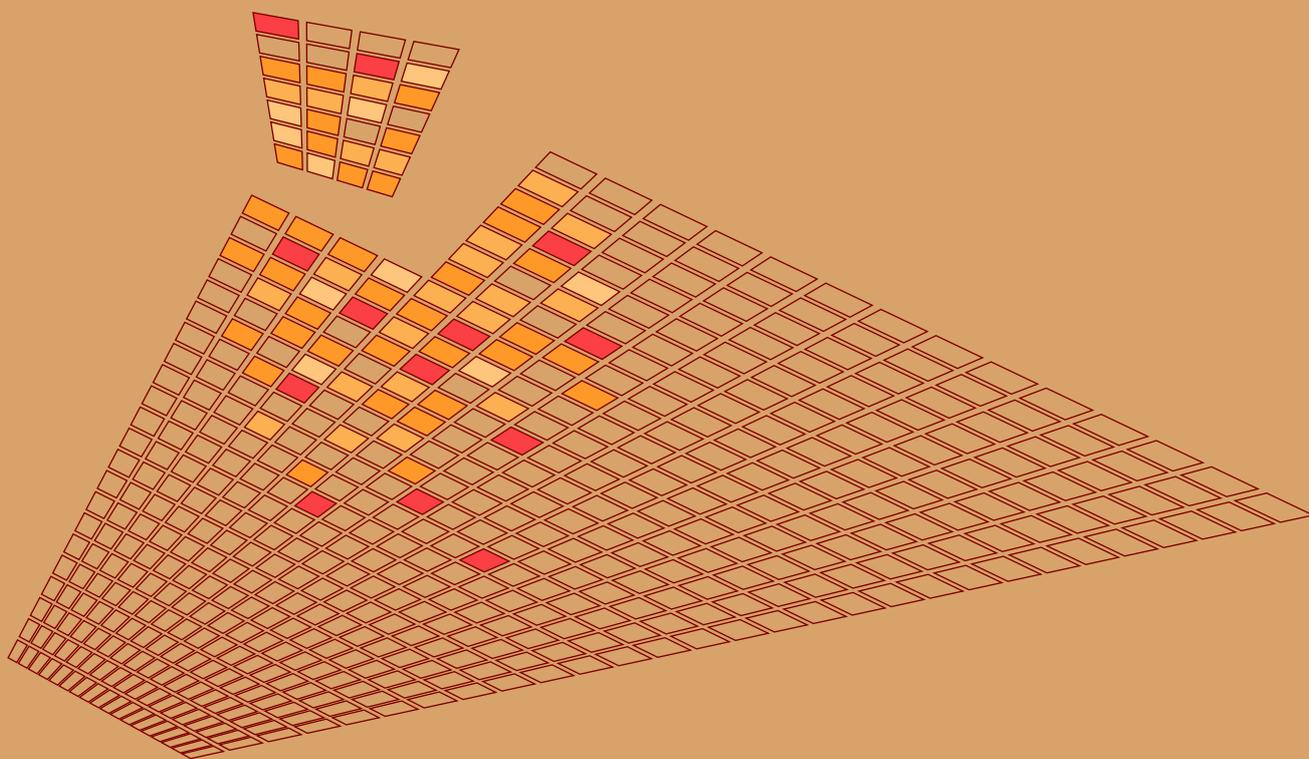


2002 Vol.3
ワークス研究所
RECRUIT

雇用不安と転職の実態

Actual status of employment anxieties
and career change in Japan

ワーキングパーソン調査2000 [分析編]



Works Institute

はじめに

2000年12月に「ワーキングパーソン調査2000(首都圏版)」(速報)を発表して1年余りが経過した。その後、基本報告書が地域別にまとめられ、3大都市圏で合計1万7000人に及ぶ働く人々(ワーキングパーソン)の就業意識と転職の実態が明らかとなった(首都圏版2001年5月、関西版、東海版は2001年6月)。

この間、日本の雇用状況はさらに厳しさを増し、失業率は昨年12月には過去最悪の5.5%、完全失業者数は337万人に達した。失業者が数多く発生する背景には雇用の需要不足に加えて、求人と求職とのミスマッチ問題が大きいことが指摘されてきている。これについて、昨年、「ワーキングパーソン調査」のデータと、経済産業省の「人材ニーズ調査」(1999年)とを比較して雇用のミスマッチの状況を明らかにした(経済産業省とリクルートワークス研究所の共同研究:「雇用のミスマッチの実態分析」2001年7月)。雇用のミスマッチ問題を実証的に解明するために「ワーキングパーソン調査」が活用された事例である。

この調査は、幅広い人々を対象にした本邦初の大規模な調査であることから、先の例にみられるように活用度はきわめて高いと考えられる。ワークス研究所が雇用・労働問題を研究するうえでの基幹となる調査でもあり、今後も隔年での実施を予定している。調査の主目的は就業に関する実態と意識の把握であるが、特に転職とキャリア開発に焦点を当てている。

当初の問題意識に照らして基本的な集計と分析は一通り終わったものの、膨大なこのデータを十分に吟味したとはいえない。そこで、今回、雇用・労働分野の若手中心、下記の俊英5名の学者の方々に、それぞれ自由なテーマ設定で本調査を再分析していただいた。その結果、さらに新たな知見も得られた。これらを通じて現在の深刻化する雇用問題を解きほぐし、新たな解決への糸口が見出されることを願っている。

最後に、本報告書は企業の経営者や人事担当者のみならず、雇用労働分野の有識者や行政関係者など幅広い分野の人々にお読みいただければ幸いである。

2002年3月
株式会社リクルート ワークス研究所
主幹研究員 角方正幸

論文執筆者：樋口 美雄(慶應義塾大学商学部教授)
(掲載順) 阿部 正浩(獨協大学経済学部専任講師)
太田 聡一(名古屋大学大学院経済学研究科助教授)
黒澤 昌子(明治学院大学経済学部助教授)
仙田 幸子(獨協大学経済学部専任講師)

雇用不安と転職の実態

Actual status of employment anxieties and career change in Japan
ワーキングパーソン調査 2000【分析編】

目次

はじめに 1

ワーキングパーソン調査 2000 調査概要 4

第1章

今どんな人が雇用不安を感じているか

樋口美雄（慶應義塾大学商学部教授）

1. 雇用不安と景気 7
2. だれが雇用不安を強く感じているか 8
3. むすびに代えて 17

第2章

働き方の満足度と雇用・賃金リスク

阿部正浩（獨協大学経済学部専任講師）

1. ワーキングパーソンは満足しているか 21
2. 満足度を分析する意義と問題 23
3. 就業形態の多様化と満足度 24
4. 賃金システムの変更と満足度の関係 32
5. 仕事への不満の対処法としての転職 36
6. まとめ 40

第3章

転職プロセスと、その成功要因

太田聡一（名古屋大学大学院経済学研究科助教授）

1. 転職とは何か 47
2. 転職の実態 53
3. 詳細分析 60
4. まとめに代えて 成功する転職の秘訣 70

第4章

学び行動と資格活用の実態

黒澤昌子（明治学院大学経済学部助教授）

1. 「学び」の実態を探る 77
2. 学びへの取り組み 78
3. もうひとつの「学び」
～日常的な情報収集活動の実態 88
4. ワーキングパーソンの資格保有状態と
英会話・パソコン操作能力の実態 90
5. 所得への影響 99
6. まとめ 106

第5章

多様な働き方は本当に可能なのか

仙田幸子（獨協大学経済学部専任講師）

1. 雇用形態の多様化はワーキングパーソンへの順風か 115
2. 「選択肢の多様化」か 116
3. 多様化は進んでいないのか 131
4. 「転職」「フリーター」という経験 136
5. キャリア形成における「学び」の役割 139
6. まとめ 143

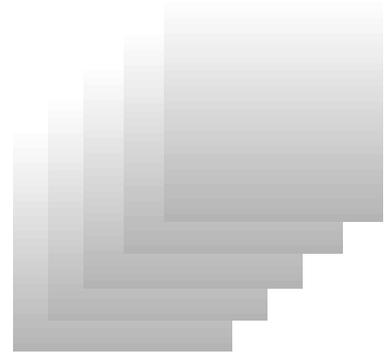
調査概要

目的	首都圏、東海（名古屋）、関西で働く人々の就業に関する実態と意識、特に転職とキャリア開発を中心に明らかにする
調査対象集団	首都50 km圏内（東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、茨城県）、名古屋30 km圏内（愛知県）、関西30 km圏内（京都府、大阪府、兵庫県）で、正規社員・正規職員、契約社員・嘱託、パート・アルバイトとして就業している18～59歳の男女（学生を除く）
サンプル数	17253名（男性：11862名、女性：5391名）
サンプリング	エリアサンプリング 社員グループとパート・アルバイトグループに分け、性別・年齢5歳階級別にわりつけを行った 社員グループは、「正規社員・正規従業員」「嘱託」「人材派遣企業の派遣社員」 パート・アルバイトグループは、「パート」「アルバイト」
ウェイトバック	回収サンプルを母集団人数にわりもどす形のウェイトバックを行った 母集団として用いたのは「平成7年度就業構造基本調査」の雇用者数（役員とその他を除く） 社員グループとパートアルバイトに分けた、性別・年齢5歳階級の人数 なお、18、19歳は、15～19歳の15歳以上人口に、高校進学率、高卒者進学率を考慮して推計した人数を用いている ウェイト値は右下表参照
調査機関	2000年8月17日～10月17日
調査方法	訪問留め置き法
就業者の定義	2000年7月最終週に1日でも雇用されて就業した人

ウェイト値

	全国					
	就業者数		回収数		ウェイト値	
	正社員 (千人)	PA (千人)	正社員 (人)	PA (人)	正社員	PA
男性	12508	903	11115	747		
18～19歳	118	148	89	110	1.326	1.345
20～24歳	1208	441	1051	364	1.149	1.212
25～29歳	2088	124	1848	145	1.130	0.855
30～34歳	1773	56	1852	37	0.957	1.514
35～39歳	1489	27	1673	22	0.890	1.227
40～44歳	1381	24	1544	21	0.894	1.143
45～49歳	1755	30	1616	12	1.086	2.500
50～54歳	1452	22	793	16	1.831	1.375
55～59歳	1244	31	649	20	1.917	1.550
女性	5193	3656	3818	1573		
18～19歳	69	163	92	74	0.750	2.203
20～24歳	1149	446	1140	239	1.008	1.866
25～29歳	1123	303	1018	205	1.103	1.478
30～34歳	587	283	556	211	1.056	1.341
35～39歳	414	355	467	270	0.887	1.315
40～44歳	422	489	132	147	3.197	3.327
45～49歳	579	699	183	191	3.164	3.660
50～54歳	467	526	125	133	3.736	3.955
55～59歳	383	392	105	103	3.648	3.806
総計	22260		17253			

このデータは、首都圏版、東海（名古屋）版、関西版として、それぞれ別々に集計したデータを統合したもの

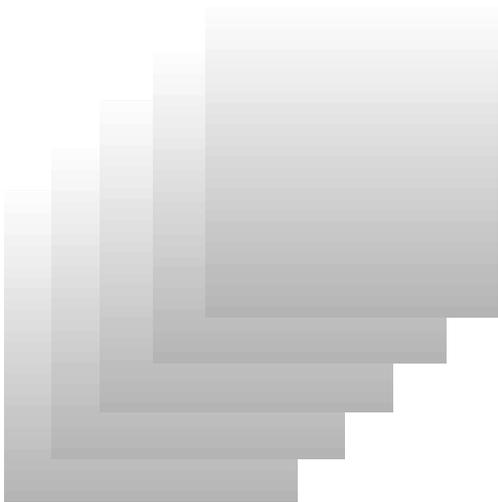


第1章

今どんな人が雇用不安を感じているか

慶應義塾大学商学部教授 樋口美雄

1. 雇用不安と景気
2. だれが雇用不安を強く感じているか
3. むすびに代えて



第1章

今どんな人が雇用不安を感じているか

慶應義塾大学商学部教授 樋口美雄

1. 雇用不安と景気

景気低迷が続く中、失業率が急激な勢いで上昇を続けている。10年前の1990年には2.1%であった完全失業率が2000年には2倍強の4.7%に上昇した。そしてその後も上昇を続け、6%に迫る勢いである。

雇用収縮が鮮明になる中、今回の不況では従来と違った動きが目立つようになった。従来は大企業の男性正社員の雇用は相対的に安定していた。それが近年もっとも雇用が大きく減少しているのは、この大企業男性正社員である。パートタイマーや派遣労働者の雇用が伸びているのに、彼らの雇用は前の年に比べ現在70万人ほど削減されている。彼らはそれぞれの世帯における稼得責任を背負った世帯主である場合が多い。その彼らの雇用が削減されることは人々の雇用不安を一層深刻なものにしている。

人々の間に広がりを見せる雇用不安は景気後退の結果であるのと同時に、最近ではさらに不況を長期化させる原因の役割をも演じるようになってきた。人々の将来に対する雇用不安が高まれば、所得をいま使わないで、将来のために取っておこうとする人が増える。それだけ消費支出は削減され、貯蓄を拡大することになる。従来は、景気が後退し所得が低迷しても、消費性向は上昇したから、消費需要は一定に保たれ、景気後退の下支えの役割を演じてきた。ところが最近では家計所得が減少するのに加えて、消費性向までもが低下してしまったために、消費支出が減少し、景気の下支えの役割を演じなくなってきた。2000年度『経済白書』の指摘を待つまでもなく、雇用不安の国民への広がりが、景気回復を遅らせる一因となっていることは明らかである。

しかしなぜそれまでに人々の雇用不安は広がりを見せているのだろうか。雇用の収縮していることが最大の原因であることはいうまでもない。だが、いま勤めている企業の経営が危機に瀕しても、自分を受け入れてくれる受け皿が用意されていれば、それほどまでに雇用不安を感じなくてもすむとの指摘もある。事実、政府は、過剰雇用を抱えて

いる企業から労働者が排出されても、労働市場が流動化していれば、成長企業にその人たちが転職することによって「失業なき円滑な労働移動」は可能になると主張してきた。そしてそのためにはミスマッチ失業を解消することこそが重要であり、「職業紹介機能の強化」と「労働者の能力開発」こそが、雇用政策の最重要課題となると考えられてきた。

だが、どんなに職業紹介機能が強化され、労働者の能力が開発されたところで、雇用の受け皿がないかぎり、失業なき円滑な労働移動は実現しない。どれだけ雇用の受け皿があるかは、業種や職種によって異なっていよう。そして転職によってその人がどれだけ経済的損失を被るかも業種や転職によって異なっている。はたして人々の雇用不安の違いは、業種別、職種別の外部労働市場の成立と、どの程度関連しているのだろうか。

以下では、どのような人が雇用不安を強く感じているかを分析することによって、これを軽減するための対策について、検討していくことにする。

2. だれが雇用不安を強く感じているか

同じような景気後退の局面にあっても、人によって雇用不安の感じ方は大きく異なっている。2000年において行われた今回の調査でも、男性の57%の人が多少なりとも雇用不安を感じているのに対し、43%の人は雇用不安を感じていない。女性にしても雇用不安を感じている人が51%であるのに対し、雇用不安を感じていない人が49%存在する。年齢や学歴、企業規模別に雇用不安を感じている人々の割合を見ても、そこには大きな違いが存在する。たとえば男性の「雇用不安を持っている」と回答した人の割合を学歴別にみると、中卒が20%、高卒が18%、専門学校卒が21%と高いのに、短大卒になると17%、文系大卒は16%、理系大卒が15%と下がる（表1）。

もともとどのような人が雇用不安を感じやすいかを考えると、現在勤めている企業において雇用が安定しているかどうかとともに、自分が職を失ったとき、再就職しやすいかがこれには強く影響していると思われる。他の企業でも通用するような技能を身につけておけば、いま勤めている企業が倒産したとしても再就職は比較的容易に行えるから、雇用不安を感じなくてもすむといわれるが、はたしてこれは本当だろうか。経済学では、その企業でしか通用しない技能のことを「企業特長的技能」と呼び、他の企業でも通用する技能のことを「一般的技能」と呼んでいるが、それぞれの技能特性は職

種によって異なっていることが予想される。たとえば職種別労働市場が成立している専門的職業従事者の場合、企業特殊的技能の色彩は薄く、一般的技能の特性を持ち合わせているように思えるが、はたして職種によって雇用不安をもっている人の割合に違いは見られるのだろうか。以下では、どのような人が雇用不安を感じ、どのような人が感じてないかを、性や年齢、学歴、企業規模、職種、給与水準や雇用の増減と関連させて検討していくことにする。

表1 男女学歴別雇用不安を持っている人の割合

(男女別)

	不安を持っている	少し不安を持っている	あまり不安を持っていない	不安を持っていない	Total
男性	1871	4214	2909	1604	10598
	17.65%	39.76%	27.45%	15.13%	100
女性	631	1713	1529	683	4556
	13.85%	37.60%	33.56%	14.99%	100

(男性最終学歴別)

	不安を持っている	少し不安を持っている	あまり不安を持っていない	不安を持っていない	Total
中学校	136	260	170	126	692
	19.65%	37.57%	24.57%	18.21%	100
高等学校	744	1600	1092	595	4031
	18.46%	39.69%	27.09%	14.76%	100
専門学校	219	434	287	110	1050
	20.86%	41.33%	27.33%	10.48%	100
短期大学	73	183	122	61	439
	16.63%	41.69%	27.79%	13.90%	100
大卒以上 (その他)	44	80	58	29	211
	20.85%	37.91%	27.49%	13.74%	100
大卒以上 (文系)	415	1005	692	413	2525
	16.44%	39.80%	27.41%	16.36%	100
大卒以上 (理系)	236	642	477	268	1623
	14.54%	39.56%	29.39%	16.51%	100

(女性最終学歴別)

	不安を持っている	少し不安を持っている	あまり不安を持っていない	不安を持っていない	Total
中学校	29	55	53	20	157
	18.47%	35.03%	33.76%	12.74%	100
高等学校	268	671	588	255	1782
	15.04%	37.65%	33%	14.31%	100
専門学校	106	322	272	107	807
	13.14%	39.90%	33.71%	13.26%	100
短期大学	138	392	355	172	1057
	13.06%	37.09%	33.59%	16.27%	100
大卒以上 (その他)	12	26	22	13	73
	16.44%	35.62%	30.14%	17.81%	100
大卒以上 (文系)	66	202	184	87	539
	12.24%	37.48%	34.14%	16.14%	100
大卒以上 (理系)	9	43	50	27	129
	6.98%	33.33%	38.76%	20.93%	100

年齢による違い

たくさんの要因が雇用不安に影響をもたらしていると考えられる以上、他の要因の違いを無視し、特定の要因だけを取り上げて比較検討しても、正確な違いを見出すことはできない。たとえば学歴による違いを見出そうとした場合、他の要因の違いを無視して単純に中卒と大卒の雇用不安をもつ人の割合を比較しても、ときにはそれが給与による差を反映したものであったり、あるいは企業規模による違いを反映したものであったりする。こうした問題を回避するためには、給与や企業規模が同じ個人をサンプルから取り出してきて、それでも学歴によって違いがあるかどうかを検討しなければならないが、サンプル数に限界がある以上、こうした方法を取ることもできない。このため、ここではプロビット分析という計量経済学手法を用いて、他の要因が同じであったとしても、それぞれの特性によって雇用不安に差があるかどうかを検討してみることにする。

表2がこの方法を用いたときの男性の推定結果であり、表3が女性の推定結果である。ここでは「雇用不安を持っている」と回答した人、あるいは「少し雇用不安を持っている」と回答した人を1、「雇用不安を持っていない」と回答した人、あるいは「あまり雇用不安を持っていない」と回答した人をゼロとして、これを被説明変数としてプロビット分析を行った結果が示されている。表2、表3の第1列は正社員、非正規社員、すべてのサンプルを用いたときの推定結果であり、該当する産業・職種の雇用の増減（『労働力調査』の産業大分類の対前年増減率）および産業別賃金の変化（『毎月勤労統計』の所定内給与の対前年変化率）を説明変数に加えた結果であり、第2列は全サンプルを用いてこれら2変数を取り除いたときの推定結果を示す。また第3列はサンプルを正社員に限定したときの推定結果であり、雇用の増減、賃金の増減を説明変数に加えているのに対し、第4列はこの変数を取り除いている。

まず年齢の違いによる雇用不安の違いに着目する。全サンプル、および正社員に限定したサンプル、いずれを用いた推定結果においても、1次項、2次項はいずれも統計的に有意な値をとっているから、年齢によって人々の感じる雇用不安は明らかに異なっていると見えよう。男女とも1次項はプラスの係数、2次項はマイナスの係数を取っている。このことは、年齢が上昇するにつれ雇用不安を持つ人が増加する一方、その増え方は年齢とともに徐々に逡減していくことがわかる。推定結果を用いて、雇用不安は何歳でピークに到達するかを計算してみる。1次項の係数を2次項の係数の2倍の値で割った年齢

表2 雇用不安に関するプロビット分析の推計結果(男性)

		「雇用不安を持っている」、「少し雇用不安を持っている」=1 「雇用不安を持っていない」、「あまり雇用不安を持っていない」=0			
		正社員+非正規社員		正社員のみ	
		限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
	年齢	0.1268 ***	0.0965 ***	0.1272 ***	0.0907 ***
	年齢×年齢	-0.0015 ***	-0.0012 ***	-0.0015 ***	-0.0012 ***
	賃金の対数値	-0.3561 ***		-0.4552 ***	
	外資系企業ダミー	0.0801	0.0296	0.1842 **	0.1118
	配偶者の有無	-0.0169	-0.0651 *	0.0162	-0.0474
就業形態 (ベース: 正社員)	契約社員・派遣社員	0.2414 ***	0.3267 ***		
	フリーター	-0.2394 ***	-0.0762		
	パートタイマー	-0.0813	0.1907		
学歴 (ベース: 高卒者)	中卒ダミー	-0.0870	-0.0629	-0.1065 *	-0.0657
	専門学校卒ダミー	0.0391	0.0406	0.0127	0.0156
	短大卒ダミー	0.0291	0.0195	0.0457	0.0362
	大卒以上ダミー(文理以外)	0.0751	0.0518	0.0648	0.0311
	文系大卒以上ダミー	0.0260	0.0085	0.0207	-0.0057
	理系大卒以上ダミー	-0.0274	-0.0504	-0.0057	-0.0398
企業規模 (ベース: 1-29人規模)	規模30-99	0.0255	0.0071	0.0183	-0.0011
	規模100-499	0.0449	0.0097	0.0204	-0.0234
	規模500-999	0.0799	0.0369	0.0621	0.0025
	規模1000-4999	-0.0020	-0.0703	0.0068	-0.0796 *
	規模5000以上	-0.1206 **	-0.2085 ***	-0.1133 ***	-0.2272 ***
	公務	-0.5299 ***	-0.5937 ***	-0.5329 ***	-0.6191 ***
職種 (ベース: 一般事務)	生活衛生サービス職	-0.1252	-0.0437	-0.1631	-0.0657
	飲食物調理職	0.1019	0.1566	0.1568	0.2112 **
	接客・給仕職	0.2512 **	0.2880 ***	0.2174 *	0.2647 **
	施設管理サービス	-0.0718	-0.0131	-0.1015	-0.0251
	その他サービス職業従事者	0.0650	0.0758	0.1031	0.1040
	保安・警備職	-0.2018	-0.1635	-0.2404 *	-0.2082 *
	農林漁業関連職	-0.0659	0.0171	-0.1351	-0.0584
	ドライバー	0.1963 ***	0.2689 ***	0.2070 ***	0.2885 ***
	その他	0.0125	0.0829	-0.0041	0.0580
	製造・生産工程作業員	-0.0468	0.0181	-0.0479	0.0250
	建設・土木・採掘等作業員	-0.0308	0.0061	-0.0553	-0.0121
	その他労務作業員	-0.0505	0.0136	-0.0219	0.0411
	会社・団体等管理職	-0.1331 **	-0.1447 ***	-0.1018 *	-0.1253 **
	企画・販促系事務職	-0.0002	-0.0098	0.0021	-0.0113
	財務・会計・経理	-0.0207	-0.0136	-0.0015	-0.0017
	営業・販売事務従事者	0.2012 ***	0.2158 ***	0.2007 ***	0.2149 ***
	OA機器オペレーター	-0.1827	-0.1802	-0.0952	-0.1123
	商品販売従事者	0.1027	0.1525	-0.0409	0.0129
	仲介・代理・仲立ち	0.2171	0.2354	0.2232	0.2328
	その他事務従事者	0.0232	0.0162	0.0735	0.0615
	農林水産業・食品技術者	0.2117	0.1862	0.1196	0.0951
	機械・電気技術者	0.0645	0.0762	0.0790	0.0892
	鉱工業技術者	-0.0553	-0.0478	-0.0601	-0.0561
	建設土木測量技術者	0.1585 **	0.1590 **	0.1610 **	0.1576 **
	ソフト・インターネット関連技術者	0.0289	-0.0068	0.0403	-0.0040
	その他の技術者	0.1751	0.1555	0.1656	0.1365
	医師・歯科医師・獣医師・薬剤師	-0.2643	-0.4492 *	-0.0125	-0.2395
	保健師・助産師・看護師	0.0949	0.1728	0.3575	0.4566
	医療技術者	0.0557	0.0099	0.1347	0.0827
	その他の保健医療専門職	-0.2287	-0.1652	-0.2308	-0.1549
	社会福祉専門職	-0.1425	-0.0933	-0.0569	-0.0131
	法務関連専門職	-0.3735	-0.3951	-0.3386	-0.3937
	経営関連専門職・コンサルタント	-0.2450	-0.3104	-0.2334	-0.3195
	文芸家、記者、編集者	0.1184	0.0821	0.1757	0.1480
	美術家、写真家、デザイナー	0.4123 *	0.3753	0.2306	0.2087
	金融関連技術職	0.1821	0.1149	0.2008	0.1087
	ゲーム関連専門職	0.9386	0.9104	0.7800	0.7456
	広告・出版・マスコミ専門職	0.1606	0.0830	0.1936	0.0958
	印刷関連専門職	0.1537	0.1902	0.1134	0.1507
	ファッション・インテリア関連専門職	-0.2545	-0.2085	-0.2357	-0.2437
	その他の専門的・技術的職業	-0.3026 ***	-0.3421 ***	-0.2808 **	-0.3507 ***
	雇用の増減	-0.2831		-0.3388 *	
賃金の増減	-0.0041		-0.0049		
自発的離職ダミー	-0.0412	-0.0257	-0.0514	-0.0301	
非自発的離職ダミー	0.0950	0.1342	0.0371	0.0923	
フリーター経験の有無	0.1332 ***	0.1570 ***	0.1322 ***	0.1659 ***	
cons	-0.0416	-1.5163 ***	0.5384 *	-1.3810 ***	
N	10139	10217	9186	9251	
対数尤度	-6644.3970	-6742.3113	-6033.5010	-6131.7101	
Prop > chi2	0	0	0	0	
擬似決定係数	0.0386	0.0324	0.0391	0.0308	

*** 1%で有意
** 5%で有意
* 10%で有意

表3 雇用不安に関するプロビット分析の推計結果(女性)

		「雇用不安を持っている」、「少し雇用不安を持っている」=1 「雇用不安を持っていない」、「あまり雇用不安を持っていない」=0			
		正社員+非正規社員	正社員+非正規社員	正社員のみ	正社員のみ
	年齢	0.1235 ***	0.1216 ***	0.1491 ***	0.1288 ***
	年齢×年齢	-0.0015 ***	-0.0015 ***	-0.0018 ***	-0.0016 ***
	賃金の対数値	-0.0895 **		-0.2759 ***	
	外資系企業ダミー	-0.0300	-0.0370	0.0278	-0.0026
	配偶者の有無	-0.2313 ***	-0.2157 ***	-0.2566 ***	-0.2273 ***
就業形態 (ベース: 正社員)	契約社員・派遣社員	0.2593 ***	0.3115 ***		
	フリーター	0.1081	0.1713		
	パートタイマー	-0.0883	-0.0009		
学歴 (ベース: 高卒者)	中卒ダミー	0.0493	0.0529	0.0801	0.1344
	専門学校卒ダミー	0.0449	0.0435	-0.0128	-0.0314
	短大卒ダミー	-0.0494	-0.0573	-0.0497	-0.0864 **
	大卒以上ダミー(文理以外学部)	-0.1003	-0.0837	-0.4069	-0.4456 **
	文系大卒以上ダミー	-0.0904	-0.1229	-0.1329	-0.2147 ***
	理系大卒以上ダミー	-0.3679 ***	-0.3955 ***	-0.3580 **	-0.4301 ***
企業規模 (ベース: 1-29人規模)	企業規模30-99	0.0960	0.0903	0.0632	0.0463
	企業規模100-499	0.1088	0.0880	0.1216	0.0834
	企業規模500-999	0.1709 **	0.1440	0.2582 **	0.1910
	企業規模1000-4999	0.0937	0.0646	0.0513	-0.0061
	企業規模5000以上	0.0813	0.0689	0.0954	0.0650
	公務	-0.2676 **	-0.2887 ***	-0.3774 ***	-0.4385 ***
職種 (ベース: 一般事務)	家政婦・ホームヘルパー	-0.1722	-0.1685	-0.3874	-0.2942
	生活衛生サービス職	-0.2156	-0.2391	-0.2241	-0.2934
	飲食物調理職	-0.0550	-0.0361	-0.1565	-0.1497
	接客・給仕職	-0.0028	-0.0113	0.0901	0.0410
	施設管理サービス	-0.4750	-0.4765	0.5959	0.5634
	その他サービス職業従事者	0.0729	0.0517	0.3085	0.2058
	農林漁業関連職	0.0004	0.0784		
	ドライバー	-0.2027	-0.3352	-0.2190	-0.3018
	その他運転	0.1098	0.2365	0.2071	0.4674
	製造・生産工程作業	0.0028	0.0183	0.3210	0.3936 **
	その他労務作業	-0.1555	-0.1606	-0.4160	-0.3952
	会社・団体等管理職	-0.0869	-0.0933	-0.1046	-0.0849
	企画・販促系事務職	-0.2014	-0.2004	-0.1165	-0.1201
	財務・会計・経理	0.0282	0.0214	-0.0494	-0.0498
	営業・販売事務従事者	0.1234	0.1400	0.1442	0.1976
	OA機器オペレーター	0.1943	0.1940	0.4285	0.4500 **
	商品販売従事者	0.0498	0.0650	0.0664	0.1327
	仲介・代理・仲立ち	0.0878	0.1261	0.0818	0.1777
	その他事務従事者	0.0855	0.0570	0.1617	0.2088
	農林水産業・食品技術者	0.6104	0.5757	0.2568	0.1715
	機械・電気技術者	-0.1084	-0.1357	-0.1480	-0.2539
	鋳工業技術者	0.2886	0.2990	0.2624	0.2837
	建設土木測量技術者	-0.0875	-0.1224	-0.0365	-0.0857
	ソフトウェア・インターネット関連技術	0.3810	0.3455 **	0.3044	0.2314
	その他の技術者	0.5315	0.5182	0.6639	0.6750
	医師・歯科医師・獣医師・薬剤師	-0.0368	-0.0882	0.1255	0.0121
	保健婦・助産婦・看護婦	-0.1701	-0.2105	-0.0373	-0.1514
	医療技術者	-0.2792	-0.3459	-0.0927	-0.2391
	その他の保健医療専門職	0.1781	0.1129	0.3258	0.1966
	社会福祉専門職	-0.1106	-0.1226	0.0057	-0.0545
	経営関連専門職・コンサルタント	-0.0554	-0.0085	-0.0172	0.0929
	文芸家、記者、編集者	1.4048 ***	1.3909 ***	1.3000 **	1.2854 **
	美術家、写真家、デザイナー	0.0757	0.0194	0.6890	0.5740
	金融関連技術職	0.3036	0.2433	0.1706	0.1786
	広告・出版・マスコミ専門職	0.2506	0.2181	0.5076	0.4182
	印刷関連専門職	0.7267 **	0.6972 **	0.8231 **	0.7375 *
	ファッション・インテリア関連専門職	0.7544 ***	0.7183 ***	0.8161 **	0.7419 **
	その他の専門的・技術的職業	-0.1255	-0.1660	-0.1035	-0.1744
	雇用の増減	-0.2418		-0.7364 *	
	賃金の増減	-0.0035		-0.0009	
	自発的離職ダミー	-0.0092	0.0022	-0.1189	-0.0700
	非自発的離職ダミー	0.2709 ***	0.2739 ***	0.1423	0.2099
	フリーター経験の有無	0.1240 **	0.1249 **	0.0773	0.1003
	cons	-1.6860 ***	-2.1375 ***	-1.0827 **	-2.2006 ***
N		4305	4409	2607	2684
対数尤度		-2873.7835	-2944.5823	-1724.3668	-1787.2145
Prop > chi2		0	0	0	0
擬似決定係数		0.0364	0.0361	0.0456	0.0391

*** 1%で有意
** 5%で有意
* 10%で有意

がピークになるはずであるから、表2の第1列を例にとると、1次項の係数は0.1268となっており、2次項は-0.00152で、この値から雇用不安のピーク年齢を求めると、41.6歳となる。すなわち41.6歳まで雇用不安を持つ人が増える一方、その後は減少する傾向にある。男女いずれの推定結果においても、また全サンプル、正社員サンプルを用いたときの推定結果いずれにおいても、40歳代前半において雇用不安を感じている人は最大になる。それだけ中年層がいっそう強く雇用不安を感じているといえよう。

雇用形態による違い

非正規社員を含めた全サンプルを用いたときの雇用形態の違いによる雇用不安の違いを見ると、同じ非正規社員でも雇用不安の感じ方は異なっている。男女ともに契約社員・派遣社員は正社員に比べて雇用不安を感じている人が多い。しかしフリーターは、とくに男性の場合、むしろ正社員よりも雇用不安を感じている人は少ない。パートタイマーにしても雇用不安を感じている人は正社員とほとんど差がないという結果になっている。

賃金・雇用の増減による違い

賃金水準については、賃金の高い人ほど雇用不安を感じている人は明らかに少ない。業種別の賃金変化率を説明変数に加えた結果をみると、賃金上昇率が高い業種ほど雇用不安を感じる人は少ないように思えるが、統計的には有意な係数にはなっていない。また業種別職種別に雇用者数の変化率を説明変数とした係数をみると、男女とも第3列に示された正社員の推定結果では統計的に有意なマイナスの値を取っており、雇用の伸びている業種・職種のほうが雇用不安を持っている人は少ないといえる。今回の調査結果を用いて、別途、転職希望をもっているかどうかについて分析した結果では、雇用の伸びている業種・職種のほうが明らかに転職を希望している人の割合は高く、外部に雇用機会が多いか少ないかが転職希望者の増減に大きく寄与しているといえる。労働市場を流動化させるには、なんといっても雇用の拡大が不可欠であることを裏付ける結果になっている。

学歴による違い

男性の場合、学歴による雇用不安の違いは観察されない。女性では学歴が高いほうが

雇用不安を持つ人は少なく、とくに理系大卒において少ないといえよう。

企業規模による違い

男性の場合、従業員が999人以下の企業では雇用不安を持っている人の割合に差はない。いやむしろ、1～29人規模の零細企業に比べ、30～99人規模、100～499人規模、500～999人規模のほうが雇用不安を持っている人のほうが多いとさえいえる。1000人以上の大企業になると雇用不安を感じている人は少なくなる。公務員で雇用不安を感じている人は明らかに少ない。

こうした様相は、女性では若干異なる。1～29人規模の零細企業に比べ、30～99人規模、100～499人規模、500～999人規模と規模が拡大するにつれ、雇用不安を感じる人は有意に増える。こうした傾向は男性と同じだが、男性と違って1000人を超えても、1～29人規模の零細企業に比べて大企業のほうが雇用不安を感じる人が減るわけではない。公務員においては雇用不安を持っている人が少ないのは男性と同じである。

職種による違い

一般事務職を基準にし、これと比べそれぞれの職種において雇用不安を感じている人の割合がどのように異なるかを検討してみると、職種による差はそう大きくない。男性の場合、一般事務職に比べ雇用不安を感じる人の多い職種は、接客・給仕職、ドライバー、営業・販売事務従事者、建設土木測量技術者である。これに対し、雇用不安を持っている人の少ない職種は、保安・警備職、会社・団体等管理職、その他の専門的・技術的職業従事者であり、統計的に有意になっていないが、その他の保健医療専門職、社会福祉専門職、法務関連専門職、経営関連専門職といった専門職においても雇用不安を感じている人は少ない。

他方、女性では一般事務職に比べ雇用不安を感じている人の多い職種は、ソフトウェア・インターネット関連技術者、文芸家・記者・編集者、印刷関連専門職、ファッション・インテリア関連専門職である。逆に一般事務職に比べ雇用不安を持っている人の割合が有意に少ない職種は見当たらない。

職歴による違い

過去に転職の経験があるかどうか、あるいはフリーターの経験があるかどうかによって、雇用不安に対する感じ方はどのように異なっているだろうか。男性の場合、前の企業を自発的に辞めた人はいまの企業に対して感じる雇用不安は弱く、逆に企業倒産等により非自発的に辞めた人は雇用不安が強い傾向はあるが、統計的には有意になっていない。総じて、転職経験をもっている人も、転職経験のない人に比べ、雇用不安を感じている人が多いとはいえない。しかし過去にフリーターを経験していた人については、雇用不安を感じている人が多く、現在、正社員になっている人に限定しても雇用不安を持つ人が有意に多いという結果になっている。

女性の分析結果をみると、企業都合により非自発的に前の企業を辞めた人は、いまでも雇用不安を持っている人が多い。またフリーターの経験者についても同じことがいえ、雇用不安を感じている人が多い。ただし現在、正社員になっている人に限定すれば、こうした違いは見られない。それだけ非自発的に前の企業を辞めた人やフリーターの経験をもつ人はなかなか正社員として就職することが難しく、いまでも非正規社員にとどまっている人が多いといえよう。

別途、今回の調査結果を使って現在、正社員になっている人について、賃金を分析した結果では、フリーターの経験者は年齢や学歴等が同じであるとしても賃金は有意に低くなっている。男性の場合、転職経験のないものに比べ10%程度低く、女性では15%程度低いという結果になっている。転職経験があっても、前職が正社員であれば、転職の経験がない人と比べて賃金に差が見られないのとは対照的になっている。総じて、フリーターの経験はそのときの雇用条件ばかりではなく、その後の賃金においても不利な要因になっており、雇用不安を感じる者が多くなっているということは特筆に価する。

3. むすびに代えて

雇用不安を感じるかどうかは、極めて主観的な問題である。悲観的な人は雇用不安を感じるであろうし、楽観的な人は感じない。同じ状況に置かれたとしても、雇用不安を感じる人もいれば、感じない人もいる。しかし、多数の人を観察してみると、そこには雇用不安に影響を及ぼしている2つの要因を見出すことができる。ひとつは、いま勤めている企業においてどの程度雇用が保障されているかであり、もうひとつはその人が勤めている企業を辞めざるを得ない状況になった場合、どの程度の経済的、時間的費用負担で再就職先を見出すことができるかである。いま勤めている企業において大幅に雇用が削減されていけば、どんなに楽観的な人であっても、雇用不安を感じざるを得ないだろうし、その受け皿がないとなればその不安はますます強まらざるを得ない。

前節の分析結果は、性や年齢、就業形態、学歴、企業規模、職種、職歴によって、雇用不安を感じている人の割合には差があることが示された。そこで示された結果は、概ね事前に予想されたものを裏付けるものであった。たとえば世帯において稼得責任を背負っている男性のほうが、女性よりも雇用不安を感じるものが多く、また正社員よりも非正規社員のほうが雇用不安を持っている人が多かった。ただし同じ非正規社員でも、パートタイマーの雇用不安は小さく、契約社員や派遣労働者の雇用不安は大きい。また賃金の低い人のほうが高い人よりも、雇用を不安視する人は多かったし、雇用の減少している業種のほうが、雇用の増加している業種よりも雇用不安を覚える人は多かった。

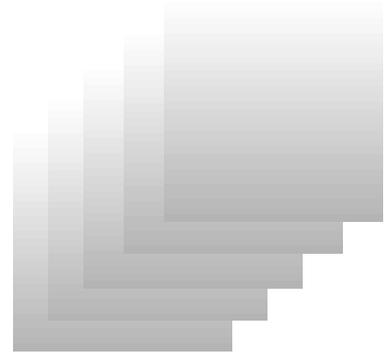
だが予想に反する関係もいくつか見出された。たとえば年齢に関していえば、高齢者のほうが雇用不安を感じる人が多いかと思っただが、むしろ40代前半で雇用不安を感じる人がもっとも多いという結果になっていた。また企業規模にしても、企業規模が大きいほど雇用不安は和らげられるように思えたが、確かに男性の場合、従業員1000人以上の大企業においては雇用不安を感じている人は少ないが、中堅企業である従業員30人から999人の企業においてはむしろ従業員29人以下の零細企業よりも雇用不安を感じている人は多いという結果になっている。こうした関係は女性の場合、むしろ顕著で、従業員1000人以上の企業においても、零細企業と比べほぼ同じ割合で雇用不安を感じている人が存在した。最近の大企業における大幅な雇用削減が従来とは違った規模と雇用不安との関係をもたらしめているのかもしれない。学歴についても、理系大卒においてはさすが

に雇用不安を感じている人は少ないが、その他の学歴間においてはほとんど差がないという結果になっていた。

男性の分析結果で注目されるのは、職種別の結果である。正社員に限定した結果でも、概して専門的職業従事者の雇用不安は弱いといえる。現在勤めている企業においても、専門的職業従事者を必要とする企業が多いのかもしれないが、同時にいま勤めている企業が経営難に陥っても、他の企業に再就職できるという安心感があるのかもしれない。これまでの分析で専門的職業従事者の転職に要する時間的、経済的費用は他に比べて低いことが示されてきたが（樋口（2001）『雇用と失業の経済学』日経新聞社）、今回の分析結果もこれと整合的であった。今後、雇用不安をやわらげるためには、現在勤めている企業における業績の回復とともに、専門的職業能力を基軸とした外部労働市場の構築が必要であることが示唆される。

今回の分析結果でもう一つ注目されるのは、過去にフリーターを経験した人の雇用不安である。現在は正社員になっている人に限定した分析結果でも、男性の場合、雇用不安を感じている人が多く、若いころフリーターであった人の場合、本来、能力開発が行われるべき時期にこれが行われておらず、その後も不利に扱われやすいといえる。また企業の倒産等で非自発的に前の企業を辞めた人は、人一倍雇用不安を感じていることがわかった。

今回の1回だけの調査結果では、人々の雇用不安がどのように変化していくかについて知ることはできない。今後、同一の個人を追跡調査することによって、人々の雇用不安がどのように変化していくかを知ることができれば、政府の採るべき雇用対策はもちろんのこと、本人が普段から何に心がければ雇用不安をやわらげることができるかについても、貴重な示唆を与えてくれると期待される。

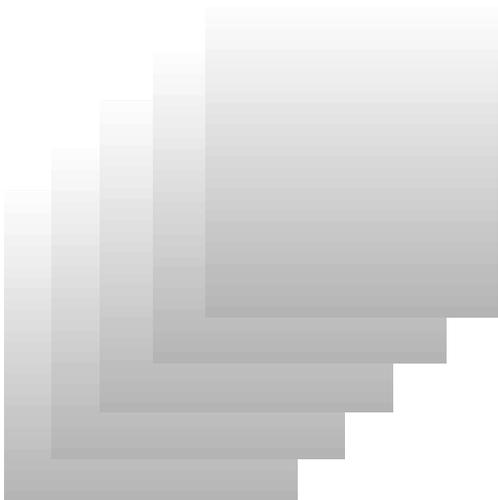


第2章

働き方の満足度と雇用・賃金リスク

獨協大学経済学部専任講師 阿部正浩

1. ワーキングパーソンは満足しているか?
2. 満足度を分析する意義と問題
3. 就業形態の多様化と満足度
4. 賃金システムの変更と満足度の関係
5. 仕事への不満の対処法としての転職
6. まとめ



第2章

働き方の満足度と雇用・賃金リスク

獨協大学経済学部専任講師 阿部正浩

「人々が現在を越えて未来について強い関心を持つのは決まって調子が狂っていて見通しが暗い時のみである」(Toynbee[1966])

1. ワーキングパーソンは満足しているか?

