

Discussion Paper Series A No.576

ミンサー型賃金関数による賃金の期待値と実現値の比較とその応用
— 『賃金センサス』と『就業構造基本調査』をもとにして —

伊藤伸介
(明海大学経済学部)

出島敬久
(上智大学経済学部)

小林良行
(総務省統計研修所)

2012年8月

Institute of Economic Research
Hitotsubashi University
Kunitachi, Tokyo, 186-8603 Japan

ミンサー型賃金関数による賃金の期待値と実現値の比較とその応用 — 『賃金センサス』と『就業構造基本調査』をもとにして—*

伊藤伸介（明海大学経済学部）
出島敬久（上智大学経済学部）
小林良行（総務省統計研修所**）

1. はじめに

近年の日本の労働市場では、低成長の持続や景気変動要因による自発的・非自発的離職の増大、長期の正規雇用者の非正規雇用者での代替にともなって、転職者の要因分析の重要性が増している。厚生労働省の『雇用動向調査』によれば、転職入職率は景気変動の影響で増減があり、不況期に低く、好況期に高まる傾向があるものの、この10年程度を通してみれば、10%程度の水準で微増傾向を示している(図1)。このことは、転職者の動向に景気変動要因はあるものの、中長期的には無視できない一定程度の比率を占めていることを意味している。

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、従来の分析では、転職の便益である期待賃金変動と、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。そのために、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。

本稿の目的は、転職の便益である期待賃金変動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の計測を行い、賃金関数で推定された賃金の予測値と賃金の実現値における分布特性の比較・検討を行うだけでなく、転職の便益と費用が転職行動に与える影響を定量化することである。

2. モデル

労働者が転職を選択するのは、転職の便益である期待賃金上昇が、転職の費用を上回るときである。転職の純便益を $N(H_i, X_i, F_i)$ とすれば、

$$N(H_i, X_i, F_i) = \hat{w}(H_i, X_i) - w(H_i, X_i) - C(F_i) \begin{cases} > \\ < \end{cases} 0 \Leftrightarrow \begin{cases} \text{転職する} \\ \text{転職しない} \end{cases} \dots (1)$$

*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))の研究成果の一部を発表したものである。

**元一橋大学経済研究所附属社会科学統計情報研究センター准教授(平成23年度一橋大学経済研究所プロジェクト研究当時)

が成り立つ。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 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。さらに、 $C(F_i)$ は、家族属性 F_i をもつときの転職の費用である。

ここでの困難は、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 $C(F_i)$ の両方を有するデータセットがないことである。具体的には、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』などでも、転職者の事後的な賃金変動があるのみである。さらに、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無い。一方で、賃金構造をもつ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。

そこで、 $w(H_i, X_i)$ をもつデータとして、『賃金構造基本統計調査』個人票のマイクロデータを利用し、 $C(F_i)$ としては、『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る。

3. 使用するデータと本研究における分析方法

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）の個別データ（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）の個別データを使用する¹。『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・社会保険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、時間当たり賃金率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無いこと、(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。

ところで、マイクロデータのさらなる利用可能性を追求するために、データセットに含ま

¹ 『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。

れる属性群にあらたな社会経済的属性を追加的に設定することが考えられる。政府統計マイクロデータ間のマッチングという方法は、その1つであって²、異なる政府統計マイクロデータのマッチングが可能であれば、利用可能な社会変数を追加することができる³。マッチングを行うためには、マッチングの対象となる統計調査において、マッチングのための共通のキーとなる属性が存在することが必要である。ところが、『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。そこで、本研究では、『就調』と『賃構』の両方に含まれる情報を利用するための一方法として、以下の手順にしたがった賃金の理論モデルを用いた方法を検討した。

- (1) 『賃構』の個別データを用いて賃金の決定モデル $w(H_i, X_i)$ を推定する。
- (2) 『就調』の個別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理論値を比較する。
- (4) 実現値と理論値の差あるいはその乖離率が、転職行動といった就業選択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決定モデル $w(H_i, X_i)$ は、ミンサー型賃金関数であって(Mincer(1974)), 以下の(2)式で定式化される。

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

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 : その他の労働生産性に影響を与える説明変数(産業, 地域等)

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。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逓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

²マイクロデータのマッチングは、完全照合マッチング(exact matching)と統計的マッチング(statistical matching)に類別される。完全照合マッチングは、「同じ調査客体(統計単位)を対象にした別々の調査から得られる一連のデータについて、一連世帯番号などの個体識別番号を利用して照合を行い、データファイルを再構築すること(美添・荒木(2000,239 頁))」であり、統計的マッチングは、「異なったファイルに存在する類似の個体(統計単位)に関するデータを連結することによって、結合された情報を含むファイルを作成すること(美添・荒木(1999,11 頁))」とされている。なお、わが国における政府統計のマイクロデータに関するマッチングについては、松田(1978)、松田(1999)等も参照されたい。

³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))。

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、その推定に際しては計量経済学上の問題点がたびたび指摘されている。それら問題点は、Altonji and Williams (2005), Heckman, Lochner and Todd(2006)でサーベイされ、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、個票データで独自に検証した指摘として、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、この点については、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する。そのために、ランダムに割り付けられた標本に比べ、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、それ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・データを用いた場合でも、当該産業で現在働いている労働者しか含まない情報では修正が困難である。これらのバイアスを修正するには、離職者・転職者を追跡できる、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、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を、十分なサンプル・サイズで確保することが難しい。そこで、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。したがって、以上のバイアスの存在は、先行研究同様に留保条件となる。

このほかに、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。また、本稿の問題関心に近い個票を用いた計量分析例として、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。また、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たものに、赤羽・中村(2008)がある。これらについては、本稿とは研究目的が異なるが、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。

4. 『賃構』マイクロデータを用いた時給の計測

本研究では、最初に『賃構』のマイクロデータを用いて、時給の計測を行う。『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、時給を計測することが可能である。

本研究においては、『賃構』の調査事項「所定内給与額」、「所定内実労働時間数」と「昨年1年間の賞与期末手当等特別給与額」を用いて、時給を計測する。具体的には、つぎの(3)式と(4)式を用いて、「所定内給与額」を「所定内実労働時間数」で除することによって求めた時給 A と「昨年1年間の賞与期末手当等特別給与額」も併せて考慮した上で算定した時給 B の2種類の時給の計測を行う。

$$\text{時給A(円)} = \frac{\text{所定内給与額}}{\text{所定内実労働時間数}} \times 100 \dots (3)$$

$$\text{時給B(円)} = \frac{\text{所定内給与額} + \left(\frac{\text{昨年1年間の賞与期末手当等特別給与額}}{12} \right)}{\text{所定内実労働時間数}} \times 100 \dots (4)$$

本研究では、時給 A と時給 B の計測において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。また、本分析では、男女別の正規雇用者に焦点を絞って時給 A と時給 B を計測する。なお、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。

表 1 は、正規男性および正規女性の時給に関する基本統計量である⁴。正規男性においてボーナスを考慮した時給 B の平均値は、時給 A よりも 586 円高くなっていることがわかる。一方、正規女性に関しては、正規男性と比較して、時給 A と時給 B の平均値の差が 341 円であって、正規男性よりも小さくなっている。

つぎに、本研究では、ミンサー型の賃金関数で時給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〔モデル 1〕で示される((5)式)。

⁴表 1 は平均値±3σ でサンプルを cut off した場合の基本統計量である。時給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±3σ で cut off する方法を用いている。

[モデル 1]

時給 B の対数 = f (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, 企業規模ダミー, 地域(8 区分)ダミー)・・・(5)

「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「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。また、被説明変数については時給 B の対数を用いている。時給 B の対数の計測においては、時給 B に 1 を加算した上で、対数変換を行っている。

表 2 は、正規男性と正規女性のおのおのについて、[モデル 1] の推定結果を示したものである⁵。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」、「卸売・小売業」、「複合サービス業」、「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、男女とも「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」、「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 5 産業のうち「飲食店・宿泊業」における係数の絶対値が最も大きくなっている。さらに、地域ダミーは、全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・関西」については回帰係数の絶対値が相対的に小さいことがわかる。

つぎに、『賃構』のマイクロデータを用いて、正規男性と正規女性を対象に(5)式を推定し、その推定結果から時給 B の予測値(以下「時給 C 」と呼称)を計測した。(5)式からの推定値である時給 C の分布を時給 A および時給 B の分布と比較したのが図 2 であるが、時給 B と比較して、時給 C における分布の山が右に位置しているようにも見える。

5. 『就調』マイクロデータを用いた時給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時給の計測を試みる。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」を用いて時給を計測した。なお、これらはいずれもカテゴリカルな属性であることから、表 3 のような階級値にそれぞれ置き換えられている。

時給の計測方法については次の 2 つの方法を検討した。第 1 は、「年間就業日数」と「週間就業時間」を考慮した上で時給を計測する方法であって、つぎの(6)式で示される。

⁵モデル 1 で用いた変数の基本統計量については、付表 1 を参照されたい。

$$\text{時給1(円)} = \frac{\text{個人所得(万円)} \times 10000}{\text{年間就業日数} \times \left(\frac{\text{週間就業時間}}{5} \right)} \dots (6)$$

時給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ているだけでなく、季節によって働き方が違う就業者や育児・介護に伴う休暇を取得している休職者が考慮されている。

第2の方法は、「週間就業時間」のみを考慮して時給を計測する方法であって、つぎの(7)式で与えられる。

$$\text{時給2(円)} = \frac{\text{個人所得(万円)} \times 10000}{52 \times \text{週間就業時間}} \dots (7)$$

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、男女別に時給の計測を行った。なお、本分析においては、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。

図3は、時給1と時給2の分布を比較したものである。また、表4は、正規男性と正規女性における時給の基本統計量を示している。時給1と時給2の分布と基本統計量においては、平均値±3σでサンプルをcut offした上で計測した結果が表示されている。図3や表4を見ると、正規男性については、時給1と時給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、時給1と時給2で分布に大きな違いはないが、図3を見ると、時給1のほうが分布のピークが右側に位置しているように見える。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。

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。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「時給C」と略称)を『就調』マイクロデータで算定された時給の実現値(時給1、時給2)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にした。なお、賃金所得の期待値の計測においても、時給の実現値が平均値±3σを超えるレコードが削除されている。

図4は、図3で示されている時給の実現値(時給1と時給2)に時給の期待値(時給C)を併せて図示したものである。図4を見ると、時給Cのピークが時給1と時給2の右側に位置していることがわかる。そこで、正規男性と正規女性における時給1と時給Cの差(時給1-時給C)および時給2と時給Cの差(時給2-時給C)の分布を示したのが、図5-1と図5-2である。正規男性の分布を見ると、時給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、本来受け取るべき時給よりも実際にもらっている時給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

価されているのかもしれない。『就調』の賃金の過小評価については、(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障費や税金が除かれている可能性、(3)『就調』でサービス残業が含まれている可能性が考えられる。一方、ミンサー型賃金関数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がある。しかし、本分析では、修正する方法が見当たらなかった。これらについては今後の課題と言えよう。

つぎに、賃金の理論モデルによって求めた時給の期待値(「時給 C'」)と『就調』マイクロデータにおける時給の実現値の差の分布状況について、地域、産業(大分類)、学歴、職業(大分類)別に確認することにしたい(図 6～図 9)。なお、時給の実現値については時給 1 を用いている。

図 6 は、正規男性と正規女性を対象に全国 10 地域における時給の期待値と実現値の差の分布である。正規男性の場合、主に関東や関西のような大都市圏を含む地域においては分布のピークが他の地域よりも低く、分布がより広範に渡っている。大都市圏の場合、就業者の職種が多様であることから、それが、時給の分布に表れている可能性がある。正規女性については、ほとんどの地域において「-1000 円～-500 円」か「-500 円～0 円」のカテゴリーにピークが集中している。

図 7 は、正規男性と正規女性を対象に産業(大分類)別の時給の期待値と実現値の差の分布を見たものである。正規男性の場合、「飲食店・宿泊業」、「建設業」、「運輸業」における分布のピークが相対的に高いのに対して、「情報通信業」、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」においては、賃金の差の散らばりが大きい。したがって、企業特殊的な熟練よりもむしろ一般的な熟練を要する産業において、分布の散らばりが相対的に小さくなると思われる。一方、金融・保険業の場合、銀行や証券会社だけでなく、貸金業等様々な業種が存在することから、賃金の差の散らばりが大きくなっている可能性がある。さらに、情報通信業において「～-2500 円」のカテゴリーにおける比率が相対的に高いのは、サービス残業の影響が考えられる。

図 8 は、正規男性と正規女性における学歴別の時給の差の分布である。図 8 を見ると正規男性と正規女性のいずれについても、中卒における分布のピークが、高卒以上と比べて高くなっている。これは、コーホートによる学歴の分布特性の違いが反映されている可能性がある。また、学歴が高いほど職種が多様なことから、高学歴において時給の分布が広範にわたっているのかもしれない。

さらに、図 9 は、正規男性と正規女性における職業(大分類)別で見た時給の差の分布を示している。分析結果の特徴として、正規男性における「管理的職業従事者」や「事務従事者」について分布における散らばりが大きいことが指摘される。このことは、様々なタイプの管理職が存在するだけでなく、事務従事者における企業特殊的な熟練が必要なことを示唆している。さらに、正規男性における「農林漁業作業員」、「サービス職業従事者」、「保安職業従事者」については、分布のピークが相対的に高い。このことは、職業の内容が一樣であることと関係していることが考えられる。

6. 『就調』 ミ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った。具体的には、『就調』のミ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〔モデル 2〕である((8)式)。

〔モデル 2〕

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

『就調』のミ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（世帯員数や配偶関係等）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、時給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。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。また、時給の実現値については時給 1 を用いている。〔モデル 2〕の推定においては、平均値±3σでサンプルを cut off している。

表 5-1 と表 5-2 はそれぞれ、正規男性と正規女性における〔モデル 2〕の結果を示したものである。表 5-1 と表 5-2 のいずれにおいても、標準化された期待賃金上昇額を含むモデルと含まないモデルの 2 種類の分析結果が示されている⁶。標準化された期待賃金上昇額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世帯人員の回帰係数がプラスで有意な値を示しているが、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、配偶者の有無ダミーや世

⁶ 〔モデル 2〕の基本統計量については付表 2 を参照されたい。

帯人員については、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、回帰係数の値が異なっている。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のモデルでは、年齢、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することができる。

つぎに、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、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については、それを含まないモデルと比較して、1000人以上ダミーにおける回帰係数のマイナスの値が大きいことが確認される。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」、「教育・学習支援業」の係数が、男女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」、「飲食店・宿泊業」、「複合サービス事業」、「サービス業」については、男女いずれもプラスで有意な結果が得られている。さらに、「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。

つぎに、表 5-1 と表 5-2 で得られた回帰分析の結果をもとに、個々人の転職希望確率を計測した上で、産業別および職業別の分布特性を確認する。図 10 は、正規男性について〔モデル 2〕において標準化された期待賃金上昇額を含めたモデルから推定した転職希望確率を産業別に比較したものであるが、産業別に見て平均的と思われるものおよび特徴的なものに絞って、転職希望確率の分布を図示している。具体的には、図 10 において、製造業、卸売・小売業と金融・保険業における転職希望確率の分布が示されている。正規男性については、製造業では 0.05~0.10、卸売・小売業においては 0.10~0.15、金融・保険業については 0~0.05 にそれぞれ転職希望確率のピークがあるのに対して、正規女性の場合、卸売・小売業と金融・保険業で 0.15~0.20 にピークが位置していることが確認される。とりわけ金融・保険業では、男女で分布の形状が大きく異なっていることが興味深い⁷。図 11 は、標準化された期待賃金上昇額を含めた場合における職業別の転職希望確率の分布である。図 11 では、職業別に見て特徴的だと思われる事務従事者、サービス職業従事者および生産工程・労務作業者の転職希望確率が男女別に示されている⁸。正規男性においてはサービス職

⁷ 付表 3-1 と付表 3-2 はそれぞれ、〔モデル 2〕において標準化された期待賃金上昇額を含めた場合と含めなかった場合における産業別の転職希望確率の分布を男女別で示したものである。標準化された期待賃金上昇額を考慮した場合については、考慮しなかった場合と比べて、分布の形状が異なっているだけでなく、産業によっては分布のピークの位置も異なることが興味深い。

