

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）¹。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」²）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

¹ 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。

² 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³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

³ 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⁴。

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

⁴ 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⁵。

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。

⁵ 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・出生コーホート別 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・出生コーホート別 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」は男女ともコー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、女性のコーホート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。男性でもコーホート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見ると（第1-3-3図表）、男性はコーホート間の変化は比較的少ないが、コー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、コー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）⁶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。

⁶ 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 無業	うち初職のみ 勤務
		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		
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）『日本的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⁷。なお、産業が欠

⁷ 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。

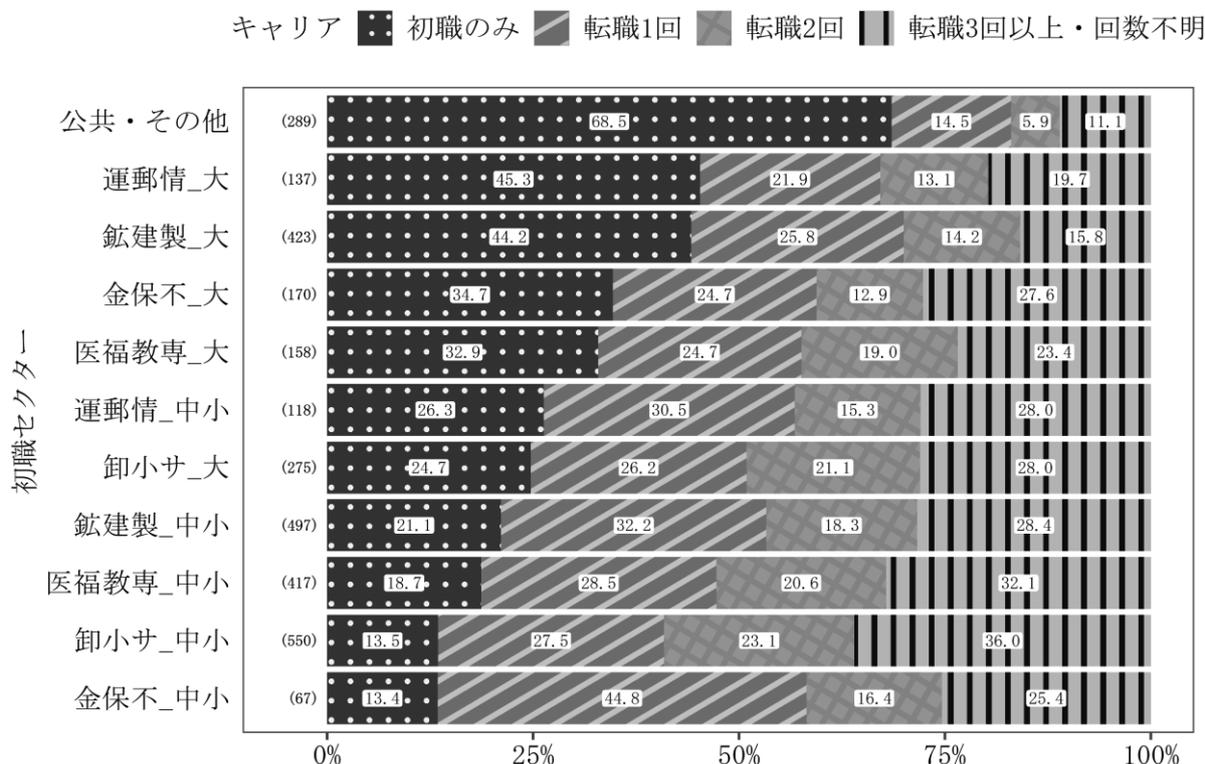
2 長期勤続の概観

(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。

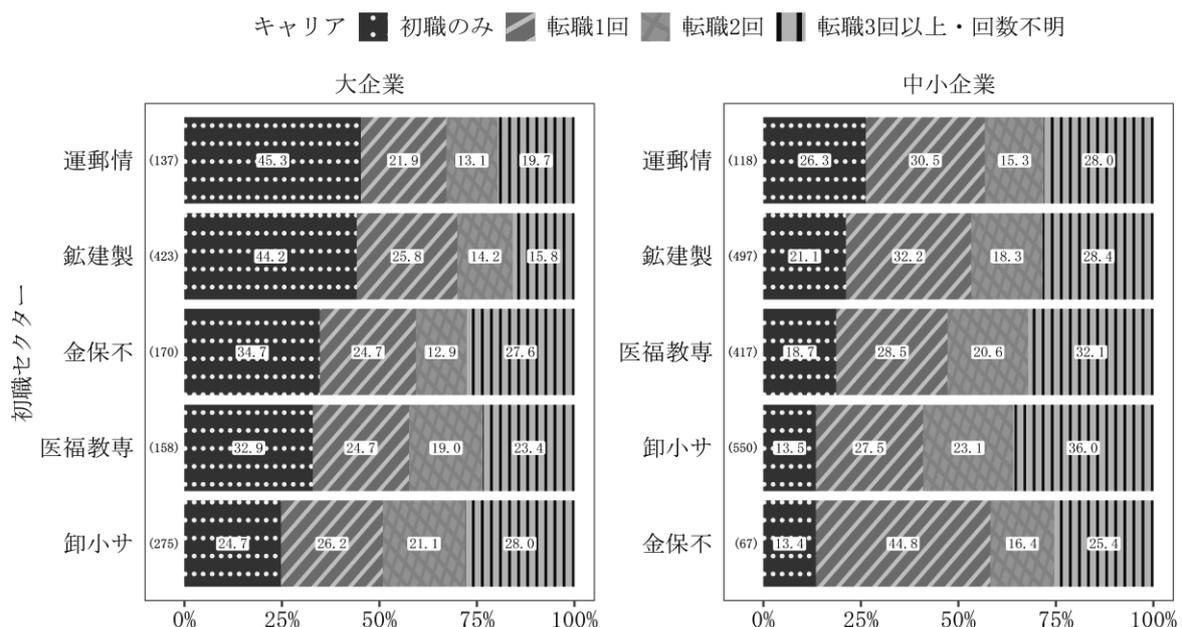
小企業」セクターでは「初職のみ」の割合が相対的に低くなっており、これらのセクターは雇用流動的である。

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。

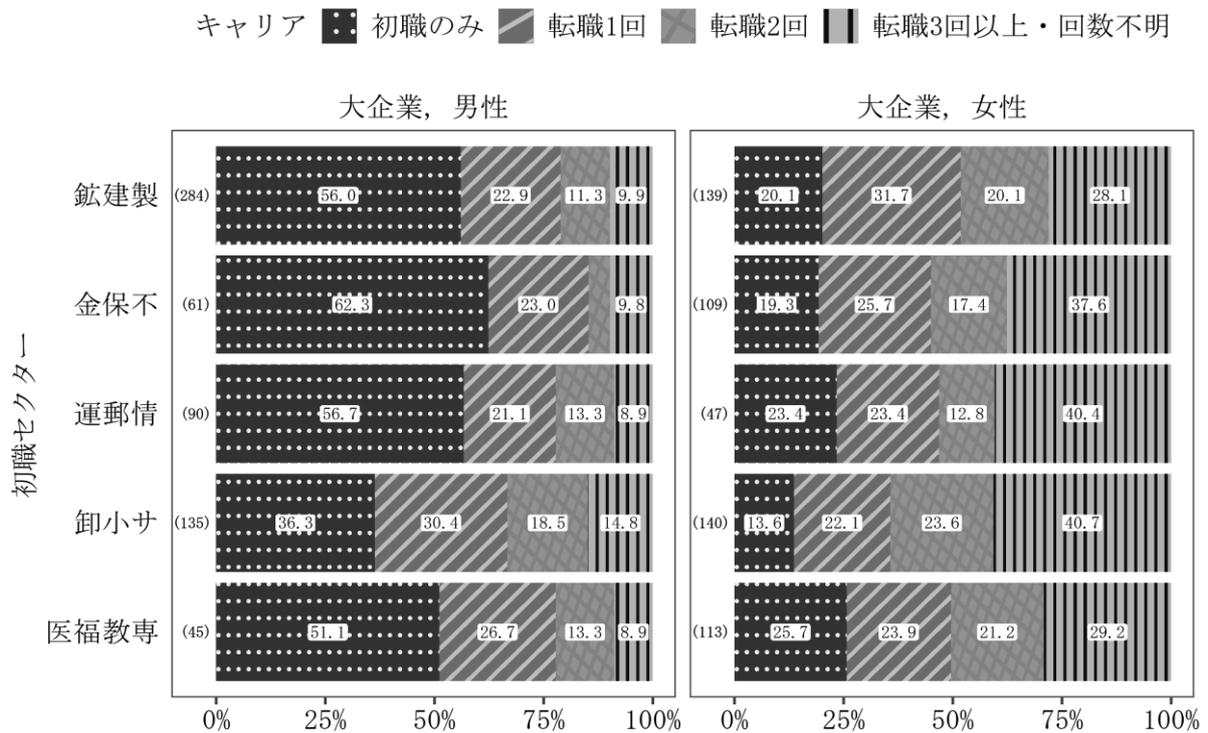
このように企業規模によって産業セクターのキャリア分布の特徴はやや異なっているが、本章ではこれ以降主に大企業における産業セクターの特徴に注目していく。企業規模間の雇用システムの違いはたびたび指摘されており、大企業では長期雇用慣行が多かれ少なかれ安定的に制度化されているという暗黙の了解があった。本章の問いは、比較的長期雇用慣行が安定的であるとされていた大企業において産業間に雇用システムの違いがあるのか、ということである。もちろん、中小企業における産業間の違いも重要であるが、より重要であるのは、均質的に捉えられていた大企業セクター内においても長期雇用慣行が希薄化している産業があるのかということであろ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

