

Discussion Paper Series

University of Tokyo
Institute of Social Science
Panel Survey

東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト
ディスカッションペーパーシリーズ

職業的地位の変容に関する基礎分析
JLPS wave1 と wave2 の比較から

Basic Analysis of the Changes of Employment Status
- From the Comparison between JLPS Wave1 and Wave2-

中澤 渉

(東洋大学社会学部)

Wataru NAKAZAWA

March 2009

No.23

職業的地位の変容に関する基礎分析 JLPS wave1 と wave2 の比較から

中澤 渉（東洋大学社会学部）

本稿では、2年分の JLPS データを用いて、2年目のデータの脱落傾向、従業上の地位、職種の変化について、基本的な分布を確認した。パネル調査において、地位の変動が激しい者や、男性であるほど、追跡が困難であることが指摘される。2007年度において、非正規や無職であった男性にその傾向が出ており、全体としても脱落の傾向は男性に強く現れていた。また1年間の観察であるから、基本的には変化のない者が多数を占めるが、それでも無職になった者が職に就くのが難しいという傾向が年齢とともに強まり、しかも女性でより明確であることが指摘できた。職種で見ると、ブルーカラーとホワイトカラーの間に移動の異なるパターンがあるように見え、特にブルーカラー職については、前年と同じ職種を継続している傾向が少なかった。なお、会社の移動があった人に限定すると、男性は専門職や熟練・半熟練工ではその職種を継続できる傾向が強かったが、女性ではブルーカラー的職の継続は、会社の移動を行うと難しいことがわかった。また、女性のほうでは、会社の移動により、正規から非正規へという流れが多く観察された。学歴別でみたときには、高学歴ほど非正規ではない傾向があるが、正規から非正規もしくは無職への脱落が起こるリスクは、専修学校や短大のような短期高等教育水準で起こりやすく、四年制大卒以上では起こりにくいことが明らかになった。

1. はじめに

(1) 調査の経過概要

東京大学社会科学研究所において、2007年1月に始められた「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」は、職業、家族、教育、意識（政治的態度を含む）、健康など、網羅的な質問項目を含んだ、日本では数少ない大規模パネル調査である。2007年1月現在で20歳から34歳のいわゆる「若年層」と、35歳から40歳の「壮年層」の2つの調査があり、両者の質問項目は一致している。なお、この調査の標本特性については、三輪（2008a）を参照されたい。この論文執筆時現在（2009年3月）、第3年目の調査を実施中であるが、暫定的なクリーニングを終えたデータは2年分、すなわち2007年実施分と、2008年実施分が揃っている。

この調査の特徴は、そういった項目の網羅性のほか、職業に関する項目が非常に詳細に集められている点にある。職業については、毎年、ほぼ社会階層と社会移動に関する調査（SSM）に準拠する項目が尋ねられている。いわゆる初職（学校卒業後、もしくは学校を退学後、最初についた職業）については1回目の調査で尋ねられており、初職から現職にいたる職歴については、現在実施中の第3回調査で収集される。無職の場合は、直近の職業についての情報を獲得している。したがって、職歴そのものについては、3回目の調査を実施中である2009年3月段階でデータ分析に使うことができないが、初職、現職もしくは辞めるときの直近の職についてのデータは2007年調査で、また2008年現在の職業についても同様に情報を集め、その1年間の経過についてもかなり踏み込んだ質問を用意している。

したがって、本稿で分析しているのは、2008年1～3月に収集したものであり、いわゆるリーマン・ショックに端を発する世界同時不況は2008年9月以降のことであり、その後話題になっている製造業における派遣労働者の解雇（契約解除）に伴う失業といった状況が反映されるとすれば、それは現在実施中の第3波（2009年1月～3月）のものからである。したがって、この論文による分析は、リーマン・ショックによる世界同時不況の影響を受ける前のものであることに注意されたい。

(2) 本調査における職業に関する設問のメリット・デメリット

この調査による意義は既に記したとおりであるが、既存の調査と比較して、もう少し詳細について説明したい。

個人の職業経歴を追ったデータであれば、これまで日本にそういったデータが存在しなかったわけではない。社会学者の間ではよく知られているように、社会階層と社会移動に関する調査（SSM）のデータは、その個人の職歴の詳細を追っており、データを加工する

ことで、個人内の移動や、生存分析的なアプローチをとることができる。特に生存分析によって、具体的な在職期間や、離職・転職のリスクに対する様々な要因を、因果的に分析できるのが大きな進歩であるといえる。回顧法であるとはいえ、個人の職歴をこれほど詳細に集めたデータは他になかなか存在しない。実際、氏原（1966）で唱えられた非常に著名な二重労働市場論は、氏原の調査対象地であった京浜工業地帯の一時代の一産業という部分にしか適用できないことを明らかにするなど（尾高 1984; 尾嶋 1994; 原・盛山 1999）、職歴データによって、非常に重要な知見を提供している。例えば、労働市場の流動化が起こっていると指摘するにしても、それが単に一時点における離職率や失業率が高くなった、というだけでは不十分である。労働市場全体の流動化、ということは、離職職が多くの人の中で起こりやすくなるということを含意すると思われるが、一時点でのそういった数値による指標の上昇は、社会全体の離職職のリスクの増大を必ずしも意味しないからである¹。

しかしながら、一方ではいくつかの難点が存在する。まず、回顧法に基づくことに由来するデータの信頼性の問題がある。高年齢コーホートで、その人たちが若かった頃の記憶が曖昧になっている、特に離職職を頻繁に行っているケースは対象として興味深い、そのようなケースについてはより一層データの精度の点で問題がないか、ということが気になる。先ごろ、社会保険庁における杜撰な年金記録が問題になったが、その際にも、複雑な職業経歴を歩んだ人の「記憶」が問題にされた。2005年調査では、ライフヒストリーカレンダーを補助的に用いてデータの精度を高める工夫がなされていたが、この問題を完全に解決するのは回顧法を採用する限り限界があるといえるだろう。また、データの構造が非常に複雑であり、特に生存分析的アプローチ（離散時間ロジットのようなモデル）をとろうとしたときには、データの加工が必要である。イベントヒストリー分析における離散時間ロジット・モデルは、観察期間におけるリスクハザードの変動自体をモデルに組み込むことができ（つまり事前に比例ハザード性などの前提を置く必要がない）、データセットさえ整っていれば、リスクに影響を及ぼすと仮定できる説明変数を投入したロジット・モデルを推定しさえすればよいということで、簡便に実行できるメリットがある。しかしここでの問題は、このデータセットを組み立てる部分にある（Yamaguchi 1991; 保田 2008）。

離散時間ロジット・モデルを行う際に必要なのが、いわゆるパーソンイヤー形式とよば

¹ 例えば佐藤（2000）はそれまでの社会移動研究に対し、本人の到達階層はたまたま測定された時点での職業をもとに測定されており、事務職から管理職への昇進といった長期のキャリアコースの経路が無視されているという批判を行った。しかし、結果的に彼が採用したのは40歳時職という「点」に過ぎないのだから、その到達職に達するまでの経路の格差も考慮すべきだ、として growth curve model の適用を主張した三輪（2008b）を参照。

れるデータである。SSM2005年データでは、保田（2008）による解説があるが、このデータを構築するには、いくつかの判断が必要になる。SSMデータの対象年齢の幅は、ほぼ生産年齢人口を網羅するという点で広いということ、また記憶の曖昧さを考慮すれば、観察は擬似的に1年に1回行ったと考えてモデルを組み立てても構わないだろう。しかしそうなった場合、1年に2つ以上の職業を経験している、というような場合、どちらの回答を反映させるのか、といった問題がある。特に不安定雇用や雇用の流動化が指摘されている昨今、1年単位のパーソンイヤファイルが流動性を把握するのに適切なのか、という点が懸念される点である。つまりこのような細かい情報を正確に把握するためには、現象が起こっている、もしくは起こって間もない期間に情報を獲得しておく必要がある。また、年齢層の幅が広いことはSSM調査の強みではあるけれども、特定の年齢層に特化した分析を行おうとする場合、それはサンプルサイズの少なさという欠点となる。特に若年層は一般的に回収率が低いため、高度な多変量解析を行えない、あるいは少数ケースによる偶然の結果が、全体の結果の動向に大きく影響を与える可能性があり、結果の頑健性という点で懸念が残る。

一方で、このパネル調査では、従来の職業的地位に関する情報のみならず、職場の環境、就業時間、給与や収入の形態、通勤時間、雇用契約期間（の有無）、といった設問を毎年設けているほか、1年前の調査時点から現調査時点までの就業状況についても、離職理由や、新たな就職経路についての情報を獲得している。したがって、観察期間内における雇用の流動性の実態を、かなり詳細に渡って調べることができる。そして、広範囲の年齢層にわたる全国調査に比して、若年層について重点的に分析できる意義は決して小さくない。