⁸ 〔モデル 2〕において標準化された期待賃金上昇額を含めた場合と含めなかった場合における職業別の転

業従事者における分布のピークが 0.15~0.20 と相対的に高くなっている。一方、事務従事者については男女で分布の形状が異なり、正規女性については、事務従事者とサービス職業従事者の分布はそれほど変わらないことがわかる。さらに、図 12 および付表 5 は、標準化された期待賃金上昇額と転職希望確率の分布を示している。図 12 を見ると、標準化された期待賃金上昇額が高くなっても、必ずしも分布のピークが右側に移動する傾向にあるわけではないことが確認できる。また、正規男性と正規女性のいずれについても、分布におけるピークが 0.10~0.15 に収束されていることが興味深い。

7. 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行動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ことが傾向的に見て取れることがわかった。

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。第一に、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、転職行動は積極的になり、符号条件も満たされている。第二に、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。第三に、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いることなどから、企業規模や産業によって転職行動が大きく異なる可能性が示唆される。

その一方で、産業別および職業別の転職希望確率の分布を見ると、標準化された期待賃金上昇額を考慮した場合においては、考慮しなかった場合と比較して分布特性が異なっている。これについては、分布の差に関する厳密な検定および分布の差が生じる要因についての定量的な分析を行う必要があるが、本研究では十分な検討を行っていない。これについては今後の課題にしたい。

謝辞

本稿は、研究集会「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)における研究報告の内容をもとにしている。本報告において、討論者として貴重なコメントをいただいた林田実教授(北九州市立大学)に感謝申し上げます。また、山村英司教授(西南学院大学)、瀧敦弘教授(広島大学)、モヴシユク・オレクサンダー准教授(富山大学)か

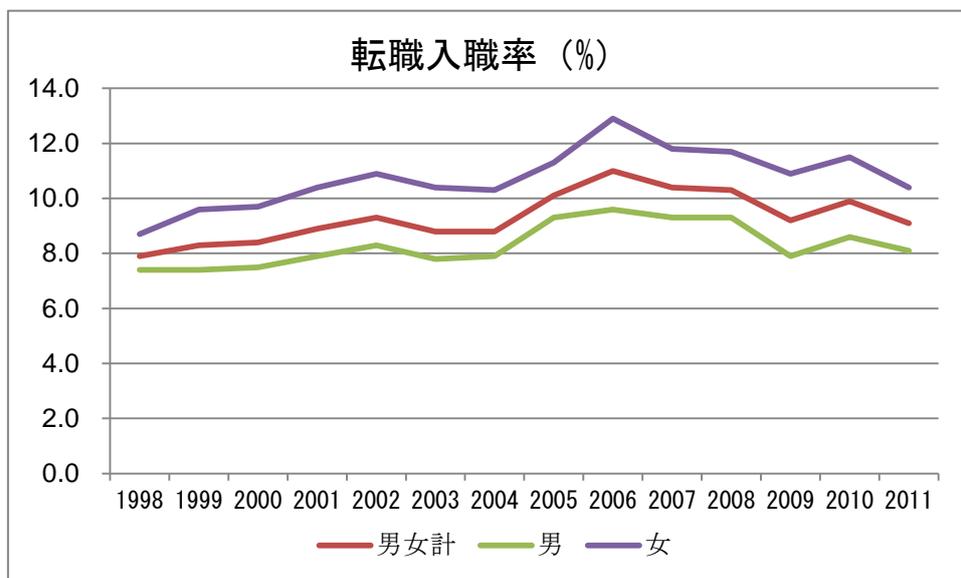
職希望確率の分布については、それぞれ付表 4-1 と付表 4-2 を参照されたい。

ら本報告への有益なコメントをいただいたことについても感謝の意を表したい。なお、本研究は、「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」からの助成を受けている。ここに記して謝意を表したい。

参考文献

- 赤羽亮・中村二郎(2008)「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
- 樋口美雄(1991)『日本経済と就業行動』東洋経済新報社
- 川口大司・神林龍・金榮愨・権赫旭・清水谷諭・深尾京司・牧野達治・横山泉(2007)「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
- 川口大司(2011)「ミンサ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
- 松田芳郎(1978)『データの理論』岩波書店
- 松田芳郎(1999)『ミクロ統計データの描く社会経済像』日本評論社
- 三谷直紀(2010)「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
- 大橋勇雄・中村二郎(2002)「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
- 美添泰人・荒木万寿夫(1999)「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
- 美添泰人・荒木万寿夫(2000)「完全照合」, 松田芳郎・伴金美・美添泰人編『講座ミクロ統計分析②: ミクロ統計の集計解析と技法』日本評論社, 239～250 頁
- Altonji, J. and Williams, N.(2005) “Do Wage Rise with Seniority? A Reassessment”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.58, No.3, pp.370-397.
- Heckman, J. J., Lochner, L., Todd, P. E.(2006) “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.
- Mincer, Jacob A.(1974) *Schooling, Experience, and Earnings*, National Bureau of Economic Research.

図1 転職入職率



出所 厚生労働省, 『雇用動向調査』

表1 時給Aと時給Bに関する基本統計量
正規男性

		時給A	時給B
度数		557,949	557,949
平均値		2,243	2,829
中央値		2,037	2,495
標準偏差		953.548	1404.184
最小値		0	0
最大値		6,094	8,334
パーセン タイル	10	1,209	1,331
	20	1,429	1,631
	30	1,624	1,903
	40	1,820	2,182
	50	2,037	2,495
	60	2,289	2,870
	70	2,598	3,335
	80	2,996	3,932
	90	3,586	4,826

正規女性

		時給A	時給B
度数		229,725	229,725
平均値		1,494	1,835
中央値		1,343	1,615
標準偏差		620.935	890.798
最小値		0	0
最大値		4,215	5,584
パーセン タイル	10	858	918
	20	994	1,100
	30	1,108	1,266
	40	1,220	1,434
	50	1,343	1,615
	60	1,489	1,830
	70	1,675	2,102
	80	1,929	2,469
	90	2,351	3,078

表2 『賃構』マイクロデータによる推定結果

正規男性

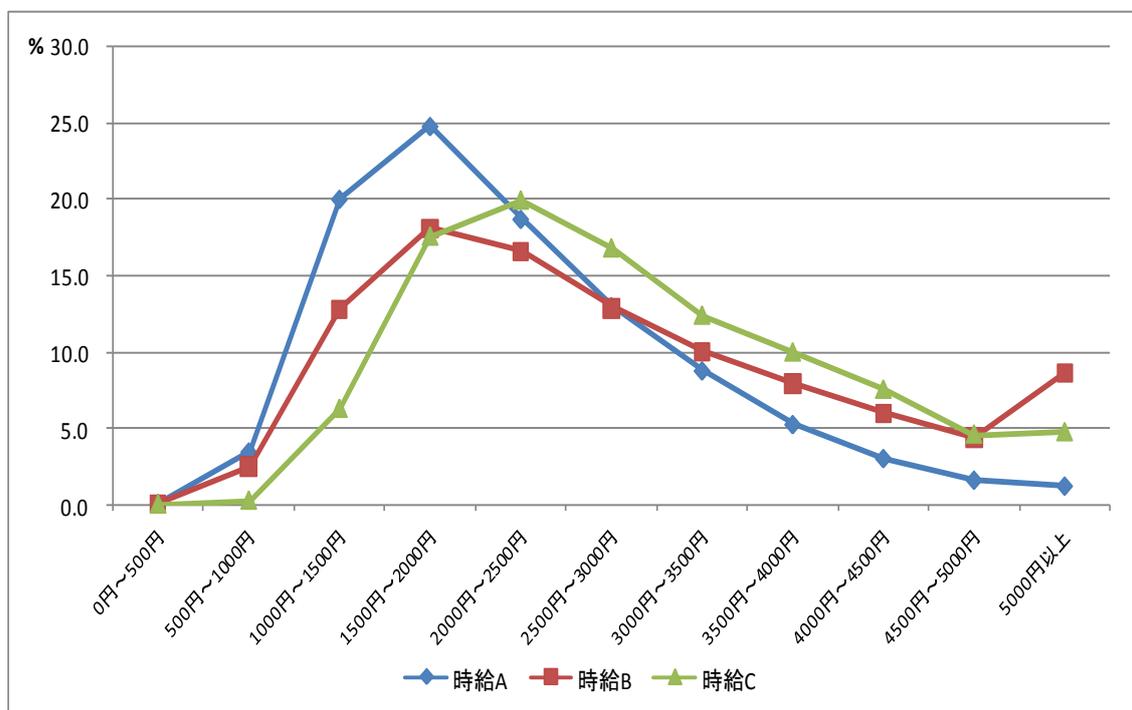
説明変数	係数	標準誤差	t値	有意性
年齢	0.062	0.000	206.279	***
年齢の2乗	-0.001	0.000	-189.171	***
教育年数	0.044	0.000	192.324	***
勤続年数	0.024	0.000	162.192	***
勤続年数の2乗	0.000	0.000	-63.372	***
企業規模<5~9人>				
10~99人	0.115	0.002	50.246	***
100~999人	0.263	0.002	114.208	***
1000人以上	0.459	0.002	194.070	***
産業(大分類)<製造業>				
鉱業	0.065	0.005	13.524	***
建設業	-0.009	0.002	-4.495	***
電気・ガス・熱供給・水道業	0.161	0.002	72.886	***
情報通信業	0.154	0.002	71.879	***
運輸業	-0.062	0.002	-35.785	***
卸売・小売業	-0.074	0.001	-50.654	***
金融・保険業	0.132	0.002	80.500	***
不動産業	0.109	0.003	37.908	***
飲食店・宿泊業	-0.159	0.002	-77.853	***
医療・福祉	0.054	0.003	18.965	***
教育・学習支援業	0.159	0.003	63.238	***
複合サービス事業	-0.068	0.003	-24.195	***
サービス業	0.017	0.001	12.081	***
地域<関東>				
北海道・東北	-0.180	0.001	-123.104	***
北陸	-0.130	0.002	-74.069	***
甲信・東海	-0.058	0.001	-40.871	***
近畿・関西	-0.045	0.001	-31.611	***
中国	-0.144	0.002	-87.704	***
四国	-0.163	0.002	-84.908	***
九州・沖縄	-0.176	0.001	-121.989	***
定数	0.895	0.007	135.595	***
Adj. R ²	0.598			
F値	29952.642			
N	562717			

注 < >はリファレンス・グループである。以下同様。

表 2 続き
正規女性

説明変数	係数	標準誤差	t値	有意性
年齢	0.034	0.000	82.236	***
年齢の2乗	0.000	0.000	-84.698	***
教育年数	0.063	0.000	138.041	***
勤続年数	0.033	0.000	137.302	***
勤続年数の2乗	0.000	0.000	-49.340	***
企業規模<5~9人>				
10~99人	0.120	0.003	36.561	***
100~999人	0.265	0.003	79.422	***
1000人以上	0.398	0.004	112.967	***
産業(大分類)<製造業>				
鉱業	0.064	0.014	4.679	***
建設業	0.040	0.006	7.145	***
電気・ガス・熱供給・水道業	0.320	0.007	46.880	***
情報通信業	0.296	0.004	68.206	***
運輸業	0.102	0.005	21.250	***
卸売・小売業	0.059	0.003	22.691	***
金融・保険業	0.148	0.003	58.668	***
不動産業	0.209	0.005	42.993	***
飲食店・宿泊業	0.039	0.003	12.100	***
医療・福祉	0.261	0.002	112.293	***
教育・学習支援業	0.288	0.004	80.581	***
複合サービス事業	0.163	0.006	29.092	***
サービス業	0.138	0.003	52.355	***
地域<関東>				
北海道・東北	-0.194	0.002	-80.479	***
北陸	-0.163	0.003	-58.339	***
甲信・東海	-0.065	0.002	-27.398	***
近畿・関西	-0.051	0.002	-21.746	***
中国	-0.177	0.003	-65.042	***
四国	-0.176	0.003	-56.190	***
九州・沖縄	-0.201	0.002	-85.950	***
定数	0.920	0.010	90.479	***
Adj. R ²	0.507			
F値	8393.831			
N	228486			

図2 時給 A, 時給 B と時給 C の分布の比較
正規男性



正規女性

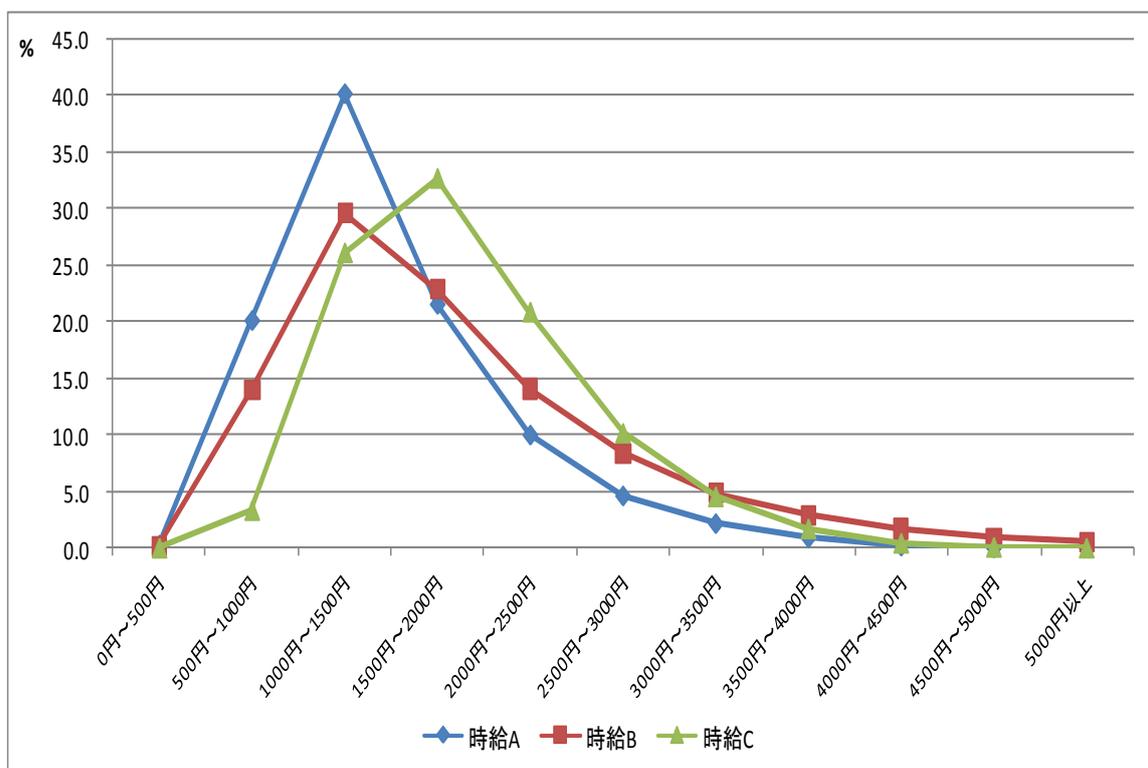


表3 『就調』マイクロデータを用いた時給の計測に使用した調査事項の分類区分
個人所得(15区分)

	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

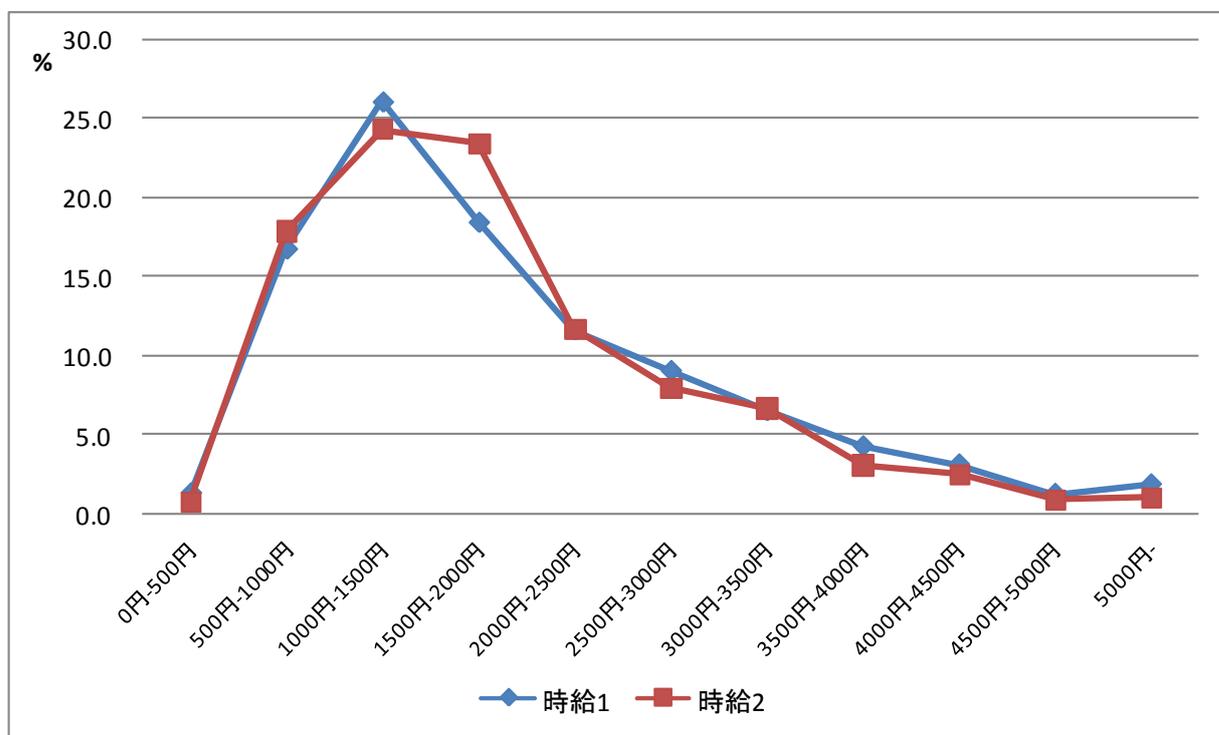
年間就業日数(7区分)

