

Panel Data Research Center at Keio University
DISCUSSION PAPER SERIES

DP2016-013

March, 2017

転職と企業内異動による職種転換－発生頻度と発生時の転換内容の違い

小林 徹*

【要旨】

本稿では、「21世紀成年者縦断調査」のパネルデータを用いて、職種変化の発生が年間どれだけ発生しているのか、またその内訳が企業内異動と転職とでどれだけのボリュームかを確認した。結果、平均30歳という若年データによるためか当該データでは毎年25%程度、雇用者の職種転換が見られた。非転職者と転職者とでは次期の職種転換の発生率は転職者のほうが大きいものの、転職者の規模が非常に小さいために、発生する職種転換者の85%は同企業内の異動を通じた職種転換者で占められていた。日本での職種転換は、内部労働市場が主たる発生場となっている。

また、職種によって同職種に留まる確率や企業内職種転換確率、転職による職種転換の発生確率が異なるかどうかを確認するために、多項プロビット分析を行った。分析の結果、専門・技術職に従事していた者は他職種への転換が少なく、生産工程・労務職も同様の傾向が確認された。事務職や販売・営業職、サービス職に従事していた者は、部門を越えたジョブ・ローテーションの無い現場に張り付いた雇用管理がされているためか、転職以外では職種転換が発生しにくくなっていた。

最後に、職種転換者について転換前後の職種ルートを確認したところ、内部労働市場を通じた企業内による転換者で、生産工程・労務職から専門・技術職への転換が多くなっていた。生産工程・労務職では内部・外部労働市場ともに職種転換が生じにくいものの、発生した場合においては内部労働市場を通じた転換ほど需要が高まりつつも賃金が下がりにくいと考えられる非定型的な業務へと移りやすい傾向が確認された。

* 高崎経済大学経済学部 講師

転職と企業内異動による職種転換—発生頻度と発生時の転換内容の違い[‡]

小林 徹*

【要旨】

本稿では、「21世紀成年者縦断調査」のパネルデータを用いて、職種変化の発生が年間どれだけ発生しているのか、またその内訳が企業内異動と転職とでどれだけのボリュームかを確認した。結果、平均30歳という若年データによるためか当該データでは毎年25%程度、雇用者の職種転換が見られた。非転職者と転職者とでは次期の職種転換の発生率は転職者のほうが大きいものの、転職者の規模が非常に小さいために、発生する職種転換者の85%は同企業内の異動を通じた職種転換者で占められていた。日本での職種転換は、内部労働市場が主たる発生場となっている。

また、職種によって同職種に留まる確率や企業内職種転換確率、転職による職種転換の発生確率が異なるかどうかを確認するために、多項プロビット分析を行った。分析の結果、専門・技術職に従事していた者は他職種への転換が少なく、生産工程・労務職も同様の傾向が確認された。事務職や販売・営業職、サービス職に従事していた者は、部門を越えたジョブ・ローテーションの無い現場に張り付いた雇用管理がされているためか、転職以外では職種転換が発生しにくくなっていた。

最後に、職種転換者について転換前後の職種ルートを確認したところ、内部労働市場を通じた企業内による転換者で、生産工程・労務職から専門・技術職への転換が多くなっていた。生産工程・労務職では内部・外部労働市場ともに職種転換が生じにくいものの、発生した場合においては内部労働市場を通じた転換ほど需要が高まりつつも賃金が下がりにくいと考えられる非定型的な業務へと移りやすい傾向が確認された。

[‡] 本稿の分析に際しては、厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））「就業状態の変化と積極的労働市場政策に関する研究」（H26-政策-一般-003、研究代表：慶應義塾大学・山本勲）の助成を受け、『中高年者縦断調査』の調査票情報は統計法第33条の規定に基づき、厚生労働省より提供を受けました。ここに記して感謝を表します。

* 高崎経済大学 経済学部 講師

1. はじめに

本稿では、内部労働市場と外部労働市場に分けて職種転換の頻度をパネルデータ「21世紀成年者縦断調査」から確認する。また特に非定型的な仕事から定型業務へと移ったのか、定型的な仕事から非定型業務に移動したかといった職種変化経路のそれぞれの特徴について分析する。

スキル偏向型技術進歩（SBTC：Skill Biased Technological Change）の研究群では、高度化する技術を使いこなす業務とそれらの従事者をサポートする生活サービス業務に従事する者の増加が明らかになっている。しかし後者の賃金は前者の賃金より低いことに加え、これらが増加する一方でコンピューターに代替される中程度の賃金であった職務従事者が減少することで、業務と賃金の二極化が同時進行していることが指摘されている。

この業務と賃金の二極化減少は、2000年代半ばごろから欧米で指摘されつつあったが、池永(2009,2011)や櫻井(2011)の研究により、わが国においても例外ではないことが指摘された。つまり、専門・技術職とサービス職といった否定形的業務に従事する労働者が増えていくが、前者と後者とは賃金格差がある。その一方で、相対的に中程度の賃金であった製造関連職やその他 IT によって代替されやすい定型的な職¹が減少するという。

このような状況下では、減り行く仕事から労働力確保が求められる仕事へ労働力を配分することが求められる²。かつ、少子化により新規労働力による労働確保は今後難しくなることから、すでに労働市場に参入している者について活躍分野の転換を実現させることが重要と考えられる³。しかしながら、即戦力が求められる外部労働市場を経由して定型的な仕事から高度な非定型業務への職種転換は容易ではないと考えられる。また、仕事は増えているが賃金の低い業務へと移動することは賃金が下がる可能性が高く労働者が望まない。一方で、内部労働市場の人事異動であれば賃金も大きくは変わらないであろうし、訓練目的での異動もあることから、成熟分野から成長分野への職種転換が果たされる可能性が高い。

そこで本稿では内部労働市場と外部労働市場を含む、日本のマクロ市場における職種転換の実態を確認するとともに、外部・内部市場ごとにどのような職種からどのような職種への転換が多くなっているのか、違いはあるのかについて確認する。

職種転換に関する情報は日本でもいくつか先行研究により把握できるが、日本に関する分析はいずれも厚生労働省の「雇用動向調査」を用いたものに限られ、外部労働市場のみを

¹ 欧米では IT により代替されやすい事務職の減少が指摘されているが、池永(2009)では日本では事務職を含む定型的認識業務については横ばいであるという。

² 専門・技術分野とサービス分野といった、増加する非定型的な仕事の中でも賃金格差があることを問題視し、この解消も政策的な課題とされることが考えられるが、本稿では、専門・技術職とサービス職間の賃金格差の話題については分析の射程外である。

³ 平成 25 年 6 月の『日本再興戦略』5 頁でも「成熟分野から成長分野への失業なき労働移動を進める」といったメッセージが設けられている。しかし当該メッセージは「外部労働市場のマッチング機能の強化」といった提案に繋がっていき、内部労働市場ではなく外部労働市場によってこのような転換が図られると想定した場合のものと解釈できる。

対象としたものになっている。本稿ではパネルデータを用い、内部労働市場を通じた職種変化についても分析対象とし、具体的に以下大きく3つの分析を行う。

第一に、日本の労働市場で職種転換が年にどの程度発生するかといった発生頻度を確認し、その内訳について内部労働市場と外部労働市場に分けて把握する。また職種転換者について、前職の職種と現職の職種のクロス集計より、内部外部労働市場別に転換の内容に違いがあるのか、同様のクロス集計結果の傾向には「雇用動向調査」と違いが見られるかについて確認する。ここでは、基礎的な集計による分析を中心に行い、「21世紀成年者縦断調査」データの傾向についても把握する。

第二に、職種別に職種転換の発生確率がどう異なるか、職種転換が多いなら外部労働市場と内部労働市場のどちらを通じた転換が多いかを確認する。ここでは、労働移動に影響する職種以外の変数、主には年齢や市況変数、企業規模、コントロールした多項プロビット分析を行う。

第三に、池永(2009)のSBTCの議論で指摘される業務分類を応用し、外部労働市場と内部労働市場で、定型的な職から非定型的な職への転換頻度に違いがあるかどうかについて分析する。例えば、『日本再興戦略』で期待されるような労働移動が生じているなら、外部労働市場でこそ事務職や生産工程・労務といった定型的業務から非定形的業務への転換が発生しやすくなっているかもしれない。

本稿の構成は以下の通りである。2節では職種転換に関する先行研究や企業内での配置転換に関する経営学分野の先行研究を整理する。3節では本稿の分析手続きについて述べた後、用いるデータセットについて説明を加える。4節で分析結果を提示するとともに結果の解釈について述べ、5節にて分析の結果をまとめ本稿の結論を導く。

