

日本の労働市場における転職と賃金上昇率の関係
所得水準に基づく分析

李 娟熙(一橋大学国際・公共政策大学院)

日本の労働市場における転職と賃金上昇率の関係：所得水準に基づく分析[†]

李 娟熙（一橋大学国際・公共政策大学院）

2025年2月19日

要旨

本研究では、日本の労働市場における転職と賃金上昇率の関係を、所得水準という新しい視点から分析しました。従来の研究とは異なり、低所得層と高所得層の転職パターンを比較し、それぞれの賃金上昇効果を検討しました。分析の結果、低所得層の転職者は転職後に賃金上昇ではなく賃金低下を経験する傾向が確認されました。これは、「非正規から非正規への移動」「同一職務での移動」「小規模事業所間の移動」といった転職パターンと深い関連があることが示されました。

これらの結果は、日本の労働市場の構造的特徴と非正規雇用の拡大が、低所得層の転職効果を制限していることを示しています。本研究では、このような課題を解決するため、非正規労働者に対するリスクリング政策の重要性を強調し、彼らが転職市場で競争力を確保できるよう支援する方法を提案しました。本研究は、日本の労働市場の特性を理解し、所得水準に応じた転職効果を分析することで、政策的な示唆を提示することを目標としています。

キーワード 転職, 高所得, 低所得, 正規, 非正規, 賃金上昇率, リスクリング

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

[†]本稿は、一橋大学国際・公共政策大学院公共経済プログラムにおけるコンサルティング・プロジェクトの成果の一部として提出した最終報告書である。リクルートワークス研究所の孫亜文研究員、小前和智研究員、山口泰史研究員には貴重なデータの提供と有益な助言をいただいた。また指導教員である鳥谷部貴大 一橋大学国際・公共政策大学院准教授には、実証分析における有益な助言を頂いた。記して深く感謝申し上げたい。なお、本稿に残された誤りはすべて筆者の責任である。

1. はじめに

近年、国内において転職が活発化しています。転職者数はコロナ以前のピークにはまだ達していませんが、2021年を境に増加傾向を見せ続けています。また、転職希望者数は実際の転職者数の増加傾向を上回る明確な増加を示しており、国内転職市場はさらに活発化することが期待されています。

転職を含む労働移動は長い間議論されてきたテーマです。2018年の安倍内閣のもと、厚生労働省は「年齢にかかわらず転職・再就職者の受け入れ促進のための指針」を策定し、中高年層の労働移動の流動性を改善しようとしてきました。また、2023年の岸田内閣では、新しい資本主義の加速という課題に対し、リスクリングによる能力向上支援、個別企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化という三位一体の労働市場介入に取り組むと表明しました。

労働移動、すなわち労働市場の流動性が重要視される背景には二つの要因があります。一つ目の背景は、高齢化と少子化による人口構造の変化に伴う社会全体の人手不足現象です。厚生労働省（2019年）によると、2013年以降、企業規模を問わず人手不足問題が深刻化していることが判明されています。二つ目の背景は、技術進展とグローバル化による産業構造の変化です。このような背景の中で、労働移動は生産性の低い部分から高い部分へと労働力を移動させ、経済全体の生産性を向上させることが期待されています。

以上のような背景から、労働移動は今後も労働政策の重要なテーマの一つを占めると期待されており、労働移動に関連する実態をより詳しく把握することが重要だと考えられます。特に、労働移動の活性化のためには、労働者が移動を選択するインセンティブの有無が重要であり、代表的なインセンティブである賃金に焦点を当てた多くの先行研究が行われてきました。

本研究では、労働移動という広範な概念の中で、職場間の移動である転職に焦点を当てて議論を展開しました。そして、性別や年齢層による賃金上昇率を比較した従来の研究とは異なり、所得水準に着目して分析を進めています。具体的には、リクルート研究所が実施した2017年から2023年までの7年間にわたる全国就業実態パネル調査データを用い、所得水準に基づいてサンプルを高所得者と低所得者に分類しました。そして、各グループの転職前後の賃金変化率をPooled OLSおよび固定効果モデルを用いて分析しました。

本報告書の構成は以下の通りです。第2章では転職が賃金上昇率に与える影響に関する先行研究を概観します。第3章では使用したデータを紹介し、仮説と分析モデル、分析結果について説明します。第4章では分析結果を示し、第5章と第6章では分析結果に基づいた考察と政策提言を行います。最後に、第7章では全体をまとめ、結論を提示します。

2. 先行研究

転職が賃金に与える影響については、年齢層や性別など多様な観点から研究が行われてきまし

た。

若年層の転職に関して、Light and McGarry (1988) は、若年層の頻繁な職場移動が人的資本の蓄積を妨げ、賃金上昇に対して否定的な影響を与えると主張しています。一方、Topel and Ward (1992) は、若年期に発生する離職は、より適切な職場やキャリアパスを見つける過程であり、限られた労働資源を相対的に生産性の高い場所へ再配分することで、経済全体の効率性を高めると提案しました。また、Bartel and Borjas (1981) は、職場移動が全ての年齢層において、賃金上昇に正の効果をもたらすことを確認するとともに、年齢が高くなるにつれてその効果が減少することを明らかにしました。

性別による転職に関しては、Loprest (1992) が男性の頻繁な職場移動が男性の賃金上昇率を女性よりも相対的に高くしたと主張しました。一方、Keith and McWilliams (1997, 1999) は、転職が賃金上昇率に影響を与えるものの、男女間の賃金上昇率の違いを説明することはできないことを示しました。また、Bono and Vuri (2011) はイタリアにおいて、職場移動が男性の賃金成長率に最大30%の影響を与える一方で、女性の場合はわずか8.3%しか影響を与えないことを明らかにし、これは出産や育児による男女の経済参加率の違いによるものだと説明しました。さらに、Abdulaziz (2019) はスウェーデンにおける1992年から2002年の卒業生を対象に、職場移動だけでなく職務移動が賃金上昇に与える影響を性別で比較分析し、職務移動において女性が男性よりも賃金上昇効果が小さいことを発見しました。

しかし、労働者が転職を決定する際には、初期賃金水準、すなわち転職前の賃金水準も重要な役割を果たします。職場移動に関する個別の意思決定を説明する職場探索理論 (on-the-job search theory) によれば、現在の職場を離れる確率 (ハザード率) と現在の賃金と期待賃金の差は、いずれも現在の賃金が高くなるほど減少することが示されています (Mortensen, 1986; van den Berg, 1992)。Van den Berg (1992) は、低賃金労働者は高賃金労働者よりも自身の所得を改善するために生涯でより多くの転職を経験する可能性が高いと指摘しました。その上、低賃金労働者は高賃金労働者と比較して、現在の賃金に対する相対的に高い賃金を選択する傾向があります。このようにして、低賃金労働者は転職時のコストを抑えつつ、望む生涯所得水準により少ない段階で到達することが可能です。もし労働者が自身の期待賃金に相対的に近い賃金提案を受けた場合、転職による賃金上昇率は低賃金労働者の方が高賃金労働者よりも高くなると考えられます。

