

転職を通じた職業的地位獲得の 趨勢分析

—— 機会構造とその時代的变化に着目して

麦山 亮太 mugiyama@g.ecc.u-tokyo.ac.jp

東京大学大学院人文社会系研究科／

日本学術振興会特別研究員DC2

2018.3.22 二次分析研究会報告会

序論

労働市場の構造変化と階層生成過程

親から子への階層再生産の過程を明らかにするうえで、キャリアを通じた地位獲得は重要な位置を占める。

キャリアにおける移動は労働市場の構造的な制約のもとでなされる (Sørensen and Kalleberg 1981; Rosenfeld 1992; Kerckhoff 1995) 。

労働市場の構造変化は以下の2つのメカニズムによって階層生成の過程を変化させる (DiPrete and Nonnemaker 1997)

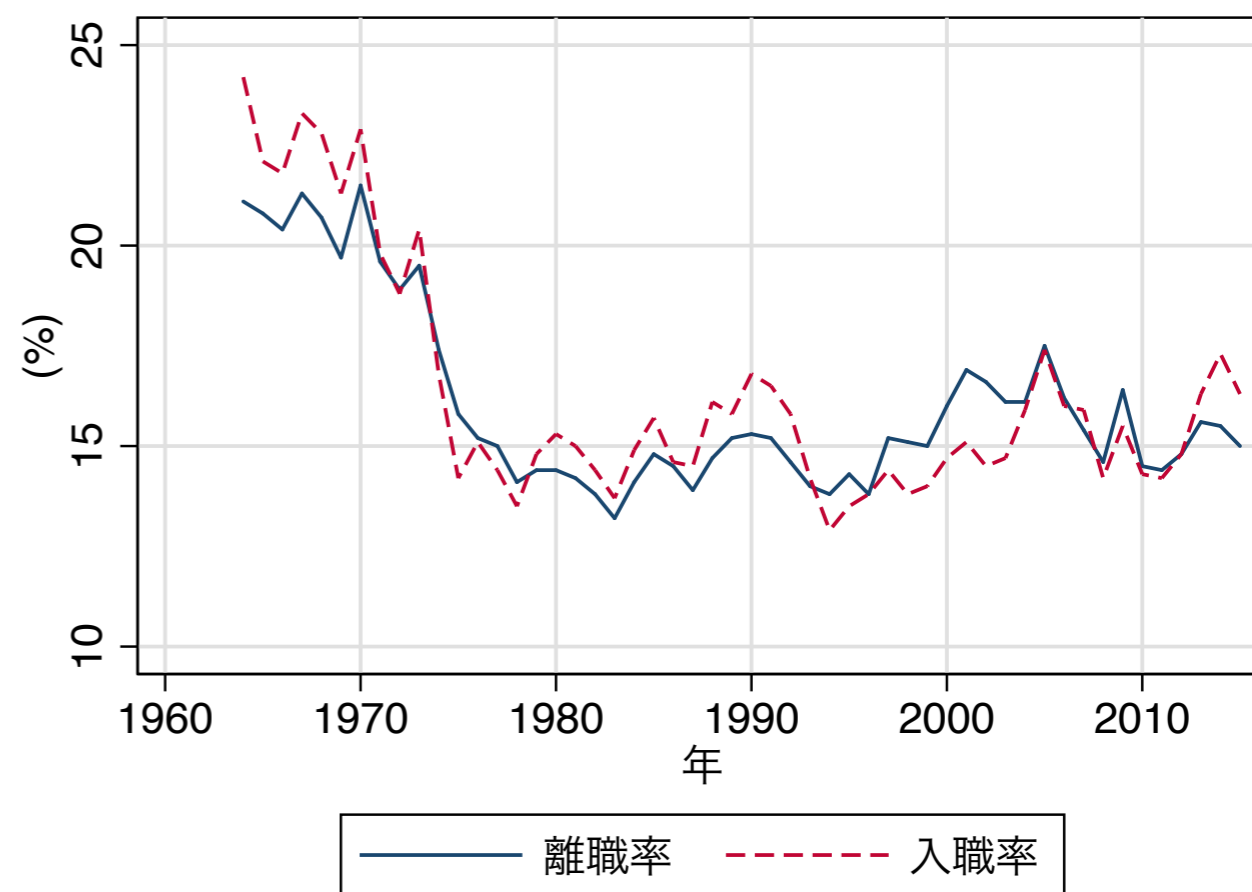
1. どこから、どのような人びとが移動するのか。
2. 移動によってどのような地位を得ることができるのか。

転職の結果への着目

転職（勤務先を変えること）は、キャリアのなかで起こる代表的な移動。同時に、長期雇用慣行をその特徴とする日本の労働市場の変化を見るための指標としても位置づけられてきた（cf. Sato 2010）。

しかし、転職が階層生成に対していかなるインパクトを有するのか、**労働市場の変化が転職の結果と**
いかに関係しているのかは、
未だ十分に明らかになっていない。

離職率と入職率の推移



出所) 厚生労働省「雇用動向基本調査」, 労働政策研究・研修機構による集計. 2017年12月3日最終アクセス, <http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/timeseries/html/g0210.html>

