

「良質な流動化」は生まれているか ——転職から労働市場の構造変化を探る——

豊田 義博 リクルート ワークス研究所・主任研究員
小泉 静子 リクルート ワークス研究所・主任研究員

転職率は近年増加し労働市場の質的变化を窺わせているが、現在の流動化の進展は「格差」の拡大、あるいは固定化を促しているのではないかと、という指摘が少なくない。そこで、ワークス研究所の定期基幹調査・ワーキングパーソン調査を活用して、2002年から2006年にかけて転職市場がどのように変化しているかを分析した。その結果、年齢、企業規模、就業形態といった転職の壁＝労働市場の二重構造が崩れていく兆しが見えてきた。

キーワード：労働市場の構造変化、良質な流動化、転職の壁、格差、2002年/2006年の二時点比較

目次

- I. 仮説と問題意識
- II. 視界と論点の整理
 - II-1. 転職市場の概観
 - II-2. 先行研究の概観
 - II-3. 研究視点の提示
- III. データ分析
 - III-1. 分析方針と使用データセット
 - III-2. 転職誘因の二時点比較
 - III-3. 転職者の年収増加要因の二時点比較
- IV. 考察と検証
 - IV-1. 年齢と転職の関係
 - IV-2. 年収と転職の関係
 - IV-3. 業種・職種と転職の関係
 - IV-4. 従業員規模と転職の関係
 - IV-5. 就業形態と転職の関係
 - IV-6. 学歴と転職の関係
 - IV-7. 結婚と転職の関係
- V. 今後に向けての課題

I. 仮説と問題意識

現在、労働市場は良質な人材流動を生み出しているのではないかと。それが本論文の仮説である。

雇用や労働市場をめぐる昨今の議論の中心には格差問題があり、労働市場の規制緩和を中心とする90年代後半からの一連の雇用政策や企業の雇用施策によって、雇用状況、労働市場の状況は悪化している、という指摘が続いている。しかし、昨今の採用市場は「いざなぎ越え」の景況感を受け、新卒中途問わず、正社員もパートアルバイトも未曾有の求人難という情勢である。若年労働力の減少、団塊世代の労働市場からの退出ともあいまって、この採用環境は一過性のものではなく中長期にわたって構造化・固定化しそうな気配もある。そうした情勢に対応するように、非正規社員数千名を正社員にシフトする、といった斬新な施策を導入する企業が現われ始めた。こうした動きに象徴されるように、労働市場は時代の変化に即して変わりはじめているのではないかと。それが本論文の視座であり、問題意識の源である。

また、本論文は2005年にワークス研究所が行った研究¹を検証するものでもある。近年の雇用トレンドの推移から労働市場の10年後の予測を試みた当該研究の中で、私たちはいくつかの未来シナリオを提示した。そのポイントは以下の三点に集約される。

● サービス経済化の進展により非正規化がさら

に進む。非正規労働の質は向上する。

- 若年労働力の減少により、若年のみならず、35歳以上の中堅層、中高年層での人材需要が高まり、全年齢に互って流動性が増す。
- 供給側である個人がますます主導権を握るようになり、企業は新たな雇用システムの構築を迫られる。

そして、報告書の最後では、ワークス研究所が発足当時より提言²してきたように「正社員・新卒・男性」のみが優遇されてきた「正社員時代」が終焉すると予測している。こうした予測、提言が現実のものとなっているのかを検証することも本論文の目的となる。

仮説を検証していくにあたり、本論文では「転職」に着目する。労働市場の構造変化は入職特には転職入職の動向に映し出される。年齢、就業形態移動、企業規模移動、賃金変化など多くの要素が凝縮される市場であり、「35歳転職限界説」や「中小企業から大企業への転職は難しい」といった転職の壁の存在は労働市場の二重構造と密接に関連している。転職市場を労働市場の変化を明確に表す鏡と見立て、その構造変化を浮き彫りにすることを試みた。

本論文の構成は次のとおりである。

本章につづくⅡにおいて、転職市場の推移、現状を概観した後、先行研究のレビューを踏まえ視界と論点の整理を行う。

Ⅲでは、分析の視点と分析結果を掲示する。詳細は後述するが、転職に関する項目が整備されている「ワーキングパーソン調査」³の2002年データと2006年データを比較し、転職市場の構造変化を明らかにする。

Ⅳでは、分析結果から導かれる市場の構造変化について考察し、仮説を検証する。

そしてⅤでは、今後に向けての課題を提示するとともに本稿の限界について触れ、今後の研究に向けてのインプリケーションを提示する。

Ⅱ. 視界と論点の整理

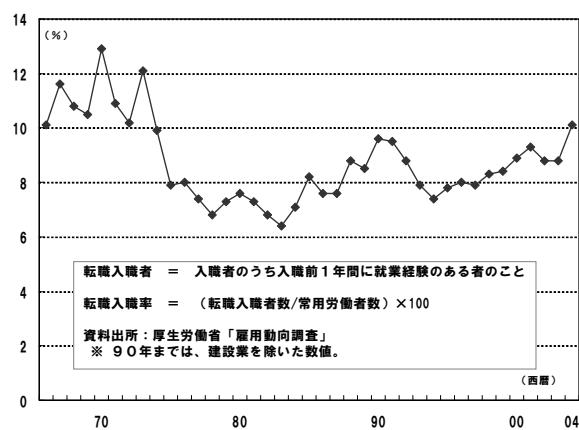
Ⅱ-1. 転職市場の概観

景気と転職は密接に関連する。これは先行研究で立証され（Persons [1977], 小野 [1981]）経験的にも自明のことではあるが、雇用動向調査の時系列データを眺めるだけでもその関連を実感することが出来る。高度成長後期、いざなぎ景気のころの転職入職率はきわめて高い水準であり、その後のオイルショックからプラザ合意後の円高不況までは沈静化、バブル景気に乗って転職市場は再び活況を呈し、バブル崩壊とともに低落、そして失われた十年を経て、平成景気に支えられて今一度浮上しつつあるように見える。

2000年以降の推移を「ワーキングパーソン調査」で概観すると、転職経験⁴率は2000年の50.2%から2006年の61.1%へと増加しているが、2000年から2002年にかけての伸びが大きい。

性別・就業形態別のデータを見ると、女性、非正規社員の転職経験率が高いという傾向が顕著に観測されるが、非正規社員の転職経験率が2000年から2002年にかけて大きく伸びていることが分かる。2002年の男性・女性の非正規社員の転職経験率が2004年、2006年の数値を上回るほど伸びているのは論理的整合性をやや欠いた結果に見えるが、非正規社員の転職経験率は2002年以降ほぼ同水準で推移していると解釈すべきだろう。

