

若者の第2職の重要性-「初職からの移行」における現代の課題

香 川 め い
西 村 幸 満

1. 問題の所在

若者の生活基盤の不安定化についての懸念が長期化している。この問題は、雇用における非正規¹⁾雇用者割合の増大、その収入・処遇の正規に比べて低水準化だけではなく、非正規雇用により獲得できるスキルの市場価値の低さ、長期的なキャリアの見通しが無いという意識、近年の雇用先のローカリズム志向、未婚化などにも波及している。日本では新規学卒労働市場が形成されており、新卒予定者は、新卒以外の若年労働者や一般労働者とは区別されて就職が決まってきた。この新規学卒労働市場はさらに学歴段階ごとに分かれており、企業は学歴段階別に若者を採用することができ、新卒者は卒業前に同じ学歴・同世代とのみ雇用を巡る競争をするという特別な状況を享受してきている。企業は、毎年、新規の採用を実施することにより、新卒者は職業へのスムーズな移動を達成し、マッチングを高めることで諸外国と比べて失業率を抑制してきたのである〔白川(2005)〕。このように日本の若者は、新卒か否かによって、就職への経路が異なっているのである〔荻谷(1991), Muller and Gangl (2004), 濱口(2012)〕。

この新規学卒労働市場における仕事と労働者のマッチングは、教育システムと職業紹介サービスとの協力・連携という社会的な支援によっても支えられてきた〔荻谷(1991), 荻谷・石田・菅山(2000), 荻谷・本田(2007)〕。現在の若年の雇用の不安定化の背景には、従来の協力・連携関係に綻びが生じていることがある。しかし、公的な

支援という幅広い文脈で見ると、就労の側面にとどまらない課題もみえてくる。あまり意識されることはないが、若者の不安定化が社会問題となる理由には、需要側と供給側の個別の事情にとどまらない公的な支援のあり方にも再検討が求められるからである。こうした考えはそれほど不思議なことではない。たとえば、日本の社会保障制度を始めとする支援サービスの仕組みの多くは支え合いの方式をとることで知られている。そして、支え合い社会の安定には、現役世代を社会経済的に強くすることが求められており、それゆえに新たに社会に参入する若者への社会の期待は大きい。若者の不安定化は、現行制度の下では、長期的に社会全体の不安定化につながる可能性がある。われわれの生活を安定させるには、供給側の若者だけを強靱にするだけではなく、需要側の企業の雇用のあり方、公的支援の適切な配置・構築、さらにはそれらのバランスの良さが必要なのである。

戦後、長い間にわたって、日本の若者の雇用は比較的安定していたといえる。欧州の若年失業率の高まりが1970年代以降の社会政策の 이슈でありつづけたことは対照的であった〔OECD 訳書(2011)〕。地域間移動のしやすさ・職場での適応性の高さ・労働対価が安価であり、毎年教育システムから輩出され、産業転換が著しい戦後の雇用において未熟練労働力であった若者は、政策担当者にとっても便利な存在であった〔三治(1964)〕。さらに、未熟練の新卒者の育成は、採用後に企業側に抱え込ませ、過度に企業に任せる

ことができたという〔佐口(2005)〕。1990年代後半に入ると若者の雇用が悪化したことにより、長期間にわたって企業を中心に構築されてきた彼らの生活安定は、急激にバランスを崩してしまう。企業は従業員の雇用について正規・非正規のどちらにするかという選択に悩むなか、「限定社員」など雇用のあり方を模索した。厚生労働省・経済産業省・文部科学省は若者自立・挑戦戦略会議において『若者自立・挑戦プラン』(2003)を取りまとめ、若者支援のあり方は官民一体でジョブ・カフェやヤング・ハローワークの支援、官民提供の職業訓練など試行錯誤が続いている。2015年からは生活困窮者自立支援法の施行により、就業していない(あるいは無業の)若者は生活保護の受給前に自立を促すための、中間的就労など、段階的な支援が受けられるようになっている²⁾。教育システムも、その教育内容に「職業的な意義」を付加しようと議論が試みられ〔本田(2009)〕、一部は職業教育として提供するようになったものの、一般教育か職業教育かという対立図式を超えた教育のあり方も模索されている〔広田(2015)〕。

しかしながら、このような若者の就業支援の広がりなかで、これらの施策は新規学卒者だけではなく、30代までの若者を含んだ幅広い年齢層を対象とするようになっていく。正規職と比べて雇用条件の不安定な非正規職では雇用継続は難しい。できれば転職して正規職に就きたいと考えている若者は多い³⁾。ところが、初職に就いたあとに離(転)職をしようとする、新卒者ではない若者は、年齢あるいはスキルのより高い、経験年数の長い一般労働者との競争に投げ出されてしまうことになる⁴⁾。「学校から職業への移行」という、新規学卒者のみを対象とした支援制度から始まり、その後の公的支援の枠組みは、無業・失業・離職・転職希望者を包括した支援制度へと拡張している。この公的支援の拡張は、社会が抱える若年の不安定問題が、新卒者のジョブ・マッチングだけでは不十分であるために要請された。若者の初職だけではなく、より長期的なキャリア形成にまで支援(の要請)の範囲は及んでいる。企業間移動回数が2回に満たない日本⁵⁾では、初職同様

に第2職の重要度が高いことがわかる。ここに「学校から職業への移行」という観点に加えて、「初職からの移行」の解明が課題として浮き上がるのである。

2. 第2職へのアプローチ

第2職の実態はこれまで研究対象としても社会問題としても関心を引いてこなかった。最大の理由は、若者の雇用が安定的であり、長期化する初職の解明に課題が集中していたことにあるが、ほかにも理由はある。その理由のひとつは、第2職を特定できる、職業経歴に関する公的な統計調査はなく、学術目的で実施された社会調査データでは利用の制限があったことである⁶⁾。第2職の実態がデータで確認できなければ、その重要性に気づいても実証する方法はない。隣接する転職研究では、たとえば、「就業構造基本調査」を使って、1980年代以降の一貫した転職率上昇を確認することはできる。しかし、対象とする転職者には第2職以降のすべての移動が混在しており、どの時点で移動が把握されるか(横断性)によって、第3職以降が分析に含まれてしまう。もともと転職研究の主眼は、転職による移動が人的資源の最適な配分を実現することを検証することであり、その関心は、移動前と移動後との限界生産力(賃金)の上昇にある〔大橋・中村(2001)〕。若者の第2職のみを取り上げる理由がないだけでなく、若者の移動の多くは技能と生産性の格差が拡大する前に生ずるので、遺失する企業特殊熟練のコストとベネフィットも小さく、転職の効果が測定しにくい。

