

# 標準労働者の勤続者率 —標準労働者数のコホート分析—

The person of long continuous service ratio of standard employee

神谷拓平

## 要約

『賃金構造基本統計調査』に表掲されている1982年-2014年間の標準労働者数データを用い、コホート分析の方法によって、男女・学歴・規模別の勤続者率の推移を分析した。近年問題になっている雇用者の定着率の低下はほとんど大企業・大卒・男子労働者に集中的に現れている問題であり、大卒男子でも小企業、高卒・大卒女子についてはほとんど変化しないか、むしろわずかながら勤続の長期化がみられることが明らかになった。『賃金構造基本統計調査』労働者数のコホート分析はつねに「逆転現象」が問題になってきたが経済動向や経営方針の影響の大きさを勘案すると、統計上の誤差による揺れは、少なくともコホートの中高年以上については、あまり重視する必要はないだろうと考えられる。

## 1 課題

小論の課題は、『賃金構造基本統計調査』の標準労働者数データを用いて、学校を卒業して直ぐに最初に就職した企業で働き続けている労働者（統計上標準労働者と呼ばれる）の勤続者率、たとえば40歳の時には何パーセントがその企業に残っている（勤続している）のか、50歳ではどうかということ、コホート分析によって明らかにすること、そして、入社年次を異にするコホート間の比較をすることである。いまから30年前に就職した人々と、20年前に就職した人々とはその後の勤続状況はどのように違ってきているのか。長く勤続する人は増えてきたのか減ってきたのか。

日本の雇用の制度や実態を研究する際、雇用者の勤続年数は常にもっとも関心を持たれてきた事柄であった。日本の雇用制度を特徴づけるキーワードとして、終身雇用という言葉が使われてきた。80年代くらいから長期

雇用慣行という言葉がしだいに多く使われるようになってきたが、ともかく、これらの言葉を軸として日本の雇用制度の特徴が説明され、その変化が語られようとしてきたからである。

そうした日本の労働者の勤続年数を実証的に示す統計データとして、常に最も多く用いられてきたのは労働省の『賃金構造基本統計調査』（以下『賃金構造』と略記）であった。この統計では、昭和20年代末以来、5歳刻み年齢階層別の平均勤続年数や年齢階層・勤続年数階層別の労働者数が、学歴別・企業規模別・産業別などで明らかにされていたためである。

この統計データを使って、たとえば、年齢階層別の勤続年数構成を示すことによって、中高年層のいずれの年齢層にも勤続年数の長い者が多いこと、ただしその程度は性・企業規模・学歴によって異なること、などが示されてきた。とりわけ、50-54歳の労働者にしめる勤続25-29年および勤続30-34年

の労働者の割合（大卒の場合）、あるいは勤続 30-34 歳および勤続 35-39 歳の労働者の割合（高卒の場合）などが、終身雇用の程度を示す指標として用いられ、日本の、あるいは規模別や産業別などの雇用の特徴が分析された。

『賃金構造』には 1969 年（昭和 44 年）から標準労働者の賃金が、やがて標準労働者数も表章されはじめ、1982 年（昭和 57 年）からは標準労働者の賃金・労働者数とも「年齢各歳」（つまり 1 歳刻みで）の表示が行われるようになる。そうすると、たとえば 50-54 歳の労働者にしめる標準労働者の割合が、終身雇用・長期雇用の指標として用いられるようになった。

一例を示そう。野村正實(1994)『終身雇用』（岩波書店）は、賃金構造基本統計調査（1992 年調査）によって、規模 1000 人以上の企業（全産業）男子労働者の年齢階層・学歴別の標準労働者割合（第 1 表）を示して、次のように言う。

「この数字は、もともと終身雇用的であるのは大卒者であること、その大卒者でもおよそ半数にすぎないことを示している。高卒者…

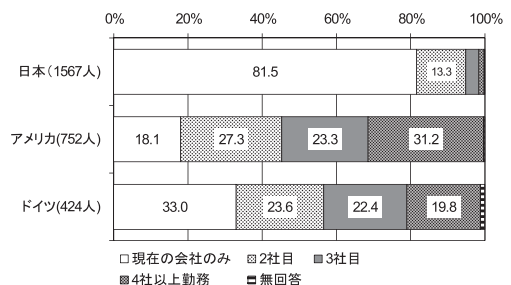
では、いわゆる終身雇用者の率は低くなり、中卒者…では四〇—四四歳層で二六%、五〇—五四歳層ではわずか八%程度にしかならない」。

そもそも、『賃金構造』の集計に標準労働者というカテゴリーが加えられたのは、日本の雇用の特徴が、単に雇用期間・勤続が長いということにとどまらず、新卒者定期採用慣行と定期採用者優遇の実態があるからである<sup>(1)</sup>。標準労働者とはこの定期採用者のことをさす。定期採用者優遇の一端は、たとえば第 1 図の管理職転社歴の日米比較に示されている<sup>(2)</sup>。ここでは、日本の大企業の部課長の 8 割以上が標準労働者であり、逆にアメリカの部課長の 8 割以上が転社経験者、5 割以上は 2 回以上の転社経験者であることが明らかにされている。

だが、ある年齢層の労働者にしめる可能な最長勤続年数層の者の割合であれ、標準労働者の割合であれ、終身雇用の程度を必ずしも的確に表すものではない。単純な例で示そう。ある企業である年、10 人の大卒者を新規採用したとする。この大卒者たちは 3 年ごとに 1 人ずつやめていった。しかし会社は、その

第 1 表 標準労働者の割合（年齢・学歴別）  
全産業規模 1000 人以上

年 齢	中卒	高卒	高専・短大	大卒
20 - 24	13.1%	53.4%	50.8%	88.9%
25 - 29	13.1	50.3	34.1	59.5
30 - 34	27.9	42.9	31.3	57.1
35 - 39	32.5	52.6	37.2	49.9
40 - 44	25.6	41.4	30.9	58.9
45 - 49	17.1	39.1	15.8	53.4
50 - 54	8.4	24.3	14.1	53.2
55 - 59	6.2	14.3	8.6	31.7



\* 国名ラベルの ( ) 内は回答者数。ドイツは従業員数規模 1000 人以上企業勤務者のみ。日本とアメリカはそれぞれ 114 人、26 人の 1000 人未満規模企業勤務者を含む。

第 1 図 部課長在職者の勤務経験企業数  
(現在職の会社を含む)

(1) 小野旭 (1989) 『日本的雇用慣行と労働市場』東洋経済新報社、第 7 章

(2) 佐藤博樹 (2002) 「キャリア形成と能力開発の日米比較」、小池和夫・猪木武徳編『ホワイトカラーの人材形成』東洋経済新報社

後この大卒者たちと同じ年齢の大卒者を一人も中途採用しなかった。27年後にはくだんの大卒者はついに1人を残すのみになった。この時同じ年齢の大卒従業員にしめる標準労働者の割合は？ 100%であろう。しかしこの100%は、27年前に新卒で採用した10人の100%がやめずに残っているという意味ではない。つまり、ある年齢にしめる長勤続者・標準労働者の割合というのは、同じ年齢の者をどれだけ中途採用しているかによって左右されるのである。もちろん、単に長期雇用の実態のみを計るというのであれば、中高年齢層の勤続年数構成をみれば十分である。しかし、長期雇用ばかりでなく新卒定期採用慣行・定期採用者優遇を含めて日本の雇用の特徴・終身雇用とみるとすれば、標準労働者がどれだけ残っているかが重要となろう。

小論がとりくもうとするのは、この課題である。たとえば、高卒者の場合を例にすると、ある年（ $n$ 年）の新卒採用者は18歳・勤続0年である。この労働者は、翌年（ $n+1$ 年）の高卒19歳・勤続1年のはずである。 $n+2$ 年で23歳・勤続4年の標準労働者は翌年 $n+3$ 年には24歳・勤続5年の標準労働者になっている。この関係を一般的に示したのが第2表である。『賃金構造』の毎年のデータを横に並べて、この矢印をたどる形である年に入社した新卒定期採用労働者のその後をたどっていくのが標準労働者のコホート分析である。この方法によって、それぞれの年に

入社した標準労働者が年数の経過とともにどれだけ離職しどれだけが勤続を重ねているか、入社年が遅くなるのにしたがってそれがどのように変化しているのかを、性・学歴・企業規模別に明らかにしていこうとする。

## 2 準備的考察

### (1) 困った問題

もちろん、このような考え方で労働者の勤続動向を明らかにしようとする試みは数多く行われてきた。しかし、それらはいずれも簡略的な方法で短期の推移をたどるにとどまり、長期のコホート分析を行った例は、管見の限りではなかったように思う。各歳別の標準労働者数が表章されていなかった時期には、いわゆる年齢5歳刻みでくくった年齢層区分、やはり5年刻みの勤続年数層区分しかなく、コホートで追いかけるにはひじょうに制約があった。特に、この年齢区分と勤続年数区分の組み合わせでは、18歳がスタートの高卒者も、22歳がスタートの大卒者も、新卒採用時点より数年あとの区分からコホートを出発させざるを得なかったことが、分析の意義を殺いでいた。

各歳区分の標準労働者数データが手に入るようになって、各学歴の新卒採用時点からコホートをたどることができるようになった。以来30余年が経過した。標準労働者数のコホー

第2表 コホート分析の枠組み

	n年	n+1年	n+2年	n+3年	n+4年	n+5年
18歳 0年	①					
19 1		②				
20 2			③			
21 3				④		
23 4					⑤	
24 5						⑥
25 6						

ト分析というのは誰でも思いつきそうなアイデアであって、だれでもすぐ取りかかれそうである。にもかかわらず、このデータを用いた分析は、簡略化された方法によるものだけで、本格的なコホート分析は行われていないようだ。というのは、このデータは重大な困った問題をかかえているからである。

第3表がその困った問題を端的に示している。この表はのもとになっているのは全産業10以上規模計の高卒男子標準労働者各歳労働者数の毎年のデータを並べたものである。表にはn年・p歳の労働者数からn+1年・p+1歳の労働者数を引いた数値が並べてある。要するに、左上の164という数値は、2005年の18歳の労働者（新卒定期採用