ただし、SSM調査にもいえることだが、いくつかの限界についても記しておく必要がある。このような複雑な質問紙調査は、昨今の情勢から回答者が拒否をする可能性が高い。いわゆる回収率の問題であるが、その回答拒否がランダムに起こっているのであれば、日本全体の動向を把握する上で問題はない。しかしそのようなことは考えにくい。もっとも、SSM調査の場合は、回顧法である以上、1度の調査でデータを収集し、職歴データを完成することができる。職歴を回答しなければならないという煩わしさなどからくる回答拒否はあるだろうし、既に述べた過去の情報の信頼性という問題はある。しかしパネル調査の場合、さらに深刻な回答者の脱落の問題がある。しかも回答者の脱落が起りやすいのは、移動が激しい人、つまりパネル調査を行うことによって詳細の情報が獲得できるという人にこそ起りがちである。例えば、昨今話題になっている住み込みの派遣労働者のようなケースの場合、解雇もしくは雇用契約期間終了によって住居を追われてしまう。そういったケースが発生した場合、確実にそういった人を捕捉できるのか、というのは重大な課題である。可能性としては、回収されているデータのうち、特に2年目以降のデータについては、職歴が相対的に安定的である人に偏っているということも考えられることは、念頭

に置いておいたほうがよいだろう。

なお、本稿では、そういった多変量解析を行う以前に確認しておくべき基礎的なデータを提示し、この1年間に回答者のもとで起こった仕事に関する変化についての大まかな傾向を確認することとする。特にサンプルの脱落があることを考えれば、分析する対象サンプルの性質を、詳細に渡って検討しておくことは重要なことである。三輪（2008a）により、1年目の回収サンプルの性質はある程度明らかになっているが、2年目の調査の結果を重ねることで、どういったサンプルが脱落しやすいのか、といったことをも考慮でき、場合によってはそのバイアスを補正した分析が必要になるだろう。

2. 近年の若年労働市場

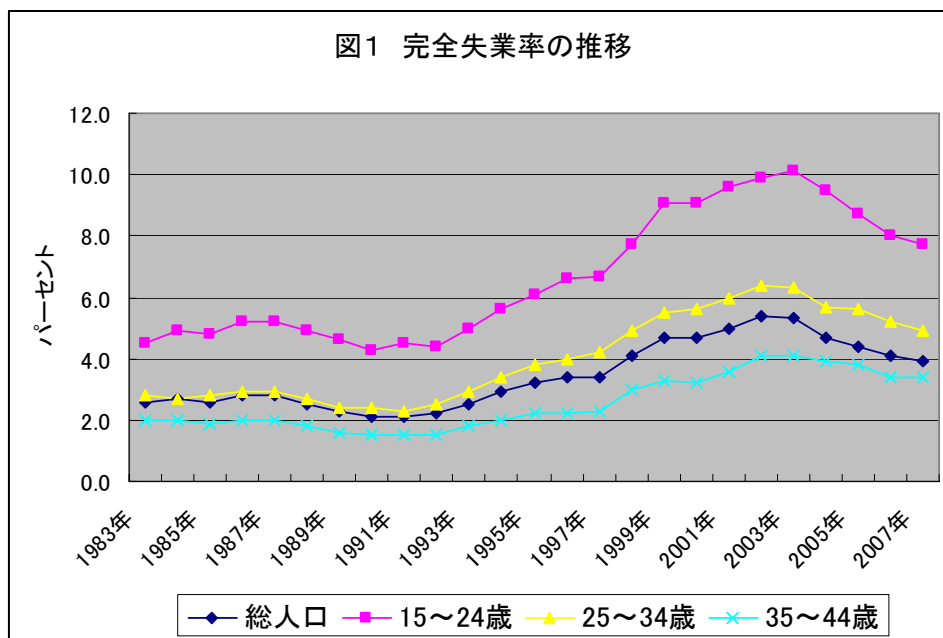
(1)『労働力調査』の分析から

歴史的にみて欧米に比して失業率の低かった日本では、いわゆるバブル崩壊まで、特に若年労働市場が深刻な問題を伴って考察される傾向が少なかったといえる。むしろ逆に、驚異的ともいえる低い若年失業率の原因として、学校と労働市場のリンケージに注目が集まり、中卒就職者に職安の果たした歴史的経過（荻谷・菅山・石田 2000）、高卒就職者における高校と企業間の実績関係（Rosenbaum & Kariya 1989; Kariya & Rosenbaum 1995）、同じ大学の先輩後輩関係というセミフォーマルな関係に基づく大卒者の就職活動（荻谷他 1992）といった研究が出現した。つまり新卒者の就職市場において、完全な競争原理とは異なる制度的枠組みやリンケージが学校と企業や労働市場との間に存在していることで、失業のリスクが回避されていることを説明したものである。そしてこのような制度的枠組みの機能を参考にすべきだ、といった議論も生まれた（Rosenbaum 2001）。

しかし1990年代に入り、バブル景気崩壊後、労働市場をめぐる語りは変化を遂げる。18歳人口の減少というせいもあるが、第二次ベビーブーム世代が大学入試の時期を過ぎると、高校を卒業後そのまま就職する人の割合が急激に減少した。そしてまず、高校と労働市場の間にあった制度的つながりの機能不全、すなわち高卒無業者の出現が取り上げられるようになった（荻谷・粒来・長須・稲田 1997; 粒来 1997）。

図1は『労働力調査』をもとにした、年齢階級別の失業率の推移である。青の総人口に対する失業率は、15歳から64歳の生産年齢人口に対する数値である。これをみれば、1990年代に上昇し、それが2003年にピークに達し、以降下がっていることがわかる。以前からピンクの15歳～24歳については高めに推移しているが、特に90年代後半から、全体の失業率の数値との乖離が大きくなっている。また黄色の25～34歳についても、もともとは総人口の失業率との差がほとんどなかったが、徐々に差があき、総人口比より高めに推移していることがわかる。これは特に正社員の解雇が行いにくい日本において、雇用調

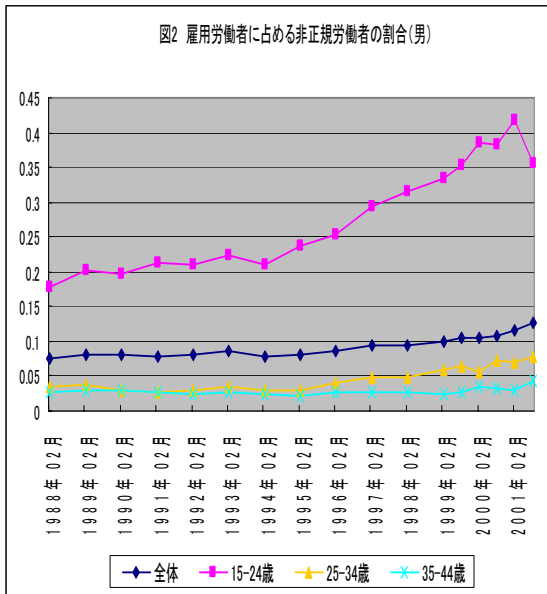
整を新規学卒労働者の採否によって行おうとしていることに現れている（玄田 2001；熊沢 2003）。



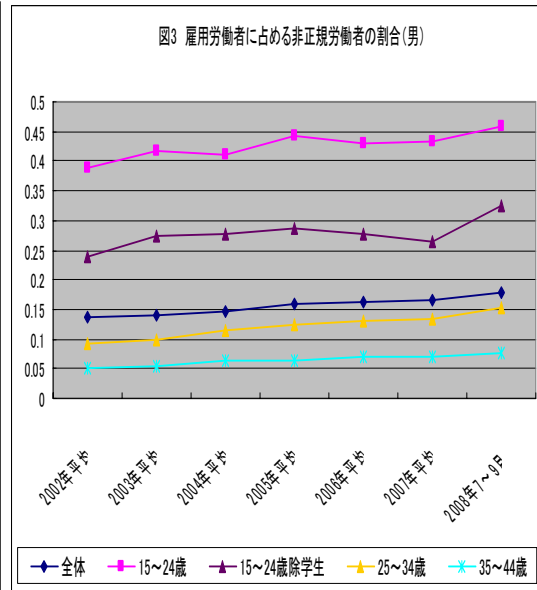
出典 労働力調査（総務省統計局）

この様子を、今度は全雇用労働者に占める非正規雇用労働者の割合の推移からみてみよう。以下のグラフは『労働力調査』に基づいて作成したが、2001年以前と2002年以降で統計のとりかたが大きく変わっているため、時系列比較の際には分けて考える必要がある。したがってグラフも2001年以前と2002年以降で分け、2008年度についてはまだ2009年3月現在で平均が出ていないので、統計に出ている2008年7月から9月の3ヶ月における平均値を用いる。

