

# 転職と企業内異動による職種転換<sup>†</sup>

小 林 徹\*

## Occupational Changes due to Job-switching and Transfer within a Company

Kobayashi Toru

### Summary

The government is aiming an increased frequency of job switching in order to relocate labor force from a declining sector to a booming sector. The policy goals of the “Japan Revitalization Strategy” are to improve the external labor market and promote job switching. Nevertheless, the evidence for which of the external or the internal labor market has more functions to facilitate occupational changes has not been verified yet.

This paper uses a data-set obtained through the large-scale panel survey by the Government and aims to verify the frequency of annual occupational changes and which the more appropriate route for occupational changes is, the internal or external labor market. The paper also focuses on occupational changes from a declining job sector to a booming and analyzes the frequency of the changes in each of the internal and external labor markets to examine which labor market facilitates relocation of labor force to the booming sector.

The results of the analysis indicated that 25% of all workers changed their occupations in a year, and 85% of those workers changed their occupations within a company due to reassignment. Since job switching is less frequent in Japan, the internal labor market remains the main route for occupational change. However, annual occupational changes in the external labor markets have been more frequent than those within the internal market. In turn, occupational changes from declining sectors to booming sectors were further facilitated in the internal labor market. These results indicate that facilitation of job switching may not lead to a shift of labor force from a declining sector to a booming sector.

† 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、『21世紀成年者縦断調査』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。感謝致します。

\* 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世紀成年人者縦断調査」から確認する。また、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非定型的業務に従事する労働者が増えているが、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<sup>1</sup>が減少するという。

このような変化は、技術進歩によって生産性が高まる業務もある一方で、代替される業務もあることから、業務ごとの需要変化から齎されると考えられている。需要面の傾向を反映しやすい新規学卒者の推移を見ても、「国勢調査」を用いて確認された池永（2009）と同様の傾向が指摘できる。図1に掲載した文部科学省「学校基本調査」より、新規学卒者の職業構成の推移を見ると、専門的・技術的職業従事者やサービス職従事者の増加と生産工程・労務作業者や事務従事者の減少が確認される。

このような状況変化のもと、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ている<sup>2</sup>。これは新卒採用市場のみによって果たすことができるものではないだろう。少子化により新規労働力のボリュームは少なくなることから、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も重要と考えられる<sup>3</sup>。

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

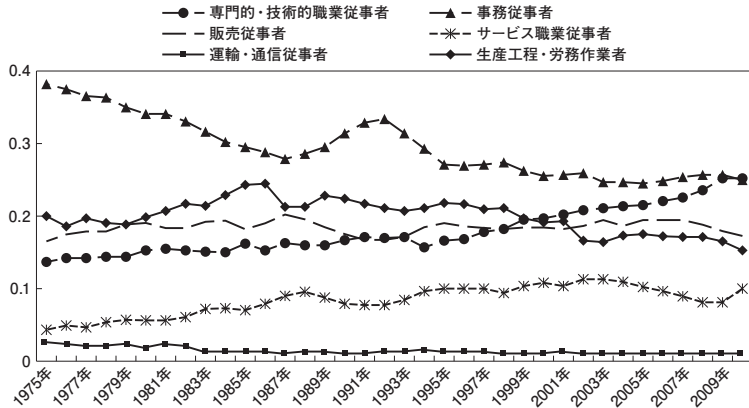
1 欧米ではITにより代替されやすい事務職の減少が指摘されているが、池永（2009）では日本では事務職を含む定型的認識業務については横ばいであるという。これについて、池永（2009）は日本の事務職は定型的な業務が多くなっておらず、非定型的な業務も多く含んでいるのではないかと疑っている。

2 専門・技術分野とサービス分野といった、増加する非定形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。しかしながら、その対応策としては「外部労働市場のマッチング機能の強化」といった提案がなされ、内部労働市場による転換は想定されていない。

働市場を経由した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やすいのではないだろうか。

図1 新規学卒者の就職後の職業構成



出所：文部科学省「学校基本調査」。高校卒業者（全日・定時制）および大学卒業者の合計値より算出。職業分類が変更され継続的な比較が不可能となった2010年以降は除いている。なお、1986年以前の職業分類にある「採掘作業員」は「生産工程・労務作業員」に含めている。