2. 先行研究と仮説

これまでの日本の職種転換に関する先行研究では、その発生頻度の時系列変化や職種別の違いに関する分析や、職種転換有無別の賃金変化が分析されている。前者では、戸田(2010)が「雇用動向調査」を用いた転職者の職種転換頻度に関する長期変化や職種転換の要因を分析している。分析の結果、米国では職種転換が長期的に増えていると報告されている(Kambourov and Iourii, 2008) 一方で、わが国においては専門職と事務職は同職種に留まり易くなっており、それ以外の職種では変化が見られないことを指摘する。また、高学歴者の多い職種ほど他職種への転職が発生しにくくなることから、転職時の職種選択がランダムではないことを指摘する。労働政策研究・研修機構(2016)は、時系列で専門的・技術的職業従事者は増えつつあるが、転職により当該職種に移る頻度は減少し、新規学卒者による入職によって増えていることを指摘する。

職種転換だけでなく産業転換に関する分析も存在し、「平成25年度雇用政策研究会報告書」の図表57では転職時の産業移動の状況が産業別に示された。そこでは、転職の多い

産業ほど同産業内での転職が多くなり、特に医療・福祉業からの転職者の約 8 割は同一産業での転職となることが報告された。加えて労働政策研究・研修機構(2016)では、転職市場での産業転換は頻繁なものではないが、これ以上に他職種への転職が発生しにくいことが「雇用動向調査」より示されている。Kambourov and Iourii(2009)や Sullivan (2010)は職種経験の賃金への影響は産業経験より大きく、「職種特殊的」技能は「産業特殊的」技能以上に重視されることを指摘している。日本でも同様であれば、他職種への転職は他産業への転職以上に賃金が下がりやすいことにより、職種転換の発生が産業転換以上に抑えられていると考えられる。

後者のわが国の職種転換時の賃金変化については、岸(1998)や樋口(2001)樋口ほか(2005)では転職を通じた職種転換時の賃金変化に関する分析が、戸田(2010)では職種経験による賃金への影響が明らかにされている。これら研究によって、日本でも専門職などの一部職種では職種経験が賃金に重要な影響を持つことが明らかにされた⁴。Mincer and Higuchi(1988)が指摘するように企業特殊的人的資本が重要と指摘される日本の労働市場でも、企業を跨いでも同職種であれば転職が有利になりうる職種があるということである。つまり、日本では企業特殊的人的資本が重要であることからそもそも転職は発生しづらく、相対的に職種経験が重要な一部の職種の労働者だけが自発的に転職を行う。しかし、そのような転職は同職種内で行われることから、非自発的なものでないなら外部労働市場での職種転換はあまり観察されないと考えられる。

であるからこそ、部門を越えた配置転換が行われていると言われる日本では⁵、内部労働市場を通じた分野間の労働力再分配が期待される。八代(1995)はホワイトカラーの部門を越えた配置転換について、多能的な人材育成を実現し部門間の人的ネットワークが活性化されるというメリットに加え、部門間の労働力の需給調整が行われやすくなるというメリットについても指摘する。『日本再興戦略』で求められた部門間の労働移動は、外部労働市場ではなく内部労働市場で実現されている可能性があり、これに視点をあてた分析は重要と考えられる。八代(1995)は独自調査によって、大企業の 4 割超がホワイトカラーに対し部門を超えた配置転換を行うこと、専門性の高い情報処理部門であっても他部門へ異動する者が 12.1%、管理職へ昇進する者が 14.4% (いずれも男性について) と一定程度いることを示している。八代(1995)は独自調査であり、ホワイトカラーのみに分析対象が限定されているが、マクロの内部労働市場を通じた職種間移動について、政府統計を用いた分析は筆者の知る限りでは未だ無い。ホワイトカラーに限らず製造職といったブルーカラーの職種転換についても、正社員であれば雇用期間の定めがないことから、より労働力が求められる部門

⁴ 樋口(2001)や戸田(2010)では専門・技術職が、岸(1998)ではブルーカラー職ほど職種経験が考慮されており、転職時にも同職種出身者であれば賃金減少が少なくなるという。樋口ほか(2005)では、職種転換の有無別に転職時の賃金変化が分析され、職種転換を伴う転職ほど賃金変化がマイナスになりやすいことが示されている。

⁵ 八代(1995)によればこのような配置転換によって、多能的な人材育成が実現され、部門間の人的ネットワークの活用や部門間の労働力の需給調整が行われやすくなるメリットがあると考えられている。

へと同企業内で配置転換される可能性は否定できない。近年の技術進歩で需要が減り行くブルーカラーからの職種転換についても、外部労働市場より内部労働市場で分野間移動が発生している可能性も考えられる。

さらに職種転換が発生するならば、どのような職種からどのような職種への転換が発生しやすいかといった、転換経路の特徴も外部労働市場と内部労働市場では異なっていることが考えられる。外部労働市場では、職種特殊的技能が重要な専門性の高い職種では転換が見られず、参入も転出も少ないであろうが、内部労働市場では専門・技術職についても参入も転出も転職市場以上に発生することが予想される。例えば、サービスや販売といった現場職を経験した者を、企画や広報部門といった専門職へ配置転換することは自然であろうし、年齢が高くなった専門職人材が昇進を通じて管理職に転換することや定年間に現場に異動となることもあろう。さらにこのような内部労働市場を経由した職種転換であれば、職種特殊的技能が重要とされる職種からの転出であっても企業特殊的技能まで捨てることにはならないことから、賃金低下は大きくないと考えられる。加えて同企業内の職種転換であれば、企業からの業務命令であることから発生頻度が多くなっているのではないだろうか。

3. 分析手続きとデータ

3.1 分析手続き

八代（1995）が指摘するように、日本企業において部門を越えた配置転換に合理性がありその命令に雇用者が従うならば、労働需要要因によって職種転換は内部労働市場で発生しやすいことが予想される。また需要要因であればそれが減少している製造職からの転換は内部労働市場ほど生じやすい可能性が考えられる。そこで、「21世紀成年者縦断調査」によるパネルデータを用いて、労働者が次期に職種転換するかどうか、するなら内部・外部のどちらでそれほど転換するかについてデータより確認を行う。これについては、基礎集計によって示すに加え、被説明変数に「1. 次期同職種、2. 次期同企業で職種転換、3. 次期他企業で職種転換」の多項選択変数（以下、職種転換変数とする）を作成し、これを被説明変数に用いた以下(1)式の多項プロビットモデル⁶を推定する。

$$\Pr(\text{tenkan}_{it} = j | Z_{it-1}) = f(Z_{it-1}\gamma_j) \quad (1)$$

tenkan_{it} は先に述べた被説明変数であり、左辺は個人 i の t 期の職種転換変数がそれぞれ j に該当する確率であり、右辺の説明変数 Z_{it-1} には、後に詳述するデータセットから職種転

⁶ 順序プロビット、多項プロビットのモデルの記述に関する詳細は、蓑谷(2007) の 807～809 頁が詳しい。

換に影響すると考えられる勤続年、年齢、学歴、年齢階級別の失業率、職種ダミー、企業規模ダミー、年ダミー、前期の職種別求人数を用いる。この分析によりどのような職種で職種転換が生じ易いか、またそれは内部・外部労働市場のどちらを経由した転換が生じ易いかを確認する。

次に、需要が減少する職種からの内部労働市場を通じた転換者は、需要が増加する職種へと転換しているかどうかを確認する。ここでは、同企業内の職種転換者と転職による転換者それぞれで前職-現職のクロス集計マトリクスを確認する。加えて、以下の表 1 のような、職種転換内容に関する多項変数を作成し、これを被説明変数に用いた職種転換者についての(2)式の多項プロビット分析を行う。

表 1 多項プロビット分析 ((2)式) で用いる被説明変数

1	非定型知識集約型職種（専門・技術職、管理職、販売・営業職）から非定型知識集約型職種（専門・技術職、管理職、販売・営業職）への転換
2	非定型知識集約型職種（専門・技術職、管理職、販売・営業職）から非定型労働集約型職種（サービス職、保安職、運輸・通信職）への転換
3	非定型知識集約型職種（専門・技術職、管理職、販売・営業職）から定型型職種（生産工程労務職、事務職、その他職）への転換
4	非定型労働集約型職種（サービス職、保安職、運輸・通信職）から非定型知識集約型職種（専門・技術職、管理職、販売・営業職）への転換
5	非定型労働集約型職種（サービス職、保安職、運輸・通信職）から非定型労働集約型職種（サービス職、保安職、運輸・通信職）への転換
6	非定型労働集約型職種（サービス職、保安職、運輸・通信職）から定型型職種（生産工程労務職、事務職、その他職）への転換
7	定型型職種（生産工程労務職、事務職、その他職）から非定型知識集約型職種（専門・技術職、管理職、販売・営業職）への転換
8	定型型職種（生産工程労務職、事務職、その他職）から非定型労働集約型職種（サービス職、保安職、運輸・通信職）への転換
9	定型型職種（生産工程労務職、事務職、その他職）から定型型職種（生産工程労務職、事務職、その他職）への転換

$$\Pr(henka_{it} = k | X_{it-1}) = g(X_{it-1}\beta_j) \quad (2)$$

$henka_{it}$ は先に述べた被説明変数であり、左辺は個人 i の t 期の職種転換内容に関する多

項変数がそれぞれ k に該当する確率であり、右辺の説明変数 X_{it-1} には、(1)式の推定でも用いた説明変数のうち年齢、学歴、年齢階級別の失業率、転職経由ダミー、企業規模ダミー、年ダミー、前期の職種別求人数を用いる。この分析により転職経由の転換では企業内異動に比べて、どのような職種から職種への変化が多いかを確認する。これにより、年齢などをコントロールしても企業内転職ほど定型から非定型知識集約や非定型労働集約といった需要増加分野への転換が多くなっているかどうかを判断する。