もうひとつの理由は、第2職の実態は、「初職からの移行」というように、初職の離職と第2職への再就職という2つのイベントを包括したものであり、双方に配慮した分析が必要となることである。たとえば、「1990年代における新規学卒就職者の3年以内に離職する割合が、中学卒で7割、高校卒で5割、大学卒で3割にのぼる状況」(p.4)であることを明らかにして衝撃的な問題提起をした黒澤・玄田(2001)は、初職の離職に注目した典型であろう。彼らの分析は、若者を対象に初職の入職と離職、現職と転職前の職を扱っているが、

学歴別の動向に特化し、第2職への再就職を念頭においたものではない。

濱中・荻谷(2000)は、社会移動における重要なイベントとして初職と転職(セカンド・ジョブ)をあげ、なかでも日本においては初職の解明に偏ってきたことを指摘しており、職歴データを用いている点でも、本分析の問題関心とも近い。ただし、彼らのいうセカンド・ジョブとは、20歳から64歳までの個人のキャリアのなかで把握されている。セカンド・ジョブは、ずっと第2職にとどまったものを指し、第3職以降は別の分類に配分している。また分析の焦点は、初職とセカンド・ジョブそれぞれに対する社会階層(父の職業階層・本人の学歴階層)との関係が問われている。分析に使用したデータは、1985年と1995年の「社会階層と社会移動調査」(以下、SSM調査)であるが、本分析では、2005年のデータを付加している。2005年データは、1995年以降の若者の実態を把握することができる。なお、分析の目的からすると、本来ならば、2005年以降の最新のデータを併せて用いることが望ましい。最新のSSM調査は今年実施されるので、より丁寧な分析は今後に期待したい。

3. データと変数

3.1 データ

本分析では1985年、1995年⁷⁾、2005年のSSM調査のデータを使用する。本稿の関心の対象は若年期の移動にあるため、対象は20歳から39歳(39歳までの移動)に限定している。それぞれの調査時点の年齢と出生年の関係は表1に示すとおりである。4章では、3つの調査それぞれについて30代までの移動の様相を比較検討し、5章では、85年と95年の2つのSSM調査を用い、1946年以降に生ま

れた人々の39歳までの移動を対象に初職と第2職の関係を検討していく。5章の分析対象を1946年以降に生まれた人にしたのは、4章の分析で使用する中で最も古いデータである85年調査の30代が1946-1955年生まれであり、二つの章の対象を合わせるためである。

3.2 変数

本論文の第2職とは、職業経歴の中の2つ目の従業員と定義する。女性の職業キャリアを考えるうえで、再就職するか否かも重要な要素であるので「離職後無職」もカテゴリーに加えている。以下の分析では特に断りのない限り、この「離職後無職」も含めて第2職としている。

第2職の実態を把握するにあたり、本稿では従業員上の地位、その中でも正規雇用か否かに注目する。4章の分析では、初職については「正規雇用」、「非正規雇用」「自営」第2職については「正規雇用」、「非正規雇用」、「自営」、「離職後無職」に分類し直している⁸⁾。

第5章で分析に用いる学歴については、中退の有無を考慮し、中卒と高校中退を合わせて「中卒／高校中退」、「短大・専門卒」、「大学・大学院卒」、そして短期高等教育(短大・高専以上)中退の者を「短大以上中退」とした。学歴に応じて標準的な教育年数⁹⁾を算出した上でそれを元に学校を出た年(離学年)を作成した。

4. 初職時の企業間移動と第2職の特徴

ここでは、SSM調査データを用いて、初職から第2職への移動を多面的に把握する。はじめに、初職における「移動なし」を含めた企業間移動経験者の動向を確認し、企業間移動については従業員上の地位(正規、非正規、自営業)との関係をみた。

表1 各SSM調査時点の年齢と出生コホート

調査時年齢	1985年SSM	1995年SSM	2005年SSM
20-29歳	1956-1965年生	1966-1974年生	1976-1985年生
30-39歳	1946-1955年生	1956-1965年生	1966-1975年生
40-49歳		1946-1955年生	1956-1965年生
50-59歳			1946-1955年生

「移動なし」の動向は、高度経済成長期以降の初職における企業定着傾向をみるもので、その動向は日本の雇用慣行の概要を確認する作業であり、先行研究がもっとも注目してきた指標である。同じ手続きで企業間移動が時代の推移とともにどのように変遷しているかをみているが、これは転職傾向－第2職の重要性の増大を確認する作業になる。日本の雇用慣行はそもそも第2職の移動の少なさと表裏一体の関係にあり、これらの移動の相対的な多寡によって雇用が特徴づけられている。

ついで、移動経験をもつものを取り出し、初職と第2職間で生じた従業上の地位移転の動向を確認する。従業上の地位の移動の確認は、「正規雇用」という日本の雇用慣行の前提の是非を問うものである。最後に離職理由と企業間移動後の収入の変化について確認した。

4.1 企業間移動のトレンド

先行研究から、日本の企業間移動が2回前後であることはこれまで指摘されている〔濱中・荻谷2000, 林2011, 吉田(2011)〕。ここでは1985年, 1995年, 2005年のデータ・セットを用いて、年齢を5歳で区分してその動向を確認している。表2は、第一に、調査時点間の比較によって同年齢層の企業間移動のトレンドを把握することができる。人々の転職傾向－第2職の重要性－は高まったのだろうか。結論からいうと、男性の場合、20-39歳までのどの年齢コホートにおいても「移動なし」

割合が最も低いのは、直近の2005年であることを確認できる。すなわち、年齢コホートで把握することで単年度の増減は相殺されているものの、2005年では、20-39歳の初職からの移動傾向は高まっているといえる。ただし、20-24歳に限ると、1995年－2005年間の「移動なし」の割合は変わらない。雇用不安が高まり始めたこの時期には、初職にとどまる傾向に変化はみられない。第二に、初職の離職と第2職の入職の事実を確認できる。男性の場合には、初職から離職した場合にほぼ全員が第2職に就いている。これは驚くべき事実である。就業からの退出は30代までの初期のキャリアにおいて、男性は就業形態に拘らなければ就業継続をしている（非労働力化していない）ことになる。

女性の場合、同年齢層の企業間移動は男性ほどにはパターン化されていない。女性の企業間移動には、労働市場要因以外の影響が働いていると思われる。男女雇用機会均等法の改正施行(1986年)、募集・採用、配置・昇進における男女差の撤廃(1999年の改正)など女性を取り巻く環境が整備されてきた。若い世代はこうした社会状況の影響を受けているはずだが、その結果を調査で把握するのは難しい¹⁰⁾。

第一の「移動なし」のトレンドをみると、1995-2005年間に「移動なし」割合が減少した20-24歳を除いて、大きな変化をみせていない。男性に比べると25歳以上で企業間移動が激しくなる。西村

