

転職後の賃金変化

－離職理由に着目して－

渡邊裕一郎（東北大学教育学部）

1 はじめに

現在の日本では従来の「終身雇用」「年功序列型賃金」「企業別労働組合」という日本的雇用慣行が変容しつつある。総務省統計局の江刺（2014）によると、非正規雇用者数は1990年から2014年の間に2倍以上に増加し、その割合も35パーセントを超えている。また、賃金制度において能力・成果主義を導入する企業も増えている（厚生労働省 2014 就労条件総合調査）ことなどから、そのことがうかがえる。このことは、誰もが転職を経験し得る状態であると言えるのではないだろうか。実際に、厚生労働省の「平成25年度若年者雇用実態調査」によると、在学していない若年労働者が初めて勤務した会社で現在でも働いているかどうか、という項目において「勤務していない」が47.3パーセントとなっており、およそ半数の若年労働者が転職経験を持つことが明らかになっている。

こうした現状の日本において、転職の実態を明らかにすることは、個々人の転職選択における大きな判断材料となりうるのではないだろうか。本稿では転職前後における賃金変化に着目する。

以下、本稿の構成を示す。続く第2章では、転職前後の賃金変化に焦点を当てた実証研究を紹介し、本稿の関心と意義を提示する。第3章では仮説を示し、第4章でその仮説を検証するために用いられたデータと分析方法を紹介する。第5章では分析結果を提示し、それが示唆していることについて概観する。最後に第6章で本稿の結果をまとめ、結論とする。

2 先行研究

転職が賃金に与える影響について、大きく分けると、人的資本論とジョブマッチング理論の2つの立場からのアプローチが可能である。ただ、これらは互いに排除するものではないため、論点の中心は異なるものの同時に考慮されることも多くある。

人的資本論は勤続年数が増すにつれて、その就労している職業において特殊な技能（人的資本）が高まることに影響されて賃金が高まることを仮定しているため、この理論における転職は人的資本の喪失を意味しており、賃金の減少を伴うものと考えられている。また、労働者が自ら人的資本を放棄することは想定されないため、ここでの転職は非自発的なものであるとされる。一方、ジョブマッチング理論では、労働者は個人により適した職場、すなわちマッチングの良い職場を求めて転職し、その結果として生産性が高まることで賃金が高まることを仮定している。そのため、この理論における転職は自発的なものであり、賃金の増加が見込まれている。

本稿では後者の立場に立ち、分析を試みている。ジョブマッチング理論における転職前後の賃金の分析においては離職理由がよく取り上げられている。それは、離職理由が前職のジョブマッチングの程度や転職の自発性に関する情報を有している、と考えられているからである。以下からは、離職理由と転職前後の賃金変化との関係を分析した先行研究を示す。

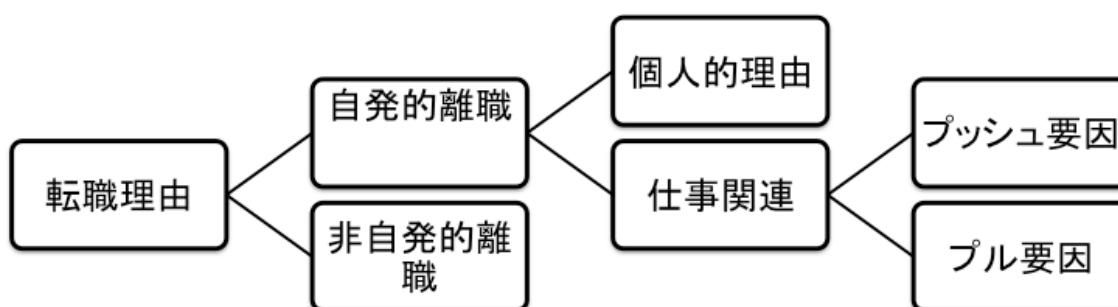
阿部（1995）は、非自発的理由で離職した場合には自発的理由で離職した場合に比べて、転職後の賃金が減少していることを指摘し、中村（2001）は自発的理由で離職した労働者はその他の理由で離職した労働者よりも相対的に高い賃金を得ていることを明らかにしている。その一方で、勇上（2005）は同一産業内での転職では倒産・廃業による離職者に比べて、自発的理由の離職者の方が転職後の賃金は減少する、と述べている。

