

賃金関数の予測値が就業・転職行動に与える影響

—『賃金センサス』と『就調』のマイクロデータを利用した計量分析—

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）

要旨

近年の日本の労働市場では、低成長率の持続による自発的・非自発的離職の増大や長期雇用者の非正規雇用者への代替などにより、長期雇用者が大勢とはいえなくなり、就業選択や転職行動の要因分析の重要性が増している。とくに転職行動の要因分析では、その便益とコストを区別して定量化することが重要であるが、従来の分析では、転職の便益である期待賃金変動と、転職のコスト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。

本稿では、世帯調査である『平成 19 年就業構造基本調査』（『就調』）のマイクロデータと、事業所調査である『平成 19 年賃金構造基本統計調査』（『賃構』）個人票のマイクロデータを併用して、転職に対する便益とコストの影響をより正確に定量化する。

『就調』と『賃構』の調査客体はそれぞれ世帯と事業所で、調査設計や標本が全く異なるから、両方のマイクロデータをマッチングすることは困難である。そこで、『就調』と『賃構』の両方に含まれる情報を有効に利用するため、以下の手順で計量分析を行う。第 1 に、『賃構』のマイクロデータを用いて賃金の決定モデル(ミンサー型賃金関数)を推定し、第 2 に、推定された賃金関数に『就調』のマイクロデータを代入して、各労働者の賃金の予測値を算出する。第 3 に、『就調』による賃金の実現値と、賃金関数で推定された賃金の予測値を比較し、第 4 に、実現値と予測値の差ないし乖離率が、転職行動などの就業選択にどの程度影響を与えているかを推定する。

まず、『就調』のマイクロデータでの賃金の実現値と、賃金関数の予測値との分布特性を比較したところ、賃金関数で予測される賃金よりも、賃金の実現値が低い傾向があること、その乖離幅や分散は、現在雇用されている産業や職種などに依存することがわかる。

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。『就調』のマイ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、賃金の実現値と予測値との差を加えたモデルが推定され、両者が比較される。

第一に、賃金の実現値と予測値の差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、賃金の実現値が予測値を上回る、つまり転職の便益が期待できないほど、転職行動は抑制的になり、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、転職に与える影響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。