

# 失職が再就職後の賃金にもたらす影響の経済分析

——先行研究の展望と今後の課題

近藤 絢子

(大阪大学講師)

雇用情勢が厳しさを増すなか、職を失うことが個々の労働者に及ぼす影響についての厳密な実証分析のニーズは高まってきている。本稿では、失職が再就職後の賃金にもたらす影響について、研究の蓄積がもっとも進んでいると思われるアメリカでの先行研究をサーベイしたうえで、日本での研究の意義と課題について論じる。理論的には、人的資本や既得権益の喪失、負のシグナリング効果によって、失職は再就職後の賃金に長期にわたって影響を及ぼしうることが示されてきた。一方で、失職のコストを計測するためには、労働者の異質性や潜在的な賃金上昇を十分に考慮する必要があり、そのためには大規模なパネルデータの構築が不可欠となる。アメリカでは、大規模な個人調査や社会保険の行政データを活用した研究によって、異なる産業へ再就職した場合や失職時の年齢が高いときに失職のコストがより大きくなることが明らかにされてきた。日本においても、短期的な失職コストは同様の傾向をもつことが知られているが、潜在的な賃金上昇などへのより長期的な影響については、データの制約のためにまだ明らかにされていない部分も大きい。今後一層のデータ整備が期待される。

## 目次

- I はじめに
- II 失職の影響の経済理論的根拠
- III 実証の難しさ
- IV アメリカでの先行研究
- V 日本のデータを用いた研究の意義と課題

## I はじめに

2008年秋のリーマンショックに起因する世界同時不況の影響で、雇用情勢は厳しさを増している。『雇用動向調査』によれば、2009年上半期に経営上の都合で離職した一般労働者は40万人にのぼる。半年のうちに、フルタイムの常用労働者の100人に一人が、純粋に雇用調整のために職を失った計算になる<sup>1)</sup>。このように、日本においても失職のリスクが身近なものになりつつあり、職を失うことが個々の労働者に及ぼす影響についての厳密な実証分析のニーズは高まってきている<sup>2)</sup>。

諸外国での先行研究から、失職（経営上の都合による非自発的な離職）は、いくつかのメカニズムを通じて再就職後の賃金をも下げることで、その影響の大きさや持続性は労働市場の諸条件に依存することが明らかにされてきた。日本においても失職経験が様々な悪影響を及ぼすことは容易に想像できるが、国際的にみて低い転職率や極力解雇を避けようとする独特の雇用調整慣行、正社員と非正規雇用の二重構造など日本特有の制度が、失職のコストの大きさや持続性にも影響しうることが予想されるため、欧米の先行研究の結果をそのまま日本に当てはめることは出来ない。したがって、日本のデータを用いた研究の潜在的な意義は大きい。

一方で、分析に適したデータがなかなか手に入らないのも日本の現状である。リストラや雇用不安が社会問題となる中で、転職経験者や失業者を対象としたアンケート調査にもとづく研究（勇上 2005；大橋・中村 2002；蔡・守島 2002 など）や、

『雇用動向調査』の転職者についての情報を活用した研究（阿部 2005；玄田 2002 など）が蓄積されてはきた。しかし、前者は調査対象が特定の集団に限られやすく、後者は転職の直前・直後の賃金の変化率の階級値しか把握できないというデータの制約を抱えている。失職直後の状況だけでなく長期的な影響を検証するためには、十分な数の失職経験者を含み長期にわたる賃金または労働収入の変化を把握できるような、大規模なパネルデータが不可欠である。

そこで本稿では、失職が再就職後の賃金にもたらす影響について、まずはもっとも研究の蓄積が進んでいると思われるアメリカでの先行研究をサーベイしたうえで、日本での研究の意義と課題について論じる。具体的には、Ⅱで失職が再就職後の賃金に影響する理論的なメカニズムについて、Ⅲでは実証上の手法について概観する。それに続くⅣでは、アメリカでよく利用される2種類のデータについて、それぞれ代表的な先行研究の例を挙げて詳述する。Ⅴでは、Ⅱ～Ⅳでみたアメリカでの先行研究を踏まえながら、日本での先行研究を概観し、今後の研究の可能性について検討する。

## Ⅱ 失職の影響の経済理論的根拠

教科書的な完全競争市場の下では、仕事を失った労働者はすぐに次の仕事に就くことができるし、賃金はその労働者の限界生産性に等しくなるように設定されるので、失職はなんの影響も持ちえない。しかし、現実の労働市場はもちろん完全競争市場ではないので、失職によって短期的にも長期的にも負の影響が生じる。

