

賃金の期待値と実現値の差が転職希望に与える影響

－賃金構造基本統計調査と就業構造基本調査の個票データを併用した計量分析－[†]

伊藤伸介*
出島敬久**

I はじめに

近年のわが国の労働市場では、バブル崩壊後の長期不況にともなう自発的・非自発的離職の増大、さらには正規雇用者の非正規雇用者での代替によって、転職者の実態把握の重要性が増している。厚生労働省の『雇用動向調査』では、転職入職率の動きを把握することが可能であるが、その動きを見ると、景気変動の影響による増減を考慮した場合でも、転職者が若干ながら増加傾向にあること確認できる¹⁾。したがって、わが国の転職者の動向については、景気変動要因も踏まえながら、転職行動の要因分析を行うことが求められる。

ところで、労働者が経済合理的に転職行動をするとき、転職はその便益が費用を上回るときに選択される。したがって、その要因分析では、その便益と費用を区別して定量化することが重要である。しかしながら、従来の分析では、転職の便益の部分を精密に計測するための属性情報と、転職の費用を規定する世帯属性をともに含むデータセットがなく、そのいずれかで代理変数の利用を余儀なくされていた。そのため、転職の便益の部分と費用の部分の影響を正確に識別することができていなかった。

そこで、本稿は、転職の便益と費用を計測するための試みとして、『賃金構造基本統計調査』と『就業構造基本調査』のマイクロデータの各々に含まれる情報を有効に利用することによって、賃金の期待値と実現値を計測し、賃金関数で推定された賃金の期待値と賃金の実現値における分布特性の比較を行う。つきに、転職の便益と費用が転職行動を決定するための転職意識に与える影響について計量分析を行う。

[†] 本稿は、平成 23 年度一橋大学経済研究所共同利用共同研究拠点プロジェクト研究「家族属性と人的資本を考慮した転職に関する賃金の得失額の計量分析」(研究代表者:伊藤伸介(明海大学、当時))の研究成果をもとに、平成 25 年度一橋大学経済研究所共同利用共同研究拠点プロジェクト研究「景気変動を踏まえた就業行動と企業の生産性および賃金構造の動態変化に関する計量分析」(研究代表者:坂田幸繁(中央大学))、平成 26 年度一橋大学経済研究所共同利用共同研究拠点プロジェクト研究「企業の実績と雇用政策が家計の就業・資産選択に及ぼす影響に関する計量分析」(研究代表者:林田実(北九州市立大学))においてさらなる研究を行い、その成果の一部を発表したものである。また、本稿の旧稿については、研究会「マイクロデータから見た家計の経済行動」(2012 年 3 月 3 日、於一橋大学)、経済統計学会関東支部定例研究会(2012 年 6 月 2 日、中央大学)、2012 年度日本経済学会秋季大会(2012 年 10 月 8 日、九州産業大学)、関西労働研究会(2014 年 1 月 24 日、大阪大学)で報告を行ったが、林田実先生(北九州市立大学)、山村英司先生(西南学院大学)、瀧敦弘先生(広島大学)、モグシユク・オレクサンダー先生(富山大学)、神林龍先生(一橋大学)、佐々木勝先生(大阪大学)、岡村和明先生(広島修道大学)、岸智子先生(南山大学)、奥平寛子先生(岡山大学)、野村友和先生(愛知学院大学)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。

* 中央大学 経済学部

E-mail : ssitoh@tamacc.chuo-u.ac.jp

** 上智大学 経済学部

E-mail : t-dejima@sophia.ac.jp

II 転職行動に関する理論モデル

転職者の経済合理的な行動を考えると、転職の便益である期待賃金上昇額が、転職の費用を上回る場合に、労働者は転職を選択する。期待賃金上昇額は、個人が本来受け取るべき賃金すなわち賃金の期待値（理論値）と実際に受け取る賃金すなわち賃金の実現値の差として定義される。転職の純便益を $N(H_i, X_i, F_i)$ とすれば、つぎの (1) 式が成り立つ。

$$N(H_i, X_i, F_i) = \hat{w}(H_i, X_i) - w(H_i, X_i) - C(F_i) \quad \dots (1)$$

ここで、 $w(H_i, X_i)$ は、労働者の人的資本 H_i と労働生産性を左右する労働者と企業の属性 X_i (ex. 産業、地域等) をもつときの賃金であり、 $\hat{w}(H_i, X_i)$ はその期待値である。労働者の人的資本 H_i については労働者本人の最終学歴を指標として用いることが少なくない。さらに、 $C(F_i)$ は、家族属性 F_i (ex. 性別、年齢等) をもつときの転職の費用である。(1) 式は、転職の純便益が正であれば、労働者は転職することを選択し、転職の純便益が負であれば、労働者は転職しないことを選択することを意味している。それは、つぎの (2) 式のように示される。

$$N(H_i, X_i, F_i) \begin{cases} > \\ < \end{cases} 0 \Leftrightarrow \begin{cases} \text{転職する} \\ \text{転職しない} \end{cases} \quad \dots (2)$$

III 使用するデータと本研究における分析方法

前節で定式化された転職行動のモデル ((1) 式) を推定するためには、転職によって想定される期待賃金変動 $\hat{w}(H_i, X_i) - w(H_i, X_i)$ と、転職の費用 $C(F_i)$ をともにもつ個票データが必要である。しかしながら、わが国には、期待賃金変動および転職の費用の両方を捕捉した統計調査や社会調査は存在しない。例えば、厚生労働省の『雇用動向調査』や家計経済研究所の『消費生活に関するパネル調査』等では、転職前の賃金と転職後の賃金の差である賃金変動しか把握することができない²⁾。さらに、賃金構造をもっとも詳細に把握している厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』では、家族属性がないため転職の費用に相当する情報が存在しない。一方、総務省統計局の『就業構造基本調査』でも、詳細な家族属性はあるが、賃金変動についての情報はなく³⁾。

こうしたデータ上の制約を踏まえ、本研究においては、(1) 式における期待賃金 $\hat{w}(H_i, X_i)$ を推定するために、個々人の時間当たり賃金を正確に計測することが可能な『賃金構造基本統計調査』のマイクロデータを利用し、 $C(F_i)$ の代理指標として、『就業構造基本調査』のマイクロデータを利用することを考えた。具体的には、本研究では『平成 19 年就業構造基本調査』(総務省所管。以下『就調』と略称) のマイクロデータ (調査票情報) と『平成 19 年賃金構造基本統計調査 (賃金センサス)』個人票 (厚生労働省所管。以下『賃構』と略称) に関するマイクロデータ (調査票情報) を用いる⁴⁾。『就調』と『賃構』のサンプル数は、それぞれ 959,744 レコードと 1,199,320 レコードである。

『就調』と『賃構』は、それぞれつぎのような特徴を有している。最初に、『就調』のメリットとしては、1) 離転職などの履歴情報がわかること、2) 世帯主との続き柄などの家族属性が把握可能なこと、3) 世帯を対象とした標本抽出であるため、事業所調査でその規模を限定する問題が生じず、給与所得者以外の就業形態も把握できること等が指摘される。それに対して、『就調』のデメリットとしては、1) 週間就業時間や個人所得等の情報が多岐選択であること、2) 回答が世帯員の記憶に頼ることがあり、税・社会保障料負担の認識に検討の余地があること等が挙げられる。

つぎに、『賃構』のメリットについては、1) 就業日数や労働時間、賃金と手当の関係について詳細な調査項目があること、2) 短時間労働や就業日数の少ない働き方でも、時間当たり賃金を比較的正確に算出できること、3) 事業所・企業系の調査で、賃金台帳に基づいた回答が原則であるため、回答誤差が少ないこと等が指摘できる。それに対して、『賃構』のデメリットは、1) 離転職などの履歴情報がないこと、2) 労働者の属する世帯の属性がないこと、3) 調査対象が一定規模以上（従業者数5人以上）の事業所に限定されること、4) 雇用関係にない就業者（自営業など）が調査対象から除外されていることである。このように、『就調』と『賃構』は異なる情報特性を持っている。

『就調』と『賃構』の両方に含まれる情報を有効に利用するために、『就調』と『賃構』のマイクロデータ間のマッチングを行うことも考えられる⁹⁾。しかしながら、『就調』と『賃構』における調査客体は、それぞれ世帯と事業所であって、調査設計や調査で用いられる概念が大きく異なるだけでなく、共通の個体識別番号を含んでいないことから、両方のマイクロデータをそのままマッチングすることは困難である。一方、(1) 式の定式化および推定においては、『就調』と『賃構』に含まれる情報の有効な利用が望ましいことから、本研究では、以下の手順にしたがって、賃金の理論モデルを用いることを考えた。それによって、異種の政府統計マイクロデータの併用に基づいて、利用可能な社会変数を追加することができる。

- 1) 『賃構』のマイクロデータを用いて賃金の理論モデルを推定する。理論モデルの推定においては、測定誤差の少ない『賃構』を用いる方が妥当だと考えられる。
- 2) 『就調』のマイクロデータを推定された賃金関数に代入して、各労働者の賃金の期待値（理論値）を推定する。
- 3) 『就調』で把握された賃金の実現値と、2) で推定された賃金の期待値を比較するだけでなく、実現値と期待値の差を計測することによって、期待賃金上昇額をデータセットに追加する。
- 4) 『就調』のマイクロデータを用いて、期待賃金上昇額が転職希望意識にどの程度影響を与えているかを推定する。

本研究で議論する賃金の理論モデルは、ミンサー型賃金関数である（Mincer (1974)）。ミンサー型賃金関数は、時間当たり賃金の対数をその決定要因である教育年数や勤続年数等の属性に回帰したモデルであって、以下の(3)式で定式化される。なお、(3)式は、(1)式における $w(H_i, X_i)$ の理論式となっている。

$$\log w_i = \beta_0 + \beta_s S_i + \beta_{a1} A_i + \beta_{a2} A_i^2 + \beta_{t1} T_i + \beta_{t2} T_i^2 + \mathbf{X}_i \boldsymbol{\beta} + \varepsilon_i \quad \dots (3)$$

ここで、

w_i ：時間当たり賃金

S_i ：教育年数

A_i ：年齢

T_i ：勤続年数

\mathbf{X}_i ：上記の変数以外の労働生産性に影響を与える説明変数（産業、地域等）

ε_i ：攪乱項

である。

ミンサー型賃金関数では、期間あたり一定率の人的投資が行われ、労働生産性が向上することが想定されている。労働生産性に影響を与える説明変数については、ダミー変数として設定することによって、それらの変数におけるシフトアップやシフトダウンの影響が考慮されている。なお、説明変数のうち勤続年数について2次式とするのは、賃金の勤続収益率が勤続とともに逡減していくことを許容するためであり、先行研究でも広く採用されている。さらに、当該企業外部での人的投資も考慮するために、勤続年数の他

に年齢の2次式が導入される。この点では、年齢ではなく外部経験年数を説明変数に採用することが理想的であるが、今回用いる賃金センサスでは、ごく一部の観測値にしかその値が記録されていないために、その代理指標として年齢を用いることにする。

ミンサー型賃金関数は、労働経済学では汎用されている人的投資と賃金構造のモデルではあるが、その推定においては計量経済学上の問題点がたびたび指摘されている。それらの問題点は、Altonji and Williams (2005)、Heckman, Lochner and Todd (2006) でサーベイされており、検証されている。さらに、ミンサー型賃金関数を日本の賃金センサスで推定する際に特有の問題点を個票データを用いて独自に検証した先行研究として、川口 (2011) がある。

