



RIETI Discussion Paper Series 13-J-005

非正規労働者の雇用転換－正社員化と失業化

久米 功一
名古屋商科大学

鶴 光太郎
経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

非正規労働者の雇用転換—正社員化と失業化*

久米功一（名古屋商科大学）

鶴光太郎（慶應義塾大学／経済産業研究所）

要 旨

非正規雇用は、無業者・失業者を雇用につなぎ、さらに正社員へ転換するステップとしての役割が期待されている。本稿では、非正規雇用を主な対象とするWebアンケート調査の結果を用いて、非正規雇用から正社員あるいは失業に転じる場合の決定要因について、雇用形態や留保賃金の違いに注目して実証的に分析した。

その結果、前職が契約社員、卒業直後に正社員、前職の労働時間が長い、企業規模が小さい、人的ネットワークやインターネットを求職手段として活用する等の要因が非正規雇用から正社員への転換確率を高めていることがわかった。その一方、前職の雇用形態、業種、労働時間等の就業状態は非正規雇用から失業への転換に影響していなかった。また、雇用形態別にみると、他の雇用形態と比較して、失業者から正社員への転換が起こりやすいものの、正社員の職にこだわるほど失業期間が長期化していた。

さらに、ジョブサーチ理論の予想に反して留保賃金が高いほど正社員になりやすいこともわかった。正社員の職へのこだわりからくる失業の長期化は人的資本を減耗させることから、失業を経ることなく非正規雇用から正社員へ転換できるようなオン・ザ・ジョブ・サーチ（仕事を続けながら職探しを行うこと）の支援や多様な正社員制度の整備が望まれる。

キーワード：非正規雇用、留保賃金、失業

JEL classification： J24、J63、J64

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

*本研究は、独立行政法人経済産業研究所における労働市場制度改革研究会（座長：鶴光太郎プログラムディレクター）のプロジェクトの一環として行われた。本稿の一部は、2012年日本経済学会春季大会にて「非正規労働者の長期失業と留保賃金」として報告され、小原美紀先生（大阪大学）から詳細なコメントを賜った。なお、久米は文部科学省科学研究費補助金（若手研究(B)課題番号 24730227)を受けている。ここに謝意を表します。本稿における誤りは全て著者に帰するものである。

1. はじめに

「非正規雇用」は、パート・アルバイト、契約社員、派遣労働者等の呼称をもち、有期契約（雇用期間に定めがある）、短時間労働、間接雇用（雇用関係と指揮命令関係が異なる）で特徴づけられる雇用形態である。日本においては、男性雇用者の約 2 割、女性雇用者の約 5 割を占めるようになった。その一方で、正規雇用者との待遇格差や不本意非正規就業者（全体の 22.5%、約 395 万人厚生労働省推計）の拡大など、非正規雇用をめぐる問題点が明らかになっている。

こうした中、厚生労働省（2012）「望ましい働き方ビジョン」では、非正規雇用で継続して働く労働者に対する均等・均衡待遇の確保を促進して、無業・失業状態から雇用につながる、正規雇用へつなげるステップとしての非正規雇用の活用や、不本意非正規就業に対しては業務や勤務等が限定的な「多様な正社員」も視野に入れた正規雇用への転換の促進を提唱している。この方向性を受けて、2012 年 8 月公布の改正労働契約法では、①無期労働契約への転換、②雇止め法理の法定化、③不合理な労働条件の禁止、が規定されている。

非正規雇用の正社員への転換について¹、総務省「就業構造基本調査」を確認すると（図 1）、前職が非正規で過去 5 年以内に転職した人のうち、正社員に転換した人は約 25%、男性では約 40%、女性では約 20%である。男性はアルバイト、女性はパートから正社員への転換が多く、転換確率では契約社員や派遣社員が高い。一方、正社員から非正規雇用への転換（図 2）は約 40%であるが、女性の転換確率は 53%と高く、その半数はパートへの転換である。このように、非正規雇用から正社員への転換は、正社員から非正規雇用への転換に比べて相対的に困難であり、特に女性において顕著にみられる²。

加えて、派遣労働者の雇い止め問題にみられたように、有期雇用の多い非正規雇用は失業リスクが高いという特徴がある。雇用形態別の失業化率（図 3）をみると、非正規雇用は正社員に比べて失業化率が 1~2%ポイントほど高く、非正規雇用の中では派遣労働者の失業化率が高い（図 4）。さらに、失業に陥った人の離職期間と次に得た職の関係をみると（表 1）、全体では、失業者から正社員への転換は 43.8%、失業者からパート・アルバイトは 51.7%であるが、離職期間が長くなるほど、正社員への転換が困難になってくる。非正規雇用は失業リスクが比較的高く、失業が長期化すれば正社員への転換が困難になることに鑑みると、非正規雇用を正社員のステップと位置づけるためには、その一方の極である非正規雇用から失業への転換を可能な限り防止する策も併せて講じることが望ましい。

後述するように、非正規雇用の正社員化に関しては、数多くの研究蓄積がある（例えば、勇上（2008）、永瀬・水落（2009）、永瀬他（2011））。本稿では、これらの先行研究を踏まえ

¹正社員化した労働者に関して、小杉(2010)によれば「労働力調査」の 15~34 歳で過去 1 年に非正規の職を離職した者のうち正社員になった比率は、1992 年の 27%から 2003 年の 17%に低下、その後 2005 年の 19%に上昇している。「就業構造基本調査」では 15~44 歳層で 2002 年の 14%から 2007 年 16%に上昇している。JILPT(2012)の調査では、正規化した労働者のうち、内部登用 2 割、企業間移動 8 割程度である。

² 慶應パネルデータ 2004~2008 年を分析した四方(2010)では、非正規雇用の 1 年後の正社員への転換割合は、男性 23.7%、女性 4.3%である。

ながら、独自に実施したアンケート調査から得られたデータの利点を活かして、先行研究の事実を再検証するとともに、以下の新しい視点を提示する。第一に、非正規雇用の雇用形態の詳細な情報、具体的には、日雇い派遣や製造業派遣、短期アルバイト等の雇用形態の違いが正社員化に与える影響を把握する。第二に、非正規雇用から正社員への転換だけでなく、失業への転換についても比較可能な範囲内で同時に分析する。前述の通り、非正規雇用は失業リスクが高く、一般的に失業の長期化は正社員への転換を困難にする。非正規雇用の中には、正社員ではなく失業との類似性が高いグループがあるとの指摘もある(山本(2011))。したがって、非正規雇用から失業状態への雇用転換を分析して、失業リスクの軽減や失業を経ずに次の職を見つける方策を検討したい。第三に、先行研究ではほとんど議論されてこなかった(人びとが働いてもよいと考える賃金である)留保賃金を取り上げて、標準的なジョブサーチ理論が示唆する留保賃金の大きさが正社員への転換や失業に与える影響の有無を確認する。

本稿の構成は以下の通りである。第2節では、分析に用いるデータを紹介する。さらに、雇用形態の転換、非正規雇用から正社員や失業に転じた労働者の特徴を述べる。第3節で、個人属性をコントロールした回帰分析を行い、正社員化や失業化の決定要因を明らかにする。第4節で、分析結果から得られる示唆を議論して、最終節で本稿の結論と今後の課題を述べる。また、補論において、留保賃金に関する詳細な分析を行う。

2. データと考察

(1) データ

本稿では、2009年1月から6か月毎に計5回にわたって(独)経済産業研究所が実施した『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査』(以下、RIETI派遣アンケート)のデータを用いる。このデータの特徴は、インターネット調査会社の登録モニターの中から派遣労働者を中心とした非正規雇用者および失業者を対象として、Webアンケート調査によって、雇用形態の違いや個人の選好等の情報を詳しく収集している点にある。アンケート票の質問項目については、経済産業研究所ホームページを参照されたい³。

インターネット調査会社(株式会社インテージ)が保有する全国約120万人の登録モニターから、年齢18歳以上の男女で、安定した職に就いていない人を無作為に抽出して、Webアンケート形式の個人調査を実施した⁴。登録モニターは、総務省の人口推計に比べて、男性の30,40歳代、女性の20,30歳代がやや多いという特性があるが、今回の調査では、日雇い派遣労働等の特殊なカテゴリからの有効回答を相当数確保することから、被験者へのアクセスの容易さとそのスクリーニング調査費用の両面において優れているインターネット調査を用いている。

³ 調査票の詳細は http://www.rieti.go.jp/jp/projects/research_activity/temporary-worker/01.html を参照。

⁴ 具体的には、次の条件を全て満たす人：「学生ではない」「主婦または主夫ではない」「正社員ではない」「退職・引退していない」を対象とした。

2009年1月に第1回調査を実施した。有効完了数は2157人、回収率は71.9%（有効回答数/依頼数）であった。この調査のサンプルに対して、6か月毎（2009年7月、2010年1月、7月、2011年1月）に約1000人のサンプル回収を目標とする追跡調査を計4回（第1回を含めると計5回）行った。このうち本稿で利用可能なサンプルは、第1回調査1829人、第2回調査1352人、第3回調査989人、第4回調査1026人、第5回調査912の延べ6098人である。表2に、個人属性、その他の変数の基本統計量は、表1の通りである。男性が約3割、平均年齢は39.7歳、平均教育年数は13.7年である。有配偶者率は43.2%、子どもがいる人は32.9%である。

(2) 雇用形態の転換

RIETI 派遣アンケートは、「安定した職についていない人々」を対象としており、①日雇い派遣労働者、②製造業派遣、③その他派遣、④雇用契約期間1か月未満直接雇用（パート・アルバイト）、⑤雇用契約期間1か月以上直接雇用（パート・アルバイト）、⑥雇用契約期間の定めのない直接雇用（パート・アルバイト）、⑦契約社員、⑧失業、⑨自由業・フリーランス・内職・個人請負の9つのグループからなる⁵。第1回調査の被験者が他の雇用形態にどの程度転じたかを把握できるが、第2回調査以降、サンプルサイズを1000人程度に縮小している点や第1回調査の被験者以外からの新規流入がない点に注意が必要である。

表3に調査時期別・雇用形態別のサンプルサイズとその比率を示す。第1回調査は割り当て抽出しているため、日雇い派遣労働者の割合が高いが、第2回調査以降は、1か月以上のアルバイト・パートと契約社員が微増である以外、他の非正規雇用はやや減少しており、正社員等の他の雇用形態が一定数を占めるようになっている。また、雇用形態別にみた留保賃金、希望労働時間の水準の違いが顕著である。派遣労働者、契約社員の留保賃金は1045～1230円/時間、パート・アルバイト868～899円を約2割以上高い。また、希望労働時間についても、契約社員・製造業派遣社員は38～39時間/週、パート・アルバイト30～32時間/週である。（留保）賃金だけでなく、労働時間等の労働条件によって、求職活動が違っていることが推測される。

第1回から第5回の調査において、1期前から次期にかけてみられた雇用形態の変化をプールしたものが表4である。2期間での定着率では、契約社員が最も高く73.5%、次の

⁵ 詳細は次の通りである。日雇い派遣労働者：就業状態が「派遣労働者（1日ごとの有期雇用が中心）」であり、かつ、派遣形態を「派遣会社に登録をしており、派遣の度に派遣期間だけの労働契約を結んでいる」または「分からない」と回答した人。製造業派遣：就業状態が「派遣労働者（1か月以上の有期雇用が中心）」であり、かつ、「製品の製造や加工業務」を行っていた人。その他派遣：就業状態が「派遣労働者（1か月以上の有期雇用が中心）」であり、かつ、派遣形態を「派遣会社に登録をしており、派遣の度に派遣期間だけの労働契約を結んでいる」または「分からない」と回答した労働者。雇用契約期間1か月未満直接雇用（パート・アルバイト）：就業形態について「派遣以外のアルバイト・パート（1日ごとの有期雇用が中心）」または「派遣以外のアルバイト・パート（2日以上～1か月未満の有期雇用が中心）」と回答した人。雇用契約期間1か月以上直接雇用（パート・アルバイト）：就業形態について「派遣以外のアルバイト・パート（1か月以上の有期雇用が中心）」と回答した人。雇用契約期間の定めのない直接雇用（パート・アルバイト）：就業形態について「派遣以外のアルバイト・パート（雇用期間の定めなし）」と回答した人。失業：就業形態について「無業（仕事を探している）」と回答した人。自由業：就業形態について「自由業・フリーランス・内職・個人請負」と回答した人。

で、その他派遣 66.2%、期間の定めのないアルバイト・パート 65.4%、1か月以上のアルバイト・パート 64.4%である⁶。逆に、定着率が低いのは、1か月未満のアルバイト・パートで 18.6%、日雇い派遣 40.2%である。正社員に転じる割合が高い雇用形態は、製造業派遣 7.7%、契約社員 5.9%である。他方、失業に陥る割合が高い雇用形態も製造業派遣 12.7%であり、これに雇用契約期間の短い1か月未満のアルバイト・パート 6.9%、日雇い派遣 5.7%が続く。

(3) 正社員に転じた人の特徴

「RIETI 派遣アンケート」の非正規雇用から正社員に転じた人は 59 人いた。このグループと、非正規雇用を継続して正社員の仕事を希望しないグループ 595 人、非正規雇用だが正社員の仕事を希望するグループ 698 人について、個人属性、勤め先の業種・企業規模、過去の職業経験、求職活動の状況・希望、現在の職に就いた方法、正社員になるために行っている（いた）こと（正社員の場合は1期前）を整理した（表 5）。

このうち特徴的な数値をグラフにすると（図 6）、正社員に転じている人は、男性、年齢が若い人が多い。建設業や製造業に多いが、小売業・卸売業で少ない。企業規模は、中堅・中小企業であり、前期における求職活動時間が長い。正社員に転じるためには、中堅・中小企業への転出をにらみながら、積極的に求職活動することが求められる。現在の職に就いた方法では（図 7）、正社員に転じている人は、「自らの求職活動を通じて」、「職場の上司に推薦されて」、「民間の職業紹介会社を通じて」、「公共職業安定所（ハローワーク）を通じて」の割合が高い。他のグループと比較して、正社員になった人の職探しの自助努力が大きい。正社員になるためにしている（いた）ことでは（図 8）、「縁故（親族、知人、友人等）」において、正社員を希望する人と正社員になった人で差があり、人的ネットワークは転職の有力な方法である（Krueger and Mueller 2011, Holzer 1988, Granovetter 1974）。また、正社員は「資格取得のために勉強している」割合が高く、正社員の仕事を希望しながらも非正規雇用に留まる人は、「特に何もしていない」割合がやや高い。

(4) 失業に陥った人の特徴

非正規雇用から失業に陥った人を失業期間別にみてみよう。第 1 回調査で非正規雇用にあった人が継続調査の時点で少なくとも 1 回失業した人を 1 期失業、継続調査全 4 回すべてで失業していた人を 4 期失業と名付けるとき、失業期間別に個人属性を整理すると、表 6 および図 9 の通りとなる。1 期失業 450 人、2 期連続失業 395 人、3 期連続失業 206 人、4 期連続失業 94 人である（いずれも延べ人数）。

失業期間が長い人ほど、年齢が高く、正社員の仕事を希望している割合が高く、正社員

⁶ 本稿で非正規から正社員に転じた者が、次期も正社員である比率は 88.2%であり、定着率が極めて高いが、JILPT（2012）の調査によると、いったんは非正規雇用から正社員に移行したことのある人のうち、現在も正社員にとどまる者は 7 割強に過ぎず、非正規雇用が 2 割、自営や家業従事者が 1 割であり、非正規雇用から正社員になったとしても、その後再び非正規雇用に移る人は少なくないことを示している。

で働いた経験年数が長い。また、留保賃金は低く、雇用保険に加入している割合も低い。求職時間は、失業が長期化すると減少する。とりわけ、留保賃金と失業期間の負の関係は、ジョブサーチ理論に反する結果である。失業（とりわけ長期失業）は、ジョブサーチ理論のいう留保賃金の高さから生じるというよりは、正社員の仕事へのこだわり起因するといえる。つまり、留保賃金を切り下げる用意はあるが、その代わりに、その他の処遇（例えば雇用保障の強い正社員として）を望んでいると解釈できる⁷。

3. 正社員、失業の決定要因

前節では、正社員に転じた人や失業に陥った人の特徴について概観した。こうした雇用形態の転換に対して特定の要因が作用しているか否かを識別するためには、他の要因をコントロールする必要がある。そこで、本節では、正社員、失業の決定要因に関する回帰分析を行う。正社員のときに1、それ以外ときに0の値をとる変数*Regular*、失業のときに1、それ以外ときに0の値を取る変数*Unemployed*をそれぞれ被説明変数として、以下の式をプロビット法で推計する。

$$Regular = \beta_1 X_{it} + \beta_2 Z_{it} + \beta_3 Region_r + \beta_4 Wave_t + u \quad (1)$$

$$Unemployed = \delta_1 X_{it} + \delta_2 Z_{it} + \delta_3 Region_r + \delta_4 Wave_t + e \quad (2)$$

添え字*i*は個人、*t*は調査期*t* = 1...5、*r*は地域ブロック*r* = 1...7を表す。*Region*は地域ブロックダミー変数、*Wave_t*は調査時期ダミー変数である。*X_{it}*は個人属性を表す変数ベクトルであり、男性ダミー変数、年齢、年齢2乗、既婚ダミー変数、子どもありダミー変数、高校卒以下ダミー変数を含む。*Z_{it}*は雇用形態に影響を及ぼす変数である。

(1) 前職の雇用形態⁸

先行研究によれば、正社員に転換した非正社員の特徴として、男性、年齢が若い⁹、事務以外の仕事に従事している点が挙げられる。(高橋(2012)、玄田(2008)、小杉・原編著(2011))

