

第3節 労働者のキャリアアップに向けた課題

本章第1節で分析したように、職業キャリア形成の在り方は雇用形態によっても異なってくる。その中でも、非正規雇用労働者については、勤続を重ねても賃金が比較的低水準であること、また、第2章第3節で分析したように、職場内外での教育訓練機会が乏しいことから、人的資本の蓄積に課題があること等が指摘されているが、特に、正規雇用を希望しながらそれがかなわず、非正規雇用で働く者（不本意非正規）は重要な労働問題であり、正規雇用への転換のための支援が求められる¹⁰⁵。

そこで、本節では、これまでの非正規雇用労働者の動向とともに、不本意非正規の産業・職業等の分布特性について分析する。さらに、非正規雇用から正規雇用へと移行する際の規定要因を分析することを通じて、移行を可能とするための有効な取組等について検討する。

● 労働供給側からみた非正規雇用を選択する理由

第2章では、グローバル化、ITを始めとする技術革新の進展、また経済の不確実性等の要因により、労働需要に質的な変化が生じ、非正規雇用の需要が高まるとともに、企業の人材活用が多様化していることを確認してきた。

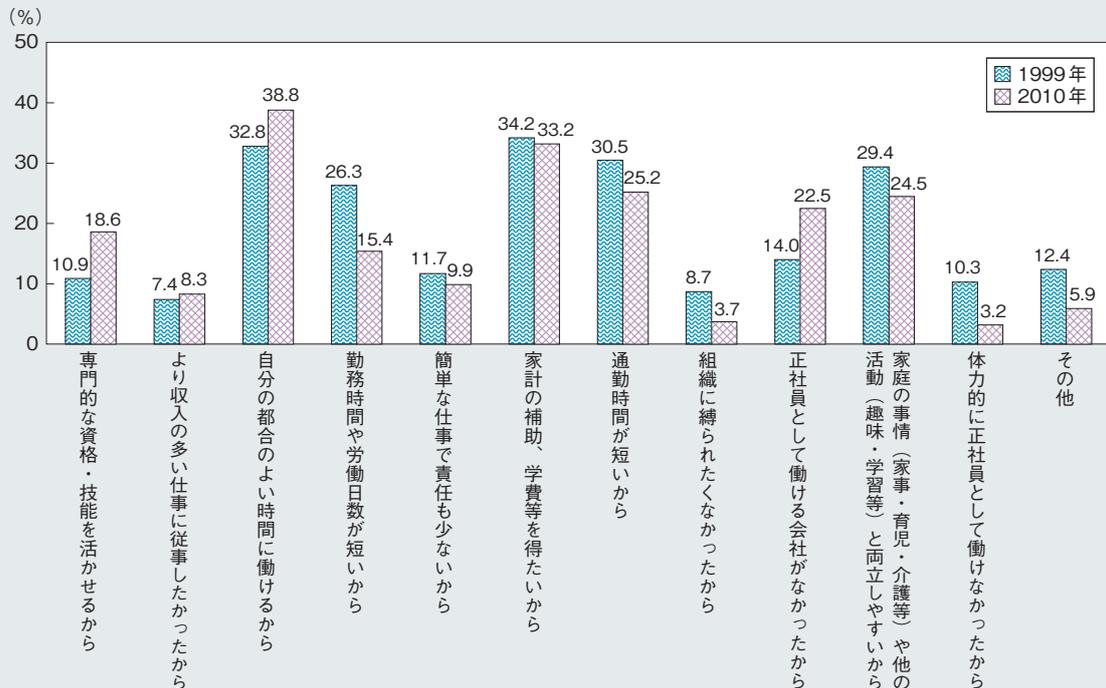
一方、非正規雇用の増加は、こうした労働需要側の要因だけでなく、労働供給側の要因も相まって起こってきていると考えられる。厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（第3-(3)-1図）をみると、非正規雇用という雇用形態を選んだ理由としては、「自分の都合のよい時間に働けるから」「家計の補助、学費等を得たいから」「通勤時間が短いから」「家庭の事情（家事・育児・介護等）や他の活動（趣味・学習等）と両立しやすいから」が主な理由としてあげられており、自らの生活スタイルに合わせた働き方として選択されていることが分かる。また、1999年から2010年にかけて大きく高まっている項目としては「専門的な資格・技能を活かせるから」「自分の都合のよい時間に働けるから」があげられ、労働者個々の特性や事情に応じた働き方が更に浸透している状況がうかがえる。

しかしながら、非正規雇用という雇用形態の選択は、家庭生活や生活リズムとのバランス、また、自由度を重視したいという価値観のみから生じているものではない。その時々を経済状況や何らかの理由から正規雇用に就きたかったものの、非正規雇用に就いている者、いわゆる不本意非正規が存在しており、我が国の労働問題における大きな課題といえる。実際に、1999年から比べると、「正社員として働ける会社がなかったから」という理由が上昇しており、自らの希望で非正規雇用を選んでいない者が増加していることが分かる。

105 厚生労働省「雇用政策研究会報告書－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」（2014年2月）

第3-(3)-1図 非正規雇用の働き方を選んだ理由

○ 非正規雇用の働き方を選んだ理由としては、「自分の都合のよい時間に働けるから」「家計の補助、学費等を得たいから」が多いが、「正社員として働ける会社になかったから」が、1999年から2010年にかけて大きく増加した。



資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) 1999年と2010年において調査項目が比較可能なものについて掲載している。(複数回答(2010年は3つまで複数回答))
 2) 非正規雇用の労働者:「契約社員」「嘱託社員」「出向社員」「派遣労働者」「臨時的雇用者」「パートタイム労働者」「その他」を含む。

● 雇用契約期間別にみた非正規雇用労働者の増大

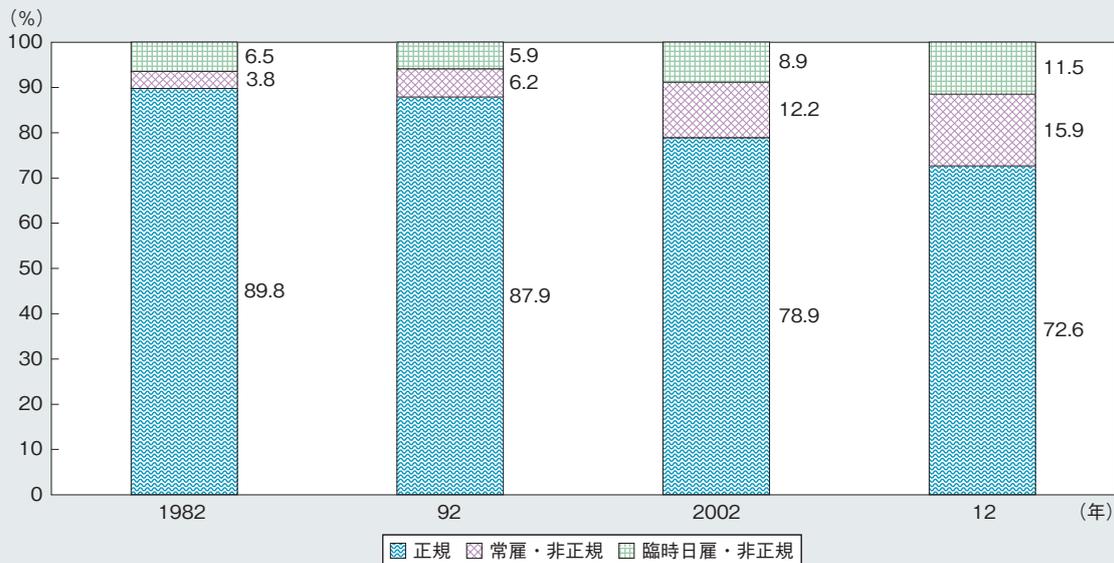
それでは、非正規雇用労働者はどのように増加してきたのであろうか。パート、アルバイト、契約社員、派遣社員等職場での「呼称」による分類と契約期間上の属性を一度に聞いている総務省統計局「就業構造基本調査」から、非正規雇用の拡大についてみていこう。

