

「日本の労働市場における職務満足度のコーホート効果について」

田村輝之¹

江口尚孝²

要旨

本稿では、日本の労働市場におけるオイルショック以前、オイルショック期、バブル期、就職氷河期における職務満足度に対する特有の効果（コーホート効果）が存在しているか否かについて統計的に検証を行う。学卒時点における労働市場の需給状況が、その後の賃金や離職に長期的な影響を及ぼすことは、「世代効果」として多くの研究の蓄積が行われている。本稿では、これらの先行研究を踏まえた上で、初職の参入時期が調査時点における職務満足度にどのような影響を及ぼすかについて検討する。

JEL Classification Numbers : J28

キーワード：職務満足度、世代効果、労働市場

1. 研究の背景

2000年代に入ると、雇用状況は徐々に改善されたが、2008年のサブプライム問題以降、再び「就職氷河期」という言葉が使用されるようになった。厚生労働省「職業安定業務統計」を用いて、有効求人倍率（季節調整値）の推移を示したのが図1である。過去においては、バブル崩壊後の不況期に就職氷河期という言葉が使用され、これまでの研究においては、現在もなお不安定な雇用あるいは無業を余儀なくされるなど、その影響は長期的に残存していることが指摘されている。本人の意思とは関係なく、学校卒業時点において「たまたま」不況であったり、好況であったりすることの賃金等に対する持続的な影響は、「世代効果」として多くの研究が蓄積されている。

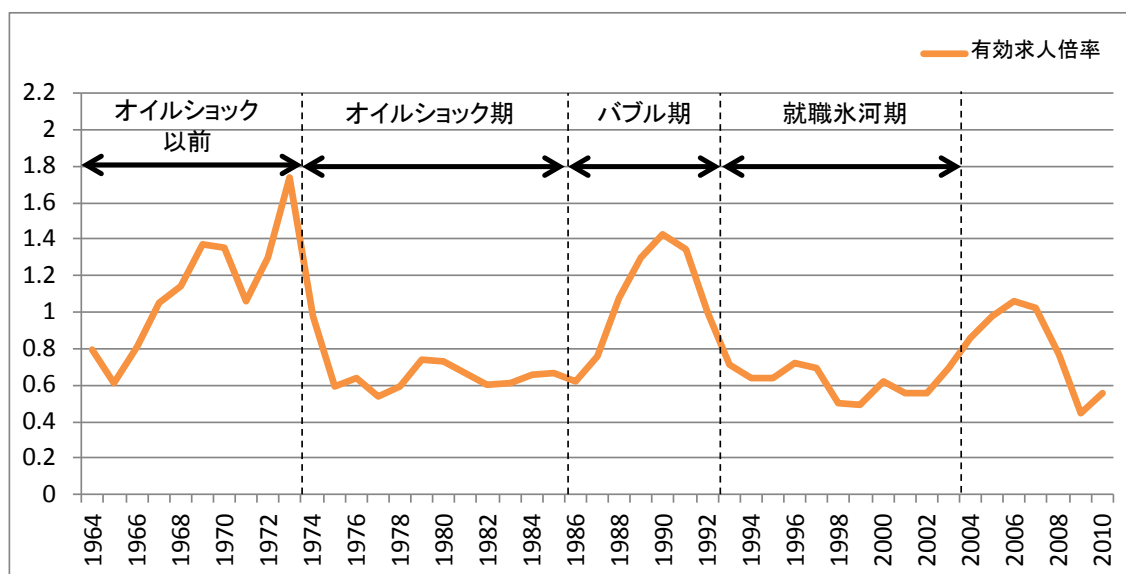
本稿の目的は、労働経済学における「世代効果」の概念を用いて、日本の労働市場におけるオイルショック以前、オイルショック期、バブル期、就職氷河期における職務満足度に対する特有の効果（コーホート効果）が存在しているか否かを検証することである。

¹ 上智大学大学院経済学研究科 博士後期課程 tetamura@gmail.com

² 大和証券キャピタル・マーケット（株） nao591209@gmail.com

本稿では、労働市場への参入時期について、以下 4 つのコーホートを作成し分析を行った。1964 年－1973 年「オイルショック以前」、1974 年－1985 年「オイルショック期」、1986 年－1992 年「バブル期」、1993 年－2004 年「就職氷河期」。ただし、2005 年以降については、データ数の制約上 (N=9)、今回の分析より除いている。

