

大阪商業大学学術情報リポジトリ

JGSS-2009ライフコース調査を用いた職種経験と所得に関する分析

メタデータ	言語: ja 出版者: 日本版総合的社会調査共同研究拠点 大阪商業大学JGSS研究センター 公開日: 2019-07-14 キーワード (Ja): キーワード (En): JGSS, occupational experience, individual income 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	https://ouc.repo.nii.ac.jp/records/747

This work is licensed under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0
International License.



JGSS-2009 ライフコース調査を用いた職種経験と所得に関する分析

野崎 華世

大阪商業大学 JGSS 研究センター

Empirical Study of Occupational Experience and Income Using JGSS-2009 Life Course Study

Kayo NOZAKI

JGSS Research Center

Osaka University of Commerce

This paper attempts to examine occupational experience and individual income using JGSS-2009 Life Course Study. According to descriptive statistics, a long number of occupational experiences are higher individual income except for “Service Worker.” In the “Manager and Professional worker” and “Clark worker,” switching job experience is lower rate, switching rate within occupation is high and individual income is high. On the other hand, in the “Service worker,” switching job experience is higher rate, switching rate within occupation is low and individual income is low. This paper aims to estimate occupational experience and individual income. As a result, the association between occupation experience and individual income are positive. The case of switching job experience associates between occupation experience and individual income.

Key Words: JGSS, occupational experience, individual income

本稿は、日本版 General Social Survey 2009 ライフコース調査を用いて同一の職種経験年数と本人所得に関する分析を行った。最初に、記述統計的分析を行った。その結果、「サービス職」を除き、概ねどの職種でも職種経験年数が長くなるにつれて本人所得が高くなることを示した。職種別にみると、「管理専門職」や「事務職」は、転職経験率が低く、同一職種内移動比率が高い。また、所得も高い。一方で、「サービス職」は、転職経験率が高く、同一職種内移動比率が低い。また、所得も低いことを示した。さらに、職種経験年数と本人所得についての推定を行った結果、職種経験年数が本人所得に正の相関があることが確認された。さらに、転職経験がある場合にでもその効果が見られ、職種経験は、転職後の所得に正の影響を与えている可能性を明らかにした。

キーワード：JGSS，職種経験年数，本人所得

1. はじめに

本稿の目的は、過去の職種経験が現在の所得に影響するかどうかを検討することにある。具体的には、男女別にそれぞれの職種経験年数と無業期間を算出し、それらが現在の本人所得に対してどのように影響しているかを考察した。

2008年に起こったリーマンショック以降、日本の雇用情勢はますます厳しさを増している。2009年の『労働力調査』によると、過去一年間に、「会社の倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勧奨退職のため」「事業不振や先行き不安のため」に離職している人は、男性で99万人、女性で67万人にのぼり、継続データが入手できた2007年から増加傾向にある⁽¹⁾。2009年の就業者数は、男性で3,644万人、女性で2,638万人であるので、概ね50人に1人が上記のような理由で離職している。このような時代に、個人が自らの雇用を守るために、市場性のある能力を身につける必要があることが考えられる。そこで考えられる一つの能力が「同一の職種経験」である。職種経験は、異なる企業や産業に渡って通用するものが多い。

経済学では、職種を人的資本論の中で取り扱う。Becker (1962) は、一般的に企業に求められる人的資本（例えば、本人のコミュニケーション能力や環境適応能力など）を一般的人的資本、その企業しか通用しない人的資本（例えば、その企業独自の書類作成や生産工程の把握など）を企業特殊的人的資本とし、企業特殊的人的資本が賃金に大きな影響を与えることを理論的に分析している。近年では、企業特殊的人的資本の他に、特定の産業において通用し、他の産業では通用しない（例えば、鉄鋼業における高炉作業や製薬業における薬の営業など）産業特殊的人的資本と特定の職種のみで通用し、他の職種では通用しない（例えば、事務職における経理や製造職における自動車組立など）職種特殊的人的資本に細分化し研究がなされている。

企業特殊的人的資本の蓄積は、その企業に何年勤めているか、つまりその企業での勤続年数で測られる。同様に、産業特殊的人的資本及び職種特殊的人的資本の蓄積も、その産業ないし職業にどれだけ就いているのか、すなわち、同一産業の経験年数および同一職種での経験年数で測ることができる。

海外(特にアメリカ)においては、これらの研究が広く進められており、Neal(1995)やParent(2000)は、産業特殊的人的資本の蓄積が賃金に与える影響を明らかにしている。一方、職種特殊的人的資本が賃金決定に強く影響していることも分析されている(Shaw 1984; Kambourov and Iourii 2009; Sullivan 2010 など)。

