

大卒初職非正規からの展望ある正規転換
—就職氷河期世代に焦点をあてて—

岩出朋子(リクルートワークス研究所)

2025年2月4日(2025年4月7日改訂)

大卒初職非正規からの展望ある正規転換
—就職氷河期世代に焦点をあてて—

岩出朋子（リクルートワークス研究所）

2025年2月4日

要旨

1990年以降からバブル崩壊に伴い初職の非正規雇用率は上昇した。就職氷河期以降も初職の非正規雇用率は依然として高く、初職非正規でスタートする若者はマイノリティではない。初職非正規の問題は、就職氷河期世代だけの問題ではなく現在の若者の問題でもあり、キャリア展望ある正規転換が何かを明らかにすることが求められる。本稿の目的は、就職氷河期に大学を卒業し、初職が非正規雇用だった者が経験した正規転換の中で、キャリア展望につながる正規転換は何かを明らかにすることである。初職非正規から正規転換した後の経験について質的調査による事例考察をした。自由面接法による7名のインタビュー調査を実施し、KJ法で分析した。就職氷河期世代のキャリア展望ある正規転換には「難度の高い仕事」を任される環境があり、個人の成長を支援する「教育・研修の機会」や「同僚・上司の支援」があった。一方、再び非正規転換する正規転換では「簡易な仕事」が提供され、日常業務以上の「教育・研修の機会」はなかった。キャリア展望につながる正規転換とつながらない正規転換には、「本人の変化（仕事レベル、キャリア意識）」や「外的な影響（外部組織・他者、人事制度・処遇）」に特徴の違いが確認できた。

キーワード 大卒, 初職, 非正規からの正規転換, 就職氷河期, 非正規のキャリア

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

1. 問題意識と目的

本稿の目的は、就職氷河期に大学を卒業し¹、初職が非正規雇用だった者において、未来のキャリア展望につながる正規転換とは何かを明らかにすることである。

日本社会では学校を卒業と同時に就職することが一般的なこととして考えられ、大企業や官庁では毎年4月に新規学卒者を正社員として大量に採用する慣行があった。一般労働市場からの中途採用は臨時のものとして捉えられており、採用計画は新規学卒者採用に基本あてられ、中小規模企業でも新規学卒者採用ができれば望ましいと考える企業が多かった（小杉, 2003）。

しかしながら、1990年代から2000年代にかけて長期にわたる経済停滞があり、それまでの日本の高度経済成長から1980年代を通じて普及した新卒正社員採用・長期雇用・年功的賃金体系等を特徴とする「日本的雇用システム」が大きく変容した時期でもあった（連合総合生活開発研究所, 2016）。1990年代初頭にバブル経済が崩壊した後、「新規学卒者一括採用」という従来の常識は限定的となり、企業に正社員として受け入れられない若者が膨大に出現するようになった（本田, 2009）。

長期雇用を前提とした新規学卒者として企業に入社できた者は、能力開発につながる教育訓練を受け、キャリア形成を継続して行っていくことが可能であるが、新卒の就職時点で正規雇用されなかった場合はその後に正社員になり難いことがわかっている（Kondo, 2007）。初職が非正規だった者は「雇用の安定」「賃金の上昇」「安定的な将来性のある仕事への機会限定」「教育訓練や社会保険、福利厚生などの条件」などの多くの課題に遭遇することが考えられた。

大卒以上の初職非正規雇用率²を年齢区分別に確認すると、バブル崩壊とされる1990年以降から初職非正規雇用率は上昇し、2000年代初めに大学を卒業したとされる40～44歳の区分の男性では12.0%、女性では25.5%が初職非正規でキャリアをスタートしている

（図1）。就職氷河期以降もバブル崩壊前に比べて初職非正規雇用率は依然として高く、初職を非正規でスタートする若者はマイノリティではない。初職非正規の問題は、就職氷河期世代だけの問題ではないのである。氷河期以降の非正規割合は増加し、現在の若者においても自立³が困難になってきており、今の若者にも該当する問題だ（西村, 2019）。

初職が正規雇用の場合、正規移行は起こりやすい（高橋, 2022）が、初職非正規であってもOJTやOff-JTの機会があり成長機会を得ることで正規転換することができることが明らかにされてきた（堀田, 2009）。

一方、正規転換後も非正規雇用に再び戻り「ヨーヨー」型キャリアを歩く者もいる（労働政策研究・研修機構, 2024）。非正規から正規転換することで非正規時代の問題が解決し、

