

第3章

ノンルーティン領域へのシフトに 向けた労働市場の課題

3. ノンルーティン領域へのシフトに向けた労働市場の課題

本章では、不足するノンルーティン領域へのシフトに向けた日本労働市場の構造的な課題を指摘する。はじめに、第2章でみた人材ポートフォリオ（職業分布）を属性や雇用形態に別にみることで属性、雇用形態と人材ポートフォリオの関係を概観する。次に、人の移動に着目することで、キャリア形成の上でノンルーティン領域へのシフトの障害となる点を指摘する。最後に、ノンルーティン領域へのシフトを阻む障壁が、雇用形態による労働市場の二重構造にあることを指摘し、4つの課題としてまとめる。

なお、本章と第4章の分析は、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから提供を受けた「全国就業実態パネル調査, 2017-2019」（リクルートワークス研究所）の個票データを用いて実施している。

3.1. 属性や雇用形態で異なる人材ポートフォリオ

第2章では、「タスクモデル」に基づく人材ポートフォリオの枠組みを用い、将来100万人規模で人材が不足すると予測されるノンルーティン領域にシフトする必要性を論じた。しかしながら、人材ポートフォリオは一様ではなく、就業者の属性や雇用形態ごとに、人材ポートフォリオの構成は大きく異なる。そこで、本節では手始めに、属性や雇用形態ごとの人材ポートフォリオ構成の現状を確認する。

年齢で大きく異なる人材ポートフォリオ

男女間で人材ポートフォリオが異なることは「性別職域分離」として多くの研究が蓄積されている¹⁰。例えば、現状では管理職に男性が多いことはいうまでもない。また、年齢によっても職業分布は異なり、例えばホワイトカラーをみると労働市場に出たばかりの若年期に管理職はほぼ見られないが、勤続により人的資本を蓄積した高齢期には管理職が増加することが知られる。つまり、男性や高齢層において、よりノンルーティン度の高い職の割合が高いことが想定される。

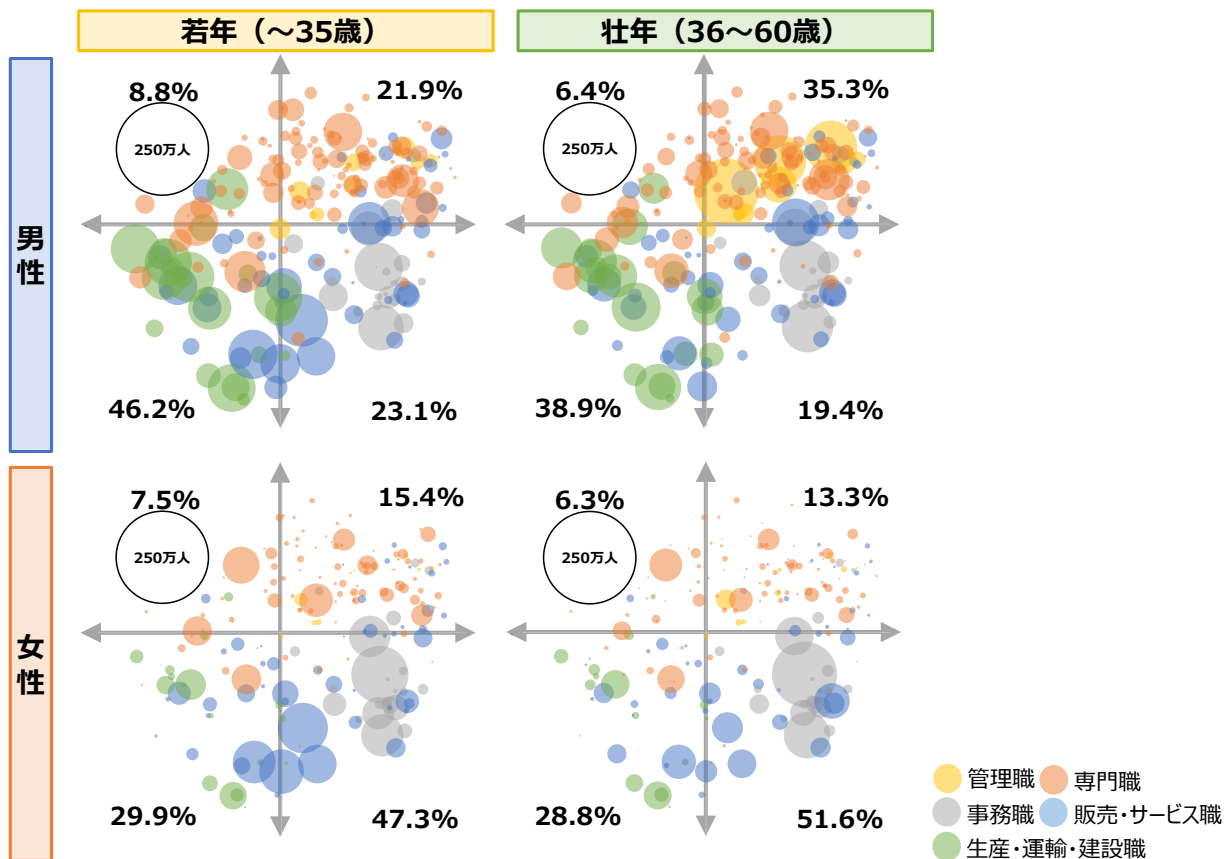
では属性、雇用形態により実際の人材ポートフォリオはどのように異なるのだろうか。第2章で示した人材ポートフォリオを男女別、年齢区分別に示したものが図表3-1である。例えば、左上は男性の若年雇用者のみを対象とした人材ポートフォリオを示している。

