

Title	若年転職行動の国際比較研究
Author(s)	萩原, 牧子
Citation	大阪大学, 2014, 博士論文
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/50559
rights	
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

論文内容の要旨

氏名 (萩原 牧子)

論文題名

若年転職行動の国際比較研究

本稿は日本を含めるアジアの「若年転職行動」に関して、先行研究の蓄積のあるアメリカとともに、調査データに基づく実証分析を行うものである。

1990年代の日本において学校を卒業後に入社した企業を3年以内に離職するひとの割合が、中学卒で7割、高校卒で5割、大学卒で3割に達していることを、「七五三」と表現して問題視したが、この現象は景気が回復した2000年代に入ってから大きくは変化していない。学校卒業後の同じタイミングに一括で採用し企業内で育成するという、「新卒」重視の日本の雇用システムにおいて、早期離職は個人のその後のキャリアに悪影響を生じると言われている。しかしながら、早期離職の影響については、パネル調査の蓄積が進んでいない日本のデータ事情も相まって、実証研究が進んでいない状況にある。本稿では、学校を卒業してから現在までの入転職についての回顧設問がある個人調査を活用して、新卒入社後3年未満の早期離職の要因(第2章)とその後の賃金にもたらす影響(第3章)について実証研究を行う。

まず、先行研究が示してきた入職時の労働市場が早期離職に与える影響を、個人の能力をコントロールした上で検証した。その結果、個人の能力をコントロールしてもなお、初職入社10年までの離職は、入職時の労働市場が影響を与えていることが明らかになった(第2章)。

つぎに、早期離職がその後の賃金にもたらす影響について、早期離職と賃金の内生性を考慮した操作変数法を用いて分析した。その結果、新卒入社後3年未満の早期離職は、その後の賃金に負の影響を生じる一方で、3年以上継続してから離職した場合は、転職未経験と比べてその後の賃金に有意な差を生じないことが明らかになった(第3章)。

続いて第4章、第5章は、日本を含めたアジアと、先行研究の蓄積のあるアメリカの「若年転職行動」を取り扱う。国外に目を転じれば、「若年転職行動」はキャリア形成の過程で必要な手段として語られる場合が多い。たとえば、欧米と日本を対象にした転職頻度の比較研究においても、日本と比べて、他国の転職回数が多い傾向が示されている。インドや東南アジアでも、各国において「転職を繰り返すのが当たり前」という実感知はあるものの、転職実態に関して比較検証できるデータが存在しないために、実証研究が進まずにいた。

第4章では、中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム、日本のアジア8カ国と、参照国のアメリカで、大卒20代30代の都市圏で働く人を対象に実施した調査(調査名はGlobal Career Survey: 以下GCS)を活用し、これまで明らかにされてこなかった東南アジアとインドを含めたアジアの転職行動(頻度、転職の要因と効果)について、多国間で比較研究を行った。その結果、インドネシア、マレーシア、タイでは転職回数の平均値が多いが、すべての人が転職を繰り返しているのではなく分散していること、転職回数の平均値が最も少ないのは日本だが、30代の転職未経験者の割合については他と大差がなく、日本女性に関しては最も転職経験率が高いこと、日本を除くアジアでは「賃金への不満」で離職し、転職により管理職ポストを得たり、年収を上昇させている一方で、日本の転職の目的は賃金アップではなく、その他の様々な不満を改善するためであり、転職者のほうが未経験者より管理職である確率はさがり、年収が低いという、ほかとは異なる転職の背景と効果を明らかにした。

第5章では、日本を含むアジア7カ国と参照国のアメリカにおける、労働市場にでてから初めの5年間という若年期の転職行動に注目した。転職行動が、労働市場に出て初期の数年間に繰り返しなされているのであれば、次から次への仕事を渡り歩くこと(ジョブ・ホッピング)で、将来的に高収入につながるような能力やスキルを蓄積できないため、例え転職直後には賃金が上昇したとしても、長期的には賃金にネガティブな影響を生じてしまうのではないかと。その疑問に答えるべく、労働市場にでてから5年間という期間の転職回数とその後の賃金に与える影響について分析を深めた。若年期の退職回数と成人賃金との両方に共通して影響を与える、個人の能力などの異質性を考慮した操作変数法による分析を行った結果、アメリカ、日本とマレーシアでは、若年期のジョブ・ホッピングはその後の成人賃金にネ