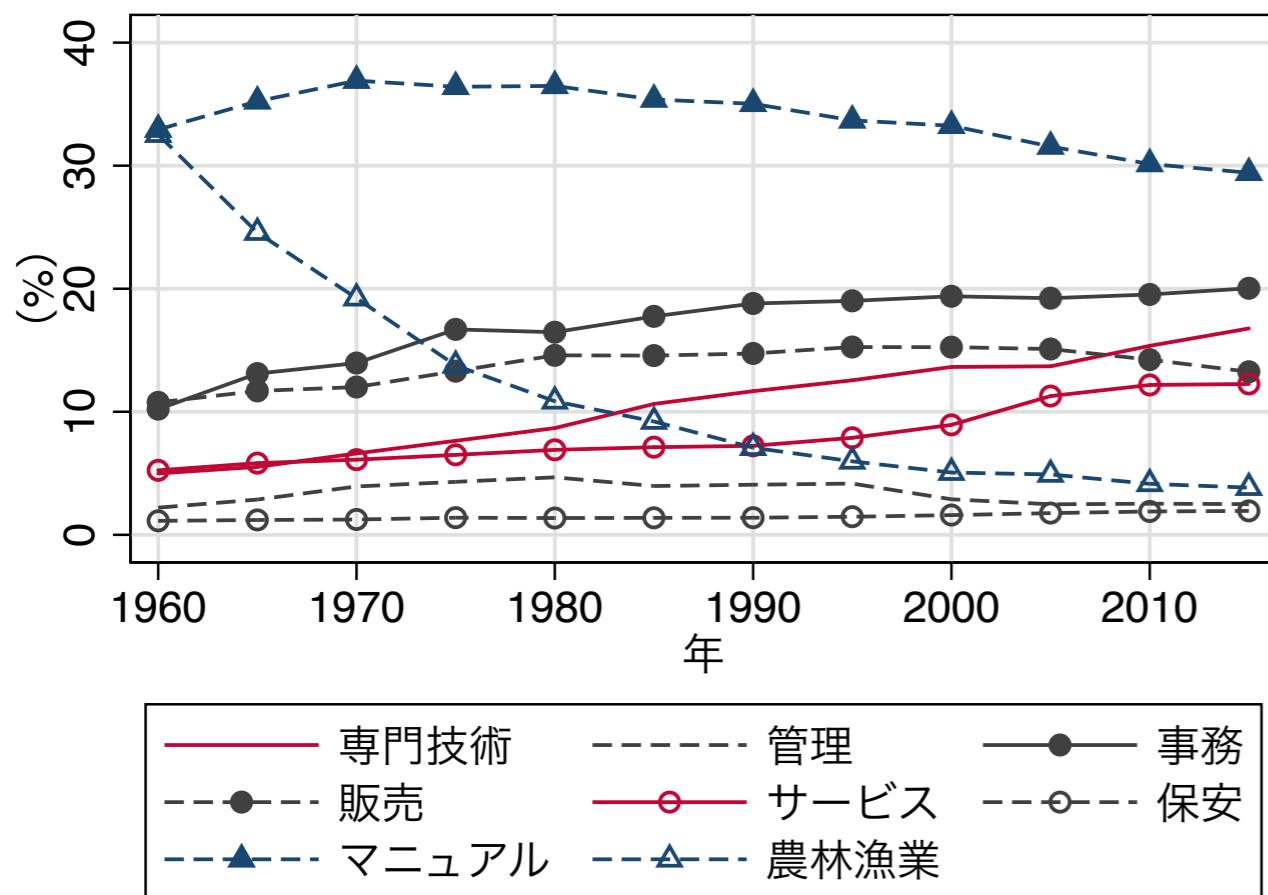
産業構造の転換と地位獲得の場の変化

ポスト工業化 (Bell 1973; Esping-Andersen 1999)