(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

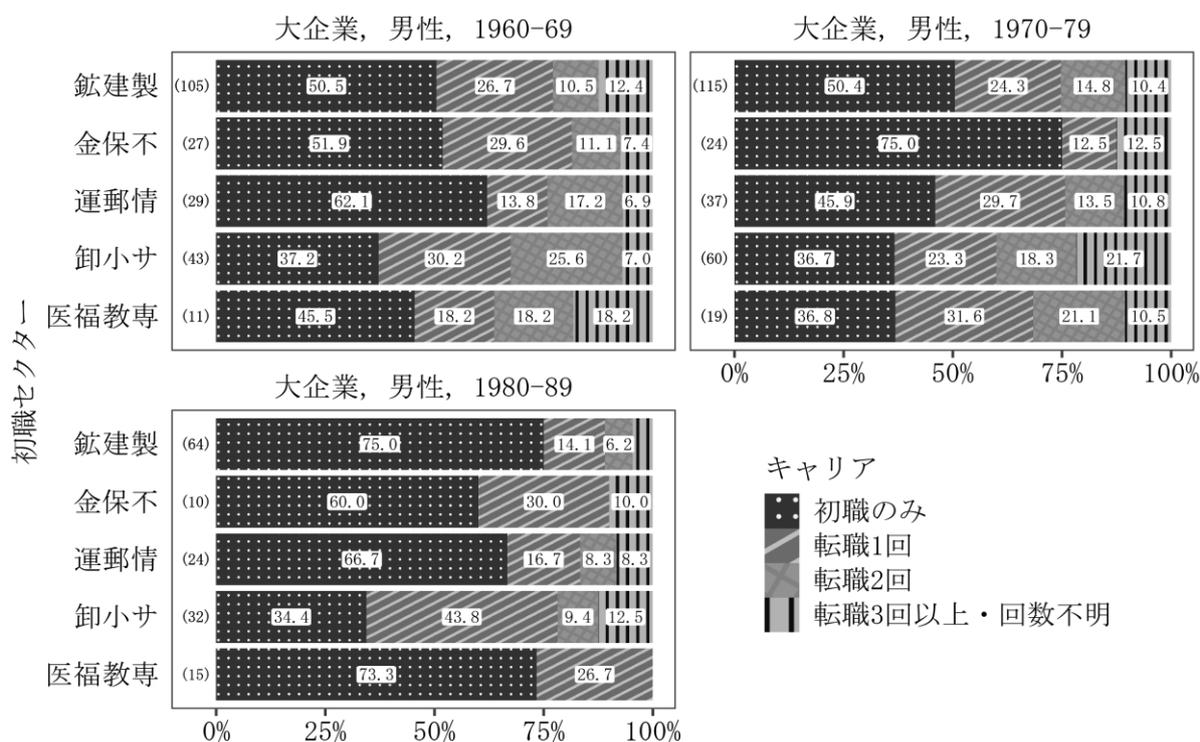
「鉱業・採石業，建設業，製造業」と「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」よりもやや高くなっており、雇用流動的な特徴もみえる。

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。

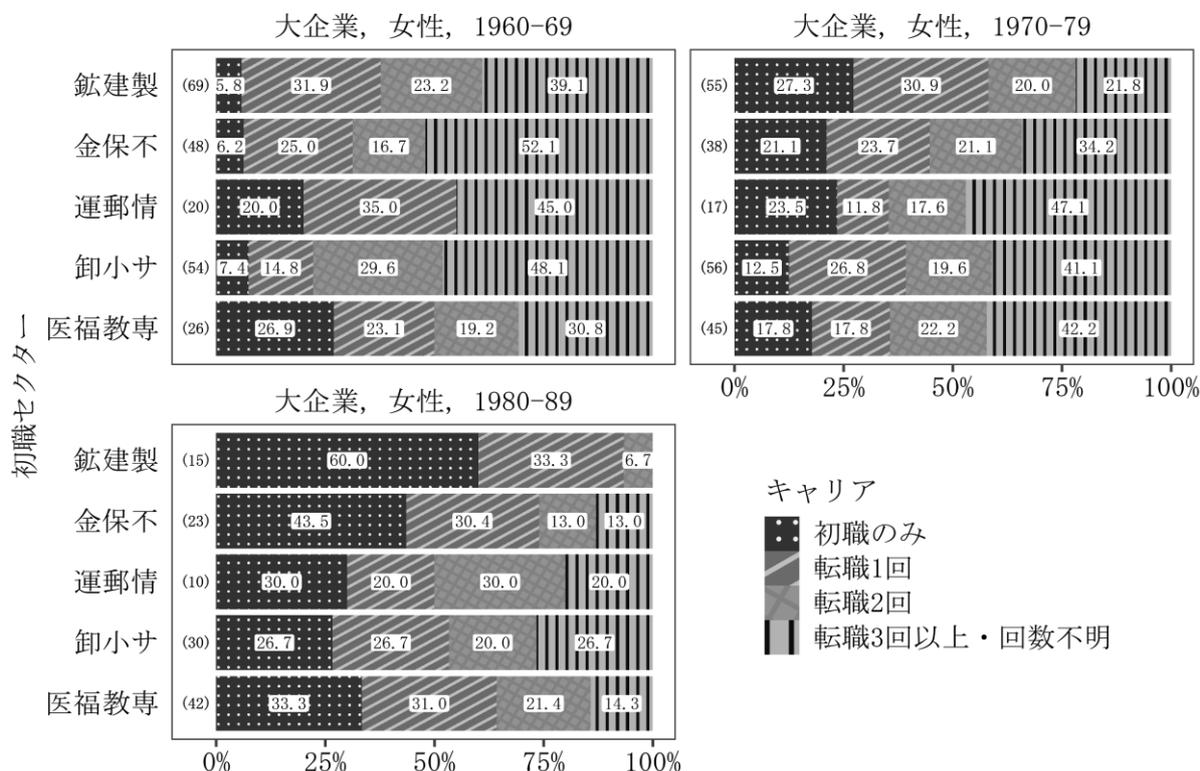
「鉱業・採石業，建設業，製造業」と「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」においても、古いコーホート間で「初職のみ」の割合は減少しているが、それでも 50%が初職を継続しており、新しいコーホートでの初職継続割合も高い。また、この二つの産業は、1960-69 年生まれの転職経験者のうち「転職 1 回」の割合が相対的に高く、「転職 2 回」「転職 3 回以上・回数不明」の割合は相対的に小さい。つまり、「鉱業・採石業，建設業，製造業」と「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」においては転職回数が少ない転職経験者が比較的多い。その意味でこの 2 つの産業はやはり長期雇用型であると考えられる。さらに、大きな景気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

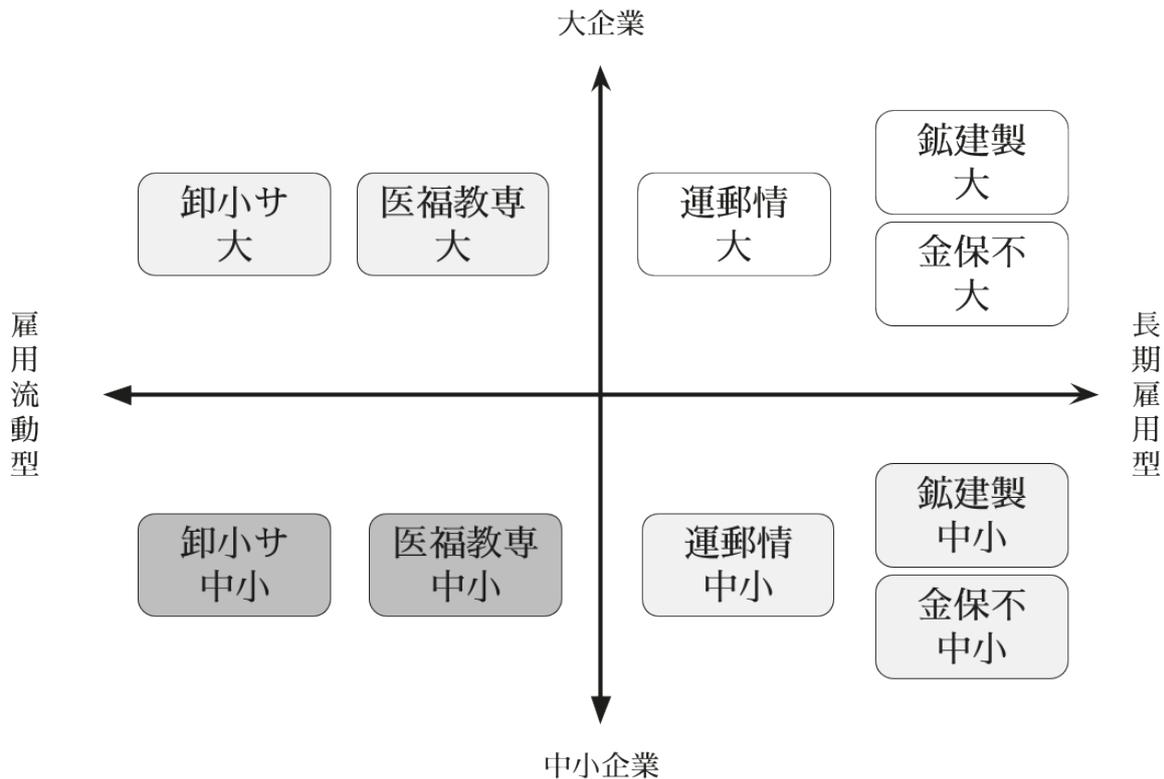
反対に、「卸売業，小売業，宿泊業・飲食店・娯楽業，その他サービス業」ではいずれのコーホートにおいても最も初職継続割合が低く、女性においても、雇用流動型の特徴が一貫している。

(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るべきだろう。

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。

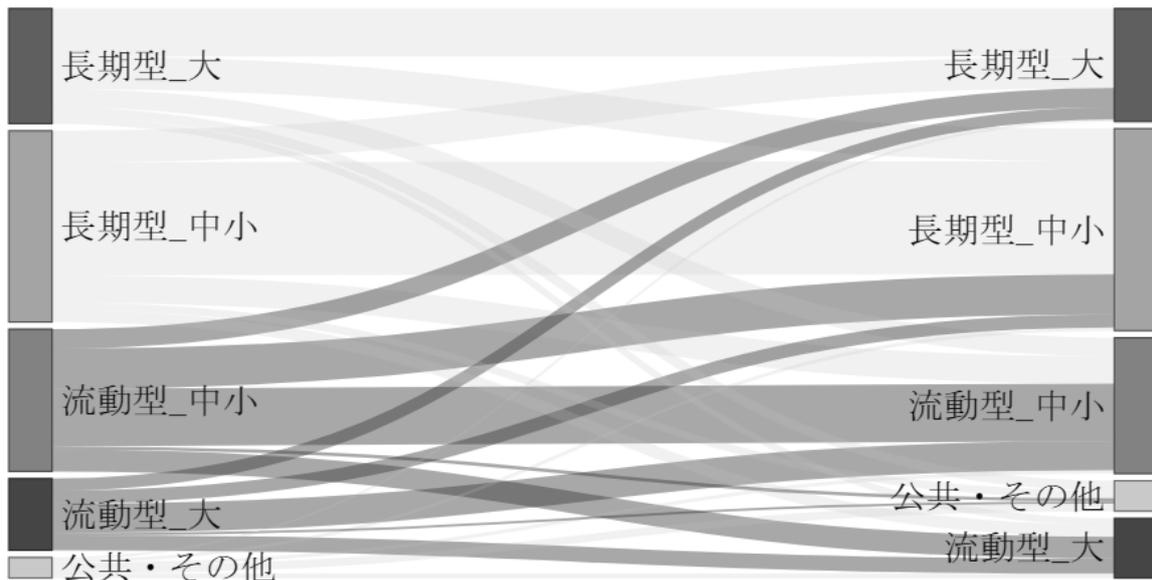
(1) 初職から第 2 職への転職フロー

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⁸。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。

