

企業内労働市場における 転職と昇進の関係

佐藤 香織

(国士館大学講師)

先行研究では転職者は同程度の一般的的人的資本を持つ生え抜き社員と比較すると昇進に不利であるとされるが、職種や企業規模と転職者の昇進との関連については明らかではない。本稿では職種特殊的人的資本が蓄積されやすく、職種別労働市場が成立しやすい専門・技術職に注目し、「ワーキングパーソン調査」を用いて、職種及び企業規模によってライン管理職、及び管理職相当の専門職への昇進確率に差があるのかを、転職者と生え抜き社員とで比較した。その結果、ライン管理職への昇進確率は職種を問わず平均的に転職者が低く、先行研究と整合的な結果が得られた。事務・営業等の職種では大企業で転職者はライン管理職に昇進しにくく、企業規模が大きいほど内部昇進しやすいとする DeVaro and Morita (2013) の理論と整合的な結果となった。一方、技術・専門職ではこの傾向は確認されず、DeVaro らの理論は企業特殊的人的資本の重要性が高く、内部育成の必要がある事務・営業等のみ当てはまることが示唆された。また、管理職相当の専門職への昇進については職種に関わらず転職者は生え抜きと比べて不利にならないことから、転職における専門的職業能力の重要性が示唆された。

【キーワード】労働経済, 労働移動, 雇用管理

目次

- I はじめに
- II 先行研究
- III 理論的背景と仮説
- IV 分析の枠組み
- V 推計結果
- VI 結語

I はじめに

新卒一括採用を前提とした長期雇用は日本の雇用慣行の特徴とされてきた。しかし、近年では長期雇用関係が規模や業種を超えて弱まり (Kawaguchi and Ueno 2013), 年齢賃金プロファイルがフラット化するなど、日本的雇用慣行の弱まりが確認されている (Hamaaki et al. 2012)。転職

行動も微増傾向にあり、厚生労働省『雇用動向調査』では転職者入職比率（常用労働者の入職者のうち、入職前一年間に就業経験のある者の常用労働者数に対する比率）は1990年から2014年にかけて、男性で約0.4%ポイント、女性で約2.7%ポイント上昇している。

企業においても管理職ポストの不足や労働者のキャリア志向の多様化などを背景に、複線型人事管理や勤務地限定社員制度の導入など、正社員の雇用管理の方法に変化が生じている (佐野 2015)。これらの変化は企業と外部労働市場との関係にも影響を与え、多様な雇用管理区分を持つ企業では外部労働市場からの人材調達に積極的であり (守島 2011), 外部から調達した人材は生え抜き社員とは異なる雇用管理が行われるとの指摘がある (西村 2008)。同一企業の正社員の中でも労働者の

属性や経歴によってキャリアも多様化している現状が伺われる。

本稿は、転職者の転職先での昇進状況に注目し、企業内労働市場における昇進を通じたインセンティブメカニズムの実態解明を行うことを目的とする。日本の転職研究の多くは転職者の賃金に焦点を当てており、転職先企業における昇進状況を検証したものは少ない。転職先企業における職務配置の実態を明らかにすることは、企業が転職者をどのように処遇するのか、内部労働市場の仕組みの一端を明らかにする上で重要である。特に昇進制度は労働者の適材適所の配置やインセンティブに影響を与え、日本的雇用の特徴と強く結びついた制度的特徴を持つ。具体的には、日本企業の管理職選抜の特徴は、新規学卒一括採用を前提とした「遅い選抜」と「年次管理」であった。これらの特徴を維持するために異なる職能間を異動させて昇進確率を高める必要があり、特定の専門性を持つ人材の育成には不向きとされる（八代 2011）。しかし知識・技能の高度化や情報化社会の進展により高度な専門技術への需要が高まる中、高度専門人材を育成・処遇するための専門職制度の導入が1980年代より増加する。専門職制度はホワイトカラーを対象とした複線型人事制度であり（亀島 2016）、従来のライン管理職以外の昇進機会を設けることにより、専門能力を有する従業員の確保・有効活用をはかることが目的である（今野・佐藤 2002）。1979～2004年の『賃金センサス』を用いて役職者比率の推移を調べた大井（2005）は、部長・課長・係長・職長以外の役職者を表す「その他職階」の増加が大きいことを示し、この要因の1つとして専門職制度の導入の影響を指摘する。一般的に、管理職は「他人を管理することを通じて組織に貢献する者」、専門職は「自らの専門性を通じて組織に貢献する者」として定義される（八代 2002）。前者には部門間の調整能力が必要であり、これは企業内の様々な部門を経験することで培われるため、企業特殊的人的資本の割合が大きい。一方、後者には特定分野の技術や専門知識が必要とされ、それらはある程度企業を超えた普遍性を持つと考えられる。従来の長期雇用を前提として様々な部門を経験させる育

成方針がライン管理職の育成に適しており、専門職の育成には不向きであるとすれば、専門職人材は外部労働市場から調達する可能性が高まる。

本研究のもう1つの目的は、転職者の職種と転職先における昇進の関係を明らかにすることである。企業間移動による労働者の人的資本の毀損の程度は転職後の賃金やキャリアに影響を与える。転職によりそれまで培った企業特殊的人的資本は消失するが、特定の職種を経験して培われる職種特殊な人的資本は、職種を変更しなければ他社に移動後も通用する。したがって職種特殊な人的資本の蓄積の程度が転職先企業における転職者の生産性の高さに影響すると予想される。しかし、先行研究では職種と転職との関係も賃金に対する影響のみが分析され、昇進への影響は明らかではない。本研究では職種の中でも専門・技術職に焦点を当てる。その理由は、専門・技術職は職種特殊な技能の比率が高く、職務内容が明確でスキルが標準化され、職種別の転職市場が成立しやすいためである（樋口 2001）^{1), 2)}。本研究ではこれに加え、専門・技術職と専門職制度の密接な関係を指摘したい。管理職ポストの不足、労働者自身の専門職志向の高さ、研究開発力の企業における重要性などから、専門・技術職にはライン管理職へ至るパスと、高度専門職へ至るパスの複線型キャリアラダーがふさわしいとされる（石田 2002；今野 1986；原口 2003）。従って専門・技術職において専門職制度を導入する企業は多いと考えられる。専門・技術職に従事する労働者が専門職制度を持つ企業へ転職した場合、その職種特殊な人的資本の高さから専門職へ登用される可能性は、ライン管理職としての調整能力が高まるように育成された生え抜き社員よりも高いのではないだろうか。本稿ではそのような問題意識の下、専門・技術職に従事する転職経験者と専門職への登用の関係を明らかにする。具体的には、ライン管理職と専門職への2つの昇進パスについて、専門・技術職と主に営業・事務職で構成されるそれ以外の職種に分けて、転職者と生え抜き社員との間で昇進確率を比較する。また、本稿が依拠する昇進の理論モデルでは企業規模と内部昇進の密接な関連が指摘されているため、転職者と生え抜き

社員の昇進確率の比較を行う際に、企業規模の影響も考慮して分析を行う。

II 先行研究

1 転職者と昇進の分析

先行研究では、同等の一般的人的資本を持つ者であれば、外部から採用した転職者よりも企業内労働市場にいる生え抜きの社員が昇進しやすいとされる。企業が内部昇進を好む理由は理論的には2つの観点から説明される。1つ目は人的資本理論に基づく。転職者は生え抜き社員より企業特殊的人的資本が少ないため、両者の一般的人的資本が同等であれば、生え抜き社員より生産性が低く、企業は転職者よりも生え抜き社員を優先して配置する(DeVaro and Morita 2013)。2つ目はトーナメント理論に基づくインセンティブの観点から説明される(Chan 1996)。企業は労働者に昇進をインセンティブとして業務の遂行努力と人的資本の投資を行わせるが、転職者を昇進させることは生え抜き社員の昇進確率を下げるため、生え抜き社員のインセンティブを低下させる。転職者と昇進の関係を分析した実証研究は少ないが、そのほとんどは理論を支持し、転職者は生え抜き社員と比較すると昇進が遅いことが示唆されている(小野 1995; Ariga, Ohkusa and Brunello 1999; Baker, Gibbs and Holmstrom 1994)。

2 転職者の職種分析

転職者の職種と昇進の関連を検討した研究は少ない。同じ産業・職種への転職を前提とした場合、職種によって転職後の処遇に差があることは、転職前後の賃金変化の研究で実証されてきた(大橋・中村 2002, 勇上 2001, 永沼 2014, 岸 1998)³⁾。大橋・中村(2002)は、同じ職種に転職した場合、製造職と比べて営業職と技術・開発職では転職後の賃金変化率に正の影響があることを見出している。この結果は技術・開発職に限って言えば、当該職種は職種特殊的人的資本の比率が高く、前職の経験が毀損される程度の少ないためと解釈できる。職種特殊的人的資本が賃金に

影響を与えることは内外の実証研究において確認されており(例えば, Neal 1995や Kambourov and Manovskii 2009 など), 日本の労働市場では『雇用動向調査』及び『労働力調査特別調査』から, 男女共に年齢の賃金に与える効果より職種経験年数が与える効果の方が大きいことが報告されている(戸田 2010)。また, 労働者に蓄積された人的資本が職種特殊的人的資本であるかどうかは職種によって異なるとの報告があるが(Sullivan 2010), これは職種により転職後の賃金変化率が異なることと整合的である。