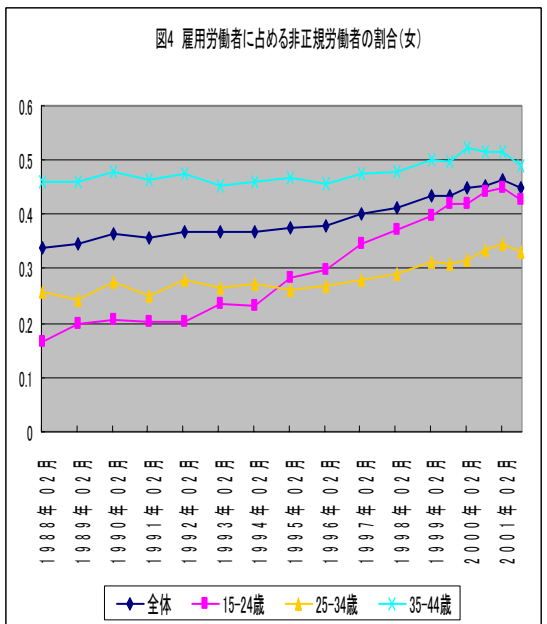
グラフのピンクは最若年層だが、当初の統計にはいわゆる学生バイトも含まれている。厳密には2000年8月から学生アルバイトを切り離した数値も出すようになっており、それは2002年以降のグラフに反映させた。したがって、ピンクの線の上昇傾向は、学生（高等教育進学率）の増加とも関連する。ただし、2002年と2008年とで比較すると（図3・次ページ）、若干増加傾向となっており、この年齢層では学生でない雇用労働者の3割が非正規雇用である。また25歳以上の年齢層でも、傾向は緩やかだが、非正規雇用層が上昇していることが理解できるだろう。



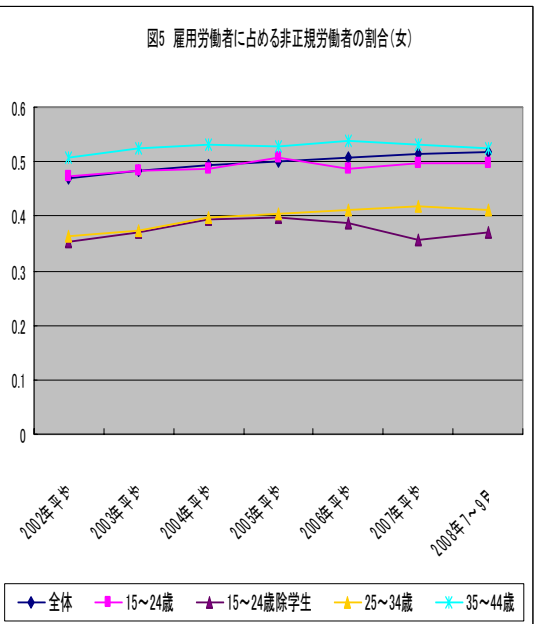
出典 『労働力調査特別調査』



出典 『労働力調査詳細集計』



出典 『労働力調査特別調査』

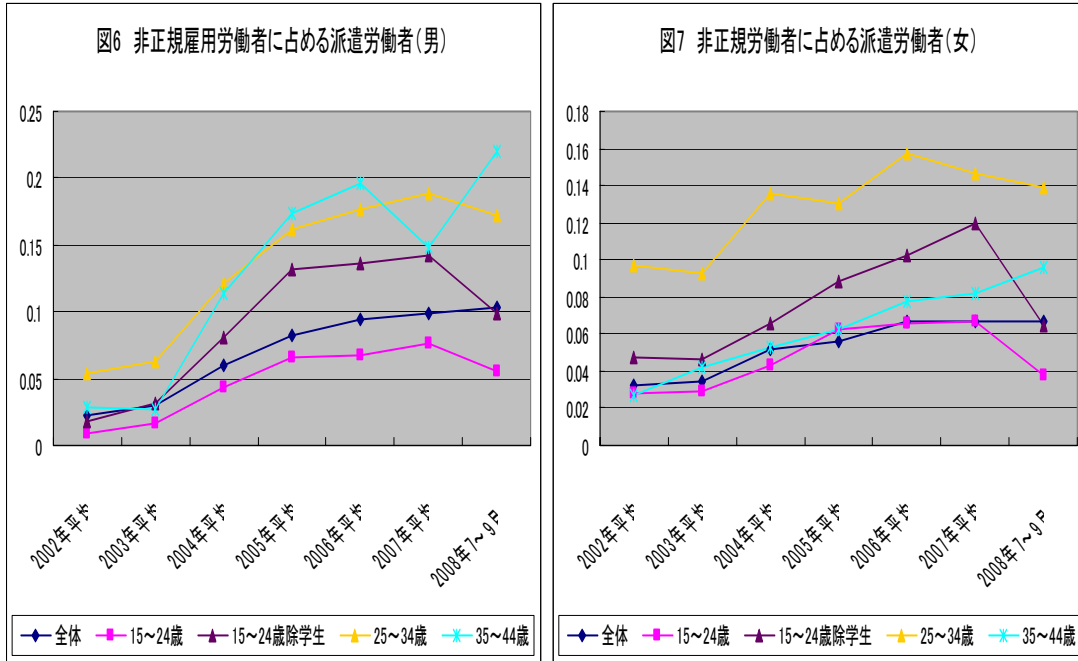


出典 『労働力調査詳細集計』

女性の場合、やや動きが男性と異なっている。2001年までのピンクの線の上昇傾向は、やはり学生（進学率）の上昇とも関連すると考えられる。また、全体的に男性より、女性の非正規雇用労働者の比率が高い。25歳以上でも微増傾向にあることがわかるが、図5と重ね合わせて解釈すると、近年の傾向は横ばいである。

特に最近話題の派遣労働者についてだが、まず1999年に規制緩和の動きを受けて派遣労働者を扱う範囲が拡大された（図6、図7参照）。それを受けて、非正規雇用労働者の中で、「労働者派遣事業所の派遣社員」という項目が、『労働力調査特別調査』に新規に設け

られる。さらに2003年の改正によって、物の製造業務まで解禁された(水町 2007: 361)。この改正により急速に製造業への派遣労働者による代替が進み、それがリーマン・ショック以降の「派遣切り」の発端になったと考えられる。



出典 ともに『労働力調査詳細集計』

図6と図7は、非正規雇用労働者に占める派遣労働者の比率だが、特に男性において2004年から顕著にその割合が増えているのが明らかである。また相対的に年齢が上昇すると、派遣労働者の割合が増えていることに注意が必要だろう。つまり、年齢が上昇するにつれて、正規雇用就業のチャンスそのもの自体が減少するため、結果的にはこういった形で派遣業に登録しておくことで就業機会を得ている(少なくとも無業にはならない状態を維持する)といった状況が目に見える。女性については男性ほど単純な構造ではなく、25~34歳の年齢層に多い。また35歳以上についても、増加傾向が顕著である。晩婚化が進んでいる中で、そもそも男性に比して女性は正規就業の機会が少ない。そういった女性の置かれた環境を鑑みれば、一旦離職した時に正規就業で再就職するのは至難の業だと考えられる。派遣労働者の増加傾向は、企業と求職者の間で需給関係が成立し、法改正を受けて2004年以降に増加したと解釈できるといえよう。

(2) 基礎分析にあたっての簡単な仮説

以上のように、全体として非正規雇用が増加傾向にあることを確認した。派遣労働者については、1年目の調査において144名(男52名、女92名)となっている。内訳は男女でかなり異なっており、女性の6割は事務職だが、男性の事務職は2割に満たず、半熟練

工と非熟練工を合計して 5 割を超えているという状況である。

ただし、派遣労働者のサンプルは少なく、分析には限界があるので、今後は従業上の地位について、正規雇用、非正規雇用、自営・家族従業者の 3 区分を用いる。経営者は正規雇用と同じカテゴリーに含めるものとし、非正規雇用にはパート・アルバイト・派遣・請負・内職を含める²。確認したいのは①2 年目の調査に回答しなかった（脱落した）人は、1 年目の時点で不安定な地位にあった人、非正規雇用や無職であった人に多いのではないか、②年齢の上昇とともに、無職から有業、非正規雇用から正規雇用への移行が困難になるのではないか、③②にあるような傾向が男性と女性の間にも観察でき、特に女性においてその傾向が顕著なのではないか、④非正規雇用や離職のリスクは、職種や学歴によって異なるのではないか、という 4 点である。以下で順に確認していきたい。

3. JLPS から読み取れる 2007 年から 2008 年にかけての変化

(1) JLPS への 2 年目の調査協力の傾向

さて、まず 2 年間の継続調査について、1 年目の調査には協力的であったが、2 年目にはそうでなかった、という人にはどういった傾向があるのだろうか。雇用形態に着目すれば、上記のように、より不安定な地位にいる人ほど、脱落の傾向が強いのではないか、ということが考えられる。また一般的に、男性の方が調査に非協力的であり、脱落も男性に多いと予想される。

