

# 雇用の安定性にみる離職経験後の キャリア形成

——2015年SSM調査データを用いて

**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

2017/9/17 (Sun) 第64回数理社会学会大会（於札幌学院大学）

\* 報告資料は <http://ryotamugiyama.com/presentation> にアップロードしてあります

# 目次

## 1. 問題設定

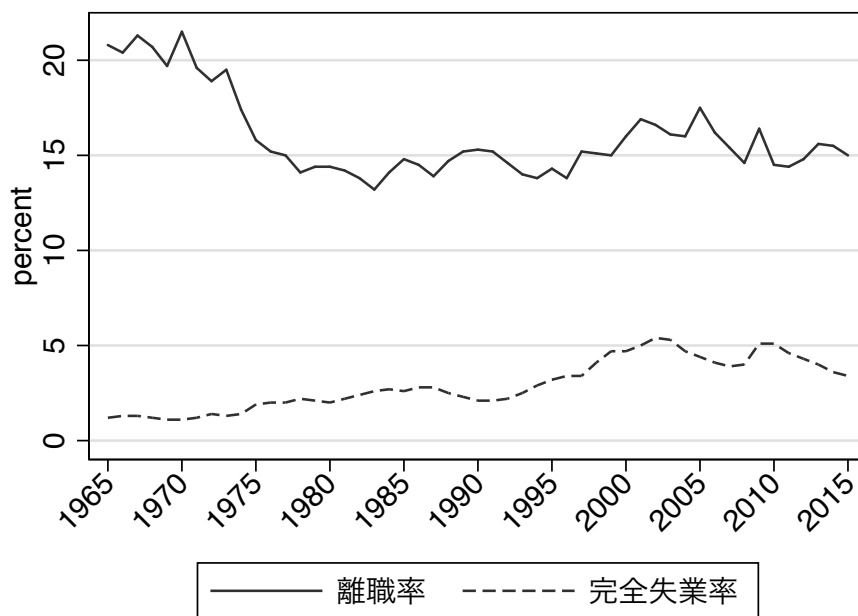
2. 方法

3. 分析結果

4. 結論

# 問題背景 | 離職経験のその後

1980年代後半以降、離職率は完全失業率とともに上昇傾向



出所) 離職率：雇用動向基本調査（厚生労働省）。労働政策研究・研修機構による集計。  
完全失業率：労働力調査（総務省）。

注) 離職率 = 当該年の離職者数 / 年初の常用労働者数。1990年以前は建設業を、2003年以前は学校教育、社会教育等を除いた値。  
完全失業率 = 完全失業者数 / 労働力人口。

図 離職率・完全失業率の推移，1965-2015年

離職を経験した者はその後安定的な雇用を獲得しているのか？  
あるいは、離職経験によってさらに雇用が不安定となるのか？

# 離職経験の帰結と日本の労働市場

## 離職経験の帰結

- 離職はその後の賃金や安定性に長期的に影響をおよぼす。解雇されたり、失業期間を伴う場合に影響はより深刻となる = **傷跡効果 (scar effect)**  
(Ruhm 1991; Stevens 1997; Arulampalam 2001; Burda and Martens 2001; Gregory and Jukes 2001; Böheim and Taylor 2002; Brand 2015)
- 離職がその後のキャリアにおよぼす影響は雇用保護規制 (EPL) の強さなど、各国の労働市場構造によって異なってくる  
(DiPrete and McManus 2000; Layte et al. 2000; Gangl 2006; Schmelzer and Ramos 2016)

## 日本の労働市場の特徴 | 新卒採用・長期雇用

- 離職経験者がアクセスできる安定的な仕事の空席 (Sørensen 1977) は少なく、**離職は雇用の不安定化をもたらす契機**となっているのではないか？

# 研究目的

## リサーチ・クエスチョン

日本の労働市場において、**離職を経験することはその後の雇用の安定性にいかなる影響を与えるのか？**

## 着眼点

1. 雇用の安定性への影響を、**離職・非自発的離職・無業への移動**のハザードに与える効果に着目して検討する
2. 離職経験の文脈を**離職に至る理由**と離職後の**無業期間の有無**によって分類し、その影響を検討する
3. 離職経験とその後の離職の関連を生む2つのメカニズム（**個人の異質性**と**状態依存性**）を区別する

# 離職経験とその後の離職のメカニズム

1. **個人の異質性** | 離職を愛好する個人がより多く離職する
2. **状態依存性** | 離職により個人の選好や周囲からの評価に変化が生じ、離職確率が変わる (Heckman and Borjas 1980, Heckman 1981)

## 2.1 労働者自身の変化 (-)

離職は労働者のスキル（企業特殊の人的資本）を喪失させるため、雇用の不安定性は高まる (Becker 1964).