者）数5034から2006年の19歳の労働者数4870を引いたものである。このような数値が各年・各歳ごとに並んでいる。もとになっている数値はだいたい2000台から4000台である<sup>(3)</sup>。さて、この場合のコホートの原理からすると、原則的に[n年・p歳の労働者数] ≥ [n+1年・p+1歳の労働者数]でなければならない。n年の『賃金構造』調査時点からn+1年の調査時点までの1年の間に同じ年齢の人が雇用されたとしても、その人はn+1年の調査時点でまだ勤続0年であり、決して標準労働者にはなれないからである。したがって、標準労働者が増えることはありえず、離職による減少のみが見込まれる<sup>(4)</sup>。困った問題というのは、n年の労働者数よりもn+1年の労働者数のほうが多いことが頻繁に起こることである。第3表ではマイナス数値（▲記号）の部分がそれにあたる。本稿では「逆転現象」と呼ぶことにする。この資料は全体からみると逆転現象がやや多い部分を抜き出すことになったかもしれないけれど、けっして特に多い部分ではない。

このような目にみえる矛盾を含む逆転現象が無視できない頻度や幅で出てくるため、『賃金構造』データで労働者の勤続者率を明らかにしようとするさいには、この逆転現象を補正するため、二つの方法が用いられてきた。

一つは事業所数もしくは企業数が増加した場合、「事業所の変動の影響を取り除くため」その増加率の逆数を乗じることで補正するという方法である。昭和61年版『労働白書』がこの方法を用いて同一企業への労働者の勤続者率（昭和55～60年、男子）を算出しており、近年では日本労働研究機構『ユースフル労働統計』が同じ方法を用いて算出した

第3表 逆転現象発生例  
高卒男子規模10人以上計

(単位：10人)

	2006	2007	2008	2009	2010
19歳	164	626	▲ 377	▲ 170	▲ 415
20	762	1073	▲ 746	713	▲ 312
21	327	594	324	1253	118
22	58	564	398	363	86
23	166	603	248	185	407
24	149	925	46	428	277
25	73	874	▲ 202	332	▲ 205
26	▲ 375	581	▲ 17	▲ 98	7
27	113	695	▲ 66	▲ 166	508
28	114	445	▲ 56	▲ 209	256
29	▲ 64	685	▲ 138	334	263
30	482	501	▲ 371	166	135
31	▲ 50	906	▲ 354	373	▲ 96
32	395	389	▲ 571	574	177
33	407	261	371	752	150
34	345	591	251	291	▲ 71
35	▲ 43	676	▲ 912	237	84

(3) 『賃金構造』の労働者数データの単位はすべて10人であり、ここでも労働者数は単位10人のまま記載している。したがって労働者数164というのは1640人のことである。

(4) ただし、規模別などに見た場合には、理屈に合った増加も可能である。この点についてはのちに詳しく見る。



同一企業への定着率（勤続者率）を掲載している。事業所数・企業数の変動で補正するという発想は、賃金構造調査のさい、都道府県単位の産業別事業所数をベースにした層化抽出によって対象事業所を選び出していることからくるものであろう。しかし、この補正方法が適切だとも思えない。なぜなら、事業所・企業の増減と労働者数の増減とは無関係だからである。企業分割がおこなわれれば企業数は増えるが、労働者は増えていないはずである。企業の分合でない、まったく新たな設立は、その新たな雇用によって、何歳であれ、勤続0年の労働者を発生させるだけであって、コホートの途中年齢に労働者を増加させることはない。だから、既存のコホートの途中の年齢・勤続の労働者が統計のなかで増えたとしても、それは決して企業数が増えたからではない。だから、企業数の増加率の逆数で補正などというのは、全く論理的でない。ただ、規模別や産業別にみる場合には、企業が規模区分や産業区分を越えて移動する場合があります、この場合にはコホートの出発点や途中の年齢・勤続の労働者を移動先区分で増加させることになる。ただし、反対に移動元区分で対応する同数の労働者を減じなければならぬ<sup>(5)</sup>。これらの区別をせずに、一律に企業数の増加率の逆数を各年齢層に乗ずることが、どの程度の論理性を持つだろうか。さらに、2012年の『ユースフル労働統計』で説明されているように、「ただし、事業所数が減少する場合は調整を行っていない」(p.129)ということになると、論理性など全く無視して、ただ「逆転現象」を見えなくするためだけの修正としかみえない。

もう一つの方法は、雇用者数の増減による補正であり、小野旭が『日本的雇用慣行と労働市場』(1989)のなかで用いている<sup>(6)</sup>。『賃金構造』からは「各年齢階級の勤続年数別労働者構成比のみを借り、これを用いて…『国勢調査報告』の年齢階級別雇用者数を勤続年

数別に分解」するという方法である。この第二の方法もまた、なんら論理性をもたない。実際の社会では、雇用者が増加するとき、増加するのは何歳であれ、勤続0年の雇用者の増加であって、この積み上げによって雇用者は増加していく。だから、雇用者の増加によって、既存のコホートの途中の年齢・勤続の労働者が増えることはない。統計数値のなかで既存コホート途中の年齢・勤続の労働者が増えたからといって、人口増加の逆数で補正しようとするのは、まったく理に合わない。

当然ながら本稿では、第一の補正法はもちろん、この第二の方法も用いない。しかし、これといった新たな補正の方法も考案できず、まずは、基本的には『賃金構造』労働者数の数値のまま、整理した結果をにらんでみることにした。

## (2) 労働者数データの信頼性

それにしても、『賃金構造』の労働者数は言われるほど信用できないのだろうか。もしそうだとすれば、それをベースにして集計される賃金額もまた、信用性が疑われざるを得ない。たしかに、調査の目的は賃金額を明らかにすることであり、厚労省は『賃金構造』「調査の概要」のなかで「目標精度は、常用労働者の1人平均所定内給与額について設定し、結果利用の重要度を考慮して、基本的に、都道府県、表章産業及び企業規模別の標準誤差率を5%以内に」するよう定めていると説明している。労働者数にはかかる標準誤差率の保証はない。小野旭は、『賃金構造』の労働者数に関して、「最大の問題点は、『賃金構造』の掲げる労働者数が、十分信頼するに足るものか否かである。もともとこの調査は賃金を対象としたものであって、労働者数の推計が本来の目的ではない。これは、『賃金構造』の労働者数を用いて行なわれた分析に対して、これまでたびたび繰り返されてきた批判点である」と述べている<sup>(7)</sup>。

しかし、賃金平均額の推計には、必ずサンプル抽出率に基づく復元労働者数が使われており、その復元労働者数が信頼できないとすれば、賃金額もまた信頼できないであろう。にもかかわらず、賃金データへの信頼感と労働者数データへの信頼感との差がかなり大きいように見えるのは、労働者数の場合、コホートをたどると、理論的にはありえない矛盾した数値（逆転現象）が目に見える形で出てしまうためであろう。それに対して賃金額の場

所数データへの信頼感との差がかなり大きいように見えるのは、労働者数の場合、コホートをたどると、理論的にはありえない矛盾した数値（逆転現象）が目に見える形で出てしまうためであろう。それに対して賃金額の場

- (5) ここで述べてきた企業数と労働者数との関係を、もう少し詳しく説明しておこう。企業の年ごとの増減によって各年齢の標準労働者数にどのような変化が生じるだろうか。

まず、規模や産業を区別しない場合、 $n$ 年から $n+1$ 年への企業数の増加は、企業の分割か新設に限られる。また、企業数の減少は、企業の統合か廃業に限られる。いずれであっても、標準労働者の増加（追加というべきか）はその年（ $n+1$ 年）の新卒採用標準労働者年齢の者だけである。新卒採用年齢を超える年齢の標準労働者は、企業の分割や統合によって、労働者数としては増加せず、せいぜい企業間で分割されるか合算されるにすぎない。『賃金構造』の勤続に関する記入要領に次のように述べられている。「会社の名義変更、分離、合併などにより…名称の変更や、形式的に解雇の手続が行われても、実質的に継続して勤務しているとみなせる場合には、前後の年月数を通算して勤続年数とし…、出向労働者の勤続年数には、出向元も通算」する。純粋に新設された企業においては、新卒者の採用以外はすべて中途採用であって、そこには新卒採用年齢を超える年齢の標準労働者は存在しない。

規模を区別した場合、規模別の企業数の増減のなかには、規模区分内での分割・統合・設立・廃業に加えて、従業員数の増減（その理由には企業の分合も含まれる）にともなって企業が規模区分間を移動する場合がある。この規模区分間の移動のケースでは、規模拡大であれ規模縮小であれ、規模間移動をした企業に雇用される標準労働者を含む各年齢の全従業員が、属していた規模区分から新たに属した規模区分に移動することになる。したがって、ここでは当該企業に属する全年齢の標準労働者が移動先の規模区分の労働者に加えられる。もちろん、ある期間に当該の規模区分に加わる企業と抜けていく企業があるから、規模間移動による各年齢の労働者の増減は加入企業分と退出企業分の差引測定として現れ、その中に標準労働者も含まれる。

分かりきったことをいささかどく整理してきたのは、コホート分析の理屈上、①規模や産業を区別せずに全労働者でみる場合には、新卒採用年齢を超える年齢の標準労働者の増加は存在しえず、②規模別、産業別などでみる場合には、新卒採用年齢を超える年齢の標準労働者でも合理的に増加しえるという、これも分かりきったことを確認しておくためであった。

事業所数・企業数による論理的な補正があるとしたら、調査時点で対象事業所抽出に使う事業所名簿がその時点の実際の状況を十分に反映しておらず、集計後に調査時点のより実際を反映した事業所数が判明した場合、調査時点で事業所抽出・労働者数復元に使われた数値との差の分だけ修正した復元値にすることである。

なお、付け加えておくと、『賃金構造』のばあい規模計というのは規模10人以上計のことであって、全規模ではない。計といいながら、規模間移動が存在しうる。『賃金構造』は5～9人規模企業の年齢階層・勤続階層別の労働者数を記載しており、それを用いて影響を見積もることができる。10人未満企業がある程度10人以上に移動しても、（特に大卒者に関しては）10人以上規模計の標準労働者数に特段の影響を与えないと思えない。

- (6) 第六章「長期勤続と企業内労働移動」  
 (7) 小野旭前掲論文

合には、どんな数値が出たとしても数値間の関係から論理的矛盾が指摘できる性質にはないのである。

ともあれここでは、労働者数データがそれなりの潜在的秩序をもったデータであることの一端を明らかにしておきたい。それによって幾分なりとも『賃金構造』労働者数データへの疑いを和らげたいと思うのである。

『賃金構造』が標準労働者の賃金額を掲げ始めたのは、もちろん、日本の雇用慣行の特徴とされている年功的処遇・終身雇用の一端、つまり新卒定期採用者の処遇や勤続状態をデータ化するためであった。だから、簡略な形では、標準労働者とは「学校を卒業してすぐに入社した最初の会社に勤め続けている労働者」と説明されてきた。つまり、新卒定期採用で転職（＝転社）経験のない労働者のことである。だが、『賃金構造』で実際に集計される標準労働者の定義はつぎのようなものである。

