

ブルー型ライトブルーの評価への不満と転職観についての関係

芦田瞬・中里泰理・松原興大

(東北大学教育学部)

1 問題関心

株式会社マイナビが公開している「転職動向調査 2023 年版 (2022 年 12 月調査)」によると、2016 年から 2022 年にかけて、正社員の転職率は増加傾向にある。特に、2022 年 12 月調査のデータでは、回答した 20,000 人のうち、約 7.6%が過去 1 年以内に転職をしたと回答しており、過去最大の水準に達した。また、総務省統計局の「労働力調査」によれば、いわゆる「ホワイトカラー」の割合は、概ね増加の一途をたどっており、平成 16 年現在、全体の 55.2%を占めている。

2 問いの背景

平成 28 年の総務省の文書によると、

米国の職業 701 種について、将来人工知能 (AI) や機械が各職業を代替することできる技術的な可能性を分析した研究では、就労者の 47%が代替できる可能性の高い職業に従事していると指摘されている。この研究を日本に当てはめた場合、米国と同様の傾向となり、将来人工知能 (AI) や機械が代替することができる技術的な可能性が高い職業が 49%であるとされた。(総務省 2016: 242)

と言及されている。このことから、AI や機械の発達により社会構造が変化していくことが見込まれる。それにより、ホワイトカラー従事者とブルーカラー従事者の間では、転職意識に違いが生じることが予想される。その実態を解明することが本稿の目的である。

3 先行研究

大木・藤本 (2023) は、ブルーカラーとホワイトカラーを融合した「ライトブルー人材」という新たな概念を提示している。つまり、「ライトブルー」とは従来のブルーカラー、ホワイトカラーといった 2 分類ではなく、それらを組み合わせた新たな分類である。

また、大木ら (2023) はライトブルー人材を前提としたブルーカラーとホワイトカラー両方の視点を併せ持った新たな評価制度が必要だとしている。このことから、日本企業はライトブルーを前提とした評価システムが確立されておらず、ライトブルー人材が業務内容と

評価の不整合性に不満を持っていると考えられる。

次に、前出の、株式会社マイナビ「転職動向調査 2023 年版（2022 年 12 月調査）」を詳しく見ると、転職理由として、最も多かったのは「給与が低かった」の 12.5%であり、3 番目に多かったのが「仕事内容に不満があった」の 6.6%だった。これらのことから、給与や仕事内容に不満があると、転職しやすくなることが分かる。

そして、「厚生労働省労働制作審議会労働条件分科会第 63 回資料」によると、「いわゆるホワイトカラー」の割合が増加傾向であり、それ以外の労働者の割合が減少傾向であることがわかる。この背景として機械や AI の発達が関係していると考えた。実際、前掲の総務省（2016）からも、将来、人工知能（AI）や機械が人間の仕事を代替することができる技術的な可能性があることが示されている。このことから、機械などに代替されやすいブルーカラー労働者と代替されにくいホワイトカラー労働者の間の転職意識の差があるのではないかと考えた。以上のことから、ライトブルー人材の仕事や評価の不満と転職の意識に着目して調査することにした。

先行研究では、実際にライトブルーという概念を組み込んだ仕事内容や転職についての意識の違いについて調査したものは管見の限り見当たらない。また、ホワイトカラーが増加しブルーカラーが減少しているという事実と、将来人工知能（AI）や機械が人間の仕事を代替することができる技術的な可能性があることから今後さらなる社会構造の変化が起こるという予測から、ホワイトカラーとブルーカラーの 2 分類ではなく、ライトブルーカラーを含む仕事分類の方が自然であると考えた。よって、ブルーカラー、ホワイトカラー、ライトブルーカラーに労働者を再分類して、それぞれの転職意識とその転職理由に関する調査には価値があるといえるだろう。

4 仮説

分析に際して、先行研究を踏まえて以下の 3 つの仮説を設定する。

仮説 1：BW は他の類型よりも転職意識が高い

大木ら（2023）は日本において LB を正當に評価できる人事制度が整っていないとしている。つまり、B 人材が W 業務をしても、評価の面では B 人材として扱われるため給与は B 人材として支払われる。LB は、業務内容と評価（給与）が釣り合っていないと考えて不満を抱えている可能性が高く、特に W 職と B 職では W 職の方が給与が高いのでより不満を持っているのは BW なのではないかと考えた。このことから、BW は他の類型よりも転職意識が高いという仮説を立てた。

