

「35歳転職限界説」の再検討

戸田 淳仁 リクルートワークス研究所・主任研究員／主任アナリスト

「35歳転職限界説」が崩壊したと言われているが大規模データによって改めて検証を行った。その結果によると転職行動に関して、男性では35歳前後で差が見られ、35歳を超えると転職しなくなる傾向が検出された。また女性については35歳前後で転職行動に差が見られず、離職者に限ると非正社員の仕事にはあるが積極的に就職する傾向が検出された。また、転職前後の賃金変化を見ると、特に女性では35歳前後で差が見られ、女性を中心に「35歳転職限界説」が崩壊し良質な流動性が起きていると言える。

キーワード： 35歳転職限界説, 離職確率, 転職成功確率, 転職前後の賃金変化

目次

- I. 問題意識と本稿の位置づけ
 - I-1. 問題意識
 - I-2. 本稿における検討課題
- II. 使用するデータ
 - II-1. 使用するデータの概要
 - II-2. 転職のとらえ方
- III. 転職確率に関する分析
 - III-1. 分析方法
 - III-2. 離職確率に関する分析結果
 - III-3. 転職成功確率に関する分析結果
 - III-4. 女性30代後半の転職成功確率について
- IV. 転職前後の賃金変化に関する分析
 - IV-1. 分析方法
 - IV-2. 分析結果
- V. むすびにかえて

I. 問題意識と本稿の位置づけ

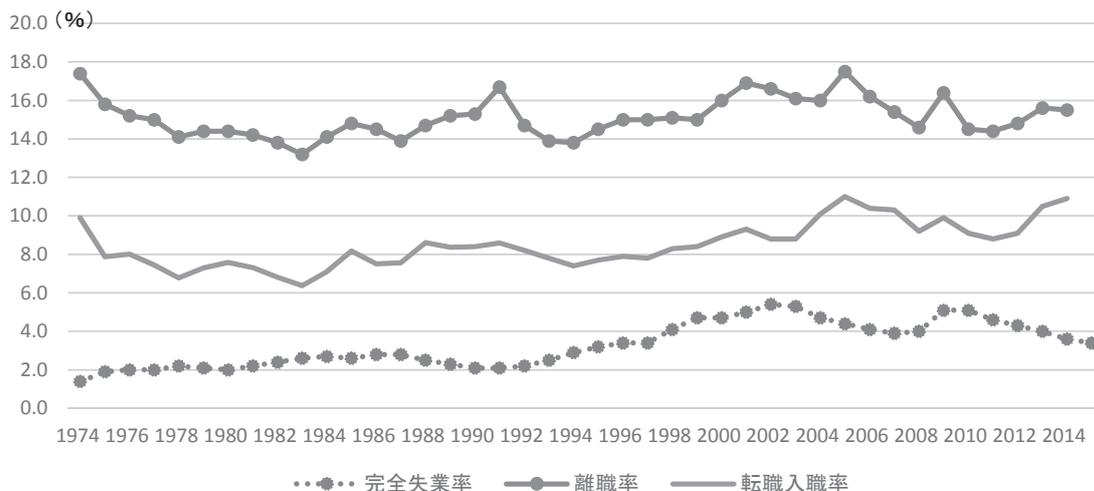
I-1. 問題意識

本稿では、近年マスメディアで盛んに言われるようになってきた「35歳転職限界説」——確定的な定義はないが、35歳を過ぎると転職が難しくなるという説が崩壊した——が実際にデータで確認されるか、下記で示すいくつかの視点で検証する。その前に問題意識について述べたい。

1990年代以降の長期にわたる不況の中で、日本の労働市場は変容を迫られてきたと言われている。いわゆる「日本的雇用慣行」は過去のものとなされ、年功的賃金体系や長期雇用を捨て去り、海外に匹敵する流動的な労働市場の必要性が主張されてきた。こうした主張は度重なるほどあるにもかかわらず、労働市場を通じた人材の再配置はそれほど活発になったとは言えない。図表1が示すように、失業率は持続的に上昇する傾向が見られるが、離職を通じた労働移動はオイルショック後の1970年代前半の活動水準程度であると言える。また、Kambayashi and Kato (2011) や Kawaguchi and Ueno (2013) の実証研究を見ても、1990年代前後より非正規雇用が増加しているため、あたかも労働市場は流動化しているように見えるが、それはより流動性の高い非正規が増えたからであり、正規雇用を中心に長期雇用の対象になりうる労働者は依然として離職をしないと言える。

もちろん、流動性を進める政策がこれまでになかったわけではない。1974年の雇用保険法による雇用保険三事業（現・二事業）は、雇用の維持を目的とする雇用調整助成金などもあったが、再就職を余儀なくされる者に対して就職支援も含まれていた。1998年には、労働者が自ら取り組む職業能

図表1 失業率、転職入職率の推移



注) 転職入職率とは、毎年1月1日の被用者数と比較して、当該年間に入職したうち前職があつて転職期間が1年以下の被用者の割合を示す。離職率は、毎年1月1日の被用者数と比較して、当該年に離職した者の割合を示す。

出所) 完全失業率：総務省「労働力調査」、転職入職率・離職率：厚生労働省「雇用動向調査」

力養成を直接支援する教育訓練給付が創設され、従来の企業の雇用維持支援策とは異なる新しい雇用政策の萌芽であったと言える。そして、2001年の雇用対策法改正により、労働市場の強化が明示された。また、1997年には戦時中より続いた職業紹介の公的独占を放棄し、民間営利職業紹介を解禁した。

