

日本の労働力フローの実態

——労働者の属性別フローの特徴と正規・非正規雇用を巡る近年の動向

藤本 淳一

(政策研究大学院大学准教授)

ジュレン・エステバン-プレテル

(ニューヨーク市立大学クイーンズカレッジ准教授)

一般に労働市場に関する議論では雇用者数や失業率といったストック変数が注目されがちであるが、こうしたストック変数が何故その水準にあるかを理解するには、労働者が就業・失業・非労働力等の就業状態等間をどのように移行しているかに係る労働力フロー分析が有用である。本稿ではまず、この労働力フロー分析に用いられるデータや手法の概略を述べた上で、先行研究の結果を基に日本の労働力フローの年齢プロファイルの特徴を説明する。その後、近年のデータを用いて性別、学歴や配偶関係別の労働力フローの年齢プロファイルを分析した Esteban-Pretel and Fujimoto (2020) に基づき、正規雇用・非正規雇用間のフローにつき論じる。同論文の分析からは、非正規雇用から正規雇用への移行の機会は若年層に限られたものではないこと、未婚の正規労働者のフローは男女差が小さいこと、既婚女性は未婚女性と比べて正規雇用に移行・定着しづらいのに対し、既婚男性は未婚男性よりも正規雇用に移行・定着しやすいこと等が示された。日本の男性の労働力フローの配偶関係による違いは従来注目を集めてこなかった点であり、男性における安定した雇用の獲得と家庭形成の間の双方向的な関係を示唆している。

目次

- I はじめに
- II 労働力フローの分析に用いられるデータと手法
- III 日本の労働力フローの年齢プロファイルの特徴
- IV Esteban-Pretel and Fujimoto (2020) による分析
- V おわりに

I はじめに

一般に労働市場に関する議論においては、雇用者数や失業率といったストック変数に焦点が当たりがちである。しかしながら例えば同じ高失業率でも、新たに失業する就業者が多い場合、失業者がなかなか仕事を見つけれない場合、非労働力

状態から失業状態に転ずる者が多い場合等、さまざまな状況がありうる。したがって、労働市場におけるストック変数が何故その水準にあるかを理解するには、労働力フロー、即ち労働者が就業・失業・非労働力等の就業状態等間をどのように移行しているかの分析が必要になる。また、Diamond・Mortensen・Pissarides (Diamond (1982a, 1982b), Mortensen and Pissarides (1994) 等参照) により提起され、マクロ経済学的な失業分析の標準的ツールとなっている労働サーチ・マッチング・モデルでは、労働者の就業・失業状態間の推移確率がモデルの鍵となる要素であり、当該モデルとの関係でも労働力フロー分析は重要である。

米国では1970年代以降 (Marston (1976), Clark and Summers (1979) 等), 主に Current Population Survey (CPS) のデータを用いて労働力フロー分析が活発に行われてきた。データ入手上の制約から米国と比べ遅れていた日本の労働力フロー分析についても、水野 (1982, 1983) 等を端緒にさまざまな研究がなされてきた。特に、失業率の変動に対する各フローの変動の重要性に関しては、多くの分析が蓄積されてきている¹⁾。

本稿では、こうした分析に比べてあまり注目を集めてこなかった、日本の労働者のさまざまな属性ごとの労働力フローの特徴につき自他の研究を基に論じる。具体的には、まず労働力フローの分析に用いられるデータや手法につき概説したのち、先行研究が明らかにした男女別の労働力フロー及び失業率の年齢プロファイルの特徴を述べる。その後、近年のデータを用いて男女の学歴や配偶関係別の労働力フローの年齢プロファイルを分析した Esteban-Pretel and Fujimoto (2020) に基づき、正規雇用・非正規雇用間のフローにつき詳しく論じる。

II 労働力フローの分析に用いられるデータと手法

本節では、労働力フローの分析に用いられるデータと手法につき、あまり細かい技術的な点には立ち入らずに概略を述べる。日本の労働力フローの分析には、総務省統計局が実施している『労働力調査』のデータが一般的に用いられてきた。2002年1月以降の『労働力調査』では、調査世帯は調査一年目の連続する二カ月と二年目の同じ二カ月に基礎調査票に回答し、二年目の二カ月目には特定調査票にも回答する。このうち連続する二カ月の基礎調査票データから、ある月から翌月への就業状態の変化量を示す粗フロー (gross flow) が計算できる。『労働力調査』と『労働力調査特別調査』が異なる世帯を調査していた2001年12月以前も、『労働力調査』のデータから同様に粗フローデータが得られる。

伝統的には、『労働力調査』の今月及び前月の就業状態を統合した集計表は公開されていなかっ

たため、日本の労働力フローの分析を行うには未公開の集計表の提供を受けるか、個票データの提供を受けて再集計を行う必要があった。近年は e-Stat (<https://www.e-stat.go.jp/>) で今月及び前月の就業状態等が公表されているのでこれを用いて粗フローを計算可能だが、労働者を独自の基準でグループ分けしたい場合には、個票データを用いて連続した二カ月のデータを接続し、各月の就業状態の情報を用いて粗フローを計算することとなる²⁾。これは Elsby, Michaels and Solon (2009), Fujita and Ramey (2009), Shimer (2012) のような CPS を用いた米国の労働力フロー分析と概ね同様の手法である³⁾。

