

フリーター経験者を正社員として 中途採用している企業の特性

安田 宏樹

はじめに

- 1 フリーター経験の評価と採用
 - 2 先行研究と本稿の位置づけ
 - 3 データ
 - 4 回帰分析
- おわりに

はじめに

本稿の目的は、フリーター経験者を正社員として中途採用している企業の特性について明らかにすることである。

厚生労働省（2010）、内閣府（2011）によると、1982年に50万人であったフリーター数⁽¹⁾はピークの2003年には217万人に達し、2008年は170万人と減少傾向にあったが、2009年から再び上昇に転じ、2010年には183万人のフリーターが存在すると推計されている。また、フリーターの定義上、34歳までに年齢が区切られてしまうため、フリーターの実態把握は困難であることも指摘されている。フリーターの中高年齢化について考察した太田（2008）では、25歳以上の年齢層では、パート・アルバイト比率の低下傾向は観察されないことから、中高年フリーターの増加が示唆されると指摘している。

(1) 1982年から1997年のフリーター数は『就業構造基本調査』の特別集計を元に算出されており、フリーターの定義は「年齢は15～34歳と限定し、①現在就業している者については勤め先における呼称が『アルバイト』又は『パート』である雇用者で、男性については継続就業年数が1～5年未満の者、女性については未婚で仕事を主にしている者とし、②現在無業の者については家事も通学もしておらず『アルバイト・パート』の仕事我希望する者」である。また、2002年以降のフリーター数は『労働力調査（詳細集計）』を元に算出されており、フリーターの定義は「年齢15～34歳層、卒業者に限定することで在学者を除く点を明確化し、女性については未婚の者とし、さらに①現在就業している者については勤め先における呼称が『アルバイト』又は『パート』である雇用者で、②現在無業の者については家事も通学もしておらず、『アルバイト・パート』の仕事我希望する者」である。

2009年からフリーター数が増加傾向にあることが確認されている一方で、近年の研究から、日本の労働市場ではフリーターから正社員への移行が難しいことが明らかになっている⁽²⁾。酒井・樋口(2005)では、一度フリーターになってしまうと、その後フリーター状態から抜け出すことが困難であることが示されており、酒井・岩松(2005)では早期にフリーターから抜け出す者と長くフリーターから抜け出すことのできない者の二極化が進展していることが指摘されている⁽³⁾。また、西村(2008)では、正社員に移動したフリーター経験者でも正社員経験のみの者と比べると現在の年収はかなり低い水準に留まっていることが見出されている。

さらに、フリーターだけではなく、非正社員全般から正社員への移動についても研究が蓄積されてきている。相澤・山田(2008)では、近年、非正社員から正社員への移動が困難になっていることが明らかにされており、玄田(2008a)では、医療・福祉分野、高学歴者等の個別の労働需要の強さが非正社員から正社員への移動を左右すると指摘されている⁽⁴⁾。また、玄田(2009)は、企業内の非正社員から正社員への移動は仕事内容の評価が基準になっているのに対し、企業外の移動では本人の性格や人柄が評価基準となっていることを示しており⁽⁵⁾、四方(2011)では、男性において不本意に非正規雇用となっている場合、同一企業内の正規雇用へ移りやすい傾向が観察されている。酒井・樋口(2005)や相澤・山田(2008)に代表されるように、日本では非正社員・正社員間の移動は容易ではないものの、玄田(2008a)、玄田(2009)、四方(2011)など非正社員から正社員へ移動する道が開かれている可能性も示されつつある。

一方、海外においても非正社員から正社員への移行に関する研究は非常に多い(Blank(1998)、Farber(1999)、Chalmers and Kalb(2001)、Booth, Francesconi and Frank(2002)、O'Reilly and Bothfeld(2002)、D'Addio and Rosholm(2005)、Gash(2008)、Picchio(2008)、De Graaf-Zijl et al.(2011)など)。欧州の非正社員から正社員への移行について詳細なサーベイを行っている平田・勇上(2011)は、教育水準の低い若年層において、非正社員から正社員への移動は困難を抱えているものの、概ね非正社員の経験は正社員への踏み石(steping stone)として機能していることを指摘している⁽⁶⁾。

非正社員から正社員への移行が容易ではないことに加えて、日本では、非正規従業員と正規従業員では賃金や処遇に大きな格差が存在することが知られており(詳しくは、太田(2006)、安部・

(2) 早い時期にフリーターに注目し、包括的な分析を行った研究に小杉編著(2002)がある。

(3) 堀(2007)は、2001年と2006年の『若者のワークスタイル調査』を比較し、フリーターから正社員への離脱を試みる割合が男女問わず大きく低下したことを見出している。

