

新規学卒者の就職先特徴の変化 と早期離職の職場要因

小林 徹

（労働政策研究・研修機構研究員）

本稿では近年の若年者の早期離職率が増加した背景に、学卒時の景気の影響以外にも、就職先の職場構成（産業・職業・企業規模構成）が変化したことによる要因や、同じ産業、職業、規模であっても以前より離職しやすい環境に変化している要因があるのではないかと考え、卒業年が近年とそれ以前のグループで3年内離職率の差に関する要因分解を行った。要因分解の結果からは、産業・職業構成の変化による要因は不明瞭であったが、企業規模構成変化の影響は確認された。1990年代後半や2000年代の若年早期離職には、学卒時の景気や個人属性が同様であっても、定着しやすい大企業への就職が少なくなった影響もあることが示された。だがそれ以上に、景気や個人属性だけでなく就職先の企業規模構成が異ならずとも、同規模企業において以前よりも離職傾向が高まった要因が大きかった。またこれら2要因の合計は、学卒時の景気の影響に及ばないながらも近い大きさを示していた。これら分析結果からは、学卒時の景気の影響だけでなく、長期構造的な就業環境の変化も、若年者が早期離職に直面する可能性を高めたと考えられる。学卒時の景気にかかわらず、1企業への長期勤続によって安定的な賃金上昇を実現できる職場が減りつつあることが示唆される。

【キーワード】 労働経済、雇用政策、労働市場

目次

- I はじめに
- II なぜ職場属性ごとに離職傾向が異なるのか
- III 分析モデル
- IV 分析に用いるデータ
- V 分析結果
- VI むすびにかえて

I はじめに

日本では、労働者と仕事との出会いの場が学卒時に集中しており、初職就職の成否が、生涯のキャリアに強く影響すると言われている。そのため、就職時が好景気であるか不景気であるかは、労働者にとって重大な問題となる。不況期に就職せざ

るを得ないことは、本人の責めに帰さないながらも様々な悪影響を及ぼす。また、その影響は中長期的に続くことが「世代効果」の研究群によって明らかにされている。わが国の「世代効果」に関する研究蓄積は太田（2010）で詳しくサーベイされ、無業や低賃金、就職先の属性、早期離職などへの影響が指摘されている。本稿では、このうち早期離職に着目するが、就職時の景気以外の要因についても検討する。

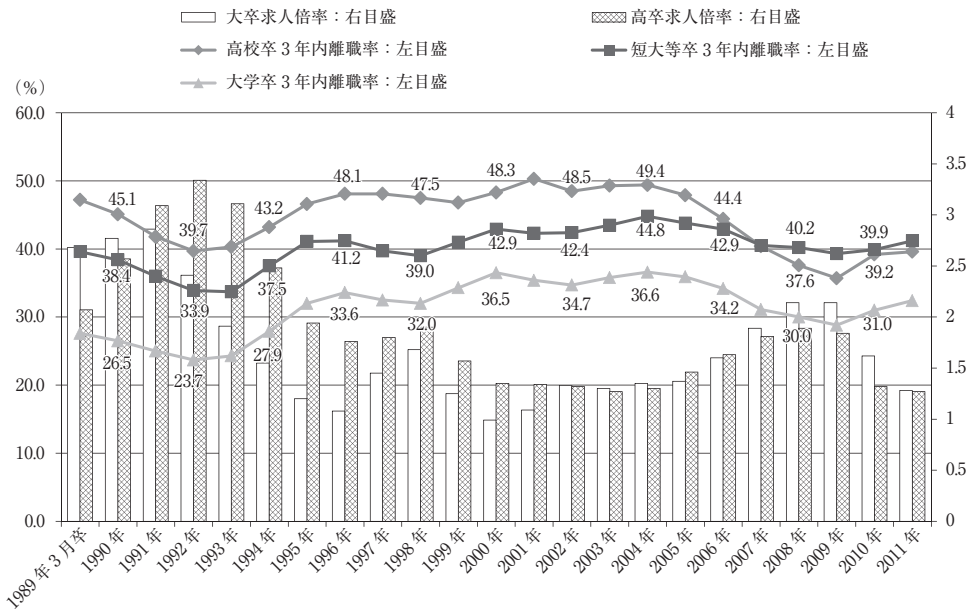
不況期就職と早期離職との関係についての研究が盛んに行われた背景には、2000年前後の「7・5・3離職」¹⁾と呼ばれた若年早期離職の増加がある。当時は、若年者の「こらえ性」が弱まっているために早期離職が増えているのではないかと、という論調もあった。言い換えれば、景気など外部環境

の要因ではなく、個人の特性が変化しており、その変化が離職を増やしたという指摘である。これに対し黒澤・玄田（2001）では、若者の職業観は変化しておらず、卒業時の景気が悪いことが正社員に限っても早期離職の増加に繋がっているという分析結果が示された。当該論文以前にも、大竹・猪木（1997）や太田（2000）によって、好況期に就職活動ができた者ほど勤続が長期化することや、学卒時の新規学卒求人倍率が低いほど離職率が高まることが指摘されている。その後、太田・玄田（2007）や近藤（2008）によって、卒業時に不景気であった者ほど就業率が継続的に低いことや、佐藤（2009）によって学卒時の不況が第二職目においても離職率を高めていることが示され、学卒時の不況による世代効果は初職以降の安定性にも及んでいることが明らかになっている。反対に個人の意識を見ると、新入社員として就職した職場に「定年まで勤めたい」という意識を持つ若年者が2003年以降増え続けているという（日本生産性本部 平成23年度「新入社員の『働くことの意識』調査」結果）。これらエビデンスによって2000年代にかけての若者の早期離職は、

個人の「こらえ性」ではなく、就職時の不況という景気環境要因によって説明されるようになり、不況期下でもいかに良いマッチングを行うかが重視されるようになったと考えられる。

このように、早期離職の増加に関するこれまでの議論は、労働者の個人特性と景気という2つの要因からなされていたが、本稿では、雇用関係のもう一方の当事者である企業や職場特性に着目する。というのも図1を見ると、先行研究が指摘するように、卒業時の景気に伴い3年内離職率は上下しているように見えるが、リーマンショック前の好況期である2003～2007年でも、大卒者の3年内離職率は3割を超えており、1995年以降3割を下回ったのは2009年のみである。高卒者では2008、2009年にはこの二十数年で最も低い水準まで離職率は下がったが、短大等卒では2004年以降の景気回復期でも3年内離職率はほぼ40%を超えて高止まりしている。若年者の安定志向が高まる中、景気が回復に向かっても3年内離職率は大きくは下がらなかったと言える。学卒時の景気要因は重要でありながらも、また別の要因も存在するのではないか。本稿ではそのような別

図1 新規学卒就職者の3年内離職率の推移



出所：3年内離職率については厚生労働省「若年雇用関連データ」、高卒求人倍率については厚生労働省「平成26年度『高校・中学新卒者の求人・求職状況』取りまとめ」第6表最終状況、大卒求人倍率については株式会社リクルートホールディングスリクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」より筆者作成。

要因として、これまで詳細には分析されてこなかった就職先の職場側の特性変化を疑い、個人の変化、景気の変化、職場の変化のうちどの要因が大きかったかについて検討する。

職場の特性変化が早期離職を増やす要因についても、2つの要因が考えられる。第1には、産業や職業、企業規模といった就職先の職場属性の構成比が変化してきた要因である。個人特性や景気等の外部環境要因が同様であっても、産業構造の変化等によりそもそも離職率の高い職場へ就職する者が増えているならば、全体の早期離職率は高まることが考えられる。つまり、若年者の早期離職が増えた背景に「そもそも日本的長期雇用の特徴が希薄な、もともと労働者の離職傾向が高い職場において、多くの学卒者が吸収されていった」という影響も重要であった可能性がある²⁾。

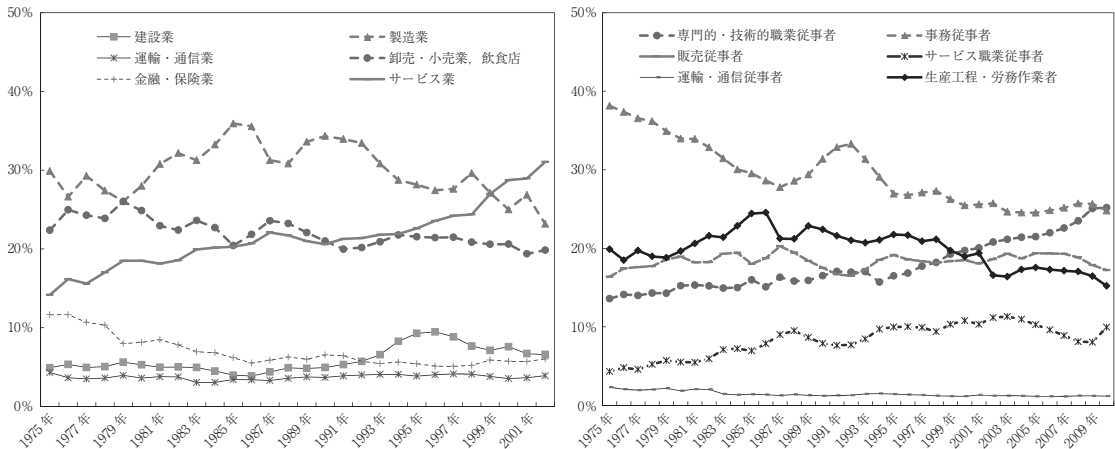
脱工業化やサービス経済化など産業構造の変化や、職業についても技術進歩の影響で増えた職業もあれば減った職業もあると指摘される。『学校基本調査』³⁾より新規学卒者の就職先の産業や職業の推移を示した図2を見ると、サービス業やサービス職、専門・技術職への就職が増加している反面、90年代以降に製造業への就職は減少し、事務職への就職も減少傾向である。また平成23年版「労働経済の分析」104頁では、1993年以降、

正社員として大企業へ就職できる者が減っていったことが指摘されており、就職先企業の企業規模の構成比にも変化が生じていた可能性が考えられる。

このような産業・職業や企業規模別に労働者の離職傾向が異なることは、これまでの先行研究で知られている。樋口(1991)は『就業構造基本調査』のデータを用い、産業や企業規模ごとに賃金の上昇状況や離職率が異なる⁴⁾ことを示しており、平成14年版「労働経済の分析」では製造業の離職率が他産業に比べて低いこと、平成21年度版「中小企業白書」では従業員規模100名未満の中小企業の離職率が高いことが指摘されている⁵⁾。また、厚生労働省による3年以内離職率の産業別のデータからは(厚生労働省「新規学卒者の離職状況に関する資料一覧」)、特に大卒者の3年内離職率は、企業規模や産業別に異なっていることが確認できる。

職場の特性変化に関する第2の要因としては、個人の意識や景気環境だけでなく産業や企業規模などの職場属性に関する分類項目名称の構成比が同じであっても、近年ほど離職しやすくなるという同職場属性内の変化要因が挙げられる。例えば、同じ製造業の大企業内においても長期雇用慣行が弱まることで、離職が発生しやすくなるというこ

図2 各卒業年における高校・大学卒者の就職先に占める各産業・職業の構成比の推移
(左図：産業、右図：職業)



注：産業分類や職業分類が継続的に比較可能な調査年までで集計。なお1986年以前の職業分類にある「採掘作業者」は「生産工程・労務作業者」に含めている。

出所：『学校基本調査』の大卒者、高卒者の就職先産業、職業より筆者作成。

とが考えられる。

濱秋ほか(2011)では、日本型の長期雇用慣行は維持が難しくなっていることが指摘されている。また Kawaguchi and Ueno (2013) では、近年の世代ほど、どの産業・企業規模においても各年齢時点の勤続年数が短期化してきていることが示されている。職場構成の要因ではなく、同職場属性内の変化要因が重要である可能性も考えられる。

それでは個人属性の変化や景気環境に加え、就職先の職場属性の構成変化や同職場属性内の変化要因は、近年の若年者の早期離職の高まりにどれほどのインパクトを持っていたのだろうか。この問いを明らかにするために、本稿では Brown, Moon and Zoloth (1980)⁶⁾ の要因分解の方法により、近年の若年早期離職の高まりに関する要因を、

- ①同様の産業・職業・企業規模であっても属する労働者の個人属性や景気の変化したことによる要因
- ②同様の産業・職業・企業規模において、属する労働者の個人属性や景気が異ならなかったとしてもなお残る要因
- ③卒業時の景気や高学歴化など個人属性の変化が、就職先の産業・職業・企業規模の構成を変化させたことによる要因
- ④景気や個人属性の違いによっては説明されない、就職先の産業・職業・企業規模の構成変化による離職への要因

の4つに分けてそれぞれの寄与度を測定する。またその中でも特に②、④の影響の大きさに着目することで、個人属性や景気の変化によらない職場要因の重要性や、その中でも職場構成の変化と職場内変化のどちらがより重要であったかについて検討する。

仮に卒業時の景気要因以上に、職場構成の変化要因や同職場内の変化要因が重要であったならば、卒業時の景気にかかわらずこれまでのように初職就職先企業に長期勤続することで雇用の安定と所得の増加を実現してゆくことは難しくなっているといえよう。

以下Ⅱでは、先行研究や各種調査で指摘されるように職場属性間で離職傾向が異なるならば、そ

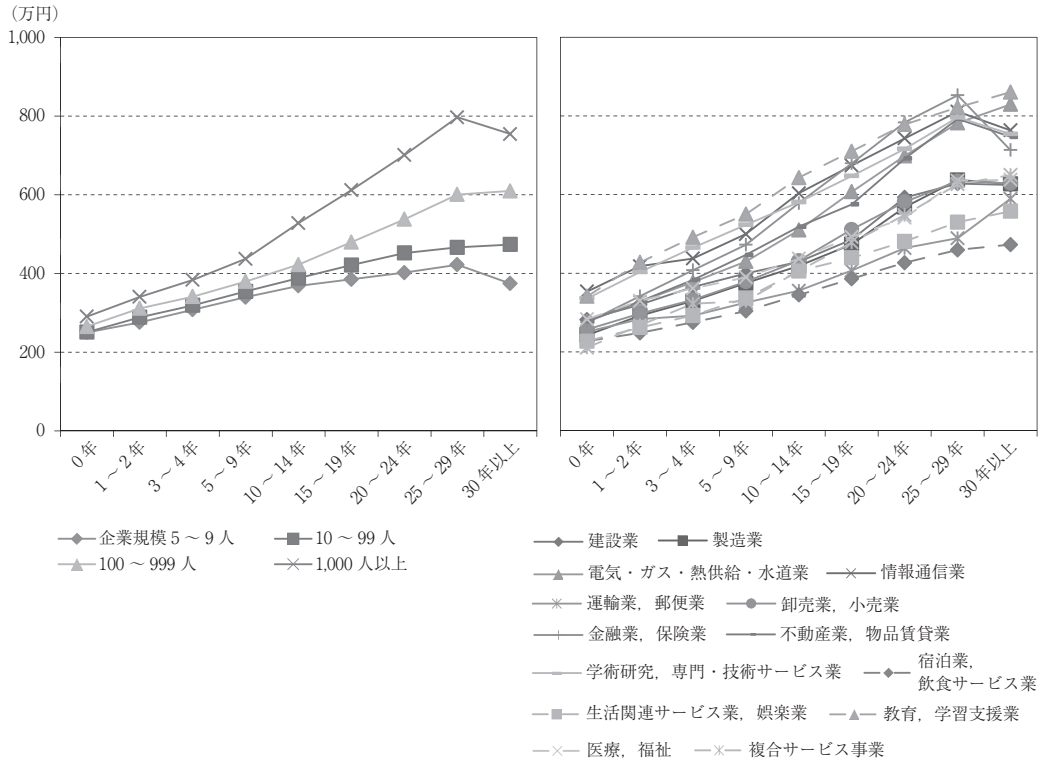
のメカニズムがどのように説明可能か、経済学の文脈による整理を行う。Ⅲでは、具体的な分析手続きを示し、Ⅳで、分析に使用するデータについて述べる。Ⅴでは分析結果を示しその解釈を検討し、Ⅵで本稿の結論を述べる。

