

Discussion Paper # 97-DOJ-75

転職行動の経済分析

橋木 俊詔
長谷川和明
田中 哲也

1997年3月

通商産業研究所 Discussion Paper Series は、通商産業研究所における研究成果を取りまとめ、所内での討議に用いるとともに、関係の方々からご意見を頂くために作成するものである。この Discussion Paper Series の内容は、研究上の試論であって、最終的な研究成果ではないので、著者の許可なく、引用又は複写することは差し控えられたい。

また、ここに記された意見は、著者個人のものであって、通商産業省又は著者が所属する組織の見解ではない。

要　旨

1. いわゆるバブル経済後の厳しい経済環境の下、労働市場についても変化や見直しが言われている。本稿では、長期雇用と密接に関わる転職につき検討する。
2. これまでの経済学における転職関連の主要な論点は概ね次のとおりである。
 - (1) 長期雇用は我が国内部において普遍的な事象とも、また国際的に見て我が国において優れて固有の事象とも言えない。
 - (2) 転職は、労使いずれの意向によるかで性格が異なる。
 - (3) 長期雇用は不況時には労働力の退蔵も伴うため、そのメリット・デメリットはほぼ長期雇用、ひいては労働市場流動化の是非・当否として理解できる。
 - (4) 日米、さらに欧州は、不況時において労働退蔵とlayoffという異なる対応を探るのが一般であるが、その経済的効果は類似している。
 - (5) 労働市場は、長期雇用を前提に昇進において優遇される内部労働市場と、労働移動が容認されるが昇進には不利な外部労働市場とに分断されている。
 - (6) 雇用者の有する資質と雇い主が労働者に求める資質とが合致しない場合、転職が双方にとって望ましい（いわゆるジョブ・マッチの理論）。
3. 本稿での検討の結果は以下のとおりである。
 - (1) この30年ほどの我が国の転職率は、70年代後半にかけて減少し、その後相対的に緩やかな増勢にある。但し90年以降に限れば急減している。
 - (2) 諸外国と同様、我が国の転職も景気順応的であり、かつ景気の転職に対する影響力は相當に大きい。
 - (3) 景気以外の我が国経済社会の変動が転職に及ぼす影響力は時期により異なるが、総じて転職率を高めている。但しその影響は景気に比しかなり小さい。
 - (4) 職種別に見ると同種間の転職が多く、我が国労働市場は職種により分断されている。ホワイト・カラー、特に専門・技術職の転職は増加傾向にある。
 - (5) 年代別には若年者の転職率が高い。但し、30～40代前半の女子、50～60代の男子も高く、これらは転職が労使いずれの主導によるかの影響と見られる。
 - (6) 企業規模別では、小規模なほど転職率が高く、かつその多くは同規模企業に移る傾向がある。また重み付き遷移確率で企業規模間移動を見ると、より小規模な企業への移動が多い。これらから、労働市場に企業規模による分断があると見られる。なお景気は、上方移動により強く影響すると考え得る。
 - (7) 産業別には、企業規模や規制の在り方の効果が考えられる。産業の盛衰の影響は否定されないが強いとも言えず、賃金の効果はほとんど認められない。
 - (8) 転職ないし離職理由を見ると、雇用者主導の転職が増加している。中では賃金よりも適職性等が重視されており、特に女性においてその傾向が強い。
 - (9) 労働者の意識においては転職に肯定的な人の比率が上昇しており、特に若年層や大企業勤務者においてその傾向が強い。
4. 国民の意識の変化等を背景に転職率は全体としては高まっているが、その内容は性別、年代、産業等により異なる。長期雇用には長所・短所が種々存在する中で、転職という選択肢ができるることは否定さるべきではないが、直ちに長期雇用を破棄すべきとも断じ得ない。いかなるケースにおいて労働市場の流動化が積極的効果を生じるかの検討が必要であろう。

転職行動の経済分析

未定稿

橋木 俊詔

京都大学経済研究所教授
通商産業研究所特別研究官

長谷川和明

資源エネルギー庁石炭部海外炭対策室長
前通商産業研究所主任研究官

田中 哲也

資源エネルギー庁鉱業課総括係長
前通商産業研究所研究官

1997年3月

(目次)

I・はじめに	1
II・転職の実態と解釈－検討の視点	6
III・全体の動向	7
IV・転職の内容	15
V・まとめと評価	34

I はじめに

1. なぜ転職の分析なのか

我が国の経済、企業は変革期にあると言われている。かつて我が国マクロ経済は、石油危機の衝撃から比較的速やかに立ち直り、安定成長に移行してからも低失業率に代表される良好なパフォーマンスを示して、高失業率に悩む欧米諸国から羨望されたこともあった。例えばTachibanaki [1994] 参照。しかし、いわゆるバブル経済期における好景気後は一転して大不況に陥り、今日なおそこから完全に脱したとは言い難い。今や一時のような高成長は期待しにくい上に、高齢化の進展、アジア諸国に代表される発展途上国等の経済発展等、我が国を取り巻く内外環境には厳しいものがある。かかる状況をいかに克服するかは我が国経済、そして企業にとって重大な問題であり、このため、我が国経済の良好なパフォーマンスの秘訣とする向きすらあった企業組織や労働市場の在り方についてさえ、その変革を求める声も強い。

労働市場に注目すれば、我が国に固有と考えられた①終身雇用（長期雇用）、②年功序列、③企業別労働組合組織といった諸制度の見直しがよく議論される。本稿では、これらの制度のうち、①の長期雇用と密接な関係を持つ労働移動（特に転職）に注目して、総合的な分析を試みたい。

もとより、我が国が長期雇用を前提とし、したがって労働移動率が低いという理解には、多少の留保が必要である。第一に、終身雇用（長期雇用）は、主として大企業に勤務する男子正社員、という労働者に顕著な現象であって、他の労働者にはさほど見られないことである。したがって、長期雇用にコミットする人、またできる人は非常に少なく、全労働者の10%から15%に過ぎない。例えばTachibanaki [1983] 参照。第二に、現実には長期雇用にコミットする労働者の比率は相当低いが、他方、企業、労働者ともにできれば長期雇用を望ましいと考えていたと見ることができる、ということである。これは中小企業も、そしてまたそこで働く労働者も、長期雇用を理想とみなしていた、ということを意味する。しかし現実には種々の理由によってそれが達成されていなかった、と理解すべきである。換言するならば、長期雇用のメリットは労使ともに認めていたと言ってよい。第三に、欧米は労働移動率が高く、したがって長期雇用にコミットする労働者は少ない、とする理解が一般的であるが、ドイツは我が国に近い性質を持っている。アメリカにおいてさえ、若い時期には頻繁に職を変えるが、それ以降は割合長期にわたって勤続する傾向がある。例えばHall [1982] 参照。

2. 転職と労働移動の経済分析

長期雇用や転職という現象を、経済学的に理解するとどのようなことが言えるのだろうか。経済理論と実証の両側面から、経済学がどのような分析を行ってきたのか、簡単に概観してみよう。

(1) 転職の定式化

理論的に言えば、転職行動を決めるモデルは次のように示されよう。

$$\sum_t \frac{U_t^N}{(1+r)^t} - \sum_t \frac{U_t^O}{(1+r)^t} > C$$

但し、 U_t^N は転職後の t 期における効用水準、 U_t^O は現職にとどまったときの t 期における効用水準、 r は利子率、 C は転職に伴うコストである。上式の意味するところは、転職後の効用の割引現在価値の和と現職にとどまったく時の効用の割引現在価値の和との差が、転職によるコストを上回った時に転職が発生する、ということである。詳しくはPencavel [1970, 72] 参照。但しこの定式化では直感に訴えることしか言えず、人は現実にはこのような計算を行ってから転職を決定しているのではない。実際、 U^N や U^O 、それに C の計測自体容易ではない。しかし、転職した方が現職にとどまるよりもベネフィットが高いから人は転職する、ということを理解することは大切である。

上の定式化は転職を自己都合で行うことを前提にしたものである。このようなケースは自発的離職(quit)と呼ばれる。しかしながら、労働移動には自己都合ではなく、雇い主たる企業の意向で転職あるいは失業する場合もある。これは上記に対して非自発的離職と呼称し得る。この非自発的離職には、一時帰休(layoff)、解雇(discharge)、倒産(bankruptcy)、等の種類がある。さらに雇用者、雇い主の双方が一体となって決定する転職もあり得る。例えば我が国において、退職金を積み増した希望退職制度があるが、これは雇い主と雇用者が一体となって決定した離職の一形態であると考えられる。以上をまとめると、転職には、①雇用者の意向によるもの、②雇い主の意向によるもの、③両者同時の意向によるもの、の3種類があることがわかる。実は、①と②は決定者が全く異なっているので、転職の理由や経済効果も異なっているのは当然である。したがって、転職を分析する時は、誰がその意志決定者であるかを常に念頭に置く必要がある。

では雇い主（ここでは「企業」としても差し支えはないであろう）主導による労働移動にはどのような理由に基づく場合があるのだろうか。第一に、企業が不況に陥り、過剰労働を削減したいと考え

る時、第二に、採用した労働者が無能であったり、失敗をして企業に多大な損害を与えた時、第三に、企業が倒産や廃業に追い込まれた時、等々が考えられる。

第一と第二の理由には留保が必要である。まず、労働基準法によって、不当労働行為的な解雇が禁じられていることを忘れてはならない。ヨーロッパでは、この法律による解雇制限が企業の自由な活動を束縛しているという声もある。先に述べた希望退職や出向等は、解雇禁止の壁を逃れるため、という側面を持つ我が国独自の制度として理解可能である。

次に我が国では、短期間の不況に対しては、労働時間の調整や新規採用の削減によってまず対処し、それでも不充分な時には解雇という手段に訴える、ということがわかっている。この点に関しては、篠塚 [1979]、小池 [1983]、村松 [1986, 95]、Abraham and Houseman [1989] が有用である。人員整理は最後の手段、というのが我が国の特色であり、これを経済学では労働退蔵 (labour hoarding) と呼ぶ。解雇せずに企業でしばらくの間労働者を抱え込み、次のビジネスや好況に備えるのである。我が国ではこれを「企業内失業」と称することもある。

(2) 労働退蔵（抱え込み）の意味

抱え込みにはメリットとデメリットがあることは当然である。メリットとしては、第一に失業率が高くなることを阻止できる。第二に、これは後で論述することであるが、各労働者に蓄積された企業特殊技能ないし人的資本を、解雇によって簡単に失ってしまうことを防げる。第三に、頻繁に採用、解雇を行うと、それに伴う取引費用が大きくなるが、抱え込みはその節約になる。デメリットとしては、労働者の抱え込みは賃金支払いの削減が困難であることを意味し、労働費用が企業経営にとっての足かせとなる、ということがまず挙げられる。第二に、新しいビジネスに挑戦したい場合には、既存の労働者に頼るより外部の新しい人材を導入した方がよいことも多く、したがって既存の労働者を抱え込むことが常に望ましいとは言えない。第三に、本来は有能でない労働者を解雇したいと思っている時に、不況を一つの口実として実は有能でない労働者を解雇する、という（恐らくは労使双方にとっての）一種の便法を探ることを難しくする。

(3) 長期雇用

以上が労働抱え込みのメリット、デメリットであるが、この問題は実は長期雇用のメリット、デメリットと同次元で理解できるものである。従来我が国経済は、Tachibanaki [1997] の指摘するように、長期雇用のメリットを享受してきたが、むしろ現今では、労働移動を頻繁に行う労働市場流動化論を容認する考え方が抬頭してきた。長期雇用か流動化かを議論する時のメリット、デメリットもこ

ここで述べた抱え込みのメリット、デメリットとほぼ同じと理解できる。すなわち、抱え込みを支持する見解は長期雇用有用論に、また抱え込み否定は労働流動化論に通じると考えられる。

(4) 一時帰休と労働退職の関係

アメリカでは一時帰休(layoff)が盛んであるが、layoffのうち半数以上(1981年で約60%)が元の職場に復帰しているという事実を認識することが大切である。この現象はtemporary separationとして議論されるようになり、layoffはさほど深刻なものではないという主張がなされた。例えば、Hall [1972]、Feldstein [1975]、Bailey [1977]、Topel [1983, 90] 等を参照。このような議論の主旨は、第一に、半数以上の労働者がlayoffの後recallされて元の職場に復帰するのであるから、失業とは異なる。会社に仕事のない時は自宅待機の方がよいと、労使双方とも判断しているのである。第二に、自宅待機の間は失業保険の支給により労働者に所得保障があるので、生活に困ることはない。他方これら2点に関しては、recallされなかった労働者は結局失業したに他ならないということと、失業保険が労働者にwork disincentiveを与えていたのではないかという指摘がなされるのが常である。

ここで重要な点を、日米間の比較において指摘しておきたい。それは、アメリカのtemporary layoffと我が国のlabour hoardingは結果的にはほぼ同じ経済効果を持つという点である。すなわち、アメリカの場合仕事のない時は自宅待機する一方、日本の場合は会社が抱え込んで労働時間を減らすか、さほど重要でない仕事に従事させることになる、というだけの違いであって、双方ともに失業により収入を失い、生活に困窮する、という深刻な事態ではないことに変わりはない。但し、このように言い切るには幾つかの留保を付さねばならない。アメリカの場合にあっては失業保険制度の完備が条件であるし、また既に述べたようにrecallされない人は結局失業者になってしまう。日本の場合、労働時間の削減は残業等の減少を通じて所得の減少を意味するし、無駄な仕事に従事させることは企業の構成員の勤労意欲にマイナスに作用するかも知れない。

アメリカ流の方法は、仕事のない人の所得を労使双方が、全員で保障する(つまり失業保険の論理)という精神であるのに対して、日本はそれを経営サイドの努力による保障に求めているとも理解できる。さらにヨーロッパの場合、アメリカのシステムより一層拡充した失業保険制度を持っていることはよく知られているとおりで、いわゆる失業助長というモラル・ハザードを起こしているという指摘も少なくない。欧米流がいいのか、日本流がいいのか一概に結論付けられないが、両者によって対処の方法が異なることは興味深い。

以上は主として1980年代末までの議論であって、1990年代に入って日米ともに新しい議論と考え方

が登場してきた。それをここで簡単に述べてみよう。まずアメリカに関して言えば、新しいデータの登場によって、次のことがわかるようになった。第一に、*temporary layoff*は実は製造業にのみ特有なことであって、他の産業まで考慮に入れると、*layoff*のほとんどは*recall*を伴わない解雇につながるという事実である。これは、そもそもアメリカ労働市場における製造業の占める比率が低かったことと、新しいデータの開発によって他産業を含めた労働市場の分析が可能になったことによるものである。第二に、労働移動の源泉に関して大切な現象として、仕事や企業の開廃が極めて重要であると認識されるようになった。新企業の創設や旧企業に新部門が創設されることによって、新しく人材が必要になり、これがいわゆる新規採用(*new hire*)となり得る。逆に、企業の倒産や廃業、企業内の部門廃止等によって職を失う場合も多くある。以上は、Anderson and Meyer [1994]、Davis, Haltiwanger and Schub [1996] によって明らかにされた点である。

我が国に関して言えば、1990年代に入って不況が深刻化するにつれ、労働抱え込みが困難になってきたとの企業の声が多くなった。すなわち先程述べた抱え込みのデメリットが目立つようになったのである。これに伴って、解雇や出向による労働移動が以前より増加しているはずであり、これは後にデータで確認する。他方、アメリカで確認されている仕事や企業の開廃に関する情報は、我が国の場合一部を除いてまだ利用可能ではなく、これと労働移動との関連についてはよくわかっていない。

(5) 内部労働市場

長期雇用の話に戻して言えば、労働市場論における内部労働市場と外部労働市場の対比も重要である。内部労働市場論はDoeringer and Piore [1971] に起源を持つもので、企業において、一部の労働者は長期雇用を前提として存在し、昇進に関してもそれらの内部労働者を優先的に昇進させるシステムが採用される、とする。我が国での研究としては大橋 [1981, 83]、橋木・連合総研 [1995] が有用である。一方外部労働市場においては、比較的頻繁な労働移動が容認されると同時に、これが企業内における昇進の道はそれほど開かれていない層の労働者の市場であることを意味する。我が国の中でも外部労働市場については、小野 [1981, 89] が有用である。

内部・外部労働市場論を発展させたものとして、分断された労働市場(*Segmented labour market*)の考え方がある。これは、労働市場はお互いにあまり接触のない(すなわち相互の労働移動のない)複数の労働市場によって成立していると考える。例えば内部・外部労働市場はその一例であるし、我が国特有の大企業と中小企業に存在する賃金格差、労働生産性の差、資本労働比率の差に注目した、いわゆる「二重構造論」もそれに相当する。例えばTachibanaki [1996] 参照。我が国において、分断化された労働市場論の信奉者は石川 [1991] である。アメリカではこの理論の信奉者はさほどいな

いが、典型的にはDickens and Lang [1985] がいる。「二重構造論」は我が国で長い歴史を保有し、かつ支配的な経済思想であるが、比較的最近の成果としては尾高 [1984] が有用である。

(6) ジョブ・マッチ理論

転職に関する議論に関して言えば、いわゆるジョブ・マッチの理論を忘れてはならない。これは労働者の資質と企業の求める資質が合致しない時には、転職することが当該労働者にとっても企業にとってもより望ましいとする考え方である。Jovanovic [1979] に始まる理論で、Mortensen [1986] 、Blanchard and Diamond [1989, 90] 等に発展した。いわゆるu-v分析の登場もこの理論に刺激されたものであり、失業(unemployment)と空席(vacancy)のミス・マッチ分析がなされるようになった。我が国のu-v分析では、ミス・マッチによる失業は全失業の約20%と推定されている。例えばSakurai and Tachibanaki [1992] 参照。

ジョブ・マッチ理論の教えるところによれば、職にマッチしている労働者は現職にとどまり、したがって勤続年数は長くなるが、マッチのうまくいっていない労働者は転職する可能性が高く、したがって勤続年数は短くなる。この現象は、企業での勤続年数が賃金に与える効果の統計的分析に対して、新しい問題提起をすることとなった。すなわち、標本選択による統計誤差の問題であるが、これはやや技術的な問題でもあるので、ここでは述べない。ここでは、転職や勤続年数を評価する時にジョブ・マッチの重要性が大きいと理解することで十分である。

(7) まとめ

以上、転職や労働移動にまつわる問題を、経済学がどのように分析してきたかを簡単に述べてみた。後に我々が行う本稿での分析において、ここで述べられたことがどのような役割を果たしているかを明らかにしたい。

最近、労働市場の変革が話題になっている。転職率の増加、平均勤続年数の短期化、賃金・昇進における実力主義の浸透、等々である。本稿ではこれらの点を、様々な角度に立脚し、かつ種々の統計を駆使、分析して検証することを目的とするものである。なお建設業については、他産業に比し転職が非常に激しく行われる等、特別な動向を示すことが知られており、統計類においても別に扱われていることから、以下ではこれを除いた転職の動向について検討していくこととし、図表を含め特に断らない限り、転職の内容には建設業を含まないものとお考え頂きたい。

II 転職の実態と解釈－検討の視点

本論における検討は、大きく言って以下の三つの部分から成っている。これらは順次Ⅲ以降の各節において取り扱われる。

1. 全体の動向

ここでは、転職全体の動向を最近までの約30年間にわたって検討する。

特に、Iで述べた背景の下で、近年転職が増加していると言えるか、そしてそれは一時的な現象に過ぎないのか、それとも何らかの構造的な変化ないしその兆しが見出だされるのか、が主要な関心である。

(1) 転職は全体として増加ないし減少しているか

(2) 転職の動向を説明し得る要因は何か

2. 転職の内容

ここでは、それぞれ以下の観点に立って転職の内容を考察し、各々の観点が転職の動向をどのように説明するか、あるいは特徴付けるかを検討する。すなわち、転職の実態を詳細に検証し、かつその説明要因を明らかにする。

(1) 転職者の職種

(2) 転職者の年齢

(3) 離職元及び転職先の企業規模

(4) 産業別の転職入職率

(5) 転職理由及び離職理由

(6) 転職者の性別

(7) 転職に関する意識

3. 評価

ここでは、上記1. 及び2.において得られた結果に基づき、可能な範囲でその評価を試みる。

III 全体の動向

1. 転職入職率の推移

我が国における転職の全体の動向を示すものがグラフ1である。これについては、似た作業が中馬・樋口(1995)によってなされているので、ここでは簡単に述べるにとどめる。これは転職入職率、すなわち各調査年一年間において新たに職を得た者のうち、過去一年間に他の職に就いていた者的人数を、全常用労働者数で除した比率の過去29年間の推移を示している。厳密に言えば、失業者が新しく職を得た場合、失業前の職と新しい職が異なるケースが多いので、それらの人を含めて同様に算出した値を転職就職率と呼ぶことも可能である。我が国の場合失業を経由する転職はそれほど多くないので、それを無視することの誤差は小さいが、欧米のように失業率が10%前後に達し、かつ失業期間が長ければ無視できないと言える。なお、就業、失業、非労働力間の移動については樋口・清家・早見[1987]、Taki and Tachibanaki[1995]が有用である。このグラフから直ちに看取されるところは次の三点である。

- ①転職入職率はおよそ三年ないし五年程度の周期でピークとボトムとを迎ながら変動している。
一つの周期の中における変動の幅は70年代後半までは大きく、それ以降は相対的に小さい。
- ②転職入職率の絶対水準は、70年代前半までは高く、その後80年代前半にかけて全体としては緩やかに低下した後、若干の上下を繰り返しつつ概ね増勢で推移してきたが、70年代前半の水準にまで回復したとは認められない。逆にごく最近時点での落ち込みの大きさは顕著であり、むしろ70年代後半の水準にまで低下している。
- ③男子の転職入職率は67年を除き一貫して女子のそれを下回っている。また男女の転職入職率はほぼ一貫して並行して上下している。

転職は、もとより労働市場における雇用者と雇い主の行動の結果の一つの表れであるので、このような転職入職率の動向も、労働市場の全般的な状況を示す諸要因との間に何らかの相関を有することが予想される。表1は、転職入職率と、我が国経済社会において転職の在り方に何らかの影響を及ぼす可能性があると考えられる諸要因との相関を最小二乗法による回帰分析で見た結果を示したものである。この中で労働市場の状況を示すものとして我々が考えたのは、就業者数の対前年比増減率、完全失業率、有効求人倍率の三つである。これら三者のうち、後二者が転職入職率について高い説明力を持っていることがわかる。但しこれだけでは、労働力の需給状況が、その一形態である転職にも反映されている、という事情を確認するにとどまる。さらにその背景を成す、より広い経済社会の動向を見出だすことができないであろうか。

以下、③については後に行う転職の内容についての検討を終えた後に考察することとし、①及び②について検討していくこととする。

2. 周期的変動から考えられる要因

上記①で述べた、転職入職率における三年ないし五年程度の周期をもたらすものは何か。ピーク・ボトム各年がいかなる年であったかを考えるまでもなく、直ちに想起されるのは景気の動向である。どの国における研究においても、転職が景気順応型かどうかが最大の関心であった。おおよそのコンセンサスは、このことを支持しているが、我が国ではどうだろうか。先に言及した回帰分析においては、我が国経済社会の変動を示すと考えられる要因の一つとして、我が国のGDP成長率の推移も取り上げた。表2にはその結果をやや詳しく掲げてある。

我々はまず、転職入職率の説明変数として、GDP成長率の当期・前期・前々期・次期・次々期のそれぞれをとって上記回帰分析を行った。これによれば、前期のGDP成長率の説明力が最も高く、当期と前々期とがほぼ同程度で続き、次期・次々期については R^2 が0.2にも満たず、説明力はさほどなかつた。

そこで我々は、当期、前期及び前々期のGDP成長率を組み合わせて説明変数として再度上記回帰分析を行った。ただしその際、一次の系列相関の存在が懸念されたため、最尤法による推定を行っている。その結果は、同じく表2にあるとおりであり、転職入職率は、当期及び前期のGDP成長率によってかなりよく説明されることが明らかとなった。

これらの結果から、転職の動向は直近の景気、あるいは当面の景気展望に大きく左右される、と考えてよいであろう。実際、雇い主の側からすれば、景気の先行きに明るい見通しを持てば採用数を増やすであろうし、雇用者においても、好況時には転職先を見出だすことがより容易である。言い換えるれば、依然として長期雇用が一般的であるとすればむしろ職に就けない危険が小さい、と言う表現の方が実情に即していると判断するであろうと考えられ、我々の通念に照らし受け容れやすい結論であると言える。但し、ここでは、転職が雇用者主導か、それとも雇い主主導かの区別に関して注意を払っていないことを念頭に置いてほしい。

3. 長期的動向から考えられる要因

我々は上記1. ①の周期的変動から考えて、転職の動向を説明する有力な要因と見られる変数は専ら景気動向であろうと考え、上記のとおりその検証を行った。それでは上記1. ②の長期的動向も専ら景気動向によって説明し尽くされるのであろうか。また、景気動向以外に有力な変数があるかどうか、ということもここでの関心である。

この問題に答えるために我々が行った作業は、次の三つの問い合わせ順次答えようとするものであった。

①66~94年の（つまりグラフ1が示す期間中において）転職入職率の長期的動向に何らかの一定の傾

向を見出だし得るか。

- ②上記期間中において、転職入職率に対して景気動向が有する説明力に何らかの変化が認められるか。
- ③我が国経済社会における長期的变化の中に、転職入職率の変動を説明し得る他の変数が考えられるか。

以下、これらの作業の結果を述べることとする。

(1) 転職入職率の長期的動向に一定の傾向を見出だし得るか

まず、グラフ1の形状の観察に基づいて考えてみよう。上記1. ②で述べたように、極めて大まかには、転職入職率は80年頃を境に緩やかに増勢に転じている。また、上記1. ①で触れたように、その変動は70年代後半まではかなり激しかったが、以後その幅は相対的に小さなものとなっている。したがって、1970年代後半頃を境として転職をめぐる動向には変化が生じており、

①それ以前は転職入職率が高くしかも激しく変動する時期

②それ以後は転職入職率が緩やかに増加する時期

と分けて捉えることが考えられる。

次に我々は、グラフ1で示した転職入職率を二次式によって近似してみた。その結果を示したもののがグラフ2である。これによれば、転職入職率の推移は、約0.65程度のR²をもって緩やかな二次曲線に近似される。言うまでもなく転職入職率は無限大とはならないので、この曲線どおりのトレンドをもって今後も推移するとは断じられない。事実この数年について見れば転職入職率は低下傾向にある。しかしながら他方、そのボトムが1984年8月であることは、1980年代半ば頃に、転職の動向が大きく言って増勢に転じた可能性があることを示しており、それに伴って転職入職率と景気動向との関係にも何らかの変化が生じている可能性を窺わせるものではある。

(2) 転職入職率に対して景気動向が有する説明力に何らかの変化が認められるか

上記(1)の結果から、仮に景気動向が転職入職率に対して有する説明力に変化が生じているとすれば、その変化が生じたであろう時点として考えられるのは、1970年代の後半か、あるいは1985年頃であろうと判断された。

我々は、これら二つの時点の前後において、景気動向の転職入職率に対する説明力に変化が見られるか否かを厳格に検討するため、Chow testを行った。その結果、1980年代の半ばには景気動向の説明力に有意な変化は認められなかったのに対し、1970年代後半についてはこれを境に有意な変化の存在が認められた。表3にその結果を示す。

数値から明らかなとおり、1985年についてはF検定値はおよそ有意水準からはかけ離れたものであつたが、他方1970年代後半については、1976年を境に2.5%の有意水準で変化の存在が認められた。このことと、上出のグラフ1の形状とも併せ考えれば、1970年代後半に、景気動向が転職入職率の変動に対して有する説明力に何等かの変化があったと結論付けることは容認されよう。

以上の結果から、景気動向以外に転職入職率の変化を説明する要因があるとして、それは特に1970年後半を境にそれ以前ないし以降により強く作用している、またはその前後において作用の在り方に変化が見られるであろうということが予想されるに至った。

(3) 我が国経済社会における長期的変化の中に、転職入職率の変動を説明し得るものが考えられるか

我が国経済社会において生じている長期的な変化であって、転職入職と関連がありそうだと考えられるものとは何か。我々は以下の七つの要因を取り上げ、各々括弧内に掲げたものを説明変数、転職入職率を被説明変数として最小二乗法による回帰分析を行った。その結果は表4のとおりである。なお、それぞれの変数が転職入職率にどのような影響力があるのかの予想をプラス符号かマイナス符号に示している。その実証結果と解釈は後に詳述する。

- ①女性の社会進出（常用労働者に占める女性の比率）： (+)
- ②高齢化の進展（全人口に占める65才以上人口の比率）： (+)
- ③国民の富裕化（一人当たり雇用者所得）： (+)
- ④サービス産業化（就業者中のサービス産業従事者の比率）： (+)
- ⑤ホワイトカラーの増加（就業者に占めるホワイトカラーの比率）： (+)
- ⑥労働組合の力の低下（労働組合組織率）： (+)
- ⑦高学歴化（大学進学率）： (-)

