

令和元年度厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）

「世帯構造の変化が社会保障に与える影響の分析研究」

分担研究報告書

就職氷河期世代におけるフォーマルなセーフティネットとインフォーマルなセーフティネットに関する分析：「くらしと仕事に関する調査：2011年インターネット調査（LOSEF2011）」の利用可能性の検討

研究分担者 酒井正 法政大学経済学部 教授

研究要旨

1990年代後半から2000年代前半に学校を卒業したいわゆる就職氷河期世代が、今後、直面して行くことになるリスクを評価するために、同世代が「烙印効果」によってどのような状況に置かれているのか先行研究から得られている知見の整理をおこなった。その結果、日本では、学卒時点（入職時点）が不景気であると、雇用や賃金といった労働に関するアウトカムに対して負の影響が持続的に及ぶことが繰り返し確認されている一方で、老齢年金の受給や親からの支援といった「セーフティネット」に対する烙印効果の影響に関しては、極めて限られた知見しか得られていないことがわかった。今後は、その点に関する解明が必要となる。

次に、就職氷河期世代における烙印効果の実態を検証する有力な調査データとして、調査対象者に自身の「ねんきん定期便」の記録を転記させることで作成された「くらしと仕事に関する調査」（LOSEF）を取り上げ、その利用可能性の検討をおこなった。同調査は、年金保険料の納付履歴という業務データからの転記であるため、雇用者として就業している期間の所得を正確に把握できるという強みを持っており、同調査を利用した既存の研究の多くも、その利点を活かした分析をおこなっている。同調査は、家庭の状況等についても把握することができるが、その点についてはこれまで必ずしも十分に活用されて来ていないと考えられる。同調査について、簡単な観察をおこなったところ、①初職の雇用形態を調整したうえでも、就職氷河期世代は（それ以前の世代に比べ）年金未納期間の割合が高くなり、②同世代は、30歳時点で（未婚で）親と同居している確率も高いが、（同世代では）初職が正規雇用であると親と同居している確率は低くなる といった事実が見出された。

烙印効果を多角的に検証するのに同調査は優れた要素を有している一方で、就職氷河期世代の特徴を分析するには、公開されている2011年の調査では、就職氷河期世代を後の世代と比較することができない点や、同世代の中年期の状況を把握できていない点がネックとなる。また、雇

用者として就業していた期間以外の所得等の状況について、必ずしも正確に把握できないことから、同世代の実態を解明するためには何らかの補完的な情報が必要になってくると思われる。

## A. 研究目的

1990年代後半から2000年代前半に学校を卒業したいわゆる就職氷河期世代は、その後も不安定な就業状態にあることが多いことから、支援が必要とされている。2019年の「労働力調査」（総務省）によれば、就職氷河期世代に対応する35～44歳の（家事も通学もしていない）無業者は依然として39万人いる。この数年、労働市場は新卒採用を中心に空前の活況を呈していたが、その中で、就職氷河期世代だけが取り残されていると見ることもできる。

政府は、3年間で就職氷河期世代の正規雇用を30万人増やす目標を掲げており、同世代を正社員として雇用する企業に一人当たり最大60万円を支給したり、就職に結びつく資格を短期間で取得するコースを提供したりもする。厚生労働省は、ハローワーク経由の募集については就職氷河期世代に限定した求人を含めており、2020年度からは同世代向けの相談窓口の利用年齢上限を（現在の39歳から）49歳に引き上げることも決めている<sup>1</sup>。また、他の省庁でも就職氷河期世代への支援が展開されており、例えば文部科学省では同世代の教員への転職を支援し、観光庁では同世代を対

象に観光産業を担う人材の育成を支援することが計画されている<sup>2</sup>。だが、ここへ来て、新型コロナウイルスの蔓延に伴う景気の急速な減速は、上記のような支援を無力化してしまいかねないほどの労働需要の落ち込みをもたらすかもしれない。就職氷河期世代は、更なる試練にさらされる可能性がある。それに加えて、再び新卒採用が抑制されるようなことがあれば、新たな「就職氷河期世代」が生み出されることも懸念される。

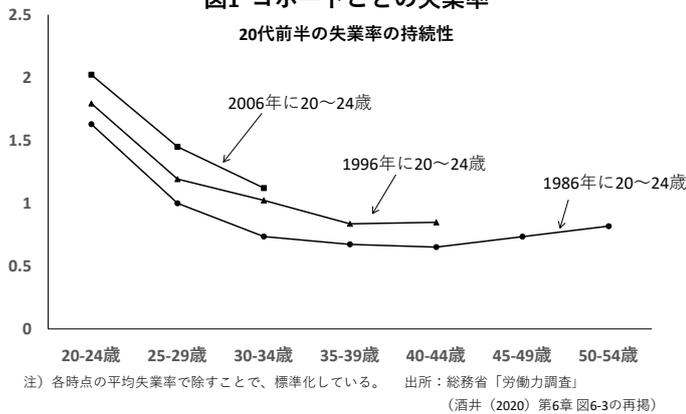
後で見るように、不況期に学卒時期を迎えた世代がその後も脆弱な雇用の状態に置かれることは、「烙印効果」（scarring effect）として知られ、（程度に差はあれども）他国でもその存在が指摘されて来た。

図1は、コホート（世代）ごとにわが国の失業率の推移を見たものであるが、若年（20-24歳）の時期に高い失業率を経験した世代はその後の失業率も高いことが見て取れる。

