

Title	常用・非常用雇用間の移動分析：『就業構造基本調査』に基づく5時点間比較分析
Sub Title	Transition of employment status between regular and temporary work : a flow analysis based on the employment status survey 1982-2002
Author	相澤, 直貴(Aizawa, Naoki) 山田, 篤裕(Yamada, Atsuhiro)
Publisher	慶應義塾経済学会
Publication year	2008
Jtitle	三田学会雑誌 (Keio journal of economics). Vol.101, No.2 (2008. 7) ,p.235(33)- 265(63)
JaLC DOI	10.14991/001.20080701-0033
Abstract	<p>1982年から2002年までの20年間の常用雇用 - 非常用雇用間の移動パターンの変化から、いわゆる「就業形態の多様化」の実態を分析した。その結果、過去20年間に(1)非常雇用の移動が急増する一方、(2)非常雇から常雇への移動は90年代に入り停滞し、(3)常雇から非常雇への移動にも大きな変化がないことを確認した。これらの結果は、非常雇から常雇への移動が近年になって抑制されていることを示唆している。</p> <p>Focusing on the changes in transition patterns between regular and temporary employment for the twenty years between 1982 and 2002, we analyzed the status of the so-called "employment format diversification."</p> <p>Consequently, we confirm that in the past 20 years (1) job hopping among temporary workers has suddenly increased; (2) the transition from temporary work to regular work in the 90s has stagnated; and (3) the transition from regular employment to temporary employment has not changed significantly.</p> <p>These results suggest that in recent years, transitions from temporary employment to permanent employment have been suppressed.</p>
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234610-20080701-0033

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

常用・非常用雇用間の移動分析—『就業構造基本調査』に基づく5時点間比較分析—
Transition of Employment Status between Regular and Temporary Work —A Flow
Analysis Based on the Employment Status Survey 1982-2002—

相澤 直貴(Naoki Aizawa)

山田 篤裕(Atsuhiko Yamada)

1982年から2002年までの20年間の常用雇用—非常用雇用間の移動パターンの変化から、いわゆる「就業形態の多様化」の実態を分析した。その結果、過去20年間に(1)非常雇間の移動が急増する一方、(2)非常雇から常雇への移動は90年代に入り停滞し、(3)常雇から非常雇への移動にも大きな変化がないことを確認した。これらの結果は、非常雇から常雇への移動が近年になって抑制されていることを示唆している。

Abstract

Focusing on the changes in transition patterns between regular and temporary employment for the twenty years between 1982 and 2002, we analyzed the status of the so-called “employment format diversification.” Consequently, we confirm that in the past 20 years (1) job hopping among temporary workers has suddenly increased; (2) the transition from temporary work to regular work in the 90s has stagnated; and (3) the transition from regular employment to temporary employment has not changed significantly. These results suggest that in recent years, transitions from temporary employment to permanent employment have been suppressed.

常用・非常用雇用間の移動分析

——『就業構造基本調査』に基づく 5 時点間比較分析——*

相 澤 直 貴
山 田 篤 裕

要 旨

1982 年から 2002 年までの 20 年間の常用雇用 - 非常用雇用間の移動パターンの変化から、いわゆる「就業形態の多様化」の実態を分析した。その結果、過去 20 年間に①非常雇間の移動が急増する一方、②非常雇から常雇への移動は 90 年代に入り停滞し、③常雇から非常雇への移動にも大きな変化がないことを確認した。これらの結果は、非常雇から常雇への移動が近年になって抑制されていることを示唆している。

キーワード

常用雇用，非常用雇用，多項 Logit Model

1 はじめに

90 年代以降，日本では労働者の就業形態が多様化したと言われている。本稿の目的は，転職を通じて「常用雇用（期間の定めのない雇用契約・1 年超の雇用契約）」と「非常用雇用（1 年以内の雇用契約）」との間でどれほどの移動が生じているかについて分析を行い，いわゆる「就業形態の多様化」の実態を明らかにすることである。

「就業形態の多様化」という言葉は多義的ではあるが，近年における有期雇用契約労働の増大という側面がとくに注目される。日本だけでなく欧州先進諸国でも有期雇用契約労働者は過去 20 年間増加してきている。それにともない，有期雇用契約労働者の増大が所得格差に与える影響⁽¹⁾あるいは非典型雇用と典型雇用間の代替⁽²⁾に多くの関心が寄せられている。

* 本論文は総務省統計研修所におけるマイクロデータ共同利用研究の成果の一部を取りまとめたものである。研究の実施にあたって，ご協力をいただいた関係者各位，とりわけ，岸田宏一氏ならびに田中雅行氏に感謝の意を表したい。

(1) たとえば太田（2006）など。国際比較に関しては OECD（2002）を参照せよ。

(2) たとえば石原（2003），原（2003）など。

一般に有期雇用契約労働者は転職希望が高く、とりわけ転職を通じて期間の定めのない雇用契約を結ぶことを希望する傾向が強い。⁽³⁾

こうした事実から2つの疑問が生まれる。1つに「1年以内の雇用契約（非常用雇用）」から「期間の定めのない雇用契約・1年超の雇用契約（常用雇用）」への移動がどの程度存在しているかということ、さらにどのような労働者が有期契約から期間の定めのない雇用契約へ転換できているのかということである。非常用雇用から常用雇用への移動の特徴を明らかにすることは、社会政策的観点からも日本においてとくに重要な研究課題となりつつある。

OECD（2004）でも明らかにされているように日本の雇用保護規制は「労働市場の活性化」という名目の下、過去20年間にわたる非常用雇用にたいする大幅な規制緩和により、常用雇用と非常用雇用との間の規制バランスが大きく崩れてしまった。その結果、常用雇用への相対的に強い保護規制と、非常用雇用への相対的に弱い保護規制とが並存することになった。しかも雇用保護規制全体でみれば、現在、日本は英語圏諸国に次いで、全般的に雇用保護規制の弱い国となってしまっている。インサイダー・アウトサイダー理論に基づけば、これの意味することは非常用雇用への流入増大と、非常用雇用から常用雇用への移動可能性の低下である。⁽⁴⁾

しかし、こうした社会政策的な懸念にもかかわらず、日本の労働市場において、非常用雇用から常用雇用への移動について、マイクロ・レベルのデータから明らかにする試みはこれまでほとんどなされてこなかった。そこで本稿では、総務省『就業構造基本調査』1982-2002年度の5時点間分の個票を再集計し、転職を通じた労働者の従業上の地位変化（有期雇用契約と期間の定めのない雇用契約間のフロー）にかんする実態を明らかにする。より具体的には「1年超あるいは雇用期間に定めがない労働者」を「常用雇用者（以下「常雇）」、「1年以下の有期契約の仕事に従事している労働者」を「非常用雇用者（以下「非常雇）」と定義し、「常雇・非常雇間の1年間の移動（フロー）」を分析した。

『就業構造基本調査』は、次の2つの理由から、非常雇と常雇間の移動を分析するのに適している。第1に大規模データであるため、相対的に標本数が少ない非常雇について細かいクロス集計や比較的複雑な推計をしたとしても信頼度の高い結果を得られる。第2に、常雇・非常雇間の移動要因を探る上で、過去における仕事の従業上の地位など、個人属性についての回顧情報が利用可能なことも大きな利点である。

本稿の構成は以下の通りである。次節では、まず「常雇・非常雇」という「従業上の地位」と、「正

(3) たとえば長時間パートを分析した永瀬（1994）など。これらの問題の背景には非常用雇用者は賃金が低いだけでなく、正規の労働者に比べてきわめて弱い雇用保障あるいは限定的な社会保険適用しか与えられていないという制度上の問題が存在する。

(4) OECD（2004）によれば、相対的に常雇より非常雇にたいする規制が弱くなった国では、非常雇率が上昇していることが示されている。さらに、常雇・非常雇間の雇用保護規制の相対的な強さの差は全ての労働者に等しく影響するのではない。同じOECD（2004）の分析によれば、若年層および低熟練労働者などの特定グループに、非常雇率の上昇として影響している。

規の職員・パート・アルバイト・嘱託・派遣社員」などの「勤め先での呼称上の雇用形態」との関係に注目し、我々が分析する「常雇・非常雇」の中身がどのように変化してきたかを確認する。その上で、常雇・非常雇間の移動トレンドを明らかにする。第3節では多項 Logit Model を用い、常雇・非常雇間の移動に個人属性がどのような影響を与えているかについて分析を行う。第4節では本稿のまとめといくつか残された課題について述べる。

本稿の分析により得られた興味深い発見事実として、(1) 男性において常雇の非正規化が1997-2002年の間に急激に進んだこと、(2) 常雇が非常雇に(転職を通じて)移動する割合に過去20年間大きな変化はなかったこと、(3) 非常雇が常雇に(転職を通じて)移動する割合は1982-1992年まで増大したが1992年以降は頭打ちになったこと、また(4) 男性15-34歳および女性35-54歳で1992年以降むしろ非常雇から常雇への移動割合が減少傾向にあること、そして(5) 非常雇が非常雇に転職する割合は過去20年間増加してきたことなどが挙げられる。

また、多項 Logit Model による分析からは、(6) 学歴が高いほど非常雇から常雇へ移動しやすい、(7) その移動の学歴間格差は開きつつあること、(8) 非常雇での勤続期間が長くなると移動が行われにくくなること、そして(9) 80年代において非常雇から常雇への移動が多かった特定職種(販売職)が90年代に入り相対的に移動しにくくなってきたこと、(10) 学歴が低いほど常雇から非常雇へ移動しやすいが、それでも(11) 近年、大学・大学院卒の常雇から非常雇への移動確率を下げ効果が徐々に弱まってきていること、(12) 企業規模が小さいほど常雇から非常雇への移動が起こりやすいこと、などが明らかにされた。

2 過去20年間における常雇・非常雇間の移動のトレンド

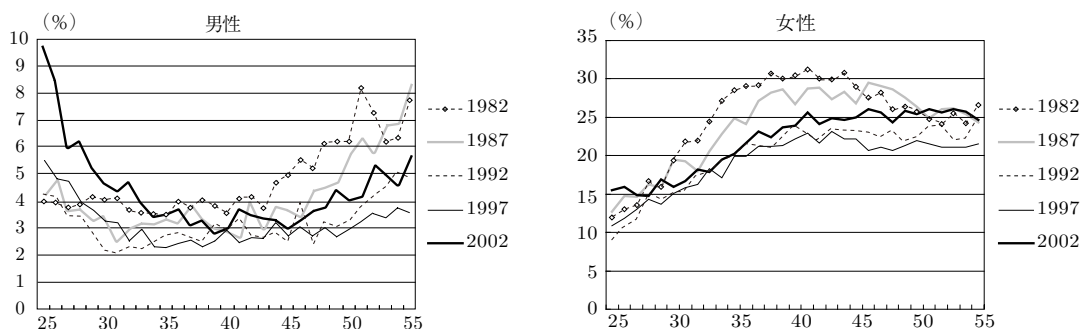
2.1 就業形態の多様化

先にも述べたように、本稿では「1年以上の雇用契約もしくは雇用期間に定めがない労働者」を「常用雇用者(常雇)」、「1年未満の有期契約の仕事に従事している労働者」を「非常用雇用者(非常雇)」と定義し、その構成変化(1年間の移動)を就業形態の多様化として捉え、以下分析する。

しかし、就業形態の多様化といっても、『就業構造基本調査』に基づきそれを示そうとする場合、他の方法も考えられる。『就業構造基本調査』では、①雇用契約期間に注目した分類(常雇・非常雇)以外にも、②勤め先における呼称に注目した分類(正規・非正規)が入手可能である。

ただし『就業構造基本調査』を用いる場合、個人レベルで就業形態間の移動を分析する際には、②勤め先における呼称に注目した分類は5時点間に適用できない。移動を明らかにするためには、前年の状況が必要だからである。『就業構造基本調査』では、②にかんしてそれが可能となるのは2002年調査以降である。一方で①にかんしてはそうした制約がない。したがって、長期的な移動の変化の分析を目的とする本稿では①のみに注目する。

図表 1 雇用者に占める非常雇の割合(%) 年齢別



まず雇用者に占める非常雇（臨時雇と日雇，すなわち1年以下の雇用契約下にあるもの）の割合（以下「非常雇率」）を年齢別・男女別にみてみよう（図表1）。

男性雇用者に占める非常雇率は年齢にたいしてU字型を描く。すなわち若年層と中高年齢層で非常雇率は高くなっている。また，男性25-35歳層に注目すれば，1982年から1992年にかけて非常雇率は減少しているが，その後，2002年まで上昇を続けている。特に直近5年間に於いて，ほぼ1.5~2倍に割合が上昇している。男性40-55歳層では，1982年から1997年まで非常雇率は減少していたが，直近5年間に於いて上昇を始めている。ただし，その割合は1982年や1987年と比較すれば，まだ低い。

女性の非常雇率は年齢にたいして逆U字型を描く。全体的に非常雇率は同年齢の男性より10~20%ポイント以上高くなっている。トレンドについては，1982年の30-45歳において非常雇率が最も高くなっており，その後1997年にかけて割合が全般的に下がってきている。これは，女性の就業率におけるM字型パターンの緩和と関係があると考えられる。25歳，26歳を除けば，男性とは異なり，1997-2002年における若年層の急激な非常雇率の上昇は見られない。

