

平成26年度 卒業論文

正社員転職はなぜ消えないのか
—— 労働社会の変化と転職の展望 ——

専修大学人間科学部社会学科

指導教員名 金井雅之

HS23-0133C 岩網 華子

目次

第1章 研究の背景と目的.....	1
1.1. 問題の所在：雇用形態の変遷.....	1
1.2. 研究の目的：転職をする正社員.....	3
第2章 先行研究の整理と本稿の課題.....	5
2.1. 誰が転職をするのか.....	5
2.2. なぜ転職をするのか.....	5
第3章 使用データと分析枠組み.....	7
3.1. 使用データ.....	7
3.2. 分析枠組み.....	7
第4章 変数と記述統計.....	9
4.1. 従属変数.....	9
4.2. 独立変数.....	9
4.3. 統制変数.....	13
第5章 分析結果.....	20
5.1. 年齢層別 二項ロジスティック回帰分析.....	20
5.2. 勤続年数別 二項ロジスティック回帰分析.....	22
第6章 考察とまとめ.....	24
文献.....	28
謝辞.....	30

第1章 研究の背景と目的

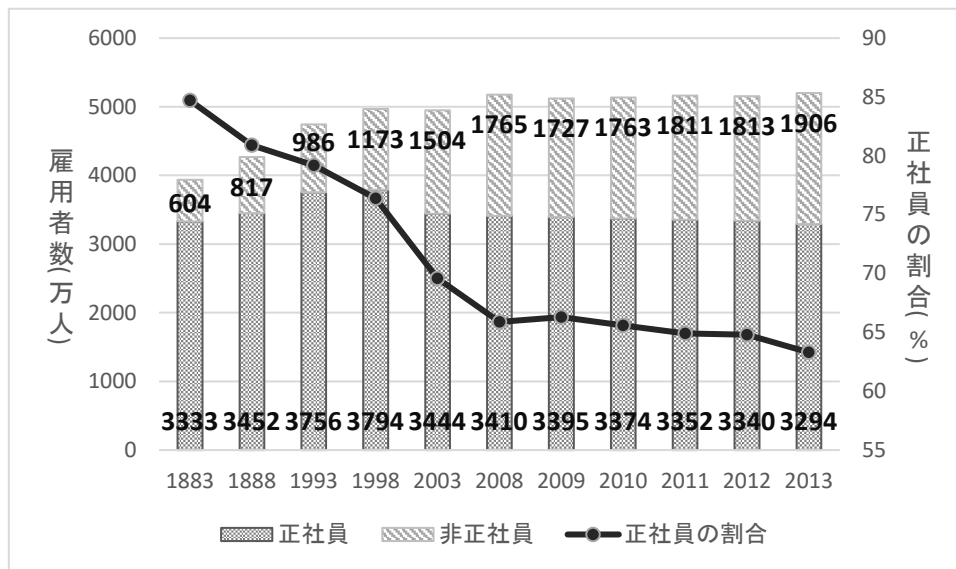
1.1. 問題の所在：雇用形態の変遷

社会人となって企業で働くうえで、その働き場所を変える転職には、ただ何となくといういい加減なものはほとんどなく、リストラなどのやむを得ない状況やその人個人の考えなどの背景がある。それだけでなく、戦後からの日本の労働改革や労働問題、特に雇用形態の変遷との関わりは深く、決して無視はできない。

かつて日本では戦後の大打撃によって多くの労働者がリストラにあい、行き場を失っていた。そんな中、戦後の日本をいち早く立ち直すため、政府は定年まで同一企業で働き続けることができる“終身雇用”を慣行化し、長期雇用によって従業員への生活を保証する取り組みに出た。さらに1950年代には、企業による唐突な解雇への反対から労働運動も盛んになり、戦後の労働改革の大きな一歩となる。これらの社会改革は、日本経済の成長と共に変化し、高度経済成長期には、正社員とは自身が定年になるまで雇用が継続できる終身雇用制度を確実なものとした（関口1996、津田1973）。正社員＝安定というイメージは切っても切り離せないものとなり、現代でもそう考えている者は決して少なくはない。

しかし現在ではその正社員として働くことが以前より難しくなっている。1992年のバブル崩壊から早急に景気回復をはかろうとした日本は、労働者の数をより多くすることでその問題を解決しようとする。方法としてとられたのは、比較的賃金も安く、短期的に雇うことの可能な非正社員を増やすものであった。

多くの労働力を安い賃金で賄える効率の良さから、これを安易に実行する企業が続々と現れ、働き口はあっても正社員ではない労働者が増加した。さらに1995年に、日経連が個人の専門知識や能力に合わせて雇用調整を図り柔軟な人事管理を目指すための「雇用ポートフォリオ論」を提唱したことにより、企業側の人事雇用戦略が変化する。結果として、新卒社員の非正社員化や、中途に対しての慎重な採用を招き、非正社員をさらに増加させたいえ、労働格差もより大きくさせる要因となった（依光・石水1999）。



データ出所：厚生労働省（2013）より作成

図1 正社員と非正社員の推移（役員を除く）

図1は、役員を除く正社員と非正社員の推移をグラフにしたものである。正社員の割合をみると、バブル崩壊前の1883年から徐々に減少していたが、1993年のバブル崩壊後から2008年まで急激に減少しているのがわかる。2008年以降はほぼ横ばいであるものの、いずれも右肩下りの傾向にある。しかし、雇用者数全体をみると、バブル崩壊の1993年からほぼ横ばいである。上記で述べたバブル崩壊後の労働改革で、雇用者数に影響はなかったものの、雇用形態の割合への影響を及ぼしていることが確認できる。

問題なのは、非正社員の増加そのものではなく、望まずに非正社員となった労働者の増加である。非正社員の一つとして「フリーター」という概念がある。これはかつて、やりたいことややりがいを求め、自ら自由に働くためできたものであり、夢を追う人を応援するポジティブな言葉として捉えられていた。しかし、1990年代の労働改革により、強いられるフリーターが増加したことで、このフリーターはポジティブな意味としての言葉の意義を失っていった（佐野2006）。実際に、『平成15年版国民生活白書』（内閣府2003）によると、既婚女性を除いた非正社員、特に若年フリーターの中で正社員を希望しているのは72.2%と半数以上である。さらに、なぜ正社員にならないのかという質問に対して「条件にこだわっていないが正規の職がない」や「近くに正規の職がない」など、えり好みではなく現実的に正社員として就業する機会がないことがうかがえた。

バブル崩壊以降の労働改革は、私たちの時代に大きく影響している。かつてのように正社員の確実な終身雇用は保証されず、いつだれがリストラにあってもおかしくはない。しかし、それでも正社員という立場で働きたいと考える人は今でも多く、その中には、正社員になりたいくてもなれず、やむを得なしに非正社員として働きに出る人も存在する。ここから生じる

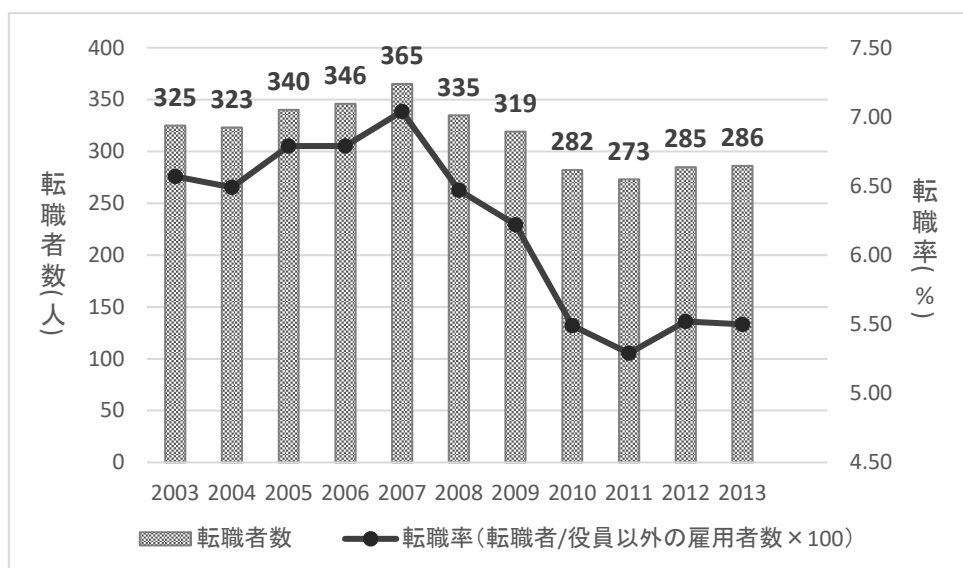
労働格差は、現在の労働問題として取り上げられることがしばしばであり、私たちの生きる現代の特徴ともいえる。