このように労働市場の流動性を高めることが日本の労働市場において重要であり、諸々の施策を講じているにもかかわらず、先ほど確認したように日本の労働市場は流動的とは言えない状況であるが、近年になって、「35歳転職限界説」の崩壊を示唆するマスコミの記事が相次いで出版されている。たとえば、2015年4月20日付の日本経済新聞の記事では、以下のように説明している。

「景気回復にらみ企業が採用を拡大する中、若手だけでなく中高年の転職が増えてきた。業容を拡大している中堅・中小企業を中心に、経験豊富な管理職などを外部から登用。迅速な新規事業の立ち上げや海外展開に生かしている。従来は35歳を目安に、それ以上の年齢の転職は難しい面もあ

ったが、少しずつ変わり始めている」

また、2014年1月25日号の週刊東洋経済の特集記事である「転職のリアル 崩れ始めた35歳限界説」においても同様な説明がされ、政策的にも2014年度よりリストラを進める企業の従業員の再就職を支援する労働移動支援助成金を約330億円と前年度23億円より大幅に増額し、労働移動を促進させるとともに、雇用維持に働く雇用調整助成金を前年度から半減させたことを指摘している。

これらの記事では人材サービス提供会社の事業データなどにに基づき、30代後半の転職者が増えていたことを示しているが、改めて公的統計で確認したい。図表2は総務省統計局「労働力調査」の詳細集計における転職者の推移である。年齢階級別の転職者数を見てみると35～44歳については、2002年の53万人と比較すれば、2015年は64万人と増えているが、2002年以降で見ると、2007年が71万人と最大であり、そこから見れば人数は減少している。ただし、転職者全体に占めるシェア（各年齢階層別の構成比）を見ると、35～44

図表2 年齢階級別 転職者・転職者比率の推移

	総数	15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	65歳以上	
転職者数(万人)	2002年	327	87	101	53	47	31	7
	2003年	325	81	102	58	43	32	7
	2004年	323	78	103	57	41	36	7
	2005年	340	83	108	63	44	37	6
	2006年	346	82	111	67	44	35	7
	2007年	346	76	102	71	46	41	10
	2008年	335	72	102	68	43	40	9
	2009年	319	63	96	69	41	41	9
	2010年	282	54	82	61	38	38	10
	2011年	284	52	82	65	38	40	10
	2012年	285	52	81	64	40	38	10
	2013年	286	53	77	65	40	41	11
	2014年	290	55	75	67	41	40	12
	2015年	298	55	80	64	45	41	14
	転職者に占めるシェア	2002年	100.0%	26.6%	30.9%	16.2%	14.4%	9.5%
2003年		100.0%	24.9%	31.4%	17.8%	13.2%	9.8%	2.2%
2004年		100.0%	24.1%	31.9%	17.6%	12.7%	11.1%	2.2%
2005年		100.0%	24.4%	31.8%	18.5%	12.9%	10.9%	1.8%
2006年		100.0%	23.7%	32.1%	19.4%	12.7%	10.1%	2.0%
2007年		100.0%	22.0%	29.5%	20.5%	13.3%	11.8%	2.9%
2008年		100.0%	21.5%	30.4%	20.3%	12.8%	11.9%	2.7%
2009年		100.0%	19.7%	30.1%	21.6%	12.9%	12.9%	2.8%
2010年		100.0%	19.1%	29.1%	21.6%	13.5%	13.5%	3.5%
2011年		100.0%	18.3%	28.9%	22.9%	13.4%	14.1%	3.5%
2012年		100.0%	18.2%	28.4%	22.5%	14.0%	13.3%	3.5%
2013年		100.0%	18.5%	26.9%	22.7%	14.0%	14.3%	3.8%
2014年		100.0%	19.0%	25.9%	23.1%	14.1%	13.8%	4.1%
2015年		100.0%	18.5%	26.8%	21.5%	15.1%	13.8%	4.7%
転職者比率(%)		2002年	5.2	14.1	7.0	4.2	3.1	3.0
	2003年	5.2	13.6	7.1	4.5	3.0	3.0	1.4
	2004年	5.1	13.5	7.2	4.4	2.9	3.2	1.4
	2005年	5.4	14.5	7.6	4.8	3.3	3.2	1.2
	2006年	5.4	14.4	7.9	4.9	3.3	2.9	1.3
	2007年	5.4	13.6	7.5	5.1	3.5	3.3	1.8
	2008年	5.3	13.2	7.8	4.8	3.3	3.2	1.6
	2009年	5.1	12.2	7.6	4.8	3.2	3.4	1.6
	2010年	4.5	10.9	6.6	4.2	3.0	3.1	1.7
	2011年	4.5	10.9	6.8	4.3	3.0	3.2	1.7
	2012年	4.6	11.0	6.8	4.2	3.1	3.2	1.7
	2013年	4.5	11.0	6.6	4.3	3.0	3.5	1.7
	2014年	4.6	11.3	6.5	4.4	3.0	3.5	1.8
	2015年	4.7	11.2	7.1	4.3	3.2	3.6	1.9

注) 転職者数は、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者

転職者比率は、転職者/就業者×100

出所) 総務省統計局「労働力調査」

歳は2007年に2割を超えた状態が続いており多少の変動はあるが、転職者に占める割合は一定数いることがわかる。その反面若年者の転職者のシェアが下がっていることがわかる。

転職者比率で見ても、35~44歳については同様のことが言え、必ずしも転職が増えているといった実態は見えにくい。しかもリーマンショック直前の2007年の方が直近の2015年よりもわずかにではあるが高いこともわかる。転職者のシェアに関して、35歳以上は増えていることがわかるが、