	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

図3 時給1と時給2の分布の比較
正規男性



正規女性

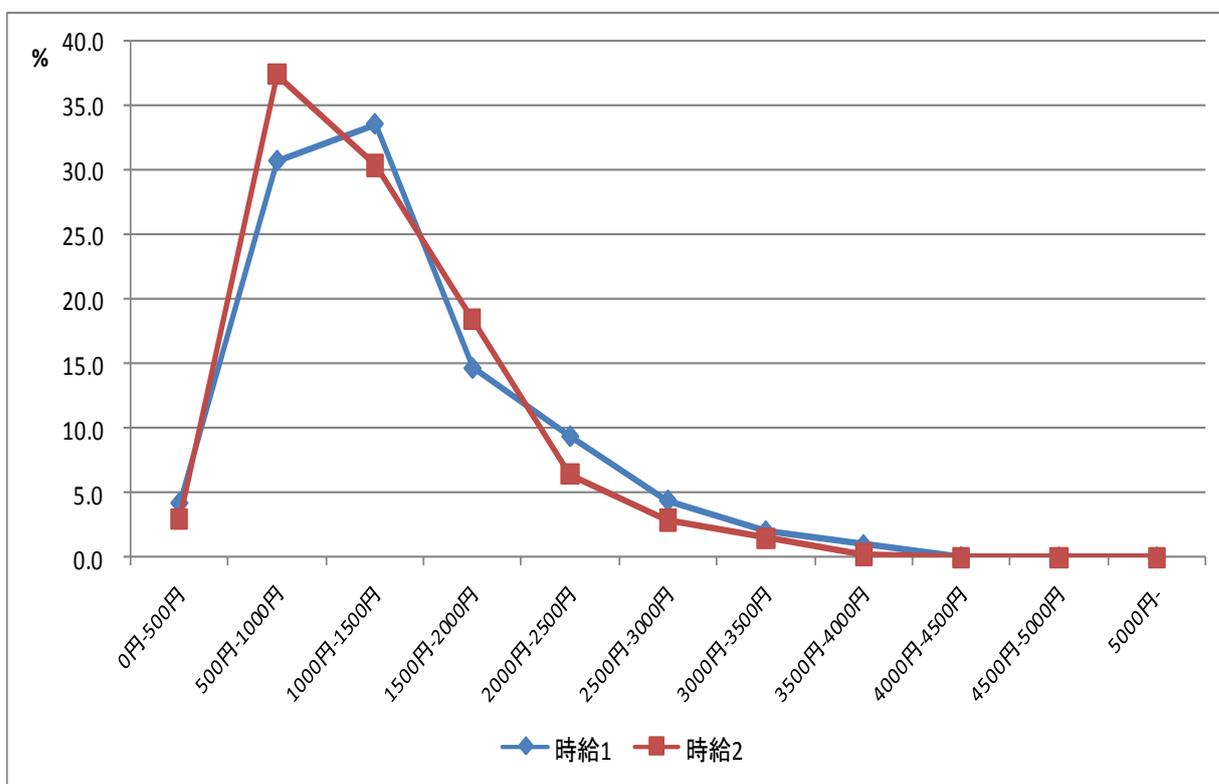


表 4 時給の基本統計量

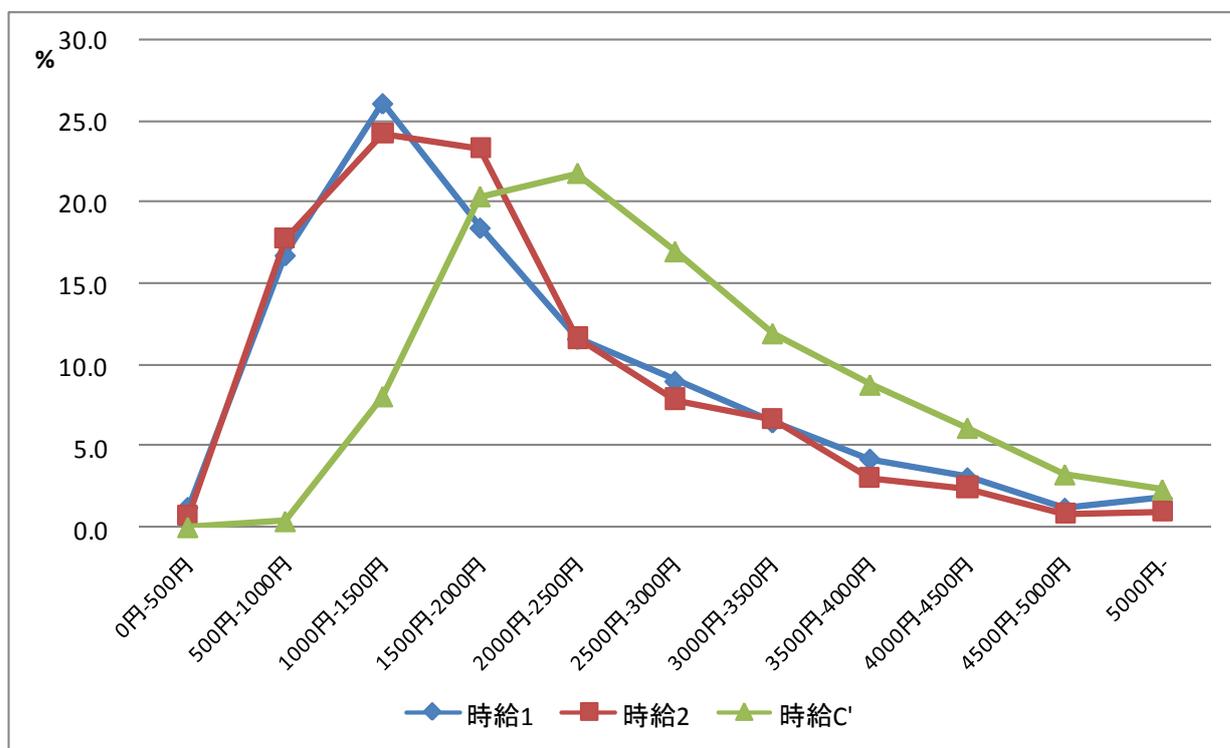
正規男性

		時給1	時給2
度数		136,863	136,863
平均値		1,924	1,881
中央値		1,653	1,603
標準偏差		1091.266	983.235
最小値		55	69
最大値		6,313	6,098
パーセンタ イル	10	827	874
	20	1,026	1,086
	30	1,178	1,246
	40	1,429	1,432
	50	1,653	1,603
	60	1,860	1,841
	70	2,198	2,248
	80	2,675	2,671
	90	3,542	3,247

正規女性

		時給1	時給2
度数		59,691	59,691
平均値		1,318	1,280
中央値		1,136	1,124
標準偏差		653.981	598.410
最小値		55	69
最大値		4,019	3,959
パーセンタ イル	10	631	624
	20	758	801
	30	926	921
	40	1,063	983
	50	1,136	1,124
	60	1,299	1,320
	70	1,587	1,432
	80	1,768	1,748
	90	2,128	2,248

図4 時給1, 時給2と時給C'の分布の比較
正規男性



正規女性

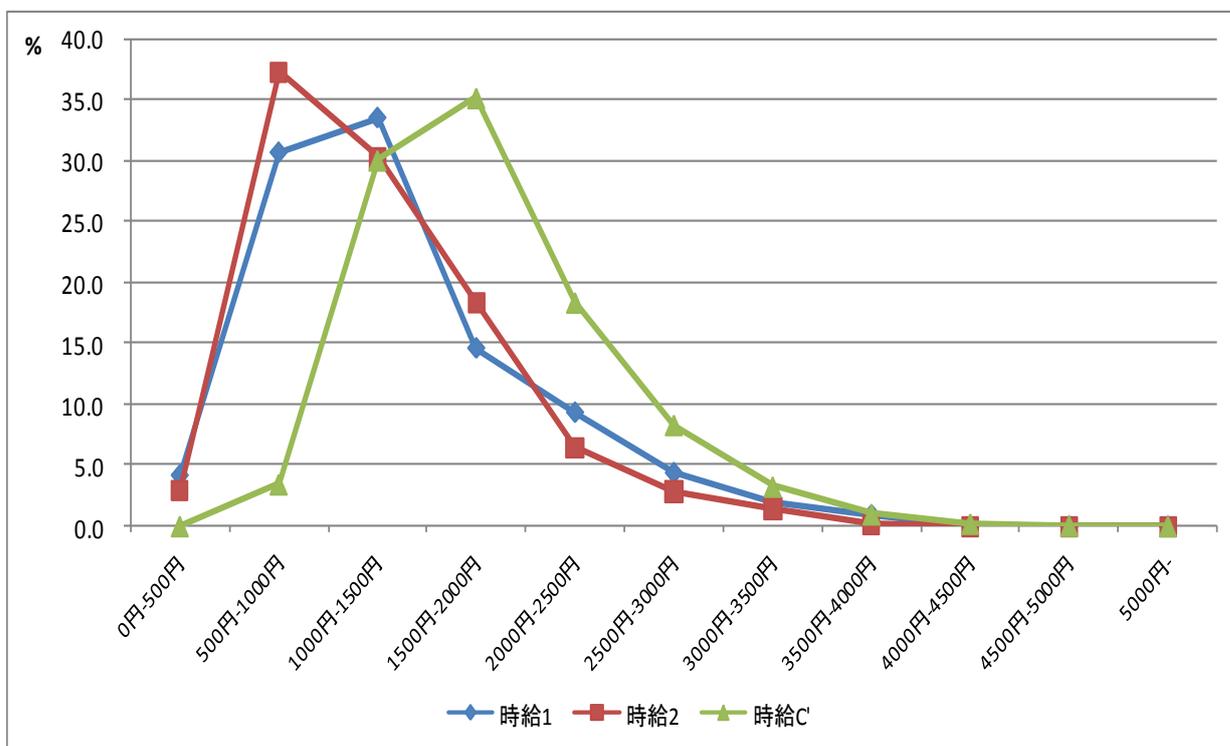
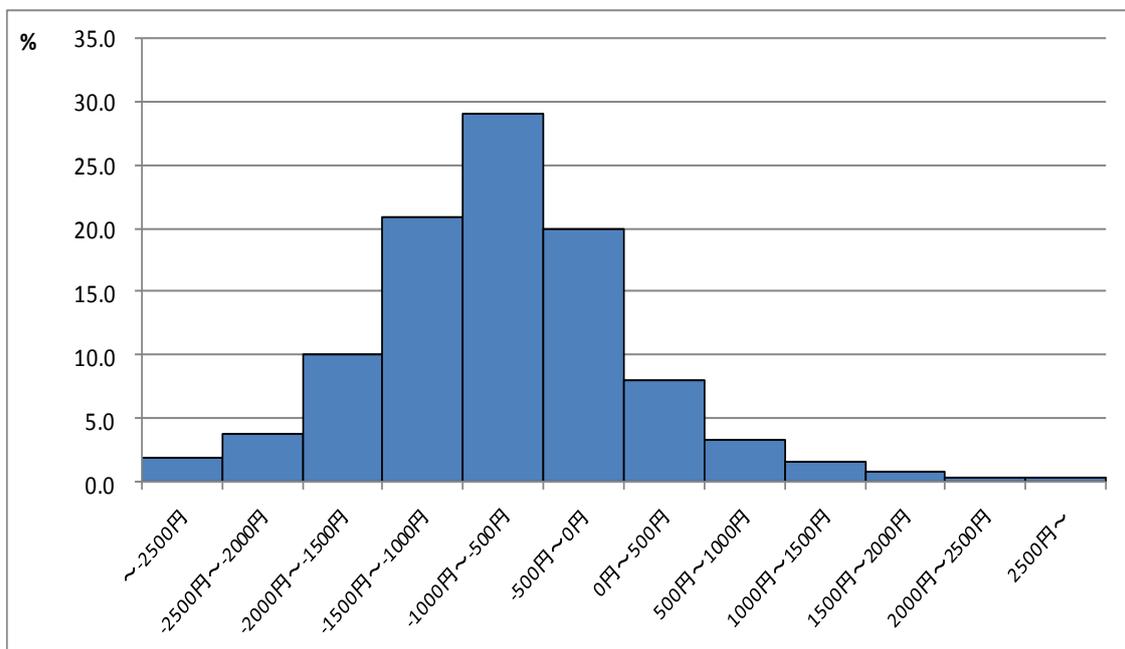


図 5-1 時給の差(時給 1-時給 C')の相対度数分布
正規男性



正規女性

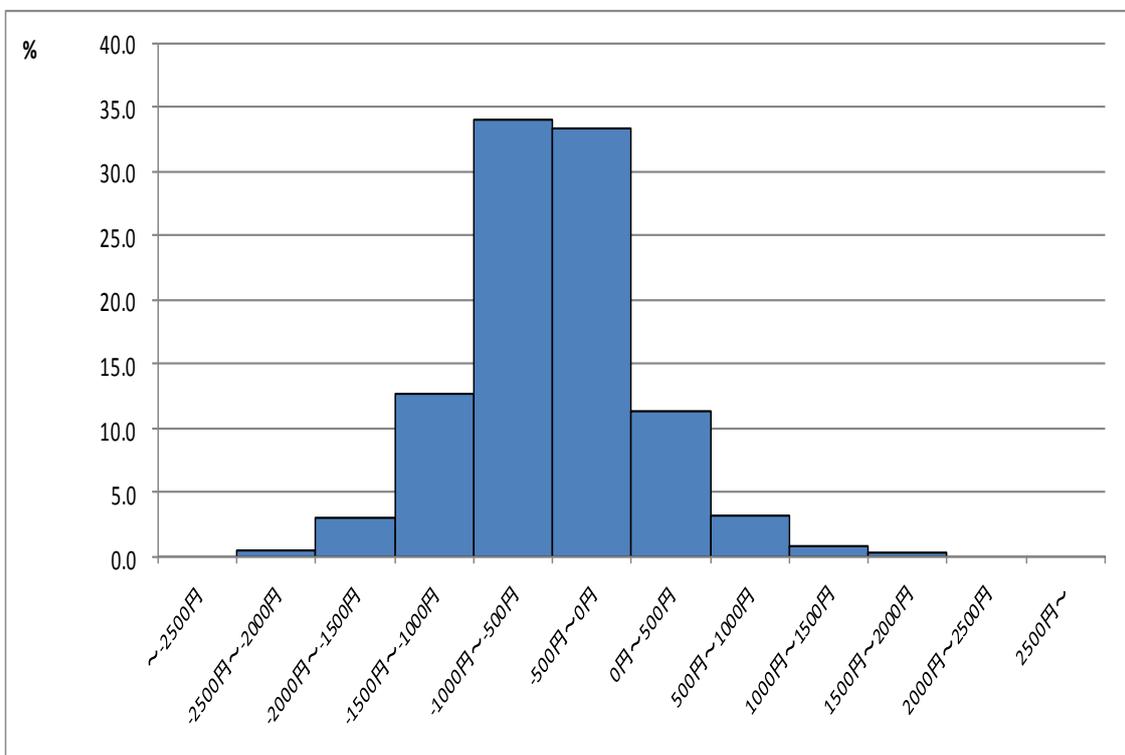
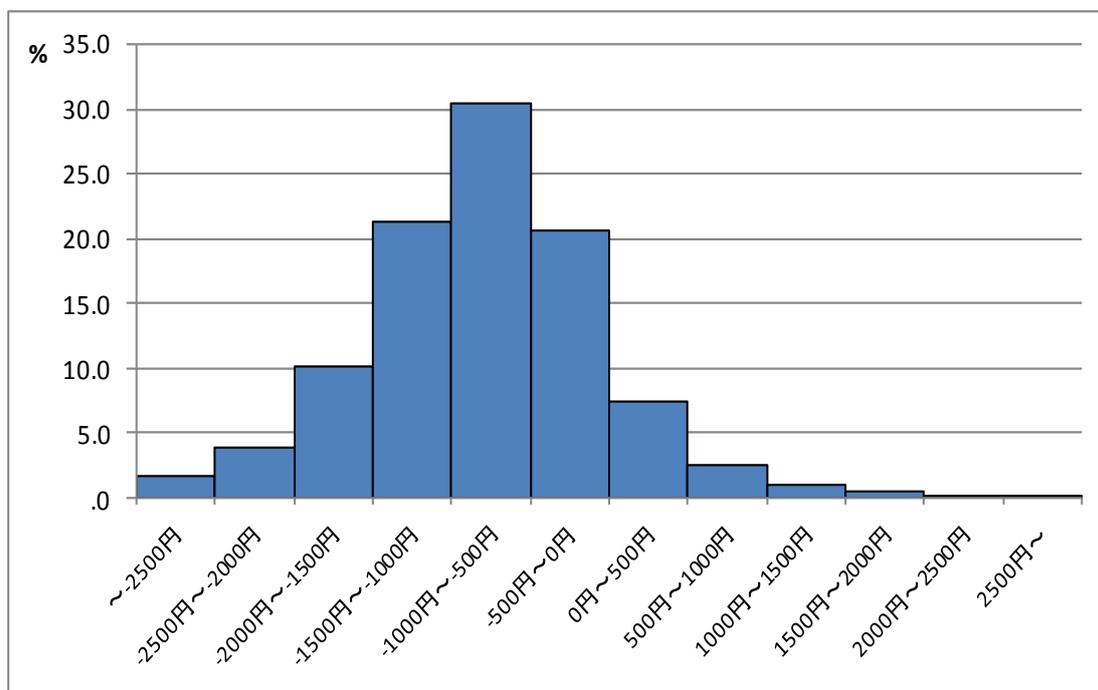