3.2 分析に用いるデータセット

当該分析データの元となる調査は「21世紀成年者縦断調査」の2002年～2006年調査である。本調査は平成14年10月末時点で原則として20～34歳であった男女が対象となっており、平成13年国民生活基礎調査の調査地区から無作為抽出されている。各年の就業者については、職種が「専門的・技術的な仕事、管理的な仕事、事務の仕事、販売の仕事、サービスの仕事、保安の仕事、農林漁業の仕事、運輸・通信の仕事、生産工程・労務作業の仕事、その他の仕事」の区分で問われており、各年で転職したかどうかを確認できる構造となっている。分析対象は世帯の主たる労働者に限定する目的から、週労働時間が35時間未満の者を除外し、企業内転換者も含むデータで職種転換が分析された Kambourov and Iourii(2008)にあわせ23歳未満の者や女性、自営業者や公務労働者、副業を持つ者も除外した⁷。また、「21世紀成年者縦断調査」の対象者が平成14年時に34歳が最年長者であることを考えると、本稿の分析では若年者に限られたデータが用いられていることには留意を要する。

これに加え、総務省統計局「労働力調査」より、年齢階級別の完全失業率を調査対象者の年齢と調査年情報で接合し、説明変数として用いる。また厚生労働省「職業安定業務統計」より職業別の有効求人数(年計)を説明変数として用いる。分析に用いたデータセットの基本統計量は表2に掲載した。

表2では(1)式と(2)式の分析に用いるデータについてそれぞれ示している。年齢は平均約30歳と若年のデータに限定されていることに注意されたい。全体と職種転換者との勤続年数が若干異なるが、年齢や学歴や企業規模などにおいてはそれほどの差は見られない。

⁷ 「21世紀成年者縦断調査」提供データについては調査対象者の配偶者についても分析に含めることができるデータセットとなっているが、本稿の分析では配偶者サンプルを除外して分析を行っている。

表2 本稿の分析に用いているデータセットの基本統計量
上段：全サンプル、下段：職種転換者

変数名	平均値	標準偏差
職種転換(1:同職種、2:同企業で転換、3:転職で転換)	1.30	0.53
前期の勤続年数	6.04	4.70
前期の年齢	29.58	4.02
大学、大学院卒ダミー	0.31	0.46
前調査回の年齢階級別完全失業率	6.07	2.08
t-1期 専門・技術職ダミー	0.34	0.47
t-1期 管理職ダミー	0.03	0.16
t-1期 事務職ダミー	0.07	0.26
t-1期 販売・営業職ダミー	0.12	0.33
t-1期 サービス職ダミー	0.12	0.33
t-1期 生産工程・労務職ダミー	0.20	0.40
t-1期 その他の職種ダミー	0.12	0.33
t-1期 30人未満規模ダミー	0.30	0.46
t-1期 30~499人規模ダミー	0.40	0.49
2003年ダミー	0.25	0.44
2004年ダミー	0.21	0.41
2005年ダミー	0.26	0.44
専門・技術職の有効求人数(万人)	381.13	65.98
サービス職の有効求人数(万人)	126.73	10.68
製造工程労務の有効求人数(万人)	487.25	67.25
観測値数	15,360	

変数名	平均値	標準偏差
職種転換内容1~9	4.77	2.48
前期の勤続年数	5.53	4.72
前期の年齢	29.28	4.10
大学、大学院卒ダミー	0.30	0.46
調査回の年齢階級別完全失業率	6.24	2.17
転職による転換ダミー	0.12	0.33
t-1期 30人未満規模ダミー	0.33	0.47
t-1期 30~499人規模ダミー	0.41	0.49
2003年ダミー	0.27	0.44
2004年ダミー	0.20	0.40
2005年ダミー	0.25	0.44
観測値数	4,112	

4. 分析

4.1 職種転換の頻度と、企業内転換と転職転換の内訳

前節で述べたデータセットを用いて、各年の「1. 次期同職種、2. 次期同企業で職種転換、3. 次期他企業で職種転換」の多項選択変数の構成比を表3の上段に、また転換者の構成比を下段に示した。表3を見ると、約25%程度が年間に職種転換を経験している。うち、9割近くが同企業内の職種転換となっており、日本の労働市場における職種転換の殆どは内部労働市場を経由したものとと言える。

表 3 各年の職種転換状況と職種転換者の内訳

	2003年	2004年	2005年	2006年	計
同職種	72.1	74.2	73.6	73.2	73.2
職種転換(同企業継続)	24.6	22.5	22.8	23.9	23.5
職種転換(転職)	3.3	3.3	3.7	2.9	3.3
全体(N数)	3915	3265	3955	4225	15360

	2003年	2004年	2005年	2006年	計
職種転換(同企業継続)	88.2	87.2	86.1	89.1	87.7
職種転換(転職)	11.8	12.8	13.9	10.9	12.3
職種転換者(N数)	1,092	842	1,045	1,133	4,112

続いて、転職者と非転職者のそれぞれに分けて職種転換の発生状況を表 4 に示した。表 4 を見ると非転職者はやはり次期も同職種が多くなるが、それでも約 25%は異なる職種に移っている。転職者はさらに多く約 50%が異なる職種に転換している。転換確率は転職者が高いものの、日本の労働市場においては転職者自体が少ないために、外部労働市場を通じた職種転換者が少ないといえる。

表 4 各年の職種転換状況と職種転換者の内訳

非転職者の内訳					
	2003年	2004年	2005年	2006年	計
同職種(同企業継続)	73.3	76.0	75.6	74.6	74.8
職種転換(同企業継続)	26.7	24.0	24.4	25.4	25.2
非転職者(N数)	3601	3057	3695	3968	14321

転職者の内訳					
	2003年	2004年	2005年	2006年	計
同職種転職	46.3	46.5	44.2	51.6	47.2
職種転換(転職)	53.8	53.5	55.8	48.4	52.8
転職者(N数)	240	202	260	256	958

今後の日本においても転職者が増えていくのであれば、職種転換者はさらに多くなることが考えられる。しかしながら、樋口ほか(2005)で指摘されているように転職かつ職種転換も伴う場合には賃金は低くなりやすい。労働者が自発的に異職種への転職を増加させていくことは考えにくいし、なんらかの政策によって外部労働市場を通じた職種転換を果たしていくのであれば、労働者の賃金低下について対策が採られるべきであろう。

続いて、どのような属性において同企業内職種転換が発生しやすいか、転職による職種転換が発生しやすいかを確認するため、3節(1)式の多項プロビット分析を行う。結果は表 5 に示した。なお表 5 では、職種別有効求人数は有意結果を示さず、他の説明変数のパラメータも同様であったため、年ダミーを用いた分析結果のみを掲載している。

まず、表 5 より「前期の勤続年数」の影響を見ると同職種や同企業ない転換で有意なプラスの、転職による職種転換に有意なマイナスの効果が示されている。続いて「大学、大学院

卒ダミー」は転職による職種転換に有意なマイナスとなっており、高学歴者ほど転職による職種変化は少ないという戸田(2009)と同様の傾向が示されている。加えて、同企業内での職種転換については有意な結果とならず、大卒以上であっても企業内職種転換の可能性は変わらないことが分かる。学歴間で職種転換可能性が異なるという特徴は、転職者に限定した場合にのみ主張できると言える。また、マクロの景気指標である「年齢階級別の失業率」を見ると、同職種に有意なマイナスとなり職種転換については同企業内でも転職でも有意なプラスの結果となっている。マクロの景気が悪化しているほど、労働者側の留保条件が弱まるのか、賃金を悪化させると考えられる職種転換が実現されている。企業規模ダミーについては、大企業よりも小規模企業ほど同企業内職種転換が発生しやすく、特に小企業では転職での職種転換も発生し易くなっている。

