

雇用動向調査を用いた労働移動分析
- 入職経路を中心として -

平成15年6月12日
独立行政法人経済産業研究所
労働移動研究チーム
(児玉、樋口、阿部、松浦、砂田)(注1)

(概要)

RIETI 労働移動研究チームは、厚生労働省『雇用動向調査』調査票の使用承認を受け、雇用創出と雇用喪失の動向並びに転職者の動向について特別集計を行い、転職者の動向については回帰分析も行った。本報告では、そのうちの転職者の動向に関する特別集計結果と回帰分析結果に基づいて、特に入職経路の働きに注目し、離職者が再就職する上で、どのような場合にどの入職経路が有効かという観点からの分析を行った。本報告の分析は、経済構造改革下で必要とされる円滑な労働移動を促進する方策の検討に資することを狙いとしている。

1. はじめに

停滞部門から成長部門へ、低生産性部門から高生産性部門への労働移動が円滑に行われることは、経済構造改革の本質的部分として重要である。1990年代には、IT化の進展に伴い新たな雇用機会が創造される一方でそれに見合う人材が不足するという雇用のミスマッチが顕著になり、円滑な労働移動を可能とする外部労働市場の整備などが重要な政策課題となっている。

そこで、我々は、厚生労働省から同省の『雇用動向調査』の調査票の使用承認を受け、その特別集計と回帰分析を行うことによって、労働移動の実態を把握するとともに、労働移動の円滑化に入職経路がいかに機能しているかを分析することとした。

(注1) 児玉俊洋：経済産業研究所上席研究員

樋口美雄：経済産業研究所ファカルティフェロー（慶應義塾大学商学部教授）

阿部正浩：経済産業研究所ファカルティフェロー（獨協大学経済学部助教授）

松浦寿幸：経済産業研究所研究スタッフ

砂田 充：経済産業研究所リサーチアシスタント

また、集計補助作業には、経済産業研究所リサーチアシスタントの戸田淳仁、坂本和靖も参加した。

なお、本報告の内容及び意見は執筆参加者個人に属し、経済産業研究所の公式見解を示すものではない。

雇用動向調査とは、主要産業の常用労働者5人以上の事業所(注2)における入職・離職の状況等を調査し、雇用労働力の産業、規模、職業及び地域間の移動の実態を調査した統計である。調査項目としては、性別、年齢及び現職・前職の産業・職業・企業規模を含む労働者の基本的な各種属性に加え、労働移動の仲介役を担う入職経路に関する情報、並びに転職成果の評価指標となる前職と現職との間の賃金変化率及び離職期間(注3)に関する情報が含まれているので、労働移動に関して非常に有益な分析ができると期待できる。

我々の作業で利用する雇用動向調査の年次は1991年から2000年に至る10年分である。

2. 分析内容

(1) 作業内容の全体

今回、雇用動向調査の調査票を使用して行った特別集計と回帰分析の全体としての作業内容は、次のとおりである。

特別集計

特別集計の内容としては、1) 雇用創出と雇用喪失の動向に関する集計と2) 転職者の動向に関する集計を行った。雇用創出と雇用喪失に関する集計においては、雇用増減数や入・離職者数によって、雇用創出と雇用喪失が産業、企業規模、地域などでみてどこで起こっているのかを集計した。転職者に関する集計では、転職者に関して、その産業間、職業間の移動、入職経路毎の利用者数、転職前後の賃金変化と離職期間などについて集計した。

回帰分析

転職者の動向に関しては、「転職前後の賃金変化率」及び「離職期間」を転職者の属性と転職者が利用した入職経路に回帰する回帰分析を行った。

(2) 本報告の対象

以上の作業の中から、本報告においては、転職者の動向に関する特別集計結果の一部と回帰分析結果の一部を紹介し、それに基づいて、離職者が再就職する上でどのような要因が有効であるか、特に、どのような場合にどの入職経路が有効であるかという観点からの分析結果について、ファクツファインディングを中心に紹介する。

本報告に掲載または利用されない特別集計結果及び回帰分析結果については、本報告に

(注2) 鉱業、建設業、製造業、電気・ガス・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業・飲食店、金融・保険業、不動産業、サービス業(家事サービス業、教育、外国公務を除く。)の民営及び官公営事業所から無作為抽出した約14,000事業所(有効回答率82.6%) (2000年調査の場合)を調査対象とする。