図表1 転職入職率の推移

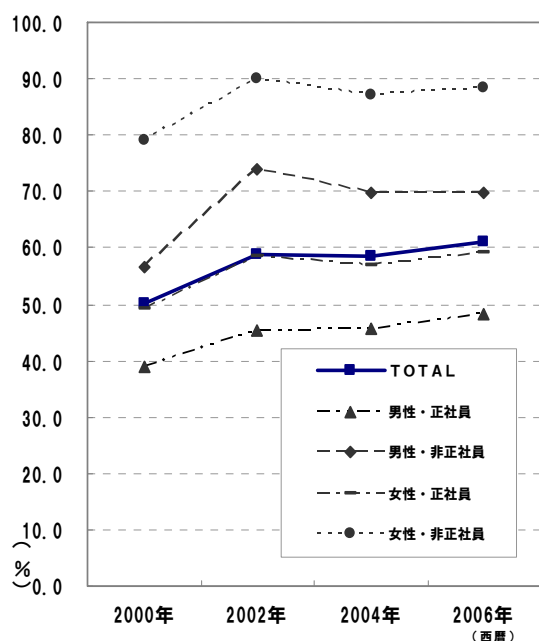


注：厚生労働省「雇用動向調査」(1966～2004)をもとに作成

一方、正社員の転職経験率は以降も 2006 年に向けて微増し続けている。

こうした動向を見ても、その他の調査研究の結果を見ても、転職経験者の比率が近年増加していると認識することに特段の問題はないだろう。しかし、その内訳＝転職の実態に対しては否定的な見解が多い。日本労働研究機構（現・労働政策研究・研修機構）が 2002 年に実施した「転職意識に関する調査」の分析報告では、「転職経験者は未経験者と比べ、ホワイトカラー比率が低く、就業先の企業規模も小さく、収入も低い」「転職者だけを見ても、特に企業規模に関する壁があり、企業規模の小さい勤め先から大企業に映る場合は少ない」と指摘し、社会的弱者の選択肢であるという認識をにじませている（日本労働研究機構 [2003]）。そして、この傾向は近年に限らず、労働市場の研究が日本において本格化した戦後以降今日に至るまで指摘され続けているものでもある。

図表 2 転職経験率の推移（性×就業形態別）



出典：リクルート ワークス研究所「ワーキングパーソン調査」(2000,2002,2004,2006)

II-2. 先行研究の概観

転職者に関するこうした指摘、あるいは今日の格差問題への注目など、転職に関連する近年の研究の視点や認識はかつて同様、いやそれ以上に冷淡な傾向にある。その起点は、90年代後半に沸き起こった「(人材の)流動化」に対する関心の喚起に見出すことができる。

「流動化」という言葉は、60年代後半・高度成長後期に流行語となったことがある。人手不足から大手メーカー、都銀、総合商社など並み居る企業が次々と中途採用を実施していた時期である。新聞には常に求人広告が満載であり、「出るクイ」を求む！（ソニー）「博報堂に頭脳の定員はありません」「不満分子を求む（富士ゼロックス）」「TDK は実力主義を廃止しました」といったユニークなキャッチフレーズが紙面をにぎわせていた。メディアは「人材自由化」「人材流動化」というフレーズをしきりと使いながら個人が会社や仕事を選ぶ時代が到来したことを謳っており、ビジネスパーソンとして油の乗ってくる 30 代の転職が急増していた。

しかし、このように企業の求人需要が高まり転職者が増える「流動化ブーム」と 90 年代後半の議論とは全く異なる性質のものであった。バブル崩壊後の社会の構造変化を指摘し、雇用パラダイム転換（の必要性）を提唱するこれまでにない論が登場し始めた。八代（1997）は、少子高齢化、国際化、規制緩和といった中長期的潮流の影響が雇用、賃金、労働市場の変化を促すと指摘し、島田・太田（1997）はパートタイマー、派遣労働者、契約社員等の正規労働者ではない者の比率が増加し、就業形態の多様化が進んでいることに言及し、女性・若年層、専門的・技術的職業従事者の流動化が促進していることを指摘した。また、宮本（1998,1999）は職能を中核とした日本の内部労働市場がサステナブルではなくなったことから、能力形成とエンプロイアビリティの観点から雇用システムを再構築する必要性を説いた。そして、こうした声は「成果主義」に代表される企業の人

事制度・雇用制度改革の進展ともあいまって議論の主流となるものと思われた。

しかし、このような構造改革推進論に対し、日本の雇用慣行は本質的には変化しておらず、流動化は起きていないという対立意見が立ち上がる（小池〔1999〕、村松〔1999〕、平田〔2002〕）。これらの中には、かつての日本的雇用システムを評価・保護する見解のものもあったが、企業の変化は表面的なもので、構造改革は進んでいないと指摘するものもあった。「（女性・若年層、専門的・技術的職業従事者の流動化）をもって、労働市場が流動化しているといっているのか？ 日本の雇用慣行は今もしぶとく生き残り、性別間の不平等をはじめとする社会的格差も変化していない」（平田〔2002〕）という言及はその典型である。

以降の研究においても、流動化・転職に関する見解には否定的・悲観的なものが相次いでいる。失業者・離職者に関する調査からは多くの職種で35歳前後を上限とする年齢制限が強く残り、事務系ホワイトカラー職種に関しては、その要因は職業能力によるものではなく年功的人事管理といった雇用慣行的側面に寄るものであることが観測され（日本労働研究機構〔2001〕）、社会階層・職業階層の観点からも、大企業/小企業、ブルーカラー/ホワイトカラー/専門職という階層の壁は厚く、階層を飛び越えるような人材移動は起こっていないという指摘がなされ（原〔2002〕）、特に構造改革によって流動化が高まるはずの専門職の流動性は世界各国に比べて極めて低いという研究報告も提示された（藤本〔2005〕）。リストラ問題に揺れた中高年失業の問題に関しても、45歳以上のリストラ中高年のおよそ2割は職種、産業、規模の移動あるいは求職期間が長くなることによって3割以上の賃金下落を経験し、特に専門職、管理職が失業した場合のダメージが大きいと指摘された（玄田〔2002〕）。

こうした潮流の中で格差問題が浮かび上がってくるのだが、この問題は雇用の側面からは「若年雇用」と「非正規雇用」の問題に分解できる。2000年以降の両テーマには数多くの先行研究があるが、

本田（2006）には双方のテーマのこれまでの論点が高次で整理・統合されている。簡潔に紹介しておきたい。本田（2006）は「若年のダブル・トラック」というキーワードを用い、その「移動障壁」と「処遇格差」を観察し、（非正規トラックから）脱出できずに高齢化したときに事態はより深刻になること、日本では正規・非正規間の「処遇格差」は他の先進諸国に比べ格段に高いことを指摘する。そして、この構造（の長期化）が招く負のシナリオとして下記の四点を挙げる。

- ① 加齢に伴う格差拡大、固定化（太田〔2005〕、白波瀬〔2006〕）
- ② 結婚、出産など次世代再生産の機能低下（永瀬〔2002〕、酒井・樋口〔2005〕）
- ③ 典型雇用者の仕事条件の過酷化、離職・メンタルヘルスの深刻化（熊沢〔2006〕、大沢〔2006〕）
- ④ 非典型雇用者に依存する職場での生産性低下、スキル継承の阻害（島貫・守島〔2004〕、佐藤・佐野・木村〔2003〕）

そして、樋口・児玉・阿部（2005）は、これら一連の閉塞的な状況を俯瞰した上で、90年代以降の高離職率、高失業率の要因は外部労働市場の機能が十分に整備されていなかったことによると指摘している。