Ⅱ なぜ職場属性ごとに離職傾向が異なるのか

上述したように、先行研究において産業や職業、企業規模別に離職傾向には違いがあることが報告されている。このような産業、職業、企業規模ごとの離職傾向の異なりは、それぞれの職場で求められる人的資本の特性が異なることによる可能性がある。

例えば人的資本理論で述べられる企業特殊の技能の重要性が高い職場ほど、企業外では活用できない技能蓄積への投資を労使双方が行うことから、長期勤続によって賃金が高まりやすく、離職率は低くなると考えられる。長期雇用慣行に繋がる従来の日本的雇用システムは、企業特殊の技能を重視する職場特性により形成されたと考えられるが、他方で企業特殊の技能があまり重視されない職場もあるだろう。またそのような職場では、企業特殊の技能が重視されないことから、長期の勤続を経ても賃金はあまり高まらず、離職率は高い可能性がある。図3は『賃金構造基本統計調査』を用い、職場属性別に勤続年と年間給与との関係を見たものだが、産業や企業規模によってカーブの形状は異なっている。大企業や金融・保険業、電気・ガスなどのインフラ産業、教育・学習支援、専門・技術サービス業では、勤続に伴い給与が高まりやすく、反対に小規模企業や生活関連サービス・娯楽業、飲食・宿泊業では、給与が高まりにくい様子が見られる。このような勤続による給与の高まり方の違いが、企業特殊の技能の重要性を反映しているものであるならば、厚生労働省『新規学卒者の離職状況に関する資料一覧』に見られるように、大企業やインフラ産業等では離職率が低く、小企業や一部のサービス業では離職率が高い傾向となる。なお、職場で求められる人的資本の特性が異なるならば、当然のように所属する労

図3 企業規模、産業ごとの勤続年数と年間給与の関係（縦軸：年収、横軸：勤続年数）



注：データは「男女学歴計」、企業規模別の推移は「産業計」、産業別の推移は「10人以上」の企業規模に関するデータを用いている。
縦軸の年収は、「所定内給与額」×12+「年間賞与その他特別給与額」で計算している。
出所：平成25年賃金構造基本統計調査（一般労働者）より筆者作成。

働者の個人特性も異なるのだが、労働者の個人特性が一定であっても、職場間の雇用システムの違いによって離職傾向が異なると考えられる。

また、現在仕事をしている者の転職行動を想定したオン・ザ・ジョブサーチモデルからも産業、職業、企業規模ごとの離職傾向の違いを説明できる。このモデルでは、勤務先の倒産など外生的な離職も想定されているが、自発的な転職は、外部労働市場から得られるだろう期待賃金など転職後の価値が、現勤務先からの離職を決断する条件値である留保賃金を上回る場合に発生すると考えられる。つまり、他企業からのオファー確率やその際に実現しうる賃金など外部期待賃金を高める要因は離職率に正の影響を持つ一方で、現職企業からの賃金が高いことや、現職企業から解雇される確率が低いなど留保賃金を高める要因は、離職率を下げると考えられる。つまり、賃金が低い場合だけでなく、現職の賃金が高くとも他企業からも

高く評価され、より良いオファーを受けやすいならば離職率は高くなると考えられる。

以上のうち、どのようなメカニズムが職場別の離職傾向の違いに重要であるかについては本稿の分析範囲外だが、産業や職業、企業規模ダミーを含めた離職関数の推定を行うことで、景気や労働者の個人属性などをコントロールしても、賃金の高い産業や大企業で一様に離職率が低くなるかについては確認する。

III 分析モデル

1 「近年の若年者」と「以前の若年者」との3年内離職率の差に関する要因分解

本稿では、Brown, Moon and Zoloth (1980) を嚆矢とした要因分解により、近年の若年者の早期離職が増加した背景に、景気や労働者自身の変化

がより重要であったのか、就職先の職場（産業、職業、企業規模）構成の変化の影響がより重要であったのか、同職場で景気や個人属性が異ならなくても離職しやすくなっていることがより重要であったのかを検討する⁷⁾。Brown, Moon and Zoloth (1980) では、Blinder (1973) や Oaxaca (1973) による要因分解の方法を拡張し、男女間における職業構成の違いによる要因を考慮した、男女間賃金格差の要因分解が行われている。本稿ではこの方法を、「近年の若年者 (1995 年以降学卒)」と「以前の若年者 (1994 年以前学卒)」⁸⁾ との 3 年内離職率の格差について応用する。つまり、①景気や高学歴化などの個人属性の違いによって就職先の職場構成が異なってきたことを通じた離職率の差や、②景気や個人属性が同じであっても就職先の職場が異なってきたことを通じた離職率の差、③同じ職場内でも景気や個人属性が異なってきたことによる離職率の差、④同じ職場内で景気や個人属性が同じであってもなお残る離職率の差、の 4 要因に分解し、どれが重要であったかを見る。

4 要因への分解を説明する前に、まずは以前と近年の若年者の 3 年内離職率の格差について、Blinder (1973) や Oaxaca (1973) の手法を用いた場合の要因分解手法を確認する。ここでは「以前の若年者」と「近年の若年者」のそれぞれの初職 3 年内離職率を以下 (1), (2) 式のような線形確率モデル⁹⁾ で示す。

$$E(T^s | X^s) = \Pr(T^s = 1 | X^s) = \beta^s X^s \quad (1)$$

$$E(T^y | X^y) = \Pr(T^y = 1 | X^y) = \beta^y X^y \quad (2)$$

添え字の s は「以前の若年者」、 y は「近年の若年者」を示し、 T は初職を 3 年内に離職した場合に 1 を、3 年を超えて継続している場合に 0 をとる 3 年内離職ダミーの変数とする。 X は離職に影響を与える属性（説明変数）のベクトル、 β はパラメータである。Blinder-Oaxaca 分解では以上の (1), (2) 式を推定することで得られる $\hat{\beta}^s$, $\hat{\beta}^y$ を用いて、(3) 式のような分解を行う。

$$\begin{aligned} \overline{T^s} - \overline{T^y} &= (\hat{\beta}^s \overline{X^s} - \hat{\beta}^y \overline{X^y}) = \hat{\beta}^s (\overline{X^s} - \overline{X^y}) \\ &\quad + \overline{X^y} (\hat{\beta}^s - \hat{\beta}^y) \end{aligned} \quad (3)$$

\overline{T} は 3 年内離職ダミーの平均値、 \overline{X} は説明変数の平均値のベクトルである。右辺の第一項は以前と「近年の若年者」の属性が異なることによる要因であり、第二項は同属性であっても離職への影響が変化していることによる要因である。本稿ではさらに、職場属性内外の要因も捉える目的から、Blinder-Oaxaca 分解とは異なり、以下の手順によって 4 つの要因に分解してゆく。

まずは、就職先の職場がそれぞれ $j=1, \dots, J$ 種ある場合、 s と y それぞれのグループにおける各職場の構成比 p_j^s , p_j^y を求める。次に、職場 j 別に景気や個人属性が同じであっても離職への影響が異なる場合があると考え、(1), (2) 式をそのまま推定するのではなく、職場タイプごとに推定し、パラメータ $\hat{\beta}_j^s$, $\hat{\beta}_j^y$ を得る。これら p_j^s , p_j^y , $\hat{\beta}_j^s$, $\hat{\beta}_j^y$ を用いることにより、3 年内離職率の格差を以下 (4) のように示す。

$$\begin{aligned} \overline{T^s} - \overline{T^y} &= \sum_{j=1}^J (p_j^s \overline{T_j^s} - p_j^y \overline{T_j^y}) \\ &= \sum_{j=1}^J (p_j^s \hat{\beta}_j^s \overline{X_j^s} - p_j^y \hat{\beta}_j^y \overline{X_j^y}) \\ &= \sum_{j=1}^J p_j^y (\hat{\beta}_j^s \overline{X_j^s} - \hat{\beta}_j^y \overline{X_j^y}) \\ &\quad + \sum_{j=1}^J \hat{\beta}_j^s \overline{X_j^s} (p_j^s - p_j^y) \end{aligned} \quad (4)$$

上記 (4) 式の右辺第一項は、就職先の職場が同一であっても発生する格差部分であり、第二項は、職場構成の違いによって発生する格差部分である。この右辺第一項をさらに以下 (5) 式のように、同一職場内における属性の違いによる要因と、同属性であってもなお残る影響要因とに分解する。

$$\begin{aligned} \sum_{j=1}^J p_j^y (\hat{\beta}_j^s \overline{X_j^s} - \hat{\beta}_j^y \overline{X_j^y}) &= \sum_{j=1}^J p_j^y \hat{\beta}_j^s (\overline{X_j^s} - \overline{X_j^y}) \\ &\quad + \sum_{j=1}^J p_j^y \overline{X_j^y} (\hat{\beta}_j^s - \hat{\beta}_j^y) \end{aligned} \quad (5)$$

また (4) 式の右辺第二項は、以下 (6) 式のよ

うに、属性の違いによって職場構成が異なる要因と属性の違いによらない要因に分解される。

$$\sum_{j=1}^J \hat{\beta}_j^s \bar{X}_j^s (p_j^s - p_j^y) = \sum_{j=1}^J \bar{T}_j^s (p_j^s - \hat{p}_j^y) + \sum_{j=1}^J \bar{T}_j^s (\hat{p}_j^y - p_j^y) \quad (6)$$

(6) 式のうち、 \hat{p}_j^y は「近年の若年者」の就職先が「以前の若年者」と同じ構造で決定すると想定した場合に算出される「近年の若年者」の就職先の職場構成である。よって (6) 式の右辺第一項は、以前と近年の若年者間で就職先決定の構造が異ならなかった場合でも、職場構成が異なり、離職率に差が生じている部分を示している。これは言い換えるならば、両者の属性の差によって職場構成に違いが発生し、この職場構成の違いによってもたらされた離職率の差と考えられる。

一方で (6) 式の右辺第二項は、「以前の若年者」と就職先の決定構造が同様であった場合の「近年の若年者」の職場構成と、実際の「近年の若年者」との職場構成との差によってもたらされた離職率の差である。これは属性の違いでは説明できない、就職先決定の構造的な変化を通じた離職率の差と考えられる。以上の (5) 式、(6) 式を (4) 式に代入し、以前と近年の若年者の平均的な3年内離職率の差を以下 (7) 式の4要因に分解する。

$$\begin{aligned} \bar{T}^s - \bar{T}^y = & \sum_{j=1}^J p_j^y \hat{\beta}_j^s (\bar{X}_j^s - \bar{X}_j^y) + \sum_{j=1}^J p_j^y \bar{X}_j^y (\beta_j^s - \hat{\beta}_j^y) \\ & + \sum_{j=1}^J \bar{T}_j^s (p_j^s - \hat{p}_j^y) + \sum_{j=1}^J \bar{T}_j^s (\hat{p}_j^y - p_j^y) \quad (7) \end{aligned}$$

(7) 式の右辺第一項は、同じ職場内であっても、景気や個人属性が異なることで説明される、以前と近年の若年者との3年内離職率の差であり、本稿ではこれを「①同一職場内属性要因」と呼ぶこととする。第二項は同じ職場内にて、景気や属性が同じであってもその影響が変化したことでもたらされる離職率の差であり、本稿ではこれを「②同一職場内属性外要因」とする。第三項は、景気や属性の違いによって説明される職場構成の異なりを通じた離職率の差と考えられ、本稿ではこれ

を「③職場間属性要因」とする。また第四項は、景気や属性によって説明されない職場構成の変化による離職率の差であり、本稿ではこれを「④職場間属性外要因」とする。

これらの要因分解により、仮に「①同一職場内属性要因」が大きかったなら、就職先の職場構成が異ならなかったとしても、学卒時の景気や個人属性の違いが、近年の早期離職率の高まりに重要であったと考えられる。また、「②同一職場内属性外要因」が重要であったなら、就職先の職場構成や景気や個人属性が異ならなかったとしても、早期離職が高まってきているということである。つまり、分類項目やダミー変数上は同職場、同属性であっても、その影響が異なっていることが重要であり、先行研究で指摘される日本的雇用慣行の弱まりなどの影響が疑われよう。一方で、「③職場間属性要因」が重要であったなら、個人属性や学卒時の景気の違いが、もともと離職率の高い職場への就職を増やし、これが近年の離職率の増加に重要であったと考えられる。最後に、「④職場間属性外要因」が重要であったなら、景気や属性が同じであっても、就職先の職場構成比に変化が生じたことが近年の早期離職の増加に重要であったと考えられる。

実際に (7) 式のような要因分解を行うには、 p_j^s 、 p_j^y や $\hat{\beta}_j^s$ 、 $\hat{\beta}_j^y$ だけでなく \hat{p}_j^y も求める必要があるのだが、以下ではその手続きについて述べる。

2 初職就職先の産業、職業、企業規模の決定に関する推定

ここでは「以前の若年者」と同様の就職先の決定構造であった場合の、「近年の若年者」の就職先の職場構成である \hat{p}_j^y を求める手続きについて述べる。 p_j^s や p_j^y と異なり \hat{p}_j^y の定義通り、こちらはデータから直接観察することはできない。そこで「以前の若年者」について彼らの職場の決定構造を推定し、そこで得られたパラメータを利用する。具体的には、まず1994年以前に学校を卒業し、学卒後についた初めての職が正社員¹⁰⁾である者について、以下 (8) 式の多項プロビット、順序プロビット分析を行う¹¹⁾。

$$\Pr(\text{Job}_i^s = j \mid Z_i^s) = f(Z_i^s \gamma_j^s) \quad (8)$$

Job_i は個人 i の学卒後に初めて就職した就職先の職場であり、産業や職業については多項プロビット、企業規模については順序プロビット¹²⁾ による推定を行う。左辺は個人 i の就職先の職場が j に属する確率であり、右辺の説明変数 Z_i^s には、後に詳述するデータセットから職場決定に影響すると考えられる学卒時の有効求人倍率、男性ダミー、居住地域ダミー、居住市規模ダミー、学歴ダミー、中学3年時の成績優秀ダミー、15歳時の父親の職業ダミー・所属企業規模ダミーを用いる¹³⁾。