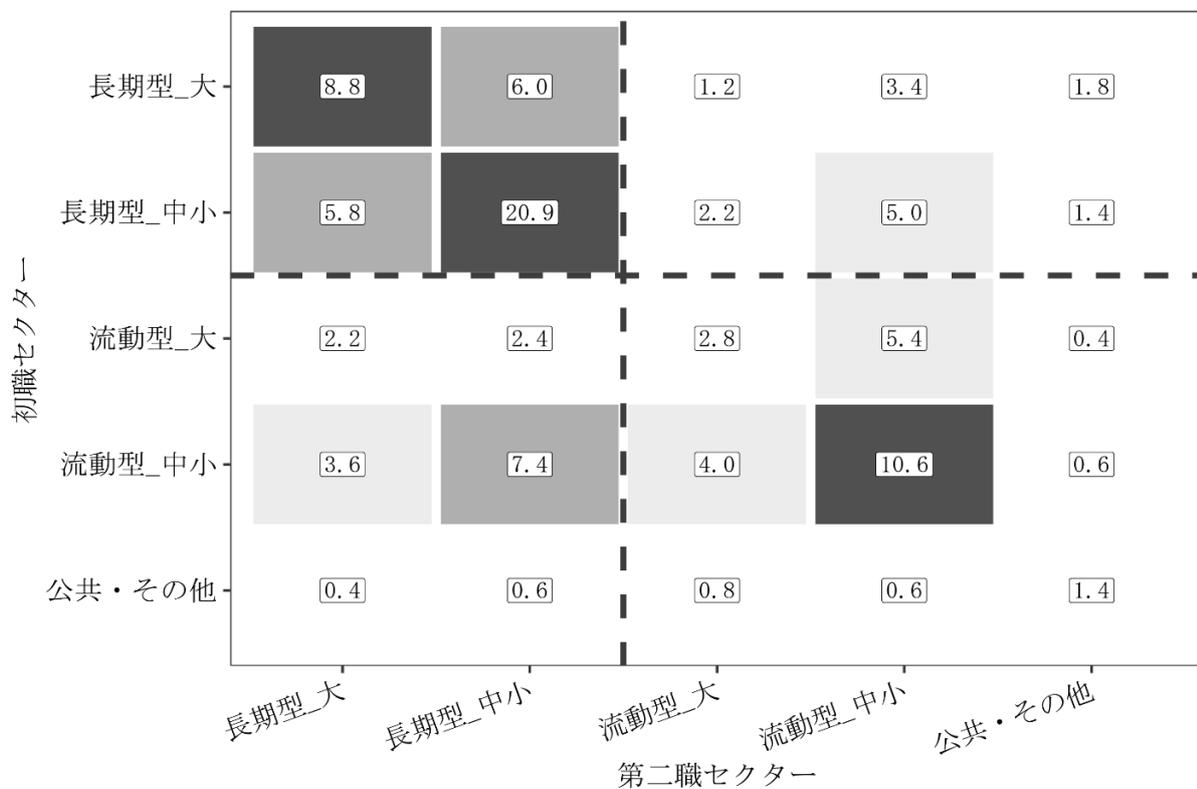
⁸ この図は、一般的に Sankey Plot や Sankey Diagram と呼ばれており、モノの流量（フロー）のパターンと大きさを直感的に理解するのに最適な可視化手法である。詳しくは次のウェブサイト等を参照されたい

(<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 2-3-4 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

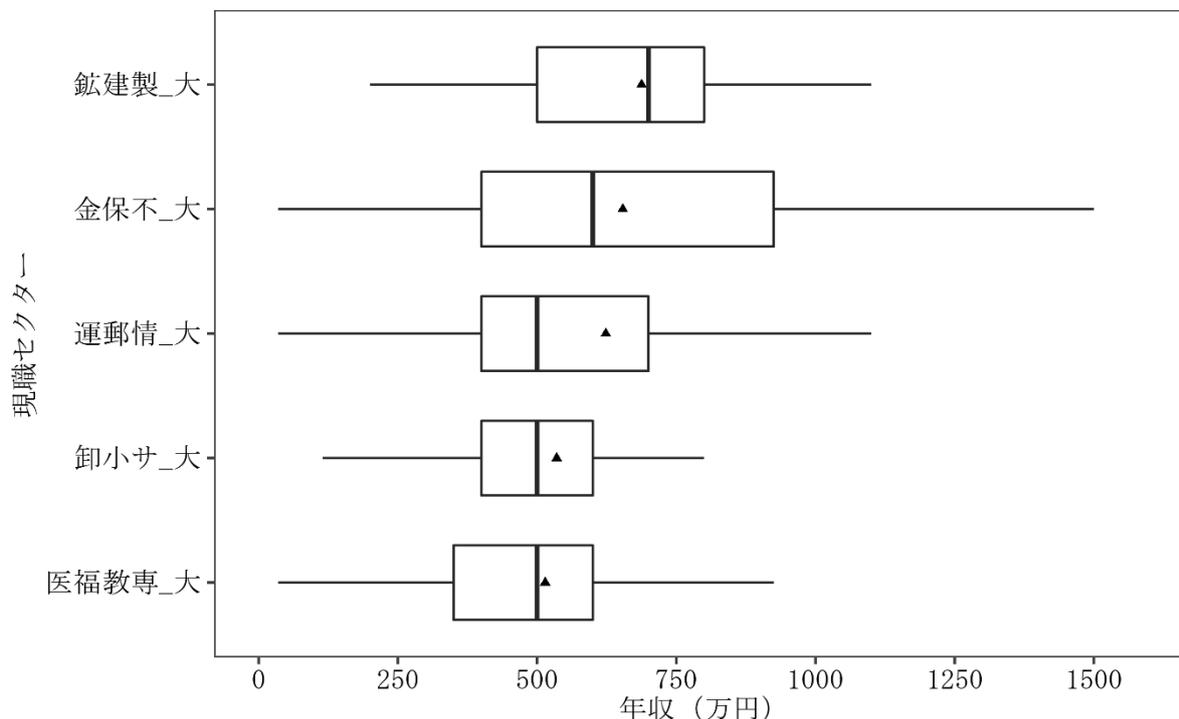
第 3-2-1 図表に産業別の個人年収を箱ひげ図によって示した¹。

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

¹ 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



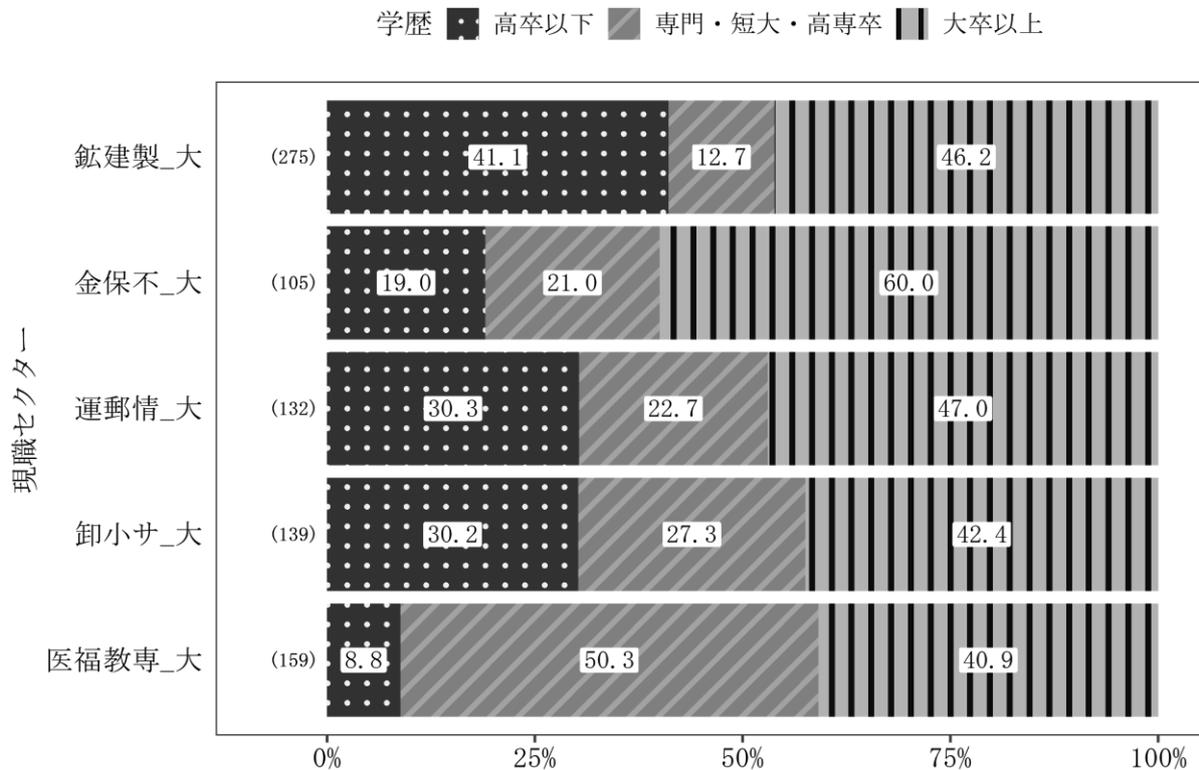
注) 図中三角形は平均値、箱の左辺が第1四分位数、右辺が第3四分位数、中央の太線が第2四分位数 (中央値) を示している。両端のひげはそれぞれ最小値から第1四分位数、最大値から第3四分位数を示している。

一と比べてそこまで高くない。しかし、平均値でみるとむしろ「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みると、「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。

