

## 職業経歴と結婚イベント

- JGSS-2009 ライフコース調査による動態的分析 -

平尾 桂子

上智大学大学院地球環境学研究科

Work Histories and Marriage Events:  
Dynamic Analyses of JGSS-2009 Life Course Study

Keiko HIRAO

Graduate School of Global Environmental Studies  
Sophia University

This research aims to understand the work histories of young men and women. Of particular interest is the effect of education and marriage on the rate of 1) leaving the first job and 2) returning to the labor market after the first job exit. The data come from the JGSS-2009 Life Course Study, that surveys 2,727 men and women born between 1966 and 1980. The results indicate a sharp gender difference; marriage still exerts a negative effect on women's labor supply, while it is not significant for men. Moreover, education does not affect the probability that women will stay in their first job. Recent labor statistics show increasing economic disparity among the cohort of young people, but when it comes to job security it seems that women are the ones more seriously affected by the economic downturn.

Key Words: JGSS, work histories, survival analyses, gender, education

JGSS-2009 ライフコース調査で収集したデータに基づき、1966年から1980年生まれの男女の職業経歴の軌跡を整理すると共に、初職を継続するか否かと初職退職後に再就職するか否かという二つの分岐について、性別、学歴および初職のプロフィールと結婚の影響を、離散時間・ロジットモデルにより推定した。分析の結果、以下の点が明らかになった。第一に、男性では、学歴、企業規模、従業上の地位、職業が初職の継続確率に影響を与えるが、女性では学歴は初職継続確率には影響を及ぼさず、大企業勤務はむしろ退職のリスクを高める。第二に、結婚は女性の初職継続と再就職のいずれも抑制するが、男性には有意な影響を及ぼさない。職業経歴による性分離が依然として存在することや、男性にとって学歴や初職の企業規模が職業経歴の安定度に大きな影響を持っていることが明らかになったが、職業を通じた社会的資源の分配方法の歴史的变化は、過去の調査を遡り同様な分析をした上で比較する必要がある。

キーワード：JGSS，職業経歴，生存分析，ジェンダー，学歴

## 1. はじめに

働き方が「多様化」していると言われる。特に1985年に労働者派遣法が制定されて以来、パート・アルバイト、契約社員、派遣労働などの非正規雇用者が雇用者に占める割合は、16%から2008年には34%に拡大し、サラリーマンの3人に1人が非正規雇用者として働く時代になった。非正規雇用者の割合は特に女性で高く、1985年の32%から2003年には50%を超え、2008年には54%と半数以上を占めている。男性でも1985年の7%から増加傾向をたどり、1997年には10%、2008年には19%と、約5人に1人という水準に達している。

非正規雇用者比率の上昇傾向は各年齢層を通じてみられ、その意味では若年層に特有の傾向ではない。しかし、25歳～34歳の男性でも非正規雇用者比率は2003年以降に10%を超え、2009年には13%と、1990年の3.2%にくらべると4倍にも上昇している(労働力調査)。若年層における経済格差の拡大傾向や、いわゆる「派遣切り」が社会問題になったのは、従来中高年女性が担ってきた周辺労働に若い男性が「進出」してきたことが背景にある。

本稿の主題は、JGSS-2009 ライフコース調査によって捕捉した「団塊ジュニア」を挟む1966年から1980年に生まれたコホートの職業経歴である。彼らは、「家族の崩壊」や「育児不安」が社会問題化した1970年代にこの世に生を受け、物心ついた時には戦後の高度成長期は終焉し、バブル経済の恩恵にもあずかれず、「失われた10年」と呼ばれる1990年代に労働市場に参入した。それまでの世代が半ば当然視してきた日本人のライフコースの画一性や規律性(orderliness) 学校卒業、就職、結婚、出産といったライフイベントが順序正しく生起すること(プリントン2008) が依拠してきた社会制度が変容する時期に成人期を迎えた世代である。

男性の非正規型就労の増加傾向は、少なくとも次の二つの点でこの社会制度の変容を表象している。第一に、終身雇用と年功序列賃金を柱とした人的資本形成システムが変化しつつあること。冷戦終結後のグローバル経済競争の中、「柔軟で多様な人材活用」を促進する非正規労働力は企業にとって人件費削減の有力な方途となってきた。基幹労働者を内部市場で育成する人材コストは、彼らの安定雇用を確保することによって回収されてきたが、男性の非正規雇用率の上昇は労働力の流動性を高め、企業による人材投資のインセンティブを低下させる。

第二に、<企業社会>を<近代家族>が裏支えることによって維持してきた再生産システムが機能しなくなりつつあること。出産・育児、あるいは介護といった再生産労働は、主に女性が労働供給を調整しながら担ってきた。それは離婚率が低く、夫が安定した収入を家計にもたらすことが前提であった。既婚女性の労働力率が上昇する中、男性の家事時間が過去40年間ほとんど変わらず、仕事と育児の両立が「女性の問題」であり続けたことも、(近代的)性別役割分業の物質的基盤が日本の大企業を中心に提供されてきた家族賃金であることを物語っている(Yu 2009)。男性の非正規雇用の増加はこうした前提に揺らぎをもたらす<sup>(1)</sup>。その一方で、男女雇用機会均等法の施行とそれに続く女子の大学進学率の上昇は、結婚・出産退職の機会費用を高め、結婚市場のミスマッチを通して晩婚化傾向を加速させる(Raymo & Iwasawa 2005)。

