

KIER DISCUSSION PAPER SERIES

KYOTO INSTITUTE OF ECONOMIC RESEARCH

Discussion Paper No.1605

非正規雇用の現状と正規雇用への転換要因
—『ワーキングパーソン調査』個票を用いた分析—

高橋 勇介

2017年2月
(2017年8月改訂版)



KYOTO UNIVERSITY
KYOTO, JAPAN

非正規雇用の現状と正規雇用への転換要因*

—『ワーキングパーソン調査』個票を用いた分析—

高橋 勇介†

要旨

本稿では、『ワーキングパーソン調査 2012』の個票データを用いて、前職が非正規雇用である労働者の正規雇用への移行にどのような社会政策や属性が寄与しているのか、さらに、正規移行後の仕事の満足度にこれらの変数がどのような影響を与えているのかについて、実証分析を行った。特に、日本における積極的労働市場政策構築の観点から、雇用保険の受給の有無と公共・民間の教育訓練の受講経験を主な説明変数に加えている。

主要な結果は以下の通りである。男性においては、職業訓練校での教育訓練の経験や前職が医療・福祉分野の業種であること、全体では、家計主体的な労働者であることが正規雇用への移行を促進していることが判明した。また、男性のみではあるが、民間の教育訓練機関での教育訓練の経験と前職が医療・福祉分野の業種であることが正規雇用移行後の仕事の満足度を高めていることも明らかとなった。これらの結果は、今後の非正規雇用に対する人的資本投資の在り方を議論する上でも重要な示唆となる。

JEL classification Numbers : C31、C53、J65

Keywords : 積極的労働市場政策、雇用保険制度、教育訓練給付

* 本稿の作成に当たっては、財務総合政策研究所、京都大学経済研究所をはじめ多くの方々から、有益なコメントをいただいたことに感謝申し上げます。当然ながら、本稿に含まれる誤りについては、筆者の責任に帰するものである。

† 京都大学経済研究所先端政策分析研究センター研究員

1. はじめに

日本において、労働者の非正規化の動きは顕著であり、所得格差も問題となっている。特に、不本意型の非正規雇用の割合が高まっており、男性においてその割合が高い。非正規雇用にあるものが離職によって正規雇用に転換することは難しくなっており、若年労働者にとっては、非正規雇用から抜け出しにくくなっていることは大きな問題である。

デンマークやスウェーデンにおいては、フレキシキュリティ・アプローチという独自の政策がとられ、活発な労働移動と高生産部門への労働者の移行を促進する一方で、高水準の失業給付に加え、積極的労働市場政策²を導入することで、失業者の労働市場への復帰を促進するという試みが行われている。このことは、失業給付の存在が単純に失業状態への補助金として働くという考え方よりも、労働者の再訓練にはそれなりの社会費用を必要とするという見方を裏付けるものであるかもしれない。日本においては、家計主体的な労働者の非正規化や社会保障制度からの排除が問題となっているが、本稿においては、日本における積極的労働市場政策構築の観点から、今後の制度運営の展望を論ずる。具体的には、労働者の属性や経歴に加え雇用保険や職業訓練など日本の社会保障制度や労働政策が正規雇用への移行にどのようなインプリケーションを与えているのかを考察する。

本稿の構成としては、まず、先行研究の整理と非正規雇用から正規雇用への移行や社会保障、職業訓練などの現状を整理する。そのうえで、使用データの説明を行い、第一に、非正規雇用から正規雇用への移行確率について多項ロジットモデルによる検証を、第二に、正規雇用移行後の仕事の満足度を従属変数とした順序ロジットモデルによる検証を行う。後者については、満足のいく正規雇用への転換にどのような属性や政策的なアプローチが寄与しているかを解明する点で、重要な分析となる。最後に、日本における積極的労働市場政策構築の展望について考察する。

2. 先行研究と分析課題

非正規雇用から正規雇用への転換は、日本の労働市場においては困難になっていると考えられるが、玄田（2008a）は、2002年の『就業構造基本調査』のデータを用いて、医療・福祉等の専門的スキルや非正規としての離職前2年から5年程度の同一企業での就業経験が転職を通じた非正規雇用から正規雇用への移行を有利にすることを確認し

¹ 『労働力調査』から非正規雇用の就労理由を男女別にみると、2014年において、女性は「家計・学費の補助」26.3%が最も多いのに対し、男性は「正規雇用につけなかったため」27.9%が最も多い。

² 雇用政策には様々なものが存在するが、OECDではこれを、失業者に失業手当等を提供する政策や早期退職により新たな雇用の余地を生み出す政策（消極的労働市場政策）と公共職業安定所や職業訓練施設等を利用し就職相談や職業訓練等を実施することにより、失業者を労働市場に復帰させる政策（積極的労働市場政策）に分類している。

ている。さらに、玄田（2008b）は、転職による正規化に加え、非正規雇用の処遇改善の道筋として、同一企業内による内部化こそが重要であることを示している。特に、従来の二重労働市場論では、非正規雇用は外部労働市場に属し、仕事上の学習機会も乏しく、処遇も経験や能力とは無関係に一律とされていたが、専門技能の蓄積や同一企業に一定期間継続的に就業できる環境を作ることが非正規雇用の処遇改善の決め手になると示唆している。

