

研究論文

パネルデータからみた非正規雇用から正規雇用への移行要因 —雇用保険と職業訓練の影響に着目して—

高橋 勇 介 (愛媛大学)

要旨

本稿では、非正規雇用から正規雇用への移行の要因について、パネルデータを用いた分析を行った。主な推定結果を整理すると以下のとおりである。公共の職業訓練校学校に通った経験については、30歳代において、正規雇用への移行を促進しており、雇用保険未加入・未受給である場合、20歳代において、正規雇用への移行が起こりにくくなっていた。前職の業種については、20歳代では、教育・学習支援、30歳代では、医療福祉で正規雇用への移行が起こりやすくなっていた。特に、職業訓練校学校に通った経験が非正規雇用のスキル向上に一定の意義がある可能性が示唆されたが、企業内での人的資本投資の機会が少ない非正規雇用にとっては、公共の職業訓練校での職業訓練はスキルアップの貴重な機会となる。雇用保険といったセーフティネットとともに、日本において積極的労働市場政策構築を考える上でも重要な役割が期待できる。

キーワード：非正規雇用，雇用保険，職業訓練，積極的労働市場政策

といった消極的な理由があり、2022年では、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10%近くに上る。本意型の非正規雇用が多いことも事実であるが、男性の非正規雇用の割合も増加傾向であることと、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。そして、日本における非正規雇用に対する研究の中で重要なテーマとなってきたのが、非正規雇用は行き止まりか、正規雇用への架け橋かどうかといった問題である〔高橋2021〕。加えて、非正規雇用に対するセーフティネットのあり方についても大きな政策課題となってきた。

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（消極的労働市場政策）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するという試みが行き入れられている¹⁾。しかしながら、Ono (2010) は、日本においては、他の先進諸国に比べて雇用の流動性が低い点を指摘しており、日本の労働市場における正規雇用への保護の強さが、労働市場を硬直化させ、労働移動を妨げているとも考えられる。特に、非正規雇用が増加した背景を考えると、フレキシキュリティ・アプローチの“Flexibility”の部分そのまま取り入れることは現状では困難であると考えられる〔高橋2023〕。また、日本においては、積極的労働市場政策に対する政府支出の小ささに加え、雇用保険制度の財政規模も大きいとは言えず、労働市場の変

1. はじめに

1990年代より、非正規雇用の増加とともに、正規雇用との間に待遇面での格差が生じ、「二重労働市場」の問題が指摘されるようになった。『労働力調査』によると、非正規雇用である理由について、「自分の都合のよい時間に働きたい」といった積極的な理由と「正規雇用として働きたかったが機会がなかった」

化に対応できる“Security”の構築,すなわち,雇用保険制度や職業訓練など雇用セーフティネットの拡充が必要である.さらに,不本意型の非正規雇用の問題や,非正規雇用から正規雇用への労働移動が活発ではない点を鑑みると,正規雇用への昇進や転職を後押しする政策的なサポートも重要となる.

本稿では,日本における非正規雇用の現状を整理したうえで,非正規雇用から正規雇用への移行の要因について考察する.次節では,積極的労働市場政策に関連して,日本の労働市場における非正規雇用の問題と,社会保障,公共の職業訓練,職業紹介について整理し,第3節では,非正規雇用から正規雇用への移行に関する先行研究を整理する.第4節では,パネルデータを用いて,非正規雇用から正規雇用への移行について検証し,終節では,実証分析から得られた知見をまとめることとしたい.

2. 非正規雇用の現状について

1985年の労働者派遣法成立や,1990年代以降の日本型雇用システムの大きな変化に伴い,非正規雇用の増加が顕著となった.特に,Bredgaard and Larsen (2007)は,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指摘している.1995年には,「新時代の「日本の経営」」(新・日本の経営システム等研究プロジェクト編(1995))において,雇用柔軟型グループの有効活用が提言され,1999年には派遣労働が原則自由化されるが,2003年には製造業務への派遣も可能になった[高橋2024].日本においては,景気変動と非正規雇用の増加は大きく関連しており,内閣府政策統括官室(2008)は,1997年の金融システム危機や,2008年の世界的な金融危機では,非正規雇用への影響が大きかったことを,山本(2011)は,不況期に不本意型の非正規雇用が増加することを指摘している.

セーフティネットについては,日本の雇用保険制度の受給要件は,雇用保険法改正を重

ね,年齢・被保険者期間・労働時間・離職理由と複雑化し,適用範囲である「1年以上の雇用見込み」が非正規雇用の受給を妨げるケースが見られたため,2010年の雇用保険法改正では,「31日以上雇用見込み」にまで緩和された.労働市場政策については,2012年に労働契約法が改正され,「雇止め法理」の法定化が,2013年には無期労働契約への転換と不合理な労働条件の禁止といったルールが,2020年には「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(パートタイム・有期雇用労働法)」が施行されている.