本稿は、こうした戦後日本が依拠してきた社会制度の変容を把握するための基礎資料を提供することを目的とする。

若い世代のライフコースについて、従来の全国調査では不明な点が多かった。サンプル数の少なさや回収率の低さに加え、晩婚化のため結婚や出産を経験している者が少なく、観測打ち切りによるセレクションバイアスが分析上の大きな壁となっていた。その意味で、今回のライフコース調査の意義は大きい。

本論に入る前に、職業経歴に関する本研究の分析枠組みを整理しておきたい。

職業経歴は働き方の道筋であり、退職や転職といった労働市場内外をまたぐ職業間移動と、昇進や配置換えなどの職業内移動を含むが、本研究で着目するのは前者の職業間移動である。職業移動を都築(1989)は「職業的地位を要素とする空間上の個々人の<運動>」(p.26)として概念化した上で、職業経歴研究の基本的問題が「運動を記述しそれをつかさどるメカニズムを明らかにすること」(p.26)

であり、その記述方法は(1)運動の軌道全体を示すことと、(2)軌道の任意の点における運動ベクトルを示すことであると整理している。本研究は基本的にこの枠組みに導かれている。

まず、運動の軌道全体の記述として、本稿では、初職を出発点とする労働市場内外の移動の軌跡と家族歴を概観する。その上で「軌道の任意の点からのベクトル」として次の二点に注目する。第一は初職を継続したか否かという分岐であり、第二は初職を退職した後再就職したか否かという分岐である。それぞれの分岐点の移動に関する動態的分析を行う。

以下、次節で使用データと分析方法を述べたのち、続く第3節で職業経歴と家族歴について主に性と学歴による違いを概観する。第4節では初職継続確率の規定要因に関する分析結果を、第5節では再就職確率の規定要因の分析結果を提示し、それぞれの<移動>に対する学歴と初職の内容そして結婚というイベントの影響の男女による違いについて明らかにしていく。

## 2. データと分析モデル

分析に使用するのは、2009年に実施したJGSS-2009ライフコース調査のデータである。全国の1966年から1980生まれの男女を対象に層化二段無作為抽出法によって標本抽出し、面接調査と留置調査を併用して行われた。回収数は2,727人で、回収率は51.2%である。本研究の分析では、過去に就業経験を持つ2,691件をサブサンプルとして使用する<sup>(2)</sup>。

初職継続の動態分析(課題1)には、仕事に就いてから退職するまでをリスク期間とする生存分析を用いる。データをサンプル毎の各観測時点(ここでは月)におけるレコード系列に組み直し、各月における就業継続(0)中断(1)のロジットを被説明変数とする離散時間ロジット・モデル(discrete logit model)を採用する。同じく再就職の分析(課題2)にも、離散時間ロジット・モデルを適用し、初職を退職した1,968人のデータを入・月レコード系列に組み直した上で、各月における無職(0)再就業(1)のロジットを被説明変数とする。初職継続分析には216,364行の入・月レコードを、再就職の分析には50,679行の入・月レコードを使用する。推定式は下記の通り表される。

$$\log\left(\frac{P_{it}}{1-P_{it}}\right) = \alpha_t + \beta_1 x_{it1} + \dots + \beta_k x_{itk}$$

課題(1)  $P_{it}$ =時点  $t-1$  まで初職を継続した者が  $t$  に離職する確率

課題(2)  $P_{it}$ =時点  $t-1$  まで初職退職後の離職状態にある者が  $t$  に再就職する確率

推定に用いた変数は以下の通りである。

学歴(卒業): 中学・高校中退(基準カテゴリー=R) / 高校・専門学校 / 短大・高専 / 大学以上(大学院卒を含む)<sup>(3)</sup>

初職企業規模: 0~29人(R) / 30~99人 / 100~499人 / 500人以上 / 官公庁

初職従業上の地位: 正規雇用(R) / 非正規雇用(パート・アルバイト・内職、派遣社員、契約社員・嘱託社員) / 自営・家族従業

初職職業: ブルーカラー(R) / 販売 / 事務 / 専門・管理

婚姻状況: 各月における婚姻状況: 未婚(R) / 既婚

## 3. 職業経歴と家族歴の概要

### 3.1 職業経歴パス

図1は、回答者の職業経歴の軌道を図式化したものである。図の左側は労働市場内の移動、右側は労働市場外への移動を表し、それぞれの勤め先を継続しているか退職したかという分岐と、退職後、再就職したか否かという分岐のフローを示している。退職後に職業経歴に記載がない者については「労働市場を退出」として集計した。数字は度数を、括弧の中のパーセントは、それぞれの分岐比率を示している。

回答者の約8割までの職歴パスは4個目までの勤め先の職歴記載で把握できる。それぞれの勤め先から6-7割程度が退職し、その内の8-9割が再び労働市場に戻っている<sup>(4)</sup>。

