



転職のプロセスと結果 (概要)

THE JAPAN INSTITUTE OF LABOUR

日本労働研究機構

執筆担当者

ひらた しゅういち
平田 周一 日本労働研究機構主任研究員 第Ⅰ部、第Ⅱ部第1章

わたなべ しん
渡辺 深 上智大学文学部社会学科教授 第Ⅱ部第2章

にしむら ゆきみつ
西村幸満 国立社会保障・人口問題研究所研究員 第Ⅱ部第3章

1. 研究の背景

(1) 雇用の流動化：日本における転職の増加

1990年代に入って日本は長期の深刻な不況を経験しており、それに伴い、雇用構造も多く変化している。従来の日本の雇用慣行のモデルであった長期勤続という前提が崩れ、失業者、転職者が増大しつつある。これは、短期的な現象ではなく、日本の従来の雇用構造が変化していることを示していると議論されている（八代 1997；富永・宮本 1998；伊藤・佐藤 1999）。

日本の労働市場では、終身雇用、年功序列、企業内組合を三本柱とする「日本的雇用慣行」のもと、内部労働市場の力が強く、低失業率で、労働移動、すなわち、転職も少ないというのが通念であった。それでは、本当に転職は増加しているのだろうか。

次の図は、厚生労働省が行っている雇用動向調査から入職率、転職者入職率、離職率、加えて有効求人倍率の推移を1970年から2000年まででみたものである¹。ただし、雇用動向調査の調査対象は従業員5人以上の事業所なので、これらの数字は、雇用者を対象としている。度々指摘されることだが、日本における雇用の離職率は、高度経済成長期の真只中、1960年代において非常に多かったがその後沈静化し、1970年代以降はむしろ安定した。それでも、若干の上下はあるが、有効求人倍率と転職者入職率、離職率の動向を比較すると、これらは（1990年代までは）ほぼ並行して変動していることがわかる。すなわち、有効求人倍率が高い時は離職率、転職者入職率の双方とも上昇する。労働市場において労働需要が高ければ、仕事を辞めても、すぐよい仕事が見つかる可能性が高いので、よりよい仕事を求め離職者、転職者が増えるためだ。

ところが、バブル景気が崩壊した1991年以降、有効求人倍率は急激に減少する。しかし、離職率、転職者入職率とも、有効求人倍率と共変せず、1995年以降、どちらも緩やかに上昇を続ける。求人倍率が下がる、つまり、労働需要が減少しているにもかかわらず離職者が増えているのは、不況による自己都合、企業によるレイオフが増えているためであり、そうした人たちが転職する結果、転職者入職率も増加する。しかし、当然のことながら1991年以降の入職率は、離職率を下回っており、その結果、失業率の増加に結びついている。

このように、終身雇用とはいえ日本の労働市場においても少なからず転職者は存在した。そして、長期的にみて、現在の転職量が飛び抜けて多いわけでもない。しかし、長期不況の現在、外部労働市場における需要が低いにもかかわらず離職者、転職者が増えている点で従来とは、状況が大きく異っている。このような、労働移動の増加に加えて、パートタイム労働者等のコンティンジェント・ワーカーの増大、「就業形態の多様化」という問題が合わさり、「雇用の流動化」が議論されている（島田・太田 1997）。

こうした「雇用の流動化」を主張する議論に対し、多くの疑義、批判もある。その中には、これまで日本的雇用慣行の利点を強調してきた研究者による、「日本的雇用慣行は大丈夫」というような

ものがあるが、雇用流動化論の持つ曖昧さを指摘する批判も存在する。例えば、村松（1999）は、雇用流動化論の中で「雇用の流動化」と「就業形態の多様化」が同義のように用いられていることを批判し、増加しつつある派遣労働、パート労働等が、元来、不安定な雇用形態であることを忘れて「就業形態の多様化」を論じることはできないとしている。また、平田（2002）も、雇用流動化論の多くで、曖昧に定義された言葉（例えば、アルバイト、フリーターなど）が用いられ、限られた二次的データをもとに議論がなされ、同じデータを参照しながら結論が異なるという混乱がみられることを指摘している。

いずれにしても、日本の企業の多くで、従来のような長期雇用を基本とすることが難しくなっており、現実失業者が急増している現在、実際に、人々はどのように仕事を探し、転職あるいは労働力の移動がどのように行われているのかを把握することが、非常に重要な課題であることは間違いない。

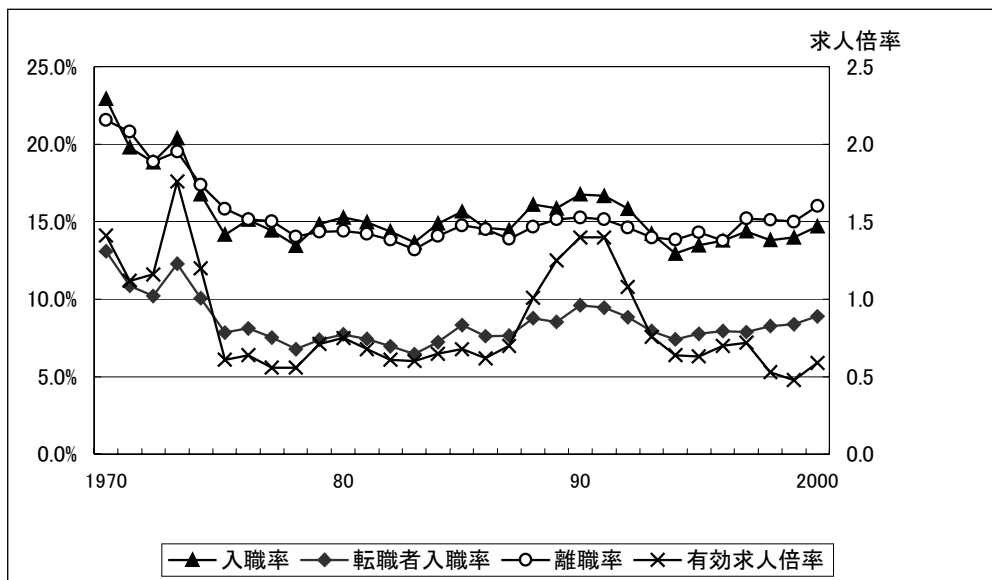


図 入職率・転職率・離職率・有効求人倍率の推移

(2) 理論的背景：労働市場の経済社会学的分析

労働力移動の研究は、従来、マクロデータの分析、あるいはマイクロデータ（当研究所が行ってきた職業経歴調査等）の分析によって成果を上げている。しかし、その多くは、職業別、産業別などで、どのような属性を持った人が、どのような職業からどのような職業に移動するのかといった、「移動パターン」と呼べるようなものに焦点を合わせていた。このような従来の研究とは異なり、本研究では、実際の個人々の転職行動がどのように行われ、どのような結果をもたらしているかを実証的に把握することを目的としている。こうした研究目的を設定した背景には、先に述べた日本の労働市場の変化という問題と合わせて、理論的な関心も存在している。

近年、特にアメリカにおいて、労働市場、あるいは転職等を対象に、新しい社会学的研究が盛んに行われている。これらの研究は、経済社会学（Economic Sociology）というタイトルの元で研究されている。経済社会学の分野では、幅広い研究がなされているが、ここでは、労働市場、転職に関する研究について紹介する。

ジョブ・マッチングとネットワークに関する先駆的実証研究は、アメリカの社会学者、マーク・グラノヴェターが1970年に行った男性ホワイトカラー労働者に関する調査(Granovetter, 1974, 1995)である。調査対象は、米国ボストン郊外のニュートン市に在住の282人の男性ホワイトカラー（専門職、技術職、管理職）労働者、調査目的は、実際に労働者が転職する際に、どのように就業情報に接近し、どのように労働者と職業のマッチングが生み出されるのかのメカニズムの解明であった。

