



---

---

労働政策研究報告書 No. 210

2021

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

長期雇用社会のゆくえ  
— 脱工業化と未婚化の帰結 —

労働政策研究・研修機構

# 長期雇用社会のゆくえ

## — 脱工業化と未婚化の帰結 —

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training



## まえがき

当機構は政策研究機関であるが、もう少し厳密にいうと政策の立案・評価に資する実証的な研究を行う機関である。「実証的」というと大げさに聞こえるかもしれないが、観察された事実にもとづいて結論を出すということである。当たり前のように思われるかもしれない。だが、実際は事実を観察する以前に結論ありきということも珍しくなく、長期雇用・年功型賃金がもはや時代遅れで、消滅したと思われているのも、その一つである。

さて、日本の労働市場に数多ある慣行のうち、今後の動向としてその行方が最もみえにくいものの一つが新卒採用と定年退職を両端とする長期勤続である。当機構では現在の第4期に先立つ第3期中期目標計画において、1990年初頭のバブル崩壊以後の日本的雇用システムの維持・変容の実態を研究し、日本企業の人事労務管理のあり方が様々な面で変質していることを明らかにした。しかし、様々な統計をみる限り、長期雇用慣行だけは根強く維持されているように思われる。長期勤続のメリットを提供してきた賃金制度や人材育成の仕組みが変化し、そのメリットが大きいとはもはや言い難い。にもかかわらず、長期勤続だけは製造大企業を中心に維持されていることが観察される。

では、長期雇用慣行は今後も存続するのだろうか。これまでも続いてきたのだから今後も続くと結論づけるのは実証科学的ではない。長期雇用慣行は、労働基準行政や職業安定行政といった政策分野の垣根を越えた労働政策の前提であるため、これが存続するにせよ反対に雇用流動化に向かうにせよ、観念的な結論が先行しては困る問題である。

そこで当機構では、第4期中期目標計画の部門横断プロジェクトとして「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究」を企画した。そのうち、本報告書は個人の就業行動に着目した個人調査班の中間報告である。

大企業を中心とする正社員の長期勤続傾向の分析から、長期勤続が根強い労働市場と雇用流動化傾向が目立つ労働市場が現在の日本社会では混在していることが明らかとなった。しかし、雇用流動的なサービス部門においても収入が相対的に高いのは長期勤続者であり、雇用流動的な未婚者も年齢を重ね、老親介護が現実味を帯びてくると企業に留まるようになる。その意味で、日本は今日でも長期勤続者が経済的に優遇される社会であるが、経済の活性化のためには、長期勤続にも雇用流動化にも課題があることが明らかになっている。

労働政策に関心のあるすべての関係者にとって本報告書が今後の雇用システムを考える上で参考になれば幸いである。

2021年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 樋口 美雄

### 執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆箇所
池田 心豪	労働政策研究・研修機構 主任研究員	序章、第9章、終章
高橋 康二	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	序章
酒井 計史	労働政策研究・研修機構 リサーチ・アソシエイト	第1章、第5章
田上 皓大	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第2章、第3章
勇上 和史	神戸大学大学院 准教授	第4章
御手洗 由佳	労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第6章
大風 薫	お茶の水女子大学 准教授	第7章
高見 具広	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第8章

所属・肩書きは2021年3月末現在

# 目 次

序章 調査研究の目的と概要	1
1 研究の目的と課題	1
2 研究体制	9
3 研究方法	10
4 分析結果の概要	11
5 各章の概要	12
第I部 長期勤続と転職の実情	19
第1章 初職正規雇用継続の男女間コーホート比較	21
1 はじめに	21
2 教育と初職	22
3 初職正規雇用者の勤務先および職業	24
4 初職の継続状況と現職	26
5 まとめ	29
第2章 産業別の長期勤続傾向—長期雇用セクターと雇用流動セクター	32
1 はじめに	32
2 長期勤続の概観	34
3 初職離職の流動性	42
4 まとめ	46
第3章 雇用流動セクターは良質な労働市場か—収入と仕事満足度を中心に	49
1 はじめに	49
2 仕事の質	52
3 仕事満足度・失業不安・勤続意向・雇用価値観	59
4 仕事の質と意識の非一貫性、流動性の期間、流動性の帰結	64
5 まとめ	72

第4章 転職が不利にならない条件	75
1 はじめに	75
2 データの概要	77
3 実証分析	83
4 おわりに	92
第II部 未婚化と男女のキャリア	95
第5章 長期雇用と家族形成—結婚と初職継続との関係	97
1 はじめに	97
2 方法	98
3 初職正規雇用者の家族形成	99
4 配偶者との関係と家庭内分業	101
5 性別役割分業意識	104
6 未既婚別の初職の継続状況	106
7 まとめ	110
第6章 雇用流動性と収入の男女間比較—現職在籍年数に着目して	112
1 はじめに	112
2 基本データ	113
3 雇用流動性に関する分析	116
4 年収に関する分析	118
5 まとめ	121
第7章 未婚男女の就業継続意向—年代・家族内役割からの検討	123
1 はじめに	123
2 長期勤続希望、現職就業継続意向、転職経験	124
3 家族内役割と現職就業継続意向	129
4 未婚男女における現職就業継続意向の規定要因 —結婚関連要因と親との関係性要因への着目から—	136
5 まとめ	138

第 III 部 安定雇用の価値を問う	141
第 8 章 雇用・就業環境と健康リスク	143
1 はじめに	143
2 健康面の不調を抱える層—基礎集計から	144
3 正社員における健康リスクの規定要因	150
4 健康毀損と意欲・能力発揮—基礎集計から	153
5 正社員における仕事パフォーマンス低下の規定要因	155
6 まとめ	156
第 9 章 安定雇用より大事なものの賃金と仕事の中身に着目して	158
1 はじめに	158
2 望ましい雇用とキャリア	160
3 就業状況と雇用・キャリア意識	165
4 雇用・キャリア意識と転職活動	172
5 まとめ	174
終章 サーキュレート型雇用社会を超えて	176
1 各章からの示唆	176
2 考察と結論	177
付属資料「職業と生活に関する調査」調査票	185



## 序章 調査研究の目的と概要

### 1 研究の目的と課題

#### (1) これまでの研究と残された課題

本報告書は当機構が2017（平成29）年度から2021（令和3）年度の5年計画で実施している「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究（個人調査班）」の中間報告書である。

ここでいう産業構造の変化とは、製造業を中心とした産業構造から非製造業を中心とした産業構造への転換（脱工業化=post-industrialization）を意味している。また、人口構造の変化とは少子高齢化を意味しているが、その中でも少子化の中心にある未婚化に焦点を当てている。サブタイトルが「脱工業化と未婚化の帰結」となっているのは、そのような本研究の着眼点を示している。

メインタイトルの「長期雇用社会のゆくえ」は、日本的雇用システムのなかでも、長期雇用慣行に焦点を当てていることを指している。なぜそれを議論するのかと言えば、それが日本社会の中心にあり、他の社会諸制度と複雑に絡まりあっていると考えられているからである。OECD（1972）が日本の高度経済成長の原動力とみなしたのも、E.Vogel（1979）が“Japan as Number One”を支える主要な骨格とみたのも、この日本的雇用システムであり、長期雇用慣行であった。1980年代には、その実態とメカニズムを明らかにするための実証研究が隆盛した。しかし、バブル経済が崩壊した頃からか、そもそも日本経済そのものへの魅力が薄らぐなかで、日本的雇用システムへの関心は弱まり、パート・アルバイトや派遣社員等の非正規雇用者、女性、若年フリーターなど、日本的雇用システムの周辺部にいる労働者に焦点を当てた研究が増加してきた。こうした労働研究の専門分化は、いわゆる労働者の多様化、働き方の多様化といった現象に対応したものであり、労働研究が成熟したことの表れでもあった。

そうしたなかで、2003年、日本労働研究機構が労働政策研究・研修機構へと改組され、専門分化した労働研究のあり方は、労働政策の必要とも相俟っていっそう花開いた。例えば非正規雇用の研究ひとつとってみても、パートタイム労働の研究、契約社員の研究、派遣労働の研究、若年フリーターの研究、非正規雇用者の能力開発の研究が、それぞれ専門の研究員によって担われる「贅沢な」体制が生まれた<sup>1</sup>。このような体制は、政策貢献をミッションとする当機構のあり方として、十分に評価されてよい。

---

<sup>1</sup> その多くは、第2期プロジェクト研究シリーズ No.3『非正規就業の実態とその政策課題』（2012年）にまとめられている。

しかし、いつの間にか、日本社会の中心がどうなっているのかについての情報が過少となる状況が生じた。先の例の延長線上で言えば、非正規雇用から正規雇用への転換が研究上・政策上の重要課題となるわけであるが、正規雇用へ転換した後、元・非正規雇用者がどのような人事・賃金制度によって処遇されているのかについての知見は乏しかった。また、非正規雇用者の不安定雇用・低賃金と対になるようにして正規雇用者の長時間労働、転勤の負担が社会問題化する中で、それらの負担から免れた正規雇用者が具体的にどのような仕組みの下で就業を継続しうるのかという問いに対しても、私たちは十分な答えを持ち合わせていなかった。そういった問い——別言すれば、非正規雇用という「周辺」から始まって、日本社会の「中心」を探ろうとする試み——に取り組むためには、やはり大企業の人事・賃金制度とそこでの労働者の働き方そのものに関する明確な理解が求められるからである<sup>2</sup>。

そこで当機構においては、2012（平成24）年から2016（平成28）年の第3期中期目標計画期間において、改めて日本的雇用システムに焦点を当て、その変化と持続を見通すこととした。その結果は第3期プロジェクト研究シリーズ No.4『日本的雇用システムのゆくえ』（2017年）としてとりまとめられている。そこでは、①事実認識として、長期雇用の範囲の縮小、年功的処遇の後退、選抜的育成の台頭、職場集団の変質といった幾多の変化に直面するも、日本的雇用システムの「本丸」である製造大企業においては、正規雇用者の長期雇用慣行はおおむね持続しているという結論を得ている。その上で、②実践的課題として、長期雇用のパフォーマンスの低下や正規雇用者内部での処遇差の拡大などを指摘するとともに、③研究上の課題として、非製造大企業の雇用システムの実態を明らかにすること、3層構造の雇用システムの実態を明らかにすること、いわゆる「グローバル人材」の選抜と育成の実態を明らかにすること、などを挙げている<sup>3</sup>。

いま、事実認識として正規雇用者の長期雇用慣行はおおむね持続していると述べたが、それでは、今後も長期雇用は存続し続けるといえるだろうか。厳しい経済情勢を幾重にも経験した歴史の風雪に耐えてきたのだから、今後も存続し続けるという判断は科学的ではない。仮に今後も存続するとしたら、それはどこで、どのような条件のもとで可能になるだろうか。反対に、長期雇用慣行が崩壊し、雇用が流動化するとしたら、それはどこで、どのような条件のもとで起きるだろうか。つまり、長期雇用存続の規定要因を明らかにする必要がある。その規定要因を、脱工業化と少子高齢化という大きな社会の変化の中でとらえようというのが、本研究の目的である。タイトルを「長期雇用のゆくえ」ではなく、「長期雇用社会のゆくえ」としたのは、まさにこの大きな社会の変化と長期雇用の関係を問うているからである<sup>4</sup>。

<sup>2</sup> 政策貢献を主眼とする当機構において大企業の人事・賃金制度を扱うことの難しさは、当機構の研究部門の名称の変遷からも窺える。具体的には、当機構の第1期中期計画には「企業と雇用部門」があったが、第2期にはなくなり、第3期には新生「企業と雇用部門」ができたが、第4期には「働き方と雇用環境部門」に名称変更になった経緯がある。そういった状況において、ここで例に挙げた問いに取り組んだ報告書として、労働政策研究報告書 No.185『働き方の二極化と正規雇用者—JILPT アンケート調査二次分析結果—』（2016年）がある。

<sup>3</sup> 同書の要約として、高橋康二（2017）「日本的雇用システムのゆくえ」JILPT リサーチアイ第25回（[https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/025\\_171222.html](https://www.jil.go.jp/researcheye/bn/025_171222.html)）を参照。

<sup>4</sup> 個別企業の雇用管理にとどまらず、雇用社会のあり方を問うという問題意識は菅野（1996）や稲上（2005）から着想を得ている。

## (2) 長期雇用の二側面—人材活用とセーフティネット

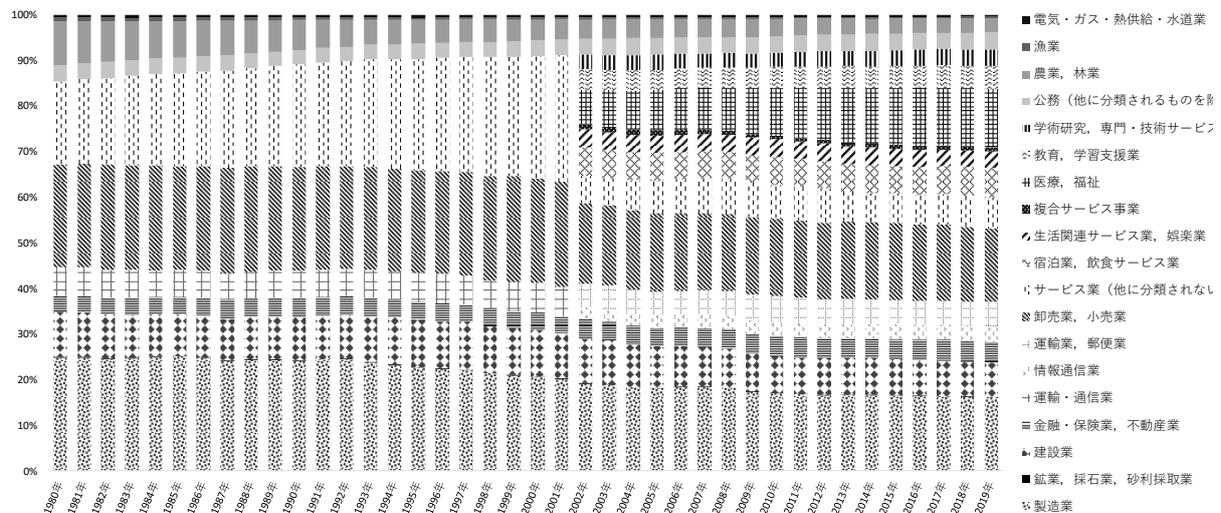
企業が人を雇う理由は、いうまでもなく、経済活動にとって人手が必要だからであるが、その経済活動の性質は産業ごとに違いがある。かつて日本的雇用システムがその国際競争力を評価されていた時代は大企業でも製造業が経済を牽引しており、長期雇用による人材の長期育成は物をつくるという事業との適合性によって正当化されてきた面がある。しかし、今日では、製造業で働く労働者は減り、代わって非製造業（第三次産業）での就業者が増えている（第序-1-1 図表）。卸売・小売業や宿泊業・飲食サービス業といった接客・販売関連のサービス業は伝統的に就業者が多い。加えて近年、2000年以降は、医療・福祉と情報通信業の就業者数の増加が顕著である。高齢人口の増加に伴う介護労働需要の増加やIT化に伴う情報技術者の需要増を考えれば理解しやすいだろう。教育・学習支援業や学術研究・専門・技術サービス業もわずかであるが増加傾向を示している。これらの産業は、人・物・金・情報のうち、「人」に関わったり、「情報」を扱ったりするという意味で、「物」をつくる第2次産業とは事業の性質が異なる。金を扱うという意味では、金融・保険業や不動産業がこれに当たる。全体として就業者数は少ないが、金融が社会に与える影響は増している。

これらの産業は生産活動のアウトプットである財を生み出す方法がものづくりとは異なる。そのため製造業をモデルとした生産管理や人事労務管理がなじまないということがあっても不思議ではない。結果として、製造業において典型的であった長期雇用が企業にとっても労働者にとっても魅力的でなくなることもあるだろう。企業にとってみれば、労働者を長期雇用で育成しても、その期間に見合った成長を期待できないかもしれない。労働者としても、長期勤続に見合った待遇の向上を望めないかもしれない。そうなれば、長期雇用のメリットは著しく低下するだろう。

だが、長期雇用は個別企業の経営判断によってのみ維持されているわけではない。戦後日本の国民生活の基盤として機能してきた面にも目を向ける必要がある（間 1996）。たとえば結婚して子どもを産み育てるという生活設計の長期的見通しが立つのも、新卒採用によって若いときから雇用と収入の安定性が保障されてきたからという側面がある。その裏返しとして、平成不況期から若年雇用の非正規化が未婚化・少子化の原因としても問題になっている（永瀬 2002）。働き方と生活のあり方は連動している面があり、長期雇用を前提とする生活を維持しようとするなら、企業経営の事情がどうあれ日本社会の問題として長期雇用を否定するわけにはいかない。反対に、長期雇用を前提としない、流動的な雇用を前提とした生活を人々が求めるようになれば、企業経営の観点から長期雇用を重視しても結果として流動化していく可能性がある。

要するに、長期雇用には経済活動における長期的な人材活用という側面と安定した生活の基盤という側面がある。前者を人材活用としての長期雇用、後者を生活保障システムの一部という意味で、セーフティネットとしての長期雇用として類別しよう。20世紀後半の日本は経済活動の面でもセーフティネットの面でも長期勤続者が優遇される社会、その意味で長期

第序-1-1 図表 産業別就業者数の推移



資料出所：総務省「労働力調査」より。

注：2001年までの「卸売・小売業」には飲食店を、2002年以降の「金融・保険業、不動産業」には物品賃貸業を含む。

雇用社会であったということが出来る。

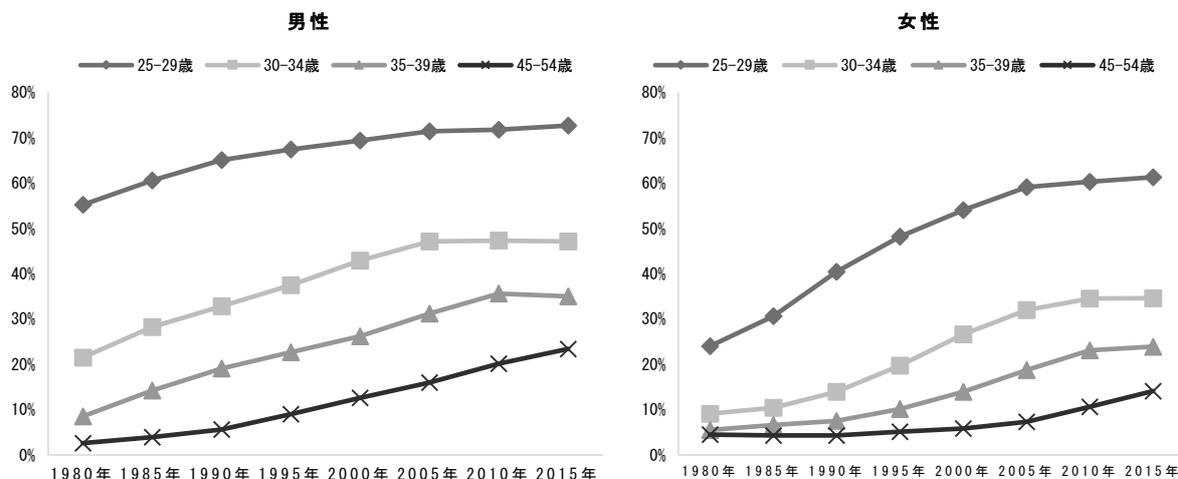
グローバル化や技術革新等、経済環境が変化し、企業が行う生産活動の内容つまり事業内容や産業が変化すれば、人材活用としての長期雇用は変化する可能性がある。有名な P. Cappelli (1999) の Old Deal から New Deal へのシフトは、そのような経済環境の変化に伴う人材活用の変化であった<sup>5</sup>。日本でも長引く景気低迷を背景に、経済合理性や経営合理性の観点から日本的雇用システムのあり方を議論する研究は様々に行われており、当機構の第3期雇用システムプロジェクトとその続編である本研究も同じ問題関心をもっている<sup>6</sup>。しかしながら、セーフティネットとしての長期雇用に着眼するとき、企業の経済活動にプラスでなかったとしても生活保障のために長期雇用が維持されるということがある。

その観点から問題にされてきたのが、少子高齢化との関係である。仕事と家庭の両立支援は男女平等政策（雇用均等政策）が本来の趣旨であるが、少子高齢化に対する社会的関心の高まりを受けて、社会保障としての雇用保障という色彩を強めている。男女雇用機会均等法から育児休業に関する規定が独立して企業に義務づけた育児休業法が制定されたのは1991年（1992年施行）であるが、その前年に「1.57ショック」があり、少子化が問題として深刻に受け止められるようになった。それ以来、2003年に次世代育成支援対策推進法が制定（2005年施行）されて今日に至るまで、育児休業を柱とする仕事と育児の両立支援政策は、少子化対策を推進力としてきた。さらに、1995年には育児休業法に介護の規定を加えた育

<sup>5</sup> 菅野（2004）はこの Cappelli を参照して、日本においても Old Deal から New Deal への転換すなわち日本的雇用システムの解体が起きるのかという問題提起をしている。

<sup>6</sup> 経済学や経営学による日本的雇用のあり方を議論した最近の研究に神林（2017）、鶴編（2019）や上林・平野編（2019）がある。本雇用システムプロジェクトにおいては、企業調査班が経済合理性・経営合理性に焦点を当てた検討を行っている。

第序-1-2 図表 男女別・年齢階級別に見た未婚率の推移



資料出所：総務省「国勢調査」

児・介護休業法が制定（1999年施行）されているが、若年世代の人口規模が縮小する一方、団塊の世代が75歳を超える2025年以降、高齢者介護の問題はますます深刻になると予想されている。育児・介護休業法は、育児や介護といった家族的責任が発生した場合に離職を防止する、つまり雇用を失うことがないように労働者を保護する法律であるが、ここで問題になる雇用関係の継続は、生産活動における取引関係の継続というより、育児・介護を安定して行うためのセーフティネットとしての雇用関係である。

今後、さらなる少子高齢化によって、若年世代の人口規模が縮小していけば現役世代の平均年齢は上昇していく。このときに切実な問題となってくるのが高齢の親（老親）との関係である。少子化対策が関心を向けていた家族生活は、結婚して形成する家族であった。子どもを産み育てる家族を家族社会学では生殖家族というが、育児休業政策は、この生殖家族を支援の対象にしていたといえる。しかし、自分が年を重ね、親も高齢になると老親介護という問題が両立支援の問題として浮上する（前田 1998）。自分が生まれ育った家族のことを家族社会学では定位家族というが、老親介護は定位家族の問題である。結婚・出産年齢の上昇とともに、育児期と介護期が重なる「ダブルケア」が問題になりつつあるが、これは生殖家族と定位家族のケアが同時に発生することを意味している。ダブルケアは英語では **sandwich generation** というが、文字どおり生殖家族と定位家族の両面から労働供給制約が増していくことによって、仕事と家庭の両立は難しくなっていく可能性がある。

しかしながら、そのような家族的責任との関係では雇用関係の継続に力点が置かれ、雇用の流動性を高める方向には政策の舵を切ってこなかった。今後もその方針が大きく変化するとは考えにくい。それより注目したいのは、未婚者の増加である（第序-1-2 図表）。前述のように、未婚化は雇用の流動化と親和的な側面がある。企業の都合による雇用の流動化つまり

雇用が不安定化すると未婚化の原因になることはよく知られている（永瀬 2002）。のみならず、労働者の都合で考えても、既婚者のように配偶者や子どもの事情を考慮せずに転職ができるという意味で、未婚化は雇用流動化と親和的であるに違いない。

日本はかつて誰もが結婚をする「皆婚社会」であったといわれるが、単純化していえば、「皆婚社会は長期雇用、未婚化社会は雇用流動化」という図式で、仕事と生活の関係を整理することができるかもしれない。しかし、未婚者にも家族的責任がないわけではない。結婚をしていなくても、老親の介護という問題は起こりうる。つまり、結婚して子どもを産み育てるという「生殖家族」の責任が生じなくても、自分が生まれ育った家族という「定位家族」の責任は生じる。このときに、既婚者と同じように未婚者も企業への定着を促すことが望ましいといえるか、それとも仕事と介護を両立しやすい企業への転職を促す形で雇用の流動性を高めた方が良いといえるかは検討の余地があるだろう。既婚者のように配偶者との生活の調整が不要な分だけ身軽な未婚者は、同一企業の内部にとどまらず、転職により仕事と介護を両立できる職場を選ぶことができるという考え方もあるに違いない。

以上のような問題意識で、産業構造における非製造部門の拡大（脱工業化）とともに人口構造における未婚化に焦点を当てたい。

### （3）雇用流動性の2類型—スパイラル（螺旋）とサーキュレート（循環）

調査研究の課題を明確にするため、あらかじめ以下のことに留意しておきたい。

第1に、長期雇用慣行は日本社会において遍く見られる現象ではないということに留意したい。長期雇用慣行の「長期」としてどのくらいの期間を想定するかという問題にも関わってくるが、新卒採用から定年退職までを典型的な長さとして想定すると、中小企業の多くは新卒採用をしていないし、定年退職もない。中途採用・中途退職が一般的である。したがって、長期雇用の存続可能性が問われる企業規模は大企業ということになる。上述の第3期プロジェクト研究においては非製造大企業での雇用拡大が今後の長期雇用のゆくえを占う着眼点として示されていた。

第2に、新卒採用から定年退職までの長期雇用を想定した場合には、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員等の非正規雇用者も対象ではないということになる。実態としては、無期契約のパートタイマーのように、何十年も一つの企業に勤め続ける非正規雇用者はいる。労働契約法にもとづく無期転換ルールによって、そのように「長期勤続する非正規雇用者」は今後増える可能性がある。しかし、結果として長く勤めているということと、最初から長く勤めるつもりで雇われることは別の問題である。非正規雇用者であっても一つの企業に長く勤めているという事実を長期雇用慣行の派生的現象の一つとしてみることはできるが、それはあくまでも派生的現象であって中核ではない。問うべきは正規雇用者の長期雇用である。

さらにいえば正規雇用者の中でも男性正規雇用者の動向が主要な着眼点になる。伝統的な日本の企業社会において、長期雇用とは専ら男性を対象とする雇用慣行であり、同じ正規雇

用者でも女性には男性のような長期勤続は期待されていなかった（今田 1996； 稲上 2005）。男女雇用機会均等法制定から 30 余年を経て勤続年数の男女差は縮小してきているが、もともと勤続の短かった女性の勤続年数が延びて男性との差が縮小している側面とともに、もともと勤続の長かった男性の勤続年数が短くなって女性との差が縮小している可能性にも目を向ける必要がある。日本的雇用システムを中心にある長期雇用が崩壊しつつあるかという問題関心においては、むしろ後者の視点の方が重要である。

第 3 に、望ましい雇用のあり方としての長期雇用という側面を考慮する必要がある。長期雇用を特徴とする大企業の正規雇用者は雇用が安定していて賃金が高い。一方、中小企業や非正規雇用者は雇用が不安定で賃金が低い。つまり、待遇格差という意味で、長期雇用の大企業・正規雇用者と、雇用が流動的な中小企業・非正規雇用者は対等な関係ではなく、大企業・正規雇用者の方が上位、中小企業・非正規雇用者は下位という序列構造がある。つまり、単純に労働者や企業の数の問題として中途採用・中途退職が増えたら、長期雇用慣行が崩れたとはいえない。待遇の低い労働市場で中途採用・中途退職が増えても、それは単に下位（セカンダリー secondary）の労働市場が広がっただけであるという結論になるだろう。労使が望ましい雇用のあり方と考える労働市場の対抗軸（オルタナティブ alternative）として、流動的な労働市場が広がりうるかを問題にする必要がある。

したがって、大企業の正規雇用者において良質といえる形で雇用が流動化しているかということ明らかにすることが研究の課題となる。

このように問題を整理した場合、統計データで活発な転職が確認されても、それを即座に長期雇用慣行に取って代わる対抗軸（オルタナティブ）であるとは評価できない。そこで、雇用流動的な労働市場を少なくとも 2 つのタイプに分けて検討することにしたい。

人材の移動と待遇の向上という観点で考えると、日本的雇用システムの内部労働市場では、企業内で人材を循環（ジョブローテーション）させて能力開発をし、昇進という上昇移動をさせてきた。人材が企業内をぐるぐると回って上昇していく螺旋のイメージという意味で、これをスパイラル（spiral＝螺旋）型の労働移動と呼ぶことにしよう。職能資格制度や年功的な賃金制度はスパイラル型の企業内労働移動を想定した人事制度であるといえる。

このような上昇移動型のキャリアを起点に考えれば、雇用流動的な労働市場が長期雇用と同等以上に良質であるといえるためには、転職を通じてスパイラル型の労働移動が可能である必要がある。企業の業績向上のために雇用が流動化するという Cappelli (1999) が描いた New Deal の理想は、このスパイラル型に近い。活発な転職によって新しい人材が新しい知識や技術を企業に持ち込み、新しいサービスを生み出すことで企業が繁栄する。シリコンバレーのイメージである。労働市場全体で見れば、企業業績の良い New Deal が業績の振るわない Old Deal に取って代わるという図式である。企業にとっては新卒採用・内部育成より即戦力を中途採用した方が収益の増加につながり、個人にとっても長期勤続するより転職した方が収入の増加につながる雇用流動性といえる。

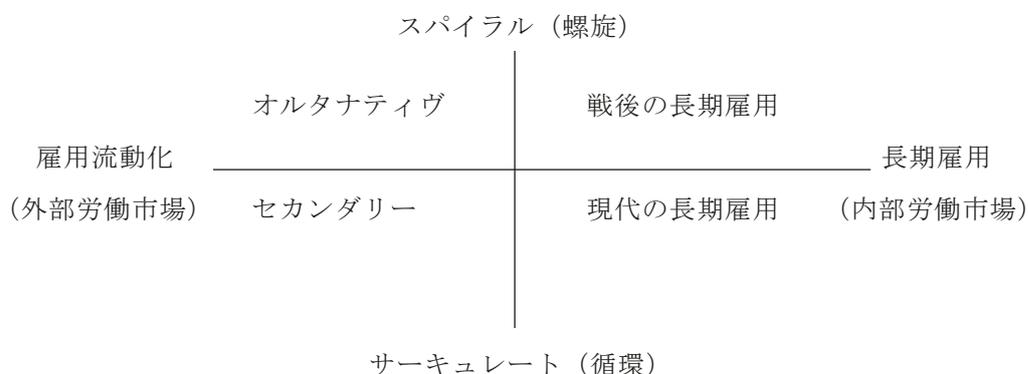
しかしながら、もう一つのタイプとして、生産にプラスの影響をもたらさない雇用流動性もある。企業は、新しいサービスを生み出すためではなく、数量的に人手不足であるというだけの理由で中途採用をすることもある。個人としても、キャリアアップということは考えずに、単純に元の仕事を辞める理由が何かしらあって転職するということがある。

セーフティネットとしての雇用を考えれば、失業を回避するためだけの転職が分かりやすいだろう。人材活用としても人手不足を埋めるための採用が常に成長分野で起こるとは限らない。生産性は低く成長は見込めないが、労働集約的であるがゆえに人手不足が慢性的という仕事もある。つまり、上昇がなく単に人材が企業をぐるぐる回っているだけ、循環しているだけのイメージである。これをサーキュレート（circulate＝循環）型の雇用流動性と呼ぶことにする。カタカナでサーキュレートと書くと室内の空気を循環させる機械（サーキュレーター）を連想するかもしれない。上下左右に空気が循環するイメージを重ねれば、サーキュレート型の雇用流動化はまさにそのイメージである。企業から送り出された人材が賃金の高い方に行くとは限らない。賃金が下がることもあるだろう。Cappelli (1999) が描いた New Deal も現実にはサーキュレート型に近いイメージを内包している。

このように雇用流動性を2つに分けてみるとセカンダリーかオルタナティブかという問題は、スパイラル型の雇用流動性を確認できるかという問題に置き換えることができる。

もちろん実際には、内部労働市場も外部労働市場もともに上昇移動の機会が制約され、単に循環するだけのサーキュレート型になっている可能性もある。企業内の人事異動もすべてが企業と個人の成長を促すものとはいえない。単純に企業内の労働需給を調整し人手不足を解消するためだけの配置転換もある。労働者の立場で考えても、上位の役職への昇進意欲がある者にとっての異動は成長の契機つまりスパイラル型といえるが、昇進意欲がなく日々の仕事を黙々と遂行するだけという者にとっての異動はサーキュレート型といえる。若年期に

第序-1-3 図表 企業内外における労働移動の類型



は上昇志向があっても、加齢にともなってその意欲が低下することもある。病気やけがによってスパイラルからサーキュレートになるということもある。

要するに、長期雇用にも雇用流動化にもスパイラル型とサーキュレート型を考えることができる。これを2軸4象限の類型として整理したのが第序-1-3 図表である。戦後日本の雇用社会はスパイラル型の長期雇用社会として繁栄したが、第3期雇用システムの知見から1990年代のバブル崩壊後は長期勤続のメリットが低下し、現代の長期雇用はサーキュレート型に近づいているといえる。そのオルタナティブとしてスパイラル型の雇用流動化が起きているかが問題である。しかし、1990年代以降の長期的な低成長や労働力人口の高齢化を考えれば、スパイラル型の労働市場が新たに拡大しつつあるとは考えにくいという仮説もあり得るだろう。雇用流動化が起きているとしても、生産性の低い下位（セカンダリー）の労働市場が拡大しているだけだということもある<sup>7</sup>。そのような可能性も含めて、冷静な目で長期勤続と転職行動の実態をとらえることで、長期雇用社会の現状を描き出したい<sup>8</sup>。これにより、今後の雇用政策を検討する上で前提となる問題を明らかにすることが本研究の課題である。

## 2 研究体制

「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究<sup>9</sup>」は労働需要側の企業に焦点を当てる「企業調査班」と労働供給側の個人に焦点を当てる「個人調査班」に分かれ、それぞれの班で研究計画の検討と仮説導出のための研究会を組織した<sup>10</sup>。

本報告書を取りまとめる個人調査班の研究参加者は以下のとおり（五十音順。○は事務局、◎は事務局長）。

- ◎ 池田心豪（労働政策研究・研修機構 主任研究員）
  - 大石亜希子（千葉大学 教授）
  - 大風薫（お茶の水女子大学 准教授）
  - 何芳（労働政策研究・研修機構 研究員）
- 酒井計史（労働政策研究・研修機構 リサーチ・アソシエイト）
  - 周燕飛（労働政策研究・研修機構 主任研究員）
  - 高橋康二（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
  - 高見具広（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）

<sup>7</sup> この点は本プロジェクト企業調査班の梅崎・西村・藤本（2021）の問題意識と共通している。この論文でいう「活用」「探求」の「探求」はサーキュレートからスパイラルへの転換を図る試みとして読むことができる。

<sup>8</sup> なお、「研究体制」と「研究方法」として述べているように、本報告書は「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究」のうち、個人の就業行動に焦点を当てた個人調査班の研究成果であるため、スパイラル型とサーキュレート型を生み出す企業の人事施策（採用行動や賃金制度）は把握できていない。個人に表われた転職行動や収入という結果にのみもつづいて人事施策の実態を推察するに留まっている。その検証については本プロジェクト企業調査班の調査結果と照合することで、総合的な知見を得たい。

<sup>9</sup> 本研究全体の代表は濱口桂一郎（JILPT 労働政策研究所長）、事務局長は池田心豪（JILPT 主任研究員）、事務局長補佐を西村純（JILPT 副主任研究員）が務めている。

<sup>10</sup> 企業調査班の研究成果は、別途公表予定である。

- 田上皓大（労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー）
- 西村純（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）
- 御手洗由佳（労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー）
- 勇上和史（神戸大学大学院 准教授）

なお、本報告書は「産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究」の個人調査班の研究成果であるが、企業調査班を含む本研究の組織上の特徴について述べておきたい。

ひとつは、部門横断的研究としての性格を持っていることである。当機構には、現状で6つの研究部門があり<sup>11</sup>、個々の研究計画は原則としてそのいずれかの部門に属している。本研究はその例外として、機構内の中堅・若手研究員が部門の枠を越えて専門性を持ち寄りやすいよう設計された。なお、研究活動が実質的に部門横断的に遂行されることは、第2期中期計画期間における「非正規連絡会議」、第3期中期目標計画期間における「雇用システムと法プロジェクト」など過去にもあったが、当初から部門横断的な研究計画として構想されたのは今回が初めてである。

いまひとつは、基礎研究を重視する姿勢を貫いていることである。当機構の使命が「我が国の労働政策の立案及びその効果的かつ効率的な推進に寄与」することであることは疑いを得ない<sup>12</sup>。他方で、そういった政策貢献の根を絶やさないようにするためには、研究の土壌を肥やし、幹を太らせることも欠かせない<sup>13</sup>。そこで本研究においては、特定の政策担当部局を持たないこととし、中堅・若手研究員が自由で自律的な姿勢で研究に臨むこととした。機構外部の研究者の参画が多いのも、そのためである。

### 3 研究方法

個人調査班の関心は個人の就業行動における企業の定着と離転職にあるが、離転職については企業から離れたところで調査対象を捕捉する必要がある。そこで、以下の全国規模のアンケート調査を企画した。

- 調査名：職業と生活に関する調査
- 調査対象：全国 25～64 歳の男女 12,000 人
- 抽出法：層化 2 段階無作為抽出法
- 調査法：訪問留置

<sup>11</sup> 雇用構造と政策部門、経済社会と労働部門、働き方と雇用環境部門、人材育成部門、キャリア支援部門、労使関係部門、の6つである。

<sup>12</sup> JILPT ホームページ「理事長ごあいさつ」（<https://www.jil.go.jp/about/president/index.html>）より。

<sup>13</sup> 第3期中期目標計画期間において「雇用システムと法プロジェクト」をリードした菅野和夫 JILPT 理事長（当時）は、「私どもは、労働政策が多岐に行われていく時代には、政策内容の具体的検討も重要であるが、日本の雇用社会の全体像と其の変化を科学的観察、歴史的照査、国際比較などによって客観的に明らかにする基礎研究が、政策を的確な方向に導き、機能させるために必要と考えている。今後とも、わが国の雇用システムの基礎研究プロジェクトを継続していきたい」と述べる。（労働政策研究・研修機構編（2017）「まえがき」より）

有効回収数：5,977 件（回収率 49.8%）

調査委託先：日本リサーチセンター

調査時期：2019 年 11 月～12 月 ※新型コロナ問題の発生前

主な調査事項<sup>14</sup>：初職・前職・現職の移動歴

家族生活（結婚・出産・育児・介護等）

社会的ネットワーク、地域とのつながり

海外との関係（海外での生活経験、仕事での取引等）

健康状態

長期雇用をめぐる意識 等

個人の企業定着／離転職の動向を明らかにした調査として、当機構では『職業キャリアと生活に関する調査<sup>15</sup>』（2015 年）、『職業キャリアと働き方に関する調査<sup>16</sup>』（2013 年）、『女性の働き方と家庭生活に関する調査<sup>17</sup>』（2010 年）、『仕事と生活に関する調査<sup>18</sup>』（2005 年）等を実施してきた。しかし、各調査は、非正規雇用から正規雇用への転換や、女性の就業継続・出産退職等、職業キャリアの特定の局面に主たる関心を向けていたため、調査対象も相応に限定してきた。これに対して本研究では、職業キャリアの初期段階にある 20 代後半から定年後の再雇用者が含まれる 60 代前半まで幅広い年齢層を対象に、長期勤続と離転職の状況を調査している。こうした包括的視点に立って、日本の雇用社会のどこで長期雇用が維持され、反対にどこで雇用が流動化しているかを明らかにしようとしている。

なお、雇用関係の成立と維持には、企業側から人材として求められるという労働需要を考慮する必要がある。その意味で、労働者側から描く本報告書の雇用社会は一面的であるという批判を免れない。この点については、企業調査班の知見を合わせることで、総合的な結論を得たいと考えている。

#### 4 分析結果の概要

非製造部門の拡大と未婚者が増加する今日の日本社会において、長期雇用はどこで維持され、どこで崩れつつあるのか、その結果として起きつつある雇用流動化は良質な雇用機会の拡大につながるのか、正規雇用者として雇用される労働者（正規雇用者）を対象に検討した。

<sup>14</sup> 調査票は巻末の付属資料を参照。

<sup>15</sup> 分析結果は、労働政策研究報告書 No.192『育児・介護と職業キャリア—女性活躍と男性の家庭生活』（2017 年）として公表している。

<sup>16</sup> 分析結果は、労働政策研究報告書 No.164『壮年非正規労働者の仕事と生活に関する研究—現状分析を中心として』（2014 年）、労働政策研究報告書 No.180『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究—経歴分析を中心として』（2015 年）等として公表している。

<sup>17</sup> 分析結果は、労働政策研究報告書 No.136『出産・育児期の就業継続—2005 年以降の動向に着目して』（2011 年）、労働政策研究報告書 No.150『出産・育児と就業継続—労働力の流動化と夜型社会への対応を』（2012 年）として公表している。

<sup>18</sup> 分析結果は、労働政策研究報告書 No.64『仕事と生活の両立—育児・介護を中心に』（2006 年）、第 1 期プロジェクト研究シリーズ No.7『仕事と生活—体系的両立支援の構築に向けて』（2007 年）として公表している。

分析結果の要点は以下のとおりである。

- (1) 非製造業大企業の中でも「金融・保険・不動産業」や「運輸・情報通信業」では製造業等の第二次産業と同様の長期勤続傾向がみられる。一方、サービスセクターは初職継続率が低く、雇用流動化傾向がみられる<sup>19</sup>。長期雇用セクターと雇用流動セクターをまたがる転職は少なく、2種類の労働市場が併存していることがうかがえる。
- (2) 女性の長期勤続傾向は若い世代ほど顕著であるが、既婚女性が企業に定着する一方で未婚女性は雇用流動化傾向がみられる。だが、未婚女性も老親の手助けをするようになると企業への定着志向が高まる。
- (3) 仕事満足度や失業不安において雇用流動セクターと長期雇用セクターの差はないが、雇用流動セクターは長期雇用セクターに比べて賃金水準が低く、転職によって賃金が上昇する機会に恵まれているともいえない。
- (4) 雇用の安定より自分のしたい仕事を重視する意識が転職を活発にしている側面がある。職業や職務より小さい仕事の単位である「タスク」の類似性が賃金の面で不利を受けない転職を可能にしている。

これらの結果から、今後の労働政策に向けたインプリケーションとして (a) 非製造業においても、セーフティネットとしての長期雇用は維持されていること (b) その一方で、未婚化と経済のサービス化を背景に、雇用流動層も拡大傾向にあること、(c) 良質な雇用機会を求めて転職できるようになるために、タスクにもとづくポータブルスキル（企業を超えて持ち運び可能なスキル）の開発が有効であることが示唆される。

本調査で確認された雇用流動化は、転職による上昇移動の機会が乏しく、人材が労働市場を循環するだけのサーキュレート型の色彩が強い。雇用流動的なサービスセクターでも転職するより長期勤続する方が相対的にメリットは大きい。だが、その場合の長期雇用はセーフティネットの意味合いが強く、産業構造に表れる経済活動としての長期雇用は縮小傾向にある。経済的活力のある雇用社会をつくっていくためには、セーフティネットとしての長期雇用をダイバーシティ経営という形で経済活動に結びつけていくことに加えて、雇用流動性が上昇移動につながるスパイラル型の転職市場を構築していくことが重要である。

## 5 各章の概要

### 第1章 初職正規雇用継続の男女間コーホート比較

長期雇用の入り口である学校卒業後の正規雇用就職に焦点をあて、初職の変化をコーホート比較によって明らかにした。要点は以下のとおり。

- (1) 男性の方が依然として高学歴であり、正規雇用の割合も高いが、男女差は縮小傾向に

<sup>19</sup> 本報告書ではサンプルサイズの制約から、サービス業を広義の専門サービス業（具体的には、医療・福祉、教育・学習支援、学術研究、専門・技術サービス業）と接客・販売等の対人サービス業（具体的には、卸売・小売業、飲食・宿泊・その他サービス業）の2つに分けているが、どちらも雇用流動化傾向がみられる。

ある。しかし、男性は「鉱業・建設・製造業」の割合に変化がないのに対し、女性はその割合が低下しており、代わって「医療・福祉」が増加傾向にあるなど、入職するセクターには男女差がある。

- (2) 男性においては、初職継続率の明らかな低下傾向はみられず、景気変動に伴う離転職がわずかに増減している状況である。女性は、初職継続率が上昇する傾向と、従来通り退職する・退職後再就職して非正規雇用化する傾向、男性同様に正規雇用のままの流動化する3方向の変化がみられる。

長期雇用慣行の中核に位置する男性正規雇用者は一時的に雇用が流動化することはあるものの、趨勢としての長期勤続傾向は根強い。女性においては雇用流動化傾向も確認されるが、長期勤続する側面も確認でき、男女雇用機会均等政策や女性活躍への関心を背景に長期雇用が女性にも浸透しつつあることがうかがえる。

## 第2章 産業別の長期勤続傾向—長期雇用セクターと雇用流動セクター

製造業の雇用縮小と非製造業の雇用拡大傾向を踏まえて、産業別の初職継続状況と初職離職後の転職フローを分析し非製造部門においても長期雇用が維持されるといえるかを検討した。要点は以下のとおり。

- (1) 300人以上の大企業の長期勤続傾向は産業別に差があり、第二次産業（鉱業・採石業，建設業，製造業）とともに「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」も「長期雇用型」といえる。
- (2) 「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」「卸売業，小売業，宿泊・飲食・その他サービス業」は「雇用流動型」に分類することができる。
- (3) 初職を辞めて転職する場合でも、長期雇用セクターと雇用流動セクターをまたがる移動は少なく、長期雇用セクター内か雇用流動セクター内の転職が多い。

非製造業でも一部の産業においては長期雇用が根強く維持されているが、サービスセクターの雇用拡大に伴って雇用流動セクターも拡大しつつある。両者をまたぐ転職は少ないことから、長期雇用型の労働市場（長期雇用セクター）と雇用流動型の労働市場（雇用流動セクター）が併存しているといえる。

## 第3章 雇用流動セクターは良質な労働市場か—収入と仕事満足度を中心に

雇用流動型の産業セクターは長期雇用セクターと対等なオルタナティブ（alternative）かそれとも下位に位置するセカンダリー（secondary）かを検討した。要点は以下のとおり。

- (1) 本人年収においては、長期雇用セクターに該当する「鉱業・採石業，建設業，製造業」「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」が相対的に高く、雇用流動セクターに該当する「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」「卸売業，小売業，その他サービス業」は収入が低い。

- (2) 雇用の不安定性を示す失業不安は雇用流動セクターにおいても高いとはいえず、仕事満足度も雇用流動セクターの方が低いとはいえない。雇用流動セクターでは、仕事に満足していても定年までの勤続意向が低く、仕事に対する不満の高さや雇用の不安定さが離転職につながっているとはいえない。
- (3) 「鉱業・採石業，建設業，製造業」「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」は仕事に不満があっても定年までの勤続意向が高い。一方、「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」であり、仕事に満足していれば勤続、仕事に不満があれば離転職の意向が高くなっており、長期勤続傾向の裏側で潜在的な雇用流動性は高いといえる。

雇用流動セクターは失業不安や仕事への不満が高いとはいえず、主観的な評価としてはセカンダリーといえない、だが、長期雇用セクターに比べて賃金は低く、転職によって賃金上がる機会に恵まれているともいえない。その意味では、セカンダリーだといえる。

#### 第4章 転職が不利にならない条件

長期雇用慣行を前提とした場合、転職は賃金等の面で不利になることが多い。そのような不利を受けることなく雇用流動性が高まるためのポータブルスキル（転職時に企業を超えて持ち運びできる技能）として、タスクの可能性を検討した。要点は以下のとおり。

- (1) 専門職・技術職は、他の職業に比べてタスクが似た職業間を転職する傾向が強い。
- (2) 性別や雇用形態を問わず、雇用労働者が転職する場合には、経験年数が長いほど、タスクが似たような職業に転職する傾向がある。
- (3) 職業内転職と賃金変化とのシステマティックな関係は見られない一方で、転職前後のタスクが似ているほど賃金が上昇する、または賃金低下が抑制される傾向が確認された。

これらの結果から、タスクにもとづくポータブルスキルが存在するということができる。職業や産業をまたがる転職においても、タスクが同質的であれば、その移動は不利にならない可能性があることから、良質な雇用流動性を広範に支えるものと考えることができる。

#### 第5章 長期雇用と家族形成—結婚と初職継続との関係

長期雇用は安定した家庭生活の基盤でもあることを踏まえ、その変化の動向を明らかにするため、初職継続と結婚の関係をコーホート別に比較した。要点は以下のとおり。

- (1) 性別役割分業に基づく「標準」世帯モデルは、有配偶者において行動面でも意識面でも大きな変化がない。特に既婚男性の稼得役割は根強いが、その一方で、未婚者は既婚者より男女とも性別役割分業に否定的になりつつあり、若いコーホートで変化の兆しがみられる。
- (2) 均等法や育休法等、結婚や出産に伴う女性の離職を防止する政策を背景に、既婚女性の初職継続率は上昇しているが、未婚女性は、同じ未婚の男性よりも流動化している傾向がある。

女性がキャリアを継続するようになってからも長期雇用と性別役割にもとづく婚姻関係の結びつきは強固であり、これに与しない未婚者は長期雇用とも馴染まず、流動化している。産業のみならず家族生活においても、長期雇用層と雇用流動層への分化が起きているといえる。

## 第6章 雇用流動性と収入の男女間比較—現職在籍年数に着目して

未婚化と脱工業化の複合的な作用として生じる男女の雇用機会格差を男性と未婚・既婚女性の比較という形で明らかにした。30～54歳を対象にした分析結果の要点は以下のとおり。

- (1) 女性は未婚で事務職、既婚で専門・技術職が多いという違いはあるが、未既婚ともに医療・福祉・教育・専門サービス業に就く割合が高い。一方男性は製造業の現業職の割合が高く、未婚・既婚にかかわらず、職種及び業種には男女差がある。
- (2) 現職在籍年数の分析から、雇用流動性は男性と比べて女性とりわけ未婚女性において顕著であるが、業種に関しては、製造業と比べ公務がより長期雇用、医療・福祉・教育・専門サービス業が雇用流動型であること、職種では事務職に比べて営業・販売・サービス職が雇用流動的であることが示された。
- (3) 年収については、男性では、現職在籍年や初職継続が年収に有意に正の影響を与えていた。一方、既婚女性において現職在籍年数のみ正の影響が見られたが、転職回数の影響は見られず、未婚女性は現職在籍年、転職回数ともに有意差は見られなかった。既婚女性よりも雇用流動性の高い未婚女性の方が年収は高い。
- (4) 未婚女性においては、長期雇用型の管理職だけでなく、男女とも雇用流動型といえる営業・販売・サービス職において、勤続年数の男性との差が小さく、かつ、年収も相対的に男性に近い水準であることが示された。

明確に長期雇用型が多数だといえるのは一部の男性のみであり、多くは経済のサービス化を背景に雇用が流動化している。その雇用流動的な未婚女性は既婚女性よりも高い収入を得ており、雇用流動化が男女の所得格差を縮める側面も示唆される。

## 第7章 未婚男女の就業継続意向—年代・家族内役割からの検討

未婚者は職業人生を通じて雇用流動的なのか、反対に未婚者の企業定着を志向する要因は何かを検討した。要点は以下のとおり。

- (1) 未婚男女は有配偶男女に比べて定年までの勤続意向が低く、流動的な働き方を望む傾向にあるが、年齢の上昇に伴い長期勤続意向は上昇する。
- (2) 生まれ育った家族（定位家族）への経済的支援やケア役割といった家族責任を担うことは、未婚女性の長期勤続意向を高める。
- (3) メンタルの不調は、未婚者の長期勤続意向を低下させる可能性がある。

未婚者の雇用流動性は、老親の扶養やケアを含めた生活設計が後手になっていることの表れとしてもみることができる。婚姻により形成する家族は持たない未婚者であるが、定位家族への責任は生じうることを念頭においた仕事と家族生活の両立支援が重要である。

## 第8章 雇用・就業環境と健康リスク

長期雇用は従業員が長期的に企業に貢献し続けることで、企業にとっても従業員にとっても大きな利益をもたらす。その前提にあるのが健康である。その観点から、雇用・就業環境と健康（身体的健康、メンタルヘルス）との関係について検討した。要点は以下のとおり。

- (1) 身体的な不調、抑うつは、労働時間や睡眠時間などと関係する。それに加え、低い勤務評価が抑うつ確率を高めうること、人手不足や人間関係に困難があるなどの過酷な職場環境が、身体的健康・メンタルヘルスを直接に害しうることを示された。
- (2) 健康面の不調は、長期勤続意欲、キャリアアップ意欲を阻害するとともに、欠勤、仕事のパフォーマンス低下等、労働者の意欲低下・能力発揮阻害につながりうる。
- (3) 長時間労働もパフォーマンス低下をもたらすなど、長時間労働下での生産性の低下が推測された。

健康状態の悪化に伴う離職によって雇用が流動化することは望ましいことではないが、就業意欲が低下し、能力発揮できない状態で勤続し続ける長期雇用も望ましいことではない。労働者の健康状態悪化を招く要因として長時間労働にのみ注意を向けるのではなく、ストレスを与える評価制度など、職場環境の様々な問題に目を向けることが重要。

## 第9章 安定雇用より大事なものの賃金と仕事の中身に着目して

長期雇用は雇用の安定と引き替えに賃金や仕事の中身の面では従業員に我慢を強いる側面がある。反対に、雇用不安定を受け入れる代わりに賃金や仕事の中身を重視するようになれば、潜在的な雇用流動性は高まるに違いない。そのような問題意識で、望ましい雇用とキャリアのあり方に関する意識を分析した。要点は以下のとおり。

- (1) 「賃金の高さ」と雇用保障」「仕事の中身と雇用の安定」のどちらにおいても、雇用安定重視が多数派である。長期雇用セクターにあたる「製造・建設・鉱業」や「金融・保険・不動産」「官公庁・公営事業所」では雇用安定を重視する意識が特に強い。
- (2) 雇用が不安定でも賃金の高さや仕事の中身を重視する者も3割～4割程度おり、若年層では雇用安定より賃金、壮年層では仕事の中身を重視する傾向が目立つ。
- (3) 雇用流動セクターにあたる「医療・福祉、教育・学習支援、学術研究・専門・技術サービス」は、雇用より賃金や仕事の中身を重視する傾向が目立つ。のみならず、長期雇用セクターでも「運輸・情報通信」は仕事の中身を重視する傾向が目立つ。
- (4) 雇用の安定より仕事の中身を重視する人は、職業や産業、年齢にかかわらず、転職活動をする傾向がある。

自身のキャリアにおいて長期雇用を支持する意識は広く共有されているが、雇用安定より仕事の中身を重視するがゆえに転職するという行動も無視できるほど少なくはない。長期雇用の中核を占める壮年男性、特に長期雇用セクターにあたる「運輸・情報通信」の大企業に勤務する男性においても潜在的な雇用流動性は低くないといえる。

## 参考文献

- 稲上毅（2005）『ポスト工業化と企業社会』ミネルヴァ書房.
- 今田幸子（1996）「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』No.433, pp.37-48.
- 梅崎修・西村純・藤本真（2021）「日本企業における人事制度改革の30年史」JILPT Discussion Paper Series No.21-10.
- 上林憲雄・平野光俊編著（2019）『日本の人事システム—その伝統と革新』同文館出版.
- 菅野和夫（1996）『雇用社会の法』有斐閣.
- 菅野和夫（2004）『新・雇用社会の法』有斐閣.
- 神林龍（2017）『正規の世界・非正規の世界—現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会.
- 鶴光太郎編著（2019）『雇用システムの再構築に向けて—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社.
- 永瀬伸子（2002）「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」『人口問題研究』Vol.58, No.2.
- 間宏（1996）『経済大国を作り上げた思想—高度経済成長期の労働エートス』文眞堂.
- 前田信彦（1998）「家族のライフサイクルと女性の就業—同居親の有無とその年齢効果」『日本労働研究雑誌』No.459, pp.25-38.
- 労働政策研究・研修機構編（2017）『日本的雇用システムのゆくえ』第3期プロジェクト研究シリーズ No.4.
- Cappelli,P.（1999）*The New Deal at Work: Managing the Market. Driven Workforce.* Harverd Bussiness School Press. Boston 若山由美訳（2001）『雇用の未来』日本経済新聞社.
- OECD（1972）*Reviews of Manpower and Social Policy in Japan*, OECD. 労働省訳（1972）『OECD 対日労働報告書』日本労働協会.
- Vogel, E.（1979）*Japan as Number One: Lessons for America*, Cambridge: Harvard University Press. 広中和歌子／木本彰子訳（1979）『ジャパン・アズ・ナンバーワン—アメリカへの教訓』TBS ブリタニカ.



## 第 I 部 長期勤続と転職の実情



## 第1章 初職正規雇用継続の男女間コーホート比較

### 1 はじめに

長期雇用の動向を個人の就業行動で観察するために、本章では、1つの企業に長く勤め続けているか、それとも離転職をしているかに着目する。

いわゆる日本的雇用慣行の「終身雇用」の定義は一般に、①学校卒業直後に正規雇用として採用（学卒採用）されることと、②引退まで同じ企業に勤め続けることの2点である。本調査データの大部分が現役の労働者であり1990年代生まれの若い労働者も含まれるという特徴から、本章では、①の条件に着目し、若年期の職業キャリアやライフコースの節目として初職入職3・5・10年後の初職継続率と現職までの継続率から長期雇用の変化について考える。つまり、初職正規雇用で入職した人々が、依然としてより長期雇用の傾向であるのか、それともより流動的になってきているのかをみていく。その検討の前提として、本調査サンプル全体で、学歴ならびに初職の従業上の地位をみた上で、初職正規雇用者の勤務先および職業について検討し、初職の継続状況をみる。初職の状況・継続の変化は、出生コーホート（同一出生集団）間の比較によって捉える。

日本では、新規学卒者を対象とする新卒労働市場とそれ以外の労働者を対象とする一般労働市場は明確に区別されてきた。労働者にとって、初職は職業キャリアやライフコース上の単なる起点ではなく、将来の職業キャリアや人生の安定性や保障に繋がる重要な起点でもあった。企業にとって新規学卒採用は、基幹労働力となる人材を、長期雇用を前提に自社内で育成し、できるならば定年まで雇用するという日本的雇用慣行と密接に関連していたからである（小野1989；乾1996）<sup>1</sup>。つまり、経済活動の面でもセーフティネットの面でも、長期雇用のメリットを享受するためには「最初が肝心」なのである。

しかし、その「標準」からの離脱・脱落といえるような変化が生じている。広く知られているように、1990年代半ば頃からの景気後退による労働市場の冷え込みによって、就職が決まらない学卒者や非正規雇用の職につく学卒者の増加といった新規学卒労働市場の変化や、新規学卒者の初職の早期離職問題（いわゆる「7・5・3問題」<sup>2</sup>）などである。特に後者の問題は、若年雇用の観点からは「ミスマッチ」として、企業の観点からは採用や教育訓練にコストをかけた人材の流出として現在も高い関心を集め続けている。これら以外にも、雇用の流動化、ライフコース多様化などによって、初職のあり方は大きく変化してきたといえる。

本調査の対象は調査時25～64歳と幅広いため、出生コーホート間の比較によって時代の

<sup>1</sup> いわゆる日本的雇用慣行は男性労働者にだけ適用され女性は適用外とされてきたが、その問題は本報告書の後半で論じられる。

<sup>2</sup> 雇用保険データにもとづいた入職3年以内での離職者の割合の統計で、中学新卒者の3割、高校新卒者の5割、大学新卒者の3割が3年以内に離職するという。こうした統計が公表されることになった背景に、企業側の学卒者の定着率低下への問題意識があったことは否めない。

変化を一定程度読み取ることができる。本章では調査対象者の年齢を10歳ごとに区切って、1955-64年生（コーホートⅠ：調査時55-64歳）、1965-74年生（コーホートⅡ：調査時45-54歳）、1975-84年生（コーホートⅢ：調査時35-44歳）、1985-94年生（コーホートⅣ：調査時25-34歳）の5つの出生コーホートに分けて検討する。

このように区分した場合、コーホートⅡの後半およびコーホートⅢが新卒で労働市場に参入した時期は、「バブル崩壊」後の長期の不況期と重なっており、いわゆる「就職氷河期」にあたり、初職への影響が大きかったと考えられる。このうち特にリクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」で、大卒の求人倍率（推計）が1.0を割った年（2000年0.99）と次の年（2001年1.08）は、「超就職氷河期」と呼ばれることがあり、大卒であると1977・78年生まれ、高卒であると1981・82年生まれで、ちょうどコーホートⅢにあたる。

こうしたコーホート別の変化で特に注目したいのは男女差の動向である。日本的雇用慣行における長期雇用は、正社員の中でも主として男性を対象としたものである。これに対して女性の多くはもともと雇用流動的であった。1986年施行の男女雇用機会均等法（以下、均等法と略す）は、この男女別の労働市場の統合を目指すものであり、1999年施行の改正均等法は女性差別禁止を強化した。同法が改正された1997年は、山一証券や北海道拓殖銀行が倒産した年であり、平成不況が本格化した時代である。つまり、男性においても長期雇用の動揺が始まった時代に当たる。つまり、「男性は長期雇用」という前提が動揺する中で、均等法は男女別労働市場の改革をしようとしていたことになる。その後、2000年代に景気が回復し、企業が雇用に前向きになったタイミングで、女性活躍への関心が高まるようになった。

その主役が1999年の改正均等法施行後に入職した世代である。本章では、コーホートⅢ（1975-84年）を「均等法第2世代」と呼んで、その前の「均等法第1世代」と区別したい。均等法第2世代以降、初職への入職とその継続状況の男女差は縮小している可能性がある。だが、その男女差の縮小は女性の継続率の上昇とともに男性の雇用流動化という両面があり得る。前者であるなら、長期雇用慣行は男性だけでなく女性も包摂する形で強化されたといえる。しかし、後者であるなら、雇用流動化をとまなう形で男女の労働市場が統合されつつあるといえる。

このような問題意識で、世代的な特徴を踏まえつつ、性別・出生コーホート別に、教育と初職、初職の勤務先および職業、初職の継続状況の順にみていく。

## 2 教育と初職

まず、初職の検討に入る前に、本調査サンプル全体（男性2674票・女性3303票）で学校教育（学歴）の変化についてみる。

最終学歴<sup>3</sup>では（第1-2-1図表）、男女とも高学歴化が進行してきたことが明確に読み取れる。「中・高校」卒では、男性はコーホートⅢ以降、女性はコーホートⅡとⅢ以降で割合が低

<sup>3</sup> 本調査では最終学歴をたずねている。初職に就職以後に通った学校を答えているケースもあるため、初職就職直前の学歴とは必ずしも限らないが、そのようなケースはまれであると考えられ、初職前の学歴とみなして問題ないものとして分析している。

くなっている。「中・高校」卒の割合が低くなった分は、男性は「大学・大学院」に、女性は「専門・短大／高専」に振り分けられている形となっている。「大学・大学院」卒は、男性のほうが40%台と高い。女性のコーホートⅣでは約33%とⅢより割合が高くなっており、この間女子の進学先が短大から四大へシフトしたことも影響していると考えられる<sup>4</sup>。

初職の従業上の地位をみると(第1-2-2図表)、男女ともコーホートⅢの「就職氷河期世代」からの「正規」の割合が低下し、最も若いコーホートⅣでは男女とも60%台となっている。その分「非正規」の割合が上昇しており、非正規のうちでも「パート・アルバイト・非常勤」がかなりの部分を占めている。

本章の次節からの分析対象はこのうち初職で「正規」雇用職についての男女労働者とする。第1-2-2図表の網かけをした部分であり男性2071票・女性2357票となる。

第1-2-1図表 性別・出生コーホート別 最終学歴(在学中・中退を含む)

		最終学歴			
		中・高校	専門・短大/ 高専	大学・大学院	無回答
男性	I 1955-64年(726)	45.0%	11.2%	41.2%	2.6%
	II 1965-74年(842)	42.5%	17.2%	37.6%	2.6%
	III 1975-84年(669)	35.0%	21.2%	40.4%	3.4%
	IV 1985-94年(437)	28.4%	20.8%	47.6%	3.2%
	計(2674)	39.0%	17.2%	40.9%	2.9%
女性	I 1955-64年(978)	50.5%	35.3%	12.1%	2.1%
	II 1965-74年(986)	40.3%	42.1%	15.0%	2.6%
	III 1975-84年(821)	29.8%	43.8%	24.6%	1.7%
	IV 1985-94年(518)	31.1%	33.2%	33.2%	2.5%
	計(3303)	39.3%	39.1%	19.4%	2.2%

第1-2-2図表 性別・出生コーホート別 初職の従業上の地位

		初職・従業上の地位								
		役員・ 自営等	正規	小計	非正規				有業・ 不明	就業経 験なし
					パート・ アルバイト・ 非常勤	派遣	嘱託			
男性	I 1955-64年(726)	5.6%	<b>83.1%</b>	5.8%	1.4%	4.0%	0.4%	-	5.1%	0.4%
	II 1965-74年(842)	3.6%	<b>81.4%</b>	10.1%	3.4%	6.3%	0.2%	0.1%	4.6%	0.4%
	III 1975-84年(669)	2.1%	<b>72.5%</b>	19.3%	6.4%	11.4%	1.2%	0.3%	5.5%	0.6%
	IV 1985-94年(437)	2.7%	<b>68.2%</b>	22.0%	5.9%	13.3%	2.5%	0.2%	4.6%	2.5%
	計(2674)	3.6%	<b>77.4%</b>	13.2%	4.0%	8.1%	0.9%	0.1%	5.0%	0.8%
女性	I 1955-64年(978)	2.5%	<b>74.7%</b>	14.1%	2.1%	11.5%	0.3%	0.2%	5.8%	2.9%
	II 1965-74年(986)	1.4%	<b>77.6%</b>	16.5%	3.2%	12.4%	0.9%	-	3.1%	1.3%
	III 1975-84年(821)	1.1%	<b>65.9%</b>	27.9%	5.6%	20.0%	2.2%	0.1%	4.0%	1.1%
	IV 1985-94年(518)	0.4%	<b>61.8%</b>	30.7%	6.9%	20.7%	2.7%	0.4%	5.2%	1.9%
	計(3303)	1.5%	<b>71.4%</b>	20.9%	4.1%	15.3%	1.3%	0.2%	4.5%	1.8%

<sup>4</sup> 短大の進学率は、文部科学省「学校基本調査」によると、それまで20%台だった進学率が2000年に20%を切って10%台となり、本稿執筆時点の最新(2020年)で4.2%である。

### 3 初職正規雇用者の勤務先および職業

次に、初職の正規雇用者の勤務先の状況と初職の職業について詳しくみていく。なお、第2章では初職のセクター（産業×企業規模）という視点から正規雇用者のキャリア（初職継続／転職経験）を分析しているので、そちらも参照されたい。

初職についての勤務先の企業規模をみると（第1-3-1図表）、男女間、コーホート間ともほとんど違いはみられない。ただ、男性のほうがいわゆる長期安定雇用先である「1000人以上」での割合がやや高い傾向がみられるが、最も若いコーホートIVでは男女差がかなり縮小している（男性約25%、女性約23%）。「1000人以上」と同様に、長期安定雇用先である「官公庁・公営事業所」は、男性でコーホートIとIVで10%と割合が高くなっているが、これは本調査の偏りである可能性が高い<sup>5</sup>。

次に、初職についての勤務先の産業（業種）について、産業大分類をもとにした区分でみると（第1-3-2図表）、男性では「鉱業、建設・製造」の割合がどのコーホートでも30%台後半と男性で最も割合が高いが、女性ではコーホートが若くなるにつれ割合が低くなっており、男女差が大きくなっている。「金融・不動産、物品賃貸」はそれほど割合が高くないが、男女とも占める割合は低くなる傾向にある。これらと10%前後であまり変化のない「運輸・情報通信」も含めた3業種の大企業は、本報告書の第2・3章で述べられているように「長期雇用セクター」にあたる。

第1-3-1図表（初職正規のみ）性別・出生コーホート別 初職の企業規模

		初職・企業規模						
		10人未満	10-29人	30-99人	100-299人	300-999人	1000人以上	官公庁・公営事業所
男性	I 1955-64年(603)	7.1%	11.3%	13.8%	15.8%	12.4%	27.5%	11.3%
	II 1965-74年(685)	9.2%	11.2%	13.0%	16.4%	14.2%	26.6%	6.4%
	III 1975-84年(485)	8.5%	13.0%	15.3%	16.3%	14.2%	24.1%	7.4%
	IV 1985-94年(298)	7.4%	11.1%	14.4%	16.4%	15.1%	24.5%	10.4%
	計(2071)	8.2%	11.6%	14.0%	16.2%	13.8%	26.0%	8.6%
女性	I 1955-64年(731)	9.6%	12.9%	15.6%	17.5%	12.3%	22.0%	5.3%
	II 1965-74年(765)	8.5%	12.8%	14.9%	16.7%	15.9%	22.7%	5.0%
	III 1975-84年(541)	11.3%	14.4%	17.6%	16.6%	16.3%	17.2%	3.9%
	IV 1985-94年(320)	10.3%	13.4%	15.3%	15.3%	14.4%	23.1%	6.3%
	計(2357)	9.7%	13.3%	15.8%	16.8%	14.7%	21.3%	5.0%

※「無回答」の割合は表示していないが、集計に含めている。

<sup>5</sup> 男性のコーホートIとIVで「官公庁・公営事業所」の割合が高いが、Iでは学校教員の割合が高いこと、IVでは自衛官の割合が高いことの影響とみられる。自衛官の割合が高いのは、自衛隊の官舎のある国勢調査区が本調査サンプルに選ばれた影響である。

第 1-3-2 図表(初職正規のみ) 性別・出生コホート別 初職の産業

		初職・産業						
		鉱業、建設・ 製造	金融・不動産、 物品賃貸	運輸・情報 通信	卸売・小売・飲食、 宿泊・娯楽・その 他サービス	医療・教育・ 専門サービス	公務	その 他
男性	I 1955-64年(603)	38.1%	5.8%	9.0%	25.2%	9.8%	8.1%	3.0%
	II 1965-74年(685)	39.6%	6.0%	10.1%	26.3%	10.2%	4.8%	1.8%
	III 1975-84年(485)	39.2%	2.9%	13.6%	22.5%	13.8%	5.6%	1.4%
	IV 1985-94年(298)	36.9%	5.4%	10.7%	19.8%	15.8%	8.1%	2.0%
	計(2071)	38.7%	5.1%	10.7%	24.1%	11.7%	6.4%	2.1%
女性	I 1955-64年(731)	20.5%	14.2%	3.4%	32.1%	24.4%	1.4%	1.8%
	II 1965-74年(765)	21.2%	10.6%	5.6%	31.0%	26.3%	2.2%	1.6%
	III 1975-84年(541)	16.6%	8.5%	4.1%	30.9%	35.9%	2.4%	0.9%
	IV 1985-94年(320)	13.8%	8.1%	5.6%	28.8%	36.3%	5.0%	1.6%
	計(2357)	18.9%	10.9%	4.6%	31.0%	29.2%	2.4%	1.5%

※「無回答」の割合は表示していないが、集計に含めている。

第 1-3-3 図表(初職正規のみ) 性別・出生コホート別 初職の職業

		初職・職業										
		管理、専門・技術			事務	営業	販売		サービス・保安			生産工程 ・輸送 ・農林
		保健 医療	社会 福祉	保健医療・ 介護					理美容 エステ	給仕・飲食 チェーン		
男性	I 1955-64年(603)	17.2%	1.2%	-	17.7%	14.8%	7.0%	6.0%	0.3%	-	0.5%	36.5%
	II 1965-74年(685)	18.2%	1.2%	0.3%	12.8%	14.0%	8.0%	8.8%	-	0.4%	1.8%	36.8%
	III 1975-84年(485)	22.1%	3.3%	-	12.6%	12.0%	3.7%	10.1%	0.7%	0.8%	1.2%	38.4%
	IV 1985-94年(298)	19.1%	4.7%	0.3%	16.4%	13.8%	5.0%	12.4%	3.4%	0.3%	1.7%	32.2%
	計(2071)	19.0%	2.2%	0.1%	14.7%	13.7%	6.3%	8.8%	1.4%	0.4%	1.3%	36.4%
女性	I 1955-64年(731)	18.3%	7.0%	1.9%	52.8%	2.3%	10.8%	5.2%	2.3%	1.4%	0.8%	9.4%
	II 1965-74年(765)	20.8%	8.6%	2.5%	47.6%	2.7%	10.6%	8.1%	2.1%	2.2%	1.4%	9.7%
	III 1975-84年(541)	24.6%	12.4%	3.0%	34.0%	3.5%	8.3%	18.5%	7.4%	2.6%	3.3%	10.0%
	IV 1985-94年(320)	25.3%	11.6%	3.8%	30.9%	2.8%	9.4%	20.6%	8.1%	4.7%	2.2%	10.3%
	計(2357)	21.5%	9.4%	2.6%	43.8%	2.8%	10.0%	11.3%	4.2%	2.4%	1.8%	9.8%

※「無回答」の割合は表示していないが、集計に含めている。

「医療・教育・専門サービス」は男女ともコホートが若くなるにつれ割合が高くなっており、特に女性の割合が高く、女性のコホートⅢとⅣでは、「卸売・小売・飲食、宿泊・娯楽・その他サービス」を抜いて第1位で約36%を占めている。男性でもコホートⅣでは約16%となっており、初職では「医療・教育・専門サービス」の占める割合が高くなっている。

続いて、初職の職業（職種）について職業大分類をもとにした区分でみると（第1-3-3図表）、男性はコホート間の変化は比較的少ないが、コホートが若くなるにつれて「サービス・保安」の割合がやや高くなる傾向がみられる。女性は変化が大きく、コホートが若くなるにつれて、「管理、専門・技術」の割合が高くなる、「サービス・保安」の割合がかなり

高くなる傾向がみられる。女性は、その分コーホートが若くなるにつれて「事務」の割合が大きく低下する傾向がみられる。

「管理、専門・技術」と「サービス・保安」について、より詳細な職業分類（職業中分類・小分類レベル）<sup>6</sup>でみると、先にみた「医療・教育・専門サービス」産業の増加に対応して、「管理、専門・技術」では「保健医療」と「社会福祉」の専門職が増加傾向にある。また、「サービス・保安」でも「保健医療・介護」のサービス職の増加が顕著である。

また、女性では「理美容・エステ」、「給仕、飲食チェーン」の店員など、サービス経済化に伴うと考えられるサービスの職業の増加傾向もみられる。

初職の職業割合では、女性の変化のほうが男性より大きく、産業構造の変化に対応した変化がみられるといえる。

長期雇用セクターである「鉱業、建設・製造」「運輸・情報通信」の2産業の割合にはほぼ変化がないことと対応して、男性はコーホートⅢまでは「生産工程・輸送・農林」は30%台後半であったが、コーホートⅣでは約32%と少し低くなっている。女性は10%前後とほぼ変わらない。

#### 4 初職の継続状況と現職

以上の検討を踏まえ、初職の継続の状況と調査時点現在までの状況を順にみていこう。初職の継続の状況については、コーホートⅣはまだ初職入職10年に達していない人が多いので、男女とも分析対象となる該当者数（表中の「有効n」）がそれ以前のコーホートよりかなり少なくなっている。よって、10年継続は主にコーホートⅠ～Ⅲに着目する。

まず、初職の継続状況を初職入職3・5・10年後の状況（該当者のみ）をみてみると（第1-4-1図表）、「男性・計」では、初職の継続者は男性計で「3年」約80%→「5年」約70%→「10年」約56%と推移している。男性では、コーホートⅠとⅣで「3年」の割合が高くなっているが「5年」・「10年」も同様である。これは先に初職の規模で指摘したように、「官公庁・公営事業所」の割合が高いことが影響しているものと考えられる（第1-3-1図表参照）。

男性では、「3年」・「5年」でのコーホート間の割合の差は小さいが、「10年」ではⅠとⅢではⅢのほうが10ポイント低くなっており、コーホートⅢはそれ以前のコーホートより流動的になっている。男性は全体として、正規雇用初職の10年定着率は半数近くであり、いまだ高い水準にあるといえる。

<sup>6</sup> 本調査では職業（現職・前職・初職）について、回答者に大分類に基づいたカテゴリーを選択してもらった上で、記述式で詳細を記入してもらっている。その記述式の回答を、機械学習システムによる自動コーディング結果をもとに本報告書の執筆者らでコーディング作業を行って、「SSM職業分類」に準拠した職業小分類を作成した。詳細は第4章第2節参照。

第 1-4-1 図表(初職正規のみ) 性別・出生コーホート別 初職の継続状況

		初職の継続状況					
		3年		5年		10年	
		有効n	有効n	有効n	有効n	有効n	有効n
男性	I 1955-64年	82.4%	(562)	73.2%	(559)	59.1%	(553)
	II 1965-74年	77.9%	(625)	69.9%	(624)	57.9%	(618)
	III 1975-84年	76.7%	(450)	65.2%	(446)	49.1%	(434)
	IV 1985-94年	83.2%	(262)	70.7%	(222)	63.5%	(96)
	計(2071)	79.7%	(1899)	69.9%	(1851)	56.4%	(1701)
女性	I 1955-64年	68.9%	(675)	48.6%	(673)	22.1%	(670)
	II 1965-74年	69.0%	(687)	51.0%	(682)	26.6%	(674)
	III 1975-84年	61.9%	(496)	45.0%	(493)	24.8%	(479)
	IV 1985-94年	63.7%	(281)	45.7%	(243)	22.5%	(129)
	計(2357)	66.6%	(2139)	48.2%	(2091)	24.3%	(1952)

※初職年・結婚年不明と初職について当該年に達していない人を集計に含めていない。

女性では、初職の継続者は「女性・計」で、「3年」約67%→「5年」約48%→「10年」約24%と、いずれも男性よりそれぞれの継続割合は低い。結婚・出産に伴う退職（正規雇用からの退出）が一定程度含まれていると考えられる。コーホート間も大きな違いや変化は見出しにくいだが、コーホートが若くなるほど徐々に変化しているというより、コーホートⅠ・ⅡとⅢ・Ⅳの違いがやや目立つ。「3年」・「5年」はⅠ・ⅡよりⅢ・Ⅳのほうが、継続率が低くなりより流動的になっている。「10年」では男性と反対にコーホートⅠとⅣで低く（Ⅳは留保がつくが）、ⅡとⅢで継続率が高いが、女性は「10年」では大きな変化がないといえる。

依然として男女差はあるが、男女とも一部に流動化の傾向がみられる。だが、コーホートⅠと比較してそれ以降のコーホートの継続の割合をみるかぎり、初職を継続する傾向は大きな変化はないように見える。

つまり、日本社会全体としては、従来の「標準」としての初職継続する方向と、「標準」からの離脱・脱落としての初職から離転職する方向の両方があり、そのどちらかに収斂していく傾向は現時点では見出せない。それよりも、初職継続は一定の存在感があり、離転職する層が景気変動で、微増したり微減したりしながら、2つの層が併存していくような変化であったと捉えることができる。

続いて、調査時点（2019年）までの初職の継続・離転職状況をみる。第1-4-2図表は、初職正規雇用者が初職を2019年現在まで継続して就業しているか（「2019年現在継続」）、転職して就業しているか（「有業転職1回」「有業転職2回以上」「有業・経歴不明」）、転職経験は問わず初職を退職して現在働いていないか（「2019年現在無業」）を示している。

第 1-4-2 図表(初職正規のみ) 性別・出生コーホート別 初職の継続と離転職

		初職の継続と離転職					
		2019年現在 継続	有業転職 1回	有業転職 2回以上	有業・ 経歴不明	2019年現在 無業	うち初職のみ 勤務
男性	I 1955-64年(603)	29.2%	28.9%	31.8%	-	10.1%	5.0%
	II 1965-74年(685)	38.2%	23.5%	33.9%	0.7%	3.6%	0.9%
	III 1975-84年(485)	38.4%	26.4%	33.2%	0.4%	1.6%	0.8%
	IV 1985-94年(298)	64.8%	19.5%	13.4%	0.3%	2.0%	1.7%
	計(2071)	39.4%	25.2%	30.2%	0.4%	4.8%	2.2%
女性	I 1955-64年(731)	7.9%	18.7%	40.4%	0.8%	32.1%	10.7%
	II 1965-74年(765)	13.9%	19.3%	52.0%	0.3%	14.5%	4.4%
	III 1975-84年(541)	16.6%	25.0%	40.1%	0.2%	18.1%	5.5%
	IV 1985-94年(320)	32.8%	28.8%	24.7%	0.3%	13.4%	7.2%
	計(2357)	15.2%	21.7%	42.0%	0.4%	20.7%	7.0%

男女とも「2019年現在継続」は、若いコーホートほど継続の割合が高い傾向があるが、これは若いコーホートほど初職から経過年が短いためである。

男性ではコーホート I で「2019年現在継続」が約 29%と割合が少し低いが、「2019年現在無業」のうちの「初職のみ勤務」は終身雇用で定年退職したと考えると、この 5%と「2019年現在継続」を合計すると約 34%となり、コーホート I・II・III間の「2019年現在継続」、「有業転職 1回」、「有業転職 2回以上」の割合に違いがほとんどみられない。今後コーホート II・IIIがコーホート I の年齢に達するまでに、初職継続の割合が低下し、転職経験の割合がより高くなっていると予測できるが、35～54 歳以上の男性の転職が今後も活発に行われるとは考えにくく、特にコーホート II は今後も大きな変化はないと推測できる。

ただ、男女ともコーホート I・II・IIIでは、「転職 1回」よりも「転職 2回以上」の割合が高くなっている。転職を複数回繰り返す流動的な労働者も男女とも一定数存在していることがわかる。初職継続し定着する長期雇用の流れと、転職を 1回して定着する流れと、転職を繰り返す流動的な流れに分化していると考えられる。

「転職 2回以上」の割合は女性のほうがより高い。これは、本調査では現職・前職・初職のみですべての職業経歴を把握していないので、女性の場合（女性に限らないが）、転職して現在有業であっても、それが切れ目のない職業キャリアであると限らない。初職正規職を結婚・出産を機に退職して、育児がひと段落してから非正規雇用で再就職した労働者も含まれているためと考えられる。

現職までの初職継続の状況を見ても、男性は流動化の兆候がややみられるが、コーホート I と比較して、それ以降のコーホートの初職継続の割合をみる限り、初職を継続する層は一定数存在し続けるものと考えられ、その割合も劇的に減少するという傾向はみられない。他方、女性は雇用均等政策によって、初職継続による就業継続がすすむという長期雇用化と、

第 1-4-3 図表(初職正規のみ) 性別・出生コホート別 現職の従業上の地位

		現職・従業上の地位							
		役員・ 自営等	正規	小計	非正規				無業
					契約	パート・ アルバイト・ 非常勤	派遣	嘱託	
男性	I 1955-64年(603)	18.6%	48.3%	22.7%	6.6%	6.6%	0.7%	8.8%	10.1%
	II 1965-74年(685)	15.5%	71.8%	7.4%	3.6%	3.1%	0.7%	-	3.6%
	III 1975-84年(485)	9.9%	80.8%	6.4%	1.9%	2.9%	1.6%	-	1.6%
	IV 1985-94年(298)	3.7%	90.3%	3.7%	2.3%	1.3%	-	-	2.0%
	計(2071)	13.4%	69.7%	11.1%	3.9%	3.8%	0.8%	2.6%	4.8%
女性	I 1955-64年(731)	9.8%	18.2%	38.7%	3.8%	31.7%	1.1%	2.1%	32.1%
	II 1965-74年(765)	6.7%	31.6%	45.9%	5.2%	37.1%	3.3%	0.3%	14.5%
	III 1975-84年(541)	5.0%	38.4%	37.5%	3.3%	32.0%	2.2%	-	18.1%
	IV 1985-94年(320)	2.8%	57.8%	25.3%	3.1%	19.1%	2.8%	0.3%	13.4%
	計(2357)	6.7%	32.6%	38.9%	4.1%	31.8%	2.3%	0.8%	20.7%

※「無回答」の割合は表示していないが、集計に含めている。

従来通り退職する・退職後再就職して非正規雇用化するという流動化と、男性同様に正規雇用のままの流動化の3つの変化があると捉えることができよう。

最後に、初職正規雇用者の現職の従業上の地位(無業を含む)を確認しておく(第1-4-3図表)。なお、最年長のコホートIに調査時点60歳以上の人が含まれるため、男性でもコホートIは「無業」が約10%、「非正規雇用」が約23%と定年退職している層や定年後の非正規雇用として継続雇用されている層が含まれているため、コホートII以降に着目する。

男性では、コホートが若くなるにつれ「正規」の割合が高くなり、「役員・自営等」の割合が低くなる。これは、逆にいえばキャリアを積むことで、役員に昇進したり、自営業として独立したりする人が出てくるということである。「役員・自営等」と「正規」の割合を合計するとおおむね90%前後となっている。男性に非正規雇用化するという流動化は、コホートIの定年退職後以外の非正規雇用化以外にはみられない。

女性では、切れ目のない職業キャリアであるとは限らないのだが、どのコホートでも「正規」の割合が、第1-4-2図表の初職の「2019年現在継続」の割合よりも高い。つまり、転職して正規雇用で継続して就業している、男性同様に正規雇用として流動化している層が一定数存在しているといえる。女性の場合、就業にはライフステージによる影響が大きいので、現職の継続状況だけから変化を読み取るのは限界がある。

## 5 まとめ

本章では、初職正規雇用継続に関して、男女別にコホート間で比較して検討してきた。検討の前提となる学歴や初職の従業上の地位では、男性のほうがやや高学歴であり、初職正規雇用の割合も高いが、男女差は縮小傾向であった。初職についての勤務先の企業規模は、男

女間・コーホート間ともほとんど違いはみられなかった。勤務先の産業（業種）では「医療・教育・専門サービス」の拡大傾向が顕著で、女性で「鉱業、建設・製造業」の割合が縮小する一方で男性はほぼ一定で、男女差が広がっていた。

初職の職業では、女性の変化のほうが男性より大きく、産業構造の変化に対応した職業構造の変化がみられた。女性では「医療・教育・専門サービス」産業の増加に対応して、専門的職業で「保健医療」と「社会福祉」の専門職が、サービスの職業で「保健医療・介護」のサービス職の増加が目立った。また、女性ではサービス経済化に伴うと考えられるサービスの職業の増加傾向もみられた。長期雇用セクターである「鉱業、建設・製造業」「運輸・情報通信」の2産業の割合にほぼ変化がないことに対応して、「生産工程・輸送・農林」は、男性で30%台、女性で10%台と大きな変化がなかった。

初職の継続では、入職3・5・10年後の分析および調査時点の2019年現在の分析から、日本社会全体としては、従来の「標準」としての初職継続する流れと、「標準」からの離脱・脱落としての初職から離転職する流れの両方があり、そのどちらかに収斂していく傾向は現時点では見出せなかった。それよりも、初職継続はまだ一定の存在感があり、離転職する層が景気変動で、微増したり微減したりしながら、2つの層が併存していくような変化であったと捉えることができる。流動化している層も、転職1回だけの層と複数回転職を経験している層とに分化しているといえる。

さらに女性では、雇用均等政策による初職継続の長期化、家族形成理由の無業化・非正規雇用化するという従来通りの流動化、男性同様に正規雇用のままの流動化の3つに女性の初職正規雇用労働者が分化しているといえる。

最後に、本章の分析の課題としていわゆる「日本的雇用慣行」、本章で考察した長期雇用が適用されている範囲についての問題が今後重要性を増すという点を指摘しておきたい。

先ほど述べたように、女性労働者は日本的雇用慣行の適用対象とされてこなかった。均等法や育休法をはじめとして最近の「女性活躍」に至る雇用均等・両立支援策によって、女性の雇用就業継続が進んできたことの効果も検証していく必要がある。

第2に、晩婚化・未婚化の影響である。男女とも未婚期が長くなる、あるいは生涯未婚となると、従来の壮年の正規雇用労働者にあった生殖家族の束縛がなく、労働市場の状況が許せば「好きな所へ行けて、好きなことができて」のいわゆる「footloose」の状況になりやすい。そのことで転職が活発になり、より雇用の流動化がすすむという可能性がある。第1と第2の課題の一部は本報告書の第5章以降で検討している。

第3に、本章の分析によっても明らかになったが、若年雇用の流動化の問題である。本章では初職の継続に着目したが、若年期のキャリアとしては転職しても、転職先の職で長期雇用となるケースも多い、特にコーホートⅢ以降は初職が非正規雇用の割合が高く、初職を転職して正規職についているケースも多いので、非正規雇用も含め第2職に着目するなど（香川・西村 2015）、学歴差も含め若年期のキャリアの対象範囲を広げて検討する必要がある。

## 参考文献

乾彰夫（1996）「＜学校＞＜労働市場＞間の日本的接続と日本型大衆社会」『日本労働社会学会年報』第7号, pp.85-96.

