

JOINT RESEARCH CENTER FOR PANEL STUDIES  
DISCUSSION PAPER SERIES

DP2010-007

March, 2011

非正規雇用から正社員への転換は人材の組織定着を促したのか

李青雅\*

【概要】

本稿は非正規雇用から正社員への転換が人材の組織定着に与える影響を分析したものである。正社員になると非正規の時に比べ、収入が増え、職場の訓練を受ける機会も増えるなど雇用改善がみられる。雇用がより安定したものになったのは言うまでもない。労働者がより良い仕事を得るために転職を考えるのであれば、これらの雇用改善は組織定着を促す要因として考えられよう。本稿の分析ではこれを裏付ける結果が得られた。

しかし、非正規の就労経験を持たず一貫して正社員として働いてきた者に比べると話は違ってくる。本稿ではパネルデータを用いたプロビット分析により、男性の場合、同じ正社員でも過去に非正規の経験を持つ者はそうでない者に比べて収入が低く、したがって、定着の意思が弱いことを明らかにした。収入の格差は女性にも存在する。しかし、定着の意思に男性のようなキャリアによる差はみられていない。

正社員転換には転職を伴わない内部登用と転職を伴う外部採用がある。転職を伴わない内部登用の者は当該企業の情報を豊富に持っているのでジョブ・マッチングの度合いも高く、転職を考える可能性が低いはずである。本稿の推定ではまず内部登用者の場合、組織への定着意思が強く、転職する確率は有意に低くなることが示された。しかし、彼らの組織定着が良いのは必ずしも現在の仕事に満足しているからではないことも示されている。一方、内部登用の者が転職をした場合、年収増にはつながらないが、仕事満足度は高まる。

\*慶應義塾大学先導研究センター研究員

## 非正規雇用から正社員への転換は人材の組織定着を促したのか

李 青雅

### [要 旨]

本稿は非正規雇用から正社員への転換が人材の組織定着に与える影響を分析したものである。正社員になると非正規の時に比べ、収入が増え、職場の訓練を受ける機会も増えるなど雇用改善がみられる。雇用がより安定したものになったのは言うまでもない。労働者がより良い仕事を得るために転職を考えるのであれば、これらの雇用改善は組織定着を促す要因として考えられよう。本稿の分析ではこれを裏付ける結果が得られた。

しかし、非正規の就労経験を持たず一貫して正社員として働いてきた者に比べると話は違ってくる。本稿ではパネルデータを用いたプロビット分析により、男性の場合、同じ正社員でも過去に非正規の経験を持つ者はそうでない者に比べて収入が低く、したがって、定着の意思が弱いことを明らかにした。収入の格差は女性にも存在する。しかし、定着の意思に男性のようなキャリアによる差はみられていない。

正社員転換には転職を伴わない内部登用と転職を伴う外部採用がある。転職を伴わない内部登用の者は当該企業の情報を豊富に持っているのでジョブ・マッチングの度合いも高く、転職を考える可能性が低いはずである。本稿の推定ではまず内部登用者の場合、組織への定着意思が強く、転職する確率は有意に低くなることが示された。しかし、彼らの組織定着が良いのは必ずしも現在の仕事に満足しているからではないことも示されている。一方、内部登用の者が転職をした場合、年収増にはつながらないが、仕事満足度は高まる。

### 1. はじめに

企業が社内で非正規労働者を正社員に登用する仕組みとして、正社員登用(転換)制度がある。労働政策研究・研修機構が2010年に行った調査(多様な就業形態に関する実態調査)によると、いま、事業所の39.5%が契約社員<sup>1</sup>に、27.5%がパートに、12.8%が派遣社員に正社員登用(転換)制度を設けている。制度は整備されていないが、登用の慣行をもつ企業も少なくない。その割合は契約社員で25.8%、パートで27.8%、派遣社員で21.9%となる。これらの制度または慣行により内部登用を行ったことがある企業は最近3年間で7割強に達しているという。非正規雇用から正社員になるルートは内部登用に限らない。外部労働市場を経由した転換のルート(外部採用)もある。上掲調査によれば、4分の1の事業所がこのような外部採用を行っている。

非正規雇用からの正社員転換の規模を見てみよう。『平成22年版労働経済白書』(第1-(1)-21図)は「労働力調査(詳細集計)」をもとに転職により正社員に転換した者の割合をみている。それによると、前職が非正規雇用でその後転職入職した者の約2割が正社員として採用されている。その数は2009年時点で34万人、ピーク時の2005年には41万人となっている。ただし、これには転職を伴わない内部登用が含まれていないことに留意する必要がある。内部登用を含むものとして労働政策研究・研修機構が2008年に行った調査(「働き方と学ぶことについての調査」)がある。これによれば、調査対象者の約2割が「正社員化」を経験している。初職が非正規雇用であった者に限定するとその規模は

<sup>1</sup> 同調査では「有期社員」という言葉を使っている。その定義は「契約上の雇用期間の定めがあり、フルタイムで働いている者(嘱託社員を除く)」となっているので契約社員と同じ意味合いで使われているといっていよい。

4割に達している(小杉 2010 堀田 2009)。

正社員転換は多くの場合雇用改善を伴う。玄田(2009)は、ウェブ調査をもとに正社員に転換した者の6割が転換前に比べ収入が増え、また、7割近くが仕事に対する責任が高まったと認識していることを明らかにした。一方、小杉(2010)では『就業構造基本調査』のデータを用い、転換後に職場訓練の機会が増え、収入も高くなったことを確認している。

本稿の主な目的は、正社員転換と組織定着の関係を明らかにすることである。正社員転換が上述のような雇用改善を伴うならば、転換した本人の組織定着にプラスの効果をもたらすはずである。例えば、非正規の時に比べて収入が増えると今の仕事を続けようとする可能性が高まるかもしれない。しかし、同じ正社員でも非正規の経験を持たない者に比べた場合、職業定着に差はないのか。非正規就労を経験した者は長期にわたって賃金が低くなる可能性が高い<sup>2</sup>。たとえ正社員に転換したとしても過去に非正規就労を経験しただけで、そのような経験を持たない正社員に比べて賃金上昇や職場訓練、昇進等の機会が乏しくなる(李 2011)。これらの差を強く意識した場合、転換社員の仕事から得る満足度(効用)は低くなり、ほかの仕事に変わりたいと考えるかもしれない。

