

非正社員の働き方と正社員への転換

— 『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』より —

神 林 龍[†]

本稿では、独自に行った『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』をもとに、非正社員として就業していた時の働き方、特に仕事の内容や勤務場所が変化したかどうかと、その後の正社員への転職との関係を分析する。その結果、第一に、非正規就業者のおよそ半数は職務か勤務地の変更を経験しており、非正社員といえども常に単一の業務に固定されているというわけではないことがわかった。第二に、非正規就業時に多様な経験を積んだ被用者は正社員への希求度合いが強く、転職活動を活発にしている傾向が確認された。しかし、第三に、非正規就業時の多様な経験は決して実際の正社員への転職と結びついているわけではなく、転職成功率はむしろ低い傾向が見られた。こうした傾向から、非正社員と正社員のキャリアの連続性を示唆するようなフレキシブルな就業経験は、転職市場ではあまり評価されていない可能性が指摘できる。逆に、単一の職務・勤務地のみでの非正規就業の経験は、正社員への転換という点では阻害要因とはなっていないのかもしれないものの、正社員への転職後その経験を生かせたと考える被用者は多くない。非正社員と正社員の二極化のメカニズムを探求し、政策的な対処を考えるのであれば、両者の職務設計のあり方と労働市場における職務経験の評価のあり方の関係をより深く考察することが必要だろう。

JEL Classification Codes: J62, J81, M55

1. はじめに

非正社員の増加に伴い、正社員への転換をどのように促進するかが議論されるようになって久しい。しかし、少なくとも現在までの労働経済学の分野では、労働市場全体の流動性の高低という観点から非正社員から正社員へ転換する数量の多寡を計測する研究が中心で、転換を促す制度的な要件など、人事管理などの内実を明らかにする研究は必ずしも豊富ではなかった。もちろん、人的資源管理や人事管理の分野の諸研究でも非正社員から正社員への転換について多くの議論が積み重ねられてきており、非正社員を取り巻く諸制度が積極的に考察されてきている。とはいえ、これらの研究は非正社員の正社員への同一企業内での登用を注視しており、労働市場を通じた両者の関係についての知見はあまり蓄積されていないのが実情である。本稿では、独自に行った『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』をもとに、非正社員として就業していた時の働き方、特に仕事の内容や勤務場所が変化したかどうかと、その後の正社員への転職との関係を分析する。

このような問題を設定した理由はいくつかある。第一に、有期雇用の非正社員といえば、一般的には

比較的単純かつ単調な労働過程に従事するイメージが強いが、流通業をはじめ非正社員を基幹化してきた業種では必ずしもそのような人事管理をしてこなかったことはすでに広く知られている。他方の正社員の特徴が、多様かつ柔軟な熟練形成にあるとすれば、職務や勤務地などの働き方を変える非正社員が現実にはどの程度広がっているのかを確かめることは、正社員と比較して非正社員を位置付けるために重要な論点だろう。第二の理由として、非正社員の就業経験が労働市場でどのように評価されているかについて合意は得られていないことを強調しておきたい。もし非正社員と正社員とのキャリアパスが連続的につながるとすれば、非正社員にも正社員と同様に幅の広い熟練が求められるという考え方にも一理はある。現実にも、流通業などにおける非正社員の基幹化のキーワードとして「多能化」は欠かせない。ところが、非正社員が労働市場を通じて正社員へ転職する場合には、職務経歴書に明示できる経験や技能形成が不可欠だという指摘も無視できない。そのため、ひとつの仕事で経験を積み、特定の技能を習得するほうが採用担当者の評価が高いとしてもおかしくはない。以上のように、非正社員就業時の職務経験の多様性を考察することは、翻って、

労働市場における非正社員の位置付けについて重要な示唆を与え、日本の労働市場の二重構造について考察する契機を提供してくれるだろう。

本稿では、上記のようにまとめられる研究動機が、現在までの研究されてきた「踏み台」仮説や「行き止まり」仮説の延長上にあり、現在焦眉の課題とされている「限定正社員」という考え方も密接に関連することを次節で示す。第3節は本稿で用いる『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』を紹介し、データの持つ特徴を概観する。第4節が分析に当てられ、結局、非正規就業時に多様な経験を積んだ被用者は正社員への希求度合いが強いものの、決して正社員への転職可能性が高いわけではないことが示される。第5節では分析結果を敷衍し、非正社員から正社員への橋渡しをするために何が必要と考えられるかを議論したい。

2. 非正規雇用の「踏み台」仮説と「行き止まり」仮説、そして「限定正社員」へ

非正規雇用の増加が誰の目にも明らかになった2000年代から、労働市場における非正規雇用の位置付け、すなわち非正規雇用から正規雇用への移動可能性については大きく二つの見方が提出されてきた。ひとつは「踏み台」仮説と呼ばれ、非正規雇用は被用者が望めばいずれ正規雇用へとつながる過程であり、被用者を永劫非正規雇用につなぎ止めるものではないとする考え方である。もうひとつは、非正規雇用から正規雇用へ移行できることは稀であって、一度非正規雇用に就業するとその先のキャリアの展開が望めなくなるという、一般には「行き止まり」仮説と呼ばれている考え方である。この二つの仮説は、日本の労働市場を長く特徴付けるとされてきた「二重構造」の評価如何と対応しており、前者の立場からは二重構造は、少なくとも個人レベルではそれほど固着しているわけではないと考えることができる。逆に後者に則れば、集計レベルはおろか個人レベルでみたときでも強固な二重構造の存在を想起させることになる。

こうした二つの考え方の対立を念頭においた議論は、元来は、1990年代中葉より継続的になされてきた派遣労働に関する規制緩和に触発されたものだった。日本では欧州と異なり、そもそも非正規雇用が制度的に制限されているわけではない。また周知のように、少なくとも1990年代までの日本の非正規雇用の多くは、学生や主婦層によって担われてお

り、被用者の自発的な選択に基づいた雇用形態であるという認識を覆すことは難しかった。実際、正社員への転換を欲する非正規被用者も多かったとはいえないし、流通業などを中心にビジネス・オペレーションの基幹に非正規雇用を据える業態も観察されるようになる¹⁾。非正規雇用が自由な選択のもので望まれて成立したとすれば、正規雇用につながるかどうかを気にかける必要は、そもそもそれほどなかったといえる²⁾。

ところが、2000年代初頭より、主たる家計稼得者が非正規雇用として就業することが少なくないという実態が指摘されるようになり、それまでになされてきた派遣労働の規制緩和がその傾向に拍車をかけたとして喧伝されるようになる。一般的な直用非正規とは異なり、派遣労働は少なくとも建前上は労働需要・労働供給双方ともに一時的な雇用・就労を前提としており、長期にわたり派遣労働が継続することは想定されていない。それゆえ、もしも派遣労働が「行き止まり」となっていれば、それは立法目的を逸脱した濫用として考えるべきとされたわけである³⁾。派遣労働に対するこの視点は日本のみならず同様に派遣労働に関する規制を緩和してきた欧州にも共通しており、多くの実証研究が上梓された。ただし、これらの研究の多くは踏み台仮説を支持しており、欧米での労働者派遣に関わる専門的議論は収束しつつあるとあってよいだろう⁴⁾。

逆に日本では、派遣労働はピークでも常用換算で200万人程度とそれほど広範な広がりを見せなかったこともあり、派遣労働そのものに焦点を絞った分析はあまり多くはない。むしろ、日本の労働研究での特徴は、直接制度上の変化を被った派遣労働に分析対象を限定せず、ほとんど制度上の変化がなかった非正規雇用一般についても二つの仮説を検証する方向に進んだことにある⁵⁾。この背後には、1990年代には強固に主張されてきた自発的な非正規雇用への就業が、若年層を中心にもはや自明ではなくなってきており、非正規雇用を労働市場の中でどう位置付けるかという問題が人々の関心を引くようになったという事実認識の変化があるだろう。あるいは、解雇規制緩和の主張が、日本の労働市場全体の解雇規制の緩和を主張するよりも、正社員と非社員の規制の格差に議論の焦点を移したことも影響しているかもしれない⁶⁾。その場合、正社員と非社員との間の移行可能性が規制の評価を決める重要な一因となるからである。

こうした背景の変化ゆえか、日本の労働経済学では2000年代後半から非正規雇用と正規雇用の間の転換に関する研究が出版されるようになった。たとえば玄田(2008)は、総務省『就業構造基本調査』の履歴情報をクロスセクショナルに用い、現実には短期的に非正規雇用を経験した後に正規雇用へ転換している被用者が少ないことを指摘した。こうした非正規雇用から正規雇用への移行確率については、その後パネル調査を用いた四方(2011)、労働力調査の差分を用いた永瀬・水落(2009)など、データに工夫を重ねながら研究が積み重ねられている。ただし、先に指摘したように日本の非正規雇用には外生的と目される制度的変化が乏しく、非正規雇用から正規雇用への転換メカニズムを同定することやその「最適な」水準自体を想定することが難しい。その結果、雇用形態間の転換が全くないわけではないことについては研究者間で合意ができてつつあるものの、その多寡についての見方が一致しているわけではない。