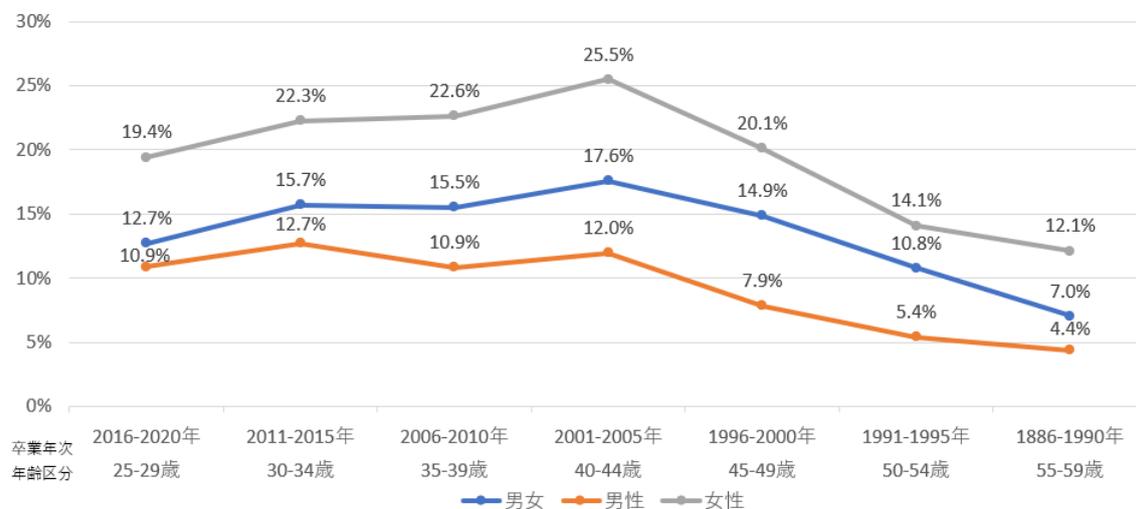
¹ 就職氷河期世代の定義として、本稿は厚生労働省が示すバブル崩壊後の1990～2000年代、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代とする。

² 初職非正規雇用の定義を、勤め先の呼称が「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」であったと回答した者を初職非正規雇用とし、初職非正規雇用率を算出した。

³ 西村（2019）では自立を稼得収入の多寡ではなく、世帯内における生活費用の担い手に注目して把握している。自分の生活を単独で支えるのか、分担して支えるのかという社会関係性に注目して分析している。

未来のキャリア展望につながるのだろうか。本稿では、就職氷河期に大学を卒業して、初職で非正規就労を経験した後に正規転換をしている男女7名のインタビュー調査を通じて、キャリア展望ある正規転換とは何かを明らかにする。展望ある正規転換が何かを明らかにすることは、今後の若者にもキャリアのやり直しがきく一つの道筋を示すことになる。それが本稿の社会的意義である。

図 1 大卒以上の初職非正規雇用率の推移



出所：リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査 2024」より筆者作成⁴

2. 先行研究

非正規雇用のキャリア問題に関する先行研究について整理する。具体的には、「非正規雇用のキャリア展望」「非正規雇用の職業能力開発と賃金上昇」「非正規雇用から正社員転換」「就職氷河期世代のキャリア形成」に関する先行研究を検討する。

2.1 非正規雇用のキャリア展望

非正規におけるキャリア展望については、正規雇用に比べてキャリアが早い時期に進展しなくなることや職業能力を向上させられない環境であることが明らかにされている。非正規であっても正社員と同様に勤続年数の短いキャリア初期においては、仕事の変化や教育訓練を経験する機会は存在するが、正社員に比べて勤続年数のより短い時期から仕事の高度化や仕事の範囲の広がりが乏しくなり、キャリアが進展しなくなる傾向がある（労働政策研究・研修機構, 2010）。また、正規労働者と非正規労働者の間には賃金格差があるだけでなく、職業能力向上させることができないことから、将来的に正規と非正規との間に稼働力に差が生じ、さらなる賃金格差につながる恐れがある（小杉・原, 2011）。

⁴ リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査 2024」より年齢別にて大卒以上の初職非正規雇用率を算出した。卒業年次については個人のキャリアに影響するが、大多数が該当する年次とした。ウェイトバック集計を行った。

非正規のキャリア展望は、正規に比べて職務内容に制限が発生している場合が多く、キャリア機会は存在するものの、正規雇用に比べて能力開発の機会も少ないうえに賃金格差が発生し、将来的には賃金格差につながる事が指摘されている。

2.2 非正規雇用の職業能力開発と賃金上昇

職業能力開発に関して、キャリア形成の視点から小池（2005）は能力開発の役割として「OJT」は実務経験を重ね機能を習得するものであり、「Off-JT」は理論を学び、経験を整理分析することで問題解決の技能を高めるものと示唆している。賃金上昇に関して人的資本理論では、人的投資である企業内訓練を受けると個人の職業能力が向上し、生産性が高まることにより賃金上昇につながる事が示されている（Parent, 1999；Bartel, 1995；Booth, 1993）。

教育訓練の2023年の実施状況によると、計画的なOJTを実施している事業所は正社員では60.6%、正社員以外では23.2%、Off-JTを実施している事業所は正社員34.3%、正社員以外18.9%であり、非正規労働者でも教育訓練が実施されている（厚生労働省,2024）。非正規雇用に対する企業内訓練の賃金への影響として、「OJT」と「Off-JT」ともに企業内訓練受講では生産性を高める事が示されてきたが、賃金を引き上げる効果は見られなかった（労働政策研究・研修機構,2010）。原（2011）⁵は、正規労働者ではOJTの受講数が賃金の上昇に有意な影響を与えているが、非正規労働者ではOJTの受講により仕事能力や生産性の上昇が確認されるも、賃金は反映されていないことを明らかにしている。