これらのt値を見て、変数の有意性、非有意性に注目してわかるることは以下のとおりである（なお、これら七つの要因に係る説明変数は、全期間を通じ②から⑥は概ね一貫して増加、⑥は概ね一貫して減少、①及び⑦は他に比べると多少の波はあるものの全体としては概ね増加傾向にある）。

(3-1) 全期間について（転職入職率は敢えて一次近似すれば減少傾向）

全期間を通じて、①以外の各要因は概ね有意な結果を示した。符号は⑦のみが正で他はいずれも負である。但し、 R^2 の値は、⑦が0.5超と高く、③と⑤が続くが、それ以外は0.1台と説明力が落ちる。

(3-2) 1975年までの期間について（転職入職率は全体としては減少傾向）

当該期間について有意な結果を示したもののは②から⑥まで及び⑦の五者で、符号はいずれも負であ

る（但しサンプルが少ない点には留意を要しよう）。なお、サンプルが限られているため、説明力は総体的に高くなっていると見られる。

（3-3）1976年以降の期間について（転職入職率は概ね増加傾向）

当該期間について有意な結果を示したものは①、③及び⑥の三者で符号は⑥のみが負、残り二者は正である。但し、 R^2 の値はいずれも0.2に満たないので、さほど説明力はない。

この結果、次のことが予備的な事実として主張できよう。第一に、符号条件については各要因の増加ないし減少傾向と転職入職率のそれとの関係に照らしていずれも矛盾なく理解できる。第二に、個別の要因については、以下の3グループに分類できる。

a. 全体を通じて有意なもの：③（富裕化）

但し、②、④及び⑤の1976年以降におけるt値はいずれも1.6から1.8余りで、有意か非有意の境界線にあると言えようか。

b. 1975年までは有意であったが1976年以降有意でなくなったもの：②（高齢化）、④（サービス産業化）、⑤（ホワイトカラー化）及び⑦（高学歴化）

なお、⑦は全期間についても有意であるが、1976年以降のt値が極めて悪く、全期間を通じての転職入職率が上述のとおり一次近似では減少傾向にあることをも勘案してこのカテゴリーに含めることとした。

c. 1975年までは有意でなかったが1976年以降有意となったもの：①（女性の社会進出）及び⑥（労働組合の力の低下）

なお、念のため、これら各要因につき、前期、次期の値を用いて同様の分析を行った。いささか煩雑に過ぎるので具体的数値の全てを示すことは省略するが、結果のみ言えば、上記の動向や説明力に大きな改善等の変動が見られることはなかった。わずかに、

全期間のホワイトカラー化に関し、当期及び次期の数値を入れた際の結果

1976年以降の富裕化に関し、当期及び前期の数値を入れた際の結果

1976年以降の富裕化に関し、当期及び次期の数値を入れた際の結果

1976年以降のサービス産業化に関し、当期及び前期の数値を入れた際の結果

1976年以降の高齢化に関し、次期の数値を入れた際の結果

1976年以降のホワイトカラー化に関し、次期の数値を入れた際の結果

等が比較的良好ではあった。

以上の結果を踏まえ、各期間ごとに有意な結果の得られた諸要因に、先に用いたGDP成長率を加えて改めて回帰分析を行った結果は表5に示すとおりである。概ね転職入職率の変動に対する説明力が

一段高まっていることが看取されよう。

なお、これとは別に、GDP成長率を含めた各要因の中から、有意とは認められない変数から順次排除していくという方法で要因の洗い出しを試みた。但しこの場合、1975年までの期間は説明変数がサンプル数を上回ってしまうため行っていない。この方法によった場合には、全期間についてはホワイト・カラー比率が排除されただけであり、また後半期については女性比率、サービス産業従事者比率、ホワイト・カラー比率、労働組合組織率の四者が残る結果となった。これは、上述のものとはかなり異なっているが、いずれにしても景気動向以外の要因が、特に1976年以降の期間について、転職入職率の変動に対し相当の影響力を有していると言えそうである。

但し、これらの諸要因が、転職との間に容易に理解できる影響力を、景気動向におけると同程度に有しているか否かについては見解は分かれるかも知れない。実際、 R^2 による説明力について言えば、GDP成長率ほどに高い値を示すものはこれらの中には見当たらない。加えて、1970年代後半を境に説明力に変化が見られる理由を明確に論じることは難しい。

最後に七つの説明要因について、我々の判断する解釈は以下のとおりである。

①女性の社会進出について

女性の場合特に、結婚・出産等の事情に伴う転職が男性に比して多いものと考えられる。現にグラフ1に示したとおり、従来から女子の転職入職率は男子のそれをほぼ一貫して上回っている。したがって、女性労働者の比率の上昇は、全体の転職率を引き上げる効果を持つはずである、ということになる。但し女性の社会進出という場合、次の二つの相反する内容を持つと考えられる。すなわち、

- ・従来結婚等の事情により退職して家庭に入っていた女性が、結婚後も働く職場を求めて引き続き就業するようになる

- ・労使双方において、女性をいわゆるパートタイムないしそれに近いものでなく、恒久的な労働力として認識し、それにふさわしい行動をとるようになる

という二つの場合が含まれ得るはずである。前者は上述の説明のとおり単純に転職入職率を上昇させる効果を持つが、後者はむしろそれを引き下げる可能性がある。たとえば企業が、当該女性の結婚・出産後も所要の措置を講じて企業内に引き留めることもあり得る。したがって、両者の関係は必ずしも簡単なものではない。「女性の社会進出」と呼ばれる現象の真の内容の現状及び将来展望をどう考えるかによって、理解が異なってくる問題と言うべきであろう。我が国経済発展と女子労働力の関係について、最近の業績に限れば、大沢 [1993] が有用である。但し、今回の結果に限って見れば、この要因が専ら1976年以降の期間において正の符号をもって有意であることから、一応前者の解釈、即ち女性が結婚、出産等の後も働き続けられる環境を求めて転職入職率を引き上げている、という経路

を重視することになる。もっともその場合にあっても、例えば女性の方が現職の諸勤労条件により敏感に反応して行動する、という解釈の可能性は排除されない。この点に関しては後に論じることにする。

②高齢化の進展

高齢者は、定年に伴う転職が多く、後述するとおり、男子の55～64才の層の転職入職率は比較的高い。高齢化の進展に伴い、働く高齢者が増えていくとして、高齢者の場合嘱託等の形で比較的短い契約期間で就業するケースが多いとすると、転職を増加させる要因たり得る。但し、後に見るように、近年上記の年齢層の転職入職率が特に高くなっているとも、またそれが他の年齢層に比して特に高いとも言い難いことから、このようなメカニズムが実際どの程度働いているかについてはなお議論の余地があると言わなければならない。高齢者の就業構造に関して言えば、清家 [1993] 、橋木・下野 [1994] が包括的な分析を行っている。特に、これらの研究では、公的年金支給開始年齢の影響力が引退行動に関して主張されている。本稿では年金との関係は無視されているので、分析はやや不充分である。但し転職という、引退行動を伴わない現象に関しては、年金の効果はそれほどには重要でない想像されよう。

③国民の富裕化

経済の発展に伴って国民が豊かになり、最低限の生活の維持にはまず問題がなくなると、現職に何らかの問題がある場合には、それに甘んじることなくより適当と思われる職を求めて転職する、という行動は採られやすくなるものと考えられる。

④サービス産業化

後述のとおり、サービス業を始めとする第三次産業は、一部例外はあるものの、どちらかと言えば他に比べて転職入職率が高い。また、他の産業からの転職者の転職先としてサービス産業従事者となる比率もどちらかと言えば高い方に入る。したがって、我が国産業においてその占める割合が高まれば、転職入職率を引き上げる要因となり得ると考えられた。しかしながら実際には、我々が取り上げた中にあって、この要因が、むしろサービス産業化の進展が言われる最近になって有意な結果を示さなかつたことは既に述べたとおりである。

⑤ホワイトカラーの増加

後述のとおり、ホワイトカラーが転職入職者に占める比率は増加傾向にある。したがって、ホワイトカラーの転職率が高いと想定すれば、ホワイトカラー自体の比率の増加は転職入職率を押し上げる要因となる。但し我々にとってはむしろ、転職入職者に占めるホワイトカラーの比重が増加しているという事実自体の方が、転職の動向における何らかの変化を示す可能性をはらんだものとして注目に

値するものと思われる。

⑥労働組合組織率の低下

労働組合の力が強い場合、特に雇い主側の事情による解雇に伴う転職入職を抑制するものと考えられ、その低下はかかる転職の増加を通じて転職入職率を押し上げるものと考えられる。例えば、exit-voiceの考え方をとるFreeman [1980] は、アメリカにおいて労働組合の存在が転職率（特にquit）を抑えていることに注目している。但し、雇用者側の事情による転職については、勤労者の転職についての見方がより自由になった結果として増加するという経路が考えられ、そのようなケースにあっては、こうした自由な考え方の表現の一つとして労働組合組織率の低下があると捉えるべきであろう。この場合には、前者とはいささか異なり、労働組合組織率はそれ自体が転職入職率を左右しているのではなく、その背景に存在する真の原因を具現する一指標に過ぎないと捉えなくてはならない。巷間言われるように、そもそも労働組合組織率の低下の理由が勤労者の意識の変化に求められるべきであるとするならば、そしてこの要因が専ら1976年以降において有意であることを考慮するならば、むしろ後者の理解の方が実態に近いものと思われる。

⑦高学歴化

高学歴化、特に大学進学率の向上は、就職以前の学校教育による人的資本形成の向上を意味することから、雇用者にとっての離職のコストを高め、転職入職率を低下させるものと想像された。実際、転職入職率の低下局面にあっては有意な結果が得られているが、1976年以降の期間に限っては結果は有意とは言えず、我々が思い描いた上記の図式の妥当性に変化が生じてきているのではないか、という可能性を示唆しているようにも思われる。

以上に述べたところをまとめると、我が国における転職の動向には、1970年代後半、すなわち日本経済が第一次オイル・ショックの影響を受け、そこから脱しつつも概ね減速成長に移行した頃を境として変化が生じている可能性がある。それまでは景気の動向によって相当程度左右されていたものが、それ以外の社会の諸変動の影響をもかなりの程度受けるようになり、しかもそれらの社会の変動の進展に伴って転職は増加する傾向にある。仮にこうした社会の変動が動かし難い流れであり、なおかつこれらと転職との間に合理的な関係の成立を認めるならば、我が国における転職の増加はいわゆる構造的なものであり、長期雇用にも変動をもたらす可能性もあるものと考えなければならないであろう。

IV 転職の内容

上述のとおり、本節では転職ないし転職者の内容を区分して吟味し、各々の区分が転職の動向をどのように説明し、特徴付けるかについて順次検討する。

1. 転職者の職種

まずは、転職者の構成について、彼らがいかなる職種に属し、いかなる職種へと転職しているのかを見てみよう。ここは既に述べた、ジョブ・マッチングの議論と関係があるし、人的資本理論からの評価も可能である。

我々は事前に、我が国においては元来転職というものは比較的専門性や管理性の低い職種、あるいはいわゆる単純労働に近い職種に多いのではないか、と予想していた。そして、仮に転職をめぐる動向が構造的に変化しており、それがこの観点から顕在化しつつあるとすれば、それは逆により専門的・管理的な業務に従事している人々の転職が増加しているという事実によって示されるかもしれない、と考えた。これは、既に見たように、我が国における転職入職率は、この四半世紀余りの期間においては最高でも15%にも満たないことで示されるように、我が国においていわゆる長期雇用が一般的であり、一旦入った職場で「勤め上げる」ことが通常であると考えられている中にあって、職種による差に注目することも重要である。専門性・管理性の強い業務が、相対的には高度な技能・知識・経験の必要が大きいことに伴い、次のことが言える。

- ①学校教育による一般人的資本はもとより、企業特殊的資本の蓄積が多い。
- ②①に関連して、当該業務に就くまでに雇用者・雇い主とも教育機関や職場において、教育費や訓練費の大きなコストを払っている。
- ③②において、特に我が国において年功序列に従って昇進・昇格が行われることが多いとすれば、とりわけ管理的業務に従事する雇用者にとってはその職位に就くまでの、少なくとも時間的なコストの大きさと、転職後に同様の地位に就ける見込みの低さとは無視できない。

以上のことから、労使双方にとって転職のコストもまた相対的に大きいと考えられる。したがって、高い人的資本の蓄積は、転職を含めた労働移動を削減すると考えられる。以上のことはBecker [1962]、Parsons [1972]、等の人的資本主義論者が常に主張してきたことである。日米間の比較については、Mincer and Higuchi [1988] を参照。

雇用動向調査においては、転職入職者の職業間移動状況を、「ホワイトカラー職業」、「ブルーカラー職業」、「その他の職業」の三つに分けて集計・発表している。それらがそれぞれ転職入職者全体に占める構成比の推移を示したものがグラフ3である。

このグラフを見る限り、ホワイトカラーの転職がブルーカラーのそれを年々圧していく傾向があるよう見える。その意味では、上述のように転職をめぐる状況に構造的な変化が生じていると言ってもよさそうである。但し、ごく最近においてはその比率は低下しており、これが一時的な動きである

のか否かを見極めるためには今しばらく観察が必要であろう。

ここで、転職入職者におけるホワイトカラーの比率が増加傾向にあるとしても、これが我が国全体において進行していると言われるホワイトカラー化の動向の一つの反映に過ぎないのか、それともそれを凌ぐものであるのかについて見ておこう。実は雇用動向調査においては、「ホワイトカラー職業」とは、「管理的・専門的・技術的職業、事務、販売従事者をいう」とされている。これは、後に見ることになるが、上述の我々の予想を論ずるにはくくりが大きい一方、サービス職業に従事する者が含まれていない等の点で、いわゆるホワイトカラーの範囲とは異なっている面も有していると言えよう。この点を踏まえた上でグラフ4を見てみよう。このグラフは、全就業者に占めるホワイトカラーの比率（総務庁の労働力調査年報より算出したもの）で、転職入職者に占めるホワイトカラーの比率を除したものである。なお、先に述べた点を考慮して、ホワイトカラーの比率については、サービス職業従事者（但し年により統計の分類が若干異なるため、一部保安職業従事者を含む等の違いがある）を含めた値と除いた値との双方を算出して比較してある。これらを見ると、以下の諸点が指摘できよう。

- ①転職入職者に占めるホワイトカラーの比率は増加してきている。但し、その伸びの度合いは70年代半ばにかけては大きかったものの、その後は緩やかであり、近年はむしろ落ち込んでいる。また、その増勢自体も、全就業者に占めるホワイトカラーの比率の伸びを凌駕するものとまでは言い難い。
- ②転職入職者に占めるホワイトカラーの比率は、サービス産業従事者を含めない場合には、全就業者に占めるホワイトカラーの比率を上回ることはまれである。

これらから、ホワイトカラーの転職は、概ね着実に増加しているものの、その増勢は就業者全体の動向を凌ぐものとまでは断じ得ず、例外的とまでは言えないものの、なお一般的な事象と言えるまでには至っていない、と考えることができる。

さて、先に述べたとおり、ここで言う「ホワイトカラー職業」とは、「管理的・専門的・技術的職業、事務、販売従事者をいう」とされており、上述した我々の予想を論ずるには少しく分類が荒いうらみが残る。

そこで我々はまず、ここで言う「ホワイトカラー職業」を細分してみるとこととした。その際、専門性が比較的高いと考えられるか否かに着目し、①専門的・技術的職業、②管理的職業、③事務・販売にサービス業を加えたもの、の三つに分類した（相対的には前二者が専門性が高いと考えられる）。この三者の転職入職者に占める比率の推移を改めて示したものがグラフ3-2である。しかし残念ながら、この統計では1973年から89年までの間は上記①と②が区別されていないため、その期間については便宜的に前者に合算して示してある。この点に留意してこのグラフを見ると、上述のように近年ホワイトカラーの転職入職者に占める比率が低下している中にあっても、比較的専門性が高いと考え

られる職種の比率はさほど低下していないことがわかる。この点は、これらの職種が全就業者に占める比率と比較したグラフ4-2においてより顕著である。専門性が相対的に高いと考えられる職種が転職入職者に占める比率は全体的な動向としては全就業者におけるそれに迫っており、特に専門的・技術的職業は近年ではごくわずかながらそれを上回っている。

次に我々は、専門的・技術的職業と管理的職業とが区別されている就業構造基本調査に基づいて検討することとした。但しこの調査は、職種の分類は我々の検討に好都合なのだが、経年的には実施されておらず、数年に一度である。またサンプル数もそれほど多くないので、これに基づいて特に転職をめぐる動向を論じることにはかなりの限定が伴うと考えざるを得ない。以下の検討にはこのような制約が存在していることに留意されたい。

グラフ5に示したのは、転職者の職種別の構成比を、三つの調査時点について重ね合わせたものである。我々の予想との関係では、専門的・技術的職業の従事者の転職が近年増加している可能性はあるが、管理的職業の従事者については明確な変化は見出だし難いと思われる。今仮にこの観察が実態に合致しているとすれば、専門的・技術的職業と管理的職業とは、同じホワイトカラーでありながら転職については異なる動向を示している。すなわちここからも、近時のホワイトカラーの転職の増加はどちらかと言えば専門的・技術的職業に従事する者によってもたらされているとの上記の推定が支持されることになる。この点についての我々の解釈は、我が国において管理的職業に就くためには、上述したように然るべき経験、そしてそれを最も客観的に示しやすい指標たる時間の経過、すなわち長期雇用と年功序列に依るところが大きいという事情があるというものである。もしこれが正鵠を射ているとすれば、我が国における雇用慣行の特色とされるもの（年功序列、長期雇用、企業別組合）の中にあって、比較的専門性・技術性の高い職業における長期雇用という部分に、構造的な変化が始まっている、という命題の一つの証左となるはずである。

次に職種間の移動を見てみよう。表6は、同調査による職種間移動の状況を示したものである。これから容易に看取できるのは、

- ①同じ職種にとどまる人の比率の高低
- ②他の職種から移ってくる人の比率の高低

に、職種によってかなり差があるということである。

①については、特に専門的・技術的職業従事者、事務従事者、技能工・生産工程作業者が一貫して五割を超えており、また②については事務従事者、販売従事者、技能工・生産工程作業者においてその高さが目立つ。今さらに、現職を、便宜的に

カテゴリー1：専門的ホワイトカラー（専門的・技術的職業従事者及び管理的職業従事者）

カテゴリー2：非専門的ホワイトカラー（事務従事者、販売従事者及びサービス職業従事者）

カテゴリー3：ブルーカラー（上記以外、但し分類不能職業を除く）

に分類してみたのが表7である。ホワイトカラーとブルーカラーとの間の移動が非常に少ないと、特に、上記の専門的ホワイトカラーへの移動は極めて少ないことがはつきりする。

これらの事実は、専門性が高い職種に従事する者は、引き続きその専門を活かせる職種を選択すること、逆方向から見れば、専門性の低い業種は、多様な職種から労働者を受け入れ得るもの、他の業種、すなわち専門性の高い業種への転職には不利であることを示しているものと解される。当該職種における専門性の高さ、あるいは人的資本の持つ価値が、転職の在り方に影響を与えていたりということを窺わせるものと言ってよいであろう。

これは、人の職業はエントリーの時点でその多くが決まり、その後の職業移動がさほど見られないことにより、労働市場が職種によって分離されていることを示している。いわゆる分離された労働市場の一つの例と言える。

因みに、この専門性についての議論は、転職の論理的可能性の反映に過ぎないとも言える。この点をさらに深めて論ずるには、専門性の高い業種と低い業種とで勤労条件がいかに違うか、ということを考察することが必要であろう。しかしながら、この点については、十分な検討を行うためには相当詳細なデータが必要と考えられるところ、今回我々はかかるデータを得ることができなかつたため、ここでは問題点の指摘のみにとどめ、今後の課題としていたい。

①例えば賃金について見れば、専門性の高い業種は、特殊な技能やより希少な人的資源の対価として、相対的に高く設定されているはずである。このことは先進資本主義国すべてにあてはまる事実である。例えばTachibanaki [1997] 参照。しかしながら、今仮に勤務医の事例を考えると、賃金には比較的恵まれている反面、いつ何時患者の容態が急変するかも知れず、たとえ休暇中でも携帯電話等を常に持たされて直ちに呼び出しに応じられるような状態に置かれるなどを覚悟しなければならない。無論、明らかにこのような負担も勘案して賃金は設定されているわけであるが、現実には、例えば家庭の事情から、いかに高給を提示されてもそのような勤務には応じられない、という判断に基づいて転職が行われる可能性は否定できない。すなわち、最も客観性が高い指標であると想像される賃金データさえも、個々の勤労条件を比較する尺度として十分とは言えず、業種間の勤労条件の比較が難しい。

②①に関連して、その転職がいかなる理由で行われたか、少なくとも雇用者の希望によるものか、雇い主の事情によるものかの区別は必要と考えられる。この点の重要性は、本稿の冒頭で強調した点でもある。常識的には、例えば賃金が低下するような転職は企業の合理化の一環等として行われる

ものと考えられるが、仮に賃金の低下を伴う転職であってかつ雇用者自らの意思で行われるもののが増加しているならば、そこに転職の動向の何らかの変化を見て取ることも可能であるからである。以上から、転職者の職種の構成から言えるところを整理すると以下のとおりである。但しいずれも資料の制約から確言するには至らない点、改めて留意されたい。

- ①ホワイトカラーの転職は、長期的にはホワイトカラー全体の増加にも伴い増加傾向にあると考えられる。但し、直近数年間の落ち込みが、この傾向に変化が生じたことを示すものである可能性は、今のところ排除できない。
- ②増加の要因としては、専門的・技術的職業に従事する者の転職の増加が考えられる。
- ③その場合、我が国に特徴的とされる雇用慣行にあって、長期雇用の変化が始まっている可能性がある。
- ④転職は、専門性・管理性の高低で職種を区分した場合、同一の職種内で行われる傾向が強い。

2. 転職者の年齢

ここで転職者の年齢別の構成を見てみよう。

この点についての我々の事前の予想は、

- ①若年者の方が転職率が高い。
- ②仮に転職をめぐる動向に構造的な変化が生じているとすれば、会社にとっていわゆる働き盛りである30~40代の転職が増えている。
というものであった。これは次のような根拠に基づいている。
①若年者ほど「やり直し」が容易である。具体的には、家庭を持っていない場合も多く身軽であること、職場における教育的投資がまだ比較的少なく労使双方にとってロスが少ないと、残された就労期間が長い一方で年功制もあって未だ賃金が安いこと、その点を雇い主側も評価するはずであること等である。
- ②働き盛りの年齢層においては上記①の諸事情はそっくり裏返しとなり、長期雇用が一般的であるとするこれまでの通念によれば、転職の動機に乏しいと考えられる。
- ③仮にいわゆるjob hoppingや「リストラ」により転職が増加するという構造の変化が生じているとするならば、それらの実施には、労働者の業務遂行能力についての自己ないし他者の評価がある程度固まっていることが前提となるものと考えられ、ある程度の年限の勤務を経た年齢層において、即ち働き盛りの層においてより多く生じるはずである。

年齢別の転職入職率をグラフ6に示す。調査における年齢区分が途中で多少変更されてはいるもの

の、全体の大まかな動向を把握するには十分であろう。なおこの際、19才以下の層は、「生涯の仕事」というより、アルバイトに近い形の就業者も比較的多いのではないかと考えられるので、考察の対象からは一応除外することとした。

ここから看取されるところは、次の点である。

①全体としては概ね年齢が若いほど転職入職率が高い。この点は上記の我々の予想が妥当しているものと思われる。

②男子にあっては、

20～24、25～29、30～34・55～64、35～44・45～54・65以上の四グループ

女子にあっては、

20～24・25～29、30～34・35～44、45～54・55～64・65以上の三グループ

に分かれている。

これらの中、男子の第一グループ及び第二グループ（すなわち20才代の男子）、女子の第一グループ（同じく20才代の女子）及び女子の第二グループが近年比較的増加しているように見える。但し、例えば男子の第二グループについては、全体の動向を超えるものではないようにも見える。

この点、前二者、つまり20才代の人々の転職が増えているように見えることについては、最近の若い世代が意識の変化等何らかの理由で転職に積極的となっている可能性を窺わせるものと考えられる。転職の意識に関しては後に別項で述べる。

他方、残る一つ、すなわち30才から40才代前半の女子の転職の増加については、同様の傾向が同年代の男子の場合に顕現しているとは言い難いことから、上述の我々の予想の第三ないし第四点目、即ち働き盛りの世代の転職の増加が一般的傾向として生じているというよりも、従来であれば家庭の事情等で退職していた女性が勤続可能な条件の職場を探して働き続けるようになってきている、という解釈の方がどちらかと言えば適当ではないかと考えるもの、なお他の解釈の可能性も否定できない。なお、専ら男子の場合において55～64才の層の転職入職率が比較的高くなっているのは、定年なしそれに近いことに伴う転職が多いことに起因するものと想像される。

以上、転職者の年齢に関するまとめは次のようになる。

①若年層の方が転職が盛んに行われる。

②近年の傾向として、20才代の若年者、30才代から40才代前半の女子の転職が増加しており、これらの年齢層において何らかの意識・行動パターンあるいはその周囲の環境に変化が生じている可能性がある。

3. 離職元及び転職先の企業規模

かつて日本経済の二重構造論が唱えられた際にも、経営が安定して従業員の待遇もいい大企業と、経営基盤が弱く下請けの労苦に甘んじる中小企業という構図が示されたことがあった。また、大企業は一種のブランドイメージを確立している面もある。無論今日では、このような見方はあまりにも紋切り型に過ぎる、という意見が強いものと思われるが、それでは転職においては、企業の規模という要因はいかなる役割を果たしている、あるいはいないのであろうか。

この点についての我々の事前の予想は、離職元、転職先とも企業規模が大きいほど転職は少ないであろう、というものであった。これは、企業規模が大きいほど、次の点が当てはまると考えられるからである。

①雇い主の側から見れば、人員の増減を伴わずに環境の変化に対応できる余地が大きい。労働時間による調整や、labour hoardingについては既に述べた。

②雇用者の側から見れば、相対的には安定性の高い職場に就いたにもかかわらず、あえて離職・入職のコストをかけようというインセンティブが働きにくいはずである。

これに関して我々が検討した事項は、大きく分けて、次の2点である。

①企業規模別の、常用労働者に過去一年間の転職入職者が占める比率

②より大規模な企業への転職と、より小規模な企業への転職の多寡

(1) 企業規模別転職入職者比率

グラフ7は、常用労働者に過去一年間の転職入職者が占める比率の経年変化を、企業規模別に示したものである。

一見して、企業規模が大きいほど概ねその比率は低くなってしまっており、「大企業には途中からは入りにくい」あるいは「大企業に途中から入ろうとは思わない」と言って差し支えなさそうである。大企業は中途採用をなかなかしない、という点を重く考えれば前者の言葉は正しい。また我が国において長期雇用が一般的な中であえて転職を目指す者は、それなりの問題意識を持っている場合が多く、個人の意見が組織全体の活動に反映される余地が相対的に小さい大企業はあまり歓迎されない、と考えれば後者の評価となろう。後者の例はBrown and Medoff [1989] の指摘するように、アメリカで支配的な考え方である。

但し女子については、1000人以上の規模の企業の場合はやや例外的に低くなってしまっているものの、全体的には企業規模による差異がほとんど認められず、企業規模とは異なる要因によって転職が特徴付けられている程度が大きいと判断せざるを得ない。因みに、男女間におけるこのようなパターンの差

異は、この後に取り上げる他の要因においても見られるところであり、性別という要因がいかなる役割を果たしているかについては、本節における一連の検討の終了後に改めて考えることしたい。

なお、経年的変化については、1000人以上の規模の企業に緩やかな増勢が認められる等の点はあるものの、いずれも全体の動向を超えるものではないようである。

また、グラフ8～10は、転職者の内容を、いかなる規模の企業から転職したのかに応じて区分した構成比を、雇用者の年代別にまとめたものである。これらにおいては、企業規模が大きいほど転職入職者の比率が低い、という転職先に関する上述の結論は、転職元の場合、年代が高くなるにつれて弱まってくる傾向があることがわかる。特に、30～40才代においては、むしろ企業規模が大きい方が転職入職者が多くなるという逆の現象が見られる。なお、20才代、しかも特に男子の場合において、これらの構成比率は経年に見ても安定している。これは、特にこれら働き盛りの年代においては、転職の理由として、出向先からの復帰や実力の裏付けを伴った売り込み・引き抜き等、他の年齢層には相対的に少ないと考えられる事情に基づく転職が多くなるからではないかと推測される。

(2) 企業規模間移動

より大規模な企業への転職と、より小規模な企業への転職とはいざれが多いのであろうか。以下本稿においては、便宜上、前者を上方移動、後者を下方移動と呼ぶ。Taki and Tachibanaki [1995] で似たような作業を行ったが、ここでの分析の方がより包括的である。