性別・年齢別のポートフォリオ構成全体の特徴は、大きく2点挙げられる。第1に、総じて男性の方がノンルーティン度の高い職の割合が高い。若年男性では上側ノンルーティン度の高い者の割合は30.7%であるが、若年女性では22.9%とやや低い。同じく壮年男性では41.7%である一方、壮年女性では19.6%とかなり差がある。いずれにおいても女性でその割合が低くなっている。第2に、男性では加齢に伴いノンルーティン度の割合が高まるのに対し、女性はほとんど変化しない。先ほど述べたように、男性では若年から壮年にかけて、30.7%から41.7%へノンルーティン度の高い職の割合が増加する。一方で女性は30.7%から19.6%と大きくその割合を低下させ、壮年期における男女差は20%ポイント以上に及ぶ。すなわち、若年期において男女間であったノンルーティン度の差は壮年期にかけて著しく拡大する。

¹⁰ Petersen and Morgan, “Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap,” *American Journal of Sociology*, Vol. 101, No. 2 (Sep., 1995)、等。

図表 3-1 男性の職は女性と比してノンルーティン度が高く経年変化も大きい

男女別・年齢区分別の人材ポートフォリオ（2019年推計値）



注：図中の数値は、各象限の就業者が就業者全体に占めるシェアを示している。

出所：リクルートワークス「全国就業実態パネル調査, 2019」、O*NET データ等から三菱総合研究所推計

雇用形態で大きく異なる人材ポートフォリオ

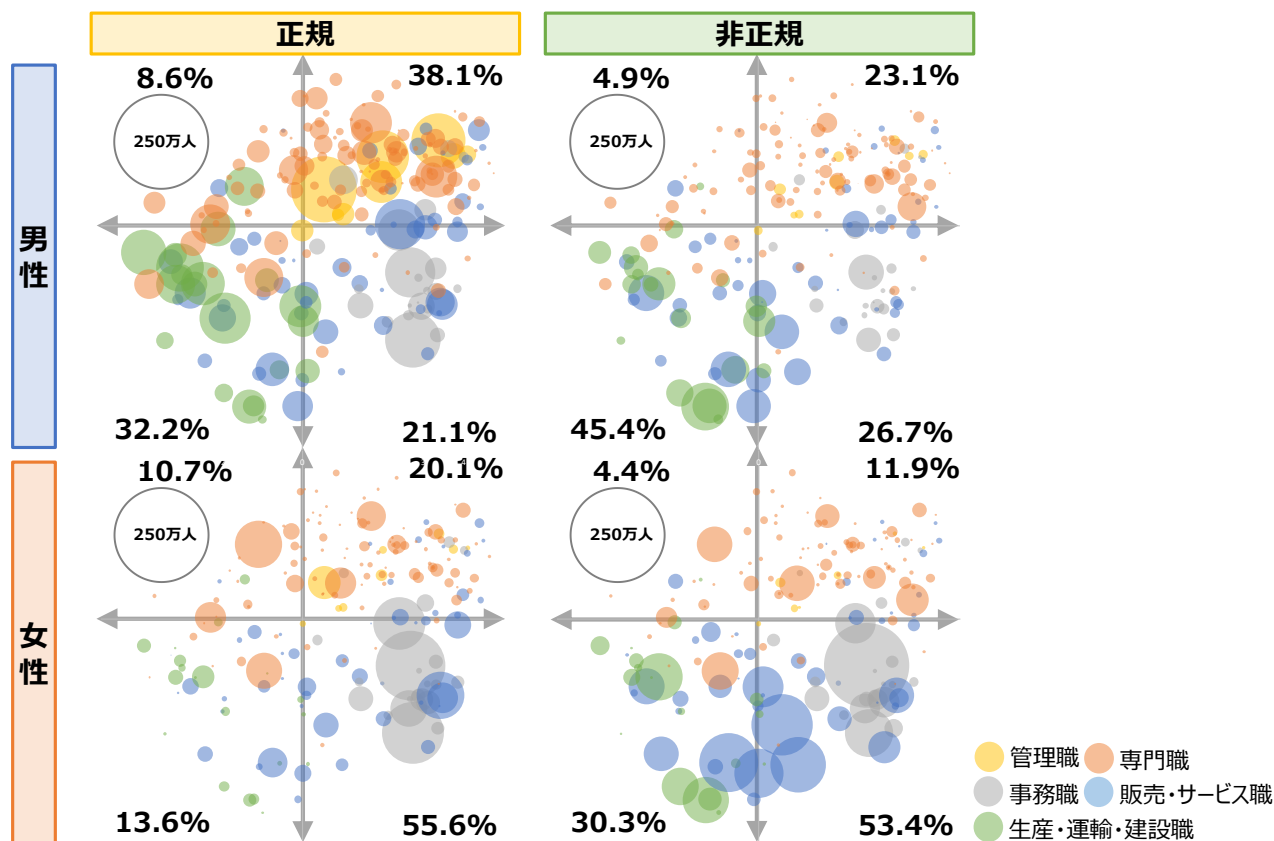
属性と同様に、雇用形態により職務やノンルーティン度が異なることが想定される。実際、非正規雇用者は正規雇用者に比して短期的な労働需要を吸収するという位置づけから、運輸職・保安職等の比較的ノンルーティン度の低い職種が多いことが知られる。そこで、男女別・雇用形態別（正規雇用／非正規雇用）に人材ポートフォリオを示したものが図表 3-2 である。全体の特徴を 2 点挙げる。