また、総じて日本における労働経済学の研究は、非正規雇用と正規雇用との間の行き来をやや機械的に捉える傾向があり、議論の焦点は、非正規雇用を経験したことが正社員への転換確率に影響を及ぼしているのか、そもそも非正規雇用に就業する被用者の潜在能力が正社員への転換の有無を決定しているのかという計量経済学上の論点に絞られた。典型例は、玄田(2008)と同じ『就業構造基本調査』を使いながら、構造推定を用いて雇用形態間の転換に関する構造変数を求めた Esteban-Pretel *et al.* (2011)や、マクロモデルから導き出された転換確率の多寡を論じた Diamond(2012)などだろう。

逆に言えば、非正規雇用から正規雇用へ転換する局面での人事労務管理上あるいは制度上の要因は十分に咀嚼されていないくらいがある。先に指摘したように、人事労務管理の側面からは、早くから非正社員の基幹労働力化が勧められてきており、すでに業務構成の工夫やキャリア・ラダーの開発などが現場レベルで相当程度追求されてきている。非正社員の正社員への転換はこうして人為的に導入された諸制度の延長上に位置しており、何の前提もなく転換が可能であるとは考えられていない。もちろん、原(2013)が非正規従業員の技能形成という面から、久米・鶴(2013)が労働市場における仲介組織も含めて転換に関する制度的要因を取り上げるなど、研究は進展しつつあり、本稿もこの文脈の延長に位置する。

本稿は現下で盛んに議論されつつある労働市場政

策とも密接に関連している。おそらく政策論議の問題点は、上記でまとめた労働経済学上の議論の深化を待つことなく、すでに非正規雇用から正規雇用への転換を促進すべきことが前提とされるようになってしまっていることだろう⁷⁾。もちろん、その場で提起されている論点が労働経済学の研究と関係がないわけではない。たとえば、もし非正社員から正社員への転換が潜在能力のセレクションによる見かけ上の結果だとすれば、転換を促すには正社員のハードルを下げる方法が有力視される。すなわち、現在の正社員の働き方に手を加え、旧来だったら正社員を指向しないような被用者をも正社員を選択するような契約形態を提示する政策を考案する方向である。現在「限定正社員」と呼ばれる構想はこうした動きとして理解できる。逆に、非正社員から正社員への転換が非正社員の経験ゆえの結果だとしたら、非正社員の働き方に介入する余地がある。非正規雇用に関する人事労務管理手法が、学生や主婦のような家計補助的労働供給者によって非正社員が担われていた時代に培われたとすれば、人事管理上の工夫の流布にも関わらず訓練過程など正社員への転換を前提とした制度が整備されていないことは容易に想像が付く。こうした非正社員の人事労務管理手法に新しい側面を導入することができれば、労働市場で不利に評価されているかもしれない非正規雇用での就業経験を拭い去ることができるかもしれない。

以上のように、日本の労働経済学研究上の課題と労働政策上の課題を整理すると、踏み台仮説と行き止まり仮説の間の二者択一として議論されてきた問題は、非正規雇用就業時の働き方、正社員転換時の条件整備という、転機の前後の状況をより詳細に分解した上で議論を構築し直す必要に迫られているとまとめられる。もちろん、この転機の前後の働き方をすべて包摂するような詳細なデータは管見の限りでは存在しないし、研究者個人で構築するのも容易ではない。本稿では、このうち転換前の、非正規雇用就業時の働き方を取り上げ、それが正社員へ向かう転職活動とどのような関係にあるかについて独自に行ったサーベイをもとに考察する。

3. データ：正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査

本稿での分析対象は、『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』の調査個票のうち、欠損や内部矛盾するデータを除いた2,794人に関する情

報である。

この調査は、調査時点で30歳から49歳の男女のうち、過去に非正規就業経験がある人について、インターネットを通じて行った。調査時点で30歳から49歳に限定したのは、非正規就業経験があっても、その後に潜在的な転職機会がなかった場合や、役職定年後の非正規就業を調査対象から除くためである。調査は、まず2014年2月に調査対象であるかどうかを確かめるパイロット調査を実施し、10日後に調査対象者に対してあらためて調査への参加を呼びかける形をとった。有効回収数は3,003で、回答期間は6日間に渡ったが、初日で58%、二日目までで82%を回収した。回答した時間はおおむね17時台から19時台に34%、20時台から23時台にやはり34%とばらつきがある。

調査は全体で25問あり、「あなたは学校を卒業（もしくは中退）したあと、正社員以外（パート・アルバイト、派遣、契約、請負等）として雇われて働いた経験がありますか。」という問いを肯定した個人を調査した。設問の内容は、婚姻や子供の有無など世帯属性の他、大きく3つに分かれる。ひとつは過去の非正規就業時の情報で、複数の非正規就業経験がある場合には、「一番長く働いた職場」についての回答を求めた。本稿で注目するのは、この非正規就業時の「働いてきた期間中に、仕事の内容が変わったことがありましたか」という問いと、「働いてきた期間中に、勤務場所が変わったことがありましたか」という問いに対する回答である。回答は「ずっと同じだった」「一度変わった」「二度以上変わった」「特に仕事(勤務場所)は決まっていなかった」の中から一つ選ぶように設計した。この情報と、本調査の第二の質問群である正社員への転職活動に関する情報を結びつけ、その成功不成功との統計的相関関係に注目する。また、本調査には正社員への転職後の情報も含まれており、主観的な転職結果の評価もある程度把握することができる。

本調査の質問では仕事の内容が変わったかどうかの客観的なガイドラインはなく、回答者本人の判断に任されている。したがって、契約段階での職務記述書において複数の仕事や勤務地の可能性が言及されている場合でも、本人の意識として仕事や勤務地が変わったと感じれば仕事・勤務地が変わったと本稿ではとらえられる。この定義の利点は、調査表設計上簡単であることと、被用者の本人のキャリア選択と密接に関連する観点から仕事や勤務地の変化を

とらえられる点だろう。他方、雇用者の視点からの仕事や勤務地の定義ではなく、労働契約の内容や雇用者側からみた被用者のキャリア構成とは必ずしも一致しないかもしれない。被用者は複数の仕事を経験したかと思っても、雇用者からみると同じ範疇に入る仕事かもしれないし、労働契約上は変更が予定されていたかもしれないからである。しかし、本稿で注目する労働市場をまたぐ移動では、次の雇用者が被用者の前職の仕事内容を把握するのは必ずしも簡単ではなく、被用者からの申告に基づくことも少なくないと予想される。被用者の主観による評価のデメリットはそれほど大きくはないだろう。

本節では、分析に移る前に本調査について概観しよう。まず分析対象2,794人の66%を女性が占め、同年齢階層の人口と比較すると女性比率が高い。最終学歴は高卒以下が30.3%、四大卒以上が37.9%、その間の専門学校や短大卒が31.8%とほぼ等分されている。総務省『就業構造基本調査』によれば、2012年時点の30歳から49歳の学歴構成は、高卒以下49.6%、四大卒以上28.3%、その間の専門学校や短大卒は22.1%である。平均的には高学歴ではない、非正規就業の経験がある女性が多いことを考慮すると、本調査の標本は人口全体に対して高学歴に偏っているといえるだろう。

非正規就業時の雇用形態の上位4つをあげると、パート23.1%、アルバイト26.6%、派遣社員16.9%、契約社員14.9%となっており、自営業など他の雇用形態は合計しても1割強にとどまっている。2012年『就業構造基本調査』の30歳代と40歳代の自営業を含めた非正規雇用の雇用形態別の比率は、パート44.2%、アルバイト10.8%、派遣社員7.0%、契約社員12.0%なので、情報採取時点が異なるので直接比較できないものの、本調査の対象者のパートタイマーの占める比率は小さい可能性があることは指摘しておこう。また、非正規就業時の職種としては、専門職・技術職19.7%、事務職31.8%、サービス職21.6%で7割強を占め、製造職や運輸職はそれほど多くない。本調査には、非正規雇用の主力である、流通業や製造業の主婦パートなどがあまり含まれていないことがわかる。

情報を採取した非正規就業経験について、学卒直後時点での経験について回答したのが23.4%、学卒1年から3年後までについて回答したのが13.7%、学卒4年から5年後までについて回答したのが14.9%、学卒5年以降について回答したのが48.0%

表 1. 非正規就業時の勤務条件の変化(%)