非正規労働者の基幹化と賃金に関する研究も進んでいる。本田（2002）は、非正規労働者の基幹化⁶が進んでいるにも拘わらず、賃金管理は正規労働者の賃金管理と類似しているが、同一ではないと述べている。正規の賃金制度へ移行していない理由として、人件費管理の問題、人材開発の問題、労働組合との関わり合いがあると指摘している。

さらに玄田（2008a）⁷では、非正規労働者は長年、外部労働市場に属し仕事上の学習機会は乏しく、処遇も経験や個人の能力とは無関係と一律に理解されてきたが、一部の非正規労働者は内部労働市場下位層としての位置づけが確認されている。非正規労働者においても一定期間にわたり経験を積むことで職場内部での技能や知識を向上させ、収入の増加をもたらすことが明らかになっている。加えて、武石（2016）では、非正規雇用では雇用保障は弱く、組織が行うキャリア開発投資は正社員に比べて低くなりがちであり、それと関連して賃金等の処遇も低いと、一方で基幹労働力化した非正規労働者は、基幹化してい

⁵ 原（2011）は、民間企業に勤め、企業に直接雇用されている25～45歳の非正規労働者を対象に企業内訓練の受講を分析している。

⁶ 本稿では、契約の更新を繰り返し長期雇用され、正規労働者に近づくほど職務遂行能力を高めた非正規労働者を「基幹化」と定義する。

⁷ 玄田（2008a）は非正規就業にも職場における継続就業年数と年収に正の影響があることを明らかにしている。

ない非正規と比べると処遇条件も高く、正規労働者の賃金等の労働条件と接近していることが示されている。

2.3 非正規雇用からの正規転換

正社員転換に影響を与える要因として、「年齢の若さ」「前職の勤続期間や経験」「職業訓練による能力開発の機会」が指摘されている。

「年齢の若さ」については、上西（2002）⁸が、フリーター経験が1年ほどであれば、就職後にすぐ離職した「第二新卒者」と年齢的にも変わらず、採用の時点での職場の経験・技能の蓄積をさほど求められないという点で同等の競争条件に立てることから非正規から正社員転換には「年齢の若さ」が重要であると指摘している。

「前職の勤続期間や経験」については、玄田（2008b）が非正規の継続就業実績が「シグナル」として機能する可能性を示唆している。非正規としての前職の就業期間が1年未満に比べて、2年から5年程度の期間、同一企業で継続している場合ほど、正社員として求められる潜在能力や定着性向を示す「シグナル」が正社員への移行の確率を有意にしていることを明らかにしている。続いて小杉（2009）は、学卒直後からフリーターであった場合、24歳以下なら前職である非正規雇用で長期勤続した「シグナル」は正社員への移行において積極的に評価される可能性が高いが、30歳以上であればそうなるとは限らず、訓練の可能性の有無が移行に影響すると指摘している。さらに、正社員転換には初職が正規雇用であることがプラスの影響を与えることも明らかにされている。正社員転換においても、同じ会社内で転換する内部移行と転職を伴う外部移行では評価基準が違ふことが指摘されている。例えば、玄田（2009）⁹は、企業内移行では非正規として働いてきた「仕事」内容が重要であり、外部移行では性格や人柄を重視した「本人特性」が重要であると示し、正社員転換後の年収は非正規からの移動経路に依拠しないことも指摘している。

「職業訓練による能力開発の機会」については、佐藤（2004）が非正規に対しても企業内訓練が行われる企業ではキャリア形成上の制約がなくなると指摘している。初職非正規の能力開発と正社員転換について分析した堀田（2009）は、初職が非正規であってもOJTやOff-JTの能力開発の機会があり、成長経験を得ることができれば、正規移行を成功できると指摘する。また企業内訓練受講の効果について、OJTを数多く受けた人は正社員転換率が高いこと（原，2011）、前職における2年以上の非正規経験、初職における正社員経験、過去1年以内の自己啓発の効果が影響していることも示唆されている（労働政策研究・研修機構，2014）。非正規労働者の内部登用の継続的な実施に影響を与える要因を企業側から分析した神野（2015）は、非正規労働者を非定型的作業も担う人材として採用し、定型的作業にとどまらず徐々に職域を広げて育成することが、企業にとって大切だと指摘する。

⁸ 上西（2002）はフリーターを離脱して正規労働者への移行者は通年期間が1年未満程度である者が半数以上存在し、移行していない者には2年以上を超えた者が半数以上いることを明らかにしている。

⁹ 玄田（2009）は学卒後に非正規の経験があり現在、正規労働者として働く20～44歳を対象に正社員移行のための評価基準の特徴を明らかにする統計分析を行っている。

2.4 就職氷河期世代のキャリア形成

就職氷河期世代の現状について、堀（2019）¹⁰は景気回復の機会がありながらも、一定規模でフリーターやニートが中年期に存在することを確認している。またフリーターからの移行タイミングについて、「97 世代」では 20 代後半になっても減少せず、30 代前半になってから減少し始め、「02 世代」は 20 代後半、30 代前半に減少していることを明らかにしている。

