

地位達成過程における転職 JGSS-2000 調査データを用いての検討

中尾 啓子

(東京都立大学人文学部社会学科)

Effects of Changing Jobs on Status Attainment:

Analysis of the JGSS-2000 data

Keiko NAKAO

Lifetime employment has long been taken for granted by many Japanese employees, especially those working in large companies. In recent years, however, there are an increasing number of employees having to, or wanting to change jobs. This paper overviews the phenomenon of changing jobs, focusing on the attributes of people who have experienced job changes. Furthermore, it investigates the way job changes have affected individuals' social status. Data from the JGSS-2000 was used for the analyses. About half the respondents in the labor force have experienced job changes. It was found that those changing jobs had higher earnings than those who stayed with the same job throughout their career. This was particularly true for those whose job change occurred earlier in their careers. Changing jobs, however, showed no effects on the occupational status achieved. Implications of such findings are discussed.

Key words: JGSS-2000, job changes, status attainment, occupational status, earnings

日本の労働市場ではこれまで長期雇用・終身雇用が慣行になっていた。しかし近年、経済状況を反映して転職を余儀なくされる人が増加したと同時に、自発的に転職を望む人も増えてきている。本稿では、JGSS-2000 データをもとに、転職状況を概観するとともに、転職を個人の社会移動として捉えた視点から、世代内地位達成過程における転職の役割を追究する。

JGSS-2000 データによると、就労経験者の約半数が転職を経験している。それらの転職経験者の特性には、男女共通して年齢と初職の企業規模に関連がみられた。転職が個人の地位達成に与える影響に関しては、転職経験は職業的地位には影響を及ぼさないものの、収入レベルに対しては上昇効果があることがわかった。ただし転職が収入に与える影響は、男性の場合、若年時に転職を経験した者のみにあらわれることが明らかになった。

キーワード：JGSS-2000、転職経験、地位達成、職業威信、収入レベル

1. はじめに

近年、日本社会では、転職の捉え方が変わってきたといわれている。戦後の高度経済成長期からバブル経済崩壊までは、終身雇用や長期雇用が慣行とされ、それが産業社会の安定性を保持してきた要因のひとつといっても過言ではないだろう。そのような社会状況においては、特に大企業における長期雇用が安定を意味し、転職に関しての肯定的な社会的認識が希薄であったことから、自発的な転職を考えていた個人は少なかったであろう。しかしその状況は変わってきた。今日では、転職を余儀なくされる雇用者だけでなく、自ら転職を希望する人の数が増大している。そして転職は、就職後の選択肢のひとつとして捉えられるようになってきた。このような社会的背景をふまえて、本稿では 2000 年度 JGSS データを用いて、転職の現状および転職経験者の属性の把握を試みるとともに、転職が個人の地位達成に与える影響を追究することを目的とする。

転職に関しては、これまで異なる視点からさまざまな研究が積み重ねられてきた。既存の研究の多くは経済学的な観点から、転職率や職業移動率などをもとに雇用者の職業移動の傾向、そしてそれが労働市場にもたらす影響に着目し、転職をマクロな視点から追究している(尾高 1984、橘木・長谷川・田中 1997、佐藤 1998a など)。その中には、大企業と中小企業の二重構造とそれに伴う移動障壁の存在に着目した研究(都筑 1988、尾高 1989、佐藤 2000 など)も含まれる。また、転職そのものに関する研究ではないが、終身雇用・長期雇用の動向を観察した研究(野村 1994、稲田 1998 など)によって、その裏返しである転職に関する知見を見出すこともできる。一方、個人の転職行動に結びつく社会的あるいは心理的規定要因や転職理由に焦点をあてた研究(渡辺 1999 など)、職歴分析や職業移動パターンの追究(盛山 1988、盛山・都筑・佐藤・中村 1990、原 1986 など)さらに入職経路や転職の際に活用する社会的資源の効果に着目した研究(渡辺 1991:1995、佐藤 1998b など)からも、転職に伴うさまざまな側面が明らかにされてきた。しかし、転職を個人の地位達成過程という枠組みの中に位置付けて追究している研究(たとえば佐藤 1998b)は数少ない。そこで本稿では、転職という職業移動を個人の社会移動と捉え、世代内地位達成過程におけるひとつの選択肢として位置付ける。そして、転職行動につながる属性要因と転職が与える影響を見出すことによって、地位達成過程の初職と現職の間に位置する転職の役割を追究する。

2. 地位達成過程における転職

個人が社会的地位を達成する過程は、Blau and Duncan (1967)以来、経路モデルを用いて分析する研究が主流となっている。経路モデルは、個人のライフコースを想定し、現在の地位にいたる過程を時系列的にモデル化できるところに特徴がある。また、親世代の階層的要因をモデルに組み入れることによって、世代間の階層移動が分析できるだけでなく、個人のライフコースにおける世代内社会移動を想定し、それらの規定要因とそれぞれの規