日本における研究では、転職や失業と賃金の関係を論じる分析は多いが(蔡・守島 2002; 勇上 2005; 近藤 2010 など)、職種経験に焦点をあてた分析は多くない。例えば、久本(1999)は、「技能」を汎用技能、職種専用技能、業界専用技能、企業専用技能に分類している。職場の技術変化や進歩にともない技能養成ができなくなってきたものが多く、職場内の on-the-job training (OJT) が少なくなっていることを指摘している。樋口(2001)は、『雇用動向調査』の個票データを用いて職種間移動による賃金変化について分析を行っている。その結果、前職が「運輸・通信職」、「生産工程労務作業」、「保安職」、「専門的技術的職種」であった人の賃金低下率は低く、「事務職」、「管理職」の賃金低下幅は大きくなっており、これらの転職コストは高いことを示している。Bognanno and Kambayashi(2007)は、樋口(2001)と同じく『雇用動向調査』の個票データを用いて、転職コストについての研究を行っている。その中で、転職者は、企業、産業及び職種特殊的人的資本を失っていること、年齢の高い労働者や大企業から転職した労働者ほど転職後の賃金が下がっていること、さらに、年齢の高い労働者は、非自発的な離職が高いことなどを明らかにしている。加えて戸田(2010)は、『雇用動向調査』などの集計データを用いて、職種特殊的人的資本が賃金に与える影響を考察している。集計データを使用しているため学歴や勤続年数はコントロールされていないが、男女ともに、年齢が賃金に与える効果に比べて、職種経験年数が賃金に与える効果の方が大きいことを示し、職種特殊的人的資本の蓄積が正に影響することを示している。

そこで、本稿では、各人の職種経験年数、無業期間、勤続年数や学歴が判別できる個票データを用いて、職種経験年数と無業期間が現在の所得にどのように影響しているのか、という点についての分

析を試みる。企業の雇用保障が低下してきている中で、職種経験と所得の関係を明らかにすることによって、職種特殊的人的資本を身につけることの重要性を提唱できると考える。

本稿の構成は以下の通りである。まず2節でデータの概略とその特徴、及びデータを用いた記述統計的分析を行う。3節では分析に用いる変数の定義と分析方法、及び分析結果について説明を行う。4節で結論と残された課題について述べる。

2. 記述統計的考察

分析には、日本版 General Social Survey 2009 ライフコース調査（以下 JGSS-2009LCS）のデータを使用する。JGSS-2009LCS は、2009 年 1 月～3 月に、全国の 28 歳以上 42 歳以下の男女個人を対象に実施されている。有効回収数は、2,727 人、公式回収率は、51.1%である。

近年、非正規雇用の拡大、失業率の高まり、転職の増加、高等教育進学率の上昇、新卒者の就職難、初婚年齢の上昇、少子化、所得の低下など、日本人の人生パターンが変化してきている。このような変化の影響を最も受けやすいのは、低成長が始まった 1990 年代以降に就職した人たちであると考えられる。そのため、JGSS-2009LCS では、とりわけ 1990 年代に職業生活を開始した年齢層に調査を行い、学校卒業後の職業経歴、学校歴、婚姻歴、親との同居歴、家族形成、自らの性格・能力・仕事に対する思いや結婚間といった社会意識を尋ねている。

ここで、本稿での職種分類について説明を行う。本稿では、国勢調査で用いられている日本標準職業分類（H9 年 12 月改定）に基づく職種分類を用いた。また、専門的職業従事者、保安職種従事者と運輸・通信従事者の女性が少数であるため⁽²⁾、専門的・技術的職種従事者と管理的職種従事者を統合し「管理専門職」に、保安職種従事者と運輸・通信従事者を統合し「運輸保安職」に統合している。その他、事務従事者を「事務職」、販売従事者を「販売職」、サービス職種従事者を「サービス職」、生産工程・労務作業者を「製造職」、農林漁業従事者を「農林漁業職」としている。

表 1 は、それぞれの職種のうち初職から一度でも転職をしたことがある人の割合である。JGSS-2009LCS では、同一企業内での移動の情報も存在するが、ここでの「転職」は、勤め先を変更した場合を「転職」としている。男女共に初職が「管理専門職」、「事務職」で転職経験率が低く「サービス職」で高いことが分かる。また、軒並み女性の転職経験率が高く、女性の労働移動率が高いことがうかがえる。

表 1 職種別転職経験率(%)

	男性	女性
管理専門職	41.2	64.1
事務職	33.9	71.4
販売職	60.6	78.3
サービス職	89.1	83.2
運輸保安職	49.2	87.5
製造職	65.5	73.9
農林漁業職	50.0	83.3

前述したように、JGSS-2009LCS では、初職からの職種経歴が判別できる。表 2 は、「一番目の職種から二番目の職種」、「二番目の職種から三番目の職種」、「三番目の職種から四番目の職種」の移動比率である。それぞれの列を足し上げると 100%になる。さらに、同一職種への転職が一番高い場合は反転させてある。男性では、高い順に「管理専門職」が 80%、「製造職」が 63.4%、「事務職」が 45.6%、女性では、高い順に「管理専門職」が 71.6%、「事務職」が 58.4%、「販売職」が 41.7%である。このように、男女共に同一職種への転職が多いことが分かる。これは、『雇用動向調査』を用いていた樋口（2001）や戸田（2010）と同様の傾向である。

表 2 転職者の職種間移動マトリックス(%)

