

従業上の地位の変化と職業資格との関連

JGSS-2009 ライフコース調査による分析

阿形 健司
同志社大学社会学部

The Relationship between the Change of Employment Status and Acquisition of the Vocational Qualification: Analyzing the Data of JGSS-2009 Life Course Study

Kenji AGATA
Faculty of Social Studies
Doshisha University

In recent years the increase of the non-regular workers in the young people is becoming a social problem. By this research, I assign a focus to the non-regular workers and examine the influence that the acquisition of the vocational qualification gives the change of the employment status. The results are as follows: (1) The qualification restrains continuation of the non-regular work and promotes continuation of the regular work. This is remarkable with male people and with those who have lower educational backgrounds. (2) Acquiring the qualification after getting a job is more effective to continue the regular work than acquiring the qualification before leaving the school. (3) Acquiring the qualification by requirement of the workplace is more effective to continue the regular work than acquiring the qualification by requirement of the school activities. (4) The education-related qualification promotes continuation of the non-regular work, the qualification related to the manual labor promotes continuation of the regular work, and the accounting or office work-related qualification promotes the transition to the non-regular work from the regular work.

Key Words: JGSS, work histories, gender

近年、若年層における非正規雇用労働者の増加が社会問題として取り上げられている。そこで本稿では、非正規雇用労働者に焦点を当て、職業資格の取得が従業上の地位の変化に与える影響を検討する。分析の結果、資格取得は非正規雇用労働の継続を抑制し、正規雇用労働の継続を促進することがわかった。これは男性および高卒以下の学歴で顕著である。そのほか、学生時代よりも職に就いてから取得する資格の方が正規雇用の継続に有効であること、学校由来ではなく職場由来で取得する資格の方が正規雇用の継続に有効であることも明らかになった。資格の種類については、教育関係の資格は非正規雇用労働の継続を促進すること、ブルーカラー職に関連する資格は正規雇用労働の継続を促進すること、経理・事務・労務関係の資格は取得者のジェンダーを反映して正規雇用から非正規雇用への移動を促進することがわかった。

キーワード：JGSS，職歴，ジェンダー

1. 問題の設定

近年、「非正規の職員・従業員」として働く人が増加しており、役員を除く雇用労働者のうち「非正規の職員・従業員」が占める割合は3分の1を超えている。とくに従来は非正規雇用者比率が相対的に低かった25～34歳では、1990年代には10%台だった非正規雇用者比率が2009年には26%と上昇が著しい（総務省「労働力調査」）。また、2010年12月時点で、大学生の就職内定率が統計を取り始めた1996年以来最低値を記録するなど、若年層の厳しい就職状況が取りざたされている（『朝日新聞』2011年1月18日付夕刊）。このように、若年層における非正規雇用者の増大は社会問題とみなされるようになってきている。なぜなら、非正規雇用者はその後正規雇用者への移行が困難であると予想されるからである（小杉 2001）。また、若年層において非正規雇用者は正規雇用者に比べて結婚する確率が低いことも明らかになっている（厚生労働省 2010）。

政府もそうした関心に基づき若年層に対するさまざまな雇用政策を打ち出している。たとえば、経済産業省は2006年以降「社会人基礎力」と称して社会で求められる能力を定義し、若年者にそれを身につけることを要請し、企業にはそれに準拠して採用方針を明示することを要請している（経済産業省 2010）。一方、厚生労働省は2008年からジョブカード制度を設けている。ジョブカード制度は、統一的な規格に基づいて学習歴や職業経歴などを記録したジョブカードに対外的な証明書の役割をもたせることによって非正規雇用者や未就労者の就労に結びつけようとする政策であるが、制度が施行されて間もないためその効果は未だ明らかではない。その一方で従来からさまざまな職業資格が存在し、職業生活の中で用いられている。既存の職業資格が就労に一定の役割を果たすならばそれを積極的に活用するのが望ましいであろう。