定力を比較することができる。Blau and Duncan (1967) のモデルでは、個人の教育達成と初職を現在の職業にいたるまでに先行するライフコースの段階として捉え、それらの業績的地位が、親の地位という帰属的地位とともに、現在の職業的地位の規定要因となっていることが示された。

日本においても、同じような地位達成モデルを用いた研究が蓄積されている。個人の帰属的地位（父親の教育程度と職業）と業績的地位（本人の教育程度と初職の地位）の双方が現職地位に影響を与えるという結果は、アメリカの場合と同様である。しかし、両国において異なる結果のひとつとして、初職地位が現職地位におよぼす影響の大きさが指摘されるだろう。日本はアメリカに比べると、現職の地位が個人の初職の地位に大きく規定され、教育程度が現職地位に与える直接効果はアメリカほど強くない（富永 1979）。一方、教育程度が初職を大きく規定しているため、初職地位を通じて現職地位に与える間接的な効果は大きい。

このような結果に表れる両国の相違は、日本に特有といわれる終身雇用制・長期雇用制に起因する部分があると考えてよいだろう。学校卒業後に最初に就職した企業に長期あるいは定年退職まで勤める雇用者が多いとすれば、その人達の初職後の社会移動は企業内における移動に限られてくる。職業的な地位を職種に基づいた威信で測定する際には、管理職に昇進するという職種の移動を除けば、企業内で職種移動を経験することは少ないと考えられることから、初職の職種によって現職の職種が大きく規定されても不思議ではない。一方、長期雇用の前提がなく、職業を変えることが個人の能力や業績を反映していると肯定的に認識されているアメリカでは、非自発的転職だけでなく自発的転職が頻繁に行われる。そして、その転職には職種の変化を伴う職業移動が多く生じることから、現職の地位が必ずしも初職地位に規定されるという必然性はみられない。

転職率が増大してきた近年の日本では、個人の初職後の選択肢として転職があることを考慮する必要があるだろう。したがって地位達成過程の分析においても、転職を世代内の時系列的なモデルの一段階と捉え、その役割を分析する必要があると考える。本稿では、転職を初職から現職にいたる過程に位置付け、どのような個人に転職が多くみられるか、そして転職経験が個人の地位達成にどのような影響を与えるかを検討していく。

3. データと分析の視点

本稿では、JGSS-2000 データを用いて地位達成過程における転職を分析する。JGSS-2000 調査では、それぞれの回答者に、現在の職業に関する詳細な情報の他に、学校卒業後最初に就いた職業、そしてこれまで働いたことのある企業の数（転職回数）をたずねている。しかし、これまで従事した職業すべてに対しての情報を収集しているわけではない。したがって個人の職歴を追うことができないため、転職を分析単位として転職前後の分析を試みることは不可能である。そこで、転職前後の変化に焦点をあてた分析（たと

例えば企業間の職業移動の分析など)には、転職回数が1回の回答者のみを対象とし、初職と現職に関するデータを基にして分析したことをあらかじめ述べておく。また、JGSS-2000調査では転職理由をたずねていないため、ここでは定年時の再就職、長期休職後の再就職もすべて含め、勤務先が変わることを転職として扱う。

なお、本稿の分析は男女別に行うこととする。一般に男性と女性では、それぞれのライフコースに伴って就業形態が異なるため、離職あるいは転職に関してもその理由と時期は異なる。たとえばM字型就業形態に反映されるように、女性には結婚・出産・子育てを契機に離職し、その後以前とは異なる職業に再就職するケースが多い。一方、男性の場合は、定年前後に再就職先として転職するケースが多く見られる。このように、転職理由が異なるばかりでなく、転職時期にも男女差が表れるため、転職に関しては男女別に検討する必要がある。

4. 分析結果

4.1 転職経験と転職回数

転職を地位達成過程の一段階としてその効果を検討する前に、まずJGSS-2000データから転職状況を概観する。就労経験のある回答者について、転職した回数⁽¹⁾を男女別に示したのが表1である。

表1：男女別転職回数

転職した回数	男性	女性	合計
0	496 (43.5)	658 (53.6)	1154 (48.8)
1	319 (28.0)	355 (28.9)	674 (28.5)
2	189 (16.6)	148 (12.1)	337 (14.2)
3	67 (5.9)	41 (3.3)	108 (4.6)
4	29 (2.5)	19 (1.5)	48 (2.0)
5	39 (3.4)	7 (0.6)	46 (1.9)
合計	1139 (100.0)	1228 (100.0)	2367 (100.0)

表1によると、全体の半分に近い48.8%の回答者に転職経験がないことがわかる。男女別では、男性の43.5%、女性の53.6%が従業先を変えたことがないと答えている。転職の傾向は女性よりも男性に多くみられ、平均転職回数は男性で1.06回、女性では0.72回と男女差は有意であった。

野村(1994)は、日本の主要な雇用慣行だといわれていた終身雇用制が必ずしもそうではなく、終身雇用制のもとで働いている被雇用者は、大企業の男子正社員の中でも少数の人だけであると指摘し、転職の多さを示唆している。これまで就業したことのある回答者

