

非正規雇用者の 1 年未満の早期離職の要因分析

2021 年 12 月 2 日

12 月 9 日

12 月 16 日

2022 年 1 月 13 日

一橋大学経済学部

井上大士

高橋拓臣

1. はじめに

本研究ノートは、1 年未満の早期離職に影響を与える要因を明らかにする。

総務省統計局『労働力調査（詳細結果）』（2020 年, 参考表第 9 表）によると、役員を除く雇用者のうち、「正規の職員・従業員」（以下、正規雇用者）の割合は減少傾向にある。2002 年には 70.6% だった割合が、年々減少して 2020 年には 62.8% まで低下している。一方で、「非正規の職員・従業員」は増加傾向にあり、同じ年で 29.4% から 37.2% まで増加しており、人数は 2002 年で約 2090 万人に達する。

一般的な問題意識として、望まない非正規雇用と、非正規雇用から正規雇用への移行の難しさが指摘される。厚生労働省(2014)では、正規雇用を望んでいるが非正規雇用に就いている労働者は増加傾向にあり、2007 年で非正規雇用者全体の 22.5% にも及ぶことが調査から明らかになった。また、玄田(2008)では、2002 年の総務省統計局『就業構造基本調査』（以下、就調(2002)と略す）を用いて、非正規雇用から正規雇用への移行率が 10.3% であったことを算出している。

この問題意識から、玄田(2008)は、前職が非正規雇用だった離職者について、転職による正規雇用への移行に与える要因を実証分析し、「離職前の継続就業が正規化に対して有利に働」き、逆に「前職の勤続年数が 2 年未満の人々が離職後に非正規化しやすい」という結論を得た(pp.72-75)。しかし、玄田(2008)では、不利になるにも関わらずなぜ非正規雇用者は 1 年や 2 年といった短期間で離職するのかまでは分析しておらず、今後の研究課題としている。

そこで、本研究ノートでは、先行研究と同じ調査である、2007 年の総務省統計局『就業

構造基本調査』(以下、就調(2007)と略す)の個票データを用いて、非正規雇用の早期離職の決定要因に焦点を当てる。

本稿の構成は以下の通りである。次節で分析に使用する就調の個票データとそこから使用する変数の加工について説明する。次に推計モデルを示す。IIIで実証分析の結果を概説し、それらが示唆することを述べる。IVで研究の総括と、本研究の政策含意や研究課題を述べて結びとする。

II. データと推定方法

本研究ノートでは、就調(2007)から、前職に非正規雇用者だった労働者を使用する。まずデータの特徴を説明する。

『就業構造基本調査』は5年に1度、全国の約100万人の15歳以上の世帯員に対して、就業及び不就業の状態に関して行われる日本で最大規模の世帯調査である。使用できたデータはその調査標本の約8割を匿名化して無作為抽出したもので、サンプルサイズは759,933である。

本稿の分析対象は「前職が非正規雇用者であり、かつ1年以内に前職を離職している者」である。この条件を満たすサンプルは非常に少なくなるため、利用可能な最大規模のデータである就調を使用した。

ここでの「非正規雇用」とは、前職の雇用形態に関する質問で、「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」「嘱託」「その他」と答えた者である。

また、早期離職の定義で1年以内とした理由は、玄田(2008)の分析結果で、1年未満の継続就業年数に対する非正規から正規への移行率の効果が、分析範囲を拡張しても一貫して負の値をとっており、要因を考察する意義が大きいと考えたためである。

この2つの条件で絞り込み、両方に当てはまる場合に1、それ以外(前職が非正規雇用で、継続就業年数が1年より長い者)を0として被説明変数Yを作成した。総標本数は115,254であり、Y=1(つまり前職が非正規雇用で1年以内の早期離職をしている者)は22,770で、データセットのサンプルサイズに対して3%であった。

説明変数は、性別、年齢などの基本属性を始めとして、その他関心のある変数をいくつか加え、その他の属性をコントロール変数とした。

具体的に説明する。性別はmaleダミーを作り、男性の場合1、女性の場合0をとる。年齢は、データでは5歳の幅をもって15歳から85歳以上まで含まれており、それぞれをダミー変数でとった。地域属性として、三大都市圏(東京都特別区、さいたま市、横浜市などの東京圏、名古屋市とその近辺の名古屋圏、大阪市、京都市、神戸市などを含む大阪圏の3つの都市圏)か否かをダミー変数でとる。匿名データの性質上細かくは分類できなかったが、都会かそうでないかで大きく分け、都会の方が求人が多く、またその情報の入手も容易である可能性が高いため、短期の離職が起こりやすいのではないかと考えた。他にも、配偶者や