Pavlopoulos et al. (2007) はイギリスとドイツの労働市場データを用いて、職場移動が賃金上昇に与える影響を低賃金労働者と高賃金労働者間で比較しました。その結果、低賃金労働者は職場移動後に相対的に高い賃金上昇率を経験した一方で、高賃金労働者は職場移動が賃金変化にほとんど影響を与えませんでした。特に、イギリスとドイツの両国において高賃金労働者の場合は類似した傾向が見られましたが、低賃金労働者の場合、ドイツよりもイギリスで賃金上昇効果が顕著に見られました。これは、両国の労働市場の特性の違いに起因するものであり、イギリスに比べて規制が厳しく雇用の安定性が高いドイツでは職場移動が少なく、賃金変化よりも雇用保護や長期勤続がより重要な価値として認識されるためだと説明されています。

日本はドイツと同様に安定性が重視される労働市場を有しており、伝統的な終身雇用および年功序列制度がその主な特徴です。本研究では、このような日本の労働市場の特性を反映し、所得水準に基づく転職の賃金上昇効果を分析することを目的とします。

3. 分析データと分析モデル

3.1. 仮説

先行研究によれば、転職の効果は労働者の賃金水準によって異なることが明らかになっています。特に、低所得労働者は転職を通じてより高い賃金上昇効果を経験し、高所得労働者は変化がほとんどないことが示されました (Pavlopoulos et al., 2007)。本研究では、日本の労働市場の文脈においてこの関係を検証することを目的とし、以下の仮説を設定しました。

- 仮説1: 低所得労働者は転職を通じて相対的に高い賃金上昇率を経験する。
- 仮説2: 高所得労働者は転職による賃金上昇効果がほとんどない。

3.2. データ概要

本研究では、リクルート研究所の全国就業実態パネル調査 (JPSED) の2017年から2023年までの7年間のデータを使用しました。JPSEDは全国15歳以上の男女を対象に毎年1月に調査が実施されており、前年の個人の就業状況について、インターネットモニター方式で情報を収集しています。サンプルは総務省統計局の労働力調査に基づいて、性別、年齢層、就業状態、地域ブロック、学歴別に区分されており、総サンプル数は5万人に達する大規模調査であります。

本研究では、就業経験のある60歳未満のサンプルを対象に分析を行いました。60歳以上の就業者の場合、定年後の再就職による転職が多く、転職後に賃金が減少する傾向が顕著であり、転職の効果が過小評価される可能性があるため、分析対象から除外しました。また、後述するように、賃金上昇率を転職時点に基づいて、転職直前年度と直後年度の賃金を使用して測定しているため、各年度に入職や離職といった就業状態の変化がなかったサンプルに限定して分析を行いました。

3.3. 主な変数の構成

(図表 1) 従属変数・主な説明変数・統制変数の定義

従属変数・主な説明変数	
ln_wagerate	賃金上昇率($\ln(wage)_{t+1} - \ln(wage)_{t-1}$)
mobility	転職の有無 (1 = 転職, 0 = 転職なし)
lowincome	低所得労働者 (1 = 低所得, 0 = 低所得以外)
highincome	高所得労働者 (1 = 高所得, 0 = 高所得以外)

lowmo	mobility × lowincome (交互作用項)
highmo	mobility × highincome (交互作用項)
統制変数 (人的要素)	
age	年齢
female	女性ダミー (1 = 女性, 0 = 男性)
educ	学歴(1= 小学校・中学校、2 = 高校、3 = 専修・短期・専門学校、4 = 大学・大学院)
marry	結婚の有無 (1 = 既婚, 0 = 未婚)
child	子供の有無 (1 = 有, 0 = 無)
統制変数 (職業的要素)	
career	潜在的キャリア年数 (年)
Experminus1_	t-1期までの勤続期間 (月)
fulltime	雇用形態 (1 = 正規職, 0 = 非正規職 ¹)
scale	職場規模(1 "under299" 2 "300~999人" 3 "1000~4999人" 4 "5000+" 5 "公務")
ln_workhour	労働時間変化率 $(\ln(\text{workhour}_{t+1}) - \ln(\text{workhour}_{t-1}))$
時間統制変数	
gdp	各年のGDPの代数值
year	時間固定効果

賃金上昇率 ($\ln_wagerate$) は、転職時点 (t) を基準として、 $t+1$ 年と $t-1$ 年の年収の自然対数をそれぞれ求め、その差分を用いて計算しました。この過程で、直前年度または直後年度の賃金データが欠損しているサンプルは分析から除外しました。

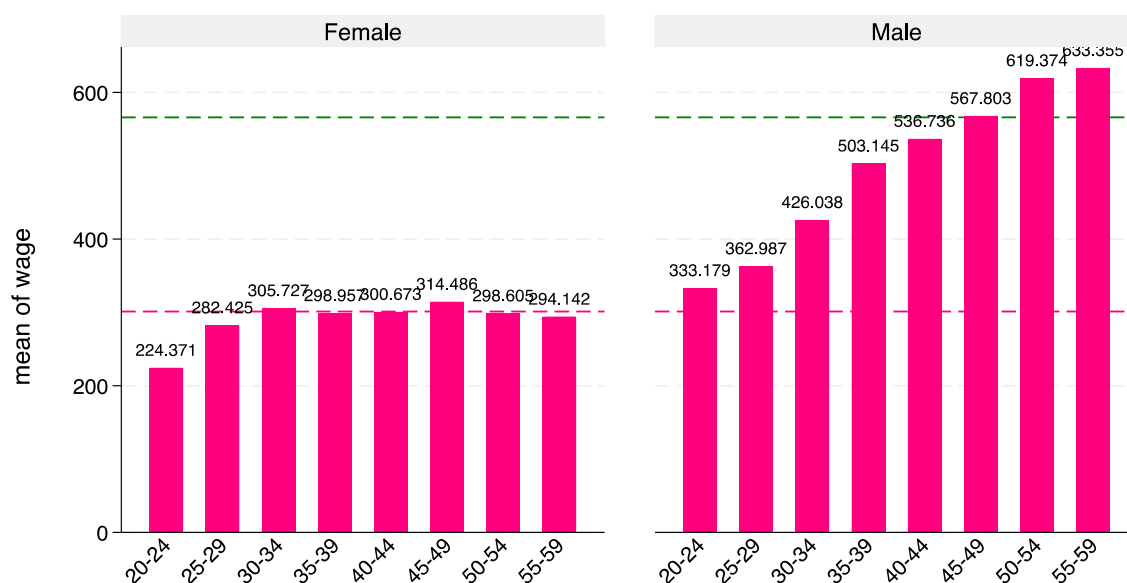
lowincomeと**highincome**は、それぞれ低所得労働者と高所得労働者を指します。低所得および高所得に関する明確な定義は存在しないため、多数の先行研究では、各研究において任意の基準が使用されています。本研究では、年齢および性別を基準としてグループを分け、各グループ内で上位25%を高所得者、下位25%を低所得者として分類しました。