小野旭（1989）『日本の雇用慣行と労働市場』東洋経済新報社.

香川めい・西村幸満（2015）「若者の第2職の重要性：＜初職からの移行＞における現代の課題」『季刊社会保障研究』51(1), pp.29-43.

小杉礼子・原ひろみ編（2011）『非正規雇用のキャリア形成』勁草書房.

武石恵美子（2006）『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房.

## 第2章 産業別の長期勤続傾向——長期雇用セクターと雇用流動セクター

### 1 はじめに

本研究は、そのタイトル（産業構造と人口構造の変化に対応した雇用システムのあり方に関する研究）にあるように、産業構造の変化が長期雇用のゆくえに影響しているのではないかという問題意識をもっている。本章では、この仮説を正面から取り上げ、産業セクターに注目して日本的雇用システムの概観を描く。

序章でも言及したように、先行研究では、第1に日本的雇用システムの本丸である製造大企業において長期雇用慣行は安定的であること、第2に脱工業化・サービス産業化によって産業セクターに占める製造大企業のウェイトが低下していることが指摘されている（稲上 2005; 神林 2017; 労働政策研究・研修機構 2017）。

長期雇用は製造業を中心とする工業社会に広がった雇用慣行であり、サービス産業は、従来の日本的雇用システムとは異なる特徴を持っているといわれる。たとえば、サービス産業では非正規雇用の活用率が高く、それゆえに雇用流動性が高い。しかし、非正社員の雇用流動性は製造業にもみられることである。正社員の長期勤続傾向についてサービス産業と製造業に違いがないとしたら、雇用システムとしては製造業もサービス産業も「基幹労働力は長期雇用、周辺労働力は雇用流動的」という図式は同じであるという評価にできる。すなわち、サービス業に非正規雇用が多いのは周辺労働力と基幹労働力の配分（雇用ポートフォリオ）の違いということになる。しかしながら、基幹労働力である正社員が長期雇用でなく、雇用流動的であるとするなら、それは製造業とは異なった雇用システムつまり、長期雇用ではない雇用システムであるという評価になるだろう。その意味で、サービス産業化がますます進展し、雇用流動的な産業セクターが拡大していくとするなら、製造業で長期雇用が維持されていても、日本全体の労働者の数としては雇用流動層の方が多数派になる。つまり、長期雇用は人数の問題として衰退していくという見通しになる。反対に、労働者が増えているサービス産業でも正社員は長期雇用であるなら、今後も存続し続けるということになるだろう。

このような問いを念頭に置きながら、産業セクターごとの日本的雇用システムの特徴について検討する。

具体的には、初職継続と転職回数をもとに産業セクターごとのキャリアタイプの分布を分析する。先行研究は、長期雇用慣行が製造大企業において安定的であると指摘しているが、その他の産業セクターにおいて果たして長期雇用慣行が希薄化しているのか、また長期雇用慣行に代わる雇用システムの特徴は何かについて、十分検討しているとはいえない。注目する母集団は、1960～1989年生まれで、最初の勤務先に正規雇用として入職し、調査（2019年11月）時点で仕事をしている人で、サンプルサイズは3101ケースである。第1章とコーホートの分類が異なるが、これは転職経験が多くなる定年後のケースと、初職継続が極端に

第 2-1-1 図表 産業セクター区分

セクター	産業	規模
鉱建製_大	鉱業・採石業，建設業，製造業	300人以上
金保不_大	金融・保険業，不動産・物品賃貸業	300人以上
運郵情_大	運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ	300人以上
卸小サ_大	卸売業，小売業，宿泊業・飲食店・娯楽業， その他サービス業	300人以上
医福教専_大	医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業	300人以上
鉱建製_中小	鉱業・採石業，建設業，製造業	300人未満・不明
金保不_中小	金融・保険業，不動産・物品賃貸業	300人未満・不明
運郵情_中小	運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ	300人未満・不明
卸小サ_中小	卸売業，小売業，宿泊業・飲食店・娯楽業， その他サービス業	300人未満・不明
医福教専_中小	医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業	300人未満・不明
公共・その他	公務もしくは官公庁・公営事業所，農林漁業， 電気・ガス・熱供給・水道業	

多くなる新卒入職直後のケースを除いているためである。本調査では、すべての個人に対して初職・前職・現職を尋ねており、転職 2 回（勤務先を 2 回変更）までの経歴については識別可能である。キャリアタイプ変数は、「初職のみ」「転職 1 回」「転職 2 回」「転職 3 回以上・回数不明」というカテゴリーである。

産業変数として、本来であれば可能な限り細かいカテゴリーを用いるべきであるが、サンプルサイズの都合上、本章で使用する産業セクター（以下単にセクターと記す）は第 2-1-1 図表のとおりとする。まず、長期雇用慣行が安定的である製造業および鉱業・採石業と建設業からなる第二次産業である。次に、「資産の管理・取引を行う」という意味で金融・保険業、不動産・物品賃貸業を一つのカテゴリーとする。さらに、運輸・郵便業と情報通信業・マスコミは「人・物・情報の伝達・輸送」を行う産業としての類似性があると考えられるため、同一カテゴリーとする。

サービス産業は大きく 2 つに分ける。一つが、相対的に低熟練であることが多い接客・販売等の対人サービスとして卸売業と小売業、宿泊業・飲食店・娯楽業、その他サービス業からなるカテゴリーである。もう一つが、医療・福祉と教育・学習支援、専門サービス業を含む広義の専門サービス業である。最後に、公務もしくは企業規模が「官公庁・公営事業所」である公共セクターと、農林漁業と電気・ガス・熱供給・水道業は、残余カテゴリーとして一つにまとめる。以上の産業セクターをそれぞれ企業規模ごとに分割する<sup>7</sup>。なお、産業が欠

<sup>7</sup> なお、比較対象の企業規模をそろえるため、本章では、サービス業も製造業と同じく 300 人以上を大企業と

損値の場合は「その他」、企業規模のみが欠損値の場合は該当する産業の「中小企業」セクターへと分類している。

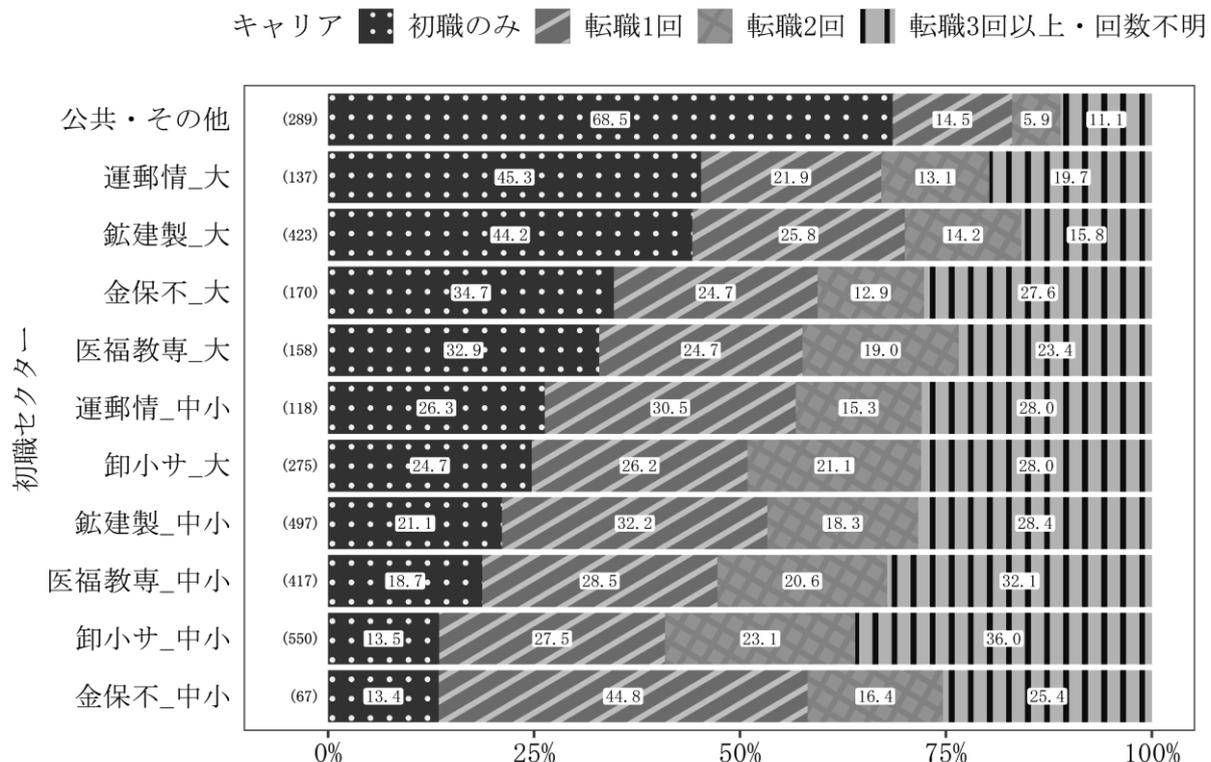
## 2 長期勤続の概観

### (1) 初職セクター別キャリアタイプ分布（全体）

第 2-2-1 図表には、初職セクター別のキャリアタイプ割合を「初職のみ」割合が高い順に示している。図表中の Y 軸は初職の産業セクター、積み上げ棒グラフ中の数値は各キャリアの割合、積み上げ棒グラフ左の丸括弧内の数値は各初職産業セクターのサンプルサイズを示している（以下の図表もこの凡例に準じる）。

これによると、「鉱業・採石業，建設業，製造業」「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」の「大企業」セクターと「公共セクター」において「初職のみ」の割合が相対的に高いことがわかる。例外的な「公共セクター」を除いた 3 つのセクターにおいては全体のうち 35～45%程度が初職を継続している。これらのセクターは全体的に見て長期雇用型である。対照的に、広義のサービス産業に属するセクターや「中

第 2-2-1 図表 初職セクター別キャリアタイプ割合(全体)



する。この基準では、一般的な中小企業の定義では大企業に含まれる 100～299 人のサービス業が中小企業に部類される。つまり、一般的なサービス業の大企業の中でも、本章の分析対象はより大きい企業を大企業としていることになるが、組織の大きさが異なる企業同士を比較すると結果を誤解するおそれがあるため、あえて産業間の企業規模をそろえて分析することにする。

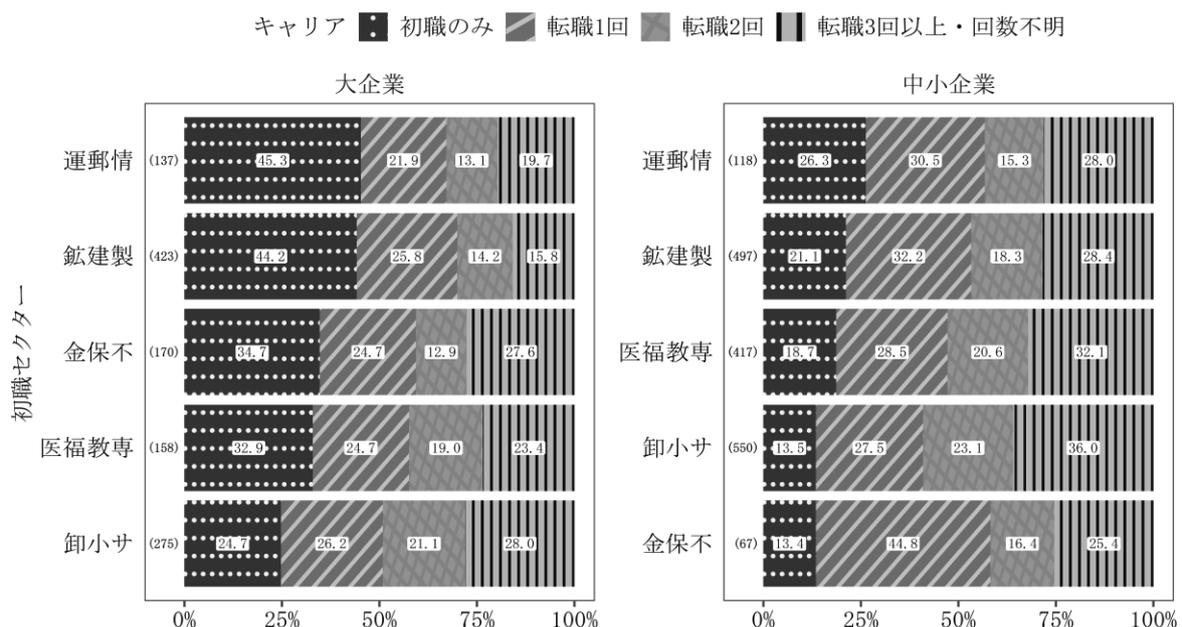
小企業」セクターでは「初職のみ」の割合が相対的に低くなっており、これらのセクターは雇用流動的である。

また、各セクター内において転職経験キャリアに占める「転職2回」のウェイトは大きくなく、「転職1回」か「転職3回以上・回数不明」に二極化する傾向があることもわかる。そのなかでも特に「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」や「卸売業，小売業，宿泊業・飲食店・娯楽業，その他サービス業」の「中小企業」セクターは、キャリアの中で「転職3回以上・回数不明」の割合が最も高く、雇用流動型セクターの典型である。一方で、同じ中小企業セクターにおいても「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」の場合は、「転職1回」の割合が最も高く、雇用流動化の程度は小さい。中小企業セクターにおいても「鉱業・採石業，建設業，製造業」「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」や広義サービス産業の「大企業セクター」は「初職のみ」「転職1回」の合計が過半数を超えており、長期雇用型の条件を「転職1回」までに緩和した場合、長期雇用型であるといえる。

(2) 初職セクター別キャリアタイプ分布（規模別）

しかし、もともと中小企業は従来転職が多く流動的な特徴がある。企業規模内における産業セクターの違いをみるために、第2-2-2図表に残余カテゴリーを除いたセクターについて企業規模別にキャリア分布を示した。規模ごとに分けると、特に大企業において産業間の違いがより明確になる。初職継続割合は「鉱業・採石業，建設業，製造業」「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」で大きく、「卸売業，小売業，宿泊業・飲食店・娯楽業，その他サ

第2-2-2図表 初職セクター別キャリアタイプ割合(規模別)



サービス業」で最も小さくなっている。すなわち、この2つのグループは初職継続割合でみて正対する位置関係にあるといえる。「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」と「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」はその中間に位置する形となっている。前者は従来製造業との関連が強い産業で、後者は近年のサービス産業化によって発展している産業であり、両者の産業としての特性はかなり異なっていると考えられるが、キャリア分布という視点では非常に似通っている。

なお、中小企業においてはもともと全体的に初職継続割合が小さくなっており、産業間の特性も目立たない。しかし、「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」を除いて、初職継続割合に関する産業セクターの序列自体は大企業と異なっていない。中小企業の結果を見る限り、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」はどちらかといえば初職継続割合が高いグループに近い。また、「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」は初職継続割合が最も低くなっている。

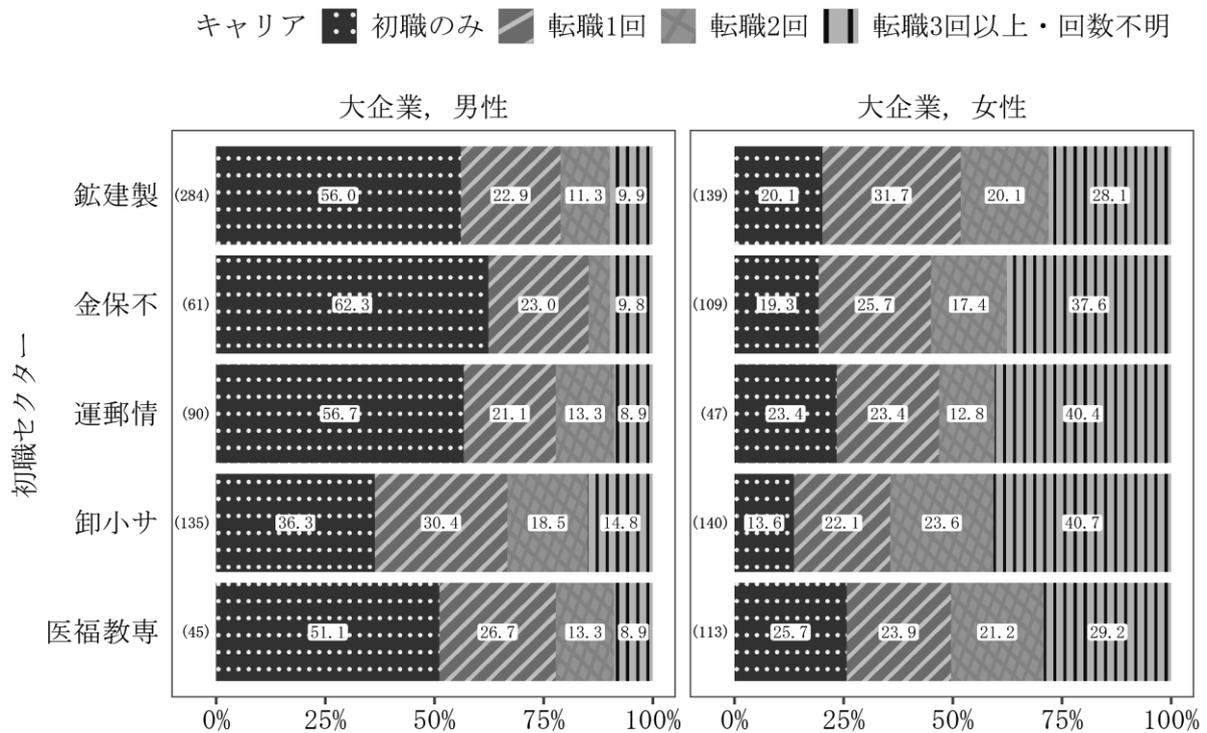
このように企業規模によって産業セクターのキャリア分布の特徴はやや異なっているが、本章ではこれ以降主に大企業における産業セクターの特徴に注目していく。企業規模間の雇用システムの違いはたびたび指摘されており、大企業では長期雇用慣行が多かれ少なかれ安定的に制度化されているという暗黙の了解があった。本章の問いは、比較的長期雇用慣行が安定的であるとされていた大企業において産業間に雇用システムの違いがあるのか、ということである。もちろん、中小企業における産業間の違いも重要であるが、より重要であるのは、均質的に捉えられていた大企業セクター内においても長期雇用慣行が希薄化している産業があるのかということであろう。

### (3) 初職セクター別キャリアタイプ割合（性別）

企業規模以外にも性別は長期雇用慣行と密接な関連を持っている。一般的に、長期雇用慣行は大企業男性を中心にして制度化されてきた（大沢 1993）。企業から長期的な勤続を期待されている男性と異なり、女性はその長期勤続を支える形で主に家事労働に従事しながら、状況に応じて離転職を行うというのが、典型的な男性稼ぎ主モデルであった。すなわち、中小企業の労働者と同じように女性も従来初職継続割合が低く流動的な特徴を持っていると考えられてきた。長期雇用慣行とは基本的には大企業に勤める男性の就業モデルであり、本章でも大企業男性を焦点として分析を行うべきであろう。

第2-2-3 図表に大企業に限定した性別の初職セクター別のキャリアタイプ割合を示した。まず性別の違いとして、男性は全体的に初職継続割合が高く、女性は低いということがわかる。いずれのセクターにおいても女性の初職継続割合が高いということはない。女性においては「転職3回以上・回数不明」の割合もかなり大きく、やはり典型的に流動的な特徴があることがわかる。

第 2-2-3 図表 初職セクター別キャリアタイプ割合(性別)



産業間の違いのパターンは男女で異なっているが、ここでは主に全体的に初職継続割合が高い男性の結果を見ていく。最も初職継続確率が高いのは「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」の約 62%である。第 2-2-1 図表や第 2-2-2 図表では、このセクターの初職継続割合は最も高いわけではなかったが、大企業男性においては最も長期雇用の特徴が表れている。これは、この産業において流動的である女性労働者のシェアが大きいいために、男女計の平均値が引き下げられていたからである。反対に、最も初職継続割合が小さいのは約 36%の「卸売業，小売業，宿泊業・飲食店・娯楽業，その他サービス業」である。第 2-2-3 図表のキャリアア分布に注目した場合は、雇用システムの違いとして、「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」と「卸売業，小売業，宿泊業・飲食店・娯楽業，その他サービス業」が正対する位置関係にある。

残る 3 つの産業はいずれも初職継続割合が 5 割を超えており、その意味では長期雇用型の特徴を持っている。「鉱業・採石業，建設業，製造業」と「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」は、「転職 2 回」の割合が「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」と比べてやや高くなっているものの、初職継続割合は 55%を超えており、その意味では長期雇用型の特徴があると考えられる。「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」は広義のサービス産業に含まれるという点では流動的な特徴を持っているように思えるが、実際の初職継続割合は約 51%とそこまで小さいわけではない。ただし、この産業では、「転職 1 回」の割合が

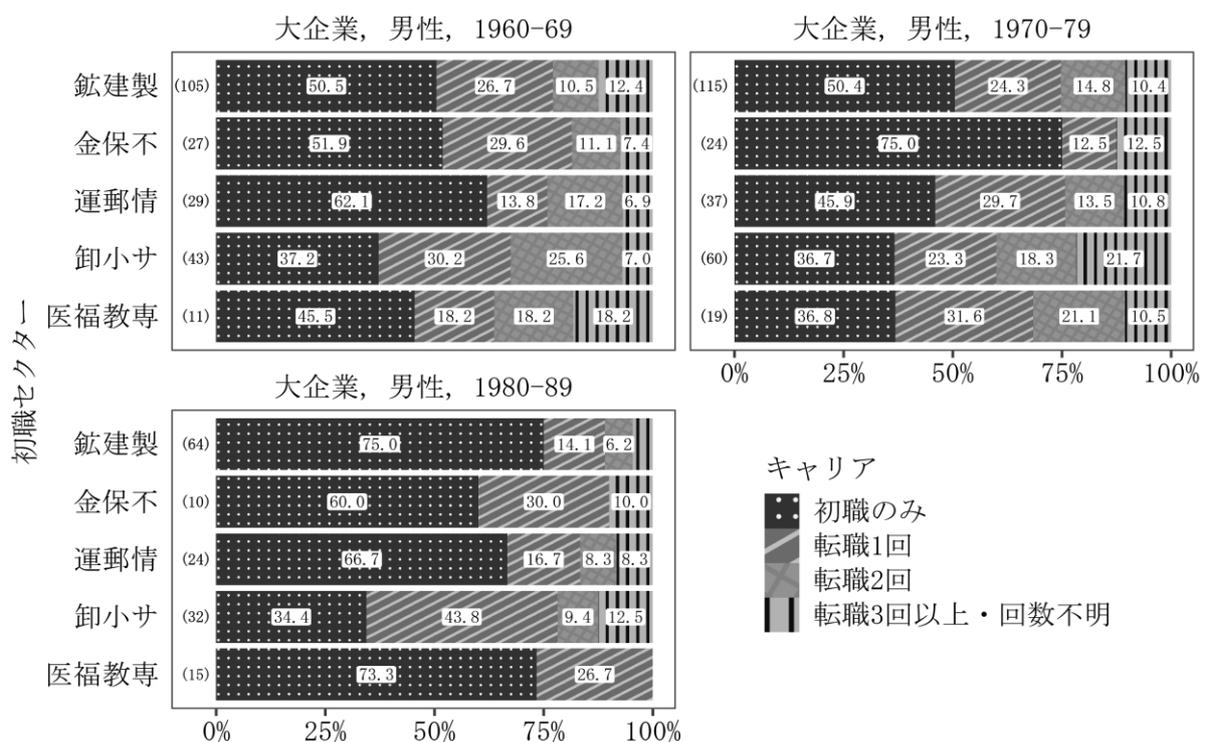
「鉱業・採石業，建設業，製造業」と「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」よりもやや高くなっており、雇用流動的な特徴もみえる。

大企業男性の結果を見る限り、基本的にはいずれの産業セクターにおいても長期雇用の傾向は強い。そのなかでも「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」は特に長期雇用の特徴が明確である。そして、「卸売業，小売業，宿泊業・飲食店・娯楽業，その他サービス業」は対照的に長期雇用の傾向が弱く、雇用流動的な特徴がある。残る3つの産業は初職継続割合が50%以上を超えているという意味では長期雇用型の特徴があるが、「転職1回」の割合も考慮すると「鉱業・採石業，建設業，製造業」と「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」の方が長期雇用型により近い。

(4) 初職セクター別キャリアタイプ分布 (大企業男性、出生年別)

第2-2-4図表に、大企業男性のキャリア分布に関して出生年ごとに分けた結果を示した。まず、世代間で初職継続割合のパターンが異なっていることがわかる。基本的には、初職継続割合は、潜在的な就業経験が長くなる古いコーホートでは相対的に低くなり、反対に新しいコーホートでは相対的に高くなる。したがって、各産業で1960-69年生まれと1980-89年生まれの初職継続割合を比較することが重要となる。このときに、1970-79年生まれは、比較的転職が起りやすい20代にバブル期と平成不況の両方を経験している世代であるということに注意されたい。

第2-2-4図表 初職セクター別キャリアタイプ割合(大企業男性、出生年別)



注) 5%より大きい数値のみ表示。

世代に関わらず、「卸売業，小売業，宿泊業・飲食店・娯楽業，その他サービス業」は初職継続割合が約 34～37%と最も低い。特に、潜在的な就業年数でみて最大でも 10 年程度しか経過していない 1980-89 年生まれにおいても、初職継続割合が最も低いということは、この産業がかなり雇用流動的な特徴を持っているということである。

古いコーホートと新しいコーホートを比べたとき、割合の変化が小さいのは「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」である。どちらの世代においても約 60%以上が初職継続している。ただし、この産業では 1970-79 年生まれにおいて初職継続割合が特に低くなっている。これはおそらく、この世代が 1990 年代の大きな景気変動を経験し、一時的に雇用は流動化したのが、2000 年代の安定期以降は再び長期雇用になったからであると思われる。

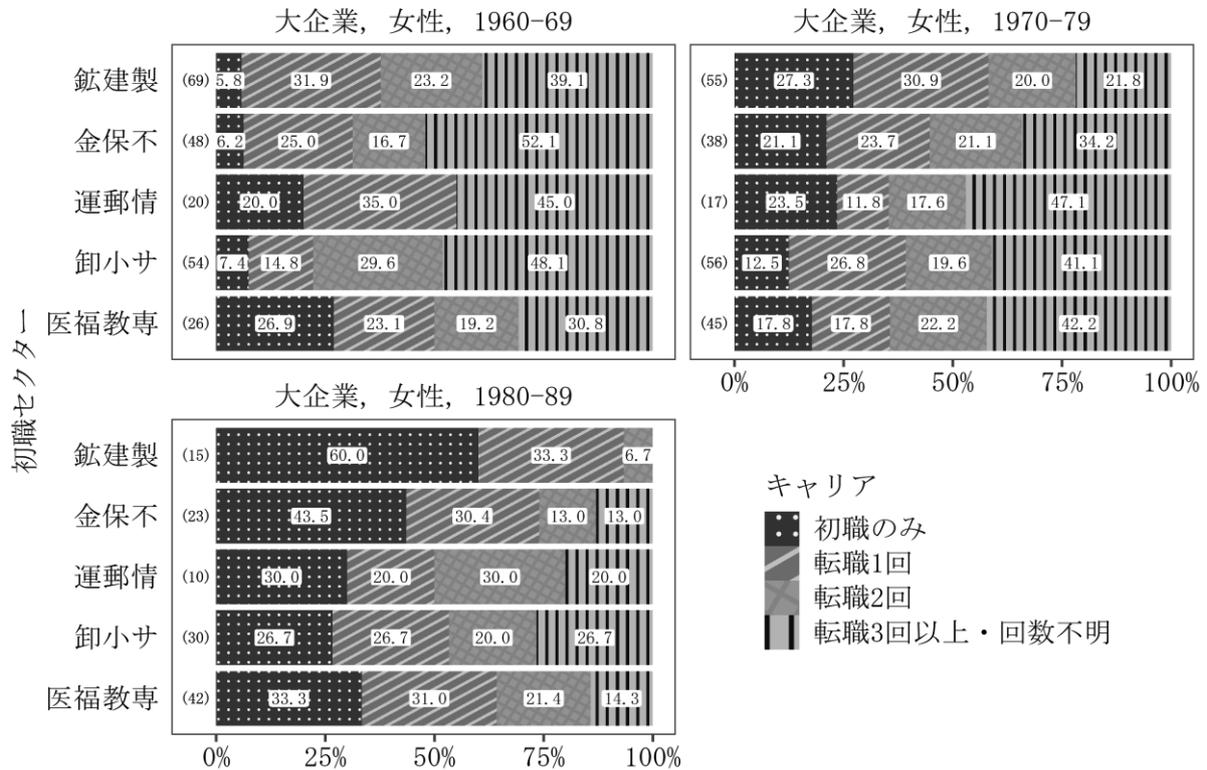
「鉱業・採石業，建設業，製造業」と「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」においても、古いコーホート間で「初職のみ」の割合は減少しているが、それでも 50%が初職を継続しており、新しいコーホートでの初職継続割合も高い。また、この二つの産業は、1960-69 年生まれの転職経験者のうち「転職 1 回」の割合が相対的に高く、「転職 2 回」「転職 3 回以上・回数不明」の割合は相対的に小さい。つまり、「鉱業・採石業，建設業，製造業」と「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」においては転職回数が少ない転職経験者が比較的多い。その意味でこの 2 つの産業はやはり長期雇用型であると考えられる。さらに、大きな景気変動を経験した 1970-79 年生まれにおいて、「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」での初職継続割合が 75%と特に高くなっていることも、長期雇用型の特徴として理解できる。

「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」では、最も新しい 1980-89 年生まれのコーホートの初職継続割合が約 70%と高くなっている。一方で、それ以外の 2 つのコーホートにおいて初職継続率はそこまで高くない。この特徴は、長期雇用型と雇用流動型の 2 つの中間的な特徴にあると考えられるが、ここでは「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」は雇用流動的な特徴を持っていると考える。その理由は第 3 章でも述べるように、現職産業セクターでみた場合、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」では、勤続意向がない初職継続者（潜在的雇用流動層）が相対的に多いからである（第 3 章第 3-4-1 図表、第 3-4-2 図表参照）。つまり、1980-89 年生まれでの初職継続割合の高さは、「まだ転職を経験していない」潜在的な雇用流動層が含まれている結果だと解釈できる。もっとも、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」のサンプルサイズは小さいため、今後追試を行う必要がある。

##### (5) 初職セクター別キャリアタイプ分布（大企業女性、出生年別）

第 2-2-5 図表に、大企業女性のキャリア分布に関して出生年ごとに分けた結果を示した。そもそも本章では、女性は雇用流動的であるという前提に基づいているため、ここでの結果は補足的な理解となる。重要な背景として、数回の男女雇用機会均等法の改正を受けた結果、女性の内部化が進み、大企業男性のように長期雇用的な特徴がみられるかというものがある。

第 2-2-5 図表 初職セクター別キャリアタイプ割合(大企業女性、出生年別)



「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」は、やや特徴がわかりづらい中間的な特徴を持っているように見える。新しいコーホートになるにつれ、初職継続割合は増加しているが、いずれのコーホートでも約 20~30%である。最も新しいコーホートでは、「鉦業・採石業，建設業，製造業」と「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」よりも初職継続割合が低い。男性では、「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」は長期雇用型の特徴がみられたが、女性においてはどちらかといえば流動型に近い。この理由としては、男女での職域分離の違いが影響していると考えられる。

「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」は、歴史的事実として、男女雇用機会均等法改正以前には数少ない女性が結婚後も長期勤務しやすいセクターであった。ただし、これは特定職種育児休業法の対象となっていた公立の教員、看護師、保育士などに限定されている。本章での分析では、民間セクターに限定しているため、その点については注意されたい。古いコーホートにおいて初職継続割合が約 27%と最も高い。しかし、男女雇用機会均等法改正の影響を受けている 1970 年生まれ以降の初職継続割合は、1970-79 年生まれで約 18%と減少し、1980-89 年生まれで約 33%と増加している。

この解釈としては、女性においては、全体的に男女雇用機会均等法改正によって初職継続割合が上昇していたが、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」の 1970-79 年生まれでは就職氷河期の影響が強く出たために、初職継続割合が減少したということが考えら

れる。「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」の1970-79年生まれの初職継続率が低いのは男性も同様であり、男女ともにこのセクターでは氷河期の影響が出ていると考えられる。以上を考慮すると、女性における「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」は従来長期雇用型の特徴を持っていたが、男女雇用機会均等法改正によって、新しいコーホートにおいては長期雇用型の特徴が相対的に薄まっていると言える。長期的なトレンドを考慮すれば、他の産業における初職継続割合が低すぎるゆえに、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」の初職継続割合の相対的な高さが目立っていたと考えられる。

上記の背景を意識して結果を見ると、特に若年層の「鉱業・採石業，建設業，製造業」では特に初職継続割合が約60%と高くなっている。また、1980-89年生まれの「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」の初職継続割合は約44%とやや低いものの、同世代における他の産業と比べて2番目の高さである。さらに、「鉱業・採石業，建設業，製造業」と「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」は1970-79年生まれにおいても相対的に初職継続割合が高い。これらの点で、男性の結果と同じように、この2つの産業は長期雇用型の特徴があると見なせるだろう。

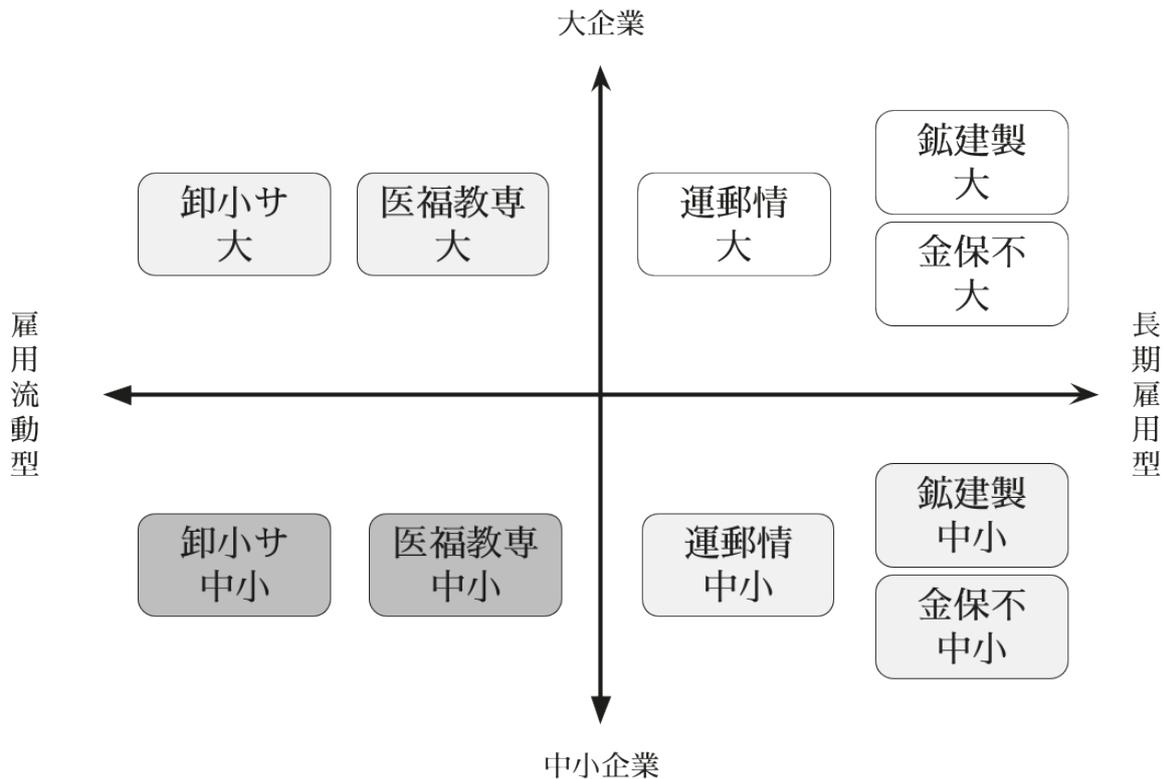
反対に、「卸売業，小売業，宿泊業・飲食店・娯楽業，その他サービス業」ではいずれのコーホートにおいても最も初職継続割合が低く、女性においても、雇用流動型の特徴が一貫している。

#### (6) 小括—長期雇用セクターと雇用流動セクター

さて、本節では産業セクターごとに初職継続割合を分析することで、雇用システムの特徴を描いてきた。大企業男性においても産業ごとにキャリアの在り方は異なっており、雇用システムの構造として企業規模だけではなく、産業が重要であることが確認された。本節の分析の最後に、やや乱暴ではあるが、雇用システムとして産業セクターを第2-2-6図表のようにまとめる。先行研究で指摘されているように、従来日本的雇用システムの在り方は大企業男性を中心に議論されてきたため、ここでも主に大企業男性の結果を中心に検討する。

ここで、右上（第1象限）は長期雇用型の本丸、左下（第3象限）は雇用流動型の典型を示している。左上（第2象限）と右上（第4象限）はセクター全体においては中間的な位置にある。しかし、このセクターは、本節でこれまで見てきたように大企業内で比較すれば雇用流動的な特徴を備えている。先行研究で指摘されているように、全体としては企業規模間の二重構造が目立つが、大企業内においても産業ごとに雇用システムは異なっている。

第 2-2-6 図表 産業別の雇用システム類型



### 3 初職離職の流動性

次に、転職経験者に注目し、各セクターで生じている初職から第2職（初職後の職）への転職（流動性）にはどのような特徴があるのかを検討する。一般的に、雇用システムが雇用流動型に傾いている場合、初職継続割合が減少し初職離職割合が増加すると考えられる。しかし、初職を離れたとしても第2職セクターで初職と同じような雇用システムが優勢である場合、この転職によって全体的な雇用システム構造が受ける影響は小さいだろう。むしろ、このような転職は初職継続の補完的なキャリアとして位置づけられる。流動性という側面で見ただけの場合に重要となるのは、第2-2-6図表に即していえば、長期雇用型セクターと雇用流動型セクターを跨ぐような転職フローがどの程度一般的であるかということである。この境界が明確である限り、前節で議論した産業でみた場合の雇用システム構造はある程度強固であると考えてよいだろう。

本調査では転職3回以上のケースの経歴を追うことができない。そこで、注目する母集団は、1960～1989年生まれで調査（2019年11月）時点で仕事をしている人のうち、転職経験が1～2回の男性である。この男性転職サンプルの初職から第2職への転職のうち、初職と第2職がともに正規雇用であるケースを対象とする。ケース数は498である。なお、女性は「転職3回以上・回数不明」のケースが多く、この母集団の基準に合致するケースが少ないため、分析から除外した。また、サンプルサイズの都合上、前節のような産業変数を用い

第 2-3-1 図表 新セクター区分

セクター	産業	規模
長期型_大	鉱業・採石業，建設業，製造業，金融・保険業，不動産・物品賃貸業，運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ	300人以上
流動型_大	卸売業，小売業，宿泊業・飲食店・娯楽業，その他サービス業，医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業	300人以上
長期型_中小	鉱業・採石業，建設業，製造業，金融・保険業，不動産・物品賃貸業，運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ	300人未満・不明
流動型_中小	卸売業，小売業，宿泊業・飲食店・娯楽業，その他サービス業，医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業	300人未満・不明
公共・その他	公務もしくは官公庁・公営事業所，農林漁業，電気・ガス・熱供給・水道業	

ることが難しいため、第 2-2-6 図表をもとにして、第 2-3-1 図表に示した新しい産業変数を用いる。

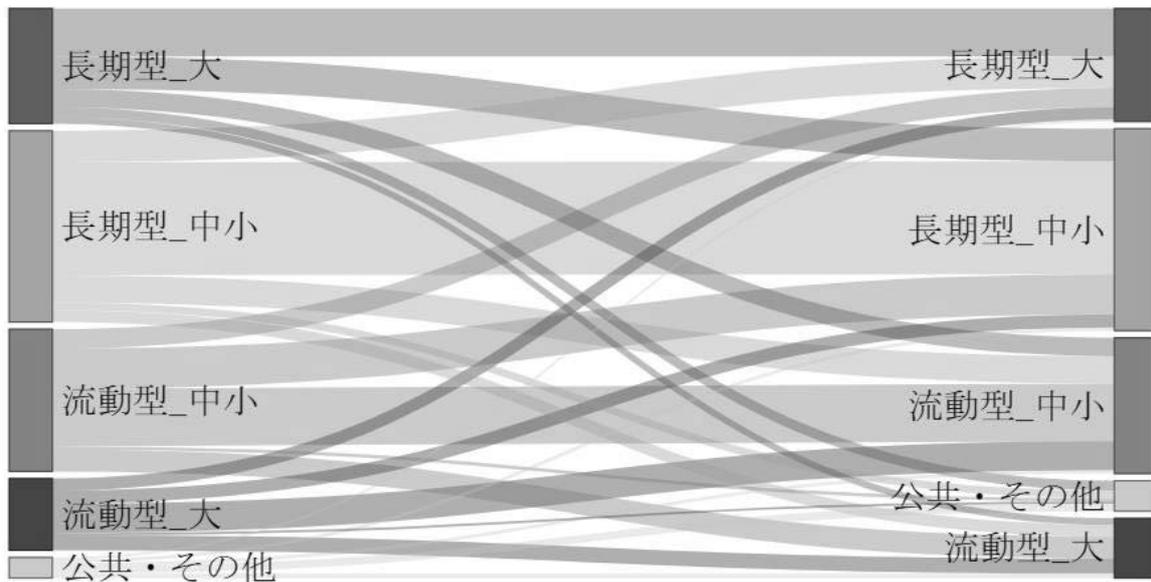
しかし、以上の母集団設定の条件は、サンプルセレクションバイアスを引き起こす可能性がある。すなわち、ここで対象としているのはすべての個人の転職フローや労働市場全体における転職フローではなく、「比較的回数の少ない転職を経験している男性の初職転職フロー」である。仮に特定のセクターの労働者において 3 回以上の転職が多いという傾向がある場合、ここでの分析結果はバイアスを持っている。以下の分析においてはその点について考慮されたい。

#### (1) 初職から第 2 職への転職フロー

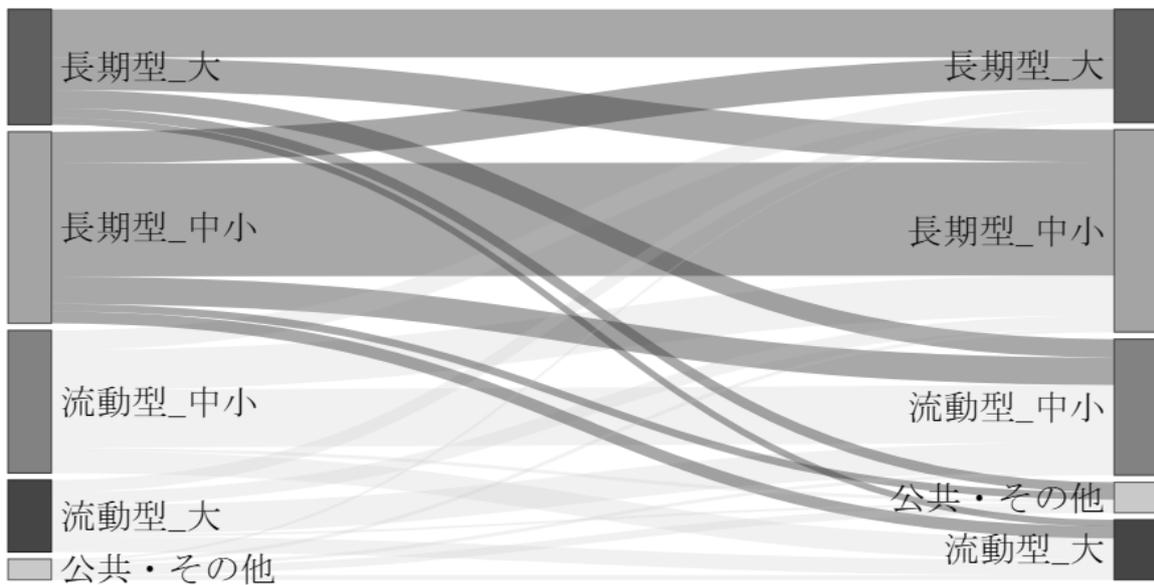
第 2-3-2 図表、第 2-3-3 図表、第 2-3-4 図表に、初職から第 2 職への転職フローのパターンを示した<sup>8</sup>。左側の項目が初職のセクター、右側の項目が第 2 職のセクターである。左右のセクター項目の高さ（四角の縦の長さ）はそれぞれ初職と第 2 職におけるセクターの分布を示している。この図で、転職のフローは左側の初職セクターを起点として右側の第 2 職セクターへと流れていく。また、フローの大きさは線の太さで表されている。このフローの大きさは、当該初職セクターと当該第 2 職セクターを結ぶ転職の数を意味しているため、初職セクターごとに見れば流出率、第 2 職セクターごとに見れば流入率、全体で見れば移動率／非移動率として理解できる。

<sup>8</sup> この図は、一般的に Sankey Plot や Sankey Diagram と呼ばれており、モノの流量（フロー）のパターンと大きさを直感的に理解するのに最適な可視化手法である。詳しくは次のウェブサイト等を参照されたい（<https://www.data-to-viz.com/graph/sankey.html>, 2020 年 11 月 27 日取得）。なおここでは、統計ソフト R の networkD3 パッケージを使用した（Allaire et al. 2017）。

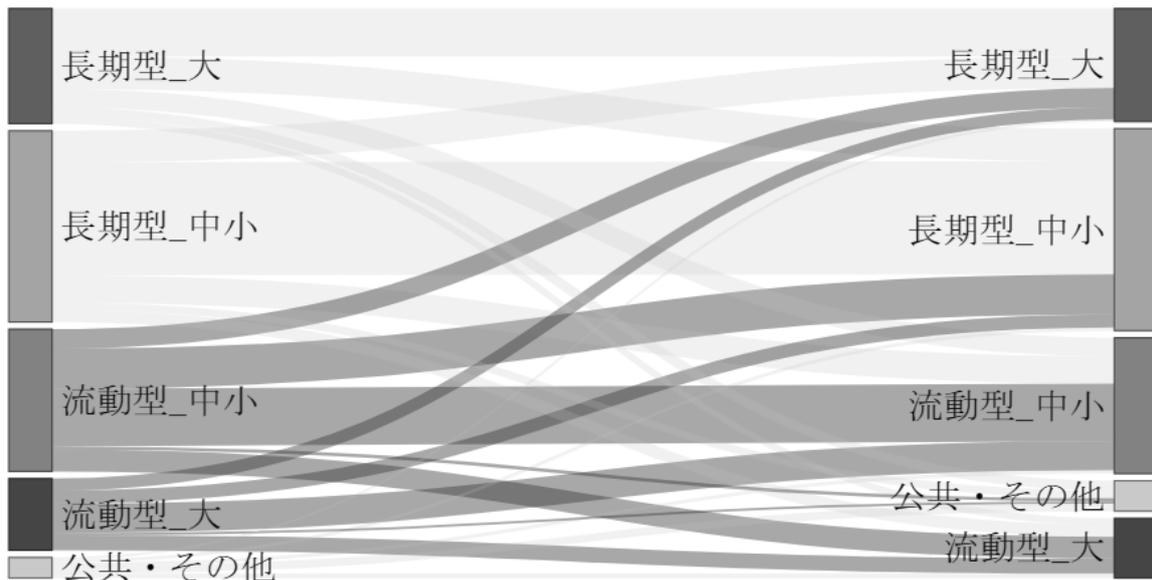
第 2-3-2 図表 初職から第 2 職への転職フロー(全体)



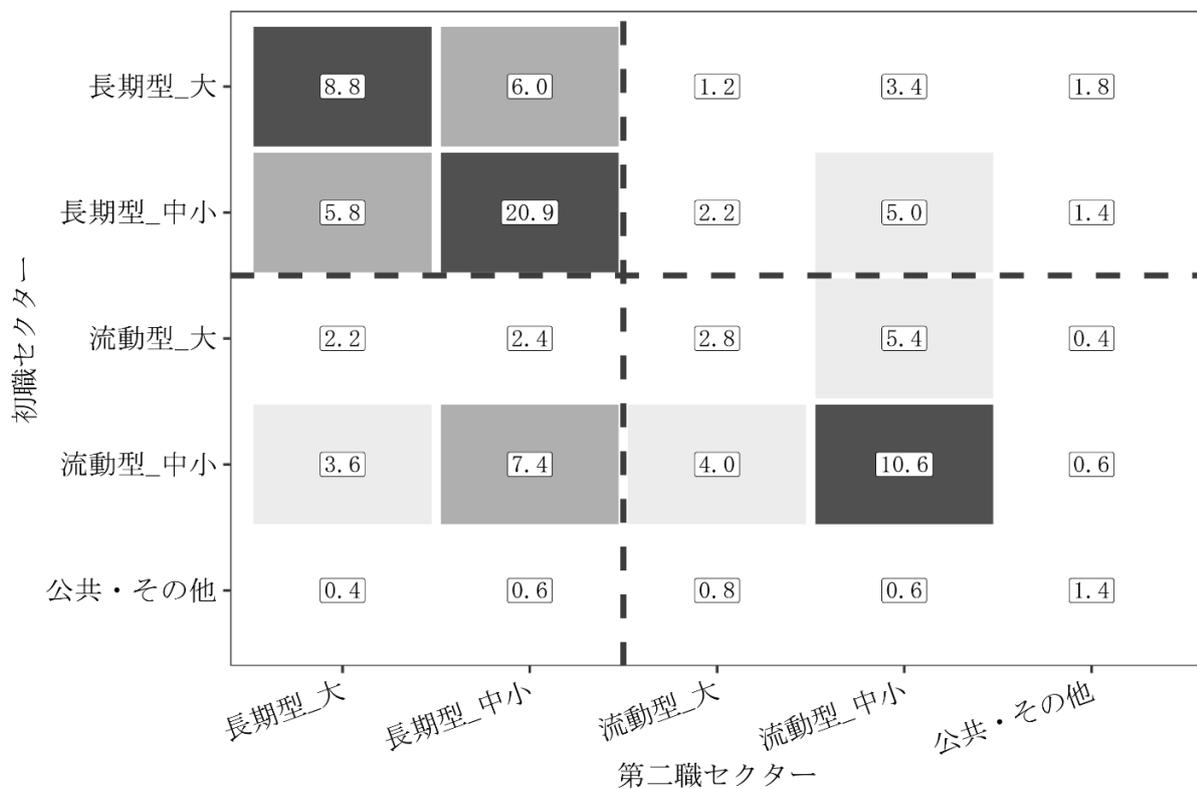
第 2-3-3 図表 初職から第 2 職への転職フロー(長期型強調)



第 2-3-4 図表 初職から第 2 職への転職フロー(流動型強調)



第 2-3-5 図表 初職から第 2 職への移動率



まず全体に注目して大きなフローについて見ていく。「長期型\_中小」から「長期型\_中小」へのフロー、「流動型\_中小」から「流動型\_中小」へのフロー、「長期型\_大」から「長期型\_大」へのフローなどが相対的に大きい。基本的には、より流動的である「中小企業」セクター内での転職が全体において大きな割合を占めていることがわかる。また、長期型セクター内や流動型セクター内で企業規模間を跨ぐような転職フローも少なくない。反対に、「長期型\_大」から「流動型\_大」へのフローと、「流動型\_大」から「長期型\_大」へのフローはかなり小さい。つまり、初職の転職においては、基本的には、同じ雇用システムセクター内での異なる企業規模を跨ぐ転職フローが一般的であるといえる。

第2-3-5 図表に、初職から第2職への移動率を示した。これは、上記の転職フローの図を、表側に初職セクター、表頭に第2職セクターをとったクロス表として数値化したものである。各セルはそれぞれの転職フローを意味しており、セル内の数値は全体の転職フローの数に対する各転職フローの割合(%)を示している。上位10項目を網掛け表示している。左上から右下の対角線上の値は同セクター内での転職の相対的な大きさ、つまり非移動率を意味している。図中の縦横2つの点線で4象限を示しているが、左上(第2象限)が長期型セクター内での転職、右下(第4象限)が流動型セクター内での転職の相対的な大きさを意味している。

いずれのセクターにおいても対角線上のセルが相対的に大きく、前述のように、同じセクター間の転職フローが相対的に大きいことがわかる。この対角線上の値の合計は44.5%であり、全体の転職フローのうち異なるセクターへの移動は6割に満たないことがわかる。

「公共・その他」のセルを除いた、第2象限と第4象限の値の合計は64.3%(=8.8+6.0+5.8+20.9+2.8+5.4+4.0+10.6)であることから、同じタイプの雇用システム内での転職フローの方が一般的であることがわかる。反対に、異なるタイプの雇用システム間での転職フロー(「公共・その他」のセルを除いた第1象限と第3象限の合計)は27.4%(=1.2+3.4+2.2+5.0+2.2+2.4+3.6+7.4)である。さらに、「長期型\_大」から「流動型\_大」への転職フローが1.2%、「流動型\_大」から「長期型\_大」への転職フローが2.2%であり、特に大企業においては、異なる雇用システムを跨ぐような転職がほとんど生じていないということがわかる。雇用システムを跨ぐような転職が生じるのは、主に初職で「流動型\_中小」「長期型\_中小」を離職した場合に限られる。

#### 4 まとめ

本章では、産業セクターに注目して日本的雇用システムの概観を明らかにしてきた。重要な知見をまとめると以下のとおりである。

- (1) 雇用システム類型は大きく「長期雇用型」と「雇用流動型」に分けられる。「長期雇用型」に属する産業セクターは「鉱業・採石業，建設業，製造業」「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」であり、「雇用流動型」に属する

産業セクターは「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」「卸売業，小売業，宿泊業・飲食業，娯楽業，その他サービス業」である。また、大企業よりも中小企業のほうが「雇用流動型」の特徴を持っている。

(2) (1)の雇用システム類型の構造の境界は強固である。初職の離職に注目しても、異なる雇用システム類型を跨ぐような転職は生じておらず、同じ雇用システムの内部における転職が一般的である。

上記の知見は、概ねこれまでの先行研究の知見と整合的である（稲上 2005；神林 2017；労働政策研究・研修機構 2017）。先行研究では主に製造大企業における長期雇用慣行の安定性が指摘されていた。本章の分析の結果、特に「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」という製造業以外の産業セクターにおいても長期勤続傾向が強いことが明らかになった。この点は、労働市場におけるセクターとして産業が重要であることを示唆している。

「長期雇用型」に属する産業セクターは製造業と関連の強いものが多い。例えば、従来日本の雇用慣行の下で、企業はメインバンク型のコーポレートガバナンスを採用することが多く、大手の金融機関とは密接な関係を持っていた（稲上 2005）。一方で、脱工業化やポスト工業化によって台頭してきた広義サービス産業では、雇用形態が多様化し、初職を継続する傾向が相対的に弱く、その意味で「雇用流動型」であるといえる（稲上 2005）。そして、このセクターによる雇用システム類型は世代によらず安定的に維持されている。つまり、俗にいわゆる「雇用システムの流動化」とは決して画一的・均一的なものではなく、労働市場において雇用流動的な特徴を持つ産業セクターの比率が上昇したことによって生じていると理解できる。その意味では、「産業セクター間における雇用システムの二極化・分化」という表現のほうが的を射ているだろう。

さらに、(2)の知見から、初職からの離職それ自体が雇用システムの構造を強く変化させるということは少ないと考えられる。本章では、主に転職回数の少ない男性の初職離職後の転職フローに注目して、異なる雇用システムを跨ぐような転職は相対的に少ないということを示した。つまり、たとえ初職を離職したとしてもほとんどの場合は同じような雇用慣行が普及しているセクターへと流出しているのである。異なる雇用システムを跨ぐような転職が相対的に少ないということは、初職からの離職においても雇用システムの構造が維持されているということである。

全体的にみれば、現状において従来の長期雇用型の雇用システム自体が崩壊しているわけではないが、今後ますます雇用流動的なセクターのウェイトが高まることを考慮すれば、雇用システム類型の構造に変化がないとしても、長期雇用型の影響力は将来的に弱まっていくと予測できる。さらに、今後異なる雇用システム間を跨ぐような転職が増加した場合、その弱体化のスピードは加速していくだろう。しかし、逆に、仮に今後の若年世代において雇用

流動型セクターから長期雇用型セクターへの転職フローが増加すれば、雇用システムタイプの構造は緩やかに維持されることになるため、転職フローの増加それ自体が雇用流動化につながるわけではない。今後の研究においてはこのような雇用システムセクターを跨ぐ転職の動向を注視していく必要があるだろう。

## 参考文献

稲上毅（2005）『ポスト工業化と企業社会』ミネルヴァ書房。

大沢真理（1993）『企業中心社会を超えて—現代日本を「ジェンダー」で読む』時事通信社。

神林龍（2017）『正規の世界・非正規の世界』慶應義塾大学出版会。

労働政策研究・研修機構（2017）『日本的雇用システムのゆくえ』JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ No.4.

Allaire, J.J., Christopher Gandrud, Kenton Russell, and CJ Yetman. 2017. NetworkD3: D3 Javascript Network Graphs from R. <https://CRAN.R-project.org/package=networkD3/index.html>

### 第3章 雇用流動セクターは良質な労働市場か—収入と仕事満足度を中心に

#### 1 はじめに

第2章では、初職継続割合の分布に注目し、日本の労働市場における雇用システムの特徴について検討した。その結果、雇用システムとして、中小企業だけではなく、大企業においてもサービス産業では高い雇用流動性が確認された。すなわち、雇用システムを検討する上で、産業セクターが重要であることが分かった。雇用システムに注目したときの産業セクターは、長期雇用型の「鉱業・採石業、建設業、製造業」「金融・保険業、不動産・物品賃貸業」「運輸業・郵便業、情報通信業・マスコミ」と、雇用流動型の「医療・福祉、教育・学習支援、専門サービス業」「卸売業、小売業、宿泊業・飲食業、娯楽業、その他サービス業」の2つに大きく分かれる。

脱工業化やサービス産業化という産業構造の変化（Bell 1973; Esping-Andersen 1999）を考慮すれば、今後労働市場における雇用流動セクターのウェイトはますます大きくなることが予想される。事実、序章では近年就業者の産業構成として特に「医療、福祉業」のウェイトが高まっていることが示されている。将来的には、日本の労働市場では雇用流動型セクターの仕事が広く普及すると考えられる。

一方で、先行研究によると、雇用流動型セクターに含まれる広義サービス産業の多くは賃金が低いなど「仕事の質」が悪い傾向がある（Kalleberg 2011; 長松 2016）。仕事の質には様々な定義が存在するが、多くの先行研究で共通して挙げられているのは、賃金や所得といった金銭的補償やそれに繋がる昇進機会などである。本章でも仕事の質として主にこれらの側面に注目する。従来、雇用流動型セクターは「仕事の質」が悪いからこそ、「良い仕事」を求めて多くの人が転職を繰り返すと考えられてきた節がある。また、グローバル化を背景として、多くの企業が人件費コスト削減を行った結果、生産性が低く「コスト病」に苦しむサービス産業において「仕事の質」が劣悪化しているという指摘もある（Kalleberg 2011; 長松 2016）。そのような意味において、雇用流動型セクターは、従来の二重構造論の議論のように、「仕事の学習機会に乏しい『行き止まりの仕事』」（石川・出島 1994: p.169）であり、労働市場の第二次部門（secondary）として位置付けることも可能かもしれない。

では、今後の日本の労働市場は「仕事の質が悪い雇用流動型セクターの仕事が広く普及する」というやや悲劇的な状況を迎えざるを得ないのであろうか。本章では、このような問いを検討する。序章で指摘されているように、将来的に雇用流動型セクターの仕事がマジョリティになるという予測はかなり現実的であるように思えるが、雇用流動型セクターが「仕事の質が悪い第二次部門」であるという見立ては検討の余地があるだろう。二重構造論などに代表される労働市場のセクター構造に関する議論は主に企業規模に注目しており、産業そのものに注目している研究は少なく、産業セクターという視点から労働市場の構造的特徴を検

討することは重要である。

本章で検討する問いは「雇用流動型セクターはセカンダリーか、オルタナティブか」である。セカンダリー (secondary) とは、第一次部門 (primary) に対して序列的に下位に位置づけられる第二次部門という意味である。たとえば、労働市場の二重構造論は中小企業の流動性を大企業の長期雇用より待遇の悪い下位の労働市場であると評価している。産業別の雇用流動セクターに対しても、新種の下位労働市場 (secondary labor market) ではないかという疑念を持つことができる。しかし、雇用流動セクターが長期雇用セクターと対等もしくはそれ以上に良質な労働市場であるとするなら、オルタナティブ (alternative) つまり代替物、長期雇用に取って代わりうる新しい雇用慣行であると評価することができる。

上述のように賃金という点において、サービス業と製造業や金融・保険業を比較すれば、雇用流動型セクターが長期雇用型セクターに劣っていることは明らかである。しかし、時間軸で見た場合、年功的な賃金カーブが緩やかになっていることにも留意する必要がある。このことが長期雇用のメリットを低下させる要因になっている。

この年功的な賃金設計についてはこれを「後払い方式」とみなされることがある。勤続が短い時にハイパフォーマンスであってもそのときは賃金を低く抑えられ、勤続を重ねた後に賃金が急カーブで上がるということである。年功的に賃金が上がらなくなれば、その「後払い」への期待は低下する。安い賃金に我慢して長期勤続するより、高い賃金を求めて転職できた方が良いということになるだろう。たとえば、外資系企業やベンチャー企業には長期雇用を前提としていないが、個人の業績が良ければ、勤続が短くても高い賃金を得ることができるところが目立つ。代わりに業績が悪くなれば会社に居づらくなって離職せざるを得ないという雇用の不安定さもあるが、職業能力に自信があれば、挑戦し甲斐があるという考え方もできるだろう。実際、長期雇用を前提とした日本の大手企業は、1年目から高い賃金を支払う外資系企業に優秀な若手を採られてしまっているという危機感の声をしばしば耳にする。

また、仕事において個人が重視する要素は金銭的な報酬だけではない。本章では、上記の問いを検討する上で、第1に労働者の主観的な価値観に注目する。仮に雇用流動型セクターがセカンダリーであるとすれば、当該セクターの労働者は仕事に関する主観的な要素においても長期雇用型セクターより劣っているだろう。そうでない場合雇用流動型セクターは、長期雇用型セクターの第二次的・補完的な部分ではなく、むしろ異質なオルタナティブとして位置付けることができる。

たとえば、昨今は、職域をあらかじめ定義しない「メンバーシップ型雇用」に対する批判が目立つ。そして、そのオルタナティブとして、職域をあらかじめ定義した「ジョブ型雇用」への期待が大きい。長期雇用慣行においては、配置転換をしながら企業内部を移動してキャリア形成をする。人事異動によって「新しい仕事」を経験しながら職業能力開発をし、スパイラル型で昇進していく。経営環境の変化に対応するという意味では、あらかじめ職域を狭く設定せずに広く定義しておいた方が従業員を柔軟に配置できる。そのことが長期的な雇用

保障を可能にしている面がある。しかし、従業員側からみれば、今、自分のしたい仕事ができても人事異動によってその仕事を奪われる可能性がある。それでも我慢していれば、人事異動によって再び望む仕事ができるようになる可能性もある。だが、その保障があるわけではない。そのようにして、仕事に不満を抱えながら長期勤続するよりは、自分のしたい仕事を求めて転職できた方が良いだろう。

もちろん現実の人事は企業からの一方的な命令ではなく、従業員の声にも耳を傾けながら配置を決めていることのほうが多い。労使関係の文脈でいえば、「嫌ならやめる」という exit（退出）より協調的な voice（発言）の機会が長期的な従業員の意欲を引き出してきたという面もある。しかし、企業にとっても、配置転換に伴う従業員の要望や不満を調整するより、離職もやむなしと割り切って外部から人材を調達した方が、人材を円滑に活用ができるかもしれない。その意味で、雇用流動セクターのほうが望ましいキャリアを形成できるという考え方も仮説としてはあり得る。

以上を背景に、雇用流動セクターがセカンダリーなのか、オルタナティブなのか、もしくはサーキュレートなのか、スパイラルなのかを序章で示したフレームワーク（第序-1-3 図表）に沿って検討していきたい。

分析では、1960～1989 年生まれのうち、調査（2019 年 11 月）時点で正規雇用として就業している者を母集団とする。また大企業（300 人以上）の労働者のみを対象とする。サンプルサイズは使用する変数によって異なるため、後述のそれぞれの該当図表を参照されたい。

使用するセクター変数は、第 3-1-1 図表の通りである。産業変数は第 2 章と同じく、次のように区分している。まず、長期雇用慣行が安定的である製造業を中心に、鉱業・採石業と建設業を含む第二次産業である。次に、「資産の管理・取引を行う」という意味で金融・保険業、不動産・物品賃貸業を一つのカテゴリーとする。さらに、運輸・郵便業と情報通信業・マスコミは「人・物・情報の伝達・輸送」を行う産業としての類似性があると考えられるため、同一カテゴリーとする。

サービス産業としては大きく 2 つに分ける。一つが、相対的に低熟練であることが多い接客・販売等の対人サービスとして卸売業と小売業、宿泊業・飲食店・娯楽業、その他サービ

第 3-1-1 図表 セクター変数

セクター	産業	規模
鉱建製_大	鉱業・採石業，建設業，製造業	300人以上
金保不_大	金融・保険業，不動産・物品賃貸業	300人以上
運郵情_大	運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ	300人以上
卸小サ_大	卸売業，小売業，宿泊業・飲食店・娯楽業， その他サービス業	300人以上
医福教専_大	医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業	300人以上

ス業からなるカテゴリーである。もう一つが、医療・福祉と教育・学習支援、専門サービス業を含む広義の専門サービス業である。最後に、公務もしくは企業規模が「官公庁・公営事業所」である公共セクターと、農林漁業と電気・ガス・熱供給・水道業は、残余カテゴリーとして一つにまとめ、分析から除外した。

## 2 仕事の質

まずここでは、産業ごとの仕事の質について確認する。仕事の質としては主に年収と昇進に焦点を当てる。仕事の質として年収や賃金という金銭的補償が重要であることはいうまでもない。また、勤続という視点からみた場合、昇進も仕事の質として重要である。従来の日本的な雇用慣行の下では、企業特殊的な人的資本の育成が重視されているため、労使ともに長期的な雇用契約を結ぶことのメリットが大きい (Estevez-Abe et al. 2001)。長期勤続によって労働者の人的資本が高まるため、それぞれの企業の内部労働市場においては年功的な要素を重視する人事評価制度が採用されることが多い。典型的には年功賃金制として制度化されることが多いが、年齢や勤続に伴う均質的な昇進制度もその例である (八代 1997)。特に典型的な日本的雇用慣行では入社後 10 年程度は昇進に大きな差が出ない「遅い昇進」が特徴とされている。

### (1) 産業別個人年収

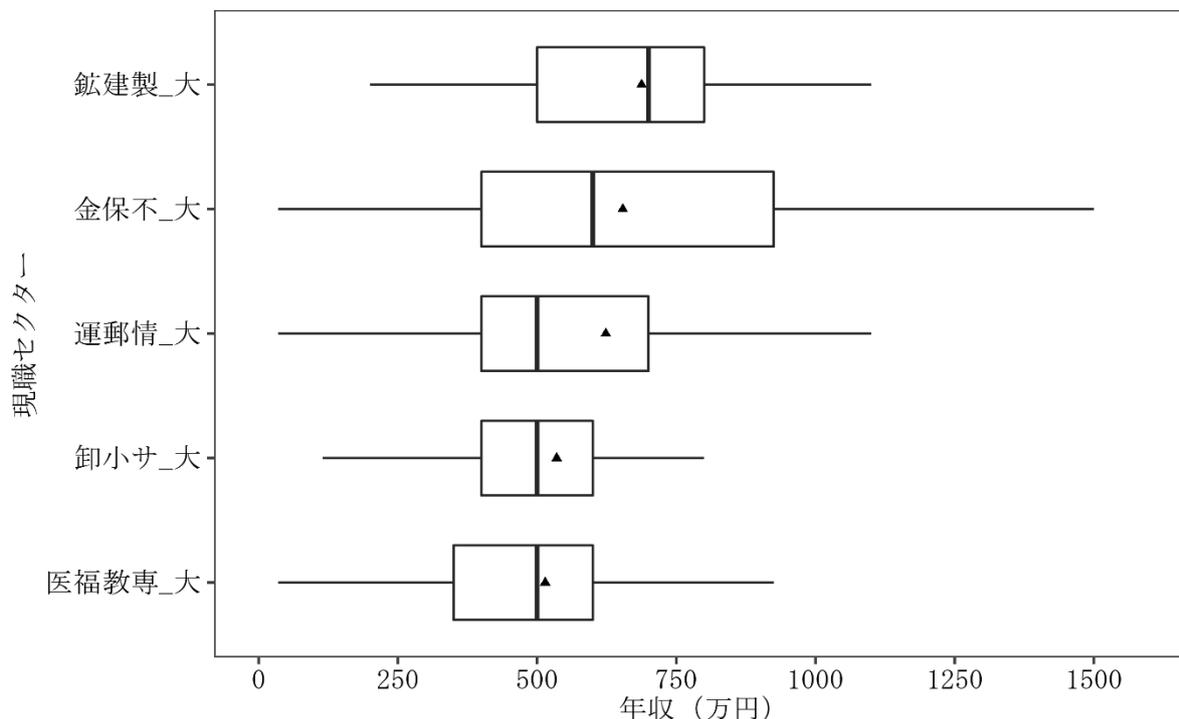
第 3-2-1 図表に産業別の個人年収を箱ひげ図によって示した<sup>1</sup>。

図中の三角は平均値を意味している。平均値と中央値ともに年収が高いのは、「鉱業・採石業、建設業、製造業」と「金融・保険業、不動産・物品賃貸業」である。残る 3 つの産業は年収の中央値でみた場合大きな違いはない。広義のサービス産業に含まれる「卸売業、小売業、宿泊業・飲食店・娯楽業、その他サービス業」と「医療・福祉、教育・学習支援、専門サービス業」では、先行研究の指摘通りやはり年収が低い。特にこの 2 つのセクターは分布の範囲も小さく、年収の低いあたりに労働者が集中しているということもわかる。これは、同じように分布の範囲が小さいが年収の高いほうに固まっている「鉱業・採石業、建設業、製造業」とは対照的である。

意外にも、第 2 章で初職継続割合が高く、どちらかといえば長期雇用型の特徴があるとされていた「運輸業・郵便業、情報通信業・マスコミ」の年収は、2 つのサービス産業セクタ

<sup>1</sup> 箱ひげ図とは、各四分位数と最小値・最大値を用いてデータの全体的なばらつきをグラフ化したものである。四分位数とは、値の小さい順に各ケースを並べたときに、分布全体を 4 等分する位置のことである。第 1 四分位数は小さいほうから 1/4、第 2 四分位数 (中央値) は小さいほうから 2/4、第 3 四分位数は小さいほうから 3/4 の位置を意味する。「箱」として描かれているのは、第 1 四分位数から第 3 四分位数の値に収まる範囲である。つまり、全データのうち半分のケースがこの箱の範囲の値を取るということを意味している。箱の中の区切り線は、中央値 (第 2 四分位数) を示している。箱の両端に描かれている線 (ひげ) は、それぞれ、第 1 四分位数から最小値まで、第 3 四分位数から最大値までの範囲を示している。

第 3-2-1 図表 産業別個人年収



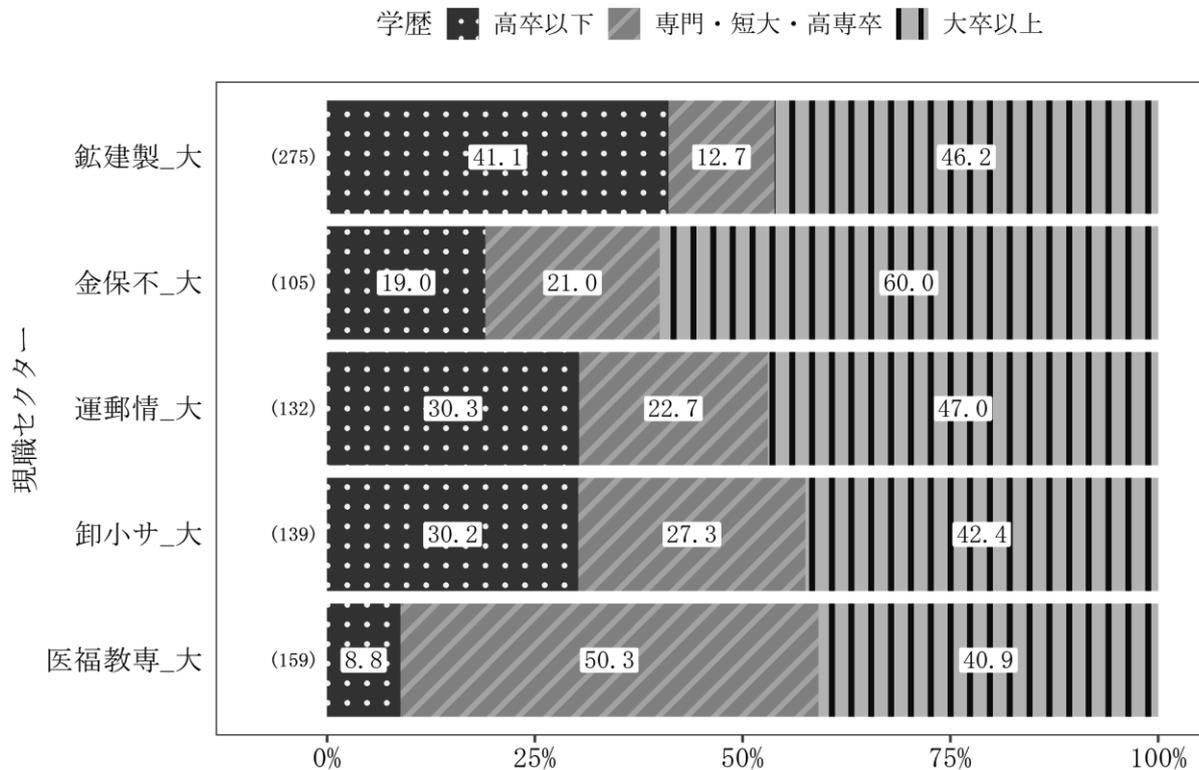
注) 図中三角形は平均値、箱の左辺が第1四分位数、右辺が第3四分位数、中央の太線が第2四分位数 (中央値) を示している。両端のひげはそれぞれ最小値から第1四分位数、最大値から第3四分位数を示している。

一と比べてそこまで高くない。しかし、平均値で見るとむしろ「金融・保険業、不動産・物品賃貸業」に近くなっている。また、第3四分位数も2つのサービス産業セクターよりも大きい。サンプルサイズが小さいため結果の図は省略するが、より細かい産業分類で見ると、「運輸業・郵便業」(N=78)の年収分布は「卸売業、小売業、宿泊業・飲食店・娯楽業、その他サービス業」に近く、「情報通信業・マスコミ」(N=55)の年収分布は「鉱業・採石業、建設業、製造業」に近いことが分かった。つまり、中央値が相対的にウェイトの高い「運輸業・郵便業」によって引き下げられている。「情報通信業・マスコミ」だけでみれば、このセクターの分布はむしろ長期雇用型に近い。

## (2) 産業別学歴分布

産業ごとの年収分布の違いは単純に労働者の学歴の分布の違いを反映している可能性がある。第3-2-2図表に産業別の学歴分布を示した。一般的には、「高卒以下」の労働者が多いセクターでは人的資本の蓄積が少ないと考えられるため、賃金が低くなると予想されるが、最も年収が高い「鉱業・採石業、建設業、製造業」において最も「高卒以下」の割合が高いということは特徴的である。つまり、これは「鉱業・採石業、建設業、製造業」においては学歴と賃金の対応関係よりも勤続と賃金の対応関係のほうが明確であり、やはり日本の労働市場の特徴としての年功賃金制度の存在を示している。

第 3-2-2 図表 産業別学歴分布



次に年収が高い「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」では、最も「大卒以上」割合が高く、ある程度賃金と学歴に対応関係があると読み取れる。

「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」と「卸売業，小売業，宿泊業・飲食店・娯楽業，その他サービス業」は、後者において「大卒以上」割合が若干低いのみで、ほとんど大きな違いがない。確かに、どちらも年収の中央値でみた場合は違いがないが、前者の方が年収分布が高いほうに広がりを持っているという違いがあった。上述の通りこの年収分布の違いを「勤続による昇給可能性」として理解するのであれば、「卸売業，小売業，宿泊業・飲食店・娯楽業，その他サービス業」は労働者の学歴が決して低いというわけではないが、「勤続による昇給可能性」が限られているといえるだろう。その意味ではやはりサービス産業であることの仕事の質の悪さが目立っている。