第 1 に右上領域の割合が、男性正規で著しく高く、男性非正規、女性正規、女性非正規と低下していく。性別・雇用形態別の 4 つの人材ポートフォリオを見ると、男性正規における右上領域割合は 38.1% とその高さが目を引く。左上領域と合わせたノンルーティン職全体の割合をみると、男性正規では 46.7% を占める。一方、女性正規で上側ノンルーティン職は 30.8% であり、男性非正規の 28.0% と同程度である。これらに比して、女性非正規は 16.3% とかなり低い値となっている。すなわち、上側ノンルーティン職は「典型雇用者」といわれる男性正規雇用者において高い割合を占め、性や雇用形態が外れるほどにその割合を低下させる。

第 2 に、男性正規以外では下側ルーティン職の内実が異なる。男性正規以外の 3 つの人材ポートフォリオをみると、先程の指摘と裏返しに女性非正規では下側ルーティン職が 83.7% と大半を占める。男性非正規は 72.1%、女性正規は 69.2% がルーティン職となっている。ここでのポイントは、その量的な差異のみならずルーティン職の中身にある。つぶさにその職種の違いを見ると、女性非正規ではインターパーソナル職が、女性正規では事務職が、男性非正規では比較的精算・運輸・建設職が多いという具合に、ルーティン職の内訳が異なる。こうした職種の構成の違いは、得られるスキルの違いやひいてはその後のキャリアパスにも影響することが予想され、上方移動のあり方に変化をもたらす可能性が高い。

図表 3-2 男性正規のノンルーティン度が高い一方で女性・非正規は下側に集中

男女別・雇用形態別の人材ポートフォリオ（2019年推計値）



注：ここでの雇用形態は、雇用形態が「正規の職員・従業員」に加え、就業形態が「会社役員」「雇人のある自営業主」である就労者を「正規」、それ以外を「非正規」としている。他の分析も同様。

出所：リクルートワークス「全国就業実態パネル調査 2017-2019」、O*NET データ等から三菱総合研究所推計

3.2. ノンルーティン領域へのシフトと人材移動

ここまで、ある時点での男女別、雇用形態別の人材ポートフォリオをみてきた。しかし、就業に際してまったく同じ仕事を生涯続けることはまれである。社内異動や転職等を経てキャリアを形成していく。そこで、本節では人材移動（キャリア）が人材ポートフォリオへ与える影響を検討する。

正規／非正規別人材移動の上昇シフト

属性の差異は機会の不平等の観点からは是正の必要があるものの、雇用形態間の差異に関しては、雇用形態間での流動性が一定程度確保されていれば、通時的に見て必ずしも大きな問題とはならない。あるときは非正規のルーティン職、その5年後に正規のノンルーティン職といったように、比較的容易に移動することができるのであれば、通時的に見て雇用者ごとの上方移動に影響は小さい。そこで雇用形態に着目して、移動時のノンルーティン度の変化を確認することで、人材移動機会の可視化を試みる。

図表 3-3 は、2017～19年の個票データを用いて、1年間の雇用形態別の人材移動の結果を示したものである¹¹。この表からは、大きく3つの特徴を挙げることができる。第1に、雇用形態をまたぐ人材移動は非常に少ない。正規雇用にとどまる者のシェアは全体の55.9%、非正規にとどまるシェアが全体の38.4%であり、

¹¹ 図表 3-3 はある時点 t 年と、t+1 年の雇用形態に着目して集計したものであり、移動（異動や転職）をしていない者も含む点には注意が必要。

両者を合計すると全体の94.3%となる。すなわち、1年間で全体の9割以上は同一雇用形態内にとどまっており、雇用形態を変える移動は6%弱にすぎない。

第2に、同一雇用形態内での移動は上方と下方が拮抗しており、ポートフォリオ全体の大きな上方シフトは起きていない。正規雇用者内でのノンルーティン度の変化をみると、69.1%はノンルーティン度に変化がなく、上方シフトが15.6%、下方シフトが15.3%である。すなわち、正規雇用社内で約1.5割の上方シフトと下方シフトが拮抗し、全体としてノンルーティン度の変化がバランスしている。一方、非正規内では変化なしが61.4%、上方シフト17.3%、下方シフト21.3%となっており、こちらはやや下方シフトの割合が高い。毎年こうした移動が積み上げられていくことを考えると、非正規での下方シフト超過の累積的影響は一定程度の影響をもたらす可能性がある。

第3に、雇用形態の変化を伴う移動は同一雇用形態内での移動とはやや様相が異なり、非正規から正規への移動では上方シフトが、正規から非正規への移動では下方シフトが多い。非正規から正規への移動は上方シフト25.2%、下方シフト20.1%とやや上方シフトの方が多く、全体としてノンルーティン度の上昇を伴う。一方、正規から非正規への移動は上方シフトが17.1%、下方シフトが21.0%と下方シフトが多く、全体としてノンルーティン度の低下をもたらす。先に述べたとおり、雇用形態の変化を伴う移動は非常に少ないが、ノンルーティン度の変化をもたらす移動が多い分、こと累積的には見逃せない影響をもたらす可能性がある。

以上より、正規と非正規のそれぞれの市場内部においてはノンルーティン度のアップダウン頻度はあまり変わらない（非正規はやや下方シフト）。ノンルーティン度を変化させる移動は雇用形態間の移動で多く発生するが、そもそも雇用形態間をまたぐ移動は多くないことが明らかとなった。すなわち、正規の市場と非正規の市場は移動障壁という意味で分断されており、両市場間での行き来が少なく、それぞれの市場内ではぐるぐるとノンルーティン度を上昇させることなく停滞している様子が浮き彫りとなった。