## 2.2 雇用主から労働者への評価の変化 (-)

雇用主は離職経験者を能力の低い者とみなすため、離職経験によって雇用の不安定性は高まる (Spence 1973; Gibbons and Katz 1991) .

## 2.3 離職に至る労働者の戦略 (+)

仕事のミスマッチを解消するために離職する場合、離職を経ることでより安定的な雇用を得る (Tuma 1976; Burdett 1978; Mortensen 1986).

# 離職に至る理由と離職後の経路

以上の理論は、同じ離職経験であっても、その文脈によって帰結が異なってくることを予測する

## 離職経験の文脈となる要因

- **離職経験回数** (Takenoshita 2008; Yu 2010; 中澤 2011; 阪口 2011; 小川 2013)
- **離職に至る理由**  
仕事とのミスマッチを解消する**自発的**な離職は、離職経験後の雇用を安定化させる。一方で、**非自発的**な理由や**家庭**の理由による離職は不安定化を帰結する
- **無業期間の有無**  
**離職後の無業期間**は労働者のスキルの喪失やスティグマにつながり、離職経験後に安定的な雇用を得ることを難しくする。

# 目次

1. 問題設定

**2. 方法**

3. 分析結果

4. 結論



# データと分析対象

## データ

### 2015年SSM調査

#### 分析対象

1965年以降、15–59歳の有職・  
被雇用のパーソン・イヤー

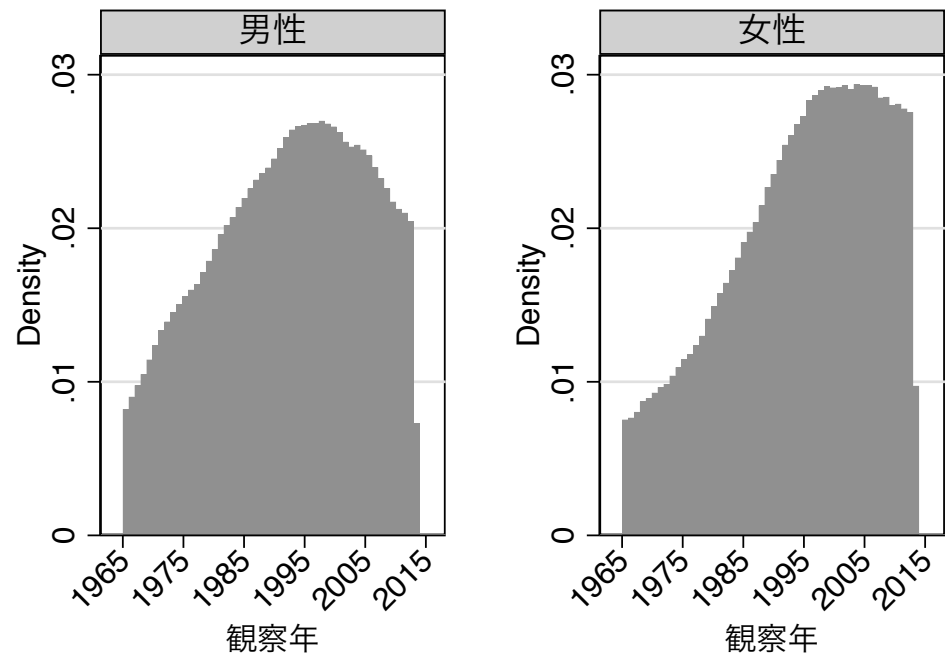