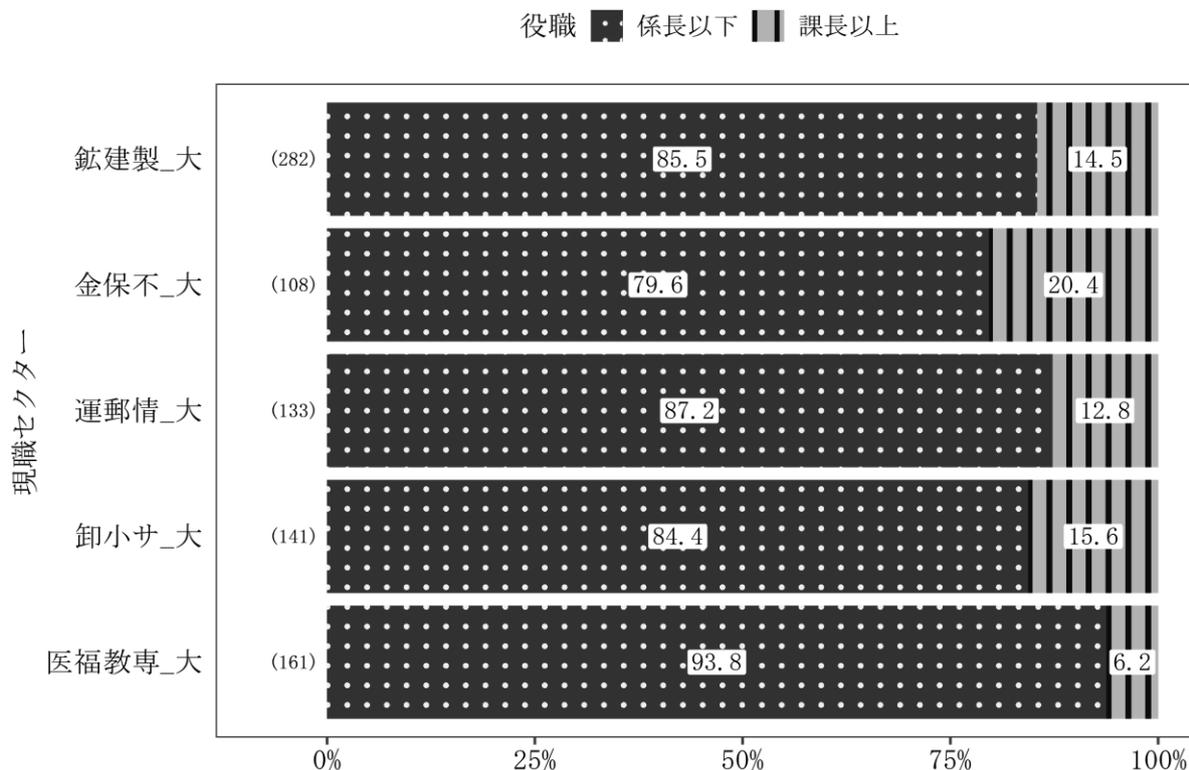
学歴分布でみて、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」は「専門・短大・高専卒」の割合が最も高いという点で上記の産業らとは異質的である。広義の専門サービス産業に含まれるこのセクターでは、通常的一般高等教育では身に付けることが難しい特別な知識やスキルが必要とされているため、「専門・短大・高専卒」の割合が多いと理解できる。一般的には、供給が限定されている特別な知識やスキルに対しては賃金プレミアが付与されるために年収も高くなると考えられるが、上述のように「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」の年収は低い。このように、労働者の特別な人的資本やスキルに対して相応

の金銭的補償がなされていないという点も、先行研究が指摘しているサービス産業の仕事の質の悪さとして理解できるだろう。

(3) 産業別役職分布

第 3-2-3 図表にセクターごとの役職分布を示した。あまり大きな違いとは言えないが、どちらかといえば長期雇用セクターのほうが課長以上の役職についている労働者割合が高い。特に「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」セクターでは正規雇用者のうち、約 20%が課長以上の役職についている。反対に、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」セクターの正規雇用者で課長以上の役職についている者の割合は約 6%と最も低い。この 2 つのセクター以外では課長以上の役職割合の差は相対的に小さくなっており、雇用システムセクターごとの特徴はあまり明確ではない。現職の役職分布でみた場合は、「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」が昇進に恵まれており、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」では昇進が限定されているといえる。

第 3-2-3 図表 産業別役職分布



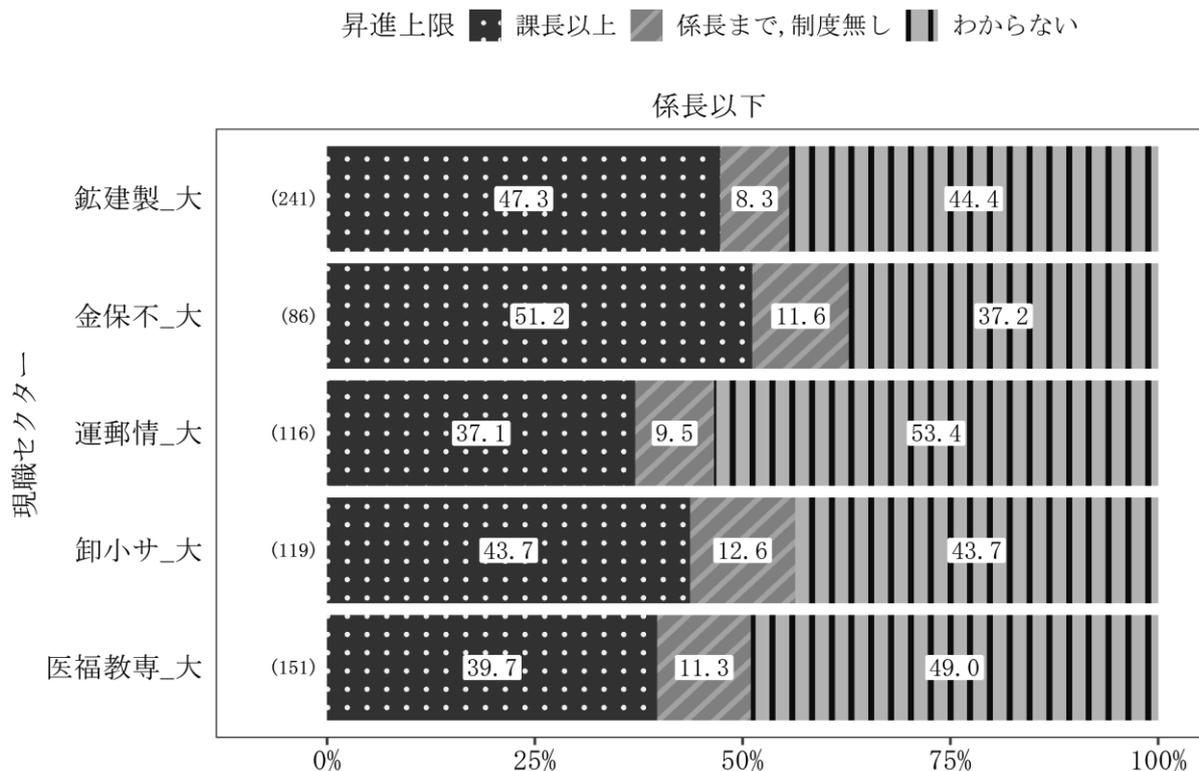
(4) 産業別役職上限

一方で、現職での役職分布をみているだけでは必ずしも昇進機会そのものについてはわからない。近年労働者を増加させているサービス産業には若年労働者も多く、単純に勤続年数が浅いことが昇進に結びついていないだけかもしれない。ここでは産業ごとの昇進制度の実態に注目する必要がある。

第3-2-4図表にはセクターごとの職場の昇進上限の分布を示した。昇進上限は、「現在の勤務先でのあなたの昇進の上限は、制度上どのくらいの役職までですか」という問いに対して、「係長まで」「課長まで」「部長まで」「役員まで」「役職昇進制度がない」「わからない」という回答によって測定されている。ここでは回答者は係長以下の役職に就く正規雇用者に限定している。この図によると、上記の実際の役職分布よりは明確に雇用システムセクターごとの違いが表れている。ただし、個人調査ゆえに昇進制度について「わからない」の回答が多く、それぞれのセクターの昇進制度を正確に反映しているかは追試が必要である。

課長以上の昇進制度が設計されていると回答した正規雇用者が最も多いのは「金融・保険業、不動産・物品賃貸業」セクター（51.2%）で、次いで「鉱業・採石業、建設業、製造業」セクター（47.3%）である。同じ長期雇用型セクターに属する「運輸業・郵便業、情報通信業・マスコミ」は、課長以上の昇進制度が設計されている割合が最も低い。雇用流動型セクターで課長以上の昇進制度が設計されている割合は40%前後である。

第3-2-4図表 産業別昇進上限

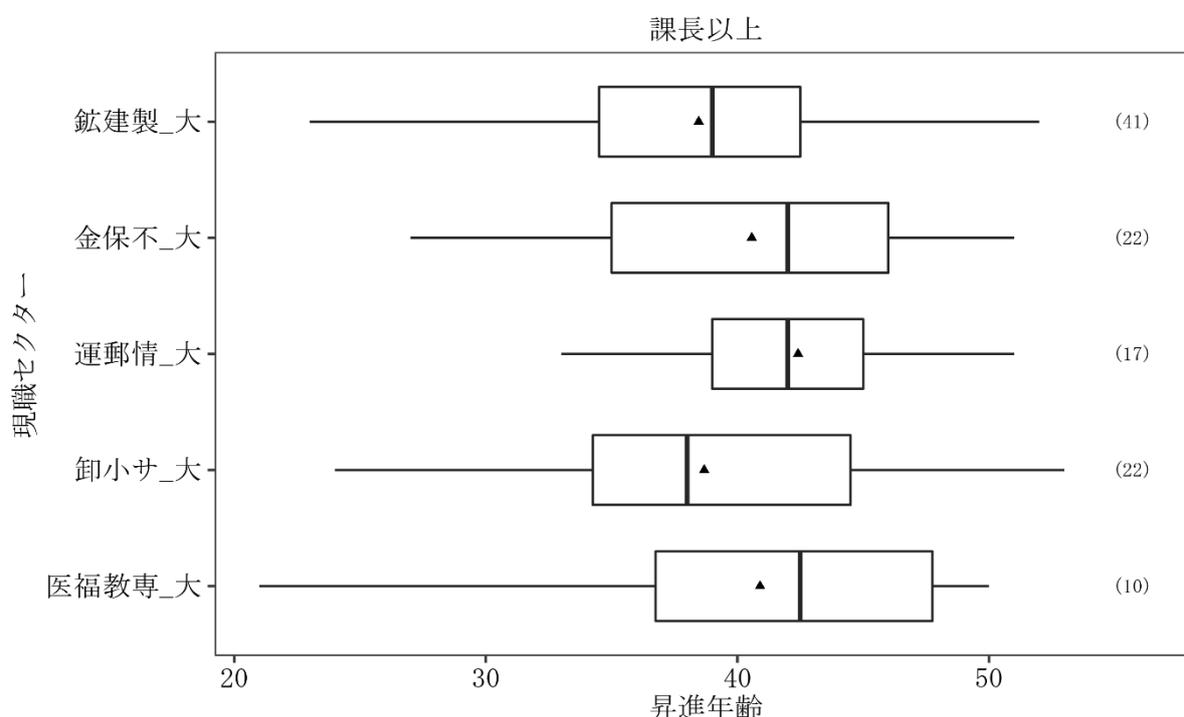


(5) 産業別昇進年齢

第 3-2-3 図表と第 3-2-4 図表を見る限り、やはり雇用流動型セクターにおいて昇進機会は限定されていると言えるだろう。しかし、昇進機会が限定されているとしても、昇進の速度は雇用流動型セクターのほうが早いかもしれない。製造業に代表される長期雇用型セクターでは、ある程度の勤続を経てからではないと昇進の機会がない「遅い昇進」が特徴とされており、反対に雇用流動型セクターではそのような制約がない可能性がある。

第 3-2-5 図表に現職で課長以上の役職に就く正規雇用者の昇進年齢の分布を示した。図の読み方は第 3-2-1 図表と同じである。全体的にみて、雇用流動型セクターのほうが昇進が早いという傾向は観察されない。中央値と平均値を見ると、課長以上への昇進年齢が早いセクターは、「鉱業・採石業，建設業，製造業」「卸売業，小売業，宿泊業・飲食業，娯楽業，その他サービス業」である。残る 3 つのセクターは昇進年齢の中央値に関しては大きな違いがない。第 1 四分位数に注目すると、「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」セクターでは昇進年齢が高く、雇用システムセクターの違いは大きくない。

第 3-2-5 図表 昇進年齢



注) 図中三角形は平均値、箱の左辺が第1四分位数、右辺が第3四分位数、中央の太線が第2四分位数（中央値）を示している。両端のひげはそれぞれ最小値から第1四分位数、最大値から第3四分位数を示している。

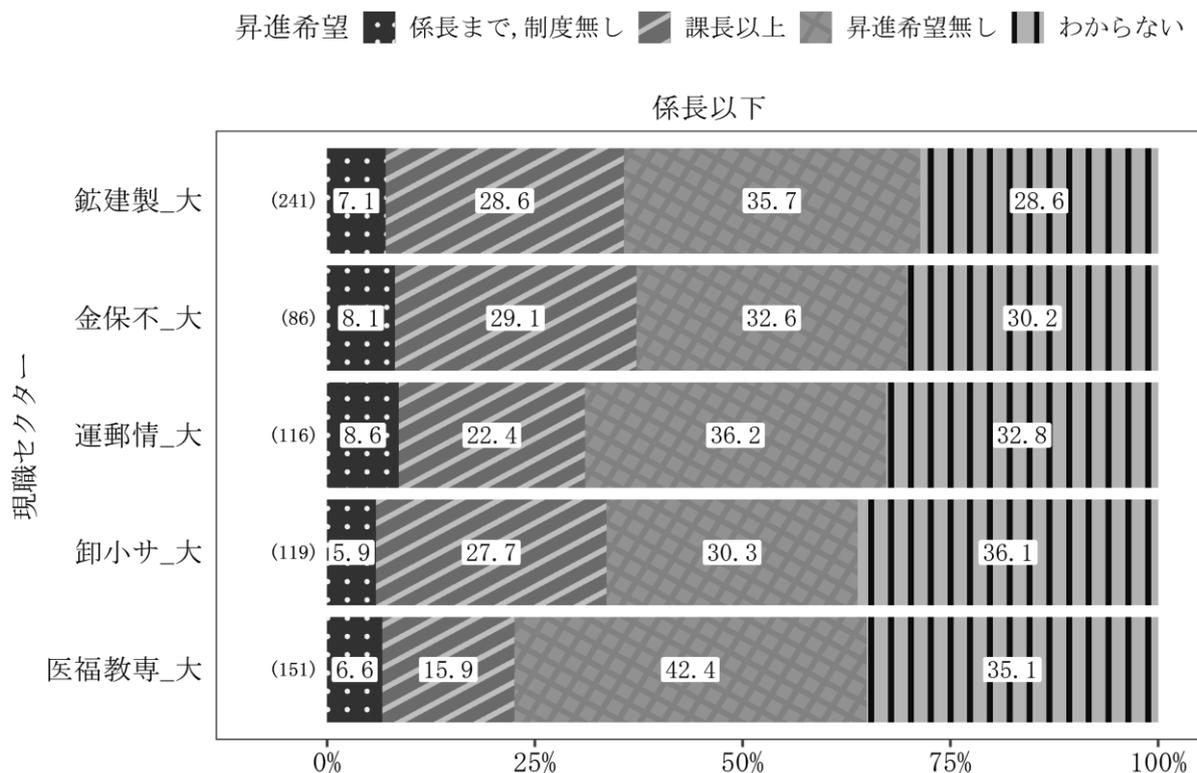
(6) 産業別昇進希望

以上のように、雇用流動型セクターは、「昇進制度が十分に設計されておらず、実際に課長以上の役職についている者も少なく、昇進速度が速いわけでもない」という特徴を持っていることがわかる。つまり、雇用流動型セクターは、長期雇用型セクターに比べて、昇進という点で特別なメリットがあるわけではない。このような意味においては、雇用流動型セクターで労働者が昇進を求めて長期勤続することのメリットは大きくないだろう。

第 3-2-6 図表にセクターごとの係長以下の正規雇用者の昇進希望の分布を示した。昇進希望は、「あなたは現在の勤務先で、どのくらいの役職まで昇進したいですか」という問いに対して、「係長まで」「課長まで」「部長まで」「役員まで」「役職昇進制度がない（制度無し）」「昇進したいと思わない（昇進希望無し）」「わからない」という回答によって測定されている。主に、「課長以上（「部長まで」「役員まで）」と「昇進希望無し」の 2 つのカテゴリーに注目することで昇進希望者の割合を捉える。ただし、ここでもやはり「わからない」の回答が多いことには注意されたい。

最も昇進希望者割合が低いセクターは、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」である。このセクターでは、係長以下の正規雇用者のうち約 16%のみが現在での職場の課長以上への昇進を希望している一方、約 42%は昇進を希望していない。長期雇用型セクターのほうが昇進希望者割合が多いということはなく、「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」

第 3-2-6 図表 産業別昇進希望



における昇進希望者割合も低い（22.4%）。また、雇用流動型に属する「卸売業，小売業，その他サービス業」セクターの昇進希望者割合（27.7%）は、「鉱業・採石業，建設業，製造業」「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」セクターとほとんど変わらない（それぞれ、28.6%、29.1%）。係長以下の正規雇用者の昇進希望については雇用システムセクター間で大きな違いはないものの、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」セクターでは特に昇進希望割合が低く、雇用流動型セクターでは実際に昇進を求めている人は多くない。

### 3 仕事満足度・失業不安・勤続意向・雇用価値観

上述のように、本章でも、先行研究が指摘したように、雇用流動セクターは賃金や昇進という点で仕事の質が良いとは言えないことが確認された。やはり雇用流動型セクターは仕事の質が悪いセカンダリーなのであろうか。単純には、仕事の質が低いような働き方を望んでいる労働者は多くなく、結果的にそのような働き方が典型的である雇用流動型セクターでは初職継続割合が低く、流動性が高くなっていると考えられる。ここでは、労働者の勤続意向・仕事満足度・失業不安に注目して、雇用流動型セクターの特徴を検討する。

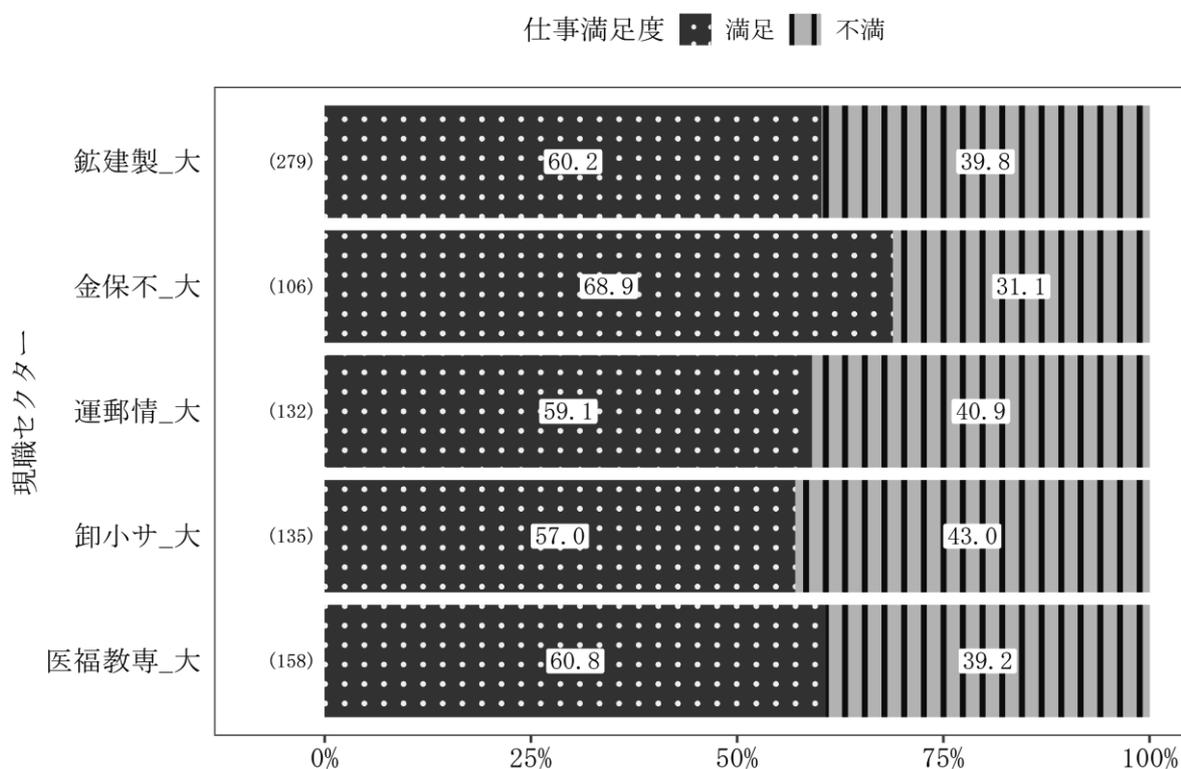
#### (1) 産業別仕事満足度

一般的には質の悪い仕事について満足する労働者は少ないだろう。賃金や昇進といった点での仕事の質の悪さは仕事の満足度や雇用の安定性といったほかの要素にも影響を与えているだろう。ここでは、セクターごとの仕事満足度と失業不安を分析する。一般的に考えれば、仕事の質が悪い雇用流動型セクターでは仕事満足度が低く、失業不安が高くなるだろう。

第3-3-1図表にセクターごとの仕事満足度の分布を示した。仕事満足度は、「あなたは、現在の仕事にどの程度満足していますか」という問いに対して、「満足」「やや満足」「やや不満」「不満」という回答によって測定されている。

仕事満足度が最も高いセクターは、「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」の約69%である。このセクターは、課長以上割合が最も高く（第3-2-3図表）、課長以上への昇進制度が設計されている割合も高く（第3-2-4図表）、昇進に関する仕事の質が良いセクターである。やはり、昇進機会に恵まれていることは仕事満足度を高める影響があるように見えるが、それ以外のセクターの仕事満足度には大きな差がない。一方で、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」セクターは、昇進に関する仕事の質が優れているわけではなかったが、仕事満足度が特別低いというわけではない。当該セクターの正規雇用者の約60%が仕事に満足しており、「鉱業・採石業，建設業，製造業」「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」セクターとほとんど変わらない（それぞれ、60.2%、59.1%）。また、「卸売業，小売業，宿泊業・飲食業，娯楽業，その他サービス業」セクターの仕事満足度は57%と最も低いが、「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」セクター以外との差は小さい。

第 3-3-1 図表 産業別仕事満足度



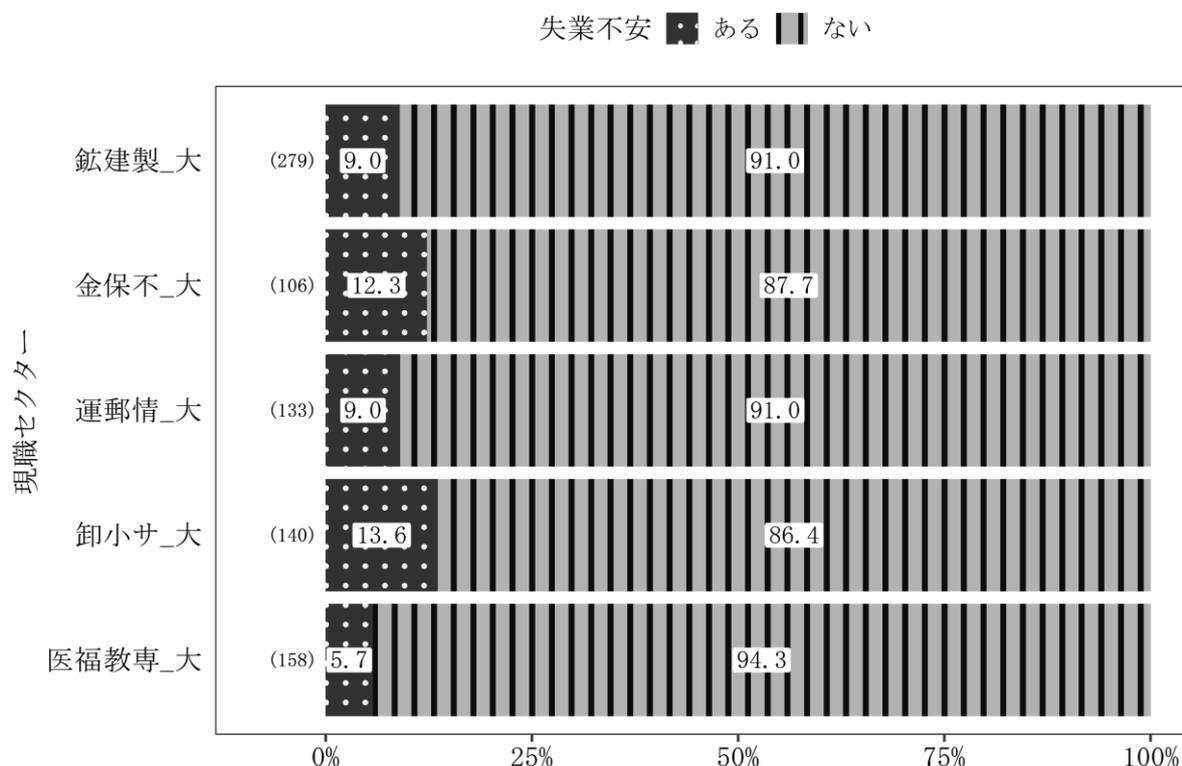
(2) 産業別失業不安

第 3-3-2 図表にセクター別の失業不安の分布を示した。失業不安は、「今後 1 年間以内に失業する不安はありますか」という問いに対して、「ある」「ややある」「あまりない」「ない」という回答によって測定されている。

失業不安は、仕事満足度よりはセクター間の違いがやや目立っているが、長期雇用型セクターで失業不安が低く、雇用流動型セクターで失業不安が高いという傾向はみられない。確かに、販売系や消費者サービス産業に代表される「卸売業，小売業，宿泊業・飲食業，娯楽業，その他サービス業」では正規雇用者のうち約 14%が失業不安を感じているが、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」セクターでは反対に失業不安を感じる割合が約 6%と最も低くなっている。長期安定型セクターで失業不安を感じている割合はその中間程度であるが、昇進機会に恵まれている「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」では失業不安を感じている正規雇用者の割合が約 12%と「卸売業，小売業，宿泊業・飲食業，娯楽業，その他サービス業」セクター並みに高い。

以上のように仕事満足度と失業不安に注目した場合、仕事の質が悪い雇用流動型セクターと仕事の質が良い長期雇用型セクターの違いは明確ではない。昇進に関して比較的恵まれている長期雇用型の「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」セクターでは、仕事満足が高い一

第 3-3-2 図表 産業別失業不安



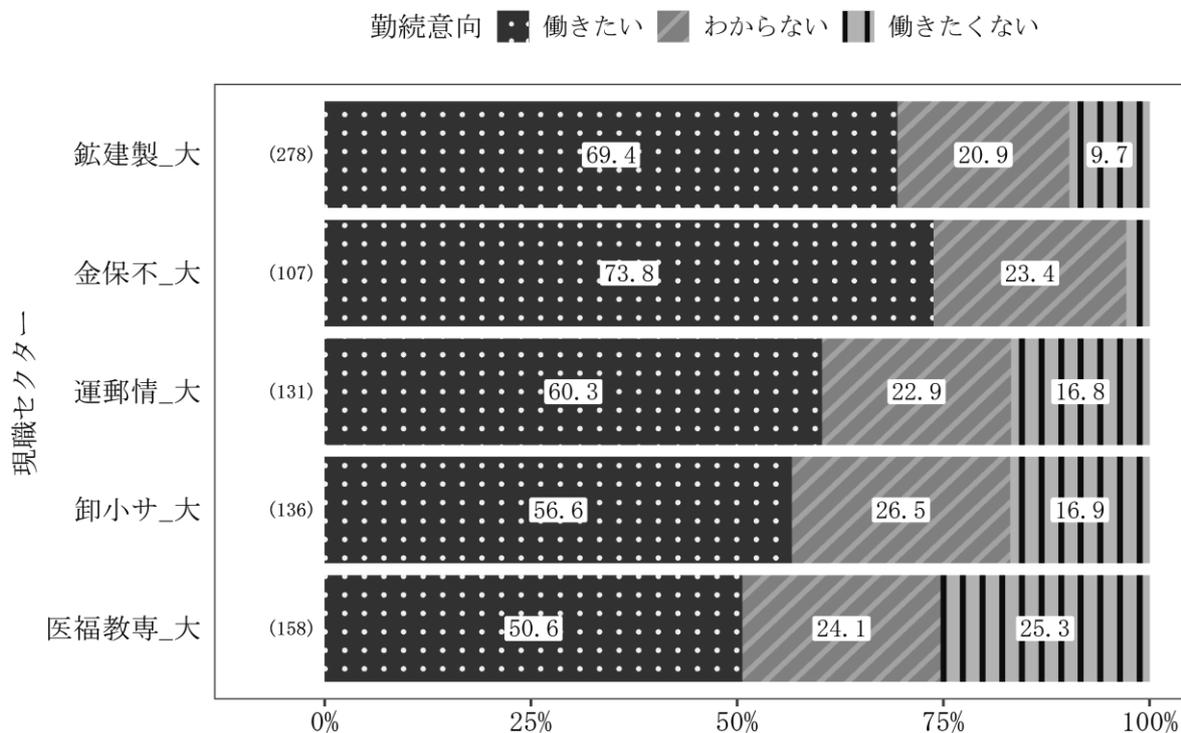
方で失業不安も高いという非一貫的な関連がみられた。反対に、昇進に関して決して恵まれているとは言えない雇用流動型の「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」セクターでは、むしろ仕事への不満や失業不安も低いという一般的な想定とは異なる傾向が観察された。世間一般的には流動性は不安定性と結び付けられることが多く、雇用流動型セクターはセカンダリーとして見られている。しかし、そのようなイメージとは反対に、雇用流動型セクターの労働者が特別仕事に対して不満や不安を感じているわけではない。

### (3) 産業別勤続意向

仕事への不満や不安が大きくはない雇用流動型セクターでは、なぜ初職継続割合が低いのであろうか。ここでは勤続意向に注目する。勤続意向は、「あなたは、現在の勤務先で定年まで（もしくは可能な限り）働きたいと思いますか」という問いに対して、「働きたい」「働きたくない」「わからない」という回答によって測定されている。

第 3-3-3 図表によると、「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」を除いて、長期雇用型セクターのほうが現在の職場の勤続意向が高いことがわかる。「鉱業・採石業，建設業，製造業」「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」セクターの正規雇用者のうち約 70%が現在の職場で働きたいと回答している一方で、「卸売業，小売業，宿泊業・飲食業，娯楽業，その他サービス業」「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」セクターで勤続意向がある正規雇

第 3-3-3 図表 産業別勤続意向



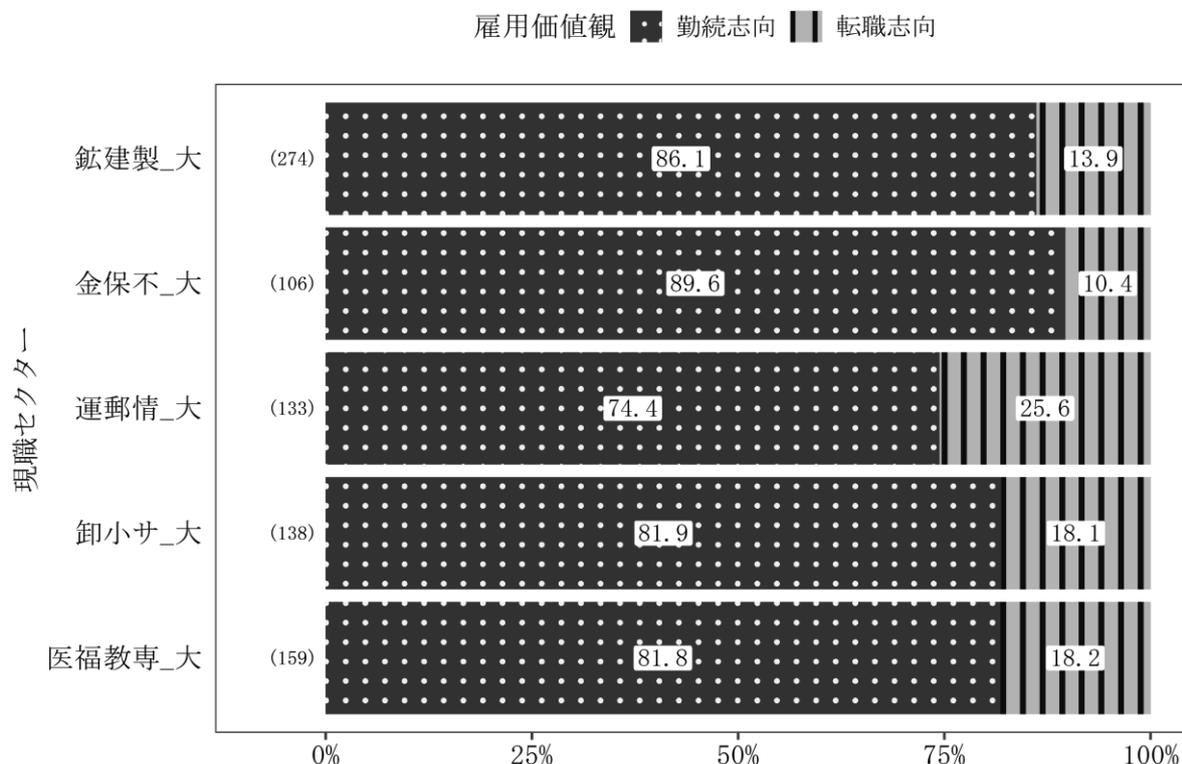
用者は 50%弱である。特に「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」セクターでは現在の職場で働きたくないと回答している人が約 25%おり、離職意向も最も高い。「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」セクターは、雇用システム類型的には長期雇用型に位置付けられているが、勤続意向に関しては雇用流動型セクターの特徴にも近い。それでも、現在の職場で働きたいと回答している「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」セクターの正規雇用者の割合は、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」より約 10%ポイント、「卸売業，小売業，宿泊業・飲食業，娯楽業，その他サービス業」より約 4%ポイント高い。やはり、仕事の質が悪い雇用流動型セクターの労働者は勤続意向が低く、反対に長期雇用型セクターの労働者は勤続意向が高い<sup>2</sup>。

#### (4) 産業別の雇用価値観

「仕事に不満も不安もない一方で、勤続意向や昇進希望は低い」という雇用流動セクターの特徴を理解するためには、働き方や雇用に対する価値観を見ていく必要があるだろう。おそらく、雇用流動型セクターの労働者は、従来の長期雇用型セクターの労働者とは異なる価

<sup>2</sup> なお、飲食業や理・美容師などの生活関連サービス業などにおいては一定期間雇用者として勤めた後に、独立開業を行うキャリアも存在すると考えられるが、本章で用いたサンプルにおいてはそのようなケースは少ない。結果は省略するが、「働きたくない」を選択しているケースについてその後の就業形態希望を見てみると、いずれの産業でも、過半数以上が正社員転職を希望しており、自営業・自由業としての独立を希望している割合は 2 割以下である。また、これに関して産業間の差異は小さい。

第 3-3-4 図表 産業別の雇用価値観



価値観を持っているために、上述のような非一貫的な仕事の質と満足度の関連がみられた可能性がある。

第 3-3-4 図表に勤続と転職に関する雇用価値観の分布を示した。勤続と転職に関する雇用価値観は、「あなたにとって望ましい職業キャリアは次の A と B のどちらですか」という問いに対して、「A：1つの会社に長く勤めてその会社で待遇を上げる」「B：より良い労働条件を求めて転職を繰り返す」という条件が設定されており、「Aである」「Aに近い」「Bに近い」「Bである」という回答によって測定されている。

いずれのセクターにおいても勤続志向の正規雇用者がマジョリティを占めている。雇用流動型の「卸売業，小売業，宿泊業・飲食業，娯楽業，その他サービス業」「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」セクターでは約 18%が転職志向であるのに対して、長期雇用型の「鉱業・採石業，建設業，製造業」「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」セクターでは約 10～14%が転職志向である。長期雇用セクターである「鉱業・採石業，建設業，製造業」の転職志向がやや高くなっているが、相対的にみれば雇用流動型セクターのほうが転職志向であるといえる。

ただし、最も転職志向が強いのは長期雇用型の「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」セクターである。当該セクターでは約 26%の正規雇用者が転職志向に近いと回答しており、雇用流動型セクターの値と比べてもかなり大きい。近年は情報通信業の拡大が目立っており、この産業セクターの転職志向の強さが関係していると考えられる。

#### 4 仕事の質と意識の非一貫性、流動性の期間、流動性の帰結

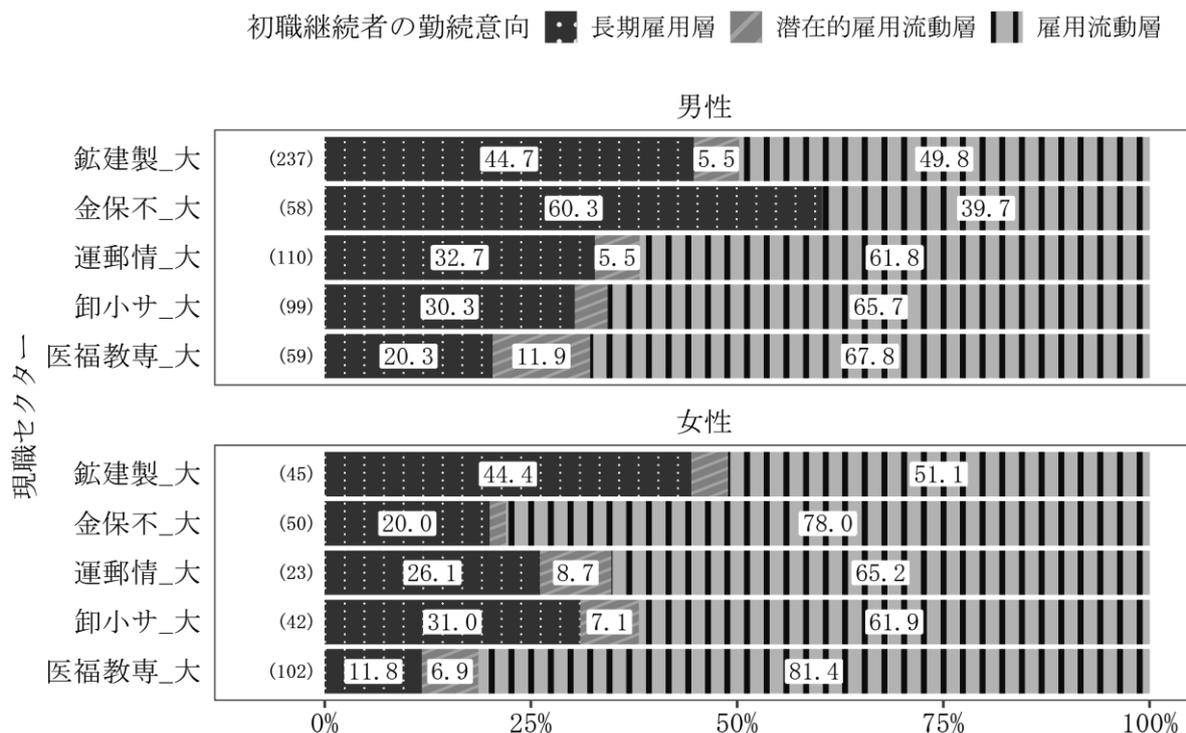
2 節から 3 節にかけて、複数の指標を用いて産業別に仕事の質と労働者の意識を分析してきた。本章の分析結果は、第 2 章の分析結果と突き合せたとき 2 つの矛盾を生じさせる。最後のこの 2 つの矛盾を紐解きつつ、本章の問いを検討する。

##### (1) 中庸セクターとしての「運輸業・郵便業、情報通信業・マスコミ」

矛盾の 1 つ目は、長期雇用型に属する「運輸業・郵便業、情報通信業・マスコミ」が仕事の質や意識の面でみた場合は必ずしも長期雇用型の特徴に合致しないということである。「運輸業・郵便業、情報通信業・マスコミ」は、非製造業で長期雇用型の特徴が強くみられる「金融・保険業、不動産・物品賃貸業」と比べると、年収や昇進という点でそれほど恵まれておらず、また現在の職場での勤続意向も高くなく、雇用価値観的には転職志向が最も高いという点において、雇用流動的な特徴に近い。しかし、第 2 章でも確認したようにこの産業の初職継続割合は長期雇用型として十分に高い。キャリアの実態としては長期雇用型であるにも関わらず、仕事の質や意識という面で雇用流動型に近い「運輸業・郵便業、情報通信業・マスコミ」は、果たしてどちらの雇用システムの特徴を持っているのであろうか。

第 3-4-1 図表に性別の産業別初職継続者の勤続意向を示した。ここでは、初職継続で且つ現在の職場での勤続意向があるケースを「長期雇用層」、初職継続だが現在の職場での勤続意

第 3-4-1 図表 産業別初職継続者の勤続意向(性別)



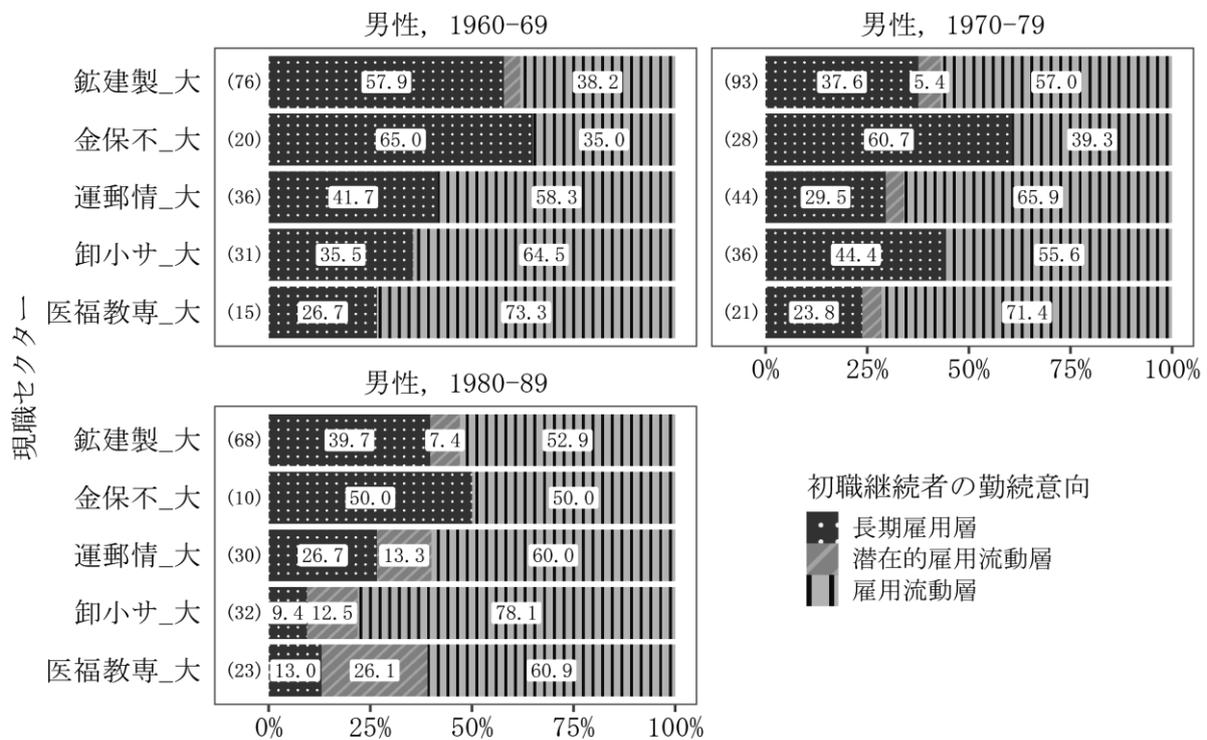
注) 5%より大きい数値のみ表示。

向がない者を「潜在的雇用流動層」、それ以外の転職経験者を「雇用流動層」として、それらの分布を現職産業セクターごとに示している。注目したいのは「潜在的雇用流動層」である。

第2章でも指摘しているが、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」は特に大企業男性における初職継続割合がやや高く雇用流動型にはふさわしくない特徴を備えていたが、それは上記のようにまだ転職を経験していない「潜在的雇用流動層」が含まれていたからである。この点において、やはり「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」は雇用流動型に分類される。そして、その「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」と比べると、「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」の「潜在的雇用流動層」はそれほど大きくなく、「鉱業・採石業，建設業，製造業」と同じ程度であることがわかる。つまり、「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」は、潜在的な流動性が高いという意味での雇用流動型であるわけではない。

しかし、一方で「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」は雇用流動性がないという意味での長期雇用型でもない。このセクターの「潜在的雇用流動層」の割合は「鉱業・採石業，建設業，製造業」と同じ程度であるが、「長期雇用層」の割合はむしろ雇用流動型の代表である「卸売業，小売業，宿泊業・飲食業，娯楽業，その他サービス業」に近い。ただし、第2章で示したように、初職産業セクターごとのキャリア分布でみた場合、この二つの初職継続割合は大きく異なっていることには注意されたい。

第3-4-2 図表 産業別初職継続者の勤続意向(男性出生年別)



注) 5%より大きい数値のみ表示。

以上から、「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」は厳密に言えば、初職継続割合が高い一方で雇用流動層も多いという長期雇用型と雇用流動型の中庸に位置していると考えられる。この理由として、本章においては、当該産業セクターが比較的近年において発展しており、他の産業セクターと比べて若年層が多いということを指摘しておく。一般的に若年期のほうが「天職探し」としての離転職も起こりやすく、潜在的な雇用流動性も高くなるだろう。第3-4-2 図表に、男性における出生年別の産業別初職継続者の勤続意向を示した。これを見ると、「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」ではコーホートが若くなるほど、「潜在的雇用流動層」の割合が多くなっていることがわかる。この傾向は、コーホート間の「潜在的雇用流動層」の差が小さい、長期雇用型の「鉱業・採石業，建設業，製造業」「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」と比べるとわかりやすい。以上の点において、現状「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」は長期雇用型と雇用流動型の中庸的な位置にあるといえるだろう。

## (2) 仕事満足度と勤続意向

2 つ目の矛盾は、雇用流動型では仕事の質が悪いにもかかわらず、なぜ労働者は仕事に不満も不安も抱いていないのかということである。さらに、雇用流動型では仕事に不満も不安もないが、一方で勤続意向は高くない。この矛盾に対して、本章では、雇用流動型における勤続意向の低さは、仕事の満足度に由来するのではなく、仕事の質の低さに由来していると考えられる。

恐らく雇用流動型において勤続意向が低いということは、転職を繰り返すような働き方を好んでいるというよりも、単純に「現在の職場で勤続するつもりがない」、厳密には「長期的に勤続し続けて生活できるような保障がないために現在の職場で働きたくない」ということを意味しているのではないだろうか。第3-3-4 図表で示したように、雇用流動型においても雇用価値観としての「転職志向」はマジョリティではない。ここで重要なのが、この変数でとらえている「転職志向」は「より良い労働条件を求めて転職を繰り返す」という価値観であるということだ。つまり、雇用流動型セクターにおいても労働条件向上を求めての転職が積極的に支持されているわけではない。これを踏まえれば、雇用流動型の勤続意向の低さや初職継続割合の低さは、「仕事には満足しているがやむを得ず」という部分があると推測できる。

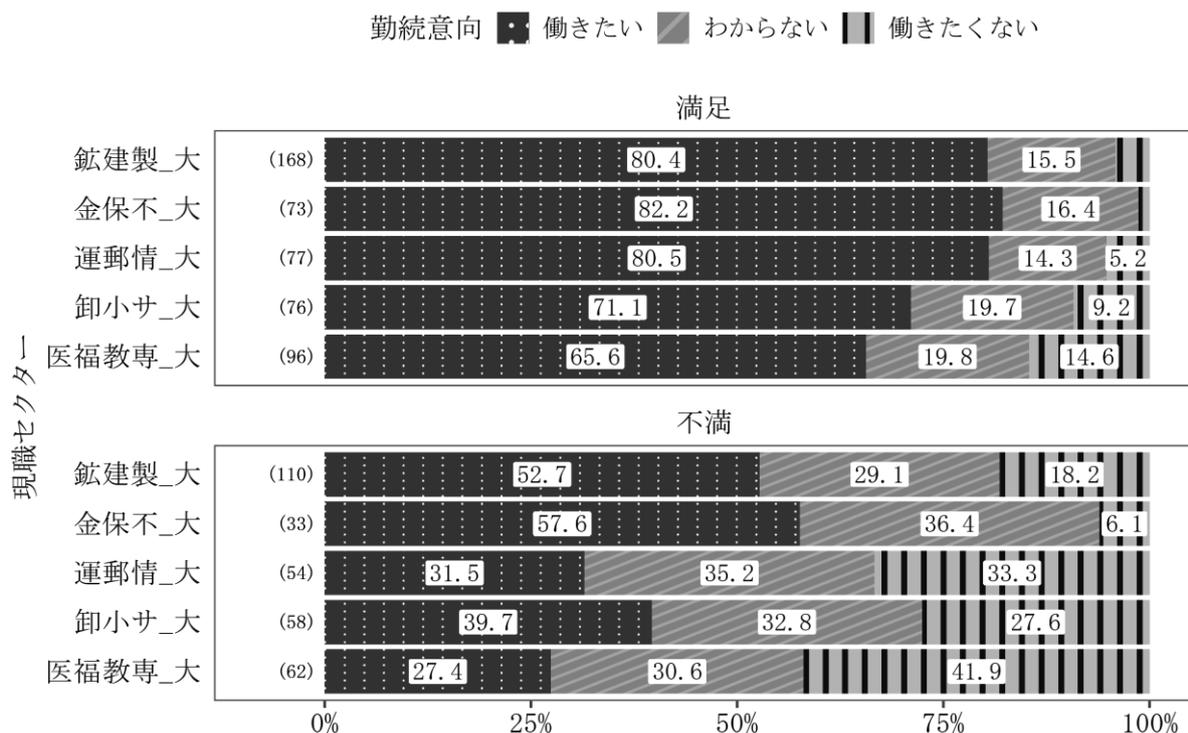
第3-4-3 図表に仕事の満足度ごとの産業別の勤続意向を示した。これを見ると、いずれのセクターでも仕事に満足していない場合は勤続意向が低くなっているが、雇用流動型の「卸売業，小売業，宿泊業・飲食業，娯楽業，その他サービス業」「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」ではそもそも仕事に満足している場合でも現在の職場で「働きたい」とする割合が低く、「わからない」や「働きたくない」の割合が高くなっている。全体として産業間で仕事満足度自体の差が小さいということを踏まえれば（第3-3-1 図表参照）、雇用流動型セクターにおける勤続意向の低さは仕事の満足度と関連しているわけではないと理解できる。

すなわち、雇用流動型セクターの労働者は、仕事そのものには十分満足しているが、現実的にみて、賃金や昇進という点で恵まれていない現状の働き方を続けていくのは難しいと感じているのであろう。

では、やはり長期雇用型のほうが良いのだろうか。答えは否である。確かに仕事の質が良いという点では恵まれている。しかし、第3-4-2図表からわかるように、現状の長期雇用型セクターでは仕事に不満があっても現在の職場で働き続けたいと思う割合が多いという、別の意味での問題をはらんでいる。従来「会社人間」などという言葉で形容されてきたように、長期雇用型では企業からの「保障」と引き換えに、労働者に対してある程度の不満を受け入れることを強いる状況になっている。労働衛生やワーク・ライフ・バランスという視点からみれば、このような長期雇用型の働き方が良いとは言えないだろう。現状の長期雇用型とは、働き方のすべてにおいて最良のモデルではないということである。

ここで、本章で掲げた問いに対しては、まず「労働者の主観的な面でみれば雇用流動型はオルタナティブである」といえるのではないだろうか。なぜならば、雇用流動型が仕事への満足の程度に関わらず勤続意向が低いのに対して、長期雇用型は仕事に不満があっても勤続意向が高いというねじれ構造が見えてくるからである。長時間労働やそれに関連する過労死などに代表されるような近年の様々な労働問題を考慮すれば、労働者に保障と引き換えに不満の受け入れを強いるような働き方は健全とは言えない。しかしながら、仕事への満足のみ

第3-4-3図表 仕事の満足度ごとの産業別勤続意向



注) 5%より大きい数値のみ表示。

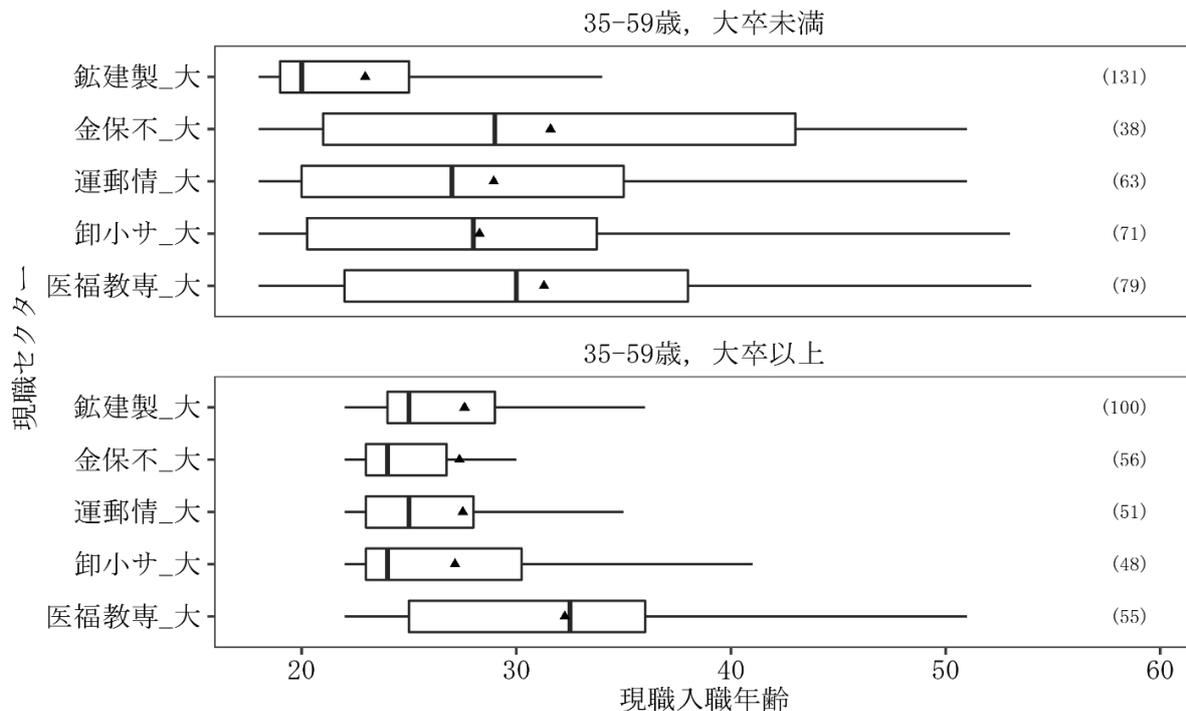
が満たされ、経済的な補償がないような働き方も問題である。逆説的に言えば、雇用流動型セクターをセカンダリーとして位置付けられるほど、長期雇用型は第一次部門（Primary）ではない。つまり、長期雇用型か流動雇用型かという構図はまさに袋の鼠である。

(3) 壮年層の現職入職年齢

雇用流動型が、少なくとも主観的な面では、オルタナティブとして長期雇用型に対して水平的に位置づけられるという結論は、両者が雇用システムとして対極にある構図を想起させる。しかし、「雇用流動型では、長期雇用的な傾向が全く存在せず、人々は生涯流動的である」などということは、にわかには信じがたい。そもそも、第2章でも確認したように、雇用流動型セクターにおいても初職継続割合は全く少ないというわけではなく、また転職回数が極端に多いというわけでもない。つまり、雇用流動型セクターにおける流動性の内実とは「初職を長期間勤続する傾向が弱い」ということなのである。転職回数が極端に増えていないということは、雇用流動型セクターの労働者であっても、ライフコースにおけるいずれかの時点では定着しているはずである。本節の最後にこの点について確認しよう。

第3-4-4図表に、35-59歳の現職正規雇用者の現職入職年齢を現職産業別に示した。ここでは、初職継続者も含んでいるため学歴別に示している。図の記号表記は第3-2-1図表などと同じである。なお、右端の括弧内の数値はN数である。ここで、注目したいのは箱ひげ図

第3-4-4図表 産業別現職入職年齢



注) 図中三角形は平均値、箱の左辺が第1四分位数、右辺が第3四分位数、中央の太線が第2四分位数（中央値）を示している。両端のひげはそれぞれ最小値から第1四分位数、最大値から第3四分位数を示している。

の「ハコ」の広がりである。これは四分位範囲であり、データのうち半分のケースがこの箱の範囲の値を取るということを意味している。この範囲が広いほど高い年齢で現職に転職入職しているケースが一定数存在するということになる。この時、第1四分位数が初職入職者の典型的な入職年齢として、第3四分位数が転職入職者の入職年齢の典型的な上限として解釈できる。また、中央値が第1四分位数と第3四分位数のどちらに寄っているかで、初職継続者と転職入職者のシェアがおおよそ理解できる。

まず、ベンチマークとなる「鉱業・採石業，建設業，製造業」から見ていく。このセクターは、いずれの学歴においても、四分位範囲が小さく、中央値も第1四分位数に寄っている。つまり、高い年齢で入職してくるケースが少なく、初職継続者のシェアが相対的に大きい。大卒未満においては初職継続者の典型的な入職年齢（第1四分位数）が約18歳である。大卒以上での第1四分位数がやや高いのは大学院卒のケースが含まれているからである。

これ以外のセクターでは、基本的に学歴間の差異が大きくなっている。すなわち、基本的には、大卒未満のほうが四分位範囲が大きく、相対的に高い年齢での転職入職者が一定数存在しているということがわかる。大卒未満の四分位範囲に関しては、「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」を除いてセクター間の差異が相対的に小さい。

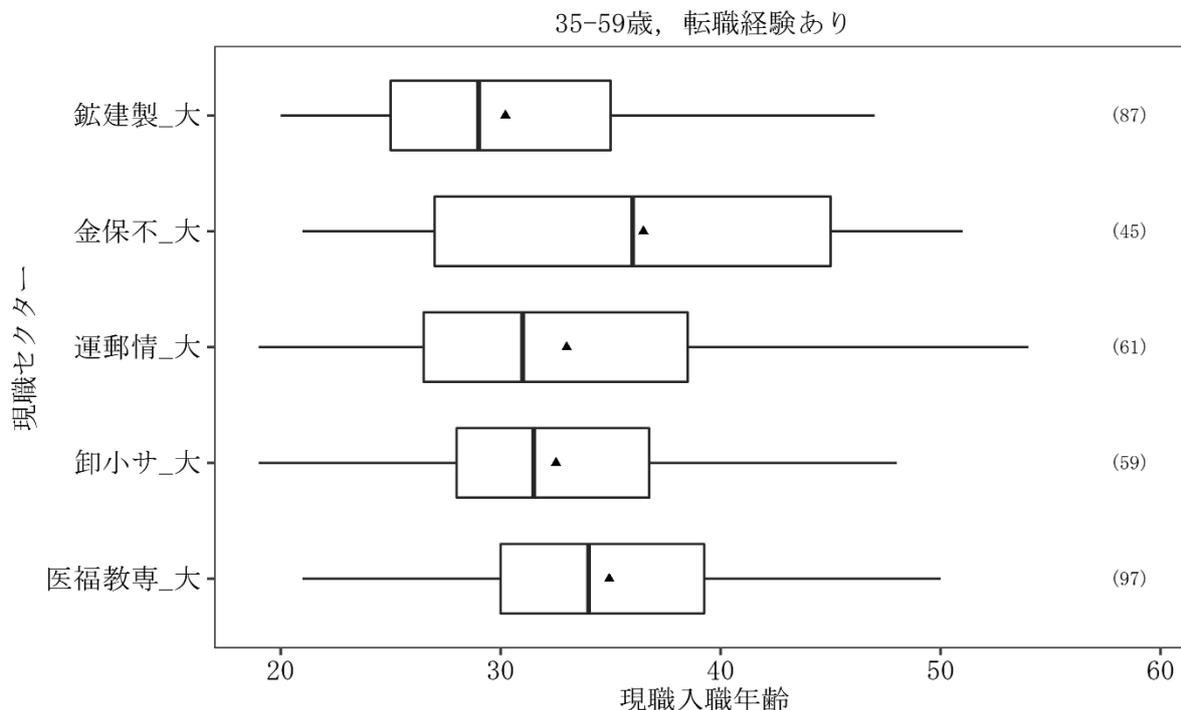
大卒以上においては、「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」、「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」、「卸売業，小売業，宿泊業・飲食業，娯楽業，その他サービス業」、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」という順に、四分位範囲が大きくなっている。これは段階的な差異であるため明確な線引きが難しいが、長期雇用型では高い年齢での転職入職が相対的に少なく、雇用流動型ではより高い年齢での転職入職が一定数存在していると言える。特に大卒以上の「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」で中央値が第3四分位数に寄っているということは、このセクターにおいて転職入職者のシェアが多いことを示唆している。

このように、やはり、雇用流動型セクターのほうが高い年齢での転職入職が一定数存在し、シェアとしても初職継続者を上回っているということがわかる。しかし重要なのは、大卒未満の「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」を除いて、いずれのセクターでも第3四分位数は40歳未満であり、40代以降で転職入職しているケースは25%にも満たないことである。

上記の点をより分かりやすくするために、第3-4-5図表に、35-59歳の現職正規雇用者のうち、転職経験者の現職入職年齢を現職産業別に示した。転職経験者に限定したことで、ここでの現職入職年齢は、「当該セクターで許容されている（と見なせる）転職年齢」として理解することもできる。もちろん、ここでの分析は個人調査に基づいているのであり、厳密に企業の中途採用について見ているわけではないことに注意されたい。

やはり、「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」を除いて、現職入職年齢の第3四分位数は40歳未満である。つまり、「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」を除く各セクターにおいて、40歳を超えて転職入職しているようなケースは25%にも満たない。

第 3-4-5 図表 産業別現職入職年齢(転職経験あり)



注) 図中三角形は平均値、箱の左辺が第1四分位数、右辺が第3四分位数、中央の太線が第2四分位数(中央値)を示している。両端のひげはそれぞれ最小値から第1四分位数、最大値から第3四分位数を示している。

中央値を見ても同じようなことがわかる。「金融・保険業, 不動産・物品賃貸業」を除いて、現職入職年齢の中央値は 35 歳以下である。つまり、「金融・保険業, 不動産・物品賃貸業」を除く各セクターにおいて、転職入職者の半数は 35 歳以下で転職して現職に入職しているのである。ここでのサンプルは 35-59 歳に限定しているため、転職入職者の半数は転職入職後に少なくとも数年は定着していることもわかる。

四分位範囲についても、「金融・保険業, 不動産・物品賃貸業」を除いて、大きく広がっているという傾向はなく、転職入職者の現職入職年齢のばらつきは大きくないと言える。つまり、長期雇用型か雇用流動型かに限らず、多くの場合転職は 20 代後半から 30 代前半に起きている。

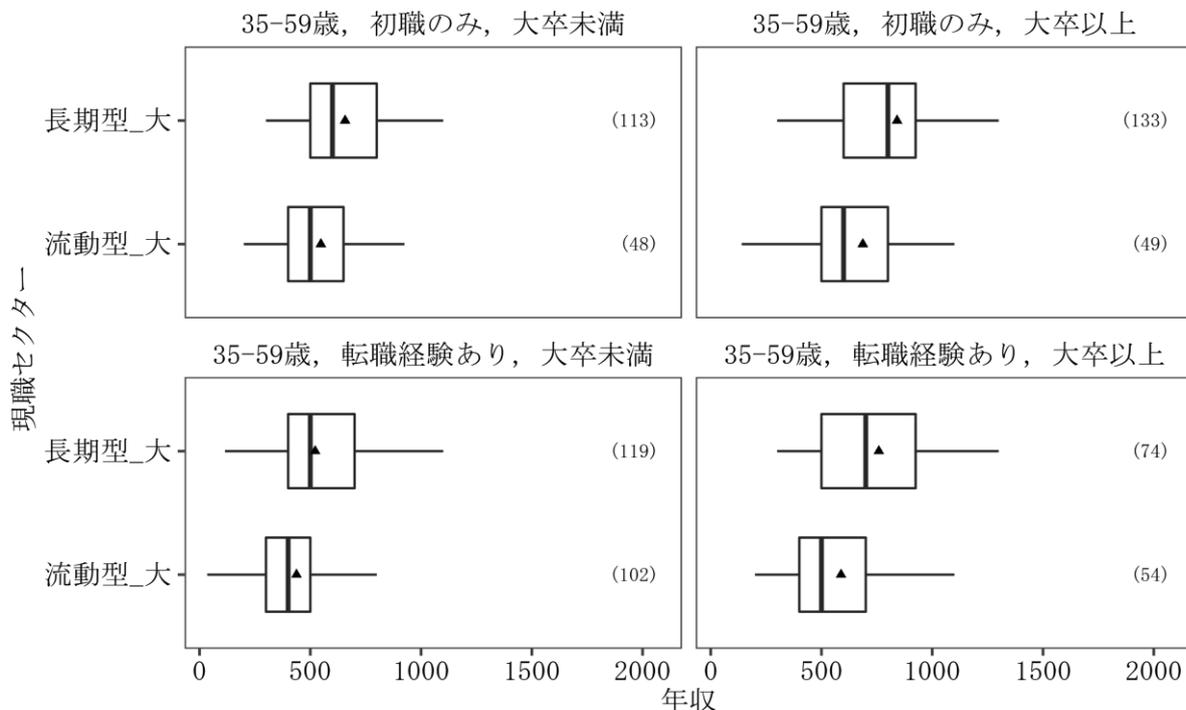
以上のように、35-59 歳の現職入職年齢を見た場合、高い年齢で転職は、長期雇用型と雇用流動型の両方において例外的である。転職経験者の雇用流動型への入職年齢を見ても、転職が典型的に生じる年齢は 20 代後半から 30 代前半である。やはり、上述のように、雇用流動型セクターの「流動性」とは「初職を長期間継続する傾向が弱く、若・壮年期における数回の転職を経て定着する傾向」なのである。その意味で、雇用流動型セクターは、長期雇用型セクターと完全に対置できるほど、「流動的」であるとは言えない。

(4) 流動化の帰結

結局のところ、労働者の主観的な面ではオルタナティブである雇用流動型においても、極端な流動性が存在しているわけではなく、キャリアの中盤以降では定着する傾向がみられる。雇用流動型セクターでは、初職継続割合が相対的に低く、現在の職場での勤続意向も低い、仕事への不満・不安が高いわけではない。これだけを見れば、雇用流動型セクターでは転職を繰り返すようなキャリアが一般的で、人々はそのような働き方に満足していると見なせる。しかしながら、彼らの実際の価値観としては長期雇用を支持しているものがマジョリティであり、また実際の転職年齢を見ても「生涯を通しての転職行動」という実態は表れていない。

実態としての流動性が表れていないという現状は、転職という流動性によって得られるものに魅力が少ないということに起因しているのかもしれない。つまり、雇用流動型セクターでは規範としての流動性を受け入れつつも、実態としては流動化による上昇がみられないサーキュレート型である可能性がある（第-序-1-3 図表参照）。転職と賃金の関連については第4章で詳しく論じられているが、ここでも簡単に見てみよう。第3-4-6 図表にキャリア・学歴ごとのセクター別年収分布を示した。十分なサンプルサイズを確保するため、長期雇用型として「鉱業・採石業，建設業，製造業」「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」、雇用流動型として「卸売業，小売業，宿泊業・飲食業，娯楽業，その他サービス業」、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」をまとめている。

第3-4-6 図表 キャリア・学歴ごと、セクター別年収分布



注) 図中三角形は平均値、箱の左辺が第1四分位数、右辺が第3四分位数、中央の太線が第2四分位数（中央値）を示している。両端のひげはそれぞれ最小値から第1四分位数、最大値から第3四分位数を示している。

これによると、学歴によらず、長期雇用型と雇用流動型の両方において、転職経験者の年収のほうが基本的には低いということがわかる。例外的に大卒以上の長期雇用型では転職経験者の年収の第3四分位数が初職継続者のそれを上回っているが、それ以外においてはいずれの分布の代表値でも転職経験者の方が低くなっている。長期勤続が前提とされている長期雇用型セクターにおいては長期勤続が労使双方にとって利益をもたらすため、初職継続者に比べて転職経験者の年収が低いというのは直感的に納得しやすい。一方、雇用流動型で転職経験者の年収が低いというのはその論理に沿っていない。仮に転職によって賃金が増加することはまれだとしても、少なくとも雇用流動型セクターでは初職継続者と転職経験者の年収が同程度であることが期待されるだろう。

雇用流動型セクターにおいても、転職によって、例えば年収の増加などのベネフィットが得られないのであれば、いずれ人々はどこかの職場に定着するようになるだろう。雇用流動型セクターにおける流動性とは、現状、このような成長力に繋がらないサーキュレート型の流動性なのである。本章での分析は個人調査に基づくため、企業の成長力向上に繋がるような中途採用が存在するかはわからないが、少なくとも転職によって労働者がベネフィットを得ているわけではないようである。雇用流動型セクターでは、初職を若年期に離職するという意味での流動性がみられるが、その流動性の成長力は乏しいため、中年期以降は結果的に定着傾向になるということが言える。

さらに、初職継続者に注目すると、明らかに雇用流動型セクターでは年収が全体的に低いことがわかる。雇用流動型セクターは、初職継続者であっても転職経験者であっても長期雇用型セクターと比べて年収が低く、この点においてはセカンダリーであると言わざるを得ない。すなわち、年収という側面に注目すれば、雇用流動型セクターは、サーキュレート型のセカンダリー労働市場であると見なせる。

しかし、注意すべきは、上述のように、例外的に大卒以上の長期雇用型では転職経験者の年収の第3四分位数が初職継続者のそれを上回っているということである。これは、長期雇用型の転職経験者における高年収上位25%は、初職継続者における高年収の上位25%より年収が高いということを意味しており、長期雇用型においては一概に転職経験者の方が年収が低いとはいえない。もちろん、ここでの分析は転職による賃金増加を直接的に分析しているわけではないため厳密には言えないが、むしろ長期雇用型においては上昇移動を伴う条件の良い転職（スパイラル型の流動性）が一部存在しているかもしれない。

## 5 まとめ

本章では、仕事の質を主に労働者の主観的な側面に注目して、雇用流動型セクターの位置づけについて検討してきた。また、年収や昇進といった仕事の質についても補足的に分析を行った。主な知見は以下の通りである。

- (1) 雇用流動型セクターでは、価値観としては長期勤続を支持する層がマジョリティであるが現職の勤続意向が低く、年収や昇進といった仕事の質に優れているわけではないものの仕事への不満や不安は大きくなく、さらに初職継続者においても現職の勤続意向は低い。
- (2) 一方で、雇用流動型セクターにおける流動性は「初職を長期間勤める傾向が弱い」という程度に限定されており、キャリアの中盤以降では雇用流動型セクターにおいても定着傾向がみられる。
- (3) さらに、雇用流動型セクターではそもそも初職継続者の年収も全体的に低く、転職経験者の年収はより低くなっており、雇用流動型セクターにおいて上昇移動を伴う転職が生じているとは言えない。

以上から導かれる結論は、雇用流動型セクターは労働者の主観的にはオルタナティブであるものの、実態としてはサーキュレート型のセカンダリー労働市場であるということである。雇用流動型セクターで生じている流動性とは「労働者が満足しているから良い」と野放しにできるようなものではない。第 3-4-3 図表で見たように、雇用流動型セクターの労働者は仕事に満足しているかどうかにかかわらず、現在の職場での勤続意向が低いが、その結果転職したとしても、第 3-4-6 図表で見たように、多くの場合年収が増加することは少ないと予想される。これは、まさに序章で提示された、同じような経済的地位を単に循環しているようなサーキュレート型の特徴である。そして、労働者の満足度としては雇用流動型セクターが劣っているように見えないが、昇進機会や特に年収といった点では雇用流動型セクターが明らかに劣っており、この意味でセカンダリー労働市場であると言える。

基本的にはいずれのセクターにおいても転職によって年収は減少する。その一方で、第 3-4-6 図表で大卒以上の長期雇用型では転職経験者においてはスパイラル型の流動性が存在することが示唆されていたように、現状ではむしろ長期雇用型において一部条件の良い転職が存在している。第 3-2-1 図表を参考にすると、おそらくこのような転職は年収分布の第 3 四分位数が大きい「金融・保険業、不動産・物品賃貸業」のケースであろう。皮肉にも、長期勤続が規範とされている長期雇用型セクターにおいて有利になる転職が確認された。

おそらく、転職という流動性それ自体が劣っているというわけではないだろう。問題であるのは、一般的に転職が多く生じると考えられている雇用流動型セクターにおいて、転職がサーキュレート型にとどまっているということであろう。今後検討すべきは、現在生じているサーキュレート型の流動化をいかにスパイラル型へと変化させていくのかということである。この点は企業調査班において実施している人事労務管理の調査の結果も踏まえて総合的に検討していく必要がある。今後の課題として明記しておきたい。

## 参考文献

- 石川経夫・出島敬久（1994）「労働市場の二重構造」石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会，pp.169–209.
- 長松奈美江（2016）「サービス産業化がもたらす働き方の変化—仕事の質に注目して」『日本労働研究雑誌』，No.666，pp.27–39.
- 八代尚宏（1997）『日本的雇用慣行の経済学—労働市場の流動化と日本経済』日本経済新聞社
- 労働政策研究・研修機構（2017）『日本的雇用システムのゆくえ』JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ No.4.
- Bell, Daniel (1973) *The Coming of Post-Industrial Society*, NY: Basic Books.
- Esping-Andersen Gøsta (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press.
- Estevez-Abe, Margarita, Torben Iversen, and David Soskice (2001) “Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State,” P. A. Hall and D. Soskice eds., *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, pp.145-83
- Kalleberg Arne L. (2011) *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*, Russell Sage Foundation.