グラノヴェターの調査対象者の内、56%が人的つながりを用いて職を見つけた、すなわち、人的ネットワークがジョブ・マッチングのために最も頻繁に使われていた。なぜ、人的ネットワークが用いられたのだろうか。グラノヴェターによれば、人と仕事を結びつけるには、さまざまな情報が必要だが、全ての情報が労働市場に広く行き渡り、誰でもこの情報にアクセスできるわけではない。特定の社会関係を媒介して初めて特定の情報に接近できるのである。すなわち、「情報は特定の社会関係に埋め込まれている（Granovetter, 1981）。」労働者のまわりにあるネットワーク（社会構造における労働者の位置）が就業情報への接近を可能にし、企業間の移動に影響を与える。ネットワークは、労働者と仕事を結ぶジョブ・マッチング過程を規定する重要な要因である。

アメリカでは個人々の能力と企業の求めているものが一致することによって就職、転職が成立すると考えられていたが、それに対して、グラノヴェターは労働経済学では考慮されてこなかった人的ネットワークなど、社会的に埋め込まれたもの（Embeddedness）が重要な役割を果たしていることを明らかにした、と主張した。グラノヴェターは、社会的埋め込みとして人的ネットワークを強調したが、その後、人的ネットワークに限らず、公式、非公式の様々な制度等も労働市場における社会的埋め込みとして研究されている（例えば、Rosenbaum (2001)、Brinton (2002)）。また、労働者側だけでなく、労働需要サイド、企業サイドにおける人的ネットワークの役割についての研

究も行われている（例えば、Baker 2000）。こうして、この概念は、さらに拡張され、現在では「社会関係資本（Social Capital）」と呼ばれ、労働市場ばかりでなく、開発援助等、さまざまな分野で注目を浴びている（例えば、佐藤 2001）²。

弱い紐帯（Weak Ties）仮説

グラノヴェッターが提起したもう一つの仮説は、「弱い紐帯仮説」と呼ばれる。転職に際して用いられる人的ネットワークについては、同じ人的ネットワークでも強いネットワークよりも弱いネットワークの方が転職後の満足率などが高いことを明らかにした。

通常、転職や就職に関与する人的ネットワークとして、われわれは「縁故」という言葉から得られるイメージ通り、家族や親戚などの「強い紐帯」を思い浮かべる。これに対して、グラノヴェッターは、接触頻度の少ない、「弱い紐帯」から得られた情報の方が、労働市場の中で大きな機能を発揮すると主張した。グラノヴェッターによれば、「強い紐帯」から得られる情報は、仕事を探している当事者にとって、既に十分に知っている情報であるが、「弱い紐帯」から得られる情報は、基地ではない重要なものだという。ここで、弱い紐帯はネットワーク理論でいう「橋渡し（bridge）」の役目を果たす。

この弱い紐帯仮説は、その後、多くの調査で検証されている一方、反証もいくつかある。例えば、渡辺（1992,1999）は、日本では弱い紐帯よりも強い紐帯の方が労働者にとって望ましい転職結果をもたらしていると報告している。また、台湾においても強い紐帯のほうが重要であったという報告もある（Lin 1986）。

また、人的ネットワークの効用について、守島（2001）等でグラノヴェッターの研究と同様の結果が日本で観察されたという報告がある一方、蔡・守島（2002）では、転職経路の選択に係わる変数をコントロールすると、人的ネットワークの効果はなくなるとしている。

2. 調査とサンプルの概要

(1) 調査の概要

「転職のプロセスと結果」に関する研究は、以下の要領で行われた「転職意識に関する調査」の結果によるものである。

「転職意識に関する調査」実施要領

- ① 調査時期 2002年2月。
- ② 調査対象 東京都心から半径50キロメートル以内に在住する30歳から49歳の男性。
- ③ 当初のサンプル数 1500票
- ④ サンプルング方法 選挙人名簿を用いた層化二段抽出法
- ⑤ 調査方法 留め置き自記入後、調査員が回収
- ⑥ 有効回収数 895票（有効回収率59.7%）

上記のように、調査を設計した理由を述べる。

まず、調査対象者を男性に限った理由は、女性と男性の職業キャリア、就業率は大きく異なっており問題が複雑になると考えられるためである。女性の就業率も上昇しつつあり、男女共同参画が叫ばれている中、女性の転職も重要な問題だが、現在のところ、女性の場合、結婚や出産に伴い労働市場から離れたたり、一時的に仕事を辞めるものの数はまだまだ多い。したがって、男性と女性とでは離職理由、転職行動等が大きく異なっている。そこで、今回の調査は男性だけに対象を絞り、その転職行動と労働市場の中にある制度、ツール等の関係に焦点を絞った。

対象者の年齢を30歳以上50歳未満とした理由は、まず、労働市場に入ってから日が浅く、転職経験の少ない若年層ではなく、ある程度職業キャリアを積んだものを対象にするという理由で30歳未満を除外した。また、50歳以上の定年が近くなったことによる転職という、他の年齢層とは異なった理由による転職を除外するために対象者の年齢の上限を49歳とした。

なお、本研究には以下の外部の研究者の協力を得た。

研究協力者

渡辺 深 上智大学社会科学部教授（第Ⅱ部第2章担当）

西村幸満 国立社会保障・人口問題研究所研究員（第Ⅱ部第3章担当）

(2) サンプルの概要

本節では、「転職意識の調査」で収集された有効回収サンプルの概要について述べる。

上記の通り、有効回収サンプル数は 895 票であった。年齢分布は、若干若い層に偏っており、30～34 歳層が 29.5%、35～39 歳層が 24.2%、40～44 歳層が 22.0%、45～49 歳層が 24.2%であった。全回答者のうち 94.9%が調査時点で有職、5.1%が無職だった（表 1,表 2）。

全回答者 895 人のうち 476 人、53.2%が転職経験を持っている。調査時点で仕事をしているもの 849 人中、転職経験を持っているものは 430 人、50.6%である（表 3）。調査時点で就いていた職業（以下、現職）についた時期は、全体では約 85%が 1980 年代以降に入職している。1980 年代に入職したものは全体の約 3 分の 1。したがって、半数以上のものが不況が本格化した 1990 年代以降に有職している。転職経験を持っているものだけに限ると、1989 年以前に現職に就いた、すなわち転職したものは 26.0%で、残りの 74%のものは 1990 年以降に転職している。また、転職経験者の（最近の）転職時の年齢の平均値は 31.1 歳、中央値は 31.0 歳、最頻値は 28.0 歳であった。

回答者の学歴は比較的高く、東京都心近郊に在住しているものという地域的特性を反映していると考えられる。全体では、中学卒業者は 4.0%に過ぎず、高卒者は 29.7%、専門学校・短大卒業者は 18.4%、4 年生大学以上の学歴を持つものは 47.8%となっている。転職経験の有無別に学歴をみると、転職経験のないものでは 60.0%が大学以上の学歴を持っているのに対し、転職経験者で大学以上の学歴を持つものの比率は 37.1%と少ない。学歴と転職経験の間には、1%未満の水準で統計的に有意な関係がある。

現職についてみると、回答者全体では、専門職従事者が 15.4%、管理職従事者が 22.5%、事務職従事者が 24.1%で、この三つの職種を合計すると、ホワイトカラー職に就いているものが 6 割を超える。ホワイトカラー職従事者が多いことも、調査地域の特性を反映していると考えられる。販売職従事者は 6.1%、サービス職従事者は 8.0%、また、農林漁業職に従事するものも 2 名（0.2%）あった。運輸・通信職に従事するものの比率は 7.1%だが、実際には通信職に従事するものはなく、大部分が自動車運転の仕事をしている。製造職従事者は 14.3%、建設職従事者は 1.1%、労務職従事者は 1.2%であった。