表2 各調査の年齢層別企業間移動傾向

	20-24 歳				25-29 歳				30-34 歳				35-39 歳			
	移動なし	1 番目から離職	2 番目へ入職	(N)	移動なし	1 番目から離職	2 番目へ入職	(N)	移動なし	1 番目から離職	2 番目へ入職	(N)	移動なし	1 番目から離職	2 番目へ入職	(N)
男性																
2005 年 SSM	56.3	43.8	40.6	(96)	46.5	53.5	51.2	(129)	37.0	63.0	63.0	(238)	40.4	59.6	59.2	(250)
1995 年 SSM	58.7	41.3	41.3	(63)	47.6	52.4	52.4	(84)	44.7	55.3	55.3	(94)	46.4	53.6	53.6	(110)
1985 年 SSM	64.3	35.7	34.1	(126)	60.7	39.3	39.3	(211)	46.7	53.3	52.5	(259)	46.2	53.8	53.0	(351)
女性																
2005 年 SSM	47.1	52.9	42.2	(102)	28.6	71.4	59.6	(203)	19.3	80.7	66.6	(290)	14.4	85.6	74.1	(263)
1995 年 SSM	60.8	39.2	30.4	(79)	23.5	76.5	51.0	(98)	14.6	85.4	58.5	(123)	15.6	84.4	67.3	(147)
1985 年 SSM	57.6	42.4	30.3	(99)	30.1	69.9	45.5	(123)	14.3	85.7	59.1	(154)	13.0	87.0	69.0	(200)

(2007) が指摘するように、女性の場合は、結婚や出産などのイベントに伴う離職が顕著である。第二に、初職の離職と第2職の入職の事実を確認すると、2005年調査で第2職移動の割合が高くなっている。これは、以前は離職して非労働力化していた女性のなかに、離職後に再就職する層が出てきたことを示している。この変化は20代において顕著である。離職の理由が、結婚・出産だけではない可能性が生じているのかもしれない。

男性の企業間移動は高まっているが、ほとんどが第2職へ就職している。女性はもともと高い離職傾向は変わらないが、離職して再就職する傾向が高まっている。

4.2 初職の従業上の地位別の検討

「移動なし」割合の傾向についてさらに従業上の地位別にわけてみた。雇用の不安定化の実態を探るためである。年齢はサンプル規模の関係で20代と30代に括りなおした。表3と表4は、初職で正規、非正規、自営という3つの従業上の地位ごとに、「移動なし」を含めた企業間移動経験者の割合を確認している¹¹⁾。

男性の20代正規について初職「移動なし」割合のトレンドをみると、どの調査年でも60%前後を占めている。30代正規の「移動なし」割合も、45%前後であり、20代に比べ15%ほど低下する。2005年で30代正規の「移動なし」の割合はさらに5%ほど小さくなっている。1995年に20代の若者

表3 初職の従業上の地位別企業間移動傾向 男性のみ

初職従業上の地位	移動なし	2005年SSM			移動なし	1995年SSM			移動なし	1985年SSM		
		1番目から離職	2番目へ入職	(N)		1番目から離職	2番目へ入職	(N)		1番目から離職	2番目へ入職	(N)
20代												
正規	60.3	39.7	38.5	(156)	55.7	44.3	44.3	(131)	61.6	38.4	38.4	(289)
非正規	16.4	83.6	76.4	(55)	21.4	78.6	78.6	(14)	35.7	64.3	57.1	(14)
自営	84.6	15.4	15.4	(13)	50.0	50.0	50.0	(2)	76.0	24.0	20.0	(25)
合計	50.9	49.1	46.4	(224)	52.4	47.6	47.6	(147)	61.6	38.4	37.8	(328)
30代												
正規	40.7	59.3	59.0	(420)	46.2	53.8	53.8	(184)	45.7	54.3	53.9	(523)
非正規	8.7	91.3	91.3	(46)	0.0	100.0	100.0	(8)	23.5	76.5	76.5	(17)
自営	66.7	33.3	33.3	(21)	72.7	27.3	27.3	(11)	48.0	52.0	48.0	(25)
合計	38.8	61.2	61.0	(487)	45.8	54.2	54.2	(203)	45.1	54.9	54.3	(565)

表4 初職の従業上の地位別企業間移動傾向 女性のみ

初職従業上の地位	移動なし	2005年SSM			移動なし	1995年SSM			移動なし	1985年SSM		
		1番目から離職	2番目へ入職	(N)		1番目から離職	2番目へ入職	(N)		1番目から離職	2番目へ入職	(N)
20代												
正規	40.1	59.9	49.2	(197)	39.9	60.1	40.5	(148)	41.8	58.2	39.8	(196)
非正規	21.6	78.4	65.7	(102)	38.5	61.5	50.0	(26)	46.7	53.3	40.0	(15)
自営	83.3	16.7	0.0	(6)	66.7	33.3	33.3	(3)	33.3	66.7	33.3	(6)
合計	34.8	65.2	53.8	(305)	40.1	59.9	41.8	(177)	41.9	58.1	39.6	(217)
30代												
正規	16.8	83.2	68.8	(464)	12.9	87.1	64.2	(232)	9.0	91.0	68.1	(310)
非正規	15.2	84.8	81.0	(79)	11.5	88.5	76.9	(26)	46.7	53.3	40.0	(15)
自営	40.0	60.0	50.0	(10)	66.7	33.3	16.7	(12)	47.1	52.9	41.2	(17)
合計	17.0	83.0	70.2	(553)	15.2	84.8	63.3	(270)	12.6	87.4	65.5	(342)

であったこの層が2005年までにそれ以前の20代よりも企業間移動（転職）を多く経験している。非正規の初職からの「移動なし」割合は、20代では1985年で36%，1995年で21%，2005年では16%となっており、離職傾向は高まっている。30代非正規では1995年以降、ほぼすべてが離職している。

女性の20代正規の場合には、どの調査年でも「移動なし」の割合は40%前後、30代になると、1985年に1割（9%）にも満たなかった「移動なし」の割合が、1995年で13%，そして2005年で17%となり、30代正規の「移動なし」割合は上昇傾向にある。女性の若者に定着層が拡大している。非正規の初職からの「移動なし」割合は、20代では1985年で47%，1995年で39%，2005年では22%となっており、男性よりも大幅に離職傾向は高まっている。30代でもそれぞれ47%，12%，15%であり、非正規の離職傾向は高い。

男女ともに20代の初職正規の「移動なし」は調査年間で大きく変わっておらず、初職非正規からの離職は近年高まり続けているなかで、初職で正規に就いた30代女性で「移動なし」割合が増えている。

離職したあと、正規と非正規の第2職への移動にはどのような特徴があるだろうか。4.1で確認し

たように、全就業者では、男性はほとんどが離職後に第2職へ就職し、女性はもともと高い離職傾向は変わらないが、離職して第2職へ再就職する傾向が高まっていた。従業上の地位を考慮すると、男性正規の離職者は、ほぼ第2職へ再就職していた。一方で男性非正規の離職者は、20代では10%程度が第2職に就けないが、30代ではすべて再就職していた。1995年では、20代非正規においても再就職率は100%であり、非正規が景気変動に敏感に反応していることを示しており、男性の新卒以外の若者にとっても移動のしやすさを実感できたと考えられる。図1は、表4をもとに、変化の大きい女性の場合をみたものである。正規・非正規ともに2005年SSMで第2職の就職率がもっとも高くなっていることがわかる。女性は、もともと高い離職率に付随して非労働力化していたが、近年、第2職への再就職をするようになってきている。