図表 3-3 正規と非正規の労働市場は分断されている

雇用形態別の人材移動パターン（2017~19年平均）

		現在	
		正規	非正規
1 年前	正規	全体の55.9% うち 上方シフト15.6% 下方シフト15.3% 変化なし69.1%	全体の3.2% うち 上方シフト17.3% 下方シフト29.7% 変化なし53.1%
	非正規	全体の2.6% うち 上方シフト25.2% 下方シフト20.1% 変化なし54.6%	全体の38.4% うち 上方シフト17.1% 下方シフト21.0% 変化なし61.8%

出所：リクルートワークス「全国就業実態パネル調査、2017-2019」、O*NET データ等から三菱総合研究所作成

BOX : ノンルーティン領域へのシフトの具体例

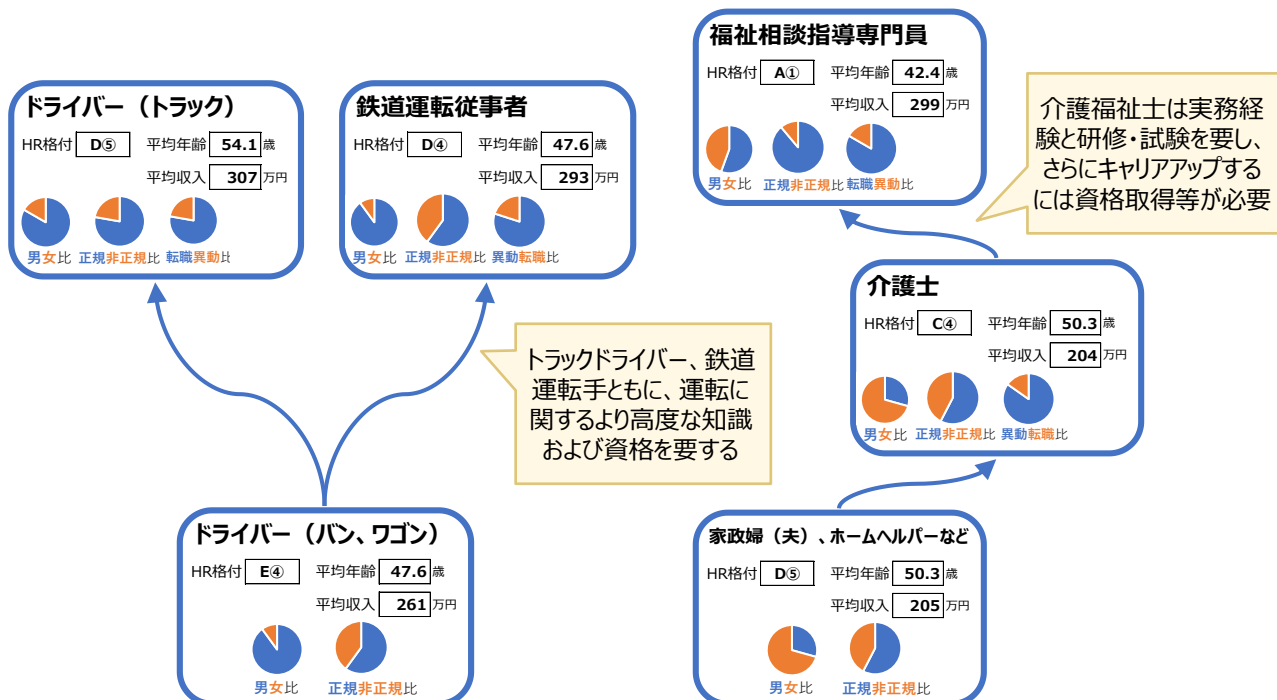
ノンルーティン領域へのシフトとはどのような移動だろうか。ここでは、実際の個々人の移動を元に典型的なノンルーティン度上昇をもたらす職種間移動を例示する。

一つ一つの異動・転職を移動データセットとして、各移動でどの職種からどの職種へ移動したのかを集計する。その際、転職前から転職後でノンルーティン度が上昇した上方移動のうち比較的多く見られる典型的パターンを抽出する。ただし、データの都合上調査対象期間が限られているため一人の就労者のすべてのキャリアパスを追うことは難しい。そこで、異なる就労者の移動をつなぎあわせ、仮想的にノンルーティン領域に向かう人材シフトのパスの可視化を試みた。

図表 3-4 は、抽出した上方シフトパスの一例である。まず、左の図は運転手関連の移動の例である。ドライバー（バン・ワゴン）からノンルーティン度が上昇する主要な移動としてドライバー（トラック）と、鉄道運転従事者の2つが抽出された。10人以下乗車可能なバンは普通免許で運転可能だが、中型・大型のトラックを運転するにはより高度な知識と技術が必要となり、該当する運転免許を取得する必要がある。また、鉄道運転従事者として働くためにも、一定水準の知識と技能を取得し動力車操縦者運転免許を取得する必要がある。ドライバー（バン、ワゴン）のHR格付けはE④、ドライバー（トラック）はD⑤、鉄道運転従事者はD④であり、EからDへの上方移動の例となる。

また、ノンルーティン度の上昇と同時に、平均収入も変化する。ドライバー（バン、ワゴン）では平均収入261万円に対し、ドライバー（トラック）では平均収入307万円、鉄道運転従事者では平均収入293万円であり、ノンルーティン度の高いドライバー（トラック）や鉄道運転従事者はドライバー（バン、ワゴン）よりも高い値となっている。なお、3つの職の男女比に大きな違いはなく男性が大半を占め、雇用形態ではドライバー（トラック）のみ正規雇用の割合が高い。

