

非正規労働者の雇用継続性の検証—30代男性の追跡調査より—

Employment Continuity of Non-regular Employees in Japan : Analysis Using Original Follow-up Survey Data on Men in Their Thirties

萩原 牧子¹

Makiko Hagihara

This paper examines employment continuity of male Non-regular Employees. For this purpose, the follow-up survey for male non-regular employees was conducted after 1 year and 3 months from the previous survey. As a result of the analysis, we found that most of non-regular employees continued working at the same place of employment, and only 13.3 % of them lost their jobs because of involuntary retirement. In addition, we found many differences about their way of working, their contracts of employment, and their will to work, between employees continue working at the same place of employment and them lost their jobs. The former have the employment contracts which have better prospects of renewal, their will to work are higher, they work full time like regular employees, and they are employed for long term. On the other hand, the latter have the employment contacts which have no perspective of renewal, their will to work are lower, they work for short time, and they are employed for short term.

キーワード：非正規労働者、雇用継続性、雇用契約

Key Words : Non-regular Employee, Employment Continuity, Employment Contact

I. はじめに

非正規で雇用されるものの割合が増加し、総務省「労働力調査」によると、それは2010年には34.4%に達している。このような働き方を、柔軟な働き方で、就業機会の選択肢の拡大だと肯定的に評価する研究(佐藤1989、1998；高梨1980)もあるが、多くの研究は、長期化するほど正社員との格差(収入格差、能力形成機会の損失、未婚化など)を拡げる要因となることを指摘し(酒井・樋口2005；小杉2001など)、不安定な雇用形態からいかに離脱するか、正社員移行をテーマにした研究も蓄積されている(堀・小杉・久木元2007；玄田2008、2009；堀田2009；四方2011など)。また、肯定的に評価するものも、その働き

方の大多数を占める女性をおもな研究対象としていて、男性にとっても肯定的に評価しているとはいいがたい。

しかし、企業側の雇用形態ニーズに大きな変化が期待できない以上、正社員移行を前提にした議論には限界があるのではないか。男性でも、正社員移行を前提とするのではなく、非正規という働き方を通じてキャリアを継続する可能性について議論するべきではないか。この問題意識を背景に、30代男性非正規労働者に対して調査を実施し、男性にとっても非正規という働き方が多様化する就業意識に対する選択肢になりえているのか、また、継続しうる働き方なのかを検証したのが萩原(2010)の研究である。本稿は、その継続研究である。

萩原(2010)では、非正規という働き方は、正社員に比べて、雇用が不安定で、雇い止め(中途解約を含む)される可能性があることを前提におき、働き方としての継続可能性の定義を「仕事を失っても再就職の見通しが高い状態である」として、分析対象者のそれまでの経験と本人の見通しを材料に議論し、そもそも雇用契約が更新される可能性が高いと回答したものが7割強であること、また、失業時の再就職の見通しが正社員と比べて低いことなどから²、非正規労働者といえども継続しうる働き方であると述べている。しかし、それは、見通しであり、実態ではない。本稿では、前回調査から1年3カ月を経た追跡調査によって、継続雇用の「見通し」ではなく、継続雇用の「実態」を確認できる。雇用期間の定めがあるもののほとんどが、追跡調査までに雇用契約の更新期日を迎えている1年3カ月後の追跡調査により、(1)その後も継続雇用されたのか、また、(2)継続雇用されていない場合の要因は何か、検証していきたい。

本稿の構成はつぎのとおりである。まず、Ⅱで調査概要および分析対象者の前回調査時点での雇用状況について確認しておく。続いて、Ⅲでは、追跡調査の結果を用いて、30代の男性非正規労働者の継続雇用の実態を明らかにし、Ⅳで、継続雇用されていない場合の要因分析を行う。最後に、Ⅴで結論を述べる。

Ⅱ. データ

Ⅱ-1. 調査概要

前回調査は、全国の大卒以上、30代の男性非正規労働者に該当するインターネットモニターを対象者として実施した³。実施期間は2009年12月9日～15日で1197サンプルを回収し⁴、比較対象として、同条件(全国、大卒以上、30代)の男性正社員を対象に565サンプル回収している。

