

<投稿論文>

## 学歴ミスマッチの持続性に関する男女別実証分析の日蘭比較

市川 恭子

This study analyzes the question why educational mismatch persists between qualifications required for jobs and qualifications attained, as well as why highly educated women tend to descend from match to mismatch in Japan. An “exact match” is defined as the condition where attained educational qualifications(S) is equal to required educational qualifications for the job (R), and “overeducation” if  $S > R$ . Probabilities were estimated, including that of overeducated workers in their first jobs attaining exact matches in their subsequent jobs five years later. Japan was compared with the Netherlands, where the educational mismatches do not persist. Results showed that the effect of internal transfer to exit from overeducation is larger than that of job change in Japan and vice versa in the Netherlands. In the case of Japan, work experience does not affect overeducation persistency, whereas work experience lowers the persistency in the Netherlands. As for gender difference, the effect of internal transfer to exit from overeducation is only found in males, not in females. Furthermore, the female’s probability of descent from an exact match to overeducation is higher than for males in Japan. No gender differences of persistent factors are found in the Netherlands.

キーワード：労働、教育、女性、ミスマッチ、移動

### はじめに

日本は高学歴化の進展により、2014年時点で男女ともにほぼ2人に1人は大学に進学する<sup>1</sup>。高学歴化で高等教育を受けた質の高い労働力が育成されているが、この労働力を活かしきれているかという点必ずしもそうではない。大卒労働者が大卒から想定されるよりも低いレベルの能力が求められる仕事に従事している割合が実は日本は高い。次節で詳しく定義するが、自分の取得した学歴と職場で求められる学歴レベルに差があることを学歴ミスマッチと呼び、特に自分の取得した学歴より低い学歴レベルの能力を求められる場合(大卒者が高卒の能力が必要な仕事に従事する場合)を overeducation (教育過剰)と呼ぶとすると、日本は overeducation 比率が高い国である。つまり、大卒者の能力を活かしきれていない、高等教育を受けた質の高い労働力の生産性を十分に発揮しきれていない。

ディエター・ヴァーエストとロルフ・ヴァン・デル・ヴェルデン (Dieter Verhaest and Rolf van der Velden 2010) は、日本を含む先進14か国の大卒者の overeducation 比率を大卒6か月後と5年後について算出した(表1)。日本は卒業6か月後時点で3割が overeducation で14か国中4番目に高く、

5年後も比率が25%と5%ポイントしか低下しない。特に、日本の特徴は6か月時点で overeducation の人が5年後も overeducation である比率が7割近く他国より非常に高い。調査対象国平均が4割強であるのに対し、6割を超えるのは日本のみでトップである。つまり、日本は大卒者の学歴ミスマッチが解消しない国なのである。自分の能力以下の仕事にいったん就業するとそこから抜け出すことがなかなかできない。自分の能力より低い仕事に従事したとしても時間が経過して解消されるのであればそれ程深刻な問題ではない。しかし、日本の場合はいったん学歴より低いレベルの仕事に従事した場合に学歴ミスマッチの解消は難しく、持続される。

また、高学歴化に伴う日本の労働市場の特徴として、大卒女性の就業率の低さが挙げられる。OECD データでは、2012年の高等教育を受けた日本女性(25～64歳)の就業率は67%、子育て期(25～34歳)の大卒女性就業率も72%とOECD平均より低く、就業率90%でトップのオランダとは大きな差がある<sup>2</sup>。特に少子高齢化で今後労働生産性向上が課題である日本には、高等教育を受けた質の高い女性労働力が能力に見合った仕事で活躍することが必要である。この点からも overeducation の持続性の課題を分析することが重要となる。

本稿では、特に日本とは対照的に overeducation の持続性が3割と低いオランダについても分析し、比較することで日本の特徴を把握する。オランダは表1の調査対象国中最も overeducation の持続性が低いという特徴に加え、子育て期(25～34歳)の大卒女性就業率がOECD加盟国中トップという特性があり、この面からも日本と対極を成す国である。

こうした状況を踏まえ、本稿の目的は日本の overeducation 持続性が高い理由を男女別に分析し、オランダと比較することにより、その特徴及び課題を浮かび上がらせ政策的含意を導くことである。

表1 overeducation 比率・持続率の国際比較

	overeducation 比率		overeducation 持続率
	卒業6か月後	卒業5年後	
スペイン	0.45	0.27	0.49
米国	0.41	0.20	0.42
イタリア	0.38	0.19	0.38
日本	0.30	0.25	0.66
ベルギー	0.27	0.16	0.36
オランダ	0.27	0.12	0.30
チェコ	0.25	0.12	0.33
オーストリア	0.24	0.14	0.39
ノルウェー	0.23	0.15	0.49
フィンランド	0.21	0.11	0.39
フランス	0.18	0.11	0.33
スイス	0.17	0.13	0.58
ドイツ	0.15	0.14	0.54
ポルトガル	0.14	0.10	0.41
平均	0.26	0.16	0.43

(出典) Verhaest and van der Velden (2010) の表1・表2より筆者作成

注：overeducation 持続率とは卒業6か月で overeducation の人の中で卒業5年後も overeducation の人の割合

## 1 学歴ミスマッチの定義・先行研究

### (1) 学歴ミスマッチの定義

まず、学歴ミスマッチについて、グレッグ・ダンカンとソウル・ホフマン (Greg Duncan and Saul Hoffman 1981) に沿って以下の通り定義する。学歴ミスマッチ分析では、個人が達成した学歴 (S) と従事する仕事に相応しい (あるいは必要な) 学歴 (R) を比較して、学歴ミスマッチ状況は次のように定義される。①個人の達成した学歴 (S) が従事する仕事に相応しい学歴 (R) に等しいレベルであれば、受けた教育が仕事に相応しい学歴レベルに見合っているという意味で exact match (教育適当) と定義され、②個人の達成した学歴 (S) の方が従事する仕事に相応しい学歴 (R) よりも高い場合、受けた教育が仕事に相応しい学歴レベルに見合う学歴 (R) を超えているという意味で overeducation (教育過剰) と定義され、③個人の達成した学歴 (S) の方が従事する仕事に相応しい学歴 (R) よりも低い場合、受けた教育が仕事に相応しい学歴 (R) を下回るとの意味で undereducation (教育過少) と定義される。つまり、従事する仕事に相応しい学歴レベルを基準として個人が実際に達成した学歴が高いか低いかにより学歴ミスマッチは以下のように示される。

- ①  $S = R$  exact match (教育適当)
- ②  $S > R$  overeducation (教育過剰)
- ③  $S < R$  undereducation (教育過少)

ここで使用される学歴は、教育年数や学歴レベル (大卒、高卒等) 自体を比較する。例えば、学歴レベルで比較する場合、従事する仕事に相応しい学歴が高卒程度であり、個人自身の達成学歴が大卒であれば、達成学歴の方が学歴レベルが高いので overeducation (教育過剰) となる。これとは反対に、従事する仕事に相応しい学歴が大卒程度であり、個人自身が高卒であれば、達成学歴の方が学歴レベルが低いので undereducation (教育過少) となる。

ここで次に課題となるのは、基準となる従事する仕事に相応しい学歴 (R) レベルは一体どのように定義・測定されるのであろうかという点であろう。これは定義方法が主観的か客観的かという観点からいくつかの定義方法に分類される。シームス・マギネス (Seamus McGuinness 2006) では、主観的計測法、客観的計測法を以下のように整理している。主観的計測法は、個人に従事する仕事に必要な学歴を主観的に尋ねこれを個人が達成した学歴と比較する、または個人に直接、学歴ミスマッチがあるか否か主観的に尋ねる方法である。例えば、「あなたの職を遂行するのにどのような学歴が必要ですか」等の質問への回答と個人の達成学歴を比較したり、直接「あなたは overeducation (教育過剰) の状況ですか (あなたの達成学歴の方が仕事上必要とされる学歴より高いですか)」等を個人に尋ねて学歴ミスマッチの有無を定義する方法である。また、客観的計測法は、専門的な労働業務専門家が仕事上の肩書に基づいて必要な学歴を決め、これを個人が達成した学歴と比較する方法である。イギリスの Standard Occupational Classification System (標準職業分類システム) やアメリカの Dictionary of Occupational Titles (職業名辞典) に沿って専門家が各職位に必要な学歴を定め、それと実際の個人の達成学歴を比較する方法である。もう一つの客観的計測法には、各職業の平均的な教育年数を計算し平均や最頻値から 1 標準偏差以上離れていると学歴ミスマッチ (overeducation/undereducation) と定義する方法もある。

