

雇用動態類型からみた雇用形態と就業行動

法政大学経済学部 森 博美

はじめに

統計調査項目は、一定時点現在のストックを調べる静態項目と一定期間の間に生じたフローを捉える動態項目とに大別される。異なる 2 つの時点の静態量の差は二時点間に発生した動態量を与え、また基準時点の静態量にその後の動態量を加えることで新たな静態量を求めることができるように、両者は相互に依存している。しかし、静態量あるいは動態量を時間軸に沿って並べることにより構成される時系列データも含め、これまでの統計利用においては、分析の切り口として設定される集団それ自体、静態的性格のものであった。この点で、時間の経過に伴って発生する位相の変化の側面に注目し、いわば動学的な集団構成を行い、それまでとは異なる新たな切り口から分析を試みるという形での統計利用が広範な広がりをもってくるようになったのは比較的最近であるように思われる。なぜなら、この種の分析には、時間の継続の中で個体を追跡した縦断的データ(longitudinal data)が必要であるからである。

わが国においては伝統的な政府統計作成は、定期的実施されるセンサス型の全数調査あるいは標本調査等として行われる一部調査についても、数ヶ月間同一のサンプルが継続的に調べられる家計調査や労働力調査等を例外として、その都度独立の調査として実施されてきた。

センサスの中から一部の個体データを抜き出し、各センサス間でリンクすることによって縦断的データを編成したり、あるいは限定された特定の集団の構成要素について、いわば定点観測的に継続的に調べるという形で設計された調査について、欧米各国の政府統計機関はすでに 1970 年前後からその作成を行っている^(註)。

これに対してわが国では、統計分析もクロスセクションあるいは時系列分析が中心で、一部の研究者を除き、縦断面データへの関心は必ずしも高くなかった。このため、この種の統計の整備に向けてのニーズは広範な広がりをもつものではなかった。(財)家計経済研究所が 1993 年にわが国で初めての本格的な縦断面調査として「消費生活に関するパネル調査」を開始したことにも象徴されているように、わが国の政府統計機関では、この種の統計の整備は主要な政策課題としては認識されてこなかった。

最近になって、ようやく政府統計機関においてもこの種の統計の分析的利用可能性に注目向けられるようになり、2002 年に厚生労働省がわが国の政府統計として初めて縦断面調査として「21 世紀成年者縦断調査」の実施に踏み切り、また企業統計についても、既存の個票の縦断面リンケージにより縦断面データの編成事例もいくつか散見されるようになった。とはいえ、この種の統計作成、提供は、わが国の政府統計は諸外国に対してかなり対応が遅れており、今後、早急な対応が求められる分野であるといえる。

1. クロスセクション統計の縦断面利用

「労働力調査」(総務省統計局)の場合、約 4 万世帯の標本のうち全体の 16 分の 1 の標本世

帯は同一の世帯が1年後に再度調査される標本設計となっている。また「家計調査」(同)では、同一世帯が6ヶ月間継続して調査される。前者については1年、また後者については6ヶ月までの期間について、同一標本に関する個体情報をリンクすることで二時点間のパネルデータを編成することが技術的には可能である。

ところで、調査時点現在の静態情報あるいは一定期間の動態的変化を把握するいわゆるクロスセクション型の調査として実施されたものの中にも、調査項目の設定如何によっては、一回の調査結果から動態的集団を構成し、分析に利用できるケースがある。

特定の調査時点現在で実施される調査の中に以前の状態についての質問事項を持つ調査がある。例えば、平成10年「住宅・土地統計調査」における、「従前の居住地」、「居住期間」、「居住形態」、また平成14年「就業構造基本調査」での「前の仕事の勤めか自営かの別(従業上の地位)」、「勤め先における呼称(雇用形態)」、「勤め先・業主などの企業全体の従業者数(従業者規模)」、「どうして前の仕事を辞めたか(職離職理由)」といった調査事項がそれである。