一方で、相澤・山田（2008）は、1982年から2002年の5時点間の『就業構造基本調査』の個票データを用いて、学歴が高いほど正規雇用へ移動しやすいが、非正規雇用としての雇用期間が長いと移動が行われにくくなることを明らかにしている。さらに、四方（2011）は、2004年から2008年の『慶應義塾家計パネル調査』のデータを用いて、日本の非正規雇用から正規雇用への転換は、主に内部労働市場において行われる、男性においては、不本意で非正規雇用になっている場合は同一企業内で正規雇用に移りやすいが女性においてはそのような影響は確認されない、別企業の正規雇用への転換については、勤続年数が長いほどその確立が低下すること等を明らかにしている。これらの研究を比較すると、非正規雇用としての勤続年数が正規雇用への転換に与える影響について対照的な結論を出していることが分かる。これらの議論では、同一企業内での正規雇用への移行が議論の中心となっているが、転職を通じた正規雇用への移行との違いには、注意すべきである。前者の場合、勤続年数や企業内での技能蓄積は正規雇用への移行に有利に働く可能性が高いが、後者の場合、特に失業によって労働市場から離れた非正規雇用が正規雇用に移行する場合は、前職の就業形態や業種など労働者の属性に加え、企業内外での技能形成や社会保障制度が移行を促進しているのかが重要な分析課題となる。この点で、樋口・佐藤・石井（2011）は、女性の場合、会社からの教育訓練・研修の受講や自己啓発活動が転職による雇用正規化を促進している点を明らかにしている。

また、神林（2015）は、非正規雇用のおよそ半数は職務か勤務地の変更を経験しており、常に単一の業務に固定されているというわけではない、非正規就業時の多様な経験を積んだ被用者は正規雇用への希求心が強く、転職活動を活発にしている傾向があるが、実際の転職成功率は高くない点などを明らかにしている。ただし、同研究では、『正社員以外の経験と転職に関するアンケート調査』から、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点も指摘しており、非正規就業の動機が家計補助的であったり、学卒後比較的時間が経過し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ると示唆している。

本稿では、積極的労働市場政策構築の観点から正規雇用への移行の要因を分析するため、転職による移行を分析対象とする。さらに、満足のいく正規雇用への転換にどのような属性や政策的なアプローチが寄与しているかについても解明していきたい。

3. フレキシキュリティ・アプローチと日本の労働市場

本稿で取り上げている、積極的労働市場政策は、デンマークやスウェーデンにおいては、「フレキシキュリティ・アプローチ」の一環として機能している。これは、1990年代よりヨーロッパにおいて取られるようになった社会政策であり、柔軟な労働市場に対して、手厚い社会保障、積極的な転職支援を拡充することによって失業者の労働市場への復帰を促すものである。一般に充実した失業給付は、失業者の求職活動の強度（求職活動に対する熱心さや活動実績）を低下させる恐れがあるといわれるが、デンマークやスウェーデンにおいては、高水準の失業給付に加え、積極的労働市場政策を導入することで、失業者の労働市場への復帰を促進し、失業給付の負の影響を取り除いている。

柔軟な労働市場とは、活発な労働移動が行われている労働市場を指すが、日本の場合はどうであろうか。日本の雇用保護指標はOECD平均よりも低いものの（図1）、四方（2011）は、OECD（2004）におけるEPL指標より、日本は、常用雇用に対する規制がOECD平均より強く、臨時雇用に対する規制が弱い点に着目し、ヨーロッパ諸国では、非正規雇用が正規雇用への「架け橋」になっているが、日本においては正規雇用への移行が起こりにくい「行き止まり」の状況になる可能性がある」と指摘している。実際に、厚生労働省（2012）では、正規雇用への転換措置がある企業は60%以上あり、優秀な人材の確保を目的として一方で、正規雇用化率（前職が非正規雇用の転職入職者数のうち正規雇用についた者の割合）は2009年以降20%程度にとどまっているとしている（図2）。『就業構造基本調査』を見ても、全体的な労働移動は高度成長期に比べ上昇しているが³、実際には非正規雇用の転職率上昇が全体の転職率を押し上げており、正規雇用から非正規雇用への移行も増加傾向にある⁴。

フレキシキュリティ・アプローチにおける労働市場の柔軟性の形態を分類すると、①数量的柔軟性（転職、非正規雇用の活用など）、②時間的柔軟性（労働時間削減など）、③機能的柔軟性（人事異動など）、④金銭的柔軟性（賃金カットなど）に分類できるが、終身雇用制度が機能していた日本においては、内部労働市場の金銭的柔軟性、時間的柔軟性、機能的柔軟性を確保することで労働市場の柔軟性が確保されていたが、バブル崩壊後では外部労働市場の数量的柔軟性に頼っているため、非正規雇用の利用が増大したと考えられる[藤川 2008]。

一方、日本の労働市場における正規雇用への雇用保護の強さが、労働市場を硬直化さ

³ 『就業構造基本調査』によると、転職比率（転職者数/就業者数）は、1962年度は3.2であったのに対し、2013年度では4.5となっている。

⁴ 正規雇用者の転職者のうち、正規雇用へ転職した割合は2007年で63.4%、2012年で59.7%、非正規雇用へ転職した割合は2007年で36.6%、2012年で40.3%であった。非正規雇用者の転職者のうち、正規雇用へ転職した割合は2007年で26.5%、2012年で24.2%、一方で非正規雇用へ転職した割合は2007年で73.5%、2012年で75.8%であった。正規雇用から正規雇用へ転職した割合は減少傾向にあり、正規雇用から非正規雇用へ転職した割合が増加傾向にあるといえる。