## 第4章 転職が不利にならない条件

### 1 はじめに

本章の目的は、日本の労働市場において、転職時に持ち運び可能なスキル（ポータブルスキル）の存在を検証することにある<sup>1</sup>。従来、日本の多くの企業では、職務やポストといった仕事基準ではなく、従業員が身につけている職務遂行能力に基づく評価と処遇が行われてきた（今野 1998）。また、製造・大企業を典型とする中核企業では、ブルーカラー（工員層）とホワイトカラー（職員層）ともに、配置転換による職場訓練（OJT）を通じたやや幅の広いスキルの形成や、長期にわたる異動による人材育成と遅い昇進といった慣行が観察されてきた（小池 2005）。

このように、企業内部の労働市場が発達した日本においては、しばしば、労働者が身につけたスキルの「企業特殊性」が議論の俎上に挙げられる。理論的には、スキルの企業特殊性が高ければ、労働者と企業の間にはスキル開発に対する共同投資のインセンティブが存在し、また長期にわたる契約関係が促される可能性がある。その一方、ひとたび転職すると過去に蓄積したスキルが陳腐化し、賃金は大幅に低下する。このような場合、景気変動や産業構造、職業構造の変化に伴う労働市場の流動化は、職業訓練等の他の施策がとられなければ、転職者の経済厚生に多大な損失をもたらす可能性がある。そのため、日本の労働市場において、労働者が身につけたスキルがどの程度、企業を超えて持ち運び可能であるかは、研究上はもとより、経済政策上も重要な関心事となっている。

この主題について、経済理論上は、産業や職業を観察単位とする生産・サービスの異質性が注目され、産業特殊なスキルや職種特殊なスキルといった（企業を超えた）スキルの概念が提唱されている。実証研究では、転職前後における産業や職業の連続性と賃金変化の関係の検証を通じて、特に職種特殊なスキルの存在が明らかにされてきた（Gibbons et al. 2005; Kambourov and Manovskii 2009; Neal 1995; 1999; Parent 2000）。日本においても、様々な研究が同一職種への転職が賃金低下を抑制することを示しており、職種特殊なスキルの存在が示唆されている（大橋・中村 2002; 岸 1998; 戸田 2010）。とりわけ、専門・技術職は転職コストが小さく、また同一職種への移動の便益が大きいことから、職種別市場が形成されている可能性が指摘されている（樋口 2001）。

しかしながら、転職前後の職業の連続性に焦点を当てる従来の研究にはいくつかの課題がある。第1に、職業間転職と職業内転職の賃金変化率を比較するという従来のアプローチは、職業分類の広狭に関わらず、一つひとつの職業に固有のスキルの存在を暗黙に想定しており、

---

<sup>1</sup> 本章は、代表執筆者である勇上和史（神戸大学大学院経済学研究科）と牧坂亮佑（神戸大学大学院経済学研究科博士課程後期課程）との共同論文である。

異なる職業に転職した場合には、前職で蓄積されたスキルはおしなべて陳腐化することが仮定されている。そのため、このアプローチでは、仕事内容は類似するが職業名が異なる2つの職業間を転職した場合に、どの程度スキルが持ち運び可能であるかを検証することができない。第2の課題は、その逆のケースに関連する。すなわち、これまでの研究では、同じ職業内を転職した場合に観察される賃金上昇は、しばしば職業によって異なることが示されている。しかしながら、職業名の異同のみに注目する従来のアプローチでは、職種特殊のスキルが、なぜ職業によって異なるのかについて答えられない。以上は、転職前後の仕事内容の変化を、職業が同じか否かという離散的な尺度によって計測することの問題点として集約される。

これらの課題に答えるため、本章ではタスク (task) の概念を用いて転職前後の仕事内容の変化を定量化する。ここでタスクとは、生産やサービスを生み出す労働活動の基本単位であり、労働者が保有するスキルは、タスクに適用されて初めて生産が実現する (Acemoglu and Autor 2011)<sup>2</sup>。こうしたタスク概念を用いることにより、各職業をいくつかの次元のタスクベクトルとして描写することが可能となる。そして、転職前の職業と転職後の職業の「タスク距離」を計測することで、転職に伴う仕事内容の変化を定量的に捉えることができる。

タスク概念によって転職前後の仕事内容の変化を計測した研究によれば、ドイツやアメリカにおいて、労働者は経験年数が長くなるほどタスク距離の近い転職を行うこと、そして、異なる職業に転職する場合に、タスク距離が近いほど転職前後の賃金変化率が高いことから、タスク特殊のスキルが存在することなどが明らかにされている (Gathmann and Schönberg 2010; Gibbons 2017; Guvenen et al. 2015; Poletaev and Robinson 2008)。日本においても、Kondo and Naganuma (2015)が、転職を通じた産業間の労働力配分の要因として、産業毎のタスク要求度の差異を指摘している。すなわち、労働者はタスクの似かよった産業間を移動する傾向があり、その背後にタスク特殊のスキルの存在が示唆されている<sup>3</sup>。

本章では、「職業と生活に関する調査」(以下、本調査という)のタスクに関する調査項目を用いて、転職者の前職と現職のタスク距離を計測し、タスク距離の決定要因と、タスク距離と賃金変化の関係を検証する。その際、各職業において平均的に要求されるタスク情報と、

<sup>2</sup> 労働政策研究・研修機構(2006)によれば、国際的には、職業は職務分析の概念を使って定義されており、職業とは職務(job)と課業(task)によって構成される概念とされる。このうち、課業は、ある目的を果たすために行われるまとまった仕事を指し、課業が共通している職位をひとまとめにしたものが職務とされる。そして、類似の職務の集合体が職業と定義される。近年、労働経済学において多く用いられ、また本章で注目するタスクもまた、基本的にはこうした職務分析の課業概念に立脚している。しかしながら、経済分析におけるタスクは、その分析目的に応じて、膨大な数の課業のリストのうちのごく一部のみ注目していること、また任務(duty)や責任(responsibility)といった職務を構成する他の概念を考慮しない点で、職務分析とはやや異なる文脈で用いられている。そこで本章ではtaskをタスクと呼び、職務分析における課業と区別する。

<sup>3</sup> 牧坂(2019)は、転職後の5年以内の雇用者について転職前後の職業ベースのタスク変化が賃金変化に与える影響について検証している。その結果、非自発的な理由による転職者については、転職前後のタスク距離が遠い労働者ほど賃金低下率が高く、タスク特殊の人的資本の存在を示唆している。ただし、同研究は労働政策研究・研修機構の「WEB 職務分析システム」に基づく職業別のタスク情報を転職者のマイクロデータにマッチングしており、個人単位のタスク情報を用いていない点が本章の分析とは異なる。

各個人が実際に遂行している個別のタスク情報を区別してタスク距離を計測する。これにより、同じ職業であっても個人によって遂行するタスクが異なるという事実に対処する。

本章の分析結果によれば、第1に、専門職・技術職は、他の職業に比べてタスクが似たような職業間を転職する傾向が強いことが判明した。これは、専門・技術職の職種特殊的スキルを指摘した従来の研究と整合的である。第2に、性別や雇用形態を問わず、雇用労働者が転職する場合には、経験年数が長いほど、タスクが似たような職業に転職する傾向がある。この結果は、産業内転職や職業内転職の傾向とも整合的であった。第3に、職業内転職と賃金変化とのシステマティックな関係は見られない一方で、転職前後のタスク距離が近いほど賃金が上昇するまたは賃金低下が抑制される傾向が確認された。これは、職業平均のタスクではなく、個人が遂行するタスクベースで見た場合に顕著であった。これらの結果は、企業を超えたスキルのポータビリティが存在することを示唆する。

本章の構成は次の通りである。2節では、職業やタスクといった仕事内容に係る変数の定義を説明したうえで、本調査における転職者データを概観する。3節では、転職前後のタスク距離の規定要因、ならびにタスク距離と転職前後の賃金変化の関係を推定し、結果を説明する。4節では本章の分析結果を要約する。

## 2 データの概要

### (1) 仕事内容に関する変数の定義と分布

仕事内容を表す変数としては、まず職業分類を用いる。本調査では、調査時点において収入を伴う仕事をしている就業者に対して、現在の仕事の主な内容を自由記述で尋ねている。この自由回答に基づき、「社会階層と社会移動調査(SSM)」や「日本版総合的社会調査(JGSS)」において用いられる職業分類である「SSM 職業分類」に準拠してコーディングする。コーディングに当たっては、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が機械学習等の手法によって行う自動コーディングサービスを利用した<sup>4</sup>。そのうえで、コーディングの信頼性が低い「確信度C」（正解率低い。正解率ほぼ40%以下）とされたサンプルについては、自由回答の内容に基づいて、人の判断によりコーディングを行った。転職者の前職の職業についても同様の手法を用いた。そのうえで、職業別のサンプルサイズを確保するため、および職業コーディングの誤りの問題を軽減するために、SSM 職業分類を、主に日本標準職業分類（平成21年12月統計基準設定）の職業中分類に集約して用いる。

<sup>4</sup> この自動コーディングでは、「社会調査において自由記述で回答してもらった職業・産業情報に対して、ルールベース手法（特定のルールに則って特定の記述を自動コーディングする手法）と機械学習手法（過去のコーディング結果を学習したプログラムによる自動コーディング）を用いて、特定の職業・産業分類のコードを付ける」。また、このシステムでは、与えたコードの確信度について、「A：信頼性高い。正解率ほぼ95%以上」、「B：信頼性普通。正解率ほぼ70%～85%」および「C：信頼性低い。正解率ほぼ40%以下」も併せて提供される。詳細については、同サービスのサイトを確認されたい。

<https://csrda.iss.u-tokyo.ac.jp/joint/autocode/>（最終アクセス日：2021年1月4日）

次に、タスク変数を定義する。本調査では、問 3-10 において、「あなたは、ふだんの仕事日に次のような作業にどの程度の時間を費やしますか」と質問し、「a)モノや建物の製造、設置、建設」から「w)防護、護衛、観測、交通管制」までの 23 のタスクのそれぞれについて、「1. ほとんどない」、「2. 就業時間の半分未満」、「3. 就業時間の半分以上」、「4. ほとんど常に」といった日々の仕事における頻度を尋ねている。この回答に基づき、2 種類のタスク指標を作成する。第 1 は「タスクの実行」であり、各タスクについて、「1. ほとんどない」場合は 0、それ以外の選択肢（2～4）の場合は 1 を取るダミー変数を用いる。これを職業別に集計したものは、当該タスクの実行率として解釈される。第 2 は「タスクの頻度」であり、1～4 の回答番号の平均値を用いる。以上の 23 のタスク項目と質問方法は、ドイツにおける職務調査である *German Qualification and Career Survey* に準拠している。以下では、タスク指標の特性や分布を概観するに当たっては、この調査を用いた *Gathmann and Schönberg (2010)* に従って、23 のタスクを、分析的タスク (analytical)、手仕事タスク (manual) と相互タスク (interactive) の 3 つの大分類に集約して表示する。

第 4-2-1 図表は、現職の職業とタスクに回答している者で、回答者数が 10 名以上の職業に従事する就業者 (n=4360) について、各タスク指標のサンプル平均を示したものである。平均的には、就業者サンプルの約 66%が分析タスク（に含まれるいずれかのタスク）を実行しており、約 68%が手仕事タスクを実行しており、約 60%が相互タスクを実行している。タスクの頻度では、分析タスクと手仕事タスクの平均値がそれぞれ 1.267 と 1.236 と似かよっているが、相互タスクの平均値が 1.344 と最も高く、タスク実行率の傾向とはやや異なっている。相互タスクは、当該タスクを実行しないグループと、実行する頻度が高いグループに分かれていると考えられる。

第 4-2-2 図表は、同じサンプル (n=4360) を対象として、回答者数が 10 名以上であった 55 の職業中分類別にタスク指標を示している。併せて、各指標の上位 25 パーセント以上の数値を太字で表示している。分析タスクの指標は、管理的職業や専門的・技術的職業、事務従事者で高いが、生産工程や建設・採掘従事者にも実行率や頻度が高い職業がある。手仕事タスクの指標は、生産工程従事者に含まれる職業において高く、介護サービスや保健医療の職業、清掃職などでも手仕事タスク実行率が高い。相互タスクは、管理的職業や販売従事者においておしなべて実行率や頻度が高いが、教育の職業や社会福祉の専門職といった専門的職業従事者のほか、一部の事務職やサービス職でもタスク指標が高い。以上の職業別のタスク指標の差異は、おおむね直観に従う結果であるが、例えば、管理職や営業職のように分析タスクと相互タスクの両者の指標が高い職業もあることから、職業を複数次元のタスクベクトルによって特徴づけることの意義が確認できる。

第 4-2-1 図表 タスク指標の記述統計量

	平均値	
	タスク実行	タスク頻度
<b>分析タスク</b>	<b>0.658</b>	<b>1.267</b>
研究・開発	0.093	1.136
調査・見積り・査定	0.202	1.269
測定・検査・品質管理	0.230	1.382
デザイン・設計・スケッチ	0.095	1.146
文章やデータの修正	0.336	1.448
計算・簿記	0.306	1.437
プログラミング	0.055	1.084
法やルール管理・解釈	0.175	1.235
<b>手仕事タスク</b>	<b>0.679</b>	<b>1.236</b>
モノや建物の製造・設置・建設	0.146	1.320
機械やプラント・工程の監視・制御	0.104	1.173
モノや建物の修理・修繕	0.111	1.166
耕作、栽培、養殖	0.034	1.061
機械の段取り、操作	0.172	1.281
清掃	0.384	1.478
もてなす、宿泊させる、食事準備	0.129	1.220
輸送、保管、梱包・発送	0.201	1.322
防護、護衛、観測、交通管制	0.032	1.051
ケア、治療	0.132	1.287
<b>相互タスク</b>	<b>0.604</b>	<b>1.344</b>
購入・調達・販売・宣伝	0.294	1.480
訓練、指導、育成、教育	0.388	1.600
発表・司会・他人を楽しませる	0.144	1.195
採用・人事管理	0.113	1.149
交渉、根回し	0.224	1.297
サンプルサイズ	4360	

注：集計対象は現職の回答者数が10名以上の就業者。

第 4-2-2 図表 職業別のタスク指標

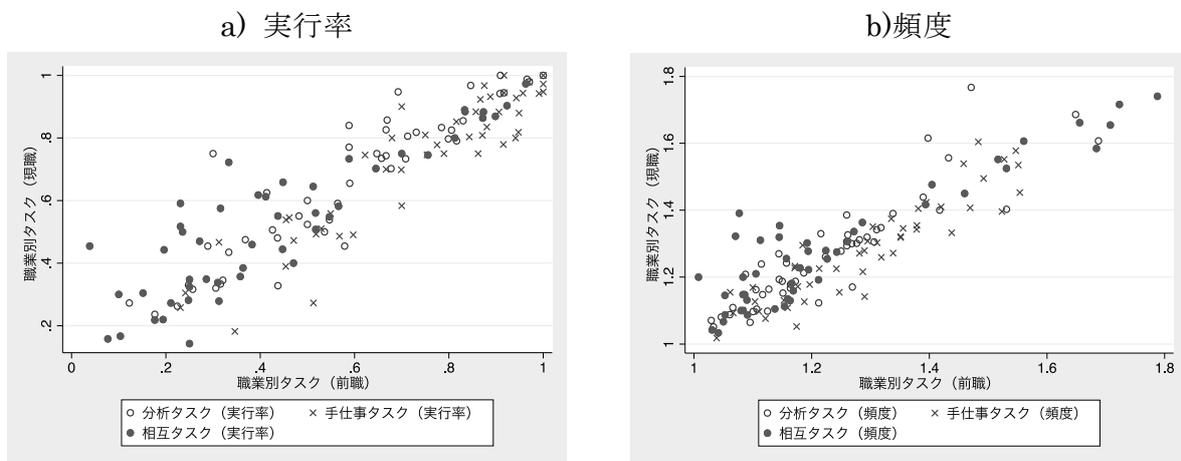
職業中分類	分析タスク		手仕事タスク		相互タスク		n
	タスク実行	タスク頻度	タスク実行	タスク頻度	タスク実行	タスク頻度	
＜管理的職業従事者＞							
管理的公務員	<b>0.968</b>	<b>1.556</b>	0.258	1.155	<b>0.903</b>	<b>1.716</b>	31
法人・団体の役員	<b>0.933</b>	<b>1.492</b>	0.533	1.207	<b>0.933</b>	<b>1.880</b>	30
法人・団体の管理職員	0.825	<b>1.400</b>	0.490	1.155	<b>0.890</b>	<b>1.662</b>	263
＜専門的・技術的職業従事者＞							
機械・電気・化学技術者	<b>0.980</b>	<b>1.607</b>	0.510	1.131	0.612	1.278	49
建築・土木技術者	<b>1.000</b>	<b>1.767</b>	0.545	1.295	0.591	<b>1.391</b>	22
情報処理技術者	<b>0.988</b>	<b>1.686</b>	0.305	1.101	0.659	1.320	82
その他の技師・技術者	0.800	<b>1.625</b>	0.400	1.140	<b>0.750</b>	1.380	20
医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	0.702	1.242	0.809	1.226	0.702	<b>1.417</b>	47
保健師、助産師、看護師	0.551	1.164	<b>0.942</b>	1.346	0.551	1.228	138
その他の保健医療の職業	0.538	1.213	<b>0.923</b>	1.351	0.548	1.275	104
社会福祉の専門的職業	0.500	1.123	0.746	1.216	<b>0.869</b>	<b>1.585</b>	130
教育の職業	0.743	1.278	0.486	1.126	<b>0.973</b>	<b>1.741</b>	148
宗教家	0.500	1.150	0.600	1.170	0.700	<b>1.420</b>	10
美術家、デザイナー、写真家、映像	<b>1.000</b>	<b>1.615</b>	0.538	1.169	0.385	1.354	13
その他の専門的職業	0.591	1.170	0.273	1.052	<b>0.864</b>	<b>1.655</b>	44
＜事務従事者＞							
一般事務の職業	<b>0.855</b>	1.342	0.473	1.097	0.618	1.302	531
会計事務の職業	<b>0.942</b>	<b>1.439</b>	0.390	1.076	0.459	1.181	172
生産関連事務の職業	<b>0.833</b>	1.294	0.700	1.172	<b>0.733</b>	1.363	60
営業・販売関連事務の職業	0.797	1.312	0.493	1.127	0.645	1.336	138
運輸・郵便事務の職業	0.708	1.234	0.708	1.158	0.708	1.375	24
事務用機器操作の職業	0.818	1.307	0.182	1.018	0.455	1.200	11
＜販売従事者＞							
商品販売の職業	0.506	1.152	0.698	1.178	<b>0.884</b>	<b>1.525</b>	328
販売類似の職業	0.733	1.300	0.467	1.093	<b>0.800</b>	<b>1.552</b>	75
営業の職業	<b>0.857</b>	1.326	0.558	1.108	<b>0.883</b>	<b>1.606</b>	154
＜サービス職業従事者＞							
介護サービスの職業	0.262	1.081	<b>0.943</b>	<b>1.423</b>	0.560	1.279	141
保険医療サービスの職業	0.333	1.065	0.852	1.259	0.444	1.222	27
生活衛生サービスの職業	0.345	1.109	0.800	1.233	0.582	1.255	55
飲食物調理の職業	0.316	1.105	0.867	1.321	0.357	1.159	98
接客・給仕の職業	0.320	1.088	0.883	1.308	0.508	1.308	128
その他のサービスの職業	0.455	1.148	0.745	1.227	<b>0.745</b>	<b>1.476</b>	55
＜保安職業従事者＞							
自衛官	0.750	1.208	0.583	1.142	<b>0.750</b>	<b>1.450</b>	12
その他の保安の職業	0.475	1.163	0.750	1.225	0.575	1.210	40
＜農林漁業従事者＞							
農業の職業	0.328	1.098	<b>0.967</b>	<b>1.405</b>	0.279	1.105	61
＜生産工程従事者＞							
窯業・土石製品製造作業	0.600	1.188	<b>0.900</b>	<b>1.410</b>	0.300	1.100	10
化学製品製造作業	<b>0.944</b>	<b>1.403</b>	<b>0.944</b>	<b>1.539</b>	<b>0.722</b>	1.200	18
金属加工作業	0.826	1.261	<b>0.978</b>	<b>1.552</b>	0.304	1.087	46
一般機械組立工・修理工	0.750	1.319	<b>0.972</b>	<b>1.578</b>	0.500	1.322	36
電気機械器具組立工・修理工	0.791	1.305	0.884	<b>1.407</b>	0.349	1.135	43
輸送機械組立・修理作業	0.770	1.330	0.803	1.343	0.443	1.148	61
飲食品製造作業	0.481	1.167	0.779	1.332	0.338	1.130	77
衣服・繊維製品製造作業	0.524	1.179	0.810	1.271	0.143	1.067	21
木・竹・草・つる製品製造作業	0.818	1.284	<b>0.909</b>	<b>1.627</b>	0.364	1.127	11
パルプ・紙・紙製品製造作業	0.545	1.159	0.818	<b>1.500</b>	0.455	1.200	11

第 4-2-2 図表 職業別のタスク指標(続き)

職業中分類	分析タスク		手仕事タスク		相互タスク		n
	タスク実行	タスク頻度	タスク実行	タスク頻度	タスク実行	タスク頻度	
印刷・製本作業	<b>0.867</b>	<b>1.425</b>	0.867	<b>1.613</b>	0.400	1.280	15
ゴム・プラスチック製品製造作業	<b>0.947</b>	1.270	<b>0.947</b>	<b>1.453</b>	0.158	1.042	19
その他の製造・制作作業	0.806	1.301	0.778	1.319	0.324	1.131	108
< 輸送・機械運転従事者 >							
自動車運転の職業	0.273	1.051	<b>0.932</b>	1.303	0.220	1.100	132
定置・建設機械運転の職業	0.435	1.239	<b>1.000</b>	<b>1.604</b>	0.348	1.148	23
< 建設・採掘従事者 >							
建設の職業	0.735	<b>1.348</b>	<b>0.928</b>	<b>1.535</b>	0.470	1.255	83
電気工事の職業	<b>0.840</b>	<b>1.390</b>	0.800	1.396	0.400	1.192	25
土木の職業	0.655	<b>1.386</b>	0.879	<b>1.495</b>	0.517	1.310	58
< 運搬・清掃・包装等従事者 >							
運搬の職業	0.330	1.097	0.835	1.272	0.282	1.113	103
清掃の職業	0.236	1.070	<b>1.000</b>	1.375	0.218	1.087	55
包装の職業	0.625	1.188	0.750	1.279	0.167	1.033	24
その他の労務作業	0.455	1.193	0.818	1.355	0.273	1.145	22
合計	0.658	1.267	0.679	1.236	0.604	1.344	4360

注：nが10以上の職業のみ。太字の数値は各指標の分布の上位25%。

第 4-2-3 図表 職業別タスク指標の安定性



注：集計対象は回答サンプルが 10 以上の 48 職業

次に、本調査における職業別のタスク指標の時間を通じた安定性を確認する。本調査では、過去に就業経験のある無業者や前職のある就業者に対して、直前のあるいは前職の職業と離職前に担当していた仕事のタスクを尋ねている。その質問方法は現職と同じであるため、前職の職業別にタスク指標を計算できる。第 4-2-3 図表は、現職および前職ともに回答者数が 10 名以上であった 48 の職業中分類別に、前職（横軸）と現職（縦軸）のタスク指標をプロットしたものである。前職のタスクに関する回答の時点は、その離職時点の回答に従えば 1973 年から 2019 年まで 40 年余りにわたっており、同じ職業であってもタスク指標は大き

く変化している可能性がある。しかしながら、図表 4-2-3 の散布図によれば、タスク指標の前職平均と（2019 年の）現職平均の間には強い正の相関関係が確認できる<sup>5</sup>。以下では、職業平均のタスク指標は時系列で安定しているとみなした上で、前職および現職のタスクは、それぞれに関する回答結果に基づく指標を利用する。

## (2) 転職者サンプルの特性

実証分析に入る前に、本調査における回答者の転職行動を確認しておく。第 4-2-4 図表は、調査時点の就業者、あるいは調査時点の無業者で過去に就業経験があるサンプル（n=5706）のうち、転職回数が 1 回以上ある転職経験者の割合と、転職回数を主な個人属性別に示している。サンプル全体では約 68% に転職経験があり、転職回数は全サンプル平均で約 1.8 回、

第 4-2-4 図表 就業(経験)者の転職経験

	転職あり	転職回数		n
		全体	転職経験者	
全体	0.679	1.808	2.664	5706
男性	0.586	1.338	2.284	2560
女性	0.754	2.190	2.903	3146
中学・高校卒	0.739	2.157	2.919	2346
専門卒	0.760	1.962	2.582	891
短大・高専卒	0.727	1.913	2.632	736
大学・大学院卒	0.529	1.201	2.271	1639
その他・無回答	0.628	1.362	2.169	94
25-29歳	0.479	0.974	2.033	378
30-34歳	0.592	1.317	2.223	530
35-39歳	0.674	1.664	2.466	639
40-44歳	0.729	1.904	2.614	803
45-49歳	0.681	1.970	2.894	933
50-54歳	0.728	2.097	2.879	806
55-59歳	0.719	1.968	2.736	791
60-64歳	0.690	1.902	2.756	826
自営業等（非雇用）	0.762	1.541	2.021	627
正規従業員	0.566	1.283	2.267	2604
契約社員	0.848	2.319	2.735	263
パート・アルバイト	0.888	2.580	2.905	1132
派遣社員	0.910	3.568	3.921	111
嘱託社員	0.605	1.333	2.204	67

注：現在の就業／雇用形態には調査時点の無業者が除かれているため、合計は全体に一致しない。

<sup>5</sup> 前職と現職のタスク指標の相関係数は、タスクの実行については、分析タスクが 0.916、手仕事タスクが 0.924、相互タスクが 0.881 であり、タスク頻度については、分析タスクが 0.901、手仕事タスクが 0.917、相互タスクが 0.921 である。

転職経験者の平均で約 2.7 回である。性別では、男性より女性の方が転職経験率、転職回数とも高い。こうした性別の差異は、労働力調査などの政府統計の結果とも一貫しており、女性では、出産・育児期に離職を経験する者や非正規雇用として転職する者が多いためだと考えられる。最終学歴別では、大学・大学院卒と、それ以外の学歴の間に転職経験に大きな差異がある。調査時点の年齢別には、20 代後半から 40 代前半にかけては、加齢とともに転職経験率と転職回数が上昇する。年齢による転職経験の差異には、生まれ世代（コホート）による差異と年齢効果が混在するが、労働力調査などによれば、年齢別転職率は 40 代から横ばいになるため、おおむね年齢効果を反映したものと考えられる。調査時点の就業者について就業形態・雇用形態別に転職経験をみると、契約社員、パート・アルバイト、派遣社員といったいわゆる非正規従業員では転職経験率ならびに転職回数ともに高い一方、正規従業員の転職経験者は約 57% であり、転職回数も約 1.3 回と最も低い。個人属性による転職経験の差は、正規と非正規の流動性の差異を反映したものと見える。

次節の分析では、雇用労働者のうちの転職経験者にサンプルを限定するが、転職行動の検証にあたっては、正規と非正規の差異を十分に考慮する必要がある。

### 3 実証分析

#### (1) 転職前後の仕事内容の連続性

以下では、雇用者の転職行動に焦点を当てるため、分析対象を前職および現職が雇用者で職業やタスクといった仕事に関する変数に欠損値のない転職経験者に限定する。

第 4-3-1 図表は、転職経験者について前職と現職の職業が同じ場合に 1、異なる場合に 0 を取る職業内転職ダミーを作成し、属性別にその平均値（職業内転職率）を示している。サンプル全体では、日本標準職業分類の大分類ベースで約 47%、中分類ベースで約 32% が同じ職業内を転職している。性別では、男性より女性の職業内転職率が高い。最終学歴別では、職業教育を修めている専門学校卒の約 44% が同じ職業中分類内で転職している。調査時点の年齢別には目立った差異はみられない。現職の雇用形態別には、事務職が多い派遣社員では大分類内の転職が過半数に上る点、ならびに嘱託社員では中分類内の転職がやや多い点が目立つ。

また、第 4-3-1 図表では、前職および現職の勤め先企業の産業コードの回答に基づいて、日本標準産業分類の大分類内の産業内転職率も併せて示している。産業大分類内の転職率はサンプル全体では約 41% であり、職業内の移動率を下回っている。属性別にみると、男性では、大分類ベースの産業内転職率が約 43% に対して職業内転職率は約 39% であり、職業よりも産業の連続性がやや高いが、その他の全ての属性について、産業内転職率は、職業内転職率よりも低い。また、大分類ベースの職業内移動と産業内移動の組み合わせを計算すると（結果は省略）、集計対象の転職者サンプル（ $n=2597$ ）のうち、ケースが多い順に産業も職業も同じケースが約 42%、産業も職業も変更するケースが約 30%、産業のみを変更するケースが

第 4-3-1 図表 前職-現職の同一職業内転職率

	職業内転職率			参考：産業内転職率	
	大分類	中分類	n	大分類	n
全体	0.466	0.315	2604	0.414	2597
男性	0.387	0.272	980	0.428	980
女性	0.514	0.340	1624	0.406	1617
中学・高校卒	0.414	0.257	1139	0.388	1138
専門卒	0.565	0.443	490	0.526	489
短大・高専卒	0.511	0.319	364	0.384	362
大学・大学院卒	0.454	0.315	588	0.386	585
その他・無回答	0.522	0.348	23	0.522	23
25-29歳	0.424	0.309	139	0.362	138
30-34歳	0.494	0.286	231	0.378	230
35-39歳	0.452	0.352	301	0.425	301
40-44歳	0.470	0.326	423	0.409	423
45-49歳	0.472	0.317	439	0.427	438
50-54歳	0.480	0.319	408	0.457	407
55-59歳	0.474	0.313	352	0.410	349
60-64歳	0.434	0.280	311	0.389	311
正規従業員	0.469	0.319	1324	0.434	1324
契約社員	0.452	0.289	197	0.426	195
パート・アルバイト	0.453	0.310	945	0.382	942
派遣社員	0.568	0.305	95	0.419	93
嘱託社員	0.488	0.395	43	0.442	43

注：集計対象は前職および現職が雇用者で、職業情報がある者。

産業に関する集計ではさらに無回答者が除かれるためサンプルサイズが異なる。

約 16%、職業のみを変更するケースが約 11%となっている。このことは、職業を変更する転職では産業も転職する確率が高く、仕事内容の変化については、職業に焦点を当てる必要があることを示唆する。

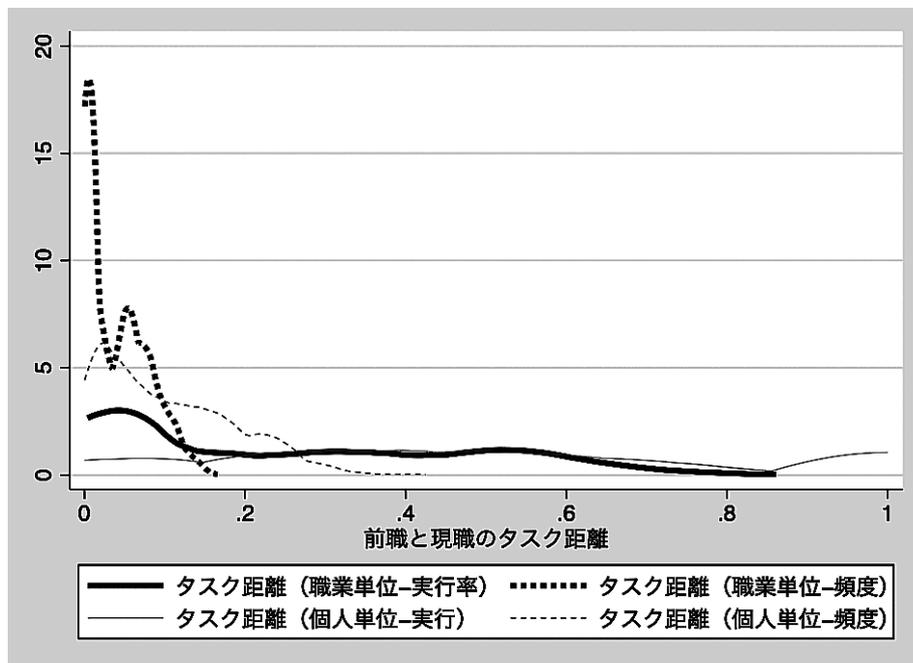
そこで次に、前職と現職のタスクの回答に基づいて、転職前後の仕事内容の変化を定量化する。本章では、Gathmann and Schönberg (2010)に従って、転職前の職業 $o$ と転職後の職業 $o'$ の距離を計測するため、23 のタスク指標からなるタスクベクトルの分離角 (angular separation : AngSep) を計算する。

$$AngSep_{oo'} = \frac{\sum_{j=1}^J (q_{jo} \times q_{jo'})}{\left[ \left( \sum_{j=1}^J q_{jo}^2 \right) \times \left( \sum_{k=1}^J q_{ko'}^2 \right) \right]^{1/2}} \quad (1)$$

ただし、 $q_{jo}$ は職業 $o$ におけるタスク $j$ の実行率（あるいは平均のタスク頻度）であり、 $q_{jo'}$ は職業 $o'$ におけるタスク $j$ の実行率（あるいは平均のタスク頻度）である。そのうえで、 $Dis_{oo'} = 1 - AngSep_{oo'}$ で定義されるタスク距離指標（task distance measure）を計算する。この指標は0から1の範囲の値を取り、職業 $o$ と転職後の職業 $o'$ が23のタスクベクトルでみて全く同一の職業であれば0、全く異なる職業であれば1を取る。さらに本章では、職業単位のタスクベクトルに基づくタスク距離に加えて、個人のタスク実行ダミーおよびタスク頻度に基づくタスクベクトルから計算した、個人単位のタスク距離も計算して分析に用いる<sup>6</sup>。

第4-3-2図表は、職業平均あるいは個人の回答によるタスクベクトルに基づいて計算された前職と現職のタスク距離の分布（カーネル密度分布）を表している。23のタスクの「実行」に基づくタスク距離は、職業ベースでも個人ベースでも0から1までほぼ一様に分布している。一方、23のタスクの「頻度」に基づくタスク距離は0近傍に偏っている。これは、各タスクの頻度の平均値は職業による変動が相対的に小さいことを示唆する。また、これらタスク距離の相関係数は、職業単位の実行率と頻度が0.936、個人単位の実行と頻度が0.767と高い一方、職業単位の実行率と個人の実行が0.540、職業単位の頻度と個人の頻度が0.546となっており、職業平均のタスクか、各個人が実行するタスクかによって、転職前後のタスクの変動が異なっている。このいずれかが賃金変化率と強い関係を持つのかについては、後に検討する。

第4-3-2図表 前職—現職のタスク距離の分布(カーネル分布)



注：集計対象は、前職および現職とも回答者が10人以上の職業の雇用者（n=2191）

<sup>6</sup> こうした分析ではユークリッド距離が用いられることがあるが、分離角はタスクの実行率や頻度といったベクトルの大きさに対して敏感ではないことが知られているため、ここでは分離角を用いる。

第 4-3-3 図表 職業間転職におけるタスク距離

	前 職	現 職	距 離
平均			0.353
標準偏差			0.196
最も近い職業間移動	接客・給仕の職業	飲食物調理の職業	0.024
	運搬の職業	自動車運転の職業	0.029
	その他の保健医療の職業	保健師、助産師、看護師	0.033
最も遠い職業間移動	ゴム・プラスチック製品製造作業	社会福祉の専門的職業	0.861
	接客・給仕の職業	司法警察職員	0.830
	金属加工作業者	介護サービスの職業	0.828
頻度が多い職業間移動	商品販売の職業	一般事務の職業	0.355
	会計事務の職業	一般事務の職業	0.120
	営業・販売関連事務の職業	一般事務の職業	0.066
	営業の職業	法人・団体の管理職員	0.176

注：集計対象は、前職および現職とも回答者が10人以上の職業の雇用者のうち、職業中分類でみた職業間転職者（n=1,487）。

タスク距離は前職と現職の職業別タスク実行率のベクトルに基づいて計算した分離角である。

第 4-3-3 図表は、第 4-3-2 図表に示したサンプルのうち、前職と現職で異なる職業中分類に転職したサンプルを対象として、具体的な職業名とタスク距離を例示したものである。ただし、ここでのタスク距離は、職業平均のタスク実行率ベクトルの分離角を表す。仕事内容で見て最も「近い」職業間転職は、接客・給仕の仕事から飲食物調理の仕事への転職（タスク距離は約 0.02）や、運搬の仕事から自動車運転の仕事への転職（同、約 0.03）、その他の保健医療の職業から保健師・助産師・看護師への転職（同、約 0.03）である。一方、最も「遠い」職業間転職は、ゴム・プラスチック製品製造作業から社会福祉の専門的職業への転職（タスク距離は約 0.86）、接客・給仕の職業から司法警察職員への転職（同、約 0.83）、金属加工作業者から介護サービスの職業（同、約 0.83）であり、職業大分類を超えた転職では、仕事内容も大きく変化することがわかる。また職業間転職のうち転職ケースが多いのは、事務従事者内の移動や、営業職から管理職への移動などである。

## (2) タスク距離の規定要因

次に、転職時のタスク距離の規定要因を回帰分析で検証する。推定モデルの被説明変数は各種のタスク距離であり、説明変数には、現職入職時点の経験年数とその 2 乗項<sup>7</sup>、前職の勤続年数、女性ダミー、学歴ダミー、現職の職業大分類ダミー、前職と現職の雇用形態ダミーならびに現職入職年ダミーを用いる。ここでの予想は、Gathmann and Schönberg (2010)の理論枠組みに従っている。すなわち、タスク特殊的スキルが存在すれば、経験年数が長く、スキルを蓄積した労働者ほどタスク距離の遠い転職にはコストがかかるために、より近い転職を選択すると予想される。あるいは、労働市場経験が長いほど自分に適した職業マッチを

<sup>7</sup>（労働市場）経験年数は、最終学歴の卒業または中退年と現職の入職年から算出している。そのため、この推定式では学歴不詳や無回答のサンプルが除かれる。

得ている可能性があるため、労働市場経験が長いほど転職時のタスク距離が小さいと予想される。前職の勤続年数についての予想も同様であり、前職の勤続年数が長いほどタスク特殊のスキルの喪失を抑制するためにタスク距離の近い職業に転職すると考えられる。

第 4-3-4 図表は職業ベースのタスク距離、第 4-3-5 図表は個人ベースのタスク距離に関する推定結果を表している。職業ベースでは（第 4-3-4 図表）、前職が正規従業員の場合に、入職時の経験年数の 1 次項が負、2 次項が正で統計的に有意である。推定係数の大きさによれば、正規従業員では経験年数の効果は 30 年前後を底とする U 字型である。他方、女性や非正規従業員では前職の勤続年数が負で統計的に有意であり、予測の一部に従う結果である。個人の経験の効果は、個人ベースのタスク距離でみた場合にはより明確である（第 4-3-5 図表）。女性を除いて、入職時の経験年数は負または U 字型であり、統計的に有意である。女性では、前職の勤続年数が負で統計的に有意である。女性については、出産や育児によって就業経験が中断されているケースがあるため、経験年数の効果が現れにくい可能性がある。

その他の説明変数については、現職の職業大分類ダミーのベースである専門的・技術的職業従事者に比べて、他の職業の係数はおおむね正で統計的に有意である。これは、経験年数等の他の条件を一定としても、現職が専門的・技術的職業ほど「近い」転職を行っていることを示しており、これらの職種について職種別労働市場が成立している可能性を指摘した従来の研究とも整合的である。一方で、現職が生産工程、建設・採掘、運搬・清掃職については、専門・技術職に比べて「遠い」転職を行う傾向にある。

こうしたタスク距離で測った仕事内容の連続性に関する傾向は、従来用いられてきた、職業名の連続性や所属産業の連続性で見た場合と同様である。第 4-3-6 図表は、第 4-3-4 図表および第 4-3-5 図表と同じサンプルと説明変数を用いて、職業大分類ならびに産業大分類の転職の規定要因を検証したものである。被説明変数はそれぞれ、前職と現職の職業（産業）大分類が一致する場合に 1、それ以外に 0 を取る 2 値変数であり、プロビットモデルを用いて推定している。第 4-3-6 図表は、入職時の経験年数とその 2 乗項、ならびに前職の勤続年数の推定結果のみを抜粋して示している。職業大分類内の転職については、男性や正規従業員では入職時の経験年数の効果が U 字型であり、女性では前職の勤続年数が正の効果である。これは、第 4-3-3 図表でみたように、職業大分類を超える転職ほどタスク距離が大きいことを考え合わせれば、整合的な結果といえる。産業大分類内の転職についても、女性サンプルを除くと、入職時の経験年数が負または U 字型である。これは、先に見たように、産業を変更する転職では職業を変更するケースが多いという事実を踏まえると、職業とそのタスクに関する結果と整合的であろう。

第 4-3-4 図表 前職と現職のタスク距離の規定要因:職業ベースのタスク距離

VARIABLES	タスク距離 (実行率)				タスク距離 (タスク頻度)			
	(1) 男性	(2) 女性	(3) 正規従業員	(4) 非正規従業員	(5) 男性	(6) 女性	(7) 正規従業員	(8) 非正規従業員
入職時の経験年数	-0.003 [0.003]	-0.001 [0.002]	<b>-0.006***</b> [0.002]	0.000 [0.003]	-0.001 [0.001]	-0.000 [0.000]	<b>-0.001***</b> [0.000]	-0.000 [0.000]
入職時の経験年数2乗	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	<b>0.000*</b> [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	<b>0.000*</b> [0.000]	0.000 [0.000]
前職の勤続年数	-0.000 [0.001]	<b>-0.003**</b> [0.001]	-0.000 [0.001]	<b>-0.004**</b> [0.002]	0.000 [0.000]	<b>-0.001***</b> [0.000]	-0.000 [0.000]	<b>-0.001**</b> [0.000]
女性ダミー			-0.043*** [0.016]	-0.010 [0.027]			-0.008*** [0.003]	-0.003 [0.004]
管理 (現職)	0.080*** [0.030]	0.174*** [0.055]	0.108*** [0.025]	0.242*** [0.051]	0.006 [0.005]	0.009 [0.009]	0.009** [0.004]	0.014* [0.008]
事務 (現職)	0.106*** [0.033]	0.034* [0.018]	0.048*** [0.018]	0.010 [0.027]	0.009 [0.005]	-0.002 [0.003]	0.001 [0.003]	-0.007 [0.005]
販売 (現職)	0.034 [0.032]	0.049** [0.022]	0.067*** [0.023]	-0.012 [0.030]	0.004 [0.006]	0.007* [0.004]	0.009** [0.004]	-0.003 [0.005]
サービス (現職)	0.165*** [0.048]	0.099*** [0.021]	0.143*** [0.027]	0.058* [0.031]	0.027*** [0.009]	0.011*** [0.004]	0.018*** [0.005]	0.006 [0.005]
保安 (現職)	0.256*** [0.052]	0.421** [0.165]	0.293*** [0.052]	0.189** [0.095]	0.028*** [0.008]	0.038 [0.025]	0.027*** [0.009]	0.017 [0.014]
農林漁業 (現職)	0.332*** [0.069]	0.164 [0.155]	0.325*** [0.069]	0.214 [0.138]	0.057*** [0.011]	0.020 [0.027]	0.052*** [0.012]	0.030 [0.024]
生産工程 (現職)	0.079** [0.033]	0.165*** [0.026]	0.138*** [0.026]	0.074** [0.034]	0.017*** [0.006]	0.023*** [0.004]	0.021*** [0.005]	0.011* [0.006]
輸送・機械運転 (現職)	0.186*** [0.041]	0.266** [0.122]	0.239*** [0.040]	0.112 [0.071]	0.038*** [0.008]	0.053** [0.023]	0.044*** [0.007]	0.022* [0.013]
建設・採掘 (現職)	0.033 [0.043]	0.375*** [0.039]	0.068* [0.038]	0.077 [0.083]	0.010 [0.008]	0.060*** [0.006]	0.012* [0.007]	0.012 [0.015]
運搬・清掃 (現職)	0.155*** [0.043]	0.188*** [0.034]	0.296*** [0.037]	0.073** [0.036]	0.037*** [0.008]	0.027*** [0.006]	0.048*** [0.006]	0.014** [0.006]
専門卒	-0.046 [0.028]	-0.047*** [0.018]	-0.061*** [0.020]	-0.035 [0.023]	-0.008 [0.005]	-0.009*** [0.003]	-0.011*** [0.003]	-0.005 [0.004]
短大・高専卒	-0.081 [0.051]	-0.018 [0.016]	-0.033 [0.022]	-0.017 [0.021]	-0.014* [0.008]	-0.002 [0.003]	-0.006 [0.004]	-0.001 [0.003]
大学・大学院卒	-0.043** [0.022]	0.004 [0.020]	-0.026 [0.018]	-0.006 [0.024]	-0.006* [0.004]	0.001 [0.003]	-0.005* [0.003]	-0.001 [0.004]
契約社員 (前職)	0.038 [0.034]	-0.017 [0.026]			0.006 [0.006]	-0.003 [0.004]		
パート・アルバイト (前職)	0.016 [0.031]	0.010 [0.015]		0.023 [0.023]	0.003 [0.005]	0.002 [0.002]		0.005 [0.004]
派遣社員 (前職)	-0.079 [0.053]	-0.038 [0.029]		-0.053* [0.031]	-0.014 [0.009]	-0.008* [0.004]		-0.009* [0.005]
嘱託社員 (前職)	-0.030 [0.187]	0.091 [0.108]		0.017 [0.124]	-0.011 [0.030]	0.021** [0.009]		0.002 [0.019]
契約社員 (現職)	0.025 [0.039]	0.031 [0.025]	0.048 [0.030]	-0.022 [0.029]	0.003 [0.006]	0.004 [0.004]	0.008* [0.005]	-0.005 [0.005]
パート・アルバイト (現職)	-0.029 [0.035]	0.017 [0.015]	0.062*** [0.017]	-0.050** [0.022]	-0.004 [0.006]	0.004 [0.002]	0.011*** [0.003]	-0.007* [0.004]
派遣社員 (現職)	-0.030 [0.043]	0.040 [0.030]	0.052 [0.043]	-0.025 [0.033]	-0.002 [0.008]	0.004 [0.004]	0.013* [0.007]	-0.008 [0.005]
嘱託社員 (現職)	-0.094* [0.052]	0.056 [0.076]	-0.010 [0.044]	-0.041 [0.085]	-0.015* [0.009]	0.012 [0.013]	0.001 [0.008]	-0.011 [0.014]
入職年ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Observations	718	1,215	1,085	848	718	1,215	1,085	848
R-squared	0.186	0.135	0.232	0.108	0.190	0.141	0.231	0.118

注: カギ括弧内はロバスト標準誤差。\*\*\* p&lt;0.01, \*\* p&lt;0.05, \* p&lt;0.1。

第 4-3-5 図表 前職と現職のタスク距離の規定要因:個人ベースのタスク距離

VARIABLES	タスク距離 (実行率)				タスク距離 (タスク頻度)			
	(1) 男性	(2) 女性	(3) 正規従業員	(4) 非正規従業員	(5) 男性	(6) 女性	(7) 正規従業員	(8) 非正規従業員
入職時の経験年数	<b>-0.008*</b> [0.005]	-0.001 [0.004]	<b>-0.007*</b> [0.004]	-0.003 [0.005]	<b>-0.003***</b> [0.001]	-0.001 [0.001]	<b>-0.003***</b> [0.001]	<b>-0.002*</b> [0.001]
入職時の経験年数2乗	0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	<b>0.000*</b> [0.000]	0.000 [0.000]	<b>0.000**</b> [0.000]	0.000 [0.000]
前職の勤続年数	0.001 [0.002]	<b>-0.006***</b> [0.002]	<b>-0.003*</b> [0.002]	-0.004 [0.003]	0.000 [0.001]	<b>-0.001**</b> [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.001]
女性ダミー			-0.024 [0.026]	0.028 [0.042]			-0.016** [0.007]	-0.005 [0.009]
管理 (現職)	0.026 [0.048]	-0.039 [0.072]	0.050 [0.038]	0.178 [0.112]	0.016 [0.011]	0.010 [0.021]	0.016* [0.010]	0.046* [0.024]
事務 (現職)	0.161*** [0.048]	0.097*** [0.030]	0.104*** [0.030]	0.103** [0.042]	0.044*** [0.012]	0.012* [0.007]	0.019*** [0.007]	0.012 [0.010]
販売 (現職)	0.024 [0.053]	0.117*** [0.038]	0.110*** [0.038]	0.043 [0.051]	0.012 [0.013]	0.022** [0.009]	0.027*** [0.010]	0.003 [0.011]
サービス (現職)	0.089 [0.066]	0.082** [0.036]	0.102** [0.040]	0.033 [0.049]	0.032* [0.019]	0.030*** [0.008]	0.030*** [0.010]	0.023** [0.011]
保安 (現職)	0.200** [0.086]	0.397*** [0.107]	0.348*** [0.088]	0.018 [0.107]	0.036* [0.021]	0.109*** [0.026]	0.054** [0.023]	0.008 [0.033]
農林漁業 (現職)	0.270** [0.109]	-0.113 [0.201]	0.324*** [0.086]	-0.128 [0.224]	-0.004 [0.030]	-0.053*** [0.018]	0.016 [0.024]	-0.064*** [0.013]
生産工程 (現職)	0.022 [0.052]	0.201*** [0.045]	0.086** [0.043]	0.125** [0.054]	0.025* [0.014]	0.051*** [0.011]	0.039*** [0.012]	0.032** [0.013]
輸送・機械運転 (現職)	0.101* [0.060]	0.196 [0.262]	0.162*** [0.058]	-0.012 [0.100]	0.039*** [0.015]	0.022 [0.052]	0.048*** [0.015]	0.008 [0.023]
建設・採掘 (現職)	0.052 [0.066]	0.209*** [0.073]	0.093 [0.062]	0.077 [0.134]	0.021 [0.016]	0.033* [0.017]	0.025* [0.015]	0.019 [0.033]
運搬・清掃 (現職)	0.003 [0.065]	0.202*** [0.059]	0.228*** [0.060]	0.050 [0.062]	0.027* [0.017]	0.044*** [0.012]	0.050*** [0.014]	0.028** [0.014]
専門卒	-0.046 [0.041]	-0.050* [0.029]	-0.083*** [0.030]	-0.008 [0.037]	-0.008 [0.011]	-0.011 [0.007]	-0.020*** [0.008]	0.003 [0.009]
短大・高専卒	-0.086 [0.073]	0.011 [0.029]	-0.003 [0.035]	0.007 [0.038]	-0.025 [0.016]	0.008 [0.007]	0.003 [0.009]	0.008 [0.009]
大学・大学院卒	-0.020 [0.033]	0.041 [0.032]	0.013 [0.028]	0.010 [0.038]	-0.013 [0.009]	0.003 [0.008]	-0.005 [0.007]	-0.003 [0.009]
契約社員 (前職)	0.009 [0.052]	-0.055 [0.042]			-0.002 [0.012]	-0.013 [0.010]		
パート・アルバイト (前職)	0.049 [0.047]	-0.005 [0.025]		0.048 [0.035]	0.008 [0.012]	0.003 [0.006]		0.016* [0.008]
派遣社員 (前職)	-0.135* [0.078]	0.039 [0.045]		0.040 [0.048]	-0.029* [0.017]	-0.008 [0.011]		-0.002 [0.011]
嘱託社員 (前職)	-0.015 [0.265]	-0.213*** [0.076]		-0.129 [0.175]	0.023 [0.053]	-0.006 [0.017]		0.005 [0.028]
契約社員 (現職)	0.041 [0.055]	0.028 [0.043]	0.050 [0.044]	-0.047 [0.050]	0.010 [0.013]	0.002 [0.010]	0.006 [0.011]	-0.012 [0.011]
パート・アルバイト (現職)	-0.039 [0.058]	0.010 [0.025]	0.090*** [0.030]	-0.076** [0.034]	-0.011 [0.014]	0.002 [0.006]	0.014** [0.007]	-0.017** [0.008]
派遣社員 (現職)	0.071 [0.079]	0.011 [0.051]	0.219*** [0.069]	-0.127** [0.056]	0.005 [0.019]	0.010 [0.013]	0.048** [0.024]	-0.023* [0.013]
嘱託社員 (現職)	-0.178** [0.078]	0.181* [0.097]	-0.033 [0.060]	0.084 [0.108]	-0.030 [0.019]	0.049* [0.025]	-0.000 [0.017]	0.019 [0.026]
入職年ダミー	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Observations	682	1,077	1,013	746	718	1,215	1,085	848
R-squared	0.135	0.084	0.139	0.081	0.109	0.089	0.114	0.108

注: カギ括弧内はロバスト標準誤差。\*\*\* p&lt;0.01, \*\* p&lt;0.05, \* p&lt;0.1。

第 4-3-6 図表 職業内転職と産業内転職に関するプロビット推定の結果

	Pr(職業大分類内の転職=1)				Pr(産業大分類内の転職=1)			
	(1) 男性	(2) 女性	(3) 正規従業員	(4) 非正規従業員	(5) 男性	(6) 女性	(7) 正規従業員	(8) 非正規従業員
入職時の経験年数	<b>0.015**</b> [0.007]	-0.001 [0.005]	<b>0.015***</b> [0.005]	0.005 [0.006]	<b>0.023***</b> [0.007]	0.004 [0.005]	<b>0.011**</b> [0.005]	<b>0.010*</b> [0.006]
入職時の経験年数2乗	<b>-0.000**</b> [0.000]	0.000 [0.000]	<b>-0.000**</b> [0.000]	-0.000 [0.000]	<b>-0.000***</b> [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.000 [0.000]
前職の勤続年数	-0.002 [0.003]	<b>0.007**</b> [0.003]	0.000 [0.002]	0.006 [0.004]	-0.003 [0.003]	0.003 [0.003]	0.000 [0.002]	0.004 [0.004]
Observations	838	1,393	1,271	965	853	1,397	1,275	972

注：数値は限界効果。カギ括弧内はロバスト標準誤差。その他の説明変数は、第4-3-4図表および第4-3-5図表と同じであり、女性ダミー、現職の職業大分類ダミー、学歴ダミー、前職の雇用形態、現職の雇用形態、入職年ダミーを含む。\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

### (3) タスクの変化と賃金変化の関係

分析の最後に、タスクの連続性が転職前後の賃金変化に及ぼす影響を検証する。推定モデルの被説明変数は前職と現職の時間あたり賃金率の自然対数形の差分として定義される賃金変化率である<sup>8</sup>。説明変数には、転職前後のタスク距離、女性ダミー、学歴ダミー、現職の職業大分類ダミー、前職と現職の勤続年数、前職と現職の雇用形態ダミーならびに現職入職年ダミーを用いる。

しかしながら、転職はしばしば労働者の自発的な選択である。そのため、賃金を左右する転職者の観察不可能な属性、例えば仕事とのマッチの大きさが、関心のある説明変数（ここではタスク距離）と相関する場合には、推定された係数にはバイアスが生じる可能性がある。そのため、本来であれば、倒産や廃業といった会社都合による外生的な転職者にサンプルを限定して推定する必要があるが、残念ながら本調査のサンプルサイズの制約によりここでは、全転職者のサンプルを用いる。したがって、過去に蓄積したスキルの賃金リターンに関する本章の推定は、相関関係を表すに過ぎない点に留意されたい<sup>9</sup>。

第 4-3-7 図表は説明変数に職業ベースのタスク距離を用いた場合、第 4-3-8 図表は個人ベースのタスク距離を用いた場合の賃金変化率関数の推定結果である。ただし、主な説明変数である、各種のタスク距離と職業内および産業内移動ダミーの推定結果のみを抜粋して表示している。第 4-3-7 図表より、職業ベースの前職と現職のタスク距離を用いた場合は、実行率の場合でも頻度の場合でも、その係数は負であり、転職前後のタスク距離が大きいほど賃金が低下する。また、職業内移動や産業内移動の係数は正であり、同じ産業や職業内を移動

<sup>8</sup> 本調査では現職および前職の年間収入を階級値で尋ねているため、各階級の間値（トップコードは 2300 万円）を用いている。また、ふだんの週労働時間に約 52 週（=365/7）を掛け合わせた年間労働時間を計算し、年収を割ることで年間ベースの時間あたり賃金率を計算している。

<sup>9</sup> また、ここでの賃金変化率は、定義上、前職の離職直前の賃金と現職の（調査時点の）賃金率の比較になるため、本来であれば、現職におけるスキル蓄積前の勤続年数 0 年のサンプルに限定する必要がある。残念ながらサンプルサイズの制約により、そのようなサンプル制限が困難であるため、推定式において現職の勤続年数を用いることでその問題に対処する。

第 4-3-7 図表 賃金変化率の決定要因(タスク距離:職業ベース)

	(1) 全転職者	(2) 全転職者	(3) 全転職者	(4) 全転職者	(5) 全転職者	(6) 全転職者	(7) 職業間転職者	(8) 職業間転職者
タスク距離 (実行率)	-0.102 [0.095]				-0.029 [0.155]		-0.083 [0.137]	
タスク距離 (頻度)		-0.607 [0.552]				-0.205 [0.846]		-0.611 [0.808]
職業内移動 (大分類)			0.048 [0.040]		0.030 [0.065]	0.029 [0.060]		
産業内移動 (大分類)				0.037 [0.039]	0.018 [0.043]	0.017 [0.044]	0.069 [0.053]	0.067 [0.054]
Observations	1,711	1,711	1,711	1,711	1,711	1,711	1,158	1,158
R-squared	0.205	0.205	0.205	0.205	0.205	0.205	0.241	0.241

注：カギ括弧内はロバスト標準誤差。その他の説明変数として、女性ダミー、学歴ダミー、現職の職業大分類ダミー、前職と現職の勤続年数、前職と現職の雇用形態ダミーならびに現職入職年ダミーを含む。

第 4-3-8 図表 賃金変化率の決定要因(タスク距離:個人ベース)

	(1) 全転職者	(2) 全転職者	(3) 全転職者	(4) 全転職者	(5) 全転職者	(6) 全転職者	(7) 職業間転職者	(8) 職業間転職者
タスク距離 (実行率)	-0.063 [0.063]				-0.012 [0.076]		-0.121 [0.085]	
タスク距離 (頻度)		-0.474** [0.236]				-0.435 [0.280]		-0.574* [0.315]
職業内移動 (大分類)			0.048 [0.040]		0.055 [0.049]	0.014 [0.047]		
産業内移動 (大分類)				0.037 [0.039]	0.023 [0.046]	0.001 [0.044]	0.064 [0.055]	0.049 [0.054]
Observations	1,566	1,711	1,711	1,711	1,566	1,711	1,059	1,158
R-squared	0.210	0.207	0.205	0.205	0.211	0.207	0.247	0.243

注：カギ括弧内はロバスト標準誤差。その他の説明変数として、女性ダミー、学歴ダミー、現職の職業大分類ダミー、前職と現職の勤続年数、前職と現職の雇用形態ダミーならびに現職入職年ダミーを含む。\*\* p<0.05, \* p<0.1

する方が賃金上昇率は高い。だが、全ての係数について統計的に有意な結果は得られていない。職業ベースのタスク距離では、タスク特殊的なスキルの存在を示唆する結果はみられない。第 4-3-8 図表より、個人ベースの前職と現職のタスク距離を用いた場合も、各変数の係数の符号は同じであるが、タスク頻度に基づくタスク距離の係数が負であり、5%水準で統計的に有意である。タスク頻度に基づくタスク距離は、2 列目の全転職者サンプルのみならず、8 列目の職業間転職者についても（10%水準とわずかであるが）統計的に有意である。

以上の結果によれば、転職前後のタスク距離が近いほど賃金上昇率が高い（または賃金低下率が抑制される）傾向にあること、そして、そうしたタスクの連続性と賃金上昇の関係は、個人が遂行するタスクベースで見た場合に顕著であることがわかる。他方で、職業や産業の連続性と賃金変化率との間に明確な関係は確認されない。このことは、職業で平均的に求められるタスク＝スキルではなく、個人が遂行するタスク＝スキルが転職先においても有用である可能性を示唆する。この結果が、職業単位のタスクが定まっていなかった日本の労働市場固有の問題によるものなのか、あるいは、同一職業においても無視できない個人レベルのタスク格差があるという問題によるものなのかについては、さらに検討する必要がある。

## 4 おわりに

本章では、日本の労働市場における、転職時に持ち運び可能なスキルの存在を検証した。具体的には、タスク (task) の概念を用いて転職前後の仕事内容の変化を定量化し、タスク距離の決定要因と、タスク距離と賃金変化の関係を検証した。

分析結果によれば、第1に、専門職・技術職は、他の職業に比べてタスクが似たような職業間を転職する傾向が強いことが判明した。これは、専門・技術職の職種特殊的スキルを指摘した従来の研究と整合的である。第2に、性別や雇用形態を問わず、雇用労働者が転職する場合には、経験年数が長いほど、タスクが似たような職業に転職する傾向がある。この結果は、産業内転職や職業内転職の傾向とも整合的であった。第3に、職業内転職と賃金変化とのシステマティックな関係は見られない一方で、転職前後のタスク距離が近いほど賃金が上昇するまたは賃金低下が抑制される傾向が確認された。これは、職業平均のタスクではなく、個人が遂行するタスクベースで見た場合に顕著であった。これらの結果は、企業を超えたスキルのポータビリティが存在することを示唆する。

## 参考文献

- 大橋勇雄・中村二郎 (2002) 「転職のメカニズムとその効果」 玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社, pp.145-173.
- 岸智子 (1998) 「ホワイトカラーの転職と外部経験」『経済研究』, Vol.49, No.1, pp.27-34.
- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学 (第3版)』東洋経済新報社.
- 今野浩一郎 (1998) 『勝ちぬく賃金改革—日本型仕事給のすすめ』日本経済新聞社出版.
- 戸田淳二 (2010) 「職種経験はどれだけ重要になっているのか—職種特殊的人的資本の観点から」『日本労働研究雑誌』, No.594, pp.5-19.
- 樋口美雄 (2001) 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社.
- 牧坂亮佑 (2019) 「職業移動とタスク特殊的人的資本」未公開論文.
- 労働政策研究・研修機構 (2006) 『職業紹介における職業分類のあり方を考える—「労働省編職業分類」の改訂に向けた論点整理』, 労働政策研究報告書 No.57.
- Acemoglu, Daron and David Autor (2011) “Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings,” *Handbook of Labor Economics*, Volume 4b, pp.1043-1171.
- Gathmann, Christina and Uta Schönberg (2010) “How General Is Human Capital? A Task-Based Approach,” *Journal of Labor Economics*, 28, 1, pp.1-49.
- Gibbons, Robert, Lawrence F. Katz, Thomas Lemieux, and Daniel Parent (2005) “Comparative Advantage, Learning, and Sectoral Wage Determination,” *Journal of Labor Economics*, 23, 4, pp.681-724.

- Gibbons, Eric (2017) “Costs of Skill Reallocation Across Occupational Task Measures” *Society of Labor Economists-22nd Annual Meetings (Conference Presentations)*.
- Guvenen, Faith, Satoshi Tanaka, David Wiczer, and Burhanettin Kuruscu (2015) “Occupational Switching and Self-Discovery in the Labor Market,” *Society for Economic Dynamics*, Meeting Papers 1181.
- Kambourov, Gueorgui and Iourii Manovskii (2009) “Occupational Specificity of Human Capital,” *International Economic Review*, 50, 1, pp.63-115.
- Kondo and Naganuma (2015) “Inter-industry Labor Reallocation and Task Distance,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 38, pp.127-147.
- Neal, Derek (1995) “Industry-specific Capital: Evidence from Displaced Workers,” *Journal of Labor Economics*, 13, 4, pp.653-77.
- (1999) “The Complexity of Job Mobility among Young Men,” *Journal of Labor Economics*, 17(2):237–61.
- Parent, Daniel (2000) “Industry-specific Capital and the Wage Profile: Evidence from the National Longitudinal Study of Income Dynamics,” *Journal of Labor Economics*, 18, 2, pp.306-23.
- Poletaev, Maxim, and Chris Robinson (2008) “Human Capital Specificity: Evidence from the Dictionary of Occupational Titles and Displaced Worker Surveys 1984-2000,” *Journal of Labor Economics*, 26, 3, pp.387-420.



## 第 II 部 未婚化と男女のキャリア



## 第5章 長期雇用と家族形成—結婚と初職継続との関係

### 1 はじめに

日本的雇用慣行が前提としてきた日本社会における「標準」的ライフコースは、男性（夫）の安定的な長期雇用と女性（妻）の結婚後の家庭役割重視という性別役割分業に基づくものであった。男性は初職の正規雇用職を継続、30歳前までに結婚、まもなく初子誕生し父親となり稼働力の安定性が求められる一方で、女性は男性同様に学校終了後に就職し正規雇用職につくが、結婚や初子誕生などの家族形成を機に労働市場から全面的もしくは部分的に退出し、家庭役割を重視し、専業主婦または家計補助的周辺労働力化する。日本的雇用慣行は、このような「標準」世帯モデルと表裏をなすものであったといえる（藤井 1991; 1995）。

日本的雇用慣行の主要な1つである長期雇用慣行は、事実上男性のみに適用され、男性は正規雇用職の長期雇用で安定的、女性は適用外で家族形成理由による初職正規雇用職の早期退職によって短期雇用、かつその後非正規雇用として労働市場に再参入したとしても、非正規雇用市場は不安定であり、流動的という図式であった。

現在でもこうした「標準」図式は強固であると考えられるが、女性のライフコースは、男女雇用機会均等法（以下「均等法」と略す）や育児休業法（以下「育休法」と略す）の成立、その後の改正によって、女性の就業継続政策が図られた結果大きく変化してきた。「男は仕事、女は家庭」のいわゆる性別役割分業意識は、男女とも30年間で性別役割分業に否定的な回答が半数以上を占めるようになってきており（細川 2018）、行動面でも意識面でも変化してきている。

他方、男性のライフコースは女性ほど大きな変化はなかったが、1990年代後半からの経済不況期に男性の非正規労働が増加したことにより、男性の稼働力の不安定さが問題になった。これまでの日本社会の「標準」的図式がもはや成り立たないことを象徴的に示す現象も起き始めた（小杉・原編 2011）。

こうした背景を踏まえ、本章は性別役割分業の行動と意識面での変化を検討し、第1章で課題として挙げた初職継続に関する女性労働者の問題と晩婚化・未婚化の影響について検討する。「均等法」や「育休法」などの女性雇用政策によって、初職を継続して就業継続した女性労働者は増加したはずであり、既婚女性はより初職を継続する方向へ変化したことが予測される。結果的に既婚女性にも長期雇用が適用され、より長期雇用化したという変化が生じたと考えられる<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> むろん、その雇用の質（賃金格差、女性管理職の少なさ等）についてはまだ課題は大きい。これに関連した問題は本報告書の第6章で論じられる。

他方、晩婚化・未婚化によって男女に限らず、生殖家族の束縛なく<sup>2</sup>、「好きな所へ行けて、好きなことができて」のいわゆる「footloose」の状況におかれる労働者が増加する。これによって、転職がより活発になり、労働者の側からの雇用の流動化がよりすすむ契機となりうる。よって、女性については、未婚女性は既婚女性より初職から転職して流動化している可能性が考えられる。以上のように、女性労働者の未既婚に着目して初職の継続の状況を検討していきたい。

## 2 方法

本章では初職で正規雇用職についての男女を対象として以下の検討を行う。まず、初職正規雇用者の家族形成の状況をみていく。具体的には、初職入職年を基準に未婚率の推移、現在（調査時点）の配偶関係、現在有配偶者の家事分担や生活費の担い手の状況、未既婚者の性別役割分業意識を検討する。特に、性別役割分業の状態と性別役割分業意識は、先に述べたように日本的雇用慣行を支える基盤として表裏をなすものであり、これらの変化もあわせて検討したい。その上で、男女で未既婚別に初職の継続状況をみて、特に女性の未既婚でどのような違いや変化があったかを検討する。

「職業と生活に関する調査」は、現職・前職・初職の3つの職業経歴を主軸としながら、家族生活については生殖家族（結婚して子どもを育てる家族）と定位家族（生まれ育った家族）に関する質問項目を含み、職業と生活に関する過去の経験がわかるように設計されている。本調査の対象者の年齢は調査時 35～64 歳と幅広く、出生コーホート間の比較によって、時代の変化を読み取ることができる。設定する出生コーホートは第 1 章で用いた 10 歳区切りの 4 区分である。

これらの区分は、女性雇用政策という視点からみると以下のような特徴がある。「均等法」の施行が 1986 年で、その対象となったのはおおむねコーホートⅡ以降の世代となる。よって、1955-64 年生まれのコーホートⅠは「プレ均等法世代」、1965-74 年生まれのコーホートⅡは「均等法第 1 世代」である。さらに、コーホートⅡは「育休法」が 1992 年に施行されその影響を受けた最初の世代ともいえる。

「均等法」は 1997 年に、努力規定だった各種差別禁止の項目が禁止規定に改正された（1999 年施行）。この影響はおおむねコーホートⅢ以降となるので（厳密には 1977 年生以降）、コーホートⅢは「均等法第 2 世代」と呼べる。また第 1 章で述べたように、コーホートⅢは「就職氷河期」世代でもある。

さらに、「均等法」は 2006 年に差別規定の強化、間接差別の禁止の導入、妊娠、出産等を理由とした不利益取扱いの禁止を主とする改正がなされ、翌年（2007 年）施行された。この

<sup>2</sup> 生殖家族（自分が配偶者を得て形成する家族）の束縛がないとしても、定位家族（自分が生まれ育った家族）の束縛がないわけではなく、この点については本報告書の第 7 章で論じられる。

影響は、コーホートⅣの1985-94年生まれ以降であることから、コーホートⅣは「均等法第3世代」と呼べる。

以上、各コーホートの世代的な特徴を踏まえつつ、性別・出生コーホート別に、家族形成の状況、有配偶者の家庭役割、未既婚者別の性別役割分業意識、未既婚者別の初職の継続状況の順にみていく。

### 3 初職正規雇用者の家族形成

まず、初職正規雇用者の家族形成についてみていく。

学校を出て初職についた年（初職入職年）を基準に入職3年後、5年後、10年後の未婚率をまとめたものが第5-3-1図表である<sup>3</sup>。この集計では、初職入職年および初婚年が不明の人、初職について当該年（3・5・10年）に達していない人を集計に含めていない。よって、100%から未婚の割合を引くと既婚（結婚経験あり）の割合（%）となる。

初職入職「3年」後に未婚だった人の割合は、男性ではどのコーホートでも80%台後半、女性でもコーホートⅠで70%台後半と低いほかは80%台となっている。「3年」では男女間、コーホート間で未婚率に大きな違いはみられない。初職「5年」後では、男性では70%台、女性ではやはりコーホートⅠで50%台後半と低いほかは60%台後半で男性のほうが未婚の割合が高く、女性の方が既婚の割合が高くなっている。最も若いコーホートⅣでは男性70%、女性約68%と男女差はほぼみられなくなっている。「10年」後は男性では30%台後半から40%台前半で、男性でコーホートⅠ・Ⅱ・Ⅲと未婚化（あるいは晩婚化）がゆるやかに進んでいることが読み取れる。女性ではコーホートⅠで約21%、Ⅱ・Ⅲで約31%とコーホート

第5-3-1図表(初職正規のみ) 性別・出生コーホート別 初職入職後の未婚率

		3年		5年		10年	
		未婚	有効n	未婚	有効n	未婚	有効n
男性	Ⅰ 1955-64年	85.5%	(539)	71.1%	(536)	37.9%	(530)
	Ⅱ 1965-74年	85.6%	(616)	73.3%	(615)	43.8%	(609)
	Ⅲ 1975-84年	88.4%	(441)	76.0%	(437)	44.7%	(425)
	Ⅳ 1985-94年	88.5%	(261)	70.0%	(223)	39.4%	(99)
	計(2071)	86.6%	(1857)	72.9%	(1811)	41.9%	(1663)
女性	Ⅰ 1955-64年	77.6%	(666)	55.6%	(664)	21.2%	(661)
	Ⅱ 1965-74年	84.1%	(681)	66.6%	(676)	31.7%	(668)
	Ⅲ 1975-84年	82.7%	(490)	64.5%	(488)	31.2%	(475)
	Ⅳ 1985-94年	83.8%	(291)	68.1%	(254)	41.4%	(140)
	計(2357)	81.7%	(2128)	62.8%	(2082)	28.7%	(1944)

※初職年・結婚年不明と初職について当該年に達していない人を集計に含めていない。

<sup>3</sup> 学校を終了後、かなり間をおいて初職に就業したケース（特に女性で）はまれであるが有り得るので、初職前に結婚しているケースもある。そうしたケースは、初職入職3年後に「既婚」として集計している。

IとII以降の差が大きい。コーホートIVは、初職に入職後10年に達していない人が多いため最も若いコーホートIVの該当者が少ないが、男女とも40%前後となっており、コーホートIVの年上のほうで初職入職10年の未婚率に男女差がなくなっている。時間経過でコーホートIVをみると、「3年」、「5年」、「10年」とほぼ男女差がなく、80%台→70%前後→40%前後と推移している。

次に、現在の配偶関係および初婚年齢についてみる（第5-3-2図表）。

調査完了時点の2019年12月を現在とすると、男性の未婚者はコーホートIとIIで10%台、コーホートIIIで21%、女性の未婚者はコーホートIで7.5%、IIとIIIで約11~12%と、国勢調査による全国平均と比較してやや低い傾向がみられる。

未婚者のうち「単身」か「同居」の内訳をとると、「単身」の割合がやや低いことから、本調査は訪問留置方式によって、単身・未婚者の回収率が全国平均よりやや低くなった結果と考えられる。分析にあたってこの点は留意する必要がある。

現在、配偶者がいる割合（有配偶率）は、男女ともでコーホートI・II・IIIで70%台、コーホートIVでも男女とも50%前後である。初婚年齢の平均値では、男性でコーホートI・II・IIIで29歳前後とあまり変化がないが、女性ではコーホートIで約25歳、コーホートIIとIIIで27歳前後と晩婚化の傾向がみられる。男女ともコーホートIVは調査時点で結婚した人の平均のため、コーホートIより若いと同じ水準で標準偏差（ばらつき）がかなり低い。今後結婚する人が平均年齢を押し上げる形となるので、将来的には平均年齢、標準偏差ともより高くなり晩婚化の傾向が顕著になるものと推測される。

第5-3-2図表（初職正規のみ）性別・出生コーホート別 現在の配偶関係および初婚年齢

		現在(2019年12月)				初婚年齢			
		小計	未婚		離死別	有配偶	有効n	平均値	標準偏差
			単身	同居					
男性	I 1955-64年(603)	12.3%	5.3%	7.0%	8.5%	76.1%	(497)	28.7	5.4
	II 1965-74年(685)	17.8%	4.8%	12.7%	7.4%	73.1%	(524)	29.1	5.4
	III 1975-84年(485)	21.0%	4.3%	15.5%	4.3%	72.4%	(363)	28.7	4.6
	IV 1985-94年(298)	50.0%	14.1%	34.9%	2.3%	47.0%	(144)	26.3	2.8
	計(2071)	21.6%	6.2%	14.9%	6.3%	70.1%	(1528)	28.6	5.1
女性	I 1955-64年(731)	7.5%	3.4%	4.0%	14.4%	76.5%	(654)	25.3	4.4
	II 1965-74年(765)	11.2%	2.7%	8.5%	12.7%	75.2%	(653)	26.9	4.7
	III 1975-84年(541)	12.4%	2.0%	10.4%	9.1%	76.2%	(455)	27.1	4.4
	IV 1985-94年(320)	44.1%	8.4%	35.0%	3.8%	51.6%	(176)	25.5	2.7
	計(2357)	14.8%	3.6%	11.1%	11.2%	72.6%	(1938)	26.3	4.5

※「無回答」の割合は表示していないが、集計に含めている。

第 5-3-3 図表(初職正規のみ) 性別・出生コーホート別 配偶関係と子の有無

	配偶関係と子の有無						
	小計	子なし		小計	子あり		
		未婚/ 離死別	有 配偶		未婚/ 離死別	有 配偶	
男性	I 1955-64年(613)	22.4%	13.6%	8.8%	74.5%	7.1%	67.3%
	II 1965-74年(698)	31.1%	19.4%	11.7%	67.2%	5.8%	61.3%
	III 1975-84年(502)	30.3%	22.3%	8.0%	67.2%	3.1%	64.1%
	IV 1985-94年(305)	64.1%	50.0%	14.1%	35.2%	2.3%	32.9%
	計(2118)	33.1%	22.8%	10.3%	64.7%	5.1%	59.6%
女性	I 1955-64年(742)	14.0%	8.8%	5.2%	84.4%	13.1%	71.3%
	II 1965-74年(778)	21.7%	13.3%	8.4%	77.4%	10.6%	66.8%
	III 1975-84年(550)	21.8%	13.3%	8.5%	75.8%	8.1%	67.7%
	IV 1985-94年(326)	55.0%	43.8%	11.3%	44.4%	4.1%	40.3%
	計(2396)	23.8%	16.0%	7.8%	74.7%	9.9%	64.8%

※「無回答」「不明」の割合は表示していないが、集計に含めている。

続いて、配偶関係と子の有無を組み合わせた集計をみると(第 5-3-3 図表)、「子あり」は、男性コーホート I で約 75%、II と III で約 67%、女性では少し高くコーホート I で約 85%、コーホート II と III では 70% 台後半である。また、女性のコーホート I と II で未婚/離死別で「子あり」、いわゆるシングルマザーの割合が 10% 台とやや高くなっている。

#### 4 配偶者との関係と家庭内分業

次に、初職正規雇用者のうち現在(調査時点)有配偶者のみで、配偶者との関係、家庭内の分業についてみていく。

配偶者の従業上の地位(無業を含む)では(第 5-4-1 図表左側)、男性(夫)<sup>4</sup>は、コーホート I ~ IV とも大きな違いがみられない。コーホートが若くなるにつれて配偶者(妻)も「正規」雇用の割合が高くなる傾向はみられる。つまり、夫婦とも正規雇用で働いている割合が高い。

他方「無業」の割合、つまり専業主婦の割合はコーホート II・III・IV とも 20% 前後と大きな変化がない。また家計補助的に働いていると考えられる「非正規雇用」も 40% 前後と大きな変化がない。

<sup>4</sup> 「(夫)」、「(妻)」という表記をしているが、本調査は夫婦ペアで調査しているわけではなく、「配偶者」という表現を言い換えているに過ぎない。よって、本調査の男性(夫)と女性(妻)の結果は非対称になることがある。

第 5-4-1 図表(初職正規・有配偶のみ)性別・出生コーホート別  
配偶者の従業上の地位と家事分担

		配偶者の従業上の地位				家事分担				
		役員・ 自営等	正規	非正規	無業	夫0: 妻10	夫1: 妻9	夫3: 妻7	夫5: 妻5	夫 負担
男性	I 1955-64年(459)	7.6%	24.6%	40.7%	25.9%	23.1%	50.3%	15.7%	5.9%	4.1%
	II 1965-74年(501)	5.0%	28.5%	48.7%	17.6%	18.8%	49.3%	20.4%	7.8%	3.4%
	III 1975-84年(351)	4.3%	30.5%	42.5%	21.7%	17.7%	46.4%	22.5%	9.1%	3.4%
	IV 1985-94年(140)	2.9%	37.1%	39.3%	20.7%	10.7%	41.4%	30.7%	13.6%	3.6%
	計(1451)	5.4%	28.6%	43.8%	21.5%	19.1%	48.2%	20.4%	8.1%	3.7%
女性	I 1955-64年(559)	25.4%	37.6%	21.3%	14.8%	27.0%	39.4%	20.9%	8.6%	2.9%
	II 1965-74年(575)	18.3%	75.3%	3.8%	1.4%	23.8%	43.7%	19.1%	9.7%	2.1%
	III 1975-84年(412)	12.4%	84.0%	1.9%	0.7%	18.2%	41.5%	26.7%	11.2%	1.5%
	IV 1985-94年(165)	12.1%	84.8%	2.4%	0.6%	10.9%	31.5%	35.8%	18.2%	3.0%
	計(1711)	18.6%	66.0%	8.9%	5.6%	22.3%	40.6%	23.1%	10.5%	2.3%

※「無回答」の割合は表示していないが、集計に含めている。

女性(妻)では、コーホート I は配偶者(夫)が定年退職して無業となつてとみられるケースが約 15%であるが、コーホート II・III・IVとも、「役員・自営等」(雇用以外の形態)と「正規」を合計すると、おおよそ 90%を超えていて、コーホート間の違いがほとんどないといえる。つまり、男性(夫)の稼得役割の重要性は大きな変化がないということである。

続いて、家事分担についてみると(第 5-4-1 図表右側)、男女ともコーホートが若くなるにつれ、妻の分担が減り夫の分担が増える傾向がみられる。特に「夫 3:妻 7」や「夫 5:妻 5」の分担割合が高くなる傾向がみられる。とはいえ、「夫 5:妻 5」よりも夫負担の大きい「夫負担」(夫が妻より負担する)の割合が高くなるわけではなく、妻の負担のほうが大きいことには変わりはない。

ただし、現在の家事分担は夫婦の家事の需要がライフステージによって、おかれている状況が異なるため、コーホート間の変化を時代効果に単純に結びつけることはできないので、この点は留意する必要がある。

次に、実際の生活費の担い手をみると(第 5-4-2 図表)、「自分の収入だけ」と「自分の収入が主、他の家族の収入も」を合計した「自分が主・計」では、男性(夫)でコーホート I と II で 80%台前半、III・IVで 70%台後半と「自分が主・計」が低くなり、それに対応する形で「自分と他の家族の収入を同等」の割合が高くなる傾向が少しみられるが、自分(夫)が主であることが大勢であることに変わりはない。ここでも、男性(夫)の稼得役割の重要性は大きな変化がないことがわかる。

第 5-4-2 図表(初職正規有配偶のみ)性別・出生コーホート別 実際の生活費担い手

		実際の生活費の担い手						
		自分が主・計	自分の収入が主、他の家族の収入も		他の家族が主・計	他の家族の収入が主、自分も		自分と他の家族の収入を同等
			自分の収入だけ	自分の収入が主、他の家族の収入も		他の家族の収入が主、自分も	他の家族の収入だけ	
男性	I 1955-64年(459)	84.1%	37.7%	46.4%	5.9%	5.2%	0.7%	8.5%
	II 1965-74年(501)	83.4%	32.1%	51.3%	3.0%	2.0%	1.0%	11.6%
	III 1975-84年(351)	79.8%	34.5%	45.3%	4.0%	3.1%	0.9%	13.1%
	IV 1985-94年(140)	75.7%	35.0%	40.7%	5.0%	4.3%	0.7%	14.3%
	計(1451)	82.0%	34.7%	47.3%	4.3%	3.5%	0.8%	11.2%
女性	I 1955-64年(559)	12.7%	5.4%	7.3%	71.7%	37.9%	33.8%	12.5%
	II 1965-74年(575)	9.7%	5.7%	4.0%	72.7%	46.8%	25.9%	14.6%
	III 1975-84年(412)	10.7%	5.8%	4.9%	68.2%	45.9%	22.3%	17.2%
	IV 1985-94年(165)	12.7%	10.9%	1.8%	59.4%	38.8%	20.6%	18.2%
	計(1711)	11.2%	6.1%	5.1%	70.0%	42.9%	27.1%	14.9%

※「無回答」の割合は表示していないが、集計に含めている。

第 5-4-3 図表(初職正規有配偶のみ) 理想の生活費担い手

		理想の生活費の担い手				
		夫が主・計	夫を主とするが妻も		同等	妻だけ/妻を主とするが夫も
			夫だけ	夫を主とするが妻も		
男性	I 1955-64年(459)	79.1%	36.6%	42.5%	12.4%	0.9%
	II 1965-74年(501)	75.8%	40.1%	35.7%	14.6%	1.0%
	III 1975-84年(351)	75.8%	38.2%	37.6%	15.4%	1.4%
	IV 1985-94年(140)	86.4%	44.3%	42.1%	7.1%	0.7%
	計(1451)	77.9%	38.9%	38.9%	13.4%	1.0%
女性	I 1955-64年(559)	75.8%	41.0%	34.9%	16.8%	1.3%
	II 1965-74年(575)	82.3%	52.7%	29.6%	11.0%	0.5%
	III 1975-84年(412)	83.7%	48.1%	35.7%	10.0%	0.2%
	IV 1985-94年(165)	86.1%	49.7%	36.4%	10.3%	0.6%
	計(1711)	80.9%	47.5%	33.4%	12.6%	0.7%

※「無回答」「わからない」の割合は表示していないが、集計に含めている。

女性(妻)のほうからみても、「他の家族が主・計」(「他の家族の収入が主、自分も」と「他の家族の収入だけ」の合計)は、コーホートIとIIで70%台前半、コーホートIIIで60%台後半、コーホートIVで60%弱と、「他の家族が主・計」の割合は低下し、「自分と他の家族の収入を同等」の割合が高くなる傾向が少しみられる<sup>5</sup>。

<sup>5</sup> 女性のコーホートIVで「無回答」が約10%あるため傾向が読み取りにくくなっている。

ただ、この場合「他の家族」＝「夫」とは限らないことに留意する必要がある。とはいえ、「自分が主・計」つまり妻が主は10%前後と、自分以外（おそらく夫）が主であることが大勢であるといえ、コーホート間で大きな変化があるといえない。

現実とは別に理想の生活費の担い手はどうか、夫妻間でどちらが生活費の担い手となるかたずねたところ（第5-4-3図表）、「夫が主・計」（「夫だけ」＋「夫を主とするが妻も」の合計）の割合は、むしろ、男女とも最も若いコーホートⅣで他のコーホートより高くなっている。コーホートⅣでは育児期であるなど、家族生活・夫婦関係の状況が反映している結果と考えられる。男女とも「夫だけ」はコーホートⅠが最も低いが、コーホートⅠには定年で退職した、退職の近い男性（夫）が含まれることが影響していると思われる。

「同等」や「妻だけ／妻を主とするが夫も」の割合についても、コーホートが若くなるほど高くなる傾向はみられず、理想としても「夫を主」とするほうが大勢であることに変化がないといえる。

## 5 性別役割分業意識

前節では配偶者の従業上の地位や家庭内分業の状況から、現実として性別役割分業について大きな変化がないこと、理想としての稼得役割も大きな変化がなく、依然として性別役割分業が強いことを確認した。本節では「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に賛成か反対か、いわゆる性別役割分業意識をみる。前節は有配偶者だけの集計であったが、未婚別に集計した結果でみる。

初職正規雇用者の調査時点現在有配偶者のみで「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」に賛成か反対か、いわゆる性別役割分業意識をみると（第5-5-1図表）、男性では「賛成・計」（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）の割合が、コーホートが若くなるほど低くなり、代わって「反対・計」（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）の割合が高くなる傾向が緩やかにみられる（Ⅰ→Ⅱ・Ⅲ→Ⅳ）。ただし、「賛成」だけの割合は、コーホートⅡ→Ⅲ→Ⅳとむしろ高くなる傾向がみられる。他方、女性はこのコーホートでも「賛成・計」が40%台後半、「反対・計」が50%前半程度だが、うち「反対」の割合はコーホートⅠとⅡで約15%前後、コーホートⅢ・Ⅳでは約20%と若いコーホートほど高い傾向がみられる。

続いて、初職正規雇用者の調査時点現在未婚者のみでみると（第5-5-2図表）、男性では「賛成・計」の割合が、コーホートⅣで約41%と最も低い。逆に「反対・計」の割合はコーホートⅣが約55%で最も高い他は45～50%くらいと年齢に応じて割合が高くなる傾向はみられない。他方、女性のコーホートⅠ・Ⅱ・Ⅲでは「賛成・計」の割合が若いほど高い傾向がわずかにみられ、その逆に「反対・計」は年齢が若いほど低い傾向がわずかにみられる。女性は有配偶者と逆に、若いコーホートのほうが賛成は高い傾向がみられる。

コーホートⅣは男女とも未婚者の該当数が多いが（特に女性）、いずれもそれより前のコーホートと比べて、「賛成・計」の割合が低く（41%前後）、「反対・計」の割合が高く（55～

第 5-5-1 図表(初職正規有配偶のみ)性別・出生コーホート別 性別役割分業意識

		夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである					
		賛成・計	どちらかと		反対・計	どちらかと	
			賛成	いけば 賛成		いけば 反対	反対
男性	I 1955-64年(459)	60.1%	10.9%	49.2%	39.0%	23.7%	15.3%
	II 1965-74年(501)	54.1%	5.8%	48.3%	44.5%	30.9%	13.6%
	III 1975-84年(351)	54.4%	8.8%	45.6%	44.2%	26.8%	17.4%
	IV 1985-94年(140)	52.9%	14.3%	38.6%	46.4%	27.9%	18.6%
	計(1451)	56.0%	9.0%	47.0%	42.9%	27.4%	15.5%
女性	I 1955-64年(559)	47.4%	4.5%	42.9%	50.4%	36.0%	14.5%
	II 1965-74年(575)	49.0%	7.8%	41.2%	49.7%	34.6%	15.1%
	III 1975-84年(412)	44.4%	3.9%	40.5%	53.9%	32.3%	21.6%
	IV 1985-94年(165)	45.5%	5.5%	40.0%	53.3%	33.3%	20.0%
	計(1711)	47.0%	5.6%	41.5%	51.3%	34.4%	16.9%

※「無回答」の割合は表示していないが、集計に含めている。

第 5-5-2 図表(初職正規未婚者のみ)性別・出生コーホート別 性別役割分業意識

		夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである					
		賛成・計	どちらかと		反対・計	どちらかと	
			賛成	いけば 賛成		いけば 反対	反対
男性	I 1955-64年(74)	48.6%	10.8%	37.8%	47.3%	35.1%	12.2%
	II 1965-74年(122)	50.0%	10.7%	39.3%	45.9%	27.9%	18.0%
	III 1975-84年(102)	50.0%	10.8%	39.2%	50.0%	24.5%	25.5%
	IV 1985-94年(149)	40.9%	4.7%	36.2%	55.0%	29.5%	25.5%
	計(447)	46.8%	8.7%	38.0%	50.1%	28.9%	21.3%
女性	I 1955-64年(55)	34.5%	-	34.5%	58.2%	34.5%	23.6%
	II 1965-74年(86)	39.5%	5.8%	33.7%	58.1%	37.2%	20.9%
	III 1975-84年(67)	43.3%	6.0%	37.3%	56.7%	34.3%	22.4%
	IV 1985-94年(349)	41.8%	3.5%	38.3%	56.0%	40.4%	15.6%
	計(1711)	40.4%	4.0%	36.4%	57.0%	37.5%	19.5%

※「無回答」の割合は表示していないが、集計に含めている。

56%) になっており、結果的に男女差がほぼなくなっている。

有配偶者と未婚者の比較では、男女とも性別役割分業に反対の割合のほうが高く、男女どのコーホートでも、既婚のほうが「賛成・計」の割合が高く、未婚のほうが「反対・計」の割合が高い。つまり、既婚者のほうがより性別役割分業に賛成、未婚者のほうが反対の傾向があるが、「男性・計」で10ポイント前後の差、「女性・計」で6ポイント前後の差で、それほど大きくない。

性別役割分業に関して、現実の家庭内での分業よりも意識の面ではより否定的であり、既

婚より未婚のほうがより否定的になっている。特に未婚の最も若いコーホートで男女差がなくなっており、若い世代での変化がみられるが、性別役割分業意識は特に既婚男性では根強いといえる。

## 6 未既婚別の初職の継続状況

これまでの検討を踏まえ、第1章でみた初職入職3・5・10年後の継続状況と調査時点現在までの継続状況を未既婚別にみる。

初職の継続の状況については、コーホートIVはまだ初職入職10年に達していない人が多いので、男女とも分析対象となる該当者数（表中の「有効n」）がそれ以前のコーホートよりかなり少なくなっている。よって、10年継続は主にコーホートI～IIIに着目する。

正規雇用の初職の継続状況を初職入職3・5・10年後の状況（該当者のみ）および2019年現在の状況を各時点の未既婚別でみると（第5-6-1図表）、男性は未婚（表の上段）と既婚（表の下段）の差は、ほぼ同じ水準か、既婚者のほうが初職の継続の割合が高い（例外は、最も若いコーホートIVの「10年」および「2019年現在」は未婚者のほうが、割合が高い）。後にみるように、女性より未既婚の差は小さい。

女性はその反対に、結婚・出産によって退職する労働者がいるため、既婚者のほうが継続の割合が低く、未婚者のほうが初職の継続の割合が高い（例外は、コーホートIIIの「2019年現在」は既婚者のほうが継続の割合が高い）。未既婚の差の大きさは、特に「3年」「5年」で約20ポイントとかなり大きい。いずれも未婚者のほうが継続の割合が高い。ただし、初職入職「10年」で、コーホートIIIとIVの未既婚の差は大幅に縮小している。未婚者が約4～5%程度継続割合が高い程度で、未婚者の継続の割合が低くなり（転職の割合が高くなり<sup>6</sup>）、既婚者の継続の割合が少し高くなった結果である。また、コーホートIII「均等法第2世代」の「2019年現在」では、未婚約13%、既婚約17%と未既婚の差がわずかだが、既婚者のほうが初職継続の割合が高くなっている。

