

世代間問題研究プロジェクト研究成果発表会

初職正規男性の離職とその後

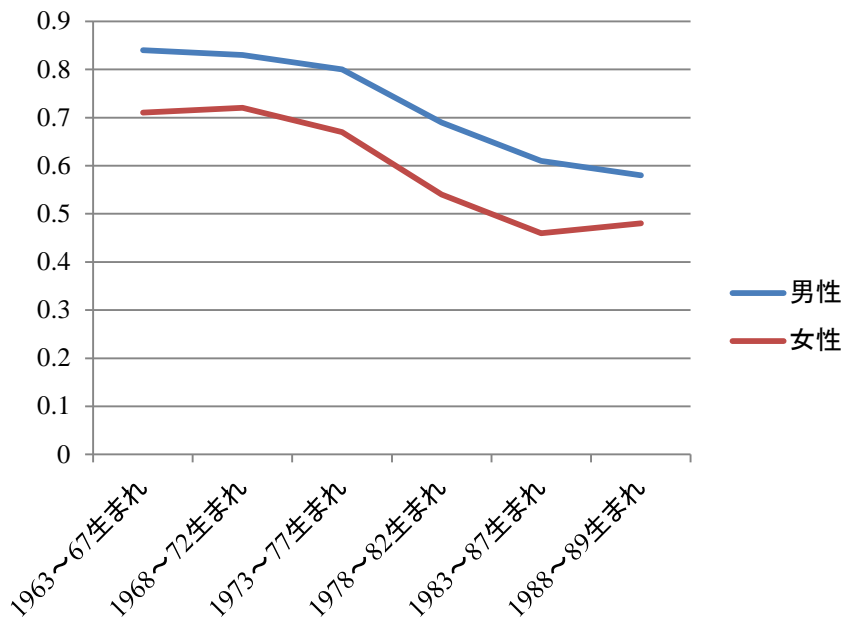
藤井麻由

2013年4月25日

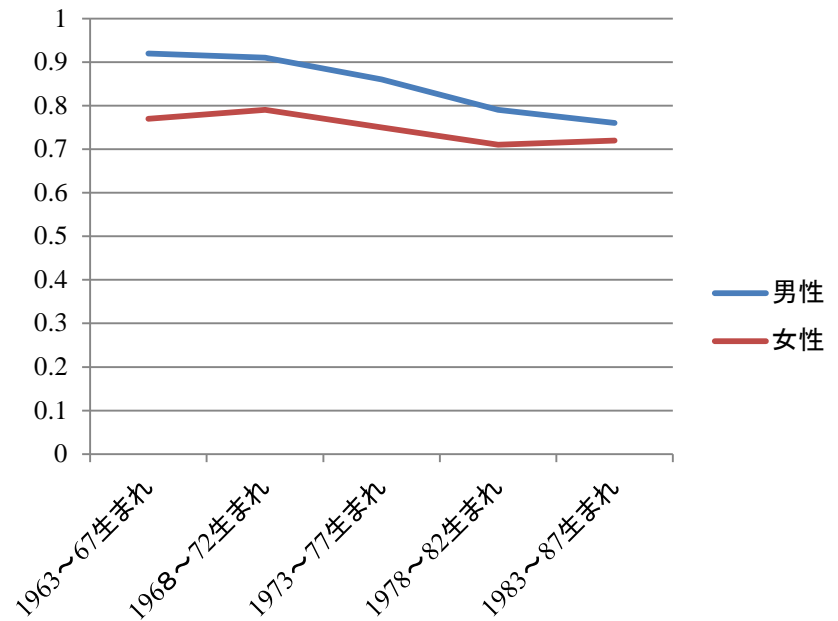
背景 (1)

- 日本の雇用制度
 - 企業は新卒者を好んで採用。
 - 正社員として雇われた新卒者は、職業訓練、長期雇用、年功賃金等を約束されてきた。
- バブル崩壊後、正社員になれる割合は年々減少。

初職における正規比率(高卒)



初職における正規比率(大卒)



背景 (2)