まず、仕事を失った労働者が次の仕事を探すのには時間がかかる。仕事を失えば、当然、その仕事からの給与収入はなくなるので、短期的には収入が減る。また、給与収入以外の収入や貯蓄が少なく借金も簡単にはできない場合、当座の生活資金を確保するために、それまでよりも賃金の低い仕事に就くことを余儀なくされることもある。この場合、再就職後もしばらくは失職前より低い賃金で働くことになる。ただし、こうしたサーチ・フリクションに起因する損失は、転職を通じて徐々に

解消されるはずである。

より恒久的な影響を及ぼしうる要因としては、企業・産業・職業に特化した人的資本の喪失が挙げられる。前の仕事のために身につけた技術が次の仕事で使えない場合、その技術のために投資した人的資本が無駄になり、前の仕事を続けることができた場合に比べて賃金が下がる。実証的にも、前職と同じ産業や職業に就くことができた場合のほうが、失職による損失は小さいという結果が広く確認されている（Jacobson, Lalonde and Sullivan 1993; Neal 1995, Stevens 1997; Parent 2000）。また、こうした人的資本は経験とともに積み上がっていくので、前職の勤続年数が長いほど失職のコストが大きくなる（Topel 1991; Farber 1993）。加えて、失職から再就職までの無業期間が長ければ、潜在的なOJTの機会を失ったり使わない間に技術が陳腐化したりして、より汎用性の高い人的資本にも影響が及ぶ可能性がある。

こうした人的資本の喪失は生産性そのものの低下をもたらす。これに対し、労働組合（Freeman 1984）や産業や企業規模のレント（Krueger and Summers 1984; Oi and Idson 1999）、あるいは暗黙の契約による賃金の下方硬直性（Beaudry and DiNardo 1991）などの原因で失職前に得ていた賃金が本来の生産性よりも高かった場合は、仮に生産性が変わらなかったとしてもその分だけ賃金が下がる可能性がある。Jacobson, Lalonde and Sullivan（1993）は、失職のコストは前職が大企業だった場合に高くなり、前職の産業間でも大きなばらつきがあることを実証的にも確認している。また、Lazear（1979）のモデルのような勤続年数に応じて賃金が上がる年功賃金制の下では、仮に転職しなかった場合の生涯賃金が生産性と同じに設定されていたとしても、失職によって勤続年数がリセットされてしまうことで長期的な損失が生じることになる。これも、前職の勤続年数が長いほど失職のコストが大きくなる（Topel 1991; Farber 1993）原因の一つと考えられる。

また、職を失ったということそのものが、転職市場で悪いシグナルとして働く可能性もある。Gibbons and Katz（1991）は、労働者の生産性を雇う前に観察することができないという条件の

下では、企業は生産性が低いことが判明した労働者から解雇しようとするため、解雇されたという事実が能力が低いというシグナルとして働き、結果として次に得られた仕事で賃金が低くなるという理論モデルを提示している。ただし、彼ら自身が実証しているように、会社の倒産や事業所の閉鎖による失職の場合は、本人の非ではないことが明らかなので、こういったシグナリング効果は生じない。

こうした要因をさらに悪化させるのが、失職後の就業の不安定性である。Stevens (1997)によれば、一度失職すると、その後も繰り返し失職しやすくなり、失職を繰り返すほど長期的にみた賃金の低下も大きくなる。Farber (2005)も、フルタイムの職を失った者がパートタイムの仕事に就くケースが相当数あることを示している。失職を繰り返すことによって賃金の喪失が大きくなる原因として、失職するたびに勤続年数がリセットされ賃金も下がることや、失業やパートタイムの期間が長引くほどその間に蓄積できたはずの人的資本を失うことが挙げられる。さらに、また、失職によるストレスや自信の喪失など、心理的なダメージによる生産性の低下も無視できないだろう。

失職のコストは労働者の属性によっても異なってくる。まず、前職の勤続年数が長いほど、前職に特殊な人的資本の蓄積や年功によるレントが大きく、失職により失うものも大きい。一般に、若い労働者ほど勤続年数も短いので、失職後のキャッチアップも早い (Kletzer and Fairlie 2003)。また、男女を単純に比較すると男性のほうが失職のコストは大きい。これは、女性の場合は結婚や出産による離職を見越して、前職に特殊な人的資本への投資を抑える傾向があるためと考えられる。実際、比較的女性の就業率の高いアメリカでは、過去の就業履歴や前職の勤続年数、産業、職業などをコントロールすると性差はなくなる (Jacobson, Lalonde and Sullivan 1993; von Wachter, Song and Manchester 2009)。