性別および年齢層ごとの平均賃金水準を示すグラフ(図表2)によれば、男性は全ての年齢層において女性よりも賃金水準が高く、全体平均を基準にしてもその差が顕著であることが確認されました。また、同一性別内で年齢層ごとの賃金水準を比較すると、女性の場合、年齢層による賃金差はそれほど大きくない一方で、男性は年齢層ごとに顕著な賃金格差が見られました。このことから、性別および年齢層を考慮してグループを細分化し、基準となる賃金水準を設定する

¹ パート・アルバイト、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託などを含む

必要性があると判断しました。

(図表2) 性別と年齢層別の平均賃金の比較



出典：JPSEDデータより筆者作成

その結果、各グループ別の基準値（上位25%、下位25%の基準値）は以下の表（図表3）のようになりました。全ての年齢層において、女性の基準値は男性よりも低く、男性の場合、年齢が上がるにつれて下位および上位基準値のいずれも増加する傾向が見られました。一方、女性の基準値は下位および上位基準値ともに年齢層による変化がほとんど見られず、上位基準値においてのみ年齢が上がるにつれて増加する傾向が確認されました。

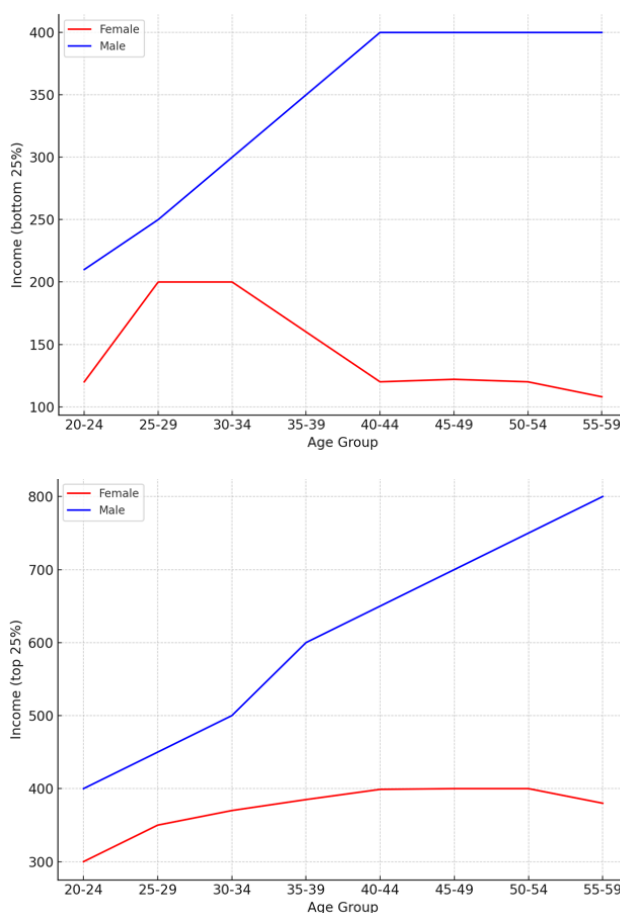
(図表3) 年齢層と性別による賃金四分位数 (25%・75%)

	女性		男性	
	25%	75%	25%	75%
20-24	120	300	210	400
25-29	200	350	250	450
30-34	200	370	300	500
35-39	160	385	350	600

40-44	120	399	380	650
45-49	122	400	400	700
50-54	120	400	400	750
55-59	108	380	400	800

出典：JPSEDデータより筆者作成

(図表4) 年齢層別・性別による所得変化(上：下位25%、下：上位25%)



出典：JPSEDデータより筆者作成

この基準に基づいて所得グループを分けたところ、全体のサンプルの中で低所得層に分類されたのは7,285人、高所得層に分類されたのは8,695人であることが確認されました。

(図表5) 低所得層と高所得層の主要変数の統計量

Low income
(N=7285)

	Mean	SD
mobility	.033	.179
ln wagerate	.033	.087
age	46.91	7.928
female	.306	.461
marry	.543	.498
child	.483	.5
career	24.94	9.539
experminus1	139.594	104.745
fulltime	.557	.497
scale	1.534	1.036
ln workhour	-.005	.378
High income		
(N=8695)		
mobility	.01	.1
ln wagerate	.041	.08
age	46.665	7.959
female	.306	.461
marry	.689	.463
Child	.615	.487
Career	24.232	8.946
experminus1	226.879	119.041
Fulltime	.983	.128
Scale	2.803	1.504
ln workhour	.002	.347

出典：JPSEDデータより筆者作成

転職有無（mobility）は、転職を経験した場合に1、転職がなかった場合に0を取るダミー変数です。全体のサンプルのうち、転職者は約2%に相当する593人でした。本調査では収入が年間収入を意味するため、t期に転職を経験し、t+1期およびt-1期の就業状態が変化していないサンプルが1の値を取っています。所得水準別に転職者数を確認したところ、高所得層では91人、低所得層では240人が該当し、低所得層の転職者比率が高所得層より高いことが分かりました。これは、安定した職場を持つ高所得層においては職場を維持するメリットが転職するよりも大きいことが一因と考えられます。

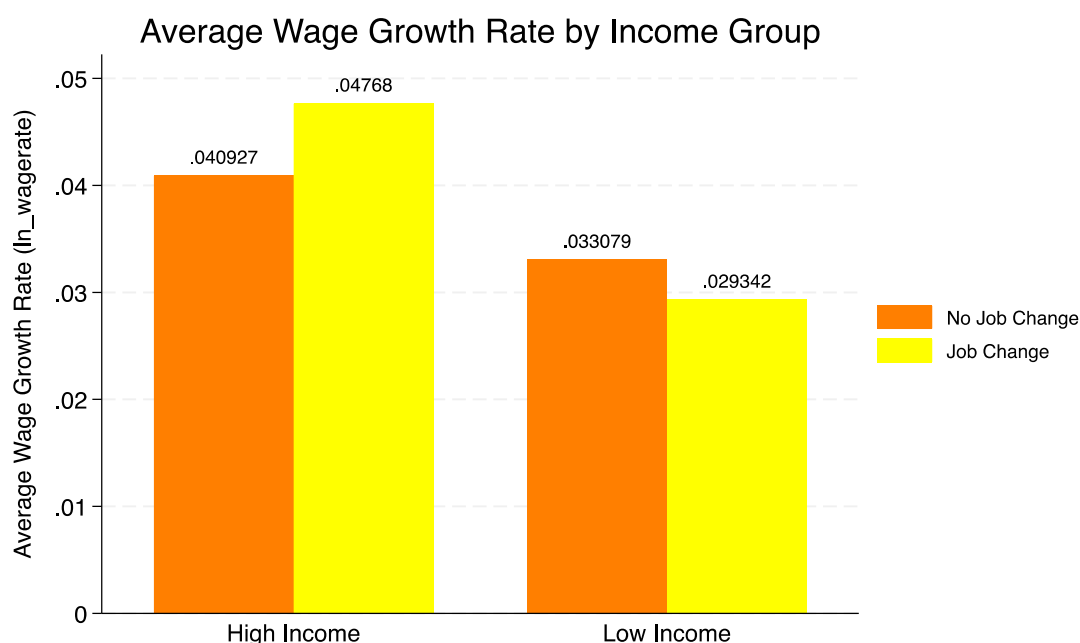
女性ダミー変数（female）は、女性の場合に1を取り、分析対象サンプルの30%が女性であることが確認されました。全体データにおける女性の割合が比較的少ない点が特徴的です。