<sup>1</sup> 日本経済新聞 2020年2月4日朝刊。

<sup>2</sup> 日本経済新聞 2020年1月30日朝刊。

図1 コホートごとの失業率  
20代前半の失業率の持続性



学卒時期は凡そ生まれ年によって規定されるため、学卒時期における景気の違いのみによって、その後の人生が大きく変わってしまうとすれば、それは世代間格差の源泉に他ならず、「機会の不平等」という側面も有していることになる。それゆえに、ある世代に特化した支援も正当化され得ることになる。

ただ、現在、就職氷河期世代への支援が叫ばれているのには、別の背景もあると思われる。十分な就業経験を得ないままに中年期を迎えている就職氷河期世代は、公的年金の保険料を十分に納付できていない可能性があり、このまま老年期に差し掛かれば、低年金（あるいは無年金）に陥る可能性がある。社会保険という公的（フォーマル）なセーフティネットから漏れ落ちてしまいかねないのだ。

また、これまで就職氷河期世代は、就業の面で不利な状況にあっても、親元暮らしをしたり、親からの経済的な支援を受けたりすることで、その不利な条件を緩和させて来た可能性がある。つまり、就職氷河期世代は、家

族という私的（インフォーマル）なセーフティネットによって、経済的なショックを凌いでいたことになる。しかし、就職氷河期世代の親も80代を迎え、いよいよ子どもを支援することが難しくなってくる（むしろ、要介護者となって支援を必要とすることが多くなって来る）。就業に困難を抱える50代が80代の親と同居し、経済的困窮や社会的孤立に陥ることは、最近、「8050問題」と呼ばれて耳目を集めている。就職氷河期世代は、フォーマルなセーフティネットからも、インフォーマルなセーフティネットからも漏れ落ちてしまう瀬戸際にあり、その意味で、同世代の自立に向けた支援はラスト・チャンスとも言える状況だ。

だが実は、フォーマルなセーフティネットにしてもインフォーマルなセーフティネットにしても、不況期に社会に出た世代がどのようにそれらに依拠しているのかその実態はよくわかっていない。たとえば、就業が不安定な者には社会保険料の未納者が多いとされるが、その結果として、将来、低年金や無年金となる可能性の高い者が就職氷河期世代にどれくらいいるのかシミュレートしたものは（筆者の知る限り）少ない。また、不況期に親元暮らしをすることで生活水準を維持しようとする若者の存在は海外では指摘されているものの、日本では、景気循環と、若年層における家族からの支援との関係はほとんど調べられていない。

以上のような事項を分析するためには、必然的に、所得の状況や家族の状況をダイナミックに捕捉できるデータが必須となる。したがって、パネルデータのように個人の就業等の履歴を再現できるデータが基本となる。本稿では、そのようなデータの一つとして「くらしと仕事に関する調査」(LOSEF)を取り上げ、上述したような烙印効果の検証への利用可能性について、既存研究を整理しながら探ってみることにする。

## B. 研究方法

本稿ではまず、烙印効果に関する既存研究からわかっていることを整理する。特に、雇用や賃金といったある程度統一した結論が出ているアウトカムだけでなく、他のアウトカム(家族形成や親からの支援等)について何がわかっており、何がわかっていないのか確認する。

次に、就職氷河期世代における烙印効果を検証しうる一つの有力な調査データの候補として、「くらしと仕事に関する調査」(LOSEF)を取り上げ、その概要と同調査を利用した先行研究から得られた知見を紹介する。

そして、同調査に基づいて、記述的な確認をおこなう。

(倫理面への配慮) 該当しない。

## C. 研究結果

### C-1. 烙印効果に関する先行研究

不況時に学校を卒業した世代では、好況時に学校を卒業した世代に比べて希望通りの仕事(=賃金や雇用待遇が十分に良い仕事)に就ける者が少なくなる。学卒直後に希望通りの仕事に就けなかった者は、その後も安定した仕事や賃金の高い仕事に就き難くなる。これがいわゆる「烙印効果」であるが、若年期の失業経験(あるいは不安定就業の経験)が、その後のキャリアや人生に烙印のように付いて回るのでそう呼ばれる。

烙印効果を実証した分析は数多い。通常、それらの分析では、アウトカム(被説明変数)として、正規雇用であるかどうかといった変数(あるいは賃金といった変数)を取り、説明変数に学卒直後の就業状態(雇用形態)や学卒時の失業率といった変数を取った回帰式を推計する。

その際に注意すべきなのは、例えば、学卒直後の就業状態(雇用形態)とその後の雇用形態の相関が観察されたとしても、それが前者から後者への純粹な影響を表しているとは限らない点である。学卒直後の就業状態とその後の雇用形態の両者に同時に影響を与えている第三の要因が存在する場合、学卒直後の雇用形態による影響だと思っていたものにはバイアスが含まれている可能性がある。具体的には、正規雇用としての就業を必ずしも望んでいない者は、初職においてもその後にお

いても正規雇用以外の仕事を選択する傾向があるかもしれない。そのような場合には、初職の雇用形態とその後の雇用形態に高い相関が見られたとしても、それは前者が後者に与えた影響であるとは言えないことになる。

