

# 労働力移動と就業(転業)意識の動向

—『就業構造基本調査』のマイクロデータをもちいて—

伊藤 伸介(九州大学大学院経済学府)

## 1. はじめに

わが国の労働力市場は、国際的に見てもこれまで失業率の低さで知られてきたが、平成3年に2.1%であった完全失業率は、バブル崩壊後急上昇し、平成15年には5.3%にまで達している。それはとりわけ、若年就業者層における「自発的な」離職者数および高年就業者層での「非自発的な」離職者数の増加によって顕著に示されるが<sup>1</sup>、近年では、就業者の非自発的な離職行動から生じる完全失業者数がすべての年齢階層にわたって急増していることから<sup>2</sup>、労働力の就業状況の悪化はさらに深刻になっている。

このような状況の背景に「全部雇用(Total employment)」システム<sup>3</sup>の衰退があることを主張しているのが野村[3]である。野村によれば、「全部雇用」論は、つぎのような特徴をそなえている。第1に、労働力は、梅村[12]の「全部雇用」論にしたがって、継続的・規則的な労働力である「恒常労働力」と浮動的な労働力である「縁辺労働力」に区分され、主として既婚女性からなる縁辺労働力が、好況期に労働力化し、不況期に非労働力化することによって、雇用の調整が弾力的になされることである。第2に、「大企業モデル」、「中小企業モデル」と「自営業モデル」の3つの雇用モデルを設定することによって、「全部雇用」の成立論理が展開されていることである。第1の大企業モデルにおいては、新規学卒者は学校・企業間で「組織された労働力市場」を通じて雇用され、終身雇用制度、年功序列型賃金制度にもとづいて従業員の雇用保蔵がおこなわれる。他方、大企業に従事する夫はフルタイムで働くことによって家計を担い、一方で妻は専業主婦として機能している。第2の中小企業モデルにおいては、従業員の継続的な雇用が保障されないので、企業間の労働力移動が頻繁に生じる。さらに、好況期では、中小企業が新規学卒者を雇用する機会は限られることから、不況期になると求職者の積極的な採用がおこなわれる。世帯の就業行動については、夫の収入が

<sup>1</sup> 『労働力調査』(総務省統計局[9],[10])によれば、15歳～34歳の自発的な離職による完全失業者数は、平成5年の39万人から平成15年の65万人、55歳以上の非自発的な離職による完全失業者数は平成5年の16万人から平成15年の54万人と大幅に増大している。

<sup>2</sup> 平成10年から平成15年にかけての年齢階層別に見た非自発的な離職による完全失業者数の動きを見ていくと、つぎのとおりである。

非自発的な離職による完全失業者数

(単位 万人)

	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上	総数
平成10年	8	16	12	16	29	4	85
平成15年	11	30	22	29	46	8	146
前年比増減	+3	+14	+10	+13	+17	+4	+61

出所 総務省統計局『労働力調査』

<sup>3</sup> 「全部雇用」は、東畑[11]が提唱した概念であり、「すべての人が働いている状態」をあらわすが、「万人が最大限の生産性を発揮し、最善の資源配分が行われ主観的にもそれぞれの仕事に没頭している状態」すなわち「完全雇用(Full employment)」とは異なる。

大企業従事者と比較して低いために、それだけで家計支出を充当することは困難であり、妻も家計支出補充のためにアルバイトやパートタイマーとして就業し、労働力市場における縁辺労働力として機能している。第3の自営業モデルでは、家計が家族構成員全員で維持され、夫は自営業主であり、妻は家族従業員として家計を支えるか、あるいは専業主婦として非労働力化している。このように「全部雇用」モデルは、企業類型によって雇用条件が基本的に異なることと、既婚女性の就業様式および労働力としての機能に相違点があることに着目して構築されている。

しかし、近年の長期的な不況によって、①大企業モデルにおける雇用保蔵力が低下し、②中小企業モデルでは、中小企業の廃業率が上昇しただけでなく、既婚女性が、世帯収入の減少を補填するために、労働力市場から退出することなく継続的に市場に参入し、③自営業モデルにおいては、自営業者数の傾向的な減少および自営業者の核家族化・高齢化によって、家族労働力の雇用が低下している。それは、労働力市場に過剰な労働力を滞留させ、さらには就業者の雇用不安を引き起こしていると野村は指摘する。

他方、就業者の雇用環境が、野村の「全部雇用モデル」で注目される企業類型だけでなく、年齢、性、学歴、継続就業年数といった社会経済的特性についても異なる様相を呈することはよく知られている<sup>4</sup>。そのなかで最終学歴に着目すると、学歴は、新規学卒者の採用、従業員の配置転換ないしは昇進における重要な判断基準とされていることから、大卒の就業者層は高卒層と比べて有利な状況にあったことがこれまで言われてきたが<sup>5</sup>、90年代のバブル崩壊によって、高学歴による雇用の「バッファー」機能に変質した可能性がある。

このように近年における就業者の雇用環境の悪化は、単に景気変動的な要因だけで説明されるのではなく、労働力市場の「構造的な」変化にも起因すると考えられる。こうしたわが国の労働力市場の基本構造を統計的に把握する試みとして、本稿では、野村[3]の「全部雇用モデル」を手掛かりに、大企業、中小企業と自営業の3つの労働力市場を分析対象として設定するだけでなく、労働力市場に参加・離脱している就業者を年齢、性、学歴、継続就業年数と配偶関係別に分類することによって、就業者の就業状況と企業・雇用類型および人口学的属性との関係を明らかにする。

本稿でもちいられるデータは、昭和62年、平成4年と平成9年の『就業構造基本調査』(以下『就調』と省略)のリサンプリング・データ<sup>6</sup>である。その調査時点は、それぞれ1985年のプラザ合意以後の円高不況期、バブル期における好況期とバブル崩壊後の長期停滞期に対応しているから、それは、就業者の労働力移動や就業・転業意識が景気の変動によって受ける影響を捉えるだけでなく、就業者がおかれた社会経済的条件にしたがって、それが異なる様相を示すかどうかを細密に把握するのに適している。とくに本稿では、『就調』のリサンプリング・データが平成9年までしか利用できなかったことから、労働力移動および就業意識にかんする調査事項を通して、バブル崩壊後の90年代後半に、就業者の雇用不安が統計的にはどのような形で表れているかが分析の中心となっている。

<sup>4</sup> たとえば、小池[1]第4章、第5章、第8章および第9章や島田[7]第4章などを参照。

<sup>5</sup> たとえば佐野[6]においては、「人的資本理論」と「内部労働市場論」の2つの理論的見地から、労働力市場における学歴の基本的な特性が議論されている。

<sup>6</sup> 『就調』のリサンプリング・データは、原データ(平成9年の『就調』では、「指定調査区の中から選定された約43万世帯に居住する15歳以上の世帯員約110万人」(総務庁統計局[8]))から秘匿処理および確率比例抽出法による20%の再抽出をおこなうことによって得られた約15万~20万人のデータセットである。

## 2. 『就業構造基本調査』の基本的特徴と分析の概要<sup>7</sup>

前章で述べたように、わが国の労働力市場では、大企業、中小企業および自営業において労使関係と雇用条件が基本的に異なり、労働力の就業行動と就業意識もそれにもとづいて方向づけられている。さらに、正規従業員とアルバイト、パートタイマーないしは派遣社員といった就業形態の多様化は、社会生活における就業行動の位置づけや労働力市場への参入・退出状況の相違にあらわれている。それにたいして『就調』では、「わが国の就業・不就業のふだんにおける状態を調査し、全国及び地域別の就業構造や就業異動の実態、就業に関する希望などを明らかにすることにより、各種行政施策の基礎資料を得る」ために、労働力の主体が「有業者」概念によって把握される。すなわち調査対象者は、「ふだんの状態として収入を得る目的で仕事をしており、調査日以降もしていくことになっている者」あるいは「仕事は持っているが現在は休んでいる者」＝「有業者」、および「ふだんの状態として仕事に就いていない者」あるいは「臨時的にしか仕事をしない者」＝「無業者」に区分される。そして、調査項目「ふだんの就業・不就業状態」によって、有業者は、「仕事が主な者」と「仕事が従な者」に、無業者は、「家事をしている者」、「通学をしている者」と「その他」にそれぞれ類別される。つぎに、労働力の担い手である個人の生育・成長という観点からみると、労働過程は、教育過程、家族編成過程、福祉受給過程を含むライフサイクル過程の一部であって、それらと相互に関連づけられている。一方『就調』の調査標識には、性、年齢、世帯構成、配偶関係、最終学歴といった人口学的属性が設けられており、そこには労働力の教育過程と家族編成過程が側面的に反映されている。さらに、労働過程における生活条件は、労働者が雇用されている企業の雇用条件としてあたえられるから、それは、直接的には就業者の従業上の地位、賃金所得、1週間の就業時間ないしは勤務先企業の従業員数や産業といった経済的特性によって把握される。

つぎに、労働力の就業状況と就業意識は、労働力市場における企業間移動、職業間移動、産業間移動、地域間移動および労働力市場への参加・離脱を通じて変容するが、『就調』では、就業者の移動状況が、「1年前との就業異動」で把握され、就業・転業意識が、「就業希望意識」によって直接的に捉えられる。「1年前との就業異動」に着目すると、有業者は、「現在も1年前と同じ勤め先で就業している者」＝「継続就業者」、「1年前の勤め先と現在の勤め先が異なる者」＝「転職者」および「1年前には仕事に就いていなかったが、この1年間に現在の仕事に就いた者」＝「新規就業者」に、無業者は、「1年前には仕事に就いていたが、その仕事をやめて、現在はまったく仕事に就いていない者」＝「離職者」と「1年前も現在も仕事に就いていない者」＝「継続非就業者」にそれぞれ区分される。その一方で、「就業希望意識」から見ると、有業者は、「継続就業希望者」、「追加就業希望者」、「転職希望者」と「就業休止希望者」に、無業者は、「就業希望者」と「非就業希望者」に分けられる。なお、「継続就業希望者」については、支払就業時間の増加にかんする希望の有無が追加的に捉えられる。さらに、労働力移動と就業希望意識についてそれが生じる社会経済的要因を明らかにするために、労働力市場における参入・退出行為と企業間の労働力移動にかんしては「新規就業理由」と「前職の離職理由」が調査項目に含まれ、就業希望意識についても、転職希望者と無業者のなかの就業希望者を対象にして、それぞれ「転職希望の理由」と「就業希望の

<sup>7</sup> 『就調』の概要については、総務庁統計局(8)を参照した。

理由」が調べられる<sup>8</sup>。

さて本稿では、労働力移動と就業(転業)意識の動向を細密に把握するために、つぎの4種類の指標が設定された。

第1に、就業者の企業間移動と労働力市場への参入・退出状況をその人口学的属性と企業属性によって把握するために、調査項目「1年前との就業異動」をもちいて、継続就業者数、転職者数、新規就業者数と離職者数を企業類型、従業上の地位、最終学歴、配偶関係、年齢と性ごとに類別し、前年度の有業者数(「継続就業者数」+「転職者数」+「離職者数」)にたいする継続就業者数の比率、前年度の有業者数にたいする転職者数の比率、今年度の有業者数(「継続就業者数」+「転職者数」+「新規就業者数」)にたいする新規就業者数の比率および前年度の有業者数にたいする離職者数の比率を、それぞれ「継続就業率」、「転職率」、「新規就業率」および「離職率」と定義して、それを階層ごとに算定した。この4つの指標を設定するために、就業者の勤務先企業は、従業員規模によって「中小企業」と「大企業」に区分される。本稿では、中小企業を従業員規模が1~299人の企業、大企業を従業員規模が300人以上の企業とし<sup>9</sup>、官公庁も大企業に含まれている。就業者の従業上の地位は、雇用者と自営業に大別される。雇用者は、常雇、臨時雇、日雇と会社・団体等の役員から成っており、自営業には、自営業主と家族従業者が該当する。就業者を勤務先企業の従業員規模と従業上の地位ごとに分けることによって、「大企業」、「中小企業」と「自営業」の3つの企業・雇用類型が表示される。最終学歴は、「高卒」と「大卒」に区分され、最終学歴が小学・中学、高校・旧中あるいは短大・高専である者はすべて「高卒」に、最終学歴が大学・大学院である者は「大卒」にそれぞれ含まれる。就業者は、その配偶者の有無によって、「既婚者」と「独身者」に分かれ、さらに独身者には未婚者、ないしは既婚者であったが死別・離別した者が該当する。就業者は、その年齢によって、若年層(15歳~30歳)、壮年層(31歳~40歳)、中年層(41歳~50歳)、高年層(51歳~60歳)と老年層(61歳以上)に階層化されている。