まず、就業構造基本調査における雇用契約期間の定義を確認しておく。2007年調査までは「臨時雇」が1年以内1ヶ月以上の契約とされ、「日雇」が1ヶ月未満の契約とされてきた。「常雇」については、「役員を除く雇用者のうち、「臨時雇」及び「日雇」以外の者」とされており、他の分類以外という意味で「1年を超える契約」と考えるのが自然であろう。なお、我が国では、1年を超える雇用契約期間が認められるのは2004年の労働基準法改正以降であることから、2002年までは常雇と区分される者の大部分は期間の定めのない雇用契約を結んでいたと解釈できる。一方、2012年については、常雇に1年を超える契約の者が含まれるようになっており、厳密な時系列比較とはならないことに注意が必要である。

第3-(3)-2図により、契約期間別・呼称別の雇用者割合の推移をみると、1982年から2012年にかけて、正規雇用労働者の割合は89.8%から72.6%に低下している一方で、常雇・非正規の割合は、3.8%から15.9%へと高まっている。結果として、契約ベースでみると長期の雇用契約が大多数であることはおおむね変わっていない。他方、臨時日雇の非正規雇用労働者についてみると、2002年以降高まりをみせており、1982年の6.5%から2012年においては11.5%まで上昇している。

第3-(3)-2図 雇用契約期間別・職場での呼称別の雇用者割合の推移

○ 1992年以降の非正規雇用の増加は、雇用契約期間別にみると、「臨時日雇」でも非正規雇用者割合が上昇する一方、「常雇」の非正規雇用者割合が大きく上昇している。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 「臨時日雇」は、雇用契約期間が1年以下の者。「常雇」については、2012年調査では雇用契約期間が1年以下ではない者について集計している（具体的には、期間に定めがある者のうち「1年超3年以下」「3年超5年以下」「その他」、さらに「雇用契約期間に定めがない」「わからない」を加えている）。
- 2) ここでは「仕事をおもにしている」有業者に限っている。
- 3) 図の「正規」、「非正規」は、それぞれ、同調査における「正規の職員・従業員」、「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」を表す。

● バブル崩壊以降、若年層で非正規雇用労働者は増加したが、近年では高齢層の増加が顕著

雇用契約期間別に非正規雇用労働者が増加している事実を確認したが、年齢別にみたときに、これらの者がどのような層に生じてきたのか確認してみよう。まず、第3-(3)-3図①により、常雇・非正規雇用労働者の推移について、1982年から10年おきにその動きを確認すると、1992年から2002年にかけて、男女ともに急激に増加したことが分かる。この時期は、バブル崩壊と金融危機を経て、2000年初頭からのデフレ期の始まり¹⁰⁶であり、国全体で総需要が不足していた時期に一致する。こうした時期に、労働費用の節約や変動費化を目指した企業側において、非正規雇用労働者の活用が進んだことが、常雇・非正規雇用労働者増加の主要因と考えられる。

2002年から2012年の常雇の非正規雇用労働者の動きをみると、15歳から24歳層ではほとんど増加がない中で、1992年から2002年にかけて増加した層（15歳から34歳層）が、上の年齢階層（25歳から44歳層）にシフトする形の動きがみられる。これまでも指摘されてきたこと¹⁰⁷であるが、2000年前後の高失業状態の労働市場で就職活動を余儀なくされた世代が、現在においても、非正規雇用で仕事をしている可能性が示唆される。また、前節でも確認したように、60歳以上層の労働力率は近年高まっているが、これは、2004年の高年齢者雇用安定法の改正を受けて、増加したと考えられる。同様に臨時日雇・非正規雇用労働者の増加にも寄与していると考えられる。

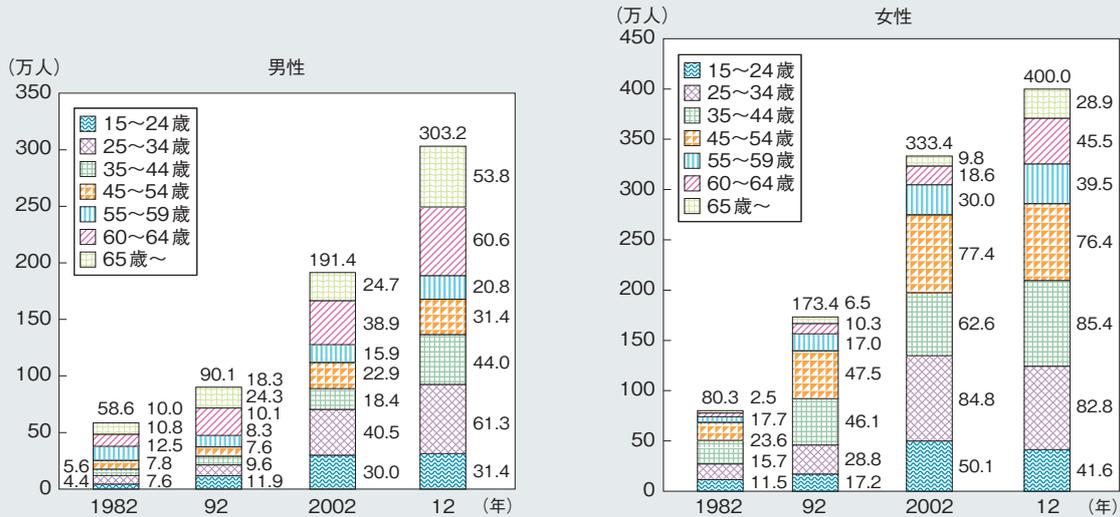
¹⁰⁶ 2001年4月の「月例経済報告」において、我が国が「持続的な物価下落という意味において、緩やかなデフレにある」と記載された。

¹⁰⁷ Genda, Kondo and Ohta (2007), "Long-term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States", ISERP Working Paper 07-09, Institute for Social and Economic Research and Policy, Columbia University.

また、第3-(3)-3図②により、雇用契約期間が1年以下である臨時日雇の非正規雇用労働者の推移をみると、おおむね同じような傾向がみられるが、2002年から2012年にかけては、25歳から54歳層の女性の増加が目立っている。前節でもみてきたように、女性の未婚化の進展とともに、出産・育児後の女性の労働参加が進んでいることが背景にあるものと考えられる。

第3-(3)-3図① 年齢階級別の常雇・非正規雇用労働者数の推移

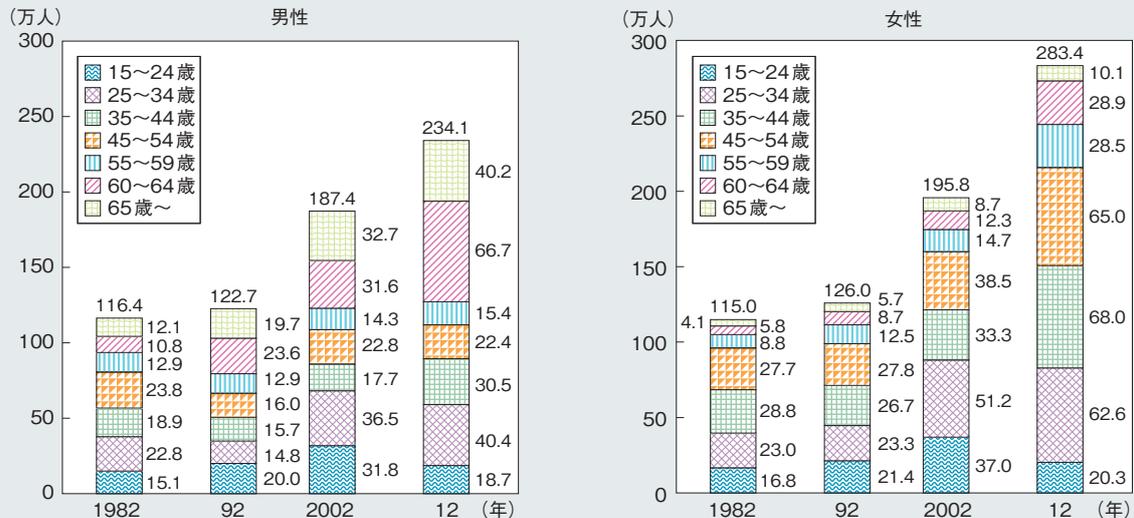
- 1992年から2002年にかけて、男女ともに15歳から34歳層で大きく増加。
- 2002年から2012年では25歳から44歳層で増加するとともに、60歳以上の高齢層でも大きく増加。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 「臨時日雇」は、雇用契約期間が1年以下の者。「常雇」については、2002年調査までは定義は無いが、2012年調査からは細かい雇用契約期間が調査されるようになったことから、ここでは雇用契約期間が1年以下ではない者について集計している(具体的には、期間に定めがある者のうち「1年超3年以下」「3年超5年以下」「その他」、さらに「雇用契約期間に定めがない」「わからない」を加えている)
 2) ここでは「仕事をおもにしている」有業者に限っている。