同じ転換社員といっても外部から採用された者と、内部から登用された者とは雇用条件等に違いがみられる<sup>3</sup>。例えば、内部転換社員は過去の非正規経験が活かされ、かつ、職場訓練を受ける機会が多い。これらは職業定着を促す要因として考えられるが、賃金は外部転換社員に比べて低いなど転職の誘因を持ち合わせている。いずれにせよ、内部転換の者は転換前に得られる情報から賃金と仕事の組み合わせを予想し、この予想に基づいて正社員になることが仕事から得られる期待効用を最大にすると判断したと考えられる。外部転換の者も同様の判断で正社員になることを選んだと思われるが、事前に得る情報は内部転換者に比べて少なく、転換前の予想と転換後の現実が一致しない可能性が高い。これらの要因を考慮しながら、本稿では、内部転換であることが高い定着の意思、そして、低い転職の確率につながるかどうかを検証する。

転職についてはこれまで多くの研究が蓄積されている。例えば、古郡(1997)は1988年と1989年の横断面データを用いた分析により、若者は収入が低かったり、労働時間が長くて休みが取れなかったりすると転職の確率が高くなることを検証している。樋口(2001)でもパネルデータを用いた分析により、転職者の転職後の賃金は継続就業者に比べて低いが、それはもともと賃金の低い労働者に転職が多いためであり、転職者に限定した場合、転職後の賃金は転職前より上昇していると指摘している。小倉(2010)では会社や仕事に対する意識要因に注目して会社に「留まる」意向のある人の特徴を分析している。それによれば、会社を辞めない人は、長期雇用を望ましいと思う人で、処遇などの納得感が高く、職場の人間関係を含む仕事に対する満足度が高い人である。転職にはマクロの雇用環境も大きくかかわっている。古郡(1997)は1975年から1989年までの年齢別、性別のデータを用い、有効求人倍率が高いほど若者の転職率が高くなることを明らかにしている。これらの研究は日本の転職行動や定着の意思を明らかにするうえで貴重な知見を与えている。しかし、非正規から正社員に転換した者に限定してその定着または転職行動を分析したものは今のところ見当たらない。

---

<sup>2</sup> 酒井・岩松(2005)は「慶應義塾家計パネル調査」を用いた分析により、学卒直後に非正規就労を経験した者はそうでない者に比べて男性は26.3%、女性は33.2%も所得が有意に低いことを示した。Booth, Francesconi, and Frank(2002)とNeumark(2002)はそれぞれイギリスとアメリカのパネルデータをもとに、キャリアの初期段階に有期契約や臨時の季節労働を経験したり、雇用が不安定であったりするとその後も長期にわたって賃金ペナルティを伴うことを明らかにしている。

<sup>3</sup> 内部転換社員と外部転換社員の違いについては玄田(2009)、李(2011)を参照されたい。

分析には主に『慶応義塾家計パネル調査』（KHPS）と『日本家計パネル調査』（JHPS）の2つのデータセットを用いる。KHPSは、層化2段無作為抽出法によって選定された、20歳から69歳までの男女とその配偶者4,005世帯を対象に2004年にはじまったもので、これまで7年にわたり追跡調査が行われている。調査項目には、対象者の就学・就業、転職状況に加え、2009年から仕事満足度に関する質問項目も加わっている。

もう1つのパネル調査であるJHPSは同様の手法で選ばれた男女とその配偶者約4,000世帯を対象に2009年から調査がはじまっている。調査項目はKHPSと相互利用が可能な設計となっている。本稿では原則KHPSとJHPSの2009年と2010年のデータを使うが、正社員転換の経歴についてはKHPSでは2004年までさかのぼって確認する。また2年分のものしか利用できないJHPSは2010年の回顧履歴に基づいて同時期の正社員転換の有無を確認する。なお、転職行動については2010年のデータを用いる。本稿では2つのパネルデータを一緒に使うことでできるだけ大きいサンプルサイズを確保する<sup>4</sup>。分析の対象は60歳未満の雇用労働者に限定し、自営業者や失業者、無回答サンプルは分析から除く。本稿では、職業キャリアを一貫正社員（非正規の就労経験を持たない正社員）、転換社員（非正規雇用から正社員に転換した者）、長時間非正規（週35時間以上勤務の者）の3類型に分け分析を進める。データの処理は以下のとおりである。まず、正社員のうち、過去に非正規の経験を持つ者を抽出して転換社員とし、残りの者は一貫正社員とみなす。非正規の経験の有無については5年先までさかのぼって確認する。例えば、2009年の転換社員とは2005年から2009年までの間に正社員転換を経験した者で、2010年の転換社員とは2006年から2010年までの間に正社員転換を経験した者である。ただし、3節では正社員に転換したが、その後に非正規雇用に戻った者はいったん除かれる<sup>5</sup>。次に、非正規雇用者のうち、週35時間以上働いている者だけを長時間非正規とみなし、それ以外の短時間非正規を除く<sup>6</sup>。

本稿の構成としては、まず次節で職業定着の実態をみる。具体的には、キャリア類型、そして、内部転換か否かによって定着の意思や転職率が異なることを確認する。続く3節では、個人属性や企業・仕事属性をコントロールした場合、3つの類型間で定着の意思に有意な差が存在するかをみる。もし有意な差が存在するならば、その理由は何なのかを探る。ここでは主に年収と労働時間の影響に注目する。4節では、転換社員に限定して、職業定着または転職の要因を分析することで内部転換が定着を促す効果を持つかどうかを分析する。内部転換者の定着を促す要因と転職を促す要因についてもそれぞれ考える。5節では、職業定着の主な要因となる収入についてキャリアによる違いが存在するかどうかを検証する。最後に5節で結論と残された課題を述べる。