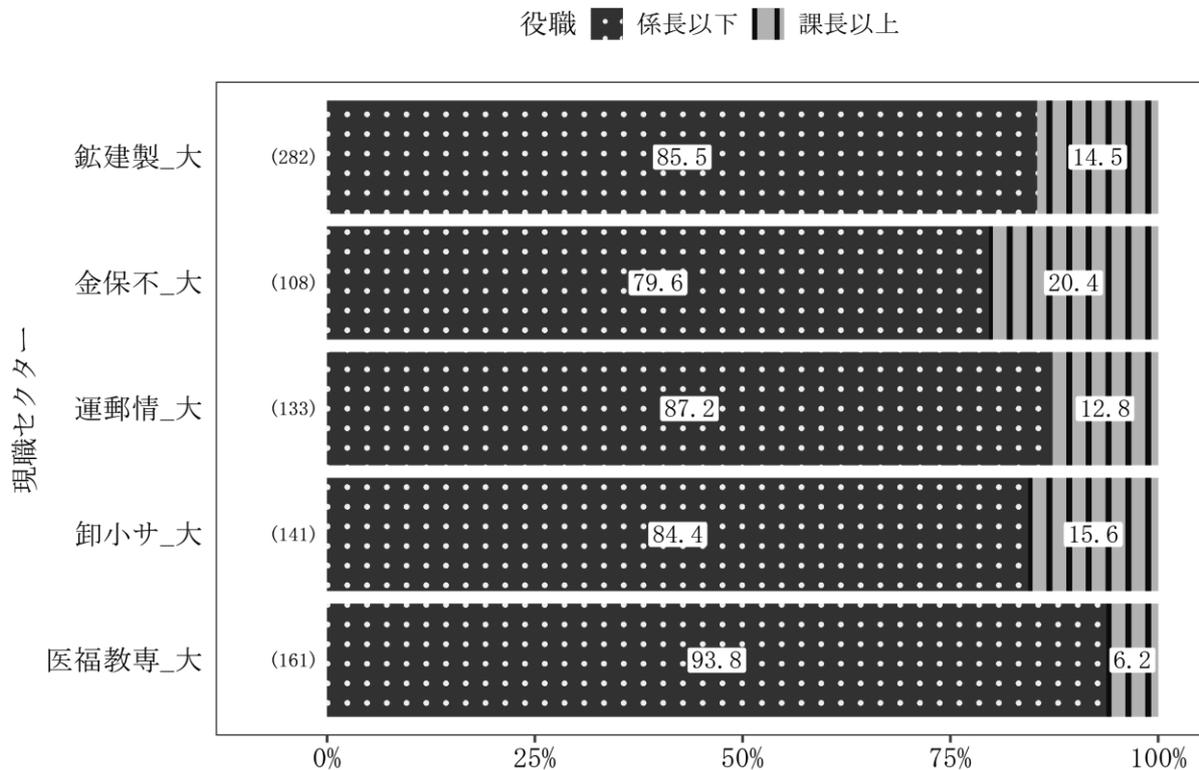
学歴分布でみて、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」は「専門・短大・高専卒」の割合が最も高いという点で上記の産業らとは異質的である。広義の専門サービス産業に含まれるこのセクターでは、通常の一般高等教育では身に付けることが難しい特別な知識やスキルが必要とされているため、「専門・短大・高専卒」の割合が多いと理解できる。一般的には、供給が限定されている特別な知識やスキルに対しては賃金プレミアが付与されるために年収も高くなると考えられるが、上述のように「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」の年収は低い。このように、労働者の特別な人的資本やスキルに対して相応