以下の 2 つの仮説は仮説 1 の要因を明らかにするためのものである。

仮説 2：BW は給与に不満を感じている

仮説1より、BWが最も転職意識が高いと仮定すると株式会社マイナビ「転職動向調査2023年版（2022年12月調査）」より、転職の理由として最も多いのが給与が低いことだったためBWも同様のことを考えていると予想した。また、仮説1でもふれたが、評価面に不満を持っているのでその不満は給与への不満として表れ、転職理由につながっていると考えた。

仮説3：BWは業務内容に不満を感じている

仮説3も仮説2と同様にBWが最も転職意識が高いと仮定すると株式会社マイナビ「転職動向調査2023年版（2022年12月調査）」より転職理由として3番目に多かったのが「仕事内容に不満があった」の6.6%だった。これもBWが同様に考えていると予想した。また、仮説1で業務内容への不満があるとしたので業務内容への不満が転職理由になっていると考えた。

5 使用するデータと変数について

5.1 使用するデータ

データは東北大学教育学部が行った「若者のライフスタイルと意識に関する調査」で収集したものである。調査対象者は学生を除く日本在住の20歳以上40歳未満の男女とし、郵送法によってデータ収集を行った。サンプル数は600のうち有効回答数は527、回収率は87.83%であった。

5.2 分類方法および用語の定義

人材と業務内容によって「人材業務4分類」を作成した。その内容は、純ブルーカラー（BB）、ブルー型ライトブルー（BW）、ホワイト型ライトブルー（WB）、純ホワイトカラー（WW）である。私たちが用意した質問紙では、人材について、①専門・技術家の職業、②管理的職業、③事務・営業系の職業、④販売・サービス系の職業、⑤技能・労務・作業系の職業、⑥農林漁業職、⑦その他、の中で、当てはまるもの1つを選んでもらった。そして、①～③をホワイトカラー職とし、④～⑥をブルーカラー職とした。⑦その他は調査者の側で検討して分類を行った。次に、業務内容については、①問題発見・解決、②創造的活動、③現場改善、④頭脳労働、⑤肉体労働、⑥その他、の中から当てはまるものを複数選んでもらい、①～④の中から2つ以上選んだ場合をホワイトカラー業務、それ以外をブルーカラー業務とした。そこから表1のように、ブルーカラー職でブルーカラー業務をしている者をBB、ブルーカラー職でホワイトカラー業務をしている者をBW、ホワイトカラー職でブルーカラー業務をしている者をWB、ホワイトカラー職でホワイトカラー業務をしている者をWWと分類した。

表 1 人材業務 4 分類

	ブルー人材	ホワイト人材
ブルー業務	純ブルー (BB)	ホワイト型ライトブルー (WB)
ホワイト業務	ブルー型ライトブルー (BW)	純ホワイト (WW)

また、「人材業務 4 分類」から、BW と WB を LB として 1 つにして扱い、「人材業務 3 分類」も作成した。

表 2 人材業務 3 分類

	ブルー人材	ホワイト人材
ブルー業務	純ブルー (BB)	ライトブルー (LB)
ホワイト業務	ライトブルー (LB)	純ホワイト (WW)

5.3 使用変数

使用する変数は、<人材業務 4 分類><人材業務 3 分類><現在の収入満足度><転職意識><転職希望理由 (年収)><転職希望理由 (業務内容)>の 6 つである。

<人材業務 4 分類><人材業務 3 分類>は、「現在の職業」および「仕事内容」から作成した。「現在の職業」は、専門・技術系職業、管理的職業、事務・営業系職業、販売・サービス系職業、技能・労務・作業系職業、農林漁業職から 1 つ選択する形とした。「仕事内容」については、問題発見・解決、創造的活動、現場改善、頭脳労働、肉体労働から複数選択で回答する形とした。

「現在の収入満足度」は、4 件法で質問し、満足しているを 1、どちらかといえば満足しているを 2、どちらかといえば不満であるを 3、不満であるを 4 として、名義尺度として扱った。セルの値が非常に少ないものがあつたことから、「満足している」と「どちらかといえば満足している」を統合し、「満足している」という変数を作成して分析を行った。

「転職意識」は「現在の転職希望」および「将来の転職希望」から作成した。「現在 (将来) 転職を考えているか」という質問項目に対し、「はい」「いいえ」の選択肢を設定し、「現在転職を考えているか」で「いいえ」を選択した者には追加で「将来転職を考えているか」という質問を設けた。いずれかに「はい」と回答したものを「転職希望あり」、いずれにも「いいえ」と回答したものを「転職希望なし」として、ダミー変数を作成した。

