

その仕事は本当に天職なのか  
～景気と転職行動の実証分析～

立命館大学  
経済学部坂田ゼミ 転職班  
大高聖奈 高野めぐみ 山本千尋

目次

- 第1節 はじめに
- 第2節 理論と先行研究
- 第3節 計量モデル
- 第4節 データ
- 第5節 推定結果とディスカッション
- 第6節 結論と政策的インプリケーション
- 参考文献

要旨

本研究では、学卒時の景気が転職行動に与えた影響に関して実証分析を実施した。先行研究では、学卒時の景気と転職行動についての集計データを用いた研究は多く行われているが、個人票を用いての研究はあまり行われていない。本研究では、集計データではなく、個票データに着目して分析を行った。また、先行研究での世代効果の研究は景気が好況になると転職行動に負の影響を与えることが分かっている。使用したデータは『日本版 General Social Surveys (JGSS)』(2002)と『ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査』(2000)の個票データである。転職回数を被説明変数とし、学卒時の失業率と個人属性を説明変数とした最小二乗法 (OLS) とプロビットで分析を実施した結果、学卒時の景気が好況になると転職回数が増加することが明らかになり、先行研究とは逆の影響を与えることが分かった。このことから転職行動に就職活動期のトラウマや企業の質が原因となっている可能性がある。

キーワード：景気、転職、実証分析、個票データ

## 第1節 はじめに

バブル経済崩壊は、1990年代以降の日本の労働市場に大きな影響を与えた。失業率の増加、離職率の上昇、雇用の非正規化、残業時間の水増しといった問題が顕在化している。バブル崩壊後の「就職氷河期」と呼ばれた1990年代以降には大卒の就職率は1991年の81.3%をピークに低下を続け、2003年には55.1%まで下がった。大卒の離職率も2001年には過去最高の36.5%を記録した。現在失業率や就職内定率は改善しているが、2010年3月に大学を卒業し就職した人のうち今年3月末までに離職した人の割合は前年同期比2.2ポイント増加の31.0%であった。厚生労働省では「リーマン・ショックの影響を本格的に受け就職難であった世代であり希望通りの就職ができなかった人が多かった」と分析している。

このように離職率が上昇している要因として不況期における雇用のミスマッチが考えられる。2013年11月16日の日本経済新聞で厳しい就職環境について取り上げられている。最近の内定獲得後もできるだけ志望を満たせる企業に入ろうと就職活動を続ける学生が目立つ。学生は必死に活動し雇用のマッチングの質の向上を狙っている。（『日本経済新聞』2013.11.16朝刊）

雇用のマッチングと景気に関して、大竹・猪木(1997)は就職時点の景気動向によって生涯賃金の格差が生じることを明らかにした。このように卒業から数年経っても学卒時の労働市場の状況が影響することを世代効果という。さらに太田(1999)では転職率の時系列分析から、過去の労働市場の需給状況は将来の転職行動に大きな影響を及ぼすことを示している。このように過去の景気によって将来の賃金や転職行動は左右されることは明らかになっているが世代効果や時系列分析の結果だけでは個人の属性が考慮されていない。

そこで本研究では、『日本版 General Social Surveys (JGSS)』(2002)と『ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査』(2000)を用いて、学卒時の景気が転職行動にどのような影響を与えるのかを検証した。

次節以降の構成は次のとおりである。第2節では理論的説明と関連した先行研究の紹介をする。第3節では本研究で用いた計量モデルの説明を行い、第4節でデータについての説明、第5節では分析結果を紹介し結果に基づくディスカッションを行う。最終章では分析結果をまとめ、今後の展望を述べていく。

## 第2節 学卒時点の景気とジョブマッチング

労働者が転職を考える際に収入や雇用環境に対する満足度はとても大きな要因であるが、その際、ジョブマッチングの質が大きく関係する。Jovanovic (1979)によると、労働者と仕事のマッチングの質が高かった場合、生産性が上がり、企業側にとっても効率が良く、賃金も上がるため、結果として労働者の満足度が上がり勤続年数が長くなり、転職が減る効果を実証されている。つまり、ジョブマッチングの質は賃金や勤続年数あるいはその後の転職行動に大きな影響を与える。

転職時点の景気が転職率に影響を与えるという事実は広く実証されており、そのパターンは2

つある。1つ目は、転職率は好況時には上がり、不況時には下がるという概念である。2つ目は、過去の景気状況も現在の転職率に影響するという事実である。学卒時の景気とその後の賃金や勤続年数の関連を研究したのとして大竹・猪木(1997)や玄田(1997)がある。大竹・猪木(1997)では、『賃金構造基本統計調査』を用いてコーホート分析を行い、就職時に不景気であると、その世代の賃金や勤続年数などに負の影響を与えることが確認された。玄田(1997)でも『賃金構造基本統計調査』を用い分析を行い同様の結果が得られ、学卒時に不況だった場合、好況時に比べ良質な雇用機会が減少すると論じている。これは、学卒時に不況の世代は、好況時に就職した世代より、求人数の減少のため自分に適した職を見つけづらく、かつ、その職につくのが難しい。そして不本意就職を強いられ、ジョブマッチングの質が良くないために賃金が上がらず、離職するという影響が出てくると結論づけることができる。