4.3 従業上の地位の構成変化

ここでは初職・第2職の従業上の地位について、調査時点の年齢コホート別の分布を確認した（表5、表6）。4.1で見たように、女性では初職離職後に多くが無職化しているため「離職後無職」を含めると、純粹に2番目の従業先としての第2職の状

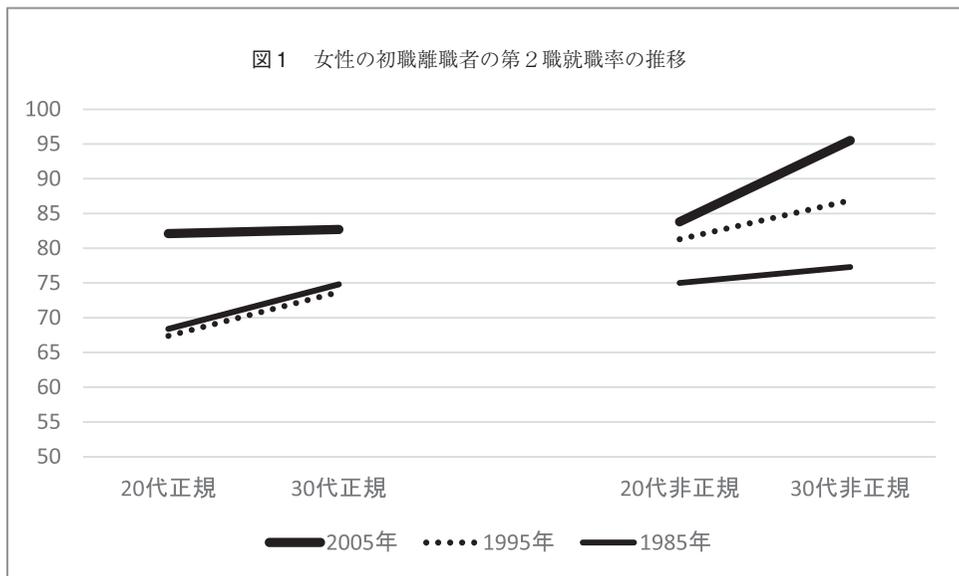


表5 初職と第2職の従業上の地位 男性

	2005年SSM		1995年SSM		1985年SSM	
	初職	第2職	初職	第2職	初職	第2職
20代						
正規	69.6	49.0	89.1	74.3	88.1	77.8
非正規	24.6	45.2	9.5	15.7	4.3	8.7
自営	5.8	5.8	1.4	10.0	7.6	13.5
(N)	(224)	(104)	(147)	(70)	(328)	(126)
30代						
正規	86.2	72.8	90.6	84.7	92.4	80.1
非正規	9.4	18.1	3.9	10.8	3.2	2.5
自営	4.3	9.1	5.4	4.5	4.4	17.4
(N)	(487)	(298)	(203)	(111)	(567)	(322)

表6 初職と第2職の従業上の地位 女性

	2005年SSM		1995年SSM		1985年SSM	
	初職	第2職	初職	第2職	初職	第2職
20代						
正規	64.6	40.5	83.6	42.5	90.3	72.9
非正規	33.4	57.7	14.7	47.9	6.9	16.5
自営	2.0	1.8	1.7	9.6	2.8	10.6
(N)	(305)	(163)	(177)	(73)	(217)	(85)
30代						
正規	83.9	46.9	85.9	53.8	90.6	54.2
非正規	14.3	46.6	9.6	35.1	4.4	24.7
自営	1.8	6.5	4.4	11.1	5.0	21.1
(N)	(553)	(386)	(270)	(171)	(342)	(227)

況が不明確になる。そのため、本節では、2番目の従業先への入職者に限って従業上の地位別構成比を示した。すなわち、ここで確認された傾向は、新卒以外の若者が参入した労働市場の結果であるとみることができる。

男性の場合、2005年の20代で初職・第2職ともに他の調査年よりも非正規の割合が際立って高くなっている。特に、2005年の第2職非正規は、1995年の2.8倍(45/16)の規模になっている。30代でも第2職非正規の割合は高まっており、1995年に対して1.6倍(18/11)ほどである。1985年と比較すると非正規の拡大はさらに大きい。これは初職の非正規が増えたことで初職にとどまる理由が低下し、離職傾向が高まっているのではないだ

ろうか。

4.2において確認したように、女性の場合は、初職・第2職ともに非正規の割合は高い。表6でも明らかのように、初職・第2職ともにその傾向は強まっている。2005年の第2職の20代非正規は58%と際立って高く、30代非正規においても半数近い(47%)。

4.4 企業間移動のクオリティ

2005年SSMデータでは最初の企業からの離職の主な理由と、移動前後の収入変化がわかる。初職の離職理由は、これまでほとんど取り上げられておらず、記述分析だけでも重要な知見を与えてくれる。前節までの分析対象の最年長は1985年に39

歳であった者、すなわち1946年に生まれた者になる。分析対象をそろえるため、39歳以下で最初の企業を離職した20から64歳（1946年～1985年生）を取り出した。若年（39歳まで）期の企業間移動がどのような理由によるものかを確認し、その理由を出生年コホート別に比較することにしよう。

全体的な傾向として、男性の場合、離職理由として上位にあるのは、「良い仕事が見つかる」と「職場への不満」である。この2つでほぼ半分を占めている。これに対して女性の場合は、「家庭の理由」が圧倒的に多く、この理由だけで半分を占める。男女ともに「倒産・廃業」といった本人の意思によらない理由は少ない。男性の場合には、「家業を継ぐ」という特殊な理由も数%ある。

出生年コホート別に離職理由をみると、どの年齢でも共通している理由と、出生年によって理由が変化していることがわかる。男性の場合、どの年齢でも共通しているのは、「良い仕事が見つかる」という理由である。まだ1つの職業経験しかもたない若者にとって、今以上の仕事があるかもしれない（初職でのミスマッチを解消したい）、と期待するのは不思議ではない。他方で、「職場への不満」を出生年の若い年齢コホートほど離職理由としてあげるのは、勤労観が変わってきたからだろう。同じように、若いコホートでの「家業を継ぐ」の減少は、そもそも「家業を継ぐ」機会の希少化の反映であると考えられる〔香川（2011）〕。