追跡調査は前回調査の回答者を対象にインターネットにより実施した。実施期間は2011年3月24日～28日で、前回からおよそ1年3カ月経過した調査対象者の働き方や生活スタイルの変化の把握を試みる。調査実施前(2011年3月)に発生した東日本大震災の被災地の在住者を調査対象から外したこと⁵、また、前回調査からインターネットモニターから脱会したものに調査を依頼できなかったことから、調査依頼数は非正規労働者が1016サンプル、正社員が531サンプルであり、回収率は非正規労働者が578サンプル(回収率56.89%、前回回答者の48.28%)、正社員が380サンプル(回収率71.56%、前回回答者の67.25%)である。

Ⅱ-2. 分析対象者の雇用状況(前回調査より)

まずは、分析対象である30代男性非正規労働者の前回調査での雇用状況を確認しておく。追跡調査により変化を検証する際、変化前の状態として捉えておく必要があるからである。前回調査時の雇用状況に関する設問を前回調査時の

2 ただし、萩原(2010)では、フルタイム常用非正規と正社員の比較分析を行っている。

3 調査終了後、本調査の回答者の偏りを①業種、②非正規の就業形態、③既婚率に関して「平成19年就業構造基本調査(総務省)」と比較検証している。萩原(2009)によると、インターネット調査回答者は、学歴が高く、専門的技術職が多いが、既婚率は男性では偏りが小さいといった傾向がある。今回の調査では学歴を大卒にコントロールしたことで、学歴による回答者の偏りは軽減できているが、そのほかの偏りが特にサンプル数の少ない正社員のほうで確認された。

4 (株)インテージに協力いただき、インターネットモニター(yahooモニター、cueモニター)に対し、調査対象条件に合う非正規に対して調査期間中に最大限のサンプルを回収してもらった。一方、正社員に対しては、回収目標を500と設定し、条件にあうモニターから、調査依頼者をランダムに選んでもらった。結果、565を回収し、すべてのデータを研究対象として活用することにした。

5 調査対象から外した地域はつぎのとおり。岩手県全域、宮城県全域、福島県全域、茨城県全域、青森県 八戸市、三戸郡階上町、上北郡おいらせ町、長野県 下水内郡栄村、千葉県 旭市 浦安市 香取市。

非正規労働者と正社員にわけて集計した。なお、前回調査の全回答者を対象にした詳しい集計は萩原(2010)で実施しているが、ここでは、今回の追跡調査での回答者だけで再集計することで、同じ対象者による1年3カ月後の変化を正確に捉えたい。

①雇用期間の定めの有無と雇用契約期間

雇用期間を定めて雇われていた非正規が63.1%で、雇用契約期間は1年未満が57.5%で、残りのほとんどが1年半未満である(表1)。

②雇用契約期間の更新の可能性と勤続年数

非正規で、雇用期間の定めがあっても、更新される可能性が高い(計)と回答したものが72.7%で、勤続年数をみると、結果的には雇用契約期間よりも勤続年数は長い傾向にある。雇用契約期間のほとんどが1年半未満であるにも関わらず、3年以上勤続しているものが44.4%(雇用契約期間の定めがあるベース)である(表2)。

佐藤(2006)は先行研究において非正規労働者の契約更新が一般化していることを示しているが、今回の分析対象においても同様に、非正規労働者といっても雇用は継続されている傾向が

みられた。なお、以上の集計結果は前回調査全回答者のものとほとんど同じであり、追跡調査により回答者に大きな偏りがないことも確認できた。

Ⅲ. 雇用継続性の検証

本当に雇用は継続されたのか。また、たとえ仕事を失ったとしても、つぎの仕事をえられているのだろうか。その実態をみるために、追跡調査は前回調査より1年3カ月を経て実施した。非正規労働者のうち雇用期間の定めのあるもの(63.1%)の雇用期間のほとんどが1年半未満であり、前回調査時点ですでに勤続年数が3カ月を超えているものが9割強であるということは、雇用期間の定めがあるもののほとんどが、追跡調査までに雇用契約の更新期日を迎えたことになる。まず、①前回調査時の仕事の離職状況について、そして、②当時の仕事を離職している場合は、再就職の実態についてみていく。