それらにしたがって、ミンサー型賃金関数における推定上の注意点を示すと、その第1は、労働者の産業・職種など仕事の選択に関する内生性である。これは、労働者が自分の人的資本について比較優位のある産業を選んで就業する場合、その産業に所属することが、当該産業にとって有利な人的資本を保有していることを意味するからである。すなわち、賃金格差のうち産業に関するダミー変数で評価される部分の一部は、当該産業に所属する労働者の人的資本がその産業に向いていることに起因するから、その労働者が他産業へ移動すると、相対的に低い賃金しか受け取れないことが推測される。そのため、産業ダミーで評価した賃金のレベルや賃金の勤続収益率は上方バイアスをもつことが懸念される。しかしながら、この点に関しては、産業間を移動する労働者がデータセットに存在しなければ、その修正は不可能になる。

第2は、労働者の勤め先企業および産業における就業継続に関する内生性である。現実の経済では、ある産業に所属する労働者の中には、その産業での就業が長期継続している労働者が多く含まれる。このことは、労働者をランダムに各産業に割り付けた場合よりも、事後的に高い労働生産性を上げた者がサンプルに残りやすいことを意味している。そのために、ランダムに割り付けられた標本と比べた場合、勤続収益率が上方バイアスをもつことが知られている。これは、うまくいったセルフセレクション・バイアスの一種である。これを解消するためには、当該産業での就業継続のモデル化とその推定が必要であるが、そのためには当該産業からの離職者の情報がデータセットに存在しなければ不可能である。

以上の2点のバイアスに関しては、一時点のクロスセクション・データの利用においても、あるいはそのプール・データを利用した場合でも、当該産業で現在働いている労働者しか含まない情報においては修正が困難である。これらのバイアスを修正しようとするれば、離職者・転職者が追跡可能な、家計に対するパネル調査を利用することが考えられる。しかしながら、日本における家計に対するパネル調査（たとえば、家計経済研究所の『消費生活に関するパネル調査』など）では、産業・職種・企業規模等の勤務先の属性と時間当たり賃金率の情報に関して十分なサンプル・サイズで確保することが難しい。そのため、本稿の目的である転職希望の意思決定に必要な賃金構造の定量化が不可能になる。こうしたバイアスの存在は、先行研究同様に留保条件となる。

その一方で、近年の日本における賃金構造の実証研究の包括的なサーベイとして三谷 (2010) があり、上記以外の推定上の問題点も指摘されている。なお、本稿の問題関心に近い個票データを用いた計量分析の例として、賃金センサスと工業統計表を企業レベルでマッチングさせた上で計量分析を行った、川口・神林・金・権・清水谷・深尾・牧野・横山 (2007) がある。さらに、赤羽・中村 (2008) は、独自の企業別パネルデータを利用して、企業業績と賃金構造との関係を推定している。これらは、本稿とは異なる研究目的ではあるが、いずれも上述の内生性バイアスの余地が議論されている。

IV 『賃構』マイクロデータを用いた賃金率の計測

本研究では、最初に『賃構』のマイクロデータを用いて、賃金率の計測を行う。『就調』とは異なり、『賃構』では、時間外給与や賞与等の特別給与を含む就業者の賃金所得の具体的な金額をもとに、賃金率を計測することが可能である。

本研究では、『賃構』の調査事項「所定内給与額」と「所定内実労働時間数」を用いて、賃金率を計測する。具体的には、つぎの(4)式を用いて、賞与を考慮した場合(賃金率A)の賃金率の計測が可能である。

$$\text{賃金率 } A(\text{円}) = \frac{\text{決まって支給する現金給与額} + \left(\frac{\text{昨年 } I \text{ 年間の賞与期末手当等 特別給与額}}{12} \right)}{\text{所定内実労働時間数} + \text{超過実労働時間数}} \quad \dots (4)$$

賃金率Aの計測においては、所定内実労働時間数が0時間であるレコードを削除している⁶⁾。また、本分析では、男女別の正規雇用者に焦点が絞られている⁷⁾。さらに、きまって支給する現金給与額については、通勤手当や家族手当が含まれる。本分析における正規雇用者とは、「正社員・正職員のうち雇用期間の定めがない」か、あるいは「正社員・正職員のうち雇用期間の定めがある」常用労働者である。なお、『賃構』の場合、農林漁業と公務は勤め先企業の産業の対象に含まれていない。

本研究では、ミンサー型の賃金関数で賃金率の予測値を計測した。本研究で使用したミンサー型賃金関数はつぎの(5)式であって、被説明変数については、賃金率Aの対数が設定されている。(5)式によって、(1)式における $\hat{w}(H_i, X_i)$ が定式化される。

$$\text{賃金率 } A \text{ の対数} = f(\text{年齢、年齢の2乗、勤続年数、勤続年数の2乗、教育年数、産業(大分類)ダミー、職業ダミー、企業規模ダミー、地域(8区分)ダミー}) \quad \dots (5)$$

(5)式における説明変数は、年齢とその2乗項、勤続年数とその2乗項、教育年数に加えて、労働生産性に影響を与える説明変数として、産業(大分類)ダミー、職業ダミー、企業規模ダミーと地域(8区分)ダミーが設定されている⁸⁾。教育年数については、『賃構』の調査事項「最終学歴」の分類区分である「中卒」、「高卒」、「高専・短大卒」と「大学・大学院卒」に対してそれぞれ、9、12、14および16を割り当てた上で、変数を作成した⁹⁾。さらに、本モデルでは、職業ダミーを追加的に設定しているが、職種に関しては『賃構』と『就調』において調査事項の捕捉対象や分類区分の調整が困難なことから、職業ダミーの場合、調査事項に基づいて「管理・事務・技術ダミー」と「生産ダミー」が組み込まれている。

表1は、60歳未満の正規男性と正規女性のおのおのについて、ミンサー型賃金関数の推定結果を示したものである。また、**付表1**は、(5)式で用いた説明変数の基本統計量である。本分析の結果を見ると、年齢、教育年数と勤続年数については、正規男性と正規女性のいずれにおいてもプラスに有意な結果が得られるが、年齢の影響については正規男性のほうが大きい。また、企業規模ダミーに関しては、すべてのカテゴリーにおいてプラスに有意になっているだけでなく、常用労働者数の規模が大きいほど回帰係数の値が大きいことが確認できる。産業(大分類)ダミーの回帰係数の符号を見ると、正規女性では「建設業」を除くすべての産業でプラスであるのに対し、正規男性では「飲食店・宿泊業」、「運輸業」及び「建設業」の5産業でマイナスとなっている。回帰係数の大きさを見ると、男女のいずれも「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「教育・学習支援業」がプラスで相対的に大きく、正規女性では「医療・福祉」、

表1 $\hat{w}(H_i, X_i)$ における推定結果

正規男性

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.055	0.000	159.461	***
年齢の2乗	-0.001	0.000	-133.832	***
教育年数	0.041	0.000	184.145	***
勤続年数	0.024	0.000	165.756	***
勤続年数の2乗	0.000	0.000	-55.679	***
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.081	0.003	31.197	***
100～999人	0.200	0.003	76.445	***
1000人以上	0.363	0.003	136.911	***
職業ダミー〈その他〉				
管理・事務・技術	0.085	0.004	22.674	***
生産	0.000	0.004	0.009	
産業〈大分類〉〈製造業〉				
鉱業	0.079	0.005	17.079	***
建設業	-0.005	0.002	-2.805	***
電気・ガス・熱供給・水道業	0.236	0.004	57.121	***
情報通信業	0.189	0.004	46.540	***
運輸業	-0.050	0.004	-13.256	***
卸売・小売業	0.003	0.004	0.855	
金融・保険業	0.177	0.004	45.377	***
不動産業	0.184	0.004	41.229	***
飲食店・宿泊業	-0.084	0.004	-20.946	***
医療・福祉	0.090	0.004	20.038	***
教育・学習支援業	0.205	0.004	47.435	***
複合サービス事業	0.011	0.004	2.531	**
サービス業	0.074	0.004	19.576	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.161	0.001	-117.908	***
北陸	-0.111	0.002	-67.122	***
甲信・東海	-0.044	0.001	-33.218	***
近畿・関西	-0.034	0.001	-25.635	***
中国	-0.131	0.002	-85.546	***
四国	-0.144	0.002	-79.929	***
九州・沖縄	-0.157	0.001	-116.255	***
定数	0.959	0.007	128.535	***
Adj. R ²	0.629			
F 値	30081.610			
N	533317			

注 *** は1%有意。** は5%有意。* は10%有意をそれぞれ表している。また、〈 〉 はリファレンス・グループである。以下、同様。

表 1 $\hat{w}(H_i, X_i)$ における推定結果 (続き)

正規女性

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.032	0.000	69.729	***
年齢の 2 乗	0.000	0.000	-68.915	***
教育年数	0.052	0.000	123.595	***
勤続年数	0.031	0.000	136.052	***
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	-42.130	***
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.103	0.003	30.638	***
100～999人	0.231	0.003	67.450	***
1000人以上	0.335	0.004	94.326	***
職業ダミー〈その他〉				
管理・事務・技術	0.097	0.007	14.358	***
生産	-0.061	0.007	-8.939	***
産業(大分類)〈製造業〉				
鉱業	0.025	0.013	1.978	*
建設業	-0.017	0.005	-3.303	***
電気・ガス・熱供給・水道業	0.355	0.009	40.405	***
情報通信業	0.271	0.007	36.496	***
運輸業	0.083	0.007	11.090	***
卸売・小売業	0.084	0.007	12.438	***
金融・保険業	0.154	0.007	22.713	***
不動産業	0.226	0.008	29.749	***
飲食店・宿泊業	0.044	0.007	6.351	***
医療・福祉	0.283	0.007	42.482	***
教育・学習支援業	0.293	0.007	41.111	***
複合サービス事業	0.190	0.008	23.531	***
サービス業	0.150	0.007	22.293	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.172	0.002	-79.402	***
北陸	-0.139	0.003	-55.307	***
甲信・東海	-0.049	0.002	-22.751	***
近畿・関西	-0.038	0.002	-17.882	***
中国	-0.152	0.002	-62.411	***
四国	-0.152	0.003	-53.822	***
九州・沖縄	-0.179	0.002	-85.072	***
定数	1.070	0.011	95.059	***
Adj. R ²	0.530			
F 値	8127.952			
N	216384			

「不動産業」もプラスで相対的に大きい。正規男性では、回帰係数がマイナスとなっている3産業の中で「飲食店・宿泊業」における係数値の絶対値が最も大きくなっている。さらに、地域ダミーは、一般的にマイナスで有意な値を示しているが、「甲信・東海」や「近畿」ではマイナスの程度が小さいことがわかる¹⁰⁾。

V 『就調』マイクロデータを用いた賃金の期待値と実現値における分布特性について

本節では、『就調』のマイクロデータを用いて賃金率の計測を試みる。本研究では、最初に、調査事項「個人所得」、「年間就業日数」と「週間就業時間」を用いて賃金率を計測した。これらはいずれもカテゴリカルな属性であることから、階級値にそれぞれ置き換えた上で¹¹⁾、つぎの(6)式によって賃金率が算出されている(以下「賃金率1」)。

$$\text{賃金率 } I(\text{円}) = \frac{\text{個人所得}}{\text{年間就業日数} \times \left(\frac{\text{週間就業時間}}{5} \right)} \quad \dots (6)$$