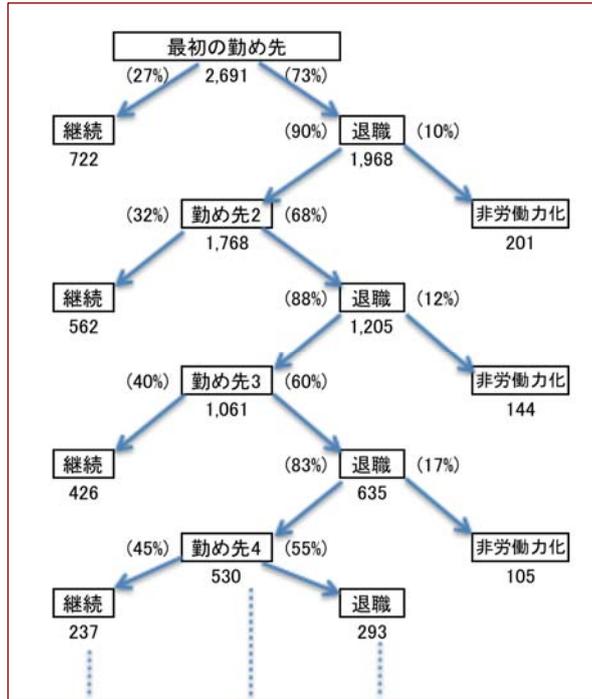


図1 職業経歴パス

### 3.2 初職のプロフィール

表1は回答者の学歴と初職のプロフィールをまとめたものである。

表1 変数の記述統計

学歴	男	(%)	女	(%)	合計	(%)	<sup>2</sup>
中卒・高校中退	70	(5.9%)	53	(3.5%)	123	(4.6%)	253.71 ***
高校・専門学校	623	(52.4%)	862	(57.4%)	1,485	(55.2%)	
短大・高専	43	(3.6%)	311	(20.7%)	354	(13.2%)	
大学以上	453	(38.1%)	276	(18.4%)	729	(27.1%)	
合計	1,189	(100%)	1,502	(100%)	2,691	(100%)	
<b>企業規模</b>							
0-29	284	(25.2%)	374	(27.9%)	658	(26.7%)	4.14 n.s.
30-99	191	(17.0%)	220	(16.4%)	411	(16.7%)	
100-499	238	(21.1%)	299	(22.3%)	537	(21.8%)	
500-	323	(28.7%)	357	(26.6%)	680	(27.6%)	
官公庁	90	(8.0%)	92	(6.9%)	182	(7.4%)	
合計	1,126	(100%)	1,342	(100%)	2,468	(100%)	
<b>就労形態</b>							
正規雇用	1,025	(86.5%)	1,213	(81.3%)	2,238	(83.6%)	37.38 ***
非正規雇用	120	(10.1%)	258	(17.3%)	378	(14.1%)	
自営・家族従業	40	(3.4%)	21	(1.4%)	61	(2.3%)	
合計	1,185	(100%)	1,492	(100%)	2,677	(100%)	
<b>職業</b>							
ブルーカラー	510	43.9%	255	17.3%	765	29.0%	288.19 ***
販売	248	21.4%	275	18.6%	523	19.8%	
事務	208	17.9%	612	41.5%	820	31.1%	
専門・管理	195	16.8%	333	22.6%	528	20.0%	
合計	1,161	(100%)	1,475	(100%)	2,636	(100%)	

\*p < .05\*\*p < .01\*\*\*p < .001

大卒以上の学歴を持つ者は男性で 38.1%、女性では 18.4%である。短大・高専は男性で 3.6%、女性で 20.7%である。企業規模では男女に有意差は見られない。従業上の地位では、男女ともに大半が正規雇用で初職に就職しているが、正規雇用率は男性で高く、非正規雇用率は女性の方が高い。男性の4割程度がブルーカラーに、女性では同じく4割程度が事務職に就いている。専門・管理職の割合は女性の方が若干高い。

### 3.3 初職継続率

表2は、(調査時点までの)初職の継続率を性別・学歴別に示したものである。

最初の勤め先に継続勤務しているのは全体の26.8%である。男女別に見ると、男性42.3%、女性は14.6%と男性で多い。高学歴ほど継続率は高くなり、中卒・高校中退で11.4%、大卒では45.2%と大きく異なる。ただし学歴の影響は男女で異なっており、大卒の男性では56.9%で中卒・高校中退の14.3%と43ポイントの差があるのに対して、女性では大卒で26.1%に対し中卒・高校中退では7.5%と、18ポイントの差に過ぎない。

表2 初職継続率(調査時点)

	中卒・高校中退	高校・専門学校	短大・高専	大学	合計	F
男	14.3%	35.3%	34.9%	56.9%	42.3%	284.542 ***
女	7.5%	11.3%	15.1%	26.1%	14.6%	
合計	11.4%	21.3%	17.5%	45.2%	26.8%	

\*p<.05\*\*p<.01\*\*\*p<.001

### 3.4 初職退職後の再就職率

表3は、初職を退職した1,968人について、調査時点までに再就職した者の割合を性別・学歴別に示したものである。各学歴層を通じて男性の方が女性よりも再就職する傾向が見られ、男性は98%とほぼ全員が再就職しているのに対し、女性は85.4%となっている。女性では大卒以上で79.9%と、特に高校・専門学校卒の87.5%にくらべて低い傾向が見られる。