そこで本稿では大規模な政府統計である、厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」の個票パネルデータを用いて、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。加えて、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、特徴の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の先行研究によって把握できるが、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対象としたものとなっている。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<sup>4</sup>。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賃金に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<sup>5</sup>、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、内部労働市場にも視点を向けて分析を行うことが重要であろう。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従業員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

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。

であれば、職種特殊の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の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

#### 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、解雇が厳しく規制されているわが国においては、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。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・外部のどちらでど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、クロス集計などの集計によって確認するとともに、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<sup>6</sup>を推定する。

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

$\text{tenkan}_{it}$ は先に述べた職種転換変数であり、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。この分析においては主に職種ダミーの分析結果に着目し、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、SBTC仮説より需要が減少すると指摘され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。

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。

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）への転換
2	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	定型型職種（生産工程労務職、事務職、その他職）への転換

$$\Pr(\text{henka}_{it} = k | X_{it-1}) = g(X_{it-1}\beta_k) \quad (2)$$

$\text{henka}_{it}$ 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。ここでは、サンプルを前職が「非定型知識集約型職種」、「非定型労働集約型職種」、「定型型職種」のそれぞれに分けて分析を行う。それぞれの分析において主に転職経由ダミーの分析結果に着目し、転職経由の職種転換では企業内異動に比べて、「非定型知識集約型職種」への変化が多いかを確認する。年齢などがコントロールされた場合に、内部・外部どちらの労働市場で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検討する。

## 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<sup>7</sup>。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。

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して継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差は見られない。

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	

サンプル	職種転換者		前職 非定型知識集約型(専門、管理、販売)の職種転換者		前職非定型労働集約型(サービス、保安、運輸通信)の職種転換者		前職定型型(事務、農林水産、製造、その他)の職種転換者	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
変数名								
職種転換内容1~3	1.90	0.88	2.26	0.80	1.78	0.93	1.57	0.79
前期の勤続年数	5.53	4.72	5.91	4.80	4.77	4.41	5.55	4.76
前期の年齢	29.28	4.10	29.51	4.11	28.93	4.11	29.22	4.06
大学、大学院卒ダミー	0.30	0.46	0.32	0.47	0.31	0.46	0.25	0.44
調査回の年齢階級別完全失業率	6.24	2.17	6.14	2.15	6.39	2.23	6.26	2.15
転職による転換ダミー	0.12	0.33	0.11	0.32	0.16	0.37	0.11	0.31
t-1期 30人未満規模ダミー	0.33	0.47	0.33	0.47	0.31	0.46	0.34	0.47
t-1期 30~499人規模ダミー	0.41	0.49	0.41	0.49	0.40	0.49	0.43	0.49
2003年ダミー	0.27	0.44	0.26	0.44	0.27	0.44	0.27	0.45
2004年ダミー	0.20	0.40	0.21	0.41	0.18	0.39	0.21	0.41
2005年ダミー	0.25	0.44	0.26	0.44	0.27	0.45	0.23	0.42
前職 非定型知識集約型職種	0.41	0.49	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
前職 非定型労働集約型職種	0.22	0.41	0.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
前職 定型型職種	0.37	0.48	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00
観測値数	4,112		1,697		901		1,514	



## 4. 分析

### 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）	3,915	3,265	3,955	4,225	15,360
職種転換者の構成比					
	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、非転職者は異動が無い者も含むため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。転職者については約半数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）	3,601	3,057	3,695	3,968	14,321
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。賃金さがらば労働者が自発的に異職種への転職を促進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な結果を示さず、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内での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（2010）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、内部労働市場についても指摘できるという結果になっている。また、需要の減少が指摘される生産工程・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。ブルーカラーについては職種特殊な人的資本がより重要であるのか、ホワイトカラーのように部門を越えた配置転換はされにくく、転職をする場合においても同職種に留まりやすいと考えられる。

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少な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」について課題が残されていると指摘できる。わが国でも専門・技術職の増加とブルーカラーの減少が指摘されているが、新規学卒市場と定年による労働市場からの退出者が大きく貢献しているのではないだろうか。

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] *
前期の職種 (参照：右記以外)			
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]
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]
年ダミー			
2003年ダミー	-0.005 [0.01]	0.007 [0.01]	-0.002 [0.004]
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。

## 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で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多く用いられる厚生労働省「雇用動向調査」を「21世紀成年者縦断調査」のデータと比較する。表6～8には、2004～2006年の「雇用動向調査」の男性と「21世紀成年者縦断調査」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「21世紀成年者縦断調査」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6 「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：総計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 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 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世紀成年人縦断調査」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。

