

非正規雇用の動態

山口 幸三*

Dynamics of Non-Regular Employee

YAMAGUCHI Kozo

本稿では、労働力調査の基礎調査票の改正による正規雇用・非正規雇用の区分を利用し、非正規雇用の動態の実態を明らかにする。そのために、基礎調査票のマイクロデータを用いて、1年間の動態を捉えるためのマイクロデータを独自に編成する。その編成したマイクロデータを用いた集計表に基づいて、非正規雇用へ異動するのはどういう場合なのか、また非正規雇用から正規雇用へどの程度異動しているのかなどを解明していく。

その結果、就業から非労働力への就業異動が減少し、非労働力から就業への就業異動が増加していること、加えて失業から就業への就業異動が就業から失業への就業異動を上回っていることから、就業が増加している。これらの就業の増加では、非正規雇用が正規雇用を上回っている。このように非正規雇用の増加は、就業における正規雇用と非正規雇用の間の就業異動ではなく、失業・非労働力と就業の間の就業異動、特に非労働力と就業との間の就業異動によってもたらされていることがわかった。

キーワード：労働力調査、マイクロデータ、動態、非正規雇用

In this paper, we will clarify the situation of the dynamics of non-regular employees using the classification of regular and non-regular employees based on the revised basic questionnaire of the Labour Force Survey. For this purpose, we will create our own micro data to capture the dynamics of the year, using the micro data from the basic questionnaire. Based on the aggregate table using the micro data, we will clarify in which cases people are transferred to non-regular employee and to what extent they are transferred from non-regular to regular employees.

The results show that employment has increased because transfers from employment to the not in labour force have decreased, transfers from the not in labour force to employment have increased, and transfers from unemployment to employment have surpassed transfers from employment to unemployment. Moreover, regarding the increase in employment, non-regular employees have surpassed regular employees. Thus, the increase in non-regular employees is not caused by transfers between regular and non-regular employees, but by transfers between unemployment, the not in labour force, and employment, especially between the not in labour force and employment.

Keywords: Labour Force Survey, Micro Data, Dynamics, Non-Regular Employee

* 京都大学学術情報メディアセンター (元総務省統計研究研修所) Email : yamaguchi.kozo.5e@kyoto-u.ac.jp

1 はじめに

労働力調査による2018年の完全失業率は、近年の景気回復に伴い、2.4%とかなり低い水準まで低下している¹。このように雇用情勢が改善し完全雇用²に近い状態までなって、雇用の量はあまり問題にされていない一方で、パート、アルバイトや労働者派遣事業所の派遣社員（以下、派遣社員という）などの非正規雇用³の割合が上昇しており、雇用の質が問題視されてきている。

労働力調査では、基礎調査票における標本構造を利用して、就業状態の動態を把握することが可能である。しかしながら、2012年までは基礎調査票において就業の内訳として正規雇用か、非正規雇用かということが把握されていなかった。2013年に基礎調査票に正規雇用、非正規雇用の区分⁴が導入され、それにより正規雇用・非正規雇用の動態も把握することが可能になっている⁵。

本稿では、労働力調査の基礎調査票の改正による正規雇用・非正規雇用の区分を利用し、非正規雇用の動態の実態を明らかにしたいと考えている。そのために、基礎調査票のマイクロデータを用いて、1年間の動態を捉えるためのマイクロデータを独自に編成する。編成したマイクロデータを用いた集計表に基づいて、非正規雇用へ異動するのはどのような場合なのか、正規雇用への異動とどう違うのか、また非正規雇用から正規雇用へどの程度異動しているのかなどを解明していく。

このような課題に対して、次のような構成で考察していく。まず、次節で労働力調査の調査結果から非正規雇用の現状を把握する。次に、3節において動態を把握するためのマイクロデータを編成について述べ、4節においてその編成したマイクロデータに基づき非正規雇用の動態について明らかにしていく。さらに、5節では分析視点を変えて、就業状態が大きく変化する時期における非正規雇用の動態を明らかにする。最後に、6節において主な結果をまとめるとともに、今後の課題について述べる。

¹ 2018年までの調査票情報の提供を受けたので、本稿は2018年までを分析対象にしている。

² 完全雇用とは、「完全失業者が1人もいない」状態を言うのではなく、摩擦的失業の存在を含む状態を言う。日本では、いわゆるバブル景気前後がほぼ完全雇用の状態だったとされている。

³ 非正規という用語は望ましくないという議論もあるものの、それに代わる適切な統一された用語がないので、本稿では非正規を用いている。

非正規雇用の割合については、2012年までは労働力調査の特定調査票により四半期ごとに把握されていたが、2013年からは基礎調査票により把握するように変更されている。

⁴ 正規雇用、非正規雇用の区分については、基礎調査票の調査事項「7. 勤めか自営かの別及び勤務先における呼称」で把握することができる。非正規雇用の雇用形態は、勤め先での呼称によって、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他に区分されている。

⁵ 正規雇用・非正規雇用への就業異動、つまり就業異動先については、基礎調査票のマイクロデータに特定調査票のマイクロデータを取り込むことによって、2001年から捉えることは可能である。

また、正規雇用と非正規雇用間の就業異動の代替として、契約期間によって区分されている常雇（契約期間の定めなし又は1年を超える）と臨時雇（1か月以上1年以内）と日雇（日々又は1か月未満）の間の就業異動が考えられるが、正規雇用はほぼ常雇であるものの、非正規雇用には常雇、臨時雇、日雇が含まれる。労働力調査の2002～2010年の平均で、常雇のうち約20%は非正規雇用となっている。そのため正規雇用・非正規雇用の代替とするには問題がある。

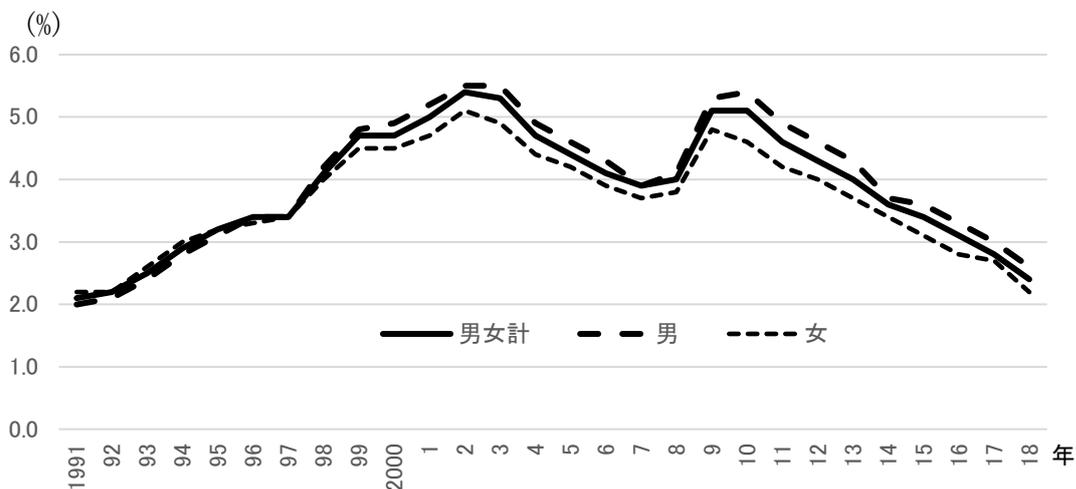
2 非正規雇用の現状

この節においては、労働力調査の調査結果で静態からみた非正規雇用の現状を把握していくことにする。

2.1 雇用情勢

労働力調査基本集計の完全失業率（年平均）の推移（図1）をみると、1990年代は上昇傾向で推移し、2002年に過去最高の5.4%を記録している。その後低下傾向であったものの、いわゆるリーマンショックの影響を受けて、2009年、2010年と一時的に5.1%まで上昇している。しかし、その後は急速に改善し、2018年には2.4%といわゆるバブル景気の影響が残る1992年から1993年頃の水準まで低下している⁶。このように雇用情勢は改善してきており、労働者にとって就職先がなく職に就けないという雇用の量における問題は、大きな課題とみなされなくなっている。

図1 男女別完全失業率（年平均）の推移



出典：「労働力調査（基本集計）」

その一方で、労働力調査詳細集計における非正規雇用の割合の推移⁷（図2）をみると、2002年に29.4%であったのが、2018年には37.9%と16年間で8.5%ポイント上昇している。女性は、子育てしながら就業するために子育ての空き時間を利用してパートの形態で就業するケースが多く、非正規雇用の割合は、男性に比べてかなり高い。しかし、2002年から2018年までで男性7.2%ポイント、女性6.8%ポイントと男性の割合が女性を上回って上昇している。また、年齢階級別にみると、男女ともに、すべての年齢階級において、