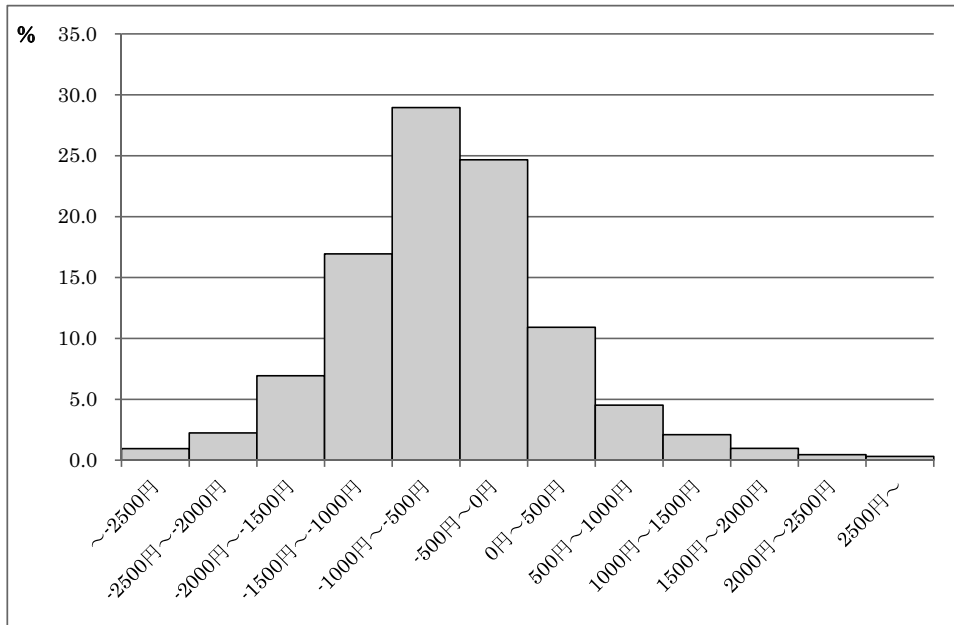
賃金率1の算出においては、1週間に5日就業することが想定されるだけでなく、1日あたりの就業時間に年間就業日数を乗じることによって計測される1年間の就業時間が用いられる。それによって、季節によって働き方が違う就業者や育児・介護に伴う休暇の取得による休職中の就業者が考慮されている¹²⁾。

本分析では、『賃構』のデータとの比較可能性の観点から、年間就業日数が200日以上、勤め先企業の従業者規模が5人以上(官公庁などを除く)、雇用形態が「正規の職員・従業員」である有業者を対象に、男女別に賃金率の計測を行った。また、本分析では、勤め先の産業(大分類)が農林漁業および公務である者を除いている。

ところで、前節において『賃構』マイクロデータによって推定された回帰モデルを市場賃金に関する理論モデルとみなした場合、その回帰モデルを『就調』のマイクロデータに適用することによって計測された賃金の予測値は、『就調』をもとにした賃金所得の期待値と考えることができる。先述のように『賃構』は、事業所を対象とする調査であり、時間外給与や賞与等の特別給与を含む就業者の賃金所得の具体的な金額をもとに賃金率を正確に計測することが可能であることから、『賃構』で推定する回帰モデルを市場賃金に関する理論モデルとみなしている。そこで、本研究では、『就調』のマイクロデータを用いて算定された賃金所得の期待値(以下「賃金率A」と略称)を『就調』のマイクロデータで算定された賃金率の実現値と比較することによって、賃金所得の期待値と実現値の分布特性を探ることとした。

図1は、60歳未満の正規男性と正規女性における賃金率の差(賃金率1 - 賃金率A)の分布を示している。正規男性の分布を見ると、賃金率の差がマイナスになる割合が大きい。このことから、『就調』で把握された賃金の実現値よりも回帰モデルで推定された賃金の期待値のほうが大きくなる可能性がある。この結果は、本来受け取るべき賃金率よりも実際もらっている賃金率のほうが少ない傾向にあることを示唆している。その一方で、『就調』の賃金が過小評価されていることが考えられる。これについては、1)『賃構』と『就調』における調査設計の相違、2)個人所得において社会保険料や税が除かれて回答されている可能性、3)『就調』でサービス残業が含まれている可能性、4)回帰モデルの説明変数に入っていない属性が、期待賃金に対してバイアスをもたらしている可能性などが指摘できる。

正規男性



正規女性

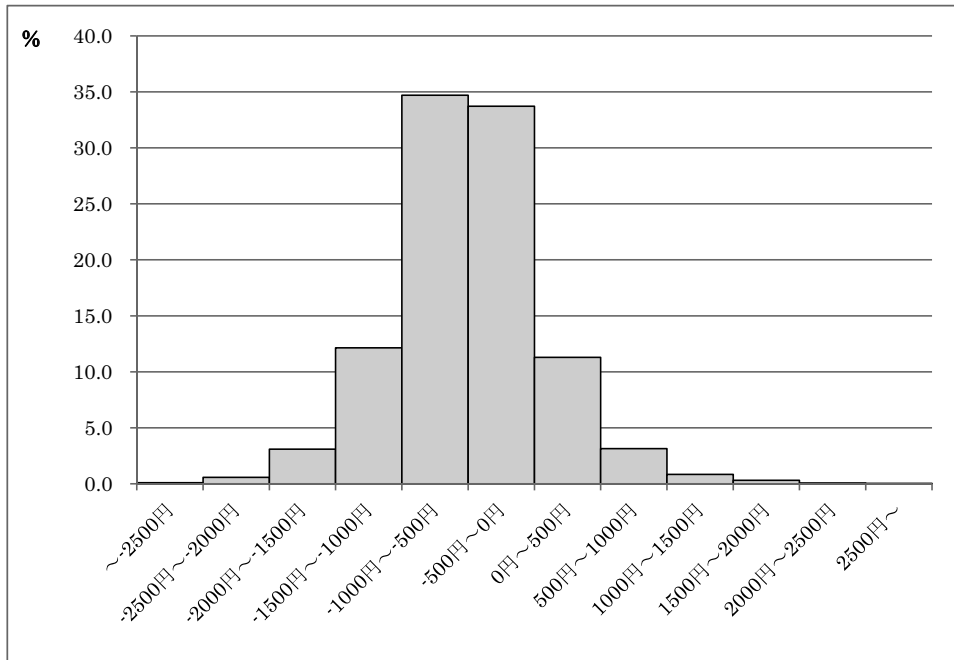


図1 賃金率の差（賃金率1－賃金率A'）の相対度数分布

VI 『就調』マイクロデータを用いた転職意識の分析

本節では、前節で議論した就業者の賃金の期待値を考慮した場合の転職希望意識について分析を行う。具体的には、『就調』のマイクロデータを用いて、モデルから推定した賃金の期待値と賃金の実現値との差を説明変数に組み込んだ上で、転職希望意識に関する2項ロジット分析を行った。本分析では、被説明変数として、調査事項「就業希望意識」において「転職希望者」と回答したどうかに関する変数「転職希望の有無ダミー」を作成した上で、実証分析を行う。転職希望の有無に関するロジット回帰モデルは、つぎの(7)式である。

$$\begin{aligned} \text{転職希望の有無ダミー} = f(\text{年齢、年齢の2乗、勤続年数、勤続年数の2乗、教育年数、配偶関係ダミー} \\ (\text{配偶者あり・なし})、\text{前職の有無ダミー} (\text{前職あり・なし})、\text{企業規模ダミー、} \\ \text{職業ダミー、産業(大分類)ダミー、地域(8区分)ダミー、標準化され} \\ \text{た期待賃金上昇額}) \quad \dots (7) \end{aligned}$$

(7)式は、(1)式から導かれた誘導形であり、(1)式を本研究で使用しているデータセットで推定可能なように改めたモデルである。したがって、転職の費用 $C(F_i)$ がモデルの説明変数として定式化されている。すなわち、(7)式では、『就調』のマイクロデータを用いて、従来のように、労働者の人的資本の代理変数(性別、年齢等)や現在の勤務先の属性(産業、従業者規模等)、転職コストの代理変数(配偶関係)を説明変数としたモデルと、さらに説明変数として、転職による期待賃金変動に相当する、賃金率の期待値と実現値との差を加えたモデルが推定され、両者が比較される。なお、期待賃金変動については、賃金の期待値と実現値の差の標準化変量である「標準化された期待賃金上昇額」がモデル変数として設定されている¹³⁾。

表2と表3はそれぞれ、60歳未満の正規男性と正規女性における転職意識分析の結果を示したものである。また、付表3は、(7)式で用いた説明変数の基本統計量である。賃金の実現値と理論値の差を含むモデルの場合、男女いずれについても、標準化された期待賃金上昇額が転職希望の有無に対してプラスで有意になっていることが確認できる。このことは、賃金の期待値が実現値を上回る、すなわち転職の便益が期待できる場合、転職行動を促進する傾向にあることを意味している。さらに、対数尤度を用いて尤度比検定を行った場合、標準化された期待賃金上昇額を加えたモデルの方が有意に支持されていることから、期待賃金変動を含むモデルが、転職の意思決定にとって、より妥当であると判断される。

一方、勤続年数および教育年数はマイナスで有意になっている。また、家族属性については、配偶者の有無ダミーの場合、正規男性においてはプラスで有意な結果が得られるのに対して、正規女性についてはマイナスで有意な値が示されている。さらに、勤続年数、教育年数については、標準化された期待賃金上昇額を含むモデルの方が、それを含まないモデルと比較して、回帰係数の値が小さくなっている。正規男性における年齢においては、期待賃金変動を加えたモデルとそうでないモデルで符号が変わっているだけでなく、有意性の結果が異なっている。このことから、転職の便益を明示的に考慮しない従来モデルでは、年齢、勤続年数や教育年数の効果が全般的に過大評価されていると解釈することができる。

さらに、前職の有無ダミーにおける回帰係数は転職意識に対してプラスで有意な関係を示している。このことから、期待賃金変動をコントロールした場合においても、転職経験がある場合、転職希望が相対的に高くなる傾向にあることがわかる。

他方、企業属性を見ると、正規男性の場合、企業規模ダミーにおける回帰係数については、従業者規模

表2 転職希望意識に関する分析結果、正規男性
標準化された期待賃金上昇額を含む場合

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	-0.005	0.007	
年齢の2乗	0.000	0.000	**
勤続年数	-0.030	0.003	***
勤続年数の2乗	0.000	0.000	**
教育年数	-0.021	0.005	***
配偶者あり	0.132	0.021	***
前職あり	0.246	0.021	***
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.120	0.033	***
100～999人	0.015	0.035	
1000人以上	-0.426	0.039	***
職業ダミー〈その他〉			
管理・事務・技術	-0.192	0.027	***
生産	-0.020	0.025	
産業（大分類）〈製造業〉			
鉱業	0.109	0.225	
建設業	-0.027	0.030	
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.978	0.155	***
情報通信業	-0.191	0.049	***
運輸業	0.167	0.034	***
卸売・小売業	0.080	0.029	***
金融・保険業	-0.318	0.066	***
不動産業	-0.318	0.108	***
飲食店・宿泊業	0.037	0.058	
医療・福祉	-0.276	0.051	***
教育・学習支援業	-0.351	0.086	***
複合サービス事業	0.026	0.066	
サービス業	0.007	0.032	
地域〈関東〉			
北海道・東北	0.077	0.030	**
北陸	-0.016	0.035	
甲信・東海	-0.003	0.030	
近畿	-0.101	0.032	***
中国	-0.012	0.034	
四国	-0.127	0.041	***
九州・沖縄	-0.065	0.031	**
標準化された期待賃金上昇額	0.484	0.012	***
定数	-0.834	0.150	***
Cox&Snell R ²	0.043		
Nagelkerke R ²	0.082		
-2対数尤度	90957.438		
LRカイ2乗	5735.578		
N	129316		