女性の場合は、半数を占める「家庭の理由」が、

出生年の若い年齢コホートほど低下している。特に46-55年生と56-65年生では6割前後が離職理由とするが、その割合は66-75年生で上の出生年コホートから半減し、76-85年生では全体の2割以下にまで急減している。「家庭の理由」の内容が結婚・出産・育児だとすると、もっとも若い出生コホートの結果は過少な結果かもしれない。しかし、「職場への不満」は男性以上に急激に高まっている。

労働省（1993）の転職コストの試算結果が出されて以降、日本では転職の生涯賃金の減少は、年齢が高いほど大きいという説が通説となっている¹²⁾。表8によると、第2職では、転職後の賃金変化について、男性で収入が「増えた」のは58%、女性では44%である。出生年を考慮すると、出生年齢が若いコホートほど、「増えた」と回答する割合は小さくなる。必ずしも転職の効果とはいえないが、戦後生まれの第2職は、賃金上昇期に重なっており、「増えた」理由が景気変動部分なのか、転職効果なのかは判別が難しい。若い世代になると、転職後の賃金は、「増えた」割合は小さく、「減った」割合も小さい。男女とも収入が「増える」転職というのは、最近になると少なくなっているといえる。

5. 初職と第2職の関係

本章では、初職と第2職の関係、具体的には初職が正規雇用であった場合に第2職でも正規雇用に就きやすいのかを検討する¹³⁾。まず、初職離職

表7 初職からの離職理由

	定年、 契約終了	倒産、廃業	良い仕事 見つかる	家庭の理由	家業継ぐ	職場への 不満	その他	(N)
男性								
46-55年生	1.1	6.3	28.1	8.0	10.5	19.6	26.4	(363)
56-65年生	1.7	5.8	26.8	6.2	7.9	20.3	31.3	(291)
66-75年生	0.7	8.0	24.0	5.9	6.9	31.9	22.6	(288)
76-85年生	4.0	5.1	25.3	2.0	5.1	34.3	24.2	(99)
合計	1.4	6.5	26.3	6.3	8.3	24.6	26.5	(1041)
女性								
46-55年生	1.4	1.7	11.6	59.9	0.9	7.1	17.3	(636)
56-65年生	1.1	1.1	10.0	60.9	0.2	12.4	14.3	(460)
66-75年生	2.9	5.0	17.7	32.7	0.5	20.8	20.3	(379)
76-85年生	4.9	4.3	19.1	18.5	1.9	32.7	18.5	(162)
合計	2.0	2.6	13.3	49.8	0.7	14.3	17.3	(1637)

表8 初職から第2職への移動にともなう収入変化

	第2職移動後の収入変化			(N)
	増えた	変わらない	減った	
男性				
46-55年生	60.1	20.2	19.7	(361)
56-65年生	59.2	16.4	24.3	(292)
66-75年生	54.8	21.1	24.1	(294)
76-85年生	51.9	25.0	23.1	(104)
合計	57.6	19.9	22.5	(1051)
女性				
46-55年生	50.5	16.2	33.3	(598)
56-65年生	42.2	14.6	43.3	(446)
66-75年生	37.6	19.1	43.3	(372)
76-85年生	37.7	20.8	41.5	(159)
合計	43.8	16.9	39.3	(1575)

者に限定して、初職の従業上の地位ごとに第2職の従業上の地位の分布を確認する。その上で、同じく初職離職者についてKondo (2007) のモデルを参考に、学校を出る前年の都道府県ごとの有効求人倍率を操作変数とする二方程式プロビット・モデル分析を行い、初職で正規雇用であることの第2職への影響をみる。

表9は、第2職を経験した若者について初職の従業上の地位をみたものである。男女ともに初職と第2職の従業上の地位が同じ場合が多いことがわかる。初職が正規雇用であると、第2職も正規雇

用になり、非正規であると非正規になりやすい傾向がみとれる。これに対して女性では、初職の従業上の地位に関わらず離職後無職になるケースが相当程度いる。正規と非正規を比較すると、初職が正規雇用だった者の方が若干無職化しやすい傾向にある。女性は、第2職で非正規になりやすい傾向があるため、初職が正規であったとしても第2職で引き続き正規であるものは約41%に過ぎない。男性では、正規雇用者の約8割の第2職が正規雇用であるのとは対照的である。ここから、初職が正規雇用であれば、第2職でも正規雇用にな

表9 初職別第2職従業上の地位 (30代以下で離職した者のみ)

	第2職従業上の地位 (無職含む)				合計	(N)
	正規	非正規	自営	無職		
初職従業上の地位						
男性						
正規	77.9	9.1	11.8	1.1	100.0	(1192)
非正規	55.1	31.4	10.3	3.2	100.0	(185)
自営	74.2	9.7	14.5	1.6	100.0	(62)
合計	74.8	12.0	11.7	1.4	100.0	(1439)
女性						
正規	40.5	29.8	10.1	19.6	100.0	(2144)
非正規	34.9	45.3	7.7	12.1	100.0	(298)
自営	18.0	24.0	24.0	34.0	100.0	(50)
合計	39.4	31.5	10.1	19.0	100.0	(2492)

りやすい（逆も然り）傾向が男女ともにあるが、その傾向は男性でより顕著であるといえる。

表10は第2職正規雇用の規定要因を見たものである。通常のプロビット分析に加え、Kondo(2007)を参考にした二方程式プロビットモデル（プロビットIV）の結果も掲載している。Kondo(2007)では、離学時の都道府県別の有効求人倍率を操作変数とし、初職の就業状態の内生性の問題に対処している。本分析では、初職従業員先の都道府県の離学時前年の有効求人倍率¹⁴⁾を操作変数として用いた。前年の値を用いたのは、新卒採用一括採用は一般に卒業時前年に行われるためである。サンプルの離学年は1963年から2001年までの長期間にわたっている。高度経済成長期から安定期にかけて、バブル経済をへて景気が低迷する時期では様相が異なる可能性があるため、1979年を境にサンプルを分け、それぞれに対し、同様の分析を行った。

ρ が有意に0と異なるのは全体と1980年以降に離学したサブサンプルの結果である。1979年以前離学の場合はWald検定で $H_0: \rho = 0$ を棄却できないため、プロビット分析の結果を参照する。

初職正規雇用の係数を確認すると、全体でも離学年で分けたサブサンプルの場合についても初職が正規雇用であることは第2職正規雇用であることに有意なプラスの効果をもっている。すなわち、初職で正規雇用に就いている場合、第2職でも正規雇用に就くチャンスが高まるといえる。そして、その傾向は程度の差はあれ、1960年代の高度経済成長期からバブル経済崩壊後の景気低迷期を通じて見られるものである。