		働いてきた期間中に、勤務場所が変わったことがありましたか				小計
		ずっと同じだった	一度変わった	二度以上変わった	特に仕事は決まっていなかった	
働いてきた期間中に、仕事の内容が変わりましたか。	ずっと同じだった	56.5	4.4	3.0	2.0	65.8
	一度変わった	5.9	5.5	1.7	0.5	13.6
	二度以上変わった	3.5	1.6	8.1	0.2	13.4
	特に仕事は決まっていなかった	3.0	0.5	0.9	2.9	7.2
	小計	68.8	12.0	13.7	5.5	100.0

出所) 『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』より筆者算出。N=2,794。2012年『就業構造基本調査』より算出したウェイトで補正。オリジナルな頻度を用いた分布は付表1を参照のこと。

となっている。調査対象とした非正規就業経験がファースト・ジョブだったのは4分の1から3分の1程度だったと想定できる。

高学歴に偏るといった標本の特徴はインターネット調査を用いる際によく発生する現象だが、大まかにいえば、本調査では1990年代に典型的に見られた高卒主婦パートがあまりカバーされておらず、より近年の現象である若年時の非正規就業経験を格納している傾向が強いことをうかがわせる。実際、当該非正規就業を選択した理由として「家族や家庭の事情があったから」と回答したのは16.9%にとどまり、「正社員として就職できなかったから」とした19.0%よりもむしろ少ない⁸⁾。「家族や家庭の事情があったから」、「勤務場所が都合よかったから」(20.7%)、「自分の健康上の理由のため」(6.1%)をあわせると、おおそ受動的な意思決定に基づくと思われるのは43.7%をしめる。逆に「正社員として就職できなかったから」、「自由な時間を確保したかったから」(11.1%)、「自分のやりたい仕事だったから」(18.7%)をあわせると48.8%で、積極的な労働供給に基づくと思われる個人と大きく二分されていると考えられる。

いわゆる不本意非正規就業が比較的多いと思われる本調査のサンプルの傾向は、前節でまとめた研究・政策の流れを考慮すると分析の大きな制約とはならないと考えられるものの、本稿で扱う非正規就業経験にはある程度の偏りがある可能性は排除できない。この点を考慮するため、厳密には調査時点と2年間のずれが生じるものの、2012年『就業構造基本調査』より年齢・性別・最終学歴・調査時点での雇用形態の4種類の情報を用いてウェイトを作成し、以下では原則としてウェイトバックした集計値を報告する⁹⁾。

4. 非正規社員時の働き方と正社員への転換

4.1 非正規就業時の勤務条件の変化

本稿の関心は、前節で紹介した非正規就業時の仕事や勤務場所のフレキシビリティが次の正社員への転職活動にどのように影響を及ぼすかである。この鍵となる非正規就業時の勤務条件の変化を簡単にまとめたのが表1である。

仕事の内容も勤務場所も変わらなかったと回答したのが約半数である。逆にいえば、仕事の内容が勤務場所の少なくともどちらかが変化したのも半数近くのことになる。先にも触れたように、一般的には、非正規就業とは職務や勤務先が限定されており、比較的単純な職務をこなすイメージされがちだが、現実には複数の職務をこなす、勤務地を移動することも少なくないことが示唆される。

こうした勤務条件の変化には、職種や非正規就業の動機、雇用形態によって違いがあるのだろうか。勤務条件の調整は職種によって難易に差があるだろうし、より積極的動機をもって就業している場合には、正社員への橋渡しという意味で職務構成や勤務地の選択について何らかの傾向をもつと考えられるからである。また、近年の研究では同じ非正規就業者のなかでも、パート・アルバイトと契約社員・派遣社員とでは正社員指向や職場の位置付けが異なることが指摘されるようになってきている。次の表2では、非正規就業時の職種や動機、雇用形態によってサンプルを分割し、仕事内容・勤務地の両方が変わらなかった被用者、どちらかが変化した被用者、両方変化した被用者の比率を表示した。

興味深いことに、管理職を除くと、在職中の職務・勤務場所の変化の有無は、職種や就業理由によってそう大きな相違は認められない。さすがに管理職では仕事の内容や勤務場所が固定される比率は小さいが、解釈は容易である。その一方、それ以外の

表 2. 職種・動機別にみた非正規就業時の勤務条件の変化(%)

	非正規就業時の職種									非正規就業の動機 家計補助的動機 積極的動機	全体
	専門職・ 技術職	管理職	事務職	販売職・ 営業職	サービス 職	生産工程 職・労務 職	運輸職	保安職			
仕事も勤務場所も変化せず	59.6	14.1	54.2	58.0	66.3	48.3	45.5	43.4	56.9	55.5	56.5
どちらか一方が変化	20.7	2.2	21.8	22.8	18.7	24.7	25.3	26.2	21.8	21.5	21.8
両方変化	19.7	83.7	24.0	19.2	14.9	27.0	29.2	30.4	21.3	23.0	21.8
小計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
標本サイズ	551	17	888	215	604	333	87	26	1221	1364	2794

	非正規就業時の雇用形態									
	パート (パート タイム)	アルバイト	臨時(臨 時社員)	非常勤 職員	日雇い 労働者	派遣社員	請負労 働者	契約社員	嘱託社員	その他 (正社員 以外)
仕事も勤務場所も変化せず	59.4	63.3	65.3	64.0	35.9	46.2	44.3	52.4	36.9	42.7
どちらか一方が変化	21.1	21.8	16.2	23.2	7.6	18.9	21.2	27.1	40.5	21.7
両方変化	19.5	14.9	18.5	12.8	56.4	34.9	34.5	20.5	22.5	35.6
小計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
標本サイズ	402	674	100	76	19	393	46	313	39	123

出所) 『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』より筆者算出。家計補助的動機とは、当該非正規就業を選択した動機として「家族や家庭の事情があったから」、「勤務場所が都合よかったから」、「自分の健康上の理由のため」と回答したサンプルを指す。積極的動機とは「正社員として就職できなかったから」、「自由な時間を確保したかったから」、「自分のやりたい仕事だったから」と回答したサンプルを指す。その他の職種、その他の理由を回答した標本は掲示していないので、職種合計、動機合計はサンプル全体と一致しない。2012年『就業構造基本調査』より算出したウェイトで補正。データのもともとの頻度を用いた分布は付表2として報告した。

職種では、おおむね半数前後が職務・勤務場所の変化を経験しておらず、残りの半数程度が少なくともどちらかの変更を経験しているという意味では同様である。また、雇用形態による違いもそれほど顕著ではない。法制上職域が限定されているはずの派遣社員でさえ、勤務場所も仕事の内容も変化していないと回答したのは半数近くに止まる¹⁰⁾。この点は、就業理由によっても大きな違いがない。煩雑さ为了避免のため付表3として別に掲載したが、性別や年齢階層、学卒後すぐの就業可否によっても、職務や勤務地の変更の有無は大きな差違は認められず、おおむね半数が勤務条件の変更を経験しているという点で傾向に変わりはない。

以上の観察結果は、非正規雇用の現在の人事労務管理を考えるうえで示唆的だろう。本来、非正規雇用を活用する利点は、長期的に技能蓄積をめざす路線だけの単線的キャリア設計の呪縛から労使ともに逃れ、別の選択肢をつくることにあると主張され、それゆえに二重構造を示唆するものと指弾されてもきた。しかし、本調査の結果からは、非正規雇用の職務や勤務地が、職種の特性や労働者側の動機に応じてははっきり区別されて設計されているわけではない様子が垣間見える。小池和男氏の一連の研究を引用するまでもなく、ジョブ・ローテーションを通じた経験の蓄積は被用者のキャリアを設計する上では

最も重要な要素のひとつとされており、非正規雇用についても例外ではないことは夙に指摘されてきている¹¹⁾。非正規雇用の位置付けは、長期雇用を前提とした日本的雇用慣行の中核層とは質的にも切り離されていると単純に割り切れないのが実情なのだろう。

4.2 正社員への転職

前項にみた非正規就業時の勤務条件が、正社員への転職活動へどのような影響を及ぼしているかを確かめるのが本稿の主な課題である。そのために、「その仕事をしている最中、または辞めた直後に、正社員となるための就職活動をしたことがありますか」と、「就職活動の結果、正社員になることはできましたか」という二つの問いに対する回答を整理したのが次の表3である。

正社員への転職活動をしたサンプルは全体の半数程度にとどまり、すべての非正規就業者が正社員への転換を目指しているわけではない。これまで様々なデータに基づいて議論されてきた現象と一致する。ただし、就職活動したうち80%強の被用者が正社員への転換に成功しており、全体では4割程度の被用者が結局正規雇用に移行している勘定となる¹²⁾。また、付表5にまとめたように、非正規就業の動機が家計補助的だったり、学卒後比較的時間が経過し

表 3. 非正規就業時の勤務条件の変化と正社員への転職活動(%)

		仕事・勤務地変化なし	どちらか変化あり	両方変化あり	全体
正社員 就職活動	なし	50.9	48.1	43.2	48.6
	あり { 失敗	49.1 { 5.4 (11.0) 43.7 (89.0)	51.9 { 8.0 (15.5) 43.9 (84.5)	56.8 { 9.7 (17.1) 47.0 (82.9)	51.4 { 6.9 (13.5) 44.4 (86.5)
	成功				
	小計	100.0 (100.0)	100.0 (100.0)	100.0 (100.0)	100.0 (100.0)
標本サイズ	1521 (568)	649 (272)	624 (287)	2794 (1127)	

出所) 『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』より筆者算出. $N=2794$.