第3-(3)-3図② 年齢階級別の臨時日雇・非正規雇用労働者数の推移

- 年齢別の傾向は常雇の非正規雇用労働者の推移とあまり変わらないが、臨時日雇の場合、女性の伸びが顕著になっている。



資料出所 総務省統計局「就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 「臨時日雇」は、雇用契約期間が1年以下の者。
 2) ここでは「仕事をおもにしている」有業者に限っている。

● 不本意非正規の推移と分布

これまで、非正規雇用がどのように進展してきたかをみてきた。こうした非正規雇用の多くは自らの生活スタイルに合わせた働き方として選択されているが、前掲第3-(3)-1図にあるように、およそ2割の者は不本意非正規となっている。

そこで、ここからは本節の主眼である、非正規雇用労働者の中でも、正規雇用を望む者がどのような取組によって、その希望を実現することができるのかを分析していく。このため、まずは、このような希望を持つ非正規雇用労働者がどの程度存在しているか、更に詳しく把握していこう。

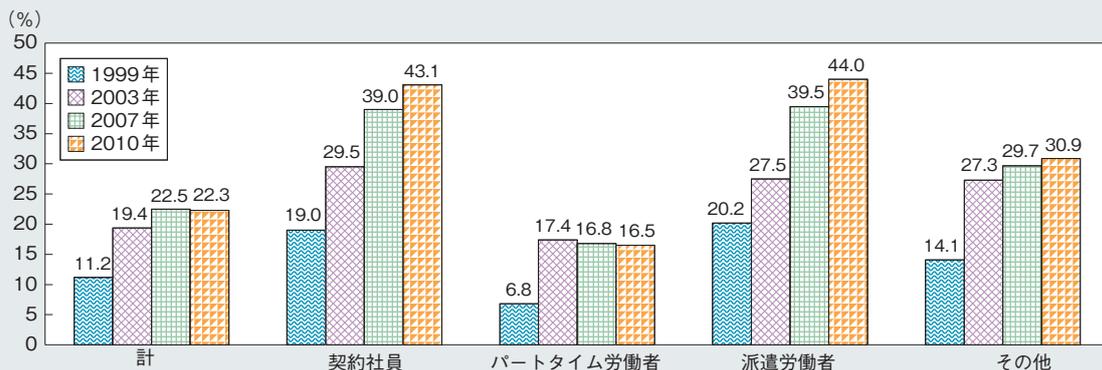
前出「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では正社員になりたい非正規雇用労働者の割合を時系列で比較することができる。第3-(3)-4図によると、非正規雇用労働者が長期的に増加してきた中で、正社員を希望する非正規雇用労働者の割合も上昇傾向にあり、特に、契約社員と派遣労働者でその割合が急激に高まっている。

また、総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」では雇用形態別・年齢階級別に不本意非正規の分布をとらえることができる。第3-(3)-5図によると、非正規雇用に就いた理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者は2013年で341万人となっているが、その分布としては25歳から44歳までの年齢階級で156万人となっており、多くが集中している。また、雇用形態別にみると、パート・アルバイト（179万人）で最も多く、続いて契約社員（86万人）、派遣・嘱託・その他（76万人）が続いている。

一方、雇用形態別・年齢階級別の非正規雇用労働者総数に占める割合（不本意非正規割合）でみると、この様相は異なってくる。具体的には、パート・アルバイトの母数が多いことから不本意非正規割合が低くなっているのに対し、契約社員、派遣社員等は母数が少ないことから、その割合が高くなっていることが分かる。

第3-(3)-4図 正社員になりたい非正規雇用労働者の割合

○ 非正規雇用労働者のうち、正社員になりたい者の割合は上昇傾向にある。

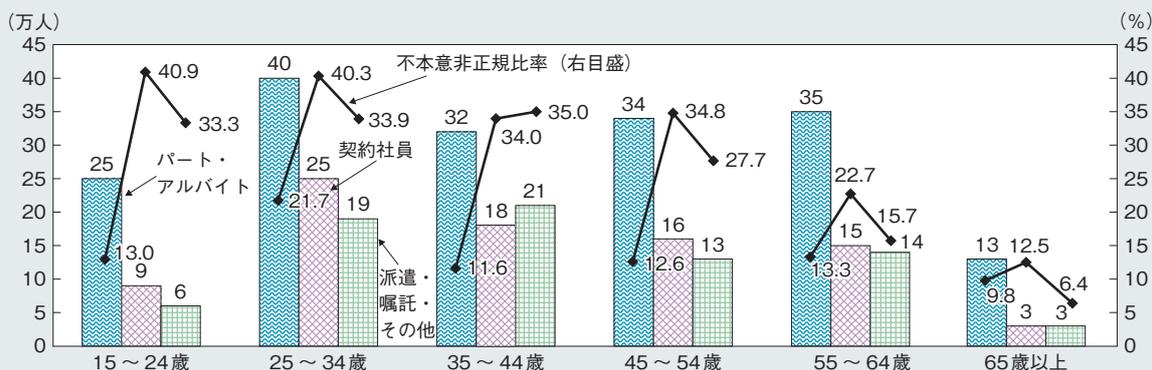


資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」

- (注) 1) 「非正規雇用の労働者のうち正社員になりたい者の割合」は、非正規雇用の労働者のうち「現在の会社又は別の会社で他の就業形態で働きたい」と答えた者の割合×うち「正社員になりたい」と答えた者の割合、により算出したもの。
 2) 契約社員：特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者
 パートタイム労働者：正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者
 派遣労働者：労働者派遣法に基づく派遣元事業所から調査対象事業所に派遣された者
 3) 1999年のパートタイム労働者は、「短時間のパート」と「その他のパート」（短時間でないパート）の選択肢があり、そのうち「短時間のパート」について集計したもの。
 4) 計には嘱託社員、出向社員が含まれる。

第3-(3)-5図 雇用形態別・年齢階級別の不本意非正規雇用労働者の分布(男女計)

○ 不本意非正規は、25歳から44歳層に多く分布し、「パート・アルバイト」の者が最も多いが、不本意非正規比率をみると、「契約社員」「派遣・嘱託・その他」が若年・中年層で高くなっている。



資料出所 総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」(2013年平均)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
 (注) 1) この図では「不本意非正規」は、現職に就いた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。
 2) 雇用形態は、勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「契約社員」「労働者派遣事業所の派遣社員」「嘱託」「その他」に分類している。