図 1 有効求人倍率の推移



(出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」より、筆者作成。

2. 先行研究

日本における「世代効果」の研究には、主に以下の研究が挙げられる。玄田 (1997) は、世代効果は、新卒時点の就職市場の状況と同期入社的人数が各世代の雇用や賃金に持続的な影響を及ぼすことを指摘している。太田・玄田・近藤 (2007) は、年齢、性別、学歴が同一な世代の賃金や離職などの就業状況が、学校卒業時点での労働市場需給と世代人口規模により持続的な影響を受けるとしている。また、不況期に就職した世代の特徴として、大竹・猪木 (1997) は、賃金が低く、勤続年数も短く、卒業時の労働需給状況が労働者の定着率に影響を及ぼすことを示唆している。離職に関する世代効果としては、玄田 (1997) は、低成長期に就職した世代は、長期雇用の機会が得られず、転職を繰り返す傾向を指摘する。黒澤・玄田 (2001) は、不況期には、「勤め続けたい」と思える仕事に遭遇する確率が低下することを指摘している。

こうした世代効果が生まれる大きな要因の 1 つとして、日本の労働市場の流動性が低いことが挙げられている。仮に学校卒業時点における労働市場需給が悪化した場合にも、転

職市場が十分に機能していれば、労働者は、転職をすることによって自らの状況を改善することが可能である。実際に、労働市場の流動性が高い国々、例えば米国では、こうした世代効果が弱まることが実証研究によって明らかにされている。

世代効果を説明する代表的な理論的背景として、人的資本理論とサーチ理論が挙げられる。人的資本理論に依拠すれば、学校卒業時点において不況であるときは、初職における職業訓練の機会が減少し、人的資本の蓄積が乏しくなるため、賃金が低下することを説明する。一方、サーチ理論では、初職において賃金が低ければ、現在よりも高い賃金のオファーが来るまで現状に留まることになる。このプロセスには、時間を要するため、卒業時点の労働需給状況の影響が数年にわたって残存することを説明する。

若年雇用、非正規雇用においては、労働者派遣法（1985年）制定以後、派遣社員、契約社員、パート・アルバイトなどの非正規雇用の割合が年々上昇し、働き方の多様化が進展する一方、「派遣切り」や格差の拡大が懸念されている。Kondo（2007）は、初職の就業形態が、現在の就業形態に影響を及ぼすことを示している。不況期に遭遇した新卒者は、その他の世代と比較し、初職において不安定な就業形態を余儀なくされる可能性が高く、そのことが一生の賃金プロファイルを決定づけてしまう可能性がある。

3. データ

3.1. データの概観

本稿では、大阪商業大学による「日本版General Social Survey（以下、JGSS）」調査データを用いて分析を行う。JGSSは、回答者に対し職務満足度や現在の就業属性だけでなく、最終学歴や初職に関する情報を尋ねており、労働市場への参入時期を高い精度で近似することが可能である。本研究では、利用可能なJGSS データセットのうち、2001年から2008年（2003年、2004年を除く³⁾）における計5年分のクロスセクション・データを用いる。分析対象は、20歳～65歳のフルタイムおよびパートタイムに該当する者とした。分析に使用したサンプルサイズは、男性1,380人、女性1,157人である。

3.2 分析モデル

本稿では、Kondo(2007)にならい、初職および現在の就業形態に関する同時決定型の確率離散選択モデルに職務満足度の推定式を加えたモデルを使用する。

$$JS_i = k(\lambda_{i,k+1} > \alpha R_i + \beta'X_i + \epsilon_i > \lambda_{i,k}) \quad , \quad k \in \{1, \dots, 5\} \quad (1)$$

$$R_i = 1(R_i = \gamma F_i + \delta'Y_i + \eta_i > 0) \quad (2)$$

$$F_i = 1(F_i = \zeta'Z_i + \mu_i > 0) \quad (3)$$

³⁾ JGSS2003年度・2004年度調査では、「初職に就いた時期」に関する設問が存在しない為、本研究では、除外している。

JS は、職務満足度を表し、次節で取り上げるように 5 段階に順序づけられた変数を用いる。R_i は、正規雇用(フルタイム) ダミー変数であり、調査時点において正規雇用ならば 1、そうでなければ 0 とする。F_i は、「初職」に関する正規雇用ダミー変数であり、変数の取り方は R_i と同様である。職務満足度の決定式である(1) 式は Ordered Probit モデルにより推計し、(2) 式、(3) 式は Probit モデルによる推計を行う。

4. 推計結果

4.1 推定結果 I (男性)