このような調査事項を持つ調査では、従前の状態と調査時現在の状態についての回答結果を個体ベースで得ることができる。このため、両者を組み合わせることで、二時点の調査結果を個体ベースでリンケージしたのと同じパネル・ベースでの調査結果を得ることができる。そこでは、二時点間の推移のパターンに従って類型化した集団構成を行うことができ、各類型別にその特性の差異を分析することができる。

2. 就業動態の類型化

就業構造基本調査は昭和31年以来実施されている調査であり、平成14年に実施された調査は、第14回目の調査にあたる。平成14年調査で初めて「前職の雇用形態」(調査票中の質問番号C3の2「(前の仕事の)勤め先における呼称」)が調査された。そこで、以前から調査されてきた「現職の雇用形態」(調査票中の質問番号A1の2「勤め先における呼称」)と「前職の雇用形態」についての情報を用いて、前職と現職の間の雇用形態の異動について、表1のような類型化を行なった。なお、本稿ではこれらの類型を、便宜的に雇用動態類型と呼ぶことにする。

表1 雇用動態類型

類型	前職の雇用形態	現職の雇用形態
第1類型	正規の職員・従業員	正規の職員・従業員
第2類型	正規の職員・従業員	パート・アルバイト
第3類型	正規の職員・従業員	派遣社員
第4類型	パート・アルバイト	正規の職員・従業員
第5類型	パート・アルバイト	パート・アルバイト
第6類型	パート・アルバイト	派遣社員
第7類型	派遣社員	正規の職員・従業員
第8類型	派遣社員	パート・アルバイト
第9類型	派遣社員	派遣社員

3. 使用データ

以下の分析では、日本学術振興会平成15年度研究費補助金の交付を受けてマイクロ統計データ活用研究会が平成14年度就業構造基本調査から作成したリサンプリング・データを使用した。なお、使用したデータは、世帯主が存在し、集計用乗率が入っている世帯で、0～14歳に不詳を含まず、世帯内で世帯事項に矛盾を生じていない世帯から、世帯単位で5分の1の確率比例抽出（復元抽出）によって作成された181,048人（全データ=968,628人）からなる。

4. 雇用動態類型別に見た前職の離職理由

表2 男女・雇用動態類型別に見た前職をやめた理由

類型	(男)	会社都合	仕事への不満	本人都合	家庭の事情	合計
1	正規→正規	19.1	52.8	1.8	26.2	100.0
2	正規→パート	25.9	44.7	4.3	25.2	100.0
3	正規→派遣	20.0	57.9	1.1	21.1	100.0
4	パート→正規	5.2	69.9	2.8	22.1	100.0
5	パート→パート	9.8	60.1	4.3	25.8	100.0
6	パート→派遣	14.3	66.7	2.4	16.7	100.0
7	派遣→正規	24.5	63.3	0.0	12.2	100.0
8	派遣→パート	9.1	63.6	0.0	27.3	100.0
9	派遣→派遣	27.3	39.4	9.1	24.2	100.0
	合計	17.3	55.0	2.3	25.5	100.0

類型	(女)	会社都合	仕事への不満	本人都合	家庭の事情	合計
1	正規→正規	13.6	38.3	2.9	45.2	100.0
2	正規→パート	7.6	20.6	4.0	67.9	100.0
3	正規→派遣	15.5	36.7	6.3	41.5	100.0
4	パート→正規	8.0	57.9	5.5	28.7	100.0
5	パート→パート	12.8	43.9	7.6	35.7	100.0
6	パート→派遣	8.8	49.1	14.0	28.1	100.0
7	派遣→正規	3.8	54.3	12.4	29.5	100.0
8	派遣→パート	7.4	33.7	15.8	43.2	100.0
9	派遣→派遣	15.4	25.6	35.3	23.7	100.0
	合計	11.1	37.5	5.9	45.4	100.0