3 専門・技術職と昇進の分析

職種特殊的人的資本の多寡が転職先での生産性に影響するならば、転職先での昇進状況にも影響すると考えられる。しかし職種特殊的人的資本と転職先における職務配置や昇進状況の関係について直接検証した研究は少ない。専門・技術職は同一職種で転職をしやすい(戸田 2010), 当該職種では転職により更にスキルが蓄積すると想定される。企業においても, 専門的な知識やノウハウを持つ労働者を中途採用することは主要な人材確保の方法になりつつある⁴⁾(労働政策研究・研修機構 2012, 2013)。この場合, 専門能力の高い外部人材の採用は社内の特定のスキルニーズを満たすために実施され, 転職者は専門能力の発揮を期待される「スペシャリスト人材」として位置づけられやすいのではないか。専門・技術職の労働者の専門スキルを活かすことを好むという志向もこれを促進すると考えられる⁵⁾。

専門知識を持つ人材を処遇する専門職制度については「I はじめに」でも簡単に触れたが, ここでは今一度, 制度の詳細について述べる。専門職制度は企業内専門職を特定分野における高度な専門知識・技術・経験を有する労働者として位置づけ, その特徴に即した管理や育成を行う人的資源管理施策である(原口 2003)。専門職制度が企業に導入された主な背景としては, (1) 管理職ポスト不足への対応, (2) 知識や技術の高度化による業務の専門化の進展, (3) 専門性を追求する労働者の増加などキャリア意識の変化, が挙げられる(原口 2003)⁶⁾。専門職制度を導入する企業は

表1 専門職制度の導入割合

(単位：%)

	1981	1987	1990	1993	1996	1999	2002
企業規模計	7.1	13.0	16.2	18.1	19.9	18.2	19.5
5000人以上	36.2	43.5	57.8	60.3	58.9	51.5	50.7
1000～4999人	28.1	32.9	43.0	45.3	44.9	39.2	43.3
300～999人	14.0	28.1	36.2	33.5	34.0	35.3	37.3
100～299人	8.1	19.6	17.9	22.8	23.6	21.9	23.1
30～99人	5.6	9.0	13.0	14.2	16.5	14.7	15.9

出所：厚生労働省『雇用管理調査』。

増加傾向にあり、厚生労働省『雇用管理調査』では、5000人以上の企業では2002年時点で半数以上が導入している（表1）。日本企業の人事制度は資格と役職が分離する職能資格制度を基本とし、一定の資格に昇格した者の中から対応する役職への昇進者が選抜される（八代 2002）。制度の詳細な運用方法は企業によって異なるが、専門職制度の導入によりライン管理職と専門職の複線型人事制度になった場合でも、管理職層に対応する職能資格の直前までは年次管理で一律に到達し、管理職層において、管理職または専門職のどちらに昇進するのかを決めるという形が一般的と考えられる⁷⁾。しかし、専門職制度は管理職になれない人の「受け皿」であり、本当に専門的な知識や技能を有する人が配置される職務としては機能していないという指摘もある（八代 2002）。これについてはデータから得られる情報をもとに検討を行う。

Ⅲ 理論的背景と仮説

本稿で推定するモデルの理論的な背景について説明する。「Ⅱ 先行研究」では昇進に関する理論の代表例として、DeVaro and Morita (2013) と Chan (1996) の理論を紹介した。DeVaro and Morita (2013) は Gibbons and Waldman (1999) による昇進の職務割り当てモデルを発展させ、企業間の異質性を想定した上で企業内の昇進において企業が内部昇進か中途採用かの意思決定を行うモデルを定式化している。このモデルは企業規模と内部登用の関係を含み、Chan (1996) より企業内労働市場における昇進のより現実的な状況を反

映しているのが特徴である。本稿でもこのモデルをベースとし、専門職制度のキャリアパスも存在する複線型昇進制度を想定して転職者のキャリアについて考える。DeVaro らのモデルは昇進の職務割り当てモデルに、昇進ポジション数の限定という条件を追加し、各企業は1つのマネージャーのポジションを持ち、内部昇進又は他企業からの中途採用でそれを埋めることができる。生え抜き社員は企業特殊的人的資本を持つ分、転職者よりもマネージャーとしての生産性が高い。マネージャーの能力が企業業績に与える影響が大きい場合は自社でマネージャーを育成するリターンが高くなる。企業は若年期の労働者を採用して訓練し、生え抜き社員は一定の確率でマネージャーの能力を持つ。マネージャーによるリターンが高い企業ほど若年期に社員を多く採用して内部育成するため、企業規模が大きいほど管理職に生え抜き社員を登用する傾向が強くなる。すなわち、企業規模が大きく内部労働市場が発達しているほど人材が潤沢なため、中途社員を雇用する必要性は小さい。また、仮に他社からの転職者が入社したとしても、転職者は企業特殊的人的資本が少ないため、企業内部の生え抜き社員と比較するとライン管理職に昇進しにくいと考えられる。

専門・技術職の転職者が採用された場合、管理職層の職階に到達すると、前述の通りライン管理職には昇進しにくい。しかし、専門職は特定の技術や分野に限定した職務を遂行することが求められるため、ライン管理職のように人を管理し、事業間・職能間の調整を行う能力は必要とされない。転職により企業特殊的人的資本は減少するが、これまでの職務経験で蓄積された職種特

殊的人的資本が高い場合は転職者と生え抜き社員の専門職に求められる職務遂行能力には差が少ない。むしろ、自社では育成できないハイレベルなスキルを持つ人材を外部労働市場から採用できる可能性もある。その場合は転職者の方が生産性が高く、生え抜き社員よりも専門職としてより責任ある職務を任される可能性が高まるだろう。専門職制度のキャリアパスも管理職と同様に蓄積された能力に応じて段階的な昇進を行うと想定し、ここではそのような管理職と同程度の職位の専門職を、管理職相当専門職と呼ぶ。管理職相当専門職ではマネジメント業務がないため、ポジション数の制限はないと考えられる。従って昇進基準はより絶対評価に近い運用が可能であり、Chan (1996) で議論されるような、生え抜き社員のインセンティブに配慮して転職者の昇進を遅らせる必要はなくなる。

以上より、転職者とライン管理職への昇進、及び管理職相当専門職への昇進について下記の仮説が設定できる。

〈仮説1〉企業規模が大きいほど転職者が少ない。

〈仮説2〉転職者は、同じ学歴や経験年数を持つ転職未経験の生え抜き社員と比較して、ライン管理職に昇進しにくい。

〈仮説3〉企業規模が大きいほど、転職者が同じ学歴や経験年数を持つ転職未経験の生え抜き社員と比較してライン管理職に昇進しにくい傾向が強い。

〈仮説4〉専門・技術職に従事する転職者は、同じ学歴や経験年数を持つ転職未経験の生え抜き社員より管理職相当専門職へ昇進しやすい。

IV 分析の枠組み

1 データ

分析で使用するのは、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SSJデータアーカイブから提供を受けた「ワーキングパーソン調査」(リクルートワークス研究所)の個票データである。本稿では2004、2006、

2008、2010、2012、2014年の6年分のデータを使用する。本調査は首都圏50km圏内で就業している18～59歳の男女の労働者を対象としたアンケート調査であり、回答者には企業の正規従業員、非正規従業員、業務委託者派遣、パート・アルバイトとして就業している者が含まれる。2008年までは訪問留め置き法による調査であり、2010年以降はインターネット調査である。転職や職歴に関する設問が多く含まれており、転職と職種の間接的な関係を検証する本研究の目的に合致しているため、この調査を利用することにした。ただし、調査対象者が首都圏50km圏内の就業者と限定されており、得られた結果は日本全体の労働市場に関するものではないことに留意が必要である。本稿はホワイトカラーの昇進状況について分析するため、回答者を企業規模11名以上の企業に勤める正規従業員とし、医師や弁護士などの独立開業系、看護師などが含まれる医療系職種、官公庁の勤務者、ブルーカラーと考えられる職種(農林漁業、生産・製造、分類不能の職種)につく者を除外する。女性は結婚や出産が退職や転職活動に影響を与える可能性があり、サンプルの同質性を保つため男性のみを分析対象とする。本稿では転職者は転職に伴って職種を変更しないことを想定するため、『就業構造基本調査』における分類と同一の職種大分類(事務、営業・販売、専門・技術職など)のレベルにおいて、転職前職種と現在の職種が同一ではない転職経験者のサンプルを除外する。

2 変数

労働者の昇進状況については、質問票中の「現在のあてはまる役職について」という設問において、「部長(または課長)クラスの管理職」を選択したものを「ライン管理職」、「部長(または課長)クラスの専門職」を選択したものを「管理職相当専門職」とした。職種分類のうち、技術者と金融・IT関連専門職に従事する者をまとめて「専門・技術職ダミー」を作成し、これ以外の職種をまとめて「事務・営業等」と呼ぶことにする⁸⁾。過去に1度でも離職の経験があるものを「転職者」として定義するが、前項でも述べた通り、転職前