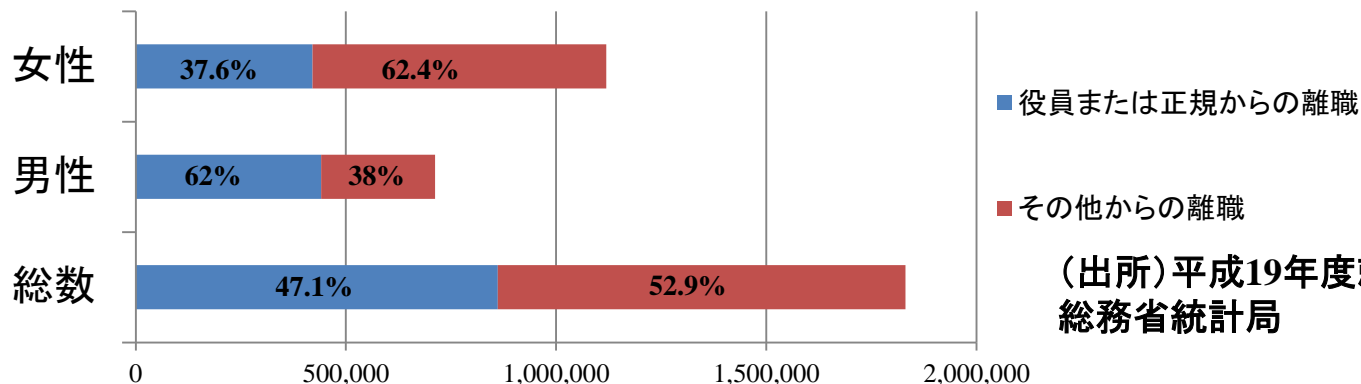
- 若者が早期離職する傾向に大きな変化はなし。
3年以内の離職率

	1999年卒	2009年卒
中卒	68.50%	64.20%
高卒	48.20%	35.70%
大卒	34.30%	28.80%

(出所)厚生労働省(2012)

- 正規の職を離職する若者も少なくはない。

2006年から2007年にかけての25-34歳の離職者数(15歳以上人口)



(出所)平成19年度就業構造基本調査:
総務省統計局

リサーチ・クエスチョン

<Q1>

初職で正規雇用を得た若者でも、その職を早期に離職することの要因は何か？

<Q2>

初職で正規雇用を得たにもかかわらず、早期離職した若者は、その後、労働市場でどのようなパフォーマンスを示すのか？

先行研究(1)

若者の離職・転職の決定要因に関する先行研究

- 「若者に働く意欲や忍耐力がなくなった」という考え方への挑戦

- 若者の転職・離職(希望も含む)の決定要因の例:

- 学校・大学卒業年(新規入職時年)の1年前の景気(太田、1999; Kurosawa and Genda, 2001)。

➡ 新規入職時点で「たまたま」景気が悪かった世代は、その時点で自分に合った職を見つけることが難しく、就職後に転職・離職する傾向が強い。

- 学校・大学による就職支援(Kurosawa and Genda, 2001)
- 会社に関する入社前の十分な情報の有無(労働政策研究・研修機構、2007)
- 職場の環境(社内教育、相談相手、労働条件)(労働政策研究・研修機構、2007; 今野、2012)

先行研究(2)

離職・転職した若者のその後

- データの制約上、日本での研究は非常に少ない。
- 海外の研究例：
 - アメリカでは、若者の頻繁な転職は、将来的には長期の安定した雇用関係に繋がる (Topel and Ward, 1992)。
 - カナダやドイツでは、若者の転職は、たまたま景気が悪いときに就職したことで低い賃金水準からキャリアをスタートさせた世代が、そうでない世代の賃金水準に追いつくための調整機能を担っている (Oreopoulos et al., 2012; Bachmann et al., 2009)。
- 日本で正規の初職を早期に離職した場合は??
 - 新卒者に対して重点的に行われる職業訓練の機会を逃してしまうことの影響。
 - 早期に離職すること＝忍耐力がないという負のイメージの影響(非正規のケースは玄田(2010)を参照)。

