

転職が賃金上昇に与える影響と そのメカニズム

—— 職業と雇用形態の変化に着目して

麦山 亮太 Ryota MUGIYAMA

東京大学大学院・日本学術振興会
mugiyama[at]g.ecc.u-tokyo.ac.jp

2018/8/30 第 66 回数理社会学会大会報告（於会津大学）

目次

1. 序論
2. 方法
3. 分析結果
4. 結論
5. 謝辞・補足

序論

転職と賃金の関係

転職は市場における労働者の位置を変化させることで報酬の変化を生み、ライフチャンスの格差を生成する契機 (Granovetter 1981) .

転職と賃金の軌跡 (長期的な影響) に関する研究群 (Ruhm 1987; Topel & Wald 1992; Keith & McWilliams 1995, 1999; Bernhardt et al. 2001; Le Grand & Tåhlin 2002; Fuller 2008; Schmelzer 2012; Schmelzer and Ramos 2016) : 長期的な影響こそが、格差の生成過程を明らかにするうえで重要.

階層研究からのアプローチ | 地位移動への着目

転職にともなう地位の移動 (Sandefur 1981, Carroll & Mayer 1986; DiPrete 1991; DiPrete 1997; 渡辺・佐藤 1999; Gangl 2004) を考慮することで、転職とライフチャンスの変化の関係を明らかにできる.

日本を対象とする意義

日本の労働市場の特徴

新規学卒採用・長期雇用を維持する日本の労働市場 (Sato 2009; Ono 2010; Hamaaki et al. 2012; Kambayashi & Kato 2017) において、**転職は短期的な報酬変動だけでなくその後の長期的な賃金上昇をも左右する。**

明らかになっていないこと

- 転職による賃金の変化は短期的にしか検討されていない (岸 1998; 樋口 2001; 玄田 2002; 阿部 2005; 林 2008, 2011; Bognanno & Kambayashi 2013) .
- 調査時点の所得・賃金のみを用いた分析 (大橋・中村 2002; 中尾 2008; 吉田 2011; 森山 2012) は、変化を捉えるには十分でない。

研究目的

本研究の問い

- 現代日本の若年壮年被雇用者において、転職は賃金に対していかなる長期的影響を与えるのか？
- 転職の影響は所属する地位（職業および雇用形態）の移動によっていかに異なるのか？

研究意義

- 現代の若年壮年者を対象 | 活発に転職がなされる時期であり、転職も増加傾向にある世代（渡邊 2011）。
- 地位指標として職業と雇用形態に着目 | 階層研究でよく使用される指標がライフチャンスといかに関連するのかを解明。

採用時の賃金水準の変化とその後の賃金上昇を分けて考える。

日本の労働市場の特徴 | 新規学卒一括採用と企業内訓練

転職は賃金水準を引き下げることに加えて、その後の賃金上昇を抑制する可能性。

地位間移動による結果の違い

- **職業** | 異なる職業へと移動する者は職業特殊の人的資本を持たないため、採用時の賃金水準は低くなる (樋口 2001; Bognanno & Kambayashi 2013) 。
- **雇用形態** | 転職前に非正規雇用であることが負のシグナルとなり (Yu 2012; Pedulla 2016) 採用時の賃金は低くなる (有田 2013) 。転職後に非正規雇用となることは採用時の賃金を低めるのみならず、訓練機会を損ない、その後の賃金上昇をも抑制する。

表 1: 転職経験の効果に関する仮説

	水準への影響	上昇への影響
総効果	—	—
職業の移動		
職業間移動 (vs. 職業内移動)	—	0
雇用形態の移動		
非正規→正規 (vs. 正規→正規)	—	0
正規→非正規 (vs. 正規→正規)	—	—
非正規→非正規 (vs. 正規→正規)	0	—

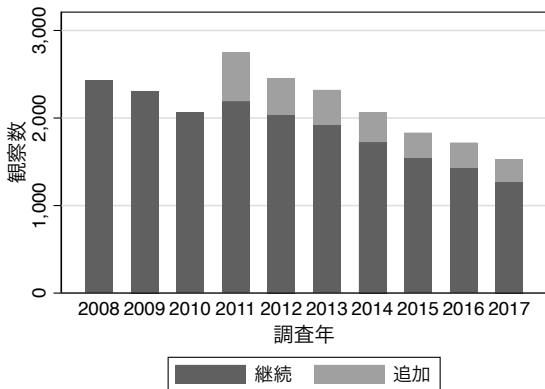
賃金上昇の抑制は企業内の処遇段階で生じているのか、転職の連鎖 (Stevens 1997; Light & McGarry 1998; Bernhardt et al. 2001) によって生じているのか (Petersen and Saporta 2004; Takahashi 2016) を合わせて検討。

方法

データと分析対象

データ：東大社研・若年壮年パネル調査, wave 2-11
(2008-2017年, 以下 JLPS2008-2017).