本調査の対象者の中には、雇用者ばかりでなく、自営業主、単独業主、家族従業者等も含まれるが、現職企業規模をみると、回答者全体の 17.3%が従業員 10 人未満の零細企業で働いている。従業員が 10 人から 99 人の小規模な企業で働くものの比率は 23.1%、従業員 100～299 人、300～999 人の企業で働いているものは、それぞれ、12.3%と 10.4%、従業員が 1000 人以上の大企業で働くものは官公庁を含め、27.8%であった。

学歴と同様、転職経験の有無は、職種、就業先の従業員規模とも関係している。職種についてみると、転職経験のないものの場合、事務職従事者が最も多く 28.9%、次いで管理職従事者が 25.3%、

専門職従事者が18.1%を占め、これらを合計したホワイトカラー職従事者は62.3%を占める。一方、転職経験者においてもホワイトカラー職従事者は多いのだが、専門職従事者が12.8%、管理職19.8%、事務職19.5%、合計して52.1%となる。転職未経験者と比べ、転職経験者が特に多く就いている職種は販売職と運輸職である。

企業規模をみると、転職経験のないものでは各企業規模に分散している一方、従業員が1000人以上の大企業で働いているものの比率が44.6%と非常に高い(官公庁を含む)。これに対して、転職経験者の場合約3分の1のものが従業員10~99人の小企業で働いており、従業員10人未満の企業で働くものも35.4%を占める。転職経験者で従業員が1000人以上の企業で働くものの比率は、官公庁を含め11.7%に過ぎない。職種と転職経験、企業規模の関係は、どちらも1%未満の水準で統計的に有意であり、大企業に働く高学歴のホワイトカラーの間では、相対的に定着率が高く、いわゆる日本的雇用慣行が機能していると考えられる。

表1 サンプルの年齢分布

年齢階層	度数	% ^a
30~34歳	264	29.5%
35~39歳	217	24.2%
40~44歳	197	22.0%
45~49歳	217	24.2%
合計	895	100.0%

a 四捨五入のため合計が100%になら無いことがある(以下の表も同様)

表2 就業状況

就業状況	度数	%
有職	849	94.9%
無職	46	5.1%
合計	895	100.0%

表3 現在の状況と転職経験の有無

現在の状況	転職経験		合計
	有り	なし	
有職	430	419	849
	50.6%	49.4%	100.0%
無職	46	0	46
	100.0%	0.0%	100.0%
合計	476	419	895
	53.2%	46.8%	100.0%

表 4 転職経験の有無別現職入職時期

入職時期 (暦年)	転職経験		合計
	有り	なし	
2000 年以降	23.0%	1.7%	12.5%
1995～1999 年	29.3%	7.0%	18.3%
1990～1994 年	21.8%	20.0%	20.9%
1980～1989 年	21.8%	46.2%	33.8%
1979 年以前	4.2%	25.2%	14.6%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

表 5 年齢階層別修得学歴

学歴	転職経験		
	有り	なし	計
中学校	24 5.1%	12 2.9%	36 4.6%
高校	161 34.0%	103 24.8%	264 29.7%
専門・短大	113 23.8%	51 12.3%	164 18.4%
大学以上	176 37.1%	249 60.0%	425 47.8%
学歴計	474 100.0%	415 100.0%	889 100.0%

表 6 転職経験の有無別現職入職年齢

入職年齢	転職経験			転職経験		
	有り	なし	合計	有り	なし	合計
20 歳未満	1.4%	20.2%	10.7%	平均値 31.1 歳	23.1 歳	27.2 歳
20～24 歳	14.1%	56.7%	35.1%	中央値 31.0 歳	23.0 歳	25.0 歳
25～29 歳	28.1%	17.1%	22.7%	最頻値 28.0 歳	23.0 歳	23.0 歳
30～34 歳	29.3%	2.6%	16.1%	最小値 18 歳	15 歳	15 歳
35～39 歳	15.9%	2.4%	9.3%	最大値 49 歳	42 歳	49 歳
40～44 歳	5.9%	1.0%	3.4%			
45 歳以上	5.4%	0.0%	2.7%			
サンプル数	427	416	843			
	100.0%	100.0%	100.0%			

表 7 転職経験の有無別学歴構成

学歴	転職経験		合計
	有り	なし	
中学校	24 5.1%	12 2.9%	36 4.0%
高校	161 34.0%	103 24.8%	264 29.7%
専門・短大	113 23.8%	51 12.3%	164 18.4%
大学以上	176 37.1%	249 60.0%	425 47.8%
合計	474 100.0%	415 100.0%	889 100.0%

尤度比=49.639 自由度=3 P=0.0000

調整残差³

学歴	転職経験	
	有り	なし
中学校	1.6053	-1.6053
高校	2.4968	-2.4968
専門・短大	4.0003	-4.0003
大学以上	-4.9201	4.9201

表 8 転職経験の有無別現職企業規模

現職規模	転職経験				調整残差	
	有り	なし	合計	有り	なし	
従業員なし	52 12.1%	24 5.8%	76 9.0%	3.2158	-3.2158	
1~4人	66 15.4%	25 6.0%	91 10.8%	4.3833	-4.3833	
5~9人	34 7.9%	21 5.1%	55 6.5%	1.6860	-1.6860	
10~99人	140 32.6%	55 13.3%	195 23.1%	6.6782	-6.6782	
100~299人	50 11.7%	54 13.0%	104 12.3%	-0.5996	0.5996	
300~999人	37 8.6%	51 12.3%	88 10.4%	-1.7415	1.7415	
1000~4999人	26 6.1%	78 18.8%	104 12.3%	-5.6270	5.6270	
5000人以上	15 3.5%	81 19.5%	96 11.4%	-7.3290	7.3290	
官公庁	9 2.1%	26 6.3%	35 4.1%	-3.0357	3.0357	
合計	429 100.0%	415 100.0%	844 100.0%			

尤度比=158.999 自由度 8 P=0.0000

表9 転職経験の有無別就業職種

現職	転職経験		
	有り	無し	合計
専門	55 12.8%	76 18.1%	131 15.4%
管理	85 19.8%	106 25.3%	191 22.5%
事務	84 19.5%	121 28.9%	205 24.1%
販売	38 8.8%	14 3.3%	52 6.1%
サービス	41 9.5%	27 6.4%	68 8.0%
農林漁業	1 0.2%	1 0.2%	2 0.2%
運輸・通信	49 11.4%	11 2.6%	60 7.1%
製造	63 14.7%	58 13.8%	121 14.3%
建設	6 1.4%	3 0.7%	9 1.1%
労務	8 1.9%	2 0.5%	10 1.2%
合計	430 100.0%	419 100.0%	849 100.0%

現職	転職経験	
	有り	無し
専門	-2.1566	2.1566
管理	-1.9296	1.9296
事務	-3.1804	3.1804
販売	3.3389	-3.3389
サービス	1.6589	-1.6589
農林漁業	-0.0183	0.0183
運輸・通信	4.9852	-4.9852
製造	0.3370	-0.3370
建設	0.9663	-0.9663
労務	1.8676	-1.8676

尤度比カイ二乗値=55.767 自由度=9 P=0.0000

(3) 入職経路と転職経路

第Ⅱ部に掲載されている各論の要約に入る前に、本研究のテーマにおいて最も重要な変数である就職経路、転職経路の概要について述べる。

回答者全体では、現職への入職経路として最も回答が多かったのは「求人広告」の20.3%であった。「学校の紹介」の14.6%、「家族が経営している」の10.2%がこれに続く。職業安定所をあげたものは2.1%と非常に少ない(表10)。