男性		一番目の職業						
		管理専門職	事務職	販売職	サービス職	運輸保安職	製造職	農林漁業職
二 番 目 の 職 業	管理専門職	80.0	7.0	7.0	3.5	0.0	5.9	12.5
	事務職	5.0	45.6	15.4	12.3	9.4	4.5	0.0
	販売職	3.8	19.3	33.6	12.3	12.5	9.1	0.0
	サービス職	2.5	5.3	7.7	29.8	6.3	5.6	0.0
	運輸保安職	2.5	1.8	5.6	7.0	40.6	8.7	25.0
	製造職	3.8	21.1	29.4	31.6	31.3	63.4	37.5
	農林漁業職	2.5	0.0	1.4	3.5	0.0	2.8	25.0
	n	80	57	143	57	32	287	8
女性		一番目の職業						
		管理専門職	事務職	販売職	サービス職	運輸保安職	製造職	農林漁業職
二 番 目 の 職 業	管理専門職	71.6	7.5	6.7	4.7	7.1	8.4	0.0
	事務職	9.2	58.4	31.1	24.8	50.0	23.5	0.0
	販売職	5.0	13.2	41.7	21.7	35.7	16.8	20.0
	サービス職	7.3	9.6	10.6	38.0	0.0	12.6	20.0
	運輸保安職	0.9	2.2	0.6	0.8	7.1	2.5	0.0
	製造職	5.5	8.7	8.9	10.1	0.0	36.1	40.0
	農林漁業職	0.5	0.5	0.6	0.0	0.0	0.0	20.0
	n	218	416	180	129	14	119	5
男性		二番目の職業						
		管理専門職	事務職	販売職	サービス職	運輸保安職	製造職	農林漁業職
三 番 目 の 職 業	管理専門職	70.0	9.4	3.2	0.0	0.0	4.5	0.0
	事務職	12.0	37.5	11.1	7.9	8.1	5.1	0.0
	販売職	10.0	15.6	33.3	15.8	10.8	9.6	37.5
	サービス職	2.0	12.5	6.3	31.6	5.4	3.8	0.0
	運輸保安職	0.0	0.0	9.5	10.5	40.5	8.3	25.0
	製造職	4.0	25.0	34.9	34.2	32.4	66.0	25.0
	農林漁業職	2.0	0.0	1.6	0.0	2.7	2.6	12.5
	n	50	32	63	38	37	156	8
女性		二番目の職業						
		管理専門職	事務職	販売職	サービス職	運輸保安職	製造職	農林漁業職
三 番 目 の 職 業	管理専門職	69.2	6.5	8.3	7.6	0.0	12.2	0.0
	事務職	15.4	59.7	32.6	23.9	30.0	18.9	0.0
	販売職	8.7	10.1	28.8	18.5	20.0	17.6	0.0
	サービス職	2.9	10.9	12.1	34.8	0.0	12.2	100.0
	運輸保安職	1.0	1.2	4.5	2.2	10.0	1.4	0.0
	製造職	2.9	10.9	13.6	13.0	40.0	37.8	0.0
	農林漁業職	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	n	104	248	132	92	10	74	2
男性		三番目の職業						
		管理専門職	事務職	販売職	サービス職	運輸保安職	製造職	農林漁業職
四 番 目 の 職 業	管理専門職	77.3	6.3	8.1	0.0	0.0	2.6	0.0
	事務職	0.0	25.0	5.4	4.3	0.0	1.3	0.0
	販売職	9.1	31.3	45.9	8.7	12.0	11.8	0.0
	サービス職	0.0	0.0	10.8	52.2	0.0	5.3	0.0
	運輸保安職	4.5	0.0	10.8	8.7	52.0	11.8	0.0
	製造職	9.1	31.3	16.2	26.1	32.0	65.8	50.0
	農林漁業職	0.0	6.3	2.7	0.0	4.0	1.3	50.0
	n	22	16	37	23	25	76	2
女性		三番目の職業						
		管理専門職	事務職	販売職	サービス職	運輸保安職	製造職	農林漁業職
四 番 目 の 職 業	管理専門職	74.1	4.5	6.5	4.4	40.0	2.9	0.0
	事務職	15.5	74.1	21.0	17.8	40.0	11.8	0.0
	販売職	3.4	7.1	35.5	22.2	0.0	14.7	0.0
	サービス職	1.7	4.5	16.1	46.7	0.0	5.9	0.0
	運輸保安職	0.0	2.7	3.2	0.0	20.0	5.9	0.0
	製造職	5.2	6.3	14.5	6.7	0.0	58.8	0.0
	農林漁業職	0.0	0.9	3.2	2.2	0.0	0.0	0.0
	n	58	112	62	45	5	34	0

しかし、男性の「サービス職」は「サービス職」への転職と「製造職」への転職に二分される傾向にある。表 1 から男性のサービス職は転職率が高く、男性の「サービス職」は他の職種よりも流動的に動いている傾向がある。これは、若い世代のサンプルに限られていることと、『雇用動向調査』の分析では、非正規雇用が含まれていなかったが、本稿では、非正規雇用のサンプルも含まれているため、職種間移動が多くなっている可能性がある。さらに、女性の「運輸保安職」と男女両方の「農林漁業職」も同一職種への転職が少ないように見えるが、これはサンプル・サイズが少ないことが影響していると考えられる（一番目から二番目の職種へ移動した人で、「農林漁業職」の男性のサンプル・サイズは 16、女性のサンプル・サイズは 6、「運輸保安職」の女性のサンプル・サイズは 16 人）。そのため、のちに行う推定では、農林漁業職は除いて分析を行っている。