図表 3-4 人材のノンルーティン側への上方シフト典型例



出所：リクルートワークス「全国就業実態パネル調査、2017-2019」、O*NET データ等から三菱総合研究所作成

BOX : ノンルーティン領域へのシフトの具体例（続）

図表 3-7 右の図は、福祉関連の上方移動の例である。家政婦（夫）・ホームヘルパーなどは介護職員初任者研修（130 時間）等に参加し認定を受けた上で、ケアプランに従い実際に介護サービスを提供する。介護福祉士は介護系唯一の国家資格を必要とし、現場において他のスタッフへの指導や指示も実施する。介護福祉士の資格を取得するためには、実務経験 3 年と研修（450 時間相当）を受講した上で試験に合格する必要がある（ただし、学校経由の資格取得ルートも存在する）。さらに、福祉相談指導専門員にはいろいろな職が含まれるが、例えばケースワーカー等が該当する。ケースワーカーになるためには講習等を受講して（講習会 279 時間、指定養成機関 1500 時間等、他のルートもあり）、社会福祉主事任用資格を取得する必要がある。家政婦（夫）・ホームヘルパーなどの HR 格付けは D⑤、介護士は C④、福祉相談指導専門員は A①であり、D から A にかけての上方移動の例となる。

また、平均年収をみると、家政婦（夫）、ホームヘルパーなどでは平均収入 205 万円に対し、介護士では平均収入 204 万円、福祉相談指導専門員では平均収入 299 万円であり、ノンルーティン度の高い福祉相談指導専門員はより高い値となっている。なお、3 つの職の男女比をみると、福祉相談指導専門員のみ男女比が半々、その他の 2 つは女性が多い。雇用形態では福祉相談指導専門員のみ正規雇用の割合が高い。

ここで示した例は比較的近い職種間での移動であり、知識や技術的難易度が資格にも現れているわかりやすい上方シフトといえるだろう。上方シフトと共に、一定程度平均収入も上昇している様子がみてとれる。こうした職の上方移動を繰り返すことはノンルーティン領域へのシフトの一つの方法となるだろう。

離職がもたらす下方シフト

異動や転職時の上方シフトが少ないことに加え、いったん労働市場から退出した離職者にとって、状況はさらに厳しいものとなる。過去の実証研究においても、男女ともに無業経験は正規雇用となる機会を妨げることが知られている¹²。

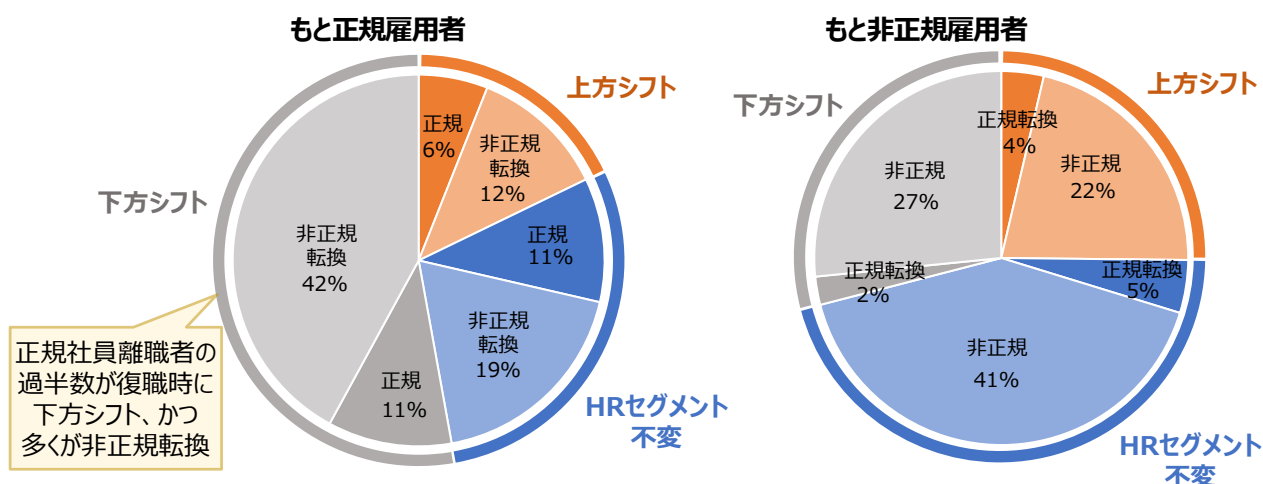
離職をして無業経験を経た者について、離職時と復職時の HR セグメントおよび雇用形態の変化を見ると、正規の離職者については復職時に過半数が前職よりもノンルーティン度を低下させていることに加え、その多くが非正規雇用として復職している（図表 3-5 左グラフ）。一方、この傾向は非正規からの離職者にはみられておらず、上方／下方シフトがおおむね同率で発生しているほか、雇用形態は 9 割が非正規のままとなっている（図表 3-5 右グラフ）。

このことから、たとえ正規雇用であっても前項でみた継続的な就労とは異なり、一度でも就労を外れるとキャリアは断絶し、仮に復職したとしても上昇シフトは難しいことがわかる。

¹² 麦山亮太."キャリアの中断が生み出す格差 正規雇用獲得への持続的影響に着目して." *社会学評論* 68.2 (2017): 248-264.