調査票にあげられているカテゴリーを再分類し、「仕事以外の知人」、「仕事上の知人」、「家族・親戚」それに「学校の先生」を「人的ネットワーク」とし、「職業安定所」、「民間の職業紹介」、「求人広告」を伝統的な「フォーマルな方法」とする。再び回答者全体で見ると、「人的ネットワーク」を介して仕事に就いたものは31.3%、「フォーマルな方法」と回答したものは37.0%であり、数の上ではフォーマルな方法を利用しているものが上回っている。

転職経験の有無別に見ると、まず、転職経験のないものの場合、4分の1を超える28.2%が「学校の紹介」と回答している。転職未経験者の多くは、学校を卒業する際、学校の進路指導部、就職部等から紹介された仕事に就いているのだ。しかし、調査前には、転職未経験者の場合、もっと多くのものが学校の紹介という回答を寄せると予想されたが、転職未経験者の場合でも回答の分散は予想以上に大きかった。転職未経験者で次に多かった回答は、「求人広告」の13.3%、さらに、「家族・親戚」、「家族が経営」、「その他」の10.1%が続く(表10)。

転職経験者だけを見ると、最も回答が多かったのは「求人広告」の27.0%であった。ほかの回答は、転職未経験者の回答と比べ、散らばりが大きくなっているが、2番目に多い回答は「仕事上の知人」の14.9%、3番目は「自分で始めた」の12.1%であった。フォーマルな方法以外の入職経路として、労働市場に初めて入る転職未経験者の場合「家族・親戚」を上げたものが多いが、労働市場に入った後の転職の場面では「仕事上の知人」を多くのものが上げている点は興味深い(表10)。

「人的ネットワーク」と「フォーマルな方法」に分けてみると、転職未経験者で「人的ネットワーク」をあげたものは30.4%、「フォーマルな方法」と回答したものは42.5%で、フォーマルな方法をあげたものの方が多い。もちろん、これは学校の介在をあげたものが多いためである。一方、転職経験者の場合、「人的ネットワーク」という回答の比率は31.2%、「フォーマルな方法」が34.7%で、フォーマルな方法を利用したものの方が多いものの、両者の間の差はかなり小さくなる。

さらに、下の図は転職経験者だけを対象とし、前職を離職した際、仕事を探す方法としてどのようなものを利用したかを尋ねた結果である(複数回答)。最も利用度が高いものは「求人誌」の32.6%である。2番目に利用度が高いものは人的ネットワークのうち「家族・親族(31.9%)」、3番目は「仕事上の知人」の30.6%だった。また、「仕事以外の知人」という答えも多い(22.2%)。

表 10 転職経験の有無別入職経路

入職経路	転職経験				合計	
	有り		無し			
仕事以外の知人	47	11.0%	29	7.0%	76	9.0%
仕事上の知人	64	14.9%	16	3.9%	80	9.5%
家族・親戚	24	5.6%	42	10.1%	66	7.8%
学校の先生	3	0.7%	39	9.4%	42	5.0%
学校の紹介	6	1.4%	117	28.2%	123	14.6%
職業安定所	14	3.3%	4	1.0%	18	2.1%
民間の職業紹介	13	3.0%	10	2.4%	23	2.7%
前の勤め先の紹介	3	0.7%	4	1.0%	7	0.8%
転籍	26	6.1%	5	1.2%	31	3.7%
求人広告	116	27.0%	55	13.3%	171	20.3%
家族が経営	44	10.3%	42	10.1%	86	10.2%
自分で始めた	52	12.1%	10	2.4%	62	7.3%
その他	17	4.0%	42	10.1%	59	7.0%
合計	429	100.0%	415	100.0%	844	100.0%

カイ二乗尤度比=285.457 自由度=12 P=0.0000

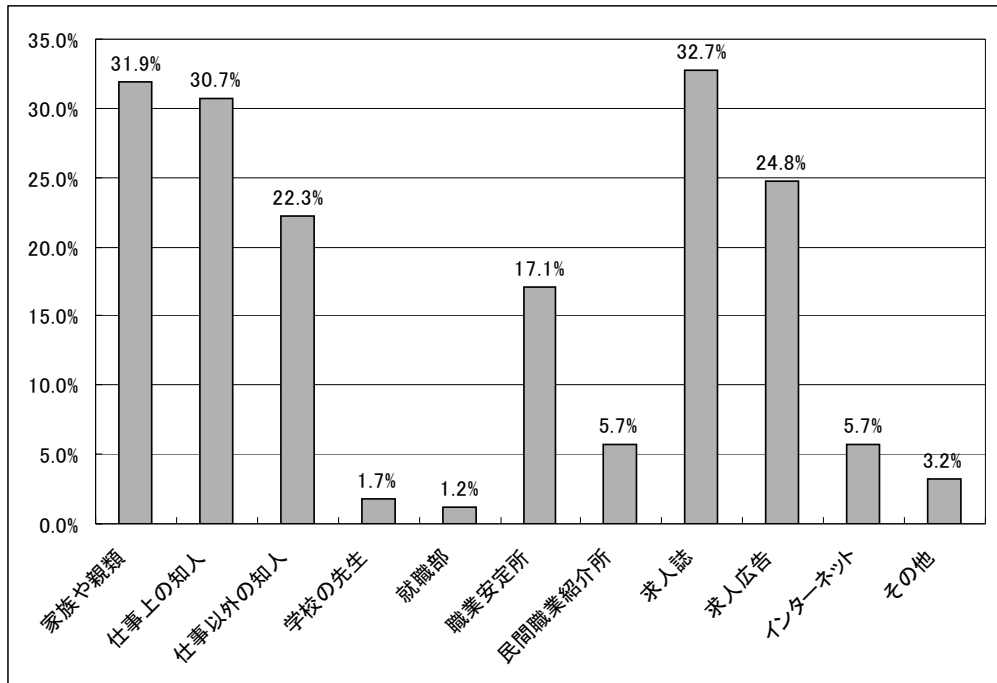


図 離職時に利用した媒体 (複数回答)

職業安定所を利用したものの比率は 17.1%と少なからずいるものの、前に示したように実際に職業安定所を介して入職したものの数は非常に少ない。下の表は、離職時に利用した媒体と実際の入職経路の関係を示している。離職時に職業安定所を利用したもののうち、最終的に職業安定所が入職経路となったものの比率は 18.8%に過ぎず、40.6%が求人広告によって仕事を見つけている。一方、民間の職業紹介所を利用したものの半数以上（56.5%）は、最終的にも民間職業紹介所を入職経路としている。

表 11 離職時に利用した媒体（複数回答）と入職経路

入職経路	離職時に利用した媒体（複数回答）										
	家族や親類	仕事上の知人	仕事以外の知人	学校の先生	学校の就職部	職業安定所	民間職業紹介所	求人誌	求人広告	インターネット	その他
家族・親戚	14.7%	1.6%	7.8%	0.0%	0.0%	4.3%	4.3%	3.0%	2.0%	4.3%	0.0%
仕事上の知人	4.7%	37.1%	18.9%	0.0%	0.0%	4.3%	8.7%	6.8%	6.0%	17.4%	7.7%
仕事以外の知人	11.6%	12.9%	24.4%	0.0%	0.0%	7.2%	8.7%	4.5%	2.0%	4.3%	15.4%
学校の先生	0.8%	0.8%	1.1%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
学校の紹介	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
職業安定所	1.6%	1.6%	2.2%	14.3%	0.0%	18.8%	4.3%	6.8%	5.0%	8.7%	0.0%
民間の職業紹介	0.8%	1.6%	2.2%	0.0%	0.0%	7.2%	56.5%	5.3%	6.0%	21.7%	0.0%
前の勤め先の紹介	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
転籍	3.1%	12.9%	4.4%	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	1.5%	3.0%	4.3%	0.0%
求人広告	20.2%	5.6%	14.4%	0.0%	0.0%	40.6%	13.0%	63.6%	68.0%	21.7%	7.7%
家族が経営	24.8%	3.2%	3.3%	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	15.4%
自分で始めた	16.3%	17.7%	18.9%	28.6%	20.0%	5.8%	0.0%	3.0%	4.0%	17.4%	15.4%
その他	1.6%	3.2%	2.2%	28.6%	0.0%	4.3%	4.3%	1.5%	4.0%	0.0%	38.5%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(4) 転職経路と満足度

