済分析』 東洋経済新報社.
- 堀田聰子 (2009) 「『初職非正社員』は不利か——『最初の 3 年』の能力開発機会と正社員への移行——」『日本労務学会誌』 第 10 巻第 2 号, pp.18-34.
- 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 (2012) 「『日本型』高校就職指導を再考する」『日本労働研究雑誌』 No.619, pp.45-53.
- 本田一成 (2010) 「主婦パート——最大の非正規雇用」 集英社新書.
- 山田昌弘 (1999) 『パラサイトシングル』 ちくま新書.
- 山本雄三 (2011) 「非正規就業する若者が正社員へ移行する要因は何か——継続期間データを用いた規定要因分析——」 小杉礼子・原ひろみ編 『非正規雇用のキャリア形成——職業能力評価社会をめざして』 勁草書房, pp.80-124.
- 連合総合生活開発研究所編 (2010) 『ワーキングプアに関する連合・連合総研共同研究報告

- 書Ⅰ——ケースレポート編——』連合総合生活開発研究所。
 連合総合生活開発研究所編（2011）『ワーキングプアに関する連合・連合総研共同調査報告書Ⅱ——分析編——』連合総合生活開発研究所。
 労働省編（1991）『平成3年版 労働白書』日本労働研究機構。
 労働政策研究・研修機構編（2006）『大都市の若者の就業行動と移行過程——包括的な移行支援に向けて——』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2010）『非正規社員のキャリア形成——能力開発と正社員転換の実態——』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2011a）『登録型派遣労働者のキャリアパス、働き方、意識——88人の派遣労働者のヒアリング調査から——(1)(2)』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2011b）『契約社員の就業実態——個人ヒアリング調査から——』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2011c）『平成21年度 日本人の就業実態に関する総合調査（第1分冊・本編／第2分冊・就業者データ編）』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2011d）『多様な就業形態に関する実態調査——事業所調査／従業員調査——』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2012）『大都市の若者の就業行動と意識の展開——「第3回 若者のワークスタイル調査」から——』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2013a）『壮年期の非正規労働——個人ヒアリング調査から——』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2013b）『働き方と職業能力・キャリア形成——「第2回働くことと学ぶことについての調査」結果より——』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2013c）『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（採用担当者ヒアリング調査報告）』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2013d）『中小企業における若年者雇用支援施策の利用状況（若年社員ヒアリング調査報告）』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2014a）『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究——現状分析を中心として——』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2014b）『若年者雇用支援施策の利用状況に関する調査（ハローワーク求人企業アンケート調査）』労働政策研究・研修機構。
 労働政策研究・研修機構編（2015）『日本人の職業キャリアと働き方——JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より——』労働政策研究・研修機構。
 Takahashi, Koji, (2015) "The Work and Lives of Japanese Non-Regular Workers in the "Mid-Prime-Age" Bracket (Age 35-44)," *Japan Labor Review*, Vol.12, No.3, pp.100-122.

第 I 部 現状分析
(第 2 章～第 5 章)

第2章 壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状 ——総論(1)——

第1節 はじめに

本報告書の第I部（第2章～第5章）では、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状を取り上げる。中でも本章では、若年非正規雇用労働者や、若年および壮年の正規雇用労働者との比較のもと、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状にどのような特徴があるのかを記述する¹。なお、本章において「若年」とは25～34歳を、「壮年」とは35～44歳を指すこととする。

具体的には、仕事と生活の現状に関する項目について、正規・非正規別、男女別（女性の非正規雇用労働者については無配偶女性の内数集計あり）、年齢別の集計を行う。以下、第2節では壮年非正規雇用労働者の基本属性、職場と仕事の特徴を、第3節では労働条件の特徴を、第4節では生活面の特徴を、第5節では意識と行動における特徴を示し、第6節にてそれらを小括する。

参考までに、**図表 2-1-1** に男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた就業形態の分布を示す。本章第2節～第4節では太枠部分の雇用労働者を、第5節ではその中の「非正規」雇用労働者のみを集計対象とする。

図表 2-1-1 男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた就業形態（上段：人、下段：％）

	正規	非正規	自営等	無業	計
男性・若年	473	85	52	52	662
	71.5	12.8	7.9	7.9	100.0
男性・壮年	1123	103	221	74	1521
	73.8	6.8	14.5	4.9	100.0
女性・若年	281	255	37	209	782
	35.9	32.6	4.7	26.7	100.0
女性・壮年	528	730	140	607	2005
	26.3	36.4	7.0	30.3	100.0
無配偶女性・若年	185	123	8	29	345
	53.6	35.7	2.3	8.4	100.0
無配偶女性・壮年	223	153	18	57	451
	49.4	33.9	4.0	12.6	100.0

注1：「自営等」には、就業しているが就業形態が無回答の者を含む。

注2：「無配偶女性」は、「女性」の内数である。

第2節 基本属性、職場と仕事

図表 2-2-1 は、雇用労働者の最終学歴を、雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、男性・若年を例外として、非正規雇用労働者は正規雇用労働者よりも学歴が低い

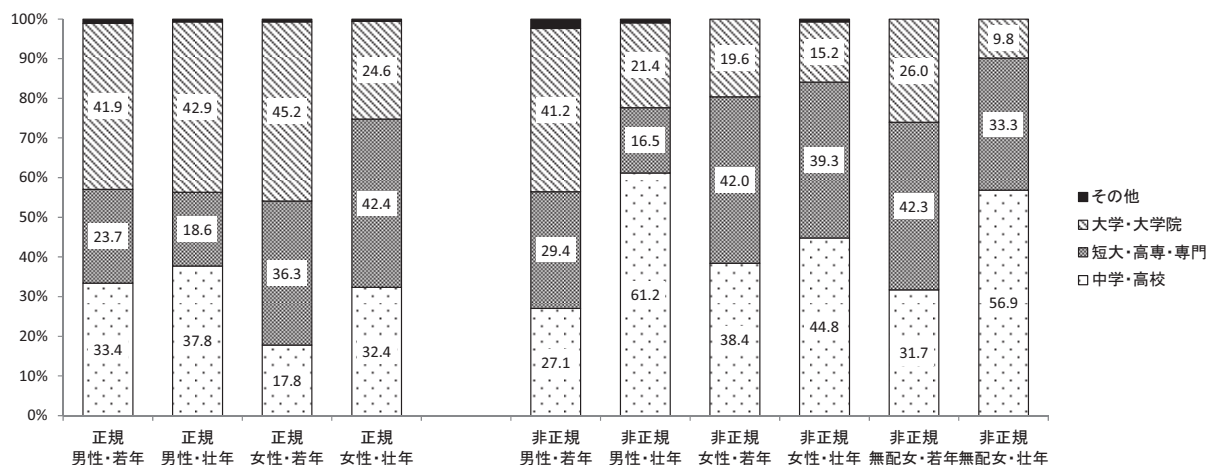
¹ 労働政策研究・研修機構編（2014）第2章においても本章と類似の作業を行っているが、本章は、若年正規、壮年正規、若年非正規、壮年非正規それぞれを男女別に集計している点、非正規について無配偶女性・若年、無配偶女性・壮年の集計を内数で示している点が異なる。

傾向にある。具体的には、正規雇用労働者、非正規雇用労働者の「大学・大学院」卒の割合は、男性・壮年でそれぞれ42.9%、21.4%、(有配偶を含めた)女性・若年で45.2%、19.6%、(有配偶を含めた)女性・壮年で24.6%、15.2%となっている。

第2に、雇用形態別、男女別(婚姻状態別)のどのグループを見ても、若年よりも壮年の方が学歴が低い傾向にある。若年、壮年の「中学・高校」卒の割合は、正規雇用の男性でそれぞれ33.4%、37.8%、正規雇用の女性で17.8%、32.4%、非正規雇用の男性で27.1%、61.2%、非正規雇用の(有配偶を含めた)女性で38.4%、44.8%、非正規雇用の無配偶女性でそれぞれ31.7%、56.9%となっている。そして、このように若年よりも壮年の方が学歴が低い傾向は、非正規雇用の男性、非正規雇用の無配偶女性において特に顕著である。

以上が複合した結果、非正規雇用の壮年男性と無配偶女性は、雇用労働者全体の中でも特に学歴が低いグループとなっている。

図表 2-2-1 雇用形態別、男女別(婚姻状態別)、年齢階層別にみた最終学歴(%)



注:「無配偶(無配偶女性)」は「女性」の内数である。

図表 2-2-2 は、雇用労働者の職種構成を、雇用形態別、男女別(婚姻状態別)、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、正規雇用の中を見ると、職種構成には明らかな男女差がある。具体的には、男性では専門的・技術的な職種、技能工・生産工程に関わる職種が多いのに対し(それぞれ若年で34.5%、20.1%、壮年で30.1%、16.4%)、女性では専門的・技術的な職種と事務的な職種が拮抗している(それぞれ若年で39.1%、32.4%、壮年で36.0%、37.3%)。他方、年齢階層による差はさほど大きくない。

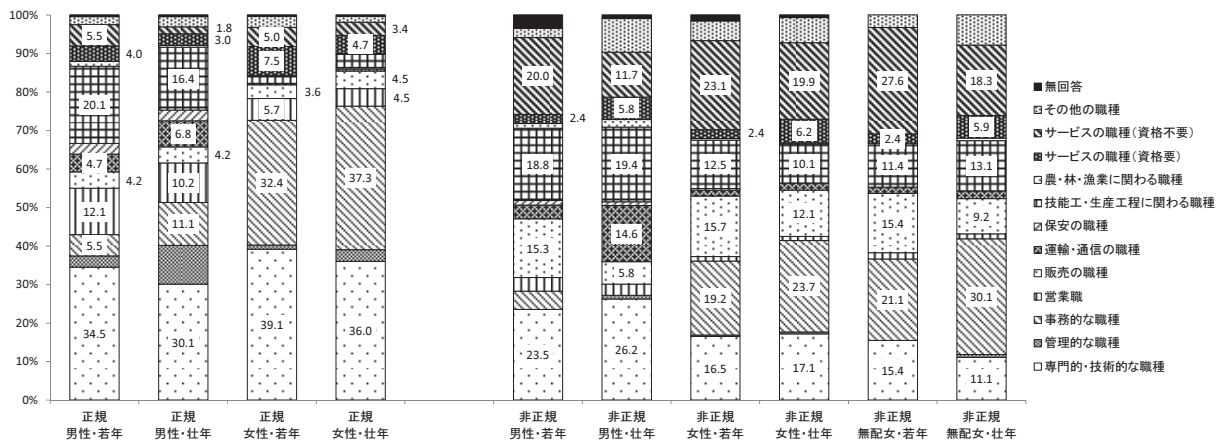
第2に、非正規雇用の中を見ても、明らかな男女差がある。まず、男性について見ると、若年では専門的・技術的な職種(23.5%)、サービスの職種(資格不要)(20.0%)、技能工・生産工程に関わる職種(18.8%)が多い。他方、壮年では専門的・技術的な職種(26.2%)、

技能工・生産工程に関わる職種（19.4%）、運輸・通信の職種（14.6%）が多く、年齢階層による違いも見受けられる。

第3に、非正規雇用の女性・無配偶女性について見ると、事務的な職種、サービスの職種（資格不要）が多い。若年に比べて壮年に多い職種としては、事務的な職種（女性・若年 19.2%、女性・壮年 23.7%、無配偶女性・若年 21.1%、無配偶女性・壮年 30.1%）、サービスの職種（資格要）（女性・若年 2.4%、女性・壮年 6.2%、無配偶女性・若年 2.4%、無配偶女性・壮年 5.9%）が挙げられる。

総じて、壮年非正規雇用労働者に特徴的な職種として、男性では技能工・生産工程に関わる職種、運輸・通信の職種、女性・無配偶女性では事務的な職種、サービスの職種（資格要）がある。

図表 2-2-2 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に応じた職種構成（%）



注1：「無配偶女（無配偶女性）」は「女性」の内数である。
 注2：数値データの一部は、章末を参照。

図表 2-2-3 は、雇用労働者の勤務先の業種構成を、雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、正規雇用の中を見ると、業種構成に明らかに男女差がある。具体的には、男性では若年、壮年ともに製造業、鉱業・建設業が多いのに対し（若年でそれぞれ 31.5%、9.3%、壮年でそれぞれ 27.9%、10.9%）、女性では若年の場合、医療・福祉（33.1%）、金融・保険業（10.0%）、壮年の場合、医療・福祉（33.0%）、製造業（12.3%）が多い。

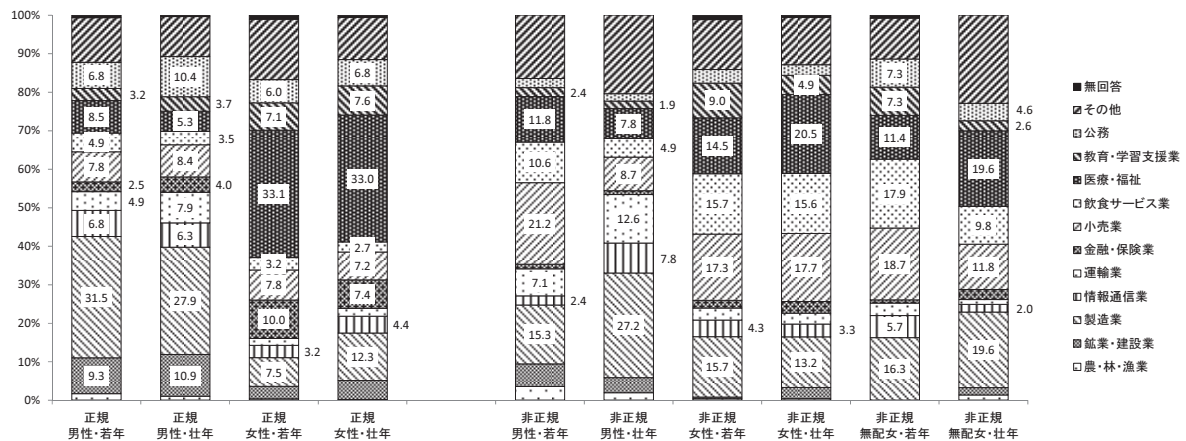
第2に、非正規雇用の男性について見ると、若年では小売業（21.2%）、製造業（15.3%）、医療・福祉（11.8%）が多く、壮年では製造業（27.2%）、運輸業（12.6%）、小売業（8.7%）が多くなっている。

第3に、非正規雇用の女性・無配偶女性について見ると、全体として製造業、小売業、飲食サービス業、医療・福祉が多い。若年に比べ壮年に多い業種としては、医療・福祉（女性・

若年 14.5%、女性・壮年 20.5%、無配偶女性・若年 11.4%、無配偶女性・壮年 19.6%) があり、若年に比べ壮年に少ない業種としては、教育・学習支援業（女性・若年 9.0%、女性・壮年 4.9%、無配偶女性・若年 7.3%、無配偶女性・壮年 2.6%）が挙げられる。

総じて、壮年非正規雇用労働者に特徴的な業種として、男性では製造業、運輸業、女性・無配偶女性では医療・福祉がある。

図表 2-2-3 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた勤務先の業種構成（%）



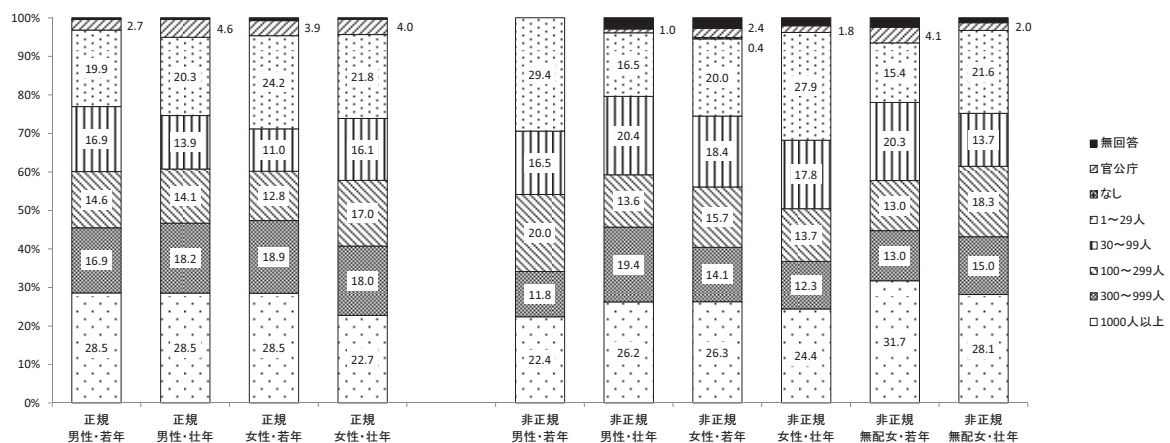
注 1：「無配女（無配偶女性）」は「女性」の内数である。

注 2：数値データの一部は、章末を参照。

図表 2-2-4 は、雇用労働者の勤務先の企業規模分布を、雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、正規雇用の場合には、男女別、年齢階層別に見て企業規模分布に大差はない。第 2 に、非正規雇用の場合には、男性では、若年より壮年の方が規模の大きな企業に勤める傾向があり、逆に女性・無配偶女性では、若年より壮年の方が規模の小さな企業に勤める傾向

図表 2-2-4 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた勤務先の企業規模分布（%）



注：「無配女（無配偶女性）」は「女性」の内数である。

がある。試みに、従業員数 300 人以上の企業に勤める者の割合を見ると、男性・若年で 34.2% (22.4%+11.8%)、男性・壮年で 45.6% (26.2%+19.4%)、女性・若年で 40.4% (26.3%+14.1%)、女性・壮年で 36.7% (24.4%+12.3%)、無配偶女性・若年で 44.7% (31.7%+13.0%)、無配偶女性・壮年で 43.1% (28.1%+15.0%) となっている。

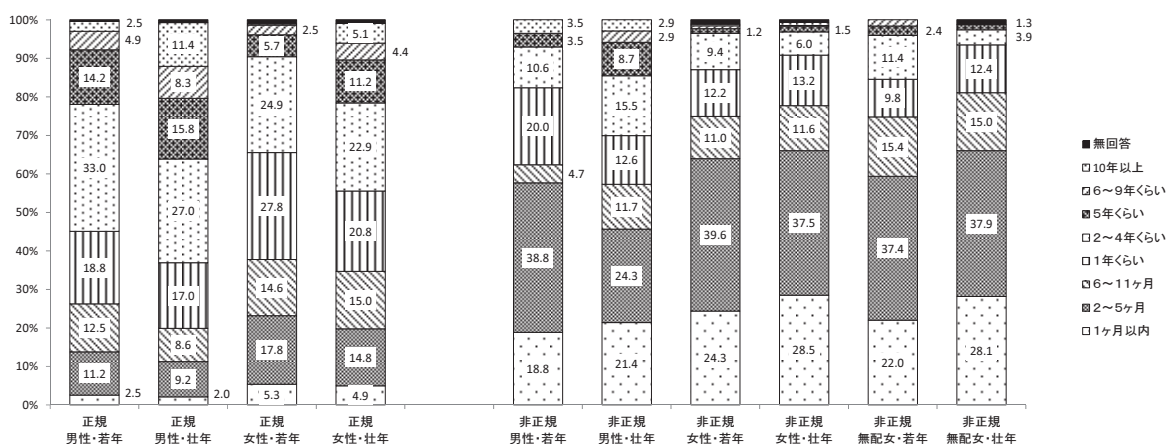
図表 2-2-5 は、雇用労働者の職務難易度の分布を、雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。ここでは、「あなたの職務を、あなたと最終学歴が同じ新人が行うとしたら、どのくらいの期間で一通りできるようになると思いますか」に対する回答を、職務難易度の指標として用いる。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、正規雇用と非正規雇用の差が大きい。職務難易度が「1 年以内」以内である割合（＝難易度が低い割合）を見ると、正規雇用の場合、男性で 40% 前後、女性で 60% 前後であるが、非正規雇用の場合には 70% 以上となっている。

第 2 に、正規雇用の中を見ると、年齢が高いほど職務難易度が高い傾向が読み取れる。職務難易度「1 年以内」の割合は、男性・若年で 45.0% (2.5%+11.2%+12.5%+18.8%)、男性・壮年で 36.8% (2.0%+9.2%+8.6%+17.0%)、女性・若年で 65.5% (5.3%+17.8%+14.6%+27.8%)、女性・壮年で 55.5% (4.9%+14.8%+15.0%+20.8%) となっている。

第 3 に、非正規雇用の中を見ると、男性の場合には年齢が高いほど職務難易度が若干高い傾向が読み取れる。職務難易度「1 年以内」の割合は、男性・若年で 82.3% (18.8%+38.8%+4.7%+20.0%)、男性・壮年で 70.0% (21.4%+24.3%+11.7%+12.6%) となっている。他方、女性・無配偶女性の場合には、年齢が高いほどむしろ職務難易度が低い傾向が読み取れる。職務難易度「1 年以内」の割合は、女性・若年で 87.1% (24.3%+39.6%+11.0%+12.2%)、女性・壮年で 90.8% (28.5%+37.5%+11.6%+13.2%)、無配偶女性・若年で 84.6% (22.0%+37.4%+15.4%+9.8%)、無配偶女性・壮年で 93.4% (28.1%+37.9%+15.0%+12.4%) と

図表 2-2-5 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた職務難易度分布（%）



注 1：「無配女（無配偶女性）」は「女性」の内数である。
 注 2：数値データの一部は、章末を参照。

なっている。

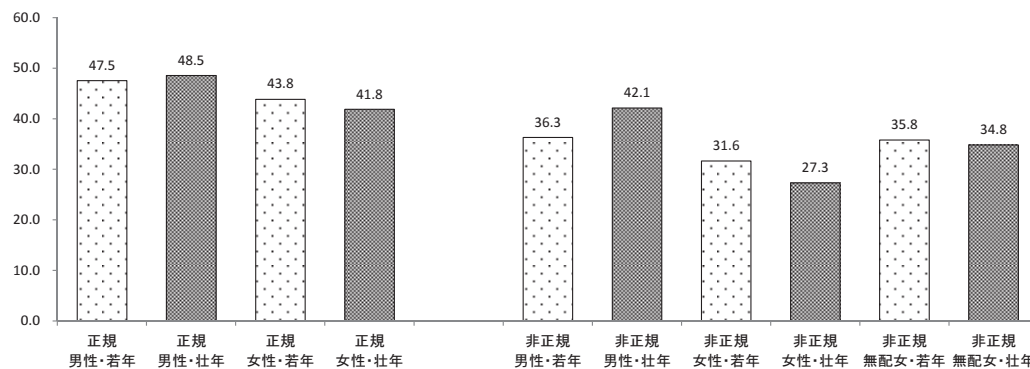
以上で見てきたことから、壮年非正規雇用労働者の基本属性、職場と仕事の特徴をまとめると、次のようになる。第1に、壮年非正規雇用労働者は、概して学歴が低い傾向がある。第2に、男性の壮年非正規雇用労働者は、技能工・生産工程に関わる職種、運輸・通信の職種に就く者、製造業、運輸業で働く者が相対的に多い。職務難易度は、若年非正規雇用労働者に比べれば高い傾向にあるが、正規雇用の場合ほどではない。第3に、女性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者は、事務的な職種、サービスの職種（資格要）に就く者、医療・福祉で働く者が相対的に多い。職務難易度は、若年非正規雇用労働者よりむしろ低い傾向すらある。

第3節 労働条件

図表 2-3-1 は、雇用労働者の週あたりの実労働時間の平均を、雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、正規雇用の場合、男女ともに、若年と壮年とで労働時間に大差はない。第2に、非正規雇用の場合、(有配偶を含めた)女性では若年より壮年の方が労働時間が短い傾向が見られるが、男性と無配偶女性ではそのような傾向は見られない。特に男性の場合には、若年より壮年の方がむしろ労働時間は長くなっている。

図表 2-3-1 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた週実労働時間（時間）



注1：週実労働時間は、週所定労働時間と週平均残業時間を足して求めた。(なお、週平均残業時間が無回答の場合は、0時間として処理した。)

注2：「無配偶女（無配偶女性）」は「女性」の内数である。

図表 2-3-2 は、雇用労働者の平均年収を、雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる²。

第1に、指摘するまでもなく、正規雇用と比べて非正規雇用は年収が低い。正規雇用の中で最も年収が低いグループは女性・若年、非正規雇用の中で最も年収が高いグループは男性・壮年であるが、両者を比較しても非正規雇用の男性・壮年の方が年収は 39.3 万円低い。

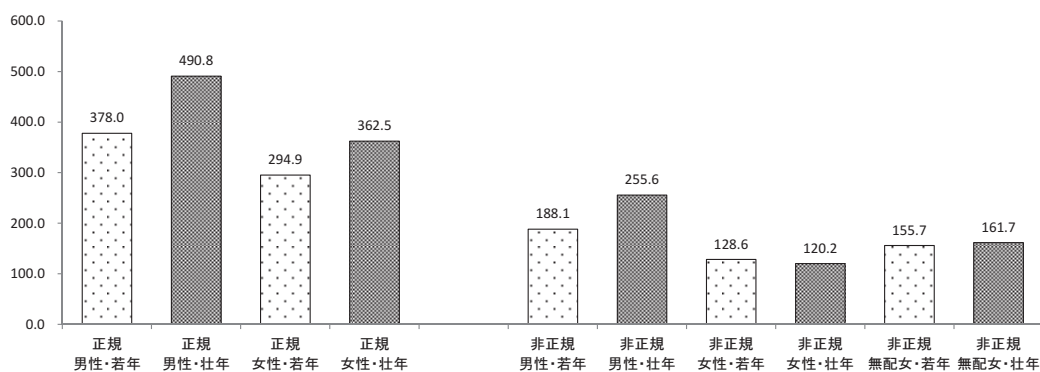
² 調査票では年収を 12 段階の階級でたずねているため、ここでは、階級値を用いて平均年収を計算している。

第2に、正規雇用の場合、若年より壮年の方が明らかに年収が高い。具体的には、男性では112.8万円の差、女性では67.6万円の差となっている。

第3に、非正規雇用の場合、男性については労働時間の差も反映してか、若年より壮年の方が67.5万円ほど年収が高いが、その差は正規雇用の場合ほど大きくない。また、女性・無配偶女性の場合には、若年と壮年とで差がないか、壮年の方がむしろ低くなっている（有配偶を含む女性で8.4万円低く、無配偶女性で6.0万円高い）³。

このように、非正規雇用の年収には、水準が低いのみならず、年齢が高くなってもさほど上がらないという特徴がある。

図表 2-3-2 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた平均年収（万円）

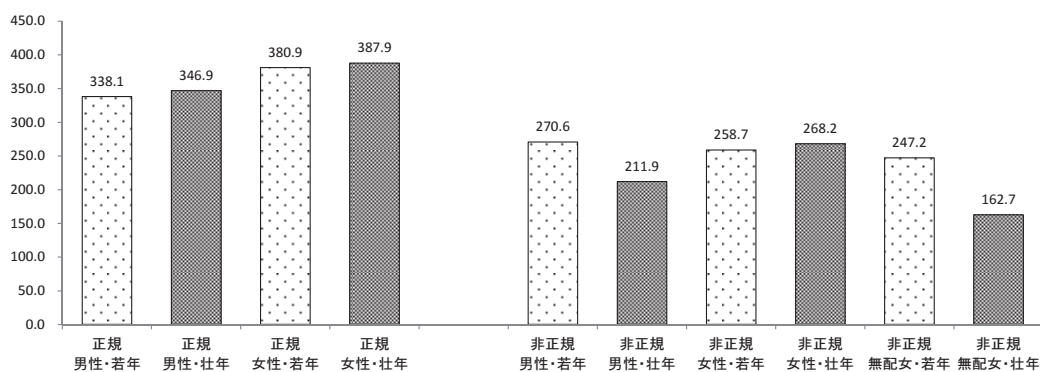


注：「無配偶女（無配偶女性）」は「女性」の内数である。

第4節 生活の状況

図表 2-4-1 は、雇用労働者の等価所得を、雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる⁴。

図表 2-4-1 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた平均等価所得（万円）



注：「無配偶女（無配偶女性）」は「女性」の内数である。

³ ただし、有配偶を含む女性で若年より壮年の方が年収が低いことには、若年より壮年の方が週あたりの実労働時間が短いことが影響していると考えられる。

⁴ 等価所得とは、世帯年収を世帯人員の平方根で除した値である。なお、調査票では世帯年収を12段階の階級でたずねているため、ここでは、その階級値を用いて等価所得を計算している。

第1に、正規雇用と非正規雇用とを比べると、明らかに後者の方が等価所得は低い。第2に、正規雇用の中を見ると、若年と壮年とで、等価所得にほとんど差がない。第3に、非正規雇用の中を見ると、(有配偶を含めた)女性においては若年と壮年とで等価所得にほとんど差がないが、男性と無配偶女性においては、若年より壮年の方が低くなっている。具体的には、男性で58.7万円の差、無配偶女性で84.5万円の差である。

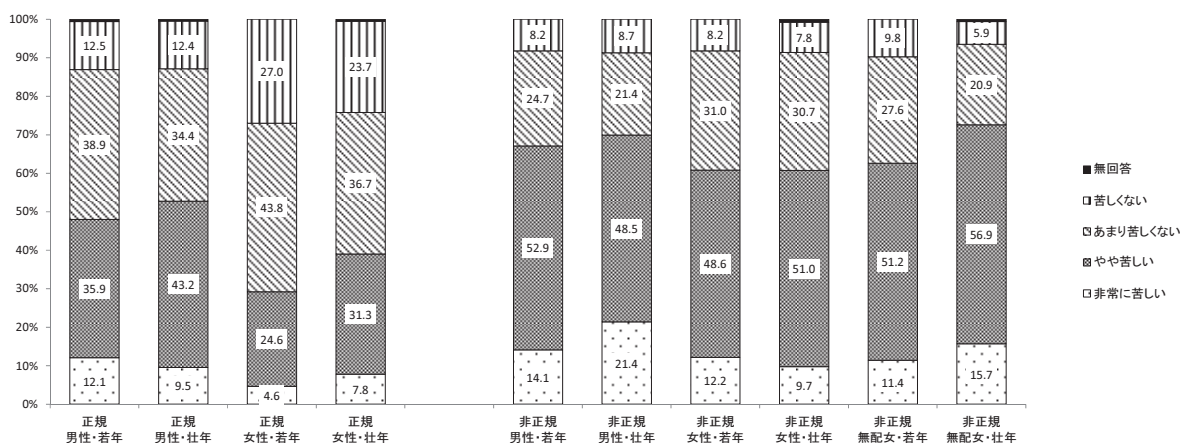
図表2-4-2は、雇用労働者の生活困窮度を、雇用形態別、男女別(婚姻状態別)、年齢階層別に示したものである。生活困窮度の指標としては、「あなたの家計の状況はいかがですか」に対する回答を用いる。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、全体として、正規雇用よりも非正規雇用の方が「非常に苦しい」、「やや苦しい」と回答している傾向がある。

第2に、正規雇用の中を見ると、男女ともに、若年より壮年の方が「非常に苦しい」、「やや苦しい」と回答する割合が高い。その割合は、男性・若年が48.0%(12.1%+35.9%)、男性・壮年が52.7%(9.5%+43.2%)、女性・若年が29.2%(4.6%+24.6%)、女性・壮年が39.1%(7.8%+31.3%)である。

第3に、非正規雇用の中でも、男性と無配偶女性については、若年より壮年の方が「非常に苦しい」、「やや苦しい」と回答する割合が高くなっている。その割合は、男性・若年が67.0%(14.1%+52.9%)、男性・壮年が69.9%(21.4%+48.5%)、無配偶女性・若年が62.6%(11.4%+51.2%)、無配偶女性・壮年が72.6%(15.7%+56.9%)である。

図表2-4-2 雇用形態別、男女別(婚姻状態別)、年齢階層別にみた生活困窮度(%)



注:「無配女(無配偶女性)」は「女性」の内数である。

図表2-4-3は、雇用労働者の生活満足度を、雇用形態別、男女別(婚姻状態別)、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

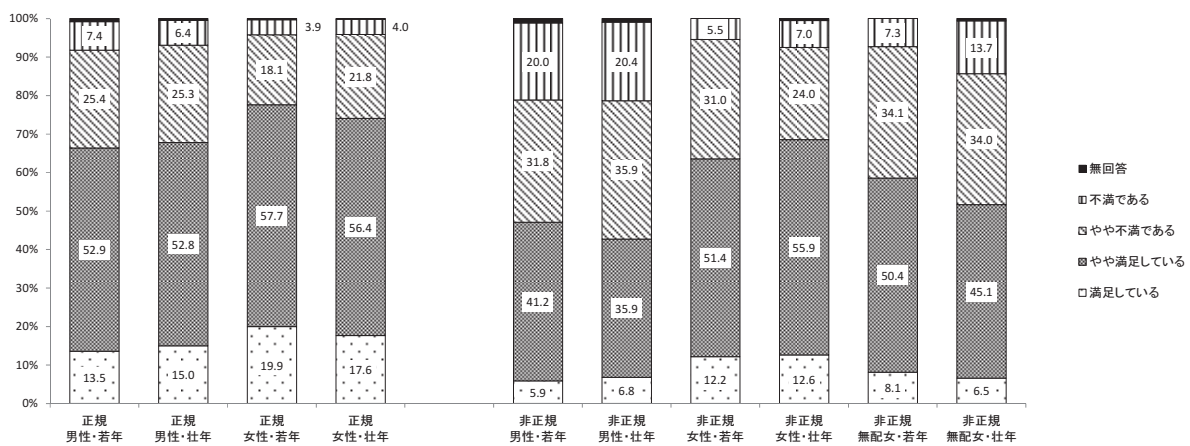
第1に、全体として正規雇用の方が非正規雇用より満足度が高い。「満足している」、「やや満足している」の合計割合は、正規雇用では70%前後であるのに対し、非正規雇用の男性

では40%台、非正規雇用の無配偶女性では50%台となっている。

第2に、正規雇用の中では、若年と壮年とで満足度に大きな差はない。もっとも、女性・若年と女性・壮年を比べると後者の方が低い、その差は3.6ポイントにとどまっている。

第3に、非正規雇用の男性および無配偶女性の中を見ると、若年より壮年の方が満足度が低い。具体的には、男性・若年で47.1% (5.9%+41.2%)、男性・壮年で42.7% (6.8%+35.9%)、無配偶女性・若年で58.5% (8.1%+50.4%)、無配偶女性・壮年で51.6% (6.5%+45.1%)であり、若年と壮年の差はそれぞれ4.4ポイント、6.9ポイントとなっている。

図表 2-4-3 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた生活満足度（%）



注：「無配女（無配偶女性）」は「女性」の内数である。

以上で見てきたことから、壮年非正規雇用労働者の生活面の特徴をまとめると、次のようになる。第1に、男性、無配偶女性の壮年非正規雇用労働者は、等価所得を見ても、家計の状況に対する主観的認識を見ても、雇用労働者の中で最も生活に困窮しやすいグループとなっている。第2に、同じく男性、無配偶女性に限定するならば、壮年非正規雇用労働者は雇用労働者の中で最も生活に不満を抱きやすいグループとなっている。

第5節 非正規雇用労働者の意識と行動

最後に、非正規雇用労働者の仕事に関する意識と行動を、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に集計したい。

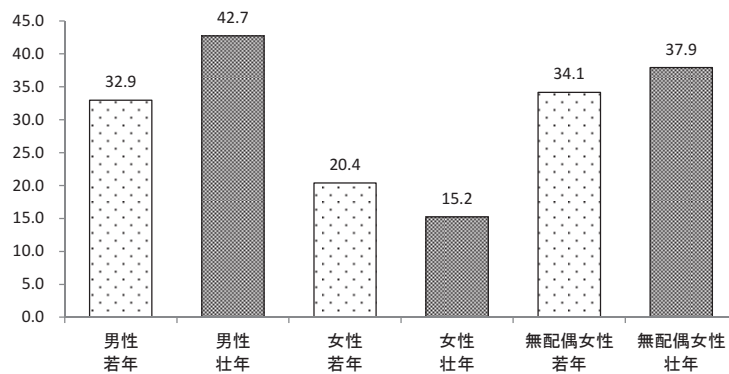
図表 2-5-1 は、非正規雇用労働者のうち「不本意」な理由で非正規雇用労働者となった者の割合を示したものである。ここでは、現在の働き方を選んだ理由として「正社員として働ける会社があったから」を選択した場合、「不本意」とであるとみなした。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、不本意非正規雇用労働者の割合の水準を見ると、男性が最も高く、無配偶女性がそれに次ぎ、（有配偶を含めた）女性が最も低い。

第 2 に、(有配偶を含めた) 女性では若年より壮年の方が不本意非正規雇用労働者の割合が低い(それぞれ 20.4%、15.2%)、男性と無配偶女性では若年より壮年の方が高くなって(男性・若年 32.9%、男性・壮年 42.7%、無配偶女性・若年 34.1%、無配偶女性・壮年 37.9%)。

それらの結果として、不本意非正規雇用労働者の割合は、男性の壮年非正規雇用労働者が最も高く、無配偶女性の壮年非正規雇用労働者がそれに次ぐ形になっている。

図表 2-5-1 男女別 (婚姻状態別)、年齢階層別にみた不本意非正規雇用労働者の割合 (%)

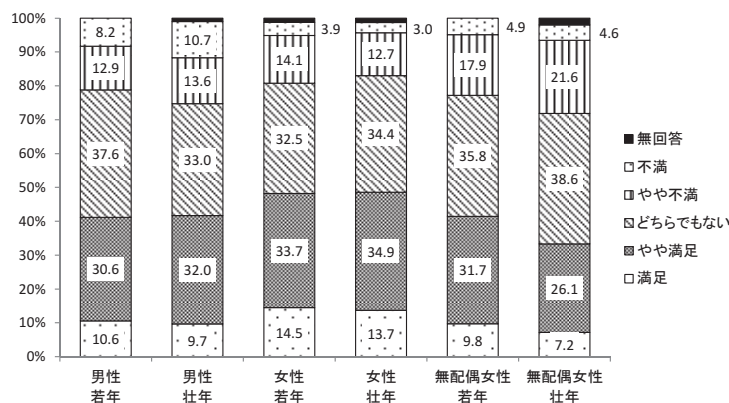


注 1 : 集計対象は、非正規雇用労働者のみ。
 注 2 : 「無配偶女性」は「女性」の内数である。

図表 2-5-2 は、非正規雇用労働者の仕事満足度を、男女別 (婚姻状態別)、年齢階層別に示したものである。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、満足度の水準を見ると、(有配偶を含めた) 女性が高く、男性、無配偶女性はそれに比べると低い。第 2 に、その男性、無配偶女性について年齢階層別に見ると、いずれも若年より壮年の方が満足度が低い。具体的には、「不満」、「やや不満」の合計割合が、男性・

図表 2-5-2 男女別 (婚姻状態別)、年齢階層別にみた非正規雇用労働者の仕事満足度 (%)



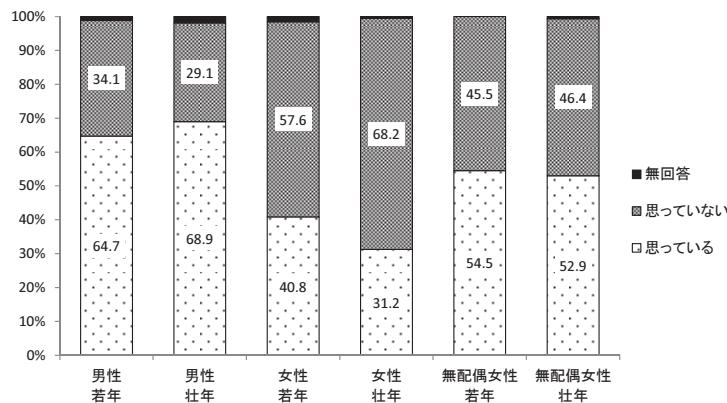
注 1 : 集計対象は、非正規雇用労働者のみ。
 注 2 : 「無配偶女性」は「女性」の内数である。

若年では 21.1% (8.2%+12.9%)、男性・壮年では 24.3% (10.7%+13.6%)、無配偶女性・若年では 22.8% (4.9%+17.9%)、無配偶女性・壮年では 26.2% (4.6%+21.6%) である。その結果、男性の壮年非正規雇用労働者と無配偶女性の壮年非正規雇用労働者が、非正規雇用労働者の中で最も仕事満足度が低くなっている。

図表 2-5-3 は、非正規雇用労働者のうち正社員転換を希望する者の割合を、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。ここでは、「あなたは現在、（現在の勤務先に限らず）正社員になりたいと思っていますか」に対する回答を、正社員転換希望の指標として用いる。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、正社員転換希望の水準を見ると、男性が最も高く、無配偶女性がそれに次ぎ、（有配偶を含めた）女性が最も低い。第 2 に、年齢階層別に見ると、（有配偶を含めた）女性では若年より壮年の方が正社員転換希望率が低いが、男性と無配偶女性では若年と壮年で正社員転換希望率に大きな違いはない。

図表 2-5-3 男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた非正規雇用労働者の正規転換希望（%）



注 1：集計対象は、非正規雇用労働者のみ。
 注 2：「無配偶女性」は「女性」の内数である。

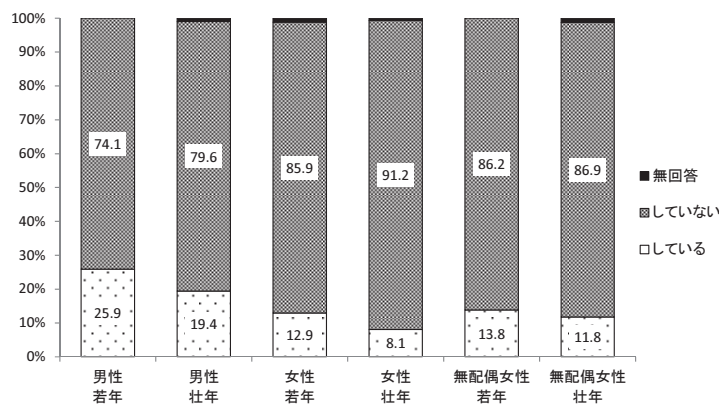
しかし、男性や無配偶女性であっても、年齢が高くなると転職活動は低調になる。図表 2-5-4 は、非正規雇用労働者のうち転職活動をしている者の割合を、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。ここから、男性、（有配偶を含めた）女性、無配偶女性のいずれにおいても、若年より壮年の方が転職活動率が低いことが分かる。若年、壮年それぞれの転職活動率は、男性で 25.9%、19.4%、（有配偶を含めた）女性で 12.9%、8.1%、無配偶女性で 13.8%、11.8%となっている。

同様に、年齢が高くなると能力開発行動も低調になる。図表 2-5-5 は、非正規雇用労働者のうち能力開発行動をしている者の割合を、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別に示したものである。設問は、「あなたは現在、職業能力・スキルを高めるための取り組みをしていますか」である。ここから、男性、（有配偶を含めた）女性、無配偶女性のいずれにおいても、若年よ

り壮年の方が、それらの取り組みが低調であることが分かる。若年、壮年それぞれの能力開発行動実施率は、男性で 37.6%、23.3%、(有配偶を含めた) 女性で 19.2%、15.3%、無配偶女性で 23.6%、20.9%となっている。

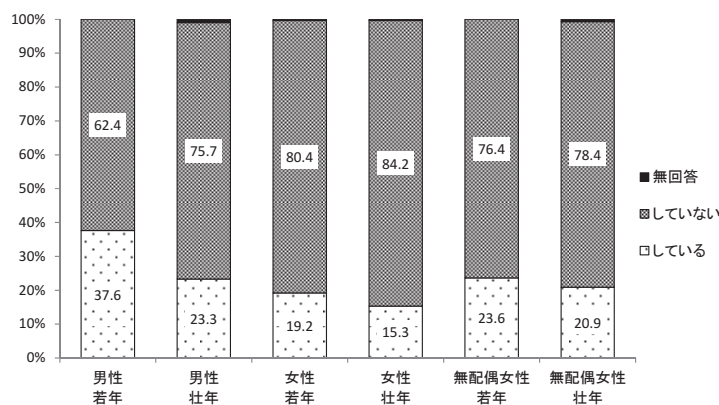
以上より、男性と無配偶女性の壮年非正規雇用労働者は、不本意な理由で非正規雇用労働をしている場合が多く、仕事に対する不満が強く、正社員転換希望が強いが、他方で転職活動、能力開発行動はそれほど活発ではないとすることができる。

図表 2-5-4 男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた非正規雇用労働者の転職活動の有無（%）



注 1：集計対象は、非正規雇用労働者のみ。
注 2：「無配偶女性」は「女性」の内数である。

図表 2-5-5 男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた非正規雇用労働者の能力開発行動の有無（%）



第 6 節 小括

本章では、若年非正規雇用労働者や、若年および壮年の正規雇用労働者との比較のもと、壮年非正規雇用労働者の仕事と生活の現状にどのような特徴があるのかを記述してきた。その要点をまとめると、次のようになる。

第 1 に、壮年非正規雇用労働者は、概して学歴が低い。そして、男性には技能工・生産工程に関わる職種、運輸・通信の職種に就く者、製造業、運輸業で働く者が相対的に多く、職

務難易度は若年非正規雇用労働者に比べれば高い傾向にあるが、正規雇用の場合ほどではない。女性・無配偶女性には事務的な職種、サービスの職種（資格要）に就く者、医療・福祉で働く者が相対的に多く、職務難易度は若年非正規雇用労働者よりむしろ低い傾向すらある。

第2に、壮年非正規雇用労働者の労働条件には、年収の水準が低いのみならず、年齢が高くなってもさほど上がらないという特徴がある。

第3に、男性と無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の生活面の特徴としては、等価所得を見ても、家計の状況に対する主観的認識を見ても、雇用労働者の中で最も生活に困窮しやすいグループとなっていること、雇用労働者の中で最も生活に不満を抱きやすいグループとなっていることが指摘できる。

第4に、男性と無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の仕事に関する意識と行動の特徴としては、不本意な理由で非正規雇用労働をしている場合が多く、仕事に対する不満が強く、正社員転換希望が強いが、他方で転職活動、能力開発行動はそれほど活発ではないことが指摘できる。それらの取り組みを阻害する、何らかの事情や要因があるものと考えられる。

このように、壮年非正規雇用労働者の労働市場、職場は若年非正規雇用労働者のそれとは異なっており、仕事や労働条件も必ずしもディーセントなものでない場合が多い。また、男性、無配偶女性の壮年非正規雇用労働者については、生活面、仕事に関する意識と行動の面においても、課題に直面している場合が多い。

以上の特徴を踏まえ、第3章では壮年の不本意非正規雇用労働者の実情、第4章では壮年非正規雇用労働者の生活満足度を高める要因、第5章では非正規雇用労働者の年収を高める要因を明らかにしていく。

引用文献

労働政策研究・研修機構編（2014）『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究——現状分析を中心として——』労働政策研究・研修機構。

参考資料：図表の数値データ

図表 2-2-2 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた職種（列％）

	正規				非正規					
	男性		女性		男性		女性		無配偶女性	
	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年
専門的・技術的な職種	34.5	30.1	39.1	36.0	23.5	26.2	16.5	17.1	15.4	11.1
管理的な職種	3.0	10.1	1.1	3.0	0.0	1.0	0.4	0.5	0.0	0.7
事務的な職種	5.5	11.1	32.4	37.3	4.7	0.0	19.2	23.7	21.1	30.1
営業職	12.1	10.2	5.7	4.5	3.5	2.9	1.2	1.1	1.6	1.3
販売の職種	4.2	4.2	3.6	4.5	15.3	5.8	15.7	12.1	15.4	9.2
運輸・通信の職種	4.7	6.8	0.4	0.6	3.5	14.6	1.6	1.8	1.6	2.0
保安の職種	2.7	2.8	0.0	0.4	1.2	1.0	0.4	0.0	0.0	0.0
技能工・生産工程に関わる職種	20.1	16.4	1.8	3.4	18.8	19.4	12.5	10.1	11.4	13.1
農・林・漁業に関わる職種	1.3	0.4	0.4	0.2	1.2	1.9	0.4	0.3	0.0	0.7
サービスの職種（資格要）	4.0	3.0	7.5	4.7	2.4	5.8	2.4	6.2	2.4	5.9
サービスの職種（資格不要）	5.5	1.8	5.0	3.4	20.0	11.7	23.1	19.9	27.6	18.3
その他の職種	2.1	2.7	2.8	1.5	2.4	8.7	5.1	6.6	3.3	7.8
無回答	0.4	0.4	0.4	0.4	3.5	1.0	1.6	0.7	0.0	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

図表 2-2-3 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた勤務先の業種（列％）

	正規				非正規					
	男性		女性		男性		女性		無配偶女性	
	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年
農・林・漁業	1.7	1.0	0.4	0.2	3.5	1.9	0.4	0.4	0.0	1.3
鉱業・建設業	9.3	10.9	3.2	4.9	5.9	3.9	0.4	2.9	0.0	2.0
製造業	31.5	27.9	7.5	12.3	15.3	27.2	15.7	13.2	16.3	19.6
情報通信業	6.8	6.3	3.2	4.4	2.4	7.8	4.3	3.3	5.7	2.0
運輸業	4.9	7.9	1.8	2.1	7.1	12.6	3.1	2.9	3.3	1.3
金融・保険業	2.5	4.0	10.0	7.4	1.2	1.0	2.0	3.0	0.8	2.6
小売業	7.8	8.4	7.8	7.2	21.2	8.7	17.3	17.7	18.7	11.8
飲食サービス業	4.9	3.5	3.2	2.7	10.6	4.9	15.7	15.6	17.9	9.8
医療・福祉	8.5	5.3	33.1	33.0	11.8	7.8	14.5	20.5	11.4	19.6
教育・学習支援業	3.2	3.7	7.1	7.6	2.4	1.9	9.0	4.9	7.3	2.6
公務	6.8	10.4	6.0	6.8	2.4	1.9	3.5	2.7	7.3	4.6
その他	11.6	10.4	15.7	11.0	16.5	20.4	12.9	12.3	10.6	22.9
無回答	0.6	0.4	1.1	0.6	0.0	0.0	1.2	0.5	0.8	0.0
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

図表 2-2-5 雇用形態別、男女別（婚姻状態別）、年齢階層別にみた業務難易度（列％）

	正規				非正規					
	男性		女性		男性		女性		無配偶女性	
	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年	若年	壮年
1ヶ月以内	2.5	2.0	5.3	4.9	18.8	21.4	24.3	28.5	22.0	28.1
2～5ヶ月	11.2	9.2	17.8	14.8	38.8	24.3	39.6	37.5	37.4	37.9
6～11ヶ月	12.5	8.6	14.6	15.0	4.7	11.7	11.0	11.6	15.4	15.0
1年くらい	18.8	17.0	27.8	20.8	20.0	12.6	12.2	13.2	9.8	12.4
2～4年くらい	33.0	27.0	24.9	22.9	10.6	15.5	9.4	6.0	11.4	3.9
5年くらい	14.2	15.8	5.7	11.2	3.5	8.7	1.2	1.5	2.4	1.3
6～9年くらい	4.9	8.3	2.5	4.4	0.0	2.9	0.8	0.1	1.6	0.0
10年以上	2.5	11.4	0.4	5.1	3.5	2.9	0.4	0.8	0.0	0.0
無回答	0.4	0.7	1.1	0.9	0.0	0.0	1.2	0.7	0.0	1.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

第3章 壮年の不本意非正規雇用労働者

第1節 はじめに

非正規雇用労働者の増加が問題視されて久しいが、非正規雇用労働者の増加それ自体が問題であると考えるべきではない。しかし、そのような中であって、正規雇用を希望しながらそれがかなわず、「不本意」な形で非正規雇用で働く者に関して、正規雇用への転換に向けた支援が必要であることは、論を待たないであろう（厚生労働省 2014）。

一般に、「不本意」な形で非正規雇用で働いていることの指標として、本人が、雇用形態、就業形態の選択理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」や「正社員として働ける会社になかったから」を挙げるか否かが取り上げられる。総務省「労働力調査（詳細集計）」（2014年）によれば、男性の非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態に就いた主な理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」を挙げる者の割合は、25～34歳で39.2%であるのに対し、35～44歳では41.1%と若干高い。女性の非正規雇用労働者の場合、25～34歳で19.9%、35～44歳で12.3%というように、年齢が高いほど低くなる。しかし、女性の場合は婚姻状態による違いが大きい。具体的には、未婚者で26.1%、有配偶者で6.5%、離・死別者で20.4%であった。このように見ると、男性・無配偶女性（未婚女性、離・死別女性）に限定するならば、年齢が高いほど「不本意」非正規の割合が高くなる可能性がある。

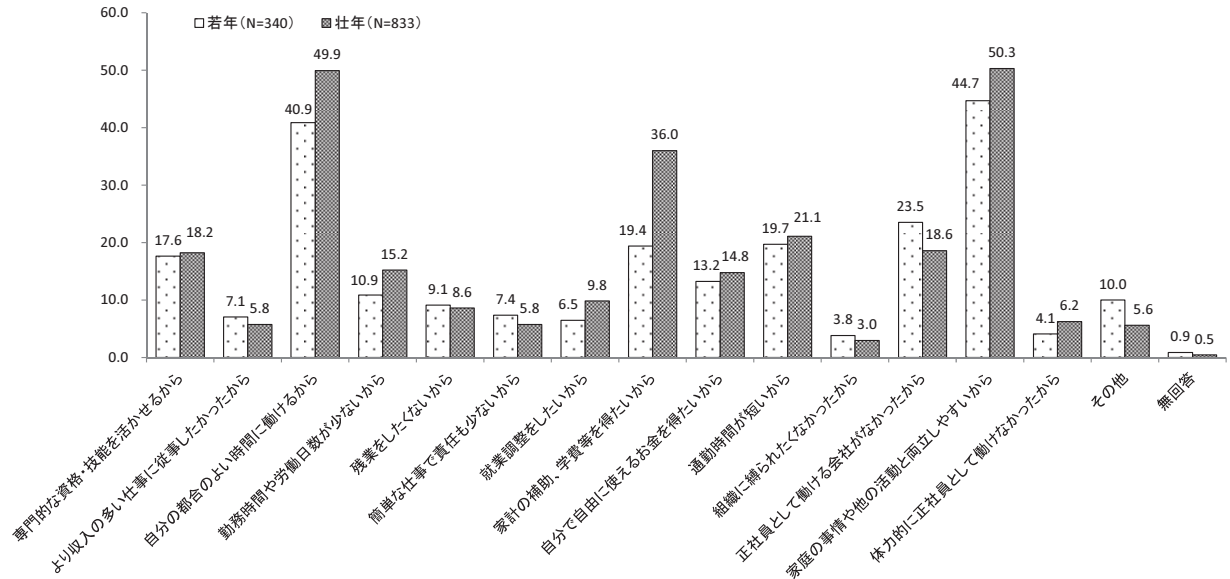
労働政策研究・研修機構編（2014）では、そのような問題関心のもと、「職業キャリアと働き方に関するアンケート」を用い、男性・無配偶女性に限定して、若年（25～34歳）の非正規雇用労働者と壮年（35～44歳）の非正規雇用労働者の就業形態選択理由を比較している。その結果、後者の方が「正社員として働ける会社になかったから」を挙げる割合が高いことが示された。有配偶女性を除くならば、壮年非正規雇用労働者には、不本意非正規雇用労働者が高い割合で含まれているのである。

以下、そのことを再確認しておきたい。図表3-1-1は、非正規雇用労働者の就業形態選択理由を、年齢階層別に示したものである。ここから、若年では、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」（44.7%）、「自分の都合のよい時間に働けるから」（40.9%）、「正社員として働ける会社になかったから」（23.5%）が上位3つとなっていることが分かる。他方、壮年では、「家庭の事情や他の活動と両立しやすいから」（50.3%）、「自分の都合のよい時間に働けるから」（49.9%）、「家計の補助、学費等を得たいから」（36.0%）が上位3つであり、「正社員として働ける会社になかったから」（18.6%）は5位となっていることが分かる。これだけ見ると、若年非正規雇用労働者の方が「不本意」である割合は高い。

これに対し、図表3-1-2は、男性・無配偶女性に限定して、非正規雇用労働者の就業形態選択理由を、年齢階層別に示したものである。ここから、若年では、「正社員として働ける会社になかったから」（33.7%）と「自分の都合のよい時間に働けるから」（33.2%）が上位2つであり、壮年では、「正社員として働ける会社になかったから」（39.8%）が突出して1位

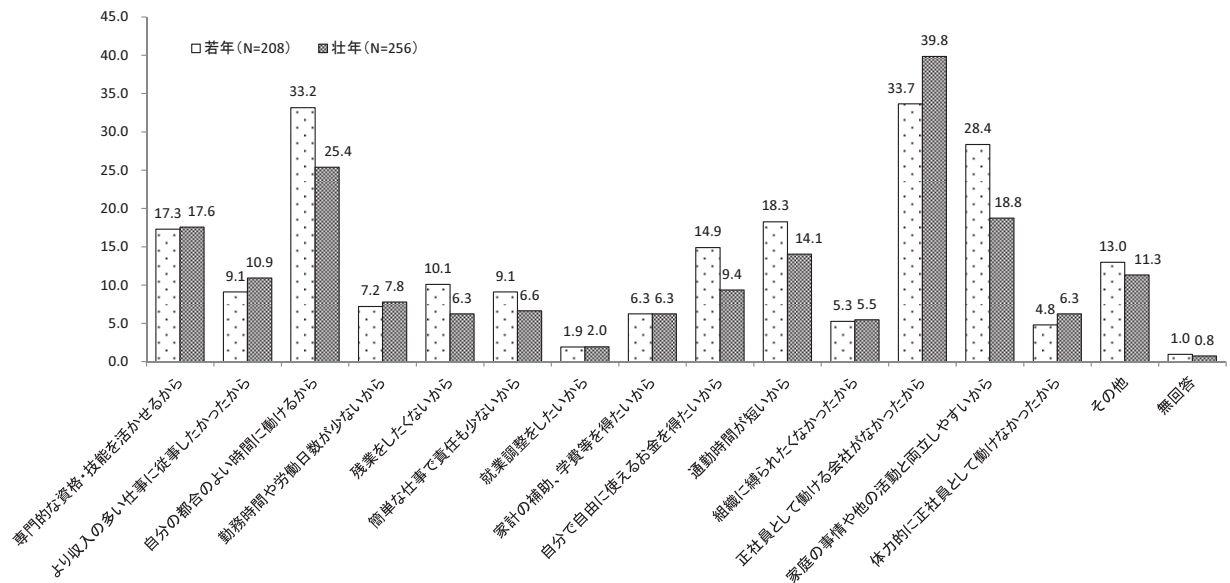
となっていることが分かる。すなわち、非正規雇用労働者全体と比べて「不本意」の割合が高くなるだけでなく、若年非正規雇用労働者と壮年非正規雇用労働者を比べた時に後者の方が「不本意」の割合が高くなるという違いがある。

図表 3-1-1 年齢階層別にみた非正規雇用労働者の就業形態選択理由（男女計）（MA、%）



注：集計対象は、すべての非正規雇用労働者。

図表 3-1-2 年齢階層別にみた非正規雇用労働者の就業形態選択理由（男女・無配偶女性）（MA、%）

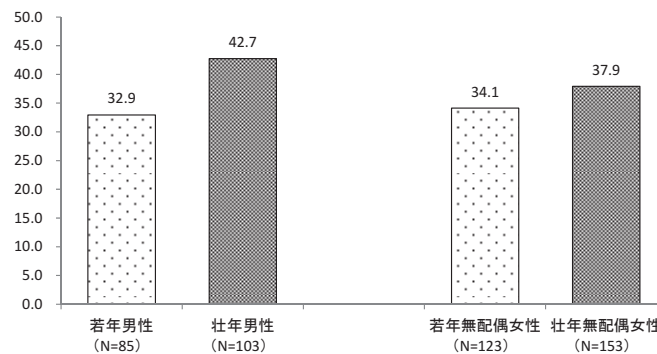


注：集計対象は、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-1-3 は、非正規雇用労働者を男性と無配偶女性に分けて、「不本意」非正規雇用労働

者の割合を、年齢階層別に示したものである。ここから、若年男性では 32.9%であるのに対し、壮年男性では 42.7%であること、同様に若年無配偶女性では 34.1%であるのに対し、壮年無配偶女性では 37.9%であることが分かる。すなわち、男性、無配偶女性のいずれを見ても、壮年非正規雇用労働者の方が「不本意」である割合は高い。

図表 3-1-3 男女別・年齢階層別にみた「不本意」非正規雇用労働者の割合（％）



注 1：集計対象は、男性・無配偶の非正規雇用労働者。

注 2：就業形態選択理由「無回答」を含む。

本章では、この問題にさらに踏み込んで、若年の不本意非正規雇用労働者と壮年の不本意非正規雇用労働者とで、働き方や意識にどのような違いがあるのかを分析する。なお、その際には、そもそも若年の非正規雇用労働者と壮年の非正規雇用労働者とで働き方や意識に違いがあるため、「若年の本意非正規雇用労働者と不本意非正規雇用労働者の差」と「壮年の本意非正規雇用労働者と不本意非正規雇用労働者の差」の差に注目することもある。以下、第 2 節にて基本属性と過去キャリアを、第 3 節にて職場と仕事を、第 4 節にて仕事に対する意識を、第 5 節にて生活の現状を、第 6 節にて将来へ向けた行動について、若年の非正規雇用労働者と壮年の非正規雇用労働者の違いを示していく。第 7 節では、分析結果を要約するとともに、含意を述べる。

なお、以下のすべての集計は、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者について行ったものである。また、そこにおいて、「不本意」とは就業形態選択理由として「正社員として働ける会社になかったから」を挙げた者を、「本意」とはそれを挙げなかった者を指す¹。

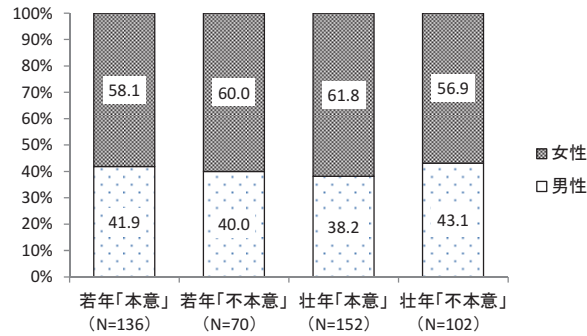
第 2 節 基本属性と過去キャリア

本節では、非正規雇用労働者の基本属性とキャリアを、年齢階層別、本意・不本意別に見ていく。図表 3-2-1 は、非正規雇用労働者の男女構成を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、男性割合が、若年「本意」では 41.9%、若年「不本意」では 40.0%、

¹ このように「不本意」と「本意」を分類する際、就業形態選択理由が「無回答」だった者は除いている。

壮年「本意」では38.2%、壮年「不本意」では43.1%であることが分かる。総じて、若年と壮年で男性割合に大きな差はない。そこで以下では、若年「本意」、若年「不本意」、壮年「本意」、壮年「不本意」の4区分で集計をする際、男女は特に区別しないこととする²。

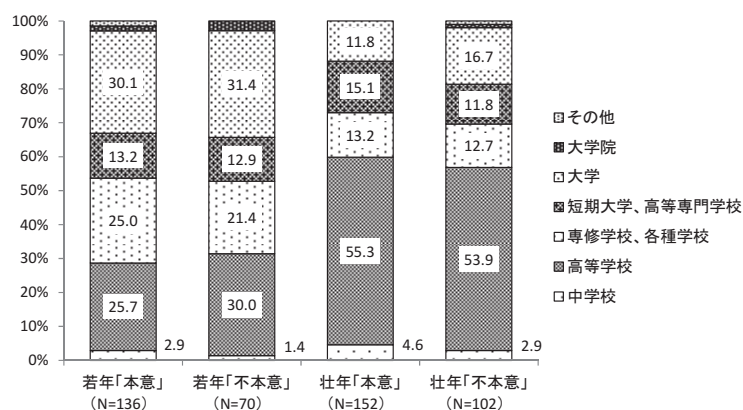
図表 3-2-1 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の男女構成 (%)



注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-2-2 は、非正規雇用労働者の学歴（最終学歴）構成を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。まず、若年と壮年の違いを見ると、若年では「大学」の割合が高く（本意：30.1%、不本意：31.4%）、壮年では「高等学校」の割合が高い（本意：55.3%、不本意：53.9%）。次に、若年、壮年それぞれの中での「本意」と「不本意」の違いを見ると、若年では学歴構成に大きな差はないが、壮年では「不本意」の方が「大学」の割合がやや高

図表 3-2-2 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の学歴構成 (%)



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

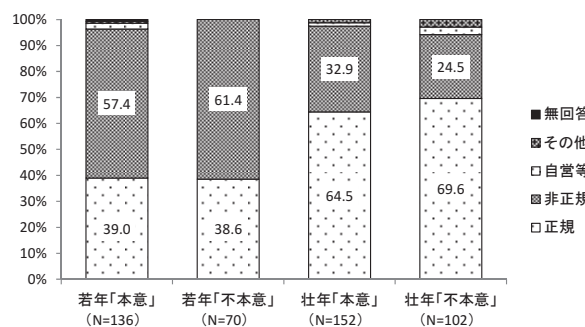
注2：数値の一部は、章末を参照。

² もちろん、男性の「不本意」と女性の「不本意」とで、意識や行動が異なる可能性は多分にある。しかし、集計区分をこれ以上分割すると十分なサンプルサイズが得られなくなるため、本章ではその点には踏み込まないこととする。

い (11.8% < 16.7%)。すなわち、若干であるが、壮年の中では「不本意」の方が高学歴者が多い。

図表 3-2-3 は、非正規雇用労働者の初職構成を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。まず、若年と壮年の違いを見ると、若年では「非正規」の割合が高く(本意:57.4%、不本意:61.4%)、壮年では「正規」の割合が高い(本意:64.5%、不本意:69.6%)。次に、若年と壮年それぞれの中での「本意」と「不本意」の違いを見ると、若年では初職構成に大きな違いはないが、壮年では「不本意」の方が「正規」の割合が高く(64.5% < 69.6%)、「非正規」の割合が低い(32.9% > 24.5%)。すなわち、若干であるが、壮年の中では「不本意」の方が初職が正規雇用であった者の割合が高い。

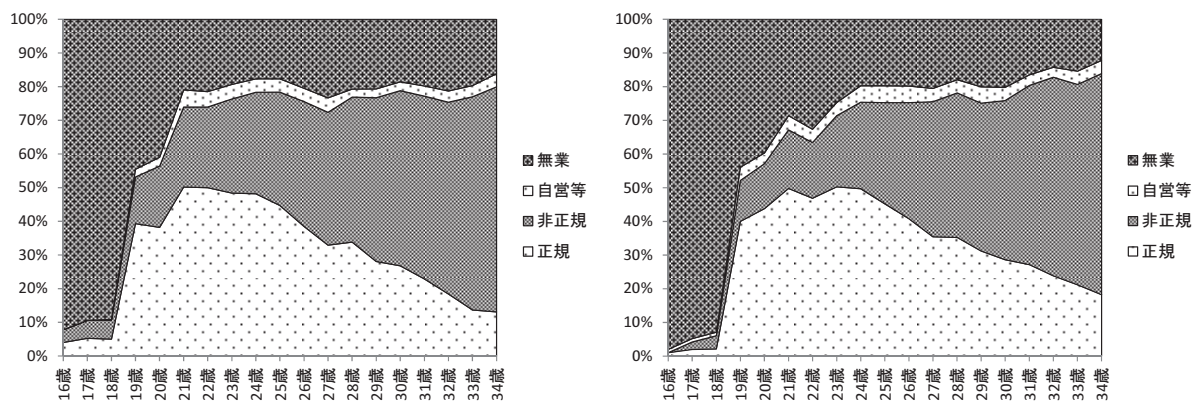
図表 3-2-3 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の初職構成 (%)



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった者のみ。
注2：数値の一部は、章末を参照。

図表 3-2-4 は、壮年非正規雇用労働者の15歳から34歳までのキャリアを、本意・不本意別に示したものである。まず、20代前半の「正規」の割合を見ると、「本意」では21歳時点で50.2%、22歳時点で50.0%、「不本意」では23歳時点で50.3%となっており、大きな差

図表 3-2-4 本意・不本意別にみた壮年非正規雇用労働者の過去キャリア
(左:「本意」、N=152、右:「不本意」、N=102)



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。
注2：数値は、章末を参照。

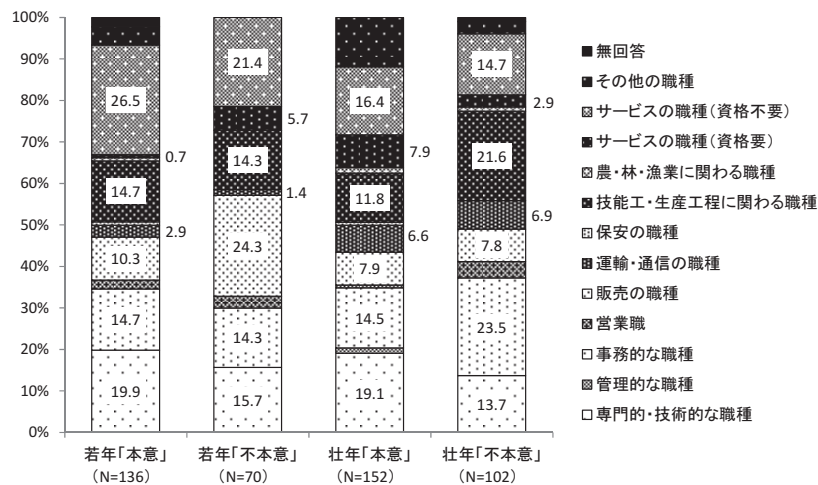
はない。他方、20代半ば以降の「非正規」の割合を見ると、「本意」では25歳時点で33.7%、30歳時点で52.0%であるのに対し、「不本意」では25歳時点で30.1%、30歳時点で47.2%とやや低くなっている（数値は章末を参照）。すなわち、「不本意」の方が、これまで「非正規」として働いていた期間がやや少ない。

以上に見てきた、非正規雇用労働者の年齢階層別、本意・不本意別の基本属性と過去キャリアの状況をまとめると、次のようになる。第1に、若年では本意・不本意別の男女構成、学歴構成に違いはないが、壮年では、若干ではあるが、「不本意」の方が男性割合、高学歴者の割合が高い。第2に、若年では本意・不本意別の初職構成に違いはないが、壮年では、若干ではあるが、「不本意」の方が初職「正規」が多く「非正規」が少ない。それと関連して、壮年非正規雇用労働者の15歳から34歳までのキャリアを見ると、「不本意」の方が、これまで「非正規」として働いてきた期間がやや少ない。

第3節 職場と仕事

本節では、非正規雇用労働者の職場と仕事の状況を、年齢階層別、本意・不本意別に見ていく。図表3-3-1は、非正規雇用労働者の職種を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、若年「本意」では「サービスの職種（資格不要）」（26.5%）、「専門的・技術的な職種」（19.9%）の割合が高く、若年「不本意」では「販売の職種」（24.3%）、「サービスの職種（資格不要）」（21.4%）の割合が高く、壮年「本意」では「専門的・技術的な職種」（19.1%）、「サービスの職種（資格不要）」（16.4%）の割合が高く、壮年「不本意」では「事務的な職種」（23.5%）、「技能工・生産工程に関わる職種」（21.6%）の割合が高ことが分かる。

図表 3-3-1 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の職種（%）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

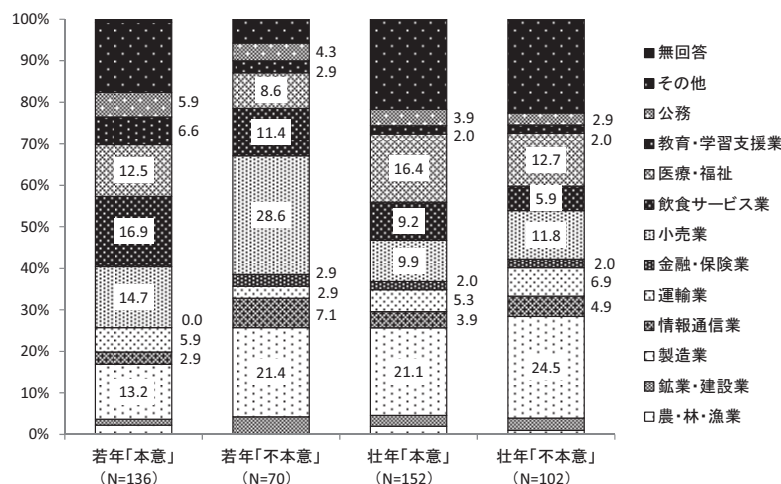
注2：数値の一部は、章末を参照。

この図表からは様々なことが読み取れるが、少なくとも若年の中での「不本意」の特徴としては、「販売の職種」の割合が高いことが、壮年の中での「不本意」の特徴としては、「事務的な職種」、「技能工・生産工程に関わる職種」の割合が高いことが指摘できる。また、これらの特徴は、4つの区分全体を通じても同様に指摘できる。

図表 3-3-2 は、非正規雇用労働者の勤務先の業種を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、若年「本意」では「飲食サービス業」(16.9%)、「小売業」(14.7%)の割合が高く、若年「不本意」では「小売業」(28.6%)、「製造業」(21.4%)の割合が高く、壮年「本意」では「製造業」(21.1%)、「医療・福祉」(16.4%)の割合が高く、壮年「不本意」では「製造業」(24.5%)、「医療・福祉」(12.7%)の割合が高いことが分かる。

この図表からも様々なことが読み取れるが、大まかには、若年「不本意」において「小売業」の割合が高いことが最大の特徴であり、壮年の中では「本意」か「不本意」かで大きな違いはないことが指摘できる。

図表 3-3-2 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の業種 (%)

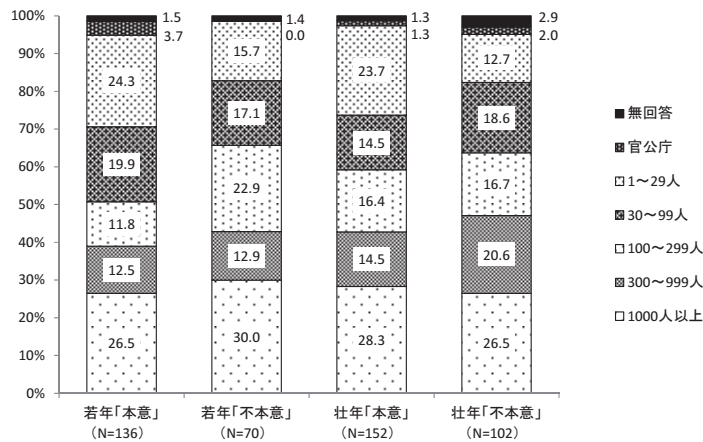


注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

注2：数値の一部は、章末を参照。

図表 3-3-3 は、非正規雇用労働者の勤務先の企業規模を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。まず、若年と壮年とで、勤務先の企業規模に大きな違いはないことが分かる。次に、若年の中を見ると、企業規模 100 人以上の割合が、「本意」では 50.8% (26.5% + 12.5% + 11.8%)、「不本意」では 65.8% (30.0% + 12.9% + 22.9%) となっている。他方、壮年の中を見ると、「本意」では 59.2% (28.3% + 14.5% + 16.4%)、「不本意」では 63.8% (26.5% + 20.6% + 16.7%) となっている。すなわち、若年、壮年ともに、「不本意」の方が勤務先の企業規模が大きい傾向があるが、その傾向は若年において特に強い。

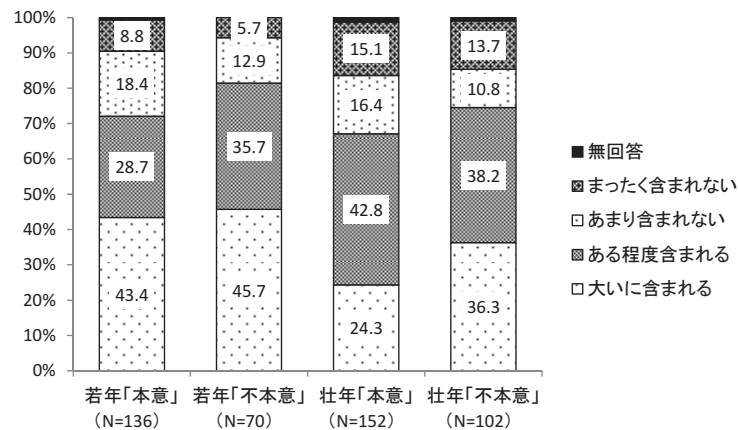
図表 3-3-3 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の企業規模（％）



注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

調査票では、「あなたの職務には、次のような業務がどの程度含まれますか」という設問によって、自身の職務の中に「定型的な業務」が含まれる度合をたずねている。図表 3-3-4 は、この設問を用いて、非正規雇用労働者の職務に「定型的な業務」が含まれる度合を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。

図表 3-3-4 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の職務に「定型的な業務」が含まれる度合（％）



注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

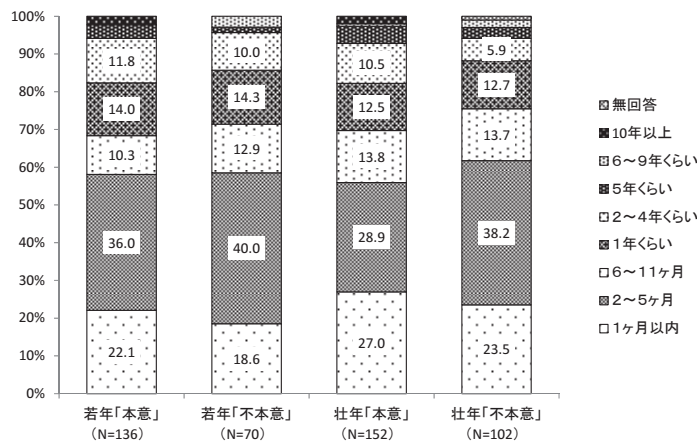
4つの区分を並べると、「大いに含まれる」の割合が、若年「本意」で43.4%、若年「不本意」で45.7%、壮年「本意」で24.3%、壮年「不本意」で36.3%であることが分かる。ここから、総じて、若年より壮年の方が、「定型的な業務」が含まれる度合は小さいことが読み取れる。他方、若年、壮年それぞれの中を見ると、いずれにおいても、「本意」より「不本意」の方が「定型的な業務」が含まれる度合いが大きい、「本意」と「不本意」の差は、壮年に

おける方が大きいことが読み取れる。

また、調査票では、「あなたの職務を、あなたと最終学歴が同じ新人が行うとしたら、どのくらいの期間で一通りできるようになると思いますか」という設問によって、現在担当している職務に習熟するのに必要な期間をたずねている。図表 3-3-5 は、この設問を用いて、非正規雇用労働者の職務習熟必要期間を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。

ここから、職務習熟必要期間が比較的短い、5ヶ月以内（1ヶ月以内+2~5ヶ月）の者の割合を見ると、若年「本意」では 58.1%（22.1%+36.0%）、若年「不本意」では 58.6%（18.6%+40.0%）、壮年「本意」では 55.9%（27.0%+28.9%）、壮年「不本意」では 61.7%（23.5%+38.2%）であることが分かる。4つの区分でそれほど大きな差はないが、強いて言えば、壮年「不本意」において職務習熟必要期間が比較的短い、すなわち低熟練業務を担当している者がやや多いことが指摘できる。

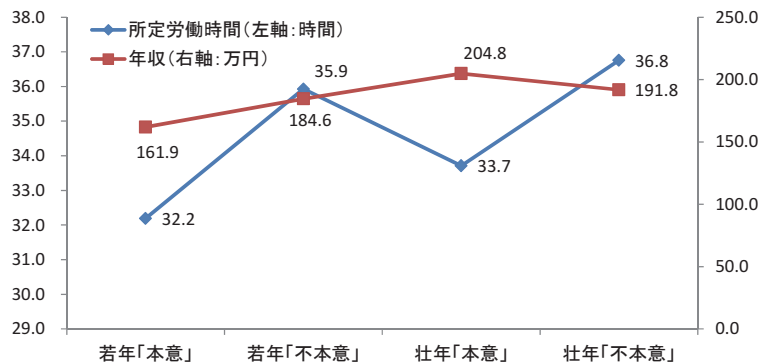
図表 3-3-5 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の職務に習熟するのに必要な期間（%）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。
 注2：数値の一部は、章末を参照。

図表 3-3-6 は、非正規雇用労働者の週所定労働時間（平均：時間）と年収（平均：万円）を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。まず、週所定労働時間を見ると、若年「本意」で 32.2 時間、若年「不本意」で 35.9 時間、壮年「本意」で 33.7 時間、壮年「不本意」で 36.8 時間となっている。すなわち、若年、壮年ともに「本意」より「不本意」の方が長い。次に、年収を見ると、若年「本意」で 161.9 万円、若年「不本意」で 184.6 万円、壮年「本意」で 204.8 万円、壮年「不本意」で 191.8 万円となっている。すなわち、若年では「本意」より「不本意」の方が高いが、壮年では逆に「不本意」の方が低い。総合すると、壮年の不本意非正規雇用労働者の特徴として、週所定労働時間は長い、年収は必ずしも高くないことを指摘できる。

図表 3-3-6 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の週所定労働時間（左軸：時間）、年収（右軸：万円）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

注2：所定労働時間のNは、若年「本意」、若年「不本意」、壮年「本意」、壮年「不本意」の順に、それぞれ96、57、108、84である。年収のNは、同じくそれぞれ130、68、150、98である。

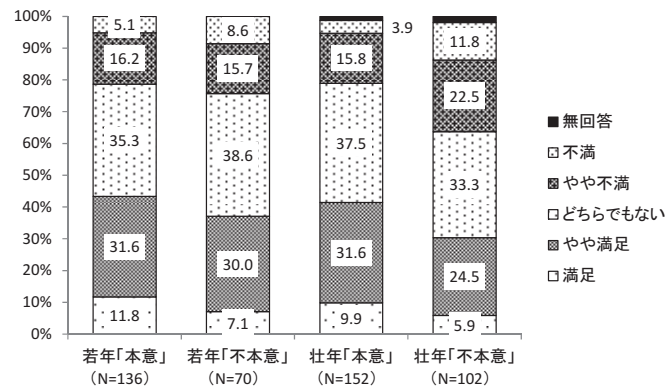
以上に見てきた、非正規雇用労働者の年齢階層別、本意・不本意別の職場と仕事の状況をまとめると、次のようになる。第1に、壮年の不本意非正規雇用労働者には、「事務的な職種」、「技能工・生産工程に関わる職種」に従事している者が多い。第2に、勤務先の業種や企業規模の面では、壮年の不本意非正規雇用労働者に目立った特徴は見られない。第3に、職務に「定型的な業務」が含まれる度合と、職務習得必要期間を総合すると、壮年非正規雇用労働者の場合、「本意」に比べ「不本意」の方が低熟練業務に従事している傾向がやや強いことが指摘できる。第4に、壮年の不本意非正規雇用労働者の特徴として、週所定労働時間は長いですが、年収は必ずしも高くないことを指摘できる。

第4節 仕事に対する意識

本節では、非正規雇用労働者の仕事に対する意識を、年齢階層別、本意・不本意別に見ていく。図表 3-4-1 は、非正規雇用労働者の「今の仕事全体」に対する満足度を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。

ここから、「満足」と「やや満足」の合計割合を見ると、若年「本意」では43.4%（11.8%+31.6%）、若年「不本意」では37.1%（7.1%+30.0%）、壮年「本意」では41.5%（9.9%+31.6%）、壮年「不本意」では30.4%（5.9%+24.5%）であることが分かる。若年、壮年ともに「本意」より「不本意」の方が満足している人の割合が低いですが、壮年の「不本意」では特にその割合が低い。また、壮年の「不本意」では、「不満」と「やや不満」の合計割合も34.3%（11.8%+22.5%）と他の区分と比べて高い。

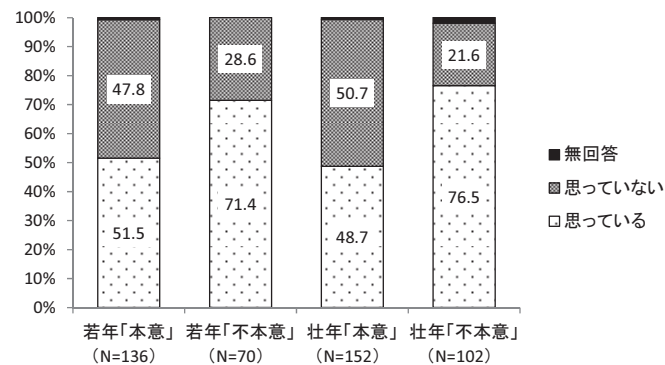
図表 3-4-1 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の仕事満足度 (%)



注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-4-2 は、非正規雇用労働者が、正社員になりたいと思っているか否かを、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、正社員になりたいと思っている者、すなわち正社員転換希望者の割合を見ると、若年「本意」で 51.5%、若年「不本意」で 71.4%、壮年「本意」で 48.7%、壮年「不本意」で 76.5%であることが分かる。若年、壮年ともに「本意」より「不本意」の方が正社員転換希望者の割合が高いが、壮年の「不本意」では特にその割合が高い。

図表 3-4-2 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の正社員転換希望 (%)



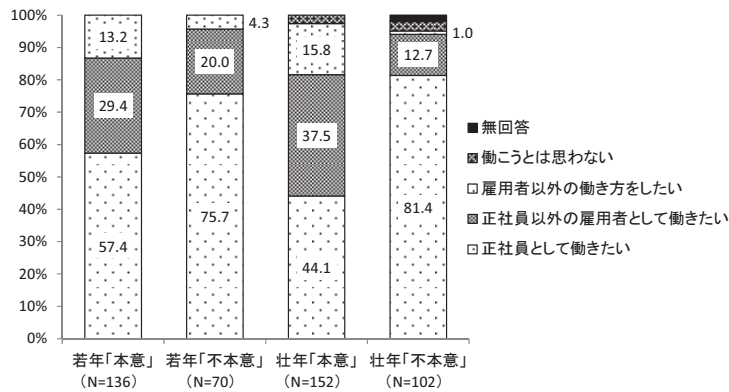
注 1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

注 2：設問文は、「あなたは現在、(現在の勤務先に限らず)正社員になりたいと思っていますか」である。

図表 3-4-3 は、非正規雇用労働者が長期的にどのような働き方をすることを希望しているかを、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、「正社員として働きたい」の割合を見ると、若年「本意」で 57.4%、若年「不本意」で 75.7%、壮年「本意」で 44.1%、壮年「不本意」で 81.4%であることが分かる。若年、壮年ともに「本意」より「不本意」の

方が正社員として働くことを希望する者の割合が高いが、壮年の「不本意」では特にその割合が高い。

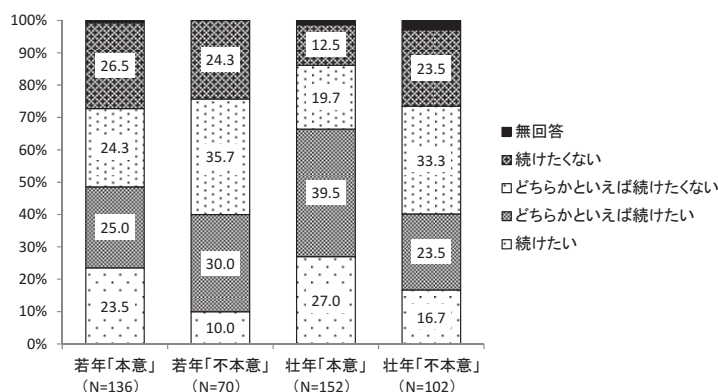
図表 3-4-3 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の長期的に希望する働き方（％）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。
 注2：設問文は、「長期的に考えて、あなたは今後どのような働き方をしたいですか」である。
 注3：数値の一部は、章末を参照。

これに対し、図表 3-4-4 は、非正規雇用労働者が、今後 2～3 年ぐらいを考えた時に現在の働き方を継続することを希望しているか否かを、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、「続けたい」と「どちらかといえば続けたい」の合計割合を見ると、若年「本意」で 48.5% (23.5%+25.0%)、若年「不本意」で 40.0% (10.0%+30.0%)、壮年「本意」で 66.5% (27.0%+39.5%)、壮年「不本意」で 40.2% (16.7%+23.5%) であることが分かる。つまり、若年、壮年ともに「本意」の方が現在の働き方の継続希望者の割合が高い、逆に言えば「不本意」の方が現在の働き方を継続したくないと考えている者の割合が高いが、

図表 3-4-4 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の今後 2～3 年ぐらいを考えた時の現在の働き方の継続希望（％）



注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

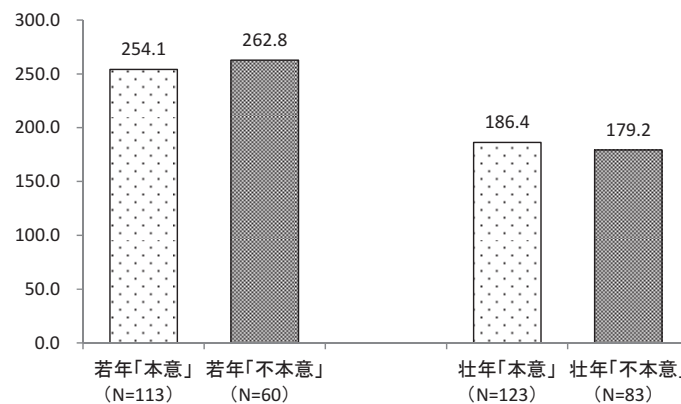
壮年「不本意」に目立った特徴があるわけではない。

以上に見てきた、非正規雇用労働者の年齢階層別、本意・不本意別の仕事に対する意識をまとめると、次のようになる。第1に、壮年の不本意非正規雇用労働者は、仕事に対する満足度が特に低い。第2に、壮年の不本意非正規雇用労働者は、正社員転換を希望する者の割合が特に高く、長期的に正社員として働くことを希望する者の割合も特に高い。第3に、他方で、今後2～3年ぐらいを考えた時の現在の働き方の継続希望者の割合については、壮年「不本意」に目立った特徴があるわけではない。

第5節 生活の現状

本節では、非正規雇用労働者の生活の現状を、年齢階層別、本意・不本意別に見ていく。まず、図表3-5-1は、非正規雇用労働者が属する世帯の等価所得を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである³。ここから、若年「本意」が254.1万円、若年「不本意」が262.8万円、壮年「本意」が186.4万円、壮年「不本意」が179.2万円であることが分かる。全体として若年より壮年の方が低いことに加え、壮年の場合には、若干の差ではあるが「本意」より「不本意」の方が低いことが読み取れる。

図表 3-5-1 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の等価所得（万円）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

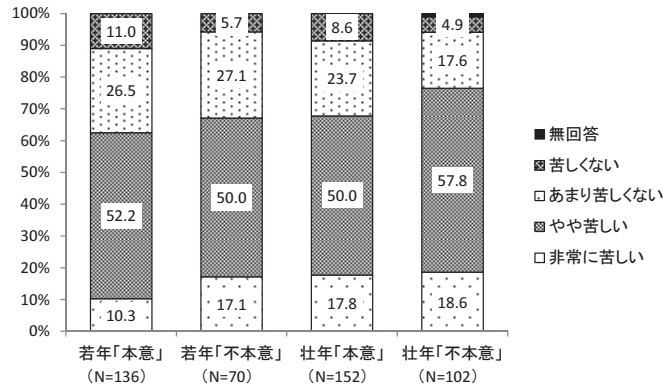
注2：世帯年収、世帯人数に無回答があった者は除く。

図表3-5-2は、非正規雇用労働者の家計の状況を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、「非常に苦しい」と「やや苦しい」の合計割合が、若年「本意」では62.5%（10.3%+52.2%）、若年「不本意」では67.1%（17.1%+50.0%）、壮年「本意」では67.8%（17.8%+50.0%）、壮年「不本意」では76.4%（18.6%+57.8%）であることが分かる。全体として若年より壮年の方が苦しいと回答する者が多いこと、「本意」より「不本意」の方が苦しいと回答する者が多いことに加え、特に壮年「不本意」において苦しいと回答する者

³ 等価所得は、回答者の世帯年収を、世帯人員の平方根で除して求めた。

が多いことが読み取れる。

図表 3-5-2 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の家計の状況（％）

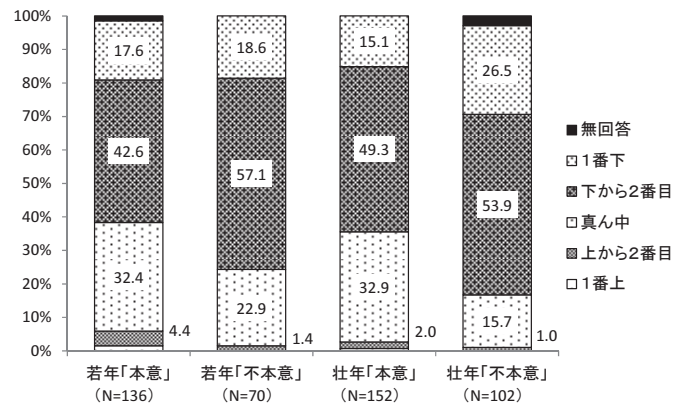


注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

注2：設問文は、「あなたの家計の状況はいかがですか」である。

図表 3-5-3 は、非正規雇用労働者の階層帰属意識を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。階層帰属意識とは、社会全体を上から順に何層かに分けると仮定した時に、自分がどの層に入ると考えるかを回答してもらったものである。ここから、「1 番下」と「下から 2 番目」の合計割合が、若年「本意」では 60.2% (17.6%+42.6%)、若年「不本意」では 75.7% (18.6%+57.1%)、壮年「本意」では 64.4% (15.1%+49.3%)、壮年「不本意」では 80.4% (26.5%+53.9%) であることが分かる。若年、壮年ともに、「本意」より「不本意」の方が帰属階層が低いと考える者の割合が高いことに加え、特に壮年「不本意」において、その割合が顕著に高いことが読み取れる。

図表 3-5-3 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の階層帰属意識（％）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

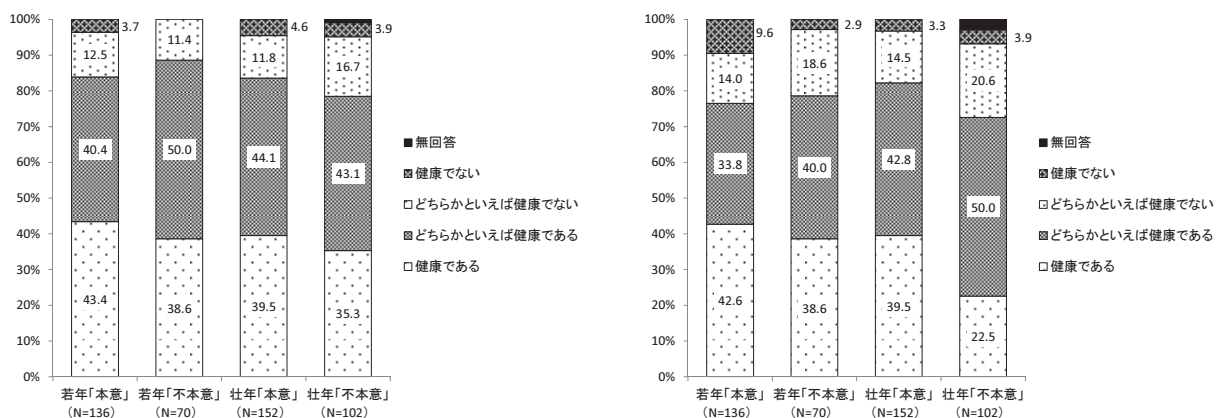
注2：設問文は、「仮に社会全体を上から 5 つの層に分けるとすれば、あなたはどれに入ると思いますか」である。

注3：数値の一部は、章末を参照。

図表 3-5-4 (左) は、非正規雇用労働者の身体面の健康 (自己評価) を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、「健康である」の割合が、若年「本意」では 43.4%、若年「不本意」では 38.6%、壮年「本意」では 39.5%、壮年「不本意」では 35.3% であることが分かる。必ずしも大きな差ではないが、壮年「不本意」は 4 つの区分の中で最も「健康である」の割合が低くなっている。

続いて、図表 3-5-4 (右) は、非正規雇用労働者の精神面の健康 (自己評価) を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、「健康である」の割合が、若年「本意」では 42.6%、若年「不本意」では 38.6%、壮年「本意」では 39.5%、壮年「不本意」では 22.5% であることが分かる。4 つの区分の中で、壮年「不本意」において「健康である」の割合が目立って低くなっている。

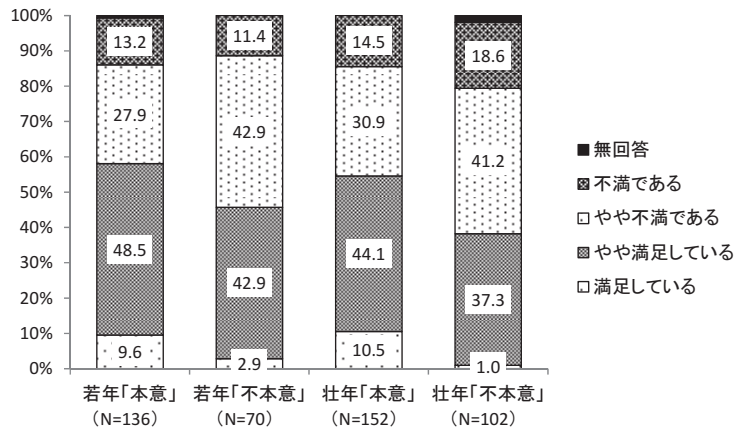
図表 3-5-4 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の健康自己評価 (%)
(左：身体面、右：精神面)



注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-5-5 は、非正規雇用労働者の生活満足度を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、「満足している」と「やや満足している」の合計割合が、若年「本意」では 58.1% (9.6%+48.5%)、若年「不本意」では 45.8% (2.9%+42.9%)、壮年「本意」では 54.6% (10.5%+42.9%)、壮年「不本意」では 38.3% (1.0%+37.3%) であることが分かる。また、「不満である」の割合は、若年「本意」では 13.2%、若年「不本意」では 11.4%、壮年「本意」では 14.5%、壮年「不本意」では 18.6%となっている。若年、壮年ともに「本意」より「不本意」の方が満足度が低いことに加え、特に壮年「不本意」において満足度が低いことが特徴的である。

図表 3-5-5 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の生活満足度（％）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

注2：設問文は、「あなたは、現在の生活に満足していますか」である。

以上に見てきた、非正規雇用労働者の年齢階層別、本意・不本意別の生活の現状をまとめると、次のようになる。第1に、壮年の不本意非正規雇用労働者は、4つの区分の中でも特に等価所得が低く、家計も苦しいと認識しており、帰属階層も低いと考える傾向がある。第2に、健康状態についても、少なくとも自己評価を見る限り、4つの区分の中で最も問題を抱えている。そのことは、特に精神面での健康状態においてあてはまる。第3に、生活の現状を総合的に評価する指標である生活満足度を見ると、やはり壮年の不本意非正規雇用労働者は、4つの区分の中で最も満足度が低くなっている。

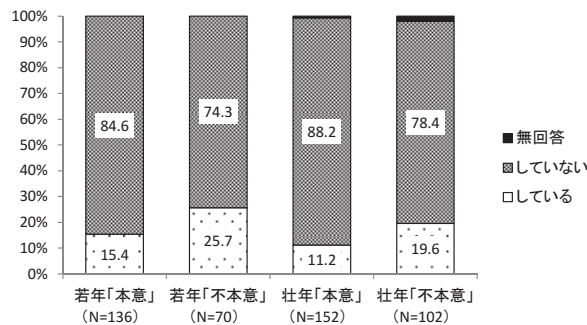
第6節 将来へ向けた行動

本節では、非正規雇用労働者の将来に向けた行動を、年齢階層別、本意・不本意別に見ていく。図表 3-6-1 は、非正規雇用労働者の転職活動の有無を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、転職活動をしている者の割合が、若年「本意」では 15.4%、若年「不本意」では 25.7%、壮年「本意」では 11.2%、壮年「不本意」では 19.6%であることが分かる。壮年「不本意」は、壮年「本意」よりは転職活動をする傾向にあるが、若年「不本意」に比べれば転職活動をしていない。

図表 3-6-2 は、非正規雇用労働者の職業能力開発行動の有無を、年齢階層別、本意・不本意別に示したものである。ここから、職業能力開発行動をしている者の割合が、若年「本意」では 31.6%、若年「不本意」では 24.3%、壮年「本意」では 25.7%、壮年「不本意」では 16.7%であることが分かる。若年より壮年の方が、「本意」より「不本意」の方が職業能力開発行動をしている者の割合が低く、結果として壮年「不本意」は4つの区分の中で職業能力開発行動をしている者の割合が最も低くなっている。

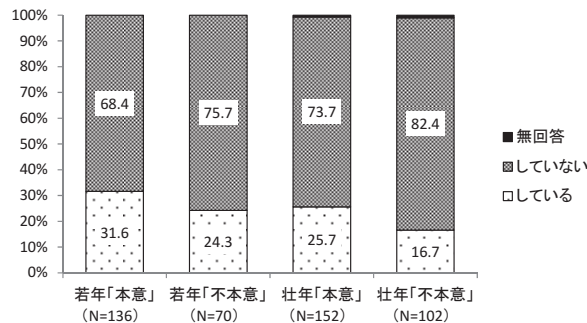
これら将来へ向けた行動について総合すると、壮年「不本意」は、若年「不本意」と比べて、転職活動をしている者の割合が低く、職業能力開発行動をしている割合も低いという特徴が見出せる。

図表 3-6-1 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の転職活動の有無（％）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。
 注2：設問文は、「あなたは現在、転職活動をしていますか」である。

図表 3-6-2 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の職業能力開発行動の有無（％）



注1：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。
 注2：設問文は、「あなたは現在、職業能力・スキルを高めるための取り組みをしていますか」である。

第7節 おわりに

本章で得られた知見を要約すると、次のようになる。第1に、非正規雇用労働者全体を見ると、若年の方が壮年より「不本意」である割合は高い。他方、男性、無配偶女性について見ると、若年より壮年の方が「不本意」である割合は高い。(以下はすべて、男性、無配偶女性に限定した分析結果である。)

第2に、非正規雇用労働者の基本属性、過去キャリアを見ると、若年では「本意」か「不本意」かによって男女構成、学歴構成に違いはないが、壮年では、若干ではあるが「不本意」

の方が男性割合、高学歴者の割合が高い。また、若年では「本意」か「不本意」かによって初職構成に違いはないが、壮年では、若干ではあるが「不本意」の方が初職「正規」が多く「非正規」が少ない。それと関連して、壮年非正規雇用労働者の15歳から34歳までのキャリアを見ると、「不本意」の方がこれまで「非正規」として働いてきた期間が少ない。

第3に、非正規雇用労働者の職場と仕事の状況を見ると、壮年「不本意」には「事務的な職種」、「技能工・生産工程に関わる職種」に従事している者が多い。また、壮年では「本意」に比べ「不本意」の方が低熟練業務に従事している傾向がやや強い。さらに、壮年「不本意」の特徴として、週所定労働時間は長い、年収は必ずしも高くないことが挙げられる。

第4に、非正規雇用労働者の仕事に対する意識を見ると、壮年「不本意」は、仕事に対する満足度が特に低く、正社員転換を希望する者の割合が特に高く、長期的に正社員として働くことを希望する者の割合も特に高い。他方、今後2~3年ぐらいを考えた時の現在の働き方の継続希望者の割合については、壮年「不本意」に目立った特徴があるわけではない。

第5に、非正規雇用労働者の生活の現状を見ると、壮年「不本意」は、4つの区分の中でも、特に等価所得が低く、家計も苦しいと認識しており、帰属階層も低いと考える傾向がある。また、健康状態についても、少なくとも自己評価を見る限り、4つの区分の中で最も問題を抱えている。そのことは、特に精神面での健康状態においてあてはまる。さらに、生活の現状を総合的に評価する指標である生活満足度を見ると、やはり壮年「不本意」は、4つの区分の中で最も満足度が低くなっている。

第6に、将来へ向けた行動について総合すると、壮年「不本意」は、若年「不本意」と比べて、転職活動をしている者の割合が低く、職業能力開発行動をしている割合も低いという特徴がある。

第7に、個々の図表において逐一指摘はしなかったが、逆に壮年「本意」については、非正規雇用労働者の中で、相対的に高度な業務に従事しており、労働条件も良好であり、非正規雇用労働の継続希望率も高いという特徴がある。

冒頭にて述べたように、正規雇用を希望しながらそれがかなわず、「不本意」な形で非正規雇用で働く者に関しては、正規雇用への転換に向けた支援が必要である。そして、本章での分析結果から、壮年非正規雇用労働者の中に「不本意」な形で非正規雇用で働いている者が多いだけでなく、それら壮年の不本意非正規雇用労働者が、若年の不本意非正規雇用労働者よりも、仕事と生活の両面で困難に直面していることが明らかになった。壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者に比べれば人数が少ないが、彼らが直面している問題は、若年非正規雇用労働者の場合以上に深刻であることが多いと考えられる。

引用文献

厚生労働省（2014）「雇用政策研究会報告書～雇用政策の将来ビジョン「仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環」を目指して～」（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000036753.html>）.

労働政策研究・研修機構編（2014）『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究——現状分析を中心として——』労働政策研究・研修機構.

参考資料：図表の数値データ

図表 3-2-2 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の最終学歴構成（％）

	中学校	高等学校	専修学校、 各種学校	短期大学、 高等専門 学校	大学	大学院	その他	N
若年「本意」	2.9	25.7	25.0	13.2	30.1	1.5	1.5	136
若年「不本意」	1.4	30.0	21.4	12.9	31.4	2.9	0.0	70
壮年「本意」	4.6	55.3	13.2	15.1	11.8	0.0	0.0	152
壮年「不本意」	2.9	53.9	12.7	11.8	16.7	1.0	1.0	102

注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-2-3 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の初職構成（％）

	正規	非正規	自営等	その他	無回答	N
若年「本意」	39.0	57.4	2.2	0.7	0.7	136
若年「不本意」	38.6	61.4	0.0	0.0	0.0	70
壮年「本意」	64.5	32.9	1.3	1.3	0.0	152
壮年「不本意」	69.6	24.5	2.9	2.9	0.0	102

注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-2-4 本意・不本意別にみた壮年非正規雇用労働者の過去キャリア

	本意				不本意					
	N	正規	非正規	自営等	無業	N	正規	非正規	自営等	無業
16歳	152	4.0%	3.8%	0.0%	92.2%	102	1.0%	0.0%	1.0%	98.0%
17歳	152	5.3%	5.3%	0.0%	89.4%	102	2.0%	2.2%	1.0%	94.9%
18歳	152	5.0%	5.5%	0.3%	89.1%	102	2.1%	3.9%	1.1%	92.9%
19歳	152	39.3%	13.9%	2.3%	44.6%	102	40.0%	12.2%	3.9%	44.0%
20歳	152	38.2%	18.2%	2.6%	41.0%	102	43.8%	13.3%	3.2%	39.7%
21歳	152	50.2%	23.8%	5.1%	20.9%	102	49.8%	17.4%	4.2%	28.7%
22歳	152	50.0%	24.0%	4.6%	21.5%	102	46.8%	16.6%	3.9%	32.7%
23歳	152	48.4%	28.0%	4.3%	19.4%	102	50.3%	21.1%	3.9%	24.8%
24歳	152	48.2%	30.2%	4.0%	17.7%	102	49.7%	25.7%	4.9%	19.8%
25歳	152	44.7%	33.7%	4.0%	17.7%	102	45.2%	30.1%	5.0%	19.8%
26歳	152	38.5%	37.1%	4.0%	20.5%	102	40.8%	34.5%	4.9%	19.9%
27歳	152	33.0%	39.5%	4.2%	23.4%	102	35.4%	40.1%	3.9%	20.6%
28歳	152	33.8%	43.0%	2.4%	20.7%	102	35.2%	42.9%	3.9%	18.0%
29歳	152	28.1%	48.6%	2.6%	20.7%	102	31.2%	43.9%	4.8%	20.1%
30歳	152	26.8%	52.0%	2.6%	18.6%	102	28.6%	47.2%	3.9%	20.3%
31歳	152	22.9%	54.3%	3.0%	19.8%	102	27.1%	53.2%	3.2%	16.5%
32歳	152	18.4%	57.0%	3.3%	21.3%	102	23.9%	58.9%	2.9%	14.3%
33歳	152	13.7%	63.4%	3.3%	19.7%	102	21.2%	59.5%	3.9%	15.4%
34歳	152	13.1%	66.8%	3.9%	16.2%	102	18.2%	65.6%	3.9%	12.3%

注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-3-1 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の職種（％）

	専門的・ 技術的な 職種	管理的な 職種	事務的な 職種	営業職	販売の職 種	運輸・通 信の職種	保安の職 種	技能工・ 生産工程 に関わる 職種	農・林・漁 業に関わ る職種	サービス の職種 (資格不 要)	サービス の職種 (資格要)	その他の 職種	無回答	N
若年「本意」	19.9	0.0	14.7	2.2	10.3	2.9	0.7	14.7	0.7	0.7	26.5	4.4	2.2	136
若年「不本意」	15.7	0.0	14.3	2.9	24.3	1.4	0.0	14.3	0.0	5.7	21.4	0.0	0.0	70
壮年「本意」	19.1	1.3	14.5	0.7	7.9	6.6	0.7	11.8	1.3	7.9	16.4	11.8	0.0	152
壮年「不本意」	13.7	0.0	23.5	3.9	7.8	6.9	0.0	21.6	1.0	2.9	14.7	2.9	1.0	102

注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-3-2 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の業種（％）

	農・林・漁 業	鉱業・建 設業	製造業	情報通信 業	運輸業	金融・保 険業	小売業	飲食サー ビス業	医療・福 祉	教育・学 習支援業	公務	その他	無回答	N
若年「本意」	2.2	1.5	13.2	2.9	5.9	0.0	14.7	16.9	12.5	6.6	5.9	16.9	0.7	136
若年「不本意」	0.0	4.3	21.4	7.1	2.9	2.9	28.6	11.4	8.6	2.9	4.3	5.7	0.0	70
壮年「本意」	2.0	2.6	21.1	3.9	5.3	2.0	9.9	9.2	16.4	2.0	3.9	21.7	0.0	152
壮年「不本意」	1.0	2.9	24.5	4.9	6.9	2.0	11.8	5.9	12.7	2.0	2.9	22.5	0.0	102

注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-3-5 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の職務に習熟するのに必要な期間（％）

	1ヶ月以内	2～5ヶ月	6～ 11ヶ月	1年くらい	2～4年 くらい	5年くらい	6～9年 くらい	10年以上	無回答	N
若年「本意」	22.1	36.0	10.3	14.0	11.8	3.7	0.0	2.2	0.0	136
若年「不本意」	18.6	40.0	12.9	14.3	10.0	1.4	2.9	0.0	0.0	70
壮年「本意」	27.0	28.9	13.8	12.5	10.5	4.6	0.7	2.0	0.0	152
壮年「不本意」	23.5	38.2	13.7	12.7	5.9	2.9	2.0	0.0	1.0	102

注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-4-3 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の長期的に希望する働き方（％）

	正社員以外 働きたい		正社員として 働きたい		雇用者以外 の働き方をし たい		雇用者以外 の働き方をし たくない		無回答	N
	働きたい	働きたい	働きたい	働きたい	働かない	働かない				
若年「本意」	57.4	29.4	13.2	0.0	0.0	0.0	136			
若年「不本意」	75.7	20.0	4.3	0.0	0.0	0.0	70			
壮年「本意」	44.1	37.5	15.8	2.6	0.0	0.0	152			
壮年「不本意」	81.4	12.7	1.0	2.9	2.0	0.0	102			

注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

図表 3-5-3 年齢階層別、本意・不本意別にみた非正規雇用労働者の階層帰属意識（％）

	1番上	上から2番目	真ん中	下から2番目	1番下	無回答	N
若年「本意」	1.5	4.4	32.4	42.6	17.6	1.5	136
若年「不本意」	0.0	1.4	22.9	57.1	18.6	0.0	70
壮年「本意」	0.7	2.0	32.9	49.3	15.1	0.0	152
壮年「不本意」	0.0	1.0	15.7	53.9	26.5	2.9	102

注：集計対象は、就業形態選択理由に回答があった、男性・無配偶女性の非正規雇用労働者。

第4章 壮年非正規雇用労働者の生活満足度を高める要因 —働き方の問題を中心に—

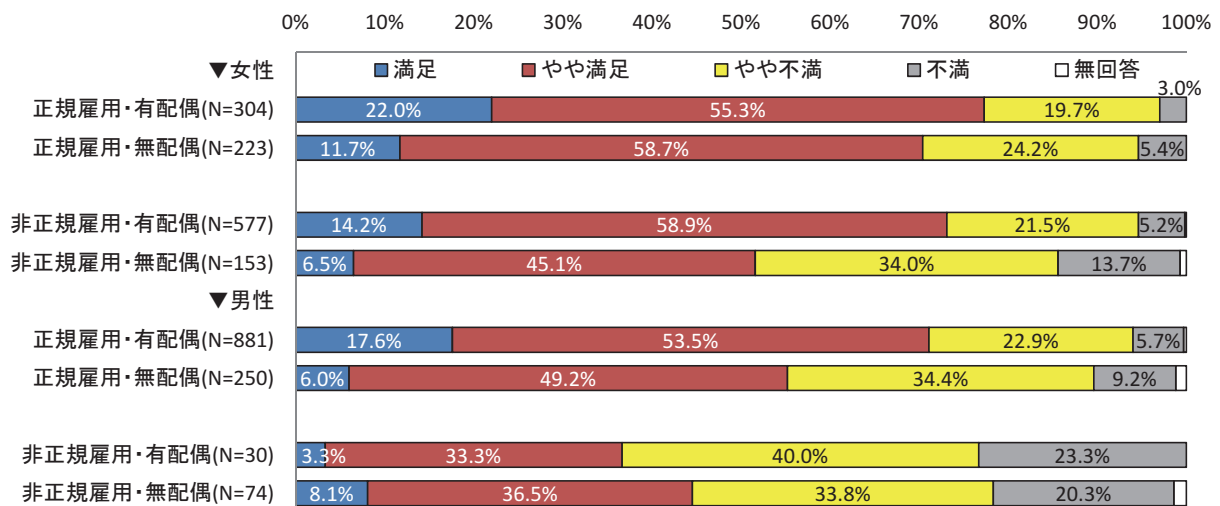
第1節 はじめに

非正規雇用は低賃金・不安定雇用に始まって、さまざまな困難を生活にもたらしうる。その困難から逃れる方法として、若年非正規雇用労働者を主な対象とする、従来の非正規雇用対策は正規雇用への移行に力点を置いてきた。しかし、年齢を重ねるほど正規雇用への移行は難しくなる。そこに壮年非正規雇用問題の難しさがある。

だが、非正規雇用であることに皆が不満をもっているわけではなく、中には現状に満足している者もいる。その意味で、「非正規雇用」と一口にいても、その内実は多様である。より支援が必要なのは、不遇な状況にあって、現在の生活に不満をもっている労働者であろう。その観点から、本章では、非正規雇用の労働者の満足度を検討する。生活満足度の規定要因は様々にあるが、労働政策との関係では働き方の問題が重要である。よくいわれるように、「働く」ということには、生計の手段という経済的な意味だけでなく、社会とのつながりや自己アイデンティティを形成する契機、あるいは、健康的な生活を送るための手段といった様々な生活上の意味がある。そのため、「仕事があまくいくことで、生活全体が良いものになる」ということがある。そこに、労働政策として、非正規雇用の生活全体を視野に入れる意義がある。

なお、図表 4-1-1 に示すように、非正規雇用の壮年労働者の中でも無配偶女性と男性の生活満足度が特に低いことから、次節では、この2つの層に焦点を当てることにする。この図は、壮年男女の生活満足度を配偶者の有無と雇用形態別に示している。「満足」「やや満足」の合計割合を見ると、男女とも「正規雇用・有配偶」の満足度が高い。これに次いで高いの

**図表 4-1-1 壮年男女の生活満足度
—配偶者の有無・雇用形態別—**



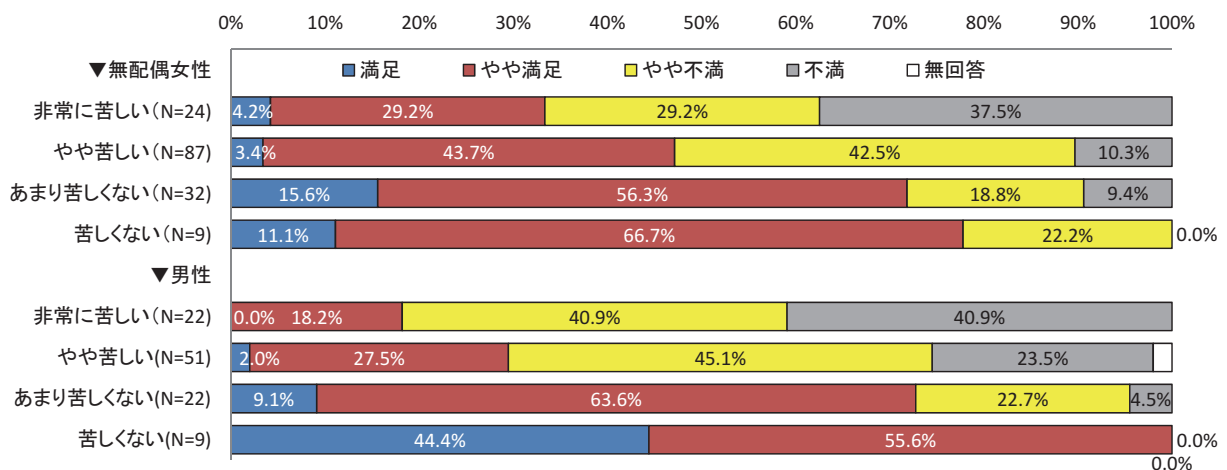
が、「正規雇用・無配偶」である。その意味で、正規雇用での就業は生活満足度を高めるといえる。また、女性においては、「非正規雇用・有配偶」の満足度も高い。いわゆる「主婦パート」において典型的だが、家庭生活を優先して自発的に非正規雇用を選択している女性が多いためであると推察される。これに比べて、女性の「非正規雇用・無配偶」は満足度が低い。男性においても「非正規雇用・無配偶」の満足度は低い。加えて、男性においては「非正規雇用・有配偶」の満足度も低い。男女の経済的役割の違いが、このような満足度の違いに反映されているものと考えられる。このような結果を踏まえて、壮年非正規雇用労働者の中でも特に満足度が低い無配偶女性と男性の満足度に焦点を当てる。

第2節 壮年非正規雇用労働者の経済状況と生活満足度

労働を生計の手段としてとらえるならば、無配偶女性と男性の非正規雇用労働者は、ともに経済的な生活基盤に不安があるという点で共通している。この問題は、壮年非正規雇用問題の中心に位置するといっても過言ではないだろう。そこで、はじめに経済状況と生活満足度の関係を見よう。

図表 4-2-1 は、家計の苦しみの程度別に生活満足度を示している。右上に無配偶女性、左下に男性の結果を示す。一目でわかることだが、「無配偶女性」「男性」の双方とも家計が苦しいほど、生活満足度は低い。また、図表 4-2-2 には生活満足度と失業不安の相関係数を示しているが、マイナスの有意な相関がある。つまり、失業不安が高いほど生活満足度は低い。

図表 4-2-1 無配偶女性と男性の生活満足度
一家計の苦しき別一（壮年非正規雇用労働者）



図表 4-2-2 生活満足度と失業不安の相関 (Kendall)

		生活満足度	失業不安
生活満足度	相関係数		-.241**
	N		152
失業不安	相関係数	-.299**	
	N	101	

** 1%水準で有意 右上は無配偶女性、左下は男性

しかしながら、**図表 4-2-3** に示すように、生活満足度と年収の間には有意な相関関係が見られない。また、**図表 4-2-4** は、家計の主な担い手が「自分」か「自分の親」かを分けて生活満足度を示している。「満足」「やや満足」の合計を「自分」と「自分の親」で比較すると、女性においてはほとんど差がない。また、男性においては、「自分」が家計の主な担い手である方が満足度は高い。非正規雇用の賃金で家計を支えることは、決して楽なことではないと予想される。そのために、親の経済力に頼るという話はよく耳にすることである。だが、そのことが生活満足度を高めるとは限らないようである。反対に、男性においては生活満足度を下げる可能性もあることを本調査の結果は示唆している。

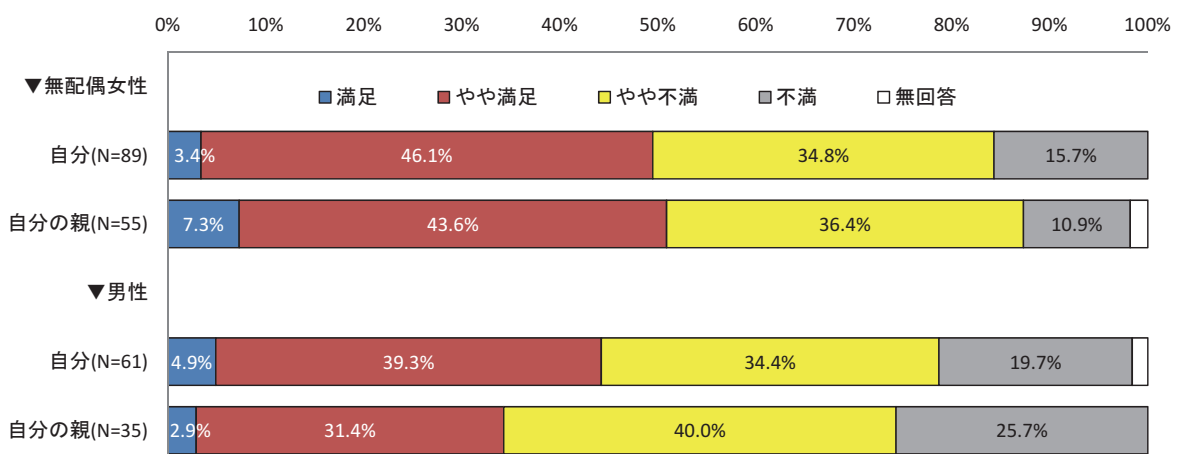
これらの結果から、壮年非正規雇用労働者の生活満足度は、経済的な問題だけで決まっているわけではない、といえる。そこで、非経済的な要因にも目を向けて、満足度を高める要因を検討しよう。

図表 4-2-3 生活満足度と年収の相関係数 (Kendall)

		生活満足度	本人収入	世帯収入
生活満足度	相関係数		.004	.110
	N		148	116
本人収入	相関係数	.171*		.496**
	N	102		116
世帯収入	相関係数	.007	.586**	
	N	92	93	

** 1% 水準で有意 * 5% 水準で有意 上三角行列は無配偶女性、下三角行列は男性

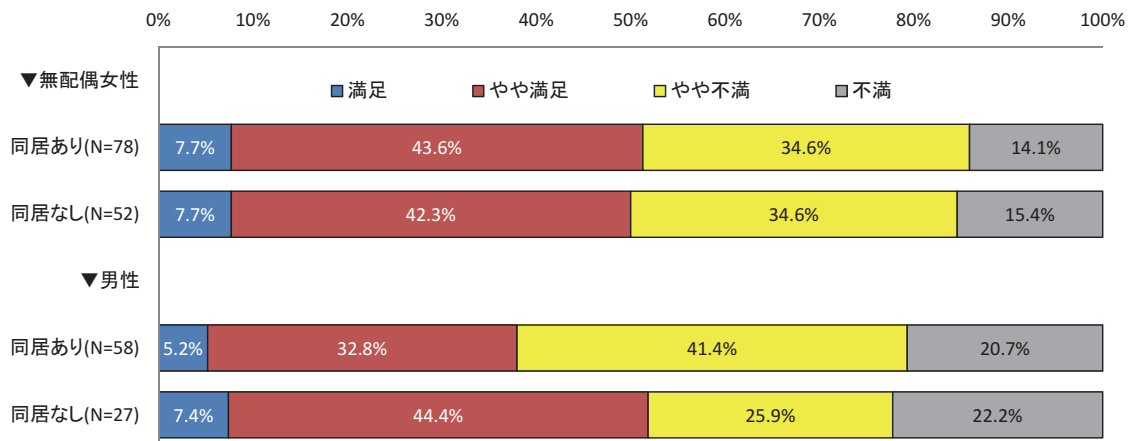
**図表 4-2-4 無配偶女性と男性の生活満足度
一家計の主な担い手別一 (壮年非正規雇用労働者)**



第3節 生活環境と生活満足度

図表 4-1-1 における有配偶女性の結果が示していたように、生活をともにする家族がいるということは、生活満足度に大きく影響する可能性がある。無配偶の女性にとって、その家族は生まれ育った家族である。そこで、親との同居の有無別に生活満足度を見てみよう。親との同居は生活満足度を高めるだろうか。**図表 4-3-1** にその結果を示す。予想に反して、

図表 4-3-1 無配偶女性と男性の生活満足度
—親との同居の有無別—（壮年非正規雇用労働者）



同居の有無による差はない。また、男性においては親と「同居なし」の方が生活満足度は高い。先の図表 4-2-4 でも類似の結果を見たが、この結果からも、親の存在は生活満足度を高めるといえない。

しかし、悩みを相談できる相手としては、やはり家族がいた方がよいようである。図表 4-3-2 を見よう。「家族」「地域・近隣」「仕事関係」「学校時代の友人」「趣味・社会活動」「その他」のそれぞれについて、相談できる相手の有無別に生活満足度を示している。相談相手が誰であっても「いる」方が満足度は高い。その相談相手の一つとして、「家族」は重要な存在であるといえる。また相談内容別に相談相手の有無による生活満足度の差を図表 4-3-3 に示すが、「生活上の悩み」「仕事上の悩み」「転職の相談」「経済的問題」のいずれについても相談相手がいるほど生活満足度は高い傾向が見られる。特に「生活上の悩み」や「仕事上の悩み」でその差が顕著である。

男性については、やや傾向が異なる。68 ページの図表 4-3-4 に結果を示すが、「満足」「やや満足」の合計割合について、家族の有無による差は見られない¹。ほかの相談相手についても、男性においては、相手がいるほど生活満足度が高くなると単純にいえない結果になっている。また、相談内容別の結果を図表 4-3-5 に示すが、いずれの内容についても、相談相手がいるほど生活満足度は高いといえない結果になっている²。

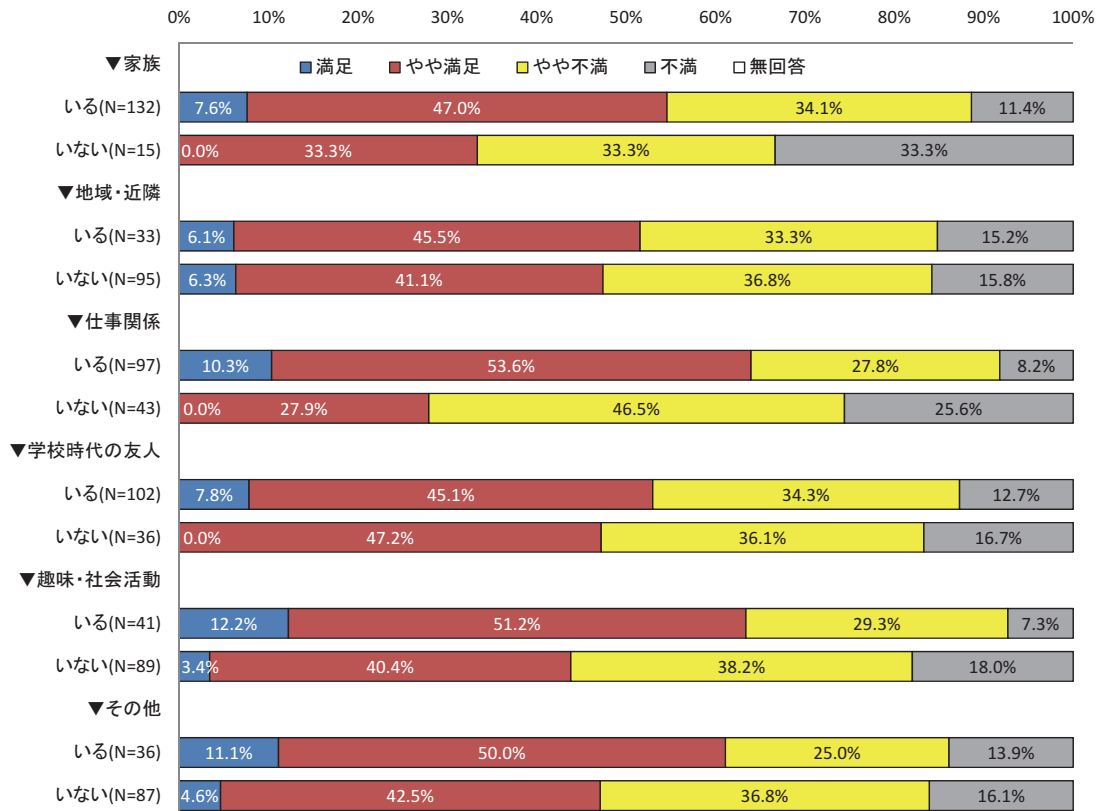
このように、サポートネットワークが生活満足度に及ぼす影響は、男女によって異なる。悩みを相談できる相手がいることは、ストレスマネジメントやセーフティネットの観点から生活満足度を高めて良いはずである。だが、男性については、そうとはいえないのである。

¹ 「満足」については、相談相手となる家族が「いない」方がその割合が高くなっている。しかし、サンプルサイズ (N) が 11 件と極端に小さいため、この結果から実態を判断することには慎重になる必要がある。同じことは、N=14 件の「地域・近隣」の相談相手が「いる」についてもいうことができる。

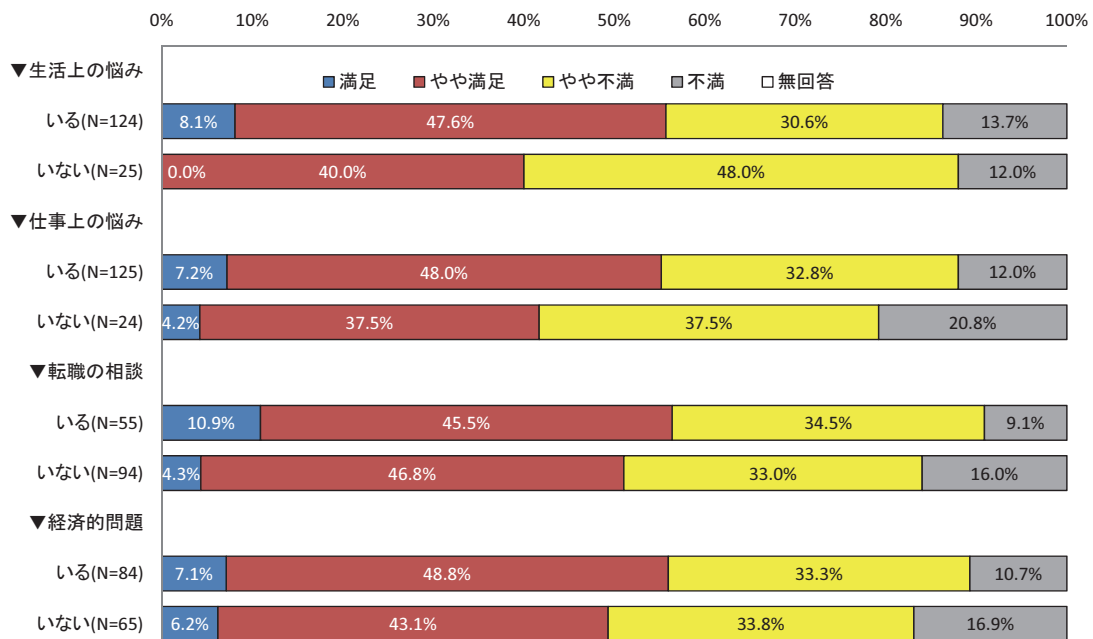
² 「生活上の悩み」「転職の相談」「経済的問題」については、相談相手がいないほど満足度が高いという、予想に反する結果になっている。だが、そうした悩みがないため、相談相手を必要としないという可能性を考えることができる。つまり、悩みがないことによって満足度が高くなっている可能性がある。この点については別の機会に詳しく検討することにしたい。

