

若年層における非正規雇用から正規雇用への 移行の可能性

UENISHI, Mitsuko / 上西, 充子

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学部

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

法政大学キャリアデザイン学部紀要 / 法政大学キャリアデザイン学部紀要

(巻 / Volume)

2

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

19

(発行年 / Year)

2005-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00003247>

若年層における非正規雇用から 正規雇用への移行の可能性

法政大学キャリアデザイン学部助教授 上 西 充 子

1. 課題設定

正社員以外の雇用形態で働く若者が増加している。総務省統計局「労働力調査詳細集計（平成15年平均）」によれば在学中の者を除く15～24歳の若者のうち、正規の職員・従業員の割合は男性で72.9%、女性で63.1%にすぎない¹⁾。その他の若者はパート・アルバイト・派遣社員・契約社員などのいわゆる非正規雇用者である。

非正規雇用の若者を考えるにあたって重要な論点の一つが、非正規雇用から正規雇用への移行である。非正規雇用者の多くは、正規雇用に比べて労働条件が悪く、雇用の継続も保障されていない。現状では、非正規雇用の形で働き続けることは、職業キャリアの上で大きな困難に行き当たるおそれが強い。しかし非正規雇用から正規雇用への移行がどれほど実際におこなわれているのか、また、どのようなルートでおこなわれているのか、その実情をとらえることは困難である。

筆者はフリーター問題に関する先行研究をサーベイした上西（2004）において、残された重要な課題の1つがフリーターからの「離脱」であると指摘し、次の5つの論点を示しておいた。①実態として離脱がどれほど可能であるのか。②フリーター経験期間と離脱との関係はどうなっているのか。③フリーターからの離脱の道はどこにあるのか。④離脱のためには何をすれば良いのか。⑤そもそも「離脱」とは何か。正社員になることを「離脱」と見なして良いのか。

本稿はこの非正規雇用から正規雇用への移行の問題を1つの調査結果から考察するものである。

分析の対象となるのは財団法人総合生活開発研究所が2003年7月に実施した「若年者の採用方法の多様化と人材育成に関するアンケート」である。この調査は主査：佐藤博樹、委員：小杉礼子、黒沢昌子、上西充子、佐野嘉秀、事務局：鈴木不二一、茂呂成夫、千頭洋一のメンバーによって実施したものであり、その結果は総合生活開発研究所（2004）として公表されている。この調査は非正規雇用の若者が次の段階のキャリアへどのように移行が可能であるのかを探るために「未経験者歓迎」求人による中途採用と「正社員登用」という2つのルートを想定し、それぞれの方法を採用している事業所に対し、そのねらいと実際の実施状況などを尋ねたものである。

この調査は次節に述べるように一定の条件で選ばれた事業所を対象とした調査であり、回収されたデータ数も限られていることから、非正規雇用から正規雇用への移行を量的に把握することはできない。しかし、上記②～⑤の論点については新たな知見を加えることができるものと考えている。

本稿の構成は下記の通り。第2節ではこの調査の方法を示した上で、結果の概要のうち、今回のテーマにかかわる部分を紹介する。第3節と第4節では報告執筆後の筆者による再分析結果を示す。第3節では「未経験者歓迎」求人によって採用された者を前職によって「正社員」「契約社員・派遣社員」「パート・社会人アルバイト」にわけ、それぞれの実情を検討する。第4節では正社員に登用された者を以前の雇用形態によって「パート・アルバイト」「契約社員」にわけ、それぞれの実情を検討する。その上で第5節においてまとめを行う。

2. 調査方法と結果の概要

本節では「若年者の採用方法の多様化と人材育成に関するアンケート」の調査方法と結果の概要について、総合生活開発研究所（2004）をもとに紹介する。

(1) 調査方法

調査対象事業所は下記の3種類の求人広告から抽出されている。①㈱リクルート発行『From A』および『From A関西』誌の「A to Next」欄の求人広告。「A to Next」とはアルバイトから次のステップへ、という意味であり、現

在 社会人アルバイト（フリーター）である者でも応募できる正社員・契約社員の求人と、「アルバイトから正社員登用あり」の求人を掲載したコーナーである。②㈱リクルート発行『とらばーゆ』および『とらばーゆ関西』誌の「未経験者歓迎」マーク付求人広告。③㈱リクルート転職情報サイト「リクナビNEXT」に掲載された未経験者歓迎広告。以上から抽出された3,000の事業所に対し、2003年7月にアンケート調査票を郵送で送付し、204票を回収した。有効回収率は6.8%である。204事業所のうち、「未経験者歓迎」の求人を行っている事業所は150事業所、非正社員から正社員への登用の制度または慣行がある事業所は104事業所、「未経験者歓迎」求人も正社員登用も実施している事業所は76事業所であった。また「未経験者歓迎」求人については過去1年間に実際に採用した者について1票につき3名まで記入頂き、合計309名分のデータを回収し、正社員登用については過去3年間に実際に登用した者について1票につき3名まで記入頂き、合計152名分のデータを回収している。

（2）「未経験者歓迎」の中途採用募集と実際の採用状況

おおむね30歳までを想定した「未経験者歓迎」求人を行った150事業所に対し、複数回答で求人職種を尋ねた結果では「営業職」の割合が最も高く（46.7%）、次いで「一般事務」（27.3%）、「接客、フロント、サービススタッフ」（14.0%）などとなっている。

「なぜ新規学卒者の募集や即戦力の中途採用ではなく、「未経験者歓迎」とした募集なのですか」と尋ねた結果によると（複数回答）、「経験者だけでなく、より幅広い層から採用選考をおこないたいから」という回答の割合が特に高く（76.7%）、「経験者の採用が困難」（18.7%）がそれに続いている。「未経験者歓迎」とは言っても、どのような未経験者でも歓迎されるというわけではないことがここからわかる。