21世紀初頭の日本にいる我々は、前世紀後半の高度成長期に比べると、「混迷な世の中」を生きているのかもしれない。経済はほとんど成長していないし、20世紀末に発生した不良債権と金融不安の問題、そして高齢社会と社会保障への不安、さらには政治への不信と不参加など、この国の社会システムのほころびが目立つようになってきた。

ワーキングパーソン自身も同様にシステムの変革期に直面している。年功序列型の賃金体系が崩れ、より成果や業績を強調したシステムへ移行しつつある。従来の長期安定的な雇用システムは、そもそもそれがあつたかどうかは別として、崩壊しつつある。雇用形態はこれまで以上に多様化している。職場には正社員、契約・嘱託社員、派遣社員、パート・アルバイトなど、多様な形態で働く人々が以前から混在していたが、現在は正社員の比率は大きく低下している。

社会全体と雇用の場で大きくシステムが変わろうとしている中で、いまの日本社会は雇用を創出するよりも喪失することのほうが多い。その結果、日本は高失業の社会へと移行しつつあり、人々は将来への不安を抱きながら生きている。将来の不安にかられた人々は将来のために貯蓄しようとするから、消費が抑制されてものが売れず、物価は低下し、企業収益が低下する。その結果、雇用不安はさらに高まる。このように雇用不安は新たな雇用不安を助長している。

では、なぜこの社会は混迷な世の中となり、どうして人々は将来への不安を抱きながら暮らすようになったのだろうか。よくよく思い出せば、いまから十数年前、日本の社会システムは先進国にも誇るほどのものであつた。日本の企業経営、雇用慣行にはじま

り、日本的なシステムは競争力を高めると思われてきた。欧米の経済学者や経営学者が日本に注目し始めたのもこの時期であり、その研究成果の一部は現在欧米で進展中の企業経営システムの改革に反映されているものもある。あれから十数年しか経っていないにもかかわらず、この社会ではなにが起きたのだろうか。

この稿はその解を、リスクの高まりとそのリスクへの対処の仕方が以前とは異なってきたことがワーキングパーソンの心理に影響している、と考えている。

実際のところ、昔からリスクはあった。ただし以前は、そうしたリスクを社会全体が吸収してきたように思われる。たとえば、会社という社会とワーキングパーソンの関係について考えよう。会社はワーキングパーソンに対して、その会社独自の使命や命令を叩き込み、しまいには「会社のために全身全霊を捧げてくれ」とまで言う。こうした会社の使命や命令は会社（上層部）が意思決定したもので、ワーキングパーソンが介入することは少ない。にもかかわらず、ワーキングパーソンは従順な態度で会社に奉公し、私個人を消すという一見すると不合理な行動をとることが多かった。

実は、ワーキングパーソンがこうした行動をとることができたのは、個人のリスクを会社が吸収してきたからではないだろうか。長期安定的な雇用や年功賃金といった制度は、個人の雇用と所得のリスクを低減させる。さらに、社宅や保養所に始まる福利厚生、配偶者・扶養者手当、住宅手当、社内預金や貸付など、企業は個人のリスクを低減させてきた。会社が個人のリスクを引き受けることで、ワーキングパーソンは会社のために働くことができたのではないだろうか¹。

しかし、現在、会社とワーキングパーソンのこのような関係は徐々に薄まりつつある。会社が従業員のリスクを吸収するために余分な費用を持つことが困難になってきているし、リスクの問題は個人の選択と責任の結果であるという考えを社会が是認しているためである。雇用の場で起きつつある、成果主義や雇用形態の多様化という仕組みはその現れである。果たしてワーキングパーソンはこうした流れ、すなわち個人に選択を任せ替わりにリスク負担を社会から個人に移す流れを、どのように考えているのだろうか。企業が雇用リスクを個人にも負担させようとして雇用形態の多様化や処遇や報酬の仕組みを変更してきたが、ワーキングパーソンはそれに満足しているのだろうか。

¹ こうした会社とワーキングパーソンの行動は、プリンシパル=エージェント問題の解決方法のひとつである「合併」と重なる。

以下では、「ワーキングパーソン（以下：WP）調査」を利用して、ワーキングパーソンははたして現状の働き方（就業形態）に満足しているのかどうか、現状への不満から転職を考える人はどのくらいいるのか、働き方の満足度を規定する要因はなにか、とりわけ処遇や賃金水準との関係はどうか、といった問題について具体的に検討したい。そして、この分析結果を利用して、現在起きている経済社会システムの変化についてワーキングパーソンがどう対応しているかを検討してみよう。

2. 満足度を分析する意義と問題

以下では主として人々の満足度を分析対象としている。現在の働き方に人々は満足しているか、そしてそれを規定しているのはどのような要因であろうか、ということ进行分析したい。しかしながら、経済学者が満足度を直接に分析することはこれまでは少なかった。たとえば、「働く」か「働かない」かを決定する経済学のモデルでは、働くことによる満足度を（留保）賃金率に押し込めて分析してきた。経済学では満足度を効用関数で定式化しながら、効用関数を直接には計測しなかったのである。

経済学がこうした対応をしてきた背後には、人々の満足を観察することが難しいという理由がある。

この点は以下の分析にも制約を強いていることは否めない。が、近年では経済学でもこの満足度を明示的に分析しようとする挑戦が行われつつある²。

満足度を分析する一般的な方法は、「・・・について満足していますか?」といった質問項目を準備したアンケートを実施し、その結果を検討するというものである。WP調査もこれを踏襲している。このような方法をとった場合、計測する際の問題と分析する際の問題を検討しておく必要がある。

満足度を計測する際の問題は、上記のようなアンケートの質問に対する回答の信頼性と有効性の問題が挙げられる。すなわち、回答者が本当のフィーリングを答えているか、質問文によって回答がバイアスを持っていないか、という問題である。これらの問題に対する結論は、これらの指標は完全ではないが、回答者の主観的な満足度を反映してい

² 1997年のThe Economic Journalでは、「Economics and Happiness」と題するシンポジウムでの発表論文が掲載されている（Dixon[1977]、Frank[1997]、Ng[1997]、Oswald[1977]）。

るというものである (Veenhoven[1993])。

分析する際の問題は、調査された満足度の比較可能性に関するものである。すなわち、満足度の基準を個々人に委ねざるを得ないため、満足度を個人間で比較することが困難なのである。この問題を回避するためには、まず満足の対象を狭い範囲に限定し、かつ回答者の属性をコントロールすることである。WP 調査では現在の働きかた(就業形態)に満足しているかどうかを質問しているから、満足の対象が限定されていると考えられる。

3 . 就業形態の多様化と満足度

3.1 ワーキングパーソンは現在の働き方に満足しているか？

これまで、一般的には「正社員がいい仕事だ³」と思われていたふしがあるが、本当にそうだろうか。たしかに、正社員という働き方は、契約・嘱託社員あるいは派遣社員と比べたら雇用が保証されているし、アルバイトやパートタイマーに比べて給与は高い。しかし、その一方で「労働時間が長い」とか「通勤時間が長い」、あるいは「上司や同僚との付き合いがある」など、必ずしも個人やその家庭生活を潤さない側面もある。雇用や所得の面では正社員に分があるとしても、非金銭的な側面を含めて考えると正社員だけが満足しているとは限らないだろう。

ところで、2001年の労働力調査によれば、30～40歳代の女性の多くは、正社員としてではなく、パートタイマーとして働いている。もしも正社員という働き方が良い仕事という考え方が正しいのであれば、30～40歳代の女性の多くは悪い仕事をしていることになる。はたして本当なのか。

WP 調査では「あなたは現在の働き方(就業形態)に満足していますか」という質問をしている。これを使って、就業形態別に満足度を示したものが表1である。調査対象者全員のうち「とても満足している」と答えた人は15.1%、「まあ満足している」は54.5%であり、「あまり満足していない」は23.2%、「まったく満足していない」は5.8%であった⁴。つまり、約7割の人は現在の就業形態に満足しているのである。これを就業形態別に見ると、「とても満足」、「まあ満足」のどちらかに答えている割合は、その高い順に、パートタイマー73.2%、正社員71.1%、派遣社員66.7%、契約社員・嘱託59.9%、フリーター48.7%

³ もう少し正確に「いい仕事」を定義すると、ここでは仕事とのマッチングの善し悪しを前提に考えており、ワーキングパーソンと仕事がよくマッチングしており、彼がその仕事に満足しているような場合を「いい仕事」と呼んでいる。

⁴ ただし、1.4%の人は無回答であった。

となり、就業形態によって満足度が異なっていることがわかる。そして、正社員だけ満足度が高いのではなく、フリーターを除く就業形態で約6割以上の人々は満足しているのである。その意味では「正社員だけがいい仕事」と言うわけではないのである。

表1 就業形態別、現在の働き方の満足度

就業形態の満足度	就業形態					Total
	正社員・正職員	契約社員・嘱託	フリーター	パートタイマー	派遣	
とても満足	16.1	8.4	6.6	14.9	8.2	15.1
まあ満足	55.0	51.5	42.1	58.3	58.5	54.5
あまり満足でない	21.8	32.8	37.2	22.6	23.6	23.2
全く満足でない	5.5	6.7	12.4	3.3	8.7	5.8
無回答	1.5	0.7	1.7	0.9	1.0	1.4

3.2 働き方の満足度を規定する要因 - 金銭的側面

では、こういった要因が働き方の満足度を規定しているのだろうか。正社員とパートタイマーでは、前者のほうが良い働き方と通常は考えられているが、満足度はむしろ後者のほうが平均的に高い。仕事とのマッチングといった視点から見ると、むしろパートタイマーのほうが良い働き方になる。また、若者の間ではフリーター嗜好が強くあると言われているにもかかわらず、実際の満足度はほかの就業形態よりも低い。なぜ表1のような傾向が見られるのであろうか。

表2 就業形態別、1999年度の年収

	(万円)	
	平均値	標準偏差
正社員	535.3	293.3
契約社員・嘱託	306.6	201.1
フリーター	176.6	136.0
パートタイマー	109.4	72.3
派遣	261.2	158.8

まず、所得が働き方の満足度にどう影響しているかを見てみよう。表2は就業形態別に、調査1年前の年収を示している。所得が高い順に、正社員535.3万円、契約社員・嘱託306.6万円、契約社員261.2万円、フリーター176.6万円、パートタイマー109.4万円となる。この順番は、表1で示した満足度の順番とは異なる。満足度が同程度に高かった正社員とパートタイマーでは、その年収差は平均で425万円もある。また、フリーターの年収はパートタイマーよりも67.2万円ほど高いが、表1の満足度はフリーターのほうが24.5%ポイントほど低い。

さらに、所得と満足度の相関係数を計算すると、全体では0.1456であるが、正社員以外は0.04以下で、パートタイマーにいたっては負の相関係数が計算された⁵。つまり、この数値は正社員以外のワーキングパーソンの満足度と所得の間には相関がほぼないということを示している。

以上のことは、就業形態の満足度には単に所得だけが影響しているのではなく、むしろ金銭的要因以外の要因が影響している可能性がある、ということを示唆している。

3.3 働き方の満足度を規定する要因 - 非金銭的側面

人々はその満足度（効用水準と呼ばれる）を最大にするように行動する、と経済学でも考える。人がどのような働き方をするかを決定する際には、どれだけ所得を稼ぎたいかという側面と、どれだけ自由な時間を持ちたいかという側面が重要である。人は所得が高いほど満足し、自由になる時間が増えるほど満足する。しかし、所得が高くなると労働時間も長くなり、自由時間は減ってしまう。ここに、所得が高い分だけ満足度は高くなるが同時に自由な時間が減る分だけ満足度は低下するという、所得と時間のトレードオフ問題が発生する。その意味で、時間という非金銭的要因も働き方の満足度にも影響しているのである。

さらに、満足度には職場の環境など他の要因も影響するかもしれない。人と触れ合うのが苦手な人が、接客の仕事についたら満足度は低いだろう。頭を使うのが苦手な人は、体力勝負の仕事についたら満足度は高いかもしれない。あるいは、通勤時間が長いよりも短いほうが満足度は高いだろう。こうした職場のあらゆる環境がワーキングパーソンの満足度に影響する。

⁵ 就業形態別の所得と満足度の相関係数は、正社員0.1471、契約社員・嘱託0.0117、フリーター0.0006、パートタイマー - 0.0758、派遣0.0411、であった。

ところで、非金銭的要因は所得のように数字で表すことが難しく、また往往にしてそれらは人間の主観でもあるため、他人が観察することは難しい。そこで非金銭的要因を個人属性（年齢や学歴など）や職場属性（企業規模や従業員上の地位など）に規定されると考えて、関数として表そう⁶。ただし、こうした個人属性や職場属性は年間所得にも影響する要因であり、そのため個人属性や職場属性などで規定される非金銭的要因が満足度に影響しているのか、それとも個人属性や職場属性が所得を通して影響しているのかを識別することは難しい。このような場合には、それぞれの要因をコントロールしながら個々の要因の影響を捉える必要がある。そのため、ここでは満足度のように質的変数（満足していれば1、不満足ならば0とする）を従属変数にする時に用いられる統計的手法であるプロビット分析を行う。

分析の結果は表3のa欄である。なお、表中でマイナスの符号はその要因が満足度を引き下げ、不満足を高めていることを意味する。逆にプラスの符号であれば、その要因は満足度を高めることを意味する。また、係数の横についている*は、その係数が統計的に意味のあるものかどうかを示しており（以下では統計的に意味がある場合を有意という）*の数が多いほどその係数の有意性が高まることを意味している。

⁶ 補論を参照のこと。

表3 働き方の満足度に関するプロビット分析

(従属変数：就業形態に「とても満足」「まあ満足」の場合に1、「あまり満足していない」「全く満足していない」場合に0)

	A 限界効果	B 限界効果	C 限界効果	
企業規模100 - 999人	0.0046	0.0027	0.0107	
企業規模1000人以上	0.0322 **	0.0312 **	0.0258 **	企業規模99人以下がレファレンスグループ
企業規模 公務	0.1276 ***	0.1279 ***	0.0795 ***	
年間所得(自然対数)	0.0504 ***	0.0478 ***	0.0380 ***	
部長	0.0891 ***	0.0902 ***	0.0682 ***	
課長	0.0216	0.0221	0.0215	役職なしがレファレンスグループ
係長	-0.0204 *	-0.0231 **	-0.0168	
転職経験あり	-0.0276 **	-0.0248 **	-0.0084	
転職回数	-0.0112 ***	-0.0107 ***	-0.0069 **	
年齢	0.0024 ***	0.0021 ***	0.0019 ***	
女性	0.1366 ***	0.1240 ***	0.1034 ***	
無配偶	-0.0393 **	-0.0300 **	-0.0288 **	
子供あり	-0.0079	-0.0122	-0.0151	
中卒	-0.0462 **	-0.0433 **	-0.0479 **	
専修学校卒	-0.0101	-0.0103	-0.0060	学歴高卒がレファレンスグループ
短大・高専卒	0.0216	0.0225	0.0214	
大卒	0.0336 ***	0.0325 ***	0.0398 ***	
大学院卒	0.0876 ***	0.0867 ***	0.0940 ***	
契約社員・嘱託		-0.0770 ***	-0.0656 ***	
フリーター		-0.0876 ***	-0.0962 ***	正社員・正職員がレファレンスグループ
パートタイマー		0.0399 **	0.0248	
派遣社員		-0.0226	-0.0013	
雇用に不安あり			-0.0997 ***	
勤め先の信頼なし			-0.1958 ***	
サンプル数	14661	14661	14661	
自乗値	641.31	687.43	1589.54	
対数尤度	-8681.9159	-8658.8584	-8207.8036	
擬似決定係数	0.0356	0.0382	0.0883	

注：***は1%、**は5%、*は10%水準で、パラメーターが有意であることを示す。

年間所得(自然対数表示)はプラスの符号が推定されており、所得が高い人ほど満足度は高いことを示している。個人的な属性をコントロールしているから、この結果は所得自身が満足度を引き上げる効果を持っていることを示している。

個人属性や企業属性も満足度に影響している。年齢の符号はプラスであるから、年齢が高いほど満足していることを示している。また、女性を示すダミー変数の符号はプラスであるから、女性は男性よりも満足度が高い。学歴は、中卒者は高卒者よりも満足度は低く、大卒や大学院卒の者は高卒者よりも満足度は有意に高い。さらに、転職経験の有無も満足度に影響している。転職行動は仕事への不満を解消するために生じるものである。もしそうならば、転職した経験のある人は不満を解消している可能性が高く、満足度は転職経験のない人と少なくとも同程度であると考えられる。しかしながら、結果は転職経験のある人ほど現在の働き方に不満を持っていることがわかる。さらに、転職者の中でも転職回数が多い人ほど不満を持つ確率は有意に高くなっている。

企業属性は次のような影響を与えている。勤めている企業規模が大きくなるほど満足

している確率は有意に高くなっており、とりわけ公務員として働いている人の満足度は高い。また、部長クラスは役職についていない人よりも満足している確率は有意に高い。所得自身の効果はコントロールされているから、こうした役職という非金銭的要因も働き方の満足度に影響していることがわかる。ただし、課長クラスの満足度は役職についていない人と有意な差はなく、係長クラスのそれは有意に低くなっている。係長クラスの多くは30代前半層に多いと考えられるが、彼・彼女らの満足度が低い理由が何かは不明である。

では、所得や上記の非金銭的要因をコントロールしても、現在の働き方自身は満足度に影響しているだろうか。これを確かめるため、所得や個人的属性に現在の働き方を加えてプロビット分析をした。結果は表3のb欄のとおりであるが、他の要因をコントロールしても現在の働き方自身が満足度に有意な影響を与えている。具体的には、契約社員・嘱託あるいはフリーターで働くことは、正社員・正職員に比べて、満足する確率を統計的に有意に低下させている。一方、パートタイマーで働くことは、正社員・正職員に比べて、満足する確率を有意に高めている。また、派遣社員で働くことは、正社員・正職員の満足度との間に有意な違いはない。

3.4 働き方の満足度を規定する非金銭的要因の内実

以上で見たように、正社員だけが満足度が高いわけではないし、所得だけが満足度を高めているわけではない。就業形態の多様化は人々の就業選択の幅を広げ、それ自身が満足度を高めている可能性があると考えられている。しかしながら、ほかの要因をコントロールした後でも、契約社員・嘱託あるいはフリーター、派遣社員といった就業形態で働いているワーキングパーソンの満足度は正社員やパートタイマーのそれよりも有意に低いことも確かである。こうした結果は非金銭的要因が影響していると考えられるが、一口に非金銭的要因と言っても様々なものが想定されるが、ワーキングパーソンはどのようなものを重視しているのだろうか。

表4は「あなたが転職するとしたら、どのような条件を重視して転職先の会社を選びますか」という質問に対する回答を、就業形態別に示したものである。この質問には転職希望のある人だけが答えている。転職希望をもつ人は現在の仕事とうまくマッチングしておらず改善したいのであり、重視する転職先の条件は改善すべき不満要因と推察され

る。そう考えると、この表4はワーキングパーソンが考えている現在の仕事上の不満の裏返しとも言えよう。

表4 就業形態別、最も重視する転職先の条件

	就業形態					Total
	正社員・正職員	契約社員・嘱託	フリーター	パートタイマー	派遣	
自分の能力や技術を活かせる	12.6	13.8	16.4	10.8	15.5	12.9
前の仕事の経験を活かせる	3.8	5.4	2.4	4.2	2.3	3.8
自分の能力や専門性を高められる	7.8	7.1	6.1	4.6	11.6	7.4
やりたい職種・仕事内容	25.2	26.8	34.6	20.4	34.9	25.9
会社・組織内でよい地位に恵まれる	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
成果で給与や昇進が決まる	2.9	2.0	1.5	1.8	1.6	2.6
給与・賞与等の待遇が良い	17.5	17.2	12.0	15.8	8.5	16.6
労働時間や休日数などの勤務条件が良い	11.4	13.3	11.8	29.1	12.4	13.1
通勤時間が短い、通勤が便利	2.3	2.5	2.2	6.6	5.4	2.7
業界に将来性がある	3.5	2.2	2.8	0.6	0.0	3.1
急成長している	0.3	0.2	0.2	0.2	0.0	0.3
規模や知名度など会社の社会的地位	0.3	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2
会社の理念・経営戦略に賛同できる	2.2	0.7	1.1	0.6	0.8	1.9
優れた経営者がいる	2.3	1.0	2.6	0.8	0.8	2.1
優れた社員・従業員がいる	0.7	0.7	0.6	0.4	0.0	0.6
組織・風土が自分に合う	2.8	3.2	2.0	1.4	3.1	2.7
社会や地域に貢献できる	0.9	1.0	0.6	1.0	0.8	0.9
家族が入社に賛成してくれる	0.9	0.7	1.1	0.8	0.0	0.9
その他	1.3	1.0	0.9	0.6	1.6	1.2
無回答	1.0	1.0	1.1	0.4	0.8	1.0
Total	4510	406	543	501	129	6089

(注) 転職希望のある人のみ回答。

さて、結果を見ると、全就業形態の最も重視する転職先の条件としては、「やりたい職種・仕事内容」、「給与・賞与等の待遇が良い」、「自分の能力や技術を活かせる」、「労働時間や休日数などの勤務条件が良い」などが順に挙げられている。金銭的要因である「給与・賞与の待遇が良い」よりも、「やりたい職種・仕事内容」を挙げる割合が若干高く、ここからも非金銭的要因が満足度に影響していることがわかる。就業形態別には、パートタイマー以外の形態の人々は真っ先に「やりたい職種・仕事内容」を挙げ、パートタイマーだけは「労働時間や休日数などの勤務条件が良い」を最重視している。パートタイマーの多くは結婚や出産・育児後に再度働き出した女性であり、家事や育児との両立を果たすために時間を重視しているのであろう。

3.5 働き方と雇用リスク、そして満足度

就業形態の多様化には、それぞれの就業形態に特有の雇用のリスクを個人が負担しなければならないという問題も含んでいる。上で見た表3のa欄やb欄では、他の条件が同じであっても、正社員に比べてパートタイマーの満足度は高く、規約社員・嘱託やフリーターとして働く人の満足度は低かった。また、企業規模が大きくなるほど、公務員であるほど満足度が高かった。

就業形態や勤め先によって、なぜ満足度が違うのか。これには雇用リスクが大きく関わっていると考えられる。

一般的に言って、正社員は長期的雇用が保証される一方で、関係特殊的人的資本に投資しなければならない。関係特殊的人的資本とは、勤め先で求められる特殊な知識や特殊な技能・技術のことを指す。こうした知識や技能・技術は特殊であるがゆえに他の企業ではあまり有用ではない。そのため、関係特殊的人的資本の蓄積は転職を困難にさせるというリスクを含んでいる。他方、フリーターやパートタイマーは労働時間が柔軟であったり関係特殊的人的資本に投資する必要がなかったりする一方で、低賃金だったり雇用調整の対象になりやすかったりするリスクを負担しなければならない。契約社員や嘱託社員、派遣社員にも同様のベネフィットとコストがあるだろう。

人々はベネフィットとコストを比較してベネフィットのほうが大きければ、その就業形態を選択すると考えられる。正社員で働いているワーキングパーソンは、転職の困難さと引き換えに、長期的安定的な雇用を選択したのである。フリーターやパートタイマーは、低賃金であるとか雇用調整の対象になりやすいというリスクと引き換えに、労働時間の柔軟性や人的資本への投資が少ないことを選択したのかもしれない。

しかし、就業形態を選択した後にデメリットのほうが大きくなることもあるかもしれない。ワーキングパーソンの大部分は、雇用契約を結んだ段階ではこれほどまでに終身雇用や年功賃金といった雇用制度が危うくなり、就業形態が多様化するとは予想し得なかったのではないだろうか。そして、その場合には現状の就業形態に不満足とを感じるようになるのではなかろうか。

ここでは、こうした雇用リスクと働き方の満足度を検討しよう。分析方法は先に見たプロビット分析と同様であり、先の推定式に雇用リスクを示す変数を加えている。雇用リスクを示す変数として2つの変数を用いており、1つは自分自身雇用に対する不安感を

示す変数⁷であり、もう1つは雇用先の雇用状況に対する不安感を示す変数である⁸。

推定結果は表3のC欄の通りである。雇用リスクを示す2つの変数はマイナスの符号が推定された。すなわち、雇用に不安を覚えている人や、勤め先の雇用に信頼が置けない人の就業形態に対する満足度は有意に低下しているのである。これと同時に、転職経験ありとパートタイマーに関するパラメーターは有意でなくなった。雇用リスクを示す変数を加えたことでこれら2つの変数の有意性がなくなったことは、転職経験の有無やパートタイマーかどうかよりもむしろ雇用リスクが満足度に大きな影響を与えていると考えられる。表1ではパートタイマーという働き方の満足度は正社員・正職員よりも高かったが、雇用リスクを考慮に入れるとそうとは言えなくなる。

これまでは賃金も高く、雇用も安定していた正社員・正職員が相対的に良い仕事であった。しかし、現在ではどの就業形態であっても雇用リスクはある。正社員・正職員であっても、雇用リスクが高くなれば満足度は低くなる。このことはどの就業形態でも同じである。その結果、就業形態に対する満足度が低下するとワーキングパーソンはそれに対処しようとするだろう。ワーキングパーソンの満足度低下が大きくなると、彼・彼女らの問題ばかりでなく、社会全体の問題になる可能性もある。この点については以下で議論しよう。

4. 賃金システムの変更と満足度の関係

わが国では就業形態の多様化と同時に処遇・賃金システムの見直しが行われている。これまでは年功(年齢や勤続年数)が賃金を決定する重要な要素であったが、成果や成績を重視した昇進昇格、賃金決定へと実際に移行した、あるいは移行しようとしている企業が少なからずある。こうした成果・成績主義への移行は、「一生懸命に仕事をした人に処遇することは公平である」という側面のみが強調されて、正当化される傾向がある。年齢や勤続年数よりも成果や業績を重視したシステムへの移行はたしかに労働者の労働イ

⁷ この変数は「あなたは、あなたご自身の雇用について不安を持っていますか」という質問に対する答えを利用しており、「不安を持っている」と「少し不安を持っている」と答えた場合は1、「あまり不安を持っていない」と「不安を持っていない」と答えた場合は0としている。

⁸ この変数は「雇用を守るという点について、現在の勤務先に信頼感を持っていますか」という質問に対する答えであり、「あまり信頼していない」と「まったく信頼していない」と答えた場合は1、「とても信頼している」と「まあ信頼している」と答えた場合は0としている。

ンセンティブをより高めるかもしれないが、ほかのネガティブな側面はないのだろうか。

成果や業績を重視した場合の大きな問題として2つ挙げる。1つは成果や業績を重視するとリスクが高まるという問題である。成果や業績は常に一定しているとは限らない。去年の成績や業績が良かったからといって、今年の成績が良いとは限らない。今年の成績が悪くなれば、給与はそれに連動して下がることになるが、これは所得リスクを高めたことになる。こうなると人々は消費を抑えるか、貯蓄の取り崩しを余儀なくされることになり、ワーキングパーソンの満足度を低下させ、むしろ労働インセンティブを低下させるかもしれない。

もうひとつの大きな問題は、成績や業績の評価が困難であるということである。昨年に比べて今年の成績や業績が下がった場合、それは誰の責任かが不明な場合が多い。成績や業績には、マクロ経済の景気の善し悪し、トップマネジメントの経営手腕、職場の雰囲気など、様々な要因が影響している。バブル経済が華やかな頃、株や土地に投資をすれば誰でも儲かったが、今では誰でも儲かるというわけにはいかない。ワーキングパーソンの成果・業績も同様で、景気の良い時は誰でもハッピーだが、悪い時はそうはいかない。自分の成果・業績が悪いは自分に問題があるからなのか、それとも景気が悪いからなのか。また、トップマネジメントの経営方針が間違っただけで、会社の成果・業績が落ち込み、結果として自分の業績が悪化する場合もあるかもしれない。成果・業績が悪いのは自分のせいではないということになれば、ワーキングパーソンは不満を持つかもしれない。

はたして成果や業績を重視したシステムはワーキングパーソンにどのような影響を与えているだろうか。

4.1 ワーキングパーソンの賃金決定には何が重視されているか

まず、ワーキングパーソンの賃金決定要素についてみてみよう。「あなたの賃金(月収)は、主にどのような要素によって増減していると思いますか。…最も影響の大きなものを1つ選んでください」に対する回答を、就業形態別に示したのが表5である。したがって、これはワーキングパーソンの主観であり、実際の企業が重視している賃金決定要素ではない。しかしながら、ラインや労働組合を通じて人々は賃金決定要素の情報を得ていると考えられるから、この結果が実態と大きく異なることはないだろう。

表5 就業形態別、賃金(月収)の決定要素

賃金決定の要素	就業形態					Total
	正社員・正職員	契約社員・嘱託	フリーター	パートタイマー	派遣	
労働時間	22.69	40.11	69.06	72.09	70.62	30.16
年齢	6.36	2.56	1.86	0.98	1.55	5.49
勤務年数	18.74	7.54	4.12	5.10	2.06	16.24
能力	9.79	12.80	8.50	3.94	7.73	9.40
自分の業績・成果	13.91	15.50	6.64	3.94	5.67	12.77
企業の業績(利益)	20.23	10.67	2.92	6.71	5.67	17.71
職務内容	6.76	9.25	5.98	5.55	5.67	6.73
その他	1.30	1.56	0.93	1.61	1.03	1.31
無回答	0.24	0.00	0.00	0.09	0.00	0.20
Total	12179.00	703.00	753.00	1118.00	194.00	14947.00

表5によると、正社員・正職員や契約社員・嘱託とそれ以外では賃金決定要素が異なっている。フリーターやパート、派遣社員といった働き方をしているワーキングパーソンの約7割は労働時間で賃金が決定されていると考えている。こうした働き方の月収は時給×労働時間であるから、労働時間の長短が月収に大きく影響することはよくわかる。労働時間以外の項目では、フリーターと派遣社員は能力を挙げる割合が高く、パートは企業の業績(利益)や職務内容を挙げている。しかし、時給決定に影響を与える要因はあまり重視されていないようである。

契約社員・嘱託の場合も、労働時間を挙げる人も4割程度と多いが、能力や自分の業績・成果、企業の業績(利益)を挙げる人も相当数いる。それだけこれらの項目が時間当たり賃金に影響すると考えているようだ。

これに対して、正社員・正職員の場合は、労働時間とともに勤続年数や自分の業績・成果、企業の業績(利益)を賃金決定要素として挙げる人が多い。一般には正社員・正職員の給与は月ぎめであることが多いので、労働時間が挙げられている理由としては(1)超過勤務による手当てが大きな割合を占める、あるいは(2)労働時間の長短が働きぶりの評価に影響する、といったことが考えられる。

表6 賃金決定の要素別、就業形態の満足度

賃金決定の要素	現在の就業形態					
	正社員・正職員	契約社員・嘱託	フリーター	パートタイマー	派遣	
労働時間	1.78	1.62	1.44	1.86	1.68	
年齢	1.83	1.72	1.62	1.36	1.50	
勤務年数	1.94	1.73	1.30	2.02	1.50	
能力	1.85	1.74	1.57	1.91	1.60	
自分の業績・成果	1.84	1.55	1.56	1.75	1.55	
企業の業績(利益)	1.78	1.57	1.18	1.84	1.18	
職務内容	1.84	1.60	1.22	1.76	2.18	
その他	1.70	1.18		1.76	2.00	

注：表中の働き方の満足度は指数で表示されている。具体的には「とても満足」3、「まあ満足」2、「あまり満足していない」1、「全く満足していない」0として計算している。

4.2 賃金決定要素と満足度の関係

さて、こうした賃金決定要素の違いはワーキングパーソンの満足度にどう影響しているだろうか。働き方(就業形態)別に、賃金決定要素と働き方の満足度の関係を示したのが表6である。これからは、満足度と賃金決定要素の関係は就業形態によって異なることがわかる。正社員・正職員の中で、最も満足度が高い賃金決定要素は勤続年数で、満足度が低いのは労働時間と企業の業績(利益)、その他であった。企業の業績(利益)はワーキングパーソン自身ではどうすることもできないことであり、それが自分の給与を決定してしまうということは不満を高める。労働時間は、景気に左右されることや、それが必ずしも能力や成果・業績の指標とならないことから、不満を高める。これに対して勤続年数は、能力と相関があり、絶対的な指標であるために、満足を高めている。

契約社員・嘱託の場合、満足度が高いのは能力が賃金決定要素と考えている人たちで、逆に満足度が低いのは自分の業績・成果あるいは企業の業績(利益)を賃金決定要素と考えている人たちである。フリーターの場合、企業の業績(利益)を賃金決定要素と考えているグループの満足度は低い。パートタイマーの場合、年齢を賃金決定要素と考えているグループの満足度は低く、勤続年数や能力が賃金決定要素だと考えているグループの満足度は高い。派遣社員の場合、企業の業績(利益)を賃金決定要素と考えているグループの満足度は低く、満足度が高いのは職務内容が賃金決定要素と考えている人々である。このように働き方(就業形態)によって違いはあるが、自分自身で対処可能な賃金決定要素に比べて、自分自身で対処不可能な決定要素の満足度は低くなっている。したがって、賃金のリスクが高まっても、それが自分で対処できるかどうか重要である。

しかし、表6で示されているのは就業形態に対する満足度であり、必ずしも賃金だけで規定されるものではない。分析すべきはむしろ現在の仕事に対する満足度であろう。そこで、節をかえてこの問題を分析しよう。

5 . 仕事への不満の対処法としての転職

人々の満足度には金銭的側面と非金銭的側面とが複雑に影響していた。金銭的には満足しても非金銭的理由では満足していないケースが以上の分析で観察された。また、雇用リスクや賃金リスクが少なからず満足度に影響していることがわかった。