後で職種を変更した転職者サンプルは除外するため、転職ダミーは、「過去に1度でも離職の経験があり、かつ前職と現在の職種大分類が同一の者」の場合に1を取り、転職未経験の場合に0を取る変数である。

3 推定モデル

(1) 転職確率と企業規模の関係

仮説1を検証するために、転職確率と現在の企業規模の関係を推定する。下記の通り、従属変数に転職ダミーを取り、説明変数に現在の企業規模に加え、学歴や年齢、勤続年数、職種などの労働者の属性と業種、年をコントロールし、プロビットモデルを用いて推定する。

$$\Pr(D = 1) = \begin{cases} 1 & \text{if } Y_i^* \geq 0 \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases} \quad (Y_1, Y_0) \perp D | X \quad (1)$$

$$Y_i^* = X_i\beta + \sum \gamma_k \text{firmsize}_k + \varepsilon_i$$

Dは転職を表すダミー変数であり、転職を経験している場合は1を、経験していない場合は0を取る。Y_i^{*}は潜在変数を表す。X_iに含まれるのは、労働者iの学歴、年齢及び年齢の2乗、潜在経験年数及び潜在経験年数の2乗、職種、そして業種である。調査年のダミーもコントロールする。firmsize_kは企業規模の5つのカテゴリーを表し、「99人以下」「100～299人」「300～999人」「1000～4999人」「5000人以上」のカテゴリーを有する。ε_iは誤差項を表す。

(2) 傾向スコアマッチング法を用い、職種による転職と昇進確率の関係の差の検証

仮説2, 3, 4を検証するため、企業内労働市場において転職者と生え抜き社員の昇進状況が異なるのかを傾向スコアマッチング法 (Propensity Score Matching) を用いて検証する。この方法ではサンプルの観測可能な属性から転職確率の予測値 (傾向スコア) を計算し、この値が同程度の者同士で転職経験者と転職未経験者を比較する。転職経験がその後の処遇に与える影響を検討する際に問題となるのは、転職決定における自己選択の存在であるが、傾向スコアをコントロールすることで、転職しやすい属性が同程度の者同士での

比較を行うことが可能である。村上 (2003) は平成9年の『就業構造基本調査』を用いて労働者の年齢、学歴、職種や企業規模によって転職確率が異なることを示し、この理由を職業や企業規模によって技能形成の在り方や雇用制度に差があり、転職によって便益を得られる外部の雇用機会が異なるためと説明している。したがって転職の影響を検証する際には、労働者の属性や前職企業の特徴などの観測可能な変数をコントロールすることが重要と考える。ここでは転職経験の有無が個人属性Xの値に依存する場合を考え、現在の昇進状況をYとし、転職を経験した場合の結果をY₁、転職を経験しない場合の結果をY₀として、以下の2つの仮定を置く。

$$0 < P(D = 1 | X) < 1 \quad (2)$$

(1) 式は強く無視できる割り当て (Rosenbaum and Rubin 1983) と呼ばれ、共変量である個人属性Xの値を条件づけると、転職を経験した場合 (D=1) の潜在的な結果変数Y₁と、転職未経験の場合の潜在的な結果変数Y₀の同時分布が、転職経験の有無とは独立であることを意味する。(2) 式は重複 (overlap) の仮定と呼ばれ、分析対象の転職経験者全員に対して同様の個人属性を持つ転職未経験者が存在することを意味する。(1) の仮定の下では、複数の共変量を1つの変数に集約したバランシングスコアである、転職を経験する確率Pr(D = 1 | X_i)を条件づけた場合にも転職経験の有無と潜在的な結果変数Y₁及びY₀は独立になる。このPr(D = 1 | X_i)を傾向スコアと呼び、データから推定する。本稿では以下のプロビットモデルを用いて傾向スコアの推定を行う。

$$P(X_i) = \Pr(D = 1 | X_i) = \Phi(X\beta) \quad (3)$$

Dは転職を表すダミー変数である。Xは説明変数であり、学卒後の潜在労働市場経験年数、潜在経験年数の2乗、潜在経験年数の3乗、学歴、業種、職種、企業規模を含む。転職経験者については業種、職種、企業規模は前企業のものを使用する。次に労働者の職種を専門・技術職とそれ以外の職

種に分け、それぞれについて (1) 式より求めた傾向スコアを用いて共変量を調節した上で転職と昇進状況の関係を分析する。労働者の昇進状況を、①役職なし、②管理職相当専門職についている、③ライン管理職についている、の3つの状況に分類し、各状況への配置の有無を被説明変数として多項プロビットモデルによる推定を行う。役職は課長レベル以上（課長レベルと部長レベル）をまとめて昇進状況を推定する。今、個人*i*が役職なしの場合を $Y_i = 0$ 、管理職相当専門職についている場合を $Y_i = 1$ 、ライン管理職についている場合を $Y_i = 2$ とし、それぞれの職の配置の結果生じる準レントを R_{i0} 、 R_{i1} 、 R_{i2} とすると、推定モデルは下記の通りに表される。

$$Y_i = \begin{cases} 0 & \text{if } R_{i0} \geq R_{i1}, R_{i0} \geq R_{i2} \\ 1 & \text{if } R_{i1} \geq R_{i0}, R_{i1} \geq R_{i2} \\ 2 & \text{if } R_{i2} \geq R_{i1}, R_{i2} \geq R_{i0} \end{cases}$$

$$R_{ij} = X_i\beta + \gamma_1\text{external} +$$

$$\sum \sigma_k\text{external} * \text{firmsize}_k + \varepsilon_{ij} \quad (4)$$

R_{ij} は労働者 i の職務配置 j の選択における準レントを表す。 X_i はコントロール変数のベクトルを表し、これには労働者の個人属性として、年齢、年齢の2乗、勤続年数、勤続年数の2乗、結婚ダミー、学歴ダミー、専門・技術職ダミーを、企業要因として企業規模カテゴリー、業界カテゴリー、そして複数年度の調査を合体したクロスセクションデータを分析するため、年ダミーを含む。external は転職経験があれば1を、なければ0をとる転職ダミー、 firmsize_k は (1) の推定で用いた変数と同じ企業規模の5つのカテゴリーを表す。「仮説2」で提示した企業規模と内部登用の関係を検証するため、企業規模の各カテゴリーと転職ダミーの交差項を加える。(4) 式の推計は傾向スコアを用いた加重最小二乗法を利用する。これは Hirano, Imbens and Ridder (2003) や Hirano and Imbens (2001) によって提唱されている、処置への割当確率の逆数を重み付けした Horvitz-Thompson 型の推定手法である。具体的には、(3) 式で算出した傾向スコアから以下 (5)

式のウェイト ω_i を作成し、これを用いて (4) 式を加重最尤法で推定する。

$$\omega_i = \sqrt{\frac{D_i}{P(X_i)} + \frac{1-D_i}{1-P(X_i)}} \quad (5)$$

なお、傾向スコアマッチング推定を行う際には、傾向スコア上で転職経験者と転職未経験者をマッチさせた場合に、対応する転職未経験者が存在しない転職経験者のサンプルを除外し、コモン・サポート上でのみ分析を行っている。

4 記述統計

分析に用いた変数の基本統計量を転職経験者と転職未経験者に分けて表2に示す。ここで、「Ⅱ 先行研究」において指摘した、専門職のキャリアとしての独立性について確認を行う。表3-1及び3-2に役職別に企業規模、職種、転職経験の有無に分けて、管理職相当専門職と管理職の比率を表す。表4-1及び4-2には同様のカテゴリーの平均年収を示す。もし管理職相当専門職が管理職にならない人たちの受け皿であるならば、専門・技術職と事務・営業等で管理職相当専門職の人数比率は同程度であり、更に両者には賃金格差が広がっていると予想される。表3-1の人数比率の状況を見ると、課長レベル全体では、職種と企業規模に関わらず管理職相当専門職の比率はライン管理職より少なく、企業規模が大きくなるほどこの傾向は顕著となる。しかし、職種別に見えると、事務・営業等の方が専門・技術職と比べて両者の差が大きい。転職経験の有無で比較すると、999人以下の企業では、専門・技術職の転職者が管理職相当専門職に就く比率が転職未経験者より高いが、事務・営業等ではこの傾向は見られない。表3-2の部長レベルの比率の比較においても、ほぼ同様の結果が見られる。

次に、表4-1の平均賃金の状況について確認する。課長レベル全体では、専門・技術職の100人～999人規模企業において、管理職相当専門職の平均賃金は管理職より高いか、同程度である。職種別に見えると、事務・営業等では、企業規模にかかわらず管理職相当専門職の方がライン管理職よりも平均賃金が低い。専門・技術職では中規模