● 不本意非正規の産業別・職業別の分布

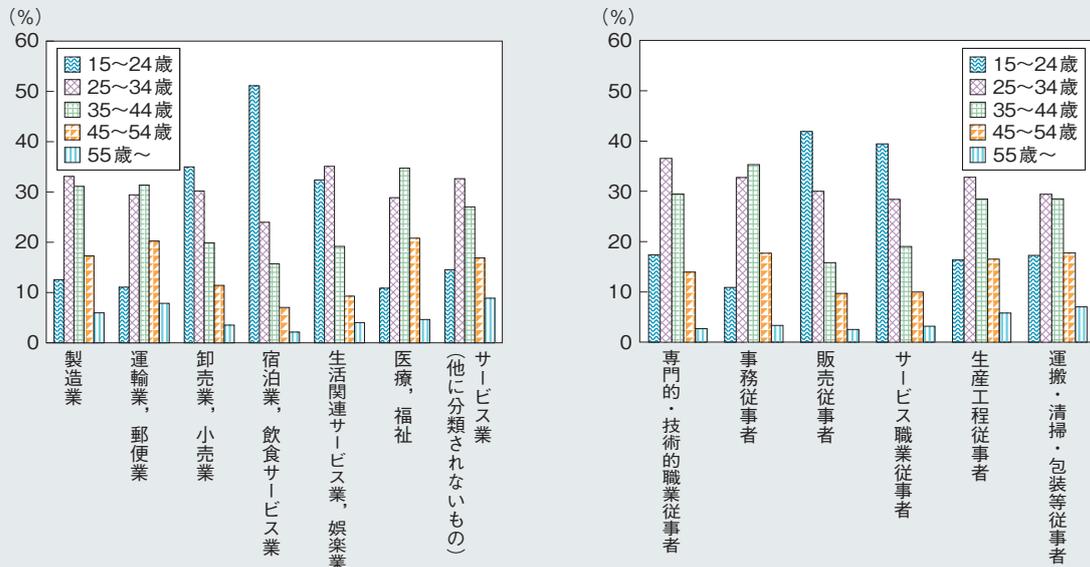
さらに、詳細にみるために、産業別・職業別で不本意非正規の分布を年齢別にみていこう。ここからは、総務省統計局「労働力調査」の公表集計からは探ることができない特徴であるため、総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の独自集計結果を用いて分析していく。なお、両調査では、調査設計上、不本意非正規のとらえ方が異なってくることに留意が必要である。具体的には、労働力調査においては、雇用形態別に「どうして今の雇用形態についているのか」を尋ね、その理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」を選んだ非正規雇用労働者を不本意非正規としてとらえることができる。一方、就業構造基本調査には、現在の雇用形態に就いた理由を聞く調査項目はない。このため、ここからの分析では、不本意非正規については、非正規雇用労働者の中で「この仕事のほかに別の仕事もしたい」(追加就業希望者)、「ほかの仕事に変わりたい」(転職希望者)と回答した者のうち、「正規の職員・従業員」を希望した者と定義し、その分布をみていく。なお、就業構造基本調査から定義する不本意非正規は、あくまで別の仕事として正規雇用を望む者について集計することになるため、例えば、現在の仕事のままで非正規雇用から正規雇用へ転換したい希望を持つ者については、調査設計上、把握することができないことに留意が必要である¹⁰⁸。

まず、第3-(3)-6図により、産業分布の特徴をみると、15歳から24歳層では、宿泊業、飲食サービス業、卸売業、小売業で不本意非正規の割合が多いことが分かる。一方、同年齢階級で不本意非正規が多い職業は、店頭販売などを含む販売、介護・保健医療サービスや接客・給仕等を含むサービスといった職業になっており、先ほどの産業別でみた場合の特徴とほぼ整合的と考えられる。また、25歳から34歳層では、製造業、運輸業、郵便業、医療、福祉、サービス業(他に分類されないもの)といった産業で多くなっており、職業別にみると専門的・技術的職業従事者、事務従事者、生産工程従事者、運搬・清掃・包装等従事者と幅広い職業で、その割合が高くなっている。

108 前出「労働力調査(詳細集計)」(2013年平均)では、不本意非正規雇用労働者のうち、転職等希望者(追加就業希望者及び転職希望者)は163万人であるのに対し、転職等非希望者は175万人である。一方、同「平成24年就業構造基本調査」では、本文の定義に基づく不本意非正規雇用労働者のうち、転職等希望者は235万人となっている。

第3-(3)-6図 年齢階級別・産業別・職業別の不本意非正規雇用労働者の分布(男女計)

- 産業別にみると、15歳から24歳層では「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「生活関連サービス業、娯楽業」で多く、その他の産業では25歳から44歳層で不本意非正規の割合が高い。
- 職業別にみると、15歳から24歳層では「販売従事者」「サービス職業従事者」で多くみられ、25歳から44歳層はその他の職業で不本意非正規の割合が高い。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) 不本意非正規割合が5%を超える産業・職業について掲載している。
 2) 年齢別の不本意非正規は、個々の職種・業種に占める不本意非正規割合(不本意非正規雇用労働者数/職種・業種内の全非正規雇用労働者数)を算出した。

● 非正規雇用から正規雇用へと移行しやすい産業・職業特性

このように不本意非正規は幅広い職業・産業で分布していることが分かったが、正規雇用へと移行していくためには、どのような条件が必要となるのだろうか。正規雇用への移行を可能とするための条件については、いくつかの仮説を考えることができる。

まず、産業間での移動を考える際に、ある特定の産業で産業特殊な資本が蓄積されている可能性があり、このため、同一産業間では、産業間をまたぐ移動に比べて、より移動しやすいものと考えられる。

職業間での移動を考えると、職業特殊な資本が蓄積される可能性や、公的な資格検定や業界独自の資格検定といった外部評価制度が整備されている職業では移動しやすいことが考えられる。また、第2章第1節でも述べたとおり、正規雇用労働者となる人材には、高付加価値を生み出す専門的な技能を企業が求める傾向が強まっていることから、非正規雇用労働者であっても、より高度な専門性が要求される職業に従事してきた者の方が、正規雇用へと移行しやすい可能性がある。

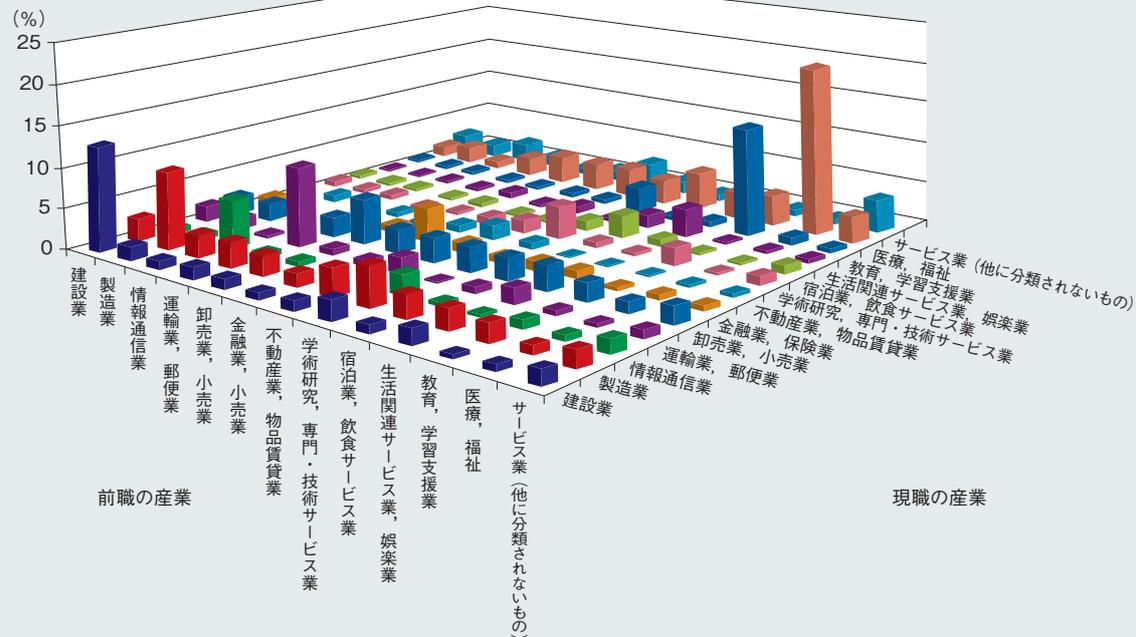
それでは、前職を非正規雇用として従事していた人々のうち、正規雇用へと移行していく者について、産業別や職業別にみた時にどのような特徴がみられるか、前出「平成24年就業構造基本調査」の独自集計によってその特徴を探っていく。

まず、過去5年間で離職した非正規雇用労働者のうち、現在、正規雇用の職に就いている者に限定して、産業間の労働移動の特徴を第3-(3)-7図からみると、おおむね前職で就いていた産業と同じ産業で正規雇用へと移行する者が多いことが分かる。この傾向は特に医療、福祉、建設業、教育、学習支援業で顕著にみられる。一方、研究開発や法律、会計等の専門資格業を含む、学術研究、専門・技術サービス業では、製造業等の他産業への正規移行もみられて

いる（付3-(3)-1表）。

第3-(3)-7図 前職が非正規雇用の者が、転職後、正規雇用に就く割合（産業別）

○ おおむね同一産業での正規雇用への移行率が高い。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) グラフは産業別の正規移行率（過去5年以内に離職し、現在仕事に就いている有業者のうち、正規雇用で働いている者の割合）を示している。