(4) また、Kondo(2007)では、初職が正社員であることが現職も正社員であることに因果関係を持つことが示されており、勇上(2009)でも初職で正規雇用に就けなかった労働者はその後の正規雇用への移行が困難になることを指摘している。さらに、堀田(2009)では、初職が非正社員であることは、能力開発機会にマイナスの影響を及ぼすことが見出されている。

(5) 玄田(2008b)は、内部労働市場の下層に位置づけられる処遇や技能形成を受けている非正社員の存在について明らかにしている。

(6) 平田・勇上(2011)では、「非正社員」、「正社員」という用語は使用しておらず、「一時雇用」、「常用雇用」という用語を使用している。また、先行研究においては、統計調査の特性や方法論を揃えた上での厳密な国際比較研究は行われていないという課題があることも指摘しておきたい。

田中（2007）、永瀬（2004）などを参照）、フリーターの就業問題解消のためには、企業の採用行動という労働需要側に関する考察が必要不可欠であると考えられる⁽⁷⁾。しかしながら、これまでのフリーターに関する先行研究では、主に労働供給側からフリーターなどの非正社員・正社員間の移動について分析を行った研究が主流であり（酒井・樋口（2005）、酒井・岩松（2005）など）、労働需要側からフリーターの採用に焦点を当てて分析を行ったものは寡聞にして聞いたことがない。そこで本稿では、フリーター経験者を正社員として採用している企業の特性を明らかにすることでフリーターから正社員へ移行する道が開かれている可能性について考察していきたい。

本稿は、以下のように構成される。1では各種調査からフリーター経験者の評価や採用に関して考察を行い、2では先行研究を概観し仮説の構築を行う。そして、3では使用するデータについて紹介し、4で回帰分析を行う。最後に「おわりに」で本稿の分析から得られた結果についてまとめる。

1 フリーター経験の評価と採用

本節では、分析に先立ち、各種調査から企業のフリーター経験者に対する評価や採用方針について概観していきたい。

まず、厚生労働省『平成16年雇用管理調査⁽⁸⁾』によると、正社員として採用する際のフリーター経験の評価に関しては、「プラスに評価する」が3.6%、「マイナスに評価する」が30.3%、「評価にほとんど影響しない」が61.9%であり、フリーター経験は採用時の評価に影響しないとする企業が多い⁽⁹⁾（無回答が4.2%）。

しかし、実際にフリーターを正社員として採用した企業は11.8%に留まっており、83.0%の企業はフリーターを正社員として採用していない⁽¹⁰⁾（無回答が5.2%）。『雇用管理調査』はこの平成16年（2004年）をもって調査が終了しており、その後の企業のフリーター採用に関する状況を捕捉することはできない。しかしながら、同様の設問が設けられている調査に労働政策研究・研修機構が2007年に実施した『企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査』があり、企業のフリーターの評価や採用に関して考察することができる（以下、「JILPT調査」と略す⁽¹¹⁾）。

(7) フリーターが不安定就業から脱却し、正社員として就業するためには、自営業として起業するか企業に雇用されるかの二通りの選択肢がある。しかし、近年、自営業比率が大きく低下していることから分かるように、前者が一般的に難しい選択肢であることを考えると、企業がフリーター経験者を正社員として採用することがフリーター問題解消の要諦であると考えられる。

(8) 『平成16年雇用管理調査』におけるフリーターの定義は「15～34歳の若年者（学生及び主婦を除く）のうち、勤め先における呼称がアルバイト又はパートである者（これまでアルバイト・パートを続けてきた者で無業の者を含む）」である。

(9) ちなみに、「マイナスに評価する」と回答した企業の中で「フリーター経験をマイナスに評価する理由」（複数回答）の上位項目として挙げられている項目は、「根気がなく、いつ辞めるかわからない」（70.7%）、「責任感がない」（51.1%）、「職業に対する意識などの教育が必要」（42.6%）、「年齢相応の技能、知識がない」（38.1%）、「組織になじみにくい」（36.3%）などである。

(10) 平成15年（2003年）の1年間の採用実績である。

(11) 「JILPT調査」におけるフリーターの定義は『平成16年雇用管理調査』と同様である（脚注8を参照）。

「JILPT調査」によると、正社員として採用する際のフリーター経験の評価に関して「プラスに評価する」が1.8%、「マイナスに評価する」が39.5%、「評価にほとんど影響しない」が54.8%となっており、『雇用管理調査』との単純な比較はできないものの、フリーター経験は採用時の評価に影響しないとする企業は過半数を超えている。