社会階層と社会移動全国調査（SSM調査）データを分析した結果によると、ブルーカラー職にとっては、危険物取扱者やクレーン運転士などの工業系の一部の資格の保有は「常雇い」になる確率を高める弱い効果をもっている（阿形 2000）。また、高卒以下の学歴集団においては、簿記や珠算、英語や秘書の資格の保有は「常雇い」になる確率を高めるごく弱い効果をもっている（阿形 2009）。しかし、これらの分析はいずれも現職の従業上の地位を従属変数としており、職歴を考慮に入れた分析ではない。それゆえ本稿は、非正規雇用者にとって職業資格が果たす役割を職業経歴の変化に着目して検討することを目的とする。具体的な課題は、誰が資格を取得するのか（資格取得は従業上の地位の変化に影響を与えるか、取得時期や取得理由は影響を与えるか）を明らかにすることと、取得資格の種類によって従業上の地位の変化パターンは異なるかどうかを明らかにすることである。

2. 方法

分析に用いるのはJGSS-2009 ライフコース調査（JGSS-2009LCS）のデータである。JGSS-2009LCSは、2009年1月～3月に全国の満28歳以上42歳以下（2008年12月31日時点）の男女を対象に、層化二段無作為抽出法によって面接調査と留置調査を併用して実施された。有効回収数は2,727人で回収率は51.1%である。この2,727人のうち、一度も仕事に就いたことがない36人を分析から除外する。

JGSS-2009LCSは職業経歴を非常に詳細に尋ねており、勤め先番号では最大20番まで、さらに同じ勤め先での仕事（従業上の地位・役職・仕事内容）の変化を最大4回まで収集している。したがって、計算上は1人につき $20 \times 5 = 100$ 段の職歴を記述することができる。しかし、同じ勤め先での仕事の変化は出現率が低いので、本稿では各勤め先での「働き始め」の変数に着目する。各勤め先での「働き始め」の「従業上の地位」変数のうち「常時雇用の一般従業者」を「正規雇用」、「臨時雇用（パート・アルバイト・内職）」「派遣社員」「契約社員・嘱託社員」を「非正規雇用」とみなす。「経営者・役員」「自営業主・自由業者」「家族従業者」は「経営者・自営業主」とみなす。

上記の手続きを経ると、各対象者の従業上の地位の変化のパターンは、計算上 $3^{20} = 34$ 億8600万通りあまりとなる。このパターンを「非正規一貫」「正規一貫」「非正規 正規」「正規 非正規」「その他」の5通りの類型に分類する。「非正規一貫」とは全ての勤め先が「非正規雇用」の場合であり、「正規一貫」とは全ての勤め先が「正規雇用」の場合である。「非正規 正規」とは、最初の勤め先から N

番目(N-1)の勤め先までは「非正規雇用」で、(N+1)番目以降の勤め先が「正規雇用」の場合であり、「正規 非正規」とは、最初の勤め先からN番目(N-1)の勤め先までは「正規雇用」で、(N+1)番目以降の勤め先が「非正規雇用」の場合である。これら4つの類型以外の職歴パターンは「その他」となる。

たとえば、勤め先が6番目までである人の場合を考えよう。そのうち、最初から3番目までが「非正規雇用」で4番目から6番目までが「正規雇用」の場合は「非正規 正規」となり、最初から3番目までが「非正規雇用」で4番目から5番目までが「正規雇用」、6番目が「非正規雇用」の場合は「その他」となる。また、最初から3番目までが「正規雇用」で4番目から6番目までが「非正規雇用」の場合は「正規 非正規」となり、最初が「正規雇用」で2番目から4番目までが「非正規雇用」、5番目から6番目までが「正規雇用」の場合は「その他」となる。このように職歴パターンを単純化して、従業上の地位の変化と職業資格との関連を検討する。ただし、職歴のどこかに「経営者・自営業主」が含まれる対象者は分析から除外するため、分析対象は2,380人となる。

この2,380人の内訳は、「非正規一貫」が8.4%(199人)、「正規一貫」が55.7%(1,325人)、「非正規 正規」が4.8%(114人)、「正規 非正規」22.7%(540人)、「その他」8.5%(202人)となる。注意すべきはこれらの類型には現職が無職である者も含まれていることである。本稿での分析は、現職が有職かどうかは問わずに職歴パターンに注目するからである(現職有職者に限定すると1,860人となり8割ほどに減少する)。この職歴類型を従属変数として、職業資格の有無や取得時期等がどのように関連をもつかの分析をする。