この推定によって得られたパラメータ γ_j^s が「近年の若年者」についても同様であると仮定し、(8) 式の右辺に $Z_i^y \gamma_j^s$ を代入することによって、「以前の若年者」と同様の職場決定構造の下での「近年の若年者」の各職場に就職する確率の理論値を求める。さらに、その平均値を計算することで「以前の若年者」と同様の職場決定の構造であった場合に実現したであろう「近年の若年者」の職場構成の推計値 \hat{p}_j^y を得る。

なお、要因分解の手続きに必要なパラメータを得る目的とは別に、「近年の若年者」の職場決定に関する分析も行い、両者の傾向の違いを確認する。加えて、双方グループを合わせた全サンプルを用いた分析も行う。ここでは説明変数に卒業年ダミーを加えることで、個人属性や景気などをコントロールした場合においても、卒業年によって就職先の産業、職業、企業規模が異なってきたかどうかを確認したい。

3 3年内離職率に関する推定

続いて、要因分解の手続きで必要となる $\hat{\beta}_j$ を求めるため、3年内離職ダミーを被説明変数とした線形確率モデルの推定を行う。ここでは各職場 j 別に、3年内離職関数を(9)式、(10)式に基づいて分析する。

$$\begin{aligned} E(T_{i,j}^s \mid X_{i,j}^s) &= \Pr(T_{i,j}^s = 1 \mid X_{i,j}^s) \\ &= \beta_j^s X_{i,j}^s \end{aligned} \quad (9)$$

$$\begin{aligned} E(T_{i,j}^y \mid X_{i,j}^y) &= \Pr(T_{i,j}^y = 1 \mid X_{i,j}^y) \\ &= \beta_j^y X_{i,j}^y \end{aligned} \quad (10)$$

T_j は、初職の職場である産業や職業、企業規模が j である個人 i の初職企業3年内離職ダミーである。 X_j は離職関数の説明変数のベクトルであり、学卒時の有効求人倍率、男性ダミー、居住地域ダミー、居住市規模ダミー、学歴ダミー、中学3年時の成績優秀ダミーを用いる。

以上の推定に加え、要因分解を行う目的とは別に、サンプルを職場別に分けず統合し、説明変数に、初職の産業、職業、企業規模ダミーを加えた追加的な分析も行う。これにより、個人属性や景気変数をコントロールしてもなお、産業、職業、企業規模別に3年内離職の傾向が異なるかどうかを確認する。

IV 分析に用いるデータ

1 分析サンプルと変数

本稿で分析に使用したデータは「東大社研社年・若年パネル調査」(以下東大パネル)のデータ¹⁴⁾ である。この調査は、2007年時に20～40歳であった者について2007年以降同一個人に毎年行われているパネル調査であるが、本稿では2007年調査の個票データを用いる。しかし、2007年調査時点で初職を継続している者に限っては、その後の継続調査の回答から初職継続状況のみを確認し、2010年調査までの継続状況を接合している。この手続きにより、2007年調査時点では初職就職から3年経過していない者でも、2010年調査までに3年が経過していれば3年内離職の状況が把握でき、分析に用いることができる。

また、東大パネルは、初職就職先に関する産業、職業、企業規模が全て質問されている貴重な調査であり、観測値数も多く、本稿の分析に用いるデータとしては適当であると考えられる¹⁵⁾。なお、先述のように、分析対象は学卒後に初めて就いた職が正社員である者に限定し、初職就職先が官公庁である者についても分析サンプルから除外している。また、学校を卒業せず中退した者も、分析サンプルから除外している。その結果、「近年の若年者」(1995～2006年卒業者)991サンプル、「以

前の若年者」(1981～1994年卒業者)1082サンプルの計2073サンプルとなった。

次に、分析に用いる変数について述べる。東大パネルでは、初職の産業、職業、企業規模について非常に細かくカテゴライズされているが、後の分析においては、「近年の若年者」「以前の若年者」のそれぞれのサンプルをさらに各産業、職業、企業規模ごとに分割して推定する必要があるため、以下表1のように、職場変数をまとめて扱うこととする。

分析に使用する産業ダミーの①は工業関連産業であり、高度経済成長期から近年にかけて就職先に占める構成比の減少が予想される。②は小売や飲食などサービス関連産業であり、近年労働需要が高まっていると指摘されているものの、図3にて比較的平坦な賃金カーブを示していた産業である。③は近年需要が高まっており、賃金も高いことが予想される専門サービス業である。またその他の産業を④にまとめている。

分析に使用する職業ダミーの①は専門・技術職であり、池永(2009, 2011)などの研究で、近年需要が高まっており高度な技能も要求されると指摘される職業である。②は事務職で、IT技術などの発達により需要が減衰してきていると指摘される職業である。③は販売、サービス、運輸、保安職であり、やはり池永(2009, 2011)などの研究で、あまり高度な技能は要求されないが、IT

技術でも代替されにくく、近年も需要が高まっていると指摘される職業群である¹⁶⁾。また、その他の職業を④にまとめている。

なお、企業規模については、100人未満の区分についてひとまとめにし、①100人未満、②100～299人、③300～999人、④1000人以上としている。

次に、職場属性以外の変数の一つとして、中学3年時の成績に関する設問への回答より、「1:上の方」、「2:やや上の方」を1とし、それより下の成績を0とする中学3年時の成績が良いダミーを用いる。また、15歳時の父親の職場属性に関する質問から、表1の初職分類に合わせた15歳時の父親の職業、企業規模ダミーを用いる。但し、企業規模については、調査票の企業規模選択肢が調査対象本人の初職の企業規模についての質問とは異なっているため、「1:30人未満、2:30～299人、3:300人以上」とし、別途「父が勤め人以外や官公庁勤務ダミー」も用いてコントロールする。卒業時の景気状況については、卒業時の有効求人倍率を用いる。これは、一般職業紹介状況の長期時系列有効求人倍率より、年平均の有効求人倍率値を東大パネル・サンプルの学卒年とマッチングさせている。

2 分析データの予備的な観察

分析に用いるデータの基本統計量を表2に示し

表1 分析に用いる産業、職業、企業規模区分に関する一覧

	分析に使用する変数	東大パネルでまとめられた変数区分
産業ダミー	①製造業、鉱業、建設業	鉱業、建設業、製造業
	②運輸、卸、小売、飲食店、旅行業	運輸業、旅行業、卸売業、小売業、飲食店
	③専門サービス、通信情報サービス業	情報・通信サービス業、医療・福祉サービス業、教育・研究サービス業、法律・会計サービス業、その他のサービス業、学習塾・教養技能・健康
	④その他	農業、林業、漁業、電気・ガス・熱供給・水道業、金融・保険業、不動産業、新聞・放送・出版業、映画制作業、広告業、郵貯・簡保、分類不能の産業
職業ダミー	①専門職・技術職	専門職・技術職
	②事務職	事務職
	③販売、サービス、運輸、保安職	販売職、サービス職、運輸・保安職
	④その他	管理職、生産現場・技能職、その他、農林
企業規模ダミー	①100人未満	1人、2～4人、5～9人、10～29人、30～99人
	②100～299人	100～299人
	③300～999人	300～999人
	④1,000人以上	1,000人以上

表2 分析データの基本統計量

変数名	産業別										職業別						企業規模別									
	製造業、 鉱業、 建設業		運輸、卸、 小売、 飲食店、 旅行業		専門 サービス、 通信情報 サービス業		その他		専門・ 技術職		事務職		販売・ サービス・ 運輸・ 保安職		その他		100人未満		100~299 人		300~999 人		1,000人 以上			
	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差
近年の若年者 (1995年以降に卒業)																										
初職3年内離職ダミー	0.322	0.467	0.302	0.460	0.336	0.474	0.330	0.471	0.311	0.465	0.262	0.441	0.360	0.481	0.363	0.482	0.299	0.459	0.368	0.483	0.324	0.469	0.315	0.466	0.262	0.441
100人未満	0.362	0.481	0.298	0.458	0.355	0.480	0.462	0.499	0.176	0.383	0.378	0.486	0.287	0.453	0.335	0.473	0.500	0.501	1	0	0	0	0	0	0	0
100~299人	0.187	0.390	0.209	0.408	0.161	0.369	0.191	0.394	0.168	0.376	0.196	0.398	0.185	0.389	0.180	0.385	0.184	0.389	0	0	1	0	0	0	0	0
300~999人	0.186	0.389	0.159	0.366	0.209	0.407	0.191	0.394	0.185	0.390	0.192	0.395	0.210	0.408	0.184	0.388	0.138	0.346	0	0	0	0	1	0	0	0
1,000人以上	0.265	0.442	0.333	0.472	0.275	0.448	0.156	0.364	0.471	0.501	0.234	0.424	0.318	0.467	0.302	0.460	0.178	0.384	0	0	0	0	0	0	1	0
専門・技術職	0.289	0.453	0.194	0.396	0.047	0.213	0.524	0.500	0.126	0.333	1	0	0	0	0	0	0	0	0.301	0.459	0.303	0.461	0.299	0.459	0.255	0.437
事務職	0.289	0.453	0.260	0.439	0.351	0.478	0.201	0.401	0.538	0.501	0	0	1	0	0	0	0	0	0.228	0.420	0.286	0.453	0.326	0.470	0.346	0.477
販売・サービス・ 運輸・保安職	0.247	0.432	0.116	0.321	0.498	0.501	0.203	0.403	0.235	0.426	0	0	0	0	1	0	0	0	0.228	0.420	0.238	0.427	0.245	0.431	0.281	0.451
その他	0.176	0.381	0.430	0.496	0.104	0.306	0.072	0.259	0.110	0.302	0	0	0	0	0	1	0	0	0.442	0.429	0.173	0.379	0.130	0.338	0.118	0.323
製造業、鉱業、 建設業	0.260	0.439	1	0	0	0	0	0	0	0	0.175	0.380	0.234	0.424	0.122	0.328	0.638	0.482	0.214	0.411	0.292	0.456	0.223	0.417	0.327	0.470
運輸、卸、小売、 飲食店、旅行業	0.213	0.410	0	0	1	0	0	0	0	0	0.035	0.184	0.259	0.439	0.429	0.496	0.126	0.333	0.209	0.407	0.184	0.388	0.239	0.428	0.221	0.415
専門サービス、 通信情報サービス業	0.407	0.491	0	0	0	0	1	0	0	0	0.738	0.441	0.283	0.451	0.335	0.473	0.167	0.374	0.518	0.500	0.416	0.494	0.418	0.495	0.240	0.428
その他	0.120	0.325	0	0	0	0	0	0	1	0	0.052	0.223	0.224	0.418	0.114	0.319	0.069	0.255	0.108	0.311	0.120	0.325	0.213	0.410		
学卒時の求人倍率	0.540	0.126	0.529	0.120	0.534	0.120	0.546	0.130	0.556	0.139	0.533	0.125	0.557	0.138	0.533	0.122	0.533	0.114	0.529	0.113	0.543	0.133	0.537	0.117	0.555	0.143
男性ダミー	0.515	0.500	0.667	0.472	0.550	0.499	0.417	0.494	0.454	0.500	0.472	0.500	0.287	0.453	0.604	0.490	0.833	0.374	0.485	0.500	0.514	0.501	0.484	0.501	0.578	0.495
中学3年時の成績が良いダミー	0.475	0.500	0.430	0.496	0.436	0.497	0.494	0.501	0.580	0.496	0.577	0.495	0.559	0.497	0.416	0.494	0.253	0.436	0.357	0.480	0.481	0.501	0.527	0.501	0.597	0.491
大学、大学院卒ダミー	0.513	0.500	0.504	0.501	0.583	0.494	0.447	0.498	0.630	0.485	0.545	0.499	0.573	0.495	0.563	0.497	0.287	0.454	0.337	0.473	0.535	0.500	0.582	0.495	0.688	0.464
15歳時の 父親の企業 規模	0.324	0.468	0.322	0.468	0.355	0.480	0.345	0.476	0.202	0.403	0.304	0.461	0.315	0.465	0.318	0.467	0.379	0.487	0.357	0.480	0.314	0.465	0.299	0.459	0.304	0.461
30~299人	0.127	0.333	0.109	0.312	0.156	0.364	0.114	0.318	0.101	0.302	0.122	0.328	0.143	0.351	0.155	0.363	0.156	0.363	0.141	0.348	0.098	0.298	0.099	0.299	0.099	0.299
300人以上	0.248	0.432	0.256	0.437	0.180	0.385	0.243	0.430	0.370	0.485	0.283	0.451	0.294	0.456	0.216	0.413	0.161	0.389	0.175	0.381	0.227	0.420	0.299	0.459	0.327	0.470
15歳時父勤め人以上又は 官公庁	0.301	0.459	0.314	0.465	0.308	0.463	0.298	0.458	0.269	0.445	0.311	0.464	0.269	0.444	0.322	0.468	0.305	0.462	0.312	0.464	0.319	0.467	0.304	0.461	0.270	0.445
専門・技術職	0.128	0.334	0.109	0.312	0.104	0.306	0.151	0.359	0.134	0.343	0.185	0.389	0.136	0.344	0.090	0.286	0.075	0.264	0.117	0.322	0.081	0.274	0.149	0.349	0.167	0.374
事務職	0.155	0.362	0.159	0.366	0.147	0.355	0.154	0.361	0.168	0.376	0.133	0.340	0.117	0.328	0.208	0.407	0.080	0.273	0.117	0.322	0.195	0.397	0.179	0.385	0.163	0.374
15歳時の 父親の職業	0.138	0.345	0.132	0.339	0.190	0.393	0.114	0.318	0.143	0.351	0.115	0.320	0.150	0.358	0.159	0.367	0.126	0.333	0.136	0.344	0.146	0.354	0.130	0.338	0.141	0.348
その他	0.022	0.147	0.027	0.163	0.033	0.180	0.015	0.121	0.017	0.129	0.014	0.118	0.017	0.131	0.033	0.178	0.029	0.168	0.022	0.148	0.016	0.127	0.033	0.178	0.019	0.137
北海道	0.034	0.182	0.031	0.174	0.038	0.191	0.030	0.170	0.050	0.220	0.031	0.175	0.042	0.201	0.024	0.155	0.040	0.197	0.045	0.207	0.027	0.163	0.038	0.192	0.023	0.150
東北	0.060	0.237	0.058	0.234	0.076	0.265	0.060	0.237	0.034	0.181	0.031	0.175	0.066	0.249	0.065	0.248	0.086	0.281	0.081	0.273	0.070	0.256	0.043	0.204	0.034	0.182
関東	0.407	0.491	0.384	0.487	0.365	0.483	0.442	0.497	0.412	0.494	0.493	0.501	0.395	0.490	0.388	0.488	0.310	0.464	0.326	0.469	0.411	0.493	0.397	0.491	0.521	0.501
近畿	0.150	0.338	0.151	0.339	0.175	0.381	0.132	0.338	0.168	0.376	0.119	0.324	0.175	0.380	0.167	0.374	0.138	0.346	0.148	0.355	0.162	0.370	0.152	0.360	0.144	0.352
九州	0.079	0.269	0.078	0.268	0.062	0.241	0.082	0.275	0.101	0.302	0.080	0.272	0.059	0.237	0.082	0.274	0.103	0.305	0.086	0.281	0.070	0.256	0.114	0.319	0.049	0.217
その他	0.270	0.444	0.298	0.458	0.284	0.452	0.256	0.437	0.235	0.426	0.245	0.431	0.262	0.441	0.273	0.447	0.322	0.469	0.315	0.465	0.259	0.440	0.255	0.440	0.255	0.440
16大市	0.371	0.483	0.260	0.439	0.379	0.486	0.419	0.494	0.437	0.498	0.409	0.493	0.374	0.485	0.380	0.486	0.293	0.466	0.337	0.473	0.351	0.479	0.332	0.472	0.460	0.490
20万以上市	0.248	0.432	0.240	0.428	0.289	0.454	0.233	0.423	0.244	0.431	0.234	0.424	0.227	0.420	0.294	0.456	0.241	0.429	0.251	0.434	0.249	0.433	0.299	0.459	0.209	0.407
その他	0.380	0.486	0.500	0.501	0.332	0.472	0.347	0.477	0.319	0.468	0.357	0.480	0.399	0.490	0.327	0.470	0.466	0.500	0.412	0.493	0.400	0.491	0.370	0.484	0.331	0.471
観測値数	991	258	211	403	119	286	286	245	174	359	185	184	263													