分析対象：2008-2017年において被雇用者として就業している
21-45歳の観察。継続サンプルと追加サンプルのいずれも用いる。



公表統計からみる転職による賃金変動

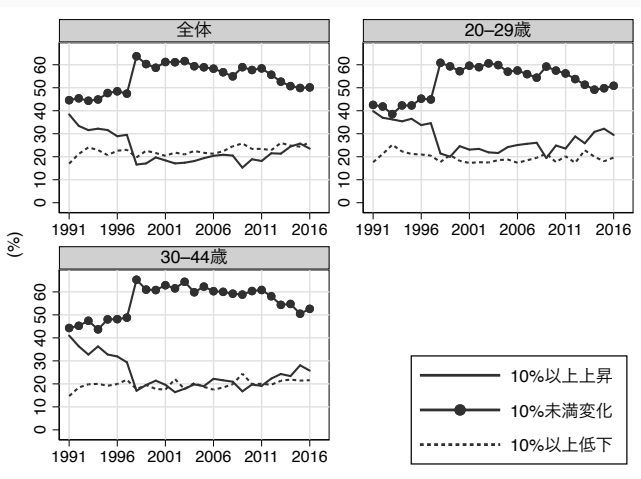


図 1: 転職入職者の賃金変動, 1991-2016 年

出所) 厚生労働省「雇用動向調査」。

注) ここでの転職入職者は、調査期間中に事業所が新たに採用した者のうち入職前 1 年間に就業経験のある者を指す。2003 年までの集計は教育、学習支援業を含まない。不詳が含まれ合計が 100%にならない場合は、不詳を含まない合計を分母として合計が 100%となるように調整した。

従属変数

- **時間あたり賃金**：賃金の支払い形態およびその金額，1月あたりの労働日数，1日あたりの労働時間（残業含む）から作成．金額は2017年を基準とする消費者物価指数により実質化．各調査年の上位下位1%の値は外れ値として除外．

独立変数

- **転職経験**：観察期間の一番最初に発生した転職入職（無職からの入職を含み，前年が学生の場合は含まない）以降を1，それ以前を0とする2値変数．観察期間中に一度も発生しなかった場合はすべて0．
- **転職経験後経過年数**：転職入職後0年，1年，…と1ずつ増加する連続変数．

変数（つづき）

独立変数

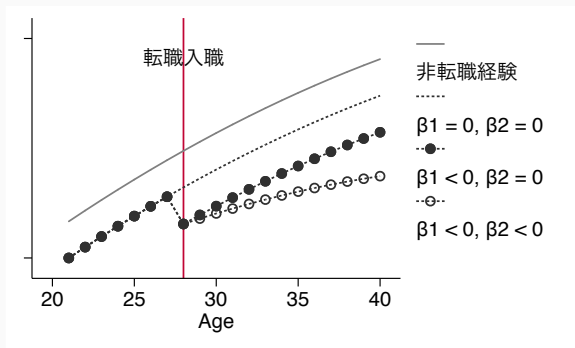
- **職業の移動**：転職の前後でSSM職業小分類が異なっている場合を職業間移動，同じ場合を職業内移動とする。
- **雇用形態の移動**：転職した場合に，前職の雇用形態と，転職入職先の雇用形態を組み合わせ，正規→正規，非正規→正規，正規→非正規，非正規→非正規の4カテゴリを作成。
- **転職経験回数**：観察期間中に転職を経験した回数，0回，1回，2回，3回以上の4カテゴリ。

その他の統制変数については補足資料を参照のこと。

推定方法 | 固定効果モデル

個人 i の時点 t における時間あたり賃金を Y_{it} とする。

$$\log Y_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Age}_{it} + \alpha_2 \text{Age}_{it}^2 + \beta_1 \text{Move}_{it} + \beta_2 \text{Year}_{it} + \mathbf{X}_{it} \boldsymbol{\gamma} + u_i + \varepsilon_{it}$$