この問題についての我々の事前の予想は、大企業から出る場合と入る場合のどちらがより起こりやすいか、に係るものであり、取りあえず下方移動の方が多いのではないか、と推測していた。詳しくは後に述べることとするが、我々は上方移動、下方移動ともに、景気動向との関連で全く正反対の理由に起因して生じ得るとの立論が可能である、と考えた。これはすなわち、例えば不況だから上方移動が増えるとも、下方移動が増えるとも説明付けることができてしまう、という意味である。そこで我々は、事前の予想としては、不況時において事実上人員整理の意味を込めて行われる出向等による下方移動の方が、好況時に出向者を呼び戻したり新規に中途採用するのと比較して、よりコストが小さいと判断されたので、より容易に行われるのではないか、と考えた。

この問題を検討するに当たり、我々は以下のようないくつかの作業を行った。雇用動向調査においては、いかなる規模の企業からいかなる規模の企業に何人の人が移動したのかが公表されている。途中一時企業規模の区分が変わっているが、全体の大まかな動向を把握する上で支障となるほどのものとは思われない。この結果は正方行列の形状となっており、その対角線の上側と下側のいずれに属するかによって、両者が区別できることになるわけである。言うまでもなく対角線上は同規模間移動を示すもので

あるから、ここでの考察の対象からは除外される。この上方下方二つの領域にそれぞれ何人の人々が含まれるかを比較する、というのが一つの考え方である。実はそのように見ると、ほぼ一貫して上方移動の方が多い（グラフ11参照）。但しこのような比較には、そもそも大企業に勤務する人と中小企業に勤務する人との絶対数が異なる、という問題がある。特に小規模の企業に勤務する人の数の方が多い場合、絶対数では上方移動の方が多くなりやすい。そこで我々は、単純な人数の比較ではなく、遷移行列を用いることとした。さらに、直近の区分への移動と、両極端の区分間における移動とと同じ規模間移動として取り扱うということでいいのであろうか、との疑問が残る。そのためさらに、我々は、遷移行列の中における位置に「重み付け」を行うことにした。重みの付け方はいろいろあろうが、便宜上、対角線上に位置する数字が属する区分からの距離に応じ、対角線上の数字の隣の区分に位置する値には1、さらにその隣には2、と順次重みを付け、それらの積和を上方移動、下方移動のそれぞれについて算出した上で、付けた重みの総和で割り戻した。これは、上述のとおり、途中で一時企業規模の区分が変わっているため行列の大きさが異なるものが一部あり、それらの相互比較を行おうとしたためである。

このようにして求めた数値の経年変化を示したものがグラフ12、また同じ数値を20才代、50才代について求めたものがグラフ13及び14である。その結果は、人数自体についての比較の結果とは逆に、ほぼ一貫して下方移動の方が上回っている。この「逆転」がもたらされたのは、

- ①比較的小規模の企業において同規模間移動が多く、遷移確率を求める上では上方移動が低くなる。
- ②1000人以上の企業から5～29人規模の企業への移動が比較的多い。これは出向の形態をとるものが多いのではないかと推測される。

という事情が効いているようである。

ではこの下方移動の方が多いという結論はどのように解すべきなのであろうか。第一には、（1）で述べたとおり、大企業には途中からは入りにくい、それとも入ろうとしない、という事象の一つの現れであると考えられる。ここで「一つの現れ」としたのは、この作業があくまで相対的な企業規模を問題としていることによる。

さらに我々は、上方移動と下方移動とが景気との間でいかなる関係を有しているか調べてみた。先に少し触れたように、下方移動には、

- ①より規模の大きい企業が行う、事実上のものを含む人員整理
 - ②いわゆるベンチャービジネスが取り組むようなものを含め、当該企業にとっての新たな分野への挑戦を、リスク回避のため初めは親会社から独立の主体によって行う。
- といった積極・消極双方の原因が考えられ、同様に上方移動もまた、

①ベンチャー・ビジネスからの大企業の撤退

②積極的企業経営の反映としての採用者数の増

等の正反対の事情に起因し得る。我々は上述のとおり「取りあえず」不況時における下方移動を重く見たわけであるが、本当はこのいざれをより重視すべきなのであろうか。

この疑問に答えを与えるため、上記の数値について、景気動向を説明変数とする回帰分析を行ってみた。その際の説明変数としては、上述の結果にかんがみ、当期及び前期のGDP成長率を採用した。その結果は表8に示すとおりであり、一見、景気動向の有する説明力は、どちらかと言えば下方移動についてよりも、上方移動においてより有意であるようにも見える。仮にこの見方が妥当であれば、相対的には上方移動は景気によって左右される、一種の調整的かつ例外的事象であるのに対し、下方移動は景気の如何に関わらず企業においては常時行われる、より広く、より一般的な現象である、という解釈が可能となる。例えば、

- ・子会社への出向は景気の如何に関わらず定常的に行われるが、不況時には本社へ呼び戻さない、ないしは
- ・不況時には、呼び戻さないことを前提として誰を出向させるかという人選を行う、といった見方である。しかしながら、両者の差異は、専ら当期のGDP成長率の係数が、t値から見て下方移動について有意ではないという点にあり、これをどの程度重大なものと考えるべきかは問題となり得る。

ここで我々は、GDP成長率の当期の値と前期の値との間に、そのt値のみならず符号にも差があることにかんがみ、各々を切り離してそれぞれについて最小二乗法による回帰分析を行った。結果は同じく表8に掲げてある。一見して、前期のGDP成長率が、上方移動については正、下方移動については負の符号をもって有意な説明力を有している、ということが看取される。

この点を重視するならば、転職の中で、こと規模間移動に関しては、

- ①説明要因としては当期のGDP成長率を採用することは必ずしも適当ではなく、
- ②前期のGDP成長率ないし当面の景気にに関する予想が高ければ上方移動が、低ければ下方移動が行われやすい、

という見解が成立することになる。

これらの二つの見方は、我々の事前の予想、即ち不況時には人員整理を事実上の目的とする出向が「増加しやすいはずである」という見解をめぐって、反対の立場をとることになる。

前者の見方は、上記の予想とは必ずしも一致しない。すなわち、雇用者または雇い主は、景気の如何に関わらず下方移動は実施している一方、相対的には上方移動は好況時に顕著な事象であるが故に、

結論においては下方移動の方が多くなる、ということになる。

一方後者の見方に依るならば、上記の予想に合致するばかりか、好況時には途中採用の可能性が高まる、という点も窺われる。さらには、好況が見込まれる場合には相対的に規模の大きな企業の途中採用が活発化し、逆に不況が見込まれる状況にあってはそれらの企業が人員整理を狙った行動を探る、と解釈できる。これが正しければ、我が国における転職は、大企業の安定性について依然としてかなりの魅力をもって語られる中にあって、雇い主の側においてその主導権を握っている、と言える。

以上から、転職における企業の規模について言えるところを整理すると次のとおりである。

- ①大企業へ転職することは相対的に少ない。
- ②大企業からの転職は特に若年層においては少ないが、30～40才代という働き盛りにおいてはむしろ多くなる。
- ③より規模の大きな企業に転職することは、絶対数においては多いが、重み付きの遷移確率で見ると実は相対的に少ない。
- ④景気動向が規模間移動について有する説明力は、より規模の大きな企業への転職について相対的に大きいと考える余地がある。但し、当面の景気予想が楽観的なら上方移動が、悲観的なら下方移動が増えるという関係が認められる。

4. 産業別の転職入職率

転職の状況を産業別の観点から考えた場合には、何等かの特色を見出だすことはできるであろうか。

本件についての我々の予想は、どちらかと言えば衰退期にある産業と、興隆期にある産業との間では、転職をめぐり何らかの違いが見られるのではないか、ということであった。但しその際、衰退期にある産業においては、人件費削減のための人員整理や新規採用手控えの必要等消極的理由のため、また興隆期にある産業においては人材確保の必要等積極的理由のため、いずれも転職が活発に行われる可能性があると考えられたことから、いずれがより顕著な動向を示すかについてさほど強い確信は持ち得なかった。但し、上述のうちでは前者の消極的な理由が比較的従来からありがちであるのに対し、後者の積極的な理由は引き抜きや積極的な採用活動等の活発化を想起させるものがあり、仮に最近転職をめぐって構造的な変化があるとすれば、一応最近では興隆期の産業の転職率が高くなる傾向が見られるのではないかとは予想された。

産業別の転職入職率の経年変化をグラフ15に、またその中の製造業についてさらに業種別に見たものをグラフ16に、それぞれ示す。ここから看取された結果は、上記の我々の予想とはいささか様相を異にするものであった。産業別に見ると次のことがわかる。

- ①不動産業が激しい変動を経つつ断然高い値を示している。
- ②金融・保険業と電気・ガス・水道・熱供給業、即ちいわゆる公益事業とが安定的かつ一貫して低率である。
- ③それ以外の産業は、近年サービス業が若干高く離脱しつつあるものの、ほぼ一群を成している。
- ④これらの特色は、企業規模の場合と同様、女子においてはそれほど明瞭ではない。
また製造業の業種別のグラフからは次のことが読み取れる。

- ①輸送用機械器具製造業がほぼ全期にわたり高率である。
- ②繊維工業が特に男子において、電気機械器具製造業が特に女子において、ほぼ全期にわたり比較的高率である。
- ③化学工業、鉄鋼業及び石油製品・石炭製品製造業がほぼ全期にわたり低率である。
- ④ここでも①及び③に述べた傾向は、男子の場合においてより顕著である。

この結果をどう判断すべきか。我々の予想にあった、ある産業が衰退期にあるかそれとも興隆期にあるか、という要因もそれ自体否定されるとは言えないと思われるが、ここで利用できる資料上の産業分類は、それを十分に論ずるにはやや粗すぎるかも知れない。また例えば、繊維工業と鉄鋼業とは、いずれも今や我が国においては興隆期にある産業とは呼び難いと思われるところ、なぜ一方は高く一方は低いのか、といった点を説明できない。

これ以外の要因として我々が考慮した中で、最も説明力を有するのではないかと考えられたのが、企業規模の影響である。産業別の中小企業構成比を表9に示した。これを上述の一連の結果に照らし合わせて考えると、電気器具製造業、輸送用機械器具製造業といった例外的な存在はあるものの、これらを一応別とすれば、転職入職率が高いものとして挙げられた産業・業種は比較的中小企業が多く、また逆に転職入職率が低いとして挙げられたものは相対的には大企業が多い産業・業種であると思われ、これらは上記3.(1)で我々が見出だした結果と整合する。

また、金融・保険業や電気・ガス業等のいわゆる公益事業が際立って低い値を示していることについて、これらに大企業が多いということは当然一つの説明要因であるが、その抜きん出た値にかんがみ、当該業に対する規制の存在が影響しているのではないか、との解釈がある。規制産業の賃金が高いことは、橋木・太田 [1992]、橋木 [1992] によって明らかにされており、平均賃金の高いことは当然のことながら転職を抑制する。しかし、

- ①例えば運輸・通信業も規制は強いがそれとの差異をどう説明するか。
 - ②規制が強いといつても、従業員の数自体を規制しているわけではない。
- といった疑問が呈される。だがさらに、再反論として、

①に対しては、上記1.に掲げた結果から明らかに、運輸・通信という職種は、転職者を他の産業から受け入れる、一種の「吸収力」が比較的高いという性質を有していることがある。しかも、業務の性質上、転職入職を生じやすい産業であると考えて差し支えないのではないか。例えば、不況時にはタクシーの運転手の志望者が増えるというのは広く言われていることである。

②に対しては、確かに従業員数自体を規制してはいないとしても、これらの産業に対する規制は、事実上のものを含め例えばその収支等企業の経営上の事項にまでも及んでおり、転職入職という、少なくとも従来の我が国の雇用の在り方においては、いわば不規則・例外的な事態は極力避けようとするインセンティブが働くのではないか。

等の反論も可能である。規制自体が転職入職率に与える効果の有無については、産業自体の特色の影響力もあって、一概に言えない。

また、これらの産業における業務の専門性に原因が求められないかという考え方もあり得る。しかしながらこの点は、例えば公益事業と繊維工業や鉄鋼業がその専門性においてどれほど異なるかを考えると、あまり説得力を有するとは思われない。

さらに、既に述べたように給与水準の高い産業には雇用者が極力とどまろうとするのではないか、といった説明も考えることができる。表10は産業別の賃金格差についての試算結果である。確かに金融・保険業や公益事業は比較的賃金が高い部類に含まれるが、それ以外の産業における転職入職率の動きを必ずしも十分に説明するものとも思われない。

そこで我々は、産業別の違いを詳しく分析するために、回帰分析を試みた。すなわち、産業ごとの転職入職率を被説明変数とし、各産業における中小企業従業者比率、対前年比GDP成長率、賃金格差及び規制ダミー（金融・保険業、運輸・通信業及び電気・ガス・熱供給・水道業を1、他を0とした）を説明変数とする回帰分析である。なおその際、賃金格差のデータに合わせ、1978年及び1988年の転職入職率についての分析とし、中小企業従業者比率は、事業所統計が毎年は調査されていないので各自に直近のデータ（1978年及び1986年）を用いている。その結果を表11に示す。これらの要因の説明力は1978年データについて高い。その中でも中小企業従業者比率、規制ダミーの係数が統計的に有意である一方、賃金格差については有意な結果は得られなかった。またこの傾向は、1988年データについての結果においても概ね看取されるところである。転職における賃金の非有意性はTaki and Tachibanaki [1995] によっても得られている。

以上から、産業別の転職入職率について考えられるところは大要以下のとおりである。

①大分類ベースで見ると、不動産業が断然高率である一方、金融・保険業及び公益事業が安定的に低率である。

②製造業の内容を中分類ベースで見ると、輸送用機械器具製造業等が高率、化学工業、石油製品・石炭製品製造業及び鉄鋼業が比較的低率で推移している。

③産業別の転職入職率に影響を与えていた要因として考えられるもののうちでは、企業規模と規制の有無の影響が比較的強い反面、賃金の影響は顕著とは言えない。

5. 転職理由及び離職理由

いかなる理由により転職が行われるのかは、言うまでもなく転職の動向の変化の有無を直截に示す可能性のある事項である。

この点についての我々の事前の予想は、従来は不況時の人員削減等雇い主側の理由、及び結婚・出産等家庭上の理由によって生じる転職が多かったのに対し、最近では賃金等の面でよりよい条件を求めて雇用者自らが積極的に転職をし始めているのではないか、というものであった。言うなれば、転職における雇い主の主導性と雇用者の主導性との影響力の変化を予想した。

ところが、雇用動向調査における転職理由の調査にあっては、91年に至るまで、雇い主側（会社）の都合による、という選択肢も、家庭の事情による、という選択肢も、明示的には設けられていなかつた。これは恐らく「その他」として回答されていたのであろう。なお、91年以降は、選択肢が改められたことに加え、三つまでの複数回答方式となつたため、グラフ17は90年までとせざるを得なかつた。

しかるに、雇用動向調査においては、転職理由の他、離職理由（職を離れた人々であって、次の職に就いていない）についても調査を実施し、その結果を公表している。こちらには「経営上の都合」という選択肢が存在するため、その結果を示したグラフ18をも見ながら考えていくこととした。なお、離職理由の圧倒的多数、約八割は「個人的な理由」であり、グラフの形状に問題を生じる。すなわち、グラフ18-1のように他が一団となってしまうため、これを除外したグラフ18-2を併せ参照されたい。

まず、グラフ17に表わされた転職理由については、男女間においてかなり差があるよう見える。

男子の場合、

①かつては「収入が少ない」、最近は「仕事が向かない」が第一位。前者は87年頃までは長期にわたり低下し、後者は75年頃から長期にわたり増加している。

②ごく最近、「労働条件」が急伸している。

③「通勤不便」が一貫して最下位。

④それ以外の理由はほぼ一群を成している。

のに対し、女子の場合は、

- ①「仕事が向かない」が概ね第一位。
- ②「不安定、一時的」がほぼ一貫して最下位。
- ③ごく最近、「労働条件」が急伸しているのは男子の場合と同じ。
- ④男子の場合に比し「収入が少ない」が低く、「人間関係」が高い。
ということがわかる。

また、グラフ18に表わされた離職理由については、転職理由におけるほどには男女間の差は明瞭ではないが、

- ①男女とも「個人的な理由」が圧倒的に大きい。これは他の選択肢との関係で考えるに、この中には収入等待遇面の問題、家庭の事情、本人の適性等が全て含まれているものと考えられる。長期的には減少してきたが、90年頃にかけて、特に女子において大きく増加している。
- ②「定年」を理由とする離職が、ほぼ一貫して増加している。但しその絶対水準は男子の場合の方が高い。
- ③「契約期間満了」と「経営上の都合」の変動はいずれも景気の動向との関連が大きいものと想像される。なお、前者は特に女子の場合において高率となっている。
- ④「本人の責」と「死亡傷病」とはあまり変動がないが、事柄の性質上納得しやすい結果と言える。
ということが看取される。

ここで、転職理由についてのデータをもう一つ挙げておこう。それは、総務庁の就業構造基本調査に基づくものである。但し、この調査については、先にも述べたとおり、毎年実施されているわけではない上、本件に関しては選択肢が年によって若干変動している。したがってこれをもって十分に動向を読み取り切れるとは残念ながら言い難く、あくまで補助的な位置付けにとどめざるを得ない。しかしながらそれでも、グラフ19を見ると、82年から87年、92年と年を追って労働条件や適性が転職理由に占める比重を高めていることが看取できよう。

以上の結果から考えるに、我々の予想のうち比較的妥当していそうなものは、雇用者の側からよりよい条件を求めて積極的に転職を行う場合が最近多くなってきてているようである、という点であろう。すなわち、雇用者主導の転職が増加しているのである。特に90年にかけての「労働条件」の伸びはかつてないほどに極めて顕著である。但し、90年と言えばいわゆるバブル経済の絶頂期であり、これが一時的な傾向であるのか否かの判断はつきにくい点、留意を要しよう。

6. 転職者の性別（特に女性について）

上記IIIで述べたとおり、女子の転職入職率はほぼ一貫して男子のそれを上回っている。また同時に、

上記IVで見てきたとおり、転職の内容を検討していくと、一部年齢層の区分を別とすれば、女子の転職について明瞭な特徴ないし傾向が見出だせたのは転職理由のみであり、それ以外は男子の場合に比べてはるかに不規則な結果しか得られていない。

このことから、ここまで検討の対象としてきた諸要因の範囲内で考える限りにおいては、

- ①女性であるか否かは、転職の在り方に影響するもっとも大きな要因である。
- ②なぜ①のような結果となるのかは、女性の転職について、ほぼ唯一相当顕著な特徴を描いている転職理由から考察さるべきものである。

と考えるに至った。

このような目で上記5. の結果を改めて見ていく。今、転職理由として挙げられている選択肢を、

- ①「不安定、一時的」・「収入が少ない」・「労働条件」
- ②「仕事が向かない」・「人間関係」
- ③「通勤不便」

の三つに区分して考え、便宜上順に「待遇要因」・「適性要因」・「体力要因」と呼称することにしよう。これを用いて上記5. の結果を改めて見直してみると、女子の場合においては、男子の場合に比べ、

- ①「待遇要因」の位置付けは総じて低い。
- ②「適性要因」の位置付けは総じて高い。
- ③「体力要因」の位置付けは高い。
- ④三要因相互間では、「適性要因」が概ね最優先であり、「体力要因」は時として「待遇要因」を上回る。

というところになろう。

今、この解釈ないし評価の視点を変えていくと、そこからは全く正反対の女性労働者のステレオタイプを導出することができる。

(1) 第一のタイプ

これは、上記の要因の「位置関係」の中で、主として「適正要因」の高さを、仕事に対するやや気軽な姿勢の現れと解し、「特に待遇にはこだわらず、仕事や人間関係に不満を生じれば職場を変え、通勤で疲れるようならより自宅に近い会社に移る。このような行動を可能ならしめているのは、家計を背負っていないことが大きく、俗に言う腰掛けとして勤務している場合が多い」と解する場合に描かれる姿である。

(2) 第二のタイプ

これは、上記の要因の「位置関係」の中で、主として「適正要因」の高さを仕事に対する前向きな姿勢の現れと解し、「待遇を選び好みするよりも、より自分に適した職業を求めている」あるいは「家事の負担等もある中で、何とか仕事を続けられる機会を探している」と解する場合に描かれる姿である。

繰り返しになるが、これはあくまでステレオタイプに過ぎない。現実には(1)や(2)そのもののような女性労働者はまずいないであろう。一般的に言って、事実は両極端の間に存在する。また、(1)のような女性労働者も適性に合った職を得れば、自ずと将来への展望が開けて(2)のような女性労働者に近付く可能性もあるし、(2)のような女性労働者も厳しい環境の中で割り切って(1)のタイプに移行する場合もあるかも知れない。

ただ、いずれの解釈を探るにせよ、また事実が両者の間のどの位置に存在するにせよ、転職の動向は男女間で大きく異なっていることは事実である。恐らくその背景には、転職のみならず雇用全般について、男女の間に行動パターンの大きな差があるか、あるいは男女を取り巻く経済社会環境、さらに待遇の差、に大きな違いが存在していることがあるのであろう。

しかしながらここで、我々は一つの疑問に逢着する。本稿冒頭に掲げたグラフ1を改めて御覧頂きたい。男子と女子の間で、転職をめぐる動向に大きな差異があるとすると、男女それぞれの転職入職率の推移が描く二つの曲線は、なぜこれほどまでに並行しているのであろうか。幾つかの要因が相互に相殺し合うという偶然によるものなのか、それともいかに異なる動機に基づき異なる行動を探ろうとも、それらから生じた差異を全体としては「均して」しまうほどに大きく強い力が働いているのであろうか。

7. 転職に関する意識

上記の各項目について検討する中で、我々の間では、転職の動向における構造的な変化が生じているとすれば、それは人々の転職についての考え方方が変化し、長期雇用に必ずしもこだわることなく、転職に対する一種の抵抗感が減少してきていることが大きな要因となっているのではないか、という見方が次第に強くなってきた。

ここに、95年10月に総理府が実施した「今後の新しい働き方に関する世論調査」という報告書がある。これは、勤労に関する国民の意識を調査したものであるが、この中に転職に関する意識について

の項目も含まれている。残念ながら毎年実施しているわけではないのだが、転職等についての意識の大きな流れを看取できる貴重な資料であることには違いはない。以下、この結果について見ていくこととしたい。

この調査における転職観についての調査結果をまとめたものが表12である。過去二回の調査結果に比して、「自分の能力や適正が發揮できるならば、転職してもよい」とする者の比率が急伸しているのがはっきりとわかる。しかもこれを年齢別に分けた表13を見ると、若年層ほど転職に対する考え方が積極的であることがわかる。すなわち、年代を追って転職観が肯定化している上に、同時点では若い人ほど転職について肯定的な考え方を持っているわけであるから、若年層の方が転職が多いという上記の結果を生じることは当然である。また、企業規模別に見た表14からは、上述のとおり従来転職が相対的に少ない、企業規模の大きな企業に勤務する人ほど転職について肯定的な見解を探っていることがわかる。これらから判断するに、今後、我が国における転職は、少なくとも雇用者の側から考えればますます増加していく要因をはらんでいることになる。

しかも、雇用者の中で、管理・専門技術職の人々において転職に積極的な見解の比率が高くなっている（表15）。このことは、上述のホワイトカラーの転職の増加を裏付けるとともに、今後増加するであろう転職の内容が、人員整理等の消極的なものではなく、自らの技量・力量を積極的に評価され、あるいは進んで売り込んだ結果としての、前向きなものが多くなるであろう可能性を示すものと言えよう。

またこの調査では、転職経験の有無や勤労の目的、さらには長期雇用制への見解についての質問もなされており、その結果と転職観についての結果とのクロス集計も示されている。表16にその結果を掲げる。これから看取できるところの概略は、

- ①転職経験者の方に積極的な転職観をとる者が多く、転職したことに満足しているか、少なくとも後悔はしていない様子が窺われる。
- ②勤労目的は金のため、という者がまだかなり多く、才能などの発揮を掲げる者は15%程度にとどまるものの、彼らはもちろん、金のために働くという者でも6割近くが転職について積極的な見方をしている。
- ③長期雇用制についての見解と転職観についての見解は、長期雇用制が労働者のためにならないと考えるほどに転職観が積極化するという関係にあり、両者が極めて密接かつ整合的に理解されていることがわかる。

なお、この調査では、他に男女別、産業別の集計も行われているが、男女差はさほど顕著でなく、産業別では例えば金融・保険業と不動産業、運輸・通信と電気・ガスが同じ区分に入れられていて、

上述の結果と照合するには残念ながら不適当であった。

但し、一点注意を喚起しておきたい。実はこの調査における選択肢は、「多少の不満があつても、一つの会社や職場で、できるだけ長く働くのがよい」と、先に述べた、「自分の能力や適正が発揮できるならば、転職してもよい」というものであり、その語感が完全に価値中立的と言えるか否かについては議論の余地がある。もっとも、我が国において長期雇用制が一般的であるという現実の下にあっては、制度の在り方を改めて問い合わせるために、このような「ハンデ」を付けたくらいが適當なのかも知れない。むしろ、このような設問で、なおかつあくまで抽象的な問題であるにも関わらず、3分の1ほどの人が前者を選択していることに我が国における長期雇用制の強固さを感じ取るべきなのである。さらに言えば、半数以上の人人が転職を肯定しているながらも、実際に労働統計を吟味してみると、Chuma [1997] の指摘するように、我が国では平均勤続年数の長期化が見られ、長期雇用は意識とは逆に、益々重要性を増している点も忘れてはならない。これは、社会調査における意識と現実行動の離反を示す、一つの例でもある。

V まとめと評価

本稿でわかったことをここまでまとめてみよう。そしてこの結果を踏まえて、今後の日本経済において転職をどう考えたらよいかを簡単に議論してみたい。

第一に、ここ30年間くらいの転職の傾向を全体の動向として大きく見れば、下に凸の二次関数で近似できる。また転職入職率の水準が最低となったのは1970年代の後半である。したがって、ここ最近の動きは、転職が概ね傾向的に上昇していると言える。

第二に、転職は景気の波と同じ動きをすることがわかった。すなわち、景気順応的であると言える。しかも、景気の影響力が転職の変動に及ぼす効果は相当大きい。これらのこととは諸外国と同じ性質を持っていると言え、我が国も例外ではない。

第三に、景気以外に転職率の動向に与える経済社会変数の効果を調べるため、国民生活水準の向上、女性の社会参加、高齢化、サービス産業化、ホワイトカラー化、労働組合参加率の減少、高学歴化、等の要因を考慮してみたところ、これらを示すと考えられる変数が転職入職率に与える効果は、時期によって相当異なることがわかった。但し総じて言えば、これらの要因の多くは転職率を高める方向にあり、かつその影響は景気に比しかなり小さいと言える。

第四に、転職者の職種に注目すれば、同職種間の転職が多く、職種による分断された労働市場が我が国の特色と言える。ホワイトカラー職（特に専門・技術職）の転職は増加の傾向にある。

第五に、転職を経験する年齢は、男女とも若年者に多いと言える。しかし、30代から40代前半

の女子と、50代から60代の男子にも相当見られる。これら年代と性による差は、雇用者主導の転職と雇い主主導の転職との差が影響を与えている。

第六に、企業規模別に転職の実体を調べてみると、企業規模が小さくなるほど転職率は高い。しかも、その多くは同程度規模の企業に移っている。ところで転職によって企業規模を変えた人に注目した場合、重み付き遷移確率で見ると、より大きな企業に移った人よりもより小さな企業に移ったの方が多い。さらに、規模間移動について景気動向の与える効果は、下方移動よりも上方移動に対してより大きいと考える余地がある。これらの事実は、転職という経済行動から見ても、我が国の労働市場には、企業規模による分断があると言える。いわゆる二重構造論の支持である。

第七に、産業別の転職の実態は、産業が衰退期にあるのかそれとも興隆期にあるのかによって異なるのではないかと思われるが、その考え方を否定はされないものの、さほど強固なものではない。それに加えて、企業規模や規制の効果がありそうだが、賃金の効果はほとんどなかった。

第八に、転職ないし離職の理由を調べてみると、雇用者主導の転職が増加していることがわかった。しかし、賃金に対する不満というのはさほどなく、仕事が向かないことやその他の個人的理由、労働条件の不満が重要な根拠として挙げられている。女性が特にそれに該当する。雇い主主導による転職はさほど目立たないが、今後を予想すれば不確定である。

第九に、労働者の意識に注目すると、転職を肯定的に捉える人の比率が上昇傾向にある。特に若年層や大企業勤務者が多い。

さてそれでは、仮にそのような現状ないし動向にあるとして、かかる動向をどのように評価すべきであろうか。

まず、評価という作業においては、通常座標軸として何らかの価値基準を設定することが前提として必要である。ここでは、「日本経済が引き続き発展することを可能ならしめるか否か、仮にそれが不可能であっても少なくとも極力緩やかな調整過程を経てsoft-landingすることを可能ならしめるか否か」という基準を座標軸として採用する。とすれば日本が今後引き続き一定の発展を遂げていくために必要なものは何であるかが次に問われなければならない。我々は、以下の三点を挙げることについては比較的異論は少ないのでないかと考えている。