統制変数の結果も確認しておこう。女性であることは時代を通じて第2職で正規雇用に就くチャンスを引き下げる効果を持っている。第2職移動時既婚との交互作用の係数も有意に負である。すなわち女性である場合は第2職で正規雇用に就きにくく、結婚していればなおさら就きにくくなるということである。離学年は全体と1980年以降離学のサブサンプルの係数がマイナスで有意である。総じて離学年が小さいほど、つまり古い時期に離学した人ほど第2職で正規雇用に就きやすかったことを示している。1980年以降のサブサンプルでこの係数が有意になるのは、90年代以降の非正規が急拡大した時期に特に正規雇用に就きに

表10 第2職正規雇用（離職者のみ）の規定要因

	全体		1979年以前離学		1980年以降離学		
	プロビット	プロビットIV	プロビット	プロビットIV	プロビット	プロビットIV	
学歴	初職 正規雇用	0.401 ***	1.146 ***	0.302 **	0.479	0.432 ***	1.384 ***
	離学年	-0.016 ***	-0.011 ***	-0.006	-0.005	-0.023 ***	-0.010
	中卒／高校中退	-0.040	0.080	-0.008	0.008	-0.067	0.198
	短大・高専卒	-0.022	0.004	0.000	0.012	-0.045	-0.029
	大学・大学院卒	0.077	0.059	-0.142	-0.141	0.166	0.135
	短大以上中退	0.193	0.348	0.039	0.071	0.263	0.497 *
	女性ダミー	-0.328 ***	-0.307 ***	-0.299 **	-0.302 **	-0.346 ***	-0.279 **
	第2職移動時既婚ダミー	-0.008	-0.033	-0.217	-0.218	0.324 *	0.240
	女性×第2職移動時既婚	-1.263 ***	-1.241 ***	-1.173 ***	-1.173 ***	-1.472 ***	-1.423 ***
	離学前年の有効求人倍率		0.178 ***		0.157 ***		0.417 ***
初職 正規雇用の限界効果	0.127 ***	0.347 ***	0.091 **	0.145	0.141 ***	0.420 ***	
ρ		-0.427 *		-0.095		-0.580 **	
[s.e.]		[0.163]		[0.282]		[0.156]	
LR χ^2 /Wald χ^2	1025.50 ***	1231.21 ***	636.78 ***	625.45 ***	412.41 ***	664.74 ***	
N	3758		2028		1730		

くくなったことを意味しているのかもしれない。学歴については、総じて有意な効果を示していない。初職を離職して企業間移動を行う人びとの間に限れば、学歴による正規雇用の就きやすさには違いはなく、大卒や大学院卒の高学歴者であるからといって優遇されることはないといえる。

次に男女別の結果を見ていこう。男性のみにサンプルを限った場合(表11)でも1979年以前離学者ではWald検定で $H_0: \rho = 0$ を棄却できないため、プロビット分析の結果を参照する。初職正規雇用が1979年以前離学者では有意な効果を持っていないことが、先ほどみた男女計の結果と異なる点である。男性についても全体としてみれば、初職が正規雇用である者の方が第2職でも正規雇用になりやすい傾向があるものの、1979年以前に離学した人々についてはあてはまらない。これは労働市場の状況が比較的良好な状況下において男性であれば、初職が正規雇用であるか否かにかかわらず、第2職では正規雇用に就いていたことを反映しているのであろう。実際、4.3で見たように、男性の場合第2職の正規雇用の割合は初職に比べれば低くなるものの、最も若い2005年の20代を除いて正規雇用は7~8割を占めている。その意味で古いコ

ホートでは正規雇用の就業機会がそれほど希少なものではなく、初職の失敗を挽回できていたのだととらえることもできる。

一方女性では(表12)、全体、1979年以前離学、1980年以降離学のすべてにおいてWald検定で $H_0: \rho = 0$ を棄却できないため、プロビット分析の結果を参照する。結果をみると、全体と二つの離学年コホートいずれについても初職正規雇用の正の効果を確認できる。男性の場合は1979年以前離学コホートでは有意はなかったが、女性ではこのコホートでも初職正規雇用は第2職での正規雇用就業確率を引き上げる効果を持つ。ただし、限界効果の値が若干低めになっているので、女性でも古いコホートの方が初職正規雇用の影響力は若いコホートに比べて小さかった可能性が指摘できる。

新規学卒一括採用が支配的な日本の文脈に照らすと、初職が正規雇用であることは、すなわち新卒採用のもとで就職したものととらえることができる。本節の分析から、この初職が第2職に与える影響力は持続してみられるものの、男女とも非正規雇用が拡大した若いコホートで強まっていると考えられる。

表11 第2職正規雇用(離職者のみ)の規定要因 男性のみ

		全体		1979年以前離学		1980年以降離学	
		プロビット	プロビット IV	プロビット	プロビット IV	プロビット	プロビット IV
学歴	初職 正規雇用	0.451 ***	1.624 ***	0.275	0.879	0.543 ***	1.683 ***
	離学年	-0.014 **	-0.007	0.003	0.005	-0.024 *	-0.009
	中卒/高校中退	-0.251 *	-0.057	-0.303 *	-0.226	-0.137	0.082
	短大・高専卒	-0.133	-0.117	0.279	0.238	-0.424	-0.288
	大学・大学院卒	0.082	0.010	-0.090	-0.130	0.161	0.102
	短大以上中退	0.305	0.433	-0.099	-0.044	0.629	0.799 *
第2職移動時既婚ダミー		-0.029	-0.059	-0.277 *	-0.267 *	0.309 *	0.203
離学前年の有効求人倍率			0.194 **		0.175 *		0.439 **
初職 正規雇用の限界効果		0.152 ***	0.579 ***	0.078	0.303	0.190 ***	0.592 ***
ρ			-0.674 **		-0.330		-0.695 **
[s.e.]			[0.163]		[0.607]		[0.164]
LR χ^2 /Wald χ^2		51.45 ***	222.51 ***	16.91 *	50.45 ***	49.35 ***	193.68 ***
N		1363		702		661	

表12 第2職正規雇用（離職者のみ）の規定要因 女性のみ

	全体		1979年以前離学		1980年以降離学		
	プロビット	プロビットIV	プロビット	プロビットIV	プロビット	プロビットIV	
学歴	初職 正規雇用	0.351 ***	0.982 *	0.269 *	0.336	0.341 **	1.380 ***
	離学年	-0.017 ***	-0.013 **	-0.009	-0.009	-0.024 **	-0.009
	中卒／高校中退	0.166	0.263 *	0.229	0.233	0.038	0.463
	短大・高専卒	0.005	0.032	-0.004	0.002	0.003	0.017
	大学・大学院卒	0.030	0.050	-0.425 *	-0.415	0.167	0.147
	短大以上中退	-0.032	0.192	0.157	0.182	-0.170	0.233 *
	第2職移動時既婚ダミー	-1.268 ***	-1.277 ***	-1.380 ***	-1.381 ***	-1.134 ***	-1.161 ***
	離学前年の有効求人倍率		0.156 **		0.135 *		0.392 ***
	初職 正規雇用の限界効果	0.108 ***	0.272 **	0.082 *	0.099	0.112 **	0.368 ***
	ρ		-0.361		-0.036		-0.643 **
	[s.e.]		[0.225]		[0.339]		[0.239]
	LR χ^2 /Wald χ^2	529.70 ***	646.90 ***	362.49 ***	366.67 ***	181.24 ***	357.34 ***
	N		2395		1326		1069