学歴の効果ははっきりしない。一方では、高学歴労働者のほうが一般的にレントが大きく年功的な賃金制度に乗っていることが多いため、失職によって多くを失うことが予想される。しかし他方

で、低学歴労働者のほうが再就職が難しく失業が長引きやすいことや、低学歴労働者に多いブルーカラー職種のほうがホワイトカラー職種に比べてスキルの汎用性が低い。失職による人的資本の喪失が大きい。実証的にははっきりとした結論は出ていないものの、大卒に比べて高卒のほうが失職直後の賃金の下落が大きいことが指摘されている (Farber 2005)。

### Ⅲ 実証の難しさ

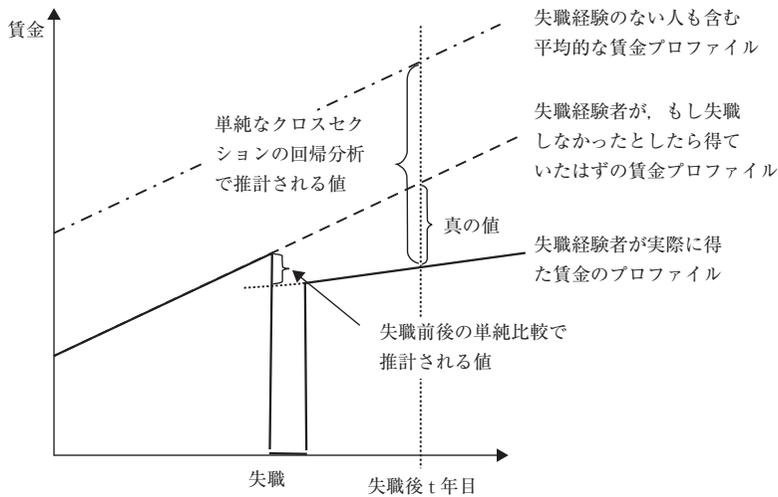
前節でみたように、解雇や倒産など経営上の都合によって職を失うことで、再就職後の賃金にも長期にわたって負の影響が生じうる。しかし、この影響をデータを用いて計測するためにはいくつかのハードルを乗り越えなければならない。

図1に、一般的な失職経験者の賃金プロフィールを実線で示した。失職によって一時的に賃金がゼロになり、再就職後は失職前より賃金が低く、また経験による賃金上昇も低く抑えられている。点線で示したのが、失職経験者がもし失職していなかったとしたら得ていたはずの賃金のプロフィールである。この点線と実線の差が、失職経験が失職後の賃金へ及ぼす影響である。しかし、実際にデータ上で観察できるのは実線の部分だけなので、点線で示した、失職経験者が失職しなかった場合に得ていたであろう仮想的な賃金プロフィールをいかに推計するかが問題となってくる。

まず、もともと賃金が低く不安定な職業についている人のほうが失職経験もしやすい、という労働者の異質性の問題がある。一般的に、失職経験のない人も含む平均的な労働者の賃金は、失職経験者の失職前の賃金よりも高いことが多い。この差の原因には、労働者本人の生産性や雇用主である企業の生産性、労働者と雇用者のマッチングの質など様々な要因が考えられるが、いずれにせよ失職していなくても生じていた差であり、失職の影響ではない。この「失職していなくても生じていた差」は、図1では破線と点線の差に相当する。

失職経験者と非経験者をプールしたクロスセクションデータを使って、調査時点の賃金を失職経験ダミーで回帰するような単純な回帰分析を行っ

図1 賃金プロファイル上の失職経験の影響



た場合、破線と実線の差、つまり実際の失職の影響と失職前から生じていた差の合計が、失職経験ダミーの係数として推計されてしまう。したがって、単純な回帰分析では、失職経験の負の影響を過大推計してしまうことになる。

破線と点線の差を修正するためには、失職前の賃金の情報が有用である。しかし、失職前と失職後の両方の状況がわかるようなデータさえあれば問題が解決できるわけではない。図1にも示したように、失職後の賃金プロファイルが失職しなかった場合の仮想プロファイルにくらべて年功度が緩い場合、失職前後の賃金の単純比較では、失職による長期的な負の影響を過小推計してしまうおそれがある。失職の長期的な影響を把握するためには、年功度の差まで加味しながら点線で示した仮想的な賃金プロファイルを推計しなければならない。