また、太田(1999)では、景気が転職行動に与える影響について、サーチ理論をもとに、『雇用動向調査』を用いて検証している。学卒時点の景気が今後の転職率に影響すること、学卒時にマッチングの効率性が上がるということが明らかになっている。

学卒時にマッチングの効率性が上がるということに関しては、サーチ理論から整合的であるのに加え、学校を通じての職業紹介機関としての存在が大きい。実際高校などでは、先生が学生の資質にあった職の紹介を行う。求職者側のマッチングが高まる要因のひとつである。

以上より、学卒時点の景気とジョブマッチングの質は密接に関係しており、その影響は将来に渡って続き、転職率にも大きな影響を与える。しかし、これまでの研究では個人属性をコントロールしない集計データを用いた分析で、個票データを用いた転職回数や転職行動の分析までは検証が行われていない。そこで、本研究では、学卒時点で景気が悪い場合、ジョブマッチングの質が悪くなってしまい転職回数や転職確率を増加させると仮説をたて、学卒時の景気と転職行動の関連を検証していく。

### 第3節 計量モデル

分析では転職回数を被説明変数とし、学卒時の失業率と個人属性を説明変数とした最小二乗法(OLS)とプロビットモデルで **Stata** を用いて推定する。

推定モデルは下記のとおりである。

$$y_i = \alpha + x_i\beta + \gamma grad\_u_i + u_i \quad (3-1)$$

$y_i$ は転職回数を $\gamma grad\_u_i$ は学卒時の失業率、 $x_i$ はその他の説明変数ベクトルを表している。 $x_i$ に入るその他の説明変数ベクトルには、本人の教育年数、結婚ダミー、子供ダミー、子供の人数、産業ダミー、企業規模ダミー、資格ダミー、雇用形態ダミーが含まれている。 $\gamma$ の期待される符号は正である。

(3-1) 式を OLS で男女別に推定する。また、非正規社員にサンプルを絞った分析も実施する。

次に、転職を経験していない人が多くサンプルに含まれるため、転職経験者を 1、未経験者を 0 とするプロビット分析を実施する。

$$P(y_i = 1|x) = \Phi(\alpha + x_i\beta + \gamma grad\_u_i) \quad (3-2)$$

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{転職経験あり} \\ 0 & \text{転職経験なし} \end{cases}$$

$y_i$ は分析対象が転職経験ありならば 1、転職経験なしならば 0 とするダミー変数である。モデルの説明変数は (3-1) 式と同様である。説明変数の定義は次節を参照する。(3-2) 式でも  $\gamma$  の期待される符号は正である。

#### 第 4 節 データ

結果がより頑健かどうかを検証するため、本研究では、『日本版 General Social Surveys (JGSS)』(2002) と『ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査』(2000) の 2 つを使用した。JGSS は 2002 年の 10 月から 11 月に実施され、日本全国に居住する満 20 歳から 89 歳の男女個人が分析対象である。サンプル標本数は 5000 人、有効回収数 2953 人、回収率 59.06% である。「ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査,2000」は 2000 年の 9 月に実施され、18 歳から 59 歳の一般労働者 1035 人、フリーター 270 人、派遣労働者 262 人、キャリアサーファー 262 人が分析対象になっている。調査方法は調査員による訪問留め置き調査を実施した。調査地域は東京 40 km 圏、名古屋 20 km 圏、大阪 20 km 圏である。キャリアサーファーとは学歴が大卒以上で転職経験 1 回以上の男女個人のことを示している。

#### 変数の定義

被説明変数として本人の転職回数を使用する。プロビット分析の被説明変数として転職ダミーを用いる。転職をしたことがある場合の人を 1、それ以外の場合の人を 0 として転職ダミー変数を作成した。本人の教育年数は最終学歴から計算した表 3-1 を利用する。なお、データの都合上留年、浪人、中退などなく通常に卒業したとして扱った。結婚ダミーは 30 歳までに結婚している場合であれば 1、それ以外は 0 として結婚ダミー変数を作成し、同様の方法で子供ダミー変数も作成した。初職の産業は初職の業種の質問項目を 6 つに分類分けして利用する。質問項目の回答から①農林業②製造業③建設業④金融業⑤小売業⑥サービス業に分類した。初職の企業規模が 1 人であれば 1 それ以外は 0 として初職の企業規模ダミーを作成し、同様に① 2 人～29 人② 30 人～299 人③ 300 人～999 人④ 1000 人以上に分類して初職の企業規模ダミーを作成した。学卒時の景気を表す指標として、本人の学卒時の失業率を最終学歴と生年から計算を行い利用する。資格を取得していれば 1 それ以外は 0 として資格ダミー変数を作成した。前職の雇用形態ダミーは前職の雇用形態が正規社員か非正規社員か転職未経験者の 3 つに分類して利用した。質問項