会社都合＝「人員整理・勸奨退職」+「会社倒産・事業所閉鎖」+「事業不振・先行き不安」

仕事不満＝「一時的・不安定な仕事」+「収入が少ない仕事」+「悪い労働条件」+「自分に向かない仕事」

本人都合＝「家族の就職・転職・転勤および事業所の移転」+「定年など」+「病気・高齢のため」

家庭の事情＝「結婚のため」+「育児のため」+「家族の介護・看護のため」+「その他」

表2は、全体として、男では収入や労働時間といった「仕事への不満」、また女では結婚や育児それに介護等の「家庭の事情」が、それぞれ55.0%、45.4%と前職を辞めた最大の理由となっていることを示している。

ところで、前職の離職理由は、基本的に前職に関わる事項である。もしそうであれば、それは現職の雇用形態とは本来無関係でなければならない。そこで、前職と現職の雇用形態を組み合わせることで構成した雇用動態類型別に離職理由の特徴を見てみよう。

「会社都合」による離職については、男女間で大きな違いが見られる。男の場合、「会社都合」

による離職者は平均すれば 17.3%であるが、これについては、現職の雇用形態よりもむしろ前職において正規就業者であったか否かが大きく影響している。なおこの点で言えば、前職が派遣就業者であった者で現在正規就業者あるいは派遣就業者として就業している者で「会社都合」を離職理由として挙げる割合が高い

「仕事への不満」を理由に離職した者については、前職がパート・アルバイトとして就業していた者でその割合が高い点は男女とも共通している。他方、男女間の相違点としては、男については正規よりも派遣を前職とする者に仕事不満離職者が相対的に多いのに対し、女では正規就労していた者よりも派遣就労者の間で仕事不満離職者が少ないことがあげられる。このことは、派遣就業者の中には専門的技能職として、仕事の内容あるいは待遇面でそれなりに評価されていたことから、彼女らが前職を辞する理由を非自発的と認識したものと思われる。これについては、男の場合と同様、現職の雇用形態にかかわらず、前職をパート・アルバイトとして雇用されていた者の間で最も高い。このことは、パート・アルバイト職種が就労条件や待遇面で正規就業者あるいは派遣就業者よりも不利であることをうかがわせるものである。

「本人都合」を理由に離職する者は男女とも必ずしも多くないが、女で派遣あるいはパート・アルバイトとして就労していた者の間でその割合がやや高い。特に、派遣業種の間で転職をした女子就業者で本人都合離職者が多い点が注目される。男の場合、「本人都合」による離職のケースは他の理由と比べてその割合が少なく、また前職あるいは現職の雇用形態との間でも特に顕著な相違とはなっていない。

女の場合の最大の離職理由である「家庭の事情」については、類型 2（正規→パート・アルバイト）が 67.9%と他を大きく引き離している。この数字は、結婚や育児等により正規職を離職し、子育て終了後にパート・アルバイトとして労働市場に復帰したケースを反映したもので、わが国における女子有業率のいわゆる M 字カーブの双峰を形作っているのが、結婚や子育てといった「家庭の事情」により正規雇用の職を失った彼女たちであると考えられる。なお、それに類似したパターンである類型 1（正規→正規）、類型 8（派遣→パート・アルバイト）、類型 3（正規→派遣）においても、「家庭の事情」による離職者の割合が相対的に高い。男の場合も、現在パート・アルバイト職として就労する者に「家庭の事情」による離職者がやや多く見られる。このことは、「家庭の事情」での時間制約等により、パート・アルバイト的な仕事を選択せざるを得ないという事情があるように思われる。

5. 就業動態類型からみた就業理由

就業構造基本調査では、有業者について、「失業していた」、「学校を卒業した」、「収入を得る必要が生じた」、「知識や技能を生かしたかった」、「社会に出たかった」、「時間に余裕ができた」、「健康を維持したい」、「よりよい条件の仕事が見つかった」、「その他」、という形で「現在の職への就業理由」を調査している。表 3 は、今回のリサンプリング・データに基づく再集計結果を示したものである。なお、この表では、「不詳」を除外してパーセンテージを求めた。