男性は全体として、未既婚にかかわらず初職入職「10年」で約50%と、初職の長期雇用傾向が改めて確認できる。女性は未婚者のほうが初職の継続の割合が高く、未婚で「10年」が約30%で低くなり、既婚で「10年」がやや高くなった結果、未既婚の差が縮小している。

次に、現職も正規雇用で働いている人に限定する。つまり、初職も現職も正規雇用のみで限定することで、退職者、経営・自営業や非正規雇用に移った人を除き、正規雇用の職を継続就業している（切れ目のない職業キャリアであると）想定される労働者に限定する<sup>7</sup>。つまり、調査時点現在の正規雇用の「内部労働市場」だけでみた場合となる。正社員・正規職員を対象とした従業員調査を行った場合の集計結果は、これとほぼ同じ結果になるはずである。

<sup>6</sup> 未婚であるので、家族形成要因による労働市場から撤退による退職の可能性はなく、転職である可能性が高い。

<sup>7</sup> 本調査では職業経歴をすべて把握していないので、初職と現職が正規雇用だからといって「切れ目のない」職業キャリアであるといえない。ただし、別途尋ねている「正社員経験年数」を考慮すると、男女ともほぼ切れ目のなく正規雇用として継続就業していると考えられる。

第 5-6-1 図表(初職正規のみ) 性別・出生コホート別 未既婚別・初職継続状況

		各時点未婚者							
		3年		5年		10年		2019年現在	
		継続	有効n	継続	有効n	継続	有効n	継続	有効n
男性	I 1955-64年	81.4%	(456)	72.3%	(376)	59.4%	(197)	24.3%	(74)
	II 1965-74年	77.2%	(513)	69.8%	(437)	57.3%	(253)	29.5%	(122)
	III 1975-84年	76.6%	(381)	64.5%	(324)	45.1%	(182)	36.3%	(102)
	IV 1985-94年	81.4%	(226)	67.5%	(151)	73.5%	(34)	67.8%	(149)
	計	78.9%	(1576)	68.9%	(1288)	55.4%	(666)	43.0%	(447)
女性	I 1955-64年	72.9%	(513)	59.2%	(365)	31.9%	(138)	10.9%	(55)
	II 1965-74年	72.3%	(567)	58.8%	(444)	36.5%	(208)	32.6%	(86)
	III 1975-84年	66.8%	(397)	52.4%	(307)	28.2%	(142)	13.4%	(67)
	IV 1985-94年	68.0%	(231)	52.5%	(160)	24.4%	(45)	44.0%	(141)
	計	70.6%	(1708)	56.6%	(1276)	32.1%	(533)	30.1%	(349)
		各時点既婚者							
		3年		5年		10年		2019年現在	
		継続	有効n	継続	有効n	継続	有効n	継続	有効n
男性	I 1955-64年	83.3%	(78)	71.6%	(155)	57.3%	(328)	30.0%	(510)
	II 1965-74年	79.5%	(88)	68.1%	(163)	57.2%	(341)	40.2%	(552)
	III 1975-84年	80.4%	(51)	70.2%	(104)	53.4%	(234)	39.8%	(372)
	IV 1985-94年	93.3%	(30)	76.1%	(67)	56.7%	(60)	61.9%	(147)
	計	82.6%	(247)	70.8%	(489)	56.3%	(963)	38.8%	(1581)
女性	I 1955-64年	54.1%	(148)	35.0%	(294)	18.7%	(518)	7.5%	(664)
	II 1965-74年	51.4%	(107)	36.4%	(225)	22.1%	(453)	11.5%	(672)
	III 1975-84年	40.5%	(84)	32.6%	(172)	23.1%	(324)	16.7%	(461)
	IV 1985-94年	42.6%	(47)	32.1%	(81)	20.7%	(82)	24.3%	(177)
	計	49.0%	(386)	34.6%	(772)	21.0%	(1377)	12.5%	(1974)
		未既婚の差(未婚%－既婚%差)							
男性	I 1955-64年	-2.0		0.7		2.1		-5.7	
	II 1965-74年	-2.4		1.7		0.1		-10.7	
	III 1975-84年	-3.8		-5.7		-8.4		-3.5	
	IV 1985-94年	-11.9		-8.6		16.9		5.9	
	計	-3.7		-1.8		-0.9		4.1	
女性	I 1955-64年	18.9		24.1		13.2		3.4	
	II 1965-74年	20.9		22.3		14.5		21.1	
	III 1975-84年	26.3		19.9		5.0		-3.3	
	IV 1985-94年	25.4		20.4		3.7		19.7	
	計	21.6		22.0		11.1		17.6	

※初職年・結婚年不明と初職について当該年に達していない人を集計に含めていない。

初職の継続状況を初職入職 3・5・10 年後の状況（該当者のみ）を各時点の未既婚別でみると（第 5-6-2 図表）、男性は先の第 5-6-1 図表の結果とあまり変わらないが、女性は違った結果となっている。

女性では未既婚の差は、おおむね未婚の方が初職の継続の割合は高いが、先の第 5-6-1 図表よりもその差は大幅に縮小しており、コーホートⅢでは、未婚で「10 年」は約 31%、既婚は約 47%と逆転しており、既婚のほうが約 16 ポイントも高い。コーホートⅣはまだ入職 10 年に達した対象者が少ないが、未婚で 44%、既婚で 50%と差は大きくないが、既婚のほうが 6 ポイント高い。

男女差について、第 5-6-3 図表に未既婚別に男女差（男性%－女性%）を示した。未婚は一貫して男性のほうが女性より初職の継続の割合が高い。未婚者は男女とも家族形成がまだなされていない状況であるにもかかわらず、未婚女性は初職に定着せず、より転職している。コーホートが若くなるほど男女差が縮小する傾向も明確でなく、むしろコーホートⅣの「10 年」では男女差が約 34%と差が最大となり、より女性が転職している。

他方、既婚でも一貫して男性のほうが女性より初職の継続の割合が高く、男女差が未婚より大きい。ところがコーホートⅢとⅣの「10 年」では、男性との差が 9%台まで縮小してきており、男性既婚者と同じ位の水準に近づいている。

つまり、コーホートⅢ以降の「均等法第 2 世代」以降から、正規雇用を継続した既婚女性労働者は、この間の両立支援策などの雇用継続政策の恩恵を受けたことによる結果と考えられる。確かに、全体としては退職率も高く、継続割合の水準はまだ十分であるとはいえないが、両立支援策の政策的効果が現れてきた結果といえる。

その反対に、未婚女性は男性より転職する傾向がみられ、その男女差は縮小する傾向よりも拡大する予兆がみられる。つまり、未婚者は両立支援策の適用を受ける前に転職してしまうか、あるいは適用を受けられないから転職してしまうのかもしれない。

「均等法」や「育休法」という女性就業継続政策によって、既婚女性労働者はより初職継続・長期化の方向へ変化している。未婚女性は、雇用の流動化・多様化といった労働市場要因だけであれば男性と同じ水準の継続割合になるはずであるが、男性よりも継続の割合は下回っている。未婚女性は転職・流動化の方向へ推移しており、結果的に日本的な長期雇用の適用外のままとなっている。あるいは、長期雇用の適用を受けられないために、より働きやすい環境を求めて、男性より流動化しているのかもしれない。

第 5-6-2 図表(初職正規・現職正規のみ)  
性別・出生コーホート別 未既婚別・初職継続状況

		各時点未婚者							
		3年		5年		10年		2019年現在	
		継続	有効n	継続	有効n	継続	有効n	継続	有効n
男性	I 1955-64年	82.4%	(227)	73.4%	(188)	65.3%	(95)	53.6%	(28)
	II 1965-74年	81.2%	(373)	74.8%	(314)	68.2%	(176)	48.6%	(74)
	III 1975-84年	81.6%	(316)	69.0%	(268)	52.6%	(137)	54.5%	(66)
	IV 1985-94年	83.8%	(204)	73.5%	(132)	78.1%	(32)	77.5%	(129)
	計	82.1%	(1120)	72.6%	(902)	63.4%	(440)	63.0%	(297)
女性	I 1955-64年	77.1%	(83)	62.9%	(62)	39.3%	(28)	27.8%	(18)
	II 1965-74年	74.5%	(184)	58.6%	(145)	46.3%	(82)	49.1%	(55)
	III 1975-84年	74.2%	(163)	59.5%	(131)	30.9%	(68)	22.5%	(40)
	IV 1985-94年	78.2%	(142)	64.3%	(98)	44.0%	(25)	56.0%	(109)
	計	75.7%	(572)	60.8%	(436)	39.9%	(203)	45.9%	(222)
		各時点既婚者							
		3年		5年		10年		2019年現在	
		継続	有効n	継続	有効n	継続	有効n	継続	有効n
男性	I 1955-64年	83.3%	(36)	71.6%	(74)	55.8%	(163)	40.8%	(255)
	II 1965-74年	81.8%	(66)	70.2%	(124)	61.2%	(260)	48.5%	(412)
	III 1975-84年	85.1%	(47)	76.9%	(91)	56.6%	(212)	44.5%	(321)
	IV 1985-94年	93.1%	(29)	75.4%	(65)	59.3%	(54)	63.8%	(138)
	計	84.8%	(178)	73.2%	(354)	58.3%	(689)	47.5%	(1126)
女性	I 1955-64年	75.7%	(37)	53.4%	(58)	33.7%	(92)	23.2%	(112)
	II 1965-74年	58.8%	(34)	51.4%	(72)	43.6%	(133)	30.3%	(185)
	III 1975-84年	61.5%	(26)	50.0%	(58)	47.1%	(119)	36.6%	(164)
	IV 1985-94年	78.6%	(14)	62.1%	(29)	50.0%	(28)	55.4%	(74)
	計	67.6%	(111)	53.0%	(217)	42.7%	(372)	34.2%	(535)
		未既婚の差(未婚%-既婚%差)							
男性	I 1955-64年	-1.0		1.8		9.4		12.8	
	II 1965-74年	-0.6		4.7		7.0		0.1	
	III 1975-84年	-3.5		-7.9		-4.0		10.0	
	IV 1985-94年	-9.3		-1.9		18.9		13.8	
	計	-2.8		-0.5		5.1		15.4	
女性	I 1955-64年	1.4		9.5		5.6		4.6	
	II 1965-74年	15.6		7.2		2.7		18.8	
	III 1975-84年	12.7		9.5		-16.2		-14.1	
	IV 1985-94年	-0.4		2.2		-6.0		0.6	
	計	8.1		7.8		-2.8		11.7	

※初職年・結婚年不明と初職について当該年に達していない人を集計に含めていない。

第 5-6-3 図表(初職正規・現職正規のみ) 性別・出生コーホート別  
未既婚別・初職継続状況の男女の比率の差[ポイント差](男性%－女性%)

	未婚			既婚		
	3年	5年	10年	3年	5年	10年
I 1955-64年	5.3	10.5	26.0	7.7	18.2	22.1
II 1965-74年	6.8	16.2	21.8	23.0	18.8	17.5
III 1975-84年	7.4	9.5	21.7	23.6	26.9	9.5
IV 1985-94年	5.7	9.2	34.1	14.5	13.3	9.3
計	6.4	11.8	23.5	17.3	20.2	15.6

※初職年・結婚年不明と初職について当該年に達していない人を集計に含めていない。

## 7 まとめ

本章では、家族形成の状況ならびに性別役割分業の行動と意識の変容を検討した上で、初職正規雇用職の継続割合を未既婚別で性別・コーホート間で比較し、長期雇用と家族形成の関係がどのように変化しつつあるかを明らかにすることを試みた。

有配偶者では、より若いコーホートでは変化の兆しはみえるものの、全体として日本的長期雇用慣行の背景にある性別役割分業に基づいた「標準」世帯モデルに、行動面でも意識面でも大きな変化がないことが確認できた。特に、性別役割分業意識は既婚男性では根強く、行動面でも稼得役割を担うものがほとんどである。ただし、未婚者は既婚者より男女とも性別役割分業意識に否定的になってきている。最も若いコーホートで性別役割分業意識の男女差がなくなっており、若い世代での変化はみられる。

初職正規雇用職の継続については、男性は全体として未既婚にかかわらず初職入職「10年」が約50%であり(第5-6-1図表)、初職の長期雇用傾向が改めて確認できた。女性は未婚者のほうが初職の継続の割合が高いが未既婚の差は縮小しつつある。

さらに対象を初職も現職も正規雇用で働いている労働者に限定し、調査時点現在の正規雇用の労働者の「内部労働市場」だけでみた場合、「均等法第2世代」であるコーホートIII以降では未婚より既婚のほうが継続の割合が高かった。また、未婚は一貫して男性のほうが女性より初職の継続の割合が高い。未婚女性は初職に定着よりも転職する傾向があり、男女差が若い世代で拡大する予兆もみられた。既婚でも一貫して男性のほうが女性より初職の継続の割合が高かったが、「10年」継続では、男性との差が9%台まで縮小してきており既婚女性は継続する方向へ変化しつつある。女性労働者は、既婚が長期雇用で、より初職に定着する流れ、未婚がより初職に定着しないで流動化する流れの2つの流れ(変化)に分かれてきているといえる。

長期雇用慣行は、学卒→就職→結婚→第1子誕生というライフコースで、家族形成と結びつくことで、男性は長期雇用、女性は早期退職による短期雇用で流動的という男女別の雇用管理を形成してきた。他方、「均等法」や「育休法」等の女性の就業継続支援策は男女間の継

続の格差の是正をめざしてきた。その結果として、既婚女性の初職継続率の上昇が確認できたが、未婚女性は、同じ未婚の男性よりも流動化している傾向がみられた。結婚や出産を契機とする退職防止政策としての両立支援策の効果が既婚女性にあったといえるが、未婚女性には初職正規雇用職の継続という面では、政策的な保護が行き届いていない可能性が高い。両立支援策はある程度浸透してきたが、均等政策がまだ不十分であることが、両立支援策の適用前に転職してしまうことが背景にあるのではないかと考えられる。

晩婚化による未婚期の長期化、あるいは生涯未婚化が進行していく中で、未婚女性が初職正規雇用に着いていない理由、流動化している理由を今後より詳細に明らかにしていく必要がある。

## 参考文献

小杉礼子・原ひろみ編（2011）『非正規雇用のキャリア形成』勁草書房。

藤井治枝（1991）「日本的経営における女子労働の推移と変貌」『労務理論学会研究年報』1巻, pp.17-30.

藤井治枝（1995）『日本型企业社会と女性労働：職業と家庭の両立をめざして』ミネルヴァ書房。

細川千紘（2018）「女性の性別役割分業意識の変遷とライフコース」石田淳編『2015年SSM調査報告書8 意識I』2015年社会階層と社会移動調査研究会, pp.111-141.

労働政策研究・研修機構（2018）『非典型化する家族と女性のキャリア』JILPT第3期プロジェクト研究シリーズ No.9.

## 第6章 雇用流動性と収入の男女間比較—現職在籍年数に着目して

### 1 はじめに

少子高齢化、人口減少社会の進展を背景に、女性活躍推進法の整備など、女性労働を取り巻く環境整備に関する動きが活発化している。

総務省「労働力調査」によれば、1985年～2019年まで女性労働力率は増加傾向にあり、女性労働力人口も増加し、年齢別女性労働力率のM字カーブも解消傾向が見られる。ただし、未既婚別では、未婚女性では男性労働力率に近似してきているが、既婚女性は、上昇傾向にはあるものの、2019年においても、どの年代でも8割に満たないと相対的に低い割合にとどまる（総務省2019）。

また女性の勤続年数も長期化の傾向が見られ、男女間賃金格差は縮小傾向にはあるものの、2019年において女性は男性の74.3%と未だ少なくない男女差が見られる（厚生労働省2019）。

昨今では、未婚化・晩婚化や、社会経済状況の変化により、未婚者の位置づけも変化しているとされる。未婚者は1990年代において「パラサイト・シングル」と呼ばれ、未婚者の親同居が親からの経済的援助を享受できるなど、未婚者にとってのセーフティネットになりうるという位置づけ（山田1999）から、親への経済的支援を行うという役割への変化が指摘される（坂本2011・大風2016）。特に、大風（2016）は未婚壮年期の女性に着目し、親同居によって隠された貧困や、自身の高齢化に伴い、親への支援が増大するリスクを指摘している。

産業構造に関しては、Esping-Andersen(1999)が指摘するように、1980年代から、脱工業化などを背景として、先進諸国でサービス産業化が進んだが、日本では当時製造業が中心であり、ややサービス産業化が遅れ気味であった（長松2016）とされる。しかし、現在においては、製造業・建設業などの第二次産業の就業者数が減少している一方、サービス産業を含む第三次産業の就業者数は増加しており、第三次産業の比率は全体の73.4%と10年前よりも約10%ポイントの増加がみられる（総務省2019）など、急速なサービス産業化が進んでいる。

本章では、経済活動における脱工業化・サービス産業化だけでなく、家族生活における未婚化・晩婚化を含めて様々な社会変化が起こる中で、現在の雇用状況や雇用流動性に関する実態について、性別、配偶関係、職種、業種に着目して、明らかにすることを目的とする。

産業セクターは、第2章を踏まえて以下のように類型化する。すなわち、「鉱業・採石業、建設業、製造業」、「金融・保険業、不動産・物品賃貸業」「運輸業・郵便業、情報通信業・マスコミ」を長期雇用型として、「医療・福祉、教育・学習支援、専門サービス業」「卸売・小売業、宿泊業・飲食業、娯楽業、その他サービス業」を雇用流動型として扱う。

## 2 基本データ

本章では、男女及び未既婚<sup>1</sup>での実態に焦点を当てるため、対象者を正規従業員（会社などで正社員・正職員として雇用される労働者、短時間正社員を含む）の男女、30～54歳に限定した。データの特徴としては、やや未婚者が少なく、既婚者が多いという傾向が見られるが、概ね国勢調査の分布との差はない。基本統計量を第6-2-1図表に示す。本章では特に女性において、結婚がキャリア形成に及ぼす影響が大きいことから、男女だけではなく、女性を有配偶別にし、男性、既婚女性、未婚女性で比較を行う。また、職種ダミー、業種ダミー、学歴ダミー、転職回数ダミーは該当の場合1、非該当の場合0とする。

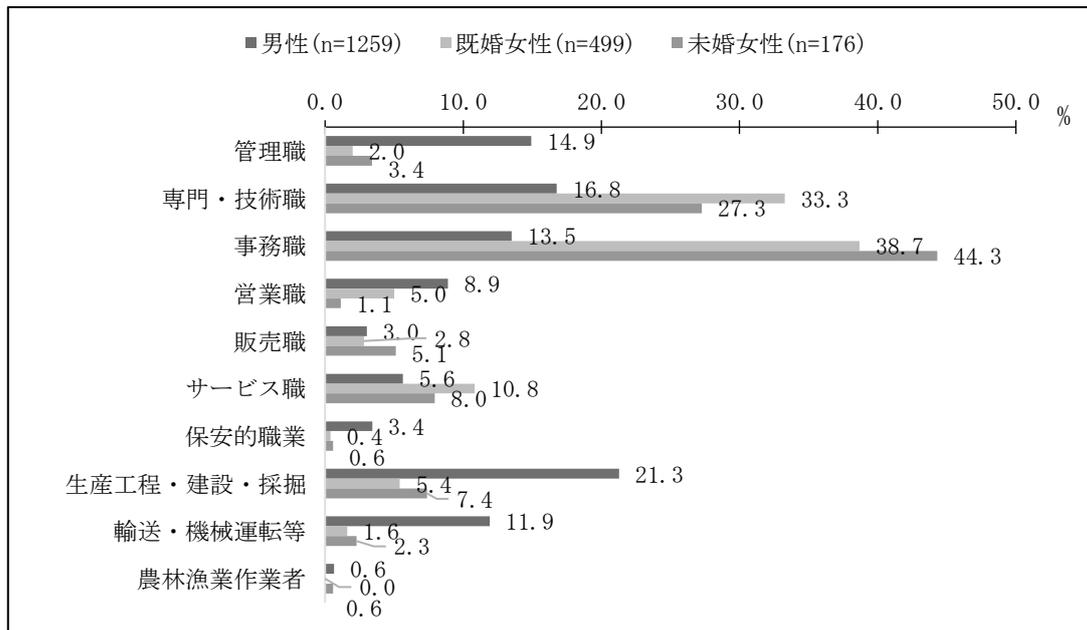
第6-2-1図表 基本統計量

	男性			既婚女性			未婚女性		
	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差
年収	1207	565.41	249.60	471	378.18	188.38	167	404.19	197.78
現職在籍年	1240	14.63	9.37	487	12.36	8.94	173	11.70	9.16
職種ダミー									
事務職	1259	0.14	0.34	499	0.39	0.49	176	0.44	0.50
管理職	1259	0.15	0.36	499	0.02	0.14	176	0.03	0.18
専門・技術職	1259	0.17	0.37	499	0.33	0.47	176	0.27	0.45
営業・販売・サービス	1259	0.18	0.38	499	0.19	0.39	176	0.14	0.35
現業職	1259	0.37	0.48	499	0.07	0.26	176	0.11	0.31
業種ダミー									
鉱・製造・建設業	1260	0.38	0.49	498	0.17	0.38	175	0.19	0.39
金融保険不動産業	1260	0.05	0.23	498	0.09	0.28	175	0.07	0.26
運輸・情報通信業	1260	0.15	0.35	498	0.06	0.23	175	0.05	0.22
卸売・小売サービス業	1260	0.17	0.37	498	0.12	0.33	175	0.21	0.41
医福教専業	1260	0.16	0.37	498	0.49	0.50	175	0.43	0.50
公務	1260	0.10	0.30	498	0.12	0.32	175	0.07	0.25
その他	1260	0.02	0.14	498	0.01	0.08	175	0.01	0.08
年齢	1267	42.87	6.85	501	43.14	6.66	176	40.84	7.69
学歴ダミー									
高卒以下	1238	0.37	0.48	497	0.30	0.46	173	0.28	0.45
専門学校・短大	1238	0.19	0.39	497	0.42	0.49	173	0.36	0.48
大学・大学院	1238	0.44	0.50	497	0.29	0.45	173	0.36	0.48
転職回数ダミー									
初職継続	1232	0.47	0.50	494	0.34	0.47	175	0.34	0.48
転職1回	1232	0.27	0.44	494	0.24	0.43	175	0.30	0.46
転職2回以上	1232	0.27	0.44	494	0.43	0.49	175	0.36	0.48
大都市ダミー	1267	0.26	0.44	501	0.23	0.42	176	0.34	0.47

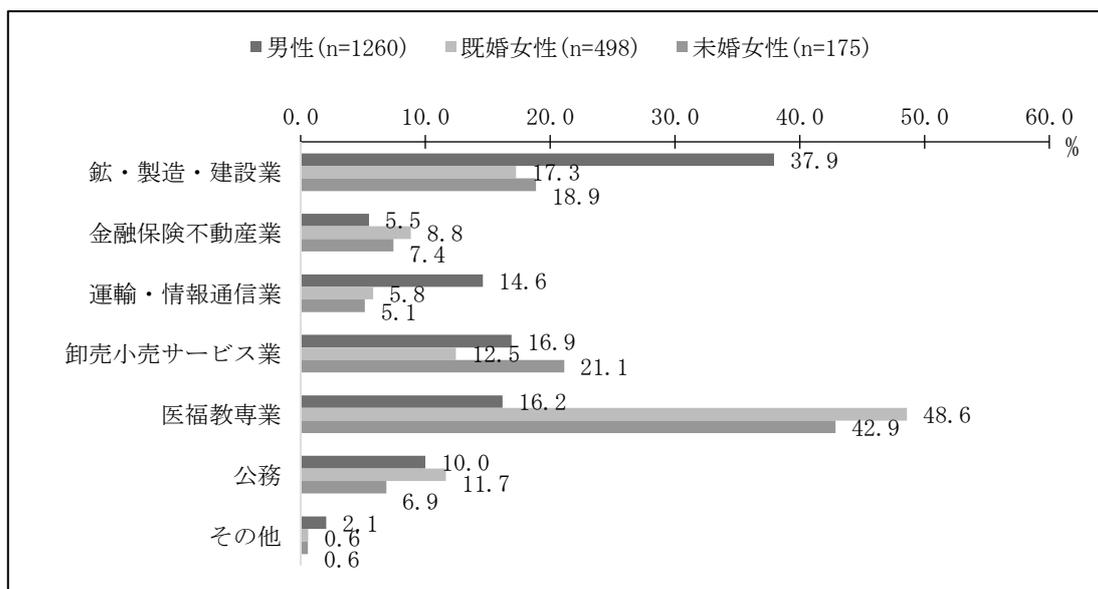
<sup>1</sup> 本章での「未婚」とは、結婚した経験がない人をいう。既婚には離死別者が含まれる。

職種の内訳としては、男性は、生産工程・建設・採掘が21.3%ともっとも高く、専門・技術職(16.8%)、管理職(14.9%)が次いで高い(第6-2-2図表)。未婚女性・既婚女性ともっとも高い職種は事務職で、次いで専門・技術職である。未婚女性で事務職は約4割を占め、既婚者よりも5.6ポイント高い。一方、専門・技術職は既婚女性が33.3%と未婚女性よりも6%ポイント高くなっている。未既婚女性ともに事務職及び専門・技術職で約7割を占めている。

第6-2-2図表 職種分布



第6-2-3図表 業種分布



業種別では、男性は鉱・製造・建設業（37.9%）がもっとも高く、女性は医療福祉・教育・専門サービス業が既婚女性で約半数、未婚女性で約4割ともっとも高い（第6-2-3図表）。次いで、未婚女性では卸売・小売サービス業（21.1%）、既婚女性では鉱・製造・建設業（17.3%）が高い。

さらに、男性、既婚女性、未婚女性それぞれにおいて、職種と業種を掛け合わせると<sup>2</sup>、男性では鉱・製造・建設業の現業職が全体の21.7%、次いで、卸売・小売サービス業の営業・販売・サービス職（8.3%）、運輸・情報通信業の現業職（8.1%）が高い（第6-2-4図表）。既婚女性は、第6-2-5図表で見られるように、医療福祉・教育・専門サービス業の専門・技術職がもっとも高く、既婚女性の約4人に1人が占める。次いで、医療福祉・教育・専門サービス業の事務職（9.7%）、鉱・製造・建設業の事務職（9.1%）、医療福祉・教育・専門サービス業の営業・販売・サービス職（8.9%）が相対的に高い割合を示す。

未婚女性においては、既婚女性と同様に、医療福祉・教育・専門サービス業の専門・技術職がもっとも高く、21.1%を占める（第6-2-6図表）。また、卸売・小売サービス業の事務職（12.0%）、医療福祉・教育・専門サービス業の事務職（10.9%）、鉱・製造・建設業の事務職（9.7%）と、サービス産業を中心とした事務職が高いといえる。

第6-2-4図表 男性における職種・業種分布(%)

	鉱・製造・建設業	金融保険不動産業	運輸・情報通信業	卸売・小売サービス業	医福教專業	公務	その他	合計
管理職	4.9	1.9	1.8	3.0	2.3	0.7	0.2	15.0
専門・技術職	4.3	0.1	2.6	0.3	6.0	3.0	0.6	16.8
事務職	4.1	1.3	1.2	2.1	1.3	3.4	0.2	13.5
営業・販売・サービス	3.0	2.1	0.8	8.3	2.9	0.2	0.3	17.4
現業職	21.7	0.2	8.1	3.0	0.8	2.8	0.7	37.3
合計	38.1	5.5	14.6	16.6	13.2	10.0	2.0	100.0

第6-2-5図表 既婚女性における職種・業種分布(%)

	鉱・製造・建設業	金融保険不動産業	運輸・情報通信業	卸売・小売サービス業	医福教專業	公務	その他	合計
管理職	0.2	0.4	0.0	0.0	1.0	0.2	0.2	2.0
専門・技術職	1.8	0.0	1.6	0.0	23.7	6.0	0.0	33.2
事務職	9.1	4.6	3.0	7.4	9.7	4.8	0.2	38.8
営業・販売・サービス	0.6	3.8	0.4	4.4	8.9	0.4	0.0	18.5
現業職	5.6	0.0	0.6	0.4	0.4	0.2	0.2	7.4
合計	17.3	8.9	5.6	12.3	43.7	11.7	0.6	100.0

<sup>2</sup> 職種について観測数に偏りが見られるため、以下では営業職、販売職、サービス職を「営業・販売・サービス」として、保安的職業、生産工程・建設・採掘、輸送・機械運転等、農林漁業作業者を「現業職」としてカテゴリ化する。

第 6-2-6 図表 未婚女性における職種・業種分布(%)

	鉱・製造・建設業	金融保険不動産業	運輸・情報通信業	卸売・小売サービス業	医福教専業	公務	その他	合計
管理職	0.6	0.0	0.0	1.7	1.1	0.0	0.0	3.4
専門・技術職	1.1	0.0	1.1	0.6	21.1	2.9	0.0	26.9
事務職	9.7	6.3	2.3	12.0	10.9	3.4	0.0	44.6
営業・販売・サービス	0.6	1.1	0.0	6.3	6.3	0.0	0.0	14.3
現業職	6.9	0.0	1.7	0.6	0.6	0.6	0.6	10.9
合計	18.9	7.4	5.1	21.1	40.0	6.9	0.6	100.0

### 3 雇用流動性に関する分析

職種及び業種別における男女及び未既婚者の雇用流動性について検証するため、勤続年数に相当する現職在籍平均年数に着目し、その実態及び、要因について検証を行う。

分析には、個人要因のコントロールを必要とするが、まずは、実数値を概観したい。

現職在籍平均年数は男性全体で 14.6 年、次いで既婚女性は 12.4 年、未婚女性は 11.7 年と、男性>既婚女性>未婚女性の順に長い（第 6-3-1 図表）。職種別に現職在籍平均年数を男女別で比較すると、男性は管理職の勤続年が 19.1 年ともっとも長く、事務職も 15.9 年と長い一方、営業・販売・サービス職が 12.5 年と短い。男性、既婚女性、未婚女性ともに、専門・技術職に比べて事務職が 2 年程度と長くなっている。

業種別における現職在籍平均年数において、男性は、公務が 18.1 年ともっとも長く、第二次産業（鉱・製造・建設業）も 15.3 年とやや長い（第 6-3-2 図表）。一方、医療福祉・教育・専門サービス業（12.3 年）や、運輸・情報通信業（12.8 年）が短い。

女性に関しては、多くの方が従事する医療福祉・教育・専門サービス業で 10.8 年であり、男性よりも 1.5 年短くなっている。

第 6-3-1 図表 職種別現職在籍年数に関する記述統計

	男性			女性			既婚女性			未婚女性		
	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差
管理職	186	19.1	9.2	16	14.4	9.8	10	13.7	9.7	6	15.7	10.8
専門・技術職	208	13.6	8.7	210	11.1	8.7	164	11.7	8.8	46	9.1	8.1
事務職	167	15.9	9.2	267	13.7	9.3	188	14.4	9.2	77	11.9	9.2
営業・販売・サービス	217	12.5	8.8	117	10.4	8.0	89	9.4	7.0	25	12.6	9.3
現業職	457	13.8	9.4	55	12.5	10.3	34	11.9	10.3	19	14.7	10.2
全体	1,240	14.6	9.4	667	12.2	9.1	487	12.4	8.9	173	11.7	9.2

第 6-3-2 図表 業種別現職在籍年数に関する記述統計

	男性			女性			既婚女性			未婚女性		
	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差
鉱・製造・建設業	466	15.3	9.5	118	12.8	9.7	83	13.1	9.6	33	12.5	10.0
金融保険不動産業	68	15.4	10.2	55	13.0	8.7	42	12.2	8.5	13	15.7	9.3
運輸・情報通信業	181	12.8	9.3	37	10.9	8.8	28	12.0	9.4	8	7.9	6.1
卸売・小売サービス業	208	14.7	8.9	101	13.9	9.3	62	14.0	8.5	37	13.6	10.7
医福教専業	201	12.3	8.6	311	10.8	8.6	236	11.0	8.7	74	9.9	7.8
公務	124	18.1	8.5	71	18.8	8.1	58	19.2	7.8	12	16.3	9.0
その他	26	18.3	10.3	3	7.7	4.6	2	9.0	5.7	1	5.0	-

第 6-3-3 図表 現職在籍年数に関する重回帰分析

	全体		男性		女性		既婚女性		未婚女性	
	限界効果	標準誤差								
職種ダミー (ref:事務職)										
管理職	1.417	0.707 **	0.870	0.834	0.973	2.051	-0.645	2.637	4.920	3.243
専門・技術職	-0.421	0.592	-1.045	0.840	-0.546	0.877	-0.668	1.013	-0.640	1.715
営業・販売・サービス	-2.581	0.602 ***	-2.513	0.826 ***	-3.084	0.923 ***	-4.468	1.065 ***	1.872	1.822
現業職	-1.822	0.567 ***	-2.379	0.708 ***	-0.038	1.270	-2.317	1.558	5.167	2.171 **
業種(ref:鉱・製造・建設業)										
金融保険不動産業	-0.747	0.802	-1.920	1.024 *	1.450	1.331	0.702	1.545	5.000	2.567 *
運輸・情報通信業	-2.284	0.610 ***	-2.653	0.657 ***	-0.732	1.511	-0.484	1.739	-2.240	2.986
卸売・小売サービス業	-0.300	0.581	-1.095	0.683	1.762	1.116	1.954	1.349	1.051	1.964
医福教専業	-3.618	0.550 ***	-3.740	0.703 ***	-2.099	0.970 **	-2.386	1.122 **	-0.970	1.879
公務	4.810	0.613 ***	4.134	0.756 ***	6.598	1.071 ***	6.648	1.195 ***	5.743	2.374 **
その他	2.157	1.483	2.455	1.542	-2.862	4.663	-2.157	5.772	-4.013	7.827
年齢	0.657	0.026 ***	0.744	0.032 ***	0.504	0.045 ***	0.472	0.055 ***	0.609	0.076 ***
既婚ダミー	-0.328	0.441	-0.068	0.561	-0.459	0.714				
女性ダミー	-1.659	0.434 ***								
N	1877		1220		657		484		173	
調整済みR <sup>2</sup>	0.327		0.364		0.240		0.230		0.320	

\*\*\* p 値<0.01、\*\*p 値<0.05、\*p 値<0.1

雇用流動性の指標として、現職在籍年数を被説明変数として、業種、職種、個人属性要因を独立変数とした重回帰分析を行った(第 6-3-3 図表)。現職在籍年数は女性の方が有意に短いということが示された。つまり、女性の方が男性に比べて雇用が流動的であるといえる。既婚であることは、男女共に有意な相関が見られていない。

業種に関しては、第二次産業(鉱・製造・建設業)と比較して、男性、未婚、既婚女性全てで公務の方が長く、雇用流動性が低い。一方、男性及び既婚女性において、現職在籍年数は、第二次産業と比べて、医療福祉・教育・専門サービス業で有意に短く、より雇用流動的であるといえる。男性では、金融保険・不動産業、運輸・情報通信業で短い、医療福祉・教育・専門サービス業よりも係数の絶対値が小さい。また興味深いことに、未婚女性では、第二次産業と比較して、金融保険・不動産業で長く、長期雇用型であるといえる。

職種においては、事務職と比較して、男性、既婚女性において、営業・販売・サービス職で短く、雇用流動的である。また現業職は男性では事務職よりも短い、未婚女性においては長い傾向が見られた。

次いで、業種ごとに、年齢及び学歴をコントロールして現職在籍年数について重回帰分析を行ったところ、現職在籍年数は、鉱・製造・建設業、医療福祉・教育・専門サービス業において、女性は男性に比べて、有意に短いことが示された（図表は省略）。ただし、既婚女性においてのみ、男性に比べて有意に短く、未婚女性において有意な関連は見られない。

また、同様に、職種ごとに年齢及び学歴をコントロールして、現職在籍年数に関する重回帰分析を行った結果、現職在籍年数は、専門・技術職、事務職、営業・販売・サービス職で女性の方が男性に比べ、有意に短いことが確認された（図表は省略）。さらに、男性と女性未既婚で同分析を行ったところ、管理職（既婚）、専門・技術職（未既婚）、事務職（未既婚）、営業・販売・サービス職（既婚）で現職在籍年数が男性に比べ有意に短いことが確認された。また、専門・技術職及び事務職では雇用流動性が低い順に、男性＞既婚女性＞未婚女性であることが示された。

#### 4 年収に関する分析<sup>3</sup>

職種及び業種別における男女及び未既婚女性の年収の差とその要因について検証を行う。

分析には、個人要因などのコントロールを必要とするが、まずは実数値を概観したい。

男性・既婚女性・未婚女性の年収を平均して比較すると（第6-4-1図表）、男性の565.4万円でもっとも高く、次いで、未婚女性は404.2万円、既婚女性がもっとも低く378.2万円である。つまり、平均収入は、男性と比較して、未婚女性で161.2万円、既婚女性で187.2万円少ないことがわかる。女性間では、未婚女性の方が既婚女性と比べて26万円高い。

職種別に平均年収を見ると、男性は管理職で777.5万円ともっとも高く、次いで高い順に、専門・技術職632.3万円、事務職591.0万円と続く。一方で、営業・販売・サービス職が506.6万円、現業職467.8万円と低い。

専門・技術職が未婚女性では477.3万円、既婚女性では431.3万円、それぞれ事務職（どちらも400万円未満）よりも高い。

第6-4-1 図表 職種別年収の記述統計量

	男性			女性			既婚女性			未婚女性		
	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差
管理職	181	777.5	319.0	16	470.3	189.1	10	462.5	207.2	6	483.3	172.2
専門・技術職	203	632.3	235.7	196	441.6	210.1	152	431.3	204.3	44	477.3	228.1
事務職	158	591.0	182.1	256	381.5	184.8	182	380.9	179.5	73	384.0	199.8
営業・販売・サービス	212	506.6	232.5	115	315.8	137.6	89	303.5	144.4	25	360.0	104.1
現業職	445	467.8	179.9	57	317.1	174.2	36	305.8	178.0	19	345.5	175.9
全体	1,207	565.4	249.6	642	384.3	190.7	471	378.2	188.4	167	404.2	197.8

<sup>3</sup> 本来であれば、年収は労働以外の要素を含む可能性があるため、賃金を用いることが望ましいが、本稿では正規雇用者のみを対象とすること、調査上の都合から収入を用いる。

業種別年収では、男女ともに公務で高い（第 6-4-2 図表）。男性における業種別の平均年収においては、公務は 645.2 万円と高く、一方、卸売・小売サービス業は 496.4 万円と最も低く、運輸・情報通信業も 533.2 万円と次いで低い。

女性の年収に関しては、医療福祉・教育・専門サービス業で未婚女性は 397.6 万円、既婚女性は平均 373.3 万円と、未婚女性と比較して、24.3 万円少なく、男性は平均 576.8 万円である。

本人年収を被説明変数として、業種、職種、転職回数や個人属性要因を独立変数とした重回帰分析を行った（第 6-4-3 図表）。

この結果、男性及び既婚女性において現職勤続年数は長い方が、年収が高いことが示された。未婚者では有意でないものの、係数はマイナスとなった。

また、職種や業種、業務経験、個人属性要因をコントロールしても、女性であることが年収に有意な負の影響を与えていることが示された。また、年収において男性では既婚男性の方が未婚男性よりも高く、女性では、既婚女性の方が未婚女性と比べて、低い。

また、転職経験については、男性でのみ、転職 1 回と比べ、初職継続で有意に高くなったが、男性転職 2 回以上や、既婚女性・未婚女性においては有意な関連が見られなかった。

職種としては、事務職と比較して、男性、未既婚問わず女性全てにおいて、専門・技術職が有意に高く、男性においてのみ、管理職も有意に高い。現職在籍年数と職種の交差項では、既婚女性、未婚女性では有意な関連は見られず、男性の管理職及び専門技術職でマイナスとなった。

業種に関しては、未婚女性において、第二次産業（鉱・製造・建設業）と比較して、公務で高く、金融保険・不動産業、医療福祉・教育・専門サービス業で低い。現職在籍年数と交差項に関しては、男性は卸売・小売サービス業でマイナス、既婚女性は公務でプラス、未婚女性は金融保険・不動産業でプラスであった。

第 6-4-2 図表 業種別年収の記述統計量

	男性			女性			既婚女性			未婚女性		
	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差	観測数	平均	標準偏差
鉱・製造・建設業	458	562.1	231.0	112	351.0	187.2	80	344.6	178.1	30	374.7	214.8
金融保険不動産業	66	754.2	396.8	57	403.7	220.1	44	391.1	220.5	13	446.2	222.2
運輸・情報通信業	175	533.2	236.2	36	419.9	199.1	26	439.0	205.1	9	377.8	192.2
卸売・小売サービス業	203	496.4	209.7	96	348.7	168.1	58	323.7	139.5	37	389.2	202.5
医福教専業	194	576.8	259.7	297	379.0	181.0	227	373.3	182.1	70	397.6	177.5
公務	120	645.2	179.7	66	580.3	197.6	55	555.9	200.5	11	702.3	130.6
その他	24	618.8	303.8	4	425.0	189.3	3	466.7	208.2	1	300.0	.

個人属性要因に関しては、男性、既婚女性、未婚女性全てにおいて、高卒以下と比べて、大学・大学院卒の方が年収が高いという学歴効果が確認された。未婚女性においてのみ、高卒以下よりも専門学校・短大卒が高いという効果が見られた。

次いで、年収においても、業種ごとに年齢及び学歴をコントロールして、重回帰分析を行った（図表は省略）。この結果、その他を除くすべての業種で女性の方が男性に比べて年収が有意に少ないという結果となった。男性と女性未既婚を比較すると、鉱・製造・建設業、金融保険・不動産業、卸売・小売サービス業、医療福祉・教育・専門サービス業では男性に比べて未既婚女性ともに有意に年収が少ない。また、これら全ての産業で、年収が高いのは、男性＞未婚女性＞既婚女性の順である。一方、運輸・情報通信業は未婚女性の有意な関連が見られず、公務では既婚女性は男性と比べて負の関連が見られるが、未婚女性は有意ではな

第 6-4-3 図表 本人年収に関する重回帰分析<sup>4</sup>

	全体		男性		女性		既婚女性		未婚女性	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
業種 (ref: 鉱・製造・建設業)										
金融保険不動産業	28.611	36.731	73.589	52.655	-14.985	48.124	47.329	55.060	-198.803	102.014 *
運輸・情報通信業	7.339	27.609	-7.900	32.864	43.794	53.284	78.469	62.786	-121.767	117.092
卸売・小売サービス業	-46.328	27.147 *	-51.167	36.112	-45.256	39.233	-26.615	49.593	-95.859	70.065
医療教専業	-65.171	24.803 ***	-51.420	35.223	-81.602	35.328 **	-57.175	40.884	-173.621	72.648 **
公務	-14.677	35.794	-32.206	47.339	-26.672	51.850	-116.204	60.673 *	241.211	100.368 **
その他	-29.730	69.091	-29.837	82.212	-271.084	199.460	-295.313	282.336	-87.860	159.500
現職在籍年×金融保険不動産業	0.187	2.091	-1.354	2.797	2.843	3.049	-1.522	3.528	15.563	6.237 **
現職在籍年×運輸・情報通信業	-2.135	1.698	-1.206	1.991	-2.522	3.587	-5.681	3.897	16.229	10.944
現職在籍年×卸売小売サービス業	-3.075	1.585 *	-3.931	2.075 *	-0.203	2.431	-1.410	3.109	3.917	4.800
現職在籍年×医療教専業	0.723	1.547	0.075	2.175	1.180	2.319	-0.094	2.597	5.728	5.399
現職在籍年×公務	3.140	1.797 *	2.249	2.350	6.688	2.610 **	9.993	2.985 ***	-2.751	5.613
現職在籍年×その他	5.031	3.578	5.211	4.049	46.995	22.918 **	49.748	27.696 *	0.000 (omitted)	
職種ダミー (ref: 事務職)										
管理職	163.517	35.227 ***	189.887	47.980 ***	39.212	77.919	66.296	95.483	-59.014	160.741
専門・技術職	97.972	26.490 ***	109.114	44.026 **	82.424	30.688 ***	68.964	35.890 *	138.832	61.962 **
営業・販売・サービス	-10.520	26.204	-17.682	43.249	16.470	31.430	-4.839	37.160	89.959	62.664
現業職	-48.535	25.759 *	-37.391	39.229	-43.463	43.178	-43.150	50.710	-24.609	90.150
現職在籍年×管理職	-2.008	1.750	-4.810	2.405 **	2.723	4.322	0.037	5.553	9.931	8.052
現職在籍年×専門・技術職	-1.960	1.669	-5.295	2.555 **	2.454	2.141	2.531	2.404	2.519	4.863
現職在籍年×営業・販売・サービス	0.405	1.667	-0.566	2.536	-0.143	2.229	-0.154	2.718	-0.040	4.132
現職在籍年×現業職	-0.326	1.438	-2.659	2.089	1.037	2.808	0.061	3.530	4.569	5.416
年齢	2.319	1.065 **	2.829	1.682 *	3.087	1.261 **	3.214	1.469 **	2.712	2.734
既婚ダミー	45.698	10.996 ***	105.115	15.337 ***	-36.201	14.393 **				
女性ダミー	-125.864	11.362 ***								
学歴ダミー (ref: 高卒以下)										
専門学校・短大	6.744	12.753	-3.670	17.984	30.898	16.573 *	15.666	18.766	101.066	37.010 ***
大学・大学院	111.085	12.588 ***	96.855	16.524 ***	124.844	18.552 ***	106.186	21.857 ***	196.873	37.606 ***
転職回数 (ref: 1回)										
初職継続	30.333	12.843 **	55.029	16.794 ***	-15.208	18.347	-20.711	21.909	-4.274	36.008
転職2回以上	-16.960	12.826	-13.591	17.625	-17.618	16.786	-25.761	19.804	7.911	33.228
大都市ダミー	59.475	10.288 ***	53.522	13.658 ***	53.118	14.594 ***	64.316	17.615 ***	40.895	28.039
正社員在籍年	3.818	0.965 ***	1.993	1.505	5.202	1.174 ***	4.347	1.354 ***	7.337	2.531 ***
現職在籍年	5.247	1.488 ***	7.618	2.266 ***	2.210	2.053	3.992	2.378 *	-3.054	4.443
定数項	211.468	41.180 ***	165.778	61.484 ***	108.215	52.721 **	79.291	63.304	67.957	103.493
N	1660		1073		587		431		156	
調整済みR2	0.466		0.405		0.432		0.427		0.480	

\*\*\* p 値<0.01、\*\*p 値<0.05、\*p 値<0.1

<sup>4</sup> 第 6-3-3 図表では限界効果を示したが、本分析では、交差項を用いたため、係数を示した。

いもののプラスの係数が見られた。このように、運輸・情報通信業及び公務の未婚女性においては、男性との年収差が相対的に少ないといえる。

同様に、職種ごとに分析を行ったところ、全ての職種で女性は男性よりも年収が少ないことが示された（図表は省略）。さらに、男性と未既婚女性を比較すると、業種と同様に、全ての職種において、年収は高い順に、男性＞未婚女性＞既婚女性である。ただし、男性と管理職の未婚女性は有意な関連が見られないこと、営業・販売・サービス職において男性と未婚女性の差は相対的に少ないことが指摘できる。

## 5 まとめ

本章では、サービス産業化などの産業構造の変化に加え、未婚化・晩婚化など様々な社会変化が起こる中で、男性及び未既婚女性において、職種と業種間で、現在の雇用状況の実態把握及び、雇用流動性と年収に関する差異が見られるのかを検証した。

この結果、以下の点が主な知見として挙げられる。

第1に、男女で就いている職種及び業種に差異が見られ、特に男性は製造業の現業職の割合が高いが、女性では未婚で事務職、既婚で専門・技術職が多いという違いはあるものの、未既婚ともに医療福祉・教育・専門サービス業に就く割合が高く見られた。

第2に、現職在籍年数の指標から、男性と比べて女性、とりわけ未婚女性において雇用流動的であることが示された。全体の傾向として、業種に関しては、製造業と比べ、公務が長期雇用型で、医療福祉・教育・専門サービス業が雇用流動型であること、職種では、営業・販売・サービス職が事務職と比べて雇用流動的であることが示された。

第3に、年収に関しては、男性では、現職在籍年数や初職継続が年収に有意に正の影響を与えていた。一方、既婚女性において現職在籍年数のみ正の影響が見られたが、転職回数の影響は見られず、未婚女性は現職在籍年数、転職回数ともに有意差は見られなかった。このことから、長期型雇用は一部の初職継続の男性にのみあてはまることが推察される。また、職種や業種、業務経験、個人属性要因をコントロールしても、男女間年収差が存在し(女性の方が少なく)、既婚女性よりも雇用流動性の高い未婚女性の方が既婚女性と比べて年収が高く見られた。

また、産業別において、未婚女性は、第二次産業と比べて、金融保険・不動産業や医療福祉・教育・専門サービス業で年収が低いが、金融保険・不動産業においては現職在籍年数が長くなると、年収が高くなる傾向が見られた。また、未婚女性において、長期型雇用の管理職だけでなく、男女ともに雇用流動型といえる営業・販売・サービス職において、雇用流動性における男性との差が少なく、かつ、年収も相対的に男性に近い水準であることが示された。職種別においても、男性、未既婚女性において、事務職と比べ専門・技術職の年収が高いが、男性における、管理職及び専門・技術職においては、現職継続年数の交差項と年収がマイナスとなり、雇用流動的であることが年収を高める可能性が推察された。

総括すると、30~54歳の正社員男女においても、女性を中心に、サービス産業化が進んでおり、従来の日本的長期勤続モデルで年功賃金型の収入を得ている傾向はごく一部の人に限られる。女性とりわけ未婚女性を中心に多くが雇用流動的であり、未だ年収の男女差は大きいものの、未婚女性における一部の職種では男性に近い水準であるといえる。

今後、IT化やサービス産業化の進展で、女性活用の幅が広がることが期待されるが、特に、サービス業や、専門・技術職以外の職種においても待遇改善を図っていくこと、職種や業種の変更が容易となるような職業訓練の充実等が求められる。

本章では、社会経済的要素に焦点化したため、個人の就業意識との関連や役割規範等については分析に加えることができなかった。これらについては、第7章を参照されたい。

## 参考文献

大風薫（2016）「中年期未婚女性の経済資源と親支援役割:二次データ分析から見る幸福度との関係の変化」お茶の水女子大学 博士課程学位論文.

厚生労働省（2019）「賃金構造基本統計調査」.

坂本和靖（2011）「パラサイト・シングル—親同居未婚者が抱える問題」『日本労働研究雑誌』 No.609, pp.10-13.

総務省統計局（2019）「労働力調査」.

長松奈美江（2016）「サービス産業化がもたらす働き方の変化—「仕事の質」に注目して」『日本労働研究雑誌』 No.666, pp.27-39.

山田昌弘（1999）『パラサイト・シングルの時代』ちくま新書.

Esping-Andersen, Gøsta, ed. (1999) “Social Foundations of Postindustrial Economies”, Oxford University Press 渡辺雅男・渡辺景子訳（2000）『ポスト工業経済の社会的基礎—市場・福祉国家・家族の政治経済学』桜井書店.

## 第7章 未婚男女の就業継続意向・年代・家族内役割からの検討

### 1 はじめに

晩婚化が進行し、50歳時点未婚率（生涯未婚率）は2030年時点で男性30%、女性19%と予想されており（国立社会保障・人口問題研究所2018）、未婚男女労働者の増加が予想される<sup>1</sup>。1980年から2010年の女性の労働力率上昇の3分の1は未婚女性の人口割合の増加によって説明でき、結婚行動の変化が将来の女性労働供給に影響することも示唆され（レイモ・福田2016）、未婚労働者を対象にした研究の蓄積が必要である。

稼ぎ主役割やケア役割といった家族責任のない独身者は日本的雇用慣行が前提としていた男性稼ぎ主とは異なるタイプの労働者ではあるが、企業にとって労働時間や労働場所などの制約が少ない働き手になり得ると同時に、単独で稼得役割を担う独身者のニーズからも長期的な働き方を期待できる存在と考えられる。

その一方で独身者については、結婚というサポートメカニズムに内包されていない点で生産性が高まりにくく、収入や資産などの経済効果を受けにくいことや将来の生活設計を描きにくいことが先行研究によって明らかにされている。たとえば配偶者のいる男性はいない人に比べて家族を支える責任によってより懸命に働き、また配偶者が家庭内のケア役割を担うことによって有配偶男性は必然的に家庭外で稼ぐ必要性が高まる（Cornwell & Rupert 1997）。子どもをもつ有配偶男女は長期間にわたって家庭の経済を安定させることに対する責任を感じ（Whitaker et al. 2013）、配偶者を得ると老後までの生活がイメージされるため経済的な準備行動が促される（Knoll et al. 2012）。対照的に、未婚女性には障害物（つまらない仕事や介護）や落とし穴（家族への依存）の存在によってキャリア形成を真剣に考えることなく職を辞め、キャリアの継続性を形成しにくい（直井2006）。そしてそのような独身者は、親との同居によって、若年期には親へ経済面や生活面で依存するが（宮本2004）、中年期以降は親の加齢に伴う資源低下によって逆に親のケア役割を担う状況に陥りやすく（白波瀬2004；鈴木2011；山田2013）、そのことが労働供給制約につながる確率を高める（大風2014）。

女性の就業に関するこれまでの研究は、家族責任のある女性を対象に、離職、就業継続、あるいはワーク・ライフ・バランスなどに着目するものが多く（たとえば坂本2016；矢島2014）、未婚女性を対象とする研究は未だ少ない。また未婚者研究の多くは、男性の就業や稼得力の不安定さが結婚行動を抑制させることを明らかにしているが（加藤2011；筒井

<sup>1</sup> 15歳から65歳以上までを含む未婚就業者数は2019年1890万人である。公開されている2002年からのデータでは、2002年は1714万人で以降、徐々に増加する傾向が見られる。全就業者数に占める未婚者数の割合は2019年で28.4%（男性29.0%、女性27.7%）で、公開されている2002年からのトレンドを見ると男性で約3ポイント上昇しているが女性はほぼ変化がない。しかしながら、年齢別では、男女ともに35歳以上未婚者の比率が上昇する傾向にある（「労働力調査 詳細集計」をもとに筆者算出）。一方で、35-44歳の親同居未婚者における2016年時点の完全失業率は8.1%と同年齢全体の2.9%に比べてかなり高く、基礎的生活条件を親に依存している可能性のある未婚者が増加している（西2017）という指摘もある。

2015)、未婚男性の就業自体に着目した研究も介護離職との関連で論じられていることが目立つ。現状の経済環境において特に男性の安定的な稼働力を期待しにくいことを考慮すると晩婚化・未婚化の傾向は継続すると考えられることから、未婚者に着目して労働供給の促進・阻害要因を検討し、彼ら彼女らが現在の、あるいは近未来の日本的雇用慣行の中でどのような役割を果たすのかを考えてゆく必要がある。

そこで本稿では、日本的雇用慣行が前提としてきた標準世帯（男性稼ぎ主モデル、夫婦とその子どもからなる世帯）とは異なるライフコースを歩む未婚男女労働者における、就業継続意向とその規定要因を明らかにする。就業継続の規定要因については、有配偶女性で育児と仕事との両立が難しいことを背景に研究が蓄積されている（武石 2009; 杉浦 2015）が、本稿はこれまで家族責任がないと考えられてきた未婚男女労働者に着目し、年代による違いや親子関係によって生じる「家庭内役割」に注目して長期雇用意向との関連を検討する。分析対象は正規従業員として就業中の男女であり、未婚男女の特徴の理解を促すため、分析の前半では、有配偶男女との比較視点を取り入れる。

## 2 長期勤続希望、現職就業継続意向、転職経験

未婚男女の長期勤続希望、現職就業継続意向および転職経験について検討するため、年代・

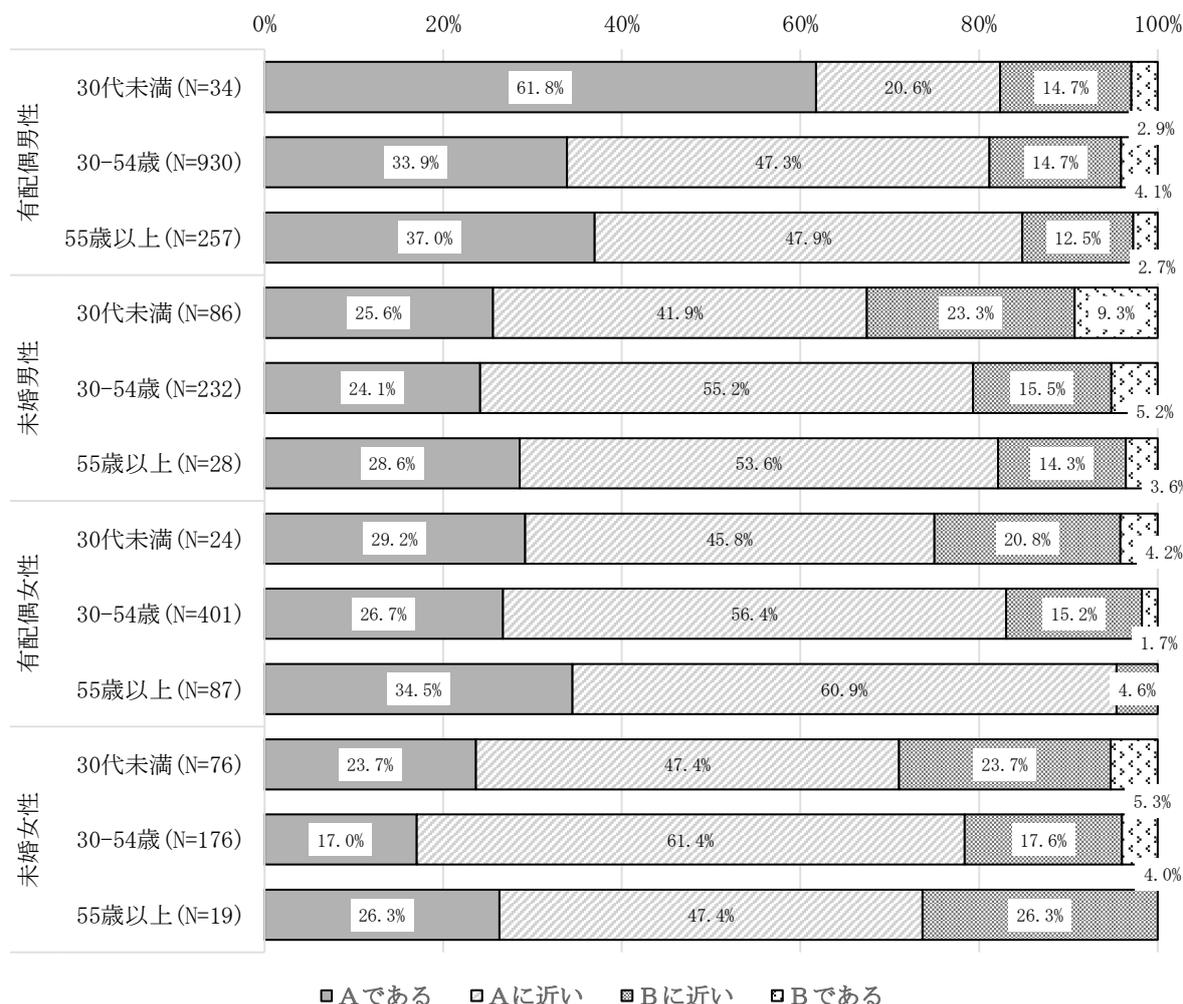
第 7-2-1 図表 分析対象者の特徴

		度数	平均値	標準偏差	標準誤差	最小値	最大値
年齢	有配偶男性	1238	45.98	9.09	0.26	25	64
	未婚男性	356	38.62	10.15	0.54	25	62
	有配偶女性	519	44.66	9.36	0.41	25	64
	未婚女性	274	37.99	10.62	0.64	25	64
	合計	2387	43.68	10.03	0.21	25	64
個人年収	有配偶男性	1184	603.69	257.08	7.47	35.00	2075.00
	未婚男性	342	436.99	207.46	11.22	35.00	2075.00
	有配偶女性	483	391.16	198.48	9.03	0.00	1300.00
	未婚女性	257	382.28	196.79	12.28	0.00	1300.00
	合計	2266	508.12	253.01	5.31	0.00	2075.00
現職勤続年数	有配偶男性	1207	17.36	11.34	0.33	0.00	48.59
	未婚男性	346	12.31	10.23	0.55	0.00	40.59
	有配偶女性	502	13.89	9.97	0.45	0.08	39.50
	未婚女性	265	10.66	10.13	0.62	0.17	42.58
	合計	2320	15.09	11.05	0.23	0.00	48.59

		中学校	高校	専門・各種学校(中卒含む)	短大・高専	国公立大学(日本国内)	私立大学(日本国内)	海外の大学	大学院
学歴	有配偶男性 (N=1225)	1.7%	35.4%	13.9%	3.8%	9.2%	29.3%	0.1%	6.6%
	未婚男性 (N=352)	2.3%	31.5%	17.9%	2.0%	8.5%	30.7%	0.3%	6.8%
	有配偶女性 (N=517)	0.8%	26.9%	22.2%	21.1%	10.4%	15.1%	0.4%	3.1%
	未婚女性 (N=271)	1.1%	23.2%	19.9%	14.0%	5.9%	31.7%	0.0%	4.1%
	合計	1.5%	31.6%	17.0%	8.5%	9.0%	26.7%	0.2%	5.6%

第 7-2-2 図表 長期勤続意向—年代・配偶関係・男女別—



$\chi^2=25.552 (6)$  ,  $p<.001$

配偶関係・男女による相違に着目して結果をみてゆく<sup>2</sup>。配偶関係別・男女別の基本情報は第 7-2-1 図表の通りである。

男女ともに年齢については有配偶者のほうが未婚者よりも高く、それを反映して個人年収や現職勤続年数の間にも未既婚間で差異が見られる。

第 7-2-2 図表は、長期勤続希望を示したものである。「A：一つの会社に長く勤めてその会社で待遇を上げる」と「B：より良い労働条件を求めて転職を繰り返す」のどちらかがより望ましいかを尋ねる問いを利用し、A である、A に近い、B に近い、B であるの回答を分析した。

男性においては、30 代未満の有配偶男性の長期勤続意識 (A である) が 61.8%と高い。職業キャリアの初期にあり収入の水準もまだ低い家庭を持っているため、未婚者以上に安定

<sup>2</sup> 本節の分析で使用している従属変数は、第 2 章と第 3 章でも用いられているため、参照されたい。なお、二つの章では主にセクター (産業×企業規模) の視点から分析が行われている。

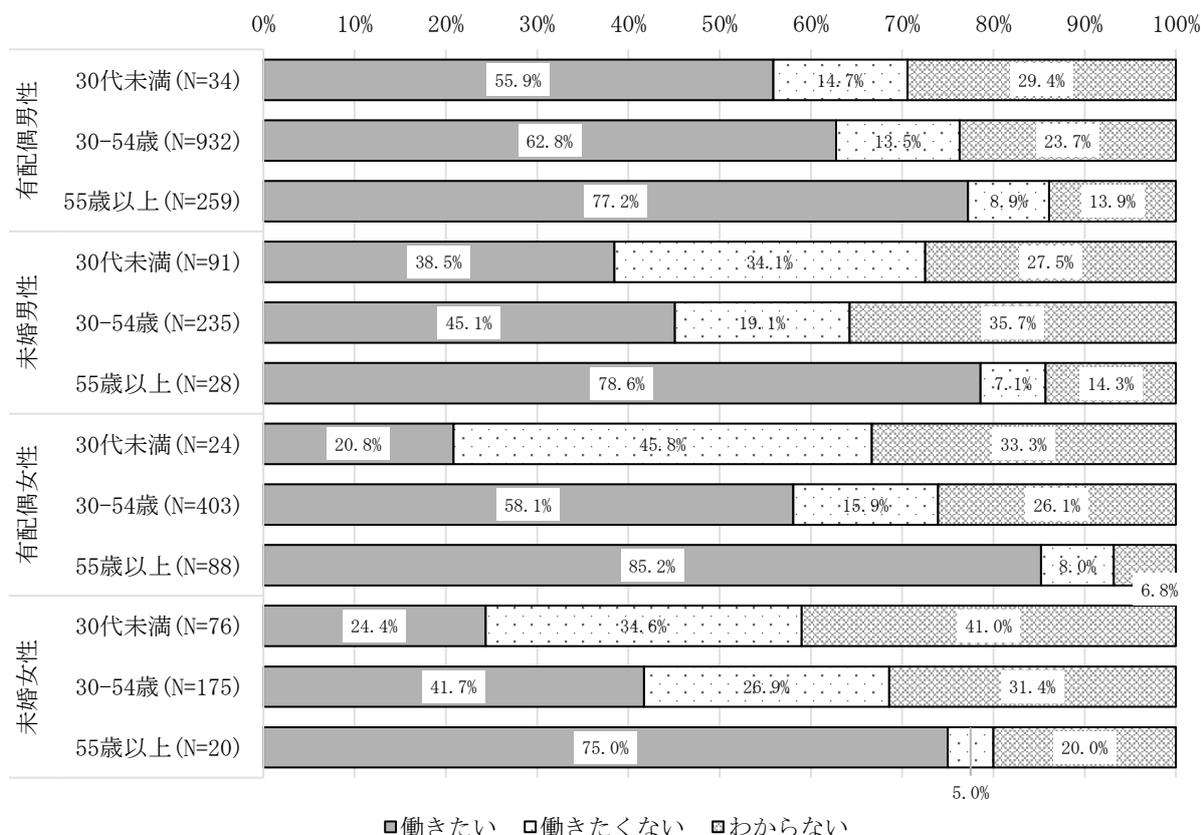
的な働き方を望んでいることの現れだろう。その他の年代についても、未婚者は有配偶者よりも長期勤続を望ましいと考える割合は低く、また、そのような意識について未婚男性内では年代の違いもみられない（未婚男性  $\chi^2=6.798$ , n.s）<sup>3</sup>。

女性においても男性と同様に、未婚者は有配偶者よりも長期勤続を望ましいとする割合は低い。未婚女性も年代による差異はなく（未婚女性  $\chi^2=6.260$ , n.s.）、有配偶女性に比べてよりよい条件を求める転職をポジティブに捉える傾向もみられる。

同一勤務先での長期勤続を望ましいと考えるかどうかについては、男女ともに配偶関係の違いが表れており、未婚者は有配偶者以上に流動的な働き方を肯定的に捉えており、稼得役割や家族責任の有無と安定的な職業キャリア志向の関係が読み取れる。

第 7-2-3 図表は、現在の勤務先で定年まで（もしくは可能な限り）働きたいかどうかについて見たものである。まず特徴的なことは、配偶関係や性別を問わず年代が上昇すると現職の就業継続意向が高くなることである。定年が視野に入る年代になれば、現在の会社で勤め上げようとするのは自然なことといえよう。では性別の違いはどうだろうか。

第 7-2-3 図表 現職の就業継続意向—年代・配偶関係・男女別—



$\chi^2=135.113$  (4) ,  $p<.001$

<sup>3</sup> カイ二乗検定の結果は、特にことわりがない限り、全体のものである。以下の図表も同様である。

男性において未婚者と有配偶者の違いに注目を見ると、有配偶者は年代があがるごとに少しずつ現職の就業継続意向が上昇するのに対して、未婚者は 55 歳以上で 78.6%と急激に増加している。女性においては未婚・有配偶ともに年代による現職の就業継続意向の上昇幅が大きく、30 歳以上では有配偶者のほうが未婚者よりも就業継続意向が高い。

以上のことから考えられるのは、有配偶者が稼得役割やケア役割といった家族責任との関連で安定的な就業を希望するのに対して、身軽で人的資源が高く評価される「壮年期までの」未婚男性は自己の転職やキャリアアップを自由に考えられるが、一定の年代を超えると内部市場への居残りを希望するようになるということである。一方、女性の未婚者においては、身軽ではあるが外部労働市場での有利な転職は恐らく男性以上に加齢とともに難しくなるため、加齢とともに急速に内部労働市場に留まりたい意向が強まるということだろう。先の長期勤続意向の結果と併せると、家族責任と長期勤続意向の間には関係があり、未婚者はより流動的な働き方を志向しやすいが、それには年齢的な制約があると解釈できる。

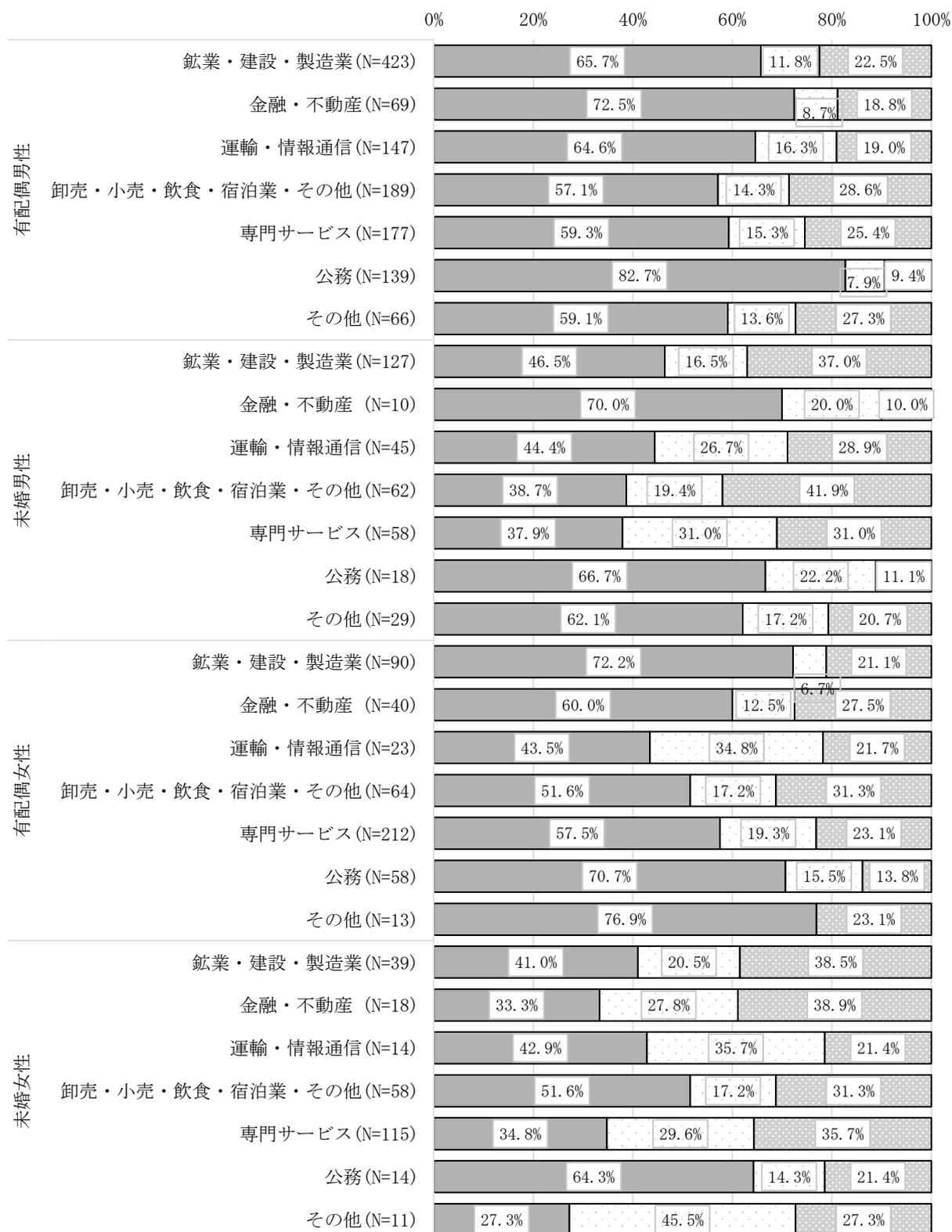
では、このような現職就業継続意向において産業別の違いはあるのだろうか。第 7-2-4 図表は、同じく配偶関係・男女別に産業と現職就業継続意向との関わりを見たものである。配偶関係・性別を問わず、継続意向が高いのは公務であり、公務がどのようなライフコースに対しても魅力的な就業環境にあることがうかがえる。では性別の違いを見てみよう。

男性においては、いずれの産業においても未婚者は有配偶者よりも就業継続意向が低い。一部のサンプルサイズが極めて小さいことを考慮して解釈すべきではあるが、先の分析で見たように、未婚男性の流動志向が反映されている結果といえるのではないだろうか。

女性においては、運輸・情報通信、卸売・小売・飲食などでは配偶関係による違いはなく、逆に鉱業・建設・製造業では差が大きい。これまで見てきたように就業継続意向は、家族責任や長期勤続意向、働きやすさなどの複合的な要因によって規定されるものであり、また産業は個別企業を合成した集合ではある。しかしながら、女性の結果からは、女性を戦力としてより重視する産業においては、女性の多様性を踏まえた（あるいは特定のライフコースのみ傾注するのではない）雇用環境が形成されている可能性を指摘できる。

これまでの分析では長期雇用に関わる意識・意向の状況を見てきたが、実際の行動はどうなっているのだろうか。第 7-2-5 図表は年代・配偶関係・男女別の転職経験を示している。これまでの職業キャリアを初職継続、転職 1 回経験、転職複数回経験に分類し、その違いを見たところ、いずれの配偶関係・性別も 30 代未満の若い年代では初職継続率が高く 30 歳以上で転職者が増える傾向にある。ではこのような職業キャリアの違いを男女別にみてみよう。まず男性においては、30 代未満の未婚者の初職継続率が高く 30 歳以降で転職割合が大きくなる。有配偶者は、第 7-2-2 図表において若年者の長期勤続意識が高いことを指摘したが、初職継続率は未婚者よりも低く、意識と行動にギャップがあるようである。このような配偶関係間の違いが生じているのは、30 歳未満の有配偶者のサンプルサイズを考慮すべきではあるが、(子どものいる夫婦において) 妻の就業が夫の転職行動を促す(大嶋 2018) ことを踏

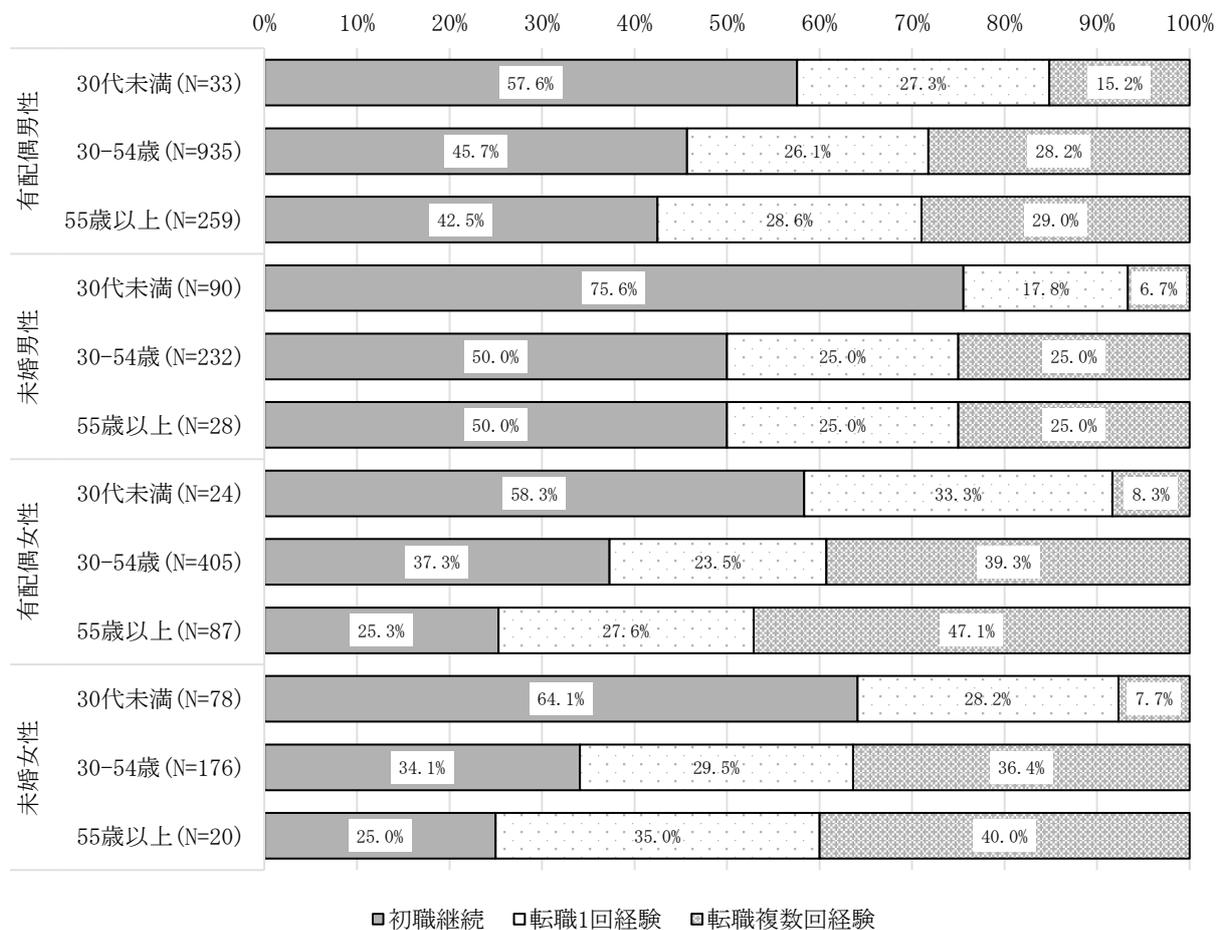
第 7-2-4 図表 産業別の現職継続意向—配偶関係・男女別—



□働きたい □働きたくない □わからない

$\chi^2=72.305 (12)$  ,  $p<.001$

第 7-2-5 図表 転職経験—年代・配偶関係・男女別—



$\chi^2=68.053 (4)$  ,  $p<.001$

まると、妻と稼得役割を分担できる有配偶者は職業選択の幅が広がるという解釈ができるのではないだろうか。

一方女性においては、配偶関係間で傾向の違いはあまりなく、未婚者も有配偶者も 30 歳未満の若年期では初職継続率が高く 30 歳を超えると大きく低下する。ただしこのような類似性が生じる要因については、有配偶者が結婚・出産といったライフイベント経験に影響を受けるのに対して、未婚者はそのようなライフイベント経験以外の要因の影響を受けるといった相違があると考えられるべきだろう。

### 3 家族内役割と現職就業継続意向

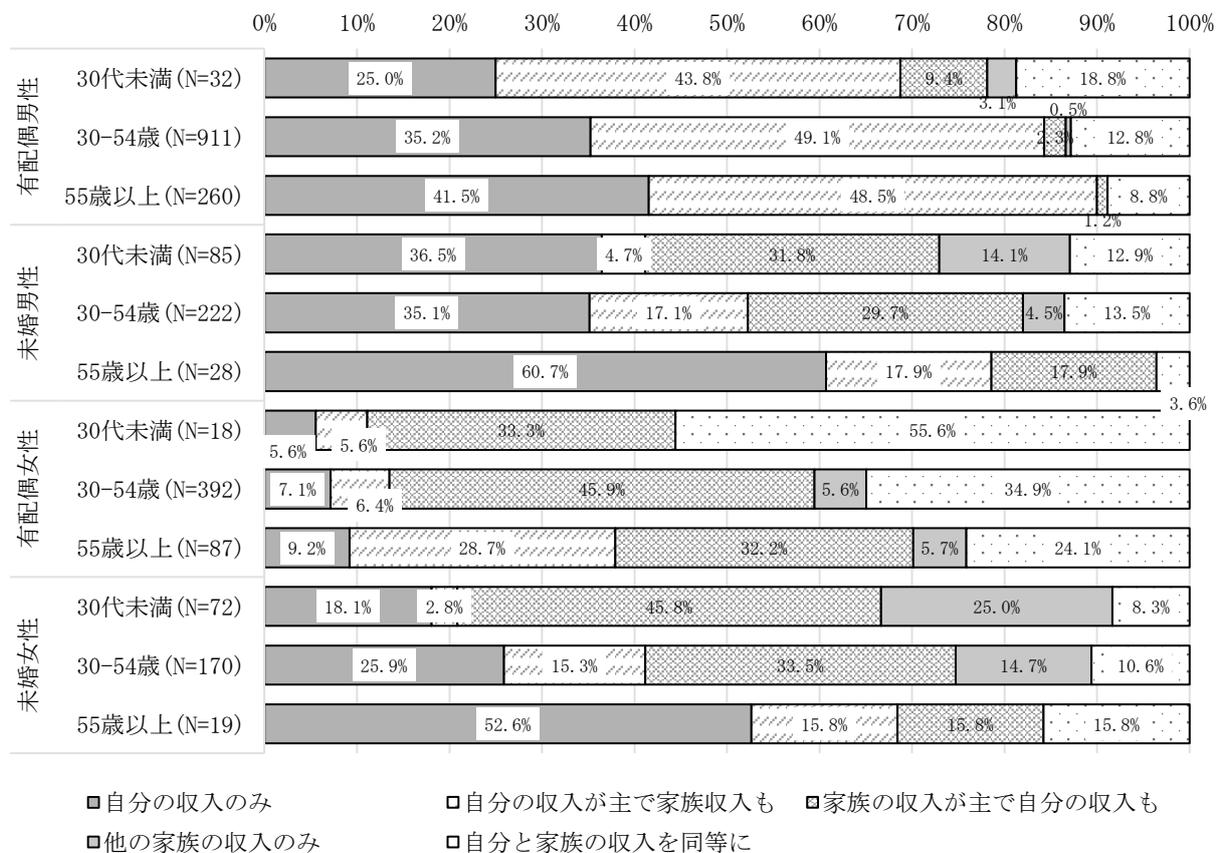
前節では、未婚者の就業意向や就業行動を有配偶者と比較することを通じて、家庭内で担う稼得役割やケア役割と就業との関連を検討し、若い世代の未婚者はより流動的な働き方を希望し行動しているが、未婚者であっても年代が高くなると、就業意向や就業行動が有配偶

者と類似する傾向にあることを確認することができた。このような年代による傾向の相違はなぜ生じるのだろうか。本節では先行研究の知見を踏まえ、未婚者に特有の親子関係から生じる家庭内責任に注目し、未婚者の現職就業継続意向との関係を検討する。ではまず家庭内における家計分担から見てみよう。

第 7-3-1 図表は世帯の家計分担と現職就業継続意向との関係を示したものである。生活費の分担を「自分の収入だけでまかなっている」「自分の収入を主として他の家族の収入もあてている」「他の家族の収入を主として自分の収入もあてている」「他の家族の収入だけでまかなっている」「自分と他の家族の収入を同等にあてている」の 5 つのカテゴリーで把握し、配偶関係と年代の違いを見る。

男性においては、未婚者と有配偶者で家計分担の様相が異なる。まず未婚者では、自分の収入のみの割合がいずれの年代でも高いが、同時に、家族の収入が主で自分が補助的である割合も相対的に高い。また有配偶者ではほとんど見られない他の家族の収入のみでまかなっている割合が 30 歳未満で 14.1%である。このような家計分担は居住形態によって異なることが推測されるが、経済的に不安定な人が結婚しにくいことを示していると考えられる。

第 7-3-1 図表 家計分担—年代・配偶関係・男女別—



$\chi^2=160.472 (8)$  ,  $p<.001$

有配偶男性の家計分担については、自分の収入を主にして他の家族（おそらく妻）も分担している割合が高く、自分の収入だけでまかなっている割合は未婚者よりも低い。夫が正規従業者で妻が非正規という組み合わせで家計分担をしているのが主流と考えられる。

