



# Recruit Works Institute

Works Discussion Paper Series

No.16

## 転職が賃金に与える短期的・長期的効果 —転職年齢と転職理由に着目して—

萩原牧子・照山博司

転職が賃金に与える短期的・長期的効果<sup>†</sup>  
—転職年齢と転職理由に着目して—

萩原牧子（リクルートワークス研究所）  
照山博司（京都大学）

2016年7月

要約

本稿の目的は、転職による短期的・長期的な賃金変化について明らかにすることである。分析に際しては、特に①転職時の年齢と②転職理由の違いに着目し検証を行った。

まず、「短期的」な効果については、転職理由のいかんによらず、40代より前なら年収の増減率は変わらないことが明らかになった。加えて、労働条件・勤務地・仕事内容に関する不満や会社の将来性の不安を理由とする転職では、40代まで転職年齢によって年収の増減率に違いが生じないこと、また、賃金に関する不満を理由とする転職では50代まで転職年齢によって増減率に違いが生じないことが明らかになった。一方で、「長期的」な効果については、25歳、30歳、35歳の各年齢で転職した場合と、しなかった場合の賃金と年齢の関係を、転職経験者の転職前と転職後の賃金関数を推定して比較したところ、いずれの転職理由においても、より若年で転職したほうが長期的に年収の増加分を多くするか、もしくは、減少分を少なくすることが確認できた。また、転職による年収の増減は、非自発的転職か自発的転職かによって異なることは既存研究の示すとおりであるが、自発的転職であっても賃金・労働条件・勤務地・人間関係に関する不満といった転職理由の違いによって、年収への効果が異なることが示された。

キーワード 転職年齢、自発的転職、転職理由、賃金変化

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

<sup>†</sup>本稿は、リクルートワークス研究所「転職を中心とした個人の就業選択研究会」の成果の一部である。同研究会のメンバーや深井太洋氏には貴重なコメントをいただいた。なお、本稿は今後大幅に改訂する予定であり、現稿の推定結果および内容は暫定的なものである。

## 1. はじめに

日本では35歳を過ぎると年齢制限の影響を受けて転職が難しくなるという、いわゆる「35歳転職の壁」が存在することが、失業者・転職者に関する調査から示されてきた（豊田・小泉, 2007）。「ワーキングパーソン調査 2014」（リクルートワークス研究所）によると首都圏で働くひとの 59.1%が転職を経験している。日本は雇用の流動性が低いといわれてきたが、この数字をみる限り、もはや日本でも転職は一般的な現象である。同調査によれば、直近 1 年以内に転職を経験した者の前職退職理由が「契約満了」「定年」「倒産・事業所閉鎖」「早期退職・退職勧奨」「解雇」といった非自発的理由である者は、男性の 30.3%、女性の 21.5%である。同様な転職理由の情報は、政府統計からも得ることが可能であり、たとえば、2014 年の「雇用動向調査」（厚生労働省）によれば、1 年間の入職者の前職の退職理由が非自発的（会社都合または定年・契約期間満了）である者は男性の 25.0%、女性の 19.5%である。これらが示すとおり、転職は自発的退職によるものが圧倒的に多い。転職が自発的である場合には、転職のタイミング、すなわち転職する年齢も選択対象となることを意味する。したがって、上記のように、「35歳転職の壁」などということが一般の関心となると推察される。

ここであらためて転職の目的を考えると、労働経済学の分野においては、賃金の増加であると認識されている場合が多く<sup>1</sup>、実際に、「転職の効果」ないし「転職の帰結」を検証する先行研究においては、多くが転職前後の賃金変化を分析の対象としてきたといえる。加えて、少なくとも日本を対象とする研究では、実際に大多数を占める自発的理由による転職ではなく、非自発的理由による転職が分析の対象とされることが多かった<sup>2</sup>。その場合には、分析の関心は、非自発的転職が発生させる労働者の費用、とくに、賃金の減少におかれる。転職年齢との関係においては、何歳でどのように転職すれば賃金減少を抑えることができるかといったように、転職を労働者の生涯所得（さらには生涯効用）における負の要因として扱うことになるため、自発的な転職時期の選択とは関心が大きく異なってくる（たとえば村松, 2000; Bognanno and Kambayashi, 2007; 近藤, 2010）。また、より具体的な転職理由を分析に取り入れる場合には、非自発的転職という観点からは、倒産・廃業を理由とする転職と解雇・希望退職を理由とする転職の効果を比較する研究が主となり（たとえば、勇上; 2005, Kawaguchi and Fukai, 2016 など）、大橋・中村（2002）のように自発的転職理由の相違がもたらす転職の効果に注目することは少なかった。しかしながら、上記のように、実際の転職の大部分が自発的転職であれば、その具体的内容（たとえば、賃金不満による転職と、人間関係不満による転職、そして、出産育児などライフイベント

---

<sup>1</sup> ただし、萩原（2013）によれば、日本の実際の転職においては、賃金の増加を理由とするものはほかのアジア諸国やアメリカと比較して極端に少ない。

<sup>2</sup> 自発的転職に限定した実証分析としては、ジョブサーチ理論の観点から賃金および非金銭的な仕事の「満足度」に基づく転職の誘因に関する岡本・照山（2010）がある。

の変化に対応するための転職)によって、転職先の選択行動や転職後の労使のマッチング状況は異なり得るため、それらを考慮することなく、転職の効果、転職による賃金変動を一般化できないであろう。

また、日本では、パネルデータの蓄積が進んでいないというデータ上の制約もあって、転職の効果に関する実証研究には課題が残っていた。従来の転職による賃金変化に関する研究手法は、大きく2つに分けてみるができる。第1は、転職者に現在と転職前の収入を尋ねた質問や転職前後での収入の変化を尋ねた質問などの回答を利用して、同一の転職者の転職前後の特定時点間の収入を比較する方法である。しかし、この方法だと転職後の長期的な賃金変化については検証できない。第2は、同時点で、転職未経験者と転職経験者の収入の回答を利用して、各々の賃金関数を推定し比較することで、転職が賃金に及ぼす効果をみる方法である。この方法では、回答者の勤続年数が異なることを利用して、転職後の長期にわたる賃金変化を推定することが可能であるが、同一個人の変化をみているわけではないため、観測されない個人の異質性(能力・選好など)の違いによる推定上の偏りが発生する可能性がある。

これらの問題は、パネルデータによって、同一個人の長期にわたる賃金や労働状態の変化を把握することで解決可能である。たとえば、樋口(2001)は、「消費生活に関するパネル調査」(家計経済研究所)によって、転職者が転職未経験者と比べて、賃金率が低いように見えるのは、転職者にもともと賃金が高い人が多いためであり、転職者に限ってみれば、転職前よりも転職後の賃金率が上昇した人が多いことを指摘する。また、木村・照山(2013)は、「慶應義塾家計パネル調査(KHPS)」によって、個人間の異質性を調整した上で、転職が自発的であれば、転職後に年功的賃金増加率が高まることを示している。

これらの現状を踏まえ、本稿では、自発的転職について、その理由の違いに注目した賃金変化を、とくに転職年齢との関係を重視しながら分析する。つまり、同一条件の労働者が転職をする際に、転職時の年齢の違いが賃金変化にどれほどの効果を与えるかについての含意を得ることも念頭に置く。これは、年齢がどの程度、転職の抑制要因となるのか、言葉を変えれば、賃金増加を望むには何歳で転職すればよいのか、という問いに答えることにもなる。

本稿で用いる「ワーキングパーソン調査2014」(リクルートワークス研究所)は、クロスセクションデータではあるが、回顧設問により転職前後の賃金と働き方、現在の賃金と働き方の情報を持つ。それを活用することで、転職時点の年齢と短期的賃金変動(転職前後の賃金水準の変化)の関係の検証に加え、長期的賃金変動(転職前後での年功的賃金上昇の変化)との関係についても検証する。

以下、本稿の構成を示す。第2節では、転職と賃金の関係に焦点を当てた日本の実証研究を展望し、第3節では使用するデータの説明と、転職年齢別、退職理由別の標本平均値によって全般的傾向を概観する。第4節で、転職年齢の違いによる転職前後の年収変化(短期的な賃金効果)について検証し、第5節では、転職年齢により異なる長期的な賃金効果

(賃金関数における年功的賃金上昇の変化)について検証する。最後に第 6 節で、本稿で得られた結果をまとめる。

## 2. 先行研究

転職が賃金に与える影響については、大別すると、人的資本理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。もちろん、これらは互いに他方の可能性を排除するものではないため、論点の中心は異なっても、同時に考慮されることも多い。まず、人的資本理論では、勤続年数が増すにつれて、企業・産業・職種に特殊的な技能(人的資本)が高まり、それを反映して賃金が高まるとする。この考え方は、長期勤続と年功賃金を説明するものであり、そのため分析はもっぱら転職を抑制する要因を考察することになる。すなわち、そこでは転職は特殊的技能の喪失を意味し、賃金の減少を伴う非自発的なものである。一方、ジョブマッチング理論では、労働者は能力が十分に発揮できるマッチングのよ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とする。この考え方によると、転職は自発的なものであり、賃金を増加させる効果を持つ。このように対照的な理論的背景から、転職と賃金に関する実証研究は、人的資本理論の観点からは、転職時点の年齢および転職によって移動する企業・産業・職種の賃金変化に与える影響の分析が中心となる一方、ジョブマッチング理論の観点からは、転職の理由と賃金変化の関係が分析対象となることが多い。