このような就職氷河期世代の課題は、既に日本の社会課題として認識され、経済産業省¹¹、厚生労働省¹²は、40 代を迎える「就職氷河期世代」を対象に正規雇用を促進する「就職支援プログラム」を展開した。就職氷河期世代の就業等の動向の報告では 2022 年時点に 39～48 歳だった者に対して、正社員雇用者は 931 万人となり、3 年前の 2019 年より 8 万人の増加を発表している（内閣官房, 2023）。

玄田（2024）¹³は、雇用と賃金の動向を世代で比較している。雇用面では中年期にさしかかり、男性は正規雇用率や就業率について、世代間で明確な違いはみられなかったことを明らかにしている。女性の場合は、新しい世代ほど正規雇用率・就業率の改善が進んでいることが確認されている。一方で、賃金面においては、世代間の処遇の格差までは解消していないことを指摘している。

就職氷河期世代のキャリアと意識に注目したインタビュー調査では、氷河期世代のキャリアについて、正規社員経験はあるが何度か正社員を離職し、正社員と非正社員を行き戻りしたり、あるいは無業・失業をたびたび経験したりするヨーヨー型キャリアの存在を明らかにしている（労働政策研究・研修機構, 2024）¹⁴。

以上のように、非正規雇用のキャリア問題について、様々な課題が先行研究でも指摘されてきた。しかし、正規転換することでこの問題が解決されたわけではない。初職非正規から正規転換する者はいるが、再び非正規雇用に戻る者も存在する。どのような正規転換が求められるのであろうか。そこで本稿は、未来のキャリア展望につながる正規転換とは何かを明らかにする。仕事内容の変化、教育・研修の機会、賃金上昇、人間関係などに焦点をあて、初職非正規から正規転換した者へのインタビューを行う。

3. 質的分析

3.1 インタビュー調査概要

¹⁰ 堀（2019）は「就業構造基本調査」を用いて 1982 年・1987 年・1997 年・2002 年・2007 年・2012 年・2017 年の 20 代前半を疑似コーホートとしてフリーター数の世代別推移を量的分析で行っている。

¹¹ 経済産業省では中小企業の人材確保事業として就職氷河期世代の就職を支援した。

¹² 厚生労働省では 2019 年より「就職氷河期世代支援プログラム」（3 年間の集中支援プログラム）が実施された。

¹³ 玄田（2024）は就職氷河期とその前後の世代を対象に「労働力調査」を用いてコーホート分析から雇用動向、「賃金センサス」を用いて実質賃金の分析を行った。

¹⁴ 労働政策研究・研修機構（2024）は就職氷河期世代の実態を明らかにすることを目的に、困難を抱える 20 人を対象に 2 時間のオンラインインタビューを実施した。

本調査では、就職氷河期に大学を卒業して、初職で非正規就労した後に正規転換を経験している男女7名へのインタビューを通じて、未来のキャリア展望につながる正規転換は何かを明らかにする。本調査では、仮説を事前に設定せずに、調査焦点（リサーチクエスション）を設定し、自由面接法を採用した。7名の人生史（ライフヒストリー）を時間軸に沿う形で、当事者の語りによって、初職非正規から正規転換した後の経験について尋ねた。

3.2 調査対象者と対象者の概要

7名の調査対象は知り合いと紹介によるスノーボールサンプリングにて集めた。調査対象者の概要は表1の通り、就職氷河期とされる1996年から2007年に大学を卒業後、20代に初職非正規から正規転換を経験した男女7名である。

表1 調査対象者一覧

	性別	専攻	大学卒業年	初職雇用形態	初職業種・職種	大学卒業から現在までの雇用形態	正規転換時の年齢・経路	
A	男性	文系	2001年	アルバイト	飲食 キッチン	飲食店（アルバイト・契約社員） ⇒広告代理店（アルバイト・正社員）⇒人材支援会社（正社員）	26歳	内部登用
B	男性	理系	2004年	アルバイト	プール監視員	公務員試験浪人：プール監視員（アルバイト） ⇒人材派遣・請負（アルバイト）⇒広告代理店（正社員） ⇒事業運営会社（正社員）	25歳	企業間移動
C	女性	文系	2002年	インターン	教育 日本語教師	日本語教師（海外インターン）⇒農業法人（アルバイト） ⇒広告代理店（契約社員・正社員）⇒不動産（正社員）	24歳	内部登用
D	女性	文系	2004年	アルバイト	音楽 一般事務職	音楽事務所（アルバイト・正社員） ⇒レーベル会社（契約社員）	24歳	内部登用
E	女性	文系	1996年	アルバイト	小売・販売職 教育・塾講師	教職採用浪人：ドラッグストア／塾講師（アルバイト） ⇒塾講師（正社員）⇒大手専門商社（派遣）	24歳	企業間移動
F	女性	文系	2005年	嘱託社員	官公庁 一般事務職	官公庁（嘱託社員）⇒大手金融（正社員）⇒フランク ⇒情報サービス（派遣）	27歳	企業間移動
G	女性	文系	2007年	アルバイト	小売 接客スタッフ	写真館（アルバイト）⇒結婚式場（アルバイト） ⇒リフォーム会社（正社員）⇒情報サービス（契約社員）	25歳	企業間移動