また,日本の社会支出の対GDP比は,2019年度では,フランス,ドイツ,スウェーデン,アメリカと比較すると小さくなっているが,2020年度では,25.46%に増加し,特に,積極的労働市場政策に関する支出が大幅に増加,雇用調整助成金の支給増加の影響で社会保障給付費も増加している[国立社会保障・人口問題研究所2022]²⁾.

日本では,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,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].国・都道府県が行う離職者訓練の対象者はハローワークの求職者であり,あくまで離職者を対象とした職業訓練が中心である.民間の職業訓練は各企業におけるOJTが中心に実施しているが,職業訓練の内容が各企業のニーズによるもので,外部市場でそのスキルが生かされにくいという問題がある.さらにOFF-JTに絞ってみると,OJTに比べ正規・非正規間の職業訓練の格差は歴然としている[高橋2023].

公共の職業紹介については,都道府県が主導となり,ジョブカフェが設置されており,ハローワークを併設し,職業紹介等が行われるなど,若者の就職支援が行われている.また,正規雇用の経験が少ない労働者に対して,ジョブカフェやハローワークでの職務経歴や学習・訓練歴などを記載したジョブ・カードによるキャリア・コンサルティングを通じ,職業訓練を行うジョブ・カード制度も設けら

れている [高橋 2025].

3. 非正規雇用から正規雇用への移行について

ヨーロッパでは, Booth, Francescoid and Frank (2002) や Hoffmann and Walwei (2003), Scherer (2004), Gebel (2010) など, 非正規雇用が正規雇用への架け橋となっている点が指摘されてきた. 日本では, 四方 (2011) が, 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ことを, 小杉 (2010) が, 同一企業内での移行の場合は, Off-JT や自己啓発の効果が大きいことを, 樋口・石井・佐藤 (2011) が, 失業給付は, それとセットとして行なわれる就業支援により, その後の就業確率も高める効果をもっていることを明らかにしている.

また, 平田・勇上 (2011) は, 初職入職時の失業情勢が一時雇用の就業確立に与える影響はドイツやイギリスに比べ日本が最も高く, 一時雇用から無業への移行確率も高めることを明らかにしている. 福井 (2015) は, 大企業・官公庁では専門職が正規雇用就業しやすく, 中小企業では熟練職が正規雇用就業しやすい, 大企業・官公庁の出身者が大企業・官公庁で正規雇用として就業しやすく, 非正規雇用時の従業員が正規雇用時の従業員に影響を与えることを明らかにしている.

加えて, 高橋 (2019) は, 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りやすくなっていることや, 中小企業は大企業よりも正規雇用への移行が起りやすいことを, 高橋 (2021) は, 教育訓練給付制度を利用中である場合, 非正規雇用から正規雇用への移行が起りやすいことを, 高橋 (2022) は, 初職が正規雇用である場合, 非正規雇用から正規雇用への移行が起りやすいことや, ハローワークの利用が女性の正規雇用への移行を促進していることを明らかにしている. さらに, 高橋 (2025) は, 本稿と同じ 2012 年から 2020 年の『日本家計パネル

調査』を用いて, 不本意で非正規雇用で働いている場合, 無業になる確率は低く, 雇用契約期間がない場合と契約・嘱託では, 同一企業内での正規雇用への昇進が進みやすい一方で, 官公庁で勤務している場合, 正規雇用への転職が進みやすくなっていることなどを指摘している. 加えて, 公共の職業訓練校に通った経験が, 中小企業での正規雇用への移行に影響を与えており, 契約・嘱託では, 中小企業, 大企業・官公庁の両方で正規雇用への移行が起りやすい一方で, 派遣社員では, 中小企業において, 正規雇用に移行しやすいことも明らかにしている.

また, 独自の調査による分析では, 労働政策研究・研修機構 (2015) が, 男性と無配偶女性は, 消極的な理由から非正規雇用を選択しており, 正規雇用への転換希望が強いこと, 非正規雇用から正規雇用へ移行したものの多くは, 企業規模の下方移動を経験していることを, 労働政策研究・研修機構 (2016) が, 初職が正規雇用であった者ほど正規雇用へ転換しやすいハローワークを利用することが正規雇用への転換率を高めていることを明らかにしている.

本稿の分析では, 雇用保険の加入や受給状況, 公共の職業訓練の経験といった社会保障に関する変数をはじめ, 前職や現職の労働環境や条件などに関する変数を考慮することとする. また, 多項ロジットモデルを用いた高橋 (2025) とは異なり, 二項ロジットモデルによる推定を行い, 男女別の推定に加えて, 年齢別の推定も行うこととする.