⁷ 「RIETI 派遣アンケート」の回答で得られた、転勤・異動に対する賃金プレミアムと留保賃金との偏相関係数は-0.0714で5%基準で有意であった。つまり、転勤・異動に対して賃金プレミアムを要求する人の留保賃金は低い。これは、パート・アルバイト労働者の選好の表れであるといえる。つまり、現在のパート・アルバイトであれば、留保賃金（と受諾賃金）は低くてもよいが、転勤・異動を命じられるならば、高い賃金補償を求めるといふ態度である。

⁸ 本稿では、正社員への移行前後で、勤め先が変わったか否かを質問していないため、企業間異動したか、内部登用であるかを識別できない。非正規雇用を内部労働市場として捉えた玄田(2008)は、2002年の「就業構造基本調査」を用いて、前職が非正規であった者が過去1年間に正規社員に移行したか否かを規定する要因を分析し、非正規雇用者として2年～5年程度の期間、同一企業で継続就業することが、正規社員への移行にプラスの効果をもたらすことを明らかにしている。

⁹ 上西(2002)は、正社員への移行者にはフリーター通算期間が1年未満程度である者が多く、移行していない者には2年を超えた者が多いことを明らかにして、企業側の強い年齢選好があると指摘している。

¹⁰。雇用形態では、正社員への転換は、契約社員や嘱託に多く、アルバイト、パートからは少ない。高山・白石（2012）は、キャリアアップ（正規化）につながる BS-A 確率（35 歳までに 1 年でも正規となった経歴がある人）は、初職の雇用期限に定めがない、あるいは勤続 2 年以上の勤務経験が 1 回以上ある、さらに 35 歳までの勤務年数が長い場合、それぞれ高かった。これらを踏まえて、本稿では、個人属性に加えて、卒業直後に正社員の仕事に就いたか否か、あるいは、正社員の経験があるか否か、さらに、前職の雇用形態ダミー変数を説明変数として、(1) (2) 式を推計した。

第 1 回調査時点で非正規雇用だった人（失業、自由業を除く）を分析対象とする推計結果は表 7 の通りである。正社員への転換に関して、男性、子どもを持つほど、正社員になっている。卒業直後に正社員である人は正社員である確率が有意に高いが、正社員の経験は有意ではない。いずれの指標も過去、正社員であったことを示していることには変わらないわけであるが、この「卒業直後に正社員」のダミー変数のみ正社員化に有意にプラスに影響していることは、個人の潜在的な能力・生産性を示す指標としてより重要であることを示唆しているといえる。したがって、今後の推計式においても欠くべからざる変数として含めることとする。前職の雇用形態においては、典型的な非正規雇用である 1 か月以上のアルバイト・パートを基準としたところ、前期に契約社員、あるいは、前期に失業であった人は、正社員に転じている確率が有意に高かった。契約社員からの転換が多いことは先行研究と整合的である（JILPT（2012））。また、失業から正社員への転換確率が有意に高い点は、前節でみたように、失業者の一部は正社員への転換にこだわりをもっていることを示唆している。

一方、非正規雇用から失業への転換に関して、男性、単身者ほど、失業に陥りやすく、前期失業の人は失業が続く確率が高い。いったん正社員になった人は失業化しにくい。前期その他（仕事を探していない無業者）の状態から失業（つまり求職期間）を経ずに仕事を見つけることは難しいことを示唆している。

(2) 前職の賃金・労働時間

労働需要側である企業の採用方針を調査した JILPT（2009,2010）によると、移行の直前職での労働時間が正社員並であることが、非正規から正社員への移行の要因であるとされる。本稿でも同様の分析を行った。その結果（表 8）、前職の月収が多く、前職の月当たりの労働時間が長いほど、正社員である確率が有意に高かった。他方、これらは失業である確率には影響しなかった。

(3) 前職の職種、企業規模・業種

¹⁰ 女性は男性に比べて正社員への転換の可能性が低い、高橋(2012)によれば、職種限定正社員を活用している事業所では、女性、35 歳以上、非大卒、事務の仕事の非正社員の正社員転換可能性が、相対的に高くなる。

職種や業種により正社員への移行確率は異なる¹¹。また、職種や業種が同一であるほうが正社員への移行確率が高い(特に専門技術職、生産工程工、医療・福祉業、製造業、JILPT (2011))。そこで、前職の職種や業種を説明変数に加えた。失業を基準として、表9の通り、前職の職種が、オフィスワーク系、営業・販売・サービス系、クリエイティブ系、IT系、技術系、医療・介護系であるとき、正社員への転換の確率が有意に高い¹²。職種の継続性について、二期間続けて同一の職種に就いていたことを表すダミー変数を回帰させると、オフィスワーク系、技術系、医療・介護系、技術系では正で有意であるが、営業・販売・サービス系は負であった。

業種と企業規模の影響を表10に示す。正社員の確率は、玄田(2008)四方(2011)と同様に、企業規模が小さいほど高くなり、前職よりも企業規模を小さくした人ほど高い。建設業、金融業、不動産産業は正社員に転じる確率が高く、逆に小売・卸売業、運輸・通信業で低い。業種による失業に陥る確率の違いは確認されなかった。

(4) 婚姻状態、世帯構成の変化

JILPT(2010)によると、男性は結婚の前後に移行が起こる比率が高い。正社員に移行して現時点でも正社員である「移行型」の男性は、移行の前後1年程度の間結婚した者が既婚者の3分の1を占める。本稿では、婚姻状態に加えて、世帯構成が正社員化や失業化に与える影響を分析した。その結果は、表11の通りである。正社員への転換において、年齢が正、年齢2乗が負で有意である。つまり、正社員の属性として年齢は逆U字型であり、

¹¹ 玄田(2008)は、『就業構造基本調査』(2002年)の80%ランダム・リサンプリングデータを特別集計して、非正規雇用離職者の移行状況を整理している。非正規雇用離職者の正社員への移行について、産業別では、構成比でみて、卸売・小売業25.3%、製造業18.3%、飲食・宿泊業12.8%の順で大きい。移行率の高さでは、医療・福祉15.5%、教育・学習支援・複合サービス13.8%、公務・公益業12.5%、建設業12.4%となっている。職業別では、技能工・作業・労務従事者28.7%、事務従事者22.3%、サービス職業従事者18.7%、販売従事者14.0%の構成比であり、移行率では、保安職従事者40.7%、運輸・通信従事者37.7%、専門的・技術的職業従事者35.6%、管理的職業従事者、事務従事者28.6%の順で高い。

¹² 職種の内容は次の通りである。オフィスワーク系：一般事務、経理・財務・会計処理、受付、広報・宣伝・IR、貿易・国際事務(取引文書の作成)、貿易・国際事務(その他)、金融(銀行)事務、金融(生保・損保)事務、通訳・翻訳・速記、ファイリング、データ入力、営業事務、秘書、総務・人事・法務、企画・マーケティング、英文事務、金融(証券)事務、金融(その他)事務、OAオペレーター(メールによる対応等)、事務的軽作業、その他事務系。営業・販売・サービス系：営業・企画営業・ラウンダー、販売(アパレル系)、販売(飲食店)、販売(その他)、ビル受付・案内等、デモンストレーター(携帯のPRと販売等)、アナウンサー・MC、添乗・旅行者送迎、スーパーバイザー(管理業務等)、営業アシスタント、窓口・ショールーム・カウンター受付、テレマーケティング、テレフォンオペレーター、その他営業・販売・サービス系。クリエイティブ系：WEBデザイナー、WEB制作・編集、デザイナー(住宅、インテリア)、デザイナー(商品、広告)、インテリアコーディネーター、DTPオペレーター、事業の実施体制等の企画・立案、書籍等の制作編集、放送番組等制作のための映像・音声機器の操作、放送番組等の制作における演出、放送番組等の大道具・小道具の制作・設置等、WEBディレクター、編集・校正・制作、その他クリエイティブ系。IT系：ビジネスアプリケーション系SE、制御系SE、データベース系SE、社内SE、プログラマー、ネットワークエンジニア、テスト・評価、運用管理・保守、ユーザーサポート・ヘルプデスク、セールスエンジニアの営業、OAインストラクター・講師・教師、その他IT系。技術系：CADオペレーター、CAD・設計、機械などの設計・製図、高度の機械の性能・動作方法の紹介・説明、建築設備の運転・点検・整備、事務用機器の操作、研究開発、その他技術系。医療・介護系：医療事務、治療関連、介護関連、看護師・准看護師、医療系研究開発関連、その他医療・介護関連。製造・運搬・調査・その他：製造業務、建設、倉庫・搬送、警備・守衛、建築物の清掃、引越、ドライバー、実地調査、市場調査、軽作業、その他。

経験とともに正社員化する確率は大きくなるがその効果は段々小さくなる、ある程度、年齢の若い方が正社員になるには有利ということがわかる。既婚者、子どものいる人は正社員である確率が高い。既婚女性は正社員の確率が低く、これは既婚女性のアルバイト・パート労働への好みを表している。失業に対しては、配偶者のいない人や子どものいない人ほど、失業に陥りやすい。既婚女性、単身男性は、失業になる確率が有意に低い。後者は、生活資金を稼ぐために、なんらかの職を得ようとして、失業を免れているのだろう。調査時点間で、結婚した、子どもが生まれた、というライフイベントは、正社員化、失業化のいずれに対しても有意な影響をもたらさなかった。

(5) 求職経路・求職方法

職探しにおけるマッチングを高めるためには、適切な求職経路と求職方法を見出すことが極めて重要である。JILPT(2012)によると、フリーターから正社員への移行経路は、親・保護者・親戚・知人の紹介 24.7%、パートや契約社員からの登用 15.3%、ハローワークなどの公的機関の紹介 10.8%、公募 4.9%である。また、教育訓練を受けることについては、前職での Off-JT の経験があることはプラス (小杉 2010)、OJT の数多く受けること、Off-JT の受講日数が多いこと (原 2011a)、自己啓発を行っていること (JILPT 2009) が正社員転換確率を高めるという研究がある一方で、高山・白石 (2012) は、公的機関内における職業訓練の経験があった場合、35 歳までに正規職に就いた確率が低かったとしている。

本稿でも同様に、求職経路と求職方法が正社員への転換に与える影響を分析した。求職経路 (表 12) では、現在の職に就いた方法を質問している。「自らの求職活動を通じて」、「紹介予定派遣を通じて」、「直接雇用申込み義務を通じて」¹³「職場の上司に推薦されて」、「家族や知人の紹介を通じて」が有意に正であった。一方、民間の人材派遣会社が負であることは、正社員の職を求める人は、人材派遣会社を介して派遣労働者として働くことを正社員へのステップとみなしていない可能性がある¹⁴。

求職方法 (表 13) では、正社員になるために行っていることは何かを尋ねている。正社員になる直前の調査時の回答を回帰させると、「企業のホームページ (パソコン、携帯電話等) を見たり、登録したりしている」、「求人情報専門誌、新聞、チラシ等をチェックしている」、「その他」がそれぞれ正に有意であった。「その他」の自由記述欄には 31 の記入があり、主な記入内容は、「インターネット」(11 人)、「派遣登録、職業斡旋サイト、転職支援サイト、ヘッドハンティング会社に登録」(7 人)、「インターネットでハローワーク」(6 人)であった。ハローワークや民間の職業紹介機関に「通っている」のではなく、それら

¹³ 「紹介予定派遣を通じて」、「直接雇用申込み義務を通じて」が有意になっている理由としてサンプルに派遣労働者が比較的多いことも影響していると考えられる。

¹⁴ 本稿と同様に「RIETI 派遣アンケート」を用いて、派遣労働が正社員へのステップとなっているかを分析した奥平他 (2011)、Okudaira et al. (2011)は、派遣労働で働くことによって、失業状態にいる場合よりもその後の賃金率が有意に高くなる一方、パート・アルバイトとして働くことと比べてその後の正社員就業率が低くなる可能性を否定できないとしている。

のインターネットを活用して、正社員に転じた人が統計的に有意に存在する¹⁵。非正規雇用から正社員への転換は、働きながら職探しをするというオン・ザ・ジョブ・サーチ（仕事を続けながらの職探し）であるため、職探しのために仕事を休むことができず、ハローワーク等へ通うことのコストが高くなる。その点、インターネットでの求職活動はサーチコスト節約的である。非正規雇用を正社員へのステップと位置づけるならば、こうしたインターネット利用も含めより効率的で有効なオン・ザ・ジョブ・サーチ（仕事を続けながらの職探し）の形を追求する必要がある。なお、前職での Off-JT（職場を離れての教育訓練）や自己啓発に関連して、本稿では、正社員になるためにやっていることとして職業訓練や資格取得のための勉強があったが、これらは正社員になる確率を有意に高めてはいなかった。

(6) 留保賃金

就業と失業の選択に関して、標準的なサーチ理論によれば、留保賃金が高いほど、失業期間が長くなることが予測され、留保賃金も重要なファクターである。¹⁶ Jones(1988), Brown and Taylor (2009)等の先行研究を参考にして、留保賃金 $RWage$ の決定要因と、留保賃金が雇用形態 $Status$ （正社員 $Regular$ か失業 $Unemployed$ ）に与える影響について、以下の2式を操作変数法で推計する。

$$RWage = \beta_1 X + \beta_2 S + \beta_3 Y + \beta_4 I + \beta_5 P + \beta_6 Region + \beta_7 Wave + u \quad (3)$$

¹⁵ ただし、「RIETI 派遣アンケート」は Web 調査であることから、その回答者がインターネット環境に親しんでおり、一般的以上に、インターネットを経由して職探しするというバイアスが生じているおそれがある。

¹⁶ ジョブサーチ理論は、失業給付等の外生的なパラメータが留保賃金の変化をさせて、留保賃金が失業期間に影響すると考える。失業で居続ける確率に影響する要因をコントロールしても、失業期間と留保賃金とは正の相関があると主張する。しかし、これまでの実証分析を見る限り必ずしも明確な結果は出ていない。Jones(1988)はイギリスのデータを使ってこの仮説を検証した。検証にあたっては、留保賃金と失業期間が内生的に決定されるため、職探しのコストである留保賃金に影響して、失業期間に影響しないような操作変数を見つける必要がある。Jones (1988)は失業給付を操作変数として、失業期間と留保賃金との正の相関を確認している。同様に、Prasad (2000)は、ドイツの German Socio-Economic Panel を用いて、留保賃金と失業期間の関係を分析した。操作変数として、婚姻状態、子どもの有無、失業給付の受給を用いている。一方、Heath and Swann(1999)は、オーストラリアの求職者の失業期間に与える要因を分析して、失業者の5分の1は法定最低賃金よりも低い賃金で働いてよいと考えており、求職者の留保賃金は、失業期間にほとんど影響を与えないことを示した。Holzer(1985)は、黒人の若年者では、失業期間が延びるにつれて、留保賃金も減少することを示している。南アフリカの調査では、失業期間が半年未満の留保賃金の平均は R1158 であるが、48-96 か月では R922 と減少している (Khayelitsha/Mitchell's Plain Survey)。Addison, Centeno and Portugal(2009)は、留保賃金と失業期間について13カ国の(13カ国の個票パネルデータ (European Community Household Panel 1994-99) を用いて分析した結果、失業給付が高く、ジョブオファーの到着率が高いほど、留保賃金が高くなることを示した。また、多くの国で、失業期間と留保賃金に有意な関係を見いだせなかった。ただし、スペイン、ポルトガル、オーストリアでは、失業期間の長さが留保賃金に有意に負に影響していた。最近では、Krueger and Mueller(2011) が、2009年秋から2010年冬にかけて6025人の失業者にインタビューしている。主な発見は、職探しに費やす時間は失業期間とともに減少する、留保賃金は失業期間に対して安定的に推移する、フルタイムの仕事を求める人は、留保賃金を下回るオファー賃金のパートタイムの仕事を受諾する、職探しに費やす時間や留保賃金は、失業給付からの早期脱却を予測する手助けとなる等である。このように、留保賃金と失業期間の正の関係は、Jones (1988)、Prasad (2000)で示されたが、後年の国際比較 Addison, Centeno and Portugal(2009)や不況期の研究 (Krueger and Mueller(2011)) では、留保賃金と失業期間の関係ははっきりしていない。

$$Status = \delta_1 RWage + \delta_2 X + \delta_3 S + \delta_4 Region + \delta_5 Wave + \epsilon \quad (4)$$

X は個人属性の変数ベクトルであり、男性ダミー変数、年齢（歳）とその2乗、高校卒以下ダミー変数、既婚ダミー変数、子どもありダミー変数、 S は求職活動に関する変数で、週当たりの求職時間とその2乗、 Y は資産・所得の変数であり、等価世帯所得（万円）、等価世帯資産（万円）、 I は制度に関連する変数ベクトルであり、雇用保険加入ダミー変数、地域最低賃金、地域失業率、有効求人倍率、 P は個人の選好・経験・価値規範等の変数ベクトルであり、双曲割引、危険回避度、先延ばし態度、卒業直後正社員ダミー変数、中学三年時の成績、価値規範（選択・努力に対する考え方）、 $Region$ は地域ブロックダミー変数、 $Wave$ は調査回ダミー変数である¹⁷。

本節では、(4)式の推計結果に注目する（(3)式の推計結果ならびに留保賃金に関する詳細な議論は補論を参照されたい）。推計結果は表14の通りである。留保賃金は、正社員に対して有意に正であった。正社員の限界生産性が（非正規雇用よりも）高いとすれば、そのように生産性の高い労働者の留保賃金はその期待賃金の表れであると解釈できる。他方、留保賃金は、失業に対して負である。これは、留保賃金が高いために失業に陥るというサーチ理論の想定に反する。留保賃金が低い人は限界生産性が低いために、留保賃金を引き下げても職が得られず、逆に、先にみたように、留保賃金が高い人は限界生産性が高く正社員の職に転じることができるのかもしれない。