労働力フロー分析では多くの場合、最終的な関心対象は就業状態の変化量としての粗フロー自体ではなく、それから得られる就業状態間の推移確率である。以下では就業、失業、非労働力の各状態をそれぞれ E, U, I で表し、就業から失業への推移確率を EU 確率、失業から非労働力への推移確率を UI 確率のように呼ぶこととしよう⁴⁾。 $t-1$ 月の就業者のうち t 月に就業者、失業者、非労働力人口となったものの数をそれぞれ EE_t, EU_t, EI_t とすると、 $t-1$ 月から t 月にかけての EU 確率は $EU_t / (EE_t + EU_t + EI_t)$ となる。他の推移確率も同様に計算される⁵⁾。

III 日本の労働力フローの年齢プロファイルの特徴

日本の労働力フローの特徴として一般的に挙げられるのは、就業状態の変化が米国等と比べて少ないことである。水野 (1992: 第5章) による1970年代の国際比較では、就業者が翌月に失業者となる EU 確率は日本の0.27%に対し米国で2.0%、カナダで1.55%、オーストラリアで0.96%、失業者が翌月に就業者となる UE 確率は日本の15.0%に対し米国で25.4%、カナダで24.0%、オーストラリアで20.9%となっている。このことが意味するのは、日本では就業者が失業する確率は非常に低い一方、いったん失業すると再度就業するのに時間がかかるということであり、この特徴は1980年代以降も基本的には維持されている。

本節では、良く知られている上記特徴と比べ言及されることの少ない、日本の労働力フローの年齢プロファイルの特徴につき、太田・照山(2003a)及びEsteban-Pretel, Nakajima and Tanaka(2011)に基づき概説する。どちらの研究も『労働力調査』の個票データを用いており、分析期間は太田・照山(2003a)は1980~2000年、Esteban-Pretel, Nakajima and Tanaka(2011)は1983~2008年と異なるが、得られた労働力フローの年齢プロファイルの特徴は共通している。以下では15~64歳の労働者に関する主な点を述べる。

まず、UE確率は若年層で高く、年齢とともに低下する。同様に、EU確率も若年層で高く年齢とともに低下するが、50代後半以降に若干上昇する。Esteban-Pretel, Nakajima and Tanaka(2011)によると、1983~2008年における男女計の月次のUE確率は15~19歳で14.8%、20~24歳で15.7%であるのに対し、40~44歳では12.6%、60~64歳では6.2%である。一方、EU確率は15~19歳で1.44%、20~24歳で1.02%、40~44歳で0.35%、60~64歳で0.52%である。UE確率及びEU確率に関する上記特徴は概ね男女双方に当てはまるが、女性のEU確率は50代後半以降の上昇がほぼ見られず、概ね年齢と共に単調に減少する。

周知のとおり日本の女性の労働参加率は男性を大きく下回るが、その背景にあるフローを見ると、非労働力状態からよりも非労働力状態へのフローにおける男女差がより顕著である。女性のEI確率及びUI確率は男性よりはるかに高く、1980年代から2000年代にかけてほぼ全年齢階級で減少したものの、なお男女差が大きい⁶⁾。EI確率の年齢プロファイルは、男性では15~19歳から25~29歳にかけて急激に低下し、25~54歳ではほぼ横ばいで50代後半以降に上昇する。女性のEI確率は、1980年代には結婚や出産を機とする労働市場の一時的退出を反映して30~34歳で高くなっていたが、2000年代にはこれは概ね解消され、男性と類似した形状の年齢プロファイルとなった。一方、UI確率の年齢プロファイルは、男性は20代前半までと50代後半以降で高いU字型であるのに対し、女性では20~24歳を底として年齢と共に高くなる傾向にあり、男女で形状が

大きく異なる。

大きくまとめると、以下ようになる。男女とも、10代、20代のうちは職を失う確率も新たな職を見つける確率も高いが、年齢が上がるとともに就業・失業状態間のフローは不活発になる傾向にある。非労働力状態へのフローは男女で定性的にも定量的にも差異が大きいだが、近年になるほど差異は縮小しており、女性の労働市場への定着度の上昇を示している。

以上で述べた労働力フローに対し、失業率の年齢プロファイルは、男性では若年層と高齢層で高くU字型になっている。女性の失業率も若年層で高く年齢と共に低下するが、EU確率と同様に、高齢層での上昇は殆ど見られない。若年層は失業しやすい一方で就業もしやすいが、前者の効果と、失業者として労働市場に参入する人々の存在があいまって、失業率が高くなると言える。

こうした日本についての特徴は他の国にもあてはまる点が多いが、相違点もある。例えば米国ではEsteban-Pretel and Fujimoto(2014)やChoi, Janiak and Villena-Roldán(2015)等が示すとおり、日本のような高齢層のEU確率及び失業率の上昇が見られず、UE確率・EU確率・失業率とも概ね年齢とともに低下する傾向がある⁷⁾。

上記の労働力フロー、特にUE確率・EU確率の年齢プロファイルはどのような要因に基づくものであろうか。考えられる一つの説明は、若年層の多くはまだ、自らの適性に合った仕事を理解していないことである。その場合、仕事の選り好みをしないため失業しても就職はしやすいが、就職後に仕事とのミスマッチが判明して退職・失業に至ることも多い。これに対し、働き盛りや高齢層は自らの適性に合った仕事を良く理解しており、失業するとそうした仕事が見つかるまで職探しを続けるため若年層より就職に時間がかかる一方、就職後のミスマッチ判明による退職・失業は起こりにくい。Esteban-Pretel and Fujimoto(2012)では年齢を導入した労働サーチ・マッチング・モデルを用いて数値シミュレーションを行い、概ね上記のようなメカニズムに加え、定年年齢到達後は雇用形態の変化により解雇がしやすくなるという制度的要因を導入することで、日本の