る。

つまり、従事する仕事に相応しい学歴レベルを、主観的計測法は個人が相応しいと「思う」学歴レベル、客観的計測法は「専門家が相応しいと判断する」学歴レベル、「平均から一定程度乖離しない」学歴レベルによって定義している。これらの定義方法については各々長所短所があるが日本の実証分析の検討にあたり、イギリスやアメリカのような詳細な職業分類システムが日本には無いことや、標準偏差法では正規分布を想定すると overeducation（教育過剰）と undereducation（教育過少）が同じだけ存在するという恣意性を否定できないこと等を踏まえると主観的計測法によるのが妥当と考えられ、本稿では主観的計測法によるデータを使用する。

なお、上記カッコで示した通り学歴ミスマッチの用語は教育適当、教育過剰、教育過少と訳されることもあるが、本稿以下では学歴ミスマッチを①～③の定義に沿って、exact match、overeducation、undereducation と記述する。

## （2）先行研究

そもそも学歴ミスマッチの考え方をういた経済分析は、1970年代の欧米の急速な高学歴化による大卒労働者の供給増加に労働需要が追いつかず、リチャード・フリーマン（Richard Freeman 1976）が定性的に overeducated な労働者が労働市場に存在することを指摘したことに始まる。そこへダンカンとホフマン（1981）がミンサー型賃金関数を修正したモデルを示したのを端緒に実証分析中心に発展してきた分野である。学歴ミスマッチをめぐる分析課題は多岐にわたる。どの経済理論が学歴ミスマッチの状況を適切に説明できるかという労働市場における学歴ミスマッチを説明する経済理論の妥当性の実証分析（Sloane 2003; McGuinness 2006; Hartog and Oosterbeek 1988; Kiker et al 1997; Sloane et al 1999）、overeducation が仕事満足度や転職率といった労働環境に与える影響の実証分析（Tsang, Rumberger and Levin 1991; McGuinness and Sloane 2011; Sloane, Battu and Seaman 1999）や女性の overeducation に注目した実証分析（Frank 1978; Fleming and Kler 2014 等）等の多様な分析が挙げられる。

本稿の課題である overeducation の持続性分析も行われている。ヴァーエストとヴァン・デル・ヴェルデン（2010）は overeducation の持続性について日本を含めた先進国の国際比較を行い、日本の overeducation 比率が高く、持続性も高いことを示している。また、女性は exact match の職を得たとしても、その後 overeducation に陥りやすいこと、大学での教育プログラムの質が学歴ミスマッチ解消に影響している点も指摘している。また、ウイム・グルートとヘンリエット・マーセン・ヴァン・デン・ブリンク（Wim Groot and Henriette Maassen van den Brink 2000）はオランダの overeducation 解消には内部異動ではなく転職が効果があること、exact match の状態から overeducation に陥るのには内部異動が影響していること、などを固定効果モデルによる推計で示している。この他にも overeducation は短期的現象か長期的現象かを検証した分析（Sicherman and Galor 1990; Dolton and Vignoles 2000; Battu, Belfield and Sloane 1999）などがある。

一方、日本について overeducation 実証分析が行われ始めたのは最近であり、先行研究の数は極めて限られている。乾友彦ほか（2012）は、日本の若年労働市場で overeducation が賃金に与える影響について、主観的計測法によるデータを用いて、overeducation は exact match に比べて賃金が低いこと、undereducation は exact match に比べて賃金が高いことを示した。平尾智隆（2013）は、標

準偏差等に基づく客観的計測法によるデータを用いて、overeducation が賃金に与える影響について、overeducation は exact match に比べて賃金が低いこと、undereducation は exact match に比べて賃金が高いこと、学歴ミスマッチが賃金に与える影響は若年層よりも中高年層において、男性よりも女性において大きいこと等を示した。これらは、日本の労働市場における overeducation 分析の第一歩を踏み出した所であり、overeducation の持続性に関する日本の実証分析は筆者が知る限り見当たらない。

ただ、学歴ミスマッチという観点ではないが、日本の雇用形態間の移動に関する実証分析は行われている。玄田有史（2008）は非正規社員から正社員への移行について、非正規社員として離職前2-5年程度同一企業における継続就業経験が正社員への移行に有利に影響を及ぼすことを示した。永瀬伸子・水落正明（2011）は若年層の非正規社員から正社員への移行について、高学歴、若年の方が、またパート等より契約社員等の方が正社員に移行しやすいことを示した。労働政策研究・研修機構（2014）は非典型雇用から正社員への移行には景気の影響が見られ、女性より男性、若年層、高学歴が有利であることを示した。また、太田聰一・玄田有史（2008）では就業状態（就業、非就業等）間の移動について有効求人倍率が与える影響をプロビット分析で推計し、学歴や性別によりその影響が大きく異なることを示した。

## 2 データから分かる overeducation の持続性

### (1) 使用データ

本稿ではオランダ・マーストリヒト大学等による「Research into Employment and Professional Flexibility project data (REFLEX 調査)」を使用する<sup>3</sup>。本調査は日本を含めて15か国において2006年において実施された調査で、2000年度に大学・大学院（各国の第一学位相当の高等教育課程）を卒業・修了した者を対象に卒業後5年間の初期キャリアについて共通の調査票を用いて調査されている<sup>4</sup>。調査方法は郵送法調査及びWeb調査の併用で調査回答用のWebページを用意し、調査対象者である大学卒業生にWebのURLと各個人に割り振られたアクセスコードを郵送しWeb上での回答を依頼する手法である。日本については全国代表サンプルを得るために地域性、機関種別、専攻分野、大学序列などの層化を行なった上で大学学部・大学院の割り当て抽出を行い、各大学の卒業生情報から調査対象個人を抽出し、全国60大学82学部・研究科を卒業した2,501名（学部卒2,279名、大学院卒222名）から回答を得、有効回収率は18.1%である。

当該データの特徴は、日本について数少ない、仕事に見合った学歴を尋ねる質問項目を含む貴重でリッチなデータであるとともに、調査対象が大卒・大学院卒者のみを対象とし、初職及び5年後の調査時点（現職）での2時点における就業状況が把握できる点である。特に当該データが重要なのは、初職・5年後の調査時点（現職）両方を尋ねており、本稿の overeducation の持続性分析に必要な2時点の学歴ミスマッチ状況や就業状況の質問項目を含み、学歴ミスマッチ状況の5年間の変化を把握可能な点である。また、15か国を対象とする国際調査であるため、国際比較が可能であり、本稿では overeducation 持続性が低いオランダと比較することで日本の overeducation 持続性の特徴・課題を分析する。なお、本稿で使用するデータのサンプル数は、初職時点・調査時点（現職）の両時点で就業している人のみを対象とし、欠損値処理を行った結果、サンプル数は日本1,479名（男性759名、女性720名）、オランダ2,198名（男性901名、女性1,297名）である。

当該データでは、「現在（初職については「最初」）の仕事に、もっともふさわしいと思われる学歴は以下のどれですか」との質問に、大学院博士課程修了、大学院修士課程修了、大学学部卒、短大・高専卒、専門学校卒、高校卒から回答する主観的計測法である。回答者の初職時点での最高学歴と比べて当該質問への学歴レベルが低ければ overeducation、高ければ undereducation として分析を行う。

## （2）記述統計

表2が記述統計である。日本は初職の overeducation 割合が男女計で31%、男女ともに約3割の人が初職時点で overeducation である。5年後の現職の overeducation 割合は男女計で29%と2%ポイントしか低下していない。就業状況では、無期雇用が男女計75%、男性82%、女性69%と男性の方が無期雇用割合が高くなっている。研修についても男性の方が女性より受講している。就労経験期間は55か月程度で男女差はない。転職割合は、男女計で37%である。男性の4人に1人、女性の2人に1人は転職しており、女性の方が転職割合が高い。内部異動割合（初職企業を調査時点まで継続しているが、仕事内容が変わった人の割合）は2%と低く、男性3%、女性2%と男女間で大きな差はない<sup>5</sup>。