全体の半数が転職経験者であるという JGSS-2000 データから得られた結果からも、終身雇用制が雇用慣行ではないことが裏付けられる。しかし、アメリカのデータと比べると、まだ転職が一般的に普及していないという事実が浮かび上がる。1998 年 GSS データによると、転職経験をもたない回答者はわずか 13.7%である（男性：13.5%、女性：14.0%）。このような日米の差は、年齢・教育年数を統制して転職率の国際比較をした先行研究（樋口 1988）の結果とも一致し、日本における長期雇用制が慣行とは言えないまでも、アメリカと比較すると転職が普及していない事実が確認される。

4.2 転職経験者の特性

転職傾向は、性別の他にも年齢や職業に関する特性によって異なることが先行研究に示されている。たとえば男性の場合は、初職就職後年齢が上がるにつれて転職率が減少するが、定年制と再就職を反映して（盛山 1988）、50 歳代から再び増加傾向を見せる（樋口 1988、橋木・長谷川・田中 1997、佐藤 1998a など）。さらに、職業移動のパターンは、転職前後の職種だけでなく、勤め先の企業規模にも関連する（原 1986、佐藤 1998a、橋木・長谷川・田中 1997 など）。ここではこれらの変数を考慮しながら、どのような回答者に転職経験があるかを調べるために、回答者の属性と初職の特性に注目して分析を行った。表 2 には男女別に行ったロジスティック回帰分析の結果を示してある。

表 2：ロジスティック回帰分析（男女別）

男性 (n=1076)	従属変数 = 転職経験の有無					
	B	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	Exp(B)
教育年数	-0.008	0.032	0.067	1	0.796	0.992
年齢			43.309	5	0.000	
30歳代	1.046	0.255	16.870	1	0.000	2.845
40歳代	1.051	0.247	18.142	1	0.000	2.861
50歳代	1.535	0.243	39.808	1	0.000	4.640
60歳代	1.418	0.255	30.831	1	0.000	4.129
70歳以上	1.311	0.305	18.432	1	0.000	3.712
初職大企業	-0.704	0.152	21.582	1	0.000	0.494
初職分類			27.193	5	0.000	
管理	-0.016	0.560	0.001	1	0.977	0.984
事務	-0.068	0.218	0.098	1	0.754	0.934
販売	0.457	0.301	2.308	1	0.129	1.579
マニュアル	0.749	0.229	10.718	1	0.001	2.115
農業	0.007	0.363	0.000	1	0.984	1.007
定数	0.286	0.417	0.468	1	0.494	1.331

対比カテゴリー：年齢：20歳代、初職分類：専門・技術

表 2 つづき：ロジスティック回帰分析（男女別）

女性 (n=1095)	従属変数 = 転職経験の有無					
	B	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	Exp(B)
教育年数	-0.095	0.039	6.095	1	0.014	0.909
年齢			23.005	5	0.000	
30歳代	0.772	0.234	10.902	1	0.001	2.165
40歳代	0.874	0.229	14.615	1	0.000	2.396
50歳代	0.874	0.229	14.575	1	0.000	2.396
60歳代	0.574	0.254	5.120	1	0.024	1.775
70歳以上	0.266	0.310	0.732	1	0.392	1.304
初職大企業	-0.361	0.146	6.136	1	0.013	0.697
初職分類			6.974	4	0.137	
事務	0.001	0.192	0.000	1	0.997	1.001
販売	0.484	0.252	3.692	1	0.055	1.623
マニュアル	0.138	0.234	0.348	1	0.555	1.148
農業	-0.355	0.477	0.553	1	0.457	0.701
定数	0.968	0.449	4.651	1	0.031	2.632

対比カテゴリー：年齢：20歳代、初職分類：専門・技術

これによると、男性では年齢、そして初職の企業規模と職種が有意な説明要因として示された。学校卒業後初めて勤めた企業が大企業である場合、転職する確率は低い。これは従来の大企業に顕著にみられる長期雇用慣行の現れといえよう。また職種に関しては、専門職・技術職に比べると、特にマニュアル職に就いた者の転職可能性が高いことがわかる。統計的に有意ではないものの、この結果からは、販売職の転職が専門職・技術職より多いこと、そして管理職・事務職は専門職・技術職とほぼ変わらないか、あるいはやや少ない傾向がみられる。年齢に関しては、20歳代に比べると、30歳代・40歳代の転職経験者は多少多く、50歳代以上にその割合が特に多くなっている。これは、就業年数が増すことによって転職する確率が增大する効果とともに、定年前後の再就職としての転職経験のあらわれであると考えられる⁽²⁾。

女性に関しては、男性と異なるパターンが観察された。男性を対象とした分析では有意に表れなかった教育年数が転職経験に負の効果を示している。学歴の高い女性ほど転職経験が少ないという結果である。一方、初職の職種は有意な効果を示さなかった。しかし、専門職・技術職と比べると、販売職に就いた女性に転職経験が多い。年齢に関しても、男性とは異なったパターンが見られる。20歳代と比べると30歳代の女性に転職経験が多く、特に多いのは、40歳代と50歳代の女性である。子育てが終了した後、再就職する女性の就業パターンがここでもうかがえる。