職業資格の取得状況については、JGSS-2009LCSの対象者全体(2,727人)のうち、49.8%(1,359人)が「現在の職業に役立っている、または以前の職業に役立った資格」をもっていると回答している。そのうち837人が一つだけ、346人が二つ、176人が三つの資格を保有している。本稿での分析対象2,380人のうち資格保有者は49.7%(1,184人)であり、全体の分布と違いはみられない。

3. 分析と考察

3.1 資格取得

表1は保有資格の有無と従業上の地位変化の類型との関連をみたものである。表から、「資格あり」のうち「正規一貫」が多く「非正規一貫」が少ないことがわかる。明らかに資格を保有している方が「非正規一貫」にはなりにくいのである。一方で「非正規 正規」の比率は全体の分布と差はない。また「資格あり」は「資格なし」に比べて「正規 非正規」になりにくい傾向はあるものの、残差分析では有意ではない。

表1 資格の有無と従業上の地位類型(%)

	非正規一貫	正規一貫	非正規	正規	正規	非正規	その他	合計(人)
資格あり	5.8	57.9	4.8	21.7	9.8	100.0(1,184)		
調整済み残差	-4.4	2.2	0.0	-1.1	2.0			
資格なし	10.8	53.3	4.8	23.6	7.4	100.0(1,159)		
調整済み残差	4.4	-2.2	0.0	1.1	-2.0			
全体	8.3	55.6	4.8	22.7	8.6	100.0(2,343)		

$$\chi^2 = 24.355 \quad p = 0.000$$

では性別を統制するとどうなるのだろうか。表2は男女別に保有資格の有無と従業上の地位変化の類型との関連をみたものである。男女とも²検定では有意であるがその内容は若干異なる。「資格あり」のうち「非正規一貫」が少ないのは男女とも共通する点だが、「正規一貫」は男性では多く、女性では全体の傾向と差がない。また「資格あり」のうち「非正規 正規」は女性では多く男性では少ない傾向があるが5%水準では統計的に有意ではない。

表2 男女別資格の有無と従業上の地位類型(%)

	非正規一貫	正規一貫	非正規	正規	正規	非正規	その他	合計(人)
資格あり	2.6	80.4		4.1		5.1	7.7	100.0(491)
調整済み残差	-2.6	2.3		-1.7		-1.0	0.8	
男 資格なし	6.0	74.4		6.5		6.7	6.5	100.0(496)
調整済み残差	2.6	-2.3		1.7		1.0	-0.8	
全体	4.4	77.4		5.3		5.9	7.1	100.0(987)
資格あり	8.1	41.8		5.3		33.5	11.3	100.0(693)
調整済み残差	-3.7	1.6		1.5		-1.1	1.9	
女 資格なし	14.3	37.6		3.6		36.3	8.1	100.0(663)
調整済み残差	3.7	-1.6		-1.5		1.1	-1.9	
全体	11.1	39.7		4.5		34.9	9.7	100.0(1,356)
						男: $\chi^2 = 11.968$	p=.018	
						女: $\chi^2 = 19.843$	p=.001	

表3 学歴別資格の有無と従業上の地位類型(%)

	非正規一貫	正規一貫	非正規	正規	正規	非正規	その他	合計(人)
高卒以下 資格あり	5.2	52.0		5.3		25.8	11.8	100.0(834)
調整済み残差	-5.4	3.2		0.3		-1.7	2.2	
高卒以下 資格なし	12.7	44.2		5.0		29.6	8.5	100.0(821)
調整済み残差	5.4	-3.2		-0.3		1.7	-2.2	
全体	8.9	48.2		5.1		27.7	10.2	100.0(1,655)
大卒以上 資格あり	7.4	71.7		3.7		12.0	5.1	100.0(350)
調整済み残差	0.6	-1.1		-0.5		1.2	0.2	
大卒以上 資格なし	6.2	75.4		4.4		9.2	4.7	100.0(338)
調整済み残差	-0.6	1.1		0.5		-1.2	-0.2	
全体	6.8	73.5		4.1		10.6	4.9	100.0(688)
						高卒以下: $\chi^2 = 38.022$	p=.000	
						大卒以上: $\chi^2 = 2.273$	p=.686	