日蘭を比較すると、初職の overeducation 割合は日本31%、オランダ27%と日本の方が高いが、差は4%ポイントにすぎない。5年後の現職の overeducation 割合は日本29%、オランダ15%と、日本はあまり低下していないのに対しオランダは12%ポイント低下し、日蘭の差は14%ポイントに拡大している。ただ、これは初職時点と現職時点（調査時点）の2時点における overeducation の人を全体人数で割って算出した割合である。overeducation の持続性は、初職で overeducation の人が現職でも overeducation のままなのか、それとも exact match へ移行したのか等をより詳細に把握する必要があるが、それは次節以降で分析する。就業状況では、無期雇用割合が日本75%、オランダ32%と日本の方が割合が2倍以上高い。男女別にみて男性の方が女性よりも無期雇用割合が高いというのは日蘭同様である。研修受講割合も、日本68%、オランダ14%と日本の方が高く、男性の方が女性よりも割合が高い傾向は日蘭両方である。さらに、日蘭に大きな違いがあるのは、転職割合である。日本では4割弱であるのに対しオランダでは6割以上が転職している。また、日本では女性の方が転職割合が高いのに対し、オランダでは男女差は見られない。また、内部異動割合はオランダの方が日本より高く、男性の方が女性より高い傾向にある。なお、就労経験期間は、日蘭ほぼ同程度である。

## （3）overeducation の持続性の特徴

表3～5は日蘭の初職時点と現職時点における学歴ミスマッチ状況のクロス表である。各セルに2つの数字が入っているが、上が各行の合計を100とした場合の比率（%）、下が全回答者を100とした場合の比率（%）である。例えば、表3では、日本で初職 overeducation の人の中で現職でも overeducation が持続している人の比率は70.8%で、全体人数のうち初職も現職も overeducation の人の比率は22.2%と読む。

ここで持続性を検討する際の用語をいくつか定義しておきたい。① overeducation 持続率、② exact match 移行率、③ overeducation 転落率、④ exact match 持続率、の4つである。これらは学歴ミスマッチ分析や雇用形態間の移動に関する実証分析等で確立された用語ではないが、本稿では持続性に関する比率に言及する際に簡潔に分かりやすく示すため便宜上上記のように呼ぶこととする。まず、①は初職 overeducation の人の中で現職でも overeducation を持続している人の比率、②は初

表2 記述統計表

	日本				オランダ							
	男女計		男性		女性		男女計		男性		女性	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
男性	0.51	0.50	1.00	0.00	0.00	0.00	0.41	0.49	1.00	0.00	0.00	0.00
初職:overeducation	<b>0.31</b>	0.46	<b>0.32</b>	0.47	<b>0.31</b>	0.46	<b>0.27</b>	0.44	<b>0.24</b>	0.43	<b>0.28</b>	0.45
初職:exact match	0.63	0.48	0.62	0.49	0.65	0.48	0.71	0.45	0.72	0.45	0.70	0.46
初職:undereducation	0.05	0.22	0.07	0.25	0.04	0.19	0.02	0.15	0.03	0.18	0.02	0.12
現職:overeducation	<b>0.29</b>	0.45	<b>0.30</b>	0.46	<b>0.28</b>	0.45	<b>0.15</b>	0.36	<b>0.13</b>	0.34	<b>0.16</b>	0.37
現職:exact match	0.65	0.48	0.63	0.48	0.67	0.47	0.80	0.40	0.80	0.40	0.80	0.40
現職:undereducation	0.07	0.25	0.07	0.26	0.06	0.23	0.05	0.22	0.07	0.25	0.04	0.19
学歴:医師等・院卒	0.21	0.40	0.31	0.46	0.10	0.30	0.36	0.48	0.38	0.49	0.35	0.48
学歴:学士	0.79	0.40	0.69	0.46	0.90	0.30	0.64	0.48	0.62	0.49	0.65	0.48
月収(ユーロ)	2124.70	779.75	2340.43	757.67	1897.29	737.38	1544.52	516.13	1659.03	481.61	1464.97	524.46
無期雇用	0.75	0.43	0.82	0.39	0.69	0.46	0.32	0.47	0.37	0.48	0.28	0.45
研修	0.68	0.47	0.76	0.42	0.59	0.49	0.14	0.35	0.17	0.37	0.12	0.33
就労経験期間	55.58	13.54	54.50	13.99	56.73	12.96	54.76	11.32	54.83	12.11	54.71	10.75
労働時間(週)	35.89	13.69	36.85	13.43	34.88	13.89	35.86	7.44	38.04	6.51	34.34	7.66
転職	0.37	0.48	0.26	0.44	0.50	0.50	0.62	0.49	0.61	0.49	0.62	0.49
内部異動	0.02	0.15	0.03	0.16	0.02	0.15	0.10	0.30	0.12	0.33	0.08	0.27
子ども	0.08	0.27	0.11	0.32	0.04	0.20	0.12	0.33	0.12	0.32	0.13	0.34
業種												
農林水産業・鉱業・その他	0.07	0.26	0.06	0.24	0.09	0.28	0.04	0.20	0.04	0.20	0.04	0.19
製造業	0.17	0.38	0.25	0.43	0.08	0.28	0.10	0.29	0.15	0.35	0.06	0.24
電気ガス水道・建設業	0.07	0.25	0.09	0.29	0.05	0.21	0.02	0.15	0.05	0.22	0.01	0.07
卸・小売業	0.08	0.26	0.07	0.26	0.08	0.27	0.04	0.20	0.04	0.20	0.04	0.19
運輸・金融	0.08	0.28	0.06	0.24	0.10	0.31	0.10	0.30	0.15	0.35	0.07	0.26
不動産・ビジネス	0.21	0.41	0.23	0.42	0.19	0.39	0.24	0.43	0.31	0.46	0.20	0.40
公務	0.10	0.30	0.12	0.32	0.08	0.28	0.08	0.27	0.07	0.26	0.09	0.28
教育	0.13	0.34	0.09	0.28	0.19	0.39	0.16	0.37	0.10	0.30	0.21	0.41
健康・福祉	0.08	0.27	0.03	0.16	0.13	0.34	0.21	0.40	0.09	0.28	0.29	0.45
サンプル数	1479		759		720		2198		901		1297	

表3 日蘭学歴ミスマッチ比率 (男女計) (%)

	日本					オランダ			
	現職					現職			
	over	match	under	total		over	match	under	total
初職	over	<u>70.84</u>	<u>27.21</u>	1.94	100	<u>34.97</u>	<u>64.01</u>	1.02	100
		22.18	8.52	0.61	31.30	9.37	17.15	0.27	26.80
	match	<u>9.38</u>	87.1	3.52	100	<u>7.51</u>	87.87	4.62	100
		5.95	55.24	2.23	63.42	5.32	62.28	3.28	70.88
	under	10.26	17.95	71.79	100	3.92	35.29	60.78	100
total	0.54	0.95	3.79	5.27	0.09	0.82	1.41	2.32	
	28.67	64.71	6.63	100	14.79	80.25	4.96	100	
	28.67	64.71	6.63	100	14.79	80.25	4.96	100	

表4 日蘭学歴ミスマッチ比率 (男性) (%)

	日本					オランダ			
	現職					現職			
	over	match	under	total		over	match	under	total
初職	over	<u>78.75</u>	<u>19.17</u>	2.08	100	<u>33.18</u>	<u>65.45</u>	1.36	100
		24.90	6.06	0.66	31.62	8.10	15.98	0.33	24.42
	match	<u>6.64</u>	91.01	2.36	100	<u>6.46</u>	87.54	6.00	100
		4.08	55.99	1.45	61.53	4.66	63.15	4.33	72.14
	under	9.62	13.46	76.92	100	3.23	32.26	64.52	100
total	0.66	0.92	5.27	6.85	0.11	1.11	2.22	3.44	
	29.64	62.98	7.38	100	12.87	80.24	6.88	100	
	29.64	62.98	7.38	100	12.87	80.24	6.88	100	

表5 日蘭学歴ミスマッチ比率 (女性) (%)

	日本					オランダ			
	現職					現職			
	over	match	under	total		over	match	under	total
初職	over	<u>62.33</u>	<u>35.87</u>	1.79	100	<u>36.04</u>	<u>63.14</u>	0.81	100
		19.31	11.11	0.56	30.97	10.25	17.96	0.23	28.45
	match	<u>12.1</u>	83.23	4.67	100	<u>8.26</u>	88.11	3.63	100
		7.92	54.44	3.06	65.42	5.78	61.68	2.54	70.01
	under	11.54	26.92	61.54	100	5.00	40.00	55.00	100
total	0.42	0.97	2.22	3.61	0.08	0.62	0.85	1.54	
	27.64	66.53	5.83	100	16.11	80.26	3.62	100	
	27.64	66.53	5.83	100	16.11	80.26	3.62	100	