せ、労働移動を妨げているという問題については再度議論の必要がある⁵。デンマークの事例においては、雇用の流動化によって労働移動を活発化させていることは事実であるが、あくまで、手厚い社会保障と積極的労働市場政策との補完的な関係が前提である。ただし、Wilthagen and Tros (2004) は、労働市場の柔軟性と保障性はトレードオフされるものと捉えているのに対し、欧州委員会による「フレキシキュリティ共通原則」(2007) では市場の柔軟性に重点を置き、それに伴う負の側面を軽視している[若森2014]。実際、若年労働者や低技能労働者の高失業率、非正規雇用の増大など、柔軟性の拡大が保障性を伴わないトレードオフを示す例も指摘され、欧州手工業者や中小企業連盟も非正規雇用の拡大を危惧し、フレキシキュリティ・アプローチの見直しを求めている[UAEPME2010]。特に、Tangian (2010) は、保障性を犠牲にして柔軟性を高める国ほど、失業率や公的負担が高いとの実証に基づき柔軟性の向上が保障性を生み出すとの政策理念を批判的に分析している。重要な点は、柔軟性とセーフティネットのバランスであり、柔軟性の保障に傾斜した政策が非正規雇用の拡大を生む可能性があることには留意する必要がある。

4. 日本における非正規雇用とセーフティネットの問題点

デンマーク・スウェーデンにおいては、高水準の失業給付に加え、積極的労働市場政策を導入されているが、日本の場合はどうか。山田 (2015) によると、日本の雇用保険制度は、国際的に見ると、低所得者ほど雇用保険の代替率が高く、再配分的な制度設計となっている。ただし、埋橋 (2010) が指摘するように、日本の雇用保険の給付額はOECD平均の水準であるものの、受給期間は最大でも1年に満たず、OECD加盟国内で最も短いものにとどまっている。受給期間の問題に加え、長期的失業者や非正規雇用の制度からの排除も問題となっており、酒井 (2012) は、男性の雇用保険受給者が低下した原因として、長期的失業の増加によって受給期間を終了してしまった失業者の増加、正規雇用からの失業者の減少を挙げている。

雇用保険制度の運営上問題となるのがモラルハザードの問題である。大竹 (1987) や水野 (1992) は、日本においては、失業給付と失業率の間に明確な相関関係は確認できないと指摘している一方で、雇用保険法成立以来、適用条件の在り方は常に議論の対象となっていた。背景には、季節労働者や女子労働者など、家計補助的な労働者の制度濫用の問題があり、1989年度の改正では、短時間労働者の適用要件は、週所定労働時間の3/4かつ22時間以上であったものを1/2に引き下げ、週所定労働時間が1/2から3/4までの労働者が短時間労働被保険者として扱われることとなった。一方で、短時間労働

⁵ 2013年5月の産業競争力会議では労働市場の流動性を高めるため、解雇ルールの見直しが提起され、過去の判例で縛られたルールを労働契約法で明記し、再就職支援金を労働者に支払うのを条件に解雇できる法改正が求められた。

者には1年以上の雇用見込みという要件が附加されていたため、これが一般被保険者との大きな格差となった。2007年度改正では、短時間労働被保険者というカテゴリーが廃止され、前述の短時間労働者は一般被保険者として扱われることとなった。よって、週所定労働時間が1/2からフルタイム未満の短時間労働者にとっては、1年以上の雇用見込みがあるかによって、適用の是非が分かれることとなった[濱口 2010]。家計主体的な非正規雇用の増加に伴って、雇用保険制度の運営にも課題が生じたといえる。2008年度秋からの世界金融危機の影響もあり、雇用保険制度の見直しが急がれた。2009年度の雇用保険法改正では、適用基準を「31日以上雇用見込み」にまで緩和、厳しい雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネット機能の強化、雇用保険の財政基盤の強化等を図ることが明記された。

職業・教育訓練制度については、公共・民間を通じ様々な制度が整備されている。公共教育訓練は独立行政法高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施しており、高卒者向けの高度職業訓練施設・職業能力開発校、在職者・離職者向けの職業能力開発促進センターをはじめ多くの公共職業訓練施設が設置されているが、公共職業訓練への認知度は高いとはいえず、公共職業訓練の手続きは公共職業安定所が公共職業紹介や失業保険業務とともに一元的に行っているが、利用者からみて制度内容やアクセスの方法が分かりにくいとの指摘もある[藤川 2008]。なお、雇用保険制度においては、厚生労働省が指定した教育訓練講座を受講した場合、受講費の一部を補助する教育訓練給付が存在する。制度が新設された1998年度は、雇用情勢のみならず、雇用保険財政にとっても赤字に直面した大きな局面であった。背景には、失業の事後的な救済に加え、失業の未然防止や、在職者も含めた被保険者の主体的な能力開発の取組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図るという政策的な意図がある。加えてこの時期は職業訓練制度においても民間教育機関への委託が進み始めており、職業・教育訓練制度の「民営化」の流れも影響していた。支給される対象の教育訓練は、当初は専修学校、各種学校のみであったが、夜間大学院等や、大学院等の高等教育機関で行われるコースも教育訓練給付制度の対象として指定された。指定講座の種類は、語学・簿記等の事務、法務・財務・経営労務・不動産、技術・製造、社会福祉など多岐に渡る。2014年度には、中長期的なキャリア形成を支援するため、専門的・実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合、給付を受講費用の40%に引き上げ、資格取得等で就職に結びついた場合は受講費用の20%を追加的に給付することとなった⁶。加えて、教育訓練支援給付金が創設され、45歳未満の離職者が教育訓練を受講する場合に、基本手当の50%を訓練受講中に2か月ごとに支給される運びとなった⁷。すなわち、給付の重点を若年労働者に据える狙いがある。もう一つ注目すべき点は、キャリアアップ・キャリアチャレンジを希望する雇用保険加入の在職者・離職後1年以内の者に対し、キャリア・コンサルティ