データと整合的な UE 確率・EU 確率・失業率の年齢プロファイルが得られることを示している⁸⁾。

ここまで就業・失業・非労働力の三状態に係る日本の労働力フローにつき議論してきたが、より細分化された就業状態等間の移行を考えるにあってもフロー分析は有用である。次節では、日本の近年のデータを用いて男女の学歴や配偶関係別の労働力フローの年齢プロファイルを分析した Esteban-Pretel and Fujimoto (2020) に基づき、正規雇用・非正規雇用間のフローにつき論じる。

IV Esteban-Pretel and Fujimoto (2020) による分析

1 研究の背景

日本では1990年代以降、非正規雇用比率が高まり、リーマンショック時の「派遣切り」のように非正規雇用問題が社会的関心を集めることも増えた。しかしながら、一口に非正規雇用と言っても働き盛りと高齢層、未婚者と既婚者のように、労働者の属性によってその意味するところは大きく違うと考えられるため、労働者の異質性を念頭に置く必要がある。

この非正規雇用問題を考察するにあっても、フローの観点がある。一般的には、初職が非正規雇用であると正規雇用への移行は容易でなく、特に中高年になるとその機会は非常に限定的であるというイメージが流布しているように思われる。実際に非正規雇用から正規雇用への移行やその逆の移行はどの程度生じるのか、その度合いは年齢・性別等でどのように異なるのかを知ることは、非正規雇用問題のより正確な理解につながるであろう。しかしながら以下に述べるとおり、近年までデータ上の制約から、『労働力調査』に基づく非正規雇用に係るフロー分析には限界があった。

2 データと分析手法

日本における「非正規」労働者の概念としては、主に二つの区分に基づくものが用いられてきた。一つは、労働契約期間に基づく、常雇（期間

一年超か期間の定めがない）・臨時雇（期間一月以上一年以内）・日雇（期間一月未満）の区分における、臨時雇及び日雇である⁹⁾。もう一つは、勤め先での呼称に基づく、正規の職員・従業員、パート、アルバイト等の区分における、正規の職員・従業員以外の雇用者である。当該区分に係る質問は、2012年以前には『労働力調査』の特定調査票（2001年以前は、『労働力調査特別調査』）の質問項目であったため、調査世帯の回答機会は一度のみであり、結果として勤め先での呼称に基づく正規雇用・非正規雇用に係るフローは計算できなかった。したがって、2012年以前のデータを用いたフロー分析では、太田・照山（2003a, 2003b）や Esteban-Pretel, Nakajima and Tanaka (2011) のように、労働契約期間に基づく非正規雇用の概念を採用するほかなかった。しかしながら、少なくとも2004年の労働基準法改正で労働契約期間の上限が原則一年から三年に引き上げられて以降の常雇には、一年超（例えば三年間）の有期労働契約下で不安定な雇用や限定的な昇給・昇進機会に直面する、「正規労働者」の一般的概念にそぐわない労働者も多く含まれると考えられる。それ以前の期間についても、1982～2007年の『就業構造基本調査』のデータを分析した神林（2010）及び Kambayashi and Kato (2016) は、勤め先での呼称に基づく正規雇用・非正規雇用の区分が労働契約期間に基づく区分よりも、雇用の安定性や賃金、訓練機会と強く結びついていることを示している。

2013年1月より、勤め先での呼称に関する質問が『労働力調査』の特定調査票から基礎調査票に移されたことにより、呼称ベースの正規雇用・非正規雇用等の就業状態等間のフローが計算できるようになった。Esteban-Pretel and Fujimoto (2020) ではこのことに着目して『労働力調査』の2013年1月から2018年12月までの個票データを用い、就業者については雇用者に限定して、正規雇用 (R)・非正規雇用 (N)・失業 (U)・非労働力 (I) の四状態間のフローを計算している。同論文では、非正規雇用問題における労働者の異質性を重視する観点から、性別のみならず配偶状態や学歴別のフローの年齢プロファイルも分析し

ているが、基礎調査票には学歴に関する質問がないため、基礎調査票データと特定調査票データを接続することで、後者に含まれる学歴に関する情報を利用している¹⁰⁾。

3 分析結果

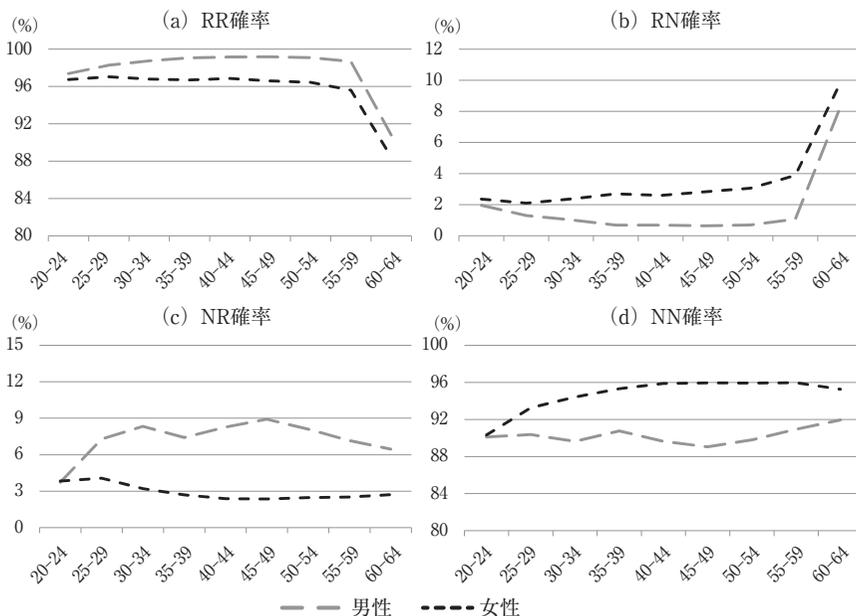
Esteban-Pretel and Fujimoto (2020) では R・N・U・I の四状態間のフローを推移確率の形に表してその年齢プロファイルを議論しているが、本稿ではそのうち正規雇用・非正規雇用間の推移確率に焦点を当てる。図1は男女別の結果である。図1(a)のとおり、正規労働者が翌月も正規労働者に留まるRR確率は60歳未満のどの年齢階級でも女性で95%、男性では97%を超え、特に25~54歳ではどの年齢階級でも女性では96%、男性では98%を超えるが、60~64歳で大きく下がる。正規雇用から転出する60~64歳の男女の多くは、図1(b)が示すとおり非正規雇用となる。女性のRR確率が男性よりも低いことは予想される結果であるが、留意すべき点として働き盛りの30代から50代の男性でも毎月1%程度が正規雇用から転出、そのうちの多くは非正規雇用

