

転職経験からみる階層生成過程——管理職獲得に着目して

麦山 亮太 (東京大学大学院・日本学術振興会 mugiyama@g.ecc.u-tokyo.ac.jp)

問題の所在

日本の労働市場における地位達成の特徴 | (1)新規学卒一括採用による労働者の雇入れ, (2)長期雇用を前提とする企業内部の労働市場でのキャリア形成
→ 転職経験者にとって、企業内での地位上昇の機会は開かれているのか?

研究目的 企業内部の労働市場を通じた地位達成としての管理職昇進に対して転職経験がいかなる影響をあたえるのかを検討する。これを通して、日本の労働市場構造が階層生成過程をいかに水路づけているのかを明らかにする。

先行研究と仮説

企業の人事データを用いた研究 | 転職入職者については分析の枠外に置かれてきた (小池 1991; 今田・平田 1995; Ishida et al. 1997, 2002; 竹内 2016)

個人単位の調査データを用いた研究 | 企業内移動と企業間移動という2つの異なる管理職獲得の経路が区別されていない (佐藤 1988; 石田・三輪 2011; 竹ノ下 2018)

表 管理職獲得の2つの経路と本研究の着目したい経路

	操作的定義	具体例
企業内移動	時点t-1の勤務先 = 時点tの勤務先	昇進
企業間移動	時点t-1の勤務先 ≠ 時点tの勤務先	転籍, 出向, 転職, 起業

仮説1 転職入職であると、初職継続の場合と比べて管理職へ昇進しにくい。

仮説2 高い年齢 (30歳以上) で転職入職すると、より管理職へ昇進しにくい。

仮説3 学歴が低い転職入職者は、より管理職へ昇進しにくい。

仮説4 より周辺的な労働市場 (マニュアル, 非正規雇用や自営, 中小企業) からの転職入職者は、より管理職へ昇進しにくい。

方法

データとサンプル

2005年, 2015年SSM調査。

1956-1995年に初職に入職した15-59歳の被雇用者のパーソン・イヤー。59歳または調査時点の年齢に到達した時点までを含める。初職が自営・家族従業・内職の者、初職入職が30歳以上の者は除外。途中で自営・家族従業・内職・無職となり再び被雇用者になった場合は再度サンプルに含める。

従属変数

管理職への昇進 (イベント数: 男性1016, 女性82)

管理職の定義: 従業員10人以上の企業に勤務し、役職が課長以上。企業内移動で管理職となる場合のみを昇進とし、新たな勤務先に管理職として入職する場合は打ち切りとして処理。

独立変数・調整変数 (交互作用項, 転職入職のみ)

転職入職か初職継続かを示す2値変数

転職入職x30歳以上, x学歴, x前職職業, x前職雇用形態, x前職企業規模

統制変数

年齢, 勤続年数, 初職入職コホート, 初職の職業・雇用形態・企業規模, ライフステージ (配偶者なし, 結婚・子なし, 末子5歳以下, 末子6歳以上), 調査年

分析手法

離散時間イベントヒストリー分析 (2項ロジットモデル)

記述的分析

【男性】	生起せず	昇進生起	合計	
初職継続	55,069 (98.77)	688 (1.23)	55,757	男性は初職継続者のほうが昇進が起りやすい (LR $\chi^2 = 57.85$, d.f. = 1, $p < .001$)
転職経験	45,088 (99.28)	328 (0.72)	45,416	
全体	100,157 (99.00)	1016 (1.00)	101,173	

【女性】	生起せず	昇進生起	合計	
初職継続	30,629 (99.88)	36 (0.12)	30,665	女性は初職継続サンプルと転職経験サンプルで管理職昇進の生起率に差はない
転職経験	47,427 (99.90)	46 (0.10)	47,473	
全体	78,056 (99.90)	82 (0.10)	78,138	