4. 実証分析

4.1 データとモデル

本稿の使用データは, 慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター (PDRC) による, 『日本家計パネル調査 (JHPS)』のパネルデータである³⁾. JHPS は主に就業, 所得, 教育, 健康・医療などをテーマに調査している. 2014 年以降は, 『慶應義塾家計パネル調査 (KHPS)』と統合され, 『日本家計パネル調

査(JHPS/KHPS)』となっている。本稿では、2012年から2020年までの9年分のデータを使用する⁴⁾。分析では、前職が非正規雇用であったものが、翌年に、正規雇用に移行（昇進もしくは転職）した場合に1、継続的に非正規雇用であった場合を0と置いたダミー変数を従属変数としたロジットモデルによる分

析を行う。パネルデータを用いているため固定効果ロジットモデルによる分析も想定されるが、固定効果モデルでは、時間によって変わらない要因の影響を観測できないため、本稿の分析では、二項ロジットモデル（Pooled Model）を使用し、男女別と年齢別に分けた推定も行うこととする。

表1 基本統計量

	全体	男性	女性	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
女性	0.851			0.621	0.778	0.889	0.902
配偶者あり	0.716	0.336	0.780	0.175	0.561	0.786	0.814
前職の年収（対数）	4.740	5.285	4.648	4.879	4.814	4.680	4.744
雇用保険未加入・未受給	0.389	0.325	0.399	0.330	0.366	0.408	0.390
公共の職業訓練学校に通った	0.008	0.019	0.006	0.029	0.010	0.007	0.005
雇用契約期間がない	0.424	0.351	0.436	0.301	0.379	0.474	0.414
〔非正規雇用である理由（base：その他の理由）〕							
正規雇用の機会がない	0.163	0.515	0.104	0.369	0.243	0.119	0.132
現職の条件が良い	0.378	0.198	0.408	0.311	0.347	0.386	0.397
〔学歴（base：その他）〕							
高校卒以下	0.471	0.455	0.474	0.369	0.444	0.515	0.456
短大・高専卒	0.234	0.004	0.273	0.097	0.175	0.261	0.261
大学卒以上	0.171	0.418	0.130	0.466	0.198	0.111	0.176
〔年齢（base：20～29歳）〕							
30～39歳	0.206	0.317	0.187				
40～49歳	0.389	0.299	0.404				
50～59歳	0.350	0.239	0.369				
〔前職の週労働時間（base：40時間以上）〕							
20時間未満	0.287	0.142	0.312	0.194	0.261	0.299	0.305
20時間以上40時間未満	0.478	0.239	0.519	0.282	0.449	0.499	0.503
〔前職の雇用形態（base：パート・アルバイト）〕							
派遣社員	0.017	0.015	0.017	0.019	0.018	0.019	0.012
契約・嘱託	0.092	0.246	0.067	0.311	0.115	0.058	0.083
〔現職の業種（base：販売・サービス）〕							
作業	0.138	0.183	0.130	0.097	0.185	0.109	0.147
運輸・情報・インフラ	0.075	0.179	0.058	0.214	0.125	0.064	0.037
医療・福祉	0.204	0.045	0.231	0.184	0.167	0.223	0.209
教育・学習支援	0.077	0.101	0.073	0.136	0.099	0.093	0.038
公務	0.041	0.034	0.043	0.029	0.010	0.041	0.061
〔現職の企業規模（base：官公庁）〕							
30人未満	0.262	0.235	0.266	0.223	0.227	0.310	0.235
30～500人未満	0.414	0.425	0.412	0.340	0.473	0.416	0.388
500人以上	0.265	0.299	0.260	0.369	0.279	0.214	0.298
〔前職の業種（base：販売・サービス）〕							
作業	0.145	0.210	0.135	0.108	0.199	0.114	0.155
運輸・情報・インフラ	0.073	0.157	0.059	0.216	0.118	0.064	0.035
医療・福祉	0.200	0.041	0.227	0.147	0.168	0.216	0.210
教育・学習支援	0.078	0.105	0.073	0.137	0.105	0.089	0.040
公務	0.041	0.030	0.043	0.020	0.010	0.042	0.063
〔前職の企業規模（base：官公庁）〕							
30人未満	0.263	0.218	0.270	0.165	0.231	0.312	0.242
30～500人未満	0.426	0.447	0.423	0.388	0.476	0.430	0.399
500人以上	0.254	0.293	0.247	0.379	0.277	0.199	0.281
n	1769	263	1506	61	270	608	578

（注）現職と前職の推定ではサンプル数が異なるため、現職の推定におけるサンプル数を基準に記載している。

主な説明変数として、転職前の時点における、「雇用保険未加入・未受給」、「公共の職業訓練学校に通った」、「雇用契約期間がない」、「女性」、「配偶者あり」、「前職の年収（対数）」に関する変数を用いている。また、正規雇用の機会がない、現職の条件が良いといった「非正規雇用である理由」、「学歴」、「年齢」、「前職の週労働時間」、「前職の雇用形態」、「現職の業種」、「現職の企業規模」に関するカテゴリー変数も用いている⁵⁾。また、「前