に移行しており、これは毎月の数字としては決して小さいものではない¹¹⁾。図1(c)では、非正規雇用から正規雇用への移行に係るNR確率が示されている。男性ではNR確率は概ね逆U字型であり、ピークの45~49歳では約9%である。他方、女性ではNR確率はあまり年齢で変動が見られず、30代以降では2.5%程度となっている。

一般的には、初職が少なくとも20代のうちに正規雇用の職を得られないとその後正規雇用に移ることは難しい一方、男性の場合はいったん正規雇用になったら定年以外で非正規に移ることは稀というイメージがあるのではないかと思う。これに対し上記の結果は、非正規から正規雇用に移る機会は若年層に限定されておらずむしろ30代、40代が多いが、正規雇用となってもそこから転出する人々の数も無視できないことを示している。これらの結果は酒井・樋口(2005)やKondo(2007)等が発見した初職のその後のキャリアにおける重要性を否定するものではないが、正規雇用への道が中高年にも十分に開かれていることは、日本社会にとって朗報と言えよう。

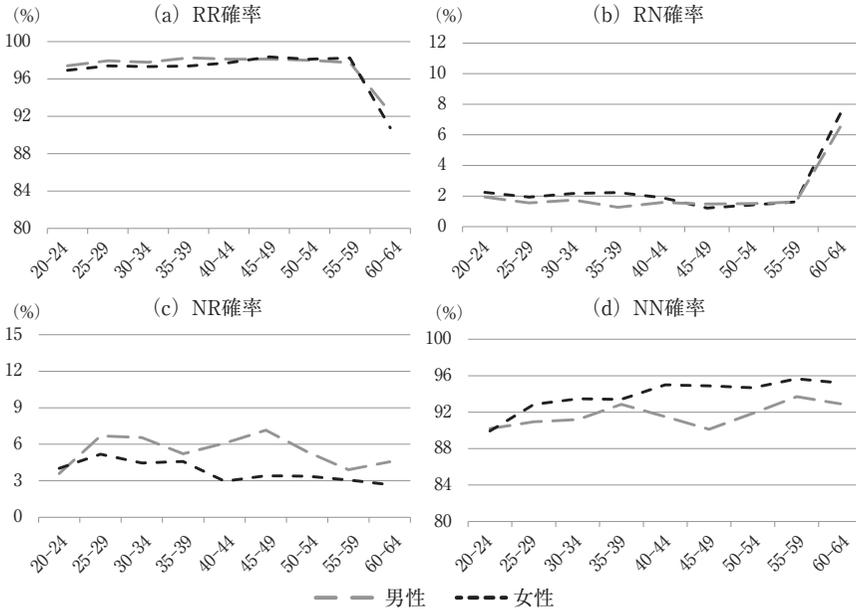
図2は未婚の男女につき、図1同様の推移確率

図1 正規雇用・非正規雇用間のフロー



注：Esteban-Pretel and Fujimoto (2020) Figure 8を再構成。『労働力調査』2013年1月～2018年12月の個票データより作成。Rは正規の職員・従業員、Nはそれ以外の雇用者。RR確率及びRN確率はそれぞれ、ある月にRである者が翌月にR、Nである確率。NR確率、NN確率はそれぞれ、ある月にNである者が翌月にR、Nである確率。

図2 正規雇用・非正規雇用間のフロー（未婚者）



注：Esteban-Pretel and Fujimoto (2020) Figure 12 を再構成。[労働力調査] 2013年1月～2018年12月の個票データより作成。Rは正規の職員・従業員、Nはそれ以外の雇用者。RR確率及びRN確率はそれぞれ、ある月にRである者が翌月にR、Nである確率。NR確率、NN確率はそれぞれ、ある月にNである者が翌月にR、Nである確率。