本研究の目的は、人々が転職の際にどのような資源を利用するのかを見るだけでなく、それが、どのような結果をもたらしているかを検討することにある。転職の結果として、転職後の職種、従業員上の地位、収入などが上げられるが、調査結果の概要の最後に、入職経路別の満足度を見てみよう。

本調査では、満足度の指標として現職の「収入」、「労働時間」、「仕事の内容」、「休日休暇」、「職場の人間関係」に関する満足度、および、転職経験者に対して「転職時の満足度」を尋ねている。表 12 は、転職経験者のみを対象として現職の 5 項目の満足度、および、転職時の満足度の入職経路別の平均点を示している。すべての項目で、点数の高い方が高い満足度を表す。原色に対する満足度の最高点は 5、転職時の満足度の最高点は 4 となっている。

各項目の下にある数字は、入職経路間の差が統計的に有意なものかを調べるための分散分析の有意水準だが、「休日・休暇に関する満足度」と「転職時の満足度」の 2 項目で、5%未満の水準で統計的に有意な結果を得た。休日休暇に関する満足度が最も高いものは、「前の勤め先の紹介」で現職に就いたもの、その他を除くと、家族・親戚の紹介で仕事を見つけたものが続く。いずれの経路も、現職に関する情報が十分にもたらすものだと考えられる。家族・親戚以外の人的ネットワークも「学校の先生」を除いて、全体の平均点より高い満足度を示している。

最も転職時の満足度が高いものは、現職の事業を「自分で始めた」とするもの、すなわち、自営ないし経営的立場に立つもので、自分で事業を始めることに満足感を得たのだろう。ここでも、人的ネットワーク、特に、「仕事上の知人」、「家族・親戚」を転職経路としたものの満足度が高い。

統計的に有意な結果は得られなかったが、ほかの項目についてみると、収入に感ずる満足度が最も高いのは「前の勤め先の紹介」で転職したものの、逆に最も低いのは職業安定所経由で転職したものであった。前の勤め先の紹介で転職したものは、労働時間についても、最も高い満足度を示している。一方、最も満足度が低いのは学校の先生の紹介で転職したものだが、転職経験者で「学校の先生」を転職経路としたものの数は非常に少ない。そこで、これを除くと労働時間について最も満足度が低いのは「民間の職業紹介」を転職経路とするものだ。仕事の内容について最も高い満足度を示しているのは現職を「自分で始めた」とするもので、ここでも、自分で始めた仕事に対する高い満足感が伺われる。次に高い満足感を示しているのは「家族・親戚」を転職経路とするものである。最も満足度が低いのは「学校の先生」を転職経路に上げたものだが、前に述べた理由からこれを除くと、職業安定所経由で転職したものの満足度が低い。人間関係については、「家族・親戚」を転職経路とするものの満足度が最も高い。ここでも、人的ネットワークを介したものの満足度が高い。学校の先生を除くと、民間の職業紹介所と職業安定所によって転職したものの満足度が低い。

表 12 入職経路別満足度（転職経験者のみ）

入職経路	収入	労働時間	仕事の 内容	休日休暇	人間関係	転職時の 満足度
仕事以外の知人	2.85	3.13	3.34	3.23	3.52	2.68
仕事上の知人	2.98	3.20	3.69	3.52	3.52	2.88
家族・親戚	2.63	3.33	3.79	3.58	3.96	2.87
学校の先生	2.67	2.00	2.67	2.67	2.67	2.67
学校の紹介	2.33	3.33	3.50	3.00	3.33	2.80
職業安定所	2.31	3.29	3.14	3.57	3.21	2.36
民間の職業紹介	2.85	2.46	3.31	2.85	3.15	2.77
前の勤め先の紹介	3.33	4.00	3.67	3.67	3.00	2.67
転籍	2.42	2.62	3.38	3.12	3.38	2.79
求人広告	2.61	2.88	3.31	3.13	3.42	2.68
家族が経営	2.82	3.16	3.34	2.82	3.32	2.55
自分で始めた	2.40	2.78	3.82	2.82	3.58	3.14
その他	2.59	3.00	3.47	3.59	3.53	3.00
合計	2.68	3.00	3.47	3.18	3.46	2.77
分散分析有意水準	P=0.3015	P=0.0602	P=0.0508	P=0.0155	P=0.3584	P=0.0439

3. 第Ⅱ部各章の要約

以下の要約は、第Ⅱ部の各章の著者によるものである。

第1章「転職のプロセスと結果」

本章では、「転職意識の調査」の結果の概要を述べるとともに、前職と現職の関係、転職過程と現職種、収入、満足度等の関係を検討している。

本研究で分析された「転職意識に関する調査」の調査対象は、東京都心近郊に在住する30歳から49歳の男性であり、回答者の属性は、こうした調査対象地域の特性を大きく反映している。具体的には、学歴が高く、ホワイトカラー、特に管理職従事者が多い。

一方、転職経験者の比率は、調査時点で無職であるものも含め53.2%であった。約15年前に行われた同地域を対象とした調査結果によると、転職経験者の比率は約40%であり、転職者が増加しつつありことを窺わせる⁴。

しかし、転職経験者と転職未経験者の就業状況、収入などを比較すると、転職経験者は未経験者とは比べ、ホワイトカラー比率が低く、就業先の企業規模も小さく、収入も低い。したがって、転職者が増加しているとはいえ、日本の労働市場は、まだ、内部労働市場の力が強く、一つの企業の中でキャリアを積んでいく場合と比べ、転職者の就業条件は低いといわざるを得ない。もちろん、樋口(2001)が指摘するように、もともと収入の低いものの方が転職する傾向にあるともいえるが、いずれにしても、内部労働市場の中に留まっているものの方が、まだ有利であるようだ。また、転職者だけを見ても、特に企業規模における壁があり、企業規模の小さい勤め先から大企業に移る場合は少ない。

転職、就職に際し、予想以上に様々な方法、経路が用いられている。転職未経験者が学校を卒業して就職する際にも、フォーマルな方法である学校の就職部を介したものは、「学校の先生」という答えを足しても4割に満たない。「家族が経営していた」という答えを合わせると、人的ネットワークによる就職は3割を超える。一方、転職者に目を向けると、転職者は予想以上に様々な方法で転職を行っている。その方法は、職業安定所や民間の職業紹介、あるいは求人広告といった伝統的な、本論で用いられた言葉によるとフォーマルな方法から、様々な人的ネットワークまで多岐に渡るが、転職経験者の3割以上が人的ネットワークを介した転職を行っている。これに対し、職業安定所の紹介によって転職したものの比率は5%に満たなかった。

転職経路、就職経路と職種の関係についてみると、転職未経験者でホワイトカラー職に就いているものは「学校の就職部の紹介」とするものが最も多い。これは、回答者の修得学歴の高さから考えれば当然の結果だろう。しかし、転職経験者を見ると、同じホワイトカラー職に就いている場合でも、人的ネットワークを介した転職が多くなる。特に、「仕事上の知人」を介したというものの比