産業構造の高度化を図り、新たな産業のいわゆるフロンティアを切り開くことに努めることが引き続き重要である。そのようなプロセスにあっては、産業間・企業間・部署間において人的資源配分の適正を欠くような事態が生じやすいことは言うまでもなく、かかる事態を速やかに解消し、必要な人材が必要な産業・企業・部署に迅速かつ円滑に供給されることを確保するため、雇用の流動化が必要とされることとなる。

過剰な規制は撤廃し、本来あるべき環境に復帰させるべきことは当然である。その際、かかる規制が緩和された社会においては、活動の自由が拡大されることに伴い、各自の創意工夫が活かされやすい活性化された経済社会が実現すると同時に、よきにつけ悪しきにつけ、機会の平等が確保されている限りにおいて、競争の結果はありのままに受け入れざるを得ないという意味で結果の不平等はある程度予想される。そのような中では、企業がその能力を最大限に発揮し得る状態を保持することは労使双方にとって生存の前提であり、雇用を含めて企業・産業・社会の状態がこれと乖離する場合には、その速やかな修正が可能であることが必要である。

サービス産業化の進展、ソフトウェア産業の発展、技術開発の必要性等が唱えられる中にあっては、高度な知識、技能を有する人的資源の重要性は益々高まっていると言えよう。したがって、人的資源に磨きを掛け、これを有効に活用することが必要である。人的資源の最適配置を実現するためには、雇用に関する諸般の制約は極力少なくあるべきである。

このように考えれば、少なくとも雇用の在り方について、選択肢が増える、すなわち最適の姿を求める活動の余地が広がることは好ましいものと評価される。この文脈からは、「転職の増加、あるいは雇用の流動化は望ましいまたは必要である若しくは必然であり、そのような動向は積極的に推進されるべきである」、という結論が導出されることとなる。

しかしながら他方、かかる結論に至る前には、長期雇用のメリットが失われることについての検討もまたなされなければならない。長期雇用のメリットを挙げていくと、最初に述べたことでもあるが、次のような点が指摘されよう。

人的資源にとって必要な知見は一般的、共通的なものばかりではなく、各企業や部署に固有なものも多い。後者の獲得、蓄積には明らかに長期雇用が適している。

企業にとっては実務を担う労働者も重要な存在であり、その育成や水準の向上には、幅広く長期にわたる経験を積むことが必要かつ有効である。

長期雇用は、労働者にとって、企業との一体感を高め、あるいは短期的な損失に拘泥せずに長期的な視野に立った行動を可能ならしめる等、その動機付けや勤労意欲といった面において優れている。

長期雇用を労使ともにやめると、失業率が高まる危険性がある。我が国の失業率が低く保たれたことについては、この要因が大きかった。

これらは確かにいずれも重要なポイントであり、これを喪失することになればその損失は無視できない。しかしながらこれらに関し、

①人的資源の点については、各企業などに固有な要素の存在及びその重要性は否定できない。しかし、それらの習得にどの程度の時間が必要であるかを考えれば、特に転職が比較的近い業種や職種で行

われることが多いであろうことも考えると、転職が致命的な影響を有するほどに長期にわたる習得が必要不可欠でない限り、転職はあってよい。

②実務を担う労働者の育成という点については、無論実務の重要性をおろそかにするものではないにせよ、仮に今日の日本の経済社会の直面している課題が、従来の経済社会の在り方からの何らかの転換を必要とし、新たな産業のフロンティアを開拓することにあるとするのであれば、相対的にはより独創的で、従来の型を破るような人材の重要性がより高まっていると言えるのではなかろうか。

③労働者と企業との一体感の醸成という点については、仮に日本が上述のように規制緩和を経て、結果の不平等がある程度容認される社会に入るならば、自らの業績が直ちに待遇に反映されないことで、逆に組織の士気を阻害するケースもあり得る。この意味では年功序列の見直し、実力主義の浸透策が有効である。

④失業率については、失業保険制度が十分であれば、さほど心配ないとも言える。
と立論することもまた不可能ではないであろう。

長期雇用のメリット・デメリットは多岐にわたり、我が国においてこれを保つのがよいのか、それとも破棄するのがよいのかは、そう簡単には判断できない。産業にもよるし、労働者の種類によっても異なる。したがって、産業や労働者によっては、労働移動を高める方がよい場合は当然ある。しかも、新ビジネスの開業、労働者と企業がミスマッチを起こしている時は、労働者が移動できるような流動化は好ましい。したがって、どういう産業、ないしどのような生産活動が、そして性、職業、年齢等々によって様々な労働者がいるが、どの労働者が積極的に流動化に進んだらよいかを明らかにすることだろう。さらに、年功序列制度の見直しによる実力主義との兼ね合いも極めて重要な視点である。

参考文献

- 石川 経夫 [1991], 「所得と富」岩波書店.
- 大沢 真知子 [1993], 「経済変化と女子労働」日本経済評論社.
- 大橋 勇雄 [1981], 「企業内労働市場における定年と内部昇進制」『日本労働協議会雑誌』October, pp. 12-23.
- 尾高 煌之助 [1984], 「労働市場分析一二重構造の日本の展開」岩波書店.
- 小野 旭 [1981], 「日本の労働市場—外部市場の機能と構造ー」東洋経済新報社.
- 小野 旭 [1989], 「日本の雇用慣行と労働市場」東洋経済新報社.
- 経済企画庁, 「国民経済計算年報」各年版 大蔵省印刷局.
- 小池 和男 [1983], 「解雇からみた現代日本の労使関係」, 森口 親司・青木 昌彦・佐和 隆光編『日本経済の構造分析』創文社 第Ⅱ部第1章, pp.109-126.
- 篠塚 英子 [1979], 「企業規模別にみた最近の雇用調整」『日本労働協議会雑誌』2月号, pp. 2-13.
- 清家 篤 [1993], 「高齢化社会の労働市場：就業行動と公的年金」東洋経済新報社.
- 総務庁, 「事業所統計調査報告」各年版 総務庁統計局.
- 総務庁, 「就業構造基本調査報告」各年版 総務庁統計局.
- 総務庁, 「人口推計資料」各年版 総務庁統計局.
- 総務庁, 「労働力調査年報」各年版 総務庁統計局.
- 橋本 俊詔・太田 聰一 [1992], 「日本の産業間賃金格差」, 橋本 俊詔編「査定・昇進

・賃金決定』有斐閣 第8章, pp. 181-206.

橋木 俊詔 [1992], 「金融・保険業の労働市場と賃金」, 堀内 昭義・吉野 直行編
『現代日本の金融分析』東京大学出版会 第7章, pp. 165-188.

橋木 俊詔・下野 恵子 [1994], 『個人貯蓄とライフサイクル』日本経済新聞社.

橋木 俊詔・連合総研編 [1995], 『昇進の経済学』東洋経済新報社.

中馬 宏之・樋口 美雄 [1995], 「経済環境の変化と長期雇用システム」, 猪木 武徳・
樋口 美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社 第1章, pp. 23-56.

内閣総理大臣官房 [1995], 『今後の新しい働き方に関する世論調査』内閣総理大臣官房
広報室.

樋口 美雄・清家 篤・早見 均 [1987], 「労働市場：男女労働力の就業行動の変化」,
浜田 宏一・黒田 昌裕・堀内 昭義編『日本経済のマクロ分析』東京大学出版会
第10章, pp. 263-286.

村松 久良光 [1986], 「解雇、企業利益と賃金一大手工作機械メーカー13社に関して」
『アカデミア経営経済論』No. 89, pp. 399-435.

村松 久良光 [1995], 「日本の雇用調整」, 猪木 武徳・樋口 美雄編『日本の雇用シ
ステムと労働市場』日本経済新聞社 第2章, pp. 57-78.

文部省, 『文部統計要覧』各年版 文部省大臣官房調査統計企画課.

労働省, 『雇用動向調査報告』各年版 労働省労働大臣官房政策調査部.

労働省, 『労働組合基礎調査報告』各年版 労働省労働大臣官房政策調査部.

労働省, 『労働市場年報』各年版 労働省職業安定局.

Abraham, K.G. and S. Houseman [1989], "Job Security and Work Force Adjustment:

How Different are U.S. and Japanese Practices?", *Journal of the Japanese and International Economics*, vol. 3, pp. 500-521.

Anderson, P. M. and B. D. Meyer [1994], "The Extent and Consequences of Job Turnover," *Brookings Papers on Economic Activity, Microeconomics*, pp. 177-248.

Baily, M. N. [1977], "On the Theory of Layoffs and Unemployment," *Econometrica*, vol. 44, pp. 1043-63.

Becker, G. S. [1962], "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis," *Journal of Political Economy*, vol. 70, pp. 9-49.

Blanchard, O. J. and P. A. Diamond [1989], "The Beveridge Curve," *Brookings Papers on Economic Activity*, No. 1, pp. 1-60.

Blanchard, O. J. and P. A. Diamond [1990], "The Cyclical Behavior of the Gross Flows of U.S. Workers," *Brookings Papers on Economic Activity*, No. 2, pp. 85-143.

Brown, C. and J. Medoff [1989], "The Employer Size-Wage Effort," *Journal of Political Economy*, vol. 97, pp. 1027-1059.

Chuma, H. [1997], "Is Japan's Long-Term Employment System Changing?" in I. Ohashi and T. Tachibanaki (eds.) *Internal Labour Market, Incentives, and Employment*, London: Macmillan Press.

Davis, S. J., J.C. Haltiwanger and S. Schub [1996], *Job Creation and Destruction*, Cambridge: The MIT Press.

Dickens, W. and K. Lang [1985], "A Test of Dual Labor Market Theory," *American Economic Review*, vol. 75, pp. 792-805.

Doeringer, P. and M. Piore [1971], *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington: D.C. Heath.

Freeman, R. B. [1980], "The Exit-Voice Tradeoff in the Labor Market: Unionism, Job Tenure, Quits and Separations," *Quarterly Journal of Economics*, vol. 94, pp. 643-674.

Feldstein, M. S. [1975], "The Importance of Temporary Layoffs: An Empirical Analysis," *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 3, pp. 725-745.

Hall, R. E. [1972], "Turnover in the Labor Force," *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 3, pp. 709-756.

Hall, R. E. [1982], "The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy," *American Economic Review*, vol. 72, pp. 716-724.

Jovanovic, B. [1979], "Job Matching and the Theory of Turnover," *Journal of Political Economy*, vol. 87, pp. 972-990.

Mincer, J. and Y. Higuchi [1988], "Wage Structures and Labor Turnover in the United States and Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 2, pp. 97-133.

Mortensen, D. T. [1986], "Job Search and Labor Market Analysis," in O. Ashenfelter and R. Layard (eds.) *Handbook of Labor Economics*, New York: North Holland, vol. 2, pp. 849-919.

Ohashi, I. [1983], "Wage Profiles, Layoffs and Specific Training," *International Economic Review*, vol. 1.

Parsons, D. O. [1972], "Specific Human Capital: An Application to Quit Rates and Layoff Rates," *Journal of Political Economy*, vol. 80, pp. 1120-1143.

Pencavel, J. H. [1970], *An Analysis of the Quit Rate in American Manufacturing*, Princeton: Industrial Relations Section.

Pencavel, J.H. [1972], "Wages, Specific Training, and Labour Turnover," *International Economic Review*, vol. 13, pp. 53-64.

Sakurai, K. and T. Tachibanaki [1992], "Estimation of Mismatch and U-V Analysis in Japan," *Japan and the World Economy*, vol. 4, pp. 319-332.

Tachibanaki, T. [1983], "Labour Mobility and Job Tenure," in M. Aoki (ed.) *The Economic Analysis of the Japanese Firm*, Amsterdam: North Holland, pp. 77-102.

Tachibanaki, T. [1987], "Labour Market Flexibility in Japan in comparison with Europe and the U.S.," *European Economic Review*, vol. 31, pp. 647-684.

Tachibanaki, T. [1997], editor, *Wage Differentials: An International Comparison*, London: Macmillan Press.

Tachibanaki, T. [1994], editor, *Labour Market and Economic Performance : Europe, Japan and U.S.A.*, London: Macmillan press.

Tachibanaki, T. [1996], *Wage Determination and Distribution in Japan*, Oxford: Clarendon Press.

Taki, A. and T. Tachibanaki [1995], "An Analysis of Labour Mobility in Japan," in M. Okabe (eds.) *The Structure of the Japanese Economy*, London: Macmillan Press, pp. 81-108.

Topel, R. [1983], "On Layoffs and Unemployment Insurance," *American Economic Review*, vol. 73, pp. 541-559.

Topel, R. [1990], "Financing Unemployment Insurance: History, Incentives and Reform," in W.L. Hansen and J.F. Byers (eds.) *Unemployment Insurance: Second Half-Century*, University of Wisconsin Press, pp. 108-135.

表 1

転職入職率と労働市場の状況との相関

説明変数	係数推定値	t値	修正済みR ²
就業者数対前年比伸び率	0.284	0.491	-0.028
完全失業率	-2.569	-7.887	.686
有効求人倍率	4.313	6.570	.601

(資料出所) 総務庁『労働力調査年報』、労働省『雇用動向調査報告』及び同『労働市場年報』より作成

表 2

転職入職率と実質GDP成長率との相関

説明変数	係数推定値	t値	修正済みR ²
実質GDP成長率・当期	0.358	4.958	.457
同・前期	0.436	7.471	.670
同・前々期	0.369	5.100	.490
同・次期	0.210	2.195	.124
同・次々期	0.246	2.436	.160
同・当期及び前期			.728
当期	0.179	2.830	
前期	0.276	4.372	
同・前期及び前々期			.649
前期	0.312	4.378	
前々期	0.083	1.154	
同・当期、前期及び前々期			.702
当期	0.170	2.647	
前期	0.264	4.091	
前々期	0.036	0.552	
同・当期及び次期			.557
当期	0.078	1.141	
次期	-0.264	-3.853	
同・次期及び次々期			.575
次期	-0.259	-3.824	
次々期	0.098	1.443	
同・当期、次期及び次々期			.621
当期	0.135	1.963	
次期	-0.215	-3.214	
次々期	0.150	2.204	

(注1) 説明変数として複数期を採用したものについては最尤法、他は最小二乗法によった。

(注2) 各々分析対象時期は以下のとおり（複数の説明変数を含む場合は最も狭い範囲）。

GDP当期	1966～94年
GDP前期	1967～94年
GDP前々期	1968～94年
GDP次期	1966～93年
GDP次々期	1966～92年

(資料出所) 経済企画庁『国民経済計算年報』及び労働省『雇用動向調査報告』より作成

表3 転職入職率とGDP成長率との相関における変化の有無

期間	F検定値	Upper tail area
67~75、76~94年	3.961	.0212
67~76、77~94年	2.963	.0544
67~77、78~94年	1.188	.3372
67~78、79~94年	-0.462E-01	—
67~79、80~94年	0.414	.7446
67~84、85~94年	0.360	.7826

(資料出所) 経済企画庁『国民経済計算年報』及び労働省『雇用動向調査報告』
より作成

表4 転職入職率と我が国経済社会の長期的変動との相関

説明変数	係数推定値	t値	修正済みR ²
常用労働者中の女性比率			
全期間	-0.175	-1.086	.742E-02
前半期（70～75年）	-2.878	-1.134	.054
後半期（76～94年）	0.191	2.332	.198
全人口中の65才以上人口比率			
全期間	-0.335	-2.170	.134
前半期（70～75年）	-4.516	-2.335	.471
後半期（76～94年）	0.167	1.619	.083
一人当たり雇用者所得			
全期間	-0.753E-03	-3.486	.317
前半期（70～75年）	-0.291E-02	-2.509	.514
後半期（76～94年）	0.420E-03	1.956	.136
就業者中のサービス産業従事者比率			
全期間	-0.277	-2.535	.184
前半期（70～75年）	-2.902	-2.556	.598
後半期（76～94年）	0.141	1.750	.103
就業者中のホワイト・カラー比率			
全期間	-0.234	-3.513	.321
前半期（70～75年）	-0.749	-3.035	.622
後半期（76～94年）	0.117	1.822	.114
労働組合組織率			
全期間	0.170	1.965	.107
前半期（70～75年）	0.255	0.206	-0.237
後半期（76～94年）	-0.119	-2.129	.164
大学進学率			
全期間	-0.462	-5.254	.526
前半期（70～75年）	-0.416	-2.601	.535
後半期（76～94年）	-0.079	-0.639	-0.034

(資料出所) 総務庁『人口推計資料』、同『労働力調査年報』、経済企画庁『国民経済計算年報』、文部省『文部統計要覧』、労働省『雇用動向調査報告』及び同『労働組合基礎調査報告』より作成

表 5

転職入職率の変動を説明する要因

1. 全期間（71～94年）

説明変数	係数推定値	t値	修正済みR ²
実質GDP成長率			.775
当期	0.190	2.958	
前期	0.266	4.579	
一人当たり雇用者所得（当期）	-0.193E-03	-0.563	

2. 後半期（76～94年）

説明変数	係数推定値	t値	修正済みR ²
実質GDP成長率			.781
当期	0.161	1.569	
前期	0.212	1.888	
常用労働者に占める女性の比率（当期）	0.529	1.698	
一人当たり雇用者所得（当期）	-0.105E-02	-0.759	
労働組合組織率（当期）	-0.111	-0.243	

（資料出所）総務庁『労働力調査年報』、経済企画庁『国民経済計算年報』、労働省『雇用動向調査報告』及び同『労働組合基礎調査報告』より作成

表 6 転職前後における職種の異同

1971年(転職者)		前職												
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)	(m)		
現職	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
専門的・技術的職業從事者(c)	4.9	60.4	8.6	3.3	1.9	0.0	0.0	0.6	1.2	1.4	4.3	1.5		
管理的職業從事者(c)	1.9	2.1	40.0	1.7	2.3	1.3	0.0	0.6	0.3	0.0	4.3	0.8		
事務從事者(d)	18.5	15.6	20.0	61.6	15.6	5.0	0.0	5.6	5.3	5.6	8.7	9.0		
販売從事者(e)	13.5	6.3	14.3	11.4	39.3	5.0	0.0	9.3	8.2	7.0	8.7	15.8		
農林・漁業作業者(f)	3.5	3.1	5.7	2.5	1.9	12.5	6.7	3.1	3.7	5.6	4.3	2.3		
採鉱・採炭作業者(g)	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	26.7	0.0	0.2	1.4	0.0	0.0		
運輸・通信從事者(h)	9.0	1.0	0.0	2.5	6.1	10.0	0.0	51.9	5.7	8.5	13.0	3.0		
技能工、生産工程作業者(i)	33.7	5.2	8.6	9.5	21.0	47.5	53.3	21.0	62.6	33.8	30.4	16.5		
単純労働者(j)	4.9	1.0	0.0	1.1	2.7	6.3	6.7	3.7	6.5	26.8	8.7	3.8		
保安職業從事者(k)	0.8	0.0	0.0	0.6	0.8	1.3	0.0	1.2	0.6	1.4	13.0	0.8		
サービス職業從事者(l)	8.7	4.2	2.9	5.3	8.4	7.5	0.0	3.1	5.4	9.9	4.3	47.4		
分類不能職業(m)	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0		

1979年合計(転職者)		前職												
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)	(m)		
現職	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
専門的・技術的職業從事者(b)	5.5	53.8	4.0	5.0	3.6	2.7	0.0	1.7	2.0	1.1	4.3	1.8		
管理的職業從事者(c)	2.4	2.2	46.0	1.9	2.0	2.7	0.0	0.0	0.7	0.0	4.3	0.0		
事務從事者(d)	17.5	15.4	16.0	54.2	14.1	5.4	0.0	3.4	5.7	9.8	17.4	12.4		
販売從事者(e)	15.9	8.8	10.0	13.5	38.9	8.1	0.0	8.5	9.3	13.0	8.7	15.3		
農林・漁業作業者(f)	3.2	3.3	4.0	2.2	2.0	18.9	0.0	3.4	3.8	3.3	4.3	0.6		
採鉱・採炭作業者(g)	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0		
運輸・通信從事者(h)	8.1	1.1	2.0	1.6	4.9	8.1	0.0	49.6	7.3	10.9	13.0	4.1		
技能工、生産工程作業者(i)	29.6	7.7	12.0	8.8	19.3	40.5	50.0	21.4	56.6	29.3	26.1	18.2		
単純労働者(j)	5.6	1.1	2.0	2.8	4.6	8.1	0.0	5.1	6.6	19.6	4.3	4.1		
保安職業從事者(k)	0.9	1.1	0.0	0.9	1.3	2.7	0.0	0.9	0.5	0.0	8.7	0.0		
サービス職業從事者(l)	11.0	5.5	2.0	8.8	9.2	5.4	0.0	5.1	7.3	10.9	8.7	42.4		
分類不能職業(m)	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		

1987年合計(転職者)		前職												
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)	(m)		
現職	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
専門的・技術的職業從事者(b)	7.1	53.2	3.9	6.0	3.4	2.6	0.0	1.4	2.5	1.8	2.9	3.0		
管理的職業從事者(c)	1.9	2.0	49.0	1.4	1.6	2.6	0.0	0.0	0.3	0.0	2.9	0.4		
事務從事者(d)	19.4	18.9	15.7	55.7	15.9	2.6	0.0	6.3	7.5	8.9	23.5	12.7		
販売從事者(e)	15.8	7.5	13.7	12.8	41.4	2.6	0.0	10.4	8.0	16.0	5.9	15.3		
農林・漁業作業者(f)	3.1	2.5	5.9	2.3	0.9	26.3	0.0	2.8	4.1	2.4	2.9	1.5		
採鉱・採炭作業者(g)	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	0.1	0.0	0.0	0.0		
運輸・通信從事者(h)	5.9	1.0	2.0	1.4	4.8	7.9	0.0	36.8	5.8	8.9	5.9	1.9		
技能工、生産工程作業者(i)	26.9	7.0	5.9	9.1	14.7	36.8	75.0	25.7	54.7	26.6	23.5	15.3		
労務作業者	8.2	3.5	2.0	3.7	6.4	10.5	0.0	10.4	9.3	24.9	11.8	8.2		
保安職業從事者(k)	0.9	0.5	0.0	0.4	0.7	0.0	0.0	1.4	0.9	0.6	11.8	0.7		
サービス職業從事者(l)	10.4	4.5	2.0	6.8	9.9	5.3	0.0	4.2	6.6	9.5	5.9	40.3		
分類不能職業(m)	0.4	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		

1971年男子(転職者)

現職 総数(a)	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)	(m)
専門的・技術的職業従事者(b)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門的・技術的職業従事者(c)	4.9	65.5	8.6	4.6	1.6	0.0	0.0	0.0	0.7	1.9	4.5	0.0	0.0
管理的職業従事者(d)	3.0	3.4	40.0	4.6	2.7	1.9	0.0	0.0	0.7	0.4	0.0	4.5	1.9
事務従事者(e)	10.7	12.1	17.1	48.9	10.4	5.6	0.0	3.3	4.0	3.8	9.1	5.7	100.0
販売・通信従事者(f)	14.5	5.2	14.3	16.0	44.5	3.7	0.0	8.7	7.7	7.7	9.1	18.9	0.0
農林・漁業作業者(g)	3.3	3.4	5.7	2.3	1.1	13.0	0.0	2.7	3.3	3.8	4.5	0.0	0.0
探鉱・採炭作業者(h)	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	28.6	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸・通信従事者(i)	13.2	1.7	0.0	3.8	8.2	14.8	0.0	54.7	7.7	11.5	13.6	7.5	0.0
技能工・生産工程作業者(j)	37.7	5.2	8.6	12.2	22.0	44.4	50.0	21.3	64.8	32.7	31.8	17.0	0.0
単純労働者(k)	5.8	1.7	0.0	2.3	3.3	7.4	7.1	4.0	7.0	26.9	9.1	5.7	0.0
保安職業従事者(l)	1.2	0.0	0.0	1.5	1.1	0.0	0.0	1.3	0.9	1.9	13.6	1.9	0.0
サービス職業従事者(m)	5.1	3.4	2.9	3.1	4.9	3.7	0.0	2.7	2.9	7.7	4.5	43.4	0.0
分類不能職業(n)	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

1979年男子(転職者)

現職 総数(a)	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)	(m)
専門的・技術的職業従事者(b)	4.8	58.3	4.1	4.8	3.0	3.8	0.0	1.8	1.8	1.5	4.5	1.3	0.0
専門的・技術的職業従事者(c)	3.8	4.2	44.9	5.8	2.5	3.8	0.0	0.0	1.0	0.0	4.5	0.0	0.0
管理的職業従事者(d)	9.2	10.4	16.3	39.4	8.9	3.8	0.0	1.8	3.4	6.1	18.2	7.6	0.0
販売従事者(e)	16.6	8.3	10.2	18.3	42.4	3.8	0.0	8.0	9.3	15.2	9.1	15.2	16.7
農林・漁業作業者(f)	3.5	4.2	4.1	3.8	2.0	19.2	0.0	2.7	3.9	3.0	4.5	1.3	0.0
探鉱・採炭作業者(g)	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0
運輸・通信従事者(h)	12.7	2.1	2.0	3.8	7.4	11.5	0.0	51.3	10.4	13.6	13.6	8.9	0.0
技能工・生産工程作業者(i)	33.4	10.4	12.2	9.6	21.7	42.3	50.0	22.1	58.0	30.3	27.3	22.8	33.3
単純労働者(j)	6.4	2.1	2.0	5.8	4.9	7.7	0.0	5.3	6.2	21.2	4.5	5.1	0.0
保安職業従事者(k)	1.4	2.1	0.0	1.9	2.0	3.8	0.0	0.9	0.8	0.0	9.1	0.0	0.0
サービス職業従事者(l)	7.6	2.1	2.0	5.8	5.9	3.8	0.0	5.3	5.2	7.6	9.1	39.2	0.0
分類不能職業(m)	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0

1987年男子(転職者)

現職 総数(a)	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)	(m)
専門的・技術的職業従事者(b)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門的・技術的職業従事者(c)	6.8	55.7	4.0	7.0	2.9	0.0	0.0	0.7	2.6	2.7	2.7	9.1	0.0
管理的職業従事者(d)	3.2	3.8	48.0	4.9	2.6	3.4	0.0	0.0	0.4	0.0	2.9	0.9	0.0
販売従事者(e)	10.1	10.4	14.0	40.1	9.6	3.4	0.0	5.1	4.4	6.3	20.6	7.3	0.0
農林・漁業作業者(f)	16.9	6.6	14.0	16.2	46.7	3.4	0.0	10.3	8.1	16.1	5.9	12.7	18.2
探鉱・採炭作業者(g)	4.0	4.7	6.0	4.9	1.5	24.1	0.0	2.9	4.6	2.7	2.9	1.8	0.0
運輸・通信従事者(h)	10.0	1.9	2.0	3.5	7.4	10.3	0.0	38.2	8.9	12.5	5.9	4.5	9.1
技能工・生産工程作業者(i)	30.0	8.5	6.0	10.6	14.7	37.9	75.0	26.5	55.4	26.8	23.5	15.5	27.3
労務作業者(j)	9.5	4.7	2.0	7.0	7.0	10.3	0.0	11.0	9.5	24.1	11.8	10.0	9.1
保安職業従事者(k)	1.5	0.9	0.0	1.4	1.1	0.0	0.0	1.5	1.4	0.9	11.8	1.8	0.0
サービス職業従事者(l)	7.5	2.8	2.0	4.2	6.6	3.4	0.0	4.4	4.2	7.1	5.9	41.8	0.0
分類不能職業(m)	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	27.3

1971年女子（転職者）

	現職	前職	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)	(m)
総数(a)	100.0	100.0	ERR	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	ERR	100.0
専門的・技術的職業従事者(b)	5.0	52.6	ERR	2.6	2.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	5.3	ERR	1.3	ERR	
管理的職業従事者(c)	0.0	0.0	ERR	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	ERR	0.0	ERR	
事務従事者(d)	32.6	21.1	ERR	68.9	27.5	3.8	0.0	30.8	8.9	5.3	ERR	11.3	ERR		
販売従事者(e)	11.9	7.9	ERR	8.8	27.5	7.7	0.0	15.4	9.5	5.3	ERR	13.8	ERR		
農林・漁業作業者(f)	3.9	2.6	ERR	2.2	2.5	11.5	0.0	7.7	4.7	5.3	ERR	2.5	ERR		
採鉱・採炭作業者(g)	0.0	0.0	ERR	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	ERR	0.0	ERR	
運輸・通信従事者(h)	1.6	0.0	ERR	2.2	1.3	0.0	0.0	15.4	0.5	0.0	ERR	1.3	ERR		
技能工、生産工程作業者(i)	26.5	5.3	ERR	7.9	18.8	53.8	0.0	15.4	57.4	36.8	ERR	16.3	ERR		
単純労働者(j)	3.3	0.0	ERR	0.9	1.3	3.8	0.0	0.0	5.3	26.3	ERR	2.5	ERR		
保安職業従事者(k)	0.1	0.0	ERR	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	ERR	0.0	ERR		
サービス職業従事者(l)	15.1	7.9	ERR	6.6	17.5	19.2	0.0	7.7	11.6	15.8	ERR	50.0	ERR		
分類不能職業(m)	0.0	0.0	ERR	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	ERR	0.0	ERR		