第2に、就業者の転職・離職行動は、企業の雇用条件および就業者の家族状況と相互依存関係にあることから、その社会経済的要因を明らかにするために、転職者と離職者について「離職理由別比率」を算出した<sup>10</sup>。『就調』では、「前職の離職理由」を脚注8で示された12個の質問項目に区分して調べているが、これらは、表1に示されるように7つの分類項目に括られている。再分類された項目の内容についていくつか見ておくと、「解雇(dismissal)」は、「人員整理・会社解散・倒産のため」を含んでおり、企業の規模の縮小ないしは廃棄にともなう解雇であるが、他方、「雇用条件

<sup>8</sup> それぞれの調査項目はつぎの回答項目に区分されている。

- ・新規就業理由… 「失業していたから」、「学校を卒業していたから」、「収入を得なかったから」、「知識や技能を生かしたかったから」、「社会に出たかったから」、「余暇ができたから」、「健康を維持したいから(97年のみ)」、「その他」
- ・前職の離職理由… 「人員整理・会社解散・倒産のため」、「一時的・不安定な仕事だったから」、「収入が少なかったから」、「労働条件が悪かったから」、「自分に向かない仕事だったから」、「家族の就職・転職・転勤および事業所の移転のため」、「定年などのため」、「病気・高齢のため」、「結婚のため」、「育児のため」、「家族の介護・看護のため(92年と97年のみ)」、「その他」
- ・転職希望理由… 「一時的についた仕事だから」、「収入が少ないから」、「将来性がないから」、「定年などに備えて」、「時間的・肉体的に負担が大きいから」、「知識や技能を生かしたいから」、「余暇を増やしたいから」、「家事の都合から」、「その他」
- ・就業希望の理由… 「失業しているから」、「学校を卒業したから」、「収入を得たいから」、「知識や技能を生かしたいから」、「社会に出たいから」、「余暇ができたから」、「健康を維持したいから(97年のみ)」、「その他」

<sup>9</sup> 従業員規模による階層区分については、産業によってその基準値が異なると考えられるが、本稿では、第1に産業間の労働力移動を主たる研究対象としていないこと、第2に、就業者を再集計するための社会経済的特性は、企業類型のほかにも、性、年齢、学歴等と多岐にわたっており、それによってセルに含まれる標本数が限られることから、従業員数が300人未満の企業を中小企業、300人以上の企業を大企業と一律に区分した。

<sup>10</sup> 離職理由別比率は、前年に仕事をおもにしていた転職者と離職者についてのみ計算された。

表1 再分類された前職の離職理由にかんする質問項目の一覧表

分類項目	『就調』において該当する質問項目
解雇(dismissal)	「人員整理・会社解散・倒産のため」
雇用条件(condition)	「一時的・不安定な仕事だったから」+「収入が少なかったから」 +「労働条件が悪かったから」
病気・高齢(illness)	「病気・高齢のため」
不適合(unfitness)	「自分に向かない仕事だったから」
家族状況(family)	「家族の就職・転職・転勤及び事業所の移転のため」+「結婚のため」+「育児のため」+「家族の介護・看護のため」(92年, 97年)
定年退職(retirement)	「定年などのため」
その他(other)	「その他」

(condition)」は、「一時的・不安定な仕事だったから」、「収入が少なかったから」と「労働条件が悪かったから」の3つの質問項目をまとめており、そのいずれもが、企業の雇用条件の不完全さをあらわしている。また、「家族の就職・転職・転勤及び事業所の移転のため」、「結婚のため」、「育児のため」と「家族の介護・看護のため」の4つの質問項目は、すべて家族の状況と関連するので、一括して「家族状況(family)」という項目で示されている。再分類された各項目の比率は、階層に含まれるデータ数が少なくなるように、年齢についてのみ、15歳～30歳、31歳～50歳、51歳以上の3階級に区分された。

第3に、労働力市場の構造は就業者の社会的意識に反映されるから、『就調』の調査項目「就業希望意識」を通して労働力市場の動向を把握するために、それと「1年前との就業異動」とのクロス集計をおこなうことにより、継続就業者にかんする「継続就業希望率」、「追加就業希望率」、「転職希望率」と「就業休止希望率」の計算を試みた。継続就業希望率、追加就業希望率、転職希望率および就業休止希望率は、それぞれ継続就業者数に占める継続就業希望者数、追加就業希望者数、転職希望者数と就業休止希望者数の比率である。なお、わが国の雇用慣行＝「終身雇用制」を考慮すると、「継続就業年数」が重要であるが、標本数の制約があるために、継続就業年数は10年未満と10年以上に区分される。

第4に、高学歴は、これまで「新規学卒市場」と「企業内労働力市場」のいずれにおいても、就業者に有利に作用してきたが、長期停滞期にそのような学歴による雇用の「バッファー機能」が維持されているかどうかを検証するために、階層別に分類された離職者について高卒者数と大卒者数の「学歴別比率」が計算され、その比率が、同一階層における有業者の学歴別比率と比較対照された。

### 3. 分析結果

本章では、先述した4つの指標について分析した結果から、高年就業者、若年就業者と既婚女性にかんする労働力移動と就業・転業意識に焦点を当てて、それぞれ若干の特徴を述べる。

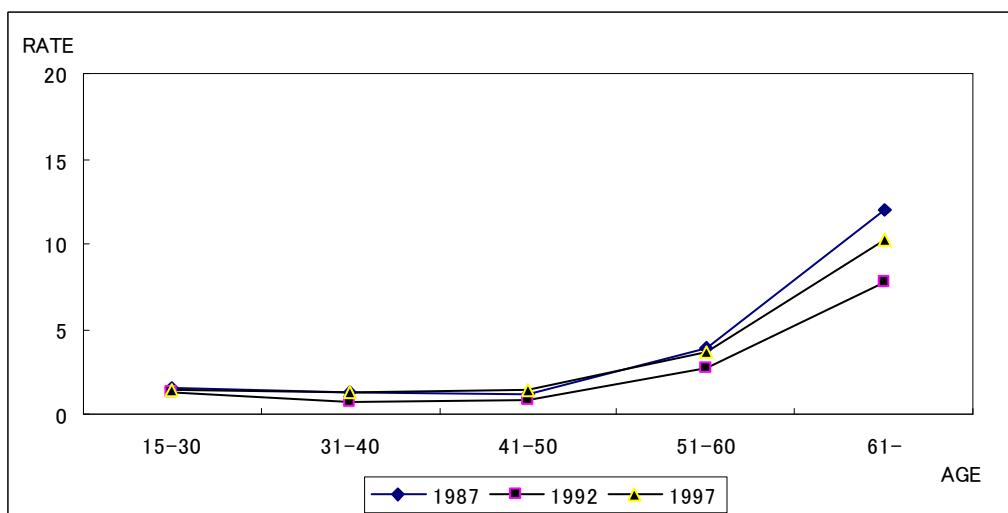
#### 3-1 高年就業者の就業状況

最初は、高年就業者の就業状況について見ていくことにする。図1-1と図1-2はそれぞれ、中小

企業と大企業に従事する既婚男性就業者の最終学歴別の離職率であるが、40代までの就業者層にかんしては、学歴ごとに分布上の相違点が見られないのにたいして、50代以降の高年就業者層(高年層と老年層)では、学歴によって離職率の動きが大きく異なっている。すなわち高卒層の離職率が、円高不況期(87年)と長期停滞期(97年)に上昇し、バブル好況期(92年)に下降するという形で景気の動きに対応しているのにたいして、大卒層における離職率は、87年～97年にかけて傾向的に増加している。とくに老年層の離職率は、バブル崩壊後の97年に急上昇している。これらの動きは、大企業においてとくに顕著に見られる。さらに、図1-3と図1-4はそれぞれ、大企業と中小企業に従事していた51歳以上の離職者にかんする離職理由を示している。大企業における離職者層については、学歴にかかわらず、離職理由の大部分が「定年退職(retirement)」である一方で、中小企業における離職者層では、「病気・高齢(illness)」を理由に離職する高卒層の比率が大卒層と比べて高い。ところで近年、高齢化の進展にともない、就業者の定年退職後の再雇用や雇用契約の継続が議論されるが、大卒高年層において定年退職を理由にした離職者が急増していることは、それに反して企業の雇用調整が厳しさを増していることをあらわしている。

図1-5は、高年層と老年層の既婚男性就業者を対象にした、今年度到大企業に従事している有業者と前年度の勤務先企業が大企業であった離職者にかんする高卒者数と大卒者数の学歴別比率である。離職者層のなかで大卒層が占める比率は傾向的に上昇しているが、とりわけ老年層(61歳以上)の離職者については、過去の2時点と比べて97年の比率の伸びが顕著である。同一年齢階層で有業者の学歴別比率と比較することによって、離職者層におけるその上昇率が有業者層のそれを上回っていることが確認される。それは、離職者にかんする大卒者の比率の急伸が、有業者数に占める大卒者数の増加に起因するのではなく、大卒層における雇用環境の悪化を反映していることを示唆している。

図1-1 中小企業に従事する既婚男性就業者の学歴別離職率  
高卒



大卒

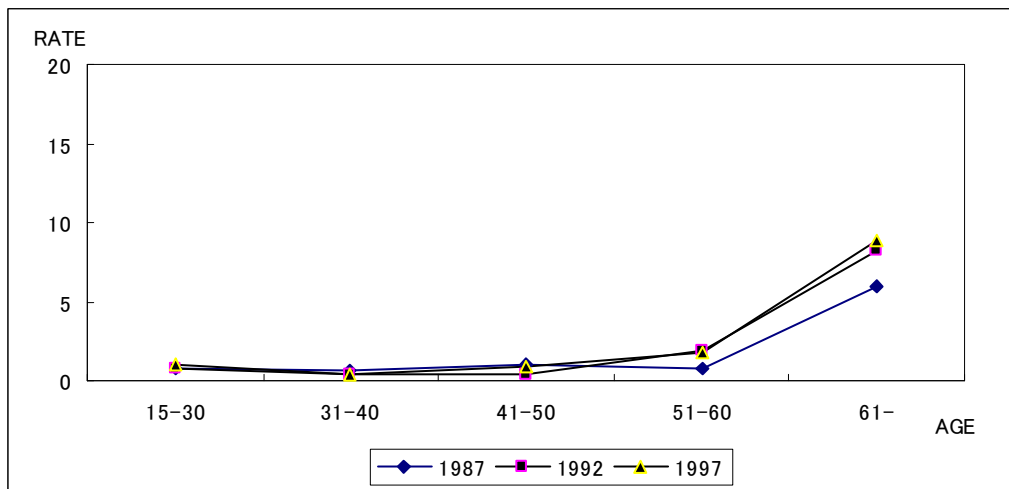
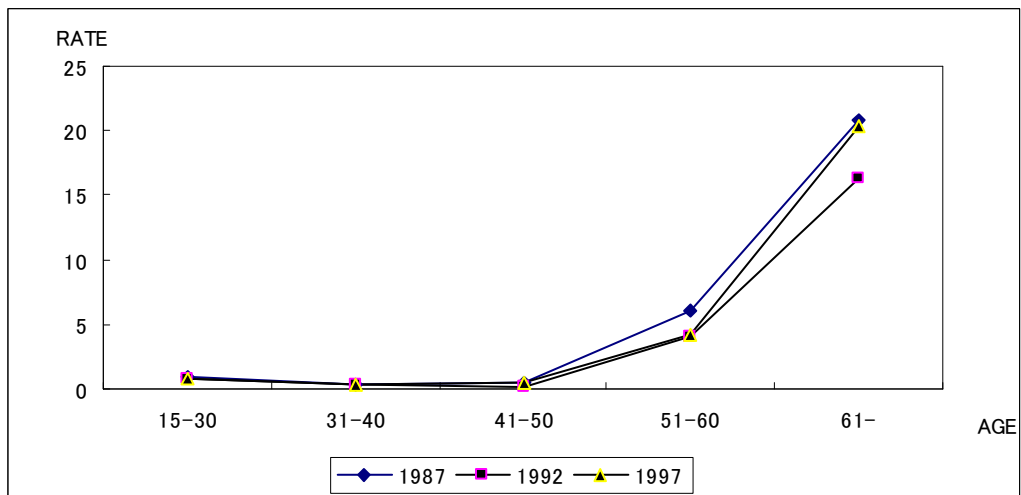