図 5-2 時給の差(時給 2-時給 C')の相対度数分布
正規男性



正規女性

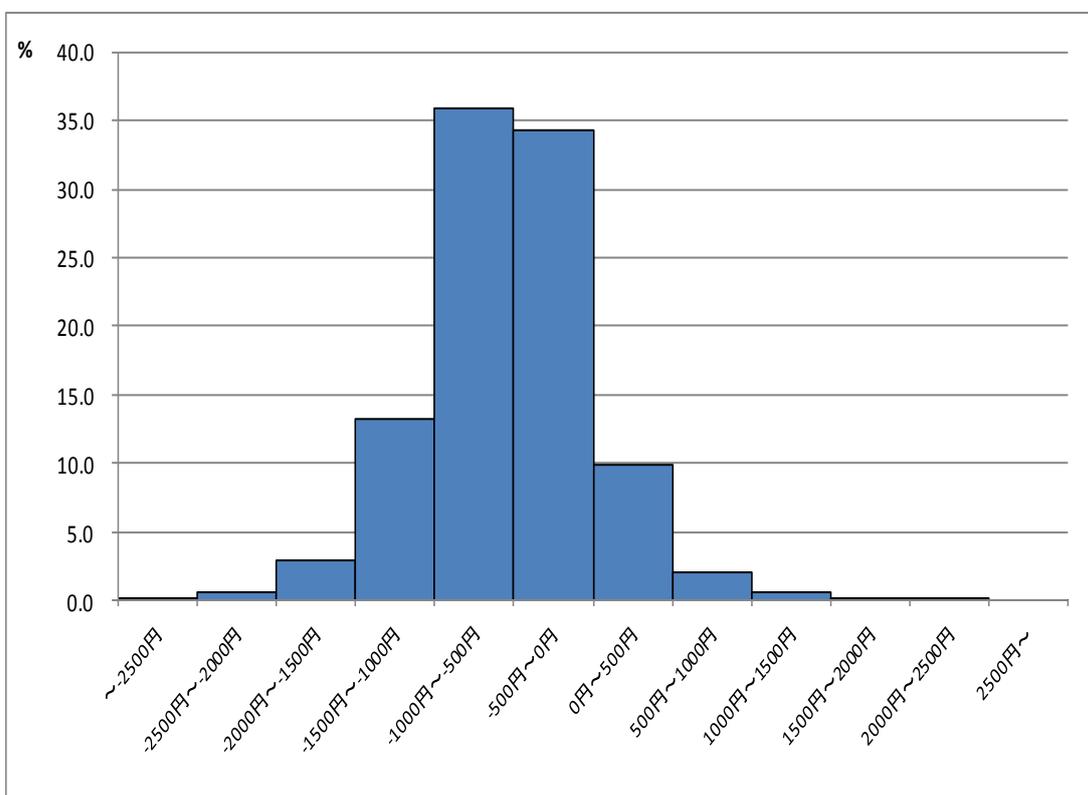
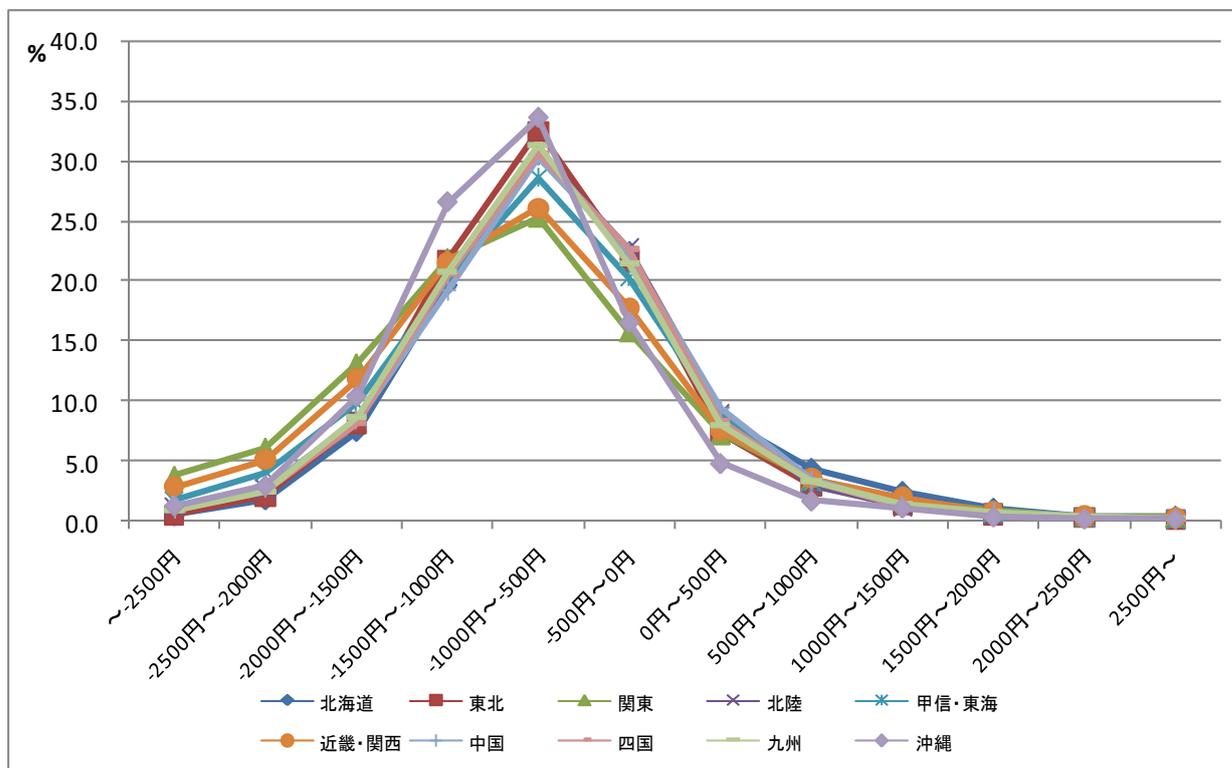


図6 地域別で見た時給の差の分布
正規男性



正規女性

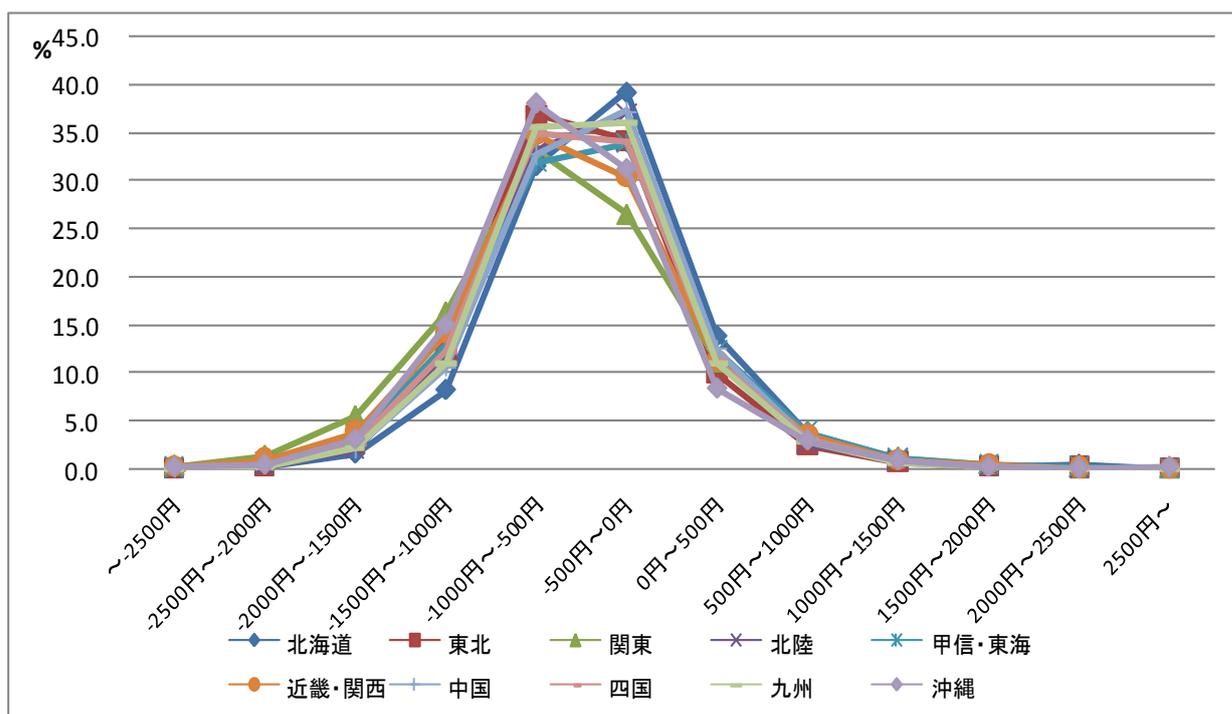
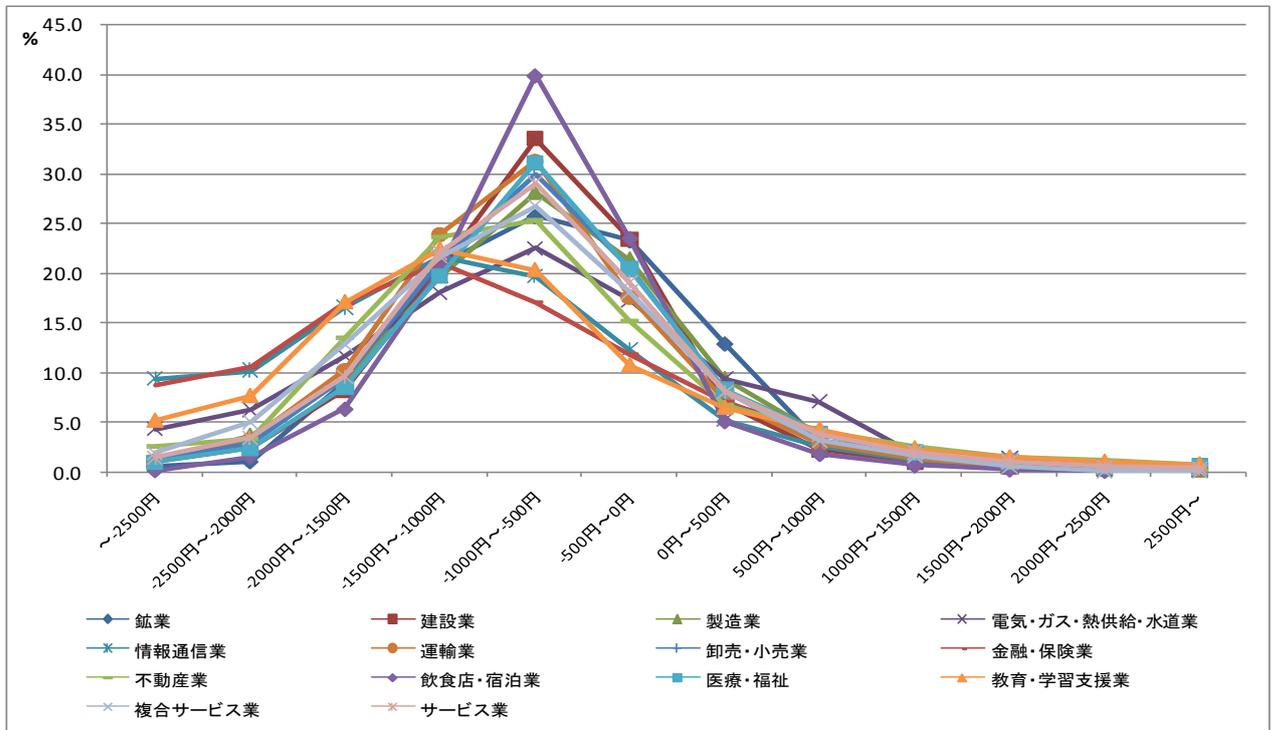