転職者数や転職者比率で見るとそれほど変化が見られないと言える。

日本経済新聞の記事では、企業の採用意欲が高まり若年だけでなく中高年も採用するようになったという説明であるが、個人にとってもある程度の年齢になって転職をすることが合理的だろうか。この問題を考える上で重要な示唆を与えるのが Lazear (1979) の「なぜ定年制が存在するのか」というタイトルの論文だろう。Lazear (1979) の説明によると、企業は労働者が真面目に働くかチェックする手間が大きい場合に、企業は労働者が怠けないように、「後払い賃金」を導入する。経済学では賃金と個人の付加価値生産性が一致するという説明がなされるが、そうであると仮に労働者が怠けて働いていたことが発覚した場合に解雇され、その後に転職をしても付加価値生産性通りの賃金が受け取れるのであれば労働者にとって大きな損失はない。そこで後払い賃金を導入し、労働者が若い時期は付加価値生産性より賃金を下げ、ある年齢以上では個人の付加価値生産性以上の賃金を与えるようにすれば、労働者は生産性以上の後払い賃金を受け取るように真面目に働くようになる。ただし、支払賃金の合計と付加価値生産性の合計が一致する段階で定年制を設けるとともに、年齢に応じて賃金プロファイルは右上がりになる。こうしたストーリーは日本でどこまで当てはまるか厳密な検証は難しいが、定年制が存在し、賃金プロファイルが右上がりである日本には、企業は労働者が真面目に働くかチェックするという意図があったかどうかは別として、ある程度当てはまると考えられる。また、年齢が高くなるにつれて、生産性以上に賃金が支払われることになるが、日本の場合35歳において生産性と賃金の大小関係が逆転し、35歳以降においては転職をしても平均的に見て生産性並みの賃金となってしまう、転職を抑制する傾向が見られるようになると思われる。

賃金プロファイルが平坦化するなどこうしたストーリーが当てはまらない状況になってきた。濱秋ほか(2011)によると、1989年から20年間の

「賃金構造基本統計調査」の個票を用いて、新卒採用後、同一企業に勤め続けた労働者の賃金を検証し、賃金プロファイルがこの20年間で平坦化していることを確認している。この背景としては、経済が低成長となっただけでなく従業員の高齢化により企業に支払い能力が下がっていることがまず考えられる。それだけでなく、2000年代後半には高齢者雇用安定法が改正され、65歳までの雇用確保が義務付けられるなど、さらに人件費圧力が増すことがあろう。賃金プロファイルがフラットになれば、いわば「後払い賃金」の機能が薄れ、個人にとってもある程度の年齢になって離職してもそれほど損をしない可能性が出てくる。「35歳転職限界説」が崩壊しているとすれば、背景としてこうした事情があると考えられる。

I-2. 本稿における検討課題

本稿では上述の問題意識に基づき、「35歳転職限界説」に関してデータに基づきこうした状況が薄れつつあるのかについて確認したい。本稿では、「35歳転職限界説」を、①35歳を境にして、すなわち30代前半と30代後半の間で実際の転職行動に差が見られ、30代後半は30代前半に比べ転職率が統計的に低い、②30代後半は30代前半に比べ転職前後の賃金変化がより小さい、という仮説を設定して検証を行う。前節でも述べたように、流動性が低い労働市場において、「35歳転職限界説」が成立しているかいないかを見ることが、労働市場の変化を見る上では重要であろう。

日本においては転職前後の賃金変化を含め転職の研究は数多く存在する¹。過去のWorks Reviewにおいても豊田・小泉(2006)は2002年から2006年にかけて転職前後の年収変化、転職の有無について分析を行い、年齢、業種・規模、就業形態が与える影響が弱まっている点から労働市場で良質な流動が起きつつあると結論付けている。本稿と問題意識に近いが、転職の有無の分析では、離職したが転職できなかったものをサンプルに含んでいないため、推定値にバイアスが生じている可能

性が高い²。そのため、無業者も含んだデータで改めて検討することは意義があるだろう。

II節以下の構成は以下の通りである。II節で使用するデータについて解説し、基本統計量を確認する。III節では離職確率、転職成功確率の分析を紹介し、上記①の仮説を検討する。IV節では転職前後の賃金変化の分析を示し、上記②の仮説を検討する。V節ではむすびにかえて、分析結果をまとめ含意について検討する。

II. 使用するデータ

II-1. 使用するデータの概要

以下の実証分析に用いるデータは、リクルートワークス研究所が2016年1月に実施した「全国就業実態パネル調査」である。対象は全国の15歳以上男女であり、事前に登録されたモニターに対するインターネット調査として行われた。

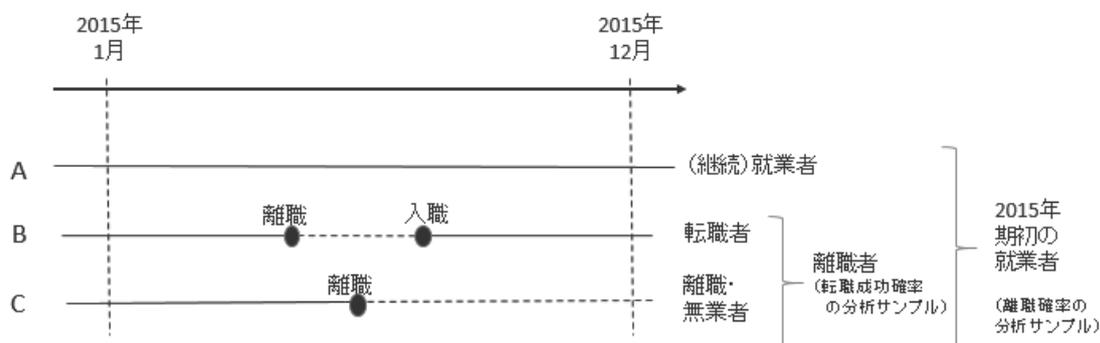
パネル調査の第1回目となった2016年1月調査では、41,000件のサンプル目標数に対し、145,102人の登録者に調査依頼がなされ、データクリーニングの結果、49,131人から有効回答が得られた。現在、日本ではすぐれたパネル調査が蓄積されているが、本調査は従来のパネル調査よりも大規模の標本を確保しようとする点に一つの特徴がある。