(注3) ただし、離職期間が1年未満の転職者についてのみ把握されている。

掲載または利用されたものを含め、別表1及び2に作業項目リストを掲載する。これらの作業結果については、今後さらに分析を加えた上で順次公表していく。

(3) 入職経路

入職経路とは、「公共職業安定所」、「民間職業紹介業」、「学校（専修学校等を含む）」、「前の会社の斡旋・援助等」、「縁故（友人・知人等を含む）」、「広告（求人情報誌・インターネット等を含む）」及び「その他」からなり、労働移動の仲介機能を果たすものとして、本報告が分析の中心に置くものである。

(4) 転職成功度合いの指標

転職の成功度合いを図る指標としては、「前職と比べた現職の賃金変化率」（以下では「賃金変化率」または「転職後賃金が上昇」若しくは「低下」などという）及び「前職から現職に入職するまでの離職期間」（以下では「離職期間」という）を利用する。例えば、ある属性（例えば年齢が若い）の転職者の賃金が増しているか低下しているか、また、離職期間が短いか長いかを検討する。また、ある入職経路（例えば、民間職業紹介業）を利用した転職者の賃金が増しているか低下しているか、また、離職期間が短いか長いかという検討を行う（注4）。

(5) 集計結果

このような観点から、2000年において各入職経路毎に転職者の諸属性（性別、年齢、学歴、現職産業、現職職業、現職就業形態、現職企業規模、前職産業、前職職業、前職就業形態、前職企業規模）毎の利用者数を整理（付表1-1-1～4）するとともに、1991年、1995年、2000年に関して、入職経路及び転職者の諸属性（性別、年齢、学歴、就業形態、前職企業規模、現職企業規模、前職地域）毎に平均的な賃金変化率及び平均的な離職期間を見る表を掲載する（付表1-2-1～7及び1-3-1～7）。

(6) 回帰分析

また、回帰分析としては、2000年の単年データ及び1991年から2000年のプールデータに関して、賃金変化率及び離職期間を被説明変数として、転職者の諸属性（性別、現職企業規模、前職企業規模、年齢、就業形態、現職職業、前職職業、学歴、現職産業、前職産業、現職地域等）及び入職経路を説明変数とする最小自乗法による回帰分析を行い、各々の属性要因及び入職経路が転職賃金変化や離職期間とどのような関係があるかを分析した（付表2-1～6）。ただし、転職後賃金には、離職期間も影響を与えるため、賃金変化率関数の説明変数には離職期間も採用した。

なお、賃金変化率関数の説明変数には、転職者の現職属性も前職属性も採用しているが、

（注4）雇用動向調査では、求職活動をしていることを意味する「失業期間」は調査されていないので、求職活動の有無を問わない「離職期間」を使用する。

離職期間関数の説明変数には転職者の現職属性を入れたものと入れないものの2とおりを推計した(注5)。

各属性を表す変数は、多くの場合それに該当すれば1、そうでなければ0というダミー変数を用いている。ダミー変数を用いる属性グループの場合、その選択肢の何れかを基準としそれに対して転職賃金がより上昇しているか、離職期間が短いかという評価を行っている。例えば、職業に関しては、事務従事者を基準として、それに対して専門的・技術的職業従事者の賃金変化率が相対的に上昇傾向にあるか、低下傾向にあるか(以下では単に「転職後賃金が増えている」「転職後賃金が低下している」などという)そしてそれが有意であるかどうかといった評価を行う。

また、このような回帰分析を行うに当たって、全サンプルを用いた分析のほか、年齢別(55歳未満と55歳以上)地域別(大都市圏と地方圏)などのグループ分けを行い、各々のグループ毎の分析も行った。この中で、電気機械製造業、通信業、情報サービス調査業の3業種を「IT産業」とし、現職産業が「IT産業」またはこれら3業種である転職者のサンプルを抜き出したグループ毎の分析も行った(このほか、回帰分析の方法の詳細については付注参照)。

3. 主な分析結果

(1) 労働移動の一般的特徴

回帰分析の結果により、労働移動の一般的な状況について、特徴的な点を挙げる(第2-1~4表)。

転職者の属性要因の影響

転職者の属性によって、転職賃金及び離職期間の傾向が異なる。例えば、次のような点が顕著である(第1表、第2表)。

1) 職業別(事務職業従事者に対する比較)には、専門的・技術的職業従事者及び管理的職業従事者は事務従事者との比較で転職後賃金が増え、離職期間も短い傾向がある

(注5)これは、転職前後の賃金には、前職属性と現職属性が直接に影響を与えるが、離職期間には、前職属性は本人の資質の一部として直接に影響を与えるのに対して、現職属性は当該産業や職業の求人状況として間接的に影響を与えるのみだからである。