個人効果 u_i を統制することで、観察期間中に転職を経験した者のなかでの比較ができる。

分析結果

観察期間中の転職入職率

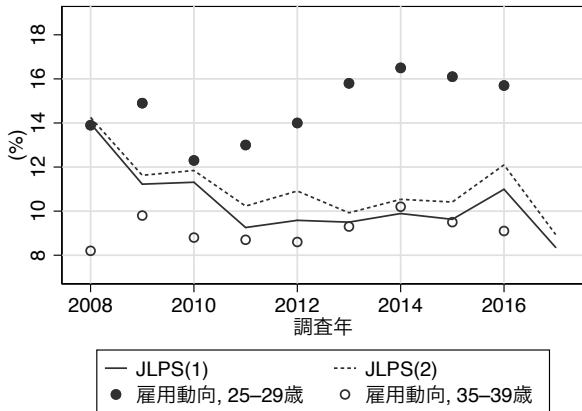


図 2: 転職入職率の推移, 2008-2017 年

出所) JLPS2008-2017, 厚生労働省「雇用動向調査」。

注) 転職入職率 = 直近 1 年以内の転職者数 / 当該年の被雇用者数。JLPS については, 分析に使用するサンプル (JLPS(1)) と, 前職従業上の地位が自営・家族従業・内職・不詳の者を計算に含めたサンプル (JLPS(2)) の両方について計算。

賃金分布の比較

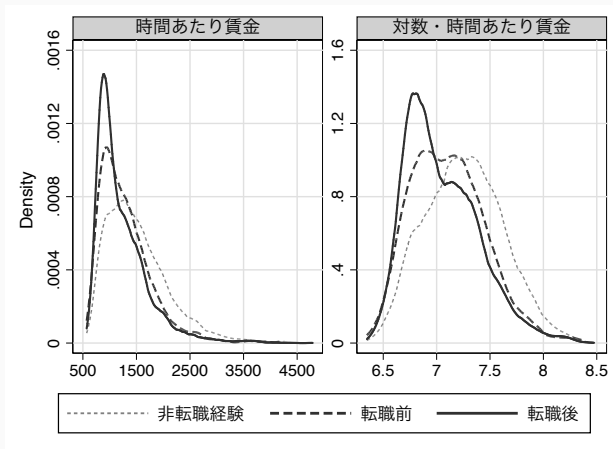


図 3: 転職経験別にみた時間あたり賃金のカーネル密度分布

注) 「非転職経験」は観察期間中一度も転職を経験しなかった観察 (N = 12342), 「転職前」は観察期間中に転職を経験した者の転職以前の観察 (N = 2862), 「転職後」は転職以後の観察 (N = 6240) を対象としてそれぞれ賃金分布を計算。

転職前後の地位移動

観察期間中一番最初に発生した転職について、その前後の職業・雇用形態の組み合わせから移動パターンを分類。

表 2: 転職前後の職業移動と雇用形態移動

[A] 職業			[B] 雇用形態		
	N	(%)		N	(%)
職業内移動	540	(37.68)	正規→正規	476	(33.22)
職業間移動	893	(62.32)	非正規→正規	129	(9.00)
合計	1433	(100.00)	正規→非正規	331	(23.10)
			非正規→非正規	497	(34.68)
			合計	1433	(100.00)

注) ここでの N は観察期間中に発生した最初の転職入職の総数を意味する。転職入職が起こった時点の職と直前職の組み合わせから変数を作成している。

固定効果モデルの推定結果

表 3: 転職経験が時間あたり賃金に与える効果に関する固定効果モデル

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
転職経験	-5.88*** (0.97)	-0.10 (1.68)	-5.76*** (0.97)	-0.09 (1.68)
× 職業間移動		-5.68** (1.92)		-5.57** (1.91)
× 非正規→正規		-8.94** (3.44)		-9.05** (3.43)
× 正規→非正規		-7.07* (2.96)		-7.03* (2.95)
× 非正規→非正規		-2.41 (2.16)		-2.32 (2.15)
転職経験後経過年数	-0.80*** (0.16)	-0.18 (0.31)	-0.48** (0.18)	0.06 (0.31)
× 職業間移動		0.27 (0.28)		0.22 (0.28)
× 非正規→正規		-0.72 (0.47)		-0.71 (0.46)
× 正規→非正規		-1.24** (0.39)		-1.13** (0.39)
× 非正規→非正規		-1.22*** (0.33)		-1.10*** (0.33)
転職経験回数 (ref: 1 回)				
2 回			-2.39* (1.15)	-1.86 (1.16)
3 回以上			-6.91*** (1.76)	-6.05*** (1.77)
年齢	6.22*** (0.53)	6.34*** (0.54)	6.28*** (0.53)	6.40*** (0.53)
年齢 2 乗	-0.06*** (0.01)	-0.06*** (0.01)	-0.06*** (0.01)	-0.06*** (0.01)
R-squared	0.108	0.114	0.110	0.116
N of persons	21444	21444	21444	21444
N of person-years	4098	4098	4098	4098

注) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. 値は係数, 括弧内はクラスター・ロバスト標準誤差を示す. いずれも値を 100 倍して表示している. そのほか統制変数として調査年ダミー, 復活サンプルダミー, 居住地域, 性別×ライフステージ, 職業大分類, 雇用形態, 企業規模, 職場環境, 仕事環境, 主観的健康度を投入している. これらおよび切片の係数・標準誤差は省略.