表2 転職希望意識に関する分析結果、正規男性(続き)
標準化された期待賃金上昇額を含まない場合

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	0.023	0.007	***
年齢の2乗	-0.001	0.000	***
勤続年数	-0.014	0.003	***
勤続年数の2乗	0.000	0.000	***
教育年数	0.001	0.005	
配偶者あり	0.010	0.021	
前職あり	0.235	0.021	***
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.140	0.033	***
100～999人	0.060	0.035	*
1000人以上	-0.311	0.039	***
職業ダミー〈その他〉			
管理・事務・技術	-0.207	0.026	***
生産	-0.020	0.025	
産業(大分類)〈製造業〉			
鉱業	0.144	0.222	
建設業	0.061	0.030	**
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.864	0.154	***
情報通信業	0.072	0.049	
運輸業	0.274	0.034	***
卸売・小売業	0.188	0.029	***
金融・保険業	-0.086	0.065	
不動産業	-0.115	0.107	
飲食店・宿泊業	0.192	0.058	***
医療・福祉	-0.128	0.050	**
教育・学習支援業	0.008	0.085	
複合サービス事業	0.208	0.066	***
サービス業	0.171	0.031	***
地域〈関東〉			
北海道・東北	0.046	0.030	
北陸	-0.056	0.035	
甲信・東海	-0.037	0.030	
近畿	-0.097	0.031	***
中国	-0.074	0.034	**
四国	-0.166	0.040	***
九州・沖縄	-0.081	0.031	***
定数	-1.850	0.148	***
Cox&Snell R ²	0.030		
Nagelkerke R ²	0.057		
-2対数尤度	92719.442		
LRカイ2乗	3973.574		
N	129316		

表3 転職希望意識に関する分析結果、正規女性
標準化された期待賃金上昇額を含む場合

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	0.025	0.010	**
年齢の2乗	-0.001	0.000	***
勤続年数	-0.027	0.006	***
勤続年数の2乗	-0.001	0.000	**
教育年数	-0.005	0.009	
配偶者あり	-0.128	0.031	***
前職あり	0.240	0.031	***
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.213	0.049	***
100～999人	0.179	0.050	***
1000人以上	-0.025	0.059	
職業ダミー〈その他〉			
管理・事務・技術	-0.316	0.032	***
生産	-0.171	0.055	***
産業〈大分類〉〈製造業〉			
鉱業	0.915	0.576	
建設業	0.005	0.079	
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.973	0.464	**
情報通信業	0.021	0.089	
運輸業	0.043	0.092	
卸売・小売業	0.043	0.051	
金融・保険業	0.208	0.068	***
不動産業	0.006	0.152	
飲食店・宿泊業	0.110	0.086	
医療・福祉	-0.315	0.050	***
教育・学習支援業	-0.283	0.093	***
複合サービス事業	0.406	0.096	***
サービス業	0.002	0.056	
地域〈関東〉			
北海道・東北	0.102	0.046	**
北陸	0.067	0.051	
甲信・東海	-0.075	0.048	
近畿	-0.089	0.050	*
中国	0.058	0.051	
四国	0.027	0.057	
九州・沖縄	-0.012	0.045	
標準化された期待賃金上昇額	0.282	0.017	***
定数	-1.452	0.216	***
Cox&Snell R ²	0.039		
Nagelkerke R ²	0.072		
-2対数尤度	41187.581		
LRカイ2乗	2236.407		
N	56606		

表3 転職希望意識に関する分析結果、正規女性(続き)
標準化された期待賃金上昇額を含まない場合

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	0.034	0.010	***
年齢の2乗	-0.001	0.000	***
勤続年数	-0.017	0.006	***
勤続年数の2乗	-0.001	0.000	***
教育年数	0.006	0.009	
配偶者あり	-0.136	0.031	***
前職あり	0.227	0.031	***
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.248	0.048	***
100～999人	0.245	0.050	***
1000人以上	0.072	0.058	
職業ダミー〈その他〉			
管理・事務・技術	-0.306	0.032	***
生産	-0.163	0.054	***
産業(大分類)〈製造業〉			
鉱業	0.943	0.569	*
建設業	0.045	0.079	
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.756	0.462	
情報通信業	0.195	0.088	**
運輸業	0.156	0.092	*
卸売・小売業	0.133	0.051	***
金融・保険業	0.308	0.067	***
不動産業	0.160	0.151	
飲食店・宿泊業	0.234	0.085	***
医療・福祉	-0.130	0.049	***
教育・学習支援業	-0.030	0.092	
複合サービス事業	0.580	0.095	***
サービス業	0.140	0.055	**
地域〈関東〉			
北海道・東北	0.090	0.046	**
北陸	0.037	0.051	
甲信・東海	-0.084	0.048	*
近畿	-0.084	0.050	*
中国	0.025	0.051	
四国	0.013	0.057	
九州・沖縄	-0.033	0.045	
定数	-1.991	0.213	***
Cox&Snell R ²	0.033		
Nagelkerke R ²	0.062		
-2対数尤度	41496.480		
LRカイ2乗	1927.508		
N	56606		

が1000人以上の企業において、マイナスで有意な値が得られるだけでなく、従業者規模が大きい企業ほど係数の絶対値が大きくなっている。また、期待賃金変動を含むモデルの場合、それを含まないモデルと比較して、回帰係数のマイナスの値が大きいことが確認される。また、職業ダミーについては、「管理・事務・技術」でマイナスに有意であり、係数の絶対値が相対的に大きい。つぎに、産業ダミーについては、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「医療・福祉」の係数が、男女のいずれにおいてもマイナスで有意な値を示している。それに対して、「卸売・小売業」については、男女のいずれに関してもプラスで有意な結果が得られている。さらに、男性の場合、「情報通信業」や「金融・保険業」では、標準化された期待賃金上昇額をモデルに追加することによって、回帰係数のマイナスの値が大きくなっている。このことから、従来のモデルに比べて、期待賃金変動を含むモデルでは、転職行動に及ぼす影響が大幅に抑制されているだけでなく、企業規模や産業によって転職行動が大きく異なることが確認された¹⁴⁾。

VII おわりに

本稿では、『就調』と『賃構』のマイクロデータを用いて、『賃構』における賃金の期待値を考慮した場合の転職意識を実証的に明らかにした。まず、『就調』のマイクロデータでの賃金の実現値と、賃金関数の期待値との分布特性を比較したところ、賃金関数で期待される賃金よりも、賃金の実現値のほうが低くなる傾向があることがわかる。このことから、調査設計上の標本誤差や回答における非標本誤差を考慮しても、潜在的な賃金水準よりも実際に受け取っている賃金が少ない傾向がわかった。

つぎに、転職行動の決定モデルとして転職希望意識を被説明変数とするロジット・モデルが推定された。本分析結果は以下の3点に要約できる。第1に、期待賃金変動を加えたモデルの方が尤度比検定により有意に支持され、期待賃金変動を含むモデルが、転職の意思決定にとってより妥当と判断される。また、賃金の期待値が実現値を上回る、つまり転職の便益が期待できるほど、転職希望は積極的になり、符号条件も満たされている。第2に、転職の便益を明示的に考慮しない従来のモデルでは、勤続年数や教育年数の効果、さらに配偶者や世帯人員等の効果が全般的に過小評価されていると解釈される。第3に、期待賃金変動を含まない従来のモデルに比べて、従業者規模が大きな企業や、情報通信業や金融・保険業の労働者について、転職が大幅に抑制されて評価されることなどから、企業規模や産業によっては転職希望が過大評価されていた可能性が示唆される。

注

- 1) 厚生労働省の『雇用動向調査』によれば、転職入職率については景気変動の影響で増減があるものの、ここ10年程度を通してみた場合、10%程度の水準で微増傾向を示している。
- 2) 例えば、アメリカの所得動態パネル調査 (Panel Study of Income Dynamics=PSID) であれば、期待賃金変動を計測するための調査事項と転職の費用の代理指標である家族属性の両方を捕捉することが可能と思われる。一方、わが国における家計に対するパネル調査 (たとえば、家計経済研究所の『消費生活に関するパネル調査』等) の利用に関しても、産業・職種・企業規模等の勤務先の属性と時間当たり賃金率の情報を十分なサンプル・サイズで確保することが困難なことから、賃金変動の計測においては、サンプル数の少なさに伴い発生するバイアスの影響を考慮する必要がある。
- 3) 転職の便益・費用等を考慮して計量分析を行った国外の事例としては、Farbar (1999)、Abowd and Kramarz (1999)、Topel (1991)、Abott and Beach (1994)、Keith and McWilliams (1995) 等の多くの研究事例がある。これらの実証研究の中には、構造推定が行われている研究も存在する。一方、

国内の実証研究としては、転職前後の賃金変動と転職の関係に関する研究として、例えば、大橋・中村(2002)や阿部(2005)がある。

- 4) 『就調』及び『賃構』のデータは統計法第33条に基づき提供を受けたものであり、本研究で作成した集計表等は提供を受けた調査票情報を独自集計したものである。
- 5) わが国における政府統計のマイクロデータのマッチングに関する研究は、1970年代にさかのぼることができ(松田(1978))、総務省統計局が実施する『家計調査』と『貯蓄動向調査』(美添・荒木(1999))、経済産業省『企業活動基本調査』と総務省『科学技術研究調査』等、異種のマイクロデータ間のデータ・マッチングが数多く進められてきた(松田(1999、200頁))。
- 6) 『賃構』の全レコードを対象にした場合、所定内実労働時間数が0時間であるレコードは、5165レコード(全体の約0.4%)である。なお、『就調』では、カテゴリカルな属性としての週間就業時間が把握されるのみであるが、分類区分の下限は「15時間未満」であるから、週間就業時間が0時間であるレコードを選別することは不可能である。
- 7) 本分析では、賃金率の計測においては、平均値 $\pm 3\sigma$ でサンプルをcut offしている。賃金率の分布は正規分布でないことから、パーセンタイル(例えば両端1%)でcut offする方法もあるが、本研究では、削除するレコード数をできるだけ減らすことを考慮し、平均値 $\pm 3\sigma$ でcut offする方法を用いている(後述の「賃金率1」の計測についても同様)。
- 8) 本研究では、『賃構』と『就調』を併用するにあたって、異種の統計調査における概念調整を行うために、同一の調査事項における捕捉対象や分類区分の調整を行う必要がある。
- 9) 川口(2011)は、ミンサー型賃金関数の推定において、最終学歴についてはダミー変数としてモデルに設定することの必要性を指摘している。しかしながら、最終学歴別にミンサー型賃金関数をモデル化した場合、定式化が複雑になることから、(5)式のミンサー型賃金関数においては、教育年数を数値に変換している。
- 10) 学歴および産業における個別労働者の賃金率の異質性を明らかにするために、本研究では、学歴と産業別のサブサンプルについても $\hat{w}(H_i, X_i)$ の計測を行った。学歴については、中卒、高卒、短大卒と大卒の4区分、産業に関しては、製造業と非製造業の2区分でレコードのサブグループ化を行った上で、つぎの(F1)式で推定を行った。

$$\text{賃金率 } A \text{ の対数} = f(\text{年齢、年齢の2乗、勤続年数、勤続年数の2乗、企業規模ダミー、地域(8区分)ダミー}) \dots (F1)$$