女性においても配偶関係による家計分担の違いがある。有配偶女性では 30 代未満の若い世代では自分の家族（おそらく夫）と同等で分担する割合が 55.6%と最も高いがその割合は年代によって低下し、代わりに家族の収入が主とする割合が高くなる。一方、未婚女性では若年期は家族収入が主になる割合が 45.8%、家族の収入のみが 25.0%と、生活費を家族に依存している様子が見て取れるが、55 歳以上では自分の収入のみの割合が半数以上を占めるようになる。有配偶者が夫との家計分担の中で生活費をやりくりしているのとは対照的に、未婚者は女性も男性も年齢が高くなると親の経済力に頼ることができず、経済的な自立が求められるようになっている。

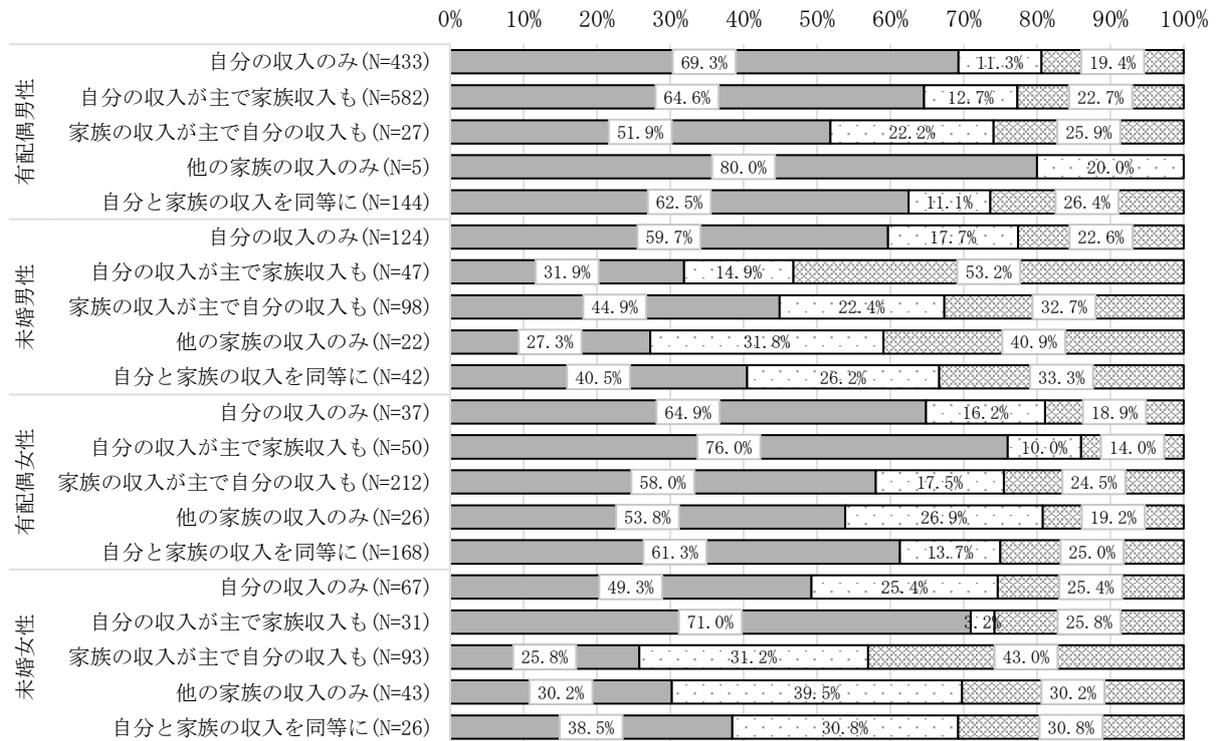
第 7-3-2 図表は家計分担と現職就業継続意向との関係を示している。まず男性において、未婚者は自分の収入のみで生活費を賄っている場合に現職継続意向が約 6 割と高く、他の家族の収入のみでまかなっている場合に就業継続意向は低い。有配偶男性でも自分の収入のみで生活費をまかなっている場合に就業継続意向が 69.3%と最も高いが（他の家族の収入のみはサンプルサイズが小さいため考慮していない）、家計の分担別の現職継続意向の違いは未婚者ほど大きくない。つまり、親と家計を分担する未婚者では、実質的な家計負担が就業意向により大きく関わるが、有配偶者は負担状況の実際のみならず、稼得責任意識も現職の就業継続意向に影響を及ぼしていると解釈できるのではないだろうか。

女性においても配偶関係によって家計分担と就業継続とのかかわり方に違いが見られる。未婚女性では自分の収入が主で家族収入も生活費にあてている場合に現職継続意向が 71.0%と高く、他の家族収入を主に生活費にあてられる場合には現職を継続したい意向は顕著に低下する。親は子である男性未婚者には経済的役割を期待し女性未婚成人子にはケア役割を期待する（宮本・岩上・山田 1997）ことから、未婚女性が親との関係において主たる生計維持者になる場合は親の経済状態が良好ではない場合と考えられ、そのような状況では稼得責任意識が強まり就業継続意識を高めるのかもしれない。

第 7-3-3 図表および第 7-3-4 図表は、配偶関係・男女別に父親と母親の手助け状況を示したものである。全体的な傾向として、年代が高いと親を手助けをする割合はいずれのカテゴリにおいても高くなる。男性・女性ともに未婚者は有配偶者よりも父親・母親をよく手助けする割合は高く、特に未婚女性の母親を手助けする割合は、55 歳以上のサンプルサイズが小さいことに留意すべきではあるが顕著に高いといえる。

すでに述べているように日本の 40 代・50 代の未婚男女の親との同居率は 2015 年で 52.4%であり、1995 年の 40.6%から大きく上昇している（藤森 2019）。三世代同居世帯の減少に反して成人未婚子との同居率は上昇し、同居によって未婚者の親を支援する役割が促されるといえる。

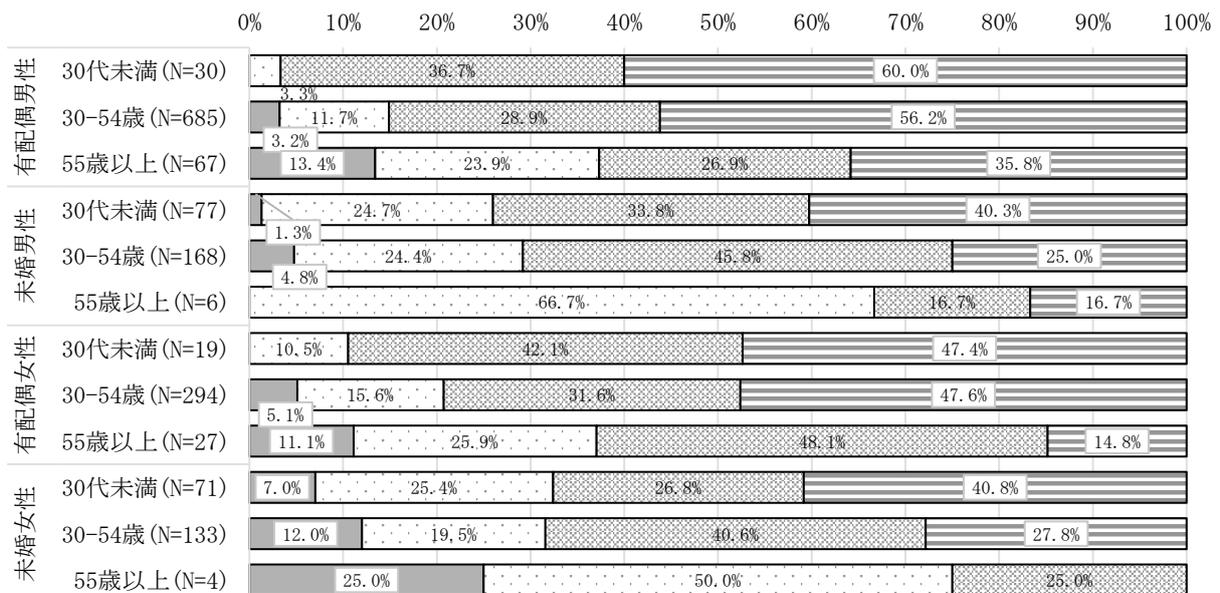
第 7-3-2 図表 家計分担と現職就業継続意向—配偶関係・男女別—



□働きたい □働きたくない □わからない

$\chi^2=69.253 (8)$  ,  $p<.001$

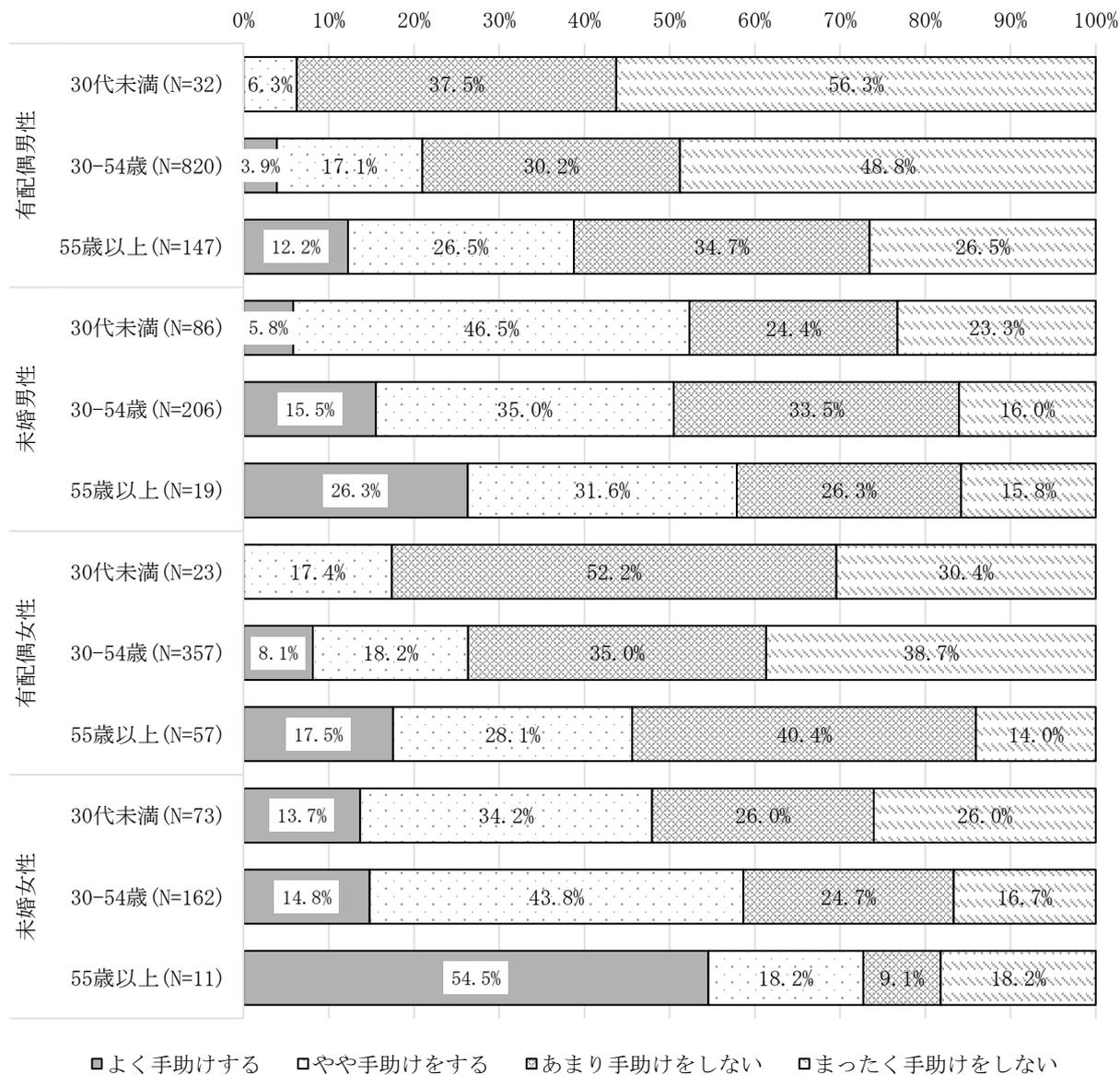
第 7-3-3 図表 父親の手助け—年代・配偶関係・男女別—



□よく手助けする □やや手助けをする □あまり手助けをしない □まったく手助けをしない

$\chi^2=32.603 (6)$  ,  $p<.001$

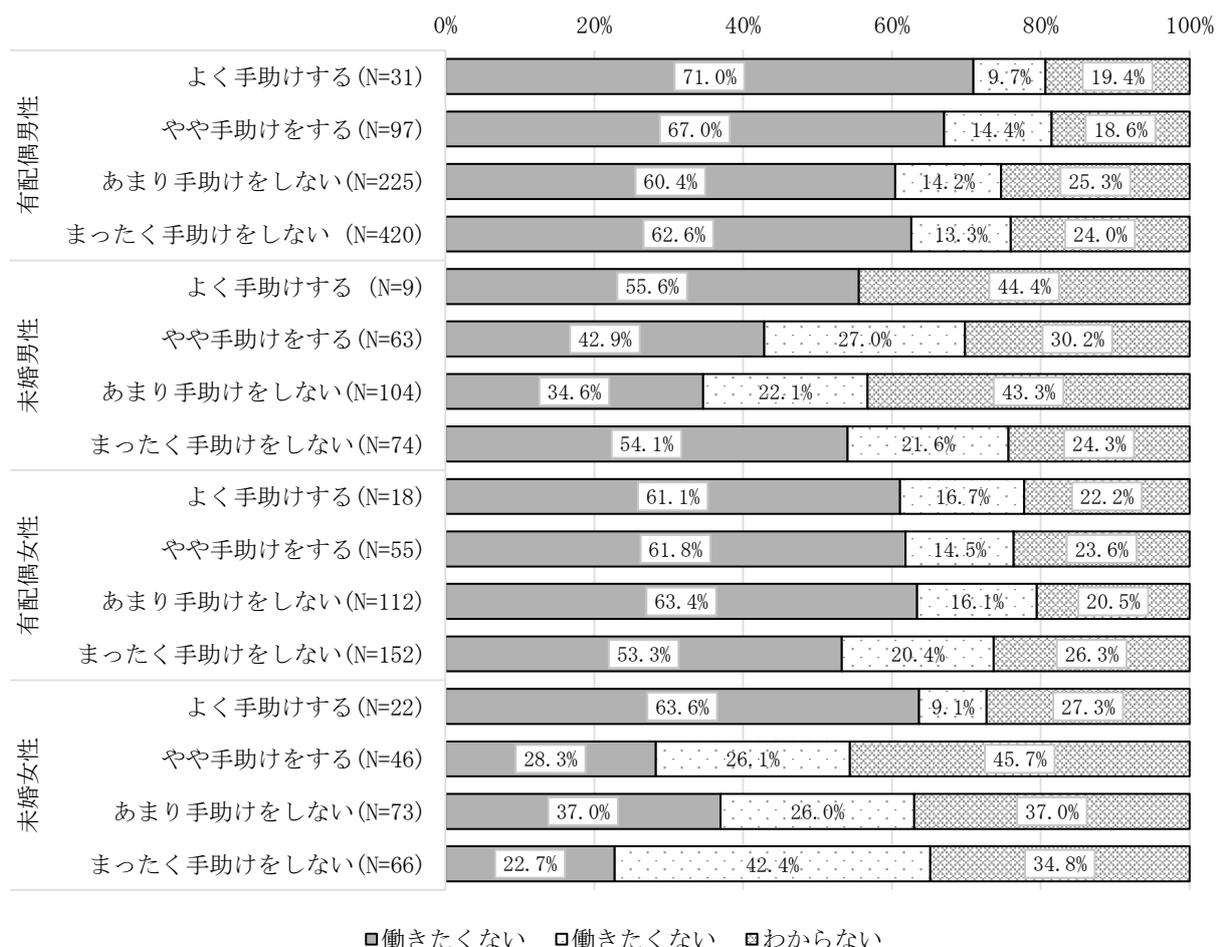
第 7-3-4 図表 母親の手助け—年代・配偶関係・男女別—



$\chi^2=48.427 (6)$  ,  $p<.001$

第 7-3-5 図表および第 7-3-6 図表は、親のケア役割と現職就業継続意向との関りをみたものである。まず第 7-3-5 図表の父親のケア役割と現職の就業継続意向の関係については、いずれの 카테고리 も手助けをする場合に現職を継続したいと考える傾向が見られるが、ケアの程度と現職継続意向との関係は未婚男性と未婚女性でより強くみられる。しかし、未婚男性と未婚女性では異なる関係性が見られ、未婚男性は手助けをしないと現職継続意向が高く、逆に女性は手助けをするほうが現職継続意向は高い。介護負担による離職が問題視されているが、本分析対象者が正規従業者であることを踏まえると、ケア役割を担うためにはむしろ正規従業者としての資源を活用したほうが都合がよいと考えている可能性が指摘できる。未婚男性は父親のケア役割は母親に任せて、正規従業者を続けることで経済的に家族をバックアップする、一方、未婚女性も正規従業者としての資源を活用しながら、母親との共同によって父親のケア役割を担っていることが推察される。

第 7-3-5 図表 父親のケア役割と現職就業継続意向—配偶関係・男女別—

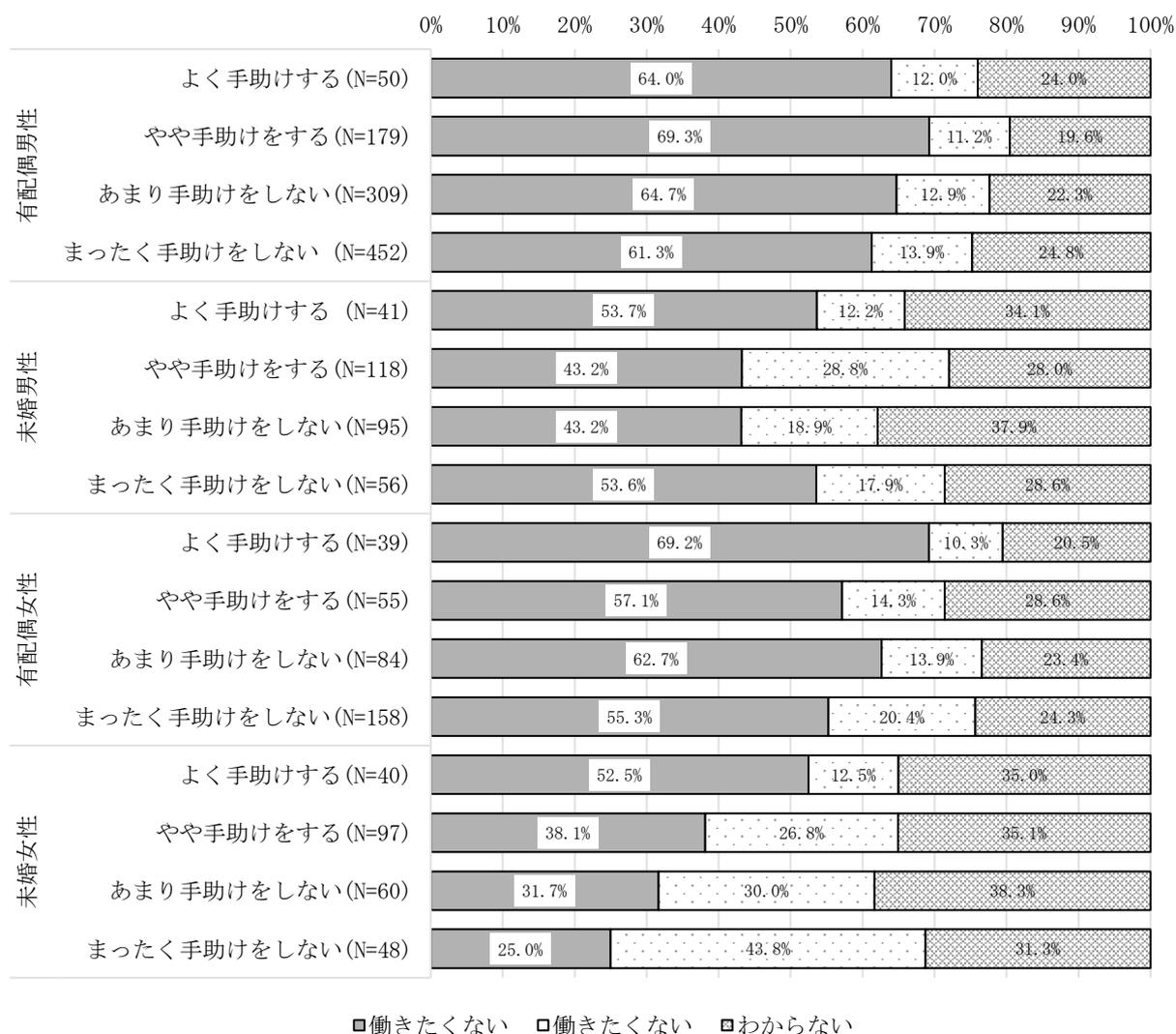


■働きたくない □働きたくない ▣わからない

$\chi^2=7.475 (6)$  , n. s. (ただし、未婚男性:  $\chi^2=11.898 (6)$  ,  $p.<01$  未婚女性:  $\chi^2=17.832 (6)$  ,  $p.<001$ )

第 7-3-6 図表は、母親のケア役割と現職の就業継続意向との関係を見たものである。父親と同様に母親においても、よく手助けをする場合に現職を継続したい意向が高い様子が見られ、その関係は、未婚女性においてより強く表れている。親の日常生活をサポートしたり介護が必要になる場合、母親が健康であるならば、父親の主たる介護者は母親が担い子どもは母親のサポート役になる。しかし、母親のケアは男性である父親よりも同居する未婚女性に期待されることが多いと考えられる。父親のケア役割と就業継続意向との関係における推察と同様に、母親のケア役割を担う場合にも、未婚女性が正規従業者としてのベネフィットを生かすために、現職の継続意向が高まるものと考えられる。

第 7-3-6 図表 母親のケア役割と現職就業継続意向—配偶関係・男女別—



$\chi^2=7.475 (6)$  , n. s. (ただし、未婚女性:  $\chi^2=13.039 (6)$  ,  $p.<.05$ )

## 4 未婚男女における現職就業継続意向の規定要因

### —結婚関連要因と親との関係性要因への着目から—

前項までの検討と未婚者に特徴的な要因を検討することを主眼に、結婚関連要因と親子関連要因を投入してモデルを作成し、多項ロジスティック分析によって現職就業継続意向の規定要因を検討する。統制変数は「年齢」「学歴」「収入」「現職継続年数」「単身世帯」で、結婚や結婚・仕事との関係に関する変数として「交際相手の有無」「親や同僚・友人からの結婚圧力」「結婚と転職・職場の信用に関する考え方」を投入し、結婚の可能性や、結婚と仕事との関りに関する未婚者自身の考え方と就業継続意向との関連を検討する。また、本人の健康資源が就業に及ぼす影響を検討するため、「怪我や病気による通院」とメンタルヘルスの状態を表す「ディストレス」を用いる。さらに未婚者においても親子関係によって生じる家族責任が就業に影響を及ぼすことを仮定し、「家計役割」と「母親のケア役割」を投入する。また、配偶者のいない未婚者において、家族内と家族外に「頼れるネットワーク」を持つことは就業を促す可能性があるとして想定し、ネットワーク要因もモデルに加える。各変数の記述統計は第7-4-1図表の通りである。

第7-4-1 図表 多変量解析の記述統計

	未婚男性					未婚女性				
	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
年齢	356	25.00	62.00	38.62	10.15	274	25.00	64.00	37.99	10.62
中学高校卒業	352	0.00	1.00	0.34	0.47	271	0.00	1.00	0.24	0.43
専門短大専卒業	352	0.00	1.00	0.20	0.40	271	0.00	1.00	0.34	0.47
収入500万円以上	342	0.00	1.00	0.36	0.48	257	0.00	1.00	0.24	0.43
収入200万円以下	342	0.00	1.00	0.13	0.33	257	0.00	1.00	0.23	0.42
現職勤続年数	346	0.00	40.59	12.31	10.23	265	0.17	42.58	10.66	10.13
交際相手あり	351	0.00	1.00	0.18	0.38	264	0.00	1.00	0.19	0.39
親からの結婚圧力	352	0.00	1.00	0.40	0.49	272	0.00	1.00	0.38	0.49
同僚からの結婚圧力	351	0.00	1.00	0.43	0.50	272	0.00	1.00	0.42	0.49
転職しやすすくない	349	0.00	1.00	0.18	0.38	272	0.00	1.00	0.26	0.44
転職しやすいかわからない	349	0.00	1.00	0.23	0.42	272	0.00	1.00	0.18	0.38
信用されない	348	0.00	1.00	0.38	0.49	272	0.00	1.00	0.57	0.50
信用されるかわからない	348	0.00	1.00	0.28	0.45	272	0.00	1.00	0.25	0.43
病気・怪我による通院	354	0.00	1.00	0.28	0.45	274	0.00	1.00	0.30	0.46
ディストレス	318	1.00	4.00	1.54	0.87	250	1.00	4.00	1.60	0.86
主たる家計役割	335	0.00	1.00	0.64	0.48	261	0.00	1.00	0.48	0.50
親を頼りにしている	351	0.00	1.00	0.65	0.48	273	0.00	1.00	0.79	0.41
仕事関係の知人・友人を頼りにしている	351	0.00	1.00	0.31	0.46	273	0.00	1.00	0.43	0.50
学校時代の友人・恩師を頼りにしている	351	0.00	1.00	0.27	0.44	273	0.00	1.00	0.46	0.50
単身世帯	349	0.00	1.00	0.30	0.46	270	0.00	1.00	0.24	0.43
母親の手助け	311	1.00	4.00	2.47	0.94	246	1.00	4.00	2.53	0.98

第 7-4-2 図表 現職就業継続意向の規定要因

	未婚男性			未婚女性		
	B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
切片	1.795	1.579		1.226	1.913	
年齢	-0.132	0.044	0.876 **	-0.035	0.035	0.966
中学高校卒業(参照:大学卒業以上)	-0.557	0.549	0.573	1.343	0.708	3.832 †
専門短大高専卒業	0.496	0.512	1.642	0.924	0.585	2.520
収入500万円以上(参照:200~500万円未満)	-0.738	0.544	0.478	-0.254	0.701	0.776
収入200万円以下	-0.354	0.607	0.702	0.827	0.612	2.286
現職勤続年数	0.060	0.042	1.062	-0.062	0.037	0.940 †
交際相手あり(参照:なし)	0.209	0.502	1.233	0.360	0.592	1.433
親からの結婚圧力(参照:なし)	-0.369	0.441	0.691	0.371	0.520	1.450
同僚からの結婚圧力(参照:なし)	-0.334	0.434	0.716	0.067	0.494	1.070
転職しやすすくない(参照:転職しやすい)	-0.438	0.591	0.645	-0.329	0.561	0.719
転職しやすいかわからない	-0.836	0.620	0.434	0.120	0.736	1.127
信用されない(参照:信用される)	0.168	0.479	1.183	0.789	0.635	2.201
信用されるかわからない	0.292	0.639	1.339	-0.753	0.830	0.471
病気・怪我による通院(参照:なし)	0.609	0.511	1.838	0.215	0.569	1.240
ディストレス	0.698	0.234	2.010 **	0.682	0.311	1.979 *
主たる家計役割(参照:なし)	-0.519	0.507	0.595	-1.588	0.759	0.204 *
親を頼りにしている(参照:なし)	0.194	0.471	1.214	-0.084	0.628	0.919
仕事関係の知人・友人を頼りにしている(参照:なし)	-0.489	0.507	0.614	-0.664	0.502	0.515
学校時代の友人・恩師を頼りにしている(参照:なし)	0.357	0.494	1.429	1.188	0.594	3.282 *
単身世帯	0.461	0.574	1.586	0.056	0.837	1.058
母親の手助け	0.365	0.238	1.440	-0.659	0.272	0.517 *
切片	-0.449	1.147		3.372	1.678	*
年齢	-0.005	0.027	0.995	-0.065	0.032	0.937 *
中学高校卒業(参照:大学卒業以上)	0.566	0.398	1.761	0.651	0.622	1.918
専門短大高専卒業	0.392	0.450	1.480	0.408	0.520	1.504
収入500万円以上(参照:200~500万円未満)	-0.185	0.408	0.831	0.327	0.538	1.387
収入200万円以下	-0.118	0.510	0.889	0.141	0.566	1.151
現職勤続年数	-0.022	0.025	0.978	-0.020	0.030	0.980
交際相手あり(参照:なし)	-0.199	0.463	0.819	-0.217	0.539	0.805
親からの結婚圧力(参照:なし)	-0.002	0.359	0.998	0.026	0.471	1.026
同僚からの結婚圧力(参照:なし)	0.017	0.344	1.017	0.058	0.443	1.060
転職しやすすくない(参照:転職しやすい)	-0.446	0.462	0.640	0.294	0.466	1.342
転職しやすいかわからない	-0.818	0.503	0.441	0.230	0.635	1.258
信用されない(参照:信用される)	0.266	0.388	1.304	0.999	0.607	2.715
信用されるかわからない	0.336	0.516	1.399	0.416	0.731	1.516
病気・怪我による通院(参照:なし)	0.613	0.373	1.846	0.245	0.498	1.277
ディストレス	0.293	0.207	1.340	0.109	0.276	1.115
主たる家計役割(参照:なし)	-0.072	0.398	0.930	-0.286	0.514	0.751
親を頼りにしている(参照:なし)	0.034	0.372	1.035	0.109	0.556	1.116
仕事関係の知人・友人を頼りにしている(参照:なし)	0.092	0.389	1.097	-0.693	0.440	0.500
学校時代の友人・恩師を頼りにしている(参照:なし)	-0.386	0.415	0.680	-0.161	0.499	0.851
単身世帯	-0.272	0.462	0.762	-1.019	0.629	0.361
母親の手助け	-0.017	0.187	0.983	-0.556	0.244	0.574 *
χ <sup>2</sup> 乗値			64.716 *			85.768 ***
-2対数尤度			427.423			323.212
Cox-Snell R <sup>2</sup> 乗			0.240			0.368
Nagelkerke R <sup>2</sup> 乗			0.274			0.414
N			236			187

\*\*\*p<.001, \*\*p<.01, \*p<.05, †p.<.01

第 7-4-2 図表に、現職就業継続意向を従属変数とする多項ロジスティック回帰分析の結果を示す。従属変数の参照カテゴリーは「現在の勤務先で定年まで（もしくは可能な限り）働きたい」であり、比較するカテゴリーは「働きたくない」「わからない」である。

まず未婚男性の分析について、「働きたくない」に対しては、「年齢」と「ディストレス」

が有意な影響を示し、「年齢」が高いと「働きたくない」意向が高まり、「ディストレス」が高いことも「働きたくない」意向を上昇させた。「わからない」に対して有意に影響を及ぼす変数はなかった。

未婚女性の分析において、「働きたくない」に対しては、「年齢」「現職勤続年数」に有意傾向がみられた。また「ディストレス」「主たる家計役割」「学校時代の友人・恩師を頼りにしている」「母親の手助けをしている」が有意に影響を及ぼしていた。つまり、「年齢」が高いと「働きたくない」意向は高まる傾向にあるが、「現職勤続年数」が長いと「働きたくない」意向は低下する傾向にある。また「ディストレス」が高いこと、「学校時代の友人・恩師を頼りにしている」と「働きたくない」意向は高く、「主たる家計役割を担っていること」「母親の手助け」をしているほど「働きたくない」意向は低下した。

「わからない」に対しては、「年齢」と「母親の手助け」について有意な影響が確認された。具体的には、「年齢」が高いと「わからない」意向は低下し、「母親の手助け」をするほど「わからない」意向は低まった。

以上の通り、本モデルにおいては未婚男性で現職就業継続要因を説明するのは「年齢」と「ディストレス」であり、未婚男性において結婚や親との関係性は現職就業継続を規定するほどの要因にはなっていないことがわかった。一方、未婚女性においても、結婚関連要因は現職就業継続要因を説明するものにはなっていなかったが、「ディストレス」に加えて、家計分担役割や母親のケア役割は就業継続を規定する要因になることが明らかとなり、未婚者共通の規定要因としてメンタルヘルスの状態を示すディストレスが就業継続にとって重要な要因となること、また、家族責任が就業継続意向へ与える影響には男女差があり、未婚女性においては、家族責任を担うほど正規従業員としての利点を活用するために、就業継続意向が高まることが示唆できる。

## 5 まとめ

本章では増加する未婚労働者に着目し、標準世帯とは異なるライフコースを歩む未婚男女労働者は長期勤続を望むのかを検討するために、有配偶男女との比較から就業意識、行動、就業継続意向の規定要因を検討した。分析結果は、以下のように要約することができる。

(1) 未婚男女は有配偶男女に比べて流動的な働き方を望む傾向にあるが、年齢の上昇に伴い長期就業意向は上昇する。これは、未婚者自身の加齢に伴い、就業選択やキャリアアップの選択肢が狭まること、経済面や生活面における親への依存を減らさざるを得ないことによって、就業選択やキャリアアップに対する意欲が低下することによるものと考えられる。

(2) 定位家族における経済面やケア役割といった家族責任を担うことは、未婚女性の長期就業意向を高める。親に頼れず自立的な生き方をしなくてはならない環境下では、就業にお

けるリスクをとりにくく、より安定的な働き方を志向するためと考えられる。

(3) 未婚者の長期就業意向にはメンタル面の健康状態が影響する。メンタルの不調は身体面の健康状態よりも周囲にわかりにくく、職場の理解を得にくい状況が推察でき、長期就業意向を低下させる可能性がある。

晩婚化、生涯未婚者の増加は、未婚男女労働者を増加させる。本章の分析でみてきたように、配偶関係の違いは長期就業意向に影響を及ぼし、若年期から壮年期にかけての一定の期間においては家族責任のない未婚者は流動的な働き方を志向することから、長期就業意向は低下する。ただし、未婚男女の就業選択やキャリアアップの自由度は年齢に依存する限定的なものである。特に、未婚女性において、老親との同居などにもなって生じる家族責任役割は、未婚者自身の生活保障手段として長期就業意欲を高めると考えられる。

一般的に生活設計が後手になりがちになると言われる未婚者ではあるが、現在の日本の経済・労働環境やキャリア教育の効果によっては、早い時期からライフプランを考え、長期勤続にベネフィットを見出す未婚者も今後出現してくる可能性がある。そのとき、未婚者の長期就業を支えるために重要なのは、自身の健康維持と老親のケア役割の軽減である。労働者の就業継続支援が育児との両立支援にとどまらず多様な労働者へ届けられることによって、未婚者の長期就業意向もまた変化するといえるだろう。

## 参考文献

- 大風薫（2014）「中年期未婚女性の家庭内労働と就業—同時性バイアスの可能性も含めた検証」『生活経済学研究』40, pp29-39.
- 大嶋寧子（2018）「妻の就業は夫の転職を支えるか—子どもの有無に注目して」『リクルートワークス研究所 研究紀要』13, pp.1-12.
- 加藤彰彦（2011）「未婚化を押し進めてきた2つの力—経済成長の低下と個人主義のイデオロギー」『人口問題研究』67(2), pp.3-39.
- 国立社会保障・人口問題研究所（2018）「日本の世帯数の将来推計（全国推計）—2015（平成27）～2040（平成52）年」（<http://www.ipss.go.jp/pp-ajsetai/j/HPRJ2018/t-page.asp>, 2021年1月12日取得）.
- 坂本有芳（2016）『キャリア・デザインと子育て—首都圏女性の調査から』お茶の水学術事業会.
- 白波瀬佐和子（2004）「親子の間に存在するジェンダー」袖井孝子編著『少子化社会の家族と福祉—女性と高齢者の視点から』ミネルヴァ書房, pp147-158.
- 杉浦浩美（2015）「就労意欲と断絶するキャリア—初職離職と転職・再就職行動に注目して」岩田正美・大沢真知子編著『なぜ女性は仕事を辞めるのか—5155人の軌跡から読み解く』青弓社, pp.91-119.

- 鈴木亘（2011）「10年後のパラサイト・シングルとその家族」『一橋大学経済研究所ディスカッションペーパー』.
- 武石恵美子（2009）「キャリアパターン別に見た女性の就業の特徴」『国立女性教育会館研究ジャーナル』 13, pp.3-15.
- 筒井淳也（2015）『仕事と家族』中央公論新社.
- 直井道子（2006）「独身女性の老後生活—落とし穴とハードルと」財団法人シニアプラン開発機構『第2回 独身女性（40～50代）を中心とした女性の老後生活設計ニーズに関する調査』財団法人シニアプラン開発機構, pp.103-109.
- 西文彦（2017）「親と同居の未婚者の最近の状況」（<http://www.paoj.org/taikai/taikai2017/abstract/1065.pdf>, 2021年1月12日取得）.
- 藤森克彦（2019）「親と同居する中年未婚者の増加と生活上のリスクへの対策」みずほ情報総研オピニオン（[https://www.mizuho-ir.co.jp/publication/contribution/2019/seikatsu-keizai1908\\_01.html](https://www.mizuho-ir.co.jp/publication/contribution/2019/seikatsu-keizai1908_01.html), 2020年12月10日取得）（『生活経済政策』2019年8月号（発行：一般社団法人生活経済政策研究所）に掲載されたものを、同編集部の承諾のもと掲載）
- 宮本みち子（2004）『ポスト青年期と親子戦略—大人になる意味と形の変容』勁草書房.
- 宮本みち子・岩上真珠・山田昌弘（1997）『未婚化社会の親子関係—お金と愛情にみる家族のゆくえ』有斐閣.
- 矢島洋子（2014）「女性の能力発揮を可能にするワーク・ライフ・バランス支援のあり方」佐藤俊樹・武石恵美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題—人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会, pp59-82.
- 山田昌弘（2013）「シングル化と社会変動—シングルの孤立化がもたらすもの」藤村正之編『協働性の福祉社会学 個人化社会の連帯』東京大学出版会, pp73-94.
- レイモ, ジェームズ・福田節也（2016）「女性労働力率の上昇—結婚行動の変化の役割」『日本労働研究雑誌』 No.674, pp.26-38.
- Cornwell, Christopher, and Peter Rupert (1997) “Unobservable Individual Effects, Marriage and the Earnings of Young Men,” *Economic Inquiry*, 35, pp.285-294.
- Knoll, Melissa A. Z., Christopher R. Tamborini, and Kevin Whitman (2012) “I Do...Want to Save: Marriage and Retirement Savings in Young Households,” *Journal of Marriage and Family*, 74, pp.86-100.
- Whitaker, Elizabeth, Janet Bokemeiner and Scott Loveridge (2013) “Interactional Associations of Gender on Savings Behavior: Showing Gender’s Continued Influence on Economic Action,” *Journal of Family and Economic Issues*, 34 (1), pp.105-119.

## 第 III 部 安定雇用の価値を問う



## 第8章 雇用・就業環境と健康リスク

### 1 はじめに

本章では、雇用・就業環境と健康（身体的健康、メンタルヘルス）との関係について検討する。そして、日本の企業社会を支える人材について、その能力発揮と意欲維持に関する健康面でのリスクを考察する。

これまでの社会疫学等の分野における研究から、働く者の健康には、生活習慣や個人要因ばかりでなく、職業などの背景要因も関係することが知られている<sup>1</sup>。既存研究では、まず、就業していること自体や安定的な雇用が健康にポジティブな影響をもたらすことが知られている。逆に、失業状態、不安定な就業状態は、健康リスクを高める要因といえる。

就業者に限ってみても、健康リスクは仕事の種類によって不均等に分布している。過労死等による労働災害の傾向をみると、脳・心臓疾患の場合、業種で言えば運輸業、その中でもトラック運転手が請求・認定件数の多い代表例である。精神障害でも、運輸業、医療福祉、小売業、情報サービス業などで件数が多いが、就業人口比でみると、情報通信業、運輸業、専門・技術サービス業などで発病率が高い<sup>2</sup>。こうした業種・職種による差の背景には、長時間労働等の労働負荷の違いがあると考えられる。

長時間労働等の労働負荷や睡眠時間が健康に影響することは広く知られている<sup>3</sup>。また、健康と職業的地位との関連をみる疫学研究（職業ストレスモデル）では、管理職や専門職など、高い職業的地位に就いている者ほどストレス度合いが低く、健康状況が良いとされている。そして、その背景に、仕事の自律性や業務負荷の違い、努力・報酬のバランスなどが関係することが議論されている。職業ストレスモデルの説明図式は、「仕事要求度・コントロールモデル」「努力・報酬不均衡モデル」などが代表的であるが、そこでは、高い職業的地位の者ほど、仕事の要求度こそ高いものの同時に裁量度も高いことや、高い報酬（金銭的報酬・心理的報酬）を得られることが、ストレスの軽減要因とされる。例えば、堤（2006）では、職業階層による身体的・精神的健康状態の違いが、努力・報酬不均衡度合いの違いをもって考察されている。職業階層と健康との相関は、職業ストレスの観点から一定程度説明可能といえる<sup>4</sup>。

一方で、職場との関係性（コミットメント等の意識、職場からの評価、職場環境）が、ストレスや健康に及ぼす影響については、検討の余地が残されている<sup>5</sup>。日本の雇用慣行をふま

<sup>1</sup> 近藤（2005）、川上・小林・橋本（2006）など。

<sup>2</sup> Takahashi（2019）参照。

<sup>3</sup> このほかにも、健康状態に対しては、収入等の経済的状況、教育や、配偶関係をはじめとした周囲との関係・サポート、ネットワーク、個々のストレス対処力も重要な要素として研究されてきた。

<sup>4</sup> ただ、田中・小林（2020）によると、日本は欧米と比べて、男性管理職の死亡率が高い（特に1990年代後半以降）など、専門職や事務職との比較において管理職の健康状態が明らかに良いと言えるほどの差は認められていない。職業階層間の健康格差はそれほど明瞭ではないということもできる。

<sup>5</sup> 心理的ストレスモデルである「努力・報酬不均衡モデル」においては、心理的報酬として上司等から十分な評価を受けているかが考慮される。

えると、職場との関係は働く者のストレスを考える際に重要な要素と考えられる。日本の雇用システムは、長期雇用、内部育成、管理職への内部登用が特徴と言われ、同時に、雇用保障の見返りとして、構成員に対して会社への強いコミットメントを要請し、ときに「会社人間」と呼ばれるような規範意識を形成してきたとされる<sup>6</sup>。それは、長時間労働などの働き方の背景をなしてきた。こうした日本の雇用社会の性格を考えたとき、働く者のストレスに対して、職場との関係（会社からの評価や職場環境）が大きく影響してこよう<sup>7</sup>。

近年の経営実務においては、従業員の健康維持が企業の生産性維持にもつながると認識され、「健康経営」の取り組みが推進されている。そこでは、従業員の健康毀損による仕事への悪影響が、「アブセンティーズム」「プレゼンティーズム」といった概念を用いて議論されている<sup>8</sup>。従業員の健康状態悪化が、生産性低下等をもたらし、個人のみならず企業にとっても損失となり得るという考え方が徐々に浸透してきた。ただ、ストレスに関わる労務負荷については、長時間労働をはじめとした本人の労働強度が問題視される一方で、それ以外の職場環境要因（人間関係等）や、職場との関係性（勤務評価等）については、検討の余地が残されている。この点、例えば、従業員間の円滑なコミュニケーションがある職場と、人間関係で困難を抱える職場とでは、職務ストレスの度合いが異なってこよう。また、働きぶりに対して勤務先から十分な評価を受けているかもストレスに関わる可能性がある。本章では、こうした問題関心をもとに、健康面（身体的健康、メンタルヘルス）の不調を抱える層を検討した上で、健康面の不調が就業者の意欲や能力発揮にどう結びついているのか考察したい。

## 2 健康面の不調を抱える層—基礎集計から

### (1) 就業状態と健康との関係

本データにおいて、就業状況と健康との関係を概観する<sup>9</sup>。まず、非就業者や自営業者も含めて、回答者の就業状態と、身体的健康、抑うつとの関係を第8-2-1図表に示す<sup>10</sup>。まず、身体的不調（症状の数）との関係から検討しよう。ここで身体的不調の指標として示す自覚症状については、純粹に肉体的な健康状態を表すものと言うより、頭痛、不眠、胃痛、歯の痛

<sup>6</sup> 日本企業のコミュニティ的な性格については、間（1996）など参照。労使が「雇い雇われる」だけの関係（経済的関係）にとどまらず、共同性に基づく互助の関係にあることが論じられてきた。

<sup>7</sup> 努力に見合った報酬がストレスの緩和に資することが示されているが、その報酬は金銭的報酬ばかりではない。雇用システムをふまえ、報酬の多義性に焦点を当ててみたい。昇進機会、社内評価なども広い意味での報酬と考えられる。内部労働市場にいる者は、こうした社内の報酬と、高い会社コミットメント（職業意識）が、抑うつ度などの健康に大きく関わっている可能性がある。こうしたコミットメントに支えられた健康状態が、長時間労働などの条件下でも、働く者の健康を維持し、雇用システムの均衡を保つ要素となっている可能性がある。

<sup>8</sup> 一般に、「アブセンティーズム」とは、病気や体調不良などにより従業員が会社を欠勤することをいう。一方、出勤しているのにもかかわらず、心身の状態の悪さから生産性が上がらない状態は「プレゼンティーズム」と呼ばれる。なお、武藤（2019）によれば、「健康問題を持ちながら出勤している状態」のことをプレゼンティーズムと呼び、生産性低下を含意しない。学術的にみれば同概念自体が議論の中にある。

<sup>9</sup> 健康状態には、就業状態のみならず年齢や性別などの個人属性も大きく関係するが、ここでは、そうした要素が関わることを認識しつつ、まずはデータの示す基礎集計を概観するものである。

<sup>10</sup> ここでの「非就業者」は、「学生」（20代で、かつ仕事経験なしの者）、「主婦」（非就業者のうち有配偶の女性）、「引退高齢者」（60代で、かつ就業希望なしの者）と考えられるケースは除外して集計した。

み、高血圧など、ストレス関連疾患にも関わりうる身体の諸症状が含まれている<sup>11</sup>。属性別に見ると、非就業者は、就業者に比べて「3つ以上」の自覚症状を持つ割合が高い。次に、抑うつとの関係を見ると<sup>12</sup>、身体的不調の傾向と同様、非就業者は、抑うつ「あり」の割合が高い。ここから、身体的健康においても、メンタルヘルスにおいても、就業者ほど健康面の不調が少なく、非就業者ほど不調を抱える者が多いことがうかがえる<sup>13</sup>。

就業状態と健康との関係は、両方向の因果性が考えられる。すなわち、健康が就業状態に影響するのか、就業状態が健康に影響するのかである。本データはクロスセクションデータのため、この点は厳密には確かめられないが、前者（健康面の不調→非就業化）の可能性を示すエビデンスはある。非就業者において、前職の離職理由を尋ねたところ<sup>14</sup>（第 8-2-2 図表）、「病気・けが・高齢のため」が最多であり、健康を害したことによる離職と非就業化が一定程度存在する可能性をうかがわせる<sup>15</sup>。

第 8-2-1 図表 身体的不調・抑うつの有無—就業状態別—

	身体的不調の有無（自覚症状数）				抑うつの有無		N
	なし	1つ	2つ	3つ以上	なし	あり	
経営者・役員	33.3%	30.8%	16.9%	19.0%	72.8%	27.2%	195
正社員	33.5%	26.3%	18.4%	21.7%	64.5%	35.5%	2492
非正社員	27.3%	28.4%	20.9%	23.4%	63.9%	36.1%	1530
自営業者	32.1%	29.8%	19.3%	18.8%	70.4%	29.6%	389
休業・休職者	24.6%	27.0%	19.8%	28.6%	57.1%	42.9%	126
非就業者	22.0%	26.7%	18.1%	33.2%	40.9%	59.1%	232
合計	30.7%	27.4%	19.2%	22.6%	63.8%	36.2%	4964

<sup>11</sup> 「身体的不調」の指標は、「ここ数日、体の具合の悪いところがありますか」（複数回答）での症状（「頭痛、めまい」「動悸、息切れ」「不眠」「心臓部痛、不整脈」「高血圧」「胃痛、腹痛」「歯の痛み」「せき、息苦しき」「手足のしびれ、関節痛」「背中、腰、肩の痛み」「身体全体のだるさ」「その他」の 12 項目）の数を指標化した。本稿では、自覚症状の数をもって身体的不調の程度を表すこととした。症状の中身の考察は、別稿を持ちたい。

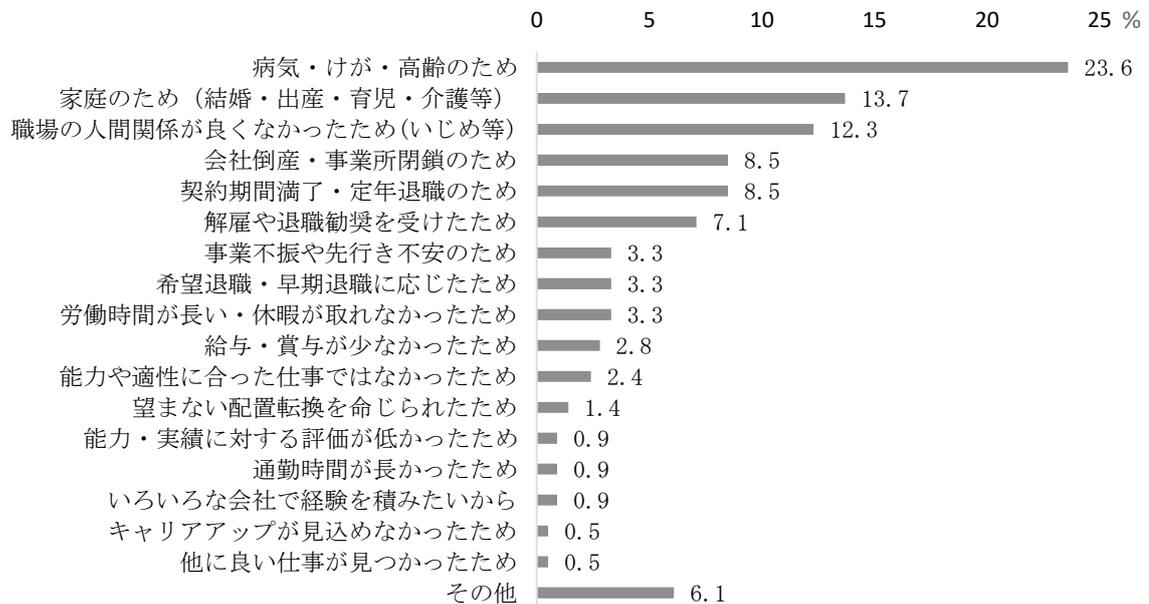
<sup>12</sup> 「抑うつ」の指標は、「最近 1 ヶ月のあなたの心身の状態について」における「神経過敏に感じましたか」などの 6 項目の頻度を尋ねる設問（「K6」と呼ばれる尺度）の回答（「いつもある」～「まったくない」の 5 件法）から、点数化（0～4 点）し、合計点で 5 点以上を「抑うつあり」としている。

<sup>13</sup> なお、休業・休職者でも、身体的不調、抑うつを抱えている者の割合が高い。休業・休職者の中には、育児・介護休業等を取得している者のほかに、病気によって休職している者も含まれることが関係すると考えられる。

<sup>14</sup> 第 8-2-1 図表の非就業者 N=232 のうち、同設問の無回答サンプルを除いた N=212 を集計した。

<sup>15</sup> 「病気・けが・高齢のため」という回答であるが、ここでは、第 8-2-1 図表と同じく、集計対象から「引退高齢者」が除かれているため、高齢のため離職したケースは多くないと推測され、健康を害して離職したケースが多いとみて差し支えないと考えた。

第 8-2-2 図表 前職の勤務先をやめた最大の理由(非就業者、N=212)



第 8-2-3 図表 身体的不調・抑うつの有無—失業不安別—(就業者)

	身体的不調の有無(自覚症状数)				抑うつの有無		N
	なし	1つ	2つ	3つ以上	なし	あり	
ある	23.3%	23.3%	20.3%	33.1%	45.9%	54.1%	266
ややある	23.3%	25.1%	22.7%	28.8%	47.3%	52.7%	510
あまりない	29.1%	27.4%	20.9%	22.7%	62.1%	37.9%	1601
ない	35.3%	28.5%	17.3%	18.9%	73.0%	27.0%	2328
合計	31.2%	27.5%	19.3%	22.1%	65.0%	35.0%	4705

就業状態と健康との関係について、就業者においては<sup>16</sup>、失業不安が健康面の不調と関係することがうかがえる(第 8-2-3 図表)。具体的には、失業不安があると答えた人ほど、身体的な自覚症状を 3 つ以上もつ割合が高く、抑うつがある割合も高い。逆に、失業不安がない人ほど、身体的不調も抑うつの度合いも低い。こうした傾向は先行研究と相違がない<sup>17</sup>。安定的な就業が、健康(身体的健康、メンタルヘルス)にとってきわめて重要であることを示している。

<sup>16</sup> 就業者について、雇用人(正社員、非正社員)のほか、役員、自営業等の非雇用を含んで集計している。なお、雇用人に限ってみても傾向は変わらない。

<sup>17</sup> これも、失業不安が健康に影響するのか、健康状態が悪いから失業不安が生じるのかといった因果関係までは、本データから検証できない。

第 8-2-4 図表 身体的不調・抑うつの有無—属性別—(正社員)

		N	身体的不調の有無(自覚症状数) (行%)				抑うつの有無(行%)	
			なし	1つ	2つ	3つ以上	なし	あり
全体		2088	32.4%	26.8%	18.5%	22.3%	63.2%	36.8%
性別	男性	1380	34.6%	27.1%	18.8%	19.6%	66.2%	33.8%
	女性	708	28.2%	26.1%	18.1%	27.5%	57.3%	42.7%
年齢	20代	179	39.1%	18.4%	20.1%	22.3%	57.0%	43.0%
	30代	513	39.0%	24.8%	15.8%	20.5%	61.0%	39.0%
	40代	714	31.0%	29.7%	18.1%	21.3%	61.8%	38.2%
	50代	565	27.6%	26.5%	20.9%	25.0%	66.9%	33.1%
	60代	117	25.6%	31.6%	19.7%	23.1%	73.5%	26.5%
配偶者有無	あり	1402	33.2%	27.2%	19.0%	20.6%	66.1%	33.9%
	なし	686	30.9%	25.9%	17.5%	25.7%	57.3%	42.7%
最終学歴	中学・高校卒	701	29.0%	27.8%	17.3%	26.0%	63.3%	36.7%
	専門・短大卒	512	28.7%	28.1%	16.8%	26.4%	60.5%	39.5%
	大学・大学院卒	875	37.4%	25.1%	20.6%	16.9%	64.7%	35.3%
勤め先業種	鉱業・建設業・製造業	613	33.4%	26.6%	18.4%	21.5%	62.8%	37.2%
	金融・保険・不動産業	128	37.5%	25.8%	14.1%	22.7%	66.4%	33.6%
	運輸・通信業	200	32.5%	28.0%	24.0%	15.5%	70.0%	30.0%
	卸売・小売・飲食・宿泊業	319	33.5%	26.0%	18.2%	22.3%	64.9%	35.1%
	医療・教育・専門サービス業	523	28.5%	28.1%	17.0%	26.4%	58.1%	41.9%
	公務	202	37.6%	26.2%	19.3%	16.8%	66.8%	33.2%
	その他	103	26.2%	23.3%	21.4%	29.1%	62.1%	37.9%
職種	管理職	267	31.1%	28.8%	21.0%	19.1%	68.2%	31.8%
	専門・技術職	451	30.6%	28.6%	20.2%	20.6%	63.9%	36.1%
	事務職	458	32.3%	27.3%	17.0%	23.4%	58.5%	41.5%
	販売・サービス・保安職	381	33.9%	23.4%	18.6%	24.1%	61.9%	38.1%
	生産工程・労務作業	461	34.1%	26.2%	17.4%	22.3%	65.3%	34.7%
	その他	70	31.4%	25.7%	15.7%	27.1%	64.3%	35.7%
勤め先企業規模	99人以下	742	29.9%	28.8%	16.7%	24.5%	63.2%	36.8%
	100～299人	329	31.0%	24.3%	22.8%	21.9%	56.8%	43.2%
	300人以上・官公庁	1017	34.7%	26.1%	18.5%	20.7%	65.3%	34.7%
勤続年数	5年未満	489	34.8%	25.2%	18.0%	22.1%	59.7%	40.3%
	5～10年未満	346	33.2%	24.3%	19.4%	23.1%	62.4%	37.6%
	10～20年未満	575	32.0%	27.1%	19.3%	21.6%	63.8%	36.2%
	20年以上	678	30.7%	28.9%	17.8%	22.6%	65.6%	34.4%
転職回数	転職なし	896	35.8%	24.3%	18.2%	21.7%	64.7%	35.3%
	転職1回	550	35.5%	28.7%	17.6%	18.2%	64.5%	35.5%
	転職2回以上	642	25.1%	28.5%	19.8%	26.6%	60.0%	40.0%
週実労働時間	40時間以内	711	33.2%	28.4%	17.6%	20.8%	61.3%	38.7%
	41～49時間	640	31.1%	28.6%	20.3%	20.0%	67.3%	32.7%
	50～59時間	446	32.7%	27.4%	17.5%	22.4%	60.3%	39.7%
	60時間以上	291	33.0%	17.9%	18.6%	30.6%	63.2%	36.8%
年収	300万円未満	574	29.8%	27.5%	15.5%	27.2%	57.7%	42.3%
	300～500万円未満	770	32.6%	26.1%	19.7%	21.6%	63.1%	36.9%
	500～700万円未満	443	36.6%	24.4%	18.7%	20.3%	64.6%	35.4%
	700万円以上	301	30.9%	30.6%	20.9%	17.6%	72.1%	27.9%
平日の睡眠時間	6時間未満	575	30.1%	23.8%	17.7%	28.3%	56.2%	43.8%
	6～7時間未満	852	33.2%	25.6%	20.3%	20.9%	63.4%	36.6%
	7時間以上	661	33.4%	30.9%	16.9%	18.8%	69.1%	30.9%
身体的不調(自覚症状の数)	なし	677	—	—	—	—	84.5%	15.5%
	1つ	559	—	—	—	—	68.3%	31.7%
	2つ	387	—	—	—	—	54.3%	45.7%
	3つ以上	465	—	—	—	—	33.5%	66.5%

## (2) 正社員における就業環境と健康との関係

上記の通り、就業状態と健康状態は密接に関連している。その中で、正社員は、比較的健康状態が良好な層と考えられる。しかし、正社員の中でも、職業的地位、就業環境、労働負荷によって、健康状態は大きく変わりうる。とりわけ健康を害しうるストレスにとって、労働負荷のもつ意味合いは大きいだろう。ここからは正社員を対象を絞って検討を進めたい<sup>18</sup>。

第 8-2-4 図表には、正社員を対象を限定し、性別、年齢階層、配偶者有無、最終学歴、勤め先業種、職種、勤め先企業規模、勤続年数、転職回数、週実労働時間、個人年収、平日の睡眠時間別に、健康状態（身体的不調の有無、抑うつの有無）の基礎的な集計結果を示す<sup>19</sup>。まずは、属性と身体的不調との関係を見てみたい。身体的不調（自覚症状）の有無は、性別、配偶者有無、学歴、業種、職種、転職回数、労働時間、年収、平日の睡眠時間と関係することがうかがえる。週実労働時間との関係で言うならば、「60 時間以上」の場合に症状ありの割合が高いことが注目される。

次に、抑うつと属性との関係をみると、身体的不調と同様、性別、配偶者有無、業種、職種、勤続年数、転職回数、年収、睡眠時間との関係がうかがえる。身体的不調とは異なり、本データにおいては、労働時間と抑うつとの間に明瞭な傾向は見られない。職種で言うと、管理職で低く、事務職で高いという傾向がうかがえる。また、身体的不調の有無と抑うつとの関係が強いことも示されている。

## (3) 職場との関係性、職場環境と健康状態

健康状態に関しては、職場との関係性も、ストレスを左右している可能性がある。例えば、職場からの勤務評価や、働きやすさ・人間関係等の職場環境は、ストレスの程度に関わるだろう。

まず会社の勤務評価との関係を検討すると（第 8-2-5 図表）、身体的な不調に対しても、抑うつに対しても、勤務評価が「悪かった」者で、抑うつの割合が高い傾向が見られる<sup>20</sup>。特に抑うつに対しては、勤務評価が「悪かった」者で抑うつありの割合が 55%に上るなど、強い関係性がうかがえる。勤務評価の善し悪しが、健康を害しうるストレス要因となっている可能性を示唆している<sup>21</sup>。

<sup>18</sup> ここでの集計は、(1)での検討対象（雇用以外や非就業者を含むサンプル）とは異なり、正社員雇用者に絞ったものであるが、(1)と(2)で正社員における N が一致しないのは、(2)においては、以降の回帰分析で投入する変数に欠損値がないサンプルに集計対象を絞っているからである。

<sup>19</sup> 業種の区分については、本報告書の他の章の категория に合わせている。また、職種については、アンケートの選択式設問（問 3-7）の回答を用いていない。職種については、「現在の仕事の主な内容」（問 3-7SQ1）の自由記述回答をもとに、当研究プロジェクト事務局が SSM 職業小分類の基準から詳細な検討のもとで分類作業を行った。職業情報の正確性の観点から、選択肢回答ではなく、自由記述に基づいた当分類を分析に活用することとし、SSM 小分類と総務省職業分類の対照コードをもとに、職種を総務省職業大分類基準に再カテゴリー化したものを分析に用いている。

<sup>20</sup> クロスセクションデータのため厳密な因果関係の検証は困難だが、調査票上の時間的前後関係を見ると、勤務評価は「直近 1 年間に受けた勤務評価」であり、身体的不調は「ここ数日具合の悪いところ」、抑うつは「最近 1 ヶ月間の状態」を尋ねているため、勤務評価→健康状態と想定するのが妥当と考えられる。

<sup>21</sup> 勤務評価「悪かった」という回答が、努力・報酬不均衡モデルが論じるような「努力に見合った十分な評価が得られなかった」という認識を指し示している可能性はある。

次に、職場環境との関係を検討する。ここでは、5つの指標（「いつも人手不足である」「互いに助け合う雰囲気がある」「職場で仕事の情報が共有できている」「上下関係が厳しい」「いじめやハラスメント（嫌がらせ）がある」）をもとに、職場環境と健康との関係を検討する<sup>22</sup>。第8-2-6図表をみると、職場環境は身体的不調、抑うつとの関係があり、「人手不足である」「上下関係が厳しい」「いじめやハラスメントがある」職場環境では、身体的不調や抑うつのある割合が高いのに対し、「互いに助け合う雰囲気」「仕事情報の共有がある」職場環境では抑うつ度が低い。こうした職場環境は、働く者のストレスに関わることから、健康に影響するものと考えられる。なお、職場環境は労働時間の長さとも大きく関わる可能性がある。長時間労働が存在する場合、その背景に恒常的な人手不足などの職場の状況があると推察されるからである。次の回帰分析で検討したい。

第8-2-5図表 勤務評価と健康状態との関係(正社員)

		身体的不調（自覚症状数）（行%）				抑うつの有無（行%）		N
		なし	1つ	2つ	3つ以上	なし	あり	
全体		32.4%	26.8%	18.5%	22.3%	63.2%	36.8%	2088
勤務 評価	良かった	35.0%	27.7%	16.4%	20.8%	67.6%	32.4%	725
	ふつう	33.1%	25.9%	19.1%	21.9%	64.2%	35.8%	958
	悪かった	24.1%	26.7%	23.1%	26.2%	44.1%	55.9%	195
	評価なし	28.1%	27.6%	19.0%	25.2%	61.4%	38.6%	210

第8-2-6図表 職場環境と健康状態との関係(正社員)

		N	身体的不調の有無（自覚症状数）（行%）				抑うつの有無（行%）	
			なし	1つ	2つ	3つ以上	なし	あり
全体		2088	32.4%	26.8%	18.5%	22.3%	63.2%	36.8%
いつも人手不足である	なし	1088	36.9%	28.9%	16.7%	17.6%	67.8%	32.2%
	あり	1000	27.6%	24.5%	20.5%	27.4%	58.2%	41.8%
互いに助け合う雰囲気がある	なし	1006	32.6%	27.1%	19.8%	20.5%	58.3%	41.7%
	あり	1082	32.3%	26.4%	17.4%	23.9%	67.8%	32.2%
職場で仕事の情報が共有できている	なし	1134	31.9%	26.9%	18.8%	22.4%	58.5%	41.5%
	あり	954	33.0%	26.6%	18.2%	22.1%	68.9%	31.1%
上下関係が厳しい	なし	1947	32.6%	27.6%	18.5%	21.2%	64.4%	35.6%
	あり	141	29.8%	14.9%	18.4%	36.9%	47.5%	52.5%
いじめやハラスメント（嫌がらせ）がある	なし	1911	33.7%	27.2%	18.2%	20.9%	65.8%	34.2%
	あり	177	18.6%	22.0%	22.6%	36.7%	35.0%	65.0%

<sup>22</sup> 調査票では職場環境の指標として8項目があるが、ここでは、抑うつとの関係が強い項目を、ステップワイズ法（抑うつ有無を被説明変数とし、8項目を説明変数とする回帰分析）をもって絞り込み、関係があるとされた5項目について、健康との関係を検討する方法をとった。

### 3 正社員における健康リスクの規定要因

#### (1) 身体的不調（自覚症状数）の規定要因

以上の基礎集計をふまえ、属性に関わる要因をコントロールし、健康リスクの規定要因の分析を行う。まず、身体的健康に関して、自覚症状の数の規定要因分析を行う。被説明変数は身体的な自覚症状数であり、分析方法は、カウントデータの分析に適したポアソン回帰分析とする。階層的重回帰分析の方法で検討し、モデル1で、年齢、性別（女性ダミー）、配偶者有無（配偶者ありダミー）、最終学歴（中学・高校卒が基準カテゴリー）、勤め先業種（鉱業・建設業・製造業が基準カテゴリー）、職種（事務職が基準カテゴリー）、勤め先従業員規模（99人以下が基準カテゴリー）、勤続年数、転職回数（転職なしが基準カテゴリー）、週実労働時間（40時間以内が基準カテゴリー）を説明変数として投入して自覚症状数との関係を検討した後、モデル2で平日の睡眠時間（7時間以上が基準カテゴリー）、モデル3で直近1年間の勤務評価、職場環境の変数を追加で投入し、結果の変化を検討する。

結果を見る（第8-3-1図表）。まずモデル1の結果を読むと、自覚症状数に対して、性別、配偶者有無、学歴、転職回数、週実労働時間が関係していることがわかる<sup>23</sup>。有配偶者や大学・大学院卒の者では身体的症状が少なく、女性、転職2回以上、週実労働時間「50～59時間」「60時間以上」の者では、身体的症状を多く抱えやすいという結果が示されている<sup>24</sup>。

モデル2では睡眠時間の変数を追加投入している。労働時間と睡眠時間は相関が強いと想定されるからである。結果を見ると、労働時間の長さや睡眠時間は、両者とも身体的健康に直接的な関係をもっていることがわかる。睡眠時間が6時間未満の場合には、身体的な症状数が有意に多い。また、モデル2の結果に基づくと、労働時間は、睡眠時間（＝休息时间）とは独立に身体的健康に影響することもうかがえた。特に、週60時間以上の長時間労働は、それ自体として身体的健康に悪影響を及ぼす可能性が示されている。

モデル3では、勤務評価、職場環境に関わる変数を追加で投入した。結果を見ると、直近1年間の勤務評価が「悪かった」場合、多くの身体的症状をもつ確率が高い。職場での評価が働く者のストレスに影響する可能性が示されている<sup>25</sup>。また、職場環境も身体的健康に強い関係があることが示された。具体的には、「いつも人手不足である」「上下関係が厳しい」「いじめやハラスメントがある」職場で働いている者ほど、身体的不調を多く抱えやすい<sup>26</sup>。本稿で扱っている身体的不調は、純粋に肉体的な状態と言うより、ストレス関連性のもの（頭痛、不眠、胃痛、高血圧など）が多く含まれるため、過酷な職場環境が、働く者にとって大きなストレスとなり、身体的健康を害しうる可能性がうかがえた。

<sup>23</sup> 回帰分析では、オッズ比  $\text{Exp}(B)$  の結果を表記している。この値が1より大きければ、説明変数と被説明変数とは正の関係、1より小さければ負の関係と読むことができる。また、図表では、統計的有意性10%水準まで表示しているが、本文では、主に5%水準以上の結果について言及している。

<sup>24</sup> 転職回数と健康との関係については、健康を害したことで離転職を経験した者が含まれると考えられ、因果関係については明確に検証できない。

<sup>25</sup> もっとも、そうした症状を抱えたまま勤務し、生産性が低い結果として、職場での勤務評価が低くなったという可能性も考えられる。因果関係については、検討の余地を残している。

<sup>26</sup> このほか、「互いに助け合う雰囲気がある」も正で有意であるが、解釈が難しく、ここでは控えたい。

第 8-3-1 図表 身体的な自覚症状数の規定要因(ポアソン回帰分析)

	モデル1		モデル2		モデル3	
	Exp(B)	標準誤差	Exp(B)	標準誤差	Exp(B)	標準誤差
切片	1.234	.145	1.212	.148	.986	.148
年齢	1.003	.003	1.002	.003	1.003	.003
女性ダミー	1.154	.055 **	1.136	.056 *	1.140	.054 *
配偶者ありダミー	.889	.050 *	.894	.050 *	.905	.050 *
最終学歴 (基準: 中学・高校卒)						
専門・短大卒	.979	.066	.973	.065	.980	.064
大学・大学院卒	.821	.063 **	.821	.063 **	.850	.063 **
勤め先業種 (基準: 鉱業・建設業・製造業)						
金融・保険・不動産業	.964	.113	.965	.113	1.011	.112
運輸・通信業	.861	.086 +	.861	.086 +	.849	.084 +
卸売・小売・飲食・宿泊業	.922	.078	.927	.078	.895	.077
医療・教育・専門サービス業	1.078	.073	1.089	.073	1.041	.072
公務	.877	.096	.877	.095	.850	.094 +
その他	1.202	.105 +	1.208	.105 +	1.194	.102 +
職種 (基準: 事務職)						
管理職	1.016	.085	1.011	.085	.994	.084
専門職・技術職	.967	.074	.971	.074	.927	.072
販売・サービス・保安職	1.026	.076	1.031	.075	.979	.075
生産工程・労務作業	.959	.082	.958	.082	.948	.080
その他	1.093	.141	1.107	.140	1.071	.139
勤め先従業員規模 (基準: 99人以下)						
100~299人	1.030	.068	1.018	.068	.982	.067
300人以上	1.008	.057	.997	.057	.970	.056
勤続年数	1.006	.003 +	1.006	.003 +	1.005	.003
転職回数 (基準: 転職なし)						
転職1回	.941	.066	.944	.066	.940	.064
転職2回以上	1.168	.075 *	1.164	.075 *	1.142	.073 +
週実労働時間 (基準: 40時間以内)						
40~49時間	1.030	.056	1.021	.056	.995	.055
50~59時間	1.134	.064 *	1.115	.064 +	1.057	.064
60時間以上	1.429	.074 **	1.384	.075 **	1.244	.075 **
平日の睡眠時間 (基準: 7時間以上)						
6時間未満			1.189	.062 **	1.142	.061 *
6~7時間未満			1.045	.055	1.033	.054
直近1年間の勤務評価 (基準: ふつう)						
良かった					.999	.053
悪かった					1.204	.074 *
評価なし					1.102	.079
職場環境:いつも人手不足である					1.305	.048 **
職場環境:互いに助け合う雰囲気がある					1.155	.051 **
職場環境:仕事の情報が共有できている					.964	.051
職場環境:上下関係が厳しい					1.232	.083 *
職場環境:いじめやハラスメントがある					1.263	.070 **
-2 対数尤度		7127.182		7112.256		6995.4
AIC		7177.183		7166.255		7065.4
BIC		7318.282		7318.642		7262.938
N		2088		2088		2088

\*\*1%水準で有意, \*5%水準で有意, +10%水準で有意。標準誤差については、頑健な標準誤差を表示している。

## (2) 抑うつの規定要因

次に、抑うつの規定要因の分析を行う。抑うつ「あり」を被説明変数とし、分析方法は、二項ロジスティック回帰分析とする。説明変数は、第 8-3-1 図表と同様、年齢、性別、配偶者有無、最終学歴、勤め先業種、職種、勤め先従業員規模、勤続年数、転職回数、週実労働時間である。モデル 2 では、平日の睡眠時間および身体的な自覚症状数の変数を追加で投入した。また、職場コミュニティとの関係を検討するため、モデル 3 では、直近 1 年間の勤務評価、職場環境に関わる変数を追加で投入した。

結果をみる（第 8-3-2 図表）。まずモデル 1 の結果から読むと、女性であるほど、規模 100～299 人であるほど、勤続年数が長いほど、転職 2 回以上であるほど、抑うつの確率が高く、年齢が高いほど、配偶者がいるほど、専門・技術職であるほど、抑うつの確率が低いことがわかる。複数回転職者で抑うつの確率が高いことは、先ほどの身体的不調との関係と同様、因果関係の解釈は難しい。なお、週実労働時間は 5%水準では有意な影響を示していない。

モデル 2 で、睡眠時間、身体的な自覚症状数の変数を追加で投入すると、睡眠時間「6 時間未満」「6～7 時間未満」であるほど、また、身体的な自覚症状が多いほど抑うつの確率が高いことが示される。本データで見る限り、労働時間よりも睡眠時間が直接に抑うつに関係すること、身体的な不調はメンタルヘルスと強い関係をもつことが示されている。

モデル 3 では、勤務評価、職場環境の変数を追加で投入している。直近 1 年間の勤務評価が「ふつう」の人に比べ「悪かった」人は、抑うつ度が有意に高い。身体的症状の結果と同様、職場での評価が働く者のストレスに影響する可能性が示されている。また、職場環境に関しても「互いに助け合う雰囲気がある」「仕事の情報が共有できている」職場ほど抑うつの確率が低く、逆に、「いじめやハラスメントがある」職場では抑うつの確率が有意に高くなる。メンタルヘルスには職場環境が大きく関わることが推測される。加えて、モデル 1 から 3 にかけて、週実労働時間の係数と有意性に変化が見られた。モデル 3 では、週実労働時間「60 時間以上」である場合に抑うつ確率が有意に低くなる。これは第 8-2-4 図表の基礎集計では見えなかった点であり、どのような背景要因が関わるのか、今後更なる検証が必要だろう<sup>27</sup>。ただ、労働時間と職場環境との相関が強いことから、本データの限り、メンタルヘルスに影響するのは、直接には、労働時間の長さ自体より職場環境であると考えられる。身体的不調（自覚症状数）の分析結果と同様、抑うつに対しても、職場環境によって働く者のストレスが左右され、健康阻害をもたらしうることが示された。

---

<sup>27</sup> 例えば、先行研究にしたがうならば、長時間労働等の労働負荷だけでなく、仕事の自律性などのストレス緩和要因を含めた検討が必要だろう。詳細な検討は別稿を持ちたい。

第 8-3-2 図表 抑うつの規定要因(二項ロジスティック回帰分析)

	モデル1		モデル2		モデル3	
	Exp(B)	標準誤差	Exp(B)	標準誤差	Exp(B)	標準誤差
切片	1.593	.310	.798	.338	.891	.358
年齢	.976	.007 **	.968	.008 **	.967	.008 **
女性ダミー	1.272	.119 *	1.119	.131	1.211	.138
配偶者ありダミー	.771	.104 *	.827	.113 +	.840	.117
最終学歴 (基準: 中学・高校卒)						
専門・短大卒	1.021	.133	1.044	.149	1.032	.153
大学・大学院卒	.981	.129	1.184	.138	1.216	.143
勤め先業種 (基準: 鉱業・建設業・製造業)						
金融・保険・不動産業	.779	.221	.774	.237	.839	.245
運輸・通信業	.710	.183 +	.751	.195	.740	.201
卸売・小売・飲食・宿泊業	.805	.158	.829	.171	.835	.176
医療・教育・専門サービス業	1.087	.157	1.061	.173	1.105	.179
公務	.836	.191	.909	.199	1.012	.208
その他	.985	.229	.845	.244	.866	.241
職種 (基準: 事務職)						
管理職	.812	.178	.780	.196	.846	.202
専門・技術職	.716	.158 *	.714	.170 *	.731	.175 +
販売・サービス・保安職	.872	.150	.851	.166	.872	.172
生産工程・労務作業	.774	.165	.785	.177	.791	.184
その他	.825	.279	.781	.308	.813	.310
勤め先従業員規模 (基準: 99人以下)						
100~299人	1.318	.139 *	1.300	.149 +	1.263	.155
300人以上	1.002	.117	.951	.130	.894	.134
勤続年数	1.016	.007 *	1.014	.008 +	1.017	.008 *
転職回数 (基準: 転職なし)						
転職1回	1.125	.130	1.227	.141	1.216	.145
転職2回以上	1.512	.155 **	1.402	.170 *	1.349	.173 +
週実労働時間 (基準: 40時間以内)						
40~49時間	.795	.118 +	.729	.127 *	.717	.130 *
50~59時間	1.166	.130	1.011	.140	.976	.146
60時間以上	1.092	.154	.713	.178 +	.638	.188 *
平日の睡眠時間 (基準: 7時間以上)						
6時間未満			1.714	.135 **	1.646	.140 **
6~7時間未満			1.328	.122 *	1.285	.125 *
身体的不調 (自覚症状数)			1.747	.042 **	1.738	.042 **
直近1年間の勤務評価 (基準: ふつう)						
良かった					.999	.119
悪かった					1.936	.188 **
評価なし					.943	.178
職場環境: いつも人手不足である					1.081	.111
職場環境: 互いに助け合う雰囲気がある					.723	.121 **
職場環境: 仕事の情報が共有できている					.762	.123 *
職場環境: 上下関係が厳しい					1.311	.220
職場環境: いじめやハラスメントがある					2.364	.197 **
-2 対数尤度		2678.808		2363.04		2278.752
AIC		2728.808		2419.039		2350.753
BIC		2869.907		2577.07		2553.935
N		2088		2088		2088

\*\*1%水準で有意, \*5%水準で有意, +10%水準で有意。標準誤差については、頑健な標準誤差を表示している。

#### 4 健康毀損と意欲・能力発揮—基礎集計から

以上では、どのような層が健康面の不調を抱えているのかに加え、職場環境が身体的健康・メンタルヘルスを阻害しうる(ストレスになりうる)可能性について検討した。ここからは、健康面の不調が、就業者の意欲や能力発揮にどのような影響をもたらすかを検討したい。

まず、健康面の不調が就業意欲の低下をもたらす可能性を考察するため、長期勤続希望、

昇進意欲との関係を検討する<sup>28</sup>（第8-4-1図表）。身体的な不調を抱える者ほど、また抑うつがある者ほど、長期勤続の希望が低く、昇進意欲も低い傾向がうかがえる。健康障害は、勤続やキャリアアップの意欲を低下させるものと言える。

次に、健康面の不調と、欠勤や仕事パフォーマンス低下との関係を見てみたい<sup>29</sup>（第8-4-2図表）。まず、身体的な不調があるほど（自覚症状の数が多いほど）、また抑うつを抱えているほど、病気等による欠勤「あり」の割合が高い。これは妥当な結果と言える<sup>30</sup>。また、不注意によるミスをしたり業務効率が落ちたりといった、本人が認識する仕事パフォーマンスの低下状態について、健康状態との関係を見ると、身体的な不調があるほど（自覚症状の数が多いほど）、また抑うつを抱えているほど、パフォーマンスが低下している割合が高い。健康面の不調は、欠勤のほか、業務遂行の水準の低下にもつながっており、働く者の健康毀損が、働く者自身のみならず、会社にとっても大きなマイナスであることが示されている。

また、それと同時に、労働時間と仕事パフォーマンスの低下との関係を見ると、労働時間「50～59時間」「60時間以上」の者は、仕事パフォーマンスの低下を感じている割合が相対的に高い。長い労働時間は生産性の低下をもたらす可能性がうかがえる。

第8-4-1図表 健康状態と長期勤続希望、昇進意欲との関係（正社員）

		長期勤続希望（行%）			昇進意欲（行%）		
		あり	なし	N	あり	なし	N
全体		59.0%	41.0%	2083	29.0%	71.0%	1495
身体的不調 （自覚症状数）	なし	67.2%	32.8%	677	33.8%	66.2%	497
	1つ	58.2%	41.8%	558	29.6%	70.4%	398
	2つ	57.8%	42.2%	386	27.7%	72.3%	282
	3つ以上	48.9%	51.1%	462	21.7%	78.3%	318
抑うつ	なし	66.7%	33.3%	1317	31.9%	68.1%	939
	あり	45.7%	54.3%	766	23.9%	76.1%	556

注：長期勤続希望、昇進意欲の「なし」には「わからない」を含む。

<sup>28</sup> 長期勤続希望の指標は、「あなたは、現在の勤務先で定年まで（もしくは可能な限り）働きたいと思いませんか」の回答から、「働きたい」を「希望あり」として扱い、「働きたくない」「わからない」を「希望なし」として扱った。昇進意欲の指標は、「あなたは現在の勤務先で、どのくらいの役職まで昇進したいですか」の回答から、現在の役職より上位の役職を回答した場合に「意欲あり」として扱い、それ以外の場合（「わからない」を含む）を「意欲なし」として扱った。なお、昇進上限が現在の役職より上にない場合は集計の対象外とした。また、両設問の無回答サンプルも第8-4-1図表の集計対象外としているため、サンプルサイズNは記載の通りである。

<sup>29</sup> 病気による欠勤の有無は、ここ1ヶ月くらいの間における「病気やけが、体調不良を理由に、仕事を休むこと」の頻度の設問において、「たびたびある」「たまにある」を「あり」とし、「ない」を「なし」とした。「仕事パフォーマンスの低下」の指標は、ここ1ヶ月くらいの間における「不注意による仕事のミスをする」「仕事で重大な過失や事故を起こしそうになる（ヒヤリ・ハットの経験）」「課された目標（ノルマ等）が達成できないこと」「自分の仕事の効率が落ちていること」の頻度の設問から、「たびたびある」=2点、「たまにある」=1点、「ない」=0点と点数化し、その合計点が4点以上を「あり」、3点以下を「なし」とした。

<sup>30</sup> 労働時間と欠勤との関係については、因果関係の解釈が困難なため集計していない。

第 8-4-2 図表 健康状態と欠勤、仕事パフォーマンス低下との関係(正社員)

		病気等による欠勤 (行%)		仕事パフォーマンスの 低下(行%)		N
		なし	あり	なし	あり	
全体		80.1%	19.9%	83.5%	16.5%	2088
身体的不調 (自覚症状数)	なし	87.1%	12.9%	87.3%	12.7%	677
	1つ	80.1%	19.9%	88.2%	11.8%	559
	2つ	80.1%	19.9%	79.3%	20.7%	387
	3つ以上	69.9%	30.1%	75.7%	24.3%	465
抑うつ	なし	85.4%	14.6%	90.0%	10.0%	1320
	あり	71.1%	28.9%	72.3%	27.7%	768
週実労働時間	40時間以内	-	-	89.3%	10.7%	711
	41～49時間	-	-	86.3%	13.8%	640
	50～59時間	-	-	76.2%	23.8%	446
	60時間以上	-	-	74.2%	25.8%	291

## 5 正社員における仕事パフォーマンス低下の規定要因

最後に、これまでの検討をふまえて、健康状態と仕事パフォーマンスとの関係を検証するため、仕事パフォーマンス低下状態の規定要因分析を行う<sup>31</sup>。被説明変数は、仕事パフォーマンスの低下「あり」であり、分析方法は二項ロジスティック回帰分析とする。階層的重回帰分析の方法を用い、第 8-3-1 図表と同様、年齢、性別、配偶者有無、最終学歴、勤め先業種、職種、勤め先従業員規模、勤続年数、転職回数、週実労働時間、平日の睡眠時間の変数を投入して検討した後(モデル 1)、モデル 2 では身体的不調(自覚症状の数)の変数、モデル 3 では抑うつ有無の変数を加えて、結果の変化を読む。

結果をみる(第 8-5-1 図表)。モデル 1 の結果から読むと、年齢、勤め先業種、職種、勤め先従業員規模、勤続年数、転職回数、週実労働時間が仕事パフォーマンス低下に関わることがうかがえる。注目すべき結果は週実労働時間であり、「50～59 時間」「60 時間以上」の場合に有意に正の値を示しており、労働時間が長いほど仕事パフォーマンスが低下しやすいことが示されている。対照的に、睡眠時間は強い直接的な影響を示しておらず、仕事パフォーマンスに対しては労働時間の長さがより直接に関わると言える。分析結果は、長時間労働が結果的に生産性を低下させている可能性を示唆している。

モデル 2 で身体的不調(自覚症状数)の変数を追加で投入すると、同変数はプラスで有意であり、身体的不調を抱えている者ほど仕事のパフォーマンスが低下しやすいという関係を示している。

モデル 3 で抑うつ有無の変数を入れると、直接には、抑うつが仕事パフォーマンス低下に関わることが示される。ここでは、身体的不調(自覚症状数)の統計的有意性が消滅してお

<sup>31</sup> 病気による欠勤の有無は、健康状態によって直接説明される事象なので、規定要因分析は行っていない。

第 8-5-1 図表 仕事パフォーマンス低下の規定要因(二項ロジスティック回帰分析)

	モデル1		モデル2		モデル3	
	Exp(B)	標準誤差	Exp(B)	標準誤差	Exp(B)	標準誤差
切片	.278	.406 **	.216	.415 **	.117	.436 **
年齢	.963	.009 **	.963	.009 **	.969	.009 **
女性ダミー	.939	.153	.902	.155	.862	.158
配偶者ありダミー	.842	.138	.870	.140	.900	.143
最終学歴 (基準: 中学・高校卒)						
専門・短大卒	1.015	.184	1.017	.186	1.026	.189
大学・大学院卒	1.221	.166	1.289	.166	1.274	.170
勤め先業種 (基準: 鉱業・建設業・製造業)						
金融・保険・不動産業	1.485	.269	1.507	.272	1.645	.283 +
運輸・通信業	1.046	.222	1.094	.224	1.175	.225
卸売・小売・飲食・宿泊業	.893	.219	.910	.222	.938	.230
医療・教育・専門サービス業	1.055	.198	1.028	.200	1.035	.204
公務	.572	.269 *	.599	.268 +	.592	.276 +
その他	1.189	.288	1.124	.289	1.176	.289
職種 (基準: 事務職)						
管理職	.866	.239	.870	.240	.911	.245
専門・技術職	1.145	.207	1.158	.209	1.256	.213
販売・サービス・保安職	1.600	.195 *	1.587	.196 *	1.659	.203 *
生産工程・労務作業	.866	.225	.872	.225	.934	.229
その他	.826	.395	.806	.405	.864	.412
勤め先従業員規模 (基準: 99人以下)						
100~299人	1.434	.182 *	1.427	.186 +	1.325	.192
300人以上	1.269	.154	1.278	.156	1.298	.160
勤続年数	1.022	.009 *	1.020	.009 *	1.017	.010 +
転職回数 (基準: 転職なし)						
転職1回	1.244	.169	1.267	.171	1.225	.174
転職2回以上	1.509	.190 *	1.450	.193 +	1.362	.199
週実労働時間 (基準: 40時間以内)						
40~49時間	1.238	.171	1.243	.172	1.330	.175
50~59時間	2.426	.175 **	2.378	.177 **	2.429	.181 **
60時間以上	2.805	.200 **	2.546	.203 **	2.874	.206 **
平日の睡眠時間 (基準: 7時間以上)						
6時間未満	1.347	.162 +	1.283	.164	1.155	.168
6~7時間未満	1.100	.150	1.098	.152	1.040	.153
身体的不調 (自覚症状数)			1.194	.035 **	1.058	.039
抑うつあり					3.228	.138 **
-2 対数尤度		1757.776		1734.558		1659.982
AIC		1811.775		1790.559		1717.983
BIC		1964.162		1948.59		1881.658
N		2088		2088		2088

\*\*1%水準で有意,\*5%水準で有意,+10%水準で有意。標準誤差については、頑健な標準誤差を表示している。

り、身体的不調を抱えた状態であることが、抑うつ状態と大きく関わることで、仕事パフォーマンス低下に結びついているという関係性がうかがえる。

## 6 まとめ

本章では、雇用・就業環境と健康（身体的健康、メンタルヘルス）との関係について検討した。分析結果をまとめよう。

- (1) 身体的な不調、抑うつは、労働時間や睡眠時間などと関係する。それに加え、低い勤務評価が抑うつ確率を高めうること、人手不足や人間関係に困難があるなどの過酷な職場環境が、身体的健康・メンタルヘルスを直接に害しうることを示された。そうした職場環境は、長時間労働とも多分に関連すると考えられるが、労働時間の長さとともに職

場環境が、働く者の健康の直接の阻害要因（ストレス要因）となることが推測された。

- (2) 健康面の不調は、長期勤続意欲、キャリアアップ意欲を阻害するとともに、欠勤、仕事中のパフォーマンス低下等、就業者の意欲低下・能力発揮阻害につながりうる。また、長時間労働もパフォーマンス低下をもたらすなど、長時間労働下では生産性が低下しやすいことが推測された。

働く者の健康毀損が意欲低下・能力発揮阻害につながりうることは、個人のみならず企業にとっても重要な課題である。特に、不注意によるミスや業務効率の低下といった、仕事でのパフォーマンス低下状態は、病気による欠勤等発生と比べて、会社からは見えにくい部分でもあり、問題が起きてから対処するのではなく、パフォーマンス低下を防ぐための日頃からの労務管理が重要になってこよう。

本稿で検討したように、労働時間や睡眠時間のほか、職場との関わり、職場環境もストレスに大きく関わっていた。職場風土改善と従業員のモチベーション管理が重要であることが示唆される<sup>32</sup>。また、仕事パフォーマンスの低下に直接関係するのは抑うつであったが、身体的不調や睡眠不足が、抑うつを介してパフォーマンスの低下につながる部分もうかがえた。さらに、長時間労働は、生活・健康の毀損を通じて意欲やパフォーマンスを下げるとともに、それ自体が仕事パフォーマンス低下（生産性低下）をもたらしていた。働く者の健康を害しうる労働環境の是正が強く求められる。

## 参考文献

- 川上憲人・小林廉毅・橋本英樹（2006）『社会格差と健康—社会疫学からのアプローチ』東京大学出版会。
- 厚生労働省（2020）『令和2年版過労死等防止対策白書』。
- 近藤克則（2005）『健康格差社会—何が心と健康を蝕むのか』医学書院。
- 田中宏和・小林廉毅（2020）「管理職の健康—他職種との比較，時代的変遷，今後の課題」『日本労働研究雑誌』No.725。
- 堤明純（2006）「職業階層と健康」川上憲人・小林廉毅・橋本英樹『社会格差と健康—社会疫学からのアプローチ』東京大学出版会。
- 間宏（1996）『経済大国を作り上げた思想』文真堂。
- 武藤孝司（2019）『プレゼンティーズム—その意義と研究のすすめ』星和書店。
- Takahashi, Masaya (2019) “Sociomedical problems of overwork-related deaths and disorders in Japan” *Journal of Occupational Health*, 61, 4, pp.269-277.