図 1-2 大企業に従事する既婚男性就業者の学歴別離職率  
高卒



大卒

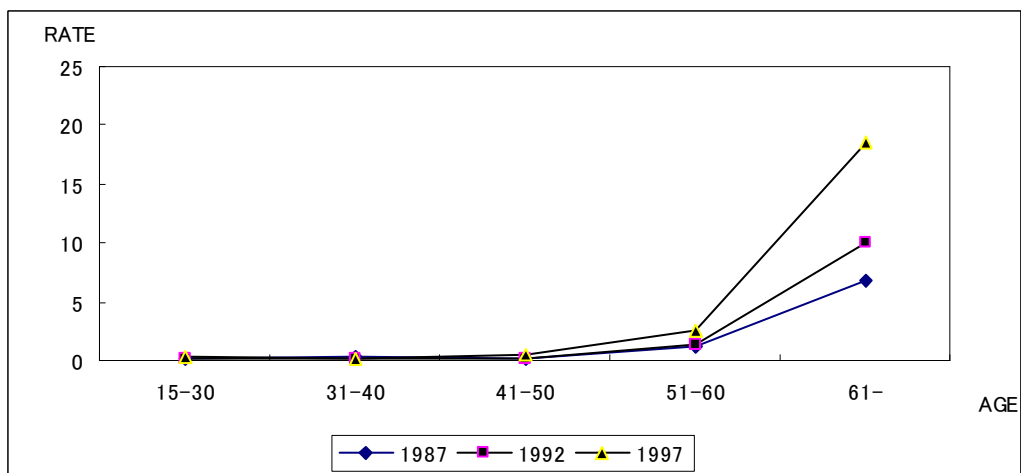
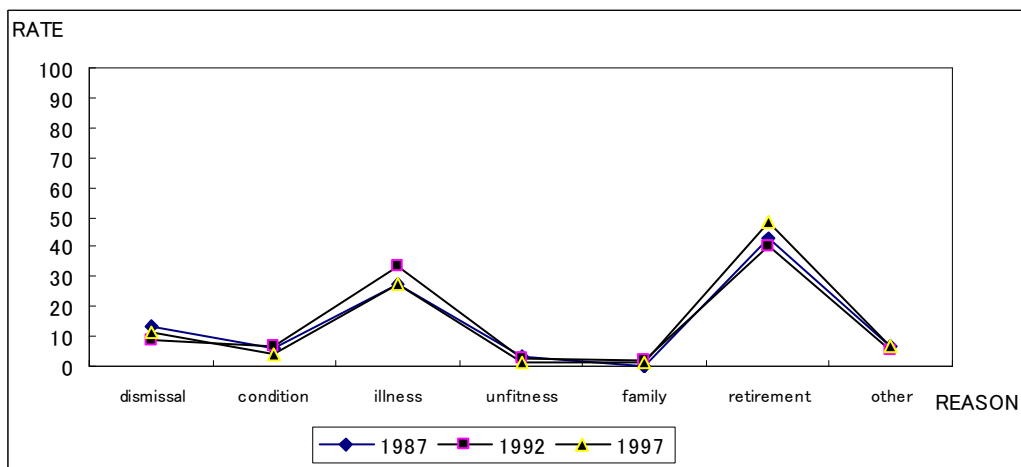


図 1-3 中小企業に就いていた既婚男性の退職者にかんする前職の退職理由，51 歳以上  
高卒



大卒

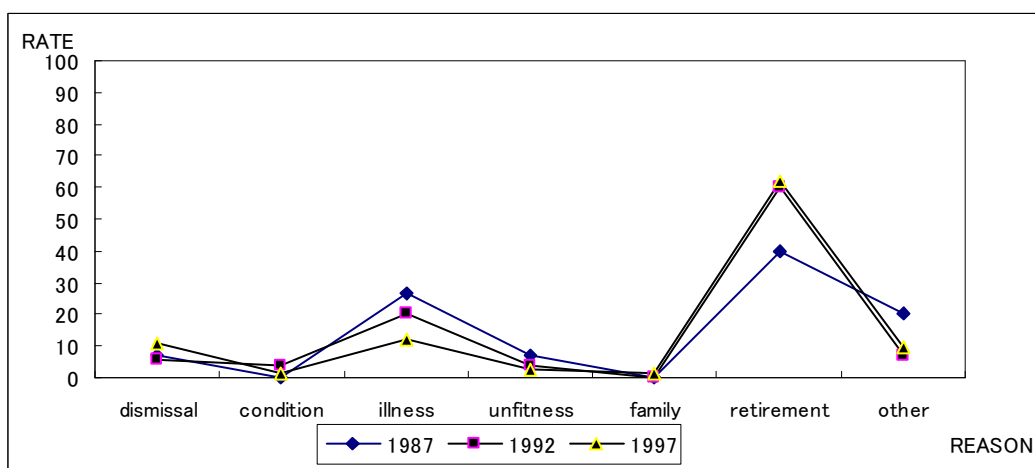
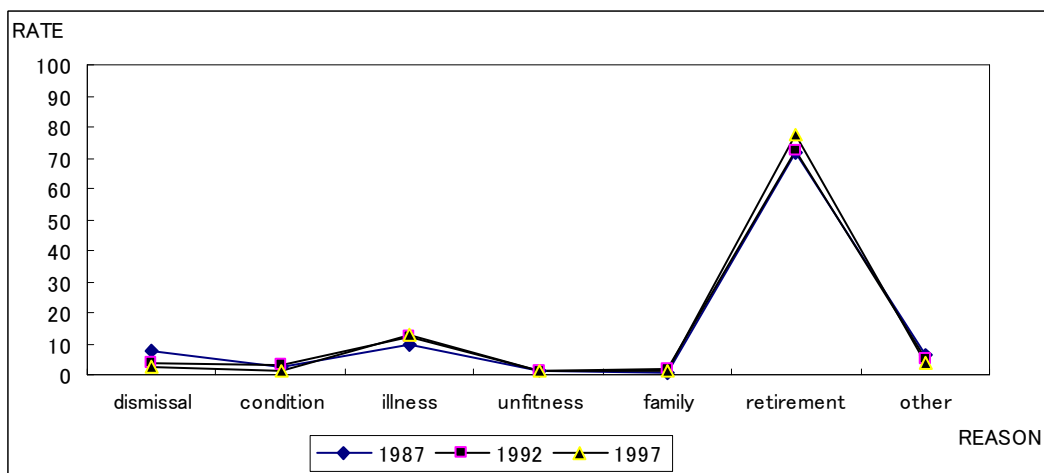


図 1-4 大企業に就いていた既婚男性の退職者にかんする前職の退職理由，51 歳以上  
高卒





大卒

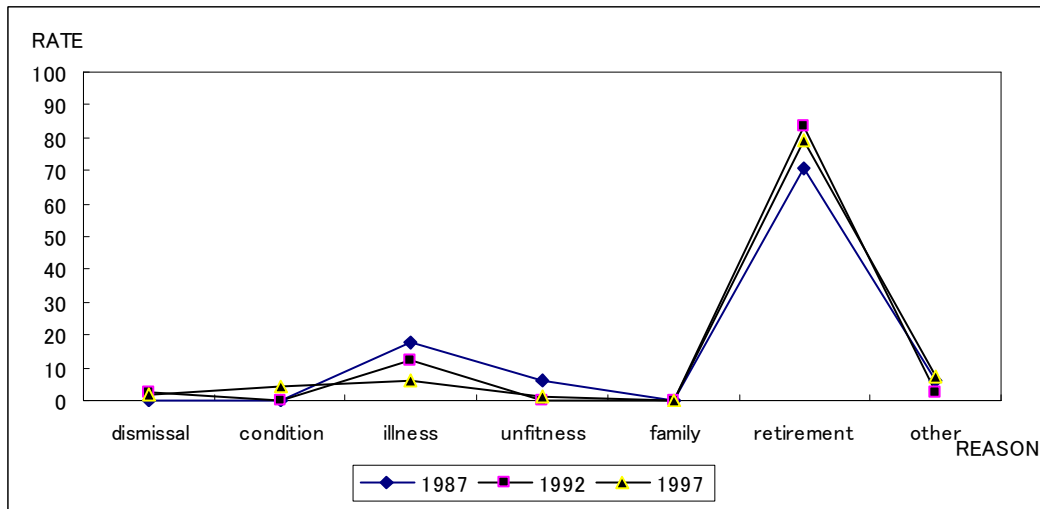
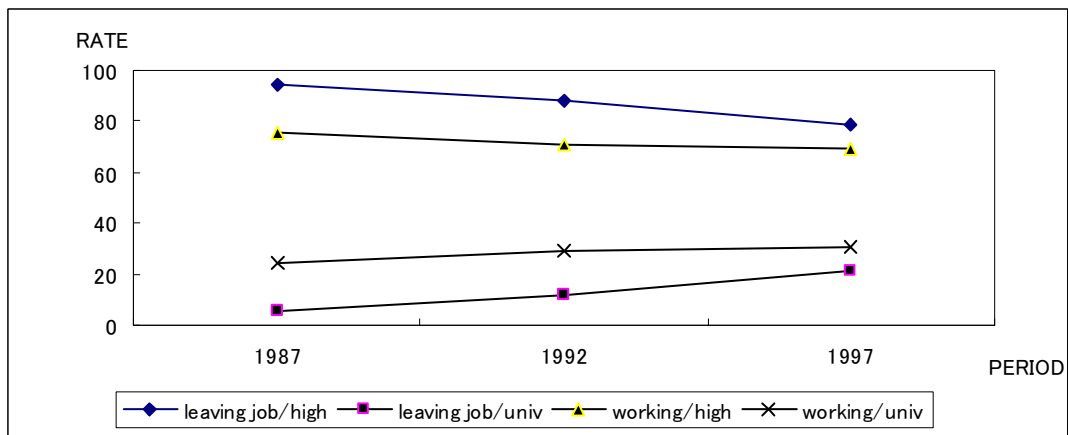
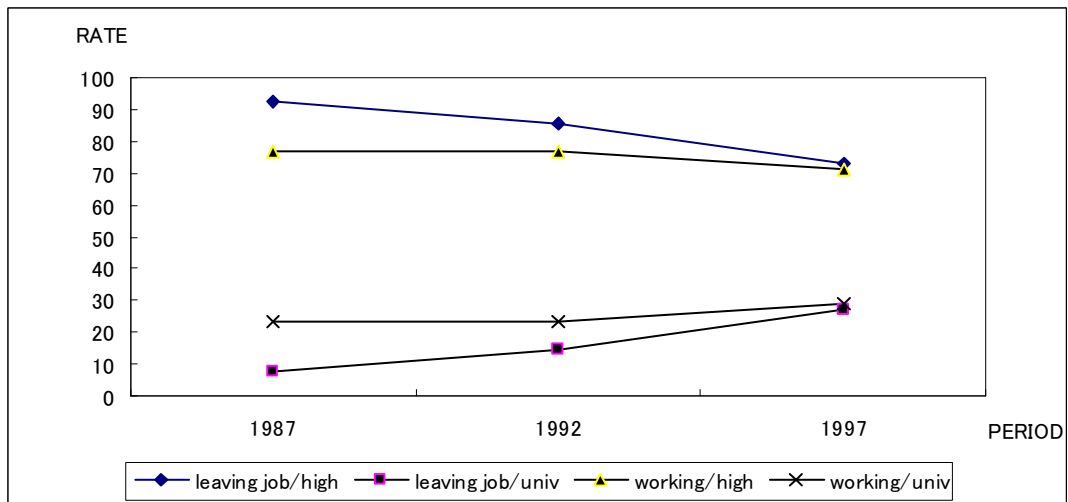