定型職からの転換者についての分析結果を見ると、転職ダミーの結果は、非定型知識集約職で有意なマイナスとなり、非定型労働集約職でプラスとなっている。また、前職が生産工程・労務職であった転換者に限定したプロビット分析の結果を見ても、転職ダミーは、専門技術職への転換については有意なマイナスとなり、サービス職への転換について有意なプラスとなっている。SBTC仮説で指摘される変化の中でも、内部労働市場は高賃金へと繋がる専門・技術職など非定型の知識職への転換を実現し、外部労働市場は低賃金へと繋がる労働集約的な職への転換が実現されやすくなっている。

前職が非定型知識集約職からの転換者についての分析結果を見ると、転職ダミーは職

種は異なるものの同じく非定型知識集約職に分類された職種への転換に有意なプラスの結果を示している。加えて定型職への転換には有意なマイナスとなっている。すでに非定型知識集約職に就いている者では、外部労働市場による転換ほどSBTC仮説で減少が指摘される定型職への転換が抑えられている。

続いて前職が非定型労働集約職からの転換者についての分析結果を見ると、転職ダミーは非定型知識集約職へは有意なマイナスに、定型職へは有意なプラスとなっている。前職が非定型知識集約職からの転換者についての分析結果と全く逆の傾向が示されている。外部労働市場による転換ほどSBTC仮説で減少が指摘される定型職への転換が多くなっている。

これまでの転職ダミーの結果を見る限りでは、SBTC仮説で指摘される職種変化のうち、内部労働市場ほど異分野から非定型知識集約職への転換が実現されやすく、外部労働市場ほど非定型労働集約分野と定型職分野における往来が果たされている。非定型知識集約分野内での職種転換については、外部労働市場が多くなるが、概ねSBTC仮説で指摘される職種転換のうち、労働者にとって望ましいと考えられる転換は内部労働市場で果たされている様子が伺える。一方で外部労働市場は、職種転換が生じたとしても高賃金傾向の非定型知識集約分野内での転換や、低賃金傾向の非定型労働集約分野と定型職との往来が多いため、外部労働市場による職種転換の促進は賃金格差を固定的にすると考えられる。

表9 職種転換者の次の職種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）への変化	非定型労働集約職（サービス、保安、運輸通信）への変化	定型職（事務、農林水産、製造、その他）	専門・技術職への転換ダミー	サービス職への転換ダミー
	前職定型型（事務、農林水産、製造、その他）の職種転換者			前職生産工程・労務職の職種転換者	
モデル	多項プロビット			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
サンプル	前職定型型（事務、農林水産、製造、その他）の職種転換者			前職生産工程・労務職の職種転換者	
前期の勤続年数	0.008 [0.003] **	-0.005 [0.003] *	-0.003 [0.003]	0.012 [0.005] ***	0.002 [0.002]
前期の年齢	-0.007 [0.007]	-0.005 [0.006]	0.013 [0.006] **	-0.019 [0.011] *	0.010 [0.005]
大学、大学院卒ダミー	0.052 [0.03] *	-0.007 [0.024]	-0.045 [0.025] *	-0.055 [0.052]	-0.031 [0.016] *
前調査回の年齢階級別完全失業率	-0.009 [0.014]	-0.018 [0.011] *	0.027 [0.011] **	-0.009 [0.021]	0.005 [0.008]
転職ダミー（参照：同企業内での職種転換者）	-0.088 [0.04] **	0.086 [0.03] ***	0.002 [0.033]	-0.277 [0.059] ***	0.063 [0.037] *
前期の企業規模（参照：500人以上）	-0.015 [0.035]	-0.010 [0.028]	0.025 [0.029]	0.055 [0.052]	-0.01 [0.020]
30～499人規模ダミー	-0.003 [0.033]	-0.014 [0.026]	0.017 [0.027]	-0.029 [0.050]	-0.0020 [0.019]
2003年ダミー	0.015 [0.035]	-0.003 [0.028]	-0.012 [0.028]	0.018 [0.051]	-0.013 [0.019]
年ダミー 2004年ダミー	-0.038 [0.037]	0.035 [0.029]	0.003 [0.03]	-0.073 [0.056]	-0.001 [0.022]
2005年ダミー	-0.005 [0.035]	-0.002 [0.028]	0.007 [0.029]	-0.072 [0.053]	0.003 [0.021]
観測値数	1514			736	