表3 再就職率(調査時点)

	中卒・高校中退	高校・専門学校	短大・高専	大学	合計	F
男	100.0%	98.0%	100.0%	96.9%	98.0%	79.730 ***
女	83.7%	87.5%	84.1%	79.9%	85.4%	
合計	92.7%	91.1%	85.6%	88.2%	89.8%	

\*p<.05\*\*p<.01\*\*\*p<.001

### 3.5 経験した勤め先の数

表4は、回答者が勤務した勤め先の数を性別・学歴別に示したものである。回答者は調査時点までに平均して2.41個の職場を経験している。男性は2.21、女性は2.56と、女性の移動性が高い。学歴別に見ると、中卒・高校中退では3.14に対し、大卒では1.83と、高学歴ほど職業移動の回数は少ない。ただし、これを男女別に見ると、中卒・高校中退の男性は平均3.41、女性は平均2.77と女性の移動性が高いが、大卒では男性1.71に対し女性が2.02と、高学歴層では女性の方が経験した職場数が多い。この傾向は、男女間で転職動機が異なることを示唆している。

表4 男女別・学歴別経験した勤め先の数

	中卒・高校中退	高校・専門学校	短大・高専	大学	合計	F
男	3.41	2.43	2.33	1.71	2.21	37.66 ***
女	2.77	2.78	2.40	2.02	2.56	
合計	3.14	2.63	2.39	1.83	2.41	

\*p<.05\*\*p<.01\*\*\*p<.001

### 3.6 家族歴：結婚のタイミング

回答者の75%にあたる2,009人は結婚経験があり、そのうち約7%にあたる145人に離別経験、5人に死別経験がある。離別・死別経験者のうち35人は再婚しているが、そのうち5人は再び離婚している。本稿のテーマから注目するのは、職業経歴との関わりにおける初婚のタイミングである。表5は、結婚経験者について、最初の結婚時点の前後の初職期間の有無を男女別にまとめたものである。

男性では結婚後に初職を続けていた者は59.6%であるのに対し、女性ではその割合は31.7%に過ぎず、結婚した女性の68.3%が結婚以前に初職を退職している。

これを性別・学歴別に見ると、男女とも学歴が高いほど結婚以降も初職を続ける割合が高くなる傾向にある。高学歴層で男女を比較すると、大卒の男性は結婚以降も初職を続けた者の割合が高いが、女性ではその逆に結婚以前に初職を終了している者の割合が高い(表非掲載)。

表5 初職と結婚のタイミング

	結婚以前に初職期間終了		結婚後に初職期間有り		合計		2	
男	312	(40.4%)	461	(59.6%)	773	(100%)	148.166	***
女	802	(68.3%)	373	(31.7%)	1,175	(100%)		
合計	1,114	(57.2%)	834	(42.8%)	1,948	(100%)		

\*p<.05\*\*p<.01\*\*\*p<.001

## 4. 初職継続の動態分析

### 4.1 初職継続の累積生存分布

以上、回答者の職業経歴と結婚行動のパターンについて考察してきた。これを踏まえて、まず初職について時間経過を織り込んだ生存分析の結果を考察する。図2は、初職継続の累積生存率を男女別にプロットしたものである。横軸は初職に就いてからの経過年数、縦軸は継続者の割合である。性別による相違は明らかであり、女性は男性にくらべて早い速度で初職を辞めていることが分かる。生命表分析(非掲載)から、5年が経過した時点で初職にとどまる者は男性が56%であるのに対し、女性では34%である。調査時点まで初職を継続した観測打ち切りケースは、男性で42.8%、女性では14.9%である。

### 4.2 初職継続年数の記述統計

表6は初職継続の生存時間の中央値を男女別に示したものである。生存時間の中央値は、当該カテゴリーの半数の<移動>に要する時間を意味し、サンプル全体の中央値は4.9年(合計の欄)である。

これを学歴別に見ると、と男性の短大・高専卒業者を除き、おおむね男女とも高学歴ほど初職の勤続年数が長いことが伺える。特に男性の大卒者では前述の通り半数以上が勤続しており、中央値が計測できない。女性でも学歴が高いほど勤続年数は長い傾向にあるが、大卒で4.7年と、サンプル全体の中央値とほぼ同じ程度である。