4.3 二重構造の検討

転職に伴ってどのような職業移動が行われたのかを把握するために、ここでは大企業と中小企業からなる企業規模の二重構造に焦点をあてて、大企業と中小企業の間に見られる職業移動の傾向を概観する。戦後復興期と高度経済成長期の職業移動を比べた佐藤(2000)によると、ホワイトカラー従事者においては中小企業から大企業への移動障壁は低くなったが、逆にブルーカラー従事者のそれは高くなったことが示されている。このようにブルーカラー従事者の大企業への移動確率が低いことは1995年のSSM調査においても確認されている(佐藤 1998a)。ここでは、このような二重構造に伴う職業移動の傾向を男女別に検討していく。そのためには、転職前後の情報が必要となってくるため、ここでは転職経験が1回という回答者のみを対象として、初職の企業規模と現職(現在無職の場合は最終職)の企業規模の対応関係をみた⁽³⁾。(表3参照)

表3によると、男女ともに同じ傾向が観察される。移動が最も多いのは中小企業から中小企業への移動であり、初職が大企業や官公庁でも転職後は中小企業雇用者が多い。さらに中小企業から大企業への転職は男女ともに少ないといっていよう。

表3：初職と現職・最終職の企業規模
(男女別・転職回数1回の回答者のみ対象)

男性 初職	現職・最終職		合計
	中小企業	大企業・官公庁	
中小企業	177 (83.49)	35 (16.51)	212 (100.00)
大企業・官公庁	46 (62.16)	28 (37.84)	74 (100.00)
合計	223 (77.97)	63 (22.03)	286 (100.00)

女性 初職	現職・最終職		合計
	中小企業	大企業・官公庁	
中小企業	188 (87.04)	28 (12.96)	216 (100.00)
大企業・官公庁	42 (64.62)	23 (35.38)	65 (100.00)
合計	230 (81.85)	51 (18.15)	281 (100.00)

以上を中小企業への移動に比べて大企業へ移動するオッズ(大企業への移動数 / 中小企業への移動数)でまとめてみると表4のようになる。男性全体ではオッズが0.35、女性では0.30と、大企業への移動が中小企業への移動と比べて少ないことが確認される。さらに移動前の企業規模別にみると、中小企業の場合、男性は0.26で女性は0.22、大企業では男性0.80、女性0.82と初職の企業規模によってオッズが大きく違い、中小企業から大企

業への移動の少なさ、つまり二重構造の様相が明らかに表れている。

表 4：企業規模による移動オッズ

	初職	オッズ			オッズ比
		全体	中小企業	大企業・官公庁	
男性	全体	0.35	0.26	0.80	3.08
	ホワイトカラー	0.63	0.57	0.86	1.50
	ブルーカラー	0.23	0.14	0.80	5.56
女性	全体	0.30	0.22	0.82	3.68
	ホワイトカラー	0.41	0.31	0.94	3.01
	ブルーカラー	0.18	0.12	0.64	5.15

オッズ: 大企業への移動/中小企業への移動

オッズ比: 大企業からのオッズ/中小企業からのオッズ

さらに、転職前の職種（ホワイトカラー職かブルーカラー職⁽⁴⁾）で比較すると、大企業からの移動と中小企業からの移動のオッズ比が大きく異なることが明らかである（男性：ホワイトカラー 1.50、ブルーカラー 5.56、女性：ホワイトカラー 3.01、ブルーカラー 5.15）。男女ともに、中小企業の雇用者にとっては、ホワイトカラー職と比べてブルーカラー職従事者に対して、大企業への移動障壁が高いことが明らかになった。また、ホワイトカラー従事者にとっては、中小企業から大企業への転職は男性よりも特に女性にとって高い障壁であることが示された。

以上から、中小企業から大企業への転職は難しく、労働市場が企業規模によって分断されていることが裏付けられる。特に中小企業ブルーカラー職従事者にとっては大企業への障壁は高いことも確認された。これは、先行研究の結果とも一致する。

3.4 地位達成過程における転職の効果

ここまでは、転職状況を概観し、転職者の特性に焦点をあてて分析をすすめてきた。では、転職を経験した者にとって、転職はどのような影響を及ぼしたのだろうか。ここでは、転職を個人のライフコースにおける世代内地位達成過程の一段階と捉え、転職が個人の職業的地位、そして収入に与えた影響を分析する。

冒頭では、日米の地位達成モデルの比較から、日本の場合、初職の現職に対する影響の強さは転職の普及していないことに起因するのではないかと推測した。転職経験が媒介となって、初職が現職に与える影響を小さくしていることが予想されるからである。そこでまず、転職経験のある回答者とそうでない回答者に分けて、初職が現職にあたる影響の強さを比較した。表 5 には、現職の地位（威信スコア）を従属変数とする回帰分析結果（男性回答者のみ⁽⁵⁾）を示してある。