しかしながら、「フリーターの正社員としての採用の有無」を見ると、過去1年間にフリーター経験者を正社員として採用した企業は19.9%であり、『雇用管理調査』の割合よりは高いものの、フリーターを正社員として採用する企業は依然として非常に少ないことが分かる（採用していない企業が76.5%、無回答が3.6%）。

また、「JILPT調査」から、フリーター経験者を正社員として採用している企業の特徴についてまとめると、中途採用が採用の中心である企業が多く、業種では「飲食店・宿泊業」（51.6%）、「教育・学習支援業」（30.8%）、「運輸業」（27.0%）、「医療・保健衛生・福祉」（26.5%）などの業種でフリーターを正社員として採用した企業割合が高いことが分かる（カッコ内はフリーター経験者を正社員として採用した割合）。

2 先行研究と本稿の位置づけ

本節では、採用に関する先行研究について概観し、本稿の位置づけについて記述したい。

まず、中途採用に関する先行研究に八代（1999）、永瀬（1999）、太田・神林（2009）がある。八代（1999）は、成長企業ほど中途採用が多く、また大多数の中途採用者が営業職・販売職で採用されていることを見出している。また、永瀬（1999）は、内部労働市場⁽¹²⁾が深く、年齢による賃金勾配が急な産業ほど、中途採用が少ないことを示しており、太田・神林（2009）は、正規従業員数の多い企業ほど、そして離職率が高い企業ほど中途採用の求人規模が大きくなることを確認している。

次に、日本企業の採用の中心を担っている新卒採用について分析した研究に原（2005）、奥西（2008）、太田・安田（2010）がある。原（2005）では、業績が良い企業ほど新卒採用に積極的であること、50歳以上の正社員比率の高い企業では新卒採用が抑制されることが示されており、奥西（2008）は、長期雇用の性格が強い企業ほど新卒採用が多く、中途採用が少ないという結果を見出している。また、太田・安田（2010）では、企業規模が大きく、企業特殊訓練を重要視する企業、今後の業績見通しの良い企業では新卒採用に積極的であることが示されている。

このような先行研究の成果を基に本稿の位置づけについて明らかにしたい。まず、本稿では、先行研究で取り上げられることのなかったフリーターを正社員として中途採用する企業の特徴について考察する。先行研究では、正社員の中途採用、あるいは正社員の新卒採用についての分析がなされているものの、フリーターの採用に関して考察を行っている研究は寡聞にして知らない。フリーターの就業問題解消のためには、企業の採用行動という労働需要側に関する考察が必要不可欠であると考えられる。そこで、本稿では、フリーター経験者を正社員として採用している企業の特徴を

(12) 内部労働市場に関する詳細は、Doeringer and Piore（1971）、Ariga, Brunello and Ohkusa（2000）を参照。

明らかにする。

具体的には、入職時に要求されるスキルや技能、入職後に実施される教育訓練とフリーター経験者の正社員との関連について検証を行いたい。先行研究では賃金の年功度や企業規模、社内の年齢構成など、企業特殊訓練を代表すると考えられる指標と中途採用、新卒採用との関連について分析が行われているが、入職時に要求されるスキルや技能、入職後に実施される教育訓練とフリーター経験者の正社員採用との関連について分析を行っている研究は筆者の知る限り存在しない。そこで本稿では、OJT、Off-JT、自己啓発などの入職後の教育訓練方針に加え、入職時に要求されるスキルや技能にも着目し、分析を行う⁽¹³⁾。

入職時に要求されるスキルや技能がフリーター採用の有無にどのような影響をもたらすのかを考察することは、政策として適切なフリーター対策を講じる際に非常に重要となる。入職時にスキルや技能を重要視する企業の場合、フリーター経験者は入職前に企業が必要とするスキルや技能を身に付ける必要が生じる。したがって、政策的対応としては、企業が必要とするスキルや技能を職業訓練を通じて身に付けることが必要となる。

一方、入職時にスキルや技能を重要視しない企業の場合、フリーター経験者は入職前に企業が必要とするスキルや技能を身に付ける必要性は少なくなる。したがって、政策的対応としては、フリーター経験者を採用の対象としている企業の情報を広く公開し、マッチング効率を高めることなどが重要になると考えられる。このように、入職時に要求されるスキルや技能とフリーター経験者の正社員との関連について検証を行うことはフリーター対策を考える際には非常に重要である。

ここで注意すべきは、入職時に要求されるスキルや技能と入職後に行う教育訓練の強度は必ずしも一致しないという点である。例えば、スキルや技能の高くない候補者を採用し、採用後に一から育てる方針を持つ企業の場合、入職時点で要求するスキル・技能水準は低くても採用後に積極的に教育訓練を実施すると考えられる。反対に入職時点で高いスキルや技能を要求する即戦力を重視する企業では、既にスキルや技能を身に付けた候補者を雇用すると考えられるため、採用後に教育訓練を積極的には実施しない可能性もある。したがって、本稿では、入職後に要求されるスキルや技能だけでなく、入職時に要求されるスキルや技能がフリーター採用の有無にどのような影響をもたらすのかについても考察していく。