表2 基本統計量

	転職未経験者			転職経験者		
	Obs	Mean	Std.Dev.	Obs	Mean	Std.Dev.
年齢	9572	39.064	10.504	3562	40.530	8.791
勤続年数	9572	16.401	10.736	3562	7.427	7.135
教育年数	9572	15.146	2.112	3562	14.390	2.353
前年年収 (単位:万円)	9049	655.591	305.747	3372	583.606	258.808
ライン管理職	9572	0.247	0.431	3562	0.181	0.385
管理職相当専門職	9572	0.092	0.289	3562	0.090	0.286
専門・技術職	9572	0.412	0.492	3562	0.401	0.490
農林漁業・鉱業	9572	0.002	0.048	3562	0.001	0.024
インフラ (電気・ガス・水道)	9572	0.022	0.145	3562	0.008	0.090
サービス・小売り	9572	0.371	0.483	3562	0.469	0.499
通信・運輸	9572	0.079	0.269	3562	0.101	0.301
金融・保険	9572	0.083	0.276	3562	0.056	0.230
製造・建設	9572	0.388	0.487	3562	0.287	0.453
医療・福祉	9572	0.021	0.142	3562	0.031	0.174
その他業種	9572	0.034	0.182	3562	0.046	0.210
企業規模 (99人以下)	9572	0.149	0.356	3562	0.387	0.487
企業規模 (100~299人)	9572	0.125	0.331	3562	0.193	0.395
企業規模 (300~999人)	9572	0.182	0.386	3562	0.171	0.377
企業規模 (1000~4999人)	9572	0.243	0.429	3562	0.139	0.346
企業規模 (5000人以上)	9572	0.302	0.459	3562	0.111	0.314

表3-1 企業規模、職種別管理職相当専門職及び管理職の比率 (課長レベル)

(単位:%)

企業規模		99人以下		100~299人		300~999人		1000~4999人		5000人以上	
職種		管理職相当専門職	ライン管理職	管理職相当専門職	ライン管理職	管理職相当専門職	ライン管理職	管理職相当専門職	ライン管理職	管理職相当専門職	ライン管理職
専門・技術職	転職未経験者	5.70	8.94	6.62	9.49	6.17	11.36	8.46	14.96	7.32	15.84
	転職経験者	8.15	6.52	7.22	9.51	9.24	7.23	7.89	12.22	6.67	12.11
	全体	6.96	7.70	6.84	9.50	6.96	10.29	8.37	14.51	7.24	15.39
事務・営業等	転職未経験者	3.99	9.08	5.44	13.81	5.54	18.77	6.55	18.81	7.80	22.00
	転職経験者	4.09	10.11	4.94	12.47	5.26	16.34	6.91	14.14	6.54	8.88
	全体	4.04	9.57	5.26	13.33	5.47	18.14	6.62	17.93	7.65	20.49

表3-2 企業規模、職種別管理職相当専門職及び管理職の比率 (部長レベル)

(単位:%)

企業規模		99人以下		100~299人		300~999人		1000~4999人		5000人以上	
職種		管理職相当専門職	ライン管理職	管理職相当専門職	ライン管理職	管理職相当専門職	ライン管理職	管理職相当専門職	ライン管理職	管理職相当専門職	ライン管理職
専門・技術職	転職未経験者	3.04	7.22	3.53	6.62	2.95	6.17	2.46	7.19	2.07	8.68
	転職経験者	3.26	7.43	2.28	7.22	4.82	4.42	3.68	3.16	1.67	2.78
	全体	3.15	7.33	3.07	6.84	3.43	5.72	2.65	6.55	2.02	7.94
事務・営業等	転職未経験者	2.88	8.19	2.39	11.82	1.85	11.38	2.13	10.97	3.35	9.14
	転職経験者	2.29	11.19	1.18	8.24	2.77	5.54	2.96	6.58	3.27	6.07
	全体	2.60	9.63	1.95	10.53	2.09	9.86	2.29	10.14	3.34	8.79

注:各セルの分子は当該カテゴリーの管理職相当専門職,またはライン管理職の人数を置き,分母には当該カテゴリーのライン管理職・管理職相当専門職を含む全人数を置いている。例えば,企業規模99人以下の専門・技術職の転職未経験者が管理職相当専門職である比率の分母は,99人以下規模企業の専門・技術職かつ転職未経験者のライン管理職・管理職相当専門職・役職なしの人数を含む人数である。

企業において管理職相当専門職はライン管理職と遜色ない賃金を得ており,管理職になれない人の受け皿ではない独立したキャリアである可能性がある。転職経験者の中で比較をすると,300人以

上規模企業において管理職相当専門職の方がライン管理職よりも平均的に高い賃金を得ており,転職後に専門的な仕事のできる人々は,ライン管理職に就く人々よりも生産性が高い可能性がある。

表 4-1 企業規模、職種別管理職相当専門職及びライン管理職の平均年収（課長レベル）

（単位：万円）

企業規模		99人以下		100～299人		300～999人		1000～4999人		5000人以上	
職種		管理職相	ライン	管理職相	ライン	管理職相	ライン	管理職相	ライン	管理職相	ライン
		当専門職	管理職	当専門職	管理職	当専門職	管理職	当専門職	管理職	当専門職	管理職
専門・技術職	転職未経験者	549.62	648.18	762.41	661.20	753.59	771.71	818.27	866.48	943.79	992.24
	転職経験者	618.45	643.43	700.78	706.82	742.39	673.33	825.33	798.57	1092.73	976.19
	全体	592.13	646.08	738.81	677.39	749.44	753.26	819.34	857.99	960.51	990.62
事務・営業等	転職未経験者	578.00	652.64	663.41	694.94	679.43	767.06	825.92	857.76	876.86	990.81
	転職経験者	594.38	608.65	701.00	671.55	704.38	751.85	874.25	827.00	872.54	1074.39
	全体	585.94	630.22	675.74	687.51	685.13	763.61	835.30	853.38	876.46	994.97

表 4-2 企業規模、職種別管理職相当専門職及びライン管理職の平均年収（部長レベル）

（単位：万円）

企業規模		99人以下		100～299人		300～999人		1000～4999人		5000人以上	
職種		管理職相	ライン	管理職相	ライン	管理職相	ライン	管理職相	ライン	管理職相	ライン
		当専門職	管理職	当専門職	管理職	当専門職	管理職	当専門職	管理職	当専門職	管理職
専門・技術職	転職未経験者	660.13	718.33	780.00	900.71	887.89	889.05	937.92	1103.29	1032.92	1189.60
	転職経験者	584.38	753.23	796.67	917.22	809.00	891.82	1063.33	968.33	1000.00	1100.00
	全体	622.25	736.48	784.55	907.17	860.69	889.62	963.00	1092.35	1029.26	1185.41
事務・営業等	転職未経験者	632.92	813.19	745.29	891.11	873.47	969.82	950.00	1093.53	1034.42	1221.31
	転職経験者	622.58	744.89	920.00	943.87	836.50	953.16	951.11	948.95	1221.43	1185.38
	全体	628.35	775.15	785.00	905.58	859.78	967.42	950.29	1075.45	1056.61	1218.33

注：各セルの分子は当該カテゴリーの管理職相当専門職、またはライン管理職の人数を置き、分母には当該カテゴリーのライン管理職・管理職相当専門職を含む全人数を置いている。例えば、企業規模99人以下の専門・技術職の転職未経験者が管理職相当専門職である比率の分母は、99人以下規模企業の専門・技術職かつ転職未経験者のライン管理職・管理職相当専門職・役職なしの人数を含む人数である。

また、両職種共に管理職相当専門職で転職者の方が平均賃金が高い。表 4-2 の部長レベルの平均賃金については、転職経験者・未経験者を合わせた全体では、両職種共に管理職相当専門職の方が平均賃金が低く、ライン管理職と同等のキャリアとは言えない状況である。転職者は、1000人以上規模の企業で両職種共に管理職相当専門職がライン管理職と同レベルの賃金を得ている一方、転職未経験者の場合、管理職相当専門職はライン管理職と比べると平均賃金が低い。1000人以上規模の企業では両職種共に、管理職相当専門職において、転職者は転職未経験者と同程度の平均賃金を獲得していることを考えると、高スキルの転職者は転職先の専門職のポストで高い生産性を発揮している可能性がある。

以上をまとめると、管理職相当専門職のポストは全体としてライン管理職よりも少なく、特に大企業においてその傾向が強い。ただし、事務・営業等では専門・技術職と比べて管理職相当専門職とライン管理職の比率の差が大きく、専門・技術職の方が管理職相当専門職のポストが整備されている状況と言えよう。報酬面での処遇に関して

は、課長レベルでは中規模企業において専門・技術職の管理職相当専門職がライン管理職と遜色ない賃金を得ており、独立したキャリアとなっている可能性があるものの、部長レベルでは職種・企業規模に関係なく管理職相当専門職の方が平均賃金が低く、ライン管理職と同等のキャリアとは言えない状況である。しかし、中・大規模企業では、スキルがあり専門的な仕事ができる人々は、そうでない人よりも転職先の専門職のポジションで高い生産性を発揮していることが示唆される。結論として、中小企業では専門・技術職では課長レベルの管理職相当専門職がライン管理職と同等の処遇を得られる独立したキャリアコースとして機能している可能性がある。大企業では管理職相当専門職のポジションは少ないものの、職種にかかわらず転職者は専門職において活躍している様子が窺える。次節では、様々な要因をコントロールしたときの転職者の昇進状況を推定した結果について見る。