II-3. 研究視点の提示

こうした先行研究の言説、指摘をまとめてみると、以下ようになる。

「バブル崩壊以降に日本を襲った『サービス経済化・知識経済化』『グローバル経済化』『長期にわたる正社員採用抑制』『人口動態変化』『個人の就業観の多様化』という潮流、構造変化によって、労働市場から安定的な雇用状況にある（大企業の）正社員が減少＝内部労働市場は減衰、弱体化し、替わって非正規社員が増加＝外部労働市場が拡大した。しかし、外部労働市場の機能は未整備であり、加えて内部労働市場のシステム＝日本的雇用システムは本質的には変わっていないため、従来

からある『大企業⇄中小企業』『男⇄女』などの二重構造は担保され、さらに『正社員⇄非正規社員』という二重構造が形成された。そして、この構造は固定化、あるいはさらに強化される危険性をはらんでいる」

こうした捉え方に、五年前ならば異議をさしはさみはしなかつただろう。まさにこのとおりの状況があったと筆者も確信する。

しかし、21世紀を迎えてからの一連の構造変化・潮流の中で起きているのは旧来型の画一的、一律的な正社員需要ではなく、高度な知識に支えられた専門人材からジャスト・イン・タイム型の文字通りのパートタイムニーズまでの労働需要の多様化だ。サービス経済化・グローバル経済化の中で、労働集約的かつ低賃金の仕事が増加したことは事実だが、その一面を捉えるだけでは判断を誤る。また、長きにわたる採用抑制により、多くの企業で従業員の年齢構成が歪んでしまった。企業の存続、活力維持のためにはその修正が必須である。さらに団塊世代の退出は目前に迫り、若年労働力は減少し続けている。こうした状況を勘案すれば、内部労働市場のシステムも変革を余儀なくされる。そして、それを受けのようにIで紹介したような雇用の新パラダイムを感じさせる萌芽事例が出始めており、年功的給与システムは徐々にではあるが希薄化している。

となれば「良質な流動性」が生まれているはずだ。いや、いなくてはならない。そしてそれを立証するためには、現在進みつつある流動化＝転職経験率の増加が、本質的な構造変化により、広く正社員にも流動性が生まれているからなのか、それとも非正規社員の流動性だけが増しているのか、あるいは若年に限った局所的な流動化によるものなのか、年齢制限などの規制を打破するような構造変化なのか、というような要因分析を行うことが必要になってくる。つまり「就業形態」「年齢」あるいは「企業規模」「業種」「年収」といった転職の壁が未だ存在するのか、崩壊しつつあるのかを検証することが本論文の目的となる。加えて「転職によって年収などの環境・待遇は改善されてい

るか」言い換えれば「転職によって『格差』は拡大しているかどうか」という点も検証する必要がある。

III. データ分析

III-1. 分析方針と使用データセット

I, IIで掲げた仮説、視点を検証するために、大規模サンプルを持つデータセットの二つの時点の「直近1.2年の転職動向」データを分析対象とし、二時点において転職市場がどのような構造になっているか、両時点間でどのように変化しているかの比較分析を行った。

データセットには「ワーキングパーソン調査」を使用した。これまでに提示した仮説を検証するためには、サンプルサイズが十分にあり、離職・転職に関するデータが豊富で、かつ継続的に実施されているデータセットが必要になるが、それを満たすデータは日本版 General Social Surveys などごく一部に限られるが、ワーキングパーソン調査は労働移動、転職に関する質問項目が充実しており、最適のデータセットであると判断した。また、比較においては、多くの時系列比較が可能なデータセットになっている2002年、2006年の二時点を選択した。なお、ワーキングパーソン調査の調査対象は首都圏であり、分析・考察の際には留意が必要である。

上記のデータセットを用いて二つの分析を行った。ひとつは「転職する・しないに影響を及ぼす要因」つまり転職誘因の抽出と二時点の比較である。もうひとつは「転職成功を勝ち得る要因」つまり良質な流動化を促す要因の抽出、二時点比較である。なお、データ分析においては、男性・女性を切り分けて行った。改めて記述するまでもないが、結婚・出産といったライフイベントに代表されるように、女性のキャリアは男性と比較して大きく異なるためである。

III-2. 転職誘因の二時点比較

2002年と2006年の直近1.2年の転職動向を概観すると、直近1.2年転職者の比率は2002年の18.9%から2006年の20.1%へと若干上昇しているが、この二時点の転職者の属性傾向＝転職誘因を抽出し、その結果を比較した。

着目した転職誘因は、以下の通りである。

- ◎ 年齢（4つの年齢階級⁵別）
- ◎ 就業形態（正社員/非正規社員別 転職者は転職前の就業形態⁶）
- ◎ 年収
- ◎ 業種（インフラカテゴリー、サービスカテゴリー⁷ 転職者は転職前の業種）
- ◎ 職種（ホワイトカラー・ブルーカラー・専門職 転職者は転職前の職種）
- ◎ 従業員規模（転職者は転職前の従業員規模）
- ◎ 結婚（未既婚）
- ◎ 学歴

「直近1.2年転職者比率」の基本統計を眺めると、各年の転職要因が概観できる。男性の主だった特徴は下記の通りである（図表3）

「若年ほど比率が高い。非正規社員の比率は正社員に比べて極めて高い。300万円未満の比率は極めて高い。サービスカテゴリーの比率がやや高い。ブルーカラーの比率がホワイトカラー、専門職に比べて高い。従業員規模が大きくなるにつれて比率は低くなる。未婚者の比率が高い。大卒・大学院修了者の比率は低い」

続けて女性を概観する（図表4）。

「45～59歳の比率は低いが、その他の年齢層は総じて高い。非正規社員の比率は正社員に比べて高い。300万円未満の比率が極めて高い。業種の比率の差はなくなりつつある。職種の比率の差はなくなりつつある。従業員規模による比率の差はなくなりつつある。既婚者の比率が僅かに高い。学歴が上昇すると転職者比率が低下する傾向がある」

就業形態、年収など明確な関係が読み取れるものも見受けられる。また、年齢や規模など男女に

図表3 直近1.2年転職者比率二時点比較・男性

	2002年		2006年	
	N	直近1.2年転職者割合	N	直近1.2年転職者割合
TOTAL	8880	13.2	3797	14.2
(前)就業形態				
正社員	7907	10.4	3249	10.6
非正規	973	35.4	548	35.2
(前)職種				
ブルーカラー	2939	17.5	1228	19.1
ホワイトカラー	3508	9.8	1529	10.8
専門職・技術職	2180	12.4	900	13.8
(前)業種				
インフラカテゴリー	3774	8.7	1462	10.9
サービスカテゴリー	4573	16.2	2153	16.5
(前)規模				
100人以下	3529	18.2	1657	20.4
100～999人	2318	13.2	969	12.5
1000～4999人	1241	9.7	529	8.1
5000人以上	1146	6.6	458	6.8
公務	573	2.3	143	2.8
(前)最終学歴				
中・高卒	3605	16.0	1591	17.3
専修各種学校卒	1075	20.3	498	18.1
短期大学卒	126	15.1	29	13.8
高等工業専門学校卒	258	14.7	100	15.0
大学大学院卒	3897	10.4	1577	9.8
(前)配偶者の有無				
いる	6315	10.2	2660	10.6
いない	2626	23.2	1125	22.8
(前)年齢				
18～24歳	874	28.1	384	22.9
25～34歳	3072	18.3	1220	18.9
35～44歳	2739	9.5	1003	11.3
45～59歳	2286	8.4	1190	9.1
(前)現在年収				
100万円未満	85	48.2	40	37.5
100～300万円未満	818	41.9	485	35.7
300～500万円未満	2353	18.6	1066	19.2
500～700万円未満	2061	7.3	840	8.1
700～1000万円未満	1584	3.3	705	3.7
1000万円以上	689	5.5	276	2.9