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。

転職と企業内異動による職種転換（小林）

被説明変数	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、保安、運輸通信）への変化			定型職（事務、農林水産、製造、その他）への変化		
	前職	非定型知識集約型（専門、管理、販売）の職種転換者	多項プロビット	前職	非定型労働集約型（サービス、保安、運輸通信）の職種転換者	多項プロビット	前職	非定型労働集約型（サービス、保安、運輸通信）の職種転換者	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	
前期の勤続年数	0.002 [0.003]	-0.008 [0.003] ***	0.006 [0.003] *	0.007 [0.004]	-0.006 [0.003] **	-0.001 [0.004]			
前期の年齢	0.018 [0.006] ***	-0.006 [0.007]	-0.013 [0.007] *	-0.003 [0.01]	0.001 [0.006]	0.002 [0.01]			
大学、大学院卒ダミー	0.104 [0.021] ***	-0.022 [0.024]	-0.082 [0.026] ***	0.110 [0.036] ***	-0.071 [0.024] ***	-0.039 [0.035]			
前調査回の年齢階級別完全失業率	0.014 [0.011]	-0.006 [0.012]	-0.008 [0.013]	-0.010 [0.018]	0.004 [0.011]	0.006 [0.017]			
転職ダミー（参照：同企業内での職種転換者）	0.078 [0.031] **	0.022 [0.035]	-0.100 [0.039] **	-0.088 [0.045] *	-0.011 [0.027]	0.098 [0.043] **			
前期の企業規模（参照：500人以上）	0.027 [0.027]	-0.075 [0.03] **	0.048 [0.033]	-0.056 [0.044]	-0.009 [0.026]	0.065 [0.042]			
30～499人規模ダミー	0.006 [0.025]	-0.016 [0.028]	0.010 [0.031]	0.030 [0.041]	0.001 [0.024]	-0.030 [0.039]			
2003年ダミー	-0.007 [0.028]	-0.028 [0.032]	0.034 [0.035]	0.025 [0.046]	-0.069 [0.027] **	0.044 [0.044]			
年ダミー 2004年ダミー	-0.012 [0.03]	0.005 [0.033]	0.007 [0.036]	0.119 [0.05]	-0.067 [0.03] **	-0.052 [0.049]			
2005年ダミー	-0.016 [0.027]	-0.039 [0.031]	0.055 [0.033] *	0.034 [0.044] **	-0.041 [0.025]	0.007 [0.042]			
観測値数	1697			901					

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。

また、表9より転職ダミー以外の結果を見ると、長期勤続者ほど定型職から非定型知識集約職への転換が多く、非定型知識集約職から非定型労働集約職への転換は少ない。長期勤続者ほど好ましい転換が実現されていると考えられる。

大学・大学院卒ダミーは、前職の状態に関わらず非定型知識集約職への転換が有意なプラスとなり、高学歴者ほど非定型知識集約型に就きやすい傾向が示されている。

## 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。

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、外部労働市場では非定型知識集約内での職種転換や非定型労働集約職と定型職との往来が多くなるため、転換が生じたとしても格差が固定的になるような傾向が確認された。

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。例えば雇用調整助成金は同部門でも雇用が維持されれば補助金が企業に支給されるが、非定型的な職分野への異動による雇用維持を優遇しインセンティブ付けができないだろうか。

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ったうえで、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低賃金から脱することが出来ないという労働市場では、新卒時にチャンスが限られ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ももちいて、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歳に近くなっている。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、職種転換をしたものとで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

