

# フリーターからの離脱 ——正社員に移行する転職, しない転職——

萩原 牧子 リクルートワークス研究所・研究員

学卒後定職につかず、フリーターとして社会人経験をスタートさせた男性労働者が、その後、どれくらい正社員に移行しているのかを検証した。更に、初職フリーターから正社員に移行している転職と、していない転職の違いを、社会人経験をスタートさせてから転職までの就業プロセスに注目し、実証分析により明らかにした。

**キーワード：フリーター, 固定化, 正社員, 就業プロセス**

## I. はじめに

学卒後、定職につかず、いわゆる「フリーター」として働く若者が増加している。フリーターとして社会人経験をスタートさせると、その後、正社員に移行することが難しくなってきたといわれ、その結果、個人の能力構築の機会損失という観点や、国全体での生産性の低下という観点で大きな問題となっている。

フリーターは正社員に移行できないのだろうか。また、正社員に移行するひとと、しないひとでは、社会人になってからの就業プロセスに何か違いがあるのだろうか。本稿では、学卒後にフリーターとして社会人経験をスタートさせた男性労働者が、その後正社員に移行しているのか否かを検証し、更に、正社員に移行している転職と、していない転職の違いを、社会人経験をスタートさせてからの就業プロセスに注目して分析した。

## II. 使用するデータについて

本稿の分析で用いたデータは、リクルートワークス研究所が行った「ワーキングパーソン調査2006」である。この調査の対象母集団は、首都圏50 km (東京都, 神奈川県, 千葉県, 埼玉県, 茨城県) で、正規社員・正規職員, 契約社員, 派遣, パート・フリーターとして就業している 18~59

歳の男女である。働く人々の就業に関する実態と意識、特に転職とキャリア開発を中心に明らかにすることを目的に、エリアサンプリングによって、6500名 (男性:3806名, 女性:2694名) に対し、2006年8月24日から9月7日の調査期間中に、訪問留め置き法により実施された。

本分析の対象は男性労働者に限定し、データはQ23の設問を中心に活用する。この設問は、学卒後に初めの仕事(初職)に就いてから現在までの働き方の履歴を問うもので、働き方が変わるとに、就業形態、その働きかたについての年齢、会社の変更の有無などを記入するものである。

また、ここでのフリーターの定義は、就業形態を「フリーター(社会人アルバイト)」もしくは「パートタイマー」と回答したものすべてとし、敢えて年齢やその他の条件で対象を制限しない。

## III. 初職フリーターの現在と過去

### III-1. 初職フリーターの現在の雇用形態

初職フリーターは、年齢を重ねると、正社員に移行しているのだろうか。また、フリーター経験者は定職に落ち着かず転職を繰り返すと懸念する採用企業側の見方があるが、実際には正社員に移行した後、再びフリーターに戻っているひとは、どれくらいいるのだろうか。それを検証するため、初職フリーターの現在の雇用形態を、現在の年齢

ごとにクロス集計にて整理した（図表1）。

その結果、現在30代前半では、初職フリーターの8割弱が正社員に移行していること、また、正社員に移行した後は、ほとんどフリーターに戻っていないことが示された。

### III-2. 初職フリーターの現在の勤め先

現在は同じ正社員でも、「初職フリーター」と「初職から今まで一貫して正社員」とでは、現在の働きかたに違いがみられるのだろうか。現在の勤め先の規模と業種について比較してみた。なお、本稿で利用している調査設問は、移動ごとに勤務先状況を聞いていないため、この比較は、必ずし

も正社員に移行した直後の勤め先ではなく、「一貫して正社員」と「初職フリーター」の「現在の」勤め先の影響をみるものである。

規模（図表2）は「一貫して正社員」が1000人以上の規模で働いている割合が高いのに比べ、「初職フリーター」は99人以下の企業で働いている割合が高い。また、業種（図表3）は「一貫して正社員」と比べ、「初職フリーター」は卸売・小売業、飲食店、宿泊業、サービス業、運輸、通信業が多く、製造業が少ない。

