

2章 高齢層を中心にした人材移動：「雇用動向調査」入職者票個票による分析

1節 分析対象の限定と分析プラン

1. 分析に用いるデータ

2006年4月から、65歳までの「雇用確保措置」の設置義務が企業に課せられるようになったが、それにより、高齢層の人材移動にはどのような変化が生まれたのだろうか。この章では、厚生労働省「雇用動向調査」の入職者票の個票データ（2005年、2007年、2009年の3時点）を分析し、この課題に接近する。

その「雇用動向調査」は上半期と下半期に年2回実施されていて、入職者調査は各半期における入職者に対し同一の調査票を用いて実施されている。そこで以下では、上記3時点の上半期・下半期（つまり年間）の入職者調査を分析対象とする¹。ちなみに、「雇用確保措置」の中で最も多い「継続雇用者」に相当する「定年で退職し、引き続き嘱託、臨時として雇用された者」は、その期間の「入職者」に含まれている。ただしこの調査では、入職者に直接、継続雇用者か否かを尋ねてはいない。分析を進めるためには、工夫が必要である。

ところで1章で記述したように、「雇用動向調査」はサンプル調査であるので、復元率を用いて母集団に復元した結果を公表している。以下の分析では、特にことわりのない限り、平均値や構成比等の記述統計量の集計に関しては同様の手続きによる復元後のデータを用い、多変量解析のような推測統計に関しては復元前の原データを用いる。また以下の集計は全て今回の分析のために行ったものであるので、厚生労働省の公表結果とは一致しない場合もあり得る。

2. 対象の限定

3時点の、復元前と復元後の件数と、それぞれの性・年齢別構成を示したものが**図表2-1**である。高齢化進展の影響か、徐々に「50歳以上」の割合が増加してきている。

ところで近年、男女間の職業キャリアの違いが減少しつつあるが、本章の主たる関心である高齢層では依然としてその違いは大きい。キャリアは過去からの積み重ねであるので、高齢層の場合、これまでの違いが累積されるからである。そこで以下では、移動に及ぼす職業キャリアの影響の大きさを考慮して、分析対象を男性のみに限定する。女性を含めた場合には、男女別に分析することが望ましいが、それでは分析が煩雑になるからである。

そこで、調査データから男性だけを取り出し、復元前と復元後の件数と年齢別構成を、**図表2-2**に示した。年齢区分は「50歳未満」と、それ以上を5歳幅で区分とした合計5区

¹ 本分析では入職者調査と事業所調査を統合したデータセットを作成したが、本章の分析では入職者データにあらかじめセットされている事業所の基本データを用いた。

分だが、「雇用確保措置」の対象年齢である「60～64歳」の構成比が、高くなっていることが確認できる。

図表 2-1 復元前と復元後のデータ数

	(%)		
	2005年	2007年	2009年
(復元後)			
男性50歳未満	39.1	39.7	36.4
男性50歳以上	8.5	9.8	10.2
女性50歳未満	45.3	43.4	45.9
女性50歳以上	7.0	7.1	7.5
合計	100.0	100.0	100.0
合計:件数	7,481,652	6,993,018	6,835,509
(復元前)			
男性50歳未満	48.2	41.3	43.8
男性50歳以上	10.5	10.3	10.4
女性50歳未満	36.1	42.3	41.2
女性50歳以上	5.3	6.1	4.6
合計	100.0	100.0	100.0
合計:件数	82,848	81,951	99,218

図表 2-2 復元前と復元後のデータ数（男性）

	(%)		
	2005年	2007年	2009年
(復元後)			
男性50歳未満	82.1	80.2	78.1
男性50～54歳	5.2	4.7	5.2
男性55～59歳	5.7	6.1	5.9
男性60～64歳	5.8	6.6	8.6
男性65歳以上	1.2	2.5	2.3
合計	100.0	100.0	100.0
合計:件数	3,564,399	3,462,954	3,183,887
(復元前)			
男性50歳未満	82.1	80.1	80.8
男性50～54歳	5.4	4.8	4.2
男性55～59歳	5.7	5.8	4.2
男性60～64歳	6.0	7.7	9.6
男性65歳以上	0.9	1.7	1.2
合計	100.0	100.0	100.0
合計:件数	48,597	42,263	53,752

3. 分析のプラン

ところでこのような入職者の全員が、調査時点で在籍しているわけではない。入職後の離職者もいるからである。「雇用動向調査」では、調査対象者は、調査時点での在籍の有無にかかわらず、期間中の入職者の中から一定の順序で抽出されるので、離職者も含まれる場合がある。そえゆえこの調査では、まず全員を対象に入職後の仕事（在籍者にとっては現職）

について尋ね²、次いで現時点での在籍者で、かつ入職前の2年間に前職に就いていた人に、その前職について尋ねている。そしてさらに、そのうち前職が「雇われて働いていた人（雇用户）」に限定して、前職離職理由や現職入職理由、前職から現職への移動に伴う労働条件の変化などを尋ねている。

そこで2節では、まず全員を対象にした設問を用いて入職後の仕事について分析し、その後の離職状況を見る。次いで3節以降で現時点の在籍者を分析するが、その際、前職が「雇用户」の人に限定し、移動に伴う変化を分析する。前職「雇用户」に限定することにより、「入職者」に含まれている「継続雇用户」に、より接近できることになる。

2節 入職後の仕事と、その後の在籍・離職

1. 移動経路と入職後の仕事

まず、入職者はどのような移動経路で入職してきたのかを、**図表2-3**に示す。ここで「ハローワーク等」とは、「ハローワーク」という回答に、2009年に関しては「ハローワーク・インターネットサービス」という回答を加えたもので、「会社」とは「前の会社」、「出向」、および「出向からの復帰」のいずれかの回答で、「自己開拓」とは「縁故」と「広告」のいずれかの回答である。

図表2-3 入職者の移動経路

								(%)
		ハローワーク等	民営職業紹介所	学校	会社	自己開拓	その他	計
二〇〇五年	男性50歳未満	20.0	1.7	8.7	5.8	51.8	12.0	100.0
	男性50～54歳	30.6	1.5	0.2	20.2	36.9	10.6	100.0
	男性55～59歳	27.3	0.9	0.2	19.6	39.1	12.8	100.0
	男性60～64歳	16.7	0.3	0.4	28.4	32.0	22.2	100.0
	男性65歳以上	10.7	4.3	1.6	20.2	40.5	22.7	100.0
	合計	20.7	1.6	7.2	8.8	49.0	12.7	100.0
二〇〇七年	男性50歳未満	23.3	2.4	6.9	4.7	53.1	9.6	100.0
	男性50～54歳	21.9	2.5	0.1	15.7	44.8	14.9	100.0
	男性55～59歳	28.7	2.3	0.1	14.3	41.7	12.8	100.0
	男性60～64歳	17.1	0.5	0.1	24.9	39.1	18.3	100.0
	男性65歳以上	13.8	1.5	0.0	16.6	42.6	25.6	100.0
	合計	22.9	2.2	5.5	7.4	50.8	11.0	100.0
二〇〇九年	男性50歳未満	24.7	2.4	8.3	6.8	47.1	10.7	100.0
	男性50～54歳	31.5	0.8	0.1	21.6	30.0	15.9	100.0
	男性55～59歳	34.3	1.1	0.4	22.9	30.4	10.9	100.0
	男性60～64歳	24.1	0.2	0.1	34.9	23.4	17.4	100.0
	男性65歳以上	20.2	0.3	—	17.8	38.9	22.8	100.0
	合計	25.5	2.0	6.5	11.2	43.0	11.8	100.0

このように区分すると、図表に示すように、最も多いのは「自己開拓」である。ただし、

² ただし、調査時点で既に離職した人に関しては、事業所が記入回答することになっている。

その割合は徐々に低下してきている。特に、2009年には「60～64歳」での低下が大きい。これは「雇用確保措置」の普及によって定年後、自力で転職先を探す必要がなくなったことを示しているのかもしれないが、この時期の景気の悪化によって自己開拓が難しくなったことの反映かもしれない。「自己開拓」に代わってこの期間で増加したのは「ハローワーク等」で、「60～64歳」でもかなり増加している。このことは、「自己開拓」の減少が雇用確保措置の影響という可能性が低いことを示唆する。しかし、2009年のこの年齢層の経路を比較すると、最大の移動経路は「会社」となっている。この項目は、雇用確保措置が普及すると多くなる項目である。なぜなら、定年後、再び同一企業に再雇用され、これになったケースが含まれるからである。

これらのことを総合的に考えると、この期間、特に2009年の時点では、雇用確保措置により「会社」経路の移動が増えたが、同時に急激な景気の悪化もあって「自己開拓」が減少し、ハローワーク経由も増加したと考えられる。