では、ワーキングパーソンが現在の仕事に不満を持った場合、それをどのように解決しているだろうか。

この対処法には、大きく2つがあると考えられる⁹。1つは、現状を納得できる状況に変化させるという方法。もう1つは、現状から逃げるという方法。前者の具体例は不満を持つワーキングパーソンが現状を変えるために上司あるいは組織と話し合うということであり、後者の具体例はその組織から離職するということである。

ここでは、ワーキングパーソンが組織と話し合ったかどうかは別として、結果的に現在の仕事に不満で転職したいと考える人々を取り上げて、どのような要因がそれに影響しているかどうかを検討したい。そのために、3つの指標を考えた。(A) 現在転職したいと考えており、転職活動をしている。(B)(A)に加えて、現在転職したいと考えているが、転職活動はしていない。(C)(B)に加えて、いずれ転職したいと思っている。したがって、(A) \ (B) \ (C)の順で転職希望は強くなると考えられ、またその順に現在の仕事に対する不満も強いと考えられる。

5.1 就業形態の満足度、雇用リスクと転職希望の関係

まず、表7は就業形態の満足度や雇用リスクが転職希望にどう影響しているかを分析したものである。分析方法はプロビット分析である。現在の就業形態に不満であれば、それに対処するためには転職して就業形態を変える必要がある。また、現在の仕事の雇用

⁹ こうしたワーキングパーソンの行動を、Hirschman[1970]やFreeman=Medoff[1984]らは労使関係を分析視点としてExit-Voice 仮説として体系化している。

リスクを変えようとするならば、転職する必要がある。はたしてワーキングパーソンはどのように考えているのだろうか。

表7 転職希望に関するプロビット分析

従属変数	A		B		C		備考
	現在転職したいと考えており、転職活動している=1、それ以外=0		A+現在転職したいと考えているが、転職活動はしていない=1、それ以外=0		B+いずれ転職したいと考えている=1、それ以外=0		
	限界効果		限界効果		限界効果		
働き方の満足度	-0.0203	***	-0.1325	***	-0.2223	***	とても満足、大変満足=1
雇用に不安あり	0.0067	***	0.0512	***	0.1227	***	
勤め先の信頼なし	0.0232	***	0.1147	***	0.2286	***	
企業規模100-999人	0.0009		0.0174	**	0.0120		
企業規模1000人以上	0.0048		0.0000		-0.0017		企業規模99人以下がレファレンスグループ
企業規模 公務	-0.0027		-0.0439	***	-0.1295	***	
年間所得(自然対数)	-0.0053	**	-0.0188	***	-0.0475	***	
部長	0.0153	**	0.0054		0.0349		
課長	0.0007		-0.0013		0.0201		役職なしがレファレンスグループ
係長	-0.0019		-0.0045		-0.0041		
転職経験あり	0.0127	***	0.0375	***	0.0812	***	
転職回数	0.0012	*	0.0010		0.0083	**	
年齢	-0.0007	***	-0.0027	***	-0.0107	***	
女性	-0.0026		0.0015		0.0169		
無配偶	0.0078	**	0.0521	***	0.0632	***	
子供あり	0.0015		0.0108		-0.0077		
中卒	-0.0023		-0.0011		-0.0085		
専修学校卒	0.0046		0.0128		0.0386	***	学歴高卒がレファレンスグループ
短大・高専卒	0.0078	*	0.0170		0.0347	**	
大卒	0.0094	***	0.0193	**	0.0734	***	
大学院卒	0.0272	***	0.0401	*	0.1385	***	
契約社員・嘱託	0.0144	***	0.0237	*	0.1181	***	
フリーター	0.0320	***	0.0661	***	0.1298	***	正社員・正職員がレファレンスグループ
パートタイマー	0.0078		0.0044		0.0361		
派遣社員	0.0113		0.0781	***	0.1361	***	
サンプル数	14553		14553		14553		
自乗値	554.19		1883.28		3714.71		
対数尤度	-1774.81		-5513.81		-7986.1		
擬似決定係数	0.135		0.1459		0.1887		

就業形態の満足度は有意なマイナスの係数が推定されているから、現在の就業形態に満足している人ほど転職希望が少ないことを示している。ただし、この変数の効果(限界効果)は、転職活動を行っていない人を含めると(B、C欄)13から23%ほど転職希望者を増加させることになるが、実際に転職活動する人だけに限ると(A欄)2%と小さくなる。

雇用リスクを示す2つの変数、「雇用不安あり」と「勤め先に信頼なし」は有意な正の係数が推定された。したがって、雇用不安のある人や現在の勤め先を信頼していない人は転職希望を持つ確率が高い。その効果は、勤め先に信頼のない人の転職希望確率は現在の就業形態に不満を持つ人のそれと同程度であるが、雇用不安のある人のそれは小さ

い。

これ以外の変数で転職希望を増やす効果を持つのは、転職経験ありと転職回数、無配偶、大卒、大学院卒、契約社員・嘱託、フリーターである（ただしAからC欄すべてで有意に推定された変数）。仕事の不満を解消するために転職が行われると考えられるにもかかわらず、この分析結果によると転職経験と転職回数が増加するほど転職希望が増えることになる。転職経験がない人は現在の仕事とうまくマッチしているから、転職希望が減るのは当然かもしれない。また、しばしば転職は癖になるといわれるが、この結果はこれを裏付けているのかもしれない。いずれにせよ、転職をしても次の職場で転職希望がなくなることはなさそうで、転職による仕事の不満解消は難しいのかもしれない。

また、学歴が高いほど転職希望が高いという結果はこれまでの研究結果（高学歴者ほど転職率は低い）とは異なる。こうした結果の違いは、分析対象の違い（転職希望と実際の転職率）によるものか、それとも異時点間における人々の転職に対する考え方の違いによるものか、どちらを反映しているかははっきりとは言えない。

最後に、転職希望を減らす効果のある変数は所得と年齢であった。所得が高いほど、年齢が高いほど、転職希望を減らすことになる。

5.2 賃金決定要素と転職希望

4節で残っていた課題、つまり賃金決定要素が転職希望にどう影響しているかを表8で検討しよう。

表8 賃金決定要素と転職希望に関するプロビット分析

従属変数	A		B		C		備考
	現在転職したいと考えており、転職活動している = 1、それ以外=0		A+現在転職したいと考えているが、転職活動はしていない=1、それ以外=0		B+いずれ転職したいと考えている=1、それ以外=0		
	限界効果		限界効果		限界効果		
年齢(賃金決定要素)	-0.0008		-0.0087		-0.0223		
勤続年数	-0.0099	**	-0.0175	*	-0.0462	***	
能力	0.0039		-0.0177	*	-0.0632	***	
自分の業績・成果	0.0016		-0.0057		0.0151		賃金決定要素(労働時間がレファレンスグループ)
企業の業績(利益)	0.0061		0.0253	***	0.0316	**	
職務内容	0.0101		0.0873	***	0.0811	**	
その他			-0.0270		0.1844	*	
企業規模100 - 999人	0.0024		0.0234	***	0.0209	*	
企業規模1000人以上	0.0046		-0.0071		-0.0150		企業規模99人以下がレファレンスグループ
企業規模 公務	-0.0073		-0.0789	***	-0.1847	***	
年間所得(自然対数)	-0.0074	***	-0.0295	***	-0.0630	***	
部長	0.0066		-0.0239		-0.0233		
課長	-0.0026		-0.0097		0.0071		役職なしがレファレンスグループ
係長	-0.0023		0.0009		0.0094		
転職経験あり	0.0173	***	0.0507	***	0.0927	***	
転職回数	0.0016	**	0.0045	**	0.0153	***	
年齢	-0.0009	***	-0.0033	***	-0.0107	***	
女性	-0.0075	**	-0.0288	***	-0.0396	***	
無配偶	0.0106	***	0.0608	***	0.0661	***	
子供あり	0.0013		0.0131		-0.0068		
中卒	-0.0024		0.0035		0.0026		
専修学校卒	0.0060		0.0162	*	0.0443	***	学歴高卒がレファレンスグループ
短大・高専卒	0.0066		0.0105		0.0277	*	
大卒	0.0107	***	0.0191	**	0.0666	***	
大学院卒	0.0286	***	0.0312		0.1121	***	
契約社員・嘱託	0.0192	***	0.0454	***	0.1395	***	
フリーター	0.0398	***	0.0788	***	0.1338	***	正社員・正職員がレファレンスグループ
パートタイマー	0.0062		-0.0083		0.0019		
派遣社員	0.0133		0.0973	***	0.1546	***	
サンプル数	14524		14553		14553		
自乗値	323.9		750.04		1907.94		
対数尤度	-1889.01		-6080.43		-8889.488		
擬似決定係数	0.079		0.0581		0.0969		

まず(A)欄を見ると、勤続年数以外の賃金決定要素は実際に転職活動をしている人を増やしたり減らしたりしていない。これに対して、「勤続年数」を賃金決定要素と考えている人の場合には、転職活動をする人の確率が労働時間を賃金決定要素と考えている人に比べて低くなる。つまり、勤続年数が賃金決定要素と考えている人は転職希望を持た

ない程度に現在の仕事に満足しているといえる。しかし、(B)や(C)欄を見ると、「能力」の推定された係数は有意な負であり、「企業の業績(利益)」や「職務内容」のそれは有意な正であった。したがって、能力を賃金決定要素だと考えている人の場合は、転職希望を持つ人が少なくなると言える。一方、企業の業績(利益)や職務内容を賃金決定要素だと考えている人の場合は、実際の転職活動とまではいたらないが転職希望を持つ程度の不満を高めている。

したがって表8は、(1)賃金リスクが高いほど転職希望を高める、(2)自分自身が対処できない賃金決定要素は転職希望を高める、を示唆している。まず、勤続年数や年齢、能力による賃金決定は、自分の業績・成果や企業の業績(利益)に比べると、毎年の賃金を安定化させて賃金リスクの程度は低い。前者の賃金決定は転職を希望する人の確率を低下させ、後者の賃金決定は転職を希望する人の確率を高めるから、賃金リスクが高くなると転職希望を高めているといえよう。

また、賃金リスクを高める賃金決定方法でも自分の業績・成果は自身の能力や努力の結果であるが、企業の業績(利益)は自身の能力や努力ではどうしようもないものである。前者は転職希望に有意な影響を与えていないが、後者は転職希望を高めていることから、自分自身が対処できない賃金決定要素は転職希望を高めると言えよう。

6. まとめ

この稿は、個人の選択が自由になる代わりにリスク負担をするということを、ワーキングパーソンはどう捉えているかを検討してきた。具体的には、雇用形態の多様化や賃金体系の変更にワーキングパーソンが満足しているかどうかを分析した。

実証分析の結果、以下のようなことがわかった。

- (1) 雇用形態の多様化との関連では、正社員・正職員とパートタイマーの満足度はその他の就業形態の満足度よりも高い。
- (2) 雇用不安を感じている、あるいは現在の勤め先を信頼していない、など雇用リスクが高いほど、就業形態の満足度は低く、転職希望は高い。
- (3) 賃金体系の変更との関連では、成果や業績で賃金が決まっていると考えている人ほど、就業形態の満足度は低く、転職希望は高い。
- (4) 成果や業績で賃金が決まっており、企業の業績(利益)で賃金が決まる場合には、就業形態の満足度は低く、転職希望は高くなる。他方、自分の能力や努力で賃金が決まる場合にはどちらへの影響もない。

以上の結果は、雇用リスクや賃金リスクが高まるような雇用形態の多様化や賃金体系の変更が就業形態の満足度を低くし、転職希望を高めることを示している。ワーキングパーソンが解雇されたら、雇用保険や貯蓄があれば何とかなるが、それが尽きれば食べていけなくなる。これまでは、解雇権濫用の法理などによってこのリスクを社会が制限してきた。しかし、今後こうしたリスクが個人に転嫁されるようになったら、ワーキングパーソンはどのような行動をとるだろうか。推定結果は、こうした雇用リスクを避けるために、ワーキングパーソンが会社を見限り、自発的な離職をするということを示している。

これまでの年功賃金制度の下では、人々は安定した消費と貯蓄行動が可能であった。しかし、ワーキングパーソンの賃金が毎年変動したらどうなるだろうか。賃金が高まるのであれば問題は少ないが、賃金が減らされたら消費水準を落とすか、貯蓄を取り崩すしかない。そうなると満足度は低下し、推定結果では転職希望が高まっていた。

問題は、こうした人々の不満や転職行動が個人の問題ではなく、社会全体の問題になる可能性があることだ。雇用リスクや賃金リスクが満足度を低下させ、職探しをする人が増えたらどうなるだろうか。職探しをする人が多くなれば、労働市場には混雑効果が生じる。ひとつの求人に多くの求職者が増え、求職者は数多くの求人に応募しようとする。前者の場合は求人企業が求職者を選抜するのにコストがかかるし、後者の場合には求職者が求人を選抜するのにコストがかかる。雇用リスクや賃金リスクが個人の問題ではなくて、混雑コストの発生のように社会全体の問題にもなりうる。

今の日本は、個人の選択を広げると同時にその責任も個人が負担する社会を目指す傾向が、企業にも学校にも、そして社会全体にもある。しかし、そうした社会は雇用や所得のリスクが高い社会であり、個人がそれを負担することが難しいケースも出てこよう。その結果、人々の満足度が低下したり転職を希望する人が増えたりする可能性は高く、そして社会的にも問題になる可能性が高い。こうした社会を目指すのであれば、我々は雇用や所得リスクの負担や分担をきちんと考慮する必要があるだろう。

《参考文献》

- Akerlof, G.A., A. K. Rose and J. L. Yellen,[1988] ' Job switching and job satisfaction in the U.S. labor market,' *Brookings Papers on Economic Activity*,2:1988, pp.495-582
- Easterlin, R.A[1974], 'Does economic growth improve the human lot?', in(P.A. David and M.W. Reder, eds.), *Nations and Households in Economic Growth:Essays in Honour of Moses Abramovitz*. New York, Academic Press
- Dixon, H.D. [1997] 'Controversy: economics and happiness', *Economic Journal*, vol.107, pp.1812-4
- Frank, R.H. [1997]'The frame of reference as a public good', *Economic Journal*, vol.107, pp.1832-47
- R.B., Freeman and Medoff J.[1984], *What Do Unions Do?* Basic Books
- Hirschman, A.[1970], *Exit, Voice and Loyalty*. Cambridge, Harvard University Press
- Ng, Y.K.[1997]'A case for happiness, cardinalism, and interpersonal comparability', *Economic Journal*, vol.107, pp.1848-58
- Oswald, A.J.[1977]'Happiness and economic performance', *Economic Journal*, vol.107, pp.1815-31
- Toynbee, Arnold J. [1966]. *Change and Habit*, Oxford University Press. (邦訳 『現代が受けている挑戦』、吉田健一訳、新潮社、1969年)
- Veenhoven, R.[1993]. *Happiness in Nations, Subjective Appreciation of Life in 56 Nations 1946-1992*, Rotterdam, Erasmus University.

補論

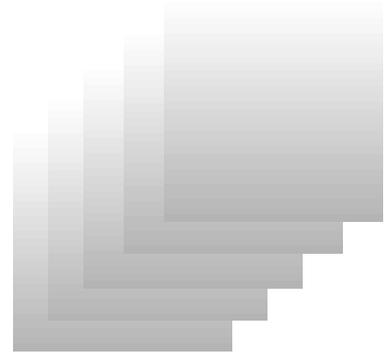
このように満足度には所得とそれ以外の要因が影響するが、これを簡単にモデル化してみよう（詳細についてはAkerlof= Rose=Yellen[1988]を参照）。金銭的要因（所得）非金銭的要因（時間）にかかわらず、満足という状態はその人が考える満足のレベルを超えたときに訪れる、と考える。例えば、給与に不満がある人は自分が欲しい給与水準に達していないから不満なのである。労働時間に不満がある人は自分が働きたい時間よりも長かったり短かったりするから不満なのである。最低でもこれだけの給与が欲しい、最低（あるいは最大）でもこれだけの時間働きたい、というものを人々は持っている。この最低限（あるいは最大限）の希望する水準を留保水準 U_{ri} としよう（ i は各要因を識別するためにつけたものであり、 U_{ri} は第 i 番目の留保水準である）。また、人々が実際に手にする各要因の水準を U_{ai} とする。このとき、 U_{ai} から U_{ri} を引いたときに正であれば実際の水準が留保水準を上回るのであるから、この人は満足しているはずである。逆にこれが負であれば、実際の水準が留保水準を下回るのであるから、不満に思っているはずである。

ところで、留保水準や実際の水準にはさらに様々な要因が影響している。給与を例に考えると、給与の留保水準は少なくとも生活が保障される水準になると考えられる。さらに、留保水準には周囲の人の所得や消費に影響される生活水準も影響するだろう。Easterlin[1974]は、人々の満足度は絶対的な所得水準ではなくて、相対所得に依存すると主張している。そうすると、扶養する家族の人数、あるいは年齢や学歴といった要因が給与の留保水準を規定する。一方、実際の給与水準には学歴や性、どういった企業で働いているかなどが影響する。したがって、留保水準はそれに影響する要因 Z_{ri} の関数 $U_{ri}=F_r(Z_{ri})$ として定義でき、同様に実際の給与水準はそれに影響する要因 Z_{ai} の関数 $U_{ai}=F_a(Z_{ai})$ と定義できる。すると、満足度は、

$$Z_{ri}=F_r(Z_{ri}) < F_a(Z_{ai})=Z_{ai} \quad \text{ならば} \quad \text{満足}$$

$$Z_{ri}=F_r(Z_{ri}) > F_a(Z_{ai})=Z_{ai} \quad \text{ならば} \quad \text{不満足}$$

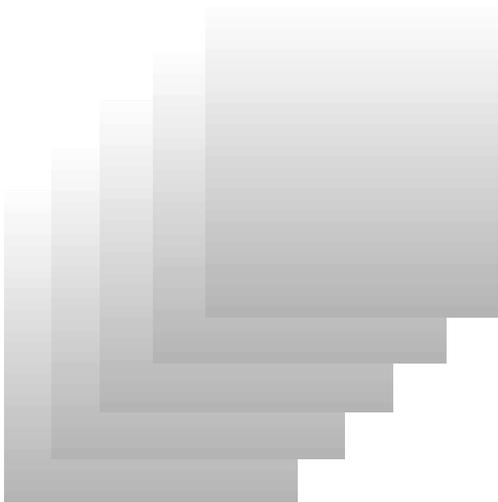
と示すことができる。



第3章 転職プロセスと、その成功要因

名古屋大学大学院経済学研究科助教授 太田 聰一

- 1．転職とは何か
- 2．転職の実態
- 3．詳細分析
- 4．まとめにかえて 成功する転職の秘訣



第3章

転職プロセスと、その成功要因

名古屋大学大学院経済学研究科助教授 太田 聡一

1. 転職とは何か

人々は、どのような時に職を替えるのであろうか？ 転職の結果は、人々にとって望ましいものになっているのであろうか？ 成功する転職の秘訣は何であらうか？ 本稿は、2000年に（株）リクルート・ワークス研究所によって実施された『働く人々の就業実態調査（ワーキングパーソン調査）』を用いて、これらの問に答えることを目標としている。この調査は、転職の実態についてのきわめて詳細な情報を含んでおり、上記の設問に答えるためには格好のデータである。詳細な分析は次節以降で行うが、その前に転職の概念を整理するとともに、日本の転職の動向について触れておきたい。

「転職」とは、一般に労働者の企業間移動のことを指すが、それだけでは一般のイメージとはやや異なった「転職」を許容する可能性が生じる。その好例は「出向」である。会社からの業務命令を受けて子会社で働いた場合、たしかに労働者の勤め先は変化している。しかし、通常の語感では、これは「転職」ではない。なぜならば、勤め先は変わっているものの、労働者の籍は出向元にとどまっているからである。では、転籍出向（移籍）は「転職」と呼べるだろうか。この場合は、労働者の籍は出向先に変わるの、籍の変化を問題にする限りは、「転職」に含めるべきだということになる。

別の問題もある。それは、前の会社を辞めてから次の会社に移動するまでの期間に関わるものである。この点については、次の例がわかりやすい。25歳のある女性が、結婚を理由にある会社を退職したとする。彼女は、第1子の成育を待って、35歳のときに以前とは違う会社に就職した。この場合、彼女は転職したと言えるだろうか。たしかに、会社を替わっているには違いないが、このケースは、「転職」というよりもむしろ「再就職」と呼ぶ方がふさわしい。なぜならば、彼女は前の仕事を辞めた後、職探しを長期間継続していないからである。では、病気療養のために会社を辞め、1カ月だけ療養して、退職後2カ月目に就職した場合はどうであらうか。このケースでは、職探しの中断が短い

で、「転職」に含めるかどうかは微妙になってくる。このような面倒な問題を回避するためのひとつの便法は、前の会社を退職してから今の会社へ入職するまでの期間が一定年数以下の場合を一律に「転職」と呼ぶことである。公刊統計である『雇用動向調査』（厚生労働省）は、まず、新たに会社に入った人（入職者）を「既就業者」と「未就業者」に分ける。その基準は、就職前1年間において就業経験があったかどうかである。就業経験があった場合には「既就業者」、なかった場合には「未就業者」として、「既就業者」で新たに入職した人を「転職者」と呼んでいる。

さて、当然ながら転職の前段階には必ず離職（退職）がある。言い換えれば、転職は前の会社からの離職と新しい会社への就職（入職）がセットになって生じる現象である。では、転職の前段階たる離職はどのようにして生じるのであろうか。労働者の離職理由には様々なものがあるが、大きく2つに分類されることが多い。すなわち、自発的離職と非自発的離職である。前者は、労働者の都合により会社を辞めたもので、前の会社における処遇に対する不満、人間関係の不満、結婚や出産など、きわめて雑多なものが含まれる。つまり、労働者の都合で辞めた場合は、自発的離職に分類されるということである。他方、非自発的離職には、定年、雇用期間の終了、整理解雇、企業倒産によるものなどがある。このように、労働者の意思にかかわらず、会社の都合により生じた離職を非自発的離職と分類する。

このように分類することは、実質的に重要な意味をもつ。自発的な離職は、労働者が離職することにより、前に会社にとどまるよりも高い満足度（効用とも言う）が確保されると信じることで生じる。もちろん、結果的に労働者の満足度が離職前の水準を下回ることもあるが、離職の意思決定を行う段階では、離職によって自らの効用は上昇すると信じているはずである。他方、企業側がイニシアティブをもつ非自発的な離職の場合には、労働者の満足度について十分な配慮がなされるとは限らない。なぜならば、企業はその労働者を企業内にとどめるよりも、排出した方が企業の利益になるとの判断で、労働者側の都合にかかわらず解雇を実施するからである。ということは、労働者にとっての不利益が非自発的理由の場合には顕在化しやすいかもしれない。このあたりは、後の分析にとって重要である。

転職のプロセスは、労働者が新しい会社を見つけ、そこに就職することで完了する。よって、転職にはジョブ・サーチのプロセスが付随する。そこで、重要となるのは い

つ どのような方法でサーチ活動を行うかである。サーチ活動を行う時期については、退職前か退職後かが重要となる。退職前に次の職を探すことを、英語では on-the-job search (OJS) と呼ぶ。他方、退職後に職探しをすることを off-the-job search (Off-JS) と呼ぶ。退職前に職探しをしていた労働者は、退職前に次の仕事が見つかる可能性がある。その場合には、前の会社からの退職と次の会社への就職がほぼ同時になされるだろう。なぜならば、再就職までにブランク期間があれば、その間は会社からの収入が期待できないからである。もちろん、不運にも退職前に次の仕事が見つからないこともある。そのときには OJS から Off-JS へ移行して、場合によっては雇用保険を受給することになる。以上のような分類は、一見、瑣末なものに思われるかも知れないが、実は転職の成果を規定する重要なポイントである。この点については後で詳しく分析する。

どのような方法でサーチ活動を行うかも、転職結果に大きな影響を及ぼすであろう。手を尽くして新しい仕事を探せば、自分に合った仕事を見つける可能性が高まるということは容易に想像される。その一方で、容易に仕事が見つからないために、ハローワーク、広告、インターネットなど、手当たり次第に情報収集をせざるを得ないという求職者もいるかもしれない。さらに、就職先を見つけた経路も、転職結果に影響を与える可能性がある。最近、よく主張されることとして、求人広告やインターネット等で決めた転職よりも、民間の人材紹介会社や知人の紹介などによる転職の方が、転職した後の満足水準は高いのではないかという仮説がある。これは、人材紹介会社や知人は本人のパーソナリティや資質などを考慮して新しい会社を紹介するので、転職者本人と新しい会社との「相性」が良い場合が多いからだと説明される。このように、どのようなサーチ活動を行うかということも、転職の結果を大きく左右する要因と考えられる。

ここで、日本の転職について時系列的な動向を把握しておこう¹。先に述べたように、転職の前提には前の会社を辞めるということがある。よって、離職率、すなわち労働者の中で離職した者の割合を調べることは、転職動向を把握する上で有用であろう。図1には、『雇用動向調査』から計算された常用労働者の離職率が描かれている。図から判明するように、石油ショック以前の1970年代前半には労働者の年間離職率は35%から40%ほどの高水準であったが、1977年以降は24%～25%程度できわめて安定している。

¹ 最近のわが国の転職実態を調べたものとして、猪木・連合総合生活開発研究所編(2001)がある。

図1 離職率（男女計、年齢計）

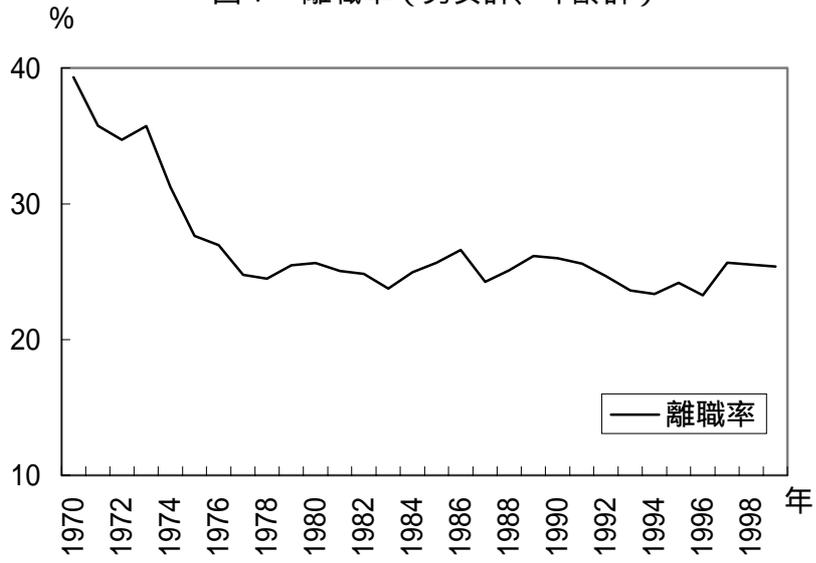


図2 転職率（男女計、年齢計）

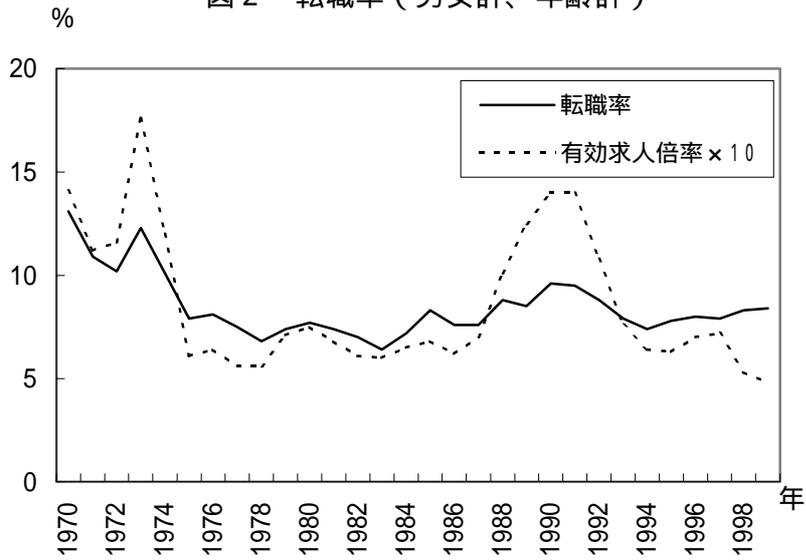


図2は、同じ調査を用いて転職率の動向をみたものである。ここでいう転職率とは、いわゆる転職入職率のことであり、入職者のうち1年前以内に仕事についていたことのある労働者数を、労働者総数で除して求めたものである。ここには、参考のために有効求人倍率の動向も示している。ここでいくつかの事実が判明する。

第1に、転職率の動きは離職率の動きとほぼ対応している。相関係数は、0.89ときわめて高い値をとる。

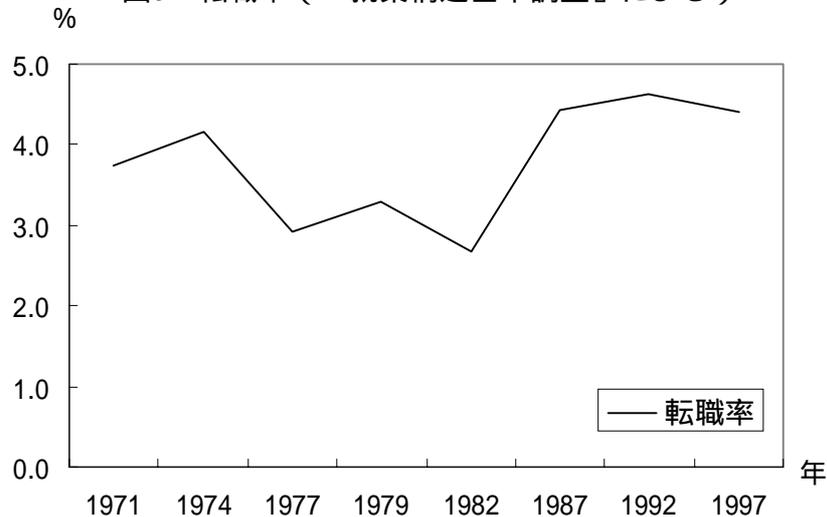
第2に、(当然のことながら)転職率は離職率よりもかなり小さい値をとる。平均的に見れば、転職率は離職率の3割程度である。

第3に、転職率は有効求人倍率の動向と密接な関連がある。つまり、転職率は労働市場の需給が逼迫すれば(つまり、人手不足になれば)上昇し、需給が緩むと下落する。このことは、「求人連鎖」を想像することで容易に理解されるだろう。好況になったので、ある企業がひとつ求人を出したとする。すでに他企業に勤めていた労働者がその求人に応募して採用されたならば、元にした企業に「空席」が発生し、その企業は求人を出すことになる。それが、他の企業に勤めている労働者の転職を促進して・・・という具合に、好況期には求人と転職が連鎖して発生するのである。

第4に、1990年代後半には有効求人倍率は低下しているが、転職率は逆に上昇している。これは、長期不況下で不本意就業が増加して、労働者の転職志向が高まったことが大きいと思われるが、労働市場の流動化の兆しであるとする説もある。

ところで、上の図で用いた『雇用動向調査』の調査対象は、5人以上の常用労働者を雇用する事業所であった。よって、この中には流動性の高い非正規労働者の多くは含まれないことになる。5人未満の零細企業の動向も反映されない。これらについて網羅した転職率のデータは、『就業構造基本統計調査』から得ることができる。というのも、この調査の対象は、世帯を通じて把握されるすべての就業者に及ぶからである。図3に、この調査を用いた転職率の動向を示している。

図3 転職率（『就業構造基本調査』による）



図から明らかなように、最近の転職率は1970年代に比しても高い水準にあるが、これは図2と異なる結果である。非正規労働者の増加が、経済全体の流動性を高めているといえるだろう。

では、今後の転職動向はどのように予想されるであろうか。今後、転職率が徐々に上昇するのではないかと考えている労働問題の専門家も多い。その根拠は論者によって異なるが、とくに重視されているのが成長率の低下および少子高齢化の影響である。

成長率の低下の影響については、次のように説明される。高度成長期のように「作れば売れる」時代には、労働者を安定的に長期間企業に抱え込むメリットが大きかった。ところが、現在のような低成長かつ不確実性の高い時代には、企業は短期的な雇用形態を積極的に導入することで、人件費の硬直化を防ぐ必要に迫られる。労働者も、自社の存続に十分な自信をもてなくなれば、自分が勤めている会社にしか通用しないようなスキルを磨くよりも、他企業でも通用するようなスキルを身につけようとするであろう。そうなれば、転職率も上昇する公算が高くなる。これが、成長を通じた経路である。

他方、少子高齢化の影響は次のように表れる。まず、年功的な賃金のもとでは、労働力の高齢化は人件費の高騰につながる。したがって、成長率の低下に直面した企業は、存

続のために賃金カーブを緩やかにせざるをえないが、それは労働者にとっては企業に定着するメリットを減少させ、転職の増加につながる可能性がある。他方、少子化の影響は労働力の効率的配分という側面に表れる。産業構造が変化すれば、労働力の再配分が必要とされるが、これまでその機能を主に担ってきたのは新規学卒者であった。成長産業は、他産業から人材を吸収するよりは、もっぱら新規学卒者を多数雇用することで成長をはかってきた。ところが、その新規学卒者が少なくなると、労働力の効率的配分を達成するためには、既就業者による転職に頼らざるをえなくなると考えられる。このような議論がどれほど正鵠をえているかについては、今後の転職率の動向を見て判断するしかない。はっきりしていることは、私たちは今まで以上に「転職」に注目すべきだということである。

2. 転職の実態

本節以降は、『ワーキングパーソン調査』を用いて転職の分析を行う。この調査は、ある時点でワーキングパーソンに調査票を配布して回収したものなので、ここでいう「転職者」とは既に転職を終えた人に他ならない。転職のために会社を退職したり、失業保険を受給したりしながら職探しをしている人は含まれない。以下では次のように「転職者」を定義して分析の対象とする²。

転職者 = 1995年8月以降に現在の会社に入社した労働者で、かつ、前の会社の退職から現在の会社の入社までの期間が3年以内である労働者

すなわち、比較的最近時点において、前の会社を退職して現在の会社に入社した労働者を転職者とする。そこで、興味を引くことは、このように定義した転職者たちと、企業に定着していた労働者とは何が違うのかということである。ここで、「在籍者」を次のように定義する。

² ワークス研究所刊『ワーキングパーソン調査2000』(報告書)では、前の会社を退社してから現在の会社に入社するまでの期間については限定せずに、「転職」と呼んでいる。この点については注意が必要

在籍者 = 転職経験のない労働者、もしくは1995年7月以前に現在の会社に入社した労働者。

表1は、これら2タイプの労働者が調査時点でどのような特性をもっていたかを示したものである。まず、男女ともに転職者の平均年齢は在籍者よりも若い。ただし、その傾向は男性の方がより顕著である。学歴については、在籍者の方が転職者よりも大卒以上の比率が高い。これらの傾向を反映して、平均年収も在籍者の方が高くなっている。この点も、男性の方が女性よりも著しい。現在の勤務先の特性別に見れば、転職者の方が外資系の企業に勤務している比率が高い。これは、外資系がより中途採用を活発に行っていることを反映している。従業員数の自然対数で測った企業規模は、転職者が在籍している企業の方が小さい。これは、大企業よりも中小企業の方が転職者を受け入れていることによる。業種としては、転職者は在籍者に比べて、サービス業、卸売・小売業、飲食店、運輸・通信業に集中している。転職者と在籍者の職種を比較すると、転職者の方がサービス職、生産工程・労務職、運輸・通信関連職に従事する比率が高い。他方、在籍者の方が事務職や管理職（男性）に従事する比率が高い。

表1 転職者と在籍者の比較(調査時点)

	男性		女性	
	転職者	在籍者	転職者	在籍者
平均年齢	34.5	38.9	36.5	38.3
大卒以上比率	25.1%	40.7%	11.4%	13.8%
平均年収(万円)	412.0	601.2	178.2	272.4
正社員比率	75.7%	92.9%	34.4%	59.9%
外資系比率	4.4%	2.3%	2.9%	1.6%
企業規模(自然対数)	4.1	5.5	4.3	4.5
【業種】				
建設業	13.5%	10.7%	2.4%	3.2%
製造業	20.5%	32.5%	12.8%	17.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.7%	1.4%	0.1%	0.4%
運輸・通信業	13.3%	9.3%	4.6%	2.7%
卸売・小売業、飲食店	17.1%	14.3%	30.1%	25.4%
金融・保険業	2.6%	4.3%	7.0%	8.6%
不動産業	1.2%	0.8%	1.1%	0.8%
サービス業	26.5%	17.4%	33.1%	29.0%
【職種】				
サービス職	17.5%	9.6%	21.1%	17.5%
保安・警備職	1.6%	1.5%	0.0%	0.0%
農林漁業関連職	0.3%	0.1%	0.0%	0.2%
運輸・通信関連職	10.7%	5.4%	0.8%	0.6%
生産工程・労務職	24.5%	16.7%	11.3%	8.2%
管理職	4.7%	13.3%	1.8%	1.3%
事務職	12.3%	19.1%	40.6%	45.7%
営業職	10.0%	10.6%	3.5%	4.1%
専門・技術職	17.7%	22.5%	18.1%	19.6%
サンプル数	8504	2022	2829	1446

(注)異常値と思われる年収を示すサンプルを除外したクリーニング・サンプルを使用。ウェートバック値。

企業規模は従業員数区分の中間値をとっている。「5000人以上」は7000人とした

では、労働者にとっての転職の「結果」には、どのような傾向があるのであろうか。転職の結果には、金銭的なものと非金銭的なものが考えられる。金銭的なものの代表は、転職による賃金変化である。この場合、転職で賃金が大きく上昇すれば転職は成功ととらえられる反面、大幅に低下すれば成功とは見なされない。幸いなことに、この調査では転職前後の年収をたずねており、この点について正確に把握することができる³。他方、金銭的・非金銭的な部分も合わせたトータルな評価は、データ上は労働者の「満足度」という主観的な形で把握されることになる。よって、本稿も転職前後の賃金変化のみならず、転職の満足度についても検討の対象とする⁴。なお、以下では男性労働者に焦点を絞って分析を行う。女性の転職は、それ自体非常に興味深い研究対象ではあるが、結婚や出産によって労働市場から一時的に離脱するケースが多いことから、別の切り口による詳細な分析が必要となるからである。

表2は、転職者の属性(前の会社を退職した時の年齢と学歴)、職種の変化、サーチ活動(OJSかOff-JSか)、入職経路、離職理由、入職最重視項目ごとにみた転職前後の年収を表している。ここでの入職経路とは、実際に現在の会社に就職する際に用いた入職経路を指す。また、入職最重視項目とは、現在の勤務先を選んだ理由のうち最も重視した理由のことである。ただし、離職理由と入職最重視項目については、元の調査項目を分類し、独自にまとめたものを使用している。分類についての説明は【付注】にあるので参照されたい。