多変量解析 | 管理職昇進に関する離散時間ロジット

[A] 男性

	被雇用者全体				正規雇用・従業員10人以上			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
転職入職	-0.621**	-0.204*	-0.121	0.101	-0.432**	-0.083	-0.174	-0.025
x30歳以上		-1.220**	-1.188**	-0.796**		-1.051**	-1.024**	-0.733**
x学歴			✓	✓			✓	✓
x前職職業			✓	✓			✓	✓
x前職雇用形態			✓	✓			✓	✓
x前職企業規模			✓	✓			✓	✓
勤続年数				0.048*				0.042
勤続年数 ²				-0.000				-0.001
年齢 - 20	0.297**	0.307**	0.308**	0.260**	0.295**	0.303**	0.304**	0.262**
(年齢 - 20) ²	-0.006**	-0.006**	-0.006**	-0.006**	-0.006**	-0.006**	-0.006**	-0.006**
LR χ^2	1369	1466	1481	1488	1250	1320	1331	1335

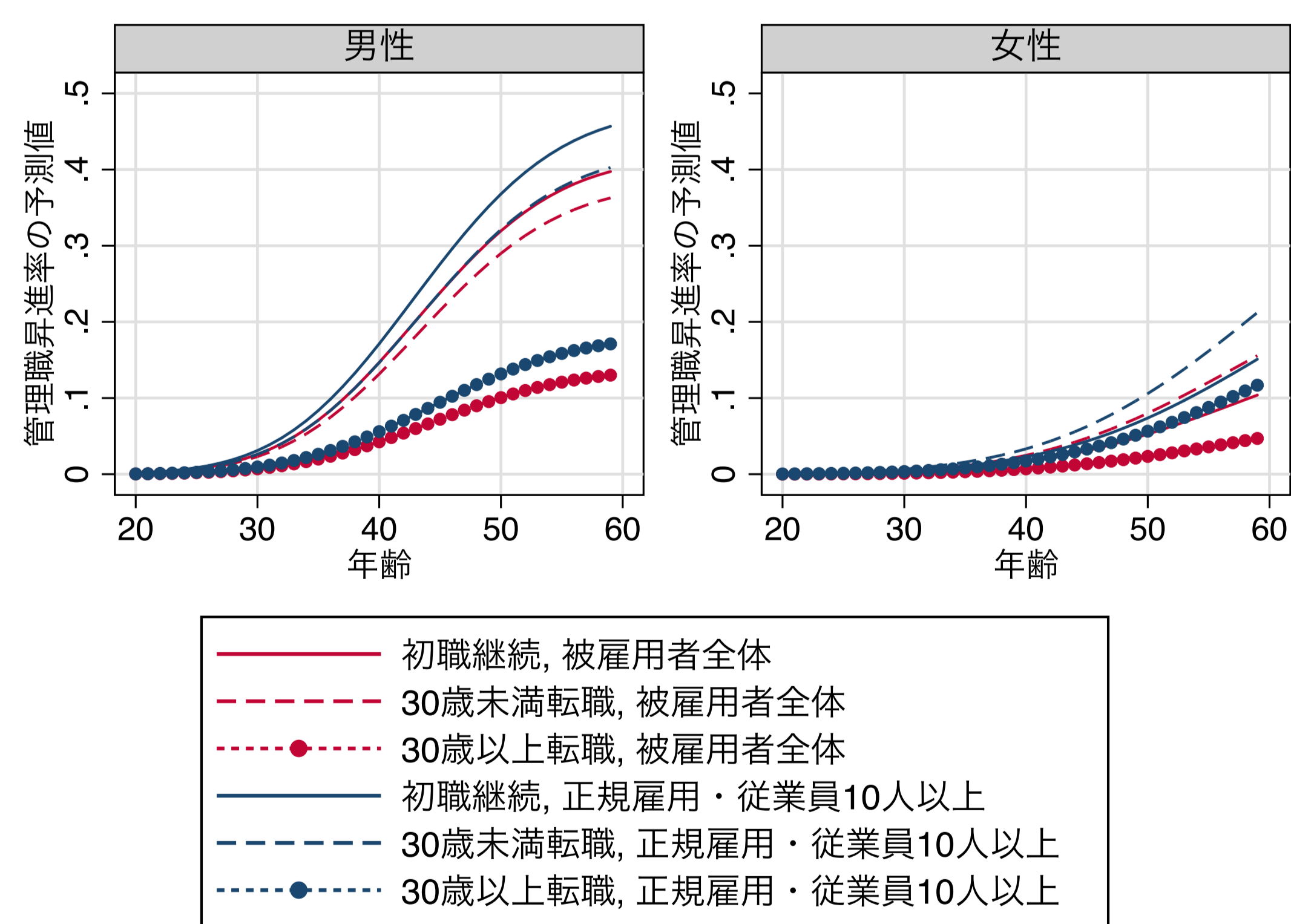
[B] 女性

	被雇用者全体				正規雇用・従業員10人以上			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
転職入職	-1.101**	-0.331	0.898	1.468*	-0.450	-0.080	0.897	1.310
x30歳以上		-1.356**	-1.258**	0.285		-0.707*	-0.653*	0.446
x学歴			✓	✓			✓	✓
x前職職業			✓	✓			✓	✓
x前職雇用形態			✓	✓			✓	✓
x前職企業規模			✓	✓			✓	✓
勤続年数				0.169**				0.126*
勤続年数 ²				-0.002				-0.001
年齢 - 20	0.216**	0.220**	0.222**	0.066	0.197**	0.198**	0.201**	0.086