1.2. 研究の目的：転職をする正社員

前節のような著しい労働環境の変化に影響された人々が多い。そんな中で「転職」は、様々な立場の人々が、現在の労働環境に対する現状を打破するために、働きなれた職場を変える行為であり、この価値観も戦後近くと現代では異なっている。

日本の労働環境が比較的安定し、終身雇用が当たり前であった時代に、「転職」をすることは異質であった。関口功（1996）によると、転職する者は「欠落者」や「意志薄弱者」というレッテルをはられてしまうこともしばしばであったという。また、自身を雇ってくれた会社の恩情を踏みにじる行為であるともされ、非道德的だともいわれてきた。

しかし現在ではバブル崩壊後の労働改革が、人々に労働に対する多様な価値を考えさせる結果となり、同時に転職に対する考えも変化していった。かつては忌み嫌われた転職であったが、自身の幸福のためや苦しい現状を打破するための、やむを得ない理由とは別の転職が徐々に増加していった。また、情報通信の発達によって、転職求人サイトが数多く登場した。このように転職する機会が増加したことで、かつてのような転職に対する批判が薄れていった。

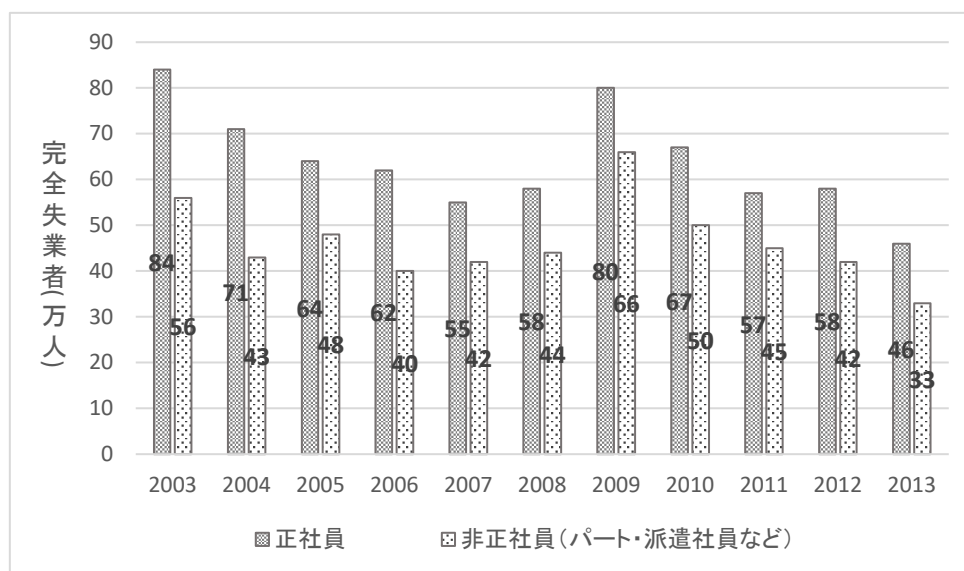


データ出所：総務省統計局（2013）より作成。

なお、2011年のデータは、岩手県・宮城県・福島県を除いたデータを使用。

図2 転職者数と転職率の推移

実際に図 2 のグラフをみると、転職率は 2007 年からは急速に下がり始めたが、2011 年を機に転職率は徐々に上がりつつある。年代によりバラつきはあるものの、一定の割合で転職する者が存在することがわかる。かつてのように「悪」とした見方はなく、転職は「当たり前」に存在する」時代となった。



データ出所：総務省統計局（2013）より作成。

なお、2011 年のデータは、岩手県・宮城県・福島県を除いたデータを使用。

図 3 前職の雇用形態別にみた完全失業者の比較

図 3 では一年以内に何らかの理由で離職し、現在求職中、あるいは仕事をしていない完全失業者の人数を正社員と非正社員に分けて比較したグラフである。人数だけみると非正社員よりも正社員の完全失業者数が上回っている。前節で述べた正社員になりたくてもなかなかないという現実があるにも関わらず、苦勞して手に入れた正社員という立場を離れる人が少なからずいることがわかる。前職が正社員の彼らの中には、会社から解雇を告げられた者もいれば、自ら辞職をした者もいるが、その中にはもちろん転職を考えて離職した正社員も存在する。

労働市場がなかなか安定しない現代で、彼らが安定した正社員として勤めた職場を離れ、転職を考える背景には、何かしらの原因があるといえる。本稿ではこの「正社員」の転職に注目し、転職を考える背景を分析し、転職を主とした現代の労働社会の問題点や解決策を指摘していきたい。

第2章 先行研究の整理と本稿の課題

2.1. 誰が転職をするのか

転職に関する研究は、すでに数多くの文献にまとめられている。中でも最も多く取り上げられているのは、若年層の転職である。近年に多いのは「初職で入社した会社が思っていた会社と違った」などの学生時代を中心とした就職の失敗を理由としたものである。稲泉連（2013）は就職氷河期世代に職に就き、その後転職した若者たちを対象にインタビューを行っている。苦勞して手に入れた内定であっても、自身の望んでいた仕事ができず、自ら離れていくという転職までの流れが多くみられた。

現在、その就職氷河期は落ち着き、学生自身の希望する職に就きやすくなってはいるものの、やはり「つらい就職活動を早く終わらせて楽になりたい」という気持ちから、安易に就職先を選択し、結果その就職先に不満を感じ転職することも少なくはない。また近年では企業側の人材確保も巧妙で、説明会だけでは真偽が見分けにくくなった。入社してみるとブラック企業だった、ということもしばしばである（渡邊 2007）。

そして、若年層とは反対に壮年層の自発的転職は若年層に比べてはるかに少ない。この傾向について神林龍（2012）は、壮年になると会社内ではある程度高い地位につき、収入が上がる。転職をすることはその築き上げてきた地位や収入を一からやりなおすことにつながり、収入面に関しては転職に対するメリットがほぼなくなるからとしている。

別の視点で神林は、年齢層よりも勤続年数との関連が転職傾向に大きく影響しているのではないかと指摘した。壮年層の場合、長年同じ会社に勤めていることが多いことは容易に推測できる。そのため前段落の理由は勤続年数の長さによってもいえることではないかと述べている。

2.2. なぜ転職をするのか

自発的転職となると、その“転職”に至った経緯が重要である。例として女性の場合、出産や育児などを理由に職を離れ、それらに時間がかけられる職場に転職する、家庭内事情を理由とした自発的転職もある。しかし本稿では、会社内の不満などを理由とした、職場内事情について詳しく調査する。

安田雪（2008）は社内の人間関係を理由とした自発的転職が特に若年層の中で多いと指摘した。新入社員として入社すると、必ずその教育係となる上司が存在する。その上司とウマが合わない、あるいは本人がかなり気を遣う性格で自身が負担となる振る舞いをするという要因が、人間関係を理由とした転職として表われたのではないかと述べ、よい上司と部下の関係を築くことが今後大切であると指摘した。さらに高橋克徳ら（2008）は成果への