転職前後の年収変化から転職の賃金効果を検証した阿部(2005)や児玉ほか(2005)は、年齢が高いほうが、産業間を移動したもののほうが、そして、自発的転職よりも非自発的転職のほうが、転職前後の賃金変化に負の影響が大きいことを示している。また、岸(1998)や勇上(2001)も、中高年の転職は賃金減少が大きいこと、同一職種内を移動した場合は減少率を抑えられることを示している<sup>3</sup>。

転職の分析で離職理由が注目される理由には、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持つことに加えて、労働者の観測されない属性(能力・資質・選好など)を代理している可能性などが指摘されている(Gibbons and Katz, 1991)。すなわち、特定の労働者の属性と転職理由が関係するならば、転職理由別に賃金変化をみることで、労働者の属性と転職時の賃金変化の関係を推測できる。この場合に、労働者の属性から中立であると想定される倒産・廃業を理由とする離職による賃金変化は、ジョブマッチングなどの自発的要因を除いた場合の転職のもたらず賃金変化と考えられる。このような考えに基づき、勇上(2005)、Kawaguchi and Fukai(2016)は、倒産・廃業を理由とする離職を参照グループとし、ほかの離職理由による転職前後の賃金変化を比較している。ただし、日本におけるこれらの先行研究は、必ずしも整合的な結果を示していない。

---

<sup>3</sup> 前職と同一の産業や職種に移動できた場合のほうが、転職コストは小さいことを示した海外の研究として Jacobson et al.(1993), Neal(1995), Stevens(1997), Parent(2000)がある。

勇上（2005）は、倒産・廃業を理由とする転職に比べて、自発的離職のみが転職後の賃金を減少させていたとしている。一方、阿部（2005）や児玉ほか（2005）が上記のように、非自発的離職が自発的離職に比べて転職後の賃金をより減少させるとし、Kawaguchi and Fukai（2016）も、倒産・廃業を理由とする転職に比べて、労働者の能力に関して負のシグナルとなりえる解雇を理由とする転職が、転職後の賃金をより減少させるとしている<sup>4</sup>。

先行研究の異なる結果は、自発的転職が必ずしも単一の視点から捉えられないことによるのかもしれない。自発的離職理由といっても、内容は多岐にわたるためである。自発的転職理由の違いに注目した研究としては大橋・中村（2002）がある。大橋・中村（2002）は、離職理由を「会社都合離職」「前向き離職」「不満解消型離職」「家庭事情型離職」の4つに分類し、転職した場合としなかった場合での推定生涯年収の差を比較している。多くの先行研究が、転職前後の賃金変化という短期的検証を行っているのに対し、大橋・中村（2002）は長期的な視点で効果を検証している点でも注目できる。「前向き離職」は前職賃金の「年功度」が低い一方で、転職後はマッチング改善によって「年功度」（年齢に伴う賃金上昇）が高くなること、年齢が若いときの「前向き転職」は、転職による生涯年収の増加が大きいことなど、ジョブマッチング理論と整合的な結果が示されている。

以上の研究がクロスセクションデータを活用しているのに対して、パネルデータを活用し、転職の短期的・長期的な賃金効果を検証したものとして木村・照山（2013）がある。木村・照山（2013）は、KHPSの2004年から2012年までのデータによって、自発的・非自発的転職の年功賃金への影響について個人間の異質性を考慮して検証した。その結果、転職時点の前後では、転職未経験者に比べて自発的転職者の賃金が増加、非自発的転職者の賃金が減少するが、転職後には、自発的か否かにかかわらず、賃金が転職未経験者よりも高い率で年功的に上昇することを確認している。

パネルデータは、転職に関する個人属性の異質性による影響を除くことができるだけでなく、継続的な観察によって転職後の賃金の長期的推移まで検証可能であることから、転職の分析におけるその有用性は高い。ただし、日本においては家計のパネル調査の実施例はいまだ少数に限定されている。さらに、全世帯を母集団として抽出するパネル調査の標本数がそれほど多くない場合には、標本における転職経験者標本が少なくなるという問題もある。そのため、本稿の分析で利用するようなクロスセクション調査であっても、パネル調査と補完的な有用性を持つ。

以下では、大橋・中村（2002）と同様に、転職理由の相違に注目し、かつ、短期だけではなく長期についても、転職が賃金に与える効果を検証する。

---

<sup>4</sup> この結果は、アメリカについての Gibbons and Katz(1991)も同じである。

### 3. 基本集計

#### 3.1 使用するデータ

分析に使用するデータは、リクルートワークス研究所が首都圏で働くひとを対象に実施した「ワーキングパーソン調査 2014」と「ワーキングパーソン調査 2012」の個票データである。この調査は隔年で実施され、就業実態や就業意識、転職前後の設問が豊富に含まれていることが特徴である。本稿での分析対象は男性の 60 歳未満で、転職を経験して 1 年超を経過したものとする (4,220 名)。

「ワーキングパーソン調査」の設問では、転職経験者 (の直近の転職) について、「転職前年収」と「転職後 1 年目年収」(ともに税込み) を尋ねている。この年収を比較することによって、転職による賃金変動を計測する (したがって、転職して 1 年以上を経過していない者は標本から除かれる)。

#### 3.2 変数と標本平均値

まず、以下で用いる主要な変数を、転職年齢区別の標本平均値とともに示しておく (図表 1)。転職前後の年収変化を、転職 1 年後年収と転職前年収の対数階差で見ると、24 歳までの転職は 0.13、25~29 歳の転職は 0.05、30~34 歳では 0.02 と、転職年齢が若いほど増加し、35~39 歳でマイナス 0.05 と減少に転じ、40 代マイナス 0.12、50 代マイナス 0.44 と、転職年齢が高いほど減少率が高まる。平均値でみる限り、35 歳から転職が難しくなるという、いわゆる「35 歳転職の壁」を、転職者の年収変化から読み取ることができる。

続いて、アンケートで尋ねている離職理由の選択肢別の転職年齢階層の分布をみよう<sup>5</sup> (表の学歴から下の行のデータは、当該項目に該当する場合は 1、それ以外を 0 とするダミー変数であるから、それらの標本平均値は、その年齢階層区分に占める該当者比率を示す)。表によると、転職年齢が高いほど「非自発的転職 (倒産閉鎖除く)」の割合が高くなる一方で、「賃金不満」や「労働条件勤務地不満」の割合が低くなっている。非自発的転職は、転

---

<sup>5</sup> 「ワーキングパーソン調査」では、前の勤務先を退職した理由を、「契約期間の満了」「定年」「会社の倒産・事業所閉鎖」「早期退職・退職勧奨」「解雇」「賃金への不満」「労働条件や勤務地への不満」「人間関係への不満」「仕事内容への不満」「会社の将来性や雇用安定性への不安」「自分のけがや病気」「結婚」「出産・育児」「介護のため」「独立のため」「進学や資格取得のため」「その他」の 17 項目から、複数回答を許して尋ねている。この選択肢に基づき、「自分のけがや病気」「結婚」「出産・育児」「介護のため」「独立のため」「進学や資格取得のため」を「ライフイベント病気」として一括し、「契約期間満了」「定年」「早期退職・退職勧奨」「解雇」を理由とする離職を「非自発的 (倒産閉鎖除く)」として一括して、「賃金不満」「労働条件勤務地不満」「人間関係不満」「仕事内容不満」「会社将来性雇用安定性不安」「ライフイベント病気」「倒産事業所閉鎖」「非自発的 (倒産閉鎖除く)」、および「その他」からなる 9 項目の離職理由区分とした。

職による賃金減少が大きいことが先行研究で実証されていることから（たとえば、阿部，2005；木村・照山，2013），転職年齢が高いほど転職後の年収が下がるという先ほどの効果には，転職年齢が高いほど非自発的転職の割合が高いことが影響していると予想される。そのほか，40代までは転職年齢が上がるほど，同職種移動や同業種移動の割合が若干増える傾向が確認できる。