具体的に入職時に要求されるスキルや技能に影響を与える要因としては、従業員の定着率（離職率）や中途採用比率がフリーター経験者の採用に大きな影響を与えると考えられる。すなわち、従業員の離職率が高く、中途採用者比率の高い企業は、従業員に高度なスキルを要求せずに訓練コストを抑え、未熟練分野に特化することで経営が成り立っていると考えられるため、入職時には高いスキルや技能は要求しないと推察される。ただし、生産活動を行う上では、一定の数量的な雇用確保は欠かすことができないため、フリーター経験者であっても正社員として中途採用することに積極的になるのではないかと考えられる。また、入職後の教育訓練についてはOJT、Off-JT、自己啓発などの教育訓練方針に着目する。

次節では、分析に使用するデータについて概観し、4ではフリーター経験者を採用する企業の特

(13) 非正社員に対する企業内訓練の効果を詳細に分析した研究に原（2010）がある。

性について回帰分析を用いて実証的に考察していきたい。

3 データ

本稿の分析で使用するデータは、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（調査時：UFJ総合研究所）が実施した『若年者のキャリア形成に関する実態調査2003』の個票データである⁽¹⁴⁾。

この調査は、厚生労働省職業能力開発局が2002年に立ち上げた「若年者キャリア支援研究会⁽¹⁵⁾」における検討のために、厚生労働省がUFJ総合研究所に委託した調査であり、「企業調査」、「パート・アルバイト雇用企業調査」、「専門学校調査」、「正社員調査」、「パート・アルバイト調査」、「派遣・請負調査」、「求職者調査」、「無業者調査」、「専門学校学生調査」の9調査から構成されている。本稿の分析に使用するものは、このうちの「企業調査」である（以下、「キャリア調査」と略す）。

「キャリア調査」は『2004年版就職四季報』に収録された企業のうち、過去3年間に新卒採用を行っている企業の人事担当部長を対象に調査された（調査時点は2003年2月）。配布数は4,697社、集計数は584社であり、回答率は12.4%である。

この「キャリア調査」は、30歳未満のフリーター経験者の中途採用状況について調査された非常に貴重なデータであり、この設問と回答を基に「フリーター経験者を採用する企業の実態」について分析が可能となる⁽¹⁶⁾。また、「キャリア調査」は、従業員規模の大きな企業がサンプルに多く含まれていることも特徴であり⁽¹⁷⁾、フリーター経験者がより就業条件の良い大企業に採用される可能性を考察することにも適したデータであるといえる。

ただし、「キャリア調査」は回答率が必ずしも高くはなく、「JILPT調査」で示されているフリーター経験者を正社員として採用する傾向の強い「飲食店・宿泊業」や「教育・学習支援業」、「運輸業」、「医療・保健衛生・福祉」などの業種に回答企業が少ない。したがって、サンプル・セレクション・バイアスが生じている可能性に注意を払いながら考察する必要がある。

4 回帰分析

本節では、回帰分析を用いて、フリーター経験者を正社員として中途採用している企業の実態について明らかにする。

(14) 本稿の作成に際し、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから『若年者のキャリア形成に関する実態調査2003』（三菱UFJリサーチ&コンサルティング）の個票データの提供を受けた。記して謝意を表したい。

(15) 「若年者キャリア支援研究会」は若年者のキャリア形成支援のための方策を検討するために立ち上げられた。参加者は、岩木秀夫、大久保幸夫、大竹文雄、玄田有史、小杉礼子、○諏訪康雄、千石保、本田由紀の各氏である（五十音順、○は座長）。

(16) 「キャリア調査」におけるフリーターの定義は「パート・アルバイトの就労を繰り返している若年者（学生・主婦を除く）」とされている。

(17) 回答企業の全労働者数の平均は1,589人であり、500人から1,000人未満の企業が20.0%、1,000人以上の企業が29.3%サンプルに含まれている。

被説明変数に用いるのは、「過去3年間の30歳未満の中途採用者のうち、フリーター経験者」が「いる (= 1)」、「いない、わからない (= 0)」とするダミー変数である⁽¹⁸⁾。ただし、本稿の推計で被説明変数として用いる変数は、「過去3年間の30歳未満の中途採用者のうち、フリーター経験者がいるか否か」という変数であり、データの制約上、職業生活のどの時点でフリーターであったのかを把握することはできない。フリーター経験が採用に与える影響について厳密に考察するためには、前職がフリーターである者の正社員採用について検証することが望ましいが、この点は本稿の分析の限界であることを予め指摘しておきたい。