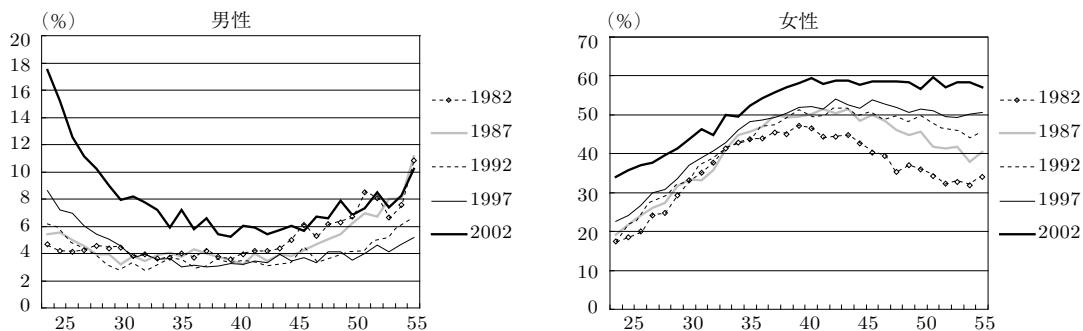
時系列の変化をまとめれば，非常雇率の急激な上昇は男性35歳未満においてのみ認められる。また1982年から1997年にかけて非常雇率が下がった年齢層も多い。

次に，勤め先における呼称からみた非典型雇用（=非正規）の動向についてみてみよう。総務省『就業構造基本調査（平成14年）』結果の要約』によれば，雇用者に占める非正規の割合は1997年から2002年の過去5年間に於いて，男性は10.1%から14.8%に，女性は42.2%から50.7%へいずれも大きく上昇したという。

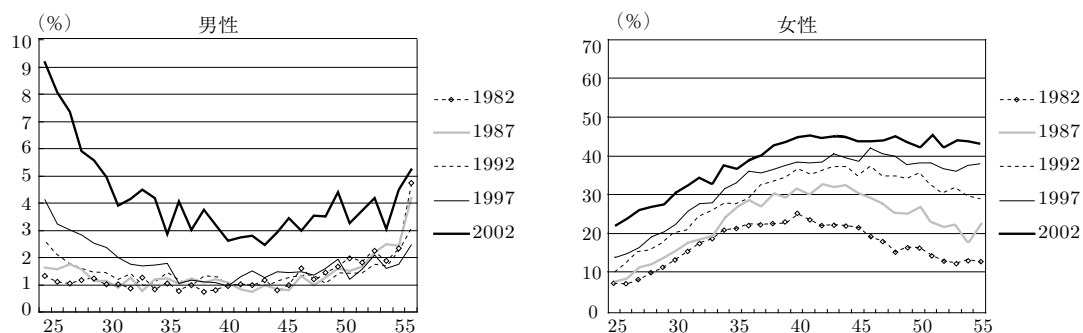
こうした動向を年齢別・男女別にみたのが図表2である。雇用者に占める非常雇の割合と同様，雇用者に占める非正規の割合（以下「非正規比率」）も，男性はU字型，女性は逆U字型を描く。

男性25-45歳においては趨勢的に過去20年間に非正規比率が上昇してきているが，特に1997-2002年の5年間に，男性25-35歳層で非正規比率が2倍に膨らんでいることが注目に値する。また，女性にかんしても，1982-1997年までは40-55歳層で顕著な非正規比率の上昇がみられたが，1997-2002

図表 2 雇用者に占める非正規の割合(%) 年齢別



図表 3 常雇に占める非正規の割合(%) 年齢別



(5) 年では全年齢層で非正規比率が上にシフトしている。

まとめると、男性 45-55 歳のみ、1992 年、1997 年において一時的に非正規比率は下がっているが、それを除けば男女とも、どの年齢層においても非正規比率の趨勢的上昇が認められる。特に 1997-2002 年において（選択肢の僅かな変更が大きな影響を与えていないとすれば）、男性では 25-45 歳層で、女性では全年齢層で大幅に非正規比率が上昇したことが注目に値する。

さて前述のように、①雇用契約期間に基づく非常雇の概念と、②勤め先での呼称（雇用形態）に基づく非正規の概念は一致していない。そこで、さらに常雇に占める非正規割合をみたのが図表 3 である。

(5) ただし、注意しなくてはならないのは、『就業構造基本調査』の勤め先における呼称の選択肢のワーディングに、1997 年から 2002 年にかけて僅かではあるが変更が加えられたことである。1997 年調査票の「人材派遣企業の派遣社員」「嘱託など」という選択肢は、2002 年調査票においてそれぞれ「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員・嘱託」という選択肢に修正された。さらに、1997 年調査票では左側から「正規・パート・アルバイト・嘱託・派遣・その他」という順番で選択肢が並んでいたが、2002 年調査票では「正規・パート・アルバイト・派遣・嘱託・その他」というように「派遣」と「嘱託」の選択肢の位置が変更された。図表 2（および後に示す図表 3）では、これらは「その他」と共にすべて「非正規」に計上されているのでそれほど大きな影響があるとは考えられないが、こうした僅かな語句変更および選択肢の位置変更の影響の度合いは未知数であるので、なお慎重な解釈が求められるかもしれない。

傾向は、雇用に占める非正規比率の動向と類似している。ただし、男性では、1992年から1997年にかけて25-35歳層において常雇に占める非正規比率が急激に高まり、さらに1997年から2002年にかけて今度は全年齢層で常雇に占める非正規比率が急激に高まった。女性にかんして言えば、40-55歳層を中心としながらも、どの年齢層においても一貫して過去20年間に常雇に占める非正規比率が高まってきている。

したがって「常雇」の中身が過去20年間に变化している可能性には留意する必要がある。特に2002年の女性40歳以降において、常雇でも約5割弱が非正規であることには注意が必要である。

2.2 非典型雇用・典型雇用間の移動の捉え方および留保

先にも述べたように、本稿の分析では「1年間における『転職』を通じての常雇・非常雇間の移動」に着目し、それを非典型雇用・典型雇用間の移動を近似するものとして捉える。ここで「転職者」の定義を『就業構造基本調査』の調査時点とそれより1年前に働いていた企業が異なる労働者とし、まず転職に伴う雇用形態間の推移をみることにしよう。

ただし、このようにして常雇・非常雇間の移動を非典型雇用・典型雇用間の移動として捉えることにかんしては、以下のような4つの留保がある。

第一に、前項で示したとおり、正規・非正規雇用という分類と常雇・非常雇という分類は重ならない部分がある。とくに女性の40歳以降にかんしては5割弱が重なっていない。しかし2002年調査以前の『就業構造基本調査』で正規・非正規雇用間の1年間の移動を把握することはできないので、本稿ではその把握が可能な常雇・非常雇間の移動のみに注目する。

第二に、同一企業内で非常雇から常雇への移動があることも考慮に入れる必要がある。しかし、こうした移動については調査票の設計上、識別が困難であるため、本稿の分析では捨象している。⁽⁶⁾

第三に、近年の海外の文献では「失業(非就業)状態を経ない転職(job-to-job transition)」と「失業(非就業)状態を経た転職」とを区別した分析が試みられている。しかし、これも2002年調査以前の『就業構造基本調査』では、前職を離れた時期を月単位ではなく年単位で質問しているため「失業を経ない転職」の把握ができない。ただ、その把握が可能な2002年調査に基づき、「前職を離れた時期と現職の開始時期との差が1ヶ月以下の転職者」を「失業(非就業)状態を経ない転職」と解釈すれば、転職者333万人の中、ちょうど3分の2にあたる222万人がそれに該当する(図表4)。加えて、たとえ前職が正社員であっても、失業(非就業)状態を経るか経らないかで、転職先の雇用形

(6) 本稿執筆時点のように、景気が回復し、2007年の大量引退時代を迎え労働需要が高まるトレンド下で、非正規(パート・アルバイト)が正規社員として雇用され、戦力化されるような状況では、同一企業内での移動を捨象することは問題があるだろう。

(7) 近年の理論分析では、労働者が「仕事に就きながら職探し(on the job search)」する事をモデルに組み込み、「失業を経ない転職(Job-to-Job transition)」を明示的に扱うことで、労働者の賃金上昇あるいは労働者と企業のマッチング改善等を説明している(Barlevy(2002))。

図表 4 1年間の移動履歴（2002年）

1年間の移動履歴	(万人)	
継続就業者（1年前も現在と同じ勤め先で就業）	5640	72%
新規就業者（1年前には仕事をしていなかったが、この1年間に仕事に就いた）	439	6%
転職者（1年前の勤め先と現在の勤め先が異なっている）	333	4%
〔失業（非就業）状態を経ない転職者〕	[222]	[3%]
離職者（1年前には仕事をしてしていたがその仕事をやめて現在は仕事に就いていない）	405	5%
継続非就業者（1年前も現在も仕事をしていない）	990	13%
合計	7807	100%

図表 5 前職を離れた時期と現職の開始時期との差による従業上の地位の相違
（前職が正社員・2002年）

現職	前職が正社員		
	1ヶ月以下(a)	2-24ヶ月(b)	差PP(b-a)
正社員	68.6	43.4	-25.2
パート	8.7	21.4	12.6
アルバイト	11.1	13.0	2.0
派遣社員	4.2	5.0	0.8
契約社員・嘱託	7.1	14.1	7.1
その他	0.4	3.1	2.7
合計	100.0	100.0	0.0

注：「失業（非就業）状態を経ない転職」とは、ここでは「前職を離れた時期と現職の開始時期との差が1ヶ月以下の転職者」と定義する。また、「失業（非就業）状態を経た転職」とは、ここでは「前職を離れた時期と現職の開始時期との差が2ヶ月以上2年以下の転職者」と定義する。

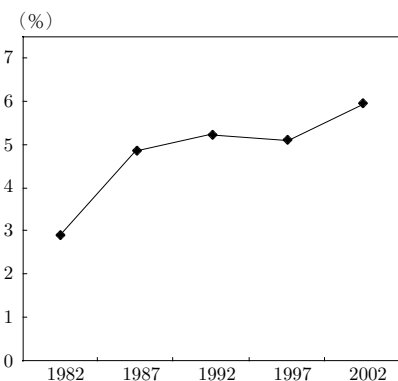
態には大きな差がある（図表 5）。前職を離れた時期と現職の開始時期との差が1ヶ月以下であれば、正社員の者がふたたび正社員として再就職できる率は約7割である。しかし、前職を離れた時期と現職の開始時期との差が2ヶ月以上2年以下であれば、その率は4割近くに落ち、代わってパート・契約社員・嘱託の職になる割合は約4割にのぼる。このように、失業（非就業）状態を経るかどうかで、再就職先の雇用形態に実際に相違が出てくるのだが、5時点間の比較分析という本稿の目的からはデータ上制約があるのでこうした相違まで立ち入ることはできない。

第四に、本稿の分析で計測されるのは「移動の延べ回数」ではなく、「移動した労働者数」である。言うまでもなく、同じ労働者が1年間に2度以上転職している場合があるので「移動の延べ回数」は「移動した労働者数」より多い可能性があり、本稿の分析での「移動」とは、「移動した労働者数」という「移動の延べ回数」の「下限」を示すものでしかない。

2.3 転職率の変化とその構成——常雇・非常雇間の移動トレンド

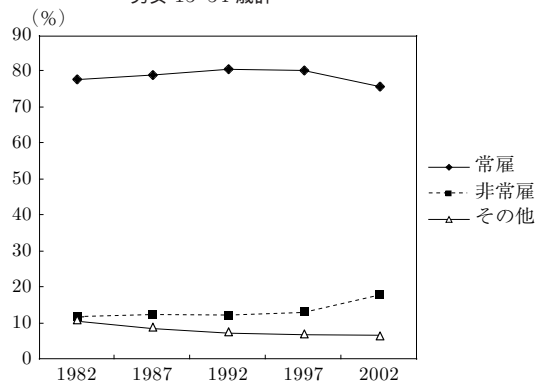
過去20年間に、常雇・非常雇間の移動にはどのような変化があったのだろうか。なお本節での集

図表 6 転職率(前年度有業者 15-54 歳 = 100%)



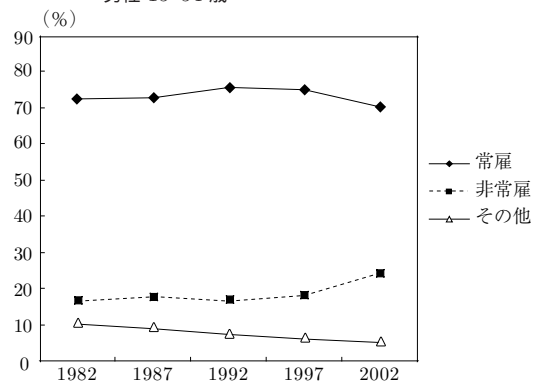
注：在学者は除かれている。

図表 7 転職者に占める前職常雇・非常雇者の割合
男女 15-54 歳計



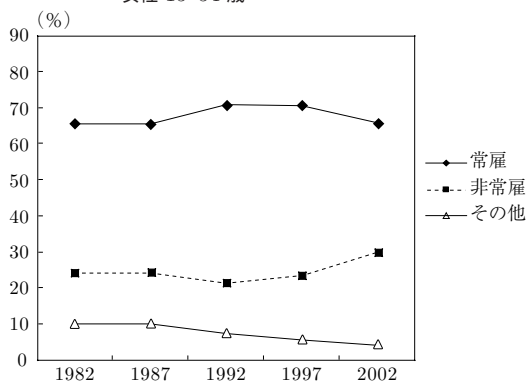
注：在学者は除かれている。

図表 8 転職者に占める前職常雇・非常雇者の割合
男性 15-54 歳



注：在学者は除かれている。

図表 9 転職者に占める前職常雇・非常雇者の割合
女性 15-54 歳



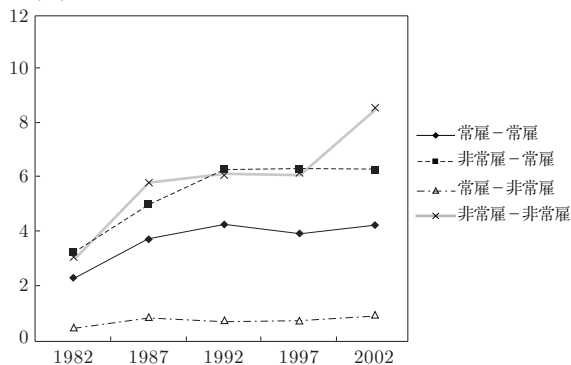
注：在学者は除かれている。

計結果はすべて調査時点で 15-54 歳の雇用者に限定している。55 歳以上を除いたのは中高年齢期における転籍や再雇用の影響をなるべく取り除くためである。また学生アルバイトの影響を取り除くため、在学者は除外している。