図表 1 転職年齢別の標本平均値

転職年齢区分	～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40代	50代
標本数	492	1153	916	646	698	297
転職前年収 (万円)	260.34	346.68	421.15	479.20	582.53	747.58
転職後1年目年収	295.79	363.57	428.44	465.37	534.68	532.79
昨年年収	476.08	533.07	565.23	557.49	596.01	557.07
転職1年後年収 / 転職前年収 対数値	0.13	0.05	0.02	-0.05	-0.12	-0.44
中学高校卒	0.38	0.17	0.17	0.22	0.21	0.22
専修短大高専卒	0.25	0.16	0.17	0.14	0.13	0.08
大学大学院卒	0.37	0.67	0.66	0.64	0.66	0.70
中退経験あり	0.11	0.08	0.08	0.09	0.09	0.07
中学3年時成績高い	0.17	0.25	0.27	0.28	0.28	0.39
中学3年時成績高いほう	0.25	0.27	0.25	0.26	0.28	0.22
中学3年時成績真ん中	0.35	0.31	0.31	0.31	0.32	0.29
中学3年時成績低いほう	0.14	0.13	0.12	0.11	0.10	0.08
中学3年時成績低いほう	0.09	0.05	0.05	0.04	0.03	0.02
同職種移動	0.47	0.51	0.57	0.57	0.58	0.49
同業種移動	0.39	0.44	0.51	0.50	0.52	0.41
前職9名以下	0.12	0.07	0.11	0.10	0.13	0.11
前職10～19名	0.08	0.06	0.08	0.08	0.10	0.07
前職20～49名	0.13	0.11	0.13	0.13	0.13	0.08
前職50～99名	0.11	0.11	0.11	0.11	0.08	0.05
前職100～299名	0.19	0.17	0.17	0.15	0.14	0.13
前職300～499名	0.05	0.08	0.06	0.07	0.06	0.09
前職500～999名	0.06	0.08	0.08	0.09	0.09	0.06
前職1000～4999名	0.11	0.16	0.14	0.13	0.13	0.11
前職5000～	0.11	0.12	0.10	0.12	0.12	0.23
前職公務	0.04	0.03	0.01	0.01	0.01	0.06
賃金不満	0.11	0.11	0.12	0.10	0.08	0.04
労働条件勤務地不満	0.12	0.15	0.13	0.12	0.10	0.06
人間関係不満	0.12	0.10	0.10	0.09	0.09	0.08
仕事内容不満	0.18	0.16	0.15	0.16	0.13	0.07
会社将来性雇用安定性不安	0.13	0.16	0.16	0.16	0.13	0.09
ライフイベント病気	0.09	0.08	0.06	0.07	0.07	0.09
倒産事業所閉鎖	0.06	0.06	0.08	0.07	0.11	0.09
非自発的（倒産閉鎖除く）	0.07	0.08	0.10	0.13	0.17	0.35

※昨年年収はn数が異なり、～24歳(488)、25～29歳(1150)、30～34歳(914)、35～39歳(643)、40代(696)、50代(同297)である。

次に，同じ変数について，離職理由別の標本平均値を示しておく（図表 2）。転職前後の年収変化を，転職後1年後年収と転職前年収の対数階差でみると，まず，非自発的転職である「倒産事業所閉鎖」（マイナス 0.06）や「非自発的（倒産閉鎖除く）」（マイナス 0.12）は，転職により年収が減少している。個人の属性とは中立と考えられる「倒産事業所閉鎖」による転職が，平均的には賃金の下落をもたらしていることは，企業特殊な人的資本の



存在を示唆する結果である。また、「非自発的（倒産閉鎖除く）」な転職によってさらに賃金が大きく下落することも、先行研究と整合的である。一方で、自発的な転職でも理由によって効果が異なることは注目に値する。「賃金不満」による転職は 0.16 と最も増加率が高く、「仕事内容不満」 0.02, 「会社将来性雇用安定性不安」 0.03 と増加する一方で、「労働条件勤務地不満」 マイナス 0.03, 「人間関係不満」 マイナス 0.09 と減少する。この結果は、それぞれの転職先に求める条件が賃金増加以外の要因の影響を受けていることを示唆し、転職における非金銭的要因の重要性を示している<sup>6</sup>。「ライフイベント病気」はマイナス 0.21 であり、この理由による転職も、自身の状態に合った働きやすい環境など、非金銭的な条件の変更を選んでいることが想定できるが、ほかの自発的要因に比べると外生性（不可抗力的要素）が高いと考えられる。

図表 2 離職理由別の標本平均値

離職理由別	賃金不満	労働条件勤務地不満	人間関係不満	仕事内容不満	会社将来性雇用安定性不安	ライフイベント病気	倒産事業所閉鎖	非自発的(倒産閉鎖除く)
標本数	n=439	n=526	n=409	n=632	n=623	n=316	n=317	n=528
転職前年収	375.48	410.05	407.60	445.30	447.60	412.41	432.76	508.41
転職後1年目年収	442.25	396.71	378.84	448.92	458.13	334.15	404.76	435.67
昨年の年収	563.23	520.70	472.32	603.95	612.28	444.41	545.46	488.19
転職1年後年収 / 転職前年収 対数値	0.16	-0.03	-0.09	0.02	0.03	-0.21	-0.06	-0.12
中学高校卒	0.23	0.22	0.24	0.15	0.20	0.21	0.26	0.24
専修短大高専卒	0.19	0.14	0.17	0.15	0.14	0.16	0.20	0.14
大学大学院卒	0.58	0.64	0.58	0.70	0.66	0.64	0.55	0.62
中退経験あり	0.08	0.10	0.10	0.08	0.08	0.06	0.10	0.11
中学3年時成績高い	0.25	0.24	0.22	0.25	0.28	0.26	0.21	0.30
中学3年時成績高いほう	0.23	0.26	0.24	0.28	0.28	0.25	0.24	0.24
中学3年時成績真ん中	0.34	0.33	0.30	0.32	0.30	0.29	0.34	0.30
中学3年時成績低いほう	0.12	0.12	0.17	0.11	0.10	0.12	0.14	0.11
中学3年時成績低いほう	0.05	0.05	0.08	0.04	0.04	0.08	0.07	0.04
同職種移動	0.61	0.53	0.47	0.52	0.56	0.49	0.55	0.57
同業種移動	0.55	0.45	0.45	0.46	0.49	0.38	0.53	0.46
前職9名以下	0.11	0.07	0.10	0.08	0.08	0.16	0.18	0.08
前職10～19名	0.06	0.06	0.10	0.06	0.09	0.09	0.14	0.08
前職20～49名	0.12	0.11	0.13	0.12	0.13	0.10	0.18	0.11
前職50～99名	0.12	0.12	0.11	0.09	0.13	0.07	0.11	0.07
前職100～299名	0.15	0.17	0.18	0.17	0.17	0.15	0.18	0.14
前職300～499名	0.08	0.07	0.07	0.07	0.09	0.05	0.06	0.07
前職500～999名	0.09	0.10	0.08	0.08	0.09	0.09	0.05	0.08
前職1000～4999名	0.15	0.18	0.11	0.16	0.12	0.11	0.06	0.14
前職5000～	0.10	0.10	0.09	0.14	0.09	0.14	0.03	0.19
前職公務	0.02	0.01	0.02	0.03	0.01	0.04	0.01	0.05

※昨年収は標本数が異なり、賃金不満(438)、労働条件勤務地不満(524)、人間関係不満(408)、仕事内容不満(631)、会社将来性雇用安定性不満(618)、ライフイベント病気(315)、倒産事業所閉鎖(316)、非自発的(倒産閉鎖除く)(526)である。

そのほか、「仕事内容不満」による転職者に、大学大学院卒の割合が比較的やや高いことのほかは、離職理由によって学歴の分布に大きな違いはないこと、「賃金不満」による転職

<sup>6</sup> 転職における非金銭的要因については、木村・照山(2013)およびそこの引用文献を参照。なお、木村・照山(2013)は、転職による仕事や福利厚生制度への満足度の改善と賃金の上昇が代替的關係にあることを示す結果を得ている。

は、同職種または同業種移動の割合が、ほかの理由による転職に比べて高い一方で、「人間関係不満」の同職種移動、「ライフイベント病気」の同業種移動が、ほかと比べて低いことがわかる。

#### 4. 短期的効果

まず、転職理由ごとに、転職年齢による転職前後の平均年収変化率を示した（図表 3）。本節では、転職時点で発生する効果を短期的効果とよぶが、次節で述べるように、この効果は一時的でなく恒常的に賃金を変化させる（すなわち、転職時点の賃金変化が時間とともに減衰しない）可能性がある。したがって、ここでの「短期的」とは、特定の時点（すなわち転職時点）での発生を意味して用いられる。