図7 産業別で見た時給の差の分布
正規男性



正規女性

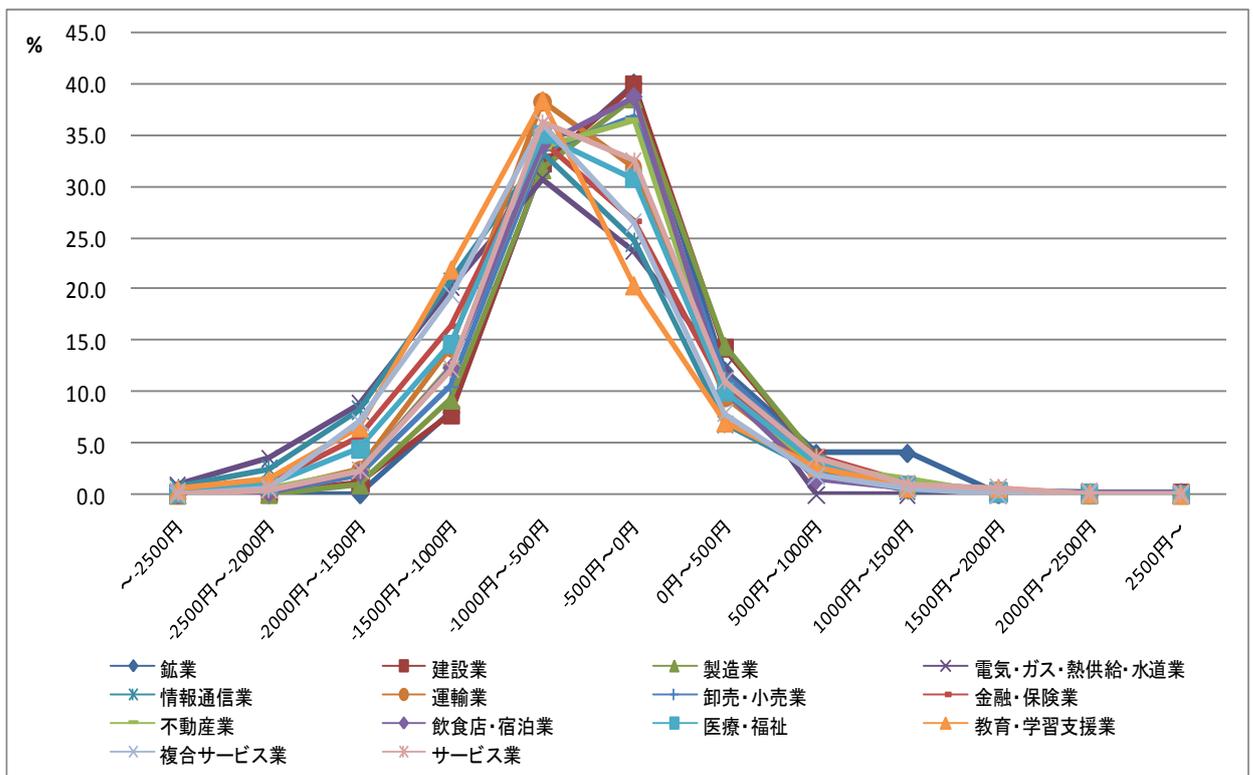
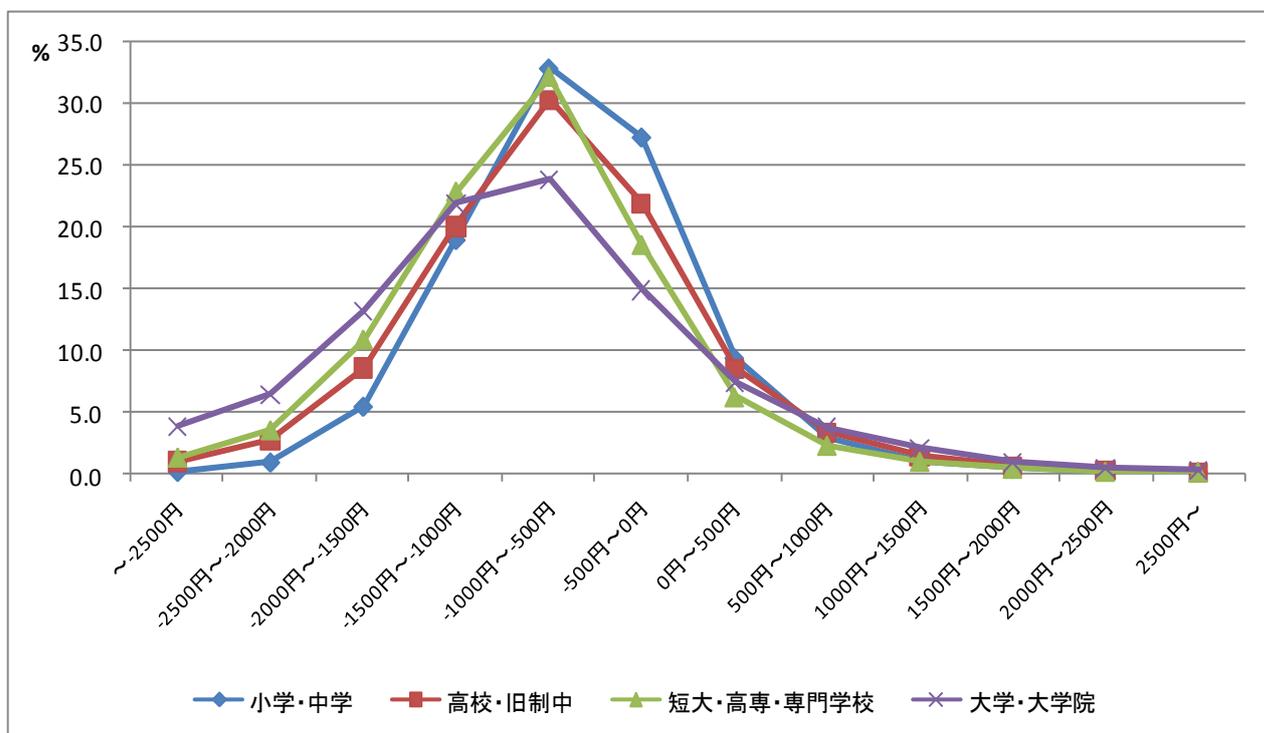


図8 学歴別で見た時給の差の分布
正規男性



正規女性

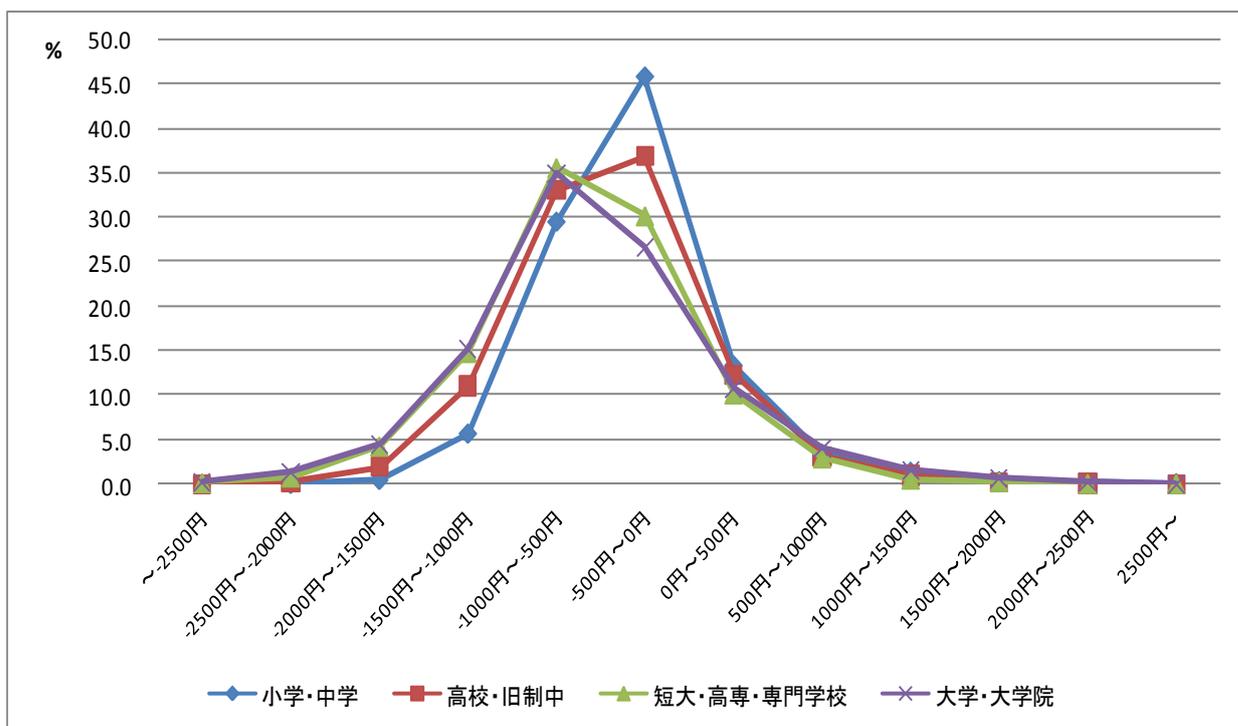
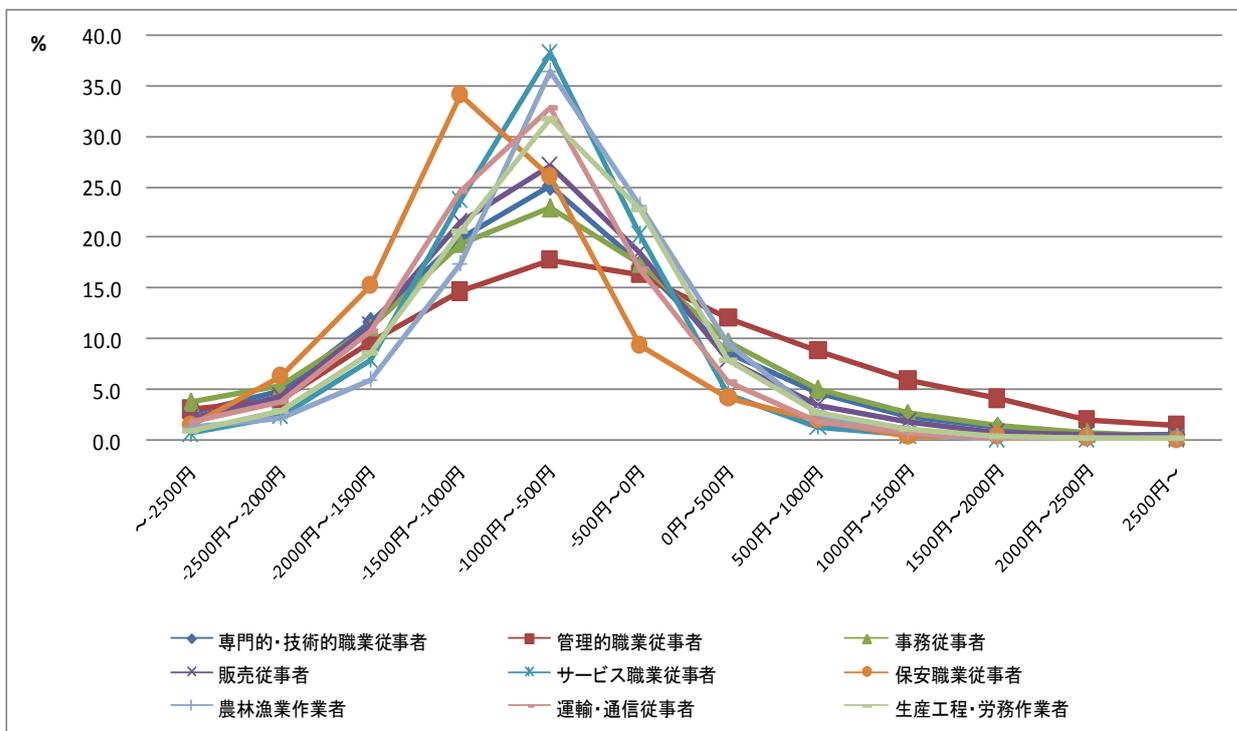


図9 職業別に見た時給の差の分布
正規男性



正規女性

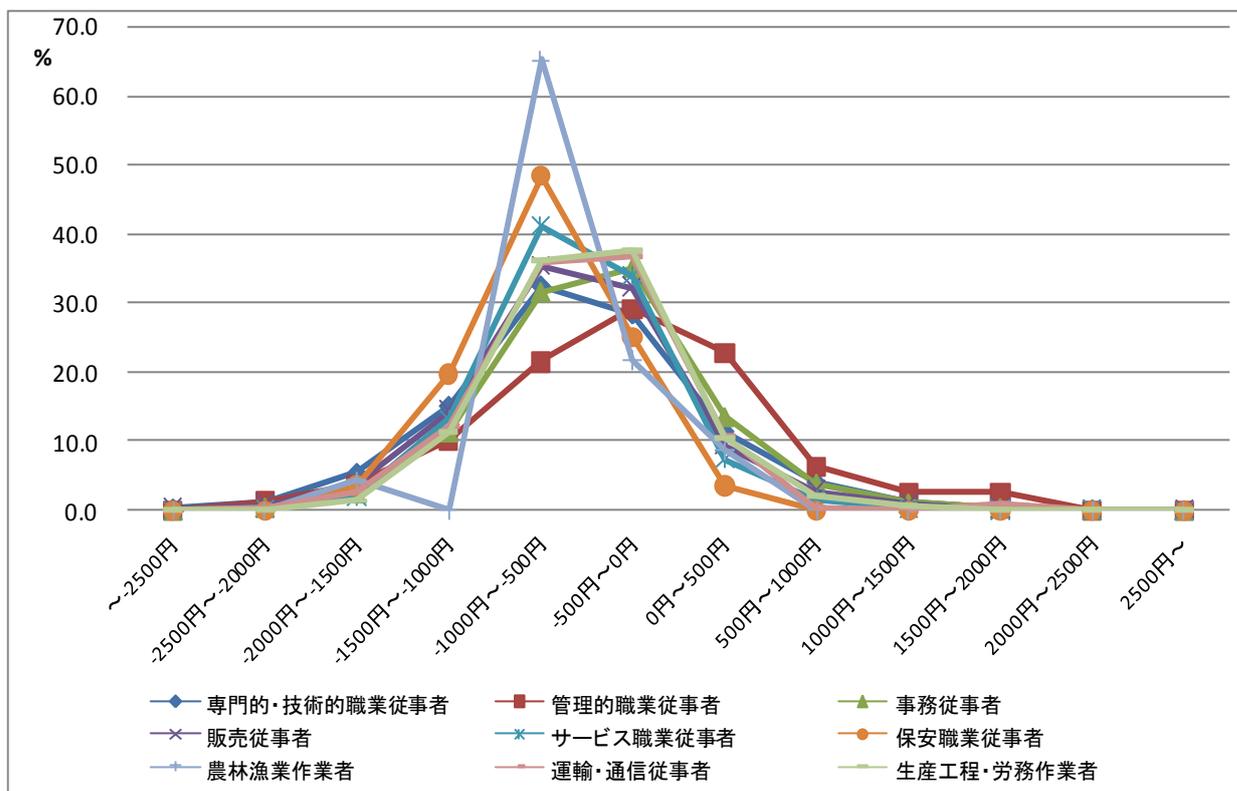


表 5-1 転職希望意識に関する分析結果, 正規男性
標準化された期待賃金上昇額を含む場合

説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	0.000	0.007	
年齢の2乗	0.000	0.000	***
勤続年数	-0.036	0.003	***
勤続年数の2乗	0.000	0.000	
教育年数	-0.035	0.005	***
配偶者あり	0.203	0.021	***
前職あり	0.243	0.021	***
世帯人員	-0.079	0.006	***
企業規模<5~9人>			
10~99人	0.082	0.033	**
100~999人	-0.079	0.035	**
1000人以上	-0.627	0.039	***
産業(大分類)<製造業>			
鉱業	0.062	0.223	
建設業	-0.014	0.030	
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.905	0.153	***
情報通信業	-0.209	0.047	***
運輸業	0.212	0.031	***
卸売・小売業	0.198	0.026	***
金融・保険業	-0.280	0.064	***
不動産業	-0.262	0.104	**
飲食店・宿泊業	0.156	0.054	***
医療・福祉	-0.270	0.048	***
教育・学習支援業	-0.362	0.083	***
複合サービス事業	0.164	0.065	**
サービス業	0.062	0.030	**
地域<関東>			
北海道・東北	0.155	0.030	***
北陸	0.075	0.035	**
甲信・東海	0.049	0.029	*
近畿・関西	-0.070	0.031	**
中国	0.045	0.034	
四国	-0.067	0.040	*
九州・沖縄	-0.001	0.030	
標準化された期待賃金上昇額			
定数	-0.444	0.136	***
Cox&Snell R ²	0.046		
Nagelkerke R ²	0.088		
-2対数尤度	93383.991		
LRカイ2乗	6390.729		
サンプル数	136168		

表 5-1 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	0.038	0.006	***
年齢の2乗	-0.001	0.000	***
勤続年数	-0.018	0.003	***
勤続年数の2乗	0.000	0.000	*
教育年数	-0.012	0.005	**
配偶者あり	0.067	0.021	***
前職あり	0.237	0.021	***
世帯人員	-0.067	0.006	***
企業規模<5~9人>			
10~99人	0.140	0.032	***
100~999人	0.049	0.034	
1000人以上	-0.341	0.038	***
産業(大分類)<製造業>			
鉱業	0.089	0.221	
建設業	0.062	0.029	**
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.901	0.152	***
情報通信業	-0.034	0.046	
運輸業	0.295	0.030	***
卸売・小売業	0.209	0.026	***
金融・保険業	-0.131	0.063	**
不動産業	-0.132	0.103	
飲食店・宿泊業	0.219	0.054	***
医療・福祉	-0.213	0.048	***
教育・学習支援業	-0.145	0.082	*
複合サービス事業	0.158	0.064	**
サービス業	0.138	0.030	***
地域<関東>			
北海道・東北	0.077	0.029	**
北陸	-0.009	0.034	
甲信・東海	-0.011	0.029	
近畿・関西	-0.087	0.031	***
中国	-0.048	0.033	
四国	-0.147	0.040	***
九州・沖縄	-0.059	0.030	*
定数	-1.736	0.132	***
Cox&Snell R ²	0.033		
Nagelkerke R ²	0.063		
-2対数尤度	95253.665		
LRカイ2乗	4521.056		
サンプル数	136168		