プレッシャーや社内情報のまわらなさが社員同士の協調性を失うことにつながり、人間関係が悪化すると指摘した。自身の成果だけを考えることで周囲が見えず困っている人に手を差し伸べてあげられない、あるいは他の人に相談したくても遠慮してしまい独りよがりになる。社内での人間関係をよくするには、個人でなく集団として物事を考える必要があると主張した。

また収入面では収入が低いと感じた若年層の転職も存在している。しかし壮年層となると、一つの企業に対する勤続年数が長いため、前節で神林（2012）が述べたように、収入を理由として転職する場合は少ない。壮年層の場合、失業などのやむを得ない転職や起業などを理由とした転職はあるものの、若年層に比べて転職そのものは少ない傾向にある。

人間関係の悪化や収入の少なさという、山口周（2012）の言葉を借りると“逃げ”の転職が自発的転職の中では多数であるとは一見思いがちだが、近年では技術向上やキャリアアップを目的とした“攻め”の転職も少なくない。仕事ならでの出会いや経験から、自身のやりがいとなるものに気づき、今の会社ではそれが実現できないと考え、転職するというケースもある。自発的転職を考える場合において、このようなキャリアアップの機会ややりがいがある現在の勤務地にあるのかをしっかりと検討すべきだとしている（関口 1996, 永野 2010 ほか）。

第3章 使用データと分析枠組み

3.1. 使用データ

本稿では、連合総合生活開発研究所が、勤労者の生活の改善に向けた政策的諸課題を検討するための基礎的資料を得ることを目的として、2001年4月から年2回と定期的に調査し続けられている『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート』を用いる。その中でも、2013年4月1~6日の6日間で調査された『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート、2013.4』を用い調査する。

『「第25回勤労者短観」－第25回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査報告書－』（連合総合生活開発研究所2013）によれば、調査対象者は日本の首都圏（埼玉県・千葉県・東京都・神奈川県）および関西圏（滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県）に居住する20代から60代前半までの民間企業に雇用されている男女で、調査方法はインターネットによるWEBモニター調査である。抽出台帳は、予め想定した調査対象者数2000人をベースに、「平成19年就業構造基本調査」の首都圏および関西圏のそれぞれにおける20歳から64歳までの雇用者の性・年齢階層・雇用形態別の分布割合を反映したサンプル割付基準を作成。それらに基づいて株式会社インテージにモニター登録をしている、首都圏もしくは関西圏に居住する民間企業雇用者の中から、各層ごとに割付基準以上の回答が得られるようランダムに抽出、アンケートへの回答を依頼し、回答が得られたなかから、各層ごとのサンプル数が割付基準と等しくなるように乱数によって標本を決定した。

2013年4月に行われた第25回調査では、有効回答数が2000人となり、そのうち正社員は1343人であった。本稿の分析では主に正社員の転職についての調査のため、この1343人を分析対象者として研究する。

3.2. 分析枠組み

本稿の研究では、2013年4月時点で、勤労者の仕事と暮らしについてのアンケートに回答した1343人の正社員を対象者として、各個人の転職意向はどのような職場環境や自身の立場によって影響されているのか分析する。

従属変数は「転職意向の程度」とし、独立変数は対象者が勤めている勤務先での環境状態とする。具体的には「今の勤め先での仕事に対する満足度」、「今後1年に失業する不安」、「仕事に働きがいを感じている」、「自分の能力・専門性を十分に活かしている」、「職業能力やキャリアを高めるための機会や支援がある」、「賃金・処遇が適切で納得性がある」、「精神的に過度なストレスがない」、「職場の人間関係が良い」の8つを用いる。また、統制変数と

して、年齢、勤務時間、年収、従業員規模、勤続年数を加える。分析方法は、転職意向“あり”と転職意向“なし”を従属変数として、二項ロジスティック回帰分析を行う。

正社員の転職意向を知ることで、自発的転職はどのような職場環境によって、起こりやすくなっているのか、あるいはどういった職場の不満が転職という一つの選択肢に影響しているのかが明らかとなり、現代の労働者の転職事情を知ることができる。

第4章 変数と記述統計

4.1. 従属変数

表 1 転職意向の程度の分布（改変前）

	度数	有効比率	全体比率
すぐにもでも変わりたい	149	13.0%	11.1%
いずれは変わりたい	422	36.7%	31.4%
変わるつもりはない	578	50.3%	43.0%
有効回答計	1149	100.0%	85.6%
欠損値	194		14.4%
合計	1343		100.0%

表 2 転職意向の程度の分布（改変後）

	度数	有効比率	全体比率
あり	571	49.7%	42.5%
なし	578	50.3%	43.0%
有効回答計	1149	100%	85.6%
欠損値	194		14.4%
合計	1343		100%

使用する従属変数は「転職意向の程度」である。その中の値は、「すぐにもでも変わりたい」、「いずれは変わりたい」、「変わるつもりはない」の3つである（表 1）。正社員の転職意向の有無がどこから生じているのか調査することが本稿の目的であるため、表 1 の段階での値のバラつきをなくし、分析結果を見やすくするため、本稿では「すぐにもでも変わりたい」、「いずれは変わりたい」を転職意向「あり」、「変わるつもりはない」を転職意向「なし」と分類し 2 択とする。

その結果、転職したいと考えている正社員と、転職するつもりはないと考えている正社員の割合はほぼ半分ずつとなった（表 2）。

4.2. 独立変数

独立変数は、「今の勤め先での仕事に対する満足度」、「今後 1 年に失業する不安」、「仕事に働きがいを感じている」などの 2013 年 4 月時点で対象者が勤めている勤務先での環境状

態である。多くの先行研究では、これらの職場環境が自発的転職の理由として挙げられており、本稿でも独立変数として取り上げる。なお、この節では今までの先行研究で述べられてきたことの正誤を確認することをふまえ、正社員全体の、従属変数との 2 変数の関連についても調査する。

表 3 今の勤め先での仕事に対する満足度と転職意向の程度の間連

	あり	なし	合計
かなり満足	15(21.1%)	56(78.9%)	71(100%)
やや満足	88(25.2%)	261(74.8%)	349(100%)
どちらともいえない	180(49.7%)	182(50.3%)	362(100%)
やや不満	174(74.0%)	61(26.0%)	235(100%)
不満	114(86.4%)	18(13.6%)	132(100%)
合計	571(49.7%)	578(50.3%)	1149(100%)

$\chi^2=233.56, df = 4, p < .001.$

表 3 では「転職意向」と「今の勤め先での仕事に対する満足度」（以下「仕事の満足度」）についての関連のクロス表である。仕事への満足度が低い正社員は転職意向が有りの回答が多い。反対に仕事の満足度が高い正社員ほど転職意向がないと回答している。仕事の満足度と転職意向の間には深い関連があるといえる。

なお、二項ロジスティック回帰分析にあたって、結果をより鮮明に理解できるよう、「かなり満足」を「5」とし、そこから順に最後の「不満」を「1」とした量的変数として扱う。

表 4 今後 1 年に失業する不安と転職意向の程度の間連

	あり	なし	合計
ほとんど感じない	83(29.3%)	200(70.7%)	283(100%)
あまり感じない	204(44.3%)	256(55.7%)	460(100%)
やや感じる	180(65.9%)	93(34.1%)	273(100%)
かなり感じる	90(84.1%)	17(15.9%)	107(100%)
合計	557(49.6%)	566(50.4%)	1123(100%)

$\chi^2=131.71, df =3, p < .001.$

表 4 では今後 1 年に自分が失業するかもしれないという、職場での大きな不安を問う質問項目である。2 変数の関連では、失業不安を感じる正社員ほど転職したいと考え、失業不安をほとんど感じない正社員ほど転職を考えている様子がないことが確認できる。失業には会社の倒産や個人的な解雇など様々な要因があると考えられるが、不安を抱えた職場で

は働くことが厳しいと感じる正社員も少なくなく、転職を希望する者が多くの割合を占めている。

また、表4の「仕事の満足度」同様に、結果をわかりやすくするため、失業不安を「ほとんど感じない」を「4」とし、最後の「かなり感じる」を「1」とする量的変数に置き換え、今後この変数を「失業不安がない」とする。