出所：筆者作成

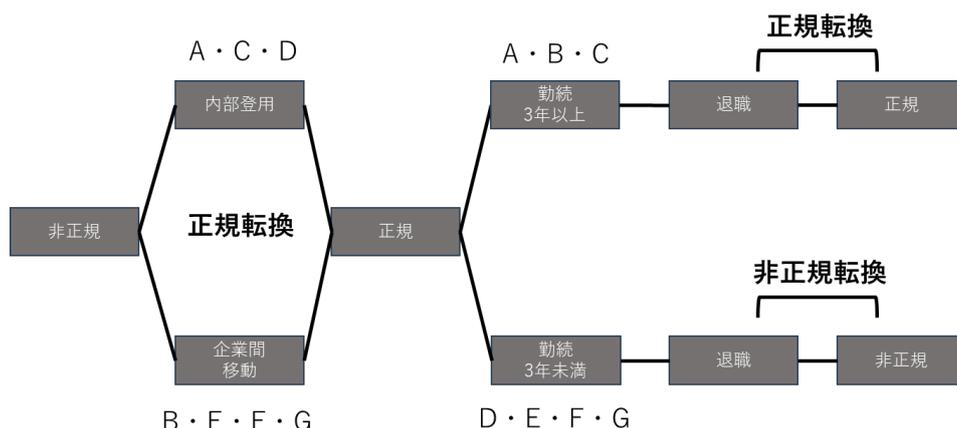
3.3 分析方法

本調査では、仮説を事前に設定せずに、正規転換した後の経験に調査焦点を設定し、自由面接法により対象者の正規転換後の人生史（ライフヒストリー）を時間軸に沿う形でインタビューを実施、KJ法の技法を参照しながら分析した。特に本稿の関心は、キャリア展望につながる「正規転換とは何か」であるので、断片的な情報を分析するのに優れているKJ法が適していると考えられる。

4. 分析結果

初職非正規からの正規転換のプロセスについて整理する。図2は大学卒業後に初職非正規を経験した7名の正規転換のプロセスを示している。7名は20代に内部登用(A・C・D)または企業間移動(B・E・F・G)により正規転換を果たした。しかし、正社員転換後のキャリアでは①正規として継続する正規転換(A・B・C)と②再び非正規として働くこととなる正規転換(D・E・F・G)の2つに分かれていた。本稿では、キャリア展望につながる正規転換が何かを明らかにすることを目的に、正規転換後の2つの違いに焦点をあてて分析した。キャリアに影響を与える「本人の変化」と「外的な影響」に注目して比較を行う。「本人の変化」では「キャリア意識の変化」「仕事レベルの変化」で整理し、「外的な影響」では「外部組織・他者からの影響」「人事制度・処遇による影響」にて整理した。表2、3は正規転換後の仕事経験についての語りを整理したものである。以下では、分析焦点別に抽出された特徴を説明する。

図2 初職非正規からの雇用形態転換プロセス



出所：筆者作成

4.1 正規として継続する正規転換

非正規から正規転換を果たし、その後も正規雇用を選択している3名(A・B・C)について分析する。表2は大項目「本人の変化」と「外的な影響」で整理した特徴を示す。はじめに「本人の変化」の中項目「仕事レベルの変化」では正規転換後に「難度の高い仕事」を任されている。例えば、A氏は営業職として組織売上に影響がある顧客を任されており、C氏は6名のメンバーをまとめる職位を任されている。非正規時代とは明らかにレベルが違う仕事をする経験をしている。

また3名の共通特徴は、正規転換後は新卒正社員として働く同年齢と同等の仕事レベルが要求される職場環境であった点である。しかし「難度の高い仕事」の機会、新卒正社員と比べて積み上げてきた仕事経験が少ないために中項目「キャリア意識の変化」の「自

己否定・劣等感」の壁にもぶつかるきっかけにもなっていた。A氏、C氏は次のように言っている。

「正社員になってすぐ、組織売上の30%ぐらいの顧客を担当することになった。登用試験のときに正社員になった場合、新卒入社で働いている人たちと同じ仕事ができないと困るから、できない部分は努力するよう言われて覚悟はしたが、正直、自分がこんなにも仕事ができない、遅れをとっているとは思わなかった」(A氏)

「登用後に今までいた拠点から転勤となり、人間関係もリセットになった。6名のメンバーをまとめながら新規営業を担当することになり、メンバーマネジメントなんてやったことないし、自分にはできないし、やれないと思った」(C氏)

「自己否定・劣等感」の壁にぶつかった際に、中項目「外部組織・他者からの影響」の「教育・研修の機会」が支援になっている。日常的なOJTの範囲を超えて、正社員としての仕事をするうえで必要な知識や知見を提供する、同僚・上司によるOJTや社内や社外研修などの「教育・研修の機会」である。また「教育・研修の機会」では補うことができない個人的な悩みに寄り添う「同僚・上司の支援」があり、仕事への「自己否定・劣等感」が解消されるに至っている。B氏は次のように述べている。

「兄貴みたいな上司がいて、すごく厳しくて言い方もきついんですけど、その人がすごくちゃんと見てくれていて、飲み連れて行ってくれたり、自分が置かれている課題について話してくれた。自分に足りない知識や経験をその人から学ぶ機会があった」(B氏)