次に3時点について、年齢層別の入職先の企業規模の構成を示したものが、**図表2-4**である。年齢「合計」を見ると、「1,000人以上」の規模の構成比が高まっている。年齢区分別に見ると、その中で「60～64歳」のこの規模の構成比が高まっていることが注目される。従来、定年後の再就職先には大企業は少なかったので、この構成比の高まりは、雇用確保措置により大企業でも定年前と同一企業で働く就業者の増加を示しているように思えるからである。

図表2-4 入職先の企業規模

								(%)	
		1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99	5～29人	官公営	計	
二〇〇五年	男性50歳未満	19.5	14.5	15.5	21.6	25.4	3.5	100.0	
	男性50～54歳	12.7	12.4	20.8	25.7	25.0	3.4	100.0	
	男性55～59歳	8.0	17.2	19.1	27.2	24.5	4.0	100.0	
	男性60～64歳	8.9	9.3	22.8	22.7	25.6	10.6	100.0	
	男性65歳以上	4.6	6.5	19.9	24.5	33.8	10.6	100.0	
	合計	17.7	14.1	16.5	22.2	25.5	4.0	100.0	
二〇〇七年	男性50歳未満	23.6	13.7	15.8	19.7	24.7	2.6	100.0	
	男性50～54歳	15.2	10.5	20.9	27.1	21.8	4.5	100.0	
	男性55～59歳	10.3	10.7	28.0	17.8	27.8	5.5	100.0	
	男性60～64歳	14.9	12.7	21.0	23.8	19.1	8.6	100.0	
	男性65歳以上	6.0	3.8	26.6	19.2	34.7	9.7	100.0	
	合計	21.3	13.0	17.4	20.2	24.6	3.5	100.0	
二〇〇九年	男性50歳未満	25.1	13.3	17.6	19.6	21.9	2.4	100.0	
	男性50～54歳	17.8	9.7	16.1	27.2	26.0	3.2	100.0	
	男性55～59歳	14.5	10.1	17.3	23.7	30.5	4.0	100.0	
	男性60～64歳	15.6	9.3	15.4	30.2	22.5	7.0	100.0	
	男性65歳以上	11.0	7.1	24.0	36.4	15.5	6.1	100.0	
	合計	23.0	12.4	17.5	21.5	22.6	3.0	100.0	

また**図表2-5**には、入職後の職業の構成比の結果を示してある。年齢「合計」を見ると、「サービス職業」が増加している一方、「生産工程」が減少している。近年の、製造業の衰退とサービス業の興隆と符合する動向であるが、年齢別に見ると、人数の多い「50歳未満」

の変化がこの「合計」の動向を決定していることがわかる。「60～64歳」に着目すると、「専門的・技術的」と「事務従事者」が増加している一方、「管理的職業」が減少している。「専門的・技術的」は別にして、ホワイトカラー職種は定年後の求人が少ないので、ここでの「事務従事者」の増加は、雇用確保措置の普及により、事務的な仕事を継続する人が増えたことを示していると言えよう。また、ホワイトカラー職種でありながら「管理的職業」が減少しているのは、雇用確保措置の代表ともいえる「継続雇用」では、管理職位を離れる場合が多いことを反映した結果であろう。

このように、入職経路や入職後の職種からは、雇用確保措置による変化が窺える。

図表 2-5 入職後の職業

		(%)									
		専門的・技術的	管理的職業	事務従事者	販売従事者	サービス職業	保安職業	運輸・通信	生産工程	その他	計
二〇〇五年	男性50歳未満	19.4	2.3	9.0	17.1	20.5	1.8	6.3	23.2	0.3	100.0
	男性50～54歳	16.4	10.9	5.3	6.2	11.5	8.0	14.0	27.4	0.3	100.0
	男性55～59歳	15.8	13.0	6.9	2.6	12.4	13.0	12.4	23.8	0.0	100.0
	男性60～64歳	14.6	12.7	8.7	2.7	14.1	6.8	11.7	28.5	0.3	100.0
	男性65歳以上	18.0	6.6	4.5	1.5	18.7	6.4	3.1	41.1	0.1	100.0
	合計	18.8	4.0	8.6	14.7	19.2	3.1	7.3	24.0	0.3	100.0
二〇〇七年	男性50歳未満	21.1	2.4	7.5	18.1	20.5	1.2	7.3	21.4	0.4	100.0
	男性50～54歳	16.1	13.3	7.6	6.3	10.3	10.1	12.1	23.8	0.5	100.0
	男性55～59歳	12.5	15.9	5.9	10.0	12.9	3.5	11.4	27.3	0.6	100.0
	男性60～64歳	12.2	8.0	15.2	6.4	13.4	4.7	11.3	26.9	1.9	100.0
	男性65歳以上	12.2	6.2	7.0	4.1	18.1	6.8	10.6	32.7	2.3	100.0
	合計	19.6	4.2	7.9	16.0	19.0	2.1	8.1	22.5	0.6	100.0
二〇〇九年	男性50歳未満	20.8	2.3	7.9	14.7	27.1	1.6	6.0	18.9	0.7	100.0
	男性50～54歳	12.8	10.6	6.0	6.2	17.8	5.5	18.6	21.9	0.7	100.0
	男性55～59歳	18.4	7.4	8.3	4.4	11.5	6.6	16.4	24.7	2.3	100.0
	男性60～64歳	17.9	6.5	13.7	3.2	10.6	7.4	11.9	26.7	2.2	100.0
	男性65歳以上	15.8	2.2	7.7	3.2	11.8	14.0	10.6	30.9	3.7	100.0
	合計	19.8	3.4	8.3	12.4	23.9	2.9	7.9	20.3	1.0	100.0

(1) その後の離職の有無

既述したように入職者のうち何人かは、調査時点で離職をしている。調査時点において、上記の入職先に「勤めているか否か」の結果を示したものが、図表 2-6 である。年齢層が最も若い「50歳未満」と「65歳以上」では、「勤めていない」割合が比較的高い。それ以外の年齢層では「勤めている」割合が高く、中でも「60～64歳」は最もその割合が高く、定着的な年齢層と言える。

このような定着割合（「勤めている」割合）を、構成比の高かった3つの移動経路別に見たものが図表 2-7 である。調査時点や対象者の年齢層などに関わりなく、「会社」が最も定着的となる移動経路であることを示している。雇用確保措置による継続雇用はこの「会社」に含まれているが、ここで「会社」経路が定着的となったことが雇用確保措置の影響か否かは不明である。というのは、元々「会社」経由は定着的となる経路であり、またここで「60～64歳」が特に定着的と言うわけではないからである。

次に、「一般労働者」と「パートタイム労働者（所定労働時間がその事業所の一般労働者より短い者）³」という雇用形態によって、定着割合がどう異なるかを示したものが図表 2

³ 入職者票においては、事業所票のような「常用名義」と「臨時・日雇名義」の区分はない。

－ 8 である。やはり「パートタイム労働者」の方が、定着割合が低い。「60～64歳」でもその傾向は変わらないが、2009年ではその年齢層で「一般労働者」との差がかなり少なくなっている。「雇用確保措置」による継続雇用で「パートタイム労働者」になった場合、通常の転職による「パートタイム労働者」とは異なり、「一般労働者」との差は少なくなるのかもしれない。

図表 2－6 調査時点での定着状況

		(%)		
		勤めている	勤めていない	計
二〇〇五年	男性50歳未満	86.2	13.8	100.0
	男性50～54歳	90.1	9.9	100.0
	男性55～59歳	89.7	10.3	100.0
	男性60～64歳	92.9	7.1	100.0
	男性65歳以上	75.5	24.5	100.0
	合計	86.8	13.2	100.0
二〇〇七年	男性50歳未満	88.4	11.6	100.0
	男性50～54歳	93.4	6.6	100.0
	男性55～59歳	93.5	6.5	100.0
	男性60～64歳	92.8	7.2	100.0
	男性65歳以上	93.7	6.3	100.0
	合計	89.3	10.7	100.0
二〇〇九年	男性50歳未満	85.5	14.5	100.0
	男性50～54歳	91.9	8.1	100.0
	男性55～59歳	93.1	6.9	100.0
	男性60～64歳	95.6	4.4	100.0
	男性65歳以上	84.9	15.1	100.0
	合計	87.2	12.8	100.0

図表 2－7 入職経路別の定着割合

		(%)			
		ハローワーク等	会社	自己開拓	計
二〇〇五年	男性50歳未満	86.1	95.3	84.2	86.2
	男性50～54歳	86.7	98.6	90.0	90.1
	男性55～59歳	92.6	95.4	87.0	89.7
	男性60～64歳	89.7	96.2	88.2	92.9
	男性65歳以上	57.6	81.8	70.5	75.5
	合計	86.6	95.5	84.5	86.8
二〇〇七年	男性50歳未満	88.1	98.4	86.1	88.4
	男性50～54歳	83.6	99.5	95.8	93.4
	男性55～59歳	93.7	97.1	94.0	93.5
	男性60～64歳	87.3	98.6	89.6	92.8
	男性65歳以上	79.7	95.1	96.1	93.7
	合計	88.1	98.2	87.3	89.3
二〇〇九年	男性50歳未満	86.9	98.4	81.8	85.5
	男性50～54歳	90.0	96.8	87.9	91.9
	男性55～59歳	88.9	98.8	94.2	93.1
	男性60～64歳	92.6	98.0	94.4	95.6
	男性65歳以上	92.0	91.1	75.2	84.9
	合計	87.8	97.9	83.0	87.2