図表4 直近1.2年転職者比率二時点比較・女性

	2002年		2006年	
	N	直近1.2年転職者割合	N	直近1.2年転職者割合
TOTAL	3997	28.4	2694	28.6
(前)就業形態				
正社員	2706	20.8	1306	22.2
非正規	1291	44.3	1388	34.6
(前)職種				
ブルーカラー	1070	37.0	746	29.2
ホワイトカラー	1904	25.4	1339	29.6
専門職・技術職	866	24.0	472	24.8
(前)業種				
インフラカテゴリー	897	22.3	450	28.0
サービスカテゴリー	2840	29.9	2058	28.2
(前)規模				
100人以下	1996	29.6	1481	28.4
100～999人	943	29.7	607	30.0
1000～4999人	421	26.6	257	30.4
5000人以上	406	26.8	227	30.4
公務	167	7.8	64	9.4
(前)最終学歴				
中・高卒	1635	35.2	1246	30.7
専修各種学校卒	819	28.2	460	28.9
短期大学卒	879	27.4	501	27.9
高等工業専門学校卒	11	18.2	6	33.3
大学大学院卒	725	21.9	479	23.6
(前)配偶者の有無				
いる	1879	31.8	1614	29.9
いない	2187	27.9	1072	26.7
(前)年齢				
18～24歳	947	31.7	385	32.5
25～34歳	1794	30.3	818	35.3
35～44歳	698	34.2	600	33.0
45～59歳	632	19.9	891	17.7
(前)現在年収				
100万円未満	505	49.5	571	41.5
100～300万円未満	1463	32.2	1133	29.4
300～500万円未満	952	12.9	465	13.8
500～700万円未満	182	4.9	102	7.8
700～1000万円未満	56	7.1	48	2.1
1000万円以上	10	—	4	50.0

よって転職誘因が異なること点も観察される。しかし、各変数は「年齢と年収」など相関関係の顕著なものも散見され、このデータをもって市場の変化を語ることは出来ない。

そこで、これらの諸条件を統制し、各年において有意である転職誘因を抽出するために二項ロジスティック回帰分析を行った。被説明変数は「直近1.2年転職経験の有無」、説明変数は前述の通り

である(年収は「Z 得点」⁸「Z 得点の二乗」を、学歴は「教育年数」を投入)。

続いて、転職誘因の変化を検証するために、得られた2002年、2006年の回帰係数のうち双方とも有意となった係数の差のT検定を行った⁹。

$$t_{N_1+N_2-k_1-k_2-2} = \frac{b_{k_1} - b_{k_2}}{\sqrt{s_{e1}^2 + s_{e2}^2}}$$

(b はそれぞれの非標準化回帰係数, s は各係数の標準誤差)

分析結果は以下の通りである。

◎ **男性 (データは図表 5 を参照)**

- **年齢**/02年、06年双方において、(25～34歳に比べ)18～24歳の転職誘因度は低く、35～44歳、45～59歳の転職誘因度には有意な差はなかった。02年から06年にかけて、18～24歳の転職誘因度はより低下している。
- **就業形態**/正社員の転職誘因度は両年ともに極めて低い。しかし、02年から06年にかけてその誘因度は上昇している。
- **年収**/両年ともに、年収が低いほど転職誘因度が高まる。二乗値の分析結果を勘案すると、低くなればなるほど顕著に誘因度が高まるものと考えられる。そして、02年から06年にかけてその度合いはさらに強くなっている。
- **業種**/02年においては、サービスカテゴリーの転職誘因度が高いが、06年にはインフラカテゴリーとの差は有意ではなくなっている。

図表 5 「直近1,2年転職誘因」

二項ロジスティック回帰分析結果 (男性)

	2002年		2006年		回帰係数のT 検定
	B	標準誤差	B	標準誤差	
年齢ダミー(18～24歳)	-0.28	0.13 **	-0.44	0.18 **	3.33 ***
(35～44歳)	-0.02	0.11	0.08	0.15	
(45～59歳)	0.03	0.12	-0.03	0.16	
従業員規模	-0.03	0.01 **	-0.01	0.02	
業種ダミー(インフラ)	-0.37	0.07 ***	-0.11	0.12	
年収Z得点	-1.10	0.07 ***	-1.28	0.13 ***	9.13 ***
年収Z得点二乗値	0.07	0.01 ***	0.16	0.06 ***	-27.01 ***
就業形態ダミー(正社員)	-0.89	0.11 ***	-0.74	0.14 ***	-4.58 ***
職種ダミー(ブルーカラー)	-0.13	0.10	-0.10	0.14	
(専門職)	0.13	0.10	0.13	0.15	
結婚ダミー(既婚)	0.11	0.10	0.25	0.14	
学歴(教育年数)	-0.02	0.02	-0.04	0.03	
従属変数:直近1,2年転職の有無					
R2乗	0.18		0.20		
カイ2乗	51.7		29.0		
N数	6861		3008		

*** p<0.01 ** p<0.05 * p<0.1

- **職種**/02年、06年ともに、ブルーカラー、ホワイトカラー、専門職の職種間の転職誘因度には有意な差はみられない。

- **従業員規模**/02年においては、従業員規模が小さい会社に所属するほうが転職誘因度が高かったが、06年には双方に有意な関連はみられなくなった。

- **結婚**/02年、06年ともに、既婚・未婚の転職誘因度には有意な差はみられない。

- **学歴**/02年、06年ともに、学歴(教育年数)と転職誘因度には有意な関係はみられない。

◎ **女性 (データは図表 6 を参照)**

- **年齢**/02年においては、(25～34歳に比べ)18～24歳、45～59歳の転職誘因度が低く、06年においては35～44歳、45～59歳の転職誘因度が低くなっている。45～59歳の転職誘因度は02年から06年にかけて低下している。
- **就業形態**/02年においては正社員の転職誘因度は低かった。しかし、06年には正規・非正規の転職誘因度には有意な差はみられない。
- **年収**/両年ともに年収が低いほど転職誘因度が高い。二乗値の分析結果を勘案すると、低くなればなるほど顕著に誘因度が高まるものと考えられる。しかし、02年から06年にかけてその度合いは弱くなっている。
- **業種**/02年においては、サービスカテゴリーの転職誘因度が高いが、06年にはインフラカテ

図表 6 「直近1,2年転職誘因」

二項ロジスティック回帰分析結果 (女性)