だが、操作変数法等によって、そのようなバイアスを除去した研究においても、学卒時の雇用形態はその後の就業を強く規定することが見出されている。例えば、代表的な研究である Kondo (2007)は、学卒時点の地域の求人倍率を操作変数とする推計から、学卒直後に正規雇用の仕事に就くと、(学卒直後に正規雇用にならなかった場合に比べて) その後の正規雇用就業率が 40~50%も高くなるとしている。この値よりはやや小さいものの、Hamaaki et al. (2013)も、女性に限定されたデータに基づいた推計から概ね同様の結果を得ている。

また、Genda et al. (2010)は、「労働力調査特別調査」(総務省)の個票データに基づいて、日本では、学卒時の景況の負の影響が 10年以上にわたって持続することを示している。それによれば、学卒時の失業率が 1%高いと、高卒の男性のその後の就業率は 3~4%ポイント低くなり、賃金は 5~7%低くなるという。比較可能なデータによって、米国についても分析した結果、日本で見られたような大きな影響が長く持続する事実は米国では見られなかった。

日本で烙印効果が観察される理由について

は、いくつかの側面からの説明があり、それらの整理をここでおこなうことはしない。しかし、それが、日本企業の採用が新卒時点に偏っていることと表裏一体であることは指摘しておく。企業特殊的な技能の育成を強みとする日本企業の生産構造上の特性から、あるいは一度採用すると解雇し難い制度上の仕組み等から、「入口」が新卒時に集中することになる。このことが、新卒時にスムーズに就業に移行できなかった者たちの再チャレンジを奪っているのである。

烙印効果の実証研究としては、不安定な就業が持続した結果として、家族形成(結婚や出産)が難しくなることを指摘するものもある。また、メンタルヘルスへの負の影響を指摘する研究もある。ただし、それらのアウトカムへの影響については、反証が無いわけではなく(あるいは研究がそれほど蓄積していないわけではなく)、まだ確定的な結論が得られていない。

就業や賃金といった労働に関するアウトカムへの影響を中心に見て来たこれまでの研究では、見逃されて来た点もある。学卒時に不況の影響を受けた世代における、消費といった厚生への影響である。

海外の研究では、景気が悪化すると、若年層は進学をして、社会に出ることを遅らせたがり、親と同居したりして、不況のショックを緩和させていることが指摘されて来た(例えば、Card and Lemieux, 2000)。その結果として、

不景気によって就業が不安定になっている割には消費や資産の状況は悪化していない可能性がある。これは、若年層がインフォーマルなセーフティネットによって守られている一つの例である。しかし、それらの研究は、必ずしも烙印効果（すなわち過去の景気の影響）について調べたものではなかった。

最近、Kawaguchi and Kondo (2019)は、米国の National Longitudinal Survey of Youth 1979 (NLSY79)に基づいて、大学を卒業する時点の景気が個人の厚生に与える影響を検証している。分析は、先ず、卒業時の州の失業率が1%高いと、その後の3年間に実質賃金率が8.3%下がるという、これまでも繰り返し見出されて来た烙印効果をj確認している。そのうえで、以上の事実にもかかわらず、卒業時の景気は、その後の家族形成や持ち家、自動車所有といったことには影響を与えていないことを明らかにしている。この事実の一つの解釈としては、親元暮らしをすることによって、消費や資産所有へ負の影響を抑えているということが考えられそうだが、実際には、卒業時が不景気だった層ではその後の親元暮らしが減る傾向にあるという。卒業時に不景気を経験した層は、生活費が安くて済む州に移動することで賃金低下による生活水準の低下を回避しているのが実態だという。

烙印効果による就業の悪化を回避する手段は一つではないということだが、はたして日本ではどうだろうか。筆者の知る限り、その

ことを明示的に検証した研究はほとんど無い。

## C-2. 「くらしと仕事に関する調査」(LOSEF)

### C-2-1. LOSEF の概要

烙印効果の研究には、学卒時の状況とその後就業や賃金の状況、家族の状況が把握できるデータが必要となる。それ故に、これまでもパネルデータに基づいて分析がおこなわれることが多かった。以下では、烙印効果を分析するという観点から、「くらしと仕事に関する調査」の利用可能性を検討する。

「くらしと仕事に関する調査：2011年インターネット調査(LOSEF2011)」は、日本学術振興会科学研究費補助金・特別推進研究「世代間問題の経済分析：さらなる進化と飛躍」(研究代表者：高山憲之)の一環として実施されたインターネット調査である。2011年に、株式会社マクロミルを通じて、当時の30～60歳の6,000人を対象におこなわれた。調査対象者は、「ねんきん定期便」が送付される公的年金加入者で、調査会社にモニターとして登録されている者である。但し、「ねんきん定期便」には、公務員等の共済組合加入の履歴については掲載されないため、共済組合加入者は対象者から除かれている。

同調査の個票データは、現在、一橋大学経済研究所経済制度研究センターに寄託されており、簡単な申請をすることで利用することができる。尚、LOSEF自体は2013年と2014年にもおこなわれているが、公開されている