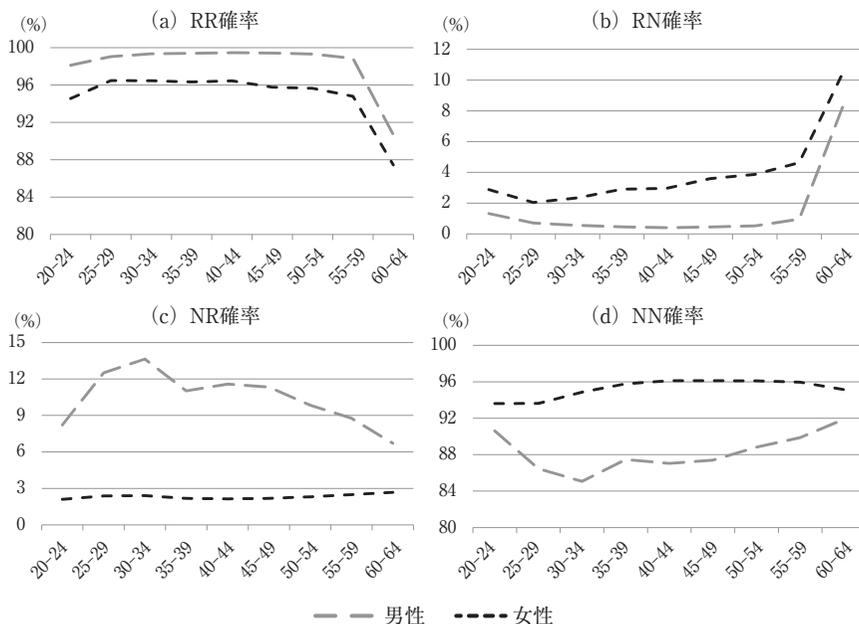
を示している。図2 (a) (b) から分かるとおり、未婚の正規労働者の推移確率は男女で非常に類似しており、RR確率は60歳未満の各年齢階級において男女とも97%から98%程度である。Esteban-Pretel and Fujimoto (2020) ではここに示していない正規雇用から失業や非労働力への推移確率も図示しているが、それらについても50～54歳までは未婚の男女の差は非常に小さい。NR確率及びNN確率を示した図2 (c) (d) からは、非正規労働者においては、女性の方が翌月も非正規雇用に残る傾向が強く男性の方が正規雇用へ移行しやすいことが分かるが、図1の全配偶関係計の結果と比べれば男女差は小さい。

対照的に、図3に示された既婚者の推移確率は男女で大きく異なり、男性は女性よりも非正規雇用から正規雇用に移行しやすく、また正規雇用に残りやすいことが見て取れる。例えば、30代既婚者のRR確率が男性では99%を超えるのに対し、女性では96%程度である。以上により、図1で示された性別による推移確率の違いは、主に未婚ではなく既婚の男女間の違いによるものであることが分かる。この違いの要因の一つは、既婚

女性が未婚女性と比べて正規雇用から非正規雇用に移行しやすく、非正規雇用から正規雇用に移行しづらいことである。このことは、女性にとって結婚や出産がしばしば働き方を変える契機となることを反映しており、予想される結果である。もう一つの要因は、女性の場合とは反対に、既婚男性が未婚男性と比べて正規雇用から非正規雇用に移行しづらく、非正規雇用から正規雇用に移行しやすいことである。正規雇用・非正規雇用に係るフローに未婚男性と既婚男性とで大きな差があることは、必ずしも予想されない結果と言えよう。

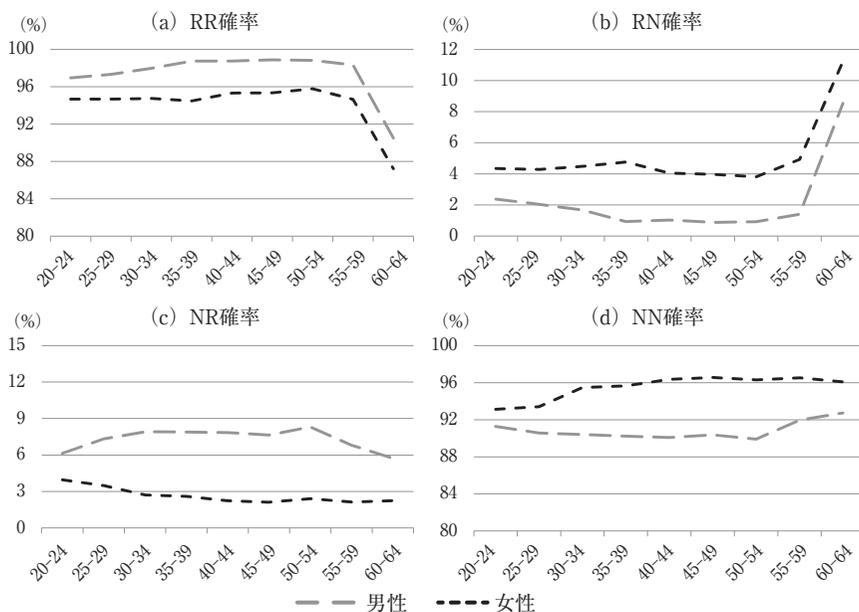
男性の配偶関係によるフローの差の背景として一つ考えられるのは、学歴の違いである。即ち、男女とも非正規雇用比率は学歴が高い方が低く、また男性では30代以降は未婚率も学歴が高い方が低いことに鑑みれば¹²⁾、既婚男性に相対的に多い高学歴者のNR確率及びRR確率が高いことが、既婚男性と未婚男性のフローの差異を生み出している可能性がある。そこで図4と図5ではそれぞれ高卒以下と四大卒以上の男女につき、推移確率を示している。予想されるとおり、男女とも四大卒の方が高卒以下よりも非正規雇用から正規