職の業種」、「前職の企業規模」を説明変数とした推定も行う。説明変数についての基本統計量は表1である。

4.2 推定結果

表2は、全体と男女別の推定結果である。それぞれの説明変数についてのオッズ比を示しており、オッズ比が1を超えると正の影響が、1を下回ると負の影響がみられる。男性では、配偶者がいることが、全体と女性では、

表2 推定結果①

	①		②		③	
	全体		男性		女性	
	オッズ比	標準誤差	オッズ比	標準誤差	オッズ比	標準誤差
女性	0.564	(0.216)				
配偶者あり	1.524	(0.557)	4.650	(3.537) **	0.939	(0.499)
前職の年収（対数）	2.167	(0.601) ***	1.244	(0.580)	3.167	(1.100) ***
雇用保険未加入・未受給	0.700	(0.252)	0.521	(0.437)	0.740	(0.363)
公共の職業訓練学校に通った	3.007	(2.744)	5.483	(5.941)	1.399	(1.123)
雇用契約期間がない	3.505	(1.409) ***	13.003	(11.139) ***	2.645	(1.281) **
〔非正規雇用である理由（base：その他の理由）〕						
正規雇用の機会がない	0.996	(0.402)	1.705	(1.350)	0.547	(0.384)
現職の条件が良い	0.807	(0.301)	0.056	(0.064) **	1.512	(0.657)
〔学歴（base：その他）〕						
高校卒以下	2.216	(1.551)	7.178	(7.627) *	1.809	(1.534)
短大・高専卒	1.531	(1.198)			1.069	(0.955)
大学卒以上	4.893	(3.452) **	7.603	(8.710) *	4.508	(3.932) *
〔年齢（base：20～29歳）〕						
30～39歳	0.393	(0.173) **	0.222	(0.172) *	0.662	(0.465)
40～49歳	0.210	(0.102) ***	0.114	(0.102) **	0.404	(0.307)
50～59歳	0.115	(0.061) ***	0.024	(0.026) ***	0.258	(0.202) *
〔前職の週労働時間（base：40時間以上）〕						
20時間未満	0.679	(0.352)	1.354	(1.149)	0.478	(0.308)
20時間以上40時間未満	0.284	(0.124) ***	0.150	(0.146) *	0.272	(0.139) **
〔前職の雇用形態（base：パート・アルバイト）〕						
派遣社員	3.175	(2.942)			5.262	(5.155) *
契約・嘱託	3.587	(1.393) ***	4.235	(3.267) *	3.984	(2.067) ***
〔現職の業種（base：販売・サービス）〕						
作業	0.685	(0.278)	1.159	(0.924)	0.456	(0.254)
運輸・情報・インフラ	0.457	(0.277)	0.976	(0.962)	0.132	(0.185)
医療・福祉	0.881	(0.403)	1.778	(1.674)	0.535	(0.283)
教育・学習支援	0.505	(0.320)	1.122	(1.458)	0.586	(0.394)
公務	0.307	(0.343)	0.140	(0.190)		
〔現職の企業規模（base：官公庁）〕						
30人未満	0.708	(0.480)	0.027	(0.035) ***	2.175	(1.952)
30～500人未満	0.435	(0.283)	0.013	(0.016) ***	1.030	(0.918)
500人以上	0.135	(0.109) **	0.007	(0.008) ***	0.221	(0.244)
定数項	0.003	(0.006) ***	0.345	(0.881)	0.000	(0.000) ***
Log pseudolikelihood	-200.590		-55.394		-122.967	
Pseudo R2	0.252		0.364		0.225	
n	1769		263		1506	

(注) ***, **, * は、それぞれ1%, 5%, 10%の有意水準で有意であることを示す。標準誤差はロバスト標準誤差。

前職の年収が、すべての推定では雇用契約期間がないことが有意にプラスに働いており、男性では、現職の条件が良いことが有意にマイナスに働いていた。全体では、大学卒以上であることが有意にプラスに、全体と女性では、前職の週労働時間が20時間から40時間未満であることが有意にマイナスに、前職の雇用形態が契約・嘱託であることが有意にプラスに働いていた。年齢については、30歳代から50歳代すべてで有意にマイナスの影

響がみられ（男性においてその傾向が強く）、現職の業種については、有意な結果が得られなかった。現職の企業規模については、全体では、500人以上の場合、男性ではすべての企業規模において有意にマイナスに働いていた。