また、第3-(3)-8図により、職業別にみていくと、やはり同一職業間での正規雇用への移行が最も多い。特に多いのは、専門的・技術的職業従事者であり、仕事を通じた高度な知識や技術の蓄積が、正規雇用への移行に有効であることがうかがえる。また、輸送・機械運転従事者や建設・採掘従事者といった職業でも比較的同一職業での正規雇用への転換がみられる（付3-(3)-2表）。

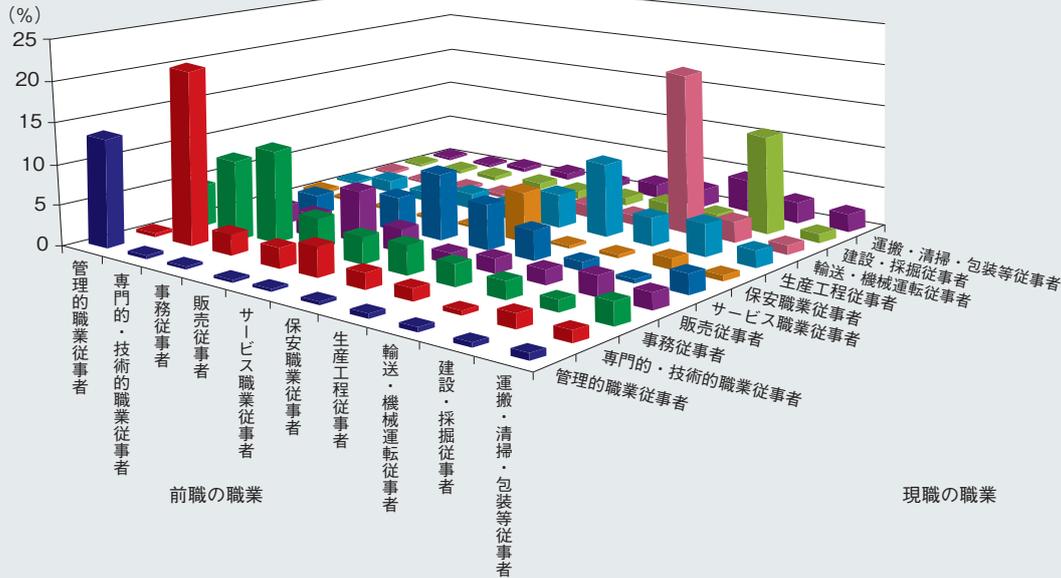
さらに、より詳細な職業分類でみたときに、正規雇用へと移行しやすい職業の特徴をみていこう。ここでは、先ほどと同様に、過去5年以内に離職した者のうち、前職非正規雇用から転職した者のうち、正規雇用に移行した割合について、現職の職業分類別にみている。

第3-(3)-9図によると、職業別にみた正規雇用移行率の平均が23.4%となっている中、正規雇用への移行率が高く、正規雇用移行者数が比較的多い職業をいくつかあげると（付3-(3)-3表）、営業職で70.6%（全正規雇用移行者数に占める当該職の正規移行者数の割合は6.8%）と際立って高く、次に看護師が49.0%（同割合：3.4%）、自動車運転従事者47.1%（同割合：3.8%）、建設・土木作業従事者が45.7%（同割合：3.3%）となっている。一方、サービス関連の職や運搬・清掃・包装等の職では正規雇用への移行率は低くなっている。

これまでの産業間・職業間の非正規雇用から正規雇用への移行状況でも確認したとおり、個々の産業や職業に付随する特殊な知識や技術等が正規雇用へと移行する際に評価されている可能性がある。このことは、より詳細な職業分類でみた時に、有資格者やスキルが求められる職業で正規雇用移行率が高くなる傾向が示されている点と整合的である。

第3-(3)-8図 前職が非正規雇用の者が、転職後、正規雇用に就く割合(職業別)

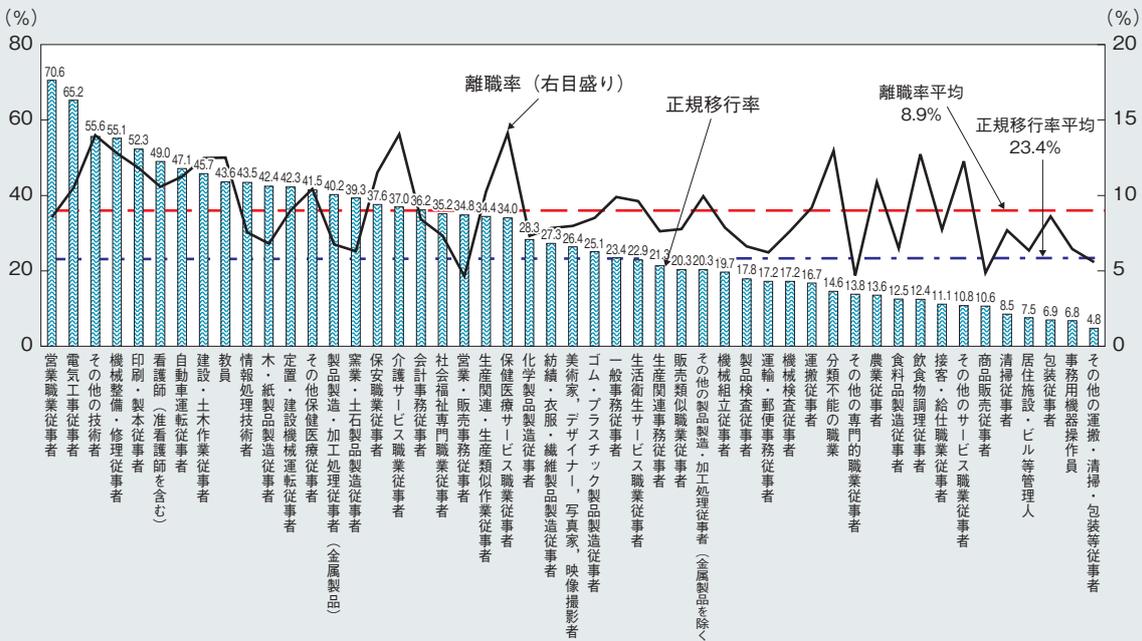
○ おおむね同一職業間での正規雇用への移行率が高い



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) グラフは職業別の正規移行率(過去5年以内に離職し、現在仕事に就いている有業者のうち、正規雇用で勤めている者の割合)を示している。

第3-(3)-9図 職業詳細区分別の正規移行率と離職率

○ 正規移行率は営業職、建設作業、保健・医療・介護職、輸送・機械運転職で高く、サービス職、運搬・清掃・包装等の職種では低い。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計
 (注) 1) このグラフでは職業別に正規移行率(過去5年以内に離職し、現在、当該職の仕事に就いている有業者のうち、正規雇用として勤めている者の割合)及び離職率(当該職業の雇用者に占める、過去5年以内に離職した者の割合)を掲載している。
 2) 職業分類は、集計サンプル数が100以上の職に限って掲載している。

● 正規雇用への移行を成功させるその他の要因

正規雇用への転職を可能とさせる要因として、これまで産業、職業といった点を見てきたが、これ以外にも正規雇用への移行確率に影響している要因があると考えられる。まず、年齢について考えてみると、若いほど求められる技術の変化に対し柔軟に対応が可能だと企業が考えれば、若年層に対する労働需要が高まると考えられ、正規雇用への移行率にも影響を与えてくるであろう。

また、これまでに勤めてきたキャリアの長さについて考えてみると、第2章第3節でも述べたとおり、非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べ、職務経験や職場内外での教育訓練の機会も乏しく、勤続年数があまりに短い場合には、人的資本の蓄積が不十分ととらえられ、企業に対して負のシグナル¹⁰⁹を与える可能性がある。しかし、同一の職場での一定の継続就業経験は、長期就業に対する定着成功を反映するシグナルとも考えられる。

現に、第3-(3)-10図にあるように、非正社員から正社員への転換制度や慣行がある企業は6割超となっているが、そのうち転換には何らかの要件を設けている企業が95.6%に上る。その要件をみると、他者からの客観的な評価として「職場の上司の推薦」「人事評価における一定以上の働きぶり」とともに、「本人の強い希望・意欲」があげられているが、さらに「一定年数以上の勤続期間」といった回答割合も4割あげられている。