³ 転職前後の賃金変化についてはすでに多くの研究の蓄積がある。たとえば、阿部(1996)などが挙げられる。

⁴ 転職の満足度については、アメリカの研究としてFreeman(1989)、Akerlof, Rose and Yellen(1988)等がある。日本については、太田(2000)などを参照されたい。

表2 転職前後の賃金変化

	転職前年収	転職後年収	年収差	変化率
全体	436.8	423.0	-13.8	-3.2%
【個人属性別】				
[退職時年齢]				
30歳未満	308.9	323.7	14.8	4.8%
30歳以上40歳未満	488.0	475.4	-12.6	-2.6%
40歳以上50歳未満	584.7	535.4	-49.3	-8.4%
50歳以上	686.5	511.9	-174.6	-25.4%
[学歴]				
中卒	363.4	344.4	-19.0	-5.2%
高卒・各種学校	395.1	374.3	-20.8	-5.3%
短大・高専	396.8	361.1	-35.7	-9.0%
大学・大学院	555.5	531.0	-24.5	-4.4%
【職種変化別】				
[同一職種移動]				
サービス職	315.0	312.1	-2.9	-0.9%
保安・警備職	434.1	325.8	-108.3	-24.9%
農林漁業関連職	314.7	231.0	-83.7	-26.6%
運輸・通信関連職	398.3	404.3	6.0	1.5%
生産工程・労務職	374.7	358.2	-16.5	-4.4%
管理職	840.1	797.2	-42.9	-5.1%
事務職	476.4	426.6	-49.8	-10.5%
営業職	508.8	519.6	10.8	2.1%
専門職・技術職	526.9	539.8	12.9	2.4%
[異職種への移動]	404.8	361.8	-43.0	-10.6%
【サーチ活動別】				
Off JS	422.5	357.4	-65.1	-15.4%
OJS	439.0	440.0	1.0	0.2%
【入職経路別】				
会社に直接問い合わせ	392.2	394.5	2.3	0.6%
学校窓口・掲示板	378.5	397.1	18.6	4.9%
ハローワーク	413.0	360.6	-52.4	-12.7%
民間人材紹介会社	616.9	621.4	4.5	0.7%
人材派遣会社	424.0	351.3	-72.7	-17.1%
求人広告	375.3	350.8	-24.5	-6.5%
インターネット	505.7	530.9	25.2	5.0%
家族や友人・知人	457.3	447.7	-9.6	-2.1%
その他	534.5	501.9	-32.6	-6.1%
どれも利用せず	513.5	479.9	-33.6	-6.5%
【離職最重要理由別】				
定年・解雇・倒産等	538.0	434.7	-103.3	-19.2%
結婚・介護等	356.6	327.8	-28.8	-8.1%
金銭的不満	338.0	411.9	73.9	21.9%
非金銭的不満	381.0	346.9	-34.1	-9.0%
仕事内容不満	447.5	456.9	9.4	2.1%
処遇不満	447.0	416.0	-31.0	-6.9%
人間関係等	347.3	337.3	-10.0	-2.9%
その他	454.1	447.0	-7.1	-1.6%
【入職最重視項目別】				
仕事上の相性	461.2	436.6	-24.6	-5.3%
処遇の有利さ	379.5	450.4	70.9	18.7%
賃金以外の労働条件	376.0	310.5	-65.5	-17.4%
成長性・知名度	438.6	434.7	-3.9	-0.9%
職場環境との相性	406.3	404.3	-2.0	-0.5%
消極的理由・その他	447.2	394.0	-53.2	-11.9%

(注) クリーニング・データを使用。単位は変化率を除き万円。ウェートバック値

男性転職者全体では、転職前の年収は436.8万円であったが、転職後には423.0万円となっており、差は13.8万円、比率にして3.2%の減少となっている。個人属性別にみると、30歳未満の転職者では年収の増加が見られるが、年齢が高くなるほど年収の下落が顕著となる。学歴別では、短大・高専卒の年収下落幅が大きい。それに対して、大卒・大学院卒の下落幅は学歴区分の中で最も小さい。

職種にかかわる項目として、同一職種への移動については保安・警備職、農林漁業関連職、事務職などで大きな年収の下落がみられるが、営業職や専門職・技術職では年収変化は平均でプラスとなっている。また、異職種へ移動した場合には、年収は平均して10.6%下落している。

サーチ活動によっても、年収変化は異なる。Off-JSの場合には、平均して15.4%も年収が下落しているが、OJSでは年収の下落が見られない。このことは、退職前のサーチが退職後のサーチよりも年収下落を食い止めるために効果的であることを示唆しており、興味深い。

入職経路別にみると、ハローワークと人材派遣会社を経由した場合には年収がかなり低下していることが判明する。人材派遣会社を入職経路とした労働者は派遣労働者であろうから、年収が低下することはそれほど奇異ではない。他方、ハローワークを利用する労働者は、転職前の年収はそれほど少なくないのだが、転職後の年収がかなり低い水準となっている。

前の会社を退職した理由によっても、年収変化は大きく異なる。定年・解雇・倒産等による離職の場合には、従前の賃金が平均よりも大幅に高いものの、転職後の年収が平均近くにあることから、年収下落率が大きくなっている。また、結婚・介護等や非金銭的不満が離職理由の場合も年収はかなり下落する。他方、金銭的な不満で離職する転職者は、転職前の賃金が低いことから、大幅な年収の増加が観察される。

新しい会社を選ぶ際の最重視項目でも、処遇の有利さを重視した場合には大幅に年収が増えている。他方、賃金以外の労働条件や消極的な動機の場合には、年収は大きく下落している。

次に、転職の主観的満足度を考察する。調査項目には、「総合的に考えて、あなたは現在の勤務先に入社してよかったと思いますか」というものがあるので、これを利用する。回答は、「非常によかったと思う」、「まあよかったと思う」、「あまりよかったとは思えな

い、「よかったとは思えない」のいずれかを選択する形になっており、それぞれに順番に4、3、2、1の数字を当てはめて数値化を行う。このような満足度についての指数の平均を、表2と同様に様々なケースについて算出すれば、転職の満足度に関する傾向をつかむことができる。その結果が表3に示されている。

表3 転職の満足度

	満足度指標		満足度指標
全体	2.87		
【個人属性別】		【入職経路別】	
[退職時年齢]		会社に直接問い合わせ	3.03
30歳未満	2.88	学校窓口・掲示板	2.81
30歳以上40歳未満	2.86	ハローワーク	2.73
40歳以上50歳未満	2.85	民間人材紹介会社	3.21
50歳以上	2.75	人材派遣会社	2.47
[学歴]		求人広告	2.74
中卒	2.78	インターネット	2.68
高卒・各種学校	2.83	家族や友人・知人	2.94
短大・高専	2.74	その他	2.81
大学・大学院	2.97	どれも利用せず	2.92
【職種変化別】		【離職最重要理由別】	
[同一職種移動]		定年・解雇・倒産等	2.75
サービス職	2.89	結婚・介護等	2.87
保安・警備職	2.59	金銭的不満	2.89
農林漁業関連職	3.00	非金銭的不満	2.85
運輸・通信関連職	2.57	仕事内容不満	2.96
生産工程・労務職	2.78	処遇不満	2.77
管理職	3.02	人間関係等	2.88
事務職	2.79	その他	2.89
営業職	2.88	【入職最重視項目別】	
専門職・技術職	2.99	仕事上の相性	2.96
[異職種への移動]	2.87	処遇の有利さ	2.82
【サーチ活動別】		賃金以外の労働条件	2.76
Off JS	2.77	成長性・知名度	2.91
OJS	2.90	職場環境との相性	3.29
		消極的理由・その他	2.65

(注) クリーニング・データを使用。ウェイトバック値

まず、転職者全体の満足度は2.87であり、2.5を超えているということは、満足だと思っている人が不満と思っている人よりもやや多いことを示している。

退職時の年齢については、年齢が高まるにつれて満足度が低下する。ただ、50歳未満

の場合には低下傾向は著しくなく、50歳以上で満足度が大きく低下している。これは、高年層の離職理由は非自発的なものになりがちだが、その場合には転職の満足度が低くなる傾向があることを反映しているものと思われる。学歴別では、大学・大学院卒の満足度が2.97と高いことが目立つ。

職種別の項目では、同一職種への移動については、管理職、農林漁業関連職、専門職・技術職、サービス職で満足度が高くなっているが、保安・警備職、運輸・通信関連職、生産工程・労務職、事務職では満足度は低い。ただ、農林漁業職は、データ数が少ないので信頼性は低いと思われる。他方、異職種への移動は、転職者全体の平均と変わらない。

Off-JSとOJSについては、年収変化同様、大きな違いが見られる。OJSの場合は満足度指数が2.90であるが、Off-JSでは2.77となっており、OJSの方がかなり満足度は高い。

入職経路別に見ると、民間人材紹介会社、会社に直接問い合わせ、家族や友人・知人の紹介等が、高い満足度を示す。他方、人材派遣会社、ハローワークなどを通じた転職の満足度は平均的に低い。後者については、年収変化と同様の結果である。

離職理由別では、やはり定年・解雇・倒産等による転職の満足度が低い。逆に、満足度の高いものは仕事内容の不满により転職したケースである。入職最重視項目については、職場環境との相性、仕事上の相性など、新しい会社を選ぶ際に「相性」を重要視した転職の場合には、満足度が高い。しかし、消極的な理由によるものや、賃金以外の労働条件を重視したケースでは、満足度は低くなっている。

以上の分析から予想されることは、前の会社を退職する前から情報収集を行い、職場環境や仕事内容を重視して再就職先を選択すれば、満足のいく転職ができる可能性が高まるということである。しかし、このようなことを厳密に証明するためにはより詳しい分析が必要となる。これが次節の課題である。

3. 詳細分析⁵

3.1 転職前後の賃金変化

まず、転職前後の賃金変化について、その規定要因を再吟味しよう。前節の表2では、個人の属性別、職種変化別、サーチ活動別、入職経路別、離職理由別、入職最重視項目別に転職前後の賃金変化を調べた。その結果、50歳以上の転職者の場合には大幅な賃金

⁵ 本節は、ややテクニカルな部分を含むので、結論だけを知りたい向きは次節を参照されたい。

下落が見られた。しかし、問題はこれが本当に年齢そのものの効果かどうかである。たとえば、次のようなケースが考えられる。50歳以上の労働者の離職理由としては、解雇などの非自発的な離職が多く含まれる。また、解雇などによる離職の場合には、転職した場合の賃金下落率も大きかった。よって、表2を見ただけでは、50歳以上の転職者の大幅な賃金下落が、果たして年齢が高いことで就職先が見つかりにくいことに起因するのか、高年層に非自発的な離職が多いことに起因するのかははっきりしない。このような状況で役に立つのが多重回帰分析の手法である。この例に即して述べれば、賃金変化を被説明変数とし、説明変数を年齢と離職理由にした回帰分析を実行したときに、年齢が統計的に有意（統計的に意味があるということ）ではなく、離職理由だけが統計的に有意であれば、高年層の賃金下落は、離職理由が非自発的なものが多いことによる見せかけの関係であると結論づけることができる。

被説明変数は、転職直後の年収（万円）の自然対数値から転職直前の年収（万円）の自然対数値を差し引いたものである。このような操作を行うことで、年収の変化率を推定することになる。

説明変数は、いくつかのグループに分かれる。

第1は、現在の企業の特徴を表すもので、外資系ダミーと業種ダミー（7つ）の2種類を用いる。本来ならば、前の会社の産業なども知りたいところであるが、この調査では調べられていない。

第2は、会社規模および職種の変化を表す変数群である。規模変化は、今の会社における従業員数の自然対数値から前の会社における従業員数の自然対数値を差し引いたものである。なお、従業員数は12区分から選択するようになっているので、各区分の中間値を用いた。なお、前の勤務先もしくは今の勤務先が「公務」の場合はデータから除外した。職種変化については、同一職種にとどまった場合には1をとり、異なった職種に移った場合には0をとる変数とした。職種の数は8つとして、農林漁業関連職、分類不能の職業、無回答の場合はデータから除外した。結局、説明変数としては、8つの同一職種移動ダミーを導入する。

第3は、個人の属性であり、退職時の年齢および学歴ダミー（3つ）、さらにはこれまでの転職回数で構成されている。なお、転職回数は調査時点におけるものである。

第4は、サーチ活動を代表する変数群である。ひとつは、「退職後ブランク期間」であ

り、前の会社の退職後から現在の会社に入社するまでの時間を年単位で測ったものである。サーチ期間も同様に導入した。これは、「具体的な情報収集活動を始めてから、現在の勤務先に応募するまでの期間」とされている。この変数も年換算値である。また、OJSダミーも重要な変数である。これは、退職前にすでに情報収集活動を開始しているかどうかを示している。どれだけのルートで職探しを行ったかをあらわす「サーチ方法数」は、各人が総計9種の転職情報ルートのうち利用した総数で捉えている。

第5に、実際の入職経路を表すダミー変数(8つ)を導入することにした。

第6は、最重要な離職理由を表すダミー変数群(7)である。本来は25種類あるが、それをまとめたものである。これについては【付注】を参照されたい。

第7は、現企業を選択した際の重視項目を示すダミー変数(5つ)である。やはり、本来は22種類あるが、それを5つに集約した。この点についても【付注】に解説がある。以上が説明変数群で、これに定数項が加わる。推計は、ウェイト値を利用した最小二乗法で行った。サンプル数は1249であった。

推定結果は表4にある。表中に「係数」と書かれている数字の列が、各説明変数の推定値であり、それがプラスであるならば、その変数の増加によって賃金上昇幅が高まることになる。逆にマイナスであれば、賃金上昇幅は下落することを意味する。なお、t値の数字の右に星印がつけられているのは、「***」が1%水準で統計的に有意、「**」が5%水準で統計的に有意、「*」が10%水準で統計的に有意であることを示す。基本的に星印が多くなるほど、当該変数がかっきりとした効果をもつという意味である。

現在の企業特性としては、建設業とサービス業がマイナスで有意であった(ベースは製造業)。企業規模の変化については、転職前後で勤務先の企業規模が大きくなるほど年収は増加する。同一職種移動は、他職種への移動よりも概して賃金の上昇幅が大きい。この点は、管理職と専門職・技術職に顕著である。同一職種への転職は、他職種への移動に比べてスキルの損失が少ないことが背景にあると考えられる。個人属性では、退職時年齢がマイナスで有意である。退職時の年齢が高いほど転職後に賃金が下落する可能性が高くなる。他方、同じ個人属性でも学歴と転職回数は転職前後の賃金に有意な影響を与えていない。

興味深いのは、サーチ活動の変数群である。第1に、退職後ブランク期間が長いほど賃金上昇幅が小さくなる。これには少なくとも2つの説明が考えられる。ひとつは、退職

後のブランク期間の間にスキルが減耗してしまい、そのために転職先の賃金が抑さえられるというものである。もうひとつは、もともと能力のない人は新しい仕事を容易に見つけられず、見つけても悪い条件のものが多くことから、賃金変化とブランク期間が逆相関するという考え方である。現段階では、どちらがより正しいのかはわからない。第2に、サーチ期間は有意な影響を与えない。第3に、OJSダミーは強くプラスであり、退職前の情報収集活動の重要性を示唆している。第4に、雇用保険受給ダミーは強くマイナスであり、雇用保険を受けた人については、賃金はあまりアップしないという結論が得られた。ひとつの解釈は、雇用保険の受給によって職探しのインセンティブが抑えられるということである。他方、賃金が上がりそうにない労働者ほど、再就職が見つけないので雇用保険を受給するという逆の因果関係も想定することもできる。この点についても、どちらがより正しい真実に近いかははっきりとしない。なお、サーチ方法数はプラスであるが有意ではない。入職経路については、「ハローワーク」と「家族や友人・知人」で賃金上昇率がやや高い。

離職理由も、転職前後の賃金変化に影響を与える。まず、金銭的不満で離職した人は、高賃金の企業に転職する傾向が強い。仕事内容の不満が理由の場合も同様である。他方、入職理由については、処遇の有利さ、仕事上の相性、職場環境の相性を重視して選んだ人は、概して高い賃金の転職となる。

相性の良さが高生産性、ひいては高賃金に結びつくということだろう。

表4 転職前後の賃金変化：推定結果

説明変数	係数
【現在の企業の特徴】	
外資系ダミー（ベース：外資系ではない）	-0.0221
業種ダミー〔建設業〕（ベース：製造業）	-0.0622 *
業種ダミー〔電気・ガス・熱供給・水道業〕	0.0220
業種ダミー〔運輸・通信業〕	-0.0655
業種ダミー〔卸売・小売業・飲食店〕	-0.0196
業種ダミー〔金融・保険業〕	0.0113
業種ダミー〔不動産業〕	0.0788
業種ダミー〔サービス業〕	-0.0627 **
【規模・職種の変化】	
企業規模変化（対数値の差分）	0.0175 ***
同一職種移動ダミー〔サービス職〕（ベース：他職種移動）	0.0257
同一職種移動ダミー〔保安・警備職〕	0.2159 **
同一職種移動ダミー〔運輸・通信関連職〕	0.0842 *
同一職種移動ダミー〔生産工程・労務職〕	0.0162
同一職種移動ダミー〔管理職〕	0.1315 **
同一職種移動ダミー〔事務職〕	0.0485
同一職種移動ダミー〔営業職〕	0.0159
同一職種移動ダミー〔専門職・技術職〕	0.0703 **
【個人属性】	
退職時年齢	-0.0091 ***
学歴ダミー〔高卒・各種学校〕（ベース：中卒）	-0.0413
学歴ダミー〔短大・高専〕	-0.0906
学歴ダミー〔大学・大学院〕	-0.0075
転職回数	-0.0018
【サーチ活動】	
退職後ブランク期間（年）	-0.0872 ***
サーチ期間（年）	-0.0193
OJSダミー（ベース：退職後サーチ開始）	0.0799 ***
サーチ方法数	0.0026
雇用保険受給ダミー（ベース：受給せず）	-0.0847 ***
【入職経路】	
入職経路〔直接問い合わせ〕（ベース：求人広告）	0.0612
入職経路〔学校窓口・掲示板〕	0.0348
入職経路〔ハローワーク〕	0.0684 *
入職経路〔民間人材紹介会社〕	-0.0224
入職経路〔人材派遣会社〕	-0.0425
入職経路〔インターネット〕	0.0229
入職経路〔家族や友人・知人〕	0.0548 **
入職経路〔その他〕	0.1174
【離職最重要理由】	
離職理由ダミー〔定年・解雇・倒産等〕（ベース：結婚・介護等）	0.0451
離職理由ダミー〔金銭的不満〕	0.2480 ***
離職理由ダミー〔非金銭的不満〕	0.0567
離職理由ダミー〔仕事内容不満〕	0.1204 **
離職理由ダミー〔処遇不満〕	0.0685
離職理由ダミー〔人間関係等〕	0.0713
離職理由ダミー〔その他〕	0.0885
【現企業を選択した際の重視項目】	
入職理由ダミー〔仕事上の相性〕（ベース：賃金以外の労働条件）	0.0586
入職理由ダミー〔処遇の有利さ〕	0.2126 ***
入職理由ダミー〔成長性・知名度〕	0.0666
入職理由ダミー〔職場環境との相性〕	0.1379 **
入職理由ダミー〔消極的理由・その他〕	-0.0109
【他の説明変数】	
定数項	0.1171
サンプル数	1249
F値	6.31
決定係数	0.258

（注）推定はウェイト付け最小二乗法を用いた。***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示している。

3.2 転職の満足度

続いて、転職の満足度について検討する。先に述べたように、転職の満足度は「非常によかったと思う」、「まあよかったと思う」、「あまりよかったとは思えない」、「よかったですとは思えない」という4区分で回答されている。このように、説明しようとする変数が質的な回答である場合には、オーダード・プロビット（序列プロビット）分析という手法を使うのが望ましい。前節と同様の説明変数を用いた推定結果が表5に示されている。

細かい説明は省略するが、表の読み方は以前とそれほど変わらない。よって、星印の数で統計的な有意性を判定されたい。まず、興味深いことに、外資系企業への転職者はそうでない企業への転職者よりも有意（10%水準）に満足度が高い。外資系の方が、転職者にとって働きやすい環境になっているものと考えられる。産業別には、明瞭な傾向は見受けられない。

転職することで勤務先の企業規模が大きくなるほど、満足度は高まる傾向がある。この点については、賃金変化の結果と同様である。ところが、職種変化についてはかなり異なった傾向が見られた。すなわち、賃金の場合には、同一職種への移動の方が他職種へ移動するよりも転職前後の賃金上昇幅が大きかった。しかし、満足度の場合には、同一職種への移動の方が満足度は低くなっている。とりわけ低い満足度は、運輸・通信関連職と営業職に見られる。他方、管理職、専門職・技術職、サービス職などでは満足度は比較的高い。運輸・通信関連職や営業職では、非賃金の労働条件が厳しいことから、賃金の下落があったとしても他職種に移動した場合の満足度が高くなっているからだと判断される。

個人の属性としては、賃金変化の場合とは異なり、年齢は有意な影響を転職の満足度に与えていない。学歴や転職回数も、満足度には有意な影響をもたらさない。

サーチ活動については、退職後ブランク期間がマイナスで有意となっている。この点は賃金変化と同じである。ただし、賃金変化とは異なり、その他のサーチ活動に関する変数は、満足度に有意な影響を与えていない。

入職経路では、民間人材紹介会社、会社への直接問い合わせ、家族や友人・知人による紹介などのケースで満足度が高くなっている。やはり、転職者の人柄や能力を知る第三者の紹介による転職は、成功しやすいとすることができよう。

離職理由は、転職の満足度をほとんど規定していない。しかし、入職最重視項目の違

表5 転職の満足度：推定結果

説明変数	係数
【現在の企業の特徴】	
外資系ダミー（ベース：外資系ではない）	0.338 *
業種ダミー [建設業]（ベース：製造業）	-0.076
業種ダミー [電気・ガス・熱供給・水道業]	0.032
業種ダミー [運輸・通信業]	-0.211
業種ダミー [卸売・小売業、飲食店]	-0.017
業種ダミー [金融・保険業]	-0.377
業種ダミー [不動産業]	0.187
業種ダミー [サービス業]	0.046
【規模・職種の変化】	
企業規模変化（対数値の差分）	0.028 **
同一職種移動ダミー [サービス職]（ベース：他職種移動）	-0.083
同一職種移動ダミー [保安・警備職]	-0.226
同一職種移動ダミー [運輸・通信関連職]	-0.357 ***
同一職種移動ダミー [生産工程・労務職]	-0.172
同一職種移動ダミー [管理職]	-0.053
同一職種移動ダミー [事務職]	-0.204 *
同一職種移動ダミー [営業職]	-0.343 ***
同一職種移動ダミー [専門職・技術職]	-0.074
【個人属性】	
退職時年齢	-0.003
学歴ダミー [高卒・各種学校]（ベース：中卒）	-0.083
学歴ダミー [短大・高専]	-0.117
学歴ダミー [大学・大学院]	0.061
転職回数	-0.006
【サーチ活動】	
退職後ブランク期間（年）	-0.236 **
サーチ期間（年）	0.164
OJSダミー（ベース：退職後サーチ開始）	0.062
サーチ方法数	0.008
雇用保険受給ダミー（ベース：受給せず）	-0.102
【入職経路】	
入職経路 [直接問い合わせ]（ベース：求人広告）	0.422 ***
入職経路 [学校窓口・掲示板]	0.050
入職経路 [ハローワーク]	0.018
入職経路 [民間人材紹介会社]	0.529 **
入職経路 [人材派遣会社]	-0.567 **
入職経路 [インターネット]	-0.347
入職経路 [家族や友人・知人]	0.373 ***
入職経路 [その他]	0.155
【離職最重要理由】	
離職理由ダミー [定年・解雇・倒産等]（ベース：結婚・介護等）	-0.065
離職理由ダミー [金銭的不満]	0.059
離職理由ダミー [非金銭的不満]	0.082
離職理由ダミー [仕事内容不満]	0.131
離職理由ダミー [処遇不満]	-0.108
離職理由ダミー [人間関係等]	0.029
離職理由ダミー [その他]	-0.007
【現企業を選択した際の重視項目】	
入職理由ダミー [工作上的相性]（ベース：賃金以外の労働条件）	0.192 **
入職理由ダミー [処遇の有利さ]	0.109
入職理由ダミー [成長性・知名度]	0.098
入職理由ダミー [職場環境との相性]	0.712 ***
入職理由ダミー [消極的理由・その他]	-0.354 ***
【他の説明変数】	
_cut1	-1.643
_cut2	-0.737
_cut3	1.042
サンプル数	1504
Wald chi2	161.71
擬似決定係数	0.0548

(注) 推定は序列プロビット法を用いた。***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示している。

いは、転職の満足度を大きく左右する。推定結果から、職場環境との相性や仕事上の相性など、「相性」を重要視して現在の会社を選択した場合には満足度が高いことがわかる。しかし、「現在の勤務先しか就職できなかった」等の消極的理由の場合には、満足度は有意に低い。「相性」の重要性は、転職前後の賃金変化のところでも観察されたが、転職結果として満足度を上げた場合の方が、より明瞭に検出されている。

3.3 退職後ブランク期間

上記したように、退職から再就職までのブランク期間が長くなると、転職による賃金上昇が抑えられるとともに、転職の満足度も低下する。したがって、ブランク期間ができる限り短い方がよいが、やむを得ずブランク期間が長くなることもあるだろう。たとえば、急に解雇された労働者は、十分な転職準備ができないことから、ブランク期間が長期化してもおかしくはない。また、学歴などの個人的属性によっても、ブランク期間は変わってくる可能性がある。そこで、本節ではブランク期間の決定問題を分析する。

ここで用いる手法は、Coxによる比例ハザードモデルである。説明変数として採用するのは、退職前の賃金、前の会社の規模、退職前の職種、退職時の年齢、学歴、OJSダミー、

表6 退職後ブランク期間：推定結果

説明変数	ハザード率
【前職の変数】	
前職年収(対数)	1.052
前企業規模(対数)	0.942 ***
職種ダミー[サービス職](ベース:事務職)	1.262 **
職種ダミー[保安・警備職]	0.905
職種ダミー[農林漁業関連職]	0.965
職種ダミー[運輸・通信関連職]	1.278
職種ダミー[生産工程・労務職]	1.043
職種ダミー[管理職]	0.965
職種ダミー[営業職]	1.012
職種ダミー[専門・技術職]	1.082
【個人の属性】	
退職時年齢	0.997
学歴ダミー[高卒・各種学校](ベース:中卒)	0.970
学歴ダミー[短大・高専]	1.057
学歴ダミー[大学・大学院]	1.177
【サーチ活動】	
OJSダミー(ベース:退職後サーチ開始)	2.390 ***
【離職理由】	
離職理由ダミー[定年・解雇・倒産等](ベース:結婚・介護等)	0.728 *
離職理由ダミー[金銭的不満]	1.154
離職理由ダミー[非金銭的不満]	0.937
離職理由ダミー[仕事内容不満]	0.903
離職理由ダミー[処遇不満]	1.020
離職理由ダミー[人間関係等]	0.934
離職理由ダミー[その他]	0.963
サンプル数	1217
Wald chi2	283.47

(注) 推定はCox hazard modelを用いた。***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示している。

そして離職理由である。推定結果が表6にある。

詳細は省略するが、ある変数について、表中のハザード率が1を超えて有意な場合には、その変数が増加することで、ブランク状態からの離脱確率が高まると解釈する。逆に、ハザード率が1を下回り有意な場合には、ブランク状態の継続確率が高まると考えればよい。これを念頭に表6を観察すれば、前の会社の従業員数が大きくなるほどブランク状態からの離脱確率が低下することがわかる。他方、退職時の年収(自然対数値)は、ブランク状態からの離脱確率に有意な影響を与えていない。規模変数に有意な影響が検出される反面、退職時の年収が有意ではないことについては解釈が難しい。職種や学歴については有意なものはないが、OJSを行った場合はブランク期間が短くなり、解雇などの非自発的な離職理由の場合はブランク期間が長くなる傾向がある。とくに、OJSは有意性がきわめて高く、ブランク期間の短縮のためにはOJSが非常に効果的であることがわかる。

3.4 転職後の賃金成長

3.1では、転職前後の賃金変化を分析の対象とした。しかし、賃金の変化は短期的なスパンでとらえきれものではない。転職直後に賃金が大幅に上昇しても、それ以降にほとんど上昇しなければ、長期的に見て賃金面で損をすることになりかねない。したがって、転職直後からの賃金成長も、転職の成果を測る上で重要である。幸いなことに、この調査の集計項目には調査前年の年収も含まれているので、この情報を活用することで転職後の賃金成長を把握することができる。

推計の基本的な手順は次の通りである。最初に、以下のような賃金成長関数を考える。

$$\ln W_{tn} - \ln W_0 = tn * \beta' \chi + \varepsilon \quad (1)$$

ここで、 W_{tn} は勤続年数 tn 年の転職者の年収(1999年1月～12月末)、 W_0 は現在の会社への転職直後1年間の年収、 χ は説明変数のベクトル、 β は係数ベクトル、 ε は誤差項を表す。理論上は、この回帰式には定数項は含まれない($tn=0$ のケースを考えれば明らか)が、実際の推定に際しては定数項を含めることにする。

説明変数は、外資系ダミー、企業規模(自然対数)、産業ダミー(7つ)、入社時年齢、

学歴ダミー（3つ）、入職最重視項目ダミー（5つ）で構成される。推定は、ウェイト付け最小二乗法で行う。推定結果は表7にある。

表7 転職後の賃金上昇：推定結果

説明変数	係数
勤続年数 （以下定数項を除き全て勤続年数との交差項）	0.0401 **
【現在の企業の特性】	
外資系ダミー（ベース：外資系ではない）	0.0174
企業規模（対数値）	0.0000
産業ダミー〔建設業〕（ベース：製造業）	-0.0110
産業ダミー〔電気・ガス・熱供給・水道業〕	-0.0268 *
産業ダミー〔運輸・通信業〕	-0.0268 **
産業ダミー〔卸売・小売業、飲食店〕	-0.0277 **
産業ダミー〔金融・保険〕	0.0161
産業ダミー〔不動産業〕	-0.0156
産業ダミー〔サービス業〕	0.0119
【個人属性】	
入社時年齢	-0.0008 **
学歴ダミー〔高卒・各種学校〕（ベース：中卒）	0.0055
学歴ダミー〔短大・高専〕	0.0115
学歴ダミー〔大学・大学院〕	0.0149
【現企業を選択した際の重視項目】	
入職理由ダミー〔仕事上の相性〕（ベース：消極的理由）	0.0196 **
入職理由ダミー〔処遇の有利さ〕	0.0138
入職理由ダミー〔賃金以外の労働条件〕	0.0028
入職理由ダミー〔成長性・知名度〕	0.0322
入職理由ダミー〔職場環境との相性〕	-0.0027
【他の説明変数】	
定数項	0.0193
サンプル数	703
F値	3.81
決定係数	0.0606

(注) 推定はウェイト付け最小二乗法を用いた。***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示している

まず、勤続年数の符号はプラスで有意となっている。勤続年数に応じて賃金が上昇することを表す。勤続年数とのクロス項で有意なものは、一部の産業ダミー、入社時年齢（マイナス）および入職最重視項目ダミーのうちの「仕事上の相性」（プラス）である。入社時年齢と勤続年数のクロス項がマイナスで有意であるということは、若い労働者ほど勤続年数による賃金成長率が高いことを意味する。興味深いのは、仕事上の相性を重視して現在の会社を選択した労働者の賃金成長率が、消極的理由等で選択した労働者の賃金成長率よりも高いということである。表4で見たように、「相性」で選んだ転職では必ずしもすぐに賃金面で報われるわけではない。しかし、やや長いスパンをとってみれば、「相性」を重視した転職は高い賃金成長という形で報われるのである。これは、「相性」重視の転職の満足度が高いという表5の結論と符合している。

4. まとめに代えて 成功する転職の秘訣

本稿では、『ワーキングパーソン調査』を利用して転職の成果を決定する要因を探ってきた。得られた結論を、多少の推論もまじえつつ「成功する転職に必要な条件」という形でまとめてみよう。

- (1) 年齢が高くなると転職に不利である：転職の満足度についてはそれほどでもないが、転職前後の年収変化をみると、やはり年齢が高いほど転職後の賃金下落幅が大きい。また、転職後の賃金成長率も低くなる。よって、金銭的な面からすると、転職は早めの方がよい。
- (2) 退職前の情報収集が大切である：仕事につきながらのサーチ活動を行った人は、退職後にサーチ活動を開始した人よりも有利である。転職前後の賃金変化にせよ満足度にせよ、退職してから再就職までの期間が長い人は、転職結果が芳しくない。このような退職後のブランク期間を短くする有力な手段が、退職前からの情報収集活動なのである。
- (3) 長く仕事探しをしたり、数多くの媒体を利用したりすることが成功に結びつくとは限らない：転職に用いた情報の種類数やサーチ期間は、転職前後の賃金変化や満足度に大きな影響は与えなかった。時間さえかければ、数さえこなせば、と

いったサーチ活動は成功する転職の条件ではないのみならず、ブランク期間の長期化という弊害をもたらす恐れもある。

- (4) 自分のことを知ってくれている人からの転職情報は重要である：転職者の人柄や能力を知る第三者、たとえば家族や知人、民間人材紹介会社の斡旋による転職は、比較的満足度が高い。
- (5) 転職先は「相性」で決めるのがよい：一時的な高賃金に惹かれて転職しても、満足度のいく結果になるとは限らない。むしろ、仕事内容や環境が自分にとって「相性」がよいことを主な選択基準として現在の企業に転職した人の満足度は高い。しかも、「相性」のよい企業に転職した場合には、賃金の伸びが大きい。逆に、「家族が入社に賛成してくれた」、「現在の勤務先しか就職できなかった」などの消極的理由で現在の勤務先を選んだ場合には、転職の満足度は低く、転職後の賃金成長も期待できない。

《参考文献》

阿部正浩(1996)「転職前後の賃金変化と人的資本の損失」、『三田商学研究』、39、No.1、pp.125-139.

猪木武徳・連合総合生活開発研究所編(2001)『「転職」の経済学』、東洋経済新報社。

太田聡一(2000)「転職者の満足と転職希望」、『21世紀への労働市場と雇用システムの構図()』所収、雇用・能力開発機構、(財)関西経済研究センター。

Akerlof,G.A., Rose,A.K., and J.L.Yellen (1988), "Job switching and job satisfaction in the U.S. labor market," Brookings Papers on Economic Activity, pp495-582.

Freeman,R.B.(1989), "Job satisfaction as an economic variable," Chapter 14 in Labor Markets in Action ,Harvester Wheatsheaf: London.