この結果から、まず転職経験者も未経験者も、現在の職業的地位を説明する要因は基本

的に同じであるであることがわかる。両者とも、本人の教育程度、初職の地位、そして年齢が有意な説明要因となっている。しかし、転職経験をした回答者と未経験の回答者では、初職の地位が現職地位にあたえる直接効果の大きさが異なることが明らかになった。転職経験者では標準化係数が 0.146 であるのに対して、転職未経験者のそれは 0.545 と高い値を示している。さらに、教育程度の効果にも違いが表れている（転職経験者の標準化係数=0.364、転職未経験者の標準化係数=0.140）。転職を経験していない者の場合、現職地位が初職の地位に強く規定されており、それを統制すると、本人の教育程度が現職地位に反映されることは転職経験者ほど強くないということである。一方、転職経験者にとっては、現職地位が学校卒業後初めて就いた職業の地位に強く規定されないことが示され、転職が世代内における社会移動の可能性を高める機能を果たしていることが示唆される。

表 5：転職経験者と未経験者の回帰分析（従属変数：現職威信スコア）

従属変数: 現職・威信スコア					
転職経験有り(n=431)	非標準化係数	標準誤差	標準化係数	t	有意確率
(定数)	19.268	3.689		5.223	0.000
教育年数	1.370	0.191	0.364	7.181	0.000
父親:教育年数	0.030	0.141	0.011	0.215	0.830
父職・威信スコア	0.038	0.058	0.033	0.660	0.510
初職・威信スコア	0.173	0.057	0.146	3.022	0.003
年齢	0.078	0.032	0.111	2.419	0.016
決定係数=	0.204				0.000
転職経験無し(n=346)	非標準化係数	標準誤差	標準化係数	t	有意確率
(定数)	7.135	3.599		1.982	0.048
教育年数	0.489	0.181	0.140	2.710	0.007
父親:教育年数	0.143	0.140	0.052	1.022	0.307
父職・威信スコア	0.071	0.052	0.063	1.362	0.174
初職・威信スコア	0.571	0.049	0.545	11.663	0.000
年齢	0.122	0.031	0.185	3.972	0.000
決定係数=	0.433				0.000

次に、実際に転職によって地位達成にどのような効果があらわれるのか、以下でその分析を進める。表 6 は、転職経験の有無を説明変数に加えて、職業威信スコアを従属変数とした回帰分析の結果を男女別に示したものである（有職者のみが対象）。

まず男性回答者のモデルを検討する。現在従事する職業の社会的地位の指標である職業威信スコアは、本人の教育程度、初職の地位、そして勤続年数によって規定されている。初職の影響が転職経験者と未経験者では異なることが先に示されたが、転職の有無を統制しても、現職に対する初職の規定力は強い。しかし、転職経験の有無は、現職の威信に影響を及ぼしていないことが明らかになった。転職したことが直接職業的地位の上昇あるいは下降に結びつかないという結果である。女性に関しても、男性とほぼ同様な説明要因が

有意となって表れた。異なるのは本人の年齢が、女性の場合は現職に対して負の効果をもつことである。若い女性ほど高い地位の職業に就いている。これは先に述べたように、結婚・出産・育児のようなライフコースにおける制約によって就業を継続しなかった女性が再就職する場合の職業選択が限定されていることを反映しているといえよう。また、女性の場合、本人の教育程度が現職地位に与える影響が男性よりも低い。その反面、どのような初職に就いたかが現職の地位を大きく規定している。

表 6：転職経験が現職威信スコアに与える効果（男女別回帰分析）

従属変数: 現職・威信スコア

男性	非標準化係数	標準誤差	標準化係数	t	有意確率
(定数)	16.463	2.164		7.609	0.000
教育年数	1.091	0.118	0.303	9.219	0.000
初職・威信スコア	0.364	0.036	0.321	10.220	0.000
転職の有無	-0.287	0.571	-0.016	-0.503	0.615
年齢	0.028	0.023	0.042	1.237	0.216
勤続年数	0.145	0.025	0.189	5.706	0.000
決定係数=	0.315				0.000

女性	非標準化係数	標準誤差	標準化係数	t	有意確率
(定数)	19.465	2.448		7.951	0.000
教育年数	0.538	0.140	0.144	3.853	0.000
初職・威信スコア	0.517	0.038	0.457	13.503	0.000
転職の有無	0.148	0.458	0.010	0.322	0.747
年齢	-0.093	0.022	-0.164	-4.177	0.000
勤続年数	0.087	0.026	0.122	3.359	0.001
決定係数=	0.334				0.000