それでは、先ほど議論したそれぞれ要因の影響をみるために、非正規雇用から正規雇用へと移行した者の年齢や就業年数の特徴を、第3-(3)-11図からみてみよう。

まず年齢別にみると、25歳から34歳が正規雇用移行率のピークとなり、その後、35歳から44歳にかけて移行率が大きく下がり、高齢になるほど移行率は低下していく。

また、就業年数でみると、1年以上3年未満の年数がピークとなるが、その傾向は年数が5年未満まで続き、その後、年齢でみた場合と同様に、低下傾向が続くこととなる。これをみると、若年層での転職は成功しやすいこと、また、非正規雇用においても、一定程度のキャリア継続は、正規雇用化に有効であるという仮説と整合的といえよう。

次に正規雇用への移行に成功した者の教育訓練等の状況を見ていく。前出「平成24年就業構造基本調査」では、過去1年間の自己啓発の状況を調査していることから、ここからは、離職時期が1年以内の前職が非正規雇用労働者のうち、正規雇用に移行した者がどのような自己啓発を行っているかをみていく。

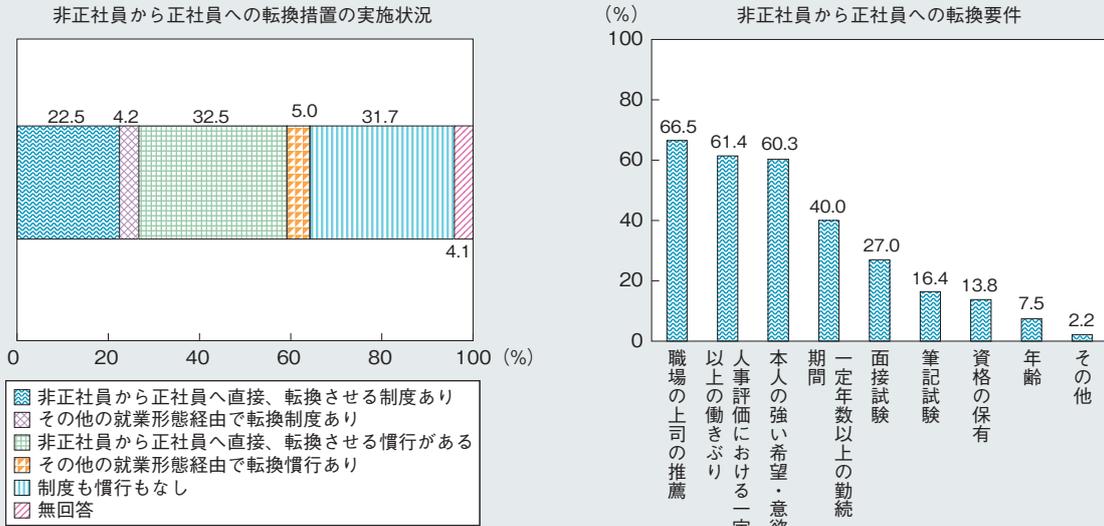
まず、正規雇用へ移行した者、非正規雇用に移行した者の間に自発的に行った教育訓練の実施状況に違いがあるのかどうか、一元配置分散分析を行った結果、統計的に有意に差があった取組について、第3-(3)-12図にまとめている。労働者が自発的に行ったものとして、大学・大学院の講座の受講、専修学校・各種学校の講座の受講、講習会・セミナーの傍聴、勉強会・研修会への参加、通信教育の受講、自学・自習といった幅広い項目において、非正規雇用から正規雇用へ移行したの方が積極的に取り組んでいることが分かる。

この中でも、特に際立った項目としては、自学・自習となっており、正規雇用への移行に成功した者のうち約15%が取り組む一方で、正規雇用以外へ移行した者の自学・自習の実施率は9%にとどまっている。

¹⁰⁹ シグナリング効果の例として、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」((独)労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌」No.580)は、労働者の生産性について企業が情報を有しない場合、企業内継続勤続年数がシグナルとなる可能性を示した。

第3-(3)-10図 非正社員から正社員への転換措置の実施状況と転換要件

- 非正社員から正社員への転換制度や慣行がある企業は64.2%となっている。
- 転換要件としては、上司の推薦、一定以上の人事評価、本人の希望等があげられる中で、「一定年数以上の勤続期間」も重要視される。

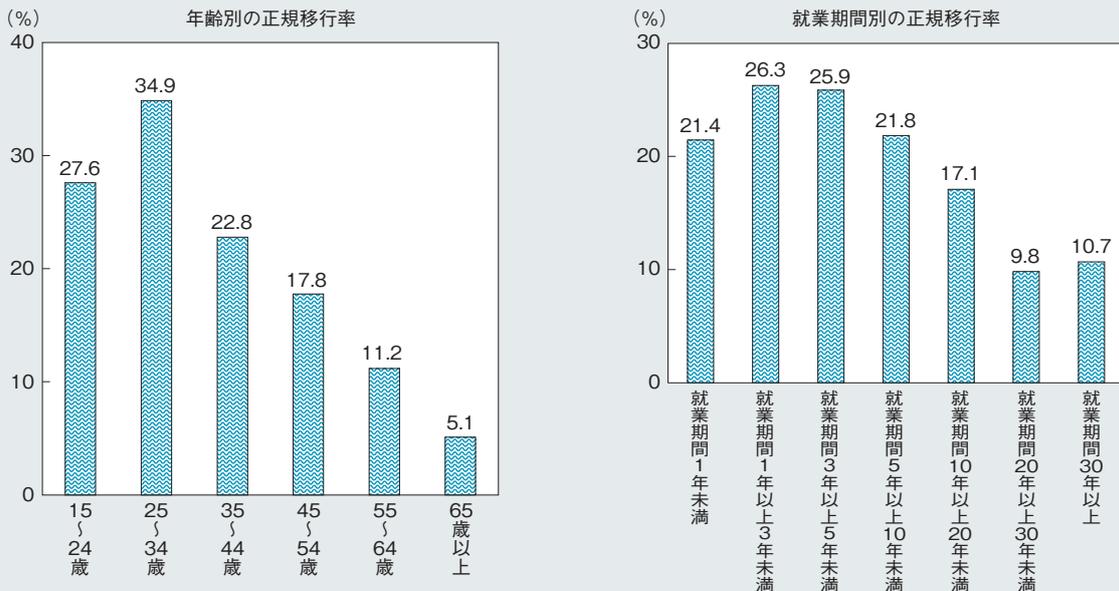


資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」(2012年)をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

- (注) 1) 同調査における「非正社員」とは、「定年再雇用・嘱託」「フルタイム有期社員」「パートタイム社員」「アルバイト・臨時」「派遣労働者」「その他」から成る。
 2) 「非正社員から正社員への転換措置」として何らかの制度・慣行があると回答した企業のうち、「非正社員から正社員への転換要件」を持つ企業割合は95.6%となっている。

第3-(3)-11図 年齢階級別・就業年数別の非正規雇用から正規雇用への移行率

- 年齢階級別にみると、前職非正規雇用だった者が過去5年以内に離職し、正規雇用へと移行する割合は25歳から34歳が最も高い。
- 就業期間別にみると、就業期間が1年以上5年未満で正規雇用へと移行する割合が最も高いが、就業期間5年以上から10年未満の者も20%を超えるが、それ以上の期間では割合が低下していく。

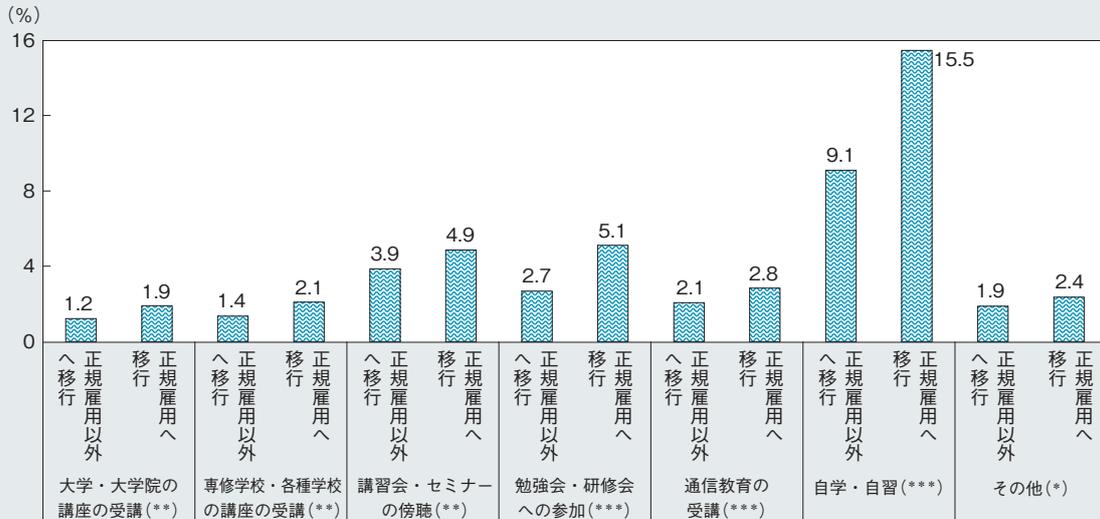


資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 「正規移行率」は過去5年以内に離職した非正規雇用労働者の中で、現在有業者のうち、正規雇用の職に就いている者の割合を示す。
 2) 「就業期間」は前職の非正規雇用の就業期間を指している。

