

ホワイトカラーの転職と外部経験

—職種別の比較分析—

岸 智 子

1. はじめに

日本企業において、外部経験が賃金にどのように反映されているかについては、現在までにさまざまな分析が行われている。Mincer and Higuchi[4]は、日米のマイクロデータを用いて賃金関数を比較し、日本の雇用者の賃金関数においては、勤続年数に対する収益率が相対的に高く、外部経験に対する収益率は相対的に低いという結果を導いている。樋口[14]も同一企業で勤続した場合の期待賃金から転職先の期待賃金を引いた差は、アメリカに比べ、日本の方が大きいことを明らかにしている。小野[12]は賃金構造基本統計調査のデータに基づき、管理職の勤続年数と外部経験年数との限界代替率を求め、勤続年数が外部経験よりも高く評価されていることを示す結果を得ている。

既存の研究成果は、日本企業において、外部経験が高く評価されていない可能性を示唆している。しかし、外部経験に対する評価は職種や産業、転職者の年齢などによって異なると考えられる。日本の産業別賃金格差を分析した Tachibanaki and Ohta[7]によると、「純粋な」産業別賃金格差と外部経験との間には、正の相関関係がある。高賃金の産業ほど外部経験を高く評価するというのである。また、村松[18]が触れているように、若年層の転職者ほど賃金上昇率は高い。そして、年齢が低いほど転職による賃金上昇率が高いというのは日本のみならずアメリカでも見られる現象である(Bartel and Borjas[1])。

上述の研究の多くは、勤続年数と経験年数とともに説明変数とし、賃金または賃金率を被説

明変数とする推定を行っている。これに対し、本稿では、転職前後の職種が同一かどうかに関するダミー変数を説明変数、転職前後の賃金変化率を被説明変数とする計量分析を行う。計量分析にあたって最も大きな問題となったのは、分析に用いた雇用動向調査に賃金そのもののデータがないため、賃金変化率が転職前の賃金によって影響を受けることであった。このため、転職後も前と同じ職種に就いている人と、逆に転職前から転職後と同じ職種であった人の賃金変化率をそれぞれ推定し、比較した。転職者には、勤め先の企業はかわったが、職種はかわらない人と、企業も職種もかわった人がいる。前者はその職種での熟練をある程度蓄積した人であり、後者はその職種に関してはまだ十分な経験を積んでいない人である。本稿では、転職前も転職後も同一の職種に就いている人の賃金変化率を推定し、職種をかわった人のそれよりも有意に高いかどうかを検定した。

第2節で分析の方法を示し、第3節で推定結果について論じる。第4節で職種による外部経験の評価の違いについて考察し、第5節をもって結びに代える。

2. 外部経験の評価

転職前後の賃金変化率は、外部経験に対する評価のほか、年齢、企業規模、地域などの変化によって影響を受ける。いま、職種の継続を表すダミー変数を EX 、経験以外の説明変数のマトリックスを X とおき、転職前の賃金 W_c と転職後の賃金 W_A をそれぞれ次のように表す。

$$\log(W_c) = c_0 + c_1 EX_c + c_2 X_c + u_c \quad (1)$$

$$\log(W_A) = a_0 + a_1 EX_A + a_2 X_A + u_A \quad (2)$$

但し、添字 C, A はそれぞれ転職前と転職後を表し、 u_C と u_A とは誤差項である。(1)(2)式より、転職前後の賃金変化率 W_D は(3)式のように表される。

$$\begin{aligned} W_D &= (W_A - W_C) / W_C \\ &\cong \log(W_A) - \log(W_C) \\ &= \{(a_0 - c_0) + a_1(EX_A - EX_C) \\ &\quad + (a_1 - c_1)EX_C + a_2(X_A - X_C) \\ &\quad + (a_2 - c_2)X_C + (u_A - u_C)\} \quad (3) \end{aligned}$$

(3)式で、 $(EX_A - EX_C)$ は転職後の勤続年数、 $(a_1 - c_1)$ は転職前の経験年数に対する収益率の変化、 $(X_A - X_C)$ は経験年数以外の説明変数の変化、 $(a_2 - c_2)$ は経験以外の説明変数に対する収益率の変化である。

転職後の経過年数が短い場合には、 $a_1(EX_A - EX_C)$ および $a_2(X_A - X_C)$ は無視できる。このとき、(3)式は(3)'式のように書き改められる。

$$W_D = \{(a_0 - c_0) + (a_1 - c_1)EX_C + (a_2 - c_2)X_C + (u_A - u_C)\} \quad (3)'$$