では、男性においては、どのような要因が生活満足度を高めるのだろうか。その観点から、次に「生きがい」との関係を見よう。

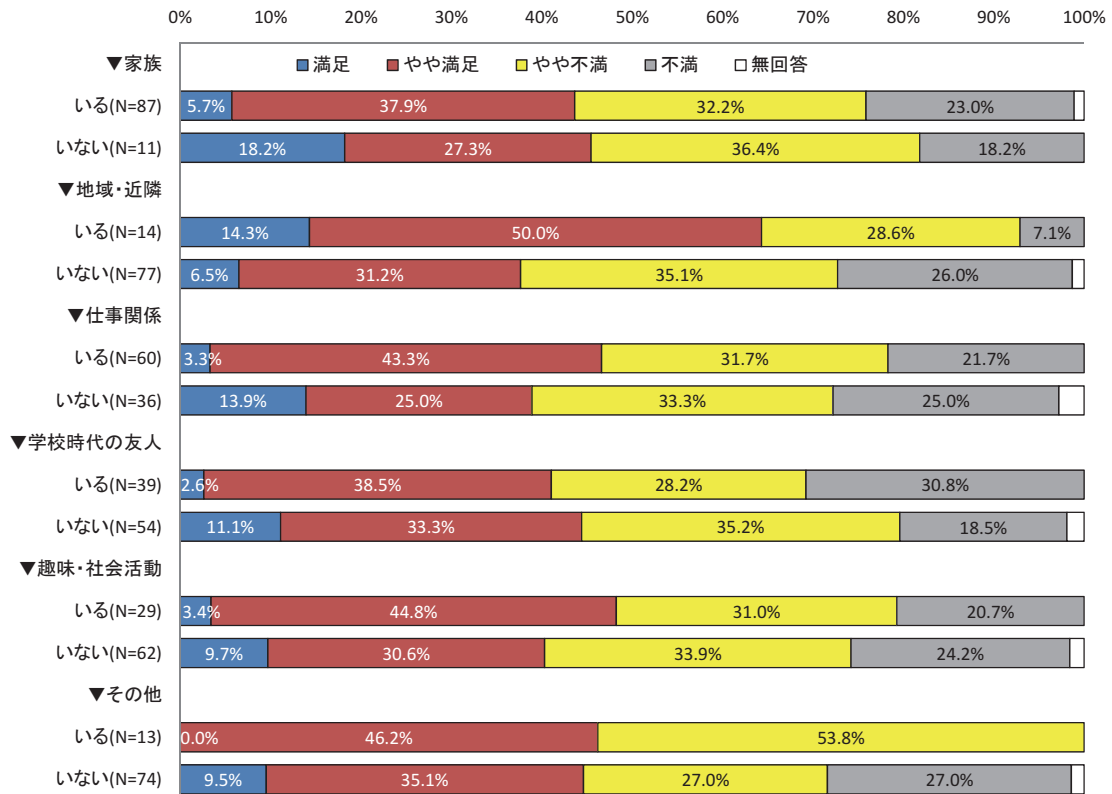
図表 4-3-2 無配偶女性の生活満足度
— 相談相手の有無別 — (壮年非正規雇用労働者)



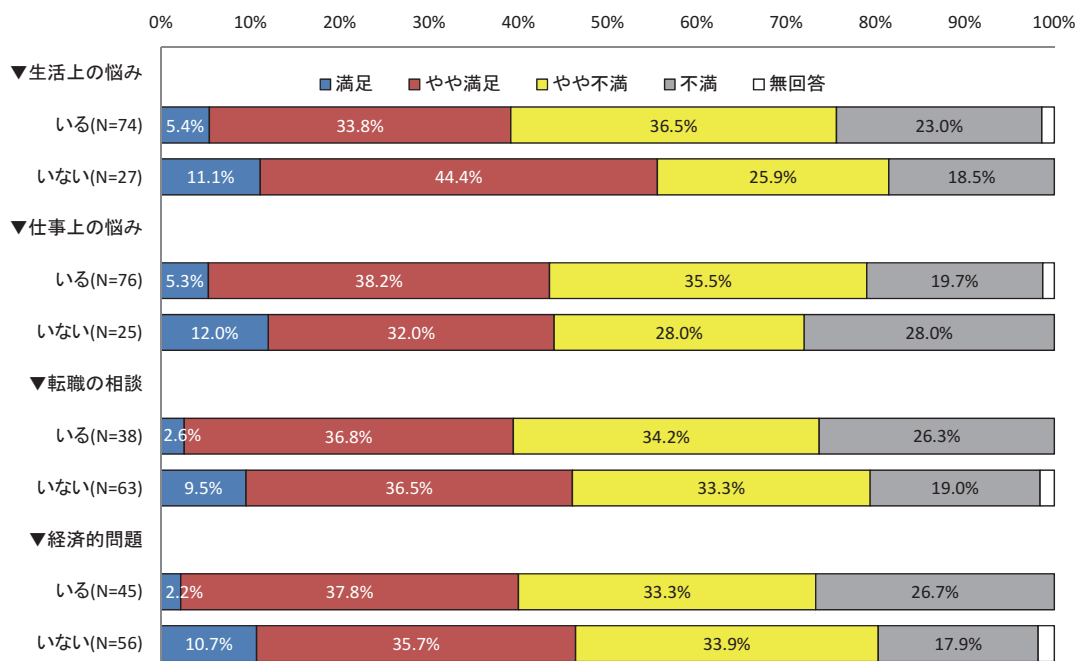
図表 4-3-3 無配偶女性の生活満足度
— 相談内容別 — (壮年非正規雇用労働者)



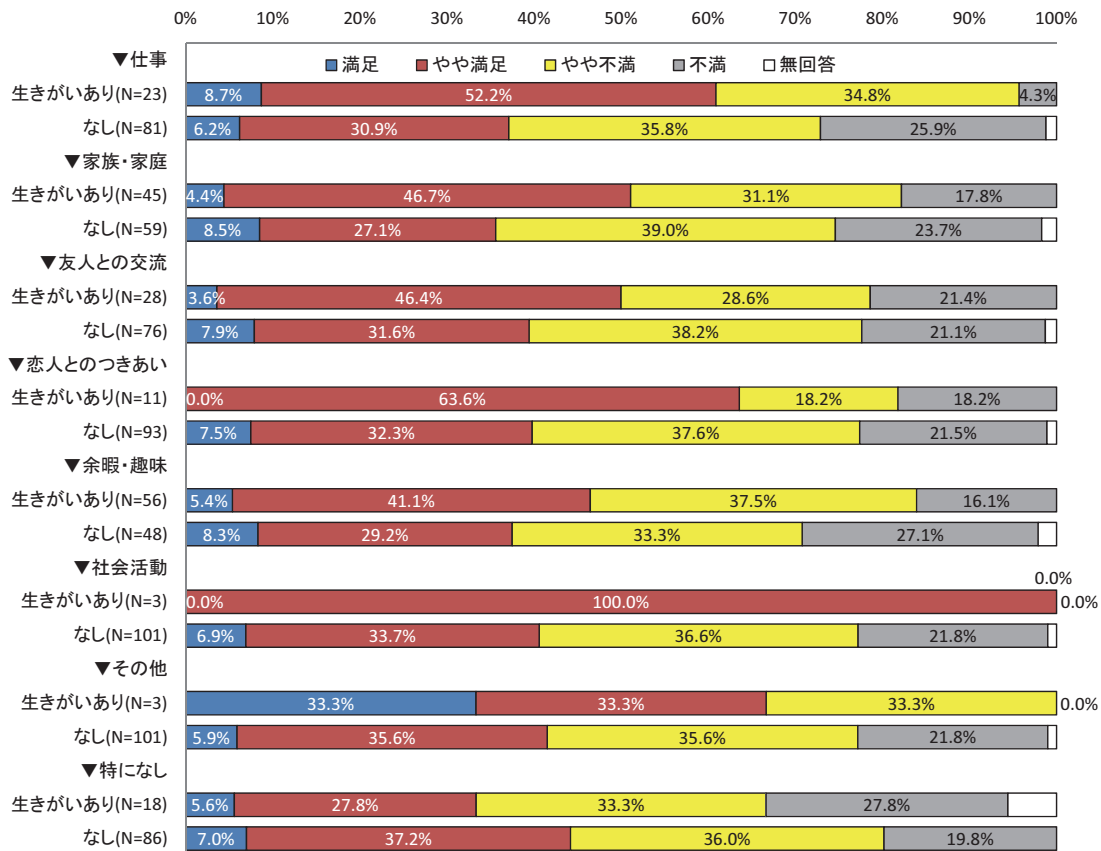
図表 4-3-4 男性の生活満足度
—相談相手の有無別—（壮年非正規雇用労働者）



図表 4-3-5 男性の生活満足度
—相談内容別—（壮年非正規雇用労働者）



図表 4-3-6 男性の生活満足度
—生きがい別—（壮年非正規雇用労働者）

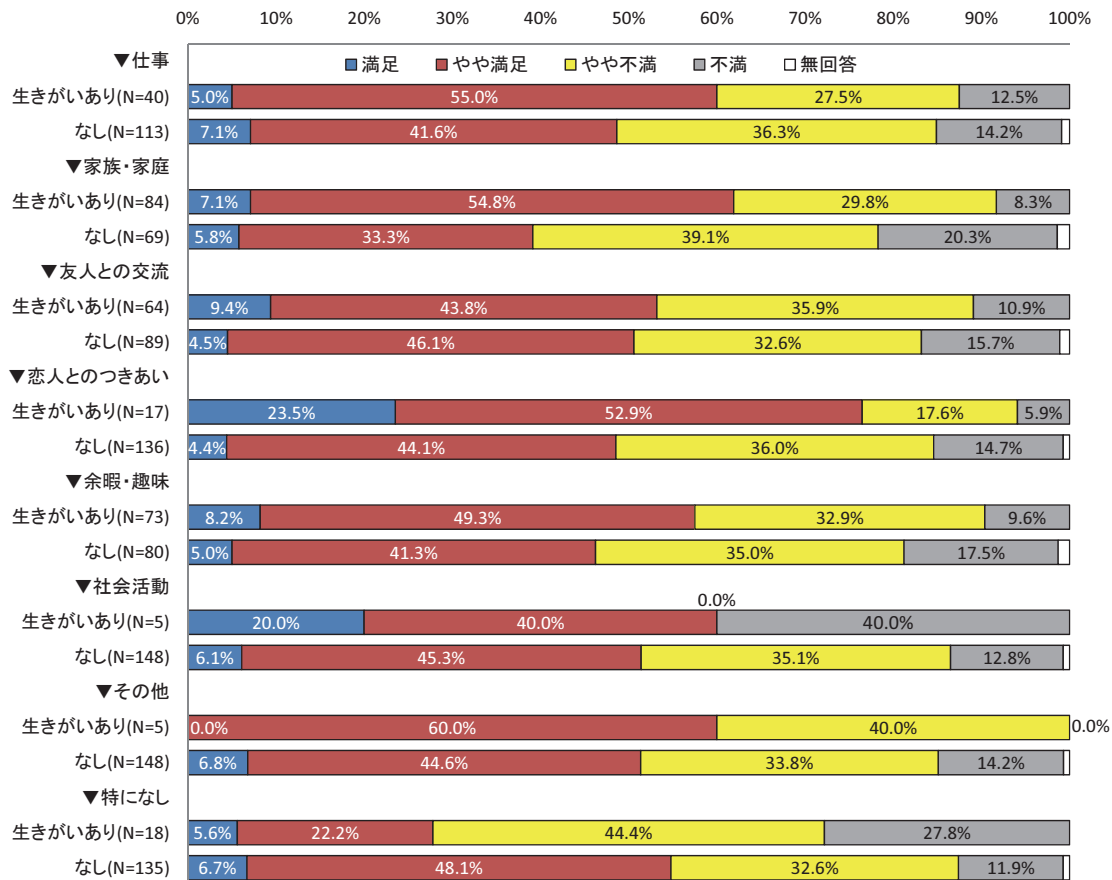


図表 4-3-6 は「仕事」「家族・家庭」「友人との交流」「恋人とのつきあい」「余暇・趣味」「社会活動」「その他」といった生活課題の様々な場面に関する生きがい別に男性の生活満足度を示している³。

生きがいがあるほど、生活満足度が高いという結果は、ある意味で同じことを言い換えたトートロジーである。ここで注目したいのは、どのような生活課題に生きがいを感じる事が生活満足度につながるか、という問題である。「満足」と「やや満足」の合計割合はいずれの生活課題についても、生きがいがあるほど満足度は高いという結果を示している。だが、「満足」だけに注意を向けると、生きがい「あり」の方が「満足」の割合が高いと必ずしもいえない。たとえば、「家族・家庭」「友人との交流」「余暇・趣味」は、生きがい「なし」の方が「満足」の割合は高い。その意味で、生きがいの有無と生活満足度の間に一貫した関係を見出すことはできない。そうした状況の中で、「仕事」に関しては、わずかな差ではあるものの、生きがい「あり」の方が「満足」の割合が高い。生きがいを感じることでできる仕事ができているならば、生活満足度は高くなるといえそうである。

³ 「恋人とのつきあい」「社会活動」「その他」は「該当」のサンプルが小さいため、結果のみ示し、検討はしないことにする。

図表 4-3-7 無配偶女性の生活満足度
—生きがい別— (壮年非正規雇用労働者)



女性においては傾向がやや異なる。図表 4-3-7 に、生きがい別に無配偶女性の生活満足度を示す。「満足」「やや満足」の合計割合については、いずれの生活課題についても、生きがい「あり」の方が生活満足度は高い。だが、「満足」のみに着目すると、仕事については生きがい「あり」の方が、その割合は低い。生きがい「あり」の方が「満足」「やや満足」の両方とも高いのは、「家族・家庭」である。また、生きがいありのサンプルサイズが 17 件と小さいので参考に留めたいが、親密な関係という意味で、家族に準じる「恋人とのつきあい」も生きがい「あり」の方が「満足」「やや満足」とも高い。

このように、男性と無配偶女性の比較からも、「男性は仕事、女性は家族」という性差を見出すことができる。では、どのような仕事は男性の生活満足度を高めるのだろうか。また、女性においても、仕事が生活満足度に影響するということがあるだろうか。その観点から、働き方と生活満足度の関係を次節で見たい。

第 4 節 生活満足度を高める働き方

図表 4-4-1 は、仕事満足度と生活満足度の相関係数を示している。右上三角行列が無配偶女性、左下三角行列が男性の結果である。「賃金」「労働時間」「仕事内容」「人間関係」「雇用安定」「能力開発」といった具体的な課題と、「仕事全体」について結果を示しているが、い

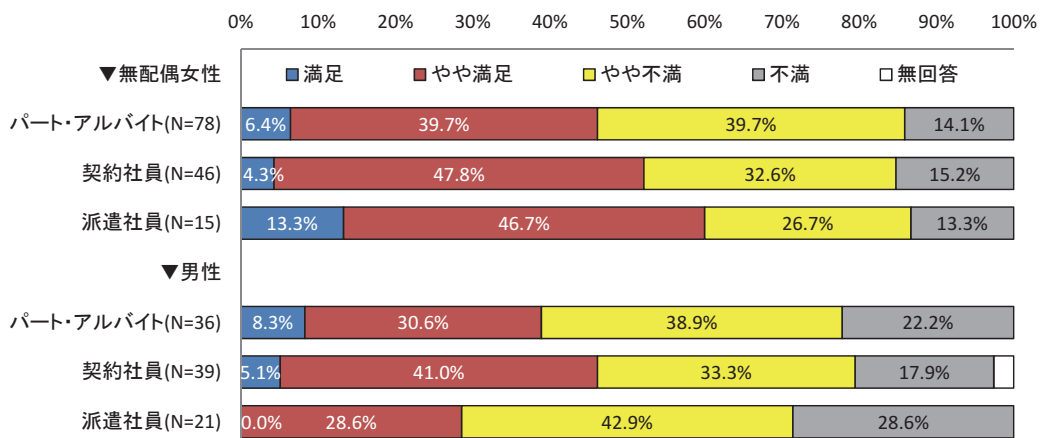
図表 4-4-1 生活満足度と仕事満足度の相関 (Kendall の順位相関係数)

	生活満足度	賃金満足度	労働時間満足度	仕事内容満足度	人間関係満足度	雇用安定満足度	能力開発満足度	仕事全体満足度
生活満足度	相関係数	.299**	.196**	.237**	.204**	.184**	.302**	.165*
	N	151	151	151	151	151	150	150
賃金満足度	相関係数	.463**		.308**	.242**	.132	.314**	.152*
	N	102	151	151	151	151	150	150
労働時間満足度	相関係数	.344**	.251**		.448**	.181**	.195**	.156*
	N	102	103	151	151	151	150	150
仕事内容満足度	相関係数	.371**	.339**	.525**		.471**	.145*	.293**
	N	102	103	103	151	151	150	150
人間関係満足度	相関係数	.309**	.275**	.397**	.533**		.204**	.248**
	N	102	103	103	103	151	150	150
雇用安定満足度	相関係数	.342**	.313**	.338**	.332**	.393**		.377**
	N	102	103	103	103	103	150	150
能力開発満足度	相関係数	.263**	.329**	.244**	.444**	.441**	.413**	
	N	102	103	103	103	103	103	150
仕事全体満足度	相関係数	.458**	.422**	.478**	.583**	.473**	.419**	.546**
	N	102	103	103	103	103	103	103

** 1% 水準で有意 * 5% 水準

上三角行列は無配偶女性、下三角行列は男性

図表 4-4-2 無配偶女性と男性の生活満足度
— 就業形態別 — (壮年非正規雇用労働者)



ずれの相関係数もプラスに有意である。つまり、仕事満足度が高いほど生活満足度も高いといえる。特に男性においては、相関係数が高く、仕事満足度と生活満足度の間に強い関連性があるといえる。これに比べて、無配偶女性の相関係数は低い、いずれも有意であることには変わらない。

では、具体的な働き方と生活満足度の関係を見ていこう。基本変数である就業形態との関係から見る。図表 4-4-2 に結果を示す。「派遣社員」はサンプルサイズが小さいため、「契約社員」と「パート・アルバイト」を比べる。「満足」「やや満足」の合計割合は「無配偶女性」「男性」とも「契約社員」の方が高い。だが、「満足」だけを見ると、その割合は「パート・アルバイト」の方が高い。その意味で、就業形態と生活満足度の関係は一貫していない。

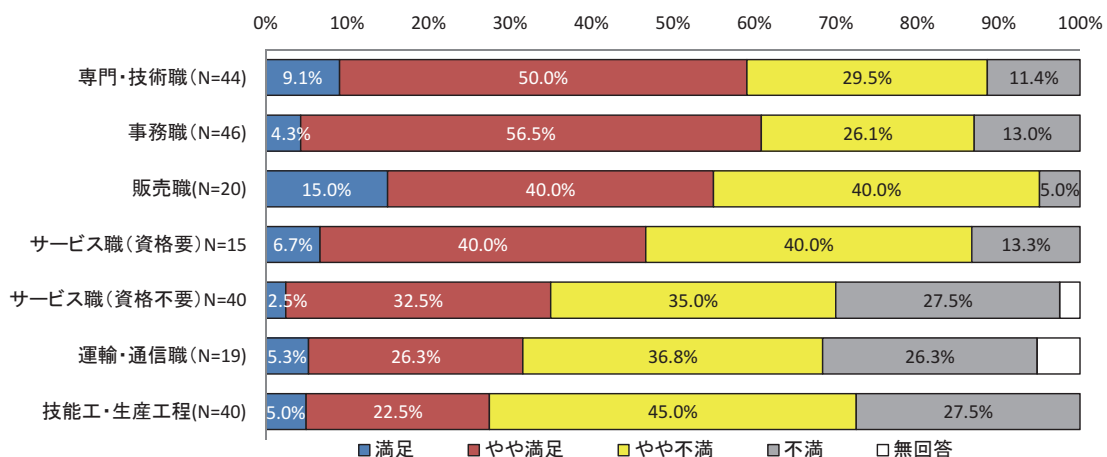
図表 4-4-3 は職種と生活満足度の関係を示している。無配偶女性と男性を分けて集計すると各カテゴリのサンプルサイズが極端に小さくなるため、ここでは両者を統合して結果を示している。大まかにいって、「満足」「やや満足」の合計割合は、「専門・技術職」「事務職」

といったホワイトカラー職種において高い。これに次いで、「販売職」や「サービス職（資格要）」「サービス職（資格不要）」「運輸・通信職」「技能工・生産工程」という順序になっている。だが、ここでも「満足」だけに目を向けると、「事務職」の「満足」割合は高いといえない。

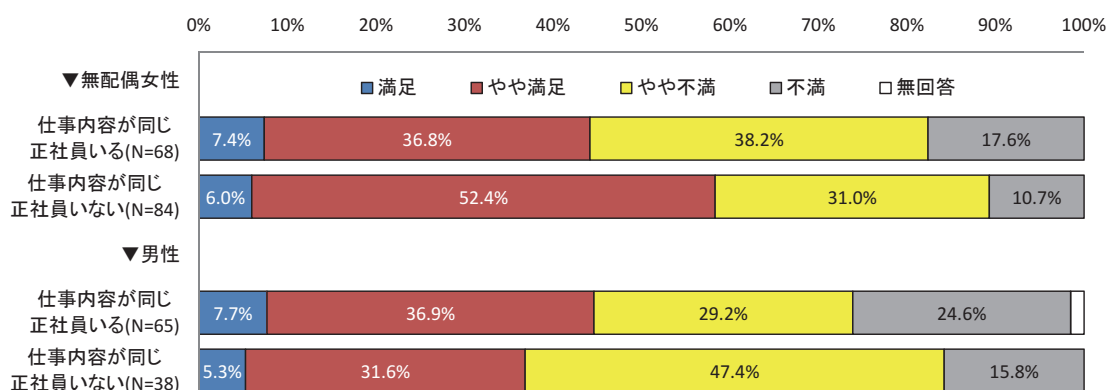
そこで、職務の性質にもう少し踏み込んで、生活満足度との関係を見てみよう。はじめに同じ職場における非正規雇用と正規雇用の職務の重なりに注目しよう。正規雇用と同じ職務を担っているということは、基幹的な職務や責任のある職務という意味で、やりがいを感じることでできる職務である可能性がある。そのことが生活満足度を高める可能性はあるだろう。しかし、職務の重さの割に賃金は安いという不満の原因にもなりうる。その観点から、**図表 4-4-4** を見よう。

「満足」と「やや満足」の合計割合を見ると、男性においては、「仕事内容が同じ正社員がいる」場合に生活満足度は高い。だが、明らかな差があるといえるほど高くはない。無配偶女性においては、反対に「仕事内容が同じ正社員がいる」方が、生活満足度は低くなっている。職務の重なりによる不満の方が目立つ結果であるといえる。

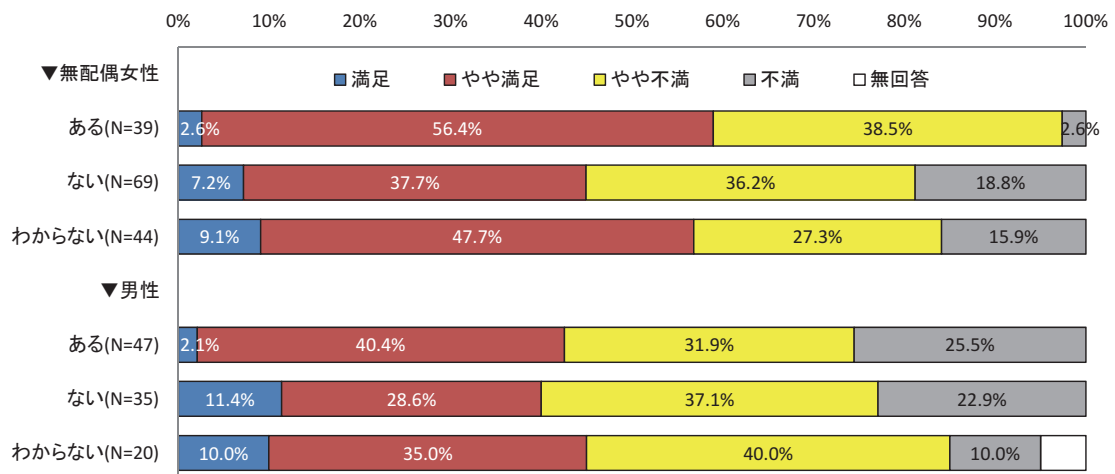
図表 4-4-3 無配偶女性と男性の生活満足度
—職種別—（壮年非正規雇用労働者）



図表 4-4-4 無配偶女性と男性の生活満足度
—仕事内容が同じ正社員の有無別—（壮年非正規雇用労働者）



図表 4-4-5 無配偶女性と男性の生活満足度
 — 正社員転換制度の有無別 — (壮年非正規雇用労働者)



図表 4-4-6 生活満足度と職務の性質の相関関係 (Kendall の順位相関係数)

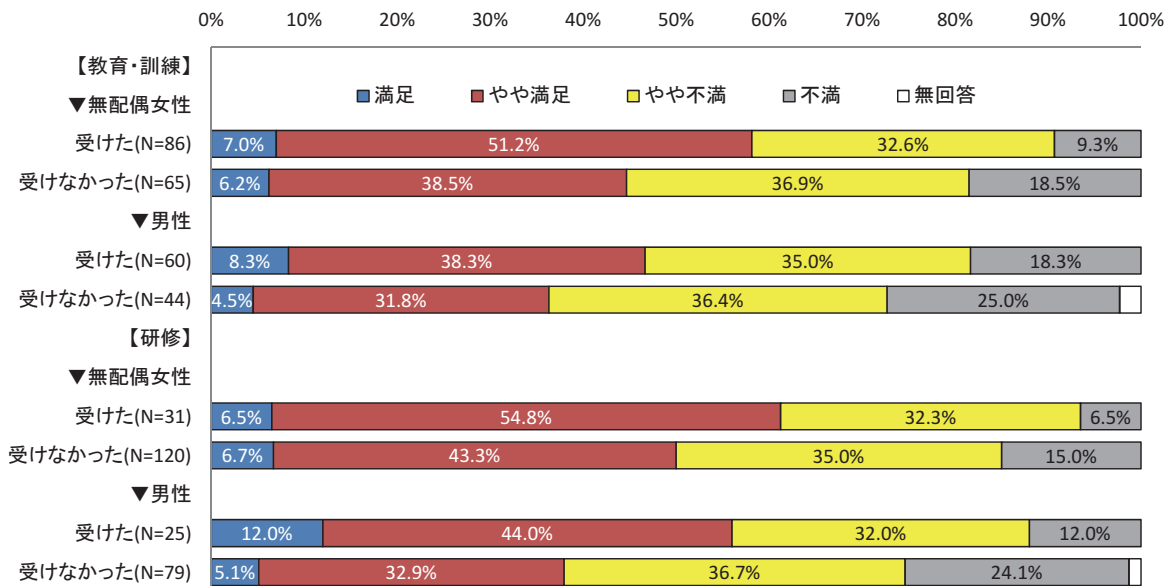
	生活満足度	管理業務	企画業務	意思決定業務	専門的業務	指導業務	定型業務	補助的業務	連絡・調整業務
生活満足度	相関係数	.114	.098	.182*	.112	.111	-.057	.059	.083
	N	151	151	151	151	151	150	150	151
管理業務	相関係数	.177*		.308**	.339**	.125	.378**	.049	.055
	N	103	151	151	151	151	150	150	151
企画業務	相関係数	.078	.545**		.276**	.108	.138	-.093	-.030
	N	103	104	151	151	151	150	150	151
意思決定業務	相関係数	.083	.380**	.256**		.458**	.415**	0.052	.190**
	N	103	104	104	151	151	150	150	151
専門的業務	相関係数	.085	.221**	.091	.530**		.365**	.172*	.200**
	N	103	104	104	104	151	150	150	151
指導業務	相関係数	.060	.647**	.454**	.450**	.268**		0.106	.172*
	N	102	103	103	103	103	150	150	151
定型業務	相関係数	-.041	.207*	.031	.161	.152	.208*		.355**
	N	103	104	104	104	104	103	149	150
補助的業務	相関係数	-.063	.260**	.253**	.294**	.235**	.263**	.365**	
	N	103	104	104	104	104	104	104	150
連絡・調整業務	相関係数	.155	.497**	.408**	.469**	.330**	.505**	.187*	.323**
	N	102	103	103	103	103	102	103	103

** 1% 水準で有意 * 5% 水準で有意
 上三角行列は無配偶女性、下三角行列は男性

では、正社員転換の可能性についてはどうだろうか。現在の働き方が正社員につながるものであれば、それだけ生活全体に満足できるといえるだろうか。図表 4-4-5 は正社員転換制度の有無別に、生活満足度を示している。無配偶女性、男性とも転換制度「なし」に比べて「あり」の方が、「満足」「やや満足」の合計割合は高い。だが、「満足」の割合は無配偶女性、男性とも転換制度「なし」の方が高い。また、転換制度の有無が「わからない」場合も、生活満足度は高くなっている。「わからない」という回答をしている者は、正社員転換に関心がない可能性がある。その意味では、正社員に転換できないから不満と必ずしもいえない非正規雇用労働者の意識が、この結果からうかがえる。

これらの結果から、正社員に近い働き方をしていることが生活満足度を高めるとはいえない。それよりも、職務そのもののやりがいと関係しているのではないだろうか。図表 4-4-6 を見よう。この結果は、現在担当している職務の性質と生活満足度の相関係数を示している。

図表 4-4-7 無配偶女性と男性の生活満足度
 —勤務先での能力開発の有無別—（壮年非正規雇用労働者）



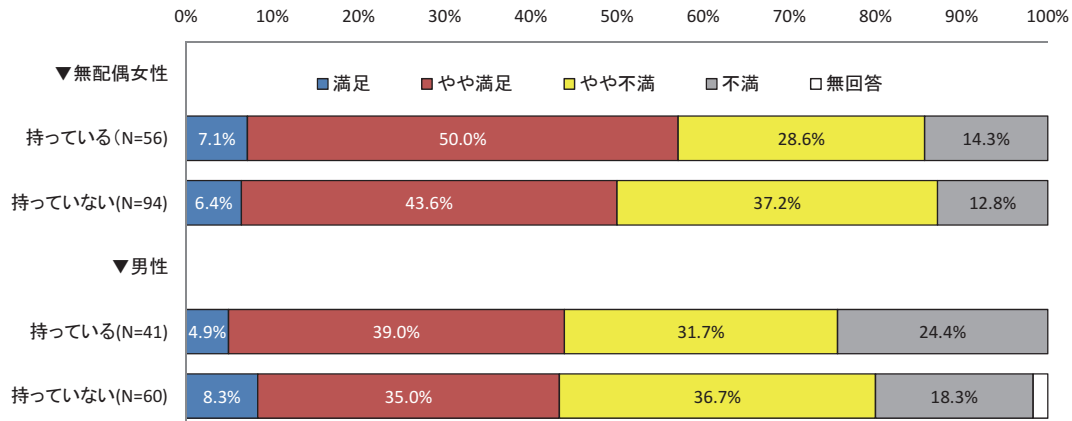
具体的な職務の性質として、「部下やスタッフを管理する業務」（管理業務）、「会社の事業などを企画する業務」（企画業務）、「意思決定・判断をとる業務」（意思決定業務）、「専門知識・スキルを求められる業務」（専門的業務）、「部下や後輩の指導業務」（指導業務）、「定型的な業務」（定型業務）、「他の従業員の補助的な業務」（補助的業務）、「社内の他部署との連絡・調整業務」（連絡・調整業務）のそれぞれについて、右上三角行列は無配偶女性、左下三角行列は男性の結果を示している。男女によって生活満足度と有意な相関がある職務の性質は異なっている。男性は「管理業務」を担っているほど、女性は「意思決定業務」を担っているほど、生活満足度が高いことを分析結果は示している。

男性は、非正規雇用であっても、「人の上に立つ」仕事をしている場合に、生活満足度が高くなるようである⁴。一方、女性における「意思決定業務」も、自律的な働き方という意味では「管理業務」と共通しているが、女性の場合は、男性と異なり、職場の上下関係にはあまり関心がないようである。仕事を通じて非正規労働者の生活満足度を高めるためには、その点を踏まえた労務管理をすることが重要であることを分析結果は示唆している。

最後にもう1つ、職業能力開発プログラムとの関係を見ておこう。OJTによる職業経験の蓄積だけでなく、勤務先による教育・訓練や研修といった能力開発プログラムの対象になっている労働者は、相応の知識や技能を要する職務を担当しているといえる。それだけやりがいを感じることができるという意味で、生活満足度も高い可能性がある。

⁴ 図表 4-4-4 における、同じ仕事内容の正社員がいる方が生活満足度は高い、という結果も同じ文脈で理解できる。だが、図表 4-4-5 にあるように、正社員転換制度があるほど生活満足度が高いとはいえない。その理由として、正社員であっても役職者になる可能性が低いのであれば転換を希望しない、という可能性を考慮することができる。

図表 4-4-8 無配偶女性と男性の生活満足度
—職業資格の有無別—（壮年非正規雇用労働者）



その観点から、図表 4-4-7 を見よう。この図は、教育・訓練と研修について、受講の有無別に生活満足度を示している。「教育・訓練」について、「満足」「やや満足」の合計割合を見ると、無配偶女性・男性の両方において、「受けた」方が満足度は高い。「研修」の結果も同様である。先の図表 4-4-6 において「管理的業務」や「意思決定業務」との相関関係を見た。その結果とも整合的である。いわゆる管理職でなくても、部下やスタッフを管理する業務はマネジメントスキルを要する。また、自分で判断や意思決定する業務も、適切な判断や決定を下す能力を求められる。それだけの能力を求められる職務を担っていることが、生活満足度を高めているのではないだろうか。

また、高度な職務という意味では、職業資格を保有していることも、生活満足度と関係している可能性がある。図表 4-4-8 を見よう。この図は職業資格の有無別に生活満足度を示している。男女によって傾向は異なり、無配偶女性は職業資格を持っている方が生活満足度は高い。一方、男性は職業資格の有無による生活満足度の差はない。この結果も、「管理的業務」「意思決定業務」との相関係数と整合的である、つまり、資格を必要とする職務は、無配偶女性の生活満足度と相関のある「意思決定業務」に近いものと推察される。一方、男性の生活満足度と相関がある「管理的業務」は、正社員のラインマネージャーがそうであるように、職業資格を必要としない。男性と無配偶女性では、本人が好む働き方が異なるために、職業資格保有の意味も異なっているものと考えられる。

第5節 まとめ

壮年期に非正規雇用として働く労働者の現状を明らかにするため、生活満足度を分析した。その結果は次のように要約することができる。

- (1) 無配偶女性は、悩みを相談できる相手がいるほど、生活満足度が高い。だが、男性ではそのような傾向は見られない。
- (2) 無配偶女性は、家族や友人との交流、余暇・趣味に生きがいを感じるほど、生活満足

度は高い。一方、男性は、仕事に生きがいを感じるほど、生活満足度は高い。

- (3) 無配偶女性は、仕事において、意思決定や判断をともなう業務を担っている場合や、職業資格を持っている場合に生活満足度が高い。一方、男性においては、部下やスタッフを管理する業務を担っている場合に生活満足度は高い。

正規雇用の男女や、非正規雇用の中でも有配偶女性に比べて、無配偶女性と男性の非正規雇用労働者は生活満足度が低い。だが、その背景は、男女によって異なる。

女性は、仕事以外の生活の充実度が生活満足度と関係しているが、男性はそうとはいえない。また、男性も無配偶女性も、ともに仕事の満足度と生活満足度は正の相関をもつが、具体的な働き方の面に目を向けると男女で傾向が異なる。女性は自分の裁量でできる仕事が生生活満足度を高めるが、男性は、部下やスタッフを管理する業務のように、組織の中での管理的な立場が生活満足度と関係している。配偶者をもたない女性であっても、女性は仕事と私生活の双方が充実するという意味で、ワーク・ライフ・バランス的な生活様式を好み、男性は非正規雇用であっても、仕事中心で組織人的な生活様式を好む傾向にあるようである。

第5章 過去の就業行動が非正規雇用労働者の年収に及ぼす影響

労働政策研究報告書 No.164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』の第4章では、当機構が実施した「職業キャリアと働き方に関するアンケート」を用いて、現在の働き方に関する質問項目を中心として非正規雇用労働者の賃金実態を明らかにして来た。

本稿では、「職業キャリアと働き方に関するアンケート」のうち、過去の働き方に関するアンケート（A票（「職業キャリアシート」）並びにB票（「過去の働き方」））を中心として、過去の就業行動が現在の非正規雇用労働者の賃金にどのような影響を及ぼしているのか検討する。具体的には、過去の正社員としての就業経験や現在の職種における経験年数は非正規雇用労働者の賃金に影響を及ぼすのかといった問題を中心として分析を行って行く。

ところで、今回の分析についても、賃金の指標として年収を用いることとする。その理由は、「職業キャリアと働き方に関するアンケート」では1ヵ月当たりの労働日数を尋ねていないためである。時間給を月給に変換する場合や、反対に月給を時間給に変換するなどの作業に大きな誤差が付きまとう可能性が考えられ、賃金額に信頼の置けない結果が予想される。そのため、カテゴリ化された数値ではあるが、より信頼の置ける賃金指標として年収を用いる。

本稿の構成は次の通りである。第1節では、非正規雇用労働者の年収分布の実態を見ていく。第2節では、非正規雇用労働者の賃金関数を推計することにより、どのような変数が非正規雇用労働者の年収に影響を及ぼしているのか検討する。第3節では、正規雇用労働者としての就業経験が非正規雇用労働者の年収に影響を及ぼしているのか検証する。続く第4節では、職種経験年数が非正規雇用労働者の年収に及ぼす効果を多面的に分析する。第5節では、300万円以上の年収を稼ぐ、非正規雇用労働者のうちの高収入者の年収がどのような要因に規定されているのか検討する。最後に第6節で、簡単なまとめを行う。

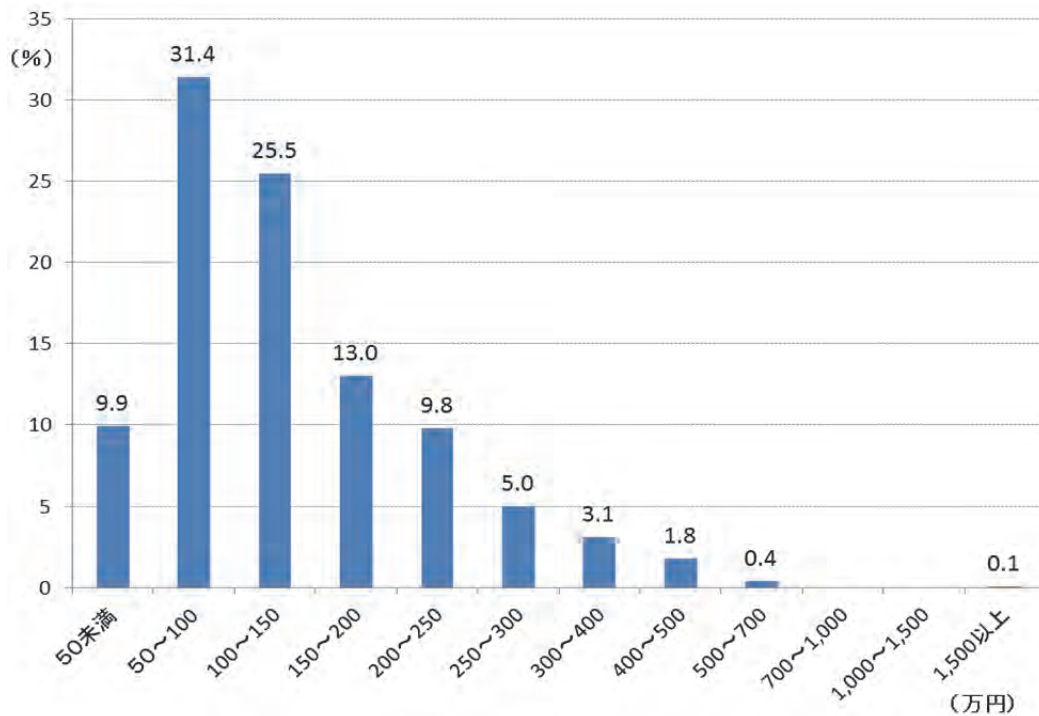
第1節 非正規雇用労働者の年収分布

労働政策研究報告書 No.164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』の第4章「非正規労働者の年収」の中で、正規雇用労働者及び非正規雇用労働者の年収分布については既に掲載している。しかしながら、本稿でも賃金関数の推計を行うことが主な分析内容となるため、非正規雇用労働者の年収実態について再度見ておくことは重要であろうと思われる。そこで、非正規雇用労働者について、上記第4章に掲載したものと同一図を再度掲載する。

図表 5-1-1 は、非正規雇用労働者を対象として年収分布を見た結果である。50万円以上100万円未満の年収階層の割合（31.4%）が最も高く、この年収階層を山の頂としてより年収の高い層に年収分布の広がりを見ることが出来る。年収1,500万円を超える非正規雇用労働

働者も存在していることがわかる。ところで、こうした年収分布の形状には、女性労働者の就業割合の高さが大きく影響している。次の性・年代カテゴリー別の年収分布を見ると、**図表 5-1-1** の結果が生じる理由がよくわかる。

図表 5-1-1 年収分布（非正規雇用労働者）

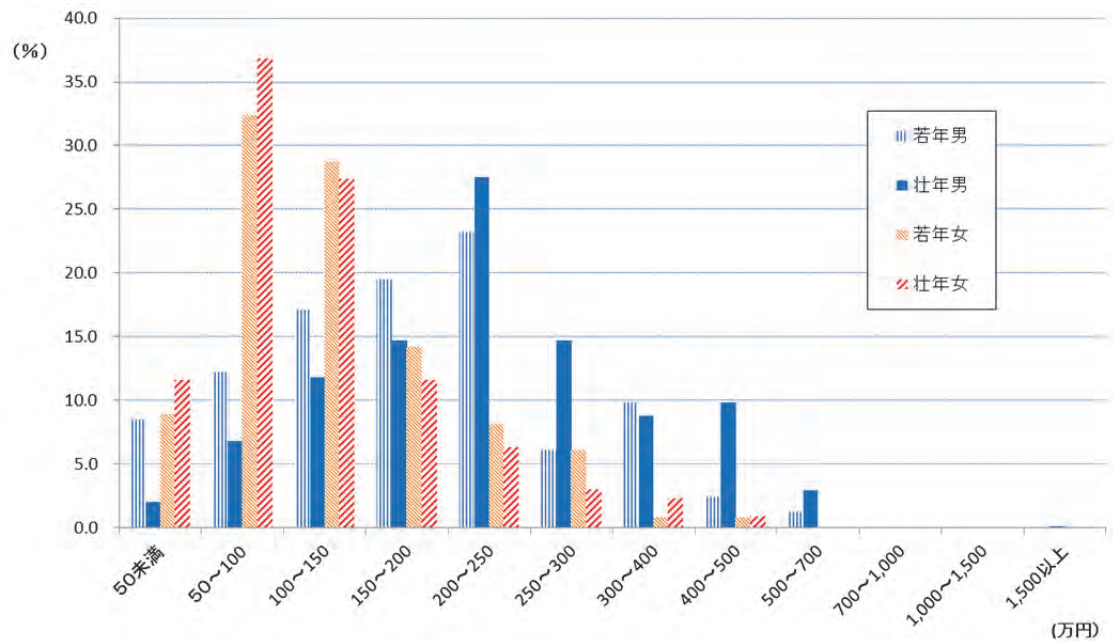


図表 5-1-2 は、非正規雇用労働者について性・年代カテゴリー別にその年収分布を見た結果である。ここで、「若年」とは年齢 25 歳以上 34 歳以下の者を指し、同様に「壮年」とは年齢 35 歳以上 44 歳以下の者を指し示す。

図表 5-1-2 を見ると、性によって年収分布が大きく異なっていることに気がつく。女性の場合は、若年、壮年に関らず、年収 50 万円以上 100 万円未満の層が最頻値となっており、**図表 5-1-1** の場合と同様に年収が高くなるにつれて対応する年収の割合が低くなっている。非正規雇用労働者 1,173 名のうち、壮年女性は実に 730 名を数えており、若年女性 255 名を加えると非正規雇用労働者の 84% を女性労働者が占めていることになる。女性労働者の多さを反映した結果が、**図表 5-1-1** に表れている。

一方、男性の場合には、若年・壮年の両者とも 200 万円以上 250 万円未満の階層割合が最も高く、この階層を軸に左右対称の山型分布となっている。ただし、壮年男性の方が若年男性に比べて、より年収の高い層での分布が厚くなっている。反対に若年男性の場合には 200 万円未満の層が厚く分布しており、両者の差が平均年収の差に繋がっているものと考えられる。

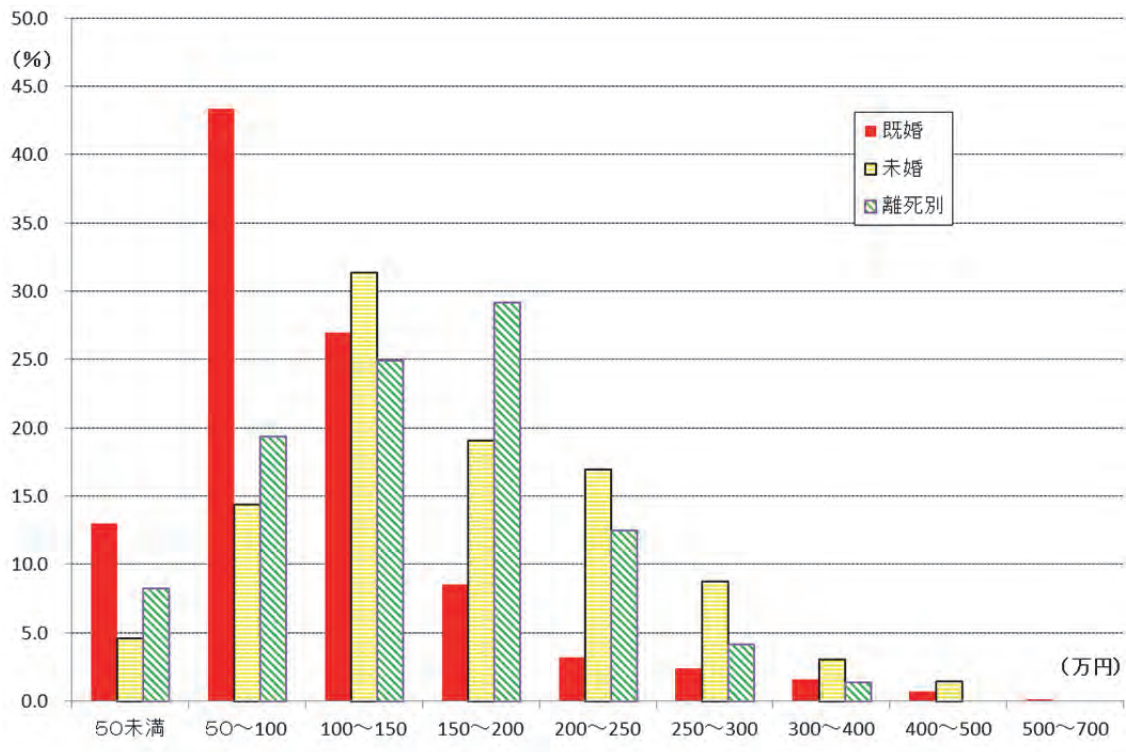
図表 5-1-2 性・年代カテゴリ別年収分布（非正規雇用労働者）



続いて図表 5-1-3 は、非正規雇用労働者のうち女性労働者を対象として、結婚の状況によって年収分布がどの様に異なるのかを見た結果である。図表から明らかなように、既婚女性の場合には 50 万円以上 100 万円未満の階層を最頻値として、年収の多くが 150 万円までの水準に集中して分布している様子がわかる。既婚女性の多くが世帯主である夫の収入をサポートし、税や社会保障の軽減措置が受けられるように就業調整を行っている結果が図の年収分布に表れている。

一方、未婚者や離死別者は、金銭的に配偶者に頼るという選択肢がないために、自ら世帯の主な稼ぎ手となる場合が多く、既婚者に比べてより年収の高い右側へ年収分布がシフトしていることが確認できる。未婚者の場合には 100 万円以上 150 万円未満の層を最頻値として、年収の高い右側になだらかな分布が広がっている。離死別の者の場合には 150 万円以上 200 万円未満の層を最頻値として、150 万円未満の層が厚い分布となっている。

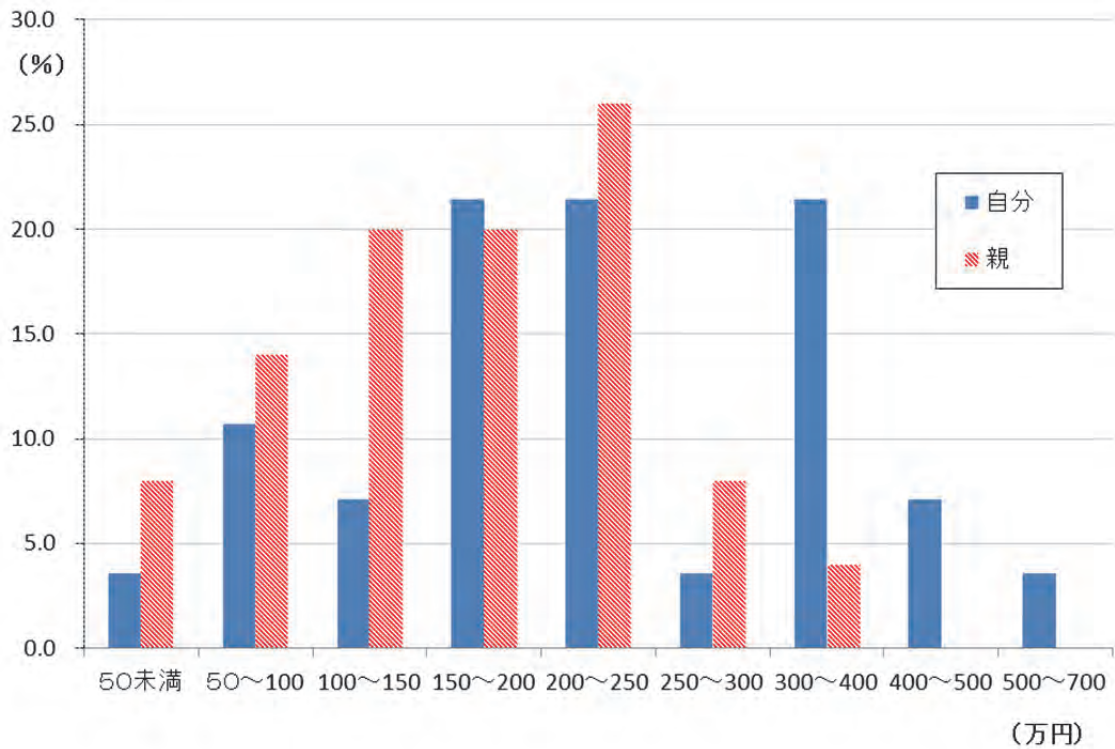
図表 5-1-3 結婚の状況別年収分布（女性・非正規雇用労働者）



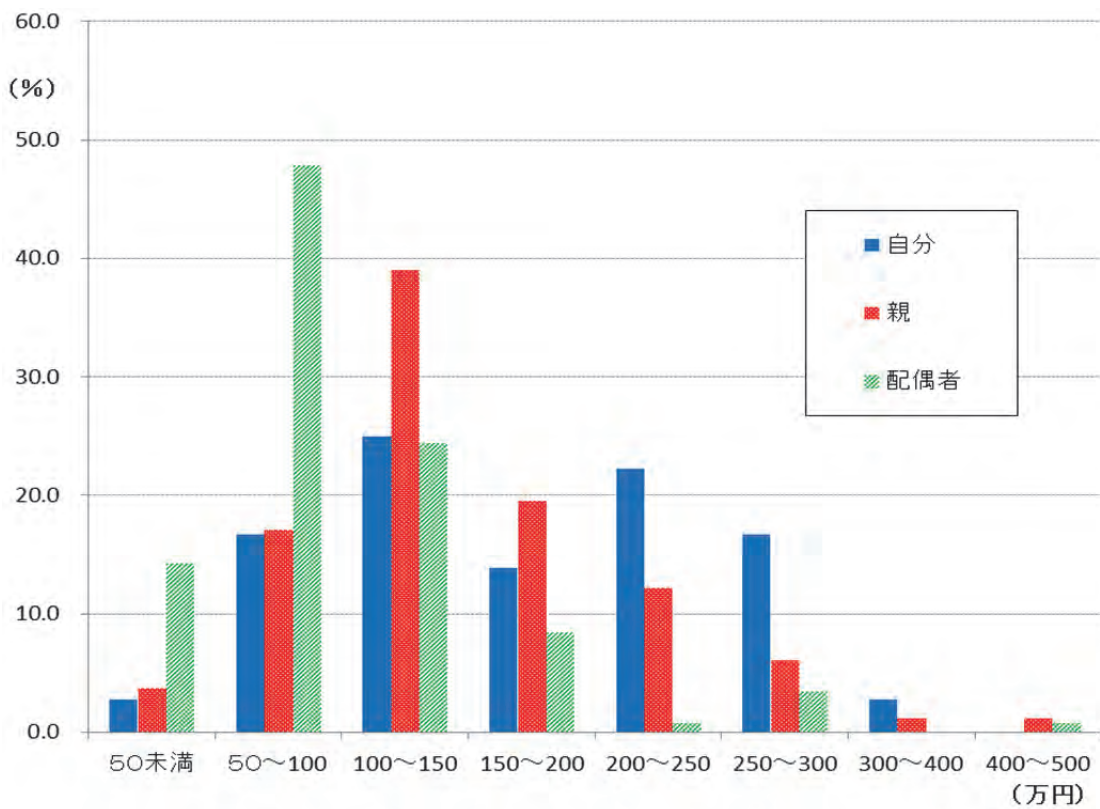
次の図表 5-1-4 から図表 5-1-7 までは、性・年代別に家計の主な稼ぎ手によって年収分布がどのように異なるのかを見ている。図表ごとに詳細な検討は行わないが、以下の様な状況が確認できるかと思われる。男性の場合¹には、家計の主な稼ぎ手である場合、年収分布がより年収の高い右側にシフトしている。女性の場合には、主な稼ぎ手が配偶者なのかどうかによって、年収分布が大きく異なっている。主な稼ぎ手が配偶者以外の場合、年収分布がより年収の高い右側にシフトしている状況を確認できる。

¹ 男性の場合には、配偶者が主な稼ぎ手とする回答割合がかなり低かったので、図表からは配偶者の結果を割愛している。

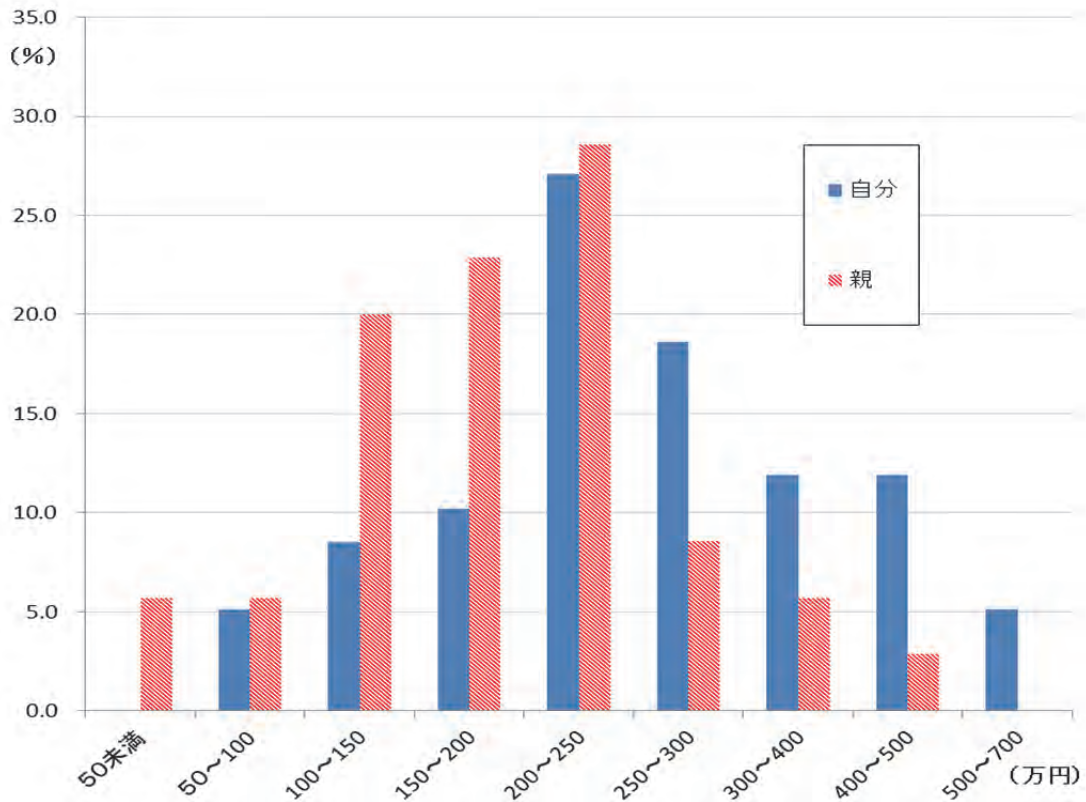
図表 5-1-4 家計の主な担い手別年収分布（若年男・非正規雇用労働者）



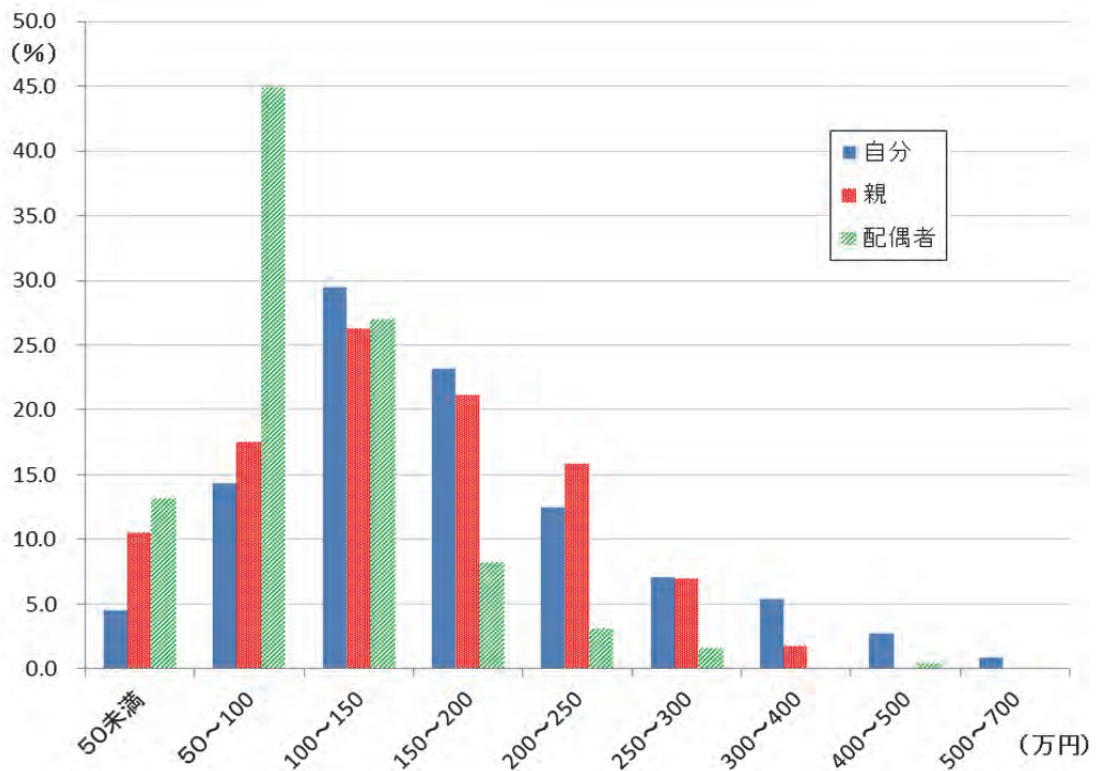
図表 5-1-5 家計の主な担い手別年収（若年女・非正規雇用労働者）



図表 5-1-6 家計の主な担い手別年収分布（壮年男・非正規雇用労働者）



図表 5-1-7 家計の主な担い手別年収分布（壮年女・非正規雇用労働者）



第2節 非正規雇用労働者の賃金関数の推計結果

非正規雇用労働者の年収について、以下で賃金関数の推計を行う。賃金関数とは、労働者の賃金（年収）がどのような要因によって影響を受け年収が決まるのか、その関係を見るための道具である。

パートタイム労働者の賃金関数の推計を中心として、非正規雇用労働者の賃金についてこれまでにわかっていることは以下のような点であろう。

- ①勤続年数が増加すれば、賃金は増加する。
- ②年齢の増加は、賃金の増加につながらない。
- ③学歴が高まっても、賃金の増加にはつながらない。
- ④労働時間が短いと賃金は減少する。
- ⑤企業規模（従業員規模）が大きいと、賃金は増加する。
- ⑥専門職の場合、他の職種よりも賃金が増加する。

以上の点を確認するためにも、非正規雇用労働者の年収の多寡を説明する変数として、勤続年数、年齢、学歴、労働時間、企業規模、職種を賃金関数に導入する。

ところで、第1節でも見たように、そもそも男性と女性では年収に大きな差が観察される。そのため、女性の場合には1を取る女性ダミー変数を賃金関数に導入し、女性労働者に及ぼす影響を検討する。さらに、第1節からは、女性非正規雇用労働者の場合には、結婚の有無や家計の稼ぎ手が誰かによって年収が大きく異なる状況にあることが確認されている。そのため、結婚の有無や家計の稼ぎ手が誰なのかを示すダミー変数を導入して、それらの影響を観察する。特に、結婚の有無については、未婚ダミー変数および離死別ダミー変数に女性ダミー変数を掛け合わせたダミー変数を導入することで、女性労働者の影響をより鮮明に捉えることを企図している。

上記説明変数以外にも、年収の多寡をコントロールするための変数として、就業形態ダミー変数、産業ダミー変数、役職ダミー変数、地域ダミー変数を非正規雇用労働者の賃金関数に導入する。非正規雇用労働者といっても、パートタイム・アルバイトと契約社員、派遣労働者の間には賃金格差が認められることから、パートタイムおよびアルバイトをベースとして契約社員ダミー変数、派遣社員ダミー変数、その他の非正規雇用労働者ダミー変数を導入して、就業形態の差に基づく年収格差を計測する。

また、産業の違いによる年収格差を計測するために産業ダミー変数を、同様に役職の違いによる年収格差を計測するために役職ダミー変数を賃金関数に導入する。地域の年収格差を捉えるために、関東（茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川）をベースとして以下のような地域ダミー変数を作成した。それらは、北海道・東北ダミー変数（北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島）、中部ダミー変数（新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐

阜、静岡、愛知、三重)、関西ダミー変数(滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山)、中国・四国ダミー変数(鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知)、九州・沖縄ダミー変数(福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄)である。

以上の説明変数を用いて、非正規雇用労働者の年収にどの要因が影響を及ぼすのか見ていくが、推計に先立ち1点問題がある。被説明変数となる年収が実額ではなく、100万円以上150万円未満のようにカテゴリ化された値として示されているのである。カテゴリの中央値を用いて分析を行っている場合がよく見られるが、実際の年収がカテゴリの上限値や下限値の近辺に集中しているような場合には、中央値を用いて分析することは推定値に大きなバイアスを生み出す元となる。また、今回の調査票に見られるように、年収が「50万円未満」や「1,500万円以上」というようにデータの打ち切りが発生している場合、こうしたデータの打ち切りについても適切な処置を施して推計を行う必要がある。こうした問題点を克服するための手法として区間回帰法があり、本稿ではこの区間回帰法を用いて賃金関数の推計を行う²。賃金関数の推計に当たっては、通常よく行うように被説明変数である年収の自然対数を取っていない。そのため、係数値の解釈としては、勤続年数が1年増加した場合に、年収が何万円増加するのかを示すことになる。

非正規雇用労働者について賃金関数を推計した結果が図表5-2-1に掲載されている(記述統計量は章末の付表5-1に掲載されている)。推計結果からは、以下の点が確認される。

- ①勤続年数の増加は年収の増加につながるが、年齢の増加は年収の増加につながらない。
- ②女性の場合、男性に比べて年収がおよそ100万円程度低くなる。
- ③企業規模が大きいと年収は増加する。
- ④実労働時間が短い週労働時間30時間未満で年収は減少する。
- ⑤専門職の場合、比較対象となる事務職に比べて年収が高くなる。一方、営業・販売職や技能・生産職、サービス職(資格不要)では比較対象である事務職に比べて年収が低くなっている。
- ⑥役職についていると年収が高くなる。特に、主任・係長クラス、課長でその傾向が大である。
- ⑦大学・大学院卒(含中退)は年収の増加要因となっている。
- ⑧既婚者に比べて、未婚者や離死別の者は年収が大きく減少するが、女性の場合には、そうした効果を打ち消す程度に年収が高くなる。
- ⑨家計の担い手が本人である場合に比べて、親が家計の担い手や配偶者が家計の担い手である場合、年収が低くなる。
- ⑩関東に比べて、北海道・東北や中部、九州・沖縄では年収が低くなっている。

² 区間回帰法の詳細については、Stewart, M.B. (1983) や Wooldridge, J.M. (2002) 等を参照のこと。

以上の推計結果を見ると、大学・大学院卒が年収の増加につながるという学歴の効果を除いて、概ねこれまでの研究実績と符号した結果が得られている。とりわけ、役職の効果は大きく、正社員と同様に非正規雇用労働者の場合も役職に就くことが年収を増加させる大きな要因となっていることがわかる。

ここで得られた**図表 5-2-1** の賃金関数を「ベースとなる賃金関数」とし、以下の分析では、このベースとなる賃金関数に分析する説明変数を付加する形で、それぞれの説明変数の影響を見ていくことにする。

図表 5-2-1 賃金関数の推計結果（非正規雇用労働者）

変数名	変数名 (標準誤差)	変数名	変数名 (標準誤差)
勤続年数	2.7647 ** (0.50)	職種ダミー(ベース:事務職)	
年齢	-0.0346 (0.45)	専門職	20.3014 ** (7.73)
女性ダミー	-95.7055 ** (14.62)	営業・販売職	-17.8397 * (8.55)
就業形態ダミー(ベース:パート)		運輸・通信職	-25.5292 (15.87)
契約社員	42.3589 ** (6.78)	技能・生産職	-33.3769 ** (9.40)
派遣労働者	40.6316 ** (8.98)	サービス職(資格要)	-15.7502 (11.11)
その他の非正規労働者	35.9577 ** (9.29)	サービス職(資格不要)	-16.3758 * (8.13)
産業ダミー(ベース:製造業)		その他の職種	-20.6808 * (10.02)
農林漁業	-58.8829 * (25.45)	役職ダミー(ベース:ついていない)	
鉱業・建設業	4.5767 (15.06)	現場のリーダー	28.9566 ** (8.99)
情報通信業	12.8732 (13.18)	主任・係長クラス	89.5209 ** (30.37)
運輸業	6.9905 (14.37)	課長	442.8451 ** (37.23)
金融・保険業	-0.5209 (15.55)	その他の役職	27.0513 (23.48)
小売業	-15.7450 (9.63)	学歴ダミー(ベース:中高卒)	
飲食サービス業	-8.3705 (10.47)	専修学校卒	7.1405 (6.10)
医療・福祉	1.0711 (9.68)	高専・短大卒	5.2678 (6.00)
教育・学習支援業	-14.1521 (12.50)	大学・大学院卒	13.1722 * (6.49)
公務	-1.6338 (16.39)	その他	16.2797 (25.92)
その他	-12.7223 (9.12)	未婚・離死別ダミー(ベース:既婚)	
企業規模ダミー(ベース:1~29人)		未婚	-62.3229 ** (13.17)
1,000人以上	27.0214 ** (6.34)	離死別	-103.5287 ** (38.75)
100~999人以上	13.6531 * (6.03)	未婚×女性ダミー	65.4627 ** (16.50)
30~99人	9.8100 (6.61)	離死別×女性ダミー	101.8999 * (40.76)
官公庁	-19.1937 (18.66)	家計の担い手ダミー(ベース:自分)	
労働時間ダミー(ベース:35~40時間)		親	-29.1078 ** (7.50)
30時間未満	-46.9291 ** (6.78)	配偶者	-39.9755 ** (10.68)
30時間以上35時間未満	-15.8609 (8.90)	その他	-9.1390 (14.13)
40時間以上45時間未満	1.2858 (7.81)	地域ダミー(ベース:関東)	
45時間以上	12.1140 (8.08)	北海道・東北	-26.8266 ** (7.14)
Interval Regression		中部	-16.1635 ** (6.30)
Number of obs = 1167		関西	-13.2053 (6.82)
LR chi(52) = 902.37		中国・四国	-12.8862 (8.20)
Log likelihood = -2074.7671		九州・沖縄	-27.2147 ** (7.03)
Prob > chi2 = 0.0000		定数項	249.852 ** (23.66)

(注)**は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

第3節 正社員としての就業経験が現在の年収に及ぼす影響

上述したように、労働政策研究報告書 No.164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』の第4章では、当機構が実施した「職業キャリアと働き方に関するアンケート」を用いて、現在の働き方に関する質問項目を中心として非正規雇用労働者の賃金実態を明らかにした。その際、過去の就業経歴が非正規雇用労働者の年収に及ぼす効果について明らかになったことを書き記すと、以下の通りである。

- ①初職の就業形態は、非正規雇用労働者の現在の年収に影響を及ぼさない。
- ②これまでの就社数が3～9社程度の転職は非正規雇用労働者の年収を引き上げる効果を持つ。
- ③一生続けていきたいと思う仕事との出会いは、非正規雇用労働者の年収の増加要因となっている。

前回の分析では、現在の働き方が年収に及ぼす影響を検討することが主目的であったために、過去の就業経歴が現在の年収に及ぼす効果を十分に分析できなかった。本稿での分析で、より詳細に就業経歴の年収に及ぼす効果について分析を行って行く。ここでの分析主眼は、正社員としての就業経験が現在の年収に及ぼす効果である。

非正規雇用労働者を対象として、過去の就業経歴が現在の年収に及ぼす影響を推計した玄田（2008）によれば、学卒後に正社員となるか、非正社員となるかで年収に与える有意な差は観察されないという。現在の年収を引き下げる要因は、病気、介護、訓練等の様々な理由から、いかなるかたちであれ、就職を速やかにしなかった人々であるとしている。そして、現在の非正規雇用労働者の年収に明確な影響を与えているのは、過去の正社員としての就業経験であるという。その理由として、学卒直後に正社員とならなかったとしても、その後正社員として就業した経歴を持つ人は、高い潜在能力が評価されてか、その後に非正規雇用労働者になったときに高い賃金が支払われる傾向があるという。

前回の分析で、初職の就業形態が非正規雇用労働者の年収に影響を及ぼさないという結論を得ているが、これは正に玄田の結果と同様のものである。本稿では、玄田の提示した仮説を検証するために、以下では過去における正社員としての就業経験が現在の年収に影響を及ぼすのか、学卒後速やかに就職しなかった場合に年収は減少するのか等の事項について分析を行う。

1. 正規雇用労働者としての就業経験が非正規雇用労働者の年収に及ぼす影響

以下では、正規雇用労働者としての就業経験の有無ないしは正規雇用労働者としての就業経験年数が非正規雇用労働者の年収を増加させる要因となっているのかどうかを賃金関数の推計を通じて検討する。図表 5-3-1 および図表 5-3-2 は、既に説明したベースとなる賃金関

数に正規雇用労働者としての就業経験があるのか否かを示すダミー変数ないしは正規雇用労働者としての就業経験年数を説明変数として付加する形で推計した結果である（記述統計量については、章末の付表 5-2 に掲載している。）。ベースとなる賃金関数の推計結果は削除し、説明変数として追加した 2 つの変数（①過去における正規雇用労働者としての就業経験の有無、②過去における正規雇用労働者としての就業経験年数）の推計結果のみ掲載している。

推計結果を見ると、いずれの場合も係数値が統計的に有意とはなっておらず、過去における正規雇用労働者としての就業経験の有無および過去における正規雇用労働者としての就業経験年数は非正規雇用労働者の年収における増加要因とはなっていないことがわかる。

図表 5-3-1 過去における正規雇用労働者としての就業経験の有無が年収に及ぼす影響

変数名	係数値 (標準誤差)
過去における正規労働者としての 就業経験の有無	1.5651 (5.52)

(注)**は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 5-3-2 過去における正規雇用労働者としての就業経験年数が年収に及ぼす影響

変数名	係数値 (標準誤差)
過去における正規労働者としての 就業経験年数	0.6298 (0.54)

(注)**は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

単に正規雇用労働者としての就業経験があるということではなく、人生における職業ステージのいつ正規雇用労働者として就業していたのが重要となる可能性がある。例えば、学卒後に企業内職業訓練が集中的に行われる場合、20歳代前半から20歳代後半にかけて正規雇用労働者として企業内訓練を受けた場合と受けなかった場合とでは、その後の年収に大きな差の生じる可能性がある。

本稿では、正規雇用労働者であった時期を区分けし（20歳代前半（24歳）まで、20歳代後半（25～29歳）、30歳代前半（30～34歳）、30歳代後半以降（35～44歳））、さらに性による影響も併せて考慮するために、正規雇用労働者であった時期に女性ダミー変数を掛け合わせて、図表 5-3-3 にある様なダミー変数を用いて非正規雇用労働者の年収に及ぼす効果を推計した（記述統計量は、巻末の付表 5-3 に掲載している。）。なお、推計の対象は、壮年層（35歳以上44歳以下）に限定した。

推計結果を見ると、20歳代後半における正規雇用労働者経験の有無が統計的に有意である

ことがわかる。女性ダミーを導入しているので、この係数値は男性非正規雇用労働者に対する影響を推計しており、20歳代後半に正規雇用労働者として就業経験がある場合、正規雇用労働者としての就業経験がない者に比べて年収がおよそ48万円増加する傾向にあることがわかる。一方、女性の場合には、20歳代後半における正規雇用労働者経験の係数値がマイナスで統計的に有意なことから、20歳代後半に正規雇用労働者としての就業経験がある男性に比べて年収が53万円程度減少する傾向にある。つまり、女性の場合、男性の年収引上げ効果をほとんど打ち消す効果が観察されることから、20歳代後半における正規雇用労働者として就業経験の有無は、実態として現在の年収にほとんど影響していないものと考えられる。

本稿では、玄田（2008）の推計結果とは多少異なり、20歳代後半に正規雇用労働者であった男性の場合に限り、現在の年収を増加させる効果のあることが確認された。

図表 5-3-3 正規雇用労働者としての就業経験が年収に及ぼす影響
(正規雇用労働者であった時期別の分析)

変数名	係数値 (標準誤差)
20歳代前半までの正規労働者経験の有無	-24.9354 (18.47)
20歳代前半までの正規労働者経験の有無 ×女性ダミー	34.1569 (19.79)
20歳代後半における正規労働者経験の有無	47.7838 * (20.13)
20歳代後半における正規労働者経験の有無 ×女性ダミー	-52.6153 * (21.09)
30歳代前半における正規労働者経験の有無	23.6891 (20.52)
30歳代前半における正規労働者経験の有無 ×女性ダミー	-24.0461 (21.99)
30歳代後半以降の正規労働者経験の有無	-4.7579 (20.19)
30歳代後半以降の正規労働者経験の有無 ×女性ダミー	30.7877 (23.11)

(注)**は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

2. 学卒後の空白期間が非正規雇用労働者の年収に及ぼす影響

上述した玄田（2008）の指摘にあるように、学卒後就職を速やかにしなかった場合に、それは年収を引き下げる要因となるのであろうか。この仮説を検証するために、学卒後初職に就くまでの期間を学卒後の空白期間とし、ベースとなる賃金関数の説明変数に付加する形で推計を行った。図表 5-3-4 は、学卒後の空白期間が非正規雇用労働者の年収に及ぼす効果を推定している（記述統計量については、章末の付表 5-4 に掲載されている。）。

学卒後の空白期間の係数値はマイナスの値は取っているものの統計的に有意ではなく、学卒後の空白期間の長短は非正規雇用労働者の年収に影響を及ぼしていないことがわかる。この推計の他にも、学卒後の空白期間が1年以上、2年以上、5年以上などのダミー変数を作成し、年収に及ぼす推計を行ったが、どの結果からも有意な結果は得られなかった。今回の分析結果からは、玄田の結果とは異なり、学卒後の空白期間が年収に及ぼす負の効果は観察できなかった。

図表 5-3-4 学卒後の空白期間が非正規雇用労働者の年収に及ぼす影響

変数名	係数値 (標準誤差)
学卒後の空白期間	-1.5989 (1.88)

(注)**は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

第4節 職種経験年数が現在の年収に及ぼす影響

非正規雇用労働者の年収に及ぼす影響を考察する上で、正規雇用労働者の場合と同様に、非正規雇用労働者のこれまで培って来た技術・技能の影響を無視する訳にはいかない。労働経済学では、技術・技能は労働者個人に蓄積されたと資本投資量（ストック）と考えられており、この資本投資量の多寡によって労働者の賃金が決まるものと考えられている。

技術・技能の投資量に影響する訓練には、一般訓練と企業特殊訓練の2つがある。他企業に移動しても通用する一般訓練と当該企業以外には通用しない企業特殊訓練の2つである。現実の世界では、当該企業以外では全く通用しない特殊な訓練というものはほとんど存在しないと考えられるため、企業特殊訓練とはいってもある程度の汎用性が存在するであろう。労働経済学では、当該企業における勤続年数を企業特殊訓練の代理指標とし、当該企業以外での就業経験年数を一般訓練の代理指標として賃金に及ぼす影響を計測する研究が多かった。

しかしながら、単に当該企業における勤続年数や当該企業以外での就業経験年数を使って分析を行うことが不十分なことは明らかである。勤続年数や就業経験年数では、労働者の有する技術・技能のほんの一部しか捕捉できないからである。そこで本稿では職種経験年数に注目し、賃金関数に導入し年収への影響を検討する。職種経験年数に注目する理由は、労働者の持つ技術・技能を職種ないしは職種経験年数という変数がより捕捉するものと考えられるからである。

職種（経験年数）と賃金の関係について、日本でこれまでに何がわかっているのか、簡単に記すことにする。

勇上（2001）は連合総合生活開発研究所が実施した「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査」の個票データを用いて、部門の移動が賃金に及ぼす影響を生え抜きと転職者

の賃金プロファイルを比較することにより検討している。部門というのは様々な職種が集まった、いわば職種より一段上のレベルであるが、分析結果からは興味深い事実が判明している。

30歳代の転職において、異なる部門に移動した場合に比べて、同一部門の営業系や研究・技術系に移動した場合転職後の年収が増加することがわかっている。上記2部門では、前職の経験によって有利な転職が可能となっていることを示している。また、転職者の現職での賃金プロファイルを生え抜き社員と比較した結果、研究・技術系および製造部門の専門・技術職において、転職者の経験が生かされているため、同年齢の生え抜きに比べて高い年収が得られることがわかっている。こうした結果を踏まえ、勇上は「これらの部門（職種）では、企業を超えて通用する一般性の高い技能が形成されており、過去のキャリアに応じた処遇が得られる可能性高いと考えられる（pp112）。」と指摘している。

伊藤（2001）は直接職種と賃金の関係を分析した訳ではないが、以下のように興味深い観察結果を示している。上記勇上と同様の調査を用い、中途採用者と生え抜きでは職種によってキャリア形成に差異があることを伊藤は発見している。専門・技術職では、中途採用者と生え抜きでキャリア形成にそれほどの違いはないのに対して、管理職や営業・販売・サービス職、技能工・生産工では、中途採用者と生え抜きでキャリア形成に差があるという。管理職や営業・販売・サービス職、技能工・生産工では、中途採用者のキャリア形成は相対的に狭いのに対して、生え抜きは幅広いキャリア形成をしている者の割合が高くなっているという。また、こうした傾向は企業規模に関係なく散見されるという。

専門・技術職のように専門的な技術・経験が重視される職種では、転職経験が職業上のキャリア形成を妨げるものとはなっていない場合が多いことを示唆しており、他の職種とは異なっていることを示している。

樋口（2001）は『雇用動向調査』の個票を用いて、転職者の賃金変化について検討している。その中で、同一職種の仕事に転職した場合の転職コストの違いを職種ごとに分析している。その結果、サービス職、販売職を除く職種³で、職種を変更した場合に比べて同一の職種に転職した場合に賃金が上昇することを示している。特に、管理職、運輸通信職、専門的・技術職でこの傾向が強く、前職の職業経験が評価される結果、同一職種内の転職者の賃金低下は小さくなり、転職コストは相対的に小さいという結果となっていること示している。

戸田（2010）は各年⁴の『賃金構造基本統計調査』の集計データを用い、男女別に職種経験年数の賃金に及ぼす効果を推計している⁵。その結果、男女とも年齢の賃金に与える効果よ

³ 職種としては事務職がベースとなっているため、事務職における同一職種内移動と比較した結果を示している。分析に用いられた職種は、専門・技術職、管理職、販売職、サービス職、保安職、運輸・通信職、生産工程・労務職である。

⁴ 分析結果は、1987年、1992年、1997年、2002年、2007年について掲載している。

⁵ 分析対象は、一般労働者である。『賃金構造基本統計調査』では、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い者、または1日の所定労働時間が同じでも1週の労働日数が少ない労働者を短時間労働者としている。一般労働者とは、この短時間労働者以外の労働者をいう。具体的には、正社員や所定労働時間や労働日数が正社員と同じ非正規労働者（契約社員、派遣労働者、パート等）が含まれる。

りも職種経験が賃金に与える効果が大きいことが分かっている。女性については、特に専門的・技術的職種で職種経験の賃金引上げ効果が高まっている。こうした結果は、勤続年数の影響を反映している可能性もあるが、勤続年数の分布を見ることでその影響は少ないことを確認している。

以上の分析結果を勘案し、本稿でも職種経験年数の年収に及ぼす影響について分析を行う。そもそも非正規雇用労働者の場合でも、職種経験年数は年収に影響を及ぼしているのかどうか、そしてもし影響があるとすれば、それは職種によってどう異なるのかということである。

1. 職種経験年数の効果

はじめに職種経験年数そのものの効果について見て行く。推計に先立ちデータ上職種経験年数とは何かについて記すことにする。現在勤務している企業の職種と同じ職種で働いていた期間を合計した年数を職種経験年数とする。学卒後、同一企業で継続就業している者は勤続年数＝職種経験年数となる。転職経験のある者は、現在の勤続年数に過去の就業年数のうち、現在の職種と同一の職種で働いていた期間を合計した年数である。

職種経験年数の年収に及ぼす効果の推計は、第2節で示したベースとなる賃金関数の説明変数に職種経験年数を加える形で行っている。図表 5-4-1 は職種経験年数が年収に及ぼす影響を推計した結果である（記述統計量に関しては、章末の付表 5-6 に掲載されている。）。

職種経験年数の推計値はおよそ 2 となっており、統計的に有意である。この結果は、職種経験年数が 1 年増加すると年収がおよそ 2 万円増加することを示している。ここには掲載していないが、性別、年代別に職種経験年数の影響を分析すると、性別、年代別に統計的な差は観察されなかった。つまり、男性であろうと、女性であろうと、また若年、壮年の区別なく、職種経験年数が増加するにつれて年収が増加する傾向にあることが確認されている。

ところで、企業内における勤続年数と職種経験年数とでは、どちらの効果がより年収の増加につながっているのであろうか。両者の相関関係の高さが気になるが⁶、両者を賃金関数に導入して両者の影響力について比較検討する。

職種経験年数を導入する前の勤続年数の係数値は、ベースとなる賃金関数の結果にあるように 2.7647 であるが、職種経験年数導入後は係数値が 1.2783⁷ となっている。係数値が職種経験年数導入後半分以下の値となっており、しかも職種経験年数の係数値 2.0415 よりも小さな値となっている。この結果は、以下のことを示すものと考えられる。職種経験年数導入以前の勤続年数の係数値には職種経験年数の影響も含まれており、職種経験年数という変数を賃金関数に導入することによってその影響力が殺がれたために、勤続年数本来の影響力が現出したのである。勤続年数の係数値である 1.2783 と職種経験年数の係数値であ

⁶ 実際に、勤続年数と職種経験年数の相関係数を非正規労働者について見ると、両者の相関係数は 0.6415 と相関が高いことがわかる。

⁷ この係数値は、5%水準で統計的に有意である。

る 2.0415 を比べると、非正規雇用労働者の年収に及ぼす効果は職種経験年数の方が大きいといえる。

図表 5-4-1 職種経験年数の影響

変数名	係数値 (標準誤差)
職種経験年数	2.0415 ** (0.52)

(注)**は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

2. 職種別職種経験年数の効果

続いて、職種経験年数の効果を職種別に見た結果が、図表 5-4-2 に掲載されている（記述統計量については、章末の付表 5-5 に掲載されている）。職種のベースを事務職としているため、職種経験年数の係数値は事務職の職種経験年数の影響力を計測している。運輸・通信職とその他の職種を除いて係数値は統計的に有意とはなっておらず、職種経験年数の年収に及ぼす影響度合は事務職と変わらないことになる。つまり、運輸・通信職とその他の職種を除いて、職種経験年数が1年伸びることによる年収の増加分は1万8,000円程度である。唯一運輸・通信職のみ係数値がプラスで統計的に有意となっており、運輸・通信職の場合には職種経験年数1年当たり8万円程度(=1.8398+6.1917)の年収の伸びが期待される。勇上、樋

図表 5-4-2 職種別職種経験年収の影響

変数名	係数値 (標準誤差)
職種経験年数	1.8398 * (0.84)
職種経験年数×専門職	0.4722 (1.10)
職種経験年数×営業・販売職	-0.2707 (1.28)
職種経験年数×運輸・通信職	6.1917 * (2.60)
職種経験年数×技能・生産職	-1.4273 (1.29)
職種経験年数×サービス職(資格要)	1.2553 (1.77)
職種経験年数×サービス職(資格不要)	1.2062 (1.19)
職種経験年数×その他の職種	-4.5351 * (1.93)

(注)**は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

口、戸田などの研究結果で観察された専門的・技術的職業における他の職種に対する賃金の優位性は今回の分析結果からは観察されなかった。

3. 正規雇用労働者としての職種経験年数が年収に及ぼす効果

次に、正規雇用労働者としての職種経験年数が非正規雇用労働者の年収に及ぼす効果について考察する。職種経験年数といっても正規雇用労働者であった時の職種経験年数と非正規雇用労働者であった時のそれでは訓練量ならびに訓練の質が異なることが考えられるからである。そこで、職種経験年数のうち正規雇用労働者として職種経験を重ねた年数を正規雇用労働者職種経験年数とし、ベースとなる賃金関数の説明変数に付加する形で導入し、推計を行った。

推計結果が図表 5-4-3 に示されている（記述統計量に関しては章末の付表 5-6 に掲載されている。）。図表を見ると、職種経験年数の場合と同様に係数値が 2 程度で統計的に有意な結果となっている。ここで問題となるのは、上述した勤続年数と職種経験年数の場合のように、職種経験年数が賃金関数に導入されていないために、職種経験年数が年収に及ぼす効果を正規雇用労働者職種経験年数が代わりに拾っているのではないかということである。そのため、賃金関数に職種経験年数と正規雇用労働者職種経験年数を同時に導入し、両者の効果を検討する。

図表 5-4-3 正規雇用労働者職種経験年収の影響

変数名	係数値 (標準誤差)
正規労働者職種経験年数	1.8573 ** (0.65)

(注)**は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 5-4-4 は、職種経験年数と正規雇用労働者職種経験年数をベースとなる賃金関数に付加して推計を行った結果である⁸（記述統計量については、章末の付表 5-6 に掲載されている。）。職種経験年数の係数値は、正規雇用労働者職種経験年数を導入する前の値とほとんど変わらず、一方正規雇用労働者職種経験年数の係数値は統計的に有意でない結果となっている。つまり、統計的には正規雇用労働者職種経験年数は非正規雇用労働者の年収に影響を与えておらず、図表 5-4-3 の結果は職種経験年数の効果を捉えた表面的なものであったということである。

⁸ 因みに、非正規労働者を対象とした職種経験年数と正規労働者職種経験年数の相関係数は 0.5539 となっており、両者の相関はそれほど高くない。

図表 5-4-4 正規雇用労働者職種経験年数と職種経験年数の影響の識別

変数名	係数値 (標準誤差)
職種経験年数	2.01847 ** (0.74)
正規労働者職種経験年数	0.0403 (0.93)

(注)**は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

4. 職種経験年数の年収に及ぼす効果（正規雇用労働者との比較）

職種経験年数の効果を非正規雇用労働者について検討しているところであるが、そもそも正規雇用労働者と比較した場合に職種経験年数の効果に違いはあるのだろうか。正規雇用労働者を対象として、非正規雇用労働者の場合と同様に賃金関数を推計した。ただし、正規雇用労働者の賃金関数を推計するに際しては、就業形態ダミー変数（契約社員ダミー、派遣労働者ダミー、その他の非正規雇用労働者ダミー）を削除し、非正規雇用労働者の場合役職ダミー変数に該当のなかった部長ダミー変数を導入して推計を行っている。

推計結果が図表 5-4-5 に表示されている（記述統計量については、章末の付表 5-7 に掲載されている）。職種経験年数の係数値を見ると、3.6 程度の値となっており、正規雇用労働者の場合には職種経験年数が 1 年増加するにつれて年収が 3 万 6,000 円程度増加する傾向のあることがわかる。この値は非正規雇用労働者の職種経験年数の値である 2 万円よりも 1 万 5,000～6,000 円程度高い値となっており、正規雇用労働者の方が職種経験年数の年収に及ぼす影響が大きいことがわかる。

正規雇用労働者の賃金関数の推計を行ったので、職種経験年数以外の変数について非正規雇用労働者のそれとの差異について記すと、以下の様な点が挙げられる。

- ①勤続年数の効果は正規雇用労働者と非正規雇用労働者でそれほど差がない（正規雇用労働者の係数値が 1.6730 であるのに対して非正規雇用労働者のそれは 1.2783（図表に掲載せず）である。
- ②正規雇用労働者については年齢の係数値は影響力を持つが、非正規雇用労働者についてはその限りでない。
- ③企業規模ダミーの賃金プレミアム（係数値）が正規雇用労働者の場合かなり大きい。
- ④正規雇用労働者の場合、大学・大学院卒以外でも学歴ダミーが年収に影響力を持ち、かつ年収引上げ効果が非正規雇用労働者の場合に比べてかなり大きい。

図表 5-4-5 職種経験年数の影響（正規雇用労働者）

変数名	変数名 (標準誤差)	変数名	変数名 (標準誤差)
勤続年数	1.6730 * (0.80)	役職ダミー(ベース:ついていない)	
年齢	1.9469 * (0.85)	現場のリーダー	20.1706 * (9.66)
女性ダミー	-80.4180 ** (15.53)	主任・係長クラス	50.6110 ** (8.63)
産業ダミー(ベース:製造業)		課長	155.4886 ** (14.94)
農林漁業	-52.60459 (33.89)	部長	162.1313 ** (23.13)
鉱業・建設業	-21.8908 (13.14)	その他の役職	50.4372 * (21.69)
情報通信業	6.5560 (15.44)	学歴ダミー(ベース:中高卒)	
運輸業	-5.6221 (23.56)	専修学校卒	22.7822 ** (9.78)
金融・保険業	47.8135 ** (16.63)	高専・短大卒	30.0709 ** (11.28)
小売業	-39.4239 ** (14.85)	大学・大学院卒	74.0239 ** (8.45)
飲食サービス業	-33.4663 (19.33)	その他	-5.2164 (38.11)
医療・福祉	25.2789 * (12.77)	未婚・離死別ダミー(ベース:既婚)	
教育・学習支援業	22.0982 (16.77)	未婚	-64.3560 ** (9.84)
公務	29.5124 (16.05)	離死別	-87.4103 ** (32.97)
その他	-20.0278 (12.23)	未婚×女性ダミー	58.4232 ** (18.12)
企業規模ダミー(ベース:1~29人)		離死別×女性ダミー	39.7292 (40.25)
1,000人以上	98.5025 ** (9.91)	家計の担い手ダミー(ベース:自分)	
100~999人以上	44.1111 ** (9.15)	親	-40.7354 ** (10.35)
30~99人	14.7261 (10.56)	配偶者	-36.8995 * (15.28)
官公庁	78.6017 ** (20.73)	その他	19.3001 (21.64)
労働時間ダミー(ベース:35~40時間)		地域ダミー(ベース:関東)	
30時間未満	-20.2854 (18.24)	北海道・東北	-64.7577 ** (10.58)
30時間以上35時間未満	-35.9160 (34.38)	中部	-28.5750 ** (8.88)
40時間以上45時間未満	-23.8429 * (12.07)	関西	-16.5752 (9.95)
45時間以上	-1.6518 (11.76)	中国・四国	-61.8601 ** (11.13)
職種ダミー(ベース:事務職)		九州・沖縄	-63.1309 ** (10.85)
専門職	20.6863 * (9.26)	職種経験年数	3.5556 ** (0.94)
営業・販売職	-12.7456 (12.17)	定数項	236.8658 ** (32.60)
運輸・通信職	7.1355 (25.67)	Interval Regression Number of obs =2378 LR chi(51) = 1306 Log likelihood = -4753.0087 Prob > chi2 = 0.0000	
技能・生産職	-14.4547 (12.88)		
サービス職(資格要)	-25.8659 (17.42)		
サービス職(資格不要)	-28.3268 (19.64)		
その他の職種	-14.2228 (16.66)		

(注)**は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

5. 30歳以降の職種経験年数の効果

職業経験を重ねていくなかで、正規雇用労働者として再雇用されるなどして非正規雇用労働者からの出口が存在し年収の改善が期待される者の場合は良いものの、その後の職業人生を非正規雇用労働者として過ごして行かなければならない者にとって、一定年齢以降のやり直しが効くのかどうかというのは重要なテーマであるに違いない。

本稿では、壮年層（年齢 35 歳以上 44 歳以下）を対象とし、30 歳以降で転職経験がある者について、30 歳以降の職種経験年数が年収の増加に寄与しているのかどうか検討する。

それに先立ち、壮年者を対象に 30 歳以降の職種経験年数が年収の増加に寄与しているのかどうか、これまでと同様に賃金関数を推計することにより答えることとする。

図表 5-4-6 は壮年層を対象に 30 歳以降の職種経験年数の年収に及ぼす効果を見た結果である（記述統計量については、章末の**付表 5-8**に掲載されている。）。30 歳以降の職種経験年数の係数値を見ると、2.6745 となっており統計的に有意であることがわかる。

30 歳以降の職種経験年数が 1 年増加するにつれ、年収がおよそ 2 万 7,000 円増加する傾向にあることがわかる。この結果は、若年層（25 歳以上 34 歳以下）を含めて推計した**図表 5-4-1**における職種経験年数の係数値である 2.0415 より大きく、年齢階層の高い壮年層では 30 歳以降の職種経験年数という限定的な効果ではあるものの、職種経験年数における高い賃金プレミアムを享受していることがわかる。

なお、推計結果は掲載していないけれども、30 歳以降の職種経験年数に性による違いがあるのかどうか検討したが、性による統計的な差は観察されなかった。

続いて、30 歳以降転職経験がある者について、30 歳以降の職種経験年数の影響を計測した結果が**図表 5-4-7**に掲載されている（記述統計量については、章末の**付表 5-9**に掲載されている。）。推計結果を見ると、30 歳以降の転職経験と 30 歳以降の職種経験年数を掛け合わせたダミー変数は統計的に有意となっていないことがわかる。30 歳以降の転職の有無に関わらず、30 歳以降の職種経験年数の増加は年収の増加要因となっていることがわかる。

ここでも推計結果を掲載していないけれども、30 歳以降に限らず、これまでの職種経験年数の年収に及ぼす影響に、30 歳以降で転職をした場合の有無により差異が生じるのかどうか検討したけれども、転職の有無による差は観察されなかった。こうした結果を併せて考察すると、非正規雇用労働者の場合、企業の枠を超えて労働市場全般に渡って通用する職種をベースとした技術・技能が存在しているものと考えられる。

図表 5-4-6 30歳以降の職種経験年数の影響

変数名	変数名 (標準誤差)	変数名	変数名 (標準誤差)
勤続年数	1.5313 * (0.67)	職種ダミー(ベース:事務職)	
年齢	-2.2397 * (0.97)	専門職	24.7539 ** (9.30)
女性ダミー	-114.1419 ** (17.88)	営業・販売職	-14.1429 (10.23)
就業形態ダミー(ベース:パート)		運輸・通信職	-33.6763 (18.42)
契約社員	34.3409 ** (8.32)	技能・生産職	-22.8960 * (11.44)
派遣労働者	22.3092 (11.80)	サービス職(資格要)	-17.7374 (12.45)
その他の非正規労働者	33.8481 ** (11.32)	サービス職(資格不要)	-10.7967 (10.01)
産業ダミー(ベース:製造業)		その他の職種	-13.5935 (11.66)
農林漁業	-58.0623 (33.87)	役職ダミー(ベース:ついていない)	
鉱業・建設業	29.2868 (16.95)	現場のリーダー	14.7829 (11.00)
情報通信業	14.6421 (15.83)	主任・係長クラス	131.6665 ** (38.16)
運輸業	24.2602 (18.11)	課長	480.3737 ** (38.97)
金融・保険業	7.5889 (17.96)	その他の役職	11.5087 (29.04)
小売業	-8.8212 (11.54)	学歴ダミー(ベース:中高卒)	
飲食サービス業	2.0011 (12.63)	専修学校卒	14.2693 (7.56)
医療・福祉	13.5642 (11.38)	高専・短大卒	3.6695 (6.90)
教育・学習支援業	-10.0247 (15.73)	大学・大学院卒	15.7422 (8.14)
公務	-6.4367 (20.14)	その他	33.2048 (30.19)
その他	-2.6344 (10.87)	未婚・離死別ダミー(ベース:既婚)	
企業規模ダミー(ベース:1~29人)		未婚	-51.4760 ** (16.60)
1,000人以上	35.8918 ** (7.53)	離死別	-289.7036 ** (57.64)
100~999人以上	14.7475 * (7.18)	未婚×女性ダミー	61.0283 ** (21.06)
30~99人	4.9917 (7.83)	離死別×女性ダミー	303.6161 ** (59.54)
官公庁	-5.6026 (22.36)	家計の担い手ダミー(ベース:自分)	
労働時間ダミー(ベース:35~40時間)		親	-29.3129 ** (9.98)
30時間未満	-47.7644 ** (8.13)	配偶者	-25.2775 * (12.39)
30時間以上35時間未満	-10.6682 (11.04)	その他	35.6482 (18.87)
40時間以上45時間未満	5.7633 (9.69)	地域ダミー(ベース:関東)	
45時間以上	17.3768 (9.81)	北海道・東北	-19.2168 * (8.73)
Interval Regression		中部	-14.2369 (7.39)
Number of obs = 829		関西	-16.4574 * (8.13)
LR chi (53) = 719.98		中国・四国	-19.1639 * (9.48)
Log likelihood = -1467.0627		九州・沖縄	-26.2830 ** (8.45)
Prob > chi2 = 0		30歳以降の職種経験年数	2.6745 ** (0.89)
		定数項	317.288 ** (42.23)

(注)**は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 5-4-7 30歳以降の職種経験年数の影響（30歳以降の転職経験の有無）

変数名	変数名 (標準誤差)
30歳以降の職種経験年数	2.5828 * (1.08)
30歳以降の職種経験年数×30歳以降の転職経験	0.1188 (0.79)

(注)**は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

6. 質を考慮した職種経験年数の効果

最後に、壮年層に限定していた分析を若年層も含めた非正規雇用労働者全体に戻し、職種経験年数の質を考慮した分析を行う。これまでは、ただ単に現在の職種と同じ職種を経験した就業期間を合算して職種経験年数として来た。しかしながら、職種経験年数が例え同じであったとしても、特に企業内訓練を受けずに過ごしてきた者と企業内訓練の密度が濃い期間を過ごして来た者とは体化された訓練投資量に大きな差が生じ、ひいては年収に大きな差の生じることが考えられる。

本稿では、転職する前の職場で現在の職種と同じ職種で働いており、かつ職場で指導を受けた場合に1を取るダミー変数を作成し、転職回数に応じてこれらのダミー変数を足し合わせ、さらにこの値を転職回数+1で割ることによりOJT割合変数を作成した。例えば、転職経験が2回あり、最初の企業での職種が事務職で職場指導を受けており、2番目の企業での職種が営業職で職場指導あり、現企業での職種が事務職で職場指導なしの場合には、現職種と同じで職場で指導を受けたダミー変数は最初の企業が1、2番目の企業が0、現企業が0となり、1を3で割ることにより、0.333というOJT割合変数が作成される。

職種が異なっても職場指導があれば労働者の生産性を上昇させる効果は当然あると考えられるが、ここでは便宜的にそうした効果は0としている。また、転職経験のない者で職場指導を受けている者はOJT割合変数の値が1になり、そうでない者は0という値を取ることになり、転職経験のない者については数値が両極端に振れるという欠点がある。しかしながら、他に適当な変数もないことから、本稿では職種経験年数にこのOJT割合変数を掛け合わせるにより、OJT割合を考慮した職種経験年数を作成し、年収に及ぼす効果について検討する。

同様に、研修を受けた（会社の費用）場合についても、研修割合を考慮した職種経験年数を作成し、分析を行う⁹。

⁹ 現在の働き方について聞いているC票と過去の働き方について聞いているB票では、教育訓練・能力開発の状況に関する設問が必ずしも一致していない。そこで、B票の「職場で指導を受けた」とC票の「日常の業務につきながら行われる教育・訓練」を対応させ、同様にB票の「研修を受けた（会社費用）」とC票の「職場から離れて行われる研修など」を対応させ分析を行っている。

図表 5-4-8 は、質を考慮した職種経験年数（OJT 割合を考慮した職種経験年数、研修割合を考慮した職種経験年数）の年収に及ぼす影響について推計結果を掲載している（記述統計量については、章末の付表 5-10 を参照せよ。）。OJT 割合を考慮した職種経験年数の係数値は統計的に有意な値となっておらず、年収に影響を及ぼしていないことがわかる。研修割合を考慮した職種経験年数については、係数値が統計的に有意であり、しかも質を考慮していない通常の職種経験年数の場合とほとんど同じ値となっている。これまでの結果と今回の結果から導き出される結論は、以下の様なものとなる。職種という切り口で見ると、非正規雇用労働者の場合、年収の増加に資する訓練は職場から離れて行われる研修であり、訓練が身について技術・技能が体化されると、一企業の枠を超えて労働市場全体で通用する技術・技能となるのである。そして、技術・技能の能力アップは年収上昇へとつながって行く。

図表 5-4-8 質を考慮した職種経験年数の効果

変数名	変数名 (標準誤差)
OJT割合を考慮した職種経験年数	0.8961 (0.52)
研修割合を考慮した職種経験年数	2.2605 ** (0.78)

(注)**は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

ところで、阿部（1996）の指摘にもあるように、産業特殊的な人的資本が存在するとすれば、同じ産業に留まることで、そうでなかった場合に比べて年収の増加が予想される。果たして、非正規雇用労働者についても、産業特殊的な人的資本が存在し、それが年収の増加要因となっているのであろうか。現在の会社が所属する産業と同じ産業で働いていた過去の就業年数を合算することにより産業経験年数とし、これをベースとなる賃金関数の説明変数に付加する形で推計を行った。推計結果は掲載していないが、産業経験年数を単独で賃金関数に導入すると、年収を増加させる効果を持つことが確認された。しかしながら、職種経験年数を同時に賃金関数に導入すると、産業経験年数の係数値は統計的に有意でなくなり、職種経験年数のみ有意な結果となった。つまり、産業経験年数は職種経験年数の効果を代わりに捉えていたということであり、この結果から非正規雇用労働者の場合には産業経験年数の増加は年収の増加要因とはならないという結論に達した。

第5節 どの様な属性を持つ非正規雇用労働者の年収が高いのか？

これまで、賃金関数の推計を通して、非正規雇用労働者の年収に及ぼす要因について検討して来たが、そもそも非正規雇用労働者のなかでも高収入を得ている者というのは、これま

でに検討した要因によって高収入を得ることの説明が可能となるのであろうか。賃金関数の推計を通して解明できるのは、様々な属性の平均値で見た時に特定の説明変数が年収の増加なり減少なりを説明するということである。そのため、賃金分布の上方に位置し高収入を得ている者についても、賃金関数の推計で得られた結果が当てはまるとは限らないのである。

また、非正規雇用労働者のうち高収入を得ている者をどの様に定義するかも大変難しい問題である。かなり恣意的になるが、本稿では年収 300 万円以上の年収を得ている者を高収入者とし、高収入を得ている者とそうでない者とは何が異なっているのか検討する。非正規雇用労働者のうち、年収 300 万円以上の者というのは非正規雇用労働者全体の高々6%程度を占めるに過ぎず、ほんの一握りの者といえる。

具体的に、どの様に分析を行うのかというと、年収が 300 万円以上である場合に 1 を取るダミー変数を作成し、この変数を被説明変数とする Probit 回帰を行う。説明変数としては、ベースとなる賃金関数を推計する際に用いた説明変数に加えて、ここまでの分析結果を勘案し、職種経験年数および年齢階層別の正規雇用労働者就業経験の有無を示すダミー変数を用いる。

図表 5-5-1 がその推計結果である（記述統計量は、章末の付表 5-11 に掲載されている。）。統計的に有意となる説明変数が少なく、そのためモデルの当てはまりもあまりよくない結果である（Pseudo $R^2 = 0.225$ ）。統計的に有意な説明変数について見て行くと、女性ダミーが負の値を取っていることから、女性の場合には 300 万円以上の高収入を得ることが男性と比べて難しいという結果である。役職を見ると、課長、その他の役職で正の符号を取っていることから、これらの役職に就くと 300 万円以上の高年収となる確率が高まることがわかる。同様に、大学・大学院卒の場合、ベースとなっている中学・高校卒の者に比べて高収入を得る確率が高まり、労働時間 45 時間働く場合についても、ベースとなっている週労働時間 35 時間以上 40 時間未満の者に比べて高収入を得る確率が高まる傾向にある。反対に、未婚者の場合には、ベースとなる既婚者に比べて高収入を得る確率が低下する傾向にあることがわかる。

どの要因の影響力が大きいのかを見るには、図表の右端にある限界効果の大きさを比較するとよい。限界効果の大きさを見ると、役職の影響力の大きいことに気がつく。課長の場合に限界効果は 0.525 であることから、課長に就くと役職に就いていない場合に比べて 300 万円以上の高収入を得る確率が 50%以上高まる傾向にある。その他の役職の場合についても、同様なことがいえる。大学・大学院卒の場合には、中学・高校卒の者に比べておよそ 7%程度高収入を得る確率が高まっている。ベースとなる賃金関数の推計を行った際にも指摘したけれども、大幅な収入の増加につながる要因は、非正規雇用労働者の場合でも正規雇用労働者の場合と同様に役職に就くことである。

図表 5-5-1 高年収に及ぼす説明変数の影響（非正規雇用労働者）

変数名	係数值	標準誤差	限界効果
勤続年数	0.0156	0.02	0.002
年齢	-0.0048	0.02	-0.001
女性ダミー	-0.8194 *	0.40	-0.138
契約社員	-0.0339	0.19	-0.004
派遣労働者	0.3054	0.23	0.041
その他の非正規労働者	0.2187	0.23	0.028
農林漁業	0.2799	0.64	0.038
鉱業・建設業	0.4924	0.36	0.077
情報通信業	0.3777	0.34	0.054
運輸業	0.3309	0.38	0.046
金融・保険業	0.0394	0.46	0.004
小売業	-0.0497	0.29	-0.005
飲食サービス業	0.1768	0.31	0.021
医療・福祉	0.0317	0.28	0.004
教育・学習支援業	0.1746	0.34	0.022
公務	-0.0028	0.49	0.000
その他の産業	0.2046	0.26	0.025
企業規模1,000人以上	-0.2037	0.18	-0.021
100～999人	-0.3309	0.18	-0.033
30～99人	-0.2789	0.20	-0.027
官公庁	-0.3648	0.56	-0.030
専門・技術職	0.3892	0.22	0.052
営業・販売職	0.2664	0.26	0.034
運輸・通信職	0.3447	0.42	0.049
技能・生産職	0.4357	0.26	0.062
サービス職(資格要)	0.3107	0.32	0.043
サービス職(資格不要)	-0.0109	0.26	-0.001
その他の職種	0.2283	0.32	0.029
現場のリーダー	0.2156	0.23	0.028
主任・係長クラス	1.1954	0.66	0.285
課長	1.8092 *	0.89	0.525
その他の役職	1.0081 *	0.48	0.219
専修学校卒	0.0769	0.19	0.009
高専・短大卒	0.2658	0.18	0.033
大学・大学院卒	0.5066 **	0.19	0.072
その他の学歴	-0.2689	0.82	-0.024
未婚	-0.7714 **	0.29	-0.068
離死別	-1.4711	0.88	-0.064
未婚×女性ダミー	0.7165	0.38	0.114
離死別×女性ダミー	0.7546	0.97	0.135
稼ぎ手・親	-0.3326	0.20	-0.031
稼ぎ手・配偶者	-0.4249	0.25	-0.049
稼ぎ手・その他	-0.2612	0.40	-0.023
労働時間30時間未満	-0.2691	0.20	-0.029
30時間以上35時間未満	-0.0913	0.27	-0.009
40時間以上45時間未満	0.1908	0.21	0.023
45時間以上	0.5282 **	0.21	0.078
職種経験年数	0.0200	0.01	0.002
20歳代前半までの正規労働者経験の有無	0.0515	0.31	0.006
20歳代前半までの正規労働者経験の有無×女性ダミー	0.3459	0.37	0.036
20歳代後半における正規労働者経験の有無	-0.0524	0.35	-0.006
20歳代後半における正規労働者経験の有無×女性ダミー	0.0604	0.39	0.007
30歳代前半における正規労働者経験の有無	0.1040	0.39	0.012
30歳代前半における正規労働者経験の有無×女性ダミー	-0.0572	0.44	-0.006
30歳代後半以降の正規労働者経験の有無	-0.0278	0.43	-0.003
30歳代後半以降の正規労働者経験の有無×女性ダミー	0.1086	0.53	0.013
定数項	-1.0977	0.66	
Probit Regression	Number of obs. = 1167 LRchi2(56) = 156.77 Prob > chi2 = 0 Pseudo R2 = 0.225		
Loglikelihood = -269.956			

(注)**は1%水準で統計的に有意を、また*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

第6節 まとめ

最後に、本稿の分析により明らかとなった点を今一度以下に列挙する。

- (1) 非正規雇用労働者の男性については、20歳代後半（25~29歳）に正規雇用労働者としての就業経験がある場合、年収の大きな増加要因となっている。ただし、女性についてはその限りでない。
- (2) 学卒後初職に就くまでの期間の長短は非正規雇用労働者の年収に影響を及ぼさない。
- (3) 職種経験年数は非正規雇用労働者の年収の増加要因となっており、職種経験年数が1年増加するごとに年収が2万円程度増加する傾向がある。ただし、正規雇用労働者として経験した職種経験年数は非正規雇用労働者の年収に影響しない。
- (4) 30歳以降でも、職種経験を重ねることにより非正規雇用労働者の年収は増加する。30歳以降転職した場合でも、職種経験年数が非正規雇用労働者に与える影響は、転職しなかった者と変わらない。
- (5) 職種経験年数が同じであるとしても、研修を受講した割合が高いほど、職種経験年数の年収に及ぼす効果は高くなる。
- (6) 非正規雇用労働者のうち、年収が300万円以上の高収入を得るには、課長などの役職に就くと、その確率が大きいになる。

参考文献

- 阿部正浩（1996）「転職前後の賃金変化と人的資本の損失」『三田商学研究』第 39 巻第 1 号,pp125-139.
- 伊藤実（2001）「内部育成と中途採用のスパイラル的人材戦略」猪木武徳・連合総合生活開発研究所『「転職」の経済学—適職選択と人材育成』東洋経済新報社.
- 玄田有史（2008）「内部労働市場下位層としての非正規」『経済研究』Vol.59No.4,pp.340-356.
- 戸田淳仁（2010）「職種経験はどれだけ重要になっているのか—職種特殊的人的資本から」『日本労働研究雑誌』No.594,pp5-19.
- 樋口美雄（2001）「だれの転職コストが高く、だれの転職コストが低いのか」『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社.
- 堀春彦（2014）「非正規労働者の年収」『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として—』労働政策研究報告書 No.164,第 4 章、労働政策研究・研修機構.
- 勇上和史（2001）「転職時の技能評価」猪木武徳・連合総合生活開発研究所『「転職」の経済学—適職選択と人材育成』東洋経済新報社.
- Stewart, M.B. (1983) “On least squares estimation when the dependent variables is grouped”, *Review of Economic Studies*, 50:737-753.
- Wooldridge, J.M. (2002) *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, Cambridge, M.A, MIT Press, pp.508-509.