大学卒業者：調査時点満年齢から調査時点勤続年数を減じた数が22または23の者

高校卒業者：調査時点満年齢から調査時点勤続年数を減じた数が18の者

まずより単純な高校卒業者について確認しておこう。調査時点は毎年6月30日であるから、実はこの定義では新卒定期採用勤続者のすべてをカバーできているわけではない。つまり、4月～6月が誕生日の者は調査時点ですでに19歳になっているため、標準労働者としては集計されないのである。だから高卒の標準労働者には何歳になっても4月～6月生まれの方は含まれていない。『賃金構造』の調査票に定期採用者か否かを区別する項目

が含まれておらず、かつ満年齢・勤続年数を調査時点（毎年6月末日）で記載することになっているため、このような集計上の定義としたのであろう。

大学卒業者の標準労働者も満年齢と勤続年数との差引勘定で定義されているが、上記のように「22または23の者」と二つの年齢にまたがっているのは、いわゆる受験浪人や留年者（5年以上在学した卒業生）が以前から少なくなかったためであろう。かくして、大卒者の場合、どのような者が標準労働者に含まれるかは、いささか複雑なことになっている。整理すると以下のようなカテゴリーになる。

#### A 22歳の標準労働者

当年3月卒業・当年4～6月入社

誕生日が7月以降の満22歳＝勤続0年

#### B 23歳の標準労働者<sup>(8)</sup>

①当年3月卒業・4～6月入社

誕生日が4～6月の満23歳＝勤続0年

②前年3月卒業・前年4～6月入社

誕生日7月以降の23歳＝勤続1年

③1年浪人、当年3月卒業・4～6月入社

誕生日が7月以降の満23歳＝勤続0年

④1年留年、当年3月卒業・4～6月入社

誕生日が7月以降の満23歳＝勤続0年

⑤就職浪人、前年3月卒業・前年7月～当年6月入社

誕生日が7月以降の満23歳＝勤続0年

かくして、大卒者の場合、22歳で表示される標準労働者は標準労働者のごく一部に過ぎず、23歳の欄で初めて標準労働者のほぼ全容が数え上げられる。そして、24歳以降はこの23歳と同じ構成で1歳・勤続1年ず

(8) 以下の①～④のうち4月1日採用以外の者はそれほど多くないと思われるが、この人々びと、ならびに⑦の者が、後に見る『賃金構造』の「新規学卒者」として計上されているか否かは企業によってまた同じ企業でも時期によって異なる。

つ歳を重ねてゆく。したがって、大卒の標準労働者コホート分析の出発点は23歳でなければならないことになる。しかし、ここで長々と標準労働者の定義を述べてきたのは、当面、そのことを言うためではない。先にも述べたように、しばしばあまり信頼できないとされている『賃金構造』の労働者数データにも、論理的な潜在的秩序がそこそこ埋め込まれており、もう少し信用してやってもいいのではないかということを示すためである。

『賃金構造』統計には、新規学卒者の採用人員数データがある。このデータは、この調査の事業所調査票でサンプル事業所ごとに当年の新卒採用者の全数を記入したもののからの復元数値であり、サンプル事業所のサンプル労働者について記入した個人調査票<sup>(9)</sup>から

第4表 新卒採用者・22～24歳標準者数  
大卒男女、全産業規模10人以上計

(単位：10人)

		2001	2002	2003	2004	2005
男	新卒新採	5071	5259	4774	4363	5130
	22歳	1325	1638	1555	1839	1917
	23歳	3223	3452	3341	3661	3305
女	新卒新採	6255	6753	6455	7292	7462
	22歳	3591	4076	3805	4627	4919
	23歳	5567	6699	6558	6964	7130

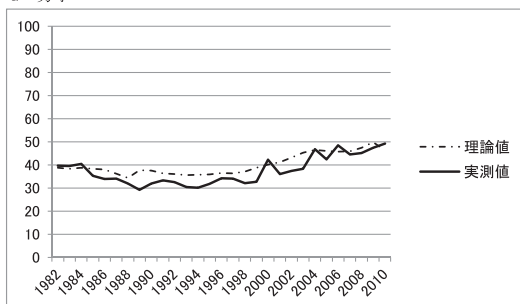
復元された一般の労働者数より、信頼度はいくぶん高いはずである。さて、第4表は大卒男女について、33年間を整理した表から一部の年次の新卒新規採用者数と22歳および23歳の標準労働者数を抜き出したものである。大卒男子22歳標準労働者は新卒採用者数に比べるとその人数は3分の1程度でかなり少ない。大卒女子の場合も22歳標準労働者は新規学卒者の主に6割程度である。標準労働者の定義は「原則として当年3月の卒業生」であって、当年の22歳標準労働者に数えられるのは、新卒採用者のうち上記定義のカテゴリーAの者だけである。

いま、各年の新卒新規採用者数で同年の22歳標準者を除した割合を22歳標準者率実測値とする。その一方で、大卒者n年の新卒採用者数を100として、上記定義のB①③④にあたる者を控除した割合を22歳標準者率理論値とする。この実測値と理論値を比べてみれば、標準労働者数データを信頼していいかどうか判断する材料として少しは参考になるであろう。n年の理論値は具体的にはつぎのように計算すれば近似値が出る。

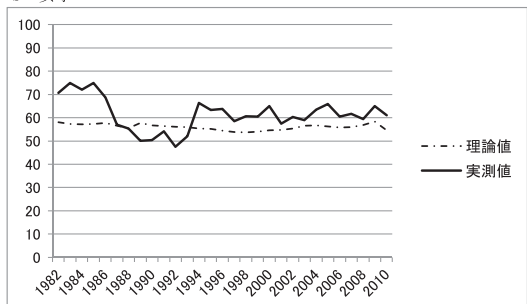
$$100 \times (n - 4 \text{ 年の現役入学者比率}) \times (n \text{ 年の在学4年卒業生比率}) \times (n - 22 \text{ 年の7月以降誕生者比率})^{(10)}$$

第2図 大卒22歳標準者比率 理論値と実測値 全産業規模10人以上計

a 男子



b 女子



(9) 個人調査票という名称が与えられているが、労働者個人が回答するのではなく、従業員個人についてのデータを、賃金台帳に基づいて会社の担当者が記入する調査票である。



第2図abは、全産業規模計大卒男女について1982年～2010年の22歳標準者比率の実測値と理論値を比較したものである<sup>(11)</sup>。大卒男子では理論値に比べて実測値が全体にやや低いが、傾向的にはほぼ一致しているといえる（相関係数は0.878である）。これを見る限り、勤続年数と年齢に関しては、賃金構造調査回答者の記入も、それによる労働者数の復元も信頼してもよさそうな水準を確保しているといえそうである。

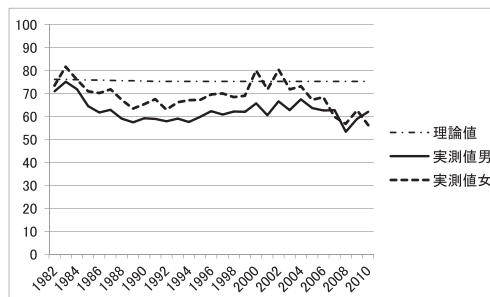
しかし、大卒女子や高卒男女の場合をみると、また別の様相も見えてくる。まず大卒女子について検討しよう。第2図bにみられるように、男子と同様、実態値はおおむね理論値に寄り添っているように見えるが、男子とは逆に、多くの年次で実測値のほうが理論値より大きく、また男子に比べて理論値と実測値の乖離が大きい（相関係数は0.241にすぎない）。特に1980年代～90年代冒頭の実測値の大きな増減が目立つ。これはなぜであろうか。

ある年の新卒採用者に占める22歳標準者比率実態値が理論値より高いということは、採用の側に現役入学4年卒業者志向が強かったことを意味すると考えることは、一つの仮説として、可能であろう。つまり、大卒者を採用する際、採用者の側は、男子に比べて女子については現役入学4年卒業者を選好する傾向が強いと仮定する。しかし、80年代後半から90年代冒頭にかけての景気拡大・バブル期には、労働力確保のため、現役入学4年卒業者にしばってばかりもいられず、一時的にこの傾向が弱まった。逆に、男子については恒常的に労働力確保の要請が強く、女子

の採用に比べて、現役4年卒志向はもともとそれほど強くない。しかし、このような企業行動があるとしても、それがこれほど大きな実測値の振幅をもたらすとは容易に想像できない。もしあるとしても、振幅の一部を説明するにすぎないであろう。もとより、この仮説を検証する統計データや資料を見つけることはできない。

つぎに高卒男女についてみよう。高校生の場合には、高校受験浪人も3年で卒業しないケースも非常に少なく、そうするとn年の

第3図 高卒18歳標準者比率 理論値と実測値 男女 全産業規模10人以上計



18歳標準者比率理論値はほとんど〈n-18年の7月以降誕生者比率〉だけで決まると言ってもよい。その7月以降誕生者比率は70年代以降75%～75.4%でほぼ一定している。第3図に示されるように、高卒者では、男女ともにほとんどの年次で実績値が理論値を下回っている。その程度は男子で大きく、特に1990年代には理論値を15ポイントも下回るのである。理論値の構成要素から考えると、この理論値と実測値の差は、その差の分だけ毎年4～6月生まれがより多く採用されているという意味になってしまうが、そ

(10) 現役入学者であるかどうかと、在学4年で卒業するかどうかは無相関であることを仮定している。  
 (11) 現役入学者比率、在学4年卒業者比率は文部科学省『学校基本調査』各年による。また、誕生月構成比は手元に5年おきのデータしかなかく、それを参考にフリーハンドで描いた傾向値を用いた。推計に用いた7～3月誕生者割合は、1982年の76.2%から92年の75.2%へと毎年0.1%ずつ低下、92年以降は75.2%固定である。

のようなことは考えられない。

いま一つの可能性は、前年に高校を卒業した既卒者が、高校の懇請・努力などによって、新卒採用者（いわゆる第二新卒）として雇用され、かつ、『賃金構造』調査の「原則として本年3月の卒業」という新卒採用者定義の「原則として」に基づいて、既卒者も新規学卒者としてカウントされて事業所調査票に記入された場合である。集計の際には当然19歳の欄に計上される。これは少数ならばありそうなことではあるが、はたして高卒の第二新卒が女子で10%近くに、男子で15%にも上がることがかく頻繁に生じえるものかどうか、むしろ疑わしい。いずれにしても確かめるデータはない。

このように理由のよくわからない「誤差」が残ることも事実である。しかしその一方で、高卒男女の18歳標準者率実績値の増減傾向はたいへん似通っており（相関係数0.750）、そこにある種の秩序を感じ取ることのできるものである。