①仕事の離職状況

1年3カ月前の前回調査時の仕事の離職状況を

表1 期間の定めの有無と雇用契約期間

	期間の定めの有無				雇用契約期間						
	n数	雇用期間の定めがある	期限の定めのない雇用契約である	わからない	n数	3ヵ月未満	3ヵ月以上半年未満	半年以上1年未満	1年以上1年半未満	1年半以上3年未満	3年以上
前回正社員	380	7.9%	88.9%	3.2%	30	3.3%	6.7%	6.7%	26.7%	10.0%	46.7%
前回非正規	578	63.1%	27.5%	9.3%	357	9.0%	21.3%	27.2%	32.5%	3.4%	6.7%

表2 雇用契約期間の更新の可能性と勤続年数

	n数	ほぼ間違いない更新される可能性が高い	更新される可能性が低い	どちらともいえない	更新されない	更新されない
前回正社員	33	57.6%	18.2%	12.1%	6.1%	6.1%
前回非正規	370	34.3%	38.4%	16.5%	2.4%	8.4%

	雇用期間の定めがあるベース							全ベース						
	n数	3ヵ月未満	3ヵ月以上半年未満	半年以上1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上	n数	3ヵ月未満	3ヵ月以上半年未満	半年以上1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上
前回正社員	30	0.0%	0.0%	3.3%	26.7%	26.7%	43.3%	380	1.6%	1.8%	3.2%	16.8%	14.7%	61.8%
前回非正規	365	7.7%	4.9%	13.4%	29.6%	23.3%	21.1%	577	6.8%	6.4%	11.4%	30.5%	23.2%	21.7%

表3 前回調査時の仕事についての離職経験と、最も大きな離職理由

	n数	転職していない	転職した	前回調査時の仕事を辞めてから無職
前回正社員	380	86.6%	12.9%	0.5%
前回非正規	578	71.1%	25.1%	3.8%

	n数	会社都合				自己都合												その他
		契約期間の満了	人員整理・解雇	会社の倒産	自分のけがや病気	賃金・評価への不満	勤務条件(勤務時間・休日数・勤務地など)への不満	職場の人間関係への不満	肉体的・精神的にきつい仕事だから	会社の将来や方向性への不満	配置転換・出向・転籍への不満	自分の能力や専門性が仕事に活かせないから	仕事を通じて成長感を実感できなかったから	進学・資格取得のため	独立のため	結婚・出産・育児・介護		
前回正社員	51	2.0%	5.9%	3.9%	2.0%	3.9%	5.9%	5.9%	9.8%	35.3%	2.0%	9.8%	3.9%	2.0%	2.0%	0.0%	5.9%	
前回非正規	167	32.3%	10.2%	3.6%	3.6%	6.0%	6.6%	6.0%	6.6%	7.2%	0.0%	1.8%	4.2%	3.0%	1.8%	0.6%	6.6%	

みてみる(表3)。当時、非正規労働者だったものの28.9%が当時の仕事から離職(転職25.1%+離職後そのまま無職3.8%)し、残りの71.1%が、離職せずに、同じ勤務先で仕事を継続している。ただし、離職理由をみると、離職したもののうち、会社都合(「契約期間の満了(32.2%)」「人員整理・解雇(10.2%)」「会社の倒産(3.6%)」)による離職は46.1%であり、47.4%は自己都合で離職している。つまり、当時の非正規労働者のうち、会社都合により仕事が継続していないのは、13.3%に過ぎない。雇用の継続性を問題にする場合は、この会社都合による離職に注目するべきであろう。これ以降は自己都合離職とはわけて、

調査結果をみていきたい。

仕事を辞めることが事前に予期できていたかについては、会社都合離職者のうち「予期できていた(35.1%)」「ほぼ予期できていた(28.6%)」で6割を超え、予期せず仕事を失うもののほうが割合が低い(図表4)。