初職入職以前・自営・家族従業  
・内職・無業は除外

#### サンプルサイズ

男性76326（人数3114）

女性58901（人数3632）

図 パーソン・イヤーを単位とする  
観察年の分布



# 用いるデータの構造

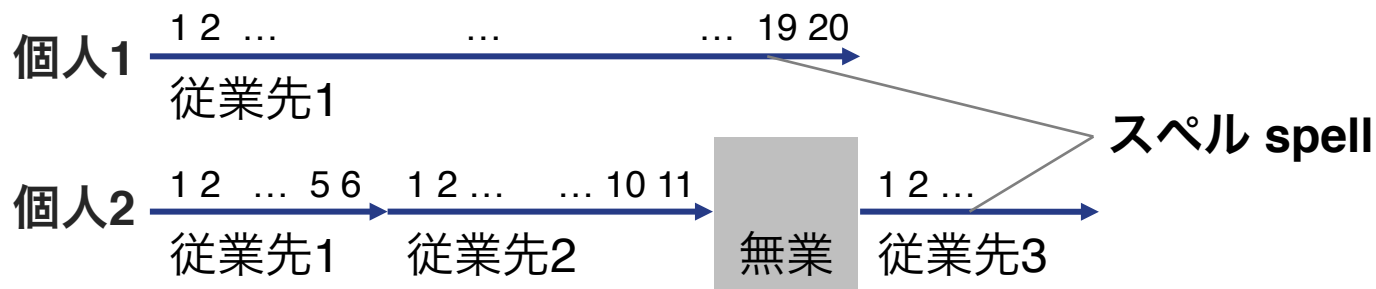


図 分析に用いるデータの構造

個人  $i$  が  $j$  個の従業先 = スペルをもつとする。

離散時間  $t$  ( $t = 1, \dots, T$ ) において, スペル  $j$  の離職 (・非自発的離職・無業への移動) のハザード率を以下のように定義する。

$$h_j(t) = \Pr(t_j \leq T_j < t_j + 1 | T_j \geq t_j)$$

# 推定するモデル

## プールド・ロジットモデル

集団平均 (population-averaged, or marginal) 確率への当てはめ

$$\log \frac{h_{ij}(t)}{1 - h_{ij}(t)} = \lambda_j(t) + \mathbf{D}_{ij}\boldsymbol{\delta} + \mathbf{X}_{itj}\boldsymbol{\beta}$$

## ランダム切片ロジットモデル

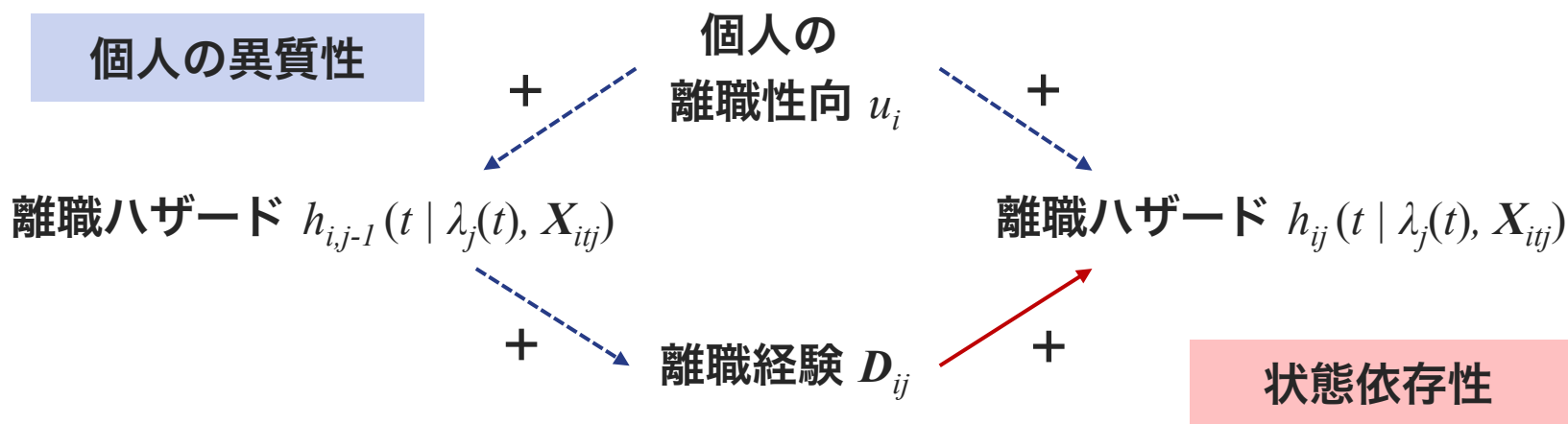
個体特有 (subject-specific, or conditional) 確率への当てはめ