以上のように、『賃金構造』の労働者数データもそれほどでたらめではないのであって、そこに、賃金額データもまたそれほどでたらめではない根拠があるといえる。

### (3) 逆転現象をどうするか

しかし、労働者数データを用いたコホート分析を試みるという点からは、もっとも気になるのはやはり逆転現象の論理的説明と補修方法の検討である。先にも述べたように、これといった新たな補正方法もおもいうかばない。ともかく、手がかりを探してみよう。

逆転現象が生じる理由としては、いわゆる標本誤差、そして復元基礎資料の不備、すでに述べた規模や産業区分間の企業移動があげられる。

まず標本誤差は標本調査である限り必ず生じるものであり、これは修正のしようがない。というより、適切な標本数を設定することのほかに手を加えてはならないものである。『賃金構造』の場合、全国共通に設定された抽出基準によって、県ごとの産業・規模別の事業所数に基づいて事業所が抽出され、ついでサンプルとなった事業所の従業員数に基づいて、これも全国共通の基準で、当該事業所ごとに労働者が抽出される。サンプルとなった労働者の一人ずつについて賃金額や年齢、勤続が回答される。したがって、母集団への復元は2段階で行われる。事業所レベルの労働者抽出率に基づく復元と、県レベルの事業所抽出率に基づく復元とである。

労働者抽出率に基づく復元は、最終的には事業所が回答している事業所の雇用者数総計を基準とする復元ということになり、抽出基準も復元の基準も、事業所が回答する雇用者数によっているものであり、ここには原理的な意味での標本誤差と、回答者の記入のあやまりによる錯誤しかない。

事業所抽出率に基づく復元については、基本的な問題点があり、従来から指摘されてきた。それは、事業所基本台帳の補修が調査時点の実態に追いついていないという問題である。たとえばこれによって、基本台帳の修復（80年代以降は5年～2年幅で不定期に実施された事業所統計調査のさいに行われる）の後と前とで復元数値に落差が出ることになりやすい<sup>(12)</sup>。こうして生じる逆転現象が、復元基礎資料の不備による逆転現象である。台帳の実態とのずれは小零細企業で生じやすいという。そこで高卒男子10-99人規模のデータを用いて、逆転現象にこのことがどのように反映しているかを探ってみたが、その痕跡を明確に認めるにはいたらなかった。

(12) 事業所調査の事情については、渡辺幸男（1997）『日本機械工業の社会的分業構造』有斐閣 第3章 第4節 機械工業における工場の量的状況を見るうえでの統計利用上の留意点を参照。

規模区分間や産業区分間の企業の移動によって生ずる逆転現象は、論理的・合理的な逆転現象であって、修復する必要はない。問題は、逆転に至っている場合、逆転に至っていない場合を含めて、統計区分間を企業が移動することによって生じる労働者の移動規模を把握することができないことである。企業の規模間移動の実態は統計としては全く把握されていない。もちろん、関係する労働者数も把握できない。それができれば、この困った問題もずいぶん小さな困った問題になるであろう。

理にかなったあるいは論理的に誤りでない何らかの修正の方法があるだろうか。論理的な修復の可能性がみえないなかで、「逆転」の現れ方に何らかの規則性・パターンが存在しないだろうか、ということも検討してみた。若干のパターンを見出すことができた。たとえば、コホート出発点の逆転が景気上昇期に多い、景気上昇期や労働者数の減少が見られた翌年に数多くの年齢で逆転が生じることが多いといった事柄である<sup>(13)</sup>。とはいえ、予想されたことではあったが、いずれのパターンも、それによってデータの修正を決断できるほど、相関係数や決定係数が大きなものではなかった。ベースとしての標本誤差・復元錯誤が小さなものではないためでもであろう。

このように論理的な修正は難しいことがわかると、論理的でない修正によって得られるもの（たとえば、逆転が現れないことによる計数への虚構の信頼感や読み取りやすさ、など）に比べて、もともとの統計数値の大きさやばらつきのイメージが失われることによる害のほうが大きいと判断せざるをえない。結局、本稿では、まずは、特段の補正は加えないで標準労働者数をコホートでたどった数値

を検討することから始める。ただし、単年度数値ではあまりにも「逆転」ケースが多いため、大数の法則にしたがって、入社年4年ごとにくることとした<sup>(14)</sup>。

高卒標準者の場合、第2表にあてはめてみると、n年18歳の枠①に、たとえば82年～85年の18歳労働者数合計がはいり、そのコホートの先の枠②には83～86年の19歳労働者の合計がはいり、という形で枠を③④…と埋めていく。そして①の労働者数で②③④…の労働者数を割った比率を計算する。これを勤続者率とよび、本稿で中心的に使われるデータとなる。採用時点の労働者数を100として、10年後、20年後の時点で何%の勤続者がいるのか、という数値である。大卒標準者の場合には、さきに標準労働者の定義のところで述べた事情から、就職初年の22歳でなく、23歳をコホートの起点とすることとした。グラフや表には100.0%つまり、高卒は18歳、大卒は23歳から表記する。この時、高卒者については、たとえば82-85年入社コホートという呼び方で問題はないが、大卒者の場合は、呼び方を82年から始めるか81年から始めるかで迷った。しかしこれも、特に男子の場合には当年入社の23歳のほうが多いこと、82年の『賃金構造』掲載の23歳データを起点として使うこと、経済状況など外的な出来事と照らし合わせやすいこと、高卒者と揃えておいたほうが何かと便利なことから、高卒者と同じように82-85年入社コホートと呼ぶこととした。したがって、各コホートの呼称は82年を起点とする4年ずつの入社グループを指すものとなる。

(13) これらの検討の跡は他日あらためてまとめなおしてみたい。

(14) さらに逆転現象を減らすために、年齢をたとえば5歳きざみでくくことも考えたが、もとの『賃金構造』データがせっかく「年齢各歳別」となっているので、この特徴を残すため年齢をくくことは避けた。

### 3 全産業標準労働者勤続者率の動向 (性・学歴別)

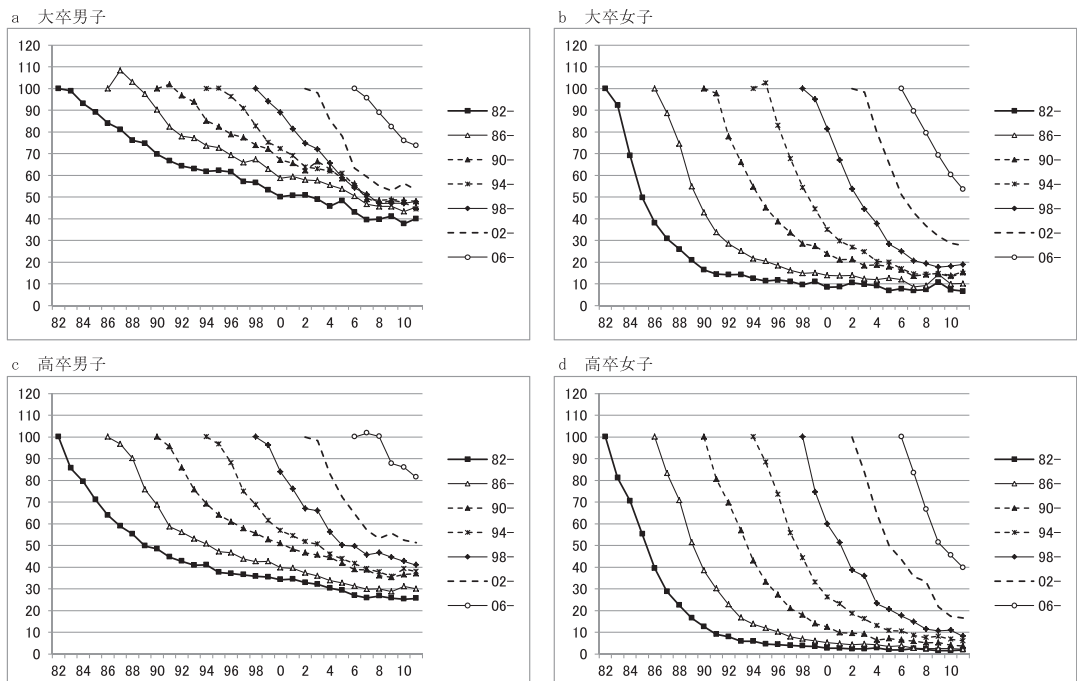
#### (1) 規模計

第4図a～dは、標準労働者のコホートをたどった同一企業勤続者率の変化を、男女・学歴別にみたグラフである。横軸に暦年（したがって年齢や勤続年数でもある）、縦軸にはコホート起点年齢の労働者数を100.0とした場合の勤続者割合（残留者割合）を%で示す。コホートごとの右下がりのグラフは、たとえば82-85年入社というように4年ごとにくくった標準労働者が年齢・勤続を進むごとにどれだけの勤続者が残っているかの割合（100からその割合を引けばその年齢までの離職者の割合）を示している。各コホートのグラフの出発点はその年齢グループの一番若い入社年次としてある（82-85年入社グループのグラフの出発点は1982年である）。

このグラフに前節の準備的考察でさんざん述べてきた逆転現象がさっそく顔を出している。第4図aの大卒男子では、86-89年入社コホートで24歳の標準者の数が23歳のそれを8ポイントほども上回っているのである。実は8%の逆転というのはましな方で、母数がもっと小さくなる規模別にみたデータでは、出発点のところでも17～18ポイントの逆転をみせるコホートが登場したりする。そうなると、修正なしのデータをにらむことを基本とするとはいっても、出発点で大きな逆転がある入社年コホートをそのまま集計通りの計数でたどっていいのか、逆転なしで減少しているコホートとそのまま比べることはできるのかということを考えてしまわざるを得ない。

このように出発点の状況に大きな違いがあるコホートを、どのように比べるのか。とりあえず、機械的に出発点での逆転を消す操作

第4図 標準労働者勤続率  
全産業10人以上規模計（性・学歴別）





を加えたデータを併用してみることにした。この実験によって、修正するのがいいか無修正がいいのか結論を出すとか、最適な修正方法を見つけるとかといったつもりはない。ただ、修正と無修正とはどう違うのかといったことは、やってみないと分からないところであり、ともかくやってみようということである。

出発点での逆転を消すといっても、いくつかの方法があろう。①回帰曲線を出してその切片が100になるように曲線を下方移動する、②原点が100になる回帰（原点特定回帰）を行う、③逆転のピークが100になるようにコホートを下方移動する、④100%ラインの上に出た部分をそのまま無視する、といったやり方が考えられる。ここで採用するのは、④方法である。