付表4-1と付表4-2はそれぞれ、正規男性と正規女性における学歴別産業別の $\hat{w}(H_i, X_i)$ の推定結果を示したものである。男性と女性のいずれについても、学歴が高いほど、年齢と勤続年数の回帰係数が傾向的に大きくなっていることが確認できる。また、企業規模ダミーについても、企業規模が大きいほど、回帰係数は大きくなる傾向にあるが、製造業の場合、高学歴であるほど企業規模の賃金率に与える影響が相対的に大きくなっていることが確認できる。その一方で、非製造業については、全般的には、学歴によって企業規模の賃金率に与える影響に大きな違いは見られない。これは、非製造業の中には小売業や飲食店が含まれているために、製造業と比較して企業規模による賃金プロファイルの差異が表れにくいことが考えられる。

- 11) 『就調』マイクロデータを用いた賃金率の計測に使用した調査事項の分類区分については付表2を参照。
- 12) 賃金率を計測するために、「週間就業時間」のみを考慮して賃金率を計測する方法も考えられる。その場合、つぎの(F2)式で算出することができる。

$$\text{賃金率 2 (円)} = \frac{\text{個人所得}}{52 \times \text{週間就業時間}} \quad \dots \text{ (F2)}$$

本研究では、賃金率 1 と賃金率 2 の分布特性の比較を行った。正規男性については、賃金率 1 と賃金率 2 で分布に大きな違いは見られない。その一方で、正規女性に関しても、賃金率 1 と賃金率 2 で分布に大きな違いはないが、賃金率 1 のほうが分布のピークが右側に位置していることが確認されている。これについては育児・介護に伴う休暇の影響の可能性が考えられる。

- 13) 期待賃金上昇額を『就調』で算出して転職希望意識の説明変数に組み込んだ場合、一次結合のために分析結果に大きなバイアスをもたらす可能性が指摘される。本研究では、賃金の期待値の計測にあたっては、ミンサー型賃金関数を用いていることから、賃金関数における被説明変数は賃金率の対数が設定されている。そのため賃金の期待値の計測については、就調のデータから賃金率の対数を求めた上で、指数変換することによって、理論値が計測される。すなわち、賃金率の理論値を求めた推定式は、非線形の形になることから、賃金率の期待値については、線形の場合と比べ、バイアスは小さくなると言える。さらに、期待賃金上昇額を標準化することによって、多重共線性のさらなる回避を目指すだけでなく、個々人の期待賃金上昇額の分散を考慮した場合の期待賃金上昇額の転職行動に対する有意な影響を確認することが可能になっている。
- 14) 学歴および産業別の転職希望意識の異質性を明らかにするために、本研究では、60 歳未満の正規男性と正規女性を対象に、学歴と産業別のサブサンプルについて賃金率と期待値と実現値の差が転職希望意識に及ぼす影響に関する検証を行った。(F1) 式の推定の場合と同様に、学歴については、中卒、高卒、短大卒と大卒の 4 区分、産業に関しては、製造業と非製造業の 2 区分でレコードのサブグループ化を行った上で、つぎの (F3) 式で推定を行った。

$$\begin{aligned} \text{転職希望の有無ダミー} = f(\text{年齢、年齢の 2 乗、勤続年数、勤続年数の 2 乗、配偶関係ダミー (配偶者あり・なし)、前職の有無ダミー (前職あり・なし)、企業規模ダミー、職業ダミー、地域 (8 区分) ダミー、標準化された期待賃金上昇額}) \quad \dots \text{ (F3)} \end{aligned}$$

付表 5-1 と付表 5-2 はそれぞれ、正規男性と正規女性における学歴別産業別の転職希望の有無に関する推定結果を示している。製造業と非製造業のいずれも、高学歴の場合、標準化された期待賃金上昇額の回帰係数が相対的に大きいことから、賃金率と期待値と実現値の差が大きい場合に、高学歴のほうが、より一層転職希望を持つ傾向にあることが確認できた。

参考文献

- 赤羽亮・中村二郎「企業別パネルデータによる賃金・勤続プロファイルの実証分析」、『日本労働研究雑誌』、No.580、44～60 頁、2008。
- 阿部正浩『日本経済の環境変化と労働市場』、第 5 章「転職前後の賃金変化と産業特殊スキルの損失」、東洋経済新報社、63～79 頁、2005。
- 大橋勇雄・中村二郎「転職のメカニズムとその効果」、玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社、145～173 頁、2002。
- 川口大司・神林龍・金榮慤・権赫旭・清水谷論・深尾京司・牧野達治・横山泉「年功賃金は生産性と乖離しているか」、『経済研究』、Vol.58、No.1、61～90 頁、2007。

- 川口大司「ミンスー型賃金関数の日本の労働市場への適用」、阿部顕三・大垣昌夫・小川一夫・田淵隆俊(編)『現代経済学の潮流 2011』東洋経済新報社、67～98頁、2011。
- 樋口美雄『日本経済と就業行動』東洋経済新報社、1991。
- 松田芳郎『データの理論』岩波書店、1978。
- 松田芳郎『マイクロ統計データの描く社会経済像』日本評論社、1999。
- 三谷直紀「年功賃金・成果主義・賃金構造」、樋口美雄(編)『労働市場と所得分配』慶應義塾大学出版会、227～252頁、2010。
- 美添泰人・荒木万寿夫「家計調査と貯蓄動向調査の統計的マッチング」(財)統計研究会『平成10年度統計的マッチングにより発生する誤差の要因等の検証に関する調査研究報告書』、9～97頁、1999。
- 美添泰人・荒木万寿夫「完全照合」、松田芳郎・伴金美・美添泰人編『講座マイクロ統計分析②：マイクロ統計の集計解析と技法』日本評論社、239～250頁、2000。
- Abbott, M.G. and Beach, C., “Wage Changes and Job Changes of Canadian Women: Evidence from the 1986-87 Labour Market Activity Survey Wage Changes and Job Changes of Canadian Women”, *Journal of Human Resources*, Vol.29, No.2(2), pp. 429-460, 1994.
- Abowd, J. M. and Kramarz, F., “The Analysis of Labor Markets Using Matched Employer-Employee Data”, Ashenfelter, O. & Card, D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Edition 1, Volume 3, Elsevier, pp. 2629-2710, 1999.
- Altonji, J. and Williams N. “Do Wage Rise with Seniority? A Reassessment”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.58, No.3, pp.370-397, 2005.
- Farber, H. S., “Mobility and stability: The dynamics of job change in labor markets”, Ashenfelter, O. & Card, D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Edition 1, Volume 3, Elsevier, pp. 2439-2483, 1999.
- Heckman, J. J., Lochner, L., and Todd, P. E., “Earnings Functions, Rates of Return and Treatment Effects: The Mincer Equation and Beyond” in Hanushek, E. and Welch, F. (eds.) *Handbook of the Economics of Education* Vol.1, North Holland, pp.307-457, 2006.
- Keith, K. and McWilliams, A., “The Wage Effects of Cumulative Job Mobility”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.49, No.1, pp.121-137, 1995.
- Mincer, J. A., *Schooling, Experience, and Earnings*, Columbia University Press, 1974.
- Topel, R. “Specific Capital, Mobility and Wages: Wages Rise with Job Seniority”, *Journal of Political Economy*, Vol. 99, No. 1, pp.145-176, 1991.

付表1 $\hat{w}(H_i, X_i)$ の推定に関する基本統計量

正規男性

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
賃金率 (対数)	3.1976	0.4664	0.0000	4.3843
年齢	40.1654	10.8031	15.0000	59.0000
年齢の2乗	1729.9701	878.2484	225.0000	3481.0000
教育年数	13.5244	2.0980	9.0000	16.0000
勤続年数	13.8938	10.9632	0.0000	44.0000
勤続年数の2乗	313.2297	395.0464	0.0000	1936.0000
10～99人	0.2988	0.4577	0.0000	1.0000
100～999人	0.3394	0.4735	0.0000	1.0000
1000人以上	0.3265	0.4689	0.0000	1.0000
管理・事務・技術	0.1432	0.3503	0.0000	1.0000
生産	0.1909	0.3930	0.0000	1.0000
鉱業	0.0073	0.0854	0.0000	1.0000
建設業	0.0500	0.2180	0.0000	1.0000
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0442	0.2056	0.0000	1.0000
情報通信業	0.0454	0.2083	0.0000	1.0000
運輸業	0.0738	0.2615	0.0000	1.0000
卸売・小売業	0.1186	0.3234	0.0000	1.0000
金融・保険業	0.0998	0.2998	0.0000	1.0000
不動産業	0.0221	0.1470	0.0000	1.0000
飲食店・宿泊業	0.0506	0.2191	0.0000	1.0000
医療・福祉	0.0225	0.1482	0.0000	1.0000
教育・学習支援業	0.0294	0.1688	0.0000	1.0000
複合サービス事業	0.0248	0.1555	0.0000	1.0000
サービス業	0.1249	0.3307	0.0000	1.0000
北海道・東北	0.1328	0.3394	0.0000	1.0000
北陸	0.0761	0.2651	0.0000	1.0000
甲信・東海	0.1427	0.3498	0.0000	1.0000
近畿	0.1347	0.3414	0.0000	1.0000
中国	0.0913	0.2880	0.0000	1.0000
四国	0.0600	0.2374	0.0000	1.0000
九州・沖縄	0.1360	0.3428	0.0000	1.0000

付表1 $\hat{w}(H_i, X_i)$ の推定に関する基本統計量 (続き)

正規女性

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
賃金率 (対数)	2.8266	0.4169	0.0000	3.9761
年齢	37.0243	11.5120	15.0000	59.0000
年齢の2乗	1503.3240	901.2678	225.0000	3481.0000
教育年数	13.2998	1.7372	9.0000	16.0000
勤続年数	9.3383	8.9309	0.0000	44.0000
勤続年数の2乗	166.9653	273.3437	0.0000	1936.0000
10～99人	0.3550	0.4785	0.0000	1.0000
100～999人	0.3060	0.4608	0.0000	1.0000
1000人以上	0.2901	0.4538	0.0000	1.0000
管理・事務・技術	0.0963	0.2950	0.0000	1.0000
生産	0.1116	0.3149	0.0000	1.0000
鉱業	0.0024	0.0494	0.0000	1.0000
建設業	0.0160	0.1254	0.0000	1.0000
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0110	0.1044	0.0000	1.0000
情報通信業	0.0295	0.1692	0.0000	1.0000
運輸業	0.0222	0.1473	0.0000	1.0000
卸売・小売業	0.1098	0.3126	0.0000	1.0000
金融・保険業	0.1855	0.3887	0.0000	1.0000
不動産業	0.0226	0.1485	0.0000	1.0000
飲食店・宿泊業	0.0583	0.2343	0.0000	1.0000
医療・福祉	0.1724	0.3777	0.0000	1.0000
教育・学習支援業	0.0478	0.2134	0.0000	1.0000
複合サービス事業	0.0169	0.1288	0.0000	1.0000
サービス業	0.1058	0.3076	0.0000	1.0000
北海道・東北	0.1344	0.3411	0.0000	1.0000
北陸	0.0850	0.2789	0.0000	1.0000
甲信・東海	0.1318	0.3382	0.0000	1.0000
近畿	0.1337	0.3403	0.0000	1.0000
中国	0.0891	0.2849	0.0000	1.0000
四国	0.0602	0.2379	0.0000	1.0000
九州・沖縄	0.1433	0.3504	0.0000	1.0000

付表2 『就調』マイクロデータを用いた賃金率の計測に使用した調査事項の分類区分
個人所得（15区分）

	分類区分	階級値
1	収入なし、50万円未満	25万円
2	50～99万円	75万円
3	100～149万円	125万円
4	150～199万円	175万円
5	200～249万円	225万円
6	250～299万円	275万円
7	300～399万円	350万円
8	400～499万円	450万円
9	500～599万円	550万円
10	600～699万円	650万円
11	700～799万円	750万円
12	800～899万円	850万円
13	900～999万円	950万円
14	1000～1499万円	1250万円
15	1500万円以上	1750万円