のは 2011 年のみであるため、以下では、断らない限り、単に「LOSEF」と記した場合は 2011 年調査を指すこととする。

同調査の主な調査事項は、①年金加入履歴や賃金履歴等、②上記の記載事項に関連した転職・結婚・出産・両親との同別居の状況等、③調査時点におけるくらしと仕事に関する様々な事項（自身・配偶者の学歴、子育ての状況、両親の状況、住宅 等）である。①の年金加入履歴や賃金履歴等は「ねんきん定期便」から転記させるものであり、②は回顧調査である。従って、LOSEF は形式としては回顧調査に当たるが、「ねんきん定期便」という公的な行政記録を転記させることで、回顧調査に特有の記憶違いによるエラーを少なくしており、実質的に、追跡調査であるパネルデータと同等のものとなっている。特に、就業や賃金（標準報酬月額）については、従来のパネルデータ以上に正確なものとなっていると言える。

とはいえ、同調査を利用するにあたって注意すべき点が無いわけではない。「国勢調査」や「就業構造基本調査」等と比較することで、LOSEF のサンプル特性を検証した高山他（2012）によれば、同調査には男女ともに高学歴の者が多い。また、男性及び 30 代の女性については、実際よりも、第 1 号被保険者が少なく、第 2 号被保険者が多いことも指摘している。同調査に回答するには「ねんきん定期便」を保管していることが条件となるため、

上記のグループに偏りが見られるのは、公的年金になんらかの関心がある者がそのグループに多いということかもしれない。

また、厚生年金に加入していない期間については、就いている仕事について（賃金を含む）詳細な情報を得られないことにも留意する必要がある。他のパネルデータでは大抵は聞かれている離職理由が把握できない点も、分析の内容によっては同調査の弱みとなる（Fujii et al., 2018）。

本稿の問題意識である就職氷河期世代のその後を分析するという観点からは、これらの世代の調査時点における年金加入期間は 10～20 年程度であり、老後の年金受給等を予測するには十分ではない可能性がある。同調査における年金加入期間の平均は、就職氷河期以前の世代で 342 か月、就職氷河期世代で 182 か月となっている<sup>3</sup>。親の世代がまだ後期高齢者となっていない時期の分析を、現下の「8050 問題」の解釈にそのまま用いることは難しい。とはいえ、中年期に入る前の期間であれ、フォーマルあるいはインフォーマルなセーフティネットの状況を把握しておくことは、それ以降の時期に起こりうることを予想するのに一定の情報を与えてくれもする。

#### C-2-2. LOSEF を利用した既存の研究

以上のような特性を活かして、近年、LOSEF

<sup>3</sup> 就職氷河期世代を、おおよそ 1970 年から 1982 年生まれとする。

を利用した学術研究が広がっている。例えば、稲垣・小塩 (2013) は、基本的に Kondo (2007) と同様の操作変数に基づいて、初職の状況が、現在の社会経済状態や精神状態にどのような影響を及ぼしているのか検証している。それによれば、初職時に非正規雇用か無業であると、現在までの仕事が正規以外の雇用になりやすく、未婚に留まる傾向が高くなるという。また、初職が正規雇用以外であると、生活満足度が低く、ストレスを感じやすくなるが、この傾向は、現在の就業状態や所得、婚姻状態を統御しても尚、観察されることから、初職という経験が直接的にその後の精神の状態に影響を与えていることが示唆される。総じて、日本では、初職が不安定な仕事であると、その後もその状態から抜け出すことができないう「畏シナリオ」が当てはまることを確認している。

Fujii et al. (2018)は、学卒時に正規雇用として就職した者にサンプルを限定したうえで、初職開始から5年以内の離職経験が、その者の将来にどのような影響を与えたのか、傾向スコアマッチングの手法によって分析している。その結果、離職経験は、その後の正規就業確率や所得を下げ、厚生年金加入期間を短くすることがわかった。そして、その負の効果は、離職時期が早いほど大きくなることも見出された。

所得の履歴が正確に把握されている LOSEF の特質を活かし、所得変動と生活満足度の関

係を調べた小塩 (2014, 第6章) のような研究もある<sup>4</sup>。そこでは、個人の生活満足度は、短期的な所得変動からは影響されず、過去の所得の平均値 (あるいは最大値) との比較といった長期的な観点から決まっていることが示されている。また、所得との関係において、生活満足度が下方硬直性を持っていることも示唆されている。

所得 (賃金) の履歴が正確に把握されているという LOSEF の特性は、村田・堀 (2019) でも存分に活用されている。賃金プロファイルがフラットになることは、労働者にとって同一企業で長期に継続就業するインセンティブが少なくなることを意味するが、同研究は、賃金プロファイルが緩やかになると若年期における早期離職の傾向が実際に強まることを確認している。

LOSEF は公的年金の加入履歴に基づいたデータであるため、将来の公的年金受給を予測する資料としても適しているはずだ。高山・白石 (2012) は、25歳までに非正規雇用に就いた経験がある者 (あるいは25歳以上で就いた初職が非正規雇用である者) を Bad Start (BS) と定義し、その後の就業状態の遷移を見ている。その結果、BSグループの男性では加齢とともに正規雇用の割合が上がるが35歳前後からその割合は低下する一方で、BSグ

<sup>4</sup> 小塩 (2014, 第6章) は、小塩他 (2012) の内容に基づくものであるが、ここでは前者を参照している。

ループの女性では非正規のままの割合が多いこと等を確認している。また、各就業状態の厚生年金加入月数を仮定したうえで、5歳刻みの年齢階層ごとに就業状態間の遷移確率を求め、最終的に60歳時点で厚生年金加入月数が300か月（25年）未満となる確率を試算したところ、2011年時点で30代の男性BSグループでは5割、女性BSグループでは9割にも上った。但し、同研究は、特定の世代を他の世代と比較して分析するといったことはしていない。