すなわち、転職前後の賃金変化率 W_D は、経験に対する評価が転職前後でどのように変化するかにも依存し、また経験以外の説明変数とその収益率の変化によっても影響を受ける。転職者を受け入れる企業が外部経験を高く買うほど、 $(a_1 - c_1)$ の値は大きくなる。

雇用動向調査には賃金水準のデータが記載されていないため、外部経験に対する収益率 a_1 および c_1 を直接推定することは不可能である。その代わりに経験に対する収益率の差 $(a_1 - c_1)$ を推定し、これが有意な正の値をとる時、転職前の経験が高く評価されていると考える。

(3)'式の推定は、次の二通りの方法で行う。

1) 一つは、転職以前の職種に注目し、転職後も同じ職種に就いている人の賃金変化率を推定する方法である。この場合は、転職後も同じ職種に就いていれば $EX_C = 1$ 、異なる職種に就いたのであれば $EX_C = 0$ である。

2) もう一つは、転職後の職種に着目し、転職前にも同じ職種に就いていた人の賃金変化率を推定する方法である。この場合にも、

転職前から現在の職種に就いていれば $EX_C = 1$ 、以前は異なる職種に就いていたのであれば $EX_C = 0$ となる。

1)2)のいずれの場合も EX の係数 $(a_1 - c_1)$ の推定値が正で、統計的に有意であれば、外部経験が評価されていると考える。

3. 計量分析

本節では、平成3年の雇用動向調査入職者票¹⁾(以下、入職者票と略す)を用いて、転職前後の賃金変化率に対する外部経験の効果を推定する。

ここでの計量分析の対象は、転職前も転職後も正規の従業員として就業している60歳未満の男性である。出向者および出向からの復帰者は、本来の意味での転職者とは異なるため、分析の対象としない。まず、入職者票から、次の①-⑦に該当するサンプルを除く。

- ① 女性
- ② 新卒者
- ③ 現在、在籍していない人
- ④ パートタイマーおよび臨時雇い
- ⑤ 自営業からの転職者
- ⑥ 出向者および出向からの復帰者
- ⑦ 60歳以上の人

入職者票では、転職者の職種は九種類に分かれている。本稿ではその中でも特に、専門・技術職、管理職、事務職、生産・技能職の四職種を分析の対象とする。これは、ホワイトカラーと呼ばれる専門・技術職、管理職、事務職の外部経験に対する評価をブルーカラーと呼ばれる生産・技能職のそれと比較するためである。

計量分析に先立ち、四職種の転職者のデータを転職後の企業規模(常用労働者数5-99人、100-999人、1,000人以上)、年齢階層(30歳未満、30-44歳、45-59歳)、転職動機(労働条件の向上²⁾、自己実現³⁾、消極的動機⁴⁾)からなる27のcellに分類する。

分析にあたっては、賃金変化率の式(3)'を(4)式および(5)式のように変形する。これらのうち(4)式は、転職後も以前と同じ職種に就い

ている人の賃金変化率を推定するための式である。他方、(5)式は、転職前から現在と同一の職種に就いている人の賃金変化率を推定するための式である。

$$WD_i = a_0 + a_1 SAMEJ_i + a_2 SEN_i + a_3 COLL_i + a_4 LARGE_i + a_5 SMALL_i + a_6 DX_i + a_7 DD_i + u_i \quad (4)$$

$$WD_j = b_0 + b_1 EX_j + b_2 SEN_j + b_3 COLL_j + b_4 LARGE_j + b_5 MEDIUM_j + b_6 DX_j + b_7 DD_j + e_j \quad (5)$$

各変数の定義は以下のようである。なお、 i および j はそれぞれ第 i 番目と第 j 番目の個人を表す。

WD	賃金変化率(五段階)
$SAMEJ$	職種の継続を示すダミー変数。転職後も同じ職種に就いていれば1、転職後、異なる職種に就いたのであればゼロ。
EX	現在の職種での経験の有無を示すダミー変数。転職の前から現在の職種に就いていたのであれば1、転職前には異なる職種に就いていたのであればゼロ。
SEN	高卒ダミー
$COLL$	大卒ダミー
$LARGE$	大企業(常用労働者数1,000人以上)からの転職を表すダミー変数
$MEDIUM$	中企業(常用労働者数100-999人)からの転職を表すダミー変数
$SMALL$	小企業(常用労働者数5-99人)からの転職を表すダミー変数
DX	大都市圏 ⁵⁾ からその他の地域への移動
DD	大都市圏へ、その他の地域からの移動
u, e	誤差項