本研究の目的

<目的1>

新卒で正規雇用を得た若者が、早期離職することの決定要因を明らかにする。

- 産業構造の変化等により、世代間で要因が違う可能性も考慮

<目的2>

初職で正規雇用を得たにもかかわらず、早期離職した若者の、その後の労働市場のアウトカムを明らかにする。

データ(1)

データソース

- 「くらしと仕事に関する調査：2011年インターネット調査」(2011 Japanese Longitudinal Survey on Employment and Fertility, LOSEF)
- 2011年に日本学術振興会科学研究費補助金・特別推進研究「世代間問題の経済分析：さらなる深化と飛躍」の一環として実施。
- 回答者：
 - インターネット会社にモニターとして登録している男女
 - 30代、40代、50代の男女各1000人ずつの合計6000人
- 本研究のサンプル：
 - 2011年4月時点で30-49歳の男性、新卒で初職を獲得、初職は正規（就業形態が「正社員」で雇用契約形態が「期限の定めなし」）


データ(2)

調査項目 (Takayama et al., 2012)

- (1) 「ねんきん定期便」からの転記項目 (過去の行政記録)
 - これまでの年金加入期間、保険料納付額、厚生年金保険の各年度4月の標準報酬月額、国民年金保険料の各年度4月の納付状況等

- (2) 転記情報に基づいて本人が記入した過去の履歴情報 (回顧パネル部分)
 - 就職・転職・離職の履歴、婚姻状態、子どもの数、親との同別居状況等

- (3) 調査時点の生活・就業状況に関する調査項目



単年度の調査で長期のデータを収集。行政記録を利用しているので正確。

手法(1)

新卒で正規雇用を得た若者が早期離職することの決定要因

- 早期離職＝初めの5年間に注目
- 「初職に留まった期間(1日単位)」を以下の要素で説明

要素	変数の説明
①学校・大学卒業年の1年前の景気	学校・大学卒業年の1年前の有効求人倍率
②個人の属性	学歴(高卒、大卒)、コミュニケーション能力、15歳時点における親からの物理的・精神的支援、初職就職時の親との同別居状況、居住地(三大都市圏、それ以外)
③初職の属性	企業規模が1000人以上、製造業、管理職か専門職、1年目の賃金

手法(2)

新卒で正規雇用を得た若者が早期離職することの決定要因 (続き)

- 生存分析の枠組みを利用＝「 t 時点まで離職していないことに条件付けたうえで、次の瞬間に離職する確率」をモデル化

$$h(t|X) = \lim_{\Delta t \rightarrow 0} \frac{P\{t \leq T < t + \Delta t | T \geq t, X\}}{\Delta t}$$

T: 初職に留まった期間(5年で打ち切り)

X: ①学校・大学卒業年の1年前の景気、②個人の属性、
③初職の属性

- 世代別(30代と40代)のモデル化
- Tはワイブル分布に従うと仮定。最尤法による推定。

手法(3)

初職で正規雇用を得たにもかかわらず早期離職した若者のその後の労働市場のアウトカム

- 「30歳の時に経営者・役員か正規の従業員」であることと以下の要素の関係を分析
 - 初職に就いてから1～5年目で離職すること
 - 学校・大学卒業年の1年前の景気と30歳時点の景気
 - 個人の属性(生存分析と同様の変数を使用)
 - 初職の属性(同上)

手法(3)

初職で正規雇用を得たにもかかわらず早期離職した若者のその後の労働市場のアウトカム

- 推定モデル:

$$P(W_{it} = 1) = 1(\gamma_0 + \sum_{j=1}^5 \gamma^j D_i^j + X_{it} + \varepsilon_{it} \geq 0)$$

