

KIER DISCUSSION PAPER SERIES

KYOTO INSTITUTE OF ECONOMIC RESEARCH

Discussion Paper No.1803

非正規雇用から正規雇用への移行要因
— 『全国就業実態パネル調査』を用いた分析 —

高橋 勇介

2018 年 8 月
(2018 年 11 月改訂)



KYOTO UNIVERSITY
KYOTO, JAPAN

非正規雇用から正規雇用への移行要因*

— 『全国就業実態パネル調査』を用いた分析 —

高橋 勇介†

要旨

本稿では、転職によって非正規雇用から正規雇用への移行が行われるうえで、雇用保険の加入状況や前職の就業形態や業種といった様々な労働者の属性がどのような影響をもたらしているのか、『全国就業実態パネル調査』の個票データを用いて2項ロジットモデルによる検証を行った。さらに、正規雇用に移行した労働者にサンプルを限定し、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も行った。主な結果としては、雇用保険に未加入あるいは受給経験がない非正規雇用のほうが、加入あるいは受給経験のある非正規雇用よりも正規雇用への移行の確率が低くなっていること、医療・社会保険・社会保障関連の業種において正規雇用への移行が起こりやすく、特に女性においては、正規移行後の仕事の満足度も高い傾向にある点が挙げられる。

JEL Classification : C31, J08, J65

Keywords : 非正規雇用, 雇用保険, 仕事の満足度

* 本稿の作成にあたっては、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研究員

1. はじめに

近年、非正規雇用の増加と所得格差が問題となっている。非正規雇用の増加は、1990年代より顕著となったが、2000年代より増加傾向にあるのは、パート・アルバイト以外の派遣社員といった雇用形態である。非正規雇用の大半を占めるのは女性であり、家計の補助など、本意的な非正規雇用が多いことも事実である。ただし、男性の非正規雇用の割合も増加傾向であり、不本意的な非正規雇用の割合が女性よりも多い点は、『労働力調査』を見ても明らかである¹。

なお、日本の労働市場においては、非正規雇用から正規雇用への移行は活発ではなかった。四方（2011）は、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。また、厚生労働省（2012）では、正規雇用への転換措置がある企業は6割以上あり、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2割程度にとどまっていると指摘している。『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²、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³。Ono(2010)は、日本においては、他の先進諸国（特にアメリカ）に比べて雇用の流動性が低い点を指摘、Kambayashi and Kato(2016)は、1990年代の景気後退が、コアとなる従業員の雇用安定に悪影響を与えていたわけではなかった点を指摘している。ただし、太田（2010）は、景気変動による雇用調整に対応した新卒採用の抑制が1990年代の就職氷河期を登場させたとし、バブル崩壊以降の学卒時の労働市場の悪化が、賃金、転職、就業形態などその後の勤労生活に悪影響をもたらした点を示唆している。

その一方で、転職を経ずに、同じ職場で正規雇用に移行するケースもある。小池（2016）は、飲食業において、アルバイトから正社員への登用が少なくないと指摘している⁴。後述のとおり、玄田（2008b）も、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。それでは、転職による正規雇用への移行はどうであろうか。特に、転職における正規化においては、労働者の属性に加え、社会保険の加入状況や前職の業種などの要因が重要となる。本稿

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 『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。

³ 正規雇用者の転職者のうち、正規雇用に移行した割合は2007年で63.4%、2012年で59.7%、非正規雇用に移行した割合は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、正規雇用に移行した割合は2007年で26.5%、2012年で24.2%、一方で非正規雇用に移行した割合は2007年で73.5%、2012年で75.8%であった。正規雇用から正規雇用に移行した割合は減少傾向にあり、正規雇用から非正規雇用に移行した割合が増加傾向にあるといえる。

⁴ ただし、パートタイム労働者が多いチェーンストアでは、そのような人材選別機能は弱い点も指摘している。

では、転職によって非正規雇用から正規雇用への移行が行われるうえで、雇用保険の加入状況や前職の就業形態や業種といった様々な労働者の属性がどのような影響をもたらしているのか、『全国就業実態パネル調査、2017』の個票データを用いて実証分析を行う。さらに、正規雇用に移行した労働者にサンプルを限定し、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推定も行う。これは正規雇用への移行要因に加えて、正規移行後の仕事の満足度についても考察するためである。