表3 雇用動態類型から見た就業理由

類型	(男)	失業 していた	卒業した	収入を 得る必要	技能を 生かす	社会に 出る	余裕が できた	健康維持	好条件 の仕事	その他	合 計
1	正規→正規	26.6	1.3	8.5	14.3	0.5	0.2	0.5	25.1	22.9	100.0
4	パート→正規	16.9	20.6	14.1	13.2	4.7	0.1	0.2	13.3	16.9	100.0
7	派遣→正規	34.7	6.1	10.2	12.2	4.1	0.0	0.0	20.4	12.2	100.0
2	正規→パート	55.3	0.5	19.5	4.8	0.0	1.4	0.2	5.5	12.8	100.0
5	パート→パート	23.5	2.9	39.8	4.1	2.2	3.0	0.3	9.2	15.1	100.0
8	派遣→パート	36.4	0.0	27.3	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	27.3	100.0
3	正規→派遣	56.8	3.2	11.6	8.4	0.0	0.0	0.0	10.5	9.5	100.0
6	パート→派遣	28.6	0.0	26.2	9.5	0.0	0.0	0.0	26.2	9.5	100.0
9	派遣→派遣	58.1	0.0	9.7	16.1	0.0	0.0	0.0	6.5	9.7	100.0
合計	合 計	27.4	3.5	12.4	12.7	1.1	0.5	0.4	21.2	20.7	100.0

	(女)	失業 していた	卒業した	収入を 得る必要	技能を 生かす	社会に 出る	余裕が できた	健康維持	好条件 の仕事	その他	合 計
1	正規→正規	23.2	2.6	11.0	17.1	1.9	1.5	0.4	18.9	23.4	100.0
4	パート→正規	14.1	15.5	15.6	13.5	2.9	0.8	0.1	19.4	18.1	100.0
7	派遣→正規	22.9	3.8	13.3	22.9	1.0	0.0	0.0	22.9	13.3	100.0
2	正規→パート	17.4	0.4	29.7	7.3	4.8	12.9	0.7	10.2	16.7	100.0
5	パート→パート	15.4	1.4	33.5	7.3	2.9	6.0	0.2	18.3	14.9	100.0
8	派遣→パート	18.9	2.1	27.4	10.5	2.1	5.3	0.0	15.8	17.9	100.0
3	正規→派遣	31.9	0.0	18.8	9.7	5.8	5.8	1.4	14.5	12.1	100.0
6	パート→派遣	18.3	0.9	23.5	9.6	7.0	0.0	0.0	29.6	11.3	100.0
9	派遣→派遣	27.7	0.0	21.3	9.7	2.6	1.3	0.0	25.2	12.3	100.0
	合 計	19.1	3.0	22.5	11.4	3.2	5.4	0.4	16.9	18.1	100.0

表3から現職の就業理由を男女別に見ると、「その他」を除き、全体として男ではその割合が高い順に、「失業していた」>「好条件の仕事」>「技能を生かす」>「収入を得る必要」、他方、女では「収入を得る必要」>「失業していた」>「好条件の仕事」>「技能を生かす」となっている。収入動機での入職については女の方が相対的に高いが、収入面や労働条件などを総合したよりよい条件の仕事を求めての入職という点では逆に男の方が高くなっている。

表2の前職の離職理由と異なり、現職の就業理由は、前職よりはむしろ現職における雇用形態に強く依存しているものと推察される。もしそうであれば、前職の雇用形態は調査結果に差異を及ぼさないとはいえない。この点を検討するために表3では、現職の雇用形態に従って集計結果を表章したが、結果は必ずしも現職の雇用形態のみに依存したものとはなっていない。

男の場合、4人に1人以上が「失業していた」ことを現職への就業の理由としてあげているが、これについては、現職の雇用形態よりもむしろ前職のそれがより強い規定要因になっている。すなわち、より好条件の正規職への転職に成功した者がいる一方で、パート・アルバイトあるいは派遣として新たな就業機会を求めた者に「失業」を理由とする者が多く見られる。これは、失業離職にもかかわらず正規就業者としての職が見つからず、止むをえずパート・アルバイトあるいは派遣就業者といった非正規の職に就かざるをえなかったという「失業」動機の切迫性を示すものといえる。これと対極にあるのが前職でパート・アルバイトとして就業していた者であり、「失業」を現職への就職の理由とする者の割合が最も少なく、そこでは正規就業者に比較して前職の喪失という事実の意識面へのインパクトの程度が相対的に希薄であるように思われる。一方、女子についてもパート・アルバイトを前職とする者の間で、「失業」を理由に現職に就いた者の割合が相対的に低いように思われるが、「失業」動機について雇用形態間の差異は男ほど大きくはない。