このように雇用者としての就業期間における所得等の状況が多く活用されている一方で、家庭の状況等についてはあまり活用されていないと見られ、今後、所得との関連等においてそれらを利用する余地は大きい<sup>5</sup>。

### C-2-3. LOSEF による就職氷河期世代の観察

ここでは、LOSEFに基づいて、初職の雇用形態と年金保険料未納期間の関係を簡単に観察してみることにする。また、初職の雇用形態と30歳時点における親との同居状況についても観てみることにする。具体的には、次のような式を推定する。

$$y_i = \alpha + \beta \text{Reg}_i + X_i \gamma + \varepsilon_i \quad (1)$$

$$c_i = a + b \text{Reg}_i + X_i \delta + u_i \quad (2)$$

ここで  $y_i$  は、個人  $i$  の年金未納期間（月数）

あるいは納付すべき全期間に占める未納期間の割合を表すものとする。また、 $c_i$  は個人  $i$  が30歳時点で未婚で親と同居している場合に1の値をとるダミー変数である。 $\text{Reg}_i$  は初職が正社員だった場合に1となるダミー変数であり、 $X_i$  は年齢、学歴（大学卒=1）、世代（就職氷河期世代=1）といった諸属性を表している。(1)式については最小二乗法で、(2)式についてはプロビット・モデルで推計した。尚、初職が内生的である可能性にも対処していない<sup>6</sup>。推定に用いたサンプルの基本統計量は、表1に示されている。

尚、上記のように初職の雇用形態を定義すると、このサンプルでは、「初職が正規雇用以外だった者」の割合は、就職氷河期世代以前のほうが高くなる。これは、就職氷河期以前の世代のほうが年齢層も広いので、その中に景気の好い時に就職した世代も景気の悪い時に就職した世代も含む可能性があることに加えて、大学進学率が上がっていることも関係しているかもしれない。

推計結果を示した表2からは、次のことがわかる。1) 男女ともに、初職が正規雇用であると、（年齢と学歴をコントロールしたうえでも）年金保険料の未納期間は有意に短くなる、2) 男女ともに、年金未納期間の割合は就

<sup>5</sup> LOSEFに基づいた研究には、所得履歴を活用した分析の他に、母乳育児と親の就業との関係を分析した Kobayashi and Usui (2017) のような研究もある。

<sup>6</sup> 筆者の理解する限り、LOSEFでは、学卒時の居住県を特定することはできないので、学卒時の居住地の求人倍率等を操作変数として用いる場合には、現在の居住地と学卒時の居住地が同じであると仮定せざるを得ない。

職氷河期世代のほうが高くなる傾向にあり、初職の雇用形態の違いが未納期間割合に与える影響も、就職氷河期世代以降では大きくなる、3) 30歳時点で(未婚で)親と同居している確率は、男女ともに就職氷河期世代で高いが、同世代では、初職が正規雇用であると親と同居している確率は低くなる。就職氷河期世代では、(それ以前の世代と比べて)初職

が正規雇用以外であると、より深刻な状況におかれていることが窺える。

但し、以上の結果は、必ずしもパネル構造を活かしてはおらず、就業等のダイナミックな変化を捉えた分析とはなっていない。就職氷河期世代をそれ以降の世代と比較することもできていない。

表1 基本統計量

	男性					女性				
	観測値数	平均	標準偏差	最小	最大	観測値数	平均	標準偏差	最小	最大
年金保険料未納期間	3,127	4.7701	17.8525	0	247	2,824	5.0506	16.5855	0	221
年金保険料未納期間割合	3,127	0.0193	0.0737	0	0.9015	2,824	0.0200	0.0677	0	0.8606
30歳時点で「未婚」且つ「親と同居」	3,127	0.2731	0.4456	0	1	2,824	0.2025	0.4020	0	1
初職が正規雇用	3,127	0.8187	0.3853	0	1	2,824	0.7695	0.4212	0	1
年齢	3,127	46.1113	9.0535	30	61	2,824	45.0322	8.9351	30	61
大学卒	3,127	0.2907	0.4542	0	1	2,824	0.4125	0.4924	0	1
就職氷河期世代	3,127	0.4029	0.4906	0	1	2,824	0.4416	0.4967	0	1

表2 初職の雇用形態と年金未納期間・親との同居の関係

被説明変数	男性			女性		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	未納期間	未納期間割合	未婚 & 親と同居	未納期間	未納期間割合	未婚 & 親と同居
初職正規	-6.057 *** (1.230)	-0.017 *** (0.005)	-0.024 (0.025)	-3.940 *** (0.868)	-0.011 *** (0.003)	0.070 *** (0.025)
年齢	-0.016 (0.035)			0.050 (0.037)		
大学卒	3.422 *** (0.829)	0.011 *** (0.003)	0.047 *** (0.017)	1.402 ** (0.662)	0.006 ** (0.003)	-0.018 (0.016)
就職氷河期世代		0.032 *** (0.012)	0.246 *** (0.037)		0.024 *** (0.008)	0.149 *** (0.032)
初職正規× 就職氷河期世代		-0.020 * (0.012)	-0.177 *** (0.041)		-0.016 * (0.008)	-0.107 *** (0.037)
定数項	9.482 *** (2.222)	0.024 *** (0.005)	—	5.260 *** (1.901)	0.021 *** (0.003)	—
サンプルサイズ		3,127			2,824	