ていたりすると、正社員への転職活動は積極的ではなくなり、成功率も減少する傾向を確かめることができ、標本全体の傾向としては不自然な点はない。

さて、ここで非正規就業時の勤務条件の変化の違いに着目すると、仕事や勤務地の変化を経験している被用者の方が正社員への就職活動を選択する傾向が見られる。ところが、成功率はむしろ仕事や勤務地の変化を経験した被用者のほうが小さい。具体的には、職務や勤務地が固定されていた非正規被用者のうち就職活動を展開したのが49%しかいないのに対して、職務勤務地ともにフレキシブルな職場からは57%の被用者が正社員への転職を試みている。しかし転職活動の成功率は、逆に、前者で89%、後者で83%と前者で大きい。職務や勤務地が固定されていない非正規雇用で就業していた場合には、正社員への転職活動に積極的な割に成功に結びつく可能性が低いという結果になっている。

仮に非正規就業時に経験した職務や勤務地のフレキシビリティが正社員就業時にも求められるという意味で、就業経験として評価されるとすれば、職務や勤務地の変更を経験した被用者がより正社員への転換へ活動を開始することは理解できる。しかし、結果として転職の成功に結びつかないという点はややパラドキシカルではある。とはいえ、正社員への転換の可否には年齢や性別などが大きく関わっていることがすでに知られている¹³⁾。転職に成功しやすい属性としにくい属性は現に存在し、これは人的資本の通用性や減耗、留保賃金の形成原理などの概念によって理解されるのが通常である。本稿の目的を鑑みると、こうしたさまざまな他の要因を制御したうえで、表3の結果が維持されるのか、すなわち仕事や勤務地の変更が転職活動の結果と相関するのかを確かめる必要がある。

4.3 回帰分析

具体的には、まずは正社員へ転職できたかどうかの二値変数を被説明変数とした線形確率モデルを用

いよう。説明変数には、仕事や勤務地が変更されたかどうかという、本稿でもっぱら関心を注ぐべき変数のほか、人的資本の通用性を代理するために非正規就業時の人的資本に関する変数を、留保水準の形成を代理するために非正規就業時の就業環境に関係する変数を採用する。正社員への転職活動の成否は転職活動に従事した被用者にしか質問されていないので、分析サンプルは正社員への転職活動を行った被用者に限ったうえで、各変数の係数を最小二乗法で推定した結果が次の表4である。ただし、前項までと同様に就業構造基本調査より作成したウェイトを用いている。

また、こうした推定の枠組みを使うための想定、なかでも、仕事や勤務地が変更されるような職場が特定の被用者に選ばれているわけではないという暗黙の想定について議論しておきたい。特に、本稿で後決変数として考えている正社員への転換の可否に対して影響を及ぼす要素との関連には注意する必要がある。本調査では、入職時の年齢と最終学歴から、学卒直後の入職なのか、ある程度職歴を経た上での入職なのかを区別することができる。その他に明示的に利用可能な、入職時の世帯状況、入職動機などの情報をあわせると、入職時に被用者がどのような人的資本をもって非正規就業に望んだかはある程度推測できる。また、非正規就業時の雇用形態や職種のみならず、賃金額や雇用保険への加入の有無といった給付水準に関する情報や、職場での正社員との関係など職場編成を示す変数を利用すれば、当該非正規就業の勤務条件を類推することもできる。結局、こうした入職時や勤務条件に関する情報を所与とすると、これらでは推察できないような、いわば正社員指向があるとしても、それが仕事や勤務地の変更と相関する理屈があるかは自明ではない。加えて、非正規雇用のように採用過程が簡略化されている場合には、とりわけ仕事内容の変更の有無などは入職前に予測することが困難だろうことは想像ができてよう。こうしたことを考え合わせると、仕事や勤務地

表 4. 非正規就業時の勤務条件の変化と正社員への転職の可否の関係(1)

被説明変数 サンプル 推定方法	正社員へ転職できた=1, それ以外=0					PROBIT	限界効果
	非正規就業経験者のうち、正社員への転職活動を行ったもの						
	Weighted OLS						
説明変数							
仕事か勤務先が変わった	-0.045 (0.025)	-0.028 (0.021)	-0.027 (0.025)	-0.021 (0.023)	-0.021 (0.023)	-0.110 (0.133)	-0.011
仕事も勤務先も変わった	-0.061 (0.026)	-0.032 (0.021)	-0.060 (0.027)	-0.039 (0.023)	-0.043 (0.025)	-0.272 (0.129)	-0.028
(Base=仕事も勤務先も固定)	0.890 (0.012)	1.201 (0.161)	0.723 (0.070)	1.217 (0.172)	1.259 (0.211)	4.460 (1.140)	
制御変数							
入職時属性	NO	YES	NO	YES	YES	YES	
職場環境	NO	NO	YES	YES	YES	YES	
入職年ダミー	NO	NO	NO	NO	YES	YES	
サンプルサイズ	1126	1126	1124	1124	1124	1115	
(疑似)決定係数	0.01	0.27	0.14	0.31	0.32	0.40	

出所) 『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』より筆者算出。各上段が推定係数で、カッコ内は標準誤差。入職時属性は主に人的資本の代理変数として解釈できる変数を次の通りに取り上げた。女性ダミー、入職時年齢、入職時年齢²/100、最終学歴(中卒、高卒、高専短大卒、専門学校卒、大学卒(ベース)、大学院卒、その他のダミー変数)、入職時にパートナーと同居していたかどうか、入職時に子どもがいたかどうか、入職動機(正社員として就職できなかったから、自由な時間を確保したかったから、勤務場所が都合よかったから(ベース)、自分のやりたい仕事だったから、家族や家庭の事情があったから、自分の健康上の理由のため、その他の各ダミー変数)、職場環境属性は主に留保水準の代理変数として解釈できる変数を取り上げた。具体的には、雇用形態(パート(ベース)、アルバイト、臨時、非常勤職員、日雇い労働者、派遣社員、請負労働者、契約社員、嘱託社員、その他の各ダミー変数)、職種(専門職技術職、管理職、事務職(ベース)、販売職営業職、サービス職、生産工程職労働職、運輸職、保安職、その他の各ダミー変数)、時間賃金、雇用保険加入の有無、正社員非正社員の比率(ほとんどが正社員だった(ベース)、正社員がやや多かった、正社員と非正社員がほぼ半々だった、非正社員がやや多かった、ほとんどが非正社員だった、すべて非正社員だった、一緒に仕事をしている人はいなかった、おぼえていないの各ダミー変数)職場以外の友人や知り合いと会ったりする機会があったかどうか。

変更を外生変数として考えることには一応の理由が認められる。

表4の推定結果は、仕事や勤務地の変更経験は、正社員への転職可能性と負の相関関係にあることを示している。仕事もしくは勤務地が変更された経験がある被用者で約4.5%ポイント、両方変更された経験がある被用者でおよそ6.1%ポイント、双方経験がない被用者と比較すると正社員への転職成功比率が小さいのは表3で見た通りである。ただし、とくに入職時属性をコントロール変数として付け加えると、仕事もしくは勤務地が変更された経験の影響は統計的にみてもはや有意とはいえないだろう。他方、仕事も勤務地も両方変更された経験がある被用者は、様々なコントロール変数や非線形性を加味しても、転職可能性は3~4%ポイントほど低く、統計的な有意性を保っている。全体の転職可能性と比較するとその影響は必ずしも大きいとはいえないかもしれないが、非正規就業時に仕事や勤務地の変更を経験した被用者は、正社員への転職にむしろ苦戦しているのは、どうやら確からしい。

しかし、正社員への転職が成功するためには、少

なくとも正社員への転職活動を開始する必要がある。この点に仕事や勤務地の変更経験が関係するかを、表4と同様の枠組みで確かめたのが次の表5である。ただし、この推定ではサンプルを限定する必要がないため、全標本が分析対象である。

正社員への転職に成功するかどうかとは異なり、正社員への転職活動を行うかどうかは仕事や勤務地の変更と正の相関をもつことは、やはり表3で示された通りである。仕事も勤務地もまったく変更されなかった被用者と比較すると、どちらかが変更された被用者は2.8%ポイント、どちらも変更された被用者は7.7%ポイント、正社員への転職活動に踏み切る比率が多くなっている。ただし、表4と同様に、どちらかが変更された被用者の行動の違いはもはや統計的に有意とはいえないが、どちらも変更された被用者は様々なコントロール変数を加えたり非線形性を加味したりしても消失せず、プロビットモデルの限界効果では10%ポイントの大きさが算出されている。