注 1. 各セルごとの定着割合を示す。
2. 「計」の件数には、表記以外の経路の件数も含まれている。

図表 2-8 雇用形態別の定着割合

(%)

		一般労働者	パートタイム労働者	計
二〇〇五年	男性50歳未満	90.7	73.9	86.2
	男性50～54歳	93.4	71.8	90.1
	男性55～59歳	92.3	79.7	89.7
	男性60～64歳	95.9	88.9	92.9
	男性65歳以上	80.5	70.9	75.5
	合計	91.1	75.4	86.8
二〇〇七年	男性50歳未満	91.8	77.4	88.4
	男性50～54歳	94.0	89.2	93.4
	男性55～59歳	95.5	86.6	93.5
	男性60～64歳	96.1	89.0	92.8
	男性65歳以上	94.5	93.0	93.7
	合計	92.4	80.5	89.3
二〇〇九年	男性50歳未満	91.5	73.4	85.5
	男性50～54歳	94.1	85.5	91.9
	男性55～59歳	94.7	87.8	93.1
	男性60～64歳	97.3	92.5	95.6
	男性65歳以上	88.8	82.7	84.9
	合計	92.3	76.7	87.2

注：「計」に対する比率である。

3節 前職「雇用者」の移動前と移動後

1. 前職「雇用者」の割合

「雇用動向調査」の入職者票では、「現職入職前の2年間に仕事についての経験があり、か

図表 2-9 前職「雇用者」の割合

(%)

		計	現職入職前の2年間に仕事 についての経験があり、かつ 現在、現職に就業中の人	左記の条件に加え、 前職が雇用者であった人
二〇〇五年	男性50歳未満	100.0	59.7	57.5
	男性50～54歳	100.0	85.7	76.4
	男性55～59歳	100.0	84.2	78.8
	男性60～64歳	100.0	87.8	84.0
	男性65歳以上	100.0	70.9	69.7
	合計	100.0	64.2	61.3
二〇〇七年	男性50歳未満	100.0	62.0	58.5
	男性50～54歳	100.0	84.4	73.1
	男性55～59歳	100.0	88.6	76.8
	男性60～64歳	100.0	85.1	81.5
	男性65歳以上	100.0	85.9	81.1
	合計	100.0	66.8	62.3
二〇〇九年	男性50歳未満	100.0	59.0	56.7
	男性50～54歳	100.0	88.6	80.4
	男性55～59歳	100.0	89.0	82.2
	男性60～64歳	100.0	91.7	88.4
	男性65歳以上	100.0	76.5	72.8
	合計	100.0	65.5	62.5

注：「計」に対する比率である。

「現在、現職に就業中の人」を対象に、前職の産業、職業、そして従業上の地位を問うている。そしてさらに、そのうち前職の「従業上の地位」が「雇われて働いていた人（雇用者）」を対象に、前職離職理由や転職に伴う賃金変化などを尋ねている。これらの該当者割合を示したものが、**図表 2-9**である。年齢「合計」では、前職「雇用者」という人は、入職者「計」のほぼ 60%である。以下では、この約 60%の人を対象に分析を進めていく。

2. 「継続的雇用」者の識別

ところで前節では、継続雇用者を「60～64歳」の入職者で、入職経路が「会社」の人の中に含まれるという想定で議論を進めてきた。それ以上の対象者の特定化は不可能だったからである。しかしこの節からは、前職「雇用者」の人に限定するので、全設問の回答が利用できる。それにより、より本来の継続雇用者に近い形で対象者を特定化できる。

「継続雇用」は、定年後直ちに（あるいは短期間で）、その会社の指示で再雇用されるというパターンである。そこで、前職を「定年・契約期間の満了」または「その他」の理由で退職し、前職離職後1年以内に、現職に「会社」経路で入職した60歳以上の人を抽出し、それを「継続的雇用」と呼ぶことにする。ここで「継続的」としたのは、継続雇用そのものであるか否かは断定できないからである。また65歳以上を含めたのは、継続雇用はより高齢層にも発生する可能性があると考えたからである。

このように「継続的雇用」を定義すると、それは、移動経路の中の「会社」の一部が、それに移行したことになる。そこで移行せずに「会社」の区分に残った対象者を、「会社」経路と区別するために、「会社あつせん」経路と呼ぶことにする。

図表 2-10 移動経路の構成比：前職「雇用者」

		集計対象：前職「雇用者」 (%)							
		継続的雇用	ハローワーク等	民営職業紹介所	学校	会社あつせん	自己開拓	その他	計
二〇〇五年	男性50歳未満	—	23.9	2.2	1.0	9.4	52.0	11.5	100.0
	男性50～54歳	—	30.1	1.9	0.1	25.5	33.5	8.8	100.0
	男性55～59歳	—	30.5	1.1	0.3	22.8	33.5	11.8	100.0
	男性60～64歳	26.4	16.0	0.3	0.5	5.2	27.6	24.0	100.0
	男性65歳以上	17.4	7.7	0.6	2.3	5.9	35.3	30.8	100.0
	合計	2.3	23.9	1.9	0.8	11.0	47.3	12.7	100.0
二〇〇七年	男性50歳未満	—	26.6	3.1	1.1	7.5	51.1	10.7	100.0
	男性50～54歳	—	19.4	3.5	0.0	21.0	42.9	13.2	100.0
	男性55～59歳	—	29.6	2.1	0.0	17.8	36.7	13.7	100.0
	男性60～64歳	25.4	16.3	0.5	0.0	4.3	33.5	19.9	100.0
	男性65歳以上	15.5	11.8	1.6	—	3.5	39.0	28.5	100.0
	合計	2.7	25.1	2.7	0.8	8.6	47.7	12.4	100.0
二〇〇九年	男性50歳未満	—	27.5	3.4	1.4	11.4	44.7	11.7	100.0
	男性50～54歳	—	31.7	1.0	0.1	25.8	25.7	15.6	100.0
	男性55～59歳	—	33.2	1.0	0.1	27.5	28.6	9.6	100.0
	男性60～64歳	27.5	23.6	0.2	0.1	10.8	21.6	16.2	100.0
	男性65歳以上	14.7	19.9	0.5	—	6.3	34.5	24.2	100.0
	合計	3.7	27.6	2.6	1.0	13.4	39.1	12.7	100.0

このような形で定義した「継続的雇用」を含む「移動経路」の構成比を示したものが、**図表 2-10** である。2009 年では、「自己開拓」の割合が減ったこともあり、「60～64」歳では「継続的雇用」が最大の構成比となっている。他の時点でもその構成比は大きく、この年齢層の約 25%は「継続的雇用」となっている。また「65 歳以上」でも約 15%は、この項目である。高齢層の移動における、継続雇用のウェイトの高さが確認できる結果である。ただし、元々 50 歳以降では「会社あつせん」による移動がかなり多かったことにも留意が必要であろう。

3. 前職と現職の同一性

移動によって、どのような前職から、どのような現職になったのだろうか。**図表 2-11** は、産業、企業規模、職業、地域それぞれに関して、同一区分となった割合を示したものである。ここで産業では大分類で見て同一か否か、企業規模では**図表 2-3**の表頭項目の区分で同一規模か否かを見ているが、その際「官公営」については「1,000 人以上」と見なして判定している。また職業に関しては大分類（**図表 2-4**の表頭項目）が同一か否か、地域に関しては勤務先の都道府県が同一か否かで判定している。

図表 2-11 移動前後の同一性

		集計対象:前職「雇用者」 (%)						
		計	同一産業間	小規模へ	同一規模間	大規模へ	同一職業間	同一地域間
二〇〇五年	男性50歳未満	100.0	45.1	25.0	31.6	43.4	65.1	80.5
	男性50～54歳	100.0	47.3	33.3	28.1	38.6	62.4	81.1
	男性55～59歳	100.0	51.2	36.2	28.4	35.4	63.8	80.3
	男性60～64歳	100.0	52.0	35.8	40.6	23.6	69.9	85.5
	男性65歳以上	100.0	65.1	32.2	46.7	21.1	69.7	86.3
	合計	100.0	46.5	27.3	32.1	40.6	65.3	81.0
二〇〇七年	男性50歳未満	100.0	46.2	26.3	31.5	42.1	64.9	76.6
	男性50～54歳	100.0	55.2	28.9	31.7	39.5	68.5	83.1
	男性55～59歳	100.0	46.9	33.6	33.1	33.3	65.5	88.6
	男性60～64歳	100.0	56.4	32.8	40.8	26.4	63.3	92.4
	男性65歳以上	100.0	48.9	21.5	48.6	30.0	67.2	91.9
	合計	100.0	47.7	27.4	33.0	39.6	65.1	79.7
二〇〇九年	男性50歳未満	100.0	45.4	27.9	31.7	40.4	64.5	79.4
	男性50～54歳	100.0	37.9	33.6	34.3	32.1	68.4	86.7
	男性55～59歳	100.0	46.8	22.9	43.9	33.2	69.4	85.4
	男性60～64歳	100.0	54.6	33.1	48.6	18.3	70.0	92.0
	男性65歳以上	100.0	58.1	24.8	41.5	33.7	67.6	91.1
	合計	100.0	46.5	28.4	35.1	36.4	65.9	82.2