本稿の構成は次のとおりである。次節では、非正規雇用の現状と課題について整理し、第3節では、非正規雇用の正規雇用への移行についての先行研究と論点を整理する。続く第4節では、データとモデルの説明と具体的な実証分析を行い、終節で、分析の結果から得られた知見をまとめる。

2. 非正規雇用の現状と課題

『労働力調査』によると、1989年には19%程度であった非正規雇用の割合は、2017年には37%にまで増加した。正規雇用については、2014年までは減少傾向にあったが、2015年以降は若干の増加傾向にある。非正規雇用の内訳については、2017年では、パートが49%、アルバイトが20%程度、派遣社員・契約社員が21%程度、嘱託・その他が10%程度となっている。また、65歳以上の割合が増加傾向にあり、2017年では、非正規雇用の20%近くになっている。不本意で非正規雇用となっている労働者は、非正規雇用のうち14%近くに上り、うち25歳から34歳の若年層が22.4%と最も多い。

山本(2011)は、非正規雇用の大多数は自ら選択している本意型であるが、不本意型は失業者の1.5倍であること、契約社員や派遣社員、作業職に多く、不況期に増える傾向があることを、『慶應義塾家計パネル調査』(2004~10年)のデータを用いて明らかにしている。

『賃金構造基本統計調査』を見ても、正規雇用の賃金カーブは年功序列となっているが、それ以外の雇用形態では、その傾向は見られず、賃金自体も低い水準である(図1)。

不本意で非正規雇用となっている労働者が一定割合存在し、賃金の格差も顕著となる中で、非正規雇用から正規雇用への転換については、重要な政策課題となる。次節では、この問題に関連する先行研究を整理したうえで、実証分析を行うこととする。

3. 先行研究と論点の整理

非正規雇用から正規雇用への移行は、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。特に、非正規雇用が正規雇用への架け橋か不安定雇用への入り口かどうかについては、議論となってきた。その中で、Booth, Francesconi and Frank (2002)は、イギリスの家計パネル調査(British Household Panel Survey)のデータを用いて、臨時雇用から常用雇用へ移行した女性の賃金が常用雇用の賃金水準とあまり変わらなくなる点を明らかにしている。また、Hoffmann and Walwei (2003)は、EUの労働力調査(ELFS)の時系列データを用いて、ドイツにおいては、非典型雇用が若年層で増加しているものの、非典型雇用が常用継続雇用への架け橋となっている点を指摘している。

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、専門スキル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『就業構造基本調査』のデータを用いて、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。また、小杉（2010）は、正社員への移行は20歳代前半に起こることが多いが、登用の場合は20歳代後半でも差がないこと、登用の場合は正社員並みの労働時間での勤務者が登用されることなどを確認している。

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率が低下すること等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。

以上のとおり、先行研究では、同一企業内での移行、転職による移行について、様々な要因を見出している。前者の場合は、勤続年数や企業内での職務経験などの属性が重要となり、転職も含めれば、家計主体的かどうか、不本意型の非正規雇用であるかといった労働者の特性も関連してくる。

本稿では、転職による正規雇用への移行に着目するが、家計主体的か補助的かといった属性に加え、雇用保険の加入状況や、前職の業種に着目し、実証分析を行っていく。さらに、先行研究とは異なり、正規移行後の仕事の満足度についても考察していきたい。次節では、分析に使用するデータの説明を行うこととする。

4. 実証分析

4.1 データとモデル

使用するデータは、リクルートワークス研究所が 2017 年 1 月 13 日から 1 月 31 日にかけて行った『全国就業実態パネル調査, 2017』である⁵。全国の就業・非就業の実態とその変化を明らかにすることを目的とし、調査対象は、全国の 15 歳以上の男女、総サンプル数は 48,763 サンプルであった⁶。