図表 3-5 正規雇用者は復職時の下方シフトが顕著

離職者が復職したときの就業状況の変化（ノンルーティン度と雇用形態の変化、2017～19年平均）



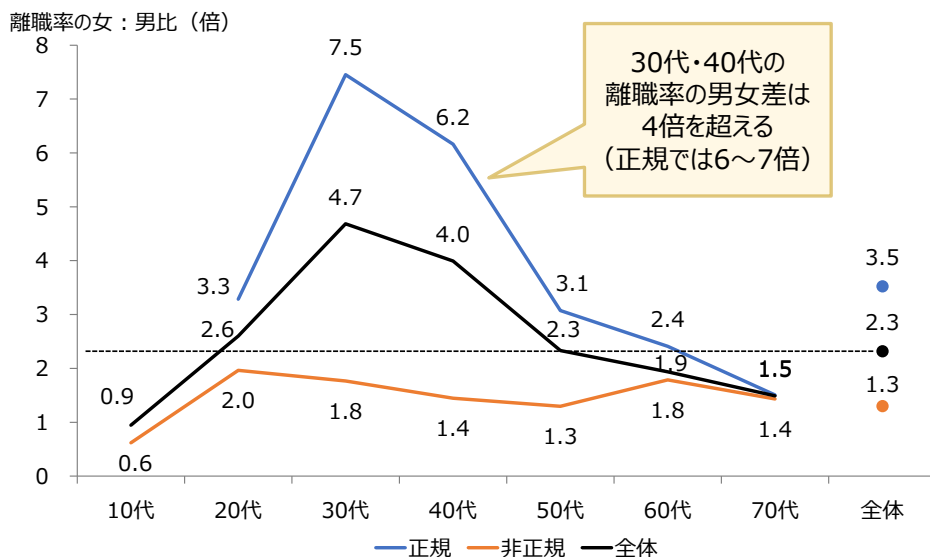
出所：リクルートワークス「全国就業実態パネル調査、2017-2019」、米国O*NETデータより三菱総合研究所作成

こと労働市場への復帰という観点では、現行の離職率における男女差も大きな課題である。労働者全体での離職率（有職者が1年後に離職している確率）の男女差は、男性の8.8%に対して女性は20.3%と約2.3倍、年齢を30～40代に絞ると4倍、正規社員に限ると6倍を超える（図表3-6）。

いわゆる女性のM字カーブの谷の底上げが進みつつあるものの¹³、依然として離職率の男女差があり、その背景には結婚や出産、子育て、介護といったライフイベントがある。ミスマッチ解消のためにノンルーティン領域へのシフトを進める上でも、離職者の構造的な発生は大きな課題となる。

図表 3-6 離職率の男女差は30～40代がピーク

離職率の男女差（年代別・雇用形態別、2017～19年平均）



出所：リクルートワークス「全国就業実態パネル調査、2017-2019」より三菱総合研究所作成

¹³ ダイバーシティとインクルージョンが企業の人材戦略においても重要なテーマとなり、男女の離職率を同率とすることをKPIに掲げる企業も出始めている。例えば、武田薬品工業は「入社10年までの社員の離職率を男女同率にすること」を経営戦略上のKPIに掲げている（URL：<https://www.takeda.com/ja-jp/recruitment/d-i/statement/>、2021年3月10日閲覧）。

3.3. ノンルーティン領域へのシフトを阻む4つの課題

かつて、中小企業から大企業への移動の困難さとその処遇の違いをもって「労働市場の二重構造」と指摘されてきたが、近年は正規雇用と非正規雇用の間での二重構造の存在が明らかになりつつある。二重構造は両者の市場の間に固定的な差異があること、両者の間に移動上の障壁があることの2点から構成され、雇用形態間でこうした状況が色濃く表れている。そして、この労働市場の二重構造が、ライフコースに伴う離職率等と相まって上方シフトの大きな障害となっている。以下ではその課題を4つに分けて指摘する。

1つ目の課題は、働き方と職務内容が強く連動してしまっていることである。先に見たように、正規雇用の市場と非正規雇用の市場で仕事のノンルーティン度が異なる。例えば、専門職や管理職といったノンルーティン度の高い職務は正規雇用者が中心となる。このことは言い換えれば、正規雇用としてでなければノンルーティン度の高い職務を得づらいつつという状況を示す。もちろん、自社内で責任を取る必要がある管理職等、雇用形態と切り離しづらく非正規雇用者にはこなしづらい業務もあるだろう。一方で、正規雇用者による内製化にこだわるがゆえに、非正規雇用ノンルーティン人材を活用しきれていない可能性がある。例えば、高度な専門人材へ委託外注する等、スキルを持つ非正規雇用者を活用し、働き方と職務の関係を見直す必要がある。