そもそも正社員への転職活動に従事した被用者がおよそ50%であることを考慮すると、この7%ポ

表5. 非正規就業時の勤務条件の変化と正社員への転職活動の有無の関係

被説明変数 サンプル 推定方法	正社員への転職活動をした=1, それ以外=0 非正規就業経験者					PROBIT	限界効果
	Weighted OLS						
説明変数							
仕事か勤務先が変わった	0.028 (0.033)	0.035 (0.030)	0.025 (0.033)	0.034 (0.031)	0.044 (0.030)	0.135 (0.093)	0.054
仕事も勤務先も変わった	0.077 (0.033)	0.070 (0.031)	0.084 (0.032)	0.077 (0.031)	0.084 (0.031)	0.259 (0.095)	0.103
(Base=仕事も勤務先も固定)	0.491 (0.018)	0.991 (0.193)	0.315 (0.074)	1.072 (0.213)	0.950 (0.237)	1.292 (0.741)	
制御変数							
入職時属性	NO	YES	NO	YES	YES		YES
職場環境	NO	NO	YES	YES	YES		YES
入職年ダミー	NO	NO	NO	NO	YES		YES
サンプルサイズ	2793	2793	2788	2788	2788		2788
(疑似)決定係数	0.00	0.21	0.10	0.24	0.25		0.2056

出所) 『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』より筆者算出。各上段が推定係数で、カッコ内が標準誤差。詳細は表4の脚注を参照のこと。

イントから10%ポイントの差は小さくないだろう。仕事や勤務地の変更を経験することで正社員指向を強め、本来であれば正社員への転換を望まなかったような被用者までも正社員への転職活動に踏み切らせているとすれば、仕事や勤務地の変更経験は、より転換可能性が低い被用者の背中を後押ししていることになる。この場合には、転職活動の正否に仕事や勤務地変更の経験が負の影響を及ぼすとは限らない。したがって、仕事や勤務地が変更される経験と正社員転換との関係をより厳密に探るには、実際に正社員への転職を試みる割合の違いを考慮する必要があるだろう。この点を加味するために、ヘックマンタイプの選択モデルを用いて、仕事や勤務地の変更経験が正社員への転職活動の契機となることを考慮したうえで、最終的な転職の可否と仕事や勤務地の変更経験がもつ関係を示したのが、次の表6である。一段階目の選択変数は正社員への転職活動を行ったか否かの二値変数で、その際の説明変数には職務・勤務先の変更の有無の他、人的資本関連変数、勤務条件関連変数に、入職年を加えた。正社員への転職活動に従事することを所与とした場合に、その正否を決めるのは求人側の選考が中心となると考えられるので、二段階目の制御変数には人的資本関連変数を用いる。しかし、留保条件を形成する就業環境変数を用いるべきか否かは自明ではない。たとえば、離職後の転職活動を典型として考えてみよう。この場合、転職の可否が決まる時点ですでに離職した後なので、すでに過去のものとなっている非正規在職時の就業環境変数が留保水準へ影響を及ぼす

と考える必要は直接にはない。しかし、在職中の転職活動があることなどを考慮すると、就業環境変数を就職活動の正否に関連がないとは言い切れない。そこで表6では、いくつかの特定化を使って全体的に判断することとした。推定には収束の問題から二段階推定を用いているので、推定係数の解釈には注意が必要なことは付記しておく。

ミルズ比はおおむね負に推定されており、負のサンプルセレクションが起っていることを示している。すなわち、正社員への転職を指向する度合いが強い標本は、逆に成功する可能性が高くない傾向があることを示している。ただし、この傾向を補整したとしても、仕事や勤務先の変更経験と正社員への転職活動の正否との相関関係は負のままを保っており、表4で確認した傾向は変わらない。たとえば二段階目に説明変数を何も用いない推定の結果(1)では、職務か勤務地のどちらかが変更された場合には11%ポイントほど、どちらも変更された場合には15%ポイントほど、職務も勤務地も固定されていた被用者と比較して転職成功率が小さい。ウェイトバックしていないことから表4と比較して大きめに係数が推定されているものの、それほど大きな差は見られない。人的資本変数を考慮した(2)でも、職場環境変数を考慮した(3)でも結論は同じで、懸念されたセレクションバイアスはそれほど深刻ではなく、やはり職務や勤務地の変更経験は、正社員への転職活動とは相性がよくないことが推察される。

以上の議論の頑健性を確かめるために、いくつか別の特定化を試みてみよう。まずは、職務の変更経

表 6. 非正規就業時の勤務条件の変化と正社員への転職の可否の関係(2)

被説明変数 サンプル 推定方法	ヘックマンタイプのセレクションモデル				
	正社員へ転職できた=1, それ以外=0 非正規就業経験者				
	2SLS ヘックマンタイプの打ち切りを考慮				条件変更の詳細
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
説明変数					
仕事か勤務先が変わった	-0.111 (0.036)	-0.096 (0.033)	-0.074 (0.035)	-0.069 (0.033)	—
仕事も勤務先も変わった	-0.154 (0.036)	-0.119 (0.034)	-0.130 (0.035)	-0.102 (0.036)	—
(Base=仕事も勤務先も固定)	0.877 (0.039)	1.485 (0.224)	0.941 (0.095)	1.494 (0.243)	1.471 (0.242)
仕事が1度変わった	—	—	—	—	-0.111 (0.045)
仕事が2度以上変わった	—	—	—	—	-0.163 (0.049)
仕事は特に決まっていなかった	—	—	—	—	-0.110 (0.064)
勤務先が一度変わった	—	—	—	—	0.002 (0.047)
勤務先が2度以上変わった	—	—	—	—	-0.055 (0.048)
勤務先は決まっていなかった	—	—	—	—	0.059 (0.071)
二段階目制御変数					
入職時属性	NO	YES	NO	YES	YES
職場環境	NO	NO	YES	YES	NO
入職年ダミー	NO	NO	NO	NO	NO
サンプルサイズ	2789				
一段階目被説明変数 打ち切り数	正社員への転職活動を行ったか否か 1664				
一段目説明変数					
入職時属性	YES	YES	YES	YES	YES
職場環境	YES	YES	YES	YES	YES
入職年ダミー	YES	YES	YES	YES	YES
カイ二乗統計量	21.70	215.09	137.91	304.57	177.42
ミルズ比	-0.24 (0.04)	-0.17 (0.08)	-0.17 (0.04)	-0.02 (0.12)	-0.38 (0.06)

出所) 『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』より筆者算出。各上段が推定係数で、カッコ内が標準誤差。詳細は表4の脚注を参照のこと。二段階推定を用いていることからウェイトによる補正は行っていない。

験と勤務地の変更経験をあわせた三値変数ではなく、調査で問われた職務と勤務地各々に対する四値変数をそのまま使用して推定し直した結果が(5)である。職務と勤務地の変更を分解すると、おしなべて、職務の変更に関わる係数が負に、勤務地の変更に関わる係数が正に推定される。勤務地の変更に関わる係数は標準誤差が大きく、正と判断するには危険が大きいが、職務変更に関わる係数は統計的に負と判断して差し支えない。表4などで観察された仕事・勤務地変更経験と正社員への転職活動の結果との関係

は、主に職務変更経験より生じてきている可能性が示唆されよう。

4.4 勤続の効果について

また、職務や勤務地が変更されるという経験が、経験年数一般に代替されるかを確かめるために、二段階目の説明変数として当該非正規就業の勤続年数を考慮した推定結果が次の表7である。

(6)や(7)では勤続年数に関わる変数の係数は正に推定され、対応する(1)や(2)と比較すると仕事や勤

表 7. 非正規就業時の勤務条件の変化と正社員への転職の可否の関係(3)

被説明変数 サンプル 推定方法	勤続の効果			
	正社員へ転職できた=1, それ以外=0			
	非正規就業経験者	勤続 5年以下	勤続 10年以上	
	勤続の効果			
	(6)	(7)	(8)	(9)
説明変数				
仕事か勤務先が変わった	-0.073 (0.035)	-0.055 (0.032)	-0.076 (0.036)	0.113 (0.176)
仕事も勤務先も変わった	-0.087 (0.036)	-0.046 (0.034)	-0.093 (0.038)	0.196 (0.165)
(Base=仕事も勤務先も固定)	0.965 (0.040)	1.517 (0.216)	1.435 (0.235)	0.457 (1.999)
非正規就業時の勤続年数	-0.050 (0.008)	-0.048 (0.008)	-0.071 (0.030)	0.155 (0.091)
非正規就業時の勤続年数 ² /100	0.146 (0.044)	0.108 (0.041)	0.704 (0.596)	-0.497 (0.249)
二段階目制御変数				
入職時属性	NO	YES	YES	YES
職場環境	NO	NO	NO	NO
入職年ダミー	NO	NO	NO	NO
サンプルサイズ	2789	2789	2098	248
一段階目被説明変数 打ち切り数	正社員への転職活動を行ったか否か			
	1664	1664	1194	174
一段目説明変数				
入職時属性	YES	YES	YES	YES
職場環境	YES	YES	YES	YES
入職年ダミー	YES	YES	YES	YES
カイ二乗統計量	89.45	325.23	224.13	33.43
ミルズ比	-0.21 (0.04)	-0.16 (0.07)	-0.21 (0.08)	-0.28 (0.15)