変数名	産業別										職業別						企業規模別									
	製造業、 鉱業、 建設業		運輸、卸、 小売、 飲食店、 旅行業		専門 サービス、 通信情報 サービス業		その他		専門・ 技術職		事務職		販売・ サービス・ 運輸・ 保安職		その他		100人未満		100~299 人		300~999 人		1,000人 以上			
	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差	平均	標準 偏差
以前の若年者 (1994年以前卒業)																										
初職3年内離職ダミー	0.296	0.457	0.262	0.440	0.356	0.480	0.314	0.465	0.242	0.430	0.271	0.446	0.287	0.453	0.328	0.470	0.300	0.459	0.386	0.488	0.328	0.471	0.240	0.428	0.192	0.395
100人未満	0.354	0.478	0.284	0.452	0.413	0.493	0.487	0.501	0.141	0.349	0.389	0.489	0.266	0.442	0.409	0.493	0.404	0.492	1	0	0	0	0	0	0	0
100~299人	0.189	0.391	0.202	0.402	0.211	0.409	0.160	0.367	0.172	0.379	0.172	0.379	0.192	0.394	0.207	0.406	0.180	0.385	0	0	1	0	0	0	0	0
300~999人	0.189	0.391	0.182	0.386	0.170	0.376	0.196	0.398	0.227	0.420	0.182	0.387	0.197	0.399	0.177	0.382	0.190	0.394	0	0	0	0	1	0	0	0
1,000人以上	0.269	0.444	0.332	0.471	0.206	0.406	0.157	0.364	0.461	0.500	0.256	0.438	0.345	0.476	0.207	0.406	0.225	0.418	0	0	0	0	0	0	1	0
専門・技術職	0.188	0.391	0.107																							

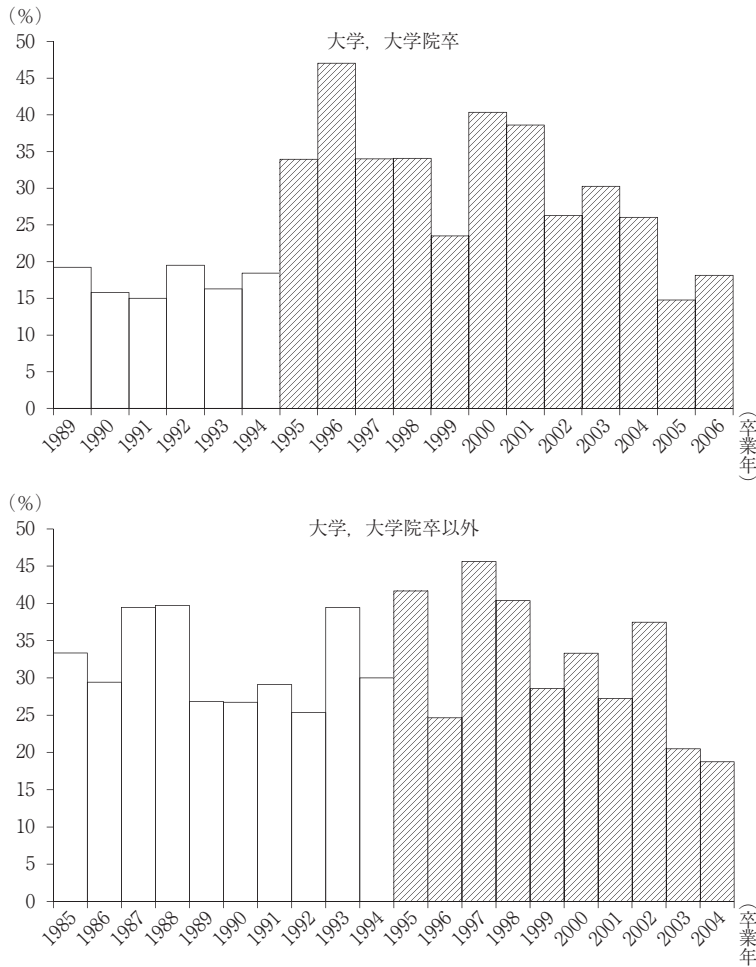
た。3年内離職率は2.6%ポイント「近年の若年者」のほうが高くなっている¹⁷⁾。初職の企業規模については双方で構成比に大きな偏りは見られないが、職業では「専門・技術職」の構成比が「近年の若年者」で高くなり、産業については「製造業、鉱業、建設業」が低く、「専門サービス、通信情報サービス」業が高くなっている。卒業時の求人倍率は、「近年の若年者」のほうが低く、卒業時の景気環境は良くなかったことが分かる。また「近年の若年者」のほうが、大卒者や中学3年時の成績が良い者が多く、後の分析結果を解釈する際にはこの点に注意を要する。

図4では、本稿で分析に用いるデータから初職3年内離職率を集計し、推移を示した。図4のう

ち大卒者の3年内離職率の推移を見ると、1995年から2001年までが非常に高くなっており、以降は景気回復期へ向かうとともに減少している。また、3年内離職率は概ね20%程度から35%超となっており、図1で確認できる水準とそれほど大きな違いは見られない。本稿のデータとマクロの状況とに大きな隔たりはないものと思われる。

次に、大卒者以外の推移を見ると、1989～1992年や景気の回復してきた2003年以降では30%を下回っているが、それ以外の期間は概ね30～40%の間で推移している。やはり、90年代後半がピークで、1997年には45%に達しているが、時期による違いは大卒者ほどには見られない¹⁸⁾。また本稿のデータでは大学、大学院卒以

図4 初職の3年内離職率の推移



注：20名以上の観察値数が確保された集計結果部分のみを掲載している。
出所：本稿で用いるデータより筆者作成。

外の約56%が短大等卒、約43%が高校卒、約1%が中学卒業者であり、3年内離職率の水準は図1のうち「短大等卒」のそれに近いが、それでもなお本稿のデータのほうが若干離職率は低く推移している。但し、1992年前後で離職率が低くなり、その後は上昇し、景気回復とともに減少してゆく推移の形状は、図1と大きく傾向が異なるものではない。

続いて、要因分解を行う事前分析として、各産業、職業、企業規模ごとの初職継続状況を可視的に示し、それぞれの特徴を観察していく。図5は産業、職業、企業規模別に「近年の若年者」と「以前の若年者」の勤続年数と残存確率の関係をKaplan-Meier法により示したものである。図5を見ると、「製造業、鉱業、建設業」や大企業ほど残存率が高い様子が見られ、職場別に離職傾向が異なっている様子が見られる。加えて「近年の若年者」と「以前の若年者」との間でも違いが見られる。学歴や成績が高いという人的資本の違いを反映してなのか、多くの職場において「近年の若年者」のほうが約10年後の中期的な残存率は高くなっている。しかし4年以内の早期離職について見ると、「製造業、鉱業、建設業」や「事務職」「販売、サービス、運輸、保安職」ほど、企業規模が大きくなるほど「近年の若年者」の残存率のほうが低くなっている。職場属性によって離職状況が異なるだけでなく、一部の職場においては、同職場内においても人的資本の高かった「近年の若年者」ほど早期離職しやすくなっていることが疑われる。

V 分析結果

1 初職の就職先の職場決定とその特徴の変化

まず、「以前の若年者」と「近年の若年者」の職場決定に関する推定結果を表3に示した。表3を見ると、「以前の若年者」も「近年の若年者」も男性ほど製造業へ就職し、中学3年時の成績が良いほど、大卒者ほど大企業へ就職している。また、父親の所属企業が大規模であるほど大企業へ就職しやすく、父親が専門職であるほど専門職へ

就職している傾向も共通している。但し、「以前の若年者」では、父親が事務職であるほど事務職や大企業へ就職し、北海道、東北居住者ほど中小企業へ就職している傾向があるが、「近年の若年者」ではそのような様子は見られない。

続いて、景気や個人属性をコントロールしてもなお、経時的な構造変化により就職先の特徴が異なっているかどうかを確認するために、全サンプルによる分析結果を示した付表から卒業年ダミーの影響を見る。就職先産業への影響を見ると、1985年卒業以降は製造業への就職は減少し、負の限界効果の大きさも近年ほど大きくなっている。反面、専門サービス、通信情報サービス業への就職が、1995年卒以降に増えてきている。また、就職先の職業についてみると、事務職への就職が91年卒以降減っており、負の限界効果も大きくなっているのに対し、専門・技術職への就職が2001年以降に増えている。これらの就職先の産業や職業に関する傾向は、「学校基本調査」に見られた傾向と整合的である。また、就職先の企業規模について見ると、91年卒以降は、300名以上の企業への就職が減り、特に1000名以上の大企業への就職が大きく減少してきている。対して、100人未満企業への就職は増えてきており、95年卒以降では、100～299名企業への就職も増えている。この特徴についても、平成23年度の「労働経済の分析」で指摘される大企業の採用抑制と整合的である。

2 3年内の離職関数の推定結果と職場属性の離職への影響

続いて(9)、(10)式に基づく3年内離職関数の分析結果について確認してゆく。ここでは要因分解に用いる目的とは別に、職場ごとにサンプルを分割せず、産業や職業、企業規模ダミーを説明変数に含めた推定も行った。分析結果を示した表4より、全職場サンプルによる分析結果を見ると、「以前の若年者」「近年の若年者」とも男性ダミーや1000人以上規模ダミーが有意なマイナスの値を示している。大企業ほど早期離職の発生が少ない様子が確認でき、先行する調査・研究の指摘と整合的な結果である。しかし、産業や職業につい