付表 5-1 記述統計量（ベースとなる賃金関数で用いた説明変数）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
勤続年数	1167	5.14	4.53	0.08	28.25
年齢	1167	36.94	5.38	25	44
女性ダミー	1167	0.84	0.37	0	1
契約社員	1167	0.17	0.37	0	1
派遣労働者	1167	0.08	0.27	0	1
その他の非正規労働者	1167	0.07	0.25	0	1
農林漁業	1167	0.01	0.09	0	1
鉱業・建設業	1167	0.03	0.16	0	1
情報通信業	1167	0.04	0.19	0	1
運輸業	1167	0.04	0.20	0	1
金融・保険業	1167	0.02	0.16	0	1
小売業	1167	0.17	0.38	0	1
飲食サービス業	1167	0.14	0.35	0	1
医療・福祉	1167	0.17	0.38	0	1
教育・学習支援業	1167	0.05	0.23	0	1
公務	1167	0.03	0.17	0	1
その他の産業	1167	0.14	0.34	0	1
企業規模1,000人以上	1167	0.25	0.43	0	1
企業規模100～999人	1167	0.28	0.45	0	1
企業規模30～99人	1167	0.18	0.39	0	1
企業規模__官公庁	1167	0.02	0.13	0	1
専門職	1167	0.18	0.39	0	1
営業・販売職	1167	0.14	0.35	0	1
運輸・通信職	1167	0.03	0.17	0	1
技能・生産職	1167	0.12	0.33	0	1
サービス職(資格要)	1167	0.05	0.22	0	1
サービス職(資格不要)	1167	0.20	0.40	0	1
その他の職種	1167	0.07	0.25	0	1
現場のリーダー	1167	0.06	0.24	0	1
主任・係長クラス	1167	0.01	0.07	0	1
課長	1167	0.00	0.06	0	1
その他の役職	1167	0.01	0.09	0	1
専修学校卒	1167	0.19	0.39	0	1
高専・短大卒	1167	0.18	0.39	0	1
大学・大学院卒	1167	0.19	0.39	0	1
その他の学歴	1167	0.01	0.08	0	1
未婚	1167	0.29	0.46	0	1
離死別	1167	0.07	0.25	0	1
未婚×女性ダミー	1167	0.17	0.38	0	1
離死別×女性ダミー	1167	0.06	0.24	0	1
稼ぎ手親	1167	0.20	0.40	0	1
稼ぎ手配偶者	1167	0.57	0.50	0	1
稼ぎ手その他	1167	0.03	0.16	0	1
30時間未満	1167	0.45	0.50	0	1
30時間以上35時間未満	1167	0.09	0.29	0	1
40時間以上45時間未満	1167	0.17	0.37	0	1
45時間以上	1167	0.14	0.35	0	1
北海道・東北	1167	0.13	0.34	0	1
中部	1167	0.20	0.40	0	1
関西	1167	0.15	0.35	0	1
中国・四国	1167	0.09	0.28	0	1
九州・沖縄	1167	0.14	0.34	0	1

付表 5-2 記述統計量（正規雇用労働者としての就業経験が年収に及ぼす影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
過去における正規労働者としての就業経験の有無	1167	0.76	0.42	0	1
過去における正規労働者としての就業経験年数	1114	4.79	4.57	0	24.83

付表 5-3 記述統計量（正規雇用労働者であった時期別の分析）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
20歳代前半までの正規労働者経験の有無	829	0.81	0.39	0	1
20歳代前半までの正規労働者経験の有無×女性ダミー	829	0.72	0.45	0	1
20歳代後半における正規労働者経験の有無	829	0.57	0.50	0	1
20歳代後半における正規労働者経験の有無×女性ダミー	829	0.49	0.50	0	1
30歳代前半における正規労働者経験の有無	829	0.24	0.42	0	1
30歳代前半における正規労働者経験の有無×女性ダミー	829	0.18	0.38	0	1
30歳代後半以降の正規労働者経験の有無	829	0.10	0.30	0	1
30歳代後半以降の正規労働者経験の有無×女性ダミー	829	0.07	0.25	0	1

付表 5-4 記述統計量（学卒後の空白期間が年収に及ぼす影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
学卒後の空白期間	1146	0.23	1.18	0	16

付表 5-5 記述統計量（職種別経験年数の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
職種経験年数	1167	8.52	5.99	0.08	28.25
職種経験年数×専門職	1167	2.05	5.09	0	26.25
職種経験年数×営業・販売職	1167	1.06	3.35	0	25.17
職種経験年数×運輸・通信職	1167	0.22	1.50	0	18.50
職種経験年数×技能・生産職	1167	1.05	3.48	0	25.08
職種経験年数×サービス職(資格要)	1167	0.38	2.09	0	25.25
職種経験年数×サービス職(資格不要)	1167	1.43	3.70	0	26.08
職種経験年数×その他の職種	1167	0.30	1.64	0	28.25

付表 5-6 記述統計量（職種経験年数および職種別経験年数の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
職種経験年数	1167	8.52	5.99	0.08	28.25
正規労働者職種経験年数	1167	1.88	3.61	0	23.33

付表 5-7 記述統計量（職種経験年数の影響：正規雇用労働者）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
勤続年数	2378	11.37	6.84	0.08	26.83
年齢	2378	36.49	5.34	25	44
女性ダミー	2378	0.34	0.47	0	1
農林漁業	2378	0.01	0.09	0	1
鉱業・建設業	2378	0.08	0.28	0	1
情報通信業	2378	0.06	0.23	0	1
運輸業	2378	0.05	0.22	0	1
金融・保険業	2378	0.05	0.22	0	1
小売業	2378	0.08	0.27	0	1
飲食サービス業	2378	0.04	0.19	0	1
医療・福祉	2378	0.15	0.36	0	1
教育・学習支援業	2378	0.05	0.22	0	1
公務	2378	0.08	0.28	0	1
その他の産業	2378	0.11	0.32	0	1
企業規模1,000人以上	2378	0.27	0.45	0	1
企業規模100～999人	2378	0.33	0.47	0	1
企業規模30～99人	2378	0.15	0.35	0	1
企業規模__官公庁	2378	0.04	0.20	0	1
専門職	2378	0.33	0.47	0	1
営業・販売職	2378	0.13	0.34	0	1
運輸・通信職	2378	0.04	0.20	0	1
技能・生産職	2378	0.13	0.33	0	1
サービス職(資格要)	2378	0.04	0.20	0	1
サービス職(資格不要)	2378	0.03	0.18	0	1
その他の職種	2378	0.05	0.21	0	1
現場のリーダー	2378	0.13	0.34	0	1
主任・係長クラス	2378	0.23	0.42	0	1
課長	2378	0.06	0.24	0	1
部長	2378	0.02	0.14	0	1
その他の役職	2378	0.02	0.14	0	1
専修学校卒	2378	0.16	0.37	0	1
高専・短大卒	2378	0.11	0.31	0	1
大学・大学院卒	2378	0.39	0.49	0	1
その他の学歴	2378	0.01	0.08	0	1
未婚	2378	0.33	0.47	0	1
離死別	2378	0.04	0.18	0	1
未婚×女性ダミー	2378	0.14	0.35	0	1
離死別×女性ダミー	2378	0.03	0.16	0	1
稼ぎ手親	2378	0.18	0.38	0	1
稼ぎ手配偶者	2378	0.14	0.35	0	1
稼ぎ手その他	2378	0.02	0.15	0	1
30時間未満	2378	0.04	0.20	0	1
30時間以上35時間未満	2378	0.01	0.09	0	1
40時間以上45時間未満	2378	0.30	0.46	0	1
45時間以上	2378	0.56	0.50	0	1
北海道・東北	2378	0.12	0.33	0	1
中部	2378	0.21	0.41	0	1
関西	2378	0.14	0.35	0	1
中国・四国	2378	0.10	0.31	0	1
九州・沖縄	2378	0.11	0.32	0	1
職種経験年数	2378	13.48	6.57	0.08	29.83

付表 5-8 記述統計量 (30歳以降の職種経験年数の影響)

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
勤続年数	829	5.61	4.86	0.08	28.25
年齢	829	39.86	2.85	35	44
女性ダミー	829	0.88	0.33	0	1
契約社員	829	0.16	0.37	0	1
派遣労働者	829	0.06	0.24	0	1
その他の非正規労働者	829	0.07	0.25	0	1
農林漁業	829	0.01	0.08	0	1
鉱業・建設業	829	0.03	0.17	0	1
情報通信業	829	0.04	0.19	0	1
運輸業	829	0.04	0.20	0	1
金融・保険業	829	0.03	0.16	0	1
小売業	829	0.17	0.37	0	1
飲食サービス業	829	0.14	0.35	0	1
医療・福祉	829	0.19	0.39	0	1
教育・学習支援業	829	0.05	0.21	0	1
公務	829	0.03	0.16	0	1
その他の産業	829	0.13	0.34	0	1
企業規模1,000人以上	829	0.25	0.43	0	1
企業規模100～999人	829	0.27	0.44	0	1
企業規模30～99人	829	0.18	0.39	0	1
企業規模__官公庁	829	0.02	0.13	0	1
専門職	829	0.18	0.39	0	1
営業・販売職	829	0.13	0.33	0	1
運輸・通信職	829	0.03	0.18	0	1
技能・生産職	829	0.11	0.32	0	1
サービス職(資格要)	829	0.06	0.24	0	1
サービス職(資格不要)	829	0.19	0.39	0	1
その他の職種	829	0.07	0.26	0	1
現場のリーダー	829	0.06	0.24	0	1
主任・係長クラス	829	0.00	0.07	0	1
課長	829	0.00	0.07	0	1
その他の役職	829	0.01	0.09	0	1
専修学校卒	829	0.16	0.37	0	1
高専・短大卒	829	0.20	0.40	0	1
大学・大学院卒	829	0.16	0.37	0	1
その他の学歴	829	0.01	0.08	0	1
未婚	829	0.20	0.40	0	1
離死別	829	0.08	0.27	0	1
未婚×女性ダミー	829	0.11	0.31	0	1
離死別×女性ダミー	829	0.07	0.26	0	1
稼ぎ手親	829	0.11	0.32	0	1
稼ぎ手配偶者	829	0.65	0.48	0	1
稼ぎ手その他	829	0.02	0.14	0	1
30時間未満	829	0.49	0.50	0	1
30時間以上35時間未満	829	0.09	0.28	0	1
40時間以上45時間未満	829	0.14	0.35	0	1
45時間以上	829	0.14	0.35	0	1
北海道・東北	829	0.12	0.33	0	1
中部	829	0.20	0.40	0	1
関西	829	0.15	0.35	0	1
中国・四国	829	0.09	0.29	0	1
九州・沖縄	829	0.13	0.34	0	1
30歳以降の職種経験年数	829	6.62	4.04	0.08	17.58

付表 5-9 記述統計量（30歳以降の職種経験年数の影響：30歳以降の転職経験の有無）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
30歳以降の職種経験年数	829	6.62	4.04	0.08	17.58
30歳以降の職種経験年数×30歳以降の転職経験	829	2.75	4.18	0	17.58

付表 5-10 記述統計量（質を考慮した職種経験年数の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
OJT割合を考慮した職種経験年数	1167	3.75	4.87	0	26.25
研修割合を考慮した職種経験年数	1167	1.51	3.26	0	25.25

付表 5-11 記述統計量（高収入に及ぼす説明変数の影響）

変数名	サンプル・サイズ	平均	標準偏差	Min	Max
高収入者	1167	0.0883	0.28	0	1
勤続年数	1167	5.1378	4.53	0.08	28.25
年齢	1167	36.9443	5.38	25	44
女性ダミー	1167	0.8389	0.37	0	1
契約社員	1167	0.1671	0.37	0	1
派遣労働者	1167	0.0771	0.27	0	1
その他の非正規労働者	1167	0.0668	0.25	0	1
農林漁業	1167	0.0077	0.09	0	1
鉱業・建設業	1167	0.0266	0.16	0	1
情報通信業	1167	0.0386	0.19	0	1
運輸業	1167	0.0411	0.20	0	1
金融・保険業	1167	0.0249	0.16	0	1
小売業	1167	0.1714	0.38	0	1
飲食サービス業	1167	0.1440	0.35	0	1
医療・福祉	1167	0.1748	0.38	0	1
教育・学習支援業	1167	0.0540	0.23	0	1
公務	1167	0.0283	0.17	0	1
その他の産業	1167	0.1354	0.34	0	1
企業規模1,000人以上	1167	0.2494	0.43	0	1
100～999人	1167	0.2793	0.45	0	1
30～99人	1167	0.1817	0.39	0	1
官公庁	1167	0.0171	0.13	0	1
専門・技術職	1167	0.1825	0.39	0	1
営業・販売職	1167	0.1405	0.35	0	1
運輸・通信職	1167	0.0300	0.17	0	1
技能・生産職	1167	0.1217	0.33	0	1
サービス職(資格要)	1167	0.0506	0.22	0	1
サービス職(資格不要)	1167	0.1997	0.40	0	1
その他の職種	1167	0.0694	0.25	0	1
現場のリーダー	1167	0.0608	0.24	0	1
主任・係長クラス	1167	0.0051	0.07	0	1
課長	1167	0.0034	0.06	0	1
その他の役職	1167	0.0086	0.09	0	1
専修学校卒	1167	0.1877	0.39	0	1
高専・短大卒	1167	0.1842	0.39	0	1
大学・大学院卒	1167	0.1859	0.39	0	1
その他の学歴	1167	0.0069	0.08	0	1
未婚	1167	0.2931	0.46	0	1
離死別	1167	0.0660	0.25	0	1
未婚×女性ダミー	1167	0.1740	0.38	0	1
離死別×女性ダミー	1167	0.0626	0.24	0	1
稼ぎ手・親	1167	0.1997	0.40	0	1
稼ぎ手・配偶者	1167	0.5673	0.50	0	1
稼ぎ手・その他	1167	0.0257	0.16	0	1
労働時間30時間未満	1167	0.4516	0.50	0	1
30時間以上35時間未満	1167	0.0943	0.29	0	1
40時間以上45時間未満	1167	0.1680	0.37	0	1
45時間以上	1167	0.1448	0.35	0	1
職種経験年数	1167	8.5221	5.99	0.08	28.25
20歳代前半までの正規労働者経験の有無	1167	0.7207	0.45	0	1
20歳代前半までの正規労働者経験の有無×女性ダミー	1167	0.6264	0.48	0	1
20歳代後半における正規労働者経験の有無	1167	0.4833	0.50	0	1
20歳代後半における正規労働者経験の有無×女性ダミー	1167	0.4036	0.49	0	1
30歳代前半における正規労働者経験の有無	1167	0.1902	0.39	0	1
30歳代前半における正規労働者経験の有無×女性ダミー	1167	0.1431	0.35	0	1
30歳代後半以降の正規労働者経験の有無	1167	0.0686	0.25	0	1
30歳代後半以降の正規労働者経験の有無×女性ダミー	1167	0.0471	0.21	0	1

第Ⅱ部 原因分析 (第6章～第8章)

第6章 壮年非正規雇用労働者の過去キャリア ——総論(2)——

第1節 はじめに

本報告書の第Ⅱ部（第6章～第8章）は、非正規雇用に至る要因、特に壮年期に非正規雇用に至る要因を明らかにすることを目的とする。本章では、その準備作業として、若年非正規雇用労働者と壮年非正規雇用労働者とで過去キャリアがどう異なるのか、壮年非正規雇用労働者の過去キャリアにどのような特徴があるのかを記述する。

具体的には、第2節にて、調査時点で若年である非正規雇用労働者と、調査時点で壮年である非正規雇用労働者とで、最終学歴と初職にどのような違いがあるのかを示す。第3節では、両者で就業形態の履歴にどのような違いがあるのかを、第4節では、壮年非正規雇用労働者がこれまで経験してきた職種、業種、企業規模にどのような特徴があるのかを、アンケート調査の経歴データを用いて示す。第5節では、壮年非正規雇用労働者の過去キャリアの特徴をまとめる。

第2節 最終学歴と初職

図表6-2-1は、調査時点で若年（25～34歳）である者と、同じく壮年（35～44歳）である者の最終学歴と初職を、現在の就業形態別に集計したものである。1段目は男女計、2段目は男性のみ、3段目は女性のみ、4段目は無配偶女性のみを集計となっている。以下、割合を列%で記している(2)の集計表を見ることとする。

第1に、男女計の集計から、次のことが言える。まず、若年の中で最終学歴が大卒以上である者の割合を比較すると、正規雇用では43.1%（38.7%+4.4%）であるのに対し、非正規雇用では25.0%（23.8%+1.2%）であり、非正規雇用の方が18.1ポイント低い。他方、壮年の中で比較すると、正規雇用では37.1%（33.7%+3.4%）、非正規雇用では16.0%（15.4%+0.6%）であり、非正規雇用の方が21.1ポイント低い。大卒以上の者の割合を学歴の指標とするならば、正規・非正規間での学歴差は、若年におけるよりも壮年における方が大きい。このことは、学歴が低いということが、（若年期の場合以上に）壮年期に非正規雇用に至る要因として作用している可能性を示唆する。

続いて、若年の中で初職が正規雇用である者の割合を比較すると、正規雇用では78.6%であるのに対し、非正規雇用では46.2%であり、非正規雇用の方が32.4ポイント低い。他方、壮年の中で比較すると、正規雇用では87.6%、非正規雇用では76.7%であり、両者の差は10.9ポイントにとどまる。すなわち、若年の正規・非正規間では初職の違いが明瞭であるが、壮年の正規・非正規間ではさほど明瞭ではない。このことは、壮年の場合には（若年の場合と比べて）初職と現在の就業形態との結びつきが弱いことを示している。

第2に、男性のみの集計から、次のことが言える。まず、若年の中で最終学歴が大卒以上

である者の割合を比較すると、正規雇用では 41.9% (36.6%+5.3%)、非正規雇用では 41.2% (38.8%+2.4%) であり、非正規雇用の方が 0.7 ポイント低い。他方、壮年の中で比較すると、正規雇用では 42.9% (38.8%+4.1%)、非正規雇用では 21.4% (20.4%+1.0%) であり、非正規雇用の方が 21.5 ポイント低い。男性のみに限定しても、学歴が低いということが、(若年期の場合以上に) 壮年期に非正規雇用に至る要因として作用している可能性がある。

続いて、若年の中で初職が正規雇用である者の割合を比較すると、正規雇用では 78.2% であるのに対し、非正規雇用では 41.2% であり、非正規雇用の方が 37.0 ポイント低い。他方、壮年の中で比較すると、正規雇用では 86.6%、非正規雇用では 65.0% であり、両者の差は 21.6 ポイントにとどまる。このことは、男性のみに限定しても、壮年の場合には(若年の場合と比べて) 初職と現在の就業形態との結びつきが弱いことを示している。

第 3 に、女性のみを集計から、次のことが言える。まず、若年の中で最終学歴が大卒以上の者の割合を比較すると、正規雇用では 45.1% (42.3%+2.8%)、非正規雇用では 19.6% (18.8%+0.8%) であり、非正規雇用の方が 25.5 ポイント低い。他方、壮年の中で比較すると、正規雇用では 24.6% (22.7%+1.9%)、非正規雇用では 15.2% (14.7%+0.5%) であり、その差は 9.4 ポイントである。

続いて、若年の中で初職が正規雇用である者の割合を比較すると、正規雇用では 79.4% であるのに対し、非正規雇用では 47.8% であり、非正規雇用の方が 31.6 ポイント低い。他方、壮年の中で比較すると、正規雇用では 90.0%、非正規雇用では 78.4% であり、両者の差は 11.6 ポイントにとどまる。このことは、女性のみ限定しても、壮年の場合には(若年の場合と比べて) 初職と現在の就業形態との結びつきが弱いことを示している。

第 4 に、無配偶女性のみを集計から、次のことが言える。まず、若年の中で最終学歴が大卒以上の者の割合を比較すると、正規雇用では 44.3% (41.6%+2.7%)、非正規雇用では 26.0% (24.4%+1.6%) であり、非正規雇用の方が 18.3 ポイント低い。他方、壮年の中で比較すると、正規雇用では 23.3% (21.1%+2.2%)、非正規雇用では 9.8% (9.8%+0.0%) であり、その差は 13.5 ポイントである。

続いて、若年の中で初職が正規雇用である者の割合を比較すると、正規雇用では 76.2% であるのに対し、非正規雇用では 38.2% であり、非正規雇用の方が 38.0 ポイント低い。他方、壮年の中で比較すると、正規雇用では 88.8%、非正規雇用では 67.3% であり、両者の差は 21.0 ポイントにとどまる。このことは、無配偶女性のみ限定しても、壮年の場合には(若年の場合と比べて) 初職と現在の就業形態との結びつきが弱いことを示している。

このように、学歴については、集計対象を限定するとやや異なる傾向が見られるが、初職については一貫した傾向が見られる。すなわち、壮年の場合には、(若年の場合と比べて) 初職と現在の就業形態との結びつきが弱い。別言すれば、若年非正規雇用労働者の多くは初職が非正規雇用であった者であるが、壮年非正規雇用労働者には、初職が正規雇用であった者が多数含まれているということである。

図表 6-2-1 最終学歴と初職 (1)実数

男女計		若年(25~34歳)			壮年(35~44歳)		
		計	正規	非正規	計	正規	非正規
最終学歴	中学校	28	5	9	73	22	19
	高等学校	430	203	112	1331	573	371
	専修学校、各種学校	274	133	85	556	252	135
	短期大学、高等専門学校	186	81	47	569	181	169
	大学	467	292	81	888	556	128
	大学院	43	33	4	77	56	5
	その他	13	6	2	30	10	6
	無回答	3	1	0	2	1	0
初職	正規	922	593	157	2818	1447	639
	非正規	428	147	176	529	182	171
	雇用以外	28	5	3	83	13	12
	その他・無回答	66	9	4	96	9	11
N		1444	754	340	3526	1651	833

男性		若年(25~34歳)			壮年(35~44歳)		
		計	正規	非正規	計	正規	非正規
最終学歴	中学校	14	4	3	41	21	5
	高等学校	210	154	20	582	403	58
	専修学校、各種学校	108	80	18	219	159	11
	短期大学、高等専門学校	48	32	7	75	50	6
	大学	242	173	33	532	436	21
	大学院	31	25	2	54	46	1
	その他	8	4	2	17	8	1
	無回答	1	1	0	1	0	0
初職	正規	440	370	35	1219	972	67
	非正規	164	94	46	205	134	32
	雇用以外	23	4	3	52	12	2
	その他・無回答	35	5	1	45	5	2
N		662	473	85	1521	1123	103

女性		若年(25~34歳)			壮年(35~44歳)		
		計	正規	非正規	計	正規	非正規
最終学歴	中学校	14	1	6	32	1	14
	高等学校	220	49	92	749	170	313
	専修学校、各種学校	166	53	67	337	93	124
	短期大学、高等専門学校	138	49	40	494	131	163
	大学	225	119	48	356	120	107
	大学院	12	8	2	23	10	4
	その他	5	2	0	13	2	5
	無回答	2	0	0	1	1	0
初職	正規	482	223	122	1599	475	572
	非正規	264	53	130	324	48	139
	雇用以外	5	1	3	31	1	10
	その他・無回答	31	4	3	51	4	9
N		782	281	255	2005	528	730

無配偶女性		若年(25~34歳)			壮年(35~44歳)		
		計	正規	非正規	計	正規	非正規
最終学歴	中学校	5	1	2	14	1	6
	高等学校	84	36	37	176	64	81
	専修学校、各種学校	77	38	32	79	42	22
	短期大学、高等専門学校	52	26	20	107	63	29
	大学	116	77	30	69	47	15
	大学院	8	5	2	5	5	0
	その他	2	2	0	1	1	0
	無回答	1	0	0	0	0	0
初職	正規	201	141	47	343	198	103
	非正規	131	42	75	87	22	44
	雇用以外	4	1	0	9	1	3
	その他・無回答	9	1	1	12	2	3
N		345	185	123	451	223	153

図表 6-2-1 最終学歴と初職 (2) 列%

男女計		若年(25~34歳)			壮年(35~44歳)		
		計	正規	非正規	計	正規	非正規
最終学歴	中学校	1.9	0.7	2.6	2.1	1.3	2.3
	高等学校	29.8	26.9	32.9	37.7	34.7	44.5
	専修学校、各種学校	19.0	17.6	25.0	15.8	15.3	16.2
	短期大学、高等専門学校	12.9	10.7	13.8	16.1	11.0	20.3
	大学	32.3	38.7	23.8	25.2	33.7	15.4
	大学院	3.0	4.4	1.2	2.2	3.4	0.6
	その他	0.9	0.8	0.6	0.9	0.6	0.7
	無回答	0.2	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0
初職	正規	63.9	78.6	46.2	79.9	87.6	76.7
	非正規	29.6	19.5	51.8	15.0	11.0	20.5
	雇用以外	1.9	0.7	0.9	2.4	0.8	1.4
	その他・無回答	4.6	1.2	1.2	2.7	0.5	1.3
N		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

男性		若年(25~34歳)			壮年(35~44歳)		
		計	正規	非正規	計	正規	非正規
最終学歴	中学校	2.1	0.8	3.5	2.7	1.9	4.9
	高等学校	31.7	32.6	23.5	38.3	35.9	56.3
	専修学校、各種学校	16.3	16.9	21.2	14.4	14.2	10.7
	短期大学、高等専門学校	7.3	6.8	8.2	4.9	4.5	5.8
	大学	36.6	36.6	38.8	35.0	38.8	20.4
	大学院	4.7	5.3	2.4	3.6	4.1	1.0
	その他	1.2	0.8	2.4	1.1	0.7	1.0
	無回答	0.2	0.2	0.0	0.1	0.0	0.0
初職	正規	66.5	78.2	41.2	80.1	86.6	65.0
	非正規	24.8	19.9	54.1	13.5	11.9	31.1
	雇用以外	3.5	0.8	3.5	3.4	1.1	1.9
	その他・無回答	5.3	1.1	1.2	3.0	0.4	1.9
N		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

女性		若年(25~34歳)			壮年(35~44歳)		
		計	正規	非正規	計	正規	非正規
最終学歴	中学校	1.8	0.4	2.4	1.6	0.2	1.9
	高等学校	28.1	17.4	36.1	37.4	32.2	42.9
	専修学校、各種学校	21.2	18.9	26.3	16.8	17.6	17.0
	短期大学、高等専門学校	17.6	17.4	15.7	24.6	24.8	22.3
	大学	28.8	42.3	18.8	17.8	22.7	14.7
	大学院	1.5	2.8	0.8	1.1	1.9	0.5
	その他	0.6	0.7	0.0	0.6	0.4	0.7
	無回答	0.3	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0
初職	正規	61.6	79.4	47.8	79.8	90.0	78.4
	非正規	33.8	18.9	51.0	16.2	9.1	19.0
	雇用以外	0.6	0.4	0.0	1.5	0.2	1.4
	その他・無回答	4.0	1.4	1.2	2.5	0.8	1.2
N		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

無配偶女性		若年(25~34歳)			壮年(35~44歳)		
		計	正規	非正規	計	正規	非正規
最終学歴	中学校	1.4	0.5	1.6	3.1	0.4	3.9
	高等学校	24.3	19.5	30.1	39.0	28.7	52.9
	専修学校、各種学校	22.3	20.5	26.0	17.5	18.8	14.4
	短期大学、高等専門学校	15.1	14.1	16.3	23.7	28.3	19.0
	大学	33.6	41.6	24.4	15.3	21.1	9.8
	大学院	2.3	2.7	1.6	1.1	2.2	0.0
	その他	0.6	1.1	0.0	0.2	0.4	0.0
	無回答	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
初職	正規	58.3	76.2	38.2	76.1	88.8	67.3
	非正規	38.0	22.7	61.0	19.3	9.9	28.8
	雇用以外	1.2	0.5	0.0	2.0	0.4	2.0
	その他・無回答	2.6	0.5	0.8	2.7	0.9	2.0
N		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

第3節 過去の就業形態

本節では、アンケート調査の経歴データの集計により、調査時点で若年である非正規雇用労働者と、調査時点で壮年である非正規雇用労働者とで、就業形態の履歴にどのような違いがあるのかを示す。そのため、男女計、男性、女性、無配偶女性のそれぞれについて、若年計、若年正規雇用労働者（若年正規）、若年非正規雇用労働者（若年非正規）、壮年計、壮年正規雇用労働者（壮年正規）、壮年非正規雇用労働者（壮年非正規）それぞれの就業形態の履歴を図示する。

1. 男女計

図表 6-3-1 は、男女計の集計である。まず、若年計（①）と壮年計（④）を比べると、壮年計の方が 20 代前半に正規雇用であった者の割合が高く、非正規雇用であった者の割合が低いことが分かる。24 歳時点での就業形態に注目すると、若年計では正規雇用が 54.6%、非正規雇用が 22.6%であるのに対し、壮年計では正規雇用が 64.5%、非正規雇用が 13.4%となっている。ここには、20 代前半の労働市場において、時代が新しくなるにつれて非正規雇用割合が高まっていることが反映されている。

若年正規（②）と壮年正規（⑤）を比べると、壮年の方が仕事を始める時期が早い傾向が読み取れるが、これは社会全体としての高学歴化の趨勢のあらわれである。これに対し、24 歳時点での就業形態を見ると、さほど大きな違いはない。若年正規では正規雇用が 77.1%、非正規雇用が 10.0%であるのに対し、壮年正規では正規雇用が 77.5%、非正規雇用が 7.5%となっている。すなわち、調査時点で正規雇用である若年と、同じく調査時点で正規雇用である壮年とを比べるならば、過去のキャリアに大きな違いはない。

若年非正規（③）と壮年非正規（⑥）を比べると、壮年の方が 20 代前半に正規雇用であった者の割合が高く、非正規雇用であった者の割合が低いことが分かる。24 歳時点での就業形態に着目すると、若年非正規では正規雇用が 25.2%、非正規雇用が 51.8%であるのに対し、壮年非正規では正規雇用が 53.9%、非正規雇用が 23.1%となっている。このことは、先に初職の分析から示されたのと同じように、壮年の場合には、（若年の場合と比べて）初職と現在の就業形態との結びつきが弱いことを示している。別言すれば、若年非正規雇用労働者の多くは 20 代前半に非正規雇用であった者であるが、壮年非正規雇用労働者には 20 代前半に正規雇用であった者が多数含まれていることを示している。

2. 男性

図表 6-3-2 は、男性のみの集計である。結論を先に言えば、男性のみに限定しても、男女計の場合と同様の傾向が読み取れる。まず、若年計（①）と壮年計（④）を比べると、壮年計の方が 20 代前半に正規雇用であった者の割合が高く、非正規雇用であった者の割合が低い。24 歳時点での就業形態に注目すると、若年計では正規雇用が 61.0%、非正規雇用が 17.0%

であるのに対し、壮年計では正規雇用が 71.1%、非正規雇用が 8.4%となっている。20 代前半の労働市場において、時代が新しくなるにつれて非正規雇用割合が高まっていることが反映されているといえる。

若年正規（②）と壮年正規（⑤）を比べると、やはり壮年の方が仕事を始める時期が早い傾向が読み取れるが、これは社会全体としての高学歴化の趨勢のあらわれである。これに対し、24 歳時点での就業形態を見ると、さほど大きな違いはない。若年正規では正規雇用が 75.5%、非正規雇用が 11.6%であるのに対し、壮年正規では正規雇用が 79.8%、非正規雇用が 6.6%となっている。調査時点で正規雇用である若年と、同じく調査時点で正規雇用である壮年とを比べるならば、過去のキャリアに大きな違いはない。

若年非正規（③）と壮年非正規（⑥）を比べると、やはり壮年の方が 20 代前半に正規雇用であった者の割合が高く、非正規雇用であった者の割合が低いことが分かる。24 歳時点での就業形態に着目すると、若年非正規では正規雇用が 25.1%、非正規雇用が 48.3%であるのに対し、壮年非正規では正規雇用が 55.6%、非正規雇用が 23.9%となっている。先に初職の分析から示されたのと同じように、若年非正規雇用労働者の多くは 20 代前半に非正規雇用であった者であるが、壮年非正規雇用労働者には 20 代前半に正規雇用であった者が多数含まれていることが示されている。

3. 女性

図表 6-3-3 は、女性のみを集計である。結論を先に言えば、調査時点で正規雇用である者の就業形態の履歴については若干異なるが、それ以外については、男女計、男性のみの場合と同様の傾向が読み取れる。まず、若年計（①）と壮年計（④）を比べると、壮年計の方が 20 代前半に正規雇用であった者の割合が高く、非正規雇用であった者の割合が低い。24 歳時点での就業形態に注目すると、若年計では正規雇用が 49.2%、非正規雇用が 27.3%であるのに対し、壮年計では正規雇用が 59.5%、非正規雇用が 17.1%となっている。20 代前半の労働市場において、時代が新しくなるにつれて非正規雇用割合が高まっていることが反映されている。

若年正規（②）と壮年正規（⑤）を比べると、壮年の方が仕事を始める時期が早い傾向が読み取れる。そして、24 歳時点での就業形態を見ると、若年正規では正規雇用が 79.7%、非正規雇用が 7.2%であるのに対し、壮年正規では正規雇用が 72.6%、非正規雇用が 9.3%となっており、若年正規の方が、24 歳時点で正規雇用であった者の割合が若干高い。ちなみに、無業の割合が若年正規では 11.9%、壮年正規では 16.4%となっており、この集計結果には結婚年齢の違いも反映されていると考えられる。

若年非正規（③）と壮年非正規（⑥）を比べると、やはり壮年の方が 20 代前半に正規雇用であった者の割合が高く、非正規雇用であった者の割合が低いことが分かる。24 歳時点での就業形態に着目すると、若年非正規では正規雇用が 25.3%、非正規雇用が 53.0%であるの

に対し、壮年非正規では正規雇用が 53.6%、非正規雇用が 23.0%となっている。先に初職の分析から示されたのと同じように、若年非正規雇用労働者の多くは 20 代前半に非正規雇用であった者であるが、壮年非正規雇用労働者には 20 代前半に正規雇用であった者が多数含まれていることが示されている。

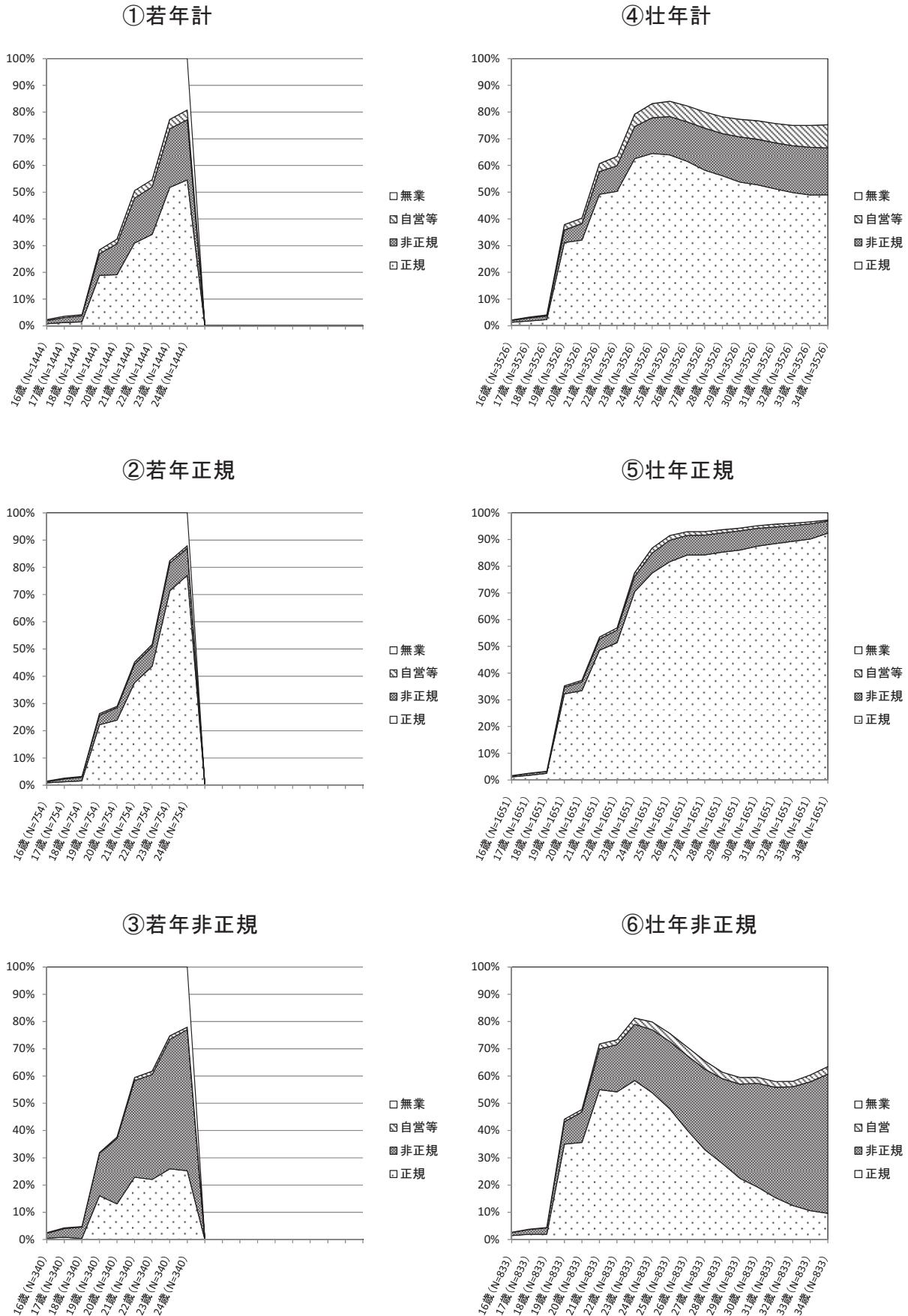
4. 無配偶女性

図表 6-3-4 は、無配偶女性のための集計である。結論を先に言えば、調査時点で正規雇用である者の就業形態の履歴については若干異なるが、それ以外については、男女計、男性のみの場合と同様の傾向が読み取れる。まず、若年計（①）と壮年計（④）を比べると、壮年計の方が 20 代前半に正規雇用であった者の割合が高く、非正規雇用であった者の割合が低い。24 歳時点での就業形態に注目すると、若年計では正規雇用が 53.0%、非正規雇用が 28.7%であるのに対し、壮年計では正規雇用が 55.7%、非正規雇用が 19.7%となっている。20 代前半の労働市場において、時代が新しくなるにつれて非正規雇用割合が高まっていることが反映されているといえる。

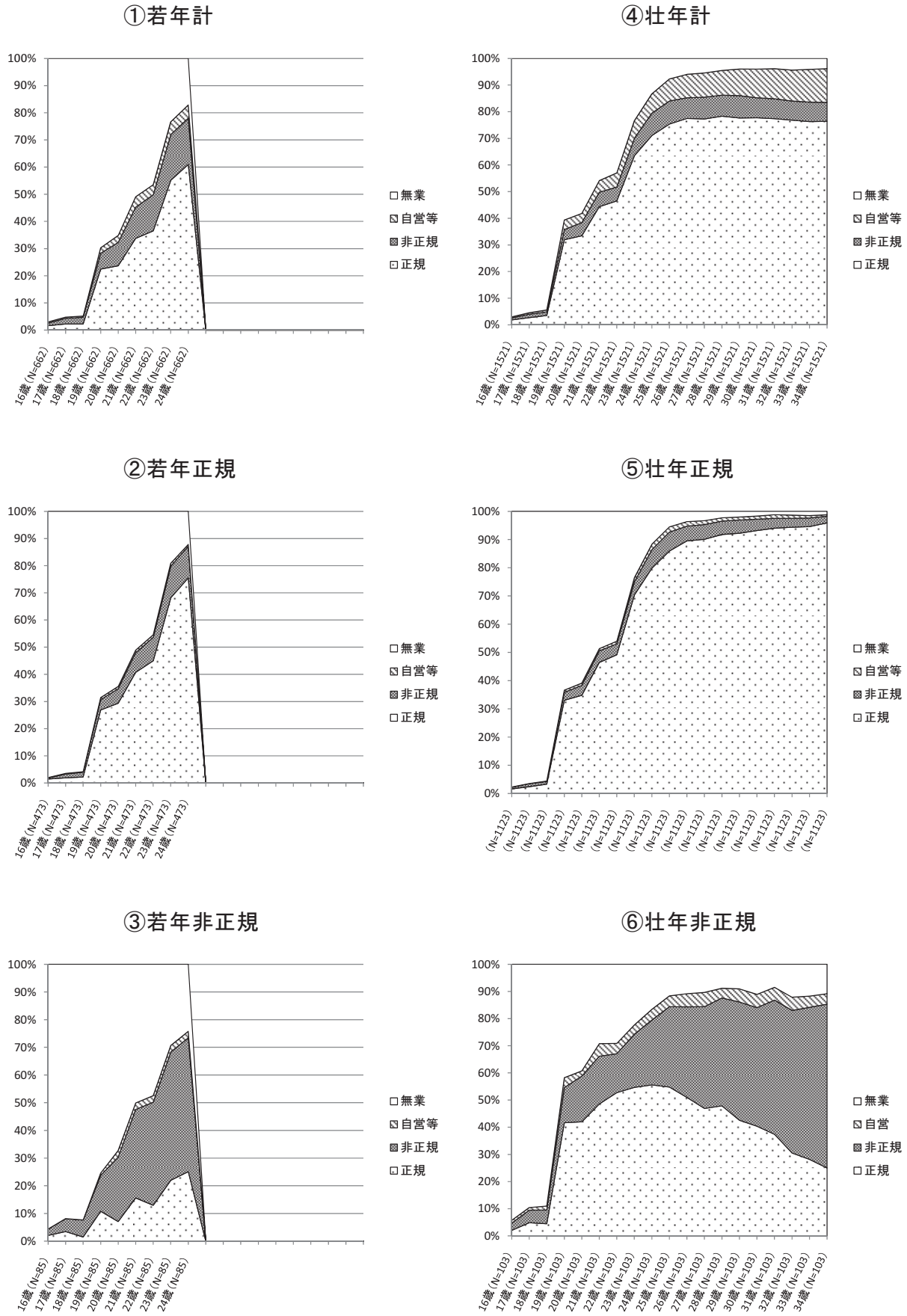
若年正規（②）と壮年正規（⑤）を比べると、壮年の方が仕事を始める時期が早い傾向が読み取れる。そして、24 歳時点での就業形態を見ると、若年正規では正規雇用が 80.1%、非正規雇用が 9.4%であるのに対し、壮年正規では正規雇用が 69.9%、非正規雇用が 10.6%となっており、若年正規の方が、24 歳時点で正規雇用であった者の割合が高い。

若年非正規（③）と壮年非正規（⑥）を比べると、やはり壮年の方が 20 代前半に正規雇用であった者の割合が高く、非正規雇用であった者の割合が低いことが分かる。24 歳時点での就業形態に着目すると、若年非正規では正規雇用が 21.6%、非正規雇用が 60.9%であるのに対し、壮年非正規では正規雇用が 44.2%、非正規雇用が 31.0%となっている。先に初職の分析から示されたのと同じように、若年非正規雇用労働者の多くは 20 代前半に非正規雇用であった者であるが、壮年非正規雇用労働者には 20 代前半に正規雇用であった者が多数含まれていることが示されている。

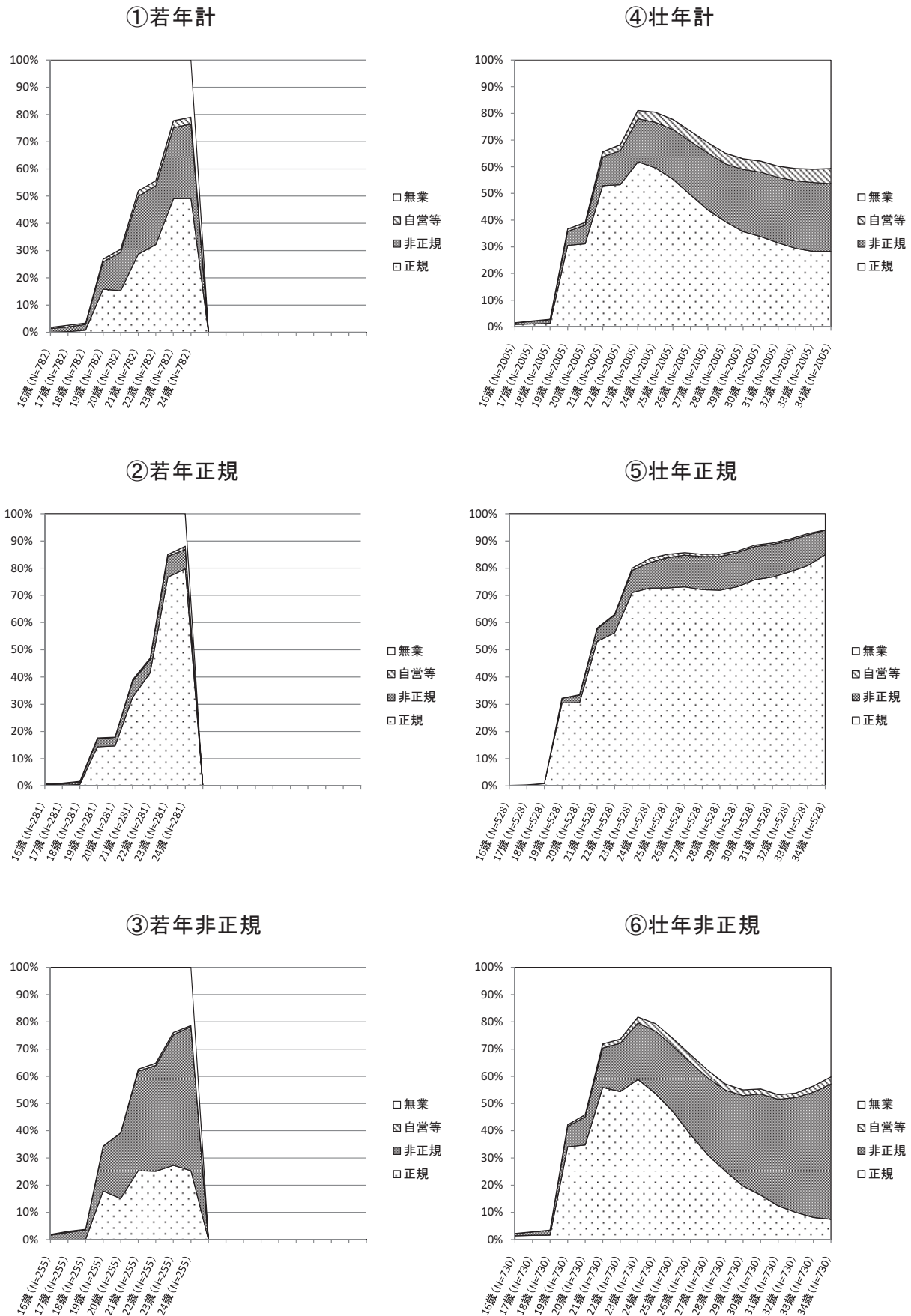
図表 6-3-1 過去の就業形態（男女計）



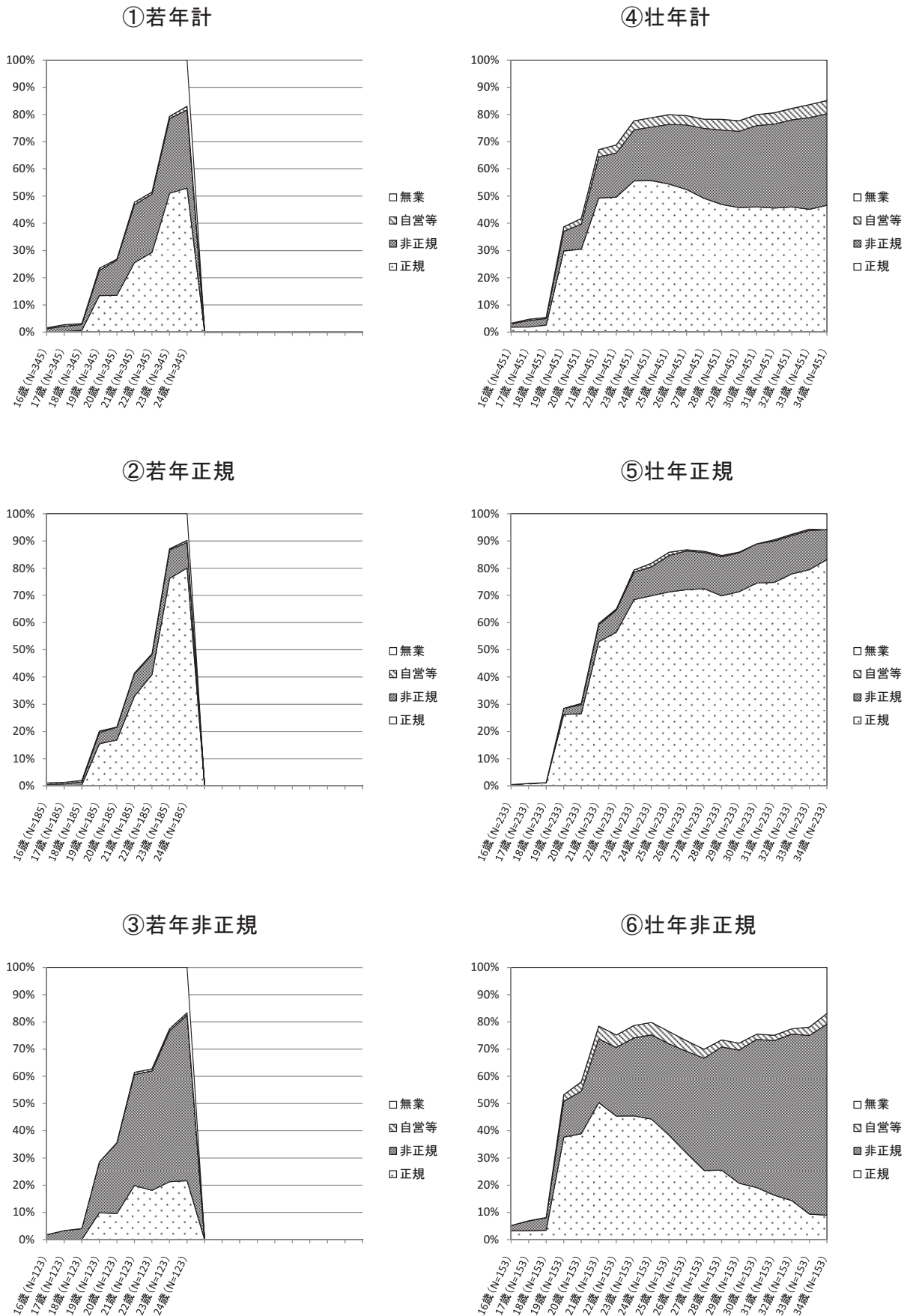
図表 6-3-2 過去の就業形態（男性）



図表 6-3-3 過去の就業形態（女性）



図表 6-3-4 過去の就業形態（無配偶女性）



第4節 過去の職種、業種、企業規模

本節では、引き続きアンケート調査の経歴データの集計により、壮年非正規雇用労働者がこれまで経験してきた職種、業種、企業規模にどのような特徴があるのかを示す。図表の作成要領は、第3節と同様である。なお、以下では、男女計の集計、男性のみの集計、女性のみの集計、無配偶女性のみの集計の順に、主な特徴のみを記すこととする。

1. 男女計

まず、男女計の集計について見る。図表 6-4-1 は職種の履歴を、図表 6-4-5 は業種の履歴を、図表 6-4-9 は企業規模の履歴を示したものである。

ここから、壮年非正規には、20代前半に事務職、販売職に就いていた者が多いことが分かる。24歳時点で事務職、販売職に就いていた者の割合は、若年正規ではそれぞれ12.8%、4.7%、若年非正規ではそれぞれ11.4%、8.9%、壮年正規ではそれぞれ16.1%、5.0%、壮年非正規ではそれぞれ23.0%、10.4%となっている。事務職に関しては、時代が新しくなるにつれて割合が低下しているという側面もあるが、そのことを考慮したとしても、壮年非正規の中に事務職経験者が多いことが目立つ。

2. 男性

続いて、男性のみの集計について見る。図表 6-4-2 は職種の履歴を、図表 6-4-6 は業種の履歴を、図表 6-4-10 は企業規模の履歴を示したものである。

ここから、壮年非正規には、20代前半に販売職、サービス職（資格不要）に就いていた者が多いことが分かる。24歳時点で販売職、サービス職（資格不要）に就いていた者の割合は、若年正規ではそれぞれ4.0%、6.0%、若年非正規ではそれぞれ7.7%、10.5%、壮年正規ではそれぞれ4.6%、3.4%、壮年非正規ではそれぞれ9.8%、13.4%となっている。男性の場合、20代前半に販売職、サービス職（資格不要）といった、さほど熟練を要しない職種に就いていたことと、壮年期に非正規雇用労働者となることとの間に、何らかの関係があると考えられる。

同様に、業種について見ると、壮年非正規には、20代前半に飲食サービス業に従事していた者が多いことが分かる。24歳時点で飲食サービス業に従事していた者の割合は、若年正規で6.5%、若年非正規で8.7%、壮年正規で5.2%、壮年非正規で14.0%となっている。男性の場合、20代前半に飲食サービス業に従事していたことと、壮年期に非正規雇用労働者となることとの間に、何らかの関係があると考えられる。

3. 女性

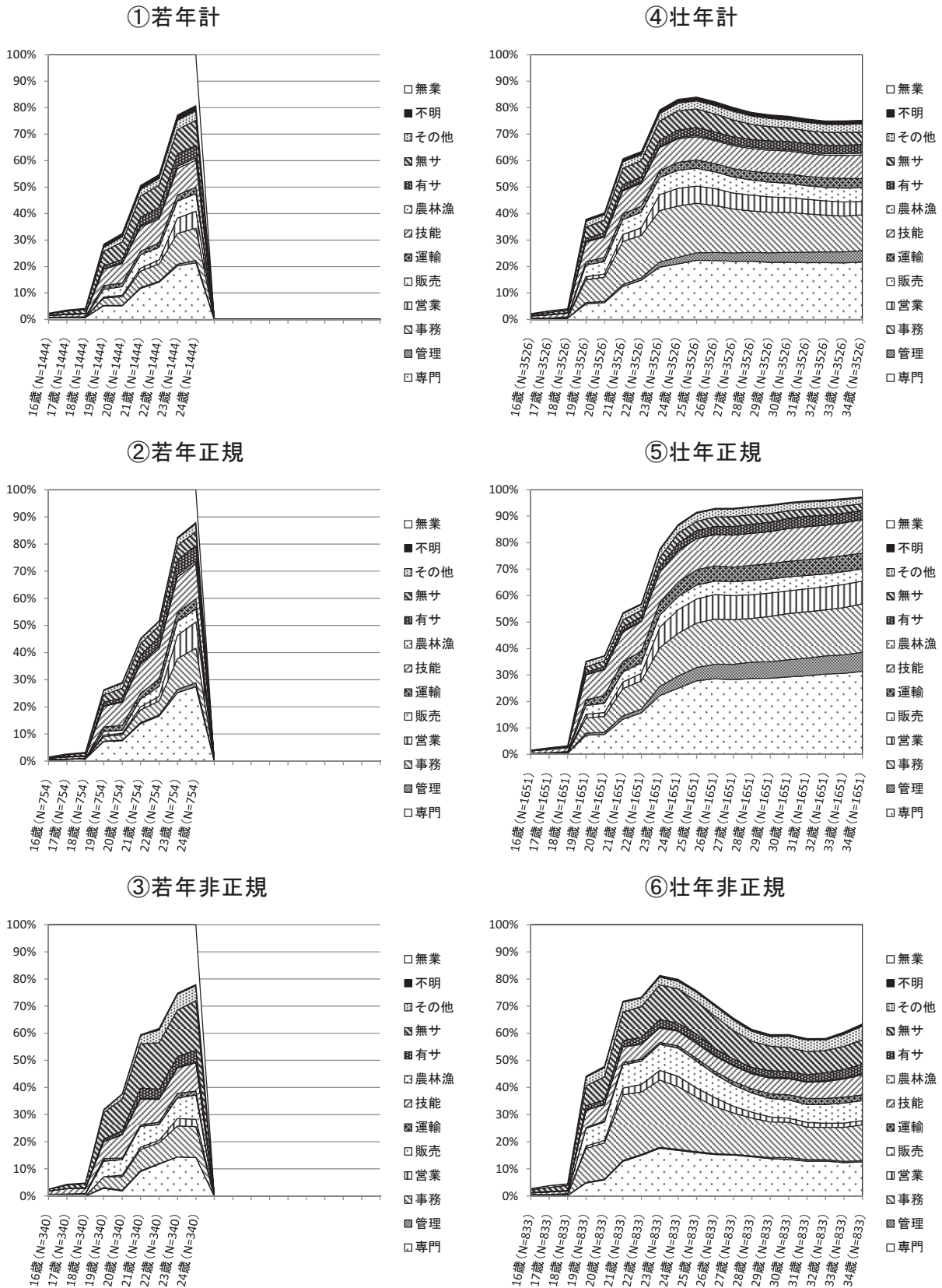
続いて、女性のみの集計について見る。図表 6-4-3 は職種の履歴を、図表 6-4-7 は業種の履歴を、図表 6-4-11 は企業規模の履歴を示したものである。

ここから、壮年非正規には、20代前半に販売職に就いていた者が若干多いことが分かる。24歳時点で販売職に就いていた者の割合は、若年正規では5.8%、若年非正規では9.3%、壮年正規では5.8%、壮年非正規では10.5%となっている。女性の場合、20代前半に販売職に就いていたことと、壮年期に非正規雇用労働者となることとの間に、何らかの関係があると考えられる。

4. 無配偶女性

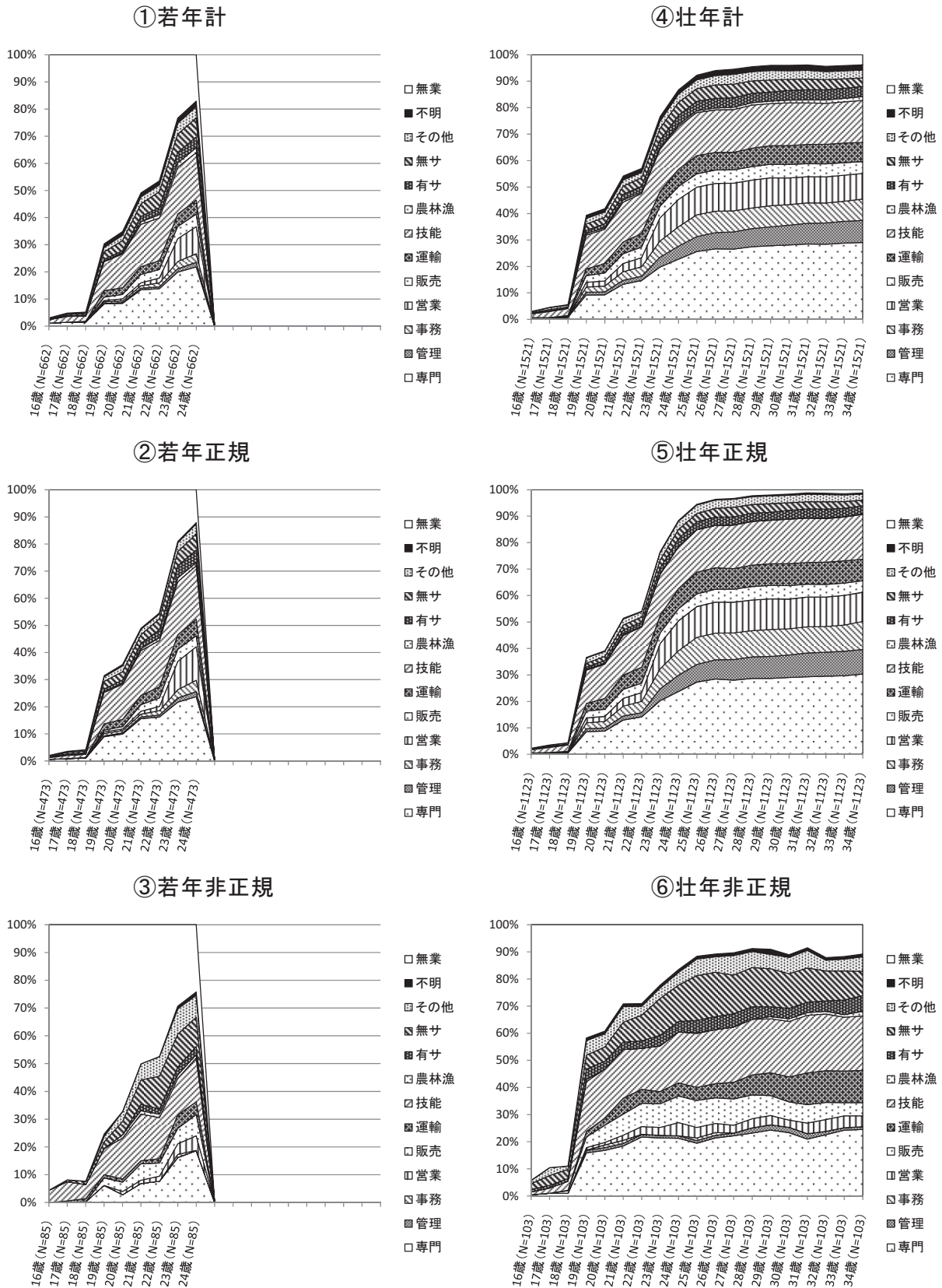
最後に、無配偶女性のための集計について見る。図表6-4-4は職種の履歴を、図表6-4-8は業種の履歴を、図表6-4-12は企業規模の履歴を示したものであるが、これらからは、無配偶女性の壮年非正規雇用労働者に特徴的な職種、業種、企業規模の履歴は、必ずしも読み取れない。

図表 6-4-1 過去の職種（男女計）



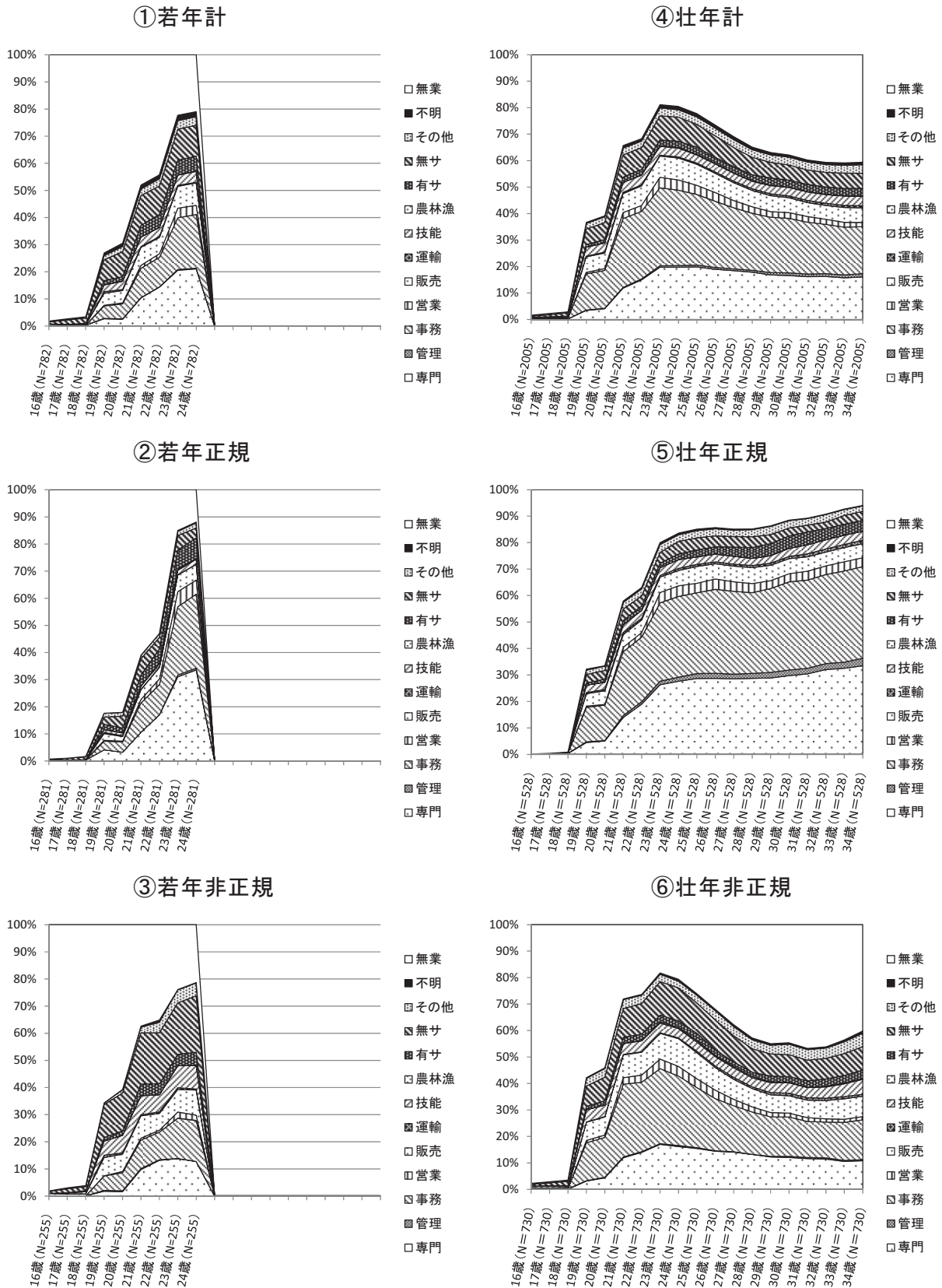
注：「専門」は専門・技術職、「管理」は管理職、「事務」は事務職、「営業」は営業職、「販売」は販売職、「運輸」は運輸・通信・保安職、「技能」は技能・労務職、「農林漁」は農・林・漁業、「有サ」はサービス職（資格要）、「無サ」はサービス職（資格不要）をあらわす。

図表 6-4-2 過去の職種（男性）



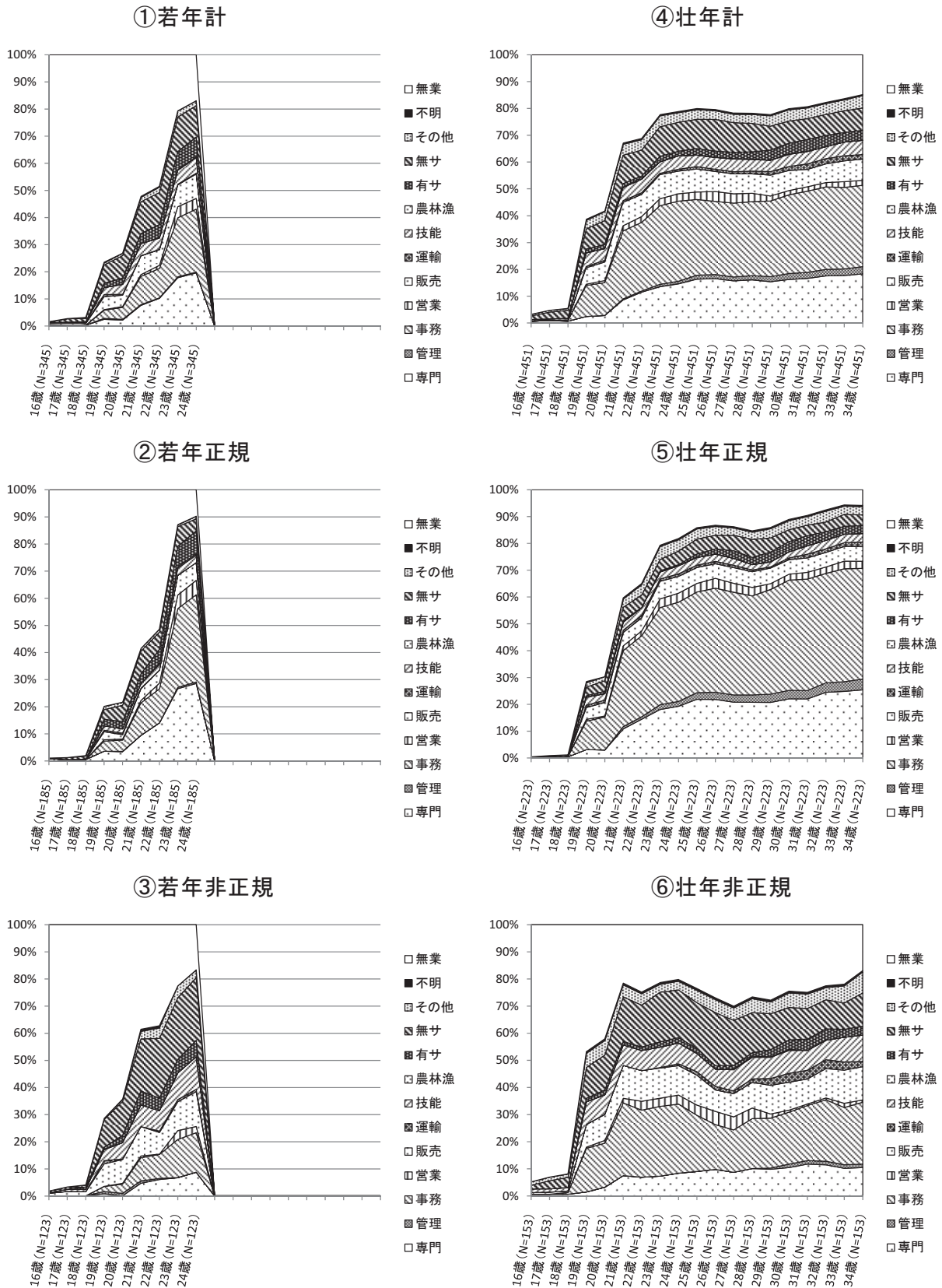
注：「専門」は専門・技術職、「管理」は管理職、「事務」は事務職、「営業」は営業職、「販売」は販売職、「運輸」は運輸・通信・保安職、「技能」は技能・労務職、「農林漁」は農・林・漁業、「有サ」はサービス職（資格要）、「無サ」はサービス職（資格不要）をあらわす。

図表 6-4-3 過去の職種（女性）



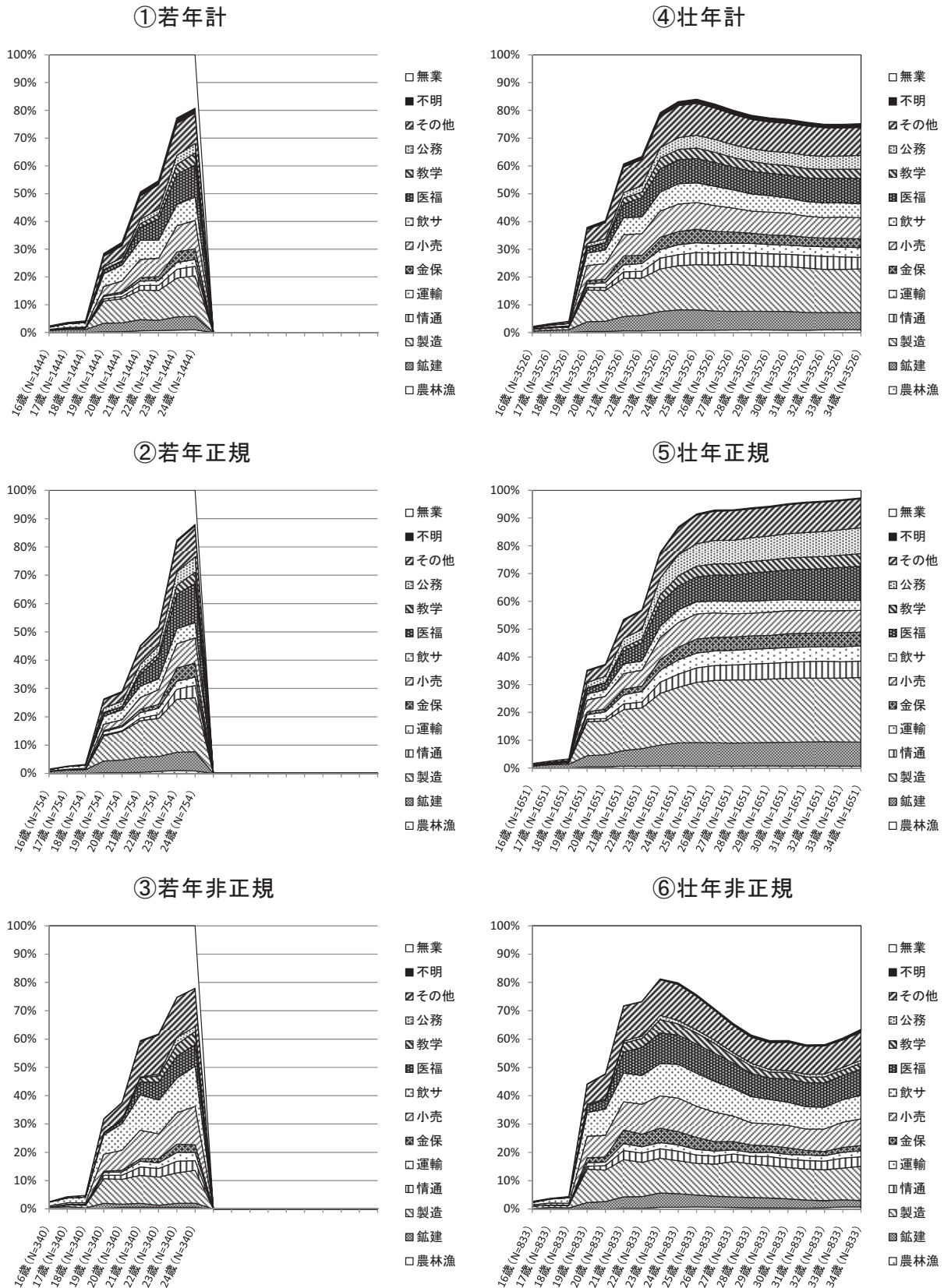
注：「専門」は専門・技術職、「管理」は管理職、「事務」は事務職、「営業」は営業職、「販売」は販売職、「運輸」は運輸・通信・保安職、「技能」は技能・労務職、「農林漁」は農・林・漁業、「有サ」はサービス職（資格要）、「無サ」はサービス職（資格不要）をあらわす。

図表 6-4-4 過去の職種（無配偶女性）



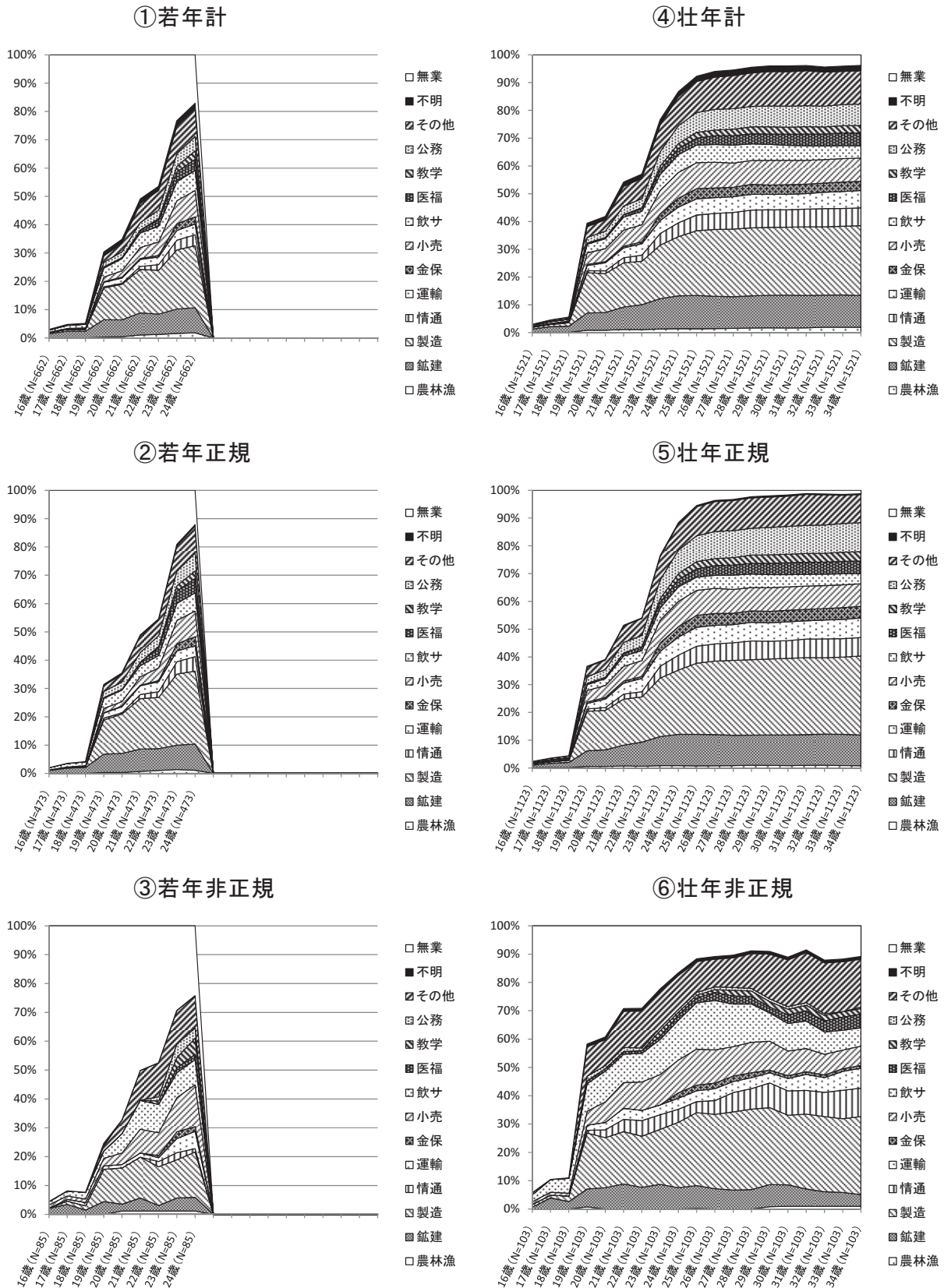
注：「専門」は専門・技術職、「管理」は管理職、「事務」は事務職、「営業」は営業職、「販売」は販売職、「運輸」は運輸・通信・保安職、「技能」は技能・労務職、「農林漁」は農・林・漁業、「有サ」はサービス職（資格要）、「無サ」はサービス職（資格不要）をあらわす。

図表 6-4-5 過去の業種（男女計）



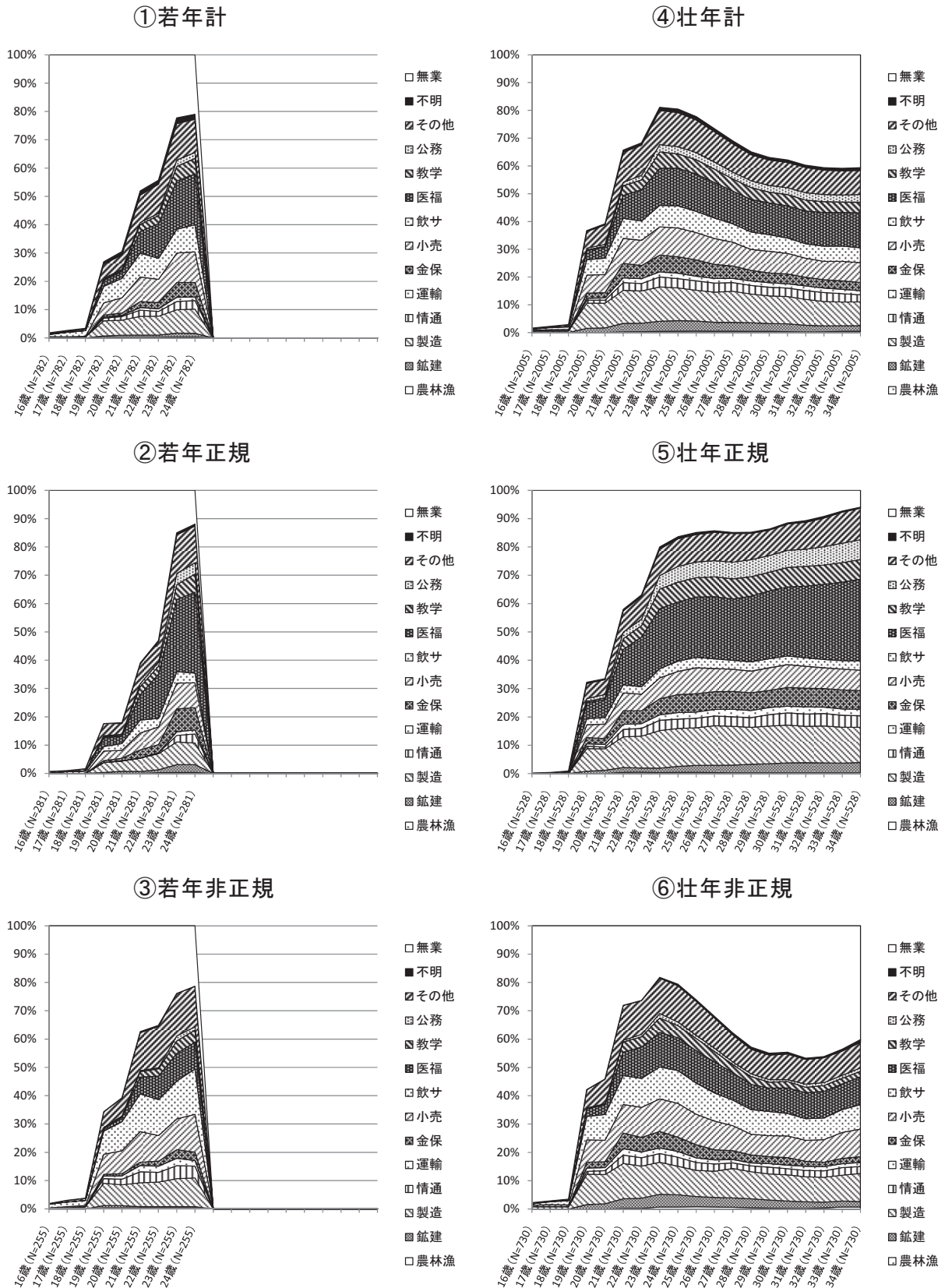
注：「農林漁」は農・林・漁業、「鉱建」は鉱業・建設業、「製造」は製造業、「情通」は情報通信業、「運輸」は運輸業、「金保」は金融・保険業、「小売」は小売業、「飲サ」は飲食サービス業、「医福」は医療・福祉、「教学」は教育・学習支援業をあらわす。

図表 6-4-6 過去の業種（男性）



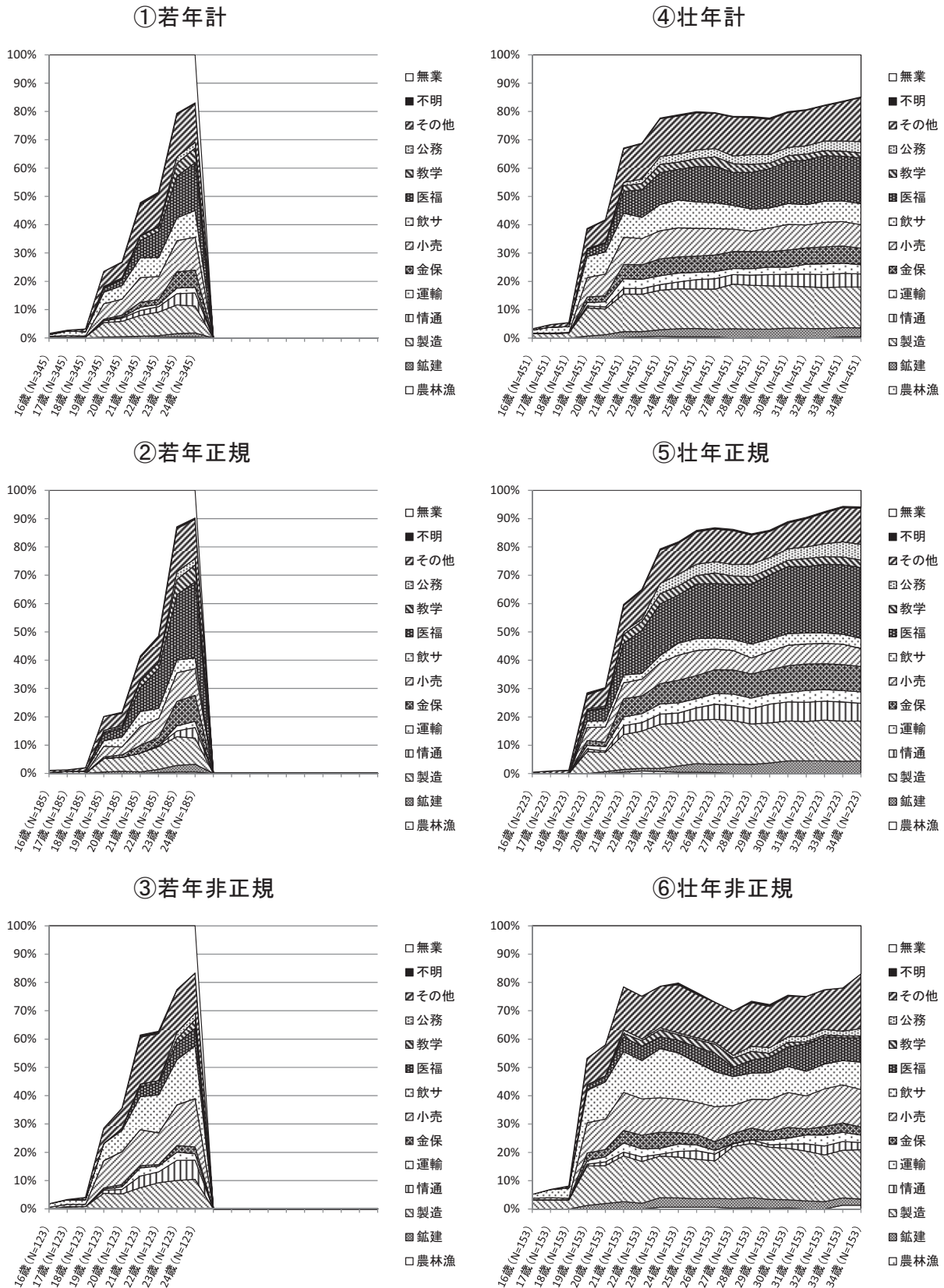
注：「農林漁」は農・林・漁業、「鉱建」は鉱業・建設業、「製造」は製造業、「情通」は情報通信業、「運輸」は運輸業、「金保」は金融・保険業、「小売」は小売業、「飲サ」は飲食サービス業、「医福」は医療・福祉、「教学」は教育・学習支援業をあらわす。

図表 6-4-7 過去の業種（女性）



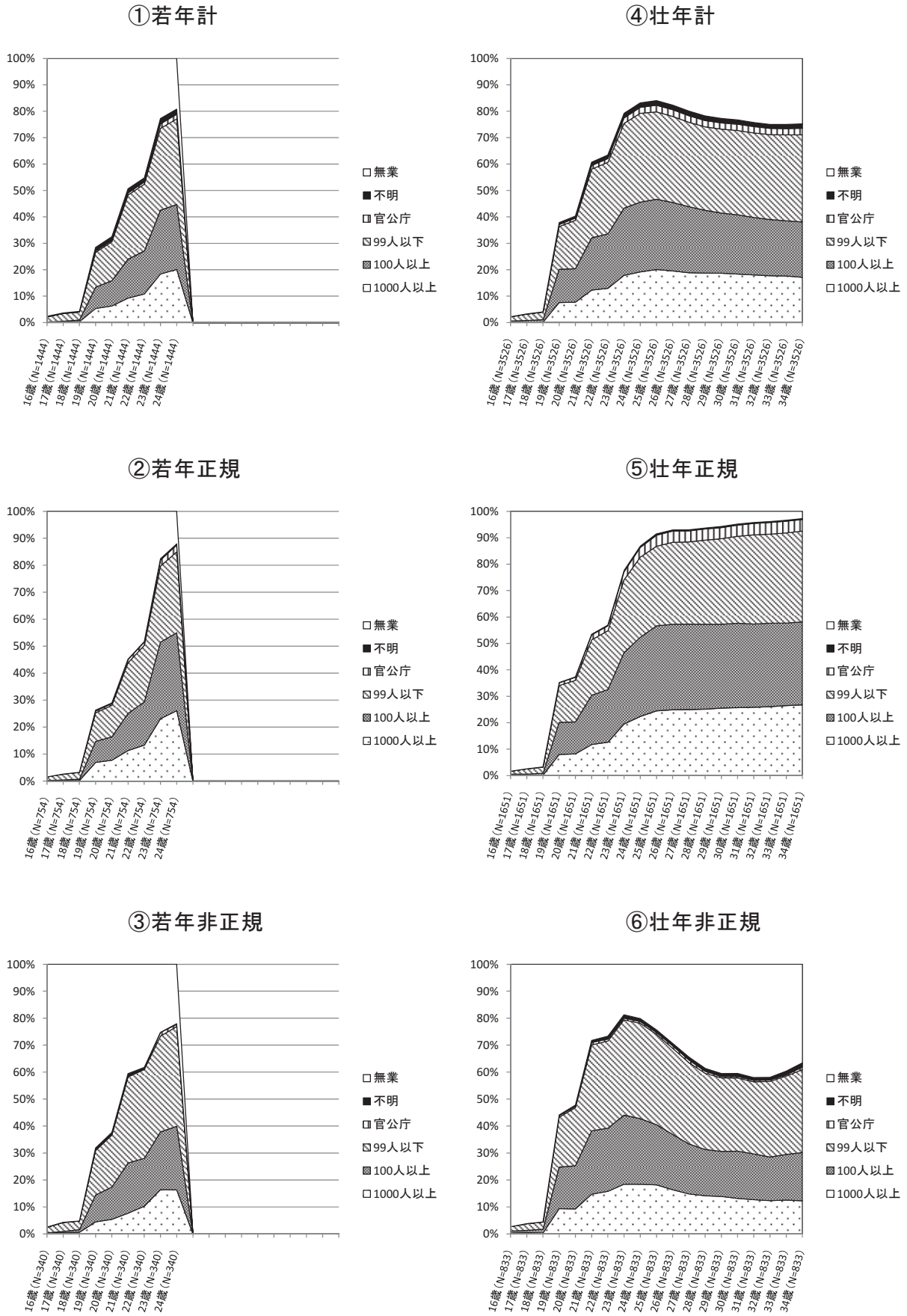
注：「農林漁」は農・林・漁業、「鋳建」は鋳業・建設業、「製造」は製造業、「情通」は情報通信業、「運輸」は運輸業、「金保」は金融・保険業、「小売」は小売業、「飲サ」は飲食サービス業、「医福」は医療・福祉、「教学」は教育・学習支援業をあらわす。

図表 6-4-8 過去の業種（無配偶女性）

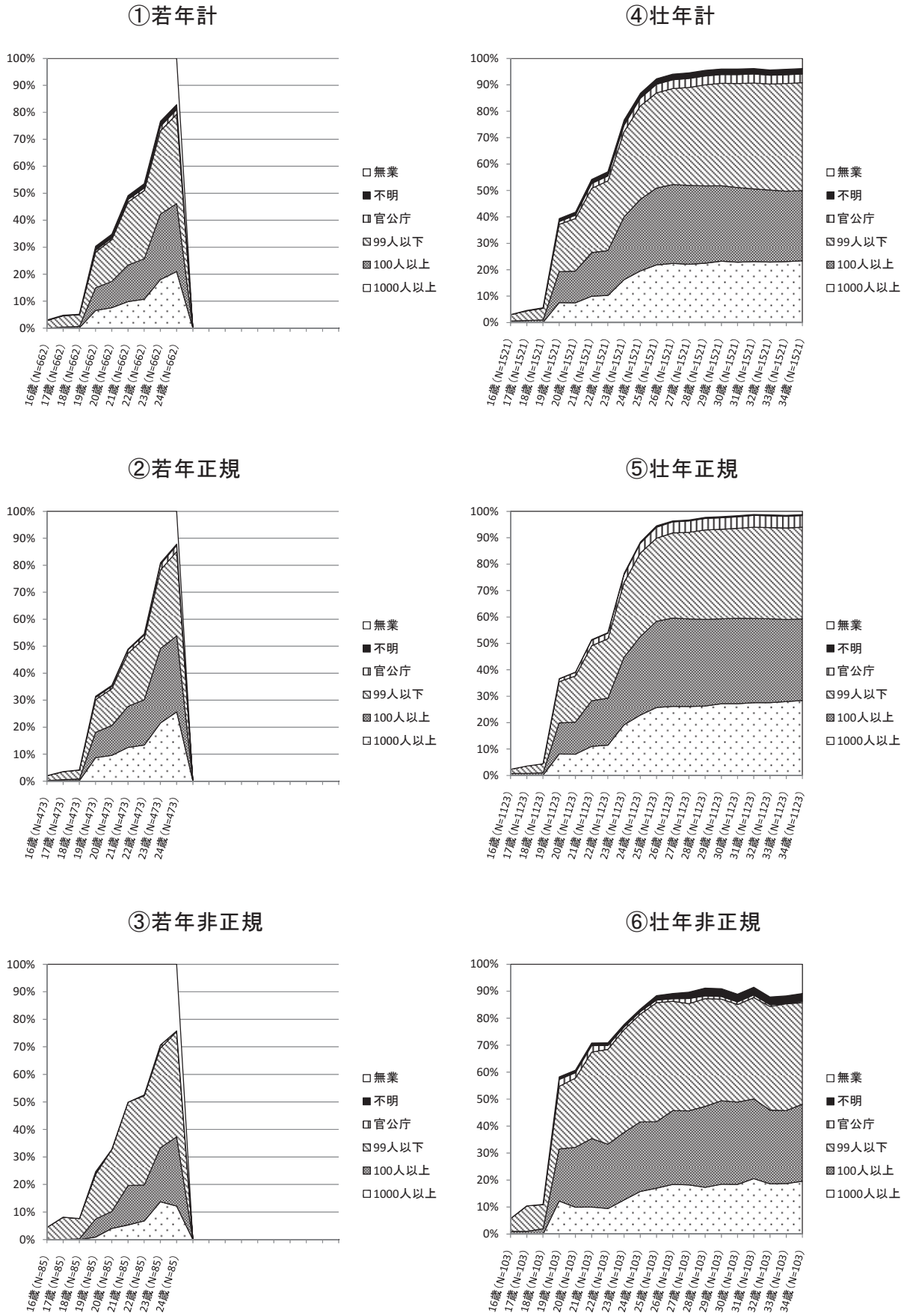


注：「農林漁」は農・林・漁業、「鉱建」は鉱業・建設業、「製造」は製造業、「情通」は情報通信業、「運輸」は運輸業、「金保」は金融・保険業、「小売」は小売業、「飲サ」は飲食サービス業、「医福」は医療・福祉、「教学」は教育・学習支援業をあらわす。

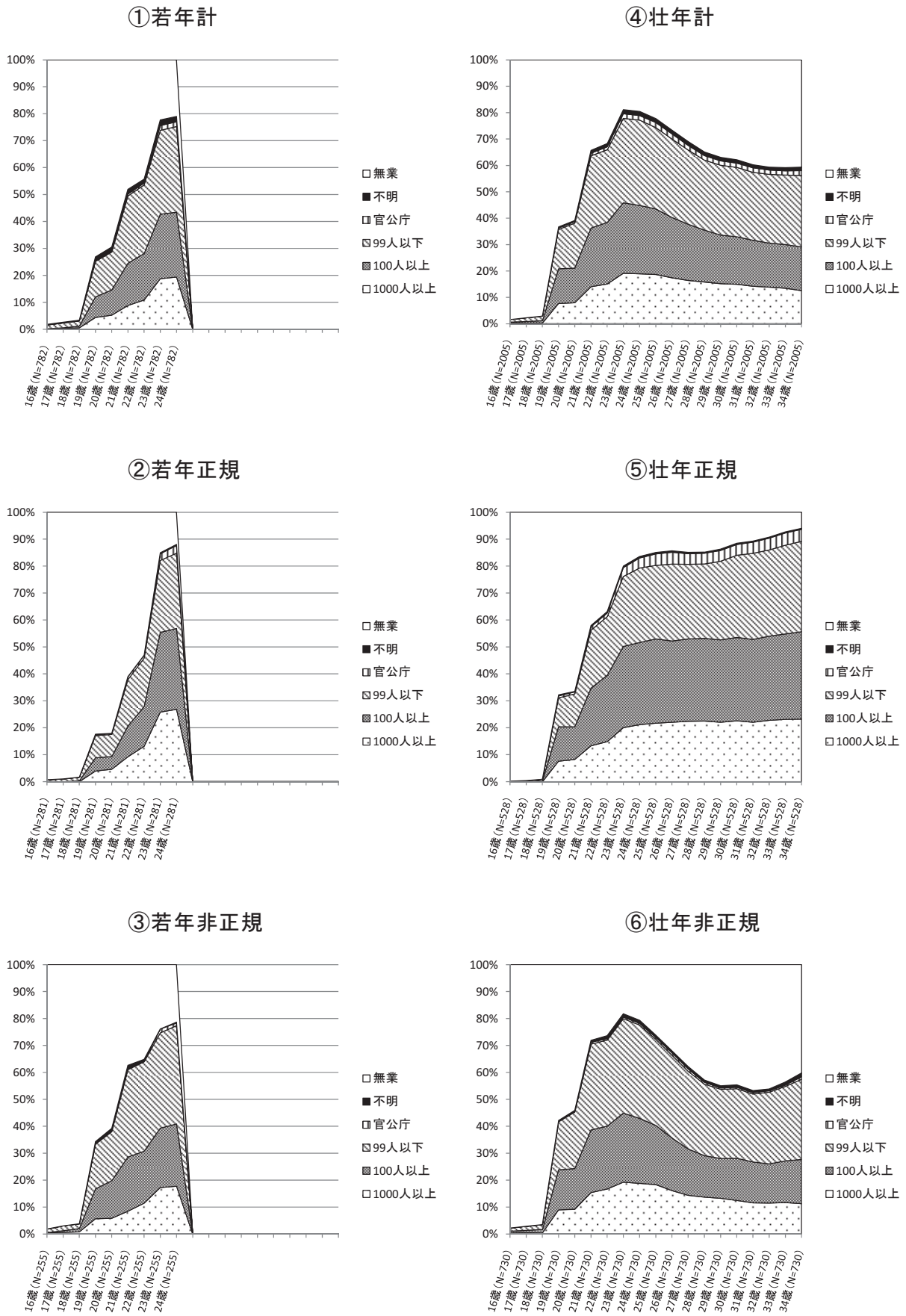
図表 6-4-9 過去の企業規模（男女計）



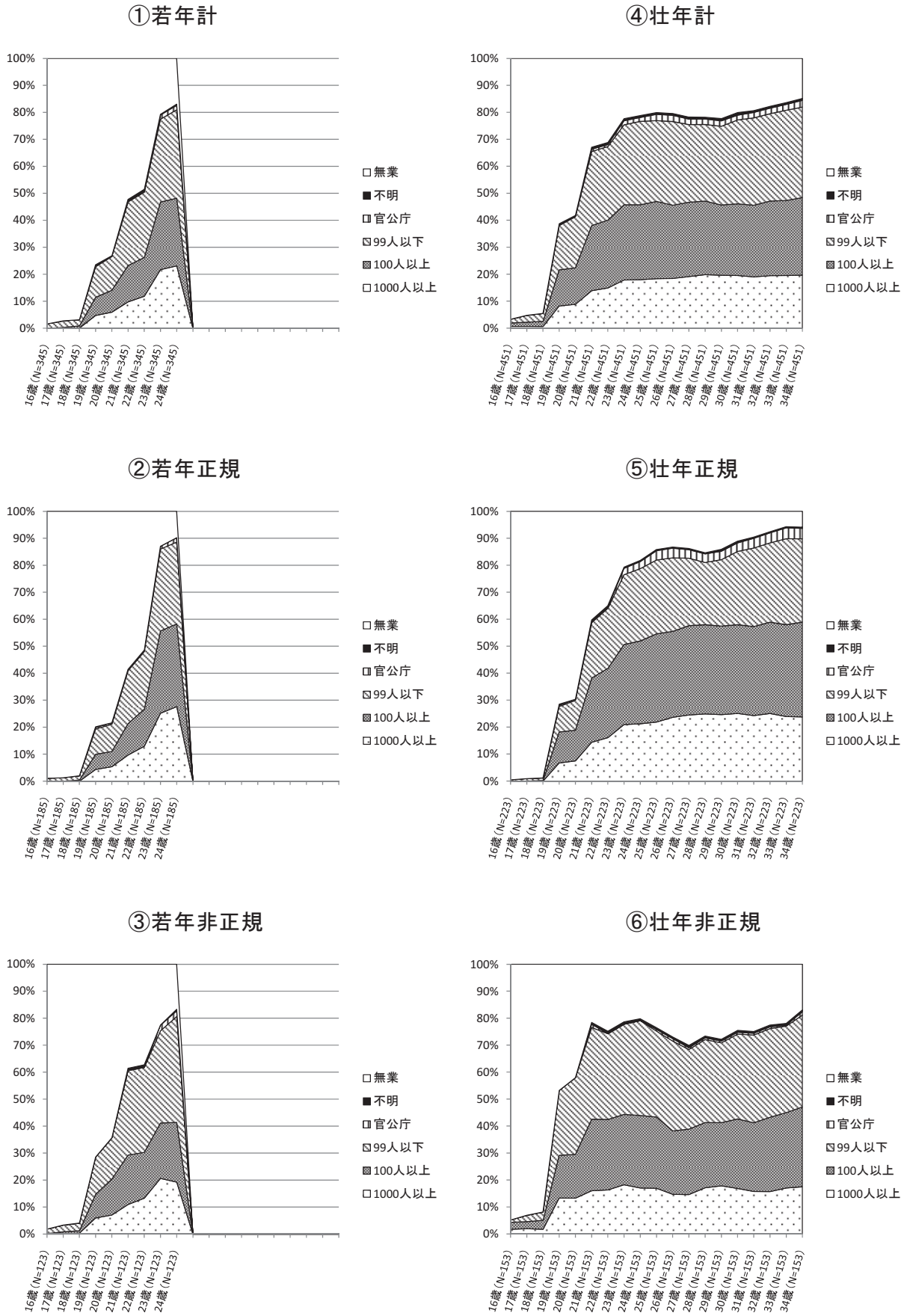
図表 6-4-10 過去の企業規模（男性）



図表 6-4-11 過去の企業規模（女性）



図表 6-4-12 過去の企業規模（無配偶女性）



第5節 小括

本章では、続く第7章、第8章に入る前の準備作業として、若年非正規雇用労働者と壮年非正規雇用労働者とで過去キャリアがどう異なるのか、壮年非正規雇用労働者の過去キャリアにどのような特徴があるのかを記述してきた。そこから得られた知見をまとめると、次のようになる。

第1に、男女や婚姻状態を問わず、若年非正規雇用労働者の多くは20代前半に非正規雇用であった者であるが、壮年非正規雇用労働者には20代前半に正規雇用であった者が多数含まれている。このことは、初職の集計からも、20代前半の就業形態の履歴からも読み取れる。それゆえ、これらの人々がなぜ正規雇用の仕事を離職したのかを解明することが重要となろう。

第2に、男性について言うならば、壮年非正規雇用労働者には、20代前半に販売職、サービス職（資格不要）に就いていた者、飲食サービス業に従事していた者が多い。断定的なことは言えないが、さほど熟練を要しないこれらの職種に就いていたこと、飲食サービス業に従事していたことと、壮年期に非正規雇用労働者となることとの間に、何らかの関係があると考えられる。

第3に、女性についても、壮年非正規雇用労働者には、20代前半に販売職に就いていた者が多い。20代前半に販売職に就いていたことと、壮年期に非正規雇用労働者となることとの間に、何らかの関係があると考えられる。

第4に、男女計について見た時に、壮年非正規雇用労働者には、20代前半に事務職に就いていた者が多いことが確認された。しかし、男女別に集計したところ、そのような傾向は見られなかった。男女計について見た時に確認されたことは、女性において20代前半に事務職に就く者が多く、また、壮年非正規雇用労働者の大半が女性であることから、擬似的にあらわれたものと考えられる。

第5に、参考までに、若年正規雇用労働者と壮年正規雇用労働者のキャリアの違いについて見ると、男女で若干異なることが分かる。すなわち、男性の場合には、若年正規雇用労働者より壮年正規雇用労働者の方が20代前半の正規雇用割合が高いが、女性の場合には、壮年正規雇用労働者より若年正規雇用労働者の方が20代前半の正規雇用割合は高い。

参考資料：図表の数値データ

図表6-3-1 過去の就業形態(男女計)

①若年計		正規	非正規	自営等	無業	合計	②若年正規		正規	非正規	自営等	無業	合計	③若年非正規		正規	非正規	自営等	無業	合計	
16歳(N=444)	17歳(N=444)	0.7%	1.2%	0.4%	97.6%	100.0%	16歳(N=154)	0.9%	0.4%	0.3%	98.5%	100.0%	16歳(N=340)	0.5%	1.8%	0.2%	97.5%	100.0%			
17歳(N=444)	18歳(N=444)	1.2%	1.9%	0.6%	96.4%	100.0%	17歳(N=154)	1.3%	1.1%	0.3%	97.4%	100.0%	17歳(N=340)	0.3%	3.2%	0.3%	95.7%	100.0%			
18歳(N=444)	19歳(N=444)	1.4%	2.3%	0.5%	95.8%	100.0%	18歳(N=154)	1.6%	1.4%	0.3%	96.8%	100.0%	18歳(N=340)	0.4%	4.2%	0.2%	95.2%	100.0%			
19歳(N=444)	20歳(N=444)	1.9%	3.1%	0.8%	94.2%	100.0%	19歳(N=154)	2.2%	3.5%	0.6%	93.7%	100.0%	19歳(N=340)	1.6%	15.6%	0.2%	88.1%	100.0%			
20歳(N=444)	21歳(N=444)	1.8%	11.6%	1.8%	85.8%	100.0%	20歳(N=154)	23.9%	4.5%	0.5%	71.0%	100.0%	20歳(N=340)	13.1%	24.0%	0.6%	62.4%	100.0%			
21歳(N=444)	22歳(N=444)	31.0%	16.8%	2.9%	49.4%	100.0%	21歳(N=154)	37.6%	6.8%	0.8%	54.8%	100.0%	21歳(N=340)	22.9%	35.4%	1.2%	40.6%	100.0%			
22歳(N=444)	23歳(N=444)	17.8%	17.8%	2.7%	61.7%	100.0%	22歳(N=154)	43.7%	7.3%	0.8%	48.3%	100.0%	22歳(N=340)	22.0%	38.5%	1.3%	38.2%	100.0%			
23歳(N=444)	24歳(N=444)	51.8%	21.9%	3.5%	22.8%	100.0%	23歳(N=154)	71.3%	10.2%	0.9%	17.6%	100.0%	23歳(N=340)	29.9%	47.5%	1.3%	25.3%	100.0%			
24歳(N=444)		54.6%	22.6%	3.6%	19.2%	100.0%	24歳(N=154)	77.1%	10.0%	0.9%	12.1%	100.0%	24歳(N=340)	25.2%	51.8%	0.9%	22.1%	100.0%			
16歳(N=3526)	17歳(N=3526)	1.3%	0.7%	0.2%	97.8%	100.0%	16歳(N=1651)	1.2%	0.4%	0.1%	98.4%	100.0%	16歳(N=833)	1.9%	1.1%	0.1%	97.3%	100.0%			
17歳(N=3526)	18歳(N=3526)	1.8%	1.2%	0.3%	96.8%	100.0%	17歳(N=1651)	1.7%	0.7%	0.1%	97.5%	100.0%	17歳(N=833)	2.0%	1.7%	0.1%	96.2%	100.0%			
18歳(N=3526)	19歳(N=3526)	2.3%	1.4%	0.4%	95.9%	100.0%	18歳(N=1651)	2.5%	0.7%	0.1%	96.7%	100.0%	18歳(N=833)	2.0%	2.3%	0.2%	95.6%	100.0%			
19歳(N=3526)	20歳(N=3526)	31.2%	4.7%	2.0%	62.2%	100.0%	19歳(N=1651)	32.2%	2.5%	0.5%	64.8%	100.0%	19歳(N=833)	35.0%	8.2%	1.0%	55.8%	100.0%			
20歳(N=3526)	21歳(N=3526)	32.1%	6.1%	2.1%	59.7%	100.0%	20歳(N=1651)	33.4%	3.3%	0.6%	62.7%	100.0%	20歳(N=833)	35.6%	11.1%	1.0%	52.2%	100.0%			
21歳(N=3526)	22歳(N=3526)	49.2%	8.5%	3.0%	39.3%	100.0%	21歳(N=1651)	48.5%	4.3%	0.7%	46.5%	100.0%	21歳(N=833)	55.0%	14.9%	1.9%	28.2%	100.0%			
22歳(N=3526)	23歳(N=3526)	62.6%	12.0%	4.6%	20.8%	100.0%	22歳(N=1651)	51.4%	4.7%	0.9%	43.1%	100.0%	22歳(N=833)	54.2%	17.3%	1.8%	26.7%	100.0%			
23歳(N=3526)	24歳(N=3526)	64.5%	13.4%	5.3%	16.8%	100.0%	23歳(N=1651)	70.5%	5.8%	1.3%	22.4%	100.0%	23歳(N=833)	58.3%	20.6%	2.3%	18.7%	100.0%			
24歳(N=3526)	25歳(N=3526)	64.0%	14.4%	5.7%	16.0%	100.0%	24歳(N=1651)	77.5%	7.5%	1.9%	13.2%	100.0%	24歳(N=833)	59.9%	23.1%	2.9%	20.2%	100.0%			
25歳(N=3526)	26歳(N=3526)	61.6%	14.8%	6.0%	17.7%	100.0%	25歳(N=1651)	81.7%	8.1%	1.7%	8.5%	100.0%	25歳(N=833)	48.0%	24.7%	3.0%	24.3%	100.0%			
26歳(N=3526)	27歳(N=3526)	58.2%	15.7%	6.1%	19.9%	100.0%	26歳(N=1651)	84.2%	7.4%	1.3%	7.0%	100.0%	26歳(N=833)	40.1%	27.3%	3.2%	29.4%	100.0%			
27歳(N=3526)	28歳(N=3526)	56.2%	15.8%	6.3%	21.8%	100.0%	27歳(N=1651)	85.3%	7.2%	1.2%	6.3%	100.0%	27歳(N=833)	32.9%	29.5%	3.1%	34.4%	100.0%			
28歳(N=3526)	29歳(N=3526)	53.8%	16.9%	6.6%	22.7%	100.0%	28歳(N=1651)	86.0%	7.2%	1.0%	5.7%	100.0%	28歳(N=833)	22.4%	31.1%	2.4%	38.6%	100.0%			
29歳(N=3526)	30歳(N=3526)	52.8%	17.0%	7.0%	23.3%	100.0%	29歳(N=1651)	87.5%	6.6%	1.0%	4.8%	100.0%	29歳(N=833)	19.3%	34.5%	2.5%	40.5%	100.0%			
30歳(N=3526)	31歳(N=3526)	51.3%	17.2%	7.3%	24.3%	100.0%	30歳(N=1651)	88.5%	6.2%	1.1%	4.2%	100.0%	30歳(N=833)	15.4%	40.5%	2.1%	42.0%	100.0%			
31歳(N=3526)	32歳(N=3526)	49.9%	17.5%	7.6%	25.0%	100.0%	31歳(N=1651)	89.3%	5.9%	1.0%	3.9%	100.0%	31歳(N=833)	12.9%	43.5%	2.0%	42.0%	100.0%			
32歳(N=3526)	33歳(N=3526)	49.0%	17.9%	8.2%	25.0%	100.0%	32歳(N=1651)	90.2%	5.7%	0.8%	3.4%	100.0%	32歳(N=833)	10.6%	47.3%	2.5%	39.6%	100.0%			
33歳(N=3526)	34歳(N=3526)	49.1%	17.5%	8.7%	24.8%	100.0%	33歳(N=1651)	92.4%	4.5%	0.4%	2.7%	100.0%	33歳(N=833)	9.8%	51.0%	2.8%	36.6%	100.0%			
34歳(N=3526)							34歳(N=1651)						34歳(N=833)								

図表6-3-2 過去の就業形態(男性)

①若年計		正規	非正規	自営等	無業	合計	②若年正規		正規	非正規	自営等	無業	合計	③若年非正規		正規	非正規	自営等	無業	合計	
16歳(N=662)	17歳(N=662)	1.6%	0.9%	0.5%	97.0%	100.0%	16歳(N=473)	1.4%	0.4%	0.2%	98.0%	100.0%	16歳(N=95)	2.1%	2.4%	0.0%	95.6%	100.0%			
17歳(N=662)	18歳(N=662)	2.3%	2.1%	0.5%	95.2%	100.0%	17歳(N=473)	1.9%	1.4%	0.2%	96.5%	100.0%	17歳(N=95)	3.4%	4.7%	0.0%	91.9%	100.0%			
18歳(N=662)	19歳(N=662)	2.2%	2.5%	0.5%	94.8%	100.0%	18歳(N=473)	2.2%	1.7%	0.2%	95.8%	100.0%	18歳(N=95)	1.5%	6.2%	0.0%	92.4%	100.0%			
19歳(N=662)	20歳(N=662)	22.4%	26.9%	2.0%	69.7%	100.0%	19歳(N=473)	26.9%	3.8%	0.8%	68.6%	100.0%	19歳(N=95)	10.3%	12.9%	0.9%	75.4%	100.0%			
20歳(N=662)	21歳(N=662)	23.6%	8.6%	2.6%	65.2%	100.0%	20歳(N=473)	29.4%	5.3%	0.8%	64.5%	100.0%	20歳(N=95)	7.1%	23.3%	2.4%	67.3%	100.0%			
21歳(N=662)	22歳(N=662)	33.7%	11.5%	3.9%	50.9%	100.0%	21歳(N=473)	40.7%	7.3%	1.0%	51.1%	100.0%	21歳(N=95)	15.6%	32.0%	2.4%	50.1%	100.0%			
22歳(N=662)	23歳(N=662)	35.5%	13.3%	3.7%	46.5%	100.0%	22歳(N=473)	45.0%	8.7%	1.0%	45.4%	100.0%	22歳(N=95)	12.9%	37.3%	2.4%	47.5%	100.0%			
23歳(N=662)	24歳(N=662)	55.2%	16.8%	4.7%	23.3%	100.0%	23歳(N=473)	68.2%	11.6%	1.1%	19.1%	100.0%	23歳(N=95)	22.0%	46.4%	2.4%	29.3%	100.0%			
24歳(N=662)		61.0%	17.0%	4.9%	17.1%	100.0%	24歳(N=473)	75.5%	11.6%	0.7%	12.2%	100.0%	24歳(N=95)	25.1%	48.3%	2.4%	24.2%	100.0%			
16歳(N=521)	17歳(N=521)	1.9%	0.8%	0.4%	97.0%	100.0%	16歳(N=123)	1.6%	0.6%	0.1%	97.7%	100.0%	16歳(N=103)	2.0%	2.8%	0.0%	94.3%	100.0%			
17歳(N=521)	18歳(N=521)	2.7%	1.3%	0.5%	95.4%	100.0%	17歳(N=123)	2.4%	1.1%	0.1%	96.5%	100.0%	17歳(N=103)	4.9%	4.6%	1.0%	89.6%	100.0%			
18歳(N=521)	19歳(N=521)	3.5%	1.4%	0.7%	94.4%	100.0%	18歳(N=123)	3.3%	2.0%	0.2%	95.6%	100.0%	18歳(N=103)	4.9%	5.1%	1.5%	89.0%	100.0%			
19歳(N=521)	20歳(N=521)	32.0%	3.8%	3.5%	60.7%	100.0%	19歳(N=123)	33.0%	2.8%	0.8%	63.4%	100.0%	19歳(N=103)	41.7%	12.9%	3.6%	41.8%	100.0%			
20歳(N=521)	21歳(N=521)	33.5%	4.9%	3.4%	58.2%	100.0%	20歳(N=123)	34.8%	3.6%	0.8%	60.9%	100.0%	20歳(N=103)	42.0%	16.8%	1.9%	39.2%	100.0%			
21歳(N=521)	22歳(N=521)	44.4%	5.4%	4.4%	45.9%	100.0%	21歳(N=123)	46.4%	4.1%	0.8%	48.6%	100.0%	21歳(N=103)	48.5%	17.6%	4.6%	28.2%	100.0%			
22歳(N=521)	23歳(N=521)	46.5%	5.2%	5.3%	43.0%	100.0%	22歳(N=123)	49.1%	3.9%	1.0%	46.0%	100.0%	22歳(N=103)	52.8%	14.3%	3.8%	29.1%	100.0%			
23歳(N=521)	24歳(N=521)	63.5%	6.5%	6.6%	23.4%	100.0%	23歳(N=123)	70.3%	4.7%	1.4%	23.6%	100.0%	23歳(N=103)	54.7%	19.6%	3.4%	22.3%	100.0%			
24歳(N=521)	25歳(N=521)	71.1%	8.4%	7.3%	13.3%	100.0%	24歳(N=123)	79.8%	6.6%	1.9%	11.7%	100.0%	24歳(N=103)	55.6%	23.9%	4.0%	16.6%	100.0%			
25歳(N=521)	26歳(N=521)	75.4%	8.7%	8.3%	7.7%	100.0%	25歳(N=123)	85.9%	6.7%	1.9%	5.5%	100.0%	25歳(N=103)	54.8%	26.6%	4.0%	11.7%	100.0%			
26歳(N=521)	27歳(N=521)	77.5%	7.7%	8.8%	6.0%	100.0%	26歳(N=123)	89.4%	5.3%	1.6%	3.6%	100.0%	26歳(N=103)	51.0%	33.3%	4.9%	10.8%	100.0%			
27歳(N=521)	28歳(N=521)	77.3%	8.2%	9.1%	5.5%	100.0%	27歳(N=123)	90.0%	5.2%	1.4%	3.3%	100.0%	27歳(N=103)	48.9%	37.5%	5.3%	10.4%	100.0%			
28歳(N=521)	29歳(N=521)	78.4%	7.9%	9.3%	4.5%	100.0%	28歳(N=123)	91.6%	4.8%	1.2%	2.3%	100.0%	28歳(N=103)	47.9%	39.7%	3.6%	8.8%	100.0%			
29歳(N=521)	30歳(N=521)	77.7%	8.4%	10.0%	4.0%	100.0%	29歳(N=123)	92.1%	4.7%	1.1%	2.0%	100.0%	29歳(N=103)	42.6%	43.5%	4.9%	9.1%	100.0%			
30歳(N=521)	31歳(N=521)	77.8%	7.5%	10.7%	4.0%	100.0%	30歳(N=123)	93.1%	4.0%	1.2%	1.7%	100.0%	30歳(N=103)	40.4%	43.7%	4.9%	11.1%	100.0%			
31歳(N=521)	32歳(N=521)	76.9%	7.2%	11.3%	3.9%	100.0%	31歳(N=123)	94.0%	3.5%	1.3%	1.2%	100.0%	31歳(N=103)	30.5%	52.5%	4.9%	8.5%	100.0%			
32歳(N=521)	33歳(N=521)	76.3%	7.3%	12.3%	4.1%	100.0%	32歳(N=123)	94.6%	3.0%	0.9%	1.5%	100.0%	32歳(N=103)	28.2%	56.0%	4.1%	11.7%	100.0%			
33歳(N=521)	34歳(N=521)	76.4%	7.1%	12.6%	3.8%	100.0%	33歳(N=123)	95.9%	2.4%	0.5%	1.2%	100.0%	33歳(N=103)	25.0%	60.3%	3.9%	10.8%	100.0%			
34歳(N=521)							34歳(N=123)						34歳(N=103)								

図表6-3-3 過去の就業形態(女性)

①若年計				②若年正規				③若年非正規				④壮年計				⑤壮年正規				⑥壮年非正規						
正規	非正規	自営等	無業	合計	正規	非正規	自営等	無業	合計	正規	非正規	自営等	無業	合計	正規	非正規	自営等	無業	合計	正規	非正規	自営等	無業	合計		
16歳(N=782)	0.0%	1.4%	98.2%	100.0%	16歳(N=281)	0.0%	0.4%	99.3%	100.0%	16歳(N=528)	0.2%	0.0%	99.8%	100.0%	16歳(N=730)	1.4%	0.9%	0.0%	97.8%	100.0%	17歳(N=730)	1.5%	1.3%	0.0%	97.1%	100.0%
17歳(N=782)	0.3%	1.7%	96.6%	100.0%	17歳(N=281)	0.2%	0.5%	99.0%	100.0%	17歳(N=528)	0.4%	0.0%	99.6%	100.0%	17歳(N=730)	1.5%	1.3%	0.0%	97.1%	100.0%	18歳(N=730)	1.6%	1.9%	0.0%	96.5%	100.0%
18歳(N=782)	0.8%	2.1%	96.6%	100.0%	18歳(N=281)	0.5%	0.8%	98.3%	100.0%	18歳(N=528)	0.8%	0.1%	99.1%	100.0%	18歳(N=730)	1.6%	1.9%	0.0%	96.5%	100.0%	19歳(N=730)	3.4%	7.5%	0.6%	57.8%	100.0%
19歳(N=782)	15.9%	10.0%	73.1%	100.0%	19歳(N=281)	14.4%	2.9%	82.4%	100.0%	19歳(N=528)	30.5%	1.7%	0.0%	67.8%	100.0%	19歳(N=730)	34.1%	10.3%	0.9%	54.1%	100.0%					
20歳(N=782)	15.3%	14.1%	69.5%	100.0%	20歳(N=281)	14.7%	3.2%	82.1%	100.0%	20歳(N=528)	30.6%	2.8%	0.2%	66.5%	100.0%	20歳(N=730)	55.9%	14.5%	1.6%	28.1%	100.0%					
21歳(N=782)	28.6%	21.3%	48.1%	100.0%	21歳(N=281)	32.5%	5.9%	61.0%	100.0%	21歳(N=528)	53.1%	4.6%	0.3%	42.1%	100.0%	21歳(N=730)	54.4%	17.7%	1.5%	28.4%	100.0%					
22歳(N=782)	32.2%	21.6%	44.3%	100.0%	22歳(N=281)	41.5%	4.9%	53.1%	100.0%	22歳(N=528)	56.2%	6.5%	0.4%	36.9%	100.0%	22歳(N=730)	54.4%	17.7%	1.5%	28.4%	100.0%					
23歳(N=782)	49.0%	26.2%	22.3%	100.0%	23歳(N=281)	76.7%	7.7%	15.0%	100.0%	23歳(N=528)	71.0%	8.1%	0.9%	20.0%	100.0%	23歳(N=730)	58.8%	20.8%	2.2%	18.2%	100.0%					
24歳(N=782)	49.2%	27.3%	21.0%	100.0%	24歳(N=281)	79.7%	7.2%	11.9%	100.0%	24歳(N=528)	72.6%	9.3%	1.6%	16.4%	100.0%	24歳(N=730)	53.6%	23.0%	2.8%	20.7%	100.0%					
16歳(N=2005)	1.0%	0.6%	98.4%	100.0%	16歳(N=528)	0.2%	0.0%	99.8%	100.0%	16歳(N=730)	1.4%	0.9%	0.0%	97.8%	100.0%											
17歳(N=2005)	1.2%	1.0%	97.7%	100.0%	17歳(N=528)	0.4%	0.0%	99.6%	100.0%	17歳(N=730)	1.5%	1.3%	0.0%	97.1%	100.0%											
18歳(N=2005)	1.4%	1.4%	97.1%	100.0%	18歳(N=528)	0.8%	0.1%	99.1%	100.0%	18歳(N=730)	1.6%	1.9%	0.0%	96.5%	100.0%											
19歳(N=2005)	30.5%	5.3%	63.3%	100.0%	19歳(N=528)	30.5%	1.7%	0.0%	67.8%	100.0%	19歳(N=730)	34.1%	10.3%	0.9%	54.1%	100.0%										
20歳(N=2005)	31.1%	7.0%	60.8%	100.0%	20歳(N=528)	30.6%	2.8%	0.2%	66.5%	100.0%	20歳(N=730)	55.9%	14.5%	1.6%	28.1%	100.0%										
21歳(N=2005)	52.9%	10.8%	34.3%	100.0%	21歳(N=528)	53.1%	4.6%	0.3%	42.1%	100.0%	21歳(N=730)	54.4%	17.7%	1.5%	28.4%	100.0%										
22歳(N=2005)	53.3%	12.9%	2.2%	100.0%	22歳(N=528)	56.2%	6.5%	0.4%	36.9%	100.0%	22歳(N=730)	54.4%	17.7%	1.5%	28.4%	100.0%										
23歳(N=2005)	61.9%	16.2%	3.1%	100.0%	23歳(N=528)	71.0%	8.1%	0.9%	20.0%	100.0%	23歳(N=730)	58.8%	20.8%	2.2%	18.2%	100.0%										
24歳(N=2005)	59.5%	17.1%	3.8%	100.0%	24歳(N=528)	72.6%	9.3%	1.6%	16.4%	100.0%	24歳(N=730)	53.6%	23.0%	2.8%	20.7%	100.0%										
25歳(N=2005)	55.3%	18.7%	3.8%	100.0%	25歳(N=528)	72.7%	11.1%	1.3%	14.9%	100.0%	25歳(N=730)	47.0%	24.0%	2.9%	26.1%	100.0%										
26歳(N=2005)	49.5%	20.1%	3.9%	100.0%	26歳(N=528)	73.1%	11.7%	1.0%	14.3%	100.0%	26歳(N=730)	38.6%	26.5%	2.9%	32.0%	100.0%										
27歳(N=2005)	43.8%	21.4%	3.9%	100.0%	27歳(N=528)	72.1%	12.2%	0.9%	14.9%	100.0%	27歳(N=730)	31.0%	28.4%	2.8%	37.8%	100.0%										
28歳(N=2005)	39.3%	21.8%	4.0%	100.0%	28歳(N=528)	71.9%	12.4%	1.0%	14.8%	100.0%	28歳(N=730)	25.1%	29.9%	2.3%	42.8%	100.0%										
29歳(N=2005)	35.7%	23.3%	4.1%	100.0%	29歳(N=528)	73.7%	12.5%	0.7%	13.7%	100.0%	29歳(N=730)	19.6%	33.3%	2.2%	45.0%	100.0%										
30歳(N=2005)	33.8%	24.2%	4.1%	100.0%	30歳(N=528)	75.7%	12.2%	0.6%	11.5%	100.0%	30歳(N=730)	16.3%	37.2%	1.9%	44.6%	100.0%										
31歳(N=2005)	31.4%	24.6%	4.2%	100.0%	31歳(N=528)	76.7%	12.0%	0.6%	10.7%	100.0%	31歳(N=730)	12.3%	39.2%	1.8%	48.8%	100.0%										
32歳(N=2005)	29.4%	25.3%	4.6%	100.0%	32歳(N=528)	78.6%	11.6%	0.6%	9.2%	100.0%	32歳(N=730)	10.0%	42.3%	1.6%	46.2%	100.0%										
33歳(N=2005)	28.2%	25.9%	5.0%	100.0%	33歳(N=528)	80.9%	11.3%	0.6%	7.3%	100.0%	33歳(N=730)	8.1%	46.0%	2.3%	43.6%	100.0%										
34歳(N=2005)	28.3%	25.5%	5.6%	100.0%	34歳(N=528)	84.9%	8.9%	0.2%	6.0%	100.0%	34歳(N=730)	7.5%	49.7%	2.6%	40.2%	100.0%										

図表6-3-4 過去の就業形態(無配偶女性)

②若年正規				③若年非正規				⑤壮年正規				⑥壮年非正規										
正規	非正規	自営等	無業	合計	正規	非正規	自営等	無業	合計	正規	非正規	自営等	無業	合計	正規	非正規	自営等	無業	合計			
16歳(N=185)	0.0%	0.5%	98.9%	100.0%	16歳(N=23)	0.0%	1.8%	0.0%	98.2%	100.0%	16歳(N=153)	3.3%	1.9%	0.0%	94.8%	100.0%	16歳(N=153)	3.3%	1.9%	0.0%	94.8%	100.0%
17歳(N=185)	0.0%	0.7%	98.7%	100.0%	17歳(N=23)	0.0%	3.3%	0.0%	96.7%	100.0%	17歳(N=153)	3.3%	3.7%	0.0%	93.1%	100.0%	17歳(N=153)	3.3%	3.7%	0.0%	93.1%	100.0%
18歳(N=185)	0.2%	1.2%	98.0%	100.0%	18歳(N=23)	0.2%	4.1%	0.0%	95.9%	100.0%	18歳(N=153)	3.4%	4.7%	0.0%	91.9%	100.0%	18歳(N=153)	3.4%	4.7%	0.0%	91.9%	100.0%
19歳(N=185)	15.5%	4.1%	79.9%	100.0%	19歳(N=23)	9.9%	18.6%	0.0%	71.5%	100.0%	19歳(N=153)	37.6%	13.2%	2.4%	46.8%	100.0%	19歳(N=153)	37.6%	13.2%	2.4%	46.8%	100.0%
20歳(N=185)	16.9%	4.7%	78.4%	100.0%	20歳(N=23)	16.9%	26.1%	0.0%	64.4%	100.0%	20歳(N=153)	38.9%	15.6%	3.4%	42.1%	100.0%	20歳(N=153)	38.9%	15.6%	3.4%	42.1%	100.0%
21歳(N=185)	32.9%	8.2%	58.6%	100.0%	21歳(N=23)	32.9%	40.8%	0.8%	38.6%	100.0%	21歳(N=153)	45.4%	28.7%	4.6%	21.4%	100.0%	21歳(N=153)	45.4%	28.7%	4.6%	21.4%	100.0%
22歳(N=185)	40.9%	7.3%	51.4%	100.0%	22歳(N=23)	40.9%	43.8%	0.8%	37.3%	100.0%	22歳(N=153)	44.2%	31.0%	4.6%	20.2%	100.0%	22歳(N=153)	44.2%	31.0%	4.6%	20.2%	100.0%
23歳(N=185)	76.2%	10.5%	12.9%	100.0%	23歳(N=23)	76.2%	10.5%	0.4%	12.9%	100.0%	23歳(N=153)	38.3%	33.6%	4.6%	23.5%	100.0%	23歳(N=153)	38.3%	33.6%	4.6%	23.5%	100.0%
24歳(N=185)	80.1%	9.4%	9.8%	100.0%	24歳(N=23)	80.1%	9.4%	0.8%	9.8%	100.0%	24歳(N=153)	31.8%	37.4%	3.9%	27.0%	100.0%	24歳(N=153)	31.8%	37.4%	3.9%	27.0%	100.0%
16歳(N=233)	0.5%	0.0%	99.6%	100.0%	16歳(N=23)	0.5%	0.0%	99.6%	100.0%	16歳(N=153)	3.3%	1.9%	0.0%	94.8%	100.0%							
17歳(N=233)	0.9%	0.0%	99.1%	100.0%	17歳(N=23)	0.9%	0.0%	99.1%	100.0%	17歳(N=153)	3.3%	3.7%	0.0%	93.1%	100.0%							
18歳(N=233)	1.2%	0.0%	98.8%	100.0%	18歳(N=233)	1.2%	0.0%	98.8%	100.0%	18歳(N=153)	3.4%	4.7%	0.0%	91.9%	100.0%							
19歳(N=233)	26.3%	2.2%	71.5%	100.0%	19歳(N=233)	26.3%	2.2%	71.5%	100.0%	19歳(N=153)	37.6%	13.2%	2.4%	46.8%	100.0%							
20歳(N=233)	26.5%	3.3%	69.7%	100.0%	20歳(N=233)	26.5%	3.3%	69.7%	100.0%	20歳(N=153)	38.9%	15.6%	3.4%	42.1%	100.0%							
21歳(N=233)	53.0%	6.3%	40.3%	100.0%	21歳(N=233)	53.0%	6.3%	40.3%	100.0%	21歳(N=153)	45.3%	23.4%	4.7%	21.6%	100.0%							
22歳(N=233)	56.5%	8.1%	35.0%	100.0%	22歳(N=233)	56.5%	8.1%	35.0%	100.0%	22歳(N=153)	45.4%	25.2%	4.6%	24.8%	100.0%							
23歳(N=233)	68.5%	10.1%	18.2%	100.0%	23歳(N=233)	68.5%	10.1%	18.2%	100.0%	23歳(N=153)	48.9%	27.7%	4.6%	21.4%	100.0%							
24歳(N=233)	71.3%	13.4%	14.2%	100.0%	24歳(N=233)	71.3%	13.4%	12.1%	14.2%	100.0%	24歳(N=153)	33.3%	33.6%	4.6%	23.5%	100.0%						
25歳(N=233)	72.1%	14.2%	13.2%	100.0%	25歳(N=233)	72.1%	14.2%	0.5%	13.2%	100.0%	25歳(N=153)	31.8%	37.4%	3.9%	27.0%	100.0%						
26歳(N=233)	72.5%	13.3%	13.8%	100.0%	26歳(N=233)	72.5%	13.3%	0.5%	13.8%	100.0%	26歳(N=153)	25.2%	47.4%	3.3%	30.1%	100.0%						
27歳(N=233)	69.8%	14.4%	15.4%	100.0%	27歳(N=233)	69.8%	14.4%	0.5%	15.4%	100.0%	27歳(N=153)	25.5%	45.3%	2.6%	26.6%	100.0%						
28歳(N=233)	71.4%	14.3%	14.1%	100.0%	28歳(N=233)	71.4%	14.3%	0.2%	14.1%	100.0%	28歳(N=153)	20.7%	48.9%	2.6%	21.8%	100.0%						
29歳(N=233)	74.6%	14.4%	11.1%	100.0%	29歳(N=233)	74.6%	14.4%	0.0%	11.1%	100.0%	29歳(N=153)	19.1%	54.4%	2.0%	24.5%	100.0%						
30歳(N=233)	74.9%	15.1%	9.6%	100.0%	30歳(N=233)	74.9%	15.1%	0.5%	9.6%	100.0%	30歳(N=153)	16.3%	56.8%	2.0%	25.0%	100.0%						
31歳(N=233)	78.0%	14.1%	7.6%	100.0%	31歳(N=233)	78.0%	14.1%	0.5%	7.6%	100.0%	31歳(N=153)	14.3%	61.2%	2.0%	22.6%	100.0%						
32歳(N=233)	79.5%	14.4%	5.7%	100.0%	32歳(N=233)	79.5%	14.4%	0.5%	5.7%	100.0%	32歳(N=153)	9.4%	65.6%	3.1%	22.0%	100.0%						
33歳(N=233)	83.2%	11.0%	5.9%	100.0%	33歳(N=233)	83.2%	11.0%	0.0%	5.9%	100.0%	33歳(N=153)	9.0%	70.2%	3.9%	16.9%	100.0%						
34歳(N=233)	83.2%	11.0%	5.9%	100.0%	34歳(N=233)	83.2%	11.0%	0.0%	5.9%	100.0%	34歳(N=153)	9.0%	70.2%	3.9%	16.9%							

図表6-4-1 過去の職種(男女計)

①若年計	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=1444)	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.6%	0.0%	0.1%	0.4%	0.2%	0.2%	97.6%	100.0%
17歳(N=1444)	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	1.0%	0.0%	0.1%	1.1%	0.2%	0.2%	96.4%	100.0%
18歳(N=1444)	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.1%	1.0%	0.0%	0.2%	1.4%	0.3%	0.2%	95.8%	100.0%
19歳(N=1444)	5.2%	0.2%	2.8%	0.4%	3.0%	1.4%	6.2%	0.1%	1.2%	5.4%	1.6%	1.1%	71.5%	100.0%
20歳(N=1444)	5.2%	0.2%	3.3%	0.5%	3.2%	1.4%	7.3%	0.2%	1.3%	6.7%	1.9%	1.3%	67.5%	100.0%
21歳(N=1444)	11.7%	0.3%	6.3%	1.1%	5.0%	1.5%	9.1%	0.4%	3.2%	8.1%	2.5%	1.5%	49.4%	100.0%
22歳(N=1444)	14.1%	0.4%	6.5%	1.6%	4.7%	1.7%	9.0%	0.6%	3.8%	8.4%	2.6%	1.4%	45.3%	100.0%
23歳(N=1444)	20.2%	0.7%	11.5%	5.8%	6.5%	2.3%	9.9%	0.8%	4.7%	9.3%	3.5%	2.0%	22.8%	100.0%
24歳(N=1444)	21.4%	0.9%	12.2%	6.4%	6.6%	2.5%	10.2%	0.9%	4.8%	9.4%	3.6%	1.9%	19.2%	100.0%

②若年正規	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=754)	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.1%	0.2%	0.3%	0.0%	98.5%	100.0%
17歳(N=754)	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.3%	0.6%	0.3%	0.0%	97.4%	100.0%
18歳(N=754)	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.8%	0.0%	0.3%	0.9%	0.4%	0.0%	96.8%	100.0%
19歳(N=754)	7.2%	0.2%	1.7%	0.5%	1.3%	1.6%	7.7%	0.2%	1.3%	2.7%	1.6%	0.3%	73.7%	100.0%
20歳(N=754)	7.5%	0.3%	2.0%	0.5%	1.2%	1.8%	8.5%	0.2%	1.4%	3.6%	1.9%	0.3%	71.0%	100.0%
21歳(N=754)	13.7%	0.4%	4.7%	1.1%	2.8%	2.2%	10.8%	0.4%	2.7%	4.2%	1.8%	0.3%	54.8%	100.0%
22歳(N=754)	16.5%	0.5%	5.2%	1.8%	3.6%	2.6%	11.3%	0.8%	3.8%	4.1%	1.6%	0.2%	48.3%	100.0%
23歳(N=754)	25.2%	1.2%	11.3%	8.6%	5.1%	3.4%	12.9%	1.0%	5.5%	5.3%	2.6%	0.4%	17.6%	100.0%
24歳(N=754)	27.4%	1.4%	12.8%	9.7%	4.7%	3.8%	13.0%	0.8%	5.7%	5.1%	3.0%	0.4%	12.1%	100.0%

③若年非正規	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=340)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.1%	97.5%	100.0%
17歳(N=340)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.2%	2.0%	0.0%	0.0%	1.2%	0.3%	0.0%	95.7%	100.0%
18歳(N=340)	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.3%	1.9%	0.0%	0.3%	1.4%	0.3%	0.0%	95.2%	100.0%
19歳(N=340)	2.8%	0.3%	4.0%	0.0%	5.7%	1.0%	6.3%	0.0%	1.0%	9.7%	1.0%	0.2%	68.1%	100.0%
20歳(N=340)	1.8%	0.3%	5.0%	0.6%	5.6%	0.6%	8.5%	0.3%	1.2%	11.7%	1.8%	0.1%	62.4%	100.0%
21歳(N=340)	9.0%	0.3%	7.9%	0.8%	7.7%	0.6%	9.5%	0.3%	3.8%	16.4%	3.0%	0.3%	40.6%	100.0%
22歳(N=340)	11.8%	0.2%	7.7%	1.0%	5.8%	0.9%	8.4%	0.3%	3.5%	17.1%	4.7%	0.6%	38.2%	100.0%
23歳(N=340)	14.4%	0.0%	11.4%	2.7%	7.6%	1.7%	9.3%	0.3%	3.9%	17.2%	5.9%	0.4%	25.3%	100.0%
24歳(N=340)	14.2%	0.0%	11.4%	2.8%	8.9%	1.5%	10.5%	0.3%	4.3%	18.2%	5.5%	0.4%	22.1%	100.0%

④壮年計	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=3526)	0.3%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.1%	0.8%	0.0%	0.1%	0.4%	0.4%	0.0%	97.8%	100.0%
17歳(N=3526)	0.3%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%	0.1%	1.1%	0.1%	0.1%	0.7%	0.6%	0.1%	96.8%	100.0%
18歳(N=3526)	0.5%	0.0%	0.1%	0.1%	0.3%	0.1%	1.4%	0.0%	0.1%	0.9%	0.5%	0.1%	95.9%	100.0%
19歳(N=3526)	5.9%	0.5%	8.6%	1.1%	4.4%	1.2%	7.5%	0.3%	1.1%	4.4%	2.2%	0.7%	62.2%	100.0%
20歳(N=3526)	6.3%	0.5%	9.1%	1.2%	4.6%	1.7%	7.6%	0.3%	1.4%	4.7%	2.1%	0.7%	59.7%	100.0%
21歳(N=3526)	12.4%	0.8%	16.2%	2.6%	5.7%	2.2%	8.6%	0.4%	2.1%	6.1%	2.5%	1.2%	39.3%	100.0%
22歳(N=3526)	14.8%	0.9%	16.0%	2.8%	5.9%	2.4%	8.7%	0.3%	2.1%	6.1%	2.3%	1.2%	36.6%	100.0%
23歳(N=3526)	19.7%	1.9%	19.4%	6.0%	6.5%	2.6%	8.8%	0.4%	2.5%	7.1%	2.9%	1.5%	20.8%	100.0%
24歳(N=3526)	21.0%	2.5%	19.4%	6.7%	6.8%	3.0%	8.9%	0.4%	2.9%	7.3%	3.0%	1.4%	16.8%	100.0%
25歳(N=3526)	22.3%	2.9%	18.7%	6.5%	6.7%	3.2%	8.8%	0.5%	3.0%	7.0%	3.1%	1.5%	16.0%	100.0%
26歳(N=3526)	22.2%	3.1%	17.7%	6.4%	6.3%	3.2%	8.7%	0.4%	2.9%	6.8%	3.2%	1.5%	17.7%	100.0%
27歳(N=3526)	21.9%	3.2%	16.6%	6.0%	6.1%	3.2%	8.7%	0.5%	2.8%	6.4%	3.3%	1.5%	19.9%	100.0%
28歳(N=3526)	22.0%	3.4%	15.6%	6.0%	5.7%	3.4%	8.6%	0.5%	2.8%	5.7%	3.2%	1.4%	21.8%	100.0%
29歳(N=3526)	21.6%	3.6%	15.3%	5.8%	5.6%	3.4%	8.6%	0.5%	3.0%	5.4%	3.1%	1.4%	22.7%	100.0%
30歳(N=3526)	21.5%	3.8%	15.1%	5.6%	5.4%	3.5%	8.8%	0.5%	3.1%	5.1%	3.1%	1.3%	23.3%	100.0%
31歳(N=3526)	21.5%	4.0%	14.5%	5.5%	5.1%	3.6%	8.6%	0.5%	3.2%	4.8%	3.1%	1.3%	24.3%	100.0%
32歳(N=3526)	21.5%	4.1%	13.8%	5.4%	5.1%	3.7%	8.5%	0.6%	3.2%	4.8%	3.0%	1.3%	25.0%	100.0%
33歳(N=3526)	21.4%	4.1%	13.5%	5.3%	5.2%	3.7%	8.7%	0.7%	3.2%	4.9%	3.0%	1.4%	25.0%	100.0%
34歳(N=3526)	21.6%	4.3%	13.6%	5.1%	5.1%	3.5%	8.9%	0.7%	3.3%	4.6%	3.1%	1.4%	24.8%	100.0%

⑤壮年正規	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=1651)	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.9%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	98.4%	100.0%
17歳(N=1651)	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.2%	1.3%	0.1%	0.1%	0.3%	0.2%	0.0%	97.5%	100.0%
18歳(N=1651)	0.5%	0.0%	0.0%	0.1%	0.2%	0.2%	1.6%	0.1%	0.0%	0.2%	0.4%	0.0%	96.7%	100.0%
19歳(N=1651)	7.3%	0.8%	5.7%	1.4%	3.3%	2.1%	9.4%	0.2%	0.9%	2.0%	1.9%	0.2%	64.8%	100.0%
20歳(N=1651)	7.6%	0.8%	6.0%	1.4%	3.5%	3.0%	9.7%	0.2%	1.1%	2.1%	1.8%	0.2%	62.7%	100.0%
21歳(N=1651)	13.3%	1.2%	10.3%	2.5%	3.8%	3.9%	11.2%	0.3%	1.6%	2.6%	2.4%	0.4%	46.5%	100.0%
22歳(N=1651)	15.7%	1.4%	10.7%	2.9%	3.9%	4.3%	11.2%	0.2%	1.7%	2.5%	2.2%	0.3%	43.1%	100.0%
23歳(N=1651)	22.2%	3.5%	14.6%	7.7%	4.6%	4.6%	11.5%	0.2%	2.1%	3.3%	2.9%	0.4%	22.4%	100.0%
24歳(N=1651)	25.0%	4.7%	16.1%	8.9%	5.0%	5.5%	11.8%	0.1%	2.8%	3.9%	2.9%	0.4%	13.2%	100.0%
25歳(N=1651)	27.8%	5.1%	16.8%	9.1%	5.3%	5.8%	11.8%	0.0%	2.9%	3.6%	3.1%	0.4%	8.5%	100.0%
26歳(N=1651)	28.6%	5.5%	17.0%	9.3%	5.1%	5.7%	11.9%	0.0%	3.0%	3.5%	3.0%	0.3%	7.1%	100.0%
27歳(N=1651)	28.2%	5.8%	16.9%	9.0%	5.2%	5.5%	12.1%	0.1%	3.2%	3.7%	2.9%	0.3%	7.0%	100.0%
28歳(N=1651)	28.7%	6.1%	16.5%	9.0%	5.4%	5.8%	12.1%	0.1%	3.4%	3.5%	2.9%	0.3%	6.3%	100.0%
29歳(N=1651)	28.8%	6.3%	17.1%	8.8%	5.4%	5.8%	12.1%	0.1%	3.5%	3.2%	3.0%	0.3%	5.7%	100.0%
30歳(N=1651)	29.3%	6.5%	17.4%	8.6%	5.3%	5.9%	12.4%	0.1%	3.7%	2.9%	2.8%	0.4%	4.8%	100.0%
31歳(N=1651)	29.7%	6.7%	17.4%	8.7%	5.1%	5.9%	12.5%	0.1%	3.9%	2.6%	2.7%	0.4%	4.2%	100.0%
32歳(N=1651)	30.3%	6.9%	17.4%	8.6%	4.9%	6.1%	12.3%	0.1%	3.7%	2.6%	2.7%	0.4%	3.9%	100.0%
33歳(N=1651)	30.6%	7.0%	17.8%	8.7%	4.9%	6.1%	12.4%	0.1%	3.5%	2.8%	2.4%	0.4%	3.4%	100.0%
34歳(N=1651)	31.3%	7.2%	18.3%	8.6%	4.7%	5.9%	12.7%	0.1%	3.4%	2.5%	2.2%	0.4%	2.7%	100.0%