⁶ 1年間の給付額は48万円が上限。給付期間は原則2年、資格につながる場合などは最大3年。

⁷ 2018年度までの暫定処置。

ングを実施し、資格取得（医療・福祉などの専門職）のための訓練や企業と連携した実践的なプログラムを実施する点である。その一方、非正規雇用である若者などが安定した職業につけるため、専門的・実践的な職業能力の習得を支援することが盛り込まれている⁸。玄田（2008a）は医療・福祉等の専門的技能の蓄積が正規雇用への移行に有利に働くことを指摘しているが、非正規雇用の教育訓練の在り方についても実証分析を通じ議論していきたい。

5. 正規雇用への移行に対する実証分析

(1) モデルとデータの説明

使用するデータは、リクルートワークス研究所『ワーキングパーソン調査 2012』の個票データである⁹。転職者のうち前職が非正規雇用である 2232 人のデータを利用する¹⁰。データの制約上、未就業、転職せず非正規雇用にとどまった労働者はデータに含まない。

分析にあたり、すべてのサンプルの転職経験を同業種間と異業種間において非正規雇用から正規雇用への転職したケース、同業種間と異業種間において非正規雇用から非正規雇用へ転職したケースと 4 つに分類した。推計モデルは前職が非正規雇用であった離職者が、正規雇用として転職できる確率を要因別に調べるために多項ロジットモデルを想定する。推計される確率は以下のように定式化される。

$$\log\left(\frac{P_{ij}}{P_{i0}}\right) = a_j + \sum \beta'_j x_i \quad j = 1, \dots, k$$

ただし

$$P_{i0} + P_{i1} + \dots + P_{ik} = 1$$

P_{ij} は非正規雇用者 i が就業状態で j である確率で、異業種間で非正規雇用から非正規雇用へ転職する確率を P_{i0} とする。この分析方法により、いずれの就業状態となる確率に

⁸ 非正規雇用への適応拡大のため、受給条件の緩和も行われた。教育訓練給付の対象者は、3年以上の一般被保険者期間をもつ在職者、あるいは1年以内の離職者であったが、2014年度の改正では、被保険者期間は2年間、2回目以降の適応は10年以上の被保険者期間を要することとなった。適用条件を緩和の一方で、安易な受給の繰り返しの抑制する狙いがある。

⁹ 二次分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから『ワーキングパーソン調査, 2012』（リクルートワークス研究所）の個票データの提供を受けた。

¹⁰ 首都から50km圏内（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県）に住む男女9,791人を対象に行ったもの。

各説明変数が与える影響を同時に推計できる。 x_i は説明変数ベクトルで、 β'_j はその係数ベクトルである。

主な説明変数には、過去に雇用保険を受給したことがあるか、社会人になってから民間の教育機関ないし職業訓練校の講座を受講したことがあるかについてのダミー変数を用いている。特に、離職者が雇用保険を受給することで、失業期間中の所得が保障され、十分な求職活動が行えるようになる結果として、正規雇用への移行が進む可能性があるか、企業外での教育訓練が正規雇用への移行に寄与しているかを検証するためである。基本統計量を見ると、雇用保険の受給率は全体で 20%程度であり、男女別でも大きな差はない。民間の教育訓練の受講率は 15%~30%であり、女性の割合が高いが、職業訓練校へ通った割合は 5%程度であり、男性の割合が若干高い。

人口学的変数として、男性ダミーと年齢、年齢の二乗を、雇用状況の変数として、転職前の週勤労日数と時間、年収の対数値、就業形態と業種を、その他の変数として最終学歴を用いている。特に、家計主体的な労働者であることや、前職の専門性が正規雇用への移行を促進するのかどうか注目する。これらの変数ごとに正規雇用への移行の割合をみると、男女別では大きな差はなく、年齢別では、30~39歳の移行の割合が高く、教育では、大学・大学院卒が高校卒よりも高い。転職前就業形態では、いずれも異業種間の方が若干高く、転職前業種では、同業種間では、医療・福祉が、異業種間では製造業の割合が高いことが分かる（表 2）。そして、「賃金に対する不満」、「労働条件に対する不満」といった前職の退職の理由を変数に加えている。不本意型の非正規雇用の正規雇用への移行確率を確認する上でも重要な変数となる。

続いて、サンプルを非正規から正規に移行した労働者に限定し、現在の仕事の満足度を従属変数とした順序ロジットによる解析を行う。現在の仕事の満足度については、「とても不満である」= 1、「不満である」= 2、「どちらともいえない」= 3、「満足している」= 4、「とても満足している」= 5、に分類している。労働政策研究・研修機構（2016）は、若年労働者の職業満足度の構造と規定要因について検証、職業生活を構成する様々な要素について非正社員より正社員の職業満足度が高いこと等を明らかにしているが、実際に多項ロジットモデルで用いた説明変数が、正規移行後の仕事の満足度にどのような影響を与えているか検証する。

(2) 分析結果

表 3 は、多項ロジットモデルによる推計結果である。それぞれの変数についての係数と相対リスク比（RRR）を示している。各ダミー変数の係数の相対リスク比は、当該確率を「何倍影響を与える」と解釈することができ、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を与えることが解釈される。雇用保険受給の経験について、同業種・異業種間ともに正規雇用への移行確率を低くしていることが分かる。このことから、一旦離職によって、労働市場から離れてしまった場合、正規雇用への復帰が容易ではな

くなっていることが伺える。民間の教育訓練機関と職業訓練校での教育経験については、全体では、有意な結果が得られなかったが、表4から、異業種間の男性において、職業訓練校に通った経験が、有意確率10%の水準であるが、正規雇用への移行確率を高めていることが判明した。