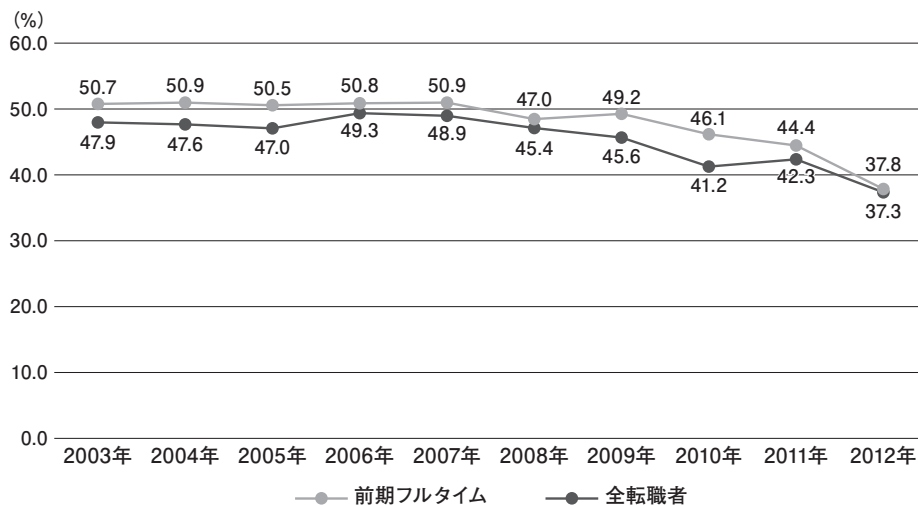
上段：全転職者、下段：うち職種転換者

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：同企業で転換、3：転職で転換）	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率	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	

サンプル	職種転換者		前職非定型知識集約型(専門、管理、販売)の職種転換者		前職非定型労働集約型(サービス、保安、運輸通信)の職種転換者		前職定型型(事務、農林水産、製造、その他)の職種転換者	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
変数名								
職種転換内容1~3	2.06	0.86	2.27	0.78	2.07	0.95	1.83	0.81
前期にフルタイムダミー	0.68	0.47	0.72	0.45	0.63	0.48	0.68	0.47
前期の勤続年数	2.53	3.52	2.83	3.74	2.30	3.21	2.39	3.48
男性ダミー	0.45	0.50	0.47	0.50	0.48	0.50	0.40	0.49
前期の年齢	29.85	5.01	29.74	4.99	29.39	4.89	30.31	5.09
大学、大学院卒ダミー	0.20	0.40	0.21	0.41	0.21	0.40	0.19	0.39
前調査回の年齢階級別完全失業率	5.95	2.03	5.95	1.98	6.14	2.06	5.81	2.05
30人未満規模ダミー	0.44	0.50	0.47	0.50	0.42	0.49	0.42	0.49
30~499人規模ダミー	0.35	0.48	0.32	0.47	0.35	0.48	0.37	0.48
2003年ダミー	0.13	0.34	0.14	0.35	0.12	0.33	0.13	0.34
2004年ダミー	0.13	0.34	0.13	0.33	0.13	0.34	0.13	0.34
2005年ダミー	0.16	0.37	0.16	0.36	0.17	0.37	0.16	0.36
2006年ダミー	0.14	0.35	0.14	0.35	0.15	0.35	0.14	0.35
2007年ダミー	0.13	0.34	0.13	0.33	0.13	0.34	0.13	0.34
2008年ダミー	0.10	0.30	0.10	0.31	0.11	0.31	0.09	0.28
2009年ダミー	0.07	0.26	0.08	0.26	0.06	0.24	0.07	0.26
2010年ダミー	0.05	0.21	0.04	0.21	0.05	0.22	0.05	0.21
2011年ダミー	0.05	0.22	0.05	0.21	0.04	0.20	0.06	0.23
前職 非定型知識集約型職種	0.38	0.48	1.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
前職 非定型労働集約型職種	0.27	0.44	0.00	0.00	1.00	0.00	0.00	0.00
前職 定型型職種	0.35	0.48	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00	0.00
観測値数	2,457		927		665		865	