「60～64 歳」の結果は、特に同一間移動が多くなっているわけではないが、産業・規模・地域に関しては同一間移動がやや多いと言えよう。

このような同一間移動の多寡は、「継続的雇用」を含め移動経路によって、どう異なるだろうか。「60～64 歳」に限定して、この点を見たのが**図表 2-12** である。ただし、移動経路は構成比が高かった 4 つに限定している。ここでは「継続的雇用」であるのに同一間移動

でないことに疑問が生まれるかもしれないが、子会社に移動しての継続雇用というケースもあるからであろう。

図表 2-12 移動経路別の移動前後の同一性

集計対象：現在男性60～64歳で前職「雇用者」 (%)

		計	同一産業間	小規模へ	同一規模間	大規模へ	同一職業間	同一地域間
二〇〇五年	継続的雇用	100.0	59.4	40.6	47.2	12.2	84.6	93.7
	ハローワーク等	100.0	42.5	42.3	23.3	34.4	58.6	88.5
	会社あっせん	100.0	82.0	23.5	68.7	7.8	92.4	96.1
	自己開拓	100.0	41.0	38.9	31.2	29.9	62.7	73.6
	合計	100.0	52.0	35.8	40.6	23.6	69.9	85.5
二〇〇七年	継続的雇用	100.0	59.3	31.4	58.8	9.8	75.4	95.7
	ハローワーク等	100.0	43.6	32.5	35.2	32.2	57.5	87.7
	会社あっせん	100.0	63.1	43.7	30.3	26.0	80.1	92.5
	自己開拓	100.0	56.9	35.6	19.6	44.8	54.6	91.6
	合計	100.0	56.4	32.8	40.8	26.4	63.3	92.4
二〇〇九年	継続的雇用	100.0	72.7	23.7	69.9	6.4	84.7	92.9
	ハローワーク等	100.0	40.1	38.3	37.8	23.9	54.3	91.7
	会社あっせん	100.0	70.2	49.4	32.9	17.6	92.5	94.4
	自己開拓	100.0	40.3	36.5	34.7	28.7	55.6	87.8
	合計	100.0	54.6	33.1	48.6	18.3	70.0	92.0

注：「合計」は、全ての移動経路の合計である。

ともあれ、「継続的雇用」では同一間が多くなっている。特に2009年では、いずれに関しても同一間が多い。また同時点で、「会社あっせん」は、「継続的雇用」とほぼ同水準の同一間割合である。ただし企業規模に関しては、「小規模へ」がかなり多い。これは出向等のように、あっせんにより子会社や系列の会社に移動するケースが、より多いからである。

4. 前職の企業規模別に見た移動

このような移動パターンの違いは、前職の違いによっても異なるだろう。そこで「60～64歳」に限定し、前職の企業規模別に移動経路の構成比を示したものが、図表2-13である。「1,000人以上」と「官公営」では、既に2005年の時点で、「継続的雇用」が最も構成比の高い経路であった。大企業では、雇用確保措置が義務化される以前からそれへの対応を始めていたことを示している。それに対し「5～29人」の規模では、2007年以降、「継続的雇用」の増加が見られ、義務化という制度変更の直接的な影響を示唆する。

とはいえ、この規模も含め中小規模の企業では、特に2009年で、「ハローワーク等」の構成比が高くなっている。景気の悪化により「継続的雇用」の可能性を狭め、その結果ハローワーク経由の転職が増大したのかもしれない。

図表 2 - 13 移動経路の構成：前職企業規模別

		集計対象：現在男性60～64歳で前職「雇用者」 (%)							
前職企業規模	継続的雇用	ハローワーク等	民営職業紹介所	学校	会社あつせん	自己開拓	その他	計	
二〇〇五年	1,000人以上	34.3	18.1	0.7	0.1	4.5	13.3	29.1	100.0
	300～999人	16.3	12.5	0.0	0.3	7.4	44.9	18.6	100.0
	100～299人	27.3	22.9	0.7	—	3.0	27.0	19.1	100.0
	30～99	25.7	15.8	0.0	0.1	3.3	39.3	15.6	100.0
	5～29人	8.4	22.3	—	2.0	12.4	30.8	24.1	100.0
	4人以下	5.8	5.1	—	—	2.4	30.0	56.8	100.0
	官公営	52.1	2.8	—	0.1	0.1	12.6	32.4	100.0
合計	26.4	16.0	0.3	0.5	5.2	27.6	24.0	100.0	
二〇〇七年	1,000人以上	33.7	14.8	0.7	0.1	6.9	20.5	23.3	100.0
	300～999人	29.3	10.2	0.5	0.0	5.6	23.3	31.1	100.0
	100～299人	25.5	20.1	0.2	0.0	1.5	30.9	21.7	100.0
	30～99	16.1	16.5	—	—	5.9	51.3	10.1	100.0
	5～29人	16.6	26.6	0.3	—	2.5	40.9	13.1	100.0
	4人以下	—	13.0	—	—	2.3	81.7	3.0	100.0
	官公営	49.5	1.3	—	0.1	1.4	11.9	35.9	100.0
合計	25.4	16.3	0.5	0.0	4.3	33.5	19.9	100.0	
二〇〇九年	1,000人以上	37.2	14.7	0.1	0.2	8.6	19.2	20.0	100.0
	300～999人	25.9	19.0	0.3	0.3	5.7	27.2	21.6	100.0
	100～299人	27.3	15.4	0.1	—	26.4	20.6	10.2	100.0
	30～99	19.7	35.4	0.7	—	9.1	21.6	13.6	100.0
	5～29人	20.7	36.3	—	—	7.3	25.9	9.8	100.0
	4人以下	2.0	52.3	—	—	4.9	32.6	8.2	100.0
	官公営	44.2	6.6	—	—	1.0	12.1	36.0	100.0
合計	27.5	23.6	0.2	0.1	10.8	21.6	16.2	100.0	

注：「合計」には、前職規模「不明」も含まれている。

このような移動経路を通じて現職に転職することになったが、その現職の企業規模は、前職と比べてどうなっているだろうか。先ほどと同様に前職の企業規模別に、構成比の高い4つの移動経路ごとの規模変化の状況を示したもの図表 2 - 14 である。なおここで、「1,000人以上」、およびそれと同規模としている「官公営」は、それ以上の規模区分がないので「大規模へ」という移動はあり得ない。また「4人以下」では、「雇用動向調査」の調査対象が5人以上の企業であることから、「大規模へ」という移動区分しかあり得ないことに留意する必要がある。

図表からは、「継続的雇用」では着実に「同一規模間」の増加を、当然と言えば当然だが、示している。また、残りの3つ経路に共通していえるのは、「大規模へ」の移動が2007年で一度増加したものの、2009年では減少していることである。一般に大規模企業の方が労働条件等が良いことを考えると、急速な景気の悪化により労働条件の良くなる移動が少なくなったことを示唆する結果である。