表5 仕事に働きがいを感じていると転職意向の程度に関連

	あり	なし	合計
当てはまる	21(19.6%)	86(80.4%)	107(100%)
どちらかといえば当てはまる	173(36.9%)	296(63.1%)	469(100%)
どちらかといえば当てはまらない	154(57.2%)	115(42.8%)	269(100%)
当てはまらない	203(75.2%)	67(24.8%)	270(100%)
合計	551(49.4%)	564(50.6%)	1115(100%)

$\chi^2=145.77, df=3, p<.001.$

表6 自分の能力・専門性を十分に活かしていると転職意向の程度に関連

	あり	なし	合計
当てはまる	31(31.0%)	69(69.0%)	100(100%)
どちらかといえば当てはまる	158(36.5%)	275(63.5%)	433(100%)
どちらかといえば当てはまらない	186(56.7%)	142(43.3%)	328(100%)
当てはまらない	172(71.4%)	69(28.6%)	241(100%)
合計	547(49.6%)	555(50.4%)	1102(100%)

$\chi^2=95.92, df=3, p<.001.$

表7 職業能力やキャリアを高めるための機会や支援があると転職意向の程度に関連

	あり	なし	合計
当てはまる	14(24.1%)	44(75.9%)	58(100%)
どちらかといえば当てはまる	102(34.6%)	193(65.4%)	295(100%)
どちらかといえば当てはまらない	202(51.4%)	191(48.6%)	393(100%)
当てはまらない	235(65.1%)	126(34.9%)	361(100%)
合計	553(50.0%)	554(50.0%)	1107(100%)

$\chi^2=76.81, df=3, p<.001.$

表5・表6・表7は仕事のやりがいやキャリアアップなどの、職場内で働くことへの価値を見出せているかを問う質問項目である。以下、表5は「仕事のやりがい」、表6は「専門性の活用」、表7は「職能向上の機会」とする。賃金が安い、労働時間が長いなどのネガテ

イブな側面の転職が多いと思われがちだが、第 2 章では、表 7 のようなキャリアアップなど、今の職場よりもさらに充実したワークライフ送るためのポジティブ思考な転職も増加しているとあるため、本稿でも触れることとする。全体として、やりがいがない、キャリアアップの機会がないと回答した正社員は転職意向「あり」と回答している割合が高くなり、職場でも、自身が働くことへの価値をある程度求めていることがうかがえた。また、合計値に注目すると、キャリアアップの機会があると答えた正社員は約 3 分の 1 という結果となり、半数近くが社内でのキャリア育成が浸透していない現実も見えてきた。

表 5～7 の変数も上記の変数同様に「当てはまる」を「4」とし、最後の「当てはまらない」を「1」とした量的変数とする。なお、以下の表 8～10 でも、表 5～7 と値のラベルが同一なので、上記同様に量的変数に変換する。

表 8 賃金・処遇が適切で納得性があると転職意向の程度との関連

	あり	なし	合計
当てはまる	17(29.8%)	40(70.2%)	57(100%)
どちらかといえば当てはまる	105(30.3%)	242(69.7%)	347(100%)
どちらかといえば当てはまらない	218(53.4%)	190(46.6%)	408(100%)
当てはまらない	207(70.6%)	86(29.4%)	293(100%)
合計	547(49.5%)	558(50.5%)	1105(100%)

$\chi^2=115.16, df = 3, p <.001.$

表 8 は、自身の職場での労働に見合った報酬が与えられているか問う項目である（以下「賃金処遇」）。多くの労働者は働くことで自身や家族の生活を担っており、働くうえで、賃金とは最も重視する点の一つであるといえる。しかし表 8 では半数以上が職場の賃金・処遇が適切でないと感じているのが現実である。さらに、先行研究でも述べられたように、職場の賃金・処遇が適切でないと感じている人物ほど転職を考えている傾向にある。自身の労働に見合った賃金・処遇も労働者にとっては重要なものであると改めて確認できる。

表 9 精神的に過度なストレスがないと転職意向の程度との関連

	あり	なし	合計
当てはまる	32(42.7%)	43(57.3%)	75(100%)
どちらかといえば当てはまる	103(37.1%)	175(62.9%)	278(100%)
どちらかといえば当てはまらない	160(44.7%)	198(55.3%)	358(100%)
当てはまらない	259(63.3%)	150(36.7%)	409(100%)
合計	554(49.5%)	566(50.5%)	1120(100%)

$\chi^2=53.22, df = 3, p <.001.$

表 9 は、職場での精神的疲労感についての質問項目である（以下「精神的疲労なし」）。ストレス社会ともいわれる近年では、鬱病で職場を自主退職するといった事例も耳にすることは少なくない。今回使用した『労働者の仕事と暮らしについてのアンケート，2013.4』では、約 7 割の正社員が職場に精神的疲労がないに否定的であり、このような正社員であるほど転職意向「あり」と回答している。しかし、他の独立変数に比べ転職意向「あり」と「なし」の割合の差が小さく、転職意向と職場のストレスには大きな関連があるとははっきり言えないことがうかがえた。

表 10 職場の人間関係がよいと転職意向の程度の関連

	あり	なし	合計
当てはまる	36(31.3%)	79(68.7%)	115(100%)
どちらかといえば当てはまる	181(37.8%)	298(62.2%)	479(100%)
どちらかといえば当てはまらない	181(56.9%)	137(43.1%)	318(100%)
当てはまらない	155(76.0%)	49(24.0%)	204(100%)
合計	533(47.8%)	563(52.2%)	1116(100%)

$\chi^2=105.74, df = 3, p <.001.$

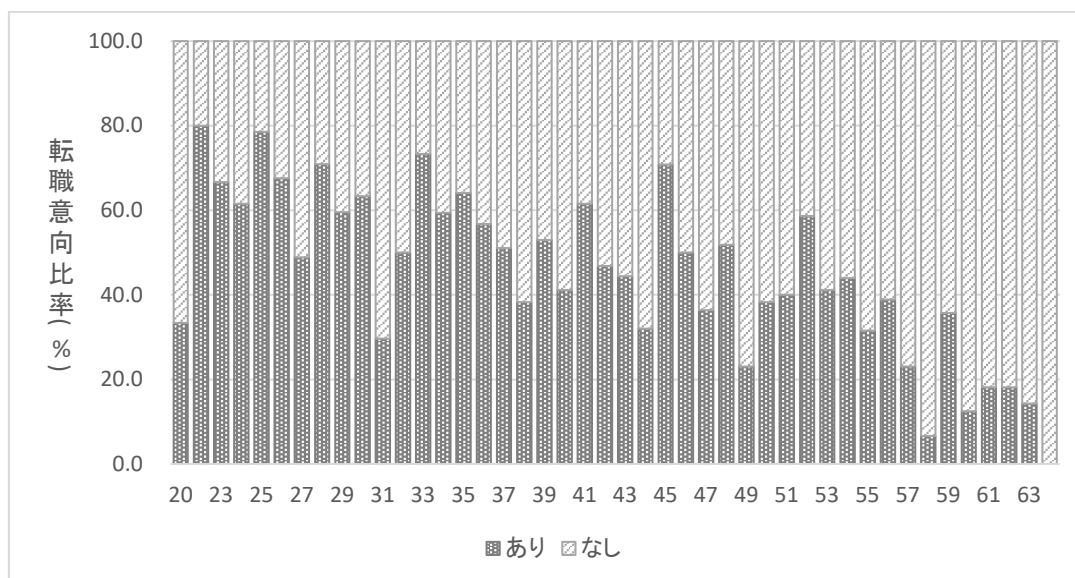
最後に表 10 は、職場内の人間関係について問う項目であり、以下この変数を「人間関係」とする。人間関係がよいと回答した正社員はほぼ半数で、残りの半数は人間関係が悪いと感じており、恵まれているとはいえない環境で働いていることが確認できた。また、先行研究同様に、職場内の人間関係と転職意向の間には関連があり、人間関係が芳しくない職場に勤めている正社員ほど転職したいと考えている人が多い結果となった。