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



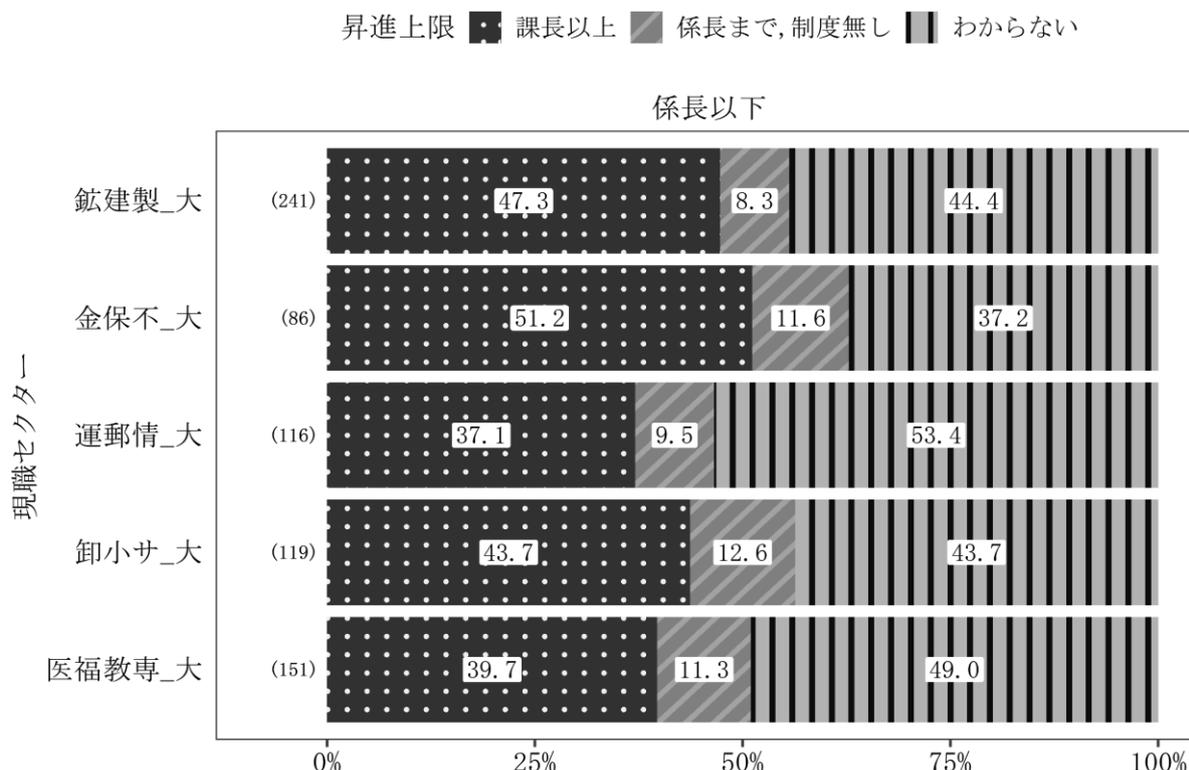
(4) 産業別役職上限

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

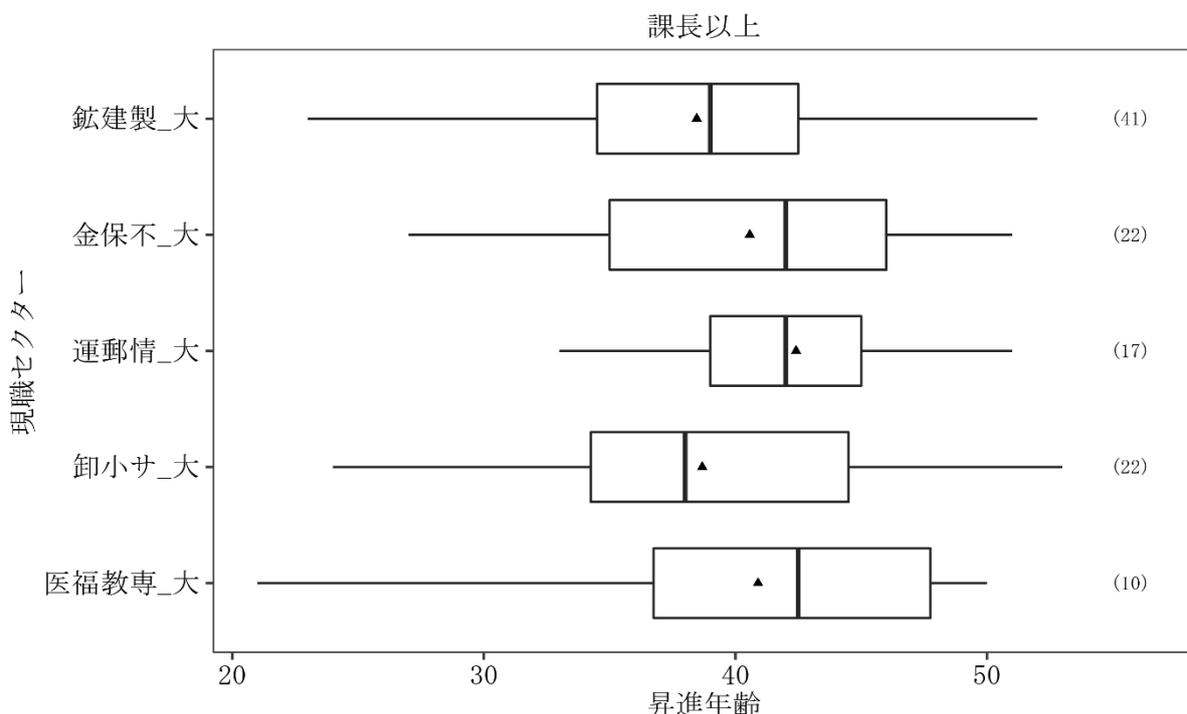


(5) 産業別昇進年齢

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。

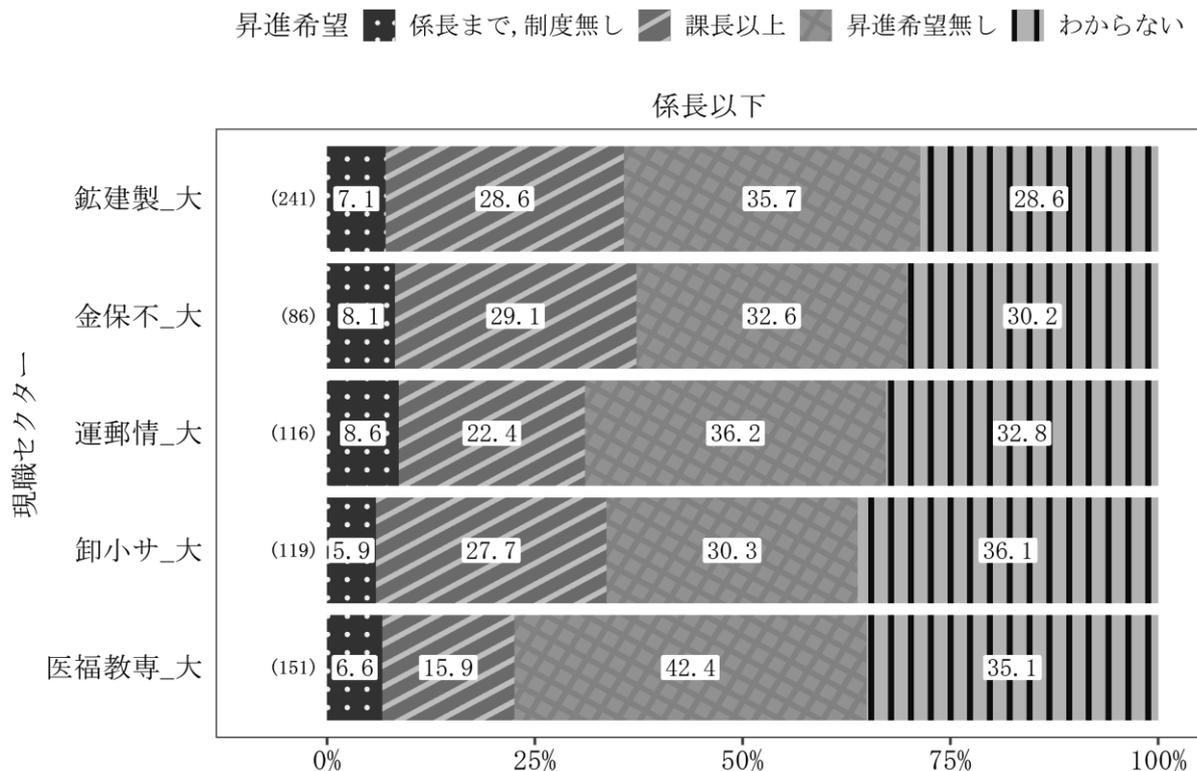
(6) 産業別昇進希望

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。

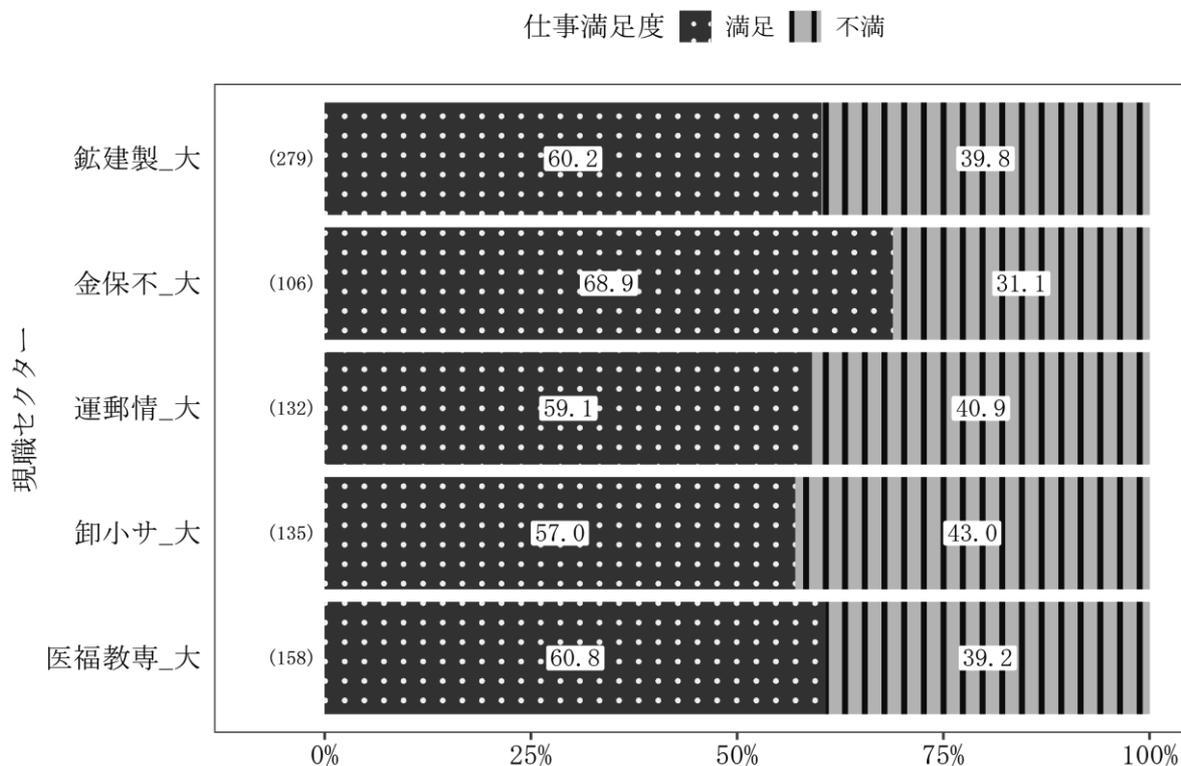
(1) 産業別仕事満足度

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



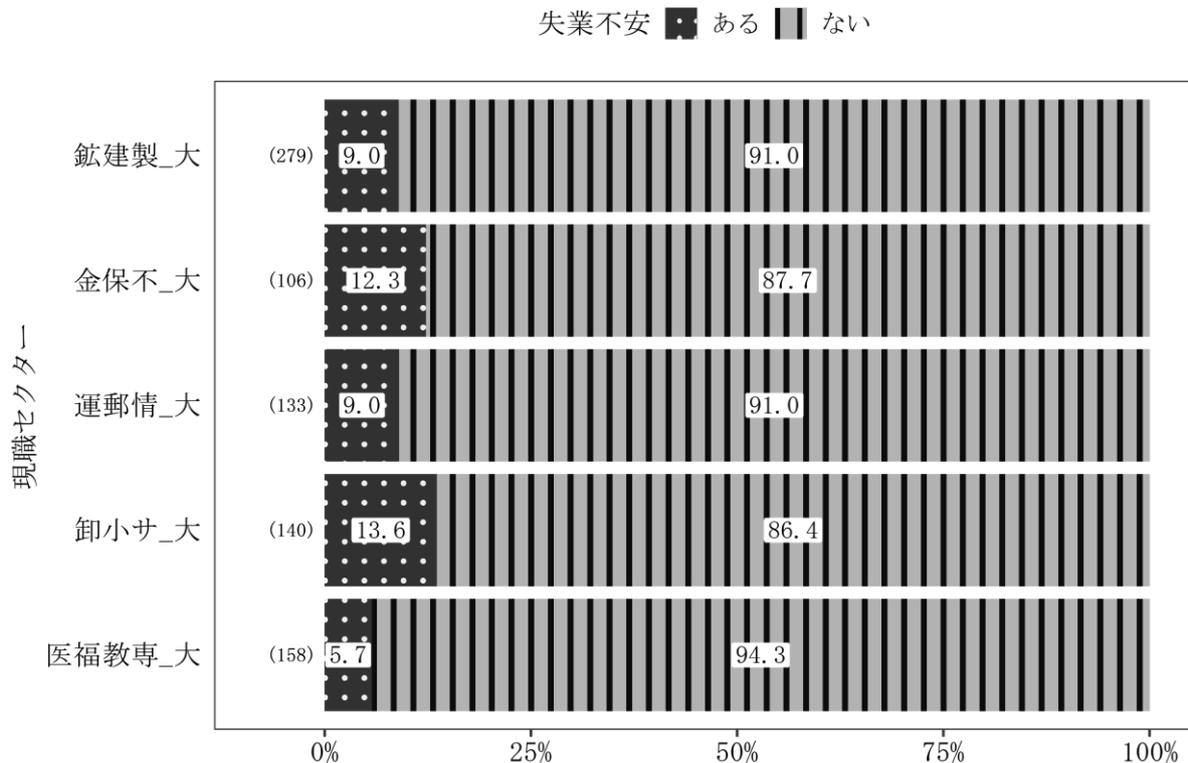
(2) 産業別失業不安

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



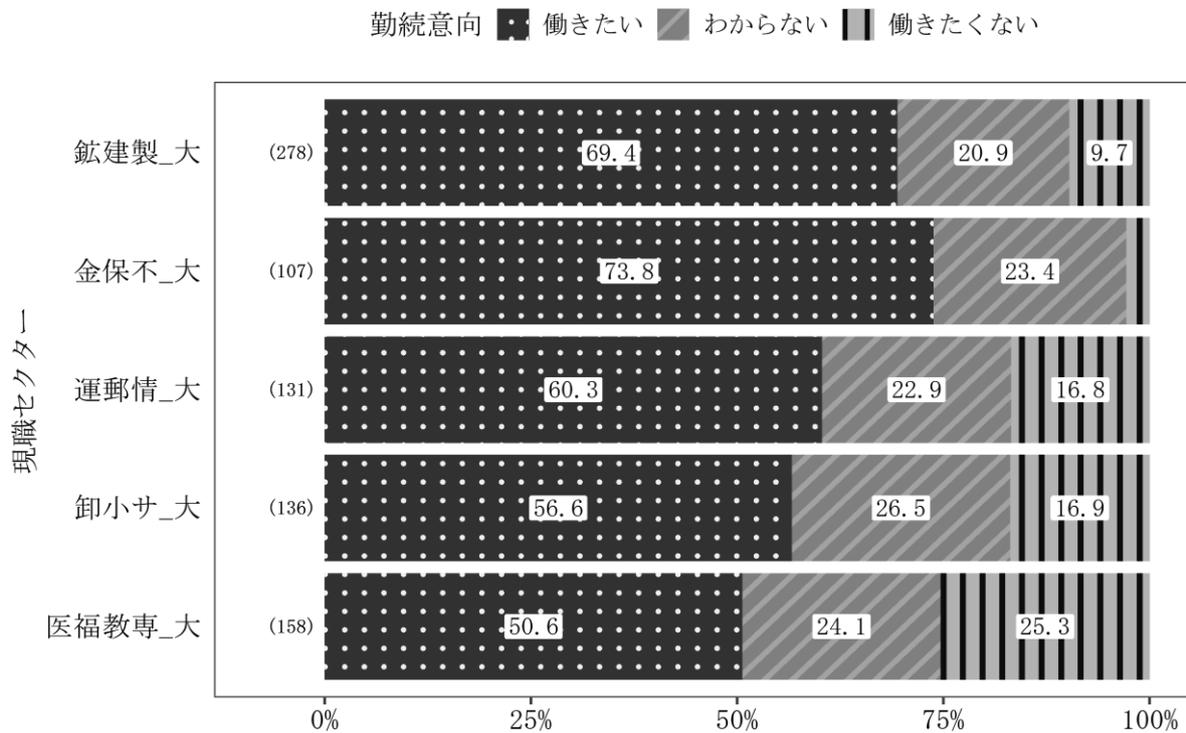
方で失業不安も高いという非一貫的な関連がみられた。反対に、昇進に関して決して恵まれているとは言えない雇用流動型の「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」セクターでは、むしろ仕事への不満や失業不安も低いという一般的な想定とは異なる傾向が観察された。世間一般的には流動性は不安定性と結び付けられることが多く、雇用流動型セクターはセカンダリーとして見られている。しかし、そのようなイメージとは反対に、雇用流動型セクターの労働者が特別仕事に対して不満や不安を感じているわけではない。

(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）働きたいと意思しますか」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