まず転職率のトレンドについては図表 6 にまとめられている。ここで転職率とは、(調査時点より) 1 年前において有業であった者に占める転職者の割合である。明らかに、転職率は趨勢的に高くなっており、過去 20 年間でその比率は 2 倍 (3% から 6% へ) になっている。とくに、1982-1987 年 (3% から 5% へ) および 1997-2002 年 (5% から 6% へ) で増加している。

次にその転職者の内訳を前職の従業上の地位 (前職が常雇・非常雇・その他) によってみてみよう (図表 7)。1982-1997 年の 4 時点では構成比にそれほど大きな変化はないことがわかる。しかしながら 1997 年から 2002 年にかけて前職が非常雇である労働者の転職に占める割合が 6% ポイントほど高くなっている。すなわち、この直近 5 年間の転職の増加は、非常雇の転職率が高まっているこ

図表 10 常雇・非常雇間の移動率 男女 15-54 歳計
(1 年前「常雇」者あるいは「非常雇」者=100%)
(%)



注：1年前に常雇であった者(=100%)の中、常雇職に転職した者の割合を「常雇-常雇」、非常雇職に転職した者の割合を「常雇-非常雇」として計上している。残りは、主に転職しなかった者である。1年前に非常雇であった者も同様に計算している。なお在学者は除かれている。

とにより生じていると考えられる。また、1997-2002年における転職者に占める前職が非常雇の者の比率増大は男女問わず観察される(図表8および9)。

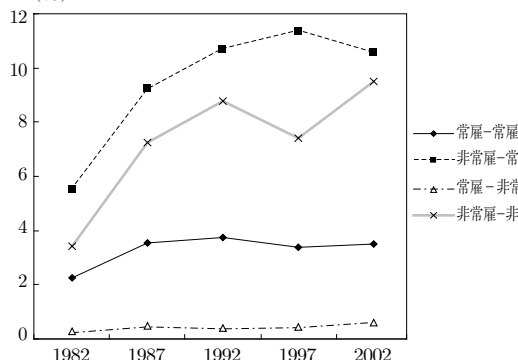
それでは、過去20年間に転職を通じた常雇・非常雇間の移動にどのような変化があったのだろうか。図表10は前職が常雇(あるいは非常雇)であった者が、転職により常雇・非常雇間をどのように移動したかを示している。例えば「常雇-常雇」、「非常雇-常雇」となっているのは、各々「1年前前職が常雇(=100%)であり、同じく常雇に転職した」、「1年前前職が非常雇(=100%)であり、常雇に転職した」ということを意味している。なお、分母(=100%)には各々1年前と変わらず常雇(あるいは非常雇)にとどまった者(すなわち転職しなかった者)が含まれている。図表11および12はそれを男女別に示し、図表13a~16bではさらにそれを男女別×2つの年齢階層(15-34歳, 35-54歳)別に分けて示している。

ここでも、常雇からの転職より、非常雇からの転職に、過去20年間で大きな変化が生じていることがわかる。

まず転職を通じた常雇から常雇への移動についてみてみよう。男女計(図表10)では1982-1992年まで2%から4%まで増大したが、1992年以降はほぼ横ばいになっている。男性と女性では横ばいになる時期が相違し、男性では1987年からほぼ横ばいになっているのに対し(図表11)、女性では1992年から横ばいになっている(図表12)。

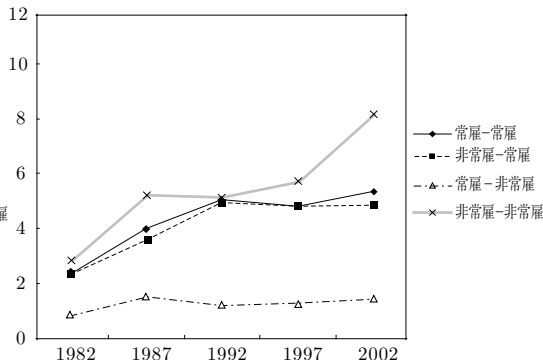
さらに男女別×年齢階層でみると、男性15-34歳については1982-1992年にかけて常雇から常雇へ移動した者は4%から6%に増大し、1992-2002年にかけて6%から5%へと若干低下している。それに対し、男性35-54歳については1982-1987年に1%から2%に増大したが1987年以降

図表 11 常雇・非常雇間の移動率 男性 15-54 歳
(1 年前「常雇」男性あるいは「非常雇」男性=100%)
(%)



注:1年前に常雇であった男性(=100%)の中,常雇職に転職した男性の割合を「常雇-常雇」,非常雇職に転職した男性の割合を「常雇-非常雇」として計上している。残りは,主に転職しなかった者である。1年前に非常雇であった者も同様に計算している。なお在学者は除かれている。

図表 12 常雇・非常雇間の移動率 女性 15-54 歳
(1 年前「常雇」女性あるいは「非常雇」女性=100%)
(%)



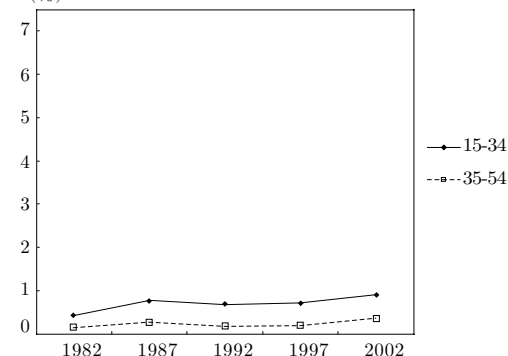
注:1年前に常雇であった女性(=100%)の中,常雇職に転職した女性の割合を「常雇-常雇」,非常雇職に転職した女性の割合を「常雇-非常雇」として計上している。残りは,主に転職しなかった者である。1年前に非常雇であった者も同様に計算している。なお在学者は除かれている。

図表 13a 常雇から常雇へのフロー 男性
(1 年前「常雇」男性 = 100%, 年齢階層別)
(%)



注:1年前に「常雇」であった男性(=100%)の中,「常雇」職に転職した者の割合を年齢階層別に示している。なお在学者は除かれている。

図表 13b 常雇から非常雇へのフロー 男性
(1 年前「常雇」男性 = 100%, 年齢階層別)
(%)



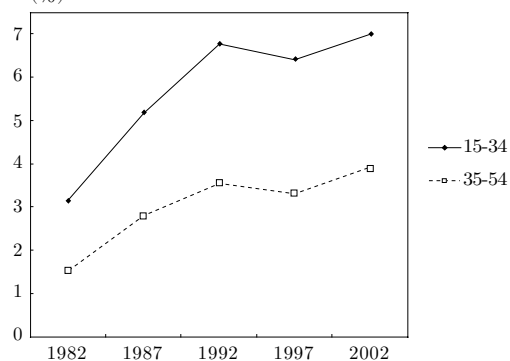
注:1年前に「常雇」であった男性(=100%)の中,「非常雇」職に転職した者の割合を年齢階層別に示している。なお在学者は除かれている。

はほぼ横ばいである(図表 13 a)。女性にかんしては,1992-1997 年を除けば,全般的に常雇から常雇への移動が増大傾向にあったことがわかる(図表 14a)。

以上のことから,男女とも過去 20 年間に常雇から常雇への移動減少は観察されない。

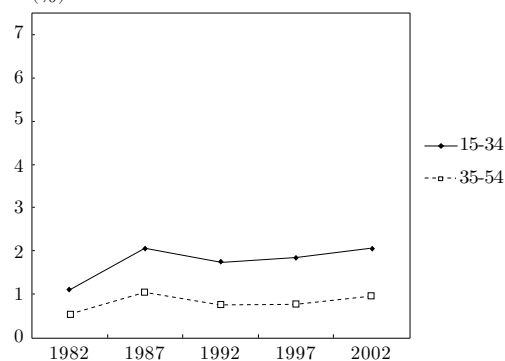
一方,常雇から非常雇への移動にかんしてはどうであろうか。常雇から常雇への移動と比較すると,その大きさは 1%と極めて小さく,20 年間の変動も少ない(図表 10)。男女別 × 年齢階層別にみると,35-54 歳より 15-34 歳でやや高く,男性より女性の方が常雇から非常雇への移動は高いという傾向がみられる。また,女性で 15-34 歳層については 1982-1987 年にかけて常雇から非常雇へ

図表 14a 常雇から常雇へのフロー 女性
(1年前「常雇」女性 = 100%, 年齢階層別)
(%)



注：1年前に「常雇」であった女性 (=100%) の中、「常雇」職に転職した者の割合を年齢階層別に示している。なお在学者は除かれている。

図表 14b 常雇から非常雇へのフロー 女性
(1年前「常雇」女性 = 100%, 年齢階層別)
(%)



注：1年前に「常雇」であった女性 (=100%) の中、「非常雇」職に転職した者の割合を年齢階層別に示している。なお在学者は除かれている。

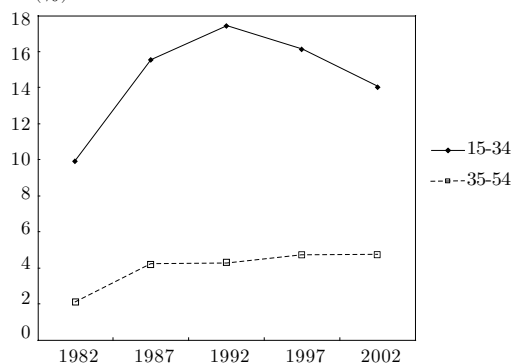
移動した割合は1%ポイントほど増大した(図表 11, 12 および 14b)。ただし、男女計で常雇から非常雇という移動は、他の移動と比較してかなり小さいので、図表 6 でみた過去 20 年間の転職増加に、常雇から非常雇への移動はあまり寄与していない。

その逆の移動である非常雇から常雇への移動に关しては、1982 年から 1992 年にかけて 3% から 6% へと倍増したが、1992-2002 年はほぼ横ばいで推移している(図表 10)。男女別にみると、男性では 1982-1997 年に 5% から 11% へと非常雇から常雇への移動が大きく増えているが(図表 11)、女性では 1982-1992 年に 3% から 5% へ増大した後、2002 年まで横ばいである(図表 12)。

男女別 × 年齢階層別にみて注目すべきは男性 15-34 歳で、1982-1992 年まで非常雇から常雇へ移動したものの割合は、10% から 18% に増大した後、1992-2002 年にかけて逆に 4% ポイントほど低下している(図表 15a)。男性 35-54 歳では、15-34 歳と比較して、非常雇から常雇への移動は 5 分の 1 程の割合である。また 1982-1987 年に 2% から 4% に増大した後は、2002 年までほぼ横ばいであり、15-34 歳層のような大きな動きはない。女性に关しても過去 20 年間に 15-34 歳で大きな動きがあった(図表 16a)。女性 15-34 歳における非常雇から常雇への移動は、1982-1992 年に 5% から 10% に倍増し、その後横ばいとなった。女性 35-54 歳については男性と同じく、15-34 歳の 5 分の 1 ほどの割合である。

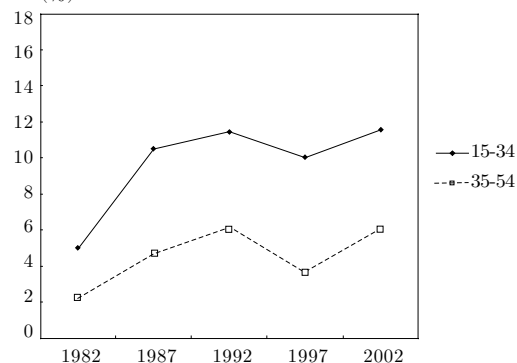
さらに注目すべきは非常雇から非常雇への移動である。男女計でみると 20 年間で 3% から 9% へと 3 倍近く増加している(図表 10)。とくに、1982 年から 1987 年、1997 年から 2002 年にかけて大幅に上昇している。男性の非常雇から非常雇への移動は 1997 年にいったん落ち込んだものの、それでも 1982 年の 3% から 2002 年には 9% へと増加している(図表 11)。さらに年齢階層別にみても同様に 1997 年にいったん落ち込んだものの、過去 20 年間に男性 15-34 歳で 5% から 12% へ、男

図表 15a 非常雇から常雇へのフロー 男性
(1年前「非常雇」男性 = 100%, 年齢階層別)
(%)



注：1年前に「非常雇」であった男性 (=100%) の中、「常雇」職に転職した者の割合を年齢階層別に示している。なお在学者は除かれている。

図表 15b 非常雇から非常雇へのフロー 男性
(1年前「非常雇」男性 = 100%, 年齢階層別)
(%)