各コホートについて最も遅く勤続者率100%になる年齢を起点にして、勤続者率の水準の比較よりも、コホートの傾斜を比べることを重視する。傾斜とは、コホート間の比較の基準とする勤続者率、たとえば男子については勤続者率70%および50%、女子については勤続者率50%および30%などを設定し、各コホートが最初にその勤続者率になる年齢を比較しようとする（何年かかっているか、1年あたり勤続者率が何ポイントずつ減少しているか）。特に成算があってこのやり方を選ぶわけではない。ただ、年齢が進むにしたがってその重みがしだいに薄らいでいく方法を取りたかったという、好みの問題である。

100%になる年齢は最後に100%を上回っている年齢を起点に、70%その他の比較基準とする勤続者率になる年齢は最初にその基準勤続者率を下回る年齢の直前の年齢を起点に線形補間法で割り出す。たとえば、いまみている第4図aの86-89年入社コホートでは、25歳で103.0%、24歳97.5%で、勤続者率がちょうど100%になる年齢は25.5歳である。また、最初に70%を下回る年齢は33歳

69.2%で、その直前の32歳は72.7%である。ここから勤続者率70%になる年齢は32.8歳と計算される。

第5表がこのようにして、入社年コホートごとに計算した勤続者率70%、50%および30%に到達するまでの年齢、その所要年数、1年あたり平均離職率を、性・学歴別に示したものである。また、線形近似の欄には、到達所要年数の入社年次グループ間の変化を線形近似した回帰係数（上段）と決定係数（下段）が示されている。

図・表から読み取れることを整理しよう。

これまで平均勤続年数の比較などから、大卒男子の勤続が最も長く、ついで高卒男子、大卒女子・高卒女子の順であることがすでに確認されてきた。そのことは、標準労働者のコホートからも確認される。大卒男子標準労働者の勤続者率が50%になるのが、だいたいのところ勤続15年くらい（30代後半）。82-85年入社・86-89年入社の標準者グループは、だいたいのところ勤続24～25年ころ（47～48歳ころ）勤続者率が40%に到達していることが図から読み取れる。大卒男子50歳の勤続者率（残留率）40%を高いとみるか低いとみるか、あるいは終身雇用という用語のイメージにふさわしいものと感じるかどうか、は人によって違うであろう。ともあれ、これまで企業規模別には大企業男子従業員が、学歴別には大卒男子が最も終身雇用的であるといわれてきた。

これについて高卒男子標準者の勤続が長く、勤続者率50%になるのが勤続8～9年（26～27歳）くらい。勤続者率40%になるのが勤続12～15年（30～33歳）ころである。女子標準者の勤続は総じて短く、大卒・高卒とも勤続者率50%、つまり半分が最初に入った会社を辞めてしまうのが、入社して4年前後である。勤続者率30%到達も、大卒・高卒とも平均的には勤続6年台後半を軸にばらついており、ほとんど同じである。勤続

第5表 勤続率が70%・50%・30%になる年齢の推移  
全産業10人以上規模計標準労働者（性・学歴別）

		男							女								
		82-85	86-89	90-93	94-97	98-01	02-05	06-9	線形近似	82-85	86-89	90-93	94-97	98-01	02-05	06-9	線形近似
大 卒	勤続者率100%年齢	23.0	25.5	24.4	24.1	23.0	23.0	23.0		23.0	23.0	23.0	24.1	23.0	23.0	23.0	
	勤続者率70%年齢	31.0	32.8	32.4	29.7	28.3	26.5										
	到達所要年数	8.0	7.2	8.1	5.7	5.3	3.5		-0.8612								
	勤続者率減少/年	3.8	4.1	3.7	5.3	5.6	8.5		0.832								
	勤続者率50%年齢	43.5	43.1	39.9	35.9	32.3				26.0	26.4	27.5	27.4	27.4	27.1		
	到達所要年数	20.5	17.6	15.5	11.9	9.3			-2.8029	3.0	3.4	4.5	3.3	4.4	4.1		0.2178
	勤続者率減少/年	2.4	2.8	3.2	4.2	5.4			0.9947	16.7	14.7	11.1	15.1	11.3	12.1		0.4106
	勤続者率30%年齢									28.2	28.7	30.7	30.0	29.8	30.6		
	到達所要年数									5.2	5.7	7.7	5.8	6.8	7.6		0.3877
勤続者率減少/年									13.5	12.2	9.1	12.0	10.3	9.2		0.4707	
高 卒	勤続者率100%年齢	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	20.0		18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	
	勤続者率70%年齢	21.2	21.8	21.9	21.8	21.7	21.3										
	到達所要年数	3.2	3.8	3.9	3.8	3.7	3.3		0.0007								
	勤続者率減少/年	9.5	7.9	7.8	7.9	8.2	9.1		0.002								
	勤続者率50%年齢	25.0	26.2	28.3	27.1	25.2				22.5	22.4	22.8	22.0	21.7	21.9		
	到達所要年数	7.0	8.2	10.3	9.1	7.2			0.1454	4.5	4.4	4.8	4.0	3.7	3.9		-0.1587
	勤続者率減少/年	7.2	6.1	4.8	5.5	6.9			0.0269	11.2	11.5	10.4	12.5	13.7	12.7		0.5116
	勤続者率30%年齢	40.3	38.9							24.7	24.6	25.4	24.8	24.5	25.0		
	到達所要年数	22.3	20.9							6.7	6.6	7.4	6.8	6.5	7.0		0.0171
勤続者率減少/年	3.1	3.4							10.5	10.6	9.5	10.2	10.8	10.0		0.0088	

※ 線形近似欄の上段は回帰係数、下段は決定係数である

者率10%を切る勤続年数でやっと目立つ差が出てきて、大卒女子で勤続16～20年（40歳前後）、高卒女子で勤続10～12年（28～30歳）ころとなる。大卒女子の場合は、勤続者率20%から10%の間が長いのである。

80年代から2010年に至る変化で最も目立つのは、大卒男子標準者の勤続者率のかなり急激な低下である。第4図aの形状変化でいえば、80年代入社グループのグラフに比べて、90年代後半以降入社グループのグラフがより急傾斜になってきた。大卒男子ほどではないが、高卒男子もやや急傾斜になっているようにも見える（第4図c）。

その逆に、女子大卒については、グラフの傾斜が入社時点を下るにしたがってしだいに緩やかになっているようにもみえる。勤続者

率40%より上の部分で、グラフの傾きがわずかながら緩やかになってきたようであるが、グラフだけでは判然としない（第4図b）。

高卒女子についてはグラフだけではほとんど変化傾向が読めない。

そこで勤続者率70%・50%・30%までの勤続年数をたどったデータも併用して（第5表）、いま少し詳しく観察しよう。

大卒男子では、勤続者率70%および勤続者率50%（半数が退社）にいたる所要勤続年数が入社年次を下るごとに急速に短くなっていることがはっきり確認できる。勤続者率70%水準では、90年代半ばまでに入社した3つのコホートの7～8年という水準から、5年台そして3.5年へと半減している。また、勤続者率50%水準では、82-85年入社者では

20.5年かかっていたのが、98-01年入社ではわずか9.3年と、やはり半減しているのである。後者の場合、近似線では4年間ごとに2.8年ずつ短縮していることになる<sup>(15)</sup>。

高卒男子標準労働者の勤続パターンの変化は、グラフでは容易に見分けられない。勤続者率が70%になる所要年数でみると、どのコホートでもずっと3年台であり、ほとんど変化がない。あえて言えば、なかほどの5つのコホートが3.8年前後でやや長く、両端のコホートが3.2～3.3年でやや短い。最も短くなるのは、90-93年入社の3.9年である。50%水準では、82-85年入社コホートの7年から90-93年入社の10.3年へといったん長くなったあと、99～02年入社者で再び7.2年へと短くなってきている。このため、線形近似では的確に変化が確認できない。勤続者率40%水準の勤続年数もしらべてみると、82-85年入社コホートから順に12.3年、13.9年、15.6年、12.7年となっており<sup>(16)</sup>、やはり90-93年入社コホートまで長く、その後短くなるという動向になっている。バブル崩壊後の長期不況初期に入社して、長引く不況の中で職を守ろうとする志向を強めた90-93年入社コホートと、続く就職氷河期に就職して、不本意就職のゆえにリベンジ転職の志向を強めた94-97年入社以降の人びとの動向がここに現れているのであろうか。なお、83年以降に就職した標準労働者のなかで、この90-93年入社者が勤続者率が最も高い（勤続者率の低下が最も遅い）という現象は、あまり目立たないけれども、つぎにみる大卒・高

卒の女子の場合にも現れている。

大卒女子については、大卒男子と反対に、勤続が長くなる傾向にあることが改めて確認できる。第5表に示されるように<sup>(17)</sup>、勤続者率が50%に到達する年数が3年から4年強へと、また、勤続者率が30%になるのは5年強から7年へと長くなっているのである。ただ、いずれも変化の程度は大きくない<sup>(18)</sup>。

高卒女子では、勤続者率50%への到達年数、30%への到達年数のいずれの動向でも、これといった変化傾向を見つけにくい。線形近似的には50%基準のところでは4年ごとに0.16年ずつ勤続年数が短くなっていることが示されている。ただ、この50%水準でみられた傾向は、時間的にはよりのちの時点の30%水準到達勤続年数の変化傾向には影響を及ぼしていないようである。

むしろここでは、たいへん微妙な差ではあるけれども、つぎの事実が興味深い。すなわち、82-85年入社から94-97年入社までの4つのコホート・グループでは、勤続者率50%水準、30%水準いずれについても、高卒女子のほうが大卒女子よりも勤続年数が長いのである。ただ、この差は90-93年入社コホートでは差と言えないほどに小さくなっている。そして、98-01年入社者以降では逆転して、大卒者のほうが勤続年数が長くなっていく。一般に、大卒者のほうが勤続が長いと認識され、女子でもそうだと思われがちであるが、必ずしもそうではない。ただ、大卒・高卒どちらの勤続が長いにしろ、さきにも指摘したように、勤続者率20%水準まではそ

(15) 逆転部分の修正をしない場合には、年ごとに3.0年ずつと短縮幅は大きくなる。

(16) 98-01年入社コホート以降は勤続者率がまだ40%以下になっていない。

(17) 女子は大卒・高卒とも勤続者率70%にいたる期間がきわめて短く、極端な数値がでるコホートもあるため、70%基準での記載を省略した。

(18) 女子の場合のように若年での離職率が高い場合、今回用いた修正方法では、修正の負担が重過ぎるといふ「欠陥」がありそうだ。94-97年入社コホートでは、わずか2.6ポイントの逆転を $24.1 - 23 = 1.1$ 歳つまり勤続者率12.5ポイント分と交換させたことになる。