## 2. 定着の実態

### (1) キャリア類型別

図1は「この仕事を続けたい」割合をキャリア類型別に示したものである。まず全体を見ると、転換

---

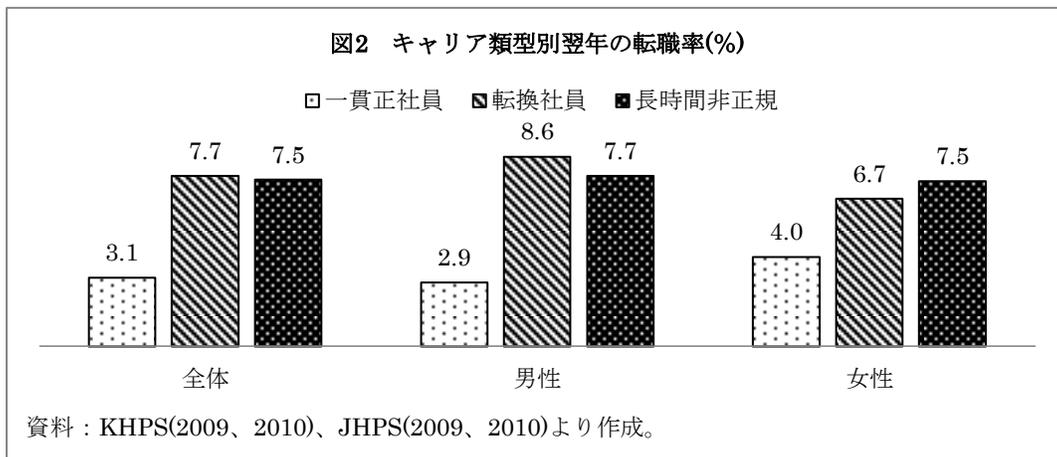
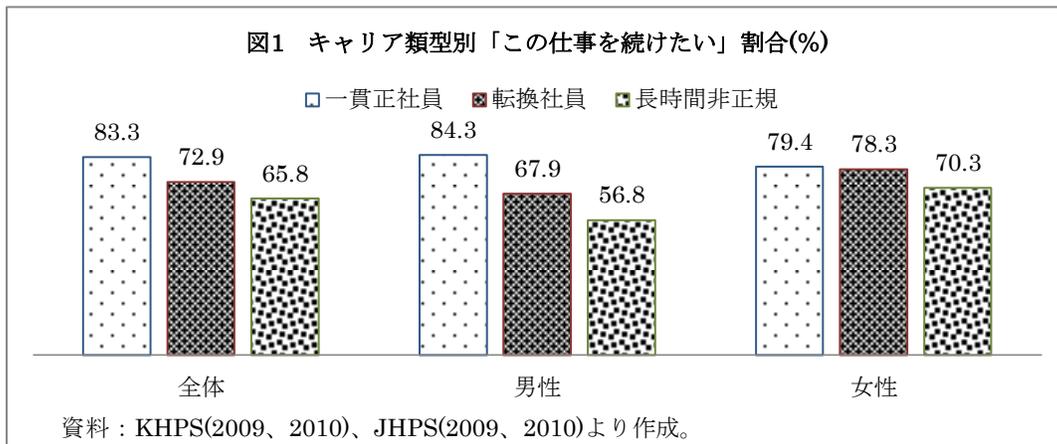
<sup>4</sup> 2つのデータセットは年齢構成が違うことに留意する必要がある。例えば、7年前に調査がはじまったKHPSに比べてまだ調査2年目であるJHPSは若年層が比較的多い。しかし、JHPSには年齢の上限を設けていないことから70歳以上の高齢層も含まれている。既婚者はKHPSにより多い。なお、学歴構成や性別構成には大きい差がみられない。

<sup>5</sup> 実際、このような逆戻りは転換した者の約1.5割を占めている。

<sup>6</sup> この処理により家事・育児との両立を考える生活志向の労働者が分析から除かれることに留意する必要がある。

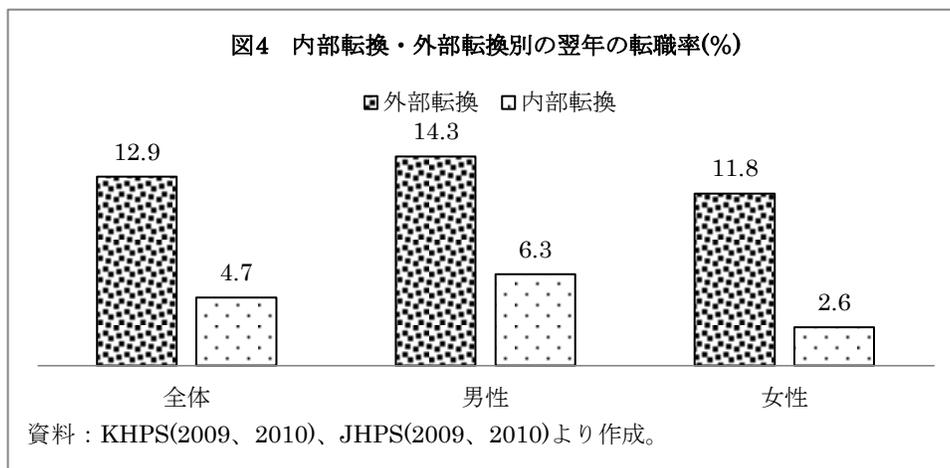
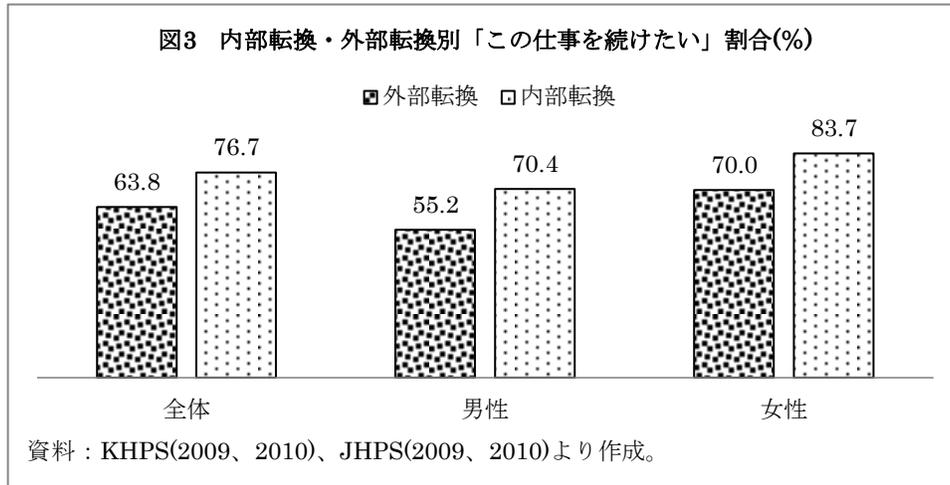
社員のその割合は72.9%で、長時間非正規の65.8%より高いが、一貫正社員の83.3%より10ポイント以上低い。同じ正社員でも非正規就労の経験有無で定着の意思に差が観察される。その差は女性に比べて男性により顕著にあらわれる。