図 1 は、同一職種経験年数と平均本人所得を示したものである。職種ごとの職種経験年数について四点説明する。第一に、同一の企業内での職種経験年数だけではなく、転職後も同じ職種に勤めている場合、その年数も足し合わせてある。第二に、複数の職種経験がある場合、それぞれの職種で算出されている⁽³⁾。例えば、管理専門職から事務職に転職した場合、それぞれの職種経験年数を計算した。第三に、JGSS-2009LCS では、転職年だけでなく月も知ることができる。そこで、本稿での職種経験年数は、月単位で算出したものを 12 で除して年数にしている。そのため、第四に、カテゴリ「0~4 年」は、「0 年」つまり一度もその職種の経験はない人は含んでおらず、1 カ月以上その職種で働いたことがある人のみで分類している。

さらに、本人所得に関しても三点注意が必要である。第一に、この本人所得は、昨年の税引き前の本人の年間所得であり、非勤労所得も含まれている。つまり、「主な仕事からの収入」といういわゆる賃金にあたるものではない。第二に、本人所得への回答は 19 に分かれる階級値であり、本稿では、それぞれの中央値をとり、さらに 2,300 万円以上の回答者は、中央値がとれず、さらにサンプル・サイズが 1 であったため欠損値とした。第三に、在住地域による物価の違いを考慮するために、JGSS-2009LCS の在住地の都道府県情報と消費者物価地域差指数を用いて物価調整を行っている⁽⁴⁾。

図 1 を見ると、職種ごとの所得の平均値は、「管理専門職」で高く、「サービス職」や「製造職」で低いことが分かる。職種経験年数との関係では、「サービス職」を除いては、概ねどの職種でも職種経験が長いと本人所得が上がる傾向にあり、経験年数を積むと所得が上昇することが示された。しかし、ここでは年齢の効果は考慮に入れていないので、職種経験よりも年齢の効果が出ている可能性もある。

男女別に見ると、男性の方が女性よりも高い。その差は、どの職種経験年数でも概ね 300 万円程度ある。その原因として、正規雇用、非正規雇用といった就業形態を考慮に入れていないため、女性の方が非正規雇用で働く人が多いことを反映していることが考えられるが、女性の場合、職種経験を積んでも上昇幅は少なく、男性との所得の差も縮まない傾向にあることが分かった。

表 3 は、同一職種経験年数別の転職回数の平均値を示したものである。どの職種でも職種経験年数が増えるほど転職回数が減る傾向にある。職種経験年数が長くなると、男性は女性に比べて転職回数が少ない。特に「管理専門職」や「事務職」で職種経験年数が 10 年以上ある男性は、転職回数は平均 1 回に満たない。しかし、職種経験年数が短い 4 年以下の場合、男性でも女性と同等以上の平均転職回数となっている。

次に、無職期間についても考察する⁽⁵⁾。JGSS-2009LCS では、職種経歴と同様に、無職期間の開始年月と終了年月が無職回数ごとに尋ねる設問がある。そのため、回答者の無職期間を知ることができる。JGSS-2009LCS で無職期間がある人は、男性で全体の 35.4%、女性で全体の 58% である。無職期間がない人と無職期間がある人との平均所得の差、つまり、無業期間がない人の平均本人所得から無業期間ごとの平均本人所得を引いた値を見ると、無職期間が長い人ほど無職期間がない人との差が大きく、4 年以上無職期間がある人は、無職期間がない人に比べて、男性で 122 万円、女性で 178 万円、本人所得が少なくなっている。無業期間が本人所得へ負の影響を与えていることが考えられる。