の差は大きなものではない。

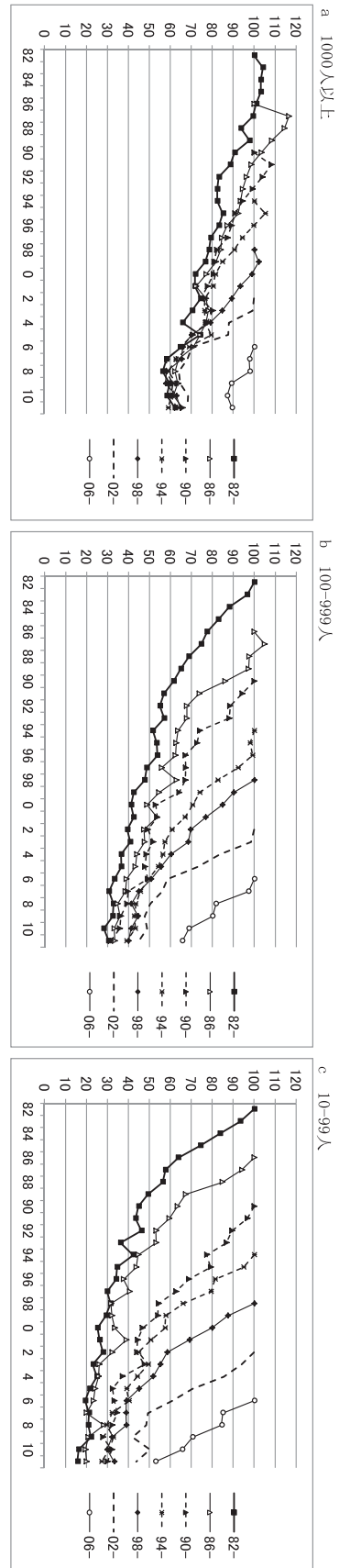
さて、このようにみえてくると、2000年代の初めにいわゆる「七五三」として騒がれた、新卒者の短期での離職増加は、新卒者全体の問題ではなく、もっぱら大卒男子の問題であったように見える。

## (2) 規模別大卒男子

規模別にみると、規模計でみる場合よりも一層はなはだしく「逆転現象」が現れる。しかも、ランダムに現れるのではなく、頻度や大きさからみると、ほとんど1000人以上規模に偏り、時期も偏った形で現れる。第5図a～cにみるように、規模100-999人や10-99人では目立つような逆転現象はほとんど生じない一方で、1000人以上の大規模企業では、7期に区分した入社年次のうち5期で勤続1年目の逆転（勤続者率100%以上）が起き、特に、86-89年入社グループでは24歳よりおよそ17ポイントも増加しているし、90-93年入社者でも5ポイントの増加がみられる。また、83-90年入社の2グループは27歳にいたるまで23歳の標準者数を上回ったままである。先に述べた修正への躊躇（注18参照）にもかかわらず、出発点のところでこれだけ目立つ逆転があると、やはり、これらのコホートを30歳、40歳までそのまま集計通りの計数でたどり、出発点に逆転のなかった他のコホートとそのまま比較していいのか躊躇してしまう。しかし、この問題を絶えず意識しながらも、当面、上記の修正を行った資料を中心に、水準比較より傾斜比較を重視するという見方で進めていこう。

さて、全産業大卒男子標準労働者勤続者率について、規模別の特徴を整理してみよう。

すでに前項(1)で、標準労働者の勤続者率からみても最も長期勤続なのは大卒男子であり、規模を区別せずにみると、80年代前半入社者では勤続者率40%になるまでに24～25年程度を要していることを指摘した。



第5図 全産業大卒男子標準労働者勤続率（規模別）



しかし、以前から言われているように、規模による差は非常に大きい。たとえば、勤続者率 70% への平均到達年数は、大規模から順に 10.6 年、4.6 年、3.6 年であるし、50% になる年数は、100-999 人規模で 10.8 年、10-99 人規模で 7.0 年となっている（第 6 表）。1000 人以上規模ではまだその水準まで勤続者率が低下したコホートはない。特に、1000 人以上規模とそれ以下の規模との差が大きい<sup>(19)</sup>。

現在 40 代後半から～50 代前半の標準者の勤続者率は、大ぐりにいうと、1000 人以上規模で 60% 程度、100-999 人規模 35% 前後、10-99 人規模 20% 前後となっている。

つぎに、1980 年代から今日の間標準労働者の勤続者率がどのように変化したのかを、規模別に比較してみよう。各規模について勤続者率 70% ないし 50% への到達年数の推移を整理すると次のようになる。1000 人以上規模では、勤続者率 70% への到達年数は 82-85 年入社者の 16.4 年から 02-05 年入社者の 4.2 年へとほぼ一直線に減少している。線形近似では 4 年ごとに 2.7 年の短縮である。ついで、100-999 人規模では勤続者率 50% 水準でみると、82-85 年入社者の 14.7 年から 02-05 年入社者の 6.1 年へと、到達年数はこれもまたほぼ一直線で減少している。近似直線では 4 年ごとに 1.6 年ずつの短縮になっている。10-99 人規模も勤続者率 50% レベルでみるが、ここでは到達年数が 6.9 年から

勤続者率 70% への到達年数は 82-85 年入社者の 16.4 年から 02-05 年入社者の 4.2 年へとほぼ一直線に減少している。線形近似では 4 年ごとに 2.7 年の短縮である。ついで、100-999 人規模では勤続者率 50% 水準でみると、82-85 年入社者の 14.7 年から 02-05 年入社者の 6.1 年へと、到達年数はこれもまたほぼ一直線で減少している。近似直線では 4 年ごとに 1.6 年ずつの短縮になっている。10-99 人規模も勤続者率 50% レベルでみるが、ここでは到達年数が 6.9 年から

第 6 表 勤続率が 70%・50%になる年齢の推移  
全産業大卒男子標準労働者（規模別）

		82-85	86-89	90-93	94-97	98-01	02-05	06-9	線形近似
1000人以上	勤続者率 100% 年齢	27.6	27.7	25.8	25.0	24.6	23.0	23.0	
	勤続者率 70% 年齢	44.1	43.1	38.1	34.9	30.0	27.2	-	
	到達所要年数	16.4	15.4	12.3	9.9	5.4	4.2		-2.6794
	勤続者率減少/年	1.8	1.9	2.4	3.0	5.6	7.2		0.9731
	勤続者率 50% 年齢	-	-	-	-	-	-	-	
	到達所要年数								
	勤続者率減少/年								
1000-999人	勤続者率 100% 年齢	23.0	24.7	23.0	23.0	23.0	23.0	23.0	
	勤続者率 70% 年齢	28.8	28.6	28.5	29.2	26.9	26.2	26.9	
	到達所要年数	5.8	4.0	5.5	6.2	3.9	3.2	3.9	-0.3131
	勤続者率減少/年	5.2	7.6	5.5	4.9	7.6	9.3	7.7	0.3454
	勤続者率 50% 年齢	37.7	36.8	34.8	34.9	31.1	29.1	-	
	到達所要年数	14.7	12.1	11.8	11.9	8.1	6.1		-1.5687
	勤続者率減少/年	3.4	4.1	4.2	4.2	6.1	8.2		0.8894
10-99人	勤続者率 100% 年齢	23.0	23.0	23.0	23.0	23.0	23.0	23.0	
	勤続者率 70% 年齢	26.4	25.8	28.9	26.7	25.9	26.1	26.1	
	到達所要年数	3.4	2.8	5.9	3.7	2.9	3.1	3.1	-0.121
	勤続者率減少/年	8.8	10.5	5.1	8.1	10.3	9.8	9.6	0.0602
	勤続者率 50% 年齢	29.9	30.4	32.6	30.1	29.3	27.9	-	
	到達所要年数	6.9	7.4	9.6	7.1	6.3	4.9		-0.4453
勤続者率減少/年	7.2	6.8	5.2	7.0	8.0	10.1		0.3031	

※ 線形近似欄の上段は回帰係数、下段は決定係数

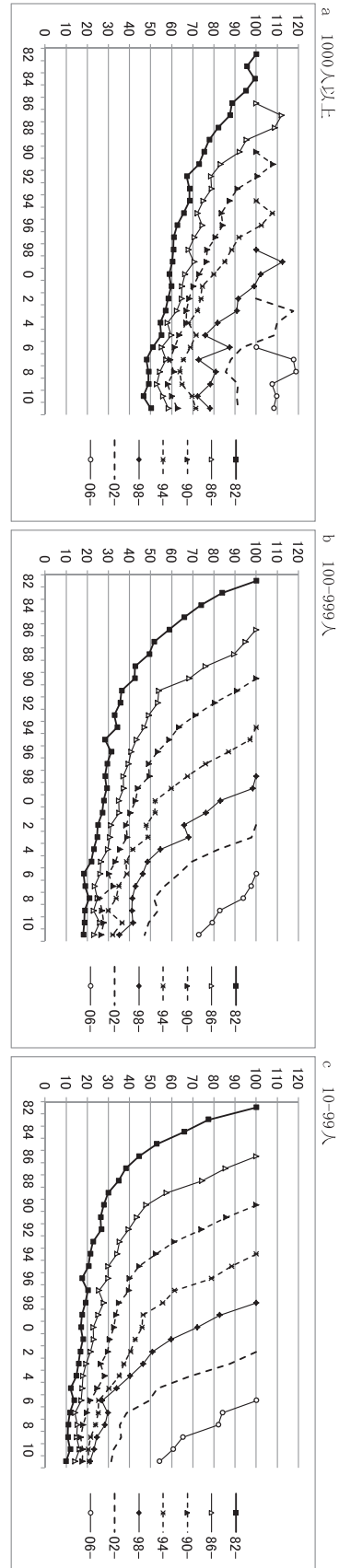
(19) 修正をしない場合、1000 人以上規模の平均到達年数は 13.2 年となり、規模の差はもっと大きくなる。

いったん9.6年に増加し、その後4.9年へと減少する。9.6年から4.9年への変化は4年ごとにほぼ1.5年ずつの短縮である。

2000年代の冒頭に騒がれた若年者の短期離職傾向というのは、大卒男子一般の現象ではなく、まさに大企業における現象だったといえよう。いずれの規模でも勤続の短縮傾向は見られるのであるが、100-999人規模や10-99人規模の勤続者率は大企業に比べるととまかなり低く、勤続者率の低下が速まったといっても、変化は小幅にとどまった。それに対して1000人以上規模では、新卒採用者が3割離職するのに16年かかっていたものが、02-05年入社者ではわずか4年あまりにすぎなくなるという激変をみたのである。