第3-(3)-12図 正規雇用へと移行した者と正規雇用以外へ移行した者の間の自己啓発に対する取組状況の違い

○ 前職が非正規雇用の者のうち、正規雇用へと移行した者と正規雇用以外へと移行した者における自己啓発の取組状況を比較すると、特に自学・自習の割合で差がみられる。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参事官室にて独自集計

- (注) 1) 「正規雇用へ移行」は、過去1年以内に離職した非正規雇用労働者のうち、現在、正規雇用の職に就いている者を示し、「正規雇用以外へ移行」は、現在、正規雇用以外の職に就いている者を示す。
 2) グラフでは、それぞれの者が過去1年以内に組み込んだ自己啓発の実施割合を示している。
 3) 括弧内の*は、統計的有意水準を示しており、***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%で統計的に有意であることを意味する。

● 年齢が若いほど正規雇用への移行可能性が高く、また学卒後の初職の形態、前職での就業経験、公的助成を受けた大学・大学院での学び直し等が、正規雇用への移行を成功させる確率を高めている

これまで、前職が非正規雇用であった者のうち、正規雇用へ移行した者についての特徴を様々な観点からみてきた。そこで、より厳密に個々の効果を測定するために、統計的なモデルを用いて推計を行ってみる。推計方法及びその結果の詳細は、付注6にまとめてあるが、統計的に有意となった結果について、第3-(3)-13図によりみていく。

まず、年齢については、若くなればなるほど正規雇用への移行の可能性が高まっていく。このため、正規雇用を望む者は早いうちの取組が重要となってくる。

また、就業期間別にみると、同一の職場での就業期間が5年以上10年未満の者で最も正規雇用へと移行しやすいことが指摘できるが、非正規雇用の経験が10年以上の者であっても、就業期間1年未満の者と比べて、正規雇用へと移行する確率が3.6%高いことが示されている。既にみたように、企業は、非正規雇用労働者を登用する際に一定の就業期間を重視しているが、比較的長期間の就業期間が正規雇用への移行に有意であることが分かった。

さらに、職業別にみると、正規雇用へと移行しやすい職業は、管理的、専門的・技術的職業従事者、建設・採掘従事者、輸送・機械運転従事者等で、事務職、生産工程従事者と比較すると、移行確率が高い。また、産業の特徴としては、医療、福祉、不動産業、物品賃貸業で高いことが分かる。このように、スキル・技能が必要となる職業や、医療、福祉のように働くために資格等が必要な産業では正規雇用への移行が高まることが確認できた。

教育訓練の取組をみていくと、統計的に有意にプラスの影響を与える取組として、自己啓発のうち勉強会・研修会への参加、自学・自習があげられるとともに、公的助成による自己啓発

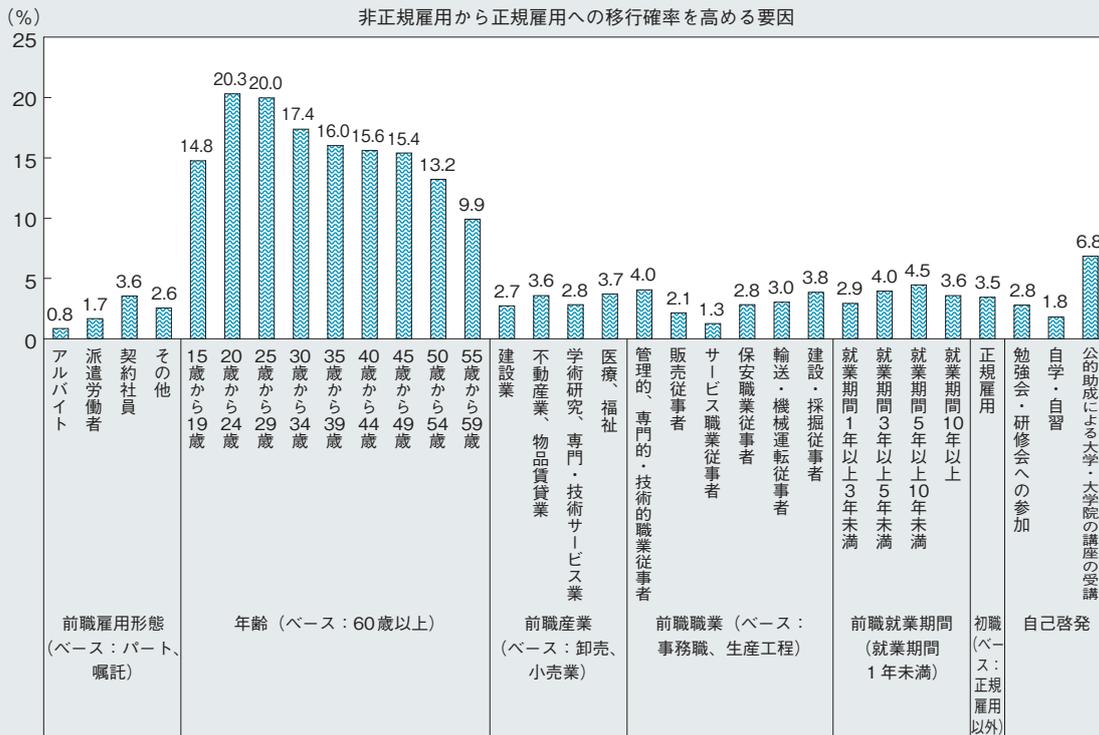
への支援としての大学・大学院の講座の受講が最も大きなプラスの効果を持っていることが明らかとなった¹¹⁰。

さらに、重要な発見としては、学卒後、初職として正規雇用に入った者は、一時的に非正規雇用の職についたとしても、その後、正規雇用の職を得やすいことである。これは、前職の経験のみならず、最初に就いた職の経験等が持続的に、その後の労働市場においてもプラスの影響を持っていることを意味している。

このように、新規学卒者に対しては、労働市場に出て行く際の強力な就職支援を行うことによって、正規雇用へと結びつける取組が、その後の労働者のキャリアの安定にも有効であるといえる。また、非正規雇用労働者が正規雇用へ移行できるよう、自発的な教育訓練の受講を始め、社会人になっても大学・大学院等で学び直して専門知識を身につける支援が極めて重要であることが指摘できる。

第3-(3)-13図 非正規雇用から正規雇用への移行要因の分析(プロビット分析)

- 雇用形態別にみると「契約社員」で正規移行が成功する確率が高い。
- 正規移行が成功する確率は、20歳台で高いが、30歳台、40歳台でも比較的高くなっている。
- 前職の産業別にみると、「医療、福祉」で正規へと移行する可能性は高い。
- 前職の職業別にみると、「管理的、専門的・技術的職業従事者」の正規移行成功率が高い。
- 就業期間別にみると、就業期間が5年以上10年未満の正規移行確率が高い。
- 学卒後の初職が「正規雇用」の者は、その後非正規雇用の職に就いても、正規へと移行できる確率は高くなる。
- 自己啓発の中で、公的助成のあった「大学・大学院の講座の受講」が正規移行確率を最も上げている。