こうした先行研究の異なる結果は、自発的離職の多様性とその分類の仕方に起因するのではないだろうか。この自発的離職の理由の違いに着目した研究として、渡辺（2014）がある。渡辺（2014）は離職理由を以下の図1のように分類した。非自発的離職は会社の倒産や解雇、任期満了などが該当する。自発的離職は「個人的理由」と「仕事に関連した理由」に分けられ、前者は家族の理由や健康問題などが該当する。後者はさらに「プッシュ要因」と「プル要因」に分けられる。「プッシュ要因」は現職に対する何かしらの不満が原因で離職するケースである。「プル要因」は現職に対する不満はないものの、自分にとってより良い職を求めて離職するケースであり、ジョブマッチング理論において最上位に位置するケースであろう。

この分類に基づき、アメリカ・ロサンゼルス労働者を対象にした調査データを用いて、分析を行い、転職後の賃金において「非自発的離職<自発的離職」、「個人的理由<仕事に関連した理由」、「プッシュ要因<プル要因」という離職理由との関係性を明らかにしている。

本稿では、この渡辺（2014）の分類に倣って分析を行い、日本における自発的離職の理由の相違が転職後の賃金変化に及ぼす影響を検証する。離職理由がジョブマッチングにおいて果たす役割が細かに明らかになることで、労働者にとっては有益な判断材料となるだろう。また、ジョブマッチングをより高いレベルで成立させ、労働市場の効率性を高めるための政策の手がかりともなりうるのではないだろうか。

図1. 離職理由分類図



渡辺（2014）より転載

3 仮説

上記の渡辺（2014）はアメリカ・ロサンゼルス労働者を対象としているが、日本の労働者を対象とした同様の研究はあまり見られない。本稿では「日本において自発的離職の理由の相違は転職後の賃金変化に影響を及ぼすのか」という問いに答えていきたい。それに伴い、次の仮説を設定した。

仮説 日本における自発的離職の理由の相違は、賃金変化に影響を及ぼす

4 使用データと分析方法

4.1 データ

本稿で用いるデータは、2016年7月下旬から8月の下旬にかけて東北大学教育学部が実施したアンケート調査「若年者のライフ・スタイルと意識に関する調査＜1＞」の個票である。この調査は、学校を既に卒業している20~39歳の男女を調査対象としている。サンプルは調査会社とモニター契約を結んでいる全国の既に学校を卒業している個人を無作為抽出したものである。計画サンプルサイズは200名であり、郵送調査を行い、有効回答数は136名（回収率68%）であった。

4.2 変数

詳しい分析に入る前に、今回の分析に用いる変数について説明を加える。

①離職理由

転職理由については問8を用いる。選択肢は10項目を準備し、当てはまるもの一つを選んでもらう方法で問うた。転職回数が1回の人に関しては①を、複数回の人に関しては②を用いる。選択肢の「その他」を選択した人はその記述をみて、新たに「11 個人的理由」を設け、それと「8 会社の倒産」に分類した。以下の表1はその処理後の度数分布である。

表 1. 転職理由の分布図

	度数	全体パーセント	有効パーセント	累積パーセント
1 賃金への不満	10	7.4	14.5	14.5
2 労働条件への不満	8	5.9	11.6	26.1
3 人間関係への不満	13	9.6	18.8	44.9
4 仕事内容への不満	4	2.9	5.8	50.7
5 雇用の安定性への不満	3	2.2	4.3	55.1
6 所属機関の成長見込みへの不満	2	1.5	2.9	58.0
7 契約期間の満了	10	7.4	14.5	72.5
8 会社の倒産	4	2.9	5.8	78.3
9 不満はないが自分の力をより発揮するため	4	2.9	5.8	84.1
11 個人的理由	11	8.1	15.9	100.0
合計	69	50.7	100.0	

これを上の図 1 の分類法にしたがって分類をする。

まず初めの分岐点として、非自発的離職と自発的離職がある。非自発的離職は、会社の都合などで離職するケースであり、選択肢では 7, 8 が該当する。自発的は自らの意思で離職するケースであり、選択肢では 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9, 11 が該当する。