### (3) 規模別高卒男子

高卒男子について規模別比較を行おうとすると(第6図a~c)、真っ先に目につくのは1000人以上企業において、86-89年入社以降のすべて、6つのコホート・グループで19歳での勤続者率逆転現象が生じていることである。しかも逆転の規模も大きく、6回のうち4回が10ポイント以上、最大17.6ポイントの逆転となっている。ただ、これだけ逆転出発のコホートがそろると、大規模内でのコホート間比較はやりやすいようにも思われるが、その代わり、規模間での比較がやりにくくなる。しかし、このような派手な逆転現象も、当該コホートのたとえば30年後の勤続者率にどれほどの影響を残すかという点になると、まだよくわからない。これまでのグラフを見る限りでは、より大きく勤続者率を左右するのはむしろその時々々の経済情勢および経営方針(企業の分合やいわゆるリストラなど)であり、20年も経過すれば逆転現象それ自体の影響はほとんど残らないという見方でいいのかもしれないとも思える。もしそれでいいとすれば、コホートのある程度



第6図 全産業高卒男子標準労働者勤続率(規模別)

年齢が進んでからの動向に焦点を合わせる限り、逆転現象などに煩わされることなく（より正確には、それを含んでいることを前提として）分析していいということになろう。ただ、たとえばバブル期の大幅な逆転がそれを経験したコホートに最終的にどれだけの影響を残すことになったのかを判断するには、当該期間に入社した人々が定年を迎えるまで、あと10年ほどは待たねばならない。あわせて、コホートの途中で（たとえば中年になって）経験したコホートにどのような影響を残したかについて、その視点で分析してみなくてはならない。

データの分析に入ろう。グラフを一見してわかることは、高卒男子標準労働者の勤続パターンは、大卒男子と大卒・高卒女子との中間のタイプを示しており、1000人以上規模は大卒男子100-999人規模のタイプにひじょうによく似ていて（しかし勤続率の底の水準はむしろ大卒1000人以上規模に似ている）、規模が小さくなるほど女子標準者の勤続パターンに似てくることである。

ただ、各規模のなかでのコホート間の変化傾向は、グラフではよくわからない。基準勤続者率への所要年数でみよう（第7表）。勤続者率70%レベルへの所要年数平均は、1000人以上規模で9.2年、100-999人規模3.3年、10-99人規模2.2年である。50%水準では100-999人規模6.9年、10-99人規模4.0年、勤続者率30%水準で100-999人規模15.9年、10-99人規模9.2年となった。大卒男子の70%水準、50%水準と比べると（第6表）、特に70%水準で意外と差が小さいように思われる。70%水準では、コホート出発点での逆転現象の影響で人数が（＝勤続者率が）上にひっぱりあげられている効果 and/or 本稿で用いている修正の経過年数を短縮する効果が働いてしまっているのかもしれない。

80年代から今日にいたる傾きの変化の検討に移ろう。

1000人以上規模では、グラフからは入社年次を下るにしたがって勤続者率の傾斜が徐々に立ち上がってきているようにもみえる。しかし、基準勤続者率への到達年数で調べてみると（第7表）、勤続者率70%にいたる傾斜が、86-89年入社コホートでいったんやや急になったのち、ふたたび徐々に緩やかになりつつある。勤続者率が70%へと30%減少するのに、86-89年入社者では8.6年だったのが、98-01年入社では9.7年に伸びている。大卒男子1000人以上に認められたような離職率の急激な増加と反対に、離職率は徐々に減少しているのである。

だが、勤続者率70%以下の部分の傾向はグラフからはつかみにくい。共通のチェックポイントとした勤続者率50%点に到達しているのは入社年次が最も古い1グループだけなので、勤続者率60%点にいたるまでの勤続年数を調べてみた。82-85年入社・17.2年、86-89年入社・14.9年、90-93年入社・14.6年となっている。それ以降の入社グループはまだ60%に減少する年齢にまで至っていない。たった3つのコホートの動向から判断するのは限界がある。入社年次が早いコホートでは60%点までへの到達年数は減少傾向にあるようで、ほんのわずかずつ長勤続傾向は弱まっているともいえる。

1000人以上規模の現在40代後半から～50代前半の標準者の勤続者率は50%前後というあたりである。

100-999人規模では、勤続の長期化傾向がもう少し明確になっている。もちろん一直線の変化ではないけれども、たとえば勤続者率が50%なるまでの年数では、82-85年入社者の5.7年から94-99年入社の7.5年、02-05年入社者の7.8年へと2年程度長くなってきた。線形近似的にも、4年ごとに0.3年ずつ所要勤続年数が長くなっている。また、勤続者率30%レベルでも、3つのコホートだけのデータであるが、所要年数は増加している。

第7表 勤続率が70%・50%・30%になる年齢の推移  
全産業高卒男子標準労働者（規模別）

		82-85	86-89	90-93	94-97	98-01	02-05	06-9	線形近似
1000人以上	勤続者率100%年齢	18.0	20.7	20.1	20.2	20.7	21.6		
	勤続者率70%年齢	27.5	29.2	29.1	29.5	30.4			
	到達所要年数	9.5	8.6	9.0	9.3	9.7			0.1183
	勤続者率減少/年	3.2	3.5	3.3	3.2	3.1			0.1818
	勤続者率50%年齢	42.3							
	到達所要年数	24.3							
	勤続者率減少/年	2.9							
1000-999人	勤続者率100%年齢	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	
	勤続者率70%年齢	20.5	21.8	21.2	21.7	21.6	21.0		
	到達所要年数	2.5	3.8	3.2	3.7	3.6	3.0		0.071
	勤続者率減少/年	12.1	7.9	9.5	8.1	8.4	10.1		0.0689
	勤続者率50%年齢	23.7	24.8	24.8	25.5	24.7	25.8		
	到達所要年数	5.7	6.8	6.8	7.5	6.7	7.8		0.31262
	勤続者率減少/年	8.8	7.4	7.4	6.7	7.4	6.4		0.6635
	勤続者率30%年齢	30.7	35.6	35.3					
到達所要年数	12.7	17.6	17.3						
1000-999人	勤続者率100%年齢	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	
	勤続者率70%年齢	19.6	20.3	20.3	20.5	20.2	19.9	20.7	
	到達所要年数	1.6	2.3	2.3	2.5	2.2	1.9	2.7	0.0859
	勤続者率減少/年	18.4	13.3	13.0	12.0	13.9	15.7	11.1	0.2681
	勤続者率50%年齢	21.3	21.8	22.3	22.6	22.2	21.8		
	到達所要年数	3.3	3.8	4.3	4.6	4.2	3.8		0.1061
	勤続者率減少/年	15.0	13.3	11.6	10.9	12.0	13.3		0.1882
	勤続者率30%年齢	25.0	27.0	29.6	29.0	25.5			
到達所要年数	7.0	9.0	11.6	11.0	7.5			0.3273	
勤続者率減少/年	10.1	7.8	6.0	6.3	9.3			0.0634	

※ 線形近似欄の上段は回帰係数、下段は決定係数

この規模では、40代後半～50代前半標準者の勤続者率は20%程度である。

10-99人規模のコホート勤続者率グラフでは、入社年次による変化が見てわかる状態ではない。変化があったとしても極めて軽微な変化にとどまっているであろう。第7表は共通チェックポイントのいずれでも、所要勤続年数が微妙な増加傾向にあることを示している。この規模では、40代後半～50代前半標準者の勤続者率は10%程度である。

以上、総じていえば、高卒男子の勤続傾向は、いずれもその程度は微妙であるが、入社

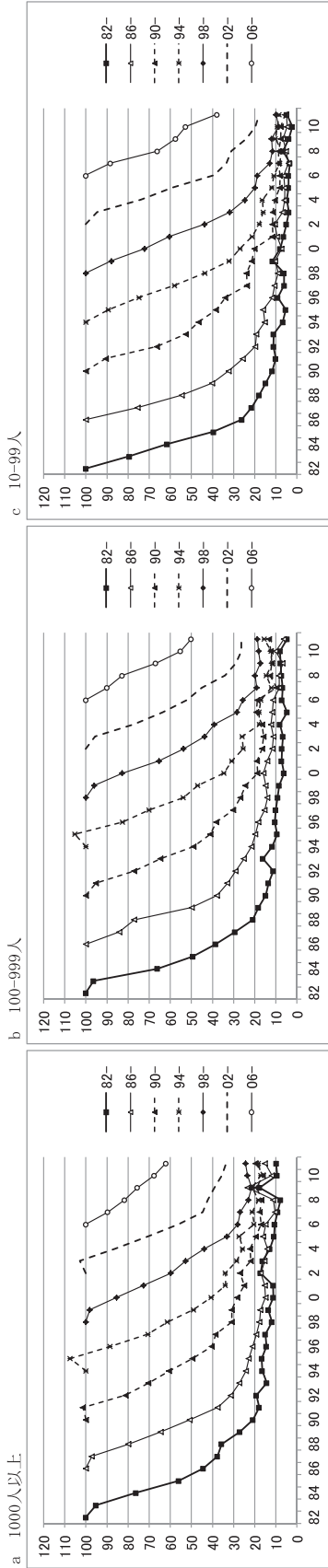
年次の早いコホートでは1000人以上および100-999人規模ではやや短縮傾向も見えるが、これらの規模の90年代半ば以降入社者と10-99人規模では、大卒男子の傾向と反対に、むしろ勤続年数は長くなる傾向にあるように見える。

#### (4) 規模別大卒女子・高卒女子

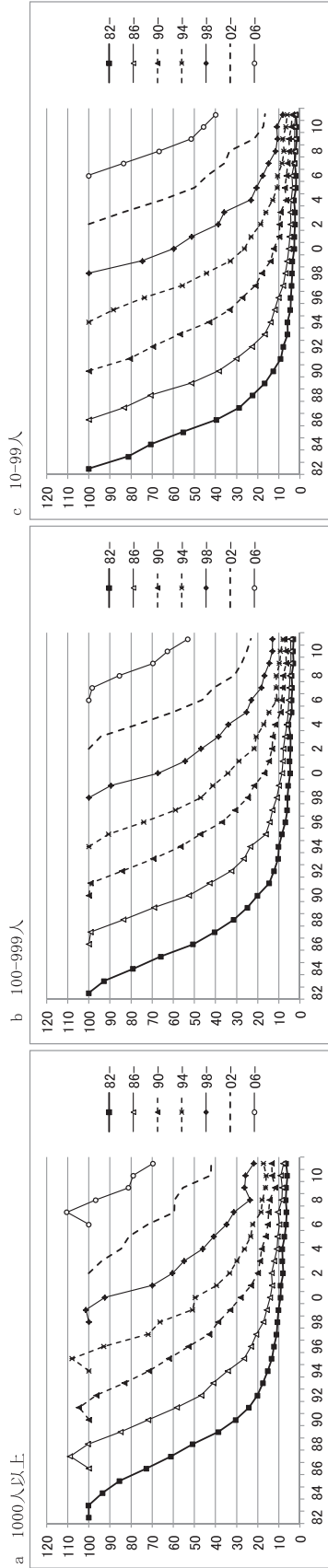
女子標準者の勤続パターンは、学歴・規模を問わず大変よく似ており（第7図a～c、第8図a～c）、違いといえば、同じ規模どうしで大卒と高卒を対比したとき、高卒者の