説明変数には、「正社員採用数に占める中途採用者比率」、「正社員の平均年齢」、「3年前に採用した正社員の3年以内の離職率」、「30歳未満の正社員一人当たりの教育訓練投資の3年間の推移（「新入社員研修」、「計画的なOJT」、「Off-JT（一律型）」、「Off-JT（選抜・公募型）」、「自己啓発に対する支援」、「全体」の6変数）」、「業績（売上高等）の推移（過去3年間、今後3年間）」、「全労働者数ダミー」、「売上高（業績）ダミー」、「業種ダミー」を導入する。

本稿で注目する入職時に必要とされるスキルや技能を示す変数としては、「正社員採用数に占める中途採用者比率」、「3年前に採用した正社員の3年以内の離職率」の2つの変数に着目する。また、入職後に実施される教育訓練を示す変数としては、「30歳未満の正社員一人当たりの教育訓練投資の3年間の推移」に着目する。

「30歳未満の正社員一人当たりの教育訓練投資の3年間の推移」（6変数）は、「増加」、「やや増加」、「変化なし」、「やや減少」、「減少」、「該当せず」の6つの選択肢から一つを選択するようになっており、「増加」、「やや増加」を1、「やや減少」、「減少」を0とする変数として作成した（「該当せず」はサンプルから除いた）。これらの変数に対する留意点として、データの制約から訓練投資を金銭換算に変換した上で回答しているわけではないこと、「自己啓発に対する支援」の内容に関しても調査票からはその詳細が分からないことが挙げられる。

ただし、「30歳未満の正社員一人当たりの教育訓練投資の3年間の推移」の「全体」を「減少」、「やや減少」と回答した企業に対しては、教育訓練投資が減少している主な理由（回答できる選択肢は1つのみ）を調査している。この設問では、「経費節減のため」と回答している企業が大多数を占めているため（72.7%）、企業はある程度訓練投資の金銭換算を行いながら、回答している可能性が高いと推察される。

なお、推計方法には、Probit Modelを用いる（記述統計量は表1を参照）。

推計結果は表2に示している。

まず、入職時の教育訓練投資に関する変数を見ると「正社員の中途採用者比率」がモデル(1)、モデル(2)の推計においてともに1%水準で有意にプラスの影響を与えており、正社員の中途採用に積極的な企業はフリーター経験者を正社員として採用する傾向が強いことが分かる。太田

(18) 当然ながら、「わからない」という回答を行った企業においてもフリーター経験者が採用されている可能性はある。しかしながら、本稿では、中途採用を行う際に、応募者がフリーター経験者であるという情報を企業は持ちながら、正社員として採用を行ったか否かについて分析を行いたいために、「わからない」という回答は0（ゼロ）と変数化した。

表 1 記述統計量 Obs.=296

変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
＜被説明変数＞				
フリーター採用	0.203	0.403	0	1
＜説明変数＞				
正社員の中途採用者比率	0.361	0.284	0	1
正社員の平均年齢	37.364	3.856	25.6	47.1
3年前に採用した正社員の3年以内の離職率	15.808	17.752	0	100
新入社員研修	0.291	0.455	0	1
計画的なOJT	0.253	0.436	0	1
Off-JT（一律型）	0.196	0.398	0	1
Off-JT（選抜・公募型）	0.267	0.443	0	1
自己啓発に対する支援	0.277	0.448	0	1
「過去3年間の業績（売上高等）の推移：順調・伸びた」ダミー	0.365	0.482	0	1
「今後3年間の業績（売上高等）の推移：順調・伸びる」ダミー	0.375	0.485	0	1

表 2 推計結果 Obs.=296

被説明変数	フリーター採用（注3）			
	（1）		（2）	
説明変数	限界効果	Z値	限界効果	Z値
正社員の中途採用者比率	0.280	3.58 ***	0.267	2.96 ***
正社員の平均年齢	-0.007	-0.98	-0.012	-1.49
正社員の離職率（注4）	0.003	2.71 ***	0.003	2.42 **
＜30歳未満の正社員一人当たり，教育訓練投資＞（注5）				
新入社員研修	-0.020	-0.41		
計画的なOJT	-0.012	-0.22		
Off-JT（一律型）	0.066	0.98		
Off-JT（選抜・公募型）	0.093	1.64		
自己啓発に対する支援	0.135	2.39 **		
全体			0.111	2.04 **
＜業績（売上高等）の推移＞				
「過去3年間の業績（売上高等）の推移：順調・伸びた」ダミー	0.154	2.89 ***	0.167	2.77 ***
「今後3年間の業績（売上高等）の推移：順調・伸びる」ダミー	0.011	0.25	0.020	0.37
対数尤度	-107.653		-106.578	
Obs.	296		264	