目は前職の雇用形態はどのようなものでしたかと問われている。この質問項目を表 3-3 のように正規社員と非正規社員に分類した。これを用い、①転職経験無②正規社員③非正規社員に分類して使用した。前職の失業ダミーは退職理由が自発か非自発かに分類して利用した。正規社員ダミーと同様に前職の失業理由が自発的であれば 1 それ以外は 0 として自発退職ダミーを作成した。

表 4-1 は JGSS、表 4-2 はワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査、2000（一般就労者）の記述統計をまとめたものである。

## 第 5 節 分析結果とディスカッション

### 5-1 JGSS を用いた分析結果

表 5-1 は被説明変数を転職回数とし、全体的場合の学卒就職時点の景気が転職回数にどのような影響を及ぼすのかについて分析したものである。分析方法は最小二乗法(OLS)を用いている。分析の際、正規社員と非正規社員を区別して分析したが推定結果に大きな差が見られなかったのので、本研究では割愛する。

まず、全体の結果を見てみる。学卒就職時点の失業率と本人の教育年数は 1%水準で有意、子供ダミーは 5%水準で有意となった。失業率と教育年数ともに負の効果がみられた。子供ダミーは正の効果がみられた。学卒就職時点の景気が上がれば転職回数は 0.236 回増え、本人の教育年数が 1 年増加すれば転職回数は 0.0599 回減る。30 歳時点で子供がいる人は子供がいない人に比べて転職回数は 0.219 回増えると考えられる。

しかし、転職といっても女性は結婚や出産で仕事の変化が男性よりも多いと考えられるので男女別でみることにする。

失業率は男性も女性も 1%水準で負に有意という結果が出た。男性は学卒就職時点の景気が上がると 0.259 回転職回数が増え、女性は 0.188 回転職回数が増えることがわかる。さらにここから言えることは、学卒就職時点の景気が上がると男性が女性よりも転職回数が 0.071 回増えるということである。

本人の教育年数の結果について、男性のみ 1%水準で負の効果を持ち、有意である。これは、本人の教育年数が 1 年増加すれば転職回数が 0.0926 回減ることを意味する。

子供ダミーは女性のみ 10%水準で正に有意であった。これは女性の場合 30 歳時点で子供がいると転職回数が 0.223 回増加することがわかる。

次に初職の企業規模は女性に関してだけ初職の企業規模が 2 人～29 人、30 人～299 人の企業は 5%水準で正に有意である。

表 5-2 は被説明変数を転職の有無とし、学卒就職時点の景気が転職行動にどのような影響を及ぼすのかについて分析したものである。分析方法はプロビット分析を用いている。まず全体の結果である。

失業率は 1%水準で負に有意であった。本人の教育年数は 5%水準で負に有意、子供ダミーは 5%水準で正に有意であった。さらに初職の企業規模が 2 人～29 人・30 人～299 人・300 人～999

人・1000人以上の企業すべてが1%水準で負に有意であるという結果を得た。これは学卒就職時点の失業率が1%上昇すると転職の確率が11.9%減るといことがわかる。本人の教育年数が1年増えると転職の確率が2.1%減ることを表している。30歳時点で子供がいると転職の確率が8.73%増加する。次に男女別に見ていく。

失業率は男女ともに1%水準で負に有意であった。男性の場合は学卒就職時点の失業率が1%増加すると転職の確率は11.5%減る。女性の場合は学卒就職時点の失業率が1%増加すると転職の有無の確率は11%減ることが分かった。学卒就職時点の景気が上がると女性よりも男性の方が0.5%転職の確率が増加すると言える。

本人の教育年数では男性は5%水準で負に有意である。女性は10%水準で負に有意である。つまり転職をすると男性は本人の教育年数が1年増えると転職の確率が2.69%減り、女性は本人の教育年数が1年増加すると転職の確率は2.49%減ることが分かった。

結婚ダミーは女性のみ10%水準で負に有意という結果を得た。これは女性の場合、30歳時点で結婚をしていると転職の確率が11.6%減ることが分かった。

初職の企業規模が2人～29人・30人～299人・300人～999人・1000人以上の企業は男性のみ全体の結果と同様にすべて1%水準で負に有意であるという結果であった。女性は初職の企業規模が2人～29人と30人～299人の企業に関しては5%水準で正に有意であった。