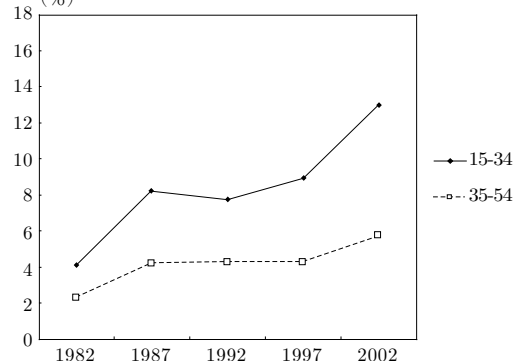
注：1年前に「非常雇」であった男性 (=100%) の中、「非常雇」職に転職した者の割合を年齢階層別に示している。なお在学者は除かれている。

図表 16a 非常雇から常雇へのフロー 女性
(1年前「非常雇」女性 = 100%, 年齢階層別)
(%)



注：1年前に「非常雇」であった女性 (=100%) の中、「常雇」職に転職した者の割合を年齢階層別に示している。なお在学者は除かれている。

図表 16b 非常雇から非常雇へのフロー 女性
(1年前「非常雇」女性 = 100%, 年齢階層別)
(%)



注：1年前に「非常雇」であった女性 (=100%) の中、「非常雇」職に転職した者の割合を年齢階層別に示している。なお在学者は除かれている。

性 35-54 歳で 2% から 6% に増大している (図表 15b)。一方、女性にかんしては 1997 年における落ち込みは観測されない (図表 12)。とくに女性 15-34 歳では、非常雇から非常雇への移動は過去 20 年間に 4% から 13% へと 9% ポイントも増大している (図表 16b)。

以上の観測結果をまとめると、第 1 に常雇が非常雇に移動する割合は過去 20 年間に大きな変化はないこと、第 2 に非常雇が常雇に移動する割合は 1982-1992 年まで増大したが 1992 年以降は頭打ちになったこと、第 3 に男性 15-34 歳および女性 35-54 歳で 1992 年以降むしろ非常雇から常雇への移動割合が減少傾向にあること、第 4 に非常雇が非常雇に転職する割合は過去 20 年間に急増していることなどがわかった。

3 常雇・非常雇間移動にかんする探索的分析

では、常雇・非常雇間の移動は何によって規定されるのだろうか。

転職を通じた従業上の地位の変化を決定する要因として、各労働者の人的資本や職種などが挙げられる。学歴など一般的人的資本の蓄積が高いほど、より良い職を求めて転職することが容易であると考えられる。また企業特殊的人的資本や企業と労働者のマッチングの程度も転職を規定する。これらは一般に特定の企業での勤続年数によって捉えることができる。企業特殊的人的資本の存在は、同一企業とのより長期的な関係を与える誘因を労働者に与えるため、勤続年数が長くなるほど転職が生じにくくなる。またマッチングがよければ転職する誘因が発生しにくくなるため、勤続年数は長くなる。

また、「どのような仕事に就いていたか」という前職の情報は人的資本蓄積のシグナルとして転職の際に影響を与えるだろう。すなわち、前職で汎用性の高い職種に就いていた場合には一般的人的資本の積み増しにより、非常雇でも転職を通じ、それらの技能を活用できるような常雇職に移動する可能性が高まるであろう。一方で、いわゆる「フリーター」の正規採用をためらう企業の事例に端的に示されるように、非常雇での経験年数が長くなることは、何らかのネガティブなシグナルとして転職に影響を与える可能性がある。

こうした移動の規定要因を念頭に、以下では学歴や勤続年数、職種などが常雇・非常雇間移動に与える影響について探索的な分析を行う。

3.1 推定モデル

以下の探索的分析では、男性 15-54 歳のみを対象に分析を進める。女性を除くのは、男性と比較すると結婚や出産など自身のライフサイクル上のイベントによって就業状態（就業・非就業）が大きく変化する可能性があるからだ。こうしたライフサイクル上のイベント生起にかんする 1 年前の情報は『就業構造基本調査』では得ることができないため除外した。

調査時点 1 年前において非常雇であったサンプルの、調査時における就業状態として次の 6 つの可能性が考えられる。すなわち、(1) 非労働力化、(2) 失業、(3) 非常雇職に転職、(4) 常雇職に転職、(5) 同一企業に継続就業（非常雇職のまま）、(6) 非常雇・常雇職以外に転職（自営業・内職などの非雇用者）である。

これらの選択肢の中、(6) 非常雇から雇用者以外の就業形態に転職するサンプルは標本数が極めて少なく、推定してもパラメータの信頼性が低いいためサンプルから取り除き、5 つの選択肢のみを分析する。

また、解雇規制が極めて高い（すなわち民間企業とは異質な雇用ルールの下）官庁で働いている者も

図表 17 説明変数一覧

変数名	定義および基準
教育	【基準：中学卒】 高校卒ダミー 短大卒・専門卒ダミー 大学卒・大学院卒ダミー
1年前職種	【基準：作業・労務職】 専門・技術職ダミー 事務職ダミー 販売職ダミー 運輸・通信職ダミー サービス職ダミー 管理職ダミー
配偶関係	【基準：無配偶】 有配偶ダミー
世帯主	【基準：世帯主以外】 世帯主ダミー
1年前経験年数等	年齢 年齢 2 乗 経験年数 経験年数 2 乗
1年前企業規模	【基準：100人未満規模】 100-299人 300-999人 1000人以上

注：「管理職」は非常雇からの移動分析では除外されている。

除く。さらに、前節までの分析と同様、1年前に学生で調査年までに卒業したものの中には、学生バイトであったものが、就職活動をしてその後（別の企業などに）正社員として雇用されたものが多く含まれていると考えられるので、これらのサンプルも除外する。

このようにして限定されたサンプルを対象に、1年前に非常雇であったものの5つの選択肢を被説明変数として、多項 Logit Model を推計する。基準となる選択肢は（5）同一企業での継続就業（非常雇職のまま）である。推定で用いる説明変数は図表 17 の通りである。

一般的人的資本蓄積の代理変数として、教育水準（中卒、高校卒、短大・高専卒、大学・大学院卒）、1年前に従事していた職種（作業・労務職、専門・技術職、事務職、販売職、運輸・通信職、サービス職、管理職）、および年齢を採用した。なお、教育水準と1年前職種はダミー変数であり、各々、中学卒と作業・労務職が基準となっている。なお、一般的人的資本蓄積の代理変数として1年前に従事していた企業の産業大分類も考えられるが、1年前に従事していた職種と高い相関が見られたため、含めていない。

企業特殊的人的資本の代理変数として、1年前に従事していた仕事の経験年数を採用した。また

企業特殊的人的資本の蓄積と密接な関係にある企業規模（100人未満，100-299人，300-999人，1000人以上）もコントロール変数として採用した。100人未満規模が基準である。

それ以外に個人属性をコントロールするために，配偶者の有無（無配偶が基準），世帯主かどうか（世帯主以外が基準）などの変数を採用した。

多項 Logit Model では，5つの選択肢（ $y = 1, 2, 3, 4, 5$ ）について，これらの説明変数ベクトル（ X ）に対する各々の係数（ β ）のセットを推定する事になる。ここで，（1）から（5）までの選択肢にかんする係数を各々， $\beta^{(1)}$ ， $\beta^{(2)}$ ， $\beta^{(3)}$ ， $\beta^{(4)}$ ， $\beta^{(5)}$ と表すとすれば，たとえば選択肢（3）「非常雇職に転職」の，基準となる選択肢（5）「同一企業に継続就業（非常雇職のまま）」にたいする相対的確率は（選択肢（5）を基準化し $\beta^{(5)} = 0$ とおけば）以下の様に表すことができる。

$$\frac{\Pr(y = 3)}{\Pr(y = 5)} = e^{X\beta^{(3)}}$$

さらに，説明変数ベクトル X および係数ベクトル $\beta_k^{(3)}$ が各々以下の様に表せるとする。

$$X = (x_1, x_2, \dots, x_k)$$

$$\beta_k^{(3)} = (\beta_1^{(3)}, \beta_2^{(3)}, \dots, \beta_k^{(3)})'$$

その時に，（3）「非常雇職に転職」において x_i が1単位変化した場合の相対的危険比率（relative risk ratio）は下式によって示す事ができる。

$$\frac{e^{\beta_1^{(3)} x_1 + \dots + \beta_i^{(3)} (x_i + 1) + \dots + \beta_k^{(3)} x_k}}{e^{\beta_1^{(3)} x_1 + \dots + \beta_i^{(3)} x_i + \dots + \beta_k^{(3)} x_k}} = e^{\beta_i^{(3)}}$$

すなわち， x_i の係数で自然対数の底（ e ）を累乗した値が，基準となる選択肢（5）「同一企業での継続就業（非常雇職のまま）」にたいする相対的危険比率となることがわかる。相対的危険比率は定義により0以上の値をとり，1より大であれば， x_i が1単位（プラス方向に）変化した場合，当該選択肢になる危険（可能性）が高まることを表す。逆に1未満であれば当該選択肢となる危険（可能性）が低くなることを表す。

同様に，調査時点1年前に常雇であったサンプルの調査時における就業状態として以下の7つの可能性が考えられる。すなわち，（a）非労働力化，（b）失業，（c）役員に昇格，（d）常雇職に転職，（e）非常雇職に転職，（f）同一企業に継続就業（常雇職のまま），（g）非常雇・常雇以外（自営業・内職などの非雇者）に転職，である。

調査時点1年前に常雇であったサンプルの分析において注意すべき点は，非常雇の場合と相違し，常雇では役員に昇格するサンプルが一定規模存在するため，その推移も考慮に入れるべく選択肢が1つ増加していることである。ただし，非常雇の場合と同様，選択肢（g）非常雇から雇者以外の就業形態に転職するサンプルは標本数が極めて少なく，推定してもパラメータの信頼性が低いためサンプルから取り除き，6つの選択肢のみを分析する。

また同様に、解雇規制が極めて高い(すなわち民間企業とは異質な)官庁で働いているものも除く。さらに、1年前に学生かつ常雇で調査年までに卒業したものの中には、1年を超える雇用契約期間の学生バイトで、就職活動をしてその後(別の企業などに)正規社員として雇用されたものが多く含まれると考えられるので、これらのサンプルも同様に除外する。

3.2 時系列でみたサンプル属性の推移

図表 18 で示されている基本統計量によれば、1982-2002 年における 5 時点のサンプル属性は、常雇・非常雇で各々以下のように推移している。

(1) 教育水準

常雇・非常雇とも、大学・大学院卒比率は各々、常雇では 2 割から 3 割へ、非常雇では 3 %から 1 割へと高まってきている。反対に中卒比率は、常雇では 3 割から 1 割へ、非常雇では 7 割から 3 割へと急低下している。一方、高卒比率は、非常雇では 3 割から 5 割へと高まっているのに対し、常雇では 20 年間、5 割のままで変化がない。

(2) 職種

常雇・非常雇とも 20 年間を通じて最も比率が高い職種は、作業・労務職である。非常雇では、1982 年では 8 割が当該職に従事しており、2002 年時点においても 7 割ほどに従事している。その 1 割減を埋め合わせているのが、非常雇における販売職およびサービス職比率の高まりである。

常雇では作業・労務職の比率は安定しており、5 割程度である。また常雇では販売職比率も高く、5 時点で 2 割に従事している。

(3) 有配偶・世帯主

非常雇の有配偶比率は 20 年間で半減している。1982 年では約 7 割の非常雇が有配偶であったのに対し、2002 年では 3 割に過ぎない。常雇でも有配偶比率は同期間低下しているが、7 割から 6 割へと、1 割程度の低下でしかない。

世帯主比率についても同様の傾向がみられる。非常雇の世帯主比率は、1982 年の 7 割から 2002 年の 4 割へと急減している。一方で、常雇では漸減はしているが、7 割台を保っている。

(4) 年齢・勤続年数

分析対象を男性 15-54 歳に限定しているにもかかわらず、5 時点でかなりの変動があった。平均年齢は、非常雇では 5 時点で 38 歳から 35 歳へと 3 歳ほど下がったのに対して、常雇では 36 歳から 38 歳へと 2 歳ほど上昇するという対照的な傾向がみられる。

図表 18 基礎集計表 (男性 15-54 歳)

(1年前非常雇職に従事=100%)

	変数名	1982年		1987年		1992年		1997年		2002年	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
教育水準	中卒ダミー (基準)	0.676	0.468	0.562	0.496	0.477	0.499	0.383	0.486	0.304	0.460
	高卒ダミー	0.287	0.452	0.378	0.485	0.440	0.496	0.480	0.500	0.517	0.500
	短大卒・高専卒ダミー	0.010	0.099	0.021	0.142	0.033	0.178	0.057	0.232	0.076	0.265
	大卒・大学院卒ダミー	0.027	0.162	0.039	0.194	0.050	0.218	0.080	0.272	0.104	0.305
1年前職種	作業・労務職ダミー (基準)	0.838	0.369	0.792	0.406	0.784	0.411	0.747	0.435	0.678	0.467
	専門・技術職ダミー	0.016	0.126	0.023	0.150	0.028	0.165	0.040	0.196	0.042	0.201
	事務職ダミー	0.013	0.115	0.018	0.131	0.024	0.152	0.038	0.191	0.038	0.191
	販売職ダミー	0.029	0.168	0.037	0.190	0.033	0.180	0.045	0.207	0.091	0.287
	運輸・通信職ダミー	0.083	0.275	0.084	0.277	0.076	0.265	0.063	0.242	0.056	0.230
	サービス職ダミー	0.021	0.145	0.046	0.209	0.054	0.227	0.068	0.251	0.095	0.293
	管理職ダミー	n/a		n/a		n/a		n/a		n/a	
世帯属性	有配偶ダミー	0.684	0.465	0.589	0.492	0.489	0.500	0.373	0.484	0.328	0.470
	世帯主ダミー	0.702	0.457	0.646	0.478	0.621	0.485	0.543	0.498	0.448	0.497
年齢等	年齢	38.156	10.263	37.514	10.706	36.928	11.032	35.065	11.366	34.646	11.427
	経験年数	8.884	8.684	8.183	8.841	7.562	9.139	6.317	8.485	5.236	8.121
1年前企業属性	100人未満規模企業 (基準)	0.873	0.333	0.837	0.369	0.803	0.398	0.775	0.418	0.740	0.439
	100-299人規模企業	0.064	0.244	0.076	0.264	0.074	0.262	0.086	0.280	0.100	0.300
	300-999人規模企業	0.030	0.170	0.040	0.197	0.048	0.214	0.057	0.231	0.066	0.249
	1000人以上規模企業	0.033	0.180	0.047	0.211	0.075	0.264	0.082	0.275	0.093	0.291
	N	8,335		6,955		6,464		6,309		8,110	