4. ディスカッション

本節では、前節までの分析結果から示唆される政策対応を議論する。まず、非正規雇用から正社員への転換に関して、男性、子どもを持つほど、正社員化の割合が高い一方、既婚女性は正社員への転換率が低く、アルバイト・パート労働を選んでいる。既婚女性は家事や育児のために自ら進んでパートなどの雇用形態を選択し、すべて希望しているわけではないが、一方で、かつては正社員で働いていたが、家庭の理由で離職し、その後、正社員を希望しているが非正規雇用に残っている例も少なくないと考えられる。再雇用制度も含め女性のキャリアが継続できるような企業での支援策の充実が求められる。正社員の属性として、年齢は逆U字型であり（正社員の経験ではなく）卒業直後に正社員である人は正社員になる確率が有意に高い。このことは、企業の年齢選好とともに、就業以前に持っていた潜在能力や新入社員が習得するような社会人としての基本動作や初歩的な職業能力が評価されていると推測できる。さらには、前職の月当たりの労働時間が長いほど、正社員である確率が有意に高かった。したがって、非正規雇用から正社員に転換するために

¹⁷ 説明変数の選択について、例えば、Brown and Taylor (2009)は、失業期間式の説明変数と留保賃金式の説明変数の両方に含まれる変数として、性別、人種、婚姻状態、教育水準、地域失業率、年齢の2乗、失業しているかどうか、職探しの強度を用いている。留保賃金の決定式を特定する変数として、対数失業給付、社会保障所得、前回の仕事の支払額、働いている配偶者の有無、16歳以下の子どもの数、16-19歳の子どもの数を用いている。いずれの式も、地域、年、インタビュー月のダミー変数でコントロールしている。

は、若年者のうちに積極的に正社員の職を求める等、**時の利益を逃さずに求職活動**することが有効である。一方、初職の履歴効果が大きすぎることは、統計的差別につながるし、新卒市場を過大に重視する等の歪みを労働市場にもたらす。正社員へのステップとして非正規雇用を位置づけるならば、**非正規雇用の中でエントリーレベルの正社員並みの能力を身に付けていく**ことが望まれる。非正規雇用の正社員化に有効な Off-JT に加えて(原(2011))、非正規雇用の職場における能力開発の機会拡大を支援する制度が必要である。

業種では、建設業、金融業、不動産産業で正社員に転じる確率が高く、逆に小売・卸売業、運輸・通信業で低かった(ただし、転換数と転換確率を分けて把握して議論すべきである)。職種では、オフィスワーク系、クリエイティブ系、技術系、医療・介護系の正社員化が有意に正であり、営業・販売・サービス系は負であった。サンプルサイズが小さく、業種と職種の交差項を含めた分析が困難であるため、推測となるが、建設機械の操作、金融や不動産取引業務、医療・介護サービス等、**業種・職種に直結する高度なスキルや専門知識の習得**が正社員化を推し進めると思われる。

正社員に転換した非正規労働者の求職経路をみると、**自助努力**(自らの求職活動を通じて)が重要であることはいうまでもない。紹介予定派遣や直接雇用申込み義務といった正社員化のための制度的な支援も有効であった。また、職場の上司の推薦や家族や知人の紹介も有意に正であった。このように、**周囲との人的ネットワーク**が次の職業機会の創出につながっている。求職方法では、企業のホームページや求人情報雑誌をチェックしている人が有意に正社員化しており、正社員の仕事を得心するためには**情報収集**が重要である。また、ハローワークや民間の職業紹介機関に通うことよりも、それらのインターネットを活用して正社員化する人が統計的に有意に存在していた。もちろん、サンプル対象がインターネットの利用に通じているという点は考慮する必要があり、また、ハローワークは失業者に対して雇用給付と雇用機会を同時に提供する重要な役割を果たしているものの、有業者の転職活動において、ハローワークに通うことの機会費用が高いことを表している。非正規雇用から正社員への転換においては、労使ともにサーチコストを節約できるような枠組みが必要であり、職場の上司の推薦や家族や知人の紹介は、求人の内容や求職者の人物を保証して、サーチコストの節約、マッチングの精度向上に資すると考えられる。例えば、仕事の応募書類に照会先を記載したり、推薦状を付したりすることも、正社員への転換を進める方策の一つと考えられる。

留保賃金は、正社員に対して有意に正であり、正社員化した人の留保賃金は有意に高かった。他方、失業者の留保賃金は有意に低く、留保賃金は、限界生産性や期待賃金の代理変数となっている。長引く不況による慢性的な労働需要不足、知識経済・情報技術の進展により、高度な能力が求められるようになったため、留保賃金を切り下げても失業せざるをえない状況があるならば、失業給付のような政策変数によって、内生的に決まる留保賃金に影響を与えて(例えば、給付条件の緩和・厳格化、給付の延長・打ち切り等)就労を

促すという雇用政策には、一定の限界があるかもしれない¹⁸。例えば、失業給付の水準はそれ以下の賃金では仕事を受けないという意味で留保賃金に影響を与える。失業給付水準の低下や打ち切りは留保賃金を低下させることにより失業の長期化を阻止し、就業へのインセンティブを与える仕組みであるが、元々、留保賃金の水準が低ければこうした政策は影響を与えにくくなる。したがって、こうした労働者の就業に向けて、雇用給付による支援等の他に、総需要の拡大による仕事の確保や職業訓練による能力開発・雇用可能性の向上等が望まれる。

一方、非正規雇用から失業に転じた人は、前職の雇用形態・業種・職種に特徴は見られないが、年齢が高く、配偶者や子どもがおらず、正社員の仕事を希望している割合が高い。とくに、正社員の仕事へのこだわりは、前職の雇用形態の中で失業が正社員への転換に対し有意で正の影響を及ぼしていることにも表れている。つまり、現状では、正社員へのこだわりが失業の長期化を招いている面がある一方（正社員の希望と失業の長期化は正の関係、図8）、失業という形で職探しして正社員の職を見つける確率を高めているともいえる。ただし、失業の長期化はスキルの陳腐化や求職意欲の喪失につながる。非正規雇用の失業リスクの軽減の観点からみても、非正規雇用から失業を経ることなく正社員に転換することが望ましい。そのためには、非正規雇用を正社員へのステップとして位置付けて、登用制度や能力開発機会の提供を充実させて、魅力のある就業機会として非正規雇用を整備すること、とりわけ、多様な働き方を許容するような正社員制度（勤務地域や職域が限定的な社員等）の充実を図るとともに、非正規雇用に従事しながら、効率的かつ有効に職探しができるようなオン・ザ・ジョブ・サーチ（仕事を続けながらの職探し）に関する求職支援を講じる必要もあろう。

5. 結論と課題

本稿では、非正規労働者を主な対象として独自に実施した Web アンケート調査の結果を用いて、非正規雇用から正社員あるいは失業に転じる場合の決定要因について実証的に分析した。非正規雇用の中での雇用形態の違い（日雇い派遣や製造業派遣、短期アルバイト等）に注目して、非正規雇用から正社員への転換と失業への転換を比較しながら、さらに留保賃金を明示的に取り扱う分析を行った。その主な結果は以下の通りである。

- (1) 前職の雇用形態：契約社員であった人は正社員になる確率が高い。卒業直後に正社員であった人は正社員になりやすい。前職の雇用形態は失業への転換に影響しない。
- (2) 前職の月収・労働時間：月収が多く、月当たりの労働時間が長いほど、正社員になる確率が高い。これらは失業になる確率には影響しない。

¹⁸ Levinsohn and Pugatch (2010) は、南アフリカの若年失業の構造推計に留保賃金を組み入れた。これにより、ジョブオファーがあるものの、オファーされる賃金が低過ぎて仕事を引き受けない形の失業を分析できるようになり、雇用者への賃金補助が、留保賃金を高めるが、オファー賃金を高めることによって、長期失業を減らすことをシミュレーションで示している。

- (3) 前職の職種で：オフィスワーク系、営業・販売・サービス系、クリエイティブ系、IT系、技術系、医療・介護系であるとき、正社員への転換の確率が有意に高い。企業規模・業種では、建設業、金融業、不動産産業、企業規模が小さいほど、正社員に転じる確率が高い。業種による失業に陥る確率の違いは確認されなかった。
- (4) 婚姻状態、世帯構成の変化：既婚者、子どものいる人は正社員化する確率が高い。既婚女性は正社員化の確率が低い。配偶者のいない人や子どものいない人ほど失業に陥りやすい一方、既婚女性、単身男性は、失業になる確率が有意に低い。結婚、出産というイベントは、正社員化、失業化のいずれに対しても有意に影響しなかった。
- (5) 求職経路・求職方法：自らの求職活動、紹介予定派遣、直接雇用申込み義務、職場の上司の推薦、家族や知人の紹介等が正社員になる確率を有意に高めていた。企業のホームページ（パソコン、携帯電話等）の閲覧・登録、求人情報専門誌、新聞、チラシ等のチェック、その他の方法（例えばインターネットによる求職活動等）が正で有意であった。
- (6) 留保賃金：留保賃金は、正社員に対して有意に正であり、留保賃金が高い人ほど正社員になりやすく、失業しにくい。これらは、留保賃金が高いほど失業が生じるというジョブサーチ理論の予想に反する結果である。

これらの結果には、いくつかの分析上の限界がある。第一に、本稿は非正規労働者のみからなるデータを用いて分析している点である。非正規雇用の細かい雇用形態の違いに着目できる反面、正社員との比較ができない。例えば、正社員の職の獲得は、非正規労働者だけでなく（転職を図ろうとしている）正社員や新卒労働者との争いでもある。非正規雇用の求職活動をより効果的に支援するためにも、正社員の求職行動（転職行動）との違いを明らかにする必要があるだろう。第二に、非正規労働を選択した人には、自発的な人と非自発的な人が存在しているが、現在の状況だけでなく、過去の職歴や働きぶりなどが雇用転換に与える影響を詳しくみる必要があるだろう。例えば、非正規の職に就いている人の労働強度（一生懸命働いているか）やキャリアプラン（現在の非正規の職はあくまでも仮の姿と考える）の違いがスキルの蓄積に異なる影響を与えて、正社員化の確率の違いをもたらす可能性もある。第三に、本稿では、(1) (2) 式をそれぞれ推計したが、(1) (2) の誤差項の相関を考慮した同時推計や正社員、パート・アルバイト、派遣、契約社員等を被説明変数とする条件付きロジット推計も考えられる。これらについては、今後の課題としたい。

補論. 留保賃金の分析

留保賃金の決定要因

留保賃金は、失業給付の純利得、ジョブオファー率等で決定される。まず、失業給付については、Jones (1988) をはじめ、多くの研究で、失業給付は留保賃金に正の影響を与える。手厚い失業給付は、留保賃金を高める。次に、ジョブオファー率は、無業期間や年齢とともに減少する、留保賃金は無業期間とともに減少する、失業からの脱出率は、無業期間と強い負の相関があり、その依存の程度は、留保賃金よりもジョブオファーの到着率に起因する (Addison, Centeno and Portugal(2004))。

留保賃金に影響する要因として、最低賃金、富・資産、年齢（雇用可能性・移動の容易さ）、履歴効果（前職の賃金等）、期待所得、選好（危険回避度、時間選好率）、社会規範、総需要がある¹⁹。以下、これらの先行研究について順に説明する。

留保賃金と最低賃金について、Falk, Fehr and Zehnder (2006) は、経済実験によって、最低賃金が留保賃金に有意で持続的な影響を与えることを示した。最低賃金の一時的な導入は、被験者の留保賃金を引き上げて、最低賃金を撤回した後も、その効果が持続する。

Lammers (2009) は、富（資産）、留保賃金、職探しの努力の相互関係を議論している。ジョブサーチ理論から、富が留保賃金に正、職探しの努力に負に影響することを示した。さらに、留保賃金は職探しの努力に負に影響し、ゆえに間接的に富は職探しの努力に負に影響する。オランダのデータを用いてこれを検証したところ、富は留保賃金に正に影響したが、職探しの努力には影響しなかった。留保賃金は職探しの努力に有意に負に影響したので、富は、留保賃金の上昇を通して、間接的に職探しの努力に影響すると推測している。

年齢、雇用可能性、移動の容易さについて、Coen, Forrier and Sels (2008)は、個人の賃金設定に注目して、キャリアの中盤から後半にある人たちの年齢と留保賃金の関係を分析した。さらに、雇用可能性 (employability) の二つの要素として、移動の意思 (willingness to move) と移動の容易さ (ease of movement) を考慮している。8,113 人の 40 から 60 歳のベルギーの労働者を調べたところ、年齢は移動の意思を通して留保賃金に正に影響していた。しかし、この効果は、移動の容易さを通じた負の影響によって相殺される。人びとがキャリアの後半において彼らの雇用可能性を考えないならば、賃金要求（留保賃金）が高まることを示唆している。

履歴効果（前職の賃金等）については、Brown and Taylor (2009)は前職の賃金が留保賃金を有意に高めることを示している。Carolina and Paul (2008)は、キュラソー島における失業者の留保賃金の決定要因を調べたところ、先月の賃金、年齢、教育、仕事を探しているセ

¹⁹ この他には、モニタリングが留保賃金に影響する。Nivorozhkin, Gordo and Schneider (2010)は、58 歳になったドイツの失業者で公共雇用サービスに登録されている人は、2007 年末まで、彼らが老齢年金を受給できるようになるとすぐに退職することに同意すれば、罰を受けることなしに職探しの監視を避けることのできるオプションがあった。この研究では、このプログラムに参加する受給資格における年齢の非連続性を用いて、職探しの監視が留保賃金に与える影響を分析した。その結果、プログラムへの参加は留保賃金を高めることがわかった。

クター、失業期間、社会保障給付、世帯主であることが、留保賃金に影響していた。Paserman (2008)は、NLSY のデータを用いて、失業者の時間割引が指数割引か双曲割引かを構造推定によって識別して、失職前の賃金水準が低位・中位グループにおいて顕著に双曲割引的であることを推定した。つまり、失職前の賃金水準が高いグループを除くと、失業者は職探し行動を先延ばしする傾向がある。

Sarah Brown and Karl Taylor (2009)は、失業期間と留保賃金のモデルから、期待賃金の役割について議論する。具体的には失業期間、留保賃金、期待賃金の同時決定のモデルを用いて、期待賃金については、就労家族税控除(Working Family Tax Credits (WFTC)) の導入を外生的なショックとみなして特定化した²⁰。British Household Panel Survey (BHPS) を使って分析すると、WFTC の受給資格は期待賃金を高めて、期待賃金と留保賃金には正の相関があった。

個人の選好 (危険回避度、時間選好率) が留保賃金に影響を与えうる。個人が危険回避的で失業のリスクを避ける場合、留保賃金を引き下げてでもジョブオファーを受諾しようとする。Pannenberg(2007) は、危険回避度と留保賃金の間に有意に負の関係があり、失業給付に対する留保賃金の弾力性が危険回避的な求職者ほどより小さいことを明らかにしている²¹。また、時間割引のパターンが指数割引であれば、割引率が高い(せっかちな)人ほど留保賃金を速く引き下げるので早く職を見つける傾向がある。逆に、時間割引のパターンが双曲割引であれば、費用がかかる行動(職探し行動)を先延ばしする一方で、将来の計画についての我慢強さは変わらないため、再就職の目標とする賃金水準(留保賃金)をあまり引き下げない。そのため、失業期間が長くなる傾向がある。DellaVigna and Paserman(2005) は、職探し行動および失業からの退出確率との間に負の相関をもっているが、留保賃金とは相関がないことを示した。大竹・李(2011)は、派遣労働者として長期間とどまるものタイプの労働者は、時間割引率が高いか、後回し行動をとるタイプの労働者である傾向があることを示している。

社会規範について、Stutzer and Lalive (2004)は、より強い規範があると、失業者が新しい仕事をより早く見つけることを示した。これは、社会的な圧力のもとでの効用の差で説明できる。失業者は雇用者に比べて有意に不幸せであり、社会規範が大きいほど生活満足度の低下が大きくなる。Clark (2003) は BHPS を使って失業が雇用者と失業者に与える影響を分析した。地域失業率は雇用者に負の影響を与えるが、失業者には逆の影響を与えた(失業者の厚生は地域失業率とともに上昇する)。これらは失業の社会規範効果と整合的である。これらの背景には、社会規範が留保賃金を引き下げている可能性がある。

²⁰ 期待所得は (i) フルタイム労働者のミンサー型賃金関数を推計する(ii) この推計に基づいて、失業者の条件付きの理論的なオファー賃金を計算する (iii) 留保賃金と予想されたオファー賃金との差を計算したものである。

²¹ Pannenberg (2010) は「あなたはあなた自身をどのように見えていますか。あなたは一般的に危険に備えたり、危険を回避しようとしたりする人物だと考えますか」に対して 11 のスケールで回答させて、危険回避度を測っている。

総需要は留保賃金に影響を与えるが、符号ははっきりしない。地域の失業率が高ければ、ジョブオファーが少なくなり、留保賃金が下がりうる。一方、より低い実質賃金（もしプロシクリカルなら）と非熟練労働者の雇用可能性の低下は、職探しの努力を低下させて、異時点間の意思決定により、労働力から落ちる（非労働力化する）。これらのサンプルが留保賃金のサンプルから脱落することにより、留保賃金が高くなりうる（Prasad (2000)）。Prasad (2000) では、留保賃金に対して、国の失業率は正、地域の失業率は負に影響した。

