

内部登用と転職：雇用形態間の移行に関する国際比較*

平田 周一^a

勇上 和史^b

^a 労働政策研究・研修機構

^b 神戸大学大学院経済学研究科

要旨

本稿では、雇用制度や雇用慣行が異なる日本、ドイツおよびイギリスの個票データを用いて、若年者の非正規雇用経験とその後の安定的な雇用形態への移行状況を比較した。その結果、初職入職時の失業情勢が初職の一時雇用の就業確率に与える影響は日本が最も高く、また日本では各時点の失業率の悪化が一時雇用から無業への移行率を高めること、イギリスでは主に転職を通じて、ドイツでは転職と同一企業内部での登用を通じて、常用雇用への早期の移行がみられるのに対して、日本の一時雇用からの移行は緩慢であり、国際比較の見地からも、日本の労働市場における初職の重要性が示された。ただし、移行率は低いものの、日本の常用雇用への移行では、内部登用は勤続6年未満に、他企業への転職は9年未満の間に生じており、いずれも労働者の生産性に関するスクリーニングやシグナリングを通じた一時雇用就業の *stepping stone effect* を指摘した先行研究に整合的な結果が得られた。日本の若者の初期キャリアにおいて一時雇用から安定的な雇用への段階的な移行を可能にするためには、若者の生産性を高める施策と同時に、能力情報に関する情報の非対称性を解消する施策が求められることを述べた。

キーワード: 非正規雇用, 学校から職業への移行, 離散時間ロジット

* 本稿では、German Institute for Economic Research(DIW)よりドイツの家計パネルデータである German Socio-Economic Panel(SOEP)の95%リサンプリングデータを、エセックス大学よりイギリスの家計パネルデータである British Household Panel Survey(BHPS)を、それぞれ利用許可を得た上で使用している。ここに記して感謝したい。また、日本の「社会階層と社会移動調査」(SSM, 2005年)の分析は平田が行った。なお本研究に際し、勇上は科学研究費補助金基盤研究(B)(課題番号 21330057, 研究代表者: 三谷直紀)より助成を受けている。