出所) 『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』より筆者算出。各上段が推定係数で、カッコ内が標準誤差。詳細は表4の脚注を参照のこと。
二段階推定を用いていることからウェイトによる補正は行っていない。

務先の変更経験に関する推定係数の絶対値が小さくなっているため、非正規就業時の勤続の長短は、仕事や勤務先が変更されることの不利さを補う要因となっていることが示唆される。

ただし、在職中に転職活動を行っていた被用者の場合には、非正規就業時の勤続年数はまさに正社員への転職の成功によって決定されるという性質をもつので、勤続の効果を(6)あるいは(7)のような形で検証するには難がある。どの時点で転職活動を開始したかという情報がない以上、この難点を回避することは難しいが、ここでは勤続が経過するにつれて正社員への転換成功率がどのように変化するかを検討し、職務・勤務地の変更の有無でその挙動が異なるかを観察して議論を補おう。そのために、次の図1では、正社員への転職活動に従事した被用者を、

職務・勤務地の変更が少なくともどちらかにあったか否かによって二つに分割し、それぞれについて勤続年数を時間軸とした比例ハザードモデルを推定した上で、両サンプル全体の平均値でハザード確率を評価し図示したものである。就業動機や雇用形態によってこれらのサバイバル関数の形状そのものが異なることも考えられるが、本稿ではサンプルサイズの問題から、ベースラインハザードのコントロール変数として取り入れるに止めた。

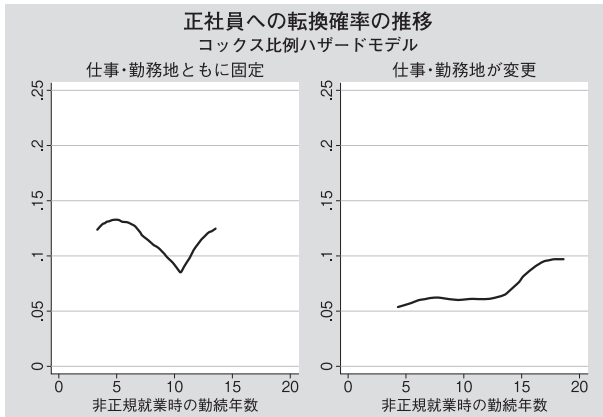
まず、転職成功確率はおしなべて職務・勤務地に変更がないグループで高く、表3、表4および表6で観察された、職務・勤務地変更と正社員転職の負の関係はどの勤続階層でも観察される傾向があることがわかる。その意味で、(6)や(7)の推定結果は大きくは間違っていないようである。

ただし、職務・勤務地変更を経験していない被用者の正社員の転職成功確率は勤続5年前後のキャリア初期にピークを形成する一方で、逆に職務・勤務地変更を経験した被用者は勤続15年目以降というキャリア中期にかけて転職成功確率を上昇させ、好対照をなしている。この点は、勤続5年以下の非正規就業経験者のみをサンプルとした表7(8)や勤続10年超のみを分析した

表7(9)といった回帰分析の結果にも現れており、変数間の統計的相関は確からしい。おそらく、職務や勤務地の変更経験が必ずしも正社員への転職に結びついているわけではないかもしれないが、経験を積むことでその不利さをある程度緩和できる可能性があることを示唆しているのだろう。同時に、その可能性は相当の長期勤続の末得られるものであるという推論も成り立つだろう。長期勤続かつ職務や勤務地に変更がある点を考慮すると、非正規雇用に従事しながら、いわゆる正社員の働き方に近づいた後での正社員への転換と解釈することができるかもしれない。

反対に、短期勤続のうちに正社員への転職が成功した場合には、職務や勤務地の変更を経験するような非正規就業から正社員へ転換するのはむしろ少数

図1. 非正規就業時の勤続と正社員への転職の可否の関係



出所) 『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』より筆者算出。非正規就業時の勤続年数を時間軸とした比例ハザードモデルの推定結果を、プールデータの平均値で評価。ベースラインハザードの説明変数は表4における人的資本変数、職場環境変数、入職年である。表7と整合性を保つためウェイトによる補正は行っていない。

表8. 非正規就業時の勤務条件の変化と正社員転職の事後的評価

被説明変数 サンプル 推定方法	賃金増減	満足度	経験の通用度
	正社員への転職成功者 Weighted OLS		
	(10)	(11)	(12)
説明変数			
仕事か勤務先が変わった	0.034 (0.120)	0.143 (0.094)	0.154 (0.082)
仕事も勤務先も変わった	0.134 (0.147)	-0.057 (0.111)	0.124 (0.090)
(Base=仕事も勤務先も固定)	1.650 (1.149)	-0.048 (0.966)	2.139 (0.702)
二段階目制御変数			
入職時属性	YES	YES	YES
職場環境	YES	YES	YES
入職年ダミー	YES	YES	YES
勤続年数	YES	YES	YES
サンプルサイズ	700	700	700
決定係数	0.27	0.19	0.25
被説明変数平均値	1.22	0.74	0.91

出所) 『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』より筆者算出。各上段が推定係数で、カッコ内が標準誤差。賃金増減は、「正社員以外で働いていたときに比べて、正社員になって一年目の年収(税、社会保険料などが差し引かれる前の金額)はどれくらい増えましたか」という質問に対する回答を変数としたもので、かえって減った=-1、増えなかった=0、少しだけ増えた=1、2倍まではいかないが、かなり増えた=2、2倍以上増えた=3と置き換えた。満足度は、「正社員以外で働いていたときに比べて、正社員になってから仕事の満足度は上がりましたか」という質問に対する回答で、かえって下がった=-1、変わらなかった=0、やや上がった=1、大いに上がった=2とした。経験の通用度は、「正社員以外で働いていたときの経験が、正社員になってから活かされることはありましたか」という質問に対応し、あまり活かされなかった=0、たまに活かされた=1、とても活かされた=2とした。そのほかの詳細は表4の脚注を参照のこと。就業構造基本調査より作成したウェイトを用いている。

で、ある職務や勤務地に固定された典型的な非正規就労のほうが正社員への転職につながっているとまとめられる。もちろん、佐野(2011)に指摘されたように、非正規従業員でも様々な仕事や勤務地を経験することは比較的勤続の初期に限られ、勤続が長くなればなるほどキャリアが先細りしていく可能性もある。この場合、長期勤続の結果「キャリアの頭打ち」が発生して、それ以上長く留まるよりも正社員への転職を指向するとも解釈できる。本調査では、どの時点で仕事や勤務地が変化したかを聞いておらず、この仮説を検証することはできず、将来の課題だろう。

4.5 正社員転職の事後的評価

以上のように、非正規就業時に職務や勤務地が変更された経験をもつ被用者は、正社員への転職活動をより活発にしていたが、転職がより成功していたとは言い難い。しかし素早く転職できることが必ずしも効率的なマッチングをもたらすわけではないことは、労働市場の文脈ではよく指摘され、低率の転職成功比率がすぐに転職に役に立たないことを意味するわけではない。この点、本調査では正社員へ転職できた被用者に対して、賃金と満足度の観点から、非正規雇用従事時と比較した評価を聞いており、あわせて非正規雇用時の経験が正規就業時に役に立ったかも確かめている。これらは転職の経済的効果を計測するときにしばしば用いられる代理指標で、本稿でも非正規雇用から正規雇用への転換の評価のベンチマークとすることができる。次の表8は、被説明変数にこれらの結果変数を用い、職務や勤務地の変更経験に線形回帰した結果をまとめたものである。正社員へ転職できた被用者のみが質問の対象なためサンプルが偏る懸念もあるが、これまでの議論の経緯から深刻な問題は発生しないと考え、単純にコントロール変数を付け加える特定化で推定した。

表8からは、仕事や勤務地の変更経験がはっきりと転職の事後的評価に結びつくという傾向は読み取れない。たとえば、賃金変化や満足度に関する推定係数の統計的有

意性はほとんどなく議論に供するのは難しい。ただし、経験の通用性については、職務も勤務地も変更を経験したという被用者は、より経験が活かされたという回答した比率が有意に高く、仕事の変更を経験した場合にも経験が役に立ったと考える比率が多いといえなくもない。したがって、やはり職務や勤務地の変更の経験は正社員への転職時の下地になるといえるかもしれないが、それが満足度や賃金上昇に結びついているわけではない可能性があることは強調されてしかるべきだろう。