$$\log \frac{h_{ij}(t)}{1 - h_{ij}(t)} = \lambda_j(t) + \mathbf{D}_{ij}\boldsymbol{\delta} + \mathbf{X}_{itj}\boldsymbol{\beta} + u_i, \quad u_i \sim N(0, \sigma^2)$$

2つのモデルを比較することで、離職の状態依存性をもたらす2つのメカニズム（**個人の異質性**と**状態依存性**）を区別して捉えられる

\*2つのモデルの違いについてはNeuhaus et al. (1991), Rabe-Hesketh and Skrondal (2012, 529–532) 等を参照のこと \*\* 推定にはStata/SE 14.0のlogit, melogitコマンドを使用した

# 離職経験の効果のメカニズムを区別する



離職経験の係数が正であったとして、それを生む要因を

1. **個人の異質性** | もともと離職確率の高い人びとが存在する
2. **状態依存性** | 離職経験によってその後のハザードが上昇する  
とに分けて捉える

# 主要な変数の定義 [補足資料表1]

変数	定義
<b>従属変数</b>	
離職	t時点で離職が生じた場合に1を、それ以外で0をとる変数.
非自発的離職	t時点で非自発的理由による離職が生じた場合に1を、それ以外で0をとる変数.
無業への移動	t時点で離職し、かつ離職後3ヶ月以上の無業期間をともなっていた場合に1を、それ以外で0をとる変数.
<b>独立変数</b>	
離職経験の文脈	前職離職時の離職理由および離職後の無業期間の有無を区別するカテゴリ変数. 初職継続（前職なし）、自発・無業なし、非自発・無業なし、家庭・無業なし、自発・無業なし、非自発・無業なし、家庭・無業なしの7カテゴリ.
離職経験回数	0-1回, 2回, 3回, 4回以上の4カテゴリ

\*その他の変数：勤続年数，年齢，初職入職時完全失業率，各年完全失業率，学歴，ライフステージ，初職雇用形態，初職企業規模，初職職業. 詳細は補足資料表1を参照のこと.