ここで、正規社員と非正規社員の結果の違いを見る。全体の場合は非正規社員の場合の方が学卒就職時点の景気が上がると0.252回転職回数が増加するといえる。男性の場合は0.814回、女性の場合は0.169回転職回数が増加することが分かった。

このようにJGSSで得た結果はどれも、学卒就職時点の景気が下降すると転職行動に負の影響を与えることが明らかになった。しかしこれは、先行研究から推測した仮説とは非整合的である。そのためこの結果の頑健性を図るためにもう1つのデータを用いて検証を行った。

## 5-2 ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査,2000（一般就労者）を用いた分析結果

表5-3は被説明変数を転職回数とし、全体の場合の学卒就職時点の景気が転職回数にどのような影響を及ぼすのかについて分析したものである。分析方法は最小二乗法(OLS)を用いている。まず全体である。

本人の教育年数、前職の雇用形態ダミーのうちの転職経験無ダミー、正規社員ダミーは全て1%水準で負に有意である。これは本人の教育年数が1年増加すれば転職回数は0.0452回減るといことが明らかになった。

次にJGSSと同様男女別でみても。本人の教育年数が男性のみ1%水準で負に有意という結果が出た。これは男性の教育年数が1年増加すれば0.0580回転職回数は減るといことがわかる。結婚ダミーは女性に1%水準で負に有意であった。つまり女性の場合30歳時点で結婚していると転職回数は0.358回減ると考えられる。

前職の雇用形態ダミーのうちの転職経験無ダミーは男女ともに1%水準で負に有意であった。正規社員ダミーは女性のみ1%水準で負に有意という結果を得た。

表 5-4 は被説明変数を転職の有無とし、学卒就職時点の景気が転職行動にどのような影響を及ぼすのかについて分析したものである。分析方法はプロビット分析を用いている。まず全体の結果である。

失業率と本人の教育年数に 1%水準で負に有意という結果を得た。これは学卒就職時点の失業率が 1%増加すると転職の確率は 12.8%減ると考えられる。さらに本人の教育年数が 1 年増えると転職の確率は 4.46%減ることがわかる。次に男女別にみていく。

失業率は男女ともに 1%水準で負に有意であった。失業率は男女ともに 1%水準で負に有意であった。男性の場合は学卒就職時点の失業率が 1%増加すると転職の確率は 11.7%減る。女性の場合は学卒就職時点の失業率が 1%増加すると転職の確率は 14.9%減ることが分かった。つまり、学卒就職時点の景気が増加すると女性の方が男性よりも 3.2%増えることが分かった。

本人の教育年数は男性のみ 1%水準で負に有意であった。男性は教育年数が 1 年上がれば転職の確率は 5.4%減るということが明らかになった。

### 5-3 結果の解釈

実証分析の結果、先行研究である大竹・猪木(1997)の世代効果の分析と非整合的な結果を得た。学卒就職時点の景気が上がると転職行動は正の影響を受けるといえる。これは 2 つのデータから得た結果であり頑健的である。

これは 2 つの解釈が考えられる。第 1 に学卒時が不況期だと就職活動が大変だったため、トラウマとなり転職思考が低下した。不況期に企業側の採用基準も厳しくなっている中での辛い就職活動しか経験していない人にとってもう一度就職活動することで苦しい思いをしたいという人は少ないと考えられる。第 2 に不況期の労働需要の低下で上位企業に就職ができなかったために転職の選択企業数が少なくなると考えられる。このような背景で学卒就職時点に不況で良い雇用機会に恵まれなかった世代は転職率が低くなると推測できる。自分に合わない企業に入って満足にスキルを磨けずに転職しても次に今より待遇の良い会社に入れる可能性は低い。その点、好況時に就職し大手企業にすすみ、きちんと教育投資をされキャリアを重ねた世代のほうが転職を重ね、より自分の満足する待遇の会社に就職できるのではないだろうか。

## 第 6 節 結論と政策的インプリケーション

本研究では、『日本版 General Social Surveys (JGSS)』(2002)と『ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査』(2000)を用いて、学卒時の景気が転職行動にどのような影響を与えるのかを検証した。転職行動の要因も踏まえて、転職行動に関係がありそうな変数を説明変数に取り込みコントロールをして実証分析を行った。

明らかになったことは、まず男性女性ともに正規社員より非正規社員の方が学卒就職時点の景気が上がると転職行動が増加すること。さらに女性よりも男性の方が学卒就職時点の景気が上がると転職行動が増えることが分かった。そして正規社員に対しても非正規社員に対しても学卒就