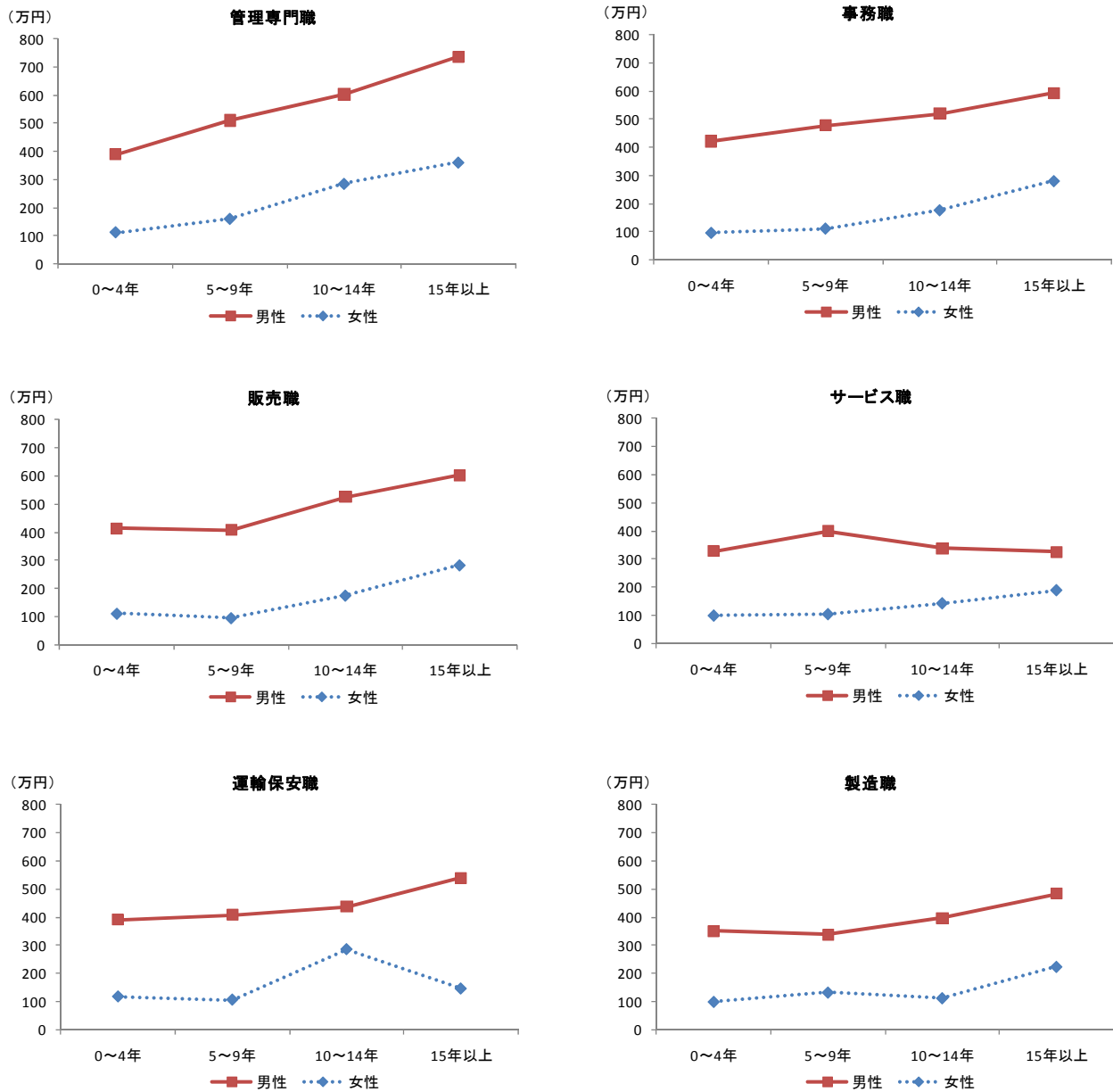


図 1 職種経験年数別の平均所得

表 3 職種経験年数別の平均転職回数

	職種経験年数	管理専門職	事務職	販売職	サービス職	運輸保安職	製造職	全体
男性	0~4年	2.00	2.63	2.25	2.94	3.20	2.60	1.27
	5~9年	1.03	1.31	1.79	3.13	1.91	2.05	1.00
	10~14年	0.98	0.62	1.18	1.73	1.52	1.51	1.23
	15年以上	0.67	0.41	0.89	1.00	1.57	1.13	1.26
	合計	1.06	1.25	1.65	2.62	2.22	1.71	1.21
	n	242	250	324	111	143	570	1189
女性	0~4年	2.02	1.93	2.53	2.51	2.74	2.58	0.98
	5~9年	1.30	1.71	2.06	2.34	3.00	2.28	1.41
	10~14年	1.33	1.84	1.77	2.00	1.67	1.32	1.91
	15年以上	1.30	1.39	1.04	1.39	1.33	0.97	1.69
	合計	1.51	1.77	2.25	2.35	2.64	2.18	1.56
	n	447	789	408	296	50	319	1502

3. 推定方法と推定結果

3.1 推定方法とデータセットについて

本推定で用いたデータは、調査時点で賃金を受け取っている「雇用者」に限られる。そのため、調査時点で無職の人や経営者・役員、自営業者や家族従業者などは除外されている。そのため、最終的なサンプル・サイズは、男性で 769、女性で 694 となっている。

職種経験年数と現在の所得の関係を推計するにあたっての被説明変数と説明変数は以下に示したものを使用する。最小二乗法（OLS）を用いて推定を行う。

被説明変数は、前節で説明を行った本人所得の対数値を用いている。

説明変数は、以下の変数を用いる。

勤続年数（現在の企業の勤続年数）は、労働者の企業特長的な人的資本の蓄積を表わす。そのため、所得に対しては正の効果を持つと考えられる。

年齢は、一般的な熟練の蓄積を表わす。そのため、年齢は、所得に対して正の効果を持つと予測される。

学歴ダミー（短大・高専卒、大学・大学院卒）は、中学・高校卒を基準としている。学歴は、労働者の能力の一部を示す。そのため、基準である中学・高校卒よりも、短大・高専卒や大学・大学院卒の方が、所得がより高くなることが予想される。

現在の職種の職種経験年数ダミー（5～9 年、10～14 年、15 年以上）は、0～4 年を基準とし、ここで使用する職種経験年数は、現在の職種と同じ職種の経験年数を使用している。それぞれの年数であった場合 1 をとるダミー変数である。職種特長的な人的資本の蓄積を示すため職種経験年数が長いほど所得が上がると考えられる。

無業年数についても、上述したように変数を用いている。無業年数は長ければ長いほど所得に対して負の効果を持つと考えられる。

現在の職種ダミー（管理専門職、事務職、販売職、サービス職、運輸保安職）は、基準を製造職としている。

現在の産業ダミー（建設業、運輸旅行業、卸売小売業、飲食業、金融保険業、サービス業）も、「製造業」を基準としている。

公務員ダミーは、公務員である場合を 1 としたダミー変数である。

現在の企業規模ダミー（30～99 人、100～999 人、1,000 人以上）は、1～29 人の場合を基準としている。一般的に、大企業の方が、賃金が高いことが知られている。そのため、正の効果が期待される。