（注1）推計方法はProbit Modelである。

（注2）***は1%，**は5%水準で統計的に有意であることを示している。

（注3）「フリーター採用」は、「過去3年間で30歳未満で中途採用した者のうち，フリーター経験者がいる＝1」とするダミー変数である。

（注4）「正社員の離職率」は、「3年前に採用した正社員の3年以内の離職率」である。

（注5）「30歳未満の正社員一人当たり，教育訓練投資」は過去3年間の推移である。

（注6）「全労働者数」，「業種」，「業績（売上高）」，「定数項」の表示は割愛してある。

（2009）では，スキルの企業特殊性が弱い企業では中途採用比率が高まる可能性が指摘されており，フリーター経験者を中途採用する企業は，企業特殊訓練の弱い企業である可能性がある。

また，「3年前に採用した正社員の3年以内の離職率」を見ると，モデル（1）では1%水準，

モデル (2) では5%水準でプラスの値を示しており、正社員の離職率が高い企業においてもフリーター経験者を中途採用する傾向が強いことが分かる。

このように中途採用者比率の高い企業、離職率の高い企業は入職時点で高いスキルや技能を要求せずに訓練コストを抑えている可能性が高い企業であると考えられる。したがって、こうした企業でフリーター経験者を中途採用する確率が高まることから、企業はフリーターの採用においては入職時に高度なスキルを要求していない可能性がうかがえる。

次に、入職後の教育訓練投資に関する変数を見ると、モデル (1) では「自己啓発に対する支援」が5%水準、モデル (2) では「全体」が5%水準で有意にプラスの影響を与えている。このように、30歳未満の若年正社員の訓練全体、自己啓発に対する支援が増加している企業ではフリーター経験者を正社員として採用している可能性がうかがえる。

「自己啓発支援に対する支援」や有意ではないものの「Off-JT (選抜・公募型)」の係数が比較的大きなプラスの値を示していることを考えると、大多数の従業員に対して教育訓練を行っているわけではなく、一部の従業員に対してのみに教育訓練を実施している企業では、フリーター経験者であっても正社員として中途採用する可能性が高いといえる⁽¹⁹⁾。

最後に、「業績(売上高等)の推移」を見ると、「過去3年間の業績(売上高等)の推移：順調・伸びた」ダミーがモデル (1)、モデル (2) の推計とともに1%水準で有意にプラスの影響を与えている。この結果から、過去の業績の伸びによる人員不足がフリーター経験者の中途採用に大きな影響を与えていると推察される。「JILPT調査」においても企業がフリーター経験者を採用した理由について「人手が足りなかったから」という項目が「即戦力として期待できたから」という項目とともに最も回答割合が高い項目であり(回答割合はそれぞれ50.5%)、採用の緊急性がフリーター経験者の中途採用につながる可能性は高いと考えられる。

表2の推計結果から、フリーターの正社員採用に積極的な企業とは、入職時に高いスキルや技能を要求していない企業、業務が拡大し人員確保の必要性が高い企業であると考えられる。

おわりに

本稿では、「キャリア調査」の個票データを用いて、フリーター経験者を正社員として中途採用している企業の特性について分析を行った。

分析の結果、以下の3点が明らかになった。

第1に、中途採用者比率が高い企業や正社員の離職率の高い企業では、フリーター経験者を正社員として中途採用する傾向が強いことが示された。中途採用者比率が高い企業、離職率の高い企業は、人員確保の必要性が高いために入職時に高いスキルや技能を要求せずにフリーター経験者を正

(19) 一方、推計結果からは有意な結果が得られなかった「計画的なOJT」と「Off-JT (一律型)」の相関をみると、プラスの相関があり(相関係数は0.46)、大多数の従業員に対して教育訓練を行っている企業は「計画的なOJT」、「Off-JT (一律型)」といった教育訓練に積極的であることがうかがえる。ただし、導入した教育訓練の変数はすべてプラスの相関があり、すべての教育訓練は補完関係にあることも補足しておきたい。

社員として中途採用する可能性が高いと推察される。

第2に、過去3年間の業績が伸びた企業では、フリーター経験者を正社員として中途採用する傾向が強いことが分かった。これは、業績が伸びたことによる人員不足が正社員の労働需要を喚起し、フリーター経験者の中途採用に結びついた可能性が高いことをうかがわせる。