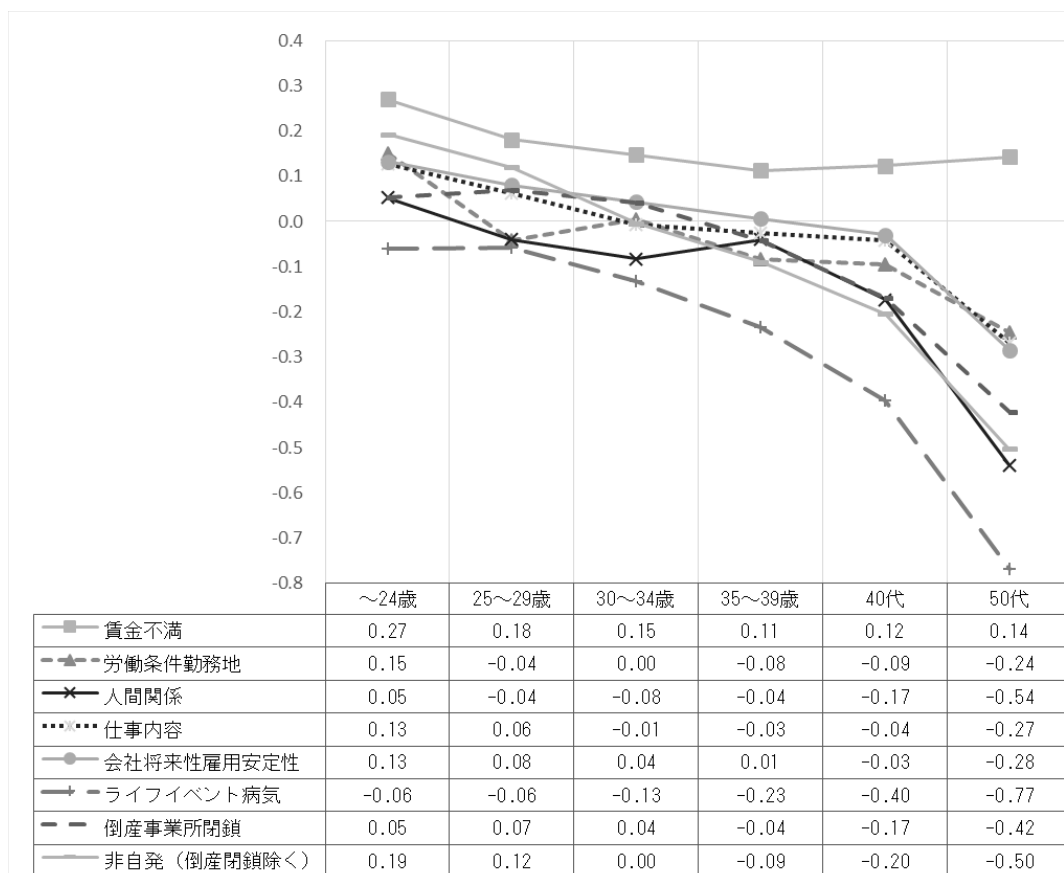
図によれば、「賃金不満」の場合は、何歳で転職しても、転職後の年収が上昇している。一方で、「ライフイベント病気」は、何歳で転職しても、転職後の年収が減少している。「労働条件勤務地不満」「人間関係不満」は、25～29歳以降からおおむね減少傾向にはいる。「仕事内容不満」は30～34歳以降で転職後の年収が減少し、「倒産事業所閉鎖」「非自発（倒産閉鎖除く）」は35～39歳以降、「会社将来性雇用安定性不安」は40代以降で減少する。

年齢が高まることによる変化率の傾向をみると、全体的に折れ線グラフが右下がりであり、転職後年収の増加率が下がる、もしくは、減少率が増していく。なかでも、40代から50代の変化が大きい。一方、30代までの減少傾向は相対的にゆるやかである。ただし、「賃金不満」と「ライフイベント病気」はそのほかの理由とは傾向が異なる。

ここで注目されるのは、個人属性に中立的な「倒産事業所閉鎖」による転職後の賃金減少率は30～34歳までは0.05前後と小さいが、35～39歳以降で年齢に伴って拡大していく点である。年齢が高い段階での転職は、蓄積された企業特殊的人的資本の喪失の程度が大きく、賃金下落も大きいという解釈が成り立つ。また、「賃金不満」による転職を除いてみられる、30代後半以降の転職における賃金下落幅の拡大傾向の基底には、この企業特殊的人的資本喪失の効果があると考えられる。加えて関心を引くのは、「非自発（倒産閉鎖除く）」転職であっても、若年期の転職では賃金が増えている点である。「倒産事業所閉鎖」の賃金変化を下回るのは、30代以降である。すなわち、平均的にみれば、若年期の転職には、非自発的であっても賃金変化にプラスの影響をもたらす要因が存在するという点である。平均的に賃金が増加する場合であっても自発的転職が起こらない理由としては、それを上回る転職の費用の存在が予想される（木村・照山, 2013）。

それ以外の「賃金不満」を除く転職による賃金変化は、とくに若年期において、「倒産事業所閉鎖」による転職よりもマイナス方向に大きくなる場合も少なくない。その傾向は、転職理由間で大きく異なる。これは、賃金面での転職の不利益を補う非金銭的要因の影響は、転職年齢によっても多様であることを示唆している。

図表 3 転職年齢と転職前後の平均年収変化率の折れ線グラフ（離職理由別）



続いて、転職年齢が転職前後の年収変化に与える影響の相違について、転職前の就業状態や個人属性をコントロールした上で検証する。転職後 1 年目年収と転職前年収の対数階差を、転職年齢階層ダミー（25～29 歳を参照グループ）に回帰することで、その効果を検討する。ほかの説明変数としては、離職理由（「倒産事業所閉鎖」を参照グループ）や前職の就業状態（正社員、従業員規模区分、業種区分、職種区分に関する各ダミー変数、週労働時間の対数値）、学歴区分に関するダミー変数、転職経験回数に関するダミー変数（転職 2 回以上であれば 1、それ以外を 0）を加える。

まず、図表 4 の (1) 列をみると、転職年齢が高いほど、転職前後の年収変化にマイナスの効果が増す傾向がみられる。退職理由をみると、「倒産事業所閉鎖」に比べて、「賃金不満」は 0.186、「会社将来性雇用安定性不安」だと 0.063 増加率が高く、「ライフイベント病気」だと 0.153 減少率が高い。

次に、退職理由によって転職年齢による賃金変化の効果が異なるのかを検証するために、退職理由と転職年齢階層ダミーの交差項を追加した結果が (2) 列である。まず、転職年齢による効果は、25～29 歳に比べて 40 代、50 代で有意に減少率が拡大する効果が確認できるが、30 代までは差が生じない。退職理由ごとの違いをみると、退職理由と転職年齢の交差項にいくつかの有意な効果が確認できる。つまり、退職理由によって、転職年齢が賃金

変化に与える効果が異なるといえる。「賃金不満」を理由とする転職については、40代、50代との交差項にプラスの効果がみられ、40代、50代での転職が賃金を減少させる効果をほぼ相殺する。すなわち、「賃金不満」を理由とする転職については、転職年齢による賃金変化の差異がみられないといえる。「労働条件勤務地不満」による転職も、40代、50代では賃金下落が緩和されている。「仕事内容不満」および「会社将来性雇用安定性不安」による転職については、40代の転職にややその傾向がみられる。一方、「ライフイベント病気」は、50代について賃金の下落率が大きくなる。

注目されるのは、「賃金不満」を理由とする転職は、転職年齢にかかわらず、転職後の賃金を増加させる点である。(2)列の係数の推定値は、「賃金不満」による転職は、「倒産事業所閉鎖」による転職に比べて、0.114賃金を増加させる。

(3)列は、中学3年時の成績の自己評価を尋ねた変数に基づくダミー変数を追加した結果であり、個人の能力差を考慮する目的で変数として加えているが、以上の特徴は変わらない。

(4)列は、同職種間の移動、同業種間の移動について、そうでない場合と賃金変化が異なるか否かを検討する変数を追加した結果である。また、(5)列ではさらに、次の仕事の内定を得るタイミング(on-the-job-searchか否か)について検討する変数を加えている。(4)列をみると、同職種移動の場合は0.55、同業種移動の場合は0.34賃金が増加する。(5)列をみると、前職を離職してから次の仕事を決めるのに比べて、離職と次の仕事の内定が同時であった場合は0.077、そして、次の仕事の内定を得てから離職した場合は0.117賃金が増加することを示す。ただし、(5)列の場合には、「賃金不満」を理由とする転職が賃金を引き上げる効果が有意に検出されなくなっている。これは、「賃金不満」による転職とon-the-job-searchによる転職の正の相関が強いことによると考えられる。

以上、転職年齢による転職前後の年収変化を検証し、「賃金不満」を理由とする転職は転職年齢によらず、また、「労働条件勤務地不満」、「仕事内容不満」、「会社将来性雇用安定性不安」を理由とする転職の場合は50代になる前まで、その他の理由による転職は40代になる前まで、転職年齢が異なることによる賃金変化の効果に大きな違いが生じないことが確認できる。