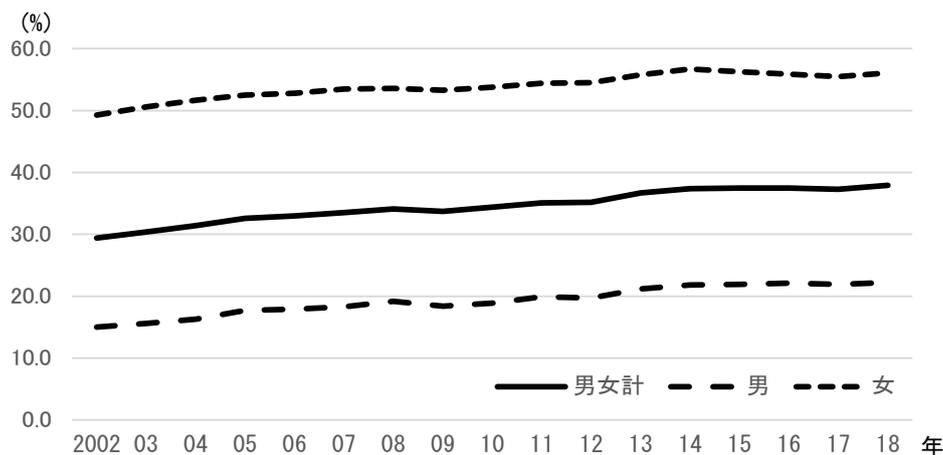
⁶ いわゆるバブル期、雇用情勢が著しく改善し、1990年、1991年に完全失業率は2.1%まで低下した。バブル期後の1994年頃から完全失業率は上昇している。

⁷ 非正規雇用の推移をみる場合、長期時系列については、2001年までは労働力調査特別調査、2002年以降は労働力調査の詳細集計の結果を用いる必要がある。基本集計でその推移を捉えられるのは2013年以降となっている。2013年以降については、詳細集計においても、基礎調査票から正規雇用・非正規雇用の調査項目の情報を利用して非正規雇用の集計はされている。ただし、基本集計と詳細集計では、対象となる標本調査区、調査世帯に違いがあるために、その調査結果に若干の差が生じている。

非正規雇用の割合が高まっている。このような非正規雇用の割合の推移から、阿部（2010）は、非正規雇用の中心は女性であるが、2000年以降非正規雇用の中味が変化していると述べ、神林（2010）は、非正規雇用は若年者、定年退職者、女性が中心となっていると述べている。

こうした非正規雇用の拡がり、雇用の安定、賃金や就業時間などの労働条件という雇用の質の問題として捉えられ、雇用における重要な課題と認識されてきている。

図2 男女別非正規雇用の割合（年平均）の推移



出典：「労働力調査（詳細集計）」

2.2 非正規雇用の現状

非正規雇用の現状を2018年の労働力調査基本集計（総務省統計局 2019）からみていくことにする。

2.2.1 男女・年齢階級別の非正規雇用

2018年における男女・年齢階級別の非正規雇用については、役員を除く雇用者5605万人のうち、正規雇用者が3485万人、非正規雇用者が2120万人と、割合はそれぞれ62.2%、37.8%である。男女別にみると、男性は、役員を除く雇用者3016万人のうち、正規雇用者が2347万人、非正規雇用者が669万人、割合はそれぞれ77.8%、22.2%である。女性は役員を除く雇用者2589万人のうち、正規雇用者が1138万人、非正規雇用者が1451万人、割合はそれぞれ44.0%、56.0%である。男女で構成割合は大きく異なり、女性の非正規雇用者が多く、その割合も高いことがわかる。

年齢階級別にみると、男性は、65歳以上、定年退職者も含む55～64歳、学生も含まれる15～24歳において、非正規雇用者が多くなっている。女性は、すべての年齢階級で非正規雇用が多いものの、特に、子育てによって就業できる時間に制約のある時期とその後の時期に当たる34～44歳、45～54歳において多くなっている。

2.2.2 産業別の非正規雇用

2018年における産業別の非正規雇用の割合をみると、非正規雇用者の割合が高いのは、「宿泊業、飲食サービス業」（74.7%）、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」（57.7%）、「農業、林業」（50%）、サービス業（49.9%）、「卸売業、小売業」（49.7%）となっている。一方で、割合が低いのは、電気・ガス・熱供給・水道業（14.8%）、次いで公務（15.9%）

%)、情報通信業(17.3%)、建設業(17.8%)となっている⁸。

非正規雇用者がどの産業に多いのかをみると、「卸売業，小売業」(461万人)、「医療，福祉」(304万人)、「宿泊業，飲食サービス業」(260万人)、製造業(254万人)となっている。「医療，福祉」は、非正規雇用の割合は全産業の平均程度、製造業は平均よりも低いものの、雇用者が多いために、非正規雇用者は多くなっている。

2.2.3 従業者規模階級別の非正規雇用

2018年における従業者規模階級別の非正規雇用の割合をみると、非正規雇用の割合は、従業者規模が大きくなるにしたがって低くなる傾向がある。従業者規模1~29人は42.9%、30~99人は39.7%、100~499人は36.4%、500人以上は36.6%となっている。従業者規模100人以上ではほとんど変わらない。なお、官公は25.3%と、どの従業者規模階級よりも低い水準となっている。

非正規雇用者がどの従業者規模階級に多いのかをみると、役員を除く雇用者数にはほぼ比例している。従業者規模100人未満では、非正規雇用者の割合が高いものの、雇用者が少ないため、非正規雇用者は少なく、従業者規模100人以上では、割合が低いものの、雇用者が多いため、非正規雇用者は多くなっている。

2.2.4 雇用形態別の非正規雇用

非正規雇用の雇用形態は様々であり、労働力調査ではパート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他に分かれている。2018年では、パートは圧倒的に女性に多く、女性は25~34歳の19.2%から65歳以上の59.1%と、年齢が高くなるにしたがって割合が高くなっている。アルバイトは男女とも15~24歳に多く、その割合も男性38.2%、女性40.7%と、女性のほうが高いものの、その差は小さい。25~64歳までは男女とも一桁の割合で推移し、65歳以上で男性17.9%と高くなる。同時に男性はパートの割合も高くなっている。女性はパートの割合が高く、アルバイトの割合はそれほど拡大しない。派遣社員は女性が25~54歳で4%前後に、男性は65歳以上で5%程度になるのに過ぎず、その割合は比較的低い。契約社員は男性が15~54歳で3~5%で、55~64歳で9%台、65歳以上で13%台に拡大する。女性は年齢階級で上下するものの、3~6%となっている。嘱託の割合は、男性が55~64歳で8%台、65歳以上で11~13%、女性は55歳以上で3%台となっている。

阿部(2010)は、2000年以前では、男性の非正規の典型はアルバイトであり、女性はパート・アルバイトが典型であったが、2000年以降は、パート・アルバイト以外の雇用形態が増えたと述べている。上述のように、2018年で見ると、非正規雇用は、パート・アルバイトだけでなく、様々な種類にわたっており、雇用形態が多様化している。

3 動態を捉えるためのマイクロデータ

3.1 労働力調査の標本構造

労働力調査は、毎月の就業状態を調べて、月々の就業者数や完全失業者数などの就業状態別人口を明らかにしている。この調査の標本設計を利用して、月々の就業状態の変化を捉えることが可能である。標本設計では、層化二段抽出法が採用され、第一次抽出単位は調査区、第二次抽出単位は住戸であり、その住戸に居住している世帯を調査している。標

⁸ 「鉱業，採石業，砂利採取業」は、非正規雇用の割合は0%であるものの、雇用者が少ないので、除いて記述している。

本調査区は4か月継続して調査し、毎月1/4ずつ新しい調査区に交代している。標本調査区は1年後の同じ時期にも調査している。標本住戸は標本調査区内で前期2か月継続し、交代して後期2か月継続して調査している。したがって、調査世帯は、移動しない限り同じ世帯が2か月継続し、翌年の同じ時期に2か月継続し、計4か月調査されることになる。この継続する調査世帯を利用して、1年間の動態を毎月明らかにすることができる⁹。

3.2 動態を捉えるためのマイクロデータの編成

継続する調査世帯を用いた、前年と今年の就業状態の変化、つまり前年と今年の1年間の動態を捉えるためのマイクロデータの編成は、次の方法で行う。まず、基礎調査票のマイクロデータから対象となるデータを抽出する。次に、世帯員単位から世帯単位への組替えを行い、前年（1年目）と今年（2年目）とで世帯および世帯員照合する。世帯員単位のデータに戻して、1年目と2年目を結合したマイクロデータを編成する。そして、静態データとの整合をとる。最後に、特定調査票のマイクロデータを取り込む。具体的には、「参考」の編成方法を参照のこと。

上述の方法により、1991年から2018年までの労働力調査のマイクロデータを利用して、1991/1992年～2017/2018年¹⁰の動態を捉えるためのマイクロデータを編成した。ただし、特定調査票のマイクロデータを取り込んでいるのは、2002/2003年からである。