第3に、自己啓発に対する支援を増やしている企業では、フリーター経験者を正社員として中途採用する傾向が強いことが分かった。入職後に企業内における教育訓練の実施が少ないと考えられる企業では、フリーター経験者であっても正社員としての中途採用に結びつく可能性が高いことが推察される。

本稿の分析結果から、フリーター経験者を正社員として中途採用している企業の実態を総括するならば、入職時に高いスキルや技能を要求していない企業、業績が好調で業務が拡大し人員確保の必要性が高い企業であるとまとめられよう。

本稿の分析結果を基に政策的インプリケーションについて若干触れたい。まず、フリーター経験者を採用する企業の特徴として入職時に高いスキルやスキルを要求している可能性が低いことから、こうした情報を公開しフリーター経験者とフリーター経験者の採用を積極的に行っている企業とのマッチング効率を高める施策の推進が重要であると考えられる。具体的には、フリーター経験者であっても採用対象となることや過去のフリーター経験者の採用実績などを企業側が積極的に公開し、情報を発信することが効果的だと思われる。

また、業績の伸びが著しく、採用の緊急性が高い企業ではフリーター経験者を正社員として採用する傾向が強いことから、正社員としての就業を希望しているフリーター経験者をハローワークなどに登録しておき、企業からの求人（特に急募求人）が出された際に順次適任者であると考えられる登録者を紹介していくことも有効な施策になると考えられる。

さらには、太田（2008）で懸念されているように、フリーターの中高齢化も進展していると考えられる現状では、より長期間のフリーター経験者、より高齢のフリーター経験者に対する政策的支援がより喫緊の課題であるといえよう。

最後に本稿に残された課題について述べたい。

まず、本稿の推計で被説明変数として使用した変数は「過去3年間で中途採用した者のうち、30歳未満のフリーター経験者はいるか否か」という変数であり、データの制約上、職業生活のどの時点でフリーターであったのかを把握することができなかった。フリーター経験が採用に与える影響について厳密に考察するためには、前職がフリーターである者の正社員採用について検証することが望ましく、この点は本稿に残された大きな課題である。また、本稿で使用したデータでは、過去3年間の間に1人でもフリーター経験者を採用したか否かという非常に粗い変数でしかフリーター経験者の採用に関しては把握することができなかった。今後はフリーター経験者の採用について単年度ごとに調査を重ねたパネルデータの構築が急務であろう。これらは今後の研究課題としたい。

[謝辞] 本稿の作成に際し、太田聰一先生（慶應義塾大学）、赤林英夫先生（慶應義塾大学）から多大なるご指導・ご助言を賜りました。また、日本経済学会2010年度春季大会での報告において討論者を務めて頂きました原ひろみ先生（労働政策研究・研修機構）からも非常に貴重なコメントを多数頂きました。さらには、本誌編集委員会、匿名レフェリーから頂いたコメントも本稿の改訂に対して大変有益なものでした。ここに記して深く感謝を申し上げます。ただし、本稿における誤りのすべては筆者に帰すものであることは言うまでもありません。

【参考文献】

- 相澤直貴・山田篤裕（2008）「常用・非常用雇用間の移動分析—『就業構造基本調査』に基づく5時点間比較分析」『三田学会雑誌』101巻，2号，pp.33-63.
- 安部由起子・田中藍子（2007）「正規—パート賃金格差と地域別最低賃金の役割—1990年～2001年」『日本労働研究雑誌』No.568，pp.77-92.
- 太田清（2006）「非正規雇用と労働所得格差」『日本労働研究雑誌』No.557，pp.41-52.
- 太田清（2008）「フリーターの中高年齢化」『日本労働研究雑誌』No.573，pp.76-79.
- 太田聰一（2009）「労働需要の年齢構造—理論と実証」大橋勇雄編著『労働需要の経済学』ミネルヴァ書房，第2章，pp.74-106.
- 太田聰一・神林龍（2009）「労働需要の実現—企業によるサーチ活動と求人経路選択」大橋勇雄編著『労働需要の経済学』ミネルヴァ書房，第6章，pp.192-228.
- 太田聰一・安田宏樹（2010）「内部労働市場と新規学卒採用—中途採用との比較から」慶應義塾大学経済学部Discussion Paper Series，No.10-14.
- 奥西好夫（2008）「中途採用における年齢制限と新卒採用における柔軟化傾向について」『経営志林』Vol.45，No.2，pp.23-39.
- 玄田有史（2008a）「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，pp.61-77.
- 玄田有史（2008b）「内部労働市場下位層としての非正規」『経済研究』Vol.59，No.4，pp.340-356.
- 玄田有史（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，pp.34-48.
- 厚生労働省（2004）『平成16年雇用管理調査』.
- 厚生労働省（2010）『平成22年版労働経済白書』日経印刷.
- 小杉礼子編著（2002）『自由の代償／フリーター【現代若者の就業意識と行動】』日本労働研究機構.
- 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，pp.29-41.
- 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・慶應義塾大学経商連携21世紀COE編『日本の家計行動のダイナミズム [I]—慶應義塾家計パネル調査の特性と居住・就業・賃金分析』，慶應義塾大学出版会，第5章，pp.139-162.
- 四方理人（2011）「非正規雇用は『行き止まり』か？—労働市場の規制と正規雇用への移行」『日本労働研究雑誌』No.608，pp.88-102.
- 内閣府（2011）『平成23年版子ども・子育て白書』佐伯印刷.
- 永瀬伸子（1999）「内部労働市場の深さと中途採用—労働省『雇用管理調査』の企業個票を用いた実証分析」『生活社会科学研究』Vol.6，pp.1-17.
- 永瀬伸子（2004）「非典型的雇用者に対する社会的保護の現状と課題」『季刊社会保障研究』第40巻2号，pp.116-126.
- 西村孝史（2008）「就業形態の多様化と企業内労働市場の変容—『ワーキングパーソン調査2006』の再分析」『日本労働研究雑誌』No.571，pp.145-157.
- 原ひろみ（2005）「新規学卒労働市場の現状—企業の採用行動から」『日本労働研究雑誌』No.542，pp.