注) (3)列・(6)列はプロビット・モデルによる限界効果を表示、それ以外はOLSの推定値。「未婚且つ親と同居」は30歳時点の状態。「初職正規」は、最初の厚生年金加入期間の雇用形態。したがって、学卒時からブランクを経ている点には注意が必要。下段括弧内は頑健標準誤差。\*\*\*<0.01、\*\*<0.05、\*<0.1。

#### D. 考察 及び E. 結論

既存研究の整理と簡単な記述的観察から、就職氷河期世代における烙印効果の検証に LOSEF を活用する可能性について検討をおこなった。

日本における烙印効果に関する研究は、学卒時点の景気がその後の雇用や賃金に及ぼす影響を繰り返し確認している。その一方で、烙印効果によって、消費や資産といった厚生がどのような影響を受けているか明らかにした研究は極めて少ない。また、若年時の不安定就業は公的年金保険料の未納につながりやすいため、老後の年金受給にも影響を及ぼす可能性があるが、それを世代ごとに検証した学術研究もほぼ無い。したがって、今後、就職氷河期世代が中高年期以降に直面することになるリスクを評価するにあたっては、上記のような消費や資産の実態や、同居することで得られる家族からの支援の現状、公的なセーフティネットに着目した研究が必要となる。というのも、今後、就職氷河期世代は、就業が不安定なまま、家族による支援というインフォーマルなセーフティネットも弱まって行く時期を迎えることになるからだ。

本稿では、そのような研究に資することが期待される調査データの一つとして、「くらしと仕事に関する調査」(LOSEF)を取り上げ、その利用可能性の検討をおこなった。同調査は、年金保険料の納付履歴という行政データからの転記を主としているため、雇用者とし

て就業していた期間の所得履歴を正確に把握できる強みを持っており、同調査を利用した既存の研究の多くも、その利点を活かした分析をおこなっている。同調査は、家庭の状況等についても把握することができるが、その点についてはこれまで必ずしも十分に活用されて来ていないため、今後の活用の余地がある。同調査について、簡単な記述的観察をおこなったところ、①就職氷河期世代は、(それ以前の世代に比べ)初職を調整したうでも年金未納期間の割合が高くなり、②同世代では、初職が正規雇用以外であると、30歳時点で(未婚で)親と同居している確率が高くなるといった事実が見出された。

但し、公開されている2011年の調査では、就職氷河期世代を後の世代と比較することができないため、上記②の事実が同世代に特有の状況なのか、すう勢的な傾向なのか判別することができない。

また、同調査は2010年代前半におこなわれたため、同世代の中年期以降の状況を把握するには十分でない。元より、公的年金の加入履歴という性格上、雇用者として就業していた期間以外の就業や所得等の状況については曖昧にならざるを得ない。就職氷河期世代が、今後、直面するリスクを正確に評価するためには、同世代のセーフティネットの実態を解明することが必要だが、そのためには何らかの補完的な情報が必要になってくると思われる。

尚、今後の研究の参考のため、LOSEF2011より作成した、①年齢階層別の雇用形態間の遷移表と②初職の雇用形態別に見た30歳時点の親との同居割合を補表に掲載しておく。

#### 参考文献

- Card, D., and T. Lemieux (2000) “Adapting to Circumstances (The Evolution of Work, School and Living Arrangements among North American Youth)” Blanchflower, D., and R. Freeman, eds. *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, pp. 171 – 214.
- Fujii, M., Shiraishi, K., and N. Takayama (2018) “The Effects of Early Job Separation on Later Life Outcomes,” *Journal of the Japanese and International Economies* 48: 68-84.
- Genda, Y., Kondo, A., and S. Ohta (2010) “Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States,” *The Journal of Human Resources*, 45(1): 157-196.
- Hamaaki, J., Hori, M., Maeda, S., and K. Murata (2013) “How does the first job matter for an individual's career life in Japan?” *Journal of The Japanese and International Economies* 29: 154-169.
- Kawaguchi, D., and A. Kondo (2020) “The Effects of Graduating from College during a Recession on Living Standards,” *Economic Inquiry* 58(1): 283-293.
- Kobayashi, M., and E. Usui (2017) “Breast-feeding Practices and Parental Employment in Japan,” *Review of Economics of the Household* 15(2): 579-596.
- Kondo, A. (2007) “Does the First Job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies* 21:379-402.
- 稲垣誠一・小塩隆士 (2013) 「初職の違いがその後の人生に及ぼす影響：LOSEF 個票データを用いた分析」『*経済研究*』64(4): 289-302.
- 小塩隆士 (2014) 『「幸せ」の決まり方』日本経済新聞出版社
- 小塩隆士・藤井麻由・梅田麻希 (2012) 「所得変動と生活満足度」『*年金と経済*』31, 83-90.
- 酒井正 (2020) 『日本のセーフティネット格差 労働市場の変容と社会保険』慶應義塾大学出版会
- 高山憲之・稲垣誠一・小塩隆士 「『くらしと仕事に関する調査: 2011 年インターネット調査』の概要と調査客体の特徴等について」  
[http://takayama-online.net/pie/stage3/Japanese/d\\_p/dp2012/dp551/text.pdf](http://takayama-online.net/pie/stage3/Japanese/d_p/dp2012/dp551/text.pdf)
- 高山憲之・白石浩介 (2012) 「日本の “Bad Start, Bad Finish” 問題」  
[http://takayama-online.net/pie/stage3/Japanese/d\\_p/dp2012/dp567/text.pdf](http://takayama-online.net/pie/stage3/Japanese/d_p/dp2012/dp567/text.pdf)