調査では、2016 年 12 月時点での現在の就業形態と、直近 2 年以内に退職経験者に前職の就業形態を尋ねている。就業形態は、「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」があり、「正規の職員・従業員」を正規雇用、それ以外の就業形態を非正規雇用とした⁷。本稿では、この設問において、前職の就業形態が非正規雇用の回答者のうち現在の就業形態が非正規雇用の回答者を 0、現在の就業形態が正規雇用である回答者を 1 と置いたダミー変数を従属変数とした 2 項ロジットモデルによる分析を行う。また、非正規雇用から正規雇用に移行した労働者にサンプルを限定したうえで、調査時点において、「仕事そのものに満足していた」かどうかについて、「あてはまらない」から「あてはまる」の 5 段階の回答を従属変数とした順序ロジットモデルによる推定も行う。

調査では、雇用保険の加入状況について、「自分で雇用保険料を支払っていた（自分の給与から天引きされていた）、もしくは失業給付を受給していた」、「加入しておらず受給もしていなかった」といった回答を用意している。「加入しておらず受給もしていなかった」との回答を 1 とした「雇用保険未加入・未受給ダミー」を説明変数に加えている⁸。

他の説明変数としては、「女性ダミー」、「年齢」、「年齢の二乗」、「配偶者ありダミー」、「子供ありダミー」を用いている。さらに、個人の属性や経済的状況、就業形態などの違いを考慮するため、「学歴」、前職の「就業形態」、「勤続年数」、「週勤労時間」、「年収」、現職の「業種」、「企業規模」に関する変数を加えている。「学歴」については、専門学校卒をベースとして、高卒以下、短大・高専卒、大卒以上のカテゴリー変数を、「就業形態」については、契約・嘱託をベースとして、パート・アルバイト、派遣社員のカテゴリー変数を、「勤続年数」については、1 年以下をベースとして、1～2 年以下、3～4 年以下、5 年以上のカテゴリー変数を用いている。「業種」については、サービス業をベースとして、作業者、運輸通信、販売、医療・社会保険・社会保障のカテゴリー変数を、「週勤労時間」については、40 時間以上をベースとして、20 時間未満、20～40 時間のカテゴリー変数を、「年収」については、600 万円以上をベースとして、200 万円未満、

⁵ 二次分析にあたり、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『全国就業実態パネル調査, 2017』（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。

⁶ 継続サンプル（昨年からの継続回答者）は 34,796 サンプル、追加サンプル（今年の新規回答者）は 13,967 サンプルである。継続サンプルのうち 14 サンプルは、今年の調査で海外に移住していたため集計対象から除外している。

⁷ 「その他」はサンプルから除外した。

⁸ 「わからない」と回答したサンプルは除外している。

200～400 万円、400～600 万円のカテゴリー変数を、「企業規模」については、500 人以上をベースとして、30 人未満、30～500 人のカテゴリー変数を用いている⁹。

説明変数について男女別にみた基本統計量は表 1 である。

以下では、サンプル全体と男女別の推定結果を示す。雇用保険については、加入もしくは受給していないことで、失業時の所得保障が望めず、転職活動に影響をもたらすと考えられる¹⁰。よって、雇用保険に未加入あるいは受給経験がないことは、正規雇用への移行に負の影響をもたらすと予測される。また、女性においては、家計補助的な非正規雇用も多いことから、女性ダミーは負の影響が、子供や配偶者がいることは特に男性において、正規雇用への移行にインセンティブをもたらすと予測される。業種においては、人手不足に加え、労働市場で需要が高まっている、医療・社会保険・社会保障関係の業種において、正規雇用への移行が起こりやすいことが予測される。

4.2 推定結果

表 2 は、2 項ロジットモデルによる推定結果である。それぞれの説明変数についてのオッズ比を示している。雇用保険未加入・未受給ダミーと年齢の二乗が負の有意となっている点、就業形態では派遣が負の有意に、業種では販売が負の有意、医療・社会保険・社会保障が正の有意に、週勤労時間が 20～40 時間で負の有意に、年収 400～600 万円が正の有意に、企業規模がいずれも正の有意となっている点が挙げられる。それらの結果に加えて、それぞれの推定の特徴は以下のとおりである。