6. 第2職の重要性の高まりと若者の生活不安

若者の雇用不安が生活基盤の不安定化を引き起こすなか、初職からの離職によって一般労働市場で仕事を探す若者の第2職の重要性を提起して、その実態を把握してきた。本分析の結果を、長期的な動向と1990年代の半ば以降に初職入職した層を中心に、整理しておきたい。

第2職の重要性については、SSM調査を実施した1985-2005年間で、男女ともに若者の第2職の経験が高まっていることが確認された。正規・非正規という従業上の地位の差異を考慮した結果、正規の離職傾向には大きな変動はなく、女性では離職しなくなっている傾向があり、上記の第2職経験の重要性は、非正規の離職によるところが大きい。初職の離職理由を検討すると、「良い仕事が見つかる」あるいは「職場への不満」という理由の高さが確認でき、あるいは転職後に収入の増加もないこともわかった。若者は、第2職への移動によって初職のジョブマッチに対する不満を解消しようとしている。その意味でも、第2職の重要性が高まっていることが確認された。

初職と第2職との関係を見ると、非正規から正

規の移動がないわけではないが、正規から正規への移動はかなり強固であり、かつ強まっている。第2職が正規であることに対して、本人学歴の影響力はほぼないので、初職の正規であることが正規へのなりやすさに影響するため、いわゆる、経路依存性という特徴が確認される。第2職を経験する人は非正規の拡大とともに増加していて、離職理由からみると初職のミスマッチを解消しようとして移動している傾向にあるが、別に収入が増えているわけでも、初職の失敗を挽回して非正規から正規へ多く移動しているわけでもないのである。

他方で、本論のはじめで触れたように、1995年以降の急激な経済の停滞を背景に若者の生活が不安定化し、その背景には雇用の非正規割合の高まりがあると考えてきた。調査年別にトレンドを確認した結果、第2職への移動は1995年から2005年の間では大きな変化はしておらず、第2職の重要性は高いままであった。この結果を従業上の地位別にみると、男性は2005年の20代正規では初職からの離職を若干多く経験するが、同時に、非正規の離職傾向も高まっている。女性の20代正規は、むしろ定着傾向を拡大しており、非正規の離職傾

向の高まりによって二極化が進んでいる。第2職への再就職は男性20代正規で、過去にはほぼ100%再就職したが、2005年では減少し、非正規でも10%程度が再就職できなくなっている。女性の20代は過去には非労働力化していたものが正規・非正規ともに再就職をするようになってきている。

総じて、若者の不安定化は、第2職への移行の増大という趨勢と1990年代半ば以降に生じた非正規化(初職・第2職)によって確実に引き起こされている。同じように、若者の自立の長期的趨勢を確認した西村(2014)は、1963年以降に出生した若者の初職時の自立度合いが二段階で低下していくことを確認している。若者の生活の不安定化傾向と自立不全という状況は、時期的にも重なっており、近年になって急激に生じたのではなく、少なくとも1980年代から進行してきたと考えられるのである。

2000年以降の若者雇用対策の帰結は雇用の正規化(自立)で意見の一致をみている。本分析の結果は、若者の雇用対策にこれまでなかった第2職の重要性を提起した点で新しい。しかし、一般労働者と同じ労働市場に参入する若者の移動の結果は第2職では改善せず、また1995年以降に社会に参入した若者の初職非正規は増大しており、今回は分析できなかった2005-2015年間により深刻な問題を生じている可能性がある。2015年に入ってから新規学卒者の労働市場が改善傾向にあるなか、すでに労働市場に出ているこれらの人々は見過ごすことはできない層となっている。正規から正規というプレミアをもたず、非正規で得たキャリアが正規につながりにくい若者に、企業と雇用政策はどのような支援を構築していくか。そもそも若者だけを切り出して支援するか否かを含めて検討する必要があるだろう。生活困窮者自立支援の施行によって若者の自立支援は、中間就労などに厚くなったが、正規化については従来のジョブマッチの枠組みのままである。就職率の高い公共職業訓練などの採用枠を拡大するなど、この20年の間に初職で躓いた若者は、徐々に中年化しており、正規化と自立はますます難しくなりつつある。早急な対応が必要であろう。

【付記】

本稿の分析は、香川と西村が共同で行った。香川の1985年、1995年、2005年のSSM調査データ使用にあたり、2015年SSMデータ管理委員会の許可を得た。記して謝意を表したい。西村の1985年、1995年の利用にあたり、1995年SSMデータ管理委員会の許可を得た。また、西村は2005年の〔二次分析〕に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJデータアーカイブから〔「2005年SSM日本調査、2005」(2005SSM研究会データ管理委員会)〕の個票データの提供を受けました。記して謝意を表したい。

注

- 1) 非正規は、労働力調査の定義にしたがい、「パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託、その他」を指す。雇用者全体では平成26年時点で1,962万人(37.4%)となり増え続けている。15~24歳、25~34歳、35~44歳の規模をみると、それぞれ231万人(11.8%)、300万人(15.4%)、397万人(20.2%)であり、15~24歳では平成11年以降、人数・構成比は減少傾向にあり、25~34歳では人数・構成比ともに平成16年以降減少傾向にある。しかし、35~44歳では人数・構成比ともに平成11年以降増加傾向にある。景気回復により、年齢の若い層から雇用環境が改善するので、非正規の高齢化には注意が必要である。
- 2) 生活困窮者自立支援は、若者に限らない。
- 3) 総務省の「労働力調査」では、現職が非正規である理由を、「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答したものは、全体で18.1%おり、15~24歳では15.1%に過ぎないが、25~34歳では28.4%、35~44歳では18.7%となっている。
- 4) たとえば、「第2新卒」という不可思議な類型は、教育システムを卒業後に就職したものの、短期間(1年未満~3年)のうちに転職(就職)しようとするもので、新規学卒者と労働市場において同等に取り扱われることを期待された。
- 5) 林(2011, pp.253-254)によれば、男性の平均経験企業数は、1955年の2.35から10年ごとに、2.37, 2.23, 2.23, 2.26, 2.46となっていることを示している。特に、20代では、1.81, 1.72, 1.74, 1.59, 1.71, 1.90, 30代では2.51, 2.15, 2.14, 2.04, 1.97, 2.24と推移し、1985年までひとつの会社に勤める傾向が高まり、その後流動化したと分析している。
- 6) 職歴データを収集している調査は、1955年から10年ごとに実施している、「社会階層と社会移動に関する調査」(SSM)、旧日本労働研究機構が実施した「職業経歴に関する調査」が代表的であるが