そこで次のような手続きをとった。まず 1 年目の調査について、男女それぞれで従業上の地位（正規・非正規・自営家族従業・学生・無職）の分布を算出した。次に 2 年目の調査に回答しなかった人についての、1 年目の従業上の地位の分布を同様に算出した。その結果、それぞれの地位について、回答しなかった人の分布を示すパーセントを分子、1 年目の回答者の分布を示すパーセントを分母とする比をとる。例えば、従業上の地位の分布を s_k とすると ($1 \leq k \leq 5$, k は各従業上の地位を示す。ここでは 5 種類を想定している)、当

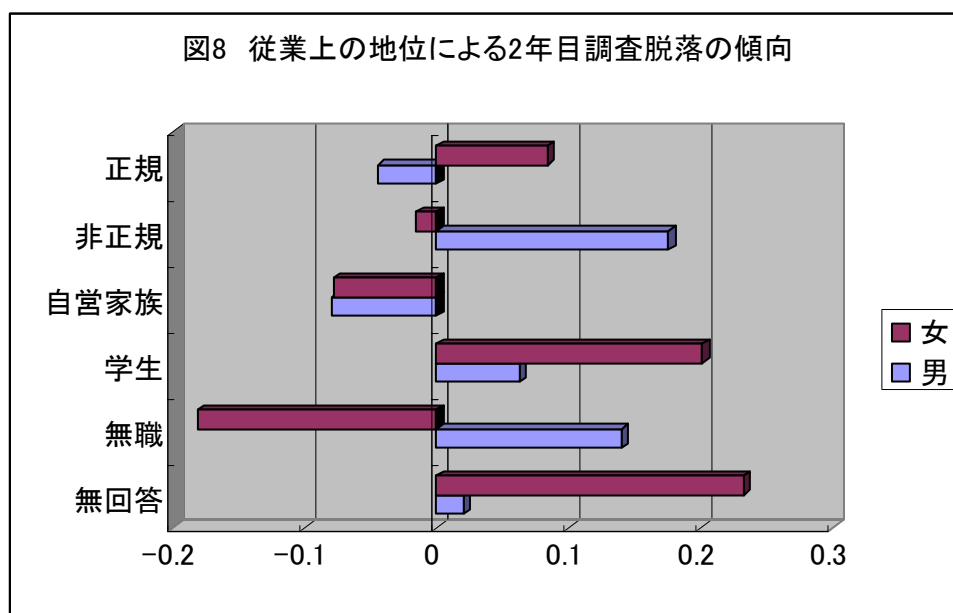
然 $\sum_{k=1}^5 s_k = 1$ が成立する。また 1 年目の従業上の地位の分布は s_{k1} 、2 年目に回答しな

² 本稿ではこれ以上詳細に踏み込まないが、今後職歴データが整備されてくれば、このような不安定雇用に陥る原因がどこにあるのかを、より深く検討できるだろう。しばしばこのような不安定雇用や失業に陥るのは、本人の努力や自己管理の欠如、というように、個人の責任に帰する議論が保守派の人物を中心になされることがあるが、離職の原因が果たして本当にそのような「自分勝手」であることがメインであるのかどうか、むしろ企業の倒産、人員調整（整理解雇）、などといった構造的要因、あるいは労働強化による過労や労働環境の悪化によるものなのか、といったことは、慎重に議論されるべき課題である。

かった人の従業上の地位の分布は s_{k2} とおく。そのとき従業上の地位 k についての分布の比の自然対数をとる。

$$\ln\left(\frac{s_{k2}}{s_{k1}}\right) \dots\dots (*)$$

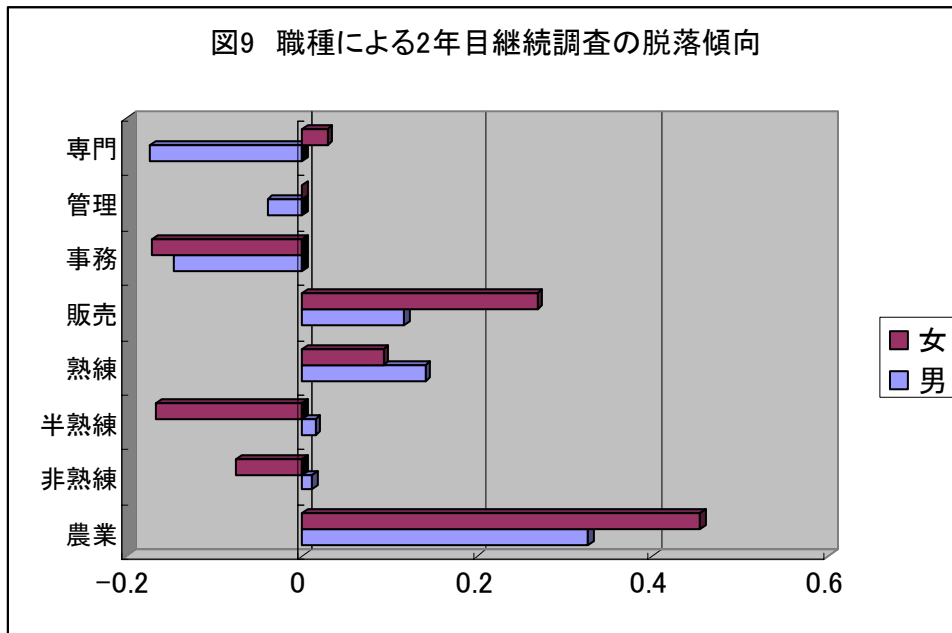
このとき、*の値が正であれば、分子の方が大きい、つまり 1 年目の回答の分布を考慮したとき、よりその従業上の地位の人は脱落する傾向がある、負であればその逆で、脱落しない傾向がある、0 に近ければ近いほど両者の分布に差はない（バイアスはあまりない）ということを示している。その結果が図 8 である。



これをみると、実際には予想したほどの一貫した結果ではない。例えば、正規と非正規については、男女で逆の傾向が出ている。また実際の数値は決して大きなものではない。例えば女性の正規雇用者は 2 年目に脱落しやすい、という結果だが、1 年目の全体の分布を示すパーセンテージと、脱落者のパーセンテージの比は 1.087 倍に過ぎない (=exp(0.084))。とはいえ、男性についてはある程度仮説は支持できる結果となっている。例えば男性非正規については棒グラフが右に出ているが、このことは脱落者のパーセンテージが全体のパーセンテージの 1.2 倍 (=exp(0.175)) であることを示している。

無職が男女で異なっているのは、無職の意味が異なるからであろう。女性の場合は、結婚に伴うものが多いと予想されるので、より脱落しにくい (0.84 倍)。一方男性については、やはり脱落の傾向があり、その比は 1.15 倍である。ちなみに、もともとのサンプルの男女比は (男÷女) は 0.97 だが、脱落者の男女比は 1.25 と、やはり男性の脱落が多くなっている。

図9 職種による2年目継続調査の脱落傾向



農業はもともとサンプルの数が少ないので、若干の数値の変動が大きく影響するためやや差し引いて考える必要があるが、特に男性については、専門・管理・事務という安定的と目される職で負、それ以外は正、というはっきりした傾向が出た。女性については必ずしも一貫した結果ではない。例えば販売の女性はやや目立つが、これはもとの分布を考慮すると、脱落のリスクが約 1.3 倍、という数値である。したがって、全体的にはやはり予想通り、安定的な、社会的地位の高かった人ほど、2 年目も協力的である、という傾向がありそうである。

(2)JLPSにみる 1 年間の従業上の地位の変化

では次に、実際の職業データの中身を検討することにしたい。これまで検討してきた政府統計(『労働力調査』)は、あくまで全体の分布から導き出された結果である。しかし「実際に一旦非正規雇用や失業に陥ったら、正規就業に就くチャンスが少ない」ということは、この一時点データでは把握できない。こういったことを示すデータは、既に触れたようにそれほど多くあるわけではない。JLPS では、同時にかなりのサンプルを追跡調査しているから、上記のような仮説を、さらに調査時点における景気動向などの時代効果を考慮しつつ分析することができる。そこで、この JLPS データを用いて、1 年間の職業経歴の経過をみて確認したい。

表 1 と 2 は 10 歳年齢コーホートごとの 2007 年と 2008 年調査における男性の従業上の地位を、クロス表にしたものである。合計欄(最右列)は行の合計人数を示しているが、その他は行%の数字である。例えば表 1 において、2007 年正規雇用(884 人)であれば、翌年も 98.3%は正規雇用のままである、という意味である。なお、2008 年に回答してい

ない者、また従業上の地位が不明の者は、分析から除外している。

表1 2007年時点で30～40歳男性の1年間の従業上の地位の変化

	正規雇用 (%)	非正規雇 用(%)	自営・家族 (%)	無職(%)	計(N)
正規雇用	98.3	0.9	0.2	0.6	884
非正規雇用	19.1	71.9	2.3	6.7	89
自営・家族	4.3	1.1	92.6	2.1	94
無職	25.0	25.0	3.6	46.4	56