全体では、女性ダミーが負の有意に、全体と男性では、子供ありダミー、年齢が正の有意となっている。配偶者ありダミーについては、全体と女性で負の有意に、男性では正の有意となっている。その他、全体で高卒ダミーが正の有意に、女性で大卒ダミーが負の有意に、就業形態では、全体と女性でパート・アルバイトが負の有意となっている。勤続年数については、男性においてのみ 5 年以上が負の有意、4 年以下で正の有意となっている。業種については、全体と女性で作業者が正の有意、女性のみ運輸・通信が負の有意になっている。その他、全体と女性において週勤労時間が 20 時間未満で負の有意となっている。

表 3 は、順序ロジットモデルによる推定結果である。女性ダミーが正の有意、全体と男性において、年齢が負の有意、年齢の二乗が正の有意となっており、推定結果 1 とは対照的である。また、全体と女性では、配偶者ありダミーが正の有意となっている。男性においては、有意確率 10% の水準ではあるが、派遣が負の有意、勤続年数 1～2 年以下が正の有意に、全体と女性においては医療・社会保険・社会保障の業種が正の有意となっている。

以上の推定結果から、主に以下のことが考察される。

- ・雇用保険について、未加入あるいは受給経験がない非正規雇用のほうが、加入あるいは

⁹ 「学歴」においては在学者を、「業種」においては農林漁業、鉱業、教育、公務、他に分類されないものの、不明を、「企業規模」においては公務をサンプルから除外している。

¹⁰ 2008 年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。2010 年の雇用保険法改正では、適用基準が「31 日以上雇用見込み」にまで緩和された。

は受給経験のある非正規雇用よりも正規雇用への移行の確率が低くなっている。これは、非正規雇用者が雇用保険にそもそも加入していない、もしくは受給できないことで、失業期間中の生活の保障が受けられず、十分な求職活動を行えていない可能性がある。特に 2008 年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。2010 年の雇用保険法改正では、適用基準が「31 日以上雇用見込み」にまで緩和されたが、雇用保険と非正規雇用の問題については、今後も大きな政策課題になると考えられる。

- ・女性のほうが男性よりも正規雇用への移行の確率が低く、週勤労時間や年収の多寡も正規雇用への移行に関連している。特に、男性では配偶者や子供がいることが正規雇用への移行への意欲を高めていると考えられるが、女性においては、配偶者がいることで、家計補助的な非正規雇用となっている可能性がある。女性においては、パート・アルバイトであることや、週勤労時間が 40 時間未満であることで、正規雇用への移行確率が低くなっている点からも、家計主体的な非正規雇用であるかどうかは大きな要因となっている。

- ・全体と男性において、年齢が正の有意、年齢の二乗が負の有意となっている点については、年齢の上昇とともに、正規雇用への移行確率が高まる一方で、増加幅は年齢とともに減少し、いずれピークを迎えると減少に転じることを示している。ただし、転職後の仕事の満足度に関しては、異なった影響が見られた。

- ・前職就業形態が派遣であることで、正規雇用への移行が起こりにくくなっている。一方で医療・社会保険・社会保障関連の業種において正規雇用への移行が起こりやすいが、少子高齢化による人手不足と労働需要の伸びに伴い、こうした分野での資格や経験が正規雇用への移行を促進していると考えられる。ただし、販売では正規雇用への移行は起こりにくいといえる。

- ・前職の勤続年数について、男性においては、5 年以上であることで正規雇用への移行が起こりにくくなっている。

- ・男性のほうが、正規雇用への移行確率が高い反面、転職後の仕事の満足度については、女性の方が高くなっている。男性に比べ女性においては、配偶者がいることや現職が医療・社会保険・社会保障の業種であることが正規雇用後の仕事の満足度を高めている。

- ・男性においては前職の就業形態が派遣であることが、正規雇用への移行確率を低くしていることに加え、転職後の仕事の満足度を下げる要因にもなっている。一方、前職の勤続年数が 1～2 年以下であることが正規雇用への移行確率を高めていることに加え、転職後の満足度を高める要因にもなっている。

5. まとめ

本稿では、前職が非正規雇用であった労働者が転職によって正規雇用に移行するにあたり、どのような要因が影響しているのかについて、『全国就業実態パネル調査, 2017』の個票データを用いて検証した。先行研究においては、非正規雇用が「架け橋」か「行き止まり」かどうかが大きな問題となっており、前職での経験や労働者の属性に加えて、雇用保険の加入状況などが労働者の正規雇用への移行にどのような影響をもたらして