専門技術職やサービス職従事者の増加。

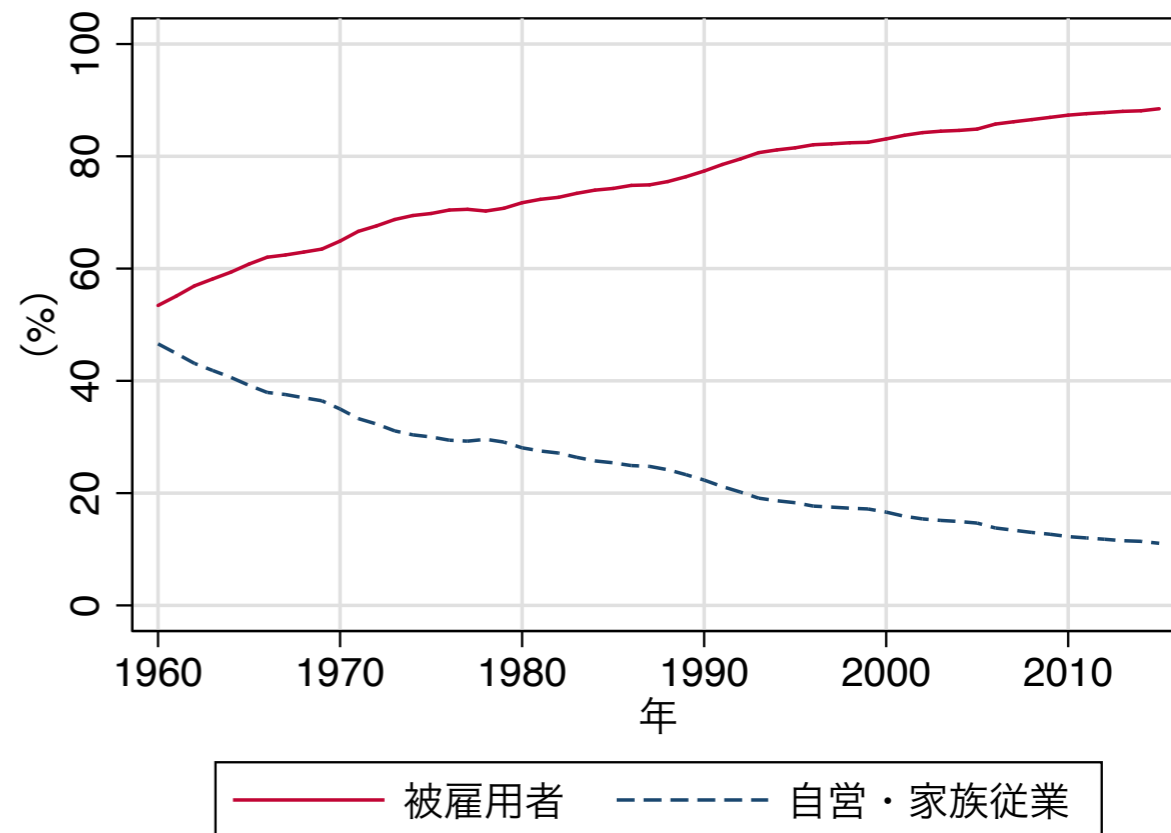
農業セクターの縮小とともに地位達成の場も被雇用労働市場へと移行。

有業者の職業分布, 1960-2015年



出所) 総務省統計局「国勢調査」より筆者加工

有業者の従業上の地位, 1960-2015年



出所) 総務省統計局「労働力調査」より筆者加工

目的

研究目的

日本の被雇用労働市場において、転職を通じた職業的地位獲得機会はいかに変化してきたのか？

転職者の構成変化（供給側要因）を考慮に入れたうえで、転職者が流入する職業がどのように変わってきているのかを検討。

用いるデータ

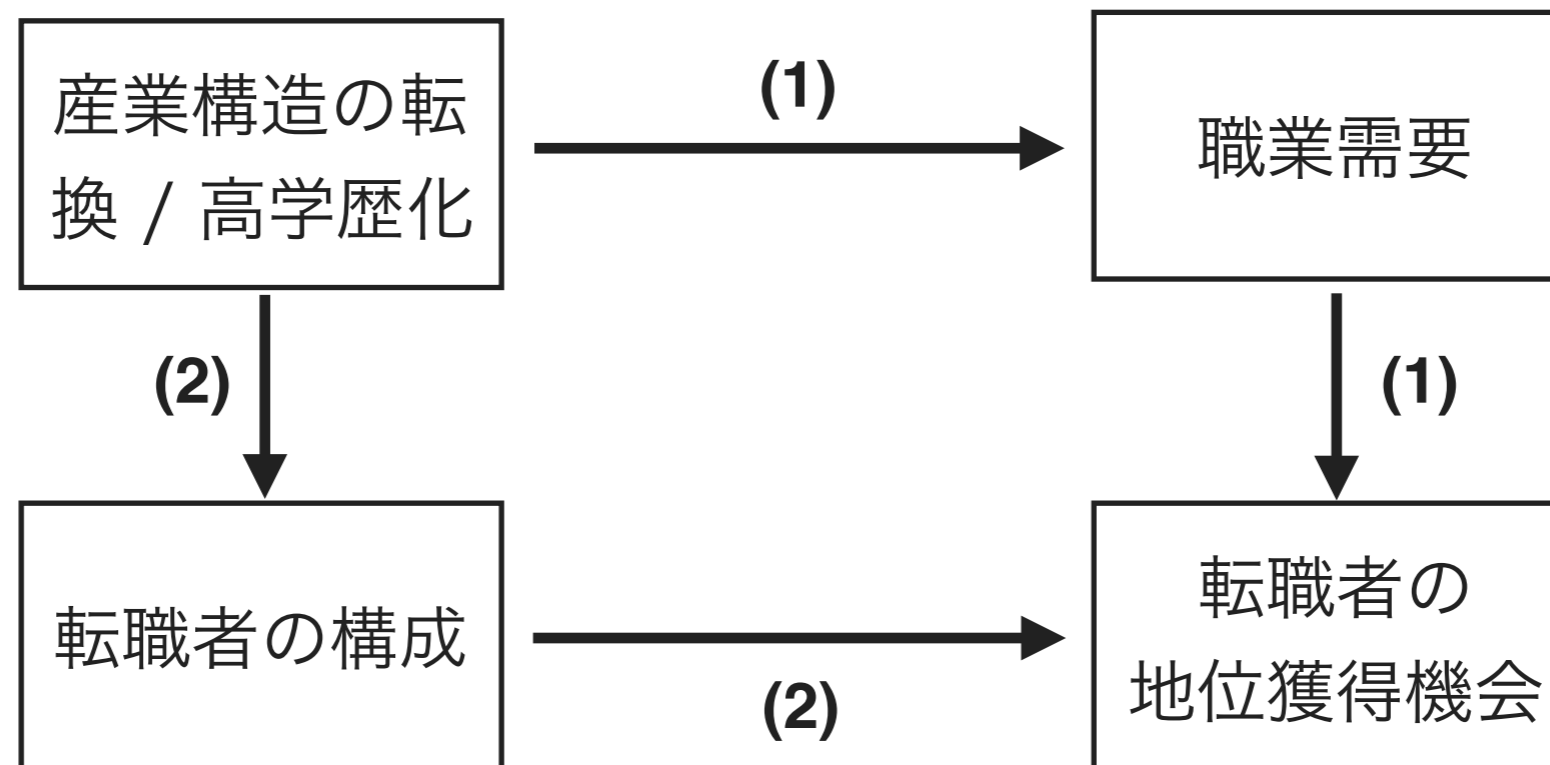
2005年・2015年SSM調査の職業経歴情報から作成した
1960–2015年にかけての転職入職を単位とするデータ。