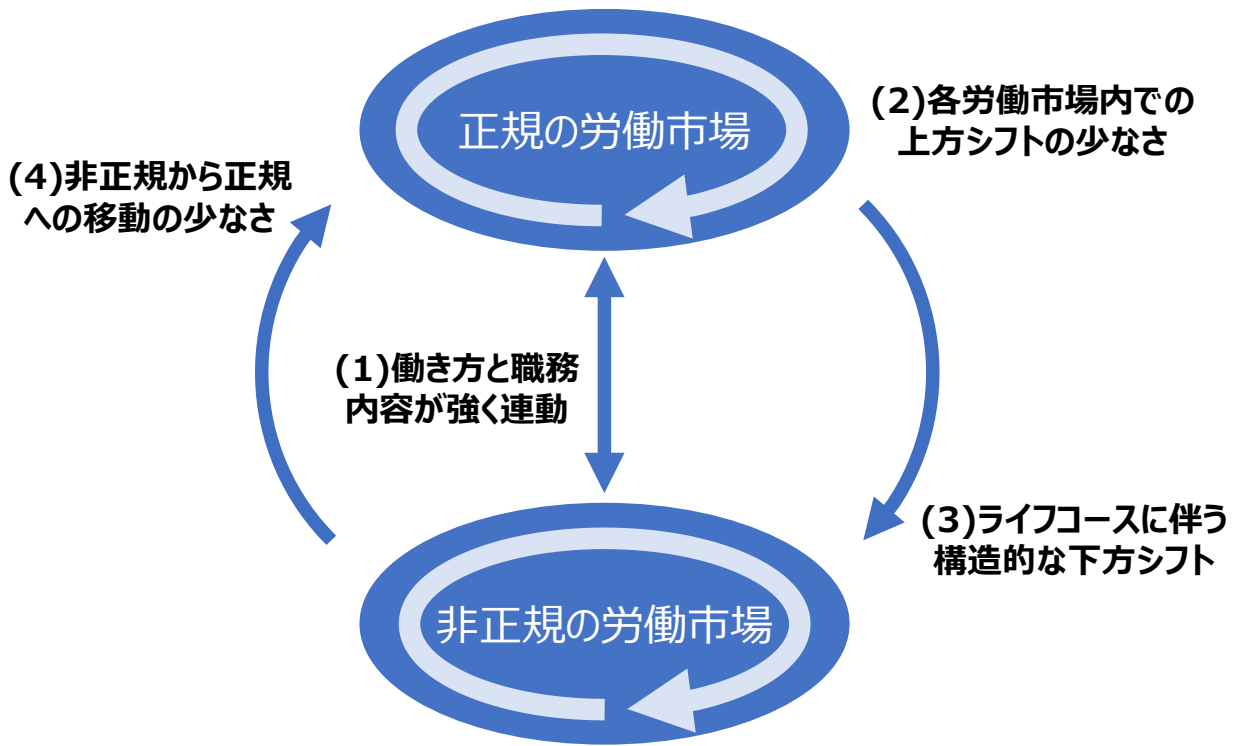
2つ目の課題は、正規/非正規の各労働市場内での上方シフトの少なさである。第1節で確認したように、正規雇用者と非正規雇用者内部での移動をみると必ずしも上方シフトしていない。この要因は雇用形態によりやや異なるものと思われる。まず、正規雇用者については、外部労働市場を介した移動（転職）による上方シフトが十分とは言えない点が挙げられる。また、内部労働市場での移動（社内異動）においても水平的なジョブローテーションが続き、垂直的な移動が十分実施されていない。こうした上方シフトの比率を高めるためには、これまで経験してきたことの明確化を前提に、経営戦略とも連動した戦略的なキャリア形成が必要とされるだろう。つぎに、非正規雇用者については正規雇用者以上にオンオフともに教育訓練の機会や職務間の連結性、職務の広がりや乏しいことが挙げられる。もちろん、全員が常に上方シフトを続ける必要はないが、非正規雇用として働きながらキャリアを積み上げる機会が必要となる。雇用形態に関わらず、上述の問題の根源にあり共通して言える課題は、上方シフトの前提となる自身の現状把握や前節のような上方シフトの具体的な姿（As is-To be）が見えていない点にある。As is-To beをもとに雇用形態ごとの対策が必要とされるだろう。

3つ目の課題は、ライフコースに伴う構造的な下方移動の発生である。正規から非正規へ転換するパターンは、労働者のライフイベントに依存し大きく2つ存在する。第1に、結婚・出産に伴う30代前後での女性の離職と復職時の非正規化である。政府の取り組みと育児休業制度の整備により女性の離職が減少しているものの、依然として結婚・出産を機にパートタイマー化する者は多い。第2に、本章で触れなかったが高齢期における定年後の非正規化である。近年高齢者の労働参加が大きく進んでいるものの、その多くは嘱託社員等の非正規雇用であり、先に見たように非正規雇用でノンルーティン度の高い仕事は多くない。いずれの場合においても、ここでの問題は構造的要因により保持するスキルや経験を生かせなくなる点である。言ってみれば、スキルや経験の機会損失が発生している。こうした対象へはリスキリングもさることながら保持するスキルや経験をきちんと活用する機会の提供が必要となる。

4つ目の課題は、非正規から正規への移行の少なさである。政府により根気強く非正規雇用者の正規転換の推進がなされているものの、依然として非正規雇用者は増加傾向にある。非正規雇用という働き方は多様な働き方の一つとしてあってしかるべきだが、1点目で指摘した雇用形態間での職務内容差異が解消されないうちは、正規転換の道を拡大していくことも依然として重要なテーマとなる。

図表 3-7 日本の労働市場はノンルーティン人材を増やせない

労働市場の二重構造に起因する4つの課題



出所：三菱総合研究所

BOX：ノンルーティン度と賃金の関係

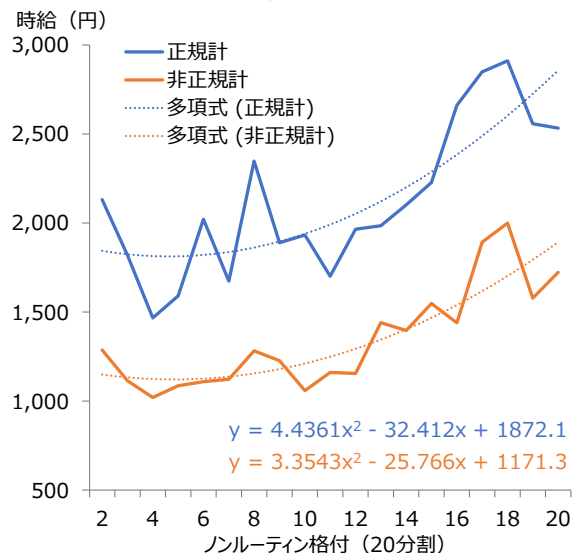
ノンルーティン度が高いと賃金が高い

人材シフトを促し、経済全体の生産性を向上させる上で、賃金の状況は見逃せない。なぜなら賃金は、人材シフトを引き起こすインセンティブとなるからだ。例えば、資格取得による手当の積み増しや、転職時の年収アップは代表的な例であると言える。ここではタスクモデルに基づくHRセグメント別の時間当たり賃金を可視化することで、日本の労働市場における賃金との関係を浮き彫りにする。