本稿の前年と今年の1年間の動態を捉えるためのマイクロデータは、前年と今年とをデータリンケージしたデータであり、前年・今年のフロー・データと呼ぶことができる¹¹。フロー・データを利用した研究は、1980年代から労働力調査の結果表を用いて前月と今月のフロー・データを編成し分析されていた。労働力調査の結果表を用いた研究として、樋口・清家・早見（1987）、水野（1992）、黒田（2002）などがみられる。2000年代になって、独自にデータリンケージによってフロー・データを編成し分析する研究が現れるようになる。その研究事例としては、前月と今月のフロー・データを編成し分析した、太田・照山（2003）、前年と今年のフロー・データを編成し分析した、永瀬（2011）、山口（2014）、長尾・高野（2015）などが挙げられる。

4 非正規雇用の動態

この節においては、2節の非正規雇用の現状を踏まえて、動態から非正規雇用の実態について分析していくことにする。

4.1 動態からみた就業状態

3.2節で編成した1年間の動態を捉えるためのマイクロデータを用いて、基本的な動態として、就業、失業、非労働力¹²の3状態間の就業異動を把握し、その動きについて、1991/1992年から2017/2018年までの時系列的推移をみることにする¹³。

⁹ 労働力調査の標本設計については、総務省統計局（2018）を参照されたい。

¹⁰ 1年間の動態を捉えるためのマイクロデータは、前年（1年目）と今年（2年目）のデータであるので、例えば、1991/1992年（省略して91/92年）と表すか、2年目の年、1992年（省略して92年）と表している。

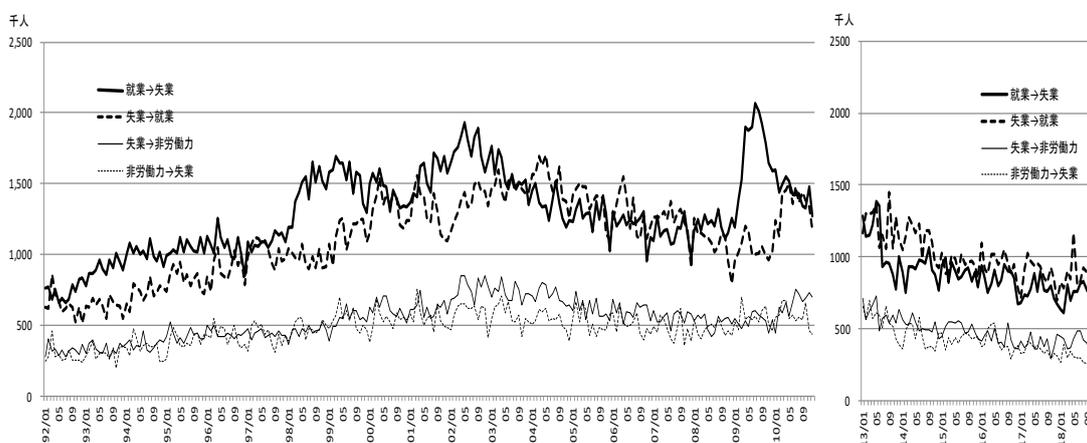
¹¹ 水野（1992）によると、労働力調査における前月から今月にかけての就業・不就業状態の変化を捉えるデータは、「粗フロー・データ」と呼ばれている。

¹² 労働力調査では、15歳以上人口を調査期間中の活動状態により、労働力人口のうちの就業者、完全失業者と非労働力人口に区分している。本稿ではこの3つの状態を就業、失業、非労働力と表す。

¹³ 2011年は東日本大震災の影響で複数の県でデータが欠落しており、全国ベースのデータを編成することができないので、2010/2011年、2011/2012年のデータは、編成していない。

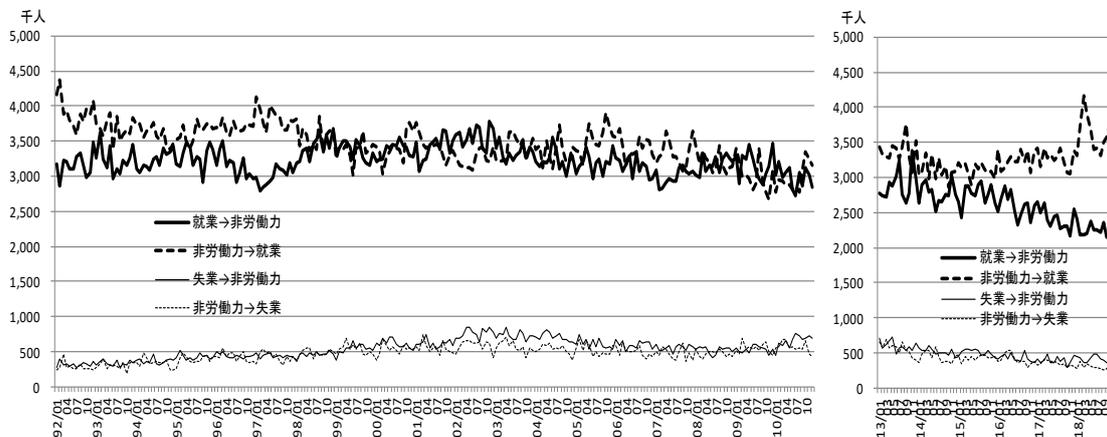
就業と失業の間の就業異動は、図3に示すとおりである。図の数値は、季節調整していない原数値であるので、月ごとに上下に変動しているが、この図から、1990年代の完全失業率の上昇は、就業から失業への就業異動が失業から就業への就業異動を上回り、その差から完全失業者が増加することによって生じているのがよくわかる。2002/2003年頃からその差は縮小し、逆に失業から就業への就業異動が就業から失業への就業異動を上回り、完全失業者が減少し、完全失業率が低下している。月々の公表数値からみると、就業と失業の間の就業異動の差が完全失業者の対前年同月増減に符合していることになる。2008/2009年前後に、一時的に就業と失業の間の就業異動の差が大きく広がるものの、その後は、その差が縮小し、逆に失業から就業への就業異動が上回り、完全失業者が減少し、完全失業率が低下している。また、就業と失業の間の就業異動の規模も1990年代の初め頃の水準まで小さくなっている。

図3 就業と失業、非労働力と失業の間の就業異動



非労働力と失業の間の就業異動は、その規模は小さく、就業異動の差もわずかであるものの、失業から非労働力へ就業異動が非労働力から失業への就業異動を上回っている期間が長いので、総じて完全失業者を減少させている（図3、図4）。

図4 非労働力と就業、非労働力と失業の間の就業異動



非労働力と就業の間の就業異動は、上述の就業と失業の間の就業異動、非労働力と失業の間の就業異動と比べて規模が大きい。1997/1998 年前半までは、就業異動の差は大きかったものの、その後は小さくなっている。しかし、就業から非労働力への就業異動が、2015/2016 年頃から減少し、1991/1992 年以降で最も少なくなつて、就業異動の差が大きくなり、就業者を増加させている。これは、主に就業から非労働力への遷移確率¹⁴が低下して、非労働力に就業異動することなく、就業を継続しているためであり、加えて非労働力から就業への就業異動が緩やかに増加しているためでもある（図4）。

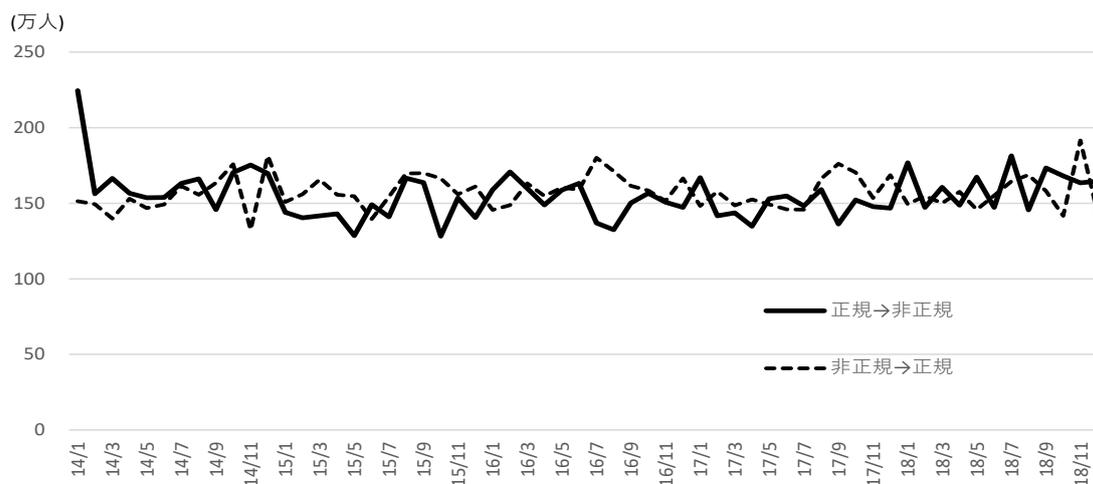
4.2 動態からみた非正規雇用

4.1 節では、就業、失業、非労働力の就業状態の動態についてみたが、この節では、正規雇用・非正規雇用の動態についてみていく。2013/2014 年～2017/2018 年の5年間については、就業の内訳として正規雇用と非正規雇用を区別でき、就業（正規雇用）、就業（非正規雇用）、失業、非労働力4状態間の就業異動、つまり、就業（正規雇用）と就業（非正規雇用）、就業（正規雇用）と失業、就業（正規雇用）と非労働力、就業（非正規雇用）と失業、就業（非正規雇用）と非労働力の双方向の就業異動を把握することができるようになった。そのために、正規雇用・非正規雇用の動態についての把握が可能になっている。