被説明変数：職務満足度	男性		
	(1)	(2)	(3)
オイルショック以前:(1964-1973)	0.191	0.278	0.153
オイルショック期:(1974-1985)	-0.064	-0.032	-0.060
就職氷河期:(1993-2004)	-0.332 **	-0.365 **	-0.303 *
有効求人倍率 (t期)	-0.046	-	-
有効求人倍率 (t-1期)	-	-0.098	-
有効求人倍率 (t+1期)	-	-	0.000
年齢	-0.039	-0.033	-0.039
年齢の二乗	0.000	0.000	0.000
既婚ダミー	0.046	0.039	0.045
労働時間	0.002	0.000	0.002
労働時間の二乗	0.000	0.000	0.000
労働組合員ダミー	0.011	0.012	0.012
対数賃金	0.294 ***	0.282 ***	0.294 ***
教育年数	-0.193	-0.221	-0.198
教育年数の二乗	0.009	0.010	0.009
勤続年数	0.006	0.008	0.006
勤続年数の二乗	0.000	0.000	0.000
正規雇用	-0.635 *	-0.543	-0.635 *
失業の心配がない	0.416 ***	0.417 ***	0.416 ***
健康	0.148 ***	0.150 ***	0.148 ***
友人関係	0.154 ***	0.155 ***	0.154 ***
業種ダミー	有	有	有
地域別ダミー	有	有	有
年度ダミー	有	有	有
Number of observations	1380	1352	1380
Log pseudolikelihood	-2105.5	-2072.9	-2104.0

***、**、*、はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

4.2 推定結果Ⅱ（男性）

被説明変数：職務満足度	男性			
	(1)	(2)	(3)	(4)
オイルショック以前：(1964-1973)	0.111	-	-	-
オイルショック期：(1974-1985)	-0.066	-	-	-
就職氷河期：(1993-2004)	-0.334 **	-	-	-
有効求人倍率（t期）	-	0.1577 *	-	-
有効求人倍率（t-1期）	-	-	0.0507	-
有効求人倍率（t+1期）	-	-	-	0.1892 *
Number of observations	1380	1380	1352	1380
Log pseudolikelihood	-2265.1	-2108.0	-2077.3	-2106.0

***、**、*、はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

※説明変数には、表1「各変数の整理」における変数をすべて含んでいる。

5. 主要な結果

本稿における主要な結果は、以下の通りである。男性の場合、労働市場に参入した時期が1986年～1992年（バブル期）であるコーホートと比較すると、1993年～2004年（就職氷河期）に労働市場に参入したコーホートでは、賃金・労働時間、有効求人倍率などをコントロールしたとしても、職務満足度が5%有意水準にて低いことが確認された⁴。

また、有効求人倍率のみを用いた推計においても、有効求人倍率(t期)、有効求人倍率(t+1期)は、職務満足度に対して10%有意水準にて正の影響を与えることが確認された。

本稿の分析結果では、労働市場参入時点における有効求人倍率の水準が、その後の個人の職務満足度に影響を与えることを示している。不況期に就職を余儀なくされた場合、賃金・労働時間やその他の就業属性をコントロールしても、平均的には、職務満足度を有意に押し下げることが明らかになった。

⁴ 「バブル期」の期間を1986年～1993年に変更しても同様の結果が観測された。

Acknowledgement

日本版 General Social Surveys (JGSS) は、大阪商業大学 JGSS 研究センター（文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点）が実施している研究プロジェクトである。データは、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターSSJ データアーカイブにより、提供を受けた。

データファイル

JGSS (2001/2002/2005/2006/2008) (computer file)

引用文献

- Frey, B. S. and A. Stutzer, 2002. Happiness and Economics. How the economy and institutions affect well-being. Princeton University Press.
- Kondo, Ayako, 2007. Does the First Job Really Matter? State dependency in Employment Status in Japan. Journal of the Japanese and International Economics 21, 379-402.
- 大竹文雄・猪木武徳、1997。「労働市場における世代効果」浅子和美・吉野直行・福田慎一編『現代マクロ経済分析－転換期の日本経済』、東京大学出版会、56-68
- 大竹文雄、2005.『日本の不平等－格差社会の幻想と未来－』、日本経済新聞社
- 太田聡一、2002。「若年失業の再検討」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニム』、東洋経済新報社、249-275
- 太田聡一・玄田有史・近藤絢子、2007。「溶けない氷河－世代効果の展望」、『日本労働研究雑誌』第 569 号、4-16
- 小野公一、1993.『職務満足感と生活満足感』、白桃書房
- 黒澤昌子・玄田有史、2001。「学校から職場へ－「七・五・三」転職の背景」、『日本労働研究雑誌』第 490 号、4-18
- 玄田有史、1997。「チャンスは一度－世代と賃金格差」、『日本労働研究雑誌』第 449 号、2-12
- 小池和男、1999.『仕事の経済学』（第二版）、東洋経済新報社
- 近藤絢子、2008。「労働市場参入時の不況の長期的影響－日米女性の比較分析」、『季刊 家計経済研究』第 77 号、73-80
- 山口一男、2009.『ワークライフバランス 実証と政策提言』、日本経済新聞出版社