本稿では、27のcellのそれぞれに(4)式と(5)式を当てはめた。その際、転職後の企業規模および職種によって、説明変数を以下のように設定した。中企業へ転職した人については、(4)式のように大企業からの転職を表すダミー変数($LARGE$)と小企業からの転職を表すダミ

ー変数($SMALL$)を説明変数とし、小企業へ転職した人については、(5)式のように $LARGE$ と中企業からの転職を表すダミー変数($MEDIUM$)を用いた。また、生産・技能職には大卒ダミー($COLL$)のかわりに高専卒ダミー($KOUSEN$)を、さらに、専門・技術職および管理職には大卒理系ダミー($SCIENCE$)を用いた。最初、以上の説明変数をすべて用いて順序ロジット分析の方法で推定し、その結果、統計的に有意であった変数のみを取りだして再度推定を行った。なお、いずれの推定でも復元倍率をウェイトとした。(4)式および(5)式の推定結果は Appendix の表のようである⁶⁾。

(4)式で、同一職種の継続を表すダミー変数 $SAMEJ_i$ の係数が正で、統計的に有意であれば転職後も同じ職種に就いていることが転職後の賃金上昇につながっているといえる。他方、(5)式で EX_j の係数が正で、統計的に有意であれば、転職前に当該職種を経験したことが転職後の賃金上昇をもたらししているといえる。Appendix の表に基づいて、職種の継続が賃金変化率を有意に高めている cell を示したのが表1である。 $SAMEJ_i$ の係数が正で、統計的に有意な cell には SJ 、 EX_j の係数が正で、統計的に有意である cell には EX の記号をそれぞれ記入した。

表1で、転職後も同じ職種に就いている人の賃金変化率が有意に高い cell (SJ の記入のある欄)の数は、生産・技能職には13、専門・技術職には7、管理職には9、事務職には3である。他方、転職前から現在の職種に就いている人の賃金変化率が有意に高い cell (EX を記入した欄)は、生産・技能職には10、専門・技術職には5、事務職には3、管理職には1である。両者がともに正で有意な cell の数は、生産・技能職には4、専門・技術職には2である。しかし、管理職にも事務職にも両者が重なる cell は存在しない。

以上をまとめると、 $SAMEJ_i$ と EX_j の双方が賃金変化率に有意な正の効果を及ぼしている cell は生産・技能職に最も多い。一方、管理職では、1)の分析と2)の分析の結果が異なってい

表 1. 同一職種の継続が賃金上昇率に及ぼす効果

職 種	転職動機	労働条件の向上			自 己 実 現			消 極 的		
	転職後の 企業規模	1,000人 以上	100-999人	5-99人	1,000人 以上	100-999人	5-99人	1,000人 以上	100-999人	5-99人
	年 齢									
生産・技能職	30歳未満		SJ		EX		SJ	SJ		SJ
	30-44歳		EX	SJ EX	SJ	SJ EX	EX		EX	SJ
	45-59歳	SJ	SJ EX			EX	SJ	EX	SJ	SJ EX
専門・技術職	30歳未満	EX		SJ	SJ	SJ EX				
	30-44歳	EX			EX				SJ	
	45-59歳					SJ		SJ	SJ EX	
管 理 職	30歳未満			EX						
	30-44歳				SJ		SJ		SJ	SJ
	45-59歳				SJ		SJ	SJ	SJ	SJ
事 務 職	30歳未満				SJ				EX	
	30-44歳							SJ		
	45-59歳					EX	SJ		EX	

注 1) SJ は転職後の職種継続が、有意水準 5% で賃金変化率を有意に高めていることを表す、また、EX は、転職前の経験が、有意水準 5% で賃金変化率を有意に高めていることを示す。

2) 転職動機の種類および定義は、本文の注 2)3)4) を参照。

る。転職後も管理職である人の賃金変化率には職種継続の効果が表れているが、転職前から管理職であった人の賃金の伸びには外部経験の効果が見られない。先に述べたホワイトカラーが管理職によって代表されるとすれば、生産・技能職によって代表されるブルーカラーとでは、転職前後の賃金変化に対する外部経験の効果が有意に異なることが見いだされたのである。