⑥壮年非正規	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=833)	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%	0.0%	0.6%	0.0%	0.2%	0.8%	0.5%	0.0%	97.3%	100.0%
17歳(N=833)	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	0.3%	0.0%	0.8%	0.0%	0.2%	1.4%	0.7%	0.0%	96.2%	100.0%
18歳(N=833)	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	0.4%	0.0%	0.9%	0.0%	0.3%	1.8%	0.5%	0.0%	95.6%	100.0%
19歳(N=833)	4.7%	0.2%	12.6%	0.9%	6.5%	0.4%	6.3%	0.1%	1.6%	7.4%	3.2%	0.4%	55.8%	100.0%
20歳(N=833)	5.9%	0.3%	13.4%	0.9%	6.8%	0.4%	6.0%	0.0%	1.8%	8.4%	3.5%	0.4%	52.2%	100.0%
21歳(N=833)	12.7%	0.4%	24.2%	2.4%	8.5%	0.9%	5.8%	0.1%	2.3%	10.4%	3.7%	0.4%	28.2%	100.0%
22歳(N=833)	14.9%	0.4%	23.0%	2.8%	8.6%	0.8%	5.4%	0.1%	2.5%	11.3%	3.2%	0.4%	26.7%	100.0%
23歳(N=833)	17.5%	0.4%	24.8%	3.5%	9.6%	0.8%	5.3%	0.4%	2.7%	12.8%	2.9%	0.6%	18.7%	100.0%
24歳(N=833)	16.8%	0.4%	23.0%	3.8%	10.4%	0.9%	5.4%	0.4%	2.7%	12.5%	2.8%	0.7%	20.2%	100.0%
25歳(N=833)	16.0%	0.4%	20.0%	3.5%	9.8%	1.1%	5.5%	0.5%	3.1%	12.0%	3.3%	0.6%	24.3%	100.0%
26歳(N=833)	15.3%	0.3%	17.4%	3.2%	8.6%	1.2%	5.5%	0.4%	2.5%	11.9%	3.7%	0.6%	29.4%	100.0%
27歳(N=833)	15.1%	0.2%	15.2%	2.5%	7.8%	1.4%	5.7%	0.4%	2.2%	10.4%	3.9%	0.7%	34.4%	100.0%
28歳(N=833)	14.5%	0.3%	14.0%	2.2%	7.1%	1.5%	5.5%	0.4%	2.0%	9.6%	3.7%	0.7%	38.6%	100.0%
29歳(N=833)	13.7%	0.4%	13.1%	1.8%	6.8%	1.8%	5.7%	0.4%	2.4%	9.0%	3.6%	0.7%	40.5%	100.0%
30歳(N=833)	13.5%	0.6%	13.1%	1.6%	6.6%	2.0%	6.0%	0.3%	2.4%	8.8%	4.2%	0.6%	40.5%	100.0%
31歳(N=833)	12.8%	0.6%	11.9%	1.8%	6.6%	2.3%	6.0%	0.2%	2.6%	8.5%	4.3%	0.5%	42.0%	100.0%
32歳(N=833)	12.9%	0.5%	11.9%	1.6%	6.9%	2.2%	6.3%	0.4%	2.9%	8.2%	3.9%	0.5%	42.0%	100.0%
33歳(N=833)	12.2%	0.5%	12.6%	1.6%	7.4%	2.2%	6.7%	0.4%	3.2%	8.5%	4.5%	0.7%	39.6%	100.0%
34歳(N=833)	12.5%	0.5%	13.2%	1.6%	7.4%	2.1%	7.4%	0.5%	3.5%	8.9%	5.1%	0.8%	36.6%	100.0%

注： 図表 6-4-1~6-4-4 のすべての表において、「専門」は専門・技術職、「管理」は管理職、「事務」は事務職、「営業」は営業職、「販売」は販売職、「運輸」は運輸・通信・保安職、「技能」は技能・労務職、「農林漁」は農・林・漁業、「有サ」はサービス職（資格要）、「無サ」はサービス職（資格不要）をあらわす。

図表6-4-2 過去の職種（男性）

①若年計	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=662)	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.1%	0.1%	0.3%	0.2%	97.0%	100.0%
17歳(N=662)	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	2.1%	0.0%	0.3%	0.5%	0.3%	0.2%	95.2%	100.0%
18歳(N=662)	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	1.9%	0.0%	0.3%	0.7%	0.4%	0.2%	94.8%	100.0%
19歳(N=662)	8.1%	0.2%	0.6%	0.5%	1.3%	2.4%	10.7%	0.3%	0.6%	2.7%	1.7%	1.4%	69.7%	100.0%
20歳(N=662)	8.3%	0.3%	0.6%	0.7%	1.6%	2.5%	12.4%	0.4%	0.8%	3.7%	2.0%	1.4%	65.2%	100.0%
21歳(N=662)	13.3%	0.6%	0.9%	1.1%	3.1%	2.8%	15.6%	0.9%	2.0%	4.6%	2.6%	1.5%	50.9%	100.0%
22歳(N=662)	13.8%	0.7%	1.4%	1.8%	3.2%	3.3%	15.8%	1.2%	2.6%	5.9%	2.5%	1.5%	46.5%	100.0%
23歳(N=662)	19.9%	1.2%	2.7%	8.4%	4.5%	4.3%	17.2%	1.6%	3.9%	6.7%	4.1%	1.9%	23.3%	100.0%
24歳(N=662)	21.8%	1.7%	3.2%	10.0%	4.6%	5.1%	17.5%	1.8%	4.0%	7.1%	4.2%	2.0%	17.1%	100.0%

②若年正規	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=473)	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.2%	0.1%	0.4%	0.0%	98.0%	100.0%
17歳(N=473)	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.4%	0.6%	0.4%	0.0%	96.5%	100.0%
18歳(N=473)	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	1.2%	0.0%	0.4%	0.7%	0.6%	0.0%	95.8%	100.0%
19歳(N=473)	9.0%	0.3%	0.9%	0.6%	0.6%	2.4%	11.6%	0.4%	0.8%	2.8%	1.7%	0.4%	68.6%	100.0%
20歳(N=473)	10.0%	0.4%	0.9%	0.6%	0.9%	2.6%	13.0%	0.4%	1.2%	3.1%	2.2%	0.5%	64.5%	100.0%
21歳(N=473)	15.6%	0.6%	1.1%	1.1%	2.4%	3.4%	16.5%	0.7%	1.9%	3.2%	2.0%	0.4%	51.1%	100.0%
22歳(N=473)	16.2%	0.7%	1.6%	1.6%	3.1%	4.1%	17.1%	1.1%	2.9%	4.1%	1.8%	0.4%	45.4%	100.0%
23歳(N=473)	21.7%	1.5%	3.1%	10.4%	4.5%	5.4%	19.5%	1.4%	4.5%	5.2%	3.3%	0.4%	19.1%	100.0%
24歳(N=473)	23.7%	1.9%	4.2%	12.4%	4.0%	6.1%	19.7%	1.1%	4.7%	6.0%	3.7%	0.4%	12.2%	100.0%

③若年非正規	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=85)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	95.6%	100.0%
17歳(N=85)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	7.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	91.9%	100.0%
18歳(N=85)	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	5.0%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	92.4%	100.0%
19歳(N=85)	6.2%	0.0%	0.0%	0.0%	2.7%	1.2%	9.4%	0.0%	0.0%	2.4%	2.0%	0.9%	75.4%	100.0%
20歳(N=85)	2.8%	0.0%	0.0%	1.2%	3.3%	1.2%	14.7%	1.2%	0.0%	4.8%	3.5%	0.0%	67.3%	100.0%
21歳(N=85)	6.9%	0.0%	0.0%	1.2%	5.9%	1.2%	16.8%	1.2%	2.4%	8.7%	5.8%	0.0%	50.1%	100.0%
22歳(N=85)	7.7%	0.0%	0.0%	1.9%	4.7%	1.6%	14.8%	1.2%	1.9%	11.9%	7.1%	0.0%	47.5%	100.0%
23歳(N=85)	16.2%	0.0%	1.2%	3.8%	5.5%	4.9%	13.1%	1.2%	2.8%	11.9%	9.1%	1.0%	29.3%	100.0%
24歳(N=85)	18.6%	0.0%	0.2%	5.2%	7.7%	4.6%	15.8%	1.2%	2.9%	10.5%	7.9%	1.2%	24.2%	100.0%

④壮年計	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=1521)	0.4%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%	1.5%	0.1%	0.1%	0.3%	0.4%	0.0%	97.0%	100.0%
17歳(N=1521)	0.4%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.2%	2.1%	0.2%	0.1%	0.5%	0.7%	0.1%	95.4%	100.0%
18歳(N=1521)	0.8%	0.1%	0.0%	0.1%	0.2%	0.3%	2.6%	0.1%	0.1%	0.4%	0.7%	0.2%	94.4%	100.0%
19歳(N=1521)	9.2%	1.1%	1.9%	1.8%	2.5%	2.5%	12.8%	0.6%	1.2%	2.4%	2.2%	1.2%	60.7%	100.0%
20歳(N=1521)	9.3%	1.1%	2.2%	1.9%	3.1%	3.5%	13.0%	0.6%	1.5%	2.4%	2.0%	1.2%	58.2%	100.0%
21歳(N=1521)	13.3%	1.5%	3.2%	3.1%	3.7%	4.5%	15.0%	0.8%	2.2%	3.0%	2.4%	1.5%	45.9%	100.0%
22歳(N=1521)	14.7%	1.6%	3.6%	3.5%	4.0%	5.0%	15.2%	0.5%	2.2%	3.3%	2.0%	1.5%	43.0%	100.0%
23歳(N=1521)	19.8%	3.8%	6.1%	8.8%	4.3%	5.6%	15.9%	0.6%	2.9%	4.5%	2.8%	1.8%	23.4%	100.0%
24歳(N=1521)	22.8%	4.9%	7.3%	10.3%	4.9%	6.4%	16.2%	0.7%	3.5%	4.9%	3.2%	1.6%	13.3%	100.0%
25歳(N=1521)	25.6%	5.6%	8.2%	10.4%	5.1%	6.8%	16.3%	0.7%	3.5%	4.8%	3.4%	1.8%	7.7%	100.0%
26歳(N=1521)	26.7%	6.1%	8.1%	10.5%	5.1%	6.7%	16.0%	0.7%	3.7%	5.1%	3.5%	1.9%	6.0%	100.0%
27歳(N=1521)	26.5%	6.5%	8.0%	10.4%	5.1%	6.6%	16.1%	0.9%	3.6%	5.1%	3.8%	1.9%	5.5%	100.0%
28歳(N=1521)	27.4%	6.9%	7.8%	10.6%	5.1%	7.0%	16.3%	0.9%	3.5%	4.7%	3.5%	1.9%	4.5%	100.0%
29歳(N=1521)	27.8%	7.1%	8.0%	10.6%	5.1%	7.0%	15.9%	1.0%	3.4%	4.6%	3.6%	2.0%	4.0%	100.0%
30歳(N=1521)	28.1%	7.5%	7.8%	10.1%	5.1%	7.1%	16.1%	1.0%	3.7%	4.2%	3.3%	2.0%	4.0%	100.0%
31歳(N=1521)	28.5%	7.8%	7.7%	9.9%	4.9%	7.2%	15.7%	1.1%	3.9%	4.0%	3.3%	2.0%	3.9%	100.0%
32歳(N=1521)	28.4%	8.0%	7.5%	9.9%	4.9%	7.4%	15.5%	1.3%	3.9%	3.8%	3.1%	2.0%	4.4%	100.0%
33歳(N=1521)	28.8%	8.2%	7.6%	9.9%	4.7%	7.5%	15.5%	1.3%	3.8%	3.6%	3.0%	2.0%	4.1%	100.0%
34歳(N=1521)	29.1%	8.3%	8.1%	9.7%	4.5%	7.3%	15.9%	1.4%	3.9%	3.2%	3.0%	2.0%	3.8%	100.0%

⑤壮年正規	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=1123)	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%	1.3%	0.1%	0.1%	0.2%	0.2%	0.0%	97.7%	100.0%
17歳(N=1123)	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.2%	1.9%	0.2%	0.1%	0.3%	0.3%	0.0%	96.5%	100.0%
18歳(N=1123)	0.6%	0.0%	0.0%	0.1%	0.2%	0.3%	2.3%	0.1%	0.1%	0.2%	0.5%	0.0%	95.6%	100.0%
19歳(N=1123)	8.6%	1.1%	2.3%	1.8%	2.6%	2.9%	12.6%	0.3%	0.9%	1.4%	2.0%	0.2%	63.4%	100.0%
20歳(N=1123)	8.8%	1.1%	2.5%	1.9%	2.7%	4.1%	13.0%	0.4%	1.0%	1.5%	1.9%	0.2%	60.9%	100.0%
21歳(N=1123)	13.0%	1.5%	3.8%	2.9%	3.4%	5.4%	15.0%	0.5%	1.6%	1.9%	2.3%	0.3%	48.6%	100.0%
22歳(N=1123)	14.2%	1.6%	4.3%	3.4%	3.6%	6.0%	15.2%	0.3%	1.6%	1.9%	2.0%	0.2%	46.0%	100.0%
23歳(N=1123)	20.3%	4.5%	7.6%	9.5%	4.0%	6.5%	15.6%	0.2%	2.3%	3.0%	2.8%	0.3%	23.6%	100.0%
24歳(N=1123)	23.8%	6.1%	9.3%	11.3%	4.6%	7.6%	15.8%	0.1%	3.0%	3.4%	3.1%	0.3%	11.7%	100.0%
25歳(N=1123)	27.3%	6.6%	10.3%	11.6%	4.8%	8.2%	16.1%	0.1%	3.0%	3.1%	3.3%	0.3%	5.5%	100.0%
26歳(N=1123)	28.5%	7.2%	10.1%	11.8%	4.8%	8.1%	16.0%	0.0%	3.2%	3.3%	3.2%	0.3%	3.6%	100.0%
27歳(N=1123)	28.0%	7.8%	10.1%	11.6%	4.9%	7.8%	16.4%	0.1%	3.1%	3.6%	3.0%	0.3%	3.3%	100.0%
28歳(N=1123)	28.7%	8.1%	10.0%	11.5%	5.1%	8.1%	16.5%	0.1%	3.1%	3.3%	3.0%	0.3%	2.3%	100.0%
29歳(N=1123)	28.7%	8.2%	10.2%	11.6%	5.1%	8.2%	16.5%	0.1%	3.0%	3.2%	3.0%	0.3%	2.0%	100.0%
30歳(N=1123)	29.0%	8.6%	9.9%	11.1%	5.1%	8.3%	16.8%	0.1%	3.3%	2.9%	2.8%	0.4%	1.7%	100.0%
31歳(N=1123)	29.3%	8.9%	10.0%	11.2%	4.9%	8.2%	16.7%	0.2%	3.4%	2.7%	2.8%	0.5%	1.2%	100.0%
32歳(N=1123)	29.5%	9.0%	9.8%	11.1%	4.7%	8.4%	16.5%	0.2%	3.5%	2.7%	2.7%	0.5%	1.3%	100.0%
33歳(N=1123)	29.7%	9.2%	10.0%	11.2%	4.6%	8.4%	16.5%	0.2%	3.2%	2.5%	2.5%	0.5%	1.5%	100.0%
34歳(N=1123)	30.3%	9.3%	10.7%	11.0%	4.4%	8.1%	17.0%	0.2%	3.1%	2.1%	2.3%	0.5%	1.2%	100.0%

⑥壮年非正規	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=103)	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	1.0%	2.0%	1.3%	0.0%	94.3%	100.0%
17歳(N=103)	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	1.0%	3.6%	2.9%	0.0%	89.6%	100.0%
18歳(N=103)	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.2%	3.3%	0.0%	1.0%	3.4%	1.2%	0.0%	89.0%	100.0%
19歳(N=103)	15.9%	1.0%	0.0%	1.0%	4.0%	1.9%	18.5%	0.7%	3.9%	5.2%	5.3%	1.0%	41.8%	100.0%
20歳(N=103)	16.8%	1.0%	1.0%	1.0%	6.3%	2.6%	18.1%	0.0%	2.9%	5.3%	4.9%	1.0%	39.2%	100.0%
21歳(N=103)	18.4%	1.0%	1.1%	1.9%	7.8%	5.8%	18.0%	0.0%	2.8%	7.4%	5.7%	1.0%	29.2%	100.0%
22歳(N=103)	21.7%	1.0%	0.0%	2.9%	8.6%	5.1%	15.1%	0.0%	2.8%	9.5%	3.2%	1.0%	29.1%	100.0%
23歳(N=103)	21.4%	1.0%	0.0%	2.9%	8.7%	6.5%	16.9%	0.0%	3.9%	13.6%	3.9%	1.0%	22.3%	100.0%
24歳(N=103)	21.2%	1.0%	0.0%	4.9%	9.8%	4.9%	18.8%	0.0%	3.9%	13.4%	4.7%	1.0%	16.6%	100.0%
25歳(N=103)	19.4%	1.0%	1.0%	3.9%	10.0%	4.9%	19.8%	0.2%	4.6%	16.5%	6.2%	1.0%	11.7%	100.0%
26歳(N=103)	21.4%	1.0%	1.0%	3.4%	9.5%	5.2%	19.9%	0.0%	4.9%	16.3%	5.7%	1.0%	10.8%	100.0%
27歳(N=103)	22.2%	1.0%	0.0%	2.9%	9.7%	6.2%	20.4%	0.0%	4.9%	14.2%	7.3%	1.0%	10.4%	100.0%
28歳(N=103)	23.1%	1.9%	0.0%	3.4%	8.7%	7.4%	20.6%	0.0%	4.6%	14.5%	5.9%	1.1%	8.8%	100.0%
29歳(N=103)	24.3%	1.9%	0.0%	3.4%	7.4%	8.4%	19.9%	0.8%	3.6%	14.0%	5.3%	1.9%	9.1%	100.0%
30歳(N=103)	23.3%	1.9%	0.0%	2.7%	6.7%	9.2%	20.5%	1.0%	3.9%	12.8%	6.0%	1.0%	11.1%	100.0%
31歳(N=103)	21.0%	1.9%	0.0%	4.0%	6.8%	11.7%	21.3%	1.0%	3.9%	12.6%	6.5%	1.0%	8.5%	100.0%
32歳(N=103)	22.6%	1.2%	0.0%	4.4%	6.3%	11.7%	21.0%	1.0%	3.9%	11.0%	4.0%	1.0%	12.1%	100.0%
33歳(N=103)	24.2%	1.0%	0.0%	4.4%	4.9%	11.7%	19.8%	1.0%	5.4%	10.7%	4.4%	1.0%	11.7%	100.0%
34歳(N=103)	24.5%	1.0%	0.0%	4.1%	4.9%	11.9%	20.1%	1.7%	5.8%	9.0%	5.3%	1.0%	10.8%	100.0%

図表6-4-3 過去の職種(女性)

①若年計	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=782)	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.7%	0.1%	0.3%	98.2%	100.0%
17歳(N=782)	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	1.6%	0.1%	0.3%	97.4%	100.0%
18歳(N=782)	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.1%	2.0%	0.2%	0.2%	96.6%	100.0%
19歳(N=782)	2.7%	0.1%	4.6%	0.3%	4.4%	0.6%	2.5%	0.0%	1.6%	7.6%	1.6%	0.9%	73.1%	100.0%
20歳(N=782)	2.5%	0.1%	5.5%	0.4%	4.6%	0.4%	3.0%	0.0%	1.7%	9.2%	1.9%	1.2%	69.5%	100.0%
21歳(N=782)	10.3%	0.1%	10.8%	1.1%	6.7%	0.3%	3.5%	0.0%	4.3%	11.0%	2.4%	1.4%	48.1%	100.0%
22歳(N=782)	14.4%	0.1%	10.9%	1.4%	6.0%	0.3%	3.3%	0.1%	4.8%	10.5%	2.7%	1.4%	44.3%	100.0%
23歳(N=782)	20.5%	0.3%	19.1%	3.6%	8.1%	0.4%	3.7%	0.1%	5.4%	11.5%	3.1%	2.0%	22.3%	100.0%
24歳(N=782)	21.1%	0.3%	19.8%	3.4%	8.3%	0.3%	4.0%	0.1%	5.5%	11.4%	3.2%	1.8%	21.0%	100.0%

②若年正規	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=281)	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	99.3%	100.0%
17歳(N=281)	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	99.0%	100.0%
18歳(N=281)	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.1%	0.0%	98.3%	100.0%
19歳(N=281)	4.1%	0.0%	3.2%	0.4%	2.5%	0.4%	1.1%	0.0%	2.0%	2.6%	1.5%	0.0%	82.4%	100.0%
20歳(N=281)	3.3%	0.0%	3.8%	0.3%	1.7%	0.4%	1.1%	0.0%	1.8%	4.3%	1.4%	0.0%	82.1%	100.0%
21歳(N=281)	10.6%	0.0%	10.8%	1.3%	3.7%	0.1%	1.2%	0.0%	4.1%	6.0%	1.3%	0.0%	61.0%	100.0%
22歳(N=281)	17.1%	0.0%	11.2%	2.1%	4.2%	0.0%	1.4%	0.2%	5.2%	4.2%	1.4%	0.0%	53.1%	100.0%
23歳(N=281)	31.0%	0.7%	25.2%	5.5%	6.2%	0.0%	1.7%	0.4%	7.1%	5.3%	1.5%	0.4%	15.0%	100.0%
24歳(N=281)	33.5%	0.7%	27.3%	5.2%	5.8%	0.0%	1.8%	0.4%	7.6%	3.7%	1.8%	0.4%	11.9%	100.0%

③若年非正規	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=255)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.2%	98.1%	100.0%
17歳(N=255)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	1.4%	0.4%	0.0%	97.0%	100.0%
18歳(N=255)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.8%	0.0%	0.4%	1.5%	0.4%	0.0%	96.2%	100.0%
19歳(N=255)	1.7%	0.4%	5.3%	0.0%	6.7%	0.9%	5.2%	0.0%	1.3%	12.2%	0.7%	0.0%	65.7%	100.0%
20歳(N=255)	1.5%	0.4%	6.7%	0.5%	6.4%	0.5%	6.4%	0.0%	1.6%	14.0%	1.2%	0.1%	60.8%	100.0%
21歳(N=255)	9.7%	0.4%	10.5%	0.7%	8.2%	0.4%	7.0%	0.0%	4.3%	18.9%	2.1%	0.4%	37.4%	100.0%
22歳(N=255)	13.1%	0.2%	10.2%	0.7%	6.1%	0.6%	6.3%	0.0%	4.1%	18.8%	3.9%	0.8%	35.2%	100.0%
23歳(N=255)	13.8%	0.0%	14.8%	2.3%	8.3%	0.7%	8.1%	0.0%	4.2%	19.0%	4.8%	0.2%	23.9%	100.0%
24歳(N=255)	12.7%	0.0%	15.1%	1.9%	9.3%	0.4%	8.7%	0.0%	4.8%	20.8%	4.7%	0.2%	21.3%	100.0%

④壮年計	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=2005)	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.4%	0.0%	0.1%	0.5%	0.3%	0.0%	98.4%	100.0%
17歳(N=2005)	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%	0.0%	0.4%	0.0%	0.1%	0.8%	0.5%	0.0%	97.7%	100.0%
18歳(N=2005)	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%	0.3%	0.0%	0.4%	0.0%	0.1%	1.3%	0.4%	0.0%	97.1%	100.0%
19歳(N=2005)	3.4%	0.1%	13.7%	0.6%	5.9%	0.2%	3.5%	0.0%	1.0%	5.9%	2.2%	0.4%	63.3%	100.0%
20歳(N=2005)	4.1%	0.1%	14.3%	0.7%	5.9%	0.4%	3.4%	0.0%	1.3%	6.4%	2.2%	0.4%	60.8%	100.0%
21歳(N=2005)	11.8%	0.3%	26.1%	2.2%	7.2%	0.5%	3.7%	0.1%	1.9%	8.4%	2.7%	0.9%	34.3%	100.0%
22歳(N=2005)	14.9%	0.4%	25.5%	2.3%	7.4%	0.3%	3.7%	0.1%	2.1%	8.2%	2.5%	0.9%	31.7%	100.0%
23歳(N=2005)	19.7%	0.6%	29.5%	3.9%	8.1%	0.3%	3.4%	0.2%	2.2%	9.1%	3.0%	1.2%	18.9%	100.0%
24歳(N=2005)	19.7%	0.6%	28.5%	3.9%	8.3%	0.4%	3.3%	0.2%	2.4%	9.1%	2.8%	1.3%	19.5%	100.0%
25歳(N=2005)	19.8%	0.7%	26.7%	3.5%	7.9%	0.5%	3.1%	0.3%	2.7%	8.6%	2.9%	1.2%	22.3%	100.0%
26歳(N=2005)	18.9%	0.8%	25.0%	3.3%	7.3%	0.5%	3.1%	0.2%	2.3%	8.1%	2.9%	1.1%	26.6%	100.0%
27歳(N=2005)	18.4%	0.7%	23.1%	2.7%	6.8%	0.6%	3.0%	0.2%	2.2%	7.3%	3.0%	1.1%	30.9%	100.0%
28歳(N=2005)	17.8%	0.7%	21.6%	2.5%	6.1%	0.6%	2.8%	0.2%	2.3%	6.6%	2.9%	1.0%	34.9%	100.0%
29歳(N=2005)	16.8%	1.0%	20.9%	2.1%	6.0%	0.7%	3.1%	0.2%	2.7%	6.0%	2.8%	0.9%	37.0%	100.0%
30歳(N=2005)	16.5%	1.1%	20.6%	2.2%	5.7%	0.7%	3.2%	0.1%	2.6%	5.8%	3.0%	0.8%	37.9%	100.0%
31歳(N=2005)	16.1%	1.1%	19.6%	2.2%	5.2%	0.8%	3.2%	0.1%	2.8%	5.5%	3.0%	0.8%	39.8%	100.0%
32歳(N=2005)	16.2%	1.1%	18.6%	1.9%	5.2%	0.8%	3.2%	0.2%	2.7%	5.5%	3.0%	0.8%	40.7%	100.0%
33歳(N=2005)	15.7%	1.1%	18.1%	1.8%	5.6%	0.8%	3.5%	0.2%	2.7%	5.8%	3.0%	0.9%	40.9%	100.0%
34歳(N=2005)	16.0%	1.3%	17.8%	1.6%	5.6%	0.7%	3.6%	0.2%	2.8%	5.7%	3.2%	0.9%	40.6%	100.0%

⑤壮年正規	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=528)	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	99.8%	100.0%
17歳(N=528)	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	99.6%	100.0%
18歳(N=528)	0.4%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	99.1%	100.0%
19歳(N=528)	4.6%	0.2%	13.0%	0.5%	4.7%	0.4%	2.8%	0.0%	0.8%	3.1%	1.7%	0.4%	67.8%	100.0%
20歳(N=528)	5.1%	0.2%	13.4%	0.4%	5.1%	0.5%	2.7%	0.0%	1.2%	3.3%	1.6%	0.2%	66.5%	100.0%
21歳(N=528)	14.0%	0.7%	24.1%	1.7%	4.8%	0.8%	3.0%	0.0%	1.6%	4.3%	2.5%	0.6%	42.1%	100.0%
22歳(N=528)	19.0%	1.0%	24.3%	1.8%	4.7%	0.7%	2.9%	0.0%	1.7%	3.8%	2.7%	0.6%	36.9%	100.0%
23歳(N=528)	26.4%	1.3%	29.6%	3.9%	5.9%	0.6%	3.0%	0.0%	1.7%	4.0%	3.0%	0.8%	20.0%	100.0%
24歳(N=528)	27.7%	1.5%	30.5%	4.0%	5.8%	0.8%	3.3%	0.0%	2.2%	4.7%	2.5%	0.7%	16.4%	100.0%
25歳(N=528)	28.7%	1.8%	30.5%	3.7%	6.3%	0.8%	2.8%	0.0%	2.7%	4.6%	2.7%	0.6%	14.9%	100.0%
26歳(N=528)	28.8%	1.9%	31.6%	4.0%	5.7%	0.8%	3.0%	0.0%	2.7%	4.1%	2.7%	0.5%	14.3%	100.0%
27歳(N=528)	28.6%	1.7%	31.3%	3.6%	5.9%	0.8%	3.0%	0.0%	3.5%	4.0%	2.5%	0.4%	14.9%	100.0%
28歳(N=528)	28.7%	1.9%	30.4%	3.5%	6.0%	0.8%	2.7%	0.0%	4.1%	4.1%	2.7%	0.3%	14.8%	100.0%
29歳(N=528)	28.9%	2.1%	31.7%	3.0%	5.9%	0.8%	2.8%	0.0%	4.6%	3.3%	3.1%	0.2%	13.7%	100.0%
30歳(N=528)	29.8%	2.1%	33.3%	3.1%	5.7%	0.9%	3.1%	0.0%	4.7%	3.0%	2.8%	0.2%	11.5%	100.0%
31歳(N=528)	30.5%	2.1%	33.3%	3.4%	5.5%	1.1%	3.4%	0.0%	4.9%	2.5%	2.5%	0.2%	10.7%	100.0%
32歳(N=528)	32.1%	2.3%	33.6%	3.3%	5.3%	1.1%	3.5%	0.0%	4.2%	2.5%	2.8%	0.2%	9.2%	100.0%
33歳(N=528)	32.5%	2.3%	34.5%	3.5%	5.4%	1.1%	3.5%	0.0%	4.1%	3.3%	2.3%	0.2%	7.3%	100.0%
34歳(N=528)	33.5%	2.8%	34.6%	3.4%	5.3%	1.3%	3.4%	0.0%	4.1%	3.4%	2.0%	0.2%	6.0%	100.0%

⑥ 壮年非正規	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=730)	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%	0.0%	0.6%	0.0%	0.1%	0.6%	0.4%	0.0%	97.8%	100.0%
17歳(N=730)	0.1%	0.0%	0.2%	0.0%	0.3%	0.0%	0.7%	0.0%	0.1%	1.0%	0.4%	0.0%	97.1%	100.0%
18歳(N=730)	0.1%	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.6%	0.0%	0.2%	1.6%	0.4%	0.0%	96.5%	100.0%
19歳(N=730)	3.1%	0.1%	14.3%	0.9%	6.9%	0.1%	4.6%	0.0%	1.3%	7.7%	2.9%	0.3%	57.8%	100.0%
20歳(N=730)	4.4%	0.2%	15.1%	0.9%	6.8%	0.1%	4.3%	0.0%	1.6%	8.9%	3.3%	0.3%	54.1%	100.0%
21歳(N=730)	11.9%	0.3%	27.5%	2.5%	8.6%	0.2%	4.1%	0.1%	2.3%	10.8%	3.4%	0.3%	28.1%	100.0%
22歳(N=730)	14.0%	0.3%	26.2%	2.8%	8.6%	0.2%	4.1%	0.1%	2.4%	11.6%	3.1%	0.3%	26.4%	100.0%
23歳(N=730)	17.0%	0.3%	28.3%	3.6%	9.7%	0.3%	3.7%	0.4%	2.6%	12.7%	2.7%	0.5%	18.2%	100.0%
24歳(N=730)	16.2%	0.4%	26.3%	3.7%	10.5%	0.3%	3.5%	0.4%	2.6%	12.4%	2.6%	0.7%	20.7%	100.0%
25歳(N=730)	15.5%	0.3%	22.7%	3.4%	9.8%	0.6%	3.5%	0.6%	2.8%	11.4%	3.0%	0.6%	26.1%	100.0%
26歳(N=730)	14.4%	0.2%	19.7%	3.2%	8.5%	0.6%	3.5%	0.4%	2.2%	11.3%	3.5%	0.6%	32.0%	100.0%
27歳(N=730)	14.1%	0.1%	17.4%	2.4%	7.6%	0.7%	3.6%	0.5%	1.8%	9.9%	3.5%	0.7%	37.8%	100.0%
28歳(N=730)	13.2%	0.0%	15.9%	2.0%	6.9%	0.7%	3.4%	0.5%	1.6%	8.9%	3.4%	0.7%	42.8%	100.0%
29歳(N=730)	12.2%	0.2%	15.0%	1.6%	6.7%	0.8%	3.7%	0.3%	2.2%	8.3%	3.3%	0.6%	45.0%	100.0%
30歳(N=730)	12.1%	0.4%	14.9%	1.4%	6.6%	0.9%	3.9%	0.2%	2.2%	8.2%	4.0%	0.6%	44.6%	100.0%
31歳(N=730)	11.6%	0.4%	13.6%	1.4%	6.6%	1.0%	3.8%	0.1%	2.4%	7.9%	4.0%	0.5%	46.8%	100.0%
32歳(N=730)	11.5%	0.4%	13.6%	1.2%	7.0%	0.9%	4.2%	0.3%	2.8%	7.8%	3.9%	0.4%	46.2%	100.0%
33歳(N=730)	10.6%	0.4%	14.3%	1.2%	7.7%	0.9%	4.8%	0.3%	2.9%	8.2%	4.5%	0.7%	43.6%	100.0%
34歳(N=730)	10.8%	0.4%	15.0%	1.2%	7.7%	0.7%	5.6%	0.3%	3.2%	8.9%	5.1%	0.8%	40.2%	100.0%

図表6-4-4 過去の職種(無配偶女性)

① 若年計	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=345)	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	98.4%	100.0%
17歳(N=345)	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	97.3%	100.0%
18歳(N=345)	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%	1.2%	0.4%	0.0%	96.8%	100.0%
19歳(N=345)	2.5%	0.3%	3.0%	0.3%	4.8%	0.7%	2.6%	0.0%	1.6%	6.7%	0.8%	0.3%	76.5%	100.0%
20歳(N=345)	2.2%	0.3%	4.4%	0.3%	4.2%	0.3%	3.7%	0.0%	2.3%	8.3%	0.9%	0.0%	73.2%	100.0%
21歳(N=345)	7.6%	0.3%	10.4%	0.7%	6.9%	0.1%	4.4%	0.0%	3.7%	11.7%	1.6%	0.4%	52.3%	100.0%
22歳(N=345)	10.2%	0.1%	10.8%	1.2%	5.7%	0.2%	4.1%	0.2%	4.9%	11.8%	1.9%	0.3%	48.5%	100.0%
23歳(N=345)	17.8%	0.3%	21.7%	4.1%	8.0%	0.3%	5.1%	0.3%	6.6%	12.7%	2.3%	0.0%	20.7%	100.0%
24歳(N=345)	19.6%	0.3%	23.2%	3.9%	9.0%	0.3%	5.8%	0.3%	7.3%	11.6%	1.8%	0.0%	17.0%	100.0%

② 若年正規	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=185)	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	98.9%	100.0%
17歳(N=185)	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	98.7%	100.0%
18歳(N=185)	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	1.2%	0.2%	0.0%	98.0%	100.0%
19歳(N=185)	3.6%	0.0%	3.7%	0.5%	3.0%	0.5%	1.6%	0.0%	2.4%	3.6%	1.2%	0.0%	79.9%	100.0%
20歳(N=185)	3.5%	0.0%	4.2%	0.4%	1.6%	0.5%	1.6%	0.0%	2.7%	6.0%	1.1%	0.0%	78.4%	100.0%
21歳(N=185)	9.4%	0.0%	12.0%	0.9%	4.3%	0.2%	1.8%	0.0%	3.6%	8.4%	1.0%	0.0%	58.6%	100.0%
22歳(N=185)	14.0%	0.0%	12.6%	2.1%	4.8%	0.0%	2.2%	0.4%	5.2%	6.3%	1.0%	0.0%	51.4%	100.0%
23歳(N=185)	26.6%	0.5%	29.0%	5.0%	7.3%	0.0%	2.6%	0.5%	7.6%	7.3%	0.7%	0.0%	12.9%	100.0%
24歳(N=185)	28.6%	0.5%	32.2%	5.3%	6.5%	0.0%	2.8%	0.5%	8.4%	4.5%	1.0%	0.0%	9.8%	100.0%

③ 若年非正規	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=123)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	98.2%	100.0%
17歳(N=123)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.8%	0.1%	0.0%	96.7%	100.0%
18歳(N=123)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	0.9%	0.0%	0.8%	0.0%	0.8%	0.0%	95.9%	100.0%
19歳(N=123)	0.8%	0.8%	1.9%	0.0%	8.3%	1.2%	4.1%	0.0%	0.8%	10.2%	0.4%	0.0%	71.5%	100.0%
20歳(N=123)	0.1%	0.8%	3.5%	0.3%	8.7%	0.1%	6.1%	0.0%	2.6%	12.6%	0.8%	0.0%	64.4%	100.0%
21歳(N=123)	4.7%	0.8%	8.6%	0.6%	10.8%	0.0%	8.0%	0.0%	5.2%	19.2%	2.8%	0.8%	38.6%	100.0%
22歳(N=123)	6.0%	0.4%	8.8%	0.2%	7.9%	0.5%	7.5%	0.0%	4.7%	22.0%	3.9%	0.8%	37.3%	100.0%
23歳(N=123)	6.7%	0.0%	14.1%	3.3%	10.6%	0.8%	9.8%	0.0%	5.0%	22.7%	4.5%	0.0%	22.6%	100.0%
24歳(N=123)	8.7%	0.0%	14.6%	2.3%	12.9%	0.8%	12.0%	0.0%	6.1%	23.0%	2.9%	0.0%	16.7%	100.0%

④ 壮年計	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=451)	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	1.3%	0.6%	0.1%	96.7%	100.0%
17歳(N=451)	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	2.5%	0.7%	0.0%	95.3%	100.0%
18歳(N=451)	0.7%	0.0%	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	3.0%	0.7%	0.0%	94.6%	100.0%
19歳(N=451)	2.5%	0.0%	11.5%	0.5%	6.1%	0.6%	5.0%	0.0%	1.4%	7.5%	3.2%	0.4%	61.3%	100.0%
20歳(N=451)	2.8%	0.0%	12.3%	0.8%	6.9%	0.7%	4.3%	0.0%	1.6%	8.8%	3.4%	0.2%	58.2%	100.0%
21歳(N=451)	8.6%	0.4%	25.3%	1.9%	8.8%	0.7%	4.9%	0.0%	1.4%	10.6%	4.1%	0.4%	32.9%	100.0%
22歳(N=451)	11.5%	0.4%	25.6%	2.2%	8.3%	0.6%	5.1%	0.0%	1.2%	9.6%	4.0%	0.4%	31.2%	100.0%
23歳(N=451)	13.5%	0.9%	29.3%	2.6%	9.0%	0.5%	4.3%	0.0%	2.0%	11.1%	4.1%	0.4%	22.3%	100.0%
24歳(N=451)	14.6%	1.0%	29.8%	2.8%	8.4%	0.7%	5.0%	0.0%	1.8%	10.7%	3.6%	0.4%	21.2%	100.0%
25歳(N=451)	16.3%	1.4%	28.3%	2.9%	8.5%	0.9%	4.3%	0.0%	2.4%	10.9%	3.6%	0.4%	20.1%	100.0%
26歳(N=451)	16.5%	1.6%	27.2%	3.7%	7.5%	0.9%	4.4%	0.0%	2.4%	11.8%	3.3%	0.4%	20.4%	100.0%
27歳(N=451)	15.7%	1.4%	27.5%	3.5%	7.5%	0.8%	4.7%	0.1%	2.4%	11.1%	3.1%	0.4%	21.8%	100.0%
28歳(N=451)	16.1%	1.6%	27.6%	3.1%	7.3%	1.0%	4.4%	0.2%	2.7%	10.6%	3.4%	0.4%	21.8%	100.0%
29歳(N=451)	15.4%	1.9%	28.2%	1.9%	7.8%	1.3%	4.2%	0.1%	3.8%	8.9%	3.8%	0.4%	22.3%	100.0%
30歳(N=451)	16.2%	2.2%	29.3%	1.6%	7.5%	1.5%	4.5%	0.2%	4.0%	8.3%	4.2%	0.4%	20.1%	100.0%
31歳(N=451)	16.6%	2.2%	30.3%	1.7%	6.5%	2.0%	4.7%	0.0%	4.4%	7.8%	4.0%	0.4%	19.4%	100.0%
32歳(N=451)	17.6%	2.4%	30.7%	1.6%	7.0%	2.0%	4.4%	0.0%	4.2%	7.8%	4.1%	0.4%	17.8%	100.0%
33歳(N=451)	17.7%	2.4%	30.4%	2.2%	7.7%	1.9%	5.1%	0.0%	3.6%	8.1%	4.1%	0.4%	16.4%	100.0%
34歳(N=451)	18.3%	2.7%	30.3%	1.8%	7.9%	1.7%	5.3%	0.0%	3.7%	8.4%	4.6%	0.4%	14.9%	100.0%

⑤ 壮年正規	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=223)	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	99.6%	100.0%
17歳(N=223)	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	99.1%	100.0%
18歳(N=223)	0.5%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	98.8%	100.0%
19歳(N=223)	3.1%	0.0%	10.6%	0.7%	4.4%	0.9%	3.0%	0.0%	0.6%	3.2%	1.6%	0.5%	71.5%	100.0%
20歳(N=223)	3.0%	0.0%	12.3%	0.4%	5.0%	0.9%	2.4%	0.0%	0.9%	3.9%	1.5%	0.0%	69.7%	100.0%
21歳(N=223)	10.8%	0.9%	28.3%	1.8%	4.9%	0.9%	3.0%	0.0%	0.7%	4.9%	3.0%	0.5%	40.3%	100.0%
22歳(N=223)	14.5%	0.9%	30.2%	1.8%	4.9%	0.9%	2.9%	0.0%	0.0%	4.7%	3.8%	0.5%	35.0%	100.0%
23歳(N=223)	18.1%	1.8%	36.2%	3.3%	6.5%	0.9%	2.6%	0.0%	0.5%	4.2%	4.9%	0.5%	20.7%	100.0%
24歳(N=223)	19.3%	1.8%	37.0%	3.3%	6.3%	0.9%	3.0%	0.0%	0.5%	5.1%	4.2%	0.5%	18.2%	100.0%
25歳(N=223)	21.9%	2.5%	37.5%	3.2%	5.9%	0.9%	2.8%	0.0%	1.4%	5.6%	3.8%	0.5%	14.2%	100.0%
26歳(N=223)	21.8%	2.7%	38.8%	3.7%	5.4%	0.9%	2.7%	0.0%	1.9%	5.1%	3.3%	0.5%	13.2%	100.0%
27歳(N=223)	20.8%	2.7%	38.3%	3.4%	5.8%	0.9%	2.5%	0.0%	2.9%	5.8%	2.7%	0.5%	13.8%	100.0%
28歳(N=223)	20.8%	2.7%	36.9%	3.1%	5.8%	0.7%	2.0%	0.0%	2.7%	6.7%	2.7%	0.5%	15.4%	100.0%
29歳(N=223)	20.7%	3.1%	38.9%	2.2%	5.8%	0.5%	1.8%	0.0%	3.8%	5.2%	3.4%	0.5%	14.1%	100.0%
30歳(N=223)	22.1%	3.1%	41.1%	2.2%	5.4%	0.7%	2.2%	0.0%	3.9%	4.5%	3.4%	0.5%	11.1%	100.0%
31歳(N=223)	22.0%	3.1%	41.5%	2.5%	5.4%	1.4%	3.1%	0.0%	3.9%	3.9%	3.2%	0.5%	9.6%	100.0%
32歳(N=223)	24.5%	3.6%	40.7%	2.4%	5.4%	1.4%	3.1%	0.0%	3.3%	3.6%	4.0%	0.5%	7.6%	100.0%
33歳(N=223)	24.9%	3.6%	42.1%	2.9%	5.5%	1.4%	3.1%	0.0%	3.0%	4.5%	3.0%	0.5%	5.7%	100.0%
34歳(N=223)	25.4%	4.0%	41.2%	2.7%	5.4%	1.8%	3.1%	0.0%	3.0%	3.9%	3.1%	0.5%	5.9%	100.0%

⑥ 壮年非正規	専門	管理	事務	営業	販売	運輸	技能	農林漁	有サ	無サ	その他	不明	無業	合計
16歳(N=153)	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%	0.0%	94.8%	100.0%
17歳(N=153)	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	2.9%	1.3%	0.0%	93.1%	100.0%
18歳(N=153)	0.7%	0.0%	0.7%	0.0%	0.4%	0.0%	1.3%	0.0%	0.1%	3.7%	1.3%	0.0%	91.9%	100.0%
19歳(N=153)	1.5%	0.0%	16.1%	0.4%	8.3%	0.0%	8.4%	0.0%	1.3%	11.4%	5.2%	0.7%	46.8%	100.0%
20歳(N=153)	3.2%	0.0%	16.2%	1.0%	9.6%	0.0%	7.2%	0.0%	1.9%	12.8%	5.4%	0.7%	42.1%	100.0%
21歳(N=153)	7.5%	0.0%	26.8%	1.7%	12.1%	0.0%	7.6%	0.0%	1.3%	16.5%	4.4%	0.7%	21.6%	100.0%
22歳(N=153)	6.9%	0.0%	24.7%	3.2%	11.3%	0.0%	7.5%	0.0%	1.3%	15.4%	4.2%	0.7%	24.8%	100.0%
23歳(N=153)	7.3%	0.0%	25.7%	3.0%	11.2%	0.2%	7.5%	0.0%	2.0%	18.3%	2.9%	0.7%	21.4%	100.0%
24歳(N=153)	8.4%	0.0%	25.4%	3.3%	10.9%	0.7%	7.7%	0.0%	2.0%	17.6%	3.2%	0.7%	20.2%	100.0%
25歳(N=153)	9.0%	0.0%	20.7%	3.8%	11.0%	1.3%	6.7%	0.0%	2.0%	16.8%	4.5%	0.7%	23.5%	100.0%
26歳(N=153)	9.8%	0.0%	16.5%	4.9%	7.9%	1.3%	6.4%	0.0%	1.3%	19.6%	4.8%	0.7%	27.0%	100.0%
27歳(N=153)	8.7%	0.0%	15.6%	4.8%	8.6%	1.0%	7.8%	0.3%	1.3%	16.7%	4.5%	0.7%	30.1%	100.0%
28歳(N=153)	10.1%	0.0%	18.4%	3.9%	9.4%	1.3%	8.0%	0.4%	1.3%	14.7%	5.2%	0.7%	26.6%	100.0%
29歳(N=153)	9.9%	0.4%	18.4%	1.6%	10.5%	2.5%	7.8%	0.2%	2.6%	13.2%	4.4%	0.7%	27.8%	100.0%
30歳(N=153)	10.5%	1.3%	19.1%	0.8%	10.3%	3.3%	8.4%	0.4%	3.5%	11.9%	5.4%	0.7%	24.5%	100.0%
31歳(N=153)	11.8%	1.3%	20.3%	0.5%	9.2%	3.3%	7.3%	0.0%	4.1%	11.3%	5.3%	0.7%	25.0%	100.0%
32歳(N=153)	11.5%	1.3%	22.7%	0.7%	10.8%	3.3%	7.2%	0.0%	4.3%	10.7%	4.5%	0.7%	22.6%	100.0%
33歳(N=153)	10.2%	1.3%	21.1%	1.6%	12.2%	3.0%	9.2%	0.0%	2.9%	9.6%	6.3%	0.7%	22.0%	100.0%
34歳(N=153)	10.5%	1.3%	22.8%	0.8%	12.3%	2.0%	9.8%	0.0%	3.3%	12.3%	7.7%	0.5%	16.9%	100.0%

図表6-4-5 過去の業種(男女計)

① 若年計	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=1444)	0.0%	0.7%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	97.6%	100.0%
17歳(N=1444)	0.0%	1.1%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.2%	96.4%	100.0%
18歳(N=1444)	0.0%	1.1%	0.5%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.2%	95.8%	100.0%
19歳(N=1444)	0.2%	3.1%	8.0%	0.7%	1.0%	0.5%	3.1%	4.6%	1.3%	0.2%	1.0%	3.8%	1.0%	71.5%	100.0%
20歳(N=1444)	0.3%	3.2%	8.7%	0.8%	1.0%	0.6%	3.9%	5.7%	1.5%	0.1%	1.2%	4.2%	1.3%	67.5%	100.0%
21歳(N=1444)	0.6%	4.1%	10.6%	1.7%	1.6%	1.3%	6.5%	6.9%	4.7%	1.3%	1.5%	8.4%	1.5%	49.4%	100.0%
22歳(N=1444)	0.7%	3.8%	10.7%	1.9%	1.7%	1.4%	6.6%	6.6%	7.7%	1.8%	1.8%	8.7%	1.4%	45.3%	100.0%
23歳(N=1444)	0.9%	4.7%	14.0%	3.2%	2.4%	3.9%	9.4%	7.6%	10.9%	3.6%	3.3%	11.5%	1.9%	22.8%	100.0%
24歳(N=1444)	1.0%	4.8%	14.7%	3.4%	2.4%	3.9%	10.2%	8.4%	11.6%	4.3%	3.4%	10.9%	1.8%	19.2%	100.0%

② 若年正規	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=754)	0.0%	0.7%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	98.5%	100.0%
17歳(N=754)	0.0%	1.2%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	97.4%	100.0%
18歳(N=754)	0.0%	1.4%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	96.8%	100.0%
19歳(N=754)	0.2%	4.2%	8.9%	0.4%	1.1%	0.4%	2.2%	2.8%	1.3%	0.1%	1.5%	2.9%	0.3%	73.7%	100.0%
20歳(N=754)	0.2%	4.5%	10.1%	0.3%	1.4%	0.5%	2.0%	3.5%	1.1%	0.1%	1.8%	3.2%	0.4%	71.0%	100.0%
21歳(N=754)	0.4%	5.3%	12.9%	0.9%	1.9%	1.2%	4.1%	4.1%	4.1%	1.1%	2.5%	6.4%	0.3%	54.8%	100.0%
22歳(N=754)	0.8%	5.2%	13.5%	1.4%	2.2%	1.3%	5.1%	3.9%	7.6%	1.4%	2.9%	6.1%	0.4%	48.3%	100.0%
23歳(N=754)	1.0%	6.5%	18.7%	3.6%	2.8%	4.7%	8.6%	5.3%	12.2%	3.2%	4.7%	10.7%	0.5%	17.6%	100.0%
24歳(N=754)	0.8%	6.9%	19.0%	4.4%	3.0%	4.9%	8.9%	5.4%	13.8%	4.1%	5.5%	10.8%	0.5%	12.1%	100.0%

③ 若年非正規	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=340)	0.0%	0.5%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	97.5%	100.0%
17歳(N=340)	0.0%	0.9%	0.6%	0.0%	0.2%	0.0%	0.6%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	95.7%	100.0%
18歳(N=340)	0.0%	0.4%	1.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.6%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	95.2%	100.0%
19歳(N=340)	0.3%	1.7%	8.7%	1.3%	1.0%	0.4%	6.0%	6.7%	0.7%	0.0%	0.3%	4.6%	0.2%	68.1%	100.0%
20歳(N=340)	0.6%	1.1%	8.7%	1.5%	1.1%	0.6%	7.1%	9.4%	1.2%	0.0%	0.3%	5.9%	0.1%	62.4%	100.0%
21歳(N=340)	0.6%	1.4%	9.9%	2.9%	2.0%	0.9%	10.2%	12.5%	4.5%	1.5%	0.3%	12.6%	0.3%	40.6%	100.0%
22歳(N=340)	0.6%	0.8%	9.9%	3.0%	1.9%	1.5%	8.8%	12.0%	6.3%	2.2%	0.7%	13.9%	0.3%	38.2%	100.0%
23歳(N=340)	0.6%	1.4%	10.7%	4.1%	3.1%	2.9%	11.2%	12.2%	7.8%	4.2%	2.5%	14.1%	0.0%	25.3%	100.0%
24歳(N=340)	0.6%	1.5%	11.6%	3.4%	2.9%	2.7%	13.7%	14.2%	7.6%	4.6%	1.8%	13.5%	0.0%	22.1%	100.0%

④壮年計	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=3526)	0.0%	0.5%	0.6%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	97.8%	100.0%
17歳(N=3526)	0.1%	0.8%	0.8%	0.0%	0.1%	0.0%	0.3%	0.7%	0.1%	0.0%	0.0%	0.4%	0.1%	96.8%	100.0%
18歳(N=3526)	0.0%	1.0%	0.9%	0.0%	0.1%	0.0%	0.4%	0.8%	0.1%	0.0%	0.0%	0.6%	0.1%	95.9%	100.0%
19歳(N=3526)	0.4%	3.5%	11.4%	0.9%	1.2%	1.2%	5.5%	4.5%	2.1%	0.2%	1.2%	5.1%	0.7%	62.2%	100.0%
20歳(N=3526)	0.4%	3.7%	11.1%	1.0%	1.7%	1.3%	5.7%	4.9%	2.5%	0.2%	1.3%	5.8%	0.8%	59.7%	100.0%
21歳(N=3526)	0.6%	5.2%	13.7%	2.4%	2.5%	3.2%	7.6%	6.1%	5.1%	2.0%	2.0%	9.2%	1.1%	39.3%	100.0%
22歳(N=3526)	0.6%	5.6%	13.4%	2.5%	2.8%	3.0%	7.8%	6.0%	6.9%	2.0%	2.3%	9.4%	1.1%	36.6%	100.0%
23歳(N=3526)	0.8%	6.8%	15.3%	3.8%	3.1%	4.5%	9.4%	6.8%	8.4%	3.9%	3.7%	11.2%	1.5%	20.8%	100.0%
24歳(N=3526)	0.8%	7.3%	15.9%	4.1%	3.6%	4.7%	9.9%	7.3%	8.7%	3.7%	4.3%	11.5%	1.5%	16.8%	100.0%
25歳(N=3526)	0.9%	7.3%	16.4%	4.3%	3.5%	4.9%	9.6%	7.1%	8.8%	3.8%	4.6%	11.5%	1.5%	16.0%	100.0%
26歳(N=3526)	0.9%	6.9%	16.6%	4.3%	3.4%	4.4%	9.3%	7.0%	8.6%	3.6%	4.7%	11.2%	1.5%	17.7%	100.0%
27歳(N=3526)	0.9%	6.7%	16.9%	4.3%	3.3%	4.0%	8.6%	6.6%	8.1%	3.5%	4.6%	11.0%	1.5%	19.9%	100.0%
28歳(N=3526)	1.0%	6.7%	16.5%	4.5%	3.4%	3.7%	8.0%	6.2%	8.2%	3.5%	4.6%	10.6%	1.5%	21.8%	100.0%
29歳(N=3526)	0.9%	6.7%	16.2%	4.5%	3.3%	3.5%	8.3%	5.9%	8.1%	3.3%	4.6%	10.6%	1.4%	22.7%	100.0%
30歳(N=3526)	0.9%	6.7%	16.1%	4.5%	3.3%	3.5%	8.0%	5.5%	8.3%	3.4%	4.7%	10.6%	1.4%	23.3%	100.0%
31歳(N=3526)	0.8%	6.4%	16.0%	4.6%	3.3%	3.2%	7.6%	5.2%	8.5%	3.3%	4.8%	10.6%	1.3%	24.3%	100.0%
32歳(N=3526)	1.0%	6.2%	15.6%	4.7%	3.4%	3.1%	7.4%	5.2%	8.7%	3.3%	4.7%	10.3%	1.3%	25.0%	100.0%
33歳(N=3526)	1.0%	6.2%	15.6%	4.5%	3.5%	3.2%	7.6%	5.1%	8.9%	3.2%	4.8%	10.1%	1.3%	25.0%	100.0%
34歳(N=3526)	1.1%	6.0%	15.8%	4.2%	3.5%	3.1%	7.7%	5.0%	9.1%	3.3%	4.9%	10.1%	1.4%	24.8%	100.0%

⑤壮年正規	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=1651)	0.1%	0.6%	0.3%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.4%	0.0%	98.4%	100.0%
17歳(N=1651)	0.1%	1.0%	0.4%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.3%	0.1%	0.0%	0.1%	0.5%	0.0%	97.5%	100.0%
18歳(N=1651)	0.1%	1.3%	0.5%	0.0%	0.2%	0.0%	0.2%	0.3%	0.1%	0.0%	0.1%	0.6%	0.0%	96.7%	100.0%
19歳(N=1651)	0.4%	4.1%	12.2%	0.9%	1.6%	1.1%	4.3%	2.1%	2.1%	0.2%	2.0%	4.1%	0.3%	64.8%	100.0%
20歳(N=1651)	0.4%	4.4%	12.1%	0.9%	2.4%	1.0%	4.6%	2.4%	2.5%	0.2%	2.3%	4.0%	0.3%	62.7%	100.0%
21歳(N=1651)	0.7%	5.6%	14.7%	2.1%	3.3%	2.0%	5.6%	3.5%	4.7%	1.3%	3.3%	6.5%	0.3%	46.5%	100.0%
22歳(N=1651)	0.6%	6.3%	14.7%	2.2%	3.8%	1.9%	5.8%	3.3%	6.6%	1.4%	3.5%	6.7%	0.3%	43.1%	100.0%
23歳(N=1651)	0.7%	7.6%	18.5%	4.0%	4.3%	3.9%	7.9%	4.0%	8.3%	3.1%	6.1%	8.7%	0.5%	22.4%	100.0%
24歳(N=1651)	0.7%	8.3%	20.0%	4.7%	5.2%	4.6%	8.8%	4.7%	8.5%	3.7%	7.5%	9.7%	0.5%	13.2%	100.0%
25歳(N=1651)	0.7%	8.5%	21.7%	5.3%	5.3%	5.0%	9.0%	4.4%	8.9%	3.9%	8.1%	10.3%	0.5%	8.5%	100.0%
26歳(N=1651)	0.7%	8.4%	22.5%	5.3%	5.3%	4.9%	8.8%	4.3%	9.4%	4.0%	8.4%	10.6%	0.4%	7.1%	100.0%
27歳(N=1651)	0.7%	8.3%	22.7%	5.4%	5.3%	4.8%	8.3%	4.5%	9.4%	4.2%	8.5%	10.6%	0.4%	7.0%	100.0%
28歳(N=1651)	0.7%	8.4%	22.7%	5.7%	5.4%	4.8%	8.1%	4.4%	10.0%	4.2%	8.5%	10.4%	0.4%	6.3%	100.0%
29歳(N=1651)	0.7%	8.5%	22.8%	5.7%	5.3%	4.7%	8.4%	4.2%	10.4%	4.2%	8.6%	10.3%	0.4%	5.7%	100.0%
30歳(N=1651)	0.7%	8.6%	23.0%	5.8%	5.4%	5.0%	8.3%	4.0%	10.7%	4.3%	8.8%	10.4%	0.4%	4.8%	100.0%
31歳(N=1651)	0.7%	8.7%	23.0%	5.9%	5.3%	4.9%	8.2%	3.8%	11.0%	4.4%	8.8%	10.6%	0.4%	4.2%	100.0%
32歳(N=1651)	0.7%	8.8%	22.9%	6.1%	5.4%	4.9%	7.9%	3.8%	11.5%	4.4%	9.0%	10.7%	0.4%	3.9%	100.0%
33歳(N=1651)	0.7%	8.7%	23.0%	5.9%	5.4%	5.1%	7.9%	3.7%	11.9%	4.4%	9.2%	10.5%	0.3%	3.4%	100.0%
34歳(N=1651)	0.6%	8.7%	23.3%	5.9%	5.5%	5.0%	7.8%	3.5%	12.3%	4.6%	9.3%	10.5%	0.3%	2.7%	100.0%

⑥壮年非正規	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=833)	0.0%	0.1%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.8%	0.1%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	97.3%	100.0%
17歳(N=833)	0.0%	0.5%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	1.4%	0.1%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	96.2%	100.0%
18歳(N=833)	0.0%	0.3%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	2.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	95.6%	100.0%
19歳(N=833)	0.2%	2.0%	11.8%	1.1%	1.2%	1.8%	7.5%	8.5%	2.6%	0.0%	0.4%	7.0%	0.1%	55.8%	100.0%
20歳(N=833)	0.1%	2.5%	11.2%	1.5%	1.3%	1.8%	7.6%	9.3%	3.2%	0.0%	0.4%	8.7%	0.2%	52.2%	100.0%
21歳(N=833)	0.2%	4.0%	13.2%	3.2%	2.4%	4.8%	9.9%	10.2%	7.4%	3.1%	0.8%	12.4%	0.1%	28.2%	100.0%
22歳(N=833)	0.2%	4.1%	12.1%	3.3%	2.2%	4.5%	10.5%	10.2%	9.9%	3.1%	0.9%	12.1%	0.1%	26.7%	100.0%
23歳(N=833)	0.6%	5.0%	12.3%	3.3%	2.2%	5.1%	11.4%	11.4%	10.8%	4.7%	1.4%	12.6%	0.4%	18.7%	100.0%
24歳(N=833)	0.6%	4.7%	11.7%	3.4%	2.2%	4.7%	11.9%	11.9%	10.4%	3.8%	1.3%	12.7%	0.6%	20.2%	100.0%
25歳(N=833)	0.8%	4.2%	11.2%	2.9%	1.9%	4.3%	11.0%	11.7%	10.3%	3.9%	1.1%	11.9%	0.6%	24.3%	100.0%
26歳(N=833)	0.6%	3.9%	11.3%	2.8%	1.8%	3.3%	10.4%	10.9%	9.9%	3.4%	1.1%	10.6%	0.6%	29.4%	100.0%
27歳(N=833)	0.5%	3.7%	12.5%	2.6%	1.5%	3.0%	9.0%	9.8%	8.9%	2.8%	0.9%	9.7%	0.7%	34.4%	100.0%
28歳(N=833)	0.4%	3.6%	11.9%	2.7%	1.4%	2.7%	7.8%	9.3%	8.2%	2.6%	1.0%	9.1%	0.8%	38.6%	100.0%
29歳(N=833)	0.4%	3.5%	11.4%	3.2%	1.5%	2.3%	7.8%	8.7%	7.5%	2.1%	0.9%	9.5%	0.7%	40.5%	100.0%
30歳(N=833)	0.3%	3.2%	11.1%	3.0%	1.6%	2.4%	7.8%	8.2%	8.3%	2.2%	0.7%	10.0%	0.7%	40.5%	100.0%
31歳(N=833)	0.3%	2.8%	11.0%	3.0%	2.0%	1.7%	7.5%	7.9%	8.5%	1.9%	1.1%	9.9%	0.5%	42.0%	100.0%
32歳(N=833)	0.5%	2.4%	10.9%	3.1%	1.9%	1.4%	8.0%	7.7%	8.7%	2.1%	1.0%	9.9%	0.5%	42.0%	100.0%
33歳(N=833)	0.7%	2.5%	11.2%	3.5%	2.0%	1.8%	8.9%	7.9%	8.5%	2.0%	0.9%	9.7%	0.7%	39.6%	100.0%
34歳(N=833)	0.7%	2.2%	12.1%	3.4%	2.1%	1.9%	9.4%	8.4%	9.2%	2.0%	1.1%	10.0%	1.0%	36.6%	100.0%

注： 図表 6-4-5～6-4-8 のすべての表において、「農林漁」は農・林・漁業、「鉱建」は鉱業・建設業、「製造」は製造業、「情通」は情報通信業、「運輸」は運輸業、「金保」は金融・保険業、「小売」は小売業、「飲サ」は飲食サービス業、「医福」は医療・福祉、「教学」は教育・学習支援業をあらわす。

図表6-4-6 過去の業種(男性)

①若年計	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=662)	0.0%	1.5%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	97.0%	100.0%
17歳(N=662)	0.0%	2.4%	0.6%	0.0%	0.1%	0.0%	0.3%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	95.2%	100.0%
18歳(N=662)	0.0%	2.4%	0.6%	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	94.8%	100.0%
19歳(N=662)	0.3%	6.2%	11.2%	0.5%	1.6%	0.2%	1.7%	3.1%	0.3%	0.1%	1.7%	2.2%	1.4%	69.7%	100.0%
20歳(N=662)	0.4%	6.0%	12.6%	0.3%	1.8%	0.3%	2.2%	4.3%	0.3%	0.0%	2.1%	3.1%	1.3%	65.2%	100.0%
21歳(N=662)	1.0%	7.8%	15.3%	1.1%	2.4%	0.3%	3.9%	5.1%	1.1%	0.0%	2.6%	6.9%	1.5%	50.9%	100.0%
22歳(N=662)	1.2%	7.2%	15.5%	2.0%	2.7%	0.6%	4.8%	5.6%	2.1%	0.5%	3.1%	6.9%	1.5%	46.5%	100.0%
23歳(N=662)	1.6%	8.6%	20.8%	3.5%	3.5%	2.3%	8.2%	6.7%	3.5%	1.9%	4.4%	9.8%	1.8%	23.3%	100.0%
24歳(N=662)	1.8%	8.9%	21.9%	3.9%	3.8%	2.5%	9.4%	7.0%	4.0%	2.9%	5.0%	9.9%	1.8%	17.1%	100.0%

②若年正規	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=473)	0.0%	1.1%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	98.0%	100.0%
17歳(N=473)	0.0%	1.9%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	96.5%	100.0%
18歳(N=473)	0.0%	2.2%	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	0.2%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	95.8%	100.0%
19歳(N=473)	0.4%	6.5%	12.0%	0.6%	1.8%	0.2%	1.5%	3.5%	0.2%	0.0%	2.2%	2.1%	0.4%	68.6%	100.0%
20歳(N=473)	0.4%	6.7%	13.9%	0.4%	2.2%	0.2%	1.6%	4.1%	0.2%	0.0%	2.7%	2.8%	0.4%	64.5%	100.0%
21歳(N=473)	0.7%	8.0%	17.7%	1.5%	3.1%	0.2%	3.0%	3.9%	1.3%	0.0%	3.4%	6.0%	0.3%	51.1%	100.0%
22歳(N=473)	1.1%	7.7%	18.1%	2.0%	3.5%	0.4%	4.5%	4.3%	2.8%	0.5%	3.8%	5.5%	0.4%	45.4%	100.0%
23歳(N=473)	1.4%	8.7%	25.1%	4.3%	3.8%	2.6%	8.2%	6.1%	4.3%	1.9%	5.2%	9.0%	0.4%	19.1%	100.0%
24歳(N=473)	1.1%	9.3%	25.8%	5.1%	3.9%	3.2%	9.0%	6.5%	5.1%	2.6%	6.3%	9.6%	0.4%	12.2%	100.0%

③若年非正規	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=85)	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	95.6%	100.0%
17歳(N=85)	0.0%	3.4%	1.2%	0.0%	0.6%	0.0%	1.2%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	91.9%	100.0%
18歳(N=85)	0.0%	1.5%	1.5%	0.0%	1.2%	0.0%	1.2%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	92.4%	100.0%
19歳(N=85)	0.0%	4.4%	11.2%	0.0%	1.2%	0.0%	2.7%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	0.9%	75.4%	100.0%
20歳(N=85)	1.2%	2.4%	12.6%	0.0%	1.2%	0.0%	4.0%	6.8%	0.0%	0.0%	0.0%	4.7%	0.9%	67.3%	100.0%
21歳(N=85)	1.2%	4.5%	14.1%	0.0%	1.5%	0.0%	8.2%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.4%	0.0%	50.1%	100.0%
22歳(N=85)	1.2%	1.9%	13.4%	1.9%	1.3%	0.3%	7.8%	9.9%	0.0%	1.2%	1.5%	11.8%	0.0%	47.5%	100.0%
23歳(N=85)	1.2%	4.5%	13.2%	2.5%	4.9%	2.4%	11.9%	8.6%	1.7%	3.5%	4.7%	11.7%	0.0%	29.3%	100.0%
24歳(N=85)	1.2%	4.7%	15.7%	1.2%	6.0%	1.7%	14.5%	8.7%	1.9%	5.6%	3.5%	11.2%	0.0%	24.2%	100.0%

④壮年計	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=1521)	0.1%	1.2%	0.7%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.3%	0.0%	0.0%	0.1%	0.4%	0.0%	97.0%	100.0%
17歳(N=1521)	0.2%	1.9%	0.9%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%	0.6%	0.1%	0.0%	0.1%	0.4%	0.1%	95.4%	100.0%
18歳(N=1521)	0.1%	2.2%	1.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%	0.7%	0.0%	0.0%	0.1%	0.5%	0.2%	94.4%	100.0%
19歳(N=1521)	0.8%	6.2%	14.5%	0.8%	1.8%	0.5%	4.1%	3.1%	0.4%	0.0%	2.0%	3.9%	1.2%	60.7%	100.0%
20歳(N=1521)	0.8%	6.4%	14.1%	1.0%	2.9%	0.5%	4.6%	3.6%	0.5%	0.0%	2.3%	4.1%	1.3%	58.2%	100.0%
21歳(N=1521)	1.1%	8.0%	16.0%	1.9%	3.5%	0.7%	5.8%	4.6%	0.9%	0.1%	3.1%	7.1%	1.5%	45.9%	100.0%
22歳(N=1521)	1.0%	8.9%	15.7%	2.2%	4.1%	0.7%	6.1%	4.8%	1.2%	0.1%	3.2%	7.4%	1.6%	43.0%	100.0%
23歳(N=1521)	1.3%	10.9%	19.3%	4.2%	4.6%	2.4%	8.4%	5.7%	1.8%	1.2%	5.2%	9.7%	1.9%	23.4%	100.0%
24歳(N=1521)	1.4%	11.8%	21.3%	5.0%	5.7%	3.2%	9.3%	6.4%	2.2%	1.7%	6.5%	10.5%	1.7%	13.3%	100.0%
25歳(N=1521)	1.3%	12.0%	23.3%	5.6%	5.9%	3.6%	9.3%	6.3%	2.5%	2.1%	7.2%	11.2%	1.9%	7.7%	100.0%
26歳(N=1521)	1.4%	11.6%	24.1%	5.7%	5.7%	3.5%	9.2%	6.4%	3.2%	2.0%	7.4%	11.6%	2.1%	6.0%	100.0%
27歳(N=1521)	1.5%	11.3%	24.4%	6.0%	5.6%	3.5%	8.7%	6.4%	3.4%	2.3%	7.4%	11.9%	2.0%	5.5%	100.0%
28歳(N=1521)	1.6%	11.6%	24.5%	6.4%	5.7%	3.5%	8.6%	6.0%	3.6%	2.5%	7.3%	12.1%	2.0%	4.5%	100.0%
29歳(N=1521)	1.7%	11.7%	24.5%	6.3%	5.5%	3.4%	8.9%	5.8%	3.7%	2.6%	7.5%	12.4%	2.0%	4.0%	100.0%
30歳(N=1521)	1.6%	11.8%	24.5%	6.3%	5.6%	3.4%	8.7%	5.5%	4.0%	2.5%	7.6%	12.5%	2.1%	4.0%	100.0%
31歳(N=1521)	1.7%	11.6%	24.7%	6.4%	5.6%	3.4%	8.6%	5.2%	4.2%	2.6%	7.6%	12.6%	1.9%	3.9%	100.0%
32歳(N=1521)	1.9%	11.6%	24.6%	6.6%	5.9%	3.3%	8.5%	4.9%	4.3%	2.5%	7.5%	12.3%	1.8%	4.4%	100.0%
33歳(N=1521)	1.9%	11.6%	24.8%	6.4%	6.1%	3.4%	8.4%	4.7%	4.5%	2.6%	7.6%	12.0%	1.9%	4.1%	100.0%
34歳(N=1521)	1.9%	11.4%	25.2%	6.4%	6.2%	3.4%	8.3%	4.5%	4.6%	2.8%	7.7%	12.0%	1.9%	3.8%	100.0%

⑤壮年正規	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=1123)	0.1%	0.9%	0.4%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%	0.5%	0.0%	97.7%	100.0%
17歳(N=1123)	0.2%	1.5%	0.6%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.4%	0.1%	0.0%	0.1%	0.5%	0.0%	96.5%	100.0%
18歳(N=1123)	0.1%	1.9%	0.7%	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%	0.4%	0.0%	0.0%	0.1%	0.7%	0.0%	95.6%	100.0%
19歳(N=1123)	0.6%	5.6%	14.2%	0.9%	2.0%	0.5%	4.1%	2.1%	0.5%	0.0%	2.4%	3.5%	0.2%	63.4%	100.0%
20歳(N=1123)	0.6%	6.0%	14.2%	1.0%	3.1%	0.5%	4.3%	2.4%	0.5%	0.0%	2.8%	3.4%	0.3%	60.9%	100.0%
21歳(N=1123)	0.8%	7.5%	16.6%	1.8%	4.0%	0.7%	5.3%	3.8%	1.0%	0.2%	3.7%	6.0%	0.2%	48.6%	100.0%
22歳(N=1123)	0.7%	8.6%	16.3%	1.9%	4.8%	0.7%	5.7%	3.6%	1.4%	0.1%	4.0%	6.1%	0.2%	46.0%	100.0%
23歳(N=1123)	0.9%	10.4%	21.0%	4.2%	5.4%	3.0%	8.2%	4.4%	2.1%	1.3%	6.7%	8.4%	0.4%	23.6%	100.0%
24歳(N=1123)	0.9%	11.2%	23.2%	5.4%	6.5%	3.7%	9.1%	5.2%	2.6%	2.2%	8.4%	9.6%	0.4%	11.7%	100.0%
25歳(N=1123)	0.8%	11.4%	25.6%	6.2%	6.8%	4.3%	9.0%	4.7%	3.0%	2.6%	9.3%	10.5%	0.4%	5.5%	100.0%
26歳(N=1123)	0.8%	11.2%	26.5%	6.3%	6.7%	4.2%	9.1%	4.7%	3.5%	2.6%	9.7%	10.8%	0.4%	3.6%	100.0%
27歳(N=1123)	0.9%	10.9%	27.0%	6.4%	6.5%	4.1%	8.6%	5.2%	3.6%	2.8%	9.7%	10.9%	0.4%	3.3%	100.0%
28歳(N=1123)	1.0%	10.8%	27.2%	6.8%	6.7%	4.1%	8.4%	4.9%	3.8%	3.0%	9.7%	10.9%	0.4%	2.3%	100.0%
29歳(N=1123)	1.0%	10.9%	27.3%	6.4%	6.7%	4.1%	8.5%	4.7%	4.0%	3.1%	9.9%	11.0%	0.4%	2.0%	100.0%
30歳(N=1123)	0.9%	11.0%	27.6%	6.4%	6.8%	4.2%	8.4%	4.4%	4.3%	3.1%	10.0%	10.9%	0.4%	1.7%	100.0%
31歳(N=1123)	1.0%	11.1%	27.7%	6.7%	6.6%	4.1%	8.4%	4.3%	4.3%	3.2%	10.2%	11.1%	0.3%	1.2%	100.0%
32歳(N=1123)	1.0%	11.2%	27.5%	6.8%	6.8%	4.1%	8.2%	4.1%	4.4%	3.2%	10.2%	10.9%	0.3%	1.3%	100.0%
33歳(N=1123)	0.9%	11.2%	27.8%	6.7%	6.9%	4.3%	8.2%	4.0%	4.5%	3.3%	10.3%	10.2%	0.3%	1.5%	100.0%
34歳(N=1123)	0.8%	11.1%	28.4%	6.7%	7.0%	4.2%	8.1%	3.7%	4.5%	3.5%	10.4%	10.1%	0.3%	1.2%	100.0%

⑥ 壮年非正規	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=103)	0.0%	0.6%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	94.3%	100.0%
17歳(N=103)	0.0%	3.9%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	4.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	89.6%	100.0%
18歳(N=103)	0.0%	2.6%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	5.3%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	89.0%	100.0%
19歳(N=103)	0.7%	6.3%	19.7%	1.0%	1.8%	0.0%	4.9%	9.8%	1.0%	0.0%	1.6%	10.4%	1.0%	41.8%	100.0%
20歳(N=103)	0.0%	7.5%	17.6%	2.8%	2.6%	0.0%	7.3%	10.8%	1.0%	0.0%	1.1%	9.1%	1.0%	39.2%	100.0%
21歳(N=103)	0.0%	8.8%	18.5%	4.4%	3.9%	0.0%	9.1%	10.0%	1.0%	0.0%	1.5%	12.8%	1.0%	29.2%	100.0%
22歳(N=103)	0.0%	7.6%	18.0%	5.5%	3.6%	0.0%	10.0%	10.1%	1.0%	0.0%	1.0%	13.0%	1.0%	29.1%	100.0%
23歳(N=103)	0.0%	8.7%	19.4%	5.2%	3.5%	0.0%	10.7%	12.4%	1.2%	1.9%	1.0%	12.8%	1.0%	22.3%	100.0%
24歳(N=103)	0.0%	7.5%	23.1%	4.6%	3.9%	1.9%	11.6%	14.0%	1.9%	1.1%	1.0%	12.0%	1.0%	16.6%	100.0%
25歳(N=103)	0.2%	8.0%	25.7%	3.9%	3.9%	1.9%	12.7%	16.4%	1.7%	1.0%	1.0%	10.9%	1.0%	11.7%	100.0%
26歳(N=103)	0.0%	7.1%	26.3%	4.9%	4.2%	1.9%	11.7%	17.4%	2.9%	1.0%	1.0%	9.8%	1.0%	10.8%	100.0%
27歳(N=103)	0.0%	6.6%	27.7%	6.8%	3.9%	1.9%	10.4%	15.1%	2.9%	1.9%	1.0%	10.5%	1.0%	10.4%	100.0%
28歳(N=103)	0.0%	6.8%	28.5%	7.2%	3.9%	1.8%	10.7%	13.5%	2.7%	1.9%	1.0%	12.3%	1.0%	8.8%	100.0%
29歳(N=103)	0.8%	7.8%	27.2%	8.7%	3.6%	1.0%	10.2%	10.0%	2.1%	1.9%	1.0%	15.8%	1.0%	9.1%	100.0%
30歳(N=103)	1.0%	7.5%	24.6%	8.6%	4.4%	1.0%	8.7%	9.7%	3.1%	1.9%	1.0%	16.5%	1.0%	11.1%	100.0%
31歳(N=103)	1.0%	6.1%	26.5%	8.3%	5.7%	1.0%	8.2%	9.7%	3.6%	1.9%	1.0%	17.6%	1.0%	8.5%	100.0%
32歳(N=103)	1.0%	5.1%	26.5%	8.6%	5.2%	1.0%	7.3%	7.9%	3.9%	1.9%	0.7%	18.0%	1.0%	12.1%	100.0%
33歳(N=103)	1.0%	4.9%	26.1%	10.0%	6.6%	1.0%	6.6%	7.0%	4.6%	1.9%	0.0%	17.6%	1.0%	11.7%	100.0%
34歳(N=103)	1.0%	4.1%	27.5%	10.0%	7.0%	1.0%	6.8%	6.5%	4.9%	1.9%	0.6%	16.9%	1.0%	10.8%	100.0%

図表6-4-7 過去の業種(女性)

① 若年計	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=782)	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.3%	98.2%	100.0%
17歳(N=782)	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.3%	97.4%	100.0%
18歳(N=782)	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.2%	96.6%	100.0%
19歳(N=782)	0.1%	0.5%	5.4%	0.9%	0.4%	0.7%	4.3%	5.9%	2.2%	0.3%	0.4%	5.1%	0.8%	73.1%	100.0%
20歳(N=782)	0.1%	0.8%	5.4%	1.3%	0.4%	0.9%	5.4%	6.9%	2.5%	0.3%	0.4%	5.1%	1.3%	69.5%	100.0%
21歳(N=782)	0.1%	0.9%	6.7%	2.2%	0.9%	2.1%	8.7%	8.4%	7.7%	2.5%	0.6%	9.7%	1.5%	48.1%	100.0%
22歳(N=782)	0.2%	0.8%	6.7%	1.7%	0.9%	2.2%	8.2%	7.4%	12.4%	2.8%	0.8%	10.3%	1.4%	44.3%	100.0%
23歳(N=782)	0.3%	1.4%	8.3%	2.9%	1.5%	5.2%	10.4%	8.4%	17.1%	5.1%	2.3%	12.9%	2.0%	22.3%	100.0%
24歳(N=782)	0.3%	1.4%	8.6%	3.0%	1.3%	5.1%	10.8%	9.6%	18.0%	5.5%	2.1%	11.7%	1.8%	21.0%	100.0%

② 若年正規	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=281)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	99.3%	100.0%
17歳(N=281)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	99.0%	100.0%
18歳(N=281)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	98.3%	100.0%
19歳(N=281)	0.0%	0.3%	3.5%	0.0%	0.0%	0.7%	3.4%	1.5%	3.1%	0.4%	0.4%	4.3%	0.0%	82.4%	100.0%
20歳(N=281)	0.0%	0.8%	3.6%	0.0%	0.0%	1.0%	2.8%	2.4%	2.6%	0.4%	0.4%	3.8%	0.3%	82.1%	100.0%
21歳(N=281)	0.0%	0.7%	4.7%	0.0%	0.0%	2.9%	6.0%	4.5%	8.9%	2.9%	1.1%	7.0%	0.4%	61.0%	100.0%
22歳(N=281)	0.2%	1.1%	5.7%	0.3%	0.0%	2.9%	6.2%	3.1%	15.6%	2.9%	1.4%	7.2%	0.4%	53.1%	100.0%
23歳(N=281)	0.4%	2.8%	8.0%	2.3%	1.2%	8.1%	9.1%	4.0%	25.4%	5.3%	3.9%	13.6%	0.7%	15.0%	100.0%
24歳(N=281)	0.4%	2.8%	7.6%	3.2%	1.4%	7.9%	8.7%	3.4%	28.6%	6.4%	3.9%	13.0%	0.7%	11.9%	100.0%

③ 若年非正規	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=255)	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	98.1%	100.0%
17歳(N=255)	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	1.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	97.0%	100.0%
18歳(N=255)	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	96.2%	100.0%
19歳(N=255)	0.4%	0.8%	7.9%	1.7%	0.9%	0.6%	7.1%	8.1%	1.0%	0.0%	0.4%	5.5%	0.0%	65.7%	100.0%
20歳(N=255)	0.4%	0.7%	7.5%	2.0%	1.1%	0.8%	8.1%	10.2%	1.6%	0.0%	0.4%	6.3%	0.1%	60.8%	100.0%
21歳(N=255)	0.4%	0.4%	8.4%	3.9%	2.2%	1.2%	10.8%	13.3%	6.0%	1.9%	0.4%	13.3%	0.4%	37.4%	100.0%
22歳(N=255)	0.4%	0.4%	8.7%	3.4%	2.2%	1.8%	9.1%	12.7%	8.4%	2.6%	0.4%	14.5%	0.4%	35.2%	100.0%
23歳(N=255)	0.4%	0.4%	9.9%	4.6%	2.5%	3.1%	10.9%	13.3%	9.8%	4.4%	1.8%	15.0%	0.0%	23.9%	100.0%
24歳(N=255)	0.4%	0.4%	10.2%	4.2%	1.9%	3.0%	13.4%	16.0%	9.5%	4.2%	1.2%	14.3%	0.0%	21.3%	100.0%

④ 壮年計	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=2005)	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.5%	0.1%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	98.4%	100.0%
17歳(N=2005)	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.7%	0.1%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	97.7%	100.0%
18歳(N=2005)	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.9%	0.2%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	97.1%	100.0%
19歳(N=2005)	0.1%	1.5%	9.1%	1.0%	0.7%	1.8%	6.5%	5.5%	3.3%	0.3%	0.6%	6.0%	0.4%	63.3%	100.0%
20歳(N=2005)	0.1%	1.6%	8.9%	1.1%	0.8%	1.9%	6.5%	5.9%	4.0%	0.3%	0.6%	7.1%	0.4%	60.8%	100.0%
21歳(N=2005)	0.2%	3.0%	12.0%	2.7%	1.8%	5.2%	9.0%	7.2%	8.3%	3.4%	1.3%	10.8%	0.8%	34.3%	100.0%
22歳(N=2005)	0.3%	3.1%	11.6%	2.7%	1.7%	4.8%	9.0%	7.0%	11.3%	3.5%	1.6%	10.9%	0.8%	31.7%	100.0%
23歳(N=2005)	0.4%	3.7%	12.4%	3.6%	1.9%	6.1%	10.2%	7.7%	13.4%	5.9%	2.6%	12.3%	1.1%	18.9%	100.0%
24歳(N=2005)	0.4%	3.8%	11.8%	3.4%	2.0%	5.9%	10.4%	8.0%	13.6%	5.1%	2.6%	12.3%	1.3%	19.5%	100.0%
25歳(N=2005)	0.5%	3.7%	11.1%	3.4%	1.7%	5.8%	9.9%	7.6%	13.5%	5.1%	2.6%	11.8%	1.2%	22.3%	100.0%
26歳(N=2005)	0.4%	3.3%	10.8%	3.3%	1.7%	5.0%	9.4%	7.3%	12.8%	4.8%	2.6%	11.0%	1.1%	26.6%	100.0%
27歳(N=2005)	0.5%	3.2%	11.3%	3.1%	1.6%	4.4%	8.6%	6.7%	11.7%	4.4%	2.4%	10.2%	1.1%	30.9%	100.0%
28歳(N=2005)	0.4%	3.1%	10.4%	3.0%	1.7%	3.9%	7.5%	6.3%	11.7%	4.3%	2.5%	9.4%	1.1%	34.9%	100.0%
29歳(N=2005)	0.4%	2.9%	9.9%	3.1%	1.6%	3.5%	7.8%	6.0%	11.5%	3.8%	2.4%	9.2%	1.0%	37.0%	100.0%
30歳(N=2005)	0.3%	2.9%	9.8%	3.1%	1.5%	3.6%	7.4%	5.5%	11.6%	4.0%	2.5%	9.1%	0.9%	37.9%	100.0%
31歳(N=2005)	0.2%	2.4%	9.3%	3.2%	1.7%	3.1%	6.8%	5.2%	11.8%	3.9%	2.7%	9.1%	0.9%	39.8%	100.0%
32歳(N=2005)	0.2%	2.1%	8.8%	3.3%	1.6%	3.0%	6.6%	5.5%	12.1%	3.9%	2.6%	8.8%	0.9%	40.7%	100.0%
33歳(N=2005)	0.4%	2.1%	8.6%	3.0%	1.6%	3.0%	7.0%	5.5%	12.1%	3.7%	2.6%	8.7%	0.9%	40.9%	100.0%
34歳(N=2005)	0.4%	2.0%	8.6%	2.6%	1.5%	3.0%	7.1%	5.4%	12.6%	3.7%	2.8%	8.7%	1.0%	40.6%	100.0%

⑤ 壮年正規	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=528)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	99.8%	100.0%
17歳(N=528)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	99.6%	100.0%
18歳(N=528)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	99.1%	100.0%
19歳(N=528)	0.0%	0.8%	8.0%	1.0%	0.8%	2.2%	4.5%	2.2%	5.5%	0.5%	1.0%	5.3%	0.5%	67.8%	100.0%
20歳(N=528)	0.1%	1.0%	7.6%	0.6%	1.0%	2.1%	5.1%	2.2%	6.5%	0.5%	1.1%	5.3%	0.3%	66.5%	100.0%
21歳(N=528)	0.4%	1.7%	10.8%	2.6%	1.8%	4.8%	6.3%	2.8%	12.5%	3.8%	2.3%	7.5%	0.6%	42.1%	100.0%
22歳(N=528)	0.5%	1.5%	11.3%	2.7%	1.7%	4.6%	5.8%	2.6%	17.6%	4.0%	2.3%	8.0%	0.6%	36.9%	100.0%
23歳(N=528)	0.3%	1.6%	13.2%	3.7%	1.9%	5.7%	7.3%	3.3%	21.2%	6.9%	4.7%	9.4%	0.8%	20.0%	100.0%
24歳(N=528)	0.4%	2.2%	13.4%	3.3%	2.3%	6.4%	8.2%	3.5%	20.9%	7.0%	5.5%	9.8%	0.8%	16.4%	100.0%
25歳(N=528)	0.4%	2.5%	13.3%	3.4%	2.2%	6.5%	9.1%	3.7%	21.4%	6.8%	5.5%	9.8%	0.7%	14.9%	100.0%
26歳(N=528)	0.3%	2.6%	14.0%	3.4%	2.4%	6.3%	8.2%	3.4%	22.0%	7.0%	5.7%	10.1%	0.5%	14.3%	100.0%
27歳(N=528)	0.2%	2.8%	13.7%	3.4%	2.6%	6.3%	7.8%	3.1%	21.6%	7.1%	5.9%	10.2%	0.4%	14.9%	100.0%
28歳(N=528)	0.2%	3.1%	13.1%	3.4%	2.5%	6.3%	7.6%	3.3%	23.2%	6.8%	6.0%	9.3%	0.4%	14.8%	100.0%
29歳(N=528)	0.2%	3.3%	13.3%	4.0%	2.5%	6.1%	8.0%	3.2%	24.0%	6.6%	5.9%	9.0%	0.4%	13.7%	100.0%
30歳(N=528)	0.2%	3.6%	13.3%	4.3%	2.4%	6.6%	8.0%	3.1%	24.4%	6.8%	6.1%	9.3%	0.4%	11.5%	100.0%
31歳(N=528)	0.2%	3.6%	12.9%	4.4%	2.5%	6.6%	7.7%	3.0%	25.4%	6.9%	6.1%	9.5%	0.6%	10.7%	100.0%
32歳(N=528)	0.2%	3.6%	13.0%	4.4%	2.3%	6.6%	7.3%	3.0%	26.6%	6.8%	6.4%	10.2%	0.6%	9.2%	100.0%
33歳(N=528)	0.2%	3.5%	12.7%	4.2%	2.3%	6.7%	7.4%	3.0%	27.7%	6.9%	6.8%	11.0%	0.4%	7.3%	100.0%
34歳(N=528)	0.2%	3.7%	12.4%	4.1%	2.3%	6.6%	7.2%	3.2%	28.9%	6.9%	7.0%	11.2%	0.4%	6.0%	100.0%

⑥ 壮年非正規	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=730)	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.6%	0.1%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	97.8%	100.0%
17歳(N=730)	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	1.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	97.1%	100.0%
18歳(N=730)	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	1.5%	0.2%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	96.5%	100.0%
19歳(N=730)	0.1%	1.4%	10.7%	1.1%	1.1%	2.1%	7.9%	8.3%	2.8%	0.0%	0.3%	6.5%	0.0%	57.8%	100.0%
20歳(N=730)	0.1%	1.7%	10.3%	1.4%	1.1%	2.0%	7.7%	9.1%	3.5%	0.0%	0.3%	8.6%	0.1%	54.1%	100.0%
21歳(N=730)	0.3%	3.4%	12.4%	3.0%	2.2%	5.5%	10.1%	10.2%	8.3%	3.5%	0.7%	12.4%	0.0%	28.1%	100.0%
22歳(N=730)	0.3%	3.6%	11.3%	2.9%	2.0%	5.1%	10.6%	10.2%	11.2%	3.6%	0.9%	12.0%	0.0%	26.4%	100.0%
23歳(N=730)	0.7%	4.5%	11.3%	3.1%	2.0%	5.8%	11.5%	11.3%	12.2%	5.1%	1.5%	12.6%	0.3%	18.2%	100.0%
24歳(N=730)	0.7%	4.3%	10.1%	3.2%	2.0%	5.1%	11.9%	11.6%	11.6%	4.2%	1.3%	12.8%	0.6%	20.7%	100.0%
25歳(N=730)	0.8%	3.6%	9.2%	2.8%	1.7%	4.6%	10.7%	11.0%	11.5%	4.3%	1.1%	12.0%	0.6%	26.1%	100.0%
26歳(N=730)	0.7%	3.4%	9.2%	2.6%	1.4%	3.5%	10.2%	9.9%	10.9%	3.7%	1.2%	10.7%	0.6%	32.0%	100.0%
27歳(N=730)	0.6%	3.3%	10.4%	2.0%	1.2%	3.1%	8.8%	9.0%	9.7%	2.9%	0.9%	9.6%	0.7%	37.8%	100.0%
28歳(N=730)	0.5%	3.2%	9.5%	2.1%	1.0%	2.8%	7.4%	8.7%	8.9%	2.7%	1.0%	8.7%	0.8%	42.8%	100.0%
29歳(N=730)	0.3%	2.9%	9.2%	2.4%	1.2%	2.5%	7.4%	8.5%	8.3%	2.1%	0.9%	8.7%	0.7%	45.0%	100.0%
30歳(N=730)	0.2%	2.6%	9.2%	2.2%	1.2%	2.6%	7.7%	8.0%	9.0%	2.3%	0.6%	9.1%	0.6%	44.6%	100.0%
31歳(N=730)	0.2%	2.3%	8.9%	2.2%	1.4%	1.8%	7.4%	7.7%	9.2%	1.9%	1.1%	8.8%	0.5%	46.8%	100.0%
32歳(N=730)	0.4%	2.1%	8.7%	2.3%	1.5%	1.5%	8.1%	7.7%	9.4%	2.1%	1.1%	8.8%	0.4%	46.2%	100.0%
33歳(N=730)	0.7%	2.2%	9.1%	2.6%	1.4%	1.9%	9.2%	8.1%	9.1%	2.0%	1.1%	8.6%	0.7%	43.6%	100.0%
34歳(N=730)	0.7%	2.0%	9.9%	2.4%	1.4%	2.0%	9.8%	8.6%	9.8%	2.0%	1.2%	9.0%	1.0%	40.2%	100.0%

図表6-4-8 過去の業種(無配偶女性)

① 若年計	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=345)	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	98.4%	100.0%
17歳(N=345)	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	97.3%	100.0%
18歳(N=345)	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	96.8%	100.0%
19歳(N=345)	0.0%	0.3%	5.1%	0.7%	0.1%	0.4%	5.5%	4.1%	1.4%	0.3%	0.3%	5.4%	0.0%	76.5%	100.0%
20歳(N=345)	0.0%	0.4%	5.4%	1.2%	0.3%	0.8%	5.6%	4.8%	2.1%	0.3%	0.3%	5.4%	0.2%	73.2%	100.0%
21歳(N=345)	0.0%	0.6%	7.4%	1.7%	1.1%	1.7%	8.8%	7.0%	6.1%	1.5%	0.3%	10.9%	0.7%	52.3%	100.0%
22歳(N=345)	0.2%	0.6%	8.3%	1.9%	0.9%	1.6%	8.2%	6.7%	9.3%	1.6%	0.3%	11.4%	0.6%	48.5%	100.0%
23歳(N=345)	0.3%	1.2%	10.1%	3.9%	2.0%	5.8%	11.0%	8.1%	14.7%	4.5%	2.2%	15.1%	0.3%	20.7%	100.0%
24歳(N=345)	0.3%	1.5%	9.5%	4.6%	2.0%	6.1%	11.6%	9.4%	16.9%	5.1%	2.0%	13.6%	0.3%	17.0%	100.0%

② 若年正規	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=185)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	98.9%	100.0%
17歳(N=185)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	98.7%	100.0%
18歳(N=185)	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%	0.0%	98.0%	100.0%
19歳(N=185)	0.0%	0.5%	4.8%	0.0%	0.0%	0.5%	3.8%	1.9%	2.6%	0.5%	0.5%	5.0%	0.0%	79.9%	100.0%
20歳(N=185)	0.0%	0.8%	4.9%	0.0%	0.0%	0.9%	2.8%	3.5%	2.9%	0.5%	0.5%	4.3%	0.4%	78.4%	100.0%
21歳(N=185)	0.0%	0.5%	6.6%	0.0%	0.0%	2.7%	6.7%	5.3%	8.5%	2.2%	0.5%	7.9%	0.5%	58.6%	100.0%
22歳(N=185)	0.4%	1.1%	8.0%	0.5%	0.0%	2.8%	6.7%	3.6%	14.1%	2.2%	0.5%	8.2%	0.5%	51.4%	100.0%
23歳(N=185)	0.5%	2.3%	10.1%	2.0%	1.8%	8.7%	10.1%	4.5%	23.1%	5.4%	2.7%	15.3%	0.5%	12.9%	100.0%
24歳(N=185)	0.5%	2.7%	9.2%	3.8%	2.2%	9.2%	9.4%	3.8%	26.9%	6.0%	2.2%	13.8%	0.5%	9.8%	100.0%

③ 若年非正規	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=123)	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	98.2%	100.0%
17歳(N=123)	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	96.7%	100.0%
18歳(N=123)	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	95.9%	100.0%
19歳(N=123)	0.0%	0.0%	5.6%	1.0%	0.4%	0.4%	9.6%	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	5.4%	0.0%	71.5%	100.0%
20歳(N=123)	0.0%	0.0%	5.3%	1.6%	0.9%	0.8%	11.7%	7.5%	0.7%	0.0%	0.1%	7.2%	0.0%	64.4%	100.0%
21歳(N=123)	0.0%	0.0%	7.5%	4.1%	2.9%	0.8%	12.7%	11.7%	3.7%	0.8%	0.0%	16.5%	0.8%	38.6%	100.0%
22歳(N=123)	0.0%	0.0%	9.3%	3.9%	2.0%	0.5%	11.2%	13.5%	4.2%	0.8%	0.0%	16.6%	0.8%	37.3%	100.0%
23歳(N=123)	0.0%	0.0%	10.0%	7.2%	2.9%	2.4%	14.3%	15.9%	5.7%	1.8%	2.2%	15.2%	0.0%	22.6%	100.0%
24歳(N=123)	0.0%	0.0%	10.4%	6.8%	2.3%	2.4%	17.0%	18.6%	6.2%	3.1%	2.4%	14.1%	0.0%	16.7%	100.0%

④壮年計	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=451)	0.0%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	96.7%	100.0%
17歳(N=451)	0.0%	0.0%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	95.3%	100.0%
18歳(N=451)	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	94.6%	100.0%
19歳(N=451)	0.0%	0.7%	9.9%	0.7%	1.2%	1.9%	6.9%	7.5%	2.5%	0.1%	0.2%	6.7%	0.3%	61.3%	100.0%
20歳(N=451)	0.0%	1.2%	9.0%	0.7%	1.8%	2.2%	7.6%	7.9%	2.9%	0.2%	0.2%	7.9%	0.2%	58.2%	100.0%
21歳(N=451)	0.2%	2.0%	13.2%	2.0%	3.4%	5.1%	9.6%	8.5%	7.7%	2.0%	1.1%	12.0%	0.2%	32.9%	100.0%
22歳(N=451)	0.4%	1.8%	13.2%	2.0%	3.2%	5.2%	9.3%	7.4%	9.7%	2.2%	1.6%	12.5%	0.2%	31.2%	100.0%
23歳(N=451)	0.6%	2.4%	13.9%	2.0%	3.2%	5.9%	9.9%	9.3%	11.3%	2.9%	2.8%	13.4%	0.2%	22.3%	100.0%
24歳(N=451)	0.4%	2.9%	14.0%	2.4%	3.1%	5.8%	10.2%	9.8%	10.8%	2.5%	2.9%	13.5%	0.4%	21.2%	100.0%
25歳(N=451)	0.4%	2.9%	13.9%	3.4%	2.5%	5.7%	9.9%	9.3%	12.5%	2.8%	3.0%	13.2%	0.4%	20.1%	100.0%
26歳(N=451)	0.4%	2.7%	14.1%	3.7%	2.6%	5.8%	9.3%	9.2%	12.8%	3.4%	2.9%	12.5%	0.2%	20.4%	100.0%
27歳(N=451)	0.1%	3.2%	15.7%	3.3%	2.2%	6.0%	8.0%	8.3%	11.7%	3.1%	2.8%	13.8%	0.2%	21.8%	100.0%
28歳(N=451)	0.2%	3.0%	15.5%	3.6%	2.3%	6.0%	7.2%	7.8%	12.9%	2.8%	3.5%	13.1%	0.4%	21.8%	100.0%
29歳(N=451)	0.1%	3.1%	15.2%	4.0%	2.7%	5.4%	8.4%	7.1%	13.9%	1.9%	3.1%	12.4%	0.4%	22.3%	100.0%
30歳(N=451)	0.2%	3.4%	14.8%	4.2%	2.5%	6.1%	9.1%	7.3%	14.8%	2.1%	2.9%	12.3%	0.4%	20.1%	100.0%
31歳(N=451)	0.0%	3.4%	14.7%	4.5%	3.5%	5.8%	8.1%	7.1%	15.8%	2.1%	2.9%	12.6%	0.2%	19.4%	100.0%
32歳(N=451)	0.0%	3.3%	14.5%	4.6%	3.8%	6.0%	8.7%	7.4%	16.1%	1.8%	3.4%	12.5%	0.2%	17.8%	100.0%
33歳(N=451)	0.4%	3.3%	14.3%	4.8%	3.6%	6.1%	8.7%	7.3%	15.8%	1.8%	3.6%	13.9%	0.2%	16.4%	100.0%
34歳(N=451)	0.4%	3.2%	14.4%	4.6%	3.3%	5.8%	8.3%	7.4%	16.1%	1.8%	4.0%	15.7%	0.2%	14.9%	100.0%

⑤壮年正規	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=223)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	99.6%	100.0%
17歳(N=223)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	99.1%	100.0%
18歳(N=223)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	98.8%	100.0%
19歳(N=223)	0.0%	0.0%	7.7%	0.9%	1.4%	1.6%	4.6%	2.2%	3.6%	0.3%	0.5%	5.1%	0.7%	71.5%	100.0%
20歳(N=223)	0.0%	0.7%	6.8%	0.5%	1.5%	1.6%	5.4%	2.1%	4.5%	0.4%	0.5%	6.1%	0.3%	69.7%	100.0%
21歳(N=223)	0.5%	1.0%	12.3%	3.1%	3.1%	6.4%	5.6%	2.8%	11.2%	3.1%	0.9%	9.3%	0.5%	40.3%	100.0%
22歳(N=223)	0.9%	0.9%	13.2%	3.0%	3.1%	6.3%	5.9%	2.0%	15.3%	3.1%	0.9%	10.0%	0.5%	35.0%	100.0%
23歳(N=223)	0.8%	1.1%	15.6%	3.6%	3.6%	7.2%	7.4%	2.5%	18.2%	3.6%	3.7%	11.7%	0.5%	20.7%	100.0%
24歳(N=223)	0.5%	2.2%	15.2%	3.5%	3.6%	8.0%	8.8%	4.3%	17.0%	3.2%	4.2%	11.0%	0.5%	18.2%	100.0%
25歳(N=223)	0.5%	3.0%	15.4%	4.3%	3.3%	8.2%	8.8%	4.2%	19.3%	3.0%	4.0%	11.5%	0.5%	14.2%	100.0%
26歳(N=223)	0.3%	2.9%	15.9%	5.3%	3.8%	8.4%	7.3%	4.0%	19.2%	3.7%	4.0%	11.5%	0.5%	13.2%	100.0%
27歳(N=223)	0.0%	3.4%	15.3%	5.3%	4.1%	8.5%	6.8%	4.0%	19.4%	3.0%	4.0%	12.0%	0.5%	13.8%	100.0%
28歳(N=223)	0.0%	3.2%	14.3%	5.4%	3.7%	8.5%	5.6%	4.9%	21.2%	2.7%	4.4%	10.2%	0.5%	15.4%	100.0%
29歳(N=223)	0.0%	3.7%	14.2%	6.6%	3.7%	8.5%	6.4%	4.5%	22.6%	2.1%	4.0%	9.2%	0.5%	14.1%	100.0%
30歳(N=223)	0.0%	4.5%	14.1%	6.7%	3.4%	9.4%	7.2%	4.1%	23.7%	2.2%	4.0%	9.2%	0.5%	11.1%	100.0%
31歳(N=223)	0.0%	4.5%	13.9%	6.8%	4.2%	9.4%	7.0%	3.9%	23.4%	3.0%	4.0%	10.0%	0.5%	9.6%	100.0%
32歳(N=223)	0.0%	4.5%	14.4%	6.7%	4.0%	9.2%	7.2%	3.7%	24.2%	2.7%	4.6%	10.9%	0.5%	7.6%	100.0%
33歳(N=223)	0.0%	4.4%	14.1%	6.7%	4.0%	9.2%	7.2%	3.5%	24.6%	2.7%	5.4%	12.1%	0.5%	5.7%	100.0%
34歳(N=223)	0.0%	4.5%	14.1%	6.3%	4.0%	9.0%	6.3%	3.6%	25.0%	2.7%	5.5%	12.8%	0.5%	5.9%	100.0%

⑥壮年非正規	農林漁	鉱建	製造	情通	運輸	金保	小売	飲サ	医福	教学	公務	その他	不明	無業	合計
16歳(N=153)	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	94.8%	100.0%
17歳(N=153)	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	2.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	93.1%	100.0%
18歳(N=153)	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	91.9%	100.0%
19歳(N=153)	0.0%	1.3%	13.9%	0.7%	1.3%	2.6%	10.7%	11.4%	2.0%	0.0%	0.0%	9.4%	0.0%	46.8%	100.0%
20歳(N=153)	0.0%	2.0%	13.3%	1.3%	1.8%	2.6%	10.7%	13.1%	2.1%	0.0%	0.0%	11.0%	0.0%	42.1%	100.0%
21歳(N=153)	0.0%	2.6%	16.2%	1.3%	3.3%	4.4%	13.5%	14.4%	5.1%	1.3%	1.3%	15.3%	0.0%	21.6%	100.0%
22歳(N=153)	0.0%	2.1%	14.7%	1.6%	2.8%	4.9%	12.9%	13.5%	5.1%	2.0%	0.7%	15.1%	0.0%	24.8%	100.0%
23歳(N=153)	0.7%	3.4%	14.7%	0.7%	2.1%	5.7%	12.2%	17.4%	4.1%	2.6%	0.7%	14.7%	0.0%	21.4%	100.0%
24歳(N=153)	0.7%	3.3%	14.4%	2.1%	2.6%	4.0%	11.8%	16.3%	4.5%	2.0%	0.7%	17.0%	0.7%	20.2%	100.0%
25歳(N=153)	0.7%	3.0%	13.9%	3.0%	2.0%	3.7%	11.4%	14.1%	5.5%	2.6%	0.6%	15.4%	0.7%	23.5%	100.0%
26歳(N=153)	0.7%	3.1%	13.2%	2.4%	1.3%	3.1%	12.4%	12.4%	6.5%	3.2%	0.7%	14.2%	0.0%	27.0%	100.0%
27歳(N=153)	0.3%	3.3%	18.4%	1.0%	0.2%	3.5%	9.9%	10.2%	3.2%	3.3%	1.0%	15.7%	0.0%	30.1%	100.0%
28歳(N=153)	0.4%	3.6%	19.1%	1.3%	0.0%	4.1%	10.2%	9.3%	4.6%	3.1%	1.9%	15.4%	0.5%	26.6%	100.0%
29歳(N=153)	0.2%	3.2%	18.4%	0.9%	1.7%	2.9%	11.4%	9.5%	5.5%	1.4%	2.0%	14.6%	0.7%	27.8%	100.0%
30歳(N=153)	0.4%	2.8%	18.1%	1.5%	2.1%	3.8%	12.3%	9.2%	7.0%	1.6%	2.0%	14.3%	0.4%	24.5%	100.0%
31歳(N=153)	0.0%	2.9%	17.5%	2.6%	3.2%	2.0%	11.7%	8.7%	9.7%	0.7%	2.0%	14.1%	0.0%	25.0%	100.0%
32歳(N=153)	0.0%	2.6%	16.5%	3.1%	3.9%	2.9%	13.3%	8.8%	9.6%	0.7%	2.0%	14.1%	0.0%	22.6%	100.0%
33歳(N=153)	1.3%	2.6%	16.8%	3.1%	3.3%	3.3%	13.5%	8.6%	8.1%	0.7%	1.6%	15.3%	0.0%	22.0%	100.0%
34歳(N=153)	1.3%	2.2%	17.5%	2.5%	2.6%	2.8%	13.3%	9.6%	8.6%	0.7%	2.6%	19.4%	0.0%	16.9%	100.0%

図表6-4-9 過去の企業規模(男女別)

①若年計	1000人以上	100人以上	99人以下	官公庁	不明	無業	合計	②若年正規							合計		
								1000人以上	100人以上	99人以下	官公庁	不明	無業	合計			
16歳(N=1444)	0.1%	0.1%	2.0%	0.0%	0.0%	0.2%	97.8%	16歳(N=754)	0.0%	0.1%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	98.5%	100.0%
17歳(N=1444)	0.3%	0.2%	2.9%	0.0%	0.2%	0.2%	96.4%	17歳(N=754)	0.1%	0.2%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	97.4%	100.0%
18歳(N=1444)	0.6%	0.6%	3.1%	0.0%	0.2%	0.2%	95.9%	18歳(N=754)	0.2%	0.5%	2.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	96.8%	100.0%
19歳(N=1444)	5.3%	8.0%	13.2%	0.5%	1.4%	1.4%	71.5%	19歳(N=754)	6.9%	7.7%	10.7%	0.7%	0.3%	0.3%	73.7%	100.0%	
20歳(N=1444)	6.3%	9.6%	14.7%	0.8%	1.4%	1.4%	67.5%	20歳(N=754)	11.3%	11.7%	11.7%	0.3%	0.3%	0.3%	71.0%	100.0%	
21歳(N=1444)	9.3%	14.7%	24.3%	0.5%	1.6%	1.6%	49.4%	21歳(N=754)	7.7%	13.8%	18.8%	1.2%	0.2%	0.2%	54.0%	100.0%	
22歳(N=1444)	10.8%	16.3%	25.4%	0.8%	1.5%	1.5%	45.3%	22歳(N=754)	13.3%	16.0%	21.0%	1.2%	0.2%	0.2%	48.3%	100.0%	
23歳(N=1444)	18.4%	24.1%	31.0%	1.7%	2.0%	2.0%	22.8%	23歳(N=754)	23.1%	28.3%	28.2%	2.3%	0.5%	0.5%	17.8%	100.0%	
24歳(N=1444)	20.1%	24.6%	32.5%	1.7%	1.9%	1.9%	19.2%	24歳(N=754)	26.1%	28.9%	30.1%	2.5%	0.4%	0.4%	12.1%	100.0%	

④壮年計	1000人以上	100人以上	99人以下	官公庁	不明	無業	合計	⑤壮年正規							合計	
								1000人以上	100人以上	99人以下	官公庁	不明	無業	合計		
16歳(N=3526)	0.2%	0.4%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	97.8%	16歳(N=1651)	0.1%	0.4%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	98.4%	100.0%
17歳(N=3526)	0.2%	0.6%	2.4%	0.0%	0.1%	0.1%	96.8%	17歳(N=1651)	0.1%	0.5%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	97.5%	100.0%
18歳(N=3526)	0.2%	0.9%	2.9%	0.0%	0.1%	0.1%	95.8%	18歳(N=1651)	0.1%	0.7%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	96.7%	100.0%
19歳(N=3526)	7.7%	12.6%	18.2%	0.8%	0.7%	0.7%	62.2%	19歳(N=1651)	7.9%	12.1%	14.0%	1.0%	0.1%	0.1%	64.8%	100.0%
20歳(N=3526)	12.3%	19.8%	26.1%	1.4%	1.3%	1.3%	39.3%	20歳(N=1651)	8.1%	12.1%	15.8%	1.2%	0.1%	0.1%	62.7%	100.0%
21歳(N=3526)	13.0%	20.6%	27.1%	1.4%	1.4%	1.4%	36.8%	21歳(N=1651)	11.7%	18.6%	21.0%	1.9%	0.3%	0.3%	46.5%	100.0%
22歳(N=3526)	17.9%	25.4%	32.1%	2.1%	1.7%	1.7%	20.8%	22歳(N=1651)	19.5%	27.0%	27.6%	3.1%	0.5%	0.5%	22.4%	100.0%
23歳(N=3526)	19.2%	26.4%	33.6%	2.3%	1.7%	1.7%	16.8%	23歳(N=1651)	22.3%	30.0%	30.3%	3.7%	0.5%	0.5%	13.2%	100.0%
24歳(N=3526)	20.1%	26.6%	33.1%	2.5%	1.7%	1.7%	16.0%	24歳(N=1651)	24.9%	32.2%	30.1%	4.2%	0.6%	0.6%	8.5%	100.0%
25歳(N=3526)	19.5%	25.9%	32.6%	2.5%	1.7%	1.7%	17.7%	25歳(N=1651)	24.9%	32.4%	31.1%	4.2%	0.4%	0.4%	7.1%	100.0%
26歳(N=3526)	18.8%	25.0%	32.0%	2.5%	1.8%	1.8%	19.9%	26歳(N=1651)	24.9%	32.4%	31.1%	4.2%	0.4%	0.4%	7.0%	100.0%
27歳(N=3526)	18.7%	23.8%	31.6%	2.4%	1.7%	1.7%	21.8%	27歳(N=1651)	25.1%	32.1%	31.9%	4.2%	0.4%	0.4%	6.3%	100.0%
28歳(N=3526)	18.7%	22.8%	31.8%	2.4%	1.7%	1.7%	22.7%	28歳(N=1651)	25.5%	31.7%	32.4%	4.2%	0.5%	0.5%	5.7%	100.0%
29歳(N=3526)	18.4%	22.4%	32.0%	2.4%	1.7%	1.7%	23.3%	29歳(N=1651)	25.8%	31.9%	32.7%	4.2%	0.4%	0.4%	4.8%	100.0%
30歳(N=3526)	18.0%	21.8%	32.0%	2.5%	1.5%	1.5%	24.3%	30歳(N=1651)	25.8%	31.6%	33.7%	4.4%	0.4%	0.4%	4.2%	100.0%
31歳(N=3526)	17.8%	21.3%	32.2%	2.4%	1.5%	1.5%	25.0%	31歳(N=1651)	26.0%	31.6%	33.7%	4.4%	0.4%	0.4%	3.9%	100.0%
32歳(N=3526)	17.8%	20.9%	32.6%	2.3%	1.6%	1.6%	25.0%	32歳(N=1651)	26.4%	31.3%	34.1%	4.5%	0.4%	0.4%	3.4%	100.0%
33歳(N=3526)	17.2%	20.9%	33.0%	2.5%	1.6%	1.6%	24.8%	33歳(N=1651)	26.7%	31.4%	34.3%	4.5%	0.4%	0.4%	2.7%	100.0%

図表6-4-10 過去の企業規模(男性)

①若年計	1000人以上	100人以上	99人以下	官公庁	不明	無業	合計	②若年正規							合計	
								1000人以上	100人以上	99人以下	官公庁	不明	無業	合計		
16歳(N=662)	0.0%	0.2%	2.7%	0.0%	0.0%	0.2%	97.0%	16歳(N=473)	0.0%	0.2%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	98.0%	100.0%
17歳(N=662)	0.2%	0.3%	4.2%	0.0%	0.2%	0.2%	95.2%	17歳(N=473)	0.2%	0.4%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	96.5%	100.0%
18歳(N=662)	0.2%	0.5%	4.4%	0.0%	0.2%	0.2%	94.8%	18歳(N=473)	0.2%	0.6%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	95.8%	100.0%
19歳(N=662)	6.3%	8.5%	13.2%	0.7%	1.5%	1.5%	69.7%	19歳(N=473)	8.7%	9.4%	12.1%	0.9%	0.4%	0.4%	68.6%	100.0%
20歳(N=662)	7.5%	9.8%	15.5%	0.6%	1.4%	1.4%	65.2%	20歳(N=473)	9.6%	11.0%	13.7%	0.9%	0.4%	0.4%	64.5%	100.0%
21歳(N=662)	9.8%	13.6%	23.4%	0.9%	1.4%	1.4%	50.9%	21歳(N=473)	12.5%	15.2%	19.7%	1.3%	0.3%	0.3%	45.1%	100.0%
22歳(N=662)	10.7%	15.0%	25.3%	0.9%	1.6%	1.6%	46.9%	22歳(N=473)	13.4%	16.8%	22.7%	1.3%	0.4%	0.4%	41.4%	100.0%
23歳(N=662)	18.0%	24.3%	30.9%	1.7%	1.9%	1.9%	23.3%	23歳(N=473)	21.6%	27.6%	29.1%	2.1%	0.6%	0.6%	19.1%	100.0%
24歳(N=662)	21.0%	25.2%	33.2%	1.7%	1.8%	1.8%	17.1%	24歳(N=473)	25.7%	28.2%	31.3%	2.3%	0.4%	0.4%	12.2%	100.0%

④壮年計	1000人以上	100人以上	99人以下	官公庁	不明	無業	合計	⑤壮年正規							合計	
								1000人以上	100人以上	99人以下	官公庁	不明	無業	合計		
16歳(N=1521)	0.1%	0.5%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	97.0%	16歳(N=1123)	0.2%	0.6%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%	97.7%	100.0%
17歳(N=1521)	0.2%	0.6%	3.7%	0.0%	0.1%	0.1%	94.4%	17歳(N=1123)	0.2%	0.7%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	96.5%	100.0%
18歳(N=1521)	0.2%	0.8%	4.4%	0.0%	0.2%	0.2%	94.0%	18歳(N=1123)	0.2%	0.9%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	95.6%	100.0%
19歳(N=1521)	7.8%	11.7%	17.8%	1.0%	1.1%	1.1%	60.7%	19歳(N=1123)	8.1%	11.8%	15.6%	1.1%	0.0%	0.0%	63.4%	100.0%
20歳(N=1521)	12.0%	19.9%	25.3%	1.5%	1.2%	1.2%	38.2%	20歳(N=1123)	8.1%	12.1%	17.5%	1.4%	0.1%	0.1%	60.9%	100.0%
21歳(N=1521)	10.0%	16.5%	24.3%	1.9%	1.5%	1.5%	45.9%	21歳(N=1123)	11.0%	17.3%	20.8%	2.1%	0.2%	0.2%	48.9%	100.0%
22歳(N=1521)	16.2%	17.0%	26.5%	1.8%	1.6%	1.6%	43.0%	22歳(N=1123)	11.5%	17.8%	22.4%	2.1%	0.2%	0.2%	46.0%	100.0%
23歳(N=1521)	16.2%	23.7%	32.3%	2.4%	2.0%	2.0%	30.0%	23歳(N=1123)	19.2%	25.6%	28.3%	3.0%	0.5%	0.5%	23.6%	100.0%
24歳(N=1521)	19.6%	27.1%	35.4%	2.9%	1.8%	1.8%	13.3%	24歳(N=1123)	22.8%	29.7%	31.6%	3.7%	0.5%	0.5%	11.7%	100.0%
25歳(N=1521)	21.9%	29.0%	36.1%	3.3%	2.1%	2.1%	7.7%	25歳(N=1123)	25.8%	32.6%	31.5%	4.1%	0.5%	0.5%	5.5%	100.0%
26歳(N=1521)	22.4%	29.8%	36.4%	3.3%	2.1%	2.1%	6.0%	26歳(N=1123)	26.2%	33.2%	32.2%	4.2%	0.4%	0.4%	3.6%	100.0%
27歳(N=1521)	22.5%	29.3%	36.3%	3.3%	2.1%	2.1%	5.5%	27歳(N=1123)	26.1%	33.2%	32.7%	4.3%	0.4%	0.4%	3.3%	100.0%
28歳(N=1521)	23.8%	28.6%	38.8%	3.4%	2.1%	2.1%	4.0%	28歳(N=1123)	27.1%	32.2%	33.9%	4.4%	0.4%	0.4%	2.0%	100.0%
29歳(N=1521)	22.9%	28.3%	39.4%	3.3%	2.1%	2.1%	4.0%	29歳(N=1123)	27.1%	32.4%	34.0%	4.4%	0.4%	0.4%	1.7%	100.0%
30歳(N=1521)	23.1%	27.5%	40.1%	3.4%	2.0%	2.0%	3.9%	30歳(N=1123)	27.8%	31.9%	34.6%	4.5%	0.4%	0.4%	1.3%	100.0%
31歳(N=1521)	22.9%	27.3%	40.1%	3.3%	2.0%	2.0%	4.4%	31歳(N=1123)	27.6%	31.8%	34.5%	4.5%	0.4%	0.4%	1.2%	100.0%
32歳(N=1521)	23.4%	26.7%	40.8%	3.3%	2.1%	2.1%	4.1%	32歳(N=1123)	28.0%	31.9%	34.6%	4.5%	0.4%	0.4%	1.5%	100.0%
33歳(N=1521)	23.4%	26.6%	40.9%	3.3%	2.1%	2.1%	3.8%	33歳(N=1123)	28.4%	30.9%	34.7%	4.5%	0.4%	0.4%	1.2%	100.0%

図表6-4-11 過去の企業規模(女性)

①若年計	1000人以上					100人以上					99人以下					官公庁	不明	無業	合計
	1000人以上	1000人以上	1000人以上	1000人以上	1000人以上	100人以上	100人以上	100人以上	100人以上	100人以上	99人以下	99人以下	99人以下	99人以下	99人以下				
16歳(N=782)	0.2%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	99.3%	100.0%	
17歳(N=782)	0.3%	0.2%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	99.0%	100.0%	
18歳(N=782)	0.5%	0.7%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	98.3%	100.0%	
19歳(N=782)	4.4%	7.6%	13.2%	0.4%	1.3%	0.2%	8.2%	0.4%	0.4%	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%	0.2%	0.4%	0.2%	82.4%	100.0%	
20歳(N=782)	5.2%	9.4%	14.1%	0.4%	1.5%	0.4%	8.3%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	82.1%	100.0%	
21歳(N=782)	8.8%	15.7%	25.0%	0.6%	1.8%	1.1%	11.5%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	61.0%	100.0%	
22歳(N=782)	10.8%	17.3%	25.4%	0.7%	1.4%	1.4%	14.7%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	53.1%	100.0%	
23歳(N=782)	18.7%	24.0%	31.1%	1.8%	2.1%	2.2%	23.6%	2.5%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	15.0%	100.0%	
24歳(N=782)	19.4%	24.1%	31.8%	1.8%	2.0%	2.0%	28.0%	2.9%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	11.9%	100.0%	

④壮年計	1000人以上					100人以上					99人以下					官公庁	不明	無業	合計
	1000人以上	1000人以上	1000人以上	1000人以上	1000人以上	100人以上	100人以上	100人以上	100人以上	100人以上	99人以下	99人以下	99人以下	99人以下	99人以下				
16歳(N=2005)	0.2%	0.4%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	99.8%	100.0%	
17歳(N=2005)	0.2%	0.6%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	99.6%	100.0%	
18歳(N=2005)	0.2%	0.9%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	99.1%	100.0%	
19歳(N=2005)	7.6%	13.2%	14.8%	0.5%	0.5%	0.5%	12.8%	0.8%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	0.4%	67.8%	100.0%	
20歳(N=2005)	7.9%	13.2%	17.1%	0.6%	0.5%	0.5%	12.1%	1.0%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	0.8%	66.5%	100.0%	
21歳(N=2005)	14.0%	22.3%	27.4%	1.0%	1.1%	1.3%	21.4%	1.3%	1.3%	1.3%	1.3%	1.3%	1.3%	1.3%	1.3%	1.3%	42.1%	100.0%	
22歳(N=2005)	15.1%	23.3%	27.6%	1.1%	1.3%	1.4%	24.7%	2.1%	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%	36.9%	100.0%	
23歳(N=2005)	19.1%	26.7%	32.0%	1.8%	1.5%	1.8%	30.1%	2.6%	3.3%	3.3%	3.3%	3.3%	3.3%	3.3%	3.3%	3.3%	20.0%	100.0%	
24歳(N=2005)	18.9%	25.9%	32.3%	1.8%	1.6%	1.8%	30.5%	2.7%	3.7%	3.7%	3.7%	3.7%	3.7%	3.7%	3.7%	3.7%	16.4%	100.0%	
25歳(N=2005)	18.7%	24.8%	30.8%	2.0%	1.5%	1.4%	31.3%	2.7%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	14.9%	100.0%	
26歳(N=2005)	17.4%	22.9%	29.7%	2.0%	1.4%	1.4%	30.2%	2.8%	4.4%	4.4%	4.4%	4.4%	4.4%	4.4%	4.4%	4.4%	14.3%	100.0%	
27歳(N=2005)	16.4%	21.3%	28.1%	1.8%	1.5%	1.5%	30.5%	2.7%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	14.9%	100.0%	
28歳(N=2005)	15.8%	19.6%	26.5%	1.7%	1.4%	1.4%	30.7%	2.7%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	14.8%	100.0%	
29歳(N=2005)	15.2%	18.4%	26.5%	1.7%	1.3%	1.3%	30.6%	2.9%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	14.8%	100.0%	
30歳(N=2005)	14.9%	17.4%	26.3%	1.7%	1.3%	1.3%	30.9%	3.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	11.5%	100.0%	
31歳(N=2005)	14.2%	17.4%	25.8%	1.8%	1.1%	1.1%	30.7%	3.1%	4.2%	4.2%	4.2%	4.2%	4.2%	4.2%	4.2%	4.2%	10.7%	100.0%	
32歳(N=2005)	13.8%	16.7%	26.1%	1.6%	1.1%	1.1%	31.2%	3.2%	4.4%	4.4%	4.4%	4.4%	4.4%	4.4%	4.4%	4.4%	9.2%	100.0%	
33歳(N=2005)	13.5%	16.5%	26.3%	1.6%	1.2%	1.2%	31.7%	3.2%	4.6%	4.6%	4.6%	4.6%	4.6%	4.6%	4.6%	4.6%	7.3%	100.0%	
34歳(N=2005)	12.5%	16.6%	27.1%	1.9%	1.3%	1.3%	32.5%	3.3%	4.5%	4.5%	4.5%	4.5%	4.5%	4.5%	4.5%	4.5%	6.0%	100.0%	

図表6-4-12 過去の企業規模(無配偶女性)

①若年計	1000人以上					100人以上					99人以下					官公庁	不明	無業	合計
	1000人以上	1000人以上	1000人以上	1000人以上	1000人以上	100人以上	100人以上	100人以上	100人以上	100人以上	99人以下	99人以下	99人以下	99人以下	99人以下				
16歳(N=345)	0.0%	0.7%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	98.9%	100.0%	
17歳(N=345)	0.0%	0.3%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	98.7%	100.0%	
18歳(N=345)	0.1%	0.7%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	98.7%	100.0%	
19歳(N=345)	4.7%	6.7%	11.4%	0.3%	0.4%	0.3%	9.4%	0.5%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	79.9%	100.0%	
20歳(N=345)	5.9%	8.1%	12.5%	0.3%	0.0%	0.0%	9.4%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	78.4%	100.0%	
21歳(N=345)	9.8%	15.5%	23.6%	0.3%	0.7%	0.7%	19.6%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	58.6%	100.0%	
22歳(N=345)	11.8%	14.4%	24.2%	0.7%	0.7%	0.7%	21.4%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	51.4%	100.0%	
23歳(N=345)	21.7%	25.1%	30.7%	1.6%	0.3%	0.3%	30.5%	3.0%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	1.1%	12.9%	100.0%	
24歳(N=345)	23.1%	25.1%	32.8%	1.6%	0.4%	0.4%	30.7%	3.0%	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%	1.7%	9.8%	100.0%	

④壮年計	1000人以上					100人以上					99人以下					官公庁	不明	無業	合計
	1000人以上	1000人以上	1000人以上	1000人以上	1000人以上	100人以上	100人以上	100人以上	100人以上	100人以上	99人以下	99人以下	99人以下	99人以下	99人以下				
16歳(N=451)	0.7%	1.2%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	99.6%	100.0%	
17歳(N=451)	0.7%	1.6%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	99.1%	100.0%	
18歳(N=451)	0.6%	1.9%	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	98.8%	100.0%	
19歳(N=451)	8.2%	13.4%	16.4%	0.2%	0.4%	0.4%	11.5%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	71.5%	100.0%	
20歳(N=451)	8.9%	13.5%	18.9%	0.2%	0.7%	0.7%	11.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	69.7%	100.0%	
21歳(N=451)	13.9%	24.2%	27.4%	0.9%	0.7%	0.7%	23.8%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.3%	100.0%	
22歳(N=451)	14.9%	25.2%	27.3%	0.7%	0.8%	0.8%	22.3%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	0.5%	35.0%	100.0%	
23歳(N=451)	17.9%	27.9%	29.6%	1.5%	0.8%	0.8%	29.7%	2.5%	2.4%	2.4%	2.4%	2.4%	2.4%	2.4%	2.4%	2.4%	20.7%	100.0%	
24歳(N=451)	18.0%	27.8%	30.9%	1.5%	0.7%	0.7%	30.7%	2.6%	2.6%	2.6%	2.6%	2.6%	2.6%	2.6%	2.6%	2.6%	18.2%	100.0%	
25歳(N=451)	18.4%	28.7%	30.0%	2.3%	0.7%	0.7%	32.7%	2.7%	3.4%	3.4%	3.4%	3.4%	3.4%	3.4%	3.4%	3.4%	14.2%	100.0%	
26歳(N=451)	18.5%	27.2%	31.0%	2.3%	0.7%	0.7%	31.9%	2.7%	3.6%	3.6%	3.6%	3.6%	3.6%	3.6%	3.6%	3.6%	13.2%	100.0%	
27歳(N=451)	19.1%	27.6%	28.8%	2.0%	0.8%	0.8%	33.1%	2.5%	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%	13.8%	100.0%	
28歳(N=451)	19.8%	27.3%	28.4%	2.0%	0.7%	0.7%	33.0%	2.3%	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%	15.4%	100.0%	
29歳(N=451)	19.6%	26.0%	29.2%	1.9%	0.8%	0.8%	32.8%	2.4%	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%	3.1%	14.1%	100.0%	
30歳(N=451)	19.5%	26.6%	31.0%	1.9%	0.9%	0.9%	32.9%	2.2%	3.2%	3.2%	3.2%	3.2%	3.2%	3.2%	3.2%	3.2%	11.1%	100.0%	
31歳(N=451)	19.0%	26.6%	32.4%	2.0%	0.7%	0.7%	33.0%	2.9%	3.6%	3.6%	3.6%	3.6%	3.6%	3.6%	3.6%	3.6%	7.6%	100.0%	
32歳(N=451)	19.5%	27.6%	32.4%	2.1%	0.7%	0.7%	33.9%	2.9%	3.7%	3.7%	3.7%	3.7%	3.7%	3.7%	3.7%	3.7%	7.6%	100.0%	
33歳(N=451)	19.5%	27.9%	33.5%	2.1%	0.7%	0.7%	34.0%	3.1%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	5.7%	100.0%	
34歳(N=451)	19.7%	28.8%	33.5%	2.5%	0.7%	0.7%	35.2%	3.0%	3.9%	3.9%	3.9%	3.9%	3.9%	3.9%	3.9%	3.9%	5.9%	100.0%	

第7章 男性労働者における非正規雇用への転職 ——若年期と壮年期の違いに着目して——

第1節 問題意識と先行研究

1990年代以降、非正規雇用労働者の急速な増加を背景として、若年の非正規雇用に関する多くの知見が蓄積されてきた。非正規雇用の多くは賃金が低く、長期間勤続しても賃金はほとんど上昇しない（厚生労働省 2014：156-7）。教育訓練には賃金を高める効果が期待されるが、非正規雇用は正規雇用と比べて企業内訓練の受講機会が少なく、賃金上昇に受講の有無は影響しない（原 2011）。非正規雇用からの移動は他国に比べて困難であり（平田・勇上 2011；四方 2011）、初職が非正規雇用の場合、現職も非正規雇用である可能性が高い（石田 2005；酒井・樋口 2005；Kondo 2007）。

若年期の非正規就業に影響する要因についても多くのことが明らかになっている。本人の学歴が低いほど、また男性より女性が、正規雇用になりにくい（黒澤・玄田 2001 など）。学卒から就職までに3ヶ月以上間断があることや、新卒一括採用や学校経由から外れた就職も、初職で非正規雇用になりやすくする（石田 2005）。初職の就業状態はその後の就業状態に影響を及ぼす要因でもある。能力や選好といった観察されない異質性を統制した上でも、初職で非正規雇用に就くと現職でも非正規雇用に就きやすい（Kondo 2007）。

若年の非正規雇用に焦点があたる一方で、壮年の非正規雇用労働者の増加が指摘されている（太田 2008；大沢・金 2010）。初職から非正規雇用就業する者は、若い年齢層ほど増加する傾向があるが（小杉 2010a）、初職から一貫して非正規雇用を継続している者は多くない（小杉 2010b；小杉・原 2011）。非正規雇用の少くない部分は、他の就業形態、とくに正規雇用から非正規雇用へ転換した層であると考えられる。