非正規雇用ダミーは、現在の仕事の雇用形態が臨時雇用（パート・アルバイト・内職）か派遣社員であった場合を 1 とするダミー変数である。非正規雇用である場合、賃金が低いことが考えられるので、所得に対して負の効果を持つことが予想される。

既婚ダミーは、現在、結婚しているもしくは同棲している場合に 1 をとるダミー変数である。これは、男女で符号条件が変わる可能性がある。既婚男性は、主たる稼得者である場合が多く、そのため正である可能性が高い。既婚女性は、家事・育児などのかたわら仕事をしている可能性が高く、本人所得は低くなる可能性が高い。

大都市ダミーは、現在の居住地が、大都市（札幌市、仙台市、さいたま市、千葉市、東京都区部、横浜市、川崎市、新潟市、静岡市、浜松市、名古屋市、京都市、大阪市、堺市、神戸市、広島市、北九州市、福岡市）であった場合 1 をとるダミー変数で、正の効果があると考えられる。

記述統計量を表 4 に示す。勤続年数の平均は、8.91 年、年齢の平均は、35.26 歳である。職種経験年数は、職種を問わず同一職種での職種年数を示したものである。男性では 15 年以上が多く、女性では 5～9 年が多い。現在の職種は、男性で「製造職」、女性で「事務職」が多い。非正規雇用者は、男性は 5%と低く、女性は 46%と高くなっている。既婚率は、65%以上であり、半数以上が結婚している。

表 4 記述統計量

		全体		男性		女性	
		平均	分散	平均	分散	平均	分散
本人所得（対数）		5.66	0.81	6.10	0.48	5.17	0.83
男性		0.53	0.50				
勤続年数		8.76	6.31	10.33	6.28	7.02	5.89
年齢		35.24	4.15	35.01	4.09	35.48	4.21
学歴	中学・高校卒	0.42	0.50	0.43	0.50	0.41	0.50
	短大・高専卒	0.30	0.46	0.19	0.39	0.41	0.49
	大学・大学院卒	0.29	0.45	0.38	0.49	0.18	0.38
現在の職種の 職種経験年数	0～4年	0.17	0.37	0.11	0.32	0.23	0.42
	5～9年	0.26	0.44	0.22	0.42	0.29	0.46
	10～14年	0.27	0.45	0.29	0.45	0.26	0.44
	15年以上	0.30	0.46	0.37	0.48	0.22	0.42
無業年数		1.72	3.24	0.44	1.00	3.24	4.18
現在の職種	製造職	0.26	0.44	0.37	0.48	0.15	0.35
	管理専門職	0.24	0.43	0.20	0.40	0.29	0.45
	事務職	0.27	0.44	0.17	0.38	0.37	0.48
	販売職	0.12	0.32	0.14	0.35	0.09	0.29
	サービス職	0.06	0.23	0.02	0.16	0.09	0.29
	運輸保安職	0.06	0.23	0.09	0.29	0.02	0.12
現在の産業	製造業	0.24	0.43	0.32	0.47	0.15	0.35
	建設業	0.07	0.25	0.10	0.30	0.03	0.18
	運輸旅行業	0.05	0.22	0.07	0.26	0.03	0.17
	卸売小売業	0.13	0.34	0.11	0.31	0.16	0.37
	飲食業	0.03	0.18	0.01	0.11	0.05	0.23
	金融保険業	0.05	0.22	0.04	0.19	0.06	0.24
	サービス業	0.38	0.49	0.29	0.46	0.49	0.50
	公務員	0.05	0.21	0.06	0.24	0.03	0.17
現在の企業規模	1～29人	0.25	0.43	0.21	0.41	0.29	0.45
	30～99人	0.17	0.38	0.18	0.38	0.17	0.38
	100～999人	0.26	0.44	0.27	0.44	0.25	0.43
	1,000人以上	0.32	0.47	0.35	0.48	0.29	0.45
非正規雇用		0.25	0.43	0.05	0.22	0.46	0.50
既婚者		0.66	0.47	0.66	0.47	0.65	0.48
大都市		0.24	0.43	0.24	0.43	0.25	0.43
サンプル・サイズ		1,463		769		694	

3.2 推定結果

表 5 は現在の職種に関する職種経験が所得に与える影響についての推定結果である。この結果を見ると、男女計、男性、女性のみそれぞれで、正に有意となり、勤続年数が長いほど本人所得は高くなる傾向にあり、企業特殊な人的資本の蓄積の影響が見られる。年齢は、有意となっていない。学歴は、男性で、大学・大学院卒で有意に正となり、中学・高校卒よりも所得が高いことが分かった。

現在の職種の職種経験ダミーは、男女ともに「5～9年」「10～14年」「15年以上」の現在の職種に関する職種経験がある場合、所得が高いことが分かった。男性では、同一の職種経験年数が所得に対して有利に働いている可能性がある。