このため、欧米での先行研究では、賃金の水準自体は個人の固定効果でコントロールしつつ、失職経験者となるべく近い属性をもつ労働者を選んでコントロールグループとし、このコントロールグループの賃金プロファイルの傾斜が失職経験者が失職しなかった場合と同じであると仮定して、差の差推定をする方法がとられてきた。具体的には、以下の式を推計する：

$$y_{it} = \alpha_i + \gamma_t + X'_{it}\beta + \sum_{k \geq -m} D_{it}^k \delta_k + \varepsilon_{it}$$

被説明変数の  $y_{it}$  は労働者  $i$  の  $t$  期における賃金

または労働収入の対数値で、固定効果  $\alpha_i$  によって労働者の異質性が、期間効果の  $\gamma_t$  によってタイムトレンドやマクロ経済条件がコントロールされる。 $X_{it}$  は、経験年数など時間とともに変化する説明変数のベクトルで、 $D_{it}^k$  は  $t$  から見て  $k$  期前に解雇されたかどうかを表すダミー変数である。解雇ダミーの係数である  $\delta_k$  が、解雇が  $k$  期後の賃金へ及ぼす影響になる。

$\gamma_t$  と  $\beta$  が失職した労働者としなかった労働者の間で共通であるというのが、ここで置かれている重要な仮定である。つまり、期間を通じた賃金の平均水準の差は個人固定効果  $\alpha_i$  によって捉えられるものの、賃金プロファイルの傾斜やマクロ経済状況の影響は共通と仮定するということである。したがって、いかに失職経験者と近いコントロールグループを設定するかが、失職の影響を正確に推定するための鍵となる。このため、勤続年数や前職の雇用形態などで条件づけをしたサンプルを用いたり、同じ企業に雇われていた労働者だけをコントロールグループとするなどの対策が先行研究ではとられてきた。

#### IV アメリカでの先行研究

前節でみたように、失職の影響を推計するためには、失職経験者の、失職前後両方の状況と、失職経験者と近い属性を持つコントロールグループ

の賃金プロファイルのわかるデータが必要である。そういった情報がとれるデータとして、アメリカでの先行研究で使われてきたデータには大きく分けて2種類ある。1つめは、失職経験者を対象にした失職前後の賃金、産業、職業などの回顧データである『Displaced Workers Survey (DWS)』、2つめは、社会保険の行政データから構築したパネルデータである<sup>3)</sup>。

DWSは、アメリカの労働力調査である『Current Population Survey (CPS)』の付属調査として2年おきに実施され、調査時点からみて過去3年(1992年以前の調査では5年)以内に経営上の都合で離職させられたものを対象とする回顧質問調査である。失職前の賃金や産業・職業などの詳細がわかるのにくわえて、CPS本体や他の付属調査をコントロールグループの情報として使えるという利点がある。例えばFarber(2005)は、1984年から2004年までのDWSに、コントロールグループとしてCPSのOutgoing Rotation Sampleに含まれる一般労働者の賃金を加えて失職の影響を分析している。

Farber(2005)によれば、調査時点から過去3年以内に失職した労働者のうち、約3割は調査時点で就業しておらず、再就職したもののでもパートタイム労働者がかなりの割合いるが、調査時点までにフルタイムの仕事に復帰した労働者にサンプルを限っても、失職しなければ得られたであろう賃金上昇分を加味すると、失職しなかった場合にくらべて賃金が約8~17%低くなっている。失職前後の単純比較でも失職後の賃金は失職前に比べて平均して低くなるが、潜在的な賃金上昇を考慮した場合に比べてかなりの過小推計になる。

さらにFarber(2005)は、失職後の就業率や賃金は景気状況に左右されるため、不況期のほうが失職のコストが大きくなることも示している。これは、不況期は次の職を見つけるまでに時間がかかるために、サーチ・フリクションに起因する短期的な損失がより大きくなるからと考えられる。一方で、好況期は失業している間に市場賃金がどんどん上がるため、失職前後の賃金の単純比較によるバイアスも好況期の方がより深刻になることも指摘されている。とくに1990年代後半の好況

期には、失職前後の賃金水準そのものにはほとんど差がないにもかかわらず、潜在的な賃金上昇も加味した損失は失職前賃金の7.5%に及ぶ。

経営上の都合による離職に限定されるとはいえ、離職の理由がわかることもDWSの利点の一つである。この点を生かして、Gibbons and Katz(1991)は事業所の閉鎖による失職と解雇による失職を比較し、解雇による失職は負のシグナリング効果を持つためによりコストが大きくなることを実証した。