一方で、転職前週勤労時間と年齢、異業種間においては、さらに男性と転職前年収が正規雇用への移行確率を高めている。このことから家計主体的な労働者であることが、正規雇用への移行を有利にしているといえる。また、大学・大学院卒であることは、同業種間において、正規雇用への移行確率を高めている。

転職前の業種に着目すると、医療・福祉関係の業種に従事していたことが、同業種間の正規雇用への移行確率を高めている。特に女性の方がその確率は高い。なお、異業種間の女性においては、飲食・レジャーといったサービス業に従事していたことが、有意確率10%の水準であるが、正規雇用への移行確率を高めている。また、「賃金に対する不満」、「労働条件に対する不満」といった前職の退職の理由については、「賃金に対する不満」が同業種・異業種間ともに、正規雇用への移行確率を高めている。男女別に見ると、異業種間の女性において有意確率1%の水準で有意となっている。

表5は、順序ロジットモデルの推計結果である。それぞれの変数についての係数とオッズ比を示している。男性においては、民間の教育訓練機関での教育経験と前職が医療・福祉関係の業種であったことが、正規雇用移行後の仕事の満足度を有意に高めている。一方で、女性においては、年齢のみが正規雇用移行後の仕事の満足度を有意に高めている。

6. まとめ

本稿の結論をまとめると以下の通りである。雇用保険の受給が正規雇用への移行を促進しておらず、男性に限定すると異業種間において、職業訓練校に通った経験が、正規雇用への移行を促進していることが判明した。日本の雇用保険の受給期間はOECD加盟国内で低い水準であり、十分な求職活動が行えていない可能性が高い。加えて、離職によって正規雇用に移行することが容易でなくなっていることも要因と考えられる。四方(2011)が指摘するように、日本の労働市場の現状については、非正規雇用が正規雇用への「架け橋」ではなく、正規雇用への移行が起こりにくい「行き止まり」の状況になる可能性が高い。ただし、転職前週勤労時間や男性であることなど、家計主体的労働者であることが、正規雇用への移行を有利にしていることは明らかであり、雇用保険制度における家計主体的非正規雇用に対する適用問題は今後も大きな政策課題となる。さらに、前職が医療・福祉関係の業種であったことが、同業種間の正規雇用への移行を促進している点、男性のみではあるが、前職が医療・福祉関係の業種であったことに加えて、民間の教育訓練機関での教育経験が正規雇用移行後の仕事の満足度を高めている点

には着目すべきである。2014年度の雇用保険法改正に伴い、キャリアアップ・キャリアチャレンジを希望する雇用保険加入の在職者・離職後1年以内の者に対し、キャリア・コンサルティングを実施し、医療・福祉などの専門資格取得のための訓練や企業と連携した実践的なプログラムを実施することが決まった。企業内での教育訓練の機会が乏しい非正規雇用にとっては、医療・福祉など専門的・実践的な職業能力の蓄積は、正規雇用への移行を有利にすると考えられる。

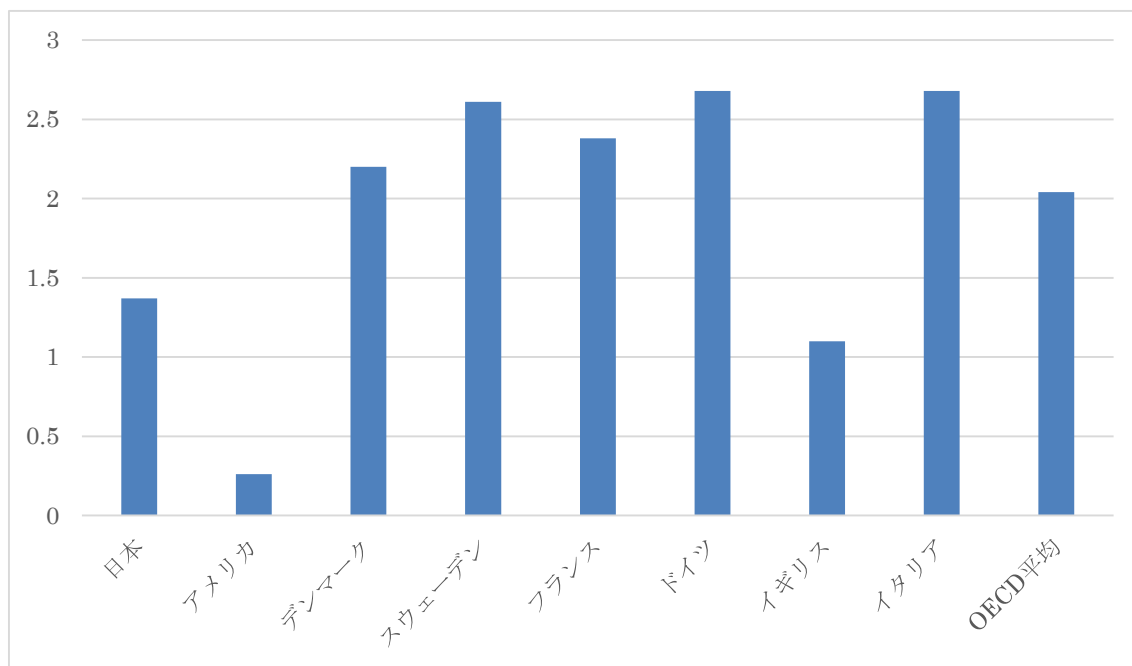
日本における積極的労働市場政策構築の展望について、本稿の結論に照らし合わせると、前述の雇用保険の問題に加え、女性において民間の教育機関、職業訓練校での教育訓練の教育経験が正規雇用への移行に対して有意な結果が得られなかったことなど、問題点は残っている。ただし、家計主体的な非正規雇用への教育訓練の重点化や、医療・福祉などに重点を置いた教育訓練制度の拡充など、今後の社会保障制度や労働市場政策の在り方については一定の示唆がなされたと考えられる。