図5 初職の産業、職業、企業規模別の勤続年数と残存（継続）状況

Kaplan-Meier 法による推計

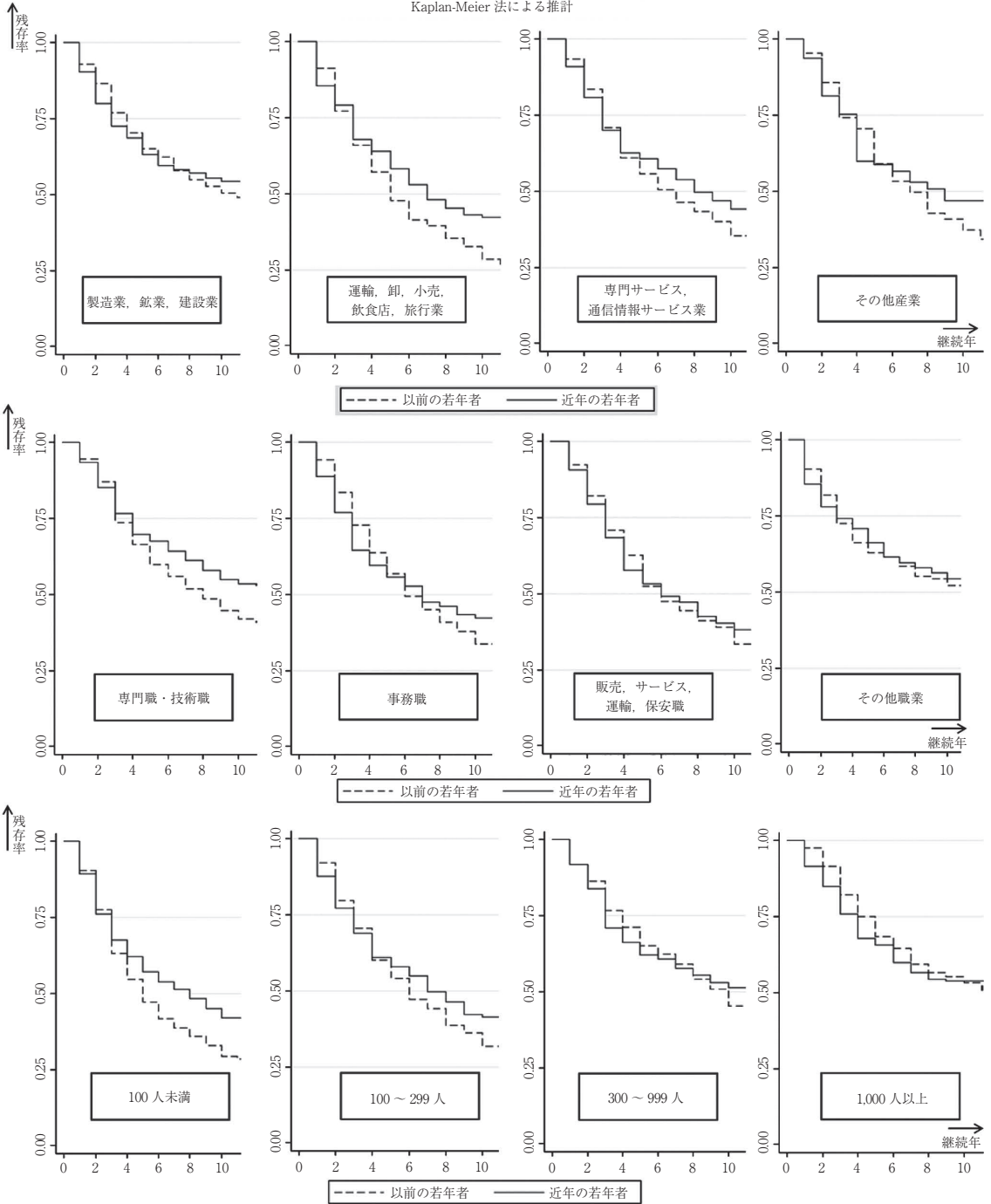


表3 初就職職先の職場決定に関する推定結果

サンプル		1994年以前卒業サンプル (8) 式の推定											
被説明変数	モデル	産業ダミー				職種ダミー				企業規模ダミー			
		製造業、 鉱業、 建設業	運輸、卸、 小売、 飲食店、 旅行業	専門 サービス、 通信情報 サービス業	その他	専門職・ 技術職	事務職	販売・ サービス・ 運輸・ 保安職	その他	100人未満	100~299 人	300~999 人	1,000人 以上
説明変数		多項プロビット				多項プロビット				順序プロビット			
		限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
学卒時の求人倍率		-0.071 [0.055]	0.012 [0.05]	0.014 [0.053]	0.045 [0.037]	0.065 [0.045]	0.065 [0.05]	-0.030 [0.048]	-0.100 [0.043]**	-0.044 [0.046]	-0.003 [0.003]	0.008 [0.008]	0.039 [0.041]
個人属性	男性ダミー	0.221 [0.028]***	-0.070 [0.026]***	-0.097 [0.028]***	-0.053 [0.021]**	0.030 [0.021]	-0.294 [0.022]***	0.025 [0.022]	0.339 [0.017]***	0.002 [0.025]	0.000 [0.002]	0.000 [0.005]	-0.002 [0.022]
	中学3年時の成績が良いダミー	-0.050 [0.033]	-0.070 [0.029]**	0.046 [0.03]	0.074 [0.021]***	0.049 [0.026]*	0.079 [0.028]***	-0.055 [0.028]*	-0.074 [0.026]***	-0.153 [0.026]***	-0.010 [0.003]***	0.028 [0.005]***	0.135 [0.023]***
	大学、大学院卒ダミー	-0.018 [0.04]	0.041 [0.036]	-0.041 [0.039]	0.019 [0.026]	0.023 [0.032]	0.107 [0.036]***	0.098 [0.033]***	-0.229 [0.031]***	-0.105 [0.033]***	-0.007 [0.003]**	0.019 [0.006]***	0.093 [0.029]***
	15歳時の父親の企業規模ダミー (30名未満との比較)	-0.003 [0.046]	-0.022 [0.041]	0.011 [0.043]	0.015 [0.031]	-0.031 [0.039]	-0.004 [0.042]	0.024 [0.039]	0.010 [0.035]	-0.028 [0.038]	-0.002 [0.002]	0.005 [0.007]	0.024 [0.033]
15歳時の父親の職業ダミー (その他職との比較)	0.067 [0.041]	-0.009 [0.037]	-0.105 [0.041]**	0.047 [0.027]**	-0.015 [0.034]	0.062 [0.037]*	-0.045 [0.037]	-0.002 [0.033]	-0.136 [0.034]***	-0.008 [0.003]***	0.025 [0.007]**	0.120 [0.033]***	
15歳時の父親の職業ダミー (その他職との比較)	0.018 [0.04]	-0.010 [0.036]	-0.017 [0.033]	0.008 [0.025]	0.028 [0.029]	-0.047 [0.032]	-0.021 [0.031]	0.040 [0.027]	-0.036 [0.029]	-0.002 [0.002]	0.007 [0.005]	0.031 [0.026]	
15歳時の父親の職業ダミー (その他職との比較)	-0.088 [0.063]	0.037 [0.055]	0.091 [0.057]	-0.041 [0.044]	0.092 [0.047]**	0.017 [0.056]	-0.092 [0.058]	-0.017 [0.05]	0.043 [0.051]	0.003 [0.003]	-0.008 [0.009]	-0.038 [0.045]	
15歳時の父親の職業ダミー (その他職との比較)	-0.018 [0.047]	-0.043 [0.044]	0.032 [0.045]	0.029 [0.029]	0.015 [0.039]	0.074 [0.041]**	-0.053 [0.044]	-0.036 [0.041]	-0.088 [0.039]**	-0.005 [0.003]**	0.016 [0.007]**	0.077 [0.035]**	
15歳時の父親の職業ダミー (その他職との比較)	-0.033 [0.041]**	0.032 [0.034]**	-0.026 [0.038]	0.036 [0.026]	0.018 [0.033]	0.022 [0.036]	0.032 [0.034]	-0.071 [0.033]**	-0.071 [0.034]	-0.001 [0.002]	0.002 [0.006]	0.009 [0.03]	
居住地域 (右記以外との比較)	北海道	-0.104 [0.077]	0.031 [0.069]	0.050 [0.07]	0.023 [0.05]	0.028 [0.061]	0.029 [0.067]	-0.012 [0.065]	-0.045 [0.057]	0.182 [0.064]***	0.011 [0.005]**	-0.033 [0.012]***	-0.160 [0.057]**
	東北	0.033 [0.059]	0.100 [0.052]**	-0.049 [0.058]	-0.085 [0.05]**	0.025 [0.048]	-0.019 [0.055]	0.050 [0.052]	0.050 [0.042]	0.114 [0.049]**	0.007 [0.004]**	-0.021 [0.009]**	-0.100 [0.043]**
	関東	-0.041 [0.037]	0.040 [0.033]	-0.011 [0.035]	0.012 [0.025]	0.011 [0.031]	0.001 [0.033]	-0.065 [0.032]	-0.065 [0.029]**	-0.055 [0.03]**	-0.003 [0.002]	0.010 [0.006]**	0.049 [0.027]*
	近畿	-0.060 [0.047]	0.058 [0.041]	-0.025 [0.045]	0.028 [0.03]	0.035 [0.038]	0.009 [0.042]	-0.034 [0.041]	-0.029 [0.036]	0.038 [0.038]	0.000 [0.002]	-0.001 [0.007]	-0.003 [0.034]
	九州	-0.101 [0.053]*	0.015 [0.047]**	0.110 [0.047]**	-0.024 [0.037]	0.070 [0.041]**	-0.003 [0.046]	-0.024 [0.045]	-0.043 [0.041]	0.070 [0.043]	0.004 [0.003]	-0.013 [0.008]	-0.062 [0.038]
居住市規模 (右記以外との比較)	16大市	-0.054 [0.037]	0.011 [0.032]	0.012 [0.034]	0.031 [0.024]	-0.009 [0.03]	0.058 [0.033]**	-0.003 [0.032]	-0.045 [0.029]	-0.001 [0.031]	0.000 [0.002]	0.000 [0.006]	0.001 [0.027]
居住市規模 (右記以外との比較)	20万以上市	0.008 [0.034]	0.004 [0.03]	-0.027 [0.032]	0.015 [0.023]	0.003 [0.028]	0.045 [0.03]	-0.002 [0.03]	-0.045 [0.026]**	-0.037 [0.028]	-0.002 [0.002]	0.007 [0.006]	0.032 [0.025]
観測値数		1,082				1,082				1,082			
イベント発生数		401	247	306	128	203	380	232	267	383	204	204	291
Log likelihood		-1,350.241				-1,235.153				-1,390.2944			
疑似決定係数		0.48				0.48				0.48			

サンプル		1995年以降卒業サンプル											
被説明変数	モデル	産業ダミー				職種ダミー				企業規模ダミー			
		製造業、 鉱業、 建設業	運輸、卸、 小売、 飲食店、 旅行業	専門 サービス、 通信情報 サービス業	その他	専門職・ 技術職	事務職	販売・ サービス・ 運輸・ 保安職	その他	100人未満	100~299 人	300~999 人	1,000人 以上
説明変数		多項プロビット				多項プロビット				順序プロビット			
		限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
学卒時の求人倍率		-0.142 [0.112]	-0.120 [0.104]	0.184 [0.121]	0.078 [0.078]	-0.162 [0.112]	0.164 [0.105]	-0.096 [0.109]	0.095 [0.092]	-0.130 [0.1]	-0.007 [0.006]	0.024 [0.018]	0.114 [0.087]
個人属性	男性ダミー	0.174 [0.027]***	-0.002 [0.026]	-0.136 [0.031]***	-0.036 [0.021]**	-0.044 [0.027]	-0.269 [0.025]***	0.059 [0.026]**	0.254 [0.022]***	-0.019 [0.026]	-0.001 [0.001]	0.003 [0.005]	0.017 [0.023]
	中学3年時の成績が良いダミー	-0.025 [0.03]	-0.058 [0.028]**	0.053 [0.033]	0.029 [0.022]	0.102 [0.03]***	0.042 [0.029]**	-0.075 [0.029]**	-0.068 [0.024]***	-0.077 [0.027]***	-0.004 [0.002]**	0.014 [0.005]***	0.067 [0.024]***
	大学、大学院卒ダミー	-0.023 [0.032]	0.108 [0.029]***	-0.125 [0.035]**	0.041 [0.024]**	-0.028 [0.033]	0.116 [0.032]***	0.068 [0.031]**	-0.157 [0.025]***	-0.153 [0.028]***	-0.008 [0.003]***	0.028 [0.006]***	0.134 [0.025]**
	15歳時の父親の企業規模ダミー (30名未満との比較)	-0.038 [0.046]	0.015 [0.041]	-0.057 [0.051]	0.080 [0.034]**	-0.032 [0.048]	-0.019 [0.046]	0.022 [0.044]	0.030 [0.034]	0.046 [0.042]	0.003 [0.002]	-0.008 [0.008]	-0.040 [0.036]
15歳時の父親の職業ダミー (その他職との比較)	0.025 [0.037]	-0.091 [0.036]**	-0.028 [0.042]	0.094 [0.028]***	0.053 [0.038]**	0.030 [0.037]	-0.048 [0.038]	-0.035 [0.031]	-0.085 [0.034]**	-0.005 [0.002]**	0.015 [0.006]**	0.074 [0.031]**	
15歳時の父親の職業ダミー (その他職との比較)	0.009 [0.036]	-0.015 [0.034]	-0.035 [0.04]	0.041 [0.029]	0.024 [0.037]	-0.023 [0.036]	0.000 [0.035]	-0.002 [0.028]	0.019 [0.033]	0.001 [0.002]	-0.003 [0.006]	-0.016 [0.029]	
15歳時の父親の職業ダミー (その他職との比較)	-0.037 [0.044]	-0.044 [0.042]	0.089 [0.047]*	-0.007 [0.032]	0.093 [0.042]**	0.017 [0.045]	-0.068 [0.045]	-0.042 [0.036]	-0.028 [0.04]	-0.002 [0.002]	0.005 [0.007]	0.024 [0.035]	
15歳時の父親の職業ダミー (その他職との比較)	-0.003 [0.04]	0.002 [0.038]	0.007 [0.045]	-0.006 [0.029]	-0.044 [0.042]	0.103 [0.039]**	-0.109 [0.038]**	-0.109 [0.036]**	-0.047 [0.036]	-0.003 [0.002]	0.009 [0.007]	0.041 [0.032]	
15歳時の父親の職業ダミー (その他職との比較)	0.006 [0.041]	0.060 [0.037]	-0.084 [0.046]*	0.017 [0.031]	-0.041 [0.044]	0.029 [0.041]	0.052 [0.04]	-0.041 [0.033]	-0.017 [0.038]	-0.001 [0.002]	0.003 [0.007]	0.015 [0.033]	
居住地域 (右記以外との比較)	北海道	-0.028 [0.079]	0.036 [0.073]	-0.067 [0.088]	0.058 [0.055]	0.009 [0.081]	0.068 [0.076]	-0.077 [0.083]	-0.001 [0.057]	0.011 [0.073]	0.001 [0.004]	-0.002 [0.013]	-0.010 [0.063]
	東北	-0.037 [0.061]	0.050 [0.056]	0.027 [0.069]	-0.040 [0.053]	-0.123 [0.071]**	0.079 [0.062]	0.036 [0.061]	0.008 [0.046]	0.059 [0.057]	0.003 [0.003]	-0.011 [0.01]	-0.051 [0.05]
	関東	0.017 [0.036]	-0.040 [0.034]	0.032 [0.041]	-0.009 [0.028]	0.059 [0.037]	-0.034 [0.036]	-0.007 [0.036]	-0.011 [0.028]	-0.060 [0.033]**	-0.003 [0.002]	0.011 [0.006]**	0.053 [0.029]*
	近畿	0.009 [0.043]	0.005 [0.041]	-0.032 [0.05]	0.018 [0.033]	-0.034 [0.047]	0.052 [0.043]	0.015 [0.035]	-0.033 [0.035]	-0.027 [0.04]	-0.001 [0.002]	0.005 [0.007]	0.024 [0.035]
	九州	-0.018 [0.055]	-0.063 [0.054]	0.038 [0.062]	0.043 [0.04]	0.026 [0.057]	-0.071 [0.037]	0.002 [0.054]	0.043 [0.041]	0.028 [0.051]	0.002 [0.003]	-0.005 [0.009]	-0.025 [0.044]
居住市規模 (右記以外との比較)	16大市	-0.182 [0.032]***	0.034 [0.031]	0.110 [0.057]**	0.037 [0.025]	0.023 [0.034]	0.017 [0.033]	0.035 [0.033]	-0.075 [0.027]**	-0.027 [0.031]	-0.001 [0.002]	0.005 [0.006]	0.024 [0.027]
居住市規模 (右記以外との比較)	20万以上市	-0.024 [0.034]**	0.063 [0.033]*	0.012 [0.04]	0.017 [0.027]	-0.007 [0.037]	-0.029 [0.035]	-0.070 [0.034]**	-0.036 [0.028]	-0.012 [0.032]	-0.002 [0.002]	0.002 [0.006]	0.010 [0.028]
観測値数		991				991				991			
イベント発生数		258	211	403	119	286	286	245	174	359	185	184	263
Log likelihood		-1,213.799				-1,186.134				-1,274.546			
疑似決定係数		0.44				0.44				0.44			