その自己成長を客観的に感じさせているのが、中項目「人事制度・処遇による影響」の「表彰制度・人事評価制度」である。自らの仕事の結果が表彰される経験や給与に反映される経験を積むことで、「キャリア意識の変化」は「自己否定・劣等感」から「正社員としての自信」につながるプロセスに移行している。A氏は次のように言っている。

「支社の半期表彰でMVPを受賞したときに、やっと正社員になれた気がした。今まで新卒正社員の人と比較されて、苦しい時期もあったけど、追いつけた気がした」(A氏)

正規として継続する正規転換では、非正規時代とは明らかに違う「難度の高い仕事」を任される環境がある。「仕事レベルの変化」が自身の経験や能力を超える場合、「キャリア意識の変化」として「自己否定・劣等感」の壁にあたる。しかしその際に「教育・研修の機会」や「同僚・上司の支援」が存在する組織に属していることで、壁を乗り越える経験ができています。また職場環境に「表彰制度・人事評価制度」がある場合、自らの仕事の結

果が客観的に認識できる機会がある。そのような経験が新卒正社員と引けを取らない「正社員としての自信」につながり、未来のキャリア展望ある正規転換になっていると言える。

表 2 正規として継続する正規転換の特徴

大項目	中項目	小項目	具体例
本人の変化	仕事レベルの変化	難度の高い仕事	売上が大きい顧客を担当する、またはメンバーマネジメントを任せられるなど組織への貢献につながる難度の高い仕事を任せられる。 【A・B・C】
		自己否定・劣等感	正社員となり難度の高い仕事の壁にぶつかり、仕事ができない自分に対して自信がなくなる。【A・B】
	キャリア意識の変化	正社員としての自信	正社員となり、責任ある仕事を任せられ、難度は上がったが成功体験を積み自信につながる。【A・B・C】
外的な影響	外部組織・他者からの影響	教育・研修の機会	日常的なOJTの範囲を超えて、組織運営に必要な知識や知見をOJT、Off-JTの機会を提供されている。【A・B・C】
		同僚・上司の支援	仕事で行き詰まったときに支援してくれる同僚・上司がいる。 【A・B・C】
	人事制度・処遇による影響	表彰制度・人事評価制度	自分自身の仕事を組織内で認められるような表彰制度や人事評価制度があり、賃金上昇にもつながっている。【A・B・C】
		労働時間・休日日数への受容	想定以上に働く時間が長くなり不満はあったが、同僚と一緒に働くことや仕事を楽しいと感じ苦にはならない。【A・B・C】

注：アルファベットはインタビュー当該者の呼称を示す

出所：筆者作成

4.2 再び非正規となる正規転換

正社員の道を歩み始めたが、うち4名（D・E・F・G）は離職して再び非正社員として働き始める。表3は大項目「本人の変化」と「外的な影響」で整理した特徴を示す。

再び非正規となる正規転換の「本人の変化」の特徴として、中項目「仕事レベルの変化」の「簡易な仕事」がある。正規転換したから当然、改善されるであろうと想定した仕事レベルが単純作業や比較的習得が容易なものであり、このままでは成長できず未来も見えないという危機を感じている。例えばD氏は正社員として担当するはずだったプロジェクトがなくなり、契約社員時代と同じ仕事を続けることに疑問を持ち、G氏は簡単な仕事内容から自分の将来に不安を感じている。次のようにD氏とG氏は語っている。

「その後、1年、正社員で働いて辞めました。先進的なオフィスでレベルもやっていた会社だったけど、その仕事をたたむことになって、ただの事務所機能になるんだったら、この先、未来がないなって、先が見えなくなって。ここで能力も飽和状態になって、レベル機能もなくなって、大きな会社も知らずにいるのは、ここにいる意味があるのかって思った」（D氏）

「せっかく（正社員として）就職したのに、車でまわって、アポ取りしかしていないって思った。50代で働く人の姿を見て、ずっとこのままじゃ、将来が見えない、こんな人たちの中では働いていけないって思った。でも（正社員としての）社会人経験がないと、次の会社も決まらないから、とりあえず1年はと思ひ頑張った」（G氏）

「仕事レベルの変化」が「簡易な仕事」である場合、正社員であればできると想定した仕事内容とのギャップは「キャリア意識の変化」の「正社員への疑念」へと変わっていく。また E 氏は「簡易な仕事」を経験していないが、「仕事内容の相違」が「正社員への疑念」へとつながっている。例えば E 氏は事務採用の予定が、正社員であることを理由に入社後すぐに教室の新規開設を任され、教育研修もなく教室長として働き始める。日常的な業務に対する OJT は存在していたが、それを超える「教育・研修の機会」がないことは 3 名 (D・E・G) に共通する職場環境であった。

次に、大項目「外的な影響」の特徴として、「経営方針・戦略への疑念」および「同僚・上司への不満」が挙げられる。3 名 (D・E・G) は、従業員が少人数の組織に属していた。そのため、経営者から発信される経営方針や戦略の影響を直接的に強く受ける環境にあったと考えられる。具体的に D 氏、E 氏、G 氏は次のように述べている。

「すごいワンマン社長で、日々、言うことが違うし、気に入らなかつたら、『お前クビ、明日から来なくていいから』とか、『明日からお前アルバイト』っていう感じの日常生活を送ってた。オーナー会社はこういうもんなんだなと」(D 氏)