【付注】 離職理由と入職最重視項目の分類

この小論では、離職理由と入職最重視項目を以下のように分類した

1. 離職理由

定年・解雇・倒産等

「定年(役員定年を含む)」、「契約期間の満了」、「会社倒産、人員整理・解雇」、「早期退職優遇制度があったから」

結婚・介護等

「結婚」、「出産」、「看護・介護」、「自分のけがや病気」

金銭的不満

「賃金水準に不満があったから」、「賃金を下げられたから」

非金銭的不満

「勤務条件(勤務時間、休日数、勤務地など)に不満があったから」、「勤務条件(勤務時間、休日数、勤務地など)が悪くなったから」、「通勤時間が長かった、あるいは通勤が不便だったから」、「肉体的あるいは精神的にきつい仕事だったから」

仕事内容不満

「自分の能力・適性や専門性を活かせない仕事だったから」、「専門性の向上や、今後のキャリアアップにつながる仕事ができなかったから」

処遇不満

「評価に納得がいかなかったから」、「希望しない配置転換や出向・転籍を命じられたから」

人間関係等

「上司や同僚とうまくいかなかったから」

その他

「不満はなかったが、よりよい仕事や会社が見つかったから」、「前の勤務先の将来に不安があったから」、「会社の理念や経営戦略に賛同できなかったから」、「家業を継ぐため」、「進学や資格取得のため」、「その他」

2. 入職最重視項目

仕事上の相性

「自分の能力や技術を活かせる」、「前の仕事の経験を活かせる」、「自分の能力や専門性を高められる」、「やりたい職種・仕事内容である」

処遇の有利さ

「会社・組織でよい地位に恵まれる」、「成果で給与や昇進が決まる」、「給与・賞与等の待遇がよい」

賃金以外の労働条件

「労働時間や休日数などの勤務条件がよい」、「労働時間が短い、通勤が便利である」

成長性・知名度

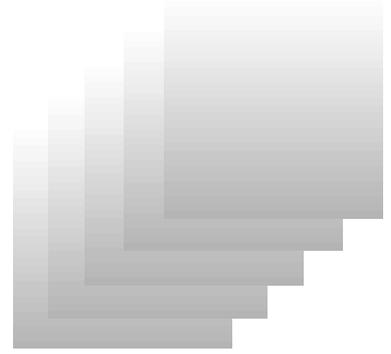
「業界に将来性がある」、「急成長している」、「規模や知名度など会社の社会的地位が高い」

職場環境との相性

「会社の理念・経営戦略に賛同できる」、「優れた経営者がいる」、「優れた社員・従業員がいる」、「組織・風土が自分に合う」、「社会や地域に貢献できる」

消極的理由・その他

「その会社の人々が熱心に入社を勧めてくれた」、「家族や知人が勧めてくれた、紹介してくれた」、「家族が入社に賛成してくれた」、「現在の勤務先しか就職できなかった」、「その他」



第4章

学び行動と資格活用の実態

明治学院大学経済学部助教授 黒澤昌子

1. 「学び」の実態を探る
2. 学びへの取り組み
3. もうひとつの「学び」～日常的な情報収集活動の実態
4. ワーキングパーソンの資格保有状態と
英会話・パソコン操作能力の実態
5. 所得への影響



第4章

学び行動と資格活用の実態

明治学院大学経済学部助教授 黒澤昌子

1. 「学び」の実態を探る

従来の年功序列・終身雇用といった枠組みの下では、職業上の技能形成はもっぱら企業主導の企業内訓練によって行われてきた。しかしながら、長期的な経済の低迷や国際競争の激化が進む中で、企業は人件費や人材育成費の削減傾向を強め、代わりに労働者個人に主体的な自己啓発を求めるようになってきている¹。

仕事を選ぶ上での労働者自身の関与の高まりや、成果主義導入などの傾向は、労働者にとって自律的・自発的に能力開発を行うインセンティブを高める要因となる。同時に、企業による雇用保障が困難化することは、企業に人材育成をゆだねることのリスクを増やし、労働者が自発的に企業外の機関で職業教育を受ける欲求を高めることにつながる。

ではそうした状況において、どのような人がどのような種類の「学び」に取り組んでいるのか。そして日常的な「学び」や資格には一体どのような効果があるのだろうか。本章では、首都圏・東海・関西地区で働く人々に対して実施された「ワーキングパーソン調査2000」に基づき、それらの問いに答えてゆくことにする。

人々はどのような学習活動を、どれだけ実施しているのか。人々の職種や転職意向、雇用不安、あるいは企業内での業績給の導入状況などは、人々の学習活動にどのような影響を与えているのか。それを人々が最近1ヶ月の間に仕事にかかわる新しい知識やスキルを身に付けたり、資格をとるための取り組みとして行った「学び」にみることにする。そうした明確な目的を伴う学習活動以外にも、日常的な「学び」行為として情報収集活動がある。新聞やテレビといった従来型のメディアだけでなく、インターネットを用いるなど、情報収集の手法も多様化している。日々めまぐるしく変化する社会・経済状況を把握しようとする努力を、人々はどれだけ、どのようなメディアを介して実施しているのだろうか。次に、そうした「学び」のシグナルとされる資格や、求められるスキルとして昨今その筆頭に挙げられることの多いパソコン操作能力ならびに英会話能力についての実態を明

¹ 「民間教育訓練実態調査」(厚生労働省)によると、企業内訓練の実施率は、90年代半ば以降急激に低下している。

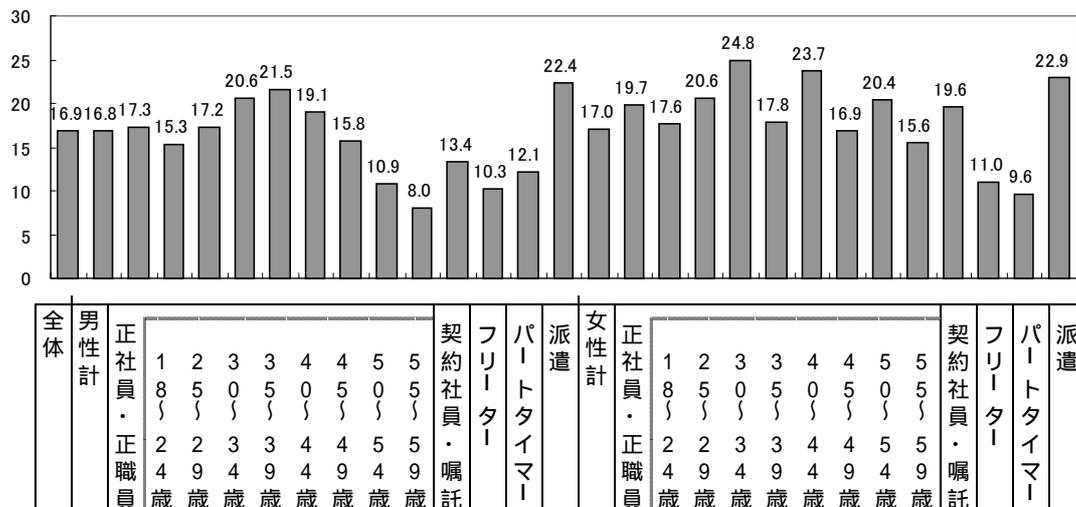
らかにしよう。人々の英語力、パソコン・スキル水準はどの程度なのか。そして最後に、それらの情報収集活動、ならびに英語・パソコン操作能力、資格などが、人々の得る収入にどのような影響を及ぼしているかを探ることとする。

2. 学びへの取り組み

2.1 誰が「学び」に取り組んでいるのか

働く人々のなかで、「新しい知識やスキルを身に付けたり、資格を取るため」に、最近1カ月間に「自分の意思」で学びに取り組んだ人は16.9%である。こうした「学び」に取り組んだのは一体どのような人々なのだろうか。人々の属性別に学びに取り組んだ比率を示したものが図1である。それをみると、男女共にそれぞれ同じ程度の比率で学びに取り組んでいるが、正社員に限定すると、男性よりも女性の実施比率が高い傾向がみられる。また、男性の場合は30代から40代前半に実施比率が高く、50代に入るとめっきり減るのに対して、女性の場合は30代と40代前半でそれぞれ実施している割合が高く、50代以降も約16~20%の人々が学びを継続していることがわかる。就業形態別にみると、とくに正社員と派遣社員で学びの実施率が高くなっている。

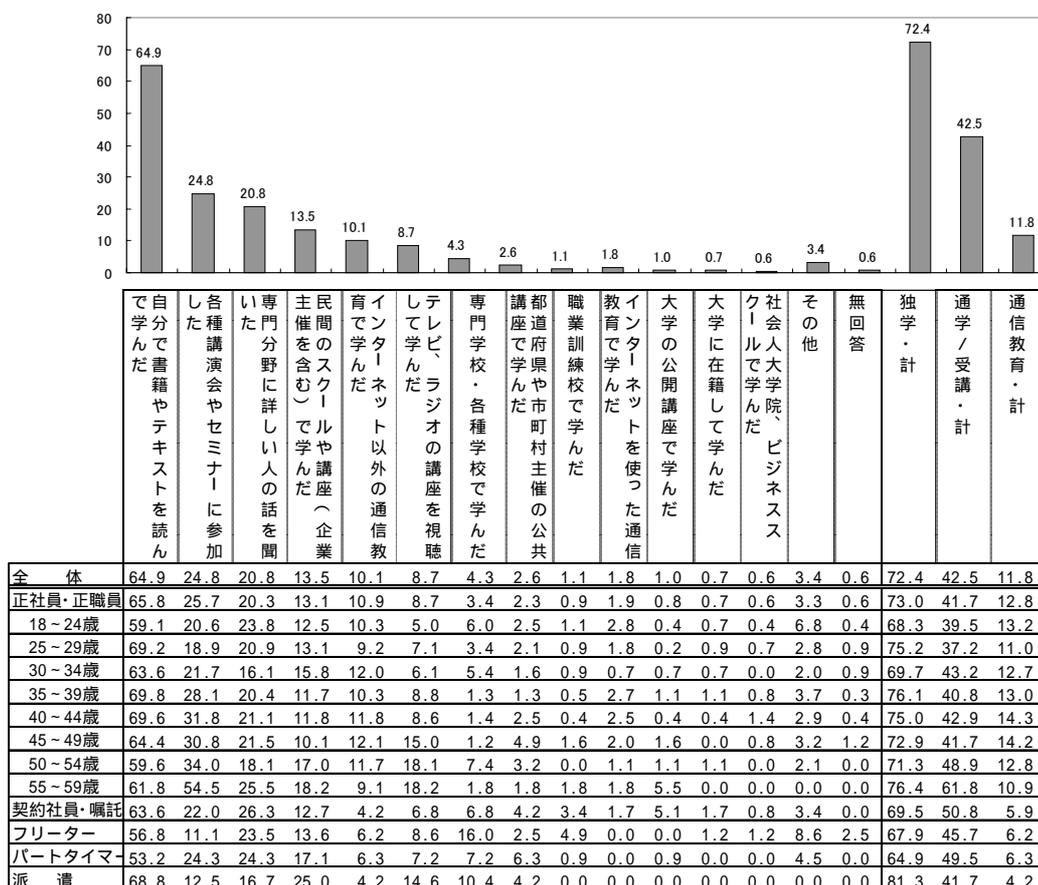
図1 最近1カ月に学びへの取り組みを行った者の割合
(全体/性別/性・就業形態別/性・正社員年齢別)



注：無回答を含むサンプルに占める比率

「学び」の方法として多くみられるのは、「自分で書籍やテキストを読む」といった『独学』で、学び経験者の7割を占めているが、「各種講演会やセミナーに参加」や「民間のスクールや講座で学んだ」などの『通学・受講』で学んだ人も45.2%に及ぶ(図2)。正社員やパートタイマーに比べて、派遣ではとくに『独学』で学んだ比率が高く、81.3%に達している。

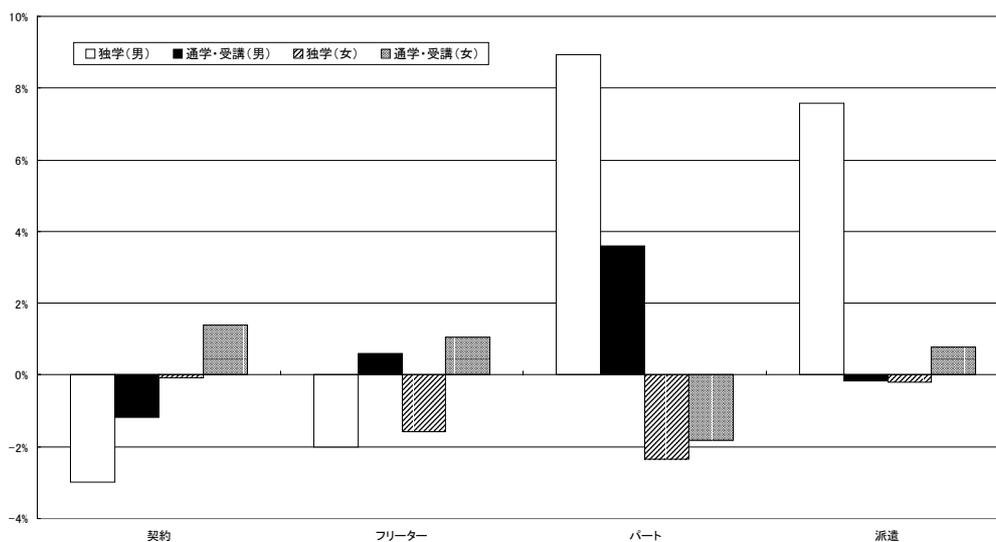
図2 学びの方法(全体/就業形態別/正社員年齢別)
 <最近1カ月に学びに取り組んだ者>



こうした学びの方法別の実施状況を、回帰分析の手法を用いてより詳しく分析すると、最近1カ月の間に「なんらかの学び」を実施する確率は男女でほとんど変わらないが、「通学・受講」による学びを実施する確率は、男性の方が2ポイントほど低いことがわかった。ちなみにこの数値は、男性の学習比率から女性の比率をたんに差し引いて得られた値ではない。男性と女性とでは、勤め先の規模や年齢、職種、学歴、転職希望の有無なども異なるであろう。仮に男性の方が女性よりも大卒比率が高く、大卒である方が学びを実施する確率が高いとすれば、たんに男女間の学習比率の差をとっても、それは男女の差ではなく、学歴が異なることによる差をも含んだものになってしまう。純粹に男女間の学習確率の違いを測るためには、学歴や企業規模など、学びを実施する確率に影響を与えるであろうと考えられる他の属性をできる限り一定にした上で、性別による学習比率の違いを測る必要があり、それを統計的に実施する手法が回帰分析である。

このように、学びを実施する確率に影響を与えるであろうと考えられる属性をできる限り統計的にコントロールした上で、横軸に示した属性が学びの確率に与える影響を示したものが図3～図7である²。棒グラフは、基準となるカテゴリーと比べて、「独学」あるいは「通学・受講」形態の「学び」を行った確率がどれだけ異なるかを男女別に示している。これらの図から、どのような人がどのような「学び」に取り組んでいるのか、その実態には男女によって興味深い違いのあることがわかる。

図3 就業形態別による学習確率の違い(正社員を基準とした場合)

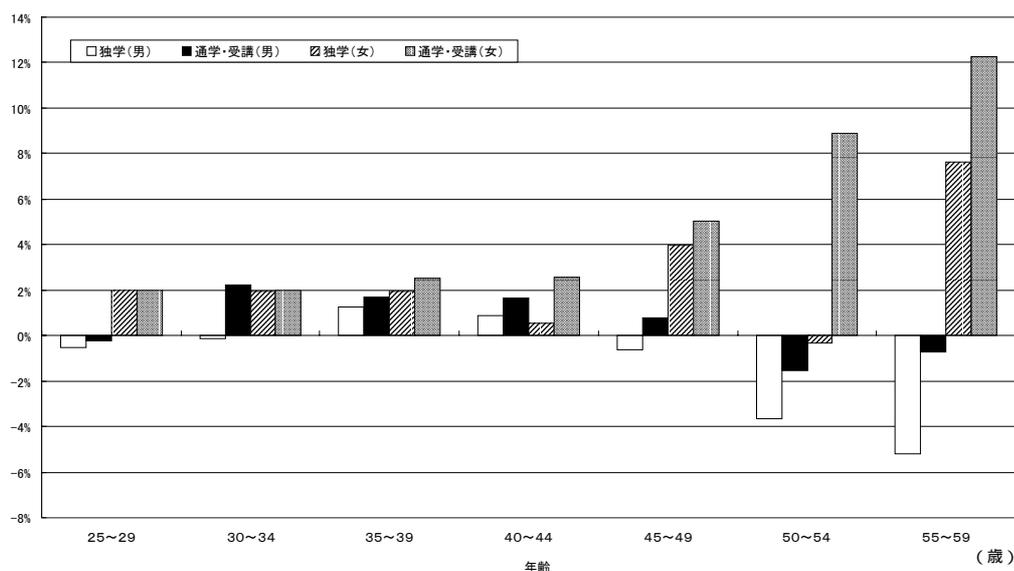


² 詳細は付録の表1を参照されたい。

たとえば図3によると、女性においては就業形態によってほとんど学習確率に差がないのに対して、男性の場合はパートや派遣の方が、正社員と比べて「独学」の確率が有意に8ポイントほど高まること示されている。図1に示される平均値からは、女性についても派遣で学習確率の高い傾向がみられたが、学歴や職業、就業年数等を一定とすると、就業形態による学習確率の差は消滅するということである。

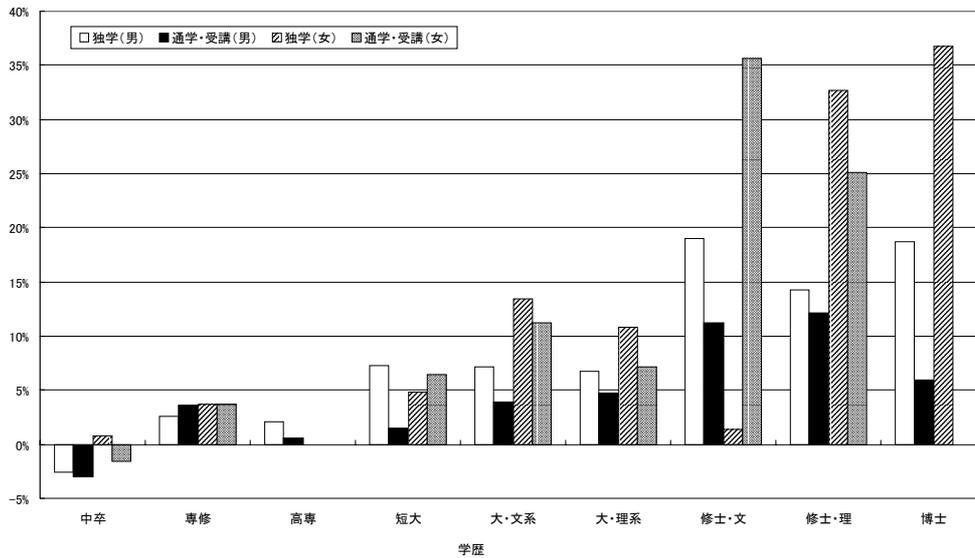
図4は年齢による学習確率の違いである。男性の場合、いずれの「学び」活動も実施率は30代から40代前半にかけてピークに達し、その後は年齢と共に低下するパターンがみられるが、女性の場合は40代後半以降にむしろ学習確率、なかでも「各種講演会やセミナーに参加」するなどの『通学・受講』という学びの実施率が高まっており、それはとりわけ正社員の女性で盛んに実施されている。

図4 年齢階級による学習確率の違い(24歳以下を基準とした場合)



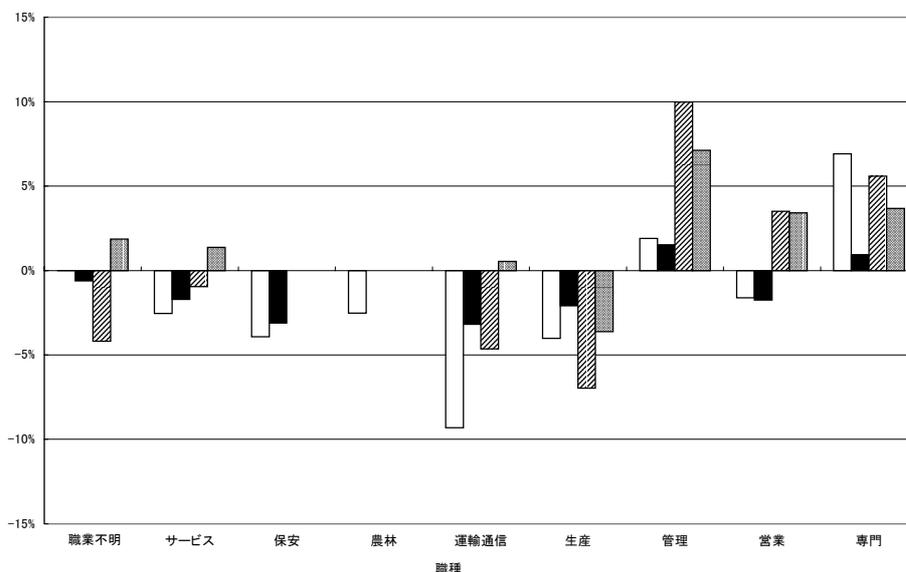
学歴間格差にも、男女によって興味深い違いがみられる（図5）。学習確率は学歴と共に高まるという明確なパターンがあるなかで、その格差はとりわけ女性において顕著である。女性の場合、大学院修了者のサンプルが少ないために、その代表性に問題があることは否めないが、たとえば修士号取得者については、大学の学部修了生に比べて学習確率が15～25ポイントも高くなっている。男性の場合、その差はわずか7ポイントである。大卒男女の学習確率がほとんど変わらないことを考えると、大学院を卒業した女性における「学び」がいかに活発であるかが窺われる。

図5 学歴別による学習確率の違い（高卒を基準とした場合）



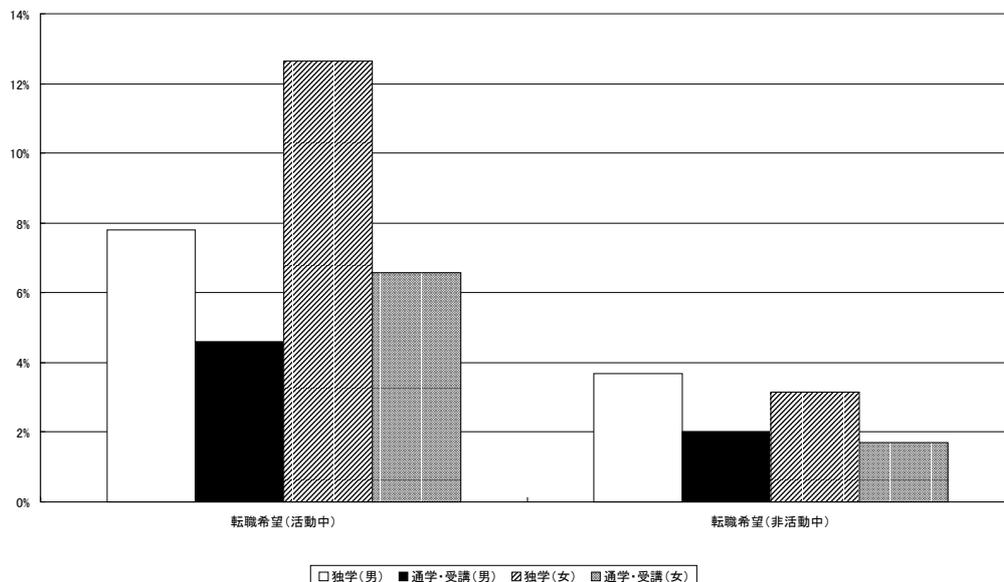
職種別の違いを示す図6からも、一般事務職に比べて、運輸・通信職や生産職では学習確率が低く、反対に管理職や専門・技術職では高いという傾向が男女共通にみられるなかで、女性における管理や専門職、営業職での学習確率の高さが際立っている。専門職や管理職など、日々の学習が必要とされる仕事に就いている女性にとりわけ学習意欲の高い人々が多い可能性もあろう。しかしそれ以外にも、女性の方が企業内訓練を受ける機会が少なく、その分自分の意思で企業外での学習に取り組んでいる状況を示唆しているのかもしれない。

図6 職種別による学習確率の違い(一般事務職を基準とした場合)



これら一連の年齢や学歴、企業規模や職種等が一定であったとしても、転職意向や雇用不安、あるいは企業内での業績給の導入状況などによって「学び」の活動はどのような影響を受けるのだろうか。勤め先の給与に最も大きな影響を与える要素として、年齢や職務内容、勤続年数、企業の業績といった項目よりも、各人の能力や業績・成果を選んだ場合を業績重視型の報酬体系とすると、その場合、『通学・受講』を実施する確率は女性の場合にのみ2ポイント高くなっている。雇用不安を持っている場合には、そうした不安のない場合にくらべて、『独学』を実施する確率は3ポイント高まる。やはりこれも女性にのみ観察され、男性の場合は統計的に有意な差は認められない。ただし転職希望を持つ場合、学習確率は男女ともに約2～4ポイント高くなっている。転職希望があるだけでなく、実際に転職活動をしていると『独学』の実施確率は男性ではさらに4ポイント、女性の場合は10ポイントほども高まっている(図7)。各人の能力や業績が報酬に反映される度合いの強い就業環境や、自分の能力が企業外で試される可能性の高い状況では、学びを実施するインセンティブの高まることが推測されるが、それが当てはまるのは女性ということなのだろうか³。

図7 転職希望別学習確率の違い(転職希望なしを基準とした場合)



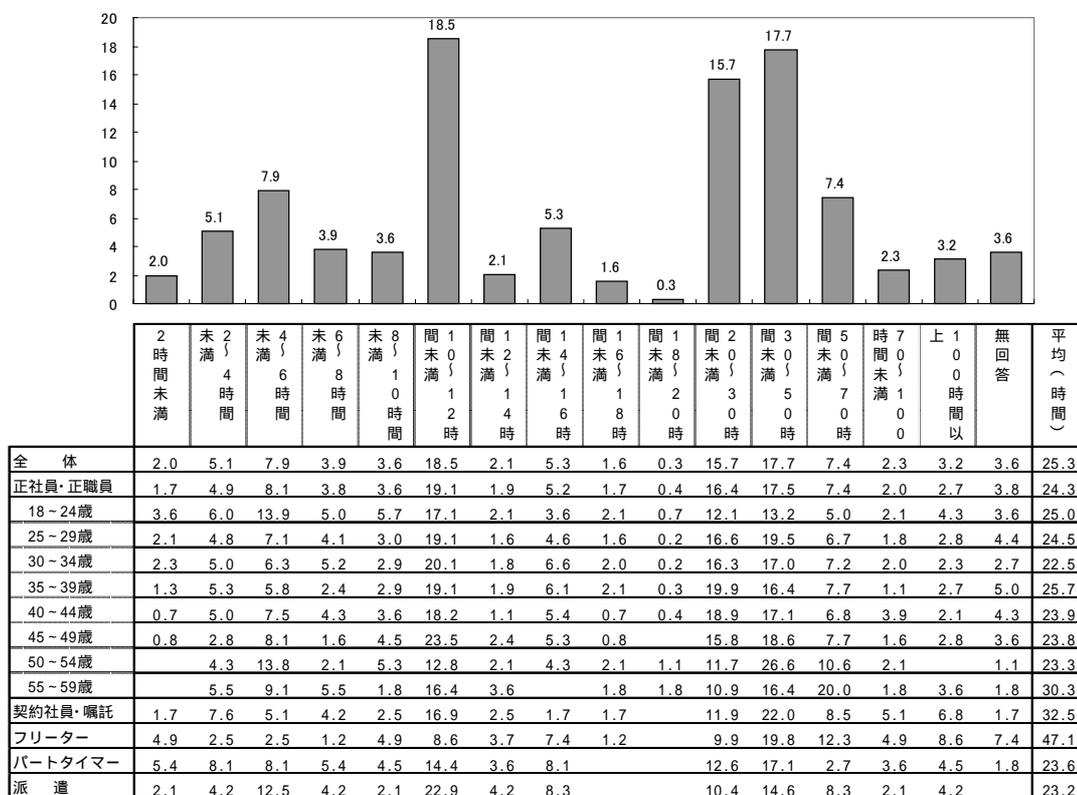
³ もちろん、転職を希望する人の方が、向上心が高く、それが学習確率を高めている可能性も考えられる。

2.2 「学び」に費やす時間と費用の実態

「学び」が誰によって実施されているのかをみたところで、次に人々の「学び」に費やした時間の状況を示したものが図8である。最近の1カ月間に何らかの「学び」を実施した人における平均学習時間は25.3時間である。週末のみに実施したと考えると、土日にかけて1日当たり3時間ほど学習した計算になる。

図8 学びに費やした時間(全体/就業形態別/正社員年齢別)
 <最近1カ月に学びに取り組んだ者>

(単一回答：%)



就業形態別にみると、フリーターの学習時間が長いですが、これは図2にも示されたように、専修・各種学校等への通学が多いためであろう。正社員・正職員の年齢別にみると、学びが行われた場合、その平均時間は55～59歳が最も多く、30.3時間に達している。学びの実施確率、とりわけ『独学』については、年齢とともに低下する顕著な傾向がみられたが、学びを実施した場合に費やされた時間には、年齢によってそれほどの違いはみられない。55～59歳での長い学習時間は、その年齢層に管理職が多いこと、そして管理職の場合には講演会やセミナーなど、長い時間の必要な学習形式のとられることが多いことによると考えられる。

図3～7に示された分析と同様、学習活動に影響を与えるであろうと考えられる学歴や職種、企業規模などの属性をできる限り統計的にコントロールした上で、学習時間に与える影響を統計的に推計したところ、男女間で学習時間に有意な差は観察されない。男女別々に推計すると、管理職では男性で1.5時間、女性で3.1時間、専門職では男性で2.6時間、女性で1.8時間、それぞれ一般事務職に比べて学習時間は長くなることが示された⁴。年齢別にみると、学習確率と同様、男性においては30代がピークであるが、女性においてはむしろ45歳以上の層で学習時間が長くなっている。また、学歴が高いほど学習時間は長いですが、やはり男性よりも女性において学歴による学習時間の格差は大きくなる傾向がみられる。業種や企業の規模別には、学びの実施率の高いサービス業や大規模企業に勤めているほど、学習した場合の時間も長くなっているが、興味深いのは、そうした傾向が女性よりも男性に顕著にみられる点である。

雇用不安がある、あるいは業績・能力重視の報酬体系をもつ企業に勤めていると、女性の場合にのみ学習時間はそれぞれ1.5時間ほど長くなっている。転職希望がある場合には、男女ともに学習時間が約2時間長くなり、転職活動をしている場合はさらに3～4時間長くなる。

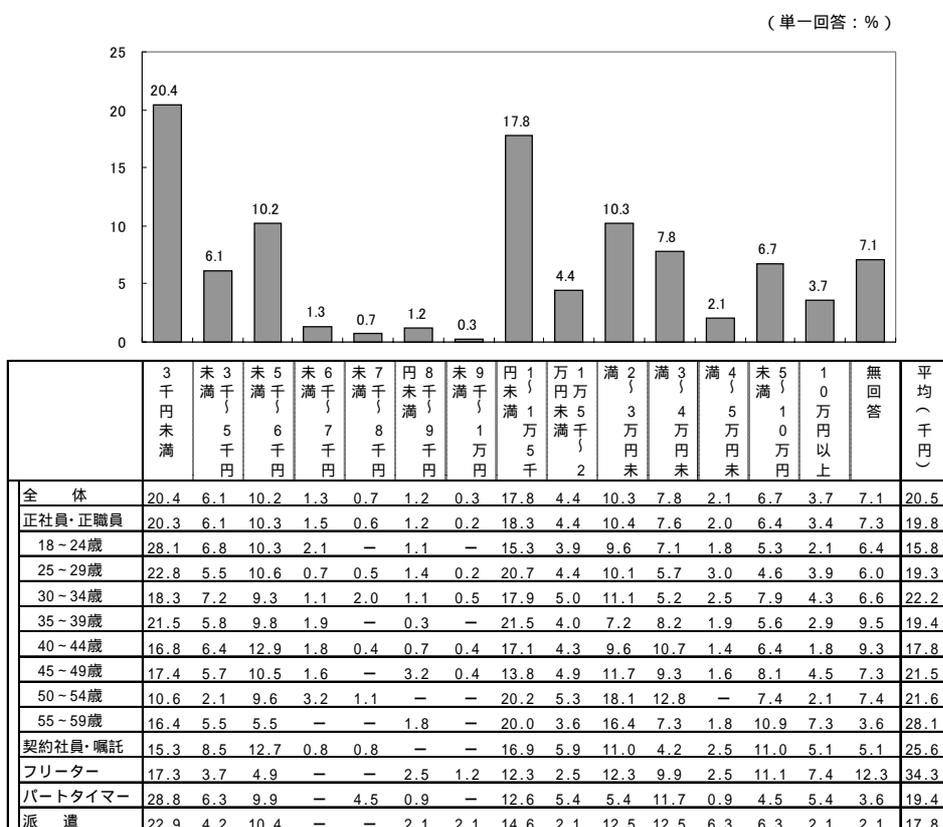
では、「学び」活動に使った費用の状況はどうなっているだろうか。図9によると、1ヶ月間の「学び」に使われた費用は平均2万円程度で、3千円未満あるいは1万～1万5千円を費やした人が全体の約4割弱を占める一方で、5万円以上費やした人も1割に達している。

統計的な推計によると、学歴や職種、企業規模や年収等の属性を一定とした場合でも、

⁴ この分析には、学習時間を被説明変数とするトビット・モデルを用いた。説明変数は図3～7に含まれたものと同じである。詳細は付録の表2を参照。

男女で「学び」に使う費用に差はない。しかし、年齢別には男性では30代にピークに達するのに対して、女性では30代前半だけでなく45歳以上でも同じように高い⁵。学歴別にみると、最も支出額が高いのは男性では修士卒、女性では文系の大卒になっている。職種別には男女ともに専門職で高く、反対に運輸通信職や生産職では「学び」を実施した場合にも使う費用は少ない。また、学習への支出額は所得が高いほど増える傾向があり、それは特に女性において顕著である。

図9 学びに使った費用(全体/就業形態別/正社員年齢別)
 <最近1カ月に学びに取り組んだ者>



⁵ この分析には、学習費用を被説明変数とするトビット・モデルを用いた。説明変数には、学習時間に用いた変数以外に調査時点前年の年収を含めている。詳細は付録の表3を参照。

社内の報酬制度が業績重視であるかどうかは「学び」に使う費用に影響を与えていないが、雇用不安があると、やはり女性の場合にのみ、支出額は有意に2300円ほど高まっている。さらに、転職希望があると学習費用は約2300～2700円、実際に転職活動をしているとさらに4000円ほど「学び」活動に多く費やすことが示されている。

3. もうひとつの「学び」～日常的な情報収集活動の実態

第2節では、「仕事にかかわる新しい知識やスキルを身に付けたり、資格を取るための取り組み」という「学び」活動の状況を見てきた。こうした明確な目的を伴う学習活動以外にも、日常的な「学び」行為として情報収集活動がある。情報通信技術の急速な発展に伴い、新聞やテレビといった従来型のメディアだけでなく、インターネットやメールなどによって膨大な量の情報を簡単に収集できるようになってはきたが、氾濫する情報のなかから必要かつ的確な情報を選択するのは一層困難になりつつある。日々めまぐるしく変化する社会・経済状況を把握しようとする努力を、人々はどれだけ、どのようなメディアを介して実施しているのだろうか。

調査では、「新聞（一般紙）を毎日読む」、「専門雑誌を定期的に購読している」、「メールで配信されるニュースなどを読む」、「インターネットを利用しての情報収集」、「テレビの報道特集番組などを見る」などについて、日常的に実施しているかどうかを聞いている。表1は、そうした活動の実施状況を男女別に示したものである。「特にしていない」比率は全体の6.4%に過ぎないが、何らかの情報収集活動を行っている人々の多くは「テレビ」や「新聞」などの視聴や閲読であり、その他の方法で情報収集している人は、男女ともに20～30%という比較的低い比率にとどまっている。

表1 日常的情報収集行動(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

(複数回答：%)

	テレビなどの見 る	新聞(一般紙)を 毎	インターネット の情報を利	購読している 定期的	専門誌を定 期的に	メールなどで 配信される	その他	特にしてい ない	無 回 答	し て い る
全 体	73.4	71.5	27.1	25.8	15.3	2.6	6.4	0.3	93.3	
男性計	72.5	75.8	30.3	29.1	17.6	2.6	5.8	0.4	93.9	
正社員・正職員	73.0	78.0	31.2	29.3	18.2	2.6	5.0	0.4	94.7	
18～24歳	70.0	51.6	24.4	22.9	11.9	2.9	10.7	0.6	88.7	
25～29歳	70.4	64.9	30.6	25.1	16.2	2.3	6.1	0.4	93.5	
30～34歳	74.1	76.8	38.3	30.6	20.7	2.9	4.1	0.1	95.9	
35～39歳	71.8	83.0	39.0	32.2	23.2	2.4	3.7	0.3	96.0	
40～44歳	73.8	86.2	32.7	32.6	20.8	2.1	3.9	0.3	95.8	
45～49歳	72.7	87.3	28.9	30.7	17.0	2.9	4.4	0.4	95.3	
50～54歳	78.8	89.8	20.3	30.5	14.6	3.1	3.1	0.9	96.1	
55～59歳	77.5	89.8	16.0	26.6	14.0	3.2	5.4	0.6	94.0	
契約社員・嘱託	72.2	67.4	25.1	24.8	14.6	1.9	10.2	0.5	89.2	
フリーター	64.7	47.1	19.9	29.7	10.1	3.1	15.2	0.5	84.2	
パートタイマー	60.3	53.4	24.1	17.2	5.2	3.4	17.2	0.0	82.8	
派遣	71.9	64.9	33.3	33.3	21.1	3.5	3.5	1.7	94.8	
女性計	75.6	61.2	19.7	18.0	9.9	2.4	8.1	0.1	91.8	
正社員・正職員	74.7	58.3	22.8	20.6	11.6	2.6	7.8	0.1	92.2	
18～24歳	71.4	41.0	22.7	19.6	9.3	2.1	12.4	0.1	87.5	
25～29歳	78.4	53.3	28.2	19.9	14.5	2.0	6.5	0.0	93.5	
30～34歳	75.9	67.7	29.4	20.5	14.7	2.9	4.8	0.0	95.2	
35～39歳	74.0	74.9	20.8	24.8	13.9	2.7	3.9	0.3	95.8	
40～44歳	68.8	71.0	10.8	16.1	10.8	5.4	9.7	0.0	90.3	
45～49歳	75.0	83.8	10.3	22.8	5.9	2.9	6.6	0.0	93.4	
50～54歳	73.1	83.9	5.4	25.8	3.2	7.5	5.4	0.0	94.6	
55～59歳	80.5	83.1	2.6	14.3	2.6	3.9	3.9	0.0	96.1	
契約社員・嘱託	78.3	63.6	24.3	21.4	11.6	2.3	5.2	0.3	94.5	
フリーター	65.6	40.4	11.0	17.9	7.3	3.2	15.1	0.0	84.9	
パートタイマー	78.0	73.4	9.8	10.1	4.7	1.9	8.7	0.0	91.3	
派遣	80.9	52.6	35.5	20.4	17.1	0.7	5.9	0.7	93.4	

正社員やパートに比べて、派遣ではインターネットを利用した情報収集を実施している人が多い一方で、フリーターでは日常的な情報収集を全くしていない人が多く、「新聞」を閲読している人でさえも5割に満たない。また、とくに若い層では、就業形態にかかわらず、何らの情報収集活動もしていない比率が高い。これに対して情報収集活動の最も盛んなのは30代で、複数の方法で情報収集をしている人が多い。また、男性に比べて女性の方が情報収集活動の実施比率が低く、その差はインターネットやメールの利用、専門雑誌の購読などで特に大きくなっている。

複数の情報収集活動を日常的に実施している人は、大企業に勤務する人や管理職、大卒以上に多く、とりわけ修士卒以上の場合は3種類以上の情報収集活動を行っている確率が高卒に比べて25～27ポイント、大卒に比べても12ポイント高くなっている⁶。この確率には職種によっても大きな差がみられ、運輸通信や生産職に比べると、営業や一般事務職では13ポイント、専門職では18ポイント、さらに課長では29ポイント、部長では39ポイント高い。また、外資系の場合には非外資系に比べて7ポイント、転職希望をもっていると持っていない場合より2ポイント、実際に活動中の場合はさらに7ポイント高くなっている。

4. ワーキングパーソンの資格保有状態と英会話・パソコン操作能力の実態

4.1 「役立ち感」のある資格とは

実際の労働市場では、少なくとも雇用する前の段階で労働者の能力が雇用主に正しく判断されるとは限らない。もちろん過小評価ばかりではなく、ときには過大評価されることもあるが、労働者の観点からすれば、せっかく「学び」に時間とお金とエネルギーを投資するのであるから、そうした「学び」で培ったスキルをできる限り高く評価して欲しいであろうし、いくら新たなスキルを身に付けても、それが労働市場で正しく評価されると確信できない限り、労働者が自らの負担で「学び」に投資しようとするインセンティブは必然的に小さくなる。労働者の能力情報が完全に伝達されにくい市場において、習得されたスキルが労働市場で客観的に評価されるように、スキルのシグナルとしての役割を担うのが技能検定や資格である。

しかしながら現在、日本には国家検定や厚生労働省の認定技能審査をはじめ、数多く

⁶ 図3～7に示される推計と同様の説明変数を用いたプロビット推計の結果に基づく。詳細は付録表4を参照。

の資格制度が濫立しており、資格と実際の業務能力との関連性や資格の示す能力が明らかでない、あるいは所管の違う資格水準を比較できないことなどが問題点として指摘されている。実際、70%を超える労働者や企業が、職業能力の評価として、全国共通あるいは業界統一の基準の必要性を感じているという調査結果もある⁷。そのような問題があると、資格はスキルのシグナルとして有効に機能しないだけでなく、市場における評価の不確実性が労働者に余計なリスクを与え、新たな技能習得への投資を躊躇させる可能性もある。

いったい人々の資格保有状況はどうなっているのか。「ワーキングパーソン調査2000」では、働く人々の保有する資格を、現在の仕事に「直接役に立つ」と「直接は役に立っていない」ものについてそれぞれ最大5個まで記入してもらった。保有率が突出して高い資格は自動車運転免許で一種は32.5%、二種は8.5%の人々が保有している。次が簿記検定3～4級と同検定2級であるが、保有率は5～4%と自動車免許に比べると随分低くなる。次いで危険物取り扱い(甲乙丙)が3.9%、大型自動車免許が3.6%、そして調理師(2.0%)、ワープロ実務検定(全商:2.1%)、保育士(1.61%)などが続いている。