# 目次

1. 問題設定

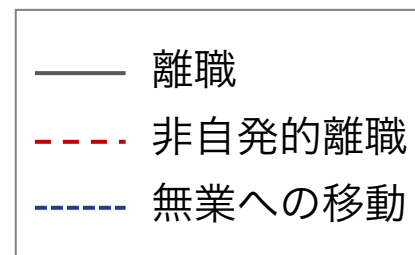
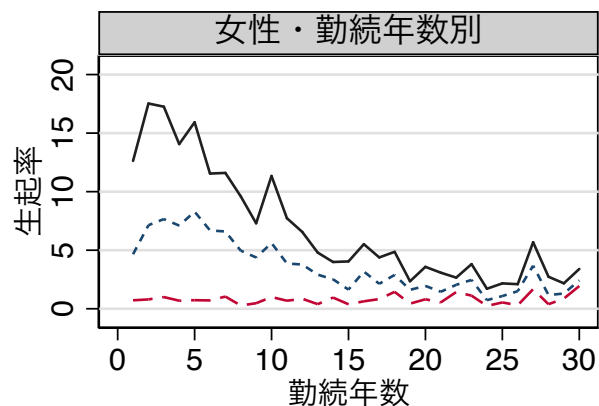
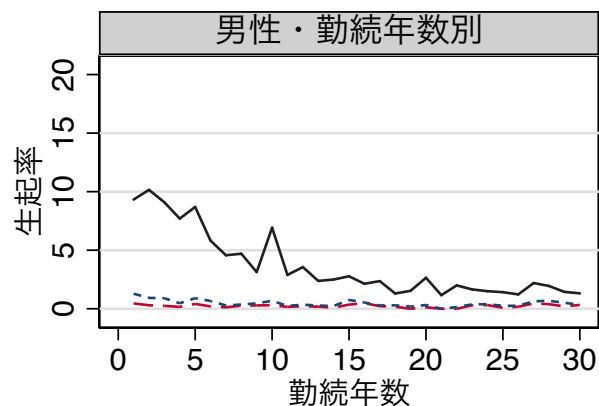
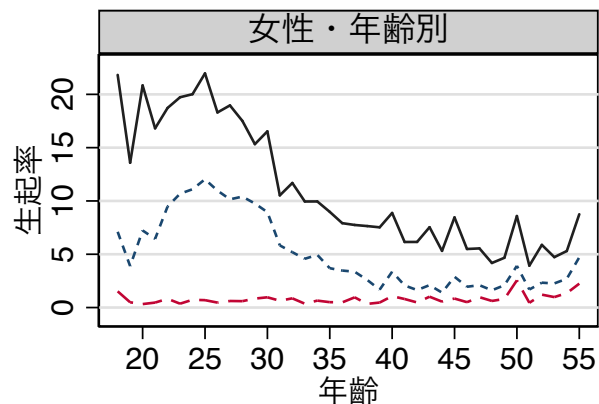
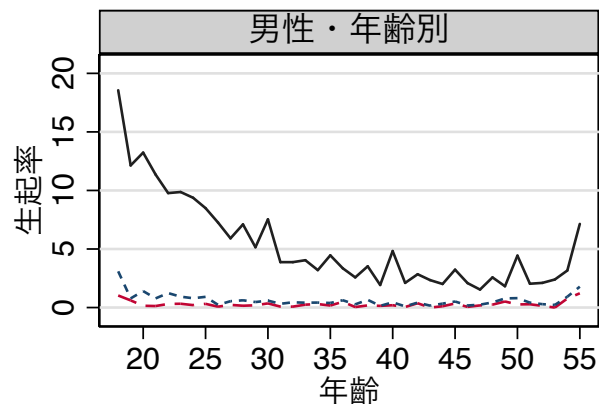
2. 方法

**3. 分析結果**

4. 結論

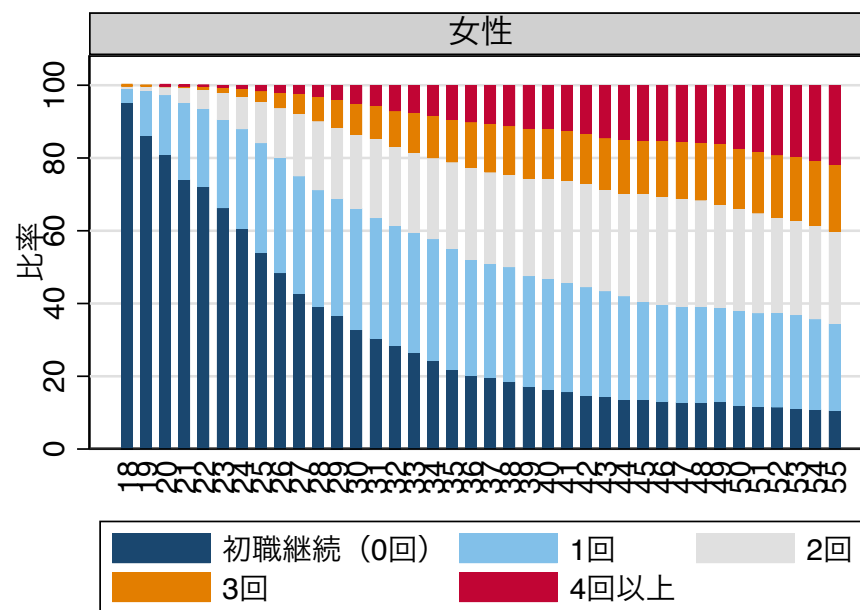
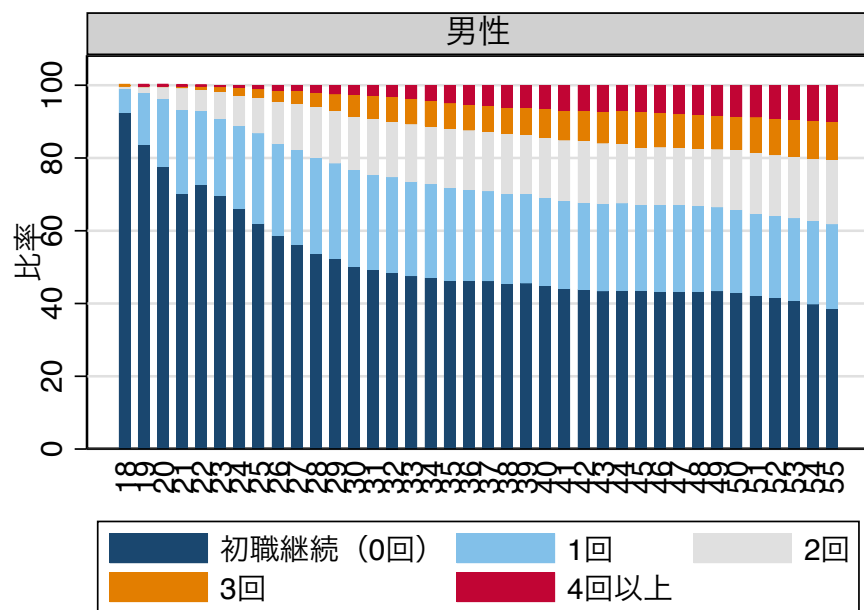
# 年齢・勤続年数別 各離職の生起率