職時点の景気が上がると転職回数は増え、転職行動に正の効果を与えるということである。これは男性の場合でも女性の場合でも同じことが言えることがわかった。この結果は 2 つのデータともに言えることであるので頑健的であるといえる。しかしこの結果は太田(1999)での研究結果と相反するものであり、新たな発見となったため本研究にとっての大きな貢献となった。このような原因として 2 つの要因が考えられる。1 つ目は、就職活動へのトラウマである。学卒就職時、当時の不況期が原因となり大変な就職活動を送ることになり、トラウマになったと考えられる。2 つ目は学卒就職時の不景気により労働需要が低下し上位企業へ就職できず転職をする際に選択できる企業の幅が狭まったことが挙げられる。つまり初職の企業が重要ということが明らかになった。

以上の分析では、今後の課題となる面が 2 つ残されている。まず 1 つ目は本研究では 2000 年と 2002 年の一部のデータしか見ておらず本研究の結果が一時点でしか観測できていない。パネルデータとして多数年分のデータを用いて同様の結果が得られるのかを検証する必要がある。2 つ目は、なぜ個票データを用いた場合は集計データを用いた時と逆の結果が得られたのかを明らかにする。

本研究の政策的インプリケーションをあげていきたい。まず学卒就職時の景気によって就職の難しさが左右されることについての解決策として、就職活動期間の延長やジョブカフェのさらなる活動推進がある。就職活動期間の延長については学業などに支障がでないよう、土日のみの説明会開催やWEBセミナーの普及で対応する。また、ジョブカフェとは、都道府県ごとに設置されている仕事探しのための施設であり、若年層の雇用対策に大きく効果が見込まれている支援策の 1 つである。このジョブカフェを今後も政府が支援していき、施設を充実させていくべきと考える。以上のような対策で、学生と企業のマッチングが向上し、就職難を緩和させることを期待したい。次に、本論文では下位企業に就職した後、能力が足りず他の大企業に転職ができないという結論に至ったが、その対策として、研修の制度化を提案したい。研修を制度化することによって知識や技術がきちんと身に付き今後の転職行動にも差が出ないようになるだろう。また、前章でも述べているが、本論文では個票データを使うことでこれまでの集計データの研究と異なる結果が出たが、それらの原因を解明していき、さらなる雇用対策の発展に少しでも寄与することができれば幸いである。

(8,377 字)

## 参考文献

- ・小野旭(1994)『労働経済学』, 東洋経済新報社.
- ・太田聰一・橘木俊詔(2004)『労働経済学入門』, 有斐閣.
- ・Jovanovic, Boyan (1979) “Job Matching and the Theory of Turnover,” *Journal of Political Economy*, 87 (5), 972-990.
- ・大竹文雄・猪木武徳(1997)「労働市場における世代効果」浅子和美・福田慎一・吉野直行編『現代マクロ経済分析』東京大学出版会, 第10章.
- ・玄田有史(1997)「チャンスは一度——世代と賃金格差」『日本労働研究雑誌』449号, 2-12.
- ・太田聰一(1999)「景気循環と転職行動—1965~94」中村二郎・中村恵編『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社, 第1章.
- ・大橋勇雄・中村二郎(2002)「転職のメカニズムとその効果」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』, 東洋経済新報社, 第7章.
- ・勇上和史(2011)「転職 —日本における適職選択行動—」橘木俊詔・佐藤博樹編『叢書・働くということ第3巻労働供給の経済学』, ミネルヴァ書房, 第6章.
- ・太田聰一(2005)「サーチ均衡における転職行動と社会厚生」『経済科学』名古屋大学大学院経済学研究科, 第53巻第2号.
- ・太田聰一・玄田有史・近藤絢子(2007)「溶けない氷河——世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』569号, 4-16.
- ・日本経済新聞 2013.11.16 朝刊

## (謝辞)

本研究の作成にあたって、坂田圭先生から貴重なコメントをいただいた。ここに記して感謝する。さらに分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから「日本版 General Social Surveys <JGSS-2002>」(大阪商業大学比較地域研究所、東京大学社会科学研究所)と「ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査, 2000」(生命保険文化センター)の個票データの提供を受けた。日本版 General Social Surveys (JGSS)は、大阪商業大学比較地域研究所が、文部科学省から学術フロンティア継続拠点としての指定を受けて(1999-2003年度)、東京大学社会科学研究所と共同で実施しているプロジェクトである(研究代表: 谷岡一郎・仁田道夫、代表幹事: 佐藤博樹・岩井紀子、事務局長: 大澤美苗)。東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターSSJデータアーカイブがデータの作成と配布を行っている。