4. 職種による経験評価の違い

以上は、転職前後の賃金変化に対する、外部経験の効果を推定する分析であり、転職者の経験に対する評価を直接推定する分析ではない。しかし、次のような方法で、経験に対する評価を職種間で比較することが可能である。

入職者票には、転職前後の賃金変化率に関する、五段階の離散型データが含まれている。転職前後の職種と賃金変化率との関係を分析するために、これらの離散型変数を次のような連続

型変数に置き換える(樋口[15])。

3割以上増加	+40%
1-3割増加	+20%
1割以内の増減	0%
1-3割減少	-20%
3割以上減少	-40%

このように置き換えた数値を用いて、転職前の職種と転職後の職種との組合せの各々に対応する平均賃金変化率を求めたのが表 2 である。

表 2 の対角線上の数値は、転職前も転職後も同一の職種についている人の平均賃金変化率である。専門・技術職、生産・技能職ではそれぞれ 7.46% と 7.85% である。他方、転職前から管理職であり、転職後も管理職である人の賃金変化率は -0.38% である。また、転職前も転職後も事務職である人の賃金変化も 2.72% と低い。管理職から管理職への転職では、転職前の賃金が高かったために賃金変化率が低く出ている可能性がある。しかし、専門・技術職にも転職前から高賃金であった人が多いはずである。

表2. 職種間移動と賃金変化率

転職前の職種	転職後の職種								
		専門・技術	管理	事務	販売	運輸・通信	生産・技能	保安	サービス
専門・技術	賃金変化率(%) ^{注)}	7.46	7.08	4.52	4.15	10.93	-3.98	-9.82	3.45
	推計人数 ^{注)}	120845	4778	6564	7307	8371	13183	939	5880
管 理	賃金変化率(%)	-12.26	-0.38	-12.68	-22.13	-3.09	-9.53	-13.33	-18.81
	推計人数	3471	35339	7198	5129	2064	7074	565	3486
事 務	賃金変化率(%)	14.60	15.76	2.72	14.64	-10.00	5.75	-1.81	-10.88
	推計人数	5938	2849	43207	7417	2844	5401	749	4409
販 売	賃金変化率(%)	9.38	9.71	4.83	0.83	6.29	8.14	-4.87	11.38
	推計人数	10988	6251	10469	108812	10888	27413	2543	11709
運 輸 ・ 通 信	賃金変化率(%)	8.29	7.24	-2.99	-6.26	9.02	5.62	-4.97	6.71
	推計人数	3357	1693	3402	7524	99828	17447	698	7413
生 産 ・ 技 能	賃金変化率(%)	0.53	5.27	6.65	1.67	10.29	7.85	0.13	-0.14
	推計人数	10995	2394	5277	16365	29794	312830	2793	13121
保 安	賃金変化率(%)	-10.72	-7.35	1.38	11.54	14.15	5.49	-2.89	2.67
	推計人数	360	245	1899	783	1095	3795	5451	861
サ ー ビ ス	賃金変化率(%)	3.86	11.28	9.80	-0.66	17.50	12.17	3.62	7.76
	推計人数	10164	1988	6728	10989	11516	26605	1478	93845

注) 賃金変化率および推計人数の算出にあたっては、復元倍率をウェイトとした。

これを考慮に入れると、管理職の賃金変化率は相対的に低いといえる。また表2は、転職に伴って管理職に昇進ないしは登用されるとき賃金上昇率と比べて、管理職から他の職種にかわる際の賃金減少率が大きいことを示している。転職後、管理職に昇進した人の賃金変化率が高く、転職後、管理職ではなくなった人の賃金変化率が低いのは当然である。しかし、二度以上の職種間移動が行われる場合の理論的な賃金変化率を計算すると、管理職としての経験が転職後、生かされているとは考え難いような数値が得られる。たとえば、生産・技能職から管理職になった人の賃金上昇率は平均5.27%である。これに対し、管理職から生産・技能職になった人の賃金は平均9.53%減少している。表2の賃金変化率がある一定の期間、固定されているものと仮定すると、一度目の転職で生産・技能職から管理職に登用され、二度目の転職で生産・技能職に戻った人の賃金は、計算の上では最初に生産・技能職であったときの95%となる。同じように計算すると、最初の転職で専門・技術職から管理職に登用され、次の転職で