雇用形態（fulltime）変数は、正規職の場合に1、非正規職の場合に0を取るダミー変数で、分析サンプルの82%が正規職でした。性別ごとに見ると、女性の正規職比率は58%で非正規職との差が小さい一方、男性の正規職比率は95%に達し、非正規職比率（5%）との差が顕著です。この結果は、男性の22.2%、女性の54.4%が非正規職であるとする令和2年の内閣府調査結果と似たような様相を示しており、さらに、分析対象から60代以上のサンプルが除外したことが、全体的な非正規職比率を低下させた要因と考えられます。所得水準別に見ると、低所得層の正規職比率

は約56%にとどまる一方、高所得層では約98%が正規職であり、グループ間で明確な差が確認されました。この結果は、日本の労働市場が二極化していることを反映していると解釈されます。

回帰分析に入る前に、記述統計を用いて仮説を検証したところ、以下の結果(図表6)が得られました。低所得者と高所得者の賃金上昇率の平均を比較すると、転職者では仮説とは異なり、高所得者の賃金上昇率が低所得者を上回っていました。また、非転職者と比較した場合、低所得層では転職によって賃金上昇率がむしろ低下していました。ただし、非転職者と転職者の賃金上昇率は、低所得層・高所得層のいずれにおいても、大きな差は見られず、仮説2にはある程度一致する結果が得られました。

(図表6) 所得層と転職有無による平均賃金成長率の比較



出典：JPSEDデータより筆者作成

3.4.分析モデル

分析モデルにおいて、従属変数 y_{it} は賃金上昇率($\ln(wage_{it}) - \ln(wage_{i,t-1})$)です。説明変数 X_{it} はコントロール変数、 ε_{it} は誤差項を指します。高所得者および低所得者の転職による賃金上昇率を測定するため、転職ダミー、高所得者ダミー、低所得者ダミー、さらに各所得ダミーと転職ダミーを掛け合わせた交互作用項を用いて、従属変数に対する回帰式を以下の式(1)のように構築しました。

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 mobility_{it} + \beta_2 highincome_{it} + \beta_3 lowincome_{it} + \beta_4 lowmo_{it} + \beta_5 highmo_{it} + \beta_6 X_{it} + indi_i + year_t + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

説明変数の係数 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ がそれぞれ不偏推定量であるためには、転職と誤差項、賃金水準と誤差項との間に相関関係が存在しないことが必要です。すなわち、各変数と誤差項との共分散がゼロでなければなりません。この条件を満たすため、本研究ではPooled OLSを用いると同時に、固定効果モデル(2)を適用しました。これにより、観測されない個人の特性 ($indi_i$) による内生性の問題を解消し、観測されない時間的な傾向($year_t$) を分析に反映させることを試みました。

$$y_{it} = \beta_0 + \beta_1 \Delta mobility_{it} + \beta_2 \Delta highincome_{it} + \beta_3 \Delta lowincome_{it} + \beta_4 \Delta lowmo_{it} + \beta_5 \Delta highmo_{it} + \beta_6 \Delta X_{it} + \Delta year_t + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

4. 分析結果

図表7は回帰分析の結果を示しています。従属変数に対して、(1)は主な説明変数（転職有無、賃金水準、賃金水準と転職ダミーの交互作用項）を用いて回帰分析を行った結果を示しています。(2)は人的特性変数（年齢、性別、学歴、結婚の有無、子供の有無）を追加した回帰分析結果です。(3)は(2)と同じ変数を用いた固定効果モデルの結果です。(4)は人的特性と職業的特性の両方を考慮した回帰分析結果であり、(5)はこれに固定効果モデルを適用した結果です。(6)はGDPと時間固定効果を追加して分析した結果であり、(7)はこれを固定効果モデルで分析した結果です。(4)以降では、分析サンプルが若干減少しており、これは職業的特性を統制するための変数に欠損値が含まれているサンプルが除外されたためです。

分析結果を見ると、ほとんどの回帰式において転職が賃金上昇率に対して肯定的な影響を与えていることが確認されました。また、転職の有無に関係なく、元々の賃金水準が賃金上昇率に与える影響が高所得者と低所得者の間で異なることが示されました。高所得者の場合、pooled OLSの結果ではt-1期と比較してt+1期の賃金が上昇していることが確認されましたが、低所得者の場合、賃金が減少していることが示されました。ただし、両グループとも固定効果モデルでは有意な結果は確認されませんでした。

所得別の転職効果については、低所得転職者が転職によって賃金が減少することが確認され、高所得転職者の場合、交互作用項の係数がいずれも有意ではありませんでした。

つまり、「**低所得者は転職を通じて相対的に高い賃金上昇率を経験する**」という仮説とは異なり、低所得者は転職によってむしろ賃金が減少することが示されました。また、「**高所得者は転職による賃金上昇効果がほとんどない**」という仮説については有意な分析結果は得られませんでした。したが、転職の有無にかかわらず、高所得者は賃金の上昇を経験していることから、高所得者にとって転職の誘因は大きくないことが確認されました