「役立っている」と「役立っていない」のいずれかに記入された資格について、「役立っている」に記入された比率を役立ち感とし、その高い順に資格を列挙したものが表2である。これをみると、役立ち感が90%を超える資格は「看護婦・看護師」、「1級土木施工管理技士」、「1級建築士」などで、いずれもその資格がないと業務のできない独占業務資格であることがわかる。次いで役立ち感が高いのは、「介護福祉士」、「技能士」、「情報処理技術者」、「ファイナンシャル・プランナー」、厚生労働省所轄の各種技能検定・認定制度などである。「役立ち感」の高い資格には、どちらかというとな生産・技術系のものが多い。普通自動車の運転免許(第一種)は保有者の最も多い資格であるが、それを仕事に直接役立つと回答した人は約半数(50.6%)である。

⁷ 『職業能力評価制度に関する調査報告書』平成11年2月、三和総合研究所。

表2 保有資格の役立ち感(全体)[上位資格]

役立ち感 = 役立つ / (役立つ + 役立たない) × 100

資格名	役立ち感
看護婦・看護師	96.3
1級土木施工管理技士	94.2
1級建築士	93.1
介護福祉士	91.1
技術士	84.9
情報処理技術者	82.1
ファイナンシャルプランナー	79.7
労働省技能検定認定制度	77.9
動力車操縦者	77.8
高圧ガス製造保安責任者	77.4
消防設備士	76.9
生命保険営業職員	76.0
第一種電気工事士	75.7
移動式クレーン運転士	73.6
システムアドミニストレータ	72.6
クレーン運転士	72.2
自動車整備士	68.1
美容師	67.2
大型自動車免許	65.9
電気主任技術者	65.3
第二種電気工事士	62.0
保育士	61.3
ワープロ実務検定(全商)	61.0
大型特殊自動車免許	59.2
危険物取扱者	58.1
調理師	57.1
工事担任者	54.5
ガス溶接作業主任者	53.3
宅地建物取引主任者	53.3
危険物取扱者(甲乙丙)	53.1
自動車運転者(第一種)	50.6

役に立つ資格とは、市場で確立された評価を得ていることはもちろん、その資格の象徴するスキルの市場価値が高い資格であり、それはそのスキルを保持している人々の供給と、それを必要としている企業側の需要、すなわちそのスキルが企業の利潤にどれだけ貢献するかによって決定される。役立ち感の高い資格は、実際に人々の所得を引き上げる効果をもっているのであろうか。これについては次節で検討する。

4.2 英会話能力とパソコン操作能力

近年、パソコン操作能力ならびに英会話能力は就職に必要なスキルとしてその筆頭に挙げられることが多い。しかも、これらのスキルは、面接や短期の試用期間で比較的明らかにされやすく、比較的広範囲の職種や業種で必要とされるものであるから、労働者にとっても習得リスクの小さいスキルであるといえよう。実際にこれらのスキルを必要とする職場はどれだけ存在し、働く人々における英語力やパソコン・スキルの実態はどうなっているのだろうか。

日常会話以上の英会話能力のある人は全体の22.2%であるが、ビジネスで通用するレベルに達している人（仕事上の交渉ができる、あるいは職業として通訳ができる）は極めて少数（3.5%）である（表3）。正社員、契約社員、派遣では、4～5人に1人は日常会話以上の英会話能力をもっている一方、フリーターでは16.4%、パートタイマーでは11.4%にとどまる。日常会話程度の英会話能力のある比率は男女でそれほど変わらないが、ビジネスで通用するレベル以上の英会話能力となると、女性（1.8%）よりも男性（4.2%）で高く、とくに正社員男性の30代後半から40代後半（約6%）や派遣の男性社員（8.6%）でその比率が高い。

表3 英会話能力(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

(単一回答：%)

	なほ いと んど でき	は日 で常 き会 る話 程度	が仕 で事 でき上 るの 交渉	訳職 が業 できと きして 通	無 回 答	あの日 り英常 ・会会 計話話 能以 力上
全 体	77.0	18.7	3.2	0.3	0.9	22.2
男性計	76.1	18.5	3.9	0.3	1.1	22.7
正社員・正職員	75.8	18.7	4.2	0.3	1.0	23.2
18～24歳	83.7	13.8	1.5	0.1	0.8	15.4
25～29歳	79.2	17.7	1.8	0.3	1.0	19.8
30～34歳	73.9	20.6	4.1	0.2	1.2	24.9
35～39歳	69.7	23.4	5.4	0.5	1.0	29.3
40～44歳	72.5	20.1	6.3	0.2	0.9	26.6
45～49歳	75.8	17.0	5.5	0.6	1.2	23.0
50～54歳	75.8	17.8	4.2	0.7	1.4	22.7
55～59歳	83.9	12.2	3.3		0.6	15.6
契約社員・嘱託	75.3	20.1	1.3	0.3	2.9	21.7
フリーター	82.3	15.1	0.9	-	1.6	16.0
パートタイマー	82.8	17.2	-	-	-	17.2
派遣	72.4	19.0	5.2	3.4	-	27.6
女性計	78.9	19.0	1.5	0.3	0.2	20.9
正社員・正職員	75.4	21.8	2.1	0.4	0.3	24.3
18～24歳	76.2	22.4	1.1	0.1	0.2	23.6
25～29歳	73.0	23.7	2.2	0.8	0.3	26.7
30～34歳	68.2	28.0	3.4	0.2	0.2	31.6
35～39歳	76.8	18.7	3.3	0.9	0.3	22.9
40～44歳	79.6	15.1	3.2	-	2.2	18.3
45～49歳	85.3	13.2	1.5	-	-	14.7
50～54歳	82.8	15.1	1.1	1.1	-	17.2
55～59歳	93.5	6.5	-	-	-	6.5
契約社員・嘱託	75.8	21.9	1.7	0.3	0.3	23.9
フリーター	82.1	17.0	0.5	-	0.5	17.4
パートタイマー	88.9	10.5	0.4	0.2	-	11.1
派遣	72.5	26.8	0.7	-	-	27.5

もちろん、働いている人すべてが英語力の求められている職場で働いているわけではなく、英語力を職場で「求められていない」とする人々も6割(60.4%)に達する(表4)。英語力を求める傾向は、勤務先の企業規模が大きくなるほど高いが、5000人以上の規模においても、約半数に過ぎない(54.5%)。職業別にみると、管理職で53.3%と最も高く、次いで保安・警備職(50.3%)、専門職(49.1%)となっている。男性の方が女性よりも英語力が必要とされる職場で働いている人は多く、男性の正社員では30代から40代前半のほぼ半数の人々がそうした職場で働いている。

表4 求められる英語力への対応(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

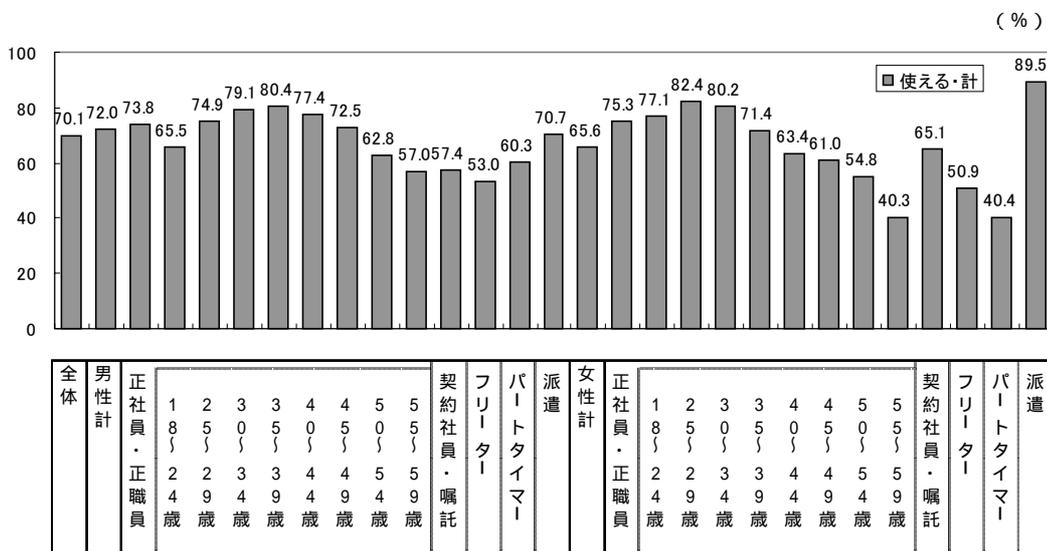
(単一回答：%)

	き 十 て 分 い 対 る 応 で	き ま て あ い 対 る 応 で	い で あ き ま て り い 対 な 応	な 応 い で き ん て ど い 対	ほ と き ん て ど い 対	な め い ら 語 れ 力 て は 求	英 語 力 は 求	無 回 答	い 対 る 応 で 計 き て	い 対 な 応 い で 計 て
全 体	5.4	11.5	10.7	11.6	60.4	0.4	16.9	22.3		
男性計	6.2	12.8	11.8	12.3	56.4	0.5	19.0	24.2		
正社員・正職員	6.2	13.3	12.2	12.4	55.5	0.5	19.4	24.7		
18～24歳	5.5	9.3	9.4	10.7	64.8	0.3	14.8	20.1		
25～29歳	8.0	11.5	11.0	10.2	58.8	0.6	19.5	21.1		
30～34歳	6.4	13.8	13.5	13.5	52.3	0.4	20.2	27.1		
35～39歳	7.5	15.3	15.0	10.7	51.0	0.5	22.8	25.7		
40～44歳	6.4	16.0	12.6	14.1	50.6	0.3	22.4	26.7		
45～49歳	4.6	14.7	12.5	12.6	55.1	0.4	19.4	25.1		
50～54歳	4.9	13.0	10.9	14.6	55.6	1.0	17.9	25.5		
55～59歳	2.4	7.2	9.3	15.9	64.8	0.4	9.6	25.2		
契約社員・嘱託	8.3	9.1	7.5	9.9	64.6	0.5	17.4	17.4		
フリーター	4.9	7.2	7.9	11.4	67.7	0.9	12.1	19.3		
パートタイマー	6.9	3.4	8.6	19.0	62.1	—	10.3	27.6		
派遣	13.8	15.5	13.8	15.5	41.4	—	29.3	29.3		
女性計	3.4	8.7	8.0	9.9	69.9	0.1	12.1	17.9		
正社員・正職員	3.9	10.3	9.1	9.9	66.7	0.1	14.2	18.9		
18～24歳	4.0	9.4	10.0	8.4	68.1	—	13.5	18.4		
25～29歳	5.7	10.8	8.7	10.6	63.9	0.3	16.6	19.3		
30～34歳	2.4	15.4	10.6	8.9	62.7	—	17.8	19.5		
35～39歳	3.6	9.0	9.9	13.9	63.3	0.3	12.7	23.8		
40～44歳	3.2	10.8	8.6	6.5	71.0	—	14.0	15.1		
45～49歳	1.5	8.8	2.9	7.4	79.4	—	10.3	10.3		
50～54歳	2.2	6.5	7.5	10.8	73.1	—	8.6	18.3		
55～59歳	—	—	3.9	14.3	80.5	1.3	0.0	18.2		
契約社員・嘱託	5.2	11.0	6.9	11.0	66.0	—	16.1	17.9		
フリーター	1.8	7.8	6.9	9.6	73.9	—	9.6	16.5		
パートタイマー	2.0	3.6	5.4	9.4	79.4	0.1	5.6	14.9		
派遣	3.3	10.5	9.8	13.1	63.4	—	13.7	22.9		

英語が必要とされる職場で働いている人ほど、日常会話程度以上の英語力を持っている確率は高くなる。統計的な推計からも、職種や企業規模、業種等を一定として、英語力の求められる職場で働いていると18ポイント、また外資系に勤めていると14ポイントほど日常会話レベルの英会話能力をもつ確率は高まることが示されている⁸。また、そうした確率は、転職希望があり、かつ転職活動中の場合は有意に6ポイント、業績重視であっても4ポイント高まるのに対して、雇用不安のある場合は3ポイント減少している。

次に、パソコン操作能力の実態を示したものが図10である。「メール」等を含む何らかの形でパソコンを利用できる比率（リテラシー率）は70.1%を占め、男性の場合は20代後半から40代後半まで、女性の場合は20代前半から30代後半までの年齢層でリテラシー比率が高くなっている。リテラシー比率は正社員よりもむしろ派遣社員で高く、とりわけ女性の派遣社員では89.5%がパソコンを使うことができるとしている。一方、女性の場合、フリーター（50.9%）、パートタイマー（40.4%）におけるリテラシー比率は極端に低く、就業形態によるリテラシー率の格差は男性よりも大きい。

図10 パソコンを使える者の割合(全体/性別/性・就業形態別/性・正社員年齢別)



注：無回答を含むサンプルに占める比率

⁸ 詳細は付録の表5を参照。

ただし、ここでパソコン・リテラシーというのは、「メール」や「インターネット」が利用できる程度の基礎的水準であり、それ以上のレベルとなると、「簡単な資料やレポートの作成」でも男性で54.9%、女性で43.2%、そして「大量データの処理」あるいは「簡単なプログラムが書ける」などのレベルに達している人は男性でも29.1%、女性では19.0%に過ぎない(表5)。

表5 パソコンリテラシー(全体/性・就業形態別/性・正社員年齢別)

(複数回答：%)

	メール送受信ができる	インターネットの情報を検索できる	簡単な資料作成ができる	データの処理ができる	データによる大量データの処理ができる	簡単なプログラムが書ける	ほとんど使えない	無回答	使える・計
全体	54.7	51.7	51.4	14.3	20.1	29.5	0.4	70.3	
男性計	56.4	53.9	54.9	16.9	22.5	27.5	0.5	72.4	
正社員・正職員	57.9	55.3	57.4	17.9	23.7	25.8	0.4	74.1	
18～24歳	51.2	50.6	43.0	11.3	19.5	34.3	0.2	65.7	
25～29歳	60.0	58.6	55.1	17.0	21.7	24.7	0.4	75.2	
30～34歳	65.4	63.7	64.6	22.0	23.8	20.3	0.5	79.5	
35～39歳	66.0	63.5	66.9	24.0	28.0	19.1	0.5	80.8	
40～44歳	60.9	56.8	63.4	19.9	24.4	22.4	0.2	77.6	
45～49歳	53.2	51.1	56.5	18.0	27.2	27.0	0.4	72.8	
50～54歳	43.8	39.9	46.5	9.6	19.4	36.8	0.4	63.1	
55～59歳	40.4	31.1	41.1	8.3	19.4	41.9	1.1	57.7	
契約社員・嘱託	45.3	43.4	38.3	10.7	15.8	41.6	1.1	58.0	
フリーター	39.1	38.7	24.1	4.5	7.4	45.9	1.1	53.6	
パートタイマー	41.4	39.7	32.8	3.4	8.6	39.7	0.0	60.3	
派遣	56.9	53.4	51.7	13.8	15.5	29.3	0.0	70.7	
女性計	50.7	46.7	43.2	8.3	14.7	34.3	0.1	65.6	
正社員・正職員	62.7	58.2	49.9	9.0	18.3	22.8	0.1	75.4	
18～24歳	70.3	64.3	59.8	13.0	17.9	17.6	0.0	77.2	
25～29歳	66.0	59.5	59.8	13.5	15.9	19.5	0.2	82.4	
30～34歳	52.1	47.3	51.2	10.2	16.0	28.6	0.0	80.4	
35～39歳	39.8	43.0	38.7	4.3	16.1	36.6	0.0	71.4	
40～44歳	37.5	36.0	41.9	8.1	21.3	38.2	0.7	63.4	
45～49歳	29.0	26.9	31.2	3.2	20.4	45.2	0.0	61.5	
50～54歳	11.7	11.7	18.2	3.9	22.1	59.7	0.0	54.8	
55～59歳	59.5	54.8	52.0	10.4	17.8	24.6	0.1	40.3	
契約社員・嘱託	50.4	45.5	42.7	7.8	15.3	34.9	0.0	65.1	
フリーター	39.9	33.0	22.9	1.8	5.5	49.1	0.0	50.9	
パートタイマー	26.2	24.7	20.8	2.6	8.5	59.5	0.1	40.4	
派遣	83.0	77.8	73.2	20.9	14.4	10.5	0.0	89.5	

パソコン操作能力が職場で求められているとする比率は、正社員の場合は約76.1%、派遣社員に至っては79.6%に達するが、フリーターやパートにおいては、その比率が約4割に低下する。パソコン操作能力が求められている職場において「対応できている」とする比率が高いのは、正社員よりもむしろ派遣社員で、年齢では30代の対応率が最も高くなっている。

他の属性ならびに職場での要求度を一定とした場合、パソコンのリテラシー率は、職種別にみると一般事務職で最も高く、次いで専門と管理職、最も低いのは運輸通信や生産職である⁹。英会話能力ほどではないが、リテラシー率においても学歴による差は大きい。たとえば高卒に比べると、中卒では13ポイント低い一方、高専では11ポイント、大卒以上であれば15～22ポイント高くなっている。また、10人以下の企業と比較すると、100～500人規模の企業に勤務している場合に約5ポイント、それ以上の大企業の場合は9～14ポイントほどリテラシー率が高い。

興味深いのは、転職希望があるとリテラシー率は2ポイント、実際に転職活動をしていると7ポイント上昇するが、雇用不安があると3ポイント有意に減少している点である。こうした傾向は、英会話能力についても同様に観察されている。英会話能力やパソコン・リテラシーを持つ人ほど、転職市場で有利な立場にたつことができるとすれば、そうした人々の転職意欲が高まることも説明できる。反対に、雇用不安がある場合、前節でみたように「学び」に取り組む確率は若干高まるものの、雇用不安を払拭するようなスキル・レベルには到達していない状況を示しているのかもしれない。

5. 所得への影響

5.1 英会話やパソコン能力は所得を高めているか

働く人々の最近1ヶ月間の学習活動や日常的な情報収集活動、ならびに人々が保持している英会話能力やパソコン操作能力、資格などの実態をみてきた。そもそも仕事にかかわる「学び」を経済学の原理から観るならば、それは「学び」という投資を行うことで、その費用を上回る収益をその後の人生において得るためである。その収益には、仕事の満足度・やりがい、自尊心の向上、趣味の広がりなどの非金銭的な便益も含まれるであろうが、ここではそのなかでもとくに金銭的・経済的な収益に焦点をあてよう。

⁹ 詳細は付録の表5を参照。

そうした投資活動によって蓄積された英会話能力やパソコン操作能力、ならびに日常的な情報収集方法は、人々の得る報酬（年収）にどのような影響を及ぼしているのだろうか。最近1ヶ月間の仕事にかかわる「学び」の活動については、それが反映されるのは将来の年収であるから、残念ながら調査前1年間の年収に対する効果を測ることでそうした「学び」の収益を推計することはできない。しかしながら、調査時点にすでに保有されている英会話能力やパソコン操作能力、そして「日常的」に実施している「学び」活動については、それが1年以上前から保有あるいは実施されていたと仮定すれば、過去1年間の年収への影響を測ることが、そうした「能力」を保持することや「学び」という投資活動の収益を推計することにつながる。

これを先にも活用した回帰分析という手法を用いて男女別に推定した結果が表6である。以前と同様、*印は、その効果の統計的信頼度を示すものである。変数名の右側にある括弧には基準とされるカテゴリーが示されている。たとえば年齢の場合、25歳から59歳までの効果は、24歳以下の効果を基準として計られた数値になる。いずれも正社員の男女を対象にしている。

表6 昨年の年収に与える効果(転職経験有)

変数	男性正社員	女性正社員
	係数	係数
年齢(24歳以下)		
25~29	0.1728 ***	0.0294
30~34	0.2873 ***	0.0125
35~39	0.3544 ***	-0.0373
40~44	0.3744 ***	0.1480 **
45~49	0.4062 ***	-0.0273
50~54	0.4096 ***	0.0463
55~59	0.4131 ***	-0.0695
職業(一般事務)		
不明職業	0.0277	0.0788
サービス	-0.0793 ***	-0.0588
保安	-0.1210 **	-0.1523
農林	0.0092	-0.3149
運輸通信	0.0306	-0.1124
生産	-0.0323	-0.1303 *
管理	0.0901 ***	0.0338
営業	0.0248	-0.0392
専門	0.0508 ***	0.0840 **
学歴(高卒)		
中卒	-0.0361 **	-0.0272
専修	-0.0284	0.0014
高専	-0.0005	
短大	-0.0558	0.0634 *
大・文系	0.0461 ***	0.1368 ***
大・理系	0.0872 ***	0.1453 *
修士・文	0.0845	0.6559 ***
修士・理	0.1235 **	
博士	0.2632 **	0.7452 *
35時間未満	-0.0248	-0.2528 ***
業種(製造業)		
その他	-0.0090	0.0764
建設	0.0525 ***	-0.0840
電気等	0.0226	0.1095
運輸通信	-0.0088	0.0480
卸小売飲食	-0.0217	-0.0249
金融保険	0.2445 ***	0.0027
不動産	0.1002 **	0.0430
サービス	0.0188	0.0886 **
企業規模(10人未満)		
10~19	0.0483 ***	0.0620
20~49	0.0477 ***	0.0633
50~99	0.0838 ***	0.1555 ***
100~299	0.1150 ***	0.1897 ***
300~499	0.1311 ***	0.0975
500~999	0.1706 ***	0.1391 **
1000~4999	0.2137 ***	0.2089 ***
5000+	0.2657 ***	0.2413 ***
役職(部長)		
課長	0.3257 ***	0.1854
係長	0.2086 ***	0.2543 **
役職なし	0.0900 ***	0.1132 ***
勤続年数	0.0145 ***	0.0465 ***
勤続年数二乗	-0.0003 ***	-0.0014 ***
職種経験年数	0.0064 ***	0.0195 ***
英会話基礎	0.0385 **	0.0440
英会話ビジネス	0.1770 ***	0.1136
英会話必要	0.0073	0.0868 ***
PC基礎	0.0228	0.1054 ***
PC資料	0.0169	0.0334
PCデータ処理	0.0168	0.0820 *
PC必要	-0.0141	0.0398
新聞閲読	0.0304 **	0.0185
専門誌購読	0.0232 *	0.0548 *
メールでのニュース	0.0394 **	0.0388
インターネット情報収集	-0.0059	-0.0537
テレビの報道番組	0.0077	-0.0061
定数項	5.4649 ***	4.9503 ***
F-テスト	66.5400 ***	11.3700 ***
サンプル数	3315.0000	1064.0000
修正済みR二乗	0.5427	0.3613

注) **、*、*は、それぞれ両側検定の結果が、1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。変数名近傍の括弧に示されているのはリファレンス・グループ。「PC基礎」はパソコンを何らかの形で利用できる場合のダミー変数、「PC資料」は「簡単な資料やレポートが作成できる場合のダミー変数、「PCデータ処理」はデータベースソフトを活用して大量データの処理ができる場合のダミー変数、「PC必要」はPCが職場で必要とされている場合のダミー変数である。英会話については、「英会話日常」が日常会話以上ができる場合のダミー変数、「英会話ビジネス」は仕事上の交渉ができるほどの英会話能力がある場合のダミー変数、「英会話必要」は職場で英語力が必要とされている場合のダミー変数である。転職経験のあるサンプルに限定している。公務を除く。

まず年齢の係数に注目しよう。男性の場合、少なくとも45歳までは、年収が年齢と共に着実に増加しているが、そうした状況は女性の正社員には当てはまらないことがわかる。また、男性正社員の場合、大卒の年収は高卒に比べて5～9%高いだけであるのに対して、女性正社員の場合は14～15%ほど高くなっている。文系の修士卒の女性にいたっては、高卒と比べて66%も高く、文系の大学院へ進学することが、女性にとって大変大きな経済的収益をもたらす可能性を示している。女性には男性のように年功的な年収の上昇が見られない反面、正社員では大卒以上であるかどうかによる年収の差が大きい。

女性の場合、将来的に働くであろう期間（期待就業期間）が短く、離職率が高いため、責任のある仕事の付与や職業訓練を通じた人的資源の蓄積が少なくなり、その結果、女性の賃金プロファイルは男性より低水準でかつその傾斜も緩やかになると考えられる。しかしながら、確かに大学の学部卒までのサンプルでは、男女の年収に約43%の格差が観察されるが、大学院卒に限定すると男女格差は統計的に有意ではなくなる¹⁰。大学院卒という高い学歴が長い期待就業期間のシグナルとなり、そうした女性に対しては結果的に男性と同レベルの責任付与あるいは人的投資が行われているのかもしれない。ただし、第2節で示されたように、大学院卒の女性において自発的な学習が男性以上に活発に実施されていることを考えると、企業内訓練の機会や訓練費用の負担の面で、大学院卒以上においても男女格差が消滅したとはいえない可能性もある。

次に、英会話能力やパソコン操作能力、そして日常的な情報収集活動が所得に与える影響であるが、女性の場合、「英語力が必要とされる」ような職場で働くこと自体が年収を9%高めている。英語力が職場で求められている人々に限定して分析したところ、基礎的英会話能力があると年収は有意に13%引き上げられ、ビジネスでも通用する英会話能力があるとさらに11%高まることも示された¹¹。パソコン操作能力については、メールの利用などを含むリテラシーのある場合には11%、データ処理ができる場合には8%、年収が高まる。パソコンの知識が求められている職場では、その効果はさらに大きく、それぞれ14%、8%になる。

これに対して男性の場合、英会話を必要とする職場であるかどうか自体は所得に影響を与えていないが、日常会話程度の英会話能力を持つことは4%、ビジネスに通用するレ

¹⁰ これは、表6と同様の回帰分析を男女合わせたサンプルについて実施した結果である。すなわち、40%の格差は、年齢や業種、職種、勤続年数、英会話能力等をコントロールした上での格差である。ちなみに、大学学部卒に限定した場合の男女間格差は30.7%であった。

¹¹ ただし、「ビジネスに通用する英語力」をもつ場合の効果の限界有意性は11%であった。

ベルの英会話能力をもつことはさらに18%年収を引き上げている。英語力が求められているかどうかによってサンプルを分割し、それぞれについて英語力の効果を推計したところ、求められていない職場においても英語力は所得にプラスの効果を与えているがそれは統計的に有意ではなく、求められている職場では日常会話程度でも4.4%、ビジネスに通用するレベルだと17%ほど年収の高まる傾向がみられた。なお、パソコン能力は男性の年収になんらの影響も与えていない。

日常的な情報収集活動については、女性の場合は唯一「専門誌購読」が5%年収を高めているほか影響は見当たらないが、男性の場合は「新聞を毎日読む」ことが3%、「専門雑誌購読」が2%、そして日常的に「メールでニュース配信」することが4%、それぞれ所得を高めていることが統計的にも確認できる。専門雑誌等の購読が年収にプラスの効果をもっているという結果は、そうした購読をする人にそもそも能力の高い人、すなわち生産性の高い人が多いという可能性も完全には否定できない。これら一連の「学び」活動を日常的に行っていること、あるいはそうした行為が代理している「観察されない」能力や意欲等が、より高い所得という収益をもたらしていることは確かであろう。

5.2 資格は所得を高めているか

4.1節では、保有率の高い資格や「役立ち感」の高い資格をみてきたが、それらの資格は人々の所得にどのような影響を与えているのだろうか。すなわち、同じ規模の企業、同じ業種で働き、同じ年齢や勤続年数であっても、そうした資格の有無で所得に違いは生じているのか。代表的な資格をいくつかとりあげ、それらが実際に人々の所得を引き上げる効果をもっているのかどうかを回帰分析の手法を用いて検証した。しかしながら、ほとんどの資格について、統計的に有意な効果は見られなかった。

たとえば「システムアドミニストレータ」、「情報処理技術者」、「全商情報処理検定」、「情報処理能力検定」などの保有者は、一般事務職やソフト・インターネット関連技術職などに多くみられる。そこでこれら2つの職種群に限定し、各人の学歴や勤続年数、企業規模等の表6の分析で使われた説明変数ならびにさらに細かい職種分類をもコントロールした上で、それらの資格が所得に与える効果を推計したところ、いずれの資格についても統計的にまったく有意な効果はみられなかった。「介護福祉士」、「社会福祉士」など一連の社会福祉専門職にかかわる資格、「宅地建物取引主任者」、「不動産コンサルティング

グ」、「土地家屋調査士」のように不動産業種にかかわる資格についても、その職業あるいは業種にサンプルを限定して同様の推計を行ったが、所得に有意な違いはみられなかった。「技術士」や「技能士」、厚生労働省所轄の各種技能検定・認定制度などの技術系の資格についても、職種に限定した推計からは、統計的な効果は確認されなかった。

統計的に所得を有意に引き上げる効果が観察されたのは、MBAである。MBA取得者は管理職や企画系事務職、ならびにコンサルタントに多いが、そうした職種に限定すると55.8%、職種を限定しなくても31%ほどMBA取得者の所得は高くなっている。日本でも受講可能なMBAコースが増えてきたとはいえ、まだその取得者は稀な存在である。ワーキングパーソン調査でもMBA保持者はわずか13人であるから、これらが特別に能力の高い人々である可能性もある。しかしMBAと同じように、大学院によって授与され、同様に希少な存在であるPh.D.取得者の所得にはMBA取得者のような傾向はみられない。Ph.D.保有者は管理職、農林水産・食品技術職、機械・電気技術職に多くみられるが、そうした技術職に限定しても、Ph.D.の取得者の年収に有意な差はみられなかった。Ph.D.取得者が収入面で優遇されていないことが、その分野で優れた能力をもつ人々に応分の報酬が与えられていないことを示しているとすれば、それは今後の研究・開発の生産性を高める上での障害要因にもなりうると考えられる。

5.3 業績・能力重視の職場では、資格や能力は所得に反映されやすいのか

人々の「学び」活動は、各人の従事する職務内容や企業での訓練体制などだけでなく、企業における報酬体系や転職意欲の有無などによっても異なることをみてきた。それを理論的に解釈するならば、業績・能力重視の傾向が強い、あるいは転職する可能性の高い状況では、各人の能力や業績が報酬や転職可能性に反映される度合いが高まり、それが各人の学習しようとするインセンティブを高めると考えられる。果たしてそうなのだろうか。

この問いに答えるために、サンプルを業績・能力重視の企業に勤めている人々とそれ以外に分割し、それぞれについて表6に示されるものと同じような所得関数を推計した結果が表7である。サンプルサイズの制限もあり、ここでは男性について、しかもパソコン能力ならびに英語力が職場で必要な場合に限定して分析している。

表7 昨年の年収に与える効果(男性:企業内の報酬制度別)

変数	業績・成果重視 限界効果	業績・成果以外重視 限界効果
年齢(24歳以下)		
25~29	0.1636	0.0893
30~34	0.2979 ***	0.2993 ***
35~39	0.3090 ***	0.3914 ***
40~44	0.3460 ***	0.4269 ***
45~49	0.3166 ***	0.4543 ***
50~54	0.3029 **	0.4309 ***
55~59	0.2320	0.4555 ***
職業(一般事務)		
不明職業	-0.0779	-0.0706
サービス	-0.1094	-0.1303 ***
保安		-0.2375 *
農林		-0.0204
運輸通信	0.2032	-0.1227 *
生産	-0.0891	-0.0654
管理	0.0368	0.1149 ***
営業	0.0793	0.0280
専門	-0.0047	0.0575
学歴(高卒)		
中卒	-0.0159	-0.0490
専修	0.0184	-0.0021
高専	0.0254	-0.0234
短大	-0.1291	-0.1283 *
大・文系	0.0622	0.0540 *
大・理系	0.1510 **	0.0764 **
修士・文	0.2069	0.1259
修士・理	0.1065	0.1537 **
博士	0.1302	0.3630 **
35時間未満	0.0587	-0.2212 ***
業種(製造業)		
その他	-0.0986	-0.0035
建設	-0.0207	0.0588
電気等	-0.0267	0.1635
運輸通信	-0.0306	0.0156
卸小売飲食	-0.1065	-0.0483
金融保険	0.3234 ***	0.1367 **
不動産	0.2852 **	-0.0061
サービス	-0.0385	0.0412
企業規模(10人未満)		
10~19	0.0746	0.1070 ***
20~49	0.0129	0.0954 **
50~99	-0.0015	0.0998 **
100~299	0.0488	0.1733 ***
300~499	0.0008	0.1032 *
500~999	0.1324	0.1943 ***
1000~4999	0.1069	0.2528 ***
5000+	0.0513	0.3232 ***
役職(役職なし)		
部長	0.5096 ***	0.2662 ***
課長	0.3285 ***	0.1446 ***
係長	0.1330 **	0.0734 ***
勤続年数	0.0075	0.0106 **
勤続年数二乗	0.0000	-0.0002
職歴経験年数	0.0083 ***	0.0075 ***
英会話基礎	0.0842 *	0.0106
英会話ビジネス	0.1284 **	0.1684 ***
PC基礎	-0.0149	0.0043
PC資料	0.0448	0.0130
PCデータ処理	0.0020	0.0400
MBA	0.5256 *	-0.1313
新聞購読	0.0911 *	0.0752 ***
専門誌購読	-0.0298	0.0277
メールでのニュース	0.0573	0.0094
インターネット情報収集	0.0002	0.0068
テレビの報道番組	-0.0727 *	0.0286
定数項	5.5852 ***	5.4283 ***
Fテスト	9.8400 ***	20.2300 ***
サンプル数	372.0000	761.0000
修正済み決定係数	0.5760	0.5988

注) ***, **, *は、それぞれ両側検定の結果が、1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。変数名近傍の括弧に示されているのはリファレンス・グループ。MBAはMBA保有ダミー。そのほかの説明変数については、表6の注を参照。転職経験のあるサンプルに限定する。「業績・成果重視」の対象は、「あなたの月収は、主にどのような要素によって増減していると思いますか」の問いに対して「能力」または「自分の業績・成果」と回答したサンプル。「業績・成果以外」は、それ以外のサンプルを対象としている。公務を除く。

まず興味深いのは、業績以外を重視する企業では年収が年齢と共に高まる年功カーブがみられるのに対して、業績重視の企業では30歳を超えると年収が年齢に左右されないという点である。そのほかにも、業績重視だと、通常の労働時間が週35時間未満であるかどうかによる年収の差がなく、また企業規模に伴って給与が増えるといった傾向もみられない。

英会話能力については、業績重視の企業では、基礎的な英会話ができると8%、仕事上の交渉ができると13%年収が高まるのに対して、業績以外を重視する企業において英語力が所得に反映されるのは、仕事上の交渉ができるレベル以上あるときで、年収の増加は17%である。パソコン操作能力は、報酬体系にかかわらず統計的に有意な影響を与えていない。

しかし、MBAについては、業績重視では54%ほど所得を引き上げるのに対して、業績以外を重視する企業ではMBAを保持していることが全く所得に影響を与えていない。これらの結果は、業績重視の報酬体系をもつ企業では、若干ではあるが、各人の能力がその給与に反映されやすいことを示唆しているといえる。

6. まとめ

本章では、働く人々の最近1ヶ月間の仕事にかかわる自発的な学習活動や日常的な情報収集活動、ならびに人々の英会話能力、パソコン操作能力、資格などの実態を明らかにしてきた。

その結果、職務内容が専門的・管理的であるほど、そして企業の規模が大きくなるほど自分の意思で「学び」を行う確率は高いことが示された。大企業では企業主催による自己啓発講座の機会が多いことや、企業内での訓練が頻繁に行われるとそれを補完する学習の必要性が高まることも、自発的な「学び」を誘発する要因であろう。また、そうした職務や勤め先の規模等が同じであったとしても、「学び」を行う確率は学歴と共に高まり、とくに大学院卒の人々における学習確率や学習時間は、学部卒を大きく上回っている。

以上のような傾向が男女共通にみられる一方で、興味深い男女間の違いも観察された。たとえば男性の「学び」活動は30代から40代前半にかけてピークに達し、それ以降は年

年齢と共に低下するのに対して、女性正社員の場合は40代以降も学び活動、とりわけ「通学・受講」形態の学びの継続される傾向がみられた。また、学歴間格差や職種間格差はいずれも女性の場合により大きく、大学院卒、あるいは管理職に就く女性の学習活動は、同様の男性よりも活発に行われている。

また、年齢や学歴、企業規模や職種等をコントロールした上でも、転職意向や雇用不安、あるいは企業内での業績重視の状況などが「学び」の活動に影響を与えていることも示された。たとえば業績・能力重視の傾向が強い職場の場合、あるいは転職希望をもち、転職活動を実際に行っている場合に学びを実施する確率が高く、学びに費やす時間や費用なども高まる傾向がみられた。しかも、そうした傾向は、男性よりも女性においてとりわけ顕著に観察された。各人の能力や業績が報酬に反映される度合いの強い就業環境や、自分の能力が企業外で試される可能性の高い状況では、学びを実施するインセンティブが高まるのだと考えられる。

このことは、英会話能力やパソコン操作能力が、人々の得る報酬（年収）に及ぼす影響からも、ある程度確認された。残念ながら、MBAを除く諸々の資格については、それが有用であろう職種に限定して行った分析でも、年収への統計的な効果は全く確認されなかった。しかしながら、英会話能力は、それを必要としている職場では男女ともに所得を有意に引き上げる効果が見られ、パソコン操作能力については、女性においてのみ所得を引き上げる効果が観察された。女性の場合、男性に比べて学歴による年収の格差が大きく、また英会話能力だけでなくパソコン操作能力の有無が年収に反映される度合いも大きい。

このことは、学びを実施するインセンティブを男性よりも女性において高め、それが女性の学習活動を活発にさせている可能性を示唆しているといえよう。

また、勤め先の給与（月収）が年齢や勤続年数よりも個人の能力や業績・成果によって決められている場合も、それ以外の場合と比べると、英会話能力が報酬に与える影響は若干ではあるが高まり、MBAという資格が有意に所得を高めることが示された。業績重視の報酬体系をもつ企業では、各人の能力が給与に反映されやすく、それが学びを実施するインセンティブを高めているといえる。

しかしながら、英会話やパソコン「能力」が処遇に反映される度合いについての業績・成果重視の企業とそれ以外の企業との差は少なすぎるようにも思える。たしかに業績重

視の企業では、年齢や労働時間の効果がほとんどみられなかったが、それに代わる「能力」や「成果」を示すはずの変数も、年収にそれほど大きな影響を及ぼしてはいなかった。われわれの用いた「能力」変数は、あくまで自己申告に基づくものであるから、客観的な能力を示すとはいえないのかもしれない。今後、性別や勤続年数などを軸とした処遇制度から成果や能力を軸とした処遇制度へと徐々に移行してゆくとすれば、その「成果」や「能力」が公正に評価されることは、個人の主体的な「学び」が効率的に進められるためには不可欠な条件となる。