「収入を得る必要」を就業の理由とする者は、女の場合、男に比べて全体として10ポイント以上上回っている。その割合は前職の雇用形態とは無関係に現在パート・アルバイトとして就業する者の間で特に高い。なお、「収入」動機は必ずしも失業等による収入機会の喪失だけに対処

するためのものではなく、多義的な内容を含むように思われる。その中には、自発的あるいは非自発的な理由による失職からの生活必需的な収入の稼得が含まれる一方、子供の教育費支弁のための収入、さらにはゆとりある生活実現のための収入確保と多様である。このことは、女で「余裕ができた」ことを理由に就業するようになった者が、類型2（正規→パート・アルバイト）で他の類型と比較しても特に高くなっていることからわかるように、新卒後入職した正規の職を「家庭の事情」で離職した者が、子育て等の期間をへてパート・アルバイトという形で再び労働市場に登場していることを示している。

一方、男の場合、類型5（パート・アルバイト→パート・アルバイト）という形で職業を移動させた者の割合が最も高い。また、類型6（パート・アルバイト→派遣）あるいは類型8（派遣→パート・アルバイト）の者の中で収入の必要から職を転じる者の割合が高く、パート・アルバイトおよび派遣雇用内部あるいは相互間で収入動機での職種移動者が多い。

次に、「好条件の仕事」を理由とする転職者について、男の場合は、現職の雇用形態がその転職行動を規定しており、正規職や派遣職への転職者でその割合が高い。一方、女については、正規職への転職（類型1、4、7）よりもむしろ類型6（パート・アルバイト→派遣）あるいは類型9（派遣→派遣）において「好条件の仕事」を求めている転職が多いことが注目される。このことは、特に女について、パート・アルバイトや派遣という職種がわが国の労働市場の中でいわば正規職からセグメント化され、そのような雇用形態で就労する者の中でより有利な条件を目指して転職行動がとられていることを示しているように思われる。

在学中の者が就労する場合にも、かつての勤労学生のように正規職として就労の傍ら通学するというケースは最近では稀であり、その主な就労形態はアルバイトである。かつてに比べ卒業後の進路が多様化し、正規職だけでなく、アルバイトや派遣といった非正規雇用者も増加傾向にある。しかし全体的には正規職に就くケースが最も多く、このことは表2における「卒業」に伴う入職について、在学中にアルバイトとして就業していた者が正規就業者としての職を得たケース（類型4）が男女とも圧倒的部分を占めることにもあわられている。

「技能を生かす」目的で転職した男は全体としては12.7%にとどまるが、その中では派遣業種間の転職（類型9）者でその割合が最も高い。このことは、派遣職種の中に専門技能職が含まれ、自らの技術を生かすために他の派遣職種に転じた者がいることを示す。一方、正規就業者としての職への転職（類型1、4、7）でも「技能を生かす」者の割合が他に比べて相対的に高くなっているが、これについては、自らの技能に対する評価が正規就業者としての雇用を実現したこと、またパート・アルバイト職種への転職によっては「技能を生かす」という要素が実現できないことを意味しているように思われる。

6. 就業動態類型からみた継続就業意識

表4は、前職と現職における雇用形態によって構成した9つの雇用動態類型について、男女別に現職の継続就業意識を示したものである。

表4 男女・雇用形態別に見た現職の継続就業意識

〔男〕		現職の雇用形態			計
		正規	パート	派遣	
前職での 雇用形態	正規	78.0	39.1	47.5	75.2
	パート	80.8	43.5	50.0	66.0
	派遣	79.2	20.0	51.9	63.5
計		78.4	41.4	48.9	73.3