(年齢 - 20) ²	-0.003**	-0.003**	-0.003*	-0.002	-0.002*	-0.002*	-0.002*	-0.001
LR χ^2	113	130	140	157	124	129	137	145

注) * $p < .05$, ** $p < .01$. 統制変数, 切片の係数および標準誤差等の詳細は補足資料を参照。

- 男女いずれも、転職経験は管理職昇進を遅らせる。ただしこれは**30歳以降の転職**で確認される。
- 年齢以外の転職者の属性による違いは見られない (結果は省略)
- 勤続年数を統制しても男性の30歳以上転職の効果は残る。**壮年期に転職した男性は長く勤続したとしても昇進の見込みが乏しい**。
- 昇進イベントが起こり得る者に限定しても30歳以上転職経験の効果は残る。つまり壮年期の転職は昇進可能性のない地位への移動だけでなく、**同一地位内の処遇の違いにもつながり、昇進確率を低める**。

転職経験により生じる管理職昇進率の格差



男性50歳時点でみると初職継続の昇進率 (死亡率) は**30%**なのに対して、**30歳以上転職の昇進率は10%ほど**

注) 男女ともModel 3の結果から各年齢 (15歳~59歳) ごとのハザード率の予測値を平均限界効果 (average marginal effect) を計算することによって求め、これを用いて年齢ごとの生存率 (死亡率) を計算した。

結論と考察

転職経験者は管理職へと昇進しにくく、主としてこれは30歳以上の壮年期での転職者の昇進確率が極めて低いことに起因する。**企業内部の労働市場における高い地位の獲得機会は早い時期の参入者に限定されている**といえる。

キャリアに着目した階層生成過程分析の重要性 | 早期参入者と後期参入者、あるいは男性と女性の間には**昇進機会の格差が存在し、機会の格差の結果は年齢を重ねることで顕在化する**。

【謝辞】 本研究はJSPS科研費特別推進研究事業 (課題番号JP25000001) に伴う成果の一つであるほか、特別研究員事業 (課題番号17J02556) の支援を受けたものである。2005年、2015年SSM調査データ (2015年SSM調査データは2017年2月27日版、バージョン070) の使用にあたっては2015年SSM調査データ管理委員会の許可を得た。報告に先立ち豊永耕平さんより有益なコメントをいただいた。記して感謝申し上げます。