(図表7) 所得層と転職が賃金成長率に与える影響の回帰分析結果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	ln_wagerate	ln_wagerate	ln_wagerate	ln_wagerate	ln_wagerate	ln_wagerate	ln_wagerate
mobility	0.0226*** (0.0066)	0.0177** (0.0066)	0.0120 (0.0077)	0.0162* (0.0068)	0.0147 (0.0080)	0.0166* (0.0068)	0.0160* (0.0080)
highincome	0.0037*** (0.0011)	0.0032** (0.0011)	0.0005 (0.0027)	0.0054*** (0.0012)	-0.0009 (0.0028)	0.0055*** (0.0012)	-0.0004 (0.0028)
lowincome	-0.0041*** (0.0012)	-0.0034** (0.0012)	-0.0034 (0.0031)	-0.0069*** (0.0015)	-0.0032 (0.0033)	-0.0069*** (0.0015)	-0.0034 (0.0033)
highmo	-0.0159 (0.0123)	-0.0146 (0.0121)	-0.0050 (0.0138)	-0.0184 (0.0124)	-0.0015 (0.0146)	-0.0185 (0.0124)	-0.0023 (0.0146)
lowmo	-0.0263** (0.0093)	-0.0249** (0.0093)	-0.0319** (0.0114)	-0.0279** (0.0096)	-0.0344** (0.0119)	-0.0280** (0.0096)	-0.0346** (0.0119)
age		-0.0015*** (0.0001)	-0.0029*** (0.0003)	-0.0014*** (0.0001)	-0.0021*** (0.0004)	-0.0014*** (0.0001)	-0.0063 (0.0059)
female		0.0059*** (0.0011)	.	0.0022 (0.0013)	.	0.0023 (0.0013)	.
educ		0.0003 (0.0006)	-0.0021 (0.0069)	0.0002 (0.0006)	-0.0047 (0.0073)	0.0002 (0.0006)	-0.0044 (0.0073)
marry		0.0010 (0.0013)	-0.0050 (0.0051)	0.0010 (0.0014)	-0.0076 (0.0055)	0.0009 (0.0014)	-0.0073 (0.0055)
child		0.0037** (0.0013)	0.0055 (0.0057)	0.0032* (0.0014)	0.0063 (0.0059)	0.0030* (0.0014)	0.0063 (0.0059)
career				0.0003* (0.0001)	-0.0004 (0.0003)	0.0003** (0.0001)	-0.0002 (0.0003)
experminus1_				-0.0001*** (0.0000)	-0.0000* (0.0000)	-0.0001*** (0.0000)	-0.0000* (0.0000)
fulltime				-0.0005 (0.0018)	-0.0071 (0.0077)	-0.0004 (0.0018)	-0.0065 (0.0077)
scale				0.0008* (0.0004)	0.0004 (0.0013)	0.0009* (0.0004)	0.0003 (0.0013)
ln_workhour				0.0047*** (0.0014)	0.0029* (0.0014)	0.0045** (0.0014)	0.0027* (0.0014)
year						-0.0009*** (0.0002)	0.0040 (0.0059)
gdp						0.0000*** (0.0000)	0.0000*** (0.0000)
_cons	0.0372*** (0.0007)	0.1027*** (0.0037)	0.1788*** (0.0246)	0.1030*** (0.0048)	0.1738*** (0.0276)	-0.1535*** (0.0295)	0.0108 (0.1624)
N	30537	30537	30537	27690	27690	27690	27690

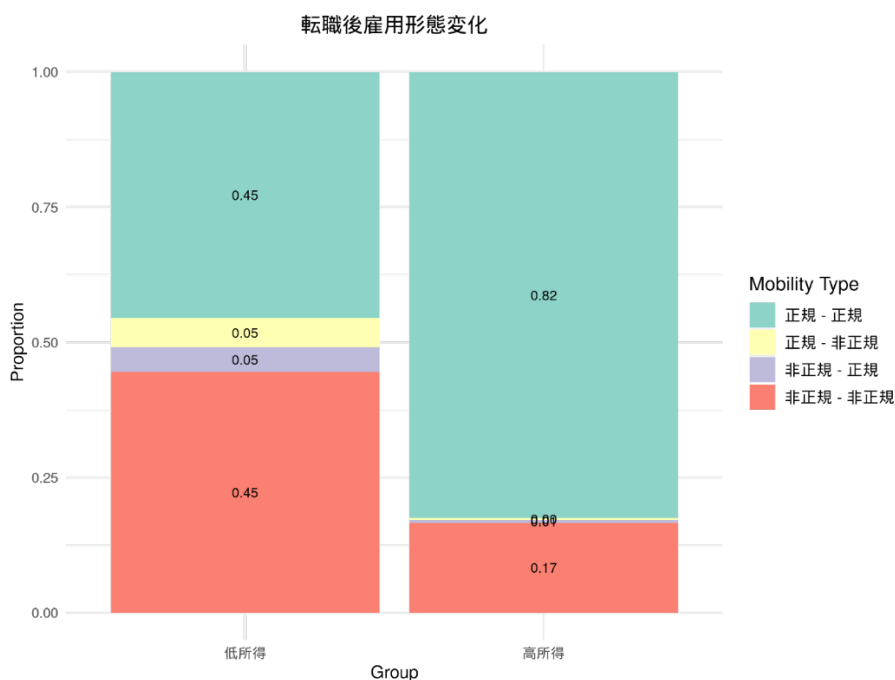
Standard errors in parentheses
* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

5. 考察

転職時に低所得層労働者の賃金が減少する原因を分析するため、彼らの3つの転職パターンについて検討します。

まず、低所得層の転職者においては、非正規職から非正規職への転職、すなわち「非正規-非正規」移動パターンが相対的に顕著です。図表8によると、高所得層では「正規-正規」移動パターンが一般的ですが、低所得層では「正規-正規」移動と同程度に「非正規-非正規」移動が多いことが確認されます。さらに、高所得層では正規職から非正規職への移動という下降型転職が、非正規職から正規職への移動という上昇型転職より少ない一方で、低所得層では下降型転職がさらに多い傾向が見られます。このような低所得層の転職パターンは、賃金減少の一因として考えられます。

(図表8) グループ別モビリティタイプの割合



出典：JPSEDデータより筆者作成

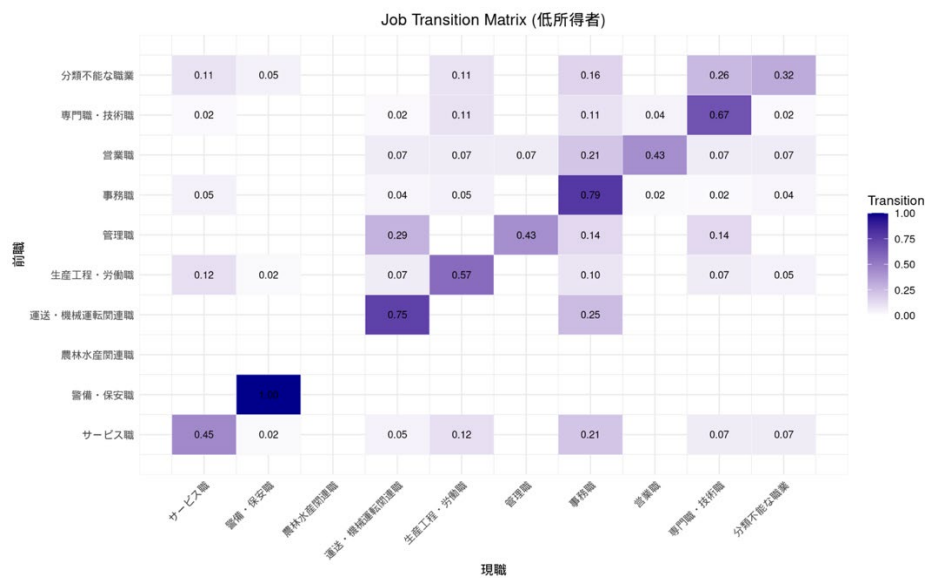
さらに、低所得層は転職時に同じ職務への移動パターンが顕著であることが分かりました。以下のマトリックスグラフ（図表9・図表10）は転職時の職務変化を示しております。

図表9によると、高所得層の場合、多様な転職パターンが見られ、特に専門職への移動（9への移動）が顕著です。これは、高所得層が転職時において職務の選択肢が豊富であり、専門職への移動のように賃金に肯定的な影響を与える可能性が高い職務変更が行われやすいことを示しています。一方で、低所得層は大半が類似職務に移動していることが確認されました。