注：1) [] 内の値は標準誤差を表す。
2) ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

付表 全サンプルによる、卒業年ダミーを用いた就職先の推定結果

サンプル	全サンプル												
	被説明変数	産業				職種				企業規模			
		製造業、 鉱業、 建設業	運輸、卸、 小売、 飲食店、 旅行業	専門 サービス、 通信情報 サービス業	その他	専門・ 技術職	事務職	販売・ サービス・ 運輸・ 保安職	その他	100人未満	100～299 人	300～999 人	1,000人 以上
モデル	多項プロビット								順序プロビット				
説明変数	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	
学卒時の求人倍率	0.001 [0.046]	-0.002 [0.042]	-0.026 [0.048]	0.027 [0.032]	0.017 [0.043]	0.103 [0.043]**	-0.059 [0.043]	-0.061 [0.036]*	-0.077 [0.041]*	-0.005 [0.003]*	0.014 [0.007]*	0.068 [0.036]*	
個人属性	男性ダミー	0.200 [0.02]**	-0.039 [0.019]**	-0.113 [0.021]**	-0.048 [0.015]**	-0.002 [0.017]	-0.335 [0.016]**	0.039 [0.017]**	0.298 [0.014]**	-0.006 [0.018]	0.000 [0.001]	0.001 [0.003]	0.005 [0.016]
	中学3年時の成績が良いダミー	-0.032 [0.022]	-0.066 [0.02]**	0.047 [0.023]**	0.052 [0.015]**	0.075 [0.02]**	0.061 [0.02]**	-0.068 [0.02]**	-0.067 [0.018]**	-0.116 [0.019]**	-0.007 [0.002]**	0.021 [0.004]**	0.102 [0.017]**
	大学、大学院卒ダミー	-0.022 [0.026]	0.072 [0.023]**	-0.085 [0.026]**	0.035 [0.018]**	-0.009 [0.023]	0.122 [0.024]**	0.080 [0.023]**	-0.192 [0.02]**	-0.136 [0.022]**	-0.008 [0.002]**	0.025 [0.004]**	0.120 [0.019]**
15歳時の父親の企業規模ダミー (30名未満との比較)	30～299人	-0.018 [0.032]	0.001 [0.029]	-0.029 [0.033]	0.046 [0.023]**	-0.037 [0.031]	-0.003 [0.031]	0.021 [0.029]	0.019 [0.025]	0.001 [0.028]	0.000 [0.002]	0.000 [0.005]	-0.001 [0.024]
	300人以上	0.045 [0.028]	-0.050 [0.026]*	-0.065 [0.029]**	0.070 [0.019]**	0.018 [0.025]	0.050 [0.026]*	-0.048 [0.026]*	-0.020 [0.023]	-0.115 [0.024]**	-0.007 [0.002]**	0.021 [0.005]**	0.101 [0.021]**
	15歳時父勤め人以外又は官公庁	0.019 [0.025]	-0.006 [0.023]	-0.036 [0.026]	0.023 [0.019]	0.013 [0.023]	-0.023 [0.024]	-0.008 [0.023]	0.018 [0.02]	-0.016 [0.022]	-0.001 [0.001]	0.003 [0.004]	0.014 [0.019]
15歳時の父親の職業ダミー (その他の職との比較)	専門・技術職	-0.061 [0.037]	-0.015 [0.033]	0.088 [0.036]**	-0.013 [0.025]	0.094 [0.03]**	0.019 [0.033]	-0.079 [0.035]**	-0.034 [0.03]	-0.003 [0.031]	0.000 [0.002]	0.001 [0.006]	0.002 [0.027]
	事務職	-0.012 [0.031]	-0.018 [0.029]	0.016 [0.031]	0.013 [0.021]	-0.020 [0.028]	0.061 [0.028]	0.034 [0.028]	-0.076 [0.027]**	-0.064 [0.027]**	-0.004 [0.002]**	0.012 [0.005]**	0.056 [0.023]**
	販売・サービス・運輸・保安職	-0.050 [0.029]*	0.075 [0.025]**	-0.051 [0.03]*	0.026 [0.02]	-0.005 [0.027]	0.026 [0.027]	0.038 [0.026]	-0.059 [0.023]**	-0.014 [0.025]	-0.001 [0.001]	0.003 [0.005]	0.012 [0.022]
卒業年ダミー (84年)以前卒業との比較	85～90年卒業	-0.139 [0.062]**	0.017 [0.062]	0.047 [0.07]	0.075 [0.058]	0.038 [0.067]	-0.097 [0.06]	0.051 [0.064]	0.008 [0.05]	0.064 [0.055]	0.004 [0.003]	-0.012 [0.01]	-0.056 [0.048]
	91～94年卒業	-0.169 [0.062]**	0.034 [0.062]	0.069 [0.07]	0.066 [0.058]	0.062 [0.067]	-0.138 [0.06]**	0.071 [0.064]	0.005 [0.05]	0.094 [0.055]**	0.005 [0.003]	-0.017 [0.01]*	-0.083 [0.048]**
	1995～2000年卒業	-0.196 [0.062]**	0.004 [0.062]	0.131 [0.07]*	0.061 [0.058]	0.108 [0.067]	-0.147 [0.06]**	0.066 [0.064]	-0.027 [0.051]	0.122 [0.055]**	0.007 [0.004]**	-0.022 [0.01]**	-0.107 [0.049]**
	2001年以降卒業	-0.262 [0.064]**	0.007 [0.063]	0.227 [0.071]**	0.027 [0.059]	0.183 [0.067]**	-0.214 [0.062]**	0.040 [0.065]	-0.009 [0.052]	0.142 [0.056]**	0.008 [0.004]**	-0.026 [0.01]**	-0.124 [0.05]**
	居住地域 (右記以外との比較)	北海道	-0.063 [0.055]	0.022 [0.05]	0.001 [0.056]	0.041 [0.037]	0.012 [0.05]	0.047 [0.051]	-0.039 [0.051]	-0.020 [0.041]	0.103 [0.048]**	0.006 [0.003]*	-0.019 [0.009]**
東北	-0.003 [0.042]	0.075 [0.038]**	-0.010 [0.045]	-0.063 [0.036]*	-0.029 [0.041]	-0.002 [0.042]	0.003 [0.039]	0.028 [0.031]	0.091 [0.037]**	0.005 [0.002]**	-0.016 [0.007]**	-0.080 [0.033]**	
関東	-0.008 [0.026]	0.001 [0.024]	0.008 [0.027]	-0.001 [0.019]	0.034 [0.024]	0.012 [0.024]	-0.004 [0.024]	-0.042 [0.02]**	-0.059 [0.022]**	-0.003 [0.001]**	0.011 [0.004]**	0.051 [0.02]**	
近畿	-0.021 [0.032]	0.031 [0.029]	-0.034 [0.033]	0.024 [0.022]	-0.001 [0.03]	0.040 [0.03]	-0.017 [0.03]	-0.022 [0.025]	-0.015 [0.028]	-0.001 [0.002]	0.003 [0.005]	0.013 [0.024]	
九州	-0.059 [0.038]	-0.017 [0.035]	0.073 [0.038]*	0.003 [0.027]	0.051 [0.034]	-0.029 [0.036]	-0.014 [0.035]	-0.008 [0.029]	0.054 [0.033]	0.003 [0.002]	-0.010 [0.006]	-0.048 [0.029]	
居住市規模 (右記以外との比較)	16大市	-0.123 [0.025]**	0.021 [0.023]	0.066 [0.025]**	0.036 [0.017]**	0.009 [0.023]	0.041 [0.023]*	0.012 [0.023]	-0.062 [0.02]**	-0.016 [0.021]*	-0.001 [0.001]	0.003 [0.004]*	0.014 [0.019]*
	20万以上市	-0.039 [0.024]	0.028 [0.022]	-0.007 [0.025]	0.019 [0.018]	0.003 [0.023]	0.012 [0.023]	0.028 [0.023]	-0.043 [0.019]**	-0.023 [0.021]	-0.001 [0.001]	0.004 [0.004]	0.020 [0.019]
観測値数	2,073				2,073				2,073				
イベント発生数	659	458	709	247	489	666	477	441	742	389	388	554	
Loglikelihood 疑似決定係数	-2.583.045				-2.440.620				-2.671.1775 0.044				

注：1) [] 内の値は標準誤差を表す。

2) ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

では、どのダミー変数も有意な結果を示してはいない¹⁹⁾。

また、各職場に限定したサンプルによる分析結果を見ると、「大卒、大学院卒ダミー」で有意な結果が複数見られるが、その影響は、「近年の若年者」と「以前の若年者」とで異なっている。具体的には、「以前の若年者」では大卒、大学院卒者ほど離職傾向が有意に低くなっている部分が複数見られるが、「近年の若年者」では大卒、大学院卒者ほど離職が有意に低くなる傾向は見られな

い。大卒正社員の中身や評価・処遇が異なってきたのか、同職場内において同じ「大卒、大学院卒」でも、以前と近年の若年者の早期離職の傾向は異なっている。

3 3年内離職率の差に関する要因分解結果の検討

表5では、これまでの分析結果を用いて(7)式の各項の値を算出し、近年と以前の若年者の3年内離職率の差を4つの要因に分解した。

表5を見ると、産業別、職業別、規模別のどれ

表4 初職3年内離職関数の推定結果

被説明変数		初職が正社員であった者の3年以内の離職 (1, 0)									
モデル		線形確率モデル (OLS)									
サンプル	説明変数	全職場計		産業						その他	
		1995年 以降卒業 サンプル	1994年 以前卒業 サンプル	製造業、鉱業、建設業		運輸、卸、小売、飲食店、 旅行業		専門サービス、 通信情報サービス業		1995年 以降卒業 サンプル	1994年 以前卒業 サンプル
				1995年 以降卒業 サンプル	1994年 以前卒業 サンプル	1995年 以降卒業 サンプル	1994年 以前卒業 サンプル	1995年 以降卒業 サンプル	1994年 以前卒業 サンプル		
学卒時の求人倍率		-0.183 [0.113]	-0.076 [0.052]	-0.297 [0.229]	0.036 [0.085]	-0.1 [0.253]	-0.127 [0.124]	-0.198 [0.170]	-0.091 [0.102]	0.095 [0.315]	-0.401 [0.142]***
男性ダミー		-0.071 [0.035]**	-0.104 [0.034]***	-0.103 [0.064]	-0.108 [0.049]**	-0.079 [0.070]	-0.029 [0.065]	-0.019 [0.053]	-0.052 [0.061]	-0.214 [0.088]**	-0.098 [0.088]
個人属性	中学3年時の成績が良いダミー	-0.013 [0.033]	0.041 [0.032]	-0.242 [0.072]***	0.014 [0.053]	0.146 [0.072]**	-0.047 [0.069]	-0.005 [0.051]	0.05 [0.062]	-0.153 [0.084]*	-0.024 [0.085]
	大卒、大学院卒ダミー	0.04 [0.037]	-0.093 [0.037]**	0.149 [0.074]**	-0.173 [0.054]***	-0.061 [0.070]	-0.163 [0.078]**	-0.001 [0.055]	-0.177 [0.077]**	0.161 [0.100]	0.039 [0.102]
企業規模	100～299人	-0.051 [0.043]	-0.052 [0.041]	—	—	—	—	—	—	—	—
	300～999人	-0.059 [0.044]	-0.131 [0.040]***	—	—	—	—	—	—	—	—
	1,000人以上	-0.127 [0.042]***	-0.173 [0.038]***	—	—	—	—	—	—	—	—
職業ダミー	専門・技術職	-0.08 [0.053]	-0.058 [0.049]	—	—	—	—	—	—	—	—
	(その他)	0.036 [0.053]	-0.076 [0.047]	—	—	—	—	—	—	—	—
	職との比較)	0.056 [0.052]	-0.029 [0.051]	—	—	—	—	—	—	—	—
産業ダミー	製造業、鉱業、建設業	0.013 [0.053]	-0.002 [0.048]	—	—	—	—	—	—	—	—
	(その他)	-0.009 [0.055]	0.058 [0.051]	—	—	—	—	—	—	—	—
	との比較)	0.025 [0.053]	0.009 [0.051]	—	—	—	—	—	—	—	—
居住地域	北海道	-0.08 [0.087]	0.008 [0.069]	-0.186 [0.176]	-0.082 [0.097]	-0.215 [0.129]*	0.324 [0.177]*	-0.121 [0.139]	-0.08 [0.116]	0.247 [0.204]	0.105 [0.191]
	東北	-0.073 [0.065]	-0.019 [0.056]	-0.169 [0.114]	-0.016 [0.077]	-0.037 [0.131]	-0.01 [0.118]	-0.041 [0.110]	-0.007 [0.118]	0.14 [0.249]	0.233 [0.271]
	関東	0.002 [0.040]	0.072 [0.035]**	-0.066 [0.076]	0.055 [0.056]	0.051 [0.088]	0.079 [0.083]	-0.035 [0.067]	0.084 [0.072]	0.165 [0.119]	-0.01 [0.100]
	近畿	-0.04 [0.048]	0.105 [0.046]**	-0.15 [0.084]*	0.124 [0.077]	0.053 [0.101]	0.16 [0.102]	-0.075 [0.083]	0.077 [0.092]	0.167 [0.143]	0.016 [0.109]
	九州	-0.134 [0.057]**	0.062 [0.051]	-0.113 [0.115]	0.095 [0.093]	0.072 [0.150]	0.007 [0.115]	-0.201 [0.083]**	0.117 [0.085]	-0.067 [0.108]	-0.034 [0.138]
居住市規模	16大市	0.039 [0.037]	-0.004 [0.036]	-0.025 [0.074]	0.018 [0.058]	0.061 [0.084]	0.005 [0.080]	0.03 [0.060]	-0.05 [0.071]	-0.031 [0.111]	0.01 [0.095]
	(右記以外との比較)	-0.027 [0.038]	0.016 [0.033]	0.005 [0.070]	0.114 [0.051]**	-0.06 [0.082]	-0.014 [0.075]	0.004 [0.065]	-0.043 [0.066]	-0.115 [0.107]	-0.133 [0.090]
	定数項	0.499 [0.091]***	0.481 [0.082]***	0.635 [0.148]***	0.257 [0.089]***	0.378 [0.156]**	0.469 [0.133]***	0.484 [0.108]***	0.403 [0.109]***	0.278 [0.203]	0.676 [0.185]***
	観測値数	991	1,082	258	401	211	247	403	306	119	128
	R ²	0.017	0.048	0.03	0.041	0.013	0.012	-0.012	0.008	0.034	0.021