資料出所 総務省統計局「平成24年就業構造基本調査」の調査票情報を厚生労働省労働政策担当参考室にて推計
 (注) 1) 推計の詳細は付注6参照。有意水準が10%未満の要因について図にまとめている。
 2) 「限界効果」は、各要因の「ベース」と比較した際の正規移行確率の差を示している。例えば、年齢が20歳から24歳であれば、前職が非正規雇用労働であった60歳以上層と比較し、20.3%高い確率で正規雇用に移行できる可能性を表す。このため、ベースの異なる要因間の限界効果の比較には意味がないことに留意が必要。

110 教育訓練の効果については、「過去1年以内の訓練」の中に、再就職後の訓練も含まれることに留意が必要。

● 正規雇用を希望する者の就業可能性を高めるために

本節の分析によると、初職の重要性とともに、非正規雇用の働き方でも一定の職業経験年数が、正規雇用での職を得やすくさせることが分かった。このため、マクロ経済の着実な成長によって新規学卒者の労働市場を安定させることの重要性はもとより、一時的に経済状態が落ち込んだ時においても、ハローワークを始めとした公的な就職支援によって、新規学卒者をはじめとする若年者を正規雇用の職へと結びつけていくことが労働者の生涯を通じた職業キャリアの安定に重要であることが指摘できる。また、労働者の職業能力開発に向けた自発的な取組を更に進めるとともに、公的な支援が必要な者に対して、的確な能力開発機会を提供していくことが、生涯を通じた雇用の安定につながっていく。

こうした労働者の希望に応じた就業を可能とする支援とともに、「多様な正社員」モデルの普及を始めとする雇用機会の受け皿の拡大など、労働需要側・労働供給側、双方向からの取組が相乗的な効果を持つことが期待される。

3-4 夜型就業の増加とその背景

コンビニエンスストアの増加に象徴されるように、24時間いつでも商品が手に入るといったライフスタイルが浸透している。このコラムでは、人々の働く時間からみた労働市場の変化を考えてみよう。

図は、総務省統計局の「社会生活基本調査」を用いて、1996年と2011年の男女別の正規雇用労働者と非正規雇用労働者における、平日の就業状況を1日の時間帯別に比較したものである。

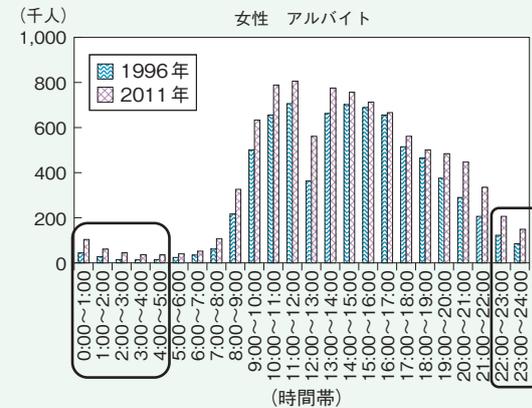
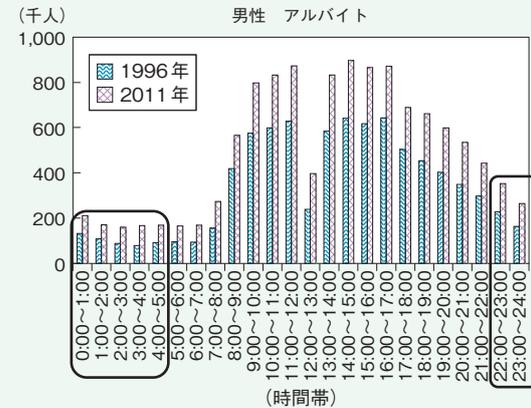
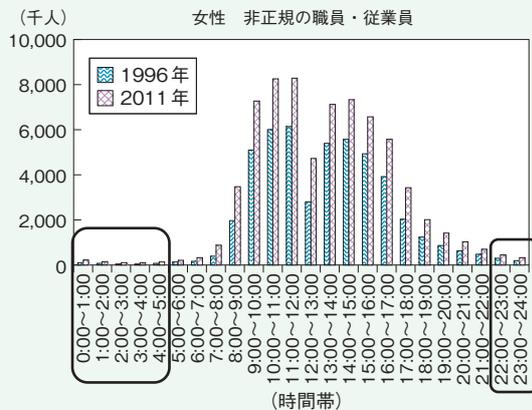
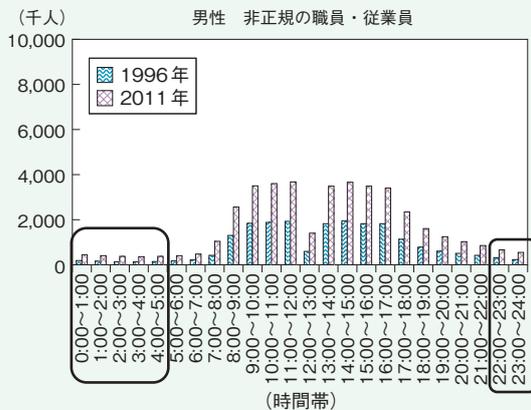
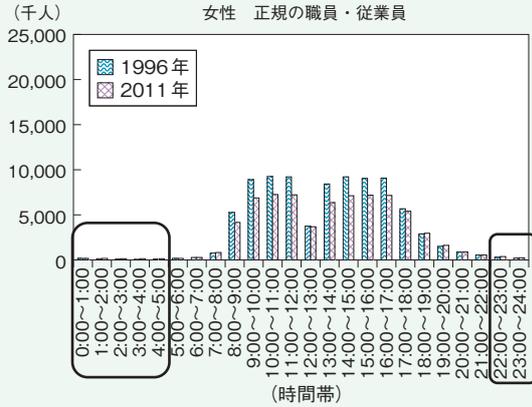
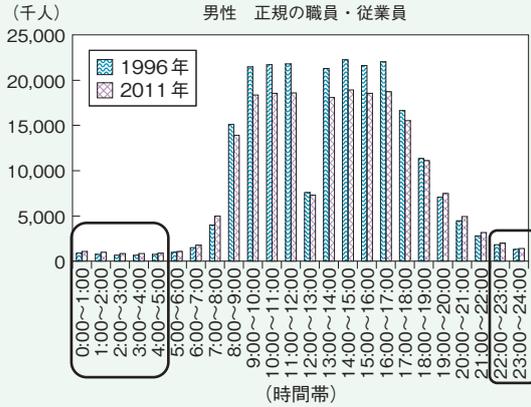
男女ともに日中（午前8時から午後6時）に働く正規雇用労働者は減少する一方で、正規雇用労働者・非正規雇用労働者のいずれにおいても、深夜勤務（午後10時～午前5時）の就業者が増加し、正規雇用労働者では、男性で117万人増加、女性で27万人増加しているのに対して、非正規雇用労働者では、男性で189万人（うちアルバイトは60万人）増加、女性で61万人（うちアルバイトは31万人）増加となっており、特に、非正規雇用労働者の深夜勤務が増加していることが分かる。

この背景として、黒田・山本（2011）^{*1}では、正規雇用労働者の深夜の就業が増えたことに伴って、深夜における交通サービスや飲食、小売業といった各種の財・サービスへの需要が増えたことによって、非正規雇用労働者の深夜就業が増加した可能性を示唆している。

*1 黒田祥子・山本勲（2011）「人々はいつ働いているか？－深夜化と正規・非正規雇用の関係－」（RIETI Discussion Paper Series 11-J-053）

性別・雇用形態別にみた1日の就業時間帯における雇用者数(1996年・2011年)

○ 1996年から2011年にかけて、深夜勤務(午後10時~午前5時)の雇用者数は、非正規雇用労働者で大きく増加している。



深夜勤務(午後10時~午前5時)の雇用者数

(単位:千人)

雇用者(男)	1996年	2011年	差(2011年-1996年)
正規の職員・従業員	6,957	8,122	1,165
非正規の職員・従業員	1,261	3,151	1,890
うちアルバイト	889	1,491	602

(単位:千人)

雇用者(女)	1996年	2011年	差(2011年-1996年)
正規の職員・従業員	1,148	1,417	269
非正規の職員・従業員	888	1,500	612
うちアルバイト	327	640	313

資料出所 総務省統計局「社会生活基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて算出

- (注) 1) 時間帯別の雇用者数は、同調査における「仕事」に関する15分単位の行動者率を1時間単位に平均化し、それに15歳以上推定人口を掛け合わせて算出した。
2) 行動者率には平日平均の値を用いている。