理論的背景

労働市場の構造変化と転職者の地位獲得機会

労働市場の構造変化と転職者の地位獲得機会を結ぶメカニズムを以下のように考える。

(1) 労働需要側の変化



(2) 労働供給側の変化

職業需要の時代的变化

ポスト工業化 (Bell 1973; Esping-Andersen 1999)

専門技術職やサービス職への需要拡大は、転職者をこれら拡大傾向にある職業へと集める。 = 職務の非定型化 Routine-biased technological change (Autor et al. 2003; Goos and Manning 2007; Autor and Handel 2013; Ikenaga and Kanbayashi 2016)

雇用主が**転職者に対してどの職業へのアクセス機会を開いているのか**は経験的に検討すべき課題。

労働市場の変化は需要側だけでなく供給側である転職者の構成変化をもたらすため、これを考慮してもなお時代的な趨勢が確認されるかどうかを検討する必要がある。

労働供給側の属性と職業的地位獲得

地位達成モデル (Blau and Duncan 1967) | 出身階級 – 学歴 – 初職 – 到達職の連関で階層生成過程を捉える。

1. **転職以前の職業経歴** | 転職に際して、それ以前の知識・技能を転用できる職業への入職が起こりやすい (Althausen and Kalleberg 1981)
2. **学歴** | 教育を通じて特定の職業に適合的な技能・行動特性を身につけたり (Bowles and Gintis 2002), そのシグナルとして機能する (Spence 1973)
3. **親の職業的地位** | キャリアを通じて親と同じ地位へと移動する傾向 (Goldthorpe et al. 1987, Barone and Schizzerotto 2011; Bernardi and Ballarino 2016)

このような転職者の属性は、時代とともにその分布が変化する。

方法

データと分析対象

データ

2005, 2015年SSM調査

分析対象

1960–2015年の被雇用への転職入職データ

入職先の従業上の地位が自営・家族従業・内職の場合，入職先の職業が管理または農業の場合，前職が管理の場合，入職時年齢が60歳以上の場合は分析に含めない。サンプルは男女で分割。

そのほか，欠損値を含むケースは分析から除外。

男性N = 6520（人数3136），女性N = 10089（人数4491）。

データの構造

| ID | 調査時年齢 | 勤務先 | 年齢 | 職業 | 前職 |
|----|-------|-----|----|------|------|
| 1 | 35 | 1 | 18 | 販売 | . |
| 1 | 35 | 2 | 21 | 事務 | 販売 |
| 2 | 49 | 1 | 22 | 販売 | . |
| 2 | 49 | 1 | 28 | 事務 | 販売 |
| 2 | 49 | 1 | 35 | 管理 | 事務 |
| 3 | 41 | 1 | 20 | 販売 | . |
| 3 | 41 | . | 24 | 無業 | 販売 |
| 3 | 41 | 2 | 31 | サービス | 販売 |
| 4 | 64 | 1 | 15 | 半非マニ | . |
| 4 | 64 | 2 | 28 | 半非マニ | 半非マニ |
| 4 | 64 | 2 | 31 | 熟練マニ | 半非マニ |
| 4 | 64 | 3 | 54 | サービス | 熟練マニ |
| 4 | 64 | 4 | 62 | 半非マニ | サービス |

1. 勤務先が変わる行が分析対象.

2. 1度も転職していない場合は職業（など）が変わっても分析に含めない.

3. 前職が無業の場合は、さらにその1つ前の職業内容を前職とする.

4. 入職時の年齢が60歳を超えている場合は分析に含めない.

用いる変数

転職入職先職業 | 専門技術, 事務, 販売, サービス, 熟練マニユアル, 半非熟練マニユアルの6カテゴリ.

入職年コーホート | 1960–1973年, 1974–1985年, 1986–1991年, 1992–2002年, 2003–2015年の5カテゴリ.

前職職業 | 転職入職先職業 + 農業の7カテゴリ.