1979年女子（転職者）

	現職	前職	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)	(m)
総数(a)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門的・技術的職業従事者(b)	6.6	48.8	0.0	5.1	5.8	0.0	ERR	0.0	0.0	2.3	0.0	ERR	2.2	0.0	
管理的職業従事者(c)	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	ERR	0.0	0.0	
事務従事者(d)	31.2	20.9	100.0	61.1	24.3	9.1	ERR	50.0	10.9	20.0	ERR	16.5	0.0		
販売従事者(e)	14.6	9.3	0.0	11.6	32.0	9.1	ERR	25.0	9.8	12.0	ERR	15.4	0.0		
農林・漁業作業者(f)	2.5	2.3	0.0	1.4	1.9	9.1	ERR	0.0	4.0	4.0	ERR	1.1	0.0		
採鉱・採炭作業者(g)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	ERR	0.0	0.0	0.0	ERR	0.0	0.0		
運輸・通信従事者(h)	0.4	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	ERR	0.0	0.6	0.0	ERR	0.0	0.0		
技能工、生産工程作業者(i)	23.4	7.0	0.0	8.3	14.6	45.5	ERR	25.0	54.0	28.0	ERR	14.3	33.3		
単純労働者(j)	4.2	2.3	0.0	1.4	3.9	9.1	ERR	0.0	6.9	16.0	ERR	3.3	0.0		
保安職業従事者(k)	0.1	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	ERR	0.0	0.0	0.0	ERR	0.0	0.0		
サービス職業従事者(l)	16.7	9.3	0.0	10.2	16.5	18.2	ERR	0.0	12.6	20.0	ERR	45.1	0.0		
分類不能職業(m)	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	ERR	0.0	0.0	0.0	ERR	0.0	33.3		

1987年女子（転職者）

	現職	前職	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)	(m)
総数(a)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
専門的・技術的職業従事者(b)	7.7	50.0	0.0	5.2	4.3	0.0	ERR	0.0	2.4	1.8	0.0	0.0	3.2	0.0	
管理的職業従事者(c)	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	ERR	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
事務従事者(d)	31.6	27.1	0.0	62.1	26.5	11.1	ERR	25.0	13.0	14.0	100.0	16.5	L2.5		
販売従事者(e)	14.3	8.3	0.0	11.4	32.7	0.0	ERR	25.0	7.8	15.8	0.0	17.1	25.0		
農林・漁業作業者(f)	1.8	1.0	0.0	1.2	0.6	22.2	ERR	0.0	3.4	1.8	0.0	1.3	0.0		
採鉱・採炭作業者(g)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	ERR	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
運輸・通信従事者(h)	0.5	0.0	0.0	0.6	0.6	0.0	ERR	12.5	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0		
技能工、生産工程作業者(i)	22.7	5.2	0.0	8.5	14.8	33.3	ERR	12.5	53.2	26.3	0.0	15.2	0.0		
労務作業者(j)	6.4	2.1	0.0	2.6	4.9	11.1	ERR	0.0	8.9	26.3	0.0	7.0	12.5		
保安職業従事者(k)	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	ERR	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
サービス職業従事者(l)	14.2	6.3	0.0	7.9	15.4	11.1	ERR	12.5	10.9	14.0	0.0	38.6	12.5		
分類不能職業(m)	0.4	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	ERR	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	37.5

(資料出所) 総務庁『就業構造基本調査報告』により作成

表7 転職前後における職種の異同（まとめ直したもの）

1971年（転職者）		前職											
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)	(m)
現職	6.80	62.50	48.57	5.01	4.20	1.25	0.00	1.23	1.55	1.41	8.70	2.26	0.00
非専門的ホリカラー	40.79	26.04	37.14	78.27	63.36	17.50	0.00	17.90	18.91	22.54	21.74	72.18	100.00
専門的ホリカラー	52.31	10.42	14.29	16.16	32.44	78.75	93.33	80.86	79.38	77.46	69.57	26.32	0.00
アームカラー													
1979年合計（転職者）													
前職	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)	(m)
現職	7.88	56.04	50.00	6.90	5.56	5.41	0.00	1.71	2.68	1.09	8.70	1.76	0.00
非専門的ホリカラー	44.43	29.67	28.00	76.49	62.09	18.92	0.00	17.09	22.32	33.70	34.78	70.00	33.33
専門的ホリカラー	47.47	14.29	20.00	16.30	32.03	78.38	50.00	80.34	74.82	64.13	56.52	27.06	22.22
アームカラー													
1987年合計（転職者）													
前職	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)	(i)	(j)	(k)	(l)	(m)
現職	8.99	55.22	52.94	7.42	5.06	5.26	0.00	1.39	2.76	1.78	5.88	3.36	5.26
非専門的ホリカラー	45.58	30.85	31.37	75.26	67.13	10.53	0.00	20.83	22.21	34.32	35.29	68.28	36.84
専門的ホリカラー	45.05	14.43	15.69	16.91	27.59	81.58	75.00	77.78	74.91	63.31	55.88	27.61	31.58
アームカラー													

（注）但し、(a)は総数、(b)は専門的・技術的職業従事者、(c)は管理的職業従事者、(d)は事務従事者、(e)は販売従事者、(f)は農林・漁業作業者、(g)は保安労働者、(h)は運輸・通信従事者、(i)は技能工、生産工程作業者、(j)は技能従事者、(k)は単純労働者、(l)はサービス職業従事者、(m)は分類不可能職業を表す。

（資料出所）総務省『就業構造基本調査報告』より作成

表 8

重み付き遷移確率で見た規模間移動と実質GDP成長率との相関

上方移動との相関

説明変数（実質GDP成長率）	係数推定値	t値	修正済みR ²
当期及び前期			.694
当期	0.297	3.169	
前期	0.256	2.759	
当期のみ	0.393	3.802	.341
前期のみ	0.310	2.942	.234

下方移動との相関

説明変数（実質GDP成長率）	係数推定値	t値	修正済みR ²
当期及び前期			.689
当期	0.121	1.010	
前期	-0.258	-2.248	
当期のみ	0.056	0.512	-0.029
前期のみ	-0.213	-2.145	.126

(資料出所) 経済企画庁『国民経済計算年報』及び労働省『雇用動向調査報告』
より作成

表 9

産業別中小企業構成比（1994年）

(単位：%)

	事業所数	従業者数
鉱業	99.8	88.0
製造業	99.4	73.2
織維工業	99.8	88.4
パルプ・紙・紙加工品製造業	99.5	83.6
化学工業	96.4	55.8
石油製品・石炭製品製造業	97.2	50.0
鉄鋼業	98.5	51.4
一般機械器具製造業	99.4	72.7
電気機械器具製造業	97.8	52.0
輸送用機械器具製造業	98.1	42.4
精密機械器具製造業	98.9	65.1
卸売・小売業、飲食店	99.3	85.4
金融・保険業	99.6	86.1
不動産業	100.0	96.6
運輸・通信業	99.5	87.7
電気・ガス・熱供給・水道業	97.4	73.2
サービス業	97.9	62.9

(資料出所) 総務庁『事業所統計調査報告』より作成

表10

産業別賃金格差

	1978年	1988年
鉱業	0.0779355	0.0688731
製造業	-0.024461	-0.017529
繊維工業	-0.095620	-0.081299
パルプ・紙加工品等製造業	-0.030183	-0.011029
化学工業	0.0279523	0.0469377
鉄鋼業	0.0239815	0.0069158
一般機械器具製造業	0.0055347	0.0106363
電気機械器具製造業	-0.052968	-0.038717
輸送用機械器具製造業	-0.016294	-0.027709
精密機械器具製造業	-0.008199	0.0018323
卸売・小売業・飲食店	-0.011391	-0.006001
金融・保険業	0.1413137	0.1281620
不動産業	0.0250128	0.0395275
運輸・通信業	-0.030584	-0.072066
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0270313	0.0469956
サービス業	0.0138866	0.0256017

(資料出所) 橘木・太田 [1992] より抜粋

表11
産業別転職入職率の説明要因

78年データ

説明変数	係数推定値	t値	修正済みR ²
中小企業従業者比率	0.093	3.441	.615
実質GDP成長率	-0.140	-2.096	
賃金格差	10.684	1.198	
規制ダミー	-3.675	-3.074	
中小企業従業者比率	0.093	3.390	.601
実質GDP成長率	-0.120	-1.822	
規制ダミー	-3.103	-2.781	
中小企業従業者比率	0.076	2.191	.345
実質GDP成長率	-0.121	-1.389	
賃金格差	-0.272	-0.026	

88年データ

説明変数	係数推定値	t値	修正済みR ²
中小企業従業者比率	0.067	1.716	.155
実質GDP成長率	-0.043	-0.352	
賃金格差	-10.286	-0.905	
規制ダミー	-2.337	-1.508	
中小企業従業者比率	0.068	1.766	.168
実質GDP成長率	-0.039	-0.320	
規制ダミー	-2.691	-1.809	
中小企業従業者比率	0.050	1.272	.065
実質GDP成長率	-0.065	-0.502	
賃金格差	-14.624	-1.264	

(資料出所) 橋木・太田 [1992]、総務庁『事業所統計調査報告』、経済企画庁『国民経済計算年報』及び労働省『雇用動向調査報告』より作成

表12 転職観の推移

年	1つの会社や職場で、できるだけ長く働くのがよい	自分の能力や適性が発揮できるならば、転職してもよい	どちらともいえない	わからない
1987	52.6%	42.3%	0.2%	4.9%
1992	50.2%	44.4%	0.5%	4.9%
1995	31.4%	63.4%	3.8%	1.3%

(資料出所) 内閣総理大臣官房 [1995]

表13 年代別の転職観（1995年、有職者）

年齢	1つの会社や職場で、できるだけ長く働くのがよい	自分の能力や適性が発揮できるならば、転職してもよい	どちらともいえない	わからない
20～29	20.1%	77.4%	1.8%	0.6%
30～39	23.6%	71.5%	4.3%	0.6%
40～49	32.0%	63.1%	3.6%	1.3%
50～59	33.0%	60.4%	5.0%	1.6%
60～	46.4%	47.7%	3.4%	2.5%

(資料出所) 内閣総理大臣官房 [1995]

表14 従業員数別の転職観(1995年)

従業員規模	1つの会社や職場で長く働くのがよい	能力が発揮できるなら転職してもよい	どちらともいえない	わからない
1～4人	31.5%	61.2%	4.1%	3.1%
5～29人	32.0%	62.7%	3.9%	1.4%
30～99人	35.6%	59.5%	4.0%	0.9%
100～299人	28.9%	68.4%	2.7%	-
300～999人	34.8%	63.2%	1.3%	0.6%
1,000～4,999人	29.3%	65.0%	5.7%	-
5,000人以上	27.8%	67.2%	5.0%	-

(資料出所) 内閣総理大臣官房 [1995]

表15 職種別の転職観(被用者、1995年)

被用者	1つの会社や職場で、できるだけ長く働くのがよい	自分の能力や適性が発揮できるならば、転職してもよい	どちらともいえない	わからない
管理・専門技術者	24.2%	74.2%	0.8%	0.8%
事務職	25.8%	70.1%	3.8%	0.3%
労務職	36.6%	58.7%	4.1%	0.6%

(資料出所) 内閣総理大臣官房 [1995]

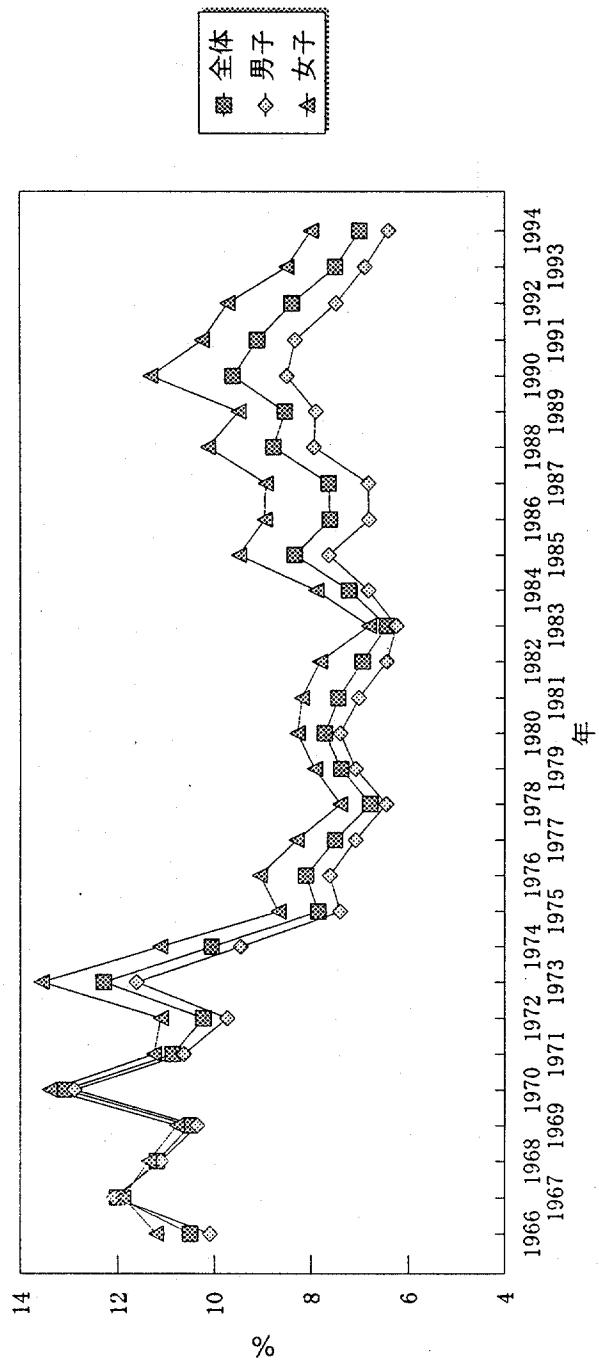
表16 転職経験・勤労観と転職観（1995年）

	1つの会社や職場で、できるだけ長く働くのがよい	自分の能力や適性が発揮できるならば、転職してもよい	どちらともいえない	わからない
[転職経験の有無]				
ある	28.9%	67.3%	3.4%	0.3%
ない	33.9%	60.0%	4.0%	2.1%
[働く目的]				
お金を得るために働く	36.0%	57.0%	4.9%	2.0%
社会の努めを果たすため	35.6%	59.9%	3.0%	1.5%
才能等を発揮するため	24.3%	71.9%	2.7%	1.1%
[終身雇用制]				
企業、労働者によい	45.1%	50.7%	3.5%	0.7%
労働者にはよい	35.6%	60.0%	3.6%	0.9%
企業にはよい	23.0%	72.8%	3.8%	0.4%
企業、労働者によくない	9.8%	88.8%	1.3%	0.3%

(資料出所) 内閣総理大臣官房 [1995]

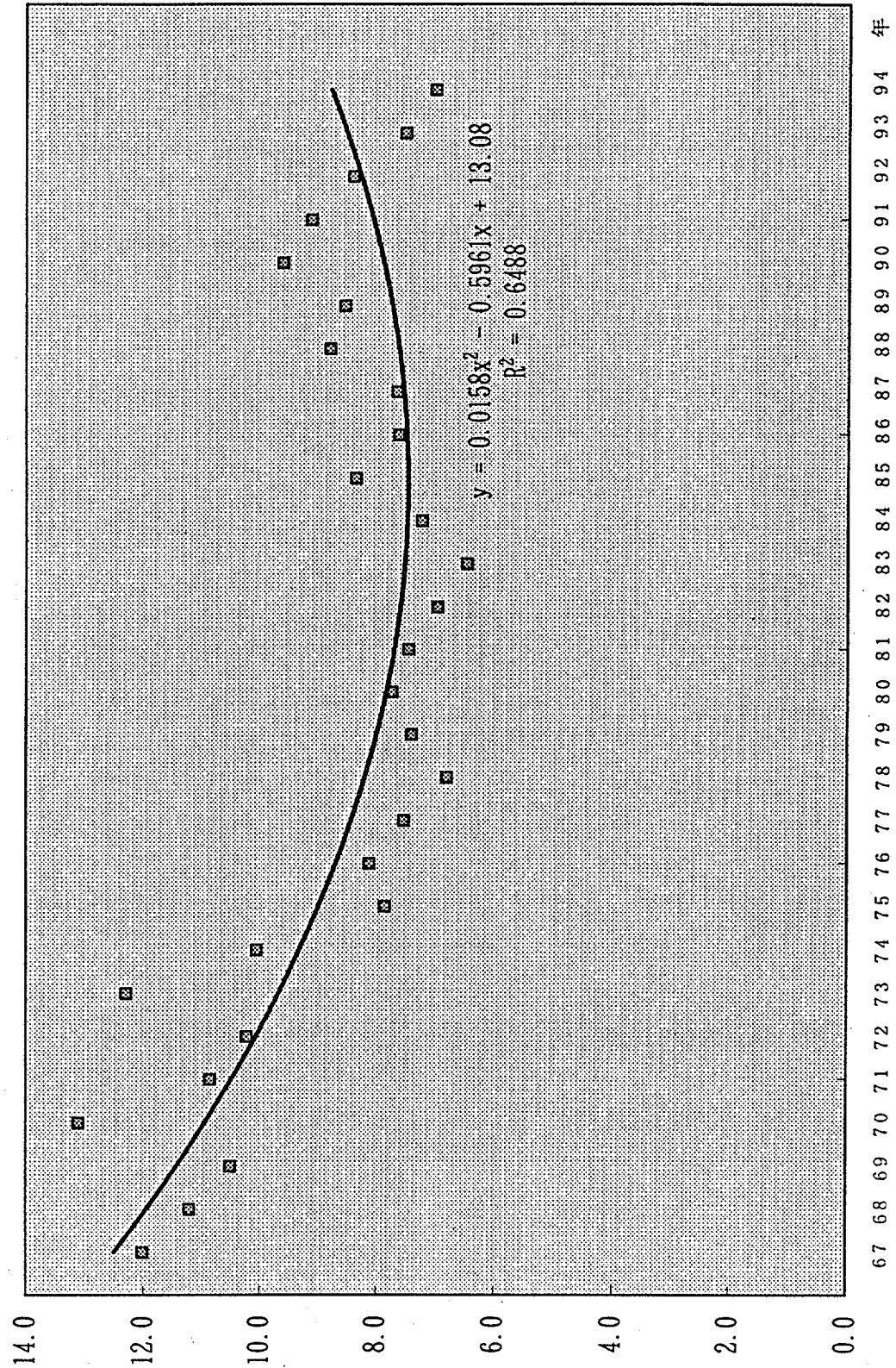
(資料出所) 労働省『雇用動向調査報告』より作成

グラフ1 車両職入職率(建設業を除く)



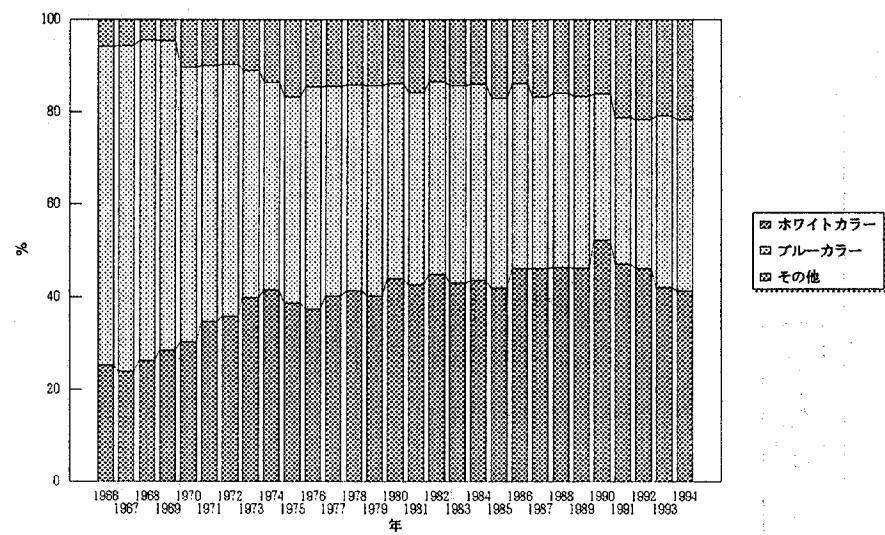
グラフ 2

転職入職率（建設業を除く）の経年変化の二次回帰

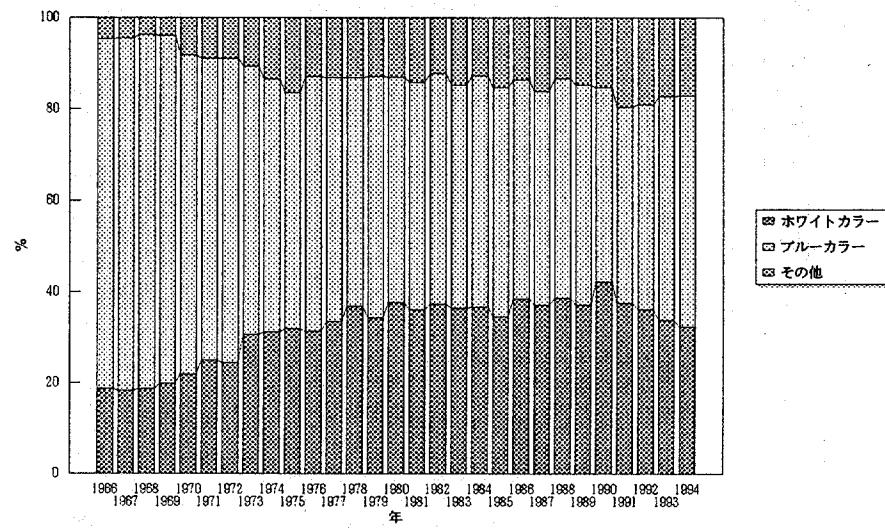


（資料出所）労働省『雇用動向調査報告』より作成

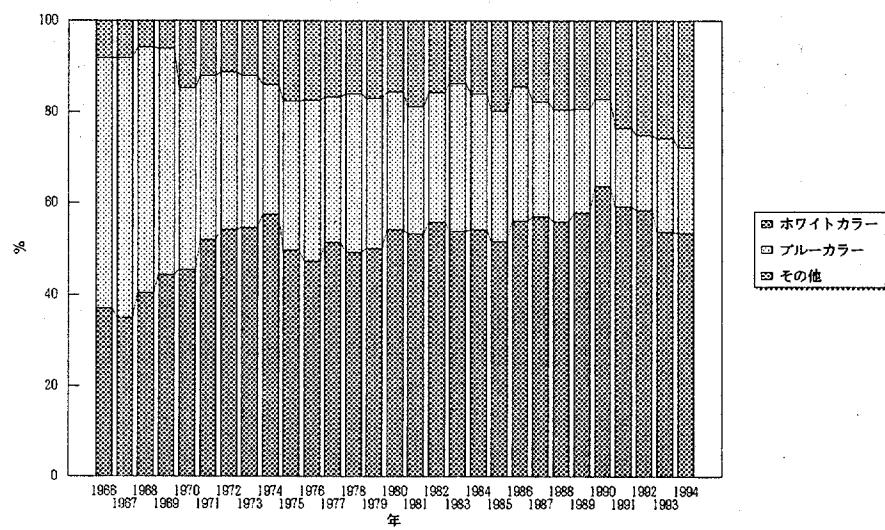
グラフ3 転職入職者職種別構成比



転職入職者職種別構成比（男子）



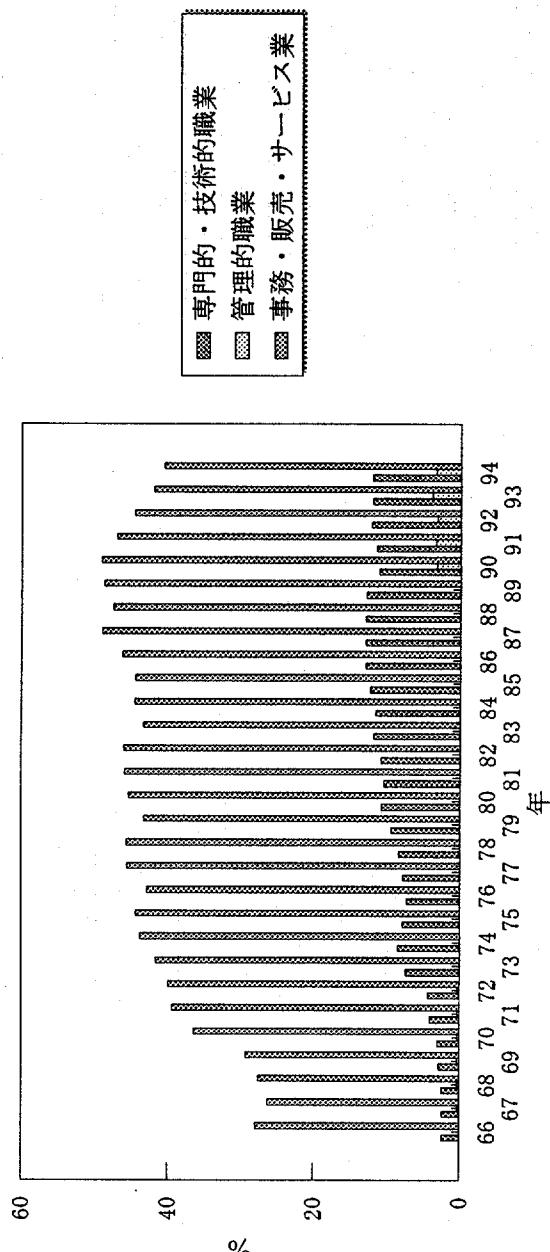
転職入職者職種別構成比（女子）



(注) ホワイトカラーとは、「管理的・専門的・技術的職業、事務、販売従事者」、ブルーカラーとは、「採鉱・採石作業者、運輸・通信従事者、技能工、生産工程作業者」、その他とは、「農林・漁業作業者、保安職業、サービス職業、分類不能の職業従事者」を言う。

(資料出所) 労働省『雇用動向調査報告』より作成

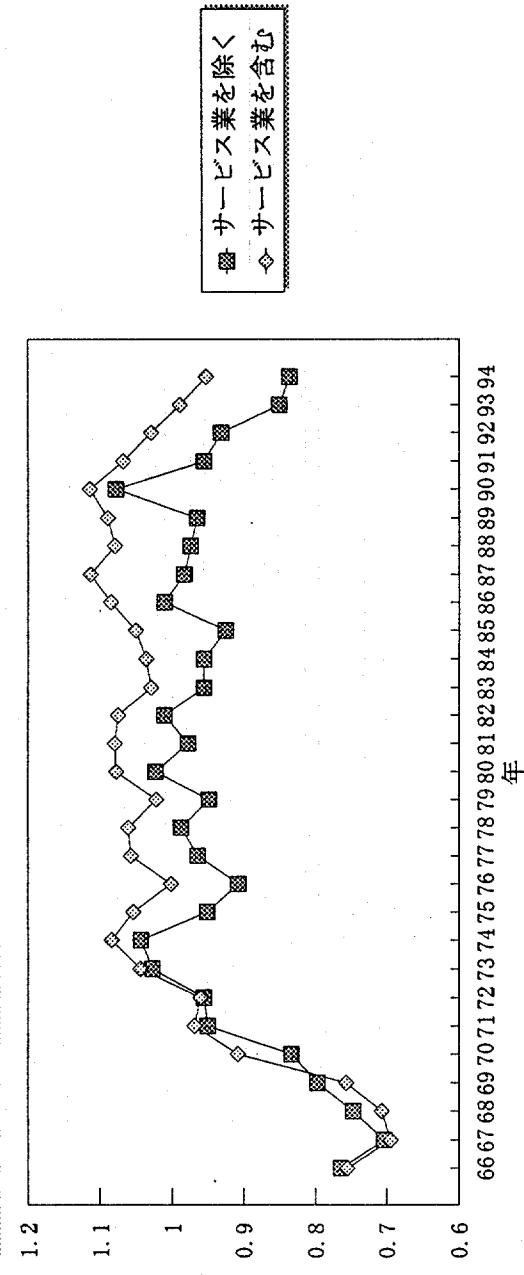
グラフ3-2 車両職入職者職種別構成比－その2



(注) 1973～89年は管理的職業は専門的・技術的職業と合算して集計されている。
(資料出所) 労働省『雇用動向調査報告』より作成

グラフ4 全就業者・転職入職者のホワイトカーテー比率の比較

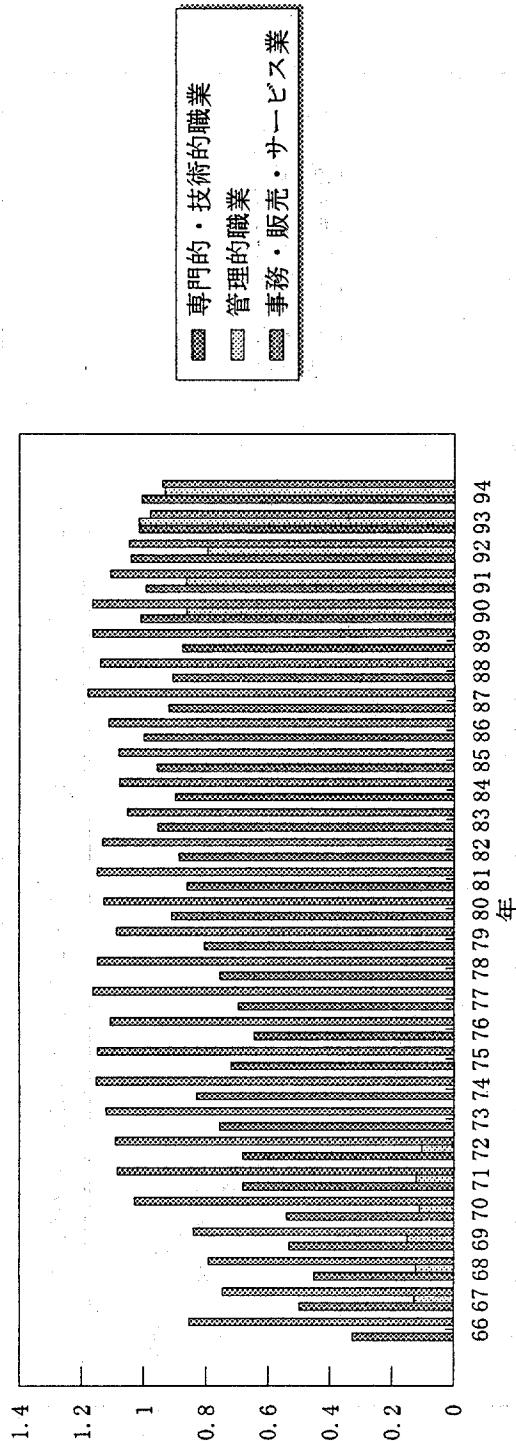
(転職入職者／全就業者)