しかし、DWSには失職時点から3年後までしか追跡できないという欠点がある。失職の影響が恒久的なものか、時間とともに徐々に解消されていくものかを検証するには、より長期のパネルデータが必要になる。そこで利用されてきたのが、社会保険業務データから構築したパネルデータである。

社会保険業務データを用いた代表的な研究がJacobson, Lalonde and Sullivan(1993)である。彼らは、ペンシルバニア州の全雇用者の5%サンプルと雇用主の企業データを組み合わせて、1974年から86年までの四半期ごとのパネルデータを構築し、1980年代初めの不況で解雇された労働者の労働収入の変化を分析した。行政データの欠点のひとつに離職理由が分からないことがあるが、従業員数の変化から大量解雇をした企業を特定し、大量解雇の起こった期間にその企業から離職した労働者を解雇されたとみなすことでこの欠点を克服した。勤続年数などの条件をそろえたうえで、大量解雇による離職者と離職しなかった労働者を比較した差の差推定では、大量解雇から6年後の時点でなお、解雇されなかった場合と比べて四半期の労働収入が約1500ドル低いという結果が出ている。

彼らはさらに、比較のために大量解雇によらない離職者についても同様の手法で離職の影響を推定し、大量解雇によらない離職がその後の労働収入に与える影響はほとんどないことも示している。加えて、雇用主の企業が特定できるというデータの強みを生かして、大量解雇を行った企業に雇われていたけれども解雇されなかった労働者のみをコントロールグループとし、解雇された労働者と比べる分析もしている。大量解雇を行った企業は、

企業自体の業績も悪化しているため解雇されなかった労働者の賃金も抑制される。このため、州内の全労働者を比較対象とした場合よりは解雇の影響は小さくなるが、それでも解雇された労働者は解雇されなかった労働者よりも6年後の四半期収入が約1000ドルほど低い。また、1982年の不況の最悪期とその後の回復期を比較し、Farber (2005) 同様、景気が悪い時ほど失職のコストが大きいことも示した。

ただし、Jacobson, Lalonde and Sullivan (1993) のデータはペンシルバニア州に限定されていたため、解雇されたあと州外に移転した労働者がデータから外れてしまうという重大な欠点があった<sup>4)</sup>。von Wachter, Song and Manchester (2009) は、アメリカ全体のデータを用いることでこの欠点を克服し、さらにデータ期間を延長することでより長期の影響を見ている。von Wachter, Song and Manchester (2009) は、Jacobson, Lalonde and Sullivan (1993) の結果がアメリカ全体のデータでもほぼ成り立つことに加え、解雇から15~20年経った時点でもなお、解雇された労働者は年収が20%ほど下がることを示した。

このように、DWSを用いた研究でも行政データを用いた分析でも、雇用主の経営上の都合による失職は、仕事を失った労働者のその後の賃金に長期にわたって負の影響を及ぼすことが確認されている。一般に、行政データは長期にわたって雇用主と労働者をマッチしたパネルデータが構築できるという利点がある反面、労働者個人についての情報は性別や年齢などごく基本的なことしか分からない。対照的に、DWSのような個人調査は、大規模かつ長期にわたるパネルの構築は難しいものの、本人に直接質問できるので労働者の属性が詳しく分かるという利点がある。このように、2つのデータは相互補完的だが、どちらでも実証できるような基本的な点に関しては、おおむね結果は一致している。

## V 日本のデータを用いた研究の意義と課題

ここまで、アメリカの先行研究を中心に概観し

てきたが、日本の場合はどうだろうか。日本の失業者全体に占める長期失業者の割合は、アメリカよりは多いがヨーロッパとほぼ同じであり(OECD 2009)、失業率自体が低いことから考えても、失職後の失業期間自体はそれほど長くないことが予想される。しかし、国際的に見て離職率は非常に低く(OECD 1996)、転職市場の規模は小さい。さらにHashimoto and Raisian (1985) やMincer and Higuchi (1988) らによって、日本の賃金体系はアメリカに比べて勤続年数のリターンが大きく、企業特殊的人的資本がより重視されている可能性が指摘されてきたことから、失職に限らずとも転職に伴うコストは大きいことが示唆される。また、岸(1998)によれば、日本のホワイトカラーの転職市場では外部経験はあまり評価されない。