- 年齢が高く、勤続年数が長くなるほど緩やかに離職が起こりにくくなる。
- 女性は20代は一貫して離職が起こりやすく、これは主として無業への移動が多いことによる



# 年齢別・離職経験回数の分布

- 男性は30歳を過ぎるころから初職継続の比率はほぼ一定となるが、離職経験回数の多いグループは増え続ける
- 女性は男性と比べて離職経験回数が多い



注) 図表の作成にあたりStataのCATPLOTコマンド (Cox 2004) を使用した。



# 離職経験の文脈とその後の各離職生起

	1年あたり 離職 生起率		1年あたり 非自発的離職 生起率		1年あたり 無業への移動 生起率		該当スペル数	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
初職継続	.040	.122	.002	.005	.004	.063	[2821]	[3220]
自発・無業なし	.056	.113	.003	.006	.006	.046	[2449]	[2455]
非自発・無業なし	.059	<b>.136</b>	.005	<b>.014</b>	.007	.055	[683]	[654]
家庭・無業なし	.046	<b>.129</b>	.002	.009	.004	.061	[200]	[515]
自発・無業あり	<b>.080</b>	.118	.006	.010	<b>.025</b>	<b>.065</b>	[214]	[265]
非自発・無業あり	<b>.065</b>	.118	<b>.013</b>	<b>.027</b>	.020	<b>.067</b>	[144]	[307]
家庭・無業あり	.044	.081	<b>.017</b>	.009	<b>.022</b>	.036	[17]	[1744]
N of spells							[6528]	[9160]

\* 1年あたりの生起率 = 当該のイベント発生数 / パーソンイヤー数 × 100

\*\* 最も高い値と2番目に高い値については太字で表記

# 多変量解析 | 離職 [補足資料表2]

	男性		女性	
	Pooled	Random	Pooled	Random
離職経験の文脈 (ref: 初職継続)				
自発・無業なし	<b>.267<sup>***</sup></b>	.066	<b>.186<sup>***</sup></b>	.026
非自発・無業なし	<b>.368<sup>***</sup></b>	<b>.188<sup>*</sup></b>	<b>.432<sup>***</sup></b>	<b>.298<sup>***</sup></b>
家庭・無業なし	<b>.306<sup>**</sup></b>	.111	.118 <sup>†</sup>	.010
自発・無業あり	<b>.474<sup>***</sup></b>	<b>.289<sup>*</sup></b>	<b>.366<sup>***</sup></b>	<b>.222<sup>*</sup></b>
非自発・無業あり	<b>.387<sup>**</sup></b>	.232	<b>.484<sup>***</sup></b>	<b>.379<sup>***</sup></b>
家庭・無業あり	.178	.078	<b>.209<sup>***</sup></b>	.009
離職経験回数 (ref: 0-1回)				
2回	.089	-.069	.055	-.096 <sup>†</sup>
3回	.229 <sup>**</sup>	-.063	.181 <sup>**</sup>	-.124 <sup>†</sup>
4回以上	.506 <sup>***</sup>	-.055	.374 <sup>***</sup>	-.138
ICC		.101		.107