では次に、転職が収入に与える影響を検討しよう。表 7 は、個人収入レベルを従属変数とした回帰分析の結果である⁶⁾。ここでは説明変数として、本人の教育程度、現職地位、勤続年数、勤務先が大企業かどうか、そして転職の有無と年齢を含めた。これらの変数は、男女ともすべて個人収入に有意な効果を示している。一番大きな効果をもつのは男女ともに勤続年数であり、勤続年数に基づく年功序列を反映した日本企業の賃金構造を表している。しかし、年齢は負の効果を示していることから、必ずしも年齢に基づく賃金序列構造にはなっていないことがわかる。ここで注目すべきは、男女双方とも、収入に関連するこれらの変数をすべて統制しても、転職を経験したものの方が、高い収入を得ているということである。以上の結果から、転職は職業的地位の向上には直接結びつかないものの、収入の上昇には効果をもっているという結果が明らかになった。

表 7：転職経験が収入レベルに与える効果（男女別回帰分析）

従属変数: 個人収入レベル

男性	非標準化係数	標準誤差	標準化係数	t	有意確率
(定数)	-0.599	0.676		-0.886	0.376
教育年数	0.156	0.040	0.133	3.919	0.000
現職・威信スコア	0.120	0.011	0.376	11.453	0.000
勤続年数	0.104	0.009	0.414	11.986	0.000
現職大企業	0.691	0.206	0.104	3.363	0.001
転職の有無	0.822	0.193	0.139	4.264	0.000
年齢	-0.018	0.008	-0.081	-2.334	0.020
決定係数=	0.409				0.000

女性	非標準化係数	標準誤差	標準化係数	t	有意確率
(定数)	-0.420	1.121		-0.375	0.708
教育年数	0.196	0.062	0.136	3.143	0.002
現職・威信スコア	0.073	0.016	0.191	4.737	0.000
勤続年数	0.124	0.012	0.450	10.466	0.000
現職大企業	0.869	0.241	0.135	3.604	0.000
転職の有無	0.773	0.208	0.138	3.711	0.000
年齢	-0.046	0.010	-0.214	-4.595	0.000
決定係数=	0.274				0.000

以上転職経験の効果を分析したが、転職が与える効果は、どのような状況で離職し、何を求めて転職したかによって異なると考えられる。JGSS-2000 調査では、転職理由はたずねていない。したがって、直接転職理由と結びつけて分析することは不可能なので、ここでは転職理由が自発的か非自発的かどうかを示唆する転職時期を考慮して分析を試みた。先に、男性の転職が 50 歳から 60 歳代にかけて多くなることの理由として、高年齢男性の転職には定年などの非自発的理由が考えられると述べた。そこで、男性の回答者を、50 歳以上になってから転職した回答者（非自発的離職による転職と考えられる）と、それ以前に転職を経験した回答者に分けて、転職が職業的地位と個人収入に及ぼす影響の違いを比較した⁽⁷⁾。

表 8 に示したのは、上の回帰モデルに含まれる説明変数によって推測される現職威信スコアと個人収入のレベルである。転職未経験者、転職年齢 50 歳未満、そして転職年齢 50 歳以上の回答者⁽⁸⁾に対して、それぞれの推定値を示した。

表 8 : 現職威信スコアと収入レベルの推定値

推定値(男性)	現職・威信スコア			個人収入		
	平均値	標準誤差	n	平均値	標準誤差	n
転職経験無し	51.964	0.372	474	8.543	0.134	377
転職年齢50歳未満	51.953	0.376	390	9.480	0.132	334
転職年齢50歳以上	52.046	0.985	104	9.093	0.351	85
計			968			796

現職威信スコアは教育年数・初職威信スコア・年齢・勤続年数からの推定値

個人収入は教育年数・年齢・現職威信スコア・勤続年数・企業規模からの推定値

この分析によると、職業的地位に関しては、これらの3つのグループ間に有意差はみられない。高年齢転職者の威信スコアが転職未経験者と若年時転職者に比べると多少低くなっているが有意な差ではない。一方、収入に関しては、転職経験のないものと若年時に転職したものの収入に有意な差がみられた。ただし、高年齢で転職した場合には、転職未経験者と比べると多少高い推定値となっているが、有意な差ではない。転職時の年齢に関しても、50歳未満と50歳以上では収入に有意差がみられなかった。このことから、転職経験が収入に与える影響は、特に若年時に転職した場合に顕著であることが示された。

4. まとめと考察

本稿では、JGSS-2000 データをもとに現在の転職状況を概観した。そして、転職を個人の地位達成過程における一段階と捉える視点から、転職を規定する属性的諸要因および転職が個人の地位達成に与える影響を検討した。

JGSS-2000 調査によると、就労経験者の約半数が転職を経験している。そして、それらの転職経験者の特性には、男性と女性で異なったパターンがみられた。男性の転職経験者には、初職の勤め先が中小企業で、マニュアル職従事者が多い。また、50歳・60歳代の男性に転職経験者が多く、これらには企業の定年に近づく50歳・60歳代の男性の再就職による転職が含まれていると考えられる。女性に関しては、学歴の高い女性ほど転職経験が少ない。男性と同様に、初職の従業先が中小企業の女性は転職する確率が高いものの、初職の職種によって転職確率が異なることはない。そして、20歳代の女性と比べると、子育てが終了した後に再就職したと思われる30歳代から50歳代の女性に転職経験者が多かった。