図表 4 転職前後の年収変化の要因分析

	被説明変数 転職1年後年収/転職前年収の対数値									
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
24歳まで [25~29歳]	.057 ***	.021	-.022	.086	-.023	.086	-.018	.085	-.028	.085
30~34歳	-.037 **	.017	-.038	.065	-.039	.065	-.047	.065	-.057	.064
35~39歳	-.084 ***	.019	-.086	.073	-.087	.073	-.094	.073	-.085	.072
40代	-.140 ***	.020	-.235 ***	.064	-.236 ***	.064	-.246 ***	.064	-.255 ***	.063
50代	-.437 ***	.027	-.485 ***	.087	-.488 ***	.087	-.475 ***	.087	-.461 ***	.086
賃金不満 [倒産閉鎖]	.186 ***	.028	.114 **	.057	.113 **	.057	.112 **	.057	.081	.057
労働条件勤務地不満	.012	.027	-.071	.055	-.072	.055	-.067	.055	-.081	.054
人間関係不満	-.047	.029	-.084	.059	-.085	.059	-.082	.058	-.081	.058
仕事内容不満	.040	.027	-.003	.055	-.004	.055	.000	.054	-.016	.054
会社将来性雇用安定性不安	.063 **	.027	.019	.054	.018	.055	.018	.054	-.018	.054
ライフイベント病気	-.153 ***	.031	-.100	.061	-.101	.061	-.101	.061	-.090	.061
非自発 (倒産閉鎖除く)	-.016	.028	.019	.061	.017	.061	.016	.061	.016	.060
理由その他	.020	.029	-.028	.060	-.030	.060	-.032	.060	-.072	.059
24歳まで×賃金不満			.099	.105	.100	.105	.090	.105	.115	.104
30~34歳×賃金不満			.020	.081	.021	.081	.022	.081	.025	.080
35~39歳×賃金不満			.029	.092	.029	.092	.027	.092	.010	.091
40代×賃金不満			.204 **	.088	.204 **	.088	.208 **	.088	.218 **	.087
50代×賃金不満			.447 ***	.140	.450 ***	.141	.444 ***	.140	.426 ***	.139
24歳まで×労働条件勤務地不満			.156	.103	.156	.103	.143	.102	.163	.102
30~34歳×労働条件勤務地不満			.072	.079	.073	.079	.075	.078	.082	.078
35~39歳×労働条件勤務地不満			.045	.089	.046	.089	.042	.089	.028	.088
40代×労働条件勤務地不満			.164 **	.083	.165 **	.083	.170 **	.082	.177 **	.082
50代×労働条件勤務地不満			.255 **	.129	.255 **	.129	.247 *	.129	.243 *	.128
24歳まで×人間関係不満			.074	.105	.076	.105	.073	.105	.092	.104
30~34歳×人間関係不満			-.035	.083	-.035	.084	-.028	.083	-.024	.083
35~39歳×人間関係不満			.076	.096	.077	.096	.087	.095	.076	.095
40代×人間関係不満			.133	.087	.133	.087	.144	.087	.137	.086
50代×人間関係不満			-.016	.121	-.015	.121	-.024	.121	-.027	.120
24歳まで×仕事内容不満			.065	.099	.065	.099	.066	.098	.089	.098
30~34歳×仕事内容不満			-.030	.077	-.029	.077	-.023	.077	-.021	.077
35~39歳×仕事内容不満			.025	.087	.026	.087	.029	.086	.015	.086
40代×仕事内容不満			.153 *	.080	.153 *	.080	.151 *	.079	.162 **	.079
50代×仕事内容不満			.157	.123	.158	.123	.149	.122	.153	.121
24歳まで×会社将来性雇用安定性不安			.052	.102	.053	.102	.051	.101	.074	.100
30~34歳×会社将来性雇用安定性不安			.005	.077	.007	.077	.014	.077	.018	.076
35~39歳×会社将来性雇用安定性不安			.003	.087	.005	.087	.008	.086	.001	.086
40代×会社将来性雇用安定性不安			.141 *	.079	.141 *	.080	.143 *	.079	.146 *	.079
50代×会社将来性雇用安定性不安			.119	.117	.121	.117	.113	.116	.124	.115
24歳まで×ライフイベント病気			-.024	.110	-.022	.110	-.025	.110	-.032	.109
30~34歳×ライフイベント病気			-.048	.090	-.046	.091	-.043	.090	-.037	.089
35~39歳×ライフイベント病気			-.074	.100	-.074	.100	-.057	.100	-.070	.099
40代×ライフイベント病気			-.105	.092	-.104	.092	-.090	.092	-.076	.091
50代×ライフイベント病気			-.218 *	.120	-.219 *	.121	-.223 *	.120	-.229 *	.119
24歳まで×非自発 (倒産閉鎖除く)			.105	.113	.108	.114	.096	.113	.105	.112
30~34歳×非自発 (倒産閉鎖除く)			-.061	.085	-.058	.085	-.049	.085	-.030	.084
35~39歳×非自発 (倒産閉鎖除く)			-.091	.092	-.089	.092	-.088	.092	-.083	.091
40代×非自発 (倒産閉鎖除く)			-.028	.082	-.025	.082	-.016	.082	.000	.081
50代×非自発 (倒産閉鎖除く)			-.050	.102	-.048	.102	-.058	.102	-.072	.101
転職年齢×その他理由ダミー			Y		Y		Y		Y	
転職後/転職前週労働時間 対数	.195 ***	.015	.193 ***	.015	.193 ***	.015	.189 ***	.015	.185 ***	.015
前職正社員	-.047 ***	.017	-.044 **	.017	-.044 ***	.017	-.047 ***	.017	-.053 ***	.017
転職2回以上	.000	.014	-.005	.014	-.005	.014	-.008	.014	-.008	.014
入社年失業率	-.037 ***	.007	-.038 ***	.007	-.038 ***	.007	-.039 ***	.007	-.035 ***	.007
中学高校卒 [大学大学院卒]	-.040 **	.017	-.043 **	.017	-.042 **	.018	-.039 **	.017	-.029 *	.017
専修短大高専卒	-.047 ***	.017	-.050 ***	.017	-.049 ***	.018	-.049 ***	.018	-.040 **	.018
中退経験あり	.014	.022	.013	.022	.013	.022	.011	.022	.013	.021
中学3年時成績					Y		Y		Y	
同職種移動							.055 ***	.013	.050 ***	.013
同業種移動							.034 **	.014	.025 *	.013
退職と内定は同時 [退職後内定]									.077 ***	.018
内定後退職									.117 ***	.014
前職職種、企業規模、業種	Y		Y		Y		Y		Y	
調査実施年	-.001	.012	-.004	.012	-.004	.012	-.006	.012	-.009	.012
定数	.270 ***	.048	.306 ***	.063	.307 ***	.064	.266 ***	.064	.223 ***	.063
R2乗 (調整済み)	.186		.191		.190		.196		.210	
F値	18.502 ***		11.472 ***		11.006 ***		11.205 ***		11.912 ***	
N数	4219		4219		4219		4219		4219	

※\*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%で有意、[ ]は参照グループ

上記に表示していないダミー変数の参照グループは、中学3年時成績は真ん中、前職職種は営業、規模は100~299名、業種は製造

## 5. 長期的効果

転職が賃金に及ぼす効果は、転職直前直後に発生する「短期的」な賃金変化だけでなく、転職した場合としない場合で、その後長期にわたってどのような差が生じるのかという、「長期的」な賃金変化についても検討を要する。転職行動の規定要因として、より意味を持つのは後者であることは言うまでもない<sup>7</sup>。ただし、転職が生涯所得に与える影響を量的に評価することは難しい。たとえば、転職は一度とは限らず、直接分析の対象とする転職以前にも転職経験の可能性があり、また転職後にもさらに転職する可能性がある。また、これまでもみてきたとおり、実際の転職理由は多岐にわたることから、転職の誘因は賃金だけでなく多様な非金銭的要因にも依存する。それらを考慮するためには、効用とその源泉、転職の費用構造まで特定化した構造モデルによって推定を行うことを必要とする。そのような構造推定を可能とするためには、多くのモデル上の特定化を行わなければならない、結果はそれらの仮定に強く依存することになる。

そこで本稿では、そのような方法をとらず、誘導形の賃金関数を推計することで、賃金関数における年齢（すなわち、外部労働市場経験年数と勤続）と賃金の関係によって示される賃金・年齢曲線（ないし、賃金・勤続曲線）が、転職によってどのように変化するかを検討することによって、転職の長期的効果に関する含意を得ることを考える。すなわち、労働者が転職前と転職後に直面する外生的な賃金関数を比較し、背後にある転職行動を推察するための情報を得ようとするものである。ここで、賃金関数は転職行動を内生化した上での年齢に応じた期待賃金変化を示しているわけではないため、将来の転職の可能性を無視していることには注意が必要である。すなわち、複数回の転職の可能性を考えた場合には、ここでのように、転職前と転職後の賃金関数は一義的に定義できなくなる（ある転職後の賃金関数は、次の転職からみれば転職前の賃金関数である）。

転職者の転職前と転職後の賃金関数の推定結果が図表 5 である。（転職者が、かりに）転職しなかった場合の賃金関数の被説明変数は転職前の年収対数値であり、説明変数は退職年齢、退職年齢の 2 乗、前職の週労働時間の対数値、退職年齢と退職理由ダミーの交差項、前職の就業状態（正社員、従業員規模、業種、職種、に関する各ダミー変数と週労働時間の対数値）、学歴ダミー、転職 2 回以上ダミーである。ここで退職年齢は、回答された前職の年収稼得時点での年齢を意味する。また、転職しなかった場合の賃金関数の説明変数に退職理由が含まれるのは、退職理由がその雇用におけるジョブマッチングや労働者の属性の賃金への反映の代理変数となっていると考えるためである。さらに、退職年齢と退職理由の交差項を含むことで、ジョブマッチングが年功的賃金上昇に異なった影響を与えるこ