表 5-2 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

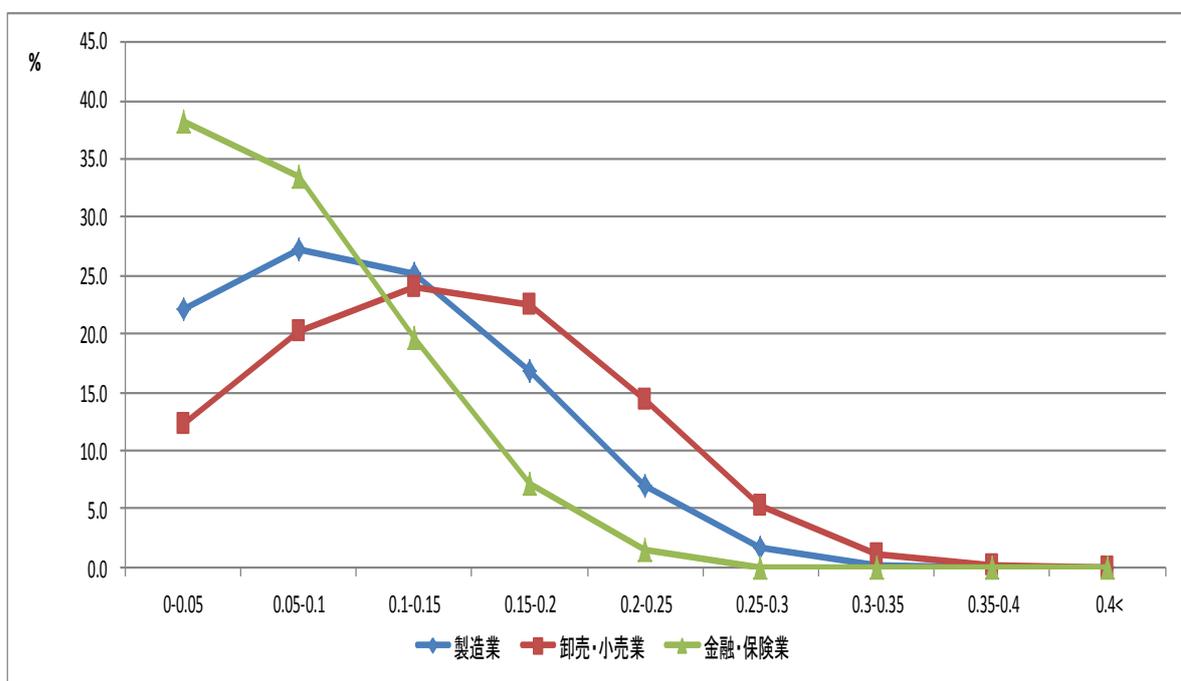
説明変数	係数	標準誤差	有意性
年齢	0.023	0.009	**
年齢の2乗	-0.001	0.000	***
勤続年数	-0.034	0.005	***
勤続年数の2乗	0.000	0.000	**
教育年数	-0.032	0.009	***
配偶者あり	-0.078	0.032	**
前職あり	0.239	0.031	***
世帯人員	-0.072	0.009	***
企業規模<5~9人>			
10~99人	0.215	0.048	***
100~999人	0.159	0.050	***
1000人以上	-0.078	0.059	
産業(大分類)<製造業>			
鉱業	0.895	0.576	
建設業	-0.052	0.075	
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.961	0.464	**
情報通信業	-0.022	0.085	
運輸業	0.031	0.089	
卸売・小売業	0.137	0.043	***
金融・保険業	0.288	0.061	***
不動産業	0.033	0.149	
飲食店・宿泊業	0.220	0.078	***
医療・福祉	-0.252	0.041	***
教育・学習支援業	-0.302	0.089	***
複合サービス事業	0.449	0.091	***
サービス業	0.069	0.049	
地域<関東>			
北海道・東北	0.146	0.046	***
北陸	0.131	0.051	**
甲信・東海	-0.041	0.048	
近畿・関西	-0.077	0.049	
中国	0.098	0.051	*
四国	0.045	0.057	
九州・沖縄	0.012	0.045	
標準化された期待賃金上昇額	0.309	0.017	***
定数	-1.035	0.205	***
Cox&Snell R ²	0.043		
Nagelkerke R ²	0.082		
-2対数尤度	41827.547		
LRカイ2乗	2623.227		
サンプル数	59307		

表 5-2 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	0.009	***
年齢の2乗	-0.001	0.000	***
勤続年数	-0.021	0.005	***
勤続年数の2乗	0.000	0.000	**
教育年数	-0.015	0.009	*
配偶者あり	-0.100	0.032	***
前職あり	0.224	0.031	***
世帯人員	-0.057	0.009	***
企業規模<5~9人>			
10~99人	0.272	0.048	***
100~999人	0.266	0.049	***
1000人以上	0.105	0.057	*
産業(大分類)<製造業>			
鉱業	0.889	0.567	
建設業	-0.016	0.075	
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.817	0.462	*
情報通信業	0.160	0.084	*
運輸業	0.127	0.088	
卸売・小売業	0.183	0.043	***
金融・保険業	0.351	0.060	***
不動産業	0.151	0.148	
飲食店・宿泊業	0.332	0.078	***
医療・福祉	-0.119	0.040	***
教育・学習支援業	-0.089	0.088	
複合サービス事業	0.543	0.091	***
サービス業	0.176	0.049	***
地域<関東>			
北海道・東北	0.112	0.045	**
北陸	0.076	0.051	
甲信・東海	-0.070	0.047	
近畿・関西	-0.087	0.049	*
中国	0.040	0.051	
四国	0.009	0.056	
九州・沖縄	-0.029	0.045	
定数	-1.711	0.200	***
Cox&Snell R^2	0.037		
Nagelkerke R^2	0.070		
-2対数尤度	42203.906		
LRカイ2乗	2246.868		
サンプル数	59307		

図 10 標準化された期待賃金上昇額を含めた場合における産業別の転職希望確率の分布
正規男性



正規女性

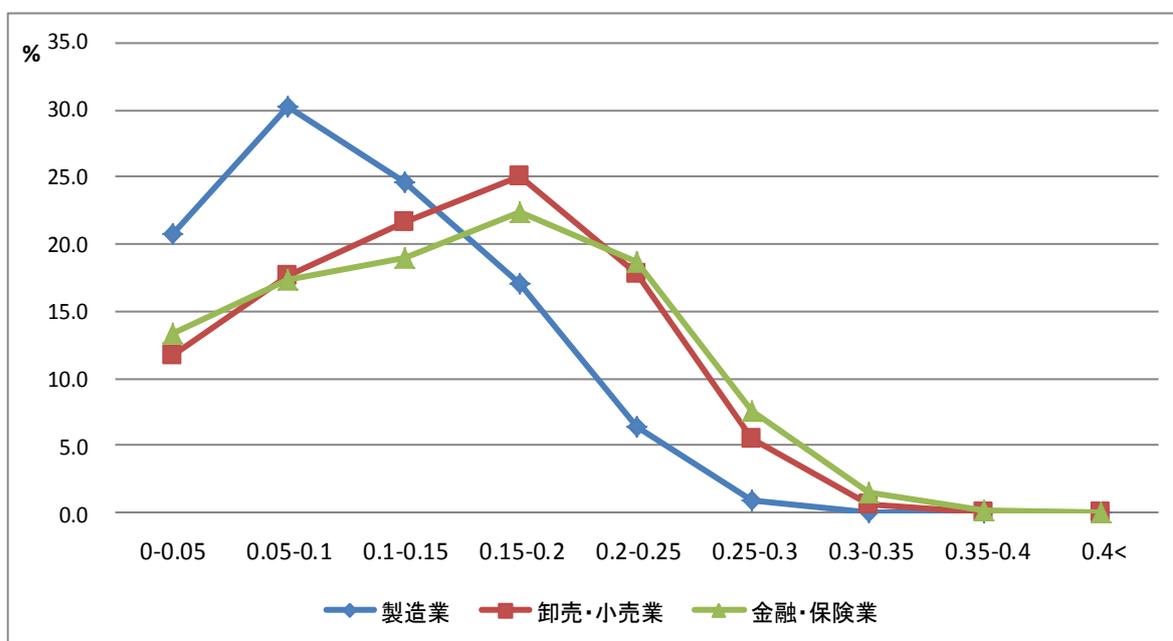
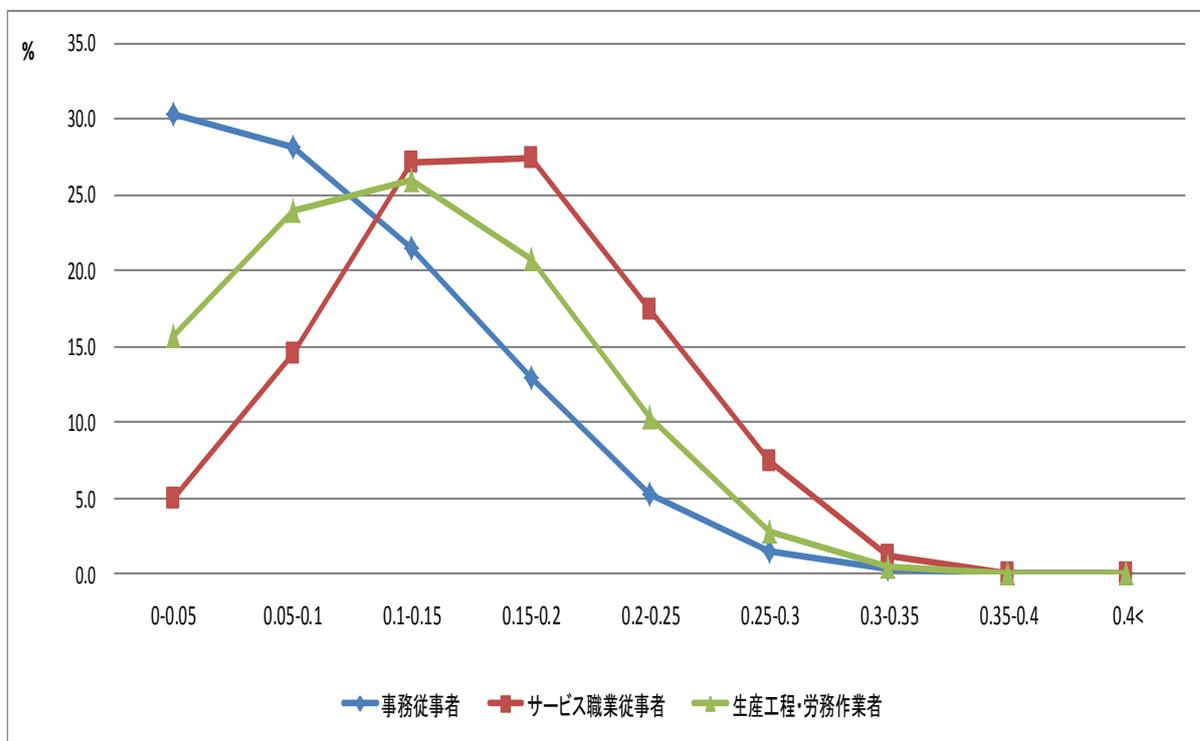


図 11 標準化された期待賃金上昇額を含めた場合における職業別の転職希望確率の分布
正規男性



正規女性

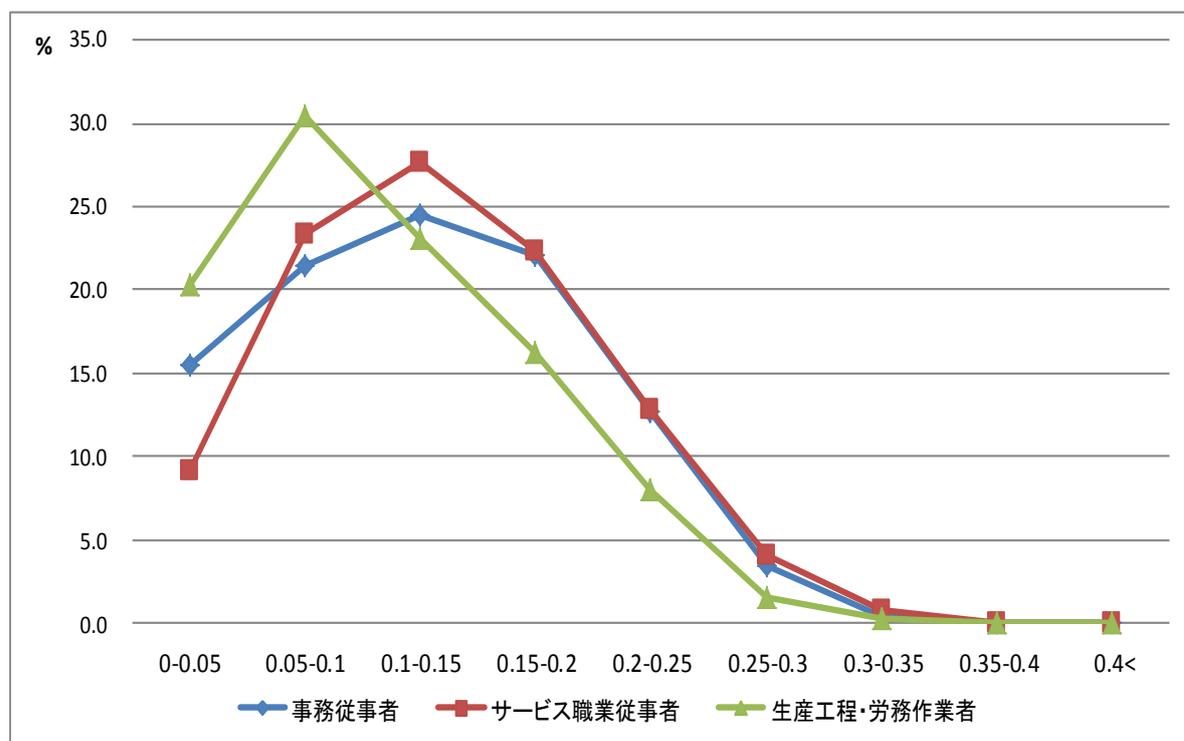
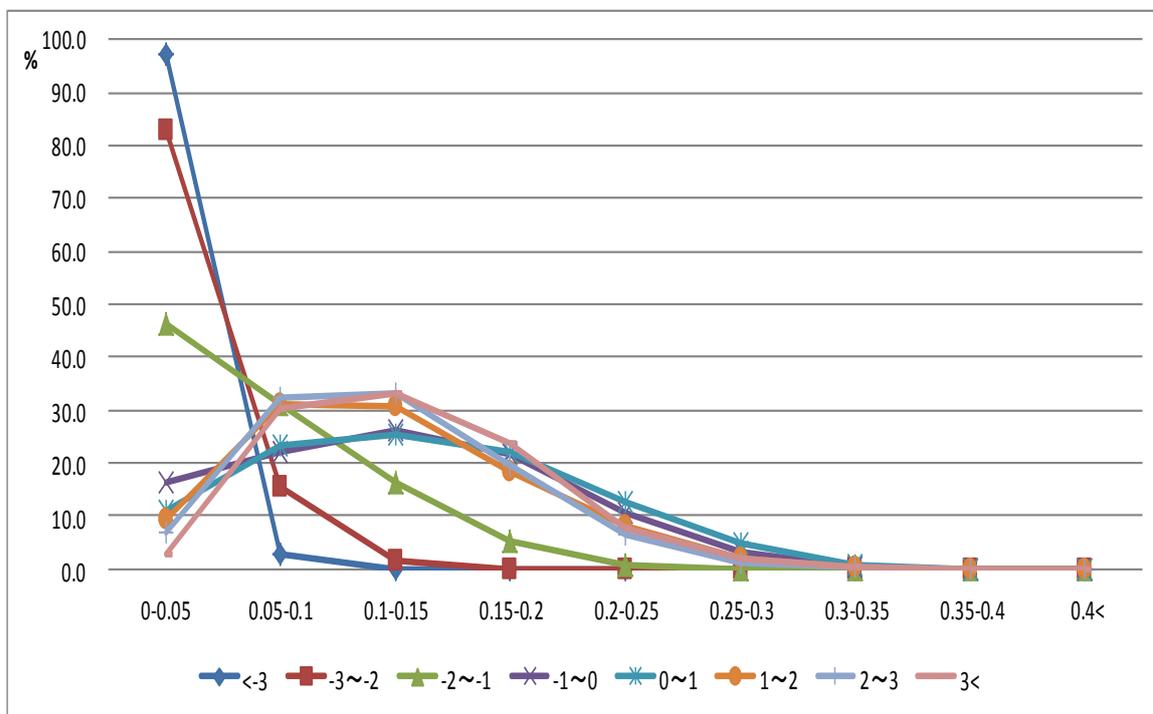
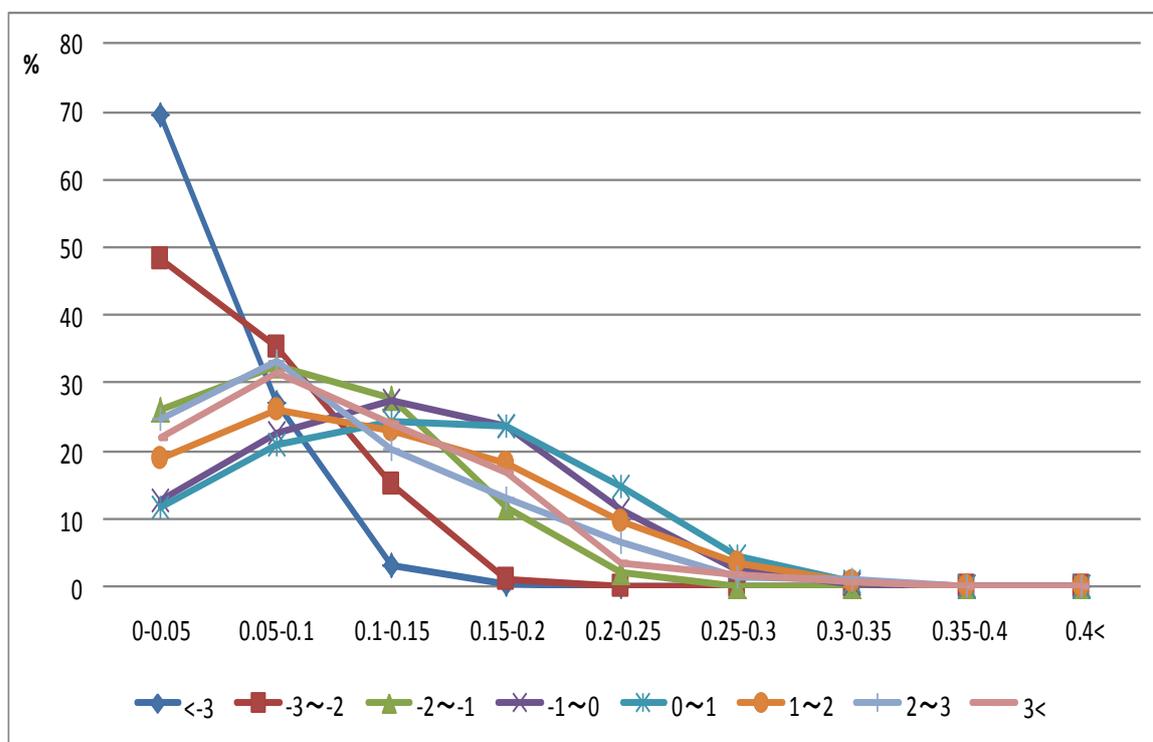