(資料出所) 総務省『労働力調査年報』及び労働省『雇用動向調査報告』より作成

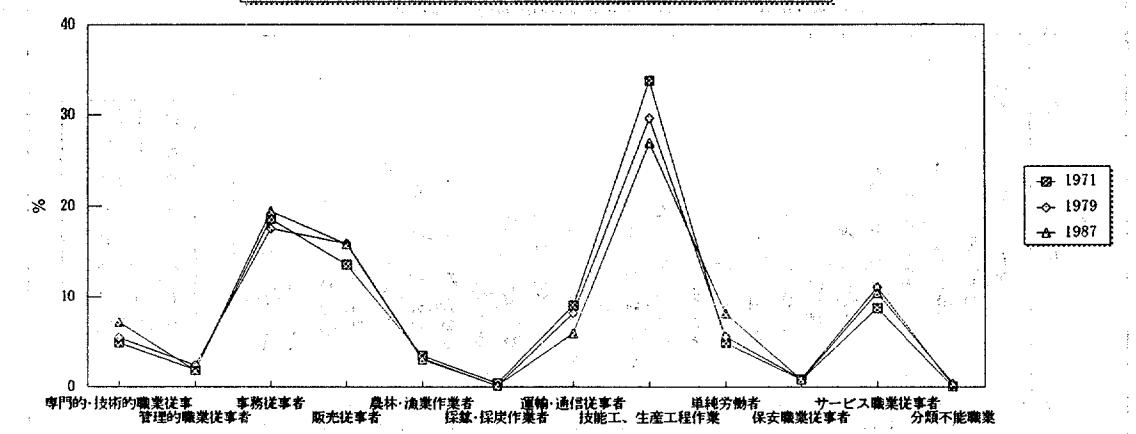
グラフ4-2 全就業者・転職入職者のホワイトカラー比率の比較－その2

(転職入職者／全就業者)

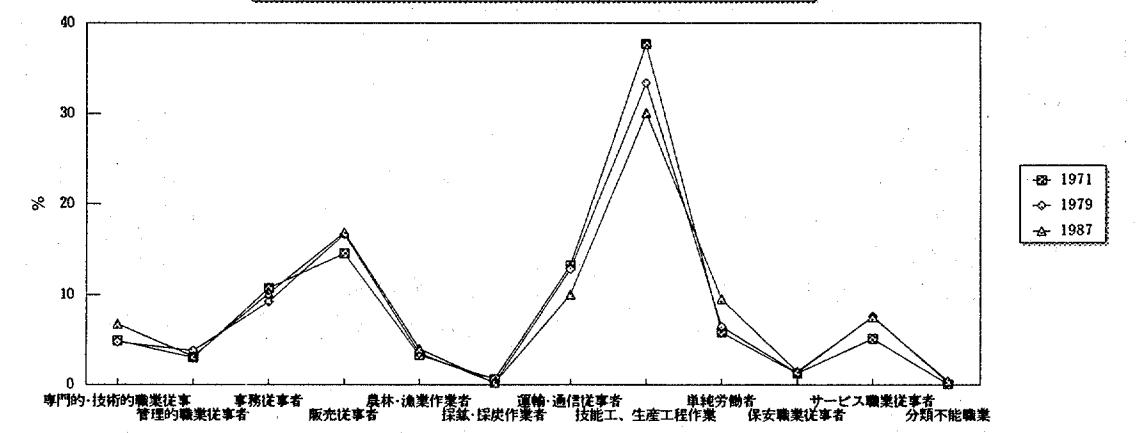


(注) 1973～89年は管理的職業は専門的・技術的職業と合算して集計されている。
(資料出所) 総務庁『労働力調査年報』及び労働省『雇用動向調査報告』より作成

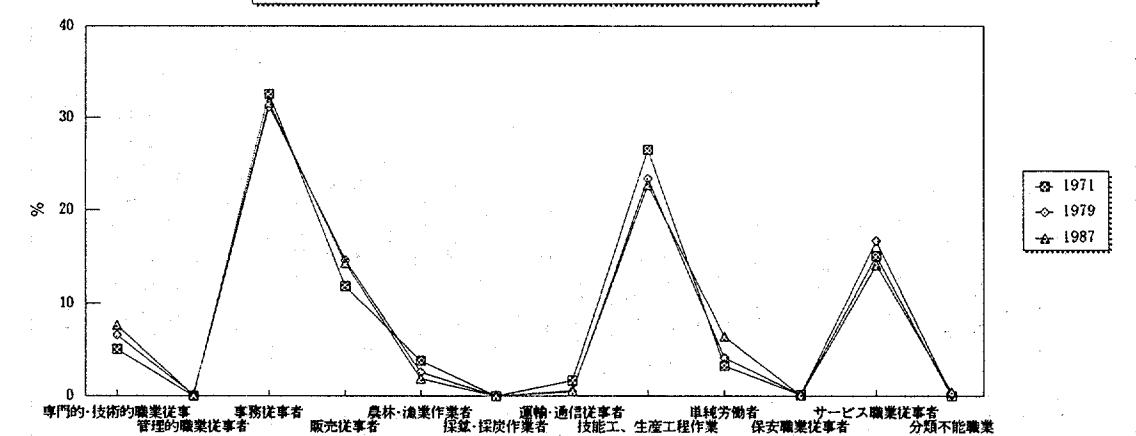
グラフ5 転職入職者職種別構成比ーその2



転職入職者職種別構成比ーその2（男子）

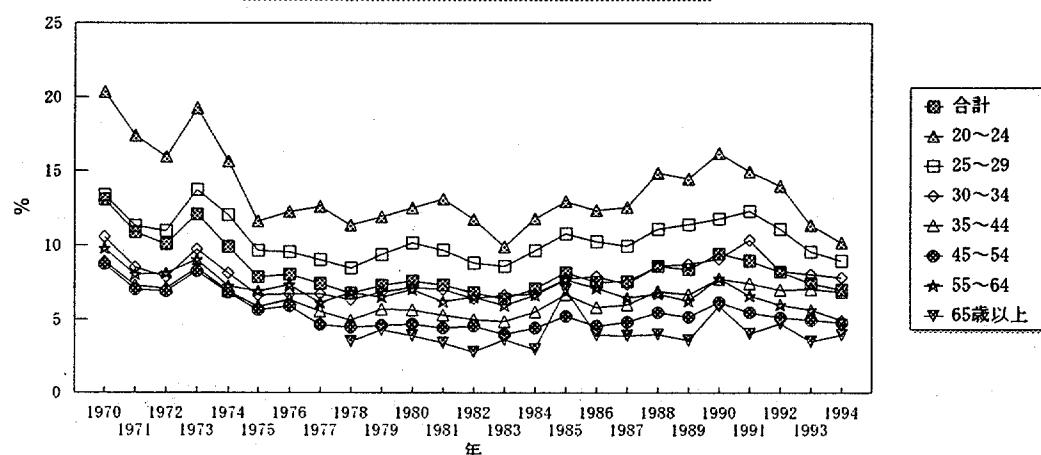


転職入職者職種別構成比ーその2（女子）

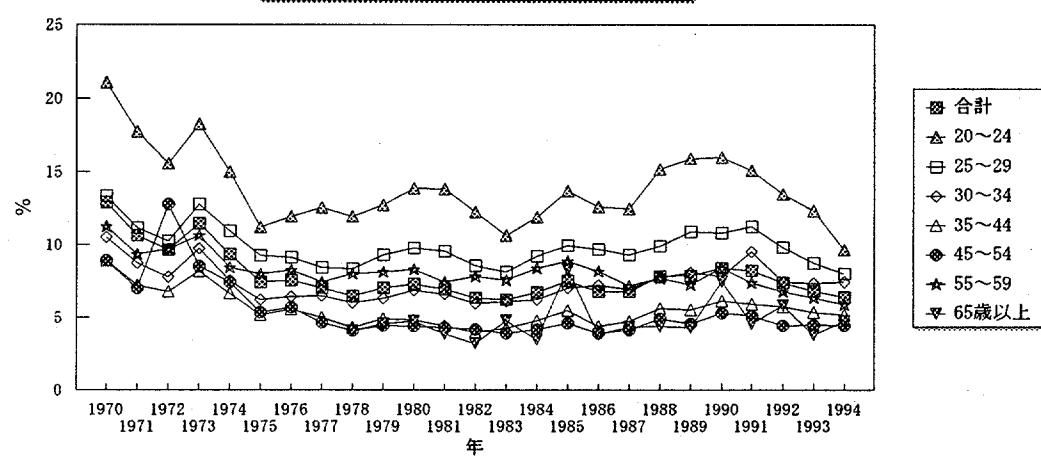


(資料出所) 総務庁『就業構造基本調査報告』より作成

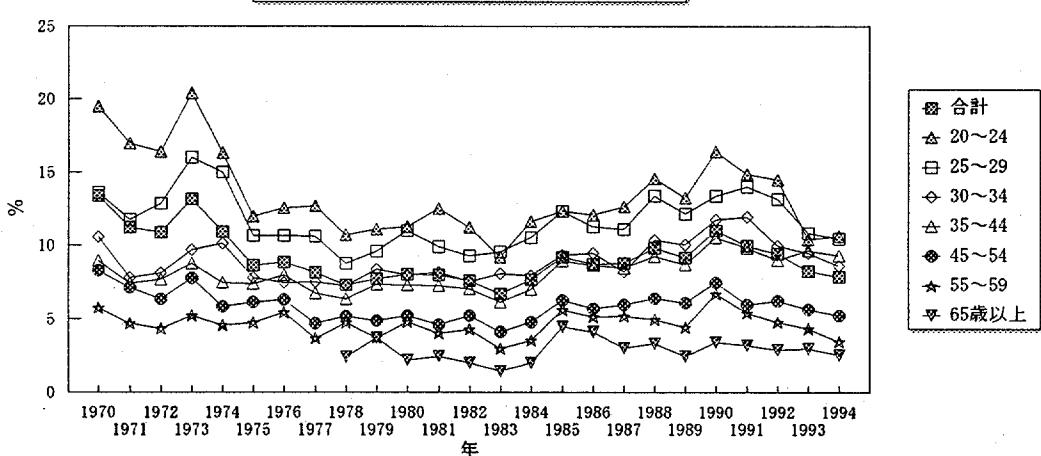
グラフ6 年齢別転職入職率



年齢別転職入職率（男子）

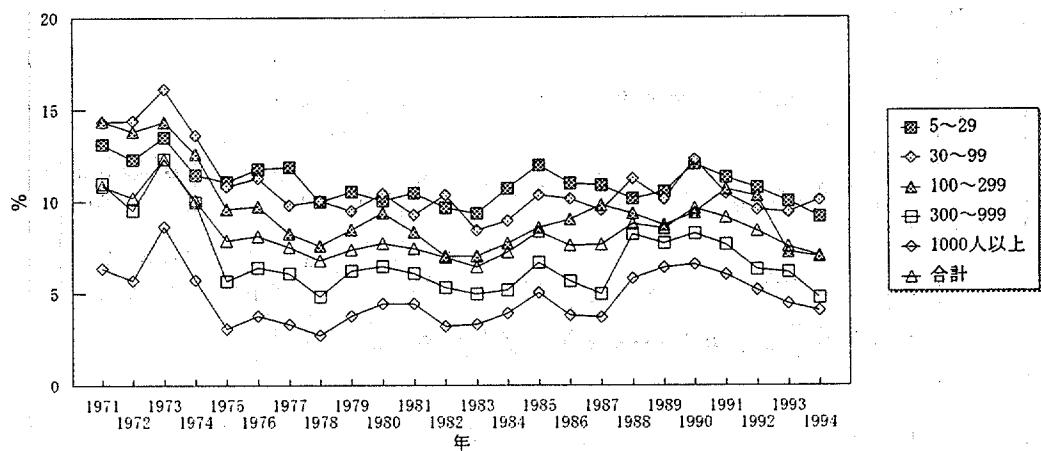


年齢別転職入職率（女子）

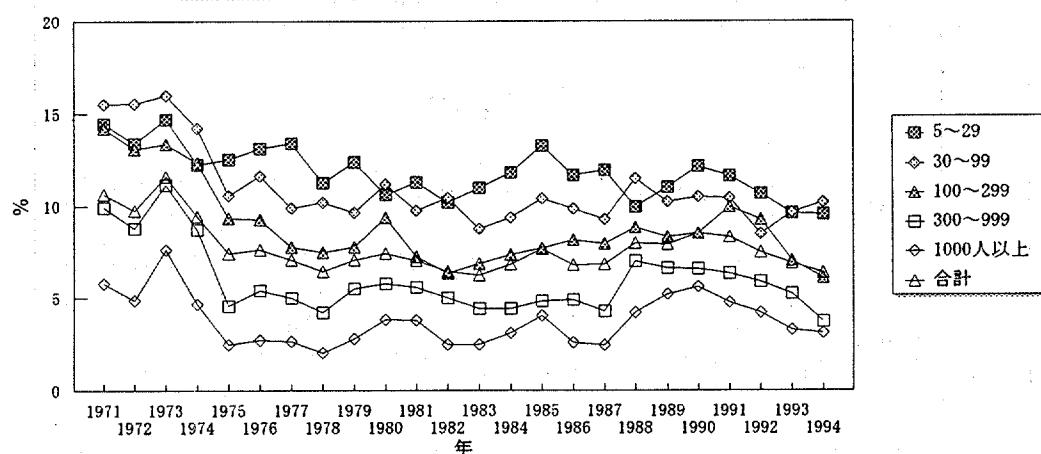


(資料出所) 労働省『雇用動向調査報告』より作成

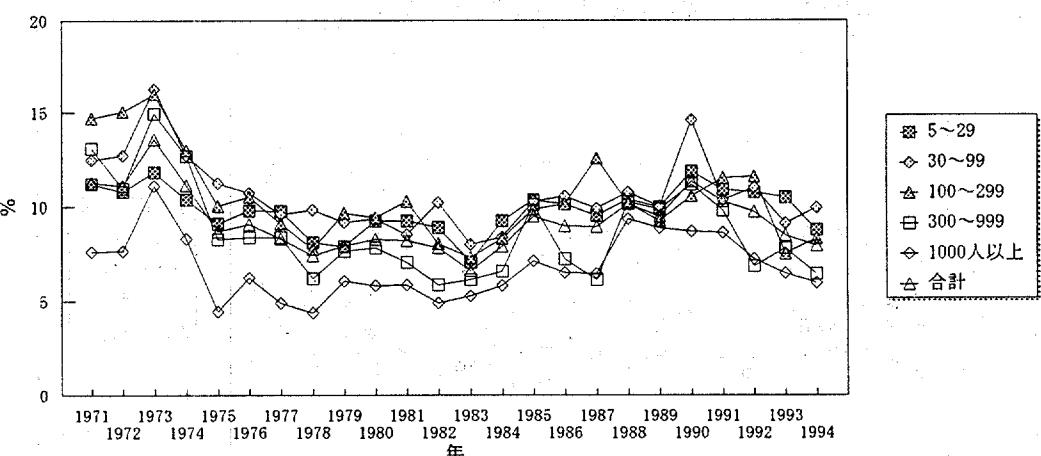
グラフ7 企業規模別転職入職者比率



企業規模別転職入職者比率（男子）

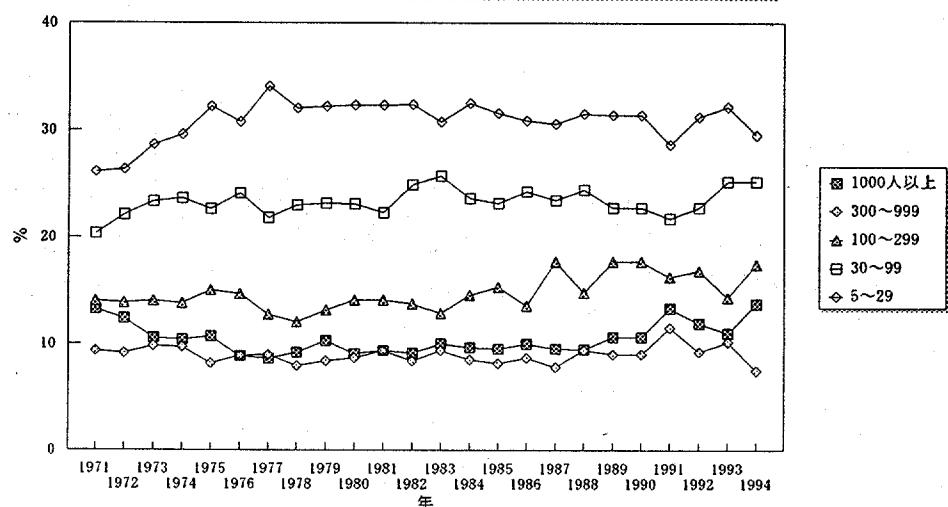


企業規模別転職入職者比率（女子）

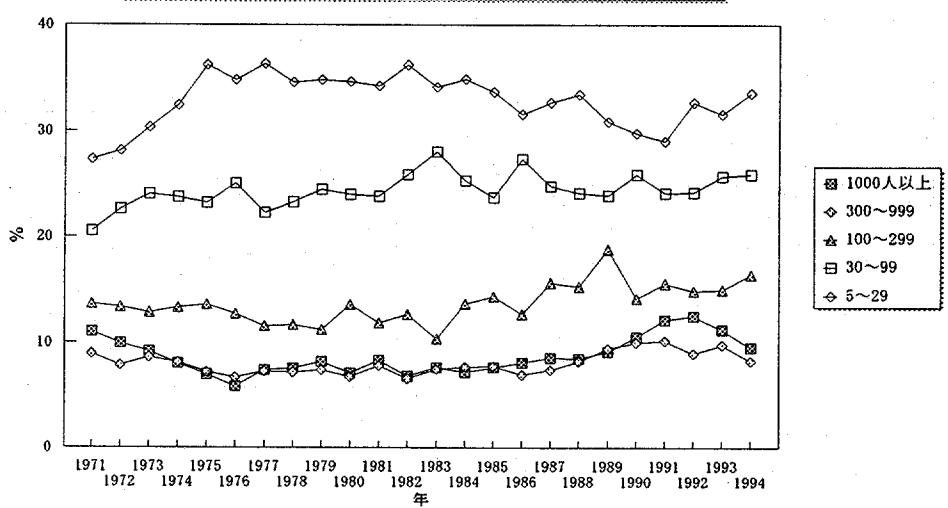


(資料出所) 労働省『雇用動向調査報告』より作成

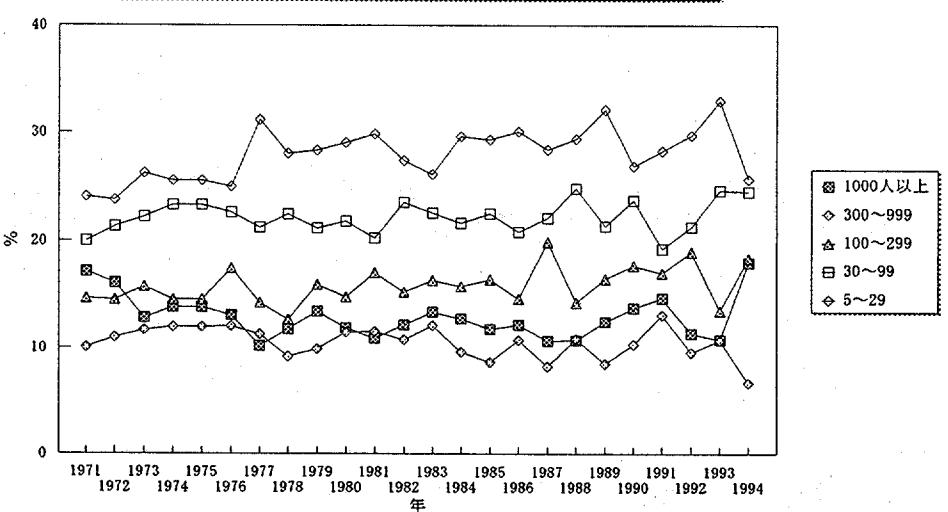
グラフ8 企業規模別転職入職者構成比（20代）



企業規模別転職入職者構成比（20代男子）

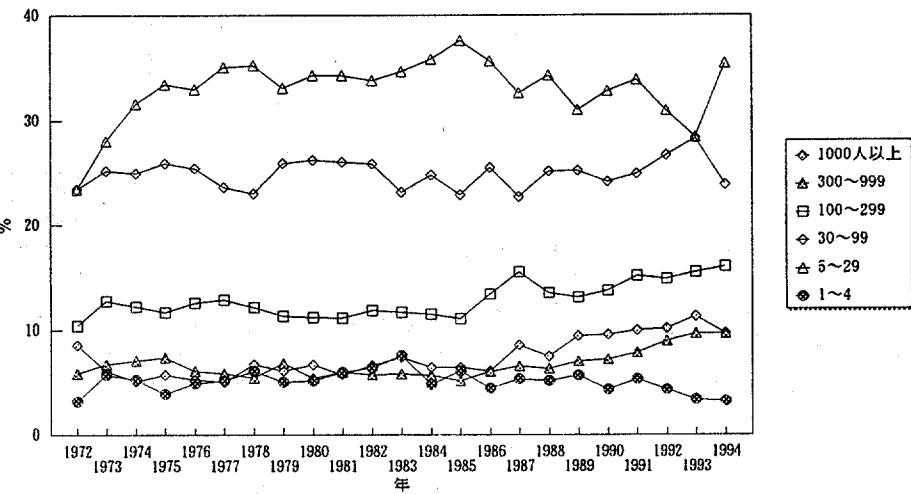


企業規模別転職入職者構成比（20代女子）

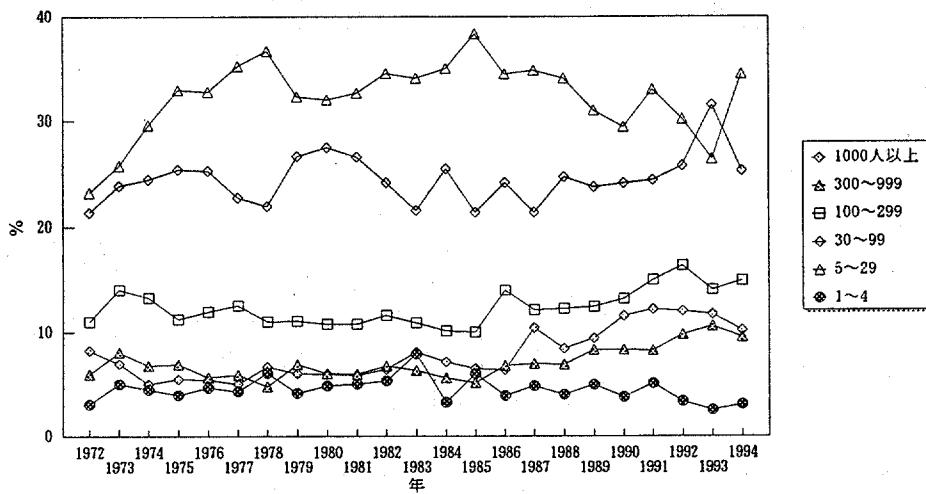


(資料出所) 労働省『雇用動向調査報告』より作成

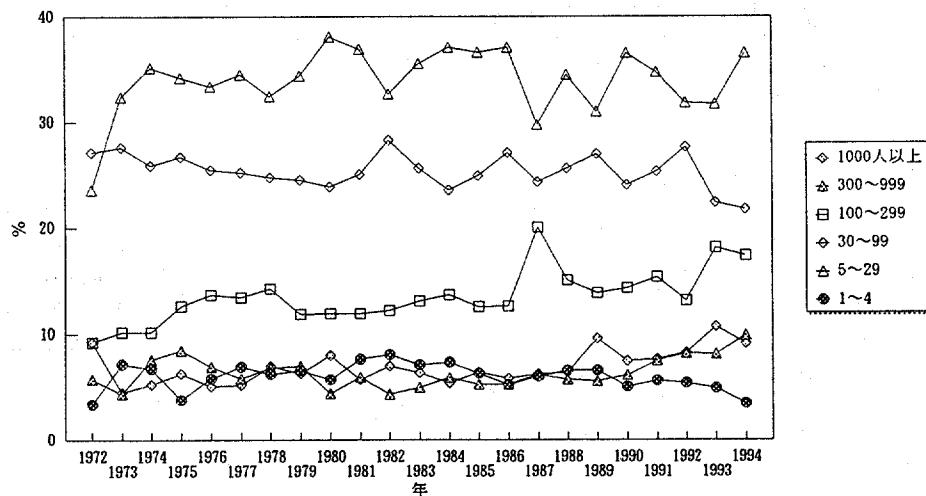
グラフ9 企業規模別転職入職者構成比(30, 40代)



企業規模別転職入職者構成比(30, 40代男子)

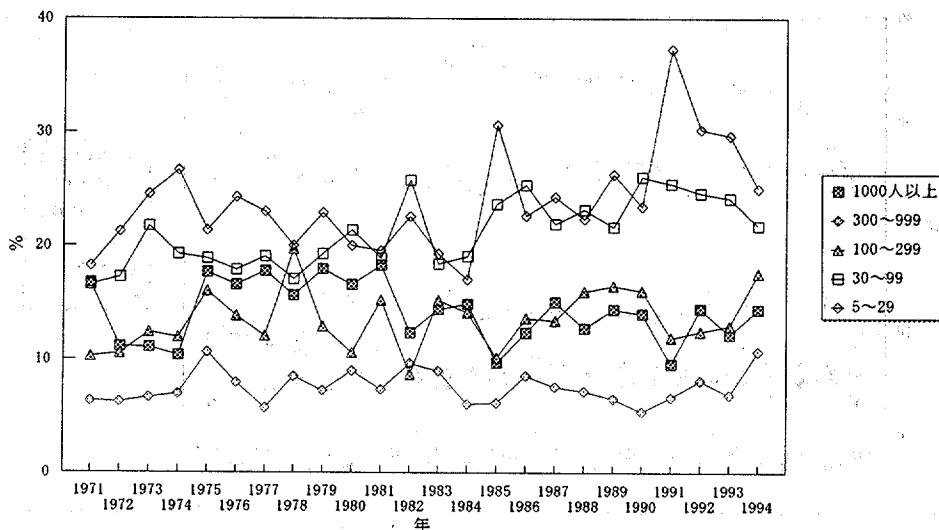


企業規模別転職入職者構成比(30, 40代女子)