年間就業日数（7区分）

	分類区分	階級値
1	50日未満	25日
2	50～99日	75日
3	100～149日	125日
4	150～199日	175日
5	200～249日	225日
6	250～299日	275日
7	300日以上	325日

週間就業時間（11区分）

	分類区分	階級値
1	15時間未満	7時間
2	15～19時間	17時間
3	20～21時間	20.5時間
4	22～29時間	25.5時間
5	30～34時間	32時間
6	35～42時間	38.5時間
7	43～45時間	44時間
8	46～48時間	47時間
9	49～59時間	54時間
10	60～64時間	62時間
11	65時間以上	70時間

付表3 転職希望意識モデルに関する基本統計量

正規男性

説明変数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
転職希望の有無	0.1235	0.3290	0.0000	1.0000
年齢	40.7211	10.8807	15.0000	59.0000
年齢の2乗	1776.6008	889.0735	225.0000	3481.0000
勤続年数	14.1703	11.2589	0.0000	50.0000
勤続年数の2乗	327.5593	412.3950	0.0000	2500.0000
教育年数	13.2392	2.0914	9.0000	16.0000
配偶者あり	0.6828	0.4654	0.0000	1.0000
前職あり	0.4348	0.4957	0.0000	1.0000
10～99人	0.3427	0.4746	0.0000	1.0000
100～999人	0.3212	0.4669	0.0000	1.0000
1000人以上	0.2594	0.4383	0.0000	1.0000
管理・事務・技術	0.2834	0.4507	0.0000	1.0000
生産	0.4261	0.4945	0.0000	1.0000
鉱業	0.0014	0.0373	0.0000	1.0000
建設業	0.1285	0.3347	0.0000	1.0000
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0102	0.1003	0.0000	1.0000
情報通信業	0.0462	0.2099	0.0000	1.0000
運輸業	0.0950	0.2932	0.0000	1.0000
卸売・小売業	0.1588	0.3655	0.0000	1.0000
金融・保険業	0.0307	0.1726	0.0000	1.0000
不動産業	0.0069	0.0827	0.0000	1.0000
飲食店・宿泊業	0.0216	0.1455	0.0000	1.0000
医療・福祉	0.0393	0.1942	0.0000	1.0000
教育・学習支援業	0.0125	0.1110	0.0000	1.0000
複合サービス事業	0.0225	0.1482	0.0000	1.0000
サービス業	0.1020	0.3027	0.0000	1.0000
北海道・東北	0.1387	0.3456	0.0000	1.0000
北陸	0.0880	0.2833	0.0000	1.0000
甲信・東海	0.1493	0.3564	0.0000	1.0000
近畿	0.1274	0.3334	0.0000	1.0000
中国	0.0972	0.2962	0.0000	1.0000
四国	0.0636	0.2441	0.0000	1.0000
九州・沖縄	0.1341	0.3408	0.0000	1.0000
標準化された期待賃金上昇額	0.0000	1.0000	-6.4108	5.9757

付表3 転職希望意識モデルに関する基本統計量(続き)

正規女性

説明変数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
転職希望の有無	0.1285	0.3347	0.0000	1.0000
年齢	38.1463	11.6476	16.0000	59.0000
年齢の2乗	1590.8021	917.7628	256.0000	3481.0000
勤続年数	10.0995	9.4037	0.0000	45.0000
勤続年数の2乗	190.4281	298.9753	0.0000	2025.0000
教育年数	13.2091	1.6446	9.0000	16.0000
配偶者あり	0.4804	0.4996	0.0000	1.0000
前職あり	0.4640	0.4987	0.0000	1.0000
10～99人	0.3955	0.4890	0.0000	1.0000
100～999人	0.3367	0.4726	0.0000	1.0000
1000人以上	0.1661	0.3722	0.0000	1.0000
管理・事務・技術	0.6133	0.4870	0.0000	1.0000
生産	0.1562	0.3631	0.0000	1.0000
鉱業	0.0004	0.0206	0.0000	1.0000
建設業	0.0383	0.1920	0.0000	1.0000
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0020	0.0448	0.0000	1.0000
情報通信業	0.0231	0.1501	0.0000	1.0000
運輸業	0.0219	0.1464	0.0000	1.0000
卸売・小売業	0.1592	0.3658	0.0000	1.0000
金融・保険業	0.0617	0.2407	0.0000	1.0000
不動産業	0.0066	0.0809	0.0000	1.0000
飲食店・宿泊業	0.0243	0.1541	0.0000	1.0000
医療・福祉	0.3056	0.4607	0.0000	1.0000
教育・学習支援業	0.0255	0.1578	0.0000	1.0000
複合サービス事業	0.0194	0.1379	0.0000	1.0000
サービス業	0.0984	0.2979	0.0000	1.0000
北海道・東北	0.1544	0.3613	0.0000	1.0000
北陸	0.1065	0.3085	0.0000	1.0000
甲信・東海	0.1293	0.3356	0.0000	1.0000
近畿	0.1085	0.3111	0.0000	1.0000
中国	0.1025	0.3033	0.0000	1.0000
四国	0.0751	0.2635	0.0000	1.0000
九州・沖縄	0.1618	0.3682	0.0000	1.0000
標準化された期待賃金上昇額	0.0000	1.0000	-6.4533	4.6611

付表 4-1 $\hat{w}(H_i, X_i)$ における推定結果、学歴別産業別（製造業・非製造業）、正規男性
 (1) 中卒、製造業

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.026	0.003	9.585	***
年齢の 2 乗	0.000	0.000	-7.442	***
勤続年数	0.016	0.001	16.101	***
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	-5.634	***
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.063	0.012	5.359	***
100～999人	0.280	0.012	22.625	***
1000人以上	0.506	0.014	37.242	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.163	0.011	-15.294	***
北陸	-0.079	0.013	-6.087	***
甲信・東海	0.000	0.010	0.023	
近畿	-0.017	0.011	-1.614	
中国	-0.125	0.011	-10.884	***
四国	-0.129	0.013	-9.559	***
九州・沖縄	-0.174	0.011	-15.930	***
定数	1.980	0.055	36.308	***
Adj. R ²	0.551			
F 値	868.730			
N	9905			

(2) 高卒、製造業

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.041	0.001	62.226	***
年齢の 2 乗	0.000	0.000	-51.718	***
勤続年数	0.020	0.000	63.944	***
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	-13.822	***
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.058	0.005	12.183	***
100～999人	0.221	0.005	46.411	***
1000人以上	0.410	0.005	82.823	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.149	0.003	-50.293	***
北陸	-0.077	0.004	-21.498	***
甲信・東海	-0.013	0.003	-4.448	***
近畿	-0.025	0.003	-7.832	***
中国	-0.110	0.003	-34.484	***
四国	-0.118	0.004	-30.635	***
九州・沖縄	-0.140	0.003	-47.264	***
定数	1.802	0.013	143.334	***
Adj. R ²	0.618			
F 値	11043.222			
N	95460			

(3) 短大卒、製造業

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.043	0.002	17.480	***
年齢の 2 乗	0.000	0.000	-12.758	***
勤続年数	0.023	0.001	21.443	***
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	-5.462	***
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.102	0.016	6.519	***
100～999人	0.236	0.016	15.190	***
1000人以上	0.430	0.016	26.574	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.140	0.010	-14.581	***
北陸	-0.116	0.010	-11.726	***
甲信・東海	-0.054	0.008	-6.498	***
近畿	-0.042	0.009	-4.537	***
中国	-0.143	0.010	-14.435	***
四国	-0.158	0.011	-14.325	***
九州・沖縄	-0.157	0.010	-16.402	***
定数	1.718	0.046	37.162	***
Adj. R ²	0.606			
F 値	1148.077			
N	10439			

(4) 大卒、製造業

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.062	0.002	36.084	***
年齢の 2 乗	-0.001	0.000	-27.682	***
勤続年数	0.024	0.001	35.340	***
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	-15.171	***
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.125	0.012	10.574	***
100～999人	0.307	0.012	26.402	***
1000人以上	0.530	0.012	45.137	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.142	0.006	-23.222	***
北陸	-0.154	0.006	-25.188	***
甲信・東海	-0.079	0.004	-17.890	***
近畿	-0.067	0.004	-15.358	***
中国	-0.169	0.006	-28.995	***
四国	-0.171	0.007	-25.130	***
九州・沖縄	-0.181	0.006	-32.515	***
定数	1.350	0.034	40.239	***
Adj. R ²	0.616			
F 値	4264.573			
N	37143			

(5) 中卒、非製造業

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.045	0.002	21.433	***
年齢の 2 乗	-0.001	0.000	-21.239	***
勤続年数	0.017	0.001	21.511	***
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	-2.262	**
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.062	0.009	6.664	***
100～999人	0.132	0.010	13.108	***
1000人以上	0.366	0.012	31.754	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.222	0.009	-24.207	***
北陸	-0.084	0.011	-7.714	***
甲信・東海	-0.009	0.009	-0.923	
近畿	0.007	0.010	0.681	
中国	-0.096	0.011	-8.707	***
四国	-0.140	0.012	-11.643	***
九州・沖縄	-0.187	0.009	-20.009	***
定数	1.784	0.042	42.256	***
Adj. R ²	0.420			
F 値	799.210			
N	15462			

(6) 高卒、非製造業

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.052	0.001	86.511	***
年齢の 2 乗	-0.001	0.000	-79.004	***
勤続年数	0.022	0.000	84.118	***
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	-8.319	***
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.080	0.004	22.301	***
100～999人	0.178	0.004	48.760	***
1000人以上	0.378	0.004	101.639	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.163	0.002	-65.539	***
北陸	-0.105	0.003	-34.160	***
甲信・東海	-0.031	0.003	-11.365	***
近畿	-0.024	0.003	-8.882	***
中国	-0.123	0.003	-41.604	***
四国	-0.146	0.003	-42.296	***
九州・沖縄	-0.159	0.003	-62.559	***
定数	1.609	0.012	136.127	***
Adj. R ²	0.580			
F 値	16337.373			
N	165476			

(7) 短大卒、非製造業

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.056	0.001	43.563	***
年齢の 2 乗	-0.001	0.000	-32.837	***
勤続年数	0.023	0.001	39.990	***
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	-9.921	***
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.106	0.008	13.952	***
100～999人	0.169	0.008	22.299	***
1000人以上	0.309	0.008	39.231	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.159	0.005	-34.592	***
北陸	-0.132	0.005	-24.412	***
甲信・東海	-0.054	0.004	-12.052	***
近畿	-0.049	0.005	-10.732	***
中国	-0.135	0.006	-23.469	***
四国	-0.136	0.006	-21.714	***
九州・沖縄	-0.143	0.005	-30.068	***
定数	1.540	0.023	65.899	***
Adj. R ²	0.570			
F 値	3692.217			
N	39055			

(8) 大卒、非製造業

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.081	0.001	92.857	***
年齢の 2 乗	-0.001	0.000	-74.230	***
勤続年数	0.025	0.000	69.001	***
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	-30.979	***
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.143	0.006	24.876	***
100～999人	0.267	0.006	47.104	***
1000人以上	0.427	0.006	75.460	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.143	0.003	-50.933	***
北陸	-0.134	0.003	-39.981	***
甲信・東海	-0.084	0.002	-33.779	***
近畿	-0.053	0.002	-21.985	***
中国	-0.162	0.003	-54.911	***
四国	-0.153	0.003	-44.089	***
九州・沖縄	-0.168	0.003	-65.202	***
定数	1.068	0.017	63.923	***
Adj. R ²	0.572			
F 値	15291.518			
N	160377			