表1 「学び」を実施する確率に対する限界効果

変数	男性		女性	
	独学 限界効果	通学・受講 限界効果	独学 限界効果	通学・受講 限界効果
年齢(24歳以下)				
25~29	-0.0051	-0.0026	0.0197	0.0198 *
30~34	-0.0016	0.0224 **	0.0194	0.0199
35~39	0.0126	0.0169	0.0192	0.0251
40~44	0.0086	0.0163	0.0054	0.0254
45~49	-0.0060	0.0076	0.0398	0.0504 **
50~54	-0.0364 **	-0.0155	-0.0031	0.0889 ***
55~59	-0.0519 ***	-0.0070	0.0761 *	0.1226 ***
職業(一般事務)				
不明職業	-0.0001	-0.0061	-0.0419	0.0187
サービス	-0.0253 **	-0.0171 *	-0.0095	0.0136
保安	-0.0393	-0.0310		
農林	-0.0252			
運輸通信	-0.0931 ***	-0.0319 ***	-0.0465	0.0054
生産	-0.0403 ***	-0.0209 **	-0.0698 ***	-0.0363 *
管理	0.0190	0.0153 *	0.0998 **	0.0712 *
営業	-0.0162	-0.0174 **	0.0350	0.0341
専門	0.0692 ***	0.0093	0.0559 ***	0.0368 ***
学歴(高卒)				
中卒	-0.0259	-0.0296 ***	0.0073	-0.0155
専修	0.0264 **	0.0360 ***	0.0368 ***	0.0374 ***
高等	0.0214	0.0062		
短大	0.0723 ***	0.0150	0.0485 ***	0.0647 ***
大・文系	0.0720 ***	0.0390 ***	0.1342 ***	0.1121 ***
大・理系	0.0673 ***	0.0471 ***	0.1086 ***	0.0714 ***
修士・文	0.1905 ***	0.1117 ***	0.0142	0.3560 ***
修士・理	0.1428 ***	0.1209 ***	0.3266 ***	0.2511 **
博士	0.1867 ***	0.0597	0.3671	
就業形態(正社員)				
契約	-0.0298 *	-0.0119	-0.0009	0.0139
フリーター	-0.0200	0.0060	-0.0158	0.0106
パート	0.0893 *	0.0359	-0.0233	-0.0183
派遣	0.0758 *	-0.0017	-0.0020	0.0078
35時間未満	-0.0194	0.0055	0.0005	-0.0169 *
業種(製造業)				
その他	0.0373	0.0113	0.0301	-0.0053
建設	0.0146	0.0175 **	0.0051	0.0143
電気等	-0.0082	-0.0157		0.0097
運輸通信	-0.0022	0.0000	-0.0009	-0.0197
卸小売飲食	-0.0153	-0.0226 ***	-0.0182	-0.0157
金融保険	0.0131	0.0113	-0.0105	0.0033
不動産	0.0325	-0.0240	0.1879 ***	-0.0411
サービス	0.0295 ***	0.0205 ***	0.0432 ***	0.0358 ***
企業規模(10人未満)				
10~19	0.0054	0.0092	0.0083	0.0102
20~49	-0.0198	0.0070	0.0048	-0.0075
50~99	-0.0043	0.0062	0.0375 *	0.0050
100~299	-0.0078	0.0189 *	-0.0093	-0.0281 **
300~499	0.0156	0.0096	0.0479 **	0.0059
500~999	0.0167	-0.0022	0.0710 ***	0.0161
1000~4999	0.0465 ***	0.0287 ***	0.0477 **	0.0081
5000+	0.0616 ***	0.0247 **	0.0578 ***	-0.0044
外資系	0.0180	0.0002	0.0259	-0.0021
業種給	0.0103	0.0043	0.0139	0.0246 **
雇用不安あり	0.0088	0.0026	0.0329 ***	0.0022
転職希望(希望なし)				
転職希望(活動中)	0.0779 ***	0.0458 ***	0.1266 ***	0.0658 ***
転職希望(非活動中)	0.0368 ***	0.0202 ***	0.0316 **	0.0171 **
職種経験年数	-0.0015 ***	-0.0005	-0.0018 *	-0.0007
転職経験あり	0.0192 **	0.0129 **	-0.0048	0.0018
転職経験3回以上あり	0.0408 ***	0.0003	0.0093	0.0069
サンプル数	9238	9227	4013	4025
Fテスト	778.23 ***	359.42 ***	341.99 ***	231.69 ***
対数尤度	-3182.34	-2090.45	-1222.85	-1020.80

注：それぞれの学習活動を過去1ヶ月間に行った確率への限界効果をプロビット・モデルより計算したもの。説明変数には、年齢、職種、学歴、就業形態、業種、企業規模、35時間未満労働ダミー、外資系ダミー、業種給重複ダミー、雇用不安ダミー、転職希望ダミー、転職回数および調査時点の職種についての経験年数を含む。***、**、*は、それぞれ両側検定の結果が、1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。変数名近傍の括弧に示されているのはリファレンス・グループ。

表2 「学び」に費やした時間への限界効果

変数	男性	女性
	限界効果	限界効果
年齢(24歳以下)		
25~29	-0.2053	0.7121
30~34	0.3428	1.3256 *
35~39	0.6045	0.9982
40~44	-0.0593	0.7199
45~49	-0.9817	3.0007 ***
50~54	-2.9836 ***	2.1605
55~59	-3.9474 ***	4.6741 ***
職種(一般事務)		
不明職業	-1.5498	-2.1809
サービス	-2.6178 ***	0.2205
保安	-4.8057 **	
農林	-4.8169	
運輸通信	-6.2849 ***	-3.7380
生産	-3.3811 ***	-4.1974 ***
管理	1.4497 **	3.0812 *
営業	-1.3677 **	0.5322
専門	2.5518 ***	1.8250 ***
学歴(高卒)		
中卒	-1.7111 *	-0.1831
専修	1.3035 **	2.6951 ***
高専	1.5815	
短大	3.5913 **	3.4601 ***
大・文系	3.6688 ***	6.7549 ***
大・理系	3.8170 ***	5.0248 ***
修士・文	8.6141 ***	6.9049
修士・理	6.5084 ***	10.8379 ***
博士	6.2707 **	12.6998
就業形態(正社員)		
契約	-0.9618	0.9058
フリーター	0.7163	-0.6979
パート	3.6111	-1.0321
派遣	1.5563	0.6364
35時間未満	-0.6996	-1.0137 *
業種(製造業)		
その他	2.6399 **	0.4530
建設	1.5971 **	-0.1238
電気等	0.5026	1.0483
運輸通信	1.0700	-1.0361
卸小売飲食	-1.2455 **	-1.0239
金融保険	1.5499 *	-0.0989
不動産	0.5140	3.7618 *
サービス	2.1796 ***	2.0737 ***
企業規模(10人未満)		
10~19	0.5810	0.5641
20~49	-0.4132	-0.1501
50~99	0.2025	1.4039
100~299	0.1536	-1.1791
300~499	2.0415 **	1.0966
500~999	1.0495	2.2984 **
1000~4999	3.2308 ***	1.4084
5000+	3.4239 ***	1.3973
外資系	0.0708	0.7633
業績給	0.6287	1.5570 ***
雇用不安あり	0.3855	1.4296 **
転職希望(希望なし)		
転職希望:活動中	5.3348 ***	6.0031 ***
転職希望:非活動中	2.4752 ***	1.7388 ***
職種経験年数	-0.0667 **	-0.0845 *
転職経験あり	1.6581 **	-0.1970
転職経験3回以上あり	1.5812 **	-0.1765
定数項	-16.0490 ***	-14.1558 ***
カイ二乗(自由度)	772.41 ***	362.74 ***
サンプル数	9175	4010
対数尤度	-10599.87	-4239.11

注：過去1カ月間に行った学習活動に費やした時間についてのトビット・モデルの推定より計算された限界効果。これは、「学び」が実施された場合の平均学習時間に対する限界効果である。説明変数には、年齢、職種、学歴、就業形態、業種、企業規模、35時間未満労働ダミー、外資系ダミー、業績給重視ダミー、雇用不安ダミー、転職希望ダミー、転職回数、および調査時点の職種についての経験年数を含む。***、**、*は、それぞれ両側検定の結果が、1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。変数名近傍の括弧に示されているのはリファレンス・グループ。

表3 「学び」に費やした費用への限界効果

変数	男性	女性
	限界効果	限界効果
年齢(24歳以下)		
25~29	-0.1047	0.7458
30~34	0.4755	2.9450 ***
35~39	-0.0198	1.5311
40~44	-0.1658	1.6045
45~49	-0.7833	2.8950 **
50~54	-2.6801 **	4.0918 **
55~59	-3.2961 ***	5.5040
職種(一般事務)		
不明職業	-1.3915	-1.8684
サービス	-2.2663 ***	0.5571
保安	-1.2514	
農林	-2.8195	
運輸通信	-5.3151 ***	
生産	-2.9936 ***	-4.0256 ***
管理	0.9777	2.0915
営業	-1.0671 *	0.4613
専門	1.9793 ***	1.7137 **
学歴(高卒)		
中卒	-2.2502 **	-6.1942 **
専修	1.3852 **	1.9879 **
高専	0.7416	
短大	1.5975	3.4860 ***
大・文系	3.7235 ***	6.8459 ***
大・理系	3.8628 ***	3.9512 **
修士・文	6.9025 ***	8.5477
修士・理	5.5646 ***	5.8277
博士	4.5134 *	8.1759
就業形態(正社員)		
契約	-0.0136	0.3317
フリーター	0.3342	-0.7542
パート	5.1344 *	-1.3062
派遣	2.2331	-0.2540
35時間未満	-0.9776	-0.6139
業種(製造業)		
その他	2.7572 **	-0.4211
建設	1.1656 *	0.0677
電気等	0.2982	3.2997
運輸通信	0.6799	-0.7639
卸小売飲食	-1.3122 **	-1.6222 *
金融保険	1.4440 *	-1.0713
不動産	3.0722 *	1.7044
サービス	2.1040 ***	1.7407 **
企業規模(10人未満)		
10~19	0.1787	0.4039
20~49	-0.6579	-0.4890
50~99	0.0323	2.5950 **
100~299	0.2058	-1.9451 *
300~499	1.8740 *	0.7843
500~999	0.2721	2.2588 *
1000~4999	2.5897 ***	1.0263
5000+	2.8478 ***	0.8654
外資系	-0.0257	1.9429
業績給	0.3246	0.8982
雇用不安あり	0.1571	2.2737 ***
転職希望(希望なし)		
転職希望:活動中	6.2328 ***	7.4516 ***
転職希望:非活動中	2.7710 ***	2.3115 ***
職種経験年数	-0.0398	-0.1513 **
転職経験あり	1.2339 ***	-0.1781
転職経験3回以上あり	1.4104 **	-0.1597
昨年年収	0.0013 *	0.0049 ***
定数項	-16.8805 ***	-17.8522 ***
サンプル数	9117	3967
カイ二乗(自由度)	688.68 ***	320.12 ***
対数尤度	-8919.55	-3565.28

注：過去1ヶ月間に行った学習活動に使った費用(千円単位)についてのトビット・モデルの推定より計算された限界効果。これは、「学び」が実施された場合の平均学習費用に対する限界効果である。説明変数には、年齢、職種、学歴、就業形態、業種、企業規模、35時間未満労働ダミー、外資系ダミー、業績給重視ダミー、雇用不安ダミー、転職希望ダミー、転職回数、昨年年収、および調査時点の職種についての経験年数を含む。***、**、*は、それぞれ両側検定の結果が、1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。変数名近傍の括弧に示されているのはリファレンス・グループ。

表4 3つ以上の日常的な情報収集方法を実施している確率への限界効果

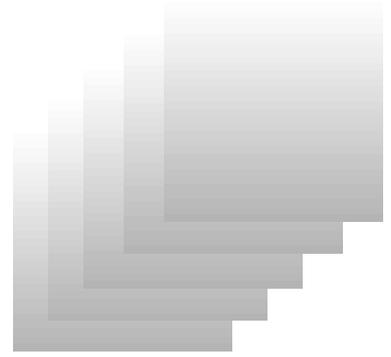
変数	限界効果
男性	0.0994 ***
年齢 (24歳以下)	
25~29	0.0509 ***
30~34	0.0828 ***
35~39	0.0675 ***
40~44	0.0285
45~49	0.0253
50~54	-0.0055
55~59	-0.0265
職業 (一般事務)	
不明職業	-0.0149
サービス	-0.0822 ***
保安	-0.0944
農林	-0.0730
運輸通信	-0.1330 ***
生産	-0.1323 ***
管理	0.0488 ***
営業	0.0016
専門	0.0514 ***
学歴 (高卒)	
中卒	-0.0795 ***
専修	0.0636 ***
高専	0.1315 ***
短大	0.0777 ***
大・文系	0.1516 ***
大・理系	0.1333 ***
修士・文	0.2682 ***
修士・理	0.2493 ***
博士	0.2875 ***
就業形態 (正社員)	
契約	0.0084
フリーター	0.0305
パート	0.0068
派遣	0.0510
35時間未満	-0.0210
業種 (製造業)	
その他	0.0187
建設	-0.0702 ***
電気等	-0.0284
運輸通信	-0.0247
卸小売飲食	-0.0372 ***
金融保険	-0.0670 ***
不動産	-0.0134
サービス	0.0096
企業規模 (10人未満)	
10~19	-0.0286
20~49	-0.0203
50~99	-0.0178
100~299	-0.0101
300~499	0.0249
500~999	0.0382 *
1000~4999	0.0474 ***
5000+	0.0884 ***
外資系	0.0668 ***
業績給	0.0129
雇用不安あり	0.0013
転職希望 (希望なし)	
転職希望 (活動中)	0.0666 ***
転職希望 (非活動中)	0.0161 *
職種経験年数	0.0002
転職経験あり	0.0220 **
転職経験3回以上あり	-0.0032
役職 (役職なし)	
部長	0.2073 ***
課長	0.1058 ***
係長	0.0375 ***
サンプル数	13329
LRテスト	1930 ***
対数尤度	-7423.1684

注：日常的に、「新聞を毎日読む」「専門雑誌を定期購読」「メールで配信されるニュースを読む」「インターネットを利用した情報収集」「テレビの報道特集番組などを見る」「そのほかの日常情報収集活動」のうち3種類以上の情報収集方法を実施している確率への限界効果をプロビット・モデルより計算したもの。説明変数には、年齢、職種、役職、学歴、就業形態、企業規模、35時間未満労働者、外資系、業績給、雇用不安あり、転職希望、調査時点の職種についての経験年数、および職場で英会話やパソコンリテラシーが求められているかどうかを示すダミーを含む。***、**、*は、それぞれ両側検定の結果が、1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。変数名近傍の括弧に示されているのはリファレンス・グループ。

表5 英会話程度以上の能力がある・パソコンリテラシーがある確率に対する限界効果

変数	英会話	パソコン
	限界効果	限界効果
男性	-0.0601 ***	0.0310 ***
年齢 (24歳以下)		
25~29	-0.0208 *	0.0159
30~34	-0.0014	0.0002
35~39	-0.0119	-0.0427 **
40~44	-0.0430 ***	-0.1047 ***
45~49	-0.0422 ***	-0.1413 ***
50~54	-0.0470 **	-0.2308 ***
55~59	-0.0666 ***	-0.2515 ***
職業 (一般事務)		
不明職業	-0.0371	-0.1973 ***
サービス	-0.0107	-0.1832 ***
保安	-0.0445	-0.2753 ***
農林	0.1447	-0.1670
運輸通信	-0.0518 **	-0.3294 ***
生産	-0.0597 ***	-0.3009 ***
管理	-0.0063	-0.0439 *
営業	-0.0446 ***	-0.0868 ***
専門	-0.0071	-0.0495 ***
学歴 (高卒)		
中卒	-0.0473 **	-0.1323 ***
専修	0.0648 ***	0.0405 ***
高専	0.1437 ***	0.1069 ***
短大	0.1179 ***	0.0666 ***
大・文系	0.2823 ***	0.1456 ***
大・理系	0.2264 ***	0.1730 ***
修士・文	0.5777 ***	0.1613 ***
修士・理	0.4498 ***	0.2175 ***
博士	0.5331 ***	0.1719 *
就業形態 (正社員)		
契約	0.0394 **	0.0063
フリーター	0.0306	0.0239
パート	-0.0415 **	-0.0314 *
派遣	0.0300	0.0912 ***
35時間未満	0.0236 *	-0.0119
業種 (製造業)		
その他	0.0251	-0.0391
建設	-0.0324 **	-0.0799 ***
電気等	0.0008	-0.0187
運輸通信	0.0607 ***	-0.0479 **
卸小売飲食	-0.0132	-0.1468 ***
金融保険	-0.0120	-0.1198 ***
不動産	-0.0502	-0.0339
サービス	0.0005	-0.0556 ***
企業規模 (10人未満)		
10~19	-0.0117	-0.0017
20~49	0.0070	0.0217
50~99	-0.0158	0.0262
100~299	-0.0179	0.0484 ***
300~499	-0.0099	0.0531 ***
500~999	-0.0003	0.0867 ***
1000~4999	0.0125	0.1066 ***
5000+	0.0618 ***	0.1369 ***
外資系	0.1449 ***	0.0757 ***
業績給	0.0365 ***	-0.0123
雇用不安あり	-0.0341 ***	-0.0328 ***
転職希望 (希望なし)		
転職希望 (活動中)	0.0552 ***	0.0686 ***
転職希望 (非活動中)	0.0132 *	0.0240 ***
職種経験年数	-0.0010	-0.0023 ***
転職経験あり	-0.0114	-0.0067
転職経験3回以上あり	0.0296 **	-0.0285 **
役職 (役職なし)		
部長	0.1307 ***	0.1301 ***
課長	0.0674 ***	0.1117 ***
係長	0.0213 **	0.0680 ***
職場で求められている	0.1755 ***	0.2929 ***
サンプル数	13225	13311
LRテスト	2653.71 ***	5489.56 ***
対数尤度	-5661.0680	-5404.7363

注：「日常英会話程度はできる」確率ならびに「メールやインターネットを用いた情報検索等の基礎的なパソコンの利用ができる」確率への限界効果をプロビット・モデルより計算したもの。説明変数には、年齢、職種、役職、学歴、就業形態、企業規模、35時間未満労働者、外資系、業績給重視ダミー、雇用不安ダミー、転職希望ダミー、転職回数、調査時点の職種についての経験年数、および職場で英会話やパソコンリテラシーが求められているかどうかを示すダミーを含む。***、**、*は、それぞれ両側検定の結果が、1%、5%、10%水準で統計的に有意であることを示す。変数名近傍の括弧に示されているのはリファレンス・グループ。

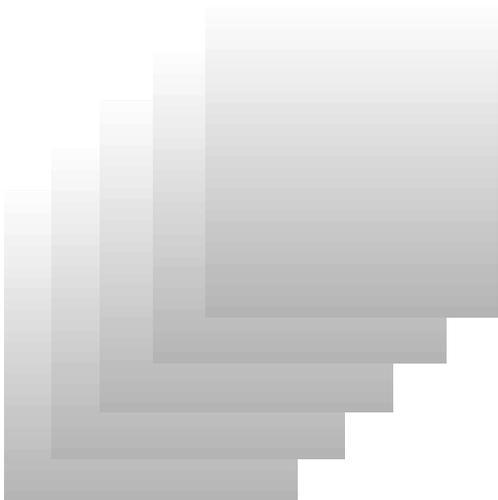


第5章

多様な働き方は本当に可能なのか

獨協大学経済学部専任講師 仙田 幸子

1. 雇用形態の多様化はワーキングパーソンへの順風か
2. 「選択肢の多様化」か
3. 多様化は進んでいないのか



第5章

多様な働き方は本当に可能なのか

獨協大学経済学部専任講師 仙田 幸子

1. 雇用形態の多様化はワーキングパーソンへの順風か

雇用形態の多様化は時代のひとつのキーワードである。雇用者中の正規雇用者比率は1991年の80.2%から2000年には74.0%へと低下し（総務庁統計局「労働力調査特別調査」）、パート、アルバイト、嘱託、派遣社員などと称される非正規雇用者の割合が上昇している。

柔軟な雇用の実現のため雇用形態の多様化の方策が提言されている。日経連の「雇用ポートフォリオ論」（日本経営者連盟1995）はその代表である。雇用ポートフォリオ論では、企業はそこで働く人たちを企業側が従業員に期待する勤続の長さや従業員側が企業に期待する雇用の安定度などをもとに「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」という3つに分けることが想定されている。「長期蓄積能力活用型グループ」は企業も従業員も長期雇用・長期勤続を前提とする働き方であるし、「雇用柔軟型グループ」は企業も従業員も短期雇用・短期勤続を前提とする働き方である。

このように多様な就業形態が用意されることで、働く側と雇用する側の多様なニーズをマッチングさせることができるといわれる。雇用する側は訓練投資を内部育成する層だけに集中することができるし、仕事の繁忙に合わせた労働力の調整が容易になる。働く側は時間的拘束や必要とされる技能の面で多様な働き方の中から自分にあった働き方を選んでキャリアを形成していくことになる。私たちは「多様な働き方が可能な時代」にいるともいえる。

しかし、この雇用ポートフォリオ論は一つの重要な点を見落としている。働く側のニーズの多様性を活かすという場合、それは、個人「間」のニーズの多様性だけを指しているのであって、個人「内」のニーズの多様性、つまりニーズの変化が考慮されていないのである。

雇用ポートフォリオ論で設定されているコース間には、必要とされる技能の質や量に

大きな違いがある。長期蓄積能力活用型グループは深い内部キャリアを持つ。高度専門能力活用型グループは狭くて深い。雇用柔軟型グループは狭くて浅い。時間が経過する中で個人のニーズに変化が生じたとき、コース間の移動は可能なのだろうか。長期蓄積能力活用型グループから雇用柔軟型グループに移動することはそう難しくはないかもしれない。しかし、雇用柔軟型グループから長期蓄積能力活用型グループや高度専門能力活用型グループに移動することは可能なのだろうか。

移動の双方向性が確保されていないならば、コース選択時の意欲や能力のわずかな違いがのちに大きな差になってしまうというトラッキング¹作用が働くことになってしまう。例としてフリーターをとりあげてみよう。フリーターは、短期雇用が前提であり、量的柔軟性という点で労使双方に利点があるとされる「雇用柔軟型グループ」のひとつの就業形態である。フリーターは1992年からわずか5年間で50万人も増加し、1997年に151万人に達している。「平成12年版労働白書」がメインテーマにとりあげるなど、フリーターに対する社会的関心も大きい。そうした中で、フリーターから正社員になるのが大変難しいというトラッキング作用の実態が明らかにされつつある（日本労働研究機構2000）。

玄田（2001）のように、フリーターはだめだと頭から決め付けるのではなく、「フリーターが今までにない新しいタイプの独立開業者に移行できる道筋をつけることこそ、もっとも重要」（p. 196）という積極的な意味づけをする立場もある。しかし、「雇用ポートフォリオ論」では狭くて浅い技能を形成するグループに位置付けられるフリーターは、どこで独立開業者に移行するための技能を身につけることができるのかは示されていない。

「多様な働き方が可能な時代」といわれる時代の中で、一体、人々の働き方はどうなっているのか。本稿は「多様な働き方が可能な時代」の実態を見直すところから始めよう。

2. 「選択肢の多様化」か

2.1 「もっとも希望する働き方」にみる正社員・正職員志向の強さ

現在の働き方（就業形態：正社員・正職員、契約社員・嘱託、フリーター、パートタイマー、派遣の5形態）をみると、8割強が正社員・正職員であり、ついで、パー

¹ どのトラックに入るかによってその後の進路選択と社会化の機会と範囲が限定されること（『新社会学辞典』）

トタイマー、フリーター、契約社員・嘱託、派遣の順である。本調査では、正社員・正職員以外の就業形態で働く人は全体の約2割である（表1）。

人々が希望する働き方はどうだろうか。多様な働き方が可能な時代といっても、人々が持つ働き方に対する望ましさには、歴然とした序列がある（表2）。圧倒的多数の人が正社員・正職員として働くことをもっとも希望する就業形態であるとしている。表1と表2を比較すると、正社員・正職員として働くことを希望する人の割合は、実際に正社員・正職員として働いている人の割合より高い。正社員・正職員として働くことを希望しながらも何らかの事情で、それ以外の働き方を選択せざるを得ない人がいるわけである。正社員・正職員以外の就業形態をもっとも希望する人は合計で15%いる。内訳は、多い順に、パートタイマー、契約社員・嘱託、フリーター、派遣、となる。

表1 現在の就業形態

就業形態	人数	%
正社員・正職員	12365	81.29
契約社員・嘱託	720	4.73
フリーター	773	5.08
パートタイマー	1142	7.51
派遣社員	211	1.39
合計	15211	100.00

表2 もっとも希望する就業形態

就業形態	人数	%
正社員・正職員	12845	85.05
契約社員・嘱託	647	4.28
フリーター	493	3.26
パートタイマー	848	5.62
派遣社員	269	1.78
合計	15102	100.00

次に、希望する就業形態を属性別にみてみよう。表3はもっとも希望する就業形態を男女別、現在の就業形態別にみたものである。

男女とも正社員・正職員を希望する割合がもっとも高いが、その割合には差がある。男性の9割が正社員・正職員を希望しているのに対して、女性では約7割である。一方、パートタイマーをもっとも希望する男性は1%に満たないのに対して、女性の2割弱はパートタイマーをもっとも希望している。

表3 現在の就業形態および性別のもっとも希望する働き方

		もっとも希望する働き方						
		正社員・正職員	契約社員・嘱託	フリーター	パートタイマー	派遣社員	合計	
現在の就業形態	男性	正社員・正職員	9003	265	162	23	80	9533
		%	94.44	2.78	1.70	0.24	0.84	100.00
		契約社員・嘱託	229	116	14	3	7	369
		%	62.06	31.44	3.79	0.81	1.90	100.00
		フリーター	392	34	109	4	10	549
		%	71.40	6.19	19.85	0.73	1.82	100.00
		パートタイマー	41	3	3	10	1	58
	%	70.69	5.17	5.17	17.24	1.72	100.00	
	派遣社員	40	5	3		9	57	
	%	70.18	8.77	5.26		15.79	100.00	
	合計	9705	423	291	40	107	10566	
	%	91.85	4.00	2.75	0.38	1.01	100.00	
	女性	正社員・正職員	2369	78	102	126	69	2744
		%	86.33	2.84	3.72	4.59	2.51	100.00
契約社員・嘱託		215	71	11	30	18	345	
%		62.32	20.58	3.19	8.70	5.22	100.00	
フリーター		106	13	69	20	8	216	
%		49.07	6.02	31.94	9.26	3.70	100.00	
パートタイマー		371	55	17	624	12	1079	
%	34.38	5.10	1.58	57.83	1.11	100.00		
派遣社員	79	7	3	8	55	152		
%	51.97	4.61	1.97	5.26	36.18	100.00		
合計	3140	224	202	808	162	4536		
%	69.22	4.94	4.45	17.81	3.57	100.00		

現在、正社員・正職員として働く男性の9割強、女性の9割弱が正社員・正職員をもっとも希望する就業形態としている。男女ともほとんどの就業形態でも、正社員・正職員を希望する割合がもっとも高いが、女性のパートタイマーだけはパートタイマーをもっとも希望する就業形態とする割合が6割弱と正社員・正職員を希望する割合よりも高い。女性のパートタイマーを除くと、実際の実業形態にかかわらず、正社員・正職員がもっとも好ましい働き方であるとされている。

「多様な働き方が可能な時代」といっても、正社員・正職員が圧倒的に選好されている。

2.2 なぜ正社員・正職員が選好されるのか

正社員・正職員とそれ以外の就業形態の違いはどこにあるのだろうか。

年収

調査前年度の年収を就業形態別にみると（表4）、正社員・正職員の平均が最も高く、パートタイマーの平均が最も低い。さらに多重比較というグループ間の平均値の差をみる検定²をおこなうと、パートタイマーがほかのどの就業形態よりも平均年収が低く、次がフリーターとなる。逆に、正社員・正職員の年収はほかのどの就業形態よりも平均年収が高く、ついで契約社員・嘱託および派遣社員となる。

表4 就業形態別にみた年収

就業形態	人数	平均値	中央値	500万円以上の人の%
正社員・正職員	12365	535.1	499.2	42.3
契約社員・嘱託	720	307.4	278.5	11.9
フリーター	773	176.7	150.5	1.6
パートタイマー	1142	109.3	94.6	0.4
派遣社員	211	260.5	243.2	5.7
合計	15211	470.3	400.8	35.12

グループ間で年収を比較する際には、平均値だけでなく中央値をみることも大切である³。正社員・正職員の年収の中央値は499.2万円、つまり、約500万円である。ほかの就業形態で年収が500万円を超える人たちはどのくらいいるのだろうか。

年収が500万円を超えている人の割合は、契約社員・嘱託では11.9%、フリーターでは1.6%、パートタイマーでは0.4%、派遣社員では5.7%である（表4）。

年収を基準にみると就業形態間には序列がある。もっとも年収が高いのは正社員・正職員である。契約社員・嘱託と派遣社員の中には正社員・正職員にひけをとらない年収を得ている人が一定数存在する。契約社員・嘱託と派遣社員はいわば準社員といえよう。一方、フリーターやパートタイマーで正社員・正職員にひけをとらない年収を得ることは非常に難しい。

² Scheffe 法による検定をおこなった。

³ 年収は分布が右すそ広がり（右に長い尾）の形をとり、平均値は年収が特に高い人の影響を受けるため、平均値を上回る人が実際には半数以下しかいないためである。

労働時間

正社員・正職員では週35時間以上働いている人の割合がもっとも高い。また、契約社員・嘱託および派遣社員でもかなりの割合が週35時間以上働いている（表5）。

性別に注目してみると、どの就業形態においても男性のほうが週35時間以上働いている人の割合が高い（表5）。たとえば、パートタイマーの男性の三分の一が週35時間以上働いているが、女性はその半分に過ぎない。女性のパートタイマーは週35時間以上働いている人の割合が最も低いグループである。フリーターも、男性フリーターの半数以上が週35時間以上働いているが、女性フリーターは週35時間未満しか働いていない人のほうが多い。

表5 現在の就業形態および性別の週当たり労働時間

	就業形態	週35時間未満	週35時間以上	合計
男性	正社員・正職員	492	9078	9570
	%	5.14	94.86	100.00
	契約社員・嘱託	82	288	370
	%	22.16	77.84	100.00
	フリーター	246	307	553
	%	44.48	55.52	100.00
	パートタイマー	38	20	58
%	65.52	34.48	100.00	
女性	派遣社員	7	51	58
	%	12.07	87.93	100.00
	合計	865	9744	10609
	%	8.15	91.85	100.00
	正社員・正職員	322	2437	2759
	%	11.67	88.33	100.00
	契約社員・嘱託	160	187	347
%	46.11	53.89	100.00	
女性	フリーター	125	91	216
	%	57.87	42.13	100.00
	パートタイマー	892	191	1083
	%	82.36	17.64	100.00
	派遣社員	43	109	152
	%	28.29	71.71	100.00
	合計	1542	3015	4557
%	33.84	66.16	100.00	

キャリア志向

質問票のQ43では希望のキャリアコースについて、「1. ひとつの仕事を続けて専門性を高め、その高度な専門性をもつことによって尊敬される」（以下、専門性志向）、「2. 昇進していき、自分の影響力を高めていく」（以下、昇進志向）、「3. 10年単位くらいで、過去の職務経験を活かしながら、仕事の幅を広げ、自分の潜在能力を發揮していく」（以下、ジェネラリスト志向）、「4. 1～4年間程度で次々と新しい分野の仕事に挑戦していく」（以下、ジョブ・ホッピング志向）の中から選ぶようになっている。

全体的傾向をみると、専門性志向が5割を占める。ついで、ジェネラリスト志向が全体の四分の一を占める。昇進志向とジョブ・ホッピング志向はそれぞれ約1割ずつである（表6）。

表6 現在の就業形態別にみたキャリア志向

	専門性志向	昇進志向	ジェネラリスト志向	ジョブ・ホッピング志向	合計
正社員・正職員	6122	1359	3392	1257	12130
%	50.47	11.20	27.96	10.36	100.00
契約社員・嘱託	408	45	173	80	706
%	57.79	6.37	24.50	11.33	100.00
フリーター	374	97	147	134	752
%	49.73	12.90	19.55	17.82	100.00
パートタイマー	674	70	217	149	1110
%	60.72	6.31	19.55	13.42	100.00
派遣社員	108	21	44	37	210
%	51.43	10.00	20.95	17.62	100.00
合計	7686	1592	3973	1657	14908
%	51.56	10.68	26.65	11.11	100.00

表7 現在の就業形態および性別のキャリア志向

		専門性志向	昇進志向	ジェネラリスト志向	ジョブ・ホッピング志向	合計	
現在の就業形態	男性	正社員・正職員	4544	1127	2794	932	9397
		%	48.36	11.99	29.73	9.92	100.00
		契約社員・嘱託	198	30	97	38	363
		%	54.55	8.26	26.72	10.47	100.00
		フリーター	261	76	110	88	535
		%	48.79	14.21	20.56	16.45	100.00
		パートタイマー	25	9	12	9	55
	%	45.45	16.36	21.82	16.36	100.00	
	派遣社員	31	5	15	6	57	
	%	54.39	8.77	26.32	10.53	100.00	
	合計	5059	1247	3028	1073	10407	
	%	48.61	11.98	29.10	10.31	100.00	
	女性	正社員・正職員	1578	232	598	325	2733
		%	57.74	8.49	21.88	11.89	100.00
契約社員・嘱託		210	15	76	42	343	
%		61.22	4.37	22.16	12.24	100.00	
フリーター		113	21	37	46	217	
%		52.07	9.68	17.05	21.20	100.00	
パートタイマー		649	61	205	140	1055	
%	61.52	5.78	19.43	13.27	100.00		
派遣社員	77	16	29	31	153		
%	50.33	10.46	18.95	20.26	100.00		
合計	2627	345	945	584	4501		
%	58.36	7.66	21.00	12.97	100.00		

就業形態ごとの特徴をみると、正社員・正職員に昇進志向とジェネラリスト志向が多い(表6)。フリーターで昇進志向の割合が平均より高いことはやや意外だが、ファーストフード店などで非正規従業員が店長を任されるケースなどがあるためかもしれない。どちらにしても、フリーターの中での割合は昇進志向よりジョブ・ホッピング志向のほうが高い。パートタイマーには専門性志向の者が多い。パートタイマーは収入があまり高くない有期契約である点でフリーターと類似点を持つ。しかし、働く側の意識はフリーターとは異なり、ひとつの場所で長く働くことを希望している。

キャリア志向は男女間の差が大きい(表7)。同じ正社員・正職員でも女性のほうが専門性を重視しているし、男性のほうが昇進志向やジェネラリスト志向が多い。パートタイマーは男女ともに専門性志向が強いが、その傾向は女性のほうがより顕著である。男

性パートタイマーは女性に比べて昇進を重視する割合が高い。ジョブ・ホッピング志向はフリーターに多く、フリーターの中でも女性にその傾向が強い。派遣社員は、唯一、男性のほうが女性より専門性志向の強い就業形態である。女性の派遣社員は男性に比べるとジョブ・ホッピング志向の人が多い。

技能

質問票のQ49とQ50では、それぞれ、職場で求められている英語力のレベルとパソコン知識・スキルへの対応の程度をたずねている。選択肢は「十分対応できている」から「ほとんど対応できていない」の4段階および「英語力/パソコンの知識やスキルは求められていない」である。

英語力についてみると、「求められていない」という割合は、どの就業形態でも女性のほうが高い(表8)。逆に、「十分対応できている」、「まあ対応できている」という割合は、どの就業形態でも男性のほうが高い。特に男性の派遣社員で「十分対応できている」人の割合が高い。ただし、男性の正社員・正職員でさえ、「英語力は求められていない」という人の割合が半数以上を占めている点に留意する必要がある。英語力は、男性が派遣社員として働く際に自身に有利な差異化を図る道具となると本人に認識されているに過ぎないのかもしれない。ただし、男性の派遣社員は非常に少ないので、この結果から断定的なことをいうことはできない。

表8 現在の就業形態および性別の英語力

		十分対応でき ている	まあ対応でき ている	あまり対応で きていない	ほとんど対応 できていない	英語力は求め られていない	合計
男性	正社員・正職員	591	1273	1176	1195	5326	9561
	%	6.18	13.31	12.30	12.50	55.71	100.00
	契約社員・嘱託	31	34	28	37	241	371
	%	8.36	9.16	7.55	9.97	64.96	100.00
	フリーター	27	40	44	63	376	550
	%	4.91	7.27	8.00	11.45	68.36	100.00
	パートタイマー	4	2	5	11	36	58
%	6.90	3.45	8.62	18.97	62.07	100.00	
	派遣社員	8	9	8	9	24	58
	%	13.79	15.52	13.79	15.52	41.38	100.00
	合計	661	1358	1261	1315	6003	10598
	%	6.24	12.81	11.90	12.41	56.64	100.00
女性	正社員・正職員	107	285	251	272	1841	2756
	%	3.88	10.34	9.11	9.87	66.80	100.00
	契約社員・嘱託	18	38	24	38	229	347
	%	5.19	10.95	6.92	10.95	65.99	100.00
	フリーター	4	17	15	21	161	218
	%	1.83	7.80	6.88	9.63	73.85	100.00
	パートタイマー	22	39	59	102	861	1083
%	2.03	3.60	5.45	9.42	79.50	100.00	
	派遣社員	5	16	15	20	97	153
	%	3.27	10.46	9.80	13.07	63.40	100.00
	合計	156	395	364	453	3189	4557
	%	3.42	8.67	7.99	9.94	69.98	100.00

表9 現在の就業形態および性別のパソコンの知識やスキル

		十分対応できている	まあ対応できている	あまり対応できていない	ほとんど対応できていない	パソコンの知識やスキルは求められていない	合計
男性	正社員・正職員	1786	3728	1036	802	2200	9552
	%	18.70	39.03	10.85	8.40	23.03	100.00
	契約社員・嘱託	54	92	34	32	156	368
	%	14.67	25.00	9.24	8.70	42.39	100.00
	フリーター	53	68	43	67	318	549
	%	9.65	12.39	7.83	12.20	57.92	100.00
	パートタイマー	4	12	7	7	28	58
%	6.90	20.69	12.07	12.07	48.28	100.00	
	派遣社員	9	18	3	9	19	58
%	15.52	31.03	5.17	15.52	32.76	100.00	
	合計	1906	3918	1123	917	2721	10585
%	18.01	37.01	10.61	8.66	25.71	100.00	
女性	正社員・正職員	331	1143	318	209	758	2759
	%	12.00	41.43	11.53	7.58	27.47	100.00
	契約社員・嘱託	34	122	25	33	133	347
	%	9.80	35.16	7.20	9.51	38.33	100.00
	フリーター	8	34	18	22	136	218
	%	3.67	15.60	8.26	10.09	62.39	100.00
	パートタイマー	40	175	86	134	647	1082
%	3.70	16.17	7.95	12.38	59.80	100.00	
	派遣社員	37	82	7	3	24	153
%	24.18	53.59	4.58	1.96	15.69	100.00	
	合計	450	1556	454	401	1698	4559
%	9.87	34.13	9.96	8.80	37.25	100.00	

「パソコンの知識やスキルは求められていない」という人の割合は、英語力に比べて低い（表9）。就業形態による差が顕著で、正社員・正職員や派遣社員でパソコンの知識やスキルが求められている傾向があり、そのほかの職種ではあまり必要とされていない。