注) 正規雇用には経営者, 非正規雇用にはパート・アルバイト・派遣・請負を含む
数字は行パーセント 行は2007年調査、列は2008年調査

表2 2007年時点で20～29歳男性の1年間の従業上の地位の変化

	正規雇用 (%)	非正規雇 用(%)	自営・家族 (%)	学生(%)	無職(%)	計(N)
正規雇用	96.0	3.2	0.3	0.0	0.5	377
非正規雇用	21.0	69.0	2.0	3.0	5.0	100
自営・家族	2.2	4.4	91.1	0.0	2.2	45
学生	17.5	9.6	0.0	66.7	6.2	177
無職	25.0	27.5	7.5	5.0	35.0	40

注) 正規雇用には経営者, 非正規雇用にはパート・アルバイト・派遣・請負を含む
数字は行パーセント 行は2007年調査、列は2008年調査

基本的には1年前の従業上の地位が継続されている傾向が強いのだが、表1と2で比較したときに気づかされるのは、無職層の変化である。もともと無職層が高年齢群ほど多い上、学生という選択肢がないせいもあるが、1年後も無職であるというのは表1で半数近いということになる。また表では省略するが、列パーセントで検討すると、2008年に30～40歳で正規就業の人の96.1%は1年前も正規就業だった。一方20代の場合は85.2%である。要するに、2008年に正規就業である人のうち15%程度は1年前正規就業でなかった、ということである。20代であるから、もちろん1年前学生であった、という人がそれなりに多いのだが(7.3%)、1年前非正規就業だった人も4.9%いる。一方、30代以上では1.9%に過ぎない。この差が統計的に有意といえるかは微妙な数値だが、確実に正規就業の枠は年齢が上昇するほど狭まっている。その上、2008年無職の人のうち、1年前は正規就業だったという人は30代以上で12.8%、20代で6.1%である。この表は、単純に1年間の従業上の地位をクロスしただけなので、例えば転職していても、2007年も2008年も両方正規就業に就けていれば、正規×正規のセルにカウントされる。つまり転職がうまくいってれば、無職にカウントされることはない。30代ほど、1年前に正規就業だったのに無職になるという数字が大きくなるのは、再就職が年齢上昇とともに難しくなることを示している好例とも解釈できる。

表3 2007年時点で30～40歳女性(非婚)の1年間の従業上の地位の変化

	正規雇用 (%)	非正規雇 用(%)	自営・家族 (%)	学生(%)	無職(%)	計(N)
正規雇用	95.4	0.6	0.6	0.6	2.9	173
非正規雇用	7.1	84.8	0.9	1.8	5.4	112
自営・家族	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	11
学生	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	2
無職	6.5	38.7	0.0	0.0	54.8	31

注) 正規雇用には経営者、非正規雇用にはパート・アルバイト・派遣・請負を含む

数字は行パーセント 行は2007年調査、列は2008年調査 既婚者サンプルは除外

表4 2007年時点で20～29歳女性(非婚)の1年間の従業上の地位の変化

	正規雇用 (%)	非正規雇 用(%)	自営・家族 (%)	学生(%)	無職(%)	計(N)
正規雇用	89.6	6.5	0.0	0.4	3.6	279
非正規雇用	14.3	83.8	0.0	0.0	2.0	154
自営・家族	18.2	0.0	72.7	0.0	9.1	11
学生	21.2	13.1	0.0	64.2	1.5	137
無職	29.4	32.4	0.0	5.9	32.4	34

注) 正規雇用には経営者、非正規雇用にはパート・アルバイト・派遣・請負を含む

数字は行パーセント 行は2007年調査、列は2008年調査 既婚者サンプルは除外

同様のものについて、女性のものが表3と4である。ただし、女性の場合は結婚による退職によって無職になる、という人がそれなりにいると考えられる。したがって、無職の場合、結婚に伴うものを除外するため、2008年調査現在で既婚状態でない人のみをサンプルに含めた³。すると一旦無職になった場合の次年度も無職というリスクが、年齢が高くなるほど強まる傾向は、女性のほうが強いことがわかる。ただし見方を変えれば、20代女性では、2007年に未婚であっても、翌年正規雇用になっている比率は3割に近く、男性より若干高い。しかし30代になるとその可能性は激減する。

(3) JLPSにみる1年間の職業の変化

では次に、SSM職業8分類によって、どのような職業が同一の職に就いている傾向が強いのか、あるいは次年度無職のリスクを負うことが多いのか、などについて、検討してみることにはしたい。職種の変化に関心があるので、2007年に学生であったサンプルは、分析から除外している。

まず男性についてであるが、次年度の無職のリスクという意味では、ブルーカラーが全体的に高く、特に非熟練工にそれが目立つ。凡そ、前年と同じ職業に就いている人が多いのは当然なのだが、非熟練のみは数値が低く、実に2007年非熟練工だった人の半数近くは、異なる職業になっている。

³ もちろん、これは現在の日本における雇用慣行の状況を鑑みて、便宜的に行った処理である。この処理をもって、女性の結婚後の就業継続を否定しようとするような価値観をもって行ったわけではない。

表5 2007年時点で30～40歳男性の1年間の職業の変化

	無職・ 学生	専門	管理	事務	販売	熟練	半熟練	非熟練	農業	計
専門	1.8	91.0	1.4	1.8	1.4	0.9	1.4	0.5	0.0	222
管理	0.0	9.5	76.2	9.5	4.8	0.0	0.0	0.0	0.0	21
事務	4.1	4.6	7.3	72.6	5.9	2.7	1.8	0.9	0.0	219
販売	4.9	0.6	3.6	6.7	80.0	0.0	3.6	0.6	0.0	165
熟練	2.2	3.3	1.1	0.6	2.8	84.4	3.9	1.7	0.0	180
半熟練	4.3	3.1	0.6	4.3	0.6	7.3	78.7	1.2	0.0	164
非熟練	6.0	2.0	2.0	8.0	10.0	6.0	12.0	54.0	0.0	50
農業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	92.3	13

表6 2007年時点で20～29歳男性の1年間の職業の変化

	無職・ 学生	専門	管理	事務	販売	熟練	半熟練	非熟練	農業	計
専門	5.9	82.2	0.0	2.0	1.0	5.0	2.0	2.0	0.0	101
管理	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
事務	0.0	6.7	1.1	75.6	11.1	2.2	2.2	1.1	0.0	90
販売	5.7	0.0	2.3	3.4	72.7	8.0	3.4	3.4	1.1	88
熟練	2.3	1.1	0.0	2.3	3.4	80.7	8.0	2.3	0.0	88
半熟練	8.2	1.0	1.0	3.1	3.1	7.1	74.5	2.0	0.0	98
非熟練	7.9	5.3	0.0	5.3	7.9	15.8	5.3	52.6	0.0	38
農業	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	88.9	9

また、30代以上の方が、1年前と同一の職業についているというセルの数値が大きい傾向がある。このことは年齢が高いほど、離転職しにくいこと（地位が安定化していること）を反映している。また、SSM95年調査の分析を行った佐藤（1998）の指摘にもあるが、ホワイトカラーとブルーカラーの間に移動の障壁があるように思われる。というのも、他の職種間で移動が大きいのは、熟練と半熟練の間とか、管理と事務の間、事務と販売、などが目立つ。販売については、ホワイトカラーもブルーカラーも、どちらとも関連が強いともいえるかもしれない。ただし、転職するにしても、転職先には一定の傾向が見出せるようである。

一方女性（ここでも、先ほどと同様の理由で、既婚者サンプルは除外している）についてであるが（次ページの表7,8）、まず男性との比較で気づくのは、管理職の少なさ（いないこと）である。また30代での離職はブルーカラーにおいて非常に多い。相対的に、ブルーカラーでの定着率が低いのは、男女とも共通しているが、ただし男性の場合は熟練・半熟練についてはそこそこ定着率が高い。なお、女性においても、年齢が上のコーホートでは、同一の職にとどまっている傾向が強い。ただし、既婚者は除外しているにもかかわらず、30代以上でも専門職だった人の1割近くが、2008年に無職になっている。このあたりは男性と異なっている部分であり、必ずしも獲得されたキャリアや専門性が、女性の場合は活用されていない可能性が見て取れる。

表7 2007年時点で30～40歳女性の1年間の職業の変化

	無職・ 学生	専門	管理	事務	販売	熟練	半熟練	非熟練	農業	計
専門	8.8	79.0	0.0	7.0	0.0	1.8	0.0	3.5	0.0	57
管理	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	2
事務	6.1	1.4	0.7	86.5	2.0	1.4	0.0	1.4	0.7	148
販売	6.1	0.0	0.0	3.0	84.9	3.0	0.0	3.0	0.0	33
熟練	10.5	0.0	0.0	5.3	5.3	79.0	0.0	0.0	0.0	19
半熟練	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	20.0	0.0	15
非熟練	21.4	14.3	0.0	0.0	7.1	0.0	0.0	57.1	0.0	14