村田啓子・堀雅博 (2019) 「賃金プロフィール  
のフラット化と若年労働者の早期離職」 鶴  
光太郎編著『雇用システムの再構築に向け  
て 日本の働き方をいかに変えるか』日本  
評論社、第6章

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

1. 論文発表 なし

2. 学会発表 なし

H. 知的所有権の取得状況の出願・登録状況

1. 特許取得 なし

2. 実用新案登録 なし

3. その他 なし

補表1. 年齢階層別の雇用形態間の遷移表

&lt;男性&gt;

20-23歳		t+1年			
		正規雇用	非正規雇用	その他	計
t年	正規雇用	4588	70	98	4756
		96.5%	1.5%	2.1%	100.0%
	非正規雇用	107	387	26	520
		20.6%	74.4%	5.0%	100.0%
	その他	1638	136	2334	4108
		39.9%	3.3%	56.8%	100.0%

24-26歳		t+1年			
		正規雇用	非正規雇用	その他	計
t年	正規雇用	7434	64	166	7664
		97.0%	0.8%	2.2%	100.0%
	非正規雇用	110	516	43	669
		16.4%	77.1%	6.4%	100.0%
	その他	288	72	691	1051
		27.4%	6.9%	65.7%	100.0%

27-29歳		t+1年			
		正規雇用	非正規雇用	その他	計
t年	正規雇用	7739	60	130	7929
		97.6%	0.8%	1.6%	100.0%
	非正規雇用	71	493	38	602
		11.8%	81.9%	6.3%	100.0%
	その他	133	54	631	818
		16.3%	6.6%	77.1%	100.0%

30-32歳		t+1年			
		正規雇用	非正規雇用	その他	計
t年	正規雇用	7419	39	154	7612
		97.5%	0.5%	2.0%	100.0%
	非正規雇用	58	447	32	537
		10.8%	83.2%	6.0%	100.0%
	その他	79	42	659	780
		10.1%	5.4%	84.5%	100.0%

33-35歳		t+1年			
		正規雇用	非正規雇用	その他	計
t年	正規雇用	6681	33	122	6836
		97.7%	0.5%	1.8%	100.0%
	非正規雇用	35	365	29	429
		8.2%	85.1%	6.8%	100.0%
	その他	72	38	646	756
		9.5%	5.0%	85.4%	100.0%

36-38歳		t+1年			
		正規雇用	非正規雇用	その他	計
t年	正規雇用	5725	29	97	5851
		97.8%	0.5%	1.7%	100.0%
	非正規雇用	20	269	25	314
		6.4%	85.7%	8.0%	100.0%
	その他	65	26	638	729
		8.9%	3.6%	87.5%	100.0%

39-41歳		t+1年			
		正規雇用	非正規雇用	その他	計
t年	正規雇用	4872	20	98	4990
		97.6%	0.4%	2.0%	100.0%
	非正規雇用	18	204	28	250
		7.2%	81.6%	11.2%	100.0%
	その他	41	35	603	679
		6.0%	5.2%	88.8%	100.0%

42-44歳		t+1年			
		正規雇用	非正規雇用	その他	計
t年	正規雇用	4044	18	103	4165
		97.1%	0.4%	2.5%	100.0%
	非正規雇用	14	151	19	184
		7.6%	82.1%	10.3%	100.0%
	その他	44	20	614	678
		6.5%	2.9%	90.6%	100.0%

45-47歳		t+1年			
		正規雇用	非正規雇用	その他	計
t年	正規雇用	3187	16	93	3296
		96.7%	0.5%	2.8%	100.0%
	非正規雇用	7	123	9	139
		5.0%	88.5%	6.5%	100.0%
	その他	37	23	543	603
		6.1%	3.8%	90.0%	100.0%

48-50歳		t+1年			
		正規雇用	非正規雇用	その他	計
t年	正規雇用	2543	16	99	2658
		95.7%	0.6%	3.7%	100.0%
	非正規雇用	11	150	13	174
		6.3%	86.2%	7.5%	100.0%
	その他	35	18	557	610
		5.7%	3.0%	91.3%	100.0%

51-53歳		t+1年			
		正規雇用	非正規雇用	その他	計
t年	正規雇用	1770	16	90	1876
		94.3%	0.9%	4.8%	100.0%
	非正規雇用	3	159	9	171
		1.8%	93.0%	5.3%	100.0%
	その他	25	23	553	601
		4.2%	3.8%	92.0%	100.0%

54-56歳		t+1年			
		正規雇用	非正規雇用	その他	計
t年	正規雇用	990	15	52	1057
		93.7%	1.4%	4.9%	100.0%
	非正規雇用	1	159	11	171
		0.6%	93.0%	6.4%	100.0%
	その他	8	25	403	436
		1.8%	5.7%	92.4%	100.0%

57-59歳		t+1年			
		正規雇用	非正規雇用	その他	計
t年	正規雇用	306	22	45	373
		82.0%	5.9%	12.1%	100.0%
	非正規雇用	2	85	10	97
		2.1%	87.6%	10.3%	100.0%
	その他	4	11	222	237
		1.7%	4.6%	93.7%	100.0%