「看板は大手だったが、フランチャイズだから社長と私が正社員だった。だからこの環境で何か変えようとしても変えるすべもなく、転職した」(E 氏)

「60 名ぐらいの中小で、朝の朝礼があつて 7 時に全員集合して、社長にはみんな何も言えない。これは厳しいと思った」(G 氏)

初職非正規から正規転換を果たした後、職場環境が自身の想定とは異なることで「経営方針・戦略への疑念」「同僚・上司への不満」につながり離職のきっかけとなった。3 名 (D・E・G) は約 1 年経過したところで派遣社員、契約社員という雇用形態を選択し、再び非正規としてのキャリアを進んでいる。「経営方針・戦略への疑念」により、次の非正規転換では雇用形態よりも属する企業規模を重視している。労働環境は企業規模による影響が大きいことを認識し、労働環境が比較的好いとされる大手企業で派遣社員 (E)、契約社員 (D・G) としてキャリアを再スタートしている。働き始めたときの心境を D 氏、G 氏は次のように言っている。

「契約社員だけど、やれる仕事領域がここでは違うと思った。今までやりたくてもやれなかった仕事を経験できるし、自分の成長しだいで、もっとスケールの大きい仕事を経験できるって」(D 氏)

「今までの遅れを大手企業に所属することで埋められるって思った。ここにいる正社員はみんな優秀で、総合職社員として働けなくても、契約社員として今は人の支えになればいいと思った」(G氏)

正規雇用となれば、非正規時代よりも改善されると想定していた「仕事レベルの変化」や「教育・研修の機会」がない場合、未来のキャリア展望につながりにくいことを理由に離職を決意している。また「経営方針・戦略への疑念」や「同僚・上司への不満」があった場合、小規模組織では自力で改善をしていくことは難しい。それが離職を決意するきっかけにもなっている。最終的には「正社員への疑念」から、雇用形態よりも仕事内容や待遇が改善される環境を重視し、非正規転換を選択している。

一方、正規時代よりも仕事内容や待遇が改善された非正規転換を実現させたのは、正社員としての社会人経験が「経験者募集」という募集要項に適合した結果である。この正社員経験により、大手企業への派遣社員や契約社員としての転職が可能となっている。非正規雇用ではあるが、正社員時代よりも成長機会があり労働条件が良い大手企業で働くことにより「自己否定・劣等感」からの脱却を経験している。

表 3 再び非正規となる正規転換の特徴

大項目	中項目	小項目	具体例
本人の変化	仕事レベルの変化	簡易な仕事	正社員になって担当できる／挑戦できると考えていた仕事の難度が想定と違っていた。このままだと成長を感じられないと思い焦る。【D・G】
		ライフイベント	結婚、配偶者の転勤など、正社員としての継続ができない状態になる。【F】
	キャリア意識の変化	正社員への疑念	正社員として働いてみたものの、仕事内容や待遇が想定よりも悪く、正社員で働くことがそれほどいいことには思えなくなる。【D・E・G】
		自己否定・劣等感	正規雇用になったものの、恵まれない職場環境にネガティブな気持ちに引き戻される。【D・G】
外的な影響	外部組織・他者からの影響	経営方針・戦略への疑念	創業者や経営陣が当たり前とする考え方や会社の戦略に共感できず、会社に疑問をもつ。【D・E・G】
		教育・研修の機会	日常業務に必要なOJTはあったが、それ以外は自分自身で考えて動かないといけない。Off-JTの機会もなく、周りに教えてくれる人はいない。【D・E・G】
		同僚・上司への不満	自分との成長意欲に差を感じた。【D・E・G】
	人事制度・処遇による影響	仕事内容の相違	採用時に提示された職種または違う仕事内容になっていた。【D・E】
		労働時間・休日数への不満	想定以上に働く時間が長かった。休みが欲しかった。【D・E・G】
		経験者募集	社会人経験がある者を対象にした募集。【D・E・F・G】

注：アルファベットはインタビュー当該者の呼称を示す

出所：筆者作成

5. 考察と今後の課題

本稿では、就職氷河期に大学を卒業し、初職が非正規雇用だった者が経験した展望ある正規転換とは何かを確認してきた。キャリア展望につながる正規転換では、正規転換後には新卒正社員と同等レベルの「難度の高い仕事」が任され、それを支援する「教育・研修

の機会」や「同僚・上司の支援」が存在していた。「難度の高い仕事」が任されるだけでは「自己否定・劣等感」の壁にぶつかるため、個人の成長を支援する組織の仕組みがあることも重要であることがわかった。さらに自己成長を客観的に組織評価される「表彰制度・人事評価制度」があり、「キャリア意識の変化」は「自己否定・劣等感」から「正社員としての自信」へと変化を遂げている。

一方、再び非正規転換となる正規転換には次の特徴が見られた。「仕事レベルの変化」が「簡易な仕事」であり、「キャリア意識の変化」として「正社員への疑念」があった。正社員になればできると想定した仕事で、比較的単純かつ簡易な場合に将来の展望を描くことができず「正社員への疑念」に至る。特に成長意欲の高い者にとっては、正社員になった先で成長機会や挑戦機会がないことは、正規になっても恵まれない自身への「自己否定・劣等感」となり離職を決意させる。キャリア展望につながる正規転換でも「自己否定・劣等感」は挙げられたが、原因に明らかな違いがあった。