この結果からは、「初職フリーター」はその後正社員に移行しても、活躍できる環境が「一貫して正社員」と比べて限られているという状況が伺える。

図表1 初職フリーターの現在の雇用形態（現在の年齢別）

現在の年齢 (初職フリーターの人数)	%			
	一貫してフリーター	現在、正社員に移行	正社員に移行後、再び、現在フリーター	現在その他の就業形態
TOTAL(478人)	40.6	51.9	2.3	5.2
18～24歳(159人)	78.0	17.0	1.3	3.8
25～29歳(139人)	38.1	55.4	2.2	4.3
30～34歳(75人)	17.3	73.3	2.7	6.7
35～39歳(46人)	6.5	82.6	4.3	6.5
40歳以上(59人)	1.7	86.4	3.4	8.5

図表2 現在の勤め先の規模

	(%)						
	TOTAL	9人以下	10～99人	100～999人	1000人以上	公務	無回答
一貫して正社員	2615	9.8	24.5	27.5	32.2	4.9	1.1
初職フリーター→現在正社員	248	<b>17.7</b>	<b>40.3</b>	25.0	<i>12.5</i>	2.0	2.4
一貫してフリーター	194	<b>27.3</b>	<b>49.5</b>	<i>16.0</i>	<i>5.7</i>	0.0	1.5

※一貫して正社員と比べ、5%以上高いものを太字、低いものを斜体

図表3 現在の勤め先の業種

	(%)									
	TOTAL(人)	卸売・小売業、飲食店、宿泊業	サービス業	運輸・通信業	製造業	建設業	金融・保険・郵便保険業	医療・福祉	その他	無回答
一貫して正社員	2615	13.8	10.6	15.9	26.1	10.6	6.4	2.1	14.5	0.1
初職フリーター→現在正社員	248	<b>19.0</b>	14.1	<b>22.2</b>	<i>16.1</i>	9.3	2.0	4.8	12.0	0.4
一貫してフリーター	194	<b>49.5</b>	13.4	<i>8.8</i>	<i>7.2</i>	6.7	<i>1.0</i>	2.1	11.4	0.0

※一貫して正社員と比べ、5%以上高いものを太字、低いものを斜体

### Ⅲ-3. 誰が初職フリーターになっているのか

ここでは、誰が学卒後にフリーターになっているのかについても見ておきたい。分析にはロジスティック回帰分析を用いる。被説明変数は、学卒後正社員として職を得た場合を1、フリーターになった場合を0とする。

図表4に分析結果を示した。モデル1をみてみよう。学歴が高いほど正社員として就職している。また、中退経験があるほど、フリーターになっている様子が伺える。労働市場の影響をみると、初職前年の失業率が高いほど、フリーターになっている傾向が伺える。

労働市場の影響を、失業率の傾向で4つにグループ化して推定したのがモデル2である。バブル期に比べると、それ以前は正社員での就職確率が高いが、それ以降は、氷河期、復活期と、フリーターでの就職確率が高まっていることが示された。労働市場が復活期に入っても、フリーターとして就職する確率が低くなっていない傾向が伺える。

## Ⅳ. 正社員に移行する転職、しない転職

前章では現在30代前半の初職フリーターの約8割弱が、正社員に移行していることが明らかになった。正社員に移行する転職と、しない転職に、

何か違いがあるのだろうか。本章では、初職フリーターで、35歳までに正社員に移行している転職ケースと、移行しないケースの違いについて、特に、社会人経験をスタートさせてから転職までの就業プロセスに注目して、ロジスティック回帰分析を用いて分析を行った。具体的には、学卒後、初職フリーターとして働いたひとの現在までの転職イベントすべてを、ひとつひとつのケースとして取り出し、被説明変数として、フリーターから初めて正社員に転職するケースを1、それ以外のケースを0とした。そして、説明変数として、転職時の年齢やそれまでの転職回数、異なる非正規の雇用形態の経験の有無、転職時の労働市場などを投入した(図表5)。

まず、モデル1からみてみよう。学歴や、中退経験は、正社員への移行に影響しない。前章で明らかになったように、初職フリーターになるか否かには、学歴、中退経験が強く影響していたのに比べ、いったんフリーターとなれば、その後の正社員への転職確率には、学歴や中退経験は関係ないという結果は興味深い。学卒後すぐの新卒採用に比べ、中途採用時は、学歴は企業からの採用の判断材料の意味が薄れるのかもしれない。