V 推計結果

1 転職確率と企業規模の関係

転職ダミーを従属変数としたプロビット推定の結果を表5に示す。ここでは関心のある企業規模カテゴリーの係数と限界効果のみを表示する。企業規模カテゴリーのレファレンスである99人以下の企業と比較すると、どのカテゴリーも有意な負の係数を示し、係数・限界効果が共に企業規模が大きくなるにつれて絶対値が大きい。労働者の学歴や経験年数、企業の業種等をコントロールしても企業規模が大きいほど転職者の割合が少ないことから、仮説1を支持する結果が得られた。企業規模が大きく、内部労働市場が発達している企業ほど、外部労働市場から中途採用者を受け入れにくくなることが示唆される。

2 傾向スコアの推定

仮説2から4を検証するための第一段階の推定として、(3)式による転職行動のプロビット推定を行い、結果を表6に示す。表6より個人属性や前職企業の属性が転職確率と有意に関連していることがわかる。潜在経験年数が多いと転職確率は

表5 転職確率と企業規模の関係

	係数		限界効果	
企業規模：100～299人	-0.3233 ***		-0.0917 ***	
	[0.0392]		[0.0110]	
企業規模：300～999人	-0.6224 ***		-0.1770 ***	
	[0.0382]		[0.0105]	
企業規模：1000～4999人	-0.9323 ***		-0.2650 ***	
	[0.0387]		[0.0103]	
企業規模：5000人以上	-1.1359 ***		-0.3220 ***	
	[0.0403]		[0.0105]	
潜在経験年数、年齢、学歴	Yes			
職種大分類、年ダミー	Yes			
業界カテゴリー	Yes			
N	13,342			
対数尤度	-6881.5478			

注：企業規模：10人以上～99人以下

* p<.1; ** p<.05; *** p<.01

上昇し、高校卒と比較すると大学院卒は転職確率が低いことから、学歴が高いほど転職しにくいことが窺える。職種は、サービス職と比較すると運輸/通信職で有意に転職確率が高く、事務職では低い。業種は、農林漁業・鉱業と比較した場合、金融・保険、及びその他業種において転職確率が有意に高い。また、10～19人規模企業と比較すると規模の大きさと転職確率の低さが有意に関連する。

3 マッチング推定

第1段階目で推定した傾向スコアを用いて課長レベル以上の管理職の昇進状況についてマッチング推定を行った結果を表7に示す。表7-1には専門・技術職に従事するサンプルの、表7-2には事務・営業等に従事するサンプルの推定結果を示す⁹⁾。Model 1は個人属性や企業属性などのコントロール変数に転職ダミーのみを含め、Model 2では転職ダミーの主効果を入れずに、全ての企業規模と転職ダミーの交差項を入れることで、企業規模により転職と昇進の関係が異なるかどうかを確認する。

表7-1から、専門・技術職に従事するサンプルの昇進状況について検証する。管理職相当専門職への昇進確率の推定結果を見ると、Model 1では転職経験ダミーの係数は有意ではなく、仮説4は支持されない。Model 2では、全ての企業規模との交差項の係数は有意ではない。課長相当以上の専門職に就く確率は転職経験の有無によらず、企業規模による差も明確ではない。ライン管理職への昇進確率については、Model 1では転職経験ダミーの係数は10%水準で有意な負の値を示している。専門・技術職の転職者は課長以上の管理職に昇進しにくく、仮説2を支持する。Model 2では11～99人規模企業と転職ダミーの交差項の係数のみが有意な負の値であり、企業規模が大きいほど転職者がライン管理職に昇進しにくいという関係は見られず、仮説3は支持されない。

次に表7-2から、事務・営業等に従事するサンプルの昇進状況について検証する。管理職相当専門職への昇進確率の推定結果を見ると、Model 1の転職ダミーは有意ではなく、Model 2において

表6 傾向スコアの推定

	係数	限界効果
潜在経験年数	0.3880 *** [0.0217]	0.1090 *** [0.00640]
潜在経験年数2乗	-0.0126 *** [0.0009]	-0.0036 *** [0.000254]
潜在経験年数3乗	0.0001 *** [0.0000]	0.0000 *** [0.00000311]
中学卒	0.1676 *** [0.1180]	0.0483 [0.0340]
専門学校卒	0.0257 [.04840]	0.0074 [0.0139]
短大卒	-0.0381 [0.1229]	-0.0110 [0.0354]
高専卒	0.0703 [.08749]	0.0203 [0.0252]
大学卒	-0.0133 [.03700]	-0.0038 [0.0107]
大学院卒	-0.1091 * [.05829]	-0.0315 * [0.0168]
職種大分類：保安・警備	0.0182 [0.2036]	0.0053 [0.0587]
職種大分類：運輸／通信	0.5634 *** [.08917]	0.1620 *** [0.0256]
職種大分類：事務	-0.1647 *** [.05444]	-0.0475 *** [0.0157]
職種大分類：営業・販売	0.0433 [.05561]	0.0125 [0.0160]
職種大分類：技術	0.0690 [.05223]	0.0199 [0.0151]
職種大分類：専門職	-0.1341 [0.0808]	-0.0386 * [0.0233]
業種：インフラ（電気・ガス・水道）	-0.3210 [0.3368]	-0.0925 [0.0971]
業種：サービス・小売り	0.4622 [0.3115]	0.1330 [0.0898]

業種：通信・運輸	0.2481 [0.3166]	0.0715 [0.0912]
業種：金融・保険	0.5275 * [0.3146]	0.1520 * [0.0906]
業種：製造・建設	0.2672 [0.3117]	0.0770 [0.0898]
業種：医療・福祉	0.5062 [0.3216]	0.1460 [0.0927]
業種：その他	0.6186 * [0.3165]	0.1780 * [0.0912]
企業規模：20～29人	-0.0459 [0.0789]	-0.0132 [0.0227]
企業規模：30～49人	-0.0432 [0.0728]	-0.0124 [0.0210]
企業規模：50～99人	-0.1242 * [0.0668]	-0.0358 * [0.0192]
企業規模：100～299人	-0.3571 *** [0.0612]	-0.1030 *** [0.0176]
企業規模：300～499人	-0.5445 *** [0.0684]	-0.1570 *** [0.0196]
企業規模：500～999人	-0.6449 *** [0.0657]	-0.1860 *** [0.0187]
企業規模：1000～1999人	-0.7496 *** [0.0667]	-0.2160 *** [0.0189]
企業規模：2000～4999人	-0.9515 *** [0.0666]	-0.2740 *** [0.0188]
企業規模：5000人以上	-1.1066 *** [0.0621]	-0.3190 *** [0.0173]
年ダミー	Yes	Yes
N	13231	
対数尤度	-6750.7609	

注：職種：サービス職
業種：農林漁業・鉱業企業
規模：10～19人

表 7-1 昇進確率の多項プロビット推定 (専門・技術職)

	Model 1				Model 2			
	管理職相当専門職		ライン管理職		管理職相当専門職		ライン管理職	
	係数	限界効果	係数	限界効果	係数	限界効果	係数	限界効果
転職経験ダミー	-0.0790 [0.1386]	0.0022 [0.0146]	-0.2497 * [0.1369]	-0.0327 * [0.0179]				
11 ~ 99 人 × 転職	—	—	—	—	-0.2409 [0.2102]	-0.0067 [0.0220]	-0.4652 ** [0.2294]	-0.0566 * [0.0301]
100 ~ 299 人 × 転職	—	—	—	—	-0.1352 [0.2372]	-0.0202 [0.0253]	0.0995 [0.2279]	0.0206 [0.0307]
300 ~ 999 人 × 転職	—	—	—	—	0.3272 [0.2358]	0.0459 * [0.0253]	-0.1731 [0.2258]	-0.0401 [0.0301]
1000 ~ 4999 人 × 転職	—	—	—	—	-0.0452 [0.230]	0.0045 [0.0243]	-0.2141 [0.24170]	-0.0290 [0.0321]
5000 人以上 × 転職	—	—	—	—	-0.2094 [0.2406]	-0.0093 [0.0260]	-0.3278 [0.21308]	-0.0380 [0.0287]
年ダミー, 企業サイズ 年齢, 勤続年数, 業種	Yes Yes				Yes Yes			
N	5376				5376			
対数尤度	-6132.6768				-6118.0784			

注: * p<.1; ** p<.05; *** p<.01

表 7-2 昇進確率の多項プロビット推定 (事務・営業等)