最後に職種ダミーの影響を見ると、専門・技術職と生産工程・労務職では同職種に留まり易く内部・外部労働市場を問わず職種転換は発生しにくい。先行研究で指摘される専門・技術職ほど同職種に留まり易いという傾向は先行研究で確認された外部労働市場だけでなく、内部労働市場でも指摘できるという結果になっている。また、需要が減少しつつある生産工程・労務からの職種転換は内部・外部労働市場ともに発生しにくい状況となっている。次に管理職ダミーを見ると、同職種に留まりにくく職種転換が企業内部で発生し易いという傾向が見られる。事務職やサービス、販売・営業職は同職種に留まり易く、また企業内での転換が無いという特徴が共通して見られる。これら職種では一般職などホワイトカラーとして部門を越えた配置転換の対象とはならない従業員も多いと考えられ、同職種で同企業内に留まり易いのではないかと考えられる。

上記職種ダミーの結果を見ると、増えつつある専門・技術職やサービス職では同職種に留まり易い傾向が見られた。しかし、減少しつつあるといわれる生産工程・労務職も企業内・転職ともに職種転換が発生しにくくなっており、労働市場参入後における「成熟分野から成長分野への失業なき労働移動」は未だ道半ばであろうと指摘できる。

表5 次期の職種転換に関する多項プロビット分析結果

被説明変数	同職種	職種転換 (同企業継続)	職種転換 (転職)
サンプル	全サンプル		
モデル	多項プロビット		
説明変数	限界効果	限界効果	限界効果
前期の勤続年数	0.003 [0.001]***	0.002 [0.001]**	-0.005 [0]***
前期の年齢	-0.001 [0.002]	0.000 [0.002]	0.001 [0.001]
大学、大学院卒ダミー	0.005 [0.008]	0.007 [0.008]	-0.012 [0.003]***
前調査回の年齢階級別完全失業率	-0.009 [0.004]**	0.006 [0.004]*	0.003 [0.001]*
専門・技術職ダミー	0.183 [0.011]***	-0.156 [0.011]***	-0.027 [0.005]***
管理職ダミー	-0.169 [0.022]***	0.160 [0.021]***	0.009 [0.009]
前期の職種(参照: 右記以外) 事務職ダミー	0.121 [0.016]***	-0.112 [0.016]***	-0.009 [0.007]
販売・営業職ダミー	0.135 [0.014]***	-0.136 [0.013]***	0.001 [0.005]
サービス職ダミー	0.028 [0.013]**	-0.029 [0.013]**	0.002 [0.005]
生産工程・労務職ダミー	0.130 [0.012]***	-0.113 [0.012]***	-0.017 [0.005]***
前期の企業規模(参照: 500人以上)			
30人未満規模ダミー	-0.055 [0.01]***	0.035 [0.009]***	0.020 [0.004]***
30~499人規模ダミー	-0.035 [0.009]***	0.029 [0.008]***	0.006 [0.004]
2003年ダミー	-0.005 [0.01]	0.007 [0.01]	-0.002 [0.004]
年ダミー 2004年ダミー	0.017 [0.01]*	-0.016 [0.01]	-0.001 [0.004]
2005年ダミー	0.009 [0.01]	-0.013 [0.009]	0.004 [0.004]
観測値数	15,360		

注1: []内の値は標準誤差を表す。

注2: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

4.2 職種転換者の職種転換の内容と内部・外部労働市場

次に職種転換者に限定し、内部労働市場を通じた場合と外部労働市場を通じた場合とどのような傾向の違いがあるかを確認する。

まずは外部労働市場について分析に良く使用される「雇用動向調査」と「21世紀成年者縦断調査」データの比較から始める。表6~8には、2004~2006年の「雇用動向調査」の男性と「成年者縦断調査」の分析に用いたデータについて、職種転換者の前職-現職職種構成マトリクスを掲載した。表6と8は異なる調査であるが転職による職種転換者に限定したデータとなっており、表7はデータの約9割が企業内職種転換者であり同企業内職種転換者の傾向を反映した表となっている。減少しつつあるという生産工程・労務職からの職種

転換者について見ると、「雇用動向調査」ではサービス職への移動が最も多くなるが、比較的若者に限られた「成年者縦断調査」では専門・技術職が最も多くなっている。また、「21世紀成年者縦断調査」の企業内転換者と転職転換者の間における違いも表7,8において確認できる。ほぼ企業内転換者で構成される表7では、生産工程・労務からの転換者の半数以上が専門・技術職となり、次いで管理職となる。サービス職への転換は少ない。一方で表8を見ると、転職による転換者は生産工程・労務から専門・技術職への転換は3割強に減少し、次いで販売・営業職やサービス職が多くなっている。先の表5では生産工程労務職は同職種に留まり易く内部・外部市場のどちらも職種転換はなされにくい傾向が見られたが、転換者に限定すると若年者では需要の高まる専門・技術職へと転換しており、特に企業内転換者でその傾向が強く出ていると思われる。

表5 「雇用動向調査」2004～2006 職種転換者の前職職種別—現職職種構成
(単位 計：千人 構成：縦計100%)

		前職職業計	専門的・技術的職業従事者	管理的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	保安職業従事者	運輸・通信従事者	生産工程・労務作業従事者	その他の職業従事者
男性	現職職業計	2,157	234	210	140	399	411	38	197	386	142
	専門的・技術的職業従事者	277	0.0	15.7	18.8	10.6	15.0	13.3	10.1	19.1	10.7
	管理的職業従事者	106	9.1	0.0	17.9	6.4	4.3	4.2	1.8	2.4	1.6
	事務従事者	252	13.2	23.7	0.0	15.7	10.4	8.3	5.7	8.8	12.3
	販売従事者	268	13.2	14.6	14.2	0.0	23.7	6.5	13.6	11.2	11.7
	サービス職業従事者	441	21.3	13.3	21.5	33.3	0.0	17.4	22.5	32.8	16.0
	保安職業従事者	140	5.3	9.2	5.9	6.0	6.4	0.0	10.3	6.2	4.0
	運輸・通信従事者	218	11.6	4.9	7.9	6.6	11.4	14.6	0.0	18.7	12.9
	生産工程・労務作業従事者	438	25.6	17.5	13.3	20.6	27.7	34.1	35.3	0.0	30.9
	その他の職業従事者	18	0.9	1.1	0.4	0.8	1.1	1.6	0.8	0.8	0.0

表7 「21世紀成年者縦断調査」の分析対象データのうち2004～2006年調査に限定
職種転換者の前職職種別—現職職種構成 (単位 計：人 構成：縦計100%)

		前職職業計	専門・技術職ダミー	管理職ダミー	事務職ダミー	販売・営業職ダミー	サービス職ダミー	保安職ダミー	農林漁業職ダミー	運輸通信職ダミー	生産工程・労務職ダミー	その他職ダミー
男性	現職職業計	3,020	738	204	197	317	502	26	34	132	531	339
	専門・技術職ダミー	764	0.0	28.9	25.9	17.4	32.7	19.2	17.7	13.6	57.1	30.4
	管理職ダミー	234	9.4	0.0	19.3	5.7	6.2	7.7	0.0	3.0	10.2	5.3
	事務職ダミー	214	5.8	18.1	0.0	14.2	6.4	3.9	8.8	12.9	3.2	5.6
	販売・営業職ダミー	334	8.8	7.8	15.2	0.0	26.1	3.9	8.8	14.4	6.0	10.9
	サービス職ダミー	476	22.5	15.2	19.8	37.5	0.0	3.9	11.8	20.5	5.3	18.0
	保安職ダミー	28	1.5	0.0	0.0	1.6	1.0	0.0	0.0	1.5	0.4	0.9
	農林漁業職ダミー	25	0.3	0.5	0.5	0.6	0.4	3.9	0.0	3.0	1.5	1.2
	運輸通信職ダミー	146	2.7	4.9	7.1	3.2	6.6	0.0	17.7	0.0	5.8	6.5
	生産工程・労務職ダミー	523	38.4	18.6	6.6	8.8	10.0	23.1	14.7	21.2	0.0	21.2
	その他職ダミー	276	10.7	5.9	5.6	11.0	10.8	34.6	20.6	9.9	10.6	0.0

表 8 表 7 のデータを転職による職種転換者に限定

		前職職業計	専門・技術職ダミー	管理職ダミー	事務職ダミー	販売・営業職ダミー	サービス職ダミー	保安職ダミー	農林漁業職ダミー	運輸通信職ダミー	生産工程・労務職ダミー	その他職ダミー
男性	現職職業計	377	66	14	20	58	77	7	6	27	58	44
	専門・技術職ダミー	76	0.0	21.4	35.0	17.2	28.6	0.0	16.7	18.5	34.5	18.2
	管理職ダミー	19	9.1	0.0	10.0	5.2	2.6	0.0	0.0	0.0	6.9	4.6
	事務職ダミー	22	4.6	0.0	0.0	13.8	6.5	14.3	0.0	3.7	5.2	2.3
	販売・営業職ダミー	54	16.7	7.1	30.0	0.0	20.8	0.0	0.0	25.9	17.2	6.8
	サービス職ダミー	49	22.7	28.6	0.0	24.1	0.0	0.0	33.3	11.1	10.3	11.4
	保安職ダミー	9	1.5	0.0	0.0	6.9	2.6	0.0	0.0	3.7	0.0	2.3
	農林漁業職ダミー	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	3.7	0.0	0.0
	運輸通信職ダミー	34	6.1	0.0	10.0	8.6	7.8	0.0	16.7	0.0	15.5	15.9
	生産工程・労務職ダミー	85	25.8	35.7	15.0	19.0	26.0	42.9	0.0	33.3	0.0	38.6
	その他職ダミー	27	13.6	7.1	0.0	5.2	5.2	28.6	33.3	0.0	10.3	0.0