率が専門職、事務職で多くなる。アメリカにおける研究では、仕事上以外のネットワーク、特に弱い紐帯の役割の大きさが議論されているが、日本における先行研究（渡辺 1991、1999）によると、本調査の結果と同じく、仕事上のつきあいのある、比較的強いネットワークが大きな役割を果たしている⁵。一方、サービス職や販売職、あるいは製造・労務の仕事に就いている転職経験者をみると、フォーマルな方法、特に求人広告をみたもの比率が高い。

本論では、転職の結果として、入職経路と収入、満足度との関係を転職経験者だけを対象に検討した。収入に対し、転職の方法は、直接的には大きな効果を持っていない。しかし、管理職であるものの収入は有意に高く、現職で管理職のもの多くは人的ネットワークを介して転職しており、人的ネットワークによる転職は、間接的に収入を上げる効果を持っていると推測される。

満足度に対しては、本論の分析で用いられた変数の多くは、小さな説明力しか持っていなかった。しかし、その中で人的ネットワークによる転職は統計的に有意に満足度を高める効果を持つことが確認された。

職種、学歴、企業規模といった回答者の属性、及び入職経路以外に満足度、収入の双方に影響を持っていたのは会社都合退職か否か、及び無職期間である。これらの変数は、仕事探しの逼迫度を示していると考えられる。会社都合退職のものは不本意な退職であり、転職に対する準備もできず、選択しも少ない。また、無職期間が長くなるほど、就職すること自体に対する逼迫度が増すと考えられる。このような状況を反映して、無職期間の長さ⁶と会社都合退職は収入を下げ、同時に、無職期間の長いものは現職に対する満足度が低いという結果を得た。

第2章 「就職と転職におけるネットワークの効果」

本章の目的は、人と仕事のマッチング（job-matching）過程において労働者のネットワーク（社会関係）が果たす役割を分析することである。特に、就職（初職）と転職という2つの入職過程を比較し、ネットワークの活用、ネットワーク特性における差異に注目し、それらが入職結果に及ぼす影響を考察する。

まず、労働者が最も頻繁に用いる入職方法はフォーマルな方法である。全体でほぼ4割の人がフォーマルな方法を通じて仕事を見つけた。つづいて、約3割の人が人的つながりを活用して入職した。就職・転職別にみると、就職には「学校の紹介」というフォーマルな方法が多用され、人的つながりとしては「学校の先生」や家族・親族関係の入職経路が頻繁に活用される。転職には、フォーマルな情報経路として求人広告がよく活用され、人的つながりでは特に仕事上のコンタクトが多用される。人的つながりを用いる人々の特性については、転職では前職と現職の間に求職活動をしなかった労働者が人的つながりを用いる傾向がみられた。また、前職に在職中に求職活動をした労働者が人的つながりを用いる傾向がある。

人的つながりが情報収集度に与える効果は、就職でなく、転職で観察された。転職で人的つながりを用いると情報収集度が高い。すなわち、就業情報の収集については、就職ネットワークよりも転職ネットワークが有効である。また、人的つながりが入職結果に与える効果については、就職でも転職でも、人的つながりを活用すると、就いた仕事に満足する傾向があった。また、就職に人的つながりを用いると、就職した会社の規模が小さい。

情報収集度が入職結果に与える効果は、就職・転職の両方において一貫して観察された。職務満足度、企業規模、転職希望という就職結果、または、職務満足度、年収、年収の変化、転職満足度という転職結果に対して情報収集度が影響を与える。就職と転職というジョブ・マッチング過程において就業情報の収集度が非常に重要であることが確認された。

次に、就職には学校の先生や親などの家族・社交上のコンタクト、転職には仕事上のコンタクトが多用される。同様に、紐帯の強さを比較すると、転職よりも就職において強い紐帯が活用される傾向がある。コンタクトの種類と関係する要因をみると、就職でも転職でも、年齢が若いと「家族・社交上のコンタクト」を活用し、反対に、年齢が高いと「仕事上のコンタクト」が多く使われる。

ネットワーク特性が情報収集度に与える効果については、転職で仕事上のコンタクトを用いると、就業情報の収集度が高く、反対に、家族・社交上のコンタクトを用いると情報収集度が低い。就業情報の収集については、就職ネットワークよりも転職ネットワークが戦略的機能を持つことが確認された。

ネットワーク特性が入職結果に与える効果についてみると、就職で弱い紐帯を用いると現職の職位が高い傾向がある。一方、転職では、弱い紐帯を活用すると、転職時に年収が増加したとする報告が多い。また、弱い紐帯を用いると、規模の大きい企業に転職する傾向がある。さらに、転職で仕事上のコンタクトを用いると現職の職位が高い。

今回行われた調査結果では過去の調査結果と一致するものが多く確認された。入職方法については、前職と現職の間の求職活動の有無と人的つながりの活用の関係、情報収集度に対する人的つながりの効果、入職結果に対する情報収集度の効果、職務満足度に対する人的つながりの効果などがその例である。また、ネットワーク特性については、入職年齢とコンタクトの種類との関係などが確認された。

一方、今回の調査では、日本の過去の調査では観察されなかった新しい結果が明らかになった。まず、本章の調査で「人的つながり」を活用する労働者の割合は、「人的つながり」が最も頻繁に活用された1985年の東京調査と比べると少ない。さらに、就職で弱い紐帯を用いると現職の職位が高い傾向、または、転職で弱い紐帯を活用すると転職時に収入が増加したという報告が多く、規模の大きい企業に転職する傾向が観察され、日本の男性労働者においても「弱い紐帯の強さ」が新たに確認された。

第3章「首都圏の転職市場の実態と人的資本の効果—人的ネットワークと職業横断性に注目して—」

本章の目的は、首都圏30Km以内に在住する就業者から収集された調査個票データを用いて転職選択がどのような要因の効果によるのかを検証した。さらに、本章では転職経験者をとりあげて、収入と満足度という達成指標に対して、よりよい転職を選択するためにはどのような条件が必要となるのかについてその要因分析をおこなう。本章の焦点は、ここでは投入した変数を統制してもなお、個人が蓄積すると仮定される人的資本が、職業生活に有効な機能をはたすか否かにある。とくに、人的ネットワークと前職と現職における職業の横断性の効果を統制してもなお人的資本の効果は達成指標に有意な影響をもつのかを検討する。

以上のような問題設定には次のような背景がある。個人の移動については、人的資本の性質を考慮して、これまで2つの主流な考え方が並存してきた。そのひとつは、日本の雇用慣行との関わりから、ある特定の職種あるいは特定の企業において有効と考えられる特殊人的資本には、個人の移動がその蓄積に好ましい結果をもたらさないというものである。もうひとつは、どの職種あるいはどの企業でも有効である一般人的資本では、個人の移動が経済的な条件を改善し、かつ効率的な資源配分をもたらすと考えるものである。

日本の経験的な成果は、鉄鋼業あるいは製造業といった重厚長大な産業組織を中心に蓄積されたために、標準的な教科書などで紹介される一般人的資本仮説よりも特殊人的資本仮説に整合的な結果となっている。日本の産業はサービス産業化がすすむ一方で、企業組織のスリム化が進行して、個人と組織との関わり方が変容しつつあるといわれる。この変化は、一つの組織に長期間勤続して特殊人的資本を蓄積することのメリットが低下しつつあることを示しているとも考えられるのである。