<sup>32</sup> 職場との関係性を考察するには、職場コミットメント・職業意識がストレスにどう影響するかも重要な論点と考えられるが、本稿では十分な考察ができなかった。今後の検討課題としたい。

## 第9章 安定雇用より大事なものの賃金と仕事の中身に目をつけて

### 1 はじめに

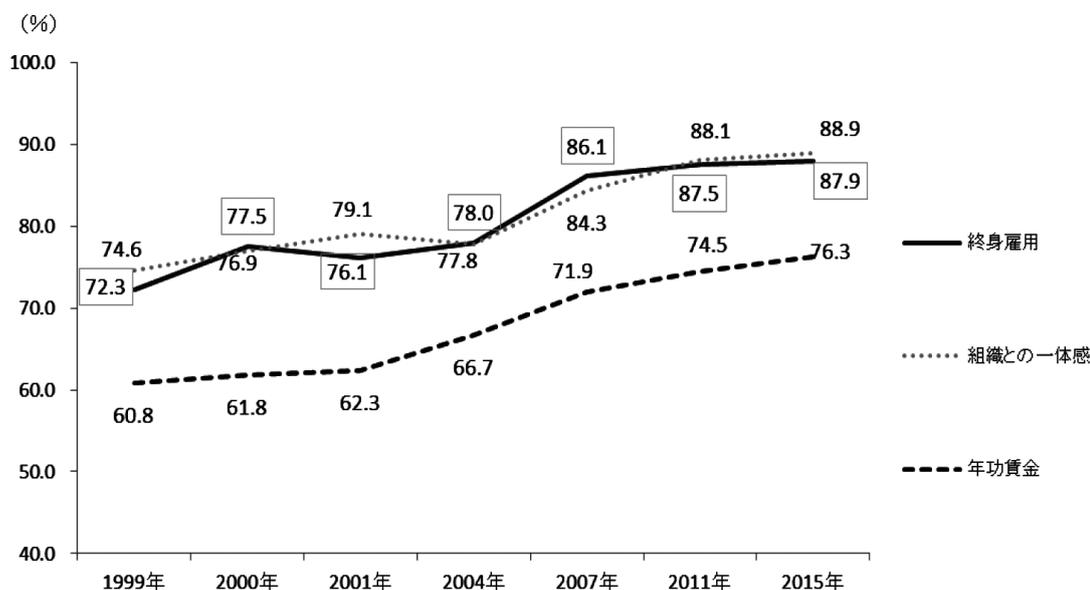
長期雇用が日本的雇用システムの中軸として根強く維持される理由の一つに、価値意識の次元で良いこと、望ましいものとして人々から支持されているという側面がある。M. Weber のいう「価値合理性」が長期雇用にはある。本章では、この長期雇用の望ましさに焦点を当て、これが変化する可能性を検討したい。

価値合理性の対になるのは「目的合理性」である。長期雇用には経済活動における人材活用と安定した生活のセーフティネットという2つの側面があることを序章で述べた。経済活動の文脈で、企業の競争力強化のために雇用の流動性を高めよう、より良い待遇を求めて転職できるように雇用の流動性を高めよう、そのようにして経済を活性化させようという発想は、目的合理性からの雇用改革論である。セーフティネットの文脈でも雇用が不安定であったら少子化が進むという議論は目的合理的な発想である。

これに対して、価値合理的であるとは、経済的メリットがなくても、少子化対策にならなくても、長期雇用それ自体が良いことであるという発想である。JILPT の前身に当たる日本労働研究機構が実施した『第1回勤労生活に関する調査』（1999年）によれば、「終身雇用」は良いこととして高い支持を得ている。しかも、その支持の高さは2015年の第7回調査までの間に低下するどころか上昇傾向を示している(第9-1-1図表)。同じグラフに「年功賃金」や「組織との一体感」の結果も示している。これは「終身雇用」と補完関係にある日本的雇用慣行の構成要素であるが、「年功賃金」の支持割合はやや低い。つまり、年功制という長期勤続の経済的メリットを抜きにしても「終身雇用」は良いことだと考えられている側面があるということである。

この価値合理性という観点から「日本的雇用システム」を一つの規範的なモデルとしてとらえると、実態としての長期雇用の適用範囲の広さを前提に、その存廃を議論することにはあまり意味がない。たとえば中小企業は昔から長期雇用ではなかったことは第2章の結果からも確認されている。だが、その雇用流動性が望ましいとみなされていたかといえば、そうではない。柔軟に企業を移ることができるという意味では、中小企業の雇用流動性にもメリットがないわけではない。長期雇用は離職しにくいが中途採用が少ないため入職も難しい。それゆえ、第3章でもみたように、仕事に不満があっても我慢して同じ会社に勤め続けるということもある。それよりは転職をして新天地を求めることのできる労働市場の方が良いという考え方もあり得ることである。しかし、中小企業であっても、なるべく一つの企業で長く働くことが望ましい、企業はなるべく長期に雇用を保障することが望ましいという規範意識は、実態としての長期雇用の外に置かれた労使にも共有されてきた。政策的にも、大企業

第 9-1-1 図表 日本の雇用慣行の支持割合



※終身雇用、組織との一体感、年功賃金：「良いことだと思う」「どちらかといえば良いことだと思う」の合計

出所) 労働政策研究・研修機構「第7回勤労生活に関する調査」(2015年)

の長期雇用をモデルとして、これを中小企業にも適用することが行われてきた(山川 2014)。

女性も伝統的には雇用流動性の高い労働者であり、長期雇用慣行には女性差別的な性質があると指摘されてきた(稲上 2005; 川口 2008)。だが、男女雇用均等政策は男性の雇用流動性を高めることではなく、女性を長期雇用に包摂する方向で進められてきた(池田 2018; 労働政策研究・研修機構 2020)。そうした政策が、第5章でみたような既婚女性の長期勤続の背景にある。

したがって、本報告書においても、実態としての長期雇用型/雇用流動型の区別とは別に、望ましきという意味で長期雇用/雇用流動性のいずれかを支持するかを問い直す必要がある。たとえば、実態として雇用流動型のセクターであっても、理想は長期雇用支持であるなら、実態に合わせて雇用の流動性を高めることが望ましいとはいえなくなってしまう。第3章で雇用流動セクターと長期雇用セクターの収入の比較を行ったが、そうした経済的メリットとは異なる次元の価値意識の問題として長期雇用セクターは望ましい、つまりプライマリー(primary)だといえる。裏返していえば、雇用流動型セクターがセカンダリー(secondary)ではなくオルタナティブ(alternative)だといえるためには、転職型のキャリアを望ましいとする労働者の支持が不可欠であるといえる。

さらに重要なことは、終身雇用の支持が年功賃金等の雇用に関する意識だけでなく、社会や生活に関する意識と結びついていることである。今田(2000)は「勤労生活に関する調査」の第1回データ(1999年)を分析した結果から、「終身雇用」を支持する意識が「年功賃金」や「組織との一体感」と正の相関があることを示しているが、それだけでなく分配原理にお

ける「努力原理」「必要原理」「平等原理」<sup>1</sup>、生活意識における「現状維持志向」とも正の相関があることを示し、反対に生活意識における「自己肯定」とはマイナスの相関があることを指摘している<sup>2</sup>。つまり、長期雇用の存廃は、労働市場の中の雇用期間のルールにとどまらず、日本社会や国民生活のあり方の基本的価値意識と密接に結びついている問題である。分配原理における「必要原理」、生活意識における「現状維持志向」はセーフティネットとしての長期雇用の性格を表すものとして理解できる。本報告書でも、仕事と生活のあり方は密接に関係していること、たとえば未婚・既婚というライフステージが勤務先への勤続意向と結びついていることが示唆されている。安定した家族生活の基盤として長期雇用は依然として重要な機能を日本社会で担っているといえるだろう。

しかし、雇用さえ守られていれば良いのかという問題にも目を向ける必要がある。第3期雇用システムプロジェクトの結論の1つであるが、長期雇用の中身は、この数十年間で様変わりしている。「年功賃金」のカーブは緩やかになり、「組織との一体感」を醸成してきた仕事上の人間関係は希薄化している。端的に言って集団的な人事労務管理・職場マネジメントは後退し、個別化・個人化（individualization）が進んでいる。第8章では健康を害するほど厳しい評価にさらされて仕事をしている労働者もいることが明らかになっている。それでも長期雇用は良いといえるのかを改めて問う必要がある。

本章では、そのような問題意識にもとづいて、日本的雇用慣行において雇用の安定とトレードオフになり得る賃金と仕事の中身を取り上げ、これら2つの労働条件に多少の不満があっても雇用の安定を重視するか、雇用が不安定であっても「自分のしたい仕事ができる」あるいは「賃金が高い」という意味での良質な待遇を重視するか、人々の望む雇用のあり方という面からアプローチしてみたい。前出の「勤労生活に関する調査」は一般論としての是非を問うていたが、本報告書では本人のキャリアに引き付けた回答によって、実際の就業行動に直接的に関わり得る次元での価値意識を問うてみたい。

## 2 望ましい雇用とキャリア

本報告書では、これまで初職の継続状況や転職行動、定年までの勤続意向という形で長期雇用と雇用流動性をとらえてきた。その結果から、一定の雇用流動化傾向を確認することができ、またそれを肯定的にとらえることを示してきた。しかし、雇用流動化は労働者主導でのみ起きるものではない。企業側の都合で雇用が不安定になる側面もある。

自分の都合に合わせて企業に長居したり、自由に転職できたりすれば、労働者にとって一番良いが、なかなかそう都合よくはいかないのが労使関係である。そこで、ほかにキャリア

<sup>1</sup> 分配原理の「努力原理」とは「努力した人ほど多く得るのが望ましい」、「必要原理」は「必要としている人が必要なだけ得るのが望ましい」、「平等原理」は「誰でも同じくらいに得るのが望ましい」である。

<sup>2</sup> 「現状維持志向」は「もっと多くの手にするよりも、これまでに獲得したものを維持する子の方が重要である」。「自己肯定」は「自分には仕事以外で他人に誇れるものがある」。

形成上のメリットがあれば、雇用は不安定であっても気にならないか、裏返して言えば、雇用が不安定であってもこだわりたい別の労働条件があるか、その意味での雇用流動化を受け入れる意識があるかを検討することで、望ましい雇用とキャリアの関係を検討してみたい。

問：あなたにとって望ましい職業キャリアは次の A と B のどちらですか。（それぞれ 1 つに○）

A	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	B
定年まで雇用が保障されるが賃金は高くない	1	2	3	4	定年までの雇用は保障されないが賃金は高い
雇用は不安定だが、自分のしたい仕事ができる	1	2	3	4	自分のしたい仕事ができるとは限らないが雇用は安定している

この質問が何を問題にしているのかを、整理しておこう。

まず、「自分のしたい仕事」について。ここでいう「仕事」とは職業かタスクかという仕事の単位は問うていない。勤務地も労働時間も指定していない。当事者が「自分の仕事」として認識している範囲を任意に想定して回答できるようになっている。だが、どのように仕事を定義しても、中央集権的な人事によって配置・異動が決まる日本的雇用システムでは、自分のしたい仕事ができるとは限らない。ここに「仕事」と「雇用」のトレードオフが生じる。また、「雇用」と「賃金」の関係は、年功賃金を「後払い方式」として考えたときに、勤続年数が短いときの賃金と長期的な雇用保障がトレードオフの関係になる。長期雇用慣行のもとでは、一時的に「仕事」や「賃金」に不満があっても、雇用が安定していることのメリットが大きい。反対に、雇用の安定より仕事や賃金を重視することは、それだけ長期雇用に魅力がなくなっていることを示唆しているといえる。

第 9-2-1 図表の結果をみよう。なおここでは長期雇用として「定年までの雇用」を聞いていることから、定年を過ぎている可能性が高い 60 歳以上（60～64 歳）と定年間近の可能性が高い 50 代後半（55～59 歳）は対象から除外し、25～54 歳を分析対象としている。また長期雇用が適用される就業形態として正規雇用を対象としている。

結論からいえば「仕事」や「賃金」よりも「雇用」を重視する意識が現在でも多数派である。サンプル全体の結果からみると「雇用保障か高い賃金か」の軸では「A である」（全体：14.4%）と「A に近い」（54.5%）の合計が約 7 割（全体：68.9%）になる。男女差はみられない。「仕事の中身か雇用安定か」の軸でも、雇用を重視する「B である」（全体：15.0%）と「B に近い」（全体：47.4%）の合計は約 6 割（全体：62.4%）であり、やはり多数派である。やはり男女差はみられない。多数派は長期雇用支持であることが再確認できたといえる。

## 第9-2-1 図表 望ましい雇用・キャリア

A) 雇用保障か B) 賃金の高さか

	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	A合計	B合計	N
全体	14.4%	54.5%	25.9%	5.2%	68.9%	<b>31.1%</b>	2135
男性	14.8%	53.2%	25.7%	6.3%	68.0%	<b>32.0%</b>	1362
女性	13.8%	56.7%	26.1%	3.4%	70.5%	<b>29.5%</b>	773

A) 仕事の中身か B) 雇用安定か

	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	A合計	B合計	N
全体	6.8%	30.8%	47.4%	15.0%	<b>37.6%</b>	62.4%	2133
男性	7.4%	30.6%	46.1%	15.9%	<b>38.0%</b>	62.0%	1360
女性	5.7%	31.3%	49.5%	13.5%	<b>37.0%</b>	63.0%	773

しかし、定年までの雇用保障より賃金の高さを求める意識（以下、「賃金>雇用」意識と表記する）が約3割、雇用安定より仕事の中身を重視する意識（以下、「仕事>雇用」意識とする）が4割弱（全体：37.6%）あることも無視はできない。たとえば高学歴層や若者がそのような意識であるとするなら、優秀な人材の確保や次世代の育成という観点から長期雇用を見直す必要が出てくるだろう。

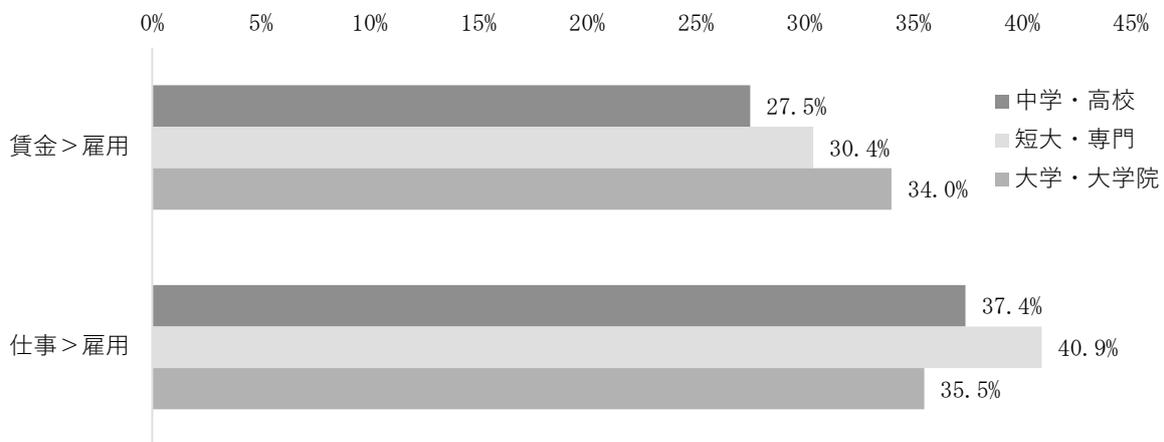
あるいは、若年期と壮年期では雇用安定を求める意識の意味合いが異なる。日本的な長期雇用は新卒採用から定年退職までの雇用を想定しているが、第1章・第2章でもみたように実態として若年期の離転職は珍しくない。しかし、20代から30代を迎え、35歳を過ぎると、結婚や子育てというライフイベントも経験することから、身軽に転職することは難しくなる。安定した家庭生活のために安定した雇用を求める傾向が強くなるのが一般的である。企業にとっても、安定した家庭生活を保障することで育成した人材の流出を防いでいる側面がある。その意味で、セーフティネットとしての長期雇用と人材活用としての長期雇用は補完し合う関係にある。したがって、壮年層が雇用の安定より賃金や仕事のやりがいを重視することになれば、それは長期雇用のゆくえを占う意味で軽視できないだろう。このような問題意識で、学歴と年齢別の結果をみてみよう。

まず第9-2-2図表に、最終学歴別の望ましい雇用・キャリア意識を示す。なお、以下の図表で示す割合は、「賃金>雇用」は回答の「Bである」「Bに近い」の合計（B合計）、「仕事>雇用」は回答の「Aである」「Aに近い」の合計（A合計）である。結果をみよう。

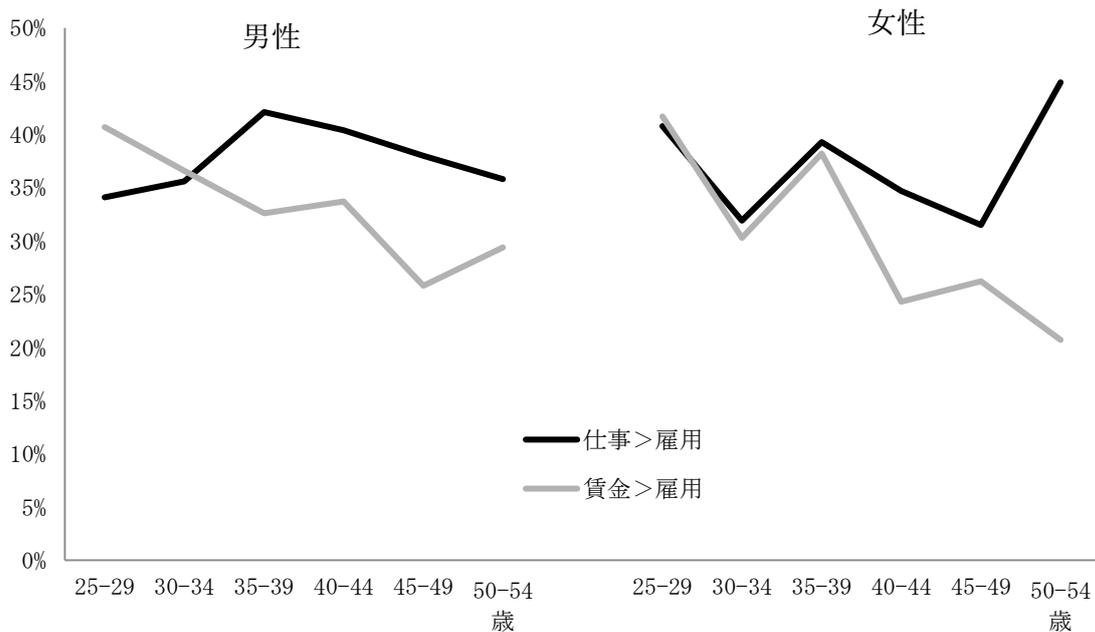
「賃金>雇用」については学歴が高いほど肯定傾向がみられる。最も割合の高い「大学・大学院卒」でも34.0%であり、残りの66.0%は賃金より雇用保障を重視している。その意味では、高学歴層でも多数派は長期雇用を支持しているといえる。

しかし、反対の選好を3人に1人は持っているという事実も軽視はできないだろう。新卒市場において、大学・大学院卒業生の多くは長期雇用の日本型大企業を選ぶが、賃金の高い

第 9-2-2 図表 学歴別 望ましい雇用・キャリア



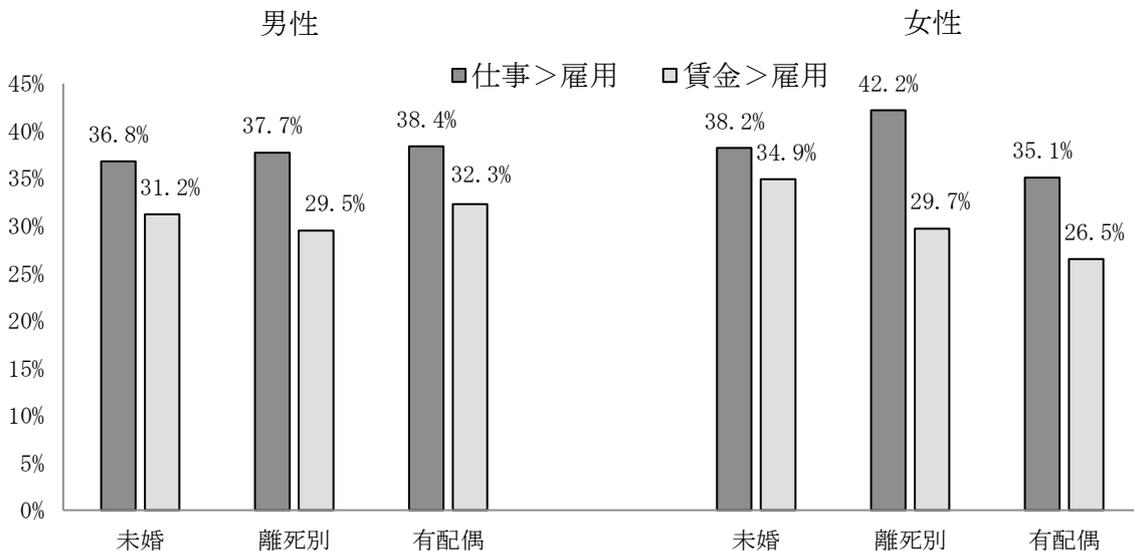
第 9-2-3 図表 性・年齢別 望ましい雇用・キャリア



外資系企業等を好む学生が一定数いる。そして、雇用より賃金を選ぶ若者を無視できないと日本企業は考えて新卒採用のあり方を見直す動きもみられる。ここでの結果は、そのような実情と整合的である。

一方、「仕事>雇用」については、学歴との一貫した関係はみられない。「大学・大学院卒」はこれを支持する割合が最も低く、「中学・高校卒」よりも低い。「短大・専門卒」においてその割合が最も高いのは、特定の職域を対象をしぼった専門的な技能を身につける教育課程の卒業生が多く含まれているからかもしれない。「中学・高校卒」についても、高校の職業科

第 9-2-4 図表 未婚・既婚別 望ましい雇用・キャリア



を念頭におけば納得のいく結果だといえるだろう。

次に、年齢別の結果をみてみよう。伝統的な日本的雇用システムにおいて長期雇用の対象となるのは男性であり、家庭生活との関係においては男性稼ぎ手役割を長期雇用が支えるという関係があった。そのような背景を含めて、男女を分けた年齢別の結果を第 9-2-3 図表に示す。

男性と女性で多少の傾向の違いはみられるが、若年期には「賃金 > 雇用」意識の肯定割合が高く年齢を重ねるとともに、その割合は低下していく。長期雇用を前提とした日本的な年功賃金は若年層には魅力がなく、反対に壮年期には魅力が増すということを再確認できる結果である。一方、「仕事 > 雇用」は、男性において「25-29 歳」「30-34 歳」の若年層に比べて 35 歳以上の壮年層の方が肯定割合は高くなっている。女性においては年齢との一貫した傾向はみられない。自らの職業適性を模索する若年層に比べて、壮年男性は家計支持者として安定した雇用を求める傾向にあると予想していたが、実際は逆の結果となった。これから自分が従事する仕事の中身というよりは、すでにある程度職業経験を積んで、仕事をコントロールできるようになった年齢において、仕事の中身へのこだわりが増しているといえる。「35-39 歳」で「仕事 > 雇用」意識が最も高いのは、職業キャリア上、就業経験と年齢的な若さのバランスが最もよく、転職するのに最適な年齢ということが関係しているのかもしれない。

なお、雇用は安定した家庭生活の基盤であると前述したが、第 9-2-4 図表をみる限り、男性稼得役割と雇用の安定を重視する意識が相関しているようにはみえない。すなわち、男性は「賃金 > 雇用」も「仕事 > 雇用」も「未婚」「離死別」「有配偶」の間に差がみられない。稼得役割から雇用の安定を求めるのであれば「有配偶」は「仕事 > 雇用」や「賃金 > 雇用」

が低くなっても良いはずだが、そのようにはなっていない。一方、女性においては「賃金>雇用」が「未婚」において高い。これは「25-29歳」においてこの意識が高かったことと整合的である。だが、自身の収入で生計を維持しなければならない「離死別」は「有配偶」と差がなく、ここでも稼得役割が雇用と賃金への意識を高めているといえる結果にはなっていない。したがって、ここで検討している雇用・キャリア意識は家庭生活での経済的役割というよりは労働市場の中での働き方と関係している可能性が高い。

### 3 就業状況と雇用・キャリア意識

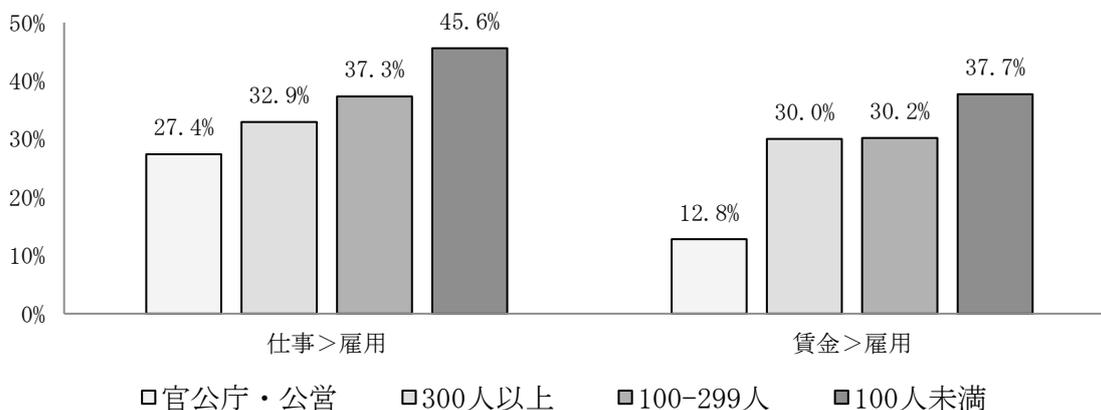
労働市場の中でもともと雇用が安定していない者は、これを自明視できないことから、意識の上でも雇用安定より高い賃金や仕事の中身を優先的に求める傾向があるだろうか。

長期雇用慣行が定着していると予想される大企業の動向を雇用流動性の高い中小企業とまずは比較してみよう。第9-3-1図表に結果を示す。大企業よりなお長期雇用である公務部門（官公庁・公営事業所）は「仕事>雇用」「賃金>雇用」のいずれも肯定割合が最も低い。

「仕事>雇用」については「300人以上」「100-299人」「100人未満」の順に高く、企業規模が小さいほど雇用よりも仕事の中身を重視するといえる。雇用の不安定性を所与としているからではないだろうか。なお100人未満の企業規模でも半数以上は雇用の安定を重視している。その意味で雇用の安定が重要ではないとはいえない。しかし、雇用の不安定性を受け入れる代わりに別の面で良質な雇用機会を求める意識が、自発的転職という労働者主導の雇用流動性を高めている可能性も示唆される。特に「100人未満」の小規模企業ではそのようなキャリア意識をもつ正社員の割合が決して低いとはいえないようである。

「賃金>雇用」についても、100人未満は最も高い割合を示している。ただし、賃金については「300人以上」と「100-299人」の間に差がない。「300人以上」の方が賃金は年功的なカーブを維持していると予想されるが、雇用が安泰である分、賃金に不満があっても目をつぶるということではないようだ。明確にそのようにいえるのは「官公庁・公営事業所」だけである。

第9-3-1図表 企業規模別 望ましい雇用・キャリア



本報告書は、企業規模間の雇用流動性の違いより、主として大企業同士の産業間の雇用流動性の違いに関心を向けてきた。第2章でみた長期雇用セクターと雇用流動セクターの違いに着目して第9-3-2図表をみてみよう。この図は現職勤務先の産業別に雇用キャリア意識を示している。

産業分類は、これまでと同様に、以下の6カテゴリを用いる。図表では、「卸売・小売・宿泊・飲食・娯楽・その他サービス」は「卸・小売・宿泊・サービス」、「医療・福祉・教育・学習支援・学術研究・専門・技術サービス」は「医療・福祉・教育・専門」と略記している。

製造・建設・鉱業：第2次産業

金融・保険・不動産：資産の管理・取引をする事業

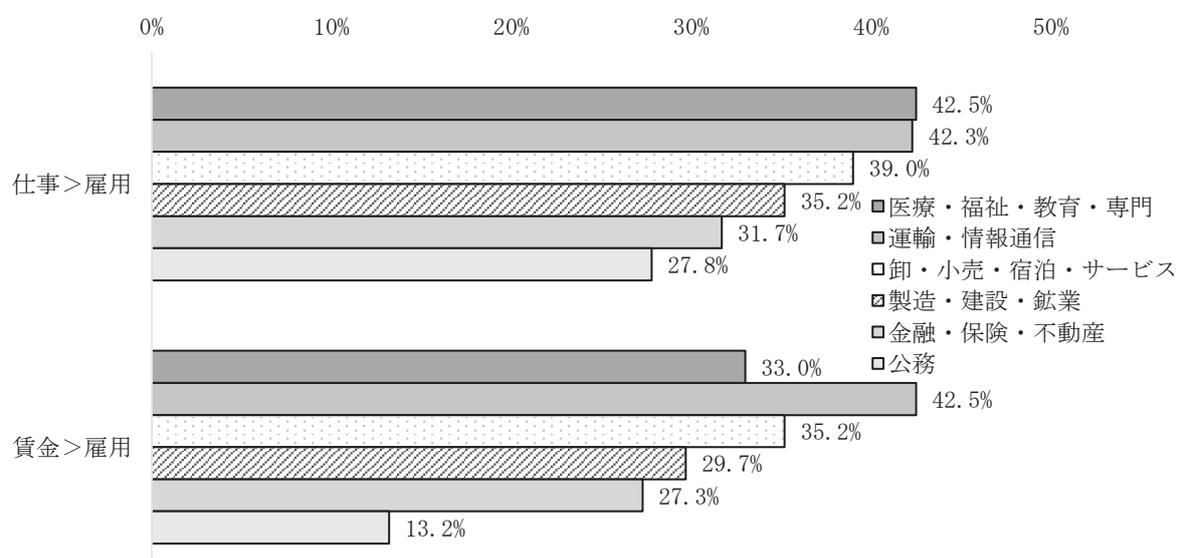
運輸・情報通信：人・物・情報の輸送・伝達

卸売・小売・宿泊・飲食・娯楽・その他サービス：接客・販売等の対人サービス業

医療・福祉・教育・学習支援・学術研究・専門・技術サービス：広義の専門サービス業

結果をみると、長期雇用セクターに分類できる「製造・建設・鉱業」と「金融・保険・不動産」は「仕事>雇用」「賃金>雇用」とも肯定割合が低い。同じく長期雇用の「公務」は「仕事>雇用」「賃金>雇用」とも最も低い割合を示している。だが、同じく長期雇用セクターに分類される「運輸・情報通信」は「仕事>雇用」「賃金>雇用」とも高い。「仕事>雇用」については雇用流動セクターに分類される「医療・福祉・教育・専門」と同じくらいであり、「卸・小売・宿泊・サービス」よりも高い。「賃金>雇用」については最も高い肯定割合を示しており、雇用流動セクターの「医療・福祉・教育・専門」「卸・小売・宿泊・サービス」

第9-3-2図表 現職産業別 望ましい雇用・キャリア



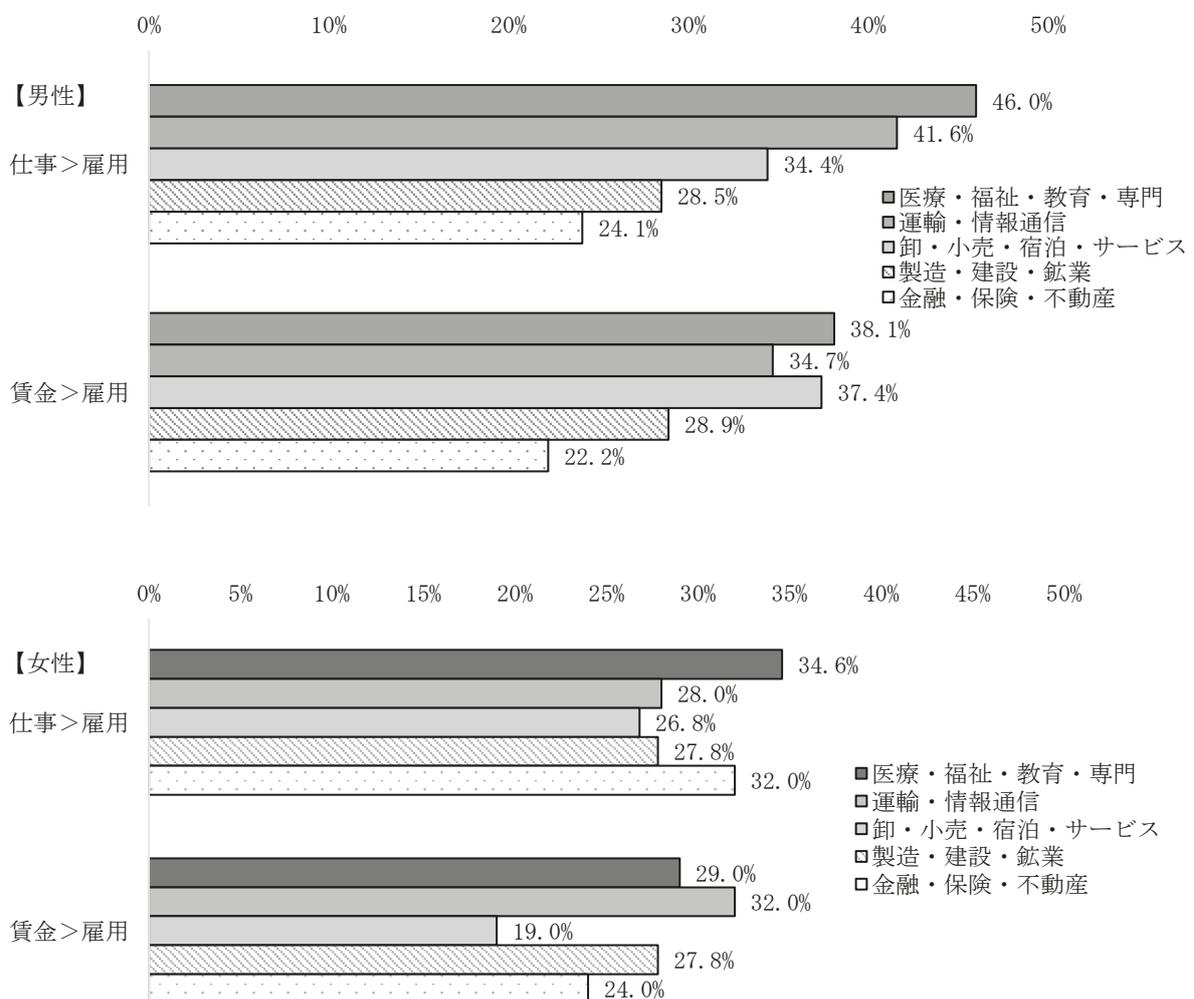
ス」よりも高い。つまり、「運輸・情報通信」は他の業種に比べて潜在的な雇用流動性が高いといえそうである。実際、図表は割愛するが、一つの企業で長く勤めて待遇を上げることより良い待遇をもとめて転職を繰り返すことを望ましいとする割合も他の産業に比べて高い。

この結果を踏まえて、長期雇用慣行の中核を占める大企業の男性の結果をみてみよう。前出の産業別の集計について、さらに企業規模 300 人以上かつ男女別に集計にした結果を第 9-3-3 図表に示す。まず注目したいのは男性の結果である。

「仕事>雇用」は「医療・福祉・教育・専門」と「運輸・情報通信」の間にも差がみられる。「運輸・情報通信」は第 9-3-2 図表とほとんど差がない割合であるが、「医療・福祉・教育・専門」は目立って高い。反対に「金融・保険・不動産」と「製造・建設・鉱業」は際立って低い割合になっている。「賃金>雇用」も「製造・建設・鉱業」と「金融・保険・不動産」は目立って低くなっており、長期雇用セクターにおける雇用安定志向が際立っている。

第 3 章でみた仕事に不満があっても定年までの勤続意向が高いという結果と、ここでの「製造・建設・鉱業」と「金融・保険・不動産」は整合的である。同じ長期雇用セクターでも「運

第 9-3-3 図表 現職産業別 望ましい雇用・キャリア(企業規模 300 人以上・男性)



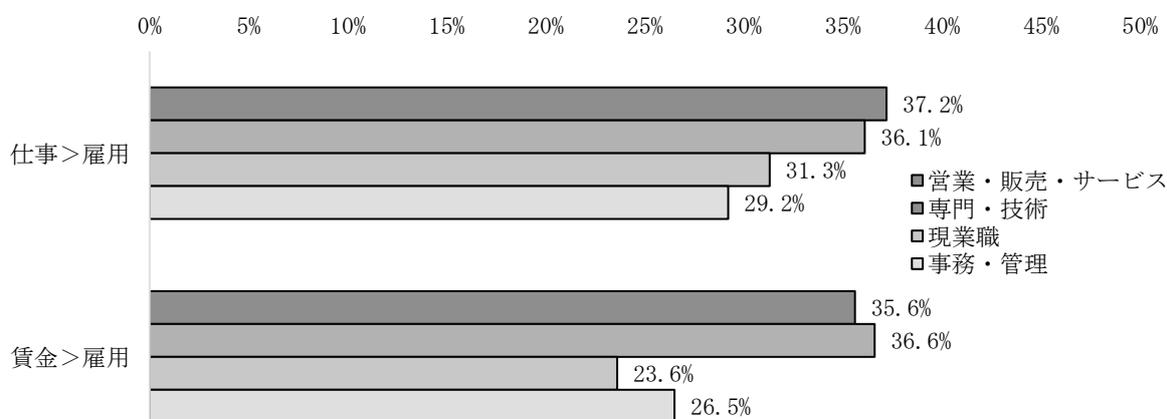
「輸・情報通信」は仕事に不満があれば定年までの勤続意向は低いが、ここでも「仕事>雇用」意識は高く、結果として長期勤続していても安定雇用には固執しない姿勢がうかがえる。

「賃金>雇用」については「運輸・情報通信」の割合が低くなっており、全体の傾向と多少の違いがみられる。第9-3-3図表の下段に同じく企業規模300人以上の女性の結果を示すが、「運輸・情報通信」の割合が高い。その結果が全体にも反映されていたといえる。なお、「賃金>仕事」「賃金>雇用」とも女性は男性と傾向が異なる。雇用流動セクターにあたる「卸・小売・宿泊・サービス」と「医療・福祉・教育・専門」の「賃金>仕事」「賃金>雇用」がともに低くなっている。特に「卸・小売・宿泊・サービス」は他の業種と比べて最も低い。それだけ雇用安定を求める意識が高いといえる。「運輸・情報通信」の「仕事>雇用」も低い。反対に、「金融・保険・不動産」は「仕事>雇用」が高くなっている。

企業規模との関係においては、中小企業の雇用流動性を労働者は前向きに受け入れている可能性を指摘したが、性別との関係では、男性に比べて雇用流動性が高い女性の方が雇用安定を求める意識が強い。雇用の安定性と引き換えにできるほど賃金や仕事の中身に恵まれる可能性も低いと認識しているのだろうか。そうであるとしたら、女性の雇用流動性と男性の雇用流動性は分けて考える必要がある。

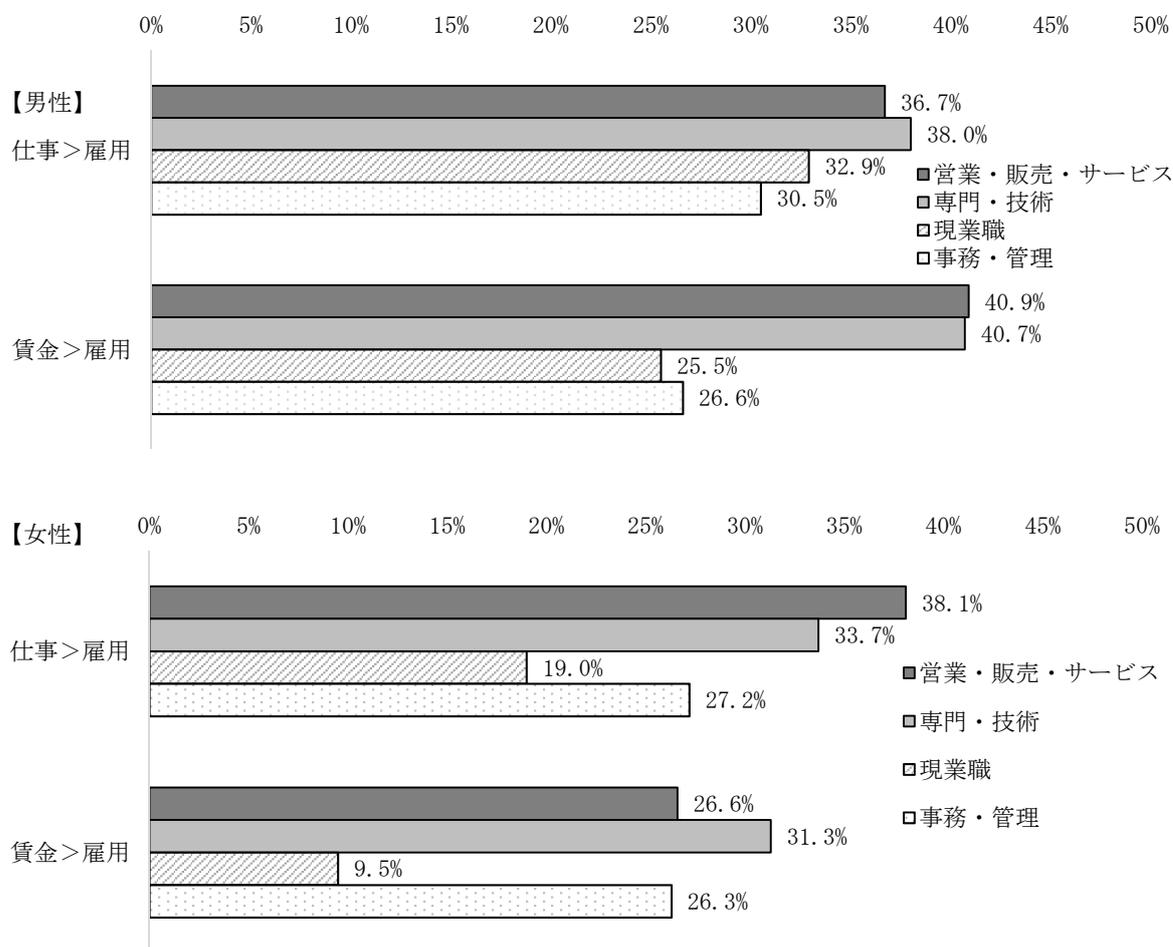
仕事内容との関係もみよう。第9-3-4図表に現職の職業別望ましい雇用・キャリア意識を示す。「仕事>雇用」は「営業・販売・サービス」と「専門・技術職」の肯定割合が高く、「現業職<sup>3</sup>」と「事務・管理」は低い。「賃金>雇用」も同じく「営業・販売・サービス」と「専門・技術職」の肯定割合が高く、「現業職」と「事務・管理」は低い。「専門・技術」については、一般的なイメージどおり、仕事の中身の面でも賃金の面でも外部労働市場と接続しやすいことが関係していると考えられる。「営業・販売・サービス」は顧客の反応等に

第9-3-4図表 現職職業別 望ましい雇用・キャリア



<sup>3</sup> 調査票の「保安的職業」「生産工程・建設・採掘」「輸送・機械運転・運搬・清掃・包装等」「農林漁業業者」を一括りにして「現業職」としている。

第 9-3-5 図表 現職職業別 望ましい雇用・キャリア(企業規模 300 人以上)

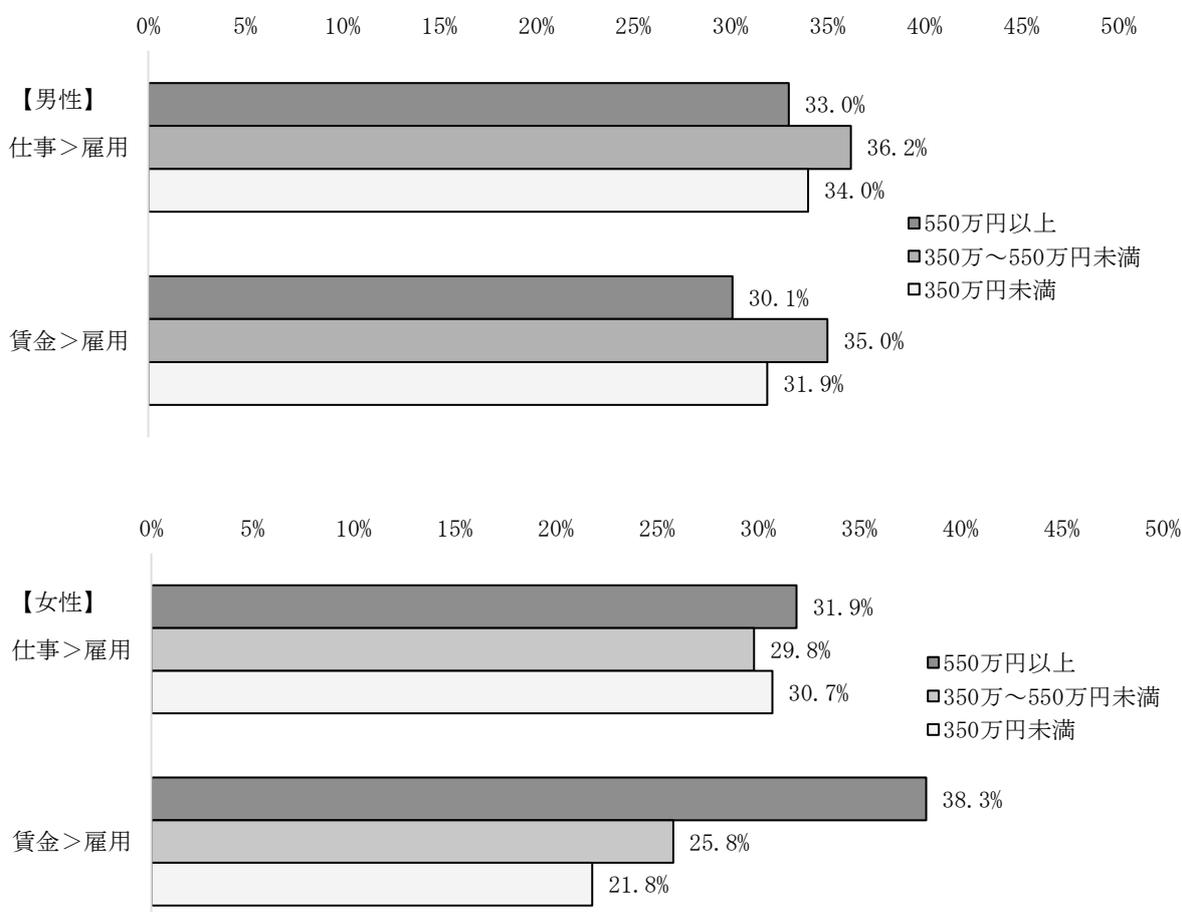


より、手応えを得やすいことが影響しているのかもしれない。賃金についても成果給や出来高を適用しやすい面がある。そうしたことが雇用の安定性と引き替えにしても仕事の中身や賃金を重視する意識につながっているのではないだろうか。

企業規模と性別をコントロールし、長期雇用の中核である大企業（300人以上）の男性に限定しても傾向は同じである。第 9-3-5 図表に企業規模 300 人以上の男女別の結果を示す。男性の結果をみよう。「仕事>雇用」はやはり「営業・販売・サービス」と「専門・技術」が高く、「現業職」と「事務・管理」が低い。「賃金>雇用」についても同様である。第 9-3-5 図表の下段には女性の結果を示すが、「営業・販売・サービス」と「専門・技術」の「仕事>雇用」が高い傾向は男性とほぼ同じである。女性の「現業職」が低いのは仕事のやりがいの男女差が大きいことの表れとみることができる。いずれにせよ、仕事の中身に手応えを感じることでできる職業とそうでない職業の差は性別や企業規模にかかわらず確認できる。

ただし、「賃金>雇用」については、「営業・販売・サービス」の女性において高いとはいえ、事務・管理と同水準である。「現業職」はさらに低く 10%未満である。「営業・販売・サービス」は、男性と女性で賃金制度が異なっている可能性がある。たとえば、小売店

第 9-3-6 図表 本人収入別 望ましい雇用・キャリア(企業規模 300 人以上)

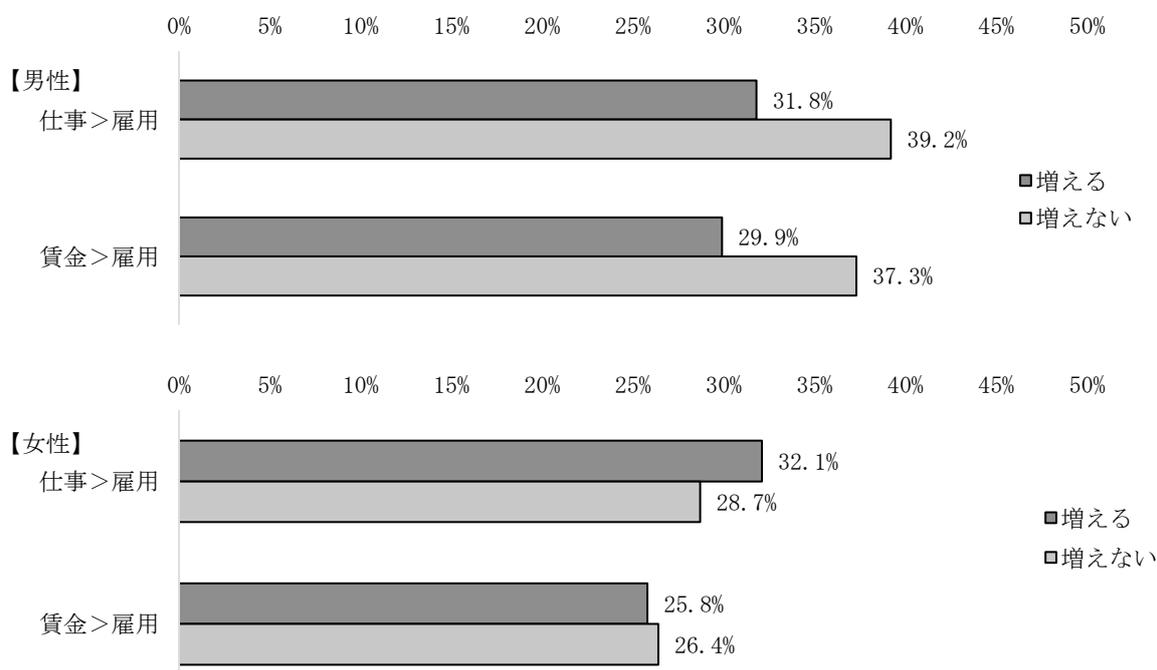


の店頭販売と、外回りの営業では後者の方が高い賃金を期待できるだろう。「現業職」もいわゆる肉体労働の仕事と軽作業のような仕事では違う解釈が必要になる。男性に比べて女性は、雇用が多少不安定でも高い賃金が得られる仕事につく機会が制約されている可能性がある。そのために安定雇用への意識がとりわけ高くなっているものと理解することができる。

最後に収入との関係を見ておこう。本報告書では、雇用流動性が長期雇用の対抗軸となるオルタナティブ (alternative) なのか、それともあくまでも理想は長期雇用である、つまり雇用流動性はセカンダリー (secondary) なのかという問いを立てている。本章では経済的メリットとは別に価値意識としての望ましさに焦点を当ててきたが、収入に恵まれた層が価値意識としても望ましいものとして雇用流動性を受け入れているとしたら、それはなおさらオルタナティブとして評価し得るといえるだろう。

第 9-3-6 図表に本人収入別の望ましい雇用・キャリア意識を男女別に示す。一般的に賃金水準は企業規模との相関が強いため、企業規模をコントロールする目的で 300 人以上の大企業を対象を限定する。男性は「仕事>雇用」「賃金>雇用」とも年収が高い (反対に低い) ほど雇用安定より仕事や賃金を重視するという明確な関係はみられない。女性も「仕事>雇用」については年収との関係はみられない。だが、「賃金>雇用」については年収が高いほど支持

第 9-3-7 図表 年功的昇給の有無別 望ましい雇用・キャリア(企業規模 300 人以上)



する割合が高い。つまり、賃金の高さを重視する意識と実際の収入の高さに一貫性がある。38.3%ということは約 4 割である。雇用保障を重視している方が多数ではあるが、6 対 4 の比率であるから拮抗しているといえる。オルタナティブなキャリアとして雇用の安定が犠牲になっても賃金の高い仕事を求める女性は少なくないことがうかがえる。

もう一つ、賃金との関係でみておきたいのが、年功的な昇給の有無である。年功的に賃金が上がらない賃金制度のもとでは長期勤続のメリットはそれだけ小さくなる。その場合、雇用保障よりも賃金や仕事の中身といった面で魅力があれば雇用保障は気にならないといえるだろうか。そのような問題意識で「仕事 > 雇用」と「賃金 > 雇用」の意識をみてみよう。

第 9-3-7 図表に結果を示す。ここでも企業規模は 300 人以上に限定し、男女別の集計結果を示す。男性の結果からみると、勤続年数にともなって賃金が「増える」という方が「仕事 > 雇用」も「賃金 > 雇用」も支持される割合が低い。裏返していえば、賃金が年功的でなくなれば、長期雇用にメリットを感じなくなり、賃金や仕事の中身を求める意識から潜在的な雇用流動性が高まる可能性があるといえる。

一方、女性は男性ほど年功的な昇給の有無との差が明確ではない。「仕事 > 雇用」については勤続年数にともなって賃金が「増える」という方が肯定する割合が高い。しかし、その差は小さく、どちらも約 30% という意味では違いがない。女性においては年功賃金と雇用の安定性を求める意識の間に明確な関連性があるとはいえない。

#### 4 雇用・キャリア意識と転職活動

ここまで、雇用の安定性より優先したいことがあるか、という観点から、人々の意識に表れる潜在的な雇用流動性を検討してきた。大雑把に言えば、多数派の労働者は雇用安定を重視している。しかし、雇用の安定より賃金の高さや仕事の中身を重視する労働者も正規雇用の3割～4割を占めており、無視できる規模ではないことも明らかになった。では、これらの意識は実際に雇用流動性を高める方向に作用しているだろうか。単に思い描いている理想ではなく、転職活動という実際の行動に結びついているかを最後に検討したい。

調査票では、転職活動に関する質問として、以下を聞いている。

問：あなたは現在、就職活動や転職活動（独立のための開業準備を含む）をしていますか。

ここ1か月の状況にあてはまるものをすべてお答えください。（すべてに○）

- 1 入社試験を受けたり、開業準備をしたりしている
- 2 求人情報等、仕事の情報を集めている
- 3 何もしていない

求人情報等で仕事の情報を集めている状態に比べて、入社試験や開業準備は転職が現実的な局面に入っているといえる。それぞれについて該当を1、非該当を0とする被説明変数を作成し、「仕事>雇用」と「賃金>雇用」（肯定=1、否定=0）を説明変数とする回帰分析を行ってみよう。結果を第9-4-1図表に示す。

分析対象は、前出の集計において雇用の安定を重視する意識が高かった公務と企業規模100人以上とする。大企業として第9-3-3図表や第9-3-5図表～第9-3-7図表では企業規模300人以上に着目してきたが、安定したサンプルサイズを確保するため、100-299人も対象に含める。モデルにはコントロール変数として、性別、学歴、満年齢、現職の職種と業種を投入している。性別と満年齢、職種と業種は雇用の流動性に差があることが広く知られている。学歴については「賃金>仕事」意識と関連していることが第9-2-2図表で確認されている。

「賃金>雇用」「仕事>雇用」ともプラスの有意な効果を示している。つまり、雇用の安定より賃金の高さや仕事の中身を重視する正社員ほど、求人情報等の仕事の情報収集を行っている確率が高いといえる。言い換えるなら、転職を視野に入れて働いているといえる。

なお、コントロール変数の効果をみると、「満年齢」「専門・短大卒」「公務」がマイナスの有意な効果を示しており、年齢が高いほど、短大・専門卒であるほど、公務部門で働いているほど、転職は視野に入っていないといえる。「中学・高校卒」に比べて「専門・短大卒」の方が高い理由は検討が必要であるが、それ以外の2変数の結果は一般的な認識と整合的である。その意味で推計結果は信頼できるものといえるだろう。

次に転職が現実的な局面に入っているといえる「入社試験や開業準備」の結果をみる。ここでは「賃金>雇用」の効果は有意ではなく、「仕事>雇用」のみがプラスの有意な効果を示

第 9-4-1 図表 転職活動の有無の規定要因(ロジスティクス回帰分析)

被説明変数	仕事の情報収集			入社試験や開業準備		
	B	標準誤差	Exp(B)	B	標準誤差	Exp(B)
性別 (男性 = 1)	.016	.229	1.016	-.219	.508	.803
満年齢	-.036	.012	.965 **	-.058	.029	.943 *
学歴 (BM: 中学・高校)						
専門・短大	-.702	.317	.496 *	-.513	.694	.598
大学・大学院	-.185	.262	.831	-.478	.621	.620
職種 (BM: 現業職)						
専門・技術	.206	.351	1.229	1.847	1.198	6.343
管理・事務	.208	.310	1.232	2.461	1.124	11.722 *
営業	.273	.407	1.314	1.273	1.485	3.572
販売・サービス	-.336	.479	.715	2.729	1.295	15.324 *
業種 (BM: 製造・建設・鉱業)						
金融・保険・不動産	-.250	.420	.779	-.365	.886	.694
運輸・情報通信	.196	.298	1.216	.557	.643	1.746
医療・教育・専門	.217	.314	1.242	-.534	.718	.586
卸・小売・サービス	.142	.328	1.152	-1.017	.898	.362
公務	-1.506	.543	.222 **	-17.217	2777.286	.000
その他	-.067	.774	.936	-17.125	8304.515	.000
賃金>雇用	.625	.206	1.868 **	.240	.489	1.271
仕事>雇用	.527	.202	1.693 **	1.305	.491	3.688 **
定数	-1.126	.551	.324 *	-3.702	1.568	.025 *
X2乗		60.572 **			30.448 *	
自由度		16			16	
N		1326			1326	

分析対象：企業規模100人以上・公務

\*\* p<.01, \* p<.05

している。つまり、「賃金>雇用」意識を持つ人は、より高い賃金を求めて求人情報等をみることはあっても実際に入社試験を受けるところまで行動を起こすとは考えにくいと解釈できる。ここでも満年齢の効果がマイナスであることから、第 9-2-3 図表でみたように若年期には「賃金>仕事」意識が転職の背中を押すことは考えられる。だが、どの年齢層でも高い賃金を求めて転職するようになるとは言い難い。

一方、「仕事>雇用」の効果は第 9-2-3 図表において若年層より壮年層において高かった。一般的な転職は年齢が低いほど起こりやすいが、自分のしたい仕事を求めての転職は年齢を問わず起こりやすいといえる。「仕事>雇用」意識の動向は、実際の転職行動につながり、雇用の流動性を高め得るという意味で軽視できないことを分析結果は示唆している。

ここでの推計結果は有意でないが、「運輸・情報通信」は長期雇用セクターに分類されるものの「仕事>雇用」意識は相対的に高かった。つまり、この産業の中には雇用流動的な労働者層が含まれている可能性が高い。IT 産業の情報技術者は想像しやすい職業だろう。加えて、

職種との関係では「販売・サービス」において「仕事>雇用」意識は高かった。ここでも転職にプラスの有意な効果を示している。

念を押しておきたいが、多数派は雇用の安定を求めている。その意味では、ここでの意識の効果もプラスよりはマイナスに働く作用の方が強い。しかしながら、今後の雇用のあり方を考えるうえで、意識の面でも行動の面でも雇用流動性を受け入れ、自ら転職に動く労働者の動きも無視できるものではないことを分析結果は示唆している。

## 5 まとめ

望ましい雇用のあり方に関する意識に着目して潜在的な雇用流動性を分析した。その結果は以下のように要約できる。

- (1) 「賃金の高さ」と雇用保障」「仕事の中身と雇用の安定」のどちらにおいても、雇用安定重視が多数派である。長期雇用セクターにあたる「製造・建設・鉱業」や「金融・保険・不動産業」「官公庁・公営事業所」では雇用安定を重視する意識が特に強い。
- (2) 雇用の安定より賃金の高さや仕事の中身を重視する者も3割～4割程度おり、若年層では雇用安定より賃金、壮年層では雇用安定より仕事の中身を重視する傾向が目立つ。
- (3) 雇用流動セクターにあたる「医療・福祉、教育・学習支援、学術研究・専門・技術サービス業」は雇用より賃金や仕事の中身を重視する意識が目立つ。のみならず、長期雇用セクターでも「運輸・情報通信業」は仕事の中身を重視する意識が目立つ。
- (4) 雇用の安定より仕事の中身を重視する人は、職業や産業、年齢にかかわらず、転職活動をする傾向がある。

まず強調しておきたいことは、価値意識の面に着目するならば、長期雇用慣行が保障してきた雇用の安定を多くの労働者が今もなお望んでいることである。長期雇用セクターにおいてはもちろんのこと、雇用流動セクターにおいても多数派は雇用の安定を望んでいる。ほかにもクロス集計によって多角的にこの意識を検討したが、何をどのように切り取っても、雇用の安定を重視する意識が半数を割り込むことはない。その意味で、望ましい雇用のあり方としての長期雇用への支持は根強いといえる。

しかしその一方で、雇用流動性を受容する意識が目立つこともまた事実である。多数派ではないが、無視できるほど少なくもない。そして、相対的にみれば、やはり雇用流動セクターでは、雇用の安定と引き替えに賃金の高さや仕事の中身にこだわる割合が高くなっている。のみならず、長期雇用セクターに分類した「運輸・情報通信業」においても、そのような意識が目立つ。潜在的な雇用流動化の可能性は否定できないといえるだろう。つまり、長期雇用セクターにも雇用流動化の萌芽といえる労働者の意識を確認することができる。

特に、仕事の中身を重視する意識は、入社試験の受験や開業準備という形で転職を現実的なものにする可能性が高い。「自己啓発型能力開発」や「職業的レリバンス」「ジョブ型雇用」等、様々な概念によって仕事の中身への関心を惹起する議論が行われてきた。そのいずれもが雇用の不安定性を所与とするものではなく、雇用流動性を高める方向も志向してはいない。しかし、雇用の安定性を顧みないほど仕事の中身に關心にこだわる労働者が少なからず存在し、その数が今後増えることがあるなら雇用は流動化していく可能性が高い。

雇用流動セクターの広がりや労働者の価値意識が影響し合い、望ましい雇用のあり方が変化するのか、今後の動向を見守りたい。

## 参考文献

稲上毅（2005）『ポスト工業化と企業社会』ミネルヴァ書房。

池田心豪（2017）「日本的雇用システムと女性のキャリア—管理職昇進を中心に」労働政策研究・研修機構『日本的雇用システムのゆくえ』JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ、pp.146-175.

今田幸子（2000）「働き方の再構築」『日本労働研究雑誌』No.479, pp.2-13.

川口章（2008）『ジェンダー経済格差』勁草書房。

鶴光太郎編著（2019）『雇用システムの再構築に向けて—日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社。

濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』岩波新書。

山川和義（2014）「中小企業に対する労働法規制の現状とあり方」『日本労働研究雑誌』No.649, pp.39-48.

労働政策研究・研修機構（2016）「第7回勤労生活に関する調査結果—スペシャルトピック「『全員参加型社会』に関する意識」」プレスリリース。

労働政策研究・研修機構（2020）『女性活躍と両立支援に関する調査』JILPT 調査シリーズ No.196.

## 終章 サークュレート型雇用社会を超えて

### 1 各章からの示唆

各章の分析結果から、長期雇用社会のゆくえという本報告書の問題意識について、様々な示唆を得ることができる。

#### 第1章からの示唆

長期雇用慣行の中核に位置する男性正社員は一時的に雇用が流動化することはあるものの、趨勢としての長期勤続傾向は根強い。女性においては雇用流動化傾向も確認されるが、長期勤続する側面も確認でき、男女雇用機会均等政策や女性活躍への関心を背景に長期雇用が女性にも浸透しつつあることがうかがえる。

#### 第2章からの示唆

非製造業でも金融・保険業等、一部の産業においては長期雇用が根強く維持されているが、サービスセクターの雇用拡大に伴って雇用流動セクターも拡大しつつある。両者をまたぐ転職は少ないことから、長期雇用型の労働市場（長期雇用セクター）と雇用流動型の労働市場（雇用流動セクター）が併存しているといえる。

#### 第3章からの示唆

雇用流動セクターは収入こそ低いものの、雇用の不安定性や仕事への不満が高いとはいえ、一概に下位（セカンダリー）の労働市場とはいえない。長期雇用セクターは収入こそ高いものの、仕事に不満を持ちつつ長期勤続する者も少なくない。どちらの雇用セクターも一長一短であり、仕事に満足なら長期勤続し、不満なら転職できる労働市場が狭い範囲に限定されていることが問題であるといえる。

#### 第4章からの示唆

職業や産業をまたがる転職においても、タスクが同質的であれば、その移動は賃金の面で不利にならない可能性があることから、良質な雇用流動性を可能にするためタスクにもとづくポータブルスキルの開発が有効であるといえる。

#### 第5章からの示唆

女性がキャリアを継続するようになってからも長期雇用と性別役割にもとづく婚姻関係の結びつきは強固であり、これに与しない未婚者は長期雇用とも馴染まず、流動化している。産業のみならず家族生活においても、長期雇用層と雇用流動層への分化が起きているといえる。

### 第6章からの示唆

明確に長期雇用型が多数だといえるのは一部の男性のみであり、多くは経済のサービス化を背景に雇用が流動化している。その雇用流動的な未婚女性は既婚女性よりも高い収入を得ており、雇用流動化が男女の所得格差を縮める側面も示唆される。

### 第7章からの示唆

未婚者の雇用流動性は、老親の扶養やケアを含めた生活設計が後手になっていることの表れとしてもみることができる。婚姻により形成する家族は持たない未婚者であるが、生まれ育った家族への責任は生じうることを念頭においた仕事と家族生活の両立支援が重要である。

### 第8章からの示唆

健康状態の悪化にともなう離職によって雇用が流動化することは望ましいことではないが、就業意欲が低下し、能力発揮できない状態で勤続し続ける長期雇用も望ましいことではない。労働者の健康状態悪化を招く要因として長時間労働にのみ注意を向けるのではなく、ストレスを与える評価制度など、職場環境の様々な問題に目を向けることが重要である。

### 第9章からの示唆

自身のキャリアにおいて長期雇用を支持する意識は広く共有されているが、雇用安定より仕事の中身を重視するがゆえに転職するという行動も無視できるほど少なくはない。長期雇用の中核を占める壮年男性、特に長期雇用セクターにあたる「運輸・情報通信」の大企業に勤務する男性においても潜在的な雇用流動性は低くないといえる。

## 2 考察と結論

各章の知見をもとに、本報告書全体の結論として、以下のインプリケーションを得ることができる。

- (1) 製造業ともに、非製造業でも金融・保険、不動産や運輸・郵便、情報通信業を中心に、長期雇用慣行は維持されるといえる。他の産業でも一社勤続・雇用安定を重視する意識は高い。特に40歳以上の中高年層は雇用流動性が低く、結婚・出産・育児・介護等、家庭生活の安定のためにも長期雇用は今後も維持される可能性が高い。
- (2) サービスセクターでは20代・30代を中心に雇用流動性が高い。特に未婚女性は雇用流動性が高く、未婚化と経済のサービス化が雇用流動性を高めている可能性がある。雇用流動性を前向きにとらえる意識は壮年男性においても低いとはいえず、雇用の安定より仕事の中身を重視する意識が潜在的な雇用流動性を高めている。

- (3) 長期雇用セクターにも良質といえない面はあるが、雇用流動セクターは長期雇用セクターに比べて賃金水準が低く、転職によって賃金が増える機会に恵まれているともいえない。良質な雇用流動性を広げていくためには、転職によってキャリアアップできる労働市場の構築が課題である。

### 長期雇用の存続可能性—セーフティネットからダイバーシティへ

長期雇用は今後も存続するのか。本報告書の中核にあるこの問いに、正規雇用者の就業行動という観点から回答をするなら、まず「セーフティネットとしての長期雇用は存続する」ということはできる。

本報告書は製造業の雇用縮小と非製造業での雇用拡大という脱工業化を背景に、この問いを立てているが、非製造業でも金融・保険・不動産業や運輸・郵便・情報通信業は初職継続率が高い。つまり、新卒採用された企業でそのまま長期勤続している割合が高い。コーホート別の分析から、1990年代の平成不況期に一時的に雇用が流動化した傾向もうかがえるが、2000年代以降は再び長期雇用に戻っているといえる。さらに、初職を辞めて転職する割合が高いという意味で雇用流動的な産業においても、加齢にともなって企業に定着する傾向が確認できる。労働力人口の高齢化は、職業キャリア後半における労働者の企業定着を高める方向に作用しているといえる。

また、伝統的には長期雇用の適用対象でなかった女性も、これらの産業では初職を継続するようになっており、特に既婚女性の継続率が高い。1986年の男女雇用機会均等法施行以来、日本の女性労働政策は、女性労働者の保護つまりセーフティネットの観点から結婚や出産による退職を防止するという意味で既婚女性の企業定着に力を入れてきた。1992年施行の育児休業法（現在の育児・介護休業法）はこれを強化し、均等法と育児・介護休業法を車の両輪として長期雇用に既婚女性を包摂することを推進してきた。

のみならず、介護との関係においても長期雇用は安定した家庭生活の基盤として期待されていることが分析結果から示唆される。このことが未婚者の企業定着も促すことを本報告書は示唆している。従来の雇用均等政策・仕事と家庭の両立支援政策は既婚女性を念頭においていたが、高齢者介護においては未婚であっても老親のケアという問題に直面しうる。未婚者は、家庭生活において配偶者や子どもとの調整が不要という意味で、身軽に仕事に従事できると思われがちであり、実態としても既婚者に比べて雇用流動的である。だが、まだ介護と呼べる段階になくとも、親の世話をする必要が生じてくると企業への定着志向が高まる。

これらの結果は、セーフティネットとして今後も長期雇用が存続する可能性が高いことを示唆している。もう一つ、価値意識の面で、一企業長期勤続を良いと考える正規雇用者が依然として多数派であることも重要である。年功的な賃金カーブの傾きは緩やかになり、「後払い」のメリットは小さくなっている。中央集権的な人事制度による柔軟な配置転換への批判

もある。しかし、雇用の安定と引き替えに高い賃金や仕事の中身にこだわる正規雇用者が多数とはいええない。賃金が高くななくても、自分のしたい仕事ができるとは限らなくても、雇用が安定している方が良いという。その意味でもセーフティネットとしての長期雇用は根強いといえるだろう。

では、人材活用として考えた場合に、長期雇用が再び拡大する可能性はないのだろうか。長期雇用に馴染む産業が非製造業にもあるが、労働市場全体として製造業の就業者数の減少を上回るほど非製造業で長期雇用セクターが拡大するとは考えにくい。それよりも、女性活躍を起点とするダイバーシティ経営への関心の高まりが今後の長期雇用のあり方を考える上で重要である。

セーフティネットとしての長期雇用を推進する政策の柱として少子化対策に序章で言及した。次世代育成支援対策推進法はその中心にある法律であるが、2005年に施行された頃から、経営改革の一環として女性活躍に積極的な企業が目立ち始めた（川口 2008；労働政策研究・研修機構 2010）。ワーク・ライフ・バランスは企業の競争力強化につながるということも言われ始め（学習院大学経済経営研究所 2008；佐藤・武石編 2008）、女性の雇用に関する人事施策をセーフティネットに留めず、経済的な人材活用として前向きにとらえる議論が活発化した。長期雇用慣行は女性差別的であるといわれてきたが、当機構の第3期雇用システムプロジェクトにおいて分析したように、女性活躍をめぐる近年の動向が決して長期雇用を否定する方向には動いておらず、反対に長期雇用を維持しながら女性が活躍できる方向で人事制度改革が進められつつある（池田 2017）。

こうした議論は、女性活躍だけでなく、多方面に展開しており、「ダイバーシティ経営」として関心を集めつつある（佐藤・武石編 2017）。本報告書で取り上げた高齢者介護や労働者自身の健康問題もそのトピックの一つであり、ダイバーシティ経営という冠の元で、セーフティネットとしての長期雇用を経済的な人材活用に転換していく試みが広がりつつある。たとえば介護については「介護離職ゼロ」が社会保障政策だけでなく、経済対策としても「骨太の方針」に含められるようになっている（内閣府 2016）。

いずれにせよ、労働者の就業行動をみた限りにおいてであるが、長期雇用はセーフティネットとしては今後も維持される可能性が高い。本報告書では取り上げなかったが、年金制度との関係で定年の引き上げや定年後の雇用延長が行われている高齢者雇用もセーフティネットとしての長期雇用であろう。しかし、セーフティネットとして人材を抱え続けることは、企業にとっては大きな負担である。経済的な人材活用として長期雇用が存続するためには、セーフティネットを多様な人材の経済的貢献に転換するダイバーシティ経営が重要になる<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> 本研究では多様な人材の活躍の可能性を探るため、結婚や老親のケアだけでなく、様々な生活場面について調査している。それらを分析し、今後のダイバーシティ経営の課題を示すことを最終報告の課題としたい。

## 雇用流動化傾向の拡大—サービス化と未婚化の帰結

長期雇用は今もなおセーフティネットとして日本社会の中軸を担っている。しかしながら、今後も日本社会が長期雇用を軸とした「長期雇用社会」であり続けるかと問うてみるとその答えは慎重な判断を必要とする。

非製造業の中で多数を占める対人サービス業（卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業、その他サービス業等）や規模が大きいとはいえないが相対的に増加傾向にある広義の専門サービス業（医療・福祉、教育・学習支援、学術研究・専門サービス業）は初職継続率が低く、雇用流動性が高い。つまり、脱工業化の結果として増えた雇用者の多くは雇用流動的である。

望ましい雇用のあり方として長期雇用は支持されていると前述したが、実態としては雇用流動的なサービスセクターで働く雇用者の方が多く、時系列で見ても増加傾向にある。これら雇用流動セクターでは、雇用の安定より賃金の高さや仕事の中身を重視する正規雇用者も目立つ。その数は多いとはいえないが、無視できるほど少なくもない。特に仕事の中身を重視する意識は壮年層の方が目立っており、実際の転職行動にも結びついていることがうかがえる。若年期の転職は、適職を模索する行動として、長期雇用と折り合いをつけることができる雇用の流動性である。企業としても若年層は中途採用でも新卒採用した従業員と同じく長期育成の対象として管理できる。しかし、壮年層でも雇用安定より仕事の中身を重視する者が目立っており、長期雇用の中核に位置する労働者において潜在的な雇用流動性は高まっているといえる。

留意すべきは雇用流動的なサービスセクターにおいて、仕事への不満や失業不安が高いとはいえないことである。雇用流動層も一社勤続や雇用の安定性を重視してはいるが、雇用流動的であることを否定的にとらえているとも言いきれない。長期雇用セクターに該当する第二次産業（製造・建設・鉱業）や金融・保険・不動産業では、仕事に不満があっても定年までの勤続意向が相対的に高いが、雇用流動セクターでは仕事に不満があったら転職しても良いという意識も垣間見える。第3期雇用システムプロジェクトでは、人事制度や職場の人間関係等、日本的雇用システムを構成する企業の中身が様々に変化し、良質な雇用環境を維持できているとはいえない側面も指摘されてきた。それでも長期勤続にこだわるとしたら、その長期雇用支持は歪んでいるという批判を免れないだろう。実際に、製造業等の第二次産業と金融・保険・不動産業は仕事に不満があっても定年まで勤続する意向が高い。そのように不満やストレスを抱えながら長期勤続するよりは、新天地を求めて転職できる雇用流動セクターの方が良い労働市場という見方もできる。

こうした雇用流動化に拍車をかけているのが未婚化である。日本社会は長期的に未婚化の傾向が続いていたが、人々が未婚のまま生きていくことを所与として社会制度を構築することは検討されてこなかった。女性に関していえば、かつては管理職の多くが未婚であったが（周 2014）、それは過渡的な現象であり、政策的に行われてきたのは既婚女性の保護である。未婚は少子化の原因として否定的に語られ、未婚を脱して結婚するよう誘導することに政策

的な力点が置かれてきた。言い換えれば、未婚者を保護するという発想はなかった。政府も企業も、既婚女性が育休取得の有無にかかわらず管理職に昇進できることを目指してきた。だが、望ましい家庭生活のあり方がどうあれ、長期的に未婚化の趨勢に歯止めはかかっていない。仕事と家庭生活の両立を支援する政策に日本を再び皆婚社会に戻すほどの力はない。そして、既婚女性は企業に定着するが未婚女性は流動化していくという意味で、職業キャリアの面でも別々の道を歩んでいることがデータからうかがえる。

要するに、セーフティネットとしての長期雇用が前提としてきた家庭生活つまり結婚生活の内側では、女性の長期勤続が広がり、性別役割分業を前提とした長期雇用から夫婦共働きを前提とする長期雇用への移行が進みつつあるが、結婚生活の外にいる未婚女性には長期雇用からも離れた職業キャリアが広がりつつある。

### セカンダリーとしての雇用流動性

雇用流動層は経済のサービス化と未婚化によって就業者の数は増えている。失業不安が小さく仕事満足度が低くないという意味では、雇用流動性を前向きにとらえることができる面もある。だが、現状において拡大しつつある雇用流動性をオルタナティブとして評価できるかと問えば、慎重にならざるをえない。

一つの理由は、雇用流動セクターにおいても、職業生涯を通じて雇用が流動的ではないからである。特に、前述のように、未婚者も年齢を重ね老親のケアをするようになると雇用流動的ではなくなっていく。雇用の安定が生活の不安を和らげるという仕事と生活の関係がここでもうかがえる。そうでなくても中高年層の雇用流動性は低い。雇用流動層が拡大しても、セーフティネットとしてはやはり長期雇用のメリットが大きい。

さらに、収入の水準の面でも金融・保険・不動産等の長期雇用セクターの方が高い。学歴構成でも、金融・保険・不動産は大学・大学院卒の割合が高い。つまり、高学歴・高収入・安定雇用という経済的条件の面で、金融・保険・不動産は上位に位置する。雇用流動セクターに該当するサービスセクターの産業は、賃金の高さの面で長期雇用セクターに見劣りするだけでなく、転職によって賃金上がる見込みも小さい。序章で示したスパイラル型とサーキュレート型の類型でいえば、上昇移動をとまなうスパイラル型の雇用流動性は本報告書では確認できなかった。もともと賃金水準が低いうえに上昇移動がなく企業から企業へと人材が循環しているだけのサーキュレート型が広がりつつあるというのが、今日の雇用流動性の実態であるといわざるをえない。

こうした賃金格差を念頭に置くなら、未婚化と雇用流動化の関係については、未婚者が結婚よりも職業キャリアを選択して活発に転職しているというよりも、雇用流動性の高まりが結婚を遠ざけているといった方が良いだろう。低賃金の労働市場から抜け出せないために、結婚の計画が立たず、未婚のままで居続けるということである。

要するに、現状の雇用流動層が長期雇用に対する対抗軸（オルタナティブ）になっている

とはいえない。前述したように、仕事に対する満足度や失業不安のような主観的側面においては長期雇用セクターと雇用流動セクターの差は見られず、雇用流動セクターが良質でないとい概にはいえない面もある。しかし、「やりがい搾取」という言葉があるが、精神的に満足できても経済的に困窮する労働環境は良質とはいえない。健康上の理由から勤続意向が低下している姿もデータからはうかがえた。さらに、転職によってより良質な雇用機会に恵まれる期待も持てないとするなら、それは軽視できない問題である。端的に言って下位（セカンダリー）の労働市場の色彩が濃いという評価になるだろう。

要するに、現状では、セーフティネットの面でもキャリア形成の面でも、依然として転職するより長期勤続した方が経済的メリットを享受できる。その意味で、望ましい雇用のあり方は依然として長期雇用である。日本は今日でも長期雇用社会であるといえる。

だが、雇用流動セクターに該当するサービスセクターの拡大は歴史的趨勢である。長期雇用社会のメリットをいくら強調しても、長期雇用の拡大傾向はみられない。価値判断としてサービスセクターの雇用の質を否定的に評価したとしても、経済のサービス化にともない雇用流動的な正規雇用者が増えていくことは否定できない。このままでは良質な上位労働市場が縮小し、低賃金でセーフティネットとしても脆弱な下位労働市場が広がっていくだけという暗い見通しになる。また、長期雇用セクターである第二次産業や金融・保険・不動産業は、仕事に不満があっても定年まで勤続する意向が高いという一面もある。長期雇用にも負の側面があるといえる。脱工業社会の多数派となるサービスセクターの労働者が良質な職業生活を送ることができるよう、オルタナティブとなる良質な雇用流動的労働市場を整備していくことが重要である。言い換えれば、スパイラル型の雇用流動性を生み出す仕掛けが必要である<sup>2</sup>。

そのために、本報告書の分析結果から一つ示唆されるのは、企業を超えて持ち運び可能なポータブルスキルの開発である。これにより、転職により賃金が上がる期待の持てる転職市場を拡大していくことが重要である。この問題は、これまで産業や職業との関係で議論されてきたが、本報告書の分析結果によれば、職業より小さな作業単位であるタスクの連続性が転職後の賃金保障につながることを示唆している。そのタスクの連続性は職業や産業をまたがる転職をしても賃金を労働者に保障するという意味で、雇用流動セクターでのキャリア形成と親和的である。

スパイラル型の雇用流動性を生み出す契機は経済活動として重要であるだけでなく、セーフティネットとしても生き方の幅を広げることになると予想される。転職をすると賃金の面で不利になる労働市場においては、雇用流動セクターはセーフティネットとしても不安が大き。そのために、現状では介護等の問題に直面したら企業定着志向になっていると推察さ

---

<sup>2</sup> この問題に関連して、調査票では自己啓発等の能力開発・能力形成に関する項目を設けている。その分析を最終報告に向けた課題にしたい。

れる。雇用流動化と未婚化の結びつきも少子化の要因としてネガティブなイメージを持たれている。しかしながら、雇用流動的な労働市場であっても子育てができる家庭生活の基盤を提供しうるなら長期雇用にこだわる必要はなくなるだろう。転職をしても収入が減る不安のない労働市場はその基盤となりうる。

第3期雇用システムプロジェクトでは長期勤続のメリットが低下しつつも長期雇用が維持されていることが明らかとなった。それは長期雇用でもスパイラル型ではなくなりつつあることを示唆している。その一方で拡大しつつある雇用流動層もスパイラルであるとは言い難い。序章で懸念を示したように、内部労働市場も外部労働市場もサーキュレートの色彩が濃い、そのことが日本の労働市場の停滞感につながっているといえるだろう。ダイバーシティ経営が長期雇用をスパイラルに変換し得るのか、ポータブルスキルが雇用流動的なスパイラルを生み出し得るのか、最終報告に向けて、さらなる検討を重ねていきたい。

## 参考文献

- 池田心豪（2017）「日本的雇用システムと女性のキャリアー管理職昇進を中心に」労働政策研究・研修機構『日本的雇用システムのゆくえ』JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ, pp.146-175.
- 学習院大学経済経営研究所編（2008）『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランスーワーク・ライフ・バランス』第一法規株式会社.
- 川口章（2008）『ジェンダー経済格差』勁草書房.
- 佐藤博樹・武石恵美子編（2008）『人を活かす企業が伸びるー人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房.
- 佐藤博樹・武石恵美子編（2017）『ダイバーシティ経営と人材活用：多様な働き方を支援する企業の取り組み』東京大学出版会.
- 周燕飛（2014）「育児休業が女性の管理職登用に与える影響」『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果（2）ー分析編』調査シリーズ No.119, pp.167-185.
- 内閣府（2016）『経済財政運営と改革の基本方針 2016ー600兆円経済への道筋』.
- 労働政策研究・研修機構（2010）『女性の働き方と出産・育児期の就業継続ー就業継続プロセスの支援と就業継続意欲を高める職場づくりの課題』労働政策研究報告書 No.122.