注) サンプルは2008年度調査にて既婚でない者のみ

表8 2007年時点で20～29歳女性の1年間の職業の変化

	無職・ 学生	専門	事務	販売	熟練	半熟練	非熟練	農業	計
専門	5.4	85.6	4.5	0.9	0.9	0.0	4.4	0.0	111
事務	5.6	2.2	81.0	5.0	1.7	2.8	1.7	0.0	179
販売	1.4	0.0	12.9	81.4	2.9	1.4	0.0	0.0	70
熟練	0.0	0.0	7.7	7.7	76.9	7.7	0.0	0.0	26
半熟練	5.0	5.0	5.0	5.0	10.0	60.0	10.0	0.0	20
非熟練	4.0	8.0	4.0	4.0	4.0	12.0	64.0	0.0	25
農業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1

注) サンプルは2008年度調査にて既婚でない者のみ

(4) 転職はどの職種で行われるのか

2008年調査から、前回調査時点と比較して、会社の移動があったかを尋ねる質問がある。これまでのクロス表では、従業上の地位や職種が同じでも、転職している人は発見できない。そこで、「この1年間、一度も働かなかった」と「この1年間、同じ会社にずっと勤め続けた」の2種類のタイプを除外したサンプルについて、職種の移動表を作成した。それが表9である。なお、2007年に学生だった人は分析から除外している。

表9 1年間での離転職経験者の職業移動(男性サンプル全部)

	無職・ 学生	専門	管理	事務	販売	熟練	半熟練	非熟練	農業	計
無職	15.0	8.3	0.0	18.3	11.7	23.3	10.0	10.0	3.3	60
専門	27.9	48.8	2.3	0.0	7.0	4.7	8.6	2.9	0.0	35
管理	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
事務	10.3	13.8	3.5	27.6	17.2	13.8	6.9	6.9	0.0	29
販売	17.1	0.0	8.6	5.7	34.3	14.3	17.1	2.9	0.0	35
熟練	8.0	0.0	0.0	0.0	8.0	52.0	20.0	12.0	0.0	25
半熟練	22.6	3.2	0.0	9.7	9.7	3.2	45.2	6.5	0.0	31
非熟練	12.5	0.0	0.0	12.5	12.5	12.5	18.8	31.3	0.0	16
農業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	1

少なくとも、この調査時点間において比較的スムーズに転職できれば、2008年において無職のセルに移ることはそれほどあると思われない。またサンプルは何らかの形で移動があった人であるから、仮に同じ職でなかったとしても、どの職種に移動しやすいか、ということを確認することができる。まず男性の場合、移動にもかかわらず、2007年と2008

年で同じ職についている傾向があるのは、熟練、専門、半熟練、という特殊な技術や専門性を持つ人たちである。約半分が、離転職したにもかかわらず、2008年にも同一の職種に就くことができている。なお、この調査のデータでは、基本的に職種が変わっていない転職であれば、この1年間でともに正規雇用であるという人が最も多いが、非熟練工についてのみ、非正規雇用から正規雇用という移動が少ない傾向がある（非熟練工に限って、非正規は非正規のままである傾向が強い）。また正規雇用で非熟練工だった人は、2008年に別の職種に変更した場合でも、半数は非正規雇用になっているのが特徴的である。

表10 1年間での離転職経験者の職業移動(女性サンプル全部)

	無職・学生	専門	事務	販売	熟練	半熟練	非熟練	農業	計
無職	18.7	13.6	30.3	19.4	2.6	7.7	7.1	0.7	155
専門	35.4	47.7	9.2	1.5	3.1	0.0	3.1	0.0	65
事務	38.7	2.8	42.5	5.7	3.8	2.8	2.8	0.9	106
販売	25.0	0.0	10.4	54.2	2.1	4.2	4.2	0.0	48
熟練	31.3	0.0	12.5	18.8	18.8	6.3	6.3	6.3	16
半熟練	56.3	0.0	6.3	12.5	6.3	6.3	12.5	0.0	16
非熟練	30.8	15.4	7.7	11.5	3.9	11.5	19.2	0.0	26

女性については表10であるが、男性と異なり、ブルーカラーの技術が転職であまり有効に活かされていないように見える。というのも、2007年に熟練や半熟練だった人が、翌年も同じ職業についている人が半数どころか、2割にも満たず、半熟練にいたっては半数以上が無職になっている。また表は略すが、女性にとって男性に比して就業機会（転職機会）が限られているデータは他にもある。専門職でも、もともと正規だったのに、再度正規の専門職に転職できたのは、男性は8割を超えるが、女性は7割を切る。転職後に専門職を諦めた場合、男性の従業上の地位はかなりばらついているのだが、女性については大半が無職になってしまう。また販売職だった人は、販売職に転職する傾向が強いが、これは非正規雇用内での転職が多く、2007年に正規雇用だった人は4人いるが、うち3人は非正規雇用となって販売職を続けているという状況である。全体的にみた場合、女性のほうが正規から非正規へ、という流れ（傾向）が多くみられる。

次ページの表11は、非婚者に限定して作成したものである。無職になる傾向が強かったのは、既婚者が含まれていたからである、という解釈も成り立つが、例えば正規雇用だった人が、転職によって再び正規雇用の職を手に入れることが困難なのは、非婚者に限っても変わらない。事務職を続けている人については、正規雇用だった人の7割が転職後も正規雇用だが、逆に非正規だった人も8割弱が非正規のままである。もっともこの傾向は男性にも観察されている。販売職を続けている人については、正規雇用での転職に成功したのは既婚者であったため、サンプルの全員が正規雇用から非正規雇用になっていた。また非正規から正規になった人は2割に満たない。

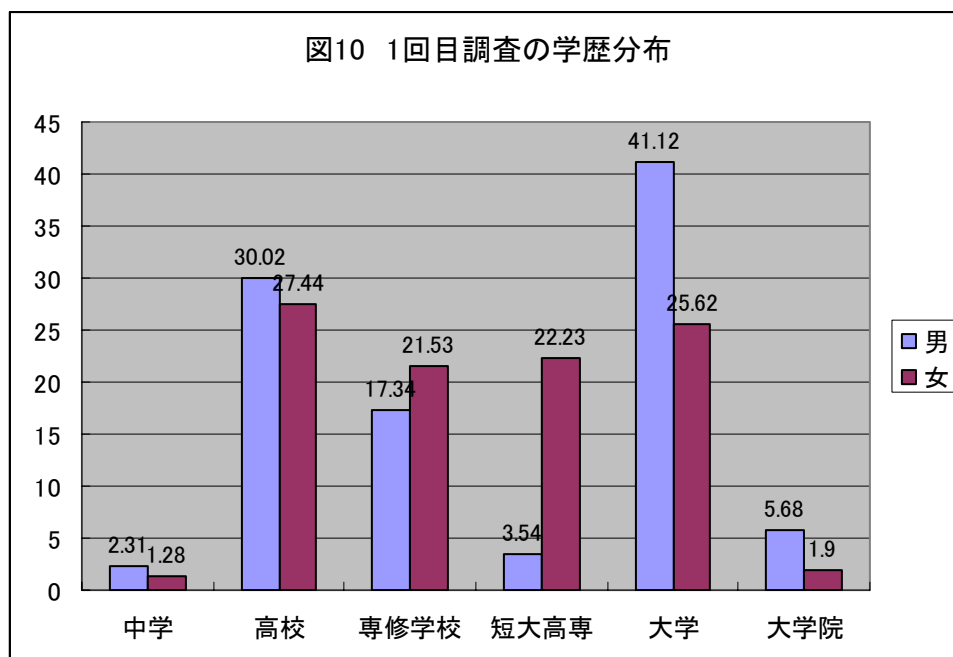
表11 1年間での離転職・就職経験者の職業移動(女性非婚者)

	無職・学生	専門	事務	販売	熟練	半熟練	非熟練	農業	計
無職	15.9	13.6	34.1	22.7	2.3	6.8	4.6	0.0	44
専門	21.1	60.5	7.9	2.6	2.6	0.0	5.3	0.0	38
事務	22.2	3.2	50.8	6.4	6.4	4.8	4.8	1.6	63
販売	10.7	0.0	10.7	67.9	3.6	3.6	3.6	0.0	28
熟練	0.0	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	4
半熟練	33.3	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	33.3	0.0	6
非熟練	8.3	16.7	8.3	16.7	8.3	8.3	33.3	0.0	12