4-17.

- 原ひろみ (2010) 「非正規社員に対する企業内訓練の効果と受講の規定要因」 労働政策研究・研修機構『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, 第Ⅲ部, 第3章, pp.83-143.
- 平田周一・勇上和史 (2011) 「初期キャリアにおける内部登用と転職：非正規雇用者の移行に関する国際比較」 JILPT Discussion Paper11-02.
- 堀田聡子 (2009) 「『初職非正規社員』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.
- 堀有喜衣 (2007) 「フリーターへの経路とフリーターからの離脱」 堀有喜衣編『フリーターに滞留する若者たち』勁草書房, 第2章, pp.101-127.
- 八代充史 (1999) 「中途採用労働市場の現状と今後の動向—成長企業を中心に—」 『慶應経営論集』 第17巻, 第1号, pp.135-153.
- 勇上和史 (2009) 「雇用形態の多様化と転職」 『国民経済雑誌』 第200巻, 第5号, pp.51-69.
- 労働政策研究・研修機構 (2008) 『企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査』 JILPT調査シリーズNo.43.
- Ariga, Ken, Giorgio Brunello and Yasushi Ohkusa (2000) *Internal Labor Markets in Japan*, Cambridge University Press.
- Blank, Rebecca (1998) “Labor Market Dynamics and Part-Time Work,” *Research in Labor Economics*, Vol.17, pp.57-93.
- Booth, Alison Marco Francesconi and Jeff Frank (2002) “Temporary Jobs : Stepping Stones or Dead Ends ?” *Economic Journal*, Vol.112, No.480, pp.F189-F213.
- Chalmers, Jenny and Guyonne Kalb (2001) “Moving from Unemployment to Permanent Employment : Could a Casual Job Accelerate the Transition ?” *Australian Economic Review*, Vol.34, No.4, pp.415-436.
- D'Addio, Anna and Michael Roshholm (2005) “Exits from temporary jobs in Europe : A competing risks analysis,” *Labour Economics*, Vol.12, No.4, pp.449-468.
- De Graaf-Zijl, Marloes, Van den Berg, Gerard and Arjan Heyma (2011) “Stepping stones for the unemployed : the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work,” *Journal of Population Economics*, Vol.24, No.1, pp.107-139.
- Doeringer, Peter and Michael Piore (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath (白木三秀監訳『内部労働市場とマンパワー分析』早稲田大学出版部, 2007年).
- Farber, Henry (1999) “Alternative and Part-Time Employment Arrangements as a Response to Job Loss,” *Journal of Labor Economics*, Vol.17, No.4, pp.S142-S169.
- Gash, Venessa (2008) “Preference or constraint? Part-time workers' transitions in Denmark, France and the United Kingdom,” *Work, Employment & Society*, Vol.22, No.4, pp.655-674.
- Kondo, Ayako (2007) “Does the first job really matter? State dependency in employment status in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.21, No.3, pp.379-402.
- O'Reilly, Jacqueline and Silke Bothfeld (2002) “What Happens after Working Part Time? : Integration, Maintenance or Exclusionary Transitions in Britain and Western Germany,” *Cambridge Journal of Economics*, Vol.26, No.4, pp.409-439.
- Picchio, Matteo (2008) “Temporary Contracts and Transitions to Stable Jobs in Italy,” *Labour*, Vol.22, Issues1, pp.147-174.