上記のことは、低所得層の転職市場における選択肢が限られており、転職前よりも良い職務に移動する機会がほとんどないことを意味しています。特に、特別なスキルや専門性を持たないこ

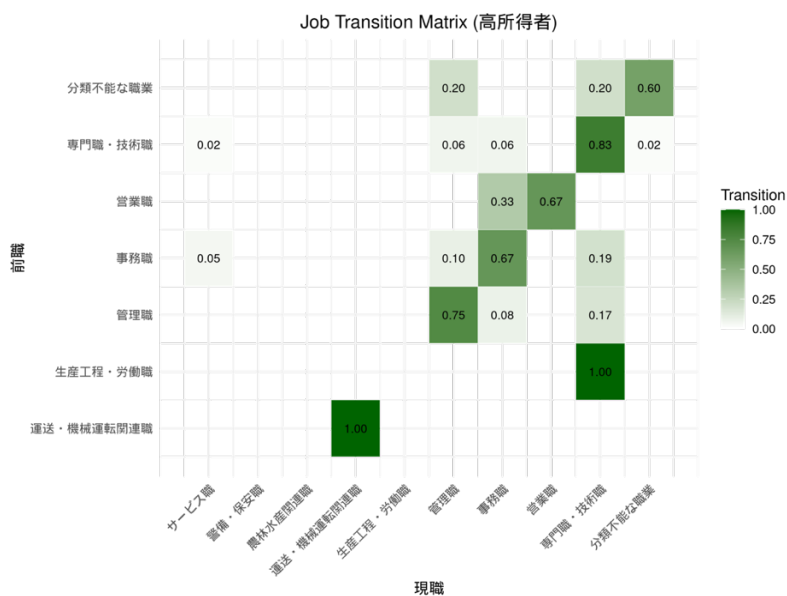
とが多い低所得層労働者は、転職市場における賃金交渉力が低い傾向があり、その結果、賃金が下落する可能性が高いと考えられます。

(図表 9) 低所得者の転職マトリックス (職務変化)



出典：JPSEDデータより筆者作成

(図表 10) 高所得者の転職マトリックス (職務変化)



出典：JPSEDデータより筆者作成

最後に、低所得層は転職時により大規模な企業へ転職することが困難であることが分かりまし

た。表4は転職時の企業規模の変化を示しています。

(図表 1 1) 転職に伴う職場規模変動の分類

scale_type	Freq.	Percent	Cum.
同一	163	67.92	67.92
上昇	35	14.58	82.50
下落	31	12.92	95.42
public	11	4.58	100.00
Total	240	100.00	

出典：JPSEDデータより筆者作成

低所得層の場合、同規模への移動が全体の約68%を占めており、上昇移動と下降移動はほぼ同程度ですが、わずかに上昇移動の比率が高いことが分かりました。ただし、この点については詳細な移動タイプを確認する必要があります。

図表 1 2 では、規模間の移動タイプごとの頻度を示したものです。表では、1は299人以下、2は300人以上999人以下、3は1000人以上4999人以下、4は5000人以上、5は公共部門を表しています。表を見ると、同規模への移動の大半が299人以下の事業所間での移動（1->1）であることが分かります。これは、299人以下の事業所から300人以上999人以下の事業所への転職（1->2）でさえ、低所得層労働者にとっては困難である現実を示しています。また、上昇移動の過半数が299人以下の事業所から300人以上999人以下の事業所への移動（1->2）であることから、大きな賃金上昇を期待できる上昇型転職ではないことが分かります。

(図表 1 2) 転職時の職場規模間移動の詳細

scalet	Freq.	Percent	Cum.
1->1	149	62.08	62.08
1->2	16	6.67	68.75
1->3	6	2.50	71.25
1->4	6	2.50	73.75
2->2	5	2.08	75.83
2->1	12	5.00	80.83
2->3	3	1.25	82.08
2->4	2	0.83	82.92
2->5	2	0.83	83.75
3->3	4	1.67	85.42
3->1	6	2.50	87.92
3->2	2	0.83	88.75
3->4	2	0.83	89.58
4->4	5	2.08	91.67
4->1	6	2.50	94.17
4->2	2	0.83	95.00
4->3	3	1.25	96.25
5->5	6	2.50	98.75
5->1	2	0.83	99.58
5->4	1	0.42	100.00
Total	240	100.00	

出典：JPSEDデータより筆者作成

賃金が減少するにもかかわらず、低所得層はなぜ転職を選択するのでしょうか？実際に低所得層の転職理由を確認すると、「不満・不安」の項目が過半数を占めており、賃金に対する不満が主な原因であると考えられます。しかし、より綿密な分析の結果、低所得層が転職を選択する理由は「会社都合」といった非自発的な要因に大きく左右されていることが明らかになりました。

特に、「不満・不安」の場合、その詳細項目を確認すると、賃金への不満、労働条件への不満、業務内容への不満、会社の将来性に対する不安など、さまざまな項目が均等な割合で含まれていることが分かります。このことから、賃金への不満が低所得層が転職を選択する主な理由ではないことが示唆されます。

(図表 1 3) 転職理由の分類と割合

reason	Freq.	Percent	Cum.
会社都合	75	31.25	31.25
不満不安	121	50.42	81.67
イベント	34	14.17	95.83
その他	5	2.08	97.92
不明	5	2.08	100.00
Total	240	100.00	

出典：JPSEDデータより筆者作成

低所得層において非自発的な転職が多い理由は、日本の労働市場の構造的な特性と密接に関連していると考えられます。日本の労働市場は、伝統的に年功序列制と終身雇用制度を通じて雇用の安定性を重視してきました。その結果、雇用に負担を感じた企業は柔軟に活用できる非正規雇用を拡大し、これは雇用形態による労働市場の分離を生むだけでなく、最終的には低所得層と高所得層という経済の二極化をもたらしました。

つまり、非正規雇用である場合、低所得層になる可能性が高まり、逆に言えば、低所得層である場合、非正規雇用である可能性が非常に高くなると理解できます。実際に分析データにおいても、低所得層における非正規雇用の割合は高所得層と比較して非常に高いことが確認されました。低所得層労働者のうち、約半数が非正規雇用であり、彼らは雇用形態の特性上、雇用の安定性が低く、非自発的な転職を経験する確率が高くなるという構造的な問題を抱えています。

また、低所得層が賃金の低下にもかかわらず転職を選択するというよりは、次の職を得るまでに比較的長い期間を要することが、転職時の低所得層の賃金低下を引き起こした可能性も排除できません。データを分析した結果、高所得層の再就職期間は平均13カ月であるのに対し、低所得層はその2倍以上である27カ月に達していました。先行研究によれば、再就職期間が長くなるほど希望賃金が低下する傾向が確認されており（1カ月当たり約1.4%減少）、このような傾向は本研究のデータとも一致しています。²