以下の分析では学校を卒業した60歳以下の男女に限る。「全国就業実態パネル調査」では、10代や60代以上は非労働力人口が多いため、他の年齢階級異なり就業者が母集団より多くなるようにサンプリングフレームを構築している。そのため、10代や60代以降は分析対象外として、復元倍率を使わないで分析を行っている。

II-2. 転職のとらえ方

本調査において、転職をどのようにとらえるかを説明するため、転職の構造について整理したい。

図表3 分析データにおける転職のとらえ方



注) A～Cはある個人を想定し、図表の実線は就業期間、点線は無業期間を表す

転職の定義については、総務省「労働力調査」にならない、前職があり、前職離職時期と現職入職時期が調査時点より1年以内（ここでは、2015年中）とする。

本調査は無業者を含めたサンプルであるため、転職の構造として次の2段階を考える。最初に、仕事を離職するか否かの判断、次に離職したのちに別の企業に入職するか（転職するか）の判断である。図表3は模式的に2015年期中に就業している人が、同じ企業に継続的に就業しているか、離職をしたのち無業となるか、離職をしたのち転職するかを図示したものである。この意思決定では、転職しようと前職を離職する前に転職先を見つけて転職した場合をとらえられない。「全国就業実態パネル調査」では、こうした意思決定をとらえており、2015年に転職をした1,788名のうち、前職離職前に転職先が決まっていたのが560名（転職者のうち31.3%）であるため、多くが2段階の意思決定をしていると考えてもよいであろう。また次節以降の分析でも、離職理由の効果もコントロールするために段階の分析を検討する。

また、転職前後の賃金変化を分析するにあたり、転職前後の賃金のデータが必要となる。2016年1月調査であるため、2015年の転職者に関しては転職後の賃金（年収）を把握できないため、転職者の分析に関しては2014年に転職を行ったものについて限定する。そのため、転職をするか否かの

分析と転職前後の賃金変化のサンプルが異なる点に注意したい。

Ⅲ. 転職確率に関する分析

Ⅲ-1. 分析方法

この節では、転職確率についての分析について説明したい。前節で説明したように、転職を①前職の離職（離職確率）、②現職への就職（転職成功確率）の2つに分解してそれぞれを分析する。①では、2015年12月初における就業者を対象として、離職するか否かの分析を行い、②では、離職した者に限定して、現職に転職したかそのまま無業であるかの分析を行う。

説明変数としては、本稿で注目している年齢階層（2015年12月初時点、以下同様）だけでなく、前職の勤続年数、就業形態、産業、職業、従業員規模、教育水準として大卒ダミー、転職回数を投入する。分析データの基本統計量は付表につけてある。

Ⅲ-2. 離職確率に関する分析結果

図表4は離職確率を分析した結果である。2015年12月初を対象とし、2015年中に離職をすれば1、

そうでなければ0を取るダミー変数を被説明変数としている。

(1)式、(3)式は年齢階級のみを投入した結果である。30～34歳をベースにし、20代であれば男女とも係数はプラスで有意であり、30代前半よりも20代の方が離職する確率が高いことがわかる。関心のある30代後半や、40代以降の変数について見ていこう。35～39歳については、男性で年齢階級のみコントロールした(1)式は有意ではないが、前職の情報をコントロールした(2)式は有意である。男性については、前職の状況が一定であれば、30代前半よりも30代後半の方がそもそも離職をしない傾向があり、「30代転職限界説」と整合的と言えない結果が得られた。一方、女性の30代後半については、前職の情報のコントロールの有無にかかわらず、統計的に有意ではない。また、40代以降については男女ともに係数はマイナスで有意であり、40代以降については離職しない傾向であ

図表4 離職確率に関する分析結果

VARIABLES	男性		女性	
	(1)	(2)	(3)	(4)
年齢(ベース:30-34歳)				
24歳以下	0.065*** (0.014)	0.100*** (0.016)	0.075*** (0.014)	0.122*** (0.016)
25-29歳	0.032*** (0.010)	0.041*** (0.009)	0.043*** (0.014)	0.055*** (0.013)
35-39歳	-0.011 (0.007)	-0.011** (0.005)	-0.004 (0.011)	-0.009 (0.010)
40-44歳	-0.016** (0.006)	-0.017*** (0.005)	-0.027*** (0.010)	-0.031*** (0.008)
45-49歳	-0.011 (0.007)	-0.011** (0.006)	-0.037*** (0.010)	-0.040*** (0.008)
50-59歳	-0.007 (0.006)	-0.009* (0.005)	-0.057*** (0.009)	-0.053*** (0.008)
勤続年数		-0.000 (0.000)		-0.002*** (0.000)
就業形態(ベース:非正社員)				
正社員		0.001 (0.005)		-0.016*** (0.006)
自営・役員・内職		0.000 (0.009)		-0.015 (0.018)
産業(ベース:製造業)				
建設業		0.070*** (0.015)		0.239*** (0.040)
卸売業・小売業		0.147*** (0.019)		0.274*** (0.022)
金融・不動産		0.115*** (0.025)		0.215*** (0.028)
サービス業		0.116*** (0.011)		0.226*** (0.016)
官公庁		0.114*** (0.029)		0.224*** (0.038)
その他		0.125*** (0.017)		0.211*** (0.022)
職業(ベース:事務職)				
サービス職		0.040*** (0.010)		0.045*** (0.010)
労務職		0.135*** (0.014)		0.265*** (0.027)
管理職		0.048*** (0.014)		0.069** (0.035)
営業職		0.011 (0.009)		0.051** (0.022)
専門職・技術職		0.048*** (0.009)		0.028*** (0.010)
その他		0.038*** (0.012)		0.067*** (0.014)
従業員規模(ベース:300人以下)				
300-999人		-0.036*** (0.008)		-0.051*** (0.011)
1000人以上、官公庁		-0.053*** (0.008)		-0.072*** (0.010)
大卒ダミー		-0.001 (0.003)		-0.010 (0.006)
これまでの転職回数		-0.001** (0.001)		-0.001 (0.001)
疑似決定係数	0.010	0.137	0.022	0.136
サンプルサイズ	16,274	16,274	13,118	13,118