次の分岐点として個人的理由と仕事関連の理由がある。個人的理由とは健康問題や家族の理由が挙げられる。今回の調査では「体調不良」や「結婚・妊娠」などのライフ・イベントが多くを占めた。選択肢では 11 が該当する。仕事関連の理由とは仕事に関連する事柄が離職理由となるケースであり、選択肢では 1, 2, 3, 4, 5, 6, 9 が該当する。

最後にプッシュ要因とプル要因がある。プッシュ要因とは職に対しての不満を理由に離職するケースであり、選択肢では 1, 2, 3, 4, 5, 6 が該当する。プル要因は、現職に

対し不満はないが、自分にとってより良い職を求めて離職するケースであり、選択肢では 9 が該当する。

この離職理由 1 つの対から構成される 3 つのダミー変数を作成する。第 1 の変数は、非自発的離職と自発的離職の対からなるダミー変数で、非自発的離職の場合に 0, 自発的離職の場合に 1 を与える。第 2 の変数は、個人的理由による離職と仕事に関連した離職の対からなり、「個人的理由=0」, 「仕事理由=1」とする。第 3 の変数は、プッシュ要因とプル要因の対からなり、「プッシュ要因=0」, 「プル要因=1」とする。

②転職前後の賃金変化

転職前後の賃金変化については、賃金の変化の有無とその変化量を尋ねた質問項目(問 9)を用いる。「増えた」と回答した人の変化量は記述されたままで用い、「ほとんど変わらない」と回答した人の変化量は 0 とした。そして、「減った」と回答した人の変化量は記述されたものにマイナス符号をつけて用いた。

③教育水準

教育水準には問 11 の①を用いた。選択肢は 1~8 まで用意していたが、分析に当たっ

ては「大学卒業以上＝1」，「それ以外＝0」とするダミー変数を用いた．

④性別

性別については，「男性＝1」，「女性＝0」とするダミー変数を用いた．

4.3 分析方法

分析するにあたり，モデルを3つ設定した．それは，離職理由にどのダミー変数を用いたかによって分類される．すなわち，モデルAには「自発的離職と非自発的離職」を，モデルBには「仕事に関連した理由と個人的理由」を，モデルCには「プッシュ要因とプル要因」のダミー変数をそれぞれ用いている．

まず初めに，離職理由と賃金変化の有無の間に関係があるかどうかを，クロス表を用いて， χ^2 乗検定を行う．

次に，賃金変化量を従属変数，離職理由のダミー変数を独立変数とするt検定を行い，離職理由による賃金変化量の平均値を比較する．

最後に，賃金変化量を従属変数，離職理由のダミー変数を独立変数として回帰分析を行い，離職理由と賃金変化量との関係を明らかにする．また，独立変数に教育水準・性別ダミー変数を統制変数として導入する．

5 分析結果

5.1 モデルA

離職理由（自発的離職と非自発的離職）と賃金変化とのクロス表は以下の表2の通りである．

表2. 離職理由と賃金変化のクロス表（行パーセント表示）＊カッコ内は度数

		転職後の賃金変化			
		増えた	ほとんど変わらない	減った	合計
離職理由	自発的離職	44.4(24)	27.8(15)	27.8(15)	100.0(54)
	非自発的離職	42.9(6)	28.6(4)	28.6(4)	100.0(14)
$p > 0.10$ $\chi^2 = 0.013$					N=68

以上の表より，離職理由（自発的離職と非自発的離職）と賃金変化との間には，関連がないということが理解できる．

次に，離職理由による賃金変化量の平均値を示したものが，以下の表3である．

表 3. 離職理由と賃金変化量の平均（単位：円）

離職理由	賃金変化の平均
自発的離職 (n=53)	15943.40
非自発的離職 (n=13)	-3076.92
p > 0.10	N=66

t 検定において、この両者の賃金変化量の平均の差は有意にはならなかった。ただし、本調査のサンプルにおいては、自発的離職では非自発的離職よりも約 19000 円高くなっていることが示された。

最後に、離職理由と賃金変化量の関係を明らかにするための回帰分析の結果を示したが、表 4 である。

表 4. 回帰分析結果（従属変数：賃金変化量）

要因	回帰係数
定数	-12719.536
教育水準	0.112
性別	0.205
[離職理由]	
自発的離職	0.099
p>0.10 R ² :0.081	N=66