留保賃金の回帰分析

前節までに紹介した Jones(1988), Brown and Taylor (2009)等の先行研究を参考にして、留保賃金*RWage*の決定要因を明らかにするべく本文 (3) 式を操作変数法で推計する。

(1) 変数の定義

「RIETI 派遣アンケート」および総務省「労働力調査」から作成した変数を、前述の留保賃金の決定要因に関する先行研究を参照して整理すると、その定義は以下の通りである。

- 留保賃金：「あなたが、ふだん、「最低でもこれだけはもらわないと働こうと思わない」と感じる時給はおいくらですか（自由記述）」と質問して得られた時給（円）。
- 希望労働時間：「あなたが、転職あるいは就職できるとして、週に何時間労働を望みますか（自由記述）」と質問して得られた週当たりの希望労働時間（時間/週）。
- 失業状態：4つの失業指標を用いる：失業（少なくとも1期失業）、長期失業（3期以上失業していた）、深刻な失業（5期連続して失業）、失業期間（1期～5期まで累積失業期間）。
- 求職時間：（正社員を希望する人に対して）「1週間のうち、求職活動にかかる時間は平均してどれ位ですか。求人広告などの情報収集、面接や面接会場に行くまでの時間などを全て含めてお答えください（自由記述）」の回答である週当たりの求職時間（時間/週）。
- 先送り態度：「あなたは、こどもの時、休みに出された宿題をいつごろやるが多かったですか」と質問して、1.休みが始まると最初のころにやった、2.どちらかというとも最初のころにやった、3.毎日ほぼ均等にやった、4.どちらかというとも終わりのころにやった、5.休みの終わり頃にやった、6.覚えていない、のうち、6を除くもの。
- 双曲割引：9日後の一万円の受け取りを1週間先送りするとき要求する上乗せ額と、90日後の一万円の受け取りを1週間先送りして要求する上乗せ額との差が正であるとき、1の値（それ以外0）のとり変数を双曲割引ダミー変数とする。
- 危険回避度：仕事に対する報酬の支払い方法として、1.月収が半々の確率で、現在の月収の2倍になるか現在の月収の30%減になる仕事、2.あなたの現在の月収の5%増しに確定している仕事、のどちらを好むか等の賃金支払いの選択フレームから、賃金変動がより少ない支払方法の選択を4～1で尺度化した。
- 雇用保険加入：「あなたは公的雇用保険に加入していますか（現在、保険料を支払ってい

- る場合を「加入」とします)」に対して「はい」と答えた場合に1をとるダミー変数。
- ジョブオファー率：RIETI アンケート調査対象時点（2008年12月、2009年6,12月、2010年6,12月）での都道府県別、年齢別の有効求人倍率を個票に割り付けた。
 - 最低賃金：RIETI アンケート調査対象時点（2008年12月、2009年6,12月、2010年6,12月）での各回答者の居住地（都道府県）の最低賃金を個票に割り付けた。
 - 期待所得：ミンサー型賃金関数（賃金を年齢、年齢2乗、男性ダミー変数、教育年数に回帰）の理論値。
 - 履歴効果：「新卒時あるいは中途退学後（最終学歴の直後）に、あなたはどのようなお仕事をされてきましたか」に対して、「正社員」と回答した場合に1をとるダミー変数。
 - 能力：「中学3年生の頃、あなたの成績全般は学年の中でどれくらいだったと思われますか」の問いに対して、1.上のほう～5.下のほう、の5段階で評価したもの。本稿では、これを上のほうを5、下のほうを1に、スケールを取り直した。
 - 総需要：RIETI アンケート調査対象時点（2008年12月、2009年6,12月、2010年6,12月）居住地（都道府県）の失業率。なお、地域失業率は、地域における労働の価値規範の尺度とも解釈できる（Clark (2003)）
 - 規範意識：「望みの収入や地位が得られるかどうかは各人の選択や努力で決まる」という言説に対して、1.ぴったり当てはまる～5.全く当てはまらない、の5段階で評価したもの。

(2) 留意点

前出のデータにおけるいくつかの留意点を述べる。第一に、サンプルの偏りである。RIETI 派遣アンケートは非正規労働者と失業者からなるため、参照集団として正社員を扱うことができない。回帰分析の結果は、平均的な非正規労働者との比較となる。第二に、調査の前月1か月間の主な就業状態を質問しているため、各調査のインターバルで就業・失業を繰り返していたとしても、二期続けて失業状態にあったものとカウントされてしまう。半年毎の調査であるので、この可能性は否定できない。第三に、本稿ではジョブオファー率を有効求人倍率で代理するが、個人レベルでオファーが把握できないため、失業が自発的か非自発的なのか識別できない。失業していると回答した被験者が、個別のオファーがあったにもかかわらず、それを受諾しなかった可能性がある²²。第四に、モニタリングのデータがないため、職探しの努力を怠っているのか否かを区別できない²³。第五として、質問票の構成により、「正社員の仕事を希望している」人に対して求職時間を質問しているため、求職活動の時間と正社員の仕事の希望していることを識別することができない。これは、非正規雇用の仕事に就きながら正社員の仕事を求めるというオンザジョブサーチ活動を把

²² この点は、離職理由（解雇、自己都合等）でコントロールすべきかもしれない。

²³ 職探しの努力については、求職時間に加えて、職探しの方法の累積数（複数の求職活動をしている人ほど職探しの努力スコアが高い）を代理変数にできるかもしれない。

握できる利点がある一方、非正規雇用の仕事に対する求職時間の情報が収集できない。本稿における求職時間は正社員の仕事に対する求職時間であることに留意する必要がある。

推計結果と追加的な分析

留保賃金の決定要因（(3)式）の推計結果を付表1に示す。推計方法は最小二乗法である。男性、等価世帯所得、雇用保険の加入者ほど、留保賃金が高い。また、高校卒以下の学歴であると留保賃金が低い。最低賃金は留保賃金を有意に高めている（Falk, Fehr and Zehnder (2006)）。宿題で測った先送り態度は正、双曲割引は負で留保賃金に影響している。求職者が双曲割引の傾向をもつならば、留保賃金を引き下げず、職探しを先送りすると考えられるが（DellaVigna and Paserman(2005)）、この逆の結果を得ている。求職に関しては指数割引的に行動しているのかもしれない。危険回避度は留保賃金に対して有意ではなかった（符号は負であり、Pannenberg(2007)と整合的であるが）。卒業直後に正社員として就職した経験は、留保賃金は有意に高めており、履歴効果が確認された（Brown and Taylor (2009)）。地域失業率（総需要、地域の労働規範）は有意ではなかったが、負の符号を示していた。

ジョブオファー率（有効求人倍率）は正で有意であり、ジョブオファーが多いほど、留保賃金が高まるという、ジョブサーチ理論の示唆が確認できた。また、有意ではないが、中学三年生の成績がよい人ほど留保賃金が高く、留保賃金には、個人の生産性が反映されているといえる。最後に、規範意識について、「望みの収入や地位が得られるかどうかは各人の選択や努力で決まる」と考えない人ほど、留保賃金が高かった。このグループの平均賃金 1052.7 円が、「各人の選択や努力で決まる」と考える人の平均賃金 1264.6 円より低いことを考慮すると、留保賃金は、実際にいくらもらえそうか、という賃金の妥当性よりも、いくらもらう権利がある、といった権利意識を表しているといえる²⁴。

2段階目の留保賃金が失業状態に与える影響については、すでに本文で言及したように、表13表の通りである。男性、求職時間が長いほど、失業に陥りやすく、留保賃金が高いほど、正社員になりやすく、失業しにくい。留保賃金が高いほど、失業が少ないことは、ジョブサーチ理論の示唆とは逆の結果である²⁵。

留保賃金と失業期間の再考

本稿では、ジョブサーチ理論に反して、留保賃金が失業状態に負に影響する結果が多かった。上述の通り、留保賃金と失業期間の関係は、実証的にははっきりしないことが多いが、ここでは、改めて、この関係を再考する。

まず、留保賃金の水準によって、800 円以下、801～900 円、901～1000 円、1001～1400

²⁴ Falk, Fehr and Zehnder (2006) は「より一般的には、経済政策は、何が衡平な取引かという認知 (perception) を形成し、権利意識 (entitlement effects) を醸成することによって人びとの行動に影響しうるといえる」といっている。

²⁵ 留保賃金に代えて留保賃金の差分（今期の留保賃金－前期の留保賃金）を用いても、有意に負となった。

円、1401～5000 円の5つのグループに分けて、(3) (4) 式を推計すると、付表2の結果となった。留保賃金が失業状態（少なくとも1期失業）に与える影響に注目すると、留保賃金が800円以下($grwage=1$)、あるいは、1401～5000円のグループ($grwage=5$)の留保賃金の係数は有意に負であり、ジョブサーチ理論が示唆するように、留保賃金が高いほど、失業に陥りやすく、留保賃金の失業状態への影響は非線形であることが示唆された。この点を明示的に取り上げるべく、第1段階で留保賃金の関数を推計して、その理論値と理論値の2乗を失業関数の説明変数に加えた推計すると、付表3の通りとなった。失業（少なくとも1期失業）に対して、留保賃金は負、留保賃金2乗は正となった。つまり、留保賃金が引き上がるにつれて、失業確率は低下するが、ある段階から、ジョブサーチ理論の示す、留保賃金と失業確率の正の関係がみられる。この推計結果に対して、個人属性を男性、40歳、大卒、配偶者あり、求職時間5時間に固定して（地域、調査回数は除く）、留保賃金と失業確率の関係を描くと、付図1となった。留保賃金と失業確率は、留保賃金が約2400円まで負、それを超えると正の関係となる。留保賃金の水準の違いによる、留保賃金と失業確率の関係の変化については今後もさらなる検証が必要である²⁶。

また、留保賃金や失業期間ではなく、別の指標を用いた方が適切であるという議論もある。Addison, Machado and Portugal (2010)は、失業期間と留保賃金の同時性の問題について、失業期間に経過時間を条件づけするよう提案している。その結果、失業して経過した時間(U)は、留保賃金に負に影響するが、失業期間(S)は留保賃金に正に影響することを実証した。つまり、留保賃金は、失業の経過期間が延びるにつれて、減少する。Krueger and Mueller (2011)は、留保賃金そのものではなく、留保賃金と過去の賃金の比率が、失業手当の受給からの脱却を早めることを示している。つまり、これらの研究は、失業期間の取り方、参照点からのかい離を考慮した留保賃金を検討することによって、ジョブサーチ理論との整合性を図っている。

Gorgens (2002) は、いわゆるジョブサーチモデルは賃金率にだけ注目し、労働時間や賃金以外の仕事の特性を無視していることを批判して、労働時間を考慮した構造推計を行っている。その結果、米国の失業から有業に転じた女性では、フルタイムとパートタイムで留保賃金が個人の特性によって-16～31%も異なっており、フルタイムとパートタイムの留保賃金が同一であるという仮説を棄却している。本稿においても、留保賃金だけではなく、前職の労働時間の長さや職種が正社員化や失業化に影響することが示されている。

²⁶ 小原 (2004) は「職業安定業務統計」の「希望賃金」を留保賃金とみなして、希望賃金の変化が就職件数に及ぼす影響（弾性値）について、専門的・技術的職業や管理的職業を「高度職種」、その他の職業を「一般職種」に分類して、グループごとに推計している。その結果、希望賃金が低くなるほど就職件数が増加することを確認している。この関係は高度職種よりも一般職種で強かった。「専門的能力の必要性が相対的に低い一般職種においては賃金が求人側の大きな要素であるためと考えられる」として、「今後、知識経済化が進む中で、高度な能力が求められる職業が増加すれば、希望賃金の切り下げによる就職先の確保がより難しくなる」と予想している。

参考文献

- 上西充子 (2002) 「フリーターという働き方」小杉礼子編『自由の代償・フリーター——現代若者の就業意識と行動』日本労働研究機構
- 大竹文雄・李嬋娟(2011)「派遣労働者に関する行動経済学的分析」『非正規雇用改革 日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社
- 奥平寛子・大竹文雄・久米功一・鶴光太郎(2011)「派遣労働は正社員への踏み石か、それとも不安定雇用への入口か」『非正規雇用改革 日本の働き方をいかに変えるか』、日本評論社、pp.161-191
- 玄田有史(2008)「内部労働市場下位層としての非正規」『経済研究』 Vol. 59, No. 4 pp. 340-356.
- 厚生労働省(2010)『平成 22 年就業形態の多様化に関する総合実態調査』フルタイム正社員への転換制度の適用割合(事業所調査、2010年)
- 小杉礼子(2010)「非正規雇用からのキャリア形成—登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から」『日本労働研究雑誌』No.602
- 小杉礼子・原ひろみ編著(2011)『非正規雇用のキャリア形成:職業能力評価社会をめざして』勁草書房
- 小原美紀(2004)「雇用保険制度が長期失業の誘引となっている可能性」『日本労働研究雑誌』33-48 No.528 July
- 小原美紀(2011)「失業給付と求職者の労働供給」『労働供給の経済学』第4章 ミネルヴァ書房
- 四方理人(2011)「非正規雇用は「行き止まり」か? :労働市場の規制と正規雇用への移行」『日本労働研究雑誌』No.608 pp.88-102.
- 高橋康二(2012)「限定正社員区分と非正規雇用問題」労働政策研究・研修機構 JILPT Discussion Paper 12-03 2012年3月
- 高山憲之・白石浩介(2012)「日本の“Bad Start, Bad Finish”問題」CIS Discussion paper series ; No. 567 2012-08, Institute of Economic Research, Hitotsubashi University
- 永瀬伸子・水落正明 (2009)「労働力調査のパネル構造を用いた失業・就業からの推移分析」リサーチペーパー第19号 総務省統計研修所
- 永瀬伸子・縄田和満・水落正明 (2011)「労働力調査」を用いた離職者の再就職行動に関する実証的研究」リサーチペーパー第24号 総務省統計研修所
- 日本労働政策研究・研修機構(2009)『若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状—平成19年版「就業構造基本調査」特別集計より』
- 日本労働政策研究・研修機構(2010)『非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態』
- 日本労働政策研究・研修機構(2011)『ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題—雇用型訓練実施企業に対する調査より—』

- 日本労働政策研究・研修機構(2012) 『大都市の若者の就業行動と意識の展開—第3回若者ワークスタイル調査結果』 労働政策研究報告書
- 日本労働政策研究・研修機構(2012) 「第2章 非正規雇用から正社員への移行の規定要因の検討」『非正規社員のキャリア形成—能力開発と正社員転換の実態— 2010No.117 労働政策研究報告書』 pp.40-79.
- 原ひろみ(2011a) 「非正社員の企業内訓練の受講とその効果」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成—職業能力評価社会をめざして』 勁草書房。
- 原ひろみ(2011b) 「非正規雇用者のキャリア家規制機会を拡大するために」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成—職業能力評価社会をめざして』 勁草書房。
- 原ひろみ(2012) 「有期実習型訓練（基本型）の受講と就職状況」JILPT『ジョブ・カード制度における雇用型訓練受講者の追跡調査—「第1回・第2回転職モニター調査」結果速報—』
- 堀田聡子(2010) 「初職非正社員は不利なのか—「最初の3年」の能力開発機会とその後のキャリア」佐藤博樹編著『働くことと学ぶこと』 ミネルヴァ書房。
- 山本雄三(2011) 「非正規就業する若者が正社員へ移行する要因は何か—継続期間データを用いた規定要因分析」小杉礼子・原ひろみ編著『非正規雇用のキャリア形成—職業能力評価社会をめざして』 勁草書房
- 山本勲(2011) 「非正規労働者の希望と現実 —不本意型非正規雇用の実態—」RIETI Discussion Paper Series 11-J-052
- 勇上和史 (2009) 「雇用形態の多様化と転職」『国民経済雑誌』 第200巻 第5号
- 李青雅(2011) 「非正規雇用から正社員への転換は人材の組織定着を促したのか」Joint Research Center for Panel Studies Discussion Paper Series DP2010-007 March, 2011
- Addison, Centeno and Portugal (2004) "Reservation Wages, Search Duration and Accepted Wages in Europe" *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor Discussion Paper Series*
- Addison, Centeno and Portugal (2008) "Do Reservation Wages Really Decline? Some International Evidence on the Determinants of Reservation Wages" *IZA Discussion Paper No. 3289* January 2008
- Blau, David M, 1991. "Search for Nonwage Job Characteristics: A Test of the Reservation Wage Hypothesis," *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 9(2), pages 186-205, April.
- Brown, Roberts and Taylor (2010) "Reservation Wages, Labour Market Participation and Health" *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)* Volume 173, Issue 3, pages 501–529.
- Brown and Taylor (2009) "Reservation Wages, Expected Wages and the Duration of Unemployment:

- Evidence from British Panel Data” *IZA Discussion Paper* 3981
- Carolina and Paul (2008) “The reservation wage of unemployed job seekers in Curaçao” BNA.WP/08/3
- Coen, Forrier and Sels (2008) “The impact of age on the reservation wage: the role of employability”
- Clark, Knabe and Rätzl (2008) “Unemployment as a social norm in Germany” *WORKING PAPER NO2008 – 45*
- Clark, A.E. (2003), Unemployment as a Social Norm: Psychological Evidence from PanelData, *Journal of Labor Economics* 21, 323-351.
- DellaVigna and Paserman (2005) “Job Search and Impatience” *Journal of Labor Economics*, vol. 23, no. 3] 527-588
- Falk, Fehr and Zehnder (2006) “Fairness Perceptions and Reservation Wages – The Behavioral Effects of Minimum Wage Laws” *Quarterly Journal of Economics*, November, pp.1347-1381.
- Feldstein and Poterba (1984) "Unemployment Insurance and Reservation Wages," *NBER Working Papers* 1011, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Feldstein and Poterba (1984) "Unemployment insurance and reservation wages," *Journal of Public Economics*, Elsevier, vol. 23(1-2), pages 141-167.
- Freeman and Schettkat (2000) "The Role of Wage and Skill Differences in US-German Employment Differences," *NBER Working Papers* 7474, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Freeman and Schettkat (1999) "The Role of Wage and Skill Differences in US-German Employment Differences," *Journal of Economics and Statistics* (Jahrbuecher fuer Nationaloekonomie und Statistik), Justus-Liebig University Giessen, Department of Statistics and Economics, vol. 219(1+2), pages 49-66, July.
- Gorter and Cees (1993) "The Relation between Unemployment Benefits, the Reservation Wage and Search Duration," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Department of Economics, University of Oxford, vol. 55(2), pages 199-214, May.
- Heath and Swann(1999) ”Reservation wages and the duration of unemployment” *Research Discussion Paper* 1999 02 Economic Research Department Reserve Bank of Australia
- Hogan (1999). "The Determinants of the Reservation Wage," *Working Papers* 199916, School of Economics, University College Dublin.
- Holzer, H. (1988), “Search method use by unemployed youth,” *Journal of Labor Economics* 6, 1-20.
- Hui, Weng-Tat, (1991) "Reservation Wage Analysis of Unemployed Youths in Australia," *Applied Economics*, Vol. 23(8), pages 1341-50, August.
- Hunt, Jennifer, (1995). "The Effect of Unemployment Compensation on Unemployment Duration in Germany," *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 13(1), pages 88-120, January.