4.2.1 正規雇用と非正規雇用間の就業異動

正規雇用と非正規雇用間の就業異動をみると、正規雇用から非正規雇用への就業異動と非正規雇用から正規雇用への就業異動は、どちらもほぼ同じ程度の水準で、月ごとに上下に変動するものの、その変動幅はあまり大きくはない（図5）。遷移確率でも、正規雇用から非正規雇用への就業異動は5%弱、非正規雇用から正規雇用への就業異動は8%前後で推移している。就業異動が同じ程度の水準でありながら、遷移確率に差があるのは、母数である正規雇用と非正規雇用の就業者数が異なるからである。このような正規雇用と非正規雇用間の就業異動からは、実質的に非正規雇用を増加させる、または減少させる動きが、ほとんどみられないと言える。

図5 正規雇用と非正規雇用間の就業異動



¹⁴ 遷移確率とは、例えば、前年（1年目）就業状態にある者が、就業異動して今年（2年目）非労働力になる者の割合、言い換えれば就業異動率を表している。

正規雇用と非正規雇用間の就業異動の特徴を、男女・年齢階級別に遷移確率でみると、正規雇用から非正規雇用への就業異動では、男性は25～54歳で1～2%程度、55歳以上では高くなり、55～64歳で10%程度、65～74歳で20%程度に上昇している。女性は男性よりも高い率を示し、25～54歳で5～6%程度、男性同様に55歳以上で高くなり、55～64歳で13%程度、65～74歳で16%程度に上昇している（表1）。55歳以上では、定年退職時などに非正規雇用への就業異動が多くなっているとみられる。その際の非正規雇用の雇用形態としては、男性は契約社員や嘱託、女性はパートへの就業異動の割合が高い。

他方、非正規雇用から正規雇用への就業異動では、男性は25～34歳で21%程度と比較的高く、年齢が高くなるにしたがって低下する。55歳以上では大きく低下し、55～64歳で9%程度となっている。女性は、男性よりも低く、25～34歳で10%程度、男性同様に年齢が高くなるにしたがって低下する（表2）。それに加えて、非正規雇用から正規雇用への就業異動を、教育¹⁵別に遷移確率でみると、男女ともに学歴が高くなるほど遷移確率が高くなる傾向がある（2013/2014年～2017/2018年の5年間の平均遷移確率は、小学・中学・高校・旧中卒の男性は約11%、女性は約5%、短大・高専卒の男性は約16%、女は約7%、大学卒の男は約16%、女は約10%、大学院卒の男性は約18%、女性は約12%）。このような就業異動の特徴から、男性で、年齢が若く、学歴が高いほど非正規雇用から正規雇用へ就業異動できる割合、つまり遷移確率が高くなると考えられる。また、正規雇用へ就業異動する非正規雇用の雇用形態をみると、契約社員が遷移確率15%程度と高く、派遣社員、アルバイトは9.5%程度、嘱託は8.5%程度、パートは4.3%程度と低くなっており、正規雇用へ就業異動する割合は、非正規雇用の雇用形態によっても異なっている。

表1 正規雇用から非正規雇用への遷移確率（%）

年次	男・年齢階級							女・年齢階級						
	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65～74歳	75歳以上	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65～74歳	75歳以上
2013年	5.0	2.6	1.5	1.7	11.1	19.4	14.0	7.8	6.2	6.4	7.0	14.6	16.7	10.0
2014年	5.2	1.9	1.5	1.5	9.2	16.8	11.5	7.3	6.3	5.7	5.7	11.7	14.0	9.0
2015年	5.4	2.5	1.2	1.3	11.0	19.3	8.4	6.0	5.0	5.4	5.9	12.9	15.9	9.3
2016年	4.1	2.3	1.3	1.4	10.0	19.2	7.6	6.4	5.6	4.9	5.5	12.2	15.2	6.1
2017年	4.0	2.0	1.5	1.4	10.6	21.1	21.9	6.5	4.5	5.4	5.9	13.6	17.0	13.8

表2 非正規雇用から正規雇用への遷移確率（%）

年次	男・年齢階級							女・年齢階級						
	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65～74歳	75歳以上	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65～74歳	75歳以上
2013年	14.8	21.2	20.3	18.7	8.2	5.0	6.0	15.0	9.7	5.5	4.1	3.4	3.2	4.5
2014年	16.3	20.0	17.2	17.5	9.7	5.2	5.5	15.0	10.6	5.5	4.3	3.4	3.0	3.4
2015年	15.0	21.9	15.9	17.1	9.1	5.0	4.0	15.2	9.9	6.2	4.1	4.1	2.9	9.4
2016年	13.4	19.3	21.4	17.5	8.6	4.7	6.8	13.4	10.1	6.3	4.5	3.3	2.7	2.3
2017年	14.0	21.9	18.1	16.3	8.9	4.7	6.1	12.7	9.9	6.2	5.2	3.3	2.0	2.9

4.2.2 失業・非労働力と正規雇用・非正規雇用間の就業異動

失業と正規雇用・非正規雇用間の就業異動は、失業から正規雇用への就業異動よりも正規雇用から失業への就業異動が多く、失業を増加させている。一方で、失業から非正規雇用への就業異動が非正規雇用から失業への就業異動を上回り、失業を減少させている

¹⁵ 教育は、在学中、卒業および「在学したことがない」の3つに区分され、そのうち卒業は、小学・中学・高校・旧中、短大・高専、大学、大学院に区分されている。

(図6)。正規雇用と非正規雇用を合わせると、4.1節で述べたとおり失業を減少させ、就業を増加させているものの、それは非正規雇用によるものであり、正規雇用では失業を増加させ、就業を減少させている。このことは、失業から正規雇用の職に就くのが難しいことを反映していると考えられる。

非労働力と正規雇用・非正規雇用との就業異動について、非労働力と正規雇用との就業異動は50万人前後、非労働力と非正規雇用との就業異動は150万人から200万人と規模にかなりの差がある。正規雇用、非正規雇用ともに非労働力からの就業異動が非労働力への就業異動を上回っており、就業を増加させている。これは、4.1節の非労働力と就業との就業異動で述べたとおりである。正規雇用の増加は少なく、非正規雇用の増加が多くなっている(図7)。非労働力と就業との就業異動には、このような非正規雇用の動きが反映していると言える。男女ともに同じような動きではあるものの、非労働力と就業との就業異動の規模は、女性がほぼ200万人～250万人の間にあり、ほぼ100万～125万人の間にいる男性の約2倍程度の大きさである。そのため、女性の動きがより大きく影響していると考えられる。

図6 失業と正規雇用・非正規雇用との就業異動

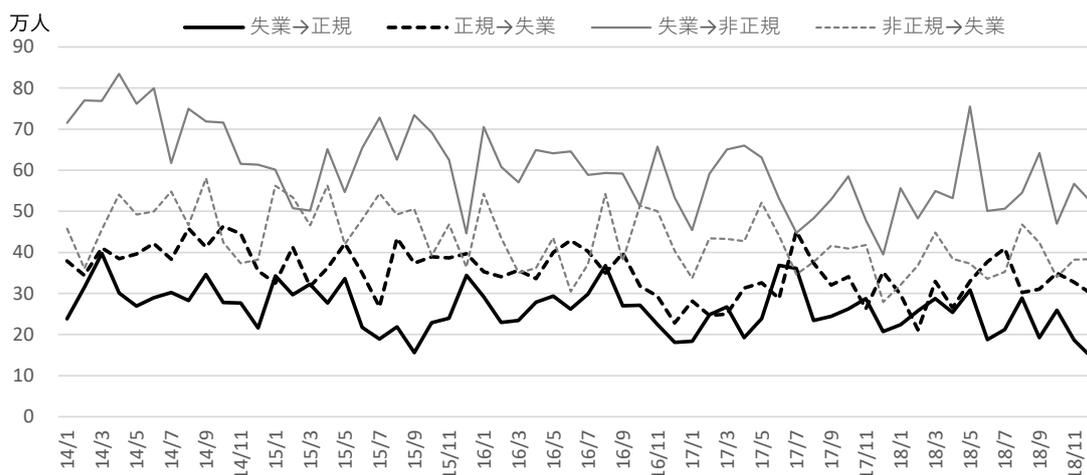
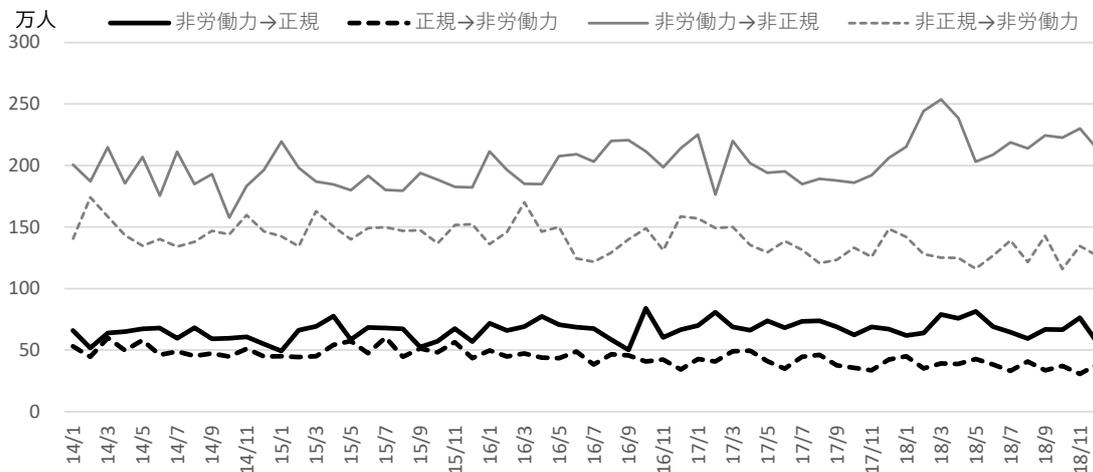