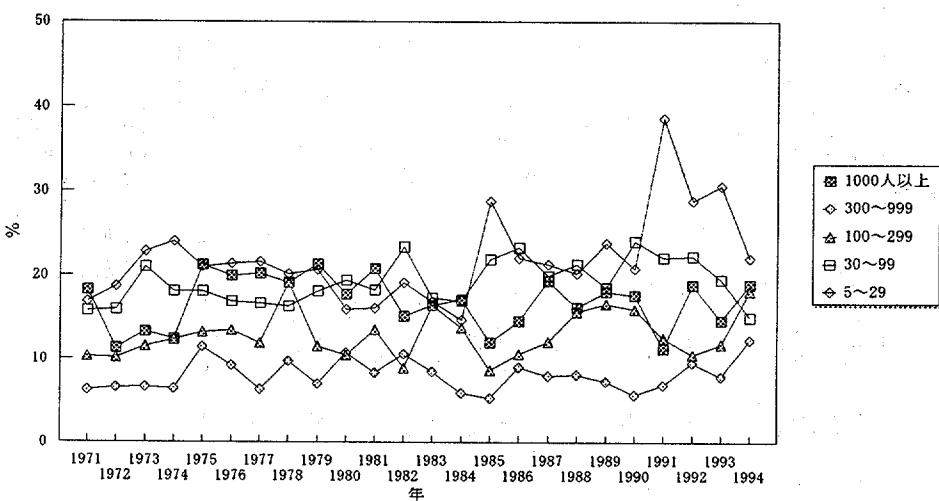


(資料出所) 労働省『雇用動向調査報告』より作成

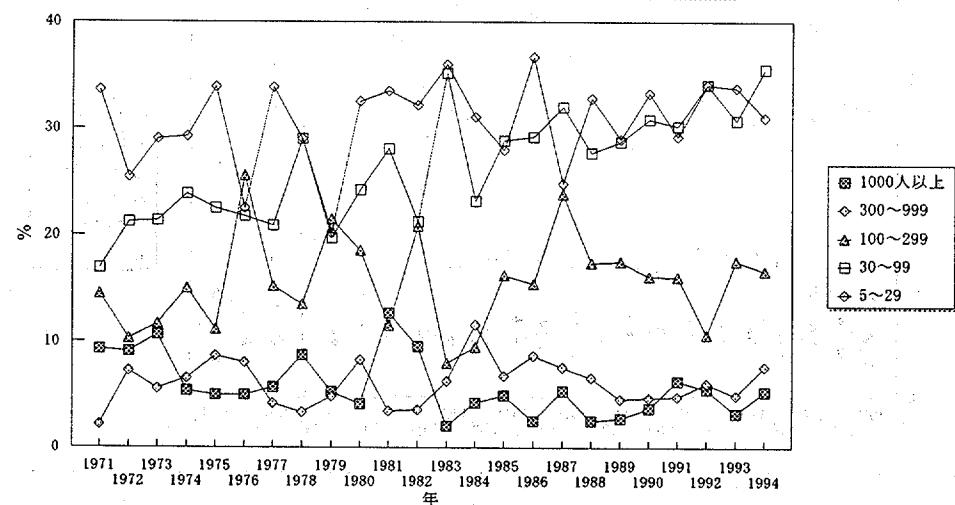
グラフ10 企業規模別転職入職者構成比（50代）



企業規模別転職入職者構成比（50代男子）

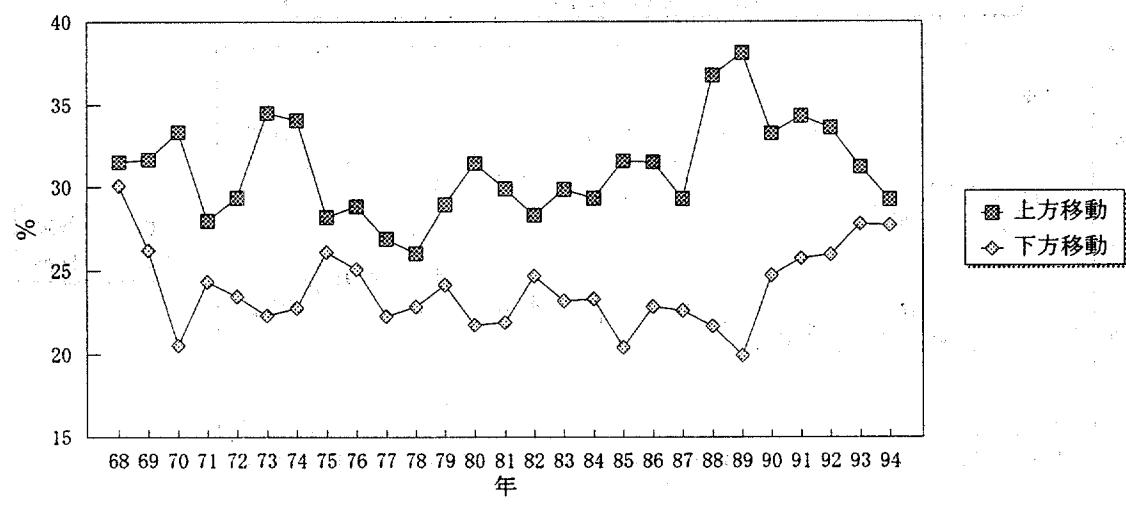


企業規模別転職入職者構成比（50代女子）

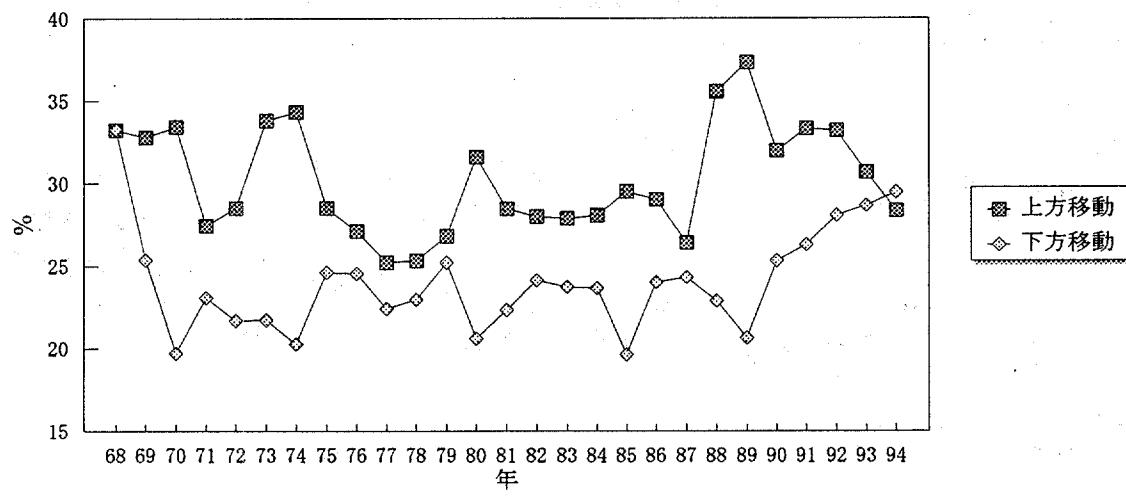


(資料出所) 労働省『雇用動向調査報告』より作成

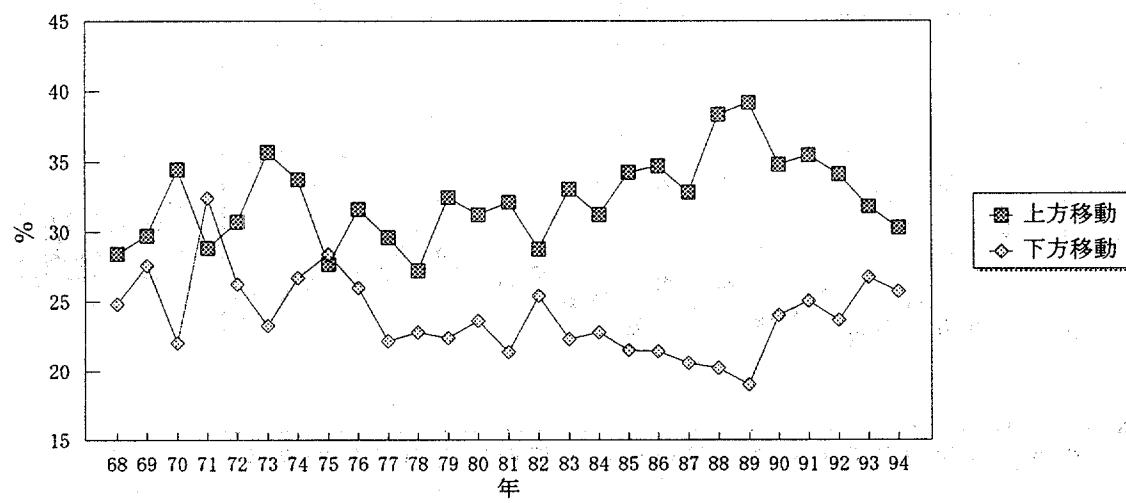
グラフ11 上方移動・下方移動が転職者に占める比率



上方移動・下方移動が転職者に占める比率（男子）

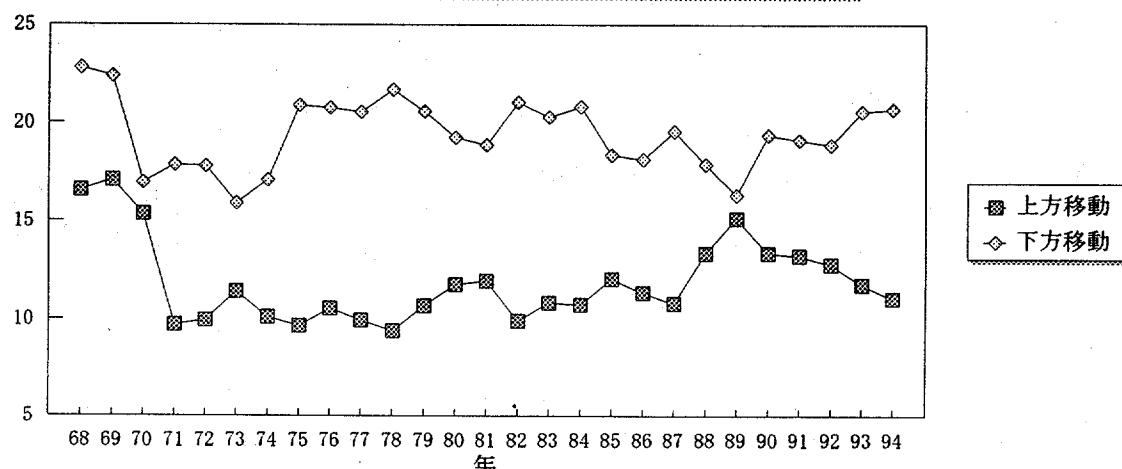


上方移動・下方移動が転職者に占める比率（女子）

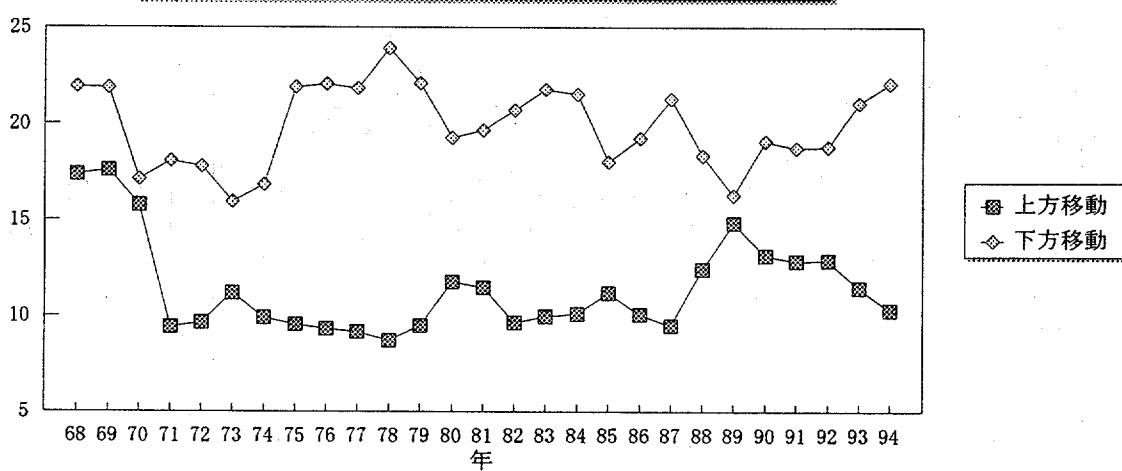


(資料出所) 労働省『雇用動向調査報告』より作成

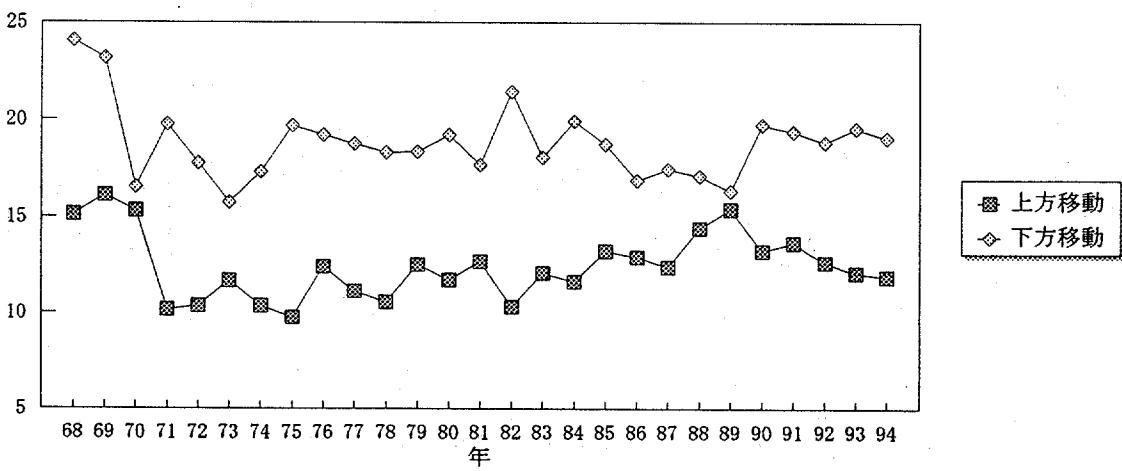
グラフ12 上方移動と下方移動の比較
(重み付き遷移確率)



上方移動と下方移動の比較（男子）
(重み付き遷移確率)

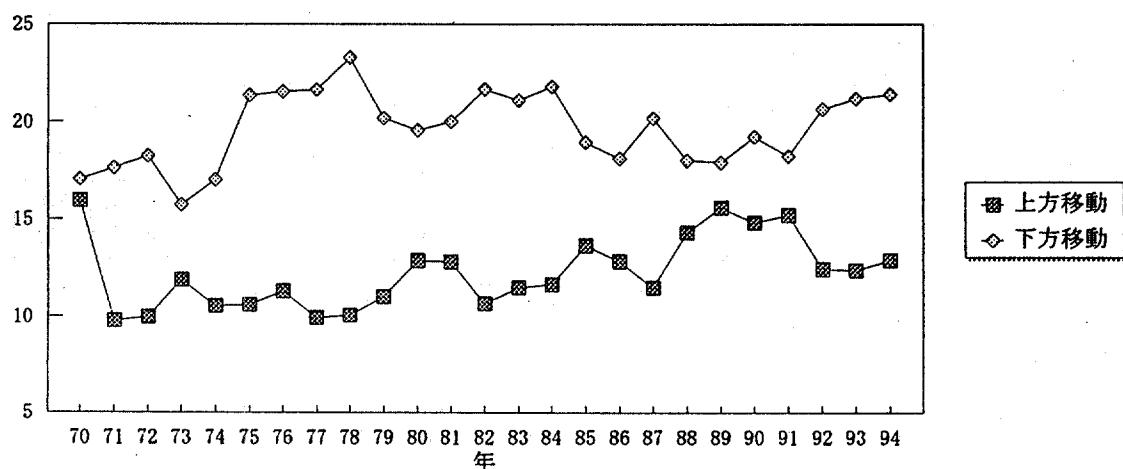


上方移動と下方移動の比較（女子）
(重み付き遷移確率)

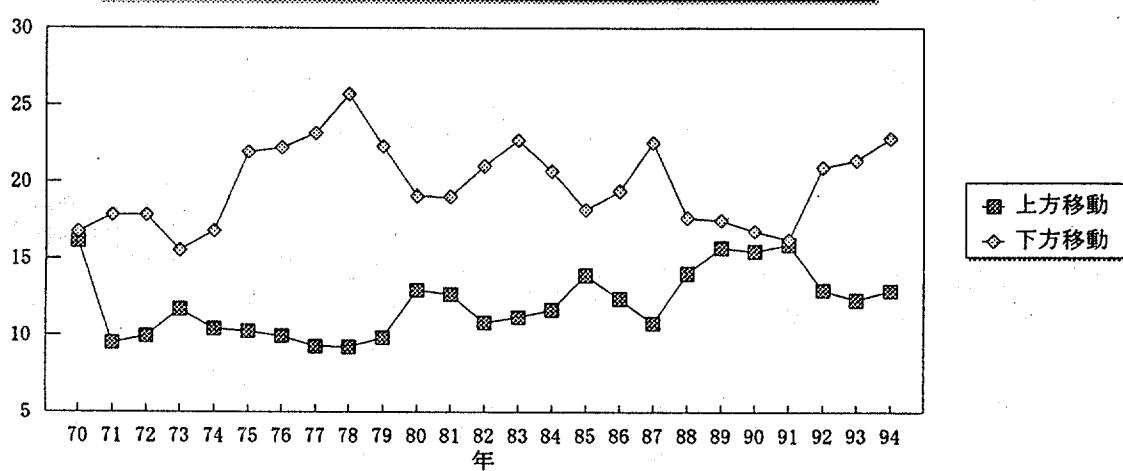


(資料出所) 労働省『雇用動向調査報告』より作成

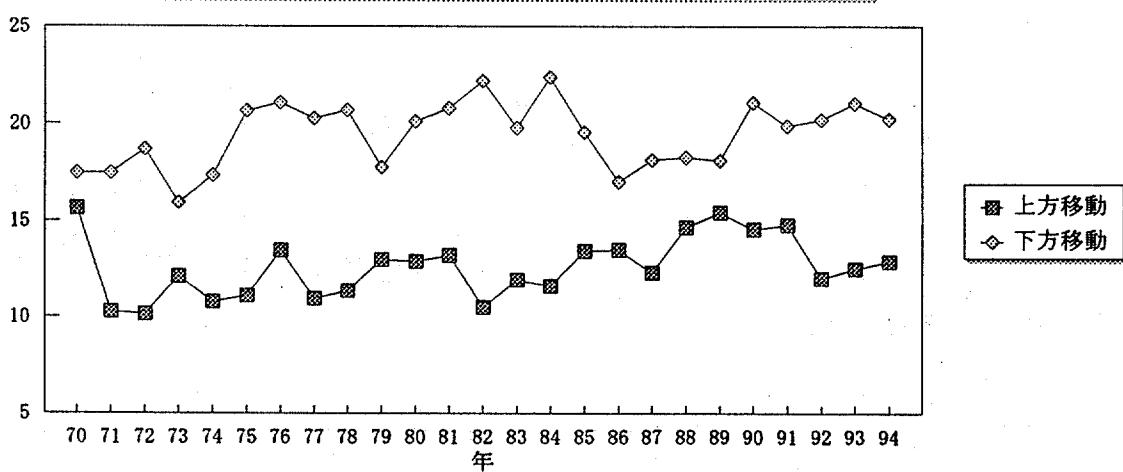
グラフ13 上方移動と下方移動の比較（20代）
(重み付き遷移確率)



上方移動と下方移動の比較（20代男子）
(重み付き遷移確率)

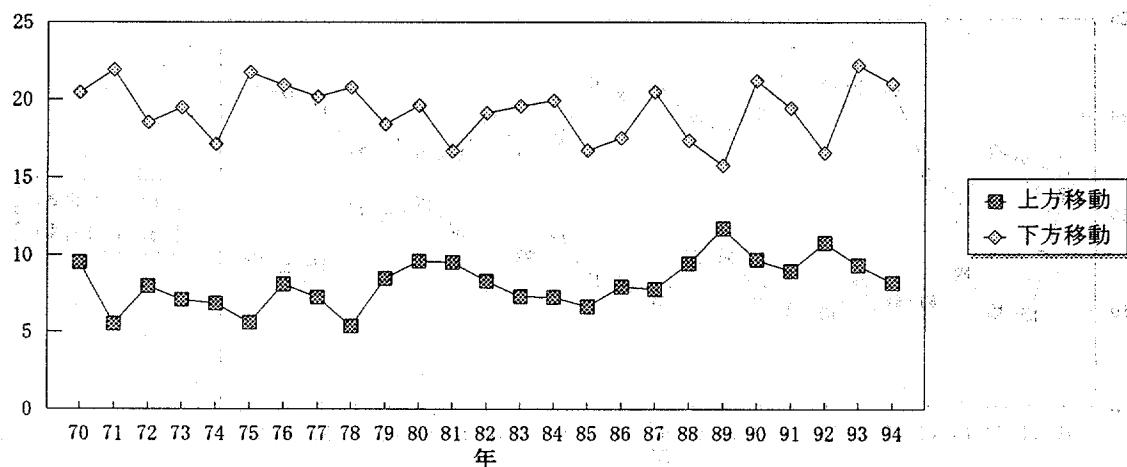


上方移動と下方移動の比較（20代女子）
(重み付き遷移確率)

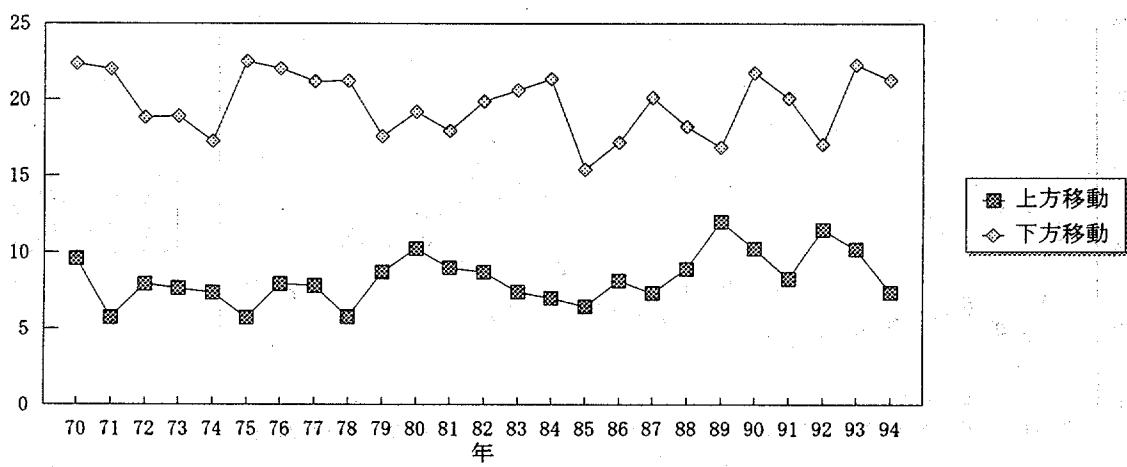


(資料出所) 労働省『雇用動向調査報告』より作成

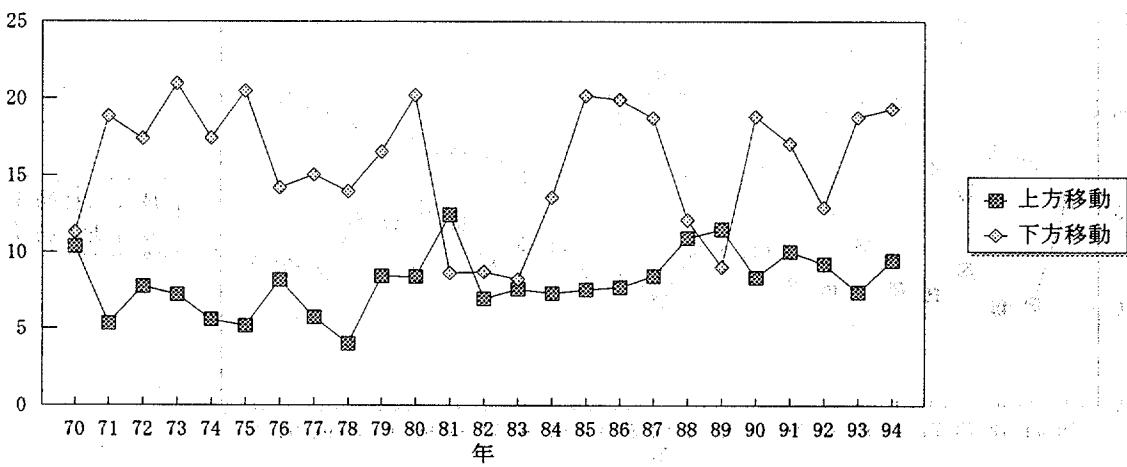
グラフ14 上方移動と下方移動の比較（50代）
(重み付き遷移確率)



上方移動と下方移動の比較（50代男子）
(重み付き遷移確率)

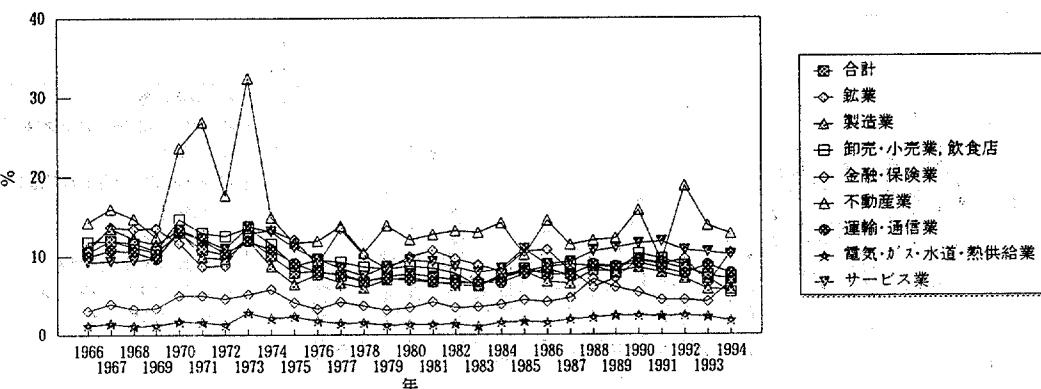


上方移動と下方移動の比較（50代女子）
(重み付き遷移確率)