- Jones, Stephen R G, (1989). "Reservation Wages and the Cost of Unemployment," *Economica*, *London School of Economics and Political Science*, vol. 56(222), pages 225-46, May.
- Jones, Stephen R G, (1988). "The Relationship between Unemployment Spells and Reservation Wages as a Test of Search Theory," *Quarterly Journal of Economics*, MIT Press, vol. 103(4), pages 741-65, November.
- Kiefer and Neumann(1979). "An Empirical Job-Search Model, with a Test of the Constant Reservation-Wage Hypothesis," *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 87(1), pages 89-107, February.
- Lammers (2009) "The effects of savings on reservation wages and search effort" Tinbergen Institute and VU Amsterdam
- Lancaster, Tony and Chesher, Andrew, (1983). "An Econometric Analysis of Reservation Wages," *Econometrica*, Econometric Society, vol. 51(6), pages 1661-76, November
- Krueger and Mueller (2011) "Job Search, Emotional Well-Being and Job Finding in a Period of Mass Unemployment: Evidence from High-Frequency Longitudinal Data" *Brookings Papers on Economic Activity*, Spring 2011 pp.1-57.
- Nivorozhkin, Gordo and Schneider (2010)"Job Search Monitoring, Inactivity and Reservation Wages" IAB, Institute for Employment Research Nr. 50 Januar 2010
- Kodaira, Hiroko., Fumio Ohtake, Koichi Kume, and Kotaro Tsuru (2011) "What Does a Temporary Help Service Job Offer? Empirical suggestions from a Japanese survey" RIETI Discussion Paper Series 11-E-077 December 2011
- Pannenberg (2007) "Risk Aversion and Reservation Wages" *IZA Discussion Paper* No. 2806
- Prasad (2000) "The Dynamics of Reservation Wage Preliminary Evidence from the GSOEP" *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung* 69. Jahrgang, Heft 2/2000, S. 44–50
- Prasad (2003) "What Determines the Reservation Wages of Unemployed Workers? New Evidence from German Micro Data" *IMF Working Paper* No. 03/4
- Prasad, 2004. "The Unbearable Stability of the German Wage Structure: Evidence and Interpretation," *IMF Staff Papers*, Palgrave Macmillan Journals, vol. 51(2), pages 354-385.
- Shimer and Werning (2007) "Reservation Wages and Unemployment Insurance" *Quarterly Journal of Economics*, August, 1145-1185
- Stutzer and Lalive (2004) "The Role of Social Work Norms in Job Searching and Subjective Well-Being" *Journal of the European Economic Association* 2(4), 2004, pp. 696-719

表1.失業者の 離職期間別の転職先就業形態

離職期間	正社員	パート・アルバイト	その他・自営
全体	43.8	51.7	4.5
1年以内	45.7	50.6	3.6
1～3年	41.8	52.8	5.4
3年以上	30.8	58.4	10.8

(出典)「国民生活白書 平成15年版」

1.総務省「労働力調査特別調査」(2001年)により作成。

2. 離職期間別の転職先就業形態の割合。

3. 対象は15～34歳の人。

4. サンプル数を確保するために1998年から2001年までの合算集計

表2. 記述統計量

	サンプル サイズ	平均値	標準偏差	最大	最小
男性(男性=1、女性=0)	6098	0.308	0.462	1	0
年齢(歳)	6098	39.661	9.416	71	18
教育年数(年)	6098	13.720	1.886	18	9
配偶者あり(あり=1、なし=0)	6098	0.432	0.495	1	0
持家(持家=1、借家=0)	4279	0.598	0.490	1	0
等価世帯所得(万円)	4868	205.496	135.922	1050	0
等価世帯資産(万円)	3616	402.495	752.540	7500	0
子どもの有無(あり=1、なし=0)	6098	0.329	0.470	1	0
子どもの数(人)	5844	0.500	0.843	4	0
単身世帯(単身=1、それ以外=0)	6098	0.179	0.383	1	0
親との同居(同居=1、それ以外=0)	6098	0.255	0.436	1	0
夫婦のみの世帯(夫婦のみ=1、それ以外=0)	6098	0.168	0.374	1	0
子どものいる世帯(子どもと同居=1、それ以外=0)	2927	0.222	0.415	1	0
危険回避度(貸金支払いスキーム、1～4)	6003	3.513	0.842	4	1
傘を持参するときの降水確率(0～100%)	6003	50.637	20.949	100	0
9日後の1万円(円)	6003	204.543	171.981	400	0
90日後の1万円(円)	6003	162.081	166.127	400	0
双曲割引(9日後の1万円—90日後の1万円)	6098	0.284	0.451	1	0
夏休みの宿題1	5784	3.301	1.392	5	1
正社員の希望(あり=1、なし=0)	6098	0.469	0.499	1	0
職探しの努力(複数の求職方法)	1819	0.926	1.394	8	0
職探しの努力(求職時間)	2861	3.606	6.690	56	0
正社員の経験(あり=1、なし=0)	6098	0.827	0.378	1	0
正社員で働いた経験年数(年)	6003	6.143	5.534	15	0
初職が正社員(はい=1、いいえ=0)	6098	0.676	0.468	1	0
解雇経験(あり=1、なし=0)	4949	0.128	0.334	1	0
中学三年生のときの成績	5925	3.456	1.168	5	1
留保賃金(時給・円)	6098	1051.710	420.929	5000	0
希望労働時間(週当たり、時間)	6098	35.186	12.641	99	0
雇用保険に加入している(加入=1、未加入=0)	5537	0.528	0.499	1	0
望みの収入や地位が得られるかどうかは各人の選択や努力で決まる	4194	2.548	0.980	5	1
プレミアム1(雇用不安定)	3786	43.807	39.008	100	-5
プレミアム2(転勤・異動)	3885	62.775	38.620	100	-5
北海道	6098	0.050	0.217	1	0
東北	6098	0.053	0.224	1	0
関東	6098	0.435	0.496	1	0
中部	6098	0.150	0.357	1	0
近畿	6098	0.160	0.366	1	0
中国	6098	0.044	0.205	1	0
九州	6098	0.075	0.263	1	0

表3. 雇用形態・調査時期別サンプルサイズ

雇用形態	1	2	3	4	5	計	留保賃金 (円)	希望労働時間 (時間)
日雇い派遣労働者グループ	393	129	93	70	66	751	1045.5	34.62
製造業派遣グループ	119	43	28	21	20	231	1134.1	39.83
その他の派遣グループ	412	263	164	158	130	1,127	1230.9	37.35
1日+1か月未満のアルバイト・パート	201	43	32	34	18	328	896.1	31.87
1か月以上のアルバイト・パート	161	149	123	136	126	695	899.6	32.01
雇用期間の定めのないアルバイト・パート	136	158	121	116	101	632	868.1	30.34
契約社員	134	141	109	119	110	613	1162.3	38.08
失業グループ	183	146	103	92	71	595	958.0	40.09
自由業グループ	80	61	51	54	38	284	1189.7	34.08
正社員グループ	0	59	55	74	76	264	1178.3	39.36
期間の定めのない派遣グループ	0	36	28	25	21	110	1149.8	35.47
自営業グループ	0	17	17	20	21	75	1062.2	33.07
その他	0	107	65	107	114	393	950.7	29.88
計	1,819	1,352	989	1,026	912	6,098	1055.8	35.1

表3(続き). 雇用形態・調査時期別サンプルサイズの比率

雇用形態	1	2	3	4	5	計	留保賃金 (円)	希望労働時間 (時間)
日雇い派遣労働者グループ	21.6	9.5	9.4	6.8	7.2	12.3	99.0	98.70
製造業派遣グループ	6.5	3.2	2.8	2.0	2.2	3.8	107.4	113.54
その他の派遣グループ	22.6	19.5	16.6	15.4	14.3	18.5	116.6	106.47
1日+1か月未満のアルバイト・パート	11.1	3.2	3.2	3.3	2.0	5.4	84.9	90.84
1か月以上のアルバイト・パート	8.9	11.0	12.4	13.3	13.8	11.4	85.2	91.25
雇用期間の定めのないアルバイト・パート	7.5	11.7	12.2	11.3	11.1	10.4	82.2	86.47
契約社員	7.4	10.4	11.0	11.6	12.1	10.1	110.1	108.53
失業グループ	10.1	10.8	10.4	9.0	7.8	9.8	90.7	114.29
自由業グループ	4.4	4.5	5.2	5.3	4.2	4.7	112.7	97.15
正社員グループ	0.0	4.4	5.6	7.2	8.3	4.3	111.6	112.21
期間の定めのない派遣グループ	0.0	2.7	2.8	2.4	2.3	1.8	108.9	101.12
自営業グループ	0.0	1.3	1.7	1.9	2.3	1.2	100.6	94.26
その他	0.0	7.9	6.6	10.4	12.5	6.4	90.0	85.17
計	100	100	100	100	100	100	1,055.8	35.1

表4. 雇用形態の変化(実数)

(人)

→	次期	延べ人数 (人)	日雇い派 遣労働者 グループ	製造業派 遣グルー プ	その他の 派遣グ ループ	1日+1か 月未満の アルバイト・パート	1か月以上 のアルバイ ト・パート	雇用期間 の定め のないアル バイト・ パート	契約社員	失業グ ループ	自由業グ ループ	正社員グ ループ	期間の定 めのない 派遣グ ループ	自営業グ ループ	その他
日雇い派遣労働者グループ		438	176	7	61	26	17	21	22	25	8	9	20	2	44
製造業派遣グループ		142	2	60	14	0	3	0	19	18	2	11	6	0	7
その他の派遣グループ		708	20	13	469	6	27	9	41	32	5	18	26	3	39
1日+1か月未満のアルバイト・パート		204	13	3	6	38	45	50	8	14	3	1	1	1	21
1か月以上のアルバイト・パート		421	4	2	9	16	271	55	26	7	5	10	1	0	15
雇用期間の定めのないアルバイト・パート		379	5	1	5	14	56	248	6	6	9	6	3	3	17
契約社員		339	5	4	13	2	11	2	249	11	3	20	7	5	7
失業グループ		369	13	1	19	3	16	21	19	204	7	21	7	0	38
自由業グループ		169	2	0	0	1	5	9	4	3	124	6	0	8	7

表4(続き). 雇用形態の変化(比率)

(%)

→	次期	延べ人数 (人)	日雇い派 遣労働者 グループ	製造業派 遣グルー プ	その他の 派遣グ ループ	1日+1か 月未満の アルバイト・パート	1か月以上 のアルバイ ト・パート	雇用期間 の定め のないアル バイト・ パート	契約社員	失業グ ループ	自由業グ ループ	正社員グ ループ	期間の定 めのない 派遣グ ループ	自営業グ ループ	その他	合計
日雇い派遣労働者グループ		438	40.2	1.6	13.9	5.9	3.9	4.8	5.0	5.7	1.8	2.1	4.6	0.5	10.0	100.0
製造業派遣グループ		142	1.4	42.3	9.9	0.0	2.1	0.0	13.4	12.7	1.4	7.7	4.2	0.0	4.9	100.0
その他の派遣グループ		708	2.8	1.8	66.2	0.8	3.8	1.3	5.8	4.5	0.7	2.5	3.7	0.4	5.5	100.0
1日+1か月未満のアルバイト・パート		204	6.4	1.5	2.9	18.6	22.1	24.5	3.9	6.9	1.5	0.5	0.5	0.5	10.3	100.0
1か月以上のアルバイト・パート		421	1.0	0.5	2.1	3.8	64.4	13.1	6.2	1.7	1.2	2.4	0.2	0.0	3.6	100.0
雇用期間の定めのないアルバイト・パート		379	1.3	0.3	1.3	3.7	14.8	65.4	1.6	1.6	2.4	1.6	0.8	0.8	4.5	100.0
契約社員		339	1.5	1.2	3.8	0.6	3.2	0.6	73.5	3.2	0.9	5.9	2.1	1.5	2.1	100.0
失業グループ		369	3.5	0.3	5.1	0.8	4.3	5.7	5.1	55.3	1.9	5.7	1.9	0.0	10.3	100.0
自由業グループ		169	1.2	0.0	0.0	0.6	3.0	5.3	2.4	1.8	73.4	3.6	0.0	4.7	4.1	100.0

表5. 正社員化した人と非正社員の属性

	非正社員(正社員の希望なし)			非正社員(正社員の希望あり)			正社員化した人		
	サンプル サイズ	平均	標準 偏差	サンプル サイズ	平均	標準 偏差	サンプル サイズ	平均	標準 偏差
個人属性									
男性	595	0.202	0.402	698	0.385	0.487	59	0.475	0.504
年齢	595	40.73	9.92	698	38.19	8.63	59	35.90	8.27
教育年数	595	13.55	1.83	698	13.84	1.91	59	13.71	2.17
既婚	595	0.585	0.493	698	0.314	0.464	59	0.288	0.457
子どもの数	556	0.637	0.931	652	0.403	0.779	56	0.375	0.702
単身世帯	595	0.129	0.336	698	0.209	0.407	59	0.220	0.418
家計支持者	595	0.183	0.387	698	0.347	0.476	59	0.559	0.501
等価世帯所得	469	224.0	139.2	536	191.5	129.0	49	199.3	175.9
等価世帯資産	349	497.9	836.1	392	274.3	497.9	37	389.6	934.4
勤め先の業種・企業規模									
公務員	595	0.035	0.185	698	0.029	0.167	59	0.034	0.183
建設業	595	0.022	0.146	698	0.032	0.175	59	0.102	0.305
製造業	595	0.089	0.285	698	0.179	0.384	59	0.254	0.439
小売業・卸売業	595	0.134	0.341	698	0.102	0.302	59	0.085	0.281
金融業	595	0.055	0.229	698	0.060	0.238	59	0.102	0.305
運輸業・通信業	595	0.044	0.205	698	0.082	0.274	59	0.034	0.183
電力・ガス	595	0.020	0.141	698	0.016	0.125	59	0.034	0.183
サービス	595	0.296	0.457	698	0.225	0.418	59	0.220	0.418
企業規模(人)	336	1275.3	2186.5	424	1769.9	2447.1	53	865.8	1778.3
過去の職業経験									
正社員の経験	595	0.824	0.382	698	0.832	0.374	59	0.831	0.378
正社員の経験年数	578	5.849	5.328	690	6.374	5.683	59	6.831	5.961
卒業直後に正社員	595	0.694	0.461	698	0.666	0.472	59	0.661	0.477
求職活動の状況・希望									
1期前の求職活動時間	63	4.438	9.186	306	2.348	3.308	28	4.771	8.792
1期前の留保賃金	595	1007.4	430.8	698	1110.2	430.5	59	1170.8	526.6
1期前の希望労働時間	595	29.87	12.84	698	38.61	11.88	59	37.02	13.65
現在の職に就いた方法									
自らの求職活動を通じて	595	0.052	0.222	698	0.077	0.267	59	0.271	0.448
紹介予定派遣を通じて	595	0.003	0.058	698	0.007	0.084	59	0.017	0.130
直接雇用申込義務を通じて	595	0.000	0.000	698	0.004	0.065	59	0.017	0.130
職場の上司に推薦されて	595	0.005	0.071	698	0.004	0.065	59	0.085	0.281
家族や知人の紹介を通じて	595	0.008	0.091	698	0.011	0.107	59	0.085	0.281
公共職業安定所(ハローワーク)を通じて	595	0.010	0.100	698	0.010	0.100	59	0.119	0.326
民間の職業紹介会社を通じて	595	0.003	0.058	698	0.001	0.038	59	0.017	0.130
民間の人材派遣会社を通じて	595	0.029	0.167	698	0.026	0.159	59	0.017	0.130
その他	595	0.010	0.100	698	0.004	0.065	59	0.017	0.130
正社員になるために行っている(いた)こと(正社員の場合は1期前)									
公共職業安定所(ハローワーク)等の公的機関に通っている	595	0.047	0.212	698	0.228	0.420	43	0.302	0.465
民間の職業紹介機関に通っている	595	0.013	0.115	698	0.047	0.212	43	0.070	0.258
企業のホームページ(パソコン、携帯電話等)を見たり、登録したりしている	595	0.081	0.273	698	0.357	0.479	43	0.465	0.505
求人情報専門誌、新聞、チラシ等をチェックしている	595	0.097	0.297	698	0.395	0.489	43	0.535	0.505
出向・退職前の会社の斡旋	595	0.000	0.000	698	0.010	0.100	43	0.000	0.000
縁故(親族、知人、友人等)	595	0.025	0.157	698	0.067	0.251	43	0.093	0.294
何らかの職業訓練を受けている	595	0.002	0.041	698	0.010	0.100	43	0.000	0.000
就職活動に関する本や雑誌などを読み、情報を集めている	595	0.027	0.162	698	0.139	0.346	43	0.116	0.324
資格取得のために勉強している	595	0.024	0.152	698	0.085	0.278	43	0.093	0.294
その他	595	0.005	0.071	698	0.026	0.159	43	0.000	0.000
特に何もしていない	595	0.017	0.129	698	0.030	0.171	43	0.023	0.152