「労働力調査（詳細集計）」によれば、35～44歳の男性と未婚女性において、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は、2002年から2012年にかけて着実に増加している（高橋 2014）。この年齢層にはいわゆる「就職氷河期」の時期に学校を卒業した世代が含まれているが、学卒時に不況であると就いた仕事を離職しやすくなることが知られている（太田 2000；黒澤・玄田 2001；佐藤 2009）。これは、学卒時が不況期にあたると、企業の採用抑制によって希望する就職先に就けない可能性が高まり、マッチングの質の低下によって離職する可能性が高まるためである（太田 2010）。

では他にどのような要因が正規雇用から非正規雇用への転職に影響を及ぼすと考えられるだろうか。1982～2002年の5時点の「就業構造基本調査」を用いて雇用形態間の移動の趨勢を明らかにした相澤・山田（2008）は、15～54歳の男性を対象として非常用雇用者への転職を多項ロジットモデルで分析し（ベースは1年前と同一の企業に常用雇用者としてとどまること）、学歴が高いほど非常用雇用者に転職しにくい、学歴間の格差は次第に縮まっていること、サービス職が非常用雇用者に転職しやすく、事務職や専門・技術職は転職しにく

いこと、規模が小さい企業ほど非常用雇用者に転職しやすいこと、有配偶や世帯主であったり、勤続年数が長いと非常用雇用者へ転職しにくいことが明らかになっている。

本プロジェクトのヒアリング調査においては、正社員を離職した事情として、会社都合退職、長時間労働・業務上疾病、理不尽な労働条件、結婚や配偶者の転勤が挙げられており（労働政策研究・研修機構 2013）、上記の要因に加えて、職場の労働環境や家庭事情に起因する離職が、正規雇用から非正規雇用への転換の背景にある可能性もある。

「就業構造基本調査」の集計では、1年前に常用雇用であった者に占める非常用雇用へに転職した割合は1%程度と小さく、1982～2002年の間の変動も少ないが（相澤・山田 2008）、近年、正規雇用から非正規雇用への転職は増加する傾向にあり（総務省統計局 2013: 59; 厚生労働省 2014: 160）、マイクロデータによってその要因を明らかにすること、いわば「非正社員になった正社員」の研究が必要だと考えられる。

以上の問題意識から本章では、前職が正規雇用であった者を主な対象として、転職による非正規雇用への移動の要因を明らかにする。第2節ではデータや分析方法、変数を説明する。第3節では、就業形態間の移動パターンを中心に記述的な分析をした上で、多変量解析によって非正規雇用への転職の規定要因を検討する。第4節では本章の分析結果をまとめる。

第2節 分析枠組み

1. データ・分析方法

本調査の留置調査票は、過去の働き方に関するB票と、現在の働き方に関するC票で構成されている。A票（面接調査票）の職業キャリアシートには、求職活動や無職などの情報が月単位で記録されており、A～C全てのデータを結合することによって、回答者の職業キャリアを失業期間も含めた形で把握することが可能である。本章は、記述的分析と多変量解析のパートに分かれている。記述的分析では、B・C票を通常のカロスセクション・データの形で利用しており、多変量解析のパートでは、A～C票を利用して、15～44歳までの初職から現職に至る職歴データ（パーソン・イヤー・データ）を構築して分析している。

図表7-2-1に示した架空例のように、パーソン・イヤー・データは、個人の中に時点（年）が入り子になっており、1つのレコードが人年（パーソン・イヤー）になっている。個人IDの1は、2008年に22歳で1番目の従業先に正規雇用として就職し、2011年に2番目の従業先に非正規雇用として転職したあと2013年まで同じ従業先に勤めている。本章では前職の情報を転職の説明変数として用いるため、1番目の従業先に在籍した最終年である2010年に、非正規雇用への転職というイベントが発生したと定義している。

図表 7-2-1 パーソン・イヤー・データ形式（架空例）

個人ID	西暦年	年齢	従業先番号	勤続年数	就業形態	非正規への 転職イベント
1	2008	22	1	1	正規	0
1	2009	23	1	2	正規	0
1	2010	24	1	3	正規	1
1	2011	25	2	1	非正規	0
1	2012	26	2	2	非正規	0
1	2013	27	2	3	非正規	0
2	2009	18	1	1	正規	0
2	2010	19	1	2	正規	0
2	2011	20	1	3	正規	0
2	2012	21	1	4	正規	0
2	2013	22	1	5	正規	0
3	2004	22	1	1	正規	0
3	2005	23	1	2	正規	0
3	2006	24	1	3	正規	1
3	2007	25	2	1	非正規	.
3	2008	26	3	1	正規	1
3	2009	27	4	1	非正規	0
3	2010	28	4	2	非正規	0
3	2011	29	4	3	非正規	0
3	2012	30	4	4	非正規	0
3	2013	31	4	5	非正規	0

実際は、離職と転職が同じ年に発生することもあり、この例では、非正規雇用へ転職した年は2011年ではなく2010年の可能性もある。年齢や勤続といった時間の効果を精確に捉えるためには月単位のデータで分析することが望ましい。この点は今後の課題としたい。なお、1年間に3つ以上の従業先を経験したケースの場合、年単位のデータ化では中間の従業先が落ちてしまうため、前職とは言えない従業先が前職として扱われることになってしまう。しかし、こうしたケースはごく少数にとどまるため、解釈の中心となる前職での働き方に関する要因への影響はあまりないと考えられる。

本章では転職による非正規雇用への転換を分析しており、企業内部で非正規雇用になったケースは分析していない。このように限定するのは、本調査では、同一企業内での雇用形態の転換を尋ねる質問はあるが、転換年月の情報が含まれていないという、調査設計上の理由による。

今回の分析は男性に限定している。女性の就業行動において、結婚・出産、配偶者の転勤、介護といったライフステージ上のイベントとの関係は、避けては通れない重要なテーマであるが、今回はそこまで踏み込んだ分析をすることができなかつたので、分析対象から女性を外している。この点も他日を期したい。

記述的パートでは非正規雇用や自営・家族従業も含む全就業者を対象とするが、多変量解析パートでは、正規雇用労働者の非正規雇用への転職の分析をメインに行い、補足的に全就

業者を対象とした分析を行う。正規雇用労働者に限定した場合のパーソン・イヤー・データは、**図表 7-2-1** のデータ例のうち、就業形態が正規雇用のレコードのみが含まれる形になる。

データ構築は以下の手順で行った。B 票では勤務先の在職期間を暦年と月で記録しているため、いったん人月単位のデータ（パーソン・マンス・データ）を構築し、現職情報（C 票）の代入や必要な変数の定義を行ったうえで、各年の 4 月の情報を抜き出してパーソン・イヤー・データとした。

目的変数となるイベントは非正規雇用への転職であり、従業先での就業を継続している場合を 0、別の従業先で非正規雇用に転職した場合を 1 とするダミー変数を用いる。その他の状態になった場合は右側センサー（欠損）として扱われる。サバイバル分析の一種である離散時間ロジットモデルを用いて分析した。離散時間ロジットモデルについては、Box-Steffensmeier & Jones(2004)、D'Addio & Rosholm(2005)、Singer & Willet(2003→2014)、Yamaguchi(1991)、Allison(1984)などを参照されたい。転職は繰り返すイベント（Repeated Events）なので、同一個人内でのイベントの非独立性（intragroup correlation）を考慮して、個人をクラスターとするロバスト標準誤差を用いた。同一個人が複数回転職する効果は転職回数によって統制している。

本章では、分析に有効なサンプルサイズを確保するため、15～29 歳を若年期、30～44 歳を壮年期と定義している。他の章と区別の仕方が異なることに注意されたい。データ分析の際は、全年齢、若年期、壮年期の 3 つにデータを分けて同じモデルをあてはめている。

2. 説明変数について

説明変数は、壮年ダミー（若年期と壮年期のサンプルでは年齢）、勤続年数、勤続年数二乗、従業先番号、学歴、完全失業率（15～64 歳男性の 4 月の失業率（季節調整値））のほか、B 票の問 1～7、9 の質問を用いている。入社経路は転職先に就く際に利用した入社経路であるが、それ以外の変数はいずれも前職（1 期前）の情報である。B 票から作成した変数のうち、職種と業種は選択肢をそのまま利用しているため、それ以外の説明変数の加工の仕方を説明する。

入社経路は、「家族・親戚の紹介」と「友人・知人の紹介」を友人・家族、「卒業した学校や先生の紹介（学校推薦含む）」を学校経由、「職業安定所（ハローワーク）の紹介」をハローワーク、「民間の職業紹介機関・派遣会社による紹介」、「求人広告・雑誌などを見て直接応募した」、「ウェブページを見て直接応募した」、「自分で連絡先を調べて直接応募した」を民間・直接応募、「家業を継いだ（家業に入った）」、「自分ではじめた（起業した）」、「勤務先から誘われた」、「その他」をその他と定義した。

就業状態は、従業上の地位と企業規模を組み合わせ、正規（300～1000 人以上・官公庁）、正規（30～299 人）、正規（0～29 人）、非正規、自営・家族の 5 つに分類した。

教育訓練・能力開発の有無は、「職場で指導を受けた」、「研修を受けた（会社の費用）」、「自

費で勉強をした」のいずれかに該当すれば1とするダミー変数である。年次有給休暇については問7の選択肢をそのまま用いて、取得日数が少ないほど値が高くなる連続変数を作成した。退社・退職時状況の悪さは、職場の労務管理に何らかの問題がある場合を捉えた変数である。具体的には、「深夜に就業することがあった」、「休日が週に1日もないことがあった」、「心身の病気やけがをした（仕事が原因）」、「職場でいじめや嫌がらせを受けた」、「1週間の労働時間が60時間を超えていた」のいずれかに該当する場合に1を取るダミー変数である。最後に「勤め先の都合で解雇された／雇い止めにあった」に該当する場合は1とする非自発的離職ダミーを作成した。

現職の情報はC票の対応する質問を利用したが、教育訓練・能力開発の有無は、B票の問5とC票の問26が厳密には対応していないため、問26の選択肢（①日常の業務につきながら行われる教育・訓練、②職場から離れて行われる研修など、③自己啓発のための経済的・金銭的支援）のいずれかが行われていれば、現職時点において教育訓練・能力開発があったとみなした。

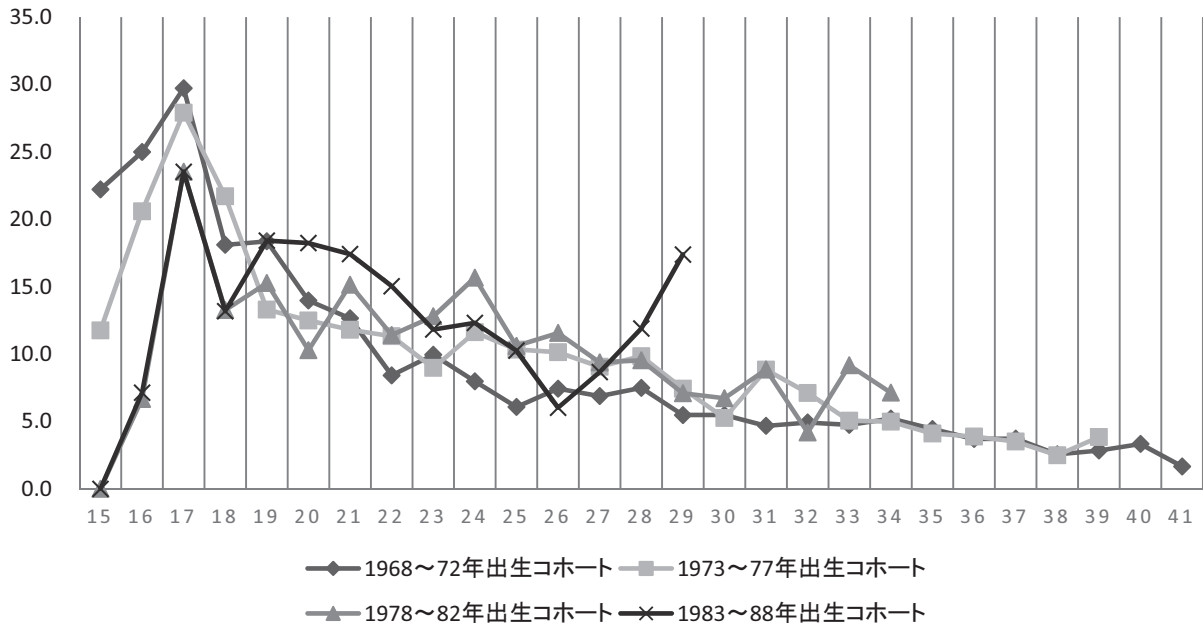
第3節 分析

1. 記述的分析

図表7-3-1は、就業者に占める転職者の割合を各年齢で計算し、出生コホートごとにプロットしたものである。なお、1983～88年出生コホートが、20代後半で他と異なる動きをしているのは、このコホートには調査時年齢が29歳に達していない者が含まれているからだと考えられる。その意味でこの世代の転職傾向を掴むのはやや早いかもしれないが参考として掲載する。

まず、どの出生コホートでも、17歳をピークとして、年齢が上昇するほど転職率が減少していく傾向が読み取れる。コホート間の違いという点では、1968～72年、1973～77年、1978～82年の3時点で比較すると、1968～72年と比べて、それ以降の出生コホートのほうが20代の半ばから後半にかけて転職率が高い傾向にある。

図表 7-3-1 転職率の推移



次に転職者がどのような転職先に移動したのかを確認する。図表 7-3-2 は、図表 7-3-1 から、出生コホート間の比較がある程度可能な若年期（15～29 歳）を取り出したうえで、各転職先が転職に占める割合の期間計を、出生コホートごとに表示している。この期間に発生した全ての転職において、それぞれの転職先がどの程度を占めており、出生コホートによる変化が見られるのかを確認するのが目的である。

まず、最近の出生コホートほど非正規雇用に転職する割合が高くなっていく傾向が確認できる。非正規雇用に転職する割合は 1968～72 年出生コホートで 18.6%であるが、この割合は、23.6%（1973～77 年出生コホート）、31.0%（1978～82 年出生コホート）と増加していき、最も若い 1983～88 年出生コホートでは 34.6%となっている。

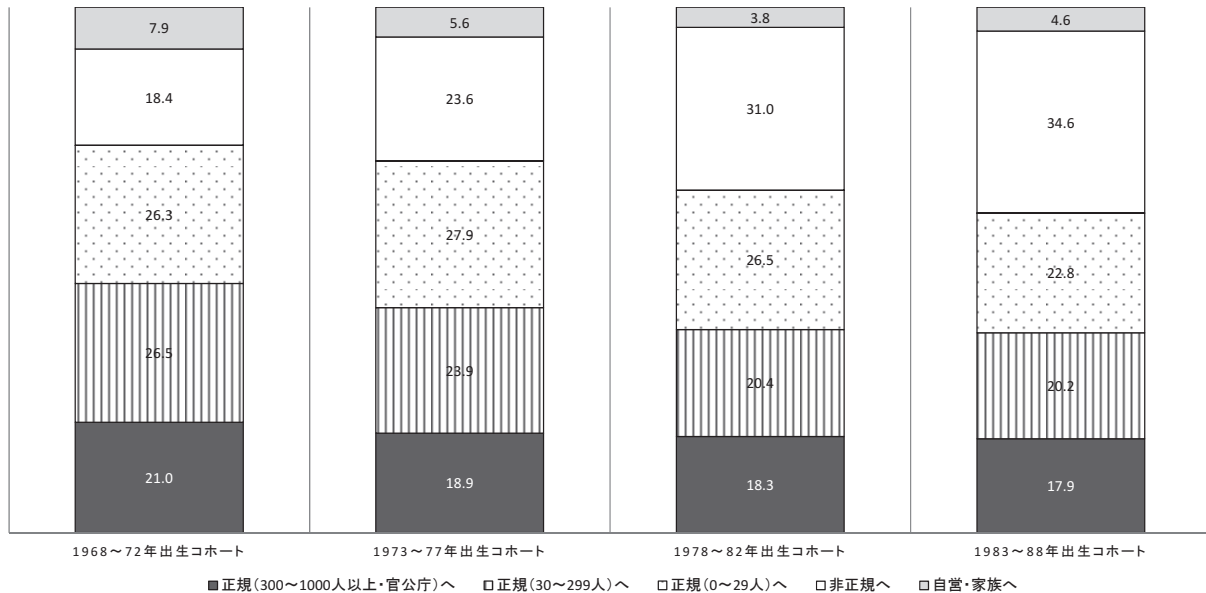
さきほど述べたように、1983～88 年出生コホートは他のコホートと異なり、29 歳に達していない人々で構成されており、ジョブサーチの途上にあるとみることにもできる。その意味では非正規雇用の割合をやや過大に評価している可能性があるが、いずれにせよ、最近の出生コホートほど非正規雇用に転職する傾向にあるといえそうである。

このように非正規雇用への転職割合が増加する一方、転職先の多くを占める正規雇用に転職する割合は減少している。正規雇用全体で見ると、73.7%（1968～72 年出生コホート）、70.7%（1973～77 年出生コホート）、65.1%（1978～82 年出生コホート）、60.8%（1983～88 年出生コホート）となっている。正規雇用の内訳を、1968～72 年、1973～77 年、1978～82 年の 3 時点で比較すると、企業規模が 30～299 人の中堅企業における減少幅がやや大きい。

以上の出生コホート間比較をまとめると、最近の出生コホートほど、1) 20 代後半の転職率が高い傾向にあり、2) 非正規雇用への転職の増加と正規雇用への転職の減少が同時に進

行する中で、転職先としては正規雇用より非正規雇用の比重が高まっており、3) 正規雇用の中でも、中規模の企業の正規雇用に転職するチャンスが減少している。

図表 7-3-2 転職先の内訳



図表 7-3-2 では、転職先の就業形態は区別したが、転職前の就業形態は示していなかった。ここで転職者がどこからどこへ移動しているのかを確認しておこう。

図表 7-3-3 と図表 7-3-4 では、転職前の就業形態（表側）と転職先の就業形態（表頭）のクロス表を列%で示している（列周辺度数と総度数はケース数）。社会階層研究の文脈では、ここでの列%は流入率と呼ばれており、それぞれの転職先でどこから流入した転職者が多いのかが分かる。図表 7-3-3 は若年期（15~29 歳）、図表 7-3-4 は壮年期（30~44 歳）である。調査時年齢が 30~44 歳の人々は、若年期と壮年期の両方で転職した場合、ダブルカウントされている。この 2 つの図表によって若年期と壮年期で移動パターンに違いがあるかを確認する。

最初に転職の割合を若年期と壮年期で確認しておく。総計に占める転職の割合は、若年期が 10.9%（1977/18111）、壮年期が 4.9%（655/13410）であり、若年期の転職が多い。正規雇用への転職が転職者全体に占める割合は、若年期が 69.4%（1374/1977）、壮年期が 65.6%（430/655）であり、大きな違いはない。他方で、非正規雇用への転職が転職者全体に占める割合は、若年期が 24.9%、壮年期が 23.5%であり、若年期に転職が発生している。自営・家族への転職割合は、若年期が 5.6%、壮年期が 10.8%である。ただし、さきほど述べたように、ここでは、若年期には若年期の人と壮年期に達した人の両方が含まれているが、壮年期には壮年期に達した人しか含まれていないことに留意する必要がある。

次に転職しなかった（「転職せず」）割合である。大きな傾向として、若年期と壮年期のど

ちらであっても、「転職せず」の割合は、非正規雇用より正規雇用が高く、正規雇用の中でみると企業規模が大きいほど高いことが分かる。若年期と壮年期を比較すると、正規雇用はどの企業規模でも同程度の割合である。非正規雇用に関しては、若年期が9.6%、壮年期が6.4%となっており、わずかだが壮年期に非正規雇用であるほうが転職する傾向がある。

次に、「転職せず」を除いたうえで対角セルをみると、被雇用者に関しては、同じ就業形態どうしで移動するパターンが、最も高い割合を示している。若年期では、正規（300～1000人以上・官公庁）が39.8%、正規（30～299人）が34.2%、正規（0～29人）が38.6%、非正規が50.2%である。壮年期は、正規（300～1000人以上・官公庁）が43.7%、正規（30～299人）が38.9%、正規（0～29人）が42.0%、非正規が48.1%となっている。若年期と壮年期を比較すると、わずかな差だが、正規雇用では壮年期の割合が高く、非正規雇用では壮年期の割合が低い。つまり、このデータに限っていえば、壮年期において、正規雇用では同じ規模間での移動が増加するが、非正規雇用から非正規雇用への移動は減少するという傾向が見て取れる。自営・家族は、被雇用からの移動のほうが、自営・家族からの移動より多いことが特徴である。

図表 7-3-3 就業形態間の移動パターン（15～29 歳）

	転職せず	正規 (300～1000人 以上・官公庁)	正規 (30～299人)	正規 (0～29人)	非正規	自営・家族	合計
正規（300～1000人以上・官公庁）	41.9	39.8	18.6	15.3	16.1	14.4	39.6
正規（30～299人）	24.4	24.1	34.2	22.1	15.9	27.9	24.4
正規（0～29人）	18.9	8.6	21.4	38.6	15.7	36.0	19.3
非正規	9.6	26.2	24.8	21.6	50.2	17.1	11.8
自営・家族	5.3	1.3	1.1	2.5	2.2	4.5	4.9
合計	16134	382	468	524	492	111	18111

図表 7-3-4 就業形態間の移動パターン（30～44 歳）

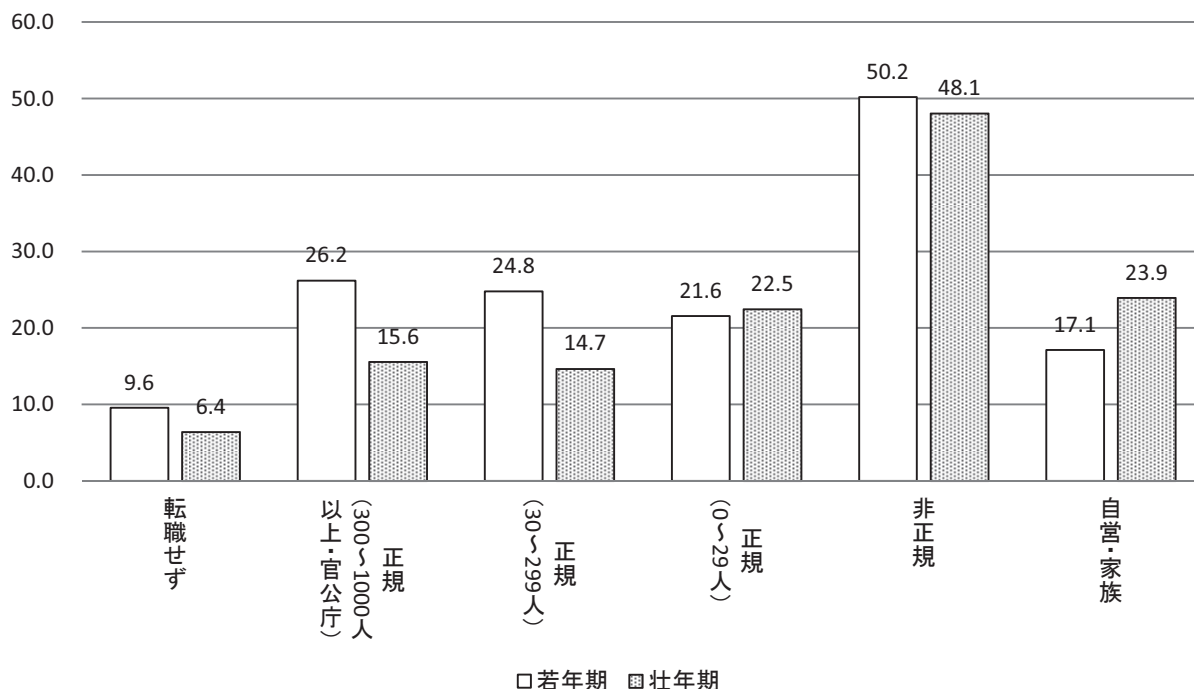
	転職せず	正規 (300～1000人 以上・官公庁)	正規 (30～299人)	正規 (0～29人)	非正規	自営・家族	合計
正規（300～1000人以上・官公庁）	43.6	43.7	22.9	10.9	13.0	16.9	42.5
正規（30～299人）	23.1	23.0	38.9	22.5	16.9	14.1	23.1
正規（0～29人）	18.3	11.9	22.9	42.0	18.2	38.0	18.6
非正規	6.4	15.6	14.7	22.5	48.1	23.9	7.3
自営・家族	8.7	5.9	0.6	2.2	3.9	7.0	8.5
合計	12755	135	157	138	154	71	13410

本稿の関心は非正規雇用にあるので、非正規雇用からの転職と、非正規雇用への転職について、やや立ち入って検討しよう。図表 7-3-3 と図表 7-3-4 のうち、転職前の就業形態が非正規雇用の者に注目し、その各転職先での流入率を、若年期と壮年期で比較したのが図表 7-3-5 である。

正規雇用への転職者に占める前職で非正規雇用だった者の割合は、300～1000人以上・官公庁と30～299人の規模において、若年期から壮年期にかけて減少していることが分かる。すなわち、若年期では、300～1000人以上・官公庁の正規雇用への転職は、非正規雇用からの転職者が26.2%を占め、30～299人規模の正規雇用への転職では、非正規雇用からの転職者が24.8%を占めるのに対し、壮年期ではそれぞれ15.6%、14.7%となっているのである。

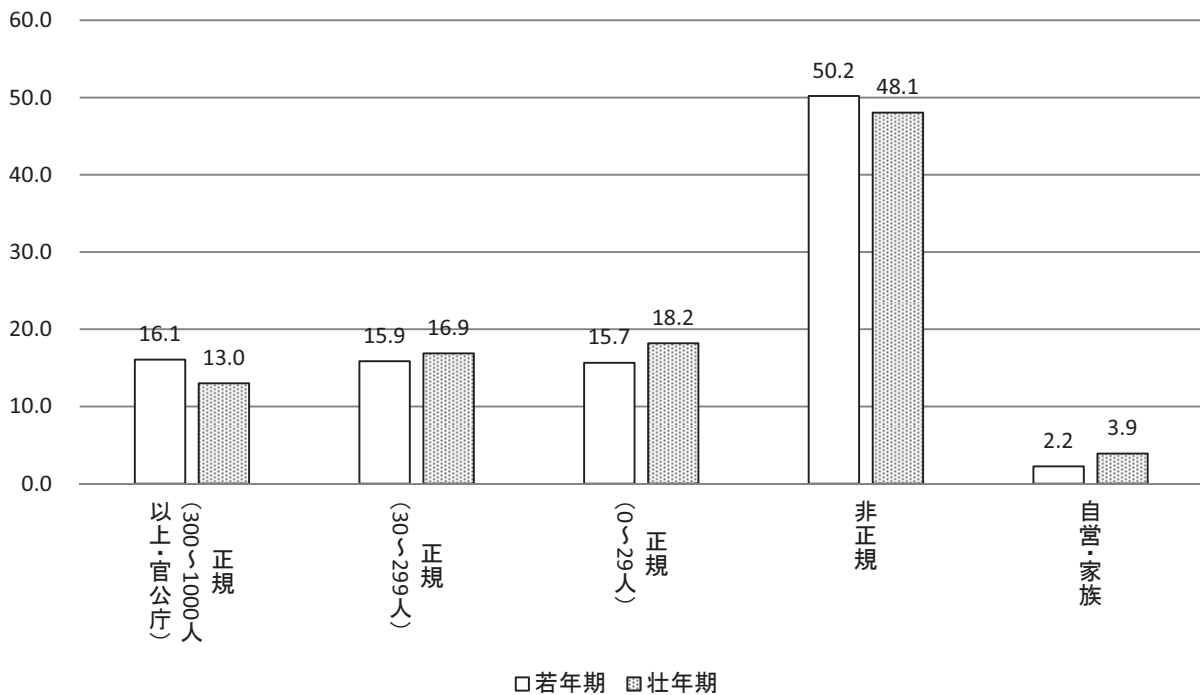
繰り返しになるが、非正規雇用への転職者に占める前職が非正規雇用だった者の割合は、若年期が50.2%、壮年期が48.1%と同程度である。自営・家族への転職者に占める割合は17.1%から23.9%に伸びている。

図表 7-3-5 転職の有無および転職先別にみた
前年に非正規雇用であった者の割合（若年・壮年期）



同様に、転職先の就業形態が非正規雇用の者に注目し、その流入率を若年期と壮年期で比較したのが図表 7-3-6 である。この図表では、壮年期に非正規雇用へ転職した人がどこから来たのかが把握できる。図表 7-3-5 でも見たように、最も多いのは非正規雇用からの転職であり、若年・壮年ともにこれが約半数を占めている。自営・家族からの転職は少なく、残りの半数弱は正規雇用からの転職である。正規雇用の内訳について、若年期と壮年期を比較すると、若年期では3つの就業形態の差は大きくないが、企業規模が大きいほど非正規雇用への転職者の割合が高い。壮年期では、逆に企業規模が大きいほど非正規雇用への転職者の割合は低くなる。すなわち、300～1000人以上・官公庁が減少し、30～299人と0～29人規模の企業で正規雇用として働いていた人が増加する傾向が僅かながら確認できる。

図表 7-3-6 非正規雇用への転職者の転職元の分布（若年・壮年期）



2. 非正規就業の規定要因の分析

図表 7-3-7 は、正規雇用のサンプルを対象とし、非正規雇用への転職イベントを目的変数として、離散時間ロジットモデルを推定した結果である。限界効果は、説明変数が 1 単位増加した場合（ダミー変数は 0 から 1 に変化した場合）の、非正規雇用へ転職する確率の変化量を示している。非正規雇用への転職に関係する要因が、若年期と壮年期において異なっているのかを調べるため、ここでは、職歴データを、全年齢（15～44 歳）、若年期（15～29 歳）、壮年期（30～44 歳）の 3 つに分割し、同一の説明変数を用いた離散時間ロジットモデルをそれぞれにあてはめている。なお、調査時年齢が 29 歳以下であれば若年期のデータのみに含まれ、30 歳以上の場合は若年期と壮年期の両方のデータに含まれることになる。

全年齢サンプルの結果から若年期と壮年期の違いを確認すると、壮年ダミーに正の効果があり、若年期より壮年期に非正規雇用へ転職しやすい。ただし、これは勤続年数をコントロールした上での効果であり、勤続年数をコントロールしなかった場合の壮年ダミーの効果は 0 と変わらない。

若年期には見られない壮年期の特徴として、年齢の高さが非正規雇用への転職確率を高めることが挙げられる（ただし 10%水準）。若年期には、年齢および勤続年数の増加とともに非正規雇用へ転職しにくくなる（ただし年齢は 10%水準）。これに対して壮年期には、年齢の高さが非正規雇用への転職確率を増加させている。

従業先番号は転職回数を示しており、基準の 1 社目は 1 回目の転職（1 社目から 2 社目へ

の転職)である。若年期では1回目の転職で最も非正規になりやすいが、壮年期には有意な効果がない。

学歴と就業状態も若年期にのみ効果が見られる。大学以上の学歴であると中高卒より非正規雇用に転職しにくい、この結果は若年期にのみあてはまる。また、若年期には、前職が300~1000人以上・官公庁の正規雇用の場合、非正規雇用に転職しやすい。

注目されるのは、壮年期には、退社・退職時状況の悪さダミーに正の効果があることである。すなわち、前職を退社・退職するときの状況が、「深夜に就業することがあった」、「休日が週に1日もないことがあった」、「心身の病気やけがをした(仕事が原因)」、「職場でいじめや嫌がらせを受けた」、「1週間の労働時間が60時間を超えていた」のいずれかに該当する場合、そうでない場合と比べて、転職先が非正規雇用になる確率は3.9ポイント増加する。壮年期に労働者が過酷な就業環境に置かれることが、壮年期に非正規雇用になりやすくしていると考えられる。

これらの状況はいずれも、経営側の労務管理が適切に行われておらず、精神的あるいは身体的な健康が損なわれるような状況である。本プロジェクトで質問紙調査に先立って行われたヒアリング調査では、壮年期に非正規雇用にある人々の中に、正社員時代に長時間労働をしていたり、業務で疾病をおった人々がいるが、ここでの結果は正規雇用の働き方の問題が、壮年期に非正規雇用になる要因の1つである可能性を示唆する。

なお、前職での年次有給休暇のなさが、若年期と壮年期の非正規雇用への転職を高めているが、12章での分析において、他の就業形態への転職の場合も、前職での年次有給休暇のなさには正の効果があることが分かっている(図表12-3-8)。したがって、この結果は、非正規雇用に転職しやすいというよりも、年次有給休暇が少ない職場から労働者が退出しやすいことを示していると考えられる。

非自発的離職ダミーも壮年期において正の効果があり、正規雇用として働いていても、会社都合の解雇や雇い止めにあった場合、非正規雇用に転職しやすい。

図表 7-3-7 非正規への転職の規定要因（離散時間ロジットモデル・正規雇用）

	15~44歳		15~29歳		30~44歳	
	Coef	Robust SE	Coef	Robust SE	Coef	Robust SE
壮年ダミー	0.426	0.180 *	-0.071	0.042 †	0.016	0.060 †
年齢	-0.179	0.042 **	-0.207	0.104 *	0.041	0.091
勤続年数	0.006	0.002 **	0.007	0.011	-0.001	0.004
勤続年数二乗	-0.883	0.180 **	-0.969	0.224 **	0.254	0.465
従業員番号 (基準：1社員)	-1.047	0.226 **	-0.944	0.319 **	-0.197	0.585
2社員	-0.736	0.259 **	-0.538	0.397 **	0.487	0.593
3社員	-0.248	0.194	-0.339	0.247	0.374	0.364
4社員以降	-1.016	0.180 **	-1.190	0.331 **	-0.039	0.397
学歴 (基準：中高)	0.436	0.194 *	0.549	0.240 *	0.544	0.418
短大等	-0.158	0.180	-0.154	0.201	-0.191	0.396
大学以上	-0.271	0.194	-0.175	0.220	-0.648	0.441
就業状態 (基準：正規 (30~299人))	-5.401	1.024 **	0.045	0.276	-2.951	1.103 **
正規 (300~1000人以上・官公庁)	-0.093	0.240	0.045	0.276	-0.327	0.475
正規 (0~29人)	-0.726	0.288 *	-0.805	0.342 *	-0.768	0.582
入社経路 (基準：民間・直接応募)	-0.332	0.183 †	-0.358	0.223	-0.129	0.341
友人・家族	0.217	0.075 **	0.186	0.088 *	0.393	0.143 **
学校経由	0.425	0.144 **	0.305	0.165 †	0.852	0.338 *
ハローワーク	0.313	0.229	-0.048	0.323	0.785	0.330 *
その他	-0.271	0.194	-0.175	0.220	-0.648	0.441
教育訓練・能力開発プログラム	-0.271	0.194	-0.175	0.220	-0.648	0.441
年次有給休暇の長さ (連続)	0.217	0.075 **	0.186	0.088 *	0.393	0.143 **
退社・退職時状況の悪化ダミー	0.425	0.144 **	0.305	0.165 †	0.852	0.338 *
非自発的離職ダミー	0.313	0.229	-0.048	0.323	0.785	0.330 *
職種 (基準：事務職)	0.151	0.427	0.039	0.482	0.320	0.864
専門・技術職	-1.342	0.888	-0.762	0.952	(empty)	(empty)
管理職	-0.193	0.457	-0.219	0.514	-0.086	0.952
営業職	-0.337	0.585	-0.298	0.651	-0.485	1.328
販売職	0.897	0.577	0.688	0.678	1.631	0.965 †
運輸・通信・保安職	-0.030	0.455	-0.202	0.518	0.495	0.907
技能・労務職	1.938	1.481	1.991	1.629	(empty)	(empty)
農・林・漁業	-0.004	0.568	-0.075	0.649	0.396	1.101
サービズ職 (資格要)	0.207	0.500	0.085	0.587	0.145	1.003
サービズ職 (資格不要)	0.165	0.522	0.009	0.647	0.439	0.930
職種 (基準：製造業)	-1.313	1.164	-1.635	1.317	(empty)	(empty)
農・林・漁業	-0.325	0.247	-0.522	0.281 †	0.514	0.510
鉱業・建設業	-0.187	0.324	-0.271	0.374	0.809	0.579
情報通信業	-1.131	0.432 **	-1.004	0.485 *	-1.729	0.720 *
運輸業	-0.539	0.476	-0.392	0.561	-0.847	0.904
金融・保険業	-0.305	0.333	-0.326	0.357	-0.457	0.788
小売業	-0.315	0.344	-0.334	0.381	-0.208	0.804
飲食サービス業	-0.297	0.412	-0.193	0.463	-0.090	0.803
医療・福祉	0.634	0.523	0.522	0.594	1.520	0.653 *
教育・学習支援業	-0.886	0.535 †	-1.185	0.705 †	1.340	0.831
公務	-0.430	0.245 †	-0.712	0.305 *	0.370	0.463
その他	0.208	0.066 **	0.372	0.075 **	-0.064	0.211
完全失業率	-2.746	0.572 **	-1.398	0.959 **	-8.433	2.402 **
定数項		293		223		70
イベント数		7098		4019		1449
バーノン・イヤー		-1071.356		-789.429		-248.985
対数尤度		1017		825		360
N						

** p<.01, * p<.05, † <.10
クラスターロバスト標準誤差 (クラスター：個人)

なお、さきほど、被雇用者には同じ就業形態間で転職する傾向があることを確認したが (図表 7-3-3 や 7-3-4 など)、他の変数を統制したうえでも、そうした傾向があるだろうか。図表 7-3-8 では、非正規雇用や自営・家族従業も含む全就業者を対象として、非正規雇用への転職を推定している。その結果を見ると、やはり、前職が非正規雇用であることは、若年期と

壮年期の双方で、再び非正規雇用へ転職しやすくなっていることが分かる（基準は正規（30～299人））。限界効果は、若年期が6.6ポイント、壮年期が8ポイントであり、壮年期のほうがやや大きい。

図表 7-3-8 非正規への転職の規定要因（離散時間ロジットモデル・全就業者）

	15～44歳		15～29歳		30～44歳	
	Coef	Robust SE	Coef	Robust SE	Coef	Robust SE
壮年分三	0.147	0.137	0.021	0.027	0.086	0.037
年齢	-0.147	0.033	-0.291	0.074	0.043	0.066
勤続年数	0.006	0.002	0.015	0.007	-0.003	0.003
勤続年数二乗	-0.378	0.129	-0.546	0.165	-0.024	0.398
勤続年数平方（基準：1社目）	-0.603	0.168	-0.783	0.241	-0.379	0.411
2社目	-0.006	0.197	-0.107	0.279	0.318	0.461
3社目	-0.156	0.126	-0.287	0.158	-0.057	0.281
4社目以降	-0.333	0.180	-0.576	0.245	0.050	0.294
学歴（基準：中高）	0.250	0.179	0.297	0.215	0.190	0.348
短大等	-0.113	0.163	-0.145	0.187	-0.037	0.340
大学以上	1.043	0.141	1.030	0.164	1.070	0.290
就業状態（基準：正規（30～299人））	-0.167	0.339	-0.358	0.430	0.267	0.571
正規（300～1000人以上・管公庁）	-0.341	0.124	-0.253	0.137	-0.627	0.295
正規（10～29人）	-2.997	0.717	-3.025	0.813	-2.691	1.042
非正規	0.050	0.146	0.065	0.164	0.021	0.301
自営・家族	-0.537	0.218	-0.629	0.266	-0.533	0.399
入社経路（基準：民間・直接応募）	-0.061	0.120	-0.137	0.136	0.194	0.254
友人・家族	0.240	0.052	0.282	0.064	0.137	0.095
学校経由	0.157	0.101	0.101	0.118	0.411	0.212
ハローワーク	0.107	0.165	0.108	0.200	0.083	0.303
その他	0.104	0.304	0.176	0.360	-0.052	0.694
教育訓練・能力開発が三	-1.360	0.807	-0.790	0.834	(empty)	(empty)
年次有給休暇の長さ（連続）	-0.106	0.331	-0.068	0.376	-0.202	0.747
退社・退職時状況の悪さが三	-0.067	0.369	-0.021	0.407	-0.335	0.876
非自発的離職が三	0.207	0.383	0.231	0.444	0.215	0.796
職種（基準：事務職）	0.064	0.317	0.081	0.362	0.000	0.725
専門・技術職	2.177	1.184	2.004	1.216	(empty)	(empty)
営業職	-0.038	0.383	0.026	0.434	-0.019	0.882
製造業	0.392	0.327	0.313	0.374	0.595	0.779
その他	0.371	0.322	0.438	0.357	0.334	0.738
業種（基準：製造業）	-1.483	1.157	-1.126	1.093	(empty)	(empty)
農・林・漁業	-0.242	0.172	-0.390	0.195	0.267	0.364
鉱業・建設業	-0.038	0.226	-0.201	0.274	0.299	0.432
情報通信業	-0.376	0.296	-0.354	0.332	-0.595	0.520
運輸業	-0.439	0.418	-0.447	0.503	-0.528	0.790
金融・保険業	-0.152	0.231	-0.156	0.250	-0.171	0.573
小売業	-0.310	0.214	-0.350	0.242	-0.306	0.544
飲食サービス業	-0.091	0.244	0.001	0.295	-0.292	0.546
医療・福祉	0.449	0.362	0.481	0.442	0.308	0.573
教育・学習支援業	0.431	0.636	0.341	0.706	1.256	1.138
公務	-0.146	0.174	-0.325	0.201	0.256	0.334
その他	0.123	0.044	0.174	0.050	-0.081	0.146
完全失業率	-3.230	0.461	-3.534	0.651	-5.948	1.675
定数項	614		466		147	
サンプル数	9239		7201		1959	
対数尤度	-1962.166		-1471.645		-462.974	
N	1216		1210		455	

** p < .01, * p < .05, † < .10
クラスターロバスト標準誤差（クラスター：個人）

第4節 おわりに

本章では、男性の正規雇用労働者が非正規雇用への転職に至る要因を、若年期（15～29歳）と壮年期（30～44歳）に分けて検討した。

本章で用いたデータによると、1968～72年と比べて、それ以降の出生コホートほど、20代の半ばから後半の転職率が高い傾向があり（図表 7-3-1）、また若年期において非正規雇用への転職の増加と正規雇用への転職の減少が進行していることが確認された（図表 7-3-2）。転職先の内訳を見ると、正規雇用の中でも中規模（30～299人）企業の正規雇用が減少していた。さらに、非正規雇用への転職者の転職元の分布によって、前職が正規雇用の者の前職企業規模を見ると（図表 7-3-6）、若年期は規模が大きい企業ほど転職者が多く、壮年期は逆に規模が小さい企業ほど転職者が多いという傾向が、わずかであるが見られた。

職業経歴データを用いた多変量解析の結果からは、退社・退職時の就業環境の悪さが、正規雇用から非正規雇用への転職を高めていることが示された（図表 7-3-7）。退社・退職時状況の悪さは、「深夜に就業することがあった」、「休日が週に1日もないことがあった」、「心身の病気やけがをした（仕事の原因）」、「職場でいじめや嫌がらせを受けた」、「1週間の労働時間が60時間を超えていた」のいずれかに該当する場合に1を取るダミー変数であり、職場の労務管理に何らかの問題があった場合を捉えている。

ここで重要な点は壮年期での効果が大きいことであり、たとえ正規雇用として働いていたとしても、職場の労働条件や人間関係次第では、壮年期に非正規雇用となることが示された。また、会社都合の解雇や雇い止めに遭った場合、若年期であれば非正規雇用への転職確率を高めないのに対して、壮年期には非正規雇用へ転職しやすいことが明らかになった。

全年齢計（15～44歳）の分析結果によれば、学歴が高く、勤続年数が高いほど、非正規雇用へ転職しにくい。これは、15～54歳男性の常用雇用者から非常用雇用者への転職を対象とした相澤・山田（2008）と同じ結果であるといえる。しかし、興味深い点として、若年期と壮年期に分けた場合、壮年期には学歴と勤続年数の効果が見られないことが明らかになった。

最後に、全就業者を対象にした分析からは（図表 7-3-8）、様々な要因を統制したとしても、前職が非正規雇用であることが、若年期と壮年期の両方において、非正規雇用への転職確率を高めることが明らかになった。

多変量解析の結果をまとめると、若年期と壮年期の両方で確認されたのは前職の雇用形態の影響であり、学歴と勤続年数は若年期のみ、就業環境の悪さと非自発的離職は壮年期のみに影響が見られた。今回考慮しなかった要因で説明できる部分があることも否定できないが、本章の分析結果から浮かび上がるのは、壮年の男性正規雇用労働者の非正規雇用化は、職場での働き方や人間関係の問題、あるいは会社の都合に起因して起きやすく、非自発的なものである可能性が高いということである。もしそうであれば、過重労働やパワハラといった、労働基準関係法令への違反が疑われる企業への監督指導の取り組みを強化することによって、壮年の男性正規雇用労働者の非自発的な非正規雇用化を減少させることができるはずである。

文献

- 相澤直貴・山田篤裕（2008）「常用・非常用雇用間の移動分析——『就業構造基本調査』に基づく5時点間比較分析」『三田学会雑誌』101(2), pp.33-63.
- 酒井正・樋口美雄（2005）「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』535, pp.29-41.
- 原ひろみ（2011）「非正社員の企業内訓練の受講とその効果」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成——職業能力評価社会をめざして』, pp.148-189.
- 平田周一・勇上和史（2011）「初期キャリアにおける内部登用と転職——非正規雇用者の移行に関する国際比較」『JILPT Discussion Paper』11-02.
- 石田浩（2005）「後期青年期と階層・労働市場」『教育社会学研究』76, pp.41-57.
- Kondo, Ayako(2007) “Does the First Job Really Matter?: State Dependency in Employment Status in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 21: 379-402.
- 小杉礼子（2010a）「若い女性の職業キャリアと貧困問題」 「生活困難を抱える男女に関する検討会報告書——就業構造基本調査・国民生活基礎調査 特別集計」内閣府男女共同参画局: 18-36.
- 小杉礼子（2010b）「若者と初期キャリア——『非典型』からの出発のために」勁草書房.
- 小杉礼子・原ひろみ（2011）「非正規雇用者のキャリア形成と政策対応」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成——職業能力評価社会をめざして』, pp.1-35.
- 厚生労働省（2014）「平成26年版労働経済の分析」
- 黒澤昌子・玄田有史（2001）「学校から職場へ——『七・五・三』転職の背景」『日本労働研究雑誌』490, pp.4-18.
- 大沢真知子・金明中（2010）「経済のグローバル化にともなう労働力の非正規化の要因と政府の対応の日韓比較」『日本労働研究雑誌』595, pp.95-112.
- 太田聡一（2000）「若者の転職志向は高まっているのか」『エコノミックス』2, pp.74-85.
- 太田聡一（2011）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社.
- 太田聡一・玄田有史・近藤絢子（2007）「溶けない氷河——世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』569, pp.4-16.
- 太田清（2008）「フリーターの中高年齢化」『日本労働研究雑誌』573, pp.76-79.
- 佐藤一磨（2009）「学卒時の雇用情勢は初職離職後の就業行動にも影響しているのか」樋口美雄・瀬古美喜・照山博司・慶應 - 京大連携グローバルCOE 編著『日本の家計行動のダイナミズム[V]——労働市場の高質化と就業行動』慶応義塾大学出版会, pp.81-104.
- 酒井正・樋口美雄（2005）「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』535, pp.29-41.
- 四方理人（2011）「非正規雇用は『行き止まり』か?——労働市場の規制と正規雇用への移行」

- 『日本労働研究雑誌』 608, pp.88-102.
- 総務省統計局 (2013) 『平成 24 年就業構造基本調査 結果の概要』
- 高橋康二 (2014) 「序論」『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として』労働政策研究報告書 No.164, pp.3-24.
- 労働政策研究・研修機構 (2013) 『壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から』JILPT 資料シリーズ No.126.
- 佐藤一磨 (2009) 「学卒時の雇用情勢は初職離職後の就業行動にも影響しているのか」樋口 美雄・瀬古美喜・照山博司・慶應 - 京大連携グローバル COE 編著『日本の家計行動のダイナミズム[V]—労働市場の高質化と就業行動』慶応義塾大学出版会, pp.81-104.
- Yamaguchi, Kazuo(1991)Event History Analysis, California: Sage Publications.
- Allison, Paul D.(1984)Event History Analysis: Regression for Longitudinal Event Data, California: Sage Publications.
- Singer Judith D. and John B. Willet(2003)Applied Longitudinal Data Analysis: Modeling Change and Event Occurrence, New York: Oxford University Press. (=菅原ますみ監訳 (2014) 『縦断データの分析Ⅱ-イベント生起のモデリング』朝倉書店.)
- D'Addio, A.C. and M. Rosholm(2005)"Exits from temporary jobs in Europe: A competing risks analysis", Labour Economics Vol.12, pp.449-68.
- Box-Steffensmeier, Janet M. and Bradford S. Jones(2004)Event History Modeling: A Guide for Social Scientists, New York: Cambridge University Press.

第8章 仕事が原因の病気・けがと退職後の就業状況

第1節 はじめに

健康状態が良好でない者は短時間就労もしくは無業になりやすく、賃金・収入面でも健康状態の良い者に比べて不利な立場にありがちである（Currie and Madrian 1999）。健康が就業や所得に与えるこのような影響は諸外国のみならず日本のデータを用いた多数の研究においても観察されている（岩本 2000、牧・駒村 2000、湯田 2010、濱秋・野口 2010、河井 2010）が、その多くは高齢者を分析の対象としたものである。例えば、湯田（2010）の JGSS（2000－2006 年）を使った分析では 55 歳以上の男性は健康状態の悪化に伴って賃金率が有意に減少することが観察されている¹。一方、45 歳以上 80 歳未満の男女を対象にした濱秋・野口（2010）の分析では三大疾病の罹患歴が男性の無業確率を 48～54%ポイント高め、週あたりの労働時間を約 11.5 時間減少させることが観察された。

しかし、健康状態の悪化が就業・所得に与える負の影響は高齢者に限ったことではない。「国民生活基礎調査」を用いた岩本（2010）の分析によると、30 歳以上 54 歳未満の年齢層でも健康状態の悪化による賃金率の低下が観察されている。慶應義塾大学の「日本家計パネル調査（JHPS）」を用いた河井（2010）の分析でも身体的・精神的な健康状態の悪化が 20 歳以上の男女の就業率や労働時間、所得、そして労働生産性に負の影響を与えることが観察されている。中でも精神的不健康は特に労働生産性の低下につながるなど Currie and Madrian（1999）と整合的な分析結果が得られている²。

以上の内容に鑑み、本章では、25 歳以上 44 歳以下の若・壮年層の男女を対象に、健康悪化が就業状態に与える影響を分析する。具体的には、就業状態として働くか否かに加え、働くとしたら正社員として働くかそれとも非正規雇用者として働くか、さらに非正規雇用の場合にはフルタイムで働くかそれとも短時間で働くか、などを詳細に区別して、これらの状態が健康悪化とどう関係しているのかを見る。

既存研究では就業率や所得に焦点をあて、健康の影響を分析したものが多い。しかし、JILPT が 2012 年に行ったヒアリング調査では壮年期の非正規就労の原因が過去の仕事と関係する健康悪化によりもたらされた可能性が示唆されている³。同ヒアリング調査によると、調査対象者 25 人（うち、2 人は掲載拒否）中 5 人は、正社員の仕事に就いたものの、長時間労働や業務上疾病により正社員の仕事をやめ、その後、非正規雇用者として働いている、と答えている。そして、非正規就労の継続理由として、4 人が正社員になると仕事負荷が強い、残業が多いなどのイメージを持つことがあげられている。健康悪化と非正規就労とのこのよ

¹ 同様の傾向は女性や 54 歳以下の男性では観察されていない。

² 同研究は健康状態の悪化がもたらす負の影響のみに限らず、健康改善がもたらす正の影響にも注目している。その結果、政府、企業、個人による健康増進活動は就業率と労働時間を増やし、労働生産性を向上させることで所得を増加させ、結果として貧困の改善と所得不平等の是正につながるという効果が観察された。

³ 労働政策研究・研修機構編（2013）を参照。

うな関係は 2014 年のアンケート調査を用いた研究（李 2014）においても観察されている。同研究によると、健康状態が良好ではない者はパートやアルバイトなどの働き方をする確率が有意に高くなっている。

本章の研究目的は 2 つある。第 1 の研究目的は、過去の職場における仕事が原因の心身の「病気・けが」（以下、「病気・けが」という）がその後の無業や非正規雇用確率に与える影響を分析することである⁴。ここで、「病気・けが」についてはその罹患歴だけではなく、罹患時期も考慮し、一方、非正規雇用はフルタイム非正規（週 35 時間以上勤務）と短時間非正規（週 35 時間未満勤務）を区別する。「病気・けが」の罹患時期を加味するのは若年の時の「病気・けが」と壮年の時の「病気・けが」が就業に与える影響には差が存在するであろうという仮説の検証である。

本章の第 2 の研究目的は、第 1 の研究結果を前提に、もし「病気・けが」が非正規雇用確率を高めるのであれば、その理由は何かを探ることである。「病気・けが」の罹患歴のある者の非正規就労の理由についてまず考えられるのは健康上の理由であろう。「病気・けが」により健康状態が悪化したならばできるだけ体力的に負荷のかからない働き方を選択するのは当然のように思われる。しかし、後述のように、「病気・けが」を患った経歴をもつ者のうち約 2 割は「フルタイム非正規」である。彼らの労働時間は正社員とほぼ同じであると推測され、責任の重さや転勤の有無などにおいての差は存在するものの、短時間雇用者とは一線を画す働き方といえよう。では、なぜ彼らは「フルタイム非正規」という雇用形態を選んだのか。正社員機会の乏しさが非正規就労の原因である可能性はないのか。本章では、「病気・けが」の罹患歴のある者の非正規就労の理由について、以下の 3 つの仮説を立て、検証を行う。

仮説 1 は、正社員として働く機会が乏しいことによる非自発的な選択である。健康な者と比べて不健康な者のほうが正社員機会が制限されるなど雇用面で不利な立場にあるならば、仕方なく「フルタイム非正規」という働き方を選択する可能性はあろう。

仮説 2 は、健康上の理由による自発的な選択である。正社員の仕事が上述の責任の重さや転勤の必要性などから「フルタイム非正規」のそれより負荷が重くなれば健康状態が優れていない者は正社員という働き方を敬遠するだろう。

仮説 3 は、「病気・けが」の経験とそのときの働き方とが密接に関連していることによる、そのときの働き方を避けようとする自発的な選択である。例えば、正社員として働いていたときに「病気・けが」を経験したことがあり、そのことが正社員という働き方と密接な関係にあるならば、それと異なる非正規雇用を選ぶ可能性がある。ここでは仮に、それをトラウマ効果と呼ぶ。

以上の仮説を検証することは政策を講じる上で重要である。もし、「病気・けが」の罹患

⁴ 調査では仕事以外が原因の「病気・けが」についての情報も得られており、本章の分析結果はその影響をコントロールしたものである。なお、特に明記しない限り本文での「病気・けが」とは仕事が原因の「病気・けが」のことである。

歴をもつ者が非正規雇用を選ぶ理由が正社員機会の乏しさであるならば健康上の理由で雇用差別を受けないようにするための行政上の努力が必要であろう。一方、もし、健康状態の悪化が主な理由ならば健康弱者に優しい職場づくりを目指すことが必要とされる。そして、トラウマ効果が観察されれば、正社員の働き方や職場環境自体に何らかの健康に害を与えてしまうような要素が孕まれていないか、もしあるならば改善の余地はあるかなどを検討する必要がある。

本章の目次は次のとおりである。まず次節では、「病気・けが」の実態と現在の就業状況の関係を概観する。次に、3節では、「病気・けが」が現在の就業形態に与える影響の分析を行い、4節では、「病気・けが」の罹患歴をもつ者が非正規雇用という働き方を選択する理由は何なのか、つまり、上述の3つの仮説の検証を行う。最後に、第5節では結論をまとめる。

第2節 「病気・けが」の実態と現在の就業状況

本稿で用いる「職業キャリアと働き方に関するアンケート」では、調査対象者がこれまで働いてきたすべての勤務先における、「退社・退職時の状況」をたずねている。ここでは、「退社・退職時の状況」として「心身の病気やけがをした（仕事が原因）」を選択した場合、その勤務先の退職時点で「病気・けが」をしていたと判断する。

分析対象は、調査対象者 4,970 名のうち、既婚女性 1,953 名と「病気・けが」をしてからまだ 1 年経っていない者 9 名、さらに、離職経験のない者 1,002 名を除いた 2,006 名である。

図表 8-2-1 は 2006 名の現職前（現「無職」も含む）の「病気・けが」の罹患歴を示したものである。これを見ると、過去に一度も「病気・けが」をしたことがない者は 1,768 名（88.1%）である。残りの 238 名（11.9%）のうち、101 名（5.0%）は 15-24 歳の時に、116 名（5.8%）は 25-34 歳の時に、そして 21 名（1.1%）は 35-44 歳の時に「病気・けが」を患ったことが

図表 8-2-1 「病気・けが」の割合（単位：％）

	女性	男性	Total
「病気・けが」なし	539 85.8	1,229 89.2	1,768 88.1
「病気・けが」(15-24歳時)	41 6.5	60 4.4	101 5.0
「病気・けが」(25-34歳時)	41 6.5	75 5.4	116 5.8
「病気・けが」(35-44歳時)	7 1.1	14 1.0	21 1.1
Total	628 100.0	1,378 100.0	2,006 100.0

図表 8-2-2 過去に「病気・けが」をした回数（単位：名、%）

	N	割合
1回	192	80.7
2回	36	15.1
3回	6	2.5
4回	3	1.3
5回	1	0.4

ある⁵。図表 8-2-2 は病気の回数を示したものである。これを見ると、238名のうち、約2割は「病気・けが」が2回以上で、最多5回までとなっており、一部の者にいわゆる病の負の連鎖のような現象がうかがえる。

1. 「病気・けが」の罹患歴の有無、罹患時期と現在の就業状況

図表 8-2-3 は過去の「病気・けが」と現在の就業状況との関係を示したものである。まず正社員率は「病気・けが」なしが59.4%と、他の「病気・けが」の罹患歴を持つ者より高くなっている。「病気・けが」の罹患歴のある者だけをみると、罹患時期が25-34歳時の場合に正社員率が52.6%と最も高くなっている。それに対し、罹患時期が15-24歳時の正社員率は39.6%と低く、罹患時期が35-44歳時の正社員率はさらに28.6%に止まっている。加えていえば、罹患時期が35-44歳時の場合には「無職」率が3割と高くなっている。以上から、過去の「病気・けが」が無職または非正規就労の可能性を高め、さらに、罹患時期が15-24歳時と35-44歳時の場合にその影響が顕著に現れる可能性が示唆される。

図表 8-2-3 「病気・けが」の時期と現在の就業状況（単位：%）

	「病気・けが」なし	「病気・けが」(15-24歳時)	「病気・けが」(25-34歳時)	「病気・けが」(35-44歳時)	Total
正社員	59.4	39.6	52.6	28.6	57.6
フルタイム非正規	14.8	24.8	19.8	23.8	15.7
短時間非正規	5.6	11.9	7.8	4.8	6.1
自営・自由業	11.8	9.9	6.0	9.5	11.3
無職	8.5	13.9	13.8	33.3	9.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

図表 8-2-4 は過去の「病気・けが」と現在の就業状況との関係を男女別に示したものである。まず男性を見ると、正社員率は「病気・けが」なしが67.4%と、他の「病気・けが」の罹患歴を持つ者より高くなっている。「病気・けが」の罹患歴のある者だけをみると、罹患時

⁵ 2回以上「病気・けが」をしている者については、最も新しい時点の「病気・けが」について集計している。

期が 25-34 歳時の場合に正社員率が 61.3%と最も高くなっている。一方、罹患時期が 15-24 歳時の正社員率は 50.0%、罹患時期が 35-44 歳時の正社員率は 28.6%に止まっている。後者では 35.7%が「無職」である。「病気・けが」が男性の無職または非正規就労の可能性を高め、さらに、罹患時期が 15-24 歳時と 35-44 歳時の場合にその影響が顕著に現れるという傾向は対象者計の場合と同じである。特筆すべきは、罹患時期が 35-44 歳時の場合、悪影響が最も強く現われているという点である。女性について見てみよう。正社員率は「病気・けが」なしが 40.9%と、他の「病気・けが」の罹患歴を持つ者より高くなっている。「病気・けが」の罹患歴のある者だけをみると、罹患時期が 25-34 歳時の場合に正社員率が 36.6%と最も高くなっている。一方、罹患時期が 15-24 歳時の正社員率は 24.4%、罹患時期が 35-44 歳時の正社員率は 28.6%に止まっている。後者では 28.6%が「無職」である。「病気・けが」は女性においても無職または非正規就労の可能性を高めており、その傾向は罹患時期が 15-24 歳時と 35-44 歳時の場合に顕著に現れている。男性と異なる点は、15-24 歳時に「病気・けが」の罹患歴のある者は 35-44 歳時に「病気・けが」の罹患歴のある者に比べても正社員率がさらに低く、代わりに「フルタイム非正規」が 36.6%と高いことである。

図表 8-2-4 「病気・けが」の時期と現在の就業状況（男女別）（単位：％）

	「病気・けが」なし	「病気・けが」(15-24 歳時)	「病気・けが」(25-34 歳時)	「病気・けが」(35-44 歳時)	Total
男性					
正社員	67.4	50.0	61.3	28.6	65.9
フルタイム非正規	9.0	16.7	13.3	21.4	9.7
短時間非正規	2.4	5.0	2.7	0.0	2.5
自営・自由業	14.7	15.0	9.3	14.3	14.4
無職	6.6	13.3	13.3	35.7	7.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女性					
正社員	40.9	24.4	36.6	28.6	39.3
フルタイム非正規	28.2	36.6	31.7	28.6	29.0
短時間非正規	13.1	22.0	17.1	14.3	13.9
自営・自由業	5.0	2.4	0.0	0.0	4.4
無職	12.9	14.6	14.6	28.6	13.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

図表 8-2-5 は過去の「病気・けが」と現在の就業状況との関係を若年（25-34 歳層）と壮年（35-44 歳層）別に示したものである。まず若年を見ると、正社員率は「病気・けが」なしが 57.2%と、他の「病気・けが」の罹患歴を持つ者より高くなっている。「病気・けが」の罹患歴のある者だけをみると、罹患時期が 25-34 歳時の場合の正社員率は 55.9%と「病気・

けが」なしのそれとほぼ変わらないが、罹患時期が 15-24 歳時の正社員率は 34.0%と約 20%ポイント低くなっている。罹患時期が 15-24 歳時の場合、「無職」が 17.0%である。次に、壮年を見ると、正社員率は「病気・けが」なしが 60.4%と、他の「病気・けが」の罹患歴を持つ者より高くなっている。「病気・けが」の罹患歴のある者だけをみると、罹患時期が 25-34 歳時の場合に正社員率が 51.2%と最も高くなっている。一方、罹患時期が 15-24 歳時の正社員率は 44.4%、罹患時期が 35-44 歳時の正社員率は 28.6%に止まっている。後者では 33.3%が「無職」である。要するに、「病気・けが」は年齢階層に関係なく無職または非正規就労の可能性を高める。「病気・けが」の罹患時期が 25-34 歳時の場合にはこの傾向がそれほど強く現れないことも今までと同じである。しかし、若年と壮年を比較すると、前者のほうが 25-34 歳時の「病気・けが」の影響がより弱い。

図表 8-2-5 「病気・けが」の時期と現在の就業状況（若年・壮年別）（単位：％）

	「病気・けが」なし	「病気・けが」(15-24 歳時)	「病気・けが」(25-34 歳時)	「病気・けが」(35-44 歳時)	Total
若年					
正社員	57.2	34.0	55.9		55.4
フルタイム非正規	18.7	29.8	23.5		19.8
短時間非正規	8.9	14.9	8.8		9.3
自営・自由業	6.3	4.3	5.9		6.1
無職	8.9	17.0	5.9		9.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
壮年					
正社員	60.4	44.4	51.2	28.6	58.7
フルタイム非正規	13.1	20.4	18.3	23.8	13.8
短時間非正規	4.1	9.3	7.3	4.8	4.5
自営・自由業	14.2	14.8	6.1	9.5	13.7
無職	8.3	11.1	17.1	33.3	9.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

2. 「病気・けが」の罹患回数と現在の就業状況

図表 8-2-6 は「病気・けが」の回数と現在の就業状況との関係を示したものである。これを見ると、正社員率は「病気・けが」が 2 回以上の場合に 39.1%と 1 回の場合より 7%ポイント低い一方で、「無職」の割合は 19.6%と 1 回の場合より 5%ポイント高くなっている。「病気・けが」の多発は就業への悪影響をさらに悪化させるものであることが示唆される。しかし、特筆すべきは「病気・けが」を 2 回以上してもなお 3 割弱は「フルタイム非正規」として働いていることである。

図表 8-2-6 「病気・けが」の回数別現在の就業状況（単位：％）

	なし	1回	2回以上	Total
正社員	59.4	46.4	39.1	57.6
フルタイム非正規	14.8	20.8	28.3	15.7
短時間非正規	5.6	9.9	6.5	6.1
自営・自由業	11.8	8.3	6.5	11.3
無職	8.5	14.6	19.6	9.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

第3節 「病気・けが」が就業に与える影響

本節では他の属性をコントロールした上で、「病気・けが」が無職や非正規雇用確率を高めるかどうかを検証する。

1. 推定モデル

分析にあたり、多項ロジットモデルの推定を行う。モデル式は以下の2つを考える。モデル式1は「病気・けが」の有無が就業に与える影響を、モデル式2は、「病気・けが」を患った時期が就業に与える影響を分析する。なお、モデル式2の推定は「病気・けが」の罹患歴のある者だけを抽出して行う。

$$\log\left(\frac{Y_{ij}}{Y_{i0}}\right) = \alpha_j + \sum \hat{\eta}_j H1_i + \sum \hat{\beta}_j \chi_i \quad j=1, \dots, \kappa \quad (1)$$

$$\log\left(\frac{Y_{ij}}{Y_{i0}}\right) = \alpha_j + \sum \hat{\eta}_j H2_i + \sum \hat{\beta}_j \chi_i \quad j=1, \dots, \kappa \quad (2)$$

ここで、 Y_{ij} は就業者 i が就業状態 j である確率で、 Y_{i0} は正社員確率である。なお、 $Y_{i,0} + Y_{i,1} + \dots + Y_{i,\kappa} = 1$ となる。 $H1_i$ と $H2_i$ はそれぞれ健康変数ベクトルで、 $\hat{\eta}_j$ はその係数ベクトルである。 $H1_i$ は「病気・けが」ダミーと「病気・けが」2回以上ダミーを、 $H2_i$ は 25-34 歳時の「病気・けが」ダミー変数をベースカテゴリとし、15-24 歳時の「病気・けが」ダミーと 35-44 歳時の「病気・けが」ダミーを投入する。それに、「病気・けが」2回以上ダミーを加える。 χ_i はコントロール変数ベクトルで、 $\hat{\beta}_j$ はその係数ベクトルである。コントロール変数としては初職非正規ダミー、男性ダミー、年齢、大卒以上ダミー、既婚ダミー、3歳未満子どもありダミー、仕事以外が原因の「病気・けが」ダミーを考える。

健康と就業は相互影響の関係にある (Grossman 1972、大石 2000)。つまり、健康が就業に影響するだけではなく、その逆の因果関係も存在する。この問題に対処するために分析対象を離職経験者に限定し、離職前の「病気・けが」が現在の就業状況に与える影響を分析する。ただし、第2節冒頭でも記したように、既婚女性と「病気・けが」をしてからまだ1年経っていない者は除かれる。

2. 「病気・けが」の就業への影響

図表 8-3-1 はモデル式 1(1) の推定結果で、それぞれの変数についての係数値と標準誤差、相対リスク比 (RRR) を記載している。各ダミー変数の相対リスク比は「当該確率を何倍にする」と解釈することができる。従って、相対リスク比が 1 を超えると正の影響、1 を下回ると負の影響と解釈することができる。なお、IIA のハウスマン検定を行った結果、異なった 2 つの選択肢の確率の比がその他の選択肢の存在に影響されないという帰無仮説は破棄されなかったため、多項ロジットモデルを用いて推計することは妥当であるといえよう。

「病気・けが」ダミー変数は「フルタイム非正規」、「短時間非正規」、「無職」に対して正で有意な影響が観察された。相対リスク比からすると、「病気・けが」の罹患歴のある者が「フルタイム非正規」、「短時間非正規」、「無職」になる確率はそれぞれ「病気・けが」の罹患歴のない者の 1.5 倍、2.1 倍、2.2 倍であり、他の影響をコントロールしてもなお「病気・けが」により無職や非正規雇用となる確率が高いことが示された。一方、「自営・自由業」は有意な影響が観察されておらず、「病気・けが」の罹患歴は必ずしも「自営・自由業」確率を高めるものではないことも示唆された。

図表 8-3-2 は同様の推定を男女別に行った結果である。これを見ると、「病気・けが」により「フルタイム非正規」確率が高くなるのは男性のほうで、女性は「短時間非正規」確率が高くなる。フルタイムと短時間の違いは就業スタイルの男女差による可能性が考えられる。また、女性では男性と異なり「病気・けが」が無業確率には有意な影響を及ぼさないが、これは既婚女性を分析から除いたことのバイアスかもしれない。

図表 8-3-1 病気・けがの就業状況への影響

	係数値	robust標準 誤差	RRR
フルタイム非正規			
初職非正規ダミー	0.4041	0.1598	1.4979 **
病気・けがダミー	0.4223	0.2442	1.5255 *
病気・けが2回以上ダミー	0.1791	0.5035	1.1962
「病気・けが(仕事以外が原因)」ダミー	0.9511	0.3275	2.5885 ***
男性ダミー	-0.7299	0.1762	0.4820 ***
年齢	-0.0149	0.0142	0.9852
大卒以上ダミー	-0.3182	0.1776	0.7274 *
既婚ダミー	-1.6099	0.2414	0.1999 ***
3歳未満子どもありダミー	0.1816	0.3357	1.1992
定数項	0.0380	0.5263	1.0387
短時間非正規			
初職非正規ダミー	0.7173	0.2325	2.0488 ***
病気・けがダミー	0.7305	0.3111	2.0761 **
病気・けが2回以上ダミー	-0.2173	0.7154	0.8047
「病気・けが(仕事以外が原因)」ダミー	1.2108	0.4049	3.3563 ***
男性ダミー	-1.0799	0.2466	0.3396 ***
年齢	-0.0112	0.0206	0.9889
大卒以上ダミー	-0.3494	0.2758	0.7051
既婚ダミー	-2.6917	0.5341	0.0678 ***
3歳未満子どもありダミー	0.3810	0.6883	1.4638
定数項	-0.9630	0.7660	0.3817
自営・自由業			
初職非正規ダミー	0.1408	0.1888	1.1511
病気・けがダミー	-0.0419	0.2955	0.9590
病気・けが2回以上ダミー	0.0658	0.6974	1.0680
「病気・けが(仕事以外が原因)」ダミー	0.2266	0.4151	1.2544
男性ダミー	0.7975	0.2930	2.2200 ***
年齢	0.0797	0.0179	1.0830 ***
大卒以上ダミー	-0.3021	0.1788	0.7393 *
既婚ダミー	-0.0917	0.2068	0.9124
3歳未満子どもありダミー	-0.0200	0.2386	0.9802
定数項	-5.2029	0.7412	0.0055 ***
無職			
初職非正規ダミー	0.6711	0.1963	1.9564 ***
病気・けがダミー	0.8073	0.2716	2.2419 ***
病気・けが2回以上ダミー	0.2836	0.5502	1.3279
「病気・けが(仕事以外が原因)」ダミー	1.3703	0.3297	3.9365 ***
男性ダミー	0.0214	0.2039	1.0216
年齢	0.0319	0.0191	1.0324 *
大卒以上ダミー	-0.4687	0.2329	0.6258 **
既婚ダミー	-2.2891	0.3264	0.1014 ***
3歳未満子どもありダミー	-0.2557	0.5869	0.7744
定数項	-2.6437	0.7338	0.0711 ***
Log likelihood	-1876.629		
N	1744		
Pseudo R2	0.1301		

注1: ベースグループは正規雇用である。なお、病気・けがからまだ1年経っていない者は推定から除かれる。

注2: *, **, ***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

図表 8-3-2 病気・けがの就業状況への影響（男女別）

	男性			女性		
	係数値	robust標準 誤差	RRR	係数値	robust標準 誤差	RRR
フルタイム非正規	0.5550	0.3316	1.7419 *	0.1740	0.3476	1.1901
短時間非正規	0.4682	0.5754	1.5971	0.6973	0.3944	2.0084 *
自営・自由業	0.0583	0.3138	1.0601	-0.8469	1.0789	0.4287
無職	1.0957	0.3291	2.9914 ***	0.2264	0.4608	1.2540
Log likelihood	-1159.09			-702.17		
N	1224			520		
Pseudo R2	0.1047			0.0373		

注1: ベースグループは正規雇用である。なお、病気・けがからまだ1年経っていない者は推定から除かれる。

注2: *, **, ***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

図表 8-3-3 は同様の推定を若年と壮年別に行った結果である。両者を比べると、壮年のほうに「病気・けが」により「短時間非正規」と「無職」確率が高くなる傾向が観察されている。一方、若年においては同様の傾向が観察されていない。

図表 8-3-3 病気・けがの就業状況への影響（若年・壮年別）

	若年			壮年		
	係数値	robust標準 誤差	RRR	係数値	robust標準 誤差	RRR
フルタイム非正規	0.6026	0.3844	1.8269	0.2849	0.3219	1.3296
短時間非正規	0.4617	0.4736	1.5867	1.0439	0.4257	2.8404 **
自営・自由業	0.3617	0.5472	1.4358	-0.1937	0.3438	0.8239
無職	0.4167	0.5097	1.5169	1.0266	0.3262	2.7914 ***
Log likelihood	-627.4928			-1220.867		
N	555			1189		
Pseudo R2	0.1036			0.1469		

注1: ベースグループは正規雇用である。なお、病気・けがからまだ1年経っていない者は推定から除かれる。

注2: *, **, ***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

3. モデル式(2)の推定結果: 「病気・けが」を患った時期による差

図表 8-3-4 は「病気・けが」の罹患歴をもつ者だけに限定して、「病気・けが」の罹患時期による就業への負の影響の差を検証した結果である。なお、IIA のハウスマン検定を行った結果、異なった2つの選択肢の確率の比がその他の選択肢の存在に影響されないという帰無仮説は破棄されなかったため、ここでも多項ロジットモデルを用いて推計することは妥当であるといえよう。なお、データの制約上、男女別や若年・壮年別の推定は行わない。

図表 8-3-4 病気・けがをした時期の就業状況への影響

	係数値	robust標準 誤差	RRR
フルタイム非正規			
初職非正規ダミー	0.3522	0.4719	1.4222
15-24歳時の病気・けが	0.1352	0.4622	1.1448
35-44歳時の病気・けが	1.3148	0.8859	3.7240
病気・けが2回以上ダミー	0.2626	0.5334	1.3003
「病気・けが(仕事以外が原因)」ダミー	0.8065	0.6164	2.2402
男性ダミー	-0.3854	0.4967	0.6802
年齢	-0.0367	0.0398	0.9639
大卒以上ダミー	-0.7692	0.5607	0.4634
既婚ダミー	-1.7597	0.6280	0.1721 ***
3歳未満子どもありダミー	0.4508	0.9076	1.5696
定数項	1.0020	1.5134	2.7237
短時間非正規			
初職非正規ダミー	0.3830	0.6090	1.4667
15-24歳時の病気・けが	0.4492	0.6240	1.5671
35-44歳時の病気・けが	0.5973	1.3754	1.8173
病気・けが2回以上ダミー	-0.3611	0.7814	0.6969
「病気・けが(仕事以外が原因)」ダミー	0.8047	0.8223	2.2360
男性ダミー	-1.1155	0.6509	0.3277 *
年齢	-0.0143	0.0585	0.9858
大卒以上ダミー	-0.9030	0.8316	0.4053
既婚ダミー	-15.5836	0.5782	0.0000 ***
3歳未満子どもありダミー	-13.0895	1.2043	0.0000 ***
定数項	-0.1070	2.2344	0.8985
自営・自由業			
初職非正規ダミー	-0.0312	0.7201	0.9692
15-24歳時の病気・けが	0.7505	0.5920	2.1182
35-44歳時の病気・けが	0.9111	0.9137	2.4871
病気・けが2回以上ダミー	-0.1784	0.7133	0.8366
「病気・けが(仕事以外が原因)」ダミー	0.9145	0.7772	2.4955
男性ダミー	2.3008	1.1603	9.9822 **
年齢	0.0397	0.0501	1.0405
大卒以上ダミー	-1.6909	1.1093	0.1843
既婚ダミー	-0.7459	0.6415	0.4743
3歳未満子どもありダミー	-0.0023	0.9136	0.9977
定数項	-4.9660	2.4404	0.0070 **
無業			
初職非正規ダミー	0.5428	0.4734	1.7208
15-24歳時の病気・けが	0.1498	0.4956	1.1615
35-44歳時の病気・けが	1.4989	0.8547	4.4767 *
病気・けが2回以上ダミー	0.5487	0.5725	1.7310
「病気・けが(仕事以外が原因)」ダミー	1.0156	0.6533	2.7611
男性ダミー	0.7249	0.4907	2.0646
年齢	0.0250	0.0480	1.0253
大卒以上ダミー	0.0812	0.4971	1.0845
既婚ダミー	-2.6846	0.7574	0.0683 ***
3歳未満子どもありダミー	0.2864	1.2240	1.3316
定数項	-2.2117	1.8917	0.1095
Log likelihood	-246.3687		
N	207		
Pseudo R2	0.1627		

注1: ベースグループは正規雇用である。なお、病気・けがからまだ1年経っていない者は推定から除かれる。

注2: *, **, ***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

これをみると、「フルタイム非正規」、「短時間非正規」、「自営・自由業」において、25-34歳時の「病気・けが」と比べた場合、15-24歳時の「病気・けが」と35-44歳時の「病気・けが」ダミーはいずれも有意な影響を示していない。従って、非正規雇用になることに対してはいつの時期の「病気・けが」かによる差は観察されていない。しかし、「無職」確率は罹患時期が「35-44歳時」の場合に10%有意であるが高くなっている。

第4節 非正規就労の理由

本節では、「病気・けが」の罹患歴をもつ者が非正規就労を行う理由、とりわけ「病気・けが」の罹患歴をもちながらフルタイムの非正規就労を行う理由を明らかにするため以下の分析を行う。

図表8-4-1と図表8-4-2は、過去の「病気・けが」の有無別に非正規就労の理由として「正社員として働ける会社がなかったから」と「体力的に正社員として働けなかったから」のそれぞれを選んだ割合を算出したものである。いずれも現職における非正規就労理由である。

まず「正社員として働ける会社がなかったから」を選んだ割合を見てみよう。「短時間非正規」では「病気・けが」の有無による違いはわずかである。一方、「フルタイム非正規」では「病気・けが」が「なし」に比べて「あり」のほうで「正社員として働ける会社がなかったから」の割合が19.9%ポイント高く、過去の「病気・けが」により正社員機会が制限されていることが顕著に現れている。次に、「体力的に正社員として働けなかったから」の割合を見てみよう。「短時間非正規」と「フルタイム非正規」はともに「病気・けが」が「なし」に比べて「あり」の場合にこの割合が高くなっており、健康問題が非正規就労の一因として示唆された。ただし、「短時間非正規」に比べて「フルタイム非正規」は「病気・けが」の有無による差が若干小さい。以上から見る限り、「フルタイム非正規」は正社員機会の欠乏と健康上の両方の理由から非正規就労を行っているが、前者の影響がより強い可能性が示唆された。

図表8-4-1 病気・けがの有無と非正規理由（正社員として働ける会社がなかったから）との関係

単位：人、%

	短時間非正規			フルタイム非正規		
	正社員機会 の欠乏が理 由ではない	正社員機会 の欠乏が理 由である	Total	正社員機会 の欠乏が理 由ではない	正社員機会 の欠乏が理 由である	Total
病気・けがなし	68 70.1	29 29.9	97 100.0	150 62.2	91 37.8	241 100.0
病気・けがあり	16 72.7	6 27.3	22 100.0	22 42.3	30 57.7	52 100.0
Total	84 70.6	35 29.4	119 100.0	172 58.7	121 41.3	293 100.0

図表 8-4-2 病気・けがの有無と非正規理由（体力的に正社員として働けなかったから）との関係

	単位:人、%					
	短時間非正規			フルタイム非正規		
	体力的な理由ではない	体力的な理由である	Total	体力的な理由ではない	体力的な理由である	Total
病気・けがなし	91	6	97	234	7	241
	93.8	6.2	100.0	97.1	2.9	100.0
病気・けがあり	19	3	22	48	4	52
	86.4	13.6	100.0	92.3	7.7	100.0
Total	110	9	119	282	11	293
	92.4	7.6	100.0	96.3	3.8	100.0

他の条件を一定にした場合にも同じ傾向が見られるのかを見るために、上述の2つの非正規就労理由を被説明変数とするプロビット推定をそれぞれ行ってみた。説明変数としては、「フルタイム非正規」のダミー変数、「病気・けが」ダミーと「フルタイム非正規」の交差項、男性ダミー、年齢、大卒以上ダミー、既婚ダミー、3歳未満子どもありダミーを投入する。

推定結果は図表 8-4-3 に示されている。まず、「正社員として働ける会社があったから」を被説明変数とする推定において、「病気・けが」と「フルタイム非正規」の交差項が有意で正の値を示しており、過去に「病気・けが」の罹患歴がありながら「フルタイム非正規」として働いている場合、「正社員として働ける会社があった」とする確率が 20.1%高くなっている。一方、「体力的に正社員として働けなかった」を被説明変数とする推定では有意な影響が観察されていない。以上から、「病気・けが」の罹患歴がありながら「フルタイム非正規」として働いている理由は健康上の問題というよりは正社員機会が乏しいことが主な原因であることがわかる。

図表 8-4-3 「フルタイム非正規」として働く理由に関する推定結果

	正社員として働ける会社があった			体力的に正社員として働けなかった		
	係数値	標準誤差	限界効果	係数値	標準誤差	限界効果
フルタイム非正規	0.2363	0.1545	0.0884	-0.3255	0.2536	-0.0428
病気・けが*フルタイム非正規	0.5121	0.2156	0.2010 **	0.1169	0.3826	0.0148
男性ダミー	0.1660	0.1546	0.0635	-0.0748	0.2791	-0.0087
年齢	0.0195	0.0119	0.0074	0.0022	0.0202	0.0003
大卒以上ダミー	0.0446	0.1740	0.0171			
既婚ダミー	-0.2989	0.2604	-0.1090	-0.1027	0.5235	-0.0114
3歳未満子どもありダミー	-0.0011	0.3699	-0.0004			
定数項	-1.2459	0.4469	***	-1.3892	0.7452	*
Log likelihood	-242.58			-66.43		
N	375			290		
Pseudo R2	0.02870			0.01520		

注:*, **, ***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す。

次に、トラウマ効果を確認する。図表 8-4-4 は「病気・けが」時の就業形態別の現在の就業状態を見たものである。参考のため、「病気・けがなし」の場合の現在の就業状態も一緒に

乗せている。これをみると、「病気・けが」時に正社員だった者は現在も正社員である比率が47.9%と、「病気・けが」時に「非正規雇用」だった者のそれより約10%ポイント高く、「病気・けが」時の就業形態と現在の就業形態とで比較的高い正の相関がうかがえる。すなわち、同図表からはトラウマ効果は確認されない。しかし、トラウマ効果の存在ゆえに正社員という働き方を好んでいない者でも経済的な理由から高賃金高福利の正社員就業を選んでいる可能性はあり、同図表だけでトラウマ効果を否定するまでには至らない。

以下、トラウマ効果が就業意識つまり将来の職業展望に現れる可能性を探る。図表 8-4-5 は「病気・けが」時の就業形態別の今後2,3年後の職業展望を見たものである。ただし、現職が非正規雇用である者のみを対象にしている。これを見ると、「病気・けが」時に正社員だった者はいまの働き方を「続けたい」が55.6%と「病気・けが」時に「非正規雇用」だった者のそれを10%ポイント以上上回っている。現職が非正規雇用の者だけを対象にしているので、いまの働き方を「続けたい」とは非正規という働き方を「続けたい」という意味でとらえることもできよう。一方、「正社員になりたい」割合はほぼ同程度の約3割となっている。

調査では今後2,3年後の職業展望だけではなく、長期的な職業展望に関する情報も得ている。図表 8-4-6 は同じく現職が非正規雇用の者だけを対象に、「病気・けが」時の就業形態別の長期の職業展望を見たものである。これを見ると、「病気・けが」時に正社員だった者と「病気・けが」時に「非正規雇用」だった者の「正社員として働きたい」を選んだ割合はほぼ同程度である。一方で、「働こうとは思わない」は前者のほうが、「正社員以外の雇用者」や「雇用者以外の働き方」は後者のほうが多く、長期的な職業展望を見た場合、「病気・けが」時に正社員だった者のほうが就業意欲が乏しい現状がうかがえる。要するに、「病気・けが」時の就業形態と職業展望との関係を見ると、総じて正社員時に「病気・けが」をした者は非正規という働き方を望んでいるか、もしくは、働く意思が弱くなっており、これを一定のトラウマ効果ととらえられよう。

図表 8-4-4 病気・けが時の就業形態別現在の就業状況

	単位:人、%					Total
	正社員	フルタイム 非正規	短時間非正 規	自営・自由 業	無職	
病気・けがなし	1,026 59.4	256 14.8	97 5.6	203 11.8	146 8.5	1,728 100.0
正社員時に病気・けが	80 47.9	31 18.6	14 8.4	17 10.2	25 15.0	167 100.0
非正規雇用時に病気・けが	27 38.0	22 31.0	8 11.3	2 2.8	12 16.9	71 100.0
Total	1,133 57.6	309 15.7	119 6.1	222 11.3	183 9.3	1,966 100.0

図表 8-4-5 病気・けが時の就業形態別の今後2,3年後の職業展望

	単位:人、%					Total
	続けたい	正社員になりたい	正社員以外の雇用者になりたい	雇用者以外の働き方	仕事をやめたい	
病気・けがなし	180 52.3	127 36.9	9 2.6	17 4.9	11 3.2	344 100.0
正社員時に病気・けが	25 55.6	14 31.1	2 4.4	2 4.4	2 4.4	45 100.0
非正規雇用時に病気・けが	13 44.8	9 31.0	3 10.3	3 10.3	1 3.5	29 100.0
Total	218 52.2	150 35.9	14 3.4	22 5.3	14 3.4	418 100.0

図表 8-4-6 病気・けが時の就業形態別の長期の職業展望

	単位:人、%				Total
	正社員として働きたい	正社員以外の雇用者	雇用者以外の働き方	働こうとは思わない	
病気・けがなし	221 63.1	88 25.1	36 10.3	5 1.4	350 100.0
正社員時に病気・けが	25 55.6	14 31.1	4 8.9	2 4.4	45 100.0
非正規雇用時に病気・けが	16 55.2	10 34.5	3 10.3	0 0.0	29 100.0
Total	262 61.8	112 26.4	43 10.1	7 1.7	424 100.0

「病気・けが」の罹患歴をもつ者の非正規就労の理由をまとめる。過去に「病気・けが」の罹患歴を持つ者は健康上の理由から「短時間非正規」という働き方を選択する可能性がある。ただし、「病気・けが」の罹患歴をもちながら「フルタイム非正規」として働いている者に限ってみると、健康上の問題というよりは正社員機会の制約が主な原因として浮上している。過去の正社員時代の「病気・けが」によるトラウマ効果は現在の就業形態には現れていない。しかし、このようなトラウマ効果は近い将来の職業展望には現れている。

第5節 おわりに

本章の分析で得られた結論は以下のとおりである。

まず、仕事が原因の「病気・けが」の実態についてみると、調査対象者の約1割は仕事が

原因の「病気・けが」の罹患歴を持っている。そして、罹患歴を持つ者のうちの約2割は「病気・けが」の回数が2回以上、最多は5回であり、いわゆる病の負の連鎖のような現象がうかがえる。

次に、仕事の原因の「病気・けが」が就業に与える影響をみると、罹患歴のある者はそのような罹患歴がない者に比べて正社員になりにくく、非正規雇用または無職となる確率が高くなる。具体的には、「病気・けが」の罹患歴のある者の「フルタイム非正規」になる確率は罹患歴のない者の1.5倍、「短時間非正規」になる確率は2.1倍、「無職」になる確率は2.2倍である。

なお、「病気・けが」で「フルタイム非正規」確率が高くなるのは男性のほうで、女性は「短時間非正規」確率が高くなる。就業スタイルの男女差による違いかもしれない。男性の場合には「病気・けが」により「無職」確率が高くなることも観察されている。一方、若年と壮年を比較すると、壮年のほうは「病気・けが」により「短時間非正規」と「無職」確率が高くなっているが、若年のほうは同様の傾向が観察されておらず、健康状態の悪化がもたらす悪影響には年齢差が存在することも明らかになった。

本章では「病気・けが」の罹患時期による影響の差も検証した。その結果、「病気・けが」により「非正規」確率が高くなることの罹患時期による差は見られない。しかし、無職確率は25-34歳時に「病気・けが」を患った場合に比べて35-44歳時に「病気・けが」を患った場合のほうが高くなる。

最後に、「病気・けが」の罹患歴のある者が「非正規雇用」となる理由について分析してみた。その結果、彼らは健康上の理由というよりは正社員機会に恵まれていないがゆえに「フルタイム非正規」として働いていることが明らかになった。従って、将来的には正社員として働きたいと考えている。

健康状態の悪化が就業に与える負の影響は多くの研究で観察されている。本章の研究はその負の影響が無職率の上昇や収入減少だけではなく、非正規雇用確率の上昇という形で現れていることを明らかにした。健康状態が優れてない場合でも多くの人は労働市場に残って働くという選択をする。しかし、彼らに与えられた正社員機会は比較的少なく、少なからずの人はフルタイムの非正規雇用につくことになる。病気やけがによって不利な立場におかれるというのは望ましいこととはいえ、改善されるべき問題であろう。また、職場での仕事の原因で病気やけがをしたことがある者が少なくない現状を考慮すると、企業は職場環境や働き方から健康を害する要素を排除し、健康に優しい職場づくりを目指す必要がある。同時に、現時点ですでに健康弱者となった者でも働けるような職場環境づくりを目指す必要もあろう。

本章では健康悪化が非正規就労や無職に与える影響を検証しているが、健康悪化の度合い（つまり、「病気・けが」の重篤度）で影響に差が出る可能性がある。今後の課題とする。また、仕事の原因の病気・けがを負いながらも、当該企業に勤め続けている人たちもいることには留意する必要がある。

参考文献

Currie, J. and Madrian, B.C.(1999) , “Health, health insurance and the labor market,” in Ashenfelter, O.C. and Card, D. eds., *Handbook of Labor Economics*, Vol.3C, pp.3309-3416, North-Holland.

Grossman, M.(1972), “On the concept of health capital and the demand for health,” *Journal of Political Economy*, Vol.80, No.2, pp.223-255.

岩本康志 (2000)「健康と所得」国立社会保障・人口問題研究所編『家族・世帯の変容と生活保障機能』東京大学出版会、95-117 ページ。

河井啓希 (2010)「身体的・精神的健康が医療費と所得に与える影響」樋口美雄・宮内環・C.R.McKenzie・慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター編『貧困のダイナミズム：日本の税社会保障・雇用政策と家計行動』、慶應義塾大学出版会、153-169 ページ。

濱秋純哉・野口晴子(2010)「中高年齢者の健康状態と労働参加」『日本労働研究雑誌』、No.601、5-24 ページ。

牧厚志・駒村康平 (2010)「高齢者の健康が就業・所得に与える影響」国立社会保障・人口問題研究所編『家族・世帯の変容と生活保障機能』東京大学出版会、227-243 ページ。

湯田道生 (2010)「健康状態と労働生産性」『日本労働研究雑誌』、No.601、25-36 ページ。

李青雅 (2014)「非正規労働と健康」『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究』JILPT 労働政策研究報告書、No.164、179-197 ページ。

労働政策研究・研修機構編(2013)『壮年期の非正規労働—個人ヒアリング調査から—』JILPT 資料シリーズ、No.126。

大石亜希子(2000)「高齢者の就業決定における健康要因の影響」『日本労働研究雑誌』、No.481、51-62 ページ。

第Ⅲ部 キャリアアップに向けて
(第9章～第13章)

第9章 壮年期の正規転換 ——総論(3)——

第1節 はじめに

本報告書の第Ⅲ部（第9章～第13章）は、非正規雇用から正規雇用への転換を扱う。本章の目的は、非正規雇用から正規雇用への転換の発生確率、転換元および転換先の職種、業種、企業規模の内訳などを、男女別や年齢別に記述することで、主として壮年期の正規転換の特徴を示すことである。いわば、続く第10章～第12章にて、正規転換の発生を被説明変数とした計量分析（多重回帰分析）を行うにあたっての総論として位置づけられる。

第2節では、35歳以上の調査対象者について、20歳から35歳までの各年齢での雇用形態を把握した上で、非正規雇用の経験がある場合にはその年齢別に、その後35歳までの雇用形態の履歴を図示することで、正規転換の発生確率を示す。第3節では、調査対象者の職業キャリアの中で発生した正規転換すべてを対象とし、正規転換が起こりやすいのはどのような状況なのかを明らかにするため、さまざまな角度から集計表を作成する。第4節では、壮年期の正規転換の特徴をまとめる。

なお、本報告書で使用している「職業キャリアと働き方に関するアンケート」では、A票にて調査対象者の勤務先の履歴を月単位で把握し、B票にてそれぞれの勤務先に入職した時の雇用形態、勤務先での職種、勤務先の業種および企業規模をたずねている。そのため、ここで取り上げる非正規雇用から正規雇用への転換には、同じ勤務先の中での内部登用は含まれない点に留意する必要がある¹。

第2節 正規転換の発生確率

非正規雇用から正規雇用への転換の発生確率は、何歳の時に非正規雇用であるかによって変わってくるだろうか。本節では、35歳以上の調査対象者のうち、20歳になる年度に6ヶ月以上非正規雇用であった者（20歳の時に非正規雇用）、25歳になる年度に6ヶ月以上非正規雇用であった者（25歳の時に非正規雇用）、30歳になる年度に6ヶ月以上非正規雇用であった者（30歳の時に非正規雇用）を取り出し、彼らのそれ以前の雇用形態の履歴、その後の雇用形態の履歴を、面グラフで図示する²。加えて、それらの図表を男性のみ、女性のみ、調査時点で未婚である女性のみに限定して作成する。図表9-2-1～図表9-2-4は、その結果を示したものである（数値データは、章末を参照）³。

¹ なお、B票ではその勤務先を退職した時の雇用形態をたずねており、それぞれの勤務先で内部登用が起こったか否かは把握できる。しかし、内部登用が起こった時点（年齢）が特定できないため、ここでは取り上げないこととした。ちなみに第10章では、内部登用が起こった時点（年齢）が特定できないことに留意した上で、内部登用と外部転換の発生タイミング、発生する状況の違いなどを可能な限り分析している。

² 本調査のA票では、「学生時代のアルバイト」を職業とみなしていないため、「20歳の時に非正規雇用」といっても、大学生のアルバイトなどは除かれている。

³ 調査票では月単位でデータを把握しているため、たとえば図表9-2-1であれば、各年齢の時の雇用形態の分

図表 9-2-1 は、男女計の集計表である。該当者数は、20 歳の時に非正規雇用であった者が 229 名、25 歳の時に非正規雇用であった者が 514 名、30 歳の時に非正規雇用であった者が 611 名となっている。これを見ると、20 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 25 歳の時に正規雇用となっていた者は 29.6%である。ちなみに、6 年後の 26 歳の時には、その割合は 30.1%となる。これに対し、25 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 30 歳の時に正規雇用となっていた者は 20.8%であり、30 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 35 歳の時に正規雇用となっていた者は 12.0%である。年齢が高い時点で非正規雇用であった者ほど、その後の正規転換確率は低いことが分かる。

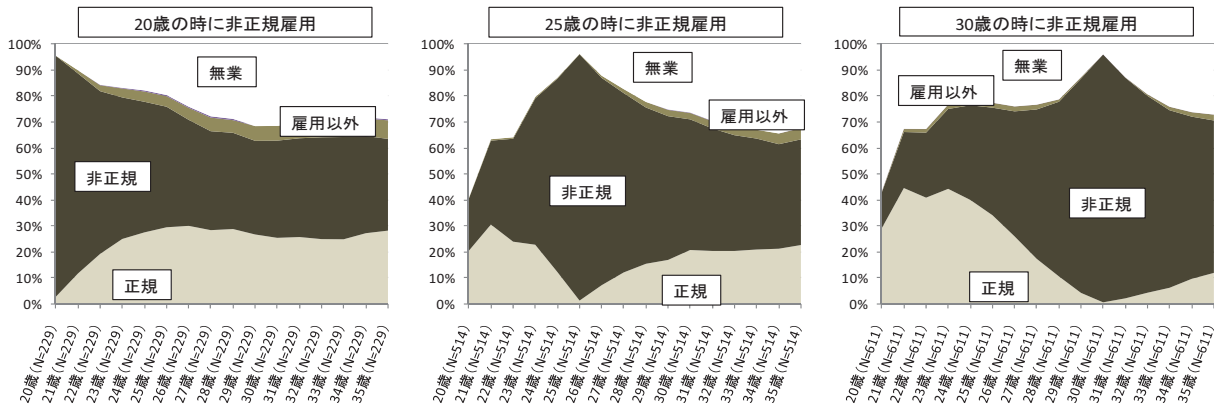
ただし、年齢が高い時点で非正規雇用であった者の中には、必ずしも正規雇用となることを希望していない既婚女性が多く含まれているかもしれない。その点を考慮するため、図表 9-2-2 は、男性に限定して集計したものである。該当者数は、20 歳の時に非正規雇用であった者が 80 名、25 歳の時に非正規雇用であった者が 134 名、30 歳の時に非正規雇用であった者が 117 名である。これを見ると、20 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 25 歳の時に正規雇用となっている者は 49.5%である。ちなみに、8 年後の 28 歳の時には、その割合は 57.3%となる。これに対し、25 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 30 歳の時に正規雇用となっている者は 41.7%である。この割合は、10 年後の 35 歳の時には 49.1%まで上がるが、それでも 20 歳の時に非正規雇用であった者の 5 年後の正規転換確率（49.5%）には及ばない。30 歳のときに非正規雇用であった者については、5 年後の 35 歳の時に正規雇用となっている者は 28.0%にとどまる。男性に限定しても、年齢が高い時点で非正規雇用であった者ほど、その後の正規転換確率は低くなることが分かる。

図表 9-2-3 は、女性に限定したものである。該当者数は、20 歳の時に非正規雇用であった者が 149 名、25 歳の時に非正規雇用であった者が 380 名、30 歳の時に非正規雇用であった者が 494 名である。これを見ると、20 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 25 歳の時に正規雇用となっている者は 18.9%である。これに対し、25 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 30 歳の時に正規雇用となっている者は 13.4%である。30 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 35 歳の時に正規雇用となっている者は 8.2%にとどまる。女性に限定しても、年齢が高い時点で非正規雇用であった者ほど、その後の正規転換確率は低くなる。

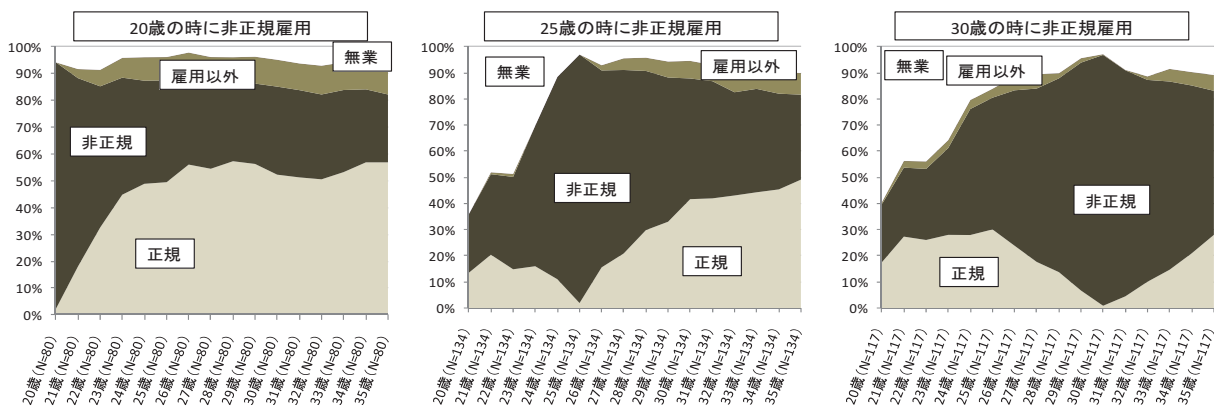
図表 9-2-4 は、調査時点で未婚である女性に限定したものである。該当者数は、20 歳の時に非正規雇用であった者が 27 名、25 歳の時に非正規雇用であった者が 66 名、30 歳の時に非正規雇用であった者が 97 名である。これを見ると、20 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 25 歳の時に正規雇用となっている者は 14.5%、25 歳の時に非正規雇用であった者のうち、5 年後の 25 歳の時に正規雇用となっている者は 23.7%、30 歳の時に非正規

布は、229 名×12 か月＝2748 人・月のデータに基づいて計算されている。そのため、「20 歳の時に非正規雇用」のグラフであっても、20 歳時点の「非正規」の割合が必ずしも 100%とはならない。

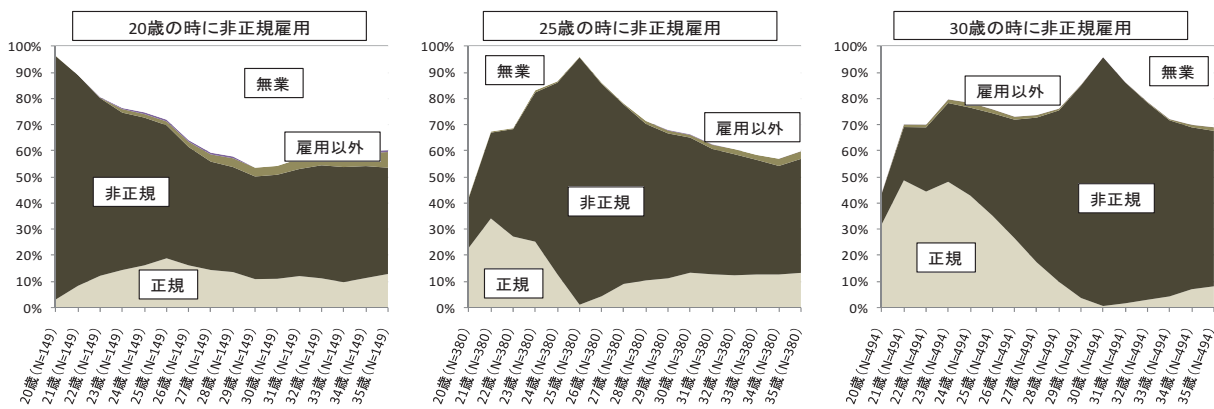
図表 9-2-1 過去に非正規雇用経験がある35歳以上の男女のキャリア



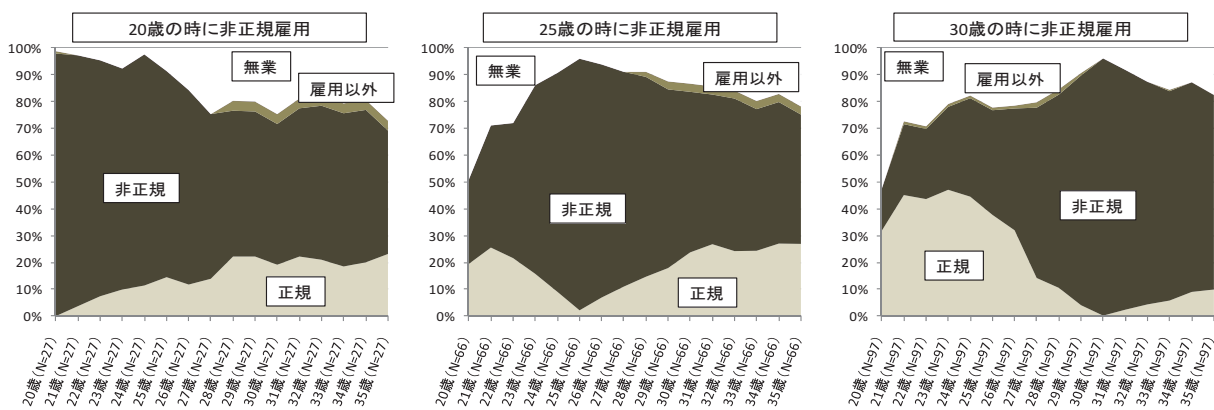
図表 9-2-2 過去に非正規雇用経験がある35歳以上の男性のキャリア



図表 9-2-3 過去に非正規雇用経験がある35歳以上の女性のキャリア



図表 9-2-4 過去に非正規雇用経験がある35歳以上の未婚女性のキャリア



雇用であった者のうち、5年後の35歳の時に正規雇用となっている者は9.9%である。20歳の時に非正規雇用であった者はNが小さいため除外すると、やはり高い年齢時点で非正規雇用であった者の方が、その後の正規転換確率は低い。

第3節 正規転換の発生状況

第1節で述べたように、本報告書で使用している「職業キャリアと働き方に関するアンケート」では、A票にて調査対象者の勤務先の履歴を月単位で把握し、B票にてそれぞれの勤務先での雇用形態、職種、勤務先の業種、企業規模などをたずねている。本節では、A票とB票の情報をマッチングさせ、B票の設問についての月単位のロング形式のデータを作成する。そして、調査対象者の職業キャリアのなかで、非正規雇用から正規雇用への転換が発生した時点を特定し（その際、3ヶ月以内の無業期間を挟んだ転換も許容する）、その1つ1つの時点を1ケースとするデータを作成する。該当ケース数は794件である⁴。

1. 転換者の属性と転換前後の就業実態、勤務先属性

(1) 合計

図表9-3-1は、非正規雇用から正規雇用への転換すべてを対象として、その属性と、転換前後の就業実態、勤務先属性について集計したものである。その「合計」の列から、以下のことが読み取れる。

第1に、男女別内訳を見ると、男性が45.7%、女性が54.3%であり、女性の方が多い。

第2に、転換時年齢を見ると、20歳未満が7.4%、20～25歳未満が38.8%、25～30歳未満が29.3%、30歳以上が24.4%であり、20代での転換が多いことが分かる。

第3に、最終学歴を見ると、高等学校が42.3%、大学が22.3%である。本調査の回答者全体と比べると、高等学校の割合が高く、大学の割合が低くなっている⁵。

第4に、転換元就業形態を見ると、パート・アルバイトが64.7%、契約社員・嘱託が22.2%、派遣社員が13.1%となっている。

第5に、無業期間を見ると、0ヶ月が81.5%、1ヶ月が7.1%、2ヶ月が3.8%、3ヶ月が7.7%であり、大多数が0ヶ月であることが分かる。

第6に、転換元職種を見ると、サービス職（資格不要）が21.8%、専門・技術職が18.1%、事務職が17.1%と多くなっている。

第7に、転換元業種を見ると、飲食サービス業が17.9%、製造業が15.9%、小売業が13.4%と多くなっている。

第8に、転換元企業規模を見ると、1000人以上が18.8%、100～999人が28.2%、99人以下が49.4%、官公庁が2.8%であり、中小企業が大半を占めていることが分かる。

⁴ 794件の人数ベースでの内訳は、正規転換を1回のみ経験した者が682名、2回経験した者が56名である。

⁵ 本調査の回答者全体では、高等学校が35.4%、大学が27.3%である。

第9に、転換先職種を見ると、専門・技術職が25.8%、事務職が19.1%、技能・労務職が11.0%、サービス職（資格不要）が10.6%と多くなっている。転換元職種と比べると、専門・技術職の割合が大きく、サービス職（資格不要）の割合が小さい。

第10に、転換先業種を見ると、医療・福祉が18.8%、製造業が16.0%、小売業が11.2%と多くなっている。転換元業種と比べると、医療・福祉の割合が大きく、飲食サービス業の割合が小さい。

第11に、転換先企業規模を見ると、1000人以上が15.7%、100～999人が26.2%、99人以下が56.5%、官公庁が1.1%であり、中小企業が大半を占めていることが分かる。転換元企業規模と比べても、中小企業の割合が大きい。

(2) 男女別の集計

図表9-3-1には、男女別の集計も示してある。男女で違いがある事柄として、以下が挙げられる。

第1に、転換時年齢を見ると、30歳以上の割合が、男性では20.4%、女性では27.8%であり、女性の方が高い年齢での転換が多いことが分かる。

第2に、最終学歴を見ると、大学の割合が、男性では29.2%、女性では16.5%であり、男性の方が高学歴者が多いことが分かる。

第3に、転換元就業形態を見ると、パート・アルバイトの割合が、男性では60.3%、女性では68.4%であり、女性の方が多くなっている。

第4に、無業期間を見ると、0ヶ月の割合が、男性では84.3%、女性では79.1%であり、男性の方が無業期間を経ない転換が多いことが分かる。

第5に、転換元職種を見ると、男性では技能・労務職（23.7%）、専門・技術職（20.1%）、サービス職（資格不要）（17.9%）が多く、女性では事務職（27.8%）、サービス職（資格不要）（25.1%）、専門・技術職（16.5%）が多い。男女を比べると、男性では技能・労務職が多く、女性では事務職が多いことが特徴的である。

第6に、転換元業種を見ると、男性では製造業（22.9%）、飲食サービス業（16.0%）、小売業（11.0%）が多く、女性では飲食サービス業（19.5%）、医療・福祉（16.9%）、小売業（15.3%）が多い。男女を比べると、男性では製造業が多く、女性では医療・福祉が多いことが特徴的である。

第7に、転換先職種を見ると、男性では専門・技術職（27.8%）、技能・労務職（19.0%）、運輸・通信・保安職（12.7%）が多く、女性では事務職（30.9%）、専門・技術職（24.1%）、サービス職（資格不要）13.0%が多い。男女を比べると、男性では技能・労務職、運輸・通信・保安職が多く、女性では事務職が多いことが特徴的である。

第8に、転換先業種を見ると、男性では製造業（21.8%）、鉱業・建設業（11.8%）、運輸業（10.7%）が多く、女性では医療・福祉（29.0%）、小売業（13.2%）、製造業（11.1%）が

図表 9-3-1 転換者の属性と転換前後の就業実態、勤務先属性

	合計		男性		女性		25歳未満		25～30歳未満		30歳以上		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
合計	794	100.0	363	100.0	431	100.0	367	100.0	233	100.0	194	100.0	
性別	男性	363	45.7	363	100.0	0	0.0	171	46.6	118	50.6	74	38.1
	女性	431	54.3	0	0.0	431	100.0	196	53.4	115	49.4	120	61.9
転換時年齢	20歳未満	59	7.4	32	8.8	27	6.3	59	16.1	0	0.0	0	0.0
	20～25歳未満	308	38.8	139	38.3	169	39.2	308	83.9	0	0.0	0	0.0
	25～30歳未満	233	29.3	118	32.5	115	26.7	0	0.0	233	100.0	0	0.0
	30歳以上	194	24.4	74	20.4	120	27.8	0	0.0	0	0.0	194	100.0
最終学歴	中学校	20	2.5	11	3.0	9	2.1	14	3.8	4	1.7	2	1.0
	高等学校	336	42.3	149	41.0	187	43.4	180	49.0	73	31.3	83	42.8
	専修学校、各種学校	136	17.1	68	18.7	68	15.8	65	17.7	44	18.9	27	13.9
	短期大学、高等専門学校	109	13.7	18	5.0	91	21.1	55	15.0	27	11.6	27	13.9
	大学	177	22.3	106	29.2	71	16.5	48	13.1	79	33.9	50	25.8
	大学院	11	1.4	7	1.9	4	0.9	3	0.8	4	1.7	4	2.1
	その他	4	0.5	3	0.8	1	0.2	2	0.5	1	0.4	1	0.5
	無回答	1	0.1	1	0.3	0	0.0	0	0.0	1	0.4	0	0.0
転換元就業形態	パート・アルバイト	514	64.7	219	60.3	295	68.4	276	75.2	124	53.2	114	58.8
	契約社員・嘱託	176	22.2	91	25.1	85	19.7	56	15.3	74	31.8	46	23.7
	派遣社員	104	13.1	53	14.6	51	11.8	35	9.5	35	15.0	34	17.5
無業期間	0ヶ月	647	81.5	306	84.3	341	79.1	314	85.6	182	78.1	151	77.8
	1ヶ月	56	7.1	19	5.2	37	8.6	23	6.3	14	6.0	19	9.8
	2ヶ月	30	3.8	16	4.4	14	3.2	11	3.0	10	4.3	9	4.6
	3ヶ月	61	7.7	22	6.1	39	9.0	19	5.2	27	11.6	15	7.7
転換元職種	専門・技術職	144	18.1	73	20.1	71	16.5	38	10.4	59	25.3	47	24.2
	管理職	2	0.3	1	0.3	1	0.2	2	0.5	0	0.0	0	0.0
	事務職	136	17.1	16	4.4	120	27.8	53	14.4	43	18.5	40	20.6
	営業職	17	2.1	10	2.8	7	1.6	6	1.6	7	3.0	4	2.1
	販売職	90	11.3	30	8.3	60	13.9	51	13.9	20	8.6	19	9.8
	運輸・通信・保安職	32	4.0	28	7.7	4	0.9	13	3.5	11	4.7	8	4.1
	技能・労務職	102	12.8	86	23.7	16	3.7	54	14.7	26	11.2	22	11.3
	農・林・漁業	3	0.4	2	0.6	1	0.2	1	0.3	2	0.9	0	0.0
	サービス職(資格要)	30	3.8	15	4.1	15	3.5	10	2.7	7	3.0	13	6.7
	サービス職(資格不要)	173	21.8	65	17.9	108	25.1	108	29.4	40	17.2	25	12.9
	その他	63	7.9	36	9.9	27	6.3	30	8.2	18	7.7	15	7.7
	無回答	2	0.3	1	0.3	1	0.2	1	0.3	0	0.0	1	0.5
転換元業種	農・林・漁業	4	0.5	3	0.8	1	0.2	2	0.5	2	0.9	0	0.0
	鉱業・建設業	45	5.7	34	9.4	11	2.6	23	6.3	10	4.3	12	6.2
	製造業	126	15.9	83	22.9	43	10.0	58	15.8	41	17.6	27	13.9
	情報通信業	42	5.3	22	6.1	20	4.6	10	2.7	17	7.3	15	7.7
	運輸業	28	3.5	22	6.1	6	1.4	14	3.8	4	1.7	10	5.2
	金融・保険業	13	1.6	0	0.0	13	3.0	2	0.5	6	2.6	5	2.6
	小売業	106	13.4	40	11.0	66	15.3	59	16.1	26	11.2	21	10.8
	飲食サービス業	142	17.9	58	16.0	84	19.5	92	25.1	34	14.6	16	8.2
	医療・福祉	92	11.6	19	5.2	73	16.9	22	6.0	26	11.2	44	22.7
	教育・学習支援業	38	4.8	16	4.4	22	5.1	10	2.7	18	7.7	10	5.2
	公務	31	3.9	11	3.0	20	4.6	21	5.7	8	3.4	2	1.0
	その他	125	15.7	54	14.9	71	16.5	52	14.2	41	17.6	32	16.5
	無回答	2	0.3	1	0.3	1	0.2	2	0.5	0	0.0	0	0.0
転換元企業規模	1000人以上	149	18.8	66	18.2	83	19.3	56	15.3	53	22.7	40	20.6
	100～999人	224	28.2	109	30.0	115	26.7	96	26.2	67	28.8	61	31.4
	99人以下	392	49.4	179	49.3	213	49.4	198	54.0	105	45.1	89	45.9
	官公庁	22	2.8	7	1.9	15	3.5	14	3.8	6	2.6	2	1.0
	無回答	7	0.9	2	0.6	5	1.2	3	0.8	2	0.9	2	1.0
転換先職種	専門・技術職	205	25.8	101	27.8	104	24.1	68	18.5	80	34.3	57	29.4
	管理職	17	2.1	12	3.3	5	1.2	5	1.4	8	3.4	4	2.1
	事務職	152	19.1	19	5.2	133	30.9	67	18.3	44	18.9	41	21.1
	営業職	64	8.1	34	9.4	30	7.0	32	8.7	14	6.0	18	9.3
	販売職	53	6.7	16	4.4	37	8.6	36	9.8	7	3.0	10	5.2
	運輸・通信・保安職	51	6.4	46	12.7	5	1.2	26	7.1	15	6.4	10	5.2
	技能・労務職	87	11.0	69	19.0	18	4.2	43	11.7	28	12.0	16	8.2
	農・林・漁業	7	0.9	6	1.7	1	0.2	4	1.1	1	0.4	2	1.0
	サービス職(資格要)	47	5.9	22	6.1	25	5.8	25	6.8	11	4.7	11	5.7
	サービス職(資格不要)	84	10.6	28	7.7	56	13.0	48	13.1	19	8.2	17	8.8
	その他	24	3.0	9	2.5	15	3.5	12	3.3	5	2.1	7	3.6
	無回答	3	0.4	1	0.3	2	0.5	1	0.3	1	0.4	1	0.5
転換先業種	農・林・漁業	9	1.1	8	2.2	1	0.2	3	0.8	5	2.1	1	0.5
	鉱業・建設業	65	8.2	43	11.8	22	5.1	36	9.8	13	5.6	16	8.2
	製造業	127	16.0	79	21.8	48	11.1	57	15.5	47	20.2	23	11.9
	情報通信業	33	4.2	20	5.5	13	3.0	11	3.0	16	6.9	6	3.1
	運輸業	43	5.4	39	10.7	4	0.9	22	6.0	12	5.2	9	4.6
	金融・保険業	23	2.9	3	0.8	20	4.6	10	2.7	5	2.1	8	4.1
	小売業	89	11.2	32	8.8	57	13.2	56	15.3	16	6.9	17	8.8
	飲食サービス業	66	8.3	32	8.8	34	7.9	40	10.9	16	6.9	10	5.2
	医療・福祉	149	18.8	24	6.6	125	29.0	48	13.1	43	18.5	58	29.9
	教育・学習支援業	28	3.5	13	3.6	15	3.5	7	1.9	13	5.6	8	4.1
	公務	27	3.4	21	5.8	6	1.4	17	4.6	7	3.0	3	1.5
	その他	130	16.4	48	13.2	82	19.0	59	16.1	37	15.9	34	17.5
	無回答	5	0.6	1	0.3	4	0.9	1	0.3	3	1.3	1	0.5
転換先企業規模	1000人以上	125	15.7	69	19.0	56	13.0	56	15.3	40	17.2	29	14.9
	100～999人	208	26.2	98	27.0	110	25.5	85	23.2	60	25.8	63	32.5
	99人以下	449	56.5	188	51.8	261	60.6	218	59.4	130	55.8	101	52.1
	官公庁	9	1.1	8	2.2	1	0.2	6	1.6	2	0.9	1	0.5
	無回答	3	0.4	0	0.0	3	0.7	2	0.5	1	0.4	0	0.0

多い。男女を比べると、男性では製造業、鉱業・建設業、運輸業が多く、女性では医療・福祉、小売業が多いことが特徴的である。

第9に、転換先企業規模を見ると、男性では1000人以上が19.0%、100～999人が27.0%、99人以下が51.8%、女性では1000人以上が13.0%、100～999人が25.5%、99人以下が60.6%であり、女性の方が中小企業の割合が大きい。

(3) 転換時年齢別の集計

図表9-3-1には、転換時年齢別の集計も示してある。そのうち、30歳以上の正規転換の特徴を挙げると、以下のようになる⁶。

第1に、男女別内訳を見ると、女性が61.9%であり、合計における54.3%よりも多くなっている。

第2に、転換元職種を見ると、専門・技術職が24.2%、事務職が20.6%と多い。合計と比べると、専門・技術職の割合が大きく、サービス職（資格不要）の割合が小さくなっている。

第3に、転換元業種を見ると、医療・福祉が22.7%、製造業が13.9%、小売業が10.8%と多い。合計と比べると、医療・福祉の割合が大きく、飲食サービス業の割合が小さくなっている。

第4に、転換先職種を見ると、専門・技術職が29.4%、事務職が21.1%と多い。合計と比べると、専門・技術職の割合が一層大きくなっている。

第5に、転換先業種を見ると、医療・福祉が29.9%、製造業が11.9%と多い。合計と比べると、医療・福祉の割合が一層大きくなっている。

2. 転換前後の職種

図表9-3-2は、非正規雇用から正規雇用への転換前後の職種をクロス集計したものである（実数は章末を参照）。ここから、以下のことが読み取れる。

第1に、合計の集計を見ると、専門・技術職から専門・技術職への転換が13.0%、事務職から事務職への転換が9.2%、技能・労務職から技能・労務職への転換が5.5%、サービス職（資格不要）からサービス職（資格不要）への転換が5.3%と多くなっている。

第2に、男性のみの集計を見ると、専門・技術職から専門・技術職への転換が13.5%、技能・労務職から技能・労務職への転換が10.2%と多くなっている。他方、女性のみの集計を見ると、事務職から事務職への転換が16.5%、専門・技術職から専門・技術職への転換が12.5%、サービス職（資格不要）からサービス職（資格不要）への転換が6.5%、サービス職（資格不要）から事務職への転換が5.1%と多くなっている。男性の場合には、技能・労務職から技能・労務職への転換が多く、女性の場合には、事務職から事務職への転換、サービス職（資格不要）を転換元とする転換が多い。

⁶ 本研究全体としての「壮年」の定義は35～44歳であるが、ここでは十分なサンプルサイズが確保できるよう、30歳以上の正規転換を一括りにしている。

図表 9-3-2 転換前後の職種 (1)合計 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	13.0	0.4	1.3	0.8	0.4	0.3	1.0	0.3	0.3	0.5	0.1	0.0	18.1
②管理職	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
③事務職	3.3	0.4	9.2	1.6	0.3	0.4	0.3	0.0	0.1	1.0	0.6	0.0	17.1
④営業職	0.1	0.0	0.1	0.8	0.0	0.5	0.3	0.0	0.1	0.3	0.0	0.0	2.1
⑤販売職	1.0	0.1	2.5	1.3	2.9	0.3	0.6	0.1	0.8	1.0	0.6	0.1	11.3
⑥運輸・通信・保安職	0.8	0.1	0.5	0.5	0.4	1.0	0.3	0.0	0.3	0.3	0.0	0.0	4.0
⑦技能・労務職	2.0	0.4	0.5	1.1	0.4	1.4	5.5	0.1	0.4	0.8	0.3	0.0	12.8
⑧農・林・漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.4
⑨サービス職(資格要)	0.6	0.1	0.3	0.3	0.1	0.3	0.3	0.0	1.5	0.4	0.0	0.0	3.8
⑩サービス職(資格不要)	3.4	0.4	3.1	1.4	1.8	1.3	1.9	0.1	2.5	5.3	0.5	0.1	21.8
⑪その他	1.5	0.1	1.6	0.4	0.5	1.0	0.8	0.1	0.0	1.0	0.9	0.0	7.9
⑫無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.3
合計	25.8	2.1	19.1	8.1	6.7	6.4	11.0	0.9	5.9	10.6	3.0	0.4	100.0

図表 9-3-2 転換前後の職種 (2)男性 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	13.5	0.6	0.3	1.1	0.3	0.6	2.2	0.6	0.3	0.8	0.0	0.0	20.1
②管理職	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
③事務職	2.2	0.3	0.6	0.6	0.0	0.6	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	4.4
④営業職	0.3	0.0	0.0	0.8	0.0	1.1	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	2.8
⑤販売職	0.8	0.0	0.8	1.7	1.7	0.6	1.1	0.3	0.6	0.3	0.3	0.3	8.3
⑥運輸・通信・保安職	1.7	0.3	1.1	0.8	0.3	2.2	0.6	0.0	0.6	0.3	0.0	0.0	7.7
⑦技能・労務職	3.9	0.8	0.8	2.2	0.6	3.0	10.2	0.3	0.6	0.8	0.6	0.0	23.7
⑧農・林・漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
⑨サービス職(資格要)	0.6	0.3	0.0	0.3	0.0	0.6	0.3	0.0	1.7	0.6	0.0	0.0	4.1
⑩サービス職(資格不要)	3.0	0.6	0.8	1.1	1.1	1.7	2.8	0.3	2.5	3.9	0.3	0.0	17.9
⑪その他	1.9	0.3	0.8	0.8	0.6	2.2	1.4	0.0	0.0	0.6	1.4	0.0	9.9
⑫無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
合計	27.8	3.3	5.2	9.4	4.4	12.7	19.0	1.7	6.1	7.7	2.5	0.3	100.0

図表 9-3-2 転換前後の職種 (3)女性 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	12.5	0.2	2.1	0.5	0.5	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2	0.2	0.0	16.5
②管理職	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
③事務職	4.2	0.5	16.5	2.6	0.5	0.2	0.5	0.0	0.2	1.6	1.2	0.0	27.8
④営業職	0.0	0.0	0.2	0.7	0.0	0.0	0.2	0.0	0.2	0.2	0.0	0.0	1.6
⑤販売職	1.2	0.2	3.9	0.9	3.9	0.0	0.2	0.0	0.9	1.6	0.9	0.0	13.9
⑥運輸・通信・保安職	0.0	0.0	0.0	0.2	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.9
⑦技能・労務職	0.5	0.0	0.2	0.2	0.2	0.0	1.6	0.0	0.2	0.7	0.0	0.0	3.7
⑧農・林・漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2
⑨サービス職(資格要)	0.7	0.0	0.5	0.2	0.2	0.0	0.2	0.0	1.4	0.2	0.0	0.0	3.5
⑩サービス職(資格不要)	3.7	0.2	5.1	1.6	2.3	0.9	1.2	0.0	2.6	6.5	0.7	0.2	25.1
⑪その他	1.2	0.0	2.3	0.0	0.5	0.0	0.2	0.2	0.0	1.4	0.5	0.0	6.3
⑫無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2
合計	24.1	1.2	30.9	7.0	8.6	1.2	4.2	0.2	5.8	13.0	3.5	0.5	100.0

第3に、25歳未満のみの集計を見ると、サービス職(資格不要)からサービス職(資格不要)への転換が7.6%、事務職から事務職への転換が6.8%、技能・労務職から技能・労務職への転換が5.2%と多く、25~30歳未満のみの集計を見ると、専門・技術職から専門・技術職への転換が20.2%、事務職から事務職への転換が10.7%、技能・労務職から技能・労務職への転換が6.0%と多く、30歳以上のみの集計を見ると、専門・技術職から専門・技術職への転換が20.1%、事務職から事務職への転換が11.9%、技能・労務職から技能・労務職への転換が5.7%と多くなっている。年齢別の違いとしては、25歳未満ではサービス職(資格不

図表 9-3-2 転換前後の職種 (4) 25 歳未満 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	4.6	0.0	1.6	0.8	0.5	0.3	1.1	0.5	0.0	0.8	0.0	0.0	10.4
②管理職	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
③事務職	2.2	0.0	6.8	2.2	0.3	0.5	0.3	0.0	0.3	0.8	1.1	0.0	14.4
④営業職	0.0	0.0	0.3	0.5	0.0	0.0	0.3	0.0	0.3	0.3	0.0	0.0	1.6
⑤販売職	1.1	0.0	3.5	1.4	3.5	0.3	0.8	0.3	1.1	1.6	0.3	0.0	13.9
⑥運輸・通信・保安職	0.5	0.0	0.5	0.3	0.5	1.1	0.3	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	3.5
⑦技能・労務職	2.7	0.0	0.5	1.4	0.8	2.2	5.2	0.0	0.5	0.8	0.5	0.0	14.7
⑧農・林・漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
⑨サービス職(資格要)	0.3	0.0	0.3	0.3	0.0	0.3	0.3	0.0	1.1	0.3	0.0	0.0	2.7
⑩サービス職(資格不要)	4.1	0.8	3.3	1.6	3.8	0.8	3.0	0.3	3.3	7.6	0.8	0.0	29.4
⑪その他	2.7	0.3	1.4	0.3	0.3	1.4	0.5	0.0	0.0	0.8	0.5	0.0	8.2
⑫無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3
合計	18.5	1.4	18.3	8.7	9.8	7.1	11.7	1.1	6.8	13.1	3.3	0.3	100.0

図表 9-3-2 転換前後の職種 (5) 25～30 歳未満 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	20.2	0.4	0.9	0.4	0.4	0.4	1.7	0.0	0.4	0.4	0.0	0.0	25.3
②管理職	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③事務職	4.7	0.9	10.7	0.9	0.0	0.4	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	18.5
④営業職	0.4	0.0	0.0	0.9	0.0	0.9	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	3.0
⑤販売職	1.7	0.4	1.7	0.9	1.7	0.4	0.0	0.0	0.4	0.4	0.4	0.4	8.6
⑥運輸・通信・保安職	1.7	0.0	0.4	0.4	0.0	1.3	0.0	0.0	0.4	0.4	0.0	0.0	4.7
⑦技能・労務職	0.9	1.3	0.0	1.3	0.0	1.3	6.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	11.2
⑧農・林・漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.4	0.0	0.0	0.9
⑨サービス職(資格要)	0.4	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.9	0.4	0.0	0.0	3.0
⑩サービス職(資格不要)	3.9	0.0	2.6	0.9	0.0	1.7	1.7	0.0	2.6	3.4	0.4	0.0	17.2
⑪その他	0.4	0.0	2.1	0.4	0.9	0.0	1.3	0.0	0.0	1.3	1.3	0.0	7.7
⑫無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計	34.3	3.4	18.9	6.0	3.0	6.4	12.0	0.4	4.7	8.2	2.1	0.4	100.0

図表 9-3-2 転換前後の職種 (6) 30 歳以上 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	20.1	1.0	1.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.5	0.0	24.2
②管理職	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
③事務職	3.6	0.5	11.9	1.5	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1	0.5	0.0	20.6
④営業職	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1
⑤販売職	0.0	0.0	1.5	1.5	3.1	0.0	1.0	0.0	0.5	0.5	1.5	0.0	9.8
⑥運輸・通信・保安職	0.0	0.5	0.5	1.0	0.5	0.5	0.5	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	4.1
⑦技能・労務職	2.1	0.0	1.0	0.5	0.0	0.0	5.7	0.5	0.5	1.0	0.0	0.0	11.3
⑧農・林・漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑨サービス職(資格要)	1.5	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	0.0	0.0	3.1	0.5	0.0	0.0	6.7
⑩サービス職(資格不要)	1.5	0.0	3.6	1.5	0.0	1.5	0.0	0.0	1.0	3.1	0.0	0.5	12.9
⑪その他	0.5	0.0	1.5	0.5	0.5	1.5	0.5	0.5	0.0	1.0	1.0	0.0	7.7
⑫無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
合計	29.4	2.1	21.1	9.3	5.2	5.2	8.2	1.0	5.7	8.8	3.6	0.5	100.0