〔女〕		現職の雇用形態			計
		正規	パート	派遣	
前職での 雇用形態	正規	81.9	73.2	60.2	77.4
	パート	76.7	69.6	68.4	71.7
	派遣	76.2	66.7	71.4	71.7
計		80.4	71.3	65.8	75.0

全体として約 75%の者が現職に留まることを希望しており、それには男女間の差はほとんどない。しかし上の表から、男女さらには雇用形態との関連で継続就業意識についていくつかの特徴を読みとることができる。

まず、表4の欄外の数字に注目してみよう。男女とも、最右列の数値に比べ最下行に示された継続就業希望の割合の方が雇用形態別の違いが大きい。このことは、男女いずれも、現職の雇用形態の方が前職のそれよりも現職における継続雇用あるいは転職意識をより強く制約していることを示している。また、男の場合、正規雇用（78.4%）と非正規雇用（派遣（48.9%）パート・アルバイト（41.4%））との間に継続就業意識にかなりの開きがあり、現職が非正規雇用の者における転職志向はかなり強い。これに対して女では、現職が正規雇用である者とパート・アルバイト、派遣である者の間の継続就業の程度に男ほどの差は見られない。このことは、女の場合、非正規雇用者であってもかなり強い継続就業志向があることがわかる。

次に雇用動態類型別に現職の継続就業意識を見てみよう。現職が正規就業である者については、男女とも継続就業希望の程度に雇用動態類型間の差はほとんど見られず、前職の雇用形態とは無関係に約 8 割の者が継続就業を希望している。これに対して、現在パート・アルバイトあるいは派遣として就業している者では、特に男の場合、雇用動態類型間の差が認められる。

男については、パート・アルバイト就業と派遣の間に継続就業意識の強弱の程度に明瞭なパターンの違いが見られる。すなわち、パート・アルバイト就業者の場合、継続就業を希望する者が約 4 割と女に比べ 3 割も低いだけでなく、前職の雇用形態の違いが調査結果に顕著な差を生み出している。特に、前職において派遣として就業していた者で現在はパート・アルバイトとして雇用されている者（「類型 8」）では、継続就業希望者が 2 割にとどまるなど、他の類型（「類型 7」、「類型 9」）と比較して継続就業意識が著しく希薄である。これは、「類型 7」、「類型 9」の場合、正規雇用あるいは派遣として専門技能を活かした就業機会である場合が多いのに対し、パート・アルバイトではそのような評価が期待できないことから、就業者自身も長期的な展望に欠けることがこのような結果数字となっているものと考えられる。

女の場合、現在、パート・アルバイトあるいは派遣として就業している者においても、前職の雇用形態は現職における継続就業意識にほとんど影響を与えていない。その意味で女は、非正規雇用であっても 7 割前後の強い継続就業志向を持っていることから、雇用動態類型間の差が検

出できなかったものと考えられる。表 4 の分析から、継続就業あるいは転職志向という面で、雇用形態と関連して男女間に特質の違いを読みとることができる。

むすび

本稿では、就業構造基本調査における前職と現職の雇用形態に注目し、雇用形態の変化パターンを雇用動態として類型化し、その相違が「前職辞職の理由」、「現職に就いた理由」ならびに「継続就業あるいは転職」に関する意識の面にどのように影響しているかを見てきた。このような形での分析集団（集計集団）構成は、単に前職あるいは現職における雇用形態といったクロスセクショナル的な集団構成による集計結果からは読みとれない就業行動の動的な特質を明らかにすることができる。

今回の分析から明らかになったものとしては、次のようなものがある。

まず、「前職の離職理由」に関しては、それが基本的に前職に関係するものであることから、現職の雇用形態の如何にかかわらず前職の雇用形態に大きく依存している。この点は、離職理由のうち「仕事への不満」（男女）、「会社都合」（男）、「仕事への不満」（女）に認められる。その一方で、「家庭の事情」を理由に前職を離職した特に女の場合、雇用動態類型間で差の見られるものもある。