②離職者の再就職の実態

一旦仕事を失ったとしても、つぎの仕事をえられているのかについてみていく(表5)。非正規労働者は仕事を失ったときにつぎの仕事を見つけることが正社員に比べて不利になるといわれている。その要因のひとつとして、小杉(2001)は、フリーターが正社員と比べて単調な仕事が

表4 仕事を辞めることが事前に予期できていたか

	n数	予期できていた(想定どおりであった)	ほぼ予期できていた(だいたい、想定どおり)	少しは予期できていた(少しは想定していた)	まったく予期していなかった(想定外だった)
会社都合	77	35.1%	28.6%	18.2%	18.2%

表5 離職後の再就職の有無、再就職までの無職期間の有無と無職期間

	離職後の再就職の有無(離職者ベース)			無職期間の有無(転職者ベース)			無職期間(無職期間ありベース)				
	n数	転職した	前回調査時の仕事を辞めてから無職である	n数	無職期間がなかった	無職期間があった	n数	3か月未満	3か月以上半年未満	半年以上1年未満	1年3か月未満
TOTAL	167	86.8%	13.2%	145	42.8%	57.2%	83	31.3%	42.2%	18.1%	8.4%
会社都合	77	90.9%	9.1%	70	35.7%	64.3%	45	40.0%	42.2%	15.6%	2.2%
自己都合	79	84.8%	15.2%	67	49.3%	50.7%	34	20.6%	44.1%	20.6%	14.7%
その他	11	72.7%	27.3%	8	50.0%	50.0%	4	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%

多く、能力形成機会が限定されていることを示している。

まず、離職者全体の86.8%がつぎの仕事をみつけている。会社都合離職者については、それは9割強に達する。転職したもののうち、つぎの仕事をみつけるまでの無職期間がなかったものは、会社都合で35.7%であり、自己都合(49.3%)と比べると低い、無職期間は半年未満で8割を超える。

離職者のうちそのまま無職である理由については、解釈するにはあまりにもn数が少ない(表6)。ただし、無職であるひとのなかに、そもそも仕事を探していないひとが含まれていることがわかる。

以上からは、非正規労働者の7割強が継続的に雇用されていたこと、離職したもののうちの半数弱は自己都合による離職であったこと、会社都合による離職者の6割強が仕事を失うことを事前に予期していたこと、そして、会社都合による離職者のうち9割強は新しい仕事に就いていたことが確認できた。

ただし、ここで検証しているのは、つぎの仕事をみつけられたのかどうか、また、転職に要

した期間であり、その仕事がどのような仕事なのかについては問題にしていない。追跡調査では、現在の就業形態についても聞いている。離職者のなかには、前回調査時の仕事から複数回転職しているものもあるため、つぎの転職先の働き方を示しているものではないが、離職後に続く働き方として参考にもておきたい(表7)。雇用が継続されているものの8.3%が正社員・正規職員に登用されていること、会社都合離職者の18.2%が正社員として雇用されていること、自己都合離職者の無職の割合が19.0%であることなどが特徴としてあげられる。

IV. 継続されない要因分析

非正規労働者のうち、雇用が継続されたものと、継続されなかったものでは違いがあるのだろうか。離職者を会社都合による離職者、自己都合による離職者にわけ、前回調査時の①就業状況、そして、②個人の要因を雇用継続者の場合と比較しつつ確認していく。

①就業状況

まず、分析対象者の全体の特徴を捉えること

表6 離職後そのまま無職の理由(複数回答)

	n数	"仕事を探している・仕事を探していた場合"		仕事を探していない場合			
		こだわらずに仕事を探しているが、得られていない	こだわって仕事を探しているが、得られていない	自身の怪我や病気の療養中である	つきたい仕事のための勉強をしている	今は働きたくない	その他
TOTAL	27	3.7%	44.4%	25.9%	18.5%	7.4%	14.8%
会社都合	9	11.1%	44.4%	33.3%	0.0%	22.2%	11.1%
自己都合	15	0.0%	53.3%	20.0%	26.7%	0.0%	6.7%
その他	3	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	66.7%