それでは年齢などをコントロールしてもなお、内部労働市場による転換者ほど生産工程・労務職から専門・技術職への転換が多いかどうかを(2)式の分析結果から確認する。分析結果は表 9 に示した。また、表 9 では労働者にとっても好ましいと思われる、生産工程・労務職から専門職への転換が内部と外部労働市場のどちらで多いかを確認するため、「生産工程・労務職から専門・技術職への転換ダミー」を被説明変数としたプロビット分析も行った。

表 9 より勤続年の結果を見ると、係数の符号は前職-現職の内容によって異なる。その中でも非定型労働集約職への移動には有意なマイナスの結果が共通し、長期勤続者ほど非定型労働集約職への職種転換はしないといえる。また定型職から非定型知識集約型への転換や生産工程、労務職から専門・技術職への転換に有意なプラスとなっており、長期勤続者ほど好ましい職種転換が実現されていると考えられる。

大学卒者は、非定型職から非定型知識集約職への転換で有意なプラスとなるが、定型職から非定型知識集約職への転換には綱がっていない。また生産工程・労務職から専門・技術職への転換にも符号は有意なマイナスとなっている。

転職ダミーの影響を見ると、非定型知識集約から定型職への転換と定型職から非定型知識集約職への転換で有意なマイナスとなっている。否定形知識集約職と定型職では双方向の転換について、転職ほど少なく企業内転換ほど多いと考えられる。また生産工程・労務職から専門・技術職への転換にも有意なマイナスの結果となり、専門・技術職などの非定型ながら高賃金が期待できる職種への職種転換は、企業内異動のほうが多くなっていると考えられる。一方で、転職で多くなるのは非定型知識集約内での職種転換や非定型労働集約職から定型職への転換となっており、需要が減少し行く職から多くなる職への転換とはなっていない。

表9 職種転換の前職-現職経路の違いに関する多項プロビット分析結果

被説明変数	非定型知識集約職(専門、管理、販売)から非定型知識集約職(専門、管理、販売)への変化		非定型知識集約職(専門、管理、販売)から非定型知識集約職(専門、管理、販売)への変化		非定型労働集約職(サービスクラス、保安、運輸)から非定型労働集約職(サービスクラス、保安、運輸)への変化		非定型労働集約職(サービスクラス、保安、運輸)から非定型労働集約職(サービスクラス、保安、運輸)への変化		非定型労働集約職(サービスクラス、保安、運輸)から非定型労働集約職(サービスクラス、保安、運輸)への変化		非定型労働集約職(サービスクラス、保安、運輸)から非定型労働集約職(サービスクラス、保安、運輸)への変化		非定型労働集約職(サービスクラス、保安、運輸)から非定型労働集約職(サービスクラス、保安、運輸)への変化		非定型労働集約職(サービスクラス、保安、運輸)から非定型労働集約職(サービスクラス、保安、運輸)への変化		非定型労働集約職(サービスクラス、保安、運輸)から非定型労働集約職(サービスクラス、保安、運輸)への変化			
	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
前期の勤続年数	0.003 [0.001]**	-0.001 [0.001]	0.006 [0.002]**	-0.003 [0.001]**	-0.002 [0.001]**	-0.003 [0.001]**	-0.003 [0.001]**	-0.002 [0.001]**	-0.002 [0.001]**	-0.002 [0.001]**	-0.002 [0.001]**	-0.002 [0.001]**	-0.002 [0.001]**	-0.002 [0.001]**	-0.002 [0.001]**	-0.002 [0.001]**	-0.002 [0.001]**	-0.002 [0.001]**	-0.002 [0.001]**	-0.002 [0.001]**
前期の年齢	0.009 [0.003]**	-0.002 [0.003]	-0.004 [0.004]	0.023 [0.003]	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]	0.000 [0.001]
大学、大学院卒ダミー	0.060 [0.01]**	0.011 [0.011]	-0.002 [0.014]	0.023 [0.011]**	-0.016 [0.006]**	-0.007 [0.009]	-0.007 [0.009]	-0.015 [0.009]*	-0.015 [0.009]*	-0.015 [0.009]*	-0.015 [0.009]*	-0.015 [0.009]*	-0.015 [0.009]*	-0.015 [0.009]*	-0.015 [0.009]*	-0.015 [0.009]*	-0.015 [0.009]*	-0.015 [0.009]*	-0.015 [0.009]*	-0.015 [0.009]*
前調査回の年齢階級別完全失業率	0.007 [0.005]	-0.002 [0.006]	-0.002 [0.007]	-0.002 [0.006]	0.001 [0.002]	0.001 [0.004]	0.001 [0.004]	-0.008 [0.004]*	-0.008 [0.004]*	-0.008 [0.004]*	-0.008 [0.004]*	-0.008 [0.004]*	-0.008 [0.004]*	-0.008 [0.004]*	-0.008 [0.004]*	-0.008 [0.004]*	-0.008 [0.004]*	-0.008 [0.004]*	-0.008 [0.004]*	-0.008 [0.004]*
転職ダミー(参照:同企業内での職種転換者)	0.032 [0.014]**	0.009 [0.016]	-0.045 [0.02]**	0.013 [0.016]	0.002 [0.006]	0.041 [0.011]**	0.041 [0.011]**	0.021 [0.011]*	0.021 [0.011]*	0.021 [0.011]*	0.021 [0.011]*	0.021 [0.011]*	0.021 [0.011]*	0.021 [0.011]*	0.021 [0.011]*	0.021 [0.011]*	0.021 [0.011]*	0.021 [0.011]*	0.021 [0.011]*	0.021 [0.011]*
前期の企業規模(参照:500人以上)	0.020 [0.012]	-0.022 [0.014]	0.036 [0.017]**	-0.050 [0.014]**	-0.008 [0.006]	-0.007 [0.011]	-0.007 [0.011]	0.002 [0.011]	0.002 [0.011]	0.002 [0.011]	0.002 [0.011]	0.002 [0.011]	0.002 [0.011]	0.002 [0.011]	0.002 [0.011]	0.002 [0.011]	0.002 [0.011]	0.002 [0.011]	0.002 [0.011]	0.002 [0.011]
年ダミー	0.006 [0.011]	-0.005 [0.015]	0.008 [0.019]	-0.022 [0.015]	-0.004 [0.007]**	-0.022 [0.013]*	-0.022 [0.013]*	0.001 [0.014]**	0.001 [0.014]**	0.001 [0.014]**	0.001 [0.014]**	0.001 [0.014]**	0.001 [0.014]**	0.001 [0.014]**	0.001 [0.014]**	0.001 [0.014]**	0.001 [0.014]**	0.001 [0.014]**	0.001 [0.014]**	0.001 [0.014]**
2003年ダミー	0.000 [0.013]	-0.009 [0.014]	0.021 [0.018]	-0.001 [0.015]	-0.016 [0.006]**	0.006 [0.011]	0.006 [0.011]	-0.001 [0.011]	-0.001 [0.011]	-0.001 [0.011]	-0.001 [0.011]	-0.001 [0.011]	-0.001 [0.011]	-0.001 [0.011]	-0.001 [0.011]	-0.001 [0.011]	-0.001 [0.011]	-0.001 [0.011]	-0.001 [0.011]	-0.001 [0.011]
2004年ダミー	0.000 [0.013]	0.011 [0.015]	0.022 [0.019]	0.006 [0.015]	-0.017 [0.007]**	-0.022 [0.013]*	-0.022 [0.013]*	0.013 [0.012]	0.013 [0.012]	0.013 [0.012]	0.013 [0.012]	0.013 [0.012]	0.013 [0.012]	0.013 [0.012]	0.013 [0.012]	0.013 [0.012]	0.013 [0.012]	0.013 [0.012]	0.013 [0.012]	0.013 [0.012]
2005年ダミー	-0.001 [0.012]	-0.008 [0.014]	0.041 [0.017]**	0.014 [0.014]	-0.008 [0.006]	0.006 [0.011]	0.006 [0.011]	-0.008 [0.011]	-0.008 [0.011]	-0.008 [0.011]	-0.008 [0.011]	-0.008 [0.011]	-0.008 [0.011]	-0.008 [0.011]	-0.008 [0.011]	-0.008 [0.011]	-0.008 [0.011]	-0.008 [0.011]	-0.008 [0.011]	-0.008 [0.011]
観測値数	4112																			