学歴 | 中学, 高校, 専門学校, 短大高専, 大学大学院の5カテゴリ

父親の主な職業 | 転職入職先職業 + 管理 + 農業 + 父不在・無職の9カテゴリ

年齢, 調査年ダミー

分析手法

ランダム切片2項ロジットモデル

個人*i*が*j*番目の勤務先で職業*k*に入職する確率のロジットを従属変数とし、入職年を示すダミー変数群 $Year_{ijp}$ 、統制変数群 X_{ijq} および個人効果 u_i で回帰する。

$$\log \frac{\Pr(Y_{ij} = k)}{\Pr(Y_{ij} \neq k)} = \beta_{0k} + \sum_p \beta_{pk} Year_{ijp} + \sum_q \beta_{qk} X_{ijq} + u_{ik}, \quad u_{ik} \sim N(0, \sigma_k^2)$$

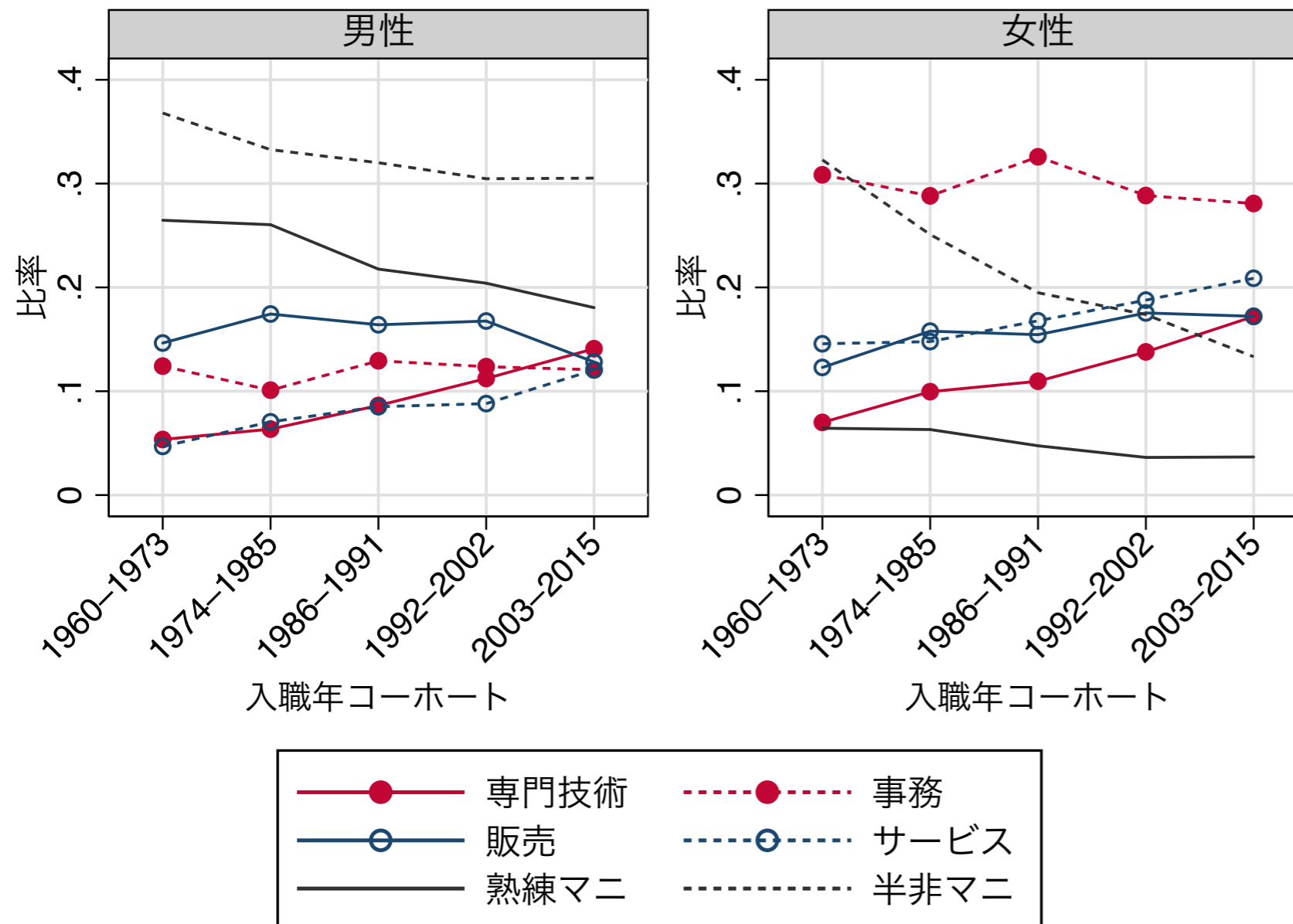
ランダム効果を考慮することで、他の変数を統制してもなお残る観察されない個人の傾向（転職にあたり以前転職した際と同じ職業に入職しやすい）を統制したうえで、転職の文脈が転職先の選択に与える影響を明らかにできる（Rabe-Hesketh and Skrondal 2012）。