次に学歴別に保有資格の有無と従業上の地位変化の類型との関連をみよう。表3によると、学歴によって関連が異なる。大卒以上では従業上の地位変化の類型に対する資格の影響が認められない。その一方で高卒以下の学歴では有意な関連が認められる。全体あるいは男性での傾向と同様、「資格あり」のうちでは「非正規一貫」が少なく「正規一貫」が多いことがわかる。

表は省略するが、男女別・学歴別に保有資格の有無と従業上の地位変化の類型との関連をみると、大卒以上では男女とも従業上の地位変化の類型に対する資格の影響が認められない。高卒以下では男女とも関連がみられる。男性では「資格あり」のうち「非正規一貫」が少なく「正規一貫」が多い。女性では「資格あり」のうち「非正規一貫」が少ない。男女において異なって現れる効果のパターンが学歴を統制しても持続していることが明らかになった。

3.2 取得時期

JGSS-2009LCS では、資格の取得時期を5つの選択肢から選んでもらった。調査対象者全体の分布を示すと、「学生の頃」43.0%、「最初の仕事につく前」6.7%、「最初の仕事についてすぐ」10.2%、「働き始めて2~3年後」16.9%、「それ以降」23.2%である⁽¹⁾。すなわち、資格の取得時期は就職前と就職後で半々になる。この分布はわれわれの分析対象においても大きく異なる。

表4は、資格の取得時期と従業上の地位変化の類型との関連をみたものである。取得時期と地位変化の類型との間には有意な関連がみられる。残差分析によると、「学生の頃」取得した資格は「非正規一貫」と「正規 非正規」が多く、「正規一貫」が少ない。「最初の仕事についてすぐ」取得した資格

は「非正規一貫」が少なく「正規一貫」が多い。また、「働き始めて2~3年後」または「それ以降」に取得した資格は、「正規 非正規」が少ない。

類似した傾向をもつカテゴリーを合併して男女別の違いを検討する。「学生の頃」と「最初の仕事につく前」を合併、「働き始めて2~3年後」と「それ以降」を合併する。合併後の取得時期と従業上の地位変化の類型との関連を男女別にみると、男性の場合はセルのサイズが小さくなり²検定が適用できない。女性の場合は有意な関連がみられる。「学生の頃」または「最初の仕事につく前」に取得した資格は「正規一貫」が多い。「最初の仕事についてすぐ」取得した資格は「非正規一貫」が少ない。「働き始めて2~3年後」または「それ以降」に取得した資格は「正規一貫」が多い(表は省略)。

次に学歴別の違いを検討する。「大卒以上」の場合は²検定が適用できない。「高卒以下」の場合は有意な関連がみられる。「学生の頃」または「最初の仕事につく前」に取得した資格は「非正規一貫」と「正規 非正規」が多く、「正規一貫」が少ない。対照的に「働き始めて2~3年後」または「それ以降」に取得した資格は、「非正規一貫」と「正規 非正規」が少なく、「正規一貫」が多い(表は省略)。

表4 資格取得時期と従業上の地位類型(%)

	非正規一貫	正規一貫	非正規	正規	正規	非正規	その他	合計(人)
学生の頃	8.2	54.1		3.9		25.9	8.0	100.0(777)
調整済み残差	3.8	-2.5		-0.9		3.7	-3.3	
最初の仕事につく前	5.7	51.6		7.4		24.6	10.7	100.0(122)
調整済み残差	0.0	-1.3		1.7		0.8	0.0	
最初の仕事についてすぐ	1.2	65.1		4.1		21.5	8.1	100.0(172)
調整済み残差	-2.7	2.2		-0.2		-0.1	-1.2	
働き始めて2~3年後	4.7	60.9		6.4		15.5	12.5	100.0(297)
調整済み残差	-0.9	1.4		1.9		-2.9	1.0	
それ以降	4.0	59.4		3.0		17.7	16.0	100.0(401)
調整済み残差	-1.8	0.9		-1.5		-2.2	3.8	
全体	5.8	57.3		4.4		21.8	10.7	100.0(1,769)