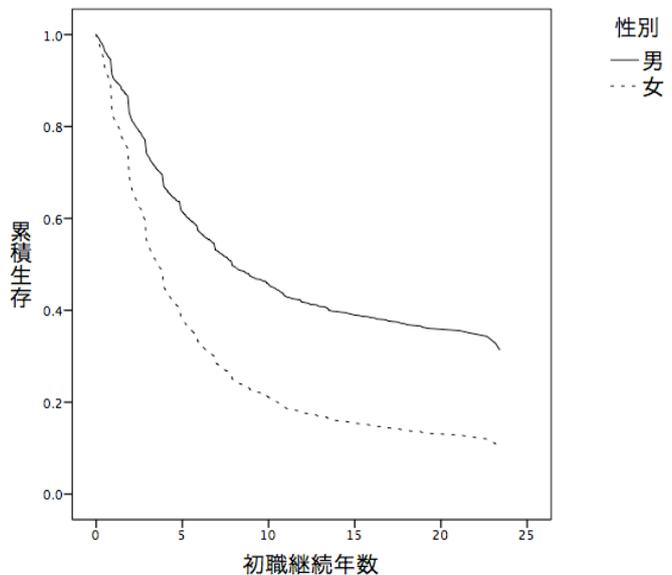


図2 初職継続累積生存分布

企業規模でまず目につくのが官公庁勤務者の勤続年数の長さである。男女ともに官庁勤務者では半数以上が初職を継続しており、他のグループとの差が際立っている。また民間企業でも企業規模が大きいほど勤続年数は長く、特に男性で従業員 500 人以上の大企業に勤めた者の半数が 23 年以上勤続している。女性では企業規模による差は男性ほど大きくはなく、従業員 500 人以上の大企業でも、その半数は 4.3 年以内に退職している。就労形態では、男女ともに自営・家族従業者は半数以上が初職を勤続している。男性では正規雇用者は 10.1 年、非正規雇用者で 2.1 年と、雇用形態により 5 倍の開きがあるが、女性では正規雇用者 4 年、非正規雇用者 1.9 年とほぼ 2 倍の差に過ぎない。職業分類では、男性では事務職の半数以上が初職を継続している他、専門・管理職の生存時間の中央値は 18 年となっている。女性では専門・管理職は 4.9 年でサンプル全体の中央値とほぼ一致する。

以上をまとめると、男女とも、高学歴で官公庁が大企業に正規雇用の専門・管理職として採用された者の勤続年数が長いといえるが、女性ではこうしたプロフィールを持つ者でも、初職の勤続年数はサンプル全体の中央値と同じ程度ということになる。

表 6 初職継続の生存時間中央値

	男			女			合計	
	N	中央値	標準誤差	N	中央値	標準誤差	中央値	標準誤差
<b>学歴</b>								
中卒・高校中退	64	2.6	0.5	48	2.0	0.1		
高校・専門学校	613	6.8	0.7	843	3.7	0.2		
短大・高専	43	4.9	0.4	307	3.9	0.2		
大学	451	N/A	N/A	270	4.7	0.4		
合計	1,171	8.3	0.8	1,468	3.9	0.1		
<b>初職企業規模</b>								
0-29	277	3.9	0.7	365	3.1	0.2		
30-99	187	4.2	0.6	214	3.4	0.2		
100-499	237	7.6	1.3	296	3.9	0.3		
500-	320	23.2	4.4	352	4.3	0.2		
官公庁	90	N/A	N/A	92	N/A	N/A		
合計	1,111	9.9	0.9	1,319	3.9	0.2		
<b>初職就労形態</b>								
正規雇用	1,014	10.1	1.0	1,196	4.0	0.1		
非正規雇用	116	2.1	0.3	244	1.9	0.1		
自営・家族従業	39	N/A	N/A	19	N/A	N/A		
合計	1,169	8.4	0.8	1,459	3.9	0.1		
<b>初職職業</b>								
ブルーカラー	496	5.5	0.7	246	3.4	0.2		
販売	246	6.4	1.1	270	2.7	0.2		
事務	208	N/A	N/A	596	4.0	0.2		
専門管理	195	18.0	0.0	332	4.9	0.4		
合計	1,145	8.7	0.8	1,444	3.9	0.1	4.9	0.2

#### 4.3 初職継続と結婚

以上、主な変数毎に初職継続の生存時間を見てきたが、次にこれらの変数を統制した上で、結婚の影響を見てみよう。結婚というイベントは人の「婚姻状況」を時間軸上で変化させる。こうした時間変動変数の影響をみるために、離散時間ロジット・モデルによる推定を行った。表 7 はその結果を示したものである。

表7 初職退職の離散時間ロジット・モデルの推計結果

		男性			女性				
		B	s.e.	Exp(B)	B	s.e.	Exp(B)		
T		-.009	.002	.991	***	.010	.002	1.010	***
T <sup>2</sup>		.000	.000	1.000		.000	.000	1.000	***
学歴	中卒・高校中退								
	高校・専門学校	-.179	.167	.836		-.021	.175	.979	
	短大・高専	-.152	.254	.859		-.079	.186	.924	
	大学	-.458	.194	.633	*	-.037	.192	.963	
企業規模	0-29								
	30-99	-.063	.117	.939		-.151	.095	.859	
	100-499	-.378	.119	.686	**	-.212	.088	.809	*
	500-	-.806	.122	.447	***	-.374	.087	.688	***
従業上の地位	官公庁	-1.756	.283	.173	***	-1.441	.176	.237	***
	正規雇用								
	非正規雇用	.763	.127	2.145	***	.495	.087	1.641	***
職業	自営・家族従業	-1.170	.312	.310	***	-1.897	.415	.150	***
	ブルーカラー								
	販売	.203	.114	1.225		.180	.105	1.197	
	事務	-.080	.135	.923		.112	.089	1.119	
既婚	専門管理	-.155	.147	.856		-.132	.102	.876	
		-.149	.136	.862		.760	.082	2.139	***
χ <sup>2</sup> (d.f.)		405.58	(15)	***	387.00	(15)	***		
-2LL				7013.81				11257.37	