分析結果

記述的分析 | 入職先職業分布の時代的变化

近年ほどマニユアル職への入職は減少し，専門技術・サービスへの入職が増加している。

図1 入職コホート別・入職先職業の分布

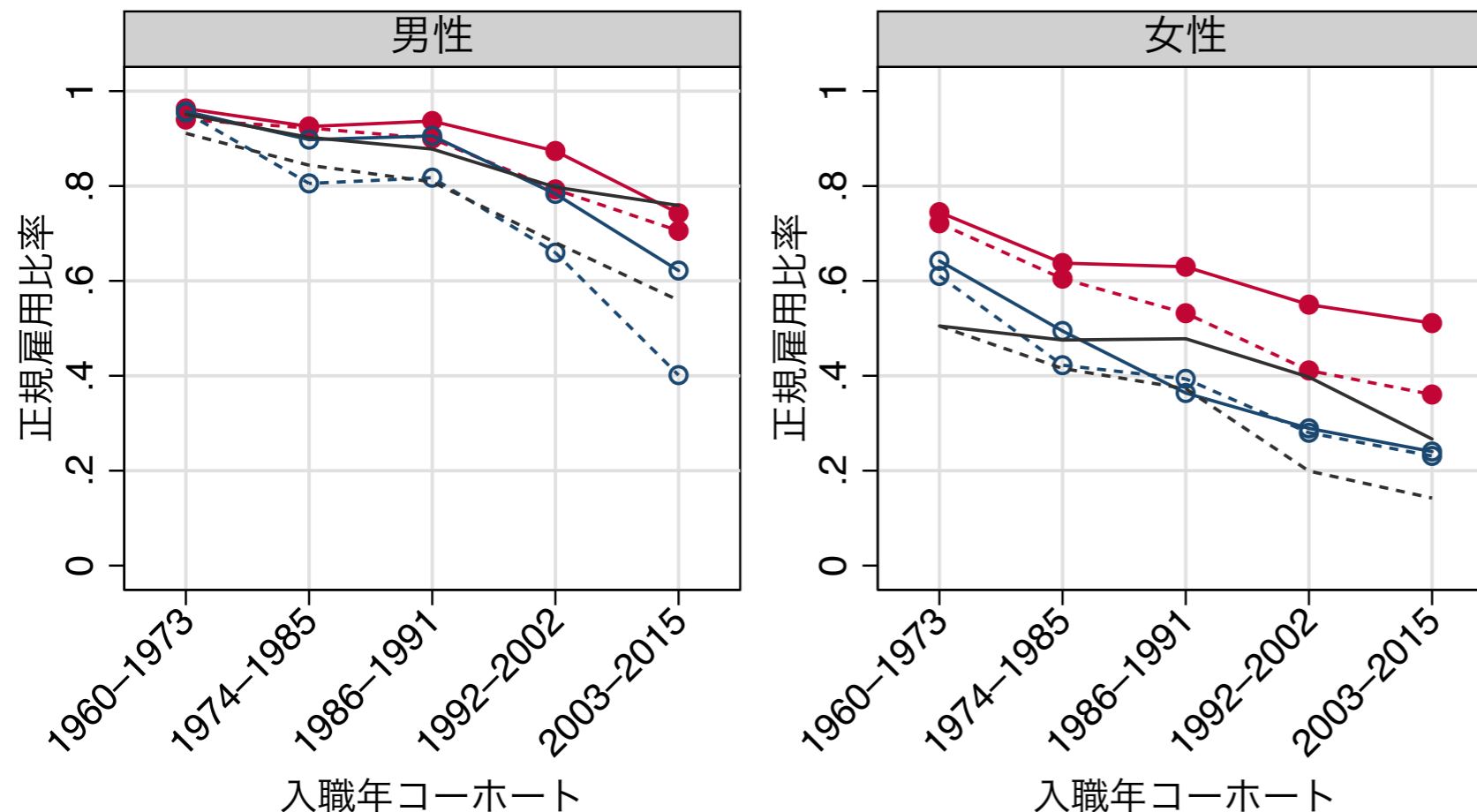


注) 古い時代には年齢の高いサンプルが含まれていない (たとえば1960年時点では25歳までしかサンプルに含まれていない) ため，単純に時代と入職先職業の2変量を組み合わせるだけでは精確な時代ごとの推移を見ることができない。そこでここでは各職業を従属変数，入職年コホートダミーと年齢 (2次, 3次の項を含む)，調査年ダミーを独立変数とする2項ロジットモデルを推定し，得られた予測確率をプロットした。

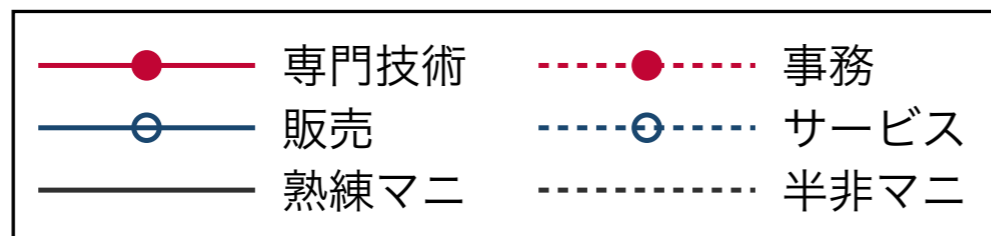
職業間序列の時代的安全性 | 正規雇用比率

サンプルサイズの制約上やや誤差が大きいが、専門技術の正規雇用比率が最も高く半非熟練マニュアルやサービスが低いという点はおおむね安定。

図2 職業カテゴリ別・正規雇用比率の入職年コーホート別推移



注) 図1と同様の理由から、入職先職業カテゴリごとにサンプルを分割し、正規雇用か非正規雇用かを従属変数、入職年コーホートと年齢(2次, 3次の項を含む)、調査年ダミーを独立変数とする2高ロジットモデルを推定し、得られた予測確率をプロットしている。