実際、「未経験者歓迎」求人によって実際に過去1年間に採用した者について前職の就業形態を見ると、前職が「正社員」であった者が60.2%を占め、前職が「パート・社会人アルバイト」であった者は14.9%にとどまっている。また「契約社員」であった者は8.7%、「派遣社員」であった者は4.5%である（「その他」1.9%、無回答9.7%）。

つまり、「未経験者歓迎」求人は、確かに非正規雇用者にも正社員への道を開くものではあるが、実際にはその機会をとらえることができるのは多くの場合、正社員からの転職者なのである。また、前職と採用された職種が同系統の職種¹²⁾である者の割合は採用者全体で見ると36.6%、前職が「正社員」であった者に限れば同系統の職種である者の割合は44.6%となっている。

(3) 非正規雇用からの正社員登用の制度と実際の登用状況

正社員登用の「制度がある」45業所および「制度はないが実態として登用する慣行がある」59事業所に、その制度や慣行に期待する役割を尋ねた結果（3つまで複数選択）によれば、「優秀な非正社員を登用し、その人の定着や仕事意欲を高める」という回答の割合が特に高く（79.8%）、「正社員を補充する」（37.5%）、「正社員に登用する人材を選ぶための試用期間として」（35.6%）、「非正社員全体の定着や仕事意欲を高める」（31.7%）がそれに続いている。

正社員登用の候補者を選ぶ条件（複数回答）としては「上司による推薦があること」（65.4%）、「業務成績が基準を満たしていること」（49.0%）などの条件があるほかに、「登用後、正社員にもとめられる勤務形態（フルタイム勤務、シフト勤務、残業など）をこなせること」（66.3%）、「登用後、仕事内容や職種の変更に応じられること」（41.3%）などの条件もあげられている。つまり正社員登用をおこなう事業所にとっても、非正社員と正社員の仕事は別のものと位置づけられており、単なる処遇の改善ではないことがわかる。

実際に登用された者（登用時に30歳以下の者、学生アルバイトを除く）の登用前の雇用形態を見ると、「アルバイト」（46.1%）、「契約社員」（35.5%）、「パート」（12.5%）となっている。登用後の職種は「店長、店長候補」（16.4%）、「営業職」（14.5%）、「接客、フロント、サービススタッフ」（12.5%）などである。登用時の平均年齢は24.9歳であるが、登用時の勤続年数は半年以下が34.3%、半年を超えて1年以下が26.3%であり、1年以内が60.6%と過半数を占めている。登用の見極めは案外短い期間でおこなわれていることがここからわかる。

3. 前職の就業形態別にみた「未経験者歓迎」求人による中途採用の実際

(1) データの概要

本節では実際に「未経験者歓迎」求人によって中途採用された者について前職の就業形態別の検討を行う。調査では上述のとおり309名分のデータが回収されたが、そこから前職の就業形態が「その他」「無回答」である者および「学校卒業後、入社までの間で何らかの仕事に従事していた期間」が0ヶ月である者を除いた266名分のデータを再分析の対象とした。266名のうち、前職の就業形態は、正社員が185名、契約社員が26名、派遣社員が14名、パート・社会人アルバイトが41名となっている。そこで契約社員と派遣社員を1つのグループにまとめ、「【前職】正社員」「【前職】契約社員・派遣社員」「【前職】パート・社会人アルバイト」という3つのグループについて比較検討を行う。それぞれのグループの性別および学歴別属性は図表1の通りである。

(2) 前職経験の評価

中途採用された際の年齢を見ると（図表2）、「【前職】パート・社会人アルバイト」、「【前職】契約社員・派遣社員」、「【前職】正社員」の順に年齢層が若いことがわかる。「【前職】パート・社会人アルバイト」の場合は、22歳以下と23-24歳がそれぞれ3割強を占めている。採用時の平均年齢は「【前職】正社員」25.6歳、「【前職】契約社員・派遣社員」25.0歳、「【前職】パート・社会人アルバイト」23.7歳である。

しかし学歴分布の違いもあるため、年齢だけを見るのは不適切であろう。そこで学校卒業後、当該事業所に入社までの間で何らかの仕事に従事していた期

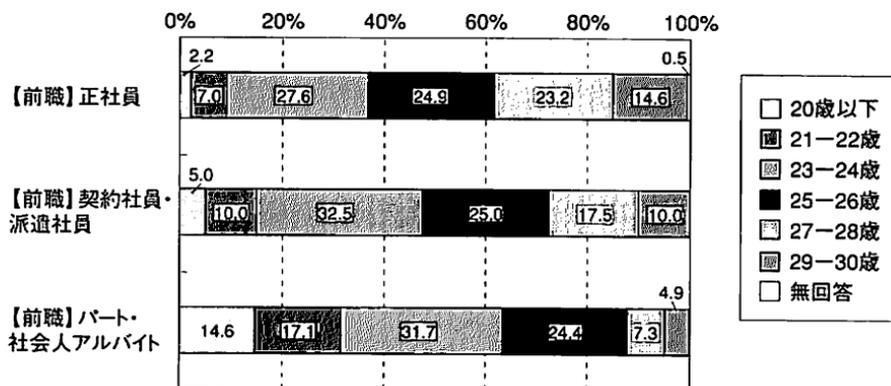
図表1 性別・学歴別分布

	件数	%	性別			学歴			
			男性	女性	無回答	中卒・高卒	短大・高専・専門学校卒	大卒・大学院卒	無回答
合計	266	100.0	63.5	35.0	1.5	28.2	21.8	49.2	0.8
【前職】正社員	185	100.0	63.8	34.1	2.2	23.2	18.4	57.3	1.1
【前職】契約社員・派遣社員	40	100.0	57.5	42.5	0.0	37.5	30.0	32.5	0.0
【前職】パート・社会人アルバイト	41	100.0	68.3	31.7	0.0	41.5	29.3	29.3	0.0