第7図 全産業大卒女子標準労働者勤続率(規模別)



第8図 全産業高卒女子標準労働者勤続率(規模別)



40代～50代前半の勤続者率のほうが、大卒者のそれに比べて数ポイント低いということくらいのように見える。

コホート勤続者率ラインの傾きを検討しよう(第8表)。大卒では勤続者率50%基準の場合も30%基準の場合も、そしていずれの規模でも、全体として、基準%到達までの勤続年数が長くなる傾向がある。勤続者率50%への到達年数でいうと、1000人以上規模では傾向がはっきりしないが4年前後であり、100-999人規模では3年から4年強へ、10-99人規模では2年強から4年強へと長期化している。勤続者率30%到達年数でも、1000人以上規模で6.5年程度から7.5年ほどへ延び、100-999人規模でも5年強から7年近くへ、10-99人規模で4年前後から6年ほどへと長

くなっており、勤続者率30%にいたる勤続年数がわずかずつながら増していることがわかる。100-999人規模、10-99規模ではその傾向が比較的明確に出ている(表中の線形近似データ参照)。先に(1)において規模計でみた傾向が規模別にみても確認できる。

高卒標準者について、まず、平均的な50%水準、30%水準への平均的な到達年数をみると、1000人以上規模では順に4.9年、7.4年であり、100-999人規模で4.0年、6.5年、10-99人規模で3.2年、5.4年となっている。しかし、大卒の場合以上に線形近似の決定係数が小さいケースが多く、コホート間での明確な変化傾向は読み取りにくい。

あえて指摘すれば、50%基準への到達年数が100-999人規模と10-99人規模でほんのわ

第8表 勤続率が50%・30%になる年齢の推移  
全産業大卒・高卒女子標準労働者(規模別)

		大 卒							線形近似	高 卒							
		82-85	86-89	90-93	94-97	98-01	02-05	06-9		82-85	86-89	90-93	94-97	98-01	02-05	06-9	線形近似
1000人以上	勤続者率100%年齢	23.0	23.0	24.1	24.4	23.0	24.2	23.0		19.0	20.0	19.6	19.5	19.2	18.0	18.0	
	勤続者率50%年齢	26.5	27.1	28.0	27.9	28.3	27.5			24.1	23.7	24.3	23.7	23.5	25.4		
	到達所要年数	3.5	4.1	3.9	3.5	5.3	3.4		0.075	5.0	3.7	4.7	4.1	4.4	7.4		0.3812
	勤続者率減少/年	14.2	12.3	12.9	14.2	9.4	14.9		0.0383	9.9	13.6	10.6	12.1	11.4	6.7		0.2931
	勤続者率30%年齢	29.7	29.3	32.3	31.7	30.6				26.1	26.5	27.6	27.0	27.2			
	到達所要年数	6.7	6.3	8.2	7.3	7.6			0.2899	7.1	6.5	8.0	7.4	8.0			0.2844
100-999人	勤続者率100%年齢	23.0	23.0	23.0	24.2	23.0	23.0	23.0		18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	
	勤続者率50%年齢	26.0	26.0	26.9	27.6	27.4	27.3			22.1	22.3	22.7	21.7	21.6	21.7		
	到達所要年数	3.0	3.0	3.9	3.3	4.4	4.3		0.2925	4.1	4.3	4.7	3.7	3.6	3.7		-0.1309
	勤続者率減少/年	16.9	16.7	12.7	15.0	11.4	11.6		0.7374	12.3	11.8	10.7	13.4	14.0	13.4		0.3487
	勤続者率30%年齢	27.9	28.7	30.0	30.1	29.8	29.8			24.2	24.4	25.1	24.8	24.5	24.3		
	到達所要年数	4.9	5.7	7.0	5.9	6.8	6.8		0.4011	6.2	6.4	7.1	6.8	6.5	6.3		0.0069
10-99人	勤続者率100%年齢	23.0	23.0	23.0	23.0	23.0	23.0	23.0		18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	
	勤続者率50%年齢	25.5	25.3	26.4	26.6	26.6	26.5	27.2		21.3	21.1	21.5	21.5	21.1	21.0	21.2	
	到達所要年数	2.5	2.3	3.4	3.6	3.6	3.5	4.2	0.2662	3.3	3.1	3.5	3.5	3.1	3.0	3.2	-0.0336
	勤続者率減少/年	19.8	21.6	14.6	14.1	13.8	14.5	12.0	0.7772	15.0	16.1	14.3	14.3	16.2	16.7	15.5	0.1326
	勤続者率30%年齢	26.7	27.3	29.4	28.4	28.2	29.2			22.9	23.0	23.5	23.4	23.5	24.3		
	到達所要年数	3.7	4.3	6.4	5.4	5.2	6.2		0.3996	4.9	5.0	5.5	5.4	5.5	6.3		0.2371
	勤続者率減少/年	18.9	16.1	11.0	13.0	13.3	11.4		0.5267	14.4	14.0	12.6	12.9	12.8	11.1		0.8006

※ 線形近似欄の上段は回帰係数、下段は決定係数である

ずかずつ短く（規模の順におおむね 4.3 年→3.7 年、3.4 年→3.1 年）なっている。とはいえ、次の点にもまた着目すべきである。勤続者率 30% 基準への到達年数は、特に 1000 人以上規模と 10-99 人規模で、わずかながらではあるが長期化する傾向（規模の順におおむね 7 年→8 年、5 年→6 年）を見せていることである。全体として、50% ラインまで踏みとどまった者は 30% ラインに向けて定着性を強めているといえるかもしれない。

女子標準者では、学歴、規模によるいくぶんの違いはあるが、おおむね勤続 10 年から 15 年で勤続者率 10% に近づきさらに減少していく。高卒者で 30 歳前後、大卒者では 30 代半ばで標準労働者の 90% が離職しているのである。

#### 4 おわりに

紙幅もつきた。明らかになった事柄をごく簡単にまとめておく。

① 1982 年以後の『賃金構造基本調査』標準労働者数のコホート分析によれば、性・学歴・規模別（全産業）の 50 歳前後の勤続者割合は、次のごとくである（第 9 表）。

② 勤続性向＝雇用継続性向の弱体化傾向、勤続短縮化傾向が強く見られるのは大企業の大卒男子である。ついで、中企業大卒男子にいくぶんの勤続短縮化傾向が認められるものの、大卒男子でも小企業の場合、そして大卒女子、および高卒男女の勤続は現状維持ない

しむしろわずかずつ長期化している兆候が認められる。そのなかで勤続の長期化傾向が比較的強いのは大卒女子である。

③ 『賃金構造基本調査』の労働者数のコホート分析では、標本誤差、復元錯誤を主な理由とすると思われる労働者数の大幅な揺れ（それに基づくのであろう逆転現象）が頻繁にみられる。しかし、労働者の勤続傾向に影響を与えるのは、おもに、景気の動向など経済状況や、経営方針・雇用方針（企業の分合やいわゆるリストラ、雇用ポートフォリオなど）であり、統計的な揺れの影響は、たとえばかなりの大きさのものであっても、中期的には緩和され埋もれてしまうようである。今後ともそれらの統計的揺れを合理的に修正する方法は簡単には見つからないと思われ、不適切な方法で修正しようとするより、そのままのデータを、もちろん統計的揺れが含まれていることを承知の上で、信頼してよいように思われる。

④ 先に、勤続傾向を把握する方法としては、従来多く行われた長勤続者ないし標準労働者の特定年齢内での構成比を計る方法よりも、コホートで勤続者率を計るのが論理的に正しいという趣旨のことを述べたが、ここで両者を比較しておく。第 10 表は 45-49 歳および 50-54 歳の労働者数に占める標準労働者の割合と、コホート法によって明らかになった 50 歳前後の勤続者率を、性・学歴および規模別に対比している。注意が必要なのは年齢別労働者数には大卒だけでなく大学院も含んでいて、標準労働者は大卒者に限られているとい

第 9 表 50 歳前後の勤続者率  
全産業（性・学歴・規模別）

	男		女	
	大卒	高卒	大卒	高卒
1000人以上	60%前後	46～50%	20%前後	8%前後
100-999人	30%前後	20%前後	5～10%	4%程度
10-99人	15～20%	10%前後	5%前後	3%程度

第10表 構成比法とコホート法による標準労働者割合の差  
全産業男子（学歴・規模別）

		構成比法		コホート法 50歳前後
		45-49歳	50-54歳	
大卒	1000人以上	47	43	60
	100-999人	35	34	30
	10-99人	13	15	16
高卒	1000人以上	37	41	48
	100-999人	18	19	18
	10-99人	6	6	10

うことである。大学院まで進んだ者は大企業への集中度が高いであろう。1000人以上規模で構成比による数値とコホート法による数値の差が特に大きいのは、構成比法の分母に大学院進学者が含まれていることによる部分であろう。しかし、現在50-54歳層が大学院に進学したのが80年代前半、45-49歳層は80年代後半である。当時の大学院進学率は、80年代前半で大学卒業者の5%、80年代後半で7%ほどである（学校基本調査）。このすべてが1000人以上規模に就職したとして、その分を分母の労働者数から控除しても、標準者率は49%と46%にしかならない。構成法の標準者率は同年齢者の中途採用状況に左右さ

れるわけだが、コホート法の数値が構成比法の数値を大幅に上回るということは、中途採用者が、大企業ほど多いことを意味しており、これは大企業・高学歴ほど中途採用が少ないというこれまでの通念に真っ向から反する。検証してみなくてはならない今後の課題である。

⑤ さらに、他のカテゴリー区分による標準労働者の勤続者率推移を検討なくてはならない。産業別、さらには製造業などの高卒者の職種区分（生産／事務・技術）による検討である。これも他日を期したい。

（かみや・たくへい 本学部教授）