転職者の構成変化 [表2]

前職職業

専門技術職やサービス職からの転職者が増加する一方、農業や熟練・半熟練マニュアル職からの転職者は減少。

学歴

中学卒は急激に減少し、高等教育あるいは専門学校卒業が増加。

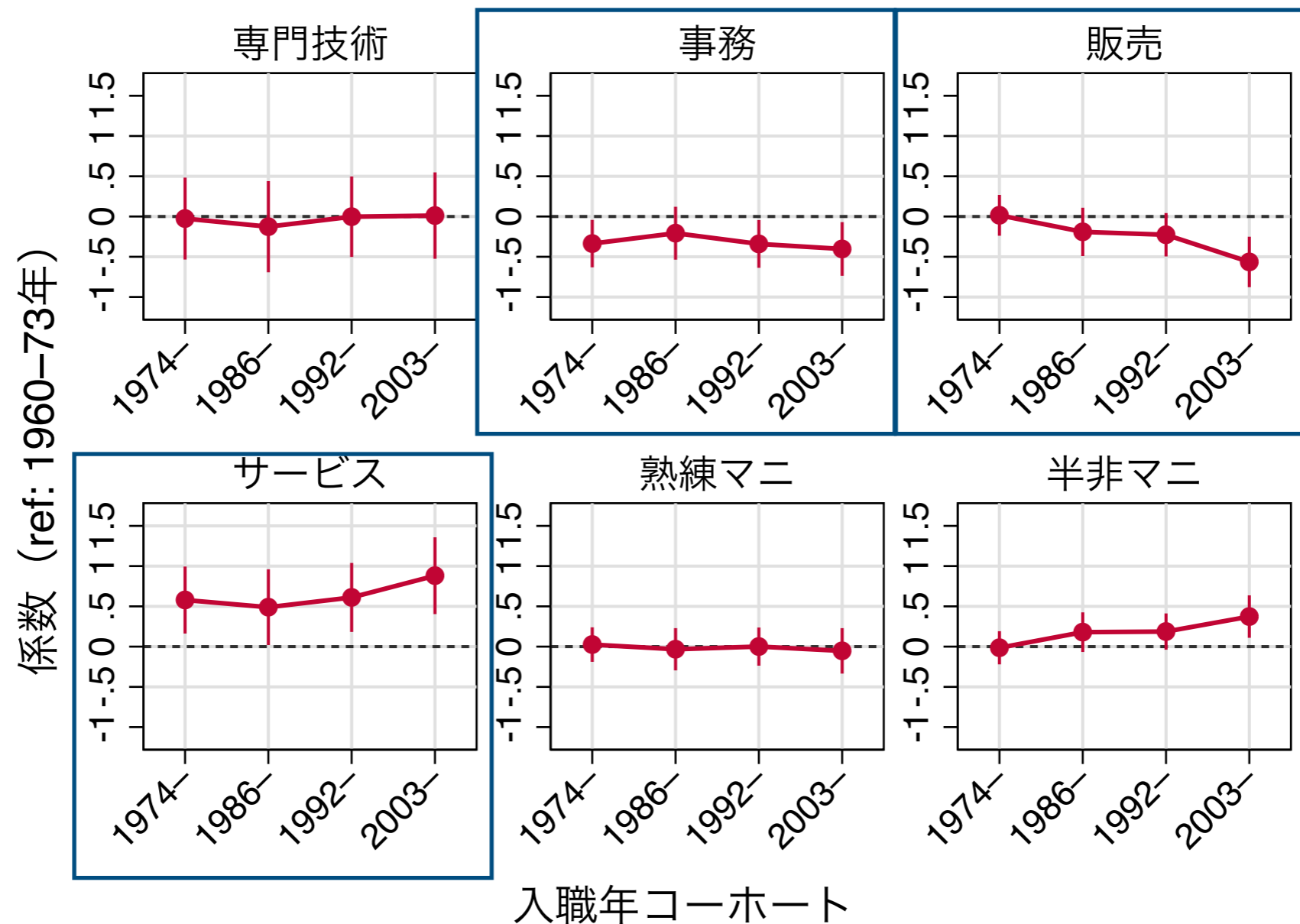
父親の主な職業

農業従事者の急速な減少と、マニュアル職・ノンマニュアル職出身者の増加。

これらを統制したうえで地位獲得機会はいかなるトレンドを示すか？

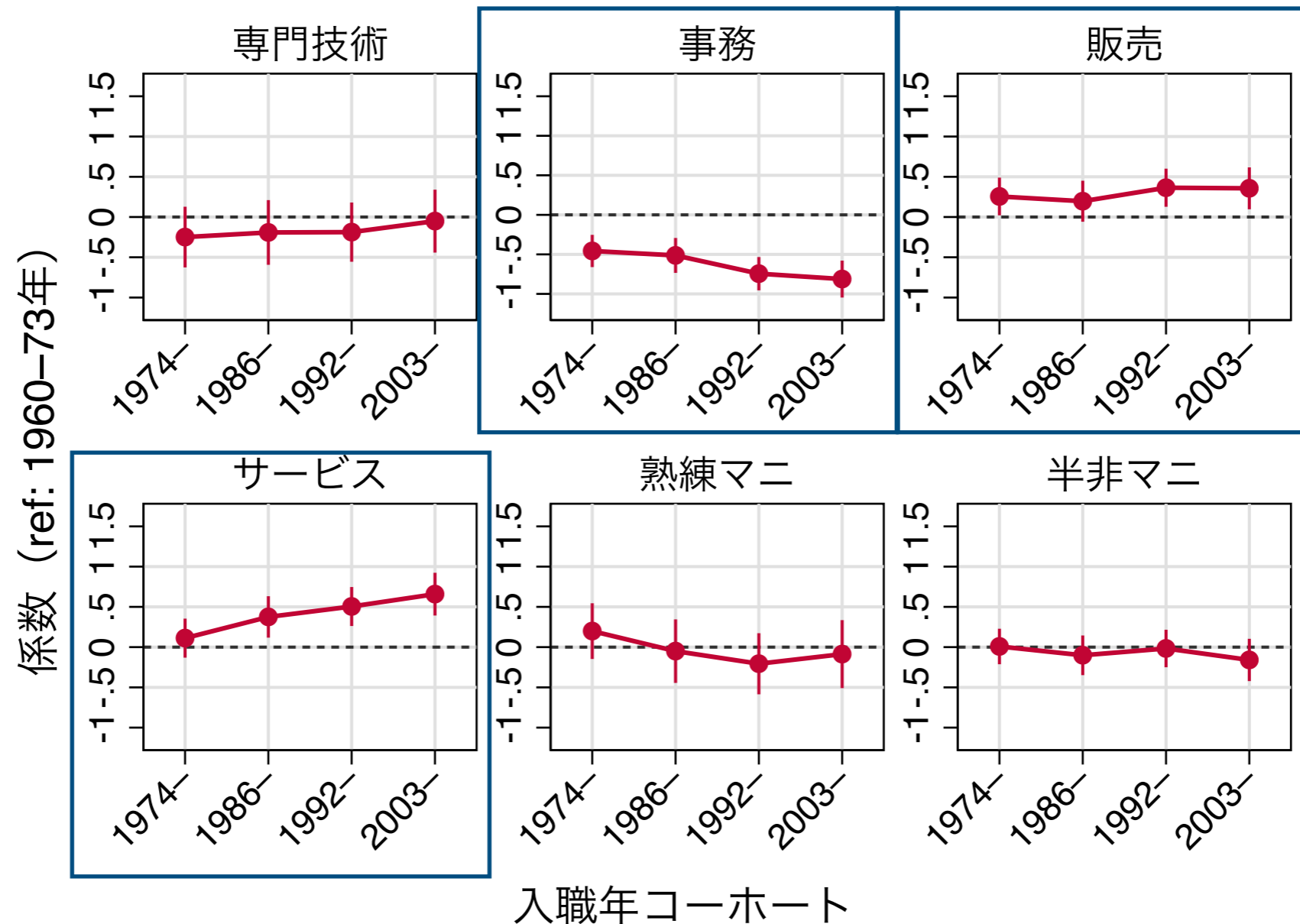
多変量解析 | 男性の推定結果 [表3]

1973年以降，事務職への入職機会は縮小，サービス職への入職機会は拡大。
2003年以降はさらに，販売職への入職機会の縮小と半非熟練マニュアルへの入職機会が拡大している。



多変量解析 | 女性の推定結果 [表4]

1974年以降は事務への入職機会が縮小し，販売職への入職機会が拡大，さらにサービス職への入職機会は線形的に増加傾向。



結論

結論

結果のまとめ

転職先の職業として専門技術職やサービス職への入職者が増加し、マニュアル職への入職者は減っている。

しかし労働供給側の構成変化を考慮したばあい、1973年以降、事務職への入職機会は縮小し、サービス職、さらに女性は販売職への入職機会が拡大した。さらに2003年以降は男性で、販売職への入職機会の縮小と販売職への入職機会の拡大が確認される。

産業構造の転換のなかで、**転職者がアクセス可能な職業はより周辺的な職業に偏っている。**

議論 | 日本の労働市場における転職の意味

1973年以降、長期雇用慣行の安定化にともなって、転職者が利用可能な職業的地位がより下方に偏るようになった。

日本の労働市場において、安定的な地位獲得機会は転職者よりも新規学卒者または企業内の労働者に対してより多く配分されているのではないか。

非正規雇用比率の高いサービス職（cf. 図2）への入職機会が高いことは、**転職を通じた非正規雇用への流入がサービス職の拡大によって説明されることを示唆**。

転職は労働市場の周辺層に集中しているだけでなく、**それを通じた高い地位獲得の機会も限られている**。