<付属資料>

表 3-1

| 学歴          | 教育年数 |
|-------------|------|
| 旧制尋常小学校     | 6    |
| 旧制高等小学校     | 8    |
| 旧制中学校・高等女学校 | 11   |
| 旧制実業学校      | 11   |
| 旧制師範学校      | 12   |

|                    |    |
|--------------------|----|
| 旧制高校・旧制専門学校・高等師範学校 | 13 |
| 旧制大学・旧制大学院         | 18 |
| 新制中学校              | 9  |
| 新制高校               | 12 |
| 新制短大・高専            | 14 |
| 新制大学               | 16 |
| 新制大学院              | 18 |

表 3-2 失業率対応年度表

| 卒業年度 | 失業率 | 卒業年度 | 失業率 |
|------|-----|------|-----|
| 1968 | 1.2 | 1990 | 2.1 |
| 1969 | 1.1 | 1991 | 2.1 |
| 1970 | 1.1 | 1992 | 2.2 |
| 1971 | 1.2 | 1993 | 2.5 |
| 1972 | 1.4 | 1994 | 2.9 |
| 1973 | 1.2 | 1995 | 3.2 |
| 1973 | 1.3 | 1996 | 3.4 |
| 1974 | 1.4 | 1997 | 3.4 |
| 1975 | 1.9 | 1998 | 4.1 |
| 1976 | 2   | 1999 | 4.7 |
| 1977 | 2   | 2000 | 4.7 |

|      |     |      |     |
|------|-----|------|-----|
| 1978 | 2.2 | 2001 | 5   |
| 1979 | 2.1 | 2002 | 5.4 |
| 1980 | 2   | 2003 | 5.3 |
| 1981 | 2.2 | 2004 | 4.7 |
| 1982 | 2.4 | 2005 | 4.4 |
| 1983 | 2.6 | 2006 | 4.1 |
| 1984 | 2.7 | 2007 | 3.9 |
| 1985 | 2.6 | 2008 | 4   |
| 1986 | 2.8 | 2009 | 5.1 |
| 1987 | 2.8 | 2010 | 5.1 |
| 1988 | 2.5 | 2011 | 4.6 |
| 1989 | 2.3 | 2012 | 4.3 |

表 3-3

|           |           |
|-----------|-----------|
| 正規社員      | 非正規社員     |
| 民間企業の正社員  | 派遣社員      |
| 公務員       | 契約社員      |
| 自営業主      | 臨時・日雇い社員  |
| 自営業の家族従事者 | パート・アルバイト |
| 自由業       |           |
| その他       |           |

表 4-1 JGSS 記述統計表

| 変数         | サンプル数 | 平均        | 標準偏差      | 最小値 | 最大値 |
|------------|-------|-----------|-----------|-----|-----|
| 被説明変数      |       |           |           |     |     |
| 本人の転職回数    | 1469  | 0.9530293 | 1.221336  | 0   | 5   |
| 本人の転職ダミー   | 1469  | 0.3284258 | 0.4697736 | 0   | 1   |
| 説明変数       |       |           |           |     |     |
| 学卒就職時点の失業率 | 1469  | 2.015664  | 0.7570314 | 1.1 | 5.4 |
| 本人の教育年数    | 1469  | 12.35194  | 1.727137  | 9   | 18  |
| 結婚ダミー      | 1469  | 0.2865895 | 0.4523221 | 0   | 1   |
| 子供ダミー      | 1469  | 0.4853642 | 0.4999559 | 0   | 1   |
| 子供の数       | 1469  | 1.639891  | 1.095726  | 0   | 7   |
| 初職の企業規模ダミー |       |           |           |     |     |
| 2人～29人     | 1469  | 0.2825051 | 0.450371  | 0   | 1   |
| 30人～299人   | 1469  | 0.3308373 | 0.4706748 | 0   | 1   |
| 300人～999人  | 1469  | 0.1477195 | 0.3549426 | 0   | 1   |
| 1000人以上    | 1469  | 0.2375766 | 0.4257433 | 0   | 1   |
| 初職の産業ダミー   |       |           |           |     |     |
| 製造業ダミー     | 1469  | 0.3982301 | 0.4897    | 0   | 1   |
| 建設業ダミー     | 1469  | 0.0830497 | 0.2760513 | 0   | 1   |
| 金融業ダミー     | 1469  | 0.0735194 | 0.261076  | 0   | 1   |
| 小売業ダミー     | 1469  | 0.2096664 | 0.4072092 | 0   | 1   |
| サービス業ダミー   | 1469  | 0.2178353 | 0.4129154 | 0   | 1   |

表 4-2 ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査,2000 (一般就労者調査)