具体的な手続きは次のように行われた。まず、転職選択については、サンプル中の転職経験者を「1」、転職経験のない者を「0」として、人的資本変数、従業先規模変数、職業変数を投入したLogistic回帰分析を行った。転職者の達成指標の分析では、1年間の収入と仕事に関する満足度を従属変数として、人的資本変数、従業先規模変数、職業の連続性変数、離職理由、そして「準備の周到さ」に関する変数を投入した。収入は対数値をとり、満足度は「非常に満足している」を「4」とし、「非常に不満だ」を「0」とする5つの順序を与えた。

定着者と転職者との比較の結果、平均的にみて転職は依然として個人のジョブとのミスマッチを改善しているようにはみえない。30代の若い年齢層にそれ以外の層に比べて転職が増えているが、全体としてみれば、雇用者の場合は人的資本蓄積にとってマイナスの効果を持ち、自営業の場合は人的資本の影響をもたない。その意味で首都圏における労働市場においてもミスマッチを改善するという意味での流動化は進んでいないと考えられる。転職者についてみると、収入という経済的達

成指標は大規模企業に転職すること、職業の横断性の高い職業—専門職あるいは管理職—toに就くこと、積極的な離職理由によって転職すること、仕事の探索は前職を辞めるまでにすでに始めておくことによって高まる。しかし、仕事上の人的ネットワークと会う回数を考慮した「紐帯」仮説は、会う回数の多い「強い紐帯」仮説、あるいは会う回数の少ない「弱い紐帯」仮説も支持されない。仕事満足度を達成指標にした場合には、仕事のどの側面について注目するかによって、満足度スコアを高める要因は異なっている。なかでも転職に対する積極的な理由と従業先規模の影響は、満足度スコアを有意に高めることがわかった。On-the-job searching という経済学から提起された変数は収入に対して単独の正の効果をもつが、6つの満足度スコアに対しては、On-the-job searching と社会学から提起された人的ネットワーク（紐帯）の効果はいずれも有意な影響を与えなかった。経済的な達成に対しては、人的資本の効果が安定的に存在するが、満足度という意識の達成に対しては、人的資本の効果はなかった。

4. 分析結果のまとめ：本研究における知見

最後に、本報告書における分析結果をまとめよう。

第 I 部の最初に示したように、本研究の背景には、第一に、変化しつつあると思われる日本の労働市場の現状と転職市場に対する関心の高まりがある。第二に、本研究に参加したものは、転職について研究するための新しい視点として、アメリカを中心として興隆している経済社会学、転職の社会学に注目し、これらの理論的成果を日本にも適用できないか、適用したらどのような結果が得られるだろうかという関心を持った。

(1) 多様な転職・就職のプロセス

本研究で、転職・就職のプロセスと呼ばれているのは、転職、あるいは就職の際に利用されている人的ネットワーク、あるいは、職業安定所や民間の職業紹介所等、労働市場の中で労働者と仕事の間に関在する様々な資源、メディアである。調査の結果、転職、あるいは就職の際には、予想以上に様々なネットワーク、制度等が利用されていることがわかった。

学校から労働市場へ移行する際には、学校の職業紹介、職業安定所を含めたフォーマルな方法を通じて就職するものが約 45%を占めた。特に、学校の紹介によって仕事を見つけるものが多いが、その比率は約 28%で、我々の当初の予想より低い。人的ネットワークを用いたものの比率は約 30%で、中でも、家族・親戚という、いわゆる縁故が関与している。

また、転職、就職に関与する人的ネットワークの種類は、年齢が若い者ほど「家族・親戚」の関与が高く、年齢が上がるにつれ「仕事上の知り合い」の関与が高くなる。

一方、労働市場に入った後に仕事を変える、すなわち、転職の場合、においては人的ネットワークの関与が強くなり、フォーマルな方法の力は弱くなる。フォーマルな方法をあげたものの比率は 34.7%だが、この大部分を「求人広告 (27.0%)」が占めている。職業安定所を通じた転職者は 5%に満たない。今後、転職者の数が増えることが予測されるので、安定行政における、「転職者」に対するケアの増大が望まれる。

(2) 増加する転職者

1991 年以降、日本をおそっている長期不況の中、マクロデータをみても失業者、転職者の量が増加していることは見て取れるが、本調査では、全回答者の 53.2%が転職経験を持っていた。この結果、1985 年に東京で行われた調査（渡辺 1992、1999）の結果と比較すると、やはり、転職者経験者の増加が認められる。（1985 年調査：40%）。

一方、1985 年調査では人的ネットワークが最も頻繁に活用されたが（54.6%）、今回の調査では約 3 分の 1 と少なくなっている。この原因としては、(1) サンプル特性の違い：1985 年調査の方が高

い年齢をとっている、(2) 雇用情勢、転職市場の変化が考えられる。

後者の雇用情勢の変化と転職における人的ネットワークの役割の変化に関係について、以下のような仮説をたてることができる。仮に、労働市場、転職市場の中で人的ネットワークが供給できる雇用量にある程度の限界があるとしよう、その上で、雇用情勢が変化し、転職者が増加する。あるいは、人的ネットワークが対応できないような、突然、仕事を失う人が増加する。これらの転職希望者のうち、人的ネットワークが対応しきれない人々がフォーマルの方法等、他の資源に向かうのである。こうした仮説が成立するか否かについては、今後の研究課題である。

(3) 人的ネットワークと転職の結果

転職に際して、人的ネットワークを用いた場合、満足度が高いことが確認された。逆に、職業安定所を通じた転職者は、一般に満足度が低い。

転職経験者と転職未経験者を比較すると、転職未経験者の方が学歴が高く、ホワイトカラー職、特に管理職が多く、収入も高い。すなわち、日本においては学卒後、一つの企業の内部労働市場の中でキャリアを積むものがメイン・ストリームであることには変わりはなく、このメイン・ストリームに留まるものの方が労働条件、収入等で恵まれている。

転職者だけを見ると、転職後の仕事が管理職であること、企業規模が大きいことが収入を上げる効果を持つが、人的ネットワークの直接的な効果は認められない（第Ⅱ部第1章の分析では、有意水準が10%未満でかろうじて正の効果を持っていたが、第2章、第3章の分析では有意な効果を観測していない）。しかし、転職後管理職に就くものの多くが人的ネットワークを利用しており、間接的な効果はあるものと思われる。

転職後の満足度に対しては、人的ネットワークの直接効果は微弱ではあるが認められた（第Ⅱ部第1章）。また、転職後の満足度に対して、情報の収集度（満足度で測定）が大きな影響力を持っているが、人的ネットワークの中でも仕事上のコンタクトを用いると情報収集度が高く、家族・親戚が関与した場合は情報の収集度が低い。

(4) 紐帯の強さ

弱い紐帯仮説、すなわち、関係の弱い人的ネットワークの方が転職後、高い満足度をもたらすという仮説については、収入、満足度に対する直接的な効果を見出すことはできなかった。元来、過去の調査結果では、日本では紐帯が強い方が高い満足度を示すという報告がなされていたが、今回の分析によると、こうした傾向も見いだせなかった。

しかし、今回の調査では、弱い紐帯を用いた転職者の方が(1) 現職の職位が高く、(2) 規模の大きな企業で働くものが多く、(3) 転職時に年収の増加を報告しているものが多い。これは、日本に

において弱い紐帯が、労働市場において意味を持つようになったという変化の兆候だろうか。もし、こうした変化がみられるとすれば、人的ネットワークの役割の変化についてたてたのと同様な仮説が成り立つのだろうか。