就業形態に加えて性別の比較をおこなうと、興味深い傾向がみられる。正社員・正職員では、女性のほうが「求められていない」という割合が高いが、契約社員・嘱託および派遣社員では男性のほうが「求められていない」という割合が高い。つまり、女性の場合、正社員・正職員として働く際にパソコン知識・スキルを必要とする機会は少ないが、契約社員・嘱託や派遣社員といういわば準社員として働く場合にはパソコン知識・スキルが求められるのである。特に女性の派遣社員の場合、パソコン知識・スキルが必要とされていない人の割合は15.69%ともっとも低く、逆に、「十分対応できている」、「まあ

対応できている」と答えた人の割合が合わせて四分之三を占めている。

英語力にしてもパソコンの知識やスキルにしても、正社員・正職員であればそれらが必要とされる機会はそれほど多くはない。しかし、派遣社員として働く場合には、男性の場合は英語力、女性の場合はパソコンの知識やスキルが、自身に有利な差異化を図る道具として本人に認識されている可能性がある。

雇用不安

質問票のQ44は、「あなたは、あなたご自身の雇用について不安を持っていますか」として、自身の雇用に関する雇用不安の程度をたずねている。全体的な傾向としては、正社員・正職員で自身の雇用についての雇用不安が低く、契約社員・嘱託や派遣社員で高い(表10)。

さらに性別による比較をおこなうと、女性で自身の雇用に対する雇用不安が低い(表11)。

表10 就業形態別にみた自身の雇用に対する不安

	不安を持って いる	少し不安を 持っている	あまり不安を 持っていない	不安を持って いない	合計
正社員・正職員	1879	4895	3635	1888	12297
%	15.28	39.81	29.56	15.35	100.00
契約社員・嘱託	191	281	161	81	714
%	26.75	39.36	22.55	11.34	100.00
フリーター	188	254	211	111	764
%	24.61	33.25	27.62	14.53	100.00
パートタイマー	184	393	376	186	1139
%	16.15	34.50	33.01	16.33	100.00
派遣社員	58	92	46	15	211
%	27.49	43.60	21.80	7.11	100.00
合計	2500	5915	4429	2281	15125
%	16.53	39.11	29.28	15.08	100.00

表11 就業形態別および性別の自身の雇用に対する不安

		不安を持って いる	少し不安を 持っている	あまり不安を 持っていない	不安を持って いない	合計
男性	正社員・正職員	1574	3844	2677	1451	9546
	%	16.49	40.27	28.04	15.20	100.00
	契約社員・嘱託	116	147	59	46	368
	%	31.52	39.95	16.03	12.50	100.00
	フリーター	150	169	141	86	546
	%	27.47	30.95	25.82	15.75	100.00
	パートタイマー	12	23	12	11	58
%	20.69	39.66	20.69	18.97	100.00	
派遣社員	17	22	14	5	58	
%	29.31	37.93	24.14	8.62	100.00	
合計	1869	4205	2903	1599	10576	
%	17.67	39.76	27.45	15.12	100.00	
女性	正社員・正職員	305	1051	958	437	2751
	%	11.09	38.20	34.82	15.89	100.00
	契約社員・嘱託	75	134	102	35	346
	%	21.68	38.73	29.48	10.12	100.00
	フリーター	38	85	70	25	218
	%	17.43	38.99	32.11	11.47	100.00
	パートタイマー	172	370	364	175	1081
%	15.91	34.23	33.67	16.19	100.00	
派遣社員	41	70	32	10	153	
%	26.80	45.75	20.92	6.54	100.00	
合計	631	1710	1526	682	4549	
%	13.87	37.59	33.55	14.99	100.00	

質問票のQ45は「『雇用を守る』という点について、現在の勤務先に対して信頼感をもっていますか。ここでの『雇用』はあなたご自身だけの雇用に限りません」として、現在の勤務先の雇用の維持についての信頼の程度をたずねている。自分自身の雇用に対する不安と比較すると、「まあ信頼している」という人の割合が多い（表12）。この質問においてもフリーターや派遣社員の会社に対する信頼度が低く、正社員・正職員で信頼度が高い。ただし、男女差はみられない（表13）。

表12 就業形態別にみた会社に対する雇用面での信頼

	とても信頼している	まあ信頼している	あまり信頼していない	まったく信頼していない	合計
正社員・正職員	1527	6671	3391	708	12297
%	12.42	54.25	27.58	5.76	100.00
契約社員・嘱託	50	378	233	53	714
%	7.00	52.94	32.63	7.42	100.00
フリーター	61	368	257	78	764
%	7.98	48.17	33.64	10.21	100.00
パートタイマー	144	627	321	47	1139
%	12.64	55.05	28.18	4.13	100.00
派遣社員	12	111	65	23	211
%	5.69	52.61	30.81	10.90	100.00
合計	1794	8155	4267	909	15125
%	11.86	53.92	28.21	6.01	100.00

表13 就業形態別および性別の会社に対する雇用面での信頼

		とても信頼している	まあ信頼している	あまり信頼していない	まったく信頼していない	合計
男性	正社員・正職員	1159	5119	2693	575	9546
	%	12.14	53.62	28.21	6.02	100.00
	契約社員・嘱託	21	187	126	34	368
	%	5.71	50.82	34.24	9.24	100.00
	フリーター	45	252	186	63	546
	%	8.24	46.15	34.07	11.54	100.00
	パートタイマー	12	28	16	2	58
%	20.69	48.28	27.59	3.45	100.00	
	派遣社員	4	30	14	10	58
%	6.90	51.72	24.14	17.24	100.00	
	合計	1241	5616	3035	684	10576
%	11.73	53.10	28.70	6.47	100.00	
女性	正社員・正職員	368	1552	698	133	2751
	%	13.38	56.42	25.37	4.83	100.00
	契約社員・嘱託	29	191	107	19	346
	%	8.38	55.20	30.92	5.49	100.00
	フリーター	16	116	71	15	218
	%	7.34	53.21	32.57	6.88	100.00
	パートタイマー	132	599	305	45	1081
%	12.21	55.41	28.21	4.16	100.00	
	派遣社員	8	81	51	13	153
%	5.23	52.94	33.33	8.50	100.00	
	合計	553	2539	1232	225	4549
%	12.16	55.81	27.08	4.95	100.00	

以上をまとめると、契約社員・嘱託と派遣社員の雇用不安が高く、正社員・正職員の雇用不安が低い。契約社員・嘱託や派遣社員は、年収においてはフリーターやパートタイマーを上回っており、週35時間以上働く人の割合もフリーターやパートタイマーより多い。これらの点で契約社員・嘱託や派遣社員は正社員・正職員に近い働き方をしているといえる。しかし、有期契約である点が正社員・正職員とは異なる。待遇や働き方は正社員・正職員に近いが、有期契約であるという不安定さがあるために、契約社員・嘱託と派遣社員の雇用不安が高いのではないだろうか。

性別に注目してみると、自身の雇用については女性のほうが雇用不安が低い、一般論としての雇用不安に男女差はみられない。

こうしてみると、年収の高さや雇用の安定という点から正社員・正職員を望ましい就業形態と考える人が多いのではないかと考えられる。さらに分析を進めよう。

現在の就業形態に対する満足度

質問票のQ3は「あなたは、Q1でお答えいただいた現在の働き方（就業形態）に満足していますか」という質問である。この質問から現在の就業形態に関する総合的な評価がわかる。

表14は現在の就業形態別にみた満足度の平均値である（数値が低いほど満足度が高い）満足度の高い順に就業形態をならべると、パートタイマー、正社員・正職員、派遣社員、契約社員・嘱託、フリーターの順である。どのグループ間に差があるかをみるための検定多重比較⁴をしてみると、満足度の高い順に、パートタイマーと正社員・正職員、派遣社員と契約社員、フリーター、という3つのグループに分かれた。

表14 就業形態別にみた満足度

就業形態	人数	満足度
正社員・正職員	12169	2.17
契約社員・嘱託	714	2.38
フリーター	758	2.57
パートタイマー	1131	2.14
派遣社員	209	2.33
合計	14981	2.20

⁴ Scheffe 法による分析をおこなった。

満足度という点からみると、正社員・正職員はもっとも高いグループには属しているが、パートタイマーの満足度もそれと同じくらい高い。ただし、これまでの分析から、それぞれに満足をもたらしている要因は異なると考えられる。正社員・正職員の場合、年収の高さ、雇用不安の低さが満足をもたらしていると考えられる。パートタイマーの場合、家庭との両立のための⁵労働時間の短さが満足をもたらしていると考えられる。

満足度がどのような要因によって決定されるのかを検討するために、重回帰分析をおこなった⁶。満足度の高さに影響する要因として、現在の就業形態、年収、キャリア志向、転職経験の有無、フリーター経験の有無、英語力、職場で求められているパソコンの知識・スキルへの対応、労働時間、自身の雇用不安、会社に対する雇用についての信頼、性別、年齢、学歴を想定した。

図1 満足度にかかわる要因

満足度にかかわる要因	高める	満足度	低める
就業形態	正社員・正職員	契約社員・嘱託、フリーター	
労働時間	週35時間以上	週35時間未満	
キャリア志向	専門性	昇進、ジョブ・ホッピング	
パソコン知識やスキルの有無	使える	使えない	
求められるパソコン知識やスキルへの対応	できている	できていない	
自身の雇用不安	低い	高い	
会社に対する雇用についての信頼	高い	低い	
学歴	大卒以上	短大卒・高専卒以下	
性別	女性	男性	
年収	高い	低い	
年齢	高い	低い	

分析の結果（図1）、ほかの要因をコントロールしても、現在の就業形態が正社員・正職員である場合と比べて契約社員・嘱託とフリーターで満足度が低いこと、収入が高いほど満足度が高いこと、専門性志向の人に比べてジョブ・ホッピング志向や昇進

⁵ 現在パートタイマーとして働いている人の前職離職理由(Q15)は、ほかのどの就業形態と比べても、結婚・出産である割合が高かった。また、転職や退職を経験した人を取り出してみると、現在パートタイマーとして働いている人が現在働く会社を選んだ理由(Q19-B)は、ほかのどの就業形態と比べても、「労働時間や休日数などの勤務条件がよい」や「通勤時間が短い、通勤が便利である」である割合が高かった。

⁶ このモデルの説明力（調整済み R²）は0.15であった。

志向の人の満足度が低いこと、パソコンの使えない人の満足度が低いこと、職場で求められているパソコンの知識・スキルへの対応ができていると考えている人のほうが満足度が高いこと、労働時間が週35時間以上の人の方が満足度が高いこと、転職経験やフリーター経験は現在の就業形態に対する満足度に影響しないこと、雇用不安が低い人のほうが満足度が高いこと、女性のほうが満足度が高いこと、大卒以上の人の満足度が高いこと、が分かった。なかでもとくに、雇用不安の影響が大きかった⁷。

ここで注目する点は、さまざまな要因をコントロールすると、パートタイマーや派遣社員の満足度は正社員・正職員と同じくらいになるが、契約社員・嘱託とフリーターの自分の就業形態に対する満足度が正社員・正職員と比べて低いという点である。働き方の選択肢が増え、それらの働き方を選ぶ人が増えたとはいえ、それらのすべてが正社員・正職員としての働き方と同じくらい満足度のいくものであるとはいえない。

3. 多様化は進んでいないのか

3.1 誰にどの就業形態が選好されているのか

雇用の多様化とはいえ、やはり正社員・正職員が待遇や満足という面で恵まれており、もっとも選好される働き方であるように見える。しかし、さまざまな要因をコントロールすると、パートタイマーや派遣社員の満足度は正社員・正職員と同じくらいになる。また、表2でみたように、約15%の人は正社員・正職員以外の就業形態をもっとも選好している。このことにもう一度注目してみよう。いったい、どのような人が正社員・正職員以外の就業形態をもっとも望ましい働き方として選んでいるのだろうか。

2項ロジスティック回帰分析という手法を用いて、5種類の就業形態それぞれについて、どの就業形態の人がもっとも働きたい就業形態として選ぶのかを分析してみた⁸。

⁷ 雇用不安にかかわる変数を投入することで、説明力は0.10 あがった。

⁸ 実際の分析には、コントロール変数としてこのほかに年収、キャリア志向、転職経験の有無、パソコンの知識・技能のレベル、英語のレベル、フリーター経験の有無、週当たり労働時間、自身の雇用に対する不安、会社が雇用を守ることについての信頼、性別、学歴を投入している。

表 15 正社員・正職員を基準とした場合の就業形態の選好

選好する就業形態	正社員・正職員	契約社員・嘱託	フリーター	パートタイマー	派遣社員
現在の就業形態					
契約社員・嘱託	×				
フリーター	×				
パートタイマー	×		×		×
派遣社員	×				

正社員・正職員よりも当該の就業形態を選好する傾向がある
 どちらともいえない
 × 正社員・正職員よりも当該の就業形態を選好する傾向がない

分析の結果（表 15）、正社員・正職員は、現在ほかの就業形態で働いている人よりも実際に正社員・正職員として働いている人に選好されていた。

契約社員・嘱託は、正社員・正職員以外の働き方をしている人に選好されていた。

現在、パートタイマーとして働いている人たちからは、現在、正社員・正職員として働いている人たちからよりもフリーターという働き方は好まれていなかった。また、現在、契約社員・嘱託や派遣社員として働いている人たちでは、正社員・正職員と同じくらいフリーターという働き方を好んでいる人が少なかった。

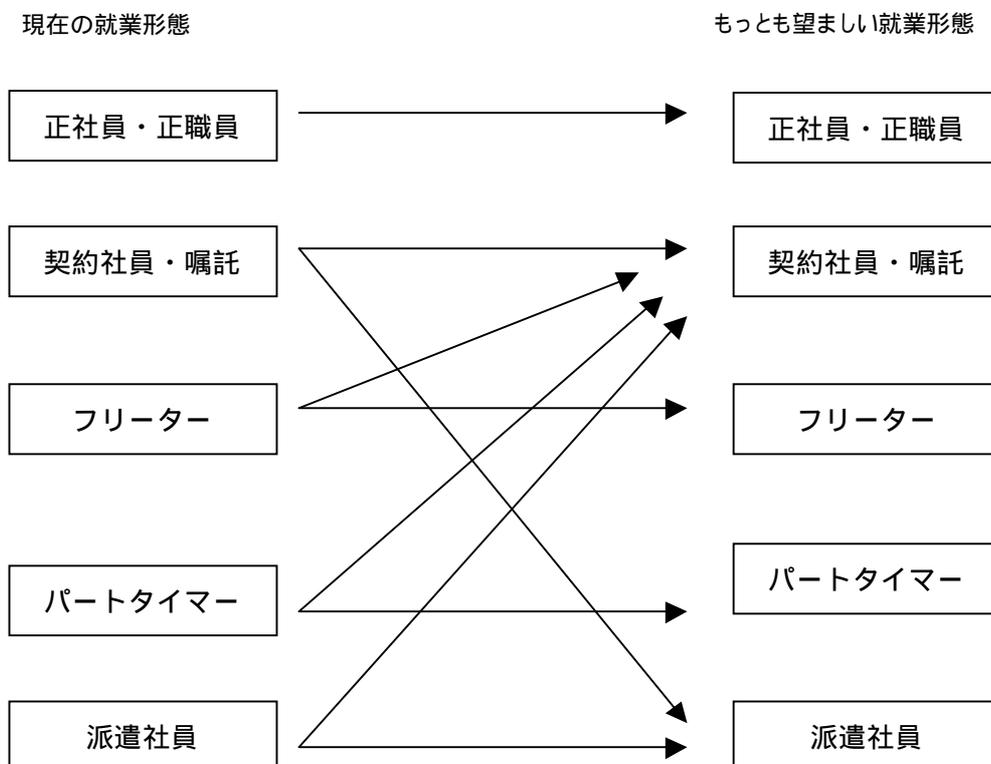
パートタイマーは、現在、パートタイマーとして働いている人たちからは、圧倒的に支持されている働き方なのだが、ほかの就業形態の人たちからはあまり好まれていなかった。

派遣社員は現在、派遣社員あるいは契約社員・嘱託として働いている人たちからは選好されていた。しかし、パートタイマーとして働いている人たちからは好まれていなかった。

以上をまとめると次のようになる。正社員・正職員とパートタイマーは、実際にそれらの働き方をしている人たちに選好される就業形態である。契約社員・嘱託は、正社員・正職員以外の働き方をしている人たちから選好される就業形態である。派遣社員は派遣社員や契約社員・嘱託として働いている人たちから選好される就業形態である。フリーターはほかのどの就業形態の人からも選好される傾向の少ない就業形態である。

以上の分析結果を現在の就業形態ともっとも望ましいと考える就業形態とに注目してまとめたものが図 2 である。

図2 現在の就業形態別にみたもっとも望ましい就業形態



どの就業形態で働いている人も自分の現在の就業形態を 선호する傾向が強い。また、正社員・正職員以外の形で働いている人たちには、正社員・正職員よりも契約社員・嘱託が 선호される傾向が強い。契約社員・嘱託として働く人たちは正社員・正職員よりも派遣社員を 선호する傾向が強い。

3.2 誰がどの働き方を選択しているか

次に、実際の就業形態の選択を左右する要因を探ってみよう。説明に用いたのは、もっとも希望する働き方、キャリア志向、転職経験の有無、フリーター経験の有無、パソコンの知識・技能の有無、パソコンの知識・技能のレベル、英語力、性別、年齢、学歴である。分析の結果をまとめたものが表16である。

表 16 就業形態の選択基準

要因	もっとも希望する働き方	キャリア志向	転職経験の有無	フリーター経験の有無	パソコンの知識・技能の有無
現在の就業形態					
正社員・正職員	正社員・正職員	専門性志向より昇進志向が強い	なし	なし	あり
契約社員・嘱託	契約社員・嘱託、派遣社員	専門性志向より昇進志向が弱い	あり	あり	－
フリーター	契約社員・嘱託、フリーター	専門性志向より昇進志向が弱い	－	あり	－
パートタイマー	契約社員・嘱託、パートタイマー	－	あり	－	あり
派遣社員	派遣社員	－	あり	あり	－
(続き)					
	パソコンの知識・技能のレベル	英語力	性別	年齢	学歴
正社員・正職員	高い	－	男性	高い	専門学校卒、短大・高専卒、4大卒
契約社員・嘱託	－	－	女性	－	－
フリーター	低い	－	男性	低い	－
パートタイマー	低い	－	女性	高い	中卒、高卒
派遣社員	高い	－	女性	低い	短大・高専卒

－は有意な効果がなかったことを示す

正社員・正職員をもっとも望ましい働き方と考えている人が正社員・正職員として働いている傾向が強く、専門性志向よりも昇進志向の傾向が強い。また、転職とフリーターを経験していない人が多い。パソコンの知識・技能がないという人は少なく、職場で期待されているパソコンの知識・技能のレベルを満たしていると考えている人が多い。また、男性のほうが正社員・正職員になる確率が高く、かつ、年齢が高い人ほど正社員である確率も高い。学歴は、中卒、高卒よりも、専門学校卒、短大・高専卒、4大卒（院卒を含む）の人のほうが正社員・正職員になる確率のが高い。

契約社員・嘱託は、契約社員・嘱託や派遣社員を希望する人が選ぶ就業形態である。専門職志向と比較した場合、昇進志向の強い人は選ばない傾向にある。転職経験やフリーター経験のある人がなっている傾向がある。技能は影響しない。女性のほうが選択する確率が高いが年齢は関係しない。学歴の影響もない。

フリーターは契約社員・嘱託とフリーターを希望する人に選択されている。昇進志向の弱い人に選択されている。転職経験は関係ないが、フリーター経験のある人に選択される傾向がある。パソコン技能・知識の有無と英語力は関係しないが、パソコンの知識・

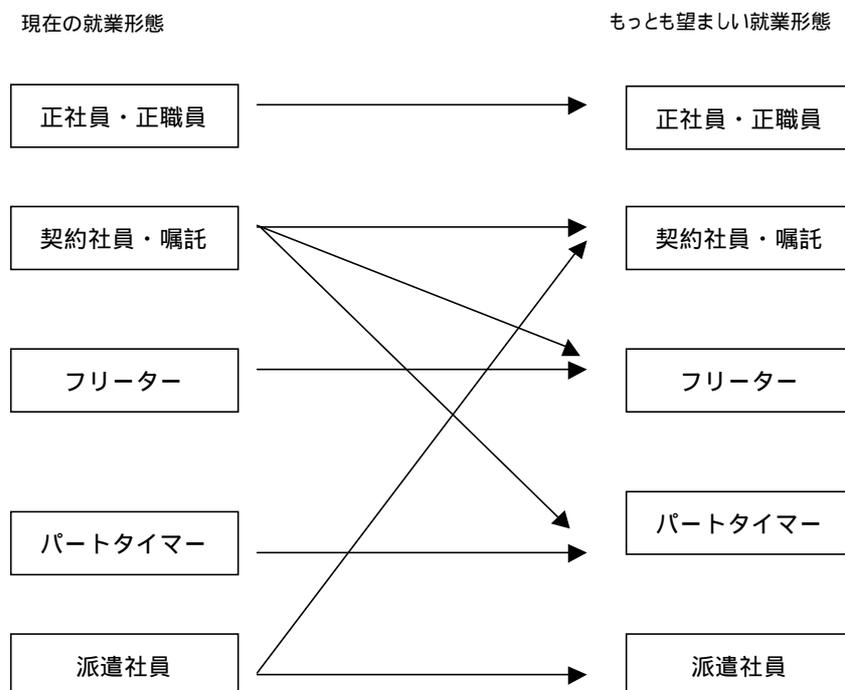
技能のレベルが低いと思っている人が選択している。男性で若い人が選択している。学歴は関係ない。

パートタイマーは契約社員・嘱託、パートタイマーを希望する人に選択されている。キャリア志向は影響しない。転職している人に選択されている。フリーター経験は関係ない。パソコンの知識・技能のある人に選択されているが、実際のレベルは低いと思っている。女性のほうが、また、年齢が高い人のほうが選択する確率が高い。中卒、高卒の人に選択される傾向がある。

派遣社員は派遣社員を希望する人に選択されている。キャリア志向は影響しない。転職経験やフリーター経験のある人に選択されている。パソコンの知識・技能が高いと思っている人に選択されている。英語力は関係ない。女性で年齢が若い人に選択されている。短大・高専卒の人に選択されている。

以上の分析結果をもっとも望ましいと考える就業形態と現在の就業形態に注目してまとめたものが図3である。

図3 もっとも望ましい就業形態別にみた現在の就業形態



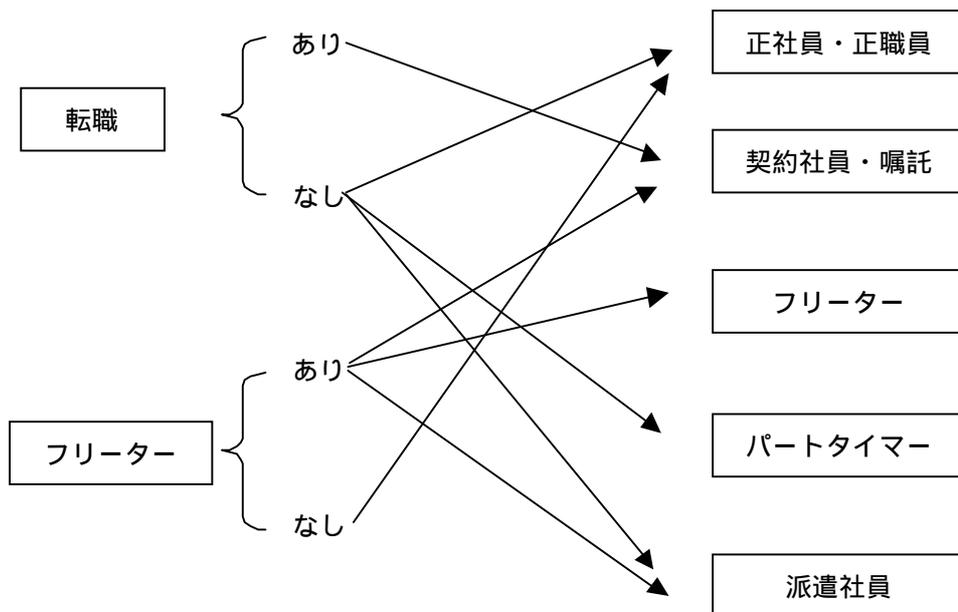
どの就業形態を選好する人も、実際に選好する就業形態を選んでいる確率が高い。また、契約社員・嘱託を選好する人は正社員・正職員よりも契約社員・嘱託やフリーターやパートタイマーとして働いている傾向が強い。派遣社員を選好しているたちは正社員・正職員よりも派遣社員か契約社員・嘱託として働いている傾向が強い。

4. 「転職」「フリーター」という経験

4.1 「転職」「フリーター」経験と現在の就業形態

表 16 の転職経験およびフリーター経験の有無にもう一度注目してみよう (図 4) 。正社員・正職員として働く人は、転職もフリーター経験もない人に多い。逆に、契約社員・嘱託と派遣社員は転職やフリーターを経験した人の選びやすい就業形態である。フリーターはフリーター経験のある人の選びやすい就業形態である。パートタイマーは転職経験のある人の選びやすい就業形態である。結局、正社員・正職員としての雇用は、学卒後すぐに正社員・正職員として就職することが肝心だということになる。

図4 転職およびフリーター経験と現在の就業形態の関係



4.2 転職経験者が現在の勤務先を選択した理由

転職経験者についてのみだが、現在の勤務先を選択した理由が分かる(Q19-B)。現在の就業形態と現在の勤務先を選択した理由のクロス表を作成し、これを調整済み残差⁹を参考に現在の就業形態別にみて、特徴的な傾向をまとめたものが表17である。

表17 現在の就業形態別にみた転職者の現在の勤務先選択理由

就業形態	選択理由
正社員・正職員	能力や技術を活かせる、前の仕事の経験を活かせる、能力や専門性を高められる、やりたい職種・仕事内容である、よい地位に恵まれる、成果主義である、給与・賞与等の待遇がよい、業界の将来性がある、急成長している、会社の理念・経営戦略に賛同できる、熱心に勧誘された
契約社員・嘱託	会社の社会的地位が高い
フリーター	優れた社員がいる、組織・風土が自分に合う
パートタイマー	労働時間や休日数などの勤務条件がよい、通勤時間が短い・通勤に便利である
派遣社員	労働時間や休日数などの勤務条件がよい

正社員・正職員は自分の能力や金銭的報酬など自分の内的外的両面の報酬にかかわる条件と、業界や会社の将来性といった環境面の両方を考慮した勤務先選びをしている。そのほかの就業形態の勤務先選びはよりシンプルである。契約社員・嘱託は会社の社会的地位、フリーターは会社・組織の風土、パートタイマーは労働時間や通勤の都合のよさ、派遣社員は労働時間の都合のよさを基準に勤務先を選んでいる。

4.3 「転職」「フリーター」経験に対する評価

転職経験者の転職に対する総合評価(Q24「総合的に考えて、あなたは現在の勤務先に入社してよかったと思いますか」)には、就業形態による差がある(表18)。調整済み残差を参考にその差を詳しくみると、現在、正社員・正職員として働く人で「非常によかったと思う」という人が多く、パートタイマーとして働く人に「まあよかったと思う」という人が多い。逆に、フリーターとして働く人に「あまりよかったと思えない」という人が多い。フリーターは、直近の転職を否定的に捉える傾向がある。

また、「そのフリーター経験は、あなたの職業能力を高めるのに役立ったと思いますか」(質問票 F7SF2) に対して、フリーター経験者の約6割が「役に立った」、「どちらかとい

⁹ 調整済み残差とは周辺度数から求められる各セルの期待値と実測値の差を標準正規分布化したもので、その値の絶対値が1.96を超えていれば当該セルの度数が有意に大きい、または小さいといえる(佐藤1995)。

えば役に立った」と回答している(表19)。ただし、現在の就業形態別にみると(表20)、現在、正社員・正職員として働いている人は「役に立たなかった」と回答する割合が高く、「どちらかといえば役に立った」と回答する割合が低い。

表18 就業形態別にみた現在の勤務先への入社についての総合的な評価

	非常によかったと思う	まあよかったと思う	あまりよかったとは思えない	よかったとは思えない	合計
正社員・正職員	474	1362	361	130	2327
%	20.37	58.53	15.51	5.59	100.00
契約社員・嘱託	65	236	61	18	380
%	17.11	62.11	16.05	4.74	100.00
フリーター	51	209	69	16	345
%	14.78	60.58	20.00	4.64	100.00
パートタイマー	109	408	68	30	615
%	17.72	66.34	11.06	4.88	100.00
派遣社員	24	86	19	6	135
%	17.78	63.70	14.07	4.44	100.00
合計	723	2301	578	200	3802
%	19.02	60.52	15.20	5.26	100.00

表19 フリーター経験は職業能力の向上に役に立ったか

	人数	%
役に立った	793	30.74
どちらかといえば役に立った	752	29.15
どちらかといえば役に立たなかった	505	19.57
役に立たなかった	530	20.54
合計	2580	100.00

表20 就業形態別にみたフリーター経験の評価

	役に立った	どちらかといえ ば役に立った	どちらかといえ ば役に立たな かった	役に立たなかつ た	合計
正社員・正職員	459	398	289	340	1486
%	30.89	26.78	19.45	22.88	100.00
契約社員・嘱託	69	65	36	39	209
%	33.01	31.10	17.22	18.66	100.00
フリーター	190	174	115	95	574
%	33.10	30.31	20.03	16.55	100.00
パートタイマー	47	85	47	44	223
%	21.08	38.12	21.08	19.73	100.00
派遣社員	28	30	18	12	88
%	31.82	34.09	20.45	13.64	100.00
合計	793	752	505	530	2580
%	30.74	29.15	19.57	20.54	100.00

転職経験のあと、正社員・正職員として現在働いていれば、転職を肯定的に捉える傾向がある。しかし、フリーター経験は現在、正社員・正職員として働いている人たちからも、正社員・正職員として働く際の職業能力を高めるのには役に立たなかったとみなされている。

5. キャリア形成における「学び」の役割

職業能力を高める機会は、大きくOJT（職場で業務遂行をつうじておこなわれる職業訓練）とOff-JT（職場外職業訓練）に分かれる。さきにみたように、現在正社員・正職員として働いている場合には、転職経験は肯定的に捉えられており（表18）、前職におけるOJTの効果が認められるといえる。しかし、フリーター経験がある正社員・正職員からはフリーター経験は職業能力を高めるのに役立ったとは思われておらず（表20）、フリーター経験にOJT効果があるとはいいいにくい。しかし、その場合でも、自らOff-JTをおこなうことで職業能力を高めることができれば、職場経験面での不利を克服できるはずである。

質問票Q52ではOff-JT経験について、「最近1カ月に、自分の意志で仕事にかかわる新しい知識やスキルを身につけたり、資格を取るための取り組みをしましたか」というかたちで質問している。

この質問に対する回答を就業形態別にみると、正社員・派遣社員でおこなったという人が多い(表21)。たとえばフリーターの年収の中央値は150万円であり、こうした層では「学び」行動のための金銭的余裕はあまりないのかもしれない。

転職経験の有無別にみると、転職していない人のほうが「学び」行動をしている割合が2%程度とはいえ高い(表22)。フリーター経験の有無は「学び」行動と関係がない(表23)。全般的傾向としては、転職経験者やフリーター経験者は「学び」行動によってOJTの不足を補うことに積極的とはいえない。

表21 就業形態別にみた最近一ヶ月の「学び」の有無

	行わなかった	行った	合計
正社員・正職員	9995	2211	12206
%	81.89	18.11	100.00
契約社員・嘱託	595	118	713
%	83.45	16.55	100.00
フリーター	679	81	760
%	89.34	10.66	100.00
パートタイマー	1028	111	1139
%	90.25	9.75	100.00
派遣社員	160	48	208
%	76.92	23.08	100.00
合計	12457	2569	15026
%	82.90	17.10	100.00

表22 転職行動と「学び」行動の関係

	「学び」なし	「学び」あり	合計
転職経験あり	5738	1102	6840
%	83.89	16.11	100.00
転職経験なし	6699	1465	8164
%	82.06	17.94	100.00
合計	12437	2567	15004
%	82.89	17.11	100.00

表23 フリーター経験と「学び」行動

		「学び」なし	「学び」あり	合計
フリーター 経験	あり	2154	460	2614
	%	82.40	17.60	100.00
	なし	10155	2099	12254
	%	82.87	17.13	100.00
	合計	12309	2559	14868
	%	82.79	17.21	100.00

こうしてみると、正社員・正職員でなければ、OJTの機会もOff-JTの機会も制約されているように見える。多様な就業形態が選択可能だといっても、その多様性は、トラッキング作用を発現するものであるというしかなさそうである。

ただし、転職およびフリーター経験者のみを取り出して現在の就業形態と「学び」行動との関係をみたところ、一定の関係がみられた。転職して現在、正社員・正職員として働いているか、派遣社員として働いている人には、それ以外の働き方をしている人たちに比べて「学び」行動を行っている人が多い(表24)。また、フリーター経験があって現在、正社員・正職員として働いている人も「学び」行動を行っている人が多い(表25)。転職しても正社員・正職員として働く、あるいはフリーターから正社員・正職員になるためには、「学び」行動がひとつの鍵となっている。つまり、制約の中でも「学び」行動をおこなうことが満足のいくキャリア形成につながっているのではないだろうか。

表24 転職経験者の「学び」行動と現在の就業形態の関係

	「学び」なし	「学び」あり	合計
正社員・正職員	4006	825	4831
%	82.92	17.08	100.00
契約社員・嘱託	441	90	531
%	83.05	16.95	100.00
フリーター	342	52	394
%	86.80	13.20	100.00
パートタイマー	827	97	924
%	89.50	10.50	100.00
派遣社員	122	38	160
%	76.25	23.75	100.00
合計	5738	1102	6840
%	83.89	16.11	100.00

表25 フリーター経験者の「学び」行動と現在の就業形態の関係

	「学び」なし	「学び」あり	合計
正社員・正職員	1193	298	1491
%	80.01	19.99	100.00
契約社員・嘱託	171	41	212
%	80.66	19.34	100.00
フリーター	531	67	598
%	88.80	11.20	100.00
パートタイマー	194	34	228
%	85.09	14.91	100.00
派遣社員	65	20	85
%	76.47	23.53	100.00
合計	2154	460	2614
%	82.40	17.60	100.00

そこで、「学び」行動の有効性を確認するために、学び行動の有無を加えて、現在の働き方に対する満足度がどのような要因によってどの程度説明されるのかを重回帰分析によってみてみよう。先ほど説明に用いた変数（現在の就業形態、年収、キャリア志向、転職経験の有無、フリーター経験の有無、英語力、職場で求められているパソコンの知識・スキルへの対応、労働時間、自身の雇用不安、会社に対する雇用についての信頼、性別、年齢、学歴）に、学び行動の有無を加えて、これらの変数で現在の働き方に対する満足度を説明することを試みた。

結果として、「学び」行動があるほうが満足度が高いという傾向はみられたものの、その説明力は非常に低かった。「学び」行動を説明変数に加えたことによるモデルの説明力の向上は0.1%に満たなかった。

また、転職経験者の転職に対する総合評価についても学び行動の有無を加えた分析をおこなったところ、こちらも「学び」行動があるほうが満足度が高いという傾向はみられたものの、「学び」行動を説明変数に加えたことでのモデルの説明力の向上は0.1%に満たなかった。

6. まとめ

非正規従業員は増加傾向にある。また、正社員・正職員以外の働き方をしている人は、もっとも望ましい働き方として、正社員・正職員以外の働き方をあげている。就業形態の多様化が進行しつつあるといえるだろう。

ただし、この状況をただちに「選択肢の多様化」といえるかは疑問である。本稿でみてきたように、現時点では、年収、雇用の安定性、就業形態に対する満足度、OJTやOff-JTによる技能形成の機会という点で、正社員・正職員の優位性はゆるぎないものである。しかも、正社員・正職員になるには、学卒時に正社員・正職員となるのがもっとも効果的であった。就業形態が多様化しているとはいえ、各就業形態はトラッキング作用をもたらすものであり、トラック間の移動、特に、ほかの就業形態から正社員・正職員になることは容易ではない。その意味で、まさに、「チャンスは一度」（玄田2001 p.81）である。

しかし、繰り返すが、非正規従業員は増加傾向にある。さまざまな点で正社員・正職員に比べてデメリットがあるにもかかわらず、正社員・正職員以外の働き方をしている人は、もっとも望ましい働き方として、正社員・正職員以外の働き方をあげている。今、考えるべきことは、こうしたデメリットを小さくする手段を社会的に整備することである。

就業形態に対する満足度を例にしてみよう。本稿の分析結果では、雇用不安が就業形態に対する満足感に与える影響が大変大きいことが示された。この分析結果から、まず、人々の雇用不安を減らすための手立てが必要であることがわかる。雇用不安は正社員・正職員よりもそれ以外の就業形態の人の方が強いので、この点は特に重要であろう。

では、どうすればよいのだろうか。社会的な整備として何が必要であるかは、今回の調査結果から直接的な答えを出すことは難しく、これは今後の検討課題である。しかし、さまざまな要因をコントロールすると、パートタイマーや派遣社員の満足度は正社員・正職員と同じくらいになるが、契約社員・嘱託およびフリーターの満足度は正社員・正職員より低いままである点に、働く側からの問題解決の糸口があるかもしれない。

転職者のみのデータであるが、正社員・正職員、パートタイマー、派遣社員は、現在の勤務先を選択した理由として、能力を上げることや勤務条件など自分の利益にかかわ

る理由をあげる傾向が強かった(表17)。これに対して、契約社員・嘱託およびフリーターは会社の社会的地位や風土など、環境要因を挙げる傾向が強かった。自分のメリットにつながるという視点を持って勤務先を選んでいるかどうか、就業形態に対する満足度とかかわっている可能性がある。こうした点も今後の研究課題である。

《参考文献》

- 玄田有史(2001)『仕事の中の曖昧な不安 揺れる若年の現在』中央公論新社
- 佐藤裕(1995)「クロス表とログリニアモデル」『理論と方法』10: 77-90
- 日本経営者連盟(1995)『新時代の日本的経営 挑戦すべき方向とその具体策』日本経営者連盟
- 日本労働研究機構(2000)『フリーターの意識と実態』日本労働研究機構調査研究報告書 No.136
- 労働省『平成12年版労働白書 - 高齢社会の下での若年と中高年のベストミックス - 』日本労働研究機構
- 森岡清美ら編 (1993)『新社会学辞典』有斐閣

2002年3月
雇用不安と転職の実態
ワーキングパーソン調査2000 [分析編]

リクルート・ワークス研究所

角方正幸
村田弘美
荻野進介

E-mail works@r.recruit.co.jp
<http://www.works-i.com>

© 株式会社リクルート
本誌記事・写真・イラストの無断転載を禁じます。

2002.03 500K

雇用不安と転職の実態

Actual status of employment anxieties
and career change in Japan

ワーキングパーソン調査2000 [分析編]

発行 株式会社リクルート ワークス研究所

〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17

TEL 03-3575-1111(代)

<http://www.works-i.com>

RECRUIT