次に、転職時の状況をみてみよう。年齢を重ねるほど、正社員への転職確率が高まっている。また、転職時の完全失業率が高いほど、正社員への

図表4 初職の規定要因 ロジスティック回帰分析の結果

	モデル1		モデル2	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
定数	3.955 ***	52.193	1.922 ***	6.832
中学校卒ダミー (高校卒ベース)	-0.574 ***	0.563	-0.416 **	0.660
専修・短大・高専ダミー	0.686 ***	1.986	0.674 ***	1.962
大学・大学院ダミー	1.409 ***	4.091	1.369 ***	3.932
中退経験ありダミー	-1.108 ***	0.330	-1.133 ***	0.322
初職前年の失業率	-0.779 ***	0.459		
1987年以前 (ベース 1988年～92年：バブル期)			0.787 ***	2.197
1993年～2002年：氷河期			-0.912 ***	0.402
2003年～06年：復活期			-1.932 ***	0.145
N数	3541		3553	
カイ2乗	599.326 ***		575.634 ***	
df	6		8	

注：1) 正社員として就職した=1、フリーターとして就職した=0を被説明変数とする。

注：2) \*\*\*は1%水準、\*\*は5%水準、\*は10%水準で有意であることを示す。

図表5 正社員への移行転職の規定要因 ロジスティック回帰分析の結果

		モデル1		モデル2	
		効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
定数		-1.530 *	0.217	-0.709	0.492
学歴	中学校卒ダミー (ベース 高校卒)	0.215	1.240	0.151	1.164
	専修・短大・高専ダミー	0.333	1.394	0.396	1.485
	大学・大学院ダミー	-0.171	0.843	-0.038	0.963
	中退経験ありダミー	0.055	1.057	0.108	1.114
転職時の状況	転職時の年齢	0.108 ***	1.114	0.090 **	1.094
	転職年に配偶者ありダミー	0.947 ***	2.577	0.955 ***	2.599
	転職年の完全失業率	-0.296 ***	0.744	-0.239 *	0.787
就業プロセス	それまでの無職の回数	-0.553	0.575	-0.586	0.557
	それまでの転職回数	-0.632 ***	0.532	-0.632 ***	0.532
	契約・派遣経験ありダミー	1.499 ***	4.476	1.597 ***	4.937
初職入社年	1987年以前 (ベース 1988年～92年：バブル期)			-0.794 **	0.452
	1993年～2002年：氷河期			-0.851 ***	0.427
	2003年～06年：復活期			-0.612	0.542
	N数	410		410	
	カイ2乗	52.528 ***		60.328 ***	
	df	11		14	

注：1) 正社員として転職したケース=1, それ以外=0を被説明変数とする。

注：2) \*\*\*は1%水準, \*\*は5%水準, \*は10%水準で有意であることを示す。

転職確率は低くなっている。就業プロセスについては、それまでの転職回数が多いほど、正社員への転職確率が低くなっている。また、初職フリーターのあと、契約・派遣社員として働いた経験があるほど、正社員への転職確率が大きく高まっている。

同じ初職フリーターでも、世代によってフリーターの質が違うという議論がある。バブル期は、「就職口があるのに、あえてフリーターを選んだ世代」、氷河期は、企業側が正社員の採用を控えたために、「就職口がなく、仕方がなくフリーターを選んだ世代」、2003年からの近年は、その両方が存在する世代といわれている。その世代の違いによる正社員への転職確率についても検証してみる(モデル2)。

その結果、2003年からの近年は、バブル期と比べ、有意に差がでなかった。一方、氷河期、それ以前の初職フリーター世代の正社員への転職確率が低い傾向が観察された。

## V. 統括

本稿では、現在30代前半までの初職フリータ

一の男性労働者の約8割が正社員に移行していること、また、初職フリーターから正社員に転職する確率には、学歴や中退経験が影響しないこと、転職回数が少ないほうが、また、契約社員や派遣社員といったほかの雇用形態を経験したほうが、正社員として転職する確率が高いことなどが示された。これらは、フリーターに正社員への転職を促す際の有益な情報になるであろう。

また、正社員への転職確率が、バブル期に比べて氷河期世代のほうが、低い傾向が観察された。氷河期世代が、学卒時に就職口がなく仕方がなくフリーターを選んでいる世代なのだとすると、その世代が正社員になれていないというこの結果は、フリーターの正社員化のための政策対象を決める際、考慮すべき点だといえるだろう。