懐古的に職歴情報を収集している。近年は、調査情報のパネル化が進んでいるが、過去の情報は把握できていない。

- 7) 95年調査で職歴を調査しているのはA票のみであるため、分析にはA票のサンプルのみを使用した。
- 8) それぞれの調査について以下のようにリコードした。
1985年SSM調査：経営者（重役）・役員、常時雇用されている一般従業者を「正規雇用」、臨時雇用・パート・アルバイトを「非正規雇用」、自営業主（雇用者なし）、自営業主（雇用者あり）、家族従業者、内職を「自営」、最初の従業先離職後（39歳までに）再就職していない場合を「無職」とした。
1995年SSM調査：経営者、役員、常時雇用されている一般従業者を「正規雇用」、臨時雇用・パート・アルバイト、派遣社員を「非正規雇用」、自営業主、自由業主、家族従業者、内職を「自営」、最初の従業先離職後（39歳までに）再就職していない場合を「無職」とした。
2005年SSM調査：経営者、役員、常時雇用されている一般従業者を「正規雇用」、臨時雇用・パート・アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託を「非正規雇用」、自営業主、自由業主、家族従業者、内職を「自営」、最初の従業先離職後（39歳までに）再就職していない場合を「無職」とした。
- 9) 中学は9年、高校は12年、短大・高専の場合は14年、大学の場合は16年、大学院の場合は19年とした（95年SSM調査と05年SSM調査では大学と大学院に別の選択肢が設定されているため、両者を区別できる）。
- 10) 男性側にも女性の社会進出による影響があるはずだがここでは問わない。
- 11) 自営はサンプル規模が小さいこと、本分析の焦点が雇用にあるという理由から分析からは除外している。
- 12) 大橋・中村（2001, p.146）ではその遺失分を、端的に「転職時25歳で約1,200万から1,700万円、転職時35歳で約2,000万から3,000万円（1991年時データによる）」と示す。
- 13) 本章後半の分析で用いる初職従業先の所在地（都道府県）の情報は1995年SSM調査と2005年SSM調査でのみ尋ねているので、この2つのデータ・セットを用いている。
- 14) 有効求人倍率は（厚生）労働省『労働市場年報』各年版に掲載の「都道府県別職業紹介状況」（出典は（厚生）労働省職業安定局「職業安定業務統計」）掲載のものを用いた。

参考文献

濱中義隆・苅谷剛彦（2000）「教育と職業のリンケ

ージー労働市場の分節化と学歴の効用」近藤博之編『日本の階層システム3 戦後日本の教育社会』東京大学出版会、pp.79-103。

林 雄亮（2011）「転職時の収入変化－高度経済成長期から2000年代までの構造と変容」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会1 格差と多様性』東京大学出版会、pp.253-269。

広田輝幸（2015）『教育は何をなすべきか－能力・職業・市民』岩波書店。

本田由紀（2009）『教育の職業的意義－若者、学校、社会をつなぐ』ちくま新書。

岩井八郎（2011）「学歴と初期キャリアの動態」石田浩・近藤博之・中尾啓子編『現代の階層社会2 階層と移動の構造』東京大学出版会、pp.205-222。

香川めい（2011）「日本型就職システムの変容と初期キャリア」石田浩・近藤博之・中尾啓子編『現代の階層社会2 階層と移動の構造』東京大学出版会、pp.189-203。

香川めい（2005）「学校から職業への移行形態とキャリア形成-初職・昇進・現職」『東京大学大学院教育研究科紀要』第44巻、pp.119-127。

苅谷剛彦（1991）『学校・職業・選抜の社会学－高卒就職の日本的メカニズム』東京大学出版会。

苅谷剛彦・石田浩・菅山真次編著（2000）『学校・職安と労働市場－戦後新規学卒市場の制度化過程』東京大学出版会。

苅谷剛彦・本田由紀（2010）『大卒就職の社会学－データからみる変化』東京大学出版会。

Kondo, Ayako（2007）"Does the First job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan", *Journal of the Japanese and International Economies*, 21, pp.379-402.

黒澤昌子・玄田有史（2001）「学校から職場へー『七・五・三』転職の背景」『日本労働研究雑誌』No.490, 5月号, pp.4-18。

前田佐恵子・濱秋純哉・堀雅博・村田啓子（2010）「新卒時就職活動の失敗は挽回可能か？家計研パネルの個票を用いた女性就業の実証分析」ESRI Discussion Paper Series No.234 (http://www.esri.go.jp/jp/archive/e_dis/e_dis234/e_dis234a.pdf)。

三治重信（1964）『日本の雇用の展開過程』労務行政研究所。

中澤 渉（2011）「分断化される若年労働市場」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会1 格差と多様性』東京大学出版会、pp.51-63。

西村幸満（2007）「男性の仕事と生活の調和に関する実態分析」労働政策研究・研究機構編『仕事と生活－体系的両立支援の構築に向けて』労働政策研究・研究機構、pp.234-250。

西村幸満（2014）「変貌する若者の自立」『季刊社会保

- 障研究』Vol.49, No.4, pp.384-395。
- OECD (2011)『世界の若者と雇用-学校から職業への移行を支援する』(濱口桂一郎監訳・中島ゆり訳) 明石書店。
- 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, pp.145-173。
- 太田聡一 (2010)『若年就業の経済学』日本経済新聞社。
- 佐口和郎 (2005)「福祉社会と雇用」佐口和郎・中川清編『福祉社会の歴史-伝統と変容』ミネルヴァ書店, pp.145-174。
- 佐藤 香 (2011)「学校から職業への移行とライフチャンス」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会1 格差と多様性』東京大学出版会, pp.65-79。
- 佐藤嘉倫・林 雄亮 (2011)「現代日本の格差の諸相」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会1 格差と多様性』東京大学出版会, pp.3-17。
- 白川一郎 (2005)『日本のニート・世界のフリーター-欧米の経験に学ぶ』中央公論新社。
- 柄澤健史・太郎丸博 (2011)「若年不安定就労層にみる地域格差」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会1 格差と多様性』東京大学出版会, pp.81-96。
- 浦坂純子 (2011)「ジョブホッパー」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会1 格差と多様性』東京大学出版会, pp.35-50。
- 渡邊 勉 (2011)「職歴からみる雇用の流動化と固定化」石田浩・近藤博之・中尾啓子編『現代の階層社会2 階層と移動の構造』東京大学出版会, pp.173-187。
- 吉田 崇 (2011)「初期キャリアの流動化と所得への影響」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会1 格差と多様性』東京大学出版会, pp.19-33。
- Walter Muller and Markus Gangl (2004) *Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth into Eu Labour Markets*: Oxford Univ Press.
(かがわ・めい 東京大学)
- (にしむら・ゆきみつ 国立社会保障・人口問題研究所)