一方、現職の「就業理由」に関しては、回答選択肢によっては雇用動態類型間で調査結果にかなりの違いがみられ、そこには転職をめぐる類型間の事情の違いが投影されている。パート・アルバイトならびに派遣就業の職種の間で仕事を移動させた者のうち特に女で顕著であるが、「好条件の仕事」であることを理由に就業した者が多く見られる。このことは、これらの雇用形態内部と正規就業者との間で労働市場がセグメント化されていることをうかがわせるものといえよう。

さらに継続就業希望の有無については、男女間で結果数字のパターンにかなり明瞭な違いを確認することができた。すなわち、前職の雇用形態よりも現職における雇用形態がその意識形成を左右しているという点では男女共通であるが、その影響の強さは、男の方が女よりもより明瞭である。また雇用動態類型別に見た場合、女については類型間の差異はほとんど見られないのに対し、男の場合、正規就業者に比べ派遣やパート・アルバイトとして雇用されている者の間で継続就業意識が特に希薄であること、特に前職で派遣就業者として雇用され現在パート・アルバイトとして就業している者で極端に転職意識が強いことが今回の分析から明らかになった。

さいごに、今回の分析で十分行えず今後の検討課題として残されている 2、3 の問題について指摘しておくことにより本稿のむすびにかえることとしたい。

新規入職、継続就業、離職といった就業動態にかかわる行動には、性別だけでなく年齢や学歴その他の個々人の属性情報も深く関係している。なかでもその者がどのような年齢層に属するかは、彼(彼女)の就業行動を大きく左右する要因であると思われる。今回の分析に用いた資料が 5 分の一再抽出のリサンプリング・データであり、集計に使用できた標本数も限られていたため、残念ながら分析はこういった属性にかかわる諸変数をコントロールしたものとはなっていない。全標本データを用いた場合、果たして今回の分析結果と整合的でしかも明瞭なアウトプットが得られるか、あるいは逆にそれらと相反する結果をもたらすことになるのであろうか。このような

分析については、今後より規模の大きな標本データが使用できる機会に改めて検証してみることにしたい。

今回の分析では前職と現職の雇用形態に着目して雇用動態類型を構成し、主として就業行動にかかわる諸側面の分析を行った。雇用動態類型は単に就業行動面だけではなく、例えば現職の雇用形態を同じくする者でも、類型間で稼得する所得水準の分布に差異が見られるかどうかといった分析にも利用できる。このような雇用動態類型といった動学的要素を内包する集団構成という視点から既存の集計を捉えなおすことで、既存のデータの利用可能性を再発掘することも今後の課題として残されている。

さいごに、統計調査論との関係でひとこと指摘しておきたい。クロスセクション型の統計調査は、たとえそれが一定時点での現在高（ストック）あるいは一定期間の変化量（フロー）を調査するものであっても、一定時点でのいわばスナップショットとしての把握結果を提供するものであり、そこには動学的要素が入り込みうる余地はないとされてきた。このため時間的要素を内包した集団構成という新たな視点からの統計へのアプローチするにあたっては、異時点に実施された同一系列の調査結果を個体ベースでリンクすることにより調査結果をパネル化するという作業が不可欠であった。しかし、本稿の分析は、調査票の設計の如何によっては、このようなデータリンケージを経ることなく全標本について完全マッチングと同じ効果を持つ情報を獲得することができることを示している。今後、調査の企画、実施にあたっては、統計分析の新たな可能性ということで、このような側面についても配慮がなされることを期待したい。

（注）欧米の主要国で作成されている縦断面調査としては、アメリカの Panel Study of Income Dynamics（1968年調査開始）、ドイツの Sozio-ökonomische Panel（1991年調査開始）、イギリスの Longitudinal Study Data（1971年-2001年）、British Household Panel Survey（1991年調査開始）、フランスの Échantillon Démographique Permanent（1968年-1990年）、EU の European Community Household Panel（1994年調査開始）などがある。

<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15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、就業構造基本調査調査票の目的外使用の承認を得ている。総務省統計局及び（独）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。