「転職希望理由」は、年収を 1、仕事の自律性を 2、仕事の監督的権限を 3、仕事への意思反映力を 4、業務内容を 5、会社帰属意識を 6、ポータブルスキルを 7、その他を 8 とし、複数選択式で回答を収集した。

6 分析方法

クロス集計表を用いて、<人材業務 4 分類><人材業務 3 分類>と<現在の収入満足度

>< 転職意識 >< 転職希望理由 >との関係を分析した。各変数の基礎分析の結果は以下の通りである。

表3 人材業務4分類, 人材業務3分類, 現在の収入満足度, 転職希望理由の度数分布

	度数 (人)	パーセンテージ (%)
【人材業務4分類】		
BB	56	15.7
BW	58	16.2
WB	104	29.1
WW	139	38.9
合計	357	100.0
【人材業務3分類】		
BB	56	15.7
LB	162	45.4
WW	139	38.9
合計	357	100.0
【現在の年収満足】		
満足している	192	37.1
どちらかといえば不満である	203	39.2
不満である	123	23.7
合計	518	100.0
【現在将来転職意識】		
はい	332	67.5
いいえ	160	32.5
合計	492	100.0
【転職を考える理由】		
年収	243	37.6
仕事の自立性	49	7.6
仕事の監督的権限	11	1.7
仕事への意思反映力	37	5.7
業務内容	174	26.9
会社帰属意識	21	3.2
ポータブルスキル	35	5.4
その他	77	11.9
合計	647	100.0

7 分析結果

7.1 分析結果①

仮説1「BWは他の類型よりも転職意識が高い」の検証を行った。人材業務4分類と転職意識でクロス集計表を作成し、カイ二乗検定を行った。分析の結果、 $p=0.110$ であり、カイ二乗検定のもとで有意水準10%で有意ではなかったため、人材業務4分類と転職意識は関連がないと言える。よって、BWは他の類型よりも転職意識が高いとはいえない。

表4 人材業務4分類と転職意識のクロス表

		転職意識		合計
		はい	いいえ	
4分類	BB	30 55.6%	24 44.4%	54 100.0%
	BW	38 71.7%	15 28.3%	53 100.0%
	WB	71 74.0%	25 26.0%	96 100.0%
	BB	88 65.2%	47 34.8%	135 100.0%
合計		227 67.2%	111 32.8%	338 100.0%

$\chi^2=6.042$, $p=0.110$

上段：実数，下段：パーセント

7.2 分析結果②

仮説2「BWは給与に不満を感じている」の検証を行った。人材業務4分類と現在の収入満足度で分析を行ったところ、10%水準で有意 ($p=0.067$) であった。CramerのVの値は0.123となっており、弱い関連性があるということが出来る。類型ごとに見ると、 $BW < BB < WB < WW$ の順で収入満足が高くなり、もっとも収入に満足しているのはWWで、もっとも収入に満足していないのはBWだと分かる。

表5 人材業務4分類と現在の収入満足度のクロス表

	満足している	どちらかといえば		合計
		不満である	大変不満である	
BB	19 34.5%	24 43.6%	12 21.8%	55 100.0%

BW	14	30	14	58
	24.1%	51.7%	24.1%	100.0%
WB	38	45	21	104
	36.5%	43.3%	20.2%	100.0%
WW	70	47	21	138
	50.7%	34.1%	15.2%	100.0%
合計	141	146	68	355
	39.7%	41.1%	19.2%	100.0%

$\chi^2=15.944$, $p=0.067<0.1$, $V=0.123$

上段：実数, 下段：パーセント

7.3 分析結果③

仮説2「BWは給与に不満を感じている」の追加の分析を行った。人材業務4分類と転職希望理由（年収）でクロス集計表を作成し、カイ二乗検定を行ったところ、10%水準で有意（ $p=0.099$ ）であった。CramerのVの値は0.138となっており、弱い関連性があるということが出来る。BWは給与に不満を感じており、類型ごとに見ると、 $WW<BB<WB<BW$ の順で転職希望理由において「年収」を選択する割合が高くなり、WB、BWは他の型よりも転職理由において年収を選択する傾向が高いことが明らかになった。

表6 人材業務4分類と転職希望理由〔収入〕のクロス表

		転職希望理由〔収入〕		合計
		はい	いいえ	
4分類	BB	23	28	51
		45.1%	54.9%	100.0%
	BW	35	20	55
		63.6%	36.4%	100.0%
	WB	50	46	96
		52.1%	47.9%	100.0%
	BB	57	71	128
		44.5%	55.5%	100.0%
	合計	165	165	338
		50.0%	50.0%	100.0%