4.3. 統制変数

本稿で使用する統制変数は、労働時間や年収、勤務先の従業員規模と現時点で勤めている職場の労働に関する項目を使用する。また、様々な文献で指摘された年齢と、神林（2012）の研究を参考に、勤続年数も統制変数として含め、転職意向と職場環境との関連をより詳しく分析する。なお、はじめの段階でデータを正社員のみに絞ってある。

表 11 年齢の分布

	値範囲	平均	標準偏差	有効回答数
年齢	20-64	40.19	10.546	1343



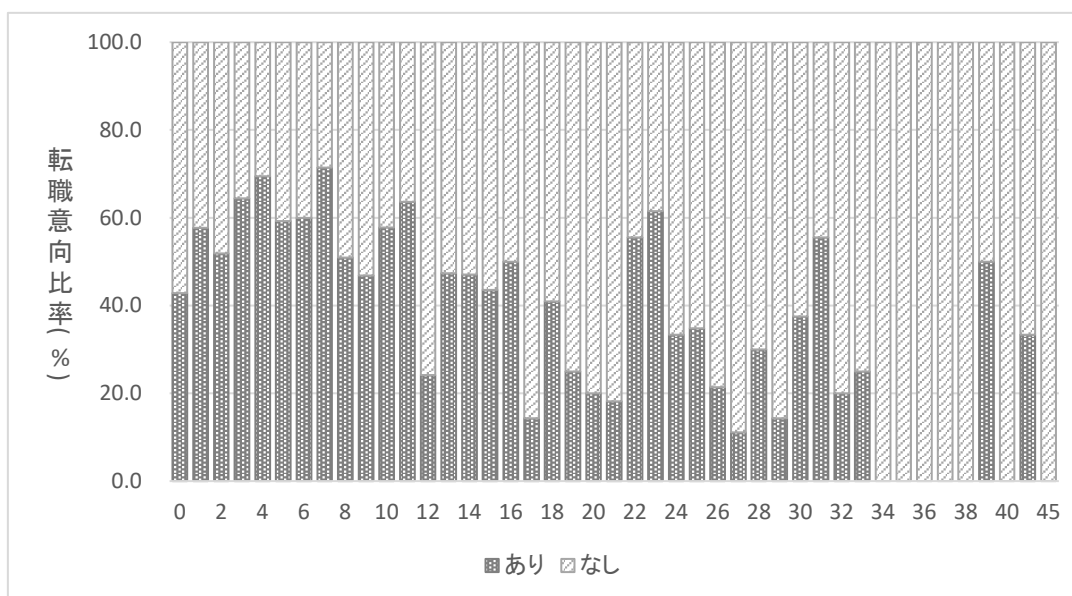
データ出所：「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート，2013.4」より作成

図4 年齢と転職意向比率の積み重ね棒グラフ

本稿で使用する『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート 2013.4』での年齢分布は、表 11 となった。また、図 4 の年齢別転職意向の棒グラフ見ると、年齢によって多少のバラつきはあるものの、35 歳未満の若年層は比較的どの年齢も転職意向「あり」に回答するものが多く、反対に 35 歳以上の壮年層からは徐々に転職意向「なし」と回答するものが増える。第 2 章での数々の先行研究で述べられた、「若年層ほど転職する」という結果は本稿で使用するデータでも概ね確認できる。なお、次章の分析結果では、年齢による転職意向の違いを詳しく調査するため、「35 歳未満 (若年層)」と「35 歳以上 (壮年層)」の若年層と壮年層に分けて分析する。

表 12 勤続年数の分布

	値範囲	平均	標準偏差	有効回答数
勤続年数	0-45	11.11	9.525	1343



データ出所：「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート，2013.4」より作成

図 5 勤続年数と転職意向比率の積み重ね棒グラフ

『平成 24 年賃金構造基本統計調査』（厚生労働省 2012）では，平成 24 年の勤続年数の平均は男女合わせて 11.05 年であった．表 12 のように本稿で使用するデータの平均も 11.11 年と厚生労働省の調査結果とほぼ同一の結果となった．また，図 5 を確認しても 11 年目を境に転職意向の有無が徐々に逆転している．これをもとに次章の分析結果では，勤続年数「11 年以下」と「12 年以上」に分け，平均勤続年数に満たないものと，それ以上働いているものとは，転職意向の理由にどのような違いが生じるのか研究する．

表 13 一週間あたりの平均実労働時間の分布（改変前）

	度数	有効比率	累積比率
20 時間未満	32	2.4%	2.4%
20～30 時間未満	43	3.2%	5.6%
30～35 時間未満	53	3.9%	9.5%
35～40 時間未満	191	14.2%	23.8%
40～45 時間未満	404	30.1%	53.8%
45～50 時間未満	263	19.6%	73.4%
50～60 時間未満	182	13.6%	87.0%
60 時間以上	175	13.0%	100.0%
合計	1343	100.0%	

表 14 1 週間あたりの平均実労働時間の分布（改変後）

	度数	有効比率	累積比率
35 時間未満	128	9.5%	9.5%
35～45 時間未満	595	44.3%	53.8%
45～60 時間未満	445	33.2%	87.0%
60 時間以上	175	13.0%	100.0%
合計	1343	100.0%	

厚生労働省の『平成 24 年就労条件総合調査』によれば、労働者一人あたりの 1 日の所定労働時間は 7.45 時間、週所定平均労働時間は 39.03 時間であった。表 13 の分布を見ると、厚生労働省の 1 週間の平均労働時間よりも長く働いている正社員も多く見られる。労働基準法では、「原則として一日に 8 時間、一週間に 40 時間を超えて労働させてはいけない」という制度があるが、今回使用する『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート、2013.4』では約 2 割程度しか見受けられなかった。

また、「40～45 時間未満」が最も多く全体の 30.1%にあたり、次に多いのは「45～50 時間未満」の 19.6%となっている。これは平均労働時間に残業が加わることでこれらの時間帯に集中したのだと考えられる。就職や転職情報などを扱う口コミサイト「Vorkers」によれば、月間平均残業時間は 47 時間である。これを週あたりで単純計算すると、1 週間の平均残業時間は約 11 時間となり、平均労働時間を含めても表 13 の分布は、妥当なものといえる。

本稿では、労働時間によって転職意向に違いがみられるか明確に調査するため、この「1 週間の労働時間」を質的変数として扱う。しかし、表 13 のままでは変数が多く度数にもバラつきがあるため、表 14 の 4 変数に改変し分析する。振り分けの基準として、1 週間の平均労働時間よりも低い変数は「35 時間未満」、平均より±5 時間を「35～45 時間未満」、残

業を踏まえて平均よりもやや多めな変数を「45～60 時間未満」、それ以上を「60 時間以上」としている。

表 15 過去一年間の賃金年収の分布（改変前）

	度数	有効比率	累積比率
ない	16	1.2%	1.2%
100 万円未満	15	1.1%	2.3%
100～200 万円未満	55	4.1%	6.4%
200～300 万円未満	205	15.3%	21.7%
300～400 万円未満	271	20.2%	41.8%
400～500 万円未満	249	18.5%	60.4%
500～600 万円未満	163	12.1%	72.5%
600～700 万円未満	131	9.8%	82.3%
700～800 万円未満	89	6.6%	88.9%
800～900 万円未満	57	4.2%	93.1%
900～1000 万円未満	39	2.9%	96.1%
1000～1200 万円未満	30	2.2%	98.3%
1200～1500 万円未満	17	1.3%	99.6%
1500～2000 万円未満	4	0.3%	99.9%
2000 万円以上	2	0.1%	100.0%
合計	1343	100.0%	