(1年前常雇職に従事=100%)

	変数名	1982年		1987年		1992年		1997年		2002年	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
教育水準	中卒ダミー (基準)	0.284	0.451	0.225	0.418	0.179	0.383	0.137	0.344	0.113	0.316
	高卒ダミー	0.512	0.500	0.536	0.499	0.546	0.498	0.537	0.499	0.524	0.499
	短大卒・高専卒ダミー	0.039	0.193	0.048	0.214	0.064	0.244	0.083	0.276	0.103	0.304
	大卒・大学院卒ダミー	0.165	0.371	0.190	0.393	0.211	0.408	0.243	0.429	0.260	0.439
1年前職種	作業・労務職ダミー (基準)	0.465	0.499	0.456	0.498	0.447	0.497	0.448	0.497	0.463	0.499
	専門・技術職ダミー	0.063	0.244	0.084	0.277	0.105	0.307	0.109	0.312	0.110	0.313
	事務職ダミー	0.148	0.355	0.140	0.347	0.138	0.345	0.134	0.341	0.127	0.333
	販売職ダミー	0.157	0.363	0.172	0.377	0.171	0.376	0.176	0.381	0.173	0.378
	運輸・通信職ダミー	0.101	0.302	0.094	0.291	0.083	0.276	0.075	0.263	0.067	0.251
	サービス職ダミー	0.029	0.168	0.031	0.174	0.034	0.181	0.036	0.187	0.043	0.203
	管理職ダミー	0.036	0.187	0.024	0.154	0.022	0.148	0.021	0.145	0.016	0.126
世帯属性	有配偶ダミー	0.745	0.436	0.728	0.445	0.680	0.467	0.650	0.477	0.649	0.477
	世帯主ダミー	0.738	0.440	0.711	0.453	0.678	0.467	0.691	0.462	0.667	0.471
年齢等	年齢	36.203	9.199	36.882	9.261	37.252	9.702	37.403	9.845	38.146	9.747
	経験年数	11.019	8.502	11.540	8.766	11.794	9.488	11.656	9.443	11.806	9.735
1年前企業属性	100人未満規模企業 (基準)	0.473	0.499	0.470	0.499	0.458	0.498	0.451	0.498	0.467	0.499
	100-299人規模企業	0.138	0.345	0.147	0.354	0.150	0.357	0.155	0.361	0.156	0.363
	300-999人規模企業	0.117	0.322	0.123	0.329	0.128	0.335	0.134	0.341	0.140	0.347
	1000人以上規模企業	0.272	0.445	0.259	0.438	0.263	0.440	0.260	0.439	0.237	0.425
	N	149,868		149,356		180,568		176,711		149,967	

注：在学者は除かれている。

経験年数についても、非常雇と常雇の間に対照的な傾向がみられる。常雇は1982年を除けば、平均仕事経験年数は12年で安定的に推移しているのに対し、非常雇では9年から5年へと減少している。

(5) 企業規模

非常雇の多くは、100人未満規模企業で雇用されている。1982年では非常雇の9割が100人未満規模企業で就労しており、2002年でもその比率は7割である。一方、常雇でも5時点で一貫して半数が100人未満規模企業に従事している。しかし、常雇では1000人以上規模企業の比率も相対的

に高く、1982年で3割、2002年でも2割ほどいる。

3.3 非常雇からの推移にかんする分析結果

1年前に非常雇であった者の推移について多項 Logit Model で推計した結果が図表 19 に示されている。先に述べたように、1年前に非常雇であった者が取りうる選択肢は、ここで5つある。すなわち、(1)非労働力化、(2)失業、(3)非常雇職に転職、(4)常雇職に転職、(5)同一企業に継続就業(非常雇職のまま)である。図表 19 では、選択肢(5)を基準選択肢として、各説明変数の相対的危険比率を示している。

われわれの関心があるのは、過去20年間に於いて非常雇が常雇に移動する割合が1982-1992年まで増大したが1992年以降は頭打ちになった背景である。そこで、4番目のパネル(4)「常雇職に転職」に注目しよう。4番目のパネルの学歴、職種変数についてグラフにまとめたものが図表 20 である。

どの時点においても大学・大学院卒であることは、(非常雇に留まるより)転職を通じて非常雇から常雇へと移動する確率を高める。またいずれの時点においてもその効果は高卒であることよりも高い。興味深いのは、大学・大学院卒ダミーの時系列的な変化である。1982年から1987年にかけて、非常雇から常雇への移動確率への効果は小さくなるが(相対的危険比率3.9から1.7へ)、それ以降は徐々にその効果を強めている。すなわち、1987年以降、大学・大学院卒であると、非常雇職にとどまるより常雇職へと移動する確率が上がる傾向(相対的危険比率1.7から3.1へ)が読み取れる。しかも、1987年以降、高卒との差は徐々に開いてきている。1987年ではその差は0.4(=1.71-1.32)であったが、2002年では1.5(=3.07-1.56)となっている。言い換えると、大学・大学院卒と比較すると、高卒であることは非常雇から常雇への移動にかんし相対的に不利になり、学歴間格差が開いてきている。

職種にかんしていえば、各年によって係数が有意であったりなかったりする職種があるので、トレンドを見出すのは難しい。しかし、少なくとも販売職にかんしていえば、1982年においては非常雇職にとどまるより常雇職へ移動する相対的危険比率が最も高い(=2.3)職種であったが、その効果は20年間一貫して低下し、2002年では約2分の1(=1.3)程度となってしまっている。この背景には、先に述べた非常雇職における販売職比率の高まりがあるのかも知れない。2002年時点では、販売職を追い抜き、運輸・通信職ならびにサービス職が非常雇職から常雇職へと移動しやすい職種となっている。

経験年数にかんしては、どの時点においても非常雇から常雇への移動確率を低下させる効果をもつことがわかる。その効果は、1982年と比較すれば弱くなってきているが(0.8から0.9へ)、それでも非常雇職に長く勤め続ければ勤め続けるほど、その職から移動しにくくなる、という結果は興

図表 19 非常雇からの移動（男性 15-54 歳） 1982 年から 2002 年
多項Logit Model推計結果に基づく相対的危険比率（Relative Risk Ratio）

(1)非労働力化	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年
高卒ダミー	0.86	0.66 *	0.63 **	0.81	0.58 ***
短大卒・専門卒ダミー	1.51	1.64	0.69	0.80	0.57 *
大卒・大学院卒ダミー	2.50 *	0.42	1.41	1.18	0.69
専門・技術職ダミー	0.98	0.47	0.53	0.50	0.65
事務職ダミー	1.56	0.56	0.36	1.17	1.96 **
販売職ダミー	0.65	2.93 ***	0.87	2.40 ***	0.73
運輸・通信職ダミー	1.31	0.74	0.88	1.02	0.96
サービス職ダミー	1.36	1.25	1.16	1.27	0.99
有配偶ダミー	0.44 ***	0.43 ***	0.35 ***	0.29 ***	0.45 ***
世帯主ダミー	0.52 **	1.08	0.74	1.41	0.70 *
年齢	0.77 ***	0.91	0.80 ***	0.85 **	0.91
年齢 2 乗	1.00 ***	1.00	1.00 ***	1.00 **	1.00
経験年数	0.85 ***	0.93	0.97	0.88 **	0.92 **
経験年数 2 乗	1.00 **	1.00	1.00	1.00	1.00
100-299人規模企業ダミー	0.84	1.35	0.38 *	0.90	1.40
300-999人規模企業ダミー	0.56	0.21	0.15 *	0.67	0.82
1000人以上規模企業ダミー	2.21 **	0.77	0.71	0.82	1.16
該当サンプル数	99	101	114	133	189

(2)失業	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年
高卒ダミー	0.84	0.77 *	0.73 **	0.80 **	0.79 **
短大卒・専門卒ダミー	0.88	0.86	0.96	0.78	0.64 ***
大卒・大学院卒ダミー	0.82	0.98	1.39	0.68 *	0.71 **
専門・技術職ダミー	0.91	1.03	0.99	0.36 **	0.80
事務職ダミー	2.15 **	0.76	1.18	0.90	0.91
販売職ダミー	1.65 **	1.31	1.19	1.14	1.17
運輸・通信職ダミー	1.02	0.94	1.11	1.09	1.18
サービス職ダミー	1.72 **	1.51 *	0.96	0.93	1.01
有配偶ダミー	0.62 ***	0.41 ***	0.44 ***	0.46 ***	0.68 ***
世帯主ダミー	0.77 *	0.68 **	0.77 *	0.70 ***	0.65 ***
年齢	0.89 ***	0.89 ***	0.89 ***	0.91 **	0.98
年齢 2 乗	1.00 ***	1.00 **	1.00 **	1.00 *	1.00
経験年数	0.88 ***	0.82 ***	0.95	0.86 ***	0.87 ***
経験年数 2 乗	1.00	1.00 **	1.00	1.00	1.00
100-299人規模企業ダミー	1.18	0.88	0.57 **	1.11	1.08
300-999人規模企業ダミー	2.21 ***	0.68	0.48 **	1.23	1.14
1000人以上規模企業ダミー	2.10 ***	1.16	0.47 ***	1.53 ***	1.06
該当サンプル数	365	328	312	498	821

注：***, **, * はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。基準となる選択肢は、「非常雇として継続就業」である。また、教育水準ダミーでは「中学卒」、1年前職種ダミーでは「作業・労務職」、1年前企業規模ダミーでは「100人未満企業」を基準にしている。なお在学者は除かれている。

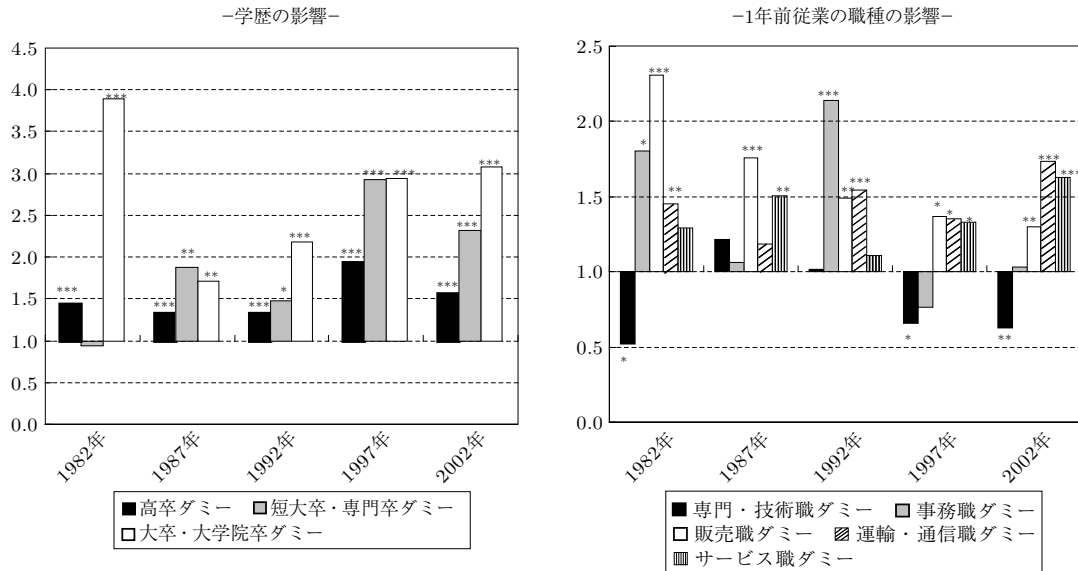
図表 19 非常雇からの移動（男性 15-54 歳） 1982 年から 2002 年（つづき）
多項Logit Model推計結果に基づく相対的危険比率(Relative Risk Ratio)

(3) 非常雇職に転職	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年
高卒ダミー	0.90	0.77 **	0.97	1.13	0.89
短大卒・専門卒ダミー	0.85	1.37	1.07	0.73	1.14
大卒・大学院卒ダミー	2.74 ***	0.97	1.76 **	1.50 **	1.05
専門・技術職ダミー	0.41 *	0.75	0.46 **	0.49 **	0.55 **
事務職ダミー	1.32	1.09	1.40	1.24	0.66 *
販売職ダミー	0.86	1.32	0.78	0.96	0.75 **
運輸・通信職ダミー	1.49 **	1.34 *	0.85	1.11	1.02
サービス職ダミー	1.06	1.72 ***	0.89	1.34 *	1.04
有配偶ダミー	0.83	0.75 **	0.61 ***	0.77 *	0.89
世帯主ダミー	0.97	1.26 *	1.66 ***	1.61 ***	1.28 **
年齢	0.92 *	0.92 **	0.89 ***	0.94	0.94 *
年齢 2 乗	1.00	1.00	1.00 **	1.00	1.00
経験年数	0.84 ***	0.90 ***	0.90 ***	0.78 ***	0.83 ***
経験年数 2 乗	1.00 **	1.00	1.00	1.00 ***	1.00 ***
100-299人規模企業ダミー	1.37	0.94	1.01	1.12	1.20
300-999人規模企業ダミー	0.72	0.69	0.90	1.09	1.10
1000人以上規模企業ダミー	1.08	0.95	1.48 ***	0.95	0.79
該当サンプル数	280	439	463	426	722