注) 2015年期初の就業者を対象。被説明変数は、2015年に離職した者を1、それ以外を0としたダミー変数。推定方法はプロビット分析。数字は限界効果、()内の値は標準誤差を表す。***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを表す。

図表5 転職成功確率に関する分析結果

VARIABLES	男性			女性		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
年齢(ベース:30-34歳)						
24歳以下	0.081 (0.057)	0.082 (0.059)	0.087 (0.059)	0.114*** (0.040)	0.097*** (0.044)	0.106*** (0.045)
25-29歳	0.081 (0.052)	0.077 (0.053)	0.081 (0.053)	0.040 (0.045)	0.029 (0.046)	0.037 (0.048)
35-39歳	0.011 (0.057)	0.013 (0.058)	0.017 (0.058)	0.083* (0.046)	0.082* (0.047)	0.057 (0.049)
40-44歳	0.024 (0.052)	0.029 (0.054)	0.032 (0.054)	-0.010 (0.047)	-0.013 (0.048)	-0.055 (0.050)
45-49歳	-0.144** (0.057)	-0.129** (0.059)	-0.111* (0.059)	0.070 (0.049)	0.069 (0.050)	0.023 (0.053)
50-59歳	-0.108** (0.047)	-0.045 (0.052)	-0.016 (0.052)	0.007 (0.044)	0.035 (0.045)	0.004 (0.048)
前職の状況						
勤続年数		-0.007*** (0.002)	-0.006*** (0.002)		-0.011*** (0.003)	-0.010*** (0.003)
就業形態(ベース:非正社員)						
正社員		-0.070** (0.034)	-0.097*** (0.035)		-0.032 (0.027)	-0.034 (0.028)
自営・役員・内職		0.146** (0.073)	0.131* (0.075)		0.128 (0.100)	0.130 (0.097)
産業(ベース:製造業)						
建設業		0.023 (0.068)	-0.005 (0.070)		-0.042 (0.095)	-0.046 (0.099)
卸売業・小売業		-0.092 (0.064)	-0.104 (0.065)		-0.038 (0.050)	-0.054 (0.051)
金融・不動産		-0.037 (0.087)	-0.047 (0.087)		0.102 (0.063)	0.118* (0.065)
サービス業		0.009 (0.045)	-0.015 (0.046)		0.042 (0.045)	0.026 (0.046)
官公庁		0.103 (0.088)	0.104 (0.091)		0.072 (0.082)	0.073 (0.082)
その他		-0.017 (0.061)	-0.041 (0.062)		-0.025 (0.054)	-0.036 (0.055)
職業(ベース:事務職)						
サービス職		-0.048 (0.052)	-0.059 (0.053)		-0.093*** (0.035)	-0.086** (0.037)
労務職		-0.025 (0.054)	-0.034 (0.055)		0.005 (0.054)	0.001 (0.056)
管理職		0.058 (0.067)	0.071 (0.066)		-0.092 (0.106)	-0.043 (0.117)
営業職		-0.087 (0.068)	-0.097 (0.068)		-0.232*** (0.067)	-0.239*** (0.072)
専門職・技術職		0.072* (0.043)	0.074* (0.043)		-0.044 (0.038)	-0.035 (0.039)
その他		-0.094 (0.064)	-0.087 (0.065)		-0.010 (0.042)	-0.004 (0.043)
従業員規模(ベース:300人以下)						
300-999人		-0.023 (0.045)	-0.012 (0.046)		0.019 (0.037)	0.009 (0.038)
1000人以上、官公庁		-0.057 (0.040)	-0.055 (0.040)		-0.004 (0.032)	0.009 (0.033)
大卒ダミー		0.019 (0.032)	0.021 (0.033)		0.039 (0.030)	0.047 (0.031)
これまでの転職回数		-0.002 (0.005)	-0.002 (0.005)		0.006 (0.004)	0.004 (0.004)
前職の離職理由(ベース:非自発的理由)						
自発的理由(下記以外)			0.117*** (0.036)			0.132*** (0.033)
健康悪化のため			-0.228*** (0.060)			-0.102** (0.048)
育児・子育て・介護のため			0.066 (0.096)			-0.288*** (0.040)
その他の理由			0.035 (0.058)			-0.023 (0.048)
疑似決定係数	0.020	0.052	0.077	0.006	0.029	0.086
サンプルサイズ	1,183	1,183	1,183	1,764	1,764	1,764

注) 2015年に離職した者を対象。被説明変数は、2015年に現職に就職した者を1、それ以外を0としたダミー変数。推定方法はプロビット分析。数字は限界効果、()内の値は標準誤差を表す。
***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを表す。