表6. 記述統計量(非正規雇用から失業に転じた人の失業期間別)

	1期失業	2期失業	3期失業	4期失業	平均値 (パート・等含む)
男性	0.420	0.671	0.660	0.670	0.308
年齢	38.022	41.096	40.539	42.468	39.661
教育年数	14.071	13.673	13.714	13.638	13.720
既婚	0.191	0.119	0.107	0.085	0.432
持家	0.570	0.619	0.612	0.707	0.598
等価世帯所得	176.875	107.489	94.642	71.574	205.496
等価世帯資産	372.695	350.490	295.900	401.437	402.495
子どもの有無	0.164	0.152	0.146	0.117	0.329
子どもの数	0.230	0.198	0.216	0.143	0.500
単身世帯	0.316	0.213	0.184	0.255	0.179
親との同居	0.356	0.506	0.524	0.426	0.255
夫婦のみの世帯	0.098	0.020	0.005	0.011	0.168
子どものいる世帯	0.053	0.050	0.041	0.044	0.222
危険回避度(貸金支払いスキーム)	3.537	3.423	3.523	3.311	3.513
降水確率	50.808	49.399	50.328	51.489	50.637
9日後の1万円	226.472	198.856	236.205	219.333	204.543
90日後の1万円	190.210	184.388	212.410	211.222	162.081
双曲割引	0.307	0.187	0.248	0.234	0.284
夏休みの宿題1	3.474	3.324	3.233	3.333	3.301
正社員の希望	0.571	0.752	0.786	0.862	0.469
職探しの努力(複数の求職方法)	1.020	1.190	1.304	1.652	0.926
職探しの努力(求職時間)	4.668	5.556	6.222	5.288	3.606
正社員の経験	0.838	0.813	0.777	0.851	0.827
正社員で働いた経験年数	6.167	7.298	6.333	7.439	6.143
初職が正社員	0.558	0.638	0.597	0.585	0.676
解雇経験	0.192	0.089	0.081	0.092	0.128
中学三年生のときの成績	3.421	3.273	3.245	3.379	3.456
留保賃金	1079.022	960.575	913.641	933.085	1051.710
希望労働時間(週当たり)	39.564	39.101	39.932	40.766	35.186
雇用保険に加入している	0.532	0.221	0.127	0.085	0.528
望みの収入や地位が得られるかどうかは各人の選択や努力で決まる	2.484	2.697	2.573	2.670	2.548
プレミアム1(雇用不安定)	51.531	53.368	55.282	46.250	43.807
プレミアム2(転勤・異動)	55.302	62.357	62.830	55.682	62.775
北海道	0.056	0.056	0.034	0.043	0.050
東北	0.051	0.078	0.078	0.043	0.053
関東	0.404	0.271	0.291	0.309	0.435
中部	0.138	0.165	0.194	0.170	0.150
近畿	0.156	0.197	0.218	0.191	0.160
中国	0.042	0.078	0.053	0.032	0.044
九州	0.104	0.101	0.097	0.160	0.075
サンプルサイズ(延べ人数)	450	395	206	94	6098

表7. 前職の雇用形態と正社員または失業への転換(推計方法:プロビット法)

	正社員化した人						失業化した人					
	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値
男性	0.276	0.116	2.37 **	0.269	0.116	2.32 **	0.298	0.093	3.20 **	0.295	0.093	3.18 ***
年齢	0.015	0.046	0.33	0.019	0.047	0.42	0.041	0.035	1.19	0.046	0.035	1.32
年齢2乗	0.000	0.001	-0.77	0.000	0.001	-0.81	0.000	0.000	-0.82	0.000	0.000	-0.93
既婚	-0.092	0.133	-0.69	-0.054	0.131	-0.41	-0.871	0.143	-6.09 ***	-0.868	0.142	-6.09 ***
子どもあり	0.248	0.133	1.86 *	0.251	0.132	1.90 *	-0.091	0.128	-0.71	-0.092	0.129	-0.71
高校卒以下ダミー	-0.243	0.118	-2.06 **	-0.264	0.117	-2.25 **	0.060	0.093	0.65	0.060	0.092	0.65
卒業直後正社員	0.285	0.130	2.19 **				-0.010	0.098	-0.10			
正社員の経験				0.166	0.160	1.03				-0.088	0.121	-0.72
前期日雇い派遣	-0.062	0.305	-0.20	-0.037	0.303	-0.12	0.129	0.228	0.57	0.126	0.228	0.55
前期製造業派遣	0.471	0.336	1.40	0.488	0.338	1.44	-0.290	0.362	-0.80	-0.286	0.363	-0.79
前期その他派遣	0.232	0.233	0.99	0.249	0.233	1.07	0.101	0.200	0.50	0.103	0.200	0.52
前期1か月未満パート・アルバイト	0.231	0.352	0.65	0.240	0.351	0.68	0.098	0.290	0.34	0.099	0.290	0.34
前期期間の定めのないパート・アルバイト	-0.149	0.301	-0.50	-0.120	0.298	-0.40	-0.196	0.255	-0.77	-0.194	0.254	-0.76
前期契約社員	0.468	0.241	1.94 *	0.491	0.241	2.04 *	0.057	0.214	0.27	0.060	0.214	0.28
前期失業	0.562	0.243	2.31 **	0.583	0.243	2.40 **	1.833	0.182	10.07 ***	1.836	0.182	10.08 ***
前期自由業	0.151	0.319	0.47	0.149	0.318	0.47	-0.388	0.349	-1.11	-0.393	0.349	-1.12
前期正社員	3.337	0.242	13.80 ***	3.359	0.243	13.85 ***	-0.706	0.417	-1.69 *	-0.698	0.417	-1.67 *
前期期間の定めのない派遣	0.439	0.333	1.32	0.463	0.332	1.39	0.190	0.320	0.60	0.194	0.320	0.61
前期自営業	0.122	0.487	0.25	0.133	0.482	0.28						
前期その他	0.082	0.299	0.27	0.085	0.301	0.28	0.895	0.205	4.37 ***	0.898	0.205	4.38 ***
定数項	-2.377	0.980	-2.42 **	-2.425	0.988	-2.45 **	-3.111	0.779	-3.99 ***	-3.197	0.788	-4.06 ***
地域ブロックダミー	○			○			○			○		
調査回ダミー	○			○			○			○		
サンプルサイズ	2686			2686			2641			2641		
Prob > chi2	0.000			0.000			0.000			0.000		
Pseudo R2	0.524			0.521			0.384			0.384		

注) 失業の推計において、前期自営業で失業に転じた人がいなかったため、前期自営業が説明変数から落ちている。

表8. 前職の月収・賃金・労働時間と正社員または失業への転換(推計方法:プロビット法)

	正社員化した人								
	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値
男性	0.337	0.080	4.20 ***	0.455	0.078	5.82 ***	0.340	0.079	4.30 ***
年齢	0.003	0.035	0.09	0.004	0.033	0.13	0.003	0.035	0.10
年齢2乗	0.000	0.000	-0.95	0.000	0.000	-1.08	0.000	0.000	-0.95
既婚	-0.237	0.093	-2.56 ***	-0.278	0.093	-3.00 ***	-0.142	0.092	-1.55
子どもあり	0.425	0.096	4.41 ***	0.350	0.093	3.76 ***	0.345	0.094	3.68 ***
高校卒以下ダミー	-0.117	0.080	-1.46	-0.092	0.077	-1.19	-0.093	0.078	-1.19
卒業直後正社員	0.180	0.088	2.05 **	0.213	0.087	2.45 **	0.214	0.087	2.48 **
前職の月収(対数)	0.583	0.080	7.27 ***						
前職の時間当たり賃金(対数)				0.049	0.082	0.59			
前職の月当たり労働時間							0.005	0.001	8.38 ***
定数項	-2.218	0.721	-3.08 ***	-1.104	0.860	-1.28	-1.599	0.696	-2.30 **
地域ブロックダミー	○			○			○		
調査回ダミー	○			○			○		
サンプルサイズ	3298			3203			3396		
Prob > chi2	0.000			0.000			0.000		
Pseudo R2	0.135			0.093			0.138		

	失業化した人								
	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値
男性	0.168	0.091	1.83 *	0.161	0.092	1.74 *	0.201	0.090	2.24 **
年齢	0.003	0.033	0.09	0.001	0.033	0.02	0.005	0.032	0.15
年齢2乗	0.000	0.000	-0.02	0.000	0.000	0.08	0.000	0.000	-0.02
既婚	-0.560	0.119	-4.71 ***	-0.574	0.122	-4.71 ***	-0.568	0.117	-4.85 ***
子どもあり	-0.196	0.126	-1.56	-0.179	0.127	-1.41	-0.215	0.123	-1.75 *
高校卒以下ダミー	-0.057	0.091	-0.63	-0.052	0.093	-0.56	-0.076	0.090	-0.85
卒業直後正社員	-0.051	0.094	-0.54	-0.060	0.096	-0.63	-0.032	0.093	-0.34
前職の月収(対数)	-0.010	0.068	-0.15						
前職の時間当たり賃金(対数)				-0.015	0.097	-0.16			
前職の月当たり労働時間							-0.001	0.001	-1.13
定数項	-1.728	0.708	-2.44 **	-1.613	0.944	-1.71 *	-1.771	0.685	-2.59 **
地域ブロックダミー	○			○			○		
調査回ダミー	○			○			○		
サンプルサイズ	3298			3203			3396		
Prob > chi2	0.000			0.000			0.000		
Pseudo R2	0.078			0.078			0.079		

表9. 前期の職種と正社員化(推計方法:プロビット法)

	正社員化した人				正社員化した人		
	係数	標準誤差	z値		係数	標準誤差	z値
男性	0.594	0.085	7.00 ***	男性	0.517	0.076	6.81 ***
年齢	0.017	0.030	0.55	年齢	0.024	0.029	0.81
年齢2乗	-0.001	0.000	-1.53	年齢2乗	-0.001	0.000	-1.74 *
既婚	-0.252	0.087	-2.88 ***	既婚	-0.256	0.083	-3.10 ***
子どもあり	0.330	0.088	3.74 ***	子どもあり	0.325	0.081	3.99 ***
高校卒以下ダミー	-0.037	0.073	-0.51	高校卒以下ダミー	-0.049	0.069	-0.71
卒業直後正社員	0.241	0.082	2.94 ***	卒業直後正社員	0.213	0.076	2.79 ***
前期オフィスワーク系	0.495	0.128	3.88 ***	2期連続オフィスワーク系	0.242	0.083	2.93 ***
前期営業・販売・サービス系	0.283	0.137	2.06 **	2期連続営業・販売・サービス系	-0.279	0.146	-1.91 **
前期クリエイティブ系	0.659	0.225	2.93 ***	2期連続クリエイティブ系	0.367	0.282	1.30
前期IT系	0.339	0.199	1.70 *	2期連続IT系	0.046	0.240	0.19
前期技術系	0.753	0.177	4.25 ***	2期連続技術系	0.389	0.211	1.84 *
前期医療・介護系	0.852	0.195	4.36 ***	2期連続医療・介護系	0.568	0.225	2.52 **
前期製造・運搬・調査・その他	0.142	0.133	1.07	2期連続製造・運搬・調査・その他	-0.078	0.116	-0.67
定数項	-1.588	0.625	-2.54 **	定数項	-1.569	0.594	-2.64 ***
地域ブロックダミー	○			地域ブロックダミー	○		
調査回ダミー	○			調査回ダミー	○		
サンプルサイズ	3904			サンプルサイズ	4279		
Prob > chi2	0.000			Prob > chi2	0.000		
Pseudo R2	0.101			Pseudo R2	0.086		

表10. 企業規模、業種と正社員、正社員化、失業化(推計方法:プロビット法)

	正社員化した人				正社員化した人				失業化した人		
	係数	標準誤差	z値		係数	標準誤差	z値		係数	標準誤差	z値
男性	0.511	0.096	5.29 ***	男性	0.499	0.096	5.19 ***	男性	0.261	0.110	2.37 **
年齢	0.015	0.044	0.34	年齢	0.009	0.043	0.21	年齢	-0.009	0.037	-0.24
年齢2乗	-0.001	0.001	-1.29	年齢2乗	-0.001	0.001	-1.18	年齢2乗	0.000	0.000	0.28
既婚	-0.268	0.110	-2.43 **	既婚	-0.263	0.109	-2.42 **	既婚	-0.467	0.135	-3.46 ***
子どもあり	0.360	0.114	3.16 ***	子どもあり	0.367	0.113	3.25 ***	子どもあり	-0.103	0.143	-0.72
高校卒以下ダミー	-0.057	0.094	-0.61	高校卒以下ダミー	-0.062	0.093	-0.67	高校卒以下ダミー	-0.099	0.109	-0.91
卒業直後正社員	0.218	0.105	2.08 **	卒業直後正社員	0.225	0.104	2.17 **	卒業直後正社員	-0.029	0.112	-0.26
企業規模	0.000	0.000	-3.13 ***	企業規模	0.000	0.000	-4.28 ***	前期の企業規模	0.000	0.000	0.07
企業規模の変化	0.000	0.000	-2.27 **	前期の企業規模	0.000	0.000	1.86 *	前期農林漁業	0.716	0.639	1.12
農林漁業	0.191	0.582	0.33	前期農林漁業				前期鉱業			
鉱業	0.512	0.929	0.55	前期鉱業	0.104	0.807	0.13	前期建設業	-0.103	0.290	-0.35
建設業	0.651	0.193	3.37 ***	前期建設業	0.574	0.199	2.89 ***	前期製造業	0.078	0.178	0.44
製造業	-0.081	0.161	-0.50	前期製造業	-0.004	0.164	-0.02	前期小売・卸売業	0.080	0.190	0.42
小売・卸売業	-0.358	0.196	-1.83 *	前期小売・卸売業	-0.177	0.190	-0.93	前期金融業	-0.117	0.250	-0.47
金融業	0.548	0.197	2.78 ***	前期金融業	0.537	0.199	2.70 ***	前期不動産業			
不動産業	0.489	0.311	1.57	前期不動産業	0.404	0.324	1.25	前期運輸・通信業	-0.102	0.224	-0.45
運輸・通信業	-0.497	0.247	-2.01 **	前期運輸・通信業	-0.275	0.220	-1.25	前期電力・ガス供給業			
電力・ガス供給業	-0.133	0.315	-0.42	前期電力・ガス供給業	-0.139	0.312	-0.44	前期サービス業	-0.076	0.173	-0.44
サービス業	-0.171	0.147	-1.17	前期サービス業	-0.127	0.153	-0.83	定数項	-1.967	0.853	-2.31 **
定数項	-0.349	0.883	-0.40	定数項	-0.312	0.874	-0.36	地域ブロックダミー			
地域ブロックダミー				地域ブロックダミー				調査回ダミー			
調査回ダミー				調査回ダミー				サンプルサイズ	2429		
サンプルサイズ	2051			サンプルサイズ	2045			Prob > chi2	0.000		
Prob > chi2	0.000			Prob > chi2	0.000			Pseudo R2	0.084		
Pseudo R2	0.164			Pseudo R2	0.150						

注) 前期農林漁業従事者で正社員に転じた者はいなかった。

注) 前期鉱業、前期不動産業、前期電力・ガス供給業従事者で失業に転じた者はいなかった。

表11. 婚姻状態、単身世帯と正社員化・失業化

	正社員化した人						失業化した人					
	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値	係数	標準誤差	z値
男性	0.078	0.096	0.81	0.275	0.089	3.08 ***	0.497	0.076	6.52 ***	0.346	0.079	4.35 ***
年齢	0.050	0.029	1.76 *	0.032	0.030	1.08	0.029	0.021	1.34	0.045	0.023	1.98 **
年齢2乗	-0.001	0.000	-2.85 ***	-0.001	0.000	-1.92 *	0.000	0.000	-0.79	0.000	0.000	-1.87 *
既婚	0.526	0.132	3.98 ***				-0.605	0.128	-4.71 ***			
子どもあり	0.258	0.082	3.15 ***				-0.141	0.081	-1.74 *			
結婚した				0.349	0.322	1.08				0.586	0.357	1.64
子どもが生まれた				-0.197	0.432	-0.46				0.145	0.342	0.42
高校卒以下ダミー	-0.069	0.069	-1.00	-0.064	0.071	-0.90	0.036	0.061	0.59	0.076	0.066	1.17
卒業直後正社員	0.212	0.076	2.81 ***	0.273	0.079	3.43 ***	0.006	0.064	0.09	-0.014	0.070	-0.21
既婚かつ女性	-1.068	0.154	-6.93 ***	-0.451	0.098	-4.60 ***	-0.497	0.162	-3.08 ***	-1.040	0.118	-8.83 ***
単身	-0.017	0.120	-0.15	-0.085	0.126	-0.68	0.003	0.100	0.03	0.074	0.106	0.70
単身かつ男性	0.197	0.168	1.18	0.013	0.173	0.08	-0.348	0.140	-2.49 **	-0.246	0.150	-1.64
定数項	-1.775	0.587	-3.02 ***	-1.411	0.606	-2.33 **	-6.683	86.440	-0.08	-2.231	0.506	-4.41
地域ブロックダミー	○			○			○			○		
調査回ダミー	○			○			○			○		
サンプルサイズ	4279			3904			5835			3904		
Prob > chi2	0.000			0.000			0.000			0.000		
Pseudo R2	0.098			0.084			0.213			0.115		