\*p &lt; .05\*\*p &lt; .01\*\*\*p &lt; .001

男女ともに有意差が見られるのは、企業規模と従業上の地位である。従業員数が 0-29 人の小企業にくらべて、大企業または官公庁勤務は初職からの離職リスクを抑制する。特に男性の場合、従業員数が 100-499 人の企業に勤務した者が初職を辞める確率は、従業員数 0-29 人の確率を 1 として 68.6% (Exp(B))、従業員数 500 人以上の企業では 44.7%、官公庁で 17.3% という推定結果である。女性でも、従業員数 100-499 人の企業で(基準カテゴリーの)80.9%、500 人以上の企業で 68.8%、官公庁で 23.7% という結果である。

同じく従業上の地位も、男女間に効果の違いはあるものの、概ね似通った傾向を示している。正規雇用者にくらべた非正規雇用者の離職確率は、男性で約 2 倍、女性で 1.6 倍、その逆に自営・家族従業者は、男性で 31%、女性で 15% という推定結果である。

男女間で違いがあるものは学歴と婚姻状況の影響である。まず男性では中卒・高校中退の者にくらべて大卒では初職の離職リスクは低く、中卒・高校中退者の 63.3% である。それに対して、女性では学歴の影響はいずれも有意に達していない。つまり、女性では初職を継続するか否かという選択に、学歴は統計的に効果が見られないということである。

学歴以上に男女間で効果の違いが見られるのは婚姻状況である。女性では、既婚であることは未婚にくらべて初職退職のリスクを 2 倍に高める。その逆に男性では婚姻状況は有意に達していないものの、それを抑制する方向にはたっている。

さらに、男女によって効果の相違が見られるのが、最初の 2 行の T と T<sup>2</sup> の二乗項である。これは時間経過そのものの影響を表しており、男性ではマイナスに有意、女性では微弱ながらプラスに有意という結果である。時間の影響がマイナスにはたらくというのは、ある一つの状況に留まれば留まるほど移動しにくくなるということを意味する。本研究の文脈に即していえば、初職を辞める人はさっさと辞めており、勤続年数が長くなるほど定着率が高まっている、ということでもある。早い段階で辞めた人と年数がたってから辞めた人では、退職理由が異なっている可能性があり、本研究で用いた変数では観測できない多様性 (unobserved heterogeneity) が、特に男性にあることを示唆している。

## 5. 再就職の動態分析

### 5.1 再就職過程の累積生存分布

以上、初職継続の生存分析の結果を紹介したが、本節では初職を退職したケースについて、「無職」から「就業状態」への移動過程を考察していく。分析手法は同じだが、ここでの「生存」とは「無職状態に留まっている」ことを意味することに注意されたい。

図3は、初職退職後の無職状態の累積生存率を男女別にプロットしたものである。ここでも男女による違いは明らかであり、男性は早い時期に再就職するのに対し、女性は無職状態に留まるものが多い。生命表分析（非掲載）から、離職後1年でまだ再就職していない者は男性では13%に対し、女性では44%、離職後5年の時点では男性で2%に対し、女性では27%である。観測打ち切りケースは、男性で2%、女性では14.6%である。

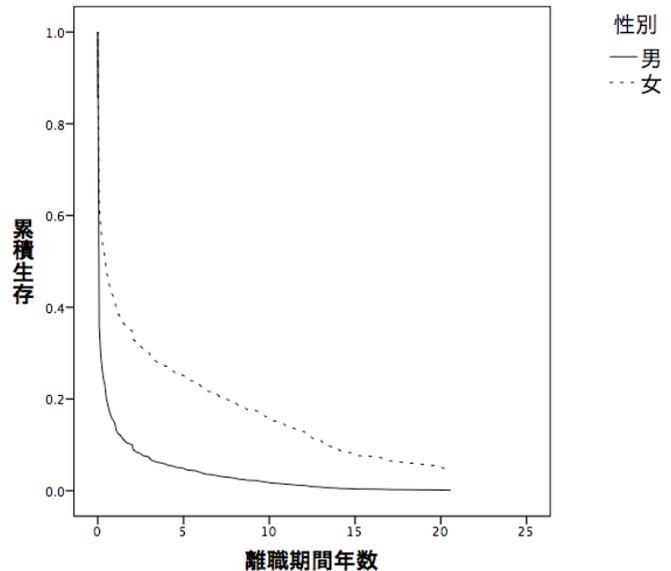


図3 離職期間の累積生存分布

### 5.2 離職期間の記述統計

表8は、離職期間の中央値を男女別にまとめたもので、サンプル全体では0.17年である。

男性では、学歴、初職（前職）の企業規模、就労形態、職業のカテゴリーを通じて、生存

時間の中央値は0.08年でほとんど変わらないのに対し、女性では若干のばらつきが見られる。まず高学歴ほど、また初職で従業員数500人以上の大企業に勤務していた者で離職期間が長い。就労形態も、前職が正規雇用だった女性は非正規雇用だった女性にくらべて再就職に時間がかかっている。前職が事務職と専門管理職だった者も再就職に時間がかかる傾向が見られる。

### 5.3 再就職と結婚

以上、初職退職後の離職状態から再び就業状態に移行する生存時間を見てきたが、次に前節と同様、これらの変数を統制した上で、時間変動変数である婚姻状況の影響について考察する。表9はその推定結果を示したものである。