	Model 1				Model 2			
	管理職相当専門職		ライン管理職		管理職相当専門職		ライン管理職	
	係数	限界効果	係数	限界効果	係数	限界効果	係数	限界効果
転職経験ダミー	0.0943 [0.1198]	0.0155 [0.0122]	-0.1100 [0.1029]	-0.0243 * [0.0172]				
11 ~ 99 人 × 転職	—	—	—	—	0.2158 [0.1962]	0.0079 [0.0197]	0.3159 ** [0.1570]	0.0461 * [0.0261]
100 ~ 299 人 × 転職	—	—	—	—	-0.1540 [0.1956]	-0.0104 [0.0198]	-0.1267 [0.1714]	-0.0152 [0.0289]
300 ~ 999 人 × 転職	—	—	—	—	0.0731 [0.1919]	0.0153 [0.0195]	-0.1557 [0.1575]	-0.0313 [0.0266]
1000 ~ 4999 人 × 転職	—	—	—	—	0.2410 [0.1827]	0.0307 * [0.0186]	-0.1007 [0.1807]	-0.0296 [0.0302]
5000 人以上 × 転職	—	—	—	—	-0.0493 [0.2200]	0.0250 [0.0225]	-0.6282 *** [0.1978]	-0.1099 *** [0.0332]
年ダミー, 企業サイズ 年齢, 勤続年数, 業種	Yes Yes				Yes Yes			
N	7758				7758			
対数尤度	-9687.8785				-9648.7126			

注: * p<.1; ** p<.05; *** p<.01

転職と企業規模の交差項の係数も有意ではないことから、転職経験の有無や企業規模は昇進状況とは関連しない。ライン管理職への昇進確率の推定結果を見ると、Model 1 では転職経験ダミーの係数は負の値を示し、事務・営業等の転職者は課長以上のライン管理職に昇進しにくい、統計的に

有意ではないため関連は弱い。Model 2 では、11 ~ 99 人規模企業との交差項の係数が有意な正の値を、5000 人以上企業との交差項の係数が有意な負の値を示す。事務・営業等では大企業において転職者は課長以上のライン管理職への昇進が不利であり、仮説 3 と整合的な結果が得られた。

まとめると、仮説1は支持され、企業規模が大きいほど転職者の割合が少ない。DeVaro and Morita (2013) の理論によれば、企業規模が大きいほど内部労働市場が厚く内部昇進が好まれるため、外部労働市場から人材を調達する必要性が少なくなる。したがって、大企業ほど転職者は少ないと考えられる。仮説2は、専門・技術職と事務・営業等の両方で支持され、ライン管理職という重要なポストに就く確率は、職種を問わず平均的に転職者が不利になることがわかった。仮説3は事務・営業等において支持され、当該職種では内部労働市場が発達した大企業ほど、転職者がライン管理職への昇進において不利になる傾向が強い。しかし、専門・技術職ではこのような傾向は見られない。表3-1より事務・営業等は相対的にライン管理職に就く確率が高く、DeVaroらの理論はラインの管理職のキャリア形成を行う傾向のある事務・営業等に妥当するモデルであることが示唆された。この理由として、事務・営業等では企業特殊的人的資本が重要であり、大企業ほど内部登用を行う傾向が高いため、企業特殊的人的資本が転職により毀損される転職者は、大企業ほど生え抜きと比べて昇進が不利になると考えられる。一方、専門・技術職ではライン管理職でも調整能力があまり必要とされず、仕事内容に特化した知識やスキルが業務遂行には重要である可能性がある。例えば、千田・朴・平野(2008)はIT企業への聞き取り調査から、プロジェクトマネジャーの中には、業務が相当程度標準化され、企業特殊的な知識の比重が相対的に少ない「コーディネーター」として位置付けられるものがあることを見出している。これに沿って考えると、専門・技術職の管理職では企業特殊的人的資本の必要性が少なく内部育成の重要性が低いため、DeVaroらの理論の前提が当てはまらず、企業規模との関連が出にくいと解釈できる。昇進のインセンティブに関しても、生え抜きの昇進インセンティブと企業に必要なスキルを持つ人材を外部から獲得することのトレード・オフが発生し、生え抜きのインセンティブを下げても外部人材を登用した方が効率的になるケースがあるとも考えられる。仮説4は積極的には支持されなかったが、平均的には転職

者において管理職相当専門職での昇進は生え抜きと比較しても不利ではないことがわかった。この傾向は事務・営業等にも当てはまり、専門・技術職固有の傾向ではないことも示唆された。

以上の結果には転職者の離職決定の内生性の問題が考慮されておらず、推定値にはバイアスが存在する可能性がある。以下では内生性を考慮した分析を行い、結果の頑健性について検証する。

4 結果の頑健性の確認——離職の自己選択についての検討

ここでは、頑健性の検証として転職者のサンプルをネガティブな離職理由に限定し、「3 マッチング推定」における結果との整合性を確認する。大橋・中村(2002)は、離職理由によって前職でのジョブ・マッチング状況に差があり、これが転職時の賃金変化に影響することを明らかにした。彼らは分析の際に離職理由を4つに分類している。具体的には、解雇や定年などの「会社都合離職」、自分の能力や適性に合う仕事ではなかった、などの「マッチング向上離職」、職場の人間関係に不満があるなどの「不満解消型離職」、結婚・育児などの「家庭の事情等による離職」である。本稿でもこの分類方法に倣い、離職理由を上記の4分類をベースとして「その他・無回答」を加えた合計5つに分類した。本稿で用いたデータでは離職理由に「独立・資格取得による離職」という選択肢も存在し、これは「マッチング向上離職」に分類した。このようにして作成した離職理由カテゴリーを用いて離職理由の影響を確認するため、2つの分析を行う。1つ目は、職種により各離職理由の比率に差があるのか、現在在籍している企業の規模別に比較する。結果は表8に示す。企業規模が5000人未満の企業では専門・技術職と事務・営業等の間で各離職理由の割合に大きな差は見られず、専門・技術職に「マッチング向上離職」により離職した者が特に多いとは言えない。しかし、5000人以上の大企業では、専門・技術職は事務・営業等と比較すると「会社都合」及び「会社・人間関係への不満」による離職者の割合が少なく、「マッチング向上」による離職者の割合が多い。専門・技術職に従事する者で、前

職において自身の能力や適性と仕事が合わないと感じる者は、より望ましい仕事条件を求めて大企業に転職する傾向があると言える。

次に離職理由によって転職者のサンプルを限定した分析を行う。能力が高く転職成功の見込みが高い者は、マッチングの向上を求めて転職を行った結果、転職先企業でマッチングがより良くなるため昇進しやすいと考えられる。逆に、マッチングを向上させる目的以外で転職を行った者は、転職先でのマッチングは下がりやすく、昇進しにくいと考えられる。従って「マッチング上昇離職」以外の理由で離職をした転職者について昇進状況の分析を行い、表7で得られた結果の頑健性を確認する。転職者を「会社都合離職」「家庭の事情等による離職」「不満解消型離職」（これらを「会社都合・ネガティブ離職」とする）のいずれかで離職したサンプルのみに限定し、表7と同様に傾向スコアマッチングによる多項プロビット推定を行う。推定結果を表9-1及び9-2に示す。表9-1の専門・技術職の管理職相当専門職への昇進では、Model 1で転職ダミーの係数は有意な負の値を、Model 2では5000人以上企業との交差項の係数のみが有意な負の値を示している。表8より、専門・技術職では5000人以上の大企業でマッチング向上離職者の割合が高く、これらのサンプルを除外した影響が出ていると考えられる。ラインの課長以上への昇進状況は表7-1と同様の結果が得られ、転職とライン管理職への昇進との関連には

企業規模の効果は見られない。

次に、表9-2の事務・営業等の推定結果では、管理職相当専門職、及びライン管理職への昇進状況共に表7-2とほぼ同じ結果が得られた。即ち、事務・営業等において企業規模が大きいほどライン管理職へ昇進しにくく、専門・技術職についてはこのような傾向が見られない。DeVaroらの理論が事務・営業等にのみ当てはまるという結果は頑健であると言える。

VI 結 語

本稿では労働者へのアンケート調査データを用いて、転職経験と職種が昇進に与える影響について検証を行った。主な結論は下記の3点に集約される。

第一に、企業規模が大きいほど転職者の割合が少ない。DeVaro and Morita (2013)の理論からは大企業ほど内部昇進を好み、外部から転職者を採用する必要がないためと考えられるが、年功賃金の理論による解釈も可能である。大企業ほど年功賃金を採用し、終身雇用を想定しているため、転職者を受け入れることが難しい。

第二に、ライン管理職につく確率は、職種を問わず平均的には転職者が低い。ライン管理職という企業にとって重要な役職には、平均的に見ると企業特殊的人的資本の多い生え抜き社員が昇進しやすいと考えられる。また、事務・営業等では企

表8 企業規模別・職種別 離職理由の分布

企業規模		99人以下		100～299人		300～999人		1000～4999人		5000人以上	
		事務・営業等	専門・技術職	事務・営業等	専門・技術職	事務・営業等	専門・技術職	事務・営業等	専門・技術職	事務・営業等	専門・技術職
会社都合	人	135	107	59	43	52	33	41	29	25	12
	%	16.92	19.89	14.25	16.41	14.61	13.52	13.76	15.26	11.90	6.70
マッチング向上	人	424	271	223	130	191	139	149	95	110	117
	%	53.13	50.37	53.86	49.62	53.65	56.97	50.00	50.00	52.38	65.36
会社、人間関係への不満	人	165	112	89	58	84	45	80	53	60	33
	%	20.68	20.82	21.50	22.14	23.60	18.44	26.85	27.89	28.57	18.44
病気/家庭の事情	人	30	14	22	5	5	11	8	1	3	2
	%	3.76	2.60	5.31	1.91	1.40	4.51	2.68	0.53	1.43	1.12
その他	人	44	34	21	26	24	16	20	12	12	15
	%	5.51	6.32	5.07	9.92	6.74	6.56	6.71	6.32	5.71	8.38
合計	人	798	538	414	262	356	244	298	190	210	179
	%	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