* 回帰係数はベータ係数

以上の結果において、離職理由ダミーは正の値となっている。すなわち、自発的離職は非自発的離職に比べて、賃金の増加をもたらす効果を持つ、ということを表している。これは先行研究における結果とも整合的なものであるといえるだろう。ただし、それは統計的には有意にはならなかった。

5.2 モデル B

離職理由（仕事関連理由と個人的理由）と賃金変化とのクロス表は以下の表 5 の通りである。

表 5. 離職理由と賃金変化のクロス表（行パーセント表示）＊カッコ内は度数

		転職後の賃金変化			
		増えた	ほとんど変わらない	減った	合計
離職理由	仕事関連離職	44.2(19)	30.2(13)	25.6(11)	100.0(43)
	個人的離職	45.5(5)	18.2(2)	36.4(4)	100.0(11)
p > 0.10 $\chi^2=0.124$					N=54

以上の表より，離職理由（仕事関連理由と個人的理由）と賃金変化との間には関連がないということが理解できる．

次に，離職理由による賃金変化量の平均値を示したのが，表 6 である．

表 6. 離職理由と賃金変化量の平均（単位：円）

離職理由	賃金変化の平均
仕事関連離職 (n=42)	17857.14
個人的離職 (n=11)	8636.36
p > 0.10	
N=53	

t 検定において，この両者の賃金変化量の平均の差は有意にはならなかった.ただし，本調査のサンプルにおいては，仕事関連理由での離職では個人的理由での離職よりも約 10000 円高くなっていることが示された．

最後に，離職理由と賃金変化量の関係を明らかにするための回帰分析の結果を示したのが，表 7 である．

表 7 の結果において，離職理由ダミーは正の値をとっている.すなわち，仕事関連理由での離職は個人的理由での離職に比べて，賃金の増加をもたらす効果を持つ，ということを表している.これも渡辺（2014）と同様の結果となっている.ただし，それは統計的に有意にはならなかった．

表 7 回帰分析結果（従属変数：賃金変化量）

要因	回帰係数
定数	1748.886
教育水準	0.116
性別	0.209
[離職理由]	
仕事関連離職	0.002
p>0.10 R ² :0.073	
N=53	

＊ 回帰係数はベータ係数

5.3.モデル C

離職理由（プル要因とプッシュ要因）と賃金変化とのクロス表は以下の表 8 の通りである。

表 8. 離職理由（プル要因とプッシュ要因）と賃金変化のクロス表（行パーセント表示）

* カッコ内は度数

		転職後の賃金変化			
		増えた	ほとんど変わらない	減った	合計
離職理由	プル要因による離職	25.0(1)	50.0(2)	25.0(1)	100.0(4)
	プッシュ要因による離職	46.2(18)	28.2(11)	25.6(10)	100.0(39)
p > 0.10 v=0.148					N=43

以上の表より，離職理由（仕事関連理由と個人的理由）と賃金変化との間には関連がないということが理解できる。

次に，離職理由による賃金変化量の平均値を示したのが，表 9 である。

t 検定において，この両者の賃金変化量の平均の差は有意にはならなかった。ただし，本調査のサンプルにおいては，プッシュ要因での離職においてプル要因での離職よりも，約 30000 円高くなっていることが示された。

ここで注目すべきことは，2 点ある。1 つは渡辺（2014）とは反対にプッシュ要因による離職の方がプル要因による離職よりも増加量が大きくなったことである。そして，もう 1 つは反対の結果になっただけでなく，プル要因での離職は賃金を減少させていることが示されたことである。

表 9. 離職理由と賃金変化量の平均（単位：円）

離職理由	賃金変化の平均
プル要因による離職(n=4)	-10000.00
プッシュ要因による離職(n=38)	20789.47
p > 0.10	
N=42	

最後に，離職理由と賃金変化量の関係を明らかにするための回帰分析の結果を示したが，表 10 である。

表 10. 回帰分析結果（従属変数：賃金変化量）

要因	回帰係数
定数	6475.161
教育水準	0.061
性別	0.258
[離職理由]	
プル要因離職	-0.211
p>0.10 R ² :0.103 N=42	