表 16 過去一年間の賃金年収の分布（改変後）

	度数	有効比率	累積比率
0～300 万円未満	291	21.7%	21.7%
300～400 万円未満	271	20.2%	41.8%
400～500 万円未満	249	18.5%	60.4%
500～700 万円未満	294	21.9%	82.3%
700 万円以上	238	17.7%	100.0%
合計	1343	100.0%	

転職サイト「DODA（デューダ）」によれば、2012 年 10 月～2013 年 9 月の 1 年間の正社員の全体平均年収は 446 万円であった。表 15 を見ると、平均にあたる「400～500 万円未満」は 18.5%と 2 番目に多い回答となった。また、年収「400～500 万円未満」以下と回答したのは全体の約 6 割である。本稿で使用する『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート、2013.4』では、平均よりやや低めの年収の正社員が多いことが確認できる。

分析に当たって、年収に関しても質的変数として扱うこととする。上述の「DODA (デューダ)」の統計をもとに「400～500万円未満」を全体の平均とし、やや低年収を「300～400万円未満」、低年収を「300万円未満」、平均よりやや高年収を「500～700万円未満」、高年収を「700万円以上」とみなし、表15の度数のバラつきをなくし、分析結果が見やすくなるよう改変した(表16)。

表 17 従業員規模の分布 (改変前)

	度数	有効比率	全体比率	累積有効比率
9人以下	130	10.1%	9.7%	10.1%
10～29人	141	10.9%	10.5%	20.9%
30～99人	204	15.7%	15.2%	36.6%
100～299人	183	14.1%	13.6%	50.7%
300～499人	103	7.9%	7.7%	58.6%
500～999人	103	7.9%	7.7%	66.5%
1,000～2,999人	153	11.8%	11.4%	78.3%
3,000人以上	280	21.6%	20.8%	100.0%
有効回答計	1297	100.0%	96.6%	
欠損値	46		3.4%	
合計	1343		100.0%	

表 18 従業員規模の分布 (改変後)

	度数	有効比率	全体比率
300人未満 (中小企業)	658	50.7%	49.0%
300人以上 (大企業)	639	49.3%	47.6%
有効回答計	1297	100.0%	96.6%
欠損値	46		3.4%
合計	1343		100.0%

表17は、現在働いている勤務地の従業員規模の度数分布表である。全体的にバラつきが少なく、様々な企業規模の会社で働いている正社員が存在することが確認できる。企業規模によって正社員の割合が違うことは、本稿で使用する『勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート, 2013.4』からはいえないことがわかる。

1週間の労働時間と年収同様に、従業員規模もまた質的変数として扱う。表17の状態ですでにバラつきの少ない度数ではあるが、分析結果を見やすくするには変数が多いので、改変することとする。振り分けは、中小企業に当たる「300人未満」と、大企業にあたる「300人以上」の2変数に分類する(表18)。中小企業基本法第二条「中小企業者の範囲」では、

業種によって基準が異なるが、大半が中小企業の定義として「300人以下であること」が示されており、これにのっとることとする。

第5章 分析結果

5.1. 年齢層別 二項ロジスティック回帰分析

表 19 年齢層別転職意向と職場環境との二項ロジスティック回帰分析

	35歳未満（若年層）		35歳以上（壮年層）	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
(Intercept)	8.2820 ***	1.1249	4.7719 ***	0.7280
仕事の満足度	-1.0689 ***	0.2008	-0.6319 ***	0.1189
失業不安がない	-0.7676 ***	0.1867	-0.6670 ***	0.1200
仕事のやりがい	-0.6459 **	0.2249	-0.3805 *	0.1615
専門性の活用	0.3096	0.2318	0.1692	0.1679
職能向上の機会	-0.0096	0.2185	0.0070	0.1421
賃金・処遇	-0.1907	0.2221	-0.3233 *	0.1453
精神的疲労	0.3162	0.1981	-0.0296	0.1152
人間関係	-0.1407	0.2135	-0.1845	0.1324
1週間の労働時間				
35～45時間未満	-0.0444	0.4380	0.2856	0.4750
45～60時間未満	-0.2136	0.4605	0.5549	0.4818
60時間以上	0.2393	0.6089	0.0819	0.5293
年収				
300～400万円未満	-0.3305	0.4021	1.2671 ***	0.3717
400～500万円未満	-0.4916	0.4340	0.9712 **	0.3650
500万円以上	-0.4423	0.5360		
500～700万円未満			1.0909 **	0.3562
700万円以上			1.0176 **	0.3879
従業員規模				
300人以上	-0.1466	0.3146	-0.2073	0.2215
勤続年数	-0.2103 ***	0.0577	-0.0574 ***	0.0117
	35歳未満（若年層） N=325		35歳以上（壮年層） N=662	

従属変数は転職意向の程度。従属変数の基準カテゴリーは転職意向「なし」、1週間の労働時間の基準カテゴリーは「35時間未満」、年収の基準カテゴリーは「300万円未満」、従業員規模の基準カテゴリーは「300人未満」。

.<.10, *<.05, **<.01, ***<.001.

表 19 では、年齢層を若年層である 35 歳未満と、壮年層である 35 歳以上に分け、「転職意向」の有無を従属変数とした二項ロジスティック回帰分析を行った。なお、若年層の「年収」は、変数「700 万円以上」が極端に少数だったため、新たに「500 万円以上」の変数を作成し、分析を行った。

その結果、35 歳未満の若年層では、独立変数「仕事の満足度」、「失業不安」、「仕事のやりがい」の 3 変数に有意な負の関連がみられた。いずれも「仕事の満足度が低い」、「失業不安がある」、「仕事にやりがいを感じられない」ことで転職を考える傾向が強いことが判明した。特に「仕事のやりがい」は、関口（1996）など様々な先行研究が指摘したように、現在の若年層は仕事にやりがいを求めていることが推測できる。反対に「賃金処遇」を理由とした転職や、安田（2008）が指摘した「人間関係」による転職は今回の分析結果では確認できず、先行研究とは異なった結果となった。

また、35 歳以上の壮年層では、若年層同様に「仕事の満足度」、「失業不安」、「仕事のやりがい」に有意な負の関連が、さらに「賃金処遇」にも有意な負の関連がみられ、4 変数が有意な結果となった。先行研究では壮年層の転職は比較的少なく、特に賃金を理由とした転職はほとんどないとされていた。しかし今回の結果で「賃金処遇に納得性が感じられない」正社員ほど、転職を考えている壮年層が存在することが分析結果から明らかとなった。加えて、統制変数である「年収」からも有意な正の関連がみられたことから、壮年正社員個人の実年収の高低によっても転職意向の有無に違いがあることが判明した。

5.2. 勤続年数別 二項ロジスティック回帰分析

表 20 勤続年数別転職意向と職場環境との二項ロジスティック回帰分析

	11 年以下		12 年以上	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
(Intercept)	7.4405 ***	0.8545	5.8900 ***	1.3215
仕事の満足度	-0.8591 ***	0.1329	-0.5802 ***	0.1583
失業不安がない	-0.6433 ***	0.1304	-0.7244 ***	0.1588
仕事のやりがい	-0.5034 **	0.1548	-0.2532	0.2355
専門性の活用	0.2091	0.1594	0.2642	0.2468
職能向上の機会	0.0273	0.1445	-0.0510	0.2034
賃金・処遇	-0.2597 .	0.1527	-0.3484 .	0.1955
精神的疲労	-0.0109	0.1293	0.1953	0.1569
人間関係	-0.0376	0.1424	-0.3390 .	0.1819
年齢	-0.0375 **	0.0119	-0.0423 *	0.0190
労働時間				
35～45 時間未満	0.0466	0.3540	-0.0832	0.5919
45～60 時間未満	0.0635	0.3678	0.2570	0.6050
60 時間以上	0.2302	0.4475	-0.5195	0.6762
年収				
300～400 万円未満	0.6841 *	0.2923	0.6985	0.6804
400～500 万円未満	0.0633	0.2948	0.3788	0.6535
500～700 万円未満	0.0802	0.3289	0.8361	0.6083
700 万円以上	0.2470	0.4470	0.7885	0.6344
従業員規模				
300 人以上	-0.2720	0.2160	-0.5833 .	0.3144
	11 年以下 N=624		12 年以上 N=363	

従属変数は転職意向の程度。従属変数の基準カテゴリーは転職意向「なし」、1 週間の労働時間の基準カテゴリーは「35 時間未満」、年収の基準カテゴリーは「300 万円未満」、従業員規模の基準カテゴリーは「300 人未満」。

.<.10, *<.05, **<.01, ***<.001.