表3は、業種、企業規模を前職の業種、前職の企業規模とした推定結果である。表2の推定結果と異なる点は、男性では、高校卒以下と大学卒以上、契約・嘱託であることが有

表3 推定結果②

	①		②		③	
	全体		男性		女性	
	オッズ比	標準誤差	オッズ比	標準誤差	オッズ比	標準誤差
女性	0.594	(0.223)				
配偶者あり	1.497	(0.549)	6.066	(5.095) **	1.007	(0.532)
前職の年収（対数）	2.034	(0.567) **	1.371	(0.640)	3.097	(1.054) ***
雇用保険未加入・未受給	0.680	(0.251)	1.179	(0.950)	0.685	(0.349)
公共の職業訓練学校に通った	3.775	(3.244)	7.319	(8.541) *	1.399	(1.123)
雇用契約期間がない	3.857	(1.577) ***	14.607	(13.319) ***	2.876	(1.413) **
〔非正規雇用である理由（base：その他の理由）〕						
正規雇用の機会がない	0.989	(0.394)	2.339	(1.755)	0.726	(0.479)
現職の条件が良い	0.734	(0.276)	0.084	(0.072) ***	1.426	(0.596)
〔学歴（base：その他）〕						
高校卒以下	2.131	(1.398)	8.180	(8.211) **	1.942	(1.690)
短大・高専卒	1.577	(1.170)			1.237	(1.083)
大学卒以上	4.176	(2.881) **	12.708	(15.186) **	4.219	(3.863)
〔年齢（base：20～29歳）〕						
30～39歳	0.356	(0.156) **	0.305	(0.239)	0.542	(0.359)
40～49歳	0.203	(0.092) ***	0.168	(0.157) *	0.334	(0.232)
50～59歳	0.108	(0.054) ***	0.020	(0.025) ***	0.215	(0.151) **
〔前職の週労働時間（base：40時間以上）〕						
20時間未満	0.673	(0.349)	1.386	(1.248)	0.628	(0.414)
20時間以上40時間未満	0.306	(0.132) ***	0.207	(0.202)	0.371	(0.194) *
〔前職の雇用形態（base：パート・アルバイト）〕						
派遣社員	4.297	(3.772) *			5.155	(4.833) *
契約・嘱託	4.097	(1.545) ***	5.978	(4.993) **	4.461	(2.292) ***
〔前職の業種（base：販売・サービス）〕						
作業	0.879	(0.347)	1.075	(0.793)	0.585	(0.338)
運輸・情報・インフラ	0.194	(0.146) **	0.176	(0.187)	0.109	(0.152)
医療・福祉	0.887	(0.401)	1.758	(2.647)	0.657	(0.351)
教育・学習支援	0.842	(0.509)	0.120	(0.204)	1.214	(0.817)
公務	0.399	(0.476)	1.327	(2.416)		
〔前職の企業規模（base：官公庁）〕						
30人未満	0.712	(0.525)	0.054	(0.096) *	2.334	(2.132)
30～500人未満	0.420	(0.289)	0.040	(0.072) *	1.360	(1.168)
500人以上	0.375	(0.288)	0.110	(0.166)	0.564	(0.587)
定数項	0.004	(0.008) ***	0.019	(0.051)	0.000	(0.000) ***
Log pseudolikelihood	-203.180		-53.523		-128.062	
Pseudo R2	0.241		0.368		0.211	
n	1757		261		1496	

(注) ***, **, * は、それぞれ1%, 5%, 10%の有意水準で有意であることを示す。標準誤差はロバスト標準誤差。

意にプラスに働いており、全体では、前職の業種が運輸・情報・インフラであることが有意にマイナスに働いている点である。

表4は、年齢別の推定結果である。50歳代では、配偶者がいることが、30歳代と40歳代では、前職の年収が、30歳代では、公共の職業訓練校に通った経験が有意にプラスに働いている。40歳代では、高校卒以下と大学卒以上と契約・嘱託であることが有意にプラスに働いており、30歳代では、派遣社員と契約・嘱託の両方の場合に有意にプラスに働いている。50歳代では、企業規模が30～500人未満と500人以上の場合に有意にマイナスに働いている。表5は、業種、企業規模を前職の業種、前職の企業規模とし

た推定結果である。表4の推定結果と異なる点は、20歳代において、雇用保険未加入・未受給であることが有意にマイナスに働いている、業種については、20歳代において、教育・学習支援、30歳代において、医療福祉の場合に有意にプラスに働いている、企業規模については、30歳代において、30～500人未満と500人以上の場合に有意にマイナスに働いている点である。

推定結果から主に以下のことが考察できる。前職の雇用形態が契約・嘱託の場合、正規雇用への移行が起こりやすくなっているが、年齢別にみると、30歳代のみ、派遣社員と契約・嘱託の両方の場合に正規雇用への移行が起こりやすくなっている。また、公共