職 overeducation の人の中で現職では exact match へ移行している人の比率である。①、②は初職時点でともに overeducation であるが、①は現職でも overeducation のままである人の比率であり、②は exact match に移行出来た人の比率である。次に、③は、初職 exact match だった人の中で現職 overeducation の人の比率、④は初職 exact match の人の中で5年後の現職においても exact match を持続している人の比率である。③、④は初職時点でともに exact match であるが、③はその中から現職では overeducation に転落してしまった人の比率で、④は現職でも exact match を持続できている人の比率である。つまり、①、②は初職が overeducation の人で、③、④は初職が exact match の人であり、初職時点での学歴マッチ状況が「①と②」と「③と④」では異なる点に留意が必要である。



表3～5の左欄が日本のクロス表である。まず、表3左欄（男女計）を見ると、overeducation 持続率は71%と高く、それに伴い exact match 移行率は27%と低い。初職で overeducation であると5年後も7割は overeducation から抜け出ることが出来ず、overeducation を解消出来たのは3割弱である。また、overeducation 転落率は9.4%と、初職で学歴にマッチした職に就職出来た人のうち5年後に overeducation となった人は1割弱いる。初職で学歴に見合った就職をしたとしても5年後に学歴ミスマッチに直面するリスクは低くない。つまり、日本は overeducation 持続率が高く、exact match 移行率が低く、overeducation 転落率が高いのが特徴である。初職で overeducation の就職をしてしまうとなかなか exact match へ移行することは出来ず、かつ exact match の就職をしたとしても overeducation へ転落しやすいのである。

男女別にみると、男性（表4左欄）は overeducation 持続率が79%と高く、それに伴い exact match 移行率は19%と低い。ただ、overeducation 転落率は6.6%と低い。男性については、初職で overeducation の就職をしてしまうとなかなか exact match には移行できないものの、初職で学歴マッチの就職をした場合は overeducation へ転落しづらく exact match を維持しやすい。一方の女性（表5左欄）は、overeducation 持続率が62%と男性に比べて低く、それに伴い exact match 移行率が36%と高い。ただし、overeducation 転落率は12%と高い。つまり、女性は初職で overeducation となる就職をしたとしても exact match へ移行しやすいものの、初職で exact match の就職をしても overeducation へ転落するリスクが高く、exact match を維持しづらい<sup>6</sup>。

次に日蘭比較をしてみよう。表3～5の右欄がオランダのクロス表である。表3右欄（男女計）を見ると、オランダの overeducation 持続率は35%と低く、exact match 移行率は64%と高い。初職で overeducation であったとしても5年後も持続されている人は3割強にすぎず、6割強の人は overeducation を解消し exact match へ移行している。日本の高い overeducation 持続率、低い exact match 移行率と対照的である。しかも、初職で学歴マッチであった人が5年後に overeducation に転落している比率は7.5%と日本より低い。男女別にみると、男性（表4右欄）、女性（表5右欄）ともに、3割強の低い overeducation 持続率、6割強の高い exact match 移行率、6～8%の低い overeducation 転落率は男女同様の傾向で、統計的にも男女差は無い。

まとめると、オランダでは初職での overeducation は解消可能かつ初職の exact match の維持もしやすく、男女差は見られない。一方、日本では初職就職時の overeducation を解消することは難しく初職時点で学歴にマッチした就職することが重要である。さらに、初職時点で学歴にマッチした就職が出来たとしてもそれを維持することは難しい。前者は特に男性に、後者は特に女性に見られる傾向で男女に特徴の違いがある。

### 3 推計

#### (1) 課題とモデル

2で示した日蘭間、男女間の特徴の相違を踏まえ、本稿では以下の課題を実証分析する。

課題1：なぜ日本の overeducation の持続性がオランダに比べて高いのか。

課題2：日本の高学歴女性の overeducation の持続性に関する特性は何か。

特になぜ overeducation 転落率が高いのか。

課題1について、overeducation は転職又は会社内での異動（異なる仕事をする）という経路の概ねいずれかで解消されると考えられるが、その解消経路に日本の特徴があるのではないかとこの視点から分析する。具体的には、overeducation 持続率、exact match 移行率、overeducation 転落率、exact match 持続率に転職や内部異動がどのように影響を及ぼしているのかを分析する。

課題2については、overeducation 持続率、exact match 移行率、overeducation 転落率、exact match 持続率に影響を与える要因について、転職や内部異動を中心に男女間での相違を分析する。

具体的には、太田・玄田（2008）の手法を参照して、学歴ミスマッチ状態間の移行確率を推計する。例えば、exact match 移行率は、初職 overeducation から現職 exact match への移行確率を推計する。具体的にはサンプルを初職が overeducation であった人に限定して、現職が exact match である選択確率を以下のプロビットモデルで推計する。これを overeducation 持続率、overeducation 転落率、exact match 持続率についても男女別に推計する。

$$Y_{it}=1 [I_{it} \geq 0]$$

$$I_{it}=dX_{i(t-5)} + \beta Z_{it} + \varepsilon_{it}$$

$Y_{it}$  は個人  $i$  の調査時点（現職） $t$  における学歴ミスマッチ状態（overeducation か exact match か undereducation）で、これが1の場合にはその学歴ミスマッチ状態が選択されており、0の場合はそれ以外の学歴ミスマッチ状態にあることを示している。 $I_{it}$  は学歴ミスマッチ状態を決める潜在変数で、初職時点（ $t - 5$ ）の説明変数  $X_{i(t-5)}$  及び現職時点  $t$  の説明変数  $Z_{it}$  が含まれる。 $\varepsilon_{it}$  は誤差項である。 $X_{i(t-5)}$  には、初職時点の月収、無期雇用ダミー、研修ダミー、労働時間（週）、最高学歴、子どもダミー、業種ダミーが含まれる。 $Z_{it}$  は、大学を卒業してから調査時点までの就労経験期間（月）、転職ダミー、内部異動ダミーである。

## (2) 推計結果

### ①日本

#### (i) overeducation 持続率と exact match 移行率

表6が日本の overeducation 持続率（左欄）、exact match 移行率（右欄）の推計結果である。初職が overeducation の男女計、男性、女性の各サンプルで推計した限界効果を示しており、\*がついている係数が overeducation 持続率、exact match 移行率に統計的に有意に正または負の影響を与える要因であることを意味する。

まず、overeducation 持続率（表6左欄）について見てみよう。男性の項は有意ではないので、overeducation 持続率に男女で差はない。2でデータから男性の方が女性より overeducation 持続率が高いと指摘したが、他の就業状況等の要因をコントロールして推計すると男女差はない。月収、無期雇用、研修、就労経験期間、男女計を除いた労働時間は有意ではない。

表6 推計結果 overeducation 持続率・exact match 移行率 (日本)

	overeducation 持続率			exact match 移行率		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
男性	0.0849 (1.160)			-0.0842 (-1.175)		
月収	-5.66e-06 (-0.158)	1.08e-06 (0.0250)	-2.43e-05 (-0.420)	1.31e-05 (0.370)	2.72e-05 (0.627)	3.88e-06 (0.0680)
無期雇用	0.00460 (0.0821)	-0.000454 (-0.00585)	-0.0336 (-0.398)	-0.0149 (-0.274)	-0.0289 (-0.376)	0.0305 (0.369)
研修	0.000348 (0.00690)	-0.0296 (-0.454)	0.0297 (0.381)	0.00537 (0.109)	0.0338 (0.538)	-0.0207 (-0.269)
就労経験期間	-0.00315 (-1.596)	-0.00174 (-0.722)	-0.00470 (-1.491)	0.00311 (1.615)	0.00172 (0.735)	0.00482 (1.545)
労働時間	-0.00289* (-1.839)	-0.00244 (-1.207)	-0.00369 (-1.514)	0.00230 (1.509)	0.00271 (1.391)	0.00255 (1.069)
転職	-0.277*** (-4.115)	-0.246*** (-3.403)	-0.302*** (-3.938)	0.272*** (4.134)	0.203*** (2.920)	0.292*** (3.863)
内部異動	-0.170 (-0.586)	-0.444** (-2.558)	-0.256 (-0.752)	0.171 (0.598)	0.397** (2.388)	0.262 (0.782)
院卒等	0.0630 (1.099)	0.175** (2.495)	-0.0766 (-0.750)	-0.0335 (-0.597)	-0.127* (-1.918)	0.0808 (0.797)
子ども	0.0626 (0.745)	0.0499 (0.548)	0.0605 (0.379)	-0.0502 (-0.617)	-0.0470 (-0.549)	-0.0650 (-0.416)
転職×男性	-0.0323 (-0.337)			-0.00406 (-0.0447)		
内部異動×男性	-0.217 (-0.631)			0.194 (0.581)		
業種 (リファレンス：製造業)						
農林水産業等	-0.0138 (-0.142)	0.0935 (0.934)	-0.194 (-1.161)	-0.0130 (-0.142)	-0.0941 (-0.977)	0.138 (0.843)
電気ガス水道・建設	-0.236** (-2.348)	-0.0933 (-0.917)	-0.375** (-2.076)	0.256*** (2.580)	0.135 (1.327)	0.370** (2.045)
卸・小売	-0.0628 (-0.731)	0.0261 (0.282)	-0.222 (-1.444)	0.0931 (1.097)	0.0376 (0.389)	0.219 (1.439)
運輸・金融	0.0668 (0.693)	0.142 (1.267)	-0.103 (-0.603)	-0.0477 (-0.508)	-0.115 (-1.042)	0.103 (0.614)
不動産・ビジネス	-0.0447 (-0.607)	-0.0122 (-0.155)	-0.146 (-1.014)	-0.00647 (-0.0920)	-0.0310 (-0.424)	0.0934 (0.660)
公務	-0.0369 (-0.396)	0.0421 (0.475)	-0.194 (-1.041)	0.0529 (0.583)	-0.0144 (-0.168)	0.192 (1.041)
教育	-0.242** (-2.152)	-0.558** (-2.039)	-0.318** (-2.003)	0.213* (1.948)	0.610** (2.319)	0.266* (1.671)
健康・福祉	-0.00279 (-0.0247)		-0.167 (-0.965)	0.0201 (0.182)		0.166 (0.972)
サンプル数	463	235	223	463	235	223
Pseudo R2	0.155	0.193	0.110	0.149	0.181	0.103