専門・技術職にかわった人の賃金も最初の94%となる。

以上のような近似的な計算から得られる数値は、管理職の転職後の賃金が必ずしも外部経験を反映していないことを示唆している。それでは、管理職の外部経験はなぜ評価されないのだろうか。

考えられる一つの理由は、日本の管理職の職務内容が企業特長的で、他の企業では通用しにくいということである。尾高[11]によると、専門・技術職、管理職、事務職、生産・技能職の四職種の中で、最も職務の内容に企業特殊性が強いのは管理職である。しかし、尾高論文で二番目に企業特殊性が強いとされた専門・技能職の外部経験は、本稿の分析結果では高く評価されている。したがって、職務の企業特殊性のみをもって経験評価のあり方を説明することはできない。

もう一つの理由として考えられるのは、管理職には消極的動機で転職する人々が多いため、受け入れ側の企業は必ずしも彼らの経験を積極的に活用していないということである。入職者

表3. 「定年, 会社都合」で転職した人の割合

転職前の職種	転職者数(推計値)注)	定年, 会社都合による 転職者数(推計値)注)	定年, 会社都合による 転職者数の割合 (%)
専門・技術職	170354	13297	7.81
管 理 職	65933	13438	20.38
事 務 職	74269	2947	3.97
生産・技能職	409336	27131	6.63

表4. 積極的動機で転職した人の賃金変化率(%)

転職前の職種	転職後の職種	賃金変化率注)		転職者数 推計値注)
		平均値(%)	標準偏差	
専門・技術職	専門・技術職	8.22	16.55	89338
管 理 職	管 理 職	4.67	24.60	22848
事 務 職	事 務 職	4.08	17.61	36282
生産・技能職	生産・技能職	10.61	14.69	207371

注) 賃金変化率および転職者数の推計にあたっては、復元倍率をウェイトとした。

票のデータに基づいて、「定年, 会社都合」で転職した人の割合を職種別に示したのが表3である。これによると、転職前に管理職であった人の20%が「定年, 会社都合」で離職している。この割合は、転職前に管理職以外の職種についていた人たちと比べて高い。しかし、消極的な動機のみが、外部経験が評価されないことの理由であるとも言えないのである。入職者票より、積極的動機で転職したと答えた人のみをとり出しても、管理職の平均賃金変化率は4.7%で専門・技術職や生産・技能職と比べて有意に低い(表4)。

三番目の理由として考えられるのは、日本では管理職の横断的労働市場が未発達であり、管理職の外部経験を評価するような態勢が受入れ側の企業に整っていないことである。国際比較を行った既存の研究のいくつかは、日本の管理職の労働市場と賃金体系に見られる特徴を明らかにしている。今村[9]によると、フランスの管理職というのは一種の専門職であり、また一つの社会的カテゴリーでもある。彼らの賃金関数においては、勤続年数の加給効果は弱いが、これは横断的、流動的な労働市場のあり方と密接な関係にある。これに対し、日本の管理職は多くの場合、特定の企業内における地位と結びついており、必ずしも一定の資格や専門性を伴

った職種ではないのが実情である。日本の管理職の多くは、小野論文[12]で明らかにされているように、同一の企業に長年勤続し、昇格によって現在の地位にたどり着いている。管理職の労働市場は流動性に乏しく、引き抜き、スカウトなどは最近増加しつつあるが、いまだ一般的にはなっていない。

5. 結びに代えて

本稿の主たる発見は、専門・技術職の一部を除くホワイトカラーは、外部経験を必ずしも高く評価されていないということである。特に、管理職の経験が評価されていないという点である。管理職の外部経験が評価されないのはなぜだろうか。考えられる一つの理由は、日本の管理職の熟練が企業特殊的で、他の企業では通用し難いということである。また、もう一つの理由は、管理職の労働市場が横断的ではないということである。日本の管理職はフランスとは異なり、専門的職種というよりは、企業内部での地位をさす用語である。最近では引き抜きやスカウトによって転職する管理職も見られるようになったが、どちらかといえば定年や会社の都合のような消極的な理由で転職する管理職が多いのである。しかし、これらは仮説の域を出ず、