子供がいない労働者は、そうでない者に比べて労働の責任が軽いと考えられるため、短期離職の要因として考えられる。そこで、配偶者の有無と、子供の有無もダミー変数として追加した。また、前職の雇用形態をそれぞれの項目でダミー変数とした。

関心のある変数として、初職と現職・前職の関係に注目し、初職と前職が異なるか否かでもダミー変数を設けた。初職と前職・現職が異なる場合に1(2回以上転職している)、現職又は前職と同じものがある場合に0をとる(転職回数が1回以下)。これは、転職回数が多い労働者は、職を辞める抵抗感が比較的弱く、早期離職の要因となるのではないかと考えたためである。

また、非正規雇用が労働者にとって好ましくないとされる理由に、OJTの不足がしばしば挙げられる。そこで、非正規雇用でも職場での職業訓練があれば技術を習得できるため、非正規雇用者の早期退職を防ぐ要因になりうると考えられる。そのため職業訓練があったか否かでもダミー変数を設定した。

さらに、倒産や契約満了などの労働需要側の事情で短期の離職が起こる状況が多いとは考えにくく、1年未満といった短期の離職は自発的な理由が多いのではないかと考えた。そこで、自発的な離職と考えられる離職理由を項目ごとにそれぞれダミー変数をとった。具体的な項目は、次節の表1を参照されたい。

コントロール変数としては、最終学歴、前職の産業分類、前職の職業分類(職種)、企業規模を加えた。

III. 推定と結果

前節で述べた変数を使い、以下の計量モデルを用いて、非正規雇用者の一年未満の早期離職の決定要因を考察する。

$$\Pr(Y_i = 1 | X_1, X_2, \dots, Z_i) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + Z_i)$$

これは、 Φ を標準正規分布の累積分布関数、 X_i を関心のある説明変数、 Z_i をコントロール変数としたプロビットモデルである。

これをもとに、推定結果を示したのが下の表1である。解釈を容易にするため、限界効果で表している。限界効果は、測定する変数以外の説明変数について標本平均をとったものである。各変数において、2値変数ではなく各項目でダミー変数をとったものは、分析の際、リファレンス・グループを定める必要がある。基本的には、変数ごとに最も観測数が多い項目とした。年齢については、学生によるノイズを避けるため、25歳~29歳をとった。離職理由に関しては、自発的でないと考えられる項目をとった。具体的には、「人員整理・勧奨退職のため」や、「会社倒産・事業所閉鎖のため」、「雇用契約満了のため」などである。リファレンス・グループにおける、非正規雇用からの早期離職の確率は、約14.8%であった。

表1 非正規雇用の早期離職の決定要因：プロビットモデルによる分析

| 前職非正規で1年以内に離職 = 1, それ以外 = 0 | 限界効果 | p値 | | 限界効果 | p値 |
|--------------------------------|---------|------|----------------|------------|------|
| | | | 前職の雇用形態<パート> | | |
| 性別 | 0.0142 | 0.00 | アルバイト | 0.0567 | 0.00 |
| 年齢<25-29歳> | | | 労働者派遣事業所の派遣社員 | 0.1035 | 0.00 |
| 15-19歳 | 0.3847 | 0.00 | 契約社員 | -0.0067 | 0.13 |
| 20-24歳 | 0.0972 | 0.00 | 嘱託社員 | -0.0738 | 0.00 |
| 30-34歳 | -0.0258 | 0.00 | 離職理由<非自発的理由> | | |
| 35-39歳 | -0.0344 | 0.00 | 事業所不振・先行き不安 | -0.0544 | 0.00 |
| 40-44歳 | -0.0585 | 0.00 | 一時的についた仕事だから | 0.1103 | 0.00 |
| 45-49歳 | -0.0759 | 0.00 | 収入が少なかったから | -0.0229 | 0.00 |
| 50-54歳 | -0.1017 | 0.00 | 労働条件が悪かったから | 0.0390 | 0.00 |
| 55-59歳 | -0.1264 | 0.00 | 自分に向かない仕事だったから | 0.1943 | 0.00 |
| 60-64歳 | -0.1406 | 0.00 | 結婚のため | -0.0515 | 0.00 |
| 三大都市圏 | -0.0115 | 0.00 | 育児のため | -0.0214 | 0.00 |
| 配偶者の有無 | -0.0133 | 0.00 | 現職・前職と初職の関係 | 0.0915 | 0.00 |
| 子供の有無 | -0.0064 | 0.02 | 職業訓練の有無 | -0.0042 | 0.16 |
| リファレンス・グループの確率 | 0.1480 | | Log likelihood | -36,657.38 | |
| サンプルサイズ | 90,216 | | 疑似決定係数 | 0.19 | |