いるのか、さらに検証にあたっては、サンプル全体と男女別の推定を行ないその相違にも着目した。加えて、正規雇用に移行した労働者にサンプルを限定し、仕事の満足度を高める要因についての検証も行なった。

主な結果は以下のとおりである。雇用保険に未加入あるいは受給経験がない非正規雇用のほうが、加入あるいは受給経験のある非正規雇用よりも正規雇用への移行の確率が低くなっており、非正規雇用者が雇用保険にそもそも加入していない、もしくは受給できないことで、失業期間中の生活の保障が受けられず、十分な求職活動を行えていない可能性がある。特に 2008 年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。2010 年の雇用保険法改正では、適用基準が「31 日以上雇用見込み」にまで緩和されたが、雇用保険と非正規雇用の問題については、今後も大きな政策課題になると考えられる。

女性のほうが男性よりも正規雇用への移行の確率が低く、週勤労時間や年収の多寡も正規雇用への移行に関連している。特に、男性では配偶者や子供がいることが正規雇用への移行への意欲を高めていると考えられるが、女性においては、配偶者がいることで、家計補助的な非正規雇用となっている可能性がある。女性においては、パート・アルバイトであることや、週勤労時間が 40 時間未満であることで、正規雇用への移行確率が低くなっている点からも、家計主体的な非正規雇用であるかどうかは大きな要因となっている。ただし、転職後の仕事の満足度については、女性の方が高く、男性に比べ女性においては、配偶者や子供がいること、週労働時間がフルタイム以下であることが仕事の満足度を高めている点も明らかとなった。むしろ家計主体的な非正規雇用ならば、早期に再就職する必要がある、必ずしも転職後の仕事の満足につながっていない可能性がある。

男性においては、年齢の上昇とともに、正規雇用への移行確率が高まる一方で、増加幅は年齢とともに減少し、いずれピークを迎えると減少に転じることを示している。ただし、転職後の仕事の満足度に関しては、異なった影響が見られた。非正規雇用としての勤続年数の長さについて、相澤・山田（2008）や四方（2011）など様々な議論がなされているが、本稿では、男性において、非正規雇用としての勤続年数の長さが正規雇用への移行確率を低くしていることが明らかになった。

医療・社会保険・社会保障関連の業種で正規雇用への移行が進んでいる点については、少子高齢化による人手不足と労働需要の伸びに伴い、こうした分野での資格や経験が正規雇用への移行を促進していると考えられる。小杉（2010）においても、医療・福祉といった需要が強い産業や人手不足感が強い職場で正社員として受け入れる傾向が強いことが指摘されているが、特に、女性においては、転職後の仕事の満足度を高める要因ともなっていることも明らかになった。さらに、就業形態が派遣であることが、正規雇用への移行確率を低くしていることに加え、男性においては、転職後の満足度を下げる要因にもなっていた。