図 1-5 大企業における既婚男性就業者の最終学歴別比率

51 歳～60 歳



61 歳以上



leaving job/high・・・離職者に占める高卒層の比率  
 leaving job/univ・・・離職者に占める大卒層の比率  
 working/high・・・有業者に占める高卒層の比率  
 working/univ・・・有業者に占める大卒層の比率

### 3-2 若年就業者の就業状況

本節では、若年就業者の就業状況を明らかにするために、その新規就業率、転職率、転職希望率および前職の離職理由について検討する。図 2-1 は、前年度に通学をしていた独身就業者にかんする最終学歴・企業類型別の新規就業率であるが、全体的に大卒層の新規就業率が高卒層の比率を上回っていることが示されている。とくに、その傾向は、大企業の労働力市場で強くあらわれている。つぎに、大卒層の新規就業状況を見ていくと、大企業における新規就業率が緩やかに低下しているのに対して、中小企業での比率は、92年の好況期に下降、87年と97年の不況期には上昇していることから、景気停滞期における中小企業の雇用吸収力の高さが統計的に示されている。とくに97年には、中小企業従事者の新規就業率が企業従事者の比率を上回っており、大卒の新規学卒層にかんする就業先が大企業から中小企業に移動している。他方、高卒層については、大企業における新規就業率は景気の動きに対応して変動し、雇用調整の「緩衝材」として機能しているが、中小企業では新規就業率が傾向的に下がっている。このことは、97年に中小企業で大卒層の新規就業率が上昇していることを合わせて考慮すると、中小企業においても新規採用における最終学歴の優位性が高まっていることを示唆している。よって、高卒層の新規就業者にかんする雇用環境の悪化は、景気の停滞だけでなく、学歴の一層の重視という労働力市場の「構造的」な変容によっても影響を受けていると思われる。

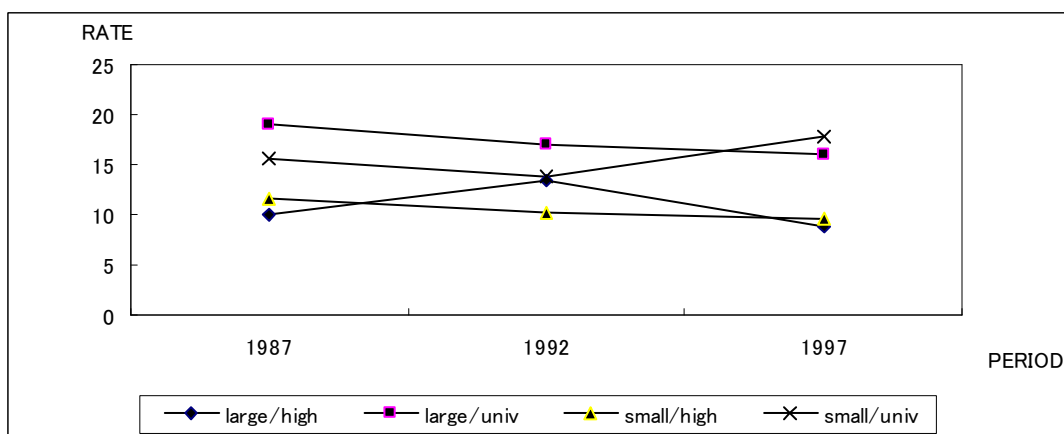
つぎは、若年就業者の転職状況についてである。図 2-2 では、前年中小企業に従事していた15歳～30歳の若年男性就業者の転職率が転職先企業の企業類型および最終学歴ごとに図示されているが、就業者は、全体的に大企業よりも中小企業に転職する傾向にあることが示されている。さらに中小企業に転職する階層を見ると、大卒層の転職率が92年から97年にかけて低下したのに対して、高卒層の転職率は、景気の動きに関係なく約10%の比率で安定的に推移している。転職者にかんする前職の離職理由(図 2-3)を見ると、高卒層と大卒層のいずれについても「雇用条件(condition)」の比率が高い水準に達していることから、中小企業従事者のなかでも高卒層のほうが不安定な雇用環境にあり、雇用調整の対象となる可能性が高いことが明らかにされている。つぎに、中小企業に従事する男性継続就業者の転職希望率からは(図 2-4)、就業者の継続就業年数が短くなるにつれて、転職希望率が高くなっているだけでなく、大卒層においてその比率が上昇傾向を示していることが注目される。そして、中小企業従事者の転職率(図 2-2)と比較すると、バブル期では転職希望率と転職率のいずれもが右上がり増加しているのに対して、バブル崩壊後になると、転職希望率は右上がり、転職率は右下がり逆の方向に動いていることが大卒層で見られることから、大卒の就業者については、転職希望の意識が傾向的に強まっているのにもかかわらず、雇用環境の悪化によって、他企業への転職行動に消極的な様子がうかがえる。

図 2-5 と図 2-6 は、それぞれ旧企業類型が大企業であった男性就業者にかんする転職先企業の企業類型・最終学歴別転職率および前職の離職理由であって、図 2-7 は、大企業に従事する男性継続就業者の転職希望率である。中小企業から転職した就業者と比較すると、全体的に転職率は低い。また、転職希望率については、中小企業従事者と比較して低い水準ではあるが、高卒と大卒のいずれの階層も傾向的に高くなっている。つぎに前職の離職理由に着目すると、高卒層においては、「雇用条件」の比率が高まっている一方で、大卒層では、「不適合(unfitness)」の比率が上昇している。よって、高卒層における転職行動が雇用環境の悪化に起因するのに対して、

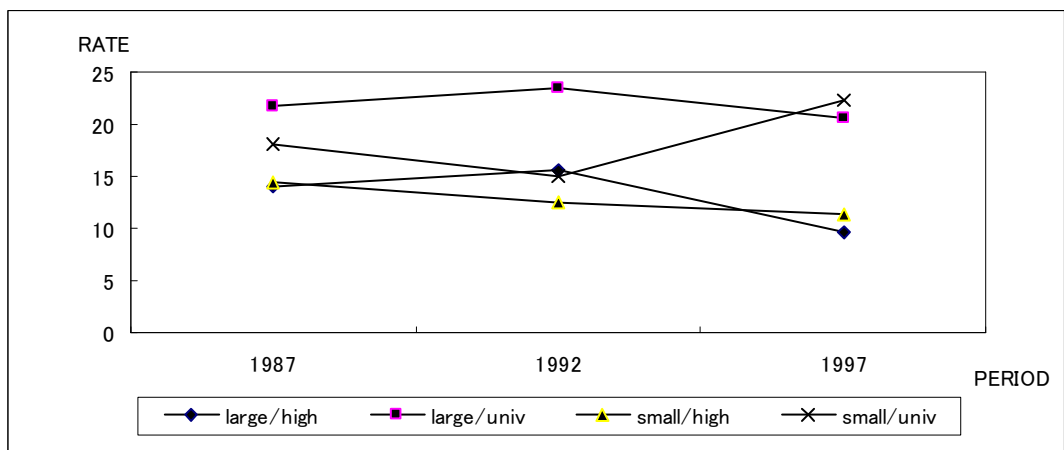
大卒層では、それが、より自分に合った仕事を探すための「自発的な」労働力移動の側面をそなえていることが明らかにされる。

若年女性就業者の転業状況は、男性就業者とは大きく異なる様相を呈している。図 2-8 から図 2-12 は、それぞれ旧企業類型が中小企業と大企業である女性就業者にかんする転職率、高卒層における離職理由<sup>11</sup>、および継続就業年数が 10 年未満の女性就業者にかんする企業類型別転職希望率である。中小企業では高卒層の転職率がほぼ同じ水準で推移しているのに対して、大卒

図 2-1 前年度に通学をしていた独身就業者の最終学歴・現勤務先企業別新規就業率  
男性



女性



large/high・・・高卒の大企業従事者

large/univ・・・大卒の大企業従事者

small/high・・・高卒の中小企業従事者

small/univ・・・大卒の中小企業従事者

(以下の図で上記の項目もちいられる場合も、その定義は同じ)

<sup>11</sup> 大卒層にかんするグラフは、標本数が非常に少ないことから省略している。

図 2-2 旧企業類型が中小企業である男性就業者の転職率, 15 歳～30 歳

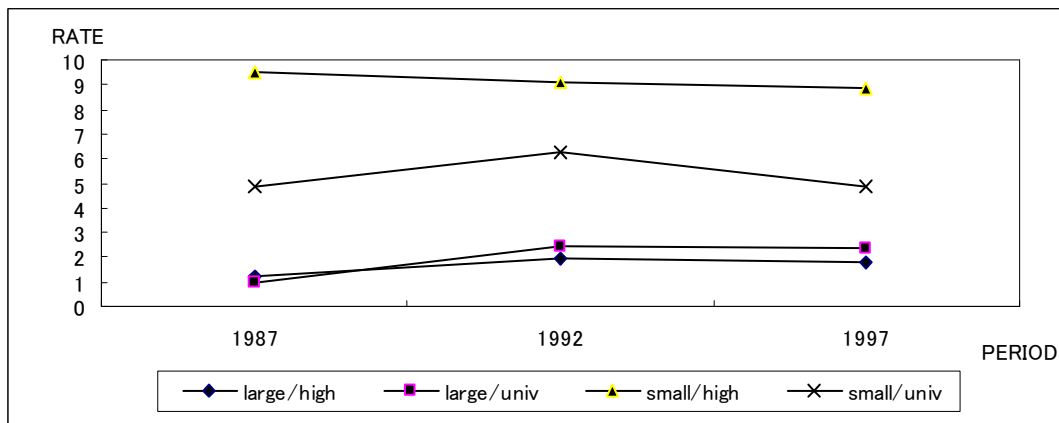
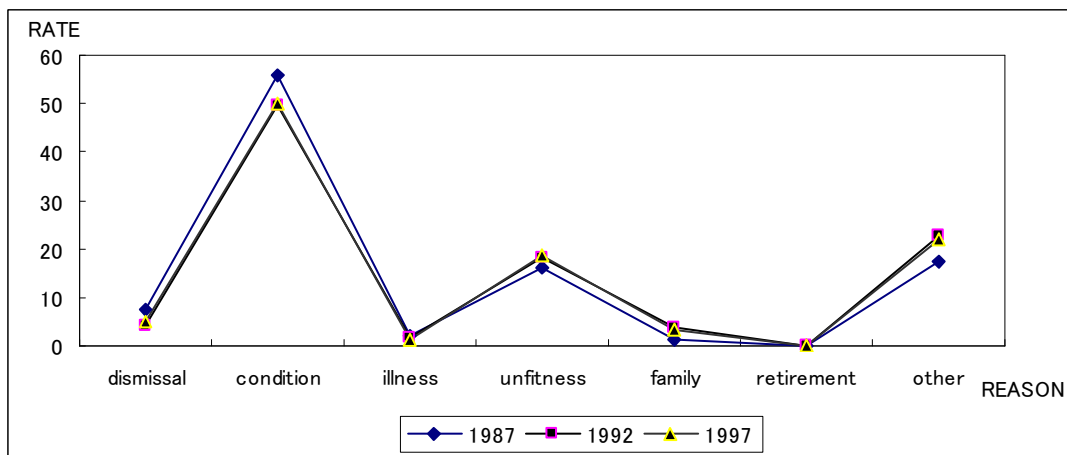