要) からサービス職 (資格不要) への転換が多いが、年齢が高くなると専門・技術職から専門・技術職への転換が多くなることが挙げられる。

3. 転換前後の業種

図表 9-3-3 は、非正規雇用から正規雇用への転換前後の業種をクロス集計したものである (実数は章末を参照)。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、合計の集計を見ると、医療・福祉から医療・福祉への転換が 9.3%、製造業から製造業への転換が 8.3%と多くなっている。

図表 9-3-3 転換前後の業種 (1) 合計 (全体%)

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
②鉱業・建設業	0.1	2.5	0.5	0.3	0.1	0.0	0.1	0.5	0.4	0.1	0.1	0.9	0.0	5.7
③製造業	0.0	1.1	8.3	0.3	1.4	0.1	1.0	0.6	0.9	0.4	0.3	1.5	0.0	15.9
④情報通信業	0.0	0.6	0.4	1.5	0.4	0.1	0.8	0.0	0.1	0.3	0.1	1.0	0.0	5.3
⑤運輸業	0.0	0.5	0.3	0.1	1.0	0.1	0.5	0.5	0.1	0.0	0.1	0.3	0.0	3.5
⑥金融・保険業	0.0	0.0	0.1	0.3	0.0	0.8	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	1.6
⑦小売業	0.0	0.6	1.4	0.5	0.5	0.4	4.5	0.9	1.8	0.6	0.4	1.8	0.0	13.4
⑧飲食サービス業	0.4	0.8	2.0	0.6	0.8	0.8	2.3	4.7	2.5	0.3	0.5	2.3	0.1	17.9
⑨医療・福祉	0.1	0.3	0.1	0.0	0.1	0.1	0.3	0.4	9.3	0.0	0.3	0.5	0.1	11.6
⑩教育・学習支援業	0.0	0.0	0.3	0.3	0.0	0.1	0.3	0.0	1.3	1.4	0.4	0.9	0.0	4.8
⑪公務	0.3	0.4	0.1	0.0	0.0	0.3	0.4	0.3	0.3	0.4	0.6	1.0	0.0	3.9
⑫その他	0.1	1.3	2.5	0.4	1.0	0.1	1.0	0.5	1.8	0.1	0.6	6.0	0.3	15.7
⑬無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.3
合計	1.1	8.2	16.0	4.2	5.4	2.9	11.2	8.3	18.8	3.5	3.4	16.4	0.6	100.0

第2に、男性のみの集計を見ると、製造業から製造業への転換が13.5%、飲食サービス業から飲食サービス業への転換が5.0%と多くなっている。他方、女性のみの集計を見ると、医療・福祉から医療・福祉への転換が14.2%、小売業から小売業への転換が5.8%と多くなっている。男性の場合には、製造業から製造業への転換が多く、女性の場合には、医療・福祉から医療・福祉への転換が多い。

図表 9-3-3 転換前後の業種 (2) 男性 (全体%)

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8
②鉱業・建設業	0.3	4.7	1.1	0.3	0.3	0.0	0.3	0.6	0.3	0.3	0.3	1.1	0.0	9.4
③製造業	0.0	2.5	13.5	0.6	2.8	0.0	0.8	0.6	0.0	0.3	0.6	1.4	0.0	22.9
④情報通信業	0.0	0.3	0.8	2.5	0.6	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	6.1
⑤運輸業	0.0	0.8	0.6	0.3	2.2	0.3	0.3	0.8	0.3	0.0	0.3	0.3	0.0	6.1
⑥金融・保険業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
⑦小売業	0.0	0.6	1.4	0.3	1.1	0.3	3.0	0.8	0.3	1.1	0.8	1.4	0.0	11.0
⑧飲食サービス業	0.8	1.4	1.9	1.1	1.1	0.3	1.7	5.0	0.8	0.0	1.1	0.8	0.0	16.0
⑨医療・福祉	0.3	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.3	0.3	3.6	0.0	0.3	0.3	0.0	5.2
⑩教育・学習支援業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.0	0.3	1.9	0.6	1.1	0.0	4.4
⑪公務	0.6	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	1.1	0.6	0.0	3.0
⑫その他	0.0	0.8	2.5	0.6	2.2	0.0	0.3	0.8	1.1	0.0	0.8	5.5	0.3	14.9
⑬無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3
合計	2.2	11.8	21.8	5.5	10.7	0.8	8.8	8.8	6.6	3.6	5.8	13.2	0.3	100.0

図表 9-3-3 転換前後の業種 (3) 女性 (全体%)

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
②鉱業・建設業	0.0	0.7	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.0	0.0	0.7	0.0	2.6
③製造業	0.0	0.0	3.9	0.0	0.2	0.2	1.2	0.7	1.6	0.5	0.0	1.6	0.0	10.0
④情報通信業	0.0	0.9	0.0	0.7	0.2	0.2	0.5	0.0	0.2	0.5	0.2	1.2	0.0	4.6
⑤運輸業	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	0.2	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	1.4
⑥金融・保険業	0.0	0.0	0.2	0.5	0.0	1.4	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.5	0.0	3.0
⑦小売業	0.0	0.7	1.4	0.7	0.0	0.5	5.8	0.9	3.0	0.2	0.0	2.1	0.0	15.3
⑧飲食サービス業	0.0	0.2	2.1	0.2	0.5	1.2	2.8	4.4	3.9	0.5	0.0	3.5	0.2	19.5
⑨医療・福祉	0.0	0.5	0.2	0.0	0.0	0.2	0.2	0.5	14.2	0.0	0.2	0.7	0.2	16.9
⑩教育・学習支援業	0.0	0.0	0.5	0.5	0.0	0.2	0.0	0.0	2.1	0.9	0.2	0.7	0.0	5.1
⑪公務	0.0	0.2	0.2	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	0.5	0.7	0.2	1.4	0.0	4.6
⑫その他	0.2	1.6	2.6	0.2	0.0	0.2	1.6	0.2	2.3	0.2	0.5	6.5	0.2	16.5
⑬無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.2
合計	0.2	5.1	11.1	3.0	0.9	4.6	13.2	7.9	29.0	3.5	1.4	19.0	0.9	100.0

第3に、25歳未満のみの集計を見ると、製造業から製造業への転換が7.1%、飲食サービス業から飲食サービス業への転換が6.8%、小売業から小売業への転換が6.0%と多く、25～30歳未満のみの集計を見ると、製造業から製造業への転換が11.2%、医療・福祉から医療・福祉への転換が8.6%と多く、30歳以上のみの集計を見ると、医療・福祉から医療・福祉への転換が20.1%、製造業から製造業への転換が7.2%と多くなっている。年齢別の違いとしては、25歳未満では小売業、飲食サービス業の中での転換が多いが、30歳以上では医療・福祉の中での転換が多いことが挙げられる。

図表 9-3-3 転換前後の業種 (4) 25歳未満 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
②鉱業・建設業	0.0	2.5	0.8	0.3	0.3	0.0	0.0	0.3	0.5	0.3	0.3	1.1	0.0	6.3
③製造業	0.0	1.6	7.1	0.3	1.6	0.3	1.4	0.5	1.1	0.0	0.5	1.4	0.0	15.8
④情報通信業	0.0	0.5	0.0	0.3	0.3	0.3	0.8	0.0	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	2.7
⑤運輸業	0.0	0.3	0.5	0.3	1.1	0.3	0.5	0.3	0.0	0.0	0.3	0.3	0.0	3.8
⑥金融・保険業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5
⑦小売業	0.0	0.8	1.9	0.5	0.8	0.3	6.0	1.4	1.6	0.5	0.5	1.6	0.0	16.1
⑧飲食サービス業	0.5	1.1	2.5	0.8	0.3	0.5	4.6	6.8	3.3	0.3	0.8	3.5	0.0	25.1
⑨医療・福祉	0.0	0.5	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	4.1	0.0	0.5	0.3	0.0	6.0
⑩教育・学習支援業	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.3	0.0	0.0	0.5	0.5	0.0	0.8	0.0	2.7
⑪公務	0.3	0.5	0.3	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	0.3	0.0	0.8	1.9	0.0	5.7
⑫その他	0.0	1.6	2.2	0.0	1.4	0.0	1.1	0.8	1.1	0.0	0.8	5.2	0.0	14.2
⑬無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.5
合計	0.8	9.8	15.5	3.0	6.0	2.7	15.3	10.9	13.1	1.9	4.6	16.1	0.3	100.0

図表 9-3-3 転換前後の業種 (5) 25～30歳未満 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9
②鉱業・建設業	0.0	2.1	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	4.3
③製造業	0.0	0.9	11.2	0.0	1.7	0.0	0.4	0.9	0.4	0.9	0.0	1.3	0.0	17.6
④情報通信業	0.0	0.4	0.9	2.6	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	0.4	0.0	1.7	0.0	7.3
⑤運輸業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0	0.4	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7
⑥金融・保険業	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0	0.9	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.4	0.0	2.6
⑦小売業	0.0	0.4	1.3	0.9	0.4	0.4	3.0	0.4	2.6	0.0	0.4	1.3	0.0	11.2
⑧飲食サービス業	0.4	0.4	3.0	0.9	1.3	0.9	0.4	3.9	2.1	0.0	0.4	0.9	0.0	14.6
⑨医療・福祉	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	8.6	0.0	0.0	0.9	0.4	11.2
⑩教育・学習支援業	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	1.7	2.6	0.9	1.3	0.0	7.7
⑪公務	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	1.3	0.9	0.0	0.0	3.4
⑫その他	0.4	0.9	2.6	1.3	0.9	0.0	0.4	0.0	1.7	0.4	0.4	7.7	0.9	17.6
⑬無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計	2.1	5.6	20.2	6.9	5.2	2.1	6.9	6.9	18.5	5.6	3.0	15.9	1.3	100.0

図表 9-3-3 転換前後の業種 (6) 30歳以上 (全体%)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
②鉱業・建設業	0.5	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5	0.0	0.0	1.0	0.0	6.2
③製造業	0.0	0.5	7.2	0.5	0.5	0.0	1.0	0.5	1.0	0.5	0.0	2.1	0.0	13.9
④情報通信業	0.0	1.0	0.5	2.6	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	2.1	0.0	7.7
⑤運輸業	0.0	1.5	0.0	0.0	1.0	0.0	0.5	1.5	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	5.2
⑥金融・保険業	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	2.6
⑦小売業	0.0	0.5	0.5	0.0	0.0	0.5	3.6	0.5	1.0	1.5	0.0	2.6	0.0	10.8
⑧飲食サービス業	0.0	0.5	0.0	0.0	1.0	1.0	0.0	1.5	1.5	0.5	0.0	1.5	0.5	8.2
⑨医療・福祉	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	1.0	0.0	20.1	0.0	0.0	0.5	0.0	22.7
⑩教育・学習支援業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	2.1	1.5	0.5	0.5	0.0	5.2
⑪公務	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.5	0.0	1.0
⑫その他	0.0	1.0	3.1	0.0	0.5	0.5	1.5	0.5	3.1	0.0	0.5	5.7	0.0	16.5
⑬無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
合計	0.5	8.2	11.9	3.1	4.6	4.1	8.8	5.2	29.9	4.1	1.5	17.5	0.5	100.0

4. 転換前後の企業規模

図表 9-3-4 は、非正規雇用から正規雇用への転換前後の企業規模をクロス集計したものである（実数は章末を参照）。ここから、以下のことが読み取れる。

第 1 に、合計をみると、99 人以下から 99 人以下への転換が 33.0%と多い。また、企業規模の上方移動を伴った転換よりも、下方移動を伴った転換の方が多い。

第 2 に、男女別、年齢別に見ても同様であり、いずれにおいても 99 人以下から 99 人以下への転換が 3 割前後を占めている。また、いずれにおいても企業規模の上方移動を伴った転換よりも、下方移動を伴った転換の方が多い。

図表 9-3-4 転換前後の企業規模（全体%）

(1) 合計

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	5.5	5.3	7.7	0.1	0.1	18.8
②100～999人	4.3	10.2	13.7	0.0	0.0	28.2
③99人以下	5.4	10.3	33.0	0.5	0.1	49.4
④官公庁	0.4	0.4	1.5	0.5	0.0	2.8
⑤無回答	0.1	0.0	0.6	0.0	0.1	0.9
合計	15.7	26.2	56.5	1.1	0.4	100.0

(2) 男性

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	6.6	5.5	5.8	0.3	0.0	18.2
②100～999人	5.2	11.0	13.8	0.0	0.0	30.0
③99人以下	6.9	9.9	31.4	1.1	0.0	49.3
④官公庁	0.3	0.6	0.3	0.8	0.0	1.9
⑤無回答	0.0	0.0	0.6	0.0	0.0	0.6
合計	19.0	27.0	51.8	2.2	0.0	100.0

(3) 女性

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	4.6	5.1	9.3	0.0	0.2	19.3
②100～999人	3.5	9.5	13.7	0.0	0.0	26.7
③99人以下	4.2	10.7	34.3	0.0	0.2	49.4
④官公庁	0.5	0.2	2.6	0.2	0.0	3.5
⑤無回答	0.2	0.0	0.7	0.0	0.2	1.2
合計	13.0	25.5	60.6	0.2	0.7	100.0

(4) 25 歳未満

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	5.2	3.5	6.3	0.3	0.0	15.3
②100～999人	3.3	8.7	14.2	0.0	0.0	26.2
③99人以下	6.0	10.4	36.5	0.8	0.3	54.0
④官公庁	0.5	0.5	2.2	0.5	0.0	3.8
⑤無回答	0.3	0.0	0.3	0.0	0.3	0.8
合計	15.3	23.2	59.4	1.6	0.5	100.0

(5) 25～30 歳未満

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	7.7	4.7	9.9	0.0	0.4	22.7
②100～999人	3.9	10.3	14.6	0.0	0.0	28.8
③99人以下	5.2	10.3	29.2	0.4	0.0	45.1
④官公庁	0.4	0.4	1.3	0.4	0.0	2.6
⑤無回答	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0	0.9
合計	17.2	25.8	55.8	0.9	0.4	100.0

(6) 30 歳以上

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	3.6	9.3	7.7	0.0	0.0	20.6
②100～999人	6.7	12.9	11.9	0.0	0.0	31.4
③99人以下	4.6	10.3	30.9	0.0	0.0	45.9
④官公庁	0.0	0.0	0.5	0.5	0.0	1.0
⑤無回答	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	1.0
合計	14.9	32.5	52.1	0.5	0.0	100.0

第 4 節 小括

本章では、非正規雇用から正規雇用への転換の発生確率、転換元および転換先の職種、業種、企業規模の内訳などを、男女別や年齢別に集計してきた。それらから、壮年期の正規転換の特徴として、以下のことが指摘できる。

第 1 に、年齢が高い時点で非正規雇用であった者ほど、その後の正規転換確率は低くなる。このことは、男性に限定しても、女性に限定しても、調査時点で未婚である女性に限定してもあてはまる。

第2に、年齢が高い時点での正規転換の場合、職種は、転換元、転換先ともに専門・技術職が多く、業種は、転換元、転換先ともに医療・福祉が多い。他方、年齢が若い時点での正規転換の場合、サービス職（資格不要）や飲食サービス業からの転換も多い。

第3に、転換元の職種と転換先の職種、転換元の業種と転換先の業種をクロスさせて見ても同様であり、年齢が高い時点での正規転換の場合、専門・技術職から専門・技術職への転換、医療・福祉から医療・福祉への転換が多くなっている。

第4に、非正規雇用から正規雇用への転換は、99人以下の企業規模の中で起こることが多く、また、企業規模の下方移動を伴うことも多い。この傾向は、年齢が若い時点での正規転換でも、年齢が高い時点での正規転換でも同様に見受けられる。

参考資料：図表の数値データ

図表 9-2-1 過去に非正規雇用労働経験がある 35 歳以上の男女のキャリア

20歳時非正規	正規	非正規	自営	不明	無業	25歳時非正規	正規	非正規	自営	不明	無業	30歳時非正規	正規	非正規	自営	不明	無業
20歳(N=229)	2.8%	92.7%	0.1%	0.0%	4.4%	20歳(N=514)	20.5%	20.0%	0.4%	0.0%	59.2%	20歳(N=611)	29.2%	13.7%	0.5%	0.0%	56.6%
21歳(N=229)	11.7%	77.0%	1.2%	0.0%	10.1%	21歳(N=514)	30.5%	32.3%	0.5%	0.0%	36.6%	21歳(N=611)	44.6%	21.5%	1.3%	0.0%	32.7%
22歳(N=229)	19.3%	62.6%	2.3%	0.2%	15.7%	22歳(N=514)	24.0%	39.6%	0.5%	0.0%	35.9%	22歳(N=611)	40.9%	25.1%	1.4%	0.0%	32.7%
23歳(N=229)	25.0%	54.4%	3.5%	0.3%	16.9%	23歳(N=514)	22.8%	56.3%	0.6%	0.0%	20.4%	23歳(N=611)	44.3%	30.7%	1.7%	0.0%	23.3%
24歳(N=229)	27.6%	50.2%	3.9%	0.4%	17.8%	24歳(N=514)	12.4%	74.3%	0.4%	0.0%	13.0%	24歳(N=611)	40.0%	36.4%	2.2%	0.0%	21.4%
25歳(N=229)	29.6%	46.4%	4.0%	0.4%	19.6%	25歳(N=514)	1.3%	94.8%	0.2%	0.0%	3.8%	25歳(N=611)	34.2%	41.4%	1.9%	0.0%	22.6%
26歳(N=229)	30.1%	40.7%	4.6%	0.4%	24.1%	26歳(N=514)	7.3%	79.7%	0.8%	0.0%	12.2%	26歳(N=611)	26.0%	48.0%	2.0%	0.0%	24.0%
27歳(N=229)	28.4%	38.0%	5.3%	0.4%	27.8%	27歳(N=514)	12.2%	69.0%	1.5%	0.0%	17.4%	27歳(N=611)	17.4%	57.5%	1.8%	0.0%	23.3%
28歳(N=229)	28.9%	37.0%	4.9%	0.4%	28.8%	28歳(N=514)	15.5%	60.1%	2.2%	0.0%	22.3%	28歳(N=611)	10.6%	67.2%	0.9%	0.0%	21.3%
29歳(N=229)	26.8%	36.0%	5.7%	0.0%	31.6%	29歳(N=514)	16.9%	55.3%	2.4%	0.2%	25.1%	29歳(N=611)	4.3%	82.4%	0.6%	0.0%	12.7%
30歳(N=229)	25.5%	37.3%	5.7%	0.0%	31.5%	30歳(N=514)	20.8%	50.2%	2.5%	0.2%	26.3%	30歳(N=611)	0.7%	95.4%	0.1%	0.0%	3.9%
31歳(N=229)	25.8%	38.0%	6.0%	0.0%	30.2%	31歳(N=514)	20.4%	47.1%	2.8%	0.1%	29.6%	31歳(N=611)	2.2%	84.8%	0.2%	0.0%	12.8%
32歳(N=229)	25.0%	39.2%	6.8%	0.0%	29.1%	32歳(N=514)	20.4%	44.5%	3.2%	0.0%	31.9%	32歳(N=611)	4.4%	75.7%	0.6%	0.0%	19.3%
33歳(N=229)	24.9%	39.3%	6.6%	0.4%	28.8%	33歳(N=514)	21.0%	42.7%	3.4%	0.0%	33.0%	33歳(N=611)	6.3%	68.2%	1.4%	0.0%	24.1%
34歳(N=229)	27.3%	37.3%	6.7%	0.4%	28.2%	34歳(N=514)	21.2%	40.2%	4.2%	0.0%	34.4%	34歳(N=611)	9.7%	62.3%	1.8%	0.0%	26.2%
35歳(N=229)	28.2%	35.3%	7.1%	0.4%	28.9%	35歳(N=514)	22.7%	40.7%	4.4%	0.0%	32.3%	35歳(N=611)	12.0%	58.6%	2.3%	0.0%	27.1%

図表 9-2-2 過去に非正規雇用労働経験がある 35 歳以上の男性のキャリア

20歳時非正規	正規	非正規	自営	不明	無業	25歳時非正規	正規	非正規	自営	不明	無業	30歳時非正規	正規	非正規	自営	不明	無業
20歳(N=80)	2.2%	92.0%	0.0%	0.0%	5.8%	20歳(N=134)	13.5%	22.5%	0.0%	0.0%	64.1%	20歳(N=117)	17.5%	22.2%	0.9%	0.0%	59.5%
21歳(N=80)	18.0%	70.2%	3.4%	0.0%	8.3%	21歳(N=134)	20.4%	30.8%	0.8%	0.0%	48.1%	21歳(N=117)	27.4%	26.4%	2.6%	0.0%	43.7%
22歳(N=80)	32.6%	52.6%	6.2%	0.0%	8.7%	22歳(N=134)	14.9%	35.3%	1.1%	0.0%	48.7%	22歳(N=117)	26.1%	27.1%	2.9%	0.0%	43.9%
23歳(N=80)	44.8%	43.7%	7.4%	0.0%	4.2%	23歳(N=134)	16.0%	53.9%	0.0%	0.0%	30.2%	23歳(N=117)	28.0%	33.2%	3.1%	0.0%	35.8%
24歳(N=80)	48.9%	38.4%	8.8%	0.0%	4.0%	24歳(N=134)	11.1%	77.4%	0.0%	0.0%	11.6%	24歳(N=117)	27.9%	48.2%	3.4%	0.0%	20.4%
25歳(N=80)	49.5%	37.9%	8.8%	0.0%	3.9%	25歳(N=134)	1.9%	95.1%	0.0%	0.0%	3.0%	25歳(N=117)	30.1%	50.4%	3.4%	0.0%	16.1%
26歳(N=80)	56.0%	32.3%	9.5%	0.0%	2.2%	26歳(N=134)	15.6%	75.3%	2.1%	0.0%	7.1%	26歳(N=117)	23.9%	59.4%	5.3%	0.0%	11.4%
27歳(N=80)	54.5%	31.7%	10.0%	0.0%	3.9%	27歳(N=134)	20.9%	70.2%	4.5%	0.0%	4.5%	27歳(N=117)	17.7%	66.3%	5.4%	0.0%	10.6%
28歳(N=80)	57.3%	30.9%	7.8%	0.0%	4.0%	28歳(N=134)	29.9%	60.8%	5.1%	0.0%	4.2%	28歳(N=117)	13.8%	74.2%	1.9%	0.0%	10.2%
29歳(N=80)	56.3%	30.0%	10.0%	0.0%	3.8%	29歳(N=134)	33.0%	55.2%	6.2%	0.0%	5.7%	29歳(N=117)	6.7%	87.2%	1.7%	0.0%	4.4%
30歳(N=80)	52.3%	32.8%	10.0%	0.0%	4.9%	30歳(N=134)	41.7%	46.1%	6.7%	0.0%	5.5%	30歳(N=117)	0.9%	95.9%	0.4%	0.0%	2.9%
31歳(N=80)	51.3%	32.5%	10.0%	0.0%	6.3%	31歳(N=134)	42.0%	44.8%	6.3%	0.0%	7.0%	31歳(N=117)	4.5%	86.5%	0.1%	0.0%	8.9%
32歳(N=80)	50.5%	31.7%	10.7%	0.0%	7.1%	32歳(N=134)	43.0%	39.5%	6.8%	0.0%	10.6%	32歳(N=117)	10.0%	77.2%	1.4%	0.0%	11.4%
33歳(N=80)	53.2%	30.6%	10.3%	0.0%	5.8%	33歳(N=134)	44.3%	39.6%	7.5%	0.0%	8.7%	33歳(N=117)	14.7%	72.0%	4.8%	0.0%	8.5%
34歳(N=80)	56.9%	27.2%	10.0%	0.0%	5.9%	34歳(N=134)	45.4%	36.6%	8.2%	0.0%	9.8%	34歳(N=117)	20.9%	64.2%	5.1%	0.0%	9.8%
35歳(N=80)	56.9%	25.3%	9.1%	0.0%	8.8%	35歳(N=134)	49.1%	32.5%	8.3%	0.0%	10.1%	35歳(N=117)	28.0%	55.1%	6.1%	0.0%	10.8%

図表 9-2-3 過去に非正規雇用労働経験がある 35 歳以上の女性のキャリア

20歳時非正規	正規	非正規	自営	不明	無業	25歳時非正規	正規	非正規	自営	不明	無業	30歳時非正規	正規	非正規	自営	不明	無業
20歳(N=149)	3.1%	93.0%	0.2%	0.0%	3.7%	20歳(N=380)	22.9%	19.1%	0.5%	0.0%	57.4%	20歳(N=494)	31.9%	11.7%	0.4%	0.0%	55.9%
21歳(N=149)	8.3%	80.7%	0.0%	0.0%	11.0%	21歳(N=380)	34.1%	32.8%	0.5%	0.0%	32.6%	21歳(N=494)	48.7%	20.4%	1.0%	0.0%	29.9%
22歳(N=149)	12.2%	67.9%	0.2%	0.3%	19.5%	22歳(N=380)	27.2%	41.1%	0.3%	0.0%	31.4%	22歳(N=494)	44.4%	24.6%	1.0%	0.0%	30.0%
23歳(N=149)	14.4%	60.2%	1.3%	0.4%	23.7%	23歳(N=380)	25.2%	57.1%	0.8%	0.0%	16.9%	23歳(N=494)	48.1%	30.2%	1.4%	0.0%	20.3%
24歳(N=149)	16.2%	56.5%	1.3%	0.7%	25.3%	24歳(N=380)	12.8%	73.2%	0.5%	0.0%	13.4%	24歳(N=494)	42.9%	33.6%	1.9%	0.0%	21.6%
25歳(N=149)	18.9%	50.9%	1.5%	0.7%	28.1%	25歳(N=380)	1.1%	94.7%	0.2%	0.0%	4.0%	25歳(N=494)	35.1%	39.2%	1.5%	0.0%	24.1%
26歳(N=149)	16.2%	45.3%	2.0%	0.7%	35.9%	26歳(N=380)	4.3%	81.3%	0.4%	0.0%	14.0%	26歳(N=494)	26.6%	45.3%	1.2%	0.0%	27.0%
27歳(N=149)	14.4%	41.4%	2.7%	0.7%	40.7%	27歳(N=380)	9.1%	68.6%	0.5%	0.0%	21.9%	27歳(N=494)	17.4%	55.4%	1.0%	0.0%	26.3%
28歳(N=149)	13.6%	40.2%	3.4%	0.7%	42.2%	28歳(N=380)	10.4%	59.9%	1.1%	0.0%	28.6%	28歳(N=494)	9.9%	65.5%	0.7%	0.0%	23.9%
29歳(N=149)	10.9%	39.3%	3.4%	0.0%	46.5%	29歳(N=380)	11.3%	55.4%	1.1%	0.3%	32.0%	29歳(N=494)	3.7%	81.3%	0.3%	0.0%	14.7%
30歳(N=149)	11.1%	39.8%	3.4%	0.0%	45.8%	30歳(N=380)	13.4%	51.7%	1.0%	0.3%	33.7%	30歳(N=494)	0.6%	95.2%	0.0%	0.0%	4.2%
31歳(N=149)	12.1%	40.9%	3.9%	0.0%	43.1%	31歳(N=380)	12.8%	48.0%	1.6%	0.2%	37.5%	31歳(N=494)	1.7%	84.4%	0.2%	0.0%	13.7%
32歳(N=149)	11.2%	43.2%	4.6%	0.0%	40.9%	32歳(N=380)	12.4%	46.3%	2.0%	0.0%	39.3%	32歳(N=494)	3.0%	75.4%	0.4%	0.0%	21.2%
33歳(N=149)	9.7%	44.0%	4.6%	0.6%	41.1%	33歳(N=380)	12.7%	43.8%	1.9%	0.0%	41.6%	33歳(N=494)	4.3%	67.3%	0.5%	0.0%	27.9%
34歳(N=149)	11.4%	42.8%	5.0%	0.7%	40.2%	34歳(N=380)	12.7%	41.5%	2.7%	0.0%	43.1%	34歳(N=494)	7.1%	61.9%	1.0%	0.0%	30.1%
35歳(N=149)	12.9%	40.7%	6.0%	0.7%	39.8%	35歳(N=380)	13.3%	43.6%	3.0%	0.0%	40.1%	35歳(N=494)	8.2%	59.5%	1.4%	0.0%	31.0%

図表 9-2-4 過去に非正規雇用労働経験がある 35 歳以上の未婚女性のキャリア

20歳時非正規	正規	非正規	自営	不明	無業	25歳時非正規	正規	非正規	自営	不明	無業	30歳時非正規	正規	非正規	自営	不明	無業
20歳(N=27)	0.0%	97.8%	0.9%	0.0%	1.2%	20歳(N=66)	19.4%	31.4%	0.0%	0.0%	49.1%	20歳(N=97)	31.8%	15.7%	0.0%	0.0%	52.5%
21歳(N=27)	3.7%	93.5%	0.0%	0.0%	2.8%	21歳(N=66)	25.5%	45.6%	0.0%	0.0%	28.9%	21歳(N=97)	45.1%	26.5%	1.0%	0.0%	27.4%
22歳(N=27)	7.4%	88.0%	0.0%	0.0%	4.6%	22歳(N=66)	21.6%	50.4%	0.0%	0.0%	28.0%	22歳(N=97)	43.6%	26.1%	1.0%	0.0%	29.2%
23歳(N=27)	9.9%	82.4%	0.0%	0.0%	7.7%	23歳(N=66)	15.8%	70.3%	0.0%	0.0%	13.9%	23歳(N=97)	47.1%	30.9%	1.0%	0.0%	21.0%
24歳(N=27)	11.4%	86.1%	0.0%	0.0%	2.5%	24歳(N=66)	9.1%	81.6%	0.0%	0.0%	9.3%	24歳(N=97)	44.5%	36.7%	1.0%	0.0%	17.8%
25歳(N=27)	14.5%	76.9%	0.0%	0.0%	8.6%	25歳(N=66)	2.2%	93.8%	0.0%	0.0%	4.0%	25歳(N=97)	37.7%	39.0%	1.0%	0.0%	22.3%
26歳(N=27)	11.7%	72.5%	0.0%	0.0%	15.7%	26歳(N=66)	6.9%	86.9%	0.0%	0.0%	6.2%	26歳(N=97)	32.0%	45.5%	1.0%	0.0%	21.6%
27歳(N=27)	13.9%	61.4%	0.0%	0.0%	24.7%	27歳(N=66)	11.0%	80.1%	0.0%	0.0%	9.0%	27歳(N=97)	14.2%	63.5%	2.1%	0.0%	20.3%
28歳(N=27)	22.2%	54.3%	3.7%	0.0%	19.8%	28歳(N=66)	14.7%	74.5%	1.9%	0.0%	9.0%	28歳(N=97)	10.5%	72.1%	2.1%	0.0%	15.4%
29歳(N=27)	22.2%	54.0%	3.7%	0.0%	20.1%	29歳(N=66)	17.9%	66.5%	3.0%	0.0%	12.5%	29歳(N=97)	4.0%	85.7%	1.0%	0.0%	9.4%
30歳(N=27)	19.1%	52.5%	3.7%	0.0%	24.7%	30歳(N=66)	23.7%	59.9%	3.0%	0.0%	13.4%	30歳(N=97)	0.2%	95.9%	0.0%	0.0%	4.0%
31歳(N=27)	22.2%	55.3%	3.7%	0.0%	18.8%	31歳(N=66)	26.8%	55.8%	3.0%	0.0%	14.4%	31歳(N=97)	2.4%	89.4%	0.0%	0.0%	8.3%
32歳(N=27)	21.0%	57.4%	3.7%	0.0%	17.9%	32歳(N=66)	24.2%	56.8%	3.0%	0.0%	15.9%	32歳(N=97)	4.4%	83.0%	0.0%	0.0%	12.6%
33歳(N=27)	18.5%	57.1%	3.7%	0.0%	20.7%	33歳(N=66)	24.4%	52.8%	3.0%	0.0%	19.8%	33歳(N=97)	5.8%	78.1%	0.5%	0.0%	15.6%
34歳(N=27)	20.1%	56.8%	3.7%	0.0%	19.4%	34歳(N=66)	27.0%	52.8%	3.0%	0.0%	17.2%	34歳(N=97)	9.0%	78.2%	0.0%	0.0%	12.8%
35歳(N=27)	23.2%	46.0%	3.7%	0.0%	27.2%	35歳(N=66)	26.9%	48.2%	3.0%	0.0%	21.8%	35歳(N=97)	9.9%	72.6%	0.0%	0.0%	17.5%

図表 9-3-2 転換前後の職種 (1) 合計 (実数)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	103	3	10	6	3	2	8	2	2	4	1	0	144
②管理職	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
③事務職	26	3	73	13	2	3	2	0	1	8	5	0	136
④営業職	1	0	1	6	0	4	2	0	1	2	0	0	17
⑤販売職	8	1	20	10	23	2	5	1	6	8	5	1	90
⑥運輸・通信・保安職	6	1	4	4	3	8	2	0	2	2	0	0	32
⑦技能・労務職	16	3	4	9	3	11	44	1	3	6	2	0	102
⑧農・林・漁業	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	3
⑨サービス職(資格要)	5	1	2	2	1	2	2	0	12	3	0	0	30
⑩サービス職(資格不要)	27	3	25	11	14	10	15	1	20	42	4	1	173
⑪その他	12	1	13	3	4	8	6	1	0	8	7	0	63
⑫無回答	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
合計	205	17	152	64	53	51	87	7	47	84	24	3	794

図表 9-3-2 転換前後の職種 (2) 男性 (実数)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	49	2	1	4	1	2	8	2	1	3	0	0	73
②管理職	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
③事務職	8	1	2	2	0	2	0	0	0	1	0	0	16
④営業職	1	0	0	3	0	4	1	0	0	1	0	0	10
⑤販売職	3	0	3	6	6	2	4	1	2	1	1	1	30
⑥運輸・通信・保安職	6	1	4	3	1	8	2	0	2	1	0	0	28
⑦技能・労務職	14	3	3	8	2	11	37	1	2	3	2	0	86
⑧農・林・漁業	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
⑨サービス職(資格要)	2	1	0	1	0	2	1	0	6	2	0	0	15
⑩サービス職(資格不要)	11	2	3	4	4	6	10	1	9	14	1	0	65
⑪その他	7	1	3	3	2	8	5	0	0	2	5	0	36
⑫無回答	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
合計	101	12	19	34	16	46	69	6	22	28	9	1	363

図表 9-3-2 転換前後の職種 (3) 女性 (実数)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	54	1	9	2	2	0	0	0	1	1	1	0	71
②管理職	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
③事務職	18	2	71	11	2	1	2	0	1	7	5	0	120
④営業職	0	0	1	3	0	0	1	0	1	1	0	0	7
⑤販売職	5	1	17	4	17	0	1	0	4	7	4	0	60
⑥運輸・通信・保安職	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	4
⑦技能・労務職	2	0	1	1	1	0	7	0	1	3	0	0	16
⑧農・林・漁業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
⑨サービス職(資格要)	3	0	2	1	1	0	1	0	6	1	0	0	15
⑩サービス職(資格不要)	16	1	22	7	10	4	5	0	11	28	3	1	108
⑪その他	5	0	10	0	2	0	1	1	0	6	2	0	27
⑫無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
合計	104	5	133	30	37	5	18	1	25	56	15	2	431

図表 9-3-2 転換前後の職種 (4) 25歳未満 (実数)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	17	0	6	3	2	1	4	2	0	3	0	0	38
②管理職	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
③事務職	8	0	25	8	1	2	1	0	1	3	4	0	53
④営業職	0	0	1	2	0	0	1	0	1	1	0	0	6
⑤販売職	4	0	13	5	13	1	3	1	4	6	1	0	51
⑥運輸・通信・保安職	2	0	2	1	2	4	1	0	1	0	0	0	13
⑦技能・労務職	10	0	2	5	3	8	19	0	2	3	2	0	54
⑧農・林・漁業	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
⑨サービス職(資格要)	1	0	1	1	0	1	1	0	4	1	0	0	10
⑩サービス職(資格不要)	15	3	12	6	14	3	11	1	12	28	3	0	108
⑪その他	10	1	5	1	1	5	2	0	0	3	2	0	30
⑫無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
合計	68	5	67	32	36	26	43	4	25	48	12	1	367

図表 9-3-2 転換前後の職種 (5) 25~30 歳未満 (実数)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	47	1	2	1	1	1	4	0	1	1	0	0	59
②管理職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
③事務職	11	2	25	2	0	1	1	0	0	1	0	0	43
④営業職	1	0	0	2	0	2	1	0	0	1	0	0	7
⑤販売職	4	1	4	2	4	1	0	0	1	1	1	1	20
⑥運輸・通信・保安職	4	0	1	1	0	3	0	0	1	1	0	0	11
⑦技能・労務職	2	3	0	3	0	3	14	0	0	1	0	0	26
⑧農・林・漁業	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2
⑨サービス職(資格要)	1	1	1	0	0	0	1	0	2	1	0	0	7
⑩サービス職(資格不要)	9	0	6	2	0	4	4	0	6	8	1	0	40
⑪その他	1	0	5	1	2	0	3	0	0	3	3	0	18
⑫無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	80	8	44	14	7	15	28	1	11	19	5	1	233

図表 9-3-2 転換前後の職種 (6) 30 歳以上 (実数)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	合計
①専門・技術職	39	2	2	2	0	0	0	0	1	0	1	0	47
②管理職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
③事務職	7	1	23	3	1	0	0	0	0	4	1	0	40
④営業職	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	4
⑤販売職	0	0	3	3	6	0	2	0	1	1	3	0	19
⑥運輸・通信・保安職	0	1	1	2	1	1	1	0	0	1	0	0	8
⑦技能・労務職	4	0	2	1	0	0	11	1	1	2	0	0	22
⑧農・林・漁業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑨サービス職(資格要)	3	0	0	1	1	1	0	0	6	1	0	0	13
⑩サービス職(資格不要)	3	0	7	3	0	3	0	0	2	6	0	1	25
⑪その他	1	0	3	1	1	3	1	1	0	2	2	0	15
⑫無回答	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
合計	57	4	41	18	10	10	16	2	11	17	7	1	194

図表 9-3-3 転換前後の業種 (1) 合計 (実数)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	4
②鉱業・建設業	1	20	4	2	1	0	1	4	3	1	1	7	0	45
③製造業	0	9	66	2	11	1	8	5	7	3	2	12	0	126
④情報通信業	0	5	3	12	3	1	6	0	1	2	1	8	0	42
⑤運輸業	0	4	2	1	8	1	4	4	1	0	1	2	0	28
⑥金融・保険業	0	0	1	2	0	6	0	0	2	0	0	2	0	13
⑦小売業	0	5	11	4	4	3	36	7	14	5	3	14	0	106
⑧飲食サービス業	3	6	16	5	6	6	18	37	20	2	4	18	1	142
⑨医療・福祉	1	2	1	0	1	1	2	3	74	0	2	4	1	92
⑩教育・学習支援業	0	0	2	2	0	1	2	0	10	11	3	7	0	38
⑪公務	2	3	1	0	0	2	3	2	2	3	5	8	0	31
⑫その他	1	10	20	3	8	1	8	4	14	1	5	48	2	125
⑬無回答	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2
合計	9	65	127	33	43	23	89	66	149	28	27	130	5	794

図表 9-3-3 転換前後の業種 (2) 男性 (実数)

転換元 \ 転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3
②鉱業・建設業	1	17	4	1	1	0	1	2	1	1	1	4	0	34
③製造業	0	9	49	2	10	0	3	2	0	1	2	5	0	83
④情報通信業	0	1	3	9	2	0	4	0	0	0	0	3	0	22
⑤運輸業	0	3	2	1	8	1	1	3	1	0	1	1	0	22
⑥金融・保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
⑦小売業	0	2	5	1	4	1	11	3	1	4	3	5	0	40
⑧飲食サービス業	3	5	7	4	4	1	6	18	3	0	4	3	0	58
⑨医療・福祉	1	0	0	0	1	0	1	1	13	0	1	1	0	19
⑩教育・学習支援業	0	0	0	0	0	0	2	0	1	7	2	4	0	16
⑪公務	2	2	0	0	0	0	1	0	0	0	4	2	0	11
⑫その他	0	3	9	2	8	0	1	3	4	0	3	20	1	54
⑬無回答	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
合計	8	43	79	20	39	3	32	32	24	13	21	48	1	363

図表 9-3-3 転換前後の業種 (3) 女性 (実数)

転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
②鉱業・建設業	0	3	0	1	0	0	0	2	2	0	0	3	0	11
③製造業	0	0	17	0	1	1	5	3	7	2	0	7	0	43
④情報通信業	0	4	0	3	1	1	2	0	1	2	1	5	0	20
⑤運輸業	0	1	0	0	0	0	3	1	0	0	0	1	0	6
⑥金融・保険業	0	0	1	2	0	6	0	0	2	0	0	2	0	13
⑦小売業	0	3	6	3	0	2	25	4	13	1	0	9	0	66
⑧飲食サービス業	0	1	9	1	2	5	12	19	17	2	0	15	1	84
⑨医療・福祉	0	2	1	0	0	1	1	2	61	0	1	3	1	73
⑩教育・学習支援業	0	0	2	2	0	1	0	0	9	4	1	3	0	22
⑪公務	0	1	1	0	0	2	2	2	2	3	1	6	0	20
⑫その他	1	7	11	1	0	1	7	1	10	1	2	28	1	71
⑬無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
合計	1	22	48	13	4	20	57	34	125	15	6	82	4	431

図表 9-3-3 転換前後の業種 (4) 25 歳未満 (実数)

転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
②鉱業・建設業	0	9	3	1	1	0	0	1	2	1	1	4	0	23
③製造業	0	6	26	1	6	1	5	2	4	0	2	5	0	58
④情報通信業	0	2	0	1	1	1	3	0	1	1	0	0	0	10
⑤運輸業	0	1	2	1	4	1	2	1	0	0	1	1	0	14
⑥金融・保険業	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2
⑦小売業	0	3	7	2	3	1	22	5	6	2	2	6	0	59
⑧飲食サービス業	2	4	9	3	1	2	17	25	12	1	3	13	0	92
⑨医療・福祉	0	2	1	0	0	0	0	1	15	0	2	1	0	22
⑩教育・学習支援業	0	0	0	2	0	1	0	0	2	2	0	3	0	10
⑪公務	1	2	1	0	0	2	2	2	1	0	3	7	0	21
⑫その他	0	6	8	0	5	0	4	3	4	0	3	19	0	52
⑬無回答	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2
合計	3	36	57	11	22	10	56	40	48	7	17	59	1	367

図表 9-3-3 転換前後の業種 (5) 25~30 歳未満 (実数)

転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
②鉱業・建設業	0	5	1	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	10
③製造業	0	2	26	0	4	0	1	2	1	2	0	3	0	41
④情報通信業	0	1	2	6	0	0	3	0	0	1	0	4	0	17
⑤運輸業	0	0	0	0	2	0	1	0	1	0	0	0	0	4
⑥金融・保険業	0	0	0	2	0	2	0	0	1	0	0	1	0	6
⑦小売業	0	1	3	2	1	1	7	1	6	0	1	3	0	26
⑧飲食サービス業	1	1	7	2	3	2	1	9	5	0	1	2	0	34
⑨医療・福祉	1	0	0	0	0	0	0	2	20	0	0	2	1	26
⑩教育・学習支援業	0	0	2	0	0	0	1	0	4	6	2	3	0	18
⑪公務	1	1	0	0	0	0	1	0	0	3	2	0	0	8
⑫その他	1	2	6	3	2	0	1	0	4	1	1	18	2	41
⑬無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	5	13	47	16	12	5	16	16	43	13	7	37	3	233

図表 9-3-3 転換前後の業種 (6) 30 歳以上 (実数)

転換先	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	合計
①農・林・漁業														
②鉱業・建設業	1	6	0	0	0	0	1	1	1	0	0	2	0	12
③製造業	0	1	14	1	1	0	2	1	2	1	0	4	0	27
④情報通信業	0	2	1	5	2	0	0	0	0	0	1	4	0	15
⑤運輸業	0	3	0	0	2	0	1	3	0	0	0	1	0	10
⑥金融・保険業	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	1	0	5
⑦小売業	0	1	1	0	0	1	7	1	2	3	0	5	0	21
⑧飲食サービス業	0	1	0	0	2	2	0	3	3	1	0	3	1	16
⑨医療・福祉	0	0	0	0	1	1	2	0	39	0	0	1	0	44
⑩教育・学習支援業	0	0	0	0	0	0	1	0	4	3	1	1	0	10
⑪公務	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2
⑫その他	0	2	6	0	1	1	3	1	6	0	1	11	0	32
⑬無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	1	16	23	6	9	8	17	10	58	8	3	34	1	194

図表 9-3-4 転換前後の企業規模（実数）

(1) 合計

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	44	42	61	1	1	149
②100～999人	34	81	109	0	0	224
③99人以下	43	82	262	4	1	392
④官公庁	3	3	12	4	0	22
⑤無回答	1	0	5	0	1	7
合計	125	208	449	9	3	794

(2) 男性

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	24	20	21	1	0	66
②100～999人	19	40	50	0	0	109
③99人以下	25	36	114	4	0	179
④官公庁	1	2	1	3	0	7
⑤無回答	0	0	2	0	0	2
合計	69	98	188	8	0	363

(3) 女性

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	20	22	40	0	1	83
②100～999人	15	41	59	0	0	115
③99人以下	18	46	148	0	1	213
④官公庁	2	1	11	1	0	15
⑤無回答	1	0	3	0	1	5
合計	56	110	261	1	3	431

(4) 25歳未満

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	19	13	23	1	0	56
②100～999人	12	32	52	0	0	96
③99人以下	22	38	134	3	1	198
④官公庁	2	2	8	2	0	14
⑤無回答	1	0	1	0	1	3
合計	56	85	218	6	2	367

(5) 25～30歳未満

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	18	11	23	0	1	53
②100～999人	9	24	34	0	0	67
③99人以下	12	24	68	1	0	105
④官公庁	1	1	3	1	0	6
⑤無回答	0	0	2	0	0	2
合計	40	60	130	2	1	233

(6) 30歳以上

転換先 転換元	①	②	③	④	⑤	合計
①1000人以上	7	18	15	0	0	40
②100～999人	13	25	23	0	0	61
③99人以下	9	20	60	0	0	89
④官公庁	0	0	1	1	0	2
⑤無回答	0	0	2	0	0	2
合計	29	63	101	1	0	194

第10章 非正規雇用から正規雇用への移行 —内部登用と転職の比較—

第1節 はじめに

1990年代以降、長期的な景気低迷やグローバル化、リスク化が進む労働市場に対応するために、多くの企業が非正規雇用者比率を高めている。90年代以前に非正規雇用者として働いていた人々の大多数は、既婚女性や学生など、安定した収入源を他の家族構成員に持つ人々であったため、それを問題視する向きも少なかった。しかし、非正規比率の高まりに伴い、安定的な収入源を他に持たない非正規雇用者の数も増加し、特に非自発的に非正規雇用に就かざるを得ない若年層の問題が社会的に採り上げられるようになった。周知の通り、正規雇用者と非正規雇用者との間には収入や福利厚生、職業能力育成の機会、雇用の安定性といった面で格差があり、後者は前者に比べて、低収入、限定的な訓練機会、不安定な状況下で働いている。さらに、労働市場二重構造論によれば、両者の間には移動障壁が存在し、正規雇用から非正規雇用への移行は比較的容易だが、非正規から正規への移行は非常に難しい（酒井・樋口 2005, 太郎丸 2009）。その結果、非正規雇用から抜け出せないことによる貧困の固定化が大きな問題となっている。では、このような状況下にある我が国の労働市場において、不安定雇用による貧困のサイクルを断ち切り、安定的な生活環境をもたらす上位階層への移動機会がどの程度あるのだろうか。この点を明らかにするためには、非正規雇用から正規雇用への移行を規定する労働需要側と供給側の両要因を解明することが肝要である。

これまでにも、量的、質的¹双方の側面から、正規化の現状や規定要因等を明らかにする研究が行われてきた。しかし、その多くは非正規から正規に移行する人としいない人の違いのみに焦点が当てられており、正規雇用へと至るルートまでは考慮されていない。正規化のルートには、外部労働市場を介したものと内部労働市場における登用との2パターンがあるが、両者を区別し、それぞれを規定する要因を解明することで、労働市場にどの程度上方移動の機会が構造的に存在しているかを、より詳細に論じることが可能になるだろう。また、2つのパターンを区別した先行研究も数点あるが、それらはランダムサンプリングによって収集されたデータが用いられておらず、且つ調査時点の職と前職のみを分析の対象としたものであり、労働者の一定期間の職歴が考慮されているわけではない。そこで本研究は、ランダムサンプリングを採用したデータを用い、労働者の職歴を踏まえながら、非正規雇用者として継続的に働き続けている者と転職によって非正規から正規へと移行した者、内部登用によって正規雇用者へと転換した者の三者間の違いに関して、労働需要側、供給側双方の要因がどのように影響しているかを明らかにする。

構成は次の通りである。第2節では、関連する先行研究をレビューし、本研究の特徴を述

¹ 正規化に関する質的研究として、渡辺（2009）は、ヒアリング事例から、内部労働市場における正社員登用の制度化パターンを4つの類型にまとめている。

べる。第3節では、分析に用いるデータと変数について説明する。第4節では、クロス集計表及び多変量解析によって、正規化の規定要因や転職による正規化と内部登用による正規化の違いを分析する。最後に第5節で結果の要点をまとめ、考察を行う。

第2節 先行研究

正規化の規定要因を計量的に分析した先行研究として、玄田（2008）、小杉（2009）、相澤・山田（2006）、山本（2011）、堀田（2010）などが挙げられる。玄田（2008）は、2002年の就業構造基本調査を用いて、前職で非正規雇用者として働いていた人が正規雇用者に移行する要因を分析している。その結果、労働需要の高さが正規雇用者への移行に有意に働いていることを明らかにした。具体的には、前職において医療・福祉分野で働いていた非正規雇用者は、他の業種に比べて、次の職で正規雇用者へと移りやすい。このように、前職の業種によって正規雇用者への移行確率が異なる点は、2007年の就業構造基本調査特別集計を分析した小杉（2009）でも指摘されている。小杉の分析では、前職が建設業、卸売・小売業、医療・福祉の企業・団体に働いていた非正規雇用者は、製造業の企業で働いていた人よりも、正規へと移行しやすい。また、職種に注目すると、専門・技術職、サービス職、運輸・通信職として働いていた人の正規雇用転換率は、生産工程・労務作業員として働いていた人よりも高い。さらに、この2点の研究に加え、相澤・山田（2006）や山本（2011）において、学歴が高い人ほど正規化しやすいことが指摘されている²。以上の結果は、専門的スキルや知識が高い人材ほど労働需要が高く、それが正規雇用者への転換確率を高めているものと捉えられている³。

労働需要の高さとともに正規化に大きく影響すると考えられているのが、移行のタイミング、すなわち非正規雇用者として働いた年数や移行年齢である。相澤・山田（2006）は、非常用労働者としての勤続年数が長い人ほど非常用労働者に移動しにくいことを明らかにしている。同様の指摘は、フリーターから正社員への離脱を分析した上西（2002）や堀（2007）にも見られる。これは、勤続年数が長くなるにつれて、移動に伴う人的資本、特に企業特殊的人的資本の損失が大きくなるため、自発的に移動する人が少なくなるためだとされている。したがって、年齢が高い人が担うポストは自発的な移動率が低いため、空席になりにくい。さらに、企業・団体の中には、それが明示されたものではなかったとしても、採用における年齢制限を設けている所もある。これらの要因が、一定以上の年齢の人々が移動することを困難なものにしていると想定される。

² 相澤・山田（2006）は、1982年から1992年までの5時点の就業構造基本調査データを用い、非常用労働者から非常用労働者への移行を規定する要因について分析している。山本（2011）は、2008年の「働くことと学ぶことについての調査」データを用い、離学後の初職が非正規雇用である者に分析対象を限定した上で、正規化の規定要因を分析している。

³ 玄田（2008）では、失業率の低い地域ほど非正規から正規に移行していることも明らかにしている。この結果も、労働需要の高さが正規移行確率に正の影響を与える事を示すものである。

それに対して、小杉（2009）は同一企業での勤続年数が正規化にプラスに作用すると指摘する。小杉の分析によれば、非正規雇用者として働いていた前職の勤続年数が2年未満だった人よりも、5年以上10年未満の人の方が正規化しやすい。さらにこの研究では、年齢と前職勤続年数との相互作用が確認されている。24歳以下の場合には非正規雇用時の継続就業が評価され正規雇用への転換に結びつくが、25～29歳では勤続年数の効果がなく、30歳以上になるとむしろ長期勤続者の方が正規化しにくい。

一方で、玄田（2008）は、これらの研究とは異なり、非正規雇用者としての労働年数や年齢と正規への移行確率との関係は、単純な負の線形関係ではなく、非線形的なものだと述べる。玄田の分析によると、前職において、2年から5年程度の同一企業での就業継続が、2年未満及び5年以上の就業継続よりも正規化に有効に作用するとされ、これをシグナリング仮説の視点から説明している。すなわち、企業と採用候補者間に情報の非対称性が存在する状況下において、企業は一定期間の継続就業や非正規雇用者としての労働経験といった候補者のキャリアを、彼（彼女）らの潜在的な能力や定着志向に関するシグナルとして活用している。この仮説に則って考えると、同一企業で非正規雇用者として働いた数年の経験は、全く経験が無いよりも企業にポジティブに捉えられるが、反対にその期間が長期に渡り過ぎると、かえってマイナスのシグナルとして受け止められることになる。

需要側要因や移行のタイミング以外に正規化に影響しているものとして、堀田（2010）は、能力開発の機会を挙げている。この研究は、2005年に実施された「働き方と学び方に関する調査」データを用いて、最初の就職から3年間以上経過し、且つ初職で非正社員として働いていた人を対象に、正社員へ移行した人としていない人の違いを分析している。その結果、最初の就職から三年間の能力開発が充実⁴している人ほど、正社員に移行していることが分かった。

このように、非正規雇用者が正規雇用へと移行できるかどうかは、労働需要側の要因と正規に移行するタイミングに規定されている。ただし、これまで挙げた先行研究は、転職によって非正規から正規へと移った場合のみを扱っているため、得られた知見も自ずとそのようなケースのみに当てはまる。その一方で、正規化のパターンは、転職によるもの他に内部登用による転換もあるが、両者を分けて論じたものはほとんどない。数少ない研究例としては、玄田（2009）や小杉（2010）、小杉（2013）が挙げられる。

玄田（2009）は、ウェブ・モニター調査から得られたデータを用いて、企業内での正規化と企業間移動を伴う正規化を分けて分析している。その結果、前者は同一内容の職種、職場を踏襲する傾向があることから、非正規雇用者として就いてきた仕事が主たる評価基準となっているのに対して、後者は非正規雇用時と異なる職種、職場に転職する傾向が確認される点から、本人の特性が主たる評価基準となっていると述べる。また、正規化による就業状態

⁴ 能力開発の充実度は順序変数であり、「OJT、Off-JT ともにあり」、「OJT、Off-JT いずれかあり」「OJT、Off-JT いずれもなし」の順に高いポイントが付与されている。

の改善度合いに関して、正規転換後の継続就業年数は、企業間移動よりも企業内移動によって正社員となった人の方が長いのに対して、月収や責任感、仕事満足感の変化は企業間移動による正規化の方が向上している。ただし、多変量解析によって様々な変数をコントロールすると、企業内移動か企業間移動かは、正規化後の収入や労働時間に影響していないことから、正社員への移動経路と正規化後の賃金は独立していると言える。

小杉（2010）は、2008年に実施された「第1回働くことと学ぶことについての調査」データを用い、非正規から正規への移動の規定要因を分析している。この調査は、25歳以上45歳未満の男女就業者を対象に、エリアサンプリングによってサンプルを抽出している。分析は、「正規化したケースとその他のケース」、「企業間移動によって正規化したケースとその他のケース」、「内部登用によって正規化したケースとその他のケース」の3点の比較を行っている。その結果、正規化全体を見ると20歳代前半に発生することが多いが、内部登用による正規化は20歳代後半でも20歳代前半に生じる確率と差が無いことが明らかになっている。また、企業間移動による正規化は、性別や年齢に加えて前職の産業（金融・公益・情報、医療・福祉・学術）に規定されているものの、前職の勤続年数は統計的に有為な影響を及ぼしていない。一方、内部登用による正規化に関しては、非正規雇用者として働いていた期間にOff-JTや自己啓発を受講した者、及び正社員並みの労働時間で働いていた者が登用される傾向がある。

小杉（2013）は、2011年10月から2012年1月に実施された「第2回働くことと学ぶことについての調査」を用いて、小杉（2010）と同様の分析を行っている。その結果によれば、リーマンショック以後、正規雇用への移行割合が減少し、特に20歳代後半以降の年齢層における減少傾向が強い。また、内部登用による正規化は、企業間移動によるものよりも年齢の高い層でも起こりやすいことが明らかにされている。

この3点の研究は、転職による正規化と内部登用による正規化の共通点や違いを明らかにしているものの、課題も残っている。第一に、いずれもランダムサンプリングによって収集されたデータを利用しているわけではないため、結果に偏りが生じている可能性がある。第二に、長期的な職歴を分析の視野に入れているわけではなく、調査時点での職業とその前職を分析しているため、非正規から正規雇用者への転換確率を過少に見積もっている可能性がある。第三に、正規化の規定要因に関して、様々な変数をコントロールしているわけではないため、真に影響力のある要因が判別できない。以上を踏まえ、本研究では、ランダムサンプリングを行った全国規模の調査データを用い、関連し得る様々な変数をコントロールしながら、非正規雇用から正規雇用に移行する人と非正規から離脱できない人の違いや、転職による正規化と内部登用による正規化の違いに影響を及ぼしている要因を明らかにしたい。

第3節 方法

1. データ

前節で述べた問いを明らかにするため、本稿では、2013年7月から8月に実施された『職業キャリアと働き方に関するアンケート』のデータを用いる。調査は、住民基本台帳からランダムに抽出された25歳から44歳までの10,000名を対象⁵に実施され、4,970名から回答を得ている（有効回収率49.7%）。この調査では、初職から調査時点までの職歴を詳細に尋ねており、すべての職歴に関して採用時の雇用形態と退職時の雇用形態を質問している。そのため、職歴全体に渡って、非正規雇用者として働いていた人が転職によって正規雇用者へと移行したのか、あるいは内部登用によって移行したのかが判別可能である（労働政策研究・研修機構 2014）。

本研究では、非正規から正規への転換を扱うため、職歴の中で一度でも非正規雇用者として働いたことがあり、且つ転職経験がある回答者を分析の対象とする⁶。使用する変数に欠損値を含むケースを除いた分析対象者数は2,355名である。また、後で詳しく述べるが、回答者の年齢によってもたらされるバイアスを可能な限り回避するため、30歳以上の回答者に限定し、30歳まで非正規雇用を続けている人と30歳までに非正規から正規へと転換した人との比較分析を行う。これに該当する分析対象者数は1,607名である。

2. 被説明変数

被説明変数は、職歴パターンを分類化したものを用いる。図表10-3-1の左表⁷は、回答者の初職から調査時点までの職歴を区分したものである。これを基に5カテゴリーに分けたもの（右表）を被説明変数として用いる。正規化のパターンは、本稿の目的に即して、二種類に分けている。「正規化（転職）」は転職によって非正規雇用者から正規雇用者へと移行したパターンを、「正規化（内部登用）」は同一企業内で非正規から正規へと移行したパターンを表している。「非正規のみ」は、正規雇用に従事したことがなく非正規雇用者として働き続けているパターンである。また、「正規→非正規」は正規雇用者からの非正規雇用者へと移ったパターンであり、それ以外の職歴パターンを「その他」としている⁸。なお、本稿では非正規

⁵ この調査は、比較的年齢の高い男性非正規雇用者を主要なターゲット層に設定して行われたため、10,000票のうち35歳から44歳までに7,000票を、25歳から34歳までに3,000票を配布している。

⁶ 分析対象を転職経験者に限定した理由は2つある。1つは、就業経験が極端に短く非正規労働しか経験していない者を含めることで、結果にバイアスが生じる可能性を考慮したためである。もう1つは、先行研究の分析と条件を揃えるためである。なお、転職未経験の非正規労働者は84名である。このケースを含めて分析した場合の結果については、注12と注13で言及している。

⁷ 表中の「正」は正規雇用者、「非」は非正規雇用者、「他」は雇用以外の形で仕事をしている者を表している。非正規雇用者には、パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣会社の派遣社員、その他の正社員以外の雇用者が含まれている。雇用以外の形で仕事をしている者には、会社の経営者、役員、自営業主、自由業、家族従業者、内職、その他が含まれている。

⁸ 職歴の中で非正規から正規への移行と正規から非正規への移行の両方を経験している場合、前者（正規化）を優先し、「正規化（転職）」か「正規化（内部登用）」のいずれかに分類している。また、正規化を二度以上経験している回答者の場合は、調査時点で最も新しい正規化を採用することとした。

を継続している者と正規化を達成した者の違いに注目しているので、次節の分析結果では、「正規化（転職）」、「正規化（内部登用）」、「非正規のみ」の3カテゴリーを比較しながら、結果を確認する。

分析対象者2,355名のうち、回答者の45.3%は職歴の中で少なくとも一度は非正規雇用から正規雇用への移行を経験している。内訳を見ると、33.1%が転職による正規化を、12.2%が内部登用による正規化を達成している。それに対して、非正規雇用の経験しかない者は全体の10.8%である。また、正規雇用から非正規雇用への移行を経験しているものは35.9%、その他の職歴パターンに該当する者は8.0%となっている。

図表 10-3-1 職歴パターンの分類

職歴パターン			職歴パターン分類(被説明変数)				
	N	%		N	%		
非→正	332	14.1	}	正規化(転職)	779	33.1	
正→非→正	237	10.1					
非→正→非	116	4.9		}	正規化(内部登用)	287	12.2
正→非→正→他	14	0.6					
正→非→正→非	170	7.2		}	非正規のみ	255	10.8
非→正→非→正	29	1.2					
非→正→他	25	1.1		}	正規→非正規	845	35.9
その他の「非→正」を含む職歴	143	6.1					
非→非	255	10.8	}	}	}	}	
正→非	845	35.9					
非→他	32	1.4	}	}	}	}	
他→非	23	1.0					
正→非→他	43	1.8					
正→他→非	31	1.3					
その他	60	2.5	}	}	}	}	
合計	2355	100.0					
				合計	2355	100.0	

3. 説明変数

説明変数は、「労働需要側の要因」に関する変数、「移行のタイミング」に関する変数、「労働供給側の要因」に関する変数の3つに大きく分けられる。各々を詳しく説明する前に、職歴の中のどの職場を中心的に採り上げて分析を進めるかについて言及しておこう。

本研究では、回答者が正規化を経験しているか否かによって、異なる職場を採り上げる。正規化を経験しているケースでは、それを達成した職場に注目する。すなわち、「正規化（転職）」であれば正規雇用者として採用された職場を、「正規化（内部登用）」であれば企業内での昇進によって非正規から正規へと移行した職場を採り上げる。一方、その他の3パターンの職歴に関しては、調査時点における職場に注目する。ただし、調査時に無職であるケースについては、最も新しい職場を採り上げることにした。以下に述べる労働需要側要因や移行

のタイミングに関する変数は、ここで言及した職場のものであることに留意してほしい（以下、これらを総称して「移行後の職場」と記す）⁹。

では、使用する説明変数について、詳細に説明していこう。「労働需要側の要因」に関する変数には、移行後の職場の「業種」、「職種」、「企業規模」を用いる。「業種」は12カテゴリー（農林漁業、鉱業・建設、製造、情報通信、運輸、小売、飲食サービス、金融・保険、医療・福祉、教育・学習支援、公務、その他）、「職種」は9カテゴリー（専門・技術、事務、営業、販売、運輸・通信・保安、技能・労務、農林漁業、サービス、その他）¹⁰、「企業規模」は5カテゴリー（1000人以上・官公庁、300-999人、100-299人、30-99人、29人以下）に分かれている。仮に特定の業種、職種、規模を持つ企業において、正規雇用者への移行確率が高い場合、それらの業種等で働く正規雇用者の供給が需要量に対して不足しているため、他の業種に比べて正規化の機会が多いものと捉えられるだろう。なお、玄田（2008）や小杉（2009）などの先行研究では、移行前の職場の業種や職種に注目して分析が行われているが、本稿では、どのような業種や職種で正規雇用者へと転換する可能性が高いかを明らかにするために、移行後の職場を採り上げて分析を行う。

次に、「移行のタイミング」に関する変数として、移行後の職場への「入職年齢」、その職場に入るまでの「非正規雇用年数」、及び「無職経験」を用いる。「入職年齢」は6つのカテゴリー（20歳以下、21-23歳、24-25歳、26-27歳、28-30歳、31歳以上）から成る変数である。「非正規雇用年数」は、正規雇用者として採用された（または内部転換した）企業・団体に入るまでの職歴の中で、非正規雇用者として働いたトータルの年数であり、7つのカテゴリー（1年未満、1年以上2年未満、2年以上3年未満、3年以上5年未満、5年以上8年未満、8年以上10年未満、10年以上）に分かれている。仮に非正規雇用者としての労働経験や人的資本の蓄積が評価され正規転換につながるとすれば、非正規雇用年数が長いほど正規雇用への移行確率は高くなるものと考えられる。一方で、特定の期間以上の非正規雇用年数がマイナスのシグナルとして機能している場合や、正規雇用者を採用するにあたって企業が年齢障壁を設けているとすれば、一定以上の経験年数や年齢を超えると、正規化確率は低下するものと予想される。なお、内部転換による正規化に関して、本稿で用いている調査の質問紙では正確な移行年月が把握できていない。そのため、ここで述べている入職年齢や非正規雇用年数は、あくまで正規化を達成した企業に採用された時点の年齢やそれまでの労働年数であり、実際に内部転換によって正規雇用者へと移行するのは、採用されてから数ヶ月後または数年後であることに注意したい。

⁹ なお、30歳以上に対象を限定した分析（第4節-4）に関しては、30歳までに正規化したケースでは正規雇用者として採用された（昇進した）職場を、それ以外のケースでは30歳時点の職場を「移行後の職場」として採り上げた。ただし30歳時点で無職だった回答者については、それまでの職歴の中で最も新しい職場を採用した。

¹⁰ 職種のうち、「管理」は該当数が少なく、後の多変量解析において係数に異常値が確認されたため、すべての分析から除外している。

図表 10-3-2 説明変数の記述統計量（全体：N=2355、30歳以上：N=1607）

		全体		30歳以上	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差
性別	男性	0.27	0.44	0.26	0.44
年齢		36.97	5.08	37.81	3.92
婚姻状況	既婚	0.66	0.47	0.69	0.46
学歴	中学・高校	0.42	0.49	0.42	0.49
	専門・短大	0.36	0.48	0.36	0.48
	大学・大学院	0.21	0.41	0.21	0.41
職業資格の有無	あり	0.34	0.47	0.24	0.43
業種	農林漁業	0.01	0.10	0.01	0.10
	鉱業・建設	0.05	0.22	0.05	0.22
	製造	0.15	0.36	0.16	0.37
	情報通信	0.04	0.20	0.05	0.22
	運輸	0.04	0.20	0.04	0.20
	金融・保険	0.04	0.20	0.04	0.19
	小売	0.14	0.35	0.14	0.35
	飲食サービス	0.13	0.34	0.14	0.35
	医療・福祉	0.17	0.37	0.13	0.34
	教育・学習支援	0.05	0.22	0.04	0.21
	公務	0.02	0.16	0.03	0.17
	その他	0.15	0.36	0.16	0.37
職種	専門・技術	0.22	0.41	0.21	0.41
	事務	0.21	0.41	0.22	0.42
	営業	0.05	0.22	0.05	0.21
	販売	0.10	0.30	0.12	0.32
	運輸・通信・保安	0.03	0.18	0.03	0.18
	技能・労務	0.12	0.32	0.10	0.29
	農林漁業	0.01	0.09	0.01	0.09
	サービス	0.21	0.41	0.21	0.41
	その他	0.06	0.23	0.06	0.24
企業規模	1000人以上・官公庁	0.23	0.42	0.01	0.12
	300-999人	0.13	0.34	0.13	0.33
	100-299人	0.14	0.35	0.15	0.35
	30-99人	0.18	0.39	0.19	0.40
	29人以下	0.31	0.46	0.31	0.46
無職経験	学卒直後	0.14	0.35	0.16	0.36
	学卒直後以外	0.60	0.49	0.50	0.50
	なし	0.26	0.44	0.35	0.48
入職年齢	20歳以下	0.08	0.27	0.12	0.32
	21-23歳	0.15	0.36	0.22	0.41
	24-25歳	0.12	0.33	0.18	0.39
	26-27歳	0.11	0.31	0.20	0.40
	28-30歳	0.13	0.34	0.28	0.45
	31歳以上	0.41	0.49	—	—
非正規労働年数	1年未満	0.41	0.49	0.52	0.50
	1年以上2年未満	0.12	0.33	0.13	0.34
	2年以上3年未満	0.10	0.30	0.09	0.28
	3年以上5年未満	0.14	0.35	0.13	0.34
	5年以上8年未満	0.12	0.33	0.10	0.30
	8年以上10年未満	0.05	0.21	0.02	0.14
	10年以上	0.07	0.26	0.01	0.09

「無職経験」は、職歴の中で無職期間があるか否かに加えて、その時期が最終学歴の学校を卒業した直後（卒業直後1ヶ月以上の無職期間あり）であったかどうかも考慮し、3カテゴリー（学卒直後、学卒直後以外、なし）に区分している。もし無職経験の有無が正規雇用者への移行確率を低めているとすれば、仕事に従事できなかったことによって人的資本が蓄積されなかったことや、無職を経験しているという負のシグナルが、非正規雇用から抜け出

す可能性を狭めているものと予想される。さらに、需要側が年齢障壁を設け、若い人々を中心に正規雇用者へと移る間口を開いているとすれば、学卒直後の無職経験は、正規化を達成するにあたって、より強い抑制効果を持つかもしれない。

第三に「労働供給側の要因」に関する変数として、「学歴」と「職業資格の有無」を用いる。「学歴」は 3 カテゴリー（中学・高校、専門・短大、大学・大学院）の変数である。「職業資格の有無」は、上記の職場に入職するまでに職業資格を取得している場合を「1」とするダミー変数である。高学歴の人あるいは職業資格を持っている人ほど正規雇用者への移行確率が高い場合、その人に蓄積された人的資本が受け入れる企業・団体に評価され、正規雇用者として採用されたと解釈することができるだろう。

その他には、コントロール変数として、「性別」（男性を 1 とするダミー変数）、「年齢」、「婚姻状況」（既婚の場合を 1 とするダミー変数）を用いる。以上の説明変数の記述統計量について、分析対象者全体と 30 歳以上とを分けて示したものが図表 10-3-2 である。

第 4 節 分析結果

分析は 4 段階に分けて実施した。「1」では、主要な説明変数である労働需要側の要因や移行のタイミングと正規化の有無・パターンとの関連について、クロス集計レベルで分析する。

「2」では、非正規雇用者の年齢層によって正規雇用者として受け入れる需要側の特徴が異なるのかを見るため、20 歳代後半に正規転換した人と 30 歳代前半に正規転換した人とを、採用された業種、職種、企業規模の面から比較する。「3」では、転職による正規化と内部登用による正規化の規定要因を明らかにするため、多変量解析を行う。最後に「4」では、30 歳までに転職によって非正規から正規へと移行した者、内部登用によって移行した者、非正規雇用者として継続して働いている者の違いを解明するため、調査時点で 30 歳以上の者に対象を限定し、且つ 30 歳までの職歴について「3」と同様の分析を行う。このように分析対象を年齢によって限定することで、職業経験の少ない若い層が対象に含まれることによるバイアスを緩和できる。また、特定のグループに若い（または年齢の高い）層が集中した場合、例えば「非正規のみ」のグループに就業経験年数の少ない若者が多いことなどによって、結果全体に大きな偏りがもたらされるかもしれない。したがって、30 歳までに非正規から正規へと転換するか否かという区切りを設けることで、このバイアスをある程度抑制できると考えられる。

1. クロス集計

まずは、労働需要側の要因と正規化の有無・タイプとの関係を、クロス集計によって見ていこう。図表 10-4-1 は、職歴パターン別に、移行後の職場の業種比率を示したものである。全体で見ると、医療・福祉が 16.5%と最も多く、以下、製造（15.2%）、その他（14.9%）、小売（13.9%）、飲食サービス（13.2%）と続く。正規化している者と非正規雇用を継続して

いる者とを比較すると、前者の2割前後が医療・福祉の企業・団体に採用されているのに対して、後者の比率は1割に満たない。同様に、正規雇用で採用された人々の8%弱が「建設業」の企業に入職しているのに対して、非正規雇用を継続している人々の比率は1%にも満たない。反対に、小売や飲食サービス業では、非正規雇用を継続している者の比率が、正社員転換した者の比率よりも相対的に高い。さらに、正規化のタイプが転職によるものか内部登用によるものかを比べると、医療・福祉、製造、飲食サービスにおいて、2~3ポイントほど内部登用による正社員転換者比率の方が高いが、全体的には大きな違いが確認できない。これらの結果からは、医療・福祉や建設業の企業・団体は正規雇用者で人材不足を補おうとしているのに対して、飲食サービス等では正社員として雇うのではなく、非正規雇用者によって人材の穴を埋めようとしている様子が窺える。

図表 10-4-1 職歴パターン別に見た業種の特徴

	(%)												
	農林漁業	鉱業・建設	製造	情報通信	運輸	金融・保険	小売	飲食サービス	医療・福祉	教育・学習支援	公務	その他	N
全体	1.0	5.0	15.2	4.2	4.2	4.2	13.9	13.2	16.5	5.3	2.5	14.9	2355
正規化(転職)	1.2	7.6	14.2	4.5	4.6	5.3	10.5	8.9	18.5	3.9	3.3	17.6	779
正規化(内部登用)	0.3	7.7	17.8	3.8	4.5	3.8	11.1	12.9	20.2	4.5	1.4	11.8	287
非正規のみ	0.8	0.4	14.1	4.7	5.1	2.7	16.5	20.0	8.2	9.4	1.2	16.9	255
正規→非正規	0.5	3.3	14.9	3.7	3.4	3.9	17.4	14.6	18.3	5.2	2.7	12.1	845
その他	3.7	3.7	18.5	5.3	3.7	3.2	12.7	16.9	5.8	6.9	1.1	18.5	189

図表 10-4-2 は、非正規雇用経験者が、どのような職種で移行後の職場に採用されたのかを、職歴パターン別に表したものである。全体的には、専門・技術職として雇われた者が21.6%と最も多く、続いて、サービス(21.0%)、事務(20.8%)となっている。これを正規化の有無によって比較すると、職種によって採用比率が異なることが分かる。転職か内部登用かに関わらず、非正規から正規へと移行した者の2割以上が専門・技術職として採用されているのに対して、非正規雇用を継続している者の比率は5ポイント以上低い。また、正規化した者の1割前後が営業職として採用されているのに対して、非正規を継続している人の中で営業職として採用された人は0.8%とわずかしかない。反対に、非正規継続者の約3割がサービス職として、15%が販売職として雇用されているのに対し、正規転換した者の中でサービス職として雇われているのは2割以下、販売職として雇われているのは1割以下である。さらに、正規化の種類による違いを確認すると、専門・技術職や事務職、営業職では、転職によって非正規から正規へと転換した者の比率が4ポイントほど高いのに対して、サービス職や販売職、技能・労務職では内部登用による転換者の方が3~5ポイントほど高い。

図表 10-4-2 職歴パターン別に見た職種の特徴

	(%)										N
	専門・技術	事務	営業	販売	運輸・通信・ 保安	技能・労務	農林漁業	サービス	その他		
全体	21.6	20.8	5.1	10.1	3.4	11.7	0.8	21.0	5.7	2355	
正規化(転職)	26.3	20.8	10.0	6.3	5.5	10.3	0.9	15.9	4.0	779	
正規化(内部登用)	22.6	16.7	7.3	9.8	4.5	13.9	0.3	20.9	3.8	287	
非正規のみ	14.5	19.6	0.8	14.9	2.0	11.4	0.4	29.0	7.5	255	
正規→非正規	19.6	23.7	1.5	12.2	1.5	12.1	0.4	23.2	5.8	845	
その他	19.0	15.3	2.6	10.1	3.2	12.7	3.2	21.2	12.7	189	

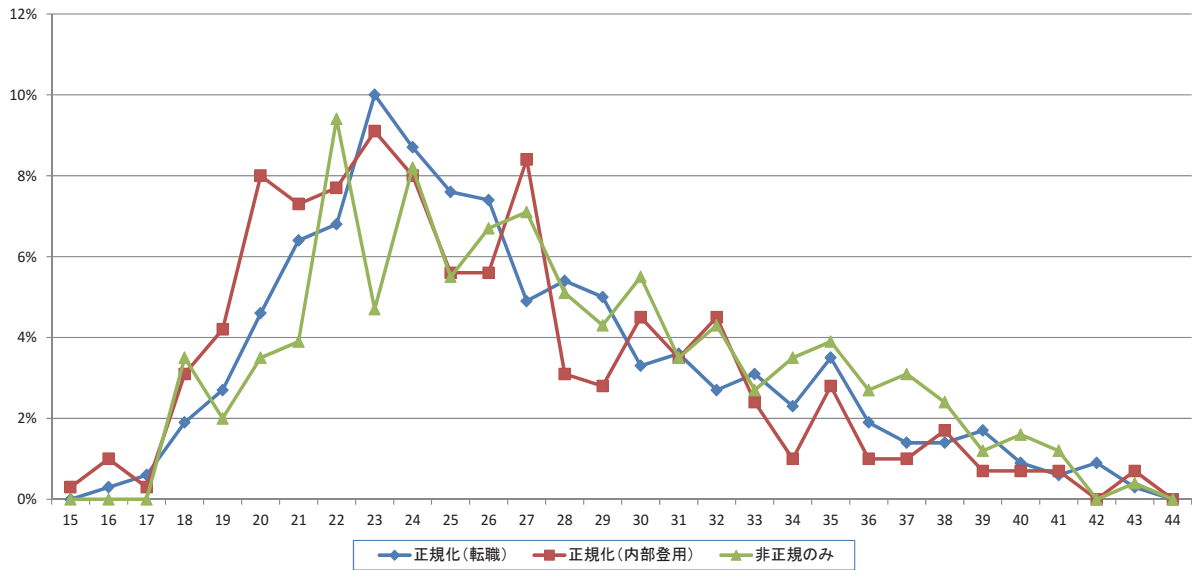
図表 10-4-3 は、どの程度の規模の企業・官公庁に採用されたかを、職歴パターン別に示したものである。全体で見ると、3 割強が 29 人以下の小規模企業に、2 割以上が 1000 人以上の大企業もしくは官公庁に採用されている。職歴パターンによって比較すると、転職によって非正規から正規に移行した労働者に関しては、規模の小さな企業に雇用されている傾向がやや見られる。一方、「非正規のみ」の労働者の採用比率と企業規模の関係は U 字型のカーブを描いており、3 割弱が大企業や官公庁に採用されているのに対して、約 4 人に 1 人は 29 人以下の小企業に雇われている。同様の傾向は、内部登用による正社員転換者にはあまり見られない。

図表 10-4-3 職歴パターン別に見た企業規模の特徴

	(%)					N
	1000人以上・ 官公庁	300-999人	100-299人	30-99人	29人以下	
全体	22.8	13.1	14.5	18.5	31.1	2355
正規化(転職)	17.0	12.1	15.1	20.7	35.2	779
正規化(内部登用)	20.6	17.4	18.1	17.4	26.5	287
非正規のみ	29.8	13.7	14.5	17.6	24.3	255
正規→非正規	27.3	14.2	13.7	17.9	26.9	845
その他	21.2	4.8	9.5	14.8	49.7	189

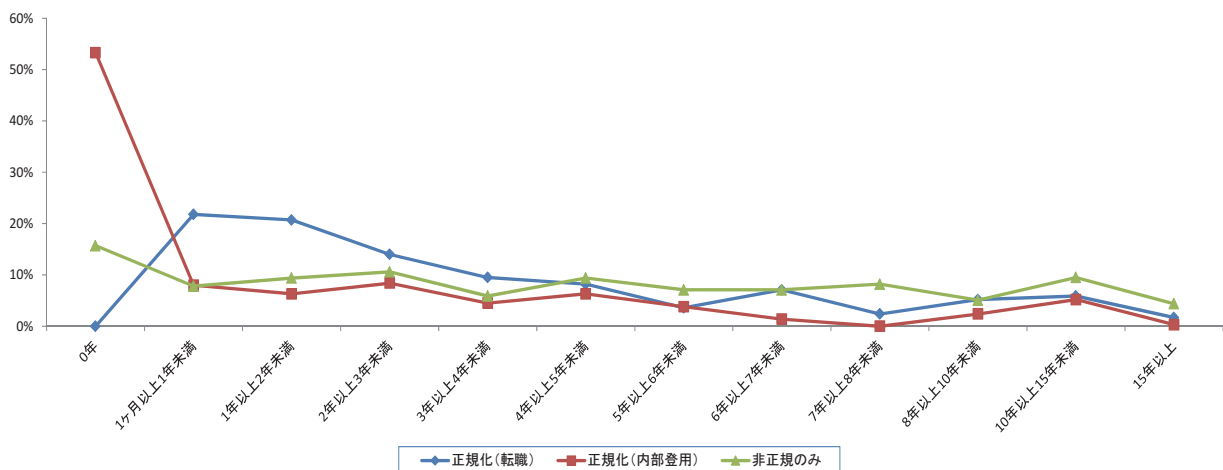
次に、移行のタイミングと正規化の有無・タイプとの関係を分析しよう。図表 10-4-4 は、移行後の職場への入職年齢について、転職による正規転換者、内部登用による正規転換者、非正規雇用のみを継続している者の三者間の違いを表したものである。転職によって正規雇用へと移行した者の比率が最も高いのは 23 歳であり、これをピークに年齢が重なるにつれて比率は低下していく。同様に、内部登用による正規化に関しても 23 歳がピークとなっているが、転職とは違い、20 歳や 27 歳でも比率が 8%を超えている。ただし、前述した通り、内部登用者の入職年齢はあくまで正規化した企業・団体に採用された年齢であり、実際の転換年齢は入職の数ヶ月から数年後であると考えられる。これを踏まえると、内部登用によって正規雇用者へと移行する年齢は、転職による正規化年齢よりもやや高い傾向があると言える。一方、「非正規のみ」の人々の入職年齢は 22 歳が最も多いものの、正規雇用への移行者に比べて、20 代後半から 30 代の比率がやや高い。この点から、正規化の機会は 20 歳代前半から遅くとも中頃までが最も多いものと考えられる。

図表 10-4-4 職歴パターンによる移行後の職場への入職年齢の違い



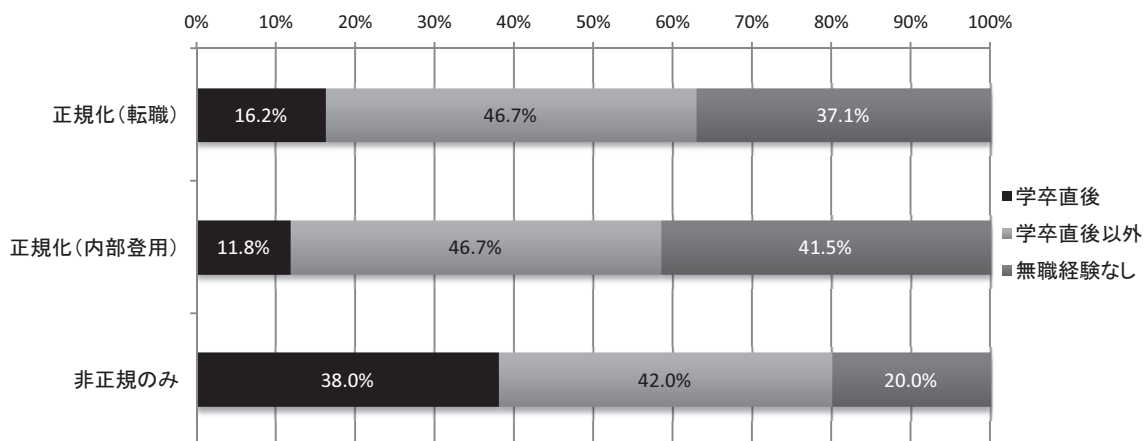
一方、移行後の職場に入るまでに非正規雇用者として就業した総年数を3パターン間で比べると、転職による正規化を達成している人々は、1ヶ月から4年ほどの非正規雇用経験を経て、正規雇用に移行している者の比率が、内部登用による正規転換者や非正規継続者よりも高い(図表 10-4-5)。それに対して、非正規のみを続けている人は、5年以上非正規雇用を続けた後、移行後の職場に採用されている人の比率が、正規転換者よりも高い。また、内部登用による正規化を達成した人の半数以上は、非正規雇用者として初めて入職した会社で正規雇用に移行している。これらを併せて考察すると、内部登用に関しては断定できないものの、非正規雇用者として働き始めて4年以内に正規雇用へと転換できるか否かが、非正規雇用から抜け出す大きな分かれ目であると示唆される。

図表 10-4-5 移行後の職場に入職するまでの非正規雇用年数と職歴パターンの関係



次に、無職経験が 3 つの職歴パターンによってどのように異なるかを示したものが図表 10-4-6 である。結果から、学卒直後に無職を経験しているかどうか、その後の正規化に影響していることが分かる。転職によって正規雇用へと移行した者の 16.2%、内部登用者の 11.8%が学卒直後に無職を経験しているのに対して、非正規継続者の比率は 4 割弱にのぼる。一方で、正規転換者の 4 割前後が無職を経験していないのに対して、非正規継続者の中で無職経験が無い人は 2 割しかいない。なお、学卒直後以外の無職経験と職歴パターンとの間には、ほぼ関連性が認められない。このことから、たとえ非正規雇用であっても、学校から職場への間断の無い移行を果たすことが、その後のキャリアで正規雇用に移行する際に、大きく影響しているものと考えられる。

図表 10-4-6 職歴パターンによる無職経験の違い



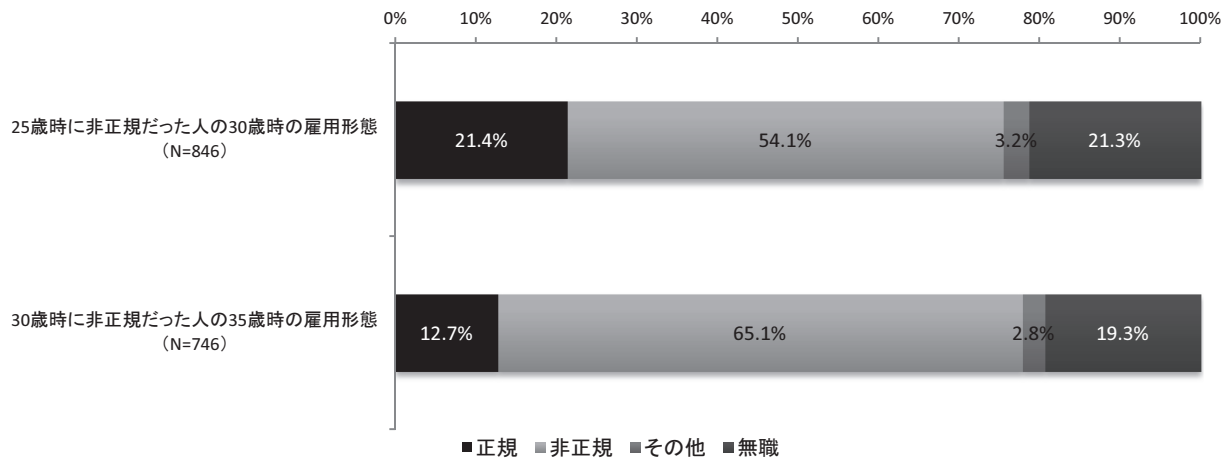
2. 20 歳代後半の正規化と 30 歳代前半の正規化の違い

このように、年齢を重ねるにつれて正規雇用へと移行する機会は減少する。では、非正規から正規雇用へと転換した人々の移行したタイミング（年齢）によって、彼（彼女）らを受け入れた企業・団体の特徴に違いはあるのだろうか。ここでは、25 歳時に非正規雇用者であり 30 歳時に正規雇用者として働いている人々と、30 歳時に非正規雇用者であり 35 歳時に正規雇用者として働いている人々の違いについて、移行後の職場（正規雇用者として働いている職場）の面から比較したい。

図表 10-4-7 は、25 歳時に非正規雇用者として働いていた人の 30 歳時の雇用形態と、30 歳時に非正規雇用者として働いていた人の 35 歳時の雇用形態を表したものである。前者の 21.4%が 30 歳時に正規雇用者として働いているのに対して、後者の中で 35 歳時に正規雇用者として働いている者は 12.7%である。これら正規転換者が、移行後に働いている企業・団体の業種を示したものが図表 10-4-8、職種を示したものが図表 10-4-9、企業規模を示したものが図表 10-4-10 である。なお、表中の「全体」は正規雇用に移行した者全体を、「正規化(転

職)」は転職による移行者のみを、「正規化（内部登用）」は内部登用による移行者のみを採り上げ、クロス集計表によって分析した結果を表している。

図表 10-4-7 20 歳代後半の正規化と 30 歳代前半の正規化の違い



図表 10-4-8 から、業種における 20 歳代後半の正規化と 30 歳代前半の正規化の違いを確認すると、前者は後者よりも製造業の雇用比率が高い。特に、20 歳代後半に内部登用によって正規雇用者へと移行した人の 4 人に 1 人が製造業の企業に入社しているのに対して、30 歳代前半の製造業への入社比率は 1 割ほどである。一方、30 歳代前半に正規雇用者へと移行した人の中では、医療・福祉への入職比率が 3 割弱と飛び抜けて高く、20 歳代後半の入職比率と比べても 10 ポイント以上高い。ただし、両者の年齢層では正規雇用へと移行した合計数がそもそも異なる。それを踏まえると、医療・福祉分野における正規雇用者の供給が年齢を問わず絶対的に不足しているため、30 歳代でも正規雇用へと転換できる機会が比較的多いのだろう。言い換えれば、医療・福祉や製造業、小売業を中心に、20 歳代には比較的開かれていた正規雇用への道が、年齢とともに閉ざされていく傾向が一般的にある中で、医療・福祉のみが 30 歳代にも正規雇用への間口を比較的開いていると言えよう。

次に職種（図表 10-4-9）の違いに関して、20 歳代後半では専門・技術職やサービス職としての入職比率が 30 歳代前半よりも若干高い。それに対して、30 歳代前半では事務職や販売職としての入職比率が 20 歳代後半よりも 4 ポイントほど高い。特に内部登用によって販売職の正規雇用へと転換した人々に関して年齢層による違いが大きく、後者が前者よりも 9 ポイント以上高くなっている。また、企業規模（図表 10-4-10）に関して、大企業・官公庁と 29 人以下の小企業への入職比率は、20 歳代後半よりも 30 歳代前半の方が高い。特に 30 歳代前半の内部登用による正規化の大半は、大企業・官公庁と小企業で占められていることがわかる。しかしながら、職種と企業規模のいずれも、業種ほど年齢層による入職率の違いが見られない。

図表 10-4-8 正規雇用者として入職した企業・団体の業種
(20 歳代後半で正規化した者と 30 歳代前半で正規化した者の違い)

		(%)												N
		農林漁業	鉱業・建設	製造	情報通信	運輸	金融・保険	小売	飲食サービス	医療・福祉	教育・学習支援	公務	その他	
全体	25歳→30歳	2.2	5.0	17.9	6.7	5.6	2.8	10.6	6.1	17.9	7.3	3.4	14.5	179
	30歳→35歳	1.1	6.3	12.6	4.2	5.3	3.2	11.6	5.3	28.4	2.1	1.1	18.9	95
正規化(転職)	25歳→30歳	2.7	4.8	16.3	7.5	6.1	3.4	10.2	4.8	17.0	7.5	4.1	15.6	147
	30歳→35歳	1.5	4.4	13.2	4.4	5.9	2.9	11.8	4.4	27.9	1.5	1.5	20.6	68
正規化(内部登用)	25歳→30歳	0.0	6.3	25.0	3.1	3.1	0.0	12.5	12.5	21.9	6.3	0.0	9.4	32
	30歳→35歳	0.0	11.1	11.1	3.7	3.7	3.7	11.1	7.4	29.6	3.7	0.0	14.8	27

図表 10-4-9 正規雇用者として入職した企業・団体での職種
(20 歳代後半で正規化した者と 30 歳代前半で正規化した者の違い)

		(%)											N
		専門・技術	管理	事務	営業	販売	運輸・通信・保安	技能・労務	農林漁業	サービス	その他		
全体	25歳→30歳	33.5	2.8	15.6	7.8	6.1	7.3	10.6	0.0	12.2	3.9	179	
	30歳→35歳	30.5	0.0	20.0	7.4	10.5	4.2	9.5	1.1	10.6	6.3	95	
正規化(転職)	25歳→30歳	33.3	2.7	17.0	9.5	5.4	6.8	10.9	0.0	10.8	3.4	147	
	30歳→35歳	29.4	0.0	22.1	10.3	7.4	5.9	7.4	1.5	8.8	7.4	68	
正規化(内部登用)	25歳→30歳	34.4	3.1	9.4	0.0	9.4	9.4	9.4	0.0	18.8	6.3	32	
	30歳→35歳	33.3	0.0	14.8	0.0	18.5	0.0	14.8	0.0	14.8	3.7	27	

図表 10-4-10 正規雇用者として入職した企業・団体の規模
(20 歳代後半で正規化した者と 30 歳代前半で正規化した者の違い)

		(%)					N
		1000人以上・官公庁	300-999人	100-299人	30-99人	29人以下	
全体	25歳→30歳	13.4	12.8	19.6	24.0	30.2	179
	30歳→35歳	16.8	10.5	22.1	18.9	31.6	95
正規化(転職)	25歳→30歳	11.8	11.8	26.5	23.5	26.5	147
	30歳→35歳	13.5	12.8	16.9	25.0	31.8	68
正規化(内部登用)	25歳→30歳	12.9	12.9	32.3	19.4	22.6	32
	30歳→35歳	29.6	7.4	11.1	7.4	44.4	27

3. 正規化の規定要因に関する多変量解析（転職と内部登用の違い）

クロス集計分析の結果からは、労働需要側の要因や移行のタイミングが正規化に影響していることが示唆されている。では、これらと労働供給側の要因や性別、年齢等をコントロールしたとき、非正規から正規雇用へと移行する人と、非正規雇用者として継続的に働いている人の違いを真に規定するのは、どのような要因なのだろうか。また、それらの要因は、転職による正規化と内部登用による正規化に対して、それぞれどのような影響を及ぼしているのだろうか。この点を明らかにするため、本研究では「職歴パターン」(5 カテゴリー)を被説明変数とする多項ロジスティック回帰分析を行った。

分析は 3 段階に分かれており、分析(i)では、説明変数として労働需要側要因、労働供給側要因、性別、年齢、婚姻状況を採用する。分析(ii)では、これらの変数に加えて移行後の

職場への入職年齢と無職経験に関する変数を投入する。分析(iii)では、二段階目の分析から入職年齢を除き、代わりに入職までの非正規労働年数を投入する。ここで、入職年齢と非正規労働年数を別々のモデルに投入したのは、両変数の相関が高いことが想定され、多重共線性を回避する必要があるからである（Rosenfeld 1992）。

分析(i)の結果を示したものが**図表 10-4-11** である。被説明変数のリファレンス・グループは「非正規のみ」としているため、係数は、非正規雇用者として継続的に働くことに比べて、転職による正規化（1 列目）や内部登用による正規化（2 列目）等に対し、各説明変数がどの程度の影響力を持っているかを表している。本稿では、正規雇用に移行する人と非正規雇用を継続する人の違い、及び正規化のタイプに注目しているため、この 2 列の結果を確認していこう。

はじめに、労働需要側の要因のうち、移行後の職場の業種が職歴パターンに与える影響について、転職か内部登用かに関わらず、医療・福祉と鉱業・建設業は、飲食サービス業に比べて、非正規雇用者を正規雇用で採用している。これらの業界は正規雇用者の需要に比べて供給が不足しており、両方の手段を活用して、人材不足を補填しているものと考えられる。また、転職による正社員化のみ、公務が正の有意な係数を示している。公務を担う正規職員として働きたい場合、公務員試験を受験することが必須であるため、非正規雇用者として働きながら受験勉強を行い、試験を突破した者が採用されているのだろう。

職種に関しては、転職か内部登用かを問わず、営業職として移行後の職場に採用されている人は、サービス職として採用されている人に比べて、正規雇用者へと移行している。それに対して、専門・技術職や事務職、運輸・通信・保安職では、転職による正規化のみ正の有意な値が確認できる。これらの職種では、転職までの働きや人的資本の蓄積次第で、正規雇用へに転換できる可能性がサービス職よりも開けていることを意味している。同時に、営業職で雇用する場合、企業内での人的資本の蓄積やパフォーマンスを評価し、正規雇用者へと内部昇進させるルートもあるとみられるが、他の職種ではそのような傾向が確認されない。

企業規模に関しては、規模の小さな企業ほど、転職によって非正規から正規へと移行しやすい。小規模な企業ほど正規雇用者が不足しているため、あるいは人材の流動性が高いため、前職で非正規雇用者として働いていた人々にも、正規雇用者としての雇用の場が比較的開かれているのだろう。一方、内部登用による正規化に関しても同様の傾向は見られるものの、転職によるものほど顕著ではない。内部登用による正規転換のルートが最も開かれているのは、従業員数 100 人から 999 人の中堅企業である。それよりも規模が大きい企業では、職務や仕事内容など様々な面で、コア層である正規雇用者と周辺層である非正規雇用者の間に大きな障壁があり、後者からの前者への移動が非常に難しいのではないだろうか。一方、従業員数が 100 人に満たない小企業では、正社員登用制度自体が整備されていない等の理由で、内部登用がそれほど行われていないのかもしれない。

図表 10-4-11 労働需要側・供給側の要因が、正規化の有無・パターンに与える影響
(分析対象：全体)

	正規化(転職)		正規化(内部登用)		正規→非正規		その他	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
男性	2.162	0.247 ***	2.315	0.271 ***	0.392	0.259	1.523	0.300 ***
年齢	0.126	0.016 ***	0.114	0.019 ***	0.164	0.016 ***	0.176	0.022 ***
既婚	-0.068	0.174	0.230	0.203	0.501	0.172 **	0.154	0.227
学歴(中学・高校)								
専門・短大	-0.113	0.196	0.140	0.228	-0.150	0.189	0.154	0.245
大学・大学院	-0.554	0.221 *	-0.207	0.252	-0.593	0.216 **	-0.560	0.300 †
職業資格あり	0.341	0.202 †	0.359	0.230	0.870	0.194 ***	0.911	0.245 ***
転職後業種<飲食サービス>								
農林漁業	-0.357	1.199	-1.844	1.727	-0.375	1.291	0.495	1.377
鉱業・建設	2.567	1.057 *	2.622	1.082 *	2.103	1.061 *	1.547	1.143
製造	0.345	0.381	0.276	0.434	0.213	0.364	0.334	0.471
情報通信	0.285	0.458	-0.119	0.540	0.138	0.443	0.365	0.569
運輸	-0.817	0.536	-0.967	0.629	-0.322	0.493	-0.825	0.720
金融・保険	0.241	0.341	-0.167	0.401	0.464	0.312	0.095	0.432
小売	0.541	0.558	-0.020	0.643	0.284	0.536	0.257	0.728
医療・福祉	1.299	0.350 ***	1.199	0.390 **	0.636	0.338 †	-0.586	0.503
教育・学習支援	-0.594	0.422	-0.600	0.499	-0.779	0.396 *	-0.669	0.532
公務	1.495	0.715 *	0.198	0.870	1.068	0.706	0.104	1.019
その他	0.414	0.309	-0.140	0.369	-0.107	0.296	0.003	0.392
転職後職種<サービス>								
専門・技術	0.779	0.308 *	0.290	0.350	0.335	0.303	0.454	0.408
事務	0.849	0.283 **	0.469	0.335	0.191	0.272	0.104	0.388
営業	3.492	0.806 ***	2.962	0.842 ***	0.934	0.840	1.657	0.954 †
販売	-0.051	0.334	0.261	0.389	-0.175	0.305	-0.047	0.430
運輸・通信・保安	1.392	0.670 *	0.867	0.749	-0.167	0.686	0.512	0.854
技能・労務	-0.081	0.377	-0.055	0.428	0.203	0.362	0.031	0.480
農林漁業	1.307	1.606	1.210	2.038	0.625	1.699	1.453	1.737
その他	-0.408	0.382	-0.539	0.471	-0.170	0.355	0.642	0.440
企業規模<1000人以上・官公庁>								
300-999人	0.646	0.274 *	0.666	0.305 *	0.100	0.254	-0.734	0.439 †
100-299人	0.867	0.270 **	0.633	0.304 *	0.054	0.254	-0.042	0.370
30-99人	1.085	0.253 ***	0.508	0.295 †	0.048	0.238	0.139	0.334
29人以下	1.192	0.235 ***	0.522	0.274 †	0.166	0.220	1.069	0.284 ***
定数	-5.383	0.616 ***	-5.553	0.721 ***	-5.546	0.597 ***	-7.774	0.853 ***
N	2355							
-2 Log likelihood	5663.805							
χ ²	924.942***							
Nagelkerke R ²	0.344							

注) 被説明変数のリファレンスグループは「非正規のみ」。説明変数の<>内はリファレンスグループ。
有意水準: ***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

次に、労働供給側の要因である学歴及び職業資格の有無と正規化の関係を見よう。学歴に関して、大学・大学院卒者は中学・高校卒者に比べて、転職によって正規雇用者へと移行しにくい。これは、玄田(2008)等の先行研究の結果とは正反対のものである。その理由として、分析対象の違いにより、このような結果が生じている可能性が挙げられる。先行研究では調査時点の職場への移行を対象としているのに対して、本研究では回答者の職歴全体を対象としている。この点を考慮に入れると、そもそも非正規雇用者の絶対数自体が大卒以上よりも中学・高校卒者の方が多いため、自ずと正規雇用者へと移行する人数も後者の方が多くなるだろう。あるいは、雇用慣行や年齢障壁などにより、正規化可能な機会が若年層に偏っているとすれば、より若い段階で労働市場に参入している中学・高校卒者の方が、その機会に多く直面するものと考えられる。一方、職業資格の有無に関しては、転職による正規化の

み 10%水準で正の有意な影響を及ぼしている。後の分析（図表 10-4-12、10-4-13）では、転職、内部登用ともに有意な関連があること、並びに正規から非正規への転換でも資格が正の効果を持っていることを踏まえると、資格を持っていることが正規と非正期間の行き来を達成しやすくしていることが窺える。

このように、非正規雇用者が正規雇用へと移行するか否かは、労働需要側の要因に大きく規定されている。では、移行のタイミングは正規化にどのような影響を与えているのだろうか。図表 10-4-12 は、労働需要側要因等に加えて、移行後の職場への入職年齢と無職経験を投入した多項ロジスティック回帰分析の結果を表したものである（分析(ii)）。入職年齢の影響に注目すると、転職による正規化に関して、20 歳以下での入職と比べ、21 歳から 27 歳までの入職では正の、28 歳から 30 歳までの入職では負の影響が見られるが、統計的には全て有意なものではない。それに対して、31 歳以上での入職において有意な負の影響が見られる。クロス集計レベルでは、23 歳をピークに年齢を経るにつれて正規雇用者への移行比率が低下していたが、この分析結果は、30 歳を迎えるまでは転職による正規化の機会が同等に存在することを表している。

一方、内部登用については、20 歳以下に比べて、21 歳以上のすべての年齢において負の係数が確認される。ただしこの中で、統計的に 1%水準で有意な影響を及ぼしているのは、28 歳以上である。前述した通り、本研究で用いているデータでは正確な内部登用のタイミングが判断できないが、20 歳代中頃までに（非正規雇用者として）入職した企業・団体において内部登用の機会を活用できなかった場合、その後の正規転換の可能性は極めて限られたものになることが示唆される。

また、無職経験が正規化に与える影響に注目すると、転職か内部登用かに関わらず、学卒直後に無職を経験することは、その後の正規化に大きなマイナスの効果を持つことが分かる。他方、学卒直後以外の無職経験も正規化には負の影響を及ぼしているが、統計的に有意なものではない。この結果は、たとえ非正規雇用者であっても、学校から仕事へと間断なく移行することが、将来的に正規雇用者への転換を希望した際、決定的な一要因となることを意味している。

図表 10-4-12 入職年齢と無職経験が、正規化の有無・パターンに与える影響
(分析対象：全体)

	正規化(転職)		正規化(内部登用)		正規→非正規		その他	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
男性	2.113	0.258 ***	2.289	0.283 ***	0.572	0.273 *	1.616	0.313 ***
年齢	0.179	0.020 ***	0.173	0.022 ***	0.133	0.020 ***	0.148	0.026 ***
既婚	-0.190	0.183	0.065	0.213	0.561	0.184 **	0.211	0.235
学歴(中学・高校)								
専門・短大	-0.205	0.207	0.199	0.243	-0.171	0.201	0.185	0.253
大学・大学院	-0.451	0.235 †	0.139	0.273	-0.609	0.232 **	-0.513	0.311 †
職業資格あり	0.561	0.214 **	0.623	0.244 *	0.651	0.206 **	0.727	0.254 **
転職後業種<飲食サービス>								
農林漁業	-0.067	1.239	-1.351	1.774	-0.247	1.344	0.490	1.448
鉱業・建設	2.780	1.068 **	2.836	1.096 *	2.177	1.076 *	1.580	1.153
製造	0.356	0.395	0.301	0.450	0.113	0.384	0.309	0.482
情報通信	0.347	0.474	0.034	0.556	-0.013	0.466	0.291	0.582
運輸	-0.880	0.571	-1.063	0.668	-0.483	0.533	-0.927	0.751
金融・保険	0.266	0.356	-0.071	0.415	0.393	0.333	0.048	0.441
小売	0.653	0.577	0.159	0.665	0.071	0.557	0.137	0.741
医療・福祉	1.408	0.362 ***	1.353	0.406 **	0.512	0.353	-0.645	0.511
教育・学習支援	-0.543	0.441	-0.486	0.522	-0.804	0.419 †	-0.653	0.542
公務	1.566	0.737 *	0.215	0.900	1.167	0.727	0.267	1.026
その他	0.485	0.321	-0.014	0.384	-0.110	0.313	0.025	0.401
転職後職種<サービス>								
専門・技術	0.794	0.320 *	0.330	0.364	0.386	0.318	0.486	0.416
事務	0.821	0.294 **	0.467	0.347	0.159	0.286	0.093	0.396
営業	3.658	0.834 ***	3.134	0.871 ***	1.085	0.871	1.721	0.977 †
販売	0.020	0.350	0.299	0.405	-0.035	0.329	0.095	0.440
運輸・通信・保安	1.796	0.711 *	1.351	0.791 †	0.229	0.729	0.795	0.889
技能・労務	0.137	0.393	0.214	0.446	0.409	0.385	0.165	0.491
農林漁業	1.607	1.705	1.088	2.149	0.881	1.807	1.726	1.841
その他	-0.212	0.398	-0.382	0.488	-0.058	0.378	0.701	0.451
企業規模<1000人以上・官公庁>								
300-999人	0.927	0.288 **	0.914	0.321 **	0.367	0.272	-0.584	0.447
100-299人	0.966	0.282 **	0.724	0.317 *	0.028	0.269	-0.084	0.378
30-99人	1.144	0.265 ***	0.518	0.309 †	0.084	0.253	0.166	0.342
29人以下	1.238	0.245 ***	0.545	0.286 †	0.166	0.232	1.048	0.291 ***
無職経験(なし)								
学卒直後	-1.365	0.253 ***	-1.598	0.302 ***	-2.054	0.283 ***	-1.216	0.351 **
学卒直後以外	-0.334	0.234	-0.197	0.259	0.290	0.239	-0.014	0.309
入職年齢(20歳以下)								
21-23歳	0.581	0.353	-0.086	0.377	0.648	0.423	-0.497	0.539
24-25歳	0.259	0.381	-0.717	0.419 †	1.322	0.437 **	-0.016	0.534
26-27歳	0.270	0.392	-0.416	0.427	1.332	0.446 **	0.322	0.536
28-30歳	-0.196	0.389	-1.223	0.438 **	1.471	0.437 **	0.116	0.528
31歳以上	-1.015	0.377 **	-1.883	0.414 ***	1.545	0.424 ***	0.533	0.489
定数	-6.788	0.749 ***	-6.614	0.843 ***	-5.564	0.772 ***	-6.775	1.009 ***
N	2355							
-2 Log likelihood	5276.373							
χ ²	1435.546***							
Nagelkerke R ²	0.484							

注) 被説明変数のリファレンスグループは「非正規のみ」。説明変数の◇内はリファレンスグループ。

有意水準: ***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

最後に、非正規雇用者としての就業年数が正規化の有無やパターンに与える影響を検証するため、分析(iii)を行ったところ、転職による正規化と内部登用によるものとで、異なる傾向が見られた(図表 10-4-13)。前者に関して、非正規労働年数と正規化確率との関係は非線形的なものである。具体的には、非正規労働年数が1年未満の者に比べて、1年以上3年未満の者は、転職によって正規化しやすいが、反対に5年以上非正規雇用者として働いている者は、正規へと移行しにくい。これは、玄田(2008)の分析結果と合致しており、1年から

3年までの非正規雇用者としての経験は、正規化の際に企業・団体から評価されるが、長過ぎる非正規雇用の経験はむしろマイナスに働くことを意味している¹¹。

図表 10-4-13 非正規雇用年数と無職経験が、正規化の有無・パターンに与える影響
(分析対象：全体)

	正規化(転職)		正規化(内部登用)		正規→非正規		その他	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
男性	2.167	0.260 ***	2.201	0.287 ***	0.540	0.279 †	1.631	0.313 ***
年齢	0.170	0.019 ***	0.161	0.021 ***	0.198	0.019 ***	0.209	0.024 ***
既婚	-0.342	0.188 †	-0.130	0.219	0.176	0.192	-0.047	0.239
学歴(中学・高校)								
専門・短大	-0.288	0.210	-0.099	0.245	-0.348	0.209 †	-0.006	0.255
大学・大学院	-0.768	0.242 **	-0.493	0.275 †	-0.910	0.244 ***	-0.798	0.316 *
職業資格あり	0.410	0.212 †	0.434	0.244 †	0.865	0.210 ***	0.896	0.254 ***
転職後業種<飲食サービス>								
農林漁業	-0.262	1.219	-0.801	1.791	0.526	1.358	0.948	1.393
鉱業・建設	2.610	1.077 *	2.752	1.108 *	2.121	1.091 †	1.527	1.160
製造	0.283	0.406	0.238	0.465	0.129	0.400	0.254	0.490
情報通信	0.350	0.483	0.091	0.573	0.379	0.482	0.477	0.588
運輸	-0.976	0.585 †	-1.017	0.676	-0.511	0.555	-1.001	0.754
金融・保険	0.072	0.366	-0.126	0.425	0.544	0.346	0.100	0.449
小売	0.522	0.606	0.217	0.696	0.301	0.604	0.303	0.767
医療・福祉	1.379	0.367 ***	1.353	0.415 **	0.662	0.364 †	-0.550	0.513
教育・学習支援	-0.592	0.447	-0.512	0.534	-0.710	0.439	-0.697	0.552
公務	1.727	0.736 *	0.258	0.900	1.076	0.736	0.142	1.027
その他	0.386	0.331	0.002	0.395	0.029	0.327	0.046	0.408
転職後職種<サービス>								
専門・技術	0.848	0.329 *	0.288	0.374	0.304	0.333	0.478	0.423
事務	1.025	0.302 **	0.517	0.358	0.160	0.299	0.127	0.401
営業	3.851	0.833 ***	3.181	0.876 ***	1.060	0.876	1.788	0.978 †
販売	0.157	0.360	0.384	0.415	-0.154	0.341	0.014	0.448
運輸・通信・保安	1.961	0.743 **	1.554	0.820 †	0.688	0.774	1.160	0.912
技能・労務	0.255	0.405	0.372	0.457	0.663	0.400 †	0.402	0.497
農林漁業	1.502	1.659	0.563	2.124	0.040	1.803	1.370	1.782
その他	-0.219	0.403	-0.374	0.494	-0.002	0.387	0.748	0.457
企業規模<1000人以上・官公庁>								
300-999人	0.864	0.293 **	0.877	0.328 **	0.241	0.283	-0.580	0.449
100-299人	0.924	0.285 **	0.724	0.323 *	-0.007	0.278	-0.057	0.380
30-99人	1.145	0.270 ***	0.487	0.314	-0.010	0.262	0.152	0.345
29人以下	1.132	0.249 ***	0.543	0.291 †	0.088	0.240	1.030	0.294 ***
無職経験(なし)								
学卒直後	-1.586	0.243 ***	-1.836	0.295 ***	-1.362	0.274 ***	-0.793	0.332 *
学卒直後以外	-0.539	0.219 *	-0.345	0.244	1.138	0.227 ***	0.558	0.283 *
非正規労働年数(1年未満)								
1年以上2年未満	0.905	0.304 **	-1.368	0.374 ***	-1.333	0.312 ***	-0.593	0.385
2年以上3年未満	0.816	0.317 *	-0.791	0.363 *	-1.246	0.330 ***	-0.484	0.401
3年以上5年未満	0.030	0.274	-1.542	0.315 ***	-1.637	0.270 ***	-1.025	0.342 **
5年以上8年未満	-0.561	0.271 *	-2.538	0.360 ***	-2.175	0.267 ***	-1.226	0.329 ***
8年以上10年未満	-0.280	0.411	-2.006	0.534 ***	-1.785	0.406 ***	-0.816	0.473 †
10年以上	-1.438	0.338 ***	-2.711	0.402 ***	-3.084	0.335 ***	-2.179	0.414 ***
定数	-6.165	0.693 ***	-5.355	0.788 ***	-5.723	0.686 ***	-8.126	0.917 ***
N	2355							
-2 Log likelihood	5187.233							
χ ²	1542.944***							
Nagelkerke R ²	0.510							

注) 被説明変数のリファレンスグループは「非正規のみ」。説明変数の<>内はリファレンスグループ。
有意水準: ***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

¹¹ なお、表には示していないが、移行後の職場に入るまでに正規雇用者として働いた経験の有無や年数を説明変数として投入したところ、いずれも正規化に有意な影響を及ぼしていなかった。これは、一度非正規雇用者として働き始め、その後にもう一度正規への移行を試みた際に、以前の正規雇用者としての経験や身につけたスキル等は、需要側からあまり評価されないことを示している。

一方、内部登用による正規化に関しては、入職以前の非正規労働年数が長いほど、正規雇用者へと移行しにくい。企業内の労働市場における正規転換の際は、入職以前の経験やスキルはほぼ考慮されず、企業特殊的人的資本の蓄積のみが評価対象となっているのだろう。また、この結果は、非正規雇用者として初めて就いた職場で内部昇進できなければ、労働年数が長期化するに従い、登用の機会は失われていくことを意味している¹²。

4. 30歳までに正規雇用者に転換する人と非正規雇用を続ける人の違い

前項の分析から、労働需要側の要因や移行のタイミングによって、非正規から正規雇用への移行確率やそのパターンが左右されることは明らかになった。しかし、分析の中で年齢をコントロールしてはいるものの、25歳から44歳までを分析対象とし、彼（彼女）らの職歴のいずれかの時点で正規化しているケースとしていないケースとを比較しているため、回答者の年齢の違いによる何らかの偏りを伴った結果が生じている可能性は否定できない。したがって、ここでは30歳までの職歴の中で非正規から正規雇用へと移行した人と非正規雇用を継続している人との違いを明らかにするため、30歳以上の非正規経験者に分析対象を限定し、前項と同様の分析を試みた。分析(i)で用いた説明変数を投入した結果が**図表 10-4-14**、分析(ii)の説明変数を用いた結果が**図表 10-4-15**、分析(iii)の説明変数を用いた結果が**図表 10-4-16**である。

結論から言えば、いずれの分析結果に関しても、前項で示された結果（**図表 10-4-11**～**図表 10-4-13**）とほぼ違いはない。これは言い換えれば、日本の労働市場における正規化の機会は、概ね30歳以下の若い労働者に対してしか開かれていないことを意味している。分析結果を詳しく見ていこう。**図表 10-4-14**から、労働需要側の要因に関して、業種・職種ともに前項（**図表 10-4-11**）と同様の結果となっていることが分かる。転職か内部登用かを問わず、医療・福祉や鉱業・建設業では、飲食サービス業に比べて、前職で非正規雇用者として働いていた人を正規雇用者として採用している。職種では、専門・技術職、事務職、営業職、運輸・通信・保安職として採用される場合は、サービス職として採用される場合に比べて、転職によって正規雇用者へと移行する確率が高い。同時に、営業職は内部登用によっても正規雇用へと転換している。また、企業規模についても、転職による正規化では、前節と同様に小規模な企業ほど非正規雇用者を正規雇用で受け入れている。ただし、内部登用に関しては、前項と違い、企業規模と正規転換との間に有意な関連性がほぼ見られない。つまり、30歳までの内部登用による正規化に限れば、企業規模に関わらず同等の機会が存在していることになる。

¹² 図表 10-4-11～10-4-13 に関して、転職未経験の非正規労働者（84名）を加えて分析を行った場合、労働需要側・供給側要因と非正規雇用年数が正規化に与える影響については、結果に違いが見られない。一方、入職年齢と転職による正規化に関しては結果が大きく異なり、20歳以下に比べて21歳以上のすべての年齢において正の有意な関連が確認される。

図表 10-4-14 労働需要側・供給側の要因が、30歳までの正規化の有無・パターンに与える影響（分析対象：30歳以上）

	正規化(転職)		正規化(内部登用)		正規→非正規		その他	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
男性	1.477	0.238 ***	1.493	0.284 ***	-0.555	0.273 *	0.775	0.290 **
年齢	0.070	0.022 **	0.034	0.028	0.115	0.022 ***	0.151	0.028 ***
既婚	0.199	0.186	0.522	0.240 *	0.437	0.187 *	0.201	0.231
学歴(中学・高校)								
専門・短大	-0.156	0.214	0.076	0.269	-0.362	0.207 †	0.020	0.256
大学・大学院	-0.740	0.231 **	-0.381	0.288	-1.231	0.238 ***	-0.780	0.301 *
職業資格あり	0.384	0.245	0.355	0.302	0.961	0.235 ***	0.727	0.287 *
転職後業種<飲食サービス>								
農林漁業	2.147	2.717	0.979	3.222	2.461	2.791	3.108	2.815
鉱業・建設	1.808	0.792 *	1.678	0.865 †	1.523	0.805 †	1.461	0.878 †
製造	0.513	0.401	0.316	0.486	0.404	0.388	0.661	0.486
情報通信	0.085	0.465	-0.845	0.675	0.418	0.446	0.366	0.569
運輸	0.163	0.621	0.569	0.698	0.261	0.603	-0.554	0.888
金融・保険	0.395	0.360	-0.220	0.439	0.380	0.338	0.106	0.456
小売	0.285	0.556	-1.117	0.822	0.254	0.529	-0.908	0.912
医療・福祉	1.247	0.388 **	1.173	0.451 **	0.608	0.384	-0.176	0.537
教育・学習支援	-0.100	0.480	-0.657	0.652	-0.413	0.471	-0.076	0.600
公務	0.269	0.570	-1.829	1.152	-0.187	0.578	0.503	0.692
その他	0.222	0.321	-0.467	0.416	-0.201	0.311	0.326	0.386
転職後職種<サービス>								
専門・技術	0.740	0.326 *	0.306	0.405	0.571	0.330 †	0.558	0.414
事務	1.044	0.303 **	0.375	0.404	0.749	0.293 *	0.515	0.391
営業	2.436	0.584 ***	2.093	0.682 **	0.488	0.636	1.311	0.752 †
販売	0.073	0.347	0.638	0.413	0.179	0.323	0.215	0.433
運輸・通信・保安	1.964	0.842 *	1.379	0.947	1.236	0.887	1.436	0.982
技能・労務	-0.215	0.409	-0.108	0.498	0.033	0.408	-0.357	0.520
農林漁業	-0.952	2.726	-0.821	3.219	-2.445	2.969	-0.847	2.845
その他	-0.533	0.433	-0.381	0.573	0.456	0.389	0.618	0.459
企業規模<1000人以上・官公庁>								
300-999人	0.460	0.297	0.439	0.349	-0.122	0.278	-0.091	0.398
100-299人	0.697	0.286 *	0.229	0.353	-0.050	0.271	0.226	0.367
30-99人	1.501	0.286 ***	0.680	0.351 †	0.390	0.276	0.544	0.367
29人以下	1.148	0.259 ***	0.347	0.323	0.180	0.244	1.082	0.313 **
定数	-3.834	0.895 ***	-2.993	1.107 **	-4.190	0.879 ***	-7.249	1.157 ***
N	1607							
-2 Log likelihood	4095.397							
χ ²	566.292***							
Nagelkerke R ²	0.313							

注) 被説明変数のリファレンスグループは「非正規のみ」。説明変数の◇内はリファレンスグループ。
有意水準: ***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

次に、移行のタイミングが正規化に及ぼす影響に目を向けると、移行後の職場への入職年齢、入職までの非正規労働年数、無職経験の全てにおいて、前項の結果(図表 10-4-12、10-4-13)とほぼ同様の傾向が見られる。図表 10-4-15 から、転職による正規化では入職年齢が統計的に有意な影響を与えていない。これは、非正規から正規へと移行する上で、30歳までは年齢に関わらず同等の機会が存在していることを示している。それに対して、内部登用による正規化では、年齢を経るにつれて機会が減少する。特に20歳以下で入職した人に比べ、28歳以上で入職した人は、内部登用によって正規雇用へと転換できる可能性が有意に低い。また、図表 10-4-16 の結果から、非正規労働年数が1年未満の者に比べて、1年以上3年未満の者は、転職による正規雇用者への移行確率が高いのに対して、8年以上の者は有意に低い。内

部登用については、非正規労働年数が1年未満の人に比べ3年以上の人は、正規雇用へと転換しにくい。さらに、無職経験に関しては、学卒直後に無職期間があることが、後の正規化に大きな負の影響をもたらしている。それに対して、学卒直後以外の期間における無職経験は、正規化に対して統計的に有意な影響を与えていない¹³。

図表 10-4-15 入職年齢と無職経験が、30歳までの正規化の有無・パターンに与える影響（分析対象：30歳以上）

	正規化(転職)		正規化(内部登用)		正規→非正規		その他	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
男性	1.525	0.247 ***	1.609	0.299 ***	-0.383	0.288	0.833	0.301 **
年齢	0.058	0.023 *	0.016	0.028	0.114	0.024 ***	0.148	0.029 ***
既婚	0.090	0.195	0.351	0.252	0.497	0.201 *	0.241	0.240
学歴(中学・高校)								
専門・短大	-0.215	0.226	0.183	0.287	-0.491	0.225 *	-0.041	0.269
大学・大学院	-0.712	0.249 **	-0.024	0.318	-1.394	0.261 ***	-0.836	0.319 **
職業資格あり	0.435	0.256 †	0.504	0.315	0.838	0.251 **	0.648	0.298 *
転職後業種<飲食サービス>								
農林漁業	1.976	2.729	1.178	3.231	2.160	2.803	2.977	2.834
鉱業・建設	1.738	0.802 *	1.535	0.881 †	1.544	0.824 †	1.516	0.890 †
製造	0.397	0.408	0.180	0.501	0.212	0.408	0.572	0.495
情報通信	0.009	0.478	-0.812	0.694	0.104	0.477	0.282	0.585
運輸	0.320	0.659	0.588	0.743	0.111	0.670	-0.449	0.918
金融・保険	0.377	0.373	-0.157	0.450	0.325	0.366	0.159	0.469
小売	0.182	0.566	-1.076	0.839	-0.116	0.551	-1.169	0.924
医療・福祉	1.291	0.394 **	1.249	0.466 **	0.506	0.402	-0.170	0.549
教育・学習支援	-0.069	0.491	-0.551	0.668	-0.396	0.500	-0.014	0.617
公務	0.314	0.590	-1.920	1.176	-0.242	0.620	0.650	0.713
その他	0.312	0.331	-0.287	0.431	-0.143	0.332	0.431	0.398
転職後職種<サービス>								
専門・技術	0.795	0.334 *	0.452	0.419	0.490	0.349	0.537	0.425
事務	1.113	0.312 ***	0.521	0.416	0.690	0.311 *	0.519	0.401
営業	2.581	0.605 ***	2.270	0.708 **	0.627	0.668	1.457	0.777 †
販売	0.208	0.357	0.783	0.423 +	0.297	0.351	0.370	0.444
運輸・通信・保安	2.049	0.840 *	1.677	0.957 +	1.254	0.912	1.398	0.981
技能・労務	-0.028	0.420	0.238	0.518	0.093	0.437	-0.250	0.534
農林漁業	-1.003	2.739	-1.229	3.225	-2.241	2.995	-0.892	2.863
その他	-0.398	0.445	-0.226	0.588	0.504	0.417	0.704	0.474
企業規模<1000人以上・官公庁>								
300-999人	0.535	0.309 †	0.457	0.367	-0.072	0.300	-0.074	0.408
100-299人	0.736	0.297 *	0.282	0.369	-0.125	0.291	0.167	0.376
30-99人	1.536	0.297 ***	0.741	0.366 *	0.283	0.296	0.394	0.377
29人以下	1.147	0.269 ***	0.309	0.337	0.124	0.262	1.023	0.322 **
無職経験(なし)								
学卒直後	-1.270	0.238 ***	-1.426	0.322 ***	-1.832	0.281 ***	-1.543	0.325 ***
学卒直後以外	-0.109	0.227	0.082	0.276	0.579	0.230 *	0.050	0.273
入職年齢(20歳以下)								
21-23歳	0.349	0.319	-0.156	0.359	0.447	0.363	-0.303	0.399
24-25歳	0.326	0.346	-0.803	0.419 †	1.268	0.380 **	-0.022	0.427
26-27歳	-0.017	0.344	-0.726	0.406 †	1.049	0.374 **	0.172	0.414
28-30歳	-0.360	0.340	-1.936	0.457 ***	1.393	0.365 ***	0.425	0.399
定数	-3.083	0.952 **	-1.615	1.168	-4.939	0.989 ***	-6.878	1.222 ***
N	1607							
-2 Log likelihood	3875.815							
χ ²	870.125***							
Nagelkerke R ²	0.441							

注) 被説明変数のリファレンスグループは「非正規のみ」。説明変数の<>内はリファレンスグループ。

有意水準: ***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

¹³ 図表 10-4-14～10-4-16 に関して、転職未経験の非正規労働者を加えた場合、対象者全体の分析と同様に、20歳以下に比べて21歳以上のすべての年齢において正の有意な関連が確認される。

図表 10-4-16 非正規雇用年数と無職経験が、30歳までの正規化の有無・パターンに与える影響（分析対象：30歳以上）

	正規化(転職)		正規化(内部登用)		正規→非正規		その他	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
男性	1.648	0.256 ***	1.669	0.304 ***	-0.198	0.299	1.026	0.308 **
年齢	0.060	0.024 *	-0.005	0.030	0.071	0.025 **	0.115	0.030 ***
既婚	-0.030	0.200	0.225	0.257	0.049	0.213	-0.086	0.248
学歴(中学・高校)								
専門・短大	-0.350	0.230	-0.157	0.287	-0.683	0.234 **	-0.258	0.273
大学・大学院	-1.000	0.256 ***	-0.755	0.313 *	-1.739	0.273 ***	-1.232	0.323 ***
職業資格あり	0.472	0.262 †	0.406	0.319	0.957	0.260 ***	0.755	0.303 *
転職後業種<飲食サービス>								
農林漁業	1.963	2.975	1.392	3.421	2.936	3.049	3.486	3.076
鉱業・建設	1.834	0.819 *	1.716	0.893 †	1.441	0.842 †	1.413	0.901
製造	0.468	0.421	0.261	0.511	0.263	0.429	0.590	0.509
情報通信	0.192	0.489	-0.748	0.698	0.516	0.494	0.450	0.595
運輸	0.263	0.696	0.784	0.758	0.168	0.695	-0.482	0.938
金融・保険	0.417	0.392	-0.168	0.466	0.373	0.385	0.136	0.482
小売	-0.035	0.593	-1.201	0.857	0.219	0.576	-0.973	0.937
医療・福祉	1.305	0.403 **	1.272	0.474 **	0.597	0.418	-0.147	0.556
教育・学習支援	-0.077	0.506	-0.546	0.683	-0.201	0.528	0.060	0.633
公務	0.545	0.606	-1.747	1.180	-0.470	0.641	0.386	0.732
その他	0.244	0.344	-0.265	0.438	0.008	0.347	0.510	0.409
転職後職種<サービス>								
専門・技術	0.711	0.345 *	0.202	0.424	0.453	0.361	0.506	0.431
事務	1.227	0.323 ***	0.477	0.424	0.807	0.325 *	0.616	0.410
営業	2.833	0.624 ***	2.370	0.727 **	0.582	0.692	1.553	0.790 *
販売	0.163	0.378	0.799	0.438 †	0.385	0.368	0.377	0.459
運輸・通信・保安	2.048	0.879 *	1.542	0.974	1.521	0.949	1.608	1.019
技能・労務	-0.107	0.439	0.107	0.530	0.241	0.459	-0.098	0.548
農林漁業	-1.013	2.981	-1.363	3.417	-3.146	3.241	-1.400	3.108
その他	-0.285	0.460	-0.095	0.598	0.813	0.439 †	1.028	0.489 *
企業規模<1000人以上・官公庁>								
300-999人	0.554	0.317 †	0.502	0.372	-0.092	0.313	-0.013	0.415
100-299人	0.713	0.302 *	0.258	0.372	-0.130	0.303	0.216	0.383
30-99人	1.569	0.305 ***	0.642	0.371 †	0.254	0.306	0.451	0.385
29人以下	1.101	0.278 ***	0.331	0.343	-0.015	0.276	0.999	0.330 **
無職経験(なし)								
学卒直後	-1.431	0.237 ***	-1.789	0.322 ***	-1.454	0.278 ***	-1.407	0.320 ***
学卒直後以外	-0.205	0.221	-0.175	0.263	1.243	0.226 ***	0.436	0.259 †
非正規労働年数(1年未満)								
1年以上2年未満	1.190	0.299 ***	-0.546	0.391	-1.118	0.326 **	-0.793	0.395 *
2年以上3年未満	1.035	0.351 **	-0.010	0.416	-0.809	0.377 *	-0.746	0.461
3年以上5年未満	0.037	0.270	-0.946	0.337 **	-1.758	0.284 ***	-1.485	0.357 ***
5年以上8年未満	-0.418	0.282	-2.232	0.463 ***	-2.123	0.312 ***	-1.429	0.361 ***
8年以上10年未満	-1.054	0.517 *	-3.323	1.110 **	-4.416	0.833 ***	-2.953	0.862 **
10年以上	-1.838	0.801 *	-1.929	0.903 *	-4.415	1.222 ***	-3.497	1.222 **
定数	-3.064	1.000 **	-0.290	1.219	-1.605	1.022	-4.831	1.255 ***
N	1607							
-2 Log likelihood	3723.349							
χ ²	1017.387***							
Nagelkerke R ²	0.495							

注) 被説明変数のリファレンスグループは「非正規のみ」。説明変数の◇内はリファレンスグループ。

有意水準: ***は0.1%、**は1%、*は5%、†は10%水準で有意であることを示す。

第5節 まとめ、考察

本研究では、非正規雇用から正規雇用への移動障壁が存在する中で、どのような要因が正規への移行を決定づけているのかを明らかにするため、25歳から44歳までを対象にランダムサンプリングによって抽出されたデータを用い、正規化の規定要因を分析した。とりわけ、

転職によって正規雇用へと転換した人、内部登用によって転換した人を区別し、両者と非正規雇用に継続している人々とを分ける要因が何なのかに焦点を当てて分析を進めた。その結果、非正規雇用からの正規転換が労働需要側の要因と移行のタイミングに大きく左右されていること、並びにその機会が30歳以下の若年労働者にほぼ限定されていることが明らかになった。以下では、転職による正規化と内部登用による正規化の共通点と相違点に注目しつつ、主要な結果をまとめていきたい。

第一に、労働需要側の要因と正規化の関連について述べる。業種では、転職か内部登用かに関わらず、医療・福祉と鉱業・建設業において、非正規雇用者として働いていた人を正規雇用者として採用している。これらの業界では正規雇用者の供給が需要に対して絶対的に不足しているため、内部と外部の両方の労働市場から、正規雇用経験者だけでなく非正規雇用経験者を含めて、人材を補填しているものと考えられる。

また、職種に関して、専門・技術職、事務職、営業職、運輸・通信・保安職として採用される場合は、サービス職として採用されるケースに比べて、転職によって正規雇用へと移行している傾向が見られる。これらの職種では、正規雇用への上方移動の機会が他の職種に比べて多く存在し、前職までの経験や人的資本の蓄積が正規転換に結びつくものと考えられる。同時に、営業職として採用されるケースのみ、他の職種に比べて内部登用による正規化が起りやすい。企業と労働者間にある情報の非対称性を抑制するために、企業は非正規雇用者として働く期間を試用期間として捉え、そこでの働きを見て、営業職に適した人材を企業内部から昇進させているのかもしれない。

企業規模について、小規模企業ほど外部労働市場から前職で非正規雇用者だった人を正規雇用者として採用しているが、内部登用と企業規模との間に一貫した傾向は確認されない。これは、規模の小さな企業ほど人材の流動性が高いため、正規雇用で働く人を求めているが、企業内に候補となる非正規雇用者がそもそも少ないため、外部から補填していることを示唆している。これらの結果は、裏を返せば、上で挙げた業種や職種等に比べて、飲食サービス業やサービス職として働いている非正規雇用者は、その状態から抜け出すことが難しく、必然的に非正規雇用に長期的に従事せざるを得ないことを示している。

第二に、移行のタイミングが正規化に与える影響について、移行後の職場への入職年齢が20歳代である場合、転職による正規雇用への移行確率に有意差はないが、30歳を超えると転換しにくくなる。また、内部登用に関しては、20歳以下で入職する場合に比べて、28歳以上で入職した場合、企業内部での正規転換がしにくい。つまり転職と内部登用ともに、30歳前後が正規化の境目であり、この年齢を超えると正規雇用への移行機会は格段に少なくなるものと考えられる。ただし、医療・福祉業界のみ、人材の供給が不足しているため、30歳を超えても非正規から正規へと移行する可能性が比較的残されている。

一方、移行後の職場に入るまでの非正規労働年数と正規化の関係は、転職か内部登用かによって異なる様相を見せている。転職による正規化の場合、非正規労働年数が1年未満の者

に比べて、1年以上3年未満の者は、転職による正規雇用者への移行確率が高いのに対して、8年以上の者は有意に低い。この結果はシグナリング仮説による説明を支持している。非正規雇用の経験がほとんど無い者に比べて、1年から3年の非正規雇用者として就業経験は、その人の潜在的な能力や採用後の定着といった面でプラスのシグナルとして機能する。しかし、この期間が8年以上と長期にわたると、その期間に蓄積された人的資本等は評価されず、むしろマイナスのシグナルとして企業から捉えられる。他方、内部登用による正規化の場合、入職前の非正規労働年数が長いほど、採用された企業内での正規転換確率は低下する。特に、入職前に非正規雇用者として1年未満しか働いていなかった人に比べて3年以上働いていた人は、内部登用によって正規雇用者へと移行する確率が有意に低い。これは、企業内労働市場における正規雇用への転換にあたって、入職以前に蓄積された人的資本が評価されないことに加えて、多くの場合非正規雇用者として働き始めた最初の企業・団体において内部登用されなければ、転換の機会は労働年数の長期化とともに狭まっていくことを意味している。

さらに、学卒直後の無職経験が、転職か内部登用かに関わらず、その後の正規化に負の影響を及ぼしている。これは、学校から仕事への間断のない移行が、将来的な上方移動、引いてはキャリア形成に決定的な効力を持っていることを意味する。その理由としては、スムーズに移行できなかったことによって職業能力を開発する機会を失ったり、あるいはそれが潜在的能力や定着志向の面で負のシグナルとして企業・団体に受け止められることなどが挙げられる。

第三に、労働供給側の人的資源等と正規雇用者への移行との関連について、学歴が転職による正規化に影響を及ぼしている。大学・大学院卒者は、中学・高校卒者に比べて、有意に非正規から正規へと転換しにくい。これは先行研究で示されている結果とは正反対のものであるが、先行研究が一度の転職を対象に分析しているのに対して、本研究は一定期間の職歴を対象に分析していることに起因するものと考えられる。すなわち、非正規雇用者の絶対数がそもそも多く、また若い段階から労働市場に参入している低学歴者の方が、正規化の機会に多く直面するため、このような結果となったのだろう。一方、移行後の職場に入職する前に取得した職業資格は、弱いながらも正規化にプラスの影響を及ぼしている。企業が非正規雇用者として働いていた人を正規雇用者として雇用するか否かについて判断を下す際、非正規時に取得した職業資格やそれに伴う人的資本の蓄積を評価していることが示唆される。そのため、職業資格を持っていることは、正規と非正規間のスムーズな移行を促すものと考えられる。

以上より、非正規から正規雇用へと移行するには、学卒後間断なく非正規雇用者として労働市場に参入し、その職場で短期間のうちに評価を得たものが、内部登用によって正規雇用者へと移行している。また、転職による正規化が達成できるかどうかの境目も非正規雇用者として働き始めてから3年までがピークであり、それ以降非正規雇用を継続することは、正規への移行確率を着実に低下させる結果となる。すなわち、非正規から正規雇用への移行に

関しても、日本的な雇用慣行が多分に反映されており、転職にしても内部登用にしても、正規化の可能性が比較的開かれているのは、労働需要が多い特定の業種や職種で、且つ 20 歳代までという若い労働者層に限られている。

よって、これらの結果から導かれる政策的含意としては、学校から仕事へのスムーズな移行を推奨し、非正規雇用労働でもよいので、少しでも多くの就業経験を積ませることや、若年期の正規転換の機会を十分に活用するよう促すことなどが挙げられる。さらに、非正規雇用の長期化に伴う貧困の固定化を断ち切るためには、ハローワークなどが主体となって、医療・福祉分野など需要が高い産業における正規転換を支援していくことが必要であると言えよう。

最後に残された研究課題を 2 点述べる。1 点目に、何度も言及している通り、本研究で用いているデータでは、内部登用によって非正規雇用から正規に移行した正確な年月が分からない。したがって、転職だけで無く企業内労働市場における転換のタイミングも尋ねている調査データを用いることで、非正規雇用時の経験や蓄積した技能・スキル、タイミング等がどのように正規化に影響しているかを、打ち切りデータがもたらすバイアスを技術的に回避しながら分析することが可能になる。加えて、このようなデータを用いれば、移行前と移行後の職種の変化を分析に反映させることもできる。2 点目に、非正規から正規への移行が真に労働条件や生活環境の改善につながっているかを多角的に検討する必要がある。冒頭で述べたように、正規と非正規の間には一般的に様々な側面で格差が存在する。しかし、昨今では正規雇用者の働き方も多様化し、また正規雇用でありながら低賃金や長時間労働など劣悪な環境下で働く人々も一定数いる。したがって、雇用形態の変化を捉えるだけで無く、正規へと移行した人の賃金や労働条件、生活状況、意識等がどのように変化したのか、さらに、これらの面において、正規雇用者として働き続けている人とどの程度違いがあるのかを多面的に分析することで、日本の労働市場において上方移動の機会が構造的にどの程度存在するのかを、より深く論じることができるだろう。

参考文献

- 相澤直貴・山田篤裕（2006）「常用・非常用雇用間の移動分析－『就業構造基本調査』に基づく 5 時点間比較分析」『三田学会雑誌』 Vol.101(2), pp.235-265.
- 玄田有史（2008）「前職が非正規社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』 No.580, pp.62-77.
- 玄田有史（2009）「正社員になった非正社員－内部化と転職の先に」『日本労働研究雑誌』 No.586, pp.34-48.
- 堀有喜衣（2007）「フリーターへの経路とフリーターからの離脱」堀有喜衣編『フリーターに滞留する若者たち』第 2 章.
- 小杉礼子（2009）「職業キャリアの展開と労働条件の特徴」労働政策研究・研修機構『若年

- 者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成 19 年版「就業構造基本調査」特別集計より』資料シリーズ No.61, 第 5 章.
- 小杉礼子 (2010)「非正規雇用からのキャリア形成—登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から」『日本労働研究雑誌』 No.602, pp.50-59.
- 小杉礼子 (2013)「職業キャリアの概観と非正社員から正社員への移行」労働政策研究・研修機構『働き方と職業能力・キャリア形成—『第 2 回働くことと学ぶことについての調査』結果より—』労働政策研究報告書 No.152, 第 3 章.
- 堀田聡子 (2010)「初職非正社員は不利なのか—「最初の三年」の能力開発機会とその後のキャリア」佐藤博樹編著『働くことと学ぶこと 能力開発と人材活用』第 6 章.
- Rosenfeld, R. A. (1992) “Job Mobility and Career Processes” □ *Annual Review of Sociology* 18, pp.39-61.
- 労働政策研究・研修機構 (2014)『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究』労働政策研究報告書 No.164.
- 酒井正・樋口美雄 (2005)「フリーターのその後 —就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』 No.535, pp.29-41.
- 太郎丸博 (2009)「社会階層としての非正規雇用 —なぜ格差は存在するか?—」『若年非正規雇用の社会学 階層・ジェンダー・グローバル化』第 2 章.
- 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—』第 3 章.
- 渡辺木綿子 (2009)「正社員登用事例にみる雇用の多元化と転換の現状」『日本労働研究雑誌』 No.586, pp.49-58.
- 山本雄三 (2011)「非正規就業する若者が正社員へ移行する要因は何か—継続期間データを用いた規定要因分析」小杉礼子、原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成 職業能力評価社会をめざして』第 2 章.