付属資料  
「職業と生活に関する調査」調査票





**【問2で1、2（現在仕事をしている）と答えた方に】**

**問3 現在の仕事についておたずねします。**

※2つ以上の勤務先で仕事をしている方は**最も収入の高い主な勤務先1つ**についてお答えください。  
 ※以下でいう「勤務先」や「会社」には、自営業等により、あなたがご自身で営んでいる事業や商売も含まれます。  
 ※派遣社員の方は現在の**派遣先**についてお答えください。

**問3-1 現在の勤務先の会社であなたが仕事を始めたのは何年何月**ですか。西暦でお答えください。

※自営業や個人事業主等で事業や商売を始めた方はその年・月をお答えください。  
 ※最初はパート・アルバイトだったが現在は正社員である等、雇用形態が途中で変わった場合も、**最初の雇用形態で仕事を始めた年・月**をお答えください。学生時代のアルバイト先で学校を出た後も現在まで働き続けている方は、**学校を出てから働き始めた年・月**をお答えください。  
 ※一度退職した後、期間をおいて再び同じ会社に雇用された方は**再雇用された年・月**をお答えください。

西暦 

--	--	--	--

 年 

--	--

 月から仕事をしている

**問3-2 現在の勤務先への応募を含めて、仕事を探している間にあなたは**合計何社くらいに応募**しましたか。**

現在の勤務先への応募を含めて 合計 

--	--

 社くらい

**問3-3 あなたが仕事を探した方法**について、利用したものすべてに○をしてください。（すべてに○）

- |                            |                       |
|----------------------------|-----------------------|
| 1 公共職業安定所（ハローワーク）等の公的機関    | 7 企業のホームページ           |
| 2 民間の職業紹介機関（人材紹介・派遣会社を含む）  | 8 企業訪問                |
| 3 学校・指導教員の紹介               | 9 出向先・前の会社の斡旋         |
| 4 求人情報専門誌・新聞・チラシ           | 10 仕事関係の知人・友人の紹介      |
| 5 インターネットの転職情報サイト・アプリ      | 11 仕事関係以外の知人・友人や家族の紹介 |
| 6 SNS（ソーシャル・ネットワーキング・サービス） | 12 その他（具体的に )         |

**SQ1** このうち、現在の勤務先に入った**主な方法を1つ**お答えください。（前問の選択肢番号を1つ）

--

**問3-4 現在の勤務先の**会社の事業内容**は次のどれにあたりますか。**

複数にあてはまる場合は、あなたが勤務している事業所の**主な事業を1つ**お答えください。（1つに○）

- |                 |                |                  |
|-----------------|----------------|------------------|
| 1 鉱業・採石業        | 8 小売業          | 15 専門・技術サービス業（※） |
| 2 建設業           | 9 金融・保険業       | 16 その他サービス業      |
| 3 製造業（具体的に )    | 10 不動産・物品賃貸業   | 17 農・林・漁業        |
| 4 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11 飲食業         | 18 公務            |
| 5 情報通信業・マスコミ    | 12 宿泊業・飲食店・娯楽業 | 19 その他（具体的に )    |
| 6 運輸業・郵便業       | 13 病院・医療・福祉    |                  |
| 7 卸売業           | 14 学校・教育・学習支援業 |                  |

※専門・技術サービス業とは、個人や事業所に対して専門的な知識・技術を提供するサービス業です。

（例）法律・司法書士・会計士・社労士事務所、デザイン・著述・芸術業、経営コンサルタント、純粋持ち株会社、翻訳・通訳、鑑定、広告、獣医、設計・測量、検査・計量、写真、プラントメンテナンス、学術研究所

**問3-5 あなたの**勤務先の会社**は以下のいずれかにあてはまりますか。（すべてに○）**

- 1 外資系企業    2 同族経営企業    3 グループ企業の子会社    4 いずれでもない

問 3-6 現在の勤務先の**会社全体の従業員数**はパート・アルバイトを含めて何人ですか。  
(派遣労働者と家族従業員は除いてください。)(1つに○)

- |                  |            |             |
|------------------|------------|-------------|
| 1 なし(または家族従業員のみ) | 4 10～29人   | 7 300～999人  |
| 2 1～4人           | 5 30～99人   | 8 1000人以上   |
| 3 5～9人           | 6 100～299人 | 9 官公庁・公営事業所 |

問3-7 現在の**あなたの仕事内容**は次のどれにあたりますか。(1つに○)  
※あてはまるものが複数ある場合は主なものを1つだけお答えください。

- 1 管理職(課長、次長、部長など、課長以上の役職についているもの)
- 2 専門職・技術職(栄養士、ケアマネージャー、教員、デザイナー、通訳、記者、エンジニア、プログラマーなど)
- 3 事務職(営業事務、経理事務、秘書、集金、調査員、速記者、キーパンチャーなど)
- 4 営業職(セールス、販売外交員、保険外交員、セールスエンジニア、MRなど)
- 5 販売職(小売店員、レジ係など)
- 6 サービス職(調理師、美容師、ウェイトレス、ホームヘルパー、旅行添乗員、仲居、ビル管理人、ビラ配りなど)
- 7 保安的職業(警察官、自衛官、消防員、警備員など)
- 8 生産工程・建設・採掘(組立工、大工、とび職など)
- 9 輸送・機械運転・運搬・清掃・包装等(運転手、車掌、船員、新聞配達、倉庫作業、清掃員など)
- 10 農林漁業作業(農耕・畜産・養殖・造園など)

SQ 1 あなたの**現在の仕事の主な内容**を、以下の例のように具体的に記入してください。

(例)「事務機器の会社で外回りの営業をしている」、「銀行で窓口の仕事をしている」、  
「食品工場でお弁当のおそうざいを作っている」、「自営で飲食店をやっている」、  
「アパレルショップで洋服や小物を売っている」、「宅配便のセールスドライバーをしている」、  
「私立の高校で体育を教えている」、「社協のホームヘルパーをしている」

問3-8 あなたはふだん仕事で、**コンピューターやコンピューター化された機器**をどの程度のレベルで使いますか。  
もっともあてはまるものをお答えください。(1つに○)

- 1 全く使わない
- 2 単純なレベル(店舗での送り状の印刷など、決まりきった手順によるコンピューター利用など)
- 3 中程度のレベル(文書作成・ワープロ/表計算ソフト、電子メールのためのコンピューター利用など)
- 4 複雑なレベル(情報解析やデザインのためのコンピューター利用など)
- 5 高度なレベル(プログラミングのためのコンピューターの構文の利用など)

問3-9 あなたはふだん仕事で、**外国語**(英語、フランス語、中国語等)を使いますか。(すべてに○)

- 1 社内の業務連絡や会議に外国語を使う
- 2 海外関連業務等、社外とのやり取りで外国語を使う
- 3 その他の業務で外国語を使う
- 4 外国語は使っていない

問3-10 あなたは、ふだんの仕事日に次のような作業にどの程度の時間を費やしますか。（それぞれ1つに○）

	ない ほとんど	就業時間の 半分未満	就業時間の 半分以上	常に ほとんど
a) モノや建物の製造、設置、建設 →	1	2	3	4
b) 測定、検査、品質管理 →	1	2	3	4
c) 機械やプラント、工程の監視、制御 →	1	2	3	4
d) 機械の段取り、操作 →	1	2	3	4
e) モノや建物の修理、修繕 →	1	2	3	4
f) 耕作、栽培、養殖 →	1	2	3	4
g) 購入、調達、販売、宣伝 →	1	2	3	4
h) 輸送、保管、梱包・発送 →	1	2	3	4
i) 調査、見積り、査定 →	1	2	3	4
j) デザイン、設計、スケッチ →	1	2	3	4
k) 計算、簿記 →	1	2	3	4
l) 研究、開発 →	1	2	3	4
m) プログラミング →	1	2	3	4
n) 文章やデータの修正 →	1	2	3	4
o) 法やルール管理・解釈 →	1	2	3	4
p) 訓練、指導、育成、教育 →	1	2	3	4
q) 採用、人事管理 →	1	2	3	4
r) 交渉、根回し →	1	2	3	4
s) 発表、司会、他人を楽しませる →	1	2	3	4
t) もてなす、宿泊させる、食事準備 →	1	2	3	4
u) 清掃 →	1	2	3	4
v) ケア、治療 →	1	2	3	4
w) 防護、護衛、観測、交通管制 →	1	2	3	4

問3-11 あなたの担当業務には以下の取引先から受注している仕事がありますか。（すべてに○）

- 1 公共部門の組織（官公庁や国公立病院等）
- 2 民間企業や法人（株式会社、私立の学校法人、社会福祉法人等）
- 3 個人
- 4 いずれもない
- 5 わからない

問3-12 今年9月～10月の平均的な就業時間についてうかがいます。

※休暇・休業・休職等で、まったく仕事をしていない方は、数字の記入欄に「0」とご記入ください。

a) あなたは1週間に何日間仕事をしていましたか。休日出勤を含めてお答えください。

週  日

b) あなたの1週間の就業時間は、残業を含めて合計何時間くらいでしたか。

※30分未満は切り捨て、30分以上は繰り上げて整数でお答えください。

週  時間

c) あなたは1週間のうちに何日くらい残業（所定時間外の就業）をしましたか。

※残業がなかった方、休業中の方は「0」日とお答えください。

週  日

問3-13 あなたの通常の始業時刻と終業時刻は何時ですか。（残業時間は含みません）

シフト勤務などで日によって異なる場合は最も早い始業時刻と最も遅い終業時刻をお答えください。

a) 始業は  時  分 b) 終業は  時  分

※24時間制でお答えください ※24時間制でお答えください

問3-14 あなたはふだん仕事で、以下の時間帯に働くことはありますか。

あてはまるものをすべてお答えください。（すべてに○）

- 1 夜6時～夜10時 2 夜10時～朝5時 3 朝5時～朝8時 4 夜6時～朝8時に働くことはない

問3-15 あなたの仕事で通常、働く曜日は以下のうちどれがあてはまりますか。あてはまる曜日にすべて○をつけてください。週によって異なる場合は最も一般的な曜日をお答えください。（すべてに○）

- 1 月曜 2 火曜 3 水曜 4 木曜 5 金曜 6 土曜 7 日曜

問3-16 会社や職場の都合であなたが働く曜日や時間帯が変更される頻度はどのくらいですか。（1つに○）

- 1 毎週変わる 2 月に1～2回 3 年に数回 4 数年に1回 5 変わることはない

問3-17 あなたのご自宅から勤務先までの通勤時間は片道どれくらいですか。（1つに○）

- 1 0分（自宅もしくは自宅の敷地内） 4 30分を超え1時間以内 7 2時間を超える  
 2 15分以内 5 1時間を超え1時間30分以内  
 3 15分を超え30分以内 6 1時間30分を超え2時間以内

問3-18 あなたの仕事では以下の場所で働く頻度はどのくらいですか。（それぞれ1つに○）

	毎日	週に 数回	月に 数回	たまに	まったく ない
a) 事業場内（オフィス、支店・工場等を含む） →	1	2	3	4	5
b) 顧客先（個人宅含む） →	1	2	3	4	5
c) 自動車やその他の乗り物の中 →	1	2	3	4	5
d) 屋外（建築現場、農場、街中など） →	1	2	3	4	5
e) 自宅 →	1	2	3	4	5
f) 公共空間（カフェ、空港、公共施設、駅など） →	1	2	3	4	5

問 3-19 あなたが仕事をする上で、ふだん心がけていることはありますか。次のようなことは、あなたにあてはまりますか。(それぞれ1つに○)

		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
a) 頼まれた仕事を断らない	→	1	2	3	4
b) 顧客や上司など、仕事の相手を待たせない	→	1	2	3	4
c) 責任感をもって仕事をする	→	1	2	3	4

問 3-20 あなたの現在の仕事について、次のようなことはどの程度あてはまりますか。(それぞれ1つに○)

		あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
a) 始業・終業時刻を自分の都合で決めることができる	→	1	2	3	4
b) 作業のスケジュールを自分で決めることができる	→	1	2	3	4
c) 仕事の量がとても多い	→	1	2	3	4
d) 早いペースで仕事をするのが求められる	→	1	2	3	4
e) 成果をあげる事が常に求められる	→	1	2	3	4
f) 締切りや納期に余裕がない	→	1	2	3	4

問 3-21 あなたは、ここ1か月くらいの間、仕事中に次のようなことはありましたか。(それぞれ1つに○)

		たびたびある	たまにある	ない
a) 不注意による仕事のミスをする事	→	1	2	3
b) 仕事で重大な過失や事故を起こしそうになる(ヒヤリ・ハットの)経験	→	1	2	3
c) 課された目標(ノルマ等)が達成できないこと	→	1	2	3
d) 自分の仕事の効率が落ちていること	→	1	2	3
e) 病気やけが、体調不良を理由に、仕事を休むこと	→	1	2	3

**問3-22** あなたの**従業上の地位や就業形態**は次のどれにあたりますか。

勤務先での呼称ではなく（ ）内の説明にあてはまるものに○をつけてください。（1つに○）

- 1 会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員（雇用以外の形態） →11ページ問3-23へ
- 2 正規従業員（会社などで正社員・正職員として雇用される労働者、短時間正社員を含む） →下のSQ2へ
- 3 契約社員（正規従業員以外で週の所定勤務時間が通常の労働者と同じ労働者）
- 4 パート・アルバイト・非常勤（通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者、日雇い・臨時を含む）
- 5 派遣社員（労働者派遣法にもとづく派遣会社から派遣される労働者）
- 6 嘱託社員（定年退職後に期間を定めて再雇用される労働者）

**【前問で3～6（契約社員、パート・アルバイト・非常勤、派遣社員、嘱託社員）の方に】**

**SQ1** あなたの現在の勤務先での**雇用契約期間はどのくらいですか。**（1つに○）

- 1 定めなし（定年までの雇用含む）
- 2 1か月未満
- 3 1か月以上3か月以下
- 4 3か月超6か月以下
- 5 6か月超1年以下
- 6 1年超3年以下
- 7 3年超5年以下
- 8 5年超
- 9 期間はわからない
- 10 期間の定めの有無がわからない

**【問3-22で2～6（正規従業員、契約社員、パート・アルバイト・非常勤、派遣社員、嘱託社員）の方に】**

**SQ2** 昨年度の2018（平成30）年度（2018年4月～2019年3月）のあなたの**年次有給休暇（年休）は何日付与されましたか。** **前年度からの繰越分を含めず**にお答えください。

また2018（平成30）年度内に**何日取得しましたか。**

※年次有給休暇の付与がない方や、平成30年度の1年間に仕事をしていなかった方は

**「0」日**とご記入ください。

※年度始まりが4月から翌年3月と異なる方は直近の1年間についてお答えください。

年  日付与された  日取得した

**※問3-22で3～6（契約社員、パート・アルバイト・非常勤、派遣社員、嘱託社員）の方は11ページ問3-23へ**

**【問3-22で2（正規従業員）と答えた方に】**

**SQ3** あなたは現在、次の**役職**についていますか。（1つに○）

- 1 役職なし
- 2 係長相当職（課長補佐・代理を含む）
- 3 課長相当職（次長を含む）
- 4 部長相当職以上

↓  
役職なし・課長相当職の方は  
下のSQ4にお進みください。

↓  
**SQ3-1** あなたが**課長相当職以上の役職についたのは**現在の勤務先に入社して何年目ですか。現在、部長相当職以上の方で課長相当職を経験している方は課長相当職についてお答えください。

年目

**SQ4** a) 現在の勤務先での**あなたの昇進の上限**は、制度上**どのくらいの役職まで**ですか。

b) また、あなたは現在の勤務先で、どのくらいの役職まで**昇進したい**ですか。（それぞれ1つに○）

※勤務先の役職の呼称が異なる場合は以下の各役職の相当職についてお答えください。

	係長まで	課長まで	部長まで	役員まで	役職昇進 制度が ない	昇進 したいと 思わない	わから ない
a) 昇進の上限 →	1	2	3	4	5	—	7
b) 昇進の希望 →	1	2	3	4	5	6	7

**SQ5** 現在の勤務先では男女によって担当する職務に違いはありますか。(1つに○)

- 1 まったく違う 2 一部に違いがある 3 違いはない(男女同じ) 4 勤務先には同性しかいない

**SQ6** 現在の勤務先では一般の正社員(管理職以外の正社員)が担当する職務に勤続年数による違いはありますか。(1つに○)

- 1 かなりある 2 多少はある 3 ない 4 わからない

**SQ7** あなたの勤務している事業所は次のどれにあたりますか。(1つに○)  
(本社の社屋や同一敷地内に工場や研究所が含まれている場合は本社とお答えください。)

- 1 本社・本店 4 研究所、研究開発施設  
2 支社・支店・営業所・出張所 5 その他(具体的に )  
3 工場・倉庫

**SQ8** あなたの所属部門は次のどれにあたりますか。(1つに○)

- 1 経営企画部門 7 商品・サービス企画部門 12 購買・調達・物流部門  
2 総務部門 8 マーケティング・調査分析部門 13 広報・秘書部門  
3 経理・財務部門 9 営業・販売部門 14 その他  
4 人事労務・教育部門 10 製造・施工部門 (具体的に )  
5 法務部門 11 サービス提供部門  
6 研究・開発部門 (具体的に )

**SQ9** あなたの所属部門で働いている人数は何人ですか。仕事内容やパート・派遣社員等の雇用形態を問わず、同じ事業所(支社、店舗、営業所等)であなたが一緒に働いている人数をお答えください。(1つに○)

- 1 なし(あなたのみ) 4 10~29人 7 300~999人  
2 1~4人 5 30~99人 8 1000人以上  
3 5~9人 6 100~299人

**SQ10** あなたの所属部門の人数は1年前に比べて増えていますか。  
仕事内容やパート・派遣社員等の雇用形態を問わず、同じ事業所(支社、店舗、営業所等)であなたが一緒に働いている人数についてお答えください。(1つに○)

- 1 増えている 2 減っている 3 変わらない 4 わからない

**SQ11** あなたの所属部門に以下のことはあてはまりますか。あてはまるものをすべてお答えください。  
(すべてに○)

※仕事内容やパート・派遣社員等の雇用形態を問わず、同じ事業所(支社、店舗、営業所等)であなたが一緒に働いている人についてお答えください。

- 1 いつも人手不足である 5 先輩が後輩を指導する雰囲気がある  
2 互いに助け合う雰囲気がある 6 上下関係が厳しい  
3 一人ひとりが独立して行う仕事が多い 7 いじめやハラスメント(嫌がらせ)がある  
4 職場で仕事の情報が共有できている 8 休暇が取りやすい  
9 いずれもあてはまらない

**SQ12** 現在の勤務先で、あなたが担当している業務は何人で作業を分担していますか。

あなた以外に業務を担当している人数をお答えください。(1つに○)

※所属している事業所や部門の人数ではなく、あなたの担当業務を分担している同僚等の人数をお答えください。担当業務によって人数が異なる場合は最も少ない人数をお答えください。

- 1 0人(あなたのみ)      2 1人      3 2人      4 3人以上

**SQ13** 現在あなたは複数の担当業務を兼務していますか。(すべてに○)

- 1 所属部門の中で兼務している    2 部門をまたいで兼務している    3 兼務はしていない

**SQ14** 現在の勤務先には、あなたに適用される転勤制度がありますか。(すべてに○)

- 1 転居をとまなう転勤制度がある    2 転居しない範囲での転勤制度がある    3 転勤制度はない

**SQ15** あなたは現在の勤務先でこれまで、

a) 何回人事異動を経験しましたか。同一課内の異動は含めず、「総務課から経理課」への異動や「総務部から営業部」への異動など、課や部を移る異動(出向を含む)回数をお答えください。組織の改編等による異動も含めてお答えください。

回

b) 最初の人事異動を経験したのは入社何年目ですか。

年目

c) 転居をとまなう転勤はこれまでに何回しましたか。転勤制度がない方は「0」回とお答えください。

回

**SQ16** 現在の勤務先には配属先や担当業務に関するあなたの要望を人事担当者に伝える制度がありますか。(1つに○)

- 1 定期的に伝えられる制度がある    2 希望すれば伝えられる制度がある    3 ない    4 わからない

**SQ17** あなたは労働組合に加入していますか。(1つに○)

- 1 勤務先の労働組合に入っている    2 勤務先以外の労働組合に入っている    3 労働組合に入っていない

**SQ18** 人事異動や転勤についてあなたには以下のようなお気持ちがありますか。(それぞれ1つに○)

	→	そう思う	やや そう思う	あまり そう 思わない	そう 思わない
a) 不本意な人事異動の辞令を受け入れるくらいなら、現在の勤務先をやめても良い	→	1	2	3	4
b) 転居をとまなう転勤をしなくてすむなら、昇進できなくてもかまわない	→	1	2	3	4

**SQ19** あなたの在籍期間中に現在勤務している会社や所属している事業所(工場、支店等)、所属部門(事業部等)が売却・買収されたことはありますか。あてはまるものをすべてお答えください。(すべてに○)

- 1 会社全体が売却・買収されたことがある  
2 所属している事業所(支社・工場等)が売却・買収されたことがある  
3 所属部門(事業部等)が売却・買収されたことがある  
4 いずれもない

**SQ20** 現在の勤務先で、あなたには次のような**業務の経験**がありますか。(それぞれすべてに○)

	経験は ない	経験が ある	入社3年 以内に経験 がある	現在 している
a) 対外的な折衝を行う業務 (渉外、バイヤー、法人営業など) →	1	2	3	4
b) 顧客のもとに出向いて行う職務 (外回りの営業、顧客先での常駐、集金・集荷など) →	1	2	3	4
c) 部下やスタッフの管理業務 →	1	2	3	4
d) 事業などの企画業務 →	1	2	3	4
e) 職業資格が必要な業務 →	1	2	3	4
f) 海外関連の業務 →	1	2	3	4

**SQ21** 現在の勤務先での業務経験を通じて、あなたには次のような**能力が身についている**と感じますか。  
(それぞれ1つに○)

	そう思う	ややそう 思う	あまり そう 思わない	そう 思わない
a) 現在の会社の経営者になる能力が身についている →	1	2	3	4
b) 会社の事業を企画する能力が身についている →	1	2	3	4
c) 部下やスタッフを統率する能力が身についている →	1	2	3	4

**SQ22** 直近1年間にあなたが勤務先で受けた**勤務評価(査定)**は次のどれに最も近いですか。(1つに○)

- 1 良かった 2 まあ良かった 3 ふつう 4 あまり良くなかった 5 良くなかった 6 評価なし

**SQ23** 現在の勤務先では昇進について、**次のような不公平**があると思いますか。

a) から c) について、それぞれお答えください。(それぞれ1つに○)

	不公平がある	不公平はない	わからない
a) 女性であることで昇進に →	1	2	3
b) 中高年であることで昇進に →	1	2	3
c) 外国人であることで昇進に →	1	2	3

**SQ24** あなたが**一緒に働いている上司・部下や同僚**に次のような人はいますか。(それぞれ1つに○)

	いる	いない	わからない
a) 育休を取ったことのある男性 →	1	2	3
b) 育休を取ったことのある女性 →	1	2	3
c) 外国人 →	1	2	3

**SQ25** 現在の勤務先であたなの**賃金は勤続年数に応じて増えますか**。(1つに○)

- 1 増える 2 増えない

**【現在仕事をしている方におたずねします。会社経営者や自営業・自由業の方もお答えください】**

**問3-23** これまでお答えいただいた仕事による**昨年1年間（2018年1月～12月）の収入**は税込みでどれくらいでしたか。現在の仕事を始めてから1年未満の場合は年収の見込額をお答えください。（1つに○）  
 ※副業・兼業の収入や副収入は含めず、税金、社会保険料その他が引かれる前の額をお答えください。

- |               |                  |                  |
|---------------|------------------|------------------|
| 1 なし          | 8 350～450万円未満    | 15 1200～1400万円未満 |
| 2 70万円未満      | 9 450～550万円未満    | 16 1400～1600万円未満 |
| 3 70～100万円未満  | 10 550～650万円未満   | 17 1600～1850万円未満 |
| 4 100～130万円未満 | 11 650～750万円未満   | 18 1850～2300万円未満 |
| 5 130～150万円未満 | 12 750～850万円未満   | 19 2300万円以上      |
| 6 150～250万円未満 | 13 850～1000万円未満  | 20 わからない         |
| 7 250～350万円未満 | 14 1000～1200万円未満 |                  |

**問3-24** お答えになった昨年1年間のあなたの**年収は一昨年の1年間に比べて増えていますか**。（1つに○）

- 1 増えている      2 減っている      3 ほとんど変わらない

**問3-25** あなたは、現在の仕事に**どの程度満足**していますか。（1つに○）

- 1 満足      2 やや満足      3 やや不満      4 不満

**問3-26** あなたは、現在の勤務先で**定年まで（もしくは可能な限り）働きたい**と思いますか。（1つに○）

- 1 働きたい      →下の問3-27へ      2 働きたくない      3 わからない



**【前問で2、3（働きたくない、わからない）と回答した方に】**

**SQ1** どのくらいの**期間**、現在の勤務先で働きたいと考えていますか。（1つに○）

- |          |            |         |
|----------|------------|---------|
| 1 1年以下   | 4 6～9年程度   | 7 わからない |
| 2 2～3年程度 | 5 10年程度    |         |
| 3 4～5年程度 | 6 それ以上働きたい |         |

**SQ2** 現在の**仕事をやめた後**はどのようにしたいですか。（1つに○）

- |                         |          |
|-------------------------|----------|
| 1 正社員として転職する            | 4 仕事はしない |
| 2 パートや派遣社員等の非正社員として転職する | 5 わからない  |
| 3 自営業・自由業等、雇用以外の形態で働く   |          |

**【現在仕事をしている方におたずねします。会社経営者や自営業・自由業の方もお答えください】**

**問3-27** 現在の仕事を行う上で、あなたはどのような人から**助言（アドバイス）を受けて**いますか。助言を受けている方の男女別の合計人数とあなたとの関係をお答えください。

**いない場合は選択肢9に○をつけてください。**（男女それぞれの人数とあてはまるものすべてに○）

		家族・親族・パートナ	上司や先輩	勤務先の同僚	知人	以前の勤務先の知人	その他の仕事関係の知人	友人・恩師	学校時代の友人	知り合い	ネット上の友人	その他	助言を受ける人はいない
男性	人 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
女性	人 →	1	2	3	4	5	6	7	8	9			



**問 4-3 前の勤務先の会社の事業内容**は次のどれにあたりましたか。

複数にあてはまる場合は、あなたが勤務していた事業所の主な事業を1つお答えください。(1つに○)

- |                 |                |                   |
|-----------------|----------------|-------------------|
| 1 鉱業・採石業        | 8 小売業          | 15 専門・技術サービス業 (※) |
| 2 建設業           | 9 金融・保険業       | 16 その他サービス業       |
| 3 製造業 (具体的に )   | 10 不動産・物品賃貸業   | 17 農・林・漁業         |
| 4 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11 飲食業         | 18 公務             |
| 5 情報通信業・マスコミ    | 12 宿泊業・飲食店・娯楽業 | 19 その他 (具体的に )    |
| 6 運輸業・郵便業       | 13 病院・医療・福祉    |                   |
| 7 卸売業           | 14 学校・教育・学習支援業 |                   |

※専門・技術サービス業とは、個人や事業所に対して専門的な知識・技術を提供するサービス業です。

(例) 法律・司法書士・会計士・社労士事務所、デザイン・著述・芸術業、経営コンサルタント、純粋持ち株会社、翻訳・通訳、鑑定、広告、獣医、設計・測量、検査・計量、写真、プラントメンテナンス、学術研究所

**問 4-4 前の勤務先の会社全体の従業員数**はパート・アルバイトを含めて何人でしたか。

(派遣労働者と家族従業員は除いてください。)(1つに○)

- |                   |            |             |
|-------------------|------------|-------------|
| 1 なし (または家族従業員のみ) | 4 10～29人   | 7 300～999人  |
| 2 1～4人            | 5 30～99人   | 8 1000人以上   |
| 3 5～9人            | 6 100～299人 | 9 官公庁・公営事業所 |

**問 4-5 前の勤務先をやめた理由**のうち、主なものを1つお答えください。(1つに○)

- |                                   |                                 |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| 1 会社倒産・事業所閉鎖のため                   | 9 キャリアアップ (技能向上・昇進等) が見込めなかったため |
| 2 事業不振や先行き不安のため                   | 10 職場の人間関係が悪くなったため (いじめ等)       |
| 3 解雇や退職勧奨を受けたため                   | 11 給与・賞与が少なかったため                |
| 4 希望退職・早期退職に応じたため                 | 12 労働時間が長い・休暇が取れなかったため          |
| 5 契約期間満了・定年退職のため                  | 13 家庭のため (結婚・出産・育児・介護等)         |
| 6 能力や適性に合った仕事ではなかったため             | 14 病気・けが・高齢のため                  |
| 7 能力・実績に対する評価が低かったため              | 15 通勤時間が長かったため                  |
| 8 望まない配置転換を命じられたため<br>(出向・転籍・転勤等) | 16 他に良い仕事が見つかったため               |
|                                   | 17 いろいろな会社で経験を積みたいから            |
|                                   | 18 その他 (具体的に )                  |

**問 4-6 前の勤務先をやめたときのあなたの従業上の地位・就業形態**は次のどれにあたりますか。

勤務先での呼称ではなく、( ) 内の説明にあてはまるものに○をつけてください。(1つに○)

- |  |            |
|--|------------|
| 1 会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員 (雇用以外の形態)              | →次ページ問4-7へ |
| 2 正規従業員 (会社などで正社員・正職員として雇用される労働者、短時間正社員を含む)        |            |
| 3 契約社員 (正規従業員以外で週の所定勤務時間が通常の労働者と同じ労働者)             |            |
| 4 パート・アルバイト・非常勤 (通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者、日雇い・臨時を含む) |            |
| 5 派遣社員 (労働者派遣法にもとづく派遣会社から派遣される労働者)                 |            |
| 6 嘱託社員 (定年退職後に期間を定めて再雇用される労働者)                     |            |

**【前問で2～6 (正規従業員、契約社員、パート・アルバイト・非常勤、派遣社員、嘱託社員) と回答した方に】**

**SQ1 前の勤務先では雇用契約期間の定め**がありましたか。(1つに○)

- |                       |                    |         |
|-----------------------|--------------------|---------|
| 1 期間の定めがあった (更新ありを含む) | 2 なかった (定年までの雇用含む) | 3 わからない |
|-----------------------|--------------------|---------|

**SQ2 前の勤務先**で働き始めるときから、成績不振や業務の縮小等、雇用契約期間以外に**解雇・雇止めのルール**は決まっていたか。そのルールについて勤務先から**説明を受けましたか**。(1つに○)

- 1 解雇・雇止めのルールについて説明を受けた
- 2 解雇・雇止めのルールはあったが、説明はなかった
- 3 解雇・雇止めのルールはなかった
- 4 わからない

**SQ3 前の勤務先でのあなたの役職**は次のどれにあたるものでしたか。(1つに○)

- 1 役職なし
- 2 係長相当職 (課長補佐・代理を含む)
- 3 課長相当職 (次長を含む)
- 4 部長相当職以上

**問4-7 前の勤務先**での平均的な**1週間の就業日数と就業時間**は残業や休日出勤を含めてどれくらいでしたか。

a) 就業日数は **週**  日      b) 就業時間は **週**  時間

**問4-8 前の勤務先で最後にあなたが担当していた仕事内容**は次のどれにあたりますか。(1つに○)

※あてはまるものが複数ある場合は主なものを1つだけお答えください。

- 1 管理職 (課長、次長、部長など、課長以上の役職についているもの)
- 2 専門職・技術職 (栄養士、ケアマネージャー、教員、デザイナー、通訳、記者、エンジニア、プログラマーなど)
- 3 事務職 (営業事務、経理事務、秘書、集金、調査員、速記者、キーパンチャーなど)
- 4 営業職 (セールス、販売外交員、保険外交員、セールスエンジニア、MR など)
- 5 販売職 (小売店員、レジ係など)
- 6 サービス職 (調理師、美容師、ウェイトレス、ホームヘルパー、旅行添乗員、仲居、ビル管理人、ビラ配りなど)
- 7 保安的職業 (警察官、自衛官、消防員、警備員など)
- 8 生産工程・建設・採掘 (組立工、大工、とび職など)
- 9 輸送・機械運転・運搬・清掃・包装等 (運転手、車掌、船員、新聞配達、倉庫作業、清掃員など)
- 10 農林漁業作業 (農耕・畜産・養殖・造園など)

**SQ1 前の勤務先**であなたが最後にしていた**仕事の主な内容**を、以下の例のように具体的に記入してください。

(例) 「事務機器の会社で外回りの営業をしていた」、「銀行で窓口の仕事をしていた」、  
 「食品工場でお弁当のおそうざいを作っていた」、「自営で飲食店をやっていた」、  
 「アパレルショップで洋服や小物を売っていた」、「宅配便のセールスドライバーをしていた」、  
 「私立の高校で体育を教えていた」、「社協のホームヘルパーをしていた」

**問4-9 前の勤務先では**、前問のSQ1でお答えになった内容の仕事に通算して**どれくらいの期間従事**しましたか。

およそ  年  か月

**問4-10 前の勤務先**であなたが最後にしていた仕事では、**コンピューターやコンピューター化された機器**をどの程度のレベルで使いましたか。もっともあてはまるものをお答えください。(1つに○)

- 1 全く使わなかった
- 2 単純なレベル (店舗での送り状の印刷など、決まりきった手順によるコンピューター利用など)
- 3 中程度のレベル (文書作成・ワープロ/表計算ソフト、電子メールのためのコンピューター利用など)
- 4 複雑なレベル (情報解析やデザインのためのコンピューター利用など)
- 5 高度なレベル (プログラミングのためのコンピューターの構文の利用など)

問4-11 **前の勤務先**であなたが最後にしていた仕事では、**外国語**（英語、フランス語、中国語等）を使っていたか。あてはまるものすべてに○をしてください。（すべてに○）

- 1 社内の業務連絡や会議に外国語を使っていた
- 2 海外関連業務等、社外とのやり取りで外国語を使っていた
- 3 その他の業務で外国語を使っていた
- 4 外国語は使っていなかった

問4-12 **前の勤務先**であなたが最後にしていた仕事では、ふだんの仕事日に**次のような作業にどの程度の時間を費やしましたか。**（それぞれ1つに○）

		な か っ た	ほ と ん ど	半 分 未 満	就 業 時 間 の	半 分 以 上	就 業 時 間 の	常 に	ほ と ん ど
a) モノや建物の製造、設置、建設	→	1	2	3	4				
b) 測定、検査、品質管理	→	1	2	3	4				
c) 機械やプラント、工程の監視、制御	→	1	2	3	4				
d) 機械の段取り、操作	→	1	2	3	4				
e) モノや建物の修理、修繕	→	1	2	3	4				
f) 耕作、栽培、養殖	→	1	2	3	4				
g) 購入、調達、販売、宣伝	→	1	2	3	4				
h) 輸送、保管、梱包・発送	→	1	2	3	4				
i) 調査、見積り、査定	→	1	2	3	4				
j) デザイン、設計、スケッチ	→	1	2	3	4				
k) 計算、簿記	→	1	2	3	4				
l) 研究、開発	→	1	2	3	4				
m) プログラミング	→	1	2	3	4				
n) 文章やデータの修正	→	1	2	3	4				
o) 法やルール of 管理・解釈	→	1	2	3	4				
p) 訓練、指導、育成、教育	→	1	2	3	4				
q) 採用、人事管理	→	1	2	3	4				
r) 交渉、根回し	→	1	2	3	4				
s) 発表、司会、他人を楽しませる	→	1	2	3	4				
t) もてなす、宿泊させる、食事準備	→	1	2	3	4				
u) 清掃	→	1	2	3	4				
v) ケア、治療	→	1	2	3	4				
w) 防護、護衛、観測、交通管制	→	1	2	3	4				

問4-13 **前の勤務先**であなたが最後にしていた仕事には**職業資格を必要とする業務**がありましたか。（1つに○）

- 1 あった      2 なかった      3 わからない



**SQ4 最初の勤務先の会社全体の従業員数**はパート・アルバイトを含めて何人でしたか。  
(派遣労働者と家族従業員は除いてください。)(1つに○)

- |                  |            |             |
|------------------|------------|-------------|
| 1 なし(または家族従業員のみ) | 4 10～29人   | 7 300～999人  |
| 2 1～4人           | 5 30～99人   | 8 1000人以上   |
| 3 5～9人           | 6 100～299人 | 9 官公庁・公営事業所 |

**【問2で1、2(現在仕事をしている方)を含めて仕事をした経験がある方すべてにおたずねします】**  
**問5 あなたが初めて仕事をした勤務先についておたずねします。**

問3で答えた現職以外の勤務先で仕事をした経験がない方は問3の現在の会社に入った当時について、  
問4で答えた前職が最初の勤務先だった方は問4の前職の会社に入った当時についてお答えください。

※以下でいう「勤務先」や「会社」には、自営業等によりあなたご自身が営んでいる事業や商売も含まれます。  
※あなたが初めて仕事をしたのが派遣社員だった場合は、最初の派遣先についてお答えください。

**問5-1** あなたが**最初にしていた仕事内容**(お勤めの方は、新人研修の期間後の最初の配属先での仕事)は次のどれにあたりますか。(1つに○)

※あてはまるものが複数ある場合は、**主なもの1つ**をお答えください。

- 1 管理職(課長、次長、部長など、課長以上の役職についているもの)
- 2 専門職・技術職(栄養士、ケアマネージャー、教員、デザイナー、通訳、記者、エンジニア、プログラマーなど)
- 3 事務職(営業事務、経理事務、秘書、集金、調査員、速記者、キーパンチャーなど)
- 4 営業職(セールス、販売外交員、保険外交員、セールスエンジニア、MRなど)
- 5 販売職(小売店員、レジ係など)
- 6 サービス職(調理師、美容師、ウェイトレス、ホームヘルパー、旅行添乗員、仲居、ビル管理人、ビラ配りなど)
- 7 保安的職業(警察官、自衛官、消防員、警備員など)
- 8 生産工程・建設・採掘(組立工、大工、とび職など)
- 9 輸送・機械運転・運搬・清掃・包装等(運転手、車掌、船員、新聞配達、倉庫作業、清掃員など)
- 10 農林漁業作業(農耕・畜産・養殖・造園など)

**SQ1** あなたが**最初にしていた仕事の主な内容**(お勤めの方は、新人研修の期間後の最初の配属先での仕事)を、以下の例のように具体的に記入してください。

(例)「事務機器の会社で外回りの営業をしていた」、「銀行で窓口の仕事をしていた」、  
「食品工場でお弁当のおそうざいを作っていた」、「自営で飲食店をやっていた」、  
「アパレルショップで洋服や小物を売っていた」、「宅配便のセールスドライバーをしていた」、  
「私立の高校で体育を教えていた」、「社協のホームヘルパーをしていた」

**問5-2** あなたが**最初にしていた仕事**では、**コンピューターやコンピューター化された機器**をどの程度のレベルで使いましたか。もっともあてはまるものをお答えください。(1つに○)

- 1 全く使わなかった
- 2 単純なレベル(店舗での送り状の印刷など、決まりきった手順によるコンピューター利用など)
- 3 中程度のレベル(文書作成・ワープロ/表計算ソフト、電子メールのためのコンピューター利用など)
- 4 複雑なレベル(情報解析やデザインのためのコンピューター利用など)
- 5 高度なレベル(プログラミングのためのコンピューターの構文の利用など)

**問5-3** あなたが**最初にしていた仕事**では、**外国語**（英語、フランス語、中国語等）を使っていましたか。  
あてはまるものすべてに○をしてください。（すべてに○）

- 1 社内の業務連絡や会議に外国語を使っていた
- 2 海外関連業務等、社外とのやり取りで外国語を使っていた
- 3 その他の業務で外国語を使っていた
- 4 外国語は使っていなかった

**問5-4** あなたが**最初にしていた仕事**には**職業資格を必要とする業務**がありましたか。（1つに○）

- 1 あった
- 2 なかった
- 3 わからない

**問5-5** **あなたの最初の担当業務**には以下の取引先から受注している仕事がありましたか。（すべてに○）

- 1 公共部門の組織(官公庁や国公立病院等)
- 2 民間企業や法人(株式会社、私立の学校法人、社会福祉法人等)
- 3 個人
- 4 いずれもなかった
- 5 わからない

**問5-6** あなたが**最初にしていた仕事**では、**最初の1年間に**次のようなことがありましたか。  
あてはまるものすべてに○をつけてください。（すべてに○）

- 1 深夜（午後10時～午前5時の間）に就業することがあった
- 2 休日が週に1日もないことがあった
- 3 宿泊をとまなう出張をすることがあった
- 4 肉体的な負担が重かった
- 5 精神的な負担が重かった
- 6 仕事が原因でけがや病気をした  
（過労や業務中の事故など）
- 7 いじめや嫌がらせを受けた
- 8 勤務先の都合で解雇・雇止めにあった
- 9 いずれもなかった

**問5-7** **最初の勤務先で働き始めた当時**のあなたの**従業上の地位・就業形態**は次のどれにあたりますか。  
勤務先での呼称ではなく（ ）内の説明にあてはまるものに○をつけてください。（1つに○）

- 1 会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員（雇用以外の形態） →次ページ問6へ
- 2 正規従業員（会社などで正社員・正職員として雇用される労働者、短時間正社員を含む）
- 3 契約社員（正規従業員以外で週の所定勤務時間が通常の労働者と同じ労働者）
- 4 パート・アルバイト・非常勤（通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者、日雇い・臨時を含む）
- 5 派遣社員（労働者派遣法にもとづく派遣会社から派遣される労働者）
- 6 嘱託社員（定年退職後に期間を定めて再雇用される労働者）

**【前問で2～6（正規従業員、契約社員、パート・アルバイト・非常勤、派遣社員、嘱託社員）の方に】**

**SQ1** **最初の勤務先に入った当時**の所属部門では次のようなことがありましたか。  
あてはまるものすべてに○をつけてください。（すべてに○）

- 1 いつも人手不足だった
- 2 互いに助け合う雰囲気だった
- 3 一人ひとりが独立して行う仕事が多かった
- 4 職場で仕事の情報が共有できていた
- 5 先輩が後輩を指導する雰囲気があった
- 6 上下関係が厳しかった
- 7 いじめやハラスメント（嫌がらせ）があった
- 8 休暇が取りやすかった
- 9 いずれもない

**SQ2** 最初の勤務先に入った当時、男女によって担当する職務に違いはありましたか。(1つに○)

- 1 まったく違った
- 2 一部に違いがあった
- 3 違いはなかった(男女同じ)
- 4 勤務先には同性しかいなかった

**SQ3** 最初の勤務先に入った当時、一般の正社員(管理職以外の正社員)が担当する職務に勤続年数による違いはありましたか。(1つに○)

- 1 かなりあった
- 2 多少はあった
- 3 なかった
- 4 わからない

**SQ4** 最初の勤務先に入った当時、あなたに適用される転勤制度はありましたか。(すべてに○)

- 1 転居をとまなう転勤制度があった
- 2 転居しない範囲での転勤制度があった
- 3 転勤制度はなかった

**【問2で1、2(現在仕事をしている方)を含めて仕事をした経験がある方すべてにおたずねします】**

**問6** あなたの職業経歴についておたずねします。(学生時代のアルバイトは除いてください)

これまでの次の就業形態別で、通算でおよそ何年働いてきましたか。

経験がなければ「0」、1年に満たない場合は「1」と記入してください。

a) 正社員・正規職員	→	通算 ( ) 年
b) 非正社員・非正規職員(パート・アルバイト、契約社員、嘱託社員、派遣社員等)	→	通算 ( ) 年
c) 会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員	→	通算 ( ) 年

**【全員におたずねします】**

**問7-1** あなたは現在、就職活動や転職活動(独立のための開業準備を含む)をしていますか。ここ1か月の状況にあてはまるものをすべてお答えください。(すべてに○)

- 1 入社試験を受けたり、開業準備をしたりしている
- 2 求人情報等、仕事の情報を集めている
- 3 何もしていない

**問7-2** 過去1年間に、あなたは仕事に関わる自己啓発(会社や職場の指示によらない、自発的な教育訓練)として以下のことを行いましたか。(すべてに○)

- 1 大学・大学院の講座の受講
- 2 専修学校・各種学校で行っている講座の受講
- 3 国や都道府県の職業能力開発施設の講座の受講
- 4 講習会・勉強会・セミナーなどの聴講
- 5 会社の同僚との勉強会への参加
- 6 社外の人との勉強会への参加
- 7 通信教育の受講
- 8 自学・自習
- 9 その他(具体的に )
- 10 いずれもしていない → していない方は次ページ問7-3へ

**【前問で1~9(1年以内に仕事に関わる自己啓発を行った)の方に】**

**SQ1** 自己啓発に費やした時間は1か月あたりどのくらいですか(1つに○)

- 1 5時間以内
- 2 5~10時間以内
- 3 10~15時間以内
- 4 15時間超

**SQ2** 過去1年間に初心者として新たに学んだ、仕事にかかわる知識や技能はありますか。(1つに○)

- 1 ある
- 2 ない



問8-4 以下のご家族・ご親族の方がお宅の家事をすることはありますか。

次の中からあてはまる方をすべてお答えください。(すべてに○)

- 1 自分の親      3 同居している子ども      5 その他の同居の家族・親族      7 いずれもない  
2 配偶者の親      4 別居している子ども      6 その他の別居の家族・親族

問8-5 お宅の生活費を出しているご家族・ご親族はいますか。

あてはまる方をすべてお答えください。(すべてに○)

- 1 自分の親      3 同居している子ども      5 その他の同居の家族・親族      7 いずれもない  
2 配偶者の親      4 別居している子ども      6 その他の別居の家族・親族

【全員におたずねします】

問9 あなたの生活についておたずねします。

あなたには、同居だけでなく別居を含めてお子様がいらっしゃるいますか。

養子や継子は含めず、女性の方はあなたが生んだお子様について、男性の方は配偶者やパートナーとの間に生まれたお子様（実子）についてお答えください。

配偶者と離別・死別経験のある方は、かつて結婚していた当時に配偶者との間に生まれたお子様も含めてお答えください。(1つに○)

- 1 いる      2 いない      →いない方は次ページ問11へ

【前問で1（いる）方に】

問9-1 最初のお子様（第1子）が生まれた年・月と性別をお答えください。(性別は1つに○)

西暦     年   月生まれ  1 男性 2 女性

問9-2 第1子が生まれる前後のあなたのお仕事についておたずねします。

次のa、bの時期の仕事の状況にあてはまる番号を1つずつお答えください。(それぞれ1つに○)

	正規	パート・アルバイト	派遣	嘱託・契約	自営業主・家族従業員	無職	学生
a) 第1子の妊娠がわかったとき →	1	2	3	4	5	6	7
b) 第1子が1歳になったとき →	1	2	3	4	5	6	7

問9-3 第1子が生まれたときにあなたは育児休業（育休）を取りましたか。

産休とは別に育休についてお答えください。(1つに○)

- 1 取った      2 取らなかった      3 生まれたときには働いていなかった

問9-4 第1子が生まれたとき、①あなたと配偶者の方のそれぞれの親と同居していましたか。また、同別居とは別に②子育ての手助けはありましたか。(それぞれ1つに○)

	① 同別居				② 子育ての手助け			
	同居	同じ市区町村で別居	他の市区町村で別居	いなかった	ほとんどなかった	ときどきあった	頻繁にあった	日常的にあった
a) あなたの親 →	1	2	3	4	1	2	3	4
b) 配偶者の親 →	1	2	3	4	1	2	3	4

**問10 一番年上(年長)のお子様についておたずねします。**

**問10-1** あなたは一番年上(年長)のお子様に、次のa)とb)の点で期待していますか。(それぞれ1つに○)

	とても期待している	少し期待している	あまり期待していない	まったく期待していない
a) 将来、介護(身体的な世話)をしてくれる →	1	2	3	4
b) 将来、扶養してくれる(経済的に面倒をみってくれる) →	1	2	3	4

**問10-2 一番年上(年長)のお子様**の現在の就業状況は次のうちどれですか。(1つに○)

- 1 会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員(雇用以外の形態)
- 2 正規雇用(正社員・正職員。短時間正社員を含む)
- 3 非正規雇用(契約社員、パート・アルバイト・非常勤、派遣社員)
- 4 無職、専業主婦・主夫
- 5 児童・生徒・学生

**【全員におたずねします】**

**問11** これまでに結婚したことがありますか。※婚姻届を出していない事実婚も含みます。(1つに○)

- 1 ある                      2 ない      →結婚したことがない方は次ページ問13へ



**【前問で1(これまでに結婚したことがある)方に】**

**問11-1** 結婚したのは何年何月でしたか。再婚の経験がある方は初婚の年・月をお答えください。

西暦 

--	--	--	--

 年 

--	--

 月

**問11-2** 結婚が決まった当時(婚約中)、あなたと配偶者ではどちらの方が収入は多かったですか。(1つに○)

- 1 自分    2 配偶者    3 同じくらい    4 わからない

**問11-3** ご自身か配偶者のご両親から結婚にかかわる費用(結婚式や新居の準備等)の援助を受けましたか(1つに○)

- 1 かなり援助を受けた    2 少し援助を受けた    3 援助を受けていない

**問11-4** 最初に結婚した方と現在も結婚生活は続いていますか。(1つに○)

- 1 はい                      2 いいえ(離別)                      3 いいえ(死別)



次ページの間12にお進みください。



**【最初に結婚した方との離別や死別の経験のある方におたずねします】**

**SQ1** 最初に結婚した方と、離別または死別されたのは何年何月でしたか。

西暦 

--	--	--	--

 年 

--	--

 月

**SQ2** あなたには現在、配偶者がいらっしゃいますか。(1つに○)

※婚姻届を出していない事実婚も含みます。

- 1 はい                      2 いいえ      →現在、配偶者がいない方は  
→次ページのSQ2-1と問12にお進みください                      次ページ問13へ

【前問SQ2で1「はい（現在、配偶者がいる）」とお答えの方に】

SQ2-1 現在の配偶者と結婚したのは何年何月ですか。

西暦 

--	--	--	--

 年 

--	--

 月

【現在、配偶者がいる方におたずねします。※婚姻届を出していない事実婚も含みます】

問12 ご夫婦のふだんの生活についておたずねします。

問12-1 ご夫婦の家事分担の比率は次のどれに近いですか。（1つに○）

- |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| 1 配偶者はまったく家事をしない      | 5 配偶者が7割、自分が3割くらいしている |
| 2 配偶者は1割、自分が9割くらいしている | 6 配偶者が9割、自分が1割くらいしている |
| 3 配偶者は3割、自分が7割くらいしている | 7 自分はまったく家事をしない       |
| 4 夫妻で同じくらいしている        |                       |

問12-2 配偶者の最終学歴は次のどれにあたりますか。

中退・在学中も卒業と同じ扱いでお答えください。（1つに○）

- |             |               |            |          |
|-------------|---------------|------------|----------|
| 1 中学校       | 4 短大・高専       | 7 海外の大学    | 10 わからない |
| 2 高校        | 5 国公立大学（日本国内） | 8 大学院      |          |
| 3 専門学校（高卒後） | 6 私立大学（日本国内）  | 9 その他（具体的に | ）        |

問12-3 配偶者の従業上の地位は次のどれにあたりますか。

勤務先での呼称ではなく（ ）内の説明にあてはまるものに○をつけてください。（1つに○）

- 1 会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家族従業員（雇用以外の形態）
- 2 正規従業員（会社などで正社員・正職員として雇用される労働者、短時間正社員を含む）
- 3 契約社員（正規従業員以外で週の所定勤務時間が通常の労働者と同じ労働者）
- 4 パート・アルバイト・非常勤（通常の労働者より週の所定勤務時間が短い労働者、日雇い・臨時を含む）
- 5 派遣社員（労働者派遣法にもとづく派遣会社から派遣される労働者）
- 6 嘱託職員（定年退職後に期間を定めて再雇用される労働者）
- 7 無職、学生、専業主婦・主夫

問12-4 過去1年間のあなたと配偶者の年収はどちらが多かったですか。

結婚1年未満の方は、結婚してから現在までの収入についてお答えください。（1つに○）

- 1 自分    2 配偶者    3 同じくらい    4 わからない

※配偶者がいる方は次ページ問14へお進みください

【現在、配偶者がいない方に】

問13 配偶者がいない方におたずねします。

問13-1 あなたはご自身の結婚についてどのような展望をお持ちですか。（1つに○）

- 1 結婚する予定である（婚約中）
- 2 結婚を前提に交際している人がいる
- 3 結婚したい相手はいるが、結婚するかどうかは未定
- 4 交際相手はいないが、いずれ結婚したい
- 5 結婚するつもりはない
- 6 わからない

問 13-2 あなたは現在、**周囲から次のことを言われること**がありますか。(それぞれ1つに○)

	よくある	たまにある	あまりない	まったくない
a) 親やきょうだいから結婚するように言われる →	1	2	3	4
b) 同僚や友人から、結婚したほうがよいと言われる →	1	2	3	4

**【全員におたずねします】**

問 14 **ご家族・ご親族との関係についてうかがいます。**

問 14-1 あなたのご両親の現在の健康状態についてあてはまるものをお答えください。生まれた当時のお父さま・お母さまと離死別している場合は、あなたを育てたお父さま・お母さまについてお答えください。

お父さまについて	お母さまについて
ご両親は健康ですか。(それぞれ1つに○) (お父さまは)	(お母さまは)
1 健康である 2 やや健康である 3 あまり健康ではない 4 健康ではない 5 亡くなっている→あなたが( )歳のとき 6 わからない	1 健康である 2 やや健康である 3 あまり健康ではない 4 健康ではない 5 亡くなっている→あなたが( )歳のとき 6 わからない
<b>【1から4に回答した方はSQにお答えください】</b>	<b>【1から4に回答した方はSQにお答えください】</b>

**SQ1** あなたは現在どのくらい親の生活(家事・買い物・事務手続き等)の手助けをしていますか。(それぞれ1つに○)

(お父さまに対して)	(お母さまに対して)
1 よく手助けをする 2 やや手助けをする 3 あまり手助けをしない 4 まったく手助けをしない	1 よく手助けをする 2 やや手助けをする 3 あまり手助けをしない 4 まったく手助けをしない

**SQ2** 現在、ご両親は仕事についていますか。(それぞれ1つに○)

(お父さまは)	(お母さまは)
1 仕事をしている    2 していない	1 仕事をしている    2 していない

**SQ3** 現在はあなたと同居していますか。(それぞれ1つに○)

(お父さまは)	(お母さまは)
1 同居している 2 近居している(毎日行き来できる距離) 3 別居している(毎日は行き来できない)	1 同居している 2 近居している(毎日行き来できる距離) 3 別居している(毎日は行き来できない)

問 14-2 あなたは何人きょうだいですか。ご自分を含めた人数をお答えください。

自分を含め   人

問 14-3 あなたは上から数えて何番目ですか。

上から数えて   番目

問 14-4 あなたは長男か長女ですか。(1つに○)

- 1 はい(長男・長女である)      2 いいえ(長男・長女ではない)

**問 14-5** あなたは現在以下のご家族・ご親族の扶養や介護をしていますか、また過去に介護をしたご経験はありますか。あてはまるご家族・ご親族をすべてお答えください。(それぞれすべてに○)

※ここでいう「介護」とは、日常生活における入浴・着替え・トイレ・移動・食事などの際の何らかの手助けをい、介護保険制度で要介護認定を受けていない人や、自宅外にいる家族の介護も含まれます。ただし、病気などで一時的に寝ている人に対する看護は含まれません。主たる介護者だけでなく、手伝い等も含めて、少しでも介護にかかわっている場合は、介護をしているものとお考えください。

	配偶者	自分の親	配偶者の親	その他の親族	いずれもない
a) 現在扶養している →	1	2	3	4	5
b) 現在介護をしている →	1	2	3	4	5
c) 過去に介護をしたことがある →	1	2	3	4	5

**【現在もしくは過去に介護の経験がある方に】**

**SQ 1** 最近あなたが介護をしたご家族・ご親族はいつ要介護状態になりましたか。複数の方の介護経験がある方は一番最近の方についてお答えください。

西暦 

--	--	--	--

 年 

--	--

 月頃から要介護状態になった

**SQ 2** 最近あなたがした介護（前問でお答えになった介護）の主たる介護者はあなたでしたか。(1つに○)

- 1 はい            2 いいえ

**【全員におたずねします】**

**問 14-6** 次の中から、今後あなたが介護をする可能性のある方をすべてお答えください。(すべてに○)

- 1 配偶者            4 その他の親族（具体的に            )  
 2 自分の親        5 今後、自分が介護をする可能性はないと思う  
 3 配偶者の親

**問14-7** あなたが子どもの頃の、出産・育児と仕事に関するお母様の生き方は次のどれに最も近いですか。仕事にはパート・アルバイト・自営業・家族従業員・内職等も含めてください。

配偶者がいる方は配偶者が子どもの頃のお義母様についてもお答えください。(それぞれ1つに○)

	仕事を つづけながら、子どもを産み育てた	仕事はせず、子どもを産み育て、子育てが一段落してから仕事を始めた	仕事はせず、子どもを産み育て、その後ずっと仕事はしなかった	その他の生き方	わからない・いない
a) 自分の母 →	1	2	3	4	5
b) 配偶者の母 →	1	2	3	4	5



問 15-4 あなたはふだん、**組織や団体・サークルに所属して**次のような**活動**をしていますか。  
 あてはまるものすべてに○をつけてください。(すべてに○)  
 1人でする**単独の活動**は除いてお答えください。

- |              |                            |
|--------------|----------------------------|
| 1 町内会など地域の活動 | 5 運動・スポーツの活動               |
| 2 PTAなど学校の活動 | 6 文化・芸術・レジャー（運動・スポーツ以外）の活動 |
| 3 ボランティア活動   | 7 勉強・学習に関する活動              |
| 4 宗教に関する活動   | 8 その他の活動（具体的に              |
|              | 9 いずれもない                   |

問 15-5 あなたの**人との付き合い方**は、次のAとBのどちらですか。(1つに○)

A	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	B
困ったことがあったら人に助けを求める	1	2	3	4	なるべく人に頼らず自分のことは自分でする

問 16 あなたの**住んだことのある地域や学校時代のこと**についておたずねします。

問 16-1 ①お生まれの、②15歳のとき（中学校卒業時）住んでいた、③現在のお住まいの**都道府県**を記入してください。外国（日本以外の国）の場合は、国名をお書きください。

① 出生時	② 15歳当時	③ 現在
都・道・府・県	都・道・府・県	都・道・府・県

問 16-2 これまで**外国（日本以外の国）で1年以上暮らした**ことがありますか。(1つに○)

- 1 ある                      2 ない                      →ない方は、下の問 16-3 にお進みください  
 ↓

**SQ1** 初めて外国（日本以外の国）で1年以上暮らしたのは、**何歳のときから**ですか。  
 また**その国名**を記入してください。複数ある場合は初めての国をお答えください。

歳のときから 国名  で暮らしたことがある

問 16-3 あなたの現在の**国籍**は日本ですか外国ですか。(1つに○)

- 1 日本国籍                      2 外国籍（国名

問 16-4 あなたの**最終学歴**は次のどれですか。在学中・中退も卒業と同じ扱いでお答えください。(1つに○)

- |             |               |            |
|-------------|---------------|------------|
| 1 中学校       | 4 短大・高専       | 7 海外の大学    |
| 2 高校        | 5 国公立大学（日本国内） | 8 大学院      |
| 3 専門学校（高卒後） | 6 私立大学（日本国内）  | 9 その他（具体的に |

問 16-5 あなたが、前問の**最後の学校を卒業**または中退したのは**いつ**ですか。

在学中の場合は卒業見込みの年・月をお答えください。  
 また、卒業か途中でやめたかに○をつけてください。(1つに○)

西暦  年  月に →  1 卒業した（卒業見込み）                       2 中退した

問 16-6 あなたはご自身が卒業した学校の**同窓会の集まりに参加**していますか。(1つに○)

- 1 よく参加している    2 ときどき参加している    3 参加していない    4 同窓会の集まりがない（あるかどうかわからない）

問 16-7 中学3年生のとき、あなたの以下の科目の成績は、学年の中でどれくらいでしたか。(それぞれ1つに○)

		下の方	やや 下の方	真ん中 あたり	やや 上の方	上の方
a) 数学	→	1	2	3	4	5
b) 国語	→	1	2	3	4	5
c) 英語 (外国語)	→	1	2	3	4	5

問 16-8 中学校卒業以降、進学や留学、就職などであなたが 1年以上親と離れて暮らしたことがありますか。  
親の都合や結婚による別居は除きます。(1つに○)

1 ある                      2 ない                      →ない方は下の問 17へ

**SQ1** 中学校卒業以降、初めて1年以上親と離れて暮らしたのは、何歳からですか。

歳から

**SQ2** その際、実家から仕送り等、生活費の援助を受けることはありましたか。(1つに○)

1 日常的にあった      2 ときどきあった      3 なかった

**SQ3** その際、実家に帰ることはどのくらいの頻度でありましたか。(1つに○)

1 週に1回以上      3 数か月に1回程度      5 数年に1回程度  
2 月に1～2回程度      4 年に1～2回程度      6 ほとんどなかった

**【全員におたずねします】**

問 17 あなたの健康についておたずねします。

問 17-1 あなたの現在の心身の健康状態はいかがですか。(1つに○)

1 健康である      2 やや健康である      3 あまり健康ではない      4 健康ではない

問 17-2 通院や服薬をしている病気やけがはありますか。(1つに○)

1 ある      2 ない

問 17-3 最近1か月間のあなたの心身の状態について、各質問に対し最もあてはまる項目に○をつけてください。  
(それぞれ1つに○)

		いつも ある	たいてい ある	ときどき ある	少しだけ ある	まったく ない
a) 神経過敏に感じましたか	→	1	2	3	4	5
b) 絶望的だと感じましたか	→	1	2	3	4	5
c) そわそわ、落ち着かなく感じましたか	→	1	2	3	4	5
d) 気分が沈み込んで、何が起ころとも 気が晴れないように感じましたか	→	1	2	3	4	5
e) 何をするのも骨折りだと感じましたか	→	1	2	3	4	5
f) 自分は価値のない人間だと感じましたか	→	1	2	3	4	5

問 17-4 ここ数日、体の具合の悪いところがありますか。

次の中からあてはまる自覚症状をすべてお答えください。(すべてに○)

- |            |           |               |
|------------|-----------|---------------|
| 1 頭痛、めまい   | 5 高血圧     | 9 手足のしびれ、関節痛  |
| 2 動悸、息切れ   | 6 胃痛、腹痛   | 10 背中、腰、肩の痛み  |
| 3 不眠       | 7 歯の痛み    | 11 身体全体のだるさ   |
| 4 心臓部痛、不整脈 | 8 せき、息苦しさ | 12 その他(具体的に ) |
|            |           | 13 いずれもない     |

問 17-5 あなたは現在次のような事ごとに1日どのくらい時間を使っていますか。

※仕事をしていない方は、「仕事がない日の平均」回答欄のみお答えください。

		仕事がある日の平均		仕事がない日の平均 (仕事をしていない方はこちらのみ ご回答ください)	
a) 睡眠時間	→	時間	分	時間	分
b) 自由時間 (趣味・レジャー・休息等)	→	時間	分	時間	分

問 17-6 ここ1か月の生活に時間のゆとりはありましたか。(1つに○)

- 1 あった 2 ややあった 3 あまりなかった 4 なかった

問 17-7 あなたが生まれたときの体重は何グラムでしたか。(1つに○)

- 1 2000g未満 2 2000g～2500g未満 3 2500g～3000g未満 4 3000g以上 5 わからない

問 18 あなたの暮らしについておたずねします。

問 18-1 あなたは、今の生活にどの程度満足していますか。(1つに○)

- 1 満足 2 やや満足 3 やや不満 4 不満

問 18-2 過去1年間のあなたのお宅の全収入(世帯年収)は税込みでいくらくらいですか。

他のご家族の方の収入、臨時収入、副収入、年金等の不労所得も含めてお答えください。(1つに○)

- |               |                  |                  |
|---------------|------------------|------------------|
| 1 なし          | 8 350～450万円未満    | 15 1200～1400万円未満 |
| 2 70万円未満      | 9 450～550万円未満    | 16 1400～1600万円未満 |
| 3 70～100万円未満  | 10 550～650万円未満   | 17 1600～1850万円未満 |
| 4 100～130万円未満 | 11 650～750万円未満   | 18 1850～2300万円未満 |
| 5 130～150万円未満 | 12 750～850万円未満   | 19 2300万円以上      |
| 6 150～250万円未満 | 13 850～1000万円未満  | 20 わからない         |
| 7 250～350万円未満 | 14 1000～1200万円未満 |                  |

問 18-3 あなたが現在お住まいの住宅の形態は、次のうちどれですか。(1つに○)

- |                |                           |
|----------------|---------------------------|
| 1 持ち家の一戸建て     | 5 賃貸のUR都市機構や公社のマンション・アパート |
| 2 分譲マンション・アパート | 6 都道府県営・市区町村営住宅などの公的住宅    |
| 3 賃貸の一戸建て      | 7 社宅・寮・公務員官舎              |
| 4 賃貸マンション・アパート | 8 その他(具体的に )              |

→1、2(持ち家の一戸建て、分譲マンション・アパート)の方は次ページのSQ1にお進みください。

**【前問で1、2（持ち家の一戸建て、分譲マンション・アパート）の方に】**

SQ1 一戸建て、マンション・アパートの所有名義は、次のうちどれですか。（1つに○）

- 1 あなたの名義
- 2 配偶者の名義
- 3 親の名義
- 4 あなたと配偶者や他の方との共同名義
- 5 その他（具体的に )

問18-4 あなたは親からの相続の経験や見込みはありますか。（それぞれ1つに○）

	すでに相続した	相続する見込み	相続したことも見込みもない	わからない
a) 不動産（家・土地） →	1	2	3	4
b) 動産（預貯金・有価証券等） →	1	2	3	4

問18-5 お宅の家計の分担はどのように行っていますか。

収入には、年金収入や家賃収入など就業によらない収入も含めてください。（1つに○）

※生活費とは、住宅費や食費、光熱費等、日々の生活に必要な支出を指します。

- 1 自分の収入だけで生活費をまかなっている
- 2 自分の収入が主だが、他の家族の収入も生活費にあてている
- 3 他の家族の収入が主だが、自分の収入も生活費にあてている
- 4 他の家族の収入だけで生活費をまかなっている
- 5 自分と他の家族の収入を同等に生活費にあてている

問18-6 住居費、食費、光熱費等の生活費以外で、あなたが自由に使えるお金は1か月にいくらくらいですか。

1か月に 約

	万	千	百	十	一

円

問18-7 お宅の家計の状況は全般的にいかがですか。（1つに○）

- 1 苦しい
- 2 やや苦しい
- 3 あまり苦しくない
- 4 苦しくない

**【全員におたずねします】**

問19 最後に、あなたの価値観についておたずねします。

問19-1 家事・育児と仕事について、a) あなたが望む生き方と、b) あなたの配偶者やパートナーに望む生き方は、どのようなものでしょうか。次の中からあなたのお気持ちに最も近いものを1つずつお答えください。現在配偶者がいない方は、将来の配偶者に望む生き方をお答えください。（それぞれ1つに○）

	家事・育児はしないで、仕事に専念する	家事・育児はしないで、仕事を優先する	家事・育児も仕事も同じくらいする	家事・育児もするが、仕事を優先する	仕事もするが、家事・育児を優先する	仕事はしないで、家事・育児に専念する	その他	わからない
a) あなたが望む生き方 →	1	2	3	4	5	6	7	
b) 配偶者やパートナーに望む生き方 →	1	2	3	4	5	6	7	

問 19-2 あなたが理想とする夫婦の経済的な役割分担は次のどれに近いですか。

配偶者がいない方は、配偶者がいる場合を想定してお答えください。(1つに○)

- |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| 1 夫の収入だけで生活費をまかなう        | 4 妻の収入を主とするが夫の収入も生活費にあてる |
| 2 夫の収入を主とするが妻の収入も生活費にあてる | 5 妻の収入だけで生活費をまかなう        |
| 3 夫婦の収入を同等に生活費にあてる       | 6 わからない                  |

問 19-3 あなたは、次のような意見についてどのようにお考えですか。(それぞれ1つに○)

	賛成	どちらか といえば 賛成	どちらか といえば 反対	反対
a) 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである →	1	2	3	4
b) 男性と女性は本質的に違う →	1	2	3	4

問 19-4 結婚と働き方に関する以下の考え方について、あなたはどのように思いますか。(それぞれ1つに○)

	そう思う	そう思わない	わからない
a) 結婚していない方が転職しやすい →	1	2	3
b) 結婚している方が職場で信用される →	1	2	3

問 19-5 仕事に対する次のような考えは、あなた自身にあてはまりますか。(それぞれ1つに○)

	あてはまる	どちらか といえば あてはまる	どちらか といえば あてはまらない	あてはま らない
a) 経済的な心配がなければ、仕事はしない →	1	2	3	4
b) 仕事の能力に自信がある →	1	2	3	4
c) 仕事仲間との付き合いを大事にしたい →	1	2	3	4
d) 自分から進んでどんな職業生活を 送っていくのか決めている →	1	2	3	4
e) 仕事のために私生活が 多少犠牲になってもやむを得ない →	1	2	3	4

問 19-6 あなたにとって望ましい職業キャリアは次のAとBのどちらですか。(それぞれ1つに○)

A	Aで ある	Aに 近い	Bに 近い	Bで ある	B
1つの会社に長く勤めて その会社で待遇を上げる	1	2	3	4	より良い労働条件を求めて 転職を繰り返す
同じ職務をずっと続けて 専門的な知識を身につける	1	2	3	4	いろいろな職務を経験して 幅広い知識を身につける
定年まで雇用が保障されるが 賃金は高くない	1	2	3	4	定年までの雇用は保障され ないが賃金は高い
雇用は不安定だが、 自分のしたい仕事ができる	1	2	3	4	自分のしたい仕事ができる とは限らないが雇用は安定 している

以上で質問は終わりです。ご協力いただきありがとうございます。

記入し忘れたページなどはございませんでしょうか。ご確認のうえ調査員にお渡しください。

ご参考 西暦と暦対応表 (年齢は2019年12月31日現在)

西暦	和暦	年齢	メモ	西暦	和暦	年齢	メモ
1900年	明治33年	119歳		1960年	昭和35年	59歳	
1901年	明治34年	118歳		1961年	昭和36年	58歳	
1902年	明治35年	117歳		1962年	昭和37年	57歳	
1903年	明治36年	116歳		1963年	昭和38年	56歳	
1904年	明治37年	115歳		1964年	昭和39年	55歳	
1905年	明治38年	114歳		1965年	昭和40年	54歳	
1906年	明治39年	113歳		1966年	昭和41年	53歳	
1907年	明治40年	112歳		1967年	昭和42年	52歳	
1908年	明治41年	111歳		1968年	昭和43年	51歳	
1909年	明治42年	110歳		1969年	昭和44年	50歳	
1910年	明治43年	109歳		1970年	昭和45年	49歳	
1911年	明治44年	108歳		1971年	昭和46年	48歳	
1912年	明治45年/大正元年	107歳		1972年	昭和47年	47歳	
1913年	大正2年	106歳		1973年	昭和48年	46歳	
1914年	大正3年	105歳		1974年	昭和49年	45歳	
1915年	大正4年	104歳		1975年	昭和50年	44歳	
1916年	大正5年	103歳		1976年	昭和51年	43歳	
1917年	大正6年	102歳		1977年	昭和52年	42歳	
1918年	大正7年	101歳		1978年	昭和53年	41歳	
1919年	大正8年	100歳		1979年	昭和54年	40歳	
1920年	大正9年	99歳		1980年	昭和55年	39歳	
1921年	大正10年	98歳		1981年	昭和56年	38歳	
1922年	大正11年	97歳		1982年	昭和57年	37歳	
1923年	大正12年	96歳		1983年	昭和58年	36歳	
1924年	大正13年	95歳		1984年	昭和59年	35歳	
1925年	大正14年	94歳		1985年	昭和60年	34歳	
1926年	大正15年/昭和元年	93歳		1986年	昭和61年	33歳	
1927年	昭和2年	92歳		1987年	昭和62年	32歳	
1928年	昭和3年	91歳		1988年	昭和63年	31歳	
1929年	昭和4年	90歳		1989年	昭和64年/平成元年	30歳	
1930年	昭和5年	89歳		1990年	平成2年	29歳	
1931年	昭和6年	88歳		1991年	平成3年	28歳	
1932年	昭和7年	87歳		1992年	平成4年	27歳	
1933年	昭和8年	86歳		1993年	平成5年	26歳	
1934年	昭和9年	85歳		1994年	平成6年	25歳	
1935年	昭和10年	84歳		1995年	平成7年	24歳	
1936年	昭和11年	83歳		1996年	平成8年	23歳	
1937年	昭和12年	82歳		1997年	平成9年	22歳	
1938年	昭和13年	81歳		1998年	平成10年	21歳	
1939年	昭和14年	80歳		1999年	平成11年	20歳	
1940年	昭和15年	79歳		2000年	平成12年	19歳	
1941年	昭和16年	78歳		2001年	平成13年	18歳	
1942年	昭和17年	77歳		2002年	平成14年	17歳	
1943年	昭和18年	76歳		2003年	平成15年	16歳	
1944年	昭和19年	75歳		2004年	平成16年	15歳	
1945年	昭和20年	74歳		2005年	平成17年	14歳	
1946年	昭和21年	73歳		2006年	平成18年	13歳	
1947年	昭和22年	72歳		2007年	平成19年	12歳	
1948年	昭和23年	71歳		2008年	平成20年	11歳	
1949年	昭和24年	70歳		2009年	平成21年	10歳	
1950年	昭和25年	69歳		2010年	平成22年	9歳	
1951年	昭和26年	68歳		2011年	平成23年	8歳	
1952年	昭和27年	67歳		2012年	平成24年	7歳	
1953年	昭和28年	66歳		2013年	平成25年	6歳	
1954年	昭和29年	65歳		2014年	平成26年	5歳	
1955年	昭和30年	64歳		2015年	平成27年	4歳	
1956年	昭和31年	63歳		2016年	平成28年	3歳	
1957年	昭和32年	62歳		2017年	平成29年	2歳	
1958年	昭和33年	61歳		2018年	平成30年	1歳	
1959年	昭和34年	60歳		2019年	平成31年/令和元年	0歳	

---

労働政策研究報告書 No.210

長期雇用社会のゆくえ－脱工業化と未婚化の帰結－

発行年月日 2021年3月31日  
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23  
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104  
印刷・製本 株式会社 芳文社

---

©2021 JILPT

Printed in Japan

\*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<https://www.jil.go.jp/>)