被説明変数		初職が正社員であった者の3年以内の離職 (1, 0)															
モデル		線形確率モデル (OLS)															
サンプル	説明変数	職業				企業規模				その他							
		専門・技術職		事務職		販売・サービス・ 運輸・保安職		その他		100人未満		100～299人		300～999人		1000人以上	
		1995年 以降卒業 サンプル	1994年 以前卒業 サンプル	1995年 以降卒業 サンプル	1994年 以前卒業 サンプル	1995年 以降卒業 サンプル	1994年 以前卒業 サンプル	1995年 以降卒業 サンプル	1994年 以前卒業 サンプル	1995年 以降卒業 サンプル	1994年 以前卒業 サンプル	1995年 以降卒業 サンプル	1994年 以前卒業 サンプル	1995年 以降卒業 サンプル	1994年 以前卒業 サンプル	1995年 以降卒業 サンプル	1994年 以前卒業 サンプル
学卒時の求人倍率		0.112 [0.205]	-0.024 [0.112]	-0.289 [0.188]	-0.166 [0.085]*	-0.228 [0.257]	-0.089 [0.118]	-0.562 [0.316]*	0.027 [0.117]	-0.093 [0.227]	-0.079 [0.099]	-0.301 [0.248]	-0.156 [0.124]	0.082 [0.277]	-0.192 [0.119]	-0.239 [0.175]	0.037 [0.091]
男性ダミー		-0.024 [0.065]	-0.09 [0.068]	-0.125 [0.067]*	-0.162 [0.062]***	-0.084 [0.068]	-0.068 [0.070]	-0.016 [0.078]*	-0.133 [0.054]	0.024 [0.052]	-0.066 [0.071]**	-0.163 [0.072]	-0.069 [0.072]	-0.07 [0.076]	-0.064 [0.070]	-0.062 [0.062]**	-0.055 [0.055]
個人属性	中学3年時の成績が良いダミー	-0.103 [0.060]*	0.047 [0.068]	0.03 [0.062]	-0.031 [0.048]	-0.05 [0.067]	0.058 [0.070]	0.018 [0.086]	-0.007 [0.080]	0.058 [0.058]	0.11 [0.064]*	-0.079 [0.078]	0.1 [0.079]	-0.035 [0.076]	-0.028 [0.067]	-0.059 [0.063]	-0.032 [0.053]
	大学、大学院卒ダミー	0.012 [0.069]	-0.188 [0.067]**	0.046 [0.069]	-0.004 [0.061]	-0.029 [0.070]	-0.2 [0.078]**	0.078 [0.089]	-0.106 [0.096]	0.091 [0.060]	-0.068 [0.086]	0.054 [0.083]	-0.133 [0.085]	0.013 [0.081]	-0.169 [0.076]**	-0.015 [0.103]	-0.07 [0.054]
居住地域	北海道	0.184 [0.175]	-0.127 [0.137]	-0.441 [0.067]***	0.261 [0.142]	-0.304 [0.085]***	0.115 [0.163]	0.39 [0.194]**	-0.117 [0.121]	-0.117 [0.123]	0.071 [0.111]	0.265 [0.261]	-0.088 [0.139]	-0.258 [0.161]	-0.18 [0.077]**	-0.073 [0.169]	0.06 [0.180]
	東北	0.093 [0.166]	0.102 [0.126]	0.032 [0.131]	0.024 [0.106]	-0.149 [0.116]	-0.042 [0.127]	-0.209 [0.112]*	-0.069 [0.094]	0.025 [0.105]	-0.092 [0.085]	-0.132 [0.123]	-0.058 [0.123]	-0.248 [0.143]*	0.011 [0.122]	-0.09 [0.144]	0.063 [0.138]
	関東	-0.004 [0.072]	0.094 [0.083]	-0.078 [0.079]	0.023 [0.060]	0.085 [0.084]	0.09 [0.076]	-0.032 [0.097]	0.057 [0.077]	0.014 [0.068]	0.088 [0.068]	0.048 [0.092]	0.084 [0.093]	-0.031 [0.099]	0.077 [0.076]	-0.047 [0.076]	0.052 [0.057]
	近畿	0.004 [0.100]	0.028 [0.095]	-0.065 [0.090]	0.162 [0.080]*	0.052 [0.099]	0.18 [0.110]	-0.241 [0.097]**	-0.045 [0.091]	-0.017 [0.082]	0.07 [0.086]	-0.068 [0.102]	0.162 [0.109]	-0.132 [0.113]	0.075 [0.099]	0.056 [0.098]	0.142 [0.080]*
	九州	-0.018 [0.101]	0.214 [0.112]*	-0.383 [0.078]**	-0.055 [0.081]	0.013 [0.125]	0.117 [0.112]	-0.15 [0.128]	0.084 [0.113]	-0.133 [0.093]	0.052 [0.085]	-0.243 [0.108]**	0.12 [0.130]	-0.149 [0.120]	0.027 [0.106]	0.058 [0.145]	0.058 [0.103]
居住市規模	16大市	0.078 [0.069]	0.006 [0.083]	0.02 [0.068]	-0.063 [0.056]	0.015 [0.077]	0.133 [0.084]	0.041 [0.085]	0.018 [0.078]	-0.011 [0.067]	0.002 [0.067]	0.111 [0.085]	-0.122 [0.088]	0 [0.091]	0.109 [0.081]	0.078 [0.066]	-0.002 [0.061]
	(右記以外との比較)	0.03 [0.072]	-0.01 [0.073]	-0.079 [0.073]	0.022 [0.058]	-0.065 [0.077]	0.017 [0.072]	0.067 [0.089]	0.002 [0.068]	-0.024 [0.066]	0.031 [0.060]	-0.146 [0.081]*	0.047 [0.082]	-0.071 [0.086]	0.096 [0.074]	0.097 [0.080]	-0.022 [0.055]
	定数項	0.222 [0.122]**	0.309 [0.127]**	0.605 [0.124]**	0.457 [0.099]**	0.56 [0.159]**	0.373 [0.129]**	0.617 [0.203]***	0.388 [0.122]**	0.376 [0.134]**	0.44 [0.104]**	0.589 [0.158]**	0.462 [0.134]**	0.407 [0.172]**	0.411 [0.131]**	0.478 [0.127]**	0.196 [0.098]**
	観測値数	286	203	286	380	245	232	174	267	359	383	185	204	184	204	263	291
	R ²	-0.013	0.045	0.045	0.036	0.005	0.04	0.037	-0.011	-0.005	-0.001	0.071	0.022	-0.024	0.044	0.007	-0.002

注：1) []内の値はWhiteの一致性を持つ標準誤差を表す。

2) ***は1%水準, **は5%水準, *は10%水準で有意であることを示す。

表5 要因分解の結果

	$\hat{\beta}_j'$	β_j'	β_j'	\bar{T}_j	\bar{T}_j	$\bar{T}_j - \bar{T}_j'$	$\beta_j' \bar{X}_j' (\bar{X}_j' - \bar{X}_j)$	$\beta_j' \bar{X}_j' (\hat{\beta}_j' - \beta_j')$	$\bar{T}_j' (\beta_j' - \hat{\beta}_j')$	$\bar{T}_j' (\hat{\beta}_j' - \beta_j')$	
	以前の若年者と同様の職場決定構成における近年の若年者の職場構成	近年の若年者の実際の職場構成	以前の若年者の実際の職場構成	以前の若年者の3年内離職ダミーの平均	近年の若年者の3年内離職ダミーの平均	3年内離職率の差	① 同一職場内属性要因	② 同一職場内属性外要因	③ 職場間属性要因	④ 職場間属性外要因	合計
産業別											
製造業、鉱業、建設業	0.385	0.260	0.371	0.262	0.302	-0.040	0.017	-0.027	-0.004	0.033	
運輸、卸、小売、飲食店、旅行業	0.226	0.213	0.228	0.356	0.336	0.020	0.004	0.000	0.001	0.005	
専門サービス、通信情報サービス	0.268	0.407	0.283	0.314	0.330	-0.016	0.005	-0.012	0.005	-0.044	
その他	0.121	0.120	0.118	0.242	0.311	-0.069	-0.019	0.011	-0.001	0.000	
全産業	1.000	1.000	1.000	0.296	0.322	-0.026	0.007	-0.029	0.001	-0.006	-0.026
							-28.0%	109.1%	-4.2%	23.0%	100.0%
職業別											
専門・技術職	0.181	0.289	0.188	0.271	0.262	0.009	0.008	-0.005	0.002	-0.029	
事務職	0.365	0.289	0.351	0.287	0.360	-0.073	-0.011	-0.010	-0.004	0.022	
販売・サービス・運輸・保安職	0.235	0.247	0.214	0.328	0.363	-0.036	0.000	-0.009	-0.007	-0.004	
その他	0.219	0.176	0.247	0.300	0.299	0.001	0.004	-0.004	0.008	0.013	
全職業	1.000	1.000	1.000	0.296	0.322	-0.026	0.001	-0.029	-0.001	0.002	-0.026
							-5.5%	110.0%	2.2%	-6.7%	100.0%
規模別											
100人未満	0.305	0.362	0.354	0.386	0.368	0.019	-0.010	0.017	0.019	-0.022	
100～299人	0.179	0.187	0.189	0.328	0.324	0.004	-0.004	0.005	0.003	-0.002	
300～999人	0.195	0.186	0.189	0.240	0.315	-0.075	-0.006	-0.008	-0.002	0.002	
1,000人以上	0.320	0.265	0.269	0.192	0.262	-0.070	0.010	-0.029	-0.010	0.010	
全企業規模	1.000	1.000	1.000	0.296	0.322	-0.026	-0.010	-0.015	0.010	-0.012	-0.026
							37.9%	57.4%	-39.5%	44.2%	100.0%

においても、最も大きい要因は「②同一職場内属性外要因」となっている。但し、4要因のうち、「②同一職場内属性外要因」には、離職関数の定数項の差による要因が含まれている。これには例えば産業ごとに要因分解をした場合には、離職関数で職業や企業規模がコントロールされていないことから、職業や企業規模の違いによる影響が含まれていることが考えられ、純粋に「同一職場内」の要因として解釈するのは難しい。そこでまずは「②同一職場内属性外要因」の解釈の前に、「③職場間属性要因」や「④職場間属性外要因」といった産業間、職業間、規模間の要因が大きいかどうかを確認してゆきたい。

「③職場間属性要因」や「④職場間属性外要因」を見ると、産業、職業間ではこれら要因は微小でほとんど見られなくなっている。23.0%分の寄与が示されている産業間の「④職場間属性外要因」でさえ、3年内離職率の格差の全体2.6%ポイントのうち0.6%ポイント分を占めるにすぎない。続いて企業規模間の職場間要因をみると、「④職場間属性外要因」は格差の1.2%ポイント分を占め一定程度の大きさが確認できる一方で、「③職場間属性要因」はむしろ「近年の若年者」の早期離職率の格差を縮小させる方向に働いている。「近年の若年者」は、大卒者や中学3年時の成績が良い者が多かったこと、そのような者ほど大企

業に就職しやすくなっていたことから、「③職場間属性要因」が早期離職を減らす方向に働いたと考えられる。これら結果からは、近年の早期離職の増加において、企業規模における「④規模間属性外要因」以外では、職場間の要因はそれほど大きなインパクトはなかったと考えられる。

それでは表5において最も大きな影響を示していた「②同一職場内属性外要因」の解釈に戻る。表4の企業規模ダミーが有意な結果を示したことや企業規模における「④職場間属性外要因」が無視できない大きさであったことを考慮すると、産業別、職業別における「②同一職場内属性外要因」には規模の違いによる影響が一定程度含まれていると考えられ、同一職場内要因として解釈することは難しい。しかしながら、企業規模における「②同一規模内属性外要因」も最も大きな要因となっており、早期離職率の格差の1.5%ポイント分を占めている。産業や職種ごとでは職場間要因が殆ど観察されなかったこと、表4の産業や職業ダミーに有意な結果が示されなかったことを考慮すれば、産業や職業の要因がこの1.5%ポイント分に大きく影響しているとは考えにくい。同じ企業規模において個人属性や景気が同様であっても、近年ほど離職しやすくなっているという「②同一規模内属性外要因」は大きかったと考えられる。なお、「①同一職場内属性要因」は景気と学歴の

違いが相殺され、産業や職業、規模のいずれにおいても大きな影響は示されていない。

以上の結果を整理すると、近年の若年者の早期離職率の高まりには、同規模で同属性であっても離職しやすくなってきている「②同一規模内属性外要因」が大きく、就職先の企業規模の決定構造が変化したことによる「④規模間属性外要因」も一定の大きさを示していた。つまり、景気や個人属性の条件を考慮しても、離職率の低い大企業の採用抑制が若年者の早期離職を増やしたと言える。また、それ以上に、たとえ大企業の採用抑制が無くとも、大企業において以前より長期勤続が難しくなったことが、早期離職を増やしたと考えられる。

続いて「①同一職場内属性要因」や「②同一職場内属性外要因」のうち、どの属性変数で属性の違いの影響や離職関数の係数の変化の影響が大きかったかを確認するために、各説明変数ごとに上記2要因の職場計の値を求め²⁰⁾表6に掲載した。

表6より「①同一職場内属性要因」のうち、最も近年の早期離職率の差を拡大させていたものは「学卒時の求人倍率」の影響であり、おおよそ3%ポイント程度早期離職率を高める方向に働いたことが示されている。やはり学卒時の景気の影響は

大きいと言えよう。

次に「②同一職場内属性外要因」を見ると、「大卒、大学院卒ダミー」が非常に大きくなっており、6.8～9.6%ポイントも早期離職率を高める方向に働いたことが示されている。表4の分析結果からも見られた傾向であるが、大卒正社員の中身や評価・処遇が異なってきているのか、同職場内で同じ「大卒、大学院卒」であっても「近年の若年者」ほど早期離職しやすくなっていると言える。また「定数項」の影響も非常に大きい。離職に明確に影響する企業規模が説明変数としてコントロールされなかったことを考えると、産業や職業別の数値は解釈が難しい。しかし、企業規模別の要因分解結果においても、7.5%ポイント近年の早期離職率を高める方向に働いたという大きな影響が確認される。同規模、かつ景気や学歴などこの度分析に用いている属性が異ならなかったとしても、何らかの変化によって「近年の若年者」ほど離職に直面しやすくなっていると考えられる。ではその理由にはどのようなことが考えられるだろうか。近年ほど安定志向の若者が増えていること、また就職時に厳しいセレクションが行われていたことを考えると、近年の若年者ほど忍耐力などデータ化されにくい能力が劣っていること

表6 「①同一職場内属性要因」と「②同一職場内属性外要因」の内訳

説明変数	①同一職場内属性要因 の各説明変数ごとの内訳			②同一職場内属性外要因の各説明変数ごとの内訳		
	$\sum_{j=1}^J b_j^s \hat{\beta}_j^s (\bar{X}_j^s - \bar{X}_j^y)$			$\sum_{j=1}^J b_j^y \bar{X}_j^y (\hat{\beta}_j^s - \hat{\beta}_j^y)$		
	全産業	全職業	全企業規模	全産業	全職業	全企業規模
学卒時の求人倍率	-0.037	-0.026	-0.031	0.033	0.072	0.031
個人属性						
男性ダミー	0.004	0.006	0.003	0.006	-0.027	0.000
中学3年時の成績が良いダミー	-0.001	-0.002	-0.007	0.031	0.025	0.028
大学、大学院卒ダミー	0.043	0.032	0.031	-0.096	-0.073	-0.068
居住地域						
北海道	-0.001	0.000	0.000	0.005	0.004	0.003
東北	0.000	0.001	0.001	0.004	0.004	0.002
関東	-0.005	-0.006	-0.006	0.027	0.031	0.033
近畿	-0.002	-0.003	-0.001	0.020	0.022	0.021
九州	0.003	0.002	0.002	0.014	0.017	0.016
居住市規模						
16大市	0.003	-0.003	-0.001	-0.013	-0.008	-0.017
20万以上市	0.001	0.000	-0.001	0.005	0.007	0.011
定数項	—	—	—	-0.064	-0.104	-0.075
合計	0.007	0.001	-0.010	-0.029	-0.029	-0.015