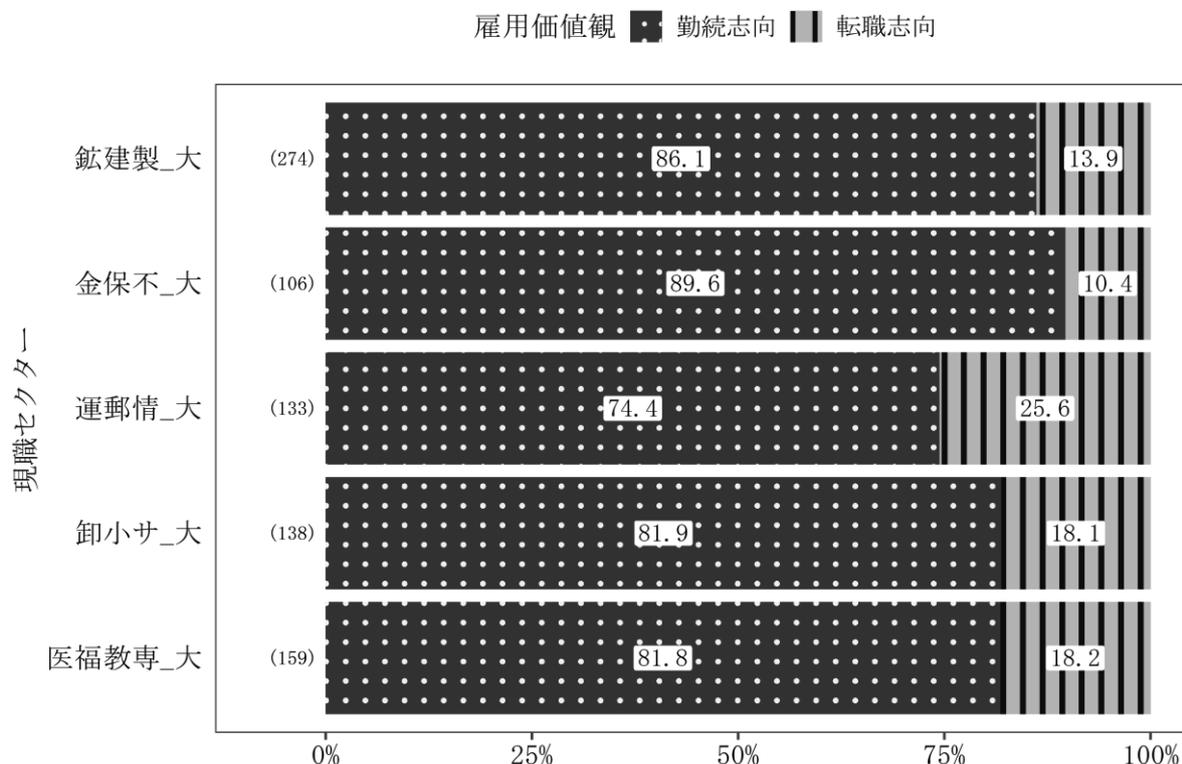
用者は50%弱である。特に「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」セクターでは現在の職場で働きたくないと回答している人が約25%おり、離職意向も最も高い。「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」セクターは、雇用システム類型的には長期雇用型に位置付けられているが、勤続意向に関しては雇用流動型セクターの特徴にも近い。それでも、現在の職場で働きたいと回答している「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」セクターの正規雇用者の割合は、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」より約10%ポイント、「卸売業，小売業，宿泊業・飲食業，娯楽業，その他サービス業」より約4%ポイント高い。やはり、仕事の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

(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

² 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

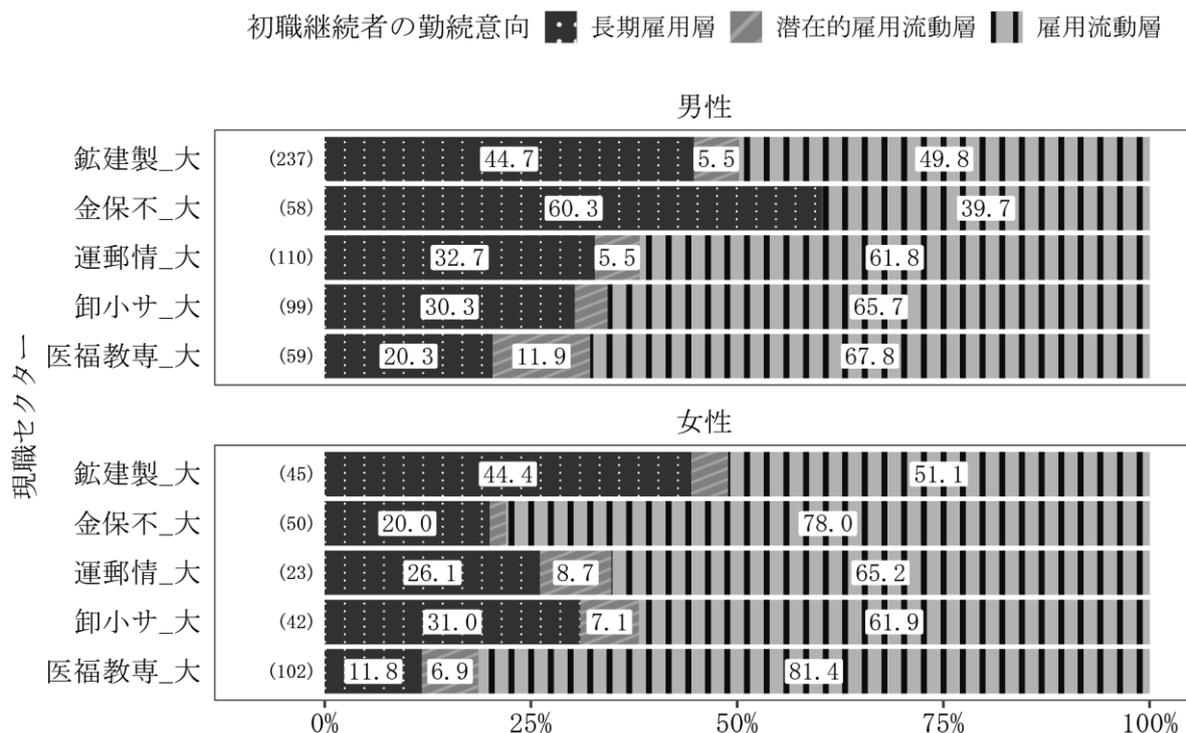
2 節から 3 節にかけて、複数の指標を用いて産業別に仕事の質と労働者の意識を分析してきた。本章の分析結果は、第 2 章の分析結果と突き合せたとき 2 つの矛盾を生じさせる。最後のこの 2 つの矛盾を紐解きつつ、本章の問いを検討する。

(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)