	2002年		2006年		回帰係数のT 検定
	B	標準誤差	B	標準誤差	
年齢ダミー(18～24歳)	-0.27	0.13 *	-0.20	0.17	
(35～44歳)	-0.07	0.14	-0.29	0.15 **	
(45～59歳)	-1.12	0.16 ***	-1.26	0.16 ***	2.70 ***
従業員規模	0.04	0.01 **	0.05	0.02 **	-18.54 ***
業種ダミー(インフラ)	-0.23	0.12 *	0.21	0.15	
年収Z得点	-1.51	0.14 ***	-1.02	0.15 ***	-11.38 ***
年収Z得点二乗値	0.15	0.03 ***	0.64	0.10 ***	-43.64 ***
就業形態ダミー(正社員)	-0.77	0.12 ***	-0.19	0.13	
職種ダミー(ブルーカラー)	-0.01	0.12	-0.07	0.13	
(専門職)	0.28	0.13 **	0.04	0.16	
結婚ダミー(既婚)	-0.21	0.12 *	-0.15	0.14	
学歴(教育年数)	-0.06	0.03 *	0.03	0.03	
従属変数:直近1,2年転職の有無					
R2乗	0.21		0.17		
カイ2乗	47.7		10.3		
N数	2805		1996		

*** p<0.01 ** p<0.05 * p<0.1

ゴリーとの差は有意ではなくなっている。

- **職種**/02年には、専門職の転職誘因度が高いが、06年にはブルーカラー、ホワイトカラー、専門職の職種間の転職誘因度には有意な差はみられない。
- **従業員規模**/02年、06年いずれにおいても、従業員規模が大きい会社に所属するほうが転職誘因度が高く、02年から06年にかけてその度合いは高まっている。
- **結婚**/02年には既婚の転職誘因度が低くなっているが、06年には有意な差はみられない。
- **学歴**/02年には低学歴者ほど転職誘因度が高いという関係があったが、06年には学歴と転職誘因度には有意な関係はみられなくなっている。

III-3. 転職者の年収増加要因の二時点比較

転職の成功・失敗に関しては、過去の研究においていくつかの指標が使用されている。

転職の満足度はそのひとつだ。転職の理由はさまざまであり、望まない転職もある中で、結果として本人の認識が前向きであるならば、それを成功と位置づけることは妥当であろう。しかし、今回のデータセットを見ると過去すべての調査時点において転職者の約8割が転職結果に満足していると回答しており、時期によって満足の絶対値のレベルが一定ではないことが伺える。本論文の主たる関心事項を解明するには適さない。転職の自発性は注目すべきデータであり、2002年から2006年にかけてその数字は86.0%から88.7%へと若干の改善がみられる。しかし、自発的離職と非自発的離職を区分するのは難しく（Stiglitz [1993] 玄田 [1999]）、非説明変数として使用するの適切とはいえない。労働市場の二重構造論に常に登場する企業規模の移動状況をおくことも考えられる。2002年、2006年の両データを比較すると、より大規模な企業への転職が増加している傾向があらわれている。しかし、高度成長期に比べて企業規模による賃金格差は縮小している

図表7 2002年、2006年の直近1,2年転職者の年収増加率

	全体		男性	女性	正規		非正規	
	N数	平均	平均	平均	男性	女性	男性	女性
					平均	平均	平均	平均
2006年	1123	7.7	7.5	7.8	12.1	22.4	-0.6	1.6
2002年	1520	7.1	5.4	9.0	7.8	25.9	1.2	-5.9

という研究成果もあり（小池 [1999]）、被説明変数とおくには適切ではない。

本論文では、転職前後の年収増加率に着目した。格差問題の根底には賃金の問題があり、転職によって格差が拡大しているか、縮小しているかを検証する観点からこの変数を採択した。

基本統計を見ると、転職前後の年収伸び率の平均値は2002年7.1%から2006年7.7%へと若干の改善が見られる。内訳を見ると、男性は02年の5.4%から06年の7.5%へと増加しているが、女性は9.0%から7.8%へと微減している。02年から06年にかけて、男性の正社員への転職、女性の非正社員への転職は年収がより上昇する（あるいは下がらなくなる）傾向が見られるが、女性の正社員への転職には逆の傾向が見られる（しかし、女性の正社員への転職は、非正規社員からの転職の比率が多いこともあり、年収上昇率は両年とも平均を大きく上回っているのだが）。この数字をみる限りでは、巷間にいわれる「転職すると年収が下がる」という傾向は02年、06年どちらの時点においても認められない。

こうした概観を踏まえ、まず、二時点の転職前後の年収増加に影響を与える要因特定を行った。被説明変数を年収増加率とし、下記の説明変数を投入して重回帰分析を行った。

- ◎ 年齢（4階級ダミー）
- ◎ 転職前年収（Z得点、Z得点の二乗）
- ◎ 転職前業種（インフラカテゴリーダミー、サービスカテゴリーダミー）
- ◎ 転職前職種（ホワイトカラー・ブルーカラー・専門職ダミー）
- ◎ 転職前従業員規模
- ◎ 従業員規模移動（移動の差の大きさを順序尺度化）

- ◎ **就業形態移動** (正社員⇒正社員ダミー 非正規社員⇒正社員ダミー 正社員⇒非正規社員ダミー 非正規社員⇒非正規社員ダミー)
- ◎ **転職の自発性** (自発/非自発ダミー)
- ◎ **結婚** (未既婚ダミー)
- ◎ **学歴** (教育年数)

そして、先の二項ロジスティック分析同様に、得られた2002年、2006年の回帰係数のうち双方ともに有意となった係数の差を比較するためにT検定を行った。

分析結果は以下の通りである。

◎ **男性 (データは図表8を参照)**

- **年齢**/02年、06年ともに、(25~34歳に比べ)35~44歳転職者の年収増加度が高い。18~24歳、45~59歳との間には有意な差はない。
- **転職前年収**/02年、06年ともに、転職前年収が高くなるほど、年収増加度が低くなっている(=前年収が低いと年収が増加する傾向。二乗値の分析結果を勘案すると、低くなればなるほど顕著に年収増加するものと考えられる)。また、02年から06年にかけてこの傾向は強くなっている。
- **転職前業種**/02年、06年ともに、インフラカテゴリー、サービスカテゴリーの間に有意な差は認められなかった。
- **転職前職種**/02年においては、ホワイトカラー・ブルーカラー・専門職の間に有意な差はなかったが、06年にはブルーカラーの年収増加度がホワイトカラーより低い、という関係がみられた。
- **転職前従業員規模**/02年、06年ともに、転職前従業員規模と年収増加率との間に有意な関係は認められなかった。
- **従業員規模移動**/02年においては、規模移動と年収増加率との間には有意な関係は見られなかったが、06年には、より大規模な企業に移動するほど年収が増加するという傾向がみられた。
- **就業形態移動**/02年、06年ともに、(正社員⇒正社員移動と比較して)正社員⇒非正規社員

移動では年収増加度が低くなっている。02年では非正規⇒正規、非正規⇒非正規との間に有意な差はみられなかったが、06年においては非正規⇒正規への移動は年収が増加する、非正規⇒非正規への移動は年収が増加しない、という傾向が認められた。

- **転職の自発性**/02年においては自発的であると年収が増加する、という関係が認められたが、06年には有意な関係はみられない。
- **結婚**/02年、06年ともに、既婚者の年収増加度が高く、その傾向は02年から06年にかけて強くなっている。
- **学歴**/02年、06年ともに、学歴と年収増加率との間に有意な関係は認められなかった。