注1:[]内の値は標準誤差を表す。
注2:**は1%水準、*は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

5. むすび

本稿では、「21世紀成年者縦断調査」のパネルデータを用いて、まず職種変化の発生が年間どれだけ発生しているのか、また企業内異動と転職によるものとの内訳を確認した。そこでは、平均30歳という若年データによるためか当該データでは毎年雇用者の25%が職種転換していた。また非転職者と転職者とは次期の職種転換の発生率は転職者のほうが大きいものの、転職者の規模が非常に小さいために、発生する職種転換者の85%は同企業内の異動を通じた職種転換者で占められていた。日本の労働市場における職種転換は内部労働市場が主たる場となっている。

次に、職種によって同職種に留まる確率や企業内職種転換確率、転職による職種転換の発生確率が異なるかどうかを確認するために、多項プロビット分析を行った。ここでは、専門・技術職の職種転換が外部労働市場だけでなく内部労働市場でも少なくなっていた。また、生産工程・労務職も同様の傾向が確認され、需要が減少していると指摘される同職種からの職種転換には課題が残されている様子が確認された。最後に事務職や販売・営業職、サービス職では現場に張り付いた雇用がされている従業員も多いためか、転職では職種転換が少なくないものの、企業内異動による職種転換が発生しにくい職種となっていた。

第三に、職種転換者について前職どの職種から現職どのような職へと転換したかというルートを確認した。ここでは、内部労働市場を通じた企業内による転換者で、生産工程・労務職から専門・技術職への転換が多くなっていた。このような傾向は年齢をコントロールした多項プロビット分析の結果でも同様であった。生産工程・労務職では内部・外部労働市場ともに職種転換が生じにくいものの、発生した場合においては内部労働市場を通じた転換ほど需要が高まりつつも賃金が下がりにくいと考えられる非定型的な知識集約型労働へと移りやすい傾向が確認された。一方で、転職で多くなるのは非定型知識集約内での職種転換や非定型労働集約職から定型職への転換となっており、需要が減少し行く職から多くなる職への転換とはなっていなかった。

最後に以上の分析結果より政策的な含意を検討するならば、内部労働市場による労働力の再配置機能についても再評価できないかということである。成熟分野から成長分野への労働力の再配置に、内部労働市場を活用するという視点も重要ではないだろうか。または、外部労働市場のマッチング機能を強化することで上記のような労働移動が果たされた場合においても、内部労働市場で見られたような非定型知識集約労働へと転換できることが必要である。または外部労働市場と内部労働市場とで担当を分け、内部労働市場の良さを保つたうえで、非定型的知識集約職への転換が実現できることが重要と思われる。成長分野への職種転換が果たされたとしても労働集約的であり、あまり賃金が高まらない分野にのみ転換できるのであれば、労働者にとってはあまり好ましくないと考えられる。労働市場に参入する時点において、非定型知識分野に参入しておかないと賃金を高めるといった望みが将来を通じて得られない。シグナルが重視される企業の労働力獲得活動や個人の投資行動に拍

車がかかってしまうだろう。

6. テーマの拡張－転職による定型職から非定型知識集約職への職種転換の長期変化

以上では、労働市場参入後における職種転換の実態を把握するために、内部労働市場における職種転換者を含むデータを分析した。内部労働市場における転換者を識別可能な「21世紀成年者縦断調査」データは、2006年調査までであり、以降については非転職就業者についての職種は質問されていない。そのため用いたデータは2006年までであり分析対象もフルタイム労働者に限定していた。

以下では、「21世紀縦断調査」のデータを最大限活用するために、2012年までの全てのデータをもちいて、外部労働市場についての分析を拡張したい。先に行ってきたような分析を、全転職者について行うだけでなく、職種転換の内容だけでなく、時系列の動きも見ていく。なお、ここでは女性やパートタイム労働者も分析対象とする。これまでと異なるのは、女性や35時間未満の労働者を含めることと転職者に限定されていることと、2012年までのデータも使用していることである。23歳未満の者や自営業者や公務労働者、副業を持つ者はこれまでどおり分析対象データから除外した。分析に用いたデータセットの基本統計量は表10の通りである。

表10より分析対象者の年齢はやはり全てのサブサンプルで30歳に近づいている。フルタイムに限定すると勤続が長く、男性が若干多くなる。職種転換者は小規模企業が若干多くなっているが大きく異なる変数はない。概ね全転職者とそのうち前期フルタイムの者、職種転換をしたもとの特徴が大きくことなる様子は見られない。

表 10 転職者の分析に用いているデータセットの基本統計量

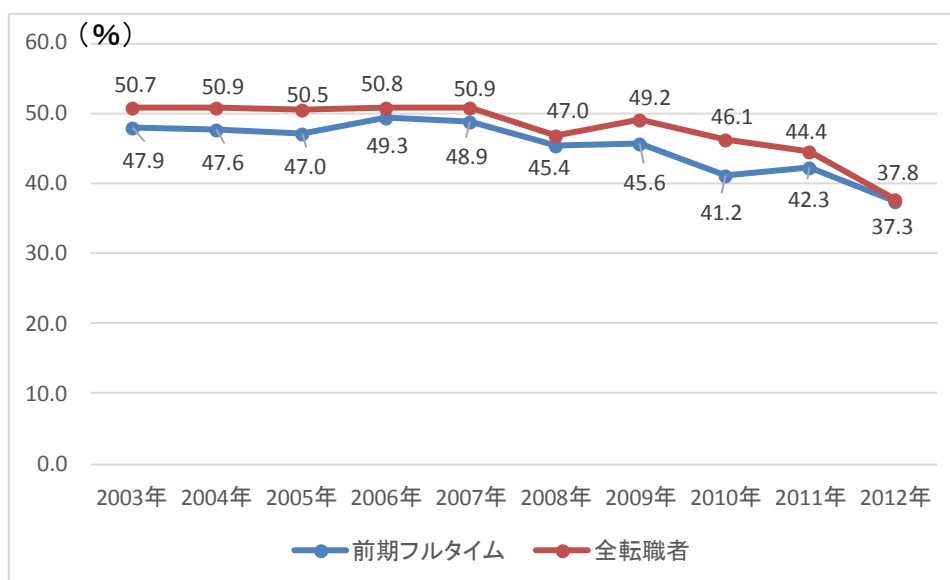
上段：全転職者、下段：うち職種転換者

分析対象者 変数名	全転職者		うち前期にフルタイム	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
職種転換(1:同職種、2:同企業)	0.49	0.50	0.47	0.50
前期にフルタイムダミー	0.72	0.45	1.00	0.00
前期の勤続年数	2.62	3.54	2.92	3.77
男性ダミー	0.43	0.49	0.49	0.50
前期の年齢	29.88	4.96	29.71	4.83
大学、大学院卒ダミー	0.22	0.41	0.24	0.43
前調査回の年齢階級別完全失業	5.89	1.97	5.86	1.95
t-1期 専門・技術職ダミー	0.24	0.43	0.27	0.44
t-1期 管理職ダミー	0.01	0.11	0.02	0.13
t-1期 事務職ダミー	0.17	0.38	0.18	0.39
t-1期 販売・営業職ダミー	0.14	0.35	0.13	0.33
t-1期 サービス職ダミー	0.19	0.39	0.17	0.37
t-1期 生産工程・労務職ダミー	0.13	0.34	0.13	0.34
t-1期 その他の職種ダミー	0.11	0.31	0.10	0.31
t-1期 30人未満規模ダミー	0.39	0.49	0.37	0.48
t-1期 30～499人規模ダミー	0.37	0.48	0.39	0.49
2003年ダミー	0.14	0.34	0.14	0.35
2004年ダミー	0.13	0.33	0.12	0.32
2005年ダミー	0.16	0.37	0.15	0.36
2006年ダミー	0.14	0.35	0.14	0.35
2007年ダミー	0.13	0.34	0.14	0.34
2008年ダミー	0.10	0.30	0.10	0.29
2009年ダミー	0.07	0.25	0.08	0.26
2010年ダミー	0.05	0.21	0.05	0.22
2011年ダミー	0.05	0.21	0.05	0.22
観測値数	4,538		3,288	