図7 非労働力と正規雇用・非正規雇用との就業異動



4.3 産業別の非正規雇用の動態

産業¹⁶別に、正規雇用・非正規雇用の動態についてみることにする。

4.3.1 産業別の正規雇用と非正規雇用の間の就業異動

正規雇用と非正規雇用との間の就業異動について、1年目の産業別の就業異動からどの産業から就業異動しているのか（就業異動元）を把握する。就業異動先の産業は全産業が該当している。2年目の産業別の就業異動からどの産業に就業異動しているのか（就業異動先）を把握する。就業異動元の産業は全産業が該当している。

具体的な例で言えば、1年目の製造業の正規雇用から2年目にある特定の産業の非正規雇用への就業異動を捉えているだけでなく、農林業からその他までのすべての産業の非正規雇用への就業異動を捉えている。つまり、1年目の製造業の正規雇用から2年目の全産業（農林業～その他）の非正規雇用への就業異動を捉えていることになる。データとしては、1年目の製造業の正規雇用から2年目の18ある個々の産業の非正規雇用への就業異動を求め、合計して産業計（全産業）を求めている。逆方向の就業異動については、1年目の全産業の非正規雇用から2年目の製造業の正規雇用への就業異動を捉えていることになる。この双方向の就業異動によって、製造業の正規雇用の増減を把握することができる。製造業の非正規雇用も同じようにして増減を把握することができる。

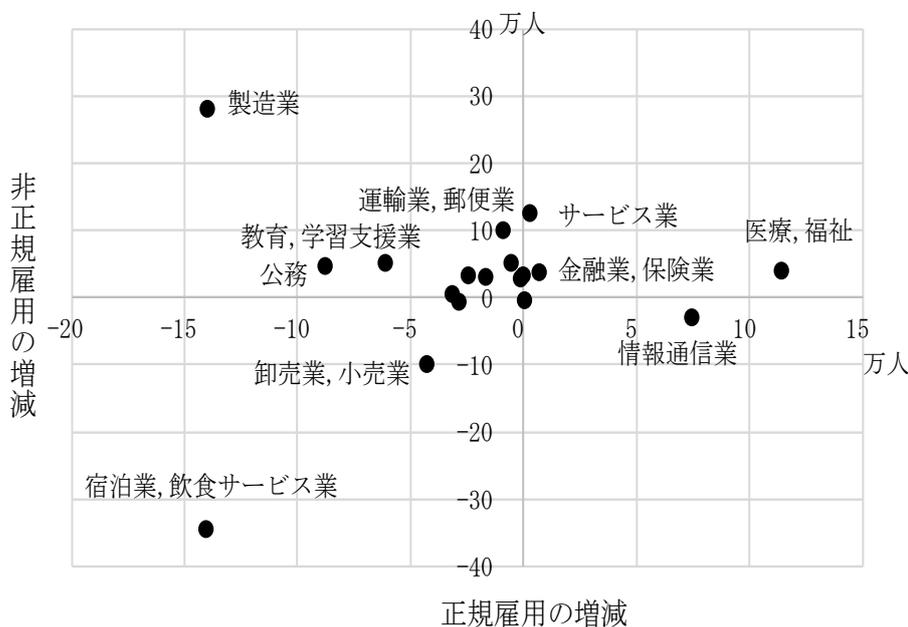
この方法によって、産業ごとの正規雇用から非正規雇用への就業異動、非正規雇用から正規雇用への就業異動を捉えて、産業別に正規雇用、非正規雇用の増減を把握することができる。そして、2013/2014年～2017/2018年の年次ごとに産業別の正規雇用、非正規雇用の増減数を求めている。

正規雇用と非正規雇用との間の就業異動は、双方ともほぼ同じ水準であることを4.2.1節で述べたが、多くの産業では、2013/2014年～2017/2018年において正規雇用、非正規雇用それぞれが増加するのか、減少するのかは、年次ごとに変動している。年次ごとに変動するのは、産業別に分けると標本サイズが小さくなるため、ばらつきが大きくなることが考えられる。そこで、5年間全体での産業別の正規雇用、非正規雇用の増減でみることにする。2013/2014年～2017/2018年の各年の産業別の正規雇用、非正規雇用の増減数を求め、その5年間分の増減数を合計して、1年分の就業異動とするために、5年間の平均を求める。本稿では、各年の就業異動で記述しているので、1年としている。

その結果をみると、製造業、公務および「教育、学習支援業」などは、非正規雇用を増加させ、正規雇用を減少させている一方で、情報通信業は、非正規雇用を減少させ、正規雇用を増加させている。「医療、福祉」は、正規雇用、非正規雇用ともに増加させている一方で、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」は正規雇用、非正規雇用ともに減少させている（図8）。2.2.2節で述べた非正規雇用の割合が高い、または非正規雇用者の多い産業では、非正規雇用を減らし、正規雇用を増やすことへの寄与は小さいと考えられる。

¹⁶ 産業は、農林漁業、「鉱業、採石業、砂利採取業」、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）、公務（他に分類されるものを除く）、その他の18分類である。

図8 産業別の正規雇用と非正規雇用間の就業異動



注：「0」周辺の産業については、名称の記入を省いている。

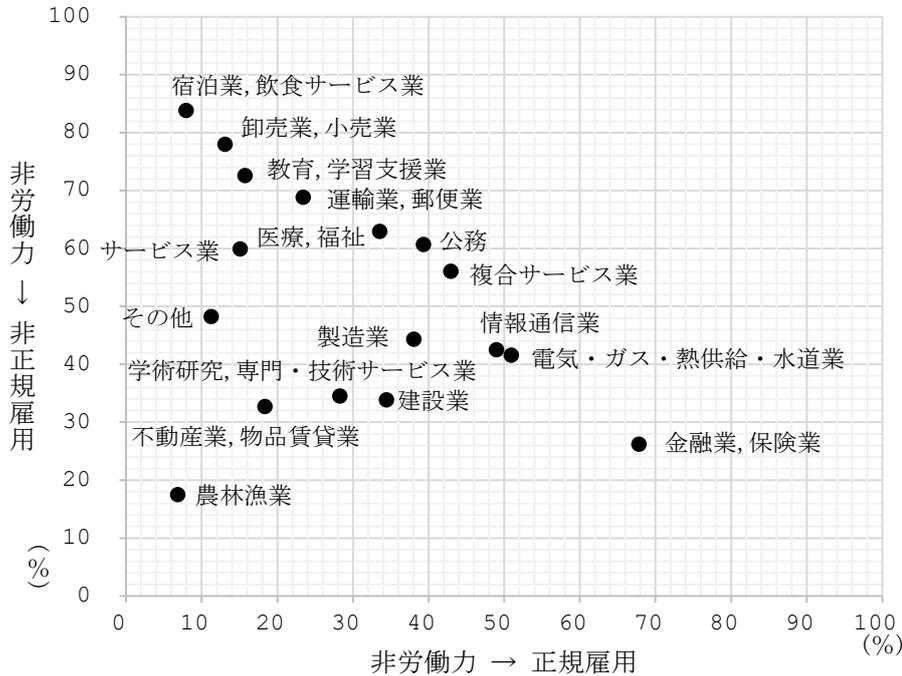
4.3.2 産業別の失業・非労働力と正規雇用・非正規雇用の間の就業異動

失業・非労働力と就業の間の就業異動を産業別にみていく。2013/2014～2017/2018年において、産業別に失業・非労働力と就業の間の各年の遷移確率を求め、その5年間の平均を求めている。