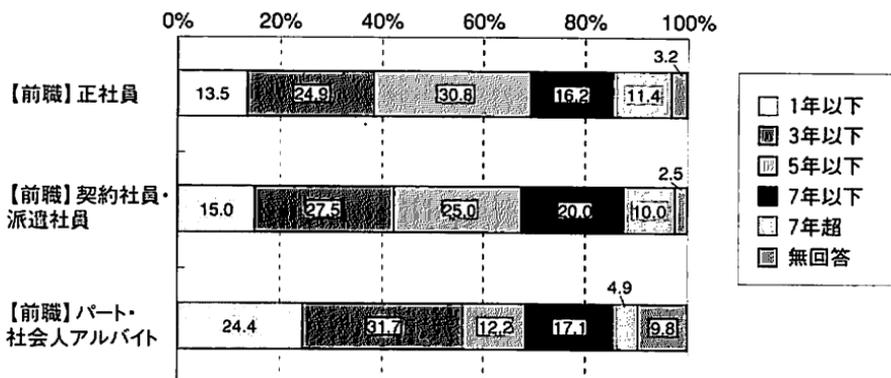
6

間を見ると(図表3),「【前職】正社員」と「【前職】契約社員・派遣社員」では大きな違いが見られないものの,「【前職】パート・社会人アルバイト」では就業期間が比較的短い者の割合が大きくなっている。「【前職】パート・社会人アルバイト」の場合には,過半数の者は就業期間が3年以内である。上西(2004)に紹介した通り,大都市の若者を対象とした日本労働研究機構(2001)の調査ではフリーターからの「離脱成功者」の半数強(51.7%)はフリーター通算期間が1年以内であったが,今回の調査で「パート・社会人アルバイト」から「未経験者歓迎」求人で中途採用された者の就業期間はそれよりは長めと

図表2 採用時の年齢



図表3 卒業後の就業機関



なっている。しかしそれでも、前職が「正社員」や「契約社員・派遣社員」であった者よりは就業期間は短い。平均就業期間は「【前職】正社員」4.1年、「【前職】契約社員・派遣社員」3.9年、「【前職】パート・社会人アルバイト」3.1年である。前職が「パート・社会人アルバイト」であった場合には、「パート・社会人アルバイト」としての就業を早めに切り上げた者が中途採用の機会をつかむことができているようだ。

言い換えれば、「パート・社会人アルバイト」としての就業経験は中途採用に際して積極的に評価されていないことが考えられる。実際、本調査では社会人アルバイトが働く可能性の高い職場としてチェーンの飲食店を想定し、「店長代理として多数のパート等の管理・指導にあたってきた方」「店長代理として多数のパート等の管理・指導にあたるとともに、店舗経営にも積極的に関わってきた方」という2段階のキャリア類型を設けて、それぞれの人が「未経験者歓迎」の求人職種に応募してきた場合にその職歴をどのように評価するか尋ねているが、図表4の「募集事業所全体」欄³³⁾に示す通り、「多数のパート等の管理・指導にあたってきた」という現場のリーダー的なキャリアのレベルでは、評価は二分されており、「店舗経営にも積極的に関わってきた」という正社員に近いキャリアを築いてきた場合にのみ、過半数の事業所が評価するという回答になっている。また、「卒業後、求人職種のパート・アルバイト経験が2、3年ある方」「卒業後、求人職種での正社員経験が2、3年ある方」というキャリア類型についても評価を尋ねているが「パート・アルバイト経験」と「正社員経験」では評価の度合いがかなり異なっていることがわかる。ただし同じく図表4の「パート・社会人アルバイトからの採用事業所」欄³⁴⁾に示すように、前職が「パート・社会人アルバイト」であった者を実際に「未経験者歓迎」求人によって採用している事業所においては、現場のリーダー的なキャリアのレベルも比較的評価されている。

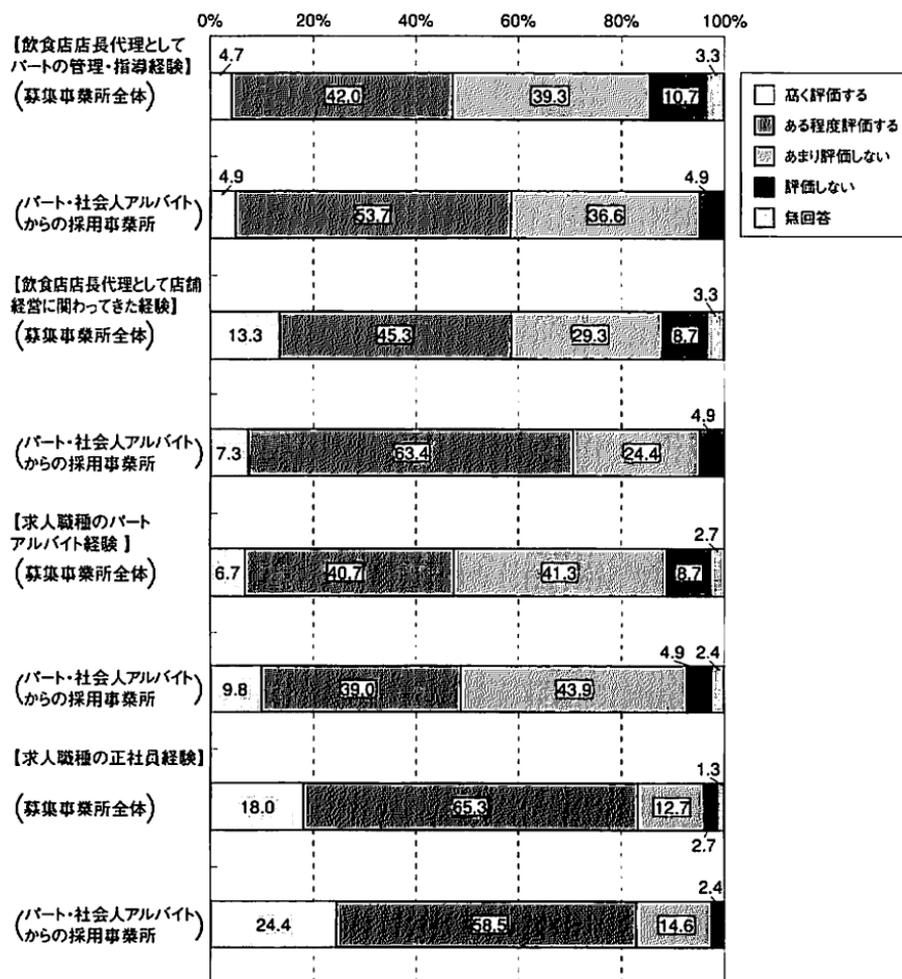
以上から、「パート・社会人アルバイト」としての経験はその仕事の内容がかなり高度なものでない限りは「未経験者歓迎」求人一般においては積極的に評価されず、「パート・社会人アルバイト」としての仕事を長く続けることは正規雇用への移行にとってハンディとなる可能性が高いことがうかがわれる。しかし同時に、「パート・社会人アルバイト」からの採用を行っている事