表9-1 会社都合・ネガティブ離職者と転職未経験者の昇進確率の推定（専門・技術職）

	Model 1				Model 2			
	管理職相当専門職		ライン管理職		管理職相当専門職		ライン管理職	
	係数	限界効果	係数	限界効果	係数	限界効果	係数	限界効果
転職経験ダミー	-0.5353 **	-0.0405 *	-0.4994 **	-0.0428 *	—	—	—	—
	[0.2532]	[0.0242]	[0.2310]	[0.0253]	—	—	—	—
11～99人×転職	—	—	—	—	-0.5134	-0.0258	-0.8069 ***	-0.0838 **
	—	—	—	—	[0.3258]	[0.0325]	[0.2808]	[0.0324]
100～299人×転職	—	—	—	—	-0.3492	-0.0307	-0.2175	-0.0143
	—	—	—	—	[0.3580]	[0.0362]	[0.3547]	[0.0417]
300～999人×転職	—	—	—	—	0.0717	0.0233	-0.3846	-0.0525
	—	—	—	—	[0.4228]	[0.0430]	[0.3773]	[0.0432]
1000～4999人×転職	—	—	—	—	-0.5518	-0.0500	-0.3073	-0.0179
	—	—	—	—	[0.3972]	[0.0397]	[0.3825]	[0.0447]
5000人以上×転職	—	—	—	—	-1.3450 **	-0.1277 *	-0.5965	-0.0236
	—	—	—	—	[0.5660]	[0.0600]	[0.4537]	[0.0552]
年ダミー, 企業サイズ 年齢, 勤続年数, 業種	Yes Yes				Yes Yes			
N	4502				4510			
対数尤度	-4765.3499				-4818.7724			

注：* p<.1; ** p<.05; *** p<.01

表9-2 会社都合・ネガティブ離職者と転職未経験者の昇進確率の推定（事務・営業等）

	Model 1				Model 2			
	管理職相当専門職		ライン管理職		管理職相当専門職		ライン管理職	
	係数	限界効果	係数	限界効果	係数	限界効果	係数	限界効果
転職経験ダミー	0.2867	0.0367 *	-0.1654964	-0.0421	—	—	—	—
	[0.2012]	[0.0195]	[0.2040]	[0.0324]	—	—	—	—
11～99人×転職	—	—	—	—	0.1300	0.0079	0.2352	0.0461 *
	—	—	—	—	[0.2686]	[0.0197]	[0.2590]	[0.0261]
100～299人×転職	—	—	—	—	-0.0803	0.0290	-0.3044	-0.0708
	—	—	—	—	[0.2960]	[0.0289]	[0.3061]	[0.0510]
300～999人×転職	—	—	—	—	0.3039	0.0220	-0.0163	-0.0329
	—	—	—	—	[0.3649]	[0.0311]	[0.2723]	[0.0555]
1000～4999人×転職	—	—	—	—	0.3915	0.0443	0.1146	-0.0770
	—	—	—	—	[0.2948]	[0.0297]	[0.3819]	[0.0516]
5000人以上×転職	—	—	—	—	0.4905	0.0795 **	-0.9100 **	-0.1961 ***
	—	—	—	—	[0.3388]	[0.0340]	[0.4277]	[0.0622]
年ダミー, 企業サイズ 年齢, 勤続年数, 業種	Yes Yes				Yes Yes			
N	6480				6480			
対数尤度	-7747.7322				-7694.123			

注：* p<.1; ** p<.05; *** p<.01

業規模が大きいほど転職者はライン管理職に昇進しにくい。これは DeVaro and Morita (2013) の理論を支持する結果である。一方で、この傾向は専門・技術職では見られず、DeVaroらの理論は事務・営業等でのみ当てはまることが示唆された。専門・技術職が相対的にライン管理職への昇

進が不利になりにくいことは、先行研究で指摘された、専門的・技術的職業従事者における転職コストの小ささと整合的な結果である。この理由について、専門・技術職では企業特殊的人的資本の必要性が小さく内部育成が重視されないことから、DeVaroらの理論の前提があてはまらず、企

業規模との関連が出ないと考えられる。インセンティブの観点からは、高度なスキルが重視される専門・技術職では、生え抜き社員の昇進インセンティブが下がっても外部登用を行う動機が企業には存在すると考えられる。近年の管理職はプレイヤーでもありマネジャーでもある「プレイングマネジャー」としての役割が求められることが指摘されるが(大井 2005)、専門・技術職のライン管理職の昇進分析から示唆される新たな役割を持つ管理職の詳細については、引き続き解明が必要である。

第三に、管理職相当専門職への昇進において、転職者は生え抜きと比較して不利とはならない。先行研究では転職経験者は昇進では不利であるとされてきたが、専門職制度では必ずしもそうではない可能性がある。前年度の年収を比較した結果からは、大企業では、職種にかかわらず専門的な仕事ができる人々は、そうでない人よりも転職先の専門職のポストで高い生産性を発揮していることが示唆されており、転職における専門的職業能力の重要性を示した結果と言える。「Ⅲ 理論的背景と仮説」においても専門職制度では絶対評価となりやすいことを指摘したが、当該制度では厳格な昇進試験が実施され、IT 業界などでは業界標準に基づいたスキルレベルに沿って昇進基準が設定される傾向にある(八代 1995; 千田・朴・平野 2008)。専門職への昇進が客観的指標やスキルの絶対的基準によるものであれば、外部人材の登用が行われても生え抜きのモチベーションの低下は少ない。専門・技術職では、企業内の昇進競争ではなく、外部の職種別市場における昇進競争となっている可能性が考えられる。日本企業でも中途採用が一般的になりつつあり、専門職制度も大企業では導入が半数を超えることから、専門職制度における転職者の存在は特殊例ではないと推測されるが、専門職制度と企業規模や転職者の受け入れ状況との関連について、詳細の解明は今後の課題である。

樋口(2001)は、従来の日本では職場における専門職の地位は必ずしも高くなく、解雇等で転職を余儀なくされた場合、高い転職コストを支払う覚悟をする必要があることを指摘する。技術的職

業能力は産業発展の基礎をなし、日本の経済発展において重要な位置を占めてきた。今後も停滞する経済状況を打破する技術開発が期待されており、技術・専門的職業能力に対する正当な評価や報酬が付与される制度の在り方が望ましい。本稿ではクロスセクション・データを用いて転職者の現在の昇進状況の分析を行っているが、転職者の雇用管理の状況をより明らかにするためには、企業の人事制度の特徴を含めた詳細な企業属性も考慮した上で、昇進にかかる年数や他部署への異動状況が、生え抜きとどのように異なるのかを分析する必要がある。労働者の長期に渡る昇進・異動情報は企業の人事データを用いることで利用可能であり、今後は個別の企業に焦点を当てたインサイダー・エコノメトリクスを用いた研究の蓄積が望まれる。

* 本論文は東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センター SSJ データアーカイブから「ワーキングパーソン調査 2004, 2006, 2008, 2010, 2012, 2014 (リクルートワークス研究所提供)」の個票データの提供を受けました。本論文の執筆にあたり、多岐に渡りご指導を賜りました大湾秀雄教授に深く感謝致します。2名のレフェリー各氏および編集委員会からは貴重なコメントを頂き、論文の内容を深めることができました。また、玄田有史教授、川口大司教授、田中隆一教授、近藤絢子准教授、菊地信義講師からは貴重なコメントを頂きました。この場を借りて御礼申し上げます。

- 1) システムエンジニアなど技術系の職種は、企業特殊的人的資本よりも一般的人的資本が重視され、企業内部労働市場ではなく、職業労働市場(Occupational Labor Market)においてスキルを蓄積し、企業間移動のペナルティが少ないとされる(Ohkusa, Brunello, and Ariga 1997)。
- 2) 専門的技術的職業に従事する労働者の転職行動に関する包括的な研究である村上(2003)は、専門・技術職種の重要性について、職種別の労働市場の成立しやすさに加え、技術的職業の経済発展における重要性(科学技術の発達イノベーションを起こし、製品需要の拡大を通じて経済の発展に寄与する)、及び、技術職に従事する労働者の価値観の独自性(技術者は組織に対する忠誠が低く、外部に準拠集団を持つというコスモポリタンの志向が強い)を指摘する。
- 3) 勇上(2001)は連合総研のアンケート調査を用いて、30歳代の転職では部門間を移動した者と比較して、営業系及び研究・技術系で部門内転職をした者が有意に転職後の賃金が増加することを見出している。永沼(2014)は「リクルートワーキングパーソン調査」の2006, 2008, 2010年のデータを用いて転職前後の賃金変化率と職種の関係を検証し、技術職ではサービス職と比べて有意に転職後の賃金が増加することを示している。岸(1998)は平成3年の雇用動向調査入職者票を用いて、同一職種に転職した場合、専門・技術職の賃金変化率が相対的に高いことを明らかにしている。
- 4) 労働政策研究・研修機構が30人以上規模企業を対象に実