転職を考えていてもいまより良い仕事が見つかる見込みがなければ転職行動に出る可能性は低い。そこで、定着の意思だけではなく、実際の転職率も合わせて考察を行う。図2は、2009年時点でのキャリア類型別の翌年(2010年)の転職率を見たものである。これを見ると、3つの類型の中で一貫正社員の転職率が最も低く、男性で2.9%、女性で4.0%となっている。それに対し、転換社員の転職率は長時間非正規とさほど変わらない水準にある。とりわけ、男性の転換社員は長時間非正規よりも転職率が高く、定着の意思と実際の転職行動にギャップがみられる。



## (2) 内部転換と外部転換の違い

前述のように、転換社員でも内部転換か外部転換かで定着の意思が異なることが考えられる。図3は「この仕事を続けたい」割合を内部転換と外部転換別に見たものである。その割合は、男女ともに外部転換より内部転換のほうが15ポイントほど高くなる。内部転換の組織定着は転職行動により強くあらわれる。図4をみてみよう。外部転換社員の翌年の転職率は12.9%であるのに対し、内部転換社員のその割合は4.7%と半分以下にとどまっている。両者の差は男性より女性のほうが大きい。



### 3. キャリア類型にみられる定着の差

#### (1) キャリア類型の影響

定着の意思そして転職行動はキャリア類型または転換のルートによって差が観察された。しかし、その差は年齢、性別などの個人属性や職種、業種、企業規模などの仕事・企業属性の違いによるものかもしれない。付表1で示したように、転換社員は一貫正社員に比べて若年層が多く、勤続期間も短いため、現職の賃金水準は低いことが見込まれる。それが低い機会費用につながれば転職を促す誘因となりうる。しかし、大卒以上が少なく、女性が多いので良好な転職機会に恵まれない可能性が比較的高い。職種や業種にも違いがみられる。例えば、一貫正社員は他の類型に比べて管理職に就いている割合が圧倒的に高い。一方、転換社員は熟練技能がそれほど求められない販売・サービス職や他社にも通用する専門知識を持つ医療・福祉関連の仕事に従事する者が多く、転職が賃金低下をもたらす可能性は比較的低いと言えよう。

以下、これらの要因をコントロールしたうえで、定着の意思に差が残るかをみる。分析にあたり、「この仕事を続けたい」を1、それ以外を0とするパネルプロビット推計を行う。説明変数には、キャリア類型に加え、性別、年齢、学歴、勤続年数、職種、業種を考える。キャリア類型は一貫正社員をベースに、転換社員と長時間非正規のダミー変数を投入する。性別では男性を1、女性を0とするダミ

一変数を、年齢と勤続年数は実数を用いる。学歴では大卒以上の場合1、それ以外を0とする。

職種では、管理的職種を管理職、事務従事者を事務職、専門的・技術的職業従事者と情報処理技術者を合わせて専門・技術職、販売従事者とサービス職従事者を合わせて販売・サービス職とするダミー変数を用いる。また、農林漁業作業、採掘作業、運輸・通信従事者、製造・建築・保守・運搬などの作業、そして、保安職業従事者、その他等をまとめてその他職種とする。事務職がベースグループとなる。業種では、製造業をベースに、卸売・小売業、医療・福祉、その他業種<sup>7</sup>を用いる。企業規模では500人以上をベースに、29人以下、30人以上99人以下、100人以上499人以下、官公庁ダミーを用いる。

**表1 正社員転換の影響 (パネルプロビット推計)**

被説明変数: 「この仕事を続けたい」1、それ以外0

	男性		女性	
	係数	z 値	係数	z 値
<b>キャリア類型 (一貫正社員)</b>				
転換社員	-0.5892	-2.01 **	0.5831	1.60
長時間非正規	-1.0327	-4.07 ***	-0.0288	-0.11
勤続年数	0.0186	1.82 *	0.0374	2.08 **
年齢	0.0116	1.24	0.0190	1.53
大卒以上ダミー	-0.1417	-0.81	-0.2105	-0.81
<b>職種 (事務職)</b>				
管理職	-0.0863	-0.26	-0.4081	-0.41
専門・技術職	-0.3580	-1.33	-0.2541	-0.86
販売・サービス職	-0.9819	-3.40 ***	-0.5614	-1.98 **
その他職種	-0.6043	-2.30 **	0.4288	1.12
<b>業種(製造業)</b>				
卸売・小売業	0.2674	0.91	1.3498	2.86 ***
医療・福祉	0.3230	0.81	0.2916	0.72
その他業種	0.2353	1.27	0.4152	1.26
<b>企業規模(500人以上)</b>				
29人以下	-0.3889	-1.85 *	-0.2369	-0.82
30人以上99人以下	0.0883	0.39	-0.3167	-0.99
100人以上499人以下	-0.1736	-0.93	-0.3295	-1.14
官公庁	0.7039	1.95 *	0.5976	1.21
定数項	1.5761	3.38 ***	0.1465	0.25
N	2002		813	
Log likelihood	-832.7426		-380.904	

KHPS(2009、2010)とJHPS(2009、2010)の有効回収サンプル14,121名のうち、60歳以上のサンプルを除くと9,226名、さらに、短時間非正規サンプルや欠損値のあるサンプルを除いた3,464名(男性2,360名、女性1,104名)が本稿の分析対象となる。その内訳を見ると、一貫正社員が2,434名、転換社員が320名、長時間非正規が710名となる。転換社員は2009年に149名、2010年に171名となるが、2010年の

<sup>7</sup> その他業種には、農業・漁業・林業・水産業、鉱業、建設業、飲食・宿泊業、金融・保険業、不動産業、運輸、情報サービス・調査業とその他通信情報業、電気・ガス・水道・熱供給業、教育・学習支援業、その他のサービス業、公務、その他などが含まれる。