(4) 常雇職に転職	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年
高卒ダミー	1.44 ***	1.32 ***	1.33 ***	1.93 ***	1.56 ***
短大卒・専門卒ダミー	0.94	1.87 **	1.48 *	2.92 ***	2.32 ***
大卒・大学院卒ダミー	3.89 ***	1.71 **	2.18 ***	2.94 ***	3.07 ***
専門・技術職ダミー	0.52 *	1.22	1.02	0.66 *	0.62 **
事務職ダミー	1.80 *	1.06	2.14 ***	0.76	1.04
販売職ダミー	2.31 ***	1.76 ***	1.49 **	1.37 *	1.30 **
運輸・通信職ダミー	1.45 **	1.18	1.54 ***	1.36 *	1.73 ***
サービス職ダミー	1.30	1.51 **	1.11	1.33 *	1.63 ***
有配偶ダミー	1.10	1.13	1.35 ***	1.05	1.51 ***
世帯主ダミー	1.89 ***	1.31 **	1.18	1.67 ***	1.31 **
年齢	0.91 **	0.97	0.93 **	0.94 *	0.95
年齢 2 乗	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
経験年数	0.78 ***	0.81 ***	0.98	0.90 ***	0.87 ***
経験年数 2 乗	1.01 ***	1.00 ***	1.00 ***	1.00	1.00 *
100-299人規模企業ダミー	1.01	1.13	1.15	1.19	0.95
300-999人規模企業ダミー	1.20	1.18	1.06	1.26	1.02
1000人以上規模企業ダミー	1.19	1.52 **	0.85	1.35 **	0.94
該当サンプル数	402	591	663	657	730
擬似R ²	0.12	0.13	0.11	0.11	0.08
N	8,335	6,955	6,464	6,309	8,110

注：***, **, * はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。基準となる選択肢は、「非常雇として継続就業」である。また、教育水準ダミーでは「中学卒」、1年前職種ダミーでは「作業・労務職」、1年前企業規模ダミーでは「100人未満企業」を基準にしている。なお在学者は除かれている。

図表 20 非常雇から常雇への移動（男性 15-54 歳） 1982 年から 2002 年
多項Logit Model推計結果に基づく相対的危険比率(Relative Risk Ratio)



注：図表 19 の結果をグラフにして示している。より詳細な結果については図表 19 を参照のこと。***, **, * はそれぞれ 1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。基準となる選択肢「非常雇として継続就業」にたいする相対的危険比率を示している。教育水準ダミーでは「中学卒」、1年前職種ダミーでは「作業・労務職」を基準にしている。なお在学者は除かれている。

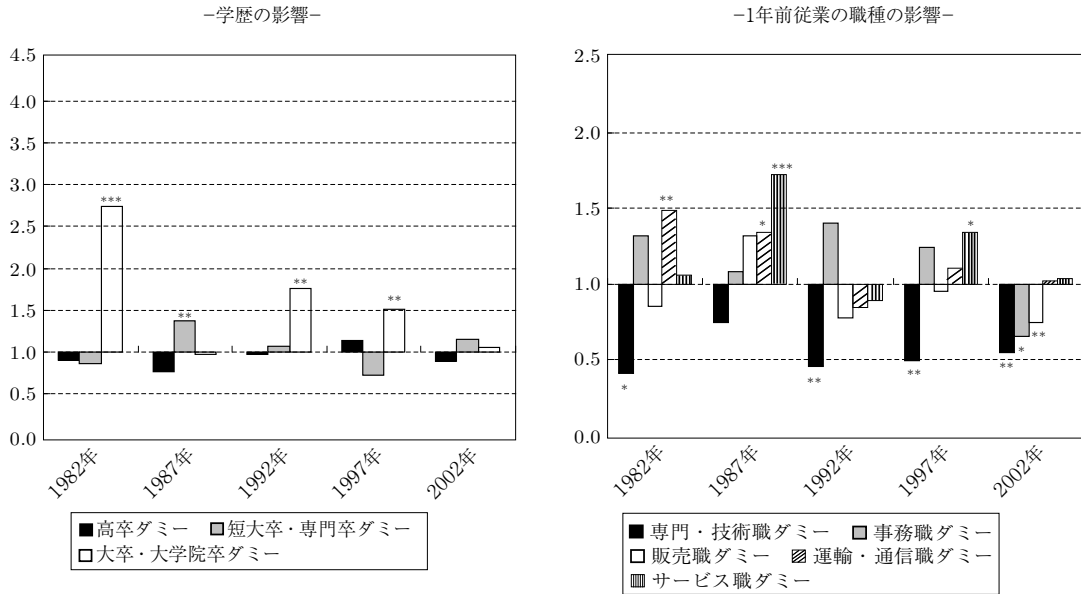
味深い。また、有配偶や世帯主であることは、年次によって有意であったり有意でなかったりするが、有意であるすべての時点においてほぼ常雇職への転職を高める効果がある。

まとめると、学歴が高いほど非常雇から常雇へ移動しやすい。そして、その移動の学歴間格差はここ 20 年間に開きつつある。また、20 年間一貫して非常雇での勤続期間が長くなると常雇への移動が行われにくくなる。さらに 80 年代において非常雇から常雇への移動が多かった特定職種（販売職）が 90 年代に入り相対的に移動しにくくなってきている。

先に見たように、過去 20 年間における大きな変化の 1 つが非常雇職間の移動割合の上昇である。そこで、非常雇職間の移動にかんする相対的危険比率をまとめた図表 19 の 3 番目のパネルに注目しよう。図表 20 と同様、その部分にかんする学歴および職歴の相対的危険比率を抜き出しわかりやすいようにグラフ化したのが、図表 21 である。

非常雇職間の移動については、非常雇から常雇への移動と比較すると、学歴の効果は明らかでない。少なくとも大卒・大学院卒の効果が有意である 1982, 1992, 1997 年の 3 時点で徐々に大学・大学院卒の効果が下がってきていることがわかる。非常雇職にとどまる選択肢より、異なる非常雇職へと移動する相対的危険比率は大学・大学院卒の場合に、1982 年では 2.7 であったが、1997 年には 1.5 まで低下している。すなわち、(中学卒と比較し) 大学・大学院卒であっても、(非常雇職にとどまる可能性に比べ) 異なる非常雇職へと移動する可能性の方が相対的に低くなってきたということ

図表 21 非常雇から非常雇への移動（男性 15-54 歳） 1982 年から 2002 年
多項Logit Model推計結果に基づく相対的危険比率(Relative Risk Ratio)



注：図表 19 の結果をグラフにして示している。より詳細な結果については図表 19 を参照のこと。***, **, * はそれぞれ 1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。基準となる選択肢「非常雇として継続就業」にたいする相対的危険比率を示している。教育水準ダミーでは「中卒」, 1年前職種ダミーでは「作業・労務職」を基準にしている。なお在学者は除かれている。

である。

職種の影響については、2002 年時点までにほぼ全ての職種の効果が 1 以下になっている。(作業・労務職と比較すれば) どのような職種であっても、(非常雇職にとどまる可能性に比べ) 異なる企業の非常雇職へと移動する可能性の方が低くなっていることがうかがえる。

経験年数については、常雇職への移動と同様に、非常雇職への移動も低くする効果が認められる。有配偶や世帯主であることも、常雇職への移動と同様に、非常雇職への移動も促進する効果が認められる。

3.4 常雇からの推移にかんする分析結果

同様に、1 年前に常雇であった者の推移について多項 Logit Model で推計した結果が図表 22 に示されている。1 年前に常雇であった者が取りうる選択肢は 6 つある。すなわち、(a) 非労働力化、(b) 失業、(c) 役員に昇格、(d) 常雇職に転職、(e) 非常雇職に転職、(f) 同一企業に継続就業(常雇職のまま)、である。図表 22 では、選択肢 (f) を基準選択肢として、各変数の相対的危険比率を示している。

常雇からの推移でとくにわれわれの関心があるのは、非常雇への移動および常雇間の移動である。ただし、図表 13b で確認したように、男性 15-34 歳層の常雇を 100 %とした場合、常雇から非常雇

への移動にかんしては、2002年でも1%弱、35-54歳層では0.4%でかなり小さい割合であることに留意する必要がある。常雇から常雇への移動は、男性15-34層で5%前後、35-54歳層で2%前後であるので、一桁違う。

図表23および図表24では、常雇から非常雇への移動あるいは常雇から常雇への移動にかんするパラメータの中、学歴と職種にかんする相対的危険比率を図表22の4番目(d)および5番目(e)のパネルから抜き出して示している。

学歴が高いほど(1年前と同一企業に常雇としてとどまるより)有意に常雇から非常雇へと移動する確率を低めている。しかし、大学・大学院卒の効果は20年間で漸減しており、1982年と比較すれば、高卒との格差も縮小してきている(図表23)。

職種ダミーについては、傾向が把握しにくい。しかし、サービス職では常雇から非常雇へと移動する危険がいずれの年次でも高く、反対に専門・技術職あるいは事務職はいずれの年次でも低い。

また、非常雇からの移動とは相違し、常雇からの移動では企業規模ダミーはいずれの年次でも有意であり、とくに常雇から非常雇へ移動する可能性は、いずれの時点でも企業規模が小さければ相対的に高い(図表22)。中小規模企業では、常雇であってもその雇用関係の不安定さがうかがえる結果である。

有配偶あるいは世帯主であることは有意に常雇から非常雇への移動確率を低めている。また経験年数も同様の効果がある。

つぎに常雇から(異なる企業の)常雇への移動に注目しよう。1年前と同じ常雇職にとどまるより異なる企業の常雇職へと移動する可能性は、学歴が低いほど高い。

また、職種については非常雇から常雇への移動と同様、常雇から常雇への移動にかんしても、販売職、運輸・通信職、サービス職は有意に移動可能性を高める効果を持っている。別の言い方をすれば、そうした職種に従事している場合、常雇職という比較的安定した雇用契約への転職を成功させやすいことを意味している。こうした傾向は近年になるほど強くなっており、異なる常雇職へと移動する相対的危険比率は2002年においてサービス職で1.6、販売職では1.5、運輸・通信職でも1.2となっている。なお、先にも述べたようにサービス職は常雇から非常雇への移動可能性を相対的に高める職種でもあり興味深い。

企業規模については、常雇から非常雇への移動と同様、常雇から常雇への移動にかんしても、企業規模が大きいほど起こりにくくなっている。

有配偶あるいは世帯主である事は係数が有意な年次では常雇から常雇への移動確率を高めている。また経験年数は、常雇から常雇への移動確率を低めている。

図表 22 常雇からの移動（男性 15-54 歳） 1982 年から 2002 年
多項Logit Model推計結果に基づく相対的危険比率 (Relative Risk Ratio)

(a) 非労働力化	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年
高卒ダミー	0.68 ***	0.70 **	0.82	0.56 ***	0.68 ***
短大卒・専門卒ダミー	0.46 *	0.47 *	0.54 **	0.43 ***	0.40 ***
大卒・大学院卒ダミー	0.39 ***	0.58 **	0.89	0.50 ***	0.50 ***
専門・技術職ダミー	0.68	0.81	1.38	1.11	1.16
事務職ダミー	0.95	0.69	1.42 *	1.03	1.57 ***
販売職ダミー	0.99	0.70 *	0.78	1.07	1.11
運輸・通信職ダミー	1.01	1.15	0.76	1.13	0.86
サービス職ダミー	1.27	2.11 ***	1.42	2.35 ***	1.72 ***
管理職ダミー	0.61	0.23	0.67	1.20	0.96
有配偶ダミー	0.28 ***	0.32 ***	0.20 ***	0.29 ***	0.27 ***
世帯主ダミー	1.13	0.57 ***	1.03	0.69 ***	0.72 ***
年齢	0.95	0.86 ***	0.88 ***	0.91 **	0.90 ***
年齢 2 乗	1.00 **	1.00 ***	1.00 ***	1.00 ***	1.00 ***
経験年数	0.89 ***	0.90 ***	0.88 ***	0.92 ***	0.93 ***
経験年数 2 乗	1.00 ***	1.00 ***	1.00 ***	1.00 **	1.00
100-299人規模企業ダミー	0.63 **	0.73 *	0.09 ***	0.39 ***	0.90
300-999人規模企業ダミー	0.42 ***	0.39 ***	0.03 ***	0.72 **	0.62 ***
1000人以上規模企業ダミー	0.29 ***	0.56 ***	0.10 ***	0.42 ***	0.90
該当サンプル数	289	269	311	396	533