1年ごとの係数のプロット

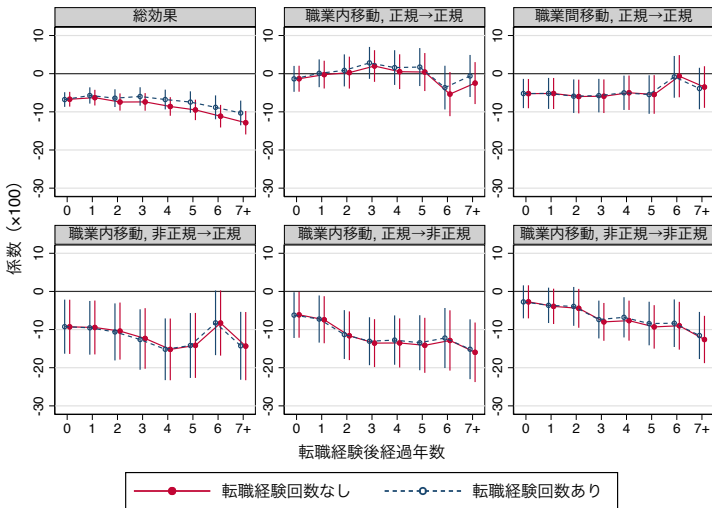


図 4: 転職経験後経過年数をダミー変数として投入した場合の推定結果

サブグループごとの推定結果

性別，学歴，出生コーホートごとにサンプルを分割し，どのグループでもおおむね同じ結果が得られるかどうかを確認。

表 4: サブグループごとの固定効果モデル (Model 1, 2)

Model 1	全体	男性	女性	非大卒	大卒	77-87 生	66-76 生
転職経験	-5.88***	-7.50***	-4.52***	-7.55***	-2.84	-3.85**	-8.37***
転職経験後経過年数	-0.80***	-0.62*	-0.76***	-0.52**	-0.95***	-1.13***	-0.49*
R-squared	0.108	0.141	0.080	0.080	0.174	0.147	0.083
Model 2							
転職経験	-0.10	-4.11	5.60*	-3.24	3.89	1.78	-2.52
× 職業間移動	-5.68**	-3.28	-6.61**	-5.39*	-6.51	-5.74*	-5.18
× 非正規→正規	-8.94**	-5.65	-14.51**	-8.56*	-9.19	-9.10	-9.21
× 正規→非正規	-7.07*	-7.49	-10.15*	-6.88	-4.77	-4.87	-13.79**
× 非正規→非正規	-2.41	-4.89	-6.38*	1.48	-7.18	-3.58	-1.20
転職経験後経過年数	-0.18	-0.06	-0.30	0.21	-0.62	0.11	-0.48
× 職業間移動	0.27	0.20	0.27	-0.01	0.67	-0.43	0.99*
× 非正規→正規	-0.72	-0.71	-0.46	-0.97	-0.38	-1.04	-0.24
× 正規→非正規	-1.24**	-1.38*	-0.92	-0.81	-1.85**	-1.49**	-0.88
× 非正規→非正規	-1.22***	-1.87**	-0.70	-1.12**	-1.16*	-1.50**	-1.02*
R-squared	0.114	0.147	0.090	0.086	0.180	0.155	0.091
N of persons	21444	10878	10566	12758	8686	9136	12308
N of person-years	4098	2054	2044	2529	1569	1723	2375

注) 表 3 に同じ。標準誤差は省略。

結論

結果のまとめ

日本の若年壮年被雇用者を対象に、転職が直後の賃金水準および賃金上昇に与える影響を地位の移動を考慮しながら明らかにした。

	水準への影響	上昇への影響
総効果	—	—
職業の移動		
職業間移動 (vs. 職業内移動)	—	n.s.
雇用形態の移動		
非正規→正規 (vs. 正規→正規)	—	n.s.
正規→非正規 (vs. 正規→正規)	—	—
非正規→非正規 (vs. 正規→正規)	n.s.	—

外部（異職業，非正規）からの参入者に対しては賃金水準の引き下げが起こり，この不利は**時間が経過しても解消しない**。正規雇用の地位を得られなかった者に対しては**賃金上昇の抑制**が起こる。