図3 正規雇用・非正規雇用間のフロー（既婚者）



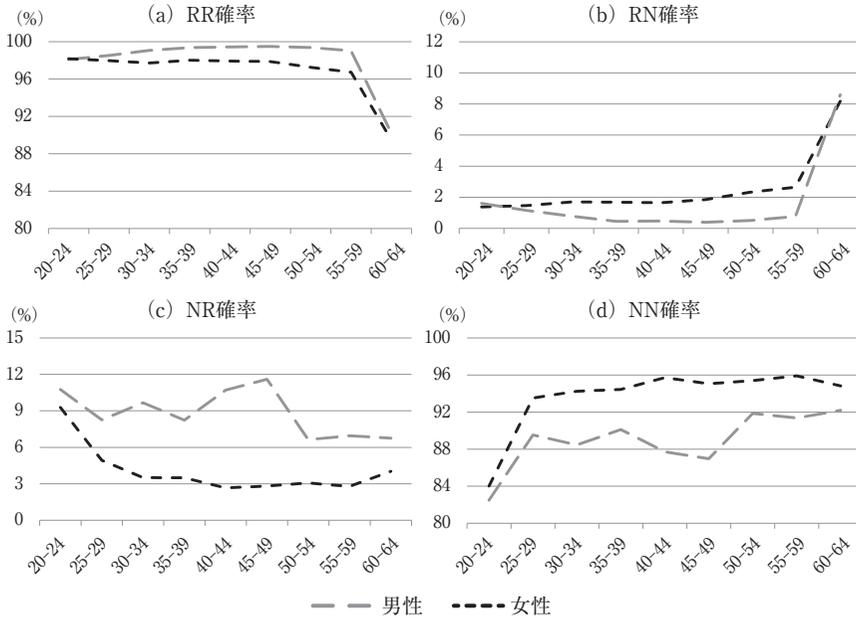
注：Esteban-Pretel and Fujimoto (2020) Figure 13 を再構成。『労働力調査』2013年1月～2018年12月の個票データより作成。Rは正規の職員・従業員、Nはそれ以外の雇用者。RR 確率及びRN 確率はそれぞれ、ある月にRである者が翌月にR、Nである確率。NR 確率、NN 確率はそれぞれ、ある月にNである者が翌月にR、Nである確率。

図4 正規雇用・非正規雇用間のフロー（高卒以下）



注：Esteban-Pretel and Fujimoto (2020) Figure 9 を再構成。『労働力調査』2013年1月～2018年12月の個票データより作成。Rは正規の職員・従業員、Nはそれ以外の雇用者。RR 確率及びRN 確率はそれぞれ、ある月にRである者が翌月にR、Nである確率。NR 確率、NN 確率はそれぞれ、ある月にNである者が翌月にR、Nである確率。

図5 正規雇用・非正規雇用間のフロー（四大卒以上）



注：Esteban-Pretel and Fujimoto (2020) Figure 11 を再構成。[労働力調査] 2013年1月～2018年12月の個票データより作成。Rは正規の職員・従業員、Nはそれ以外の雇用者。RR 確率及びRN 確率はそれぞれ、ある月にRである者が翌月にR、Nである確率。NR 確率、NN 確率はそれぞれ、ある月にNである者が翌月にR、Nである確率。

雇用に移行しやすく、正規雇用に留まりやすいことが分かる。しかしながら男性の場合、殆どの年齢階級においてNR 確率もRR 確率も既婚者が四大卒より高く、未婚者が高卒以下よりも低くなっており、配偶関係による差異の方が学歴による差異よりも顕著である。したがって、男性の配偶関係によるフローの差は未婚者と既婚者の学歴の差だけでは説明できない。Esteban-Pretel and Fujimoto (2020) では、こうした事実を回帰分析によっても確認している。

正規雇用・非正規雇用間のフローについて主な発見をまとめると、以下ようになる。第一に、非正規雇用から正規雇用への移行は若年層に限られたものではなく、特に男性ではNR 確率は45～49歳でピークを迎える。他方、正規労働者が翌月も正規労働者に留まるRR 確率は25～54歳の全年齢階級で男性は98%、女性は96%を超えており、これは一見高い数字に見えるが、月次の推移確率であることを考えれば働き盛りの30代から50代の男性でも正規雇用から転出する確率は決して小さくない。これらのことからすれば、非正規雇用は決して「行き止まり」ではない一

方、正規雇用も「あがり」ではないといえよう。第二に、男女のフローの違いは未婚の特に正規労働者では小さく、既婚者では大きい。この背景にあるのは、未婚女性が既婚女性と比べて非正規雇用から正規雇用に移行しやすく、また正規雇用に移りやすいのに対し、男性の場合はその逆であることである。第三に、男女とも、四大卒は高卒以下よりも非正規雇用から正規雇用に移行しやすく正規雇用に留まりやすいが、男性における学歴によるフローの違いは配偶関係による違いを説明するには足りない。

既婚男性が未婚男性と比べて正規雇用に移行・定着しやすいことが学歴の差のみで説明できなくなると、他にどのような要因が考えられるだろうか。Esteban-Pretel and Fujimoto (2020) ではこのことに明確な解答を与えるには至っていないが、幾つかの可能な説明を提示している。その一つは、労働者として魅力的な人物は結婚相手としても魅力的であるため、正規雇用の職を得やすいと共に、相対的に若いうちに結婚に至りがちだというものである。この説明は正規雇用への移行に関しては一定の妥当性を有するようと思われる

が、正規労働者の解雇が容易でないことに鑑みれば、未婚男性が既婚男性よりも正規雇用から転出しやすいことの説明としては有効でないように思われる。もう一つは、性別役割分担意識が未だ根強い日本社会において稼ぎ主としての貢献が期待されがちな既婚男性は、正規雇用に移行・定着することに未婚男性よりも多くの努力を傾けるといって、モチベーションの違いに基づく説明である。他にも要因はありうるが、筆者はこの二つが最も重要ではないかと考えている。