W: 「30歳の時に経営者・役員か正規の従業員」=1、それ以外=0

D^j : j年目に離職=1、それ以外=0

X: ①学校・大学卒業年の1年前の景気と30歳時点の景気、
②個人の属性、③初職の属性、④トレンド項

ε : 誤差項

- 世代別(30代と40代)のモデル化
- プロビットによる推定。

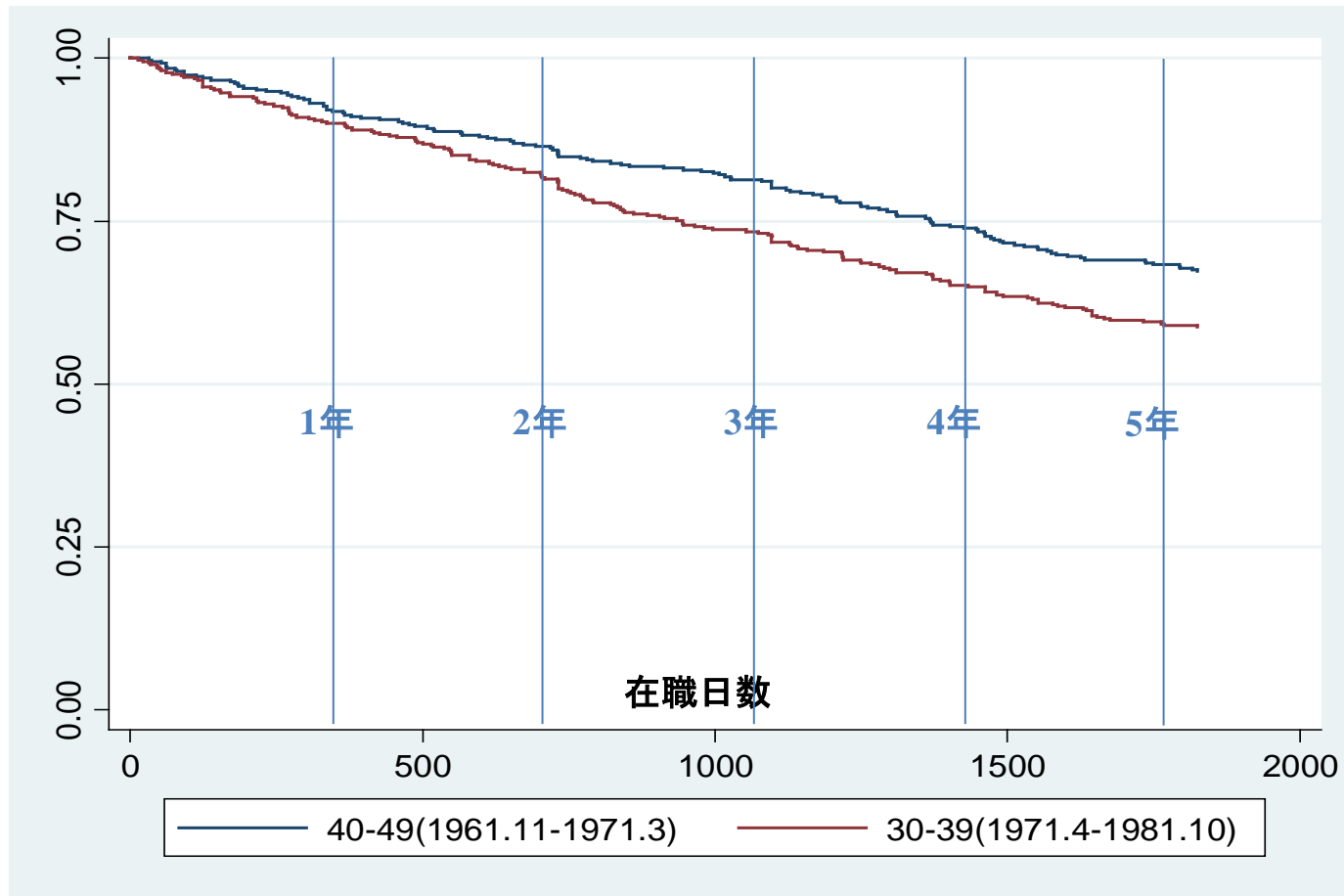
要約統計量(1)