---

<sup>7</sup> 転職時点での賃金変化が恒常的であり、その後追加的な賃金変化が起これなければ、生涯所得の差はその現在割引価値となり、情報は全て転職時点での賃金変化に含まれる。しかし、その後の勤続に伴い、転職当初の賃金変化が縮小、拡大、逆転するなどの効果があれば、長期的な賃金変動に基づいて生涯所得の差を把握する必要がある。

とを想定している（勇上, 2005）。

図表 5 の (1) 列の推定結果をみると、退職理由が「非自発（倒産閉鎖除く）」の場合は 0.49 も転職前年収対数値が低い一方、ほかの転職理由は年収に有意な影響を示さない。退職年齢と「賃金不満」の交差項が負で有意な効果を示すことから、「賃金不満」で退職したものは、年齢を重ねるほどジョブマッチングが悪化していたことをうかがわせる。退職年齢と「非自発（倒産閉鎖除く）」の交差項は正で有意な効果を示す。すなわち、倒産などを除く非自発的離職者は、年齢が高いほど高い賃金を得ていた労働者である可能性が高い（ただし、前述のように賃金水準自体はほかの離職者に比して低い）。

(2) 列は、能力の代理変数としての中学 3 年時の成績ダミーを変数に加えた場合の結果を示すが、傾向は (1) 列と変わらない。

続いて、転職後の賃金関数を推定する。転職後の賃金関数は、転職経験者（転職後 1 年以上を経た者）についての回答時点での賃金関数である。被説明変数は現職の年収対数値である。説明変数は、転職前の賃金関数の説明変数に、現職の経験年数とその 2 乗項を加え、週労働時間の対数を前職から現職に変更したものである。現職の企業規模、業種、職種などの情報は説明変数に含めていない。それらの仕事の属性は転職に際して選択されるものであり、転職が賃金に与える影響の一部として考慮されるべきものだからである（木村・照山, 2013）<sup>8</sup>。

(3) 列が転職後の賃金関数の推定結果を示す。いくつかの退職理由に関するダミー変数の推定係数値が有意にゼロと異なっている。まず、「倒産事業所閉鎖」に比べて、「賃金不満」による転職の場合は、転職後に年収対数値が 0.093 高くなり、「会社将来性雇用安定性不安」は 0.089、「非自発（倒産閉鎖除く）」は 0.078 高くなる。一方で、「人間関係不満」は 0.076、「ライフイベント病気」は 0.182 低くなる。(4) 列は、現職の就業状態（企業規模、業種、職種）も追加して推定した結果であるが、退職理由の係数値および有意性はほとんど変化がない。また、(5) 列は、中学 3 年時の成績に関するダミー変数を加えた結果であるが、やはりほとんど変わらない。

同職種または同業種間で移動した場合の効果を考慮した結果が (6) 列に示されている。同職種移動をした場合は 0.08 年収対数値が高くなり、同業種移動の場合は 0.053 高くなる。

---

<sup>8</sup> すなわち、企業規模、業種、職種などは、転職の結果として選択されるものであり、これらを賃金関数で考慮することは、たとえば、転職の結果として企業規模が変わった場合に、転職後の企業規模による賃金変化を転職の効果とみなさないことになるためである。結果として、これらの要因は賃金関数の誤差項に含まれることになるが、それが誤差項と説明変数間に相関を生じさせていれば、推定量に偏りを発生させることには注意を要する。

同じ理由で、前職の賃金関数に企業規模、業種、職種などを含むことは、たとえば前職の企業規模と転職後の企業規模が変わったことによる賃金変化を、転職による賃金変化とみなしていないことになる。したがって、転職前と転職後の賃金関数で、企業規模、業種、職種などに関する説明変数の扱いが非対称である現在の推定式は整合性を欠いている。今後、定式化の再考を行う予定である。

図表5 転職前と現在の賃金関数

	被説明変数													
	前職の年収対数				現職の年収対数									
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		(6)		(7)	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
退職年齢	.089 ***	.011	.089 ***	.011	.044 ***	.007	.040 ***	.007	.044 ***	.007	.041 ***	.007	.035 ***	.007
退職年齢2乗項	-.001 ***	.000	-.001 ***	.000	-.001 ***	.000	-.001 ***	.000	-.001 ***	.000	-.001 ***	.000	-.001 ***	.000
前職週労働時間対数値	.219 ***	.032	.219 ***	.032										
現職経験年数					.049 ***	.003	.045 ***	.003	.049 ***	.003	.049 ***	.003	.047 ***	.003
現職経験年数2乗項					-.001 ***	.000	-.001 ***	.000	-.001 ***	.000	-.001 ***	.000	-.001 ***	.000
現職週労働時間対数値					.430 ***	.022	.398 ***	.021	.425 ***	.022	.420 ***	.022	.404 ***	.022
賃金不満 [倒産閉鎖]	.273	.187	.270	.186	.093 **	.036	.095 ***	.034	.087 **	.036	.085 **	.036	.033	.036
労働条件勤務地不満	.034	.173	.045	.173	-.023	.035	-.003	.033	-.025	.035	-.019	.035	-.039	.034
人間関係不満	-.092	.180	-.087	.179	-.076 **	.037	-.046	.035	-.076 **	.036	-.066 *	.036	-.063 *	.036
仕事内容不満	-.045	.165	-.048	.165	.049	.034	.060 *	.032	.049	.034	.057 *	.034	.034	.033
会社将来性雇用安定性不安	.078	.169	.073	.168	.089 ***	.034	.084 ***	.032	.083 **	.034	.087 **	.034	.031	.033
ライフイベント病気	-.298	.185	-.291	.185	-.182 ***	.039	-.146 ***	.037	-.184 ***	.039	-.175 ***	.039	-.157 ***	.038
非自発(倒産閉鎖除く)	-.490 ***	.164	-.493 ***	.164	.078 **	.036	.064 *	.035	.069 *	.036	-.014	.035	-.001	.035
理由その他	-.222	.170	-.248	.170	-.013	.036	-.001	.034	-.016	.036	.073 **	.036	.024	.036
退職年齢×賃金不満	-.009 *	.005	-.009 *	.005										
退職年齢×労働条件勤務地不満	-.001	.005	-.001	.005										
退職年齢×人間関係不満	.002	.005	.002	.005										
退職年齢×仕事内容不満	.002	.005	.002	.005										
退職年齢×会社将来性雇用安定性不安	.000	.005	.000	.005										
退職年齢×ライフイベント病気	.008	.005	.007	.005										
退職年齢×非自発(倒産閉鎖除く)	.012 ***	.004	.012 ***	.004										
退職年齢×理由その他	.008 *	.005	.009 *	.005										
前職正社員	.322 ***	.031	.321 ***	.031	.297 ***	.022	.264 ***	.021	.295 ***	.022	.292 ***	.022	.288 ***	.021
転職2回以上	.024	.025	.026	.025	-.008	.018	-.009	.017	-.007	.017	-.011	.017	-.008	.017
調査実施年	-.090 ***	.021	-.094 ***	.021	.008	.015	-.001	.014	.005	.015	.003	.015	-.004	.015
中学高校卒 [大学大学院卒]	-.066 **	.031	-.036	.031	-.186 ***	.022	-.114 ***	.021	-.159 ***	.022	-.157 ***	.022	-.141 ***	.022
専修短大高専卒	-.086 ***	.031	-.054 *	.031	-.151 ***	.022	-.107 ***	.021	-.125 ***	.022	-.126 ***	.022	-.109 ***	.022
中退経験あり	-.020	.039	-.038	.039	.048 *	.028	.032	.026	.036	.028	.034	.027	.037	.027
中学3年生成績高い [成績真ん中]			.120 ***	.029					.113 ***	.021	.113 ***	.021	.107 ***	.020
中学3年生成績高いほう			.048 *	.028					-.002	.020	-.002	.020	-.005	.020
中学3年生成績低いほう			-.063 *	.036					-.025	.026	-.024	.026	-.027	.025
中学3年生成績低いほう			-.020	.052					-.087 **	.037	-.087 **	.036	-.099 ***	.036
同業種間移動											.080 ***	.017	.069 ***	.016
同業種間移動											.053 ***	.017	.039 **	.017
退職と内定同時													.146 ***	.023
内定後退職													.209 ***	.017
前職サービス [営業]	-.155 ***	.054	-.144 ***	.054	-.067 *	.039	.006	.038	-.058	.038	-.062	.038	-.072 *	.037
前職保安警備	-.104	.131	-.106	.130	-.132	.092	-.023	.090	-.139	.091	-.154 *	.091	-.149 *	.089
前職農林漁業	.210	.395	.250	.394	.157	.281	.169	.273	.210	.279	.197	.278	.237	.273
前職運輸通信	-.074	.077	-.069	.077	-.081	.055	-.008	.054	-.075	.055	-.082	.054	-.070	.053
前職生産工程労務	-.185 ***	.055	-.171 ***	.054	-.097 **	.039	.005	.039	-.081 **	.039	-.085 **	.038	-.073 *	.038
前職管理	.254 ***	.047	.249 ***	.047	.232 ***	.033	.128 ***	.033	.228 ***	.033	.227 ***	.033	.212 ***	.032
前職事務	-.046	.039	-.045	.039	-.007	.028	.006	.028	-.008	.027	-.011	.027	-.018	.027
前職専門技術	.065 *	.038	.061	.037	.054 **	.027	.041	.029	.048 *	.026	.031	.026	.010	.026
前職その他職種	-.181 ***	.055	-.172 ***	.055	-.052	.039	-.004	.039	-.046	.039	-.010	.040	-.026	.039
前職9名以下 [100~299名]	-.234 ***	.043	-.238 ***	.043	-.089 ***	.031	-.010	.030	-.093 ***	.031	-.082 ***	.031	-.080 ***	.030
前職10~19名	-.155 ***	.047	-.158 ***	.047	-.029	.033	.003	.032	-.033	.033	-.026	.033	-.021	.032
前職20~49名	-.124 ***	.040	-.127 ***	.040	-.054 *	.028	-.039	.027	-.059 **	.028	-.053 *	.028	-.054 *	.028
前職50~99名	-.131 ***	.042	-.136 ***	.042	-.042	.030	-.035	.029	-.048	.030	-.044	.030	-.034	.029
前職300~499名	-.028	.047	-.035	.047	-.028	.034	-.049	.032	-.033	.034	-.026	.033	-.033	.033
前職500~999名	.025	.045	.021	.045	.048	.032	.016	.031	.044	.032	.048	.032	.041	.031
前職1000~4999名	.150 ***	.039	.136 ***	.039	.121 ***	.028	.083 ***	.027	.107 ***	.028	.115 ***	.028	.101 ***	.027
前職5000~	.187 ***	.042	.168 ***	.042	.142 ***	.029	.078 ***	.029	.124 ***	.030	.134 ***	.029	.119 ***	.029
前職公務	.226	.203	.206	.202	.331 **	.144	.256 *	.139	.307 **	.143	.286 **	.143	.248 *	.140
前職農林漁業 [製造]	-1.395 ***	.394	-1.408 ***	.393	-.0237	.280	-.0355	.291	-.0267	.278	-.0239	.277	-.0263	.272
前職鉱業	.403	.342	.365	.341	.187	.243	.110	.231	.163	.242	.217	.240	.224	.236
前職建築	.027	.055	.025	.055	.016	.039	.050	.041	.017	.039	.024	.039	.034	.038
前職電気ガス熱供給水道	.098	.110	.112	.110	.067	.078	.076	.079	.073	.078	.080	.077	.060	.076
前職情報通信	.063 *	.038	.064 *	.038	-.018	.027	-.021	.029	-.016	.027	-.018	.027	-.009	.026
前職運輸	-.026	.060	-.017	.060	-.003	.043	.061	.043	.004	.043	.005	.042	-.010	.042
前職卸売小売	-.085 **	.043	-.079 *	.043	-.083 ***	.031	-.052 *	.031	-.078 **	.031	-.063 **	.031	-.049	.030
前職金融保険	.199 ***	.052	.189 ***	.051	.144 ***	.037	.072 *	.040	.137 ***	.036	.136 ***	.036	.145 ***	.036
前職不動産	.204 ***	.071	.204 ***	.070	.064	.050	.005	.055	.068	.050	.066	.050	.080	.049
前職飲食宿泊	-.179 **	.073	-.185 **	.073	-.117 **	.052	-.061	.052	-.122 **	.052	-.098 *	.052	-.080	.051
前職医療福祉	.067	.061	.085	.061	.146 ***	.044	.188 ***	.054	.159 ***	.044	.135 ***	.044	.128 ***	.043
前職教育学習支援	-.025	.067	-.040	.067	.039	.047	.015	.055	.027	.047	.022	.047	.011	.046
前職郵便	.178	.262	.220	.261	-.077	.186	.075	.179	-.070	.185	-.040	.184	-.073	.181
前職サービス	-.014	.044	-.016	.043	-.021	.031	.014	.032	-.023	.031	-.015	.031	.003	.030
前職公務	-.113	.215	-.108	.215	-.210	.153	-.165	.147	-.197	.152	-.156	.151	-.150	.149
前職その他業種	-.059	.044	-.049	.044	-.036	.032	.011	.032	-.026	.031	.011	.032	.016	.032
現職職種、従業員規模、業種							Y							
定数	2.906 ***	.240	2.881 ***	.240	3.094 ***	.156	3.403 ***	.152	3.109 ***	.155	3.102 ***	.154	3.233 ***	.21275
R2乗(調整済み)	.311		.315		.397		.461		.404		.411		.431	
F値	33.088 ***		31.609 ***		53.130 ***		42.138 ***		50.891		50.482		53.128 ***	
N値	4192		4192		4193		4193		4193		4193		4193	