変数名	平均値	標準偏差
職種転換内容1～9	4.96	2.52
前期にフルタイムダミー	0.69	0.46
前期の勤続年数	2.57	3.52
男性ダミー	0.46	0.50
前期の年齢	29.72	4.99
大学、大学院卒ダミー	0.20	0.40
調査回の年齢階級別完全失業	5.99	2.02
t-1期 30人未満規模ダミー	0.43	0.50
t-1期 30～499人規模ダミー	0.35	0.48
2003年ダミー	0.14	0.35
2004年ダミー	0.13	0.34
2005年ダミー	0.17	0.37
2006年ダミー	0.15	0.36
2007年ダミー	0.13	0.34
2008年ダミー	0.09	0.29
2009年ダミー	0.07	0.25
2010年ダミー	0.05	0.21
2011年ダミー	0.04	0.20
観測値数	2,232	

続いて、全転職者とそのうち転職前フルタイムの者について職種転換者の構成比の推移を図1に示した。図1を見ると全体も前期フルタイムに限定した場合も数値や推移は殆ど変わらず、フルタイム者の職種転換者が若干少ない程度である。時系列の推移は減少傾向であるが、この背景にはパネルデータを用いていることから分析対象者が時系列で高齢化していることもあると思われる。現時点で転職者の職種転換が発生しにくくなっているとはいえない。

図1 職種転換者の構成比の推移



そこで、(1)式の分析について分析対象者を転職者に限定し、被説明変数を職種転換ダミー（転職による職種転換者＝1、同職種に転職＝0）とし、説明変数に全ての年ダミーを用いたプロビット分析を行った。分析結果は表11に掲載した。

表11より職種ダミーの影響を見ると、専門・技術職と生産工程・労務職で有意なマイナスの結果となることは表5と同様であるが、事務職とサービス職も有意なマイナスとなっている。管理職のみ有意なプラスとなる。このような傾向については分析対象が若年の転職者に限定されており、自発的な転職者に偏ったデータになっている可能性が考えられる。

年齢と年ダミーの影響を見ると、全転職者では年齢が有意にならず、年ダミーでは2012年に比べて2010年以前の年ダミーで有意な正の値となっている。全転職者では加齢効果ではなく年ダミーの効果が出ているが、時系列で限界効果の大きさを見る限りでは、近年ほど職種転換しにくいというよりも、震災の影響か2011年2012年で職種転換が発生しない環境にあったと考えられる。一方でフルタイムに限定した場合には、年齢が有意な負値となり年ダミーは有意にならない。分析対象者で結果が異なることから、パートタイマーの職種転換は年齢に影響されず、11、12年は職種転換が発生しにくい環境だったと考えられる。

表 11 転職者の職種転換に関するプロビット分析結果

被説明変数	職種転換ダミー (転換=1、同職種=0)	
	転職者全体	前期フルタイムのみ
モデル	プロビット	
説明変数	限界効果	限界効果
前期にフルタイムダミー	-0.068 [0.018]***	- -
前期の勤続年数	0.002 [0.002]	0.001 [0.003]
男性ダミー	0.014 [0.017]	0.017 [0.020]
前期の年齢	0 [0.003]	-0.006 [0.004]*
大学、大学院卒ダミー	-0.026 [0.019]	-0.036 [0.022]*
前調査回の年齢階級別完全失業率	0.009 [0.007]	-0.002 [0.009]
専門・技術職ダミー	-0.308 [0.025]***	-0.284 [0.029]***
管理職ダミー	0.291 [0.066]***	0.305 [0.072]***
前期の職種(参照: 右記以外)		
事務職ダミー	-0.307 [0.026]***	-0.279 [0.031]***
販売・営業職ダミー	-0.046 [0.031]	-0.012 [0.038]
サービス職ダミー	-0.116 [0.029]***	-0.081 [0.035]**
生産工程・労務職ダミー	-0.186 [0.029]***	-0.186 [0.033]***
前期の企業規模(参照: 500人以上)		
30人未満規模ダミー	0.069 [0.020]***	0.087 [0.024]***
30~499人規模ダミー	-0.002 [0.020]	-0.004 [0.024]
年ダミー		
2003年ダミー	0.111 [0.046]**	0.065 [0.056]
2004年ダミー	0.102 [0.046]**	0.052 [0.057]
2005年ダミー	0.105 [0.044]**	0.045 [0.055]
2006年ダミー	0.117 [0.044]***	0.078 [0.054]
2007年ダミー	0.128 [0.043]***	0.08 [0.053]
2008年ダミー	0.097 [0.045]**	0.058 [0.055]
2009年ダミー	0.125 [0.046]***	0.06 [0.057]
2010年ダミー	0.096 [0.051]*	0.042 [0.061]
2011年ダミー	0.081 [0.051]	0.054 [0.061]
観測値数	4538	3288

注1: []内の値は標準誤差を表す。

注2: ***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

続いて、(2)式の分析を転職者のみのデータを用いて行い、年ダミーの結果から時系列でどのような職種転換が発生しやすくなっているかを確認したい。分析結果は表 12 に掲載した。表 12 から年ダミーの結果を見ると、非定型的労働集約職から定型職への転換では、2003～2005 年 2008～2011 年で有意なマイナスの結果となっている。時系列で一貫した変化にはなっておらず、2006、2007、2012 年はサービス職などの非定型職から定型職への転換が何らかの理由で少なくなっていることが分かる。また生産工程・労務職からサービス職への転換では 2003 年と 2006～2008 年が有意なマイナスとなっているが、こちらも時系列で一貫した変化にはなっていない。以上より、近年ほどある職種からある職種への変化が生じているとは言えず、転職市場において成熟分野から成長分野への職種転換がされやすくなってきているとは考えにくい結果であり、このような転職がマッチング機能の強化によって実現されてきているとは言えない。さらなる取り組みが求められよう。