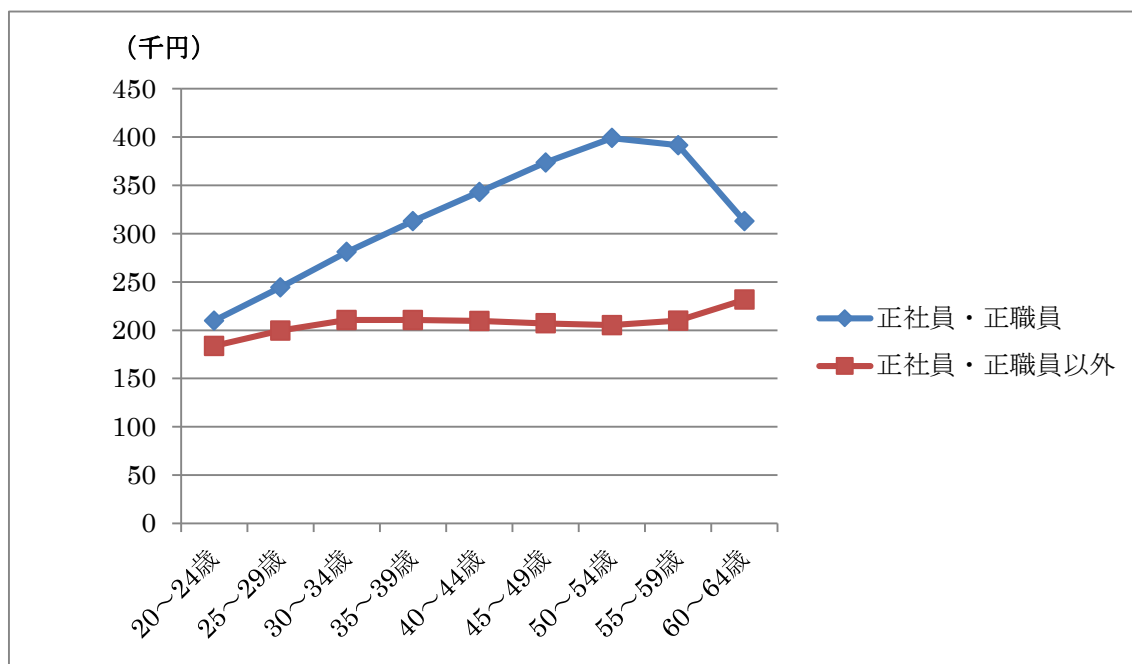
以上の点より、雇用保険の加入状況や、家計主体的であること、現職が医療・社会保険・社会保障関連の業種であることが正規雇用への移行において大きな要因となっている。また、若年層ほど不本意型の非正規雇用が多い上、正規雇用への移行も起こりやすい点にも留意すべきである。不本意型の非正規雇用である労働者が転職によって非正規

雇用へ移行していく上では、政策課題として雇用保険制度の制度運営や、医療・社会保険・社会保障関連の職業訓練の充実など、社会保障の面でのバックアップも重要となる。また、正規雇用への移行に加えて、転職後の仕事の満足度を高めていく上では、どのような要因が重要となるか、今後も検証していく必要がある。

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』 101 (2), pp235-265.
- 太田聡一 (2010) 「若年雇用問題と世代効果」樋口美雄編「バブル/デフレ期の日本経済と経済政策」第 15 章, 慶應義塾大学出版会.
- 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』 66(1), pp19-34.
- 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』 580, pp61-77.
- 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』 59(4), pp340-356.
- 小池和男 (2016) 『「非正規労働」を考える—戦後労働史の視覚から—』名古屋大学出版会.
- 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.
- 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』 602, 50-59.
- 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, 88-102.
- 山本勲 (2011) 「非正規労働者の希望と現実—不本意型非正規雇用の実態」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革』第 4 章, 日本評論社.
- Booth, A. L., Francesconi, M. and Frank, J. (2002) “Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?” *The Economic Journal*, 112, pp.189-213.
- Hoffmann, E. and Walwei, U. (2003) “The Change in Work Arrangements in Denmark and Germany: Erosion or Renaissance of Standards?” in Houseman, S. and Osawa, M. eds. (2003), *Nonstandard Work in Developed Economies: Causes and Consequences*, Upjohn Press. (大沢真知子訳『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』日本労働研究・研修機構, 2003 年)
- Kambayashi, R., Kato, T. (2016) “Long-Term Employment and Job Security Over the Last Twenty-Five Years: A Comparative Study of Japan and the U.S,” *Industrial and Labor Relations Review*.
- Ono Hiroshi (2010) “Lifetime Employment in Japan: Concepts and Measurements,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 24(1), 1-27.