表7 現在の雇用形態

	n数	正社員・正規職員	社会人アルバイト・パート・タイマー・フリーター	契約社員・嘱託社員	一般派遣・登録型派遣	常定型派遣・特定労働派遣	紹介予定派遣	業務委託	無職	その他
TOTAL	578	10.4%	33.0%	34.8%	11.8%	2.8%	0.2%	1.2%	4.7%	1.2%
継続	411	8.3%	37.0%	38.0%	11.9%	3.4%	0.2%	1.0%	0.0%	0.2%
会社都合	77	18.2%	27.3%	24.7%	14.3%	1.3%	0.0%	2.6%	11.7%	0.0%
自己都合	79	11.4%	21.5%	29.1%	8.9%	1.3%	0.0%	1.3%	19.0%	7.6%
その他離職	11	27.3%	9.1%	27.3%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%	0.0%

※TOTALに比べて5%以上低い場合を斜体、5%以上高い場合を太字にしている

表8 就業状況

	n数	雇用形態					週労働日数			週労働時間		
		社会人 アルバイト・ パートタイ マー・フリー ター	契約 社員・ 嘱託 社員	一般 派遣・ 登録型 派遣	常用型 派遣・ 特定 労働 派遣	紹介予 定派遣	週3日 以内	週4日	週5日 以上	～20時 間未 満	20～35 時間 未 満	週35時 間以上 勤務
TOTAL	578	41.0%	40.1%	15.2%	3.3%	0.3%	8.8%	9.9%	81.3%	15.9%	15.4%	68.7%
継続	411	40.4%	43.1%	12.2%	3.9%	0.5%	6.1%	9.7%	84.2%	14.6%	14.1%	71.3%
会社都合	77	33.8%	35.1%	29.9%	1.3%	0.0%	17.4%	6.5%	79.2%	16.9%	11.7%	71.4%
自己都合	79	46.8%	32.9%	17.7%	2.5%	0.0%	15.2%	12.7%	72.2%	22.8%	22.8%	54.4%
その他離職	11	72.7%	18.2%	9.1%	0.0%	0.0%	27.3%	18.2%	54.5%	9.1%	36.4%	54.5%

	n数	従業員規模					職種								
		～99人	100～ 999人	1000～ 4999人	5000 人～	公務(官 公庁)	運輸・ 通信 関連職	事務職	営業職	販売職	サービ ス職	生産 工程・ 労務職	専門職・ 技術職	管理職	その他
TOTAL	578	36.7%	34.9%	10.6%	15.6%	2.2%	12.3%	17.1%	3.3%	8.3%	23.4%	10.0%	20.2%	0.3%	5.0%
継続	411	34.3%	34.8%	11.9%	16.8%	2.2%	12.2%	15.8%	3.4%	7.8%	23.6%	10.0%	20.9%	0.2%	6.1%
会社都合	77	37.7%	35.1%	11.7%	13.0%	2.6%	10.4%	23.4%	3.9%	6.5%	18.2%	10.4%	24.7%	1.3%	1.3%
自己都合	79	45.6%	35.4%	3.8%	12.7%	2.5%	13.9%	16.5%	2.5%	11.4%	29.1%	8.9%	13.9%	0.0%	3.8%
その他離職	11	54.5%	36.4%	0.0%	9.1%	0.0%	18.2%	27.3%	0.0%	18.2%	9.1%	18.2%	9.1%	0.0%	0.0%

※TOTALに比べて5%以上低い場合を斜体、5%以上高い場合を太字にしている

にする(表8)。「社会人アルバイト・パートタイマー・フリーター」と「契約社員・嘱託社員」で雇用されている割合が高く、週5日以上働いているものが8割強、週35時間以上勤務するものが7割弱である。継続雇用者は、さらに、それらの特徴が強くなり、いわゆる正社員と同じように、フルタイムで働いているものが多い様子が見える。