注：<>はリファレンス・グループ。

非自発的理由とした項目は、「人員整理・勧奨退職のため」、「会社倒産・事業所閉鎖のため」、「定年のため」、「雇用契約満了のため」、「病気・高齢のため」である。

得られた結果について説明する。まず、基本的な属性に関する変数について述べる。

性別については、男性であることにより約1.4%ポイント増加した。大学進学率の男女差や、女性特有の離職理由の多さから、女性の方がポイントが高くなると考えていたために、予想に反した結果となった。とはいえ、数値で見れば、それほど大きな差はないようである。継続就業の観点からは、女性の方が定着性向が強いのかもしれない。

年齢区分では大きく差が出た。15～19歳の区分で一番ポイントが高く、約38.5%ポイントであった。そこから年齢が上昇するにつれ、基本的に%ポイントは小さくなっている。30代以降で負の値をとり、その後も負の値で大きな差はない。10代に関しては、50%を超える確率となる。これは、学生が多く含まれているからという可能性があげられる。仕事を主としていなければ、仕事の優先度が低く、職場が合わない等の理由で早期離職が頻繁に起こるケースが考えられる。20代後半あるいは30代以降は、結婚や親の退職など、仕事に対する責任や義務が強くなるため、頻繁な転職が減ることが反映されていると考えられる。予想

の通り、若年層の方が早期離職しやすいという結果であった。

三大都市圏か否かでは、 -1.1% ポイントほどであった。都市であることによって、1年未満の非正規雇用者の離職への影響はほとんどないか負の効果があるという予想に反した結果になった。理由として、労働需要の地域差が挙げられるかもしれない。都市部に集中して労働需要の落ち込みがあったとすれば、この結果がこのように解釈できる。この点の解明は、研究課題として残される。

配偶者がいる場合では、 -1.3% ポイントほど変化した。子供がいることでも、 -0.6% ポイントほどの効果があり、大きい値ではないが、負の値をとり、前節の予想に当てはまる。年齢における結果と併せて、労働に対する世帯内の責任が大きいと、早期離職はしにくくなるということが示唆される。

前職の雇用形態では、アルバイト、派遣が非常に高く、それぞれ約 5.7% 、約 10.4% であった。逆に、契約、嘱託は負の値で、特に嘱託は約 -5.2% と強い負の値をとった。派遣社員の契約は、多くの場合3か月から6か月程度で、長くても1年以内である。早期離職が多い要因として挙げられるのは、派遣元会社とのミスマッチにより、新たな派遣先を探さなくなることや、労働需要面の問題から、派遣先が見つからない業種があるなどが推察できる。

また、派遣社員という責任が低い立場であるため、同一企業に定着するよりも、より労働条件の良い方に移動しやすい可能性がある。その際に新しい派遣元会社の就業規則で掛け持ちが禁止されている場合、前の派遣元会社を辞めることになるため、早期離職が起りやすいことも考えられる。

また、契約、嘱託は契約先企業との雇用契約で、契約途中での途中退職は基本的にはできない。こういった背景から、比較的離職における責任が大きいこれらの雇用形態で、負の値をとったと考えられる。以上が基本的な属性に関する結果である。

次に、初職と現職・前職の関係において、転職回数が2回以上あることで、約 9.1% ポイントほど高いという結果が出た。やはり、転職回数が多い個人の方が、比較的離職への抵抗が少ないのではないかと考えられる。

職業経験の有無は、 -0.4% ポイントで負の値をとり、予想に反した結果となった。しかし、有意水準 10% でも棄却され、統計的に有意な値ではなかった。

最後に、前職の離職理由を見る。最も早期離職に正の効果が大きかったのは順に、「自分に向かない仕事だったから」で、約 19.4% ポイント、「一時的についた仕事だから」が約 11% ポイントで、「労働条件が悪かったから」が約 4% ポイントである。一時的な仕事の選択肢として、労働者側の都合に合わせて好ましい形で非正規雇用を選択していた側面があった。しかし、労働市場でのマッチングがうまく行われていないことにより早期離職への影響が強く出ていることが明らかとなった。これらの結果は、労働需給双方の問題だけにとどまらず、仲介業者や情報共有サービスなどにも要因があると考えられる。以上が分析結果の概説である。