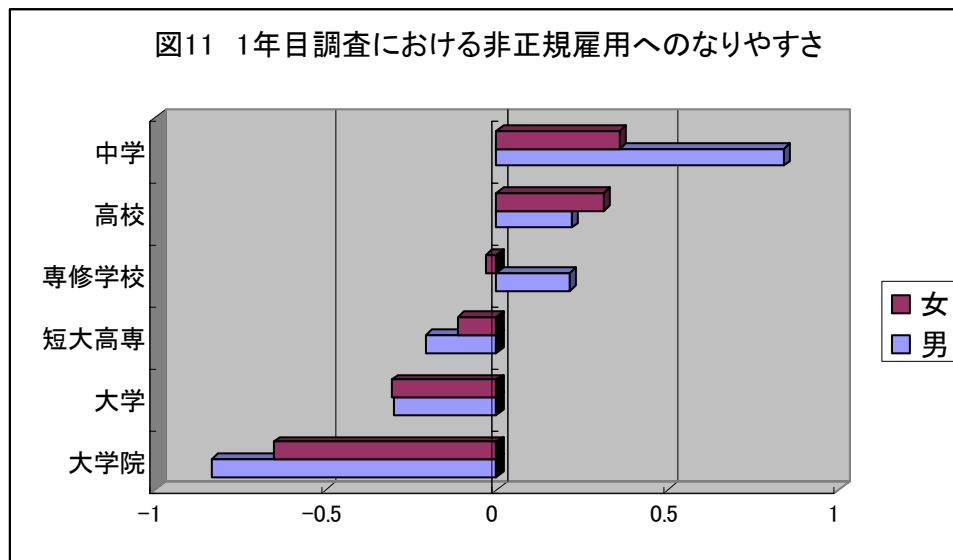
以上のような点を考えると、全体としては、男性と女性の間で離転職のパターンは若干異なっており、女性にとって特に厳しいものとなっている。職種によっては、転職によって正規雇用の地位を失うリスクが高い。またこれは男性にも共通していることであるが、非正規から正規という動きは、全体としては例外的で、転職している場合でも、非正規雇用労働という地位を保持したままで行われていることが多い。

(5) 学歴による離転職のリスク

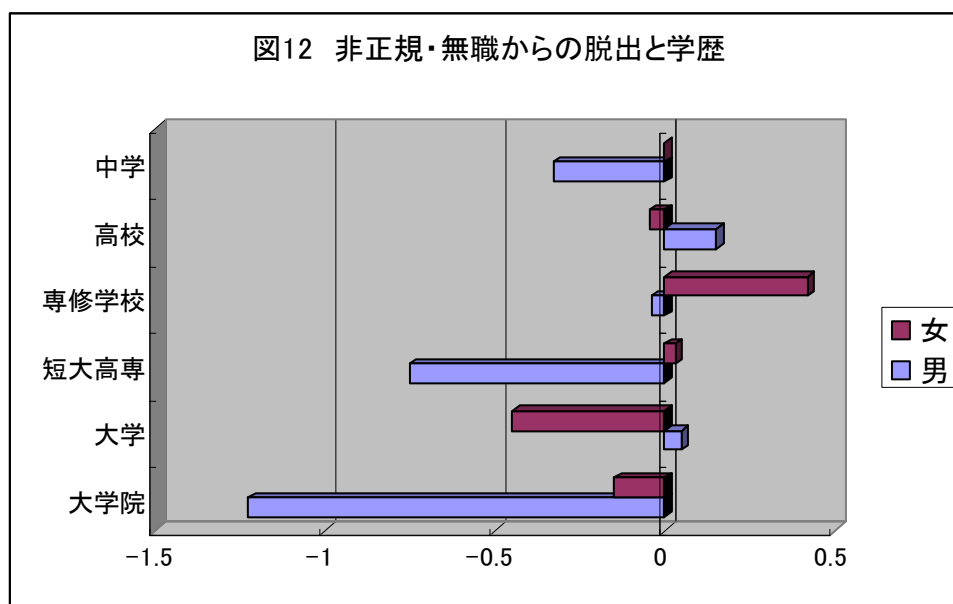
まず図10において、1回目の調査における回答者の学歴の分布を確認しておこう。これを見ればわかるように、男性は、院進学者を含めれば、サンプルの半分近くが大卒以上の学歴をもっている。全体として、調査対象の年齢群を考慮すれば、妥当な分布になっていると評価して差し支えないだろう(棒グラフの数値は、パーセント)。なお、この分布には、学歴無回答の者は含まれていない。



まず、1年目の調査において、不安定とされている非正規雇用にあった人の学歴の分布を出し、(1)で行ったような対数オッズを計算したものが図11である。

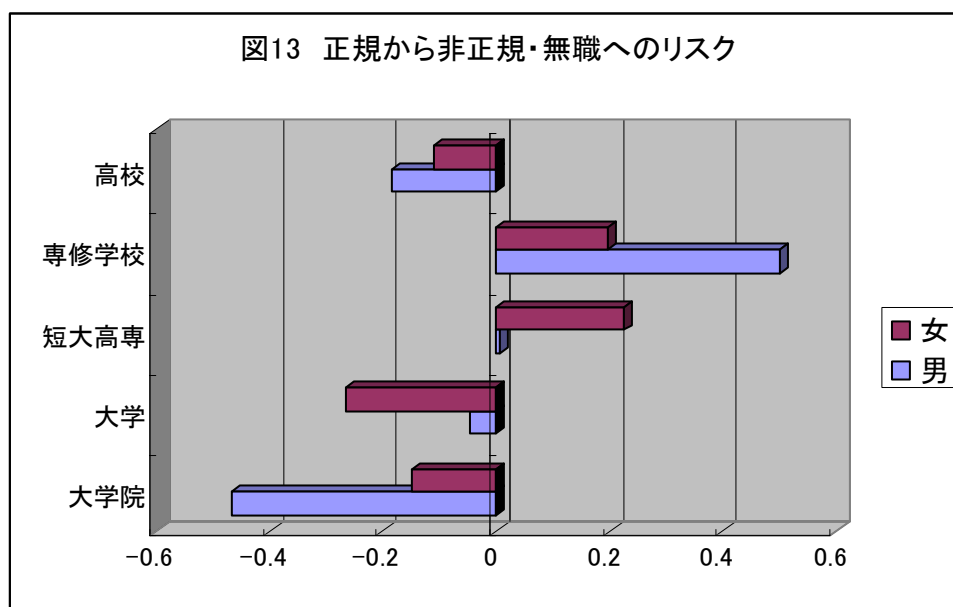


結果は非常に如実に現れている。男女に関わらず、学歴と非正規雇用であることの間には強い関連があるといえる。右側（正）は、非正規雇用における分布が、全体の分布より多いことを示している。例えば中卒男子は 2.32 倍 ($=\exp(0.84)$) にもなる。では、2007年に非正規だったが、2008年に正規雇用に移行できた、という人の学歴別の分布はどうなっているだろうか。その結果は図12である。



女性の中卒は該当者がいなかったため、グラフには現れていない。また男性中卒、男女の大学院も1名だけなので、差し引いて考える必要があるだろう。一貫して明確な傾向で

あるとはいえないが、男性の場合は四年制大学卒ほど、正規への移行が起りやすくなっている（棒グラフが右で正）が、その傾向はそれほど強くない。むしろ高卒者のほうが、数値は大きい。女性について気になるのは、大卒の負の傾向で、専修学校レベルの方が、正規に移行しやすい。このことも、女性の学歴がキャリアの中で正当に評価されていないことを示しているのだろうか。



最後に、今度は逆で、2007年調査のとき正規だったが、2008年に非正規か無職になった人の学歴の分布を同様にもとの分布との比をとり、グラフ化したものである（図13）。高等教育（四年制大）以上であれば、このリスクは小さい。女性については、結婚に伴う退職も考える必要があるが、この分析では考慮していない。しかしそれでも、正規についていけば、非正規や無職になるリスクは小さいことがわかる。図12の結果を合わせれば、女性が正規雇用労働者の地位を保持したい場合には、できるだけその場にとどまることが（特に学歴が高い場合）重要であるということが予想される。専修学校では、いわゆる手に職がつけられるものと思われるが、この結果からは必ずしも正規雇用を維持するのに機能的ではない。また女性の短大は四年制大卒以上と異なり、離職や非正規へのリスクが高くなっている。「非正規や無職へのリスクが高いが、非正規や無職から正規になれる確率も高い」といえるのは、女性の専修学校卒のみである。正規就業からの脱落は、高卒後に進学しても、それは四年制大学でない場合に起りやすい。ただし、これは2007年から2008年の観察に基づくものである。この傾向が一貫して続くかどうかは、判断を留保する必要がある。