転換社員には2009年から2010年の間に新たに正社員転換を果たした者が70名含まれている。記述統計は付表1に示されている。

推定結果は表1のとおりである。男性では転換社員ダミーと長時間非正規ダミーがまず有意な影響を持ち、一貫正社員に比べ、転換社員と長時間非正規は定着の意思が有意に弱いことが示された。一方、女性ではキャリア類型による有意な差は確認されていない。ほかの変数を見ると、男性では、勤続年数が有意に正の値をもち、勤続年数が長いほど今の仕事を続けたいと考えることが確認された。職種では、事務職に比べ、販売・サービス職とその他職種のほうが定着の意思が弱い。また、500人以上の企業に比べ、29人以下の企業で働くほど定着の意思が弱く、逆に、官公庁で働くほど定着の意思が強い。女性では、勤続年数が5%水準で有意でプラスとなっている。職種では、事務職に比べ、販売・サービス職のほうが定着の意思が弱い。

## (2) 年収、労働時間との関係

一貫正社員と転換社員、長時間非正規とで定着の意思にみられる有意な差は何に起因するのか。それを明らかにするため、説明変数に転職への影響が大きい年収と週労働時間を加える。年収については対数変換したものを、労働時間は実数を用いる。

**表2 年収、労働時間の影響 (パネルプロビット推計)**

被説明変数: 「この仕事を続けたい」1、それ以外0

	男性		女性	
	係数	z 値	係数	z 値
キャリア類型 (一貫正社員)				
転換社員	-0.3617	-1.15	0.5138	1.46
長時間非正規	-0.7396	-2.61 ***	-0.0779	-0.27
年収 (対数変換)	0.6156	3.13 ***	-0.0577	-0.27
週労働時間	-0.0092	-1.90 *	0.0151	2.01 **
勤続年数	0.0098	0.89	0.0327	1.86 *
年齢	0.0073	0.74	0.0165	1.39
大卒以上ダミー	-0.2419	-1.31	-0.2714	-1.06
職種 (事務職)				
管理職	0.0002	0.00	-0.3522	-0.37
専門・技術職	-0.3870	-1.37	-0.2474	-0.86
販売・サービス職	-0.9141	-3.02 ***	-0.4892	-1.76 *
その他職種	-0.5223	-1.92 *	0.3796	1.01
業種 (製造業)				
卸売・小売業	0.3905	1.26	1.1950	2.62 ***
医療・福祉	0.4408	1.02	0.1430	0.37
その他業種	0.4309	2.18 **	0.2674	0.84
企業規模 (500人以上)				
29人以下	-0.2647	-1.17	-0.3460	-1.18
30人以上99人以下	0.1730	0.73	-0.4104	-1.27
100人以上499人以下	-0.0775	-0.39	-0.4216	-1.44
官公庁	0.6032	1.62	0.5330	1.12
定数項	-1.6787	-1.37	0.0716	0.05
N	1885		745	
Log likelihood	-775.7324		-356.1038	

推定結果は表2に示されている。男性について新たに追加した変数の影響をみると高い年収は定着の意思を強めるが、長い労働時間はそれと逆の働きをすることが示された。キャリア類型に注目すると、転換社員ダミーはマイナスの符号をしているが、有意ではない。これは、転換社員は一貫正社員に比べ、年収が低くそれ故に定着の意思が弱いことを示唆するものである。一方、長時間非正規ダミーはマイナスで有意な値を示している。彼らは収入や労働時間、そして他の要因を除いても一貫正社員より現在の仕事を続けたいという意思が弱いことが示されている。女性は年収と労働時間をコントロールしても転換社員ダミーや長時間非正規ダミーは有意ではない。

前節で転換社員は長時間非正規に比べて定着の意思は強いが、実際に転職した割合は長時間非正規とほぼ変わらない水準にあることが示された。そこで、翌年に転職した場合を1とし、それ以外を0とするプロビット分析を試みたが、推定の結果は勤続年数を推定モデルに含むか否かで大きく違ってくる事が判明した。勤続年数を含むとキャリア類型間で有意な差は得られなかったが、勤続年数を除いた場合、転換社員が転職する確率は一貫正社員に比べて有意に高くなる。転換社員の勤続年数が一貫正社員のそれに比べて圧倒的に短いことを加味すると、勤続年数の差がそのまま職業定着につながる可能性が示唆される。たとえ転職をしなくても転換社員が低い収入ゆえに今の仕事に対する愛着が薄れていくのであれば労働の生産性の低下につながる恐れがあり、課題として残される。

#### 4. 転換社員の定着要因の分析

##### (1) 内部転換が職業定着に及ぼす影響

転換社員の定着を促す要因を明らかにするため、定着の意思と転職有無を被説明変数とする分析を試みる。前者では2009年時点で正社員転換の経験がある者と2010年時点で正社員転換の経験がある者の両方を対象にパネルプロビット推計を行う。一方、後者では、2009年時点で正社員転換の経験がある者に限定して2010年までの1年間における転職有無に影響する要因をプロビット分析により明らかにする。この場合、転換した後また非正規に戻った者(48人)が含まれていることに留意する必要がある。

定着の要因として内部転換の影響と転換後に再び非正規に戻った場合の影響をまず考える。前述のように、自分が熟知している会社で正社員転換を果たす者は転換後の仕事内容や待遇に対し高い確率で予想がつくので、転換後の仕事に不満を抱く可能性は低く、したがって、転職の誘因は外部転換の者に比べて少ない。そのため、内部転換は職業定着を促す要因として考えられよう。一方、正社員に転換したがその後非正規に逆戻りした者は正社員を続ける者に比べて仕事に不満を抱く可能性もそして転職の誘因も高まるであろう。ただ、家事や育児・介護、または健康的な理由により、自ら非正規に戻ることを選んだ場合には必ずしもその通りではないので、一概には言えないところもある<sup>8</sup>。

ほかの要因として、年収(対数変換)、週労働時間、転換後の勤続年数等を考える。勤続年数について転換前の期間をカウントしていない理由は2つある。1つ目の理由としては、非正規の時は職場での教育訓練を受ける機会が限られていることからその間の勤続が転職に与える影響は比較的弱いと考えたからである。2つ目の理由は転換前の影響がもう1つの説明変数である内部転換のダミー変数に反映されると思ったからである。