業所においてはパート・社会人アルバイトとしてのキャリアの中身も評価しようという姿勢がうかがわれる。

(3) 評価された能力・特性と正社員としての仕事内容

次に、「未経験者歓迎」求人において採用された者が、どのような能力・特性を評価されて、どのような仕事に就いたのかを見てみよう。

図表 4 応募選考で評価する職歴



採用にあたって特に評価した点を3つ選択していただいた結果をみると(図表5)、いずれのグループにおいても「謙虚・素直である」「意欲、チャレンジ精神が旺盛である」という項目の割合が高い。「未経験者歓迎」求人においては、新しい仕事に、謙虚に、かつ意欲をもって取り組む姿勢が評価されていると考えられる。しかしより詳しく見ると、「【前職】パート・社会人アルバイト」の場合には「謙虚・素直である」「意欲、チャレンジ精神が旺盛である」「自分の考えを説明できて、他人の話をよく聞ける」という、いわば「働く姿勢」にかかわる部分が高く評価されているのに対し、「【前職】正社員」の場合には「謙虚・素直である」ことの評価度合いは比較的低く、「学習能力が高い」「営業の経験があるなど、募集している職業に関連する領域の専門スキルを身につけている」「募集している職業に必要な知識や資格をもっている」など、「職業能力」にかかわる部分も多面的に評価されていることがわかる。

前職と現職の職種は図表6の通りである。「【前職】正社員」では前職が「営業」であった者がおよそ4人に1人、現職が「営業」である者がおよそ3人に1人と、それぞれ最も高い割合を示している。「【前職】契約社員・派遣社員」では、前職が「店長・店頭販売・接客・調理」であった者が3割と最も高い割合を示し、現職では「営業」が3割、「店長・店頭販売・接客・調理」が2割を占めている。「【前職】パート・社会人アルバイト」では、前職は「店長・店頭販売・接客・調理」である者が3人に2人の割合で高く、現職でも「店長・店頭販売・接客・調理」が3割と最も高い割合を示し、「営業」がそれに次いでいる。全体として見れば「未経験者歓迎」求人て採用されている者の3割強

図表5 実際の採用にあたって特に評価した点(3つ複数選択)

	件数	%	ナリを身につけている 本格的なビジネスマ ナーが高い	変化に対する適応性 が高い	学習能力が高い	謙虚・素直である	ITスキルが高い	意欲・チャレンジ精 神が旺盛である	他人の話をよく聞ける	自分の考えを説明できて 他人の話をよく聞ける	職種に必要な知識資 格をもっている	専門スキルを身に つけている	その他
合計	266	100.0	33.1	26.7	25.9	54.5	8.3	67.7	38.0	13.9	15.8	1.1	
【前職】正社員	185	100.0	33.0	25.9	27.6	49.2	7.0	69.2	38.4	14.6	17.3	1.1	
【前職】契約社員・派遣社員	40	100.0	37.5	27.5	27.5	62.5	12.5	60.0	22.5	15.0	15.0	0.0	
【前職】パート・社会人アルバイト	41	100.0	29.3	29.3	17.1	70.7	9.8	68.3	51.2	9.8	9.8	2.4	

は「営業」に採用されているのであるが、「【前職】パート・社会人アルバイト」では前職と同様の「店长・店頭販売・接客・調理」に採用される者の割合の高さが注目される。現職の業種は図表7の通りである。

それぞれのグループの者が従事している正社員としての仕事の「質」はどのようなのだろうか。この調査では「未経験者歓迎」求人によって採用した者について、採用職種は尋ねているが賃金や労働条件は尋ねていないため、その点を直接知ることにはできない。しかしこの調査では、30歳以下の非正社員を雇用している事業所（回答が得られた204事業所の63.2%にあたる129事業所）に限っては、30歳以下の正社員が担当する最も高度な仕事に未経験者を配置した場合に仕事の習得に必要な年数を尋ねており、これが仕事の難易度を測

図表6 前職と現職の職種

		件数	%	・ 一般事務	・ 人事・財務・企画・ その他事務職	営 業	店 長・ 店 頭 販 売 ・ 接 客 ・ 調 理	警 備 ・ 技 能 職 ・ 運 転	技 術 ・ 情 報 処 理 ・ ク リ エ ー タ	医 療 ・ 教 育	そ の 他	無 回 答
合計	前職	266	100.0	10.2	8.3	19.5	28.2	7.5	7.1	4.1	8.6	6.4
	現職	266	100.0	10.2	10.5	33.5	17.7	7.5	7.5	1.5	9.0	2.6
【前職】正社員	前職	185	100.0	12.4	8.6	25.4	19.5	6.5	7.0	4.9	10.8	4.9
	現職	185	100.0	10.8	11.9	35.7	14.1	5.4	9.2	1.1	9.7	2.2
【前職】契約社員・派遣社員	前職	40	100.0	7.5	10.0	10.0	30.0	15.0	12.5	2.5	2.5	10.0
	現職	40	100.0	7.5	7.5	30.0	20.0	10.0	7.5	2.5	12.5	2.5
【前職】パート・社会人アルバイト	前職	41	100.0	2.4	4.9	2.4	65.9	4.9	2.4	2.4	4.9	9.8
	現職	41	100.0	9.8	7.3	26.8	31.7	14.6	0.0	2.4	2.4	4.9

