

正社員転換と雇用の安定

—男女の違いに着目して—

労働政策研究・研修機構

高橋 康二

1 目的

本研究の目的は、非正規労働者から正社員に転換することで、安定した雇用機会に辿り着けるのかを検証することである。若年者の労働市場の不安定化が問題視されて久しいが、そのなかで研究者と政策担当者が共通して関心を抱いてきたのは、非正規労働者から正社員への転換の発生要因であり、特に研究者は、正社員転換の発生を被説明変数とする回帰分析を数多く試みてきた。他方で、正社員転換後の働き方や就業環境に関する研究はまだ少ない。本研究では、正社員転換の「質」に注目する立場から、新卒で正社員になった人（新卒者）と非正規労働者から正社員に転換した人（転換者）とで、正社員としての勤務先定着期間、継続就業期間にどのような違いがあるのかを分析する。

2 方法

主たるデータは、労働政策研究・研修機構（JILPT）が2013年に実施した「職業キャリアと働き方に関するアンケート」の経歴票（調査対象者は住民基本台帳から抽出された25～44歳の男女10,000人、回答者は4,970人）である。これを用いて、第1に、非正規労働者から正社員への転換の発生を被説明変数とする予備的な分析を行ない、第2に、新卒者と転換者の職業経歴をプールして、正社員としての勤務先からの離職、正社員就業の終了を被説明変数とする分析を行なう。第1、第2いずれにおいても、男女別に、 Kaplan-Meier法と離散時間ロジットモデルを適用する。第3に、それらの分析結果を解釈するために、補足的データとして、JILPTが2014年に実施した「多様な就業形態と人材ポートフォリオに関する実態調査」の事業所・従業員マッチング票を用い、転換者の転換先の事業所の労務管理面での特徴を描く。

3 結果

主たるデータの分析の結果、(1)先行研究から得られる知見と同様、男性、若年、高学歴の非正規労働者ほど正社員転換しやすいこと、(2)新卒者の就職先と転換者の転換先を比較すると、後者には中小企業が多いこと、(3)男性の場合には、新卒者と転換者とで、正社員としての勤務先定着期間や継続就業期間に統計的な差がないこと、(4)女性の場合には、転換者は新卒者と比べて、それらが統計的に有意に短いこと、(5)ただし、就職先・転換先の企業規模をコントロールすると、女性の場合でも、新卒者と転換者とでそれらの統計的な差がなくなること——が明らかになる。

4 考察と結論

補足的データの分析から、女性の転換者が働いている事業所の労務管理面での特徴として、低廉な業務が多い、能力開発に消極的である、年休取得率が低い、離職率が高い、人手不足状態にある、といった諸点が浮かび上がる。逆に言えば、（中小企業に多くみられる）人手不足に悩む事業所が、能力開発投資の対象としてではなく、文字通り「人手」として女性の転換者を受け入れている側面がある。ここから、(1)記述的含意として、女性の非正規労働者は、そもそも男性に比べて正社員転換しにくいだけでなく、正社員転換しても雇用の安定につながりにくいことが、(2)政策的含意として、今後、労働力不足が進行する中で女性の正社員転換が増える可能性はあるが、それが雇用の安定につながるようにするためには、人手不足の事業所における業務の高度化を含めた就業環境の改善が求められること——が導かれる。