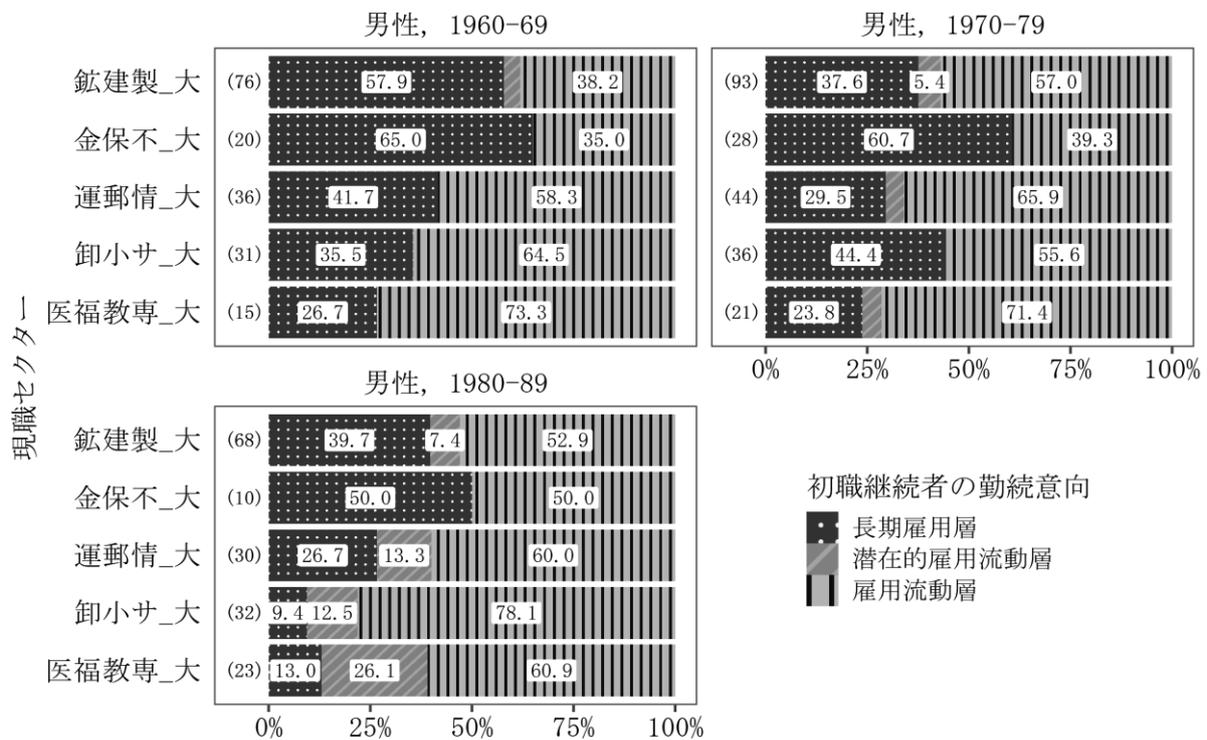
注) 5%より大きい数値のみ表示。

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。

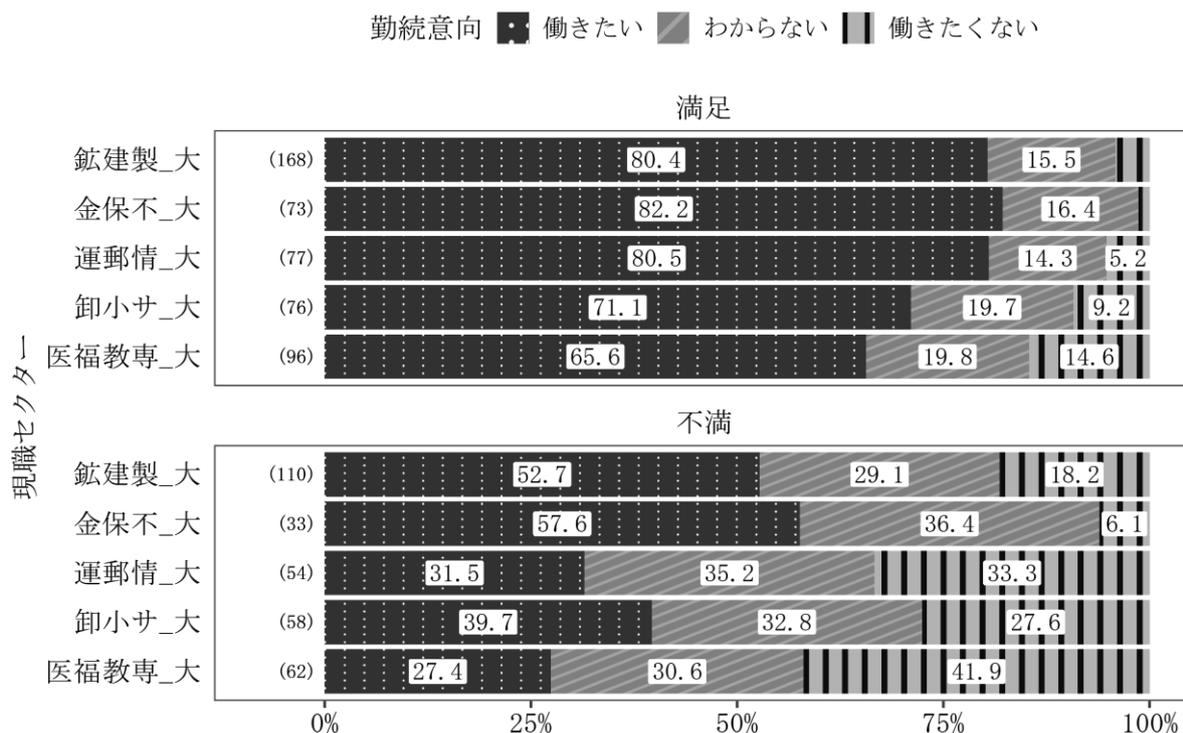
第3-4-3 図表に仕事の満足度ごとの産業別の勤続意向を示した。これを見ると、いずれのセクターでも仕事に満足していない場合は勤続意向が低くなっているが、雇用流動型の「卸売業，小売業，宿泊業・飲食業，娯楽業，その他サービス業」「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」ではそもそも仕事に満足している場合でも現在の職場で「働きたい」とする割合が低く、「わからない」や「働きたくない」の割合が高くなっている。全体として産業間で仕事満足度自体の差が小さいということを踏まえれば（第3-3-1 図表参照）、雇用流動型セクターにおける勤続意向の低さは仕事の満足度と関連しているわけではないと理解できる。

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



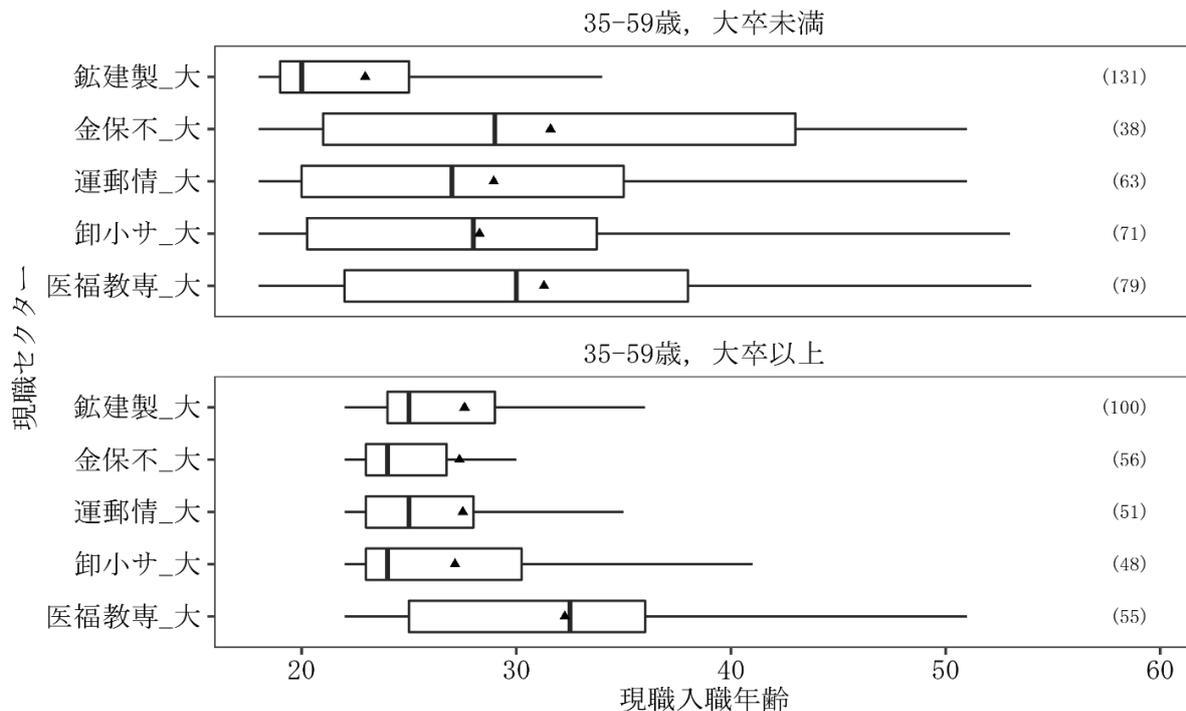
が満たされ、経済的な補償がないような働き方も問題である。逆説的に言えば、雇用流動型セクターをセカンダリーとして位置付けられるほど、長期雇用型は第一次部門（Primary）ではない。つまり、長期雇用型か流動雇用型かという構図はまさに袋の鼠である。

(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。

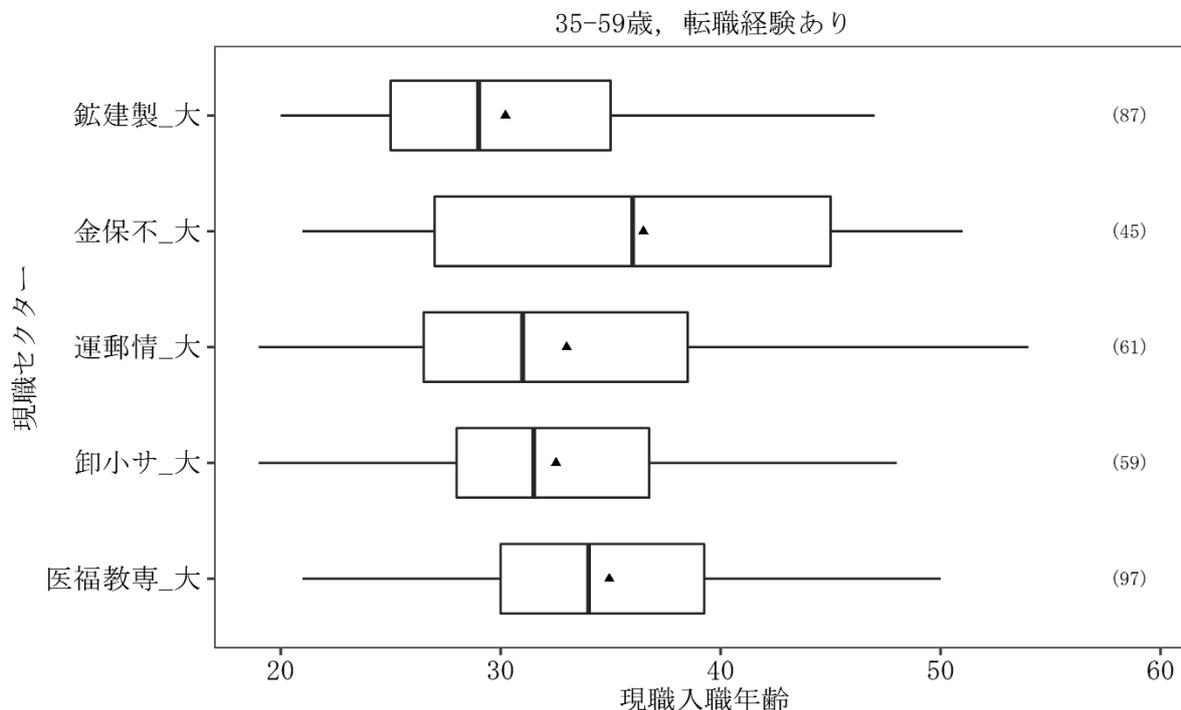
大卒以上においては、「金融・保険業，不動産・物品賃貸業」、「運輸業・郵便業，情報通信業・マスコミ」、「卸売業，小売業，宿泊業・飲食業，娯楽業，その他サービス業」、「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」という順に、四分位範囲が大きくなっている。これは段階的な差異であるため明確な線引きが難しいが、長期雇用型では高い年齢での転職入職が相対的に少なく、雇用流動型ではより高い年齢での転職入職が一定数存在していると言える。特に大卒以上の「医療・福祉，教育・学習支援，専門サービス業」で中央値が第3四分位数に寄っているということは、このセクターにおいて転職入職者のシェアが多いことを示唆している。