図 2-3 旧企業類型が中小企業である男性転職者にかんする離職理由, 15 歳～30 歳  
高卒



大卒

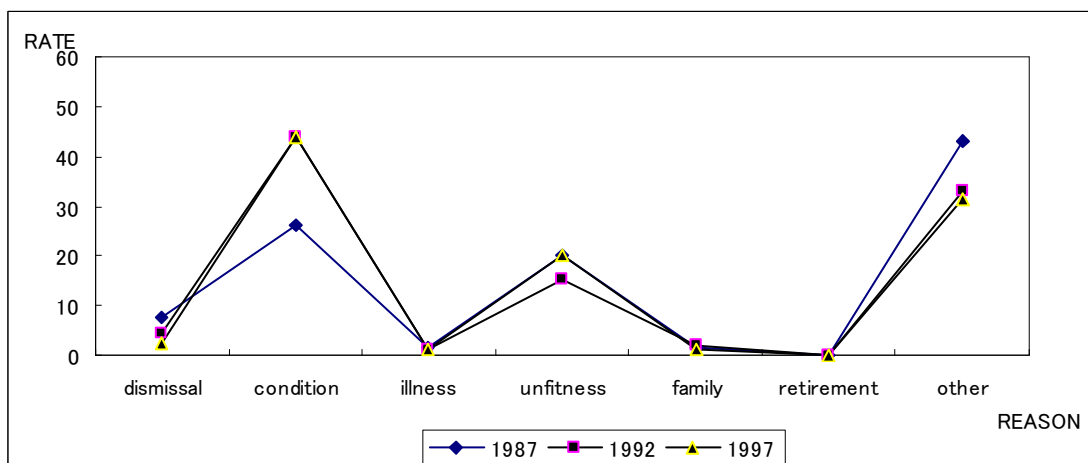
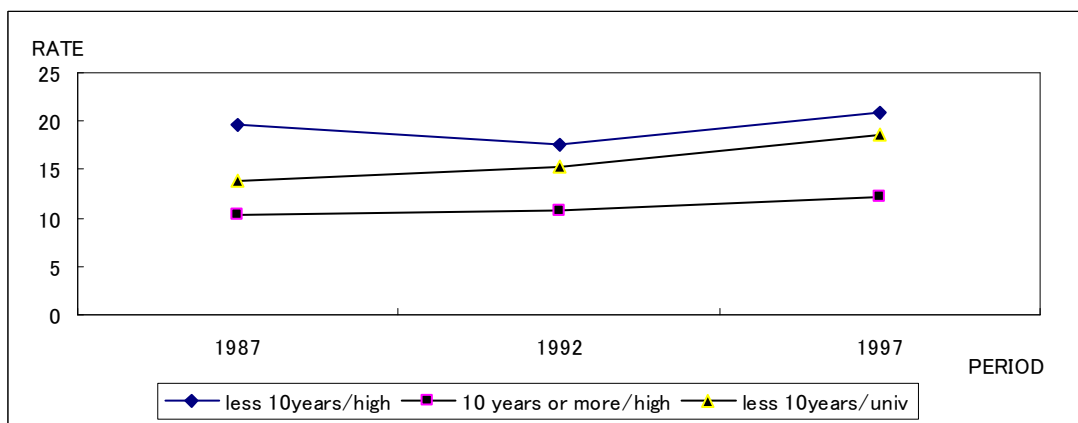


図 2-4 中小企業に従事する男性継続就業者の転職希望率, 15 歳～30 歳



less 10 years/high ……高卒で就業年数が 10 年未満の継続就業者  
 10 years or more/high ……高卒で就業年数が 10 年以上の継続就業者  
 less 10years/univ ……大卒で就業年数が 10 年未満の継続就業者  
 (以下の図で上記の項目もちいられる場合も、その定義は同じ)

図 2-5 旧企業類型が大企業である男性就業者の転職率, 15 歳～30 歳

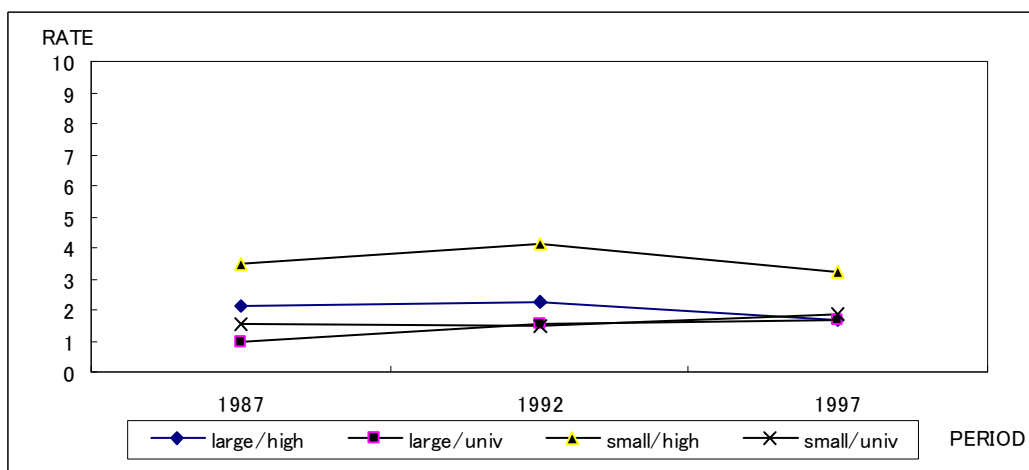
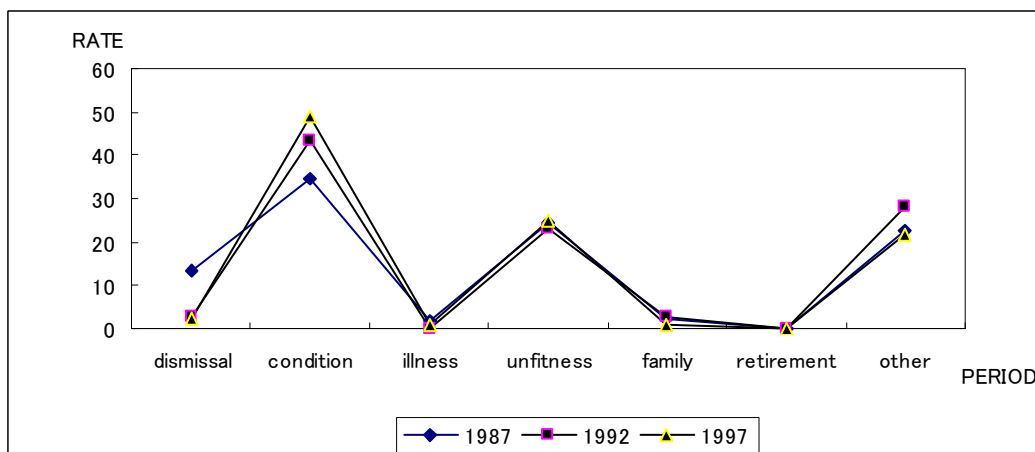


図 2-6 旧企業類型が大企業である男性転職者にかんする離職理由, 15 歳～30 歳  
 高卒



大卒

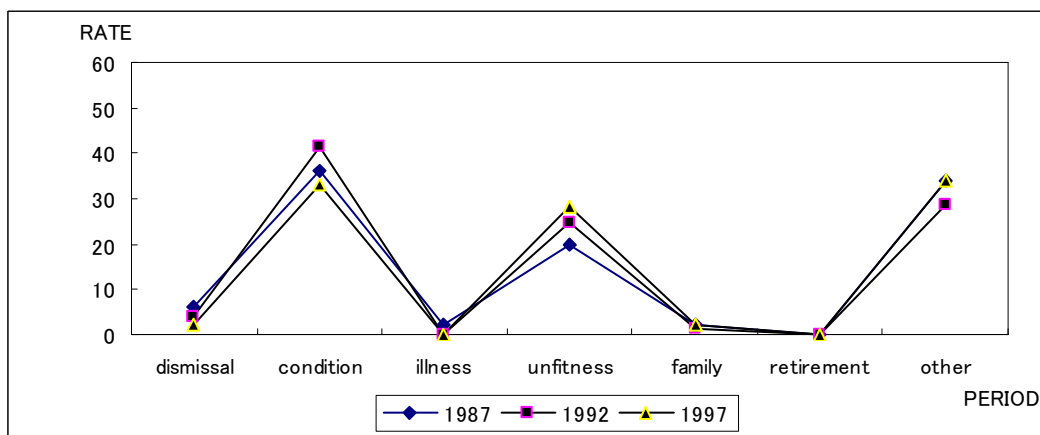
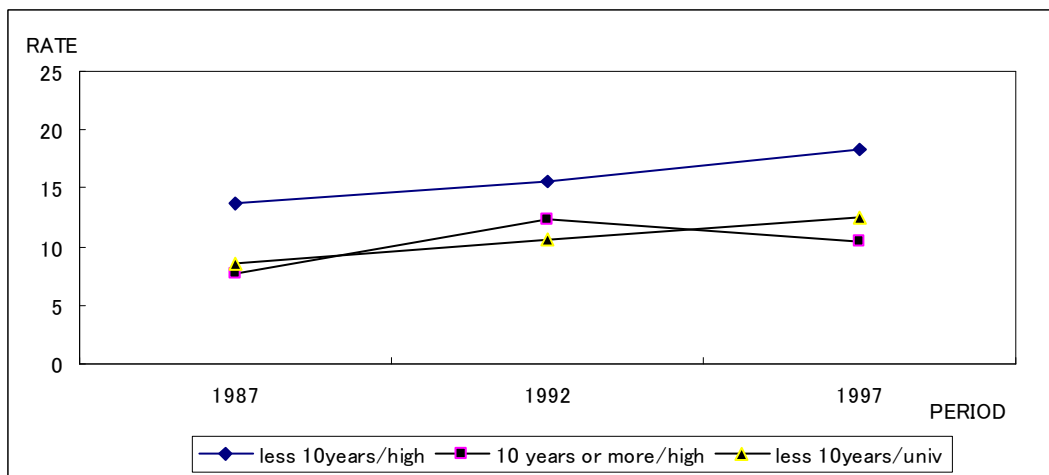


図 2-7 大企業に従事する男性継続就業者の転職希望率, 15 歳～30 歳



層における比率は、好況期に減少し不況期に上昇している。すなわち、高卒の女性就業者は、景気の動きとは関係なく転職をする可能性が高く、そのために不安定な就業者層を形成している。一方、大卒層の就業状況は、景気変動によって大きく左右されることが示されている。つぎに、前職の離職理由を最終学歴別に見ると、学歴にかかわらず、「雇用条件」および「不適合」に加えて、結婚・出産等を理由に離職する「家族状況(family)」の比率が高くなっているが、その分布傾向からは、高卒層において「雇用条件」の悪化による離職の割合が傾向的に高くなっているだけでなく、「家族状況」を離職理由とする比率が 97 年に大きく低下していることが見出される。したがって、若年女性層の転職行動は、結婚・出産にともない一度は労働力市場から離脱したあとに再度労働力として参加する形から、労働力市場から退出することなく継続的に参入し、雇用環境の悪化を理由に企業間の労働力移動をおこなう方向に変化したように思われる。なお、転職希望率は、90 年代において全般的に上昇傾向を示しているが、図 2-10 と図 2-12 からは、転職率と転職希望率とのあいだに明確な関連性があることを見出すのは困難なように思われる。