施したアンケート調査によれば、これまで重視してきた人材確保の方法として「専門的な知識やノウハウを持った人中途採用する」を挙げた企業の割合は72.8%と、最も多い回答であった。また、同機構が2013年に実施した調査によれば、今後正社員に求める能力・資質として「リーダーシップ、統率・実行力」(52.1%)、「専門的な知識・技能、資格」(49.9%)を挙げる企業が多く、そうした能力・資質を持つ人材の確保方法として「専門的な知識・ノウハウや経験・資格を持つ若手者を中途採用する」と回答した企業は約半数に達する(労働政策研究・研修機構 2012, 2013)。

- 5) 田端 (2003) は、連合総研の実施したホワイトカラー調査を再分析した結果、昇進競争から降りた「昇進妥協型」専門職志向とは別に、積極的に自分の望む仕事をしたいという意味での「理想追求型」専門職志向が存在することを見出している。
- 6) 八代 (1995) は、信託銀行の事例研究において、当該企業が専門職制度を導入する理由として、①業務の高度化、競争の激化により、従来のローテーションを中心とした人材育成では対応できない、②管理職ポストにつけない者の積極的な能力開発が必要である、の2点を指摘している。
- 7) 八代 (1995) は、専門職の育成においては訓練コストの観点から従業員の専門領域の決定時期は企業内キャリアの早い段階ほど効率的であると指摘しつつ、一方でどの専門領域にするのか、適職探しの期間を設けることの重要性を主張している。
- 8) 本稿では「専門職」という言葉を、多様な職種によって組織化された一般企業において専門性の高い職業や職務領域を確立し雇用される存在である企業内専門職(原口 2003)を指す言葉として用いている。
- 9) 部長及び部長相当専門職への昇進確率も同様のモデルを用いて多項プロビットによって推定したが、結果は表7-1.7-2とほぼ同様であり、事務・営業等のライン管理職への昇進確率について、大規模企業では転職者は生え抜き社員と比較すると昇進確率が低くなる一方で、専門・技術職ではそのような関係は見られない。

参考文献

- 石田英夫 (2002) 「日本企業の研究者の人材管理」, 石田英夫編『研究開発人材のマネジメント』慶應義塾大学出版会。
- 今野浩一郎・佐藤博樹 (2002) 『人事管理入門』日本経済新聞社。
- 大井法子 (2005) 「数字で見る管理職像の変化——人数、昇進速度、一般職との相対賃金」『日本労働研究雑誌』No. 545, pp. 4-17。
- 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。
- 小野旭 (1995) 「昇進と企業内賃金構造」『一橋大学研究年報 経済学研究』Vol. 36, pp. 3-102。
- 亀島哲 (2016) 「企業内プロフェッショナルのキャリア形成——知的財産管理と企業法務の分野から」JILPT 資料シリーズ No. 178。
- 岸智子 (1998) 「ホワイトカラーの転職と外部経験——職種別の比較分析」『経済学研究』Vol. 49, pp. 27-34。
- 佐藤一磨 (2015) 『日本における労働移動に関する実証分析』三菱経済研究所。
- 佐野嘉秀 (2015) 正社員のキャリア志向とキャリア——多様化の現状と正社員区分の多様化『日本労働研究雑誌』No. 655, pp. 59-72。
- 千田直毅・朴弘文・平野光俊 (2008) 「仕事のモジュール化と

スキル評価——IT企業2社の事例研究」『日本労働研究雑誌』No. 577, pp. 17-28。

- 田端秀輝 (2003) 「30歳代ホワイトカラーのキャリアイメージから見た「専門職」」鞍掛朋子・佐藤香・高橋陽子・田端秀輝・戸田淳仁・鈴木不二「ホワイトカラーの職業的生涯と昇進・異動・転職連合総研・ホワイトカラー関連調査の再分析」第2章, SSJDA Research Paper Series, No. 027。
- 戸田淳仁 (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。
- 永沼早央梨 (2014) 「高スキル労働者の転職行動」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ, No. 14-J-3。
- 西村孝史 (2008) 「就業形態の多様化と企業内労働市場の変容——「ワーキングバージョン調査2006」の再分析」『日本労働研究雑誌』No. 571, pp. 145-157。
- 西村孝史・守島基博 (2009) 「企業内労働市場の文化とその規定要因」『日本労働研究雑誌』No. 586, pp. 20-33。
- 原口恭彦 (2003) 「専門職制度」奥林康司編著『入門 人的資源管理』中央経済社。
- 樋口美雄 (2001) 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社。
- 樋口美雄・川出真清 (2003) 「個人のキャリア形成に対する企業と行政の支援」PRI Discussion Paper Series, No. 03A-03。
- 村上由紀子 (2003) 『技術者の転職と労働市場』白桃書房。
- 守島基博 (2011) 「「多様な正社員」と非正規雇用」RIETI Discussion Paper Series 11-J-057。
- 森田徳高 (2012) 「内部労働市場の経済学的分析——新たな視点」『日本労働研究雑誌』No. 627, pp. 4-13。
- 八代充史 (1995) 『大企業ホワイトカラーのキャリア——異動と昇進の実証分析』日本労働研究機構。
- (2002) 『管理職層の人的資源管理——労働市場論的アプローチ』有斐閣。
- (2011) 「管理職への選抜・育成から見た日本の雇用制度」『日本労働研究雑誌』No. 606, pp. 20-29。
- 勇上和史 (2001) 「転職時の技能評価——過去の実務経験と転職後の賃金」猪木武徳・連合総合生活開発研究編, 『「転職」の経済学』。
- 労働政策研究・研修機構編 (2012) 『「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」結果——企業の人材活用は今後、どう変わるのか』, JILPT 調査シリーズ No. 104。
- (2013) 『「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」結果——事業展開の変化に伴い、企業における人材の採用・活用、育成戦略は今、どう変わろうとしているのか』, JILPT 調査シリーズ No. 111。
- Ariga, Kenn, Giorgio Brunello, and Yasushi Ohkusa (1997) "Promotions, Skill Formation, and Earnings Growth in a Corporate Hierarchy." *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 11 (3), pp. 347-384。
- Ariga, Kenn, Yasushi Ohkusa and Giorgio Brunello (1999) "Fast Track: Is It in the Genes? The Promotion Policy of a Large Japanese Firm." *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol. 38, pp. 385-402。
- Baker, George, Michael Gibbs and Bengt Holmstrom (1994) "The Internal Economics of the Firm: Evidence from Personnel Data." *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, pp. 881-919。
- Chan, William (1996) "External Recruitment versus Internal Promotion." *Journal of Labor Economics*, vol. 14, pp. 555-570。
- DeVaro, Jed and Hodaka Morita (2013) "Internal Promotion and External Recruitment: A Theoretical and Empirical Analysis." *Journal of Labor Economics*, vol. 31, pp. 227-269。

- Gibbons, Robert and Michael Waldman (1999) "A Theory of Wage and Promotion Dynamics inside Firms." *Quarterly Journal of Economics*, vol. 114, 4, pp. 1321-1358.
- Hamaaki, Junya, Masahiro Hori, Saeko Maeda, and Keiko Murata. (2012) . "Changes in the Japanese Employment System in the Two Lost Decades," *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 65 (4) , pp. 810-846.
- Hirano, Keisuke, and Guido W. Imbens. (2001) "Estimation of Causal Effects Using Propensity Score Weighting: An application to Data on Right Heart Catheterization." *Health Services and Outcomes Research Methodology*, 2 (3-4), pp. 259-278.
- Hirano, Keisuke, Guido W. Imbens and Geert Ridder (2003) "Efficient Estimation of Average Treatment Effects Using the Estimated Propensity Score," *Econometrica*, vol. 71 (4) pp. 1161-1189.
- Kambourov, Gueorgui and Iourii Manovskii (2009) "Occupational Mobility and Wage Inequality." *Review of Economic Studies*, vol. 76 (2) , pp. 731-759.
- Kawaguchi, Daiji, and Yuko Ueno. (2013) "Declining Long-term Employment in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies* vol. 28, pp. 19-36.
- Lazear, Edward (1979) "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, vol. 87, pp. 1261-1284.
- Neal, Derek (1995) "Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers." *Journal of Labor Economics*, vol. 13, pp. 653-677.
- Rosenbaum, Paul R. and Donald B. Rubin (1983) "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects." *Biometrika*, vol. 70, 1, pp. 41-55.
- Sullivan, Paul (2010) "Empirical Evidence on Occupation and Industry Specific Human Capital." *Labour Economics*, vol. 17, pp. 567-580.

〈投稿受付 2015 年 11 月 2 日, 採択決定 2018 年 3 月 19 日〉

さとう・かおり 国士館大学経営学部講師。最近の主な著作に「日本的人事の変容と内部労働市場」(大湾秀雄氏との共著) 川口大司編著『日本の労働市場』(有斐閣, 2017 年)。