表4 推定結果③

	①	②	③	④
	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
	オッズ比 標準誤差	オッズ比 標準誤差	オッズ比 標準誤差	オッズ比 標準誤差
女性	0.095 (0.173)	1.355 (1.602)	1.884 (1.502)	0.524 (0.902)
配偶者あり	0.881 (1.024)	3.115 (3.155)	1.050 (0.777)	14.418 (19.063) **
前職の年収（対数）	0.317 (0.383)	6.607 (5.620) **	4.865 (3.080) **	0.260 (0.180) *
雇用保険未加入・未受給	0.033 (0.059) *	0.441 (0.266)	1.492 (0.980)	1.012 (0.282)
公共の職業訓練校に通った		281.412 (645.950) **		
雇用契約期間がない	4.914 (9.293)	2.506 (2.377)	6.174 (5.996) *	4.315 (5.585)
〔非正規雇用である理由（base：その他の理由）〕				
正規雇用の機会がない	0.958 (0.983)	3.383 (3.119)	0.995 (0.761)	1.860 (1.783)
現職の条件が良い	0.337 (0.424)	1.548 (1.202)	0.927 (0.683)	1.430 (1.734)
〔学歴（base：その他）〕				
高校卒以下	8.799 (19.225)	2.182 (2.990)	8.757 (8.875) **	0.198 (0.404)
短大・高専卒	13.406 (29.087)	0.518 (0.882)	3.226 (3.970)	0.185 (0.339)
大学卒以上	55.235 (144.186)	9.294 (14.240)	17.139 (18.359) ***	0.361 (0.643) *
〔前職の週労働時間（base：40時間以上）〕				
20時間未満		0.776 (1.073)	0.906 (0.667)	1.838 (1.719)
20時間以上40時間未満	0.064 (0.139)	0.415 (0.496)	0.268 (0.244)	0.312 (0.334)
〔前職の雇用形態（base：パート・アルバイト）〕				
派遣社員		59.530 (77.633) ***		
契約・嘱託	2.819 (2.473)	9.351 (6.965) ***	9.949 (7.220) ***	10.068 (15.060)
〔現職の業種（base：販売・サービス）〕				
作業	0.175 (0.278)	0.074 (0.112) *	0.855 (0.781)	0.295 (0.298)
運輸・情報・インフラ		0.165 (0.191)	4.010 (3.389)	
医療・福祉	0.116 (0.190)	0.755 (0.667)	1.175 (0.881)	0.116 (0.157)
教育・学習支援	0.825 (1.479)	0.057 (0.123)		0.359 (0.459)
公務	0.103 (0.212)			
〔現職の企業規模（base：官公庁）〕				
30人未満	1.232 (1.663)	0.446 (0.680)	1.599 (1.579)	0.131 (0.178)
30～500人未満	1.308 (1.420)	0.331 (0.390)	0.897 (0.780)	0.013 (0.022) **
500人以上	0.321 (0.459)			0.003 (0.007) **
定数項	120.108 (834.059)	0.000 (0.000) **	0.000 (0.000) ***	0.008 (0.028)
Log pseudolikelihood	-22.896	-38.022	-60.755	-34.904
Pseudo R2	0.303	0.425	0.251	0.359
n	61	270	608	578

(注) ***, **, * は、それぞれ1%, 5%, 10%の有意水準で有意であることを示す。標準誤差はロバスト標準誤差。

表5 推定結果④

	①	②	③	④
	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳
	オッズ比 標準誤差	オッズ比 標準誤差	オッズ比 標準誤差	オッズ比 標準誤差
女性	0.142 (0.195)	0.685 (0.604)	1.938 (1.281)	0.328 (0.510)
配偶者あり	0.720 (1.207)	2.536 (2.719)	1.120 (0.780)	16.413 (15.498) ***
前職の年収（対数）	0.298 (0.249)	4.471 (3.774) *	4.606 (2.718) **	0.321 (0.255)
雇用保険未加入・未受給	0.028 (0.043) **	0.883 (0.606)	1.368 (0.972)	1.012 (0.282)
公共の職業訓練学校に通った		119.024 (185.908) ***		
雇用契約期間がない	33.486 (68.570) *	4.138 (3.171) *	5.111 (4.745) *	3.168 (2.828)
〔非正規雇用である理由（base：その他の理由）〕				
正規雇用の機会がない	0.579 (0.768)	2.092 (2.063)	1.378 (1.075)	1.685 (2.536)
現職の条件が良い	0.066 (0.114)	0.661 (0.577)	0.961 (0.719)	2.301 (2.122)
〔学歴（base：その他）〕				
高校卒以下	13.888 (30.322)	4.254 (4.944)	5.556 (4.761) **	0.159 (0.261)
短大・高専卒	22.049 (49.077)	1.681 (2.426)	2.360 (2.495)	0.153 (0.263)
大学卒以上	5.089 (11.951)	3.740 (4.667)	12.667 (11.685) ***	0.277 (0.500)
〔前職の週労働時間（base：40時間以上）〕				
20時間未満		1.687 (1.968)	0.943 (0.712)	1.231 (1.620)
20時間以上40時間未満	0.170 (0.253)	0.832 (0.808)	0.298 (0.269)	0.242 (0.265)
〔前職の雇用形態（base：パート・アルバイト）〕				
派遣社員		55.239 (71.557) ***		
契約・嘱託	10.259 (13.376) *	8.189 (6.253) ***	10.149 (7.429) ***	10.690 (15.310) *
〔前職の業種（base：販売・サービス）〕				
作業	0.730 (1.395)	2.880 (3.082)	0.952 (0.727)	0.133 (0.247)
運輸・情報・インフラ		0.417 (0.460)	1.899 (1.957)	
医療・福祉	0.095 (0.175)	11.366 (12.675) **	0.617 (0.500)	0.146 (0.166) *
教育・学習支援	261.216 (663.797) **	1.600 (3.387)		0.456 (0.529)
公務	10.977 (22.877)			
〔前職の企業規模（base：官公庁）〕				
30人未満	0.367 (0.561)	0.171 (0.215)	2.257 (2.114)	0.168 (0.170) *
30～500人未満	0.774 (0.877)	0.077 (0.099) **	1.288 (1.076)	0.055 (0.064) **
500人以上	4.591 (6.751)	0.131 (0.157) *		
定数項	20.187 (100.704)	0.000 (0.000) **	0.000 (0.000) ***	0.006 (0.026)
Log pseudolikelihood	-21.008	-42.796	-61.513	-33.009
Pseudo R2	0.388	0.379	0.241	0.347
n	62	369	605	405