$$\chi^2 = 62.107 \quad p = .000$$

3.3 取得理由

JGSS-2009LCSでは、資格取得のいきさつを7つの選択肢から選んでもらった。調査対象者全体の分布を示すと、「学校で卒業や進級に必要な条件だった」18.2%、「学校で取得をすすめられた」10.3%、「職場で取得を義務づけられた」11.6%、「職場で取得をすすめられた」13.0%、「親に取得をすすめられた」2.1%、「自分からすすんで取得した」44.0%、「その他」0.5%である⁽¹⁾。すなわち、「学校由来」が3割、「職場由来」が3割弱、「自分から」が4割という分布である。この分布はわれわれの分析対象においても大きく異ならない。

表5は、資格取得のいきさつと従業上の地位変化の類型との関連をみたものである。取得時期と従業上の地位変化の類型との間には有意な関連がみられる。

残差分析によると、「学校由来」で取得した場合は「正規一貫」が少なく「正規 非正規」が多い。「職場由来」で取得した場合は「正規一貫」が多く、「非正規一貫」「非正規 正規」「正規 非正規」が少ない。「自分から進んで」取得した場合は「非正規一貫」「非正規 正規」が多く、「正規一貫」が少ない。

これを男女別にみると男性の場合は²検定が適用できないが、女性の場合は有意な関連がみられる。「職場由来」で取得した場合は「非正規一貫」が少なく「正規一貫」が多い(表は省略)。学歴別にみると、「大卒以上」の場合は²検定が適用できないが「高卒以下」の場合は有意な関連がみられる。「学校由来」で取得した場合は「正規一貫」が少なく「正規 非正規」が多い。「職場由来」で取得した場合は「非正規一貫」「非正規 正規」「正規 非正規」が少なく「正規一貫」が多い。「自分から進んで」取得した場合は「非正規一貫」「非正規 正規」が多く「正規一貫」が少ない(表は省略)。

表5 資格取得理由と従業上の地位類型(%)

	非正規一貫	正規一貫	非正規	正規	正規	非正規	その他	合計(人)
学校由来	6.3	51.6	4.5	30.6	6.9	100.0(506)		
調整済み残差	0.4	-3.0	0.3	5.5	-3.2			
職場由来	2.1	74.3	2.1	11.0	10.6	100.0(436)		
調整済み残差	-4.0	8.4	-2.7	-6.4	0.0			
自分から	7.7	52.5	5.5	21.9	12.3	100.0(739)		
調整済み残差	2.7	-3.4	2.1	-0.1	2.1			
その他	10.6	29.8	4.3	34.0	21.3	100.0(47)		
調整済み残差	1.4	-3.8	0.0	2.0	2.4			
全体	6.0	57.1	4.3	22.0	10.5	100.0(1,728)		

$$\chi^2 = 116.410 \quad p = .000$$

3.4 資格の種類

最後に取得した資格の種類と従業上の地位変化の類型との関連をみておこう。JGSS-2009LCS では資格の種類を10種に分類している。資格の種類と従業上の地位変化の類型との関連をみたものが表6である。大きなクロス表になるが統計的には有意であると判断できる。残差分析によれば、「非正規一貫」が多いのは「教育関係」「コンピュータ・情報処理関係」「語学・スポーツ・生活・教養」である。逆に「非正規一貫」が少ないのは、「工業・技術・労働安全衛生関係」「土木・建築関係」である。

「正規一貫」が多いのは、「運輸・通信関係」「工業・技術・労働安全衛生関係」「土木・建築関係」である。「正規一貫」が少ないのは、「経理・事務・労務関係」「コンピュータ・情報処理関係」「語学・スポーツ・生活・教養」である。「非正規 正規」が多いのは「運輸・通信関係」である。