表12 求職経路と正社員化(推計方法:プロビット法)

	正社員化した人		
	係数	標準誤差	z値
男性	0.441	0.070	6.33 ***
年齢	0.028	0.029	0.97
年齢2乗	-0.001	0.000	-1.88 *
既婚	-0.186	0.084	-2.23 **
子どもあり	0.287	0.082	3.50 ***
高校卒以下ダミー	-0.093	0.070	-1.33
卒業直後正社員	0.216	0.078	2.78 ***
自らの求職活動を通じて	0.736	0.119	6.21 ***
紹介予定派遣を通じて	0.690	0.359	1.92 *
直接雇用申込義務を通じて	1.356	0.496	2.74 ***
職場の上司に推薦されて	1.299	0.273	4.75 ***
家族や知人の紹介を通じて	0.755	0.239	3.16 ***
公共職業安定所(ハローワーク)を通じて	0.301	0.206	1.46
民間の職業紹介会社を通じて	0.232	0.490	0.47
民間の人材派遣会社を通じて	-0.967	0.397	-2.44 **
その他	0.445	0.347	1.28
定数項	-1.624	0.598	-2.71 ***
地域ブロックダミー	○		
調査回ダミー	○		
サンプルサイズ	4279		
Prob > chi2	0.000		
Pseudo R2	0.120		

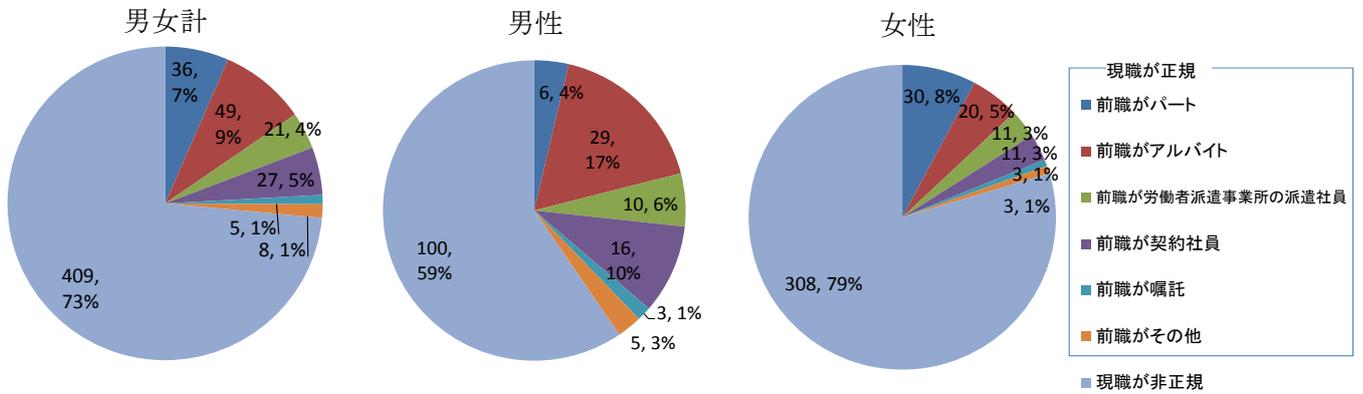
表13. 求職方法(正社員になるためにやっていること)と正社員化(推計方法:プロビット法)

	正社員化した人		
	係数	標準誤差	z値
男性	0.376	0.076	4.96 ***
年齢	0.011	0.031	0.36
年齢2乗	0.000	0.000	-1.30
既婚	-0.074	0.089	-0.83
子どもあり	0.291	0.087	3.34 ***
高校卒以下ダミー	-0.057	0.073	-0.77
卒業直後正社員	0.189	0.083	2.28 **
公共職業安定所(ハローワーク)等の公的機関に通っている	0.067	0.096	0.69
民間の職業紹介機関に通っている	-0.012	0.162	-0.08
企業のホームページ(パソコン、携帯電話等)を見たり、登録したりしている	0.263	0.089	2.97 ***
求人情報専門誌、新聞、チラシ等をチェックしている	0.224	0.092	2.44 **
出向・退職前の会社の斡旋	0.282	0.377	0.75
縁故(親族、知人、友人等)	0.123	0.142	0.87
何らかの職業訓練を受けている	-0.109	0.411	-0.27
就職活動に関する本や雑誌などを読み、情報を集めている	0.017	0.115	0.15
資格取得のために勉強している	0.138	0.124	1.11
その他	0.509	0.218	2.33 **
定数項	-1.336	0.622	-2.15 **
地域ブロックダミー	○		
調査回ダミー	○		
サンプルサイズ	3904		
Prob > chi2	0.000		
Pseudo R2	0.108		

表14. 留保賃金と正社員化、失業化(推計方法:操作変数法)

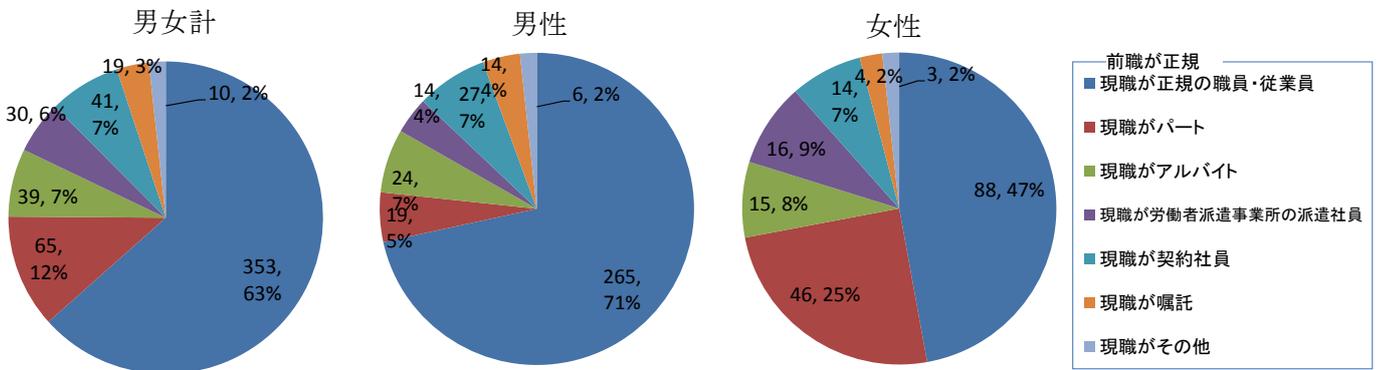
	正社員化した人			失業化した人		
	係数	標準誤差	t値	係数	標準誤差	t値
男性	0.034	0.015	2.26 **	0.179	0.027	6.62 ***
年齢	-0.016	0.005	-3.14 ***	-0.006	0.011	-0.58
年齢2乗	0.000	0.000	2.48 **	0.000	0.000	0.84
既婚	-0.027	0.014	-1.87 *	-0.074	0.028	-2.63 ***
子どもあり	0.046	0.015	3.08 ***	-0.047	0.031	-1.51
高校卒以下ダミー	-0.005	0.014	-0.37	-0.039	0.027	-1.43
卒業直後正社員	0.014	0.015	0.95	0.116	0.028	4.09 ***
留保賃金	0.000	0.000	3.73 ***	-0.001	0.000	-5.66 ***
求職時間				0.031	0.005	6.64 ***
求職時間2乗				-0.001	0.000	-5.87 ***
定数項	0.294	0.110	2.66 ***	0.505	0.230	2.20 **
地域ブロックダミー	○			○		
調査回ダミー	○			○		
サンプルサイズ	1670			962		
Prob > F	0.000			0.000		
Adj R-squared	0.002					

図 1. 前職が非正規で過去 5 年以内に転職した者の
現職の雇用形態別割合 (07 年、現職役員以外)



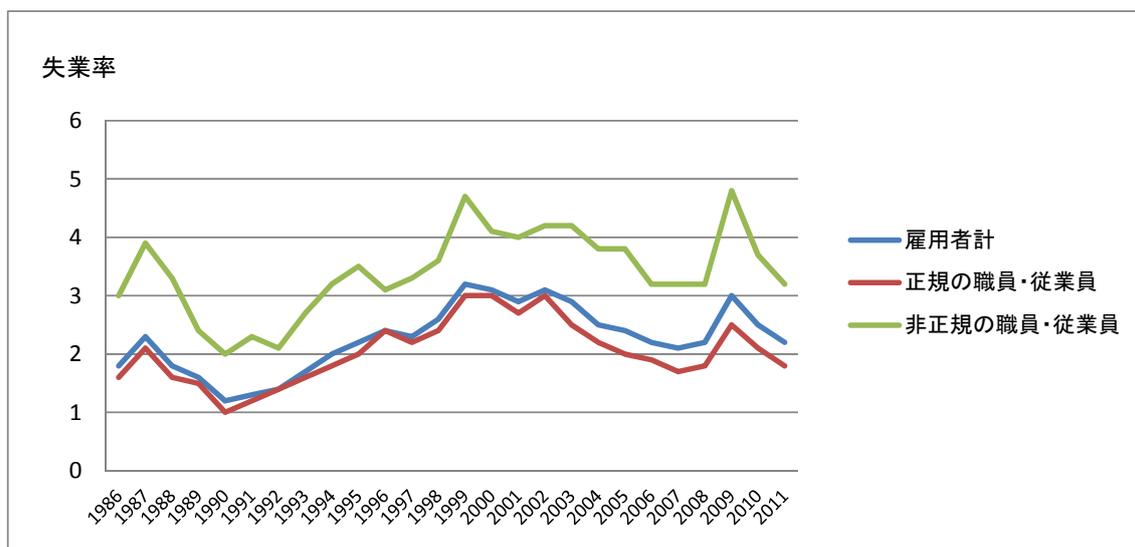
出典) 総務省「就業構造基本調査」(2002、2007)

図 2. 前職が正規で過去 5 年以内に転職した者の
現職の雇用形態別割合 (07 年、現職役員以外)



出典) 総務省「就業構造基本調査」(2002、2007)

図 3.雇用形態別失業化率（1）

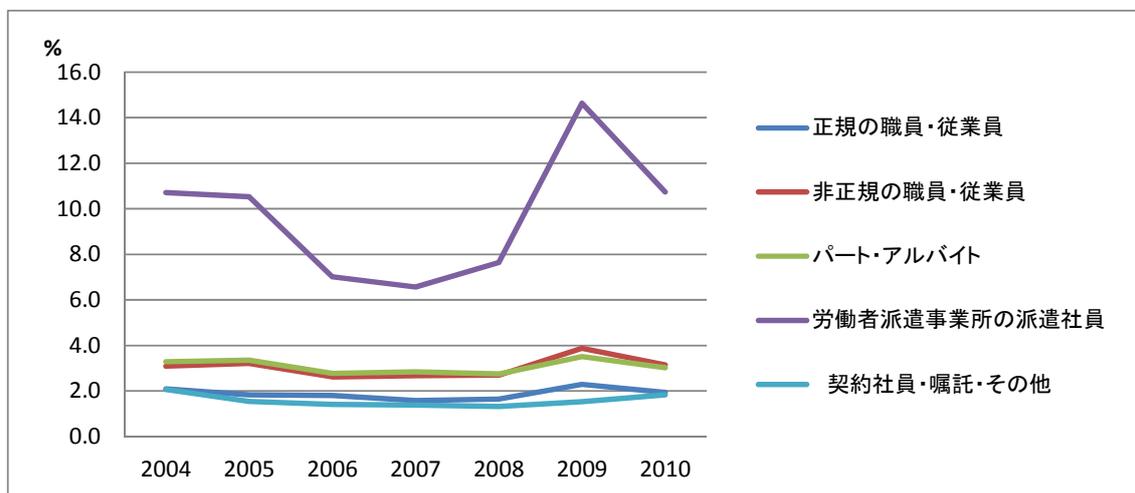


出典) 日本労働研究・研修機構『ユースフル労働統計』

雇用形態別失業率は、平成 10 年版労働白書に倣って次式で算出している。

$$\text{雇用形態別失業率} = \frac{\text{各形態からの「前職あり」の失業者数（離職期間 1 年以内）}}{\text{各形態からの「前職あり」の失業者数（離職期間 1 年以内）} + \text{各形態の雇用者数}}$$

図 4.雇用形態別失業化率（2）



出典) 総務省『労働力調査（詳細集計）』より図 3 と同様の方法で試算。

注) 2010 年は、岩手県、宮城県及び福島県を除く。労働者派遣事業所の派遣社員については、分子の（前職の雇用形態が派遣社員である）完全失業者数、分母の雇用者数とも数値が小さいため、割合の結果の利用に当たっては注意を要する。

図 5. 正社員化した人と非正社員の属性

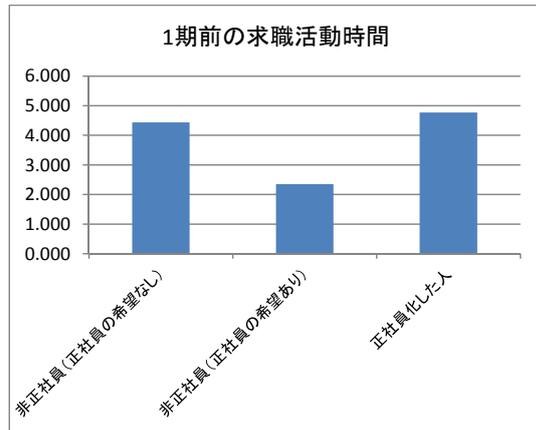
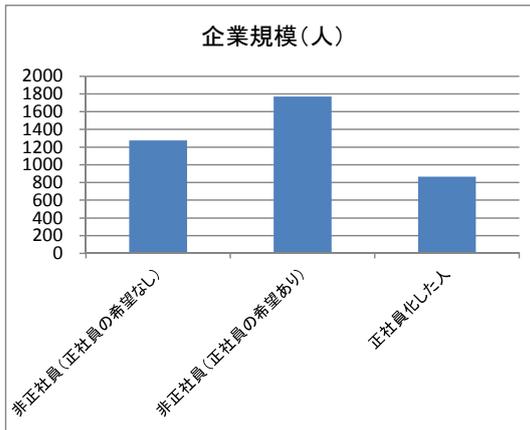
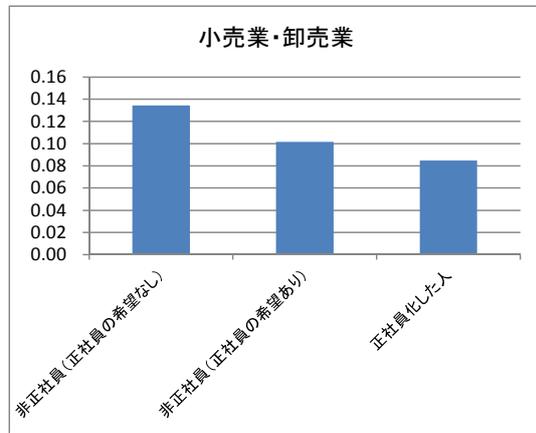
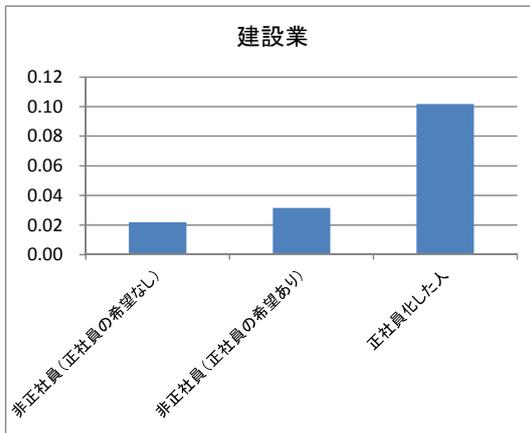
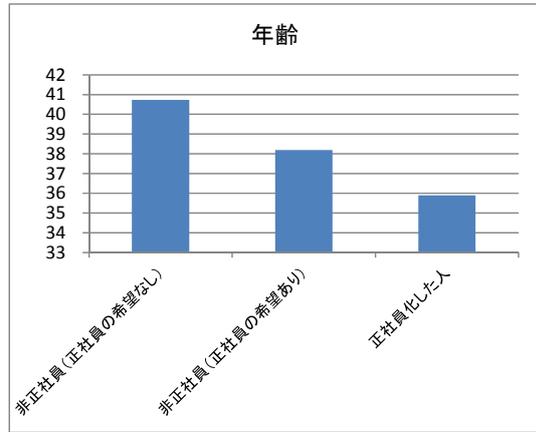
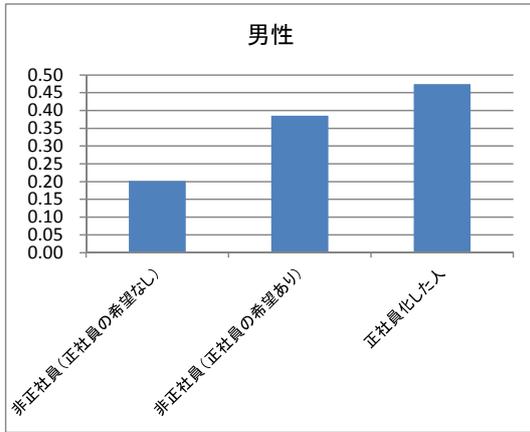