† p < .1, \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

# 多変量解析 | 非自発的離職 [補足資料表3]

	男性		女性	
	Pooled	Random	Pooled	Random
離職経験の文脈 (ref: 初職継続)				
自発・無業なし	.321	.333	.053	.072
非自発・無業なし	<b>.566*</b>	<b>.612*</b>	<b>.817***</b>	<b>.860***</b>
家庭・無業なし	.073	.052	<b>.534*</b>	<b>.569*</b>
自発・無業あり	<b>.844*</b>	<b>.841*</b>	<b>.638*</b>	<b>.656*</b>
非自発・無業あり	<b>1.315***</b>	.560	<b>1.530***</b>	<b>1.198***</b>
家庭・無業あり	<b>1.742**</b>	<b>1.985**</b>	<b>.705***</b>	<b>.718***</b>
離職経験回数 (ref: 0-1回)				
2回	.109	.159	.153	.152
3回	.498 <sup>†</sup>	.492 <sup>†</sup>	.233	.200
4回以上	.693*	.668*	.386*	.355 <sup>†</sup>
ICC		.241		.133

<sup>†</sup> p < .1, \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

# 多変量解析 | 無業への移動 [補足資料表4]

	男性		女性	
	Pooled	Random	Pooled	Random
離職経験の文脈 (ref: 初職継続)				
自発・無業なし	.108	.161	.100	<b>.215**</b>
非自発・無業なし	.134	.199	<b>.415***</b>	<b>.575***</b>
家庭・無業なし	.008	.054	-.100	.112
自発・無業あり	<b>1.270***</b>	<b>.803**</b>	<b>.660***</b>	.221
非自発・無業あり	<b>.971***</b>	.492	<b>.880***</b>	<b>.647***</b>
家庭・無業あり	<b>1.099*</b>	.869	<b>.222**</b>	-.150
離職経験回数 (ref: 0-1回)				
2回	.481**	.483**	-.049	-.132†
3回	.671***	.693***	-.010	-.194†
4回以上	.553*	.461†	.113	-.048
ICC		.184		.223

† p < .1, \* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

# 目次

1. 問題設定
2. 方法
3. 分析結果

## 4. 結論

# 結果のまとめ

- とくに**非自発的理由**により離職を経験した場合、**離職後無業となった場合**に、離職経験はその後の雇用の不安定性を大きく高める
- 離職経験のその後の離職の関連は**それ自体が不安定性を高める傷跡効果**により生じるが、個人間の異質性から生じる部分も無視できず、両者を同時に考慮することで離職経験のメカニズムをより精確に捉えられる。

離職に至った理由	離職後の無業期間の有無	
	なし	あり
自発的理由	女性の無業への移動を除き、効果は確認できず	おおむねどの離職についても起こる確率を高める
非自発的理由	男性の無業への移動を除き、起こる確率を高める。	無業期間の有無による違いは小さい。
家庭の理由	女性のみ、非自発的離職が起こる確率を高める	非自発的離職が起こる確率を高める

\* とくに効果の大きかった離職経験のセルに色を付けて表示

# 日本の労働市場における離職経験の意味

- 自発的理由による離職は賃金を高める効果（樋口 2001; 木村・照山 2013）がある一方、**安定性を高める（その後の離職確率を低める）効果はいかなる離職経験においても確認されない**

ジョブ・サーチ理論（Burdett 1978; Mortensen 1986）や資源-報酬モデル（Tuma 1976）の説明とは矛盾

- 非自発的理由や無業を経由する離職経験が不安定性を強めるだけでなく、これにあてはまらない離職経験でも、**安定的な地位の獲得にはつながっていない。**

キャリア形成過程において **格差を拡大する契機** としての離職