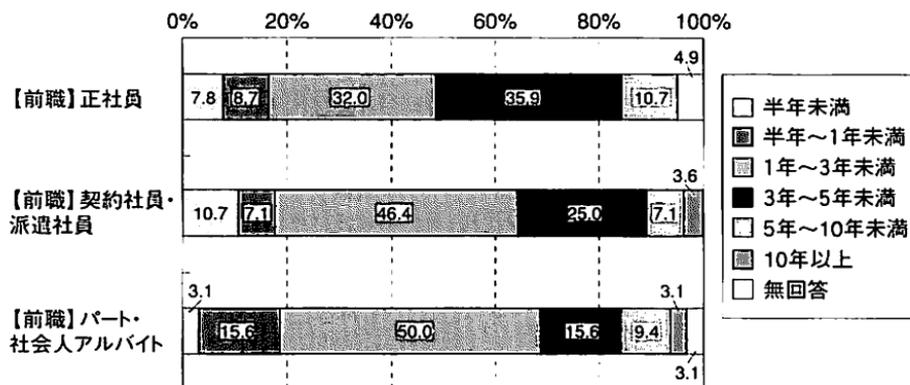
図表7 現職の業種

	件数	%	建 設 業	製 造 業	卸 売 業	小 売 業	飲 食 業	不 動 産 業	サ ー ビ ス 業	そ の 他	無 回 答
合計	266	100.0	4.9	14.3	10.5	12.8	6.8	8.6	27.8	13.2	1.1
【前職】正社員	185	100.0	5.9	15.7	11.4	11.4	5.4	9.7	27.0	11.9	1.6
【前職】契約社員・派遣社員	40	100.0	2.5	10.0	0.0	15.0	10.0	7.5	40.0	15.0	0.0
【前職】パート・社会人アルバイト	41	100.0	2.4	12.2	17.1	17.1	9.8	4.9	19.5	17.1	0.0

る尺度とみなすことができる。ただし、この設問における「正社員」とは、当該事業所で雇用している30歳以下の正社員一般を指しており、「未経験者歓迎」求人によって採用された正社員だけを指しているわけではない。また、1つの事業所は「未経験者歓迎」求人についても前職が「正社員」である者、前職が「パート・社会人アルバイト」である者など、様々な就業形態の者を採用している場合があるため、その意味からも、前職の就業形態別に当該事業所における「30歳以下の正社員が担当する最も高度な仕事」の難易度を見ることは、前職の就業形態別の現職の仕事の難易度を示す指標としては特徴がより不鮮明になっている可能性が高い。

それらの制約をふまえた上で、266名のうち「30歳以下の非正社員を雇用している事業所」に採用された163名について、採用された事業所における「30歳以下の正社員が担当する最も高度な仕事に未経験者を配置した場合」に仕事の習得に必要な年数を見ると図表8の通りとなっている。これを見ると、前職が「正社員」であった者を採用した事業所では3年以上の習得期間が必要と回答した事業所が46.6%と半数近く占めるが、前職が「契約社員・派遣社員」であった者を採用した事業所の場合は35.7%、前職が「パート・社会人アルバイト」であった者を採用した事業所の場合は28.1%にすぎない。前職が「パート・社会人アルバイト」であった者を採用した事業所の3分の2は、「最も高度な仕事」にも3年未満の習得期間しか必要でないと見なしている。つまり、

図表8 最も高度な仕事習得に必要な期間（「未経験者歓迎」求人事業所）



前職が「パート・社会人アルバイト」であった者を採用した事業所では若手正社員にさほど難易度の高くない仕事を割り振っていることがうかがわれるのである。

同様の傾向は30歳以下の正社員に通常どれくらいの勤続を期待しているかとの問いに対する回答からもうかがわれる。図表9に示す通り、前職が「正社員」であった者を採用した事業所では「10年以上（定年までを含む）」の勤続を期待する事業所がおよそ3分の2を占めているが、前職が「パート・社会人アルバイト」であった者を採用した事業所では10年未満の勤続しか期待しない事業所が過半数を占めている。

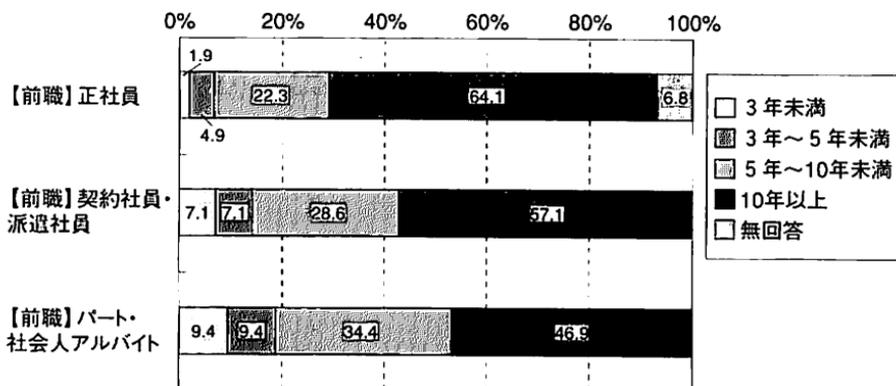
これらの結果から、同じく「未経験者歓迎」求人によって中途採用された正社員であっても、前職が「正社員」であった者を採用した事業所と前職が「パート・社会人アルバイト」であった者を採用した事業所では「正社員」としての仕事の「質」に違いが見られることがわかる。前職が「パート・社会人アルバイト」であった者は、正社員となっても、よりキャリア形成の機会が限定された仕事についていることが推測されるのである。