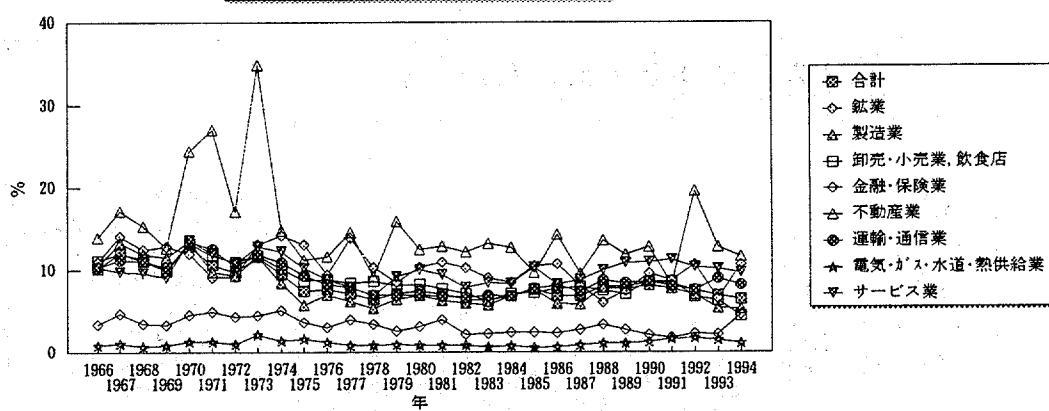


（資料出所）労働省『雇用動向調査報告』より作成

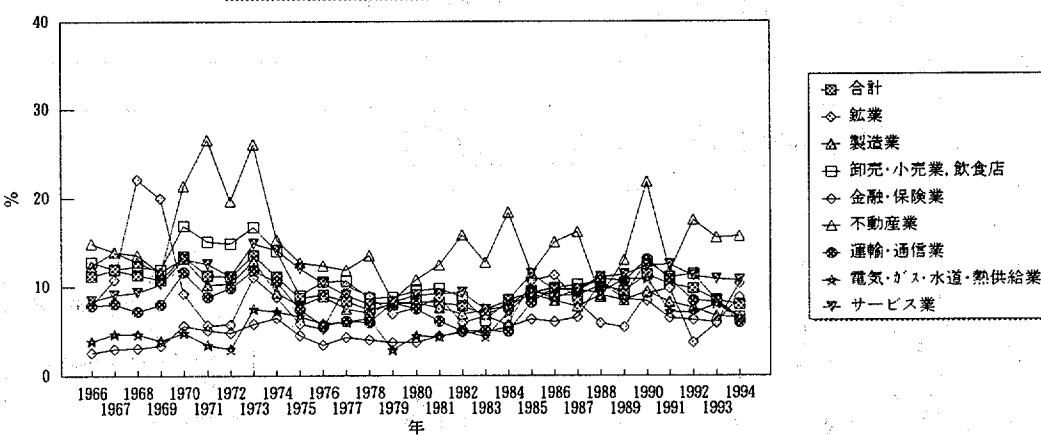
グラフ15 産業別転職入職率



産業別転職入職率（男子）

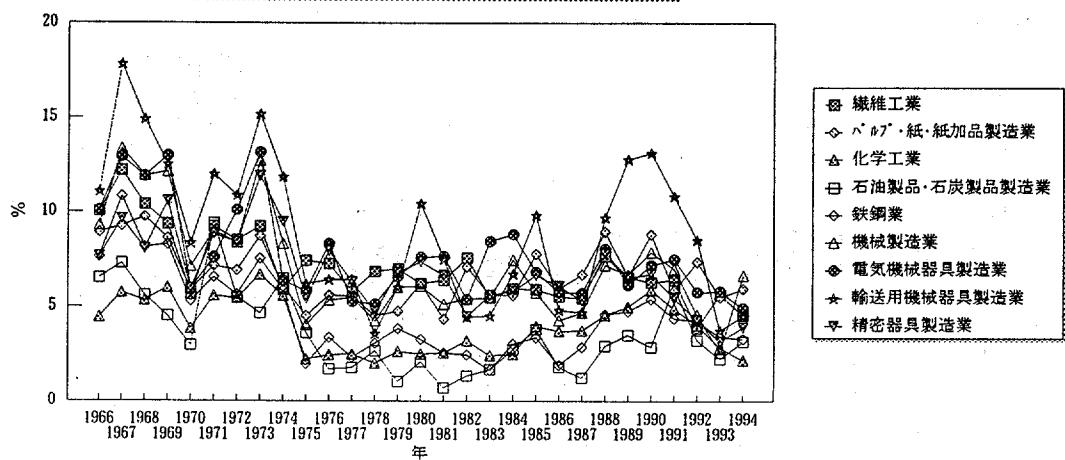


産業別転職入職率（女子）

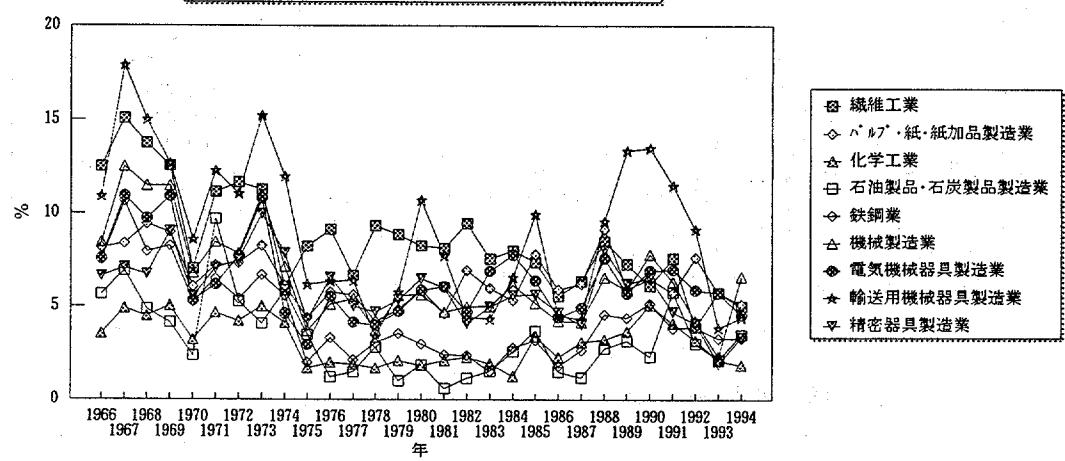


(資料出所) 労働省『雇用動向調査報告』より作成

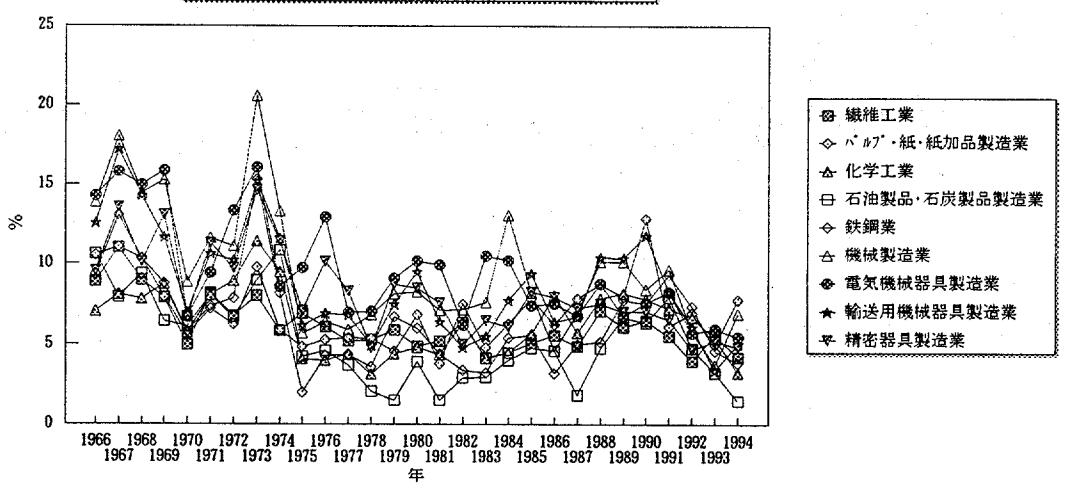
グラフ16 製造業業種別転職入職率



製造業業種別転職入職率（男子）

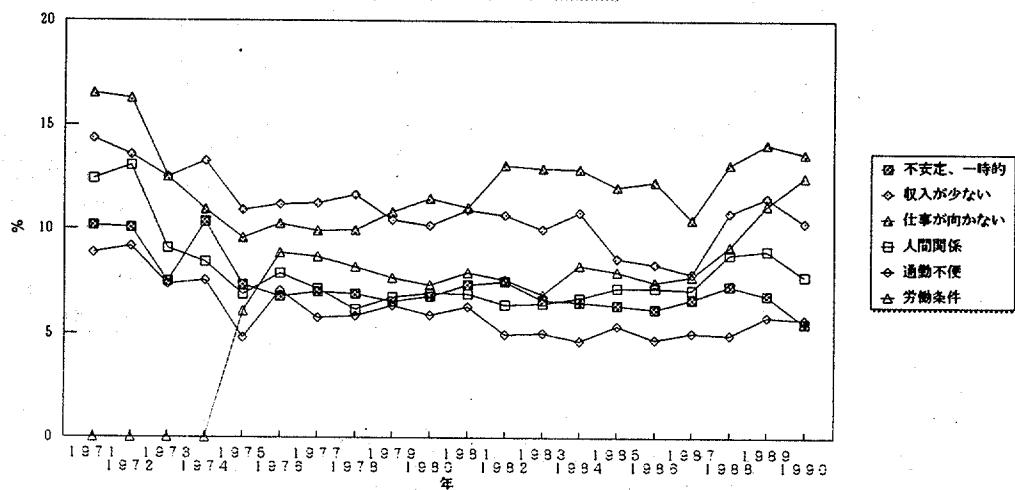


製造業業種別転職入職率（女子）

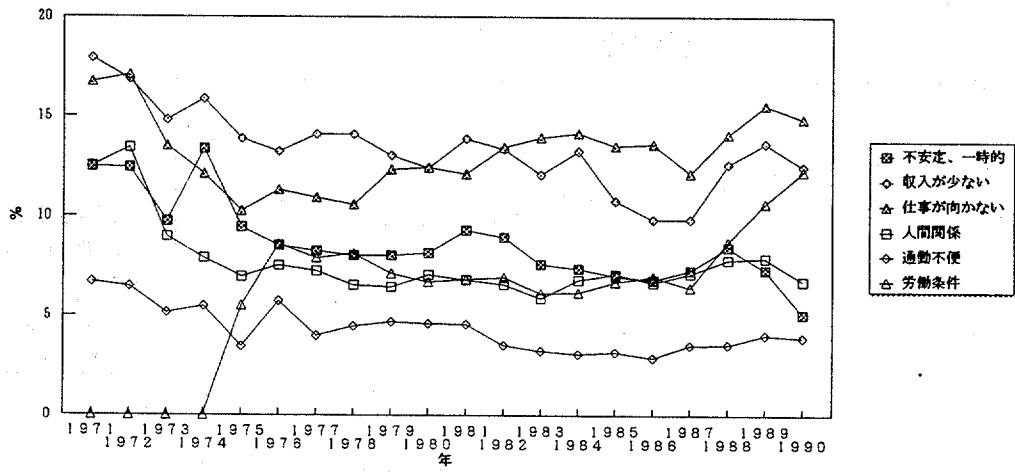


(資料出所) 労働省『雇用動向調査報告』より作成

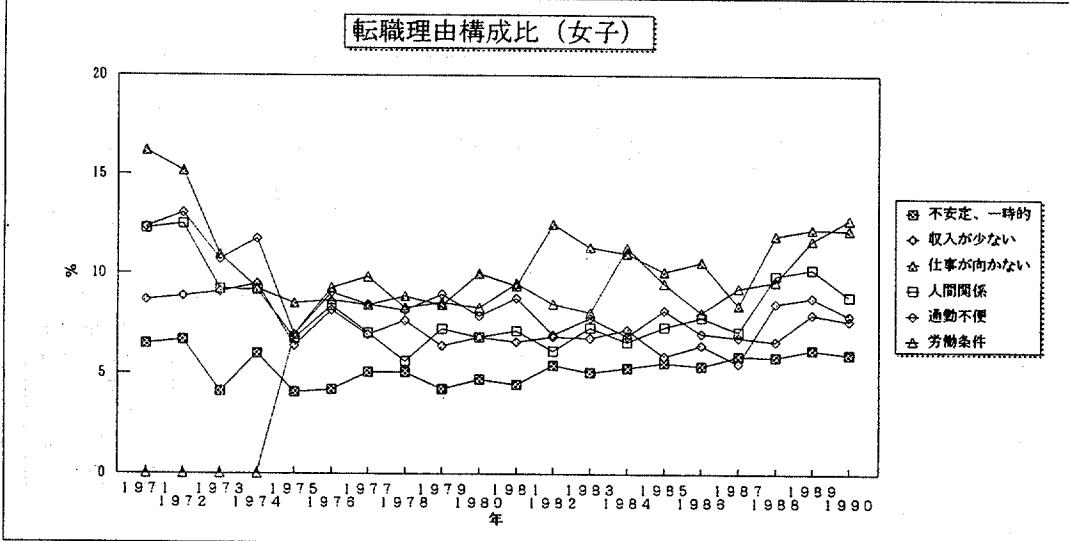
グラフ17 転職理由構成比



転職理由構成比（男子）

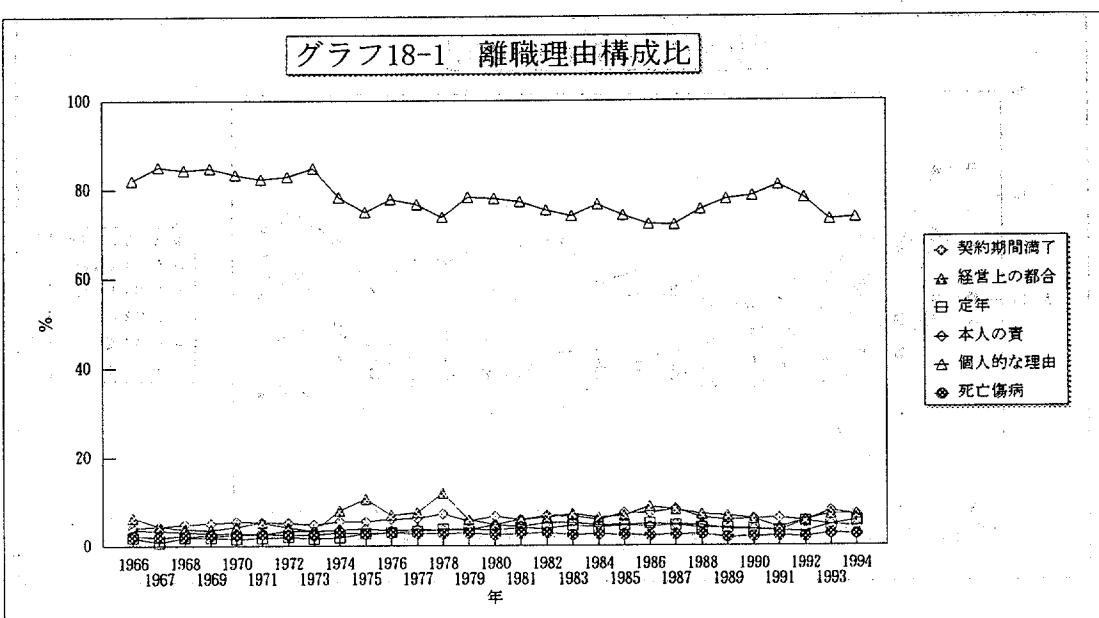


転職理由構成比（女子）

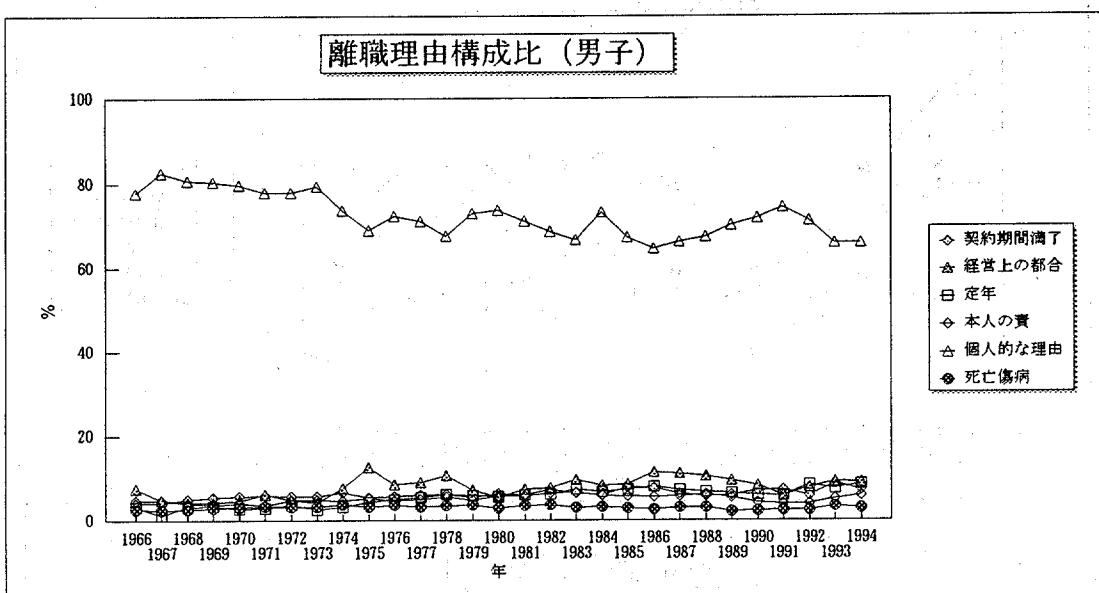


(注) 但し、1971年～1974年においては、「労働条件」という回答選択肢がなかった。
 (資料出所) 労働省『雇用動向調査報告』より作成

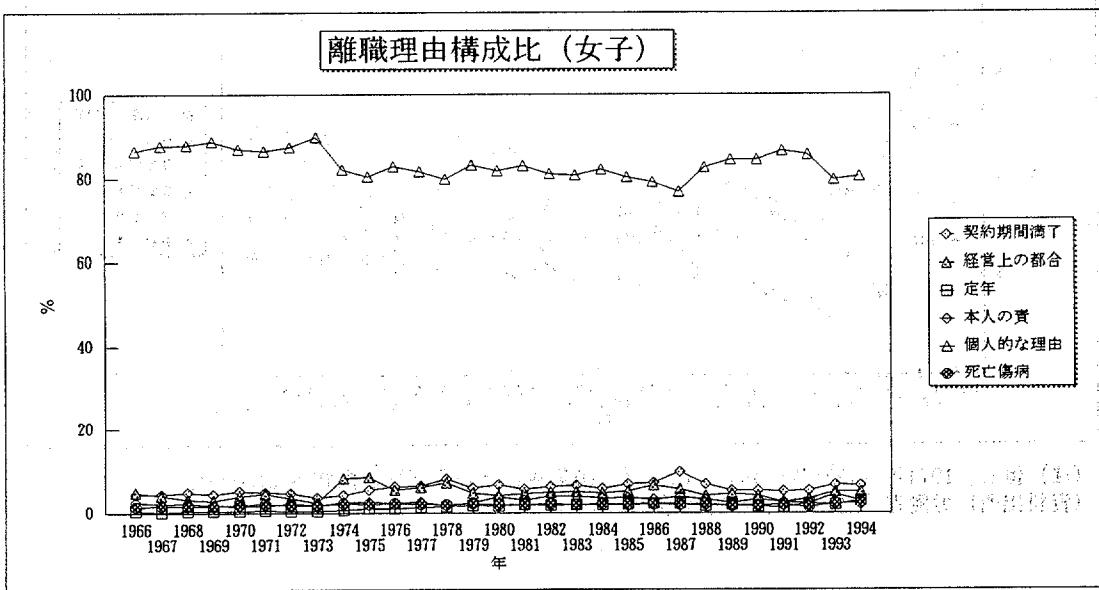
グラフ18-1 離職理由構成比



離職理由構成比（男子）

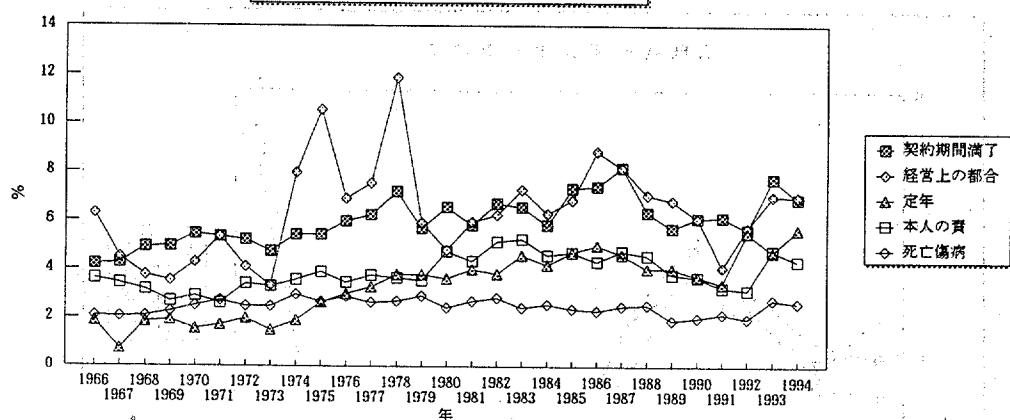


離職理由構成比（女子）

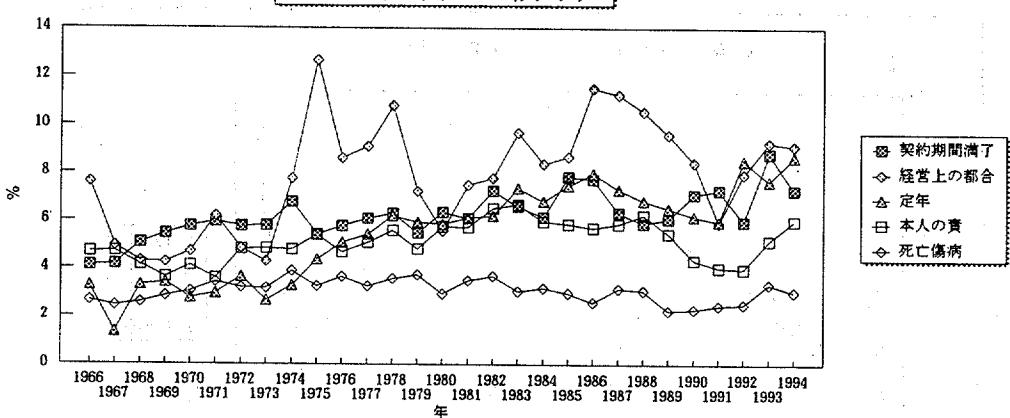


(資料出所) 労働省『雇用動向調査報告』より作成

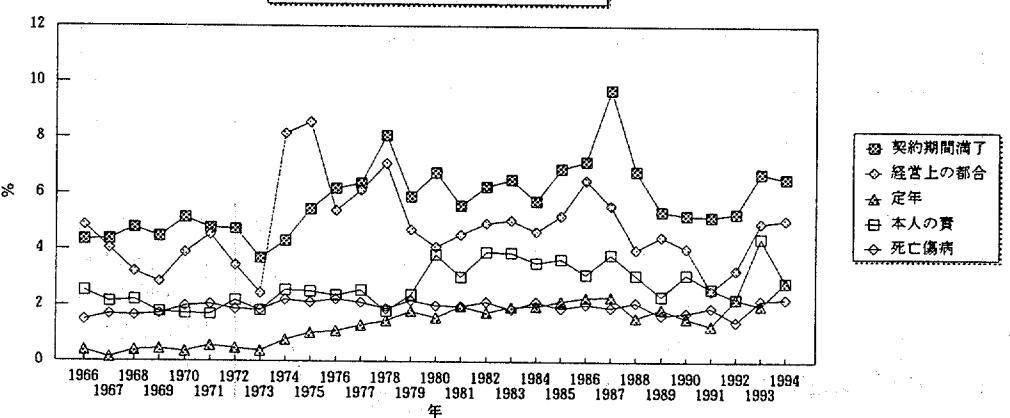
グラフ18-2 離職理由構成比



離職理由構成比（男子）

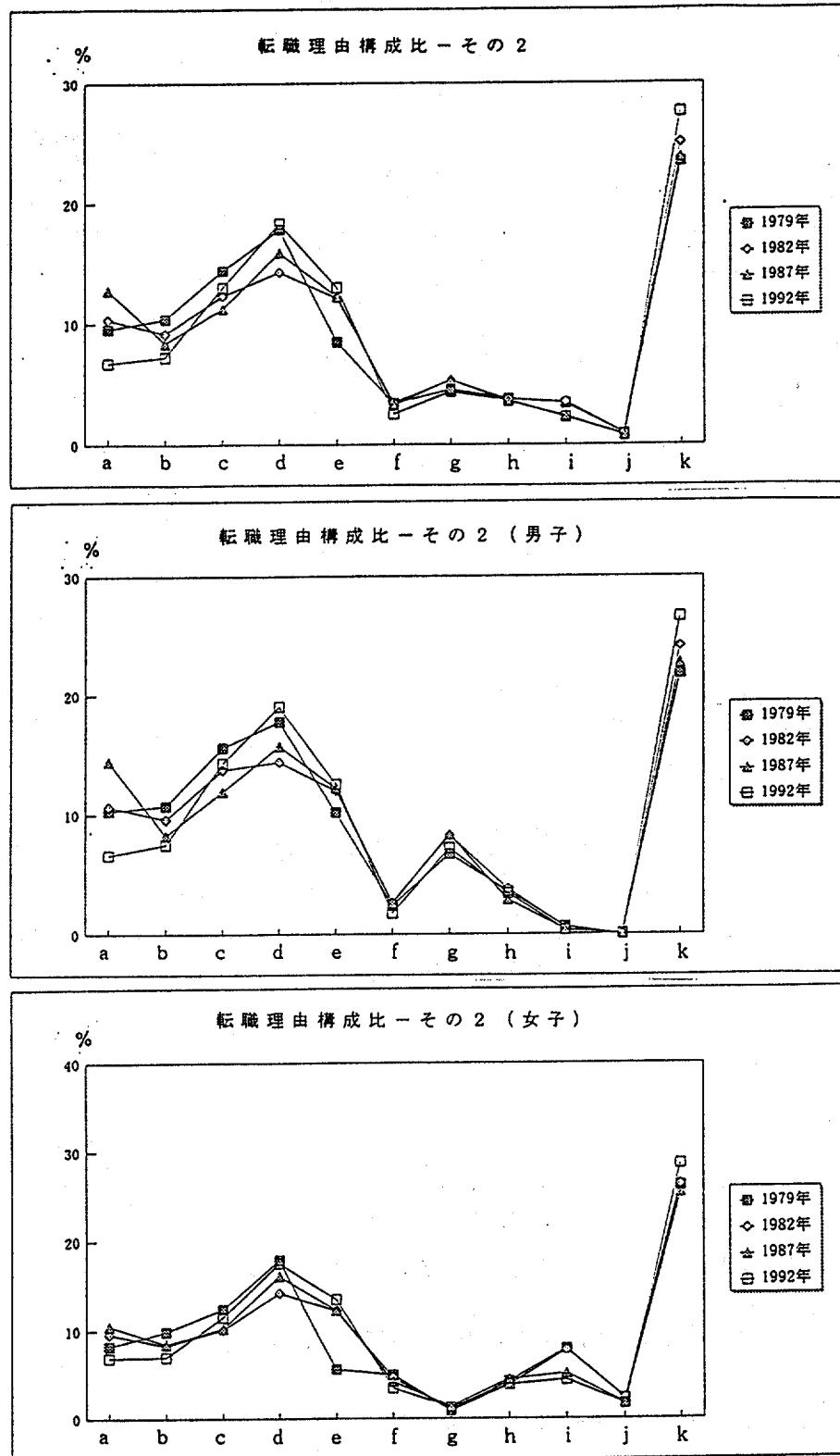


離職理由構成比（女子）



(資料出所) 労働省『雇用動向調査報告』により作成

グラフ19



(注) 横軸の各項は各々以下のとおり。

- | | |
|------------------|---------------------|
| a : 人員整理・会社解散・倒産 | b : 一時的・不安定な仕事 |
| c : 収入が少なかった | d : 労働条件が悪かった |
| e : 自分に向かない仕事だった | f : 家族の転職・転勤、事業所移転等 |
| g : 定年など | h : 病気・老齢 |
| i : 結婚 | j : 育児 |
| k : その他 | |

(資料出所) 総務庁『就業構造基本調査報告』より作成

Economic Analysis of Job Turnover Behavior

by

Toshiaki TACHIBANAKI

Special Research Fellow, MITI/RI

Professor, Economic Research Department

Kyoto University

Kazuaki HASEGAWA

Former Senior Research Fellow, MITI/RI

Director, International Coal Policy Office, Coal Department

Agency of Natural Resources & Energy

MITI

Tetsuya Tanaka

Former Research Fellow, MITI/RI

Assistant Section Chief

Mining Division, Director-General's Secretariat

Agency of Natural Resources & Energy

MITI

Mar. 1997

ABSTRACT

1. In the current severe economic environment following the end of the so-called bubble economy, changes and reforms are called for in the Japanese labor market. The purpose of this report is to study job turnover, which is closely related to long-term employment.
2. Main issues in job turnover discussed thus far from an economic viewpoint are summarized as follows:
 - (1) Long-term employment is neither universal in Japan nor, viewed internationally, peculiar to Japan.
 - (2) The nature of job turnover differs with the side -- i.e., labor or management -- playing the inducing role.
 - (3) Long-term employment leads to hoarded labor in a recession; the advantages and disadvantages of labor hoarding depend on whether long-term employment and labor mobility are desirable or acceptable.
 - (4) Generally speaking, labor-related measures taken in a recession in Japan differ from those in the United States or Europe: employees are hoarded in Japan, while they are laid off in the United States and Europe. Whichever measure is taken, however, economic consequences are similar.
 - (5) The labor market is divided into two submarkets: the internal labor market, where employees receive good treatment in promotion provided they work many years for the company, and the external labor market, where they can change jobs (by changing companies) relatively easily, but have little hope of promotion.
 - (6) When an employee's abilities and those expected by the employer differ, job turnover is preferable to both sides (so-called theory of "job match").
3. This study's findings are as follows:
 - (1) In Japan, job turnover during roughly the last 30 years decreased until the end of the 1970s and then increased relatively gradually. Just since 1990, however, it has fallen.

(2) In Japan, like in other countries, job turnover is responsive to business fluctuations: it is very strongly influenced by the business climate.

(3) Generally speaking, changes occurring in Japan's economy and society -- other than business conditions -- tend to raise job turnover, though to varying degrees at different times. The degree of their influence, however, is less than the influence of business conditions.

(4) Most employees who change jobs tend to find a new job of the same type, and Japan's labor market is divided by job type. Job turnover is tending to increase among white-collar workers, especially professionals and technicians.

(5) By age, job turnover is high among younger persons. It is also high among women in their 30s to early 40s and men in their 50s and 60s. These job turnovers were induced by employers in some cases and by employees in others.

(6) Company size influences job turnover: the smaller the company, the higher the job turnover; many who change jobs tend to move to new companies of the same size as their previous one. Transition probability weighted by the distance from the diagonal element indicates that many persons changing jobs move to smaller companies than before. These results indicate that the Japanese labor market is divided by size of company. Thus, the dual structure is supported also regarding job turnover. It can also be said that the effect of business conditions on persons changing jobs to larger companies is more noticeable than on those changing jobs to smaller companies.

(7) By type of industry, job turnover is also affected by company size and administrative regulations. Turnover is undeniably influenced by the rise and fall of specific Japanese industrial sectors, but this influence cannot be called strong; it is hardly affected by wages.

(8) Judging from reasons cited by respondents for changing or losing jobs, turnover induced by employees is increasing. Among the reasons for this trend, more importance is attached to factors such as suitability for the job in question rather than to wages. This trend is especially strong with women.

(9) In employee attitudes, the percentage of those having a positive attitude toward job turnover is increasing. This is especially strong among younger persons and employees of large companies.

4. Job turnover is increasing overall in the face of changes in Japanese attitudes and other factors, but it differs in nature with sex, age, industry, and so on. It should not be denied that job turnover has become an alternative for employees and employers, taking into account the fact that long-term employment has a variety of advantages and disadvantages. It is hasty to conclude, however, that long-term employment should be immediately abolished: in every case, studies should be made of whether or not labor market mobility results in positive effects.