図表 2-14 前職企業規模別の企業規模変化：移動経路別

前職企業規模	集計対象：現在男性60～64歳で前職「雇い入れ」												計			
	継続的雇用				ハローワーク等				会社あつせん					自己開拓		
	小規模へ	同一規模間	大規模へ	計	小規模へ	同一規模間	大規模へ	計	小規模へ	同一規模間	大規模へ	計		小規模へ	同一規模間	大規模へ
1,000人以上	66.2	33.8	—	100.0	91.9	8.1	—	100.0	44.7	55.3	—	100.0	71.0	29.0	—	100.0
300～999人	43.1	50.7	6.2	100.0	59.8	11.6	28.7	100.0	82.6	10.1	7.3	100.0	72.5	9.6	17.9	100.0
100～299人	0.3	84.8	14.9	100.0	55.7	23.9	20.5	100.0	1.4	82.7	16.0	100.0	45.8	34.6	19.6	100.0
30～99	34.9	30.0	35.1	100.0	26.5	39.8	33.6	100.0	13.9	73.9	12.3	100.0	18.8	31.9	49.3	100.0
5～29人	—	58.0	42.0	100.0	—	23.9	76.1	100.0	—	93.5	6.5	100.0	—	59.0	41.0	100.0
4人以下	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0
官公営	55.5	44.5	—	100.0	43.3	56.7	—	100.0	92.0	8.0	—	100.0	92.9	7.1	—	100.0
合計	40.6	47.2	12.2	100.0	42.3	23.3	34.4	100.0	23.5	68.7	7.8	100.0	38.9	31.2	29.9	100.0
1,000人以上	44.1	55.9	—	100.0	72.6	27.4	—	100.0	83.0	17.0	—	100.0	92.0	8.0	—	100.0
300～999人	27.0	69.8	3.2	100.0	53.6	21.0	25.4	100.0	58.1	36.3	5.5	100.0	63.8	5.0	31.3	100.0
100～299人	38.3	58.6	3.0	100.0	39.4	27.6	33.0	100.0	61.7	20.3	18.1	100.0	49.6	25.6	24.8	100.0
30～99	—	79.5	20.5	100.0	24.5	31.7	43.8	100.0	—	54.7	45.3	100.0	25.1	27.2	47.7	100.0
5～29人	—	36.2	63.8	100.0	—	48.8	51.2	100.0	—	—	100.0	100.0	—	17.5	82.5	100.0
4人以下	—	—	—	—	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0
官公営	51.5	48.5	—	100.0	85.7	14.3	—	100.0	94.9	5.1	—	100.0	49.0	51.0	—	100.0
合計	31.4	58.8	9.8	100.0	26.0	33.7	40.3	100.0	43.7	30.3	26.0	100.0	35.6	19.6	44.8	100.0
1,000人以上	21.4	78.6	—	100.0	62.6	37.4	10.0	100.0	33.2	66.8	—	100.0	71.6	28.4	—	100.0
300～999人	23.3	73.5	3.1	100.0	76.8	13.2	10.0	100.0	52.3	29.7	17.9	100.0	79.4	10.5	10.1	100.0
100～299人	54.0	37.8	8.2	100.0	40.9	36.6	22.5	100.0	87.3	3.3	9.4	100.0	47.2	20.2	32.6	100.0
30～99	0.4	74.0	25.7	100.0	56.6	15.0	28.4	100.0	—	80.7	19.3	100.0	4.5	72.4	23.1	100.0
5～29人	—	95.2	4.8	100.0	—	70.3	29.7	100.0	—	36.8	63.2	100.0	—	38.0	62.0	100.0
4人以下	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0	—	—	100.0	100.0
官公営	35.1	64.9	—	100.0	75.4	24.6	—	100.0	21.3	78.7	—	100.0	92.6	7.4	—	100.0
合計	23.7	69.9	6.4	100.0	38.3	37.8	23.9	100.0	49.4	32.9	17.6	100.0	36.5	34.7	28.7	100.0

4 節 移動の結果とその決定要因

1. 移動による成果

前節のような移動の結果、賃金はどう変化したのだろうか。調査では、何割変化したかを範囲値で尋ねているので、それを範囲内の中央値に置き換え「変化率」とする⁴。その変化率の平均値を算出した結果が、**図表 2 - 15**である。図表の数値は、各セルにおけるその平均値を示している。移動経路の「計」を見ると、賃金が上昇したのは「50歳未満」のみで、中でも「60～64歳」は低下幅が大きくなっている。これは定年制の影響であろう。

図表 2 - 15 移動による賃金変化率

		集計対象:前職「雇用者」 (割)							
		継続的雇用	ハローワーク等	民営職業紹介所	学校	会社あっせん	自己開拓	その他	計
二〇〇五年	男性50歳未満	—	0.04	0.10	0.53	-0.08	0.20	0.19	0.14
	男性50～54歳	—	-0.52	-0.83	-0.87	-0.68	-0.63	-0.90	-0.64
	男性55～59歳	—	-0.69	-2.92	-0.06	-0.95	-0.70	-0.68	-0.77
	男性60～64歳	-2.90	-2.25	-1.28	-0.25	-0.65	-1.45	-1.79	-1.99
	男性65歳以上	-0.60	-1.64	-4.00	0.00	-2.35	-1.62	-0.62	-1.16
	合計	-2.66	-0.20	-0.12	0.45	-0.34	0.02	-0.24	-0.17
二〇〇七年	男性50歳未満	—	0.17	0.45	0.94	0.24	0.28	0.35	0.26
	男性50～54歳	—	-1.17	-1.36	-0.97	-0.58	-0.59	-0.27	-0.69
	男性55～59歳	—	-1.56	-2.95	-3.92	-0.93	-0.84	-1.13	-1.15
	男性60～64歳	-3.04	-1.80	-2.62	-3.02	-2.00	-1.65	-2.72	-2.26
	男性65歳以上	-0.23	-0.66	-4.00	—	-0.13	-1.50	-1.56	-1.21
	合計	-2.51	-0.16	0.02	0.91	-0.15	0.00	-0.38	-0.16
二〇〇九年	男性50歳未満	—	-0.36	0.06	0.06	0.02	-0.13	-0.18	-0.18
	男性50～54歳	—	-1.12	-2.63	-4.00	-0.80	-0.62	-0.48	-0.83
	男性55～59歳	—	-1.11	-0.87	-3.32	-0.53	-0.94	-0.89	-0.88
	男性60～64歳	-2.44	-1.95	-1.59	-3.82	-0.82	-2.03	-2.37	-2.05
	男性65歳以上	-0.74	-0.98	-1.89	—	-0.53	-1.30	-0.89	-1.01
	合計	-2.27	-0.67	-0.07	-0.03	-0.26	-0.36	-0.63	-0.52

その「60～64歳」に着目すると、低下幅が大きいのは「継続的雇用」で、最も低下幅が少ないのが「会社あっせん」である。勤務先が移動に直接かかわるという点では同じだが、「継続的雇用」と「会社あっせん」は、賃金変化では対極にあることになる。

このような賃金の変化は移動の成果の1つであるが、移動の成果を論ずる場合には、前職を離職してから現職に入職するまでの期間も見ることがある。雇用動向調査では、この期間が範囲値で得られるので、範囲値の中央値を「空白期間」月数に変換できる。この月数の平均値を示したものが、**図表 2 - 16**である。

時点による変動がやや大きいのが、全般的には、「空白期間」が最も短いのは「継続的雇用」である。次いで「会社あっせん」、そして「民営職業紹介所」と徐々に期間が長くなり、長い方は「ハローワーク等」と「自己開拓」と言えよう。賃金変化率では違いの大きかった「継続的雇用」と「会社あっせん」は、ここでの違いは少ない。

⁴ 賃金変化の範囲値の置き換えは、「3割以上増加」は「4割」、「1割以上3割未満増加」は「2割」、「1割未満増加」は「0.5割」、「変わらない」は「0割」、「1割未満減少」は「-0.5割」、「1割以上3割未満減少」は「-2割」、そして「3割以上減少」は「-4割」とした。

図表 2 - 16 移動時の空白期間

		集計対象:前職「雇用者」 (カ月)							
		継続的雇用	ハローワーク等	民営職業紹介所	学校	会社あつせん	自己開拓	その他	計
二〇〇五年	男性50歳未満	—	4.35	3.09	3.42	1.64	3.92	2.70	3.64
	男性50～54歳	—	4.71	8.49	6.80	0.98	4.11	2.04	3.40
	男性55～59歳	—	5.21	7.81	5.92	1.66	4.99	2.61	4.05
	男性60～64歳	1.57	6.36	2.46	1.22	7.88	6.76	2.84	4.41
	男性65歳以上	2.67	6.01	0.30	0.39	10.01	7.36	2.68	4.97
	合計	1.68	4.57	3.63	3.29	1.84	4.16	2.68	3.74
二〇〇七年	男性50歳未満	—	4.33	4.01	5.83	0.68	2.90	2.82	3.17
	男性50～54歳	—	4.38	3.82	7.43	1.02	3.87	3.88	3.37
	男性55～59歳	—	6.69	7.45	20.56	1.04	5.29	2.30	4.58
	男性60～64歳	0.63	4.78	3.46	0.64	2.76	5.77	1.80	3.37
	男性65歳以上	5.03	2.80	13.59	—	2.52	6.53	5.30	5.46
	合計	1.46	4.54	4.38	5.84	0.90	3.35	2.88	3.38
二〇〇九年	男性50歳未満	—	4.92	3.78	7.43	1.36	4.02	2.81	3.86
	男性50～54歳	—	6.43	5.13	18.00	0.61	4.34	3.55	3.93
	男性55～59歳	—	5.56	3.61	15.33	1.37	4.93	2.81	3.96
	男性60～64歳	0.77	4.34	1.69	7.35	2.02	5.16	2.26	2.94
	男性65歳以上	1.74	5.14	2.04	—	2.69	5.41	5.08	4.54
	合計	0.87	5.04	3.78	7.58	1.35	4.20	2.89	3.78

2. 賃金変化率の決定要因

これらの移動による成果は、何によって決定されているのだろうか。これまでのクロス表の分析をより明確にするために、重回帰分析を行うことにする。ただし、成果は対象者の年齢によって決定要因が異なる可能性があるため、年齢層別に分析を行う。また、対象者の学歴による違いを考慮する必要があるため、学歴をコントロール変数として投入する。既に対象者は男性に限定しているため、これにより性・年齢・学歴という属性がコントロールされたことになる。その上で、移動が同一の企業規模間・産業間・職業間・地域間であったか、またどの移動経路による移動であったかということの影響を分析する。ちなみに、説明変数は全て1-0型のダミー変数である。