ることを指摘できる。そのほかの結果を指摘しておく、男女ともに産業、職業はベースに比べておおむね正で有意であり、産業・職種によって離職確率が異なることがうかがえる。就業形態については、女性の正社員については非正社員よりも離職しにくい傾向があるといえる。また、従業員規模も大企業であるほど離職しない傾向が見られる。

III-3. 転職成功確率に関する分析結果

次に、2015年に離職した者に限定して、転職に成功するか、すなわち現職に入職したか否かについての分析結果を紹介する。結果は図表5に掲載されている。

本稿で関心のある年齢について見てみると、男性では45～49歳において係数がマイナスで有意であるが、35～39歳については統計的に有意では

ない。女性については、24歳以下がプラスで有意、35～39歳については、年齢階級のみをコントロールした(4)式、前職の状況も追加的にコントロールした(5)式のみにおいて、10%有意水準ではあるが、プラスで有意である。ただし、前職の情報をコントロールしてしまうと、有意ではなくなってしまう。女性の35～39歳の係数がプラスで有意である点については後でさらに検討を加える。離職者に限定した転職成功確率に対しては年齢があまり影響しないことがわかる。離職者自体がどのような性格なのか、例えば能力が低い人ほど転職している可能性もあり、本稿ではこうした分析まではできないが、離職者について限定した場合に年齢はあまり影響せず、むしろ離職するかしないかで年齢差が大きくみられることはここで指摘しておきたい。

図表5について結果をさらに見ておくと、勤続

図表6 離職者の就職確率の分析結果(女性, 無業者がベース)

被説明変数:	モデル1			モデル2		
	正社員	非正社員	雇用以外	正社員	非正社員	雇用以外
年齢(ベース:30-34歳)						
24歳以下	0.284 (0.278)	0.474** (0.205)	-0.009 (0.506)	0.333 (0.294)	0.533** (0.215)	0.015 (0.512)
25-29歳	0.493* (0.272)	-0.058 (0.220)	-0.629 (0.616)	0.526* (0.291)	-0.002 (0.231)	-0.595 (0.626)
35-39歳	0.153 (0.297)	0.429** (0.217)	-0.122 (0.545)	0.057 (0.322)	0.329 (0.225)	-0.153 (0.546)
40-44歳	-0.156 (0.312)	-0.002 (0.215)	-0.309 (0.550)	-0.354 (0.335)	-0.178 (0.225)	-0.373 (0.539)
45-49歳	-0.032 (0.335)	0.385* (0.230)	0.150 (0.551)	-0.195 (0.349)	0.183 (0.239)	0.067 (0.548)
50-59歳	-0.521 (0.342)	0.322 (0.207)	-0.241 (0.538)	-0.648* (0.363)	0.194 (0.215)	-0.308 (0.538)
就業形態(ベース:非正社員)						
正社員	1.199*** (0.172)	-0.726*** (0.130)	-0.085 (0.323)	1.205*** (0.180)	-0.716*** (0.136)	-0.075 (0.323)
自営・役員・内職	1.184 (0.740)	0.240 (0.492)	1.650** (0.725)	1.276* (0.713)	0.255 (0.474)	1.646** (0.711)
前職の離職理由(ベース:非自発的理由)						
自発的理由(下記以外)				0.944*** (0.234)	0.367** (0.146)	0.613 (0.428)
健康悪化のため				-0.677* (0.390)	-0.440** (0.211)	0.409 (0.558)
育児・子育て・介護のため				-1.544*** (0.369)	-1.258*** (0.215)	-0.257 (0.518)
その他の理由				0.350 (0.327)	-0.337 (0.217)	0.578 (0.525)
Constant	-1.556*** (0.381)	-0.245 (0.271)	-2.604*** (0.600)	-1.741*** (0.436)	-0.065 (0.295)	-2.794*** (0.607)
Log Likelihood	-1781.8			-1698.9		
Observations	1,764			1,764		

注) 推定方法は多項ロジット分析。()内の値は標準誤差を表す。***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを表す。掲載している説明変数以外に、前職の勤続年数、就業形態、産業、職業、従業員規模、大卒ダミー、転職回数を投入している。

年数については男女ともにマイナスで有意であり、勤続年数が長い人ほど転職成功確率が下がることがわかる。また、男性であれば正社員は非正社員に比べて転職成功確率が有意に下がることも分かる。こうしたことの背景に、蓄積された企業特殊的人的資本が他社ではあまり評価されないことがあろう。産業、職業についてはあまり有意な係数が見られないが、女性についてはサービス職、営業職であれば事務職よりも転職成

功確率が下がる。従業員規模、大卒ダミー、転職回数には有意ではない。また、前職の離職理由の効果を見ると、男女ともに、自発的理由はプラスで有意、健康悪化のためはマイナスに有意であり、非自発的理由に比べて有意な差がみられる。自発的理由による転職ほどより前向きに転職活動を行うと考えられ、結果として転職成功確率が上がるのであろう。また、女性についてのみ、育児・子育て・介護のためがマイナスで有意である。健康悪化も含めて、継続して就業するのが困難であるため、転職をしないとあったことがあろう。

III-4. 女性 30 代後半の転職成功確率について

図表 5 の一部の推定式において、女性の 30 代後半が 30 代前半よりも転職成功確率が高まるという結果が得られた。この結果がなぜ起きているのかを見るために、女性が正社員として就職するのか、非正社員か、それとも雇用以外の働き方に注目して、多項ロジットモデルの分析を行った。その結果が図表 6 である。