第11章 外部労働市場を通じた正規就業移行タイミング

第1節 問題意識

転職情報誌や転職を話題に扱うビジネス情報誌などにおいて「35歳転職限界説」という言葉が見られたように、壮年非正規雇用就業者に限らず一定年齢以降は外部労働市場において正規雇用職の仕事を得ることは難しい状況になると言われてきた。このような説は理論や実証によって主張されているものではないが、現場を知る転職情報誌上やキャリアカウンセラー等によって展開されてきた主張でもあり、現実の一側面を表していると考えられる。仮に正規雇用から正規雇用への転職についても35歳以降になると難しいという状況が存在するのであれば、壮年非正規雇用就業者が正規転換を実現するのはさらに難しいと思われる。

「35歳転職限界説」のように高齢になるほど正規雇用での採用が難しくなるという想定は自然なものであろう。というのも、日本では期間の定めのない正規雇用としての採用であっても実際には定年がある。壮年者を採用する場合、若年者よりも採用後の活用期間は自然と短くなるため、技能のレベルなど生産性が同等であれば壮年者をわざわざ採用するインセンティブは企業には無い。さらに企業特殊的技能の重要性が高い企業であれば、社内教育の投資回収期間の長い若年者がなおさら優先される。多くの企業において近年まで企業特殊的技能に重点を置いた訓練制度が採られてきたとされる（Jacoby2010,p35）日本では、就職前の就業状態に係わらず、年齢が高いほど外部労働市場で正規社員としての仕事を得ることは難しくなってゆくであろうと考えられる。先に述べた「35歳転職限界説」は、正規雇用就業を得る機会が加齢によって減少してゆく状況において、35歳以降にはその可能性がゼロに近く、にまで落ち込んでしまう状況を指摘したものであろう。しかしデータから加齢によってどれだけ正規雇用就職の可能性が減少してゆくのか、35歳でゼロ近くにまで陥ってしまうかどうかを確認された例はない。

そこで本章では「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査の経歴データを用い、外部労働市場を通じた正規雇用就業移行の発生状況を各年齢ごとに見てゆく。これにより壮年期といっても具体的に何歳くらいから正規雇用への転換が難しい状況に陥るかを確認する。またそのような状況が人的資本の蓄積状況によって緩和されるかどうかを確認し、壮年期の正規雇用転換（以下、正規転換）に重要となる支援政策を検討する。例えば、仮に全体的な35歳以降の正規転換可能性はほぼゼロであることが確認された場合であっても、職業資格を有する者に限れば異なる可能性がある。技能レベルが高い、又は技能習得能力が高いことが採用側に伝わり、正規雇用就職の可能性は無資格者よりも高くなっていることが予想される。このような資格取得の効果が実際に見られたならば、正規転換への支援政策には資格取得の促進策や、各職業において技能レベルを客観的に把握できる情報の整備が重要になると考えられる。

第2節 先行研究と本章で行う分析

1. 先行研究

正規転換に関する先行研究は複数ある。玄田（2008）では非正規雇用就業者の正規転換について分析がなされ、非正規雇用就業であっても勤務先の勤続期間が長いほど正規転換の可能性が高まっていることが指摘されている。四方（2011）では非正規雇用就業者の正規転換についての国際比較がなされており、日本では内部労働市場を通じた登用が中心であることや、女性では転換自体が非常に少ないことが指摘されている。また四方（2011）で行われた計量モデルの分析では、年代のダミー変数が分析に用いられており、分析の結果高齢者ほど正規転換が難しくなることが指摘されている。しかし四方（2011）の分析結果では50代が40代に比べて正規転換しにくいという結果であり、2,30代と40代との違いは見られず、35歳が重要な分岐点であるとは解釈できない（四方2011,p98）。山本（2011）では学校退出後にスムーズに正規雇用就業できなかった者を取り上げ、その後の正規雇用就業移行に関するKaplan-Meier法による分析が行われている。この分析手続きは本章でも用いているが、山本（2011）における分析対象者の学校退出年齢は様々であり、加齢の影響よりも学校退出後の期間そのものに着目した分析となっている。山本（2011）の分析結果では、男性ほどまた高学歴であるほど早期に正規転換がされていることが明らかにされている。また年齢を説明変数に含めたCox比例ハザードモデルによる分析も行われ、高齢であるほど正規転換が難しくなっていることが指摘されている。また久米・鶴（2013）の分析では、非正規雇用就業者の中でも契約社員ほど正規転換がされており、前職の年収が高い者ほど正規転換に至っていると言う。過去の就業状態や人的資本のレベルによって正規転換の可能性が異なってくることが推察される。

2. 本章の分析概要

これまで蓄積されてきた先行研究からは、非正規雇用や無業からの正規転換に関してそれぞれ重要な知見が得られる。しかしこれらの知見からのみでは、加齢の状況ごとに正規転換がどれほど難しくなるのか、また特に壮年非正規雇用就業者の正規転換に重要になる手立はなんなのか、という点については答えられない。そこで本章では大きく2つの分析を行い以上の2点を検討する。

本章で行う第1の分析は、分析対象者を学校退出時の年齢が同様の者について分類することで、学校退出後の経過期間と各経過期間時点の年齢とを符号させたうえでKaplan-Meier法による分析を行う。つまり、各年齢時で正規雇用就業に至っていない残存率をプロットしその推移を可視化することで、壮年期の正規転換が何歳以降に厳しい状況に陥るかについて状況確認を行う。具体的には、18歳又は19歳で学校を退出した高校を卒業した者が多いグ

グループ¹、20歳又は21歳で労働市場に出た専門学校や短大等を卒業した者が多いグループ²、22歳又は23歳になる年に労働市場に出た4年生大学を卒業した者が多いグループ³の3グループにサンプルを分け、それぞれで学校退出後に初めて正規職につくまでの状況をKaplan-Meier法によって図示する。さらに職業資格取得者とそうでない者別に確認することで職業技能のレベルごとの状況の違いを把握する。また同様の分析を両親の最終学歴が同様のグループにおいて行う。資格取得の効果には資格に関する技能そのものの効果だけでなく、個人の資格取得能力の効果が大きく反映される可能性がある。そこで個人の資格取得能力と関連している可能性が考えられる親の学歴を考慮することで、より純粋な資格取得の影響を見てゆく。

本章の第2の分析では、先の分析で一定の年齢以降に正規移行が難しい状況が確認されたならば、その年齢層に達しながらも正規雇用就業ができなかった者を取り出し、その後の正規移行を促進する要因に関する分析を行う。例えば正規移行が35歳ではなく30歳で厳しくなっていたならば、30歳時の残存者について35歳または40歳時点には正規雇用就業しているかどうかについてどのような要因が効果を持つかプロビット分析を行う。一方で、学卒直後には正規雇用就業でありながらもその後非正規雇用又は無業に陥り、正規転換を目指す者も多いため、このような者についても同様の分析を行う。具体的には初職時点や30歳以前には正規雇用就業経験がありながらも30歳時に非正規雇用又は無業となっていた者について、35歳または40歳時点に正規雇用就業しているかどうかについてプロビット分析を行う。

3. 本章の分析で用いるデータと変数の定義

本章で用いる「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査は、過去の就業状態について経歴が一覧できるA票と、過去の所属先1社ごとに就業状況の詳細情報が得られるB票と、現在の働き方に関する情報が把握できるC票の3部で構成されている。本章ではA票を用いて、各年齢時の就業状況と就業しているならば職歴上何番目の就業先であったかを確認し、B票の各就業順の職歴情報と接合することで当時に正規雇用就業であったか、非正規雇用就業であったかなどの就業状態を特定した⁴。なお分析対象者については、既婚女性では労働供給行動の構造が大きく変わると考えられることから、分析対象は男性と調査時点まで結

¹ 就職前に最後に卒業した学校を高校と回答した者が89.5%、高校中退者と専修・各種学校の卒業、中退者が計6.1%、残りがその他・無回答となっている。

² 就職前に専修・各種学校又は短大・高等専門学校を卒業した者が85.1%、中退者が3.6%となり、大学中退者が4.6%、残りがその他・無回答となっている。

³ 就職前に大学を卒業した者が80.1%、中退者が3.3%、専修・各種学校又は短大・高等専門学校の卒業・中退者も13.2%含んでいる。

⁴ 本章では雇用形態についてはB票の入職時の雇用形態の設定を用いて、各年齢時の雇用形態を設定している。このため内部登用による正規転換は補足されない。本章の分析では各入職時点の雇用形態が離職時も同様となっているために、外部労働市場を通じた正規転換のみを取り上げて分析していることになる。なお本報告書の第10章では内部転換と外部労働市場による正規転換とを切り分けた考察がなされている。

婚したことの無い女性に限定した。

次に変数の作成方法であるが、本章で用いているA票とB票の接合データは各年齢時の各就業状態であった月数が分かるものとなっている⁵。そこである年齢に達する年度において丸1年正規雇用就業していることが確認された場合に1をとる「〇歳時正規ダミー」を作成した。次に学校を退出した後に初めて「〇歳時正規ダミー」が1となるまでの年度数を正規移行発生までの所要期間変数とし、これが観察できた者を示す「正規移行ダミー」を作成した。観察期間内に正規移行が観察できなかった者については「正規移行ダミー」は0、期間変数は学校退出からの観察年度数となっている。よって、30歳になる6月に正規雇用で初めて就くことができたとしても、30歳で正規転換したとはならず、その後31歳になる年度に1年間正規雇用での就業が継続されてはじめて31歳で正規移行できたと観察されることになる。正規雇用就業したとしても年度内にて1年間の継続が確認できず、再度非正規雇用や無業に陥った場合には正規移行がされなかった残存者として確認されるため、すぐに非正規や無業に戻ってしまった場合には正規移行者に含まれない。

本章の第1の分析であるKaplan-Meier法では、学校退出時の年齢層ごとに「正規移行ダミー」（正規移行イベント）の発生状況を見てゆく。例えば18歳で学校を出た者が、7年後の35歳時までにどれほど正規移行をしてゆくかを観察する。またその推移を職業資格の有無別に確認してゆく。職業資格の有無については、第1種普通自動車免許以外に取得している職業資格を持っている場合に1をとる「職業資格有ダミー」を作成した。さらに当該資格の取得時期に関する質問を用いて、30歳未満で取得した場合に1、30歳以上で取得した場合に2、資格がない場合に3をとる変数を作成し、それぞれのイベント発生状況を分析する。

本章で行う第2の分析ではサンプルサイズの制約もあり、また後にのべるように第1の分析の結果、30歳から正規転換が難しくなっていたことから、30歳時点でも正規移行できなかった残存者を用いて35歳時、40歳時までには1度でも1年超の正規移行が発生していたかどうかをプロビット分析する。それぞれの被説明変数は、30歳以降から35歳（40歳）までに1回でも「〇歳時正規ダミー=1」が確認できる場合に1をとる「35歳（40歳）時まで正規移行ダミー」を用いる。説明変数はKaplan-Meier法の分析でも扱う「職業資格有ダミー」や25歳時、30歳時の就業状態と就業している場合には勤務先の教育・研修受講状況に関する変数を用いる⁶。またコントロール変数として、生年ダミーを用いて各年齢時に直面した景気の異なりをコントロールする。上記のプロビット分析は学校退出から30歳まで常に正規就業に至らなかった者に関する分析であるが、壮年非正規就業者には正規経験者もいる。壮年非正規雇用就業のその後の正規移行促進政策を検討するためには、正規経験者につ

⁵ A票とB票との接合や各年齢時の就業形態月数の作成方法に関しては、JILPT調査シリーズNo.143『日本人の職業キャリアと働き方—JILPT「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査結果より—』第5章の第1節と同様の方法で行っている。よって実際に算出される各就業状態月数は12で除した値となっている。

⁶ 職場で指導を受けた場合に1をとる「OJT有りダミー」、研修を受けた（会社の費用）場合に1をとる「社内研修有りダミー」、自費で勉強をした場合に1をとる「自己啓発有りダミー」を作成している。

いて分析することも重要と考えられる。そこで、過去に正規就業経験がありながらも 30 歳時に非正規雇用就業や無業になってしまっている者とその中でも特に初職かつ学校退出直後に正規雇用であった者を取り上げ、同様のプロビット分析を行う。当該分析に用いたデータセットの基本統計量は図表 11-2-1 に示した。

図表 11-2-1 を見ると、「正規経験のある 30 歳時非正規又は無業者」と「初職かつ学校退出直後に正規だった 30 歳時非正規又は無業者」の基本統計量は非常に似た傾向であるが、「正規経験のない 30 歳時非正規又は無業者」は傾向が異なっている。正規未経験者は大学、大学院に通っていたものが多く、男性が多く、資格取得者が少なく、25 及び 30 歳時の社内研修や自己啓発が少なく、1978 年以降生まれの若年者が多くなっている。学歴などの傾向の違いを見る限りでは、30 歳まで正規経験の無かった者ほど自身の正規移行に対する留保条件が高い可能性が考えられ、正規経験のある者とでは就業行動が異なってくると予想される。しかし、40 歳時の正規ダミーは若干正規経験者のほうが高くなっているものの正規未経験者とそれほど大きな差は見られない⁷。正社員経験があったとしても、年齢が高まってしまうと外部労働市場で正規の職を得ることは厳しい状況にある可能性が疑われる。

図表 11-2-1 プロビット分析で用いたデータセットの基本統計量

分析対象	正規経験の無い30歳時非正規又は無業者		正規経験のある30歳時非正規又は無業者		初職かつ学校退出直後に正規だった30歳時非正規又は無業者	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
35歳時までに正規ダミー	0.222	0.418	0.285	0.453	0.238	0.428
40歳時までに正規ダミー	0.356	0.481	0.387	0.489	0.341	0.476
高校	0.400	0.493	0.496	0.502	0.524	0.501
短大、高等専門、専修、各種	0.322	0.470	0.299	0.460	0.286	0.454
大学、大学院	0.278	0.450	0.204	0.405	0.190	0.394
男性ダミー	0.533	0.502	0.474	0.501	0.452	0.500
両親のどちらも大学、大学院卒ではないダミー	0.833	0.375	0.803	0.399	0.802	0.400
両親のどちらかが大学、大学院卒ダミー	0.167	0.375	0.197	0.399	0.198	0.400
職業資格有りがかつ30歳以前に取得ダミー	0.189	0.394	0.226	0.420	0.230	0.423
職業資格有りがかつ30歳以降に取得ダミー	0.100	0.302	0.307	0.463	0.270	0.446
資格無し	0.711	0.456	0.467	0.501	0.500	0.502
25歳時の雇用形態_パートアルバイトダミー	0.344	0.478	0.161	0.368	0.175	0.381
25歳時の雇用形態_契約社員・嘱託ダミー	0.167	0.375	0.000	0.000	0.000	0.000
25歳時の雇用形態_無業ダミー	0.211	0.410	0.131	0.339	0.151	0.359
25歳時の雇用形態_正規社員ダミー	-	-	0.584	0.495	0.548	0.500
25歳時のOJT有りダミー	0.478	0.502	0.562	0.498	0.587	0.494
25歳時の社内研修有りダミー	0.078	0.269	0.175	0.382	0.151	0.359
25歳時の自己啓発有りダミー	0.056	0.230	0.168	0.375	0.175	0.381
25歳時の教育研修はいずれもないダミー	0.456	0.501	0.307	0.463	0.294	0.457
30歳時の雇用形態_パートアルバイトダミー	0.333	0.474	0.307	0.463	0.325	0.470
30歳時の雇用形態_契約社員・嘱託ダミー	0.167	0.375	0.168	0.375	0.127	0.334
30歳時の雇用形態_無業ダミー	0.267	0.445	0.197	0.399	0.222	0.417
30歳時のOJT有りダミー	0.444	0.500	0.533	0.501	0.532	0.501
30歳時の社内研修有りダミー	0.089	0.286	0.102	0.304	0.079	0.271
30歳時の自己啓発有りダミー	0.000	0.000	0.102	0.304	0.111	0.316
30歳時の教育研修はいずれもないダミー	0.489	0.503	0.365	0.483	0.397	0.491
1978年生まれ以降ダミー	0.367	0.485	0.190	0.394	0.190	0.394
1973～1977年生まれダミー	0.411	0.495	0.474	0.501	0.500	0.502
観測値数	90		137		126	

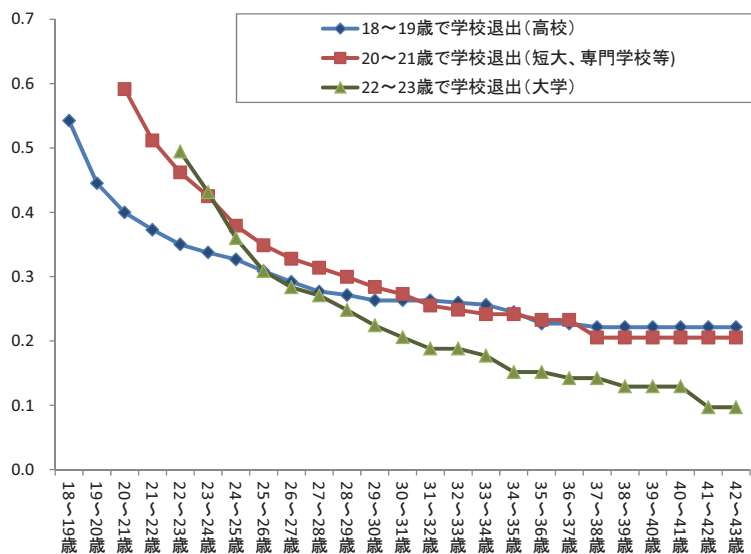
⁷ 30 歳時非正規又は無業者の合算サンプルを用いて、後の図表 11-3-5 と同様のプロビット分析をおこなったところ、「25 歳時の正規社員ダミー」は有意な結果とならなかった。また「25 歳時の正規社員ダミー」を「30 歳時までに正規経験有ダミー」と置き換えても結果は有意にならなかったが、「30 歳時までの正規経験年数」に置き換えるとこの連続変数が 35 歳時までの正規移行には 10%水準で有意な正の結果(限界効果 0.023)を示した。しかし 40 歳時の正規移行にはやはり有意な結果を示さなかった。

第3節 分析

1. 正規就業移行が落ち込む年齢に関する状況確認

まずは本章の第1の分析結果を見てゆく。図表11-3-1では、18,19歳、20,21歳、22,23歳のそれぞれの年齢時に学校を退出した者について、その後の正規就業移行に関するイベント発生状況をKaplan-Meier法によって図示した。それぞれの初期時点で4割から5割の者が退出してしまっているが、これは学校退出からスムーズに1年間の継続正規就業に移行できている者が半数程度に上ることを示している。図表11-3-1を見ると大学卒業・中退者と考えられる22~23歳で学校を退出した大学退出者が多い組では、それ以外に比べて正規に移行しやすい状況が見て取れる。大学退出者が多い組では30~31歳時点の残存率は21%となっており、約8割は30歳までに一度は正規就業に移行したことが分かるが、高校などそれ以外では26,27%の残存率と高止まりしている。また35~36歳時点でも大学退出者が多い組は15%、それ以外は23%、40~41歳時点でも大学退出者が多い組では13%、それ以外では21,22%と残存率には開きがある。

図 11-3-1 学校退出後の正規就業への移行状況



	N	残存率													
		18~19歳	19~20歳	20~21歳	21~22歳	22~23歳	23~24歳	24~25歳	25~26歳	30~31歳	1期時点との差	35~36歳	5年前との差	40~41歳	5年前との差
18~19歳で学校退出(高校)	944	0.54	0.45	0.40	0.37	0.35	0.34	0.33	0.31	0.26	0.28	0.23	0.04	0.22	0.01
20~21歳で学校退出(短大、専門学校等)	563			0.59	0.51	0.46	0.43	0.38	0.35	0.27	0.32	0.23	0.04	0.21	0.03
22~23歳で学校退出(大学)	751					0.49	0.43	0.36	0.31	0.21	0.28	0.15	0.05	0.13	0.02

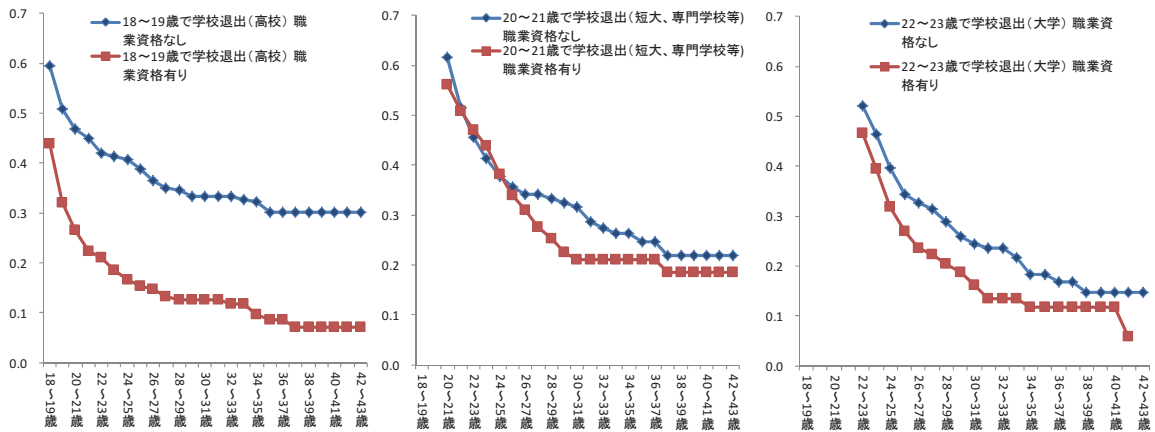
加齢と残存率の変化の関係をみると、大学退出者が多い組では初期と30~31歳時点との間には28%の残存率の開きがあり、約7年間で正規移行が大きく進んでいることが確認できるが、その後35~36歳までの5年間には6%、さらにその後5年間では2%の正規移行に留まっている。残存者ほど人的資本が低いなど正規移行に何らかの不利な属性の者が残ってし

まっていることが考えられるが、状況のみを見るならば 30 歳以降に正規就業が厳しくなり 35 歳以降にはほぼ正規転換者が発生していないという傾向が見られる。大学退出者が多い組以外でも、初期時点と 30～31 歳時点との残存率の開きは 28、32%と大きいのに対して、30～31 歳時点から 35～36 歳時点までの 5 年間には 3%程度の変化しかない。さらに 35～36 歳時点から 40～41 歳時点までの 5 年間では 1%程度の変化となっており、正規移行の変化の大きさは加齢とともに減衰している。全体の傾向を述べるならば、やはり 30 歳以降に正規就業が厳しくなり、35 歳以降は無業又は非正規就業から正規就業に転換する者はほぼ見られないという状況である。これらの状況を見る限りでは、大卒では多少緩和されているものの、学歴に係わらず 30 歳以降には正規転換は非常に厳しいものになり、学卒時にうまく正規就業できなかった者の正規移行は、30～35 歳限界説に近い状況になっていると言えよう。

次に、職業資格の取得によって上記の状況が異なるかどうかを確認してゆく。図表 11-3-2 では各層ごとに職業資格有無別の残存率の推移を示した。図表 11-3-2 を見ると、有資格者ほど正規移行が促進されている様子が確認され、特に高校卒・中退者が中心である 18～19 歳学校退出者で顕著な違いが見られる。但し、学校退出直後の違いが大きいだけであり、30 歳以降の 5 年ごとの残存率の変化を見ると、資格有無別の違いはあまり見られなくなっている。例えば 18～19 歳学校退出者では、30～31 歳時点と 35～36 歳時点の 5 年間の残存率の差は、無資格者で 3%であり有資格者でも 4%しかない。20～21 歳退出者では無資格者で 7%、有資格者で 0%となり無資格者のほうが正規移行している。22～23 歳の学校退出者でも無資格者で 6%、有資格者で 0%となり資格を取得しているほうが 30 歳以降の正規移行を促進しているとは言えない結果となっている。資格取得の影響は若年時の正規移行を促進するが、壮年期以降の正規移行には効かない可能性も考えられる。なお、資格取得能力を考慮するため両親の最終学歴が同様の者に限定した分析も行い図表 11-3-3 に示したが、あまり結果は異ならなかった。但し、図表 11-3-2 や図表 11-3-3 では資格取得者の取得時期をコントロールできていない。学校退出直後で資格有無別の違いが大きくなっていたのは、その時期に資格取得者が集中しているためであるかもしれない。そこで 30 歳以上に資格取得した場合とそれ以前の取得者と無資格者別に分析を行った。結果は図表 11-3-4 に掲載した。

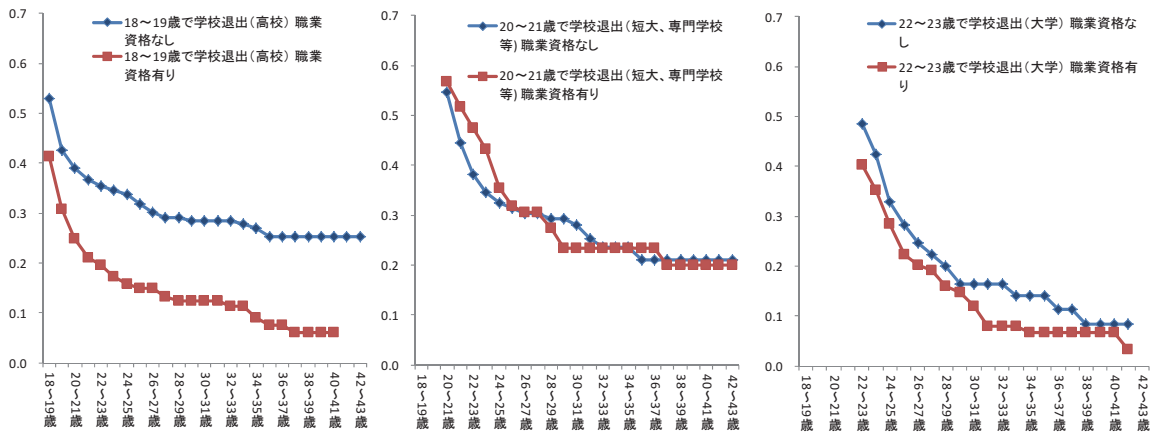
図表 11-3-4 を見ると、大学退出者が多い組以外では 30 歳以上での資格取得者は 30 歳以前の取得者よりも正規移行が促進されている様子が示されている。しかし、30 歳以上での資格取得者は、高校退出者が多い組も短大・専門学校退出者が多い組も資格を取得する前である 30 歳手前で正規移行が進んでおり、30 歳以降の正規就業が促進されている様子は見られない。高校退出者が多い組でのみ 30～31 歳から 35～36 歳までの 5 年間に 5%の正規移行が確認でき、他層よりも多くなっているものの、短大・専門学校退出者が多い組では資格取得後の 30 歳以降に 30 歳を過ぎてから資格を取得した者ほど正規移行が進んでいる傾向は見られない。職業資格を取得したことで正規移行が進んだというよりも、正規就業後に業務に係わる資格取得が促進された状況が現れているだけである可能性も考えられる。

図表 11-3-2 職業資格取得有無別の学校退出後の正規就業への移行状況



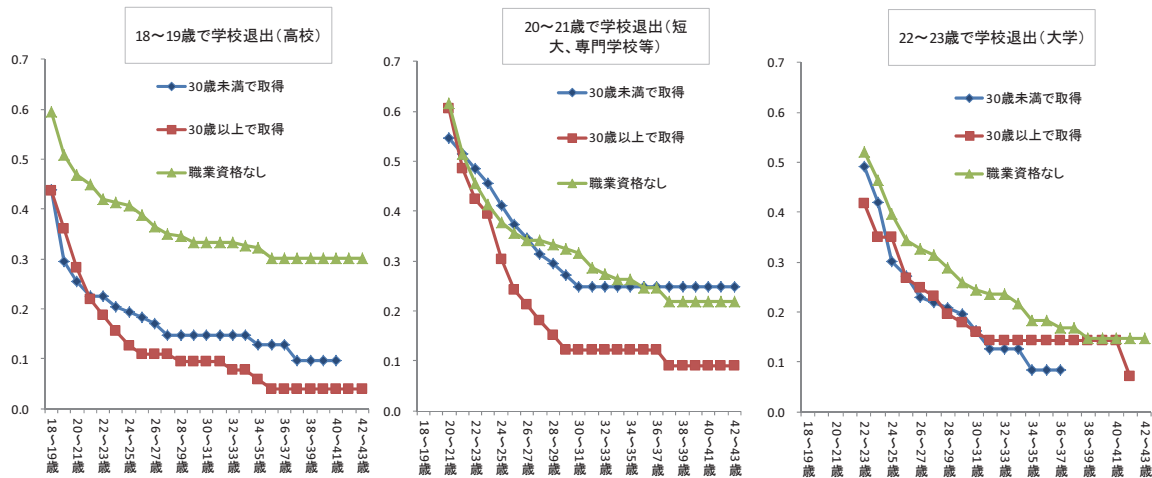
	N=	残存率														
		18~19歳	19~20歳	20~21歳	21~22歳	22~23歳	23~24歳	24~25歳	25~26歳	30~31歳	1期時点との差	35~36歳	5年前との差	40~41歳	5年前との差	
18~19歳で学校退出(高校)	資格無	577	0.60	0.51	0.47	0.45	0.42	0.41	0.41	0.39	0.33	0.26	0.30	0.03	0.30	0.00
	資格有	367	0.44	0.32	0.27	0.22	0.21	0.19	0.17	0.15	0.13	0.31	0.09	0.04	0.07	0.01
20~21歳で学校退出(短大、専門学校等)	資格無	288			0.62	0.51	0.46	0.41	0.38	0.36	0.32	0.30	0.25	0.07	0.22	0.03
	資格有	275			0.56	0.51	0.47	0.44	0.38	0.34	0.21	0.35	0.21	0.00	0.18	0.03
22~23歳で学校退出(大学)	資格無	407					0.52	0.46	0.40	0.34	0.24	0.28	0.18	0.06	0.15	0.04
	資格有	344					0.47	0.40	0.32	0.27	0.16	0.30	0.12	0.04	0.12	0.00

図表 11-3-3 職業資格取得有無別の学校退出後の正規就業への移行状況 (両親のどちらも大学、大学院卒者ではない)



	N=	残存率														
		18~19歳	19~20歳	20~21歳	21~22歳	22~23歳	23~24歳	24~25歳	25~26歳	30~31歳	1期時点との差	35~36歳	5年前との差	40~41歳	5年前との差	
18~19歳で学校退出(高校)	資格無	463	0.53	0.43	0.39	0.37	0.35	0.35	0.34	0.32	0.28	0.24	0.25	0.03	0.25	0.00
	資格有	312	0.41	0.31	0.25	0.21	0.20	0.17	0.16	0.15	0.12	0.29	0.08	0.05	0.06	0.02
20~21歳で学校退出(短大、専門学校等)	資格無	212			0.55	0.45	0.38	0.35	0.33	0.31	0.28	0.27	0.21	0.07	0.21	0.00
	資格有	201			0.57	0.52	0.47	0.43	0.35	0.32	0.23	0.33	0.23	0.00	0.20	0.03
22~23歳で学校退出(大学)	資格無	219					0.48	0.42	0.33	0.28	0.16	0.32	0.14	0.02	0.08	0.06
	資格有	206					0.40	0.35	0.28	0.12	0.28	0.07	0.05	0.07	0.00	

図表 11-3-4 職業資格取得時期別の学校退出後の正規就業への移行状況



	N=	残存率														
		18~19歳	19~20歳	20~21歳	21~22歳	22~23歳	23~24歳	24~25歳	25~26歳	30~31歳	35~36歳	40~41歳	5年前との差			
18~19歳で学校退出(高校)	30歳未満で取得	210	0.44	0.30	0.26	0.22	0.22	0.20	0.19	0.18	0.15	0.29	0.13	0.02	0.10	0.03
	30歳以上で取得	157	0.44	0.36	0.28	0.22	0.19	0.16	0.13	0.11	0.09	0.34	0.04	0.05	0.04	0.00
	職業資格なし	577	0.60	0.51	0.47	0.45	0.42	0.41	0.41	0.39	0.33	0.26	0.30	0.03	0.30	0.00
20~21歳で学校退出(短大、専門学校等)	30歳未満で取得	209			0.55	0.52	0.48	0.45	0.41	0.37	0.25	0.30	0.25	0.00	0.25	0.00
	30歳以上で取得	66			0.61	0.48	0.42	0.39	0.30	0.24	0.12	0.48	0.12	0.00	0.09	0.03
	職業資格なし	288			0.62	0.51	0.46	0.41	0.38	0.36	0.32	0.30	0.25	0.07	0.22	0.03
22~23歳で学校退出(大学)	30歳未満で取得	229					0.49	0.42	0.30	0.27	0.16	0.33	0.08	0.08	-	-
	30歳以上で取得	115					0.42	0.35	0.35	0.27	0.16	0.26	0.14	0.02	0.14	0.00
	職業資格なし	407					0.52	0.46	0.40	0.34	0.24	0.28	0.18	0.06	0.15	0.04

これまでの分析結果を見る限りでは、外部労働市場を通じた正規転換は「35歳転職限界説」に近い状況となっており、30歳以降から次第に厳しい状況に陥る様子が見られた。また、18~19歳で学校を出た高校退出者が多い組も、20~21歳で学校を出た短大・専門学校退出者が多い組も、22~23歳で学校を出た大学退出者が多い組においても、資格取得は学校退出直後など若年時の正規移行には影響している様子が見られるが、30歳以降ではあまり効果が確認できなかった。但し、Kaplan-Meier法では労働者の複数の属性要因がコントロールされているわけではない。また分析の対象者も正規経験のある壮年非正規就業者は省かれている。そこで次の分析では複数要因をコントロールしつつ、複数のサブサンプルについて、30歳以降の正規就業に資格取得や教育訓練が効を持つかを確認したい。その結果より壮年時の正規転換にどのような手立てが有効であるかを検討する。

2. 壮年時の正規就業を促進する要因に関する分析

図表 11-2-1 に示した分析サンプルを用いたプロビットモデルの分析を行う。ここでは以下3つのタイプの30歳時非正規就業者・無業者の集団について分析を行う。まず1つ目の集団は、学校退出から30~31歳時点までに1度も正規移行できなかった残存者のみとなる。2つ目の集団は、30歳時点以前には正規就業経験がありながらも、30~31歳時点で非正規又は無業になってしまっている者となる。3つ目の集団は、初職が正規就業でありながらも30

～31歳時点で非正規又は無業になってしまっている者となる。それぞれの集団ごとにプロビット分析をおこなうことで、どのような者が35歳時や40歳時には正規移行できているかを検討する。ここでは特に職業資格やその時期、30歳時点の就業状況や教育・研修の機会の影響について見てゆく。また25歳時点の就業状況や教育・研修の機会についても説明変数に加えている⁸。分析結果は図表11-3-5に掲載した。

図表11-3-5より「正規経験のない30歳非正規又は無業者」の分析結果を見ると、高学歴者ほど正規移行しており、25歳時に契約社員であった者ほど正規移行が促進されている様子が見られる。久米・鶴（2013）の分析でも非正規就業者の中でも契約社員ほど正規移行しやすいと述べられているように、若年時に契約社員であるほど働き方が正規に似ているためか、スムーズに正規移行できている。また人的資本の高いと考えられる高学歴者ほど正規移行しやすいことも、自然な結果と考えられる。但し、職業資格の取得については明確な影響は示されていない。

次に「正規経験のある30歳時非正規又は無業者」の分析結果を見ると、やはり高学歴者ほど正規移行が促進されている。加えて、30歳以降の職業資格取得ダミーや30歳時に社内研修を受けた者や自己啓発を行った者ほど正規移行が促進されている。壮年時の人的資本の獲得努力がその後の正規移行に繋がりやすい状況が見て取れる。

また「初職かつ学校退出直後に正規だった30歳時非正規又は無業者」の分析結果を見ると、こちらでも高学歴者ほど正規移行しており、30歳以降の職業資格取得ダミーや30歳時に自己啓発を行った者ほど正規移行が促進されている。加えてここでは30歳前に資格を取得した者も正規移行しやすくなっている。

以上の結果を踏まえると、やはり壮年時の正規移行について人的資本の獲得は非常に重要であると考えられる。具体的には、労働市場参入前や若年時の資格取得だけでなく、壮年時の資格取得や自己啓発は正規移行に効果を持つと考えられる。但し、正規経験の無い壮年非正規労働者については、それら変数が明確な影響を示していなかった。比較的正規就業に就きやすい若年時から壮年時まで常に正規就業をしていなかったことから、労働意欲や自社とのマッチングの側面において企業が不安になり、資格取得といった能力面の評価が相殺されている可能性は考えられる。もしそうであれば、壮年時に学習努力を行っても評価に繋がりにくくなっているのであり、正規未経験壮年の正規移行については負のシグナルを打ち消すような情報付加といった特別の取組が必要になることが考えられる。他方でそもそもの就職活動自体の取組みが弱い可能性も考えられ、正規就業を獲得するまでの就職活動支援も特別に重要になるのではないだろうか。

⁸ こちらのプロビット分析では、イベントヒストリー分析と異なり調査時点で当該年齢に達していないものは分析から除外されるため、サンプルサイズは小さいものとなっている。

図表 11-3-5 30歳時非正規、無業者のその後の正規移行に関するプロビット分析結果

被説明変数	35歳時までに正規 ダミー	40歳時までに正規 ダミー	35歳時までに正規 ダミー	40歳時までに正規 ダミー	35歳時までに正規 ダミー	40歳時までに正規 ダミー
	サンプル		正規経験のある30歳時非正規又は無業者		初職かつ学校退出直後に正規だった30歳時非正規又は無業者	
モデル	プロビット		プロビット		プロビット	
説明変数	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
学歴(参照: 短大、高等専門、専修、各種 中学高校)	0.255 [0.565]*	0.263 [0.587]	0.101 [0.328]	0.001 [0.302]	0.064 [0.359]	0.003 [0.327]
大学、大学院	0.335 [0.628]**	0.562 [0.621]**	0.481 [0.427]**	0.342 [0.404]**	0.423 [0.461]**	0.28 [0.434]*
男性ダミー	0.146 [0.462]*	0.46 [0.557]**	0.139 [0.287]	0.106 [0.272]	0.082 [0.316]	0.074 [0.301]
両親のどちらかが大学、大学院卒ダミー	0.103 [0.581]	-0.022 [0.623]	-0.084 [0.349]	-0.119 [0.358]	-0.09 [0.386]	-0.167 [0.390]
職業資格取得(参照: 資格無し)	-0.079 [0.576]	-0.063 [0.539]	0.17 [0.358]	0.316 [0.336]**	0.271 [0.398]**	0.46 [0.371]**
職業資格有るか30歳以前に取得ダミー	0.017 [0.639]	0.223 [0.733]	0.195 [0.340]*	0.272 [0.327]**	0.312 [0.397]**	0.359 [0.376]**
25歳時の雇用形態__パートアルバイトダミー	0.291 [1.052]	0.756 [1.275]**	-0.06 [0.568]	-0.055 [0.534]	-0.087 [0.665]	-0.239 [0.602]
25歳時の雇用形態(参照: その他非正規)	0.712 [1.076]**	0.949 [1.798]**	-	-	-	-
25歳時の雇用形態__契約社員・嘱託ダミー	0.736 [1.729]	0.967 [2.403]**	-0.128 [0.621]	0.033 [0.571]	-0.099 [0.683]	-0.087 [0.640]
25歳時の雇用形態__無業ダミー	-	-	0.065 [0.449]	0.049 [0.435]	0.004 [0.508]	-0.131 [0.476]
25歳時の雇用形態__正規社員ダミー	-	-	-	-	-	-
25歳時の教育・訓練状況(参照: いずれもない)	0.298 [1.494]	0.5 [1.778]	-0.063 [0.354]	0.26 [0.380]*	-0.024 [0.413]	0.292 [0.454]*
25歳時の社内研修有リダミー	-0.123 [1.607]	-0.243 [1.913]	0.029 [0.404]	-0.031 [0.410]	0.161 [0.471]	0.036 [0.456]
25歳時の自己啓発有リダミー	0.123 [0.889]	0.669 [1.463]	-0.222 [0.470]**	-0.188 [0.438]	-0.19 [0.515]**	-0.097 [0.468]
30歳時の雇用形態(参照: その他非正規)	-0.113 [0.938]	-0.411 [1.141]*	-0.019 [0.394]	0.091 [0.371]	-0.029 [0.436]	0.109 [0.399]
30歳時の雇用形態__パートアルバイトダミー	-0.175 [1.093]	-0.426 [1.647]**	0.219 [0.396]	0.441 [0.403]**	0.056 [0.478]	0.329 [0.468]*
30歳時の雇用形態__契約社員・嘱託ダミー	-0.391 [1.748]**	-0.833 [2.653]**	0.249 [0.481]	0.137 [0.461]	0.168 [0.512]	0.013 [0.490]
30歳時の雇用形態__無業ダミー	-	-	-	-	-	-
30歳時の教育・訓練状況(参照: いずれもない)	-0.394 [1.454]	-0.491 [1.729]	-0.001 [0.396]	-0.252 [0.391]*	-0.01 [0.421]	-0.323 [0.421]**
30歳時の社内研修有リダミー	0.647 [1.629]	0.825 [1.963]	0.342 [0.487]*	0.404 [0.475]**	0.199 [0.596]	0.206 [0.584]
30歳時の自己啓発有リダミー	-	-	0.422 [0.493]**	0.517 [0.514]**	0.451 [0.509]**	0.553 [0.539]**
世代・年代(参照G: 1972年まれ以前)	-0.042 [0.627]	-0.302 [0.548]**	0.183 [0.410]	-0.097 [0.402]	0.097 [0.484]	-0.216 [0.476]
1973~1977年生まれダミー	0.044 [0.559]	-0.118 [0.520]	0.158 [0.323]	0.006 [0.290]	0.143 [0.375]	-0.009 [0.318]
観測値数	90	90	137	137	126	126

注1: []内の値は標準誤差を表している。
注2: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

第4節 まとめ

本章ではしばしば転職情報誌などにおいて「35歳転職限界説」が指摘されたことから、壮年非正規労働者の外部労働市場を通じた正規移行は特に厳しい状況にあるのではないかと疑い、Kaplan-Meier法によって各年齢ごとの正規移行状況を確認した。その結果、転職に限らない無業及び非正規就業者の正規就業移行という側面においても、ほぼ「35歳転職限界説」と同様である様子が確認された。具体的には、30歳以降から正規就業に移行できる者が少なくなり、35歳以降で正規就業に移行している者は殆ど確認できなかった。以上の

傾向は学歴別にも共通して確認されたものの、4年制大学を卒業・中退した者が多い22～23歳で学校を退出したグループでは全ての年齢時点について正規就業が進んでおり、状況は後押しされていた。

また、以上のような状況が人的資本蓄積の努力やその結果によって、変わりうるかどうかを分析したところ、過去に正規就業経験がある30歳時非正規及び無業者については、壮年時に職業資格を取得することや、自己啓発を行うことでその後の正規移行の可能性を高めることができる様子が確認された。しかし正規就業経験の一度もない壮年非正規及び無業者については、壮年時の資格取得などの取組みに効果は見られなかった。この結果からは、壮年非正規及び無業者の就業履歴グループごとに有効な取組みは異なってくることが考えられる。正規就業経験者については、労働者自らが教育訓練を行うことが出来るような金銭的及び時間確保の支援が重要になると考えられる。その一方で、正規就業未経験者についてはまた異なった取組みも必要になると考えられる。本章の分析結果のみではその具体的取組みが何なのかは明らかに出来ないが、壮年時の正規就業未経験者でも高学歴者ほど35、40歳時に正規就業しやすいという分析結果を考えると、一般的人的資本の獲得支援や一般的人的資本が高いことを周囲にアピールするシグナルの提供が必要になってくる可能性も疑われる。

参考文献

- 山本雄三（2011）「非正規就業する若者が正社員へ移行する要因は何か－継続期間データを用いた規定要因分析」,小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成－職業能力評価社会をめざして』,勁草書房
- 久米功一・鶴光太郎（2013）「非正規労働者の雇用転換－正社員化と失業化」,RIETI Discussion Paper Series, 13-J-005
- 玄田有史（2008）「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」,『日本労働研究雑誌』No.580, pp.61-77.
- 四方理人（2011）「非正規雇用は「行き止まり」か？－労働市場の規制と正規雇用への移行」,『日本労働研究雑誌』No.608, pp.88-102.
- Sanford M. Jacoby（2010）「日本の人的資本が抱える難問」,『日本労働研究雑誌』No.600, pp.35-39.

第12章 入社経路が転職に果たす役割の検討 —職業経歴データを用いて—

第1節 はじめに

これまで、非正規雇用から正規雇用への移行に関して多くの研究があるが、いわゆる世代効果や教育訓練・能力開発などと比べて、転職における入社経路の役割については、まだ十分に実証されているとはいえない。非正規雇用に限らない場合、転職における入社経路の役割については一定の研究の蓄積があるが、日本の労働市場に関する従来の研究では、クロスセクション・データを利用した現職への転職の分析が中心だったと考えられる。本調査では、15～44歳の職業経歴を月別に収集し、各転職時の入社経路について調査しており、非常に貴重なデータが利用できる。そこで本章では、初職と現職以外も含む一連の転職行動において、入社経路が就業状態に及ぼす影響を検討する。具体的には、転職によってどのような就業状態に就いたかを転職成果と捉え、全就業者と非正規雇用を対象として分析を行う。非正規雇用については正規雇用への転職を分析し、全就業者については正規雇用の規模を区別するなどより精緻な形で検討する。本章の構成は以下の通りである。第2節で先行研究を概観し、分析枠組みについて説明する。第3節では全就業者を対象として、入社経路と就業状態の関係を検討する。第4節では非正規雇用労働者を対象とした分析を行う。第5節では本章で得た主要な知見をまとめる。

第2節 先行研究と分析枠組み

1. 先行研究

転職における入社経路の効果に関する研究については、ネットワークに注目するものと公共・民間の職業紹介に注目するものがある。

転職におけるネットワークの役割については、Granovetter (1973) の弱い紐帯の強さに関する研究以来、多くの検証の試みが生まれたが（日本での検証として渡辺 (1991)；渡辺 (1992)）、派生的な研究の1つとして、社会的ネットワークの利用が社会経済的地位を上昇させるかという関心をもつ研究がある (Lin 1999)。近年の研究には、ネットワークが転職成果に与える効果を、転職者の属性、求職理由や転職時の状況（たとえばオンザジョブサーチか否か）、コンタクト（紹介者）のタイプなどを区別して検討する方向があるが (Loury 2006 など)、日本でのこの方向の研究として石田 (2009) がある。石田 (2009) は、離職時の状況によってネットワークの効果が異なる、すなわち、キャリアアップを志向する人には地位達成効果が見られ、会社の倒産やリストラによって離職した人には非正規雇用を回避する効果が見られるのではないかという議論を展開し、2005年に実施された「社会階層と社会移動調査 (SSM 調査)」のサンプルを離職理由別にわけて入職経路の効果を検討している。その結果、現職職業威信への影響は見られなかったが、外部的理由（倒産、廃業、人員整理、

定年・契約満了（60歳未満）による離職者では、血縁関係（家族・親戚の紹介、家業を継いだ）の利用者が非正規雇用への就業を回避していることを明らかにした。

入社経路に関しては労働経済学を中心として公共・民間職業紹介に注目した研究もある。中村（2002）は、連合総合生活開発研究所が1999年に実施した『勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査』のマイクロデータを用いて、公共職業安定所がマッチングに与える影響を、転職時における賃金変化と転職後賃金の年功度という2つのマッチング指標によって検討している。そして、公共職業安定所を経由して転職したほうが、他の経路を利用した場合より、転職後の賃金が低下しやすいが、転職後賃金への勤続年数の影響（年功度）は他の経路の利用者と差がないことを明らかにしている。

蔡・守島（2002）は中村（2002）と同じデータを用いて、入社経路が転職成果（転職後の仕事満足度、転職後の組織満足度、転職後の賃金変動）に与える影響を検討している。入社経路は、公式的経路（公共職業紹介機関、民間紹介所、新聞求人広告）、人的つながり（仕事関係の知人・友人、仕事関係以外の友人・家族・親戚）、前の会社（前の会社の「関係会社か取引先に転職」、「転籍により今の会社に入社した」）の3つに分類されているが、分析の結果、どの転職成果に対しても入社経路の効果が無いという結論を得ている。

児玉ほか（2005）は、再就職までに要した離職期間、転職前後の賃金変化率、転職先への入社に関する満足度をマッチング効率の指標として、入社経路の影響を検討している。離職期間と賃金変化率は「雇用動向調査」の1991年から2000年まで10年分のプールドデータが利用されており、満足度の分析にはリクルートワークス研究所が2002年に首都圏と中京・京阪神で実施した「ワーキングパーソン調査」のデータを利用している。「雇用動向調査」のプールドデータを用いた分析によると、公共職業安定所は、他の全ての経路よりも離職期間が長く、再就職に時間がかかっている。また「前の会社の斡旋・援助等」を除いた他の全ての経路のほうが、公共職業安定所よりも賃金上昇率が大きい（賃金低下率が小さい）。ワーキングパーソン調査を利用した現在の転職先への入社に関する満足度の分析では、公共職業安定所や求人広告、家族や友人・知人の場合（基準は「どれも利用しなかった」）、満足度が低くなることが明らかになっている。

民間職業紹介に注目した研究もいくつかあり、たとえば遠藤（2009）は、2000～2006年のワーキングパーソン調査のデータを利用して、民間職業紹介が公共職業安定所と比べて転職後の満足度が高く、賃金も上昇する傾向があることを明らかにしている。

転職における入社経路に注目した研究は一定の蓄積があるのに対して、非正規雇用から正規雇用への移行において、入社経路を説明変数に取り入れた研究は多くない。堀（2012）では、東京在住の20～29歳男女を対象として2011年に実施された調査からフリーターが正社員化する経路を明らかにしており、それによると、フリーター経験者の正社員への移行経路は、「インターネット・新聞・雑誌・貼紙」が27.2%、「親・保護者・親戚・知人の紹介」が24.7%、「パートや契約社員からの登用」が15.3%、「ハローワークなど公的機関の紹介」が

10.8%となっている。久米・鶴（2013）では、派遣労働者を中心とした非正規雇用労働者と失業者（18歳以上）を対象として、2009年から5回にわたり実施したウェブ調査のデータから、非正規雇用の正社員転換や失業について分析している。プールドデータを用いたプロビット分析の結果から、正社員就業に正の効果があった求職経路は、「自らの求職活動を通じて」、「紹介予定派遣を通じて」、「直接雇用申込義務を通じて」、「職場の上司に推薦されて」、「家族や知人の紹介を通じて」であり、「民間の人材派遣会社を通じて」は正社員就業に負の効果があったとしている。非正規雇用労働者の転職における入社経路の効果については、まだはっきりした知見があるわけではなく、今後の研究が待たれている段階だと考えられる。

2. データ・分析方法

本章の分析対象は、男性サンプルの15～44歳までの職歴データ（パーソン・イヤー・データ）である。本章は、記述的分析と多変量解析のパートに分かれている。記述的分析では、B・C票を通常のカロスセクション・データの形で利用しており、多変量解析のパートでは、A～C票を利用して、初職から現職に至る職歴データ（パーソン・イヤー・データ）を構築して分析している。

パーソン・イヤー・データは、個人の中に時点（年）が入れ子になっており、1つのレコードが人年（パーソン・イヤー）になっている（図表12-2-1）。個人IDの1は、2008年に22歳で1番目の従業先に非正規雇用として就職し、2011年に2番目の従業先（従業員数30～299人）に正規雇用として転職したあと2013年まで同じ従業先に勤めている。本章では前職の情報を転職の説明変数として用いるため、1番目の従業先に在籍した最終年である

図表 12-2-1 パーソン・イヤー・データ形式（架空例）

個人ID	西暦年	年齢	従業先番号	勤続年数	就業状態	転職イベント	転職イベント (就業形態を区別)
1	2008	22	1	1	非正規	0	0
1	2009	23	1	2	非正規	0	0
1	2010	24	1	3	非正規	1	2
1	2011	25	2	1	正規 (30～299人)	0	0
1	2012	26	2	2	正規 (30～299人)	0	0
1	2013	27	2	3	正規 (30～299人)	0	0
2	2009	18	1	1	正規 (1000人以上・官公庁)	0	0
2	2010	19	1	2	正規 (1000人以上・官公庁)	0	0
2	2011	20	1	3	正規 (1000人以上・官公庁)	0	0
2	2012	21	1	4	正規 (1000人以上・官公庁)	0	0
2	2013	22	1	5	正規 (1000人以上・官公庁)	0	0
3	2004	22	1	1	非正規	0	0
3	2005	23	1	2	非正規	1	4
3	2006	24	2	1	非正規	0	0
3	2007	25	2	2	非正規	1	3
3	2008	26	3	1	正規 (0～29人)	0	0
3	2009	27	3	2	正規 (0～29人)	0	0
3	2010	28	3	3	正規 (0～29人)	0	0
3	2011	29	3	4	正規 (0～29人)	0	0
3	2012	30	3	5	正規 (0～29人)	0	0
3	2013	31	3	6	正規 (0～29人)	0	0

2010年に、転職というイベントが発生したと定義される。個人IDの2は就業状態が変わらず、転職イベントが発生していない（全てのレコードが0になる）。

第3節では全ての就業者を対象として分析し、第4節では非正規雇用を分析対象としている。第4節のデータについては、非正規雇用を経験した個人のレコードを抽出し、そこから、就業状態が非正規雇用のレコードを残す形でデータを構築した。転職イベントの変数は、非正規雇用を継続している間は0が続き、非正規雇用以外に変化した場合はそれ以外の値がつくことになる。非正規雇用以外で就業している間はデータに含まれないが、再び非正規雇用として就業した場合はデータに現れることになる。データ構築の手順は第7章と同様なのでそちらを参照されたい。

本章は企業内部で正規雇用になったケースを分析していない。このように限定するのは、本調査では、同一企業内での雇用形態の転換は分かるものの、転換年月の情報は取られていないためである。

目的変数となるイベントは別の従業先への転職である。第4節では正規雇用への転職か(値1) 転職せず(値0)の二値を取るダミー変数を用いる。自営・家族従業への転職や無業は右側センサー(欠損)として処理される。第3節では、入社経路と転職先の関係をより精緻に把握するため、正規雇用の規模を区別し、非正規雇用や自営・家族従業への転職も含めた多値カテゴリ変数を用いており、**図表 12-2-1**の転職イベントはこちらの例になっている。

前者は離散時間ロジットモデルを二項ロジスティック回帰によって推定し、後者は離散時間競合リスクモデルを多項ロジスティック回帰で推定した。分析手法については、Box-Steffensmeier & Jones (2004)、D'Addio & Rosholm (2005)、Singer & Willet (2003→2014)、Yamaguchi (1991)、Allison (1984)などを参照されたい。転職は繰り返し生起するイベント(Repeated Events)なので、同一個体内でのイベントの非独立性(intragroup correlation)を考慮するため、個人をクラスターとするロバスト標準誤差を用いた。また、同一個体が複数回転職する点は転職回数(従業先番号)によって統制を試みている。

3. 使用する変数

説明変数は、壮年ダミー(30~44歳で1を取る)、勤続年数、勤続年数二乗、従業先番号、学歴、完全失業率(15~64歳男性の4月の失業率(季節調整値))、入社経路、就業状態、教育訓練・能力開発の有無、年次有給休暇、退社・退職時状況の悪さ、非自発的離職ダミー、職種、業種である。入社経路は転職先に就く際に利用した入社経路であるが、それ以外の変数はいずれも前職(1期前)の情報である。B票から作成した変数のうち、職種と業種は選択肢をそのまま利用しているので、それ以外の説明変数の加工の仕方を説明する。

入社経路のカテゴリ分けは、「家族・親戚の紹介」と「友人・知人の紹介」を友人・家族、「卒業した学校や先生の紹介(学校推薦含む)」を学校経由、「職業安定所(ハローワーク)

の紹介」をハローワーク、「民間の職業紹介機関・派遣会社による紹介」、「求人広告・雑誌などを見て直接応募した」、「ウェブページを見て直接応募した」、「自分で連絡先を調べて直接応募した」を民間・直接応募、「家業を継いだ（家業に入った）」、「自分ではじめた（起業した）」、「勤務先から誘われた」、「その他」をその他と定義した。このデータには初職を継続している人が含まれているが、これらの人々の入社経路は初職に就いた時の入社経路となり、転職イベント＝生起せず（値 0）の説明に利用される。

入社経路の効果については分析結果の解釈上注意すべき点がある。まず、入社経路の選択は無作為ではなく、個人属性や市場環境などによって転職経路の選択されやすさは異なると考えられる（上野ほか 2004）。たとえば、オンザジョブサーチの場合、仕事を探す緊急性が低いので、ハローワークより社会的ネットワークを利用しやすいとも考えられる（渡辺 1992）。また、ハローワークの利用者は、労働市場において差別化しにくい属性を持っており、早期の再就職が困難な離職者が多いという研究もある（児玉ほか 2004）。データとして観察可能な要因を統制したとしても、入社経路の効果には、入社経路自体の効果にくわえて、個人の能力や就業意欲といった観察されない要因の効果が含まれている可能性がある。本稿では可能な説明変数を統制するという方針で分析を行っており、観察されない要因を考慮していないため、入社経路の効果を入社経路のみの効果とはいえない可能性が残されている点に注意が必要である。

また、「民間の職業紹介機関・派遣会社による紹介」を直接応募と合わせたのは、現在のところ民間の職業紹介機関の利用者が多くないためであるが、派遣労働者の正社員就業確率はパート・アルバイトと比べて低く（奥平ほか 2011; Okudaira et al. 2013）、民間の人材派遣会社を通じた正社員就業はしにくいといった分析結果があるため（久米・鶴 2013）、直接応募と一緒にすることで解釈がしにくくなる可能性がある。この点については第 4 節において、両者を区別した場合としなかった場合、両方の推定結果を掲載した。

就業状態は、従業上の地位と企業規模を組み合わせ、正規（300～1000 人以上・官公庁）、正規（30～299 人）、正規（0～29 人）、非正規、自営・家族の 5 つに分類した。

教育訓練・能力開発の有無は、「職場で指導を受けた」、「研修を受けた（会社の費用）」、「自費で勉強をした」のいずれかに該当すれば 1 とするダミー変数である。年次有給休暇については問 7 の選択肢をそのまま用いて、取得日数が少ないほど値が高くなる連続変数を作成した。退社・退職時状況の悪さは、職場の労務管理に何らかの問題がある場合を捉えた変数である。具体的には、「深夜に就業することがあった」、「休日が週に 1 日もないことがあった」、「心身の病気やけがをした（仕事の原因）」、「職場でいじめや嫌がらせを受けた」、「1 週間の労働時間が 60 時間を超えていた」のいずれかに該当する場合に 1 を取るダミー変数である。最後に「勤め先の都合で解雇された／雇い止めにあった」に該当する場合を 1 とする非自発的離職ダミーを作成した。

現職の情報は C 票の対応する質問を利用したが、教育訓練・能力開発の有無は、B 票の問

5 と C 票の問 26 が厳密には対応していないため、問 26 の選択肢（①日常の業務につきながら行われる教育・訓練、②職場から離れて行われる研修など、③自己啓発のための経済的・金銭的支援）のいずれかに該当していれば、現職時点において教育訓練・能力開発があったとみなした。

第 3 節 全就業者に関する分析

1. 記述的分析

図表 12-3-1 では、就職時に利用した入社経路の比率を、従業先番号別に示している。従業先番号の 1 番目は初職であり、2 番目は 1 回目の、3 番目は 2 回目の転職を意味する。1 番目には全ての就業者が含まれているが、2 番目以降は転職者のみ含まれている。複数回転職した者は、重複してカウントされており、たとえば 2 回転職した場合、1～3 番目にケースとして現れることになる。従業先番号が増加するほど就職件数（「計」）は減少していき、5 番目までで全就職件数の 95.7%を占めている。そこで、以下の単純集計やクロス集計は、主に 5 番目までの結果を見ていくことにする。

図表 12-3-1 従業先番号別にみた入社経路の分布（全就業者）

		友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	計
合計	Freq.	1286	819	595	1655	738	5093
	Percent	25.3	16.1	11.7	32.5	14.5	100.0
	Cum.	25.3	41.3	53.0	85.5	100.0	
1番目	Freq.	416	767	72	650	205	2110
	Percent	19.7	36.4	3.4	30.8	9.7	100.0
	Cum.	19.7	56.1	59.5	90.3	100.0	
2番目	Freq.	406	32	198	462	225	1323
	Percent	30.7	2.4	15.0	34.9	17.0	100.0
	Cum.	30.7	33.1	48.1	83.0	100.0	
3番目	Freq.	230	11	146	272	148	807
	Percent	28.5	1.4	18.1	33.7	18.3	100.0
	Cum.	28.5	29.9	48.0	81.7	100.0	
4番目	Freq.	119	6	84	138	91	438
	Percent	27.2	1.4	19.2	31.5	20.8	100.0
	Cum.	27.2	28.5	47.7	79.2	100.0	
5番目	Freq.	59	1	43	63	31	197
	Percent	30.0	0.5	21.8	32.0	15.7	100.0
	Cum.	30.0	30.5	52.3	84.3	100.0	
6番目	Freq.	28	1	27	28	20	104
	Percent	26.9	1.0	26.0	26.9	19.2	100.0
	Cum.	26.9	27.9	53.9	80.8	100.0	
7番目	Freq.	11	0	11	22	15	59
	Percent	18.6	0.0	18.6	37.3	25.4	100.0
	Cum.	18.6	18.6	37.3	74.6	100.0	
8番目	Freq.	6	1	9	13	3	32
	Percent	18.8	3.1	28.1	40.6	9.4	100.0
	Cum.	18.8	21.9	50.0	90.6	100.0	
9番目	Freq.	6	0	1	4	0	11
	Percent	54.6	0.0	9.1	36.4	0.0	100.0
	Cum.	54.6	54.6	63.6	100.0	100.0	
10番目	Freq.	1	0	1	2	0	4
	Percent	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0	100.0
	Cum.	25.0	25.0	50.0	100.0	100.0	
11番目	Freq.	2	0	2	0	0	4
	Percent	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0
	Cum.	50.0	50.0	100.0	100.0	100.0	
12番目	Freq.	2	0	1	1	0	4
	Percent	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	100.0
	Cum.	50.0	50.0	75.0	100.0	100.0	

一行目の合計の度数は、1 番目（初職）から 12 番目までの度数を積み上げた累積度数であり、この期間の全ての就職（5093 件）において、各入社経路がどの程度利用されたのかを表している。入社経路の利用率は、高い順に、「民間・直接応募」（32.5%）、「友人・家族」（25.3%）、「学校経由」（16.1%）、「その他」（14.5%）、「ハローワーク」（11.7%）となっている。

「学校経由」の比率が比較的高いのは、初職への就職が含まれているためである。初職を除いて集計すると、全ての転職（2983 件）における入社経路の比率は、高い順に「民間・直接応募」（33.7%）、「友人・家族」（29.2%）、「その他」（17.9%）、「ハローワーク」（17.5%）、「学校経由」（1.7%）となる。この入社経路の順位は、どの転職時点でもおおむねあてはまり、「民間・直接応募」と「友人・家族」はそれぞれ 3 割前後、「その他」と「ハローワーク」がそれぞれ 2 割前後となっている。

ある入社経路を利用する人は、その後も同じ入社経路を利用しやすいといった傾向があるのだろうか。2 回以上就職する者については、各回の上社経路をクロス集計することができる。本章では入社経路の選択には立ち入らないが、従業先の t 番目と $t+1$ 番目 ($t=1, 2, 3, 4$) の入社経路の関連のみ、簡単に確認しておく（**図表 12-3-2**）。ここでは、2 つの連続する従業先番号間で、入社経路のクロス集計をしておき、転職しなかったケースは含まれない。

「学校経由」を除けば、前職で利用したのと同じ入社経路を、再び利用する傾向がある。すなわち、最初の転職（1 番目×2 番目）ではそこまで明確ではないが、2 番目以降、「友人・家族」、「ハローワーク」、「民間・直接応募」、「その他」は対角セルの比率が最も高い値となっている。

図表 12-3-2 入社経路間のクロス表（全就業者）

		2番目					3番目						
		友人・家族	学校経由	ハロ-ワーク	民間・直接応募	その他	合計	友人・家族	学校経由	ハロ-ワーク	民間・直接応募	その他	合計
1番目	友人・家族	150	7	36	57	52	302	132	2	31	55	49	269
	学校経由	49.7	2.3	11.9	18.9	17.2	100.0	49.1	0.7	11.5	20.5	18.2	100.0
	ハロ-ワーク	136	15	92	146	71	460	2	7	4	4	0	17
	民間・直接応募	29.6	3.3	20.0	31.7	15.4	100.0	11.8	41.2	23.5	23.5	0.0	100.0
	その他	14	1	19	16	5	55	23	0	57	29	11	120
	合計	25.5	1.8	34.6	29.1	9.1	100.0	19.2	0.0	47.5	24.2	9.2	100.0
	友人・家族	73	8	39	202	66	388	50	2	46	157	48	303
	学校経由	18.8	2.1	10.1	52.1	17.0	100.0	16.5	0.7	15.2	51.8	15.8	100.0
	ハロ-ワーク	30	1	12	37	29	109	22	0	8	27	39	96
	民間・直接応募	27.5	0.9	11.0	33.9	26.6	100.0	22.9	0.0	8.3	28.1	40.6	100.0
その他	403	32	198	458	223	1314	229	11	146	272	147	805	
合計	30.7	2.4	15.1	34.9	17.0	100.0	28.5	1.4	18.1	33.8	18.3	100.0	
		4番目					5番目						
		友人・家族	学校経由	ハロ-ワーク	民間・直接応募	その他	合計	友人・家族	学校経由	ハロ-ワーク	民間・直接応募	その他	合計
2番目	友人・家族	52	3	27	27	25	134	31	0	7	7	10	55
	学校経由	38.8	2.2	20.2	20.2	18.7	100.0	56.4	0.0	12.7	12.7	18.2	100.0
	ハロ-ワーク	3	1	0	1	2	7	0	1	0	2	0	3
	民間・直接応募	42.9	14.3	0.0	14.3	28.6	100.0	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	100.0
	その他	23	0	31	11	13	78	8	0	19	6	3	36
	合計	29.5	0.0	39.7	14.1	16.7	100.0	22.2	0.0	52.8	16.7	8.3	100.0
	友人・家族	30	1	22	83	25	161	13	0	14	39	6	72
	学校経由	18.6	0.6	13.7	51.6	15.5	100.0	18.1	0.0	19.4	54.2	8.3	100.0
	ハロ-ワーク	11	1	4	15	26	57	7	0	3	9	11	30
	民間・直接応募	19.3	1.8	7.0	26.3	45.6	100.0	23.3	0.0	10.0	30.0	36.7	100.0
その他	119	6	84	137	91	437	59	1	43	63	30	196	
合計	27.2	1.4	19.2	31.4	20.8	100.0	30.1	0.5	21.9	32.1	15.3	100.0	

図表 12-3-3 は従業先番号別の従業上地位の単純集計である。表の見方は図表 12-3-1 と同じであり、合計の度数は 1 番目から 12 番目までを積み上げた延べ人数である。初期の従業先では正規雇用に使われている者の比率が多いが、従業先番号が増えるほど非正規雇用比率が高まっており、8 番目以降で正規雇用比率を逆転している。正規雇用と比べて非正規雇用のほうが転職しやすいので、転職回数が多い人々の中では非正規雇用の比率が高まるということがその理由の 1 つとして考えられる。

図表 12-3-3 従業先番号別にみた従業上地位の分布（全就業者）

		非正規	正規	自営・家族	計
合計	Freq.	1119	3603	254	4976
	Percent	22.5	72.4	5.1	100.0
	Cum.	22.5	94.9	100.0	
1番目	Freq.	348	1679	58	2085
	Percent	16.7	80.5	2.8	100.0
	Cum.	16.7	97.2	100.0	
2番目	Freq.	305	907	77	1289
	Percent	23.7	70.4	6.0	100.0
	Cum.	23.7	94.0	100.0	
3番目	Freq.	209	515	53	777
	Percent	26.9	66.3	6.8	100.0
	Cum.	26.9	93.2	100.0	
4番目	Freq.	108	273	39	420
	Percent	25.7	65.0	9.3	100.0
	Cum.	25.7	90.7	100.0	
5番目	Freq.	63	114	14	191
	Percent	33.0	59.7	7.3	100.0
	Cum.	33.0	92.7	100.0	
6番目	Freq.	33	62	8	103
	Percent	32.0	60.2	7.8	100.0
	Cum.	32.0	92.2	100.0	
7番目	Freq.	21	32	4	57
	Percent	36.8	56.1	7.0	100.0
	Cum.	36.8	93.0	100.0	
8番目	Freq.	16	15	1	32
	Percent	50.0	46.9	3.1	100.0
	Cum.	50.0	96.9	100.0	
9番目	Freq.	6	5	0	11
	Percent	54.6	45.5	0.0	100.0
	Cum.	54.6	100.0	100.0	
10番目	Freq.	3	1	0	4
	Percent	75.0	25.0	0.0	100.0
	Cum.	75.0	100.0	100.0	
11番目	Freq.	4	0	0	4
	Percent	100.0	0.0	0.0	100.0
	Cum.	100.0	100.0	100.0	
12番目	Freq.	3	0	0	3
	Percent	100.0	0.0	0.0	100.0
	Cum.	100.0	100.0	100.0	

図表 12-3-4 によって従業先番号の t 番目と t+1 番目 (t=1, 2, 3, 4) の間で従業上の地位の

関連を確認しよう。1番目の従業先が非正規雇用で2番目の従業先に転職した者は313人であるが、そのうち56.9%（178人）は正規雇用として転職し、39.9%（125人）が再び非正規雇用として転職している。1番目の従業先が正規雇用で2番目の従業先に転職した者は934人である。正規雇用へ転職した者が75.6%（706人）と多いが、非正規雇用へ転職した者も18.0%（168人）いる。非正規雇用から正規雇用に転職した者と正規雇用から非正規雇用に転職した者の人数は同程度であり、自営・家族から非正規雇用への転職は少ない。したがって、2番目の従業先で非正規雇用の者には、大きく分けて、非正規雇用を継続している場合と正規雇用から転職した場合の2タイプが存在している。

2番目の従業先から3番目の従業先への転職者では、非正規雇用の転職先は非正規雇用が47.1%、正規雇用が47.8%となっており、正規雇用の転職先は非正規雇用が16.6%、正規雇用が75.7%となっている。これらの分布については、3番目から4番目、4番目から5番目への転職においても似た傾向を示しており、非正規雇用からの転職先は非正規雇用と正規雇用がおおむね半数ずつ、正規雇用からの転職先は7割程度が正規雇用である。ただし、非正規雇用の転職先の約半数が正規雇用という結果については、非正規雇用に残る者がいるので割り引いて考える必要がある。

図表 12-3-4 従業上地位間のクロス表（全就業者）

		2番目				3番目					
		非正規	正規	自営・家族	合計	非正規	正規	自営・家族	合計		
1番目	非正規	125	178	10	313	2番目	非正規	120	122	13	255
		39.9	56.9	3.2	100.0			47.1	47.8	5.1	100.0
	正規	168	706	60	934	2番目	正規	82	374	38	494
		18.0	75.6	6.4	100.0			16.6	75.7	7.7	100.0
自営・家族	9	13	3	25	2番目	自営・家族	4	12	2	18	
	36.0	52.0	12.0	100.0			22.2	66.7	11.1	100.0	
合計	302	897	73	1272	2番目	合計	206	508	53	767	
	23.7	70.5	5.7	100.0			26.9	66.2	6.9	100.0	
		4番目				5番目					
		非正規	正規	自営・家族	合計	非正規	正規	自営・家族	合計		
3番目	非正規	58	77	8	143	4番目	非正規	31	34	3	68
		40.6	53.9	5.6	100.0			45.6	50.0	4.4	100.0
	正規	47	182	28	257	4番目	正規	24	72	9	105
		18.3	70.8	10.9	100.0			22.9	68.6	8.6	100.0
自営・家族	2	9	1	12	4番目	自営・家族	4	4	2	10	
	16.7	75.0	8.3	100.0			40.0	40.0	20.0	100.0	
合計	107	268	37	412	4番目	合計	59	110	14	183	
	26.0	65.1	9.0	100.0			32.2	60.1	7.7	100.0	

多変量解析における転職イベントの定義では、正規雇用への転職は、転職先の従業員数によって、正規雇用（300～1000人規模・官公庁）、正規雇用（30～299人）、正規雇用（0～29人）の3つの就業状態に分けている。そこで次にこれらの就業状態の分布を確認する。

図表 12-3-5 は図表 12-3-1 の正規雇用を上記の3タイプに分けて再集計している。正規雇

用について確認すると、1番目の従業先（初職）では、41.5%が300～1000人以上・官公庁で正規雇用になっており、24.4%が30～299人、14.5%が0～29人の規模の企業で正規雇用になっている。従業先番号の2番目には、1回目に転職した際の転職先での就業形態が示されており、1回以上転職した人が含まれている。就業形態の比率は、21.8%（300～1000人以上・官公庁）、24.1%（30～299人）、24.5%（0～29人）と3つのタイプがほぼ同程度となっている。従業先番号が増えるほど300～1000人以上・官公庁の比率は減少しており、転職を繰り返すほどこれらの企業で正規雇用になりにくくなることが分かる。30～299人と0～29人の比率は6番目までほぼ横ばいである。

図表 12-3-5 従業先番号別にみた就業状態の分布（全就業者）

		正規 (300～1000人 以上・官公庁)	正規 (30～299人)	正規 (0～29人)	非正規	自営・家族	合計
合計	Freq.	1411	1180	1002	1119	254	4966
	Percent	28.4	23.8	20.2	22.5	5.1	100.0
	Cum.	28.4	52.2	72.4	94.9	100.0	
1番目	Freq.	862	507	302	348	58	2077
	Percent	41.5	24.4	14.5	16.8	2.8	100.0
	Cum.	41.5	65.9	80.5	97.2	100.0	
2番目	Freq.	281	310	316	305	77	1289
	Percent	21.8	24.1	24.5	23.7	6.0	100.0
	Cum.	21.8	45.9	70.4	94.0	100.0	
3番目	Freq.	149	174	192	209	53	777
	Percent	19.2	22.4	24.7	26.9	6.8	100.0
	Cum.	19.2	41.6	66.3	93.2	100.0	
4番目	Freq.	78	94	100	108	39	419
	Percent	18.6	22.4	23.9	25.8	9.3	100.0
	Cum.	18.6	41.1	64.9	90.7	100.0	
5番目	Freq.	22	47	44	63	14	190
	Percent	11.6	24.7	23.2	33.2	7.4	100.0
	Cum.	11.6	36.3	59.5	92.6	100.0	
6番目	Freq.	12	25	25	33	8	103
	Percent	11.7	24.3	24.3	32.0	7.8	100.0
	Cum.	11.7	35.9	60.2	92.2	100.0	
7番目	Freq.	6	10	16	21	4	57
	Percent	10.5	17.5	28.1	36.8	7.0	100.0
	Cum.	10.5	28.1	56.1	93.0	100.0	
8番目	Freq.	1	10	4	16	1	32
	Percent	3.1	31.3	12.5	50.0	3.1	100.0
	Cum.	3.1	34.4	46.9	96.9	100.0	
9番目	Freq.	0	3	2	6	0	11
	Percent	0.0	27.3	18.2	54.6	0.0	100.0
	Cum.	0.0	27.3	45.5	100.0	100.0	
10番目	Freq.	0	0	1	3	0	4
	Percent	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	100.0
	Cum.	0.0	0.0	25.0	100.0	100.0	
11番目	Freq.	0	0	0	4	0	4
	Percent	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	Cum.	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	
12番目	Freq.	0	0	0	3	0	3
	Percent	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	Cum.	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	

図表 12-3-4 と同様に、正規雇用を3つに区別した形で、就業状態間の移動も確認してみよう（図表 12-3-6）。図表 12-3-6 では、1番目と2番目（1回目の転職）、2番目と3番目（2回目の転職）、3番目と4番目（3回目の転職）、4番目と5番目（4回目の転職）と4つのクロス表を示している。

図表 12-3-6 就業状態間のクロス表（全就業者）

1番目	2番目				合計
	正規 (300~1000人 以上・官公庁)	正規 (30~299人)	正規 (0~29人)	非正規	
正規 (300~1000人以上・官公庁)	128	92	70	75	382
	33.5	24.1	18.3	19.6	100.0
正規 (30~299人)	71	110	70	57	330
	21.5	33.3	21.2	17.3	100.0
正規 (0~29人)	12	51	102	35	219
	5.5	23.3	46.6	16.0	100.0
非正規	64	50	64	125	313
	20.5	16.0	20.5	39.9	100.0
自営・家族	3	2	8	9	25
	12.0	8.0	32.0	36.0	100.0
合計	278	305	314	301	1289
	21.9	24.0	24.7	23.7	100.0
3番目	4番目				合計
	正規 (300~1000人 以上・官公庁)	正規 (30~299人)	正規 (0~29人)	非正規	
正規 (300~1000人以上・官公庁)	21	9	4	6	43
	48.8	20.9	9.3	14.0	100.0
正規 (30~299人)	17	29	20	21	90
	18.9	32.2	22.2	23.3	100.0
正規 (0~29人)	13	21	47	20	123
	10.6	17.1	38.2	16.3	100.0
非正規	22	33	22	58	143
	15.4	23.1	15.4	40.6	100.0
自営・家族	3	1	5	2	12
	25.0	8.3	41.7	16.7	100.0
合計	76	93	98	107	411
	18.5	22.6	23.8	26.0	100.0

2番目	3番目				合計
	正規 (300~1000人 以上・官公庁)	正規 (30~299人)	正規 (0~29人)	非正規	
正規 (300~1000人以上・官公庁)	55	21	19	18	119
	46.2	17.7	16.0	15.1	100.0
正規 (30~299人)	34	56	48	23	174
	19.5	32.2	27.6	13.2	100.0
正規 (0~29人)	23	40	78	41	201
	11.4	19.9	38.8	20.4	100.0
非正規	31	53	38	120	255
	12.2	20.8	14.9	47.1	100.0
自営・家族	6	1	5	4	18
	33.3	5.6	27.8	22.2	100.0
合計	149	171	188	206	767
	19.4	22.3	24.5	26.9	100.0
3番目	4番目				合計
	正規 (300~1000人 以上・官公庁)	正規 (30~299人)	正規 (0~29人)	非正規	
正規 (300~1000人以上・官公庁)	8	2	1	2	15
	53.3	13.3	6.7	13.3	100.0
正規 (30~299人)	5	19	5	11	41
	12.2	46.3	12.2	26.8	100.0
正規 (0~29人)	0	12	19	11	48
	0.0	25.0	39.6	22.9	100.0
非正規	8	11	15	31	68
	11.8	16.2	22.1	45.6	100.0
自営・家族	0	3	1	4	10
	0.0	30.0	10.0	40.0	100.0
合計	21	47	41	59	182
	11.5	25.8	22.5	32.4	100.0

大きな特徴として、どのクロス表でも、被雇用者は対角セルの割合が最も高くなっている。すなわち同じ就業状態間（正規雇用では同じ企業規模間）での転職が多い。

非正規雇用から正規雇用への転職に関しては、1回目の転職では転職先の規模は、それぞれ 20.5%（300～1000人以上・官公庁）、16.0%（30～299人）、20.5%（0～29人）であり、

同程度の比率である。企業規模ごとに、正規雇用の比率の増減パターンを見ると、正規雇用（300～1000人以上・官公庁）は、2回目の転職まで減少、3回目で上昇し、再び減少するパターン、正規雇用（30～299人）は、3回目の転職まで増加し、4回目で減少するパターン、正規雇用（0～29人）は、3回目の転職まで減少し、4回目で増加するパターンである。比率ではなく正規雇用に移職した度数を見ると、正規雇用（30～299人）において1回目の転職から2回目の転職にかけて増加しているのを例外として、いずれも転職回数が増えるほど減少している。

以上、これまで全就業者を対象として、入社経路と就業形態（従業上地位）の分布と関連を確認してきたが、最後に入社経路と就業状態の関連を検討しよう（図表 12-3-7）。図表 12-3-7 では、従業先番号の1番目から4番目まで、4つのクロス表を示しているが、ここでは1～3回目の転職にあたる2～4番目の従業先での関連について確認する。

まず、図表 12-3-1 で高い比率を示した「民間・直接応募」については、正規雇用への転職に結びつきやすい一方で、非正規雇用になる割合も3～4割弱と比較的高い傾向がある。すなわち、正規雇用の比率は、2番目が67%、3番目が61.2%、4番目が63.7%であり、非正規雇用の比率はそれぞれ32.8%、38.1%、35.6%である。

「ハローワーク」は、「民間・直接応募」よりも正規雇用へ転職する割合が高く、非正規雇用の比率は低くなっている。「ハローワーク」の正規雇用の比率は、2番目が84.8%、3番目が75.7%、4番目が75.9%、非正規雇用の比率は、それぞれ15.2%、24.3%、24.1%である。

「友人・家族」は両者の中間に位置づけられそうである。正規雇用の比率は、2番目が73.5%、3番目が69.5%、4番目が69.6%となっており、非正規雇用の比率は、それぞれ23.8%、25.1%、27.0%である。

正規雇用の内訳を確認すると、これら3つの入社経路が比較的結びつきやすい正規雇用のタイプが見えてくる。すなわち、「民間・直接応募」は正規雇用（300～1000人以上・官公庁）の比率が高く、「ハローワーク」は正規雇用（30～299人）と正規雇用（0～29人）の比率が高い。そして「友人・家族」は正規雇用（0～29人）の比率が高い。

ここでの結果は以下のようにまとめられよう。「民間・直接応募」は、規模の大きい企業や官公庁での正規雇用に移職しやすい一方、非正規雇用への転職にも結びついている。「ハローワーク」は中規模・小規模の企業での正規雇用に移職しやすく、非正規雇用には比較的なりにくい。「友人・家族」は小規模な企業での正規雇用に移職しやすい。

ここでは、これらに非正規雇用への転職と自営・家族従業への転職をくわえた5つの就業形態への転職にたいして、どのような要因が影響を与えるのかを検討している。なお、多項ロジットモデルでは、選択肢間の選択確率の比が他の選択肢の有無に影響されないというIIA (Independence of Irrelevant Alternative) 特性を満たす必要がある。ここでは通常の推定と選択肢を1つ除外した推定を行った場合とで *Seemingly unrelated estimation* を用いた検定を行い、IIA 特性が満たされていることを確認している。

最初に、入社経路の効果を確認する。正規雇用(300~1000人以上・官公庁)への転職には、「友人・家族」と「学校経由」がマイナスの影響を与えている。限界効果で確認すると、「友人・家族」は1.3%、「学校経由」は5.2%、正規雇用(300~1000人以上・官公庁)への転職確率が低い。

正規(30~299人)への転職では、「学校経由」がマイナスの影響を与えている点と同じであるが、「友人・家族」は逆に転職にプラスの影響を与えている。「ハローワーク」は比較的大きなプラスの影響を与えており、「民間・直接応募」よりも8.4%、転職確率が高い。

正規(0~29人)への転職は、正規(30~299人)と同じく、「学校経由」がマイナスの影響、「友人・家族」と「ハローワーク」がプラスの影響を与えている。「その他」の符号もプラスで有意である。限界効果をみると、「学校経由」は4.3%転職確率が低く、「友人・家族」、「ハローワーク」、「その他」がそれぞれ2.5%、4.8%、3.9%、転職確率が高いという結果であった。

非正規雇用への転職では、「友人・家族」、「学校経由」、「その他」の符号がマイナスで有意であり、「ハローワーク」はマイナスであるが有意ではない。「ハローワーク」とは統計的な差がないが、それ以外の経路と比較して「民間・直接応募」は非正規雇用への転職と結びつきやすい。自営・家族への転職では、「友人・家族」がプラスの影響を与えているが、その影響は僅かである。「その他」は「民間・直接応募」よりも11.8%も自営・家族への転職確率が高い。

以上の結果をまとめると、中規模・小規模の企業での正規雇用への転職には、「友人・家族」や「ハローワーク」が利用されている。小規模の企業では、「その他」に含まれる、家業継承や起業、勤務先からの誘いといった経路による転職も無視できない。自営・家族への転職は、ハローワークが利用されないものの、小規模な企業での正規雇用と似た側面があるといえそうである。大企業・官公庁での正規雇用には、「友人・家族」のようなパーソナル・ネットワークよりも、「民間・直接応募」に含まれる経路(「民間の職業紹介機関・派遣会社による紹介」、「求人広告・雑誌などを見て直接応募した」、「ウェブページを見て直接応募した」、「自分で連絡先を調べて直接応募した」)のほうが転職しやすい。他方で、転職先が非正規雇用の場合も、ハローワークとの差はなかったが、やはり「民間・直接応募」に含まれる経路が利用される傾向がある。同じ経路であっても、大企業・官公庁または非正規雇用と、転職先のタイプが大きく異なる点が興味深い。

その他の説明変数についてもいくつか確認しておこう。それぞれの要因は就業状態ごとに異なる影響を与えているので、ここからは説明変数の効果を就業状態間で比較する形で進める。

壮年ダミーは、正規（300～1000人以上・官公庁）への転職において、有意な正の効果をもっているが、それ以外の就業状態では有意な効果がない。限界効果で確認すると、若年期より壮年期は転職確率が1.5%ほど高いということになる。勤続年数は、正規（300～1000人以上・官公庁）への転職において僅かにプラスである。二乗項の符号はマイナスであるがその程度はごく僅かであり、前職での勤続が長い人が転職しやすい傾向にある。自営・家族への転職もこれと同様の傾向であった。非正規雇用への転職では、勤続年数が僅かにマイナス、二乗項がごく僅かにプラスであり、前職での勤続年数が短い人が非正規雇用へ転職する傾向がある。いずれにせよ、勤続年数が転職に与える影響は、今回の分析ではそれほど大きいものではない。

最終学歴の効果もあり、大学以上の学歴であると、正規（300～1000人以上・官公庁）に転職しやすいが、正規（0～29人）や非正規雇用には転職しにくい。

前職の就業状態に関しては、正規（300～1000人以上・官公庁）では正規（300～1000人以上・官公庁）から、正規（30～299人以上）では正規（30～299人以上）から、非正規雇用でも非正規雇用から転職しやすく、同じ就業状態間で移動しやすい傾向がある。正規（0～29人）と自営・家族にはそうした傾向はみられない。

前職での教育訓練・能力開発の有無の効果は、どの就業状態への転職でも見られなかった。逆に、前職での年次有給休暇のなさには、すべての就業状態への転職でプラスの効果がある。これは、年次有給休暇が少ない従業員から労働者は転職しやすいということであろう。

有意水準は10%であり、限界効果も1ポイントと決して大きくないが、退社・退職時の状況が悪いと非正規雇用への転職確率が高いのは無視できない点である。職場からの退出を促す点では年次有給休暇のなさと同じであるが、年次有給休暇のなさが正規雇用への転職にも結びつくのにたいして、就業環境の悪さは非正規雇用への転職にのみ結びつきやすい。完全失業率の高さも、僅かではあるが、非正規雇用への転職確率を増加させる。

図表 12-3-8 転職の規定要因（競合リスクモデル）

	正規 (300~1000人以上・管公庁) ^		正規 (30~299人) ^		正規 (0~29人) ^		非正規 ^		自営・家族 ^	
	Coef	Robust SE	Coef	Robust SE	Coef	Robust SE	Coef	Robust SE	Coef	Robust SE
社在外ニ	0.363	0.143	0.070	0.131	0.195	0.137	0.168	0.135	0.181	0.276
勤続年数	0.085	0.038	0.048	0.033	-0.012	0.033	-0.145	0.034	0.329	0.073
勤続年数二乗	-0.006	0.003	-0.001	0.002	-0.001	0.002	-0.014	0.002	-0.014	0.004
従業員番号 (基準: 1社目)										
2社目	-0.386	0.132	-0.415	0.126	-0.600	0.120	-0.382	0.126	-0.041	0.259
3社目	-0.342	0.160	-0.588	0.162	-0.710	0.150	-0.608	0.163	0.174	0.289
4社目以降	-0.667	0.239	0.029	0.201	-0.456	0.171	-0.015	0.193	0.402	0.454
学歴 (基準: 中高)										
短大等	0.272	0.143	0.156	0.131	-0.048	0.124	-0.161	0.123	0.361	0.275
大学以上	0.338	0.148	0.218	0.139	-0.486	0.147	-0.344	0.173	-0.005	0.319
就業状態 (基準: 正規 (30~299人))										
正規 (300~1000人以上・管公庁)	0.532	0.141	-0.255	0.141	0.035	0.162	0.239	0.171	-0.258	0.357
正規 (0~29人)	-0.969	0.188	-0.738	0.145	0.072	0.135	-0.120	0.161	-0.596	0.287
非正規	0.108	0.151	-0.340	0.143	0.092	0.143	1.044	0.139	0.194	0.305
自営・家族	-0.663	0.329	-2.109	0.506	-1.293	0.344	-0.196	0.323	-2.265	0.652
入社経路 (基準: 民間・直接応募)										
友人・家族	-0.258	0.143	0.267	0.131	0.451	0.130	-0.350	0.120	1.630	0.528
学校経由	-2.547	0.328	-2.610	0.343	-2.696	0.370	-3.020	0.712	-1.422	1.146
ハローワーク	0.258	0.176	1.200	0.146	0.900	0.155	0.002	0.145	-0.654	1.104
その他	0.184	0.183	0.188	0.197	0.188	0.197	-0.563	0.210	4.581	0.481
教育訓練・能力開発のみニ	0.096	0.147	-0.073	0.130	-0.010	0.116	-0.068	0.119	-0.236	0.266
年次有給休暇のみニ (連続)	0.205	0.051	0.264	0.050	0.240	0.049	0.234	0.051	0.242	0.104
退社・退職時状況のみニ	-0.143	0.107	-0.002	0.100	-0.247	0.100	0.180	0.099	0.132	0.221
非自発的離職のみニ	-0.310	0.200	-0.327	0.181	-0.404	0.164	0.092	0.161	-0.008	0.329
職種 (基準: 事務職)										
専門・技術職	0.080	0.278	0.110	0.243	0.302	0.340	0.136	0.305	0.443	0.601
管理職	-0.541	0.387	-0.037	0.394	0.070	0.465	-1.337	0.805	-1.050	1.014
営業職	0.006	0.291	-0.278	0.264	0.252	0.355	-0.073	0.368	-0.593	0.663
販売職	-0.332	0.373	0.067	0.327	0.185	0.402	-0.021	0.368	-1.546	0.888
運輸・通信・保安職	-0.324	0.387	-0.100	0.323	0.707	0.405	0.254	0.376	-1.769	0.986
技能・労務職	0.102	0.298	0.023	0.266	0.569	0.349	0.107	0.316	-0.138	0.646
農・林・漁業	0.113	0.880	-0.528	1.012	0.935	0.774	2.343	1.227	1.095	1.221
サービス職 (資格要)	-0.267	0.385	-0.162	0.328	0.381	0.394	-0.043	0.383	0.430	0.745
サービス職 (資格不要)	-0.291	0.333	0.081	0.281	0.310	0.330	0.390	0.330	0.131	0.693
その他	0.036	0.341	0.211	0.311	0.277	0.392	0.404	0.318	-1.258	0.980
業種 (基準: 製造業)										
農・林・漁業	0.142	0.522	-0.285	0.545	-0.144	0.532	-1.554	1.208	0.985	0.972
鉱業・建設業	-0.679	0.227	-0.133	0.169	0.146	0.153	-0.248	0.167	0.558	0.381
情報通信業	0.051	0.220	0.221	0.219	0.225	0.250	-0.039	0.224	-0.058	0.490
運輸業	0.239	0.295	0.014	0.266	-0.203	0.314	-0.357	0.293	1.335	0.653
金融・保険業	-0.061	0.329	-0.341	0.319	-1.356	0.748	-0.434	0.416	0.968	0.860
小売業	-0.107	0.228	-0.108	0.227	-0.068	0.223	-0.149	0.227	0.856	0.526
飲食サービス業	0.079	0.220	-0.053	0.224	-0.298	0.213	-0.015	0.210	0.130	0.480
医療・福祉	0.550	0.234	0.196	0.231	-0.412	0.339	-0.019	0.235	0.675	0.519
教育・学習支援業	-0.670	0.494	-0.023	0.011	0.408	0.346	0.470	0.358	-0.879	1.185
公務	0.528	0.343	0.270	0.444	-0.279	0.561	0.349	0.611	-0.181	1.189
その他	-0.085	0.178	-0.070	0.180	0.267	0.177	-0.137	0.172	0.684	0.399
完全失業率	-0.016	0.047	-0.101	0.046	-0.010	0.043	0.138	0.044	-0.324	0.093
定額項	-3.290	0.391	-2.768	0.375	-3.326	0.441	-3.298	0.464	-6.775	1.076
N	492		593		632		614		175	
ハント数					11131					
ハント率					-8618.354					
対数変数					1283					

** p<.01, * p<.05, † <.10
クワスター・ロバスト標準偏差 (クワスター: 個人)

第4節 非正規雇用に関する分析

1. 記述的分析

前節は全ての就業者を対象とした分析だったが、この節では非正規雇用を対象として分析する。図表 12-4-1 は、前職が非正規雇用の人が、転職の際に利用した入社経路の分布を、従業先番号別に示している。基本的な読み方は図表 12-3-1 と同じである。「2 番目」の行は、1 番目の従業先（初職）で非正規雇用だった人が、2 番目の従業先への転職（1 回目の転職）で利用した入社経路の分布を意味する。「1 番目」の行は前職がないため非表示である。5 番目の従業先までで、全転職件数の 9 割を占めているので、単純集計やクロス集計は 5 番目までの結果を見ていく。

合計の「計」は 895 であり、非正規雇用からの転職が 895 件生じたことを示している（ここには非正規雇用から非正規雇用への転職も含まれる）。入社経路の利用率は、高い順に「民間・直接応募」（38.4%）、「友人・家族」（27.2%）、「ハローワーク」（17.8%）、「その他」（14.0%）、「学校経由」（2.7%）である。全就業者の場合とよく似た分布であるが、全就業者と比べると「民間・直接応募」がやや高い。入社経路の順位は 5 番目までほぼ同じであるが、2 番目から 5 番目にかけて、「友人・家族」には減少傾向、「ハローワーク」には増加傾向がある。

図表 12-4-1 従業先番号別にみた入社経路の分布（非正規）

		友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	計
合計	Freq.	243	24	159	344	125	895
	Percent	27.2	2.7	17.8	38.4	14.0	100.0
	Cum.	27.2	29.8	47.6	86.0	100.0	
1番目	Freq.						
	Percent						
	Cum.						
2番目	Freq.	97	12	41	123	45	318
	Percent	30.5	3.8	12.9	38.7	14.2	100.0
	Cum.	30.5	34.3	47.2	85.9	100.0	
3番目	Freq.	73	5	53	95	36	262
	Percent	27.9	1.9	20.2	36.3	13.7	100.0
	Cum.	27.9	29.8	50.0	86.3	100.0	
4番目	Freq.	34	4	26	58	23	145
	Percent	23.5	2.8	17.9	40.0	15.9	100.0
	Cum.	23.5	26.2	44.1	84.1	100.0	
5番目	Freq.	17	1	16	27	8	69
	Percent	24.6	1.5	23.2	39.1	11.6	100.0
	Cum.	24.6	26.1	49.3	88.4	100.0	
6番目	Freq.	9	1	10	17	7	44
	Percent	20.5	2.3	22.7	38.6	15.9	100.0
	Cum.	20.5	22.7	45.5	84.1	100.0	
7番目	Freq.	4	0	4	8	6	22
	Percent	18.2	0.0	18.2	36.4	27.3	100.0
	Cum.	18.2	18.2	36.4	72.7	100.0	
8番目	Freq.	3	1	4	9	0	17
	Percent	17.7	5.9	23.5	52.9	0.0	100.0
	Cum.	17.7	23.5	47.1	100.0	100.0	
9番目	Freq.	2	0	1	4	0	7
	Percent	28.6	0.0	14.3	57.1	0.0	100.0
	Cum.	28.6	28.6	42.9	100.0	100.0	
10番目	Freq.	1	0	1	2	0	4
	Percent	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0	100.0
	Cum.	25.0	25.0	50.0	100.0	100.0	
11番目	Freq.	1	0	2	0	0	3
	Percent	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	100.0
	Cum.	33.3	33.3	100.0	100.0	100.0	
12番目	Freq.	2	0	1	1	0	4
	Percent	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	100.0
	Cum.	50.0	50.0	75.0	100.0	100.0	

次に、従業先番号の t 番目と t+1 番目 (t=1,2,3,4) の入社経路の関連を、クロス表で確認する (図表 12-4-2)。転職した場合のみ表の中に現れることは図表 12-3-2 と同じである。1 番目×2 番目のクロス表は、初職が非正規雇用で 2 番目の従業先に転職した人々について、初職に就く際の入社経路と 2 番目の従業先に就く際の入社経路の関連を示している。同様に、2 番目×3 番目のクロス表は、2 番目の従業先で非正規雇用であり、3 番目の従業先に転職した人々について、2 番目の従業先に就く際の入社経路と 3 番目の従業先に就く際の入社経路の関連である。つまり、ここでは、1 回目の転職 (1 番目×2 番目) から 4 回目の転職 (4 番目×5 番目) まで、前職と次職の入社経路の関係が示されている。

2 回目から 4 回目の転職において、対角セルの割合が最も高く、前職に就く際に利用した経路を次職への転職でも利用する傾向が見られる。1 回目の転職 (1 番目×2 番目) では「友人・家族」と「民間・直接応募」にそうした傾向がある。全就業者にも同じ傾向があり (図表 12-3-2)、全就業者と非正規雇用に共通の傾向であろう。

図表 12-4-2 入社経路間のクロス表 (非正規)

		2番目						3番目					
		友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	合計	友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	合計
1番目	友人・家族	53	5	14	30	15	117	45	0	12	17	14	88
		45.3	4.3	12.0	25.6	12.8	100.0	51.1	0.0	13.6	19.3	15.9	100.0
	学校経由	3	3	2	7	4	19	0	4	0	0	0	4
		15.8	15.8	10.5	36.8	21.1	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	ハローワーク	6	0	6	6	0	18	4	0	13	7	0	24
		33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	100.0	16.7	0.0	54.2	29.2	0.0	100.0
	民間・直接応募	30	4	17	72	22	145	20	1	26	66	16	129
	20.7	2.8	11.7	49.7	15.2	100.0	15.5	0.8	20.2	51.2	12.4	100.0	
その他	5	0	2	6	3	16	4	0	2	5	6	17	
	31.3	0.0	12.5	37.5	18.8	100.0	23.5	0.0	11.8	29.4	35.3	100.0	
合計	97	12	41	121	44	315	73	5	53	95	36	262	
	30.8	3.8	13.0	38.4	14.0	100.0	27.9	1.9	20.2	36.3	13.7	100.0	
		4番目						5番目					
		友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	合計	友人・家族	学校経由	ハローワーク	民間・直接応募	その他	合計
3番目	友人・家族	11	2	4	10	8	35	10	0	2	4	3	19
		31.4	5.7	11.4	28.6	22.9	100.0	52.6	0.0	10.5	21.1	15.8	100.0
	学校経由	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
		0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	ハローワーク	7	0	12	3	4	26	2	0	7	2	0	11
		26.9	0.0	46.2	11.5	15.4	100.0	18.2	0.0	63.6	18.2	0.0	100.0
	民間・直接応募	15	0	10	41	6	72	2	0	6	21	2	31
	20.8	0.0	13.9	56.9	8.3	100.0	6.5	0.0	19.4	67.7	6.5	100.0	
その他	1	1	0	4	5	11	3	0	1	0	3	7	
	9.1	9.1	0.0	36.4	45.5	100.0	42.9	0.0	14.3	0.0	42.9	100.0	
合計	34	4	26	58	23	145	17	1	16	27	8	69	
	23.5	2.8	17.9	40.0	15.9	100.0	24.6	1.5	23.2	39.1	11.6	100.0	
4番目	友人・家族	10	0	2	4	3	19	10	0	2	4	3	19
		52.6	0.0	10.5	21.1	15.8	100.0	52.6	0.0	10.5	21.1	15.8	100.0
	学校経由	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
		0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	ハローワーク	2	0	7	2	0	11	2	0	7	2	0	11
		18.2	0.0	63.6	18.2	0.0	100.0	18.2	0.0	63.6	18.2	0.0	100.0
	民間・直接応募	2	0	6	21	2	31	2	0	6	21	2	31
	6.5	0.0	19.4	67.7	6.5	100.0	6.5	0.0	19.4	67.7	6.5	100.0	
その他	3	0	1	0	3	7	3	0	1	0	3	7	
	42.9	0.0	14.3	0.0	42.9	100.0	42.9	0.0	14.3	0.0	42.9	100.0	
合計	17	1	16	27	8	69	17	1	16	27	8	69	
	24.6	1.5	23.2	39.1	11.6	100.0	24.6	1.5	23.2	39.1	11.6	100.0	

図表 12-4-3 では、従業上地位の分布を従業先番号ごとに示している。集計の仕方は図表 12-4-1 と同様であり、従業先番号 t で従業上の地位が非正規雇用の者の、従業先番号 t+1 の従業上の地位が、t+1 番目の行に表示されている。たとえば「2 番目」の行は、初職が非正規雇用だった人が、2 番目の従業先で就いた従業上の地位である。これは、2 つの連続する従業先間で、従業上の地位のクロス集計をしているのと同じことであり、図表 12-3-4 のクロス表の非正規雇用の行と対応している。

5 番目の従業先（4 回目の転職）までの結果を見ると、非正規雇用からの転職先は、正規雇用と非正規雇用がほぼ半数ずつを占めている（7 番目の従業先から、非正規雇用への転職が正規雇用への転職を上回るが、n が少なく安定した結果とはいえないかもしれない）。

もっとも、繰り返しになるが、ここでの分析は転職した場合のみを対象としており、転職せずに非正規雇用のまま留まったものは含まれていない。非正規雇用を継続した非移動のケースを含めれば、正規雇用へ移動する比率はもっと小さいものになるだろう（多変量解析パートでは非移動ケースも考慮した形で正規雇用への転職の要因を分析している）。

図表 12-4-3 従業先番号別にみた従業上地位の分布（非正規）

		非正規	正規	自営・家族	合計
合計	Freq.	394	447	38	879
	Percent	44.8	50.9	4.3	100.0
	Cum.	44.8	95.7	100.0	
1番目	Freq.	/			
	Percent				
	Cum.				
2番目	Freq.	125	178	10	313
	Percent	39.9	56.9	3.2	100.0
	Cum.	39.9	96.8	100.0	
3番目	Freq.	120	122	13	255
	Percent	47.1	47.8	5.1	100.0
	Cum.	47.1	94.9	100.0	
4番目	Freq.	58	77	8	143
	Percent	40.6	53.9	5.6	100.0
	Cum.	40.6	94.4	100.0	
5番目	Freq.	31	34	3	68
	Percent	45.6	50.0	4.4	100.0
	Cum.	45.6	95.6	100.0	
6番目	Freq.	19	22	3	44
	Percent	43.2	50.0	6.8	100.0
	Cum.	43.2	93.2	100.0	
7番目	Freq.	12	9	1	22
	Percent	54.6	40.9	4.6	100.0
	Cum.	54.6	95.5	100.0	
8番目	Freq.	15	2	0	17
	Percent	88.2	11.8	0.0	100.0
	Cum.	88.2	100.0	100.0	
9番目	Freq.	5	2	0	7
	Percent	71.4	28.6	0.0	100.0
	Cum.	71.4	100.0	100.0	
10番目	Freq.	3	1	0	4
	Percent	75.0	25.0	0.0	100.0
	Cum.	75.0	100.0	100.0	
11番目	Freq.	3	0	0	3
	Percent	100.0	0.0	0.0	100.0
	Cum.	100.0	100.0	100.0	
12番目	Freq.	3	0	0	3
	Percent	100.0	0.0	0.0	100.0
	Cum.	100.0	100.0	100.0	

注) i-1番目の雇用形態が非正規の者についてi番目の就業形態を表示している。

全就業者と同様に、正規雇用を 3 カテゴリに分けて、図表 12-4-3 を再集計したのが図表 12-4-4 である。正規雇用の部分のみ確認すると、全ての転職では、15.1%が 300～1000 人以上・官公庁で正規雇用に就いており、18.1%が 30～299 人、17.6%が 0～29 人の規模の企業で正規雇用になっている。従業先番号の増加による大きな変化はあまりなく、中規模・小規

模の企業での正規雇用への転職がやや多いといったところである。

図表 12-4-4 従業先番号別にみた就業状態の分布（非正規）

		正規 (300~1000人 以上・官公庁)	正規 (30~299人)	正規 (0~29人)	非正規	自営・家族	合計
合計	Freq.	133	159	155	394	38	879
	Percent	15.1	18.1	17.6	44.8	4.3	100.0
	Cum.	15.1	33.2	50.9	95.7	100.0	
1番目	Freq. Percent Cum.						
2番目	Freq.	64	50	64	125	10	313
	Percent	20.5	16.0	20.5	39.9	3.2	100.0
	Cum.	20.5	36.4	56.9	96.8	100.0	
3番目	Freq.	31	53	38	120	13	255
	Percent	12.2	20.8	14.9	47.1	5.1	100.0
	Cum.	12.2	32.9	47.8	94.9	100.0	
4番目	Freq.	22	33	22	58	8	143
	Percent	15.4	23.1	15.4	40.6	5.6	100.0
	Cum.	15.4	38.5	53.9	94.4	100.0	
5番目	Freq.	8	11	15	31	3	68
	Percent	11.8	16.2	22.1	45.6	4.4	100.0
	Cum.	11.8	27.9	50.0	95.6	100.0	
6番目	Freq.	7	6	9	19	3	44
	Percent	15.9	13.6	20.5	43.2	6.8	100.0
	Cum.	15.9	29.6	50.0	93.2	100.0	
7番目	Freq.	1	3	5	12	1	22
	Percent	4.6	13.6	22.7	54.6	4.6	100.0
	Cum.	4.6	18.2	40.9	95.5	100.0	
8番目	Freq.	0	2	0	15	0	17
	Percent	0.0	11.8	0.0	88.2	0.0	100.0
	Cum.	0.0	11.8	11.8	100.0	100.0	
9番目	Freq.	0	1	1	5	0	7
	Percent	0.0	14.3	14.3	71.4	0.0	100.0
	Cum.	0.0	14.3	28.6	100.0	100.0	
10番目	Freq.	0	0	1	3	0	4
	Percent	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	100.0
	Cum.	0.0	0.0	25.0	100.0	100.0	
11番目	Freq.	0	0	0	3	0	3
	Percent	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	Cum.	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	
12番目	Freq.	0	0	0	3	0	3
	Percent	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	Cum.	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	

非正規雇用における就業状態間のクロス表については図表 12-3-6 で検討したので、最後に入社経路と就業状態の関連を検討しよう。正規雇用の比率は「ハローワーク」が高く、どの時点でも「友人・家族」や「民間・直接応募」を上回っている。また、「民間・直接応募」よりも「友人・家族」のほうが正規雇用の比率は高い。したがって、この3つの入社経路の中で、非正規雇用から正規雇用へ転職するチャンスは、「ハローワーク」>「友人・家族」>「民間・直接応募」の順に高い可能性がある。

正規雇用の内訳を確認すると、「ハローワーク」は、1回目の転職（2番目）では、0~29人の小規模企業での正規雇用へ転職する比率が高いが、2回目の転職以降、30~299人の比率が増加していく。「友人・家族」は、従業先番号の増加に伴う明確な変化はないが、0~29

人の比率が高い。「民間・直接応募」では、1回目の転職における300～1000人以上・官公庁の比率の高さとその後の減少が目立つ。また30～299人の比率が安定している。

図表 12-4-5 入社経路と就業状態のクロス表（非正規）

		2番目						3番目					
		正規 (300～1000人 以上・官公庁)	正規 (30～299人)	正規 (0～29人)	非正規	自営・家族	合計	正規 (300～1000人 以上・官公庁)	正規 (30～299人)	正規 (0～29人)	非正規	自営・家族	合計
2番目	友人・家族	11	15	28	40	2	96	6	19	12	30	4	71
		11.5	15.6	29.2	41.7	2.1	100.0	8.5	26.8	16.9	42.3	5.6	100.0
	学校経由	3	4	2	3	0	12	0	2	2	1	0	5
		25.0	33.3	16.7	25.0	0.0	100.0	0.0	40.0	40.0	20.0	0.0	100.0
	ハローワーク	8	7	16	10	0	41	7	14	13	18	0	52
		19.5	17.1	39.0	24.4	0.0	100.0	13.5	26.9	25.0	34.6	0.0	100.0
	民間・ 直接応募	30	20	11	60	0	121	9	14	7	62	1	93
	24.8	16.5	9.1	49.6	0.0	100.0	9.7	15.1	7.5	66.7	1.1	100.0	
その他	11	3	7	12	8	41	8	4	4	9	8	33	
	26.8	7.3	17.1	29.3	19.5	100.0	24.2	12.1	12.1	27.3	24.2	100.0	
合計	63	49	64	125	10	311	30	53	38	120	13	254	
	20.3	15.8	20.6	40.2	3.2	100.0	11.8	20.9	15.0	47.2	5.1	100.0	
		4番目						5番目					
		正規 (300～1000人 以上・官公庁)	正規 (30～299人)	正規 (0～29人)	非正規	自営・家族	合計	正規 (300～1000人 以上・官公庁)	正規 (30～299人)	正規 (0～29人)	非正規	自営・家族	合計
4番目	友人・家族	5	7	8	12	1	33	3	0	7	6	1	17
		15.2	21.2	24.2	36.4	3.0	100.0	17.7	0.0	41.2	35.3	5.9	100.0
	学校経由	1	1	1	1	0	4	0	0	0	1	0	1
		25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
	ハローワーク	3	10	5	8	0	26	2	5	3	5	0	15
		11.5	38.5	19.2	30.8	0.0	100.0	13.3	33.3	20.0	33.3	0.0	100.0
	民間・ 直接応募	11	9	5	33	0	58	1	6	3	16	1	27
	19.0	15.5	8.6	56.9	0.0	100.0	3.7	22.2	11.1	59.3	3.7	100.0	
その他	2	6	3	4	7	22	2	0	2	3	0	7	
	9.1	27.3	13.6	18.2	31.8	100.0	28.6	0.0	28.6	42.9	0.0	100.0	
合計	22	33	22	58	8	143	8	11	15	31	2	67	
	15.4	23.1	15.4	40.6	5.6	100.0	11.9	16.4	22.4	46.3	3.0	100.0	

注) 1～1番目の雇用形態が非正規の者について、2番目の入社経路と就業形態のクロス表を表示している。

2. 多変量解析

非正規雇用の労働者に限定した場合、同じ形では第3節で行った競合リスクモデルによる解析ができなかったため、ここでは、企業規模を区別せずに正規雇用への転職をイベントとした離散時間ロジットモデルを推定した（図表 12-4-7）。比較のために全就業者について同様の推計を行った結果も掲載している（図表 12-4-6）。非正規雇用については、説明変数に対してサンプルサイズが小さいこともあり、効果の見られなかった業種を除いた推定結果を示している。

図表 12-4-6 は全ての就業者を対象とした推定結果である。入社経路の効果をモデル1で確認すると、「友人・家族」、「ハローワーク」、「その他」は有意にプラス、「学校経由」は有意にマイナスの影響を与えている。限界効果は、それぞれ、2.7%、15.5%、14.4%、6.6%である。第3節の図表 12-3-8 では「友人・家族」は、正規雇用（300～1000人以上・官公庁）でマイナス、正規雇用（30～299人）と正規雇用（0～29人）でプラスの影響があり、「ハローワーク」は、正規雇用（30～299人）と正規雇用（0～29人）でプラスの影響、「その他」は正規雇用（0～29人）でのみプラスの影響があった。今回、正規雇用の企業規模を区別しなかったことで、これら正負の効果が合わさった結果、プラスに出たものと考えられる。

その他の変数について確認すると、壮年ダミーにはプラスの効果があり、壮年期のほうが正規雇用へ転職しやすい。前職が自営・家族従業であると、正規雇用だった場合より、正規雇用へ転職しにくい、前職が非正規雇用の場合と正規雇用の場合には差がない。このあたりは、非正規雇用からの転職先の5～6割が正規雇用という**図表 12-3-4**と対応する結果である。

企業規模が0～29人の場合に正規雇用へ転職しにくいという結果は解釈が難しいが、**図表 12-3-8**で、企業規模が0～29人の場合、中規模や大企業・官公庁での正規雇用へ転職しにくくなっていたことが、おそらく反映されている。

前職の就業環境を表す、退社・退職時状況の悪さは、**図表 12-3-8**では正規雇用（0～29人）でのみ効果が見られた変数であるが、ここでは、正規雇用への転職確率を1.8%低くしている。会社都合の退職や雇い止めの場合（非自発的離職ダミー）、正規雇用への転職確率は、そうでない場合よりも4.5%程度低くなる。

完全失業率については、10%水準で有意であり、効果も大きくないが、失業率が高い場合、正規雇用へ転職しにくくなる。中村（2003）によると、ハローワークには景気後退期に下支えする効果がある。そこで、モデル2では失業率と入社経路の交互作用項を投入した。AICの値はモデル2が小さく、予測の点で望ましいモデルである。失業率の主効果はマイナスであり、交互作用項はすべてプラスであるから、「ハローワーク」に限らず、失業率の高さが正規雇用への転職に与える負の影響は、こうした入社経路を利用することで緩和されることを意味している。

図表 12-4-6 正規への転職の規定要因（離散時間ロジットモデル・全就業者）

	男性・15~44歳・全就業者											
	モデル1					モデル2						
	Coef	Robust SE	限界効果	SE		Coef	Robust SE	限界効果	SE			
壮年ダミー	0.202	0.088	*	0.027	0.012	*	0.204	0.088	*	0.027	0.012	*
勤続年数	0.035	0.023		0.005	0.003		0.037	0.023		0.005	0.003	
勤続年数二乗	-0.002	0.002		0.000	0.000		-0.002	0.002		0.000	0.000	
従業先番号（基準：1社目）												
2社目	-0.494	0.084	**	-0.060	0.010	**	-0.496	0.084	**	-0.060	0.010	**
3社目	-0.607	0.104	**	-0.070	0.011	**	-0.609	0.104	**	-0.070	0.011	**
4社目以降	-0.338	0.132	*	-0.040	0.015	**	-0.331	0.133	*	-0.039	0.015	**
学歴（基準：中高）												
短大等	0.089	0.088		0.012	0.012		0.081	0.088		0.011	0.012	
大学以上	0.017	0.092		0.002	0.012		0.013	0.092		0.002	0.012	
従業上地位（基準：正規）												
非正規	0.016	0.080		0.002	0.011		0.012	0.080		0.002	0.011	
自営・家族	-1.044	0.222	**	-0.099	0.015	**	-1.018	0.220	**	-0.098	0.015	**
企業規模（基準：30~299人）												
300~1000人以上・官公庁	0.118	0.081		0.017	0.011		0.126	0.081		0.018	0.011	
0~29人	-0.387	0.084	**	-0.048	0.010	**	-0.385	0.084	**	-0.047	0.010	**
入社経路（基準：民間・直接応募）												
友人・家族	0.186	0.089	*	0.027	0.013	*	-0.356	0.304		-0.062	0.052	
学校経由	-2.632	0.215	**	-0.155	0.009	**	-4.606	0.709	**	-0.312	0.044	**
ハローワーク	0.834	0.108	**	0.144	0.020	**	-0.313	0.370		-0.055	0.063	
その他	0.428	0.120	**	0.066	0.020	**	-0.940	0.423	*	-0.146	0.060	*
教育訓練・能力開発ありダミー	-0.017	0.088		-0.002	0.011		-0.016	0.087		-0.002	0.011	
年次有給休暇のなさ（連続）	0.246	0.033	**	0.032	0.004	**	0.247	0.033	**	0.032	0.004	**
退社・退職時状況の悪さダミー	-0.139	0.068	*	-0.018	0.009	*	-0.137	0.068	*	-0.017	0.008	*
非自発的離職ダミー	-0.379	0.118	**	-0.045	0.013	**	-0.373	0.119	**	-0.044	0.013	**
職種（基準：事務職）												
専門・技術職	0.137	0.181		0.017	0.022		0.098	0.182		0.012	0.023	
管理職	-0.177	0.279		-0.020	0.032		-0.233	0.283		-0.027	0.032	
営業職	-0.031	0.189		-0.004	0.023		-0.057	0.189		-0.007	0.023	
販売職	-0.032	0.228		-0.004	0.027		-0.049	0.228		-0.006	0.028	
運輸・通信・保安職	0.127	0.229		0.016	0.029		0.085	0.227		0.011	0.029	
技能・労務職	0.252	0.193		0.033	0.024		0.216	0.194		0.028	0.025	
農・林・漁業	0.484	0.474		0.067	0.073		0.471	0.480		0.066	0.074	
サービス職（資格要）	-0.047	0.231		-0.006	0.028		-0.072	0.233		-0.009	0.028	
サービス職（資格不要）	0.019	0.207		0.002	0.025		0.000	0.207		0.000	0.026	
その他	0.156	0.220		0.020	0.028		0.121	0.219		0.015	0.028	
業種（基準：製造業）												
農・林・漁業	-0.138	0.279		-0.017	0.033		-0.160	0.282		-0.019	0.033	
鉱業・建設業	-0.061	0.112		-0.008	0.014		-0.072	0.112		-0.009	0.014	
情報通信業	0.190	0.155		0.025	0.021		0.192	0.156		0.026	0.022	
運輸業	-0.015	0.184		-0.002	0.023		-0.030	0.181		-0.004	0.023	
金融・保険業	-0.192	0.234		-0.023	0.027		-0.221	0.237		-0.026	0.027	
小売業	-0.075	0.138		-0.009	0.017		-0.090	0.137		-0.011	0.017	
飲食サービス業	0.081	0.142		0.011	0.019		0.068	0.141		0.009	0.018	
医療・福祉	0.257	0.166		0.035	0.024		0.235	0.166		0.032	0.023	
教育・学習支援業	0.137	0.239		0.018	0.032		0.131	0.237		0.017	0.032	
公務	0.183	0.281		0.024	0.039		0.148	0.279		0.020	0.038	
その他	0.084	0.118		0.011	0.015		0.076	0.117		0.010	0.015	
完全失業率	-0.048	0.029	†	-0.006	0.004	†	-0.186	0.050	**	-0.024	0.006	**
完全失業率×友人・家族							0.123	0.068	†	0.016	0.009	†
完全失業率×学校経由							0.451	0.150	**	0.058	0.019	**
完全失業率×ハローワーク							0.255	0.080	**	0.033	0.010	**
完全失業率×その他							0.303	0.091	**	0.039	0.012	**
定数項	-1.947	0.262	**				-1.302	0.317	**			
イベント数							1716					
パーソン・イヤー							10336					
N							1266					
AIC				8559.465						8546.236		

** p<.01, * p<.05, †<.10

クラスターロバスト標準誤差（クラスター：個人）

次に、非正規雇用から正規雇用への転職を推定した図表 12-4-7 を検討する。入社経路は、「友人・家族」、「ハローワーク」、「その他」が、正規雇用への転職にたいしてプラスの影響

を与えている。限界効果を見ると「ハローワーク」は正規雇用への転職確率を 23.5%上昇させる。これは就業者全体の場合と比べてかなり大きい効果であり、「ハローワーク」の利用が非正規雇用から正規雇用へ転職する際に、力を発揮している可能性がある。「その他」の限界効果も 26.7%と高い。図表 12-3-8 の結果から推測すると、これらの入社経路の効果の中身としては、中小企業の正規雇用への転職による部分が大きいと考えられる。

なお、入社経路の基準カテゴリには、直接応募に加えて「民間の職業紹介機関・派遣会社による紹介」が含まれている。派遣会社による紹介の利用者には、非正規雇用（派遣社員）が多いと考えられるので、この基準カテゴリとの比較によって、非正規雇用から正規雇用への転職におけるハローワークの効果が大きいと判断することには、疑問があるかもしれない。そこで入社経路の基準カテゴリから「民間の職業紹介機関・派遣会社による紹介」を除き、直接応募のみを基準カテゴリとして推定してみたが（図表 12-4-8）、結果は同様であった。

その他の変数について確認すると、全就業者と異なり、壮年ダミーの効果がなく、壮年期と若年期の違いは見られない。学歴による違いは全就業者では見られなかったが、非正規雇用の場合、大学以上だと中高卒よりも正規雇用へ転職しやすい可能性がある。

退社・退職時状況の悪さは、全就業者では正規雇用への転職にマイナスの効果があったが、非正規雇用を対象とした場合は、正規雇用への転職に影響を与えていない。これらの結果が意味するところは、おそらく正規雇用時の就業環境に問題があるということであろう。すなわち、正規雇用として過酷な就業環境で働いている人が転職すると、転職先は正規雇用よりも非正規雇用になりやすい、ということだと思われる。

非自発的離職ダミーの結果からは、会社都合の退職や雇い止めがあった場合、正規雇用への転職確率が減少することが明らかになった。これは全就業者の場合と同様である。

前職の職種に関しては、販売職（10%水準）、農・林・漁業、資格を要するサービス職の場合、正規雇用へ転職しにくい。情報が少ないため判断するのが難しいが、農林漁業やサービス業で非正規化が進む中で、正規雇用の求人を見つけにくくなっている可能性などが考えられる。

完全失業率が正規雇用への転職に与える負の影響は、全就業者を対象とした場合よりも大きい。完全失業率と入社経路の関係については、モデル 2 のほうが AIC の値が大きく、モデル 1 のほうが望ましいモデルである。完全失業率と入社経路の交互作用項も有意ではない。したがって、非正規雇用からの転職においては失業率の高低に入社経路の働きが左右されるとはいえないようである。

なお、本章の分析では、全就業者を対象にした場合と非正規雇用を対象にした場合のいずれでも、教育訓練・能力開発は転職に効果を持っていなかった。しかし、既存研究では自己啓発と教育訓練が非正規雇用から正規雇用への転換を促すことが指摘されている（堀田 2011；原 2011；石井ほか 2010；樋口ほか 2012；樋口 2013）。樋口（2013）では、企業内教育訓練・研修が企業特殊技能の向上を目指すものが多く、内部登用による正規雇用化に役

立つのに対して、自己啓発には一般技能の向上に役立つ可能性が高く、転職を通じた正規雇用化を促進する可能性があることも指摘されている。これらの研究結果を勘案すると、本章の非正規雇用を対象にした分析で、教育訓練・能力開発が効果を持たなかったのは、自己啓発と教育訓練・研修を区別しなかったことや、転職による正規雇用化であったことが関係している可能性がある。全就業者を対象にした場合については、教育訓練・研修の受講率が高い正規雇用層は同時に転職する可能性も高くないと考えられることも関わっている可能性がある。

図表 12-4-7 正規への転職の規定要因（離散時間ロジットモデル・非正規雇用）

	男性・15~44歳・非正規雇用											
	モデル1				モデル2							
	Coef	Robust SE	限界効果	SE	Coef	Robust SE	限界効果	SE				
壮年ダミー	-0.190	0.207	-0.027	0.029	-0.167	0.206	-0.024	0.029				
勤続年数	-0.110	0.083	-0.016	0.012	-0.113	0.083	-0.017	0.012				
勤続年数二乗	0.013	0.008	0.002	0.001	0.013	0.008	0.002	0.001				
従業先番号（基準：1社目）												
2社目	-0.308	0.157	†	-0.044	0.022	*	-0.317	0.157	*	-0.045	0.021	*
3社目	-0.148	0.204		-0.021	0.029		-0.169	0.205		-0.024	0.028	
4社目以降	0.155	0.263		0.023	0.041		0.123	0.264		0.019	0.041	
学歴（基準：中高）												
短大等	0.256	0.161		0.037	0.023		0.242	0.162		0.035	0.024	
大学以上	0.335	0.168	*	0.049	0.025	*	0.328	0.168	†	0.048	0.025	†
企業規模（基準：30~299人）												
300~1000人以上・官公庁	0.075	0.153		0.012	0.024		0.077	0.153		0.012	0.024	
0~29人	-0.318	0.169	†	-0.045	0.024	†	-0.322	0.170	†	-0.045	0.024	†
入社経路（基準：民間・直接応募）												
友人・家族	0.428	0.205	*	0.055	0.027	*	-0.056	0.737		-0.007	0.089	
学校経由	0.278	0.473		0.034	0.063		0.297	1.912		0.040	0.277	
ハローワーク	1.397	0.241	**	0.235	0.046	**	1.267	0.951		0.217	0.185	
その他	1.541	0.264	**	0.267	0.054	**	2.305	1.344	†	0.450	0.274	
教育訓練・能力開発ありダミー	0.003	0.151		0.000	0.022		0.004	0.151		0.001	0.022	
年次有給休暇のなさ（連続）	0.294	0.061	**	0.043	0.009	**	0.292	0.061	**	0.043	0.009	**
退社・退職時状況の悪さダミー	-0.165	0.151		-0.024	0.021		-0.170	0.150		-0.025	0.021	
非自発的離職ダミー	-0.465	0.198	*	-0.062	0.024	**	-0.458	0.197	*	-0.061	0.024	*
職種（基準：事務職）												
専門・技術職	-0.646	0.399		-0.109	0.074		-0.656	0.401		-0.111	0.075	
管理職	0.498	0.935		0.102	0.199		0.487	0.937		0.100	0.200	
営業職	-0.603	0.546		-0.102	0.093		-0.611	0.546		-0.104	0.093	
販売職	-0.850	0.432	*	-0.136	0.077	†	-0.870	0.434	*	-0.140	0.078	†
運輸・通信・保安職	-0.624	0.441		-0.106	0.080		-0.655	0.447		-0.111	0.081	
技能・労務職	-0.522	0.406		-0.090	0.076		-0.541	0.409		-0.094	0.077	
農・林・漁業	-1.280	0.562	*	-0.185	0.082	*	-1.362	0.569	*	-0.194	0.082	*
サービス職（資格要）	-1.089	0.445	*	-0.165	0.076	*	-1.106	0.447	*	-0.168	0.077	*
サービス職（資格不要）	-0.413	0.405		-0.073	0.076		-0.418	0.405		-0.074	0.076	
その他	-0.627	0.439		-0.106	0.079		-0.640	0.440		-0.108	0.080	
完全失業率	-0.210	0.063	*	-0.031	0.009	**	-0.239	0.099	*	-0.035	0.014	*
完全失業率×友人・家族							0.110	0.160		0.016	0.023	
完全失業率×学校経由							-0.007	0.392		-0.001	0.058	
完全失業率×ハローワーク							0.030	0.197		0.004	0.029	
完全失業率×その他							-0.161	0.282		-0.024	0.041	
定数項	-0.982	0.548	†				-0.812	0.673				
イベント数							381					
パーソン・イヤー							1887					
N							478					
AIC				1803.332						1809.815		

** p<.01, * p<.05, †<.10

クラスターロバスト標準誤差（クラスター：個人）

図表 12-4-8 正規への転職の規定要因（離散時間ロジットモデル・非正規雇用）

	男性・15～44歳・非正規雇用					
	モデル1					
	Coef	Robust SE		限界効果	SE	
壮年ダミー	-0.190	0.207		-0.027	0.029	
勤続年数	-0.110	0.083		-0.016	0.012	
勤続年数二乗	0.013	0.008		0.002	0.001	
従業先番号（基準：1社目）						
2社目	-0.309	0.157	†	-0.044	0.022	*
3社目	-0.149	0.204		-0.021	0.028	
4社目以降	0.155	0.263		0.023	0.041	
学歴（基準：中高）						
短大等	0.255	0.161		0.037	0.023	
大学以上	0.335	0.168	*	0.049	0.025	*
企業規模（基準：30～299人）						
300～1000人以上・官公庁	0.075	0.153		0.012	0.024	
0～29人	-0.319	0.169	†	-0.045	0.024	†
入社経路（基準：直接応募）						
友人・家族	0.425	0.209	*	0.055	0.028	*
学校経由	0.274	0.477		0.034	0.063	
ハローワーク	1.393	0.244	**	0.235	0.046	**
その他	1.537	0.267	**	0.266	0.054	**
民間職業紹介機関・派遣会社	-0.046	0.517		-0.005	0.057	
教育訓練・能力開発ありダミー	0.003	0.151		0.000	0.022	
年次有給休暇のなさ（連続）	0.294	0.061	**	0.043	0.009	**
退社・退職時状況の悪さダミー	-0.165	0.151		-0.024	0.021	
非自発的離職ダミー	-0.466	0.198	*	-0.062	0.024	**
職種（基準：事務職）						
専門・技術職	-0.644	0.399		-0.108	0.074	
管理職	0.497	0.935		0.102	0.199	
営業職	-0.602	0.547		-0.102	0.093	
販売職	-0.849	0.432	*	-0.136	0.077	†
運輸・通信・保安職	-0.624	0.441		-0.106	0.080	
技能・労務職	-0.521	0.406		-0.090	0.076	
農・林・漁業	-1.279	0.562	*	-0.185	0.082	*
サービス職（資格要）	-1.089	0.445	*	-0.165	0.076	*
サービス職（資格不要）	-0.414	0.405		-0.073	0.076	
その他	-0.626	0.439		-0.106	0.079	
完全失業率	-0.210	0.064	**	-0.031	0.009	**
定数項	-0.979	0.551				
イベント数			381			
パーソン・イヤー			1887			
N			478			
AIC			1805.319			

** p<.01, * p<.05, †<.10

クラスターロバスト標準誤差（クラスター：個人）

第5節 おわりに

本章の分析の結果、入社経路が転職に果たす役割は、転職先の就業状態によって異なることが明らかになった。全就業者を対象とした分析によると、「友人・家族」や「ハローワーク」は中規模・小規模の企業での正規雇用への転職に利用されており、小規模の企業では、家業継承や起業、勤務先からの誘いといった「その他」の経路による転職も利用されている。自営・家族への転職では、ハローワークがあまり利用されない点を除けば、小規模な企業での正規雇用と似た側面がある。「民間・直接応募」に含まれる経路（「民間の職業紹介機関・派遣会社による紹介」、「求人広告・雑誌などを見て直接応募した」、「ウェブページを見て直接応募した」、「自分で連絡先を調べて直接応募した」）は、大企業・官公庁または非正規雇用という異なるタイプの就業状態への転職で利用される傾向がある。

非正規雇用から正規雇用への転職では、「友人・家族」や「ハローワーク」、「その他」の経路が利用されていた。全就業者の場合と同様に、非正規雇用でも転職において「民間・直接応募」が利用される割合が高いが（図表 12-4-1）、非正規雇用から正規雇用への転職に結びつく可能性は、「民間・直接応募」よりも、「ハローワーク」や「友人・家族」のほうが、はるかに高い（図表 12-4-5、図表 12-4-7、図表 12-4-8）。

転職者には同じ入社経路を再び利用する傾向があることから（図表 12-4-2）、非正規雇用の人々の中には、正規雇用への就業を望んでいても、正規雇用への転職には結びつかない手段で仕事を探している人々がいる可能性がある。したがって、非正規雇用から正規雇用への転職を促すための政策としては、これらの人々を公共職業紹介へと方向づけることが有効であると考えられる。

なお、全就業者と非正規雇用の両方で、非自発的離職の場合に、正規雇用へ転職しない傾向があることが明らかになったが、こうした離職理由や転職者の属性などによって、入社経路が転職成果に及ぼす影響は異なるとも考えられる。Loury（2006）は、ネットワークが、情報の非対称性を解消して良いマッチング（Good Match）をもたらしているのか、あるいは他の経路で上手くいかなかった場合の最後の手段（Last Resort）なのかという議論をしており、転職の文脈や転職者の属性を考慮する必要性は、「ハローワーク」に限らず、やはり正規雇用へ転職しやすかった「友人・家族」についても同様にあてはまる。したがって、今後は、できるだけ特定したサンプルに対して、入社経路が転職成果におよぼす純粋な効果を取り出すことが課題になるだろう。

文献

- Allison, Paul D.(1984)Event History Analysis: Regression for Longitudinal Event Data, California: Sage Publications.
- Box-Steffensmeier, Janet M. and Bradford S. Jones(2004)Event History Modeling: A Guide for Social Scientists, New York: Cambridge University Press.
- 蔡苙錫・守島基博 (2002)「転職理由と経路、転職結果」『日本労働研究雑誌』506, pp.38-49.
- D'Addio, A.C. and M. Rosholm(2005)"Exits from temporary jobs in Europe: A competing risks analysis", Labour Economics Vol.12, pp.449-68.
- 遠藤裕基 (2009)「民間職業紹介が市場の質に与える影響」樋口美雄・瀬古美喜・照山博司・慶応-京大連携グローバル COE 編著『日本の家計行動のダイナミズム [V] —労働市場の高質化と就業行動』慶應義塾大学出版会, pp.167-191.
- Granovetter, Mark S.(1973)"The Strength of Weak Ties," American Journal of Sociology 78(May), pp.1360-1380.
- 原ひろみ (2011)「非正社員の企業内訓練の受講とその効果」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成—職業能力評価社会をめざして』, pp.148-189.
- 樋口美雄 (2013)「日本の貧困動態と非正規労働者の正規雇用化：最低賃金と能力開発支援の経済効果」小川一夫・神取道宏・塩路悦朗・芹沢成弘編『現代経済学の潮流 2013』東洋経済新報社, pp.3-70.
- 樋口美雄・佐藤一磨・石井加代子 (2012)「非正規雇用から正規雇用への転換に能力開発支援は有効か」『KEIO/KYOTO JOINT GLOBAL COE Discussion Paper Series』2011-043.
- 堀有喜衣 (2012)「フリーターへの経路と離脱」「大都市の若者の就業行動と意識の展開—『第3回若者のワークスタイル調査』から」労働政策研究報告書 No.148, pp.57-66.
- 堀田聡子 (2011)「『初職非正社員』は不利なのか—『最初の三年』の能力開発機会とその後のキャリア」佐藤博樹編著『働くことと学ぶこと—能力開発と人材活用』ミネルヴァ書房, pp.147-184
- 石田光規 (2009)「転職におけるネットワークの効果—地位達成とセーフティネット」『社会学評論』60(2), pp.279-296.
- 石井加代子・佐藤一磨・樋口美雄 (2010)「ワーキング・プアからの脱出に自己啓発支援は有効か」樋口美雄・宮内環・C.R.Mckenzie・慶応義塾大学パネルデータ設計・解析センター編『パネルデータによる政策評価分析 [1] 貧困のダイナミズム—日本の税社会保障・雇用政策と家計行動』慶應義塾大学出版会, pp.103-131.
- 児玉俊洋・阿部正浩・樋口美雄・松浦寿幸・砂田充 (2005)「入職経路はマッチング効率にどう影響するか—公共職業安定所と他の入職経路の比較」樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩編著『労働市場設計の経済分析』東洋経済新報社, pp.87-143.