付表 4-2 $\hat{w}(H_i, X_i)$ における推定結果、学歴別産業別（製造業・非製造業）、正規女性
 (1) 中卒、製造業

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.023	0.004	5.972	***
年齢の 2 乗	0.000	0.000	-5.541	***
勤続年数	0.011	0.002	7.031	***
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	1.376	
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.045	0.018	2.526	**
100～999人	0.241	0.019	12.821	***
1000人以上	0.532	0.024	22.314	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.175	0.017	-10.412	***
北陸	-0.127	0.019	-6.829	***
甲信・東海	0.044	0.019	2.397	**
近畿	-0.027	0.021	-1.297	
中国	-0.125	0.019	-6.466	***
四国	-0.148	0.020	-7.403	***
九州・沖縄	-0.188	0.017	-10.867	***
定数	1.748	0.078	22.299	***
Adj. R ²	0.493			
F 値	281.607			
N	4037			

(2) 高卒、製造業

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.020	0.001	18.856	***
年齢の 2 乗	0.000	0.000	-23.261	***
勤続年数	0.022	0.001	37.765	***
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	-4.726	***
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.061	0.008	7.705	***
100～999人	0.219	0.008	27.093	***
1000人以上	0.447	0.009	49.460	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.242	0.006	-42.822	***
北陸	-0.173	0.006	-27.820	***
甲信・東海	-0.048	0.006	-7.941	***
近畿	-0.053	0.007	-7.716	***
中国	-0.183	0.006	-28.228	***
四国	-0.180	0.008	-23.618	***
九州・沖縄	-0.239	0.006	-40.424	***
定数	2.099	0.021	99.432	***
Adj. R ²	0.493			
F 値	2104.429			
N	29758			

(3) 短大卒、製造業

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.028	0.003	8.485	***
年齢の 2 乗	0.000	0.000	-8.962	***
勤続年数	0.022	0.002	13.927	***
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	-0.779	***
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.097	0.019	5.173	***
100～999人	0.235	0.019	12.522	***
1000人以上	0.450	0.020	22.502	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.204	0.015	-13.980	***
北陸	-0.204	0.014	-14.450	***
甲信・東海	-0.092	0.013	-7.286	***
近畿	-0.050	0.013	-4.031	***
中国	-0.207	0.014	-14.419	***
四国	-0.191	0.016	-11.907	***
九州・沖縄	-0.212	0.014	-14.841	***
定数	2.006	0.061	33.006	***
Adj. R ²	0.473			
F 値	377.208			
N	5866			

(4) 大卒、製造業

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.055	0.005	10.324	***
年齢の 2 乗	-0.001	0.000	-9.523	***
勤続年数	0.030	0.002	12.454	***
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	-3.184	***
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.315	0.036	8.834	***
100～999人	0.478	0.035	13.479	***
1000人以上	0.666	0.036	18.571	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.198	0.022	-8.899	***
北陸	-0.176	0.019	-9.159	***
甲信・東海	-0.087	0.015	-5.743	***
近畿	-0.086	0.014	-6.124	***
中国	-0.226	0.020	-11.539	***
四国	-0.201	0.020	-10.186	***
九州・沖縄	-0.231	0.019	-12.009	***
定数	1.369	0.099	13.766	***
Adj. R ²	0.516			
F 値	278.100			
N	3634			

(5) 中卒、非製造業

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.018	0.005	3.966	***
年齢の 2 乗	0.000	0.000	-3.850	***
勤続年数	0.021	0.002	11.157	***
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	-2.440	**
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.115	0.025	4.614	***
100～999人	0.211	0.026	8.101	***
1000人以上	0.354	0.028	12.768	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.184	0.022	-8.305	***
北陸	-0.108	0.025	-4.373	***
甲信・東海	-0.002	0.023	-0.097	
近畿	0.044	0.024	1.802	*
中国	-0.146	0.028	-5.300	***
四国	-0.136	0.029	-4.628	***
九州・沖縄	-0.175	0.022	-8.011	***
定数	1.966	0.093	21.244	***
Adj. R ²	0.297			
F 値	100.466			
N	3300			

(6) 高卒、非製造業

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.024	0.001	31.367	***
年齢の 2 乗	0.000	0.000	-31.684	***
勤続年数	0.032	0.000	78.816	***
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	-18.715	***
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.095	0.005	18.446	***
100～999人	0.206	0.005	38.997	***
1000人以上	0.312	0.005	58.696	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.188	0.004	-46.315	***
北陸	-0.158	0.005	-32.713	***
甲信・東海	-0.050	0.004	-11.642	***
近畿	-0.039	0.004	-8.986	***
中国	-0.158	0.005	-32.876	***
四国	-0.151	0.006	-27.341	***
九州・沖縄	-0.189	0.004	-47.718	***
定数	1.998	0.015	133.384	***
Adj. R ²	0.481			
F 値	4753.252			
N	71727			

(7) 短大卒、非製造業

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.028	0.001	27.211	***
年齢の 2 乗	0.000	0.000	-22.080	***
勤続年数	0.031	0.001	60.529	***
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	-18.569	***
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.139	0.006	22.576	***
100～999人	0.261	0.006	41.857	***
1000人以上	0.358	0.006	56.933	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.133	0.004	-31.204	***
北陸	-0.156	0.005	-31.034	***
甲信・東海	-0.071	0.004	-17.478	***
近畿	-0.039	0.004	-9.879	***
中国	-0.158	0.005	-33.368	***
四国	-0.164	0.006	-28.868	***
九州・沖縄	-0.175	0.004	-43.475	***
定数	1.980	0.019	106.369	***
Adj. R ²	0.467			
F 値	3736.817			
N	59748			

(8) 大卒、非製造業

説明変数	係数	標準誤差	t 値	有意性
年齢	0.065	0.002	39.592	***
年齢の 2 乗	-0.001	0.000	-31.471	***
勤続年数	0.029	0.001	36.054	***
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	-13.201	***
企業規模〈5～9人〉				
10～99人	0.168	0.010	17.004	***
100～999人	0.308	0.010	31.615	***
1000人以上	0.370	0.010	38.156	***
地域〈関東〉				
北海道・東北	-0.139	0.006	-23.033	***
北陸	-0.147	0.007	-20.974	***
甲信・東海	-0.080	0.005	-16.265	***
近畿	-0.065	0.004	-14.799	***
中国	-0.166	0.006	-27.733	***
四国	-0.181	0.007	-26.545	***
九州・沖縄	-0.159	0.005	-28.934	***
定数	1.321	0.030	44.347	***
Adj. R ²	0.461			
F 値	2490.098			
N	40809			

付表 5-1 転職希望意識に関する分析結果、学歴別産業別（製造業、非製造業）、正規男性

(1) 中卒、製造業

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	0.118	0.052	**
年齢の 2 乗	-0.002	0.001	***
勤続年数	-0.073	0.020	***
勤続年数の 2 乗	0.001	0.001	**
配偶者あり	0.260	0.162	
前職あり	0.321	0.173	*
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.085	0.235	
100～999人	-0.472	0.265	*
1000人以上	-0.775	0.337	**
職業ダミー〈その他〉			
管理・事務・技術	0.000	0.467	
生産	-0.077	0.275	
地域〈関東〉			
北海道・東北	-0.311	0.261	
北陸	-0.245	0.306	
甲信・東海	0.142	0.215	
近畿	-0.242	0.255	
中国	0.342	0.258	
四国	-0.665	0.385	*
九州・沖縄	-0.044	0.264	
標準化された期待賃金上昇額	0.384	0.093	***
定数	-3.410	1.062	***
Cox&Snell R ²	0.049		
Nagelkerke R ²	0.108		
-2 対数尤度	1516.651		
LR カイ 2 乗	136.971		
N	2732		

(2) 高卒、製造業

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	0.007	0.017	
年齢の 2 乗	0.000	0.000	
勤続年数	-0.013	0.008	
勤続年数の 2 乗	0.000	0.000	**
配偶者あり	0.150	0.051	***
前職あり	0.209	0.054	***
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.026	0.107	
100～999人	-0.184	0.108	*
1000人以上	-0.686	0.115	***
職業ダミー〈その他〉			
管理・事務・技術	0.131	0.111	
生産	0.002	0.093	
地域〈関東〉			
北海道・東北	0.114	0.073	
北陸	0.070	0.082	
甲信・東海	0.071	0.071	
近畿	0.052	0.080	
中国	-0.018	0.084	
四国	-0.062	0.103	
九州・沖縄	-0.065	0.082	
標準化された期待賃金上昇額	0.402	0.027	***
定数	-1.493	0.321	***
Cox&Snell R ²	0.038		
Nagelkerke R ²	0.075		
-2 対数尤度	15934.578		
LR カイ 2 乗	929.474		
N	23959		

(3) 短大卒、製造業

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	-0.041	0.041	
年齢の2乗	0.000	0.001	
勤続年数	-0.018	0.018	
勤続年数の2乗	-0.001	0.001	
配偶者あり	0.189	0.103	*
前職あり	0.196	0.108	*
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.200	0.221	
100～999人	-0.111	0.224	
1000人以上	-0.542	0.240	**
職業タミー〈その他〉			
管理・事務・技術	-0.046	0.206	
生産	-0.003	0.183	
地域〈関東〉			
北海道・東北	-0.106	0.158	
北陸	-0.371	0.163	**
甲信・東海	-0.215	0.136	
近畿	-0.347	0.155	**
中国	-0.101	0.175	
四国	-0.239	0.206	
九州・沖縄	-0.203	0.175	
標準化された期待賃金上昇額	0.589	0.063	***
定数	-0.393	0.782	
Cox&Snell R ²	0.047		
Nagelkerke R ²	0.086		
-2対数尤度	3485.757		
LRカイ2乗	227.875		
N	4735		

(4) 大卒、製造業

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	0.021	0.040	
年齢の2乗	0.000	0.000	
勤続年数	-0.033	0.017	**
勤続年数の2乗	0.000	0.001	
配偶者あり	-0.069	0.083	
前職あり	0.062	0.091	
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.149	0.227	
100～999人	-0.155	0.226	
1000人以上	-0.727	0.232	***
職業タミー〈その他〉			
管理・事務・技術	-0.058	0.100	
生産	-0.053	0.099	
地域〈関東〉			
北海道・東北	0.160	0.142	
北陸	0.130	0.120	
甲信・東海	-0.104	0.104	
近畿	0.123	0.102	
中国	-0.097	0.137	
四国	-0.308	0.175	**
九州・沖縄	-0.071	0.145	
標準化された期待賃金上昇額	0.540	0.048	***
定数	-1.577	0.766	**
Cox&Snell R ²	0.041		
Nagelkerke R ²	0.087		
-2対数尤度	6416.715		
LRカイ2乗	453.456		
N	10817		

(5) 中卒、非製造業

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	0.040	0.028	
年齢の2乗	-0.001	0.000	**
勤続年数	-0.038	0.012	***
勤続年数の2乗	0.000	0.000	
配偶者あり	0.147	0.087	*
前職あり	0.353	0.095	***
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.031	0.101	
100～999人	-0.073	0.132	
1000人以上	-0.242	0.183	
職業タミール〈その他〉			
管理・事務・技術	0.148	0.185	
生産	-0.285	0.082	***
地域〈関東〉			
北海道・東北	0.323	0.126	**
北陸	-0.057	0.166	
甲信・東海	0.047	0.136	
近畿	0.097	0.144	
中国	-0.025	0.158	
四国	-0.253	0.178	
九州・沖縄	-0.155	0.136	
標準化された期待賃金上昇額	0.348	0.050	***
定数	-2.063	0.544	***
Cox&Snell R ²	0.045		
Nagelkerke R ²	0.085		
-2対数尤度	4721.913		
LRカイ2乗	309.532		
N	6701		