表 20 では、勤続年数を 11 年以下と、12 年以上に分け、「転職意向」の有無を従属変数とした二項ロジスティック回帰分析を行った。

その結果、11 年以下では「仕事の満足度」、「失業不安」、「仕事のやりがい」、「賃金処遇」の 4 変数に有意な負の関連が、12 年以上では「仕事の満足度」、「失業不安」、「賃金処遇」、「人間関係」の 4 変数に有意な負の関連がみられた。

前節と比較しても、「仕事の満足度」と「失業不安」は互いに有意な結果となった。特徴的な部分としては「人間関係」が 12 年以上の場合にのみ有意となった点である。年齢別に分析した前節では「人間関係」に対する有意な結果はみられなかったが、今回の分析では、比較的壮年層が多いと推測できる 12 年以上勤務の正社員が人間関係を理由として、転職したいと考えていることが判明した。これは安田 (2008) の「若年層ほど人間関係を理由とした転職が多い」という見解とは異なった結果である。また 12 年以上勤務で「賃金処遇」に有意な結果が出たことは、神林 (2012) が述べた「勤続年数が長くなるほど賃金を理由とした転職は少ない」という見解とも若干異なった分析結果となった。

第6章 考察とまとめ

年齢別・勤続年数別のすべてにおいて共通して有意な結果となった変数は「仕事の満足度」と「失業不安」であった。年齢や勤続年数に関係なく、社会で働く正社員のほとんどが、転職理由において「仕事の満足度」と「失業不安」に深い関連があることが確認できた。また、年齢別・勤続年数別で違いがあった変数は「仕事のやりがい」、「賃金処遇」、「人間関係」であった。11年以下の集合には、入社したばかりの新卒社員も含まれており、若年率が高いことがうかがえる。そのため若年層の分析結果と同じく「仕事のやりがい」の面で共通した部分があった。同様に12年以上の集合には比較的壮年層が多いと推測できる。これら2つに共通したのは意外にも「賃金処遇」であった。また、勤続年数12年以上にのみ「人間関係」に対する有意な結果が表れた。

「賃金処遇」について、本稿で若年層の有意な結果が表れなかった原因として、使用したデータに問題があった。分析の対象となったケースが325人と少なく、壮年層の約2分の1と2つの集団に大きな差が生じてしまった。しかし今回の分析で、壮年層に「賃金処遇」に対する有意な結果が出たことは、神林（2012）などが述べた、「勤続年数が長い正社員は転職を考えにくい」という指摘を覆す、大変興味深い結果となった。これらの理由としては、かつての労働社会の中で当たり前存在した、年功序列体制の力が薄れてきたといえる。年功序列制度は1980年代から見直しが進められてきたが、当時はなかなか実行できる企業は少なかった。その理由として挙げられたのは、正社員などの労働者の子どもの養育費に関するものである。壮年層ともなるとある程度の労働者は子どもがいるとされ、そしてその養育費は年々上がっていく。そんな中で突然の体制変化は、自身の給料を下げってしまう可能性が高く、そこに問題を感じた企業は安易に実行できなかったという（高橋1994）。だが現代では、ある程度年を重ね、またある程度同じ会社で長年働く正社員でも、賃金や待遇が良くなるとは断言できなくなり、不満を持つものが現れた。実際に前章の表19では統制変数であった「年収」はすべての変数において有意な結果となり、壮年層にとっては実年収も転職理由の一つとして影響されるということが示されている。

「仕事のやりがい」は、12年以上の比較的長期労働の正社員以外が有意な結果となった。仕事のやりがいは様々な先行研究が指摘しているように、近年では、個々のやりがいを求めた転職が増加しており、これが本稿の分析結果として現れたといえる。反対に12年以上に有意な結果が出なかった理由としては、長期労働者の立場から考えて、仕事にやりがいを現に見出しているからこそ、長期にわたって働いているともいえる。本稿では実証こそはできなかったが、長期間同じ会社で働く正社員はやりがいをその会社で見つけている可能性が高く「やりがい」を理由とした転職は比較的少ないことが推察できる。今後の検討課題としていきたい。

「人間関係」では、12年以上の同じ会社で長期にわたって働いている正社員のみが有意な結果となったが、これに関しては、論理的な立証を得ることができなかった。しかし、参考として述べられるのは、賃金処遇でも指摘した年功序列制度が少なからず関連していることである。年功序列制度の代わりに台頭し、現在の日本社会の多くを担っている能力・成果主義は、もともと個人の確立や自立を目標として掲げられてきた。しかし日本では、その成果を過剰にアピールしたり、自己評価の正当性を押し進めたりといった、評価を上げようとするがための自由で自分勝手な行動が横行し、そこから集団的協調性が薄れ、個人の成果だけを重視した職場が出来上がってしまった（高橋 2004）。第 2 章で会社内での人間関係の悪化について指摘した安田（2008）や高橋ら（2008）も、成果を重視する現代社会だからこそ、困っている仲間がいても手を差し伸べず、自身のことを優先していくうちに、自然と社内関係が悪化したとしている。長年勤める正社員だからこそこのような能力・成果主義による人間関係の変化を敏感に感じ取り、それを理由に転職を考えるようになったと、本稿の結果を通して推測できる。いずれにせよ、この指摘に関しては明確な論証ができず、今後の研究課題としておきたい。

以上のように年齢・勤続年数別の違いについて触れてきたが、「仕事の満足度」と「失業不安がない」がすべてにおいて共通して有意な結果がみられたように、仕事をするにあたって、自身にとって総合的に満足いく安心して働ける職場を正社員は望んでいることが全体的にいえる。今、日本の労働社会はかつてと比べて著しく変化し、現在でもそれは続いていくと推測できる。そのうえで「転職」という一つの行為は、自身の社会人としての人生を大きく変えるものとなる。またそれは、その人個人にとって、少しでも充実したワークライフを送るための手段であるといえるのだ。

前述では正社員の立場として述べたが、転職は労働者個人と企業側双方の交渉である。そのため、企業側の立場として転職はどうあるのか考えなければならない。率直に言えば、企業側にとって転職する正社員が増加することは良いことだとは決していえない。山口（2012）を参考に述べると、企業側は労働者個人から労働力を買う形で雇っている。それが新入社員となると、今後の成長を見込んでの先行投資となる。その新入社員が数年もたたないうちに辞めた場合、企業にとってはある意味大損であるといえる。もちろん新入社員を例としたが、何年も務めたベテランの従業員が抜けても、その分の実力の労働者を探さなければならぬため、その求人投資も多くかかることとなる。このように考える企業、あるいは労働者個人は決して少なくはない。

しかし、正社員の転職は企業や労働社会全体にとってデメリットをもたらすだけではない。2001年に東京都労働経済局が出した『「都内における情報産業への転職の実態」に関する調査報告書』を参考とすると、情報産業が現在でも存続している理由として挙げられるものの一つに「転職」がある。様々な業種の中でこの情報産業は最も転職率の高い業種の一つであるとされている。その理由として特徴的だったのは、「キャリアアップをはかるため同業他社へ」や「独立し新たな情報産業会社をつくる」というポジティブな理由が比較的多く