V おわりに

本稿では、先行研究を基に日本の労働力フローの年齢プロファイルの特徴を述べたのち、Esteban-Pretel and Fujimoto (2020) に基づき正規雇用・非正規雇用間のフローが年齢・性別・配偶関係・学歴によりどのように異なるかを論じた。非正規雇用から正規雇用への移行機会が若年層に限定されていないことは、日本社会にとって明るい材料と言えよう。他方、未婚男性が既婚男性に比べ正規雇用に移行・定着しづらいことは、大きな懸念材料である。日本男性において、非正規労働者の未婚率が正規労働者と比べ非常に高いことは良く知られているが¹³⁾、この背景として注目を集めてきたのは、山田 (2007) 等が論じるように、正規雇用の男性と比べ非正規雇用の男性が結婚に至りにくいことである。この配偶関係間のフローに係る事実と、本稿で論じた未婚男性が正規雇用に移行・定着しづらいという就業状態等間のフローに係る事実とは、日本の男性における安定した雇用の獲得と家庭形成の間の双方向的な関係を示唆している。欧米と異なり未だ婚外子割合が低い日本においては晩婚化・未婚化が出生数の減少に直結していることに鑑みれば、若年層の雇用の安定化と家庭形成の促進を一体的な課題として捉えて支援していくことが、少子化対策の観点からも必要と思われる。特に現下のコロナ禍では、経済的打撃を受けた人々の結婚・出産意欲が低下すると共に、ソーシャルディスタンスにより出会いの機会も減少していることが予想される。2020年の婚姻数は既にコロナ前のトレンドから急激に

落ち込んでおり、政策的対応なしには晩婚化・未婚化と少子化が一気に加速することが懸念される。

* 本研究は第一著者がJSPS 科研費 18K01505 及び GRIPS 政策研究センターの助成を受けたものです。

- 1) 水野 (1992), 太田・照山 (2003a, 2003b), 黒田 (2002), 桜 (2006), Lin and Miyamoto (2012) 等を参照のこと。
- 2) 2001年12月以前の『労働力調査』では前月の就業状態についての質問項目があったため、連続する二カ月のデータを接続せず、各調査月における当月と前月の就業状態の情報を用いて粗フローを計算することも可能であった。これに対し2002年1月以降の『労働力調査』基礎調査票には前月の就業状態についての質問項目がないため、このアプローチは適用できない。
- 3) 米国の労働力フロー分析においては、CPS 以外では Survey of Income and Program Participation (SIPP) の個票データも Gottschalk and Moffitt (1999) 以降、多くの研究で用いられている。CPS と比べ SIPP データでは週ごとの就業状態の変化が把握できる等の利点がある一方、四カ月ごとのインタビューで過去四カ月分の就業状態を回答することに起因して、直近一カ月間の就業状態の変化を過大に、それ以前の三カ月間の就業状態の変化を過小に回答する seam bias の存在等が留意点として挙げられている。
- 4) 先行研究では非労働力状態を not in the labor force の N で表しているものも多い。本稿では、非労働力状態を inactivity の I、非正規雇用を non-regular employment の N で表す。
- 5) 標準的な労働サーチ・マッチング・モデルのように就業と失業の二状態のみを考慮する場合には、Shimer (2012) が示すとおり、粗フローによらず労働力人口、失業者数及び短期失業者数を用いて推移確率を求めることもできる。この手法では、個票データは不要である。
- 6) Esteban-Pretel, Nakajima and Tanaka (2011) によれば、例えば2000～2008年における月次のEI確率は、40代男性では0.1%程度なのに対し、40代女性では1.3%程度にのぼる。UI確率も、40代男性では5%程度、40代女性では17%程度と、EI確率ほどではないが、男女で大きな開きがある。
- 7) Lalé and Tarasonis (2020) は欧州31カ国の労働力フローを分析し、米国の労働力フローとの類似性を発見している。
- 8) 労働サーチ・マッチング・モデルを用いて労働力フローや失業率の年齢プロファイルの説明を試みた他の研究としては、Chéron, Hairault and Langot (2013), Esteban-Pretel and Fujimoto (2014), Menzio, Telyukova and Visschers (2016), Jung and Kuhn (2019), Cajner, Güner and Mukoyama (2020), Lalé and Tarasonis (2020) 等がある。
- 9) 『労働力調査』の労働契約期間に基づく区分は近年大きく変更され、2013年1月に「常雇」が「常雇(有期の契約)」と「常雇(無期の契約)」に分けられた後、2018年1月には労働契約期間の区分が細分化されると共に常雇・臨時雇・日雇という用語が用いられなくなった。
- 10) このように、『労働力調査』の基礎調査票と特定調査票のデータを接続して学歴別の労働力フローを計算した先行研究の例としては、永瀬・水落 (2009) や永瀬 (2011) が挙げられる。
- 11) 仮に皆が毎月1%の確率で正規雇用から転出すれば、3年間ずっと正規雇用に残るのは約70% ($0.9936=0.696$)、5年間では約55% ($0.9960=0.547$) に過ぎないことになる。実際には推移確率は皆同じではないため、RR確率の低い労働者に正規雇用

- からの転出経験が偏り、正規雇用に残る者の割合はこれより高くなるであろうが、30代から50代の男性でも正規雇用からの転出が珍しくないことは理解されよう。
- 12) 2010年『国勢調査』によれば、30～34歳の非正規雇用比率は男性では高卒で13.5%、四大卒以上で7.0%であり、女性では高卒で56.1%、四大卒以上で28.8%である。また、男性の未婚率は30～34歳では高卒で47.7%、四大卒以上で43.5%となっており、35～39歳では高卒で36.9%、四大卒以上で28.5%である。
- 13) 2015年『国勢調査』によれば、男性の未婚率は30～34歳では正規の職員・従業員で38.4%、それ以外の雇用者で78.3%であり、35～39歳では正規の職員・従業員では26.8%、それ以外の雇用者で71.6%である。