失業と就業の間の就業異動については、4.2.2節で述べたとおり正規雇用は就業を減らし、非正規雇用では就業を増やしている。失業から正規雇用・非正規雇用への就業異動をみると、全産業では正規雇用の2.3倍程度が非正規雇用に就業し、ほとんどの産業において、非正規雇用が正規雇用を上回っている。産業別に失業から非正規雇用への遷移確率をみると、「卸売業, 小売業」、「宿泊業, 飲食サービス業」、「教育, 学習支援業」などは全産業平均よりも高く、建設業、情報通信業、「不動産業, 物品賃貸業」、「学術研究, 専門・技術サービス業」などは全産業平均よりも低くなっている。

非労働力と就業の間の就業異動について、4.2.2節で述べたとおり正規雇用、非正規雇用ともに就業が増加している。非労働力から正規雇用・非正規雇用への就業異動をみると、全産業では正規雇用の3倍程度が非正規雇用に就業しているものの、産業ごとにはかなり違っている。そこで、産業別に非労働力から正規雇用・非正規雇用への遷移確率をみると、「卸売業, 小売業」、「宿泊業, 飲食サービス業」、「教育, 学習支援業」、サービス業などは、非正規雇用への遷移確率はかなり高い一方で、情報通信業、「金融業, 保険業」などでは逆に正規雇用への遷移確率が高い。建設業はほぼ同じ遷移確率、製造業、「学術研究, 専門・技術サービス業」などは非正規雇用への遷移確率が高いものの、正規雇用への遷移確率との差は小さい(図9)。

図9 産業別の非労働力から正規雇用・非正規雇用への遷移確率



4.4 従業者規模階級別の非正規雇用の動態

従業者規模階級¹⁷別に、正規雇用・非正規雇用の動態についてみることにする。

4.4.1 従業者規模階級別の正規雇用と非正規雇用間の就業異動

正規雇用と非正規雇用間の就業異動について、産業別と同様の方法で、それぞれの正規雇用から非正規雇用への就業異動、非正規雇用から正規雇用への就業異動によって、従業者規模階級別に正規雇用、非正規雇用の増減を把握することができる。この方法によって、2013/2014年～2017/2018年の年次ごとに従業者規模階級別の正規雇用、非正規雇用の増減数が求められる。

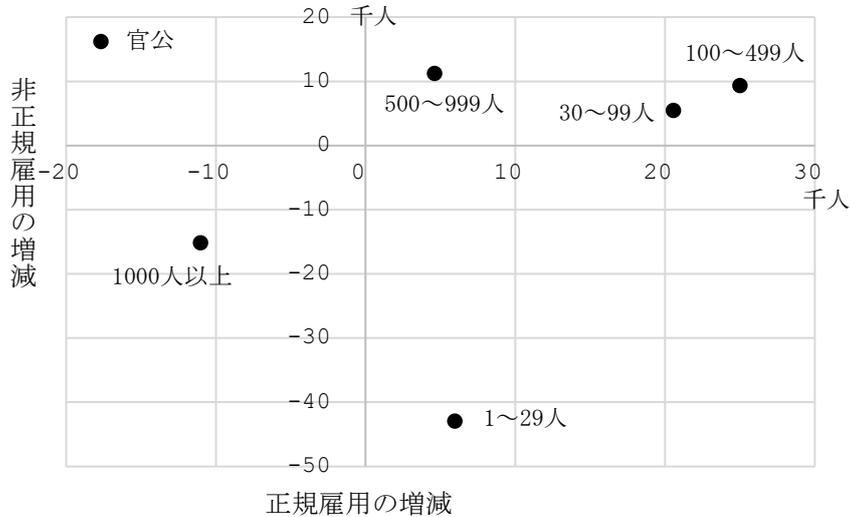
産業別と同様に、2013/2014年～2017/2018年の5年間全体での従業者規模別の正規雇用、非正規雇用の増減でみることにする。2013/2014年～2017/2018年の各年の従業者規模別の正規雇用、非正規雇用の増減数を求め、その5年間の増減数を合計して、5年間の平均を求めている。

その結果をみると、官公は、正規雇用を減少させ、非正規雇用を増加させている。従業者規模1000人以上は、正規雇用、非正規雇用ともに減少させている。従業者規模30～999人は、正規雇用、非正規雇用どちらも増加させ、そのうち従業者規模30～499人は、正規雇用をより多く増加させている。従業者規模1～29人は、正規雇用を増加させ、非正規雇用を減少させている（図10）。

非正規雇用の割合は、2.2.3節で述べたように従業者規模が大きいほど低い傾向にあるものの、従業者規模1000人以上、500～999人は、非正規雇用の割合を低下させる動きにはなっておらず、むしろ従業者規模が小さい1～29人、30～99人、100～499人では、非正規雇用の割合を低下させる動きとなっている。

¹⁷ 従業者規模階級は、1～29人、30～99人、100～499人、500～999人、1000人以上、官公、不詳の7分類である。

図 10 従業者規模別の正規雇用と非正規雇用間の就業異動

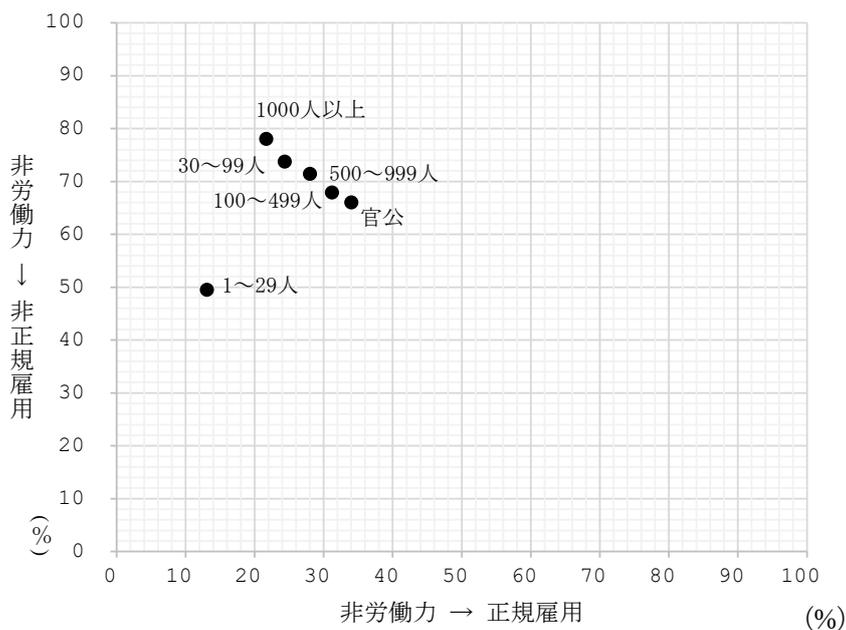


4.4.2 従業者規模階級別の失業・非労働力と正規雇用・非正規雇用間の就業異動

失業・非労働力と就業間の就業異動に従業者規模別にみていく。産業別と同様に、2013/2014～2017/2018年において、従業者規模別に失業・非労働力と就業間の各年の遷移確率を求め、その5年間の平均を求めている。

失業から就業への就業異動において、従業者規模階級別に正規雇用と非正規雇用への遷移確率をみると、全従業者規模階級では当然ながら全産業と同じであるが、正規雇用への遷移確率は従業者規模1～29人を除けば、規模が大きくなるにしたがって低くなっている。なお、従業者規模1～29人は不詳が多いので、不詳を除くと従業者規模30～99人と同じ程度と推測される。非正規雇用への遷移確率は従業者規模1～29人を含めて、規模が大きくなるにしたがって高くなっている。

図 11 従業者規模別の非労働力から正規雇用・非正規雇用への遷移確率



非労働力から就業への就業異動において、従業者規模階級別に正規雇用と非正規雇用への遷移確率をみると、全従業者規模階級では当然ながら全産業と同じであるが、正規雇用への遷移確率が高いのは、官公、従業者規模100～499人であり、非正規雇用への遷移確率が高いのは、従業者規模1000人以上となっている。なお、従業者規模1～29人は不詳が多いので、不詳を除くと従業者規模1000人以上と同じ程度と推測される。従業者規模によって遷移確率に差があり、図上では直線的に並んでいるものの、それほど遷移確率に違いがあるわけでもなく、従業者規模による規則性もあまりみられない(図11)。

5 若年者・高齢者・女性の動態

分析視点を変えて、就業状態が大きく変動する時期における正規雇用・非正規雇用の動態をみることにする。

5.1 若年者の動態

若年者¹⁸⁾について、就職する年度によっては、就職が困難になったり、希望とはかけ離れた就職を余儀なくされたりと、学校から社会への移行期の雇用形態が変化している。そこで、非労働力(通学)から正規雇用・非正規雇用への就業異動、失業(学卒未就職者)から正規雇用・非正規雇用への就業異動をみってみる。学卒未就職者は、学校から社会への移行期から時間的なずれがあるものの、まだ就業できていないということで、移行期に含めている。