これらの結果を総合すると、再就職期間が長期化する問題もまた、低所得層が転職時に直面する一つの重要な課題であると考えられます。

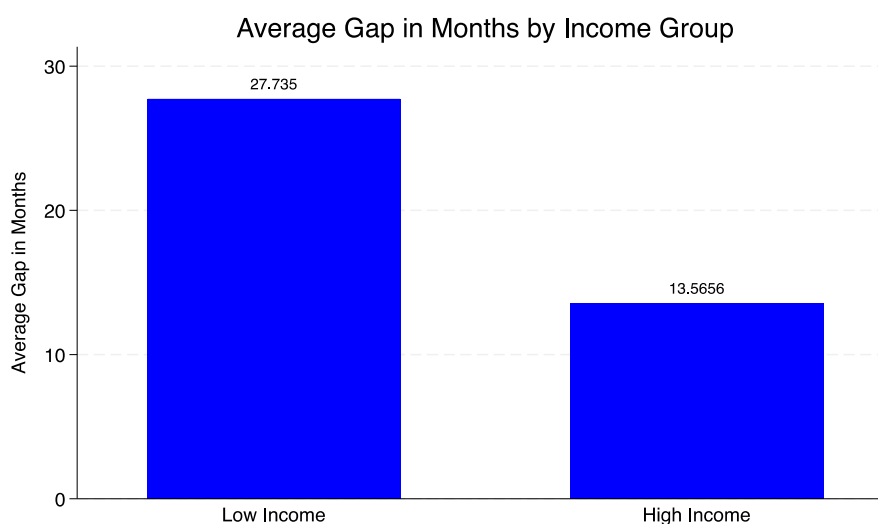
（図表14） 転職理由の詳細分類と割合

² 大日康史（2002）「失業給付によるモラルハザード:就職先希望条件の変化からの分析」 玄田・中田編、前掲書、第8章、pp.175-210。

reasons	Freq.	Percent	Cum.
契約期間の満了	34	14.17	14.17
定年	3	1.25	15.42
会社の倒産・事業所閉鎖	25	10.42	25.83
早期退職・退職勧奨	6	2.50	28.33
解雇	8	3.33	31.67
賃金への不満	25	10.42	42.08
労働条件や勤務地への不満	22	9.17	51.25
人間関係への不満	27	11.25	62.50
仕事内容への不満	24	10.00	72.50
会社の将来性や雇用安定性への不安	22	9.17	81.67
自分の身体的なけがや病気	4	1.67	83.33
自分の精神的な病気	12	5.00	88.33
結婚	5	2.08	90.42
妊娠・出産	4	1.67	92.08
育児・子育て	3	1.25	93.33
介護のため	2	0.83	94.17
独立のため	4	1.67	95.83
その他	5	2.08	97.92
不明	5	2.08	100.00
Total	240	100.00	

出典：JPSEDデータより筆者作成

(図表15) 所得別転職期間の差(月)



出典：JPSEDデータより筆者作成

6. 政策的提言

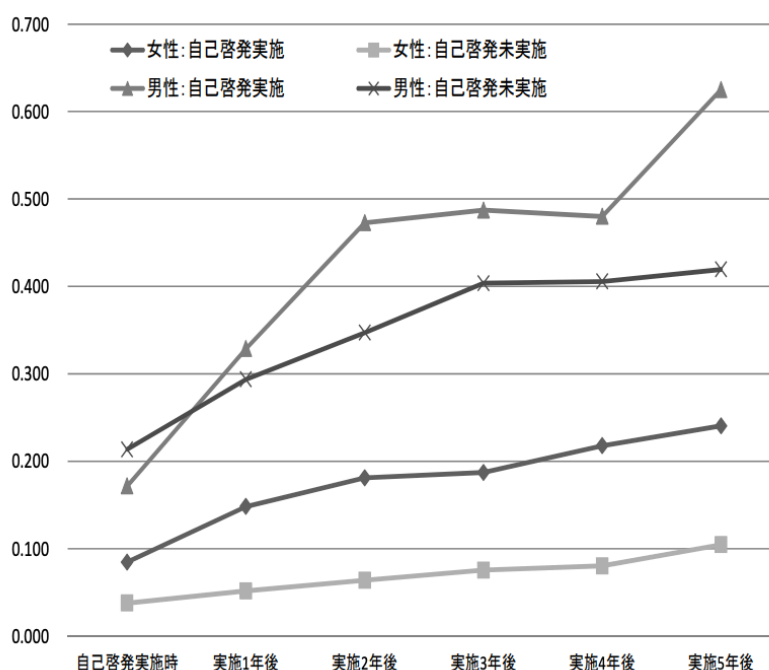
本研究では、イギリスやドイツと異なり、転職が低所得層にとって所得向上のステップとして

十分に機能していないことを確認しました。その原因として、低所得層が転職時に上昇型転職を実現することが難しく、職種選択の幅も限られているという特徴が見られることが分かりました。

特に、強力な労働組合や安定した雇用環境を重視するドイツでも、低所得層の転職者が14%の賃金上昇を経験している点を考慮すると、日本の低所得層が賃金減少を経験する背景には、日本特有の転職パターンが影響している可能性が考えられます。実際に日本と類似する労働環境を持つ韓国では、2022年における転職者の34%が賃金減少を経験しており、その理由として、中小企業から大企業への上昇型転職が非常に困難であることが挙げられます。

これらの分析結果を踏まえて、非正規雇用者が転職市場で競争力を高め、上昇型転職を実現するためには政策的取り組みが不可欠と考えられます。樋口（2013）の研究で、実際に自己啓発を行ったグループの正規雇用化率が非常に高かったことを踏まえると、非正規労働者のスキルを向上させ、より広範な職種選択を可能にするリスキリング（再教育）政策の導入は、実効性の面においてもその重要性が高い政策であると言えるでしょう。

（図表16）自己啓発の有無別正規雇用変換率



出典：平成25年11月5日 経済の好循環実現に向けた政労使会議（第3回会合）資料

日本では現在、非正規雇用者の正規雇用化を支援する複数の政策が実施されています。例えば、企業が非正規雇用者を正規雇用に変換する際の負担を軽減するために「キャリアアップ助成金」制度が存在します。この制度では、正社員化を進めた企業に対し、中小企業には1人当た

り80万円、大企業には60万円の助成金が支給されています。これにより、非正規雇用者を正規雇用へ転換する際のコスト負担が軽減されることが期待されています。

さらに、求職者全体を対象とした公共職業訓練制度では、無料の職業訓練が提供されています。最近では、デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速に伴い、デジタル人材の需要が高まっていることを受け、デジタル教育に一層重点が置かれています。これにより、労働市場の需要に適合した人材の育成が推進されるよう取り組まれています。

しかし、これらの政策にもかかわらず、正規雇用への転換は依然として困難です。リクルート研究所の調査によると、正規雇用を希望する非正規雇用のうち、2022年に正規雇用へ転換できた割合はわずか7.4%にとどまっています。この数値は2016年以降ほぼ横ばいであり、大きな改善が見られていません。この現状を踏まえ、本研究では企業内での転換に加え、企業間の転職を支援するための非正規雇用者向けリスキリング政策を提言します。