---

<sup>8</sup> 実際、非正規に戻った48人のうち、約3割を占める14人は週35時間未満の労働をしているが、その半分にあたる7人は既婚女性である。ほかに、未婚女性の3人も含まれているが、うち2人は49歳と50歳の中年層である。

他のコントロール変数として、年齢、性別、学歴等と、職種と業種を加える。ただし、分析に用いるサンプルのサイズが比較的小さいことから、職種では専門・技術職ダミーを、業種では製造業ダミーだけを用いる。

推定結果は表3に示されている。これを見ると、内部転換ダミーはモデル1、モデル2ともに有意な影響が確認され、期待通りの結果となった。すなわち、内部転換の場合、定着の意思が高く、他社に転職する確率は有意に低い。転換社員の定着の促すもう1つの要因は年齢である。すなわち、年齢が上に行くほど今の仕事を続けたいと考え、転職の誘因は低くなる。正社員ダミーはモデル1で有意にプラスの影響を持ち、正社員を続けている場合定着の意思が強いことが確かめられた。これは同時に非正規に戻った者は転職の誘因が高いことを意味する。しかしながら、それが転職行動に与える影響は確認されていない。前述のような個人的な事情により非正規に戻った場合には必ずしも転職を伴わないかもしれない。

週労働時間と転換後の勤続年数は転職有無と弱い負の相関にある。これは労働時間が長いほど転換後の勤続年数が長いほど転職する確率が低くなることを意味する。長い労働時間と転職との負の相関は転換社員の半分近くが女性であることと関係するかもしれない。生計の主な担い手である男性と違って女性にとって適当な長時間労働は仕事への愛着そのものを表すシグナルとして考えられ、したがって、今の仕事を続けたい意思が強くあらわれるかもしれない。もちろん、リーマンショックの直後に「派遣切り」、「契約切り」に表れているように雇用環境が厳しい時であったことも影響しているのかもしれない。一方、年収の変数はいずれもモデルでも有意ではない。転換社員にとって収入は転職の誘因とはならないようである。

**表3 転換社員の定着の要因分析 (パネルプロビット推計)**

被説明変数	モデル1		モデル2	
	定着の意思(「この仕事を続けたい」 1、それ以外0)		1年後の転職ダミー(転職1、それ以外0)	
	係数	z 値	係数	z 値
内部転換ダミー	0.7290	2.14 **	-1.3448	-2.06 **
正社員ダミー	0.8336	2.26 **	0.2552	0.32
年収 (対数変換)	0.1008	0.39	-0.1495	-0.24
週労働時間	-0.0135	-1.55	-0.0341	-1.67 *
転換後の勤続年数	-0.0451	-0.51	-0.3870	-1.96 *
年齢	0.0303	1.97 **	-0.1852	-2.63 ***
男性ダミー	-0.4911	-1.63	-0.2261	-0.46
大卒以上ダミー	0.1508	0.46	-0.4509	-0.86
専門・技術職ダミー	-0.1603	-0.49	0.8964	1.62
製造業ダミー	-0.2787	-0.71	-0.0460	-0.07
定数項	-0.9888	-0.74	8.2558	1.75 *
N	303		125	
Log likelihood	-159.649		-19.278	

## (2) 内部転換の定着を促す要因

内部転換により正社員になった者の定着が良いのは今の仕事に満足しているからなのか。それを見るために仕事満足度を加えて再推定を行ってみた。その結果は表4のとおりである。まず、仕事満足度

は定着の意思に有意にプラス影響を、1年後の転職には有意にマイナスの影響を持つことが明らかになった。高い仕事満足度は職業定着を促す効果を持つことを示唆するものである。次に、内部転換のダミー変数を見ると職業定着と弱い相関にある。内部転換者は外部転換の者に比べて仕事満足度が高く、したがって、今の仕事を続けたいと望んでいることが見て取れる。しかし、転職しても今の仕事より就業条件が良くなる見込みがないから、転職しない可能性も否めない。また、もともと定着志向の強い者が内部登用され、登用後も定着がいい良いという内生性の問題もあるが、これについてはさらなる検証が必要であろう。

**表4 内部転換社員の定着を促す要因の分析**

被説明変数：翌年転職あり1、なし0

被説明変数	モデル1		モデル2	
	定着の意思(「この仕事を続けたい」 1、それ以外0)		転職有無(転職1、それ以外0)	
	係数	z 値	係数	z 値
内部転換ダミー	0.5338	1.73 *	-1.2210	-1.70 *
仕事満足度	0.3667	3.31 ***	-0.0246	-0.10
正社員ダミー	0.7266	2.13 **	0.2531	0.29
年収(対数変換)	0.1989	0.79	-0.0162	-0.02
週労働時間	-0.0099	-1.25	-0.0290	-1.32
転換後の勤続年数	0.0053	0.06	-0.5813	-2.09 **
年齢	0.0245	1.77 *	-0.2001	-2.46 **
男性ダミー	-0.2919	-1.07	-0.0372	-0.07
大卒以上ダミー	0.0538	0.18	-0.1764	-0.31
専門・技術職ダミー	-0.2758	-0.91	0.6639	1.05
製造業ダミー	-0.3747	-1.00	0.1589	0.22
定数項	-2.5979	-1.93 *	8.0399	1.53
N	289		123	
Log likelihood	-145.3898		-16.5071	

### (3) 転職後の年収と仕事満足度

前述のように転換社員の7.7%は正社員に転換した後に他社に転職している。彼らは転職を通じてより良い仕事に就くことができたのか。ここでは転職の変数を実質年収の対前年増加率と仕事満足度の変化率にそれぞれ回帰させ、転職の効果を図る。説明変数には、転職ダミー以外に、転職ダミーと1年前の内部転換ダミーの交差項をも用いる。推定の結果は表5に示されている。モデル1は収入に与える影響を、モデル2は仕事満足度に与える影響を示している。転職変数はモデル1では有意ではなく、モデル2では期待に反して有意でマイナスの値を示している。転換社員の転職は仕事の満足度を低下させる働きをすることを意味する。しかし、内部転換の者の転職は年収の増加につながらないが、仕事満足度を確実に高めている。内部転換の者はむやみに転職を考えないため職業定着が良いが、転職をした場合には仕事から得る効用を高めるものであることが示唆された。ただし、サンプルサイズの制約でこの結果を一般化することは難しく、より大きいサンプルサイズを確保したデータセットで再検証する必要がある。