係数は限界効果、()内はz値。  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

注目係数の転職は、男女計、男性、女性ともに負で有意である。女性の方が絶対値が大きいが転職×男性の交差項を見ると有意ではないので、男性 (-0.25) と女性 (-0.30) に差がある訳ではない。つまり、男性、女性ともに転職すると overeducation 持続率を下げるが、その効果に男女差はない。

もう一つの注目係数の内部異動は、男性のみ負で有意である。男性は内部異動で overeducation 持続率が下がるが、女性ではそうした効果は見られない。また、男性の転職 (-0.25) と内部異動 (-0.44) を比較すると内部異動の方が負の効果大きい。つまり、男性は内部異動の方が転職よりも overeducation 持続率を下げる効果がある。

要するに、日本では男女ともに転職で overeducation 持続率が下がり、男女間に転職効果の差はない。一方、内部異動で overeducation 持続率が下がるのは男性のみで女性は下がらない。また、男性の overeducation 持続率を引き下げる効果は内部異動の方が転職よりも大きい。

なお、業種別では教育産業が男女計・男性・女性ともに overeducation 持続率を下げる効果との結果である。これは2通りの解釈があり得る。一つは教育産業に新卒で就職した人（主に教師）は厳しい教員採用状況から非常勤・講師等で採用されるがこの場合大学で学んだ教育を活かす場は限定的で overeducation となり易いが、その後常勤教員として大学の教育を活かした業務に移行し overeducation から脱出しやすい。もう一つは、新卒では非常勤・講師等で採用されるがその後教員資格を活かした転職をしやすく overeducation から脱出しやすい（例：幼稚園教諭資格を活用した育児産業への転職等）、等が考えられる。

次に、exact match 移行率（表6右欄）は、ほぼ overeducation 持続率の結果を裏返しで見た結果が出ている。これは undereducation への移動比率が極めて低いためであり、次節以降の exact match 持続率も同様であり、これらについては以下簡潔に結果を述べる。

男性の項は有意ではなく、exact match 移行率に男女差はない。転職は男女計、男性、女性ともに正で有意である。女性 (0.29) の方が男性 (0.20) より大きいですが、転職×男性の交差項が有意ではないので、男女差がある訳ではない。つまり、男女ともに転職は exact match 移行率を高めるが、転職効果に男女差はない。もう一方の内部異動は、男性のみ正で有意である。男性は内部異動で exact match 移行率が高まるが、女性では影響しない。また、男性の転職 (0.20) と内部異動 (0.40) を比較すると、内部異動効果の方が exact match 移行率に与える影響が大きい。つまり、日本では男女ともに転職で exact match 移行率が上がるが、男女間に効果の差はない。一方、内部異動で exact match 移行率を引き上げられるのは男性のみで女性は上がらない。また男性において exact match 移行率を引き上げる効果は内部異動の方が転職よりも大きい。

まとめると、overeducation を解消し exact match に移行するのに、転職よりも内部異動によるところに日本の特徴がある。しかも、内部異動で移行の効果があるのは男性のみで、女性は専ら転職のみであり、内部異動で exact match へ移行できないのである。これは、後述する日蘭比較で日本の特徴であることが確認される。

## (ii) overeducation 転落率と exact match 持続率

表7は日本の overeducation 転落率（左欄）と exact match 持続率（中央欄）である。

表7 推計結果 overeducation 転落率・exact match 持続率 (日本)

	overeducation 転落率			exact match 持続率			over 転落率	match 持続率
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性	女性	女性
男性	-0.0732*** (-2.650)			0.0686** (2.151)				
月収	-1.22e-05 (-1.321)	-5.29e-06 (-0.620)	-2.60e-05 (-1.465)	-7.14e-06 (-0.537)	-3.23e-06 (-0.218)	-9.68e-06 (-0.428)	-2.68e-05 (-1.503)	-8.22e-06 (-0.369)
無期雇用	0.0333** (2.021)	-0.00434 (-0.214)	0.0765** (2.550)	-0.0374 (-1.571)	-0.0251 (-0.853)	-0.0515 (-1.335)	0.0180 (0.362)	0.0725 (1.199)
研修	0.00248 (0.151)	0.00343 (0.230)	0.0100 (0.336)	-0.00147 (-0.0627)	-0.0147 (-0.557)	0.00377 (0.0989)	0.0105 (0.349)	0.00267 (0.0709)
就労経験期間	-0.000377 (-0.711)	-0.000406 (-0.892)	-0.000164 (-0.157)	0.00122* (1.668)	0.000876 (1.140)	0.00149 (1.132)	-8.65e-05 (-0.0834)	0.00127 (0.997)
労働時間	3.37e-05 (0.0656)	0.000469 (0.957)	-0.000554 (-0.583)	0.000211 (0.299)	0.000208 (0.272)	0.000216 (0.180)	-0.000850 (-0.881)	0.000898 (0.750)
転職	0.140*** (5.541)	0.214*** (5.950)	0.178*** (5.439)	-0.212*** (-6.487)	-0.224*** (-5.857)	-0.239*** (-6.315)	0.0810 (1.434)	-0.0773 (-1.290)
内部異動	0.0491 (0.651)	0.148 (1.600)	0.0812 (0.717)	-0.143 (-1.382)	-0.199* (-1.845)	-0.214 (-1.604)	0.0736 (0.672)	-0.214* (-1.658)
院卒等	0.0128 (0.467)	-0.0105 (-0.608)	0.115 (1.502)	0.0562* (1.890)	0.0557** (2.089)	0.00571 (0.0782)	0.111 (1.469)	0.00918 (0.130)
子ども	0.0930** (2.448)	0.0973*** (2.863)	0.0189 (0.231)	-0.0785* (-1.797)	-0.0857** (-2.183)	0.0320 (0.320)	0.00941 (0.114)	0.0425 (0.423)
転職×男性	0.0998** (2.168)			-0.0323 (-0.737)				
内部異動×男性	0.0575 (0.502)			-0.0487 (-0.388)				
無期雇用×転職							0.132* (1.739)	-0.251*** (-2.878)
業種 (リファレンス: 製造業)								
農林水産業等	-0.0101 (-0.371)	-0.00203 (-0.0770)	-0.0262 (-0.524)	0.0544* (1.651)	0.0317 (0.839)	0.0910 (1.642)	-0.0274 (-0.547)	0.0917* (1.700)
電気ガス水道・建設	-0.0120 (-0.409)	0.0146 (0.538)	-0.0651 (-1.319)	0.0405 (1.083)	-0.0121 (-0.301)	0.119** (2.037)	-0.0685 (-1.414)	0.120** (2.205)
卸・小売	-0.0108 (-0.370)	0.00711 (0.259)	-0.0392 (-0.743)	0.0510 (1.438)	0.0257 (0.707)	0.0888 (1.456)	-0.0415 (-0.790)	0.0915 (1.560)
運輸・金融	-0.0297 (-1.291)	0.0168 (0.580)	-0.0799** (-2.059)	0.0604** (1.966)	0.00144 (0.0360)	0.122** (2.491)	-0.0838** (-2.197)	0.127*** (2.756)
不動産・ビジネス	-0.0175 (-0.796)	0.00524 (0.262)	-0.0525 (-1.270)	0.0234 (0.774)	0.00915 (0.306)	0.0586 (1.060)	-0.0556 (-1.341)	0.0634 (1.164)
公務	-0.0275 (-1.013)	-0.0190 (-0.810)	-0.0475 (-0.924)	0.0542 (1.590)	0.0223 (0.636)	0.106* (1.844)	-0.0474 (-0.909)	0.102* (1.798)
教育	-0.0117 (-0.468)	-0.00901 (-0.391)	-0.0308 (-0.660)	0.0307 (0.920)	0.0108 (0.262)	0.0697 (1.230)	-0.0324 (-0.689)	0.0713 (1.274)
健康・福祉	-0.0422** (-2.034)	-0.0196 (-0.990)	-0.0788** (-1.964)	0.0811*** (2.910)	0.0409 (0.995)	0.136*** (2.830)	-0.0798** (-1.975)	0.134*** (2.842)
サンプル数	938	467	471	938	467	471	471	471
Pseudo R2	0.199	0.285	0.162	0.172	0.196	0.158	0.171	0.177