図 2-8 旧企業類型が中小企業である女性就業者の転職率, 15 歳～30 歳

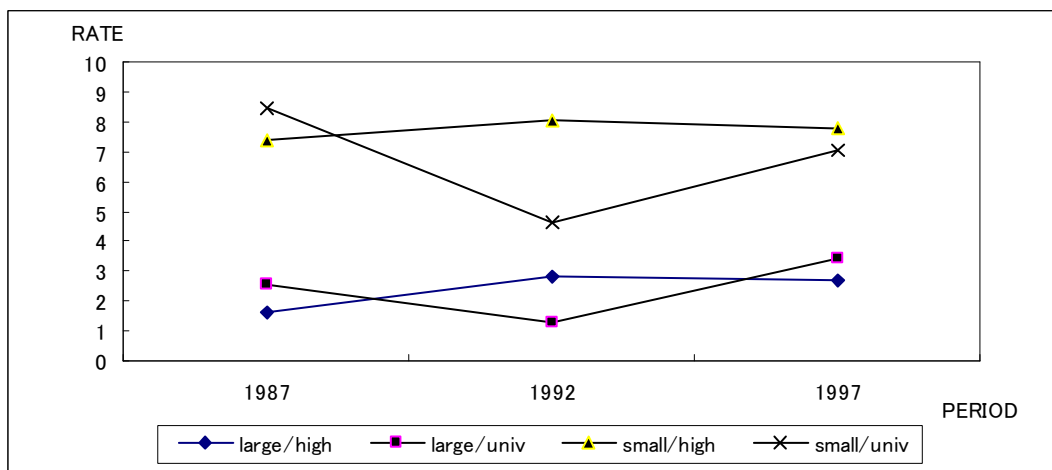


図 2-9 旧企業類型が中小企業である女性転職者にかんする離職理由, 15 歳～30 歳, 高卒

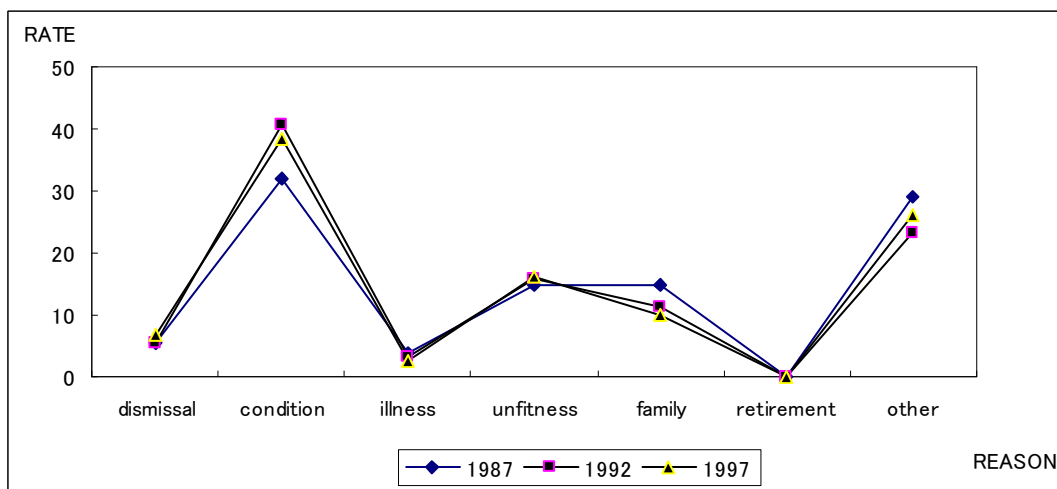


図 2-10 旧企業類型が大企業である女性就業者にかんする転職率, 15 歳～30 歳

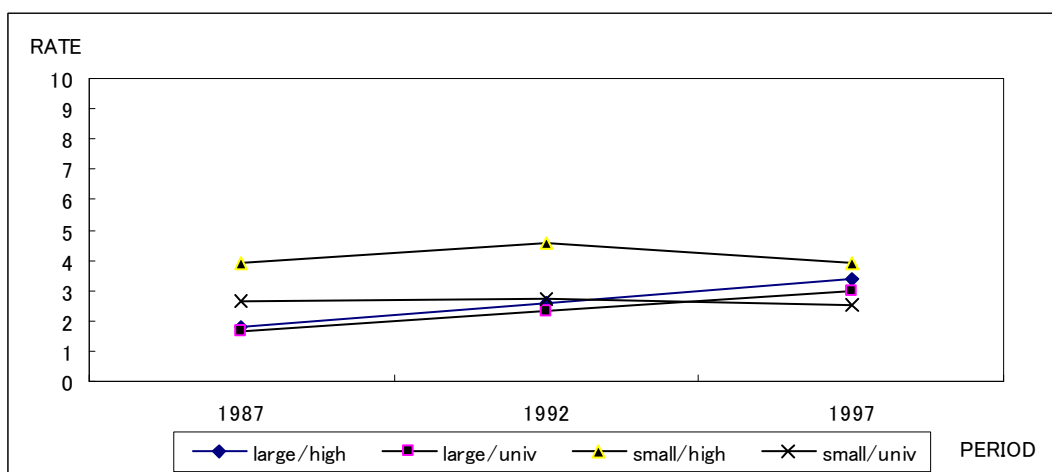


図 2-11 旧企業類型が大企業である女性転職者にかんする離職理由，15 歳～30 歳，高卒

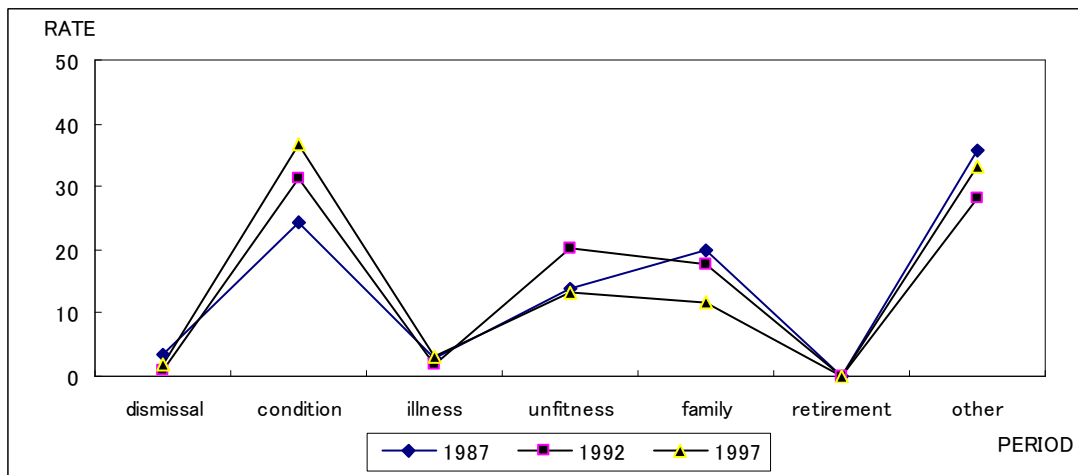
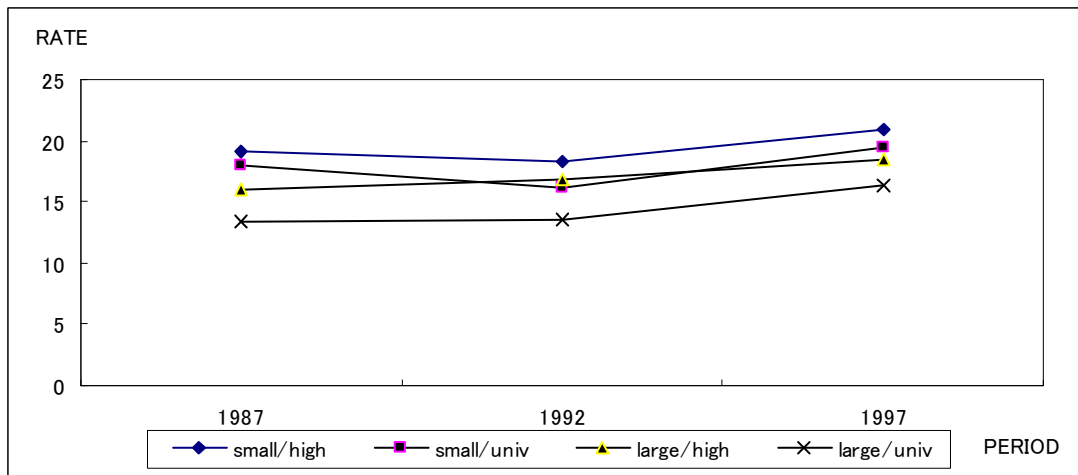


図 2-12 継続就業年数が 10 年未満の女性継続就業者の企業類型別転職希望率，15 歳～30 歳



### 3-3 既婚女性の就業状況

最後に、既婚女性に焦点を当てて、労働力市場への参入・退出過程を若年層(15 歳～30 歳)、壮年層(31 歳～40 歳)と中年層(41 歳～50 歳)ごとに見ていくことにする。図 3-1 は、15 歳～30 歳、31 歳～40 歳および 41 歳～50 歳の既婚女性にかんする最終学歴、企業類型とふだんの就業状態(仕事が主、家事が主)別の離職率である。最初に、仕事が主である 15 歳～30 歳の既婚の女性就業者の離職状況を見ていくと、大卒である大企業従事者の離職率が 97 年に急上昇している。その水準は、大卒の中小企業従事者の比率を上回り、高卒層と同じ水準にまで達しているが、それは、他の階層において離職率が低下傾向にあるのとは対照的であり、大企業では、大卒層の若年既婚女性の雇用環境が、長期停滞期に入って急激に悪化したことが確認される。他方、家事が主である若年層の既婚女性については、大企業、中小企業のいずれにおいても、高卒層の離職率が上昇傾向にあることが注目される。つづいて、30 代以降の離職状況を見ると、全般的に離職率は低い水準で安定的に推移しているが、家事が主である大卒層については中小企業従事者の比率

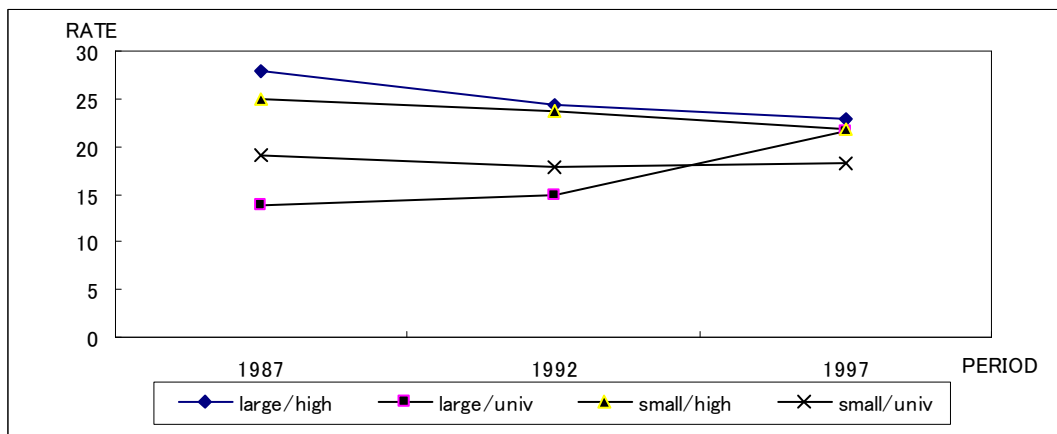


が傾向的に増大している。このように、既婚女性を年齢・企業類型・学歴ごとに再集計することによって、家計支出を充当するために就業している「家事を主とする」既婚女性のなかに、その離職率が景気の動向とは異なる動きを示す階層が示され、その階層は、労働力市場における「縁辺労働力」として機能していないことが考えられる。