平均値

	30-39歳 (1971.4- 1981.10)	40-49歳 (1961.11- 1971.3)		30-39歳 (1971.4- 1981.10)	40-49歳 (1961.11- 1971.3)
卒業1年前の有効求人倍率	0.735	0.894	初職の特徴		
			企業規模が1000人以上	0.398	0.488
個人属性			製造業	0.356	0.355
学歴:			管理職或いは専門職	0.495	0.501
高卒	0.217	0.248	初年度の賃金	201.257	198.197
短大・専門学校卒	0.139	0.138	サンプル数	410	391
大卒	0.644	0.614			
コミュニケーション能力	-0.025	0.026			
15歳時点の家庭環境:物質面での豊かさ	0.159	-0.167			
15歳時点の家庭環境:精神面での豊かさ	-0.012	0.013			
初職に就いた年に両親と別居していた	0.349	0.350			
初職に就いた年の居住地:					
京浜大都市圏	0.298	0.366			
中京大都市圏	0.088	0.090			
京阪神大都市圏	0.161	0.164			
その他	0.454	0.381			

要約統計量(2)

Kaplan-Meier生存曲線



推定結果(1)

新卒で正規雇用を得た若者が早期離職することの決定要因(生存分析による係数の推定値)

	30-39歳(1971.4-1981.10)	40-49歳(1961.11-1971.3)	
卒業1年前の有効求人倍率	-0.847* (0.429)	-0.728* (0.369)	①
個人属性			
学歴(基準は高卒)			
短大・専門学校卒	-0.075 (0.263)	0.350 (0.285)	
大卒	-0.130 ② (0.263)	-0.247 (0.248)	
コミュニケーション能力	-0.155* (0.079)	0.035 (0.097)	
15歳時点の家庭環境:物質面での豊かさ	0.002 ② (0.087)	0.017 (0.097)	
15歳時点の家庭環境:精神面での豊かさ	-0.158+ (0.083)	-0.130 (0.093)	

(注)カッコ内は標準誤差、+ $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

初職に就いた年の両親との別居状況と居住地域のダミー変数の係数の推定値の結果は省略。

①卒業1年前に景気が良いと、離職する確率が低くなる。

②若い世代についてのみ、非認知的能力が高いと、離職する確率が低くなる。

推定結果(2)

新卒で正規雇用を得た若者が早期離職することの決定要因(生存分析による係数の推定値)(続き)

	30-39歳(1971.4-1981.10)	40-49歳(1961.11-1971.3)
初職の特徴		
企業規模(基準は1000人未満)		
1000人以上	-0.819** (0.189)	-0.736** (0.195)
産業(基準はその他)		
製造業	-0.450* (0.178)	0.307 (0.188)
職種(基準はその他)		
管理職或いは専門職	-0.425** (0.160)	-0.438* (0.189)
初年度の賃金	-0.004* (0.002)	-0.004 (0.002)
サンプル数	410	391
尤度	-436.6534	-354.0708