係数は限界効果、()内はz値。  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

まず、overeducation 転落率（表7左欄）を見てみよう。男性の項が負で有意であるので、2で指摘したとおり、男性の方が overeducation 転落率は低く、女性の方が高い。就業状況の係数のうち、男女計と女性で無期雇用が正で有意になっているが、この点は後述する。月収、研修、就労経験期間、労働時間は有意ではない。

転職は男女計、男性、女性ともに正で有意である。男性（0.21）の方が女性（0.18）よりも係数が大きく、転職×男性の交差項も有意であるので、男女で転職効果に差がある。つまり、初職で学歴がマッチしていた男性、女性ともに転職すると overeducation に転落してしまう確率が高いが、そのリスクは男性の方が高い。もう一方の内部異動については、有意ではない。

女性の無期雇用が正で有意という点については、初職が無期雇用で学歴がマッチしていた女性は overeducation に転落しやすいということである。無期雇用（正社員）の女性が有期雇用（非正規社員）の女性よりも overeducation に転落しやすいとは日本の労働市場の状況から一見矛盾しているようにも考えられることから、説明変数に無期雇用×転職の交差項も加えたモデルも推計してみた結果（表7右欄）は、無期雇用と転職の項の有意が消え、無期雇用×転職の項が正で有意となった。つまり、初職 exact match の無期雇用の女性が転職をすると overeducation に転落しやすいということである。

overeducation 転落率については、内部異動の影響は見られず、転職に失敗して overeducation に陥る。男女別では女性の方が overeducation に陥りやすく、特に無期雇用の女性が転職すると overeducation となる。

次に、exact match 持続率（表7中央欄）について簡潔に述べると、男性の方が exact match 持続率が高く、女性の方が低い。転職は、男女計、男性、女性ともに負で有意であり、男女間の影響の程度に差はない。つまり、初職 exact match の男性、女性ともに転職すると、exact match 持続率を下げる効果があるが、その程度に男女差はない。内部異動は男性のみ負で有意であるものの、僅かに有意水準10%を超える水準である。要するに、exact match 持続率についても、女性の方が持続率は低く、内部異動の影響はほぼ見られず、転職に失敗すると持続率が下がる。

まとめると、exact match から overeducation に転落するのは、内部異動の影響はほぼ見られず、転職の失敗によるものである。女性の方が overeducation に陥りやすく、特に無期雇用の女性が転職して失敗すると overeducation となる。

## ②日蘭比較

同様の推計をオランダについて行った上で、日本の結果と比較する。

### (i) overeducation 持続率と exact match 移行率

表8がオランダの overeducation 持続率（左欄）と exact match 移行率（右欄）である。まず、overeducation 持続率を見ると、男性の項は有意ではない。2のデータ分析同様に他の要因をコントロールした推計でも overeducation 持続率に男女差は見られない。就業状況の係数では、男女計、女性の月収と男女計、男性の就労経験期間が負で有意となっている。女性の月収は有意水準10%を僅かに超えるレベルにすぎないが、就労経験を積んだ男性は overeducation を解消しやすい。

表8 推計結果 overeducation 持続率・exact match 移行率 (オランダ)

	overeducation 持続率			exact match 移行率		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
男性	-0.0934 (-0.717)			0.0945 (0.715)		
月収	-0.000117** (-2.084)	-8.80e-05 (-0.937)	-0.000126* (-1.736)	0.000119** (2.118)	0.000106 (1.122)	0.000123* (1.699)
無期雇用	0.0212 (0.434)	0.112 (1.321)	-0.0103 (-0.165)	-0.00539 (-0.110)	-0.0889 (-1.048)	0.0225 (0.357)
研修	-0.00606 (-0.0903)	-0.0753 (-0.726)	0.0443 (0.483)	0.0173 (0.256)	0.0923 (0.883)	-0.0391 (-0.424)
就労経験期間	-0.00713*** (-3.774)	-0.0105*** (-3.801)	-0.00409 (-1.482)	0.00656*** (3.452)	0.00968*** (3.476)	0.00373 (1.348)
労働時間	-4.30e-05 (-0.0119)	-0.000457 (-0.0739)	-0.00189 (-0.398)	0.000382 (0.106)	2.27e-05 (0.00372)	0.00240 (0.507)
転職	-0.607*** (-6.500)	-0.624*** (-5.441)	-0.656*** (-6.601)	0.600*** (6.454)	0.613*** (5.339)	0.645*** (6.538)
内部異動	-0.337*** (-3.888)	-0.313*** (-3.217)	-0.354*** (-4.096)	0.351*** (3.963)	0.330*** (3.228)	0.366*** (4.153)
院卒等	0.282*** (6.105)	0.228*** (3.006)	0.335*** (5.521)	-0.265*** (-5.738)	-0.208*** (-2.717)	-0.318*** (-5.236)
子ども	-0.0272 (-0.305)	-0.0204 (-0.141)	-0.0855 (-0.748)	0.0305 (0.339)	0.0430 (0.295)	0.0907 (0.785)
転職×男性	0.0197 (0.141)			-0.0324 (-0.228)		
内部異動×男性	0.0252 (0.126)			-0.0343 (-0.168)		
業種 (リファレンス: 製造業)						
農林水産業等	0.0234 (0.193)	-0.195 (-1.282)	0.289 (1.622)	0.000194 (0.00161)	0.228 (1.515)	-0.288 (-1.624)
電気ガス水道・建設	0.0643 (0.443)	-0.146 (-1.041)	0.488 (1.339)	-0.0402 (-0.279)	0.180 (1.292)	-0.483 (-1.348)
卸・小売	0.0963 (0.849)	-0.200 (-1.411)	0.387** (2.379)	-0.0685 (-0.610)	0.237* (1.691)	-0.383** (-2.368)
運輸・金融	0.0713 (0.746)	-0.135 (-1.129)	0.346** (2.280)	-0.0878 (-0.928)	0.149 (1.251)	-0.394*** (-2.655)
不動産・ビジネス	-0.0416 (-0.482)	-0.179 (-1.614)	0.132 (0.935)	0.0611 (0.713)	0.214* (1.922)	-0.138 (-0.976)
公務	-0.0265 (-0.268)	-0.289** (-2.367)	0.243 (1.608)	0.0263 (0.265)	0.272** (2.108)	-0.248* (-1.646)
教育	-0.105 (-0.994)	-0.0646 (-0.351)	-0.00909 (-0.0582)	0.0980 (0.927)	0.120 (0.667)	-0.0477 (-0.304)
健康・福祉	-0.0203 (-0.218)	0.134 (0.709)	0.118 (0.860)	0.0433 (0.469)	-0.0789 (-0.421)	-0.120 (-0.876)
サンプル数	589	220	369	589	220	369
Pseudo R2	0.206	0.258	0.232	0.191	0.230	0.220