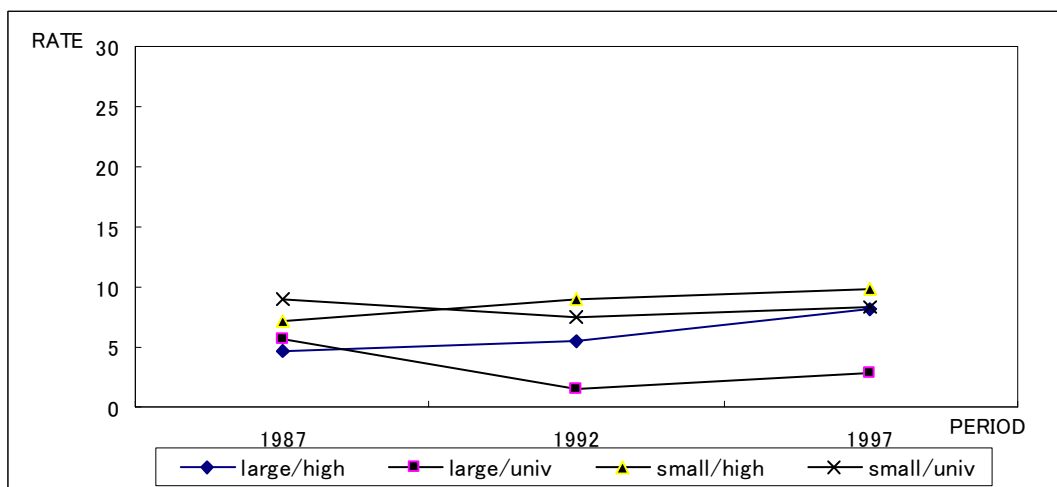
つづいて、図 3-2 は、15 歳～30 歳、31 歳～40 歳および 41 歳～50 歳の前年に家事をしていた既婚女性にかんする企業類型・最終学歴別の新規就業率である。なお、図 3-2 では、企業類型として大企業、中小企業だけでなく自営業にかんする新規就業率も図示されている。まず大企業の新規就業状況を見ていくと、全体的に3か年にわたって高卒層の新規就業率が大卒層のそれを上回っている。そのことは、高卒既婚女性は家計補助のために就業する必要性が高いこと、すなわち大卒である既婚女性は、高卒層と比較して専業主婦に留まる傾向があることをあらわしている。その一方で、壮年層においては、学歴にかかわらず新規就業率が上昇傾向にあることが注目される。これは、結婚や出産を契機として一度は専業主婦として非労働力化していた既婚女性の再就業にたいする意欲が近年高まってきていることを示唆している。

図 3-1 既婚女性の最終学歴別・企業類型別離職率

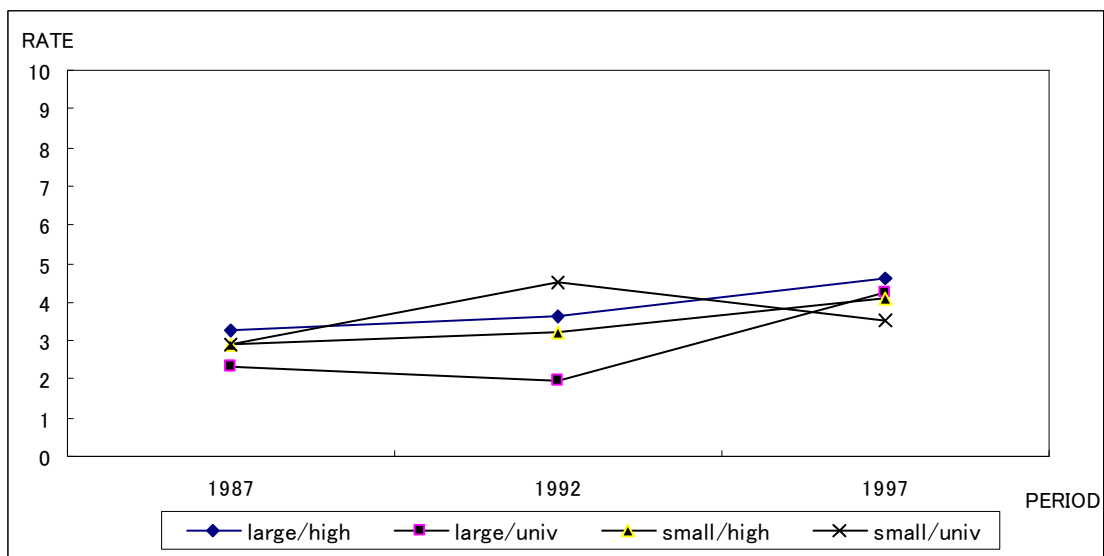
15 歳～30 歳、仕事为主



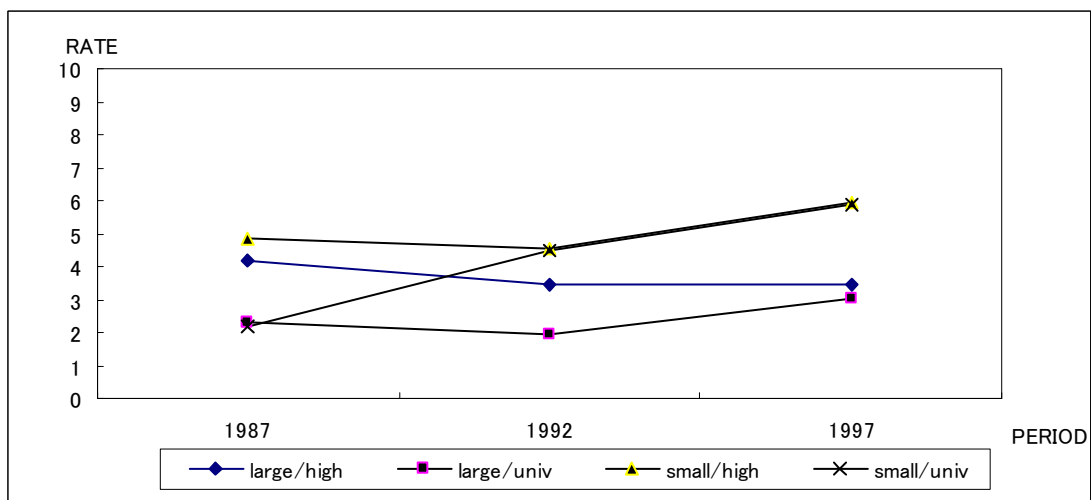
15 歳～30 歳、家事が主



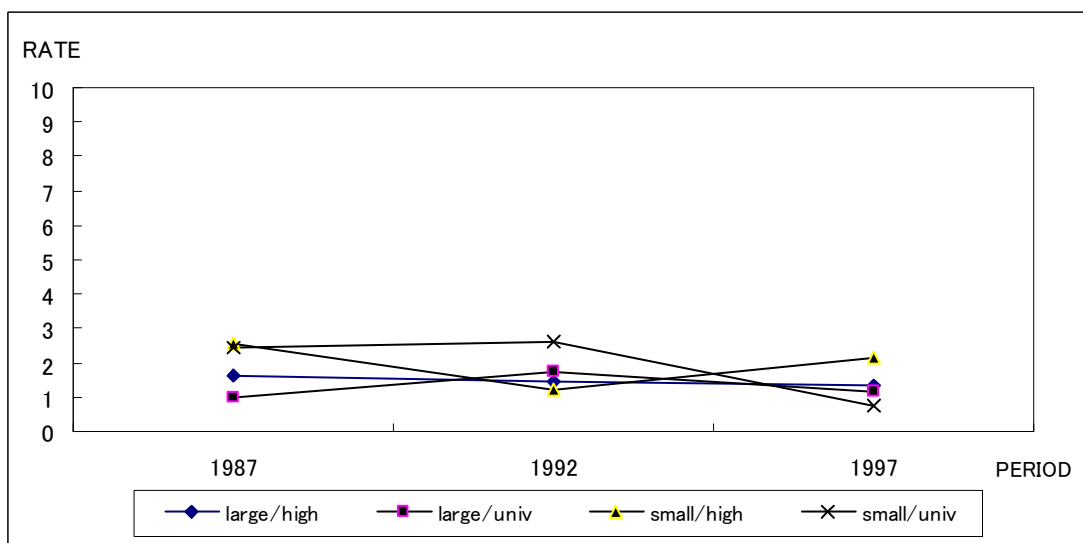
31 歳～40 歳, 仕事為主



31 歳～40 歳, 家事為主



41 歳～50 歳, 仕事為主



41歳～50歳, 家事が主

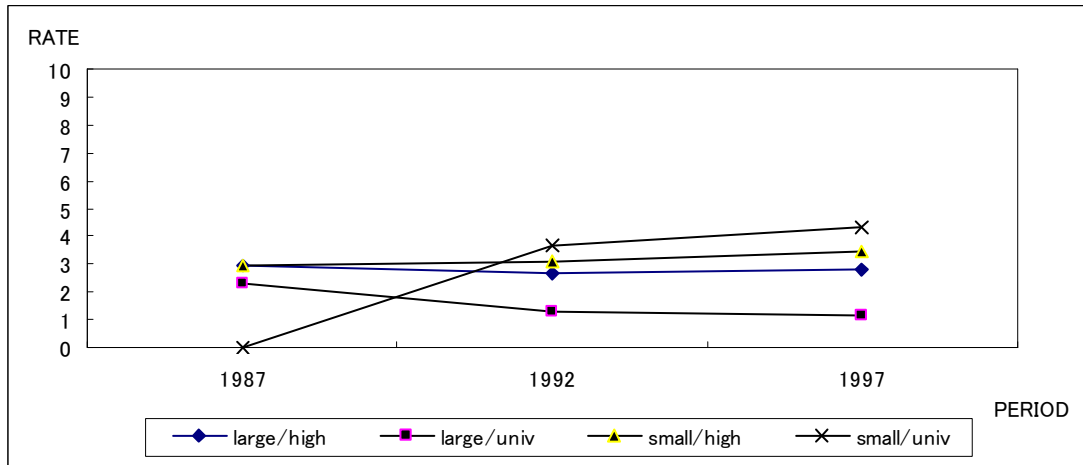
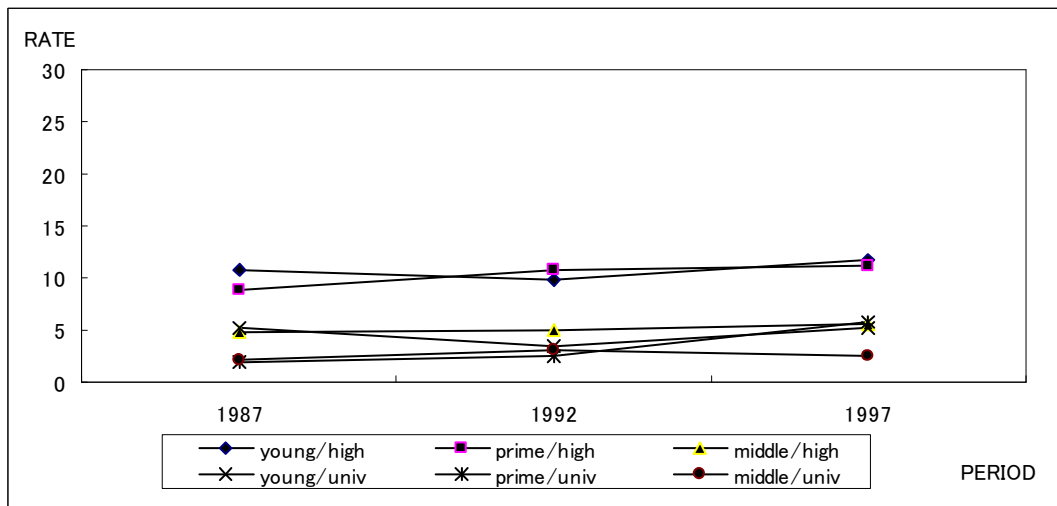
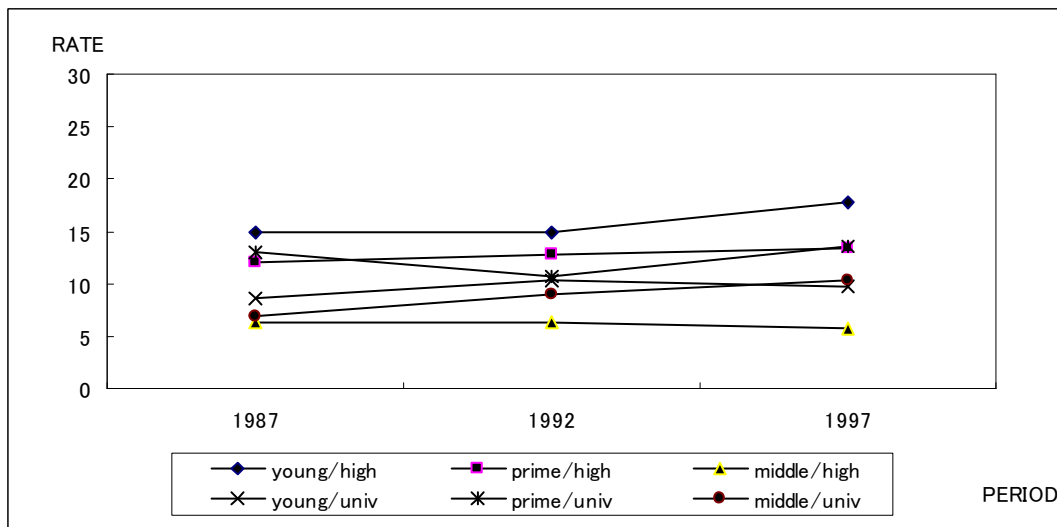