(6) 高卒、非製造業

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	-0.012	0.012	
年齢の2乗	0.000	0.000	
勤続年数	-0.026	0.005	***
勤続年数の2乗	0.000	0.000	***
配偶者あり	0.165	0.036	***
前職あり	0.319	0.037	***
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.052	0.049	
100～999人	0.010	0.054	
1000人以上	-0.537	0.062	***
職業タミール〈その他〉			
管理・事務・技術	-0.035	0.047	
生産	-0.041	0.034	
地域〈関東〉			
北海道・東北	0.050	0.051	
北陸	-0.075	0.064	
甲信・東海	-0.075	0.058	
近畿	-0.270	0.063	***
中国	0.004	0.060	
四国	-0.187	0.072	***
九州・沖縄	-0.059	0.052	
標準化された期待賃金上昇額	0.518	0.023	***
定数	-0.957	0.230	***
Cox&Snell R ²	0.048		
Nagelkerke R ²	0.088		
-2対数尤度	28864.638		
LRカイ2乗	1930.491		
N	39347		

(7) 短大卒、非製造業

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	0.004	0.024	
年齢の2乗	0.000	0.000	
勤続年数	-0.015	0.010	
勤続年数の2乗	-0.001	0.000	
配偶者あり	0.137	0.057	**
前職あり	0.333	0.060	***
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.202	0.087	**
100～999人	0.219	0.089	**
1000人以上	-0.072	0.104	
職業タミール〈その他〉			
管理・事務・技術	-0.039	0.062	
生産	0.104	0.058	*
地域〈関東〉			
北海道・東北	-0.014	0.080	
北陸	0.003	0.098	
甲信・東海	-0.059	0.083	
近畿	-0.144	0.088	
中国	-0.013	0.094	
四国	-0.216	0.112	*
九州・沖縄	-0.152	0.082	*
標準化された期待賃金上昇額	0.455	0.034	***
定数	-1.507	0.416	***
Cox&Snell R ²	0.033		
Nagelkerke R ²	0.057		
-2対数尤度	11378.363		
LRカイ2乗	465.053		
N	14034		

(8) 大卒、非製造業

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	-0.108	0.022	***
年齢の2乗	0.001	0.000	***
勤続年数	-0.024	0.009	**
勤続年数の2乗	-0.001	0.000	*
配偶者あり	0.115	0.048	**
前職あり	0.187	0.050	***
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.170	0.094	*
100～999人	0.077	0.093	
1000人以上	-0.367	0.098	***
職業タミール〈その他〉			
管理・事務・技術	-0.153	0.042	***
生産	0.058	0.059	
地域〈関東〉			
北海道・東北	0.033	0.074	
北陸	-0.003	0.081	
甲信・東海	0.106	0.063	*
近畿	-0.069	0.062	
中国	-0.044	0.076	
四国	0.061	0.085	
九州・沖縄	-0.032	0.066	
標準化された期待賃金上昇額	0.576	0.029	***
定数	0.840	0.403	**
Cox&Snell R ²	0.046		
Nagelkerke R ²	0.089		
-2対数尤度	18662.195		
LRカイ2乗	1301.268		
N	27853		

付表 5-2 転職希望意識に関する分析結果、学歴別産業別（製造業、非製造業）、正規女性

(1) 中卒、製造業

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	0.054	0.095	
年齢の 2 乗	-0.001	0.001	
勤続年数	0.052	0.047	
勤続年数の 2 乗	-0.003	0.001	*
配偶者あり	-0.755	0.267	***
前職あり	0.166	0.264	
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.094	0.441	
100～999人	-0.341	0.478	
1000人以上	0.040	0.751	
職業タミール〈その他〉			
管理・事務・技術	-1.539	1.043	
生産	-1.237	0.855	
地域〈関東〉			
北海道・東北	0.369	0.498	
北陸	0.512	0.537	
甲信・東海	0.346	0.543	
近畿	-0.224	0.684	
中国	-0.423	0.687	
四国	-0.092	0.650	
九州・沖縄	0.238	0.551	
標準化された期待賃金上昇額	0.018	0.147	
定数	-1.607	2.115	
Cox&Snell R ²	0.036		
Nagelkerke R ²	0.096		
-2 対数尤度	517.631		
LR カイ 2 乗	44.113		
N	1205		

(2) 高卒、製造業

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	0.002	0.027	
年齢の 2 乗	0.000	0.000	
勤続年数	-0.009	0.016	
勤続年数の 2 乗	-0.001	0.001	**
配偶者あり	-0.061	0.093	
前職あり	0.299	0.093	***
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.261	0.218	
100～999人	0.184	0.220	
1000人以上	-0.524	0.249	**
職業タミール〈その他〉			
管理・事務・技術	-0.978	0.254	***
生産	-0.915	0.248	***
地域〈関東〉			
北海道・東北	0.309	0.147	**
北陸	0.325	0.155	**
甲信・東海	0.042	0.158	
近畿	-0.010	0.187	
中国	0.332	0.170	*
四国	0.076	0.204	
九州・沖縄	0.192	0.167	
標準化された期待賃金上昇額	0.305	0.050	***
定数	-0.756	0.574	
Cox&Snell R ²	0.045		
Nagelkerke R ²	0.091		
-2 対数尤度	4737.914		
LR カイ 2 乗	343.169		
N	7469		

(3) 短大卒、製造業

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	0.055	0.059	
年齢の2乗	-0.001	0.001	
勤続年数	-0.015	0.031	
勤続年数の2乗	-0.001	0.001	
配偶者あり	-0.267	0.154	*
前職あり	0.210	0.154	
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.714	0.347	**
100～999人	0.488	0.352	
1000人以上	0.086	0.383	
職業タミール〈その他〉			
管理・事務・技術	0.139	0.424	
生産	0.259	0.427	
地域〈関東〉			
北海道・東北	0.251	0.241	
北陸	0.286	0.231	
甲信・東海	0.108	0.218	
近畿	-0.127	0.242	
中国	0.271	0.261	
四国	-0.109	0.314	
九州・沖縄	0.028	0.269	
標準化された期待賃金上昇額	0.203	0.081	**
定数	-2.919	1.123	***
Cox&Snell R ²	0.045		
Nagelkerke R ²	0.086		
-2対数尤度	1681.140		
LRカイ2乗	110.411		
N	2395		

(4) 大卒、製造業

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	0.194	0.127	
年齢の2乗	-0.003	0.002	
勤続年数	-0.154	0.055	***
勤続年数の2乗	0.003	0.002	
配偶者あり	0.015	0.231	
前職あり	-0.315	0.234	
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.524	0.777	
100～999人	0.146	0.782	
1000人以上	-0.179	0.796	
職業タミール〈その他〉			
管理・事務・技術	-0.302	0.318	
生産	-0.464	0.361	
地域〈関東〉			
北海道・東北	0.121	0.437	
北陸	-0.029	0.314	
甲信・東海	-0.062	0.273	
近畿	-0.176	0.272	
中国	-0.216	0.408	
四国	-0.440	0.405	
九州・沖縄	0.131	0.390	
標準化された期待賃金上昇額	0.460	0.115	***
定数	-4.231	2.251	*
Cox&Snell R ²	0.045		
Nagelkerke R ²	0.080		
-2対数尤度	826.870		
LRカイ2乗	48.242		
N	1038		

(5) 中卒、非製造業

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	-0.016	0.064	
年齢の2乗	0.000	0.001	
勤続年数	-0.068	0.036	*
勤続年数の2乗	0.001	0.001	
配偶者あり	-0.329	0.225	
前職あり	0.334	0.240	
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.380	0.357	
100～999人	0.229	0.393	
1000人以上	0.397	0.418	
職業タミー〈その他〉			
管理・事務・技術	-0.688	0.292	**
生産	-0.267	0.298	
地域〈関東〉			
北海道・東北	-0.047	0.378	
北陸	-0.245	0.469	
甲信・東海	-0.409	0.427	
近畿	-0.043	0.415	
中国	-0.046	0.424	
四国	0.318	0.428	
九州・沖縄	-0.524	0.381	
標準化された期待賃金上昇額	0.221	0.127	
定数	-0.507	1.254	
Cox&Snell R ²	0.070		
Nagelkerke R ²	0.146		
-2対数尤度	674.445		
LRカイ2乗	84.133		
N	1160		

(6) 高卒、非製造業

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	0.042	0.016	***
年齢の2乗	-0.001	0.000	***
勤続年数	-0.031	0.009	***
勤続年数の2乗	0.000	0.000	
配偶者あり	-0.135	0.054	**
前職あり	0.174	0.054	***
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.186	0.080	**
100～999人	0.272	0.083	***
1000人以上	0.229	0.092	**
職業タミー〈その他〉			
管理・事務・技術	-0.128	0.049	**
生産	-0.162	0.108	
地域〈関東〉			
北海道・東北	0.187	0.083	**
北陸	0.085	0.099	
甲信・東海	0.018	0.092	
近畿	0.008	0.102	
中国	0.194	0.095	**
四国	0.149	0.105	
九州・沖縄	0.074	0.082	
標準化された期待賃金上昇額	0.343	0.031	***
定数	-2.029	0.290	***
Cox&Snell R ²	0.040		
Nagelkerke R ²	0.073		
-2対数尤度	12623.157		
LRカイ2乗	682.780		
N	16930		

(7) 短大卒、非製造業

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	0.005	0.021	
年齢の2乗	0.000	0.000	*
勤続年数	-0.017	0.011	
勤続年数の2乗	-0.001	0.000	*
配偶者あり	-0.132	0.054	**
前職あり	0.329	0.055	***
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.165	0.076	**
100～999人	0.182	0.079	**
1000人以上	0.157	0.093	*
職業タミール〈その他〉			
管理・事務・技術	-0.265	0.050	***
生産	0.067	0.144	
地域〈関東〉			
北海道・東北	-0.003	0.078	
北陸	0.011	0.088	
甲信・東海	-0.124	0.083	
近畿	-0.189	0.084	**
中国	-0.026	0.085	
四国	0.093	0.093	
九州・沖縄	-0.075	0.074	
標準化された期待賃金上昇額	0.235	0.028	***
定数	-1.321	0.350	***
Cox&Snell R ²	0.031		
Nagelkerke R ²	0.059		
-2対数尤度	14142.614		
LRカイ2乗	614.714		
N	19298		

(8) 大卒、非製造業

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	0.028	0.044	
年齢の2乗	-0.001	0.001	
勤続年数	0.015	0.022	
勤続年数の2乗	-0.002	0.001	**
配偶者あり	-0.116	0.093	
前職あり	0.168	0.087	*
企業規模〈5～9人〉			
10～99人	0.075	0.144	
100～999人	-0.051	0.144	
1000人以上	-0.172	0.150	
職業タミール〈その他〉			
管理・事務・技術	-0.317	0.079	***
生産	-0.519	0.299	*
地域〈関東〉			
北海道・東北	-0.039	0.131	
北陸	0.046	0.135	
甲信・東海	-0.148	0.113	
近畿	-0.041	0.102	
中国	-0.142	0.131	
四国	-0.422	0.150	***
九州・沖縄	-0.161	0.121	
標準化された期待賃金上昇額	0.315	0.043	***
定数	-1.345	0.744	*
Cox&Snell R ²	0.035		
Nagelkerke R ²	0.061		
-2対数尤度	5862.466		
LRカイ2乗	252.312		
N	7057		