5. まとめ：非正規雇用と正規雇用との間隙をどう埋めるか？

本稿では『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』を用いて、非正規就業時に職務や勤務地が変更された経験が、その後の正社員への転換にどう結びついているかを検討してきた。その結果、第一に、非正規就業時の半数近くが職務と勤務地のいずれかまたは両方の変更を経験しており、これまで多くの研究で指摘されてきたように、非正規労働契約といえども、職務や勤務地が固定されているというステレオタイプが妥当する範囲は実はそれほど広くないことが示された。第二に、こうした複数の仕事や勤務地を経験した非正規従業者はより活発に正社員への転職活動を行っていたものの、必ずしも正社員への転換に結びついているわけではないこともわかった。とりわけ、非正規就業を数年の短期間にとどめ速やかに正社員へ転職したなかでは、こうした仕事や勤務地の変更を経験した被用者はむしろ少数にとどまる。同時に、職務や勤務地の変更は転職後の賃金上昇や満足度の上昇と直接結びついている明瞭な証拠も見出せていない。ただし、非正規雇用で長期間とどまった末に正社員への転職を成功させた非正規従業者の場合には、柔軟な仕事や勤務地を経験している被用者のほうが成功する比率は高いことは、本稿で強調したい第三の要点である。相応の勤続を積み、より正社員の働き方に近かった非正規従業者はその経験を活かす形で正社員への転換が果たしている可能性は否定すべきではない。

本稿で用いたデータや分析手法はもちろん、様々な不足する点を抱えている。しかし、上記のようにまとめられる分析結果は、非正規雇用から正社員への転換にいくつか注目すべき点があることを示している。まず、すべての非正規従業者が正社員への転換を望んでいるわけではないという再三指摘されて

きた事実は、比較的的正社員指向が強い被用者に偏っていると考えたほうがよい本稿のデータを用いても確認される。したがって、「踏み台」「行き止まり」論争の対象として想定されるべきなのは依然としてすべての非正規従業者ではないことは改めて認識し直すべきだろうし、その系として、2014年4月に施行された労働契約法改正第18条の悪影響を強調しすぎることも慎むべきだろう。本稿での分析結果は、そうした被用者の多様性という留保を付けたうえで、非正規雇用から正規雇用への転換を考察するのに、比較的短期間の非正規就業から正社員へ転換している被用者と、比較的長期の非正規就業を経た後に正社員へ転換している被用者とをさらに区別する必要があるかもしれないことを示している。

比較的短期間の非正規就業から正社員への転換を企図する前者においては、柔軟な職務設計は被用者を正規雇用就業に駆り立てるわりに転職を成功させるわけではなく、むしろ職務や勤務地が固定された職務設計のほうが正規雇用への転換に成功する可能性が高い。この段階での非正規雇用は、人的資本の蓄積を促すステップというよりは、スクリーニングの意味合いが強いと解釈できるかもしれない。同時に、非正規就業時に幅広に経験しているわけでないことから、すぐに無限定の正社員に転換するのではなく、橋渡しとしていわゆる限定正社員契約を想定することもあながち間違いではないと推論できる。他方、比較的長期の非正規就業を経る後者においては、非正規就業といえども複数の仕事や勤務地の経験したことが正規就業へつながり、さらに転職後の正規雇用でもその経験が活かされる傾向が認められる。この見方は、労働契約法第19条として明文化されたいわゆる雇止め法理と親和的で、非正規雇用からの転換であるという理由で限定契約に固執するべきではないだろう。

以上のように、非正規雇用と正規雇用との関係は、単純な上下関係や包含関係にとどまるわけではなく、いくつかのキャリアパスの束として成立していると理解すべきだろう。非正規雇用が踏み台になっているか行き止まりなのかという議論も、限定正社員構想も、普遍的な問題設定ではなく、どのようなキャリアパスを前提とするかによって使い方を吟味するべき議論といえる。

(一橋大学経済研究所)

注

† 本研究は科学研究費補助金(24243035)の計画に基づき玄田有史氏、照山博司氏とともに設計した『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』に依拠している。とくに玄田有史氏には調査の設計から実施までに多大な労力をいただき、本稿へもご意見をいただいた。関係者の方々に深く感謝したい。また、本稿には一橋大学経済研究所定例研究会で参加者よりいただいた意見も反映されている。とくに久米功一氏、山口慎太郎氏には感謝申し上げます。

1) 厚生労働省『パートタイム労働者総合実態調査』によると、パートタイム労働者のうち、将来の働きかたとして「正社員になりたい」と答えたのは1995年調査では12.5%だった(個人調査第25表)。質問項目が異なるので直接比較はできないが、2011年調査では22.0%だった(個人調査第35表)。

2) こうした非正社員の基幹化の進展については、日本ではすでに1980年代より厚い研究蓄積がある。当初はパートタイマー労働者の業務などに労働組合がどのように関与したかという労使関係上の問題に研究者の関心が集まったが、中村(1989)が基幹化という概念を提出して以来、ほぼ同時期の脇坂(1986)や青山(1990)、本田(1993)を皮切りに、非正社員の技能形成について多くの研究が積み重ねられている。興味のある読者は、本田(2005)が丁寧な文献サーベイをしているので参考にされたい。

3) 労働者派遣法の制定の経緯とその影響については、最近、神林・水町(2014)が経済学・法学双方の立場からまとめている。

4) 代表的な文献はBooth *et al.* (2002)、D'Addio and Rosholm(2005)だが、最近の論考としてJahn and Rosholm(2014)を指摘しておく。興味ある読者はそこに引用されている文献を参照されたい。

5) もちろん、欧州の研究でも有期契約雇用の規制緩和がもたらした非正規雇用の増加を巡る議論が絶えず、派遣労働者の顛末を考察する研究を包摂してしまっているとまとめたほうが、欧州の研究文献を整理するにはよいだろう。すなわち、欧州においては1990年代以降いわゆる入口規制が大きく緩和されており、派遣労働に関する規制緩和と並行していた。制度変更が非正規労働者の将来にもたらす影響を考察するという問題関心を考えると、欧州において有期雇用と派遣労働がとりたてて区別されてこなかったことは理解できる。これに対して、日本における有期雇用に関する法制度の変化はほとんどなく、社会保険加入基準の変化や税制改正の影響があったにとどまる。したがって、明示的に制度変更があった派遣労働と有期雇用を同列に扱うことはできず、日本の非正規雇用を巡る制度的背景が欧州とはまったく異なり、研究文献を両者で直接比較するには注意するべきだろう。

6) OECD(2013)などが代表例である。

7) 2013年度『労働経済白書』、2014年度雇用政策研究会報告書など。

8) 多項選択回答なので直接比較可能な資料ではないが、2007年の厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査』では、非正規就業を選択した理由として、「家計の補助・学費等を得たいから」としたの

が34.8%の一方、「正社員として働ける会社がなかったから」はおおよそ半数の18.9%であった。

9) ウェイト作成時には、最終学歴を高卒、高専短大卒、大卒の3つのカテゴリーに集約し、雇用形態は正社員、パート、アルバイト、派遣社員、その他直用非正規雇用、会社役員、自営業主、家族従業者、内職、無職の10のカテゴリーに集約した。

10) 勤務地や職務が固定的な度合いは派遣社員・契約社員・パート/アルバイトの順に大きくなっており、派遣社員は複数の派遣先を一括した職業履歴として回答している可能性もある。

11) 脚注2であげた諸文献のほか、武石(2002)や佐野(2009)も非正規従業員の多能化(担当範囲、高度化、責任の大きさなど)を中心的に取り上げている。

12) この点は就業構造基本調査によるウェイトを用いるか否かで集計値の印象が異なり、注意が必要である。ウェイトを用いない集計値は付表3に掲載したが、正規雇用へ就職活動をした割合が40%程度と低くなり、さらに転職活動をしたうち正規就業への転換が成功した割合は6割程度にとどまることがわかる。結果として正規就業への転換は全体の4分の1程度とウェイトを施した場合と比較して小さい。ただし、勤務条件がフレキシブルになるとより転換を企図するようになるが、必ずしも成功比率があがるわけではないという傾向は、ウェイトを用いるか否かには依存しない。