まず目を引くのが、女性では学歴が再就職の確率を促進する効果が見られることであろう。高校・専門学校、短大・高専、大学のいずれのカテゴリーも、中卒・高校中退にくらべて約2倍再就職の確率が高い。それに対し、男性では大卒の係数が有意にマイナスとなっている。

学歴以外では、男女ともに、前職のプロフィールにはほとんど有意差が見られない。例外は、女性で500人以上の大企業の効果がマイナスになっていることである。前職で500人以上の大企業に勤務していた者の再就職確率は、基準カテゴリー（従業員数0-29人）にくらべて79%である。婚姻状況も男女に大きな違いが見られ、女性にとって配偶者の存在は再就職を抑制し、男性では有意に達していないがプラスの符号となっている。

さらに、時間変数が男女共にマイナスに有意であり、ここで用いた変数以外の要因を検討する必要があることを示している。婚姻状況の効果を考えると、特に女性では配偶者の所得が影響を持っている可能性が高い。

表 8 初職退職後離職年数の記述統計（中央値）

	男			女			合計	
	N	中央値	標準誤差	N	中央値	標準誤差	中央値	標準誤差
学歴								
中卒・高校中退	54	0.08	0.01	45	0.17	0.03		
高校・専門学校	393	0.08	0.00	740	0.58	0.09		
短大・高専	28	0.08	0.02	257	0.50	0.13		
大学	192	0.08	0.01	196	0.67	0.15		
合計	667	0.08	0.00	1,238	0.50	0.07		
初職企業規模								
0-29	196	0.08	0.01	326	0.42	0.08		
30-99	133	0.08	0.01	188	0.42	0.15		
100-499	138	0.08	0.01	253	0.58	0.14		
500-	134	0.08	0.01	291	1.00	0.21		
官公庁	15	0.08	0.04	40	0.33	0.26		
合計	616	0.08	0.00	1,098	0.58	0.08		
初職就労形態								
正規雇用	557	0.08	0.00	1,003	0.67	0.08		
非正規雇用	94	0.08	0.01	221	0.17	0.02		
自営・家族従業	14	0.08	0.01	6	0.17	0.20		
合計	665	0.08	0.00	1,230	0.50	0.07		
初職職業								
ブルーカラー	330	0.08	0.00	212	0.25	0.08		
販売	153	0.08	0.01	244	0.25	0.09		
事務	86	0.08	0.01	508	0.75	0.16		
専門管理	81	0.08	0.01	253	0.75	0.22		
合計	650	0.08	0.00	1,217	0.50	0.07	0.17	0.01

表 9 再就職の離散時間ロジット・モデルの推計結果

	男性			女性				
	B	s.e.	Exp(B)	B	s.e.	Exp(B)		
T	-.127	.008	.880	***	-.035	.002	.966	***
T <sup>2</sup>	.001	.000	1.001	***	.000	.000	1.000	***
学歴								
	高校・専門学校	-.161	.211	.851	.691	.221	1.997	**
	短大・高専	-.535	.316	.586	.761	.235	2.141	**
	大学	-.540	.241	.583	*	.838	2.312	***
初職企業規模								
	30-99	-.082	.151	.921	-.023	.111	.978	
	100-499	-.078	.155	.925	.087	.104	1.090	
	500-	-.097	.152	.907	-.232	.104	.793	*
	官公庁	-.361	.342	.697	-.005	.206	.995	
初職従業上の地位								
	非正規雇用	-.188	.160	.829	.077	.103	1.080	
	自営・家族従業	.649	.464	1.914	.827	.473	2.286	
初職職業								
	販売	.125	.142	1.133	-.003	.121	.997	
	事務	.218	.167	1.244	-.187	.104	.829	
	専門管理	.213	.186	1.238	-.167	.120	.846	
既婚								
定数		.174	.140	1.190	-1.800	.086	.165	***
		-.433	.222	.648	-2.417	.227	.089	***
	<sup>2</sup> (d.f.)	591.621	(15)	***	1324.017	(15)	***	
	-2LL	2442.372 <sup>a</sup>			6805.628 <sup>a</sup>			

\*p &lt; .05\*\*p &lt; .01\*\*\*p &lt; .001

## 6. 結論

本研究では、ライフコース調査で収集したデータを元に、1966年から1980年生まれの男女について、彼らの職業経歴の軌跡を整理すると共に、初職を起点に、それを継続するか否かという分岐と、初職退職後に再就職するか否かという分岐について、主に性別、学歴および初職のプロフィールと結婚の影響について動態的分析を行った。その結果明らかになったのは以下の点である。

第一に、バブル経済崩壊後の「失われた10年」でも、最初の就職先に勤め続けるという安定したキャリアライフを歩む事ができた若者が存在するという点である。彼らは概ね高学歴で大企業や官公庁に正規雇用で就職した人々である。ただし、これは男性に限ってのことで、女性では学歴は初職継続確率には影響を及ぼさず、大企業勤務はむしろ退職のリスクを高める。女性の初職継続期間は、高学歴、大企業勤務、正社員、専門・管理職というプロフィールを持つ者でも全サンプルのほぼ平均的な数値に過ぎない。