図 12 標準化された期待賃金上昇額と転職希望確率の分布
正規男性



正規女性



付表1 「モデル1」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
時給(対数)	3.2837	0.4934	0.0000	7.5508
年齢	41.2290	11.5600	15.0000	79.0000
年齢の2乗	1833.4664	980.1071	225.0000	6241.0000
教育年数	13.4972	2.1304	9.0000	16.0000
勤続年数	14.0924	11.1789	0.0000	65.0000
勤続年数の2乗	323.5639	411.9261	0.0000	4225.0000
10~99人	0.3057	0.4607	0.0000	1.0000
100~999人	0.3337	0.4715	0.0000	1.0000
1000人以上	0.3228	0.4675	0.0000	1.0000
鉱業	0.0078	0.0879	0.0000	1.0000
建設業	0.0507	0.2193	0.0000	1.0000
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0429	0.2026	0.0000	1.0000
情報通信業	0.0450	0.2072	0.0000	1.0000
運輸業	0.0759	0.2649	0.0000	1.0000
卸売・小売業	0.1170	0.3214	0.0000	1.0000
金融・保険業	0.1004	0.3006	0.0000	1.0000
不動産業	0.0234	0.1511	0.0000	1.0000
飲食店・宿泊業	0.0498	0.2176	0.0000	1.0000
医療・福祉	0.0235	0.1514	0.0000	1.0000
教育・学習支援業	0.0323	0.1768	0.0000	1.0000
複合サービス事業	0.0238	0.1525	0.0000	1.0000
サービス業	0.1264	0.3323	0.0000	1.0000
北海道・東北	0.1317	0.3382	0.0000	1.0000
北陸	0.0758	0.2646	0.0000	1.0000
甲信・東海	0.1423	0.3493	0.0000	1.0000
近畿・関西	0.1352	0.3420	0.0000	1.0000
中国	0.0908	0.2873	0.0000	1.0000
四国	0.0598	0.2371	0.0000	1.0000
九州・沖縄	0.1348	0.3415	0.0000	1.0000

付表 1 続き
正規女性

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
時給(対数)	2.8849	0.4665	0.0000	6.9323
年齢	38.2575	12.5249	15.0000	79.0000
年齢の2乗	1620.5059	1033.6487	225.0000	6241.0000
教育年数	13.2535	1.7728	9.0000	16.0000
勤続年数	9.8009	9.2862	0.0000	65.0000
勤続年数の2乗	182.2897	298.3303	0.0000	4225.0000
10～99人	0.3573	0.4792	0.0000	1.0000
100～999人	0.2994	0.4580	0.0000	1.0000
1000人以上	0.2912	0.4543	0.0000	1.0000
鉱業	0.0025	0.0501	0.0000	1.0000
建設業	0.0160	0.1255	0.0000	1.0000
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0108	0.1031	0.0000	1.0000
情報通信業	0.0293	0.1687	0.0000	1.0000
運輸業	0.0225	0.1482	0.0000	1.0000
卸売・小売業	0.1078	0.3101	0.0000	1.0000
金融・保険業	0.1871	0.3900	0.0000	1.0000
不動産業	0.0225	0.1482	0.0000	1.0000
飲食店・宿泊業	0.0619	0.2409	0.0000	1.0000
医療・福祉	0.1691	0.3748	0.0000	1.0000
教育・学習支援業	0.0496	0.2172	0.0000	1.0000
複合サービス事業	0.0162	0.1261	0.0000	1.0000
サービス業	0.1065	0.3084	0.0000	1.0000
北海道・東北	0.1322	0.3387	0.0000	1.0000
北陸	0.0840	0.2774	0.0000	1.0000
甲信・東海	0.1317	0.3381	0.0000	1.0000
近畿・関西	0.1346	0.3413	0.0000	1.0000
中国	0.0892	0.2850	0.0000	1.0000
四国	0.0604	0.2382	0.0000	1.0000
九州・沖縄	0.1424	0.3495	0.0000	1.0000

付表2 「モデル2」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	0.1197	0.3246	0.0000	1.0000
年齢	41.8530	11.7254	15.0000	105.0000
年齢の2乗	1889.1598	1002.2766	225.0000	11025.0000
勤続年数	14.4850	11.6756	0.0000	64.0000
勤続年数の2乗	346.1343	448.2778	0.0000	4096.0000
教育年数	13.1671	2.1308	9.0000	16.0000
配偶者あり	0.6934	0.4611	0.0000	1.0000
前職あり	0.4449	0.4970	0.0000	1.0000
世帯人員	3.5388	1.4975	1.0000	15.0000
10～99人	0.3516	0.4775	0.0000	1.0000
100～999人	0.3162	0.4650	0.0000	1.0000
1000人以上	0.2513	0.4338	0.0000	1.0000
鉱業	0.0015	0.0385	0.0000	1.0000
建設業	0.1324	0.3389	0.0000	1.0000
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0098	0.0983	0.0000	1.0000
情報通信業	0.0446	0.2064	0.0000	1.0000
運輸業	0.0969	0.2958	0.0000	1.0000
卸売・小売業	0.1569	0.3637	0.0000	1.0000
金融・保険業	0.0299	0.1704	0.0000	1.0000
不動産業	0.0074	0.0857	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	0.0136	0.1159	0.0000	1.0000
複合サービス事業	0.0219	0.1463	0.0000	1.0000
サービス業	0.1046	0.3061	0.0000	1.0000
北海道・東北	0.1383	0.3453	0.0000	1.0000
北陸	0.0883	0.2837	0.0000	1.0000
甲信・東海	0.1492	0.3563	0.0000	1.0000
近畿・関西	0.1270	0.3330	0.0000	1.0000
中国	0.0978	0.2970	0.0000	1.0000
四国	0.0639	0.2447	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	-6.5388	5.6190

付表 2 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	0.1240	0.3295	0.0000	1.0000
年齢	39.3263	12.6428	16.0000	99.0000
年齢の2乗	1706.3987	1050.8350	256.0000	9801.0000
勤続年数	10.6919	10.0581	0.0000	67.0000
勤続年数の2乗	215.4811	353.1251	0.0000	4489.0000
教育年数	13.1379	1.6897	9.0000	16.0000
配偶者あり	0.4896	0.4999	0.0000	1.0000
前職あり	0.4641	0.4987	0.0000	1.0000
世帯人員	3.5153	1.5735	1.0000	12.0000
10～99人	0.3992	0.4897	0.0000	1.0000
100～999人	0.3289	0.4698	0.0000	1.0000
1000人以上	0.1620	0.3685	0.0000	1.0000
鉱業	0.0004	0.0205	0.0000	1.0000
建設業	0.0398	0.1955	0.0000	1.0000
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0019	0.0438	0.0000	1.0000
情報通信業	0.0221	0.1471	0.0000	1.0000
運輸業	0.0220	0.1466	0.0000	1.0000
卸売・小売業	0.1609	0.3675	0.0000	1.0000
金融・保険業	0.0614	0.2400	0.0000	1.0000
不動産業	0.0066	0.0808	0.0000	1.0000
飲食店・宿泊業	0.0260	0.1591	0.0000	1.0000
医療・福祉	0.3012	0.4588	0.0000	1.0000
教育・学習支援業	0.0251	0.1565	0.0000	1.0000
複合サービス事業	0.0187	0.1355	0.0000	1.0000
サービス業	0.0996	0.2995	0.0000	1.0000
北海道・東北	0.1526	0.3596	0.0000	1.0000
北陸	0.1064	0.3083	0.0000	1.0000
甲信・東海	0.1298	0.3361	0.0000	1.0000
近畿・関西	0.1086	0.3111	0.0000	1.0000
中国	0.1034	0.3045	0.0000	1.0000
四国	0.0759	0.2649	0.0000	1.0000
九州・沖縄	0.1620	0.3684	0.0000	1.0000
標準化された期待賃金上昇額	-0.0002	1.0001	-6.4143	5.3106

付表 3-1 産業別の転職希望確率，標準化された期待賃金上昇額を含めた場合
正規男性

	単位 実数(人), 構成比(%)									合計
	転職希望確率(9区分)									
	0-0.05	0.05-0.1	0.1-0.15	0.15-0.2	0.2-0.25	0.25-0.3	0.3-0.35	0.35-0.4	0.4<	
鉱業	36	53	48	36	26	3	0	0	0	202
	17.8	26.2	23.8	17.8	12.9	1.5	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	2,712	4,528	4,871	3,866	1,673	347	27	0	0	18,024
	15.0	25.1	27.0	21.4	9.3	1.9	0.1	0.0	0.0	100.0
製造業	9,592	11,834	10,938	7,362	3,044	697	60	5	0	43,532
	22.0	27.2	25.1	16.9	7.0	1.6	0.1	0.0	0.0	100.0
電気・ガス・ 熱供給・水道業	1,012	281	35	1	0	0	0	0	0	1,329
	76.1	21.1	2.6	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	1,410	1,669	1,623	949	346	68	6	0	0	6,071
	23.2	27.5	26.7	15.6	5.7	1.1	0.1	0.0	0.0	100.0
運輸業	1,606	2,465	3,010	2,884	1,994	979	229	24	0	13,191
	12.2	18.7	22.8	21.9	15.1	7.4	1.7	0.2	0.0	100.0
卸売・小売業	2,625	4,323	5,140	4,800	3,071	1,125	256	21	0	21,361
	12.3	20.2	24.1	22.5	14.4	5.3	1.2	0.1	0.0	100.0
金融・保険業	1,560	1,364	800	290	61	3	0	0	0	4,078
	38.3	33.4	19.6	7.1	1.5	0.1	0.0	0.0	0.0	100.0
不動産業	188	267	276	187	73	15	1	0	0	1,007
	18.7	26.5	27.4	18.6	7.2	1.5	0.1	0.0	0.0	100.0
飲食店・宿泊業	169	456	716	783	539	241	40	1	0	2,945
	5.7	15.5	24.3	26.6	18.3	8.2	1.4	0.0	0.0	100.0
医療・福祉	926	1,374	1,766	1,011	248	21	1	0	0	5,347
	17.3	25.7	33.0	18.9	4.6	0.4	0.0	0.0	0.0	100.0
教育・学習支援業	537	523	390	280	106	17	0	0	0	1,853
	29.0	28.2	21.0	15.1	5.7	0.9	0.0	0.0	0.0	100.0
複合サービス業	722	917	684	450	177	26	4	1	0	2,981
	24.2	30.8	22.9	15.1	5.9	0.9	0.1	0.0	0.0	100.0
サービス業	1,813	2,848	3,487	3,198	2,013	761	122	5	0	14,247
	12.7	20.0	24.5	22.4	14.1	5.3	0.9	0.0	0.0	100.0
合計	24,908	32,902	33,784	26,097	13,371	4,303	746	57	0	136,168
	18.3	24.2	24.8	19.2	9.8	3.2	0.5	0.0	0	100.0

付表 3-1 続き
正規女性

	単位 実数(人), 構成比(%)									合計
	転職希望確率(9区分)									
	0-0.05	0.05-0.1	0.1-0.15	0.15-0.2	0.2-0.25	0.25-0.3	0.3-0.35	0.35-0.4	0.4<	
鉱業	7	1	7	1	4	0	2	2	1	25
	28.0	4.0	28.0	4.0	16.0	0.0	8.0	8.0	4.0	100.0
建設業	502	628	608	438	169	16	0	0	0	2,361
	21.3	26.6	25.8	18.6	7.2	0.7	0.0	0.0	0.0	100.0
製造業	2,640	3,837	3,124	2,164	815	116	7	0	0	12,703
	20.8	30.2	24.6	17.0	6.4	0.9	0.1	0.0	0.0	100.0
電気・ガス・ 熱供給・水道業	72	37	5	0	0	0	0	0	0	114
	63.2	32.5	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	120	162	282	368	289	70	21	0	0	1,312
	9.1	12.3	21.5	28.0	22.0	5.3	1.6	0.0	0.0	100.0
運輸業	142	301	326	320	176	37	1	0	0	1,303
	10.9	23.1	25.0	24.6	13.5	2.8	0.1	0.0	0.0	100.0
卸売・小売業	1,116	1,687	2,069	2,386	1,696	529	62	0	0	9,545
	11.7	17.7	21.7	25.0	17.8	5.5	0.6	0.0	0.0	100.0
金融・保険業	485	632	690	816	681	276	53	5	1	3,639
	13.3	17.4	19.0	22.4	18.7	7.6	1.5	0.1	0.0	100.0
不動産業	34	67	93	103	69	21	3	0	0	390
	8.7	17.2	23.8	26.4	17.7	5.4	0.8	0.0	0.0	100.0
飲食店・宿泊業	169	262	288	298	327	152	41	5	0	1,542
	11.0	17.0	18.7	19.3	21.2	9.9	2.7	0.3	0.0	100.0
医療・福祉	3,008	4,969	5,569	3,451	811	57	0	0	0	17,865
	16.8	27.8	31.2	19.3	4.5	0.3	0.0	0.0	0.0	100.0
教育・学習支援業	244	293	423	424	96	10	0	0	0	1,490
	16.4	19.7	28.4	28.5	6.4	0.7	0.0	0.0	0.0	100.0
複合サービス業	152	211	169	198	202	127	39	11	0	1,109
	13.7	19.0	15.2	17.9	18.2	11.5	3.5	1.0	0.0	100.0
サービス業	682	1,051	1,250	1,397	1,121	371	37	0	0	5,909
	11.5	17.8	21.2	23.6	19.0	6.3	0.6	0.0	0.0	100.0
合計	9,373	14,138	14,903	12,364	6,456	1,782	266	23	2	59,307
	15.8	23.8	25.1	20.8	10.9	3.0	0.4	0.0	0	100.0