* 回帰係数はベータ係数

表 10 の結果において、離職理由ダミーは負の値をとっている。すなわち、プル要因での離職はプッシュ要因での離職に比べて、賃金の減少をもたらす効果を持つ、ということを表している。これは前述の t 検定においても示されているように、渡辺（2014）とは反対の結果となっている。ただし、それは有意なものとはならなかった。

6 結論

日本における離職理由と賃金変化との関係を明らかにしようとしたこれまでの研究では、離職理由を「非自発的離職」と「自発的離職」の 2 つに分類し、自発的離職の方が賃金を増加させることを示してきた。しかし、自発的離職は非自発的離職よりも多様性があり、一元的に捉えることが難しいにもかかわらず、自発的離職をさらに分類した研究はあまり見られなかった。

そこで、本稿では渡辺（2014）の分類に従い、そのことに対して分析を行ってきた。結果は全て有意なものとはならなかったため、仮説を立証することはできなかった。以下に分析結果の要点を挙げるが、分析結果は全て有意なものとはならなかったため、本調査のサンプルにおいてのみの要点となることに注意されたい。

- ① 自発的離職者は非自発的離職者に比べて、賃金の増加量が大きくなる傾向がある
- ② 仕事関連理由での離職者は個人的理由での離職者に比べて、賃金の増加量が大きくなる傾向がある。
- ③ プル要因での離職はプッシュ要因での離職者に比べて、賃金の増加量が小さくなる傾向がある。
→プル要因での離職は賃金を減少させる傾向がある。

①、②は渡辺（2014）と整合的なものであったが、③は反対の結果を示すものとなった。それでは、なぜプル要因とプッシュ要因との関係において、渡辺（2014）と異なる結果となったのであろうか。それについて 3 つの要因を提示する。

1 つ目は、サンプル数に関する要因である。図 1 から分かるように、プル要因での離職として扱ったサンプル数は 4 である。このサンプル数の少なさが、偏りを生じさせ、効果が低

めに見積もられてしまった可能性が考えられる。

2つ目は、社会構造に関する要因である。これは、つまり、ジョブマッチング理論の成立具合がアメリカに比べて、日本は低いレベルにあるのではないか、ということである。日本では「終身雇用」や「年功序列型賃金」といった、転職を前提としない雇用構造や個人の成果とは関係のない賃金構造、といったアメリカとは異なる社会構造を長らく保持してきたことから、その可能性がうかがえる。

3つ目は、相対的な生産性の低下という要因である。これは、個人においては転職前後で確かに生産性は上がったが、その集団の中における相対的な生産性のレベルが下がってしまったが故に、賃金が減少するのではないか、ということである。

他にも多くの要因があるだろうが、この要因を本調査のデータから推測する事は難しいだろう。その要因を明らかにするには、個人に関する客観的なデータだけではなく、個人の主観的なデータ、および転職前後の職場の客観的なデータが必要となるだろう。したがって、今後の研究ではプル要因とプッシュ要因との間の関係を詳しく分析できるデータを用い、日本におけるジョブマッチングの程度とその状況をより深く記述することが求められるだろう。

参考文献

- 阿部正浩, 1995, 「転職前後の賃金変化と人的資本の喪失」『三田商学研究』 39(1).
- 中村二郎, 2001, 「誰が企業を辞めるのかー離職性向と企業内におけるマッチングー」
猪木武徳編『転職の経済学』第1章, pp.21-44.
- 勇上和史, 2005, 「転職と賃金変化: 失業者データによる実証分析」JILPT Discussion Paper 05-004, pp.1-19.
- 厚生労働省 (2013) 「平成 25 年度若年者雇用実態調査」
http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/4-21c-jyakunenkoyou-h25_07.pdf (last access 2016/12/8)
- 江刺英信, 2014, 「最近の正規・非正規雇用の特徴」総務省統計局
<http://www.stat.go.jp/info/today/097.htm> (last access 2016/12/8)
- 厚生労働省, 2014, 「平成 26 年度就労条件総合調査」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/14/gaiyou03.html> (last access 2016/12/8)
- 萩原牧子・照山博司, 2016, 「転職が賃金に与える短期的・長期的効果ー転職年齢と転職理由に着目してー」Works Discussion Paper No.16, pp.1-20.
- 渡辺深, 2014, 『転職の社会学』ミネルヴァ書房.