実際に転職した人が転職前後でどのような職業移動を経験しているのかについては、データの制約から転職経験が1回の回答者に限って分析を行い、大企業と中小企業からなる二重構造の視点から検討した。そして、先行研究にも示されているように、中小企業から大企業に転職する確率は低く、大企業への移動障壁の存在が確認された。特に、中小企業のブルーカラー職従事者にとってはその障壁は高い。また、ホワイトカラー職従事者の場合でも、女性にとっての大企業への移動障壁は男性よりも高いことが明らかになった。

転職が個人の地位達成にあたる影響についての分析では、転職経験の有無が職業的地位に与える影響はみられなかったものの、収入の上昇には効果があることが明らかになった。転職経験者の方が未経験者に比べて収入が高いという傾向は、男女に共通してみられた結果である。しかし、男性回答者の転職時期を考慮した分析によると、若年時に転職を経験したものにとっては収入上昇の効果がみられるが、高年齢時の転職にはその効果がみられないことがわかった。

個人が転職する動機はさまざまである。それは大きく自発的な動機と非自発的な動機に分けられるが、自発的な転職の場合でも複数の理由が存在し、それぞれ転職先に求めるものは異なるであろう。離職理由と転職後の賃金の関連を追究した渡辺(1997)は、非自発的離職よりも自発的離職が賃金増加につながるとしている。本稿の分析においても、自発的に転職を決断したと思われる若年時転職者に、転職の収入への効果が示されたことから、その傾向が確認されたといつてよいであろう。しかしその反面、企業側の事情で転職を強いられたものにとっては、たとえ転職したとしても収入または地位に関しての上昇効果はみられないと解釈できる分析結果も示されたわけである。日本経済の不況を反映して増大する非自発的離職者のおかれた厳しい状況が描き出される。

一方、橘木・長谷川・田中(1997)によると、男性の場合、以前は「収入が少ない」という理由で自発的に転職を希望したものが多かったが、近年では「仕事が向かない」という理由で離職・転職を試みるケースが増えているという。高収入を求めて転職する自発的離職者にとっては、求めていた結果が実現したことをうかがわせる結果が本分析には表れている。しかし、「仕事が向かない」という理由で離職・転職したものにとっては、転職後の状況に満足しているかどうかはここでは明らかでない。本稿では提示していないが、JGSS-2000 データに含まれる仕事満足度をたずねた質問に対する回答傾向には転職経験者と未経験者の違いがみられなかった。したがって、必ずしも転職したことによって満足のいく仕事に就くことができるわけではないことはうかがえる。転職がもたらす効果を今後さらに緻密に追究していくためには、転職理由を含めた分析が必要といえるだろう。

本稿の分析によって得られたもうひとつの知見は、現在の日本における転職が、一般に職業的地位の上昇を伴う転職ではないということである。本人の学歴と初職の地位、そして勤続年数を統制すると、転職の有無は現職の地位に影響を及ぼさない。この結果に関しては、複数の解釈が考えられる。まず、同職種間の転職に限られ、職種を超えた転職に対して閉鎖的な労働市場の構造特性が挙げられる。しかしそのような市場構造でも、転職による地位上昇がないとはいえない。たとえば、現職地位は教育程度に規定されることを考慮すると、初職就職後にさらなる教育を得た場合には職業的地位の上昇は予測できる。しかし、そのような就職後の教育機会が普及していない今日の日本社会では、一般に個人の職業的地位は初職の地位に強く規定されてしまう。転職経験者にとって、初職の規定力は転職未経験者ほど強くはないという結果はみられたものの、同職種間に閉鎖された労働市

場構造の中では、転職という選択肢が初職後の世代内移動の開放性に寄与しているとはいえないだろう。また、転職が現職地位に影響を与えないことの解釈として、地位の上昇に対するアスピレーションを転職理由とする個人が少ないということが考えられる。アメリカのデータを分析した渡辺（1999）は、「より良い仕事へ就くため」というプル要因がもっとも多い転職理由（3割強）として挙げられていることを示している。しかし、日本の場合は、自発的離職理由の中でも賃金や労働条件への不満や家族の理由といったような、いわゆるプッシュ要因が多く、プル要因としてあげられる「より良い仕事へ就きたい」という動機は数少ないのかもしれない。あるいは、「より良い仕事へ就きたい」といった場合でも、それがより地位の高い職業へというアスピレーションを意味していないのかもしれない。そうであれば、個人の職業観も踏まえて考察する必要がある。

日本経済の変動に伴い、非自発的転職という社会現象が増えつつある。また、転職に対する社会意識が肯定的になっている状況の中で、長期雇用制や終身雇用制にとらわれない自発的転職も増大している。そのことによって、個人にとっては初職就職後の選択肢が増えてきたことになる。今後の研究では、転職という選択肢が個人の地位達成にどのように寄与しているかをさらに追究する研究が望まれると同時に、その際、転職理由、そして労働市場構造との関連性を踏まえて、ミクロ・マクロの両視点から探究していく必要があると考える。