でうまく仕事に適應できなかったとも思えない。また不況期に就職できた近年の若年者ほど、転職市場で評価され、より良い職場に離転職していったことが反映されているとも思えない。なぜなら、もしこのような転職が盛んに行われていたならば、賃金の高まりにくい中小企業を離職し、より大規模企業に向かうような転職が多くなることが予想される。しかし表5より $\overline{T^S} - \overline{T^V}$ を見ると、中小規模における早期離職率は高まっておらず、むしろ大企業において「近年の若年者」が早期離職するようになってきている。これらを考慮すれば、労働者側の変化よりも、企業内における学卒者の処遇や労務管理の変化に原因があるのではないだろうか。特に、近年頻繁に指摘されているような、年功賃金や長期の雇用保障の弱まり、企業内労働組合の組織率の低下などの影響は、大企業内であっても早期離職が増えている原因として考えられる。但し、本稿の分析では具体的にどのような企業内の変化が重要であったのかまでは分からない。具体的な労務管理制度の変化がどれほどあったのか、またその変化がどれほど離職率を高めたかについては今後の研究課題となろう。

VI むすびにかえて

本稿では近年の早期離職率の上昇の背景に、学卒時の景気の影響とともに、就職先の職場構成（産業・職業・企業規模構成）が変化してきたことや、同じ職場属性であっても離職傾向が高くなっている職場変化の影響があったのではないかという疑問を設定し、近年と以前の若年者（1994年以前学卒と1995年以降学卒）の3年内離職率の差に関する要因分解を行った。複数の分析結果から以下の点が見えてきた。

第1に、景気や個人属性をコントロールしてもなお、近年ほど製造業や事務職、大企業へ就職する学卒者が減少しており、一方で専門サービス業や専門・技術職、中小規模企業への就職が増えてきた。

第2に、産業や職業の違いによる早期離職への影響は確認できなかったが、企業規模別では、明確に大企業ほど離職傾向が低くなっていた。その

ため、産業や職業別に要因分解を行った結果では、就職先の職場間要因は不明瞭なものであった。一方で、企業規模別に要因分解を行った場合には、景気や個人属性が同様であっても大企業への就職が難しくなったことを通じて早期離職が増加した「規模間属性外要因」が一定程度確認された。またそれ以上に、景気や個人属性だけでなく就職先の企業規模が同様であっても早期離職を増加させる「同一規模内属性外要因」の影響が大きかった。

第3に、卒業時の求人倍率の違いが、約3%ポイントの早期離職率の上昇に寄与していた。これは職場変化を通じた「同一規模内属性外要因」と「規模間属性外要因」の合計2.7%ポイント分の早期離職率の上昇よりも若干大きい。職場変化を通じた影響も、不況期就職の影響に追従するほど大きいものではあるが、やはり卒業時の景気の影響が大きいと考えられる。

これらの分析結果からは、これまで指摘されてきた学卒時の景気の影響が重要でありながら、たとえ景気が悪くなかったとしても、長期構造的な何らかの変化によって労働者が離転職に直面する可能性は高まってきていることが示唆される。「市場のボーダレス化に伴う不確実性の増大と市場リスクが高い経営環境」（岩崎・田口2012：269）への対応から、日本的雇用慣行が弱まってきているという指摘も聞かれ、このような職場内の変化が原因として大きいのではないだろうか。もしそうであれば、就職期が不況でなくとも長期構造的な職場の変化により、離転職に直面する労働者が増えると考えられる。一企業への勤続によらずとも人的資本が蓄積され生産性や賃金を高めてゆくことができるような環境整備や、近年政策にも反映されている労働移動を容易にさせるような外部労働市場の整備が重要になるだろう。

*本稿の作成に際し、佐藤一磨先生（明海大学）、野崎華世先生（高知大学）を始め、複数の研究会における報告ではご出席の先生方から多くのご助言を賜りました。また、本誌2名の匿名レフェリー、編集委員会の先生方から大変有益なコメントを多数頂戴しました。ここに記して感謝申し上げます。なお、本稿に残る誤りのすべては筆者の責任であることは言うまでもありません。

- 1) 7・5・3離職とは、新規卒卒就職者の3年以内に離職する割合が、中学卒で7割、高校卒で5割、大学卒で3割にのぼる状況を表す言葉である。
- 2) 産業構造等の構造変化ではなく、就職時に不況であることによって離職傾向の高い職場に就職せざるを得ず、全体として早期離職が増えた可能性も考えられる。太田・玄田 (2007) では学卒時の失業率が高いほど製造業に勤務する率が低下することや、大竹・猪木 (1997) では不況期に就職した世代ほど勤め先の企業規模が小さくなっていることが指摘されている。このような経路による要因は後に述べる「③職場間属性要因」で確認される。
- 3) ここでは、産業については2002年以降、職業については2010年以降分類が大幅に改定されており、それ以前との比較が難しいためそれ以降の数値は用いていない。
- 4) 産業ごとの賃金プロファイルが異なる理由として、産業ごとの技術革新のスピードが異なるため従業員教育の程度にも違いがあることを指摘している。また大企業ほど技術革新スピードが速く、企業内訓練の必要性も高まるが、訓練効果が弱まる高齢層については厳格に定年制を適用させるため定年前の年齢層についてのみ大企業ほど離職傾向が低くなると説明している。
- 5) これら研究以外にも松川 (1978) では福利厚生費の高い企業ほど若年者の離職率が低いこと、外館 (2007) は企業内組合が非自発的離職を引き下げる可能性を指摘している。
- 6) Brown, Moon and Zoloth (1980) では、男女間の賃金格差に関して、属性差と係数差の要因に加え、男女間の職業構成の違いと職業決定構造の違いによる要因についても考慮ができる要因分解の方法が述べられている。また野崎 (2010) や野村 (2010) は同様の手法を用いて、日本における男女間賃金格差、ブラジルにおける男女間賃金格差の要因分解が行われている。
- 7) Brown, Moon and Zoloth (1980) では定数項の差による要因を分けて表現し、全5つの要因として展開しているが、本手法を応用した野村 (2010) では全4要因としての表現で整理されている。本稿では定数項の差の部分を景気や個人属性の違いにもよらない同職場内の要因に含め、全4要因として整理したほうが後の検討が容易と考え、要因分解の説明も野村 (2010) に準拠している。
- 8) 図1に見られるように大卒者の3年内離職率が3割を超え、短大卒者の3年内離職率が4割を超えたのは平成7年 (1995年) 以降であること (中学卒の3年内離職率が7割を超えはじめたのも平成7年である)、また分析サンプルを分割した際にもそれぞれ均等な観測値数が得られる1995年を境にした。また卒業ではなく中退した者も調査には含まれているが、本稿では卒業した者のみに限定して分析を行っている。
- 9) 本稿では複数の推計結果を用いて各要因の寄与度を計算する目的から線形確率モデルを用いている。但し、要因分解の結果には、線形確率モデルで得られた予測値を用いているために発生したバイアスが含まれている可能性にも留意が必要であろう。
- 10) 正社員の中でも離職率が高くなっていることや、一部の企業や職場においては正社員であっても大量に離職が発生しているという問題も指摘されており、本稿では正社員に着目した分析を行っている。近年の非正規化によって離職率が高まっている要因も重要であろうが、非正規化の問題については既に盛んに議論されているし、本稿で行う4要因への分解に非正規化の要因も盛り込むと、職場間で正規・非正規構成が違ふことや同職場内の非正規構成の経時的変化も検討せざるをえず、分析結果の解釈が困難になるため、本稿では正社員に限定して分析を行っている。本稿で行う要因分解を職場構成に着目するのではなく、正規・非正規構成の変化に着目して行うことは可能であり、別途非正規化の要因のボリュームを計測することは今後の課題としたい。
- 11) 野村 (2010) や野崎 (2010) ではLee (1983) の手法により、多項ロジットモデルの推定結果から得られたセレクションバイアスの調整項を用いて、各職種における賃金関数を分析している。本稿でも多項ロジットモデルにより産業、職業、企業規模決定の分析を行った後、得られた調整項を用いて離職関数を分析したが、調整項が有意な結果を示したのは計24パターンの離職関数のうち3つのみであった。また本稿の問題意識においては、特にバブル崩壊以降の学卒者の就職先の決定にIIA (Independence from Irrelevant Alternatives) を仮定することに矛盾があるとも考えられる。実際に「近年の若年者」サンプルによって職種決定の分析を行った場合にはHausman検定によりIIAは棄却された。他方で企業規模は順序変数であるという問題もある。そのため本稿では産業、職業の決定については多項プロビットモデルによって、企業規模の決定については順序プロビットモデルによって推定し $\hat{\beta}_j$ を求め、離職関数の分析においてLee (1983) の手法は用いないこととした。
- 12) 順序プロビット、多項プロビットのモデルの記述に関する詳細は、糞谷 (2007:807-809) が詳しい。なお順序プロビットモデルでは係数は複数求められず Z_{ij} となっている。
- 13) 父親が就いていた職場ほど豊富な情報が得られ、自身の職場選択にも影響が及んでいることは考えられる。先行研究においても野崎 (2010) では、職業決定に関する推定に父親の職業や母親の職業ダミーを説明変数として用いている。
- 14) 二次分析にあたり、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SSJデータアーカイブから「東大社研社年・若年パネル調査 (寄託者: 東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト)」の個票データの提供を受けたことを感謝いたします。
- 15) 慶應義塾家計パネル (KHPS) も初職が正社員の者に限っては、初職就職先の産業、職業、企業規模が把握できる。また15歳時の父親の職業や企業規模も聞かれており、本稿と同様の分析が可能である。そこでKHPSを用いた同様の分析も行った。KHPSのデータセットでは調査対象年齢層の都合上、近年と以前の若年サンプルが卒業年が1980年代後半より分割されたこと、近年の若年者サンプルの3年内離職率は以前の若年者よりも6.4%ポイント高く、東大パネルによる格差より少し大きかったことについては違いが見られたが、分析から得られた結論に大きな違いはなかった。なお、KHPSを用いた場合には各分割サンプルの調査対象者が少なくなってしまうため、本稿では東大パネルによる分析結果を示している。
- 16) 東大パネルの職業小区分で確認される「介護員、ヘルパー」については職業ダミーの③「販売、サービス、運輸、保安職」に含めている。
- 17) 東大パネルは調査対象者が2007年時点で20～40歳であり、「以前の若年者」にバブル崩壊後に卒業したサンプルも含まれることから、早期離職率の差は比較的小さい。
- 18) 本稿では、斜線で示された部分と斜線にしていない部分の差である計2.6%ポイント分に関する要因分解を行っていることになる。なお、調査データの都合上80年代以前の卒業者が含まれないことや、分析で正社員に限定しているため、両者の差はそれほど大きいものではなくはなっているが、図1に見られる3年内離職率の変動幅もそれほど大きなものではない。
- 19) 被説明変数を1年内離職ダミーに入れ替えた分析も行ったが、結果は変わらなかった。小林ほか (2014) による離職関数の推定では、一部産業で離職が発生しやすい傾向が確認され、本稿の分析結果と異なっている。これについては、小林

ほか(2014)では大卒者に限定されているなど分析対象の違いによる可能性が考えられる。

- 20) 例えば「①同一職場内属性要因」の求人倍率であれば、まずは同様の職場*j*における以前と近年の若年者の求人倍率の平均値の差に「以前の若年者」の職場*j*における求人倍率の係数及び「近年の若年者」の職場*j*の構成比を乗じ、同様の計算を1~4全ての職場について行い合計したものである。このうち定数項の部分については、説明変数の平均値は1であるため、「②同一職場内属性外要因」の定数項の要因は、職場*j*における以前と近年の若年者の定数項の差に1及び「近年の若年者」の職場*j*の構成比を乗じた数値を、1~4全ての職場について合計したものとなっている。

参考文献

- 池永肇恵(2009)「労働市場の二極化——ITの導入と業務内容の変化について」『日本労働研究雑誌』No.584: pp.73-90。
——(2011)「日本における労働市場の二極化と非定型・低スキル就業の需要について」『日本労働研究雑誌』No.608: pp.71-87。
岩崎馨・田口和雄(2012)『賃金・人事制度改革の軌跡——再編過程とその影響の実態分析』ミネルヴァ書房。
太田聰一(2000)「若者の転職志向は高まっているのか」『エコノミクス』(2): pp.74-85。
——(2010)『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社。
——・玄田有史(2007)「失業率上昇がもたらす若年就業への持続的影響について——労働市場の世代効果に関する再検証」総務省統計研修所リサーチペーパー第8号(2007年5月)。
大竹文雄・猪木武徳(1997)「労働市場における世代効果」浅古和美・福田慎一・吉野直行編『現代マクロ経済分析——転換期の日本経済』第10章, 東京大学出版会。
黒澤昌子・玄田有史(2001)「学校から職場へ——『七・五・三』転職の背景」『日本労働研究雑誌』No.490: pp.4-18。
小林徹・梅崎修・佐藤一磨・田澤実(2014)「大卒者の早期離職とその後の転職先」『大原社会問題研究所雑誌』No.671・672: pp.50-70。
近藤純子(2008)「労働市場参入時の不況の長期的影響——日米女性の比較分析」『季刊家計経済研究』No.77: pp.73-80。
佐藤一磨(2009)「学卒時の雇用情勢は初職離職後の就職行動にも影響しているのか」樋口美雄・瀬古美喜・照山博司・慶

應 - 京大連携グローバルCOE編『日本の家計行動のダイナミズム』(5) 労働市場の高質化と就業行動』第4章, 慶應義塾大学出版会。

- 外館光則(2007)「労働組合と離職率」『日本労働研究雑誌』No.568: pp.51-62。
野崎華世(2010)「日本における男女間賃金格差と職業選択」『季刊家計経済研究』No.87: pp.51-63。
野村友和(2010)「ブラジルにおける男女間賃金格差に関する研究——職業内格差と職業機会格差」『アジア経済』No.51(12): pp.2-21。
濱秋純哉・堀雅博・前田佐恵子・村田恵子(2011)「低成長と日本的雇用慣行——年功賃金と終身雇用の補完性を巡って」『日本労働研究雑誌』No.611: pp.26-37。
樋口美雄(1991)『日本経済と就業行動』東洋経済新報社。
松川滋(1978)「福利厚生費支出と労働者の定着率との関係について」『経済研究』No.29(2): pp.135-139。
蓑谷千風彦(2007)『計量経済学大全』東洋経済新報社。
Blinder, Alan S. (1973) "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates," *Journal of Human Resources*, 8: pp.436-455。
Brown, R. S., M. Moon, and B. S. Zoloth (1980) "Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-Female Earnings Differentials," *Journal of Human Resources*, 15 (1): pp.3-28。
Kawaguchi, D. and Y. Ueno (2013) "Declining Long-term Employment in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 28: pp.19-36。
Lee, L.F. (1983) "Generalized Econometric Models with Selectivity," *Econometrica*, 51 (2): pp.507-512。
Oaxaca, R. L. (1973) "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets," *International Economic Review*, 14: pp.693-709。

〈投稿受付 2011 年 9 月 20 日, 採択決定 2015 年 7 月 24 日〉

こばやし・とおる 労働政策研究・研修機構研究員。最近の主な著作に『労働市場のミスマッチ問題に対する経済政策の検討』(三菱経済研究所, 2015年)。労働経済学専攻。