$\chi^2=6.279$, $p=0.099<0.1$, $V=0.138$

上段：実数, 下段：パーセント

7.4 分析結果④

仮説3「BWは業務内容に不満を感じている」の検証のため、人材業務4分類と転職希望理由[業務内容]でクロス集計表を作成し、カイ二乗検定を行ったところ、10%水準で有意とはならなかった。よって、転職理由として業務内容を挙げるかどうかは、人材業務4分類によって差が生じないことが分かった。つまり、BWは業務内容に不満を感じているとはいえない。

表7 人材業務4分類と転職希望理由[業務内容]のクロス表

		業務内容		合計
		はい	いいえ	
4分類	BB	15	36	51
		29.4%	70.6%	100.0%
	BW	23	32	55
		41.8%	58.2%	100.0%
	WB	42	54	96
		43.8%	56.3%	100.0%
	BB	49	79	128
		38.3%	61.7%	100.0%
	合計	129	201	338
		39.1%	60.9%	100.0%

$\chi^2=3.089$, $p=0.378$

上段：実数，下段：パーセント

7.5 分析結果⑤

LBは他の型よりも転職意識が高いかどうかを検証するため、人材業務3分類と転職意識でクロス集計表を作成し、カイ二乗検定を行った。分析の結果、10%水準で有意 ($p=0.051$) であり、CramerのVの値が0.133であることから、人材業務3分類と転職意識には弱い関連があることが分かった。類型ごとに見ると、BB<WW<LBの順で転職を希望する割合が高くなることが明らかになった。

表8 人材業務3分類と転職意識のクロス表

	はい	いいえ	合計
BB	30	24	54
	55.6%	44.4%	100.0%
LB	109	40	149
	73.2%	26.8%	100.0%

WW	88	47	135
	65.2%	34.8	100.0%
合計	227	111	338
	67.2%	32.8	100.0%

$\chi^2=5.963$, $p=0.051<0.1$, $V=0.133$

上段：実数,下段：パーセント

7.6 分析結果⑥

LB が他の型よりも給与満足が低いかどうか検証するため、人材業務 3 分類と現在の収入満足度でクロス集計表を作成し、カイ二乗検定を行った。分析の結果、5%水準で有意 ($p=0.021$) であり、Cramer の V の値が 0.128 であることから、人材業務 3 分類と現在の収入満足度には弱い関連があることが明らかになった。類型ごとに見ると、 $WW<BB<LB$ の順で給与に不満を持つ割合が高くなる。しかし、BB と LB の違いはわずかであり、有意になった理由として、WW の給与満足が他の型よりも高いことが考えられる。まとめると、LB と BB を比べると給与満足の割合には大きな差は見られないが、LB と WW を比較すると給与満足の割合に差が見られることが明らかになった。

また、人材業務 3 分類と転職希望理由[年収]でクロス集計表を作成し、カイ二乗検定を行った。分析の結果、 $p=0.110$ であり有意とはならなかった。よって、人材業務 3 分類と転職希望理由[年収]には関連がなく、転職理由として年収を上げるかどうかは人材業務 3 分類によって差が生じないことが分かった。しかし、「人材業務 4 分類と転職希望理由 [収入]」では $P=0.099$ であることを踏まえるとほとんど 3 分類と 4 分類では違いがないと考えることもでき、この結果の解釈には注意が必要であることが示唆された。

表 9 人材業務 3 分類と現在の収入満足度のクロス表

	満足している	どちらかといえ ば満足している	大変不満である	合計
BB	19	24	12	55
	34.5%	43.6%	21.8%	100.0%
LB	52	75	35	162
	32.1%	46.3%	21.6%	100.0%
WW	70	47	21	138
	50.7%	34.1%	15.2%	100.0%
合計	141	146	68	355
	39.7%	41.1%	19.2%	100.0%

$\chi^2=11.589$, $p=0.021<0.1$, $V=0.128$

上段：実数,下段：パーセント

7.7 分析結果⑦

LB は他の型よりも業務内容に不満を感じているかどうか検証するため、人材業務 3 分類と転職希望理由[業務内容]でクロス集計表を作成し、カイ二乗検定を行った。分析の結果、 $p=0.219$ であり、有意とはならなかった。よって、人材業務 3 分類と給与満足には関連がなく、転職理由として業務内容を挙げるかどうかは人材業務分類とによって差が生じないことが分かった。