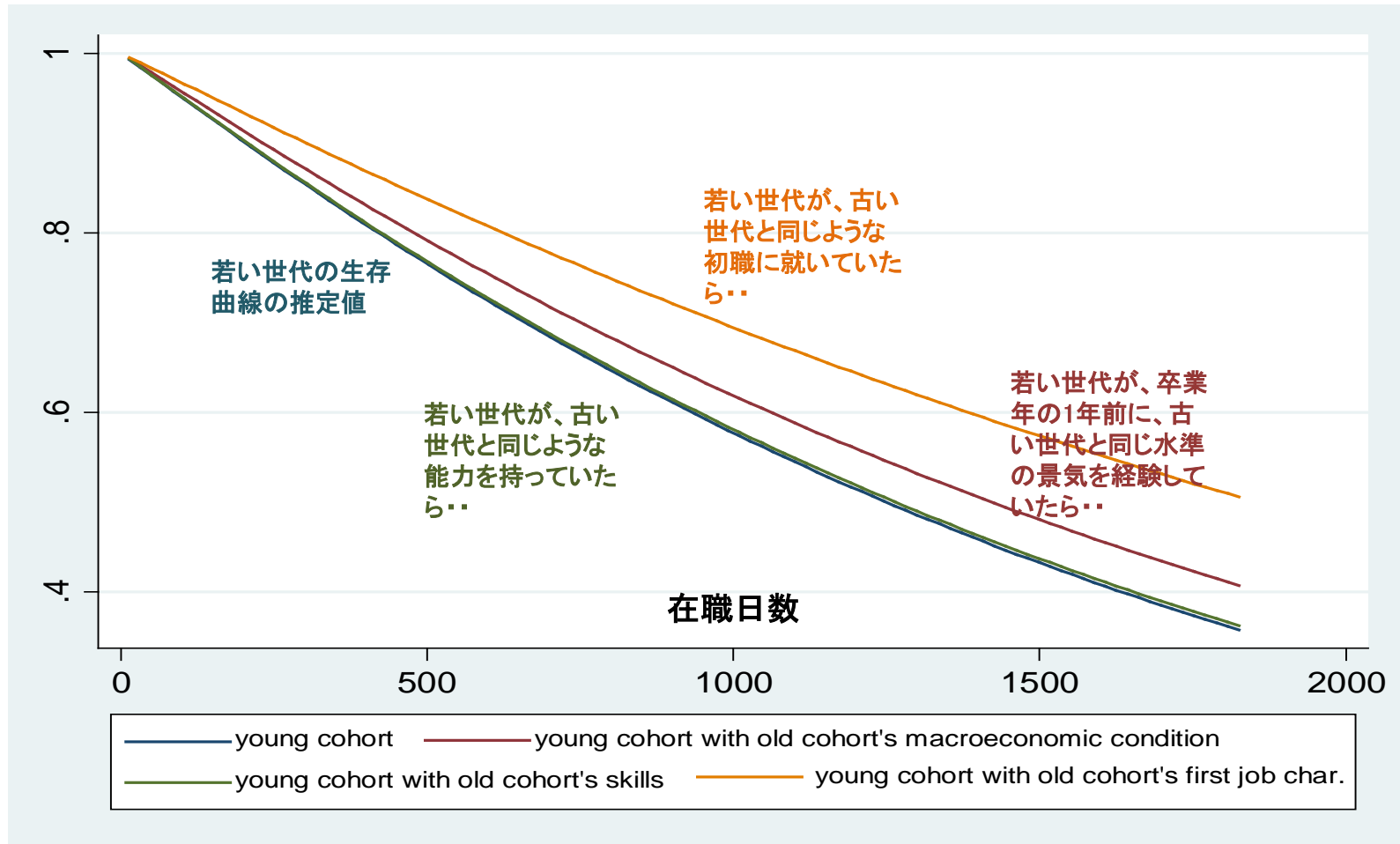
(注)カッコ内は標準誤差、+ $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

- ③企業規模が大きいほど、離職する確率が低くなる。
- ④若い世代についてのみ、製造業に勤めていると、離職する確率が低くなる。
- ⑤管理職或いは専門職だと、離職する確率が低くなる。
- ⑥若い世代についてのみ、初年度の賃金が高いと、離職する確率が低くなる。

推定結果(3)

新卒で正規雇用を得た若者が早期離職することの決定要因(生存分析による係数の推定値)(続き)

生存曲線の推定値



推定結果(4)

初職で正規雇用を得たにもかかわらず早期離職した若者のその後の労働市場のアウトカム(プロビットモデルの限界効果)

	30-39歳(1971.4-1981.10)	40-49歳(1961.11-1971.3)
1年未満	-0.221* (0.087)	-0.161+ (0.086)
1から2年目	-0.159+ (0.083)	-0.316** (0.120)
2から3年目	-0.142 (0.087)	-0.123 (0.101)
3から4年目	-0.121 (0.086)	-0.103 (0.076)
4から5年目	-0.191+ (0.104)	-0.0914 (0.083)
サンプル数	410	391
尤度	-66.53868	-146.0948