非労働力(通学)からの就業異動については、前年(1年目)は学生であると考えられるが、今年(2年目)は就業しているからといっても、社会に出ているかどうかは判断できない。就業のうち就業(主に仕事)は、社会に出ていると判断できると考え、まず、非労働力(通学)から就業(主に仕事)への就業異動を遷移確率でみると、およそ8～9%となっている。次に、正規雇用あるいは非正規雇用に就いているのかをみるために、非労働力(通学)から就業(正規雇用)への就業異動を遷移確率でみると6～7%なので、2%程度は非正規雇用に就いていることになる。したがって、非正規雇用が正規雇用と非正規雇用の合計に占める割合は20数%となる。

失業者のうち求職理由¹⁹⁾が学卒未就職、つまり学校を卒業して職に就くために新たに仕事を探し始めた者が、職に就いているのかを5年間の平均でみると、職に就いた者は48%程度、そのうち非正規雇用は28%程度と、正規雇用を上回っている。非正規雇用に着く場合、男女ともアルバイトの割合が最も高くなっている(表3)。

すでに学校から社会へ移行していると考えられる年齢階級25歳～34歳の非正規雇用の割合をみると、2014～2018年の5年間の平均で26%程度であるので、非労働力(通学)から就業(正規雇用)への就業異動における非正規雇用割合と同じ程度であるので、移行段階で非正規雇用の割合が特に高くなっているわけではない。学卒未就職者が就業に就業異動する場合に、非正規雇用の割合が高いことを考えれば、学校から就職しないで社会に出るから就業する場合は、学校から就業する場合よりも、非正規雇用の割合が高くなると言える。

18 ここでの若年者は、年齢などで区分したものではなく、学生や学卒未就職者のこととしている。

19 失業の求職理由としては、「定年又は雇用契約の満了による離職」、「勤め先や事業の都合による離職」、「勤め先や事業の都合(倒産、人員整理等)による離職」、学卒未就職、「収入を得る必要が生じたから」およびその他がある。

表3 失業（学卒未就職）からの遷移確率（%）

年次	総数	就業								失業	非労働力
		正規雇用	非正規雇用								
				パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託			
2013/2014	100.0	41.4	10.8	26.2	3.0	17.6	2.6	2.6	0.0	44.9	13.6
2014/2015	100.0	45.4	13.1	29.9	5.4	17.7	2.2	4.7	0.0	42.0	12.6
2015/2016	100.0	49.1	15.6	32.4	7.6	16.6	2.1	2.8	0.0	41.7	9.2
2016/2017	100.0	53.8	25.8	25.6	2.0	19.2	2.2	1.2	0.0	36.0	10.2
2017/2018	100.0	50.7	20.4	26.8	4.7	15.5	2.8	2.8	1.1	35.5	13.8

注：総数には労働力状態不詳が、就業にはその他と就業不詳が含まれている。

5.2 高齢者の動態

高齢者（年齢55歳以上）は、労働市場から退出する機会が多くなってくるものの、公的年金の支給開始年齢が繰り上がり、定年延長や再雇用などによって、仕事から退く年齢が上昇し、就業を継続する場合の雇用形態も変化している。そこで、55～64歳の就業者の正規雇用から非正規雇用への就業異動、失業者（求職理由が定年等）から正規雇用・非正規雇用への就業異動をみてる。

55～64歳の就業者が離職する場合の割合（就業以外への遷移確率）は、5年間の平均で6%程度と低く、ほとんどが就業にとどまっている。そのうち、正規雇用を継続しているのは81%程度と、54歳までの94%程度から低下している。11%程度が非正規雇用で就業を継続している。65～74歳では、正規雇用を継続しているのは61%程度に低下している。非正規雇用で就業を継続する場合は、契約社員や嘱託の割合が高い。

失業者のうち求職理由が「定年又は雇用契約の満了による離職」の者は、就業への遷移確率は5年間の平均で41%程度、そのうち非正規雇用は31%程度であり、非正規雇用の職に就く割合が、正規雇用の職に就くよりも高くなっている。非正規雇用の職に就く場合は、男性はアルバイトの割合が高く、女性はパートの割合が高い（表4）。

このように、高齢者は、就業を継続しているものの、正規雇用から一定の割合は非正規雇用に就業異動している。65歳を過ぎれば、その割合はより高くなっている。離職して失業状態となった後に、失業から就業に就業異動する場合、就業を継続する場合に比べて、非正規雇用に就く割合は高くなっている。また、就業を継続する場合と、失業から就業する場合では、非正規雇用における雇用形態に違いがみられる。

表4 失業（定年等）からの遷移確率（%）

年次	総数	就業								失業	非労働力
		正規雇用	非正規雇用								
				パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託			
2013/2014	100.0	43.1	6.1	32.8	9.3	6.9	7.9	5.7	1.6	28.1	28.7
2014/2015	100.0	36.3	6.3	26.2	10.8	4.8	4.4	4.2	0.9	30.5	33.2
2015/2016	100.0	40.4	5.5	31.4	10.7	5.9	6.6	5.2	1.7	36.5	23.0
2016/2017	100.0	39.5	4.4	31.3	8.7	6.3	6.8	4.4	2.8	30.4	29.5
2017/2018	100.0	44.4	6.7	33.8	11.9	8.0	4.7	6.6	2.0	24.9	30.7

注：総数には労働力状態不詳が、就業にはその他と就業不詳が含まれている。

5.3 女性の動態

女性の年齢階級別の就業状態をみると、25～34歳では35～44歳と比べて就業の割合が低くなっている²⁰。男性では、25～34歳から45～54歳まで就業の割合がほぼ98%であるのと異なっている。これは、女性が子育ての時期に労働市場から退出する割合が、男性と違って高いからである。就業からの就業異動をみると、男性よりも就業にとどまる遷移確率が低い、その低い分が女性の非労働力への遷移確率に相当している。

労働市場からの退出後、子育てが落ち着き時間的な余裕ができて、再び労働市場に参入している。再参入する場合と初めて労働市場に参入する場合も含めて、非労働力から就業への就業異動をみると、非正規雇用への就業異動が正規雇用への就業異動を大きく上回っている。非正規雇用の職に就く場合、ほとんどパートが占めている（表5）。非労働力から失業を経て就業する場合も考えられるが、失業から就業への就業異動においても、非正規雇用への就業異動が正規雇用への就業異動を上回っている。

このような労働供給側の事情による女性の労働市場からの退出と労働市場への参入が、就業と非労働力間の就業異動の規模を大きくし、女性の非正規雇用の割合が高まる要因になっている。

表5 35～44歳の女性の非労働力からの遷移確率（%）

年次	総数	就業								失業	非労働力
		正規雇用	非正規雇用	パート	アルバイト	派遣社員	契約社員	嘱託			
2013/2014	100.0	15.7	1.5	12.4	9.0	1.7	0.8	0.4	0.4	2.2	82.0
2014/2015	100.0	16.4	2.0	12.6	9.5	1.5	0.6	0.5	0.4	2.2	81.4
2015/2016	100.0	16.8	1.6	13.2	10.2	1.7	0.8	0.2	0.2	2.4	80.9
2016/2017	100.0	17.7	2.0	13.8	9.8	1.9	0.8	0.6	0.3	2.0	80.3
2017/2018	100.0	19.5	2.1	15.3	11.4	2.2	0.7	0.3	0.5	1.9	78.4

6 おわりに—まとめと今後の課題

正規雇用・非正規雇用の動態は、データ上の制約があり、2013/2014年から2017/2018年までの5年間という短い期間しか観察できず、またその時期は、雇用情勢が改善されていた時期であった。そうした中でも、いくつかの事実が明らかになり、その主な結果をまとめると次のようになる。

就業と非労働力間の就業異動において、就業から非労働力への就業異動が減少し、非労働力から就業への就業異動が増加していること、加えて就業と失業間の就業異動において、失業から就業への就業異動が就業から失業への就業異動を上回っていることから、就業が増加している。これらの就業の増加では、非正規雇用が正規雇用を上回っている。このように非正規雇用の増加は、就業における正規雇用と非正規雇用間の就業異動ではなく、失業・非労働力と就業間の就業異動、特に非労働力と就業との間の就業異動によってもたらされていると考えられる。若年者の学校から社会への就業異動は、非労働力から就業への就業異動であり、非正規雇用に就く割合が低くなく、高齢者も、女性も就業を継続する場合よりも、失業や非労働力になってから就業する場合に非正規雇用に就く割合が高くなっている。

²⁰ 女性の労働力人口比率は、20歳代後半から30歳代前半にかけて低くなっており、これをM字カーブと言われ、日本の女性労働力の特徴とされている。近年では、このM字カーブの底が高くなっている。

就業における正規雇用から非正規雇用への就業異動では、男女ともに55歳未満で遷移確率が低く、55歳以上では高まる傾向にある。一方で、非正規雇用から正規雇用への就業異動は、男女ともに若い年代で遷移確率が高く、年齢が高くなるにしたがって低下している。非正規雇用から正規雇用への遷移確率が高くなるのは、男性で、年齢が若く、学歴が高い場合と考えられる。