実際に転職のコストを計測した研究には、連合総合生活開発研究所の『勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査』を用いた蔡・守島(2002)や大橋・中村(2002)が挙げられる。蔡・守島(2002)は、転職前後の賃金の変化率を転職経路や転職理由、前職や労働者の属性に回帰し、倒産やリストラによる失職、高年齢での転職、前職で役職についていたり企業規模が大きかったりした場合に、賃金が下がりやすいことを示した。ただし、この調査では転職前後の賃金の水準自体は訊いていない。

大橋・中村(2002)は、調査時点の賃金を用いて転職経験者と未経験者それぞれの賃金関数を推定し、推定された賃金関数から転職前後の賃金を割り出すことで、転職前の賃金関数も推定した。こうして推定された賃金関数から、転職時から調査時点まで通した期間の収入変化を計算し、非自発的な離職ほど長期的にも転職のコストが大きいこと、会社都合による転職でもその先が同じ規模の企業であれば、転職コストが比較的小さくなること、職種によって転職コストが異なることを示した。大橋・中村(2002)は、推定値に基づくものとはいえ、失職の直前・直後だけでなく長期的なコストも分析対象にし、失職による転職者と、自発的転職者や非転職者を比較した数少ない研究である。

『雇用動向調査』も、過去1年以内に離職し再就職したものについて賃金の変化を訊いている。阿部(2005)や児玉ほか(2005)はこの情報を利用し、産業移動や非自発的離職は賃金変化に負の影響があることや、転職時の年齢が上がるほど賃金は下がりやすいことを確認している。また、玄田(2002)は同じデータを用いて非自発的に離職した中高年を対象を絞り、同一職業へ転職したり離職後半年以内に再就職したりできた場合は賃金が3割以上下がる確率が有意に下がることを示した。さらに、非自発的離職の場合は、前の雇用主の斡旋で再就職できた場合に離職のコストが小さくなることも確認された。

転職者全般ではなく、失業経験者に対象を絞った研究もある<sup>5)</sup>。勇上(2005)は、東京都の公共職業安定所に来所した求職者を対象とする調査に基づいて、失業前に比べて再就職後の賃金がどう変化したか、離職理由別に比較している。ここでも、前職での勤続年数は賃金変化に負の影響をもつこと、前職と違う産業に再就職した場合や、求職活動が長期化した場合に再就職後の賃金が下がる傾向にあることが確認された。興味深いのは、離職理由を希望退職、解雇、倒産・廃業、自発的離職に分けて賃金変化への影響を見ると、自発的離職以外は再就職までの期間と賃金変化のどちらにも有意な差がなかった点である。これは、倒産・廃業による失職に比べて、解雇による失職は負のシグナリング効果を持つ分コストが大きいというGibbons and Katz(1991)の結果と対照的である。

このように、失職の直前と直後での変化についての研究は蓄積されてきてはいるが、おそらくはデータの制約のため、Ⅲで説明したような、仮想的な賃金プロファイルの傾きまで考慮した分析はほとんどされてこなかった<sup>6)</sup>。Ⅳで紹介したアメリカでの先行研究と比較可能な形での分析には、失職者を含む長期に渡るパネルデータが不可欠である。近年、大学や研究機関によるパネルデータの整備がすすんできたとはいえ、分析に耐える数の失職経験者を含むデータはなかなかない。たとえば、2009年現在の15歳から64歳の生産年齢人口に失業者が占める割合は4%弱にすぎず、単

純計算すれば、サンプルサイズ1万人の調査でようやく400人分の情報が得られるということである。私の知る限り、一般の研究者に利用できるパネルデータでそれだけの規模のものは、日本では整備されていない。

しかし、もしも雇用保険業務統計からパネルデータを構築できたならば、Ⅲ・Ⅳで紹介した方法で失職コストの計測ができるはずである。たとえば、雇用喪失率が急上昇した1998年前後に従業員数を大幅に減らした事業所は相当数あったはずであり、Jacobson, Lalonde and Sullivan(1993)と同様の方法で人員削減による離職をある程度識別可能である。また、職業紹介業務統計とマッチすることができれば、ハローワークを利用した失業経験者に関しては離職理由などより詳細な情報も手に入る。さらには、ハローワークを通じた転職に限定されるものの、求人側の情報も手に入ることは、諸外国の社会保険業務データと比べても強みになるだろう。労働政策研究・研修機構(2008)など実験的な利用は既に始まっており、今後一層のデータの整備と利用範囲の拡大を期待したい。