4. 登用前の雇用形態別にみた正社員登用の実際

(1) データの概要

本節では非正社員から正社員に登用された者について登用前の雇用形態別の

図表9 正社員に期待する勤続年数（「未経験者歓迎」求人事業所）



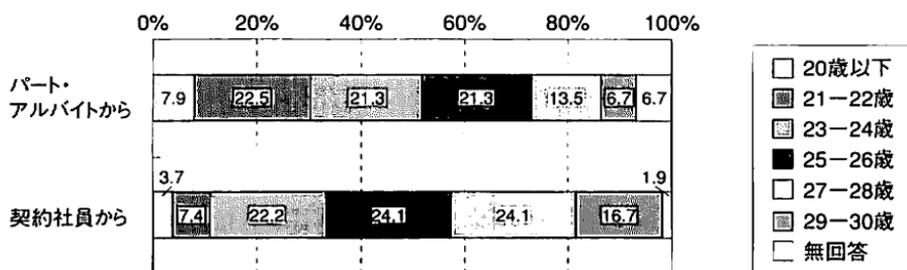
検討を行う。調査では上述のとおり152名分のデータが回収されたが、登用前の雇用形態別の内訳はパート19名、アルバイト70名、契約社員54名、その他9名であった。ここではパート・アルバイトから登用された89名と契約社員から登用された54名について、比較検討を行う。契約社員はパート・アルバイトとは異なる仕事を行っている場合が多く、また、パート・アルバイトよりも限定された人員が契約社員として働いている場合が多い。営業職などでは正社員として採用してきたポジションを契約社員に切り替えたり、正社員としての採用候補者をまず契約社員として採用したりする例も見られる。そのため、契約社員から正社員への登用とパート・アルバイトから正社員への登用は性質の異なる登用であると判断した。なお、パート・アルバイト89名のうち、男性は56.2%、女性は39.3%、契約社員54名のうち男性は53.7%、女性は44.4%を占めている。

(2) 登用時の属性

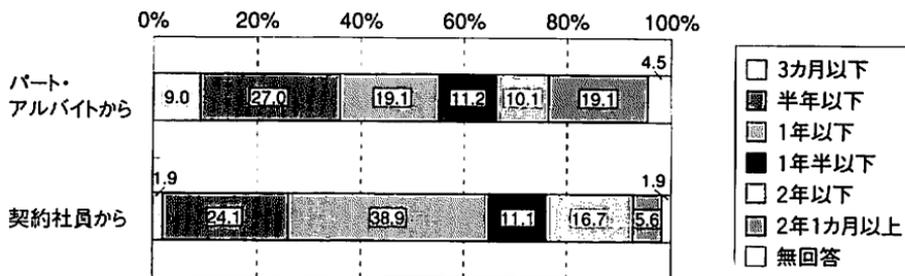
登用時の年齢を見ると(図表10)、パート・アルバイトからの登用者では24歳までの者が過半数を占めているが、契約社員からの登用者では25歳以上の者がおよそ3分の2を占めている。登用時の平均年齢はパート・アルバイトからの登用者では24.2歳、契約社員からの登用者では25.8歳である。

登用時の勤続年数を見ると(図表11)、パート・アルバイトからの登用者では1年以内の者が55.1%を占めるが、一方で2年をこえる勤続年数の者も19.1%存在しており、登用に至るまでの勤続年数は多様であることがうかがわれる。一方契約社員からの登用者では半年を超えて1年以下に4割弱が集中し

図表10 登用時の年齢



図表11 登用時の勤続年数



図表12 登用前の労働時間

	件数	%	正社員の所定労働時間と比べた登用前の実労働時間			
			正社員より長い	正社員と同じ	正社員より短い	無回答
合計	143	100.0	7.0	55.2	37.1	0.7
パート・アルバイトから	89	100.0	7.9	40.4	51.7	0.0
契約社員から	54	100.0	5.6	79.6	13.0	1.9

ており、1年程度が見極めの区切りであることがうかがわれる。登用時の平均勤続年数はパート・アルバイトからの登用者では1.3年、契約社員からの登用者では1.2年となっている。

登用前の労働時間を見ると（図表12）、パート・アルバイトからの登用者では登用前の実労働時間が正社員の所定労働時間より短い者が過半数を占めているが、契約社員からの登用者では「正社員と同じ」者が8割を占めている。

（3）登用後の仕事内容

登用後の職種を見ると（図表13）、パート・アルバイトからの登用者では「店長・店頭販売・接客・調理」に半数弱の者が集中している。契約社員からの登用者では店長・店頭販売・接客・調理」に次いで「営業」の割合が高い。登用が行われた業種を見ると（図表14）、パート・アルバイトからの登用者では4割が「小売業」「飲食業」に属している。契約社員からの登用者では半数強が「サービス業」に属している。