労働者の賃金を決定する要因は多岐にわたるが、最も代表的な理論が人的資本仮説である。労働者は学校教育や企業内での経験により人的資本を蓄積し、賃金はこの人的資本(教育年数や勤続年数)を反映している(Becker 1975, Mincer 1974 他)。この理論の延長で、人的資本の違いをタスクモデルにおけるノンルーティン度合いに相当すると仮定し、HRセグメント別の時間当たり平均賃金を確認する。よりノンルーティンな仕事を実施できる人的資本の持ち主ほど賃金が高いことが想定される。

図3-8は、横軸に、ノンルーティン度、縦軸に時間あたり賃金を取り、雇用形態別に図示したものである。先述の通り、おおむねノンルーティン度に比例して賃金が上がる右上がりの傾向が見て取れる。すなわち、

図表 3-8 ノンルーティン度と時間あたり賃金の関係



出所：リクルートワークス「全国就業実態パネル調査、2017-2019」、米国O*NET他より三菱総合研究所作成

BOX : ノンルーティン度と賃金の関係 (続)

ノンルーティン度は賃金を一定程度規定する。なお、同じ HR セグメント (ノンルーティン度合い) であっても、雇用形態により大きな差異が有る点は注意を引く。これは換言すれば、同様な職務を実施しているにも関わらず、雇用形態により賃金に違いがあることを示唆している。

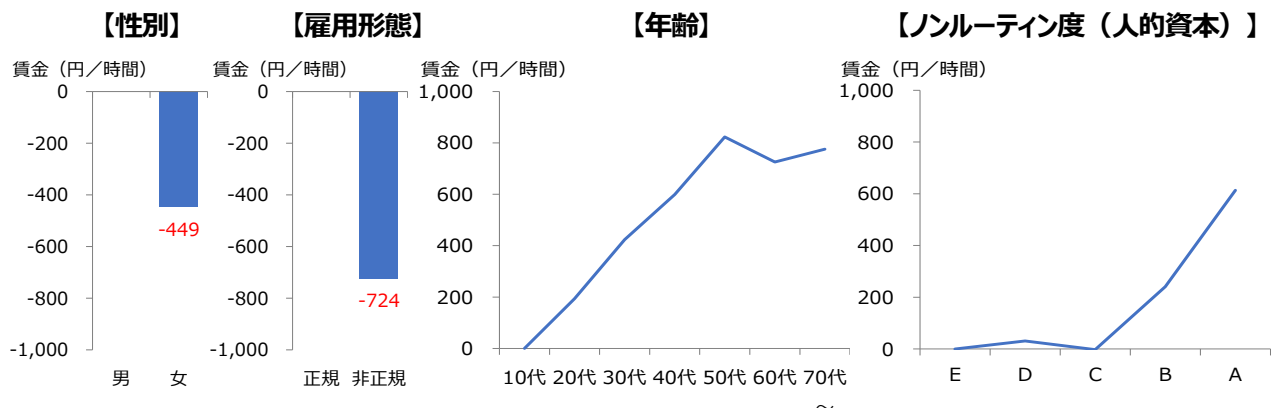
同一労働同一賃金からは遠い日本の賃金体系

賃金は、人的資本以外の要因にも大きく左右される。そこで、ノンルーティン度 (A~E の 5 区分) に加えて、性別 (2 区分)、雇用形態 (2 区分)、年齢 (7 区分) を考慮し、多変量解析¹⁴にておのおのが時間当たり賃金に及ぼす影響を定量化した (図表 3-9)。

この結果、他の状況が一定の場合でも、女性であれば約 450 円、非正規であれば約 720 円、時間当たり賃金が低い。これは、たとえ同じ職に就く同年代の就労者であっても、性別や就業形態が異なることで相応の賃金格差があることを示唆している。また、その他の状況が一定の場合でも、年齢と共に賃金が上昇しており、年功序列型の賃金体系が色濃く表れている。勤続年数と共に人的資本の蓄積が進むことを考慮すると、年齢に応じて一定程度賃金が上昇することは妥当だと考えられるが、ノンルーティン度を考慮してもなお年齢の影響が残る点は勤続年数等、仕事のノンルーティン度とは別に年功的要素が依然として強く作用していることが示唆される¹⁵。

また、ノンルーティン度と賃金の関係について、他の状況が一定の場合にはルーティン領域側の C~E セグメントについては賃金水準に有意差は認められず、ノンルーティン度の高い 2 セグメント (A~B) において急激に賃金が上昇するという関係が確認された。昨今は IT 系専門職等、一部の職種において他の賃金体系と異なる高額での採用を行う事例が現れているが、人材ポートフォリオ全体のキャリアシフトを実現する上では、ルーティン領域を含む幅広い職 (C~E) においても職務内容に応じた連続的な賃金上昇を実現することが必要となる。

図表 3-9 ノンルーティン度が時間当たり賃金に与えるインパクト



注：図の数値は、118,727 サンプルに基づく時間当たり賃金を被説明変数とする重回帰の偏回帰係数を示している。重回帰の決定係数は 0.19、各係数の有意水準はノンルーティン度の「C」「D」以外は 1% の有意水準を満たしている。

出所：リクルートワークス「全国就業実態パネル調査、2017-2019」、O*NET データ等から三菱総合研究所推計

¹⁴ 分析には重回帰分析を用いた。図表 3-9 に示したのは各変数の偏回帰係数である。

¹⁵ ただし、今回のノンルーティン度指標では、同一職種内での職務内容に伴うノンルーティン度の差異を区別できない点には注意が必要である。例えば、同じ事務職でも若年層と壮年層では職務内容が異なるケースが多く見られ、これが賃金水準に作用している点は割り引いて検討する必要がある。