最後に、日本の労働市場の特徴として、正社員と非正規雇用の二重構造がある。学卒後すぐに正社員にならずにフリーターになると、その後もなかなか正社員になれず、長期的に見ても労働収入が低くなることは知られている(酒井・樋口2005; Kondo 2007)。しかし、一度正社員としての職を得た後でその職を失うことが、その後の雇用形態に及ぼす影響を調べた研究は、私の知る限りほとんどない<sup>7)</sup>。正社員経験があれば失職してもまた正社員として再就職できる可能性が高いのだろうか、それとも逆に一度正社員の職を失うとなかなか戻れないのだろうか。非正規雇用は前述の雇用保険業務データからも漏れることが多いため、データの収集は困難かもしれないが、政策的意義は非常に大きなトピックだろう。

謝辞：本稿の執筆にあたり、佐々木勝氏から大変有益なコメントをいただいたことを感謝いたします。

- 1) この数字には、出向、定年や契約期間の満了を含まない。また、倒産した企業は『雇用動向調査』には含まれないので、倒産による失職を加えるとさらに大きな数字になる。
- 2) ちなみに、経営上の都合による失職と非自発的失業は、一

見似ているが異なる概念である。失業とは、仕事をしておらず仕事を探している状態をいい、職を失った労働者がどのくらいの期間失業状態にとどまるのかは、新たに与えられた雇用機会だけでなく、失業保険給付や給与以外の収入などの制約条件に基づいて決定された、求職努力や就いてもいい仕事の条件にも依存する内生変数である。したがって、どのような失業にも多少は自発な側面があり、自発の失業者と非自発の失業者を明確に区分することはできない。

- 3) National Longitudinal Survey of Youth や Panel Study of Income Dynamics などのパネルデータを用いた研究も数は少ないがある。これらを含むより包括的なサーベイは Kletzer (1998) を、EU 諸国のデータを用いた研究についてはサーベイは von Wachter (2009) を参照のこと。
- 4) 行政データを用いた研究は、Schoeni and Dardia (2003), Couch and Placzek (2007), Kodrzycki (2007) 等の最近のものほとんどが単独の州からのデータに基づいている。
- 5) 他には、労働組合の労働相談窓口を通じて行われた調査に基づく下田 (2000)、倒産した大手証券会社の元従業員を追跡調査した松繁 (2003) などが挙げられる。
- 6) 私の知る限りで唯一の例外が大橋・中村 (2002) だが、彼らの用いたデータでは調査時点の賃金しかわからず、転職前後の賃金はすべて推定値である点に留意が必要である。
- 7) 私の知る限りで唯一の例外が、就業状態を正規雇用・非正規雇用・失業の3つにわけてそれぞれの移行確率を構造推定した Esteban-Pretel, Nakajima and Tanaka (2009) である。彼らの推定結果によれば、非正規雇用から正規雇用への移行確率は、失業から正規雇用への移行確率よりも小さい。ただし、失業前の就業履歴は考慮されていないモデルなので、解釈には留意が必要である。