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。

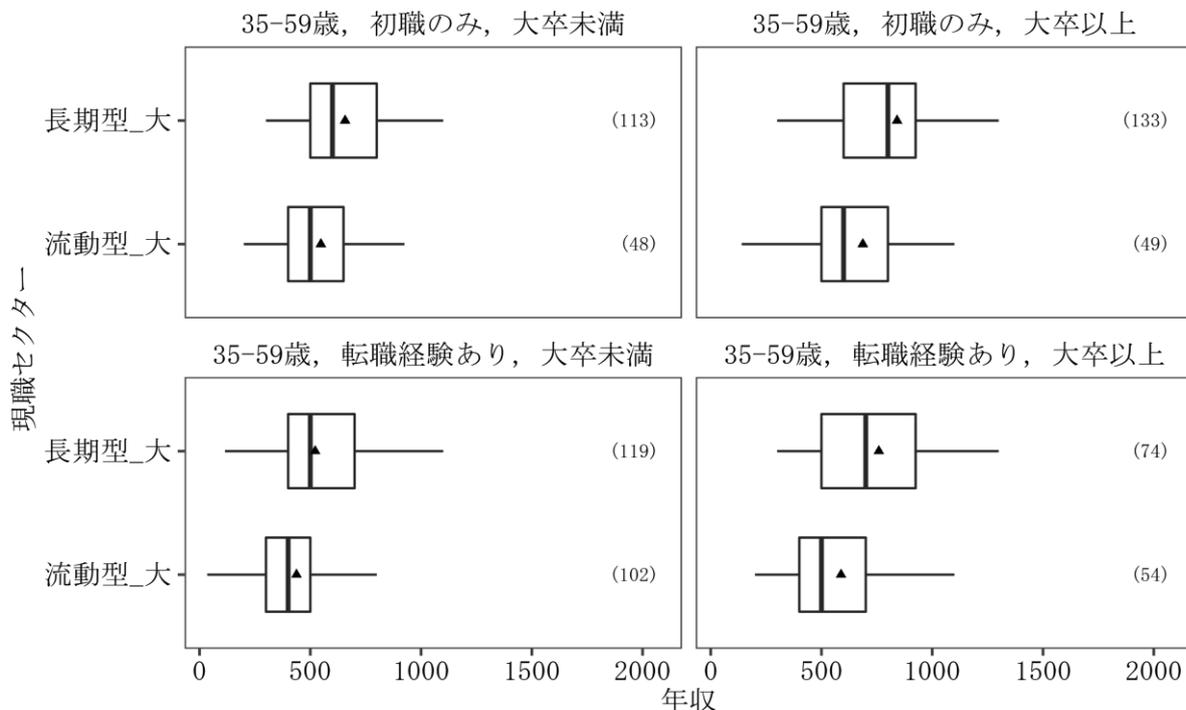
以上のように、35-59 歳の現職入職年齢を見た場合、高い年齢で転職は、長期雇用型と雇用流動型の両方において例外的である。転職経験者の雇用流動型への入職年齢を見ても、転職が典型的に生じる年齢は 20 代後半から 30 代前半である。やはり、上述のように、雇用流動型セクターの「流動性」とは「初職を長期間継続する傾向が弱く、若・壮年期における数回の転職を経て定着する傾向」なのである。その意味で、雇用流動型セクターは、長期雇用型セクターと完全に対置できるほど、「流動的」であるとは言えない。

(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¹。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、

¹ 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)²。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³。

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、

² 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。

³ 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⁴。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。

⁴ 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
分析タスク	0.658	1.267
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
法やルールの管理・解釈	0.175	1.235
手仕事タスク	0.679	1.236
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
相互タスク	0.604	1.344
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

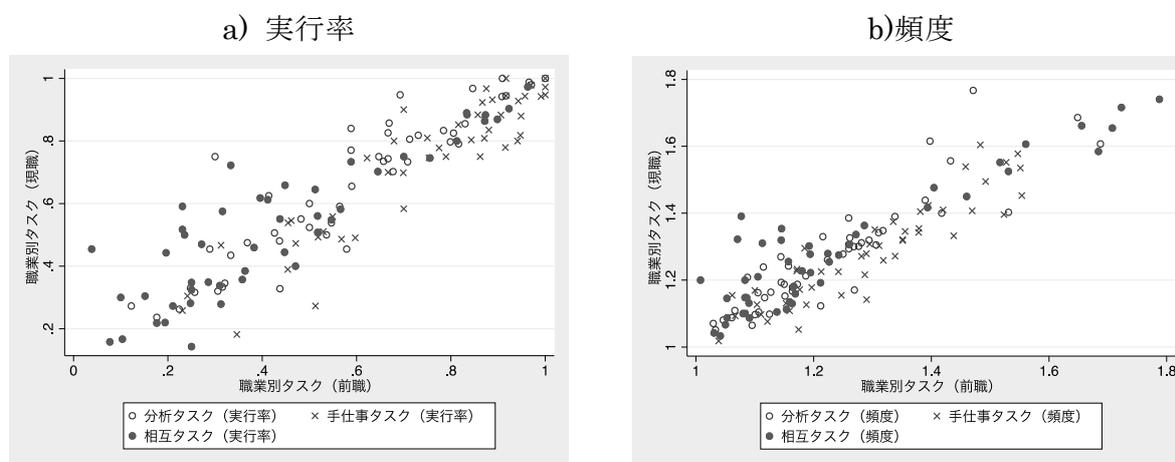
職業中分類	分析タスク		手仕事タスク		相互タスク		n
	タスク実行	タスク頻度	タスク実行	タスク頻度	タスク実行	タスク頻度	
＜管理的職業従事者＞							
管理的公務員	0.968	1.556	0.258	1.155	0.903	1.716	31
法人・団体の役員	0.933	1.492	0.533	1.207	0.933	1.880	30
法人・団体の管理職員	0.825	1.400	0.490	1.155	0.890	1.662	263
＜専門的・技術的職業従事者＞							
機械・電気・化学技術者	0.980	1.607	0.510	1.131	0.612	1.278	49
建築・土木技術者	1.000	1.767	0.545	1.295	0.591	1.391	22
情報処理技術者	0.988	1.686	0.305	1.101	0.659	1.320	82
その他の技師・技術者	0.800	1.625	0.400	1.140	0.750	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	1.417	47
保健師、助産師、看護師	0.551	1.164	0.942	1.346	0.551	1.228	138
その他の保健医療の職業	0.538	1.213	0.923	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	0.869	1.585	130
教育の職業	0.743	1.278	0.486	1.126	0.973	1.741	148
宗教家	0.500	1.150	0.600	1.170	0.700	1.420	10
美術家、デザイナー、写真家、映像	1.000	1.615	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	0.864	1.655	44
＜事務従事者＞							
一般事務の職業	0.855	1.342	0.473	1.097	0.618	1.302	531
会計事務の職業	0.942	1.439	0.390	1.076	0.459	1.181	172
生産関連事務の職業	0.833	1.294	0.700	1.172	0.733	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	0.884	1.525	328
販売類似の職業	0.733	1.300	0.467	1.093	0.800	1.552	75
営業の職業	0.857	1.326	0.558	1.108	0.883	1.606	154
＜サービス職業従事者＞							
介護サービスの職業	0.262	1.081	0.943	1.423	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	0.745	1.476	55
＜保安職業従事者＞							
自衛官	0.750	1.208	0.583	1.142	0.750	1.450	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	0.967	1.405	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	0.900	1.410	0.300	1.100	10
化学製品製造作業	0.944	1.403	0.944	1.539	0.722	1.200	18
金属加工作業	0.826	1.261	0.978	1.552	0.304	1.087	46
一般機械組立工・修理工	0.750	1.319	0.972	1.578	0.500	1.322	36
電気機械器具組立工・修理工	0.791	1.305	0.884	1.407	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	0.909	1.627	0.364	1.127	11
パルプ・紙・紙製品製造作業	0.545	1.159	0.818	1.500	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	0.867	1.425	0.867	1.613	0.400	1.280	15
ゴム・プラスチック製品製造作業	0.947	1.270	0.947	1.453	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	0.932	1.303	0.220	1.100	132
定置・建設機械運転の職業	0.435	1.239	1.000	1.604	0.348	1.148	23
< 建設・採掘従事者 >							
建設の職業	0.735	1.348	0.928	1.535	0.470	1.255	83
電気工事の職業	0.840	1.390	0.800	1.396	0.400	1.192	25
土木の職業	0.655	1.386	0.879	1.495	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	1.000	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⁵。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。

⁵ 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。

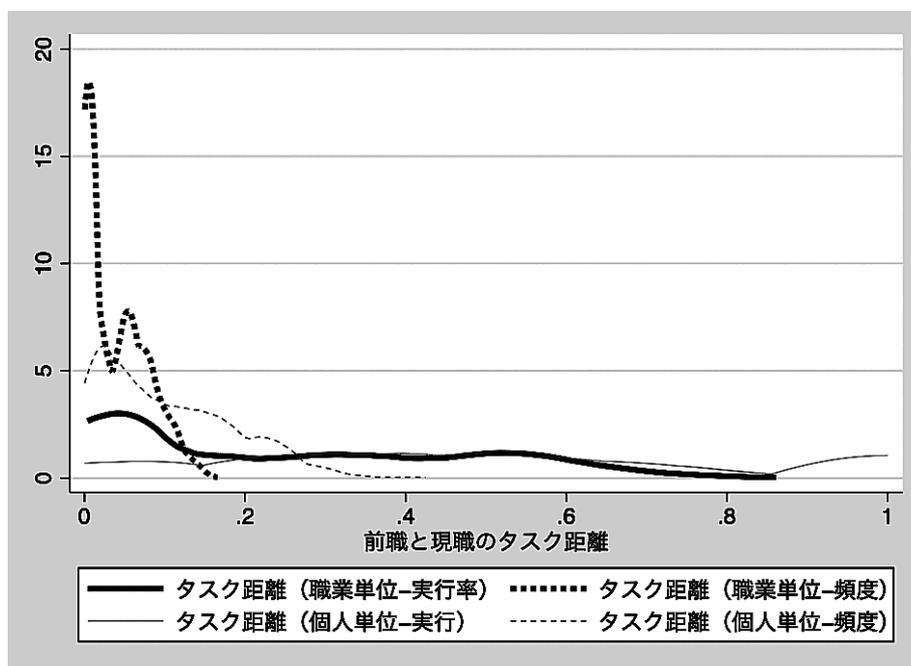
そこで次に、前職と現職のタスクの回答に基づいて、転職前後の仕事内容の変化を定量化する。本章では、Gathmann and Schönberg (2010)に従って、転職前の職業 o と転職後の職業 o' の距離を計測するため、23 のタスク指標からなるタスクベクトルの分離角 (angular separation : AngSep) を計算する。

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

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⁶。

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）

⁶ 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⁷、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

⁷（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]	-0.006*** [0.002]	0.000 [0.003]	-0.001 [0.001]	-0.000 [0.000]	-0.001*** [0.000]	-0.000 [0.000]
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]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000* [0.000]	0.000 [0.000]
前職の勤続年数	-0.000 [0.001]	-0.003** [0.001]	-0.000 [0.001]	-0.004** [0.002]	0.000 [0.000]	-0.001*** [0.000]	-0.000 [0.000]	-0.001** [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<0.01, ** p<0.05, * p<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	-0.008* [0.005]	-0.001 [0.004]	-0.007* [0.004]	-0.003 [0.005]	-0.003*** [0.001]	-0.001 [0.001]	-0.003*** [0.001]	-0.002* [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]	0.000* [0.000]	0.000 [0.000]	0.000** [0.000]	0.000 [0.000]
前職の勤続年数	0.001 [0.002]	-0.006*** [0.002]	-0.003* [0.002]	-0.004 [0.003]	0.000 [0.001]	-0.001** [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<0.01, ** p<0.05, * p<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	0.015** [0.007]	-0.001 [0.005]	0.015*** [0.005]	0.005 [0.006]	0.023*** [0.007]	0.004 [0.005]	0.011** [0.005]	0.010* [0.006]
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]	-0.000*** [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]	0.007** [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⁸。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⁹。

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

⁸ 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。

⁹ 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に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い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.