13) 原(2013)に所収された諸分析が典型例だろう。

参 考 文 献

- 青山悦子(1990)「パートタイム労働者の人事管理：大手スーパーを中心として」『三田学会雑誌』第83巻, pp.155-172.
- 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』第580号, pp.61-77.
- 原ひろみ(2013)『職業能力開発の経済分析』勁草書房.
- 本田一成(1993)「パートタイム労働者の基幹労働力化と処遇制度」『日本労働研究機構紀要』第6号, pp.1-24.
- 本田一成(2005)「小売業におけるパートタイマー活用の現状と展望基幹化と企業の関係に着目した文献サーベイ」『日本商業学会流通研究』第8巻第2号, pp.3-21.
- 神林龍・水町勇一郎(2014)「労働者派遣法の政策効果について」『日本労働研究雑誌』No.642, pp.64-82.
- 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.
- 永瀬伸子・水落正明(2009)「労働力調査のパネル構造を用いた失業・就業からの推移分析」リサーチペーパー第19号, 総務省統計研修所.
- 中村恵(1989)「技能という視点からみたパートタイム労働問題」労働省大阪婦人少年室, 大阪パートタイム労働・労務管理改善研究会『技能という視点からみたパートタイム労働問題についての研究』.
- 佐野嘉秀(2009)「非典型雇用の人材活用——非典型雇用の仕事とその割り振り——」佐藤博樹編著『人事

マネジメント』ミネルヴァ書房。
 佐野嘉秀(2011)「正社員登用の仕組みと非正規社員の
 仕事経験」『社会科学研究』第62巻第3・4号, pp.
 22-55.
 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』第608号, pp.88-102.
 武石恵美子(2002)「非正規労働者の基幹労働力化と雇
 用管理の変化」『ニッセイ基礎研究所報』第263号,
 pp.1-36.
 脇坂明(1986)「スーパーにおける女子労働力」『岡山
 大学経済学会雑誌』第17巻第3・4号, pp.495-508.
 Booth, A. L., Francesconi, M. and Frank, J. (2002)
 “Temporary Jobs: Stepping-stones or Dead Ends?”
The Economic Journal, Vol. 112, No. 480, pp. 189-213.
 D’ Addio, A. and Rosholm, M. (2005) “Exits from
 Temporary Jobs in Europe: A Competing Risks
 Analysis,” *Labour Economics*, Vol. 12, No. 4, pp. 449-
 468.
 Diamond, J. (2012) “Employment Status Persistence
 in Japanese labor Market,” mimeograph.
 Esteban-Pretel, J., Nakajima, R. and Tanaka, R. (2011)
 “Are Contingent Jobs Dead Ends or Stepping Stones
 to Regular Jobs? Evidence from a Structural
 Estimation,” *Labour Economics*, Vol. 18, No. 4, pp.
 513-526.
 Jahn, E.J. and Rosholm, M. (2014) “Looking Beyond
 the Bridge: The Effect of Temporary Agency
 Employment on Labor Market Outcomes,” *European
 Economic Review*, Vol. 65, pp. 108-125.
 OECD (2013) *OECD Economic Surveys: JAPAN*
 OECD, Paris.

付録

付表1. 非正規就業時の勤務条件の変化(%), ウェイト補正なし

		働いてきた期間中に、勤務場所が変わったことがありますか					
		ずっと同じだった	一度変わった	二度以上変わった	特に仕事は決まっ ていなかった	小計	
働いてきた期間中に、仕事の内容が変わったことか、特に仕事は決まっていたか。	ずっと同じだった	54.4	4.7	3.5	2.4	65.0	
	一度変わった	6.0	4.8	2.0	0.5	13.3	
	二度以上変わった	3.3	1.7	9.0	0.5	14.4	
	特に仕事は決まっていたか	3.3	0.4	0.6	3.0	7.3	
	小計	67.1	11.5	15.1	6.3	100.0	

出所) 『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』より筆者算出。ウェイト補正をしていないデータの頻度による。

付表2. 職種・動機別にみた非正規就業時の勤務条件の変化(%), ウェイト補正なし

	非正規就業時の職種								非正規就業の動機		全体
	専門職・ 技術職	管理職	事務職	販売職・ 営業職	サービス 職	生産工程 職・労務 職	運輸職	保安職	家計補助 的動議	積極的 動機	
仕事も勤務場所も変化せず	55.7	35.3	52.3	57.2	60.9	47.8	51.7	46.2	56.8	51.8	54.4
どちらか一方が変化	23.6	11.8	24.6	24.2	21.0	22.5	23.0	30.8	22.1	23.8	23.2
両方変化	20.7	52.9	23.2	18.6	18.1	29.7	25.3	23.1	21.1	24.3	22.3
小計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
標本サイズ	551	17	888	215	604	333	87	26	1221	1364	2794

	非正規就業時の雇用形態									
	パート (パート タイム)	アルバ イト	臨時(臨 時社員)	非常勤 職員	日雇い 労働者	派遣社員	請負労 働者	契約社員	嘱託社員	その他 (正社員 以外)
仕事も勤務場所も変化せず	60.6	63.0	60.5	55.9	40.0	45.3	42.6	48.9	44.9	38.1
どちらか一方が変化	22.1	21.1	23.7	26.9	10.0	20.8	25.5	26.3	38.8	29.4
両方変化	17.4	15.9	15.8	17.2	50.0	33.9	31.9	24.8	16.3	32.5
小計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
標本サイズ	402	674	100	76	19	393	46	313	39	123

出所) 『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』より筆者算出。表2脚注参照。ウェイト補正をしていないデータの頻度による。

付表 3. 性別・年齢階層・非正規就業時の状況別にみた勤務条件の変化(%)

ウェイト補正済み

	性別		年齢階層		非正規就職時の状況				全体
	男性	女性	30歳代	40歳代	学卒直後	2年以内	5年以内	5年以降	
仕事も勤務場所も変化せず	57.5	55.3	55.9	56.9	55.5	55.2	57.7	57.1	56.5
どちらか一方が変化	20.7	22.8	22.3	21.4	24.2	21.1	24.3	19.4	21.8
両方変化	21.7	21.8	21.8	21.7	20.3	23.7	18.0	23.6	21.8
小計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
標本サイズ	957	1837	1182	1612	654	383	417	1340	2794

ウェイト補正なし

	性別		年齢階層		非正規就職時の状況				全体
	男性	女性	30歳代	40歳代	学卒直後	2年以内	5年以内	5年以降	
仕事も勤務場所も変化せず	54.2	54.6	54.7	54.2	53.2	56.7	57.6	53.4	54.4
どちらか一方が変化	23.0	23.4	23.8	22.8	22.8	22.2	25.4	23.1	23.2
両方変化	22.8	22.1	21.5	23.0	24.0	21.2	17.0	23.5	22.3
小計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
標本サイズ	957	1837	1182	1612	654	383	417	1340	2794

出所) 『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』より筆者算出。

付表 4. 非正規就業時の勤務条件の変化と正社員への転職活動(%), ウェイト補正なし

	仕事・勤務地変化なし		どちらか変化あり		両方変化あり		全体	
	なし	あり	なし	あり	なし	あり	なし	あり
正社員 就職活動	62.7	37.3	58.1	41.9	54.0	46.0	59.7	40.3
あり { 失敗		{ 11.9 (31.9)		{ 17.7 (42.3)		{ 21.0 (45.6)		{ 15.3 (37.9)
あり { 成功		{ 25.4 (68.1)		{ 24.2 (57.7)		{ 25.0 (54.4)		{ 25.1 (62.1)
小計	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)
標本サイズ	1521	(568)	649	(272)	624	(287)	2794	(1127)

出所) 『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』より筆者算出。N=2794, ウェイト補正をしていないデータの頻度による。

付表 5. 非正規就業の動機や状況と正社員への転職活動(%)

ウェイト補正済み

	非正規就業の動機				非正規就業時の状況			
	家計補助的動機		積極的動機		学卒後5年以内		学卒後6年以降	
なし	61.4		39.1		44.4		55.0	
あり { 失敗	38.6	{ 8.0 (20.8)	60.9	{ 6.5 (10.7)	55.6	{ 5.6 (10.0)	45.0	{ 9.0 (19.9)
あり { 成功		{ 30.6 (79.2)		{ 54.4 (89.3)		{ 50.0 (90.0)		{ 36.1 (80.1)
小計	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)
標本サイズ	1221	(371)	1364	(672)	1454	(658)	1340	(469)

ウェイト補正なし

	非正規就業の動機				非正規就業時の状況			
	家計補助的動機		積極的動機		学卒後5年以内		学卒後6年以降	
なし	69.6		50.7		54.8		65.0	
あり { 失敗	30.4	{ 14.2 (46.6)	49.3	{ 17.5 (35.6)	45.3	{ 12.0 (26.6)	35.0	{ 18.8 (53.7)
あり { 成功		{ 16.2 (53.4)		{ 31.7 (64.4)		{ 33.2 (73.4)		{ 16.2 (46.3)
小計	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)	100.0	(100.0)
標本サイズ	1221	(371)	1364	(672)	1454	(658)	1340	(469)

出所) 『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』より筆者算出。N=2794。