登用後の正社員としての仕事の「質」は、この調査からは直接知ることはできない。しかし第3節（3）と同様に当該事業所における仕事の難易度を見る

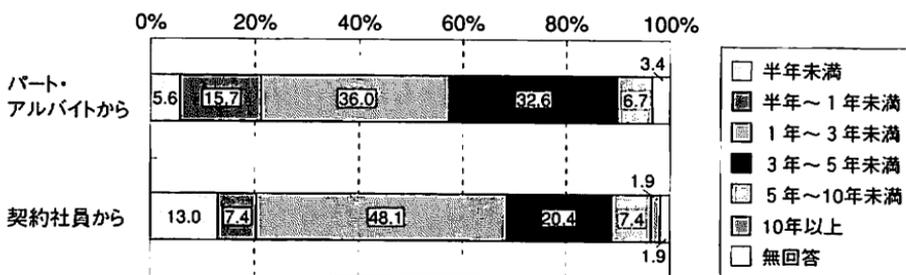
図表13 登用後の職種

	件数	%	・ 般事務	人事・財務・企画・ その他事務職	営業	接客・調理	店長・店頭販売・	設備・技能職・運転	技術・情報処理・ クリエイター	医療・教育	その他	無回答
合計	143	100.0	9.1	8.4	15.4	41.3	4.2	7.0	0.7	11.2	2.8	
パート・アルバイトから	89	100.0	10.1	10.1	9.0	48.3	3.4	3.4	1.1	11.2	3.4	
契約社員から	54	100.0	7.4	5.6	25.9	29.6	5.6	13.0	0.0	11.1	1.9	

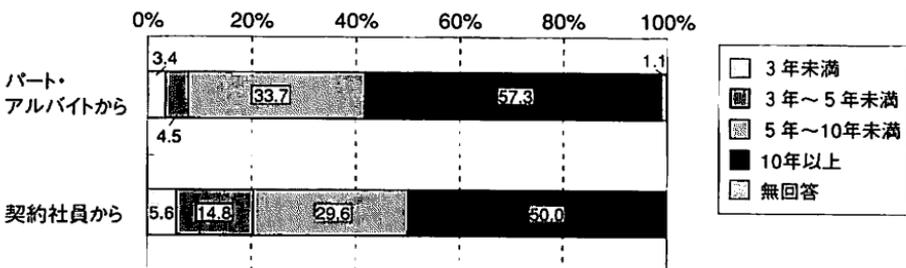
図表14 登用が行われた業種

	件数	%	製 造 業	卸 売 業	小 売 業	飲 食 業	不 動 産 業	サ ー ビ ス 業	そ の 他	無 回 答
合計	143	100.0	10.5	7.0	20.3	14.0	2.8	38.5	6.3	0.7
パート・アルバイトから	89	100.0	11.2	7.9	22.5	18.0	4.5	29.2	5.6	1.1
契約社員から	54	100.0	9.3	5.6	16.7	7.4	0.0	53.7	7.4	0.0

図表15 最も高度な仕事習得に必要な期間（正社員登用事業所）



図表16 正社員に期待する勤続年数（正社員登用事業所）



と図表15の通りとなっている「30歳以下の正社員が担当する最も高度な仕事に未経験者を配置した場合」に必要な習得期間が3年未満と回答した事業所は、パート・アルバイトからの登用を行った事業所では57.3%、契約社員からの登用を行った事業所では68.5%となっている。前出の図表8と比較すると、前職が「正社員」であった者を「未経験者歓迎」求人によって採用した事業所に比べて、若手正社員にさほど難易度の高くない仕事を割り振っている場合が比較的多いことがうかがわれる。また、30歳以下の正社員に通常どれくらいの勤続を期待しているかとの問いに対する回答を見ると（図表16）、「10年以上（定年までを含む）」の勤続を期待する事業所はパート・アルバイトからの登用を行った事業所では6割弱、契約社員からの登用を行った事業所では半数である。

5. まとめ

以上の調査結果を第1節の論点に照らし合わせてみると下記のようにまとめることができよう。

第1に、非正規雇用から正規雇用への移行の道がどこにあるのか、という論点については、「未経験者歓迎」求人による中途採用と非正社員からの正社員登用という2つのルートが確かにあることが認められた。ただし「未経験者歓迎」求人による中途採用は非正規雇用者をもっぱら対象としているわけではなく、「経験者だけでなく、より幅広い層から採用選考を行いたいから」という理由で「未経験者歓迎」とうたわれている点に注意が必要である。実際、採用された者の6割強は前職が「正社員」であった。しかし視点を変えれば、3割の者は正社員以外の就業形態から正社員に採用されている。「パート・社会人アルバイト」から正社員に採用された者は14.9%である。

第2に、非正規雇用の期間と正規雇用への移行の関係はどうなっているのか、という論点については、年齢と経験年数のデータが手がかりとなる。「パート・社会人アルバイト」から正社員になった者についてみると、「未経験者歓迎」求人で中途採用された者では24歳以下が6割強を占め、正社員登用された者では24歳以下が5割強を占めている。また「未経験者歓迎」求人で中途採用された者では卒業後の就業年数が3年以内の者が過半数、正社員登用された者では登用前の勤続期間が1年以内の者が過半数を占めている。東京都産業労働

局（2002）では既存の調査の再分析結果と正社員登用を行っている企業に対するヒアリング結果から、数年のフリーター経験を経た者が同じ職場において正社員に登用されることに可能性を見いだしていた。数年のフリーター経験を経れば、本人の仕事に対する意識も変わり、また採用側にとっても働きぶりを具体的に知った上で登用できるという利点があるというわけである。しかし今回の調査結果からは、正社員登用については事業所側は「数年」を待たずにより短期に登用者を見極めている傾向が明らかになった。一方日本労働研究機構（2001）の調査ではフリーターからの離脱成功者の半数強がフリーター通算期間が1年以内であったが、今回の調査結果では「未経験者歓迎」求人の中で中途採用された者の場合は卒業後の就業年数はそれよりもやや長めである傾向が明らかになった。とはいえ、「未経験者歓迎」求人の中で中途採用される場合も、前職が「パート・社会人アルバイト」であった者は前職が「正社員」であった者よりは年齢も若く、卒業後の就業年数も短い傾向が認められており、パート・社会人アルバイトとしての仕事は早めに切り上げた方が正規雇用への移行の道が開かれていることは確かなようである。