転職を通じた雇用機会の限定性

全体で見れば、転職は賃金を引き下げている。それだけでなく、最も有利な移動（正規から正規かつ職業内移動）であっても大きく賃金を高めない。

外部労働市場での上昇機会が限られているという構造は安定。

時間的な視座からみた格差の生成過程への含意

- 賃金水準への影響は時間が経過しても解消しない
→ **早い段階で生じた格差が維持される**ことを意味する。
- 賃金上昇が抑制される
→（地位）移動が格差生成にもたらす帰結は**時間が経過することにより明瞭**となる。

謝辞・補足

本研究は東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブセンター課題公募型二次分析研究会「パネルデータを活用した就労・家族・意識の関連性についての研究」(2015年度)および「就労・家族・意識の変化に関する研究」(2016年度)の成果をもとにその内容を大幅に修正改変したものである。研究会参加者のみなさまからは多くの有益なコメントをいただいた。記して感謝申し上げます。

本研究は、日本学術振興会(JSPS)科学研究費補助金・特別推進研究(25000001, 18H05204)、基盤研究(S)(18103003, 22223005)の助成を受けたものである。東京大学社会科学研究所(東大社研)パネル調査の実施にあたっては、社会科学研究所研究資金、株式会社アウトソーシングからの奨学寄付金を受けた。パネル調査データの使用にあたっては東大社研パネル運営委員会の許可を受けた。

統制変数の定義

変数	内容
年齢	1次, 2次の項
調査年	調査時点を示すダミー変数とする。ただし、調査年だけでなく年齢も各年で常に1歳ずつ増加するため、固定効果モデルにおいては年齢と調査年ダミーは線形従属の関係となり、すべての時点の調査年ダミーを投入することはできない。そこで今回は Wave 2, 3 に関するダミー変数をモデルに含めず、Wave 4, 5, ..., 11 を示すダミー変数のみをモデルに含める。
復活サンプル	追跡調査から一度脱落し再度回答するようになったことを示すダミー変数。再度回答するようになってからを1, それ以外を0とする2値変数。
居住地域	北海道, 東北, 関東, 北陸, 東山, 東海, 近畿, 中国, 四国, 九州の10カテゴリ。
ライフステージ	婚姻状態と末子年齢を組み合わせた変数。配偶者なし, 既婚子なし, 末子0-2歳, 末子3-5歳, 末子6歳以上の5カテゴリを使用する。結婚や子どもを持つことが賃金に与える効果は性別によって異なると考えられるため(川口2005), 性別との交互作用項をとってモデルに投入する。
雇用形態	正規雇用, 非正規雇用(パート・アルバイト, 契約, 派遣, 嘱託, 派遣, 請負)の2カテゴリ。
職業	SSM職業小分類より, 専門技術, 管理, 事務, 販売, サービス, 熟練マニュアル, 半非熟練マニュアル(含む農業)の7カテゴリを作成。
企業規模	従業員数1-4人, 5-29人, 30-299人, 300-999人, 1000人以上, 官公庁, わからないの7カテゴリ。無回答は欠損とする。

統制変数の定義（つづき）

変数	内容
職場環境	「あなたの現在の職場について、あてはまるものはありますか」という多項選択の質問において、各項目を選択しているかどうかを示す 2 値変数。項目は「ほぼ毎日残業をしている」「社員数が恒常的に不足している」「いつも締切（納期）に追われている」「互いに助け合う雰囲気がある」「一人ひとりが独立して行う仕事が多い」「お互い連携しながら行う仕事が多い」「先輩が後輩を指導する雰囲気がある」「社員の希望で移動できる仕組みがある」「若手社員の仕事や生活についての相談相手を決めている」「将来の仕事について相談できる機会がある」の 10 個。いずれもダミー変数として用いる。
仕事環境	「現在のお仕事に関して、…あてはまる程度をお答えください」という質問における各項目への回答を用いる。項目は「自分の仕事のペースを、自分で決めたり変えたりすることができる」「職場の仕事のやり方を、自分で決めたり変えたりすることができる」「教育訓練を受ける機会がある」「仕事を通じて職業能力を高める機会がある」「子育て・家事・勉強など自分の生活の必要にあわせて、時間を短くしたら休みを取るなど、仕事を調整しやすい職場である」の 6 個の項目について、「かなりあてはまる」を 4、「あてはまらない」を 1 とするスコアを割り当て、連続変数として用いる。
主観的健康度	「あなたは、自分の健康状態についてどのようにお感じですか」という質問への回答の選択肢「とても良い」「良い」「普通」「あまり良くない」「悪い」に対して 1 から 5 の値を与えてスコア化した値を用いる。値が大きいほど健康状態が悪いことを表す。