それに比べると、会社都合離職者は「一般派遣・登録型派遣」、「週3日以内」で働くもの、「事務職」の割合が高くなる。また、自己都合離職者は、「社会人アルバイト・パートタイマー・フリーター」、「週3日以内」で働くもの、週労働時間が短いもの、従業員規模が小さいところに勤務するもの、「サービス職」の割合が高い。

②雇用契約期間の更新の可能性と勤続年数

分析対象者の全体の雇用契約については先述のとおりである。継続雇用者は、雇用契約期間の定めがあっても、更新される可能性が高い(計)と回答したのが82.2%で、うち「ほぼ間違いなく更新される」が40.9%も存在する。勤続年数

は1年以上が8割強、3年以上のものも過半数である(表9)。非正規労働者といっても、契約が更新されることを働く本人が認識していて、実際に雇用が継続されている。

それに比べると、会社都合離職者は、雇用期間の定めのあるものの割合が高く、契約期間も3カ月未満が27.3%というように短く、また、更新される可能性が低い(計)と回答したのが35.6%と高く、それまでの勤続年数も1年以上は55.1%で、3カ月未満が17.2%というように短い傾向がある。さきほどの継続雇用者とは違い、更新される見込みが低く雇用期間の短い仕事に繰り返し就いている様子が見える。また、自己都合離職者は、雇用契約期間は継続雇用者と大きな違いはないが、それまでの勤続年数が短い傾向がある。

③個人の要因

ここでは、個人側の就業意欲やこれまでの経験についてみていく(表10)。継続雇用者は仕事に対する意欲が比較的高く、転職経験がないものの、つまり、ひとつの勤務先に雇用され続けて

表9 雇用契約期間の更新の可能性と勤続年数

	勤務先での雇用期間状況				雇用契約期間(雇用期間の定めがあるベース)						
	n数	雇用期間の定めがある	期限の定めのない雇用契約である	わからない	n数	3カ月未満	3カ月以上半年未満	半年以上1年未満	1年以上1年半未満	1年半以上3年未満	3年以上
TOTAL	578	63.1%	27.5%	9.3%	357	9.0%	21.3%	27.2%	32.5%	3.4%	6.7%
継続	411	60.8%	30.7%	8.5%	246	5.3%	19.9%	28.9%	35.8%	2.8%	7.3%
会社都合	77	75.3%	14.3%	10.4%	55	27.3%	18.2%	<i>18.2%</i>	<i>20.0%</i>	7.3%	9.1%
自己都合	79	65.8%	21.5%	12.7%	51	5.9%	33.3%	27.5%	29.4%	2.0%	2.0%
その他離職	11	45.5%	45.5%	9.1%	5	20.0%	<i>0.0%</i>	40.0%	40.0%	0.0%	0.0%

更新の可能性(雇用期間の定めがあるベース)						
	n数	ほぼ間違いない更新される	更新される可能性が高い	どちらともいえない	更新される可能性が低い	更新されない
TOTAL	370	34.3%	38.4%	16.5%	2.4%	8.4%
継続	254	40.9%	41.3%	12.6%	1.6%	3.5%
会社都合	59	16.9%	22.0%	25.4%	6.8%	28.8%
自己都合	52	23.1%	40.4%	25.0%	1.9%	9.6%
その他離職	5	20.0%	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%

	勤続年数(雇用期間の定めありーベース)							勤続年数(全ベース)						
	n数	3カ月未満	3カ月以上半年未満	半年以上1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上	n数	3カ月未満	3カ月以上半年未満	半年以上1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上
TOTAL	365	7.7%	4.9%	13.4%	29.6%	23.3%	21.1%	577	6.8%	6.4%	11.4%	30.5%	23.2%	21.7%
継続	250	4.0%	2.8%	11.6%	27.6%	27.6%	26.4%	411	4.1%	5.1%	10.0%	29.0%	26.8%	25.1%
会社都合	58	17.2%	8.6%	19.0%	31.0%	17.2%	6.9%	76	14.5%	9.2%	17.1%	31.6%	<i>15.8%</i>	<i>11.8%</i>
自己都合	52	15.4%	9.6%	15.4%	36.5%	11.5%	11.5%	79	12.7%	10.1%	13.9%	36.7%	<i>15.2%</i>	<i>11.4%</i>
その他離職	5	0.0%	20.0%	20.0%	40.0%	0.0%	20.0%	11	9.1%	9.1%	9.1%	36.4%	0.0%	36.4%