係数は限界効果、()内はz値。  
\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

転職は、男女計、男性、女性ともに負で有意である。女性 (-0.66)の方が男性 (-0.62)より係数の絶対値が大きいですが、男女間で転職効果に差はない。

一方の内部異動についても、男女計、男性、女性ともに負で有意であるが、効果に男女差はない。注目すべきは、男女ともに転職の方が内部異動よりも係数の絶対値が大きい点である。つまり、男女ともに overeducation の解消には内部異動よりも転職の方が効果は大きい。

次に、オランダの exact match 移行率について簡潔に述べると、exact match 移行率に男女差はない。就業関係では、男女計、男性の就労経験期間が有意である。初職が overeducation であっても、その後就労経験を長く積んだ男性は exact match へ移行しやすい。転職は男女計、男性、女性ともに正で有意であるが、効果の程度に男女差はない。つまり、男性、女性ともに転職で exact match へ移行する。一方の内部異動についても男女計、男性、女性ともに正で有意で、これも効果の程度に男女差は見られない。exact match 移行率で見ても、男女ともに転職の方が内部異動よりも係数が大きく、内部異動よりも転職により exact match へ移行していることが分かる。

日本とオランダを比較すると、日本では overeducation から脱出し exact match へ移行するのに転職よりも内部異動の効果が大きいですが、オランダは逆に転職の方が内部異動よりも効果が大きい。さらに、オランダでは就労経験期間が男性の overeducation 持続率を下げるのに対して、日本では就労経験期間が全く影響しない。また、オランダでは overeducation 持続率と exact match 移行率に影響を与える要因に男女で差がないのに対して、日本では、転職の効果については男女差は見られないものの、内部異動の効果は男性においてのみ確認され、女性では見られない。

## (ii) overeducation 転落率と exact match 持続率

表9がオランダの overeducation 転落率（左欄）と exact match 持続率（右欄）である。

まず、overeducation 転落率については、男性の項は有意ではなく、男女差はない。また、就業状況の項目では、就労経験期間が男女計、男性、女性ともに負で有意である。就労経験を長く積むと男女とも exact match の状態から overeducation に陥る確率は下がる。

転職は、男女計、男性、女性ともに正で有意であるが、効果に男女差はない。初職が exact match である男女ともに転職すると overeducation となる確率が上がる。一方の内部異動については、男女ともに有意ではない。

次に、exact match 持続率を見ると、これも男女差はない。就労経験期間も正で有意であり、男女ともに就労経験が長くなるにつれ exact match を維持しやすい。転職は、男女ともに負で有意であり、その効果に男女差は示されていない。初職が exact match である男女ともに転職すると exact match を持続する確率が下がる。もう一方の内部異動については、男性において負で有意となっている。これは解釈が難しいが、男性は内部異動をしても能力に見合ったポストに異動できず exact match を持続する確率が下がるということを意味している。

日本とオランダを比較すると、日蘭ともに exact match から overeducation に転落し exact match を



表9 推計結果 overeducation 転落率・exact match 持続率 (オランダ)

	overeducation 転落率			exact match 持続率		
	男女計	男性	女性	男女計	男性	女性
男性	0.000801 (0.0291)			-0.00826 (-0.225)		
月収	-1.98e-05 (-1.545)	-3.13e-05 (-1.565)	-1.51e-05 (-0.874)	2.19e-05 (1.269)	3.40e-06 (0.120)	3.11e-05 (1.422)
無期雇用	-0.0142 (-1.104)	-0.00658 (-0.357)	-0.0183 (-1.018)	0.0125 (0.720)	0.00572 (0.218)	0.0145 (0.623)
研修	-0.0212 (-1.275)	-0.0341 (-1.592)	-0.00596 (-0.231)	0.0258 (1.153)	0.0489 (1.585)	0.00571 (0.176)
就労経験期間	-0.00224*** (-4.978)	-0.00272*** (-4.391)	-0.00186*** (-2.783)	0.00259*** (4.008)	0.00299*** (3.139)	0.00220** (2.503)
労働時間	-0.00114 (-1.316)	0.000291 (0.204)	-0.00165 (-1.486)	0.000387 (0.330)	-0.00113 (-0.581)	0.000891 (0.627)
転職	0.0806*** (4.472)	0.0584*** (2.684)	0.0947*** (4.638)	-0.119*** (-4.943)	-0.122*** (-3.927)	-0.125*** (-5.042)
内部異動	-0.0348 (-0.927)	0.0259 (0.677)	-0.0347 (-0.830)	-0.0258 (-0.536)	-0.139** (-2.414)	-0.0325 (-0.656)
院卒等	0.0158 (1.236)	0.0231 (1.208)	0.0102 (0.579)	-0.0244 (-1.423)	0.00899 (0.345)	-0.0446* (-1.942)
子ども	0.0113 (0.578)	0.00224 (0.0741)	0.0192 (0.717)	0.0269 (1.098)	0.0576 (1.517)	0.00747 (0.233)
転職×男性	-0.0149 (-0.526)			-0.00911 (-0.223)		
内部異動×男性	0.106 (1.157)			-0.102 (-1.278)		
業種 (リファレンス: 製造業)						
農林水産業等	-0.0417 (-1.536)		-0.000682 (-0.0120)	0.0525 (1.198)	0.0728 (1.289)	-0.000995 (-0.0122)
電気ガス水道・建設	-0.0214 (-0.496)	-0.0184 (-0.464)		0.0657 (1.129)	0.0706 (1.222)	
卸・小売	-0.0342 (-1.026)	-0.0340 (-0.875)	-0.0199 (-0.319)	0.0665 (1.353)	0.0795 (1.308)	0.0258 (0.281)
運輸・金融	0.0215 (0.770)	0.0180 (0.595)	0.0318 (0.570)	-0.0575 (-1.434)	-0.0446 (-0.955)	-0.114 (-1.363)
不動産・ビジネス	-0.00311 (-0.149)	-0.0206 (-0.912)	0.0422 (0.936)	-0.0306 (-0.992)	-0.00442 (-0.123)	-0.110* (-1.657)
公務	-0.00458 (-0.169)	-0.00834 (-0.252)	0.0273 (0.517)	-0.0241 (-0.580)	0.0150 (0.284)	-0.122 (-1.493)
教育	-0.00884 (-0.394)	-0.0351 (-1.433)	0.0387 (0.863)	-0.0527 (-1.484)	-0.0255 (-0.530)	-0.128* (-1.899)
健康・福祉	-0.00317 (-0.144)	-0.0197 (-0.728)	0.0374 (0.886)	-0.0597* (-1.734)	-0.0732 (-1.374)	-0.118* (-1.886)
サンプル数	1,558	623	903	1,558	650	903
Pseudo R2	0.0994	0.125	0.0964	0.0825	0.0975	0.0849

係数は限界効果、()内はz値。  
 \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

持続できないのは、内部異動の影響はほぼ見られず、転職（の失敗）によるものである。日蘭で異なる点が2点ある。第一は、オランダでは男女ともに就労経験期間が長くなると overeducation 転落率が下がるという効果があるのに対して、日本では就労経験期間はほぼ影響しない。第二は、男女間の相違である。オランダでは overeducation 転落率に男女で差がなく、また転落率に影響を与える要因にも男女差はない。一方の日本では、overeducation 転落率は女性の方が高く、特に無期雇用の女性が転職して失敗すると overeducation となりやすい。

### ③考察

推計結果を踏まえて、3（1）で示した課題について考察すると以下のように指摘できよう。

課題1の日本の overeducation の持続性がオランダに比べて高い理由は2点ある。第一に、日本では主に内部異動により overeducation の解消が図られる点である。日本の転職労働市場の発展はオランダを含む欧米諸国に比べると未成熟であり、転職による overeducation 解消も経路としては存在するものの、効果は内部異動の方が大きい。しかしながら、記述統計の内部異動比率の低さに示されるように転職に比べて学歴ミスマッチ解消を内部異動で実現するのは、複数の人事関係者を介して行われる日本企業の現状を踏まえると難しいと考えられる。第二は、日本では就労経験期間が移行に影響しない点である。これは一点目の転職労働市場の未発達という点と関連しているが、同一企業内外を問わず就労経験がオランダでは overeducation からの脱出に寄与しているのに対し、日本では全く評価されないのである。これは興味深い結果であった。オランダでは就労経験を積みば積む程、overeducation から抜け出しやすくなり、学歴にマッチした仕事からミスマッチの仕事への転落を抑制する。つまり、入職経路が多様で流動的な労働市場では就労経験が仕事と学歴のマッチングを促進するのである。一方、日本のように未だ新卒一括採用が主要な入職経路で硬直的な労働市場では就労経験を積んでも仕事と学歴のマッチングに全く効果がない。これは二重の意味で経済的損失である。大学教育で蓄積された人的資本が新卒就職時に学歴ミスマッチであれば十分活用されないこと、それに加えてその後の就労経験を通じて蓄積された人的資本が学歴ミスマッチのまま活用されていない点である。こうした状況を踏まえた政策的対応としては、転職市場の仲介機能強化、外部労働市場における職務経験を評価する仕組み（ジョブカードの拡充等）の拡充が必要である。