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2に示した。図2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2 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 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	前期パートタイム
モデル	プロビット		
説明変数	限界効果	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]	0.011 [0.006] **
男性ダミー	0.014 [0.017]	0.017 [0.020]	0.03 [0.036]
前期の年齢	0 [0.003]	-0.006 [0.004] *	0.012 [0.005] **
大学、大学院卒ダミー	-0.026 [0.019]	-0.036 [0.022] *	-0.014 [0.040]
前調査回の年齢階級別完全失業率	-0.009 [0.007]	-0.009 [0.009]	0.035 [0.014] **
前期の職種 (参照：右記以外)			
専門・技術職ダミー	-0.308 [0.025] ***	-0.284 [0.029] ***	-0.374 [0.048] ***
管理職ダミー	0.291 [0.066] ***	0.305 [0.072] ***	-
事務職ダミー	-0.307 [0.026] ***	-0.279 [0.031] ***	-0.366 [0.051] ***
販売・営業職ダミー	-0.046 [0.031]	-0.012 [0.038]	-0.119 [0.058] **
サービス職ダミー	-0.116 [0.029] ***	-0.081 [0.035] **	-0.194 [0.053] ***
生産工程・労務職ダミー	-0.186 [0.029] ***	-0.186 [0.033] ***	-0.177 [0.060] ***
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] ***	0.031 [0.038]
30～499人規模ダミー	-0.002 [0.020]	-0.004 [0.024]	0.012 [0.041]
年ダミー			
2003年ダミー	0.111 [0.046] **	0.065 [0.056]	0.186 [0.076] **
2004年ダミー	0.102 [0.046] **	0.052 [0.057]	0.187 [0.074] **
2005年ダミー	0.105 [0.044] **	0.045 [0.055]	0.203 [0.070] ***
2006年ダミー	0.117 [0.044] ***	0.078 [0.054]	0.173 [0.071] **
2007年ダミー	0.128 [0.043] ***	0.08 [0.053]	0.201 [0.068] ***
2008年ダミー	0.097 [0.045] **	0.058 [0.055]	0.149 [0.072] **
2009年ダミー	0.125 [0.046] ***	0.06 [0.057]	0.274 [0.065] ***
2010年ダミー	0.096 [0.051] *	0.042 [0.061]	0.222 [0.077] ***
2011年ダミー	0.081 [0.051]	0.054 [0.061]	0.121 [0.087]
観測値数	4,538	3,288	1,244

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。

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、震災の影響が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。

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が、2005年、2008～2010年で有意なマイナスの結果となっている。また統計的に有意にならない箇所もいずれもマイナスとなっており、非定型労働集約職から定型職への転換が少なくなっていると考えられる。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2006～2009年が有意なマイナスとなっているが、こちらも時系列での一貫した変化にはなっていない。

以上より、近年ほど定型種から非定型職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	非定型労働集約職(サービス、保安、運輸通信)への変化			非定型労働集約職(サービス、保安、運輸通信)への変化		
	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、保安、運輸通信)への変化	定型職(事務、農林水産、製造、その他)	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、保安、運輸通信)への変化	定型職(事務、農林水産、製造、その他)
サンプル	前職非定型知識集約型(専門、管理、販売)の職種転換者			前職非定型労働集約職(サービス、保安、運輸通信)の職種転換者		
モデル	多項プロビット			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
前期にフルタイムダミー	-0.023 [0.033]	0.017 [0.038]	0.005 [0.04]	0.031 [0.044]	-0.005 [0.026]	-0.026 [0.043]
前期の勤続年数	0.007 [0.004] *	0.001 [0.004]	-0.008 [0.005]	-0.001 [0.007]	0.004 [0.003]	-0.003 [0.007]
男性ダミー	0.088 [0.029] ***	0.014 [0.034]	-0.102 [0.036] ***	0.097 [0.041] **	0.114 [0.026] ***	-0.210 [0.038] ***

転職と企業内異動による職種転換（小林）

被説明変数	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、保安、運輸通信）への変化	定型職（事務、農林水産、製造、その他）	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、保安、運輸通信）への変化	定型職（事務、農林水産、製造、その他）	
前期の年齢	-0.003 [0.005]	-0.012 [0.006] *	0.015 [0.006] **	0.002 [0.008]	0.000 [0.005]	-0.002 [0.008]	
大学、大学院卒ダミー	0.043 [0.033]	-0.100 [0.041] **	0.056 [0.043]	0.030 [0.052]	-0.097 [0.036] ***	0.068 [0.051]	
前調査回の年齢階級別完全失業率	-0.003 [0.013]	-0.019 [0.016]	0.023 [0.017]	-0.006 [0.019]	0.004 [0.011]	0.002 [0.019]	
前期の企業規模（参照：500人以上）	30人未満規模ダミー 0.037 [0.038]	-0.041 [0.043]	0.005 [0.045]	0.015 [0.053]	-0.021 [0.03]	0.005 [0.052]	
	30～499人規模ダミー 0.057 [0.039]	-0.021 [0.045]	-0.035 [0.048]	-0.036 [0.054]	-0.050 [0.032]	0.086 [0.053]	
年ダミー	2003年ダミー	0.002 [0.093]	-0.040 [0.107]	0.038 [0.116]	0.146 [0.146]	-0.039 [0.091]	
	2004年ダミー	-0.048 [0.095]	-0.028 [0.109]	0.076 [0.118]	0.201 [0.143]	-0.023 [0.089]	
	2005年ダミー	0.009 [0.091]	-0.042 [0.105]	0.033 [0.114]	0.176 [0.139]	0.053 [0.084]	
	2006年ダミー	-0.001 [0.091]	-0.084 [0.104]	0.085 [0.112]	0.202 [0.138]	-0.002 [0.085]	
	2007年ダミー	0.021 [0.091]	-0.067 [0.105]	0.046 [0.113]	0.147 [0.137]	0.048 [0.083]	
	2008年ダミー	-0.045 [0.094]	-0.069 [0.107]	0.114 [0.115]	0.249 [0.139] *	0.076 [0.084]	
	2009年ダミー	0.013 [0.096]	-0.082 [0.111]	0.069 [0.12]	0.190 [0.149]	0.056 [0.089]	
	2010年ダミー	-0.079 [0.111]	-0.015 [0.123]	0.094 [0.132]	0.293 [0.152]	0.096 [0.088]	
	2011年ダミー	-0.007 [0.105]	-0.113 [0.122]	0.120 [0.129]	0.115 [0.164]	0.110 [0.091]	
	観測値数	857			600		