このようなプランにもとづいて、賃金変化率が何によって決定するかを分析した結果が、**図表 2 - 17**である。同一間移動か否かに関する変数は、ほとんどの結果で、大規模企業への移動、同一産業間移動、同一職業間の場合に、正で有意となっている。企業規模の大きい方が賃金が高いのが一般的であることと、同一産業や同一職業の方がこれまでの経験を活かせることを考えれば、納得しやすい結果である。

しかし、地域に関しては有意にならない場合が多く、負で有意となっている結果もある。負で有意となっている場合は、同一地域での就業にこだわると賃金が低くなることを示しているが、正で有意の結果もあるので、そのことに関して一貫した傾向を指摘するのは難しい。

他方、移動経路に関してはかなり共通した結果が得られている。「継続的雇用」は、60歳以上の年齢層にしかない変数だが、そのうちの「60～64歳」では、3時点とも負で有意である。しかもここでのt値は大きいので、「継続的雇用」では賃金が低下する確率が高いと見てみて良い。これ以外の変数は全ての年齢層で投入されている変数であるが、その中で「ハローワーク等」は、多くの年齢層で負で有意となっている。「ハローワーク等」は、公的サー

ビスであり最後の拠り所となる可能性が高いため、賃金が低くなることはあり得ることであろう。一方「民間職業紹介所」では、「50歳未満」では正で有意であるものの、それ以上の年齢層では逆に負となっている。民間サービスでも、中高年層や高齢層の職業紹介では、あまりよい労働条件をもたらしてはいないようである。

図表 2-17 賃金変化率の決定要因：重回帰分析

	50歳未満		50~54歳		55~59歳未満		60~64歳未満		65歳以上		
	B	t値	B	t値	B	t値	B	t値	B	t値	
二〇〇五年	[規模変化ダミー(Ref.同一規模間)]										
	小規模へD	-.292 **	-8.400	-.678 **	-7.654	-.569 **	-5.913	-.183 †	-1.860	-.465	-1.456
	大規模へD	.225 **	8.637	.325 **	3.921	.473 **	5.305	.899 **	9.133	.101	.388
	同一産業間移動D(Ref他の産業)	.072 **	2.906	.183 *	2.542	.191 *	2.427	.238 **	2.767	.539 *	2.158
	同一職業間移動D(Ref:他の職業)	.043	1.569	.509 **	6.123	.593 **	6.713	.524 **	5.763	.595 *	2.187
	同一地域間移動D(Ref:他の地域)	-.010	-.397	-.069	-0.851	-.083	-.934	-.510 **	-4.183	.722 †	1.655
	[移動経路ダミー(Ref:自己開拓)]										
	継続的雇用D	—	—	—	—	—	—	-.773 **	-6.751	-.214	-.564
	ハローワーク等D	-.215 **	-7.135	-.076	-0.701	-.053	-.468	-.101	-.755	-.335	-.964
	民間職業紹介所D	.250 **	4.375	-.079	-0.320	-.890 **	-2.787	-.371	-.626	-1.964	-1.447
	学校D	.703 **	7.263	-.506	-0.717	.360	.812	.083	.132	1.207	1.093
	会社あっせんD	-.202 **	-6.275	.224 *	2.440	.320 **	3.260	.204	1.156	-.127	-.294
	その他D	.119 **	3.191	.201 †	1.690	.299 *	2.300	-.219 †	-1.839	.153	.536
F	35.425 **		15.743 **		16.533 **		18.710 **		2.061 *		
自由度調整済みR ²	.022		.092		.093		.104		.057		
n	22,500		2,188		2,275		2,443		285		
二〇〇七年	[規模変化ダミー(Ref.同一規模間)]										
	小規模へD	-.304 **	-7.402	-.666 **	-5.830	-.276 *	-2.306	-.053	-.525	-.862 **	-3.055
	大規模へD	.166 **	5.787	.348 **	3.634	.608 **	5.919	.932 **	9.876	.153	.752
	同一産業間移動D(Ref他の産業)	.059 *	2.118	.369 **	4.186	.221 *	2.368	.001	.012	.648 **	3.217
	同一職業間移動D(Ref:他の職業)	.165 **	5.378	.625 **	6.343	.841 **	8.217	.510 **	6.565	.119	.575
	同一地域間移動D(Ref:他の地域)	.046	1.612	.083	0.843	-.168	-1.425	-.272 *	-2.369	-.287	-1.179
	[移動経路ダミー(Ref:自己開拓)]										
	継続的雇用D	—	—	—	—	—	—	-1.168 **	-11.086	.121	.427
	ハローワーク等D	-.132 **	-3.729	-.262 *	-2.039	-.266 *	-2.016	-.459 **	-3.570	-.242	-.793
	民間職業紹介所D	.208 **	3.453	-.200	-0.666	-.213	-.606	-.355	-.632	-3.089	-1.645
	学校D	1.114 **	7.829	-.038	-0.040	-1.509	-1.104	-1.123 *	-1.990	—	—
	会社あっせんD	-.278 **	-7.268	.084	0.775	-.041	-.353	.180	1.039	.755 †	1.902
	その他D	-.083 *	-2.181	-.353 **	-2.658	.030	.214	-.578 **	-5.258	.239	1.052
F	24.380 **		14.664 **		12.637 **		29.650 **		3.484 **		
自由度調整済みR ²	.018		.112		.112		.142		.073		
n	19,424		1,626		1,944		2,766		472		
二〇〇九年	[規模変化ダミー(Ref.同一規模間)]										
	小規模へD	-.411 **	-11.065	-.409 **	-3.574	-.346 **	-2.860	.138 †	1.732	-.063	-.274
	大規模へD	.070 **	2.759	.340 **	3.877	.666 **	7.220	1.222 **	16.613	.398 *	2.216
	同一産業間移動D(Ref他の産業)	-.024	-.905	.297 **	3.504	.501 **	5.507	-.014	-.204	.282	1.616
	同一職業間移動D(Ref:他の職業)	.153 **	5.017	.558 **	5.686	.546 **	5.668	.448 **	6.907	.776 **	3.835
	同一地域間移動D(Ref:他の地域)	.100 **	3.829	-.143	-1.523	.088	.795	-.036	-.354	.970 **	3.592
	[移動経路ダミー(Ref:自己開拓)]										
	継続的雇用D	—	—	—	—	—	—	-1.052 **	-10.803	-.306	-1.202
	ハローワーク等D	-.231 **	-6.831	-.347 **	-2.760	-.315 *	-2.396	-.346 **	-3.099	-.131	-.536
	民間職業紹介所D	.135 *	2.183	-.651 *	-2.053	-1.235 **	-2.993	.622	1.380	.199	.201
	学校D	.851 **	9.145	-2.293 †	-1.954	-.465	-.648	-1.021 *	-2.494	—	—
	会社あっせんD	-.005	-.169	-.024	-0.215	.184	1.570	.339 **	2.686	-.593 †	-1.907
	その他D	.222 **	6.118	-.069	-0.486	.243 †	1.695	-.620 **	-6.132	-.031	-.135
F	35.628 **		11.258 **		16.689 **		59.660 **		4.364 **		
自由度調整済みR ²	.024		.079		.114		.168		.099		
n	21,293		1,805		1,827		4,652		462		

注：1. ***, †は、それぞれ1%,5%,10%水準で有意なことを示す。
 2. 計測式には、上記以外にコントロール変数として、定数、学歴ダミーを投入している。

その逆の作用を示しているのが、「会社あっせん」である。時点によって異なっているが、概ね「50歳未満」では負で、それ以上の年齢層では正だからである。この章の中心的な関心である「60～64歳」では、2009年において正で有意となっていて、勤務先が移動に直接かかわる点では同様の「継続的雇用」とは逆の作用である。

なお、「50歳未満」が正で有意となっている「学校」は、もともとその年齢層以外ではサンプルの少ない移動経路である。「50歳未満」でこうなったのは、この変数の該当者は新規学卒者に近いような若い転職者と考えられるので、転職による賃金低下があまり発生しないからであろう。

3. 空白期間の決定要因

他方、移動に伴う空白期間を従属変数とした結果が、**図表2-18**である。

まず、同一間移動か否かに関する変数の結果を見よう。企業規模に関する変数は、賃金変化率の時とは異なり、ほとんどで有意ではない。それに対し、同一産業、同一職業ではほとんどで、負で有意となっている。産業や職業が同一ということは、必要とする知識や経験が活用できる場合であることを意味するので、そのような場合には移動先の規模に関わらず、短期間での転職が可能になると言える。産業と職業の同一性が良い成果をもたらすという結果は、賃金変化率の場合と同様である。