課題2の日本の高学歴女性の overeducation 持続性の特徴については、オランダではそもそも overeducation 持続率、overeducation 転落率自体やそれに影響を与える要因に男女差は見られない。一方日本では、overeducation 持続率の低下に男性は内部異動の効果があるが、女性では見られない。また、日本では overeducation 転落率は女性の方が男性より高く、特に初職で学歴が見合っていた無期雇用の女性が転職すると overeducation に転落する。無期雇用の女性は学歴がマッチしているにも関わらず、転職をすると overeducation に転落してしまうリスクが高い。平たく言えば、大卒女性が正規の大卒程度の仕事に就けたのであれば、それを捨てて転職してもなかなか大卒レベルの仕事に就けない可能性が男性より高いのである。これは、日本の労働市場では女性労働の活躍の場が未だ制約されていることを示唆していると考えられる。政策的対応としては、企業内の女性の適正配置・異動を支援する仕組みや転職市場の仲介機能強化が必要であろう。

## 4 結論

日本の overeducation 持続性が高い理由と日本の高学歴女性の overeducation 転落率が高い理由は何か。この命題への答えを導き出すために、本稿では overeducation 持続率、exact match 移行率、overeducation 転落率、exact match 持続率について、転職や内部異動が与える効果を中心に男女別に分析し overeducation 持続率の低いオランダと比較分析した。

その結果、日本では、overeducation から脱出するのに転職よりも内部異動の効果が大きいこと、オランダは逆に転職の方が内部異動よりも効果が大きいこと、オランダでは就労経験期間が男性の overeducation 持続率を下げるのに対して、日本では就労経験期間が全く影響しないことを示した。また、オランダでは overeducation 持続率や転落率に影響を与える要因に男女差がないのに対して、日本では、内部異動の overeducation 解消効果は男性においてのみ確認され、女性では見られないこと、overeducation 転落率は女性の方が高く、特に無期雇用の女性が転職すると overeducation に陥りやすいことを示した。

これらの結果から、転職市場の仲介機能強化、外部労働市場における職務経験を評価する仕組み、企業内の女性の適正配置・異動を支援する仕組みづくりの必要性を指摘した。

残された課題は、学歴ミスマッチの持続性分析や女性就労に焦点をあてた研究は日本では殆ど見当たらない。理由の一つは、データが限られる点である。特に持続性分析については複数時点でのパネルデータが必要であり、今後拡充が望まれる。

### 【注】

- 1 学校基本調査（文部科学省、2014年）によると、大学進学率は男子 55.9%、女子 47.0%である。
- 2 OECD (2014)
- 3 当該調査はオランダ・マーストリヒト大学 Rolf van der Velden 教授を代表者とする 9 か国の研究機関・研究者の企画による欧州委員会採択の重点的政策科学研究プロジェクト。
- 4 調査対象国は、オーストリア、ベルギー、チェコ、エストニア、フィンランド、フランス、ドイツ、イタリア、日本、オランダ、ノルウェー、ポルトガル、スペイン、スイス、イギリスの計 15 か国。各国の教育制度に応じ、他国では 2000～2001 年に卒業した者に対し 2005～2007 年に実施。日本については九州大学が文部科学省基盤研究として実施し、欧州については各国の研究機関・研究者が欧州委員会採択の重点的政策科学的研究として実施し、取りまとめはオランダ・マーストリヒト大学教育労働市場センター。詳細は以下を参照。<http://www.roa-maastricht.nl/?portfolio=reflex-international-survey-higher-education-graduates>
- 5 内部異動した人とは、初職を調査時点まで継続し、「現在の仕事の内容が最初の仕事の内容と異なる」と回答した人。
- 6 overeducation 持続率、exact match 移行率、overeducation 転落率、exact match 持続率の男女間の差は統計的に有意である。

### 【参考文献】

- 乾友彦・権赫旭・妹尾渉・中室牧子・平尾智隆・松繁寿和「若年労働市場における教育過剰—学歴ミスマッチが賃金に与える影響—」『ESRI Discussion Paper Series』294号(2012): pp.1-28.
- 太田聰一・玄田有史「労働力状態の移行に対する労働市場需給の影響」『総務省統計研修所リサーチペーパー』15号(2008): pp.1-111.
- 玄田有史「前職が非正社員あった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』580号(2008): pp.61-77.

- 永瀬伸子・水落正明「若年層は経済回復期に安定雇用に移行できたか：前職およびジョブカフェ利用の影響」『生活社会科学』18号(2011): pp.27-45.
- 平尾智隆「労働市場における学歴ミスマッチーその賃金への影響」『ESRI Discussion Paper Series』303号(2013):pp.1-65.
- 労働政策研究・研修機構「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状②」『JILPT 資料シリーズ』144号(2014): pp.1-197.
- Battu, Harminder, Belfield, Clive and Sloane, Peter. "Overeducation among graduates: A cohort view." *Education Economics*. 7.1 (1999): pp.21-38.
- Dolton, Peter and Vignoles, Anna. "The incidence and effects of overeducation in the U. K. graduate labour market." *Economics of Education Review*. 19 (1997): pp.179-198.
- Duncan, Greg and Hoffman, Saul. "The Incidence and Wage Effects of Overeducation." *Economics of Education Review*. 1.1(1981); pp.75-86.
- Fleming, Christopher and Kler, Parvinder. "Female overeducation, job satisfaction and the impact of children at home in Australia." *Economic Analysis and Policy*. 44.2 (2014): pp.143-155.
- Frank, Robert. "Why women earn less: The theory and estimation of differential overqualification." *American Economic Review*. 68. 3 (1978): pp.360-373.
- Freeman, Richard. *The Overeducated American*, New York: Academic Press, 1976.
- Groot, Wim and Maassen Van den Brink, Henriette. "Overeducation in the labor market: a meta-analysis." *Economics of Education Review*. 19.2 (2000): pp.149-158.
- Hartog, Joop and Oosterbeek, Hessel. "Education, allocation and earnings in the Netherlands: Overschooling?" *Economics of Education Review*. 7.2 (1988): pp.185-194.
- Kiker, B., Santos, Maria and Mendes DeOliveira. "Overeducation and undereducation: Evidence for Portugal." *Economics of Education Review*. 16.2 (1997): pp.111-125.
- Leuven, Edwin. and Oosterbeek, Hessel. "Overeducation and Mismatch in the Labor Market". In Hanushek, Eric, Machin, Stephen and Woessmann, Ludger ed. *Handbook of the Economics of Education Volume 4*. Amsterdam: North-Holland, 2011.
- McGuinness, Seamus. "Overeducation in the labour market." *Journal of Economic Surveys*. 20.3 (2006): pp.387-418.
- McGuinness, Seamus. and Sloane, Peter. "Labour Market Mismatch among UK Graduate: An Analysis using REFLEX Data." *Economics of Education Review*. 30 (2011): pp.130-145.
- OECD *Education at a Glance 2014*, Paris: OECD Publishing, 2014.
- Sicherman, Nachum and Galor, Oded. "A theory of career mobility." *Journal of Political Economy*. 98.2 (1990): pp.169-192.
- Sloane, Peter. "Much ado about nothing? What does the overeducation literature really tell us?" In Buchel, Felix, de Grip, Andries. and Mertens, Antje ed. *Overeducation in Europe Current issues in theory and policy*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2003.
- Sloane, Peter, Battu, Harminder and Seaman, Paul. "Overeducation, undereducation and the British labour market" *Applied Economics*. 31 (1999): pp.1437-1453.
- Tsang, Mun, Rumberger, Russel and Levin, Henry., "The impact of surplus schooling on worker productivity." *Industrial Relations*. 30.2 (1991): pp.209-228.
- Varhaest, Dieter. and van der Velden, Rolf. "Cross-country differences in graduate overeducation and its persistence." *ROA research Memorandum*, ROA-RM-2010/7 (2010): pp.1-28.

(いちかわ・きょうこ／お茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科ジェンダー学際研究専攻  
博士後期課程)

掲載決定日：平成 27 (2015) 年 12 月 22 日