（注）***，**，* は、それぞれ1％，5％，10％の有意水準で有意であることを示す。標準誤差はロバスト標準誤差。

の職業訓練校学校に通った経験については、30歳代に限定した場合のみ、正規雇用への移行が促進されているという結果になった⁶⁾。高橋（2025）では、公共の職業訓練校に通った経験が、中小企業での正規雇用への移行を促進しており、契約・嘱託では、中小企業、大企業・官公庁の両方で正規雇用に移行しやすく、派遣社員では、中小企業において、正規雇用に移行しやすい点を指摘しているが、本稿では、特に30歳代において影響がみられることが明らかになった。加えて、高橋（2025）では、雇用保険について有意な結果が得られなかったが、本稿の分析では、20歳代において、雇用保険未加入・未受給であ

る場合、正規雇用への移行が起こりにくくなっていた。

業種について、現職については有意な結果が得られなかったものの、前職について、運輸・情報・インフラでは正規雇用への移行が起こりにくくなっており、年齢別では、20歳代において、教育・学習支援、30歳代において、医療福祉で正規雇用への移行が起こりやすくなっていた。

5. まとめ

本稿では、日本の労働市場における非正規

雇用の問題と、社会保障、公共の職業訓練、職業紹介について整理した。最初に紹介した、フレキシキュリティ・アプローチについては、日本の労働市場や非正規雇用の問題を鑑みると、“Flexibility”の部分をそのまま取り入れることは現状では困難であると考えられ、労働市場の変化に対応できる“Security”の構築、すなわち、雇用保険制度や職業訓練など雇用セーフティネットの拡充が必要であると考えられる。さらに、非正規雇用から正規雇用への昇進や転職を後押しする政策的なサポートも重要となるため、本稿では、非正規雇用から正規雇用への移行の要因について、パネルデータを用いた分析を行った。

主な推定結果を整理すると以下のとおりである。前職の雇用形態が契約・嘱託の場合、正規雇用への移行が起こりやすくなっているが、30歳代のみ、派遣社員と契約・嘱託の両方の場合に正規雇用への移行が起こりやすくなっている。また、公共の職業訓練校学校に通った経験については、30歳代において、正規雇用への移行を促進しており、雇用保険未加入・未受給である場合、20歳代において、正規雇用への移行が起こりにくくなっていた。前職の業種については、20歳代では、教育・学習支援、30歳代では、医療福祉で正規雇用への移行が起こりやすくなっていた。人手不足が顕著な業種でもあり、医療福祉業での正規雇用移行が起こりやすいことは、先行研究でも指摘されてきたが、正規雇用への昇進や転職を促進していくうえで、重要な業種といえる。

特に、職業訓練校学校に通った経験が非正規雇用のスキル向上に一定の意義がある可能性が示唆されたが、OJT、OFF-JTともに、非正規雇用と正規雇用では、実施状況に格差があり、企業内での人的資本投資の機会が少ない非正規雇用にとっては、公共の職業訓練校での職業訓練はスキルアップの貴重な機会となる。雇用保険といったセーフティネットとともに、日本において積極的労働市場政策構築を考える上でも重要な役割が期待できる。

(注)