[註]

- (1) JGSS-2000 では、「あなたは、これまで正規の社員・職員としていくつの会社・組織で働きましたか？」という質問をしている。この質問に対する回答から、転職した回数を計算した。
- (2) ここでは、転職経験の有無との関連をみる分析のため、転職時の年齢を扱った先行研究にみられた結果とは必ずしも一致するわけではない。
- (3) 転職時期によっては、転職後に企業規模が変化する可能性も考えられるが、ここでは大企業（1000人以上）および官公庁とそれ以外という分類を用いたため、企業規模のカテゴリーに変化がある可能性は低いと考える。
- (4) ここでは、ホワイトカラー職は、専門・管理・事務、ブルーカラー職は、販売・生産工程従事者・農業従事雇用者とした。
- (5) 日米における初職の規定力の差は、特に男性を対象とした地位達成モデルに顕著にあらわれている。女性の地位達成過程には男性と異なった要因が関わり、それらが転職行動あるいは転職の効果の規定することが充分考えられるため、ここでは男性のみを対象として転職の役割を分析した。
- (6) JGSS-2000 では、個人収入を 19 段階のカテゴリーでたずねているため、間隔尺度変数ではない。19 段階の分布に偏りが無いことを確認して、そのまま回帰分析に用いた。
- (7) 女性の場合は、再就職をする年齢は 30 歳代から 40 歳代が多いが、再就職の理由と時期の対応が明確でないため、ここでは分析の対象としない。

- (8) JGSS-2000 では、転職した年齢はたずねていないため、ここで用いた転職年齢は、回答者の年齢と勤続年数から推測した。したがって、転職経験が 2 回以上の回答者に関しては、最後に転職した時の年齢ということになる。

[参考文献]

- Blau, Peter M. and Otis D. Duncan, 1967, *The American Occupational Structure*, New York: Free Press.
- 原純輔, 1986, 「職業移動のネットワーク」直井優・原純輔・小林甫編『リーディングス日本の社会学 8 社会階層・社会移動』東京大学出版会: 214-228.
- 樋口美雄, 1988, 「転職行動と賃金構造: 日米比較」『日本労働協会雑誌』345:2-14.
- 稲田雅也, 1998, 「長期安定雇用はいつ成立したのか 世代別と時点別にみたその制度化過程の研究」佐藤俊樹編『近代日本の移動と階層: 1896-1995』(1995年SSM調査シリーズ2) 1995年SSM調査研究会: 65-85.
- 野村正實, 1994, 『終身雇用』岩波書店.
- 尾高煌之助, 1984, 『労働市場分析』岩波書店.
- 尾高煌之助, 1989, 「二重構造」中村隆英・尾高煌之助編『日本経済史6 二重構造』岩波書店: 133-184.
- 佐藤嘉倫, 1998a, 「戦後日本社会における職業移動パターンの変遷」佐藤嘉倫編『社会移動とキャリア分析』(1995年SSM調査シリーズ3) 1995年SSM調査研究会: 45-64.
- 佐藤嘉倫, 1998b, 「地位達成過程と社会構造: 制度的連結理論の批判的再検討」『日本労働研究雑誌』457:27-39.
- 佐藤嘉倫, 2000, 「高度経済成長の光と影」原純輔編『日本の階層システム1: 近代化と社会階層』東京大学出版会: 137-160.
- 盛山和夫, 1988, 「職歴移動の分析」1985年社会階層と社会移動全国調査委員会編『1985年社会階層と社会移動全国調査 第1巻 社会階層の構造と課程』1985年社会階層と社会移動全国調査委員会: 251-305.
- 盛山和夫・都築一治・佐藤嘉倫・中村隆, 1990, 「職歴移動の構造: 労働市場の構造とキャリア・パターン」直井優・盛山和夫編『現代日本の階層構造 1 社会階層の構造と過程』東京大学出版会: 83-108.
- 橋木俊詔・長谷川和明・田中哲也, 1997, 「転職行動の経済分析」『通産研究レビュー』9:80-107.
- 富永健一, 1979, 「社会階層と社会移動の趨勢分析」富永健一編『日本の階層構造』東京大学出版会: 33-87.
- 都築一治, 1988, 「労働市場と職歴移動」1985年社会階層と社会移動全国調査委員会編『1985年社会階層と社会移動全国調査 第1巻 社会階層の構造と課程』1985年社会階層と社会移動全国調査委員会: 307-329.

渡辺深, 1991, 「転職 転職結果に及ぼすネットワークの効果」『社会学評論』42 卷 1 号 : 2-16.

渡辺深, 1995, 「転職者の紐帯の強さが現職の年収に与える効果 : 職種と日米比較」『上智大学社会学論集』20:1-11.

渡辺深, 1999, 「会社を辞める : 離職理由が転職前後の賃金変化に与える効果」『上智大学社会学論集』22・23:1-17.