付表 3-2 産業別の転職希望確率，標準化された期待賃金上昇額を含めなかった場合
正規男性

	転職希望確率(9区分)									合計
	0-0.05	0.05-0.1	0.1-0.15	0.15-0.2	0.2-0.25	0.25-0.3	0.3-0.35	0.35-0.4	0.4<	
鉱業	18	63	63	42	16	0	0	0	0	202
	8.9	31.2	31.2	20.8	7.9	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	2,180	4,849	5,088	4,438	1,406	63	0	0	0	18,024
	12.1	26.9	28.2	24.6	7.8	0.3	0.0	0.0	0.0	100.0
製造業	6,844	13,847	13,046	7,951	1,830	14	0	0	0	43,532
	15.7	31.8	30.0	18.3	4.2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
電気・ガス・ 熱供給・水道業	1,089	234	6	0	0	0	0	0	0	1,329
	81.9	17.6	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	1,195	1,846	1,724	1,062	244	0	0	0	0	6,071
	19.7	30.4	28.4	17.5	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸業	873	2,901	3,434	3,028	2,169	753	33	0	0	13,191
	6.6	22.0	26.0	23.0	16.4	5.7	0.3	0.0	0.0	100.0
卸売・小売業	1,477	4,893	5,719	5,606	3,097	564	5	0	0	21,361
	6.9	22.9	26.8	26.2	14.5	2.6	0.0	0.0	0.0	100.0
金融・保険業	1,193	1,926	813	139	7	0	0	0	0	4,078
	29.3	47.2	19.9	3.4	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
不動産業	112	337	324	211	23	0	0	0	0	1,007
	11.1	33.5	32.2	21.0	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
飲食店・宿泊業	110	451	703	905	625	148	3	0	0	2,945
	3.7	15.3	23.9	30.7	21.2	5.0	0.1	0.0	0.0	100.0
医療・福祉	529	1,579	2,332	891	16	0	0	0	0	5,347
	9.9	29.5	43.6	16.7	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
教育・学習支援業	342	702	528	259	22	0	0	0	0	1,853
	18.5	37.9	28.5	14.0	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
複合サービス業	462	1,201	767	443	98	10	0	0	0	2,981
	15.5	40.3	25.7	14.9	3.3	0.3	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス業	888	3,226	4,132	3,801	1,966	233	1	0	0	14,247
	6.2	22.6	29.0	26.7	13.8	1.6	0.0	0.0	0.0	100.0
合計	17,312	38,055	38,679	28,776	11,519	1,785	42	0	0	136,168
	12.7	27.9	28.4	21.1	8.5	1.3	0.0	0.0	0	100.0

付表 3-2 続き
正規女性

	単位 実数(人), 構成比(%)									合計
	転職希望確率(9区分)									
	0-0.05	0.05-0.1	0.1-0.15	0.15-0.2	0.2-0.25	0.25-0.3	0.3-0.35	0.35-0.4	0.4<	
鉱業	3	6	3	4	4	2	1	2	0	25
	12.0	24.0	12.0	16.0	16.0	8.0	4.0	8.0	0.0	100.0
建設業	478	602	662	496	119	4	0	0	0	2,361
	20.2	25.5	28.0	21.0	5.0	0.2	0.0	0.0	0.0	100.0
製造業	2,406	3,922	3,216	2,546	587	26	0	0	0	12,703
	18.9	30.9	25.3	20.0	4.6	0.2	0.0	0.0	0.0	100.0
電気・ガス・ 熱供給・水道業	68	45	1	0	0	0	0	0	0	114
	59.6	39.5	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
情報通信業	116	127	286	429	318	35	1	0	0	1,312
	8.8	9.7	21.8	32.7	24.2	2.7	0.1	0.0	0.0	100.0
運輸業	141	267	313	407	163	12	0	0	0	1,303
	10.8	20.5	24.0	31.2	12.5	0.9	0.0	0.0	0.0	100.0
卸売・小売業	999	1,666	1,949	2,827	1,792	309	3	0	0	9,545
	10.5	17.5	20.4	29.6	18.8	3.2	0.0	0.0	0.0	100.0
金融・保険業	341	689	683	994	785	138	9	0	0	3,639
	9.4	18.9	18.8	27.3	21.6	3.8	0.2	0.0	0.0	100.0
不動産業	23	70	96	107	83	11	0	0	0	390
	5.9	17.9	24.6	27.4	21.3	2.8	0.0	0.0	0.0	100.0
飲食店・宿泊業	170	246	286	308	353	155	24	0	0	1,542
	11.0	16.0	18.5	20.0	22.9	10.1	1.6	0.0	0.0	100.0
医療・福祉	2,569	5,030	6,135	3,802	329	0	0	0	0	17,865
	14.4	28.2	34.3	21.3	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
教育・学習支援業	184	317	479	467	43	0	0	0	0	1,490
	12.3	21.3	32.1	31.3	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
複合サービス業	117	233	190	188	226	135	19	1	0	1,109
	10.6	21.0	17.1	17.0	20.4	12.2	1.7	0.1	0.0	100.0
サービス業	556	1,017	1,301	1,658	1,221	154	2	0	0	5,909
	9.4	17.2	22.0	28.1	20.7	2.6	0.0	0.0	0.0	100.0
合計	8,171	14,237	15,600	14,233	6,023	981	59	3	0	59,307
	13.8	24.0	26.3	24.0	10.2	1.7	0.1	0.0	0.0	100.0

付表 4-1 職業別の転職希望確率，標準化された期待賃金上昇額を含めた場合
正規男性

	単位 実数(人), 構成比(%)									合計
	転職希望確率(9区分)									
	0-0.05	0.05-0.1	0.1-0.15	0.15-0.2	0.2-0.25	0.25-0.3	0.3-0.35	0.35-0.4	0.4<	
専門的・技術的 職業従事者	3,594	4,476	4,204	2,473	864	165	26	1	0	15,803
	22.7	28.3	26.6	15.6	5.5	1.0	0.2	0.0	0.0	100.0
管理的職業従事者	1,284	701	297	117	37	6	1	0	0	2,443
	52.6	28.7	12.2	4.8	1.5	0.2	0.0	0.0	0.0	100.0
事務従事者	6,140	5,690	4,330	2,610	1,071	302	47	3	0	20,193
	30.4	28.2	21.4	12.9	5.3	1.5	0.2	0.0	0.0	100.0
販売従事者	3,494	5,018	5,385	4,570	2,619	882	168	11	0	22,147
	15.8	22.7	24.3	20.6	11.8	4.0	0.8	0.0	0.0	100.0
サービス職業 従事者	282	829	1,548	1,565	998	420	65	3	0	5,710
	4.9	14.5	27.1	27.4	17.5	7.4	1.1	0.1	0.0	100.0
保安職業従事者	69	186	314	284	175	68	7	0	0	1,103
	6.3	16.9	28.5	25.7	15.9	6.2	0.6	0.0	0.0	100.0
農林漁業作業 者	34	77	104	80	50	15	3	1	0	364
	9.3	21.2	28.6	22.0	13.7	4.1	0.8	0.3	0.0	100.0
運輸・通信従事 者	868	1,980	2,527	2,358	1,609	795	185	17	0	10,339
	8.4	19.2	24.4	22.8	15.6	7.7	1.8	0.2	0.0	100.0
生産工程・労務 作業 者	9,141	13,934	15,065	12,038	5,946	1,647	244	21	0	58,036
	15.8	24.0	26.0	20.7	10.2	2.8	0.4	0.0	0.0	100.0
合計	24,906	32,891	33,774	26,095	13,369	4,300	746	57	0	136,138
	18.3	24.2	24.8	19.2	9.8	3.2	0.5	0.0	0.0	100.0

正規女性

	単位 実数(人), 構成比(%)									合計
	転職希望確率(9区分)									
	0-0.05	0.05-0.1	0.1-0.15	0.15-0.2	0.2-0.25	0.25-0.3	0.3-0.35	0.35-0.4	0.4<	
専門的・技術的 職業従事者	2,532	3,665	4,004	2,695	707	109	14	2	0	13,728
	18.4	26.7	29.2	19.6	5.2	0.8	0.1	0.0	0.0	100.0
管理的職業従事者	33	26	12	5	2	1	0	0	0	79
	41.8	32.9	15.2	6.3	2.5	1.3	0.0	0.0	0.0	100.0
事務従事者	3,436	4,741	5,411	4,886	2,798	758	94	10	1	22,135
	15.5	21.4	24.4	22.1	12.6	3.4	0.4	0.0	0.0	100.0
販売従事者	724	977	1,097	1,452	1,166	441	77	8	1	5,943
	12.2	16.4	18.5	24.4	19.6	7.4	1.3	0.1	0.0	100.0
サービス職業 従事者	693	1,764	2,098	1,688	967	306	55	3	0	7,574
	9.1	23.3	27.7	22.3	12.8	4.0	0.7	0.0	0.0	100.0
保安職業従事者	2	6	6	15	14	8	3	0	0	54
	3.7	11.1	11.1	27.8	25.9	14.8	5.6	0.0	0.0	100.0
農林漁業作業 者	4	4	5	2	3	3	1	0	0	22
	18.2	18.2	22.7	9.1	13.6	13.6	4.5	0.0	0.0	100.0
運輸・通信従事 者	16	47	63	66	31	7	0	0	0	230
	7.0	20.4	27.4	28.7	13.5	3.0	0.0	0.0	0.0	100.0
生産工程・労務 作業 者	1,930	2,906	2,206	1,554	766	149	22	0	0	9,533
	20.2	30.5	23.1	16.3	8.0	1.6	0.2	0.0	0.0	100.0
合計	9,370	14,136	14,902	12,363	6,454	1,782	266	23	2	59,298
	15.8	23.8	25.1	20.8	10.9	3.0	0.4	0.0	0.0	100.0

付表 4-2 職業別の転職希望確率，標準化された期待賃金上昇額を含めない場合
正規男性

	単位 実数(人)， 構成比(%)									
	転職希望確率(9区分)									
	0-0.05	0.05-0.1	0.1-0.15	0.15-0.2	0.2-0.25	0.25-0.3	0.3-0.35	0.35-0.4	0.4<	合計
専門的・技術的 職業従事者	2,000	5,220	5,126	2,751	657	49	0	0	0	15,803
	12.7	33.0	32.4	17.4	4.2	0.3	0.0	0.0	0.0	100.0
管理的職業従事者	781	1,068	433	136	23	2	0	0	0	2,443
	32.0	43.7	17.7	5.6	0.9	0.1	0.0	0.0	0.0	100.0
事務従事者	3,998	7,113	5,151	2,807	992	128	4	0	0	20,193
	19.8	35.2	25.5	13.9	4.9	0.6	0.0	0.0	0.0	100.0
販売従事者	2,102	5,939	6,243	5,078	2,424	360	1	0	0	22,147
	9.5	26.8	28.2	22.9	10.9	1.6	0.0	0.0	0.0	100.0
サービス職業 従事者	228	916	1,817	1,731	851	164	3	0	0	5,710
	4.0	16.0	31.8	30.3	14.9	2.9	0.1	0.0	0.0	100.0
保安職業従事者	59	302	397	251	84	10	0	0	0	1,103
	5.3	27.4	36.0	22.8	7.6	0.9	0.0	0.0	0.0	100.0
農林漁業作業 者	27	87	103	96	46	5	0	0	0	364
	7.4	23.9	28.3	26.4	12.6	1.4	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸・通信従事 者	667	2,352	2,775	2,265	1,698	555	27	0	0	10,339
	6.5	22.7	26.8	21.9	16.4	5.4	0.3	0.0	0.0	100.0
生産工程・労務 作業 者	7,444	15,051	16,626	13,657	4,740	511	7	0	0	58,036
	12.8	25.9	28.6	23.5	8.2	0.9	0.0	0.0	0.0	100.0
合計	17,306	38,048	38,671	28,772	11,515	1,784	42	0	0	136,138
	12.7	27.9	28.4	21.1	8.5	1.3	0.0	0.0	0.0	100.0

正規女性

	単位 実数(人)， 構成比(%)									
	転職希望確率(9区分)									
	0-0.05	0.05-0.1	0.1-0.15	0.15-0.2	0.2-0.25	0.25-0.3	0.3-0.35	0.35-0.4	0.4<	合計
専門的・技術的 職業従事者	2,106	3,497	4,415	3,137	515	55	3	0	0	13,728
	15.3	25.5	32.2	22.9	3.8	0.4	0.0	0.0	0.0	100.0
管理的職業従事者	30	23	17	5	4	0	0	0	0	79
	38.0	29.1	21.5	6.3	5.1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
事務従事者	2,807	4,626	5,573	5,665	2,967	471	23	3	0	22,135
	12.7	20.9	25.2	25.6	13.4	2.1	0.1	0.0	0.0	100.0
販売従事者	619	1,054	1,131	1,723	1,170	233	13	0	0	5,943
	10.4	17.7	19.0	29.0	19.7	3.9	0.2	0.0	0.0	100.0
サービス職業 従事者	627	1,886	2,219	1,885	779	160	18	0	0	7,574
	8.3	24.9	29.3	24.9	10.3	2.1	0.2	0.0	0.0	100.0
保安職業従事者	3	5	8	17	19	2	0	0	0	54
	5.6	9.3	14.8	31.5	35.2	3.7	0.0	0.0	0.0	100.0
農林漁業作業 者	5	2	5	4	4	2	0	0	0	22
	22.7	9.1	22.7	18.2	18.2	9.1	0.0	0.0	0.0	100.0
運輸・通信従事 者	17	46	61	74	29	3	0	0	0	230
	7.4	20.0	26.5	32.2	12.6	1.3	0.0	0.0	0.0	100.0
生産工程・労務 作業 者	1,955	3,095	2,169	1,722	535	55	2	0	0	9,533
	20.5	32.5	22.8	18.1	5.6	0.6	0.0	0.0	0.0	100.0
合計	8,169	14,234	15,598	14,232	6,022	981	59	3	0	59,298
	13.8	24.0	26.3	24.0	10.2	1.7	0.1	0.0	0.0	100.0

付表 5 標準化された期待賃金上昇額と転職希望確率のクロス表
正規男性

	単位 実数(人), 構成比(%)									合計
	転職希望確率(9区分)									
	0-0.05	0.05-0.1	0.1-0.15	0.15-0.2	0.2-0.25	0.25-0.3	0.3-0.35	0.35-0.4	0.4<	
<-3	1,263	37	0	0	0	0	0	0	0	1,300
	97.2	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
-3~-2	2,724	512	52	3	0	0	0	0	0	3,291
	82.8	15.6	1.6	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
-2~-1	5,684	3,825	1,990	646	85	6	0	0	0	12,236
	46.5	31.3	16.3	5.3	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
-1~0	8,073	10,923	12,967	10,744	5,326	1,529	209	16	0	49,787
	16.2	21.9	26.0	21.6	10.7	3.1	0.4	0.0	0.0	100.0
0~1	5,571	11,913	13,101	11,337	6,542	2,442	465	38	0	51,409
	10.8	23.2	25.5	22.1	12.7	4.8	0.9	0.1	0.0	100.0
1~2	1,393	4,710	4,656	2,748	1,210	291	62	3	0	15,073
	9.2	31.2	30.9	18.2	8.0	1.9	0.4	0.0	0.0	100.0
2~3	190	870	895	532	179	28	9	0	0	2,703
	7.0	32.2	33.1	19.7	6.6	1.0	0.3	0.0	0.0	100.0
3<	10	112	123	87	29	7	1	0	0	369
	2.7	30.4	33.3	23.6	7.9	1.9	0.3	0.0	0.0	100.0
合計	24,908	32,902	33,784	26,097	13,371	4,303	746	57	0	136,168
	18.3	24.2	24.8	19.2	9.8	3.2	0.5	0.0	0.0	100.0

正規女性

	単位 実数(人), 構成比(%)									合計
	転職希望確率(9区分)									
	0-0.05	0.05-0.1	0.1-0.15	0.15-0.2	0.2-0.25	0.25-0.3	0.3-0.35	0.35-0.4	0.4<	
<-3	330	128	15	2	0	0	0	0	0	475
	69.5	26.9	3.2	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
-3~-2	655	477	205	16	1	0	0	0	0	1,354
	48.4	35.2	15.1	1.2	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
-2~-1	1,525	1,917	1,637	674	111	7	0	0	0	5,871
	26.0	32.7	27.9	11.5	1.9	0.1	0.0	0.0	0.0	100.0
-1~0	2,677	4,825	5,871	5,054	2,381	543	58	4	0	21,413
	12.5	22.5	27.4	23.6	11.1	2.5	0.3	0.0	0.0	100.0
0~1	2,609	4,626	5,378	5,239	3,253	982	151	12	1	22,251
	11.7	20.8	24.2	23.5	14.6	4.4	0.7	0.1	0.0	100.0
1~2	1,249	1,719	1,516	1,198	627	230	43	7	0	6,589
	19.0	26.1	23.0	18.2	9.5	3.5	0.7	0.1	0.0	100.0
2~3	291	393	241	153	77	17	13	0	1	1,186
	24.5	33.1	20.3	12.9	6.5	1.4	1.1	0.0	0.1	100.0
3<	37	53	40	28	6	3	1	0	0	168
	22.0	31.5	23.8	16.7	3.6	1.8	0.6	0.0	0.0	100.0
合計	9,373	14,138	14,903	12,364	6,456	1,782	266	23	2	59,307
	15.8	23.8	25.1	20.8	10.9	3.0	0.4	0.0	0.0	100.0