産業別にみると、正規雇用と非正規雇用間の就業異動では、正規雇用を増加させ、非正規雇用を減少させているのは情報通信業だけであり、失業から就業への就業異動では、どの産業においても、非正規雇用が上回っている。非労働力から就業への就業異動では、産業ごとに異なり、情報通信業、「金融業、保険業」が正規雇用を増加させている。このようにほとんどの産業で、正規雇用を減少させ、非正規雇用を増加させている。つまり、産業全体で非正規雇用に依存する度合いが高まっていると言えよう。また、「宿泊業、飲食サービス業」などの非正規雇用の割合が比較的高いサービス関連の産業の発展が、産業全体の非正規雇用の割合をより高めた可能性もある。

従業者規模階級別にみると、正規雇用と非正規雇用間の就業異動では、従業者規模1000人以上では、正規雇用、非正規雇用どちらへの就業異動も起きにくくなっているとみられる。一方で、従業者規模1~29人では、正規雇用を増加させ、非正規雇用を減少させているのは、小規模事業所では人材の確保が容易でないという事情が影響している可能性もある。また、非労働力と正規雇用・非正規雇用間の就業異動では、非正規雇用への遷移確率が正規雇用への遷移確率を大きく上回っている。

上述のような事実が観測され、正規雇用・非正規雇用の動態の一端が明らかになったと考える。さらなる詳細な分析や様々な視点から分析することにより、正規雇用・非正規雇用の多様な動態の側面を明らかにすることができると考えている。

正規雇用・非正規雇用の動態の実態を深めるためには、本稿で編成した1年間の動態を捉えるためのマイクロデータと同様に1か月間の動態を捉えるためのマイクロデータを編成し、1年間と1か月間の動態の関係を分析することや、就業構造基本調査のマイクロデータから得られる1年前との就業状態の異動データを編成し、比較分析することが重要であると考えている。これらの新たな研究資源を利用して分析することを今後の課題としたい。

新たな研究資源と考えられるデータのうち、1か月間の動態を捉えるためのマイクロデータについては、1年間の動態を捉えるためのマイクロデータと同じような方法で編成は可能なので、実際に試行的に編成し検討してみた。その結果、1年間の遷移確率と12か月間の遷移確率は必ずしも整合しないことがわかった。その理由として、1年間の遷移確率が1年目と2年目の2時点のみで求められるが、12か月間の遷移確率は、1か月間の遷移確率を12か月累積することによって求められることにあると考えられる。12か月間の遷移確率を求める場合、各月の遷移確率はそれぞれ異なる調査対象者から求められていること、各月で静態データ（就業状態別人口）と整合をとるものの、その就業状態別人口もそれぞれの月で異なっていることから、各月の遷移確率を累積していく過程でずれが生じるものと考えられる。このような問題があるものの、有益な研究資源と考えられるので、さらに検討を加えて、整合的に使えるデータにしていきたい。

謝辞

本研究では、統計法の規定に基づき、労働力調査に係る調査票情報を使用した。また、本稿について査読していただき、丁寧かつ有益なコメント等をいただいた2名の査読者に対して、深く感謝を申し上げます。

参考文献

- [1] 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.
- [2] 浅野博勝・伊藤高広・川口大司 (2011) 「非正規労働者はなぜ増えたのか」, RIETI Discussion Paper Series 11-J-051, 経済産業研究所.
- [3] 阿部正浩 (2010) 「非正規雇用増加の背景とその政策対応」, 『労働市場と所得分配』, 慶應義塾大学出版会, pp. 439-468.
- [4] 梅村又次 (1971) 『労働力の構造と雇用問題』, 岩波書店.
- [5] 太田聡一・照山博司 (2003) 「労働力フローデータによる就業および失業の分析」, 『経済分析』, 第168号, pp. 125-189.
- [6] 神林龍 (2010) 「常用・非正規労働者の諸相」, Global COE Hi-Stat Discussion Paper Series No. 120, 一橋大学経済研究所.
- [7] 久米功一・鶴光太郎 (2013) 「非正規労働者の雇用転換—正社員化と失業化」, RIETI Discussion Paper Series 13-J-005, 経済産業研究所.
- [8] 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』, No. 580, pp. 61-77.
- [9] 黒田祥子 (2002) 「わが国失業率の変動について—フロー統計からのアプローチ」, 『金融研究』, 第21巻第4号, pp. 153-201.
- [10] 総務省統計局 (2018) 『労働力調査 標本設計の解説』.
- [11] 総務省統計局 (2019) 『労働力調査報告』.
- [12] 長尾伸一・高野正博 (2015) 「労働力調査の1年間のフローデータを用いた最近の雇用情勢に関する分析」, 『統計研究彙報』, 第72号, pp. 1-24.
- [13] 永瀬伸子 (2011) 「2000年以後の男女の失業構造の分析—労働力調査のパネル構造を用いて構造変化を分析する—」, 『統計と日本経済』, 第1巻第1号, pp. 91-111.
- [14] 永野仁 (2010) 「移動した正社員と非正社員の前職と現職」, 『明治大学政経論叢』, 第78巻第5-6号, pp. 83-116.
- [15] 濱口桂一郎 (2016) 「性別・年齢等の属性と日本の非典型労働政策」, 『日本労働研究雑誌』, No. 672, pp. 4-13.
- [16] 樋口美雄・清家清・早見均 (1987) 「労働市場：男女労働力の就業行動の変化」, 『日本経済のマクロ分析』, 東京大学出版会, pp. 263-285.
- [17] 水野朝夫 (1992) 『日本の失業行動』, 中央大学出版部.
- [18] 森博美 (2005) 「雇用動態類型からみた雇用形態と就業行動」, 『政府統計の二次利用』(研究所報 No. 34), 法政大学日本統計研究所, pp. 109-117.
- [19] 山口幸三 (2014) 『失われし20年における世帯変動と就業異動：1991年～2010年のミクロ統計データの静態・動態リンケージにもとづく分析』, 日本統計協会.
- [20] 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.
- [21] 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.

参考 動態を捉えるためのマイクロデータの編成方法

動態を捉えるためのマイクロデータの編成は、①基礎調査票のマイクロデータの抽出、②世帯員単位から世帯単位への組替え、③前年（1年目）と今年（2年目）の照合、④静態データとの調整、⑤特定調査票のマイクロデータの取込み、の5つの機能で構成している。

①基礎調査票のマイクロデータの抽出では、基礎調査票の各月の1年目と2年目のマイクロデータから1年目2か月目および2年目2か月目に該当するデータを抽出する。自衛官の営舎内居住者と矯正施設収容者を除外する。2か月目から転出または死亡している者を除く。動態を捉えるのに必要な調査項目を選択し収録する。②世帯員単位から世帯単位への組替えでは、世帯ごとに世帯員をプールし、世帯員単位から世帯単位に組み替えて、世帯単位のデータとする。世帯単位にするのは、1年目と2年目とで世帯照合し、次に世帯員を照合する方法をとるためである。加えて、世帯情報を追加付与するためでもある。③前年（1年目）と今年（2年目）の照合では、世帯照合して合致する世帯は継続世帯、1年目のみの世帯は転出世帯、2年目のみの世帯は転入世帯とする。世帯照合のため項目は、調査区符号、世帯符号、世帯主の男女別、出生年月である。すべての項目が一致する場合は同一世帯と判断する。世帯主が転出し、他の世帯員が世帯主となった場合等についても同一世帯とする。世帯員についても世帯と同様に同一世帯員か否かを判断する。世帯単位のデータを世帯員単位のデータに組み替えて、世帯員単位のデータに戻す。④静態データ

（就業状態別人口）との調整では、動態を捉えるためのマイクロデータは、調査の一部の標本によって編成しているため、全標本で推定される静態データと異なるため、静態データとの整合をとる必要がある。その整合方法は、1年目および2年目のそれぞれの男女別、就業、失業、非労働力の3状態別人口を、繰り返し比例補正の方法で一致させる。補正した結果になるように、元のマイクロデータに集計用乗率を補正する係数（補正係数）を付与する。そして、1年目と2年目の継続世帯員を結合したマイクロデータを編成する。各マイクロデータには、元の集計用乗率と補正係数が付与され、それによって静態データと整合したデータに復元できることになる。⑤特定調査票のマイクロデータの取込みでは、基礎調査票と特定調査票を照合して、特定調査票の調査項目を1年目と2年目の継続世帯員を結合したマイクロデータに付与する。

このように編成したマイクロデータは、労働力調査の全標本のうちの1/4の標本によって編成されており、本稿では、そのマイクロデータを利用することによって、動態の実態を分析している。ただ、編成したマイクロデータには、次のような欠点があることに留意する必要がある。第1に全部の標本ではなく、4分の1の標本を使用していること、第2に1年目と2年目の世帯・世帯員の照合が厳密に正確であるとは言えないこと、第3に調査地域における転出者および転入者について、移動後または移動前の状態を継続する者と同じと仮定していること、などである。