「正規 非正規」が多いのは「経理・事務・労務関係」「コンピュータ・情報処理関係」「語学・スポーツ・生活・教養」である。逆に「正規 非正規」が少ないのは、「運輸・通信関係」「工業・技術・労働安全衛生関係」「土木・建築関係」である。

3.5 考察

以上の分析結果から何が言えるだろうか。まず、資格を取得することは非正規雇用を一貫して続けることを抑制する効果をもつということである。この効果は男女共に現れている。学歴に関しては「高卒以下」の場合に「非正規一貫」を抑制する効果が見出せる。とはいえ、資格を取得することによって非正規雇用から正規雇用へ移動できるかという、そのような効果を明確に見出すことはできなかった。

資格取得時期について、半数の人は就職前に資格を取得している。ところが「学生の頃」取得した資格は「非正規一貫」「正規 非正規」を促進し、「正規一貫」を抑制する。これは取得のいきさつが「学校由来」の場合「正規 非正規」を促進し、「正規一貫」を抑制することと符合している。すなわち、学生時代に取得する資格は一貫して正規雇用を続ける職歴にはつながりにくいのである。ただし、女性の場合は学生の頃取得した資格によって一貫して正規雇用を続ける職歴を獲得する可能性が高まる。

資格取得理由について、「職場由来」で取得した場合は圧倒的に「正規一貫」が多く、その他のカテゴリーは少なくなる。「最初の仕事についてすぐ」取得した資格は「正規一貫」を促進することと符合している。このように、仕事を始めてから取得する資格の有効性は別の分析でも確認されている(阿形 2008)。興味深いのは「自分からすすんで」取得した資格は「正規一貫」を抑制する代わりに「非正規一貫」を促進することである。自分から進んで資格を取得しようとする場合は、必ずしも職業との結びつきを意識せずに取得する資格を選ぶという傾向があるのかもしれない。もっとも自分から進んで取得した資格は「非正規 正規」を促進する側面もあるので、資格の種類によって効果が異なって現れる可能性も考えられる。

表6 資格の種類と従業上の地位類型(%)

	非正規一貫	正規一貫	非正規	正規	正規	非正規	その他	合計(人)
教育関係	12.5	55.1	5.9	18.4	8.1	100.0(136)		
調整済み残差	3.5	-0.5	1.0	-1.0	-1.1			
医療・保健・社会福祉関係	5.4	53.0	3.9	25.6	12.2	100.0(336)		
調整済み残差	-0.4	-1.7	-0.4	1.8	0.9			
食品・衛生・農畜産関係	3.8	50.0	3.8	28.8	13.5	100.0(104)		
調整済み残差	-0.9	-1.5	-0.2	1.8	0.9			
司法・警備・消防関係	0.0	88.9	11.1	0.0	0.0	100.0(9)		
調整済み残差	-0.7	1.9	1.0	-1.6	-1.0			
運輸・通信関係	4.8	64.5	7.9	9.6	13.2	100.0(228)		
調整済み残差	-0.7	2.4	2.9	-4.8	1.2			
経理・事務・労務関係	4.1	43.8	4.4	37.5	10.2	100.0(315)		
調整済み残差	-1.4	-5.3	0.2	7.3	-0.4			
コンピュータ・情報処理関係	12.8	44.2	4.5	30.1	8.3	100.0(156)		
調整済み残差	3.9	-3.4	0.1	2.6	-1.0			
工業・技術・労働安全衛生関係	1.0	75.3	2.7	8.1	12.9	100.0(295)		
調整済み残差	-3.9	6.9	-1.5	-6.3	1.2			
土木・建築関係	0.0	89.0	1.1	4.4	5.5	100.0(91)		
調整済み残差	-2.4	6.3	-1.5	-4.1	-1.7			
語学・スポーツ・生活・教養	16.3	42.3	1.9	31.7	7.7	100.0(104)		
調整済み残差	4.7	-3.2	-1.2	2.5	-1.1			
全体	5.8	57.2	4.3	21.9	10.8	100.0(1,774)		