管理職の外部経験に対する評価がなぜ低いのかを解明するためには、本稿とは異なった分析の枠組みが必要である。

職探しの理論では、従業員は、より高い賃金を求めて企業を代わると考えている。しかし、ホワイトカラーには、労働条件ではなく、自己実現欲求に基づく動機で転職する人も多い。そうであれば、彼らの賃金の伸びは小さくても良いという考え方も成り立つ。しかし、転職者の外部経験が評価されず、また、転職者には、同一職種を継続することの利益が少ないということは、人的資源活用の面から見て、好ましいとは言えない。現在の日本では、ホワイトカラーの横断的労働市場が十分に発達しているとは言えない。このような現状では、転職行動を活発化させるよりも企業内部で人材育成をはかる方が合理的であるという見方もできよう。安定した雇用関係は日本企業の成長に重要な役割を果たしてきたし、今後も果たし続けるであろう。しかし、長期雇用の枠組みを維持すると同時に積極的な動機で転職した者の外部経験をそれなりに評価し、活用する道を開いていくことが、今後の課題ではないだろうか。

(論文受付日 1996年1月17日・採用決定日 1997年3月12日、大妻女子大学短期大学部)

注

* 本稿の作成にあたっては、レフェリーの諸先生より貴重なコメントをいただいた。記して感謝の意を表したい。

1) 本稿で用いるデータは、労働省「中小企業労働福祉推進会議」専門小委員会が計量分析に利用した雇用動向調査入職者票(個票データ)である。

2) 消極的な動機による転職とは、以下のいずれかを第一の動機として選んでいることをさす。

前の仕事合わなかった、やりがいを感じなかった
前の職場の人間関係が好ましくなかった
定年、会社都合

Uターン、家庭の事情

3) 労働条件の向上をめざす転職とは、以下のいずれかを第一の動機として選んでいることをさす。

福利厚生制度・施設が充実している

給与など収入が多い

労働時間・休日などの労働条件が良い

4) 自己実現をめざす転職とは、転職の第一の動機として、次のいずれかを選んで選んでいることをさす。

能力・個性・資格が生かせる
仕事の内容に興味があった
会社の将来性が期待できる
知人の紹介・スカウト等

5) 本稿における大都市圏とは、次の都府県をさす。東京、神奈川、埼玉、千葉、愛知、岐阜、京都、大阪、兵庫

6) 推定結果(Appendix)より、文中の叙述のほか、次のようなことが言える。

①大企業から中企業、中企業から小企業への転職は、転職者の賃金変化率に有意な負の効果を及ぼしている。この傾向は、生産・技能職にも専門・技術職にも見られる。しかし、中小企業から大企業への転職は、賃金変化率に必ずしも有意な正の効果を及ぼしていない。

②学歴は、必ずしも転職者の賃金変化率に有意な正の効果を及ぼしていない。生産・技能職の高卒ダミー、および高専卒ダミーは、賃金変化率にむしろ有意な負の効果を及ぼしている。

③大都市圏からその他の地域への移動は、転職者の賃金変化率に有意な負の効果を及ぼしている。しかし、大都市圏へ、その他の地域からの移動は必ずしも賃金変化率に有意な正の効果を及ぼしているとは言えない。

参考文献

1. Bartel, A. P. and G. J. Borjas(1981)“Wage Growth and Labor Turnover: An Empirical Analysis,” in S. Rosen(ed.), *Studies in Labor Markets*, the University of Chicago Press, pp. 65-90.
2. Maddala, G. S.(1983) *Limited-dependent and Qualitative Variables in Econometrics*, Cambridge University Press.
3. Mincer, J.(1988)“Job Training, Wage Growth and Labor Turnover,” NBER Working Paper Series, No. 2690.
4. Mincer, J. and Y. Higuchi(1988)“Wage Structures and Labor Turnover in the United States and Japan,” *Journal of the Japanese and the International Economies*, Vol. 2, No. 2, pp. 97-133.
5. Pindyck, R. and D. Rubinfeld(1981) *Econometric Models and Economic Forecasts*, McGraw-Hill.
6. Tachibanaki T.(1975)“Wage Determinations in Japanese Manufacturing Industries — Structural Change and Wage Differentials,” *International Economic Review*, Vol. 16, No. 3, pp. 562-586.
7. Tachibanaki T. and S. Ohta(1993)“Wage Differentials by Industry and Size of Firms, and Labor Market in Japan,” in T. Tachibanaki (ed.), *Labor Market and Economic Performance; Europe, Japan, and the U.S.*, Macmillan Press, pp. 56-92.
8. 石川経夫(1992)「仕事の満足度をめぐる統計的分析」『日本労働研究雑誌』第391号, pp. 2-14.