表5 転職後の年収の変化と仕事満足度の分析

被説明変数：翌年転職あり1、なし0

被説明変数	モデル1		モデル2	
	実質年収の対前年増加率		仕事満足度の変化	
	係数	z 値	係数	z 値
転職ダミー	-15.9286	-0.19	-0.4821	-1.72 *
1年前内部転換 * 転職ダミー	-28.0127	-0.26	1.2467	3.40 ***
内部転換ダミー(1年前)	3.7862	0.12	-0.0002	0.00
正規雇用ダミー	39.2527	1.09	-0.0173	-0.14
週労働時間	-0.6904	-0.61	-0.0008	-0.21
年齢	0.2670	0.18	-0.0016	-0.32
男性ダミー	27.4820	1.01	-0.1147	-1.21
大卒以上ダミー	-8.5302	-0.30	-0.1140	-1.17
専門・技術職ダミー	-2.8439	-0.09	0.2022	1.94 *
製造業ダミー	73.6222	2.08 **	-0.0973	-0.78
実質年収の対前年増加率			0.0001	0.33
定数項	-19.0231	-0.20	1.1876	3.65 ***
N	105		103	
修正済決定係数	-0.0233		0.1260	

## 5. キャリア類型と収入についての考察

前の節で、転換社員は一貫正社員に比べ、定着の意思が弱く、その原因は収入にあることが検証された。これは同じ正社員でも過去に非正規の経験を持つか否かで収入に差が存在する可能性を示唆するものである。しかし、この状況は男性のみにあらわれており、女性にはキャリアによる定着の差も、そして、収入がその差に影響しているとの証拠は得られなかった。女性は男性のようにキャリアによって収入格差がみられないのだろうか。その問題を明らかにするために、キャリア類型を考慮した賃金関数を求めた。その結果は表6に示されている。

これを見ると、収入に影響する諸々の要因をコントロールしても転換社員は一貫正社員に比べて年収が有意に低いことが確かめられた。そして、その年収の差は男性だけではなく、女性にも顕著にあらわれている。非正規雇用から正社員になると、収入が年功的に増加し次第に他の一貫正社員との差が縮む可能性がある。実際、イギリスのパネルデータを用いたBooth, Francesconi, and Frank (2002)の分析によれば、女性の場合、一時的に非正規就労についても、正社員に転換した後の勤続期間が長くなるにつれ、一貫して正社員として働いたものとほぼ変わらない給料で働いていることが確かめられている。しかし、日本の場合に正社員になっても過去の非正規就労を行っただけで収入に損失を被っていることが明らかになった。これは同時に、女性の職業定着の度合いにキャリアによる差がみられないのは男性のような収入の格差がないからではないことを意味する。

表6 キャリア類型を考慮した賃金関数

被説明変数：log年収	男性		女性	
	係数	z 値	係数	z 値
<b>キャリア類型（一貫正社員）</b>				
転換社員	-0.3712	-10.13 ***	-0.3012	-5.55 ***
長時間非正規	-0.6006	-19.13 ***	-0.5955	-14.09 ***
週労働時間	0.0019	3.27 ***	0.0014	1.22
勤続年数	0.011	10.16 ***	0.0156	6.34 ***
年齢	0.0097	9.02 ***	-0.0009	-0.48
<b>学歴(高卒)</b>				
中卒	-0.1017	-1.82 *	-0.0348	-0.31
短大・高専卒	0.0551	1.75 *	0.1363	3.39 ***
大卒以上	0.161	8.29 ***	0.2721	6.04 ***
<b>職種（事務職）</b>				
管理職	0.198	5.81 ***	0.2934	1.71 *
専門・技術職	0.0855	3.04 ***	0.1174	2.39 **
販売・サービス職	-0.1033	-3.21 ***	-0.0878	-1.86 *
その他職種	-0.0655	-2.39 **	-0.0264	-0.44
<b>業種(製造業)</b>				
卸売・小売業	0.0076	0.22	0.0848	1.25
医療・福祉	-0.0601	-1.31	0.0725	1.11
その他業種	0.0027	0.13	0.1034	2.01 **
<b>企業規模(500人以上)</b>				
29人以下	-0.2855	-11.69 ***	-0.3662	-8.01 ***
30-99人	-0.2166	-8.35 ***	-0.2675	-5.19 ***
100-499人	-0.1311	-5.86 ***	-0.1842	-3.94 ***
官公庁	-0.0257	-0.82	0.0048	0.07
定数項	5.6678	98.42 ***	5.6313	52.43 ***
N	1901		761	
ll	0.5638		0.5087	

## 6. おわりに

近年、学校卒業後に定職につけない若者が増え、話題を呼んでいる。初職が非正規雇用の比率は、1960年代の9.3%から、1970年代の6.9%、1980年代の10.8%、1990年代の17.2%を経て、2000年代の28.2%にまで上昇している（堀田 2009）。一度非正規となった者は長期にわたり賃金水準が低いうえ<sup>9</sup>、その後のキャリア展望も難しい<sup>10</sup>。その中で、非正規雇用からの正社員転換が注目されるようになった。

本稿では正社員転換と職業定着の關係に着目し分析を行い、次のような結論に至った。

第1に、同じ正社員でも過去に非正規就労を行った経験があるか否かで定着の意思に差がみられる。非正規雇用から正社員になった者は一貫して正社員として働いてきた者に比べ、定着の意思が弱いのである。その原因は前者の収入が後者のそれより低いことに起因する。すなわち、正社員になっても過去の非正規の経験により収入が低くなるがゆえに、転職を考えるのである。

<sup>9</sup>「慶應義塾家計パネル調査」(KHPS)を用いた酒井・岩松(2005)によれば、学卒直後に非典型雇用を経験した者は典型雇用者に比べて、男性では26.3%、女性では33.2%も所得が低い。