(注6)。

2) 学歴別(中卒者に対する比較)には、大卒理系の転職後賃金は上昇し、離職期間も短い傾向がある。

3) 転職理由別(その他の理由に対する比較)には、会社都合等の非自発的理由による転職者の転職後賃金は低下し、離職期間は長い傾向がある。

職業転換、産業転換、地域間移動等の影響

1) 職業転換した転職者は、そうでない転職者と比べて、転職後賃金においても離職期間においても不利になる。ただし、若年者の場合は転職後賃金の低下と離職期間の長期化は緩和される傾向がある(第3表)。

2) これに対して、産業転換した転職者もそうでない転職者と比べて転職後賃金が低下しているが、職業転換者ほどではない。このことは、転職者にとって産業属性が職業属性ほど重要ではないことを示していると見られる(同表)。

3) また、地域間移動と賃金変化及び離職期間との関係ははっきりしたものではない。しかし、55歳以上の高齢者の転職に限定すると、10年間のプールデータでは地域間移動した転職者は地域間移動のない転職者に比べて転職後賃金が増加する傾向が認められる。また、2000年においては55歳以上の転職後賃金との相関関係は有意でなくなるが、代わりに離職期間短期化との相関性が認められる(第4表)。

4) また、就業形態の変化に着目すると、正規雇用から正規雇用への転職に比べて、パートからパートへの転職の転職後賃金の方が増加している(「パート パート」よりも「正規 正規」の転職の方が賃金が下がる)傾向がある(第3表)。このことは、正規雇用の方が企業特長的技能の蓄積が高いために他企業に転職すると賃金が下がりやすいことを示していると考えられる。

(2) 入職経路分析の結果

1991年から2000年の変化として、いずれの入職経路もそれを利用した転職者の転職後賃金は上昇から低下に転じているか上昇率が低下しており、離職期間は一部を除いて長期

(注6)これらは、現職職業に関する評価であり、前職職業を見ると、専門・技術的職業従事者、管理的職業従事者とも転職後賃金は低下する傾向にある。このことは、やはりこれらの職業が賃金面で有利であることを示すものであるが、専門・技術的職業従事者については、離職に伴う賃金低下を再就職に伴う賃金上昇が上回る傾向が強いが、管理的職業従事者については、離職に伴う賃金低下の方が再就職に伴う賃金上昇を上回る傾向が強い点に注意。

化の方向にある（第5表）。この中で、どの入職経路の利用者が相対的に有利な状況にあるかを集計表と回帰分析の結果を用いて見てみよう。

利用者の多い入職経路

利用者が多い入職経路は、広告、公共職安、縁故紹介の3つであり、いずれも幅広い年齢層、業種、職業の転職者に利用されている（第6表、付表1-1-1~4）。

転職者の各種属性要因をコントロールした（各属性要因の影響を取り除いた効果が見られる）回帰分析によって、公共職安を基準として、転職成功度合いに関するこれらの入職経路の相対的な関係を見る。すると、これら3大入職経路の中では、転職後賃金については、縁故紹介の利用者の賃金上昇率が比較的大きく（若しくは低下率が比較的小さい）、広告の利用者がそれに次ぐ。また、離職期間については、10年間のプールデータでは縁故紹介の利用者、それに次いで広告利用者の離職期間が多少短くなっているが、2000年になると広告利用者の離職期間が顕著に短くなっている（第7表）。

離職期間短縮と相関する前の会社による紹介

これらに次いで利用者の多い経路が前の会社による紹介であるが、その利用者は、年齢別には中高年層、職業別には管理職の利用度合いが高い（付表1-1-3）。この経路の利用者は、転職後賃金の低下幅が大きく、代わりに離職期間が比較的短いという特徴を持っている。また、離職期間は、年を追って短期化している（第5表）。

転職後賃金低下の内容を見ると、特に55歳以上の高齢者における低下幅が大きい（付表1-2-2）。これは、定年退職者の再就職斡旋を多く含んでいるためであると考えられる。

そこで年齢要因をコントロールできる（年齢要因の影響を取り除いた効果が見られる）回帰分析の結果をみると、前の会社紹介に伴う賃金低下は比較的軽微であり（第7表）、55歳未満の非高齢層ではむしろわずかながら賃金上昇との相関が認められる（第8表）。一方、前の会社紹介と離職期間の短期化との相関性は、回帰分析の結果においても顕著である（第7表）。このように、離職期間の短縮を中心として、前の会社による紹介が再就職支援に効果を発揮していることがうかがわれる。