参考文献

- 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』第101巻第2号,235-265頁.
- 阿部正浩・黒澤昌子・戸田淳二（2004）「資格と一般教育訓練の有効性—その転職成功に与える効果」RIETI Discussion Paper Series,04-J-028.
- 埋橋孝文（2010）「3層のセーフティネットから4層のセーフティネットへ」埋橋孝文編『参加と連帯のセーフティネット—人間らしい品格ある社会への提言—』第6章, 連合総合生活開発研究所.
- 大竹文雄（1987）「失業と雇用保険制度」『The Economic Studies Quarterly』vol.38, No.3, 245-257頁.
- 神林龍（2015）「「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」『経済研究』第66巻1号19-34頁.
- 黒澤昌子・佛石圭介（2012）「公共職業訓練の実施主体，方式等についての考察—離職者訓練をとりあげて—」『日本労働研究雑誌』No.618, 16-34ページ.
- 玄田有史（2008a）「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.580,61-77頁.
- 玄田有史（2008b）「内部労働市場下位層としての非正規」『経済研究』Vol. 59, No. 4, 340-356頁.
- 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.586,34-48頁.
- 厚生労働省（2012）「貧困・格差の現状と分厚い中間層の復活に向けた課題」『平成24年版 労働経済の分析—貧困格差の現状と分厚い中間層復活に向けた課題—』第2章.
- 酒井正（2012）「雇用保険の受給者割合はなぜ低下してきたのか」IPSS Discussion Paper Series,No.2011-J02.
- 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.608,88-102頁.
- 檜木大輔（2014）「育児休業給付・教育訓練給付及び就業促進手当の拡充」『立法と調査』No.350,40-60頁.
- 濱口桂一郎（2010）『労働市場のセーフティネット』労働政策レポートVol.7, 労働政策研究・研修機構.
- 樋口美雄・佐藤一磨・石井加代子（2011）「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 GLOBAL COE DISCUSSION PAPER SERIES 2011-43.

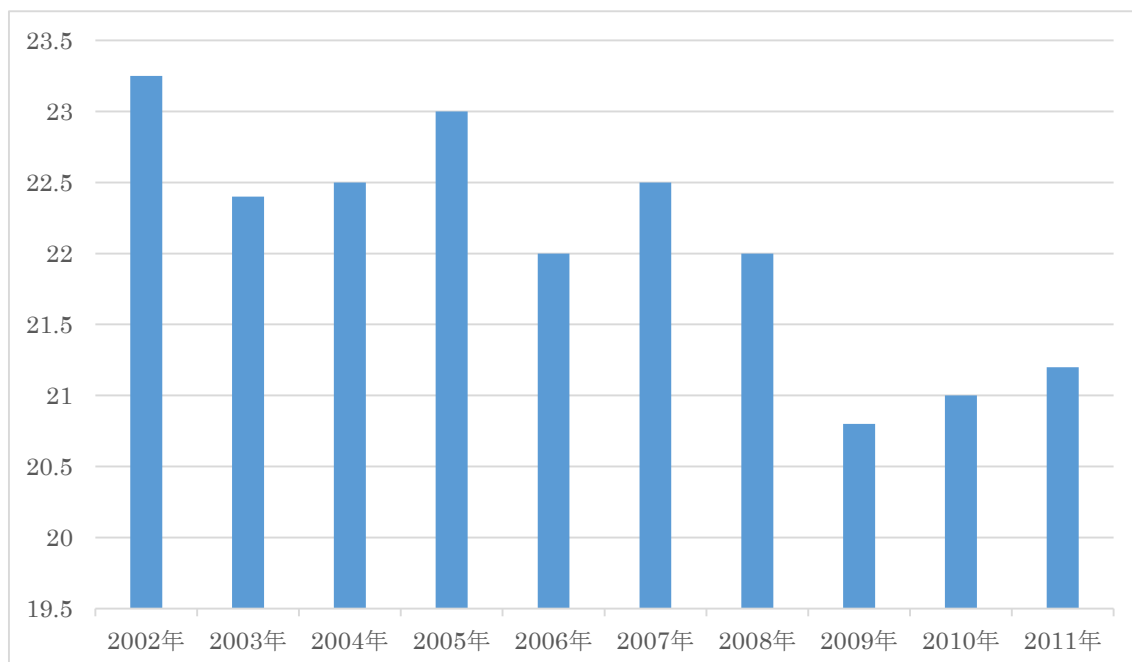
- 藤川恵子 (2008) 「日本版フレキシキュリティ構築への課題」『Work Review』 Vol.3.
- 水野朝夫 (1992) 『日本の失業行動』 中央大学出版部.
- 山田篤裕 (2015) 「失業雇用-保険,能力開発と雇用保護法制-」 駒村康平編 『社会政策-福祉と労働の経済学-』 第 8 章,有斐閣アルマ.
- 労働政策研究・研修機構 (2016) 『若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状:「平成 25 年若年者雇用実態調査」より』 JILPT 資料シリーズ, No.171, 労働政策研究・研修機構.
- 若森章孝 (2013) 『新自由主義・国家・フレキシキュリティの最前線—グローバル化時代の政治経済学』 晃洋書房.
- Tangian, A. (2010a) “Not for Bad Weather: Flexicurity Challenged by Crisis,” *ETU Policy Brief*, Issue3.
- Tangian, A. (2010b) “Not for Bad Weather: Macro Analysis of Flexicurity with Regard to the Crisis,” *ETUI Working Paper*, 2010.06.
- UAEPME (2010) “UAEPME Reply to the Green Paper on Restructuring and Anticipation of Change,” European Commission.
- Wilthagen, T. and F. Tros (2004) “The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets,” *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), pp166-186.