図 3-2 前年家事をしていた既婚女性の新規就業率

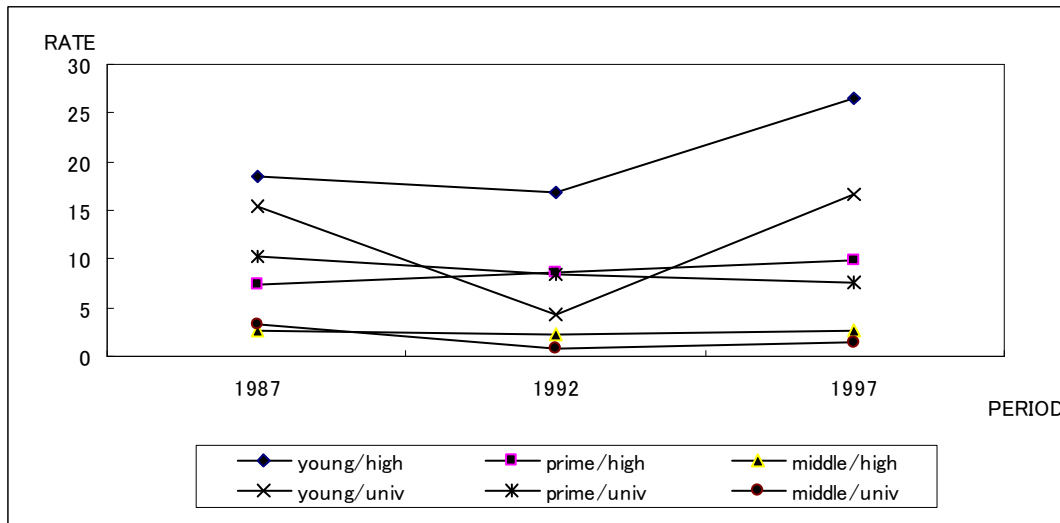
大企業



中小企業



## 自営業



young/high・・・15歳～30歳の高卒層にかんする新規就業率  
 prime/high・・・31歳～40歳の高卒層にかんする新規就業率  
 middle/high・・・41歳～50歳の高卒層にかんする新規就業率  
 young/univ・・・15歳～30歳の大卒層にかんする新規就業率  
 prime/univ・・・31歳～40歳の大卒層にかんする新規就業率  
 middle/univ・・・41歳～50歳の大卒層にかんする新規就業率

つぎに中小企業を見ていくと、若年層では高卒層の新規就業率が大卒層のそれを上回っているが、壮年層においては、大卒層と高卒層における比率の差は小さくなっている。さらに、中年層になると、大卒層の比率が、高卒層のそれを上回るだけでなく、87年から97年にかけて上昇傾向を示している。他方、壮年層においては、大卒層の新規就業率が3か年にわたって高い水準に達しているだけでなく、好況期に下降し、不況期に上昇していることから、中小企業に従事する30代の既婚女性は、大卒層であっても不況期には世帯収入の低下を補填するために就業していることが確認される。

最後に、自営業について見ていくと、年齢が上昇するにつれて、既婚女性の新規就業率が学歴にかかわらず低下することが示されている。若年層においては、標本数が少なかったために、調査時点によって新規就業率が大きく変動しているが、30代以降の年齢階層では、分布傾向が比較的安定して推移している。その一方で、壮年層では、高卒の既婚女性にかんする新規就業率が傾向的に増大する一方で、大卒層の比率は対照的に下がっており、学歴による世帯の就業行動の相違が反映されている。

### 3. 終わりに

本稿では、『就業構造基本調査』のリサンプリング・データをもちいて、労働力市場における基本的な社会経済的特性とりわけ企業類型と最終学歴に着目して再類別し、労働力の移動状況と就業意識の動向を分析することによって、わが国の就業構造の基本的な特徴を明らかにしてきた。これまでの分析結果を要約するとつぎのとおりである。

第1に、高年就業者については、高卒層の就業状況が景気の変動に左右されるのにたいして、

大卒層では、離職率の傾向的な上昇に見られるように、その状況は、悪化の一途をたどっている。さらに、大企業に従事する大卒就業者については、バブル崩壊以後離職率が急上昇して、高卒層とほぼ同じ水準にまで達しており、離職者の学歴別比率の動向から大卒層の比率が 90 年代後半から急激に増大していることが明らかにされることによって、大卒層における雇用環境の悪化が確認される。

第 2 に、若年就業者について見ていくと、まずバブル崩壊後の長期停滞期に、大卒層の新規就業者はその勤務先企業を大企業から中小企業に移動したことが明らかにされる。そのために、高卒層の新規就業者における雇用環境は一層劣悪になっているが、それは、大企業と中小企業のいずれにおいても新規就業率が低下したことによって確認される。また、そのことは新規採用の基準として学歴の重要性が大きくなっていることも示唆している。男性就業者の転業状況については、中小企業に従事する高卒就業者が就業状況の悪化を理由に転職する傾向にあり、その転職率は高い水準に達している。その一方で、転職希望率は、企業類型・学歴に関係なく上昇傾向を辿っている。つぎに、女性就業者については、大卒層の就業状況が景気変動に大きな影響を受けているのにたいして、高卒層は景気の動向にかかわらず不安定な状況にあり、それが、転職率の高さに表れている。さらに、「家族状況」より「雇用条件」の悪化を理由とする離職行動が増えてきていることから、近年では結婚・出産を契機として離職するよりも、むしろ就業状況の改善を指向して他の企業に転職する傾向が高いと思われる。

第 3 に、既婚女性については、大卒層の離職率が全般的に上昇しており、とくに若年層においてはその比率が 97 年に急上昇していることから、大卒層の就業状況は、若年層では急激に悪化したことが推測される。他方、企業類型・最終学歴別に見た既婚女性の労働力参入状況を見ていくと、最初に大企業においては、全体的に高卒層の新規就業率が大卒層の比率を上回っているのので、配偶者が高卒である世帯は、大卒の世帯と比べて一層の家計補充を必要としていることが示される。つぎに中小企業を見ていくと、景気停滞期においては壮年層と中年層で大卒就業者の新規就業率が高卒就業者の比率を上回っていることから、30代以降の既婚女性が再就業するうえで最終学歴がより強く関わっていることが示唆される。最後に、自営業では、年齢の上昇にともなって既婚女性の新規就業率が低下しているものの、全般的には、3 か年において新規就業率の動きに明確な変化が見られなかったことが統計的に確認される。

このように見ていくと、バブル崩壊後の長期停滞によって、主として大企業に従事する高年層において大卒層の就業状況が厳しくなっていることが指摘される。それは、高年層については学歴がそなえていた雇用の「バッファー」機能が低下していることを意味している。その一方で、若年就業者層を見ていくと、高卒層は大卒層と比較してさらに劣悪な雇用環境に置かれており、それは、「雇用条件」の悪化に起因する転職率の高さに反映されている。他方、既婚女性については、家事を主とする階層の離職率が上昇傾向にあると同時に、前年度に専業主婦であった階層のなかで、大企業においては 30 代、中小企業では 40 代の高卒層について新規就業率の高さが目立っている。すなわち、その階層においては、労働力市場における参入・退出行為が近年頻繁になされている。よって、既婚女性の労働力は、労働力市場における浮動的な「縁辺労働力」として機能しているというよりも、むしろ労働力市場に「不安定な就業者層」として滞留していると考えられる。こういった状況は、わが国の労働力市場の「構造的な」変化を反映しており、それが、就業者の雇用不安を引き起こす大きな要因となっていると思われる。

なお、本稿では、景気変動と労働力移動・就業意識との関係について、それが、就業者の社会的特性によって異なる動きを示していることは明らかにされたが、それらの事象と因果関係をもつ基本的な社会経済的要因について、ロジットモデル分析等のマイクロモデル分析をおこなうことはできなかった。また、今回使用可能な『就調』のリサンプリング・データは平成9年までであり、就業者の雇用不安にかんするその後の展開については本稿における分析の範囲を超えている。それらについては今後の研究課題にしたいと思う。

#### 参考文献

- [1] 小池和男(1999)『仕事の経済学』東洋経済新報社
- [2] 野村正實(1994)『終身雇用』同時代ライブラリー, 岩波書店
- [3] 野村正實(1998)『雇用不安』岩波新書
- [4] 大田聰一(1999)「景気循環と転職行動」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
- [5] 小野 旭(1981)『日本の労働市場—外部市場の機能と構造—』東洋経済新報社
- [6] 佐野陽子(1989)『企業内労働市場』有斐閣選書
- [7] 島田晴雄(1986)『労働経済学』岩波書店
- [8] 総務庁統計局(1998)『平成9年 就業構造基本調査報告全国編』日本統計協会
- [9] 総務省統計局(2001)『平成12年 労働力調査年報』
- [10] 総務省統計局(2003)『平成14年 労働力調査年報』
- [11] 東畑精一(1956)「農業人口の今日と明日」有沢広巳・宇野弘蔵・向坂逸郎編『世界経済と日本経済』岩波書店
- [12] 梅村又次(1971)『労働力の構造と雇用問題』岩波書店

#### 謝辞

本研究において使用した「就業構造基本調査」のマイクロデータは、日本学術振興会の平成13年度科学研究費補助金(研究成果公開促進費)の交付を受けて、マイクロ統計データ活用研究会(代表:井出満大阪産業大学経済学部教授)が作成された「マイクロ統計データベース」のデータ(就業構造基本調査のリサンプリング・データ)である。

本研究遂行のため、マイクロ統計データベースの使用に当たっては、総務省の「就業構造基本調査」の目的外使用申請による調査票の使用許可(平成14年3月29日付官報第3330号総務省告示第175号)を受けている。

総務省統計局及び統計センターの関係各位並びにマイクロ統計データ活用研究会事務局の方々には多大なお世話をいただいた。記して謝意を表する。