4. おわりに

本稿では JLPS の 2 年間のデータをもとに、2 年目の脱落はどの層に起こっているか、従業上の地位や職種の変動はどの層に起こっているか、について検討を行ってきた。この結果は 2007 年と 2008 年の観察によるため、今後も同様の傾向が続くとは限らない。しかしサンプルの脱落については、男性ではほぼ仮説が支持され、地位が不安定であることが予想されるブルーカラー層での脱落が多かった。また全体としても、女性より男性の方が脱落の可能性が高いことも明らかになった。職業については、1 年の観察なので、当然変化がない人が多数を占めたが、それでも、無職になった人が職を得る可能性は、年齢が上昇すると低くなること、ブルーカラーの職種では前年と同じ職種を引き継いでいる確率がホワイトカラーに比べて低いことが明らかにされた。企業間の移動を伴う場合には、男性では専門的な知識や技能を持つことが、継続して同じ職種にとどまれる可能性を高めたが、女性にはそういった傾向を観察できず、しかも女性の場合は移動先での就職が非正規雇用になっている可能性も高い。また非正規雇用になる可能性は、学歴が高いほど低くなるが、そのことはこの 1 年の観察でも、正規から非正規もしくは無職になる傾向が、四年制大卒より短大・専修学校卒で強いことでも示されていた。

今回の分析は、基礎的なクロス表分析にとどまっていたので、より長いライフコース的な視点から分析する必要がある。ただし、基礎的な分析をもってしても、非正規雇用や無職になることが、正規雇用における再就職が困難なこと、しかもその可能性は職種や学歴に依存するのではないか、ということが確認できたといえる。今後はより洗練された方法によって、その状況を明らかにすることが求められるといえよう。

引用文献

- 玄田有史, 2001, 『仕事のなかの曖昧な不安』中央公論新社。
- 苅谷剛彦・沖津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康, 1992, 「先輩後輩関係に”埋め込まれた”大卒就職」『東京大学教育学部紀要』第 32 巻, 89-118.
- 苅谷剛彦・粒来香・長須正明・稲田雅也, 1997, 「進路未決定の構造—高卒進路未決定者の析出メカニズムに関する実証的研究」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第 37 巻: 45-76。
- 苅谷剛彦・菅山真次・石田浩編, 2000, 『学校・職安と労働市場—戦後新規学卒労働市場の制度化過程』東京大学出版会。
- Kariya, Takehiko, and James E. Rosenbaum, 1995, “Institutional Linkages between Education and Work as Quasi-internal Labor Markets,” *Research in Social Stratification and Mobility*, 14: 99-134.

- 熊沢誠, 2003, 『リストラとワークシェアリング』岩波新書。
- 三輪哲, 2008a, 「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査 2007 における標本特性と欠票についての基礎分析」東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト・ディスカッション・ペーパー・シリーズ No.10: 1-17。
- , 2008b, 「世代間移動の機会は閉鎖化したか—マルチレベル成長曲線モデルによる階層再生産趨勢の分析」渡邊勉編『世代間移動と世代内移動』2005 年 SSM 調査研究会・報告書 : 75-94。
- 水町勇一郎, 2007, 『労働法 第 2 版』有斐閣。
- 尾高煌之助, 1984, 『労働市場分析』岩波書店。
- 尾嶋史章, 1994, 「労働市場における二重労働性の再検討—SSM 職歴データによる企業間移動の分析」『経営経済』30 (大阪経済大学中小企業・経営研究所所報) : 39-54。
- Rosenbaum, James E. 2001, *Beyond College for All: Career Paths for the Forgotten Half*, New York: Russell Sage Foundation.
- Rosenbaum, James E., and Takehiko Kariya, 1989, "From School to Work: Market and Institutional Mechanisms in Japan," *American Journal of Sociology*, 94(6): 1334-65.
- 佐藤嘉倫, 1998, 「戦後日本社会における職歴移動パターンの変遷」佐藤嘉倫編『社会移動とキャリア分析』1995 年 SSM 調査研究会・科学研究費補助金特別推進研究(1) 「現代日本の社会階層に関する全国調査研究」成果報告書 : 45-64。
- 粒来香, 1997, 「高卒無業者の研究」『教育社会学研究』第 61 集 : 185-209。
- 氏原正治郎, 1966, 『日本労働問題研究』東京大学出版会。
- Yamaguchi, Kazuo, 1991, *Event History Analysis*, Sage.
- 保田時男, 2008, 「SSM 職歴データを分析するための基礎的な方法論」前田忠彦編『社会調査における測定と分析をめぐる諸問題』2005 年 SSM 調査研究会・報告書 : 1-20。

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトについて

労働市場の構造変動、急激な少子高齢化、グローバル化の進展などにともない、日本社会における就業、結婚、家族、教育、意識、ライフスタイルのあり方は大きく変化を遂げようとしている。これからの日本社会がどのような方向に進むのかを考える上で、現在生じている変化がどのような原因によるものなのか、あるいはどこが変化してどこが変化していないのかを明確にすることはきわめて重要である。

本プロジェクトは、こうした問題をパネル調査の手法を用いることによって、実証的に解明することを研究課題とするものである。このため社会科学研究所では、若年パネル調査、壮年パネル調査、高卒パネル調査の3つのパネル調査を実施している。

本プロジェクトの推進にあたり、以下の資金提供を受けた。記して感謝したい。

文部科学省・独立行政法人日本学術振興会科学研究費補助金
基盤研究 S：2006 年度～2010 年度

厚生労働科学研究費補助金
政策科学推進研究：2004 年度～2006 年度

奨学寄付金
株式会社アウトソーシング（代表取締役社長・土井春彦、本社・静岡市）：2006 年～

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズについて

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズは、東京大学社会科学研究所におけるパネル調査プロジェクト関連の研究成果を、速報性を重視し暫定的にまとめたものである。

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ

- No.1 山本耕資 標本調査における性別・年齢による層化の効果：100 万人シミュレーション（2007 年 4 月発行）
- No.2 石田浩
三輪哲
山本耕資
大島真夫 仕事・健康・希望：「働き方とライフスタイルの変化に関する調査（JLPS）2007」の結果から（2007 年 12 月発行）
- No.3 中澤渉 性別役割分業意識の日英比較と変動要因：British Household Panel Survey を用いて（2007 年 12 月発行）
- No.4 戸ヶ里泰典 大規模多目的一般住民調査向け東大健康社会学版 SOC3 項目スケール：(University of Tokyo Health Sociology version of the SOC3 scale: SOC3-UTHS)の開発（2008 年 1 月発行）
- No.5 戸ヶ里泰典 20～40 歳の成人男女における健康保持・ストレス対処能力 sense of coherence の形成・規定にかかわる思春期及び成人期の社会的要因に関する研究（2008 年 1 月発行）
- No.6 田辺俊介
相澤真一 職業・産業コーディングマニュアルと作業記録（2008 年 2 月発行）
- No.7 中澤渉 若年層における意識とライフスタイル：JLPS と BHPS における日英の家事労働と性役割意識の比較（2008 年 3 月発行）
- No.8 深堀聡子 若者の働くこと・結婚すること・子どもをもつことに関わる意識
高卒パネル（JLPS-H）と NELS による日米比較（2008 年 3 月発行）
- No.9 戸ヶ里泰典 若年者の婚姻および就業形態と健康状態、健康関連習慣との関連性の検討（2008 年 3 月発行）
- No.10 三輪哲 働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査 2007 における標本特性と欠票についての基礎分析（2008 年 3 月発行）
- No.11 安藤理 公共政策支持の規定要因～公共事業と所得再分配に着目して～（2008 年 4 月発行）
- No.12 長尾由希子 若年男女における性別役割分業意識の変化とその特徴：高校生のパネル調査から（2008 年 4 月発行）

- No.13 伊藤秀樹 高校生の自信と卒業後の揺らぎ (2008年4月発行)
- No.14 相澤真一 誰が仕事をやめたがっているのか：重要なのは職場環境か、それとも家庭か？ (2008年6月発行)
- No.15 元治恵子 若年層のキャリアデザイン・ライフデザインの変化—高校在学時から高卒3年目への変化— (2008年6月発行)
- No.16 橋本摂子 性別役割意識の揺らぎをたどる(1) —結婚アスピレーションから見た行動規範と現状追認の距離— (2008年6月発行)
- No.17 石田浩 世代間移動の閉鎖性は上昇したのか (2008年11月発行)
- No.18 石田浩 結婚・健康・地域：「働き方とライフスタイルの変化に関する調査
三輪哲 (JLPS) 2008」の結果から (2008年12月発行)
村上あかね
- No.19 Sawako Change in Living Arrangement of Unmarried Adults with Parents and
SHIRAHASE Income Inequality in Japan with Comparative Perspective
(2009年2月発行)
- No.20 Wataru Inequality of Opportunities for Access to Universities among the Japanese
NAKAZAWA Young People: Focused on the Scholarship Loan Program
(2009年2月発行)
- No.21 Hiroshi Educational Attainment and Social Background
ISHIDA (2009年2月発行)
- No.22 大島真夫 大学就職部の斡旋機能とその効果 (2009年3月発行)
- No.23 中澤渉 職業的地位の変容に関する基礎分析 JLPS wave1とwave2の比較から (2009年3月発行)



東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト
<http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/panel/>