$$\chi^2 = 250.100 \quad p = .000$$

資格の種類もまた興味深い結果を示している。「教育関係」の資格は「非正規一貫」を促進する。教員免許は取得しやすいが正教員になるのは難しい現実を反映している。ブルーカラー職に関連する「運輸・通信関係」「工業・技術・労働安全衛生関係」「土木・建築関係」の資格は「正規一貫」との結びつきが強い。その一方でホワイトカラー職に関連する「経理・事務・労務関係」「コンピュータ・情報処理関係」の資格は「非正規一貫」「正規 非正規」と結びついている。これらのことには、資格の特性というよりも資格の種類とジェンダーとの結びつきが反映している。すなわち、「運輸・通信関係」「工業・技術・労働安全衛生関係」「土木・建築関係」の資格は男性と結びつき、「経理・事務・労務関係」の資格は女性と結びついているのである。女性は結婚・出産を機に労働市場から退出し、一定期間が経ったのちに非正規雇用者として労働市場に再参入するケースが多いので、「経理・事務・労務関係」の資格は「正規 非正規」と関連するのである。

4. まとめと今後の課題

JGSS-2009LCS のデータを用いて若年層における従業上の地位の変化にもたらす資格取得の効果を検討してきた。資格を取得することによって非正規雇用から正規雇用へ移動できるかということ、そうした効果を明確に認めることはできなかった。しかしながら、非正規雇用を継続することは資格取得によって抑制され、正規雇用を継続することは資格取得によって促進されるという効果を見出すこと

ができた。この効果は男性と高卒以下の学歴でとくに顕著である。その他に学生時代よりも職に就いてから取得する資格の方が正規雇用の継続に有効であること、学校由来ではなく職場由来で取得する資格の方が正規雇用の継続に有効であることも明らかになった。資格の種類については、教育関係の資格は非正規雇用労働の継続を促進すること、ブルーカラー職に関連する資格は正規雇用労働の継続を促進すること、ホワイトカラー職に関連する資格のうち経理・事務・労務関係の資格は、取得者のジェンダーを反映して正規雇用から非正規雇用への移動を促進することがわかった。

最後に今後の課題として検討すべきことを挙げておこう。第一に、本稿の分析では、資格取得のタイミングと従業上の地位の変化との対応関係は厳密に確認されているわけではない。作業は困難なものになるが、この対応関係を射程に入れてより詳細な分析を行うことが課題である。第二に、性別と学歴の二要因を考慮して分析しているが、家族変数や仕事内容などの職歴と関連しそうな他の要因を考慮に入れた分析が必要であろう。第三に、職歴と資格の役立ち方についての主観的な質問との対応関係を射程に入れた分析を行うことで、資格の有効性をより多角的に検討できるだろう。JGSS-2009LCS データは膨大な情報量をもっているので今後はさらに詳細な分析を進めていきたい。

[Acknowledgement]

日本版 General Social Survey 2009 ライフコース調査 (JGSS-2009LCS) は、大阪商業大学 JGSS 研究センター (文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点) が実施している研究プロジェクトである。

[注]

(1) これらの値は、最大3つまで保有資格を尋ねているので3つを合算したデータに基づいて計算している。

[参考文献]

- 阿形健司, 2000, 「資格社会の可能性 学歴主義は脱却できるか」近藤博之編『戦後日本の教育社会 日本
の階層システム 3』東京大学出版会, 127-148.
- 阿形健司, 2008, 「職歴形成における職業資格利用者の分析」阿形健司編『働き方とキャリア形成』(2005
年 SSM 調査シリーズ 4) 2005 年 SSM 調査研究会, 85-102.
- 阿形健司, 2009, 「職業資格の効用をどう捉えるか」『日本労働研究雑誌』52(1): 20-27.
- 経済産業省, 2010, 『社会人基礎力育成の手引き 日本の将来を託す若者を育てるために』河合塾 / 朝日
新聞出版.
- 小杉礼子, 2001, 「増加する若年非正規雇用者の実態とその問題点」『日本労働研究雑誌』43(5): 44-57.
- 厚生労働省, 2010, 「第7回 21世紀成年人縦断調査 (国民の生活に関する継続調査) 結果の概況」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/seinen10/index.html> (最終アクセス日 2011.01.10).