(b) 失業	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年
高卒ダミー	0.92	0.76 ***	0.89 *	0.77 ***	0.92 *
短大卒・専門卒ダミー	0.85	0.58 ***	0.83	0.62 ***	0.70 ***
大卒・大学院卒ダミー	0.61 ***	0.56 ***	0.97	0.60 ***	0.63 ***
専門・技術職ダミー	0.60 ***	0.71 ***	0.94	0.85 *	0.92
事務職ダミー	0.95	0.79 ***	1.51 ***	0.99	1.03
販売職ダミー	1.41 ***	1.37 ***	1.41 ***	1.49 ***	1.28 ***
運輸・通信職ダミー	1.13	1.02	0.88	1.02	0.88 **
サービス職ダミー	1.43 ***	1.91 ***	1.61 ***	1.69 ***	1.40 ***
管理職ダミー	0.60 **	0.89	1.08	1.11	1.19
有配偶ダミー	0.49 ***	0.43 ***	0.38 ***	0.40 ***	0.43 ***
世帯主ダミー	0.78 ***	0.73 ***	0.88 *	0.73 ***	0.78 ***
年齢	0.97 *	0.95 ***	0.93 ***	0.94 ***	0.95 ***
年齢 2 乗	1.00 ***	1.00 ***	1.00 ***	1.00 ***	1.00 ***
経験年数	0.90 ***	0.89 ***	0.93 ***	0.92 ***	0.91 ***
経験年数 2 乗	1.00 ***	1.00 ***	1.00 **	1.00 ***	1.00 ***
100-299人規模企業ダミー	0.79 ***	0.82 ***	0.13 ***	0.77 ***	0.78 ***
300-999人規模企業ダミー	0.61 ***	0.66 ***	0.09 ***	0.68 ***	0.74 ***
1000人以上規模企業ダミー	0.43 ***	0.72 ***	0.08 ***	0.46 ***	0.71 ***
該当サンプル数	2,033	2,016	1,636	2,725	4,415

注：***, **, * はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。基準となる選択肢は、「常雇として継続就業」である。また、教育水準ダミーでは「中学卒」、1年前職種ダミーでは「作業・労務職」、1年前企業規模ダミーでは「100人未満企業」を基準にしている。なお在学者は除かれている。

図表 22 常雇からの移動 (男性 15-54 歳) 1982 年から 2002 年 (つづき)
多項Logit Model推計結果に基づく相対的危険比率 (Relative Risk Ratio)

(c) 役員へ昇格	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年
高卒ダミー	2.69 **	3.19 ***	2.56 ***	1.85	1.96
短大卒・専門卒ダミー	3.02 *	5.84 ***	3.01 **	1.19	1.91
大卒・大学院卒ダミー	5.73 ***	6.69 ***	10.95 ***	4.27 ***	2.51 **
専門・技術職ダミー	3.26 ***	1.77 *	2.57 ***	2.04 **	2.26 ***
事務職ダミー	1.99 *	1.02	2.74 ***	1.81 *	1.68
販売職ダミー	4.48 ***	2.64 ***	3.26 ***	3.18 ***	3.55 ***
運輸・通信職ダミー	1.73	0.67	1.57	1.08	0.39
サービス職ダミー	3.49 *	1.41	1.60	1.90	2.02
管理職ダミー	8.94 ***	5.70 ***	8.58 ***	6.30 ***	10.74 ***
有配偶ダミー	1.43	0.98	1.96 ***	1.50	1.31
世帯主ダミー	0.75	1.45	1.35	1.36	1.03
年齢	1.20	1.04	0.84 **	1.06	1.01
年齢 2 乗	1.00	1.00	1.00 **	1.00	1.00
経過年数	0.88 ***	0.89 ***	0.92 ***	0.94 *	0.92 **
経過年数 2 乗	1.00 **	1.00 ***	1.00 ***	1.00	1.00
100-299人規模企業ダミー	0.70	0.62 *	0.10 ***	0.49 **	0.65
300-999人規模企業ダミー	0.68	0.54 **	0.05 ***	0.31 ***	0.29 ***
1000人以上規模企業ダミー	0.69	0.56 ***	0.02 ***	0.51 ***	0.67 *
該当サンプル数	92	159	205	131	130

(d) 常雇職に転職	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年
高卒ダミー	0.98	1.01	0.99	0.89 ***	0.91 **
短大卒・専門卒ダミー	0.91	0.84 **	0.94	0.88 **	0.85 ***
大卒・大学院卒ダミー	0.89 *	0.75 ***	0.94	0.77 ***	0.81 ***
専門・技術職ダミー	0.69 ***	0.71 ***	0.72 ***	0.80 ***	0.87 **
事務職ダミー	0.90	0.84 ***	0.91 **	0.90 **	0.91 *
販売職ダミー	1.56 ***	1.26 ***	1.21 ***	1.52 ***	1.45 ***
運輸・通信職ダミー	1.30 ***	1.17 ***	1.20 ***	1.27 ***	1.22 ***
サービス職ダミー	1.53 ***	1.33 ***	1.32 ***	1.61 ***	1.64 ***
管理職ダミー	0.92	1.02	1.09	0.98	1.29 *
有配偶ダミー	0.97	1.11 ***	0.98	1.11 ***	1.15 ***
世帯主ダミー	1.15 ***	1.10 ***	1.22 ***	1.09 ***	0.98
年齢	0.93 ***	0.95 ***	0.92 ***	0.96 ***	0.96 ***
年齢 2 乗	1.00 ***	1.00 **	1.00 ***	1.00 **	1.00 **
経過年数	0.86 ***	0.84 ***	0.92 ***	0.87 ***	0.86 ***
経過年数 2 乗	1.00 ***	1.00 ***	1.00 ***	1.00 ***	1.00 ***
100-299人規模企業ダミー	0.70 ***	0.74 ***	0.51 ***	0.80 ***	0.77 ***
300-999人規模企業ダミー	0.56 ***	0.61 ***	0.41 ***	0.67 ***	0.71 ***
1000人以上規模企業ダミー	0.41 ***	0.69 ***	0.29 ***	0.44 ***	0.66 ***
該当サンプル数	3,719	5,890	7,409	6,590	5,613

注：***、**、* はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。基準となる選択肢は、「常雇として継続就業」である。また、教育水準ダミーでは「中学卒」、1年前職種ダミーでは「作業・労務職」、1年前企業規模ダミーでは「100人未満企業」を基準にしている。なお在学者は除かれている。

図表 22 常雇からの移動（男性 15-54 歳） 1982 年から 2002 年（つづき）
多項Logit Model推計結果に基づく相対的危険比率(Relative Risk Ratio)

(e) 非常雇職に転職	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年
高卒ダミー	0.74 ***	0.75 ***	0.80 **	0.70 ***	0.76 ***
短大卒・専門卒ダミー	0.53 **	0.58 ***	0.50 ***	0.44 ***	0.65 ***
大卒・大学院卒ダミー	0.39 ***	0.37 ***	0.41 ***	0.46 ***	0.50 ***
専門・技術職ダミー	0.70	0.54 ***	0.69 **	0.89	0.53 ***
事務職ダミー	0.63 **	0.75 **	0.61 ***	0.99	0.71 **
販売職ダミー	1.00	0.88	0.87	1.51 ***	1.03
運輸・通信職ダミー	1.48 ***	1.19	1.14	1.34 **	0.94
サービス職ダミー	1.56 **	1.25	1.80 ***	1.81 ***	1.42 ***
管理職ダミー	0.68	0.13 **	0.23	0.85	0.50
有配偶ダミー	0.57 ***	0.49 ***	0.48 ***	0.39 ***	0.60 ***
世帯主ダミー	0.90	0.90	1.15	1.07	0.72 ***
年齢	0.90 ***	0.87 ***	0.86 ***	0.89 ***	0.88 ***
年齢 2 乗	1.00 **	1.00 ***	1.00 ***	1.00 ***	1.00 ***
経験年数	0.91 ***	0.85 ***	0.90 ***	0.88 ***	0.88 ***
経験年数 2 乗	1.00	1.00 ***	1.00	1.00	1.00 ***
100-299人規模企業ダミー	0.81 *	0.69 ***	0.43 ***	0.71 ***	0.73 ***
300-999人規模企業ダミー	0.33 ***	0.66 ***	0.29 ***	0.61 ***	0.57 ***
1000人以上規模企業ダミー	0.28 ***	0.55 ***	0.36 ***	0.32 ***	0.56 ***
該当サンプル数	512	815	738	791	1,048
擬似R ²	0.08	0.07	0.11	0.08	0.06
N	149,868	149,356	180,568	176,711	149,967

注：***, **, * はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。基準となる選択肢は、「常雇として継続就業」である。また、教育水準ダミーでは「中学卒」、1年前職種ダミーでは「作業・労務職」、1年前企業規模ダミーでは「100人未満企業」を基準にしている。なお在学者は除かれている。

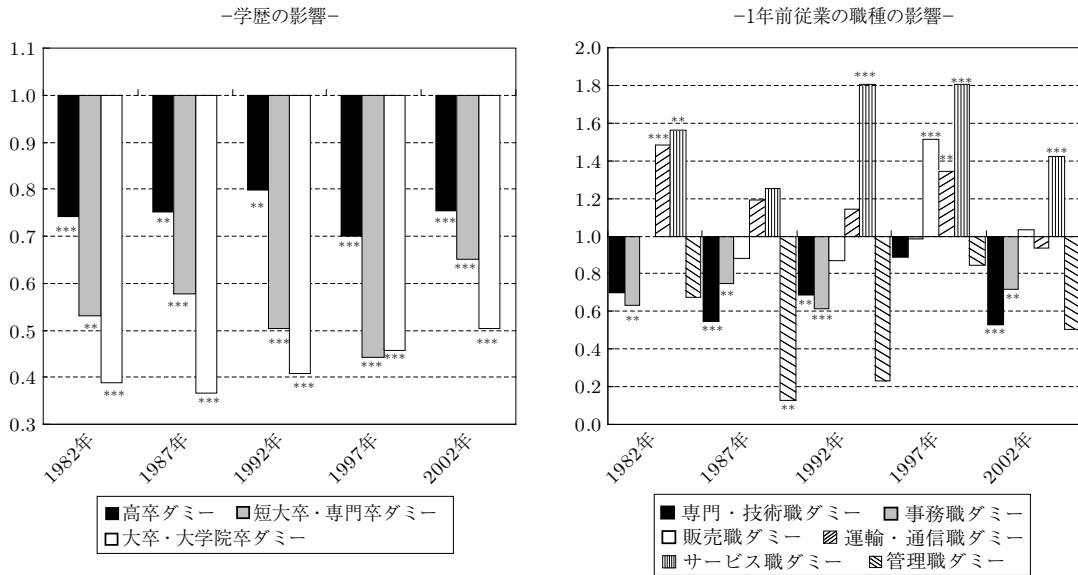
3.5 失業率が非常雇からの推移に与える影響

以上の探索的な分析では主に労働者の属性のみに注目しており、その意味では労働供給側しか考慮していない分析と言える。そこで最後に労働需要側の要因を加味した分析を行う。具体的には、3.3節で行った分析の説明変数に地域別失業率を加えた多項 Logit Model の推定を行う。地域別失業率を説明変数に取り入れることで、マクロ経済環境が非常雇からの移動に与える影響をある程度までコントロールすることが可能であり、3.3節の推定結果の頑健性も確かめることが可能である。3.3節と同様に1年前に非常雇であった労働者のみを対象に分析を行う。

地域別失業率は、「労働力調査年報」による集計結果を利用する。「労働力調査年報」では、北海道、東北、南関東、北関東・甲信、北陸、東海、近畿、中国、四国、九州の10地域の地域別失業率を1974年から公表している。そこで、この情報を利用し、調査年度1年前時点での地域別失業率（1981年、1986年、1991年、1996年、2001年）を説明変数に加えて推定を行う。

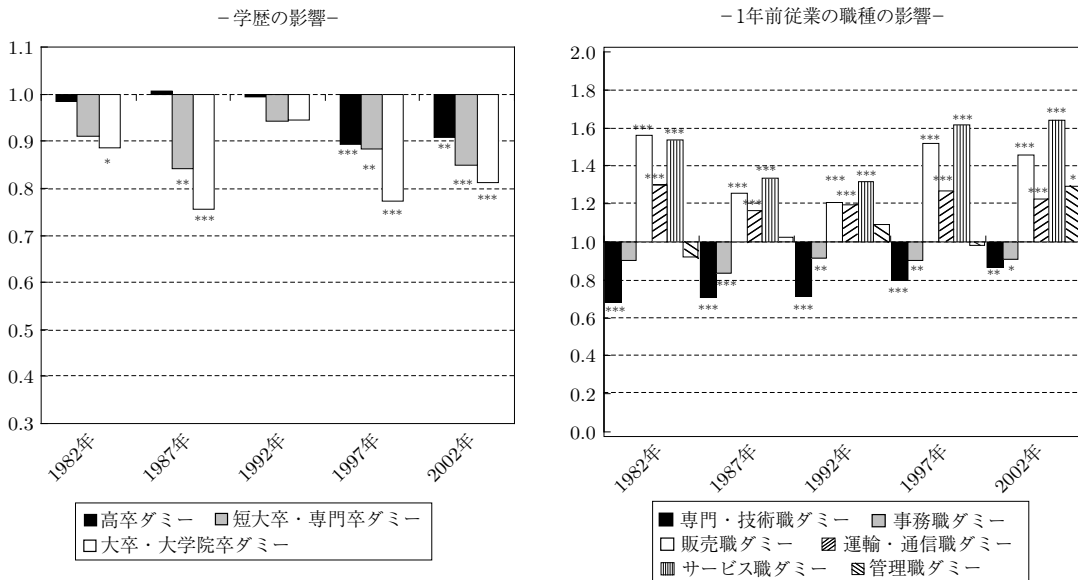
推定結果は図表 25 に示されている。地域別失業率が転職（非常雇から非常雇および非常雇から常雇）について有意な影響を与えるのは1987年および2002年で、失業率が高い地域にいる者ほど、転職確率は低下することを意味している。また、自明ではあるが、失業率が高い地域にいる者ほど、1982

図表 23 常雇から非常雇への移動（男性 15-54 歳） 1982 年から 2002 年
多項Logit Model推計結果に基づく相対的危険比率(Relative Risk Ratio)



注：図表 22 の結果をグラフにして示している。より詳細な結果については図表 22 を参照のこと。***, **, * はそれぞれ 1%, 5%, 10% 水準で有意であることを示す。基準となる選択肢「常雇として継続就業」にたいする相対的危険比率を示している。教育水準ダミーでは「中学卒」、1年前職種ダミーでは「作業・労務職」を基準にしている。なお在学者は除かれている。