- 1) 柔軟性を表す“Flexibility”と安定性・保障“Security”を合わせた造語であり、労働市場の柔軟性を高める一方で、労働市場内外における弱い立場にあるグループに対する雇用、社会保障を拡大させるといった政策である [Wilthagen and Tros 2004]。 「ワークフェア」という類似の政策用語が用いられることもあるが、こちらはアメリカ発祥の公的扶助の削減と就労の強制を目的とした政策となる。
- 2) OECDの社会支出は、住宅関連の支出を含むなど日本の社会保障関係費よりも広い概念である。
- 3) 本稿の分析に際しては、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターによる『日本家計パネル調査 (JHPS/KHPS)』の個票データの提供を受けた。
- 4) 2012年以降労働契約法や働き方改革関連法が改正され、景気回復期とされたこと、コロナ危機の影響を受けていない時期であることが理由である。
- 5) 業種については、農業、漁業・林業・水産業、鉱業、建設業、製造業を「作業」に、卸売・小売業、飲食・宿泊、金融・保険業、不動産業、その他のサービス業を「販売・サービス」に、運輸業、情報サービス・調査・通信情報業、電気・ガス・水道・熱供給業を「運輸・情報・インフラ」に分類している。四方 (2011) では、業種ではなく職種を説明変数に加えているが、本稿では、高橋 (2021)、高橋 (2025) 同様に業種を説明変数としている。
- 6) 公共の職業訓練校に通う人は正規雇用への移行の意欲がもともと高いといったバイアスが生じる可能性があるが、公共の職業訓練校の受講割合が小さく、傾向スコアマッチングによる推定が困難であった。
- 7) 雇用保険に加入していない非正規雇用よりも有利な条件にあるために、正規雇用への移行が進みやすい可能性も考えられる。ただし、非正規労働者に多いワーキングプアを支援する制度としてのあり方は政策課題となる [高橋 2021]。

参考文献

国立社会保障・人口問題研究所 (2022)「令和2年度社会保障費用統計」
(<https://www.ipss.go.jp/ss-cost/j/fsss-R02/R02-houdougaiyou.pdf>) (2024年10月1日アクセス)

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, pp50-59.

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, pp88-102.

新・日本的経営システム等研究プロジェクト編 (1995)『新時代の「日本的経営」－挑戦すべき方向とその具体策－』日本経営者団体連盟.

高橋勇介 (2019)「非正規雇用から正規雇用への移行とその要因」『経済政策ジャーナル』15 (2), pp73-84.

高橋勇介 (2021)「パネルデータから見た非正規雇用の現状と正規雇用への転換」『経済政策ジャーナル』17 (2), pp1-12.

高橋勇介 (2022)「労働市場における正規雇用への移行とその背景－初職と転職経路に着目して－」『経済政策ジャーナル』19 (1), pp17-29.

高橋勇介 (2023)「積極的労働市場政策構築における日本の労働市場政策の役割と課題－非正規雇用と社会保障の問題について－」『財政と公共政策』45 (2), pp47-60.

高橋勇介 (2024)「労働市場政策の変遷と非正規雇用の問題－格差是正と今後の展望－」『財政と公共政策』46 (1), pp22-33.

高橋勇介 (2025)「非正規雇用の就業状況と労働環境の変化の諸要因について－正規雇用への移行に着目して－」『社会関係研究』4 (1), pp1-13.

内閣府政策統括官室 (2008)「不透明感高まる家計部門」『平成20年度日本経済2008』第3章.

樋口美雄・石井加代子・佐藤一磨 (2011)「貧困と就業－ワーキングプア解消に向けた有効策の検討－」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革－日本の働き方をいかに変えるか－』第8章, 日本評論社.

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.

福井康貴 (2015)「非正規雇用から正規雇用への移動における企業規模間格差」『社会学評論』66 (1), pp73-88.

藤川恵子 (2008)「日本版フレキシキュリティ構築への課題－転職と多様な働き方を支援する労働市場政策」『Work Review』3 (15), pp1-14.

山本勲 (2011)「非正規労働者の希望と現実－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－日本の働き方をいかに変えるか－』第4章, 日本評論社.

労働政策研究・研修機構 (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－』調査シリーズ No.143.

労働政策研究・研修機構 (2016)『壮年期の正社員転換－JILPT「5年前と現在の仕事と生活に関するアンケート」調査結果より－』調査シリーズ No.160.

Booth, A. L., Francesconi, M. and Frank, J. (2002) "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?" *The Economic Journal*, 112, pp189-213.

Bredgaard, T. and Larsen, F. (2007) *Comparing Flexicurity in Denmark and Japan*, Aalborg University Press.

Gebel, M. (2010) "Early career consequences of temporary employment in Germany and the UK," *Work, Employment and Society*, 24 (4), pp641-660.

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)

Ono, H. (2010) "Lifetime Employment in Japan: Concepts and Measurements," *Journal of the Japanese and International Economies*,

24 (1), pp1-27.

Scherer, S. (2004) "Stepping-Stones or Traps?: The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy," *Work Employment and Society*, 18 (2), pp369-394.

Wilthagen, T. and Tros, F. (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.