表 12 転職者の前職-現職経路に関する多項プロビット分析結果

被説明変数	非定型知識集約職(専門・管理・販売)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化		非定型知識集約職(専門・管理・販売)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化		非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化		非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化		非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化		非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化		非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化		非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化		非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化		非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化			
	非定型知識集約職(専門・管理・販売)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型知識集約職(専門・管理・販売)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)から非定型労働集約職(サイバース・保安・運輸)への転職変化	
サンプリング	職種転換者																					
モデル	多項プロビット																					
説明変数	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果	限界効果
前期にフルタイムダミー	0.001 [0.013]	0.021 [0.019]	-0.021 [0.015]	-0.009 [0.008]	-0.041 [0.016]**	0.037 [0.017]**	-0.002 [0.015]	-0.005 [0.013]	-0.004 [0.007]	-0.002 [0.015]	-0.002 [0.015]	-0.002 [0.015]	-0.002 [0.015]	-0.002 [0.015]	-0.002 [0.015]	-0.002 [0.015]	-0.002 [0.015]	-0.002 [0.015]	-0.002 [0.015]	-0.002 [0.015]	-0.002 [0.015]	-0.002 [0.015]
前期の勤続年数	0.005 [0.002]**	0.001 [0.002]	-0.002 [0.002]	0.001 [0.001]	-0.003 [0.002]	-0.004 [0.002]*	0.002 [0.002]	-0.003 [0.002]	-0.001 [0.001]	0.002 [0.002]	0.002 [0.002]	0.002 [0.002]	0.002 [0.002]	0.002 [0.002]	0.002 [0.002]	0.002 [0.002]	0.002 [0.002]	0.002 [0.002]	0.002 [0.002]	0.002 [0.002]	0.002 [0.002]	0.002 [0.002]
男性ダミー	0.034 [0.012]**	0.001 [0.014]**	-0.036 [0.017]**	0.040 [0.008]**	-0.030 [0.015]**	0.000 [0.015]	-0.008 [0.014]	-0.050 [0.013]**	0.033 [0.008]**	-0.030 [0.014]	-0.030 [0.014]	-0.030 [0.014]	-0.030 [0.014]	-0.030 [0.014]	-0.030 [0.014]	-0.030 [0.014]	-0.030 [0.014]	-0.030 [0.014]	-0.030 [0.014]	-0.030 [0.014]	-0.030 [0.014]	-0.030 [0.014]
前期の年齢	-0.002 [0.003]**	0.004 [0.003]	-0.001 [0.003]	-0.001 [0.001]	-0.002 [0.003]	0.000 [0.003]	0.004 [0.002]	0.004 [0.002]*	0 [0.001]	0.004 [0.002]	0.004 [0.002]	0.004 [0.002]	0.004 [0.002]	0.004 [0.002]	0.004 [0.002]	0.004 [0.002]	0.004 [0.002]	0.004 [0.002]	0.004 [0.002]	0.004 [0.002]	0.004 [0.002]	0.004 [0.002]
大学、大学院卒ダミー	0.028 [0.014]**	-0.024 [0.021]*	0.036 [0.021]*	0.002 [0.017]**	0.008 [0.018]**	0.030 [0.018]	-0.006 [0.017]**	-0.045 [0.017]**	-0.014 [0.006]**	0.008 [0.017]**	0.008 [0.017]**	0.008 [0.017]**	0.008 [0.017]**	0.008 [0.017]**	0.008 [0.017]**	0.008 [0.017]**	0.008 [0.017]**	0.008 [0.017]**	0.008 [0.017]**	0.008 [0.017]**	0.008 [0.017]**	0.008 [0.017]**
前調査回の年齢階級別完全失業率30人未満規模ダミー	-0.003 [0.005]	-0.010 [0.007]	0.005 [0.008]	0.002 [0.006]	0.006 [0.007]	-0.007 [0.007]	0.005 [0.006]	0.000 [0.006]	0.001 [0.003]	-0.007 [0.007]	-0.007 [0.007]	-0.007 [0.007]	-0.007 [0.007]	-0.007 [0.007]	-0.007 [0.007]	-0.007 [0.007]	-0.007 [0.007]	-0.007 [0.007]	-0.007 [0.007]	-0.007 [0.007]	-0.007 [0.007]	-0.007 [0.007]
前期の企業規模(参照: 500人以上)	0.023 [0.016]	0.000 [0.018]	0.019 [0.022]	-0.012 [0.009]	-0.018 [0.013]	0.000 [0.013]	-0.031 [0.017]*	0.030 [0.017]*	-0.004 [0.008]	0.000 [0.008]	0.000 [0.008]	0.000 [0.008]	0.000 [0.008]	0.000 [0.008]	0.000 [0.008]	0.000 [0.008]	0.000 [0.008]	0.000 [0.008]	0.000 [0.008]	0.000 [0.008]	0.000 [0.008]	0.000 [0.008]
2003年ダミー	0.015 [0.039]	0.013 [0.047]	0.044 [0.055]	-0.005 [0.049]	-0.022 [0.027]	0.049 [0.051]	-0.004 [0.041]	-0.015 [0.038]	0.007 [0.023]	-0.004 [0.041]	-0.004 [0.041]	-0.004 [0.041]	-0.004 [0.041]	-0.004 [0.041]	-0.004 [0.041]	-0.004 [0.041]	-0.004 [0.041]	-0.004 [0.041]	-0.004 [0.041]	-0.004 [0.041]	-0.004 [0.041]	-0.004 [0.041]
2004年ダミー	-0.008 [0.039]	0.009 [0.047]	0.046 [0.056]	-0.015 [0.049]	-0.079 [0.026]	0.036 [0.051]	-0.017 [0.041]	0.003 [0.038]	-0.011 [0.010]	0.036 [0.051]	0.036 [0.051]	0.036 [0.051]	0.036 [0.051]	0.036 [0.051]	0.036 [0.051]	0.036 [0.051]	0.036 [0.051]	0.036 [0.051]	0.036 [0.051]	0.036 [0.051]	0.036 [0.051]	0.036 [0.051]
2005年ダミー	0.004 [0.038]	-0.002 [0.045]	0.017 [0.054]	0.007 [0.025]	-0.077 [0.043]*	0.053 [0.049]	-0.033 [0.041]	0.001 [0.038]	0.003 [0.014]	-0.077 [0.043]*	-0.077 [0.043]*	-0.077 [0.043]*	-0.077 [0.043]*	-0.077 [0.043]*	-0.077 [0.043]*	-0.077 [0.043]*	-0.077 [0.043]*	-0.077 [0.043]*	-0.077 [0.043]*	-0.077 [0.043]*	-0.077 [0.043]*	-0.077 [0.043]*
2006年ダミー	0.003 [0.037]	-0.018 [0.045]	0.046 [0.053]	0.040 [0.047]	-0.007 [0.025]	0.049 [0.049]	-0.056 [0.041]	0.003 [0.036]	0.001 [0.024]	-0.056 [0.041]	-0.056 [0.041]	-0.056 [0.041]	-0.056 [0.041]	-0.056 [0.041]	-0.056 [0.041]	-0.056 [0.041]	-0.056 [0.041]	-0.056 [0.041]	-0.056 [0.041]	-0.056 [0.041]	-0.056 [0.041]	-0.056 [0.041]
2007年ダミー	0.009 [0.037]	-0.013 [0.045]	0.022 [0.053]	0.032 [0.047]	0.011 [0.024]	0.019 [0.049]	-0.038 [0.041]	0.016 [0.035]	0.004 [0.022]	-0.038 [0.041]	-0.038 [0.041]	-0.038 [0.041]	-0.038 [0.041]	-0.038 [0.041]	-0.038 [0.041]	-0.038 [0.041]	-0.038 [0.041]	-0.038 [0.041]	-0.038 [0.041]	-0.038 [0.041]	-0.038 [0.041]	-0.038 [0.041]
2008年ダミー	-0.009 [0.039]	-0.005 [0.046]	0.074 [0.054]	0.070 [0.047]	-0.077 [0.025]	0.000 [0.044]*	-0.016 [0.041]	-0.056 [0.039]	-0.013 [0.013]	-0.077 [0.041]	-0.077 [0.041]	-0.077 [0.041]	-0.077 [0.041]	-0.077 [0.041]	-0.077 [0.041]	-0.077 [0.041]	-0.077 [0.041]	-0.077 [0.041]	-0.077 [0.041]	-0.077 [0.041]	-0.077 [0.041]	-0.077 [0.041]
2009年ダミー	0.016 [0.039]	-0.012 [0.048]	0.036 [0.057]	0.032 [0.05]	0.010 [0.026]	0.010 [0.044]*	-0.087 [0.041]	0.020 [0.037]	0.004 [0.021]	-0.087 [0.041]	-0.087 [0.041]	-0.087 [0.041]	-0.087 [0.041]	-0.087 [0.041]	-0.087 [0.041]	-0.087 [0.041]	-0.087 [0.041]	-0.087 [0.041]	-0.087 [0.041]	-0.087 [0.041]	-0.087 [0.041]	-0.087 [0.041]
2010年ダミー	-0.032 [0.046]	0.005 [0.052]	0.040 [0.061]	0.040 [0.051]	-0.112 [0.026]	-0.112 [0.054]**	-0.003 [0.045]	-0.005 [0.041]	-0.002 [0.015]	-0.112 [0.054]**	-0.112 [0.054]**	-0.112 [0.054]**	-0.112 [0.054]**	-0.112 [0.054]**	-0.112 [0.054]**	-0.112 [0.054]**	-0.112 [0.054]**	-0.112 [0.054]**	-0.112 [0.054]**	-0.112 [0.054]**	-0.112 [0.054]**	-0.112 [0.054]**
2011年ダミー	0.005 [0.043]	-0.017 [0.053]	0.064 [0.06]	0.009 [0.055]	0.027 [0.026]	-0.088 [0.053]*	0.021 [0.044]	0.005 [0.04]	0.013 [0.030]	-0.088 [0.053]*	-0.088 [0.053]*	-0.088 [0.053]*	-0.088 [0.053]*	-0.088 [0.053]*	-0.088 [0.053]*	-0.088 [0.053]*	-0.088 [0.053]*	-0.088 [0.053]*	-0.088 [0.053]*	-0.088 [0.053]*	-0.088 [0.053]*	-0.088 [0.053]*
観測値数	2232																					

注1: []内の値は標準誤差を表す。
注2: **は1%水準、*は5%水準、.は10%水準で有意であることを示す。

参考文献

- 池永肇恵 (2009) 「労働市場の二極化——IT の導入と業務内容の変化について」『日本労働研究雑誌』 No.584, pp. 73-90.
- 池永肇恵 (2011) 「日本における労働市場の二極化と非定型・低スキル就業の需要について」『日本労働研究雑誌』 No.608 号, pp. 71-87.
- 岸智子(1998) 「ホワイトカラーの転職と外部経験」『経済研究』 Vol.49, No1, pp.27-34.
- 櫻井宏二郎(2011) 『市場の力と日本の労働経済:技術進歩、グローバル化と格差』 東京大学出版会.
- 樋口美雄(2001) 『雇用と失業の経済学』 日本経済新聞社.
- 樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩(2005) 『労働市場設計の経済分析』 東洋経済新報社.
- 戸田淳仁(2010) 「職種経験はどれだけ重要になっているのか—職種特殊的人的資本の観点から」, 『日本労働研究雑誌』 No.594, pp.390-431.
- 八代充史(1995) 『大企業ホワイトカラーのキャリアー異動と昇進の実証分析』 日本労働研究機構.
- Kambourov,G. and M. Iourii(2009)"Occupational Specificity of Human Capital",*International Economic Review*, Vol.50,No.1, pp.63-115.
- Kambourov,G. and M. Iourii(2008)" Rising Occupational and Industry Mobility in the United States: 1968-97", *International Economic Review*, Vol. 49, No. 1 (Feb., 2008), pp.41-79
- Mincer, Jacob and Yoshio Higuchi (1988), "Wage Structure and Labor Turnover in the United States and Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.2, pp.97-133.
- Paul Sullivan (2010) "Empirical evidence on occupation and industry specific human capital" *Labour Economics* Vol17, Issue3, pp.567-580.