

転職によって生じる収入および仕事満足度の変化

—自発的・非自発的転職に着目して—

小原 千佳 (金井ゼミ)
HS19-1050D

論文の目次

第 1 章 研究の背景と目的

- 1.1. 転職の現状
- 1.2. 研究の目的：転職の目的と生じる影響

第 2 章 先行研究

- 2.1. 転職の要因と意欲
- 2.2. 転職理由による賃金・満足度への影響

第 3 章 リサーチ・クエスチョンと仮説

- 3.1. リサーチ・クエスチョン
- 3.2. 仮説

第 4 章 データと方法

- 4.1. 使用データ
- 4.2. 分析方法
- 4.3. 変数と記述統計
 - 4.3.1. 従属変数
 - 4.3.2. 独立変数
 - 4.3.3. 統制変数

第 5 章 分析結果

第 6 章 結論

- 6.1. 分析結果のまとめ
- 6.2. 考察
- 6.3. 結論
- 6.4. 今後の課題

文献

謝辞

論文の要旨

1 はじめに

近年、転職者数は減少する一方で、転職を希望する人は増加している(総務省統計局 2022)。また転職経験者の割合をみると、正規雇用の

男性で約 5 割、女性で約 6 割がこれまでに 1 度でも転職を経験しており、非正規雇用者は男女ともに約 8 割が 1 度以上は転職を経験しているという(厚生労働省 2021)。転職はもはや他人事とはいえ、誰もが遭遇しえるイベントである。そこで本論文では、転職によってどのような効果が起こり、どのようなリスクが生じるのかを明らかにする。ところで、転職する理由によってはその影響が異なる可能性がある。したがって、賃金の増加や自身のスキルアップなど、自ら進んで転職を選ぶ「自発的転職」、そして会社の倒産や人間関係、自身の病など、やむを得ない事情によって転職せざるを得ない「非自発的転職」の 2 つに分けて検討する。転職によって生じる影響に関しては、「収入」と「仕事満足度」の変化をみる。

2 先行研究

まず転職の要因について、転職をするほど正社員の割合が減るほか、初職が非正規雇用の場合は転職しやすくなる(大風 2021)と指摘されているほか、高学歴であるほど転職しにくい(三輪 2009)とも指摘されている。

次に転職理由による賃金への影響に関しては、転職を繰り返すほど年収が減少する(荻原 2008)、転職を重ねるほど収入や資産が減少する(大風 2021)などと指摘している。

一方で転職理由による満足度への影響では、異動先の情報が豊富なほど、転職者の満足度が向上しやすい(島貫 2010)と述べられている。

3 仮説

本論文では仮説の大本を収入と満足度の変化

に据え、2つの仮説を設定する。第1の仮説は、「自発的に転職を行う若年・壮年男性は、非自発的に転職を行う若年・壮年男性より収入が増加するだろう」である。第2の仮説は、「自発的に転職を行う若年・壮年男性は、非自発的に転職を行う若年・壮年男性より仕事満足度が向上するだろう」である。自発的な転職は待遇の改善を目指すために行う転職であるため、自ずと収入や仕事満足度も向上するのではないかと。反対に非自発的転職は、やむを得ない事情で緊急的に行うため、収入や仕事満足度の向上には繋がりにくいと考えた。

4 データと分析方法

分析をするにあたって、「東大社研・若年パネル調査 (JLPS-Y)」「東大社研・壮年パネル調査 (JLPS-M)」の中から、Wave1 及び Wave3 から Wave11 のデータを使用する。

本論文では分析対象の選定に5つの条件を課している。(1)男性の若年または壮年世代であること。(2)分析対象年度とその前年において、働き続けていること。(3)分析対象年度とその前年において、正規雇用または非正規雇用であること。(4)分析対象年度とその前年において、設問「世帯の収入源」に「賃金・給料」と選択していること。(5)新たに創設した変数「自発的転職」「非自発的転職」以外のすべての変数において、欠損値がないこと。以上5つの条件にすべて当てはまるケースを分析対象とし、Wave4 から Wave11 までの各年のデータをプールドデータとして統合し分析している。

分析方法は多項ロジスティック回帰分析を用いて、一部データに関しては個別に質的分析も行った。

5 分析結果

分析の結果、自発的転職・非自発的転職ともに収入の増加・減少、仕事満足度の増加・減少のすべてと関連がみられた。しかしオッズ比をみると、自発的転職では収入の減少は非自発的

転職より起こりにくく、仕事満足度の増加は起こりやすい。一方で非自発的転職では収入の減少が起こりやすく、仕事満足度の増加は起こりにくいことがわかった。

6 結論

本論文の分析から、転職をすることで収入の減少という不利益が生じること、そして自発的転職と非自発的転職の間に不利益の差が生じていることが明らかになった。一方で、転職による仕事満足度の増加もみられたことから、転職にはデメリットだけではなくメリットも存在することが読み取れた。この現状を踏まえ、自発的転職者には転職による収入の減少を抑制する政策を、非自発的転職者には転職先とのミスマッチを防ぐ政策が求められる。

主要参考文献

- 総務省統計局, 2022, 「労働力調査 長期時系列データ——年齢階級 (10 歳階級) 別転職者数及び転職者比率 (2002 年～)」『統計局ホームページ』。
- 厚生労働省, 2021, 「令和 2 年転職者実態調査の概況 個人調査——転職理由」『厚生労働省ホームページ』。
- 大風 薫, 2021, 「中年未婚者の就業と生活リスク——キャリア形成・転職・能力開発に注目して」『年金研究』15: 17-51。
- 三輪卓巳, 2009, 「知識労働者の自律的キャリア, バウンダリーレス・キャリアの実態——アンケート調査の結果から」『経営学論集』(80): 158-159。
- 萩原牧子, 2013, 「彼らは本当に転職を繰り返すのか——アジアの転職実態, 転職要因・効果の実証分析」『研究紀要 Works Review』8(1): 1-14。
- 島貫智行, 2010, 「企業間異動と情報——出向・転籍者の満足度の規定要因」『組織科学』44(2): 88-101。