図 6. 現在の職に就いた方法

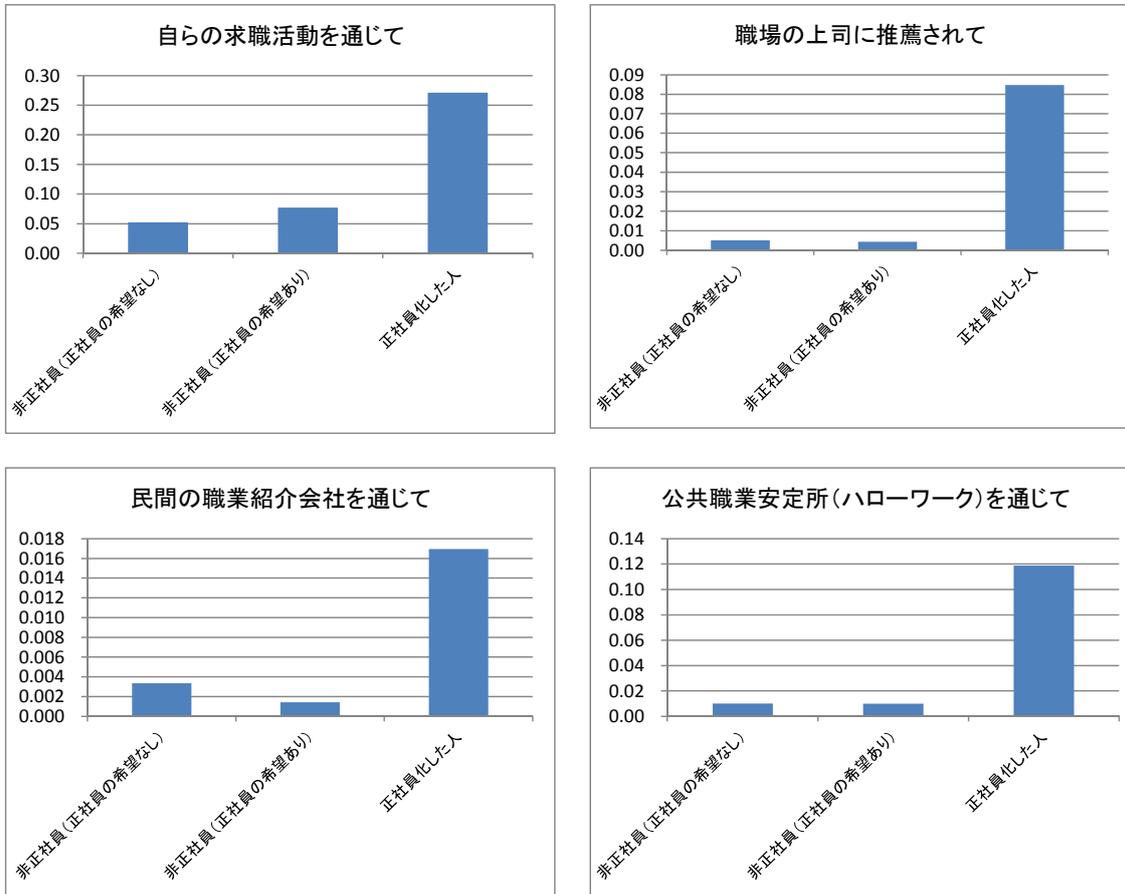


図7. 正社員になるためにしている（いた）こと

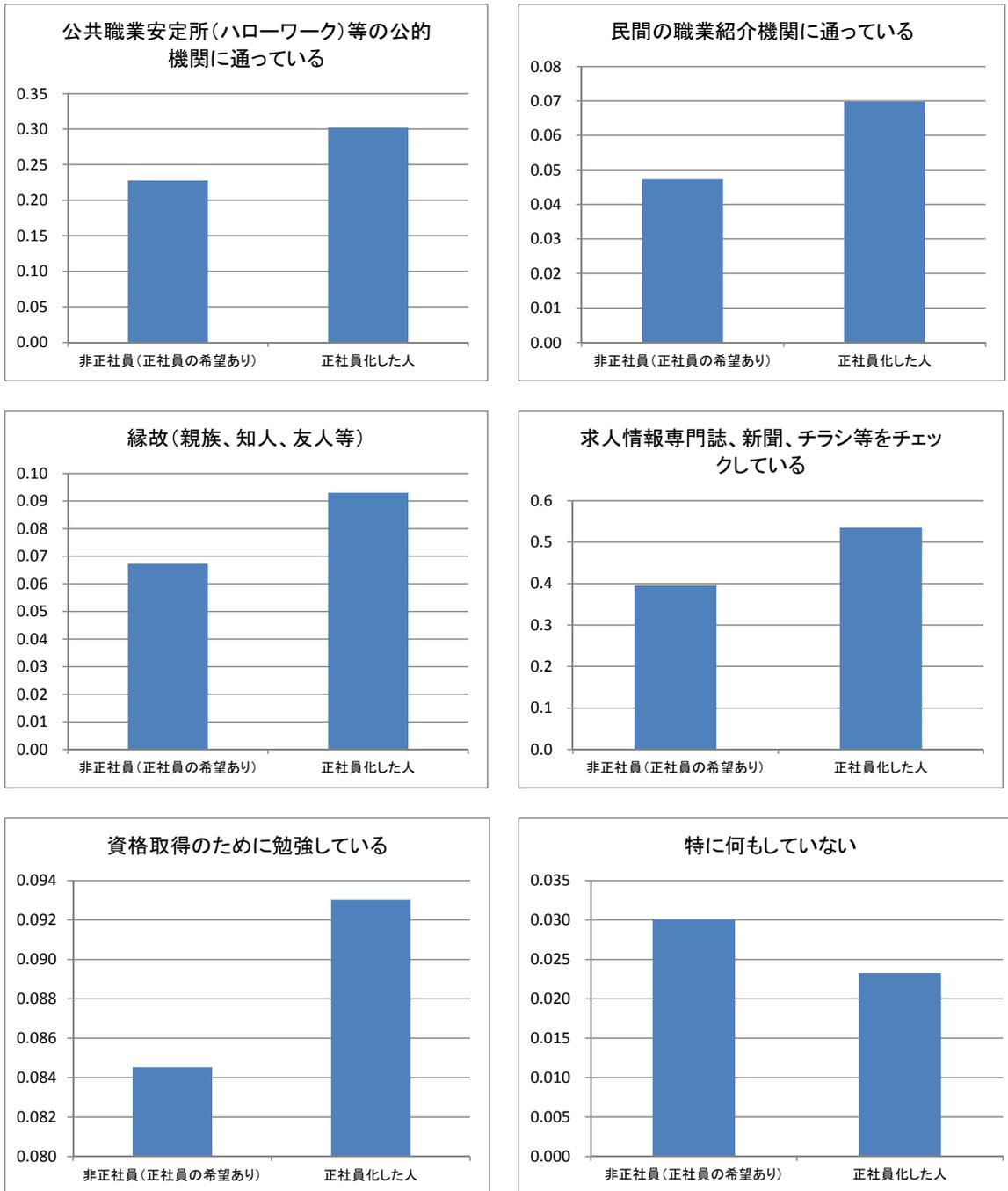
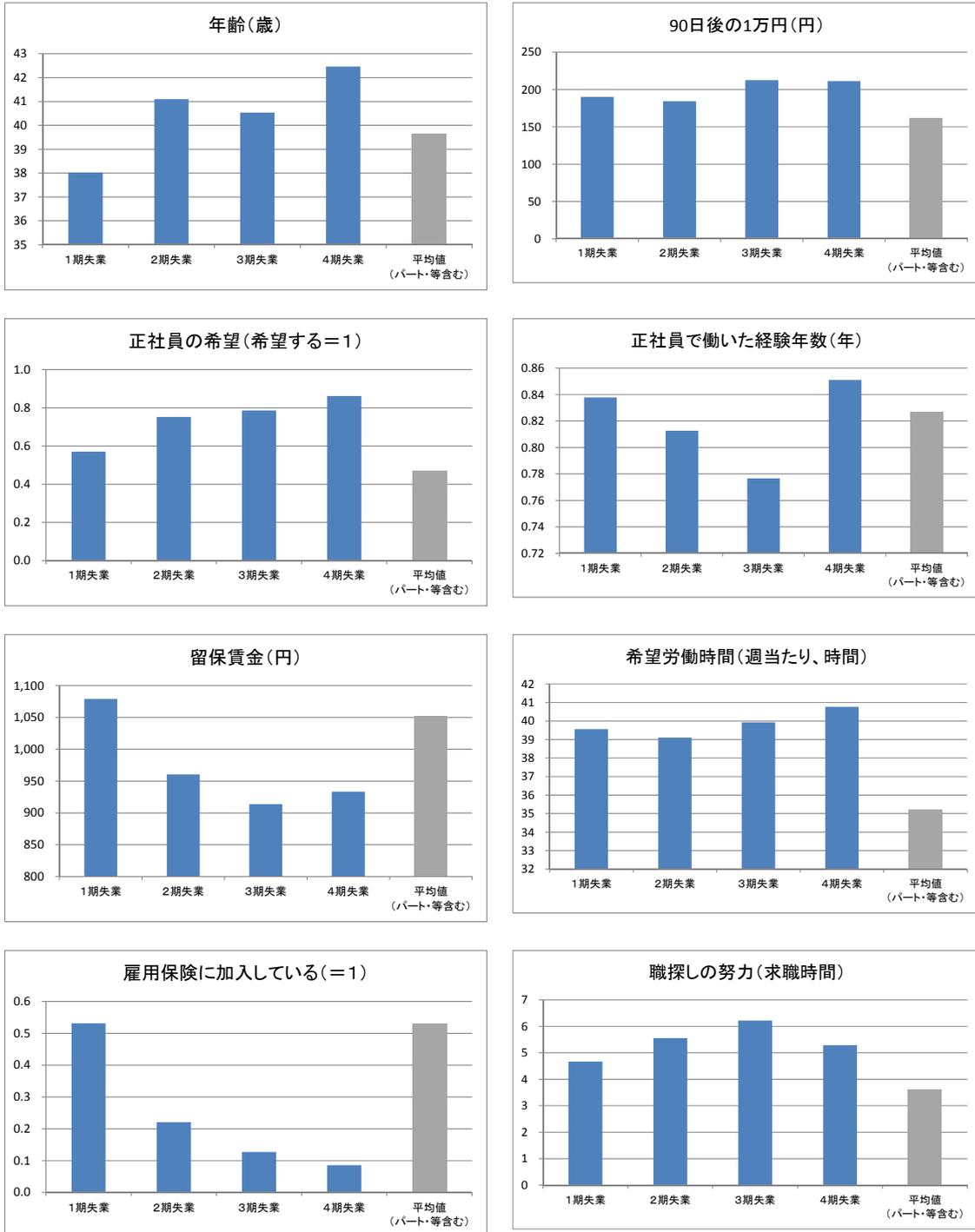


図 8. 非正規雇用から失業に転じた人の失業期間と個人属性（平均値）



付表1. 留保賃金の決定要因(推計方法:操作変数法)

	留保賃金			留保賃金		
	係数	標準誤差	t値	係数	標準誤差	t値
男性	159.461	22.591	7.06 ***	99.655	25.853	3.85 ***
年齢	27.772	8.128	3.42 ***	27.459	11.087	2.48 **
年齢 ² 乗	-0.328	0.089	-3.67 ***	-0.298	0.129	-2.31 **
既婚	-107.179	23.863	-4.49 ***	-11.998	30.217	-0.40
子どもあり	-29.734	23.571	-1.26	-21.242	31.101	-0.68
高校卒以下ダミー	-43.875	21.601	-2.03	-70.131	27.001	-2.60 ***
卒業直後正社員	81.216	22.526	3.61 ***	80.968	27.157	2.98 ***
等価世帯所得	0.732	0.080	9.19 ***	0.331	0.116	2.86 ***
等価世帯資産	-0.005	0.013	-0.37	0.063	0.019	3.25 ***
雇用保険加入	72.301	19.513	3.71 ***	97.746	24.735	3.95 ***
最低賃金	0.809	0.356	2.27 **	0.882	0.453	1.95 *
地域失業率	7.739	17.180	0.45	-19.633	19.750	-0.99
双曲割引	43.163	21.257	2.03 **	-46.688	26.111	-1.79 *
危険回避度	8.790	11.787	0.75	-4.085	15.145	-0.27
宿題	32.745	6.944	4.72 ***	30.831	8.824	3.49 ***
中学三年成績	21.923	9.083	2.41 **	10.458	11.127	0.94
選択・努力	23.765	9.793	2.43 **	43.210	11.660	3.71 ***
有効求人倍率	378.215	229.780	1.65 *	698.934	242.095	2.89 ***
求職時間				-1.256	4.788	-0.26
求職時間 ² 乗				0.068	0.128	0.53
定数項	-1026.940	335.472	-3.06 ***	-1157.727	411.203	-2.82 ***
地域ブロックダミー	○			○		
調査回ダミー	○			○		
サンプルサイズ	1670			962		
Prob > F	0.000			0.000		
Adj R-squared	0.210			0.216		

付表2. 賃金水準別の留保賃金および失業の推計(推計方法:操作変数法)

(1) 第1段階の推計(留保賃金の決定要因)

	推計1 grwage=1			推計2 grwage=4			推計3 grwage=5		
	留保賃金			留保賃金			留保賃金		
男性	-40.395	23.212	-1.74 *	-32.580	12.407	-2.63 ***	338.184	65.966	5.13 ***
年齢	-3.568	9.020	-0.40	-6.184	5.504	-1.12	67.799	27.068	2.50 ***
年齢2乗	0.019	0.109	0.18	0.069	0.064	1.08	-0.645	0.305	-2.11 ***
高校卒以下	-13.575	22.151	-0.61	10.790	11.544	0.93	-211.321	73.950	-2.86 ***
既婚	16.451	27.495	0.60	20.966	14.527	1.44	-104.676	71.719	-1.46
求職時間	2.334	4.541	0.51	2.746	2.292	1.20	-14.515	10.714	-1.35
求職時間2乗	-0.076	0.142	-0.54	-0.052	0.061	-0.85	0.413	0.253	1.63
子どもあり	45.746	27.192	1.68 *	-18.794	15.566	-1.21	34.551	81.355	0.42
等価世帯所得	-0.246	0.105	-2.34 ***	-0.005	0.060	-0.08	0.275	0.179	1.54
等価世帯資産	0.039	0.024	1.60	-0.018	0.011	-1.57	0.098	0.039	2.49 ***
雇用保険加入	-50.948	21.211	-2.40 ***	19.297	12.650	1.53	-206.342	74.248	-2.78 **
定数項	910.824	180.933	5.03 ***	1249.909	118.055	10.59 ***	704.272	576.346	1.22
地域ブロックダミー	○			○			○		
調査回ダミー	○			○			○		
サンプルサイズ	315			291			242		
Prob > F	0.017			0.000			0.000		
Adj R-squared	0.053			0.197			0.203		

***は1%、**は5%、*は10%で有意

(2) 第2段階の推計(失業の決定要因)

	推計1 grwage=1			推計2 grwage=4			推計3 grwage=5		
	失業			失業			失業		
留保賃金	0.002	0.001	2.91 ***	-0.003	0.002	-1.90 *	0.000	0.000	2.03 **
男性	0.222	0.066	3.40 ***	-0.049	0.079	-0.62	0.024	0.061	0.39
年齢	-0.010	0.024	-0.44	-0.044	0.027	-1.63	0.008	0.017	0.45
年齢2乗	0.000	0.000	0.61	0.001	0.000	1.84 *	0.000	0.000	-0.54
高校卒以下	0.091	0.057	1.59	0.026	0.054	0.49	-0.024	0.054	-0.45
既婚	-0.250	0.063	-3.94 ***	-0.069	0.052	-1.34	-0.071	0.035	-2.02 **
求職時間	0.041	0.012	3.45 ***	0.025	0.010	2.50 ***	0.005	0.006	0.92
求職時間2乗	-0.001	0.000	-2.96 ***	-0.001	0.000	-2.48 ***	0.000	0.000	-1.09
定数項	-1.049	0.706	-1.48	4.762	2.386	2.00 **	-0.463	0.325	-1.43
地域ブロックダミー	○			○			○		
調査回ダミー	○			○			○		
サンプルサイズ	315			291			242		
Prob > F	0.000			0.023			0.024		

***は1%、**は5%、*は10%で有意

付表3. 失業の決定要因(推計方法:最小二乗法)

	推計1				推計2			
	失業期間(1期～5期)				失業(少なくとも1期失業)			
留保賃金(理論値)	-0.002	0.000	-4.76	***	-0.005	0.001	-5.02	***
留保賃金(理論値)2乗	0.000	0.000	2.42	***	0.000	0.000	2.89	***
男性	0.261	0.021	12.53	***	0.807	0.064	12.52	***
年齢	0.009	0.007	1.25		0.028	0.022	1.23	
年齢2乗	0.000	0.000	-0.85		0.000	0.000	-0.90	***
高校卒以下	-0.044	0.017	-2.53	***	-0.135	0.054	-2.52	***
既婚	-0.118	0.018	-6.61	***	-0.348	0.055	-6.29	
求職時間	0.023	0.003	7.28	***	0.045	0.010	4.54	***
求職時間2乗	-0.001	0.000	-6.67	***	-0.001	0.000	-4.19	***
定数項	0.997	0.226	4.42	***	3.137	0.698	4.50	***
地域ブロックダミー	○				あり			
調査回ダミー	○				あり			
サンプルサイズ	1468				1468			
Prob > F	0.000				0.000			
Adj-R-square	0.217				0.181			

***は1%、**は5%、*は10%で有意

付図 1. 留保賃金と失業確率