民間職業紹介業の再就職支援効果

2000年から把握可能になった民間職業紹介業は、その利用者数はまだ少ない（第6表）ものの、今後利用者数の拡大が見込まれる入職経路である。その転職後賃金は上昇している（第5表）。ただし、その利用者特性をみると、学歴は大卒者、職業は専門・技術的職業と管理的職業、企業規模は前職大企業従事者という転職後賃金に有利な属性を持った転職者による利用度合いが相対的に高い（付表1-1-3、4）。

しかし、各種属性要因をコントロールできる回帰分析の結果においても、民間職業紹介

業の利用者は各入職経路利用者の中で最も転職後賃金が上昇しており、また、離職期間も短い傾向にあり、民間職業紹介業が再就職支援に有効であることがうかがわれる(第7表)。

地方圏でも有力な入職経路

ただし、サンプルを大都市圏と地方圏に分けてみると、民間職業紹介業と転職後賃金上昇及び離職期間短期化との相関が見られるのは大都市圏であり、地方圏では、民間職業紹介業と転職後賃金または離職期間との有意な相関関係はない(第9表)。

地方圏においても、転職後賃金上昇と有意な相関関係がある入職経路は、縁故紹介と広告であり、また、離職期間短期化と有意な相関関係がある入職経路は、前の会社紹介と広告、縁故紹介である(同表)。

また、学校は、本来は新規学卒者の入職経路であり、転職入職者への就職先紹介は多くはないが、若年者向けを中心として転職者への就職先紹介をある程度行っており(付表1-1-1)、地方圏においても相対的に高い転職後賃金上昇率及び短い離職期間と有意な相関関係を示している(第9表)。

(3) IT産業に関する特徴

現職がIT産業に従事する転職入職者を対象とした分析結果の特徴をまとめると、回帰分析の結果は、全産業について見たこれまでの特徴と大きな相違はない。

その中で、全産業や非IT産業との比較において、ある程度の特徴が認められたのは次のような点である。

第一は、2000年において、IT産業では非IT産業よりも民間職業紹介業利用者の転職後賃金の上昇傾向が高いことである(第10表)。このことは、民間職業紹介業が、非IT産業への転職に比べてIT産業への転職に関してより効率的に機能している可能性があることを示している。

第二は、2000年においては、IT産業において専門的・技術的職業従事者及び大卒理系人材の転職後賃金の上昇傾向が強いことであり(第11表)、近年、IT産業における技術人材へのニーズが強まっていることを示している。

4. 分析上の留意点

本稿の分析にはいくつかの分析上の留意点が含まれている。

(1) 入職経路の同時決定性

第一に、本稿の分析で用いた回帰式は、「賃金変化率」または「離職期間」を「入職経路」及び各種の転職者属性要因が外生変数として説明するという形式をとっている。しか

し、実際には、入職経路は外生ではなく、「離職期間」やその他の転職者属性要因の影響を受けている。

例えば、離職期間が短い場合は広告を見て再就職活動をしているが、離職期間が長くなると公共職安の利用者に変化するということもありうる。また、説明変数に現れていない転職者の属性（例えば「意欲」）が、入職経路の選択に影響し、そのことが離職期間や転職後の賃金に影響を与えている可能性もある。

このため、本稿の回帰分析で、前の会社による紹介や民間職業紹介業の利用者の賃金変化率や離職期間で見た転職成功度合いが良かったとしても、これらの入職経路が他の入職経路に比べて優れていると即断することはできない。本稿の回帰分析結果の意味は、あるグループの転職者に関して、ある入職経路が転職成功度合いとの間で有意な相関関係がある場合には、そのグループの転職者に対してはその入職経路が特に有効である可能性があり、その原因をさらに追求する価値があるということである。

（２）標本バイアス

第二に、雇用動向調査の調査対象は、現に職に就いている人々であり、その中で転職者として把握されているのは離職期間が１年未満の人々に限られている。すなわち、離職から一年以上就職していない人は分析対象から除かれており、これに伴う標本バイアスが発生している可能性もある。ただし、この点については、既存の研究(注7)における推計において、結論を左右するほど大きな標本バイアスは発生しないことが示されている。

(注7) Masahiro Abe, Yoshio Higuchi, Peter Kuhn, Masao Nakamura, and Arthur Sweetman (2002), "Worker Displacement in Japan and Canada", in Peter J Kuhn ed. *Losing Work, Moving on International Perspectives on Worker Displacement*.