一般記述統計

| 変数           | サンプル数 | 平均        | 標準偏差      | 最小値 | 最大値 |
|--------------|-------|-----------|-----------|-----|-----|
| 被説明変数        |       |           |           |     |     |
| 本人の転職回数      | 1025  | 1.160976  | 1.576326  | 0   | 12  |
| 本人の転職ダミー     | 1025  | 0.4941973 | 0.5002083 | 0   | 1   |
| 学卒就職時点の失業率   | 1025  | 2.226732  | 0.8746023 | 1.1 | 4.7 |
| 本人の教育年数      | 1025  | 13.46341  | 2.195716  | 9   | 18  |
| 資格ダミー        | 1025  | 0.6039024 | 0.4893239 | 0   | 1   |
| 結婚ダミー        | 1025  | 0.555122  | 0.4971949 | 0   | 1   |
| 子供ダミー        | 1025  | 0.422439  | 0.4941888 | 0   | 1   |
| (前職の雇用形態ダミー) |       |           |           |     |     |
| 転職経験無ダミー     | 1025  | 0.4946341 | 0.5002153 | 0   | 1   |
| 正規社員ダミー      | 1025  | 0.3804878 | 0.4857438 | 0   | 1   |

<分析 1 失業率と転職回数の重回帰分析(JGSS)>

表 5-1 推定結果

| 被説明変数        | 全体                     | 男性                     | 女性                    |
|--------------|------------------------|------------------------|-----------------------|
| 転職回数         |                        |                        |                       |
| 学卒就職時点の失業率   | -0.236***<br>(0.0414)  | -0.259***<br>(0.0617)  | -0.188***<br>(0.0571) |
| 本人の教育年数      | -0.0599***<br>(0.0207) | -0.0926***<br>(0.0302) | -0.0442<br>(0.0299)   |
| 結婚ダミー        | -0.0526<br>(0.0962)    | -0.0353<br>(0.1310)    | -0.167<br>(0.1410)    |
| 子供ダミー        | 0.219**<br>(0.0865)    | 0.164<br>(0.1290)      | 0.223*<br>(0.1200)    |
| 子供の数         | 0.0381<br>(0.0383)     | 0.069<br>(0.0602)      | -0.00515<br>(0.0453)  |
| (初職の産業ダミー)   |                        |                        |                       |
| 製造業ダミー       | 0.0777<br>(0.2500)     | 0.26<br>(0.2930)       | -0.281<br>(0.4540)    |
| 建設業ダミー       | 0.154<br>(0.2730)      | 0.405<br>(0.3200)      | -0.396<br>(0.4730)    |
| 金融業ダミー       | -0.169<br>(0.2700)     | -0.0262<br>(0.3510)    | -0.409<br>(0.4680)    |
| 小売業ダミー       | 0.082<br>(0.2520)      | 0.349<br>(0.3050)      | -0.232<br>(0.4530)    |
| サービス業ダミー     | 0.0242<br>(0.2530)     | 0.124<br>(0.3060)      | -0.23<br>(0.4520)     |
| (初職の企業規模ダミー) |                        |                        |                       |
| 2人～29人       | -0.148<br>(0.5120)     | -0.0167<br>(0.5610)    | 0.252**<br>(0.1270)   |
| 30人～299人     | -0.0824<br>(0.5120)    | 0.182<br>(0.5650)      | 0.251**<br>(0.1170)   |
| 300人～999人    | -0.229<br>(0.5150)     | 0.0978<br>(0.5710)     |                       |
| 1000人以上      | -0.319<br>(0.5140)     | 0.00539<br>(0.5690)    | -0.0447<br>(0.1240)   |
| 定数項          | 2.138***<br>(0.5950)   | 2.211***<br>(0.6750)   | 1.858***<br>(0.5790)  |
| サンプル数        | 1469                   | 725                    | 744                   |
| 決定係数         | 0.0510                 | 0.0630                 | 0.0510                |

※カッコは標準誤差

※ロバスト標準誤差を使用した

※数値は標準偏回帰係数 \* p<0.1, \*\*p<0.05, \*\*\*p<0.01

<分析 2 失業率と転職の有無のプロビット分析(JGSS)>

表 5-2 推定結果 (限界効果)