図1 2013年における各国の雇用保護指標（0～6の値をとる）



出所 OECD Database (<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR>)
をもとに筆者作成

図2 正規雇用化率の推移（%）



出所 厚生労働省（2012）をもとに筆者作成

表 1 基本統計量

括弧内は基準カテゴリー	全体	男性	女性	正規移行 全体	正規移行 男性	正規移行 女性
失業給付受給	0.208	0.195	0.214	0.188	0.160	0.212
民間の教育機関に通った	0.235	0.157	0.264	0.230	0.144	0.305
職業訓練校に通った	0.049	0.062	0.045	0.053	0.061	0.046
男性	0.277			0.466		
転職前週勤労日数(対数)	1.496	1.551	1.474	1.580	1.591	1.571
転職前週勤労時間(対数)	3.398	3.612	3.317	3.634	3.717	3.562
転職前年収(対数)	4.930	5.251	4.805	5.303	5.418	5.202
年齢	40.716	37.093	42.066	39.600	37.526	41.413
(短大・高専)	0.349	0.214	0.403	0.306	0.202	0.397
大学・大学院	0.376	0.489	0.331	0.476	0.576	0.388
高校	0.275	0.297	0.266	0.218	0.222	0.215
(契約・嘱託・委託)	0.443	0.749	0.324	0.567	0.750	0.407
パート・フリーター	0.376	0.103	0.481	0.230	0.119	0.327
派遣	0.181	0.148	0.195	0.203	0.131	0.266
(販売・その他)	0.858	0.806	0.831	0.740	0.779	0.707
飲食・レジャー	0.066	0.045	0.072	0.046	0.037	0.053
医療・福祉	0.076	0.023	0.097	0.086	0.032	0.133
製造業	0.101	0.126	0.089	0.128	0.152	0.107
(その他の理由)	0.627	0.548	0.664	0.561	0.490	0.624
賃金に対する不満	0.156	0.209	0.132	0.213	0.251	0.179
労働条件に対する不満	0.217	0.243	0.204	0.226	0.259	0.197
サンプル数	2232	611	1621	528	248	280

出所 リクルートワークス研究所『ワーキングパーソン調査 2012』から筆者推計

表 2 正規雇用への移行割合

	同業種間 正規雇用	異業種間 正規雇用
男性	0.489	0.451
女性	0.514	0.549
20～29 歳	0.092	0.127
30～39 歳	0.458	0.418
40～49 歳	0.265	0.304
50～59 歳	0.185	0.151
大学・大学院	0.577	0.418
高校	0.149	0.254
パート・フリーター	0.195	0.245
派遣	0.170	0.218
飲食・レジャー	0.020	0.060
医療・福祉	0.159	0.039
製造業	0.087	0.157
サンプル数	199	333

出所 リクルートワークス研究所『ワーキングパーソン調査 2012』から筆者推計

表 3 非正規雇用からの移行についての多項ロジット分析：男女計

	同業種間 非正規雇用	同業種間 正規雇用	異業種間 正規雇用
雇用保険受給	-0.238 [0.787*]	-0.772 [0.461***]	-0.483 [0.616***]
民間の教育機関に通った	-0.209 [0.811]	-0.058 [0.942]	-0.148 [0.861]
職業訓練校に通った	-0.060 [0.941]	-0.567 [0.567]	0.237 [1.268]
男性	0.400 [1.493***]	1.057 [2.880]	0.896 [2.452***]
転職前週勤労日数	0.065 [1.067]	0.329 [1.390]	0.754 [2.127]
転職前週勤労時間	0.082 [1.086]	1.310 [3.707***]	0.760 [2.139***]
転職前年収	-0.020 [0.980]	0.064 [1.066]	0.249 [1.283***]
年齢	0.074 [0.999]	0.351 [1.421***]	0.289 [1.335***]
年齢の二乗	-0.0008 [1.077]	-0.004 [0.995***]	-0.003 [0.996***]
大学・大学院	0.347 [1.415***]	0.691 [1.996***]	0.179 [1.196]
高校	-0.228 [0.795]	-0.565 [0.568**]	-0.243 [0.783]
パート・フリーター	-0.028 [0.971]	-0.529 [0.589**]	0.053 [1.054]
派遣	0.111 [1.117]	-0.241 [0.785]	0.008 [1.008]
飲食・レジャー	0.384 [1.468]	-0.752 [0.471]	0.197 [1.218]
医療・福祉	1.224 [3.402***]	2.141 [8.514***]	0.486 [1.626]
製造業	-0.931 [0.393***]	0.396 [0.672]	0.152 [1.164]
賃金に対する不満	0.036 [1.037]	0.479 [1.615**]	0.546 [1.727***]
労働条件に対する不満	-0.127 [0.880]	-0.142 [0.867]	-0.315 [0.729]
サンプルサイズ	2232		
対数尤度	-2386.612		
擬似決定係数	0.095		

注：上段は係数、下段は相対リスク比（RRR）を示す。なお、* p<0.1 ** p<0.05 *** p<0.01 である。基準カテゴリーは、学歴は短大・高専、就業形態は契約・嘱託・委託、業種は販売・その他、退職理由はその他の理由。転職前週勤労日数・時間、年収は対数値。