#### 参考文献

- Beaudry, Paul and John DiNardo (1991) "The Effect of Implicit Contracts on the Movement of Wages over the Business Cycle: Evidence from Micro Data," *Journal of Political Economy*, 99(4), 665-688.
- Couch, Kenneth A. and Dana W. Placzek (2007) "Earnings Losses of Displaced Workers in Connecticut," Connecticut Department of Labor Occasional Paper Series 2007-1 (forthcoming, *American Economic Review*).
- Esteban-Pretel, Julien, Ryo Nakajima and Ryuichi Tanaka (2009) "Are Contingent Jobs Dead Ends or Stepping Stones to Regular Jobs? Evidence from a Structural Estimation," RIETI Discussion Paper 09-E-002.
- Farber, Henry S. (1993) "The Incidence and Costs of Job Loss: 1982-91," *Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics*, 73-132.
- (2005) "What Do We Know about Job Loss in the United States? Evidence from the Displaced Workers Survey, 1984-2004," IRS Working Paper 498, Princeton University.
- Freeman, Richard B. (1984) "Longitudinal Analyses of the Effects of Trade Unions," *Journal of Labor Economics*, 2(1), 1-26.
- Gibbons, Robert and Lawrence Katz (1991) "Layoffs and Lemons," *Journal of Labor Economics*, 9(4), 351-380.
- Hashimoto, Masanori and John Raisian (1985) "Employment, Tenure, and Earnings Profiles in Japan and the United States," *American Economic Review*, 75(4).
- Jacobson, Louis, Robert Lalonde and Daniel Sullivan (1993) "Earnings Losses of Displaced Workers," *American Economic Review*, 83(4), 685-709.
- Kletzer, Lori G. (1998) "Job Displacement," *Journal of Economic Perspectives*, 12(1), 115-136.
- Kletzer, Lori G. and Robert W. Fairlie (2003) "The Long-Term Costs of Job Displacement among Young Adult Workers," *Industrial and Labor Relations Review*, 56(4), 682-698.
- Kodrzycki, Yolanda K. (2007) "Using Unexpected Recalls to Examine the Long-Term Earnings Effects of Job Displacement," Federal Reserve Bank of Boston Working Paper 07-2.
- Kondo, Ayako (2007) "Does the First Job Really Matter? State Dependence in Employment Status in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 21, 379-402.
- Krueger, Alan and Laurence Summers (1988) "Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure," *Econometrica*, 56(2), 259-293.
- Lazear, Edward P. (1979) "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, 87(6), 1261-1284.
- Mincer, Jacob and Yoshio Higuchi (1988) "Job Training, Wage Growth and Labor Turnover," *Journal of the Japanese and International Economies*, 2, 97-133.
- Neal, Derek (1995) "Industry Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers," *Journal of Labor Economics*, 13, 653-677.
- OECD (1996) *OECD Employment Outlook 1996*, OECD.
- (2009) *OECD Employment Outlook 1996*, OECD.
- Oi, Walter Y. and Todd L. Idson (1999) "Firm Size and Wages," in Orey Ashenfelter and David Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3B, Ch 33.
- Parent, D. (2000) "Industry-Specific Capital and the Wage Profile: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth and the Panel Study of Income Dynamics," *Journal of Labor Economics*, 18(2), 306-323.
- Schoeni, Robert and Michael Dardia (2003) "Estimates of Earnings Losses of Displaced Workers Using California Administrative Data," PSC Research Report No.03-543.
- Stevens, Ann H. (1997) "Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses," *Journal of Labor Economics*, 15, 165-188.
- Topel, Robert (1991) "Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise with Job Seniority," *Journal of Political Economy*, 99(1), 145-75.
- von Wachter, Till (2009) "Summary of the Literature on Job Displacement in the US and EU: What We Know and What We Would Like to Know," in David Marsden and François Rycx (eds.), *Wage Structures, Employment Adjustments and Globalization: Evidence from Linked and Firm-level Panel Data*, Applied Econometrics Association Series, Palgrave Macmillan.
- von Wachter, Till, Jae Song and Joyce Manchester (2009) "Long-Term Earnings Losses due to Job Separation during the 1982 Recession: An Analysis Using Longitudinal Administrative Data from 1974 to 2004," mimeo, Columbia

University.

阿部正浩 (2005) 「転職前後の賃金変化と産業特殊的スキルの損失」『日本経済の環境変化と労働市場』第3章, 東洋経済新報社.

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』第7章, 東洋経済新報社.

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」『経済研究』49(1), 27-34.

玄田有史 (2002) 「リストラ中高年の行方」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』第2章, 東洋経済新報社.

児玉俊洋・阿部正浩・樋口美雄・松浦寿幸・砂田充 (2005) 「入職経路はマッチング効率にどう影響するか——公共職業安定所と他の入職経路の比較」樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩編『労働市場設計の経済分析』東洋経済新報社.

酒井正・樋口美雄 (2005) 「フリーターのその後」『日本労働研究雑誌』No. 535, 29-41.

下田健人 (2000) 「失業と雇用不安」『季刊家計経済研究』第48号.

蔡芒錫・守島基博 (2002) 「転職理由と経路, 転職結果」『日本労働研究雑誌』No. 506.

松繁寿和 (2003) 「大手証券倒産後の再就職——年齢と技能の役割の検証」『日本労働研究雑誌』No. 511, pp. 17-28.

勇上和史 (2005) 「転職と賃金変化: 失業者データによる実証分析」JILPT Discussion Paper 05-004.

労働政策研究・研修機構 (2008) 『マッチング効率性についての実験的研究』JILPT 資料シリーズ No. 40.

こんどう・あやこ 大阪大学社会経済研究所講師。主な論文に “Long-term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States,” *Journal of Human Resources*, 45(1) (玄田有史・太田聡一との共著, 2010年) など。労働経済学専攻。