| 被説明変数        | 全体                    | 男性                    | 女性                    |
|--------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 転職の有無        |                       |                       |                       |
| 学卒就職時点の失業率   | -0.119***<br>(0.0221) | -0.115***<br>(0.0334) | -0.110***<br>(0.0290) |
| 本人の教育年数      | -0.0210**<br>(0.0093) | -0.0269**<br>(0.0131) | -0.0249*<br>(0.0142)  |
| 結婚ダミー        | -0.0669<br>(0.0429)   | -0.0569<br>(0.0580)   | -0.116*<br>(0.0615)   |
| 子供ダミー        | 0.0873**<br>(0.0396)  | 0.0691<br>(0.0564)    | 0.0863<br>(0.0593)    |
| 子供の数         | 0.00575<br>(0.0166)   | 0.0175<br>(0.0237)    | -0.013<br>(0.0240)    |
| (初職の産業ダミー)   |                       |                       |                       |
| 製造業ダミー       | 0.0331<br>(0.1060)    | 0.129<br>(0.1630)     | -0.094<br>(0.1310)    |
| 建設業ダミー       | 0.0218<br>(0.1150)    | 0.139<br>(0.1750)     | -0.118<br>(0.1320)    |
| 金融業ダミー       | -0.0793<br>(0.1070)   | -0.00161<br>(0.1920)  | -0.138<br>(0.1190)    |
| 小売業ダミー       | 0.036<br>(0.1090)     | 0.171<br>(0.1740)     | -0.0691<br>(0.1310)   |
| サービス業ダミー     | 0.00543<br>(0.1070)   | 0.0592<br>(0.1730)    | -0.0567<br>(0.1350)   |
| (初職の企業規模ダミー) |                       |                       |                       |
| 2人～29人       | -0.889***<br>(0.0240) | -0.922***<br>(0.0266) | 0.155**<br>(0.0743)   |
| 30人～299人     | -0.912***<br>(0.0235) | -0.912***<br>(0.0315) | 0.160**<br>(0.0698)   |
| 300人～999人    | -0.641***<br>(0.0270) | -0.686***<br>(0.0370) |                       |
| 1000人以上      | -0.846***<br>(0.0273) | -0.878***<br>(0.0339) | 0.00724<br>(0.0749)   |
| サンプル数        | 1068                  | 522                   | 546                   |

※カッコは標準誤差

※ロバスト標準誤差を使用した

※数値は標準編回帰係数 \* p<0.1, \*\*p<0.05, \*\*\*p<0.01

<分析 3 失業率と転職回数の重回帰分析(ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査, 2000(一般就労者調査))>

表 5-3 推定結果

| 被説明変数        | 全体                     | 男性                     | 女性                    |
|--------------|------------------------|------------------------|-----------------------|
| 転職回数         |                        |                        |                       |
| 学卒就職時点の失業率   | -0.0261<br>(0.0324)    | -0.0239<br>(0.0418)    | -0.0359<br>(0.0546)   |
| 本人の教育年数      | -0.0452***<br>(0.0174) | -0.0580***<br>(0.0202) | -0.0363<br>(0.0356)   |
| 資格ダミー        | 0.0106<br>(0.0706)     | -0.000242<br>(0.0969)  | -0.0143<br>(0.1150)   |
| 結婚ダミー        | -0.0452<br>(0.0778)    | 0.144<br>(0.0912)      | -0.358***<br>(0.1340) |
| 子供ダミー        | 0.0431<br>(0.0849)     | -0.0333<br>(0.1130)    | 0.154<br>(0.1200)     |
| (前職の雇用形態ダミー) |                        |                        |                       |
| 転職経験無ダミー     | -2.690***<br>(0.1360)  | -2.373***<br>(0.2350)  | -2.890***<br>(0.1670) |
| 正規社員ダミー      | -0.600***<br>(0.1550)  | -0.169<br>(0.2570)     | -0.997***<br>(0.1930) |
| 定数項          | 3.387***<br>(0.2890)   | 3.197***<br>(0.4000)   | 3.587***<br>(0.5040)  |
| サンプル数        | 1,025                  | 621                    | 404                   |
| 決定係数         | 0.552                  | 0.548                  | 0.584                 |

※カッコは標準誤差

※ロバスト標準誤差を使用した

※数値は標準編回帰係数 \* p<0.1, \*\*p<0.05, \*\*\*p<0.01

<分析 4 失業率と転職の有無のプロビット分析(ワークスタイルの多様化と生活設計に関する調査, 2000(一般就労者調査))>

表 5-4 推定結果 (限界効果)

| 被説明変数      | 全体                     | 男性                     | 女性                    |
|------------|------------------------|------------------------|-----------------------|
| 転職の有無      |                        |                        |                       |
| 学卒就職時点の失業率 | -0.128***<br>(0.0197)  | -0.117***<br>(0.0249)  | -0.149***<br>(0.0332) |
| 本人の教育年数    | -0.0446***<br>(0.0081) | -0.0540***<br>(0.0094) | -0.00354<br>(0.0159)  |
| 資格ダミー      | -0.04<br>(0.0338)      | -0.0642<br>(0.0435)    | 0.0469<br>(0.0565)    |
| 結婚ダミー      | -0.00306<br>(0.0410)   | -0.000703<br>(0.0536)  | 0.00936<br>(0.0638)   |
| 子供ダミー      | 0.0518<br>(0.0419)     | 0.0144<br>(0.0552)     | 0.0718<br>(0.0682)    |
| サンプル数      | 1,030                  | 624                    | 406                   |

※カッコは標準誤差

※ロバスト標準誤差を使用した

※数値は標準編回帰係数 \* p<0.1, \*\*p<0.05, \*\*\*p<0.01