※\*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%で有意、[ ]は参照グループ



次の仕事の内定を得るタイミングによって on-the-job-search の効果を考慮した結果が(7)列である。前職を退職してから次の仕事を決めるのに比べて、退職と次の仕事の内定が同時であった場合は 0.146, そして、次の仕事の内定を得てから退職した場合は 0.209 年収対数値が高くなる。ただし、on-the-job-search の効果を考慮すると、「賃金不満」「会社将来性雇用安定性不安」に関するダミー変数の係数の推定値は有意ではなくなる。前者については、前節の短期的な賃金変動の推定結果でも同様であった。

以上で得られた係数の推定値を利用して、転職しなかった場合の 45 歳までの賃金・年齢曲線と、25 歳、30 歳、35 歳で転職した場合のそれぞれの 45 歳までの賃金・年齢曲線を図示したものが図表 6 である。

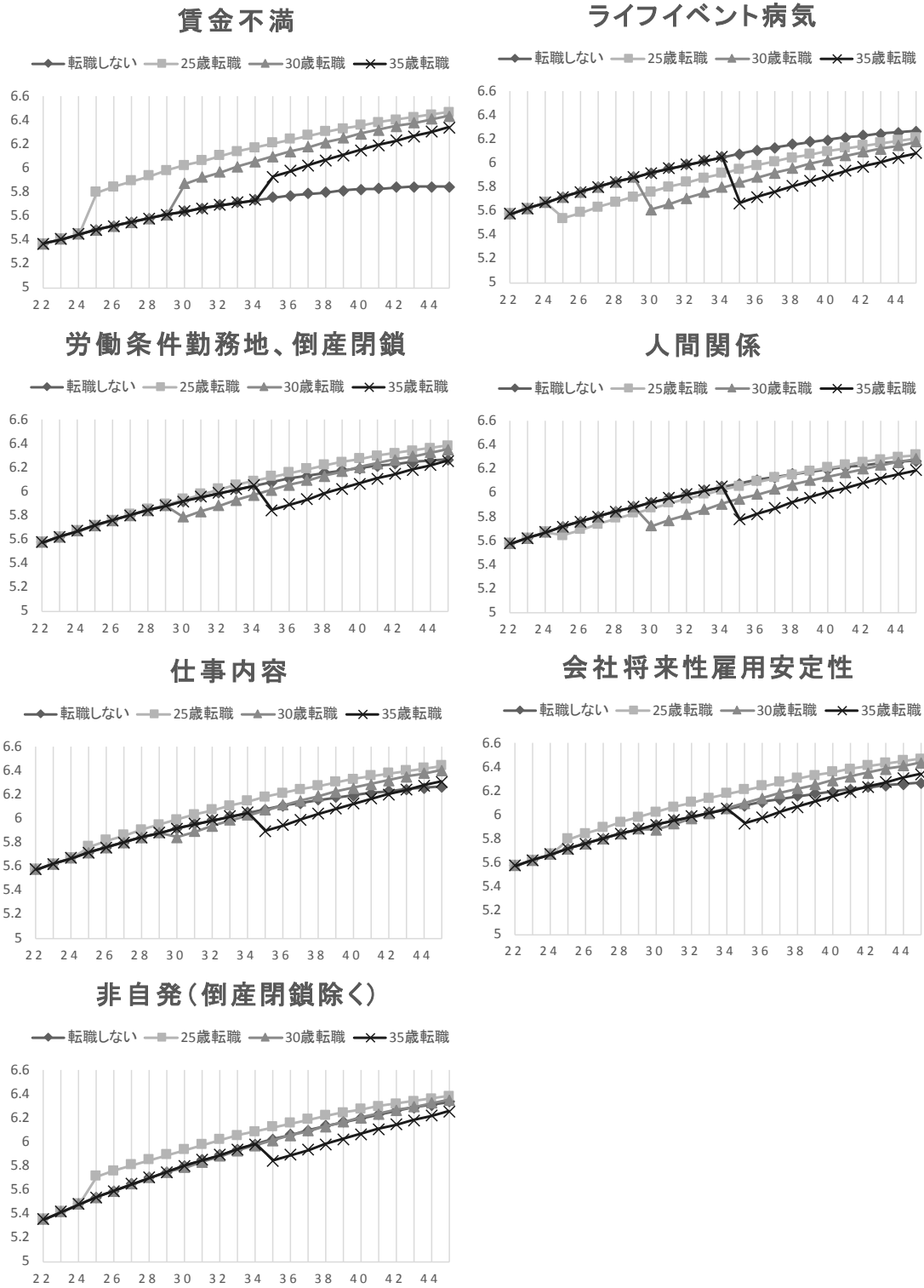
転職前の賃金関数は図表 5 の (2) 列、転職後 (現在) の賃金関数は (6) 列の推定係数を用いた。また、退職年齢=現職入社年齢という仮定を置き、週労働時間対数値は分析対象者全体の平均値、前職は正社員であったものとし、前職の従業員規模、職種や業種、学歴、中学 3 年時の成績は、それぞれ参照グループにしている「100~299 名」「製造業」「営業職」「大学・大学院卒」「成績真ん中」のケースでの賃金関数を図示した。さらに、これらの要因が転職後も変わらないものとしている<sup>9</sup>。一方、ここでいう賃金・年齢曲線の変化には、従業員規模、職種や業種、学歴、中学 3 年時の成績の変化を除いた転職に伴う賃金変化 (賃金・年齢曲線のシフト) が含まれる。すなわち、ここでは転職に伴う賃金・年齢曲線の勾配の変化、および転職理由に反映されたジョブマッチングなどの労働者の異質性の効果に焦点を当てていることになる。というのは、それらの要因を通じて転職年齢が賃金に影響すると仮定しているためである。なお、「労働条件勤務地不満」ダミー変数とその交差項は、転職前および現在の賃金関数ともに、推定係数が有意にゼロと異なるため、賃金関数への効果は「倒産閉鎖」を理由とする転職と同じとみなしている。なお、図では、「大学・大学院卒」の賃金関数を想定していることから、労働市場への参入年齢を 22 歳としている。