また、再び非正規転換となる正規転換では「外部組織・他者からの影響」として「経営方針・戦略への疑念」「同僚・上司への不満」が挙げられ、「正社員への疑念」につながっていた。正規転換した企業が小規模である場合、同僚や上司からの直接的な影響は大きい。このような経験から正社員という「雇用形態」よりも、「企業規模」や「待遇」を重視した非正規転換に至っている。確かに恵まれた正規転換ではなかったが、正社員という社会人経験があることで、正社員時代よりも「待遇」が改善された非正規転換につながっている。このような場合において、非正規転換が好ましくないとは一概には言えない。

最後に、本稿の限界と今後の課題を述べる。7名を対象としたインタビュー調査では、サンプル数が限られるため、初職非正規だった就職氷河期世代が経験したキャリア展望につながる正規転換の全体像を明らかにすることはできなかった。また労働者の働き方は多様に変化しており、多様な正社員も存在することから、正規雇用と非正規雇用の2つに分けて、労働者の課題を整理することに限界がきている。非正規雇用という一括りで捉え、非正規雇用であることが問題だとは言いきることもできない。今後は、雇用形態や企業規模、業界慣行などにも注目してさらなる分析が必要である。

【参考文献】

(邦文文献)

上西充子 (2002) 「フリーターという働き方」小杉礼子編『自由の代償 フリーター』日本労働研究・研修機構

神野由香里 (2015) 「非正規従業員から正規従業員への登用：女性非正規従業員の視点を中心とした事例研究」

玄田有史 (2008a) 「前職が非正規労働者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規労働者—内部化と転職の先に」 日本労働研究雑誌 No.586, pp.34-48
- 玄田有史 (2024) 「就職氷河期とその前後の世代について—雇用・賃金等の動向に関する比較—」 社会科学研究 No.75, pp.1-31
- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学』 東洋経済新報社
- 厚生労働省 (2024) 「令和 5 年度 能力開発基本調査」
- 小杉礼子 (2003) 『フリーターという生き方』 勁草書房
- 小杉礼子・原ひろみ (2011) 『非正規雇用のキャリア形成』 勁草書房
- 小杉礼子 (2009) 「職業キャリアの展開と労働条件の特徴」 労働政策研究・研修機構『若者の就業状況・キャリア・能力開発の状況—平成 19 年版「就業構造基本調査」特別集計より』 資料シリーズ No.61
- 佐藤博樹 (2004) 「若年者の新しいキャリアとしての『未経験者歓迎』 求人と『正社員登用』 機会」 日本労働研究雑誌 No.534, pp.34-42
- 高橋勇介 (2022) 「労働市場における正規雇用への移行とその背景—初職と転職経路に着目して—」 経済政策ジャーナル 第 19 巻, 第 1 号, pp.17-29
- 武石恵美子 (2016) 「第 13 章 非正規雇用とキャリア開発」 『キャリア開発論—自律性と多様性に向き合う』 中央経済社, pp.202-220
- 内閣官房 (2023) 「就職氷河期世代の就業等の動向」
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/suishin_platform/dai5/siryou_u1-1.pdf (2024 年 9 月 13 日アクセス)
- 西村幸満 (2019) 「若者の自立とキャリアの不安定化—就職氷河期世代の初職と現在—」 社会保障研究 Vol.4, No.3, pp.262-274
- 原ひろみ (2011) 「非正規労働者の企業内訓練についての分析」 日本労働研究雑誌 No.607, pp.33-48
- 堀有喜衣 (2019) 「『就職氷河期世代』の現在—移行研究からの検討」 日本労働研究雑誌 No.706, pp.17-27
- 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
- 本田一成 (2002) 「チェーンストアにおけるパートタイマーの基幹労働力と報酬制度に関する実証的研究」 日本リテリングセンター研究情報 8 月号, pp.1-37
- 本田由紀 (2009) 『教育の職業的意義—若者、学校、社会をつなぐ』 ちくま新書
- 連合総合生活開発研究所 (2016) 「新たな就学氷河期世代を生まないために—連合総研・就職氷河期世代研究会報告—」

労働政策研究・研修機構（2010）「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

労働政策研究・研修機構（2014）「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②—平成24年版『就業構造基本調査』より」資料シリーズ No.144

労働政策研究・研修機構（2024）「就職氷河期世代のキャリアと意識—困難を抱える20人のインタビュー調査から—」JILPT資料シリーズ No.272

（欧文文献）

Bartel, Ann P. (1995) “Training, Wage Growth, and Job Performance: Evidence from a Company Database,” *Journal of Labor Economics*, Vol.13, No.3, pp.401-425.

Booth, Alison L. (1993) “Private Sector Training and Graduate Earnings,” *Review of Economics and Statistics*, Vol.75, No.1 (Feb.), pp.164-170.

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

Parent, Daniel (1999) “Wage and Mobility: The Impact of Employer-Provided Training,” *Journal of Labor Economics*, Vol.17, No.2, pp.298-317