特に、非正規雇用者は専門性の不足により、従事できる職種が限定される傾向があります。このため、転職市場で非正規雇用者を即戦力として採用する企業が少なく、正規雇用への転換や賃金引き上げを行うインセンティブが不足しています。非正規雇用者のスキルを向上させるリスキリングを通じて、転職市場での競争力を高め、より多くの選択肢を提供することが求められます。

実際、非正規雇用者向けの職業訓練として「非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練試行事業」が試験的に実施されています。この制度では、非正規雇用者がOJT-JTを通じて能力を開発できるよう、柔軟なスケジュールやオンデマンド形式など多様な学習形態を導入しています。現在は720名を対象に試行的に運用されていますが、非正規雇用者が専門性を身につけることで、転職市場での弱点を補う可能性が期待されています。この制度は、非正規雇用者の上昇型転職を促進する効果があると考えられ、さらなる拡大実施を通じて、より多くの非正規雇用者が利用できる仕組みを構築することが求められます。

7. 結論

本研究は、日本の労働市場における転職と賃金上昇率の関係を所得水準という新たな視点から分析し、従来の研究とは異なるアプローチを試みました。特に、低所得労働者が転職を通じて賃金上昇ではなく減少を経験している現実、日本の労働市場の構造的特性と密接に関連している可能性があることが示されました。この過程で、低所得層の転職パターンである「非正規から非正規への移動」、「同一職務への移動」、「小規模事業所間の移動」が主要な要因として影響していることが明らかになりました。

これらの分析は、低所得労働者が転職を通じて所得上昇の機会を得られないという構造的な問題を浮き彫りにし、この問題を解決するための政策的アプローチが必要であることを強調しました。特に、非正規労働者を対象としたリスキリング政策は、彼らが転職市場で競争力を高め、正規雇用化や高付加価値職務への移動、より大規模な企業への移動といった上昇型転職を実現

することに寄与する可能性があります。

しかしながら、本研究にはいくつかの限界があります。第一に、分析に使用したデータは特定時点のパネルデータであるため、長期的な観点での転職効果を十分に反映していない可能性があります。第二に、低所得層転職者の詳細な職業移動の動機や背景に関する質的な深掘りが不足しており、定量分析で捉えきれなかった重要な要因が除外されている可能性があります。第三に、本研究は日本の労働市場に焦点を当てたものであるため、他国との比較を通じて得られる示唆が限定的である点も課題として挙げられます。

それにもかかわらず、本研究は日本の労働市場の特性を理解する上で有益な知見を提供し、所得水準に基づく転職効果と政策課題を議論した点で意義を持ちます。本研究を基盤として、今後の研究がより多角的な視点から深掘りされることを期待します。

参考文献

論文

- Abdulaziz, M. (2019). Gender differences in occupational mobility and wage effects in Sweden: Evidence from a cohort study. *Scandinavian Journal of Economics*, 121(1), 158-183.
- Bartel, A. P., & Borjas, G. J. (1981). Wage growth and job turnover: An empirical analysis. *Journal of Labor Economics*, 3(3), 366-381.
- Bono, E., & Vuri, D. (2011). Job mobility and wage growth at the beginning of the career: Evidence from Italy. *Labour Economics*, 18(3), 336-346.
- Keith, K., & McWilliams, A. (1997). Job mobility and gender differences in promotions. *Industrial Relations*, 36(3), 329-347.
- Keith, K., & McWilliams, A. (1999). The returns to mobility and job search by gender. *Industrial and Labor Relations Review*, 52(3), 460-477.
- Light, A., & McGarry, K. (1988). Job change patterns and the wages of young men. *Journal of Labor Economics*, 6(3), 281-305.
- Loprest, P. J. (1992). Gender differences in wage growth and job mobility. *American Economic Review*, 82(2), 526-532.
- Mortensen, D. T. (1986). Job search and labor market analysis. In O. Ashenfelter & R. Layard (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (pp. 849-919). Elsevier.
- Pavlopoulos, Dimitris; Fouarge, Didier; Muffels, Ruud; Vermunt, Jeroen K. (2007) : Job Mobility and Wage Mobility of High- and Low-paid Workers, Schmollers Jahrbuch – Journal of Applied Social Science Studies. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, ISSN 1865-5742, Duncker & Humblot, Berlin, Vol. 127, Iss. 1, pp. 47-58, <https://doi.org/10.3790/schm.127.1.47>
- Topel, R., & Ward, M. P. (1992). Job mobility and the careers of young men. *Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 439-479.
- Van den Berg, G. J. (1992). A structural dynamic analysis of job turnover and the costs associated with moving to better jobs. *Journal of Labor Economics*, 10(4), 482-514.
- 大日康史 (2002) 「失業給付によるモラルハザード:就職先希望条件の変化からの分析」 玄田・中田編、前掲書、第 8 章、pp.175-210。

ウェブサイト

- News Tomato. (2023). 비정규직 임금격차 줄이기 위한 정책적 접근 필요. Retrieved from <https://www.newstomato.com/readnews.aspx?no=1232053> (Accessed: 2024-11-24).
- 内閣府. 経済社会の構造と改革に関する報告書(参考資料9). Retrieved from <https://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/k-s-kouzou/shiryou/houkoku/sankoushiryo9.pdf> (Accessed:2024-12-16).
- 日本総合研究所. 活性化する転職市場の現状と経済への影響. Retrieved from <https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/15076.pdf> (Accessed: 2024-11-24).
- 厚生労働省. 事業主のためのキャリアアップ助成金. Retrieved from https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html (Accessed: 2024-11-24).
- 厚生労働省. 令和2年 労働白書 第1章第2節第2項. Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/001156912.pdf> (Accessed: 2024-11-24).
- 厚生労働省. 令和2年 労働経済の分析 2022年版. Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000981627.pdf> (Accessed: 2024-11-24).
- 厚生労働省. 令和2年 賃金構造基本統計調査 第2章第3項. Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/6-18c-r02-2-03.pdf> (Accessed: 2024-11-24).
- 労働政策研究・研修機構(JILPT). (2023). 非正規労働者が働きながらも学びやすい職業訓練を提供し学び直しの支援を. ビジネス・レーバー・トレンド, 2023年11月号. Retrieved from https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2023/11/top_02.html (Accessed: 2024-11-24).
- 労働政策研究・研修機構(JILPT). (2024). 賃上げの定着と「三位一体の労働市場改革」の継続を――2024年の「新資本主義のグランドデザイン及び実行計画」と「骨太の方針」を決定, 2024年8・9月号. Retrieved from https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2024/08_09/special_01.html (Accessed: 2024-11-24).
- 日本経済新聞. (2023). 正社員の壁、人手不足でも 非正規から転換7%どまり
チャートは語る. Retrieved from <https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUF012UZ0R01C23A2000000/> (Accessed: 2024-11-24).
- 労働政策研究・研修機構(JILPT). (2005). 転職と賃金変化: 失業者データによる実証分析. 労働政策研究・研修機構ディスカッションペーパー. Retrieved from https://www.jil.go.jp/institute/discussion/documents/dps_05_004.pdf (Accessed: 2

024-12-29)