図1 雇用形態別にみた賃金カーブ（2017年6月の数値）



（出所） 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（2017年）

表 1 基本統計量

	全体	男性	女性	正規移行 全体	正規移行 男性	正規移行 女性
雇用保険未加入・未受給	0.293	0.217	0.321	0.045	0.047	0.045
女性ダミー	0.735			0.595		
年齢	45.548	45.371	45.612	42.114	40.734	43.053
年齢二乗	2212.312	2242.773	2201.312	1880.844	1763.662	1960.616
配偶者ありダミー	0.559	0.417	0.610	0.437	0.467	0.417
子どもダミー	0.537	0.359	0.601	0.445	0.386	0.485
〔学歴(base: 専門学校卒)〕						
高卒未満ダミー	0.446	0.472	0.436	0.452	0.484	0.430
短大・高専卒ダミー	0.158	0.148	0.161	0.198	0.200	0.196
大卒以上ダミー	0.209	0.340	0.162	0.189	0.271	0.134
〔就業形態(base: 契約・嘱託)〕						
パート・アルバイト	0.594	0.407	0.662	0.453	0.367	0.512
派遣	0.172	0.202	0.162	0.189	0.186	0.191
〔勤続年数(base: 1年以下)〕						
1～2年以下	0.271	0.245	0.280	0.269	0.279	0.262
3～4年以下	0.132	0.128	0.134	0.148	0.150	0.147
5年以上	0.202	0.190	0.206	0.188	0.159	0.208
〔業種(base: サービス)〕						
作業者	0.210	0.273	0.187	0.293	0.329	0.268
運輸・通信	0.124	0.229	0.086	0.135	0.228	0.073
販売	0.191	0.128	0.213	0.116	0.095	0.130
医療・社会保険・社会保障	0.140	0.067	0.167	0.182	0.084	0.249
〔週勤労時間(base: 40時間以上)〕						
20時間未満	0.168	0.094	0.194	0.084	0.064	0.097
20～40時間	0.416	0.243	0.478	0.291	0.155	0.384
〔年収(base: 600万円以上)〕						
200万円未満	0.641	0.416	0.722	0.425	0.269	0.531
200～400万円	0.313	0.483	0.251	0.499	0.603	0.428
400～600万円	0.034	0.072	0.020	0.066	0.110	0.035
〔企業規模(base: 500人以上)〕						
30人未満	0.280	0.228	0.299	0.348	0.288	0.388
30人～500人	0.437	0.474	0.424	0.445	0.462	0.433
N	5635	1495	4140	1432	580	852

(出所) 筆者作成

表2 推定結果 (2項ロジットモデル)

	全体		男性		女性	
雇用保険未加入・未受給	0.086	(0.012) ***	0.131	(0.034) ***	0.074	(0.014) ***
女性ダミー	0.507	(0.045) ***				
年齢	1.089	(0.028) ***	1.217	(0.055) ***	1.040	(0.034)
年齢二乗	0.999	(0.000) ***	0.997	(0.001) ***	0.999	(0.000) *
配偶者ありダミー	0.739	(0.068) ***	2.194	(0.478) ***	0.538	(0.058) ***
子どもダミー	1.281	(0.125) **	1.729	(0.409) **	0.991	(0.111)
〔学歴(base: 専門学校卒)〕						
高卒未満ダミー	1.019	(0.108) ***	1.092	(0.450)	1.031	(0.118)
短大・高専卒ダミー	1.099	(0.136)	1.277	(0.552)	1.091	(0.150)
大卒以上ダミー	0.687	(0.085)	0.875	(0.366)	0.634	(0.094) ***
〔就業形態(base: 契約・嘱託)〕						
パート・アルバイト	0.665	(0.062) ***	0.970	(0.156)	0.571	(0.068) ***
派遣	0.497	(0.054) ***	0.456	(0.083) ***	0.501	(0.069) ***
〔勤続年数(base: 1年以下)〕						
1～2年以下	0.972	(0.087)	1.322	(0.219) *	0.852	(0.096)
3～4年以下	1.160	(0.130)	1.491	(0.308) *	1.015	(0.146)
5年以上	0.996	(0.105)	0.672	(0.125) **	1.136	(0.146)
〔業種(base: サービス)〕						
作業者	1.376	(0.136) ***	1.278	(0.225)	1.478	(0.180) ***
運輸・通信	0.854	(0.101)	0.953	(0.179)	0.706	(0.122) **
販売	0.700	(0.080) ***	0.692	(0.152) *	0.679	(0.093) ***
医療・社会保険・社会保障	1.943	(0.225) ***	2.022	(0.607) **	1.964	(0.257) ***
〔週勤労時間(base: 40時間以上)〕						
20時間未満	0.577	(0.073) ***	0.721	(0.169)	0.555	(0.086) ***
20～40時間	0.665	(0.058) ***	0.613	(0.109) ***	0.678	(0.070) ***
〔年収(base: 600万円以上)〕						
200万円未満	0.822	(0.279)	0.815	(0.368)	0.971	(0.587)
200～400万円	1.662	(0.556)	1.728	(0.743)	1.708	(1.034)
400～600万円	3.463	(1.268) ***	4.074	(1.928) ***	3.316	(2.181) *
〔企業規模(base: 500人以上)〕						
30人未満	3.933	(0.402) ***	4.193	(0.825) ***	4.369	(0.556) ***
30人～500人	1.676	(0.151) ***	1.448	(0.221) **	1.894	(0.222) ***
定数項	0.235	(0.148)	0.023	(0.025) ***	0.266	(0.248)
Log likelihood	-2409.499		-716.207		-1610.487	
pseudo R-sq	0.246		0.283		0.235	
N	5635		1495		4140	