弱い紐帯とは、家族や親族を中心とした、伝統的な濃密な人間関係を持つ集団、共同体には見いだすことはできない。グラノヴェッターは、このような伝統的な集団、共同体にみられる「強い紐帯」が、ともすれば、社会の閉鎖性を生むことを指摘している。「弱い紐帯」はこれに対して、通常、興隆のない集団の成員同士を結びつける役割を果たす。転職の場面では、自分の近隣では見出すことのできなかつた仕事に関する情報やチャンスをもたらすという役割を果たす。したがって、かつては仕事上の仲間や家族・親族といった強い紐帯を中心に機能していた人的ネットワークに、弱い紐帯が見いだせるようになったとすれば、前に示した仮説と同様、雇用情勢、転職市場が変化し、従来の人的ネットワークでは対応しきれないような事態がみられるようになったということの意味していると考えられる。

(5) 人的ネットワークの階層性

蔡と守島（2002）は、人的ネットワークが利用できるものとできないものがある、すなわち、人的ネットワークには階層性があることを指摘し、職探しのための資源を持たない人々を支える役割を公共職業安定所が担っていると述べている。本論で示されたように、就職、転職と個人のあいだには、転職方法という形で様々な社会関係が介在している。そして、この社会関係は平等に分配されているわけではない。ある人は、自分のまわりにある人的ネットワークの中に埋め込まれている資源（Social Capital）を利用することができる。しかし、そうした資源を利用することができないものもある。そのような人々の職探しを支える役割を担っているのが、公共職業安定所だといえる。

しかし、公共職業安定所の利用は少なく、公共職業安定所を介して転職したものの満足度は高いとはいえない。これは、先に述べたように、社会関係資本に階層性があり、公共職業安定所を利用する人の多くは、自らのまわりに資源を見出すことができず、生活も逼迫する中、少ない選択肢の中で転職先を見つけなければならないということに起因すると考えられる。本研究でも、無職期間の長いもの、前職を会社都合で退職したものは、他の変数（例えば、入職経路）とは独立に収入、満足度が低いことが明らかになっている（第Ⅱ部第1章）。このような人々も、職探しに逼迫し、不満を持ちながらも新しい仕事に就いたといえるだろう。

一方、本調査では民間の職業紹介を利用したものも少なからず存在した。今後、民間の職業紹介事業の拡大が予想され、そうした状況下で、公共職業安定所がどのような役割を果たしていくべきなのかに関する議論が行われるだろう。

本研究でも指摘されているように（第Ⅱ部第1章、第3章）、日本の労働市場では学歴、職務歴などの人的資本は、大きな効果を持っていない。だからこそ、本研究がとりあげた、労働市場の中の供給サイド、需要サイドの間に介在する様々な制度、社会関係が重要な役割を果たしている。最初に述べたように、グラノヴェッターの研究から始まった人的ネットワークの理論は、適用分野・範囲を広げ、社会関係資本論として経済社会学、社会階層論、あるいは開発経済学の分野で議論されている。社会関係資本がどのように開発され、利用されていくかに注目していくことは、社会理論、応用の双方において重要な課題となるだろう

注

¹ 転職入職者とは、入職者のうち入職前1年間に就業経験のある者のことをいう。入（離）職率は、入（離）職者数を1月1日現在の常用労働者数で除したものの、転職入職率は、転職入職者数を1月1日現在の常用労働者数で除したものをいう。

² **Social Capital** という言葉に「社会関係資本」という訳語を充てたのは、佐藤（2001）に従った。佐藤は、日本語の「社会的資本」という言葉には、すでに「社会的インフラ」という意味が染みついており、人間と人間のネットワーク、コミュニケーション、相互行為等の「非経済的な」諸要素に注目し、**Social Capital** に「社会関係資本」という日本語を充てている。

³ この調整残差は、表全体の尤度比に対して各セルがどれくらい貢献するかをみるために、期待度数の大きさ、分散を考慮して標準化したものである。調整残差は正規分布するので、絶対値が1.96より多ければ5%、2.57より多ければ1%水準で有意に期待値から乖離していることが示される。この調整残差は以下の式によって求めることができる。

$$\frac{n_{ij} - f_{ij}}{\sqrt{f_{ij} \left(1 - n_{.j} / N\right) \left(1 - n_{.i} / N\right)}}$$

ここで、 n_{ij} は i 行 j 列のセルの観察度数、 f_{ij} は期待度数、 $n_{.j}$ は j 列の合計、 $n_{.i}$ は i 列の合計、 N は全体の合計を示す。詳細については、原（1983）、Agresti（1996）等を参照されたい。

⁴ この調査については、渡辺（1999、2000）及び、本報告書の第2章を参照されたい。

⁵ 台湾で行われた調査でも、日本と同様の結果が報告されている（Lin 1999）

参考文献

- Agresti, Alan 1996. *An Introduction to Categorical Data Analysis*. New York, NY: Wiley.
- Baker, Wayne 2000 *Achieving Success Through Social Capital* San Francisco. CA: Jossey-Bass Inc.
(中島 豊訳『ソーシャル・キャピタル—人と組織の間にある「見えざる資産」を活用する』ダイヤモンド社)
- Brinton, Mary C. and Zun Tang 2002 “Network Embeddedness and Stratification in a Japanese Labor Market.”
A Paper Presented at 2002 American Sociological Association Annual Meetings.
- 蔡 苳錫・守島基博 2002 「転職理由と経路、転職結果」日本労働研究雑誌 506号 pp.38-49
- Granovetter, Mark. 1974. *Getting A Job: A Study of Contacts and Careers*. 1st edition. Harvard University Press.
1981. “Toward a Sociological Theory of Income Differences.” In *Sociological Perspectives on Labor Markets*, edited by Ivan Berg. Academic Press.
1982. “The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited.” In *Social Structure and Network Analysis*, edited by Peter V. Marsden and Nan Lin. Beverly Hills, CA: Sage.
1995. *Getting A Job, 2nd Edition*. University of Chicago Press. (1998. 『転職—ネットワークとキャリアの研究』第2版、渡辺深訳、ミネルヴァ書房)
- 原 純輔 1983 「質的データの解析法」直井 優 (編)『社会調査の基礎』pp.205-277 サイエンス社
- 樋口美雄 2001 『雇用と失業の経済学』日本経済新報社
- 玄田有史・中田喜文 2002 『リストラと転職のメカニズム：労働移動の経済学』東洋経済新報社
- 猪木武徳・連合総合生活開発研究所 (編著) 2001 『「転職」の経済学』東洋経済新報社
- Lin, Nan and Mary Dumin. 1986. “Access to Occupations Through Social Ties.” *Social Networks* 8, pp.365-85.
- 守島基博 2001 「転職経験と満足度—転職ははたして満足をもたらすのか」猪木武徳・連合総合生活開発研究所 (編著) 『「転職」の経済学』 pp. 141-165 東洋経済新報社
- Rosenbaum, James 2001. *Beyond College for All: Career Paths for the Forgotten Half* New York Russell Sage
- 労働大臣官房政策調査部編 2000 『転職者の実態：転職者総合実態調査報告』
- 佐藤 寛 (編) 2001 『援助と社会関係資本：ソーシャルキャピタル論の可能性』アジア経済研究所
- 渡辺 深 1991. 「転職—転職結果に及ぼすネットワークの効果」、社会学評論 42 卷,1 号, pp.2-15.
1992. 「転職方法—就業情報が転職結果に及ぼす影響」組織科学 25 卷,4 号, pp.72-84.
1999. 『「転職」のすすめ』講談社現代新書

資料シリーズ No.137

転職のプロセスと結果

(概要)

発行年月日 2003年9月8日

発行 日本労働研究機構 ©

〒177-8502

東京都練馬区上石神井 4-8-23

URL <http://www.jil.go.jp/>

*本誌は資料シリーズ No.137 の概要です。

資料シリーズ本体のお問い合わせ先

編集 (企画課) Tel. 03-5991-5104

© 2003