第二に、初職退職後の離職状態から就業状態への移行は、男性では「転職」であり、女性にとっては「転職」と「非労働力化」への二つのパスが存在するという点である。この世代の男性も、勤め先を変えながらも労働市場に留まり続けている。

第三に、このような職業経歴にみられる性差は、労働供給に対する結婚の影響が、依然として男女で異なることに起因する。初職継続にせよ再就職にせよ、女性にとっては配偶者の存在が大きく影響し、結婚というイベントは初職の継続もその後の再就職をも抑制する。本研究では配偶者の属性を推定モデルに組み込んではいないが、少なくとも女性がライフコースのある時期に労働市場を退出するというパターンが若年層でも見られることが明らかになった。

女子の四年制大学への進学率が上昇し、1996年以降短大への進学率を上回る本格的な女性の高学歴化が始まった。1990年以降は卒業者に占める就職者の割合も男女間で差がなくなり、女性は大学卒の労働力でマイナーな存在ではなくなってきている（伊藤 2004）。しかし、本研究で明らかになったように、その職業経歴の軌跡は男女に大きな違いが見られ、女性の初職継続率の低さや、勤続年数の短さと共に、経験した職場の数が女性の方が多く、労働市場内での移動性は女性の方が高いことを併せて考えると、若年層でも「多様な」働き方をしている主役は、やはり女性であると言えるだろう。

最後に、今後の課題について若干述べておきたい。

今回の分析結果から、職業経歴による性分離が依然として存在することや、男性にとって学歴や初職の企業規模が職業経歴の安定度に大きな影響を持っていることが明らかになったが、使用したデータからは、こうした傾向が「変化したのか」ということは実は分からない。本稿の冒頭に述べたように、周辺労働への「男性の進出」は進んでおり、ライフコース調査でも、男性で非正規雇用者として初職に就いた者は10%と、無視できない数値である。ブルーカラーは43.9%、従業員数が0-29人の零細企業の勤務者は25%。分析結果が語るのは、男性でもこうしたプロフィールを持つ者は「女性並み」に不安定な職歴を歩んできたことであるが、それがどの程度強くなったのかという、職業を通じた社会的資源の分配方法の歴史的变化は、過去の調査を遡り同様な分析をした上で比較する必要がある。

また、本研究では、再就職先のプロフィールについては深く立ち入って分析することができなかった。職業間の移動は、正社員から非正社員、あるいはその逆といったフローが考えられるし、企業規模についても大企業から中小企業へという変化もありうる。そうした移動について性と学歴および家族イベントがどのような影響を及ぼしているか、単に「再就職したか否か」という以上に踏み込んだ分析をする必要がある。

さらに、本研究では初期キャリア形成期に注目し、結婚は独立変数の一つとして扱ったに過ぎないが、結婚や出産という家族イベントに対する職業移動の影響を分析することも重要な課題の一つである。これらは今後の研究課題としたい。

[Acknowledgement]

日本版 General Social Survey 2009 ライフコース調査 (JGSS-2009LCS) は、大阪商業大学 JGSS 研究センター (文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点) が実施している研究プロジェクトである。

[注]

- (1) 男性の未婚率は非正規就業で高く、30~34歳で72% (正規就業 41%)、35~39歳で60% (同 27%) である。女性の未婚率は正規就業者で高く、30~34歳で53% (非正規就業 36%)、35~39歳で38% (同 17%) と逆転している (平成 19 年度「就業構造基本調査」)。
- (2) 回答者のうち、一度も仕事に就いた経験がない者は 36 人である。
- (3) 本研究では学校歴の教育パス (例: 短大から大学への学士入学) を特定した上で、卒業していない者 (在学中も含む) はそれぞれ一つ前の教育機関を最終学歴としてコード化した。専修学校・専門学校は、学校教育法の第一条において「学校」とされる教育機関の就学歴を優先し、中卒後の就学経験が専修・専門学校しかない者で、そこを卒業している場合は「高校卒業」と同等に扱い「高卒・専門学校」とし、卒業していない場合は「中卒・高校中退」と一括した。
- (4) 離職期間中の求職活動の有無は不明なので、厳密な意味で「非労働化」しているかどうかは分からない。ここでは便宜上、一つの勤め先を退職後に職業経歴の記載が無いことをもって、「労働市場からの退出」(非労働化) とみなしている。

[参考文献]

- メアリー C. プリントン, 2008, 『失われた場を探して ロストジェネレーションの社会学』エヌティティ出版.
- 伊藤彰浩, 2004, 「大卒者の就職・採用メカニズム: 日本の移行過程の形成と変容」寺田盛紀編『キャリア形成就職メカニズムの国際比較: 日独米中の学校から職業への移行過程』晃洋書房, 58-82.
- 都築一治, 1989, 「職歴研究における移動と時間」『理論と方法』4:25-40.
- Raymo J. M. and Iwasawa M., 2005, "Marriage Market Mismatches in Japan: An Alternative View of the Relationship between Women's Education and Marriage," *American Sociological Review* 70: 801-22.
- Yu, Wei-hsin, 2009, *Gendered Trajectories: Women, Work and Social Change in Japan and Taiwan*, Stanford University Press.