Appendix 職種の継続と賃金変化率, 順序ロジット分析の結果¹⁾

被説明変数: 賃金変化率

職 種	生 産 ・ 技 能 職						専 門 ・ 技 術 職							
	労働条件の向上			自己実現			消 極 的			自己実現			消 極 的	
転職後の 企業規模	100-999 人		5-99 人		100-999 人		5-99 人		100-999 人		100-999 人			
年 齢	45-59 歳		30-44 歳		30-44 歳		45-59 歳		30 歳未満		45-59 歳			
説明変数														
SAMEJ ²⁾	2.5624 (0.6589)		1.0902 (0.3938)		0.4961 (0.1896)		3.2691 (0.6992)		1.4546 (0.2436)		2.9064 (0.6828)			
EX ²⁾		1.1008 (0.3783)		1.0654 (0.3854)		0.4678 (0.1466)		1.9803 (0.4382)		0.7720 (0.2388)		3.7013 (0.9708)		
LARGE ³⁾	-3.1723 (1.4850)	-3.1223 (0.7541)			-1.1518 (0.2890)	-1.2764 (0.2804)	-2.9767 (1.3363)		-0.8310 (0.2677)					
MEDIUM ³⁾				1.0970 (0.4566)	0.4457 (0.1994)		-1.7886 (0.5516)							
SMALL ³⁾								-1.3349 (0.5159)						
DX ⁴⁾					-1.5141 (0.5280)	-1.2509 (0.5085)	5.6610 (1.7676)				-2.5606 (0.5291)			
DD ⁴⁾				2.8151 (0.8371)	-2.8571 (0.4565)	-1.4505 (0.2884)								
SEN ⁵⁾	-0.8967 (0.3230)													
KOUSEN ⁵⁾					-3.0832 (0.4912)		6.3326 (2.3512)							
対数尤度	-146.788	-226.337	-147.643	-176.389	-610.507	-884.833	-217.400	-273.383	-394.219	-427.011	-68.836	-62.877		
χ^2	25.86	33.36	7.71	26.43	106.91	62.16	48.35	25.23	65.96	10.52	21.96	18.80		
推定人数 ⁶⁾	3033	3509	20012	19498	15626	16948	37573	40246	19699	18435	1736	1495		

注 1) 括弧内は標準誤差である。

2) SAMEJ は、職種の継続を表すダミー変数で、転職後も同じ職種に就いていれば1、転職後は異なる職種にかわったのであれば0である。EX は、現在の職種での経験に関するダミー変数で、転職前から現在の職種に就いていたのであれば1、転職前は異なる職種に就いていたのであれば0である。

3) LARGE, MEDIUM, SMALL はそれぞれ大企業(常用労働者数 1,000 人以上)、中企業(常用労働者数 100-999 人)、小企業(常用労働者数 5-99 人)からの転職を表している。

4) DX は大都市圏からその他の地域への移動を、また DD は大都市圏へ、その他の地域からの移動を表すダミー変数である。

5) SEN, KOUSEN はそれぞれ高校卒ダミー、高専卒ダミーである。

6) 転職者数の推計にあたっては、復元倍率を用いた。

9. 今村肇(1994)「フランスの賃金決定機構の変容」『日本労働研究雑誌』第 413 号, pp. 15-24.
 10. 尾高煌之助(1984)『労働市場分析』岩波書店。
 11. ———(1991)「企業特殊の技能の実相」『経済研究』第 42 巻第 4 号, pp. 289-295.
 12. 小野 旭(1995)「昇進と企業内賃金構造」『一橋大学研究年報経済学研究』第 36 号, pp. 3-101.
 13. 岸 智子(1994)「転職者の経験に対する評価」労働省中小企業福祉推進会議専門小委員会中間報告書, pp. 253-268.
 14. 樋口美雄(1987)「転職行動と賃金構造」『日本労働協会雑誌』第 345 号, pp. 2-14.

15. ———(1991)『日本経済と転職行動』東洋経済新報社。
 16. 樋口美雄・清家篤・早見均(1989)「労働市場: 男女労働力の就業行動の変化」, 浜田宏一・黒田昌裕・堀内昭義編『日本経済のマクロ分析』東京大学出版会。
 17. 労働問題リサーチセンター賃金構造研究会(1994)「賃金構造の国際比較に関する研究」第三章, 第七章。
 18. 村松久良光「日本の雇用調整」『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社, 第二章, pp. 57-78.