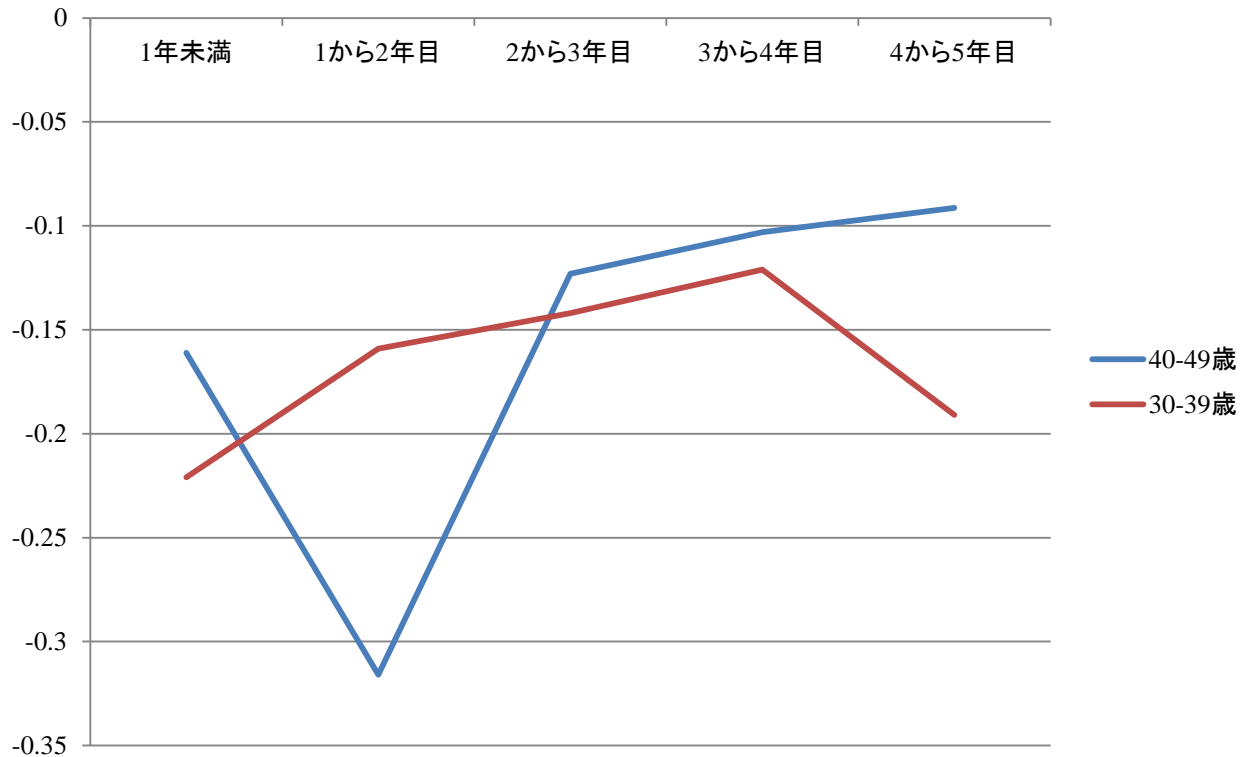
(注)カッコ内は標準誤差、+ $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

他に、①学校・大学卒業年の1年前の景気と30歳時点の景気、②個人の属性、③初職の属性、④トレンド項を制御。

両方の世代で共通しているのは、正規の初職に就いてから2年目未満で離職することは、30歳の時に経営者・会社役員或いは正規の従業員である確率を下げることに。

推定結果(5)

初職で正規雇用を得たにもかかわらず早期離職した若者のその後の労働市場のアウトカム(プロビットモデルの限界効果)(続き)



まとめ

- 若い世代の方が初職正規を得ることが難しくなっているにもかかわらず、5年以内に離職する割合は高い。
- 卒業年の1年前に景気が良いと早期離職の確率が下がる。
→ 先行研究と整合的
- 特に若い世代で、非認知的能力が高いと早期離職しない傾向にある。また、他の産業に比べて、製造業だと早期離職する確率は低下する。
→ 産業構造の変化の影響か。
- 初職で勤めた会社が大企業であること、初職が専門職・管理職であること、初職の初年度賃金が高いことは、早期離職を抑える傾向にある。
→ いずれも初職の魅力を高める性質
- 早期離職、とりわけ開始から2年未満で離職することと、将来不安定な雇用形態になることには関連がある。