※TOTALに比べて5%以上低い場合を斜体、5%以上高い場合を太字にしている

表10 個人の要因

	n数	仕事に対する意欲				非正規で働く理由			経験
		非常に強い	やや強い	やや弱い	非常に弱い	正社員での仕事を得られなかったから	就業形態にこだわらずに仕事を探したから	そもそも正社員としての仕事につく気がなかったから	正社員経験あり
TOTAL	578	14.9%	43.1%	34.1%	8.0%	61.2%	26.1%	12.6%	61.6%
継続	411	14.8%	45.0%	33.3%	6.8%	60.1%	27.0%	12.9%	59.4%
会社都合	77	15.6%	37.7%	40.3%	6.5%	57.1%	32.5%	10.4%	62.3%
自己都合	79	13.9%	36.7%	32.9%	16.5%	70.9%	16.5%	12.7%	69.6%
その他離職	11	18.2%	54.5%	27.3%	0.0%	63.6%	18.2%	18.2%	81.8%

	n数	転職回数					失業時再就職の見通し程度						
		0回	1回	2回	3回	4回	5回以上	強い見通しがある	ある程度見通しがある	どちらともいえない	あまり見通しはない	まったく見通しはない	見通しがある(計)
TOTAL	578	13.5%	18.9%	20.2%	21.5%	10.6%	15.4%	3.6%	15.7%	28.4%	30.1%	22.1%	19.4%
継続	411	15.6%	19.2%	22.1%	22.1%	8.5%	12.4%	3.2%	14.8%	29.7%	31.4%	20.9%	18.0%
会社都合	77	11.7%	18.2%	18.2%	20.8%	10.4%	20.8%	5.2%	19.5%	19.5%	29.9%	26.0%	24.7%
自己都合	79	6.3%	17.7%	12.7%	19.0%	19.0%	25.3%	5.1%	17.7%	27.8%	22.8%	26.6%	22.8%
その他離職	11	0.0%	18.2%	18.2%	18.2%	27.3%	18.2%	0.0%	9.1%	45.5%	36.4%	9.1%	9.1%

※TOTALに比べて5%以上低い場合を斜体、5%以上高い場合を太字にしている

いるものが15.6%と、ほかに比べて割合が高い。また、転職回数も少ない傾向にある。会社都合離職者は、仕事に対する意欲が弱いものの割合が高くなり、転職回数が5回以上のものの割合が比較的高い。失業時に再就職の見通しは、ほかに比べると高い傾向がある。自己都合離職者は、仕事に対する意欲が「非常に弱い」の割合が高くなり、「正社員での仕事が得られなかったから」いまの非正規という雇用形態で働いているという割合がほかより高く、転職経験率ももっとも高く、転職回数も多い傾向にある。

以上より、非正規労働者といっても、継続雇用者と会社都合離職者とは、働き方や雇用契約の実態、そして、個人の就業意欲などが大きく異なっていることが示唆された。継続雇用者は、更新される見込みが高いと認識している雇用契約のもとで、いわゆる正社員と同じフルタイムで、就業意欲も高く、長期的に雇用され続けている。しかも、その継続雇用者の割合が、非正規のなかでもっとも多くを占めている。それに比べて、会社都合離職者は、短い労働時間で、就業意欲がやや低く、更新される見込みが低い雇用契約期間の短い仕事を繰り返している傾向がみられる。契約更新がされないことを認識しているためか、失業時の再就職の備えをしていて、見通しがほかに比べて高めである。

V. 総括

本稿では、30代の男性非正規労働者を対象に、1年3カ月を経て実施した追跡調査によって、(1) その後も継続雇用されたのか、また、(2) 継続雇用されていない場合の要因は何かについて検証した。以下、具体的に明らかになった点を列挙したい。