表5 推定結果

		男女計	男性	女性
男性ダミー		0.452*** [0.033]		
勤続年数		0.006** [0.00303]	0.009** [0.004]	0.005 [0.005]
年齢		0.010** [0.004]	0.012*** [0.005]	0.007 [0.008]
学歴ダミー	短大・高専卒	0.008 [0.032]	-0.003 [0.039]	0.011 [0.049]
	大学・大学院卒	0.102*** [0.035]	0.128*** [0.039]	0.061 [0.068]
現在の職種の 職種経験年数ダミー	5～9年	0.124*** [0.044]	0.119** [0.053]	0.135** [0.063]
	10～14年	0.195*** [0.049]	0.149** [0.060]	0.220*** [0.077]
	15年以上	0.243*** [0.065]	0.171** [0.079]	0.310*** [0.103]
無業年数		-0.035*** [0.007]	-0.033 [0.021]	-0.028*** [0.009]
現在の職種ダミー	管理専門職	0.281*** [0.044]	0.239*** [0.047]	0.343*** [0.100]
	事務職	0.134*** [0.039]	0.071* [0.040]	0.189** [0.081]
	販売職	0.064 [0.048]	0.042 [0.050]	0.090 [0.111]
	サービス職	0.025 [0.099]	-0.131 [0.169]	0.107 [0.135]
	運輸保安職	0.143** [0.056]	0.073 [0.052]	0.202 [0.144]
現在の産業ダミー	建設業	0.040 [0.047]	0.039 [0.045]	-0.036 [0.136]
	運輸旅行業	-0.135** [0.064]	-0.090* [0.054]	-0.182 [0.142]
	卸売小売業	-0.056 [0.047]	-0.027 [0.045]	-0.072 [0.092]
	飲食業	-0.193 [0.120]	-0.205 [0.236]	-0.172 [0.155]
	金融保険業	0.213*** [0.062]	0.197*** [0.057]	0.179* [0.108]
	サービス業	-0.043 [0.036]	-0.104*** [0.037]	-0.001 [0.081]
公務員ダミー		-0.047 [0.051]	-0.051 [0.051]	-0.015 [0.117]
現在の企業規模ダミー	30～99人	0.052 [0.041]	0.008 [0.050]	0.115* [0.063]
	100～999人	0.168*** [0.036]	0.136*** [0.040]	0.214*** [0.057]
	1,000人以上	0.239*** [0.039]	0.237*** [0.041]	0.259*** [0.067]
非正規雇用ダミー		-0.775*** [0.050]	-0.657*** [0.104]	-0.732*** [0.062]
既婚ダミー		-0.020 [0.026]	0.131*** [0.029]	-0.188*** [0.049]
大都市ダミー		0.082*** [0.028]	0.078*** [0.030]	0.085* [0.049]
定数項		4.862*** [0.143]	5.195*** [0.151]	4.927*** [0.238]
n		1,463	769	694
Adjusted R2		0.692	0.498	0.581

[]内は頑健な標準誤差、*p<0.10、**p<0.05、***p<0.01 である。

無業年数は、特に女性の場合で所得と負の関連があることが分かった。記述統計でも見たように、女性は無業年数が長い。その間、人的資本の蓄積の中断があり、その影響が所得に現れていると考えられる。

現在の職種に関しては、男女ともに、「製造職」に対して「管理専門職」や「事務職」の所得が高くなる傾向にある。現在の産業では、「製造業」に対して「運輸旅行業」や「サービス業」では低く、「金融保険業」で高いことが分かった。

企業規模は、「0～29人」に比べて、特に「100～999人」、「1,000人以上」の大企業に勤めている場合、所得が高い傾向にある。

非正規雇用ダミーは、1%有意で負となっており、非正規雇用の所得が低いことが伺える。さらに、既婚ダミーに関しては、男性では正、女性では負となっている。川口（2008）でも、男性は、結婚プレミアムがあるが、女性は結婚ペナルティがあることを分析している。この結果も同様の傾向を示している。

大都市ダミーについては、1%有意で大都市であれば所得が高くなる傾向を示した。

以上より、企業特殊な人的資本の蓄積を示す勤続年数の効果は、男女ともに正の効果があるが、職種特殊な人的資本の蓄積を示す職種経験年数は、特に男性で本人所得に正の効果を与えていることが分かった。

では、次に、職種経験年数の効果は、転職経験者と転職未経験者で違いがあるのかを考察するために、転職経験者と未経験者のサンプルに分けて推定を試みた。表6は、その転職経験がある人とならない人についての推定結果である。その結果、転職経験がある場合、職種経験年数は、男性で有意な正の相関があるが、転職経験がない場合は、有意な相関がないことが分かった。特に、転職後においても同一の職種経験の蓄積は、本人所得に正の影響を与えている可能性が示唆された⁽⁶⁾。

表6 転職経験がある人とならない人の推定結果

	転職経験あり			転職経験なし		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
現在の職種の職種経験年数						
5～9年	0.143*** [0.048]	0.143** [0.063]	0.146** [0.066]	0.089 [0.144]	0.059 [0.176]	0.245 [0.286]
10～14年	0.200*** [0.057]	0.156** [0.072]	0.209** [0.085]	0.164 [0.155]	0.081 [0.184]	0.440 [0.299]
15年以上	0.248*** [0.074]	0.181* [0.095]	0.295*** [0.114]	0.160 [0.173]	0.075 [0.197]	0.444 [0.332]