<sup>10</sup>玄田(2008)では「就業構造基本調査」の2002年データを再集計して転職による就業形態間転換の割合をみている。それによると、転職により正社員に転換した人は非正規離職者の1割にとどまる。残りの5割は無業となり、4割は異なる企業で非正社員を続けている。勇上(2009)は、労働者の選好をコントロールしても、学卒後に正社員につけなかった労働者はその後正社員転換が困難になることを示している。

第2に、上述のような傾向は女性では確認されなかった。収入格差は女性の転換社員にも存在する。しかし、収入格差が職業定着に影響を与えることはなかった。その理由についてはさらなる検証が必要になるであろう。

第3に、同じ転換社員であっても転職を伴う外部転換よりは内部から登用された者の定着の意思が強く、そして、転職率が低い。しかし、その理由は必ずしも現在の仕事に満足しているから、つまり、現在の仕事から得られる効用が高いからではないことも示されている。仕事の継続意思が強い者が内部登用され、職業定着が良いということもあれば、今の仕事に不満があっても良好な転職先がないから転職を考えない可能性もある。いずれにせよ、これについてもさらなる検証が必要になる。一方、内部転換の者の転職は仕事から得る満足度を高める効果がある。

これまで非正規雇用から転換してきた正社員と非正規雇用の経験を持たない正社員との職業定着の差について議論してきた。しかし、特筆すべきは、正社員転換は確かに労働者の定着を促す効果を持つということである。これは転換社員の職業定着が長時間非正規の者に比べて明らかに良いことからわかることである。したがって、能力の高い、良質な人材の確保を目指す企業なら、正社員転換制度または類似の慣行、コースを今後も大いに活用することが望ましいであろう。同時に、正社員転換を活用してもその後の処遇まで入念に考えないと人材の確保という面では問題が残ることも留意する必要がある。

残された課題としては、まず1つは、データの制約上転換社員の定着を促す要因となりうる職場訓練の影響を分析に組み込めなかったことである。さらに、時代効果を除いて、転換時期の影響を検証することも必要である。

謝辞：

本稿の執筆に当たり、慶応義塾パネル調査共同研究拠点の樋口美雄先生から貴重なコメントをいただいた。記して感謝の意を表します。なお、本稿にみられる誤りはすべて筆者の責任である。

参考文献：

- 岡本弥・照山博司(2010)「仕事の『満足度』と転職」瀬古美喜・照山博司・山本勲・樋口美雄・慶応一京大連携グローバルCOE『日本の家計行動のダイナミズム6』、第5章、慶応義塾大学出版会。
- 小倉一哉(2010)「会社を辞めないのはどんな人か」『日本労働研究雑誌』、No.603。
- 玄田有史(2008)「前職が非正社員だった離職者の正社員への転換について」『日本労働研究雑誌』No.580、pp.61-77。
- 玄田有史(2009)「正社員になった非正社員」『日本労働研究雑誌』No.586、pp.34-48。
- 厚生労働省(2006)『平成18年版労働経済白書』。
- 小杉礼子(2010)「非正社員から正社員への転換の規定要因の検討」『非正規社員のキャリア形成：能力開発と正社員転換の実態』労働政策研究報告書No.117、pp.40-82。
- 酒井正・岩松尚吾(2005)「フリーター以前とフリーター以後」樋口美雄・慶応義塾大学経商連携21世紀COE編『日本の家計行動のダイナミズム1』第5章、慶応義塾大学出版会。
- 樋口美雄『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社。
- 古郡鞆子(1997)『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社。
- 堀田聰子(2009)「『初職非正社員』は不利か：『最初の3年』の能力開発機会と正社員への移行」『日本労務学会誌』Vol.10 No.2、pp.18-34。
- 勇上和史(2009)「雇用形態の多様化と転職」『国民経済雑誌(神戸大学)』Vol.200、No.5、pp.51-69。
- 李青雅(2011)「正社員転換のその後：賃金、教育訓練、仕事内容などの就業状況と仕事満足度」労働政策研究・研修機構『非正規雇用に関する調査研究報告書—非正規雇用の動向と均衡処遇・正社員転換を中心に—』労働政策研究報告書、No.132、近刊。
- 労働政策研究・研修機構(2011)『非正規雇用に関する調査研究報告書—非正規雇用の動向と均衡処遇・正社員転換を中心に—』労働政策研究報告書、No.132、近刊。

- Booth, A.L., Francesconi, M. and Frank, J., (2002), "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?," *Economic Journal*, Vol.112, No.480, pp.F189-F213.
- Freeman, R.B., (1978) ,"Job Satisfaction as an Economic Variable," *American Economic Review*, Vol.68, No.2, pp135-141.
- Neumark, D., (2002) "Youth Labor Markets in the United States: Shopping around vs. Staying Put," *Review of Economics and Statistics*, Vol.84, No.3, pp.462-482.

付表1 基本属性

	一貫正社員	転換社員	長時間非正規	Total
N	2434	320	710	3464
%	70.3	9.2	20.5	100.0
女性	19.5	48.1	66.9	31.9
男性	80.5	51.9	33.1	68.1
20代	5.9	28.1	19.9	10.8
30代	29.3	34.1	24.4	28.7
40代	34.7	21.3	27.9	32.0
50代	30.2	16.6	27.9	28.4
中卒	1.7	3.4	4.6	2.4
高卒	43.6	41.8	54.6	45.7
短大・高専卒	12.0	16.8	19.6	14.0
大卒以上	42.7	38.1	21.2	38.0
勤続期間(年)	15.7	4.2	5.1	12.9
管理職	9.3	1.3	0.7	6.8
事務職	20.5	18.9	26.6	21.6
専門・技術職	24.0	28.5	12.3	22.0
販売・サービス職	15.1	23.4	33.1	19.5
その他職種	31.2	27.9	27.3	30.1
製造業	24.3	13.6	20.9	22.6
卸売・小売業	10.2	13.3	18.7	12.2
医療・福祉	8.5	20.2	9.1	9.7
その他業種	57.1	53.0	51.4	55.5
29人以下	19.4	30.1	26.2	21.7
30-99人	15.0	24.4	16.0	16.1
100-499人	22.2	18.4	24.6	22.4
500人以上	33.6	21.5	30.0	31.8
官公庁	9.8	5.7	3.2	8.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0