ガティブな影響を生じるが、その他アジア5カ国では影響を生じないことが明らかになった。

また、「若年転職行動」というテーマからは外れるが、インターネットモニター調査による回答の偏りに関する論文を本稿のはじめ（第1章）に掲載しておきたい。本稿で扱ったすべてのデータは、著者自身が設計に関わったインターネットモニター調査によるものである。どのような調査を実施しても必ずバイアスは生じるのだが、だからといって調査をしなければ、真実には近づけない。大切なのは、調査設計者はもちろん、調査データを活用するものが、調査手法により発生するバイアスの特徴をしっかりと把握したうえで、データを扱うということであろう。

論文審査の結果の要旨及び担当者

氏 名 (萩原 牧子)			
	(職)	氏 名	
論文審査担当者	主 査	教授	山内 直人
	副 査	准教授	小原 美紀
	副 査	教授	野村 茂治

論文審査の結果の要旨

本論文は、日本を含むアジアおよび米国の若年転職行動に関して、独自のサーベイで得たユニークなデータに基づく実証分析を行ったもので、全5章で構成されている。

本論文で扱うすべてのデータは、著者自身が設計に関わったインターネットモニター調査によるものであるため、まず第1章で、データのバイアスを含む特徴について議論し、調査設計者はもちろん、調査データの利用者が調査手法により発生するバイアスの特徴を把握したうえで、データを扱うということが重要であることを指摘している。

第2章では、学校を卒業してから現在までの入転職についての回顧設問がある個人調査を活用して、新卒入社後3年未満の早期離職の要因について分析している。先行研究が示してきた入職時の労働市場が早期離職に与える影響を、個人の能力をコントロールした上で検証した。その結果、個人の能力をコントロールしてもなお、初職入社10年までの離職は、入職時の労働市場が影響を与えていることが明らかになった。

第3章では、早期離職がその後の賃金にもたらす影響について、早期離職と賃金の内生性を考慮した操作変数法を用いて分析した。その結果、新卒入社後3年未満の早期離職は、その後の賃金に負の影響を生じる一方で、3年以上継続してから離職した場合は、転職未経験と比べてその後の賃金に有意な差を生じないことが明らかになった。

第4章では、中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム、日本のアジア8カ国と、参照国のアメリカにおいて、大卒20代30代の都市圏で働く人を対象に実施した調査（調査名はGlobal Career Survey：以下GCS）の結果を活用し、これまで明らかにされてこなかった東南アジアとインドを含めたアジアの転職行動（頻度、転職の要因と効果）について、多国間で比較研究を行った。その結果、インドネシア、マレーシア、タイでは転職回数の平均値が多いが、すべての人が転職を繰り返しているのではなく分散していること、日本は転職回数の平均値が最も少ないが、30代の転職未経験者の割合については他と大差がなく、日本女性に関しては最も転職経験率が高いこと、日本を除くアジアでは「賃金への不満」で離職し、転職により管理職ポストを得たり、年収を上昇させている一方で、日本の転職の目的は賃金アップではなく、その他の様々な不満を改善するためであり、転職者のほうが未経験者より管理職である確率は下がり、年収が低いという、他の研究とは異なる転職の背景と効果を明らかにした。

第5章では、日本を含むアジア7カ国と参照国のアメリカを対象に労働市場に出てから初めの5年間という若年期の転職行動に注目した。転職行動が、労働市場に出て初期の数年間に繰り返さされているのであれば、次から次への仕事を渡り歩くこと（ジョブ・ホッピング）により、将来的に高収入につながるような能力やスキルを蓄積できないため、たとえ転職直後には賃金が上昇したとしても、長期的には賃金にネガティブな影響を生じてしまうのではないかという疑問に答えるべく、労働市場に出てから5年間という期間の転職回数がその後の賃金に与える影響について分析している。若年期の退職回数と成人賃金との両方に共通して影響を与える個人の能力などの異質性を考慮した操作変数法による分析を行った結果、アメリカ、日本とマレーシアでは、若年期のジョブ・ショッピングがその後の成人賃金にネガティブな影響を与えるが、その他アジア5カ国では影響を与えないことが明らかになった。

以上のとおり、本論文は、若年者の転職行動について、日本だけでなく、米国およびアジア諸国を対象とする独自調査のデータを用いて実証分析を行った興味深い研究論文で、この分野の先行研究を十分消化したうえで、適切かつ高度な計量経済分析によって信頼できる結果を得ており、この分野の研究に新たな知見を加え、重要な学術的貢献をしているものと評価することができる。よって、審査委員会は一致して、この学位請求論文が、博士（国際公共政策）の学位を授与するに十分値するものであると判断する。