図表8 「年収増加要因」重回帰分析(男性)

	2002年		2006年		T検定
	B	標準誤差	B	標準誤差	
(定数)	-37.47	20.00	-17.33	22.77	
年齢ダミー (18~24歳)	1.09	7.93	-11.29	8.95	
(35~44歳)	17.24	7.06 **	16.08	8.03 **	0.11
(45~59歳)	3.39	8.45	1.04	8.60	
Z得点: 転職前年収	-34.82	4.12 ***	-70.04	5.85 ***	4.9 ***
Z得点二乗値	2.99	0.51 ***	13.81	1.52 ***	-6.7 ***
転職前業種ダミー(インフラ)	3.75	5.59	-4.26	6.20	
転職前規模	1.33	1.05	1.63	1.22	
規模の変化	1.34	0.89	2.52	1.03 **	
転職前職種ダミー(ブルーカラー)	-2.19	6.82	-13.55	7.14 **	
(専門職)	9.07	6.78	10.89	7.70	
就業形態変化ダミー(正→非)	-11.90	7.22 *	-17.97	8.24 **	0.6
(非→正)	12.12	8.71	15.76	8.90 *	
(非→非)	-11.23	7.68	-15.95	8.97 *	0.9
学歴(教育年数)	1.57	1.27	0.97	1.41	
自発性ダミー(自発的転職)	12.18	6.43 **	0.59	8.28	
結婚(既婚)ダミー	13.78	6.02 **	33.26	6.90 ***	-2.1 **
従属変数: 転職前後年収変化率					
R二乗	0.15		0.35		
F値	7.14		14.14		
N数	685		431		

*** p<0.01 ** p<0.05 * p<0.1

◎ **女性 (データは図表9を参照)**

- **年齢**/02年、06年ともに、いずれの年齢層ともに年収増加率との有意な関係は認められなかった。
- **転職前年収**/02年、06年ともに、転職前年収が高くなるほど、年収増加度が低くなっている(=前年収が低いと年収が増加する傾向。二乗値の分析結果を勘案すると、低くなればなるほど顕著に年収増加するものと考えられる)。また、02年から06年にかけてこの傾向は強くなっている。
- **転職前業種**/02年、06年ともに、インフラカ

テグリー、サービスカテゴリーの間に有意な差は認められなかった。

- **転職前職種**/02年、06年ともに、ホワイトカラー・ブルーカラー・専門職の間に有意な差は認められなかった。
- **転職前従業員規模**/02年においては、転職前の従業員規模が大きいほど年収が増加する、という傾向が見られたが、06年には、転職前従業員規模と年収増加率との間に有意な関係は認められなかった。
- **従業員規模移動**/02年においては、より大規模な企業に移動するほど年収が増加するという傾向が得られたが、06年には、規模移動と年収増加率との間には有意な関係はみられない。
- **就業形態移動**/02年、06年ともに、(正社員⇒正社員移動と比較して)正社員⇒非正規社員移動では年収増加度が低くなっている。02年では非正規⇒正規への移動は年収が増加する、非正規⇒非正規への移動は年収が増加しない、という関係が認められたが、06年においては非正規⇒正規、非正規⇒非正規との間に有意な差がみられなかった。
- **転職の自発性**/02年、06年ともに自発性と年収増加に有意な関係は認められなかった。
- **結婚**/02年、06年ともに、既婚者の年収増加度は低く、その傾向は02年から06年にかけて強くなっている。

図表9 「年収増加要因」重回帰分析(女性)

	2002年		2006年		T検定
	B	標準誤差	B	標準誤差	
(定数)	0.00	-2.63	0.00	-0.20	
年齢ダミー (18~24歳)	-2.55	9.66	-20.09	15.00	
(35~44歳)	-6.00	9.24	-13.74	12.96	
(45~59歳)	6.56	11.92	-19.67	14.59	
Z得点: 転職前年収	-66.02	7.41 ***	-83.87	10.24 ***	1.41
Z得点二乗値	42.42	5.93 ***	19.24	3.17 ***	3.45 ***
転職前業種ダミー(インフラ)	-13.48	8.43	-4.87	12.98	
転職前規模	4.13	1.34 ***	-1.02	1.91	
規模の変化	2.69	1.12 **	-0.26	1.60	
転職前職種ダミー(ブルーカラー)	1.57	8.17	1.01	11.62	
(専門職)	8.98	9.34	6.20	14.19	
就業形態変化ダミー(正→非)	-42.80	10.03 ***	-38.38	17.10 **	-0.22
(非→正)	27.00	10.53 **	2.77	18.64	
(非→非)	-43.48	10.63 ***	-29.74	18.06	
学歴(教育年数)	2.01	2.10	1.54	3.07	
自発性ダミー(自発的転職)	8.81	11.11	4.74	17.45	
結婚(既婚)ダミー	-16.16	8.12 **	-37.85	11.60 ***	1.53
従属変数: 転職前後年収変化率					
R二乗	0.33		0.21		
F値	18.21		9.08		
N数	610		551		

*** p<0.01 ** p<0.05 * p<0.1

- **学歴**/02年、06年ともに、学歴と年収増加率との間に有意な関係は認められなかった。

IV. 考察と検証

これまでの分析結果を統合し、転職市場にどのような構造変化が起きているのかを主な説明変数ごとに考察し、さまざまな転職の壁は未だ残るのか、崩れているかを検証した。

IV-1. 年齢と転職の関係

基本統計では顕著な特徴(男性は年齢上昇とともに転職者比率が低下 女性は18~44歳の転職者比率は変わらない)がみられたが、年収等を統制した結果全く異なる傾向を示すこととなった。男性では若年(18~24歳)の転職性向は低くなっており、それ以外の年齢層の転職性向に差は見取れない。若年の転職率の高さは、非正規あるいは低年収という要因によるものと推測される(この検証には交互作用項の投入などの追加分析が必要である)。また、「35歳転職限界説」は02年の段階で既に否定されていたといえるだろう。女性の中で最も転職性向が高いのは18~24歳、25~34歳の若年・中堅層となっており、全体として年齢の低い方向にシフトする傾向が見取れる。

年収増加との関係は、男性では35~44歳がプラスに有意であり、この点からも「35歳転職限界説」は瓦解しているとみていいだろう。女性に関しては年齢と年収増加には明確な関係は見取れず、年齢を問わない柔軟な構造が窺える。

上記を総合すると、男性においては年齢の壁が消失しつつあるとみていいだろう。女性については転職性向に年齢との関係が残っているが、それは旧来の悲観的な壁ではなく新たな構造の形成過程とみるべきだろう。

IV-2. 年収と転職の関係

男女ともに、低年収者ほど転職性向が強い。そ

の傾向が男性においては強まり、女性においては弱くなってはいるが、いずれにせよ壁は強固に残っている、といえよう。しかし、低年収者ほど年収が増加する傾向が男女ともに確認され、その傾向は 2006 年により強まっている。新卒就職市場つまり労働市場への新規参入においては、この十数年の間に低年収者の比率が増えていると考えられるが、転職によって彼らの賃金格差は縮小することが検証された。良質な労働移動を生み出す下地が出来つつあるとっていいだろう。