存在したことである。また、他の職種へ移動することは少なく、同じ情報産業系の会社に転職するという特徴もある。企業側も他種の企業と比べて積極的に中途採用を行っている。それも同業他社からの採用だけでなく、前職や年齢、資格を問わない採用に力を入れていることがほとんどである。

さらに情報産業は、常に新しい情報が盛んで入れ替わりが必要とされる職場であるため、様々な労働者が転職により入れ替わることで、業界内外からの知識や技術情報をやり繰りしている。これによって、例えば新しく社員を迎えた企業が、その社員から今まで知らなかった情報や新しい視点に気がつくことがある。産業界内の競争が大きくなり、同時にその社会も活性化することが見込まれる。この知識・技術の循環は他の職種にも少なからずいえることであり、情報や技術が循環することで市場の活性化が見込めるのであれば、今後転職は日本の労働社会において、とても重要な役割を果たすことになるのである。

このように転職によって、正社員は前職よりも一層充実したワークライフを送ることができ、企業側にとっても、新しい知識・技術が入ってくることで大きな発展につながる。これは決して正社員のみではなく、日本で働く労働者のほとんどにいえることである。そして、労働者と企業双方が転職による恩恵を受けることで、日本の労働社会そのものが豊かな国となるといえる。

以上より転職は大きな役割を果たす重要なものだといえるが、このような転職を発展させるには何をすべきか。日本労働機構が1998年に中高年者を対象とした『中高年者の転職実態と雇用・職業展望』では、中高年労働者が転職するにあたって、不足していると感じた就業情報として、「社員の離職・転職情報」や「仕事の具体的内容」、また「会社の雰囲気」、「社長の人柄」が多く見受けられた。後者2つに関していえば、文字での表現ではなかなか伝わりにくいものがあり、実際に職場内に入らないとわかりづらい部分がある。一方で「社員の離職・転職情報」や「仕事の具体的内容」は、求人情報サイトに載せることである程度把握することができる。これらに関しては、企業側が細かい情報開示によるイメージダウン恐れ、渋ることが多い。しかし、近年ではブラック企業などの言葉がはやり、労働者もかなり慎重な判断をするようになった。そのため、給料や福利厚生などの一般的な情報だけで、他に関しては全く情報を開示しない企業は、何か裏があるのかもしれないと疑い、転職の歩みを止めてしまう可能性も考えられる。そうなれば、折角興味を示した労働者も取り逃がしてしまうことも否めず、情報開示を渋ることは企業側にとっても大きなメリットとはいえない。デメリットだけを考えるのではなく、情報開示が何をもたらしてくれるのかしっかりと理解すべきである。

反対に、転職する労働者も、企業による情報開示をただ待つのではなく、積極的な情報収集を行うことを忘れてはならない。特に「会社の雰囲気」などの企業内の情報は、外部から入手することは難しい。興味がある企業であれば、例えば企業に直接交渉し実際に赴いてみたり、それが不可能であれば、電話などを通じて転職先に働いている社員を見つけ出し、話

を聞いたりといった努力も必要である。このような努力を惜しまぬことで、転職が「天職」に繋がるのである。

転職を労働者と企業双方の問題として片づけず、政府の援助も不可欠である。事実上転職には、労働者個人の労力や、企業側の多大な求人費を消費する。ある会社が、新しい人材を欲していたが、経費削減を行わなければならない状況に立ったとき、今まで行っていた求人をやめなければならないとする。このような会社が多く存在した場合、転職を考えていた労働者の機会が失われていくこととなる。そのようなことが起こらないよう、求人資金の援助などといった支援も必要なのである。

転職は今後日本の労働社会を支えるうえで重要となるものである。本稿での分析や数多くの先行研究の見解をみても、安定だけを求める労働者は今や少ないことがうかがえる。また、働くことが生活の一部として機能している日本社会で、労働者が充実したワークライフを送るために転職は必要なものの一つであった。それは、企業にとって煩わしいものと捉えられがちだが、忘れてはいけないのは、企業自体が多くの労働者によって支えられているということである。労働者一人ひとりが充実したワークライフを送ることができれば、企業全体もよりよいものとなり、自ずと日本の労働社会全体が豊かなものとなる。企業側、あるいは日本の労働に関わる機関は、そのことを念頭に置き、決して蔑ろにしないバランスの取れた転職市場を築くことが課題である。高梨昌（1982）の見解にあるように、労働者個人や企業など日本の労働社会に関わる全員が、労働市場の転換期だからこそしっかりとした現状知識を持ち、対応していくことが今後の日本社会において大切なこととなるのだ。

文献

- 後藤清, 1974, 『転職の自由と企業秘密の防衛』有斐閣.
- 平塚眞樹, 2006, 「若者の職業・就業意識とその社会的作用」乾彰夫編『不安定を生きる若者たち——日英比較フリーター・ニート・失業』大月書店, 57-68.
- 稲泉連, 2013, 『仕事漂流——就職氷河期世代の「働き方」』文藝春秋.
- 神林龍, 2012, 「ねんきん定期便からみた日本の転職行動」『年金と経済』31(3): 71-82.
- 小林美希, 2008, 『ルポ“正社員”の若者たち——就職氷河期世代を迫う』岩波書店.
- 厚生労働省, 2012, 「平成24年賃金構造基本統計調査(全国)の概況」, (2014年11月17日取得, http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei/).
- 厚生労働省, 2013, 「「非正規雇用」の現状と課題」, (2014年11月10日取得, <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046231.html>).
- 村上由紀子, 2003, 『技術者の転職と労働市場』白桃書房.
- 永野仁, 2010, 「移動した正社員と非正社員の前職と現職」『政経論叢』78(5-6): 83-116.
- 内閣府, 2003, 『平成15年版国民生活白書』.
- 日本労働研究機構研究所編, 1998, 『中高年者の転職実態と雇用・職業展望』.
- 連合総合生活開発研究所, 2013, 『「第25回勤労者短観」—第25回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査報告書—』.
- 佐野正彦, 2006, 「フリーター・若年失業・ニートの実相」乾彰夫編『不安定を生きる若者たち——日英比較フリーター・ニート・失業』大月書店, 28-56.
- 関口功, 1996, 『終身雇用制——軌跡と展望』文眞堂.
- 総務省統計局, 2013, 「労働力調査(詳細集計)」, (2014年11月10日取得, <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/OtherList.do?bid=000000110004&cycode=7>).
- 高橋克徳・河合太介・永田稔・渡部幹, 2008, 『不機嫌な職場——なぜ社員同士で協力できないのか』講談社.
- 高橋賢司, 2004, 『成果主義賃金の研究』信山社.
- 高橋祐吉, 1994, 『労働者のライフサイクルと企業社会』(財)労働科学研究所出版部.
- 高梨昌, 1982, 『転換期の雇用政策』東洋経済新報社.
- 東京都労働経済局総務部企画調査課編, 2001, 『「都内における情報産業への転職の実態」に関する調査報告書』東京都労働経済局.
- 津田眞激, 1973, 『集団主義経営の構想』産業労働調査所.
- 牛窪浩, 1970, 『転職少年——なぜ彼らはやめてゆくのか』日本経済新聞社.
- 渡邊正裕, 2007, 『若者はなぜ会社選びに失敗するのか』東洋経済新報社.
- 山口周, 2012, 『天職は寝て待て——新しい転職・就活・キャリア論』光文社.

- 安田雪, 2008, 「若年者の転職意向と職場の人間関係——上司と職場で防ぐ離・転職」『Works Review Vol.3 リクルート ワークス研究所 研究報告』32-45, (2013 年 8 月 18 日取得, <http://hdl.handle.net/10112/2544>).
- 依光正哲・石水喜夫, 1999, 『現代雇用政策の論理』新評論.
- 勇上和史, 2009, 「雇用形態の多様化と転職」『国民経済雑誌』200(5): 51-69.

謝辞

本稿では、〔二次分析〕に当たり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「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート，2013.4」（連合総合生活開発研究所）の個票データの提供を受けました。謹んでお礼申し上げます。