注1) []内は頑健な標準誤差、* $p<0.10$ 、** $p<0.05$ 、*** $p<0.01$ である。

注2) 表4で用いた説明変数全てを入れて推計を行っている。

4. おわりに

本稿では、職種経験年数と所得との関係についてJGSS-2009LCSを用いて分析を行った。

まず始めに、JGSS2009-LCSでの職種別の転職経験率、職種間移動、職種経験年数ごとの平均本人所得、無業期間ごとの平均本人所得についての記述統計的分析を行った。その結果、サービス職を除いて概ねどの職種でも職種経験年数が長くなるにつれて本人所得が高くなることを示した。職種別では、特に「管理専門職」や「事務職」は、転職経験率が低く、同一職種内移動比率が高く、所得も高い。一方で、「サービス職」は、転職経験率が高く、同一職種内移動比率が低く、所得も低い。また、無業経験年数が長いほど、本人所得が低くなることを示した。

さらに、職種経験年数と所得についての推定を行った結果、男女共に、職種経験年数が本人所得と正の相関があることが確認された。さらに、特に転職経験がある場合にその効果が見られ、職種経験は、転職後の所得にも正の影響を与えている可能性を明らかにした。

以上より、同一の職種経験は、所得に対して正の効果を持つことが示され、転職経験後も、勤続年数と共に、正の影響を与えている可能性を示した。JGSS-2009LCS は、日本が低成長期に入った 1990 年代に入職経験を持つ対象者が多い。これらの対象者による分析で職業経験年数が所得を高める効果を持つということは、これからの労働者にとっても、職業経験が所得に対して重要な要因となると考えられる。

本稿の分析では、データの制約上、非勤労所得を除いた賃金関数の推計を行うことが出来なかった。そのため、職種特殊的人的資本の効果を実証的に捉えられていない可能性がある。さらに、賃金関数推定時の内生性の問題も考慮にいられていない。加えて、女性の推定では、専業主婦などの無職者の数が多く、サンプルセレクションの問題もある。また、サンプル・サイズの関係上、職種を統合して分析を行った点についても疑問が残る。特に、樋口（2001）で異なる結果が出ていた「管理的職」と「専門職」を統合したことは注意を要する。さらに、無業期間に学卒後の浪人期間が含まれていることも問題があるかもしれない。これらを考慮した分析を今後の課題としたい。

[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) 前職が非農林水産業の離職者の前職の離職理由である。また、2010 年（男性：72 万人、女性：52 万人）には減少しているが、2007 年（男性：61 万人、女性：43 万人）、2008 年（男性：55 万人、女性：41 万人）に比べては多い。
- (2) 女性の「専門的職業従事者」は 16 人、「保安職種従事者」は 7 人、「運輸通信従事者」は 23 人であった。
- (3) JGSS-2009LCS では、企業内での役職や職種の変化も追うことが可能であるが、本稿では、同一企業内で最後に就いた職種についての経験年数を算出している。
- (4) ただし、消費者物価地域差指数（CPI）は、それぞれの都道府県の県庁所在地の物価指数であるため県庁所在地在住者以外の物価はさらに低くなっている可能性がある。東京を基準として、本人所得を CPI で除して算出している。
- (5) ただし、学卒後の浪人期間など勉強も仕事もしていない期間が無業期間に含まれている。
- (6) しかし、転職していない人の職種経験年数は、勤続年数や年齢と多重共線性を起こしている可能性が高い。本稿のデータでも、職種経験年数と勤続年数の相関が高かった。そのため、どちらのサンプルでも勤続年数を除いた推計も行った。その結果も表 5 の結果と変わらず、転職経験がある人では、職業経験年数が有意に所得と相関があったが、転職経験がない人では、どの職種経験年数の係数も有意でなかった。

[参考文献]

- Becker, Gary S., 1962, "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis," *Journal of Political Economy*, 70(5) Part II: 9-49.
- Bognanno, Michael, and Kambayashi, Ryo, 2007, "Trends in Worker Displacement Penalties in Japan: 1991-2005," *IZA Discussion Paper Series*, No.2954.
- 樋口美雄, 2001, 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社.
- 久本憲夫, 1999, 「技能の特質と継承」『日本労働研究雑誌』468: 2-10.
- Kambourov, Gueorgui, and Manovskii, Iouri, 2009, "Occupational Specificity of Human Capital," *International Economic Review*, 50(1): 63-115.
- 川口章, 2008, 『ジェンダー経済格差』勁草書房.

- 近藤絢子, 2010, 「失業が再就職後の賃金にもたらす影響の経済分析—先行研究の展望と今後の課題」『日本労働研究雑誌』598: 29-37.
- Neal, Derek, 1995, “Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers,” *Journal of Labor Economics*, 13(4): 653-677.
- Parent, Daniel, 2000, “Industry-Specific Capital and the Wage Profile: Evidence from the National Longitudinal Survey of Youth and the Panel Study of Income dynamics,” *Journal of Labor Economics*, 18(2): 306-323.
- 蔡錫・守島基博, 2002, 「転職理由と経路, 転職結果」『日本労働研究雑誌』506: 38-49.
- Shaw, Kathryn L., 1984, “A Formulation of the Earnings Function Using the Concept of Occupational Investment,” *Journal of Human Resources*, 19(3): 319-340.
- Sullivan, Paul, 2010, “Empirical Evidence on Occupation and Industry Specific Human Capital,” *Labour Economics*, 17(3): 567-580.
- 戸田淳二, 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: 5-19.
- 勇上和史, 2005, 「転職と賃金変化: 失業者データによる実証分析」『JILPT ディスカッションペーパー』No.05-004.