(注) 左段はオッズ比, 右段括弧内はロバスト標準誤差。***, **, *は, それぞれ 1%, 5%, 10%の有意水準で有意であることを示す。

(出所) 筆者作成

表 3 推定結果 (順序ロジットモデル)

	全体	男性	女性
雇用保険未加入・未受給	0.893 (0.209)	0.765 (0.295)	1.049 (0.285)
女性ダミー	1.260 (0.145) **		
年齢	0.929 (0.032) **	0.884 (0.049) **	0.942 (0.044)
年齢二乗	1.001 (0.000) **	1.001 (0.001) **	1.001 (0.001)
配偶者ありダミー	1.332 (0.165) **	0.787 (0.195)	1.712 (0.260) ***
子どもダミー	1.089 (0.138)	1.424 (0.365)	1.044 (0.163)
〔学歴 (base: 短大・高専卒)〕			
高卒未満ダミー	0.928 (0.137)	0.995 (0.355)	0.966 (0.167)
専門学校卒ダミー	0.878 (0.141)	1.082 (0.425)	0.803 (0.148)
大卒以上ダミー	1.175 (0.207)	1.229 (0.462)	1.332 (0.316)
〔就業形態 (base: 契約・嘱託)〕			
パート・アルバイト	0.985 (0.121)	0.819 (0.157)	1.112 (0.181)
派遣	0.820 (0.119)	0.649 (0.149) *	0.969 (0.184)
〔勤続年数 (base: 1年以下)〕			
1～2年以下	1.199 (0.146)	1.376 (0.263) *	1.122 (0.182)
3～4年以下	1.228 (0.172)	1.264 (0.293)	1.193 (0.218)
5年以上	1.195 (0.173)	1.343 (0.315)	1.089 (0.210)
〔業種 (base: サービス)〕			
作業者	1.163 (0.156)	1.186 (0.249)	1.142 (0.207)
運輸・通信	1.095 (0.181)	0.985 (0.231)	1.359 (0.328)
販売	1.234 (0.207)	1.349 (0.372)	1.212 (0.268)
医療・社会保険・社会保障	1.316 (0.207) *	1.322 (0.507)	1.378 (0.250) *
〔週勤労時間 (base: 40時間以上)〕			
20時間未満	1.380 (0.247) *	1.402 (0.412)	1.344 (0.314)
20～40時間	1.142 (0.137)	1.135 (0.253)	1.081 (0.163)
〔年収 (base: 600万円以上)〕			
200万円未満	0.721 (0.456)	0.556 (0.455)	0.701 (0.677)
200～400万円	0.802 (0.507)	0.644 (0.528)	0.796 (0.761)
400～600万円	1.006 (0.663)	0.914 (0.772)	0.687 (0.707)
〔企業規模 (base: 500人以上)〕			
30人未満	1.026 (0.150)	1.039 (0.224)	0.931 (0.193)
30人～500人	0.788 (0.113) *	0.990 (0.207)	0.618 (0.129) **
Log likelihood	-2073.642	-842.535	-1216.542
pseudo R-sq	0.012	0.014	0.018
N	1432	580	852

(注) 表 2 に同じ。

(出所) 筆者作成