モデル 1 は前職の離職理由をコントロールしていないが、35～39 歳は非正社員がプラスで有意である。一方前職の離職理由をコントロールしたモデル 2 では 35～39 歳は有意ではない。一方でそのほかの就業形態については有意ではない。先ほど見た 35～39 歳については、転職が成功しているといっても非正社員に就職しているのが実態であることがうかがえる。調査時点では有効求人倍率が比較的高く雇用環境は良いが非正社員を中心に雇用するといった動きもあった。こうした状況を反映していると言える。また、興味深い点として前職が正社員であると、現職にも正社員として就職する傾向が見られることである一方、非正社員としては就職しないとあった傾向がある。

以上をまとめると、離職確率については年齢差が大きく、特に男性については 30 代前半よりも 30 代後半の離職確率が低く、離職が難しいことが示唆される。離職を前提として転職が成功するか否かについて年齢差はそれほどなく、男性につ

いては 30 代前半、後半で有意な差が見られなかった。一方、女性では 30 代前半よりも後半の方が転職成功確率が高いが、主に非正社員に就職することがその背景にあることがわかった。

IV. 転職前後の賃金変化に関する分析

IV-1. 分析方法

次に、転職を前提として転職前後の賃金変化について見てみよう。こうした分析はこれまでもすでにいくつも行われてきたが、改めて本稿でも年齢に注目して行ってみよう。

前述したように、III 節の分析と対象サンプルが異なり、2014 年に転職をしたものに限定する。同じ時期に限定し、転職後の就業についてもそれほど時期が異ならないので、サンプルはある程度均質的であると言える。また、転職前の年収は最後の 1 年間の年収を活用する。被説明変数は転職前後の年収の変化率(%にはしていない、以下同様)、そして転職前後の賃金率の変化率とした。転職前後の賃金率は、年収を週当たり労働時間の 52 倍で除した値を活用し、転職前後の労働時間の変化を調整したものである。

説明変数としては、年齢、前職の勤続年数、就業形態の変化、特に正社員からそれ以外やその逆の移動、従業員規模の変化、産業の変化、業種の変化を見ている。

IV-2. 分析結果

分析結果は図表 7 にある。サンプルサイズが小さいためにあまり有意な変数が見られないと言える。注目している年齢については、男性については、賃金率変化率の 40～44 歳が 10%有意水準で見てもマイナス有意であるが、それ以外の係数は有意ではない。そのほかの要素をコントロールすることによって年齢による差はあまり見られないといった結論になる。

図表7 転職前後の賃金変化の分析結果

VARIABLES	男性		女性	
	年収変化率 (1)	賃金率変化率 (2)	年収変化率 (3)	賃金率変化率 (4)
年齢(ベース:30-34歳)				
24歳以下	0.073 (0.494)	-0.472 (0.622)	-0.045 (0.617)	0.191 (0.488)
25-29歳	0.201 (0.414)	0.026 (0.519)	-0.648 (0.404)	0.005 (0.512)
35-39歳	0.006 (0.379)	-0.639 (0.447)	1.043** (0.520)	1.296* (0.665)
40-44歳	-0.245 (0.297)	-0.681* (0.391)	0.867* (0.519)	0.572 (-4.554)
45-49歳	0.138 (0.469)	1.550 (1.519)	0.895 (0.775)	0.297 (0.781)
50-59歳	0.147 (0.354)	-0.027 (0.592)	0.853 (0.822)	0.922 (0.937)
前職の勤続年数	-0.047*** (0.010)	-0.088*** (0.029)	-0.104*** (0.040)	-0.142*** (0.054)
現職決定後に離職ダミー	-0.386** (0.182)	-0.120 (0.390)	-0.091 (0.378)	-0.568 (0.604)
前職の離職理由(ベース:非自発的理由)				
自発的理由(下記以外)	-0.154 (0.299)	-0.948 (0.731)	-0.124 (0.564)	-2.900 (2.843)
健康悪化のため	-0.765** (0.373)	-1.017 (1.455)	-0.549 (0.683)	-3.291 (3.191)
育児・子育て・介護のため	-1.023*** (0.290)	-1.956** (0.769)	-1.319*** (0.437)	-3.346 (2.467)
その他の理由	-0.159 (0.354)	-1.342* (0.713)	0.215 (0.846)	-2.331 (2.948)
就業形態変化ダミー(正社員から正社員以外へ)	-0.297 (0.188)	-0.700** (0.3010)	-0.019 (0.429)	-0.948* (0.570)
就業形態変化ダミー(正社員以外から正社員へ)	0.090 (0.358)	1.424 (1.050)	0.162 (0.715)	-0.152 (0.976)
従業員規模変化ダミー(下方へ)	-0.159 (0.295)	0.293 (0.374)	-0.198 (0.517)	-2.309 (2.384)
従業員規模変化ダミー(上方へ)	-0.007 (0.290)	0.480 (0.378)	0.438 (0.654)	-1.607 (2.124)
産業移動ありダミー	0.002 (0.232)	-0.545 (0.443)	-0.068 (0.410)	-1.676 (1.405)
職業移動ありダミー	-0.066 (0.254)	0.494 (0.419)	0.136 (0.439)	-0.013 (0.468)
Constant	1.218*** (0.466)	2.051*** (0.792)	1.371*** (0.516)	6.177 (5.158)
Observations	553	549	641	638
R-squared	0.040	0.060	0.032	0.022

注) 推定方法は最小二乗法。被説明変数は転職前後の変化率。()内の値は分散不均一性に頑健な標準誤差を表す。***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを表す。

一方、女性については、35～39歳は年収変化率、賃金率変化率ともにおいて係数がプラスで有意となっている。また、40～44歳においても年収変化率だけにおいてプラスで有意である。女性については、30代後半を中心に転職前後の年収があまり下がりにくいといった傾向が見られる。図表7の推定式における就業形態の変化についてはコントロールしてあるため、よりこうした人材が賃金の