分析結果をまとめると、以下のようになる。

- ・LB 人材は他の型よりも転職意識が高いことが明らかになった。BW と WB には差が見られなかった。
- ・LB は他の型と比較すると給与満足が低いことが明らかになった。特に WW は給与満足が高く、もっとも収入に満足していないのは BW であることが明らかになった。
- ・どの型においても、転職意識には業務内容は関係しないことが明らかになった。

8 仮説検証と考察

8.1 仮説検証

仮説 1 「BW は他の類型よりも転職意識が高い」に対しては分析結果①より、転職意識と 4 分類の関連は見られなかったため、支持されなかった。したがって、類型別で転職意識の差は見られないといえる。

仮説 2 「BW は給与に不満を感じている」に対しては結果②、③より BW, WB の LB が BB, WW よりも給与に不満を持っているといえるので仮説②は支持される。このことから、BW だけでなく、WB も給与に不満を持ち、転職の理由となっていることから LB は適切に評価されていないことに不満を持ち転職を考えるきっかけになっているといえる。また、大木・藤本(2023)の LB に対する評価が適切になされていないという考えも支持されたのでブルーカラーとホワイトカラー以外の LB という類型を含めて仕事について検討する価値はあると考えられる。

仮説 3 「BW は業務内容に不満を感じている」は、結果④より 4 分類によって転職希望の理由として業務内容を選択するかどうかには差はないことから、BW が業務内容に不満を持っているとは言えないため、支持されない。したがって、BW に限らず、すべての類型で業務内容への不満に特徴がみられなかったので業務内容と転職の結びつきについて類型による差はないと言える。

8.2 考察

仮説 2 が支持されたが仮説 1 と仮説 3 が支持されなかった。この理由として、BW だけでなく LB 全体が転職意識や給与、業務内容への不満を持つ割合が高いと考え、分析⑤～⑦を実施した。その結果から、WW, BB, LB の 3 分類で「転職意識」には差がみられるが、「給与満足」「業務内容への不満」については変化が見られなかった。このことから、「転職意識」

においては4分類と3分類で差が生じていること、「給与満足」と「業務内容」で4分類と3分類では違いがないことが分かった。LBのように広い業務を行う職種の給与満足は全体的に低いことが分かる。

8.3 含意

今回の研究においては、LB、特にBWの転職意識、そしてその転職理由となっていると考えられる給与や業務内容への不満が他の類型と差があるか明らかにすることを目的としていた。この目的に対して3つの仮説をたて、検証した。この結果から、LBの転職を防ぐために、大木ら(2023)が指摘するようにLBの適切な評価方法を確立する必要があると考えられる。なぜなら、今回の分析からLBは他の類型よりも転職意識が高く、その転職理由として給与への不満が他の類型よりも高いことがわかったからだ。したがって、LBは仕事が正當に評価されていないことに不満を持ち、より良い給与を支払う会社に転職してしまう可能性がある。これは雇用側にとってリスクになる場合があるだろう。そして、被雇用者としてもLB自身が評価の不当性を雇用側に伝えることが必要である。

9 本研究の限界

転職につながる給与不満が生まれる要因について、本研究では、給与は転職意識に影響を与えるが、業務内容は転職意識に差を与えないことが分かった。しかし、給与不満の具体的な要因までは不明である。今回は給与不満として「業務内容と給与が見合っていない」を取り上げたが、実際は、生活に必要な収入が得られていないから、同じ給与でも業務内容が異なっているから、などの理由も考えられる。本研究で明らかにできなかった「給与不満が生まれる要因」を調査することが今後の課題となってくるだろう。

[文献]

- 株式会社リクルート, 2023, 「2023年1-3月期転職時の賃金変動状況」(2024年2月10日取得, https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/2023/0427_12243.html).
- 厚生労働省, 2006, 「労働制作審議会労働条件分科会 第63回資料」(2024年2月10日取得, <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/09/s0929-7b.html>).
- マイナビキャリアリサーチラボ, 2023, 「転職動向調査2023年版(2022年実績)」(2024年2月10日取得, https://career-research.mynavi.jp/research/20230324_46906/).
- 大木清弘・藤本隆宏, 2023, 「ライトブルー人材ーブルーカラーとホワイトカラーの二元論を超えた人材像の提示ー」『MMRC Discussion Paper Series』557:1-38.
- 総務省, 2016, 「人工知能(AI)の進化が雇用等に与える影響」『平成28年版情報通信白書』.