IV-3. 業種・職種と転職の関係

製造業の流動性は低い、という傾向は 02 年には男女ともに残っており、ホワイトカラーの流動性は低い、という傾向は 02 年には女性に認められたが、いずれも 06 年にはほぼ消失している。業種においても職種においても、02 年から 06 年にかけて、壁は解消へと向かったといえる。

IV-4. 従業員規模と転職の関係

男性においては、規模に関係なく転職性向が認められるように変化しているものの、より大きな規模への転職によって年収が増加する、という傾向が 06 年には見られる。求人企業の変化などの要因が考えられるだろうが、今回の分析結果からは壁が消失しているとは言い切れない。

女性においては、これまでの言説とは異なり、大企業従事者ほど転職性向が高い。データを見る限り、壁は 02 年の段階で消失している。しかし、これは大企業における男女の職域・役割の差に起因することも十分に想定される。これをもって良質な流動化が生まれているとは断言できない。

IV-5. 就業形態と転職の関係

男性においては、正社員の転職性向は上昇しているとはいえ、今も非正規社員の転職性向が極めて強い。さらに、年収増加のデータ分析結果を見

ると、正社員と非正規社員の給与差が顕在化・強化される傾向も認められる。就業形態の壁は未だ厚く残っているといわざるを得ない。

しかし、女性においては、転職性向においても年収増加との関係においても、正社員、非正規社員の差は既に消失している。02 年から 06 年にかけて就業形態の壁は崩壊しつつある、といえるだろう。

IV-6. 学歴と転職の関係

学歴＝教育年数と転職性向、年収増加の関係は男性においては 02 年時点から、女性も 06 年には解消している。「低学歴者のほうが転職する」というという定説は否定された。学歴の壁は瓦解したといえるだろう。基本集計ではその傾向は未だ残っていたが、学歴と年収の相関から来る擬似相関と考えられる。

IV-7. 結婚と転職の関係

男女ともに、結婚と転職性向の関係は消失しているが、既婚転職者の年収が男性は増加、女性は下降する傾向にある。壁が消失しているとはいえないが、後者の結果は「配偶者を持つ男性は年収が減少する選択をしにくく、配偶者を持つ女性は年収が減少する選択をしやすい」という社会通念を追認するものであり、転職の壁とは異なる家庭

図表 10 分析結果と仮説の検証一覧

		男性						女性							
		2002		2006		2002⇒06		壁	2002		2006		2002⇒06		壁
		転職 誘因	年収 増加	転職 誘因	年収 増加	転職 誘因	年収 増加		転職 誘因	年収 増加	転職 誘因	年収 増加	転職 誘因	年収 増加	
年齢 25～34歳基準	18～24歳	-	×	-	×	↓		-	×	×	×				
	35～44歳	×	+	×	+		×	×	×	-	×			△	
	45～59歳	×	×	×	×			-	×	-	×	↓			
年収	-	-	-	-	↓	↓	○	-	-	-	-	↑	↓	○	
業種	インフラ	-	×	×	×		×	-	×	×	×			×	
職種 ホワイトカラー 基準	ブルーカラー	×	×	×	-		×	+	×	×	×			×	
	専門職	×	×	×	×		×	×	×	×	×			×	
規模		-	×	×	×	-	△	+	+	+	×	×	↑	×	
就業形態	正社員	-	×	-	+	↑	○	-	+	×	×			×	
学歴		×	×	×	×		×	-	×	×	×			×	
結婚	既婚	×	+	×	+		↑	△	-	-	×	-		△	

環境要因によるものと考えるのが適切だろう。

以上の結果を簡便にまとめたのが図表 10 である。総括すれば、男性の転職市場の構造変化はやや緩慢ではあるが、女性の転職市場には良質な流動化を生み出す構造変化が既に起きている、といえるのではないだろうか。

V. 今後に向けての課題

本稿の分析結果によって、転職の壁のいくつかが消滅する方向にあることは検証された。しかし、これをもって転職市場の構造が明らかになったとはいえない。「市場」は多くの要素が絡み合った複雑な構造を持っているはずであり、説明変数との関係を個別に論じるのには限界がある。IVにおいても言及したが、「年齢」と「就業形態」あるいは「規模」などとの交互作用項の投入、さらには「年収」と前記の変数との関係を表す新たな変数の作成・投入など、構造把握にはまだまだやるべきことが多く残されている。さらに「初職の就業形態」「過去の転職経験」など、投入することによりモデルの説明率が向上する可能性の高い変数も残っている。特に女性に関する分析は十分とはいえない。ライフイベントとの関係、例えば「配偶者の年収」「子供の有無」などの新たな変数を投入するなど、あるいは近年増加している未婚女性に焦点を当てた変数の投入など、さらにデータ分析の余地が残されている。本稿の目的は、転職市場の精巧なモデルを作り上げることではないが、そのような到達点の設定を含めて今後に向けての課題としたい。

また、今回の分析結果をもって労働市場が抜本的な構造変化を遂げた、とは断言できない。02年と06年では経済状況が全く異なる。今回の分析によって得られた変化に、求人需要の逼迫に伴う企業側の条件緩和による影響が含まれている可能性は否定できない。また、過去の経済状況、とくには新卒時の景況と転職の関係、ひいては転職の世代効果を指摘する研究成果もあり(太田[1999])

勇上[2005])、現在の転職市場の活性化は、需要逼迫だけではなく、特には就職氷河期と呼ばれる1990年代中頃から2000年代初頭にかけて新卒就職した人たちの「リベンジ転職」という供給側のプッシュ要因によって拡大している可能性もある。

さらに、今回の分析においては、「壁を超えた移動」については就業形態、従業員規模以外については検討されていない。職種間・業種間という職業階層移動の観点では、検証がなされていない。

しかし、そうしたことを勘案しても、年齢、年収、業種・職種、規模、あるいは就業形態といった転職の壁が低くなっているという事実は重要な発見だと考える。少なくともここ数年の労働市場の中には、壁を突き崩し格差を是正する構造が生まれている。質的転換は緩やかにではあるが始まっている、と考えるべきだろう。そして、若年労働力人口の減少によって、この質的転換は持続されざるを得ないはずである。今もまだ残る二重構造も固定化するのではなく変質していくはずである。サービス業や専門職、あるいは管理職領域で生じている構造的、慢性的人手不足は、景気低迷によって消滅するとは考えにくい。主導権は、需要サイドから供給サイドへ移っていく過程にある。

最後に、本稿を終えるにあたり「就業形態」のデータの取り扱いに言及しておきたい。フリーター、パートタイマーという就業形態の中に多様な働き方が含まれていることは明らかだが、同じことが正社員にも当てはまるようになりつつある。短日・短時間正社員の存在は指摘するまでもないだろうが、もはや日給や時給で働く正社員が生まれている時代である。「正社員」「非正規社員」という就業形態分類だけで多くを語ることに限界が生まれていることは想像に難くない。「非正規社員⇒正社員」転職が「正社員⇒正社員」転職と比較して年収増加率が高い、というごく当たり前の仮説が男女ともに一部で否定されていたり、女性では正社員と非正規社員の転職誘因に優位な差が見られない、という今回の分析結果も、この区分が不確かなものになりつつあることを示唆している。