出所) LOSEF2011より筆者作成。

注) 正規雇用… 「正規の職員(経営者・役員含む)」。

非正規雇用… 「パート」、「アルバイト」、「派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」。

その他… 「自営業・自由業」、「家族従業員・内職」、「求職活動中」、「家事手伝いなど」、「家事・育児」、「学生」。

		t+1年			
		正規雇用	非正規雇用	その他	計
<b>&lt;女性&gt;</b>					
20-23歳					
t年	正規雇用	4596	168	475	5239
		87.7%	3.2%	9.1%	100.0%
	非正規雇用	127	664	96	887
		14.3%	74.9%	10.8%	100.0%
	その他	801	201	1347	2349
34.1%		8.6%	57.3%	100.0%	
24-26歳					
t年	正規雇用	3859	176	629	4664
		82.7%	3.8%	13.5%	100.0%
	非正規雇用	96	1057	172	1325
		7.2%	79.8%	13.0%	100.0%
	その他	150	186	2150	2486
6.0%		7.5%	86.5%	100.0%	
27-29歳					
t年	正規雇用	2639	115	390	3144
		83.9%	3.7%	12.4%	100.0%
	非正規雇用	66	1199	214	1479
		4.5%	81.1%	14.5%	100.0%
	その他	118	177	3526	3821
3.1%		4.6%	92.3%	100.0%	
30-32歳					
t年	正規雇用	1864	83	242	2189
		85.2%	3.8%	11.1%	100.0%
	非正規雇用	54	1173	162	1389
		3.9%	84.4%	11.7%	100.0%
	その他	72	175	4070	4317
1.7%		4.1%	94.3%	100.0%	
33-35歳					
t年	正規雇用	1412	39	117	1568
		90.1%	2.5%	7.5%	100.0%
	非正規雇用	49	1092	161	1302
		3.8%	83.9%	12.4%	100.0%
	その他	50	196	3855	4101
1.2%		4.8%	94.0%	100.0%	
36-38歳					
t年	正規雇用	1125	18	90	1233
		91.2%	1.5%	7.3%	100.0%
	非正規雇用	32	1045	93	1170
		2.7%	89.3%	7.9%	100.0%
	その他	53	162	3326	3541
1.5%		4.6%	93.9%	100.0%	
39-41歳					
t年	正規雇用	914	21	61	996
		91.8%	2.1%	6.1%	100.0%
	非正規雇用	26	1013	63	1102
		2.4%	91.9%	5.7%	100.0%
	その他	43	121	2781	2945
1.5%		4.1%	94.4%	100.0%	
42-44歳					
t年	正規雇用	767	22	46	835
		91.9%	2.6%	5.5%	100.0%
	非正規雇用	29	924	58	1011
		2.9%	91.4%	5.7%	100.0%
	その他	26	92	2160	2278
1.1%		4.0%	94.8%	100.0%	
45-47歳					
t年	正規雇用	575	17	40	632
		91.0%	2.7%	6.3%	100.0%
	非正規雇用	10	810	42	862
		1.2%	94.0%	4.9%	100.0%
	その他	17	67	1666	1750
1.0%		3.8%	95.2%	100.0%	
48-50歳					
t年	正規雇用	443	14	35	492
		90.0%	2.8%	7.1%	100.0%
	非正規雇用	9	755	45	809
		1.1%	93.3%	5.6%	100.0%
	その他	11	57	1430	1498
0.7%		3.8%	95.5%	100.0%	
51-53歳					
t年	正規雇用	269	5	25	299
		90.0%	1.7%	8.4%	100.0%
	非正規雇用	3	546	45	594
		0.5%	91.9%	7.6%	100.0%
	その他	6	32	1129	1167
0.5%		2.7%	96.7%	100.0%	
54-56歳					
t年	正規雇用	129	2	20	151
		85.4%	1.3%	13.2%	100.0%
	非正規雇用	2	273	25	300
		0.7%	91.0%	8.3%	100.0%
	その他	6	19	712	737
0.8%		2.6%	96.6%	100.0%	
57-59歳					
t年	正規雇用	28	1	6	35
		80.0%	2.9%	17.1%	100.0%
	非正規雇用	0	83	11	94
		0.0%	88.3%	11.7%	100.0%
	その他	0	7	262	269
0.0%		2.6%	97.4%	100.0%	

出所) LOSEF2011より筆者作成。

注) 正規雇用… 「正規の職員(経営者・役員含む)」。

非正規雇用… 「パート」、「アルバイト」、「派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」。

その他… 「自営業・自由業」、「家族従業者・内職」、「求職活動中」、「家事手伝いなど」、「家事・育児」、「学生」。

補表2. 初職の雇用形態と30歳時点の親との同居割合

	男女計			男性			女性		
	総 数	うち30歳時点で 未婚&親と同居		総 数	うち30歳時点で 未婚&親と同居		総 数	うち30歳時点で 未婚&親と同居	
			(%)			(%)			(%)
初職が正規	4733	1109	23.43%	2560	656	25.63%	2173	453	20.85%
初職が正規以外	1220	318	26.07%	568	199	35.04%	652	119	18.25%
初職が非正規*	428	126	29.44%	153	61	39.87%	275	65	23.64%

\*; 厚生年金加入者における非正規雇用.

出所) LOSEF2011より筆者作成.