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。

被説明変数	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、保安、運輸通信）への変化	定型職（事務、農林水産、製造、その他）	専門・技術職への転換ダミー	サービス職への転換ダミー
サンプル	前職定型職の職種転換者			前職生産工程・労務職の職種転換者	
モデル	多項プロビット			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
前期にフルタイムダミー	0.075 [0.04] *	-0.037 [0.037]	-0.037 [0.035]	0.053 [0.055]	-0.009 [0.054]
前期の勤続年数	-0.006 [0.005]	0.010 [0.005] **	-0.004 [0.005]	-0.003 [0.007]	0.0140 [0.006] **
男性ダミー	0.065 [0.037] *	0.041 [0.035]	-0.106 [0.033] ***	0.132 [0.053] **	-0.098 [0.052] *
前期の年齢	-0.008 [0.006]	0.006 [0.006]	0.002 [0.006]	-0.001 [0.011]	0.003 [0.010]
大学、大学院卒ダミー	0.124 [0.044] ***	0.006 [0.043]	-0.130 [0.043] ***	0.072 [0.094]	-0.014 [0.081]
前調査回の年齢階級別完全失業率	-0.018 [0.016]	0.021 [0.015]	-0.003 [0.014]	0.009 [0.023]	0.012 [0.022]
前期の企業規模（参照：500人以上）	30人未満規模ダミー 0.005 [0.047]	-0.088 [0.044] **	0.083 [0.043] *	0.03 [0.070]	-0.064 [0.062]
	30～499人規模ダミー 0.004 [0.048]	-0.097 [0.044] **	0.094 [0.043] **	-0.063 [0.067]	-0.0360 [0.061]

被説明変数	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、 保安、運輸通信） への変化	定型職（事務、 農林水産、製造、 その他）	専門・技術職へ の転換ダミー	サービス職への 転換ダミー
2003年ダミー	0.118 [0.113]	-0.043 [0.103]	-0.075 [0.098]	0.008 [0.158]	-0.15 [0.076] **
2004年ダミー	0.086 [0.112]	-0.077 [0.102]	-0.009 [0.095]	-0.126 [0.111]	-0.09 [0.097]
2005年ダミー	0.138 [0.108]	-0.120 [0.099]	-0.018 [0.092]	0.021 [0.160]	-0.13 [0.082]
2006年ダミー	0.152 [0.107]	-0.155 [0.099]	0.003 [0.091]	0.049 [0.166]	-0.173 [0.064] ***
年ダミー	0.070 [0.106]	-0.100 [0.097]	0.031 [0.089]	0 [0.149]	-0.163 [0.066] **
2008年ダミー	0.083 [0.112]	0.027 [0.102]	-0.110 [0.098]	-0.093 [0.124]	-0.129 [0.074] *
2009年ダミー	0.019 [0.113]	-0.045 [0.103]	0.026 [0.094]	-0.016 [0.154]	-0.147 [0.062] **
2010年ダミー	0.005 [0.125]	0.007 [0.113]	-0.012 [0.105]	-0.146 [0.102]	0.027 [0.161]
2011年ダミー	-0.068 [0.123]	0.053 [0.109]	0.016 [0.102]	0.038 [0.180]	0.007 [0.140]
観測値数	775			289	

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。

(こばやし とおる・本学経済学部講師)

#### 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—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.