移動経路に関しては、まず高齢層のみに関わる「継続的雇用」を見ると、全てにおいて負で有意なことが確認できる。他方、全ての年齢層で関わっている「会社あっせん」も、ほとんどにおいて負で有意である。共に、本人や移動先企業に関する情報を多く保有している企業が直接かかわる移動であるので、短い空白期間での転職となっていると考えられる。

「ハローワーク等」は多くの結果で、正で有意となっていて、転職に要する期間が長いことを示している。この経路は、求職者にとって最後の拠り所となっている可能性があるため、期間も長くなってしまいうように思われる。ただし、「民間職業紹介所」でも3時点とも負で有意なのは「50歳未満」のみである。やはり中高年層や高齢層の転職は、容易でないことを示していると言えよう。

図表 2 - 18 移動による空白期間の決定要因：重回帰分析

	50歳未満		50～54歳		55～59歳未満		60～64歳未満		65歳以上		
	B	t値	B	t値	B	t値	B	t値	B	t値	
二〇〇五年	[規模変化ダミー(Ref:同一規模間)]										
	小規模へD	.105	1.303	-.239	-1.154	-.251	-1.101	.050	.211	-1.580	-1.620
	大規模へD	.064	1.065	.031	0.158	-.162	-.767	-.028	-.118	-1.861*	-2.350
	同一産業間移動D(Ref:他の産業)	-.423**	-7.370	-.464**	-2.746	-.381*	-2.044	-.349†	-1.667	-.426	-.557
	同一職業間移動D(Ref:他の職業)	-.604**	-9.519	-.648**	-3.329	-1.489**	-7.132	-.958**	-4.325	-1.727*	-2.073
	同一地域間移動D(Ref:他の地域)	-.042	-.704	-.037	-0.198	.029	.137	.424	1.433	1.521	1.131
	[移動経路ダミー(Ref:自己開拓)]										
	継続的雇用D	—	—	—	—	—	—	-4.199**	-15.094	-3.844**	-3.325
	ハローワーク等D	1.154**	16.490	1.593**	6.291	1.447**	5.431	.834*	2.559	-.138	-.130
	民間職業紹介所D	-.543**	-4.101	.220	0.381	2.475**	3.278	.963	.667	-5.615	-.978
	学校D	1.750**	7.748	1.599	0.967	-2.256*	-2.149	-2.580†	-1.694	-1.952	-5.579
	会社あつせんD	-2.104**	-28.276	-3.284**	-15.264	-3.513**	-15.116	-.893*	-2.092	-1.346	-1.017
	その他D	-.638**	-7.402	-2.340**	-8.400	-2.365**	-7.689	-3.687**	-12.754	-2.537**	-2.922
F	174.244**		52.715**		54.268**		39.404**		2.573**		
自由度調整済みR ²	.104		.262		.260		.201		.082		
n	22,502		2,188		2,274		2,443		284		
二〇〇七年	[規模変化ダミー(Ref:同一規模間)]										
	小規模へD	.086	.957	-.309	-1.205	-.503†	-1.845	-.054	-.247	.247	.316
	大規模へD	.059	.937	.012	0.058	-.206	-.877	.070	.344	-.163	-.290
	同一産業間移動D(Ref:他の産業)	-.367**	-5.981	-.910**	-4.608	-.651**	-3.048	-.871**	-4.899	-.961†	-1.722
	同一職業間移動D(Ref:他の職業)	-.771**	-11.464	-.990**	-4.474	-1.153**	-4.928	-.865**	-5.143	-1.311*	-2.265
	同一地域間移動D(Ref:他の地域)	-.120†	-1.933	.049	0.222	-.091	-.340	-.366	-1.470	1.655*	2.469
	[移動経路ダミー(Ref:自己開拓)]										
	継続的雇用D	—	—	—	—	—	—	-4.181**	-18.334	-2.016*	-2.571
	ハローワーク等D	.958**	12.376	.464	1.607	2.016**	6.690	.032	.116	.005	.006
	民間職業紹介所D	-.555**	-4.188	.420	0.625	.919	1.143	-1.611	-1.322	4.260	1.144
	学校D	.857**	2.735	.956	0.446	6.287*	2.010	-4.156**	-3.399	—	—
	会社あつせんD	-1.996**	-23.792	-3.057**	-12.645	-3.296**	-12.286	-2.143**	-5.667	.046	.041
	その他D	-.741**	-8.917	-1.727**	-5.813	-1.952**	-6.157	-3.467**	-14.574	-1.696**	-2.702
F	128.638**		28.924**		38.854**		58.017**		3.350**		
自由度調整済みR ²	.090		.205		.226		.248		.069		
n	19,452		1,629		1,951		2,774		475		
二〇〇九年	[規模変化ダミー(Ref:同一規模間)]										
	小規模へD	.169*	1.980	-.099	-0.374	-.341	-1.180	-.202	-1.321	-.657	-.995
	大規模へD	-.098†	-1.696	-.018	-0.090	-.361	-1.644	-.048	-.338	-1.728**	-3.341
	同一産業間移動D(Ref:他の産業)	-.362**	-6.032	-.336†	-1.708	-.576**	-2.650	-.855**	-6.463	-.714	-1.421
	同一職業間移動D(Ref:他の職業)	-.621**	-8.892	-.559*	-2.455	-.458*	-1.995	-.646**	-5.196	-.176	-.303
	同一地域間移動D(Ref:他の地域)	-.079	-1.311	.491*	2.254	.365	1.379	-.275	-1.407	1.488†	1.907
	[移動経路ダミー(Ref:自己開拓)]										
	継続的雇用D	—	—	—	—	—	—	-3.575**	-19.144	-2.609**	-3.564
	ハローワーク等D	.860**	11.089	1.343**	4.605	.692*	2.208	.649**	3.027	1.082	1.530
	民間職業紹介所D	-1.112**	-7.847	-.882	-1.201	-.422	-.438	-1.842*	-2.130	-2.300	-.804
	学校D	.781**	3.645	12.902**	4.744	4.049*	2.360	-1.486*	-1.892	—	—
	会社あつせんD	-2.438**	-34.017	-3.424**	-13.349	-3.823**	-13.633	-1.535**	-6.344	-.250	-.278
	その他D	-1.658**	-19.915	-2.485**	-7.613	-3.467**	-10.130	-3.073**	-15.847	-1.967**	-3.004
F	264.927**		44.575**		36.734**		100.721**		3.400**		
自由度調整済みR ²	.157		.266		.226		.256		.072		
n	21,320		1,809		1,838		4,650		464		

注：1. ***, †は、それぞれ1%,5%,10%水準で有意なことを示す。
 2. 計測式には、上記以外にコントロール変数として、定数、学歴ダミーを投入している。

5 節 移動経路の決定要因

前節の分析で、移動経路によって移動成果が異なることが明らかになった。そこで次に、どのような人が、どの移動経路で転職しているかを分析してみよう。ただし煩雑になるので、対象を「60～64歳」に限定し、移動経路も活用度の高い、「継続的雇用」、「ハローワーク等」、「会社あつせん」、「自己開拓」のみを分析する。その際、60～64歳の入職者全体のうち、それぞれの経路に該当する場合を1、該当しない場合を0とするダミー変数を作成し、それを従

属変数としたロジスティック回帰分析を各時点で4本行う。説明変数は、コントロール変数として本人の学歴を投入した上で、前職の職業と企業規模をそれぞれダミー変数の形で投入する。その結果が、**図表2-19**である。ただし3時点のうち、2007年に関してはいくつかの経路で「-2対数尤度」の最終解が得られなかったため、結果を示していない。