◎非正規労働者といえども、継続雇用されているものが多い(非正規労働者の7割強)

◎離職したもののうち、約半数は自己都合であった(会社都合による離職は当時の非正規労働者の13.3%)

◎雇用が継続されたものと、会社都合で継続されなかったものでは、そもそもの働き方や雇用契約、そして、個人の就業意欲などが異なっていた

◎継続雇用者の働き方は、いわゆる正社員と似ている(フルタイムで、就業意欲が高く、雇用契約期間の定めがあっても、更新される可能性が高いという認識をもち、実際に長期的に雇用され続けている)

◎会社都合離職者は、労働時間が短めで、就業意欲がやや低く、更新される見込みが低いという認識のもと、雇用期間が短い仕事につき、転職を重ねている傾向がある

多くの非正規労働者の雇用は継続されている。非正規という働き方の実態を正しく把握し、正社員移行を前提とするのではない、非正規という働き方を通じてのキャリア形成についても、今後の研究が重ねられることが求められる。

最後に本研究の限界と今後の課題について触れておく。今回は、離職者を会社都合と自己都合にわけ、就業実態や本人側の要因について、継続雇用者との違いを比較したにすぎない。各グループの特徴は示せたものの、たとえば、会社都合離職者のなかにも、勤続年数が長く、雇用契約の更新の見込みが強いといった、継続雇用者の特徴をもつものも含まれているが、かれらの離職の要因については説明できていない。さらに、継続的に研究を深めることが必要である。また、追跡調査には、働き方の変化だけではなく、年取や配偶率などについての設問もある。これらも合わせて分析をすることで、非正規という働き方の継続性について、生活スタイルまで視野を広げた議論ができるようになるであろう。

参考文献

- 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」『日本労働研究雑誌』No.580 p.61-77
 ———, 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 p.34-47
- 萩原牧子, 2009, 「インターネットモニター調査はどのように偏っているのか—従来型調査手法に代替する調査手法の模索—」『Works Review』vol.4 p.8-19
 ———, 2010, 「非正規という働き方は本当にリスクか—男性常用非正規の就業実態とリスクの検証—」『Works Review』vol.5 p.74-87
- 堀有喜衣・小杉礼子・久木元真吾, 2007, 『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房
- 堀田聰子, 2009, 「初職非正社員」は不利か—「最初3年」の能力開発機会と正社員への移行—『日本労務学会誌』No.10(2) p.18-34
- 小杉礼子(2001)「増加する若年非正規雇用者の実態とその問題」『日本労働経済雑誌』490号
- 酒井正, 樋口美雄, 2005, 「フリーターのその後—就業・所得・結婚・出産—」『日本労働研究雑誌』No.535 p.29-41
- 佐藤博樹, 1989, 「就業形態の多様化と新しい働き方の台頭」『日本労働協会雑誌』No.31 p.14-25
 ———, 1998, 「非典型的労働の実態—柔軟な働き方の提供か?—」『日本労働研究雑誌』No.462 p.2-14
 ———, 2006, 「日本人の働き方」労働政策研究所・研修機構, 「日本人の働き方とセーフティネットに関する研究—予備的分析—」『JILPT 資料シリーズ』No.14
- 四方理人, 2011, 「非正規雇用は「行き止まり」か?」『日本労働研究雑誌』No.608 p.88-102
- 高梨昌, 1980, 「『不安定雇用労働者』の労働市場と雇用政策」『社会政策学会年報 第24集』御茶の水書房

謝辞

私が現在、研究者の道を歩めているのは、天野明弘先生のお陰である。天野ゼミ1期生として、先生に大変お世話になった。大学院に行こうか相談したときには、私の迷いを吹き飛ばすくらい、頑張れと背中を押してくれた。修士を終了後、社会人になって、しばらくしてから研究を仕事とする機会に恵まれた。初めての論文を先生に送ったところ、職場に電話をくれて、また、頑張れと背中をおしてくれた。涙がでそうだった。いつも天野先生が応援してくれている気がしている。