出所 リクルートワークス研究所『ワーキングパーソン調査 2012』から筆者推計

表4 非正規雇用からの移行についての多項ロジット分析：男女別

	同業種間	同業種間	異業種間	同業種間	同業種間	異業種間
	非正規雇用	正規雇用	正規雇用	非正規雇用	正規雇用	正規雇用
	男性			女性		
雇用保険受給	-0.264 [0.767]	-0.938 [0.391**]	-0.670 [0.511**]	-0.207 [0.812]	-0.640 [0.526**]	-0.498 [0.607*]
民間の教育機関に通った	0.117 [1.124]	-0.614 [0.540]	-0.257 [0.773]	-0.324 [0.723**]	0.241 [1.273]	-0.118 [0.888]
職業訓練校に通った	0.500 [1.650]	-0.439 [0.644]	0.894 [2.447*]	-0.222 [0.800]	-0.483 [0.616]	-0.325 [0.722]
転職前週勤労日数	0.255 [1.291]	0.223 [1.250]	0.666 [1.947]	0.099 [1.104]	0.663 [1.940]	0.639 [1.896]
転職前週勤労時間	-0.019 [0.980]	0.973 [2.647**]	0.365 [1.441]	0.013 [1.013]	1.384 [3.991***]	1.002 [2.723***]
転職前年収	-0.056 [0.944]	0.153 [1.165]	0.117 [0.124]	0.004 [1.004]	0.092 [1.096]	0.447 [1.563***]
年齢	0.087 [1.091]	0.635 [1.888***]	0.498 [1.646***]	0.049 [1.050]	0.174 [1.191*]	0.220 [1.246***]
年齢の二乗	-0.0006 [0.999]	-0.007 [0.992***]	-0.006 [0.993***]	-0.0006 [0.999]	-0.002 [0.997*]	-0.002 [0.997***]
大学・大学院	0.308 [1.361]	1.047 [2.851***]	0.294 [1.342]	0.315 [0.163**]	0.438 [1.550*]	0.155 [1.168]
高校	0.113 [1.120]	-0.698 [0.497]	-0.224 [0.798]	-0.418 [0.658**]	-0.327 [0.720]	-0.134 [0.874]
パート・アルバイト	-0.335 [0.714]	0.292 [1.339]	0.623 [1.865*]	0.053 [1.055]	-0.688 [0.502**]	0.049 [1.051]
派遣	0.011 [1.011]	-0.468 [0.626]	-0.448 [0.638]	0.173 [1.188]	-0.253 [0.776]	0.194 [1.215]
飲食・レジャー	0.012 [1.012]	-0.801 [0.448]	-0.473 [0.622]	0.434 [1.544*]	-0.785 [0.455]	0.579 [1.784*]
医療・福祉	0.567 [1.763]	1.561 [4.766*]	-0.706 [0.493]	1.176 [3.242***]	2.071 [7.934***]	0.520 [1.682]
製造業	-0.965 [0.380**]	0.129 [1.138]	0.324 [1.382]	-0.992 [0.370***]	-1.098 [0.333**]	0.112 [1.118]
賃金に対する不満	0.029 [1.029]	0.382 [1.465]	0.424 [1.529]	-0.034 [0.966]	0.453 [1.574]	0.720 [2.054***]
労働条件に対する不満	0.226 [1.254]	0.150 [1.162]	0.082 [1.085]	-0.254 [0.774]	0.049 [1.050]	-0.610 [0.543**]
サンプルサイズ	611			1621		
対数尤度	-701.022			-1568.528		
擬似決定係数	0.102			0.081		

注：表3に同じ。

出所 リクルートワークス研究所『ワーキングパーソン調査2012』から筆者推計

表 5 正規移行後の満足度に関する順序ロジット分析

	現職の満足度 (1～5)		
	計	男性	女性
雇用保険受給	-0.314 [0.729]	-0.512 [0.598]	-0.209 [0.810]
民間の教育機関に通った	0.237 [1.267]	1.169 [3.220***]	-0.249 [0.778]
職業訓練校に通った	0.134 [1.144]	-0.199 [0.819]	0.238 [1.269]
男性	-0.381 [0.682**]		
転職前週勤労日数	-0.565 [0.567]	0.871 [2.389]	-1.734 [0.176]
転職前週勤労時間	-0.076 [0.926]	-0.007 [0.992]	0.186 [1.204]
転職前年収	-0.038 [0.961]	0.194 [1.215]	-0.047 [0.953]
年齢	0.032 [1.032]	-0.337 [0.713***]	0.205 [1.227***]
年齢の二乗	-0.0003 [0.999]	0.004 [1.004***]	-0.002 [0.997***]
大学・大学院	0.032 [1.032]	0.531 [1.701*]	-0.239 [0.787]
高校	-0.127 [0.880]	0.413 [1.511]	-0.392 [0.675]
パート・アルバイト	0.153 [1.166]	0.472 [1.604]	0.116 [1.123]
派遣	-0.002 [0.997]	-0.137 [0.873]	-0.160 [0.851]
飲食・レジャー	-0.123 [0.883]	0.014 [1.015]	-0.384 [0.680]
医療・福祉	-0.195 [0.822]	1.815 [6.146**]	-0.277 [0.757]
製造業	-0.143 [0.866]	-0.471 [0.623]	0.103 [1.109]
賃金に対する不満	-0.025 [0.975]	-0.180 [0.834]	0.094 [1.099]
労働条件に対する不満	-0.104 [0.901]	0.187 [1.206]	-0.222 [0.800]
サンプルサイズ	528	248	280
対数尤度	-731.683	-320.423	-381.193
擬似決定係数	0.011	0.052	0.017

注：上段は係数、下段はオッズ比を示す。その他、表 3・表 4 に同じ。

出所 リクルートワークス研究所『ワーキングパーソン調査 2012』から筆者推計