ここで、下の表2は、就調(2002)のデータを用いて同様の分析を行ったものである。結果

表2 非正規雇用の早期離職の決定要因：プロビットモデルによる分析（2002年）

| 前職非正規で1年以内に離職 = 1, それ以外 = 0 | 限界効果 | p値 | 前職が非正規で1年以内に離職 = 1 それ以外 = 0 | 限界効果 | p値 |
|--------------------------------|---------|-------|--------------------------------|------------|-------|
| 性別 | -0.0013 | 0.677 | 前職の雇用形態<パート> | | |
| 年齢<25-29歳> | | | アルバイト | 0.0201 | 0.000 |
| 15-19歳 | 0.2804 | 0.000 | 労働者派遣事業所の派遣社員 | 0.0934 | 0.000 |
| 20-24歳 | 0.0736 | 0.000 | 契約社員 | -0.0276 | 0.000 |
| 30-34歳 | -0.0237 | 0.000 | 嘱託社員 | -0.0178 | 0.000 |
| 35-39歳 | -0.0458 | 0.000 | 離職理由<非自発的理由> | | |
| 40-44歳 | -0.0627 | 0.000 | 事業所不振・先行き不安 | -0.0208 | 0.004 |
| 45-49歳 | -0.0848 | 0.000 | 一時的についた仕事だから | 0.0913 | 0.000 |
| 50-54歳 | -0.1015 | 0.000 | 収入が少なかったから | 0.0078 | 0.089 |
| 55-59歳 | -0.1144 | 0.000 | 労働条件が悪かったから | 0.0610 | 0.000 |
| 60-64歳 | -0.1210 | 0.000 | 自分に向かない仕事だったから | 0.1624 | 0.000 |
| 三大都市圏 | -0.0084 | 0.000 | 結婚のため | -0.0113 | 0.010 |
| 配偶者の有無 | -0.0126 | 0.000 | 育児のため | -0.0091 | 0.182 |
| 子供の有無 | -0.0096 | 0.000 | | | |
| リファレンス・グループの確率 | 0.1203 | | Log likelihood | -35,097.75 | |
| サンプルサイズ | 96,533 | | 疑似決定係数 | 0.2001 | |

注：<>はリファレンス・グループ。

非自発的理由とした項目は、「人員整理・勧奨退職のため」、「会社倒産・事業所閉鎖のため」、「定年のため」、「雇用契約満了のため」、「病気・高齢のため」である。

はほぼ2007年の分析と同様であり、ある程度の頑健性が認められる。しかし、初職に関する質問や職業訓練に関する質問は2007年からのものであり、これについての比較検討は行えなかった。

以上を総括すると、年齢が低かったり、離職しやすい職種に就いていたりなど労働に対する責任が比較的弱い属性を持っていることや、労働市場におけるミスマッチが起こる場合に、一年未満の早期離職の確率が上がることが示唆された。

IV. 結び

本稿では、前職における非正規雇用者の1年未満の早期離職の決定要因を分析した。結果として、2つの決定要因が挙げられた。1つは、早期離職は若年層や転職回数が多い者、アルバイトや労働者派遣事業所の派遣社員などの属性を持っていること。つまり、家庭内や

職場内で大きな責任を持たない立場であることと言換えられる。もう 1 つは、労働市場におけるミスマッチが起こっていることである。

このことから考えられる政策含意として、まず若年層や転職が多い労働者への継続就業の奨励が挙げられる。また、労働市場におけるミスマッチを防ぐための措置が必要である。労働需要側は、より詳しい労働条件や業務内容を開示するようにし、労働供給側がその情報をより正確に得られるようになることが重要であると言える。そのためには、労働需給双方の努力に加え、仲介業者など個人や企業についてより多く情報を持っている者が助力することが改善につながると考える。例えば、仲介業者などが企業からの依頼で質の低い職に労働者を誘導することが就活・転職市場で起こっている。それらをやめさせるような政策を行うことも、ミスマッチを防ぐことにつながると考えられる。

今後の課題として、以下の点が挙げられる。まず 1 つが、就調の質問は、就業構造に関する基本的な質問のみであったため、早期離職の要因として大枠は捉えられたものの、詳細な理由までは分析できなかった点である。本稿ではデータの制約から、最も規模が大きいデータを用いた。しかし今後は、なぜ早期で離職したのかといった直接的な質問や、なぜ非正規雇用でミスマッチが起きているのかなどよりピンポイントな調査、分析が求められる。

もう 1 つに、今回の分析では、三大都市圏であることで一年未満の早期離職が起こりにくい理由を考察することが出来なかった。より詳しいデータを用いた分析が求められると考えられるため、今後の研究課題とする。

参考文献

厚生労働省(2014)『平成 26 年版 労働経済の分析 一人材力の最大発揮に向けて一』第 3 章,第 3 節,pp.201-215

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』 pp.72-75.

日本労働研究雑誌 50(11), pp61-77