今後、雇用・労働市場に関する研究を推進して

いく上では、就業形態の代理変数として就業実態を明確に表す新たな変数の検討が必要になってくるだろう。例えば「労働時間」という要素は注目に値する。若年雇用の実態を俯瞰すると、短時間勤務のフリーターが固定化していく傾向が顕著に見られる。今回の分析においても説明力の高さが実証された「年収」データを「時給」換算するのも検討する価値がある。このように既存の調査項目の中に実態を補足的に説明できるものがあるだろうし、今後新たな設問を開発する必要もあるかもしれない。この変数の開発は「正社員時代の終焉」を唱えた私たちの使命であろう。

注

1リクルート ワークス研究所, 2005, 「人材マーケット予測 2015」
2リクルート ワークス研究所, 2004, 『正社員時代の終焉へ社会に新しい人材ポートフォリオを構築するための10の提言』

3リクルート ワークス研究所が実施している定期基幹調査。2000年より、隔年で実施。調査対象は、首都圏50kmで、正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイトとして調査前月最終週に一日でも就業している18～59歳の男女(学生を除く)。エリアサンプリングを行い、正社員・非正規社員グループに分け、男女、年齢5歳階級別に割り付けを行っている。調査方法は訪問留め置き法。

4本稿における転職経験の定義は「会社・団体との雇用契約を解除し(退職し)、(別の会社・団体と)雇用契約を結ぶ機会」である。この中には出産等の事情により解除から再契約の期間が著しく長い場合、つまり、本来ならば復職と呼ぶほうがふさわしいケースも含まれる。あるいは、何らかの事情で同一企業に復職した場合も厳密には含まれている。派遣社員の場合は、同じ派遣会社から異なった会社・団体へ派遣されることは転職には含まれない。

5本稿では、キャリアステージ、ライフステージによる流動性の性格の差異を勘案し、「18～24歳」「25～34歳」「35～44歳」「45～59歳」という年齢階級を設定して分析を行っている。

6転職行動をとろうとする状態・環境をデータ上で再現するために、就業形態、業種、職種に関しては「転職者は転職前の属性、非転職者は現在の属性」というデータ加工を行っている。

7製造業、非製造業という業種括りは陳腐化しているため、新たな「インフラ」「サービス」というカテゴリーを作成した。詳細は以下の通り。「インフラカテゴリー《農林、漁業、鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、公務》、サービスカテゴリー《卸売・小売、運輸、情報通信、金融・保険、不動産、飲食・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援、郵便保険業、サービス業》」ガス・水道など第三次産業に該当するもの、あるいは公務なども業務の特性を勘案して「インフラ」に分類している。

8多くの公的データ同様に、ワーキングパーソン調査においても年収の平均値が2002年から2006年にかけて減少している。その差は景況感の変化によるものに加え、個人情報保護等の観点から来る調査環境の変化によるものも少なくないと考えられる。そこで、本分析においては便宜的に年収データを標準化し、影響の緩和を図った。

9以下の文献による。

David Knoke, George W. Bohrnstedt, Alisa Potter Mee, 2002,

Statistics For Social Data Analysis, Fourth Edition,
Thomson Wadsworth,

参考文献

- 藤本昌代, 2005, 『専門職の転職構造』文真堂。
グラノヴェッター・M, 1998, 『転職—ネットワークとキャリアの研究』渡辺深訳, ミネルヴァ書房。
玄田有史, 1999, 「雇用創出と雇用喪失」, 中村二郎・中村恵編著『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社。
———, 2002, 「リストラ中高年の行方」ESRIDiscussionPaper Series No.10 内閣府経済社会総合研究所。
原純輔, 2002, 「産業化と階層流動性」原純輔編著『流動化と社会格差』ミネルヴァ書房。
原田泰・阿部一知, 2006, 「ニート, フリーター, 若年失業とマクロ的な経済環境」樋口美雄+財務省財務総合政策研究所編著『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策』日本評論社。
平田周一, 2002, 「流動化する労働市場?」原純輔編著『流動化と社会格差』ミネルヴァ書房。
本田由紀, 2006, 「若年層の雇用の現状と課題——「ダブル・トラック」化にどう取り組むか」樋口美雄+財務省財務総合政策研究所編著『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策』日本評論社。
伊藤元重・佐藤嘉子, 1999, 『流動化の時代——日本経済再生のシナリオ』東洋経済新報社。
小池和男, 1999, 『仕事の経済学』東洋経済新報社。
小泉悠三, 1968, 『人材自由化』産業能率短期大学出版部。
小杉礼子, 2003, 『フリーターという生き方』勁草書房。
———, 2006, 「転職・失業とキャリア形成・職業能力形成」『現代日本人の視別別キャリア分析—日本社会の劇的な変化と労働者の生き方—』独立行政法人 労働政策研究・研修機構。
丸山俊, 2006, 「若年を中心とした雇用形態の多様化が社会・経済に及ぼす影響について」樋口美雄+財務省財務総合政策研究所編著『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策』日本評論社。
宮本光晴, 1998, 「日本型雇用システムに問われているもの」, 富永健一・宮本光晴編『モビリティ社会への展望——変動する日本型雇用システム』慶應義塾大学出版会, 22-58。
———, 1999, 「日本の雇用システムはemployabilityを実現できるか」『Works No.33 日本の雇用システムの未来デザイン』株式会社リクルート ワークス研究所。
日本労働研究機構, 2001, 『失業構造の研究』。
———, 2003, 『転職のプロセスと結果』。
大野力, 1969, 『転職の社会学』日本実業出版社。
小野旭, 1984, 『日本の労働市場——外部市場の機能と構造』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』東洋経済新報社。
大竹文雄・猪木武徳, 1997, 「労働市場における世代効果」浅子和美・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』東京大学出版会。
太田聡一, 1999, 「景気循環と転職行動 1965～94」中村二郎・中村恵編著『日本経済の構造調整と労働市場』, 日本評論社。
佐藤博樹編著, 2004, 『変わる働き方とキャリア・デザイン』勁草書房。
島田晴雄・太田清編, 1997, 『労働市場改革』東洋経済新報社。
下山明夫, 2001, 「離職者の求職活動と再就職」, 猪木武徳・連合総合生活開発研究所編『「転職」の経済学』, 東洋経済新報社。
Stiglitz, J., 1993, *Principles of Macroeconomics* New York, W. W. Norton & company
富永健一, 1998, 「職歴パターンと労働移動」富永健一・宮本光晴編『モビリティ社会への展望——変動する日本型雇用システム』慶應義塾大学出版会, 59-100。
山田久, 2006, 「雇用を取り巻く環境の変化に対応した制度や政策のあり方——「多元的雇用・勤労福祉型システム」の創出に向

-
- けて」樋口美雄+財務省財務総合政策研究所編著『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策』日本評論社。
- 八代尚宏, 1997, 『日本的雇用慣行の経済学——労働市場の流動化と日本経済』日本経済新聞社。
- 勇上和史, 2005, 「30代の転職行動—適職選択における「世代効果」」『季刊労働法』211号。