- 久米功一・鶴光太郎(2013)「非正規労働者の雇用転換—正社員化と失業化」『RIETI Discussion Series』13-J-005, 経済産業研究所.
- Lin, Nan(1999)“Social Networks and Status Attainment,” *Annual Review of Sociology*, 25, pp.467-487.
- Loury, Linda Datcher(2006)“Some Contacts are More Equal than Others: Informal Networks, Job Tenure, and Wages,” *Journal of Labor Economics* 24(2), pp.299-318.
- 中村二郎 (2002)「転職支援システムとしての公的職業紹介機能」『日本労働研究雑誌』506, pp.26-37.
- 奥平寛子・大竹文雄・久米功一・鶴光太郎 (2011)「派遣社員は正社員への踏み石か、それとも不安定雇用への入り口か」『RIETI Discussion Series』11-J-055, 経済産業研究所.
- Okudaira Hiroko, Fumio Ohtanke, Koichi Kume, Kotaro Tsuru(2013)“What does a temporary help service job offer?: Empirical suggestions from a Japanese survey,” *Journal of The Japanese and International Economies*, 28, pp.37-68.
- Singer Judith D. and John B. Willet(2003)*Applied Longitudinal Data Analysis: Modeling Change and Event Occurrence*, New York: Oxford University Press. (=菅原ますみ監訳 (2014)『縦断データの分析Ⅱ—イベント生起のモデリング』朝倉書店.)
- 上野有子・神林龍・中村啓子 (2004)「マッチングの技術的効率性と入職経路選択行動」『ESRI Discussion Paper Series』No.106.
- 渡辺深 (1991)「転職—転職結果に及ぼすネットワークの効果」『社会学評論』42(1), pp.2-16.
- 渡辺深 (1992)「転職方法—就業情報が転職結果に及ぼす影響」『組織科学』25(4), pp.72-84.
- Yamaguchi, Kazuo(1991)*Event History Analysis*, California: Sage Publications.

第13章 正規雇用への転換による収入変化

第1節 はじめに

本報告書の第Ⅲ部（第9章～第13章）は、非正規雇用から正規雇用への転換を扱っている。第9章では非正規雇用から正規雇用への転換（外部転換）の発生件数・確率が若年期と壮年期とでどう異なるのかを、第10章では外部転換だけでなく内部登用も含め、非正規雇用から正規雇用への転換がどのようなタイミングで発生しているのかを、第11章と第12章では再び外部転換に問題を絞り、その発生要因について分析している。これに対し、本章では、引き続き外部転換に絞って、正規雇用への転換が起こるか否かではなく、正規雇用への転換にともなう収入の変化を問題とする。より具体的には、正規雇用への転換を経験した人に対象を限定し、その中で、どのような人が収入増加（減少）を経験しやすいのかを分析する。いわば、正規雇用への転換の量的側面ではなく、質的側面に注目するものである。

本章の構成は、次の通りである。第2節では、使用するデータと変数について説明する。第3節では、正規雇用への転換にともなう収入変化の実態を記述する。第4節では、正規雇用への転換による収入変化の規定要因を、回帰分析により明らかにする。その際には、高い年齢での転換による収入変化の要因にも注目する。第5節では、本章から得られた知見を小括する。

第2節 データと変数

本報告書で使用している「職業キャリアと働き方に関するアンケート」では、A票にて調査対象者の勤務先の履歴を月単位で把握し、B票にてそれぞれの勤務先の業種、企業規模、前職と比べた収入変化、その勤務先での雇用形態、職種などをたずねている。本章では、A票とB票の情報をマッチングさせ、B票の設定問についての月単位のロング形式のデータを作成する。そして、調査対象者の職業キャリアのなかで、非正規雇用から正規雇用への転換が発生した時点を特定し、その1つ1つの時点を1ケースとする（その際、3ヶ月以内の無業期間を挟んだ転換も許容している）。該当ケース数は794件であり、そのうち以下に示す被説明変数、説明変数がすべて揃っている754件を分析対象とする¹。

被説明変数は、非正規雇用から正規雇用への転換にともなう収入変化（月収ベース）である。非正規雇用から正規雇用への転換が発生した時点を分析対象としているため、その情報は「前職と比べた収入変化」から自動的に得られる。収入変化は、「大きく増加」、「やや増加」、「ほぼ同じ」、「やや減少」、「大きく減少」の5区分で把握されている。説明変数は、性別、転換時の年齢、最終学歴、転換前の雇用形態（パート・アルバイト、契約社員・嘱託、派遣

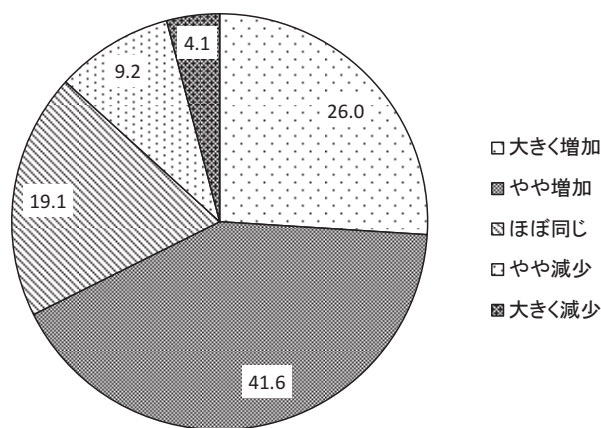
¹ なお、調査対象者ベースで数えると、非正規雇用から正規雇用への転換を経験しているのは698人であり、うち642人が1回のみ、56人が2回の転換を経験している。

会社の派遣社員、の3区分)²、転換時の無業期間、転換後の職種、転換後の勤務先の業種、転換後の勤務先の企業規模である。

第3節 収入変化の実態

図表 13-3-1 は、非正規雇用から正規雇用への転換 754 件における、収入変化の実態を示したものである。ここから、「大きく増加」が 26.0%、「やや増加」が 41.6%、「ほぼ同じ」が 19.1%、「やや減少」が 9.2%、「大きく減少」が 4.1%であり、全体の約 3 分の 2 のケースにおいて収入が増加していることが分かる。

図表 13-3-1 収入変化の実態 (N=754, %)



それでは、どのような人が正規転換にともない収入を増加させる傾向にあるのだろうか。

図表 13-3-2 は、「大きく増加」を 2 点、「やや増加」を 1 点、「ほぼ同じ」を 0 点、「やや減少」を -1 点、「大きく減少」を -2 点として、男女、転換時の年齢、最終学歴、転換前の雇用形態、転換時の無業期間、転換後の職種、転換後の勤務先の業種、転換後の勤務先の企業規模それぞれの別にスコア (平均点) を求めたものである。また、それらのスコアを男女ごと、年齢階層ごとにも示している。

正規雇用への転換の発生件数 (N) 自体については第 9 章で集計・分析しているので、ここでは収入変化スコアについてのみ主な結果を解説する。第 1 に、男女でスコアに違いはない (男性 : 0.76 点、女性 : 0.76 点)。ただし、25 歳未満層では男性の方がスコアが高く、25 歳以上層では女性の方がスコアが高い。第 2 に、転換時点の年齢が若いほどスコアが高い (25 歳未満 : 0.86 点、25~30 歳未満 : 0.76 点、30 歳以上 : 0.58 点)。なお、その傾向は男性において強くあらわれている。第 3 に、高学歴者ほどスコアが高い (中学校 : 0.63 点、高等学

² 転換前 (非正規雇用) の雇用形態を 3 つに区分するのは、月収の変化を分析するにあたり、非正規雇用として働いていた時の労働時間の長短を大まかにコントロールするためである。具体的には、パート・アルバイトであれば労働時間は短く、契約社員・嘱託、派遣会社の派遣社員であれば労働時間は長いと想定している。

校：0.67点、専修学校・各種学校：0.81点、短期大学・高等専門学校：0.87点、大学：0.82点、大学院：1.30点）。なお、その傾向は25歳未満層において強くあらわれている。第4に、非正規雇用として働いていた時の労働時間の長短を反映してか、パート・アルバイトから転換した者はスコアが高い（パート・アルバイト：0.87点、契約社員・嘱託：0.60点、派遣会社の派遣社員：0.52点）。第5に、転換時の無業期間が短いほどスコアが高い（0ヶ月：0.81点、1ヶ月：0.63点、2ヶ月：0.70点、3ヶ月：0.44点）。第6に、転換後の職種別では、運輸・通信・保安職（1.31点）、営業職（0.92点）で高く、販売職（0.54点）、専門・技術職（0.57点）で低い。なお、営業職でスコアが高い傾向は、女性や30歳以上層で強くあらわれている。第7に、転換後の勤務先の業種別では、金融・保険業（1.43点）、公務（1.30

図表 13-3-2 収入変化の実態（スコア）

	計		男性		女性		25歳未満		25～30歳未満		30歳以上	
	スコア	N	スコア	N	スコア	N	スコア	N	スコア	N	スコア	N
計	0.76	754	0.76	337	0.76	417	0.86	350	0.76	220	0.58	184
男性	0.76	337	0.76	337			0.98	160	0.65	107	0.43	70
女性	0.76	417			0.76	417	0.76	190	0.87	113	0.67	114
25歳未満	0.86	350	0.98	160	0.76	190	0.86	350				
25～30歳未満	0.76	220	0.65	107	0.87	113			0.76	220		
30歳以上	0.58	184	0.43	70	0.67	114					0.58	184
中学校	0.63	19	0.60	10	0.67	9	0.46	13	1.00	4	1.00	2
高等学校	0.67	325	0.60	144	0.73	181	0.77	175	0.72	71	0.42	79
専修学校・各種学校	0.81	129	1.00	63	0.62	66	0.97	61	0.74	42	0.54	26
短期大学・高等専門学校	0.87	107	1.06	18	0.83	89	0.91	54	0.88	26	0.78	27
大学	0.82	164	0.78	96	0.88	68	1.09	45	0.74	73	0.70	46
大学院	1.30	10	1.17	6	1.50	4	2.00	2	1.25	4	1.00	4
パート・アルバイト	0.87	481	0.94	198	0.82	283	0.89	260	0.99	115	0.69	106
契約社員・嘱託	0.60	173	0.49	89	0.71	84	0.84	56	0.51	72	0.44	45
派遣会社の派遣社員	0.52	100	0.52	50	0.52	50	0.65	34	0.52	33	0.39	33
0ヶ月	0.81	614	0.82	286	0.80	328	0.92	298	0.75	174	0.65	142
1ヶ月	0.63	56	0.05	19	0.92	37	0.57	23	0.86	14	0.53	19
2ヶ月	0.70	27	0.71	14	0.69	13	0.82	11	0.86	7	0.44	9
3ヶ月	0.44	57	0.61	18	0.36	39	0.33	18	0.80	25	-0.07	14
専門・技術職	0.57	197	0.49	95	0.64	102	0.76	66	0.51	76	0.42	55
管理職	0.88	16	0.64	11	1.40	5	1.20	5	0.75	8	0.67	3
事務職	0.85	149	1.16	19	0.80	130	0.95	66	1.00	44	0.49	39
営業職	0.92	60	0.77	31	1.07	29	0.69	29	1.00	13	1.22	18
販売職	0.54	50	0.64	14	0.50	36	0.63	35	0.80	5	0.10	10
運輸・通信・保安職	1.31	48	1.26	43	1.80	5	1.42	24	1.14	14	1.30	10
技能・労務職	0.77	81	0.78	63	0.72	18	0.88	41	0.84	25	0.33	15
農・林・漁業	0.57	7	0.67	6	0.00	1	0.50	4	1.00	1	0.50	2
サービス職(資格要)	0.84	45	0.48	21	1.17	24	1.04	25	0.50	10	0.70	10
サービス職(資格不要)	0.81	79	0.85	26	0.79	53	0.89	45	0.74	19	0.67	15
その他	0.45	22	1.00	8	0.14	14	0.20	10	1.00	5	0.43	7
農・林・漁業	1.22	9	1.25	8	1.00	1	1.00	3	1.40	5	1.00	1
鉱業・建設業	0.67	63	0.71	41	0.59	22	0.92	36	0.75	12	0.00	15
製造業	0.69	122	0.68	74	0.71	48	1.00	54	0.49	45	0.35	23
情報通信業	0.84	31	0.50	18	1.31	13	0.64	11	1.27	15	0.00	5
運輸業	1.16	38	1.06	34	2.00	4	1.21	19	1.00	11	1.25	8
金融・保険業	1.43	21	1.50	2	1.42	19	1.13	8	1.60	5	1.63	8
小売業	0.56	84	0.57	28	0.55	56	0.52	54	0.92	13	0.41	17
飲食サービス業	0.53	64	0.65	31	0.42	33	0.68	38	0.50	16	0.00	10
医療・福祉	0.66	143	0.68	22	0.66	121	0.87	45	0.71	42	0.46	56
教育・学習支援業	0.92	26	0.83	12	1.00	14	0.86	7	0.77	13	1.33	6
公務	1.30	27	1.29	21	1.33	6	1.41	17	0.86	7	1.67	3
その他	0.82	126	0.67	46	0.90	80	0.84	58	0.72	36	0.88	32
1000人以上	1.18	117	1.14	63	1.22	54	1.33	49	0.97	39	1.21	29
100～999人	0.80	200	0.67	90	0.90	110	0.96	83	0.84	56	0.52	61
99人以下	0.62	428	0.64	176	0.60	252	0.69	212	0.65	123	0.40	93
官庁	1.56	9	1.50	8	2.00	1	1.50	6	1.50	2	2.00	1

注：「大きく増加」を2点、「やや増加」を1点、「ほぼ同じ」を0点、「やや減少」を-1点、「大きく減少」を-2点として平均点を求め、スコアとした。

点)、運輸業(1.16点)で高く、飲食サービス業(0.53点)、小売業(0.56点)で低い。第8に、転換後の勤務先の企業規模別では、大企業(1.18点)で高い。

第4節 収入変化の規定要因

1. 基本属性

(1) ベースモデル

第3節にてスコアによってみてきた説明変数の効果を、回帰分析により確認したい。具体的には、5段階の収入変化を被説明変数として³、順序ロジスティック回帰分析を行う。図表13-4-1は、説明変数として女性ダミー、年齢階層ダミー、学歴ダミー、転換前の雇用形態ダミー、転換時の無業期間のみを投入したベースモデルである⁴。

ここから、年齢が高いほど収入が上がりにくいこと、高学歴者ほど収入が上がりやすいこと、パート・アルバイトから転換した者ほど収入が上がりやすいこと、無業期間が短いほど収入が上がりやすいことが分かる。いずれも、前節でスコアによって見た傾向と一致している。

図表 13-4-1 収入変化の規定要因（ベースモデル：順序ロジスティック回帰分析）

	Coef.	z
女性	0.006	0.05
(25歳未満)		
25～30歳未満	-0.124	-0.76
30歳以上	-0.405	-2.35 *
(中学・高校卒)		
短大・高専・専門卒	0.419	2.65 **
大卒以上	0.456	2.53 *
(転換前パート・アルバイト)		
転換前_契約・嘱託	-0.585	-3.45 ***
転換前_派遣社員	-0.597	-2.86 **
無業期間	-0.170	-2.19 *
/cut1	-3.397	
/cut2	-2.107	
/cut3	-0.930	
/cut4	0.919	
N		754
Log likelihood		-1023.46
Chi Square		36.01 ***
Pseudo R2		0.0173

注1: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1

注2: ()は、レファレンス・グループ。

(2) 男女ごと、年齢階層ごとのモデル

図表 13-4-2 は、ベースモデルを、男女ごとに実行したものである。ここから、男女での大きな違いとして、男性において年齢の効果、学歴の効果が強くあらわれていることが挙げられる。すなわち、男性の場合には、年齢が高いほど収入が上がらない、高学歴者ほど収入が

³ 「大きく増加」を5、「やや増加」を4、「ほぼ同じ」を3、「やや減少」を2、「大きく減少」を1とした。

⁴ 無業期間には、「0ヶ月」を0、「1ヶ月」を1、「2ヶ月」を2、「3ヶ月」を3とする連続変数を使用した。

上がるという傾向があらわれるが、女性にはそのような傾向はあらわれない。

図表 13-4-3 は、ベースモデルを、年齢階層ごとに実行したものである。ここから、年齢階層による大きな違いとして、25 歳未満層において男性ほど、高学歴者ほど、無業期間が短いほど収入が上がるのが挙げられる。これに対し、30 歳以上層では、収入を上下させる要因は特に見当たらない。

図表 13-4-2 収入変化の規定要因（男女別：順序ロジスティック回帰分析）

	男性		女性	
	Coef.	z	Coef.	z
(25歳未満)				
25～30歳未満	-0.536	-2.15 *	0.209	0.94
30歳以上	-0.955	-3.31 ***	-0.103	-0.47
(中学・高校卒)				
短大・高専・専門卒	1.026	3.88 ***	0.087	0.43
大卒以上	0.832	3.25 ***	0.270	1.03
(転換前パート・アルバイト)				
転換前_契約・嘱託	-0.862	-3.39 ***	-0.300	-1.30
転換前_派遣社員	-0.586	-1.94 †	-0.621	-2.13 *
無業期間	-0.098	-0.75	-0.207	-2.16 *
/cut1	-3.348		-3.528	
/cut2	-2.315		-1.977	
/cut3	-1.021		-0.857	
/cut4	0.975		0.936	
N		337		417
Log likelihood		-442.663		-569.951
Chi Square		41.58 ***		12.59 †
Pseudo R2		0.0449		0.0109

注1: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1

注2: ()は、レファレンス・グループ。

図表 13-4-3 収入変化の規定要因（年齢階層別：順序ロジスティック回帰分析）

	25歳以下		25～30歳		30歳以上	
	Coef.	z	Coef.	z	Coef.	z
女性	-0.369	-1.82 †	0.244	0.95	0.411	1.38
(中学・高校卒)						
短大・高専・専門卒	0.600	2.64 **	0.181	0.58	0.391	1.20
大卒以上	0.742	2.44 *	0.360	1.16	0.493	1.41
(転換前パート・アルバイト)						
転換前_契約・嘱託	-0.385	-1.41	-0.955	-3.25 **	-0.358	-1.07
転換前_派遣社員	-0.579	-1.67 †	-0.883	-2.39 *	-0.403	-1.07
無業期間	-0.344	-2.72 **	0.062	0.49	-0.250	-1.58
/cut1	-3.489		-4.210		-2.314	
/cut2	-2.352		-2.036		-1.310	
/cut3	-1.138		-0.854		-0.132	
/cut4	0.894		1.038		1.445	
N		350		220		184
Log likelihood		-451.372		-290.664		-267.319
Chi Square		22.27 **		15.08 *		9.03
Pseudo R2		0.0241		0.0253		0.0166

注1: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1

注2: ()は、レファレンス・グループ。

2. 転換後の職種、業種、企業規模

(1) 転換後の職種

続いて、転換後の職種、業種、企業規模の効果を確認してみたい。図表 13-4-4 は、前項でのベースモデルに、転換後の職種ダミー、転換後の職種ダミーと「30 歳以上」ダミーの交互作用項を投入したものである。

ここから、次のことが読み取れる。第 1 に、転換後の職種が販売職の場合には収入が上がりやすく、運輸・通信・保安職の場合には収入が上がりやすい。この傾向は、前節でスコアによって見たものと同じである。第 2 に、30 歳以上層については、転換後の職種が営業職の場合に収入が上がりやすい。第 3 に、女性ダミー、年齢階層ダミー、学歴ダミー、転換前の雇用形態ダミー、転換時の無業期間の効果は、ベースモデルにおけるそれとほとんど変わらない。

図表 13-4-4 収入変化の規定要因
(転換後の職種の効果：順序ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②	
	Coef.	z	Coef.	z
女性	0.107	0.68	0.069	0.43
(25歳未満)				
25~30歳未満	-0.103	-0.62	-0.108	-0.64
30歳以上	-0.379	-2.17 *	-1.039	-1.90 †
(中学・高校卒)				
短大・高専・専門卒	0.447	2.77 **	0.429	2.63 **
大卒以上	0.518	2.79 **	0.502	2.66 **
(転換前_パート・アルバイト)				
転換前_契約・嘱託	-0.616	-3.56 ***	-0.628	-3.60 ***
転換前_派遣社員	-0.671	-3.19 ***	-0.706	-3.29 ***
無業期間	-0.165	-2.10 *	-0.155	-1.94 †
専門・技術職	-0.364	-1.44	-0.462	-1.64
管理職	0.029	0.06	0.062	0.12
事務職	0.148	0.53	0.137	0.44
営業職	0.275	0.85	-0.136	-0.37
販売職	-0.609	-1.83 †	-0.600	-1.61
運輸・通信・保安職	1.018	2.97 *	0.791	2.1 *
(技能・労務職)				
農・林・漁業	-0.220	-0.31	-0.440	-0.52
サービス職(資格要)	0.057	0.17	-0.100	-0.26
サービス職(資格不要)	0.003	0.01	-0.126	-0.38
その他	-0.582	-1.35	-0.758	-1.47
30歳以上×専門・技術職			0.661	1.07
30歳以上×管理職			-0.192	-0.15
30歳以上×事務職			0.365	0.56
30歳以上×営業職			1.672	2.18 *
30歳以上×販売職			0.156	0.19
30歳以上×運輸・通信・保安職			1.331	1.47
(30歳以上×技能・労務職)				
30歳以上×農・林・漁業			0.980	0.62
30歳以上×サービス職(資格要)			0.910	1.07
30歳以上×サービス職(資格不要)			0.823	1.06
30歳以上×その他			0.873	0.91
/cut1	-3.419		-3.574	
/cut2	-2.116		-2.264	
/cut3	-0.919		-1.058	
/cut4	0.986		0.863	
N		754		754
Log likelihood		-1007.78		-1003.71
Chi Square		67.37 ***		75.51 ***
Pseudo R2		0.0323		0.0362

注1: ***:p<0.001, **:p<0.01, *:p<0.05, †:p<0.1

注2: ()は、レファレンス・グループ。

(2) 転換後の業種

図表 13-4-5 は、前項でのベースモデルに、転換後の勤務先の業種ダミー、転換後の勤務先の業種ダミーと「30歳以上」ダミーの交互作用項を投入したものである。ここから、転換後の勤務先の業種が金融・保険業、公務、運輸業の場合には収入が上がりやすいことが分かる。この傾向は、前節でスコアによって見たものと同じである。他方、30歳以上層において特に強い効果がある業種はない。なお、女性ダミー、年齢階層ダミー、学歴ダミー、転換前の雇用形態ダミー、転換時の無業期間の効果は、ベースモデルにおけるそれとほとんど変わらない。

図表 13-4-5 収入変化の規定要因
(転換後の業種の効果：順序ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②	
	Coef.	z	Coef.	z
女性	0.089	0.59	0.097	0.63
(25歳未満)				
25~30歳未満	-0.140	-0.84	-0.129	-0.76
30歳以上	-0.424	-2.41 *	-0.895	-2.09 *
(中学・高校卒)				
短大・高専・専門卒	0.377	2.32 *	0.392	2.39 *
大卒以上	0.334	1.75 †	0.349	1.81 †
(転換前_パート・アルバイト)				
転換前_契約・嘱託	-0.624	-3.61 ***	-0.641	-3.67 ***
転換前_派遣社員	-0.590	-2.78 **	-0.581	-2.72 **
無業期間	-0.179	-2.28 *	-0.172	-2.15 *
農・林・漁業	1.078	1.70 †	0.936	1.37
鉱業・建設業	0.093	0.32	0.322	0.99
(製造業)				
情報通信業	0.272	0.72	0.345	0.83
運輸業	0.795	2.28 *	0.572	1.48
金融・保険業	1.426	3.06 **	0.994	1.74 †
小売業	-0.307	-1.16	-0.404	-1.35
飲食サービス業	-0.361	-1.28	-0.357	-1.15
医療・福祉	0.004	0.02	-0.102	-0.36
教育・学習支援業	0.386	0.97	0.018	0.04
公務	1.241	2.87 **	1.064	2.32 *
その他	0.307	1.29	0.079	0.29
30歳以上×農・林・漁業			1.014	0.57
30歳以上×鉱業・建設業			-0.875	-1.27
(30歳以上×製造業)				
30歳以上×情報通信業			-0.501	-0.51
30歳以上×運輸業			1.274	1.45
30歳以上×金融・保険業			1.429	1.44
30歳以上×小売業			0.521	0.82
30歳以上×飲食サービス業			-0.098	-0.13
30歳以上×医療・福祉			0.521	0.98
30歳以上×教育・学習支援業			1.614	1.73
30歳以上×公務			1.428	1.06
30歳以上×その他			1.042	1.82 †
/cut1	-3.328		-3.441	
/cut2	-2.029		-2.129	
/cut3	-0.828		-0.907	
/cut4	1.094		1.045	
N		754		754
Log likelihood		-1004.99		-996.771
Chi Square		72.94 ***		89.39 ***
Pseudo R2		0.035		0.0429

注1: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1

注2: ()は、レファレンス・グループ。

(3) 転換後の企業規模

図表 13-4-6 は、前項でのベースモデルに、転換後の勤務先の企業規模ダミー、転換後の勤務先の企業規模ダミーと「30歳以上」ダミーの交互作用項を投入したものである。これを見ると、転換後の勤務先が1000人以上の大企業の場合に収入が上がりやすいことが分かる。この傾向は、前節でスコアによって見たものと同じである。なお、女性ダミー、年齢階層ダミー、学歴ダミー、転換前の雇用形態ダミー、転換時の無業期間の効果は、ベースモデルにおけるそれとほとんど変わらない。

図表 13-4-6 収入変化の規定要因
(転換後の企業規模の効果：順序ロジスティック回帰分析)

	モデル①		モデル②	
	Coef.	z	Coef.	z
女性	0.122	0.88	0.106	0.76
(25歳未満)				
25～30歳未満	-0.108	-0.65	-0.105	-0.64
30歳以上	-0.436	-2.51 *	0.245	0.57
(中学・高校卒)				
短大・高専・専門卒	0.360	2.25 *	0.355	2.22 *
大卒以上	0.325	1.79 †	0.315	1.74 †
(転換前_パート・アルバイト)				
転換前_契約・嘱託	-0.694	-4.04 ***	-0.709	-4.12 ***
転換前_派遣社員	-0.630	-3.02 **	-0.648	-3.11 **
無業期間	-0.157	-2.02 *	-0.156	-2.01 *
(1000人以上)				
100～999人	-0.880	-3.89 ***	-0.599	-2.29 *
99人以下	-1.260	-6.07 ***	-1.103	-4.71 ***
官公庁	0.556	0.83	0.482	0.70
(30歳以上×1000人以上)				
30歳以上×100～999人			-1.062	-2.09 *
30歳以上×99人以下			-0.664	-1.40
30歳以上×官公庁			12.762	0.02
/cut1	-4.438		-4.304	
/cut2	-3.137		-3.002	
/cut3	-1.936		-1.797	
/cut4	0.000		0.152	
N		754		754
Log likelihood		-1001.44		-998.38
Chi Square		80.06 ***		86.17 ***
Pseudo R2		0.0384		0.0414

注1: ***: p<0.001, **: p<0.01, *: p<0.05, †: p<0.1

注2: ()は、レファレンス・グループ。

第5節 小括

以上、非正規雇用から正規雇用への転換にともなう収入変化の実態および規定要因を分析してきた。その主要な結果をまとめると、次のようになる。

第1に、非正規雇用から正規雇用への転換のうち約3分の2のケースにて、収入が増加している。

第2に、スコアによって見たものと回帰分析の結果とがほぼ一致して、転換時の年齢が高いほど収入が上がりやすく、高学歴者ほど収入が上がりやすい。そして、この傾向は、男性において強くあらわれる。

第3に、スコアによって見たものと回帰分析の結果とがほぼ一致して、転換後が運輸・通信・保安職、金融・保険業、公務、運輸業、1000人以上の大企業である場合には収入が上がりやすく、販売職、中小企業である場合には収入が上がりにくい。

第4に、転換後が営業職である場合には、30歳以上層の収入増加が特に大きくなることが示された。

これらの分析結果から、総じて、年齢が高い非正規雇用労働者ほど、正規雇用へに転換した際の収入増加が小さいことが窺える。ただし、転換後の職種によっては、収入増加が大きくなるものもある。そういった職種を特定していくことが、年齢が高い非正規雇用労働者の正規雇用への転換の「質」を高めていくことにつながると考えられる⁵。

⁵ 本章での分析からは、「営業職」がそのような職種としての性質を持つことが示唆されるが、1回限りの分析であり、ケース数も必ずしも多くはないため、ここでは結論を留保することとした。

第14章 結論

第1節 含意

第1章で述べたように、本報告書の目的は、労働政策研究・研修機構（JILPT）が2013年に実施した全国アンケート調査を用い、JILPT編（2014）に引き続いて壮年非正規雇用労働者の仕事と生活についての現状分析を試みるとともに、その経歴データを分析し、壮年期に非正規雇用労働者となるに至る原因、壮年非正規雇用労働者がキャリアアップするための条件を解明することであった。

各章の分析結果については、第1章第3節に要約を付してあるので、繰り返さない。ここでは、あくまでエビデンス・ベースの政策研究の立場から、それらの分析結果に基づいて、必要な政策の方向性を示すこととする。

1. 労働政策の対象としての壮年非正規雇用労働者

第2章にて、壮年非正規雇用労働者の仕事や労働条件は必ずしもディーセントなものではない場合が多いこと、男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者については、生活面、仕事に関する意識と行動の面においても課題に直面している場合が多いことが示された。より具体的には、同年代の正規雇用労働者と比べて職務難易度、年収の水準が著しく低いこと、男性・無配偶女性については等価所得が低く生活に対する不満も強いこと、不本意な理由で非正規雇用労働をしている場合が多く、仕事満足度も低いこと、などが挙げられる。加えて、第3章にて示されたように、男性・無配偶女性の壮年「不本意」非正規雇用労働者は、若年「不本意」非正規雇用労働者よりも仕事と生活の両面で大きな課題に直面していた¹。

このように、特に男性・無配偶女性について見ると、壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者に比べれば人数こそ少ないものの、仕事と生活の両面でより大きな困難に直面している。そして、その根本的な原因として、①若年と比べて壮年には家計の担い手である者が多いにもかかわらず²、②第5章の賃金（年収）関数の推計でも示されたように、正規雇用の場合とは異なり非正規雇用の場合には年齢が上昇しても収入が増加しない、というこの国の経済社会の基本的な構造が挙げられる。また、これらの人々が低い収入のまま職業キャリアを終えたり、その際に年金加入期間が十分でなかったりすれば、当人の老後の生活はもとより、社会保障の観点から見ても、将来に大きな禍根を残すこととなる。その観点から、

¹ たとえば、若年の場合は「本意」より「不本意」の方が年収が高いのに対し、壮年の場合は「不本意」の方が低いこと、壮年「不本意」は仕事に対する満足度、等価所得、生活満足度が特に低いこと、などが挙げられる。

² 非正規雇用労働者のうち自分自身が家計の担い手である者の割合は、若年男性で32.9%、若年無配偶女性で23.6%、壮年男性で58.3%、壮年無配偶女性で58.2%である。JILPT編（2014）第II部「資料編」を参照。

壮年非正規雇用労働者を労働政策の対象として位置づける必要性は極めて高いといえる³。

ただし、壮年非正規雇用労働者を労働政策の対象として位置づけるにあたって、ある種の難しさが存在することも忘れてはならない。それは、平均的に見れば、仕事と生活の両面で直面している課題が大きい、内部の分散も大きいということである。具体的には、第3章で見たように、壮年「本意」非正規雇用労働者は、非正規雇用労働者の中で相対的に高度な業務に従事し、労働条件も良好であり、非正規雇用労働の継続希望も強い。また、専門的・技術的な職種の子非正規雇用労働者は収入が高く（第5章）、30歳以上という比較的高い年齢であっても正規雇用へに転換しやすいと考えられる（第9章）。

それゆえ、壮年非正規雇用労働者に対して支援施策を講じる際には、対象者を適切に絞り込み、支援を必要としている者により多くの支援が届くよう工夫する必要がある。

2. 正社員の労務管理、働き方の改善

第6章では、男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の多くが、若年期には正規雇用で働いていたという事実を踏まえ、人々が正規雇用を辞めて非正規雇用へに就くメカニズムの解明が重要であることが示された。その上で、第7章からは、30歳以上という比較的高い年齢での正規雇用から非正規雇用への移行は、過重労働やハラスメントの発生など職場での労務管理の問題、働き方の問題に起因していることが示唆された⁴。それに関連して、第8章からは、仕事に関連した「病気・けが」の経験により壮年期に非正規雇用労働者となりやすくなることが示唆された⁵。

これら各章から導かれるのは、正社員の労務管理、働き方を改善することで、壮年非正規雇用労働者の増加を抑制できる可能性があるということである。逆に言えば、過重労働、ハラスメントなどの発生を放置していると、壮年非正規雇用労働者が増加する可能性もあるだろう。

この点に関連して、労働行政においては、近年「若者の使い捨てが疑われる企業等」への対策⁶、「若者応援企業宣言」事業⁷、長時間労働削減推進本部の設置などにより⁸、過重労働やハラスメントの防止に取り組んでいる。これらの取り組みを継続的かつ効果的に行ってい

³ なお、若年非正規雇用労働者に対してすでに様々な支援施策が導入されており、さらにそれらが勤労青少年福祉法の改正により体系化されようとしていることについては、第1章第1節にて示した通りである。ちなみに、若年非正規雇用労働者に対する支援施策が、主として若年者への人材育成投資を積極化する観点から講じられているのに対し、壮年非正規雇用労働者に対する支援施策は、それとは別の観点から講じられることになると思われる。

⁴ ちなみに、第7章の分析対象は男性に限定されている。

⁵ ちなみに、第8章の分析対象から有配偶女性は除外されている。

⁶ 具体的には、①長時間労働の抑制、②労働者からの相談対応、③職場のパワーハラスメントの予防・解決、に取り組んでいる。厚生労働省（2013）を参照。

⁷ 本章執筆時点での制度概要については、厚生労働省（2015a）を参照。

⁸ 同本部は、「日本再興戦略」（2014改訂）における「働き過ぎ防止のための取組強化」の方針、2014年の「過労死等防止対策推進法」の成立などを受け、2014年9月30日に厚生労働省に設置された。同本部第1回会議資料（厚生労働省 2014a）を参照。

くことが、壮年非正規雇用労働問題を解決していく上で重要である。

また、それらに加えて、病気やけがを負った者が不利にならないようにするためにも、治療と職業生活の両立の推進や⁹、一時的な短時間勤務制度に限定されない短時間正社員制度の導入の推進も求められよう¹⁰。

3. 正規雇用への転換支援

まず、忘れてはならないのは、男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者の正規雇用への転換希望率は、若年非正規雇用労働者のそれと比べて変わらないということである(第2章)¹¹。労働者が自身の希望を実現できるようにすることを旨とするならば、壮年非正規雇用労働者についても、若年非正規雇用労働者と同様、正規雇用への転換支援を基本軸として政策を講じるべきであろう。

しかし、第10章では、非正規雇用から正規雇用に移行するにあたり、転職にしても内部登用にしても、その可能性が比較的大きいのは20歳代までの若い年齢層であることが示された¹²。第11章においても、学歴による違いはあるものの、正規雇用への移行は30歳以降にはほとんど起こらなくなることが示された¹³。第9章では、30歳以降の正規雇用への転換は職種や業種が限定される傾向にあること¹⁴、第13章では、年齢が高い非正規雇用労働者の正規雇用への転換については、確率が低だけでなく、仮に成功したとしてもそれに伴う収入増加が小さいことが示された。これらの事実発見から導かれるのは、正規雇用への転換を希望する者については、できるだけ早期に転換できるように支援した方がよいということである。その意味で、すでに様々な形で取り組まれていることであるが、若年非正規雇用労働者の正規雇用への転換支援施策の意義が薄れることはない¹⁵。

それでは、年齢が高い非正規雇用労働者に対しては、いかなる支援が有効であろうか。第

⁹ この点に関連して、2012年8月、厚生労働省内に設置された「治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会」が報告書を提出し(厚生労働省 2012a)、2013年度には厚生労働省の委託事業として「治療と職業生活の両立等支援対策事業」が実施された。これらの取り組みの特徴は、がんや肝炎など一部の疾病にとどまらず、様々な病気・けがを想定して治療と職業生活の両立策を検討している点にある。JILPTでも、JILPT編(2013a)を刊行している。

¹⁰ 短時間正社員制度の導入推進に関連する研究会報告として、厚生労働省(2012b)、厚生労働省(2014b)がある。ただし、そこで扱われているのは、主として出産・育児・介護期の短時間勤務や、自己啓発時間を確保するための短時間勤務である。他方、厚生労働省(2015b)では、特定の目的に限定しない形で、「短時間正社員を始めとする「多様な正社員」の普及等」を提起している。

¹¹ 正規雇用への転換を希望する者の割合は、若年男性で64.7%、壮年男性で68.9%、若年無配偶女性で54.5%、壮年無配偶女性で52.9%である。

¹² 具体的には、①転職による正規雇用への移行確率は、20歳代のうちは差がないが、30歳を超えると下がること、②内部登用による正規化の場合、入職前の非正規雇用労働経験年数が長いほど、採用された企業内での正規雇用への転換確率が下がること、が示されている。

¹³ 第11章の分析対象は、男性および未婚女性である。

¹⁴ 具体的には、専門的・技術的な職種、医療・福祉の業種において正規雇用への転換が起りやすいことが示された。

¹⁵ 具体的な施策の代表例として、トライアル雇用奨励金、キャリアアップ助成金、ジョブカード制度、新卒応援ハローワーク、ジョブサポーター制度、わかものハローワークなどがある。

11 章からは、30 歳時点で非正規雇用・無業であっても、過去に正規雇用で働いた経験がある者については、職業資格の取得や自己啓発によって、その後正規雇用へに転換できる可能性が高まることが示された。それらの取り組みを支援することが、壮年非正規雇用労働者の正規雇用への転換を促す上での重要な柱となろう。たとえば、キャリアアップ助成金の「正規雇用等転換コース」において年齢が高い非正規雇用労働者に係わる助成率を上乗せすることに加え、同じく「人材育成コース」において非正規雇用労働者の資格取得も助成対象とすること（かつ、年齢が高い非正規雇用労働者に係わる助成率を上乗せすること）、などを検討してもよいだろう¹⁶。

また、第 12 章では、必ずしも壮年期に限った話ではないが、転職経路として「ハローワーク」を利用することが、非正規雇用から正規雇用への転職を起しやすくなることを示された¹⁷。ちなみに同章では、転職者には同じ転職経路を利用する傾向があることも確認されている。よって、もし日常的に質の低い求人情報に接している非正規雇用労働者がいるならば、ハローワークの利用を促進していくことも有効であろう¹⁸。

4. 非正規雇用労働者としてのキャリア形成支援

他方、労働行政として正規雇用への転換支援を基本軸とするべきことには変わりはないが、現実には、正規雇用への転換が実現しにくい人々がいることにも留意する必要がある。第 11 章では、過去に正規雇用で働いた経験がない者の場合には、30 歳以降に正規雇用へに転換するにあたり、職業資格の取得や自己啓発が効果を持たないことが示された。彼らの正規雇用への転換支援のあり方については、引き続き検討していく必要がある。

ところで、第 5 章では、非正規雇用の労働市場に、必ずしも分厚く堅固なものとは言えないにせよ、同一の職種を継続することで収入を高めていく道筋があることが示された¹⁹。そして、同一職種経験により収入が高まる効果は、30 歳以降であっても、また 30 歳以降に転職をした場合であっても確認された。さらに、同一職種経験年数が同じであったとしても、その間に会社の費用で研修を受講していた者ほど収入が高まることが示された²⁰。そこで、

¹⁶ また、第 2 章で見たように、男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者は、若年非正規雇用労働者と同程度に正規雇用への転換を希望しながら、若年非正規雇用労働者と比べて転職活動や能力開行動が低調である。その理由として、それらの取り組みを阻害する何らかの事情、要因がある可能性がある。そのことを考慮するならば、(具体的にどのような給付の仕組みを採用するかは別として) 働きながらの自己啓発への支援だけでなく、生活費補助による全日制学校への通学の支援も有効かもしれない。実際、そのような制度を利用して正規雇用への転換を実現した壮年非正規雇用労働者のケースが、JILPT 編 (2013b) にも収録されている。

¹⁷ 第 12 章の分析対象は、男性である。

¹⁸ JILPT 編 (2013b) においても、求人情報が不正確であり不本意な転職となってしまうケースが一部に見られている。

¹⁹ ここでは「収入」と書いているが、正確に言うと、第 5 章で用いられているのは、週実労働時間をコントロールした上で、年収の多寡を説明するモデルである。

²⁰ 厳密に言えば、研修の話ではないが、JILPT 編 (2013b) においても、非正規雇用労働者に対して丁寧なスキル管理、キャリア管理を行っている会社で、一定程度の収入増加を実現した非正規雇用労働者のケースが報告されている。

キャリアコンサルティングや職業能力評価制度を通じて非正規雇用労働者のキャリアを的確に方向付けるとともに、企業における非正規雇用労働者への研修実施を支援することなどを、正規雇用への転換を希望してもすぐに実現できない壮年非正規雇用労働者のための施策として位置づけることができよう。

ところで、第4章では、一口に壮年非正規雇用労働者といっても、男女で生活満足度の規定要因が異なることが示された。具体的には、男性では部下やスタッフを管理する業務のように組織の中で管理的な立場につくことが、無配偶女性では意思決定や判断を伴う業務を担っていることや職業資格を持っていることが、生活満足度を高めていた。非正規雇用労働者としてのキャリア形成を支援していく際には、収入を高めるだけでなく、個々人の希望に合った職種、仕事であるよう配慮することも必要である。

なお、どのような形で非正規雇用労働者としてのキャリア形成を支援するにせよ、「パートタイム労働法」、「労働者派遣法」、そして労働契約法における、いわゆる非正規雇用労働者保護規定が適切に運用されるべきことは、言うまでもない²¹。また、非正規雇用労働者がセーフティネット（社会保障）の対象から外れないようにする必要もある。特に壮年非正規雇用労働者にあっては、若年非正規雇用労働者と比べて、今後働き続けられる年数が短いことから、年金加入期間に不足が生じないように、細心の注意が必要である。

5. 本報告書での提言の新味

以上の提言の中には、前回報告書（JILPT 編 2014）における提言と重複するものもある。そこで、本報告書での提言の新味について説明したい。なお、参考までに、前回報告書の第9章「結論」の目次を、章末に参考資料として示す。

第1に、「労働政策の対象としての壮年非正規雇用労働者」についての提言の前半部分は、基本的には前回報告書におけるそれと同趣旨である。ただし、前回報告書では概して男女を合算した集計がなされていたのに対し、本報告書では男女を分けた上で同様の知見を導き出しているという違いがある。また、その提言の後半部分の、「平均的に見れば、仕事と生活の両面で直面している課題が大きい、内部の分散も大きい」という点は、本報告書において言及されたものである。

第2に、後述のようにまだ明確になっていない点は残るものの、壮年期に非正規雇用労働者となるに至る原因の分析（経歴分析）に基づき、「正社員の労務管理、働き方の改善」について提言したことは、本報告書の特長だと言ってよい。前回報告書では、この点は「残された課題」の1つとされていた。

第3に、正規雇用への転換を促す具体的な要因として、職業資格の取得、自己啓発、ハローワークの利用を挙げることができたのも、本報告書における経歴分析の成果による。前回

²¹ 具体的な規定については、第1章第1節を参照。

報告書では、正規雇用への転換の重要性が指摘されていただけであり、キャリアアップのための具体的な方策を明らかにすることは、やはり「残された課題」とされていた。

第4に、非正規雇用の労働市場において、同一職種の継続により収入を高めていけることが示せたのも、本報告書での経歴分析の成果による。同一職種を継続することの重要性は、JILPT編（2013b）でヒアリング調査結果に基づいて示唆されていたが、本報告書において計量分析に基づき改めて検証された次第である。

第2節 残された課題

前節の最後に記したように、本報告書では、新たな事実発見に基づき前回報告書にはない幾つかの提言を行っているが、依然として残された課題があることも事実である。最後に、その点をまとめたい。

1. 「不本意非正規」の要因解明

前節で、壮年非正規雇用労働者にはいわゆる「不本意非正規」が多いこと、そして「不本意非正規」の意味するところが若年非正規雇用労働者の場合よりも深刻であることが示された。そこで、次の課題となるのは、「不本意非正規」が発生し、長期化するメカニズムの解明である²²。

第2章で見たように、壮年非正規雇用労働者には、正規雇用への転換を希望していながら、転職活動、能力開発行動に取り組めていない者が多い。よって、それらの取り組みを阻害している事情、要因を明らかにすることで、壮年非正規雇用労働者が自身の希望に合ったキャリアを形成できるようにするためにどのような支援が求められるのかを、示していく必要があるだろう。

2. 「原因」の発生と「結果」に結びつくメカニズム

第7章および第8章にて、過重労働やハラスメントの発生など職場での労務管理の問題、働き方の問題、仕事での「病気・けが」の経験が、壮年期に非正規雇用労働者となるに至る要因となっていることが示唆された。

このことは、上述の通り本報告書における重要な発見であるが、そもそもどのような職場（業種、企業規模、職種）でそれらの「原因」が発生しているのかは、本報告書では十分に明らかにされていない。また、それらの「原因」が、壮年期の非正規雇用化に影響するメカニズムについても不明な部分が多いのが現状である。

²² ちなみに、男性・無配偶女性の壮年非正規雇用労働者について、現在の勤め先の勤続年数別に「不本意非正規」割合を見ると、「1年未満」の者よりも、「1～2年未満」、「2～5年未満」、「5～10年未満」の方が高くなっている（1年未満：36.8%、1～2年未満：51.4%、2～5年未満：50.5%、5～10年未満：45.5%）。このことから、不本意な理由で非正規雇用労働者となり、その後すぐに正規雇用へ転換できていない者が相当数いることが窺える。

また、大きな趨勢として、若い世代（コーホート）ほど離学直後に正規雇用就きににくくなっている現状を踏まえるならば、今後は正規雇用の経験がないまま壮年期に至る者が増加する可能性もある。本報告書で使用したデータだけで解明するには限界があるが、今後は、世代によって、壮年期に非正規雇用労働者となるに至る要因がどう異なるのかも示していく必要があるだろう。

3. ミクロ労働市場の構造解明

職業資格の取得、自己啓発による正規雇用への転換をより効果的に支援するためにも、業種別、職種別などで分立した労働市場の中のどの部分で正規雇用への転換が発生しているのかの解明が必要である。たとえば、第9章および第10章では、医療・福祉の業種で比較的高い年齢での正規雇用への転換が多く行われていることが示されたが、他方で、第13章では、高い年齢での正規雇用への転換はそれほど大きな収入増加をもたらさないことも示された。そこで、たとえば医療・福祉の業種での正規雇用への転換が、具体的にどのような職種で起こっており、どのくらいの収入の増加を伴っているのか、などの具体的な情報を収集・蓄積していくことが求められる²³。

JILPTでは、このような分立した労働市場を「ミクロ労働市場」と名付け、その構造解明に力を入れようとしている。それらの研究と連携していくことも、壮年非正規雇用労働問題を解決していく上で、重要な役割を果たすと考えられる²⁴。

4. 企業調査との連携

最後に、前回報告書でも「残された課題」とされていたことであるが、本章での提言がどれだけ実を結ぶかは、言うまでもなく、企業が非正規雇用経験者の正規雇用としての採用、内部登用による正規雇用化、無期雇用化、昇給、処遇改善などにどれだけ積極的に取り組むかに依存する。よって、それらに積極的に取り組んでいる企業の実態および特徴、それらの取り組みの促進要因を明らかにすることが不可欠である。

本報告書の「まえがき」で述べたJILPTプロジェクト研究サブテーマ「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」では、個人調査を主体とする本研究（「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」）とともに、企業調査を主体とする研究（「非正規労働の動向と企業の人材活用に関する研究」）、個人調査と企業調査の双方からアプローチする研究（「正社員の仕事と雇用管理の実態変化に関する研究」）も行っている。それらの研究と連携し、企業への具体的な働きかけの仕方を示していくことも、残された課題の1つである。

²³ 前回報告書にて「（準）専門職への転換」を提言したが、期待が持てる「（準）専門職」とは具体的にどのような職種なのかを明らかにする作業も、ここで言う「ミクロ労働市場の構造解明」と極めて類似している。

²⁴ ここでの「ミクロ労働市場」の概念は、草野（2015）の「図・JILPTの調査研究の体系」を参考にしている。

参考資料：前回報告書（JILPT 編 2014）の「第 9 章 結論」の目次

- 第 1 節 含意
1. 労働政策の対象としての壮年非正規労働者
 2. 能力開発と正規転換
 3. 無期転換と昇給
 4. (準) 専門職への転換
- 第 2 節 残された課題
1. 原因と対策
 2. 具体的な政策
 3. 企業調査との連携

引用文献

- 草野隆彦（2015）「雇用システム・プロジェクトと JILPT の調査研究」第 7 回 JILPT リサーチ・アイ (http://www.jil.go.jp/researcheye/bn/007_150116.html).
- 厚生労働省（2012a）「治療と職業生活の両立等の支援に関する検討会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002ecfl.html>).
- 厚生労働省（2012b）「『多様な形態による正社員』に関する研究会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000260c2.html>).
- 厚生労働省（2013）「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への取組を強化」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000014323.html>).
- 厚生労働省（2014a）「長時間労働削減推進本部の体制図」(<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyouku-Soumuka/0000059842.pdf>).
- 厚生労働省（2014b）「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会報告書」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000052513.html>).
- 厚生労働省（2015a）「『若者応援宣言』事業」(http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/wakamono/wakamonouen.html 2015 年 5 月 10 日アクセス).
- 厚生労働省（2015b）「短時間労働者対策基本方針」（平成 27 年 3 月 26 日厚生労働省告示第 142 号）.
- 労働政策研究・研修機構編（2013a）『メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構編（2013b）『壮年期の非正規労働——個人ヒアリング調査から——』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構編（2014）『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究——現状分析を中心として——』労働政策研究・研修機構.

資料編

「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査票

職業キャリアと働き方に関するアンケート(面接票:A職業キャリアシート)

調査対象者ID
100613

100613

これからあなたが選われた学校や、経験してきたお仕事などあなたのこれまでの履歴をお聞きます。
Q. (住民基本台帳による)あなたが生まれた年は 1978(昭和53)年5月ですね。
Q. あなたが中学を卒業した(義務教育を終えた)のは、1994(平成6)年3月ですね。

Q. では、その後のような通学をされましたか。高校、就職などとお答えください。
またそれはいつからいつまでですか。年齢、西暦、和暦なんでも結構です。年と月でお答えください。
では、その後はどのような経歴を歩きましたか。(以下、現在まで教えてください)

お示した年齢は住民基本台帳を閲覧して作成しております。
住民基本台帳は国や地方自治体の公的調査や学術を目的とした調査に限り閲覧できることが、住民基本台帳法で定められています。本調査においても、各自が定める手続きに従って申請、許可を受けて閲覧させていただきます。氏名、住所、生年月日の情報を取得いたしました。この情報は、あくまでも調査のために使います。詳細はお送りしたサンプルシートにも記載しておりますので、ご参照ください。

Table with columns for age (6-15) and corresponding years (1984-1993). Rows include main events like '入学', '卒業', '就職'.

Table with columns for age (16-25) and corresponding years (1994-2003). Rows include main events like '進学', '就職', '転職'.

裏表では
A3用紙に印刷

Table with columns for age (26-35) and corresponding years (2004-2013). Rows include main events like '就職', '転職', '退職'.

面接終了時チェック
現在お勤め(C 現在の働き方) 1. あり 2. なし
過去勤務先(B 過去の働き方) 留職企業数 追加用紙企業数
※4社まで

記入上の注意
育児休暇等を取っている場合は「仕事をしている」としてください。
学生中のアルバイトは含みません。
複数の仕事を同時にしている場合は、収入の多い方を主としてください。
※1. 「1 学校に通っていた」は、①高校/②高等専門学校/③短期大学/④大学/⑤大学院/⑥各種・専修学校/⑦職業訓練校/⑧その他の学校、を番号で明記する。
※2. 「2 仕事をしていた」は、何番目の仕事かわかるように「①」「②」「③」といったかたちで、番号を明記する。
※3. ①、②、③といった番号は、必ず期間を示す横線の上に記入してください。

調査対象者 ID	調査員名

職業キャリアと働き方に関するアンケート

留置調査票

調査票について

面接調査票 (別紙)	→調査員があなたと面接しながら記入します。	
(A 職業キャリアシート)		
留置調査票 (この冊子)	→あなたご自身に記入していただきます。	
(B 過去の働き方)	面接の際に調査員が太枠内に必要事項を記入しますので、 過去に経験された勤務先 社分お答えください。	
(C 現在の働き方)	<input type="checkbox"/> 現在お仕事をしている方 →C-1 から順にお答えください。 <input type="checkbox"/> 現在お仕事をしていない方 →C-1 の後 C-14 からお答えください。	

ご記入に際してのお願い

- 1) 回答をお願いしたご本人がお答えください。
- 2) ご記入には、黒または青のボールペン、鉛筆をご使用ください。
- 3) 回答は、あてはまる回答項目の番号 (1、2、3・・・) を○で囲んでいただく形式と、
 のなかに数字を記入していただく形式があります。
- 4) ○でお答えいただく回答では、(ひとつだけ) や (いくつでも) などと指定されていますので、その指示にしたがってお答えください。
- 5) 数字でお答えいただく際、ゼロの場合は、必ず「0」とご記入ください。
- 6) 質問によっては、一部の方だけにおたずねするものがあります。矢印 (→) や各ページ上部に指示がありますので、その指示にしたがってお進みください。
- 7) 「その他」に○をつけられた方は、その内容を () 内に具体的にご記入ください。
- 8) この調査にご回答いただいた結果は、すべて統計的に処理され研究目的にのみ利用されます。また、個人の情報をそのまま公表したりすることはありませんので、ぜひご協力くださいますようお願いいたします。

ご回答いただきました調査票は、

____月 ____日 ____時頃、

調査員が回収にまいります。記入漏れがないことをご確認いただき、面接調査票と留置調査票の両方を調査員にお渡しください。

回収日時の変更は、フリーダイヤルもしくはインターネットサイト(URLまたはQRコード)でご連絡ください。日経リサーチ担当より電話またはメールにてご連絡させていただきます。

<http://top.nikkei-r.co.jp/2090/job/1/>

【調査日時登録用 QRコード】



【調査主体】



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

【調査実施機関】

— 日本経済新聞グループの総合調査会社 —
株式会社 日経リサーチ



担当：職業キャリアと働き方に関するアンケート事務局
TEL：0120-513-386
(受付時間：平日 9:00～12:30 13:30～18:00)
調査NO：13-406-0192

ご記入にあたって

「勤務先」「働き方」について

- ・「勤務先」には、企業や組織だけでなく、自営の事業なども含みます。
- ・「働き方」とは、「正社員」や「パート」など、勤務先での呼び名を指します。適切な選択肢がない場合は、もっとも近いものを選んでください。
- ・ただし、派遣会社の派遣社員である（だった）方は、必ず「派遣会社の派遣社員」とお答えください。

派遣会社の派遣社員として働いている（いた）方

- ・特段のことわりがない限り、派遣先の状況についてお答えください。

「職種」についての具体的説明

- 専門的・技術的な職種（専門・技術職）**： 医師、看護師、福祉相談指導専門員、弁護士、公認会計士、教師、保育士、栄養士、研究者、技術者、デザイナー、通訳、編集者、記者、経営コンサルタント、宗教家など、科学的知識や高度な知識・技術を必要とするもの
- 管理的な職種（管理職）**： 課長職以上の管理職、会社・団体の経営者・役員、議会議員など、経営にかかわるもの
- 事務的な職種（事務職）**： 一般事務、会計事務、営業事務、販売事務、受付、秘書、集金人、現金出納係、調査員、データ入力係員など、事務作業に従事するもの
- 営業の職種（営業職）**： 食料品・医薬品・機械製品・金融・保険・不動産の営業など、商品の販売に関する取引上の勧誘・交渉・受注・契約締結の仕事に従事するもの
- 販売の職種（販売職）**： 小売・卸売店主、販売店員、不動産売買、保険代理・仲介人など、商品の販売にかかわるもので、上記「営業職」以外のもの
- 運輸・通信の職種（運輸・通信的職種）**： トラック・タクシー運転手、船員、郵便配達、通信士、電話交換手など、人や物の運搬にかかわるもの
- 保安の職種（保安的職種）**： 警察官、消防士、自衛官、警備員など、安全管理にかかわるもの
- 技能工・生産工程に関わる職種（技能・労務職）**： 製品製造・組立、自動車整備、大工、建設作業、電気工事、農水産物加工、商品の陳列、清掃、ゴミ処理など、現場作業にかかわるもの
- 農・林・漁業に関わる職種（農・林・漁業）**： 農作物生産、家畜飼養、森林培養・伐採、水産物養殖・漁獲など
- サービスの職種（資格要）（サービス職（資格要））**： 理容師、美容師、調理師、介護士など、他人の身の回りの世話をする仕事のうち、免許や資格を必要とするもの
- サービスの職種（資格不要）（サービス職（資格不要））**： ウェイター・ウェイトレス、接客、看護助手、ビル・駐車場管理、家政婦（夫）など、サービス職のうち免許や資格を必要としないもの

B. 過去の働き方

※太枠内は調査員が西暦で記入

1 番目の
勤務先の
在職期間

	年		月		年		月		まで
--	---	--	---	--	---	--	---	--	----

1. 入社・入職した時の経路 (ひとつだけ)

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| 1. 家族・親戚の紹介 | 2. 友人・知人の紹介 |
| 3. 卒業した学校や先生の紹介 (学校推薦含む) | 4. 職業安定所 (ハローワーク) の紹介 |
| 5. 民間の職業紹介機関・派遣会社による紹介 | 6. 求人広告・雑誌などを見て直接応募した |
| 7. ウェブページを見て直接応募した | 8. 自分で連絡先を調べて直接応募した |
| 9. 家業を継いだ (家業に入った) | 10. 自分ではじめた (起業した) |
| 11. 勤務先から誘われた | 12. その他 |

2. 入社・入職した時の働き方 (ひとつだけ)

- | | | | |
|--------------|--------------|-------------|--------------|
| 1. 正規の職員・従業員 | 2. パート・アルバイト | 3. 契約社員・嘱託 | 4. 派遣会社の派遣社員 |
| 5. 会社役員・経営者 | 6. 自営業主・自由業 | 7. 家族従業者・内職 | 8. その他 |

3. 勤務先の事業内容 (ひとつだけ)

- | | | | |
|-----------|--------------|--------|------------|
| 1. 農・林・漁業 | 2. 鉱業・建設業 | 3. 製造業 | 4. 情報通信業 |
| 5. 運輸業 | 6. 金融・保険業 | 7. 小売業 | 8. 飲食サービス業 |
| 9. 医療・福祉 | 10. 教育・学習支援業 | 11. 公務 | 12. その他 |

4. 勤務先の企業・組織全体の従業員数 ※パートなども含む。(ひとつだけ)

- | | | | |
|-------------|-------------|-------------|-----------|
| 1. 1,000人以上 | 2. 300~999人 | 3. 100~299人 | 4. 30~99人 |
| 5. 1~29人 | 6. なし | 7. 官公庁 | |

5. 教育訓練・能力開発の状況 (いくつでも)

- | | | | |
|--------------|------------------|-------------|---------------|
| 1. 職場で指導を受けた | 2. 研修を受けた(会社の費用) | 3. 自費で勉強をした | 4. あてはまるものはない |
|--------------|------------------|-------------|---------------|

6. 勤務先での自分の職種 (ひとつだけ) ※表紙裏面の「ご記入にあたって」を参照

- | | | | | | |
|-----------|-----------|---------------|-----------------|---------|--------------|
| 1. 専門・技術職 | 2. 管理職 | 3. 事務職 | 4. 営業職 | 5. 販売職 | 6. 運輸・通信・保安職 |
| 7. 技能・労務職 | 8. 農・林・漁業 | 9. サービス職(資格要) | 10. サービス職(資格不要) | 11. その他 | |

7. 勤務先では、年次有給休暇を年間何日ぐらい取得していましたか? (ひとつだけ)

- | | | | |
|----------|-----------|-----------|-------------|
| 1. 10日以上 | 2. 5~9日程度 | 3. 1~4日程度 | 4. まったく取得せず |
|----------|-----------|-----------|-------------|

8. 入社・入職時と比べた退社・退職時の収入 (月収ベース) (ひとつだけ)

- | | | | | |
|----------|---------|---------|---------|----------|
| 1. 大きく増加 | 2. やや増加 | 3. ほぼ同じ | 4. やや減少 | 5. 大きく減少 |
|----------|---------|---------|---------|----------|

9. 退社・退職時の状況について、あてはまるものすべてに○をつけてください。(いくつでも)

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 1. 深夜に就業することがあった | 2. 休日が週に1日もないことがあった |
| 3. 心身の病気やけがをした (仕事が原因) | 4. 心身の病気やけがをした (仕事以外が原因) |
| 5. 職場でいじめや嫌がらせを受けた | 6. 勤め先の都合で解雇された/雇止めにあった |
| 7. 1週間の労働時間が60時間を超えていた | 8. あてはまるものはない |

10. 退社・退職時の働き方 (ひとつだけ)

- | | | | |
|--------------|--------------|--------------|-------------|
| 1. 入社・入職時と同じ | 2. 正規の職員・従業員 | 3. パート・アルバイト | 4. 契約社員・嘱託 |
| 5. 派遣会社の派遣社員 | 6. 会社役員・経営者 | 7. 自営業主・自由業 | 8. 家族従業者・内職 |
| 9. その他 | | | |

以下は、女性のみお答えください。(それぞれひとつだけ)

- | | | | |
|-------------------------------------|-------|--------|----------|
| 11. あなたに適用される産前産後休暇 (産休) 制度はありましたか? | 1. はい | 2. いいえ | 3. わからない |
| 12. あなたに適用される育児休業 (育休) 制度はありましたか? | 1. はい | 2. いいえ | 3. わからない |

B. 過去の働き方

※太枠内は調査員が西暦で記入

2 番目の
勤務先の
在職期間

<table border="1" style="width: 100%; height: 30px;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;"> </td> <td style="width: 25%; text-align: center;"> </td> <td style="width: 25%; text-align: center;"> </td> <td style="width: 25%; text-align: center;"> </td> </tr> </table>					年		月	から	<table border="1" style="width: 100%; height: 30px;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;"> </td> <td style="width: 25%; text-align: center;"> </td> <td style="width: 25%; text-align: center;"> </td> <td style="width: 25%; text-align: center;"> </td> </tr> </table>					年		月	まで

1. 入社・入職した時の経路（ひとつだけ）

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| 1. 家族・親戚の紹介 | 2. 友人・知人の紹介 |
| 3. 卒業した学校や先生の紹介（学校推薦含む） | 4. 職業安定所（ハローワーク）の紹介 |
| 5. 民間の職業紹介機関・派遣会社による紹介 | 6. 求人広告・雑誌などを見て直接応募した |
| 7. ウェブページを見て直接応募した | 8. 自分で連絡先を調べて直接応募した |
| 9. 家業を継いだ（家業に入った） | 10. 自分ではじめた（起業した） |
| 11. 勤務先から誘われた | 12. その他 |

2. 入社・入職した時の働き方（ひとつだけ）

- | | | | |
|--------------|--------------|-------------|--------------|
| 1. 正規の職員・従業員 | 2. パート・アルバイト | 3. 契約社員・嘱託 | 4. 派遣会社の派遣社員 |
| 5. 会社役員・経営者 | 6. 自営業主・自由業 | 7. 家族従業者・内職 | 8. その他 |

3. 勤務先の事業内容（ひとつだけ）

- | | | | |
|-----------|--------------|--------|------------|
| 1. 農・林・漁業 | 2. 鉱業・建設業 | 3. 製造業 | 4. 情報通信業 |
| 5. 運輸業 | 6. 金融・保険業 | 7. 小売業 | 8. 飲食サービス業 |
| 9. 医療・福祉 | 10. 教育・学習支援業 | 11. 公務 | 12. その他 |

4. 勤務先の企業・組織全体の従業員数 ※パートなども含む。（ひとつだけ）

- | | | | |
|-------------|-------------|-------------|-----------|
| 1. 1,000人以上 | 2. 300～999人 | 3. 100～299人 | 4. 30～99人 |
| 5. 1～29人 | 6. なし | 7. 官公庁 | |

5. 教育訓練・能力開発の状況（いくつでも）

- | | | | |
|--------------|------------------|-------------|---------------|
| 1. 職場で指導を受けた | 2. 研修を受けた(会社の費用) | 3. 自費で勉強をした | 4. あてはまるものはない |
|--------------|------------------|-------------|---------------|

6. 勤務先での自分の職種（ひとつだけ） ※表紙裏面の「ご記入にあたって」を参照

- | | | | | | |
|-----------|-----------|---------------|-----------------|---------|--------------|
| 1. 専門・技術職 | 2. 管理職 | 3. 事務職 | 4. 営業職 | 5. 販売職 | 6. 運輸・通信・保安職 |
| 7. 技能・労務職 | 8. 農・林・漁業 | 9. サービス職(資格要) | 10. サービス職(資格不要) | 11. その他 | |

7. 勤務先では、年次有給休暇を年間何日ぐらい取得していましたか？（ひとつだけ）

- | | | | |
|----------|-----------|-----------|-------------|
| 1. 10日以上 | 2. 5～9日程度 | 3. 1～4日程度 | 4. まったく取得せず |
|----------|-----------|-----------|-------------|

8. 前職と比べた収入の変化（月収ベース）（ひとつだけ）

- | | | | | |
|----------|---------|---------|---------|----------|
| 1. 大きく増加 | 2. やや増加 | 3. ほぼ同じ | 4. やや減少 | 5. 大きく減少 |
|----------|---------|---------|---------|----------|

9. 退社・退職時の状況について、あてはまるものすべてに○をつけてください。（いくつでも）

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| 1. 深夜に就業することがあった | 2. 休日が週に1日もないことがあった |
| 3. 心身の病気やけがをした（仕事が原因） | 4. 心身の病気やけがをした（仕事以外が原因） |
| 5. 職場でいじめや嫌がらせを受けた | 6. 勤め先の都合で解雇された／雇止めにあった |
| 7. 1週間の労働時間が60時間を超えていた | 8. あてはまるものはない |

10. 退社・退職時の働き方（ひとつだけ）

- | | | | | | | | | |
|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------|
| 1. 入社・入職時と同じ | 2. 正規の職員・従業員 | 3. パート・アルバイト | 4. 契約社員・嘱託 | 5. 派遣会社の派遣社員 | 6. 会社役員・経営者 | 7. 自営業主・自由業 | 8. 家族従業者・内職 | 9. その他 |
|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|-------------|-------------|-------------|--------|

以下は、女性のみお答えください。（それぞれひとつだけ）

- | | | | |
|-----------------------------------|-------|--------|----------|
| 11. あなたに適用される産前産後休暇（産休）制度はありましたか？ | 1. はい | 2. いいえ | 3. わからない |
| 12. あなたに適用される育児休業（育休）制度はありましたか？ | 1. はい | 2. いいえ | 3. わからない |

B. 過去の働き方

※太枠内は調査員が西暦で記入

3 番目の
勤務先の
在職期間

<table border="1" style="width: 100%; height: 30px;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;"> </td> <td style="width: 25%; text-align: center;"> </td> <td style="width: 25%; text-align: center;"> </td> <td style="width: 25%; text-align: center;"> </td> </tr> </table>					年		月	から	<table border="1" style="width: 100%; height: 30px;"> <tr> <td style="width: 25%; text-align: center;"> </td> <td style="width: 25%; text-align: center;"> </td> <td style="width: 25%; text-align: center;"> </td> <td style="width: 25%; text-align: center;"> </td> </tr> </table>					年		月	まで

1. 入社・入職した時の経路 (ひとつだけ)

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| 1. 家族・親戚の紹介 | 2. 友人・知人の紹介 |
| 3. 卒業した学校や先生の紹介 (学校推薦含む) | 4. 職業安定所 (ハローワーク) の紹介 |
| 5. 民間の職業紹介機関・派遣会社による紹介 | 6. 求人広告・雑誌などを見て直接応募した |
| 7. ウェブページを見て直接応募した | 8. 自分で連絡先を調べて直接応募した |
| 9. 家業を継いだ (家業に入った) | 10. 自分ではじめた (起業した) |
| 11. 勤務先から誘われた | 12. その他 |

2. 入社・入職した時の働き方 (ひとつだけ)

- | | | | |
|--------------|--------------|-------------|--------------|
| 1. 正規の職員・従業員 | 2. パート・アルバイト | 3. 契約社員・嘱託 | 4. 派遣会社の派遣社員 |
| 5. 会社役員・経営者 | 6. 自営業主・自由業 | 7. 家族従業者・内職 | 8. その他 |

3. 勤務先の事業内容 (ひとつだけ)

- | | | | |
|-----------|--------------|--------|------------|
| 1. 農・林・漁業 | 2. 鉱業・建設業 | 3. 製造業 | 4. 情報通信業 |
| 5. 運輸業 | 6. 金融・保険業 | 7. 小売業 | 8. 飲食サービス業 |
| 9. 医療・福祉 | 10. 教育・学習支援業 | 11. 公務 | 12. その他 |

4. 勤務先の企業・組織全体の従業員数 ※パートなども含む。(ひとつだけ)

- | | | | |
|-------------|-------------|-------------|-----------|
| 1. 1,000人以上 | 2. 300~999人 | 3. 100~299人 | 4. 30~99人 |
| 5. 1~29人 | 6. なし | 7. 官公庁 | |

5. 教育訓練・能力開発の状況 (いくつでも)

- | | | | |
|--------------|------------------|-------------|---------------|
| 1. 職場で指導を受けた | 2. 研修を受けた(会社の費用) | 3. 自費で勉強をした | 4. あてはまるものはない |
|--------------|------------------|-------------|---------------|

6. 勤務先での自分の職種 (ひとつだけ) ※表紙裏面の「ご記入にあたって」を参照

- | | | | | | |
|-----------|-----------|---------------|-----------------|---------|--------------|
| 1. 専門・技術職 | 2. 管理職 | 3. 事務職 | 4. 営業職 | 5. 販売職 | 6. 運輸・通信・保安職 |
| 7. 技能・労務職 | 8. 農・林・漁業 | 9. サービス職(資格要) | 10. サービス職(資格不要) | 11. その他 | |

7. 勤務先では、年次有給休暇を年間何日ぐらい取得していましたか? (ひとつだけ)

- | | | | |
|----------|-----------|-----------|-------------|
| 1. 10日以上 | 2. 5~9日程度 | 3. 1~4日程度 | 4. まったく取得せず |
|----------|-----------|-----------|-------------|

8. 前職と比べた収入の変化 (月収ベース) (ひとつだけ)

- | | | | | |
|----------|---------|---------|---------|----------|
| 1. 大きく増加 | 2. やや増加 | 3. ほぼ同じ | 4. やや減少 | 5. 大きく減少 |
|----------|---------|---------|---------|----------|

9. 退社・退職時の状況について、あてはまるものすべてに○をつけてください。(いくつでも)

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 1. 深夜に就業することがあった | 2. 休日が週に1日もないことがあった |
| 3. 心身の病気やけがをした (仕事が原因) | 4. 心身の病気やけがをした (仕事以外が原因) |
| 5. 職場でいじめや嫌がらせを受けた | 6. 勤め先の都合で解雇された/雇止めにあった |
| 7. 1週間の労働時間が60時間を超えていた | 8. あてはまるものはない |

10. 退社・退職時の働き方 (ひとつだけ)

- | | | | |
|--------------|--------------|--------------|-------------|
| 1. 入社・入職時と同じ | 2. 正規の職員・従業員 | 3. パート・アルバイト | 4. 契約社員・嘱託 |
| 5. 派遣会社の派遣社員 | 6. 会社役員・経営者 | 7. 自営業主・自由業 | 8. 家族従業者・内職 |
| 9. その他 | | | |

以下は、女性のみお答えください。(それぞれひとつだけ)

- | | | | |
|-------------------------------------|-------|--------|----------|
| 11. あなたに適用される産前産後休暇 (産休) 制度はありましたか? | 1. はい | 2. いいえ | 3. わからない |
| 12. あなたに適用される育児休業 (育休) 制度はありましたか? | 1. はい | 2. いいえ | 3. わからない |

B. 過去の働き方

※太枠内は調査員が西暦で記入

4 番目の
勤務先の
在職期間

	年		月		年		月		まで
--	---	--	---	--	---	--	---	--	----

1. 入社・入職した時の経路（ひとつだけ）

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| 1. 家族・親戚の紹介 | 2. 友人・知人の紹介 |
| 3. 卒業した学校や先生の紹介（学校推薦含む） | 4. 職業安定所（ハローワーク）の紹介 |
| 5. 民間の職業紹介機関・派遣会社による紹介 | 6. 求人広告・雑誌などを見て直接応募した |
| 7. ウェブページを見て直接応募した | 8. 自分で連絡先を調べて直接応募した |
| 9. 家業を継いだ（家業に入った） | 10. 自分ではじめた（起業した） |
| 11. 勤務先から誘われた | 12. その他 |

2. 入社・入職した時の働き方（ひとつだけ）

- | | | | |
|--------------|--------------|-------------|--------------|
| 1. 正規の職員・従業員 | 2. パート・アルバイト | 3. 契約社員・嘱託 | 4. 派遣会社の派遣社員 |
| 5. 会社役員・経営者 | 6. 自営業主・自由業 | 7. 家族従業者・内職 | 8. その他 |

3. 勤務先の事業内容（ひとつだけ）

- | | | | |
|-----------|--------------|--------|------------|
| 1. 農・林・漁業 | 2. 鉱業・建設業 | 3. 製造業 | 4. 情報通信業 |
| 5. 運輸業 | 6. 金融・保険業 | 7. 小売業 | 8. 飲食サービス業 |
| 9. 医療・福祉 | 10. 教育・学習支援業 | 11. 公務 | 12. その他 |

4. 勤務先の企業・組織全体の従業員数 ※パートなども含む。（ひとつだけ）

- | | | | |
|-------------|-------------|-------------|-----------|
| 1. 1,000人以上 | 2. 300～999人 | 3. 100～299人 | 4. 30～99人 |
| 5. 1～29人 | 6. なし | 7. 官公庁 | |

5. 教育訓練・能力開発の状況（いくつでも）

- | | | | |
|--------------|------------------|-------------|---------------|
| 1. 職場で指導を受けた | 2. 研修を受けた(会社の費用) | 3. 自費で勉強をした | 4. あてはまるものはない |
|--------------|------------------|-------------|---------------|

6. 勤務先での自分の職種（ひとつだけ） ※表紙裏面の「ご記入にあたって」を参照

- | | | | | | |
|-----------|-----------|---------------|-----------------|---------|--------------|
| 1. 専門・技術職 | 2. 管理職 | 3. 事務職 | 4. 営業職 | 5. 販売職 | 6. 運輸・通信・保安職 |
| 7. 技能・労務職 | 8. 農・林・漁業 | 9. サービス職(資格要) | 10. サービス職(資格不要) | 11. その他 | |

7. 勤務先では、年次有給休暇を年間何日ぐらい取得していましたか？（ひとつだけ）

- | | | | |
|----------|-----------|-----------|-------------|
| 1. 10日以上 | 2. 5～9日程度 | 3. 1～4日程度 | 4. まったく取得せず |
|----------|-----------|-----------|-------------|

8. 前職と比べた収入の変化（月収ベース）（ひとつだけ）

- | | | | | |
|----------|---------|---------|---------|----------|
| 1. 大きく増加 | 2. やや増加 | 3. ほぼ同じ | 4. やや減少 | 5. 大きく減少 |
|----------|---------|---------|---------|----------|

9. 退社・退職時の状況について、あてはまるものすべてに○をつけてください。（いくつでも）

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| 1. 深夜に就業することがあった | 2. 休日が週に1日もないことがあった |
| 3. 心身の病気やけがをした（仕事が原因） | 4. 心身の病気やけがをした（仕事以外が原因） |
| 5. 職場でいじめや嫌がらせを受けた | 6. 勤め先の都合で解雇された／雇止めにあった |
| 7. 1週間の労働時間が60時間を超えていた | 8. あてはまるものはない |

10. 退社・退職時の働き方（ひとつだけ）

- | | | | |
|--------------|--------------|--------------|-------------|
| 1. 入社・入職時と同じ | 2. 正規の職員・従業員 | 3. パート・アルバイト | 4. 契約社員・嘱託 |
| 5. 派遣会社の派遣社員 | 6. 会社役員・経営者 | 7. 自営業主・自由業 | 8. 家族従業者・内職 |
| 9. その他 | | | |

以下は、女性のみお答えください。（それぞれひとつだけ）

- | | | | |
|-----------------------------------|-------|--------|----------|
| 11. あなたに適用される産前産後休暇（産休）制度はありましたか？ | 1. はい | 2. いいえ | 3. わからない |
| 12. あなたに適用される育児休業（育休）制度はありましたか？ | 1. はい | 2. いいえ | 3. わからない |

C. 現在の働き方 (必ず、ご回答をお願いしたご本人がお答えください)



問1 あなたの性別をお答えください。(ひとつだけ)

1. 男性	2. 女性
-------	-------

問2 あなたの生年月日をお答えください。(数字を記入)

西暦

19		
----	--	--

 年

--	--

 月 生まれ

問3 あなたは現在、収入をとまなう仕事をしていますか。(ひとつだけ)

1. 少しでも収入をとまなう仕事をしています	2. 収入をとまなう仕事はまったくしていない	→あなたは I
-------------------------------	------------------------	----------------

問3-1 あなたは、どのような働き方をしていますか。(ひとつだけ)

※複数の勤務先で仕事をしている方は、最も収入の多い勤務先での仕事についてお答えください。
(その他の勤務先での仕事(副業)については、問32でお聞きします。)

雇用されている	雇用以外の形で仕事をしている
1. 正規の職員・従業員 (正社員) →あなたは II 2. パート 3. アルバイト 4. 契約社員 5. 嘱託 6. 派遣会社の派遣社員 7. その他 ()	8. 会社の経営者、役員 9. 自営業主、自由業 10. 家族従業者 11. 内職 12. その他 ()
正社員以外の雇用者 } あなたは III	} あなたは IV

お答えいただく設問について

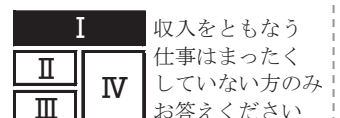
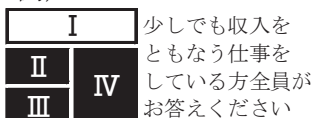
本調査では、現在お仕事をされているかどうか、またどのような働き方をしているか、でお答えいただく設問が変わります。各ページ上部に、そのページでご回答いただく方の条件とアイコン(図)を表示しておりますので、該当するページをお答えください。

アイコン(図)は下のような形になっています。

あなたの記号(I・II・III・IV)が黒くなっているページをお答えください。

I 収入をとまなう仕事はまったくしていない	→C-14 問42へ
II 正規の職員・従業員(正社員)	→C-3 問5へ
III 正社員以外の雇用者	→次ページ 問4へ
IV 雇用以外の形で仕事をしている	→C-4 問6へ

例)



<問3-1で「1~7 雇用されている」と回答の方へ>

問5 あなたの雇用契約（口頭での約束を含む）は、半年や1年など期間を定めたものですか。（ひとつだけ）

- | | |
|--|-------|
| 1. 期間を定めた雇用契約である
2. 期間を定めていない雇用契約である（定年までの雇用、試用期間を含む）
3. わからない | } 問6へ |
|--|-------|

→ 問5-1 1回の雇用契約の期間は何ヶ月ですか。（数字を記入） ケ月

→ 問5-2 現在の勤務先で、これまで何回契約を更新していますか。（数字を記入） 回
 （契約を更新したことがない場合は0「ゼロ」を記入）

→ 問5-3 雇用契約の更新について、どのように定められていますか。（ひとつだけ）

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| 1. 原則として更新される(回数・期間上限なし) | 2. 原則として更新される(回数・期間上限あり) |
| 3. 条件次第で更新される | 4. 原則として更新されない |
| | 5. わからない |

<問3で「1少しでも収入をとまなう仕事をしている」と回答の方へ>

問6 あなたの1週間あたりの ①所定労働時間、②平均的な残業時間をお答えください。
 所定労働時間が定められていない人は、③合計労働時間をお答えください。(数字を記入)

(所定労働時間が定められている人)		(所定労働時間が定められていない人)	
①週所定労働時間	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="text"/>	②週平均残業時間	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="text"/>
	時間		時間
		③週合計労働時間	<input style="width: 100px; height: 30px;" type="text"/>
			時間

(残業時間がない場合は0「ゼロ」を記入)

例) 1日の所定労働時間が7.5時間、1日当たりの平均残業時間が1時間、1週間の勤務日数が5日の場合

①週所定労働時間	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="text"/>	②週平均残業時間	<input style="width: 40px; height: 30px;" type="text"/>
	時間		時間

問7 あなたの勤務先は、どのような事業をしていますか。(ひとつだけ)

- | | | | |
|-----------|--------------|--------|-------------|
| 1. 農・林・漁業 | 2. 鉱業・建設業 | 3. 製造業 | 4. 情報通信業 |
| 5. 運輸業 | 6. 金融・保険業 | 7. 小売業 | 8. 飲食サービス業 |
| 9. 医療・福祉 | 10. 教育・学習支援業 | 11. 公務 | 12. その他 () |

問8 勤務先の企業・組織全体の従業員数はどのくらいですか。※パートなども含む。(ひとつだけ)

- | | | | |
|-------------|-------------|-------------|-----------|
| 1. 1,000人以上 | 2. 300~999人 | 3. 100~299人 | 4. 30~99人 |
| 5. 1~29人 | 6. なし | 7. 官公庁 | |

問9 あなたは、どのようにして現在の勤務先につきましたか。(ひとつだけ)

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| 1. 家族・親戚の紹介 | 2. 友人・知人の紹介 |
| 3. 卒業した学校や先生の紹介 (学校推薦含む) | 4. 職業安定所 (ハローワーク) の紹介 |
| 5. 民間の職業紹介機関の紹介 | 6. 求人広告・雑誌などを見て直接応募した |
| 7. ウェブ・ページを見て直接応募した | 8. 自分で連絡先を調べて直接応募した |
| 9. 家業を継いだ (家業に入った) | 10. 自分ではじめた (起業した) |
| 11. 現在の勤務先から誘われた | 12. その他 () |

問10 あなたは現在の勤務先でいつから働いていますか。(数字を記入)

西暦 年 月

問11 あなたは、過去に別の勤務先で働いていたことがありますか。(ひとつだけ) ※学生時代のアルバイトは除く

- | | | | | | | |
|-------|-------------------------------------|----------|---------|---------|---------|----------|
| 1. ある | → 問11-1 前職と比べて、収入はどう変化しましたか。(ひとつだけ) | 1. 大きく増加 | 2. やや増加 | 3. ほぼ同じ | 4. やや減少 | 5. 大きく減少 |
| 2. ない | | | | | | |

<問3で「1少しでも収入をとまなう仕事をしている」と回答の方へ>

問12 あなたの通勤時間（片道）はどのくらいですか。（ひとつだけ）

1. 自宅で就業	2. 10分未満（自宅以外で就業）	3. 10～30分未満
4. 30～60分未満	5. 60～90分未満	6. 90分以上

問13 あなたの職種は、次のどれにあたりますか。（ひとつだけ）※表紙裏面の「ご記入にあたって」を参照

1. 専門的・技術的な職種	2. 管理的な職種
3. 事務的な職種	4. 営業職
5. 販売の職種	6. 運輸・通信の職種
7. 保安の職種	8. 技能工・生産工程に関わる職種
9. 農・林・漁業に関わる職種	10. サービスの職種（資格要）
11. サービスの職種（資格不要）	12. その他の職種（)

問14 あなたの職務には、次の①～⑧のような業務がどの程度含まれますか。（それぞれひとつずつ）

	大いに含まれる	ある程度含まれる	あまり含まれない	まったく含まれない
①部下やスタッフを管理する業務	1	2	3	4
②会社の事業などを企画する業務	1	2	3	4
③意思決定・判断をとまなう業務	1	2	3	4
④専門知識・スキルを求められる業務	1	2	3	4
⑤部下や後輩の指導業務	1	2	3	4
⑥定型的な業務	1	2	3	4
⑦他の従業員の補助的な業務	1	2	3	4
⑧社内の他部署との連絡・調整業務	1	2	3	4

問15 あなたの職務を、あなたと最終学歴が同じ新人が行うとしたら、どのくらいの期間で一通りできるようになると思いますか。（ひとつだけ）

1. 1ヶ月以内	2. 2～5ヶ月	3. 6～11ヶ月	4. 1年くらい
5. 2～4年くらい	6. 5年くらい	7. 6～9年くらい	8. 10年以上

問16 あなたは何か役職についていますか。

複数の役職についている場合は、上位の役職をお答えください。（ひとつだけ）

1. ついていない	2. 現場のリーダー	3. 主任・係長クラス
4. 課長クラス	5. 部長クラス以上	6. その他（)

<問3で「1少しでも収入をとまなう仕事をしている」と回答の方へ>

問17 以下のうち、あなたの労働条件にあてはまるものはありますか。(いくつでも)

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| 1. 原則として管理職にならないことになっている | 2. 職務が特定されている |
| 3. 勤務地、勤務エリアが特定されている | 4. 残業をしないことになっている |
| 5. あてはまるものはない | |

問18 以下のうち、現在の状況としてあてはまるものはどれですか。(いくつでも)

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| 1. 深夜に就業することがある | 2. 休日が週に1日もないことがある |
| 3. 心身の病気やけがをした(仕事が原因) | 4. 心身の病気やけがをした(仕事以外が原因) |
| 5. 職場でいじめや嫌がらせを受けた | 6. 解雇/雇止めの不安を強く感じる |
| 7. 1週間の労働時間が60時間を超えている | 8. あてはまるものはない |

問19 あなたは現在の仕事で、次の①～④のことをどのくらい感じますか。(それぞれひとつずつ)

	大いに感じる	ある程度感じる	あまり感じない	まったく感じない
①身体の疲れ	1	2	3	4
②仕事上の不安や悩み、ストレス	1	2	3	4
③けがをする危険	1	2	3	4
④病気になる危険	1	2	3	4

<問3-1で「1~7 雇用されている」と回答の方へ>

2. あなたの労働条件等についてお聞きします。

問20 あなたの給与形態と、そのおおよその金額（数字を記入）をご記入ください。

①給与形態（ひとつだけ）	②金額（税金、社会保険料など控除前の金額。残業代などを除く。）							
1. 時間給	1時間あたり <table border="1"> <tr> <td>万</td> <td>千</td> <td>百</td> <td>十</td> <td>円</td> </tr> </table>	万	千	百	十	円		
万	千	百	十	円				
2. 日給	1日あたり <table border="1"> <tr> <td>十万</td> <td>万</td> <td>千</td> <td>百</td> <td>十</td> <td>円</td> </tr> </table>	十万	万	千	百	十	円	
十万	万	千	百	十	円			
3. 週給	1週あたり <table border="1"> <tr> <td>百万</td> <td>十万</td> <td>万</td> <td>千</td> <td>百</td> <td>十</td> <td>円</td> </tr> </table>	百万	十万	万	千	百	十	円
百万	十万	万	千	百	十	円		
4. 月給	1月あたり <table border="1"> <tr> <td>千万</td> <td>百万</td> <td>十万</td> <td>万円</td> </tr> </table>	千万	百万	十万	万円			
千万	百万	十万	万円					
5. 年俸	1年あたり <table border="1"> <tr> <td>億</td> <td>千万</td> <td>百万</td> <td>十万</td> <td>万円</td> </tr> </table>	億	千万	百万	十万	万円		
億	千万	百万	十万	万円				
6. その他（ ）	<table border="1"> <tr> <td>円</td> </tr> </table>	円						
円								

問21 あなたには、賞与が支給されますか。（ひとつだけ）

1. 支給される	→ 問21-1 年間いくらくらいですか。（数字を記入）
2. 支給されない	

約

 万円

問22 ①あなたには、昇給がありますか。（ひとつだけ）

②また、その昇給は勤務成績、評価制度に基づいたものですか。（ひとつだけ）

①昇給の有無	→ ②勤務成績、評価制度に基づいたものか			
1. 昇給がある				
2. 昇給はない	<table border="1"> <tr> <td>1. 基づいている</td> <td>2. 基づいていない</td> <td>3. わからない</td> </tr> </table>	1. 基づいている	2. 基づいていない	3. わからない
1. 基づいている	2. 基づいていない	3. わからない		

問23 次のうち、勤務先であなたに適用されうる制度はどれですか。（いくつでも）

1. 退職金	2. 企業年金	3. 社宅、家賃補助など	4. 交通費の支給
5. 健康診断	6. 福利厚生施設などの利用	7. いずれも適用されない	

<問3-1で「1~7 雇用されている」と回答の方へ>

問24 あなたには次の①~⑤の制度が適用されますか。

また、あなたご自身がこの制度を利用したことはありますか。(それぞれひとつずつ)

	制度が適用される		適用されない	わからない
	利用したことがある	利用したことはない		
①産前・産後休暇（産休）制度	1	2	3	4
②育児休業（育休）制度	1	2	3	4
③介護休業制度	1	2	3	4
④1ヶ月以上の病気休暇制度	1	2	3	4
⑤短時間勤務制度	1	2	3	4

問25 あなたは、年次有給休暇（年休）を年間何日ぐらい取得していますか。(ひとつだけ)

1. 10日以上	2. 5~9日程度	3. 1~4日程度	4. まったく取得していない
----------	-----------	-----------	----------------

問26 あなたは、いまの勤務先において、過去1年間に次の①~③の教育・訓練、研修、支援を受けましたか。

(それぞれひとつずつ)

	受けた	受けなかった
①日常の業務につきながら行われる教育・訓練	1	2
②職場から離れて行われる研修など	1	2
③自己啓発のための経済的・金銭的支援	1	2

問27 ①あなたは、労働組合に加入していますか。(ひとつだけ)

②また、加入していない場合、あなたは加入を希望していますか。(ひとつだけ)

①労働組合への加入	→	②加入希望
1. 勤務先の労働組合に加入している		1. 希望している
2. 勤務先以外の労働組合に加入している		2. 希望していない
3. 加入していない		3. わからない

<問3-1で「2~7 正社員以外の雇用者」と回答の方へ>

問28 あなたと同じ職場に、あなたと仕事内容が同じ正社員はいますか。(ひとつだけ)

- 1. いる
- 2. いない

→ 問28-1 その正社員の主な年齢層はどのくらいですか。(ひとつだけ)

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 1. 24歳以下 | 2. 25~29歳 | 3. 30~34歳 |
| 4. 35~39歳 | 5. 40歳以上 | 6. わからない |

→ 問28-2 その正社員の賃金を100とすると、あなたの賃金はどのくらいですか。(ひとつだけ)

- | | | |
|------------|-----------|----------|
| 1. 100より高い | 2. 100ぐらい | 3. 90ぐらい |
| 4. 80ぐらい | 5. 70ぐらい | 6. 60ぐらい |
| 7. 50以下 | 8. わからない | |

→ 問28-3 あなたはその賃金の違いに納得していますか。(ひとつだけ)

- | | | |
|-----------|--------------|------------|
| 1. 納得している | 2. どちらともいえない | 3. 納得していない |
|-----------|--------------|------------|

問29 あなたの勤務先には、正社員に転換できる制度がありますか。(ひとつだけ)

- | | | |
|-------|-------|----------|
| 1. ある | 2. ない | 3. わからない |
|-------|-------|----------|

→ 問29-1 あなたは、現在の勤務先での正社員転換を希望しますか。(ひとつだけ)

- | | |
|---------|----------|
| 1. 希望する | 2. 希望しない |
|---------|----------|

→ 問29-1-1 現在の勤務先で正社員転換を希望した場合、実際に転換できる可能性はどのくらいだと思いますか。(ひとつだけ)

- | | | | | |
|---------|----------|----------|---------|----------|
| 1. 8割以上 | 2. 6割くらい | 3. 4割くらい | 4. 2割以下 | 5. わからない |
|---------|----------|----------|---------|----------|

問30 あなたは現在、(現在の勤務先に限らず)正社員になりたいと思っていますか。(ひとつだけ)

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 思っている | 2. 思っていない |
|----------|-----------|

→ 問30-1 正社員になりたいと思っていない理由は何ですか。(いくつでも)

<ul style="list-style-type: none"> 1. 現在の働き方が自分に合っているから 2. 現在のままで生活に困っていないから 3. 正社員の仕事は責任が重いから 4. 正社員の仕事は拘束時間が長いから 5. 就職・転職活動をするのが大変だから 6. 正社員になったとしても賃金が上がらないから 7. 正社員になるのは難しいと知っているから 8. なんとなく 9. その他 () 	}	もっとも重要な理由はどれですか。(番号を記入) <div style="border: 1px solid black; width: 80px; height: 40px; display: inline-block;"></div> 番
--	---	---

→ 問30-2 そのように考えるようになったのは、何歳ぐらいの時からですか。(ひとつだけ)

- | | | | | | |
|--------|----------|----------|----------|----------|--------|
| 1. 10代 | 2. 20代前半 | 3. 20代後半 | 4. 30代前半 | 5. 30代後半 | 6. 40代 |
|--------|----------|----------|----------|----------|--------|

＜問3-1で「1正規の職員・従業員（正社員）」と回答の方へ＞

問31 あなたは、正社員になる前に、正社員以外（パート・アルバイト・契約社員など）の働き方をしていたことがありますか（ただし、学生時代のアルバイトは除きます）。（ひとつだけ）

1. 正社員以外の働き方をしていたことはない
2. 過去の勤務先で、正社員以外の働き方をしていたことがある
3. 現在の勤務先で、正社員以外の働き方をしていたことがある
4. 過去の勤務先でも現在の勤務先でも、正社員以外の働き方をしていたことがある

→ 問31-1 あなたが正社員になる際、決め手となったのはどのようなことですか。（いくつでも）
※正社員以外から正社員に転換したことが2回以上ある場合は、もっとも最近の正社員転換時点のことを思い出してお答えください（問31-2も同様）。

1. 正社員になることを前提として採用された
2. 自分自身で行った勉強・訓練
3. 勤務先で受けた教育訓練・能力開発 → 番目の勤務先（A職業キャリアシート参照）
4. 公的機関での職業訓練
5. ねばり強い就職活動
6. 公的機関からの就職サポート（ハローワーク、ジョブカード制度の利用など）
7. 民間企業による就職サポート（職業紹介会社の利用など）
8. 縁故（人脈）、コネ
9. 運
10. 職業資格の取得 → 資格名（)
11. その他（)

→ 問31-2 正社員になった際、あなた自身やあなたの身の回りでどのような変化がありましたか。（いくつでも）

1. 仕事に対する意欲が高まった
2. 家族・親族との関係がよくなった
3. 友人・知人などとの交友関係が広がった
4. 結婚することができた
5. 生きていることが楽しくなった
6. 「1」～「5」以外のプラスの変化があった（具体的に：)
7. マイナスの変化があった（具体的に：)
8. 特に変化はなかった

<問3-1で「1~7 雇用されている」と回答の方へ>

3. 副業の状況についてお聞きします。

問 32 あなたは現在、問3-1でお答えになった勤務先以外で仕事（副業）をしていますか。（ひとつだけ）

1. している	2. していない
---------	----------

→ 問 32-1 副業の1ヶ月の労働時間はどのくらいですか。（数字を記入） 約

 時間

→ 問 32-2 副業の1ヶ月の収入はどのくらいですか。（数字を記入） 約

 万円

→ 問 32-3 仕事は、次のどれにあたりますか。（ひとつだけ）
 （仕事の分類は、表紙裏面を参照。複数の副業をしている人は、主な副業について回答してください。）

- | | |
|-------------------|------------------------------------|
| 1. 専門的・技術的な職種 | 2. 管理的な職種 |
| 3. 事務的な職種 | 4. 営業職 |
| 5. 販売の職種 | 6. 運輸・通信の職種 |
| 7. 保安の職種 | 8. 技能工・生産工程に関わる職種 |
| 9. 農・林・漁業に関わる職種 | 10. サービスの職種（資格要） |
| 11. サービスの職種（資格不要） | 12. その他の職種（ ） |

<問3で「1少しでも収入をとまなう仕事をしている」と回答の方へ>

4. 仕事に対するお考えをお聞きします。

問 33 あなたは、現在の仕事に関して、次の①～⑦のことに満足していますか。(それぞれひとつずつ)

	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
①賃金、収入	1	2	3	4	5
②労働時間、休日・休暇	1	2	3	4	5
③仕事の内容	1	2	3	4	5
④職場の人間関係	1	2	3	4	5
⑤雇用・就業の安定性	1	2	3	4	5
⑥能力や知識を身につける機会	1	2	3	4	5
⑦今の仕事全体	1	2	3	4	5

問 34 あなたの仕事に対する姿勢について、次の①～③のことはどの程度あてはまりますか。(それぞれひとつずつ)

	大いにあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
①指示されたこと以外はやらないようにしている	1	2	3	4
②会社の業績向上に貢献しようとしている	1	2	3	4
③自分のスキルを高めようとしている	1	2	3	4

問 35 今後2～3年ぐらいを考えた時、あなたは現在の働き方を続けたいですか。(ひとつだけ)

※ここでの「働き方」とは、勤務先での呼び名だけでなく、労働時間や職務、転勤の可能性の有無など、労働条件にかかわる幅広いことがらを指します。

1. 続けたい	2. どちらかといえば続けたい
3. どちらかといえば続けたくない	4. 続けたくない

→ 問 35-1 続けたくない理由は何ですか。(いくつでも)

1. 現在の働き方では、自分の意欲と能力を十分に活かせないから
2. 現在の働き方では、賃金・収入が上がらないから
3. 現在の働き方では、能力・スキルを高められないから
4. 現在の働き方では、職場に長時間拘束されるから
5. 現在の働き方では、転勤の可能性があるから
6. 現在の働き方では、家事・育児・介護などの両立が難しいから
7. 現在の働き方では、雇用・就業が不安定だから
- 8 その他 ()

→ 問 35-2 どのような働き方に変わりたいですか。(ひとつだけ)

1. 正社員
2. 正社員以外の雇用者 (パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣社員など)
3. 雇用者以外の働き方 (会社の経営者、役員、自営業主、自由業、家族従業者、内職など)
4. 仕事をやめたい

<問3で「1少しでも収入をとまなう仕事をしている」と回答の方へ>

問36 あなたは、現在の勤務先を辞めたいと思うことがどのくらいありますか。(ひとつだけ)

- 1.よくある 2.ときどきある 3.あまりない 4.まったくない

問37 あなたは現在、転職活動をしていますか。(ひとつだけ)

- 1.している
2.していない

問37-1 どのような活動をしていますか。(いくつでも)

- 1.情報収集 2.書類応募 3.面接受験 4.その他()

問38 あなたは、(現在の仕事も含めて)これまでに「この仕事を一生つづけていきたい」と思える仕事をしたことがありますか。(ひとつだけ)

- 1.ある
2.ない

問38-1 それは、「A職業キャリアシート」の番号で何番目の勤務先ですか。

番目(数字を記入)

問39 あなたは、これまで仕事をしてきて、以下の経験をしたことがありますか。(いくつでも)

- 1.必死で努力した経験
2.大きな成功をおさめた経験
3.心から尊敬できる人に出会った経験
4.大きな挫折から立ち直った経験
5.あてはまるものはない

問40 あなたは、50歳の時、どのような仕事をしたいですか。(ひとつだけ)

- 1.なりゆきに任せる
2.会社の管理職としてマネジメントの仕事をしていたい
3.専門性や技能を活かせるような仕事をしていたい
4.会社での地位や仕事内容にこだわらず仕事をしていたい
5.独立して事業を行ってみたい、家業を手伝ってみたい
6.すべての仕事を辞めてみたい(引退、家事専念など)
7.わからない

問41 あなたは、働くことが好きですか、嫌いですか。(ひとつだけ)

- 1.好き 2.どちらかといえば好き 3.どちらかといえば嫌い 4.嫌い

<問3で「2収入をともなう仕事はまったくしていない」と回答の方へ>

5. 仕事をしていない方の実態・意識についてお聞きします。

問42 現在、あなたが仕事をしていない理由は何ですか。(いくつでも)

- | | |
|------------------------|-------------|
| 1. 働きたいが適当な仕事が見つからないため | 2. 家事・育児のため |
| 3. 介護・看護のため | 4. 進学・通学のため |
| 5. 健康上の理由 | 6. その他 () |

問43 現在、あなたは求職活動(職探し)をしていますか。(ひとつだけ)

- | | |
|---------|----------|
| 1. している | 2. していない |
|---------|----------|

→ 問43-1 具体的に、どのような活動をしていますか。(いくつでも)

- | |
|-------------------------------|
| 1. 求人広告・雑誌、インターネットの求人サイトを見ている |
| 2. 家族・親族・友人・知人などに仕事の紹介を頼んでいる |
| 3. ハローワークに通っている |
| 4. 民間の職業紹介会社に登録している |
| 5. 派遣会社に登録している |
| 6. 応募書類(履歴書など)を送っている |
| 7. 採用面接を受けている |
| 8. その他 () |

<全員の方へ>

6. 生活の実情についてお聞きします。

問 44 あなたの心身の健康状態はいかがですか。(それぞれひとつずつ)

	健康である	どちらかといえば健康である	どちらかといえば健康でない	健康でない
身体面	1	2	3	4
精神面	1	2	3	4

問 45-1 あなたには、悩みを相談したり助けを求めたりできる人が何人いますか。(人数を記入)

問 45-2 また、それらの人は、どのような時に相談に乗ってくれたり、あなたの助けになってくれたりすると思いますか。(それぞれいくつでも)

	悩みを相談したり助けを求めたりできる人数	1人以上いる場合	悩みがある時	生活上の悩みがある時	仕事上の探している時	転職先を困っている時	経済的に	あてはまるものはない	あてはまる
①家族・親族	()人		1	2	3	4	5		
②地域・近隣の人	()人		1	2	3	4	5		
③仕事関係の人	()人		1	2	3	4	5		
④学校時代の友人	()人		1	2	3	4	5		
⑤趣味・社会活動などを通じた知り合い	()人		1	2	3	4	5		
⑥その他の人	()人		1	2	3	4	5		

問 46 あなたの生活状況について、以下のなかにあてはまるものはありますか。(いくつでも)

- | | |
|------------------------|---------------------|
| 1. 週に2日以上、朝食を抜くことがある | 2. 十分な睡眠がとれていない |
| 3. 過去1ヶ月のあいだ、運動をしていない | 4. 夜型の生活をしている |
| 5. 食事の際、栄養バランスを気にしていない | 6. 健康診断を受けていない |
| 7. 通院している(歯科を除く) | 8. 過去1年以内に入院したことがある |
| 9. あてはまるものはない | |

問 47 あなたは現在、職業能力・スキルを高めるための取り組みをしていますか。(ひとつだけ)

1. している	2. していない
問 47-1 そのために費やしている時間は1ヶ月あたりどのくらいですか。(ひとつだけ)	
1. 20時間以上 2. 10~19時間くらい 3. 5~9時間くらい 4. それ以下	
問 47-2 そのために費やしているお金は、1ヶ月あたりどのくらいですか。(ひとつだけ)	
1. 2万円以上 2. 1万~1万9千円くらい 3. 5千~9千円くらい 4. 2千~4千円くらい 5. 千円台 6. 千円未満	

<全員の方へ>

問 48 以下の制度のうち、あなたが加入しているものはどれですか。(いくつでも)

- 1. 公的年金（国民年金、厚生年金、共済年金）
- 2. 公的健康保険（組合健康保険、協会けんぽ、国民健康保険）
- 3. 雇用保険
- 4. 民間の生命保険（「掛け捨て」を除く）
- 5. 民間の医療保険（「掛け捨て」を除く）
- 6. 個人年金
- 7. あてはまるものはない

問 49 以下のうち、あなたの生活にあてはまるものはありますか。(いくつでも)

- 1. 過去3年間に、お金がなくて光熱費が支払えないことがあった
- 2. 過去3年間に、お金がなくて家賃が支払えないことがあった
- 3. 過去3年間に、お金がなくて病院に行くのを我慢したことがあった
- 4. あてはまるものはない

問 50 あなたの家計の状況はいかがですか。(ひとつだけ)

- 1. 非常に苦しい
- 2. やや苦しい
- 3. あまり苦しくない
- 4. 苦しくない

7. 生活に対するお考えをお聞きします。

問 51 あなたが「生きがい」を感じていることは何ですか。(いくつでも)

- 1. 仕事
- 2. 家族・家庭
- 3. 友人との交流
- 4. 恋人との付き合い
- 5. 余暇、趣味
- 6. ボランティアや地域活動などの社会活動
- 7. その他 ()
- 8. 特にない

問 52 以下の①～⑦は、あなたの将来の見通しにあてはまりますか。(それぞれひとつずつ)

	大いに あてはまる	やや あてはまる	あまり あてはまらない	まったく あてはまらない	すでに 該当している
①自分の収入が増える	1	2	3	4	
②自分の生活が豊かになる	1	2	3	4	
③将来に希望が持てる	1	2	3	4	
④安心して老後を過ごせる	1	2	3	4	
⑤子どもを作る	1	2	3	4	5
⑥資産を残す	1	2	3	4	
⑦持ち家に住む	1	2	3	4	5

<全員の方へ>

問 53 今後 5 年以内に、次の①～⑤のことが起こる可能性はどのくらいありますか。(それぞれひとつずつ)

	大いに ある	ある程度 ある	あまり ない	まったく ない	すでに 起こっている
①自分が失業する	1	2	3	4	5
②家計の担い手が失業する	1	2	3	4	5
③家賃が支払えなくなる	1	2	3	4	5
④生活保護を受給する	1	2	3	4	5
⑤ホームレスになる	1	2	3	4	

問 54 次の①～④は、あなたの生活を守る上で頼りになると思いますか。(それぞれひとつずつ)

	大いに そう思う	ある程度 そう思う	あまり そう思わない	まったく そう思わない	該当なし
①政府	1	2	3	4	
②自分の勤務先	1	2	3	4	5
③家族・親戚	1	2	3	4	5
④自分	1	2	3	4	

問 55 長期的に考えて、あなたは今後どのような働き方をしたいですか。(ひとつだけ)

1. 正社員として働きたい
2. 正社員以外の雇用者（パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣社員など）として働きたい
3. 雇用者以外の働き方（会社の経営者、役員、自営業主、自由業、家族従業者、内職など）をしたい
4. 働こうとは思わない

問 55-1 働こうとは思わないのはなぜですか。(いくつでも)

1. 健康上の理由で働くことができないから
2. 家事・育児と両立しないから
3. 介護・看護と両立しないから
4. 自分が働かなくても生活できるから
5. 職業能力・スキルに自信がないから
6. 働くことが嫌いだから
7. その他 ()

問 56 あなたは、現在の生活に満足していますか。(ひとつだけ)

1. 満足している 2. やや満足している 3. やや不満である 4. 不満である

問 57 仮に社会全体を上から順に 5 つの層に分けるとすれば、あなたはどれに入ると思いますか。(ひとつだけ)

1. 1 番上 2. 上から 2 番目 3. 真ん中 4. 下から 2 番目 5. 1 番下

<全員の方へ>

問 58 あなたは、自分の身近にいる「正社員」に対してどのような印象をお持ちですか。(それぞれひとつずつ)

	大いにあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
①雇用が安定している	1	2	3	4
②賃金が高い	1	2	3	4
③仕事の負担が重い	1	2	3	4

問 59 あなたは、自分の身近にいる「非正規雇用者」に対してどのような印象をお持ちですか。(それぞれひとつずつ)

	大いにあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	まったくあてはまらない
①雇用が安定している	1	2	3	4
②賃金が高い	1	2	3	4
③仕事の負担が重い	1	2	3	4

8. 労働に関する情報収集、労働者支援制度の利用状況など

問 60 初めて就職する前に、雇用・労働にかかわる法制度について知る機会がありましたか。(いくつでも)

1. 解雇や雇止めに関する法制度	2. 休日・休暇に関する法制度
3. 産前産後休暇、育児休業に関する法制度	4. いずれも知る機会はなかった

問 61 初めて就職する前に、就職先について以下のことを知っていましたか。(いくつでも)

1. 給与の金額	2. 休日の日数	3. 平均的な残業時間	4. いずれも知らなかった
----------	----------	-------------	---------------

問 62 あなたは、以下の公的な機関・制度を利用したことがありますか。(いくつでも)

1. ハローワーク（職安）	2. 公共の職業訓練機関
3. 教育訓練・能力開発への助成金	4. いずれもない

問 63 あなたは、職業資格を持っていますか。(第1種普通自動車免許は除く)(ひとつだけ)

1. 持っている	2. 持っていない
----------	-----------

→ 問 63-1 最も重要な資格の名前 ()

→ 問 63-2 その資格を取得した時期 西暦 [] 年 [] 月

<全員の方へ>

9. あなたご自身やご家族のことについてお聞きします。

問 64 ①あなたが就職前に、最後に卒業（中退）した学校はどれですか。（ひとつだけ）
 ②就職後も含めて、最後に卒業した学校はどれですか。（ひとつだけ）

①就職前に、最後に卒業（中退）した学校	②就職後も含めて、最後に卒業した学校
1. 中学校	1. 中学校
2. 高等学校	2. 高等学校
3. 専修学校、各種学校	3. 専修学校、各種学校
4. 短期大学、高等専門学校	4. 短期大学、高等専門学校
5. 大学	5. 大学
6. 大学院	6. 大学院
7. その他（ ）	7. その他（ ）

→ 問 64-1-1 ①の学校を卒業しましたか、それとも中退しましたか。（ひとつだけ）

1. 卒業	2. 中退
-------	-------

（数字を記入）

→ 問 64-1-2 ①の学校を卒業（中退）したのはいつですか。西暦

--	--	--	--

 年

--	--

 月

問 65 あなたは現在、学校に通っていますか。（英会話などの習い事は除く）（ひとつだけ）

1. 通っている	2. 通っていない
----------	-----------

問 66 あなたは、結婚していますか。（ひとつだけ）

1. 既婚（事実婚を含む）	2. 未婚	3. 離死別
---------------	-------	--------

→ 問 66-1 あなたは今後、結婚をしたいとお考えですか。（ひとつだけ）

1. したい	2. したくない	3. どちらともいえない
--------	----------	--------------

→ 問 66-2 結婚した年月（数字を記入）

西暦

--	--	--	--

 年

--	--

 月 結婚

→ 問 66-3 配偶者（パートナー）の生年月日（数字を記入）

西暦

1	9		
---	---	--	--

 年

--	--

 月 生まれ

→ 問 66-4 配偶者（パートナー）が、就職前に、最後に卒業（中退）した学校（ひとつだけ）

1. 中学校	2. 高等学校	3. 専修学校、各種学校	4. 短期大学、高等専門学校
5. 大学	6. 大学院	7. その他（ ）	

→ 問 66-5 配偶者（パートナー）の現在の就業状態（ひとつだけ）

1. 正社員
2. 正社員以外の雇用者（パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣社員など）
3. 雇用以外の働き方（会社の経営者、役員、自営業主、自由業、家族従業者、内職など）
4. 働いていない

<全員の方へ>

問 67 あなたの世帯（同居者）は、あなたを含めて全部で何人ですか。（数字を記入）

合計 人

2人以上の場合

問 67-1 同居しているのはどなたですか。（いくつでも）

- 1. 配偶者（パートナー）
- 2. 自分子ども
- 3. 自分の親
- 4. 配偶者（パートナー）の親
- 5. （自分または配偶者（パートナー）の）祖父母
- 6. （自分または配偶者（パートナー）の）兄弟姉妹
- 7. その他

問 67-1-1 同居しているお子様の生年月日

長子

西暦 年 月

末子（※子どもが2人以上いる場合）

西暦 年 月

問 68 家計の主な担い手はどなたですか。（ひとつだけ）

1. 自分 2. 自分の親 3. 配偶者 4. その他（ ）

問 68-1 あなたは、親から経済的に独立するつもりがありますか。（ひとつだけ）

1. ある 2. ない

問 68-1-1 独立の時期について、何か決めていますか。（ひとつだけ）

1. 具体的な目標時期を決めている 2. 条件が整えば独立する 3. 特に決めていない

問 69 あなたの住まいは、以下のうちどれですか。（ひとつだけ）

1. 持ち家 2. 賃貸 3. 社宅・寮・官舎 4. その他（ ）

問 70 あなたの出身地はどこですか。（ひとつだけ）

1. 北海道	2. 青森県	3. 岩手県	4. 宮城県	5. 秋田県
6. 山形県	7. 福島県	8. 茨城県	9. 栃木県	10. 群馬県
11. 埼玉県	12. 千葉県	13. 東京都	14. 神奈川県	15. 新潟県
16. 富山県	17. 石川県	18. 福井県	19. 山梨県	20. 長野県
21. 岐阜県	22. 静岡県	23. 愛知県	24. 三重県	25. 滋賀県
26. 京都府	27. 大阪府	28. 兵庫県	29. 奈良県	30. 和歌山県
31. 鳥取県	32. 島根県	33. 岡山県	34. 広島県	35. 山口県
36. 徳島県	37. 香川県	38. 愛媛県	39. 高知県	40. 福岡県
41. 佐賀県	42. 長崎県	43. 熊本県	44. 大分県	45. 宮崎県
46. 鹿児島県	47. 沖縄県	48. 海外		

問 71 あなたは今後、どこで暮らしたいですか。（ひとつだけ）

1. 現住地 2. 出身地（現住地以外） 3. その他（ ）

<全員の方へ>

問 72 あなたのご両親の学歴（最終学歴）をお答えください。（それぞれひとつずつ）

	①父親	②母親
義務教育卒業程度	1	1
高等学校卒業程度	2	2
短期大学・高等専門学校卒業程度	3	3
大学卒業程度、それ以上	4	4
その他	5	5

問 73 ①あなたご自身、②あなたの配偶者、③あなたの世帯全体の年収は、おおよそどのくらいですか。仕事以外から得られる収入も含めてお答えください。（それぞれひとつずつ）

	①自分自身	②配偶者 (配偶者がいる方のみ)	③世帯全体
50万円未満	1	1	1
50～100万円未満	2	2	2
100～150万円未満	3	3	3
150～200万円未満	4	4	4
200～250万円未満	5	5	5
250～300万円未満	6	6	6
300～400万円未満	7	7	7
400～500万円未満	8	8	8
500～700万円未満	9	9	9
700～1,000万円未満	10	10	10
1,000～1,500万円未満	11	11	11
1,500万円以上	12	12	12

問 74 ①あなたご自身、および、②世帯全体の預貯金額は、おおよそどのくらいですか。（それぞれひとつずつ）

	①自分自身	②世帯全体
まったくない	1	1
10万円未満	2	2
10万～50万円未満	3	3
50万～100万円未満	4	4
100万～500万円未満	5	5
500万～1000万円未満	6	6
1,000万円以上	7	7
わからない	8	8

問 75 あなたの世帯には、借金がありますか。(いくつでも)

- | | | |
|-----------------|------------------|----------|
| 1. 住宅ローンの支払いがある | 2. 住宅ローン以外の借金がある | 3. 借金は無い |
|-----------------|------------------|----------|

<全員の方へ>

あなたご自身の職業キャリアを振り返って、これから社会に出る若い人たちに伝えたいことがあれば、お書きください。

(自由回答)

調査は以上です。ご協力、誠にありがとうございました。

労働政策研究報告書 No. 180

壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究
—経歴分析を中心として—

発行年月日 2015年9月18日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2015 JILPT Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)