第3に、非正規雇用から正規雇用への移行のためには何をすればよいのか、という論点について。今回の調査結果によればパートや社会人アルバイトの立場で1つの職場で長く働き、現場のリーダー的な存在となることは、「未経験者歓迎」求人によって中途採用を行っている事業所においても、一般的にはそれほど積極的に評価されていない。ただし、実際にパート・社会人アルバイトから中途採用を行っている事業所においては、パート・社会人アルバイトとしてのキャリアの中身も評価しようという姿勢がうかがわれる。また「未経験者歓迎」求人によって中途採用を行っている事業所は「謙虚・素直である」「意欲、チャレンジ精神が旺盛である」という、新しい仕事に取り組む姿勢や、「自分の考えを説明できて、他人の話をよく聞ける」というコミュニケーション能力を評価している。一方、正社員登用を行っている事業所が正社員登用の候補者を選ぶときの条件には「登用後、正社員にもとめられる勤務形態（フルタイム勤務、シフト勤務、残業など）をこなせること」「登用後、仕事内容や職種の変更に応じられること」などが含まれている。これらの結果を見ると、パート・社会人アルバイトとして責任の軽い仕事を長くつづけてその仕事にな

じむよりも、変化への適応性が高い若いうちに、非正社員とは異なる正社員としての仕事・役割を積極的に引き受けていこうとする姿勢が求められていると言えるだろう。

第4に、移行後の正規雇用の質的な評価について。一般的に考えれば、正規雇用のすべてが安定した良好な雇用機会であるというわけでないし、非正規雇用から正規雇用へと移行することが安定した良好なキャリア形成をただちに保障するわけでもない。正規雇用の質的な分析は今回の調査からは限定的な形でしか行えなかったが、「30歳以下の正社員が担当する最も高度な仕事」に必要な習得期間や「30歳以下の正社員」に期待する勤続年数などの指標からみて、前職が「パート・社会人アルバイト」であった者を「未経験者歓迎」求人によって中途採用した事業所やパート・アルバイトからの正社員登用を行った事業所では、若手正社員に長期勤続とそれにもとづく企業内でのキャリア形成を必ずしも求めていることがうかがわれる結果となった。また、パート・アルバイトから正社員に登用された者の約半数は「店長・店頭販売・接客・調理」の職についており、「パート・社会人アルバイト」から「未経験者歓迎」求人によって中途採用された者でも3割が「店長・店頭販売・接客・調理」の職に集中しているなど、今回の調査では非正規雇用の一般的な職場と移行後の正規雇用の職場の類似性が見られた。これらの結果を見ると、正規雇用への移行はその人のそれまでのキャリアを精算するものではなく、やはり非正規雇用におけるキャリアが問われた上で正規雇用の階層化された労働市場に組み込まれていくものと考えられる。

以上は1つの、それも限られた回答数の調査の分析結果であるにすぎないが、若年層における非正規雇用から正規雇用への移行という今日の重要な課題に新たな知見を加えることができたと考えている。今後、別の調査によって、あるいは若年者支援の実践現場において、検証もしくは反証が行われていくことを期待したい。

[参考文献]

上西充子 (2004) 「フリーター問題に関する先行研究の整理と今後の課題」『生涯学習とキャリアデザイン 2003年度法政大学キャリアデザイン学会紀要』

東京都産業労働局（2002）『フリーターは日本の人材育成を損なうか』東京都産業労働局

日本労働研究機構（2001）『大都市の若者の就業行動と意識 - 広がるフリーター経験と共感』日本労働研究機構調査研究報告書No.146

連合総合生活開発研究所（2004）『若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究報告書』連合総合生活開発研究所

[注]

- (1) 母数はいずれも非農林業雇用者数（役員を除く）。非正規従業員の内訳は、男性の場合、パート3.1%，アルバイト16.9%，派遣社員0.9%，契約社員・嘱託4.0%，その他2.2%，女性の場合、パート11.6%，アルバイト15.0%，派遣社員1.7%，契約社員・嘱託6.4%，その他2.1%となっている。
- (2) 同系統の職種とは、後掲の図表6のくくり方において同じグループに属する職種間の移動であることを表している。
- (3) 母数は、「未経験者歓迎」求人を行った150事業所。
- (4) 母数は前職が「パート・社会人アルバイト」であった者を「未経験者歓迎」求人によって中途採用した41事業所。採用された者1人につき1件とカウントしているため、1つの事業所が複数回カウントされている場合がある。

ABSTRACTS

The Transition from Nonpermanent Employment of Youth to Permanent Employment

Mitsuko UENISHI

This article reanalyzes results from a survey conducted on two topics: (1) mid-career recruitment of young workers without related work experience, and (2) promotion from nonpermanent employment to permanent employment.

Many young workers in Japan are now working as nonpermanent employees. Their mid- and long- term careers are a matter of social concern. The survey shares the concern and focused on the transition from nonpermanent employment to permanent employment.

This article addresses four issues: How do nonpermanent employees acquire permanent employment? Does a long experience as a nonpermanent employee count against one when obtaining permanent employment? What are the essential qualifications for entering permanent employment? How desirable are the positions workers get as permanent employees?

The main findings are as follows:

(1) Some nonpermanent employees acquire permanent positions by mid-career recruitment that does not require related work experience. Other nonpermanent employees acquire a permanent position in the same establishment by promotion. These two routes to permanent employment do exist.

(2) More than half of part-time young workers recruited without related work experience have worked not more than three years before recruitment. And more than half of part-time young workers promoted to permanent employment have worked not more than one year in the same establishment before promotion. Long experience as nonpermanent employees might have counted against one when obtaining permanent employment.

(3) Many employers who practice mid-career recruitment of young workers without related work experience do not appraise their leadership experience among part-time young workers; rather they appraise young workers according to the criteria of humility, motivation, and communication skills. Employers who promote nonpermanent employees to a permanent position require part-time workers to adapt to flexible working hours and a modification of their job description.

(4) Part-time young workers recruited or promoted to a permanent position seem to be tied to their previous career. Their new workplaces are often similar to those in the past, and many employers do not expect them to work more than ten years.