図表 24 常雇から常雇への移動（男性 15-54 歳） 1982 年から 2002 年
多項Logit Model推計結果に基づく相対的危険比率(Relative Risk Ratio)



注：図表 22 の結果をグラフにして示している。より詳細な結果については図表 22 を参照のこと。***, **, * はそれぞれ 1%, 5%, 10% 水準で有意であることを示す。基準となる選択肢「常雇として継続就業」にたいする相対的危険比率を示している。教育水準ダミーでは「中学卒」、1年前職種ダミーでは「作業・労務職」を基準にしている。なお在学者は除かれている。

図表 25 地域別失業率を考慮した非常雇からの移動（男性 15-54 歳） 1982 年から 2002 年
多項Logit Model推計結果に基づく相対的危険比率(Relative Risk Ratio)

(1) 非労働力化	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年
高卒ダミー	0.84	0.66 *	0.64 **	0.81	0.58 ***
短大卒・専門卒ダミー	1.54	1.64	0.70	0.81	0.56 *
大卒・大学院卒ダミー	2.49 *	0.42	1.19	1.19	0.65
専門・技術職ダミー	1.05	0.47	0.58	0.50	0.66
事務職ダミー	1.59	0.56	0.37	1.15	1.98 **
販売職ダミー	0.64	2.92 ***	0.90	2.41 ***	0.68
運輸・通信職ダミー	1.34	0.74	0.89	1.01	0.98
サービス職ダミー	1.43	1.25	1.07	1.27	1.00
有配偶ダミー	0.45 ***	0.43 ***	0.34 ***	0.29 ***	0.45 ***
世帯主ダミー	0.50 **	1.08	0.76	1.42	0.68 *
年齢	0.77 ***	0.91	0.79 ***	0.85 **	0.91 *
年齢 2 乗	1.00 ***	1.00	1.00 ***	1.00 **	1.00
経験年数	0.86 ***	0.93	0.97	0.88 **	0.92 **
経験年数 2 乗	1.00 **	1.00	1.00	1.00	1.00
100-299人規模企業ダミー	0.85	1.35	0.29 **	0.88	1.44
300-999人規模企業ダミー	0.57	0.21	0.15 *	0.66	0.84
1000人以上規模企業ダミー	2.31 **	0.78	0.73	0.81	1.18
地域別失業率	1.53 **	1.03	1.37	0.80	1.19 *
該当サンプル数	99	101	114	133	189

(2) 失業	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年
高卒ダミー	0.84	0.75 **	0.73 **	0.80 **	0.79 **
短大卒・専門卒ダミー	0.89	0.87	0.96	0.78	0.64 ***
大卒・大学院卒ダミー	0.82	1.03	1.41	0.68 *	0.71 **
専門・技術職ダミー	0.94	0.94	0.98	0.37 **	0.79
事務職ダミー	2.16 **	0.77	1.16	0.90	0.91
販売職ダミー	1.66 **	1.28	1.19	1.14	1.17
運輸・通信職ダミー	1.03	0.95	1.12	1.08	1.18
サービス職ダミー	1.75 **	1.50 *	0.93	0.91	1.02
有配偶ダミー	0.63 ***	0.40 ***	0.44 ***	0.46 ***	0.68 ***
世帯主ダミー	0.75 *	0.68 **	0.78	0.70 ***	0.65 ***
年齢	0.89 ***	0.88 ***	0.89 ***	0.91 **	0.98
年齢 2 乗	1.00 ***	1.00 ***	1.00 **	1.00 *	1.00
経験年数	0.87 ***	0.82 ***	0.95	0.86 ***	0.87 ***
経験年数 2 乗	1.00	1.00 **	1.00	1.00	1.00
100-299人規模企業ダミー	1.19	0.85	0.57 **	1.11	1.08
300-999人規模企業ダミー	2.23 ***	0.70	0.48 **	1.23	1.14
1000人以上規模企業ダミー	2.14 ***	1.17	0.47 ***	1.53 ***	1.05
地域別失業率	1.24 **	1.30 ***	1.11	0.88	1.02
該当サンプル数	365	328	312	498	821

注：***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。基準となる選択肢は、「非常雇として継続就業」である。また、教育水準ダミーでは「中学卒」、1年前職種ダミーでは「作業・労務職」、1年前企業規模ダミーでは「100人未満企業」を基準にしている。なお在学者は除かれている。

図表 25 地域別失業率を考慮した非常雇からの移動(男性 15-54 歳) 1982 年から 2002 年(つづき)
多項Logit Model推計結果に基づく相対的危険比率(Relative Risk Ratio)

(3) 非常雇職に転職	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年
高卒ダミー	0.89	0.77 **	0.96	1.11	0.89
短大卒・専門卒ダミー	0.86	1.37	1.01	0.72	1.14
大卒・大学院卒ダミー	2.74 ***	0.97	1.72 **	1.50 *	1.05
専門・技術職ダミー	0.42 *	0.74	0.42 **	0.50 **	0.55 **
事務職ダミー	1.32	1.09	1.32	1.25	0.66 *
販売職ダミー	0.85	1.32	0.78	0.96	0.75 **
運輸・通信職ダミー	1.50 **	1.34 *	0.85	1.11	1.00
サービス職ダミー	1.07	1.72 ***	0.84	1.35 *	1.04
有配偶ダミー	0.84	0.75 **	0.60 ***	0.78 *	0.91
世帯主ダミー	0.95	1.26 *	1.62 ***	1.60 ***	1.29 **
年齢	0.92	0.92 **	0.89 ***	0.94	0.94 *
年齢 2 乗	1.00	1.00	1.00 **	1.00	1.00
経験年数	0.84 ***	0.90 ***	0.90 ***	0.79 ***	0.83 ***
経験年数 2 乗	1.00 **	1.00	1.00	1.00 ***	1.00 ***
100-299人規模企業ダミー	1.37	0.94	1.03	1.12	1.19
300-999人規模企業ダミー	0.72	0.69	0.90	1.10	1.07
1000人以上規模企業ダミー	1.10	0.95	1.49 ***	0.96	0.77 *
地域別失業率	1.18	1.00	1.11	0.95	0.80 ***
該当サンプル数	280	439	463	426	722

(4) 常雇職に転職	1982年	1987年	1992年	1997年	2002年
高卒ダミー	1.44 ***	1.33 ***	1.36 ***	1.92 ***	1.58 ***
短大卒・専門卒ダミー	0.94	1.87 **	1.50 *	2.94 ***	2.34 ***
大卒・大学院卒ダミー	3.89 ***	1.70 **	2.27 ***	2.88 ***	3.12 ***
専門・技術職ダミー	0.52 *	1.19	0.99	0.68 *	0.62 **
事務職ダミー	1.81 *	1.05	2.10 ***	0.78	1.04
販売職ダミー	2.32 ***	1.77 ***	1.48 **	1.39 *	1.31 **
運輸・通信職ダミー	1.45 **	1.18	1.54 ***	1.37 *	1.71 ***
サービス職ダミー	1.29	1.50 **	1.11	1.33 *	1.61 ***
有配偶ダミー	1.10	1.14	1.33 **	1.05	1.53 ***
世帯主ダミー	1.90 ***	1.32 **	1.18	1.63 ***	1.33 ***
年齢	0.91 **	0.97	0.93 **	0.94	0.95
年齢 2 乗	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
経験年数	0.78 ***	0.81 ***	0.98	0.90 ***	0.87 ***
経験年数 2 乗	1.01 ***	1.00 ***	1.00 ***	1.00	1.00 *
100-299人規模企業ダミー	1.01	1.13	1.13	1.18	0.94
300-999人規模企業ダミー	1.20	1.16	1.00	1.24	0.98
1000人以上規模企業ダミー	1.18	1.50 **	0.84	1.36 **	0.92
地域別失業率	0.96	0.86 **	0.89	0.93	0.84 ***
該当サンプル数	402	591	663	657	730
擬似R ²	0.12	0.13	0.11	0.11	0.08
N	8,335	6,955	6,464	6,309	8,110

注:***, **, * はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。基準となる選択肢は、「非常雇として継続就業」である。また、教育水準ダミーでは「中学卒」、1年前職種ダミーでは「作業・労務職」、1年前企業規模ダミーでは「100人未満企業」を基準にしている。なお在学者は除かれている。

年および1987年においては、失業および非労働力化の危険性が高くなっていることが確認された。

このように地域別失業率変数を加えることは、3.3節での推定結果に大きな変化をもたらさない。したがって、3.3節における結果は、労働需要側の要因を考慮しても、ある程度頑健であると考えられる。

4 結びにかえて

本研究では、『就業構造基本調査』1982-2002年度の5時点間分の個票を再集計し、転職を通じた労働者の従業上の地位変化にかんする特徴を明らかにしてきた。そこから明らかにされたことは、(1)男性において常雇の非正規化が1997-2002年の間に急激に進んだこと、(2)常雇が非常雇に(転職を通じて)移動する割合は過去20年間大きな変化はないこと、(3)非常雇が常雇に(転職を通じて)移動する割合は1982-1992年まで増大したが1992年以降は頭打ちになったこと、また(4)男性15-34歳および女性35-54歳で1992年以降むしろ非常雇から常雇への移動割合が減少傾向にあること、そして(5)非常雇が非常雇に転職する割合は過去20年間増加してきたことなどが挙げられる。

これらの事実に基づき、非常雇から常雇への推移の決定要因を、多項Logit Modelを用いて分析を行った。この探索的な分析を通じて、(6)学歴が高いほど非常雇から常雇へ移動しやすい、(7)その移動の学歴間格差は開きつつあること、(8)非常雇での勤続期間が長くなると移動が行われにくくなること、そして(9)80年代において非常雇から常雇への移動が多かった特定職種(販売職)が90年代に入り相対的に移動しにくくなってきたこと、(10)学歴が低いほど常雇から非常雇へ移動しやすいが、それでも(11)近年大学・大学院卒の常雇から非常雇への移動確率を下げることが徐々に弱まってきていること、(12)企業規模が小さいほど常雇から非常雇への移動が起こりやすいこと、などを明らかにした。

今後検討すべき研究の方向性として次のことが挙げられる。第1に、雇用保護規制の緩和が非常雇化あるいは非正規化にどのような影響を与えているのか、制度変化の効果を厳密に評価するような分析が必要であろう。とくに90年代は80年代と比べて経済成長が鈍化したことにより、労働市場のフローに大きな影響を与えた可能性がある。本稿でもこの問題にかんし、ある程度コントロール(地域別失業率の導入)した結果を示したが、これらの2つの影響をうまく識別するような実証分析の蓄積が待たれる。

第1の点とも関連するが、第2は派遣労働者に特化した研究である。2002年の『就業構造基本調査』では前職の従業上の地位(呼称)にかんする情報が得られるため、派遣労働から正社員への転職がどの程度発生しているか把握可能である。われわれが得た暫定的な結果では、男女の派遣労働者

をそれぞれ 100 %とした場合, 1 年間で男性 8 %, 女性 4 %が正社員へと転職している。これらの数値は非常雇から常雇への移動確率に比べ若干小さい。しかし, 派遣労働は企業のミクロ・レベルでのショックに対して雇用調整の柔軟性を高める役割があるだけでなく, 労働者派遣法改正(2004年3月1日施行)による紹介予定派遣⁽⁸⁾の解禁に伴い, 労働者をスクリーニングし, 正規採用を行う手段ともなった。ゆえに派遣労働が非常雇から常雇への移動を促す役割があるのかといった効果についても, 2007年に実施された最新の『就業構造基本調査』と2002年を比較することで明らかになることが期待される。

(経済学部助教)
(経済学部准教授)

参 考 文 献

- Barlevy, Gadi (2002) "The Sullyng Effect of Recessions," *Review of Economic Studies*, vol.69, pp.65-96.
- OECD (2002) *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- (2004) *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- 石原真三子 (2003)「パートタイム雇用の拡大はフルタイムの雇用を減らしているのか」『日本労働研究雑誌』, No. 518: 4-16.
- 大沢真知子・スーザン・ハウスマン編 (2003)『働き方の未来——非典型労働の日米比較』, 日本労働研究機構.
- 太田清 (2006)「非正規雇用と所得格差」『Business & Economic Review』, No.194: 2-18.
- 永瀬伸子 (1994)「既婚女性の雇用就業形態の選択に関する実証分析」『日本労働研究雑誌』, No.418: 31-42.
- 原ひろみ (2003)「正規労働と非正規労働の代替・補完関係の計測——パート・アルバイトを取り上げて」『日本労働研究雑誌』, No. 518: 17-30.

(8) 紹介予定派遣とは, 労働者派遣のうち, 派遣元事業主が, 派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行うものをいう。この紹介予定派遣の解禁により, 派遣受け入れ先企業は, 派遣就業が終了する前でも職業紹介(①派遣就業開始前又は派遣就業期間中の求人条件の明示, ②派遣就業期間中の求人・求職の意思の確認及び採用内定)ができるようになった。また, 紹介予定派遣に限り, 派遣就業開始前の面接, 履歴書の送付等が可能になった。すなわち, 紹介予定派遣により, 派遣先企業側には派遣期間中に派遣労働者の業務遂行能力等が直接雇用するのに相応しいか見定めることができ, 派遣労働者側は派遣先における仕事が自分に合うかどうか等を見定めることができるという利点がある。なお, 紹介予定派遣の場合は, 同一の派遣労働者について, 派遣期間は6か月以内と定められ, また紹介予定派遣であることが, 事前に派遣労働者側に明示されなくてはならない。