まず、「賃金不満」による転職については、いずれの年齢で転職しても、転職しなかった場合よりも各転職年齢での年収が増加する。逆に、転職しなかった場合よりも各転職年齢での年収が減少するのが、「ライフイベント病気」による転職の場合である。「仕事内容不満」「会社将来性雇用安定性不安」「非自発 (倒産閉鎖除く)」による転職は、25 歳で転職した場合には、転職しなかった場合よりも、その後の年収が高くなる。30 歳で転職した場合にはほとんど同じで、35 歳だと転職直後が大幅に下がる。しかし、「仕事内容不満」と「会社将来性雇用安定性不安」の場合は、賃金・年齢曲線の勾配が転職によって大きくなるため、45 歳までには、転職しなかった場合の年収を超えることになる。「労働条件勤務地不満」

---

<sup>9</sup> 能力の代理変数としての中学 3 年時の成績を除き、本来は転職に伴いこれらの要因が変わることが賃金に与える影響も考慮すべきであるが、そうしない理由は、本節ではこれら要因の効果は年齢による差異がないと仮定している一方、ここでみたいのは年齢による賃金への転職の影響の差異であるためである。

図表6 25歳、30歳、35歳で転職した場合としない場合の各年齢年収対数値



「倒産閉鎖」「人間関係不満」による転職は、25歳での転職では転職しなかった場合と大きく変わらないが、30歳と35歳で転職した場合に、転職直後の年収が転職しなかった場合と比べて大きく低下し、その後、転職しなかった場合に近づくが、30歳転職の場合のみ45歳までに転職しなかった場合の年収を超える。

以上にみたように、退職理由によって、また、転職年齢によって、転職が賃金・年齢曲線に与える効果は大きく異なる。ただし、より若い年齢で転職したほうが、長期的な転職の正の効果を増加させるか、もしくは、負の効果を減少させることができる点は転職理由によらず共通である。その理由のひとつは、転職年齢が低いほど、転職時点での賃金変化が賃金を減少させない方向に働く傾向があるためであり、これは、前職の勤続年数が短いほど、転職による人的資本の損失が少ないことを支持する結果である<sup>10</sup>。もうひとつの理由は、転職後に賃金・年齢曲線の勾配がより大きくなることから、転職しなかった場合よりも年功的な賃金上昇が高まることである。これは、マッチングの改善が人的資本蓄積を高めるような効果が存在することを示唆する結果である。

## 6. まとめ

本稿では、転職年齢による転職の短期的および長期的な賃金変化について、転職理由の違いを考慮した検証を行った。とくに自発的転職の理由の違いに注目するとともに、転職年齢による影響の相違を考慮した。その結果、短期的には、転職年齢の違いによる賃金変化への効果は、いずれの退職理由においても、40代より前なら変わらないことが明らかになった。加えて、「労働条件勤務地不満」「仕事内容不満」「会社将来性雇用安定性不安」の場合では、40代までは転職年齢によって増減率に大きな違いが生じないこと、また「賃金不満」の場合も、50代までは同様の傾向にあることが明らかになった。一方で、長期的には、どの退職理由においても、より若年で転職したほうが、年収を増加させるか、もしくは、年収の減少を抑えることが確認できた。これは、転職年齢が低い、つまり、前職の勤続年数が短いほど、転職による人的資本の損失が少ないことや、転職によりマッチングが改善された上で人的資本蓄積が進むことから、転職後の年功度が高くなることが要因として考えられよう。また、転職によって年収が増加するのか、減少するのかは、自発的転職の中でも理由によって大きく異なることが確認できた。自ら転職を選択する場合、その理由によって転職先に求める条件（非金銭的要因）は違うが、賃金増加（金銭的要因）に着目する限りにおいては、若年期に転職することが望ましい選択だといえる。

---

<sup>10</sup> Topel(1991)やFarber(1993)は、前職の勤続年収が長いほど、転職コストが大きくなることを示している。

## 引用文献

Bognanno, M. L. and R. Kambayashi (2007) "Trends in Worker Displacement Penalties in Japan:1991-2005," IZA Discussion Papers 2954, Institute for the Study of Labor.

Farber, H. S. (1993) "The Incidence and Costs of Job Loss: 1982-91," Brookings Papers on Economic Activity: Microeconomics, 73-132.

Gibbons, R. and L. Katz. (1991) "Layoffs and Lemons," Journal of Labor Economics, 9(4), 351-380.

Jacobsen, L., R. Lalonde, and D. Sullivan (1993), "Earnings Losses of Displaced Workers," American Economic Review, 83(4), 685-709.

Kawaguchi, D. and T. Fukai (2016), "What Information Does Work's Displacement Carry?" Works Discussion Paper, Recruit Works Institute (近刊) .

Neal, D. (1995) "Industry Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers," Journal of Labor Economics, 13, 653-677.

Parent, D. (2000) "Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers," Journal of Labor Economics, 13, 653-677.

Stevens, A. H. (1997) "Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses," Journal of Labor Economics, 15(1), 165-188.

Topel, R. (1991) "Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise with Job Seniority," Journal of Political Economy, 99(1), 145-175.

阿部正浩 (2005) 「転職前後の賃金変化と産業特殊スキルの損失」『日本経済の環境変化と労働市場』第3章, 東洋経済新報社, 63-79.

大橋勇雄・中村二郎 (2002) 「転職のメカニズムとその効果」, 玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』第7章, 145-173.

岡本弥・照山博司 (2010) 「仕事の『満足度』と転職」 瀬古美喜・照山博司・山本勲・樋口

美雄編『日本の家計行動のダイナミズム VI：経済危機下の家計行動の変容』慶應義塾大学出版会, 115-137.

岸智子 (1998) 「ホワイトカラーの転職と外部経験」『経済研究』Vol.49, No.1, 27-34.

木村匡子・照山博司 (2013) 「転職の誘因と転職による賃金変化—KHPS を用いた検証」瀬古美喜・照山博司・山本勲・樋口美雄編『日本の家計行動のダイナミズム IX：家計パネルデータからみた市場の質』慶應義塾大学出版会, 241-267.

児玉俊洋・阿部正浩・樋口美雄・松浦寿幸・砂田充 (2005) 「入職経路はマッチング効率にどう影響するか」樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩編著『労働市場設計の経済分析』東洋経済新報社, 87-143.

近藤絢子 (2010) 「失職が再就職後の賃金にもたらす影響の経済分析—先行研究の展望と今後の課題」『日本労働研究雑誌』No.598, 29-37.

豊田義博・小泉静子 (2007) 「『良質な流動化』は生まれているか」『Works Review』Vol.2, 36-49.

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」『Works Review』Vol.8, 8-21.

樋口美雄 (2001) 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社.

村松久良光 (2000) 「企業内キャリアと転職による賃金変化」『南山経済研究』No.15(2), 87-104.

柳澤武 (2014) 「雇用対策法 10 条 (年齢制限禁止規定) の意義と効果」『日本労働研究雑誌』No.642, 23-30.

勇上和史 (2001) 「転職時の技能評価—過去の実務経験と転職後の賃金」猪木武徳・連合総合生活開発研究所編『「転職」の経済学—適職選択と人材育成』第 4 章, 東洋経済新報社, 93-113.

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.