参考文献

- 太田聰一・照山博司 (2003a) 「労働力フローデータによる就業および失業の分析」『経済分析』第168号, pp. 125-189.
- (2003b) 「フローデータから見た日本の失業——1980～2000」『日本労働研究雑誌』No. 516, pp. 24-41.
- 神林龍 (2010) 「常用・非正規労働者の諸相」Global COE Hi-Stat Discussion Paper Series 120.
- 黒田祥子 (2002) 「わが国失業率の変動について——フロー統計からのアプローチ」『金融研究』第21巻, 第4号, pp. 153-201.
- 酒井正・樋口美雄 (2005) 「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』No. 535, pp. 29-41.
- 桜健一 (2006) 「フローデータによるわが国労働市場の分析」『日本銀行ワーキングペーパーシリーズ』No06-J-20.
- 永瀬伸子 (2011) 「2000年以後の男女の失業構造の分析——労働力調査のパネル構造を用いて構造変化を分析する」『統計と日本経済』第1巻, 第1号, pp. 91-111.
- 永瀬伸子・水落正明 (2009) 「労働力調査のパネル構造を用いた失業・就業からの推移分析」『総務省統計研修所リサーチペーパー』第19号.
- 水野朝夫 (1982) 「フローから見た日本の失業行動」『季刊現代経済』第51号, pp. 4-19.
- (1983) 「雇用・失業および労働市場の動態」『経済学論纂』第24巻, 第1号, pp. 37-61.
- (1992) 『日本の失業行動』中央大学出版部.
- 山田昌弘 (2007) 『少子社会日本——もうひとつの格差のゆくえ』岩波書店.
- Cajner, T., I. Güner and T. Mukoyama (2020) “Gross Worker Flows over the Life Cycle,” mimeo.
- Chéron, A., J.-O. Hairault and F. Langot (2013) “Life-Cycle Equilibrium Unemployment,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 31, No. 4, pp. 843-882.
- Choi, S., A. Janiak and B. Villena-Roldán (2015) “Unemployment, Participation and Worker Flows Over the Life-Cycle,” *Economic Journal*, Vol. 125, No. 589, pp. 1705-1733.
- Clark, K. B. and L. H. Summers (1979) “Labor Market Dynamics and Unemployment: A Reconsideration,” *Brookings Papers on Economic Activity*, Vol. 1979, No. 1, pp. 13-60.
- Diamond, P. A. (1982a) “Aggregate Demand Management in Search Equilibrium,” *Journal of Political Economy*, Vol. 90, No. 5, pp. 881-894.
- (1982b) “Wage Determination and Efficiency in Search Equilibrium,” *Review of Economic Studies*, Vol. 49, No. 2, pp. 217-227.
- Elsby, M., R. Michaels and G. Solon (2009) “The Ins and Outs of Cyclical Unemployment,” *American Economic Journal: Macroeconomics*, Vol. 1, No. 1, pp. 84-110.
- Esteban-Pretel, J. and J. Fujimoto (2012) “Life-Cycle Search, Match Quality and Japan’s Labor Market,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 26, No. 3, pp. 326-350.
- (2014) “Life-cycle Labor Search with Stochastic Match Quality,” *International Economic Review*, Vol. 55, No. 2, pp. 575-599.
- (2020) “Non-Regular Employment over the Life-cycle: Worker Flow Analysis for Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 57, 101088.
- Esteban-Pretel, J., R. Nakajima and R. Tanaka (2011) “Changes in Japan’s Labor Market Flows due to the Lost Decade,” RIETI Discussion Paper Series 11-E-039.
- Fujita, S. and G. Ramey (2009) “The Cyclicity of Separation and Job Finding Rates,” *International Economic Review*, Vol. 50, No. 2, pp. 415-430.
- Gottschalk, P. and R. Moffitt (1999) “Changes in Job Instability and Insecurity Using Monthly Survey Data,” *Journal of Labor Economics*, Vol. 17, No. S4, pp. S91-S126.
- Jung, P. and M. Kuhn (2019) “Earnings Losses and Labor Mobility Over the Life Cycle,” *Journal of the European Economic Association*, Vol. 17, No. 3, pp. 678-724.
- Kambayashi, R. and T. Kato (2016) “Good Jobs and Bad Jobs in Japan: 1982-2007,” CJEBC Working Paper 348, Columbia University Center on Japanese Economy and Business.
- Kondo, A. (2007) “Does the First Job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 21, No. 3, pp. 379-402.
- Lalé, E. and L. Tarasonis (2020) “The Life-cycle Profile of Worker Flows in Europe,” mimeo.
- Lin, C.-Y. and H. Miyamoto (2012) “Gross Worker Flows and Unemployment Dynamics in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 26, No. 1, pp. 44-61.
- Marston, S. (1976) “Employment Instability and High Unemployment Rates,” *Brookings Papers on Economic Activity*, 1976, No. 1, pp. 169-203.
- Menzio, G., I. A. Telyukova and L. Visschers (2016) “Directed Search Over the Life Cycle,” *Review of Economic Dynamics*, Vol. 19, pp. 38-62.
- Mortensen, D. and C. Pissarides (1994) “Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment,” *Review of Economic Studies*, Vol. 61, No. 3, pp. 397-415.
- Shimer, R. (2012) “Reassessing the Ins and Outs of Unemployment,” *Review of Economic Dynamics*, Vol. 15, No. 2, pp. 127-148.

ふじもと・じゅんいち 政策研究大学院大学准教授。主な論文に、Esteban-Pretel and Fujimoto (2014) “Life-Cycle Labor Search with Stochastic Match Quality,” *International Economic Review*, 55(2), 575-599。マクロ経済学専攻。

Julen Esteban-Pretel ニューヨーク市立大学クイーンズカレッジ准教授。最近の論文に、Esteban-Pretel and Fujimoto (2020) “Non-Regular Employment over the Life-cycle: Worker Flow Analysis for Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 57, 101088。マクロ経済学専攻。