図表2-19 60～64歳の移動経路の決定要因：二項ロジスティック分析

	継続的雇用D		ハローワーク等D		会社あっせんD		自己開拓D		
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)	
二〇〇五年	[前職職業ダミー(Ref:事務従事者)]								
	専門的・技術的D	-.154	.858	-.246	.782	-.243	.784	.344	1.411
	管理的職業D	-.279 †	.756	.009	1.009	.097	1.102	.134	1.144
	販売従事者D	-.626 *	.535	.012	1.012	-.477	.621	.981 **	2.667
	サービス職業D	-1.227 **	.293	.671 *	1.957	-.595	.552	1.195 **	3.305
	保安職業D	-.542 *	.582	.642 †	1.901	.110	1.116	.449	1.567
	運輸・通信D	-.750 **	.472	.158	1.171	-.833 †	.435	1.065 **	2.901
	生産工程D	-.109	.896	-.186	.830	-.314	.730	.254	1.289
	その他D	-1.110 **	.329	-.641	.527	-1.289	.276	.905 *	2.473
	[前職規模ダミー(Ref:5～29人)]								
	1,000人以上D	2.015 **	7.497	-1.529 **	.217	-.416	.659	-1.319 **	.267
	300～999人D	1.832 **	6.247	-1.021 **	.360	-.300	.740	-.757 **	.469
	100～299人D	1.371 **	3.938	-.658 **	.518	-.429	.651	-.910 **	.403
	30～99人D	.803 **	2.233	-.029	.971	-.391	.676	-.474 *	.623
	4人以下D	-.340	.711	-1.493	.225	-.158	.854	.257	1.293
	官公営D	2.368 **	10.675	-1.828 **	.161	-2.203 **	.110	-1.552 **	.212
	-2対数尤度	2,956.232		1,759.526		1,101.941		2,288.863	
	χ^2	260.466 **		140.583 **		32.606 **		156.540 **	
	Cox & Snell R^2	.101		.056		.013		.062	
n	2,454		2,454		2,454		2,454		
二〇〇九年	[前職職業ダミー(Ref:事務従事者)]								
	専門的・技術的D	-.285 *	.752	.246	1.279	.901 **	2.463	.800 **	2.226
	管理的職業D	-.465 **	.628	.325	1.384	1.113 **	3.045	.792 **	2.208
	販売従事者D	-.792 **	.453	1.170 **	3.220	.505	1.657	.986 **	2.680
	サービス職業D	-1.831 **	.160	1.399 **	4.050	.479	1.614	1.677 **	5.347
	保安職業D	-.411 *	.663	1.221 **	3.392	1.437 **	4.209	.658 †	1.932
	運輸・通信D	-1.205 **	.300	.977 **	2.655	1.172 **	3.228	1.372 **	3.944
	生産工程D	.051	1.052	-.116	.890	.528 *	1.696	.495 *	1.641
	その他D	-.557 †	.573	.273	1.314	1.527 **	4.605	-.184	.832
	[前職規模ダミー(Ref:5～29人)]								
	1,000人以上D	2.267 **	9.654	-2.564 **	.077	-.582 *	.559	-2.288 **	.101
	300～999人D	1.663 **	5.276	-1.633 **	.195	.012	1.012	-1.254 **	.285
	100～299人D	.960 **	2.611	-.967 **	.380	.704 **	2.021	-.863 **	.422
	30～99人D	.783 **	2.188	-.399 *	.671	-.112	.894	-.377 †	.686
	4人以下D	-.734	.480	-.174	.840	-.107	.899	.881 *	2.413
	官公営D	2.167 **	8.728	-2.283 **	.102	-1.937 **	.144	-1.470 **	.230
	-2対数尤度	5,797.613		2,431.434		2,131.937		2,383.624	
	χ^2	726.264 **		542.204 **		138.323 **		373.337 **	
	Cox & Snell R^2	.143		.109		.029		.076	
n	4,711		4,711		4,711		4,711		

注：1. **, *, †は、それぞれ1%,5%,10%水準で有意なことを示す。

2. 計測式には、上記以外にコントロール変数として、定数、学歴ダミーを投入している。

「継続的雇用」は、ほとんどの前職職業ダミーが負で有意となっている。このことは、参

照カテゴリー（Ref）である「事務従事者」がこの経路となる確率が高いことを意味し、その他の職業ではその確率が低いこと、あるいはそうならない確率が高いことを意味している。他方、前職の企業規模ダミーでは参照カテゴリーの「5～29人」より、より大規模な企業、および官公営が正で有意である。つまり、前職が大企業、および事務従事者である人が継続雇用となりやすいことがわかる。

「会社あっせん」では、2005年では有意となった変数は少ないが、2009年にはいくつかの変数が有意になっている。継続雇用が定着してきて、「会社あっせん」の領域が明確になってきたことが、変化の背景にあるように思える。内容を具体的に見ると、「専門的・技術的職業」、「管理的職業」という専門性や職位の高いホワイトカラーと同時に、「保安職業」、「運輸・通信」、「生産工程従事者」という現業系の職業でもこの経路が活用されている。また企業規模では、大企業や官公営ではこの経路が少なく、「100～299人」という中堅規模で多くなっている。

「ハローワーク等」は、企業規模に関しては、29人以下の中小規模の企業であった人が活用することが多い経路で、職業は「販売従事者」、「サービス職業」、「保安職業」、「運輸・通信」というサービス業関連の職業の人が多い。

他方「自己開拓」は、企業規模に関しては「ハローワーク等」と同様に中小規模の企業であった人が多いが、職業はサービス業関連の職業と共に、「専門的・技術的」、「管理的職業」という、「事務従事者」を除くホワイトカラーや「生産工程従事者」の人も多くなっている。

このように、前職の職業や企業規模という要因が、高齢期の移動経路に影響を与えることが、統計的には確認できる。

6節 まとめ

この章では、「雇用確保措置」義務化に伴い、人材移動にどのような変化が生まれたかを、「雇用動向調査」入職者票の個票を用いて分析した。なお、雇用確保措置による継続雇用者は、この調査では、分析対象とした入職者に含まれている。分析は男性の全年齢層を対象にしたが、分析の中心は、そのうち「60～64歳」の高齢層である。分析で明らかになったことを列挙すれば、以下ようになる。

まず、入職後の離職者も含めた全入職者を対象として、その入職経路や入職後の状況を見た。その結果、入職経路や入職後の職種から、高齢層では雇用確保措置の普及による変化が発生していると考えることができた。

そこで次により豊富な情報が得られる、入職後現在まで在籍している人で、かつ前職「雇用者」であった人に対象者を限定して分析した。分析にあたっては、いくつかの変数を組み合わせ「継続的雇用」による入職者を特定化した。その結果、60～64歳の入職者のう

ち約 25%がそれに該当した。なお「継続的雇用」以外の入職経路のうち、主なものは「自己開拓」、「ハローワーク等」、「民営職業紹介所」、そして「会社あっせん」であった。

このような入職経路によって、転職に伴う「賃金変化率」と前職離職から現職入職までの「空白期間」がどのように異なるかを見た後、それらの決定要因を分析した。その結果、大規模企業への移動、同一産業間移動、同一職業間の場合に、賃金下降が少なくなることがわかった。大企業の方が賃金が高いのが一般的であることと、同一産業や同一職業の方がこれまでの経験を活かせることを考えれば、納得しやすい結果である。また、移動経路に関しては「自己開拓」と比べた結果であるが、「継続的雇用」で賃金が低下する確率が最も高く、「ハローワーク等」も負の作用をあることがわかった。ここで「ハローワーク等」は公的サービスであり、求職者にとって最後の拠り所となる可能性が高いので、賃金が低くなることはあり得ると考えられた。他方「民営職業紹介所」では、「50歳未満」では正で有意であるものの、それ以上の年齢層では逆に負となっていた。そして、「会社あっせん」は中高年層や高齢層では賃金を高める（または低下を少なくする）作用があることが明らかになった。

他方、移動に伴う空白期間の結果では、企業規模の変化はほとんど関係ないが、同一産業間、同一職業間の移動の場合に、空白期間が短くなっていた。同一産業・同一職業という必要とする知識や経験が活用できるような移動の場合、移動先が見つかりやすいことを示しているのだろう。移動経路に関しては、「自己開拓」と比較した結果であるが、企業が直接かわる移動である「継続的雇用」と「会社あっせん」は、共に短い空白期間で転職したことが確認できた。一方「ハローワーク等」は、転職に要する期間が長くなっていた。また、「民営職業紹介所」も中高年層や高齢層の転職期間は長く、転職が容易でないことを示していた

最後に、どのような人が、どの移動経路で転職しているかを分析した。その結果、「継続的雇用」は、前職が大企業、および事務従事者である人がなりやすいことがわかった。他方、「会社あっせん」は、前職が中堅規模の企業、かつ専門性や職位の高いホワイトカラーと同時に、現業系の職業でもこの経路が多く活用されていた。「ハローワーク等」は、中小規模の企業であった人、サービス業関連の職業であった人が多くなっていた。そして「自己開拓」でも中小規模の企業であった人が多いが、職業はサービス業関連の職業と共に、「事務従事者」を除くホワイトカラーや「生産工程従事者」の人も多くなっていた。

前職の職業や企業規模と高齢期の移動経路の間にはこのような関連が見られたが、移動では、会社が移動に直接かわる「継続的雇用」や「会社あっせん」による移動が短期間で最も早く決まり、次いで「自己開拓」、そして「民営職業紹介所」、さらに「ハローワーク等」という順で決まることわかった。ただし最も早く移動が決まる2つの経路では、「会社あっせん」の賃金変化率は最も良好であるのに対し、「継続的雇用」は最も低下率が大きくなっていた。ここで「継続的雇用」の人が、賃金が良くないにも関わらず早い時期に、その経路を選択するのはなぜだろうかという疑問がわいてくる。長年親しんだ職場と仲間がいるので、賃金は問題としないのだろうか。新たに転職先を探すのは困難なので、職探し期間を長める

より、賃金が低下しても仕事があればそこに決めたいと考えているのだろうか。このような、移動に伴う当事者の評価や考えは、この章のデータからはわからない。残された課題である。しかし、そのような限界があるものの、本章の分析で描くことのできた高齢期の移動のパターンと移動による変化は、今後の高齢者雇用を考えるための基礎資料となったと言えよう。

(永野 仁)