低くない仕事に就く可能性もある。転職時期が異なるが仮にそれほど状況が変わっていないとすると、図表6でも見たように、前職が正社員であった人ほど正社員に就職しやすく、それ以外の形態であった人は非正社員などに就職しやすいため、意識的に賃金が下がらないように就職している一方、企業としてもある一程度の年齢の人材を活用する動きがあると言えるだろう。その意味で女性

を中心に良い流動化が起こっているといっても過言ではないだろう。

そのほかのコントロールした変数について簡単に見ておきたい。前職の勤続年数はいずれの推定式においてもマイナスで有意である。勤続が長くなれば転職時に賃金減少を覚悟しなければならないという意味で、日本の労働市場では企業特殊的人的資本などのマッチング・レントが大きく、こうしたことによって転職市場は活性化していないことが読み取れる。また、男女とも育児・子育て・介護のためとした理由は係数がマイナスで有意となっている。こうした理由で離職した人は、労働時間などに制限が出てくるために結果的に労働時間が短く収入の低い仕事を選んでいるのであろう。また就業形態変化ダミー（正社員から正社員以外へ）は賃金率変化率においてマイナスで有意である。就業形態の変化は転職条件に影響を及ぼすことがわかる。

V. むすびにかえて

本稿では「35歳転職限界説」が現在でも成立しているのか、複数の観点からデータによる検証を行ってきた。結果をまとめてみると以下の通りになる。

離職確率については年齢差が大きく、特に男性については30代前半よりも30代後半の離職確率が低く、離職が難しいことが示唆される。離職を前提として転職が成功するか否かについて年齢差はそれほどなく、男性については30代前半、後半で有意な差が見られなかった。一方、女性では30代前半よりも後半の方が転職成功確率は高いが、主に非正社員に就職することがその背景にあることがわかった。I節で見たように、労働市場の流動性についてはそもそも離職確率が年齢によって異なっていることが課題であろう。特に男性については依然として「35歳転職限界説」に近いことが起こっていると言える。

転職前後の賃金変化については、男性は30代前半・後半で有意な差が見られなかったため、こ

の点では「35歳転職限界説」で言われているように転職することが厳しい状況であるとは言えない。加えて、女性については30代前半に対して30代後半は転職前後の賃金変化の係数がプラスで有意であるなど、転職することによる賃金低下が緩やかである可能性がある。女性の転職行動を見ると、前職が正社員であった人ほど現職でも正社員であるように、労働市場においてより賃金の高い、あるいはチャンスのある仕事があるかを見極めている可能性がある。女性については離職確率・転職成功確率が30代前半、後半で有意な差が見られるのは、この研究において1時点の影響しかしておらず経年変化を見ているわけではないので確定的なことは言えないが、これまでもそうしたことが起こっているため、ある意味当たり前と言える。それだけでなく賃金についても30代前半・後半で違いがあり30代後半の方が前半よりも高くなるという点は興味深く、ある意味で良い意味での流動化が起こっていることが示唆される。こうした良い意味での流動化が広がるために男性についても転職による成果が得られるよう、労働市場を整備しつつ、男性の離職・転職についての意識を変革していく必要がある。

本稿についてはパネル調査の第1回のみデータを使ったため分析が不十分な点がある。離職確率などを推定する際に、他の条件を一定にして賃金が低い人ほど転職をしているのか、それとも能力が低い人ほど転職をしているのか、こうした検討課題についてはパネル調査としてデータが蓄積されることによって検証できる。また、本稿では1時点の転職について分析したものであり、経年比較をしたわけではないので、過去からの変化については推察できるにすぎないことに注意すべきである。さらに、転職をすることによって長期的な賃金への影響についても考察する必要がある。こうした点については今後の課題として明記しておきたい。

注

- ¹ たとえば、大橋・中村 (2002)、樋口他 (2005)、戸田 (2010) などがある
- ² 彼らの使っているワーキングパーソン調査は就業者を対象としているだけであり、過去にさかのぼって転職をしたか否かの分析を行っても、転職をしようとしたが就職できなかった人をとらえられないで分析にバイスが生じている可能性が高い。

参考文献

- 濱秋純哉・堀正浩・前田佐恵子・村田啓子, 2011, 「低成長と日本の雇用慣行—年功賃金と終身雇用の補完性を巡って」『日本労働研究雑誌』No.611, pp.26-37。
- 樋口美雄・阿部正浩・児玉俊弘, 2006, 『労働市場改革の経済分析』東洋経済新聞社。
- Kabayashi, Ryo and Takao Kato, 2011, “The Japanese Employment System after the Bubble Burst”, in Koichi Hamada, Anil K. Kashyap and David E.

- Weinstein eds., *Japan's Bubble, Deflation and Long-term Stagnation*, pp.217-262 MIT Press.
- Kawaguchi, Daiji and Yuko Ueno, 2013, “Declining Long-Term Employment in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economics*, 28, pp.19-36.
- Lazear, Edward, 1979, “Why it There Mandatory Retirement,” *Journal of Political Economy*, 87 (6), pp.1261-1284.
- 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・中田善文編著『リストラと転職のメカニズム』第7章, 日本経済新聞社。
- 戸田淳仁, 2010, 「職種経験はどれだけ重要になっているのか—職種特殊的人的資本の観点から」．(『日本労働研究雑誌』No.594。
- 豊田義博・小泉静子 「「良質な流動化」は生まれているか—転職から労働市場の構造変化を探る」『Works Review』Vo.2。