

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——

萩原 牧子 リクルートワークス研究所・研究員

本稿の目的は、アジアの転職実態について多国間で比較検証することである。具体的には、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、参照国としてアメリカに、就業に関する調査を実施し、転職実態や転職要因・効果を実証分析した。結果、転職を繰り返すひとは一部であること、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ことが明らかになった。

キーワード： アジア， 転職， 比較調査， 転職要因， 転職効果

目次

- I. はじめに
 - I-1. 本研究の目的
 - I-2. 先行研究
- II. 転職実態の検証
 - II-1. 調査概要
 - II-2. 現在の就業状態
 - II-3. 転職実態の検証
- III. 転職の要因・効果の分析
 - III-1. 転職の要因
 - III-2. 転職の昇進・賃金への効果
- IV. 総括とインプリケーション

I. はじめに

I-1. 本研究の目的

アジアに進出し、現地のビジネスを推進していくためには、現地をよく知る地元の人材が経営資源となるはずだ。しかし、いまだに多くの企業では経営陣を日本人が占め、現地の社員を責任のある立場に就かせることができていない。日本側の権限移譲が不十分だとよく言われるが、任せられるような人材を採用、育成できていないという実情もある。例えば、海外に進出している日系企業を対象に調査した「第4回目日系グローバル企業

の人材マネジメント調査結果」(独立行政法人 労働政策研究・研修機構 2006)においても、アジア地域において、とくに若手、中堅の高学歴層といった、将来の経営幹部候補の人材流出問題が顕在化していることが指摘されている。「質のよい人材を育てれば辞めていく中で、人材確保ができずに苦勞している」「現地化を目指していますが、中核となる人材の確保、流出防止に頭を悩ませています」「一般的に勤続年数が短く、仕事を覚えると旺盛な独立心で同業界に転出すると見聞きしております」(同調査)。

では、アジアといっても、いったい、どこの国が、最も頻繁に転職するのか。そもそも、その国では転職を繰り返すことが一般的なのか。この問いに関して、これまでは答えられる比較可能なデータがなく、各国での実感知に頼らざるをえなかった。

そこで、アジア8か国の大卒20代、30代の働くひとを対象に調査(調査名は Global Career Survey: 以下 GCS)を実施した。本稿の目的は、今まで明らかにされてこなかった、彼らの転職実態を比較検証することである。また、誰が転職を繰り返すのか、転職の要因分析と、転職の昇進や賃金への効果についても分析を試みたい。

結論を先まわりすると、分析の結果、転職を繰

り返すひとは一部であること、日本とは違い、ほかのアジアでは「賃金アップ」を目指す転職がほとんどであり、実際に転職により昇進ポストを得たり、年収をあげていることが明らかになった。

本稿の構成は次のとおりである。本章ではこの後、先行研究のレビューを行う。IIでは調査概要と、分析対象者の就業状態について確認したあと、転職実態を検証する。IIIでは、転職の要因分析を行ったあと、転職の昇進・賃金への効果について実証分析を行う。IVで結論を述べる。

I-2. 先行研究

統計値が比較的整っている欧米においても、転職実態について多国間で比較できるデータがなく、各国内での分析 (Hall 1982 など) や、2~3か国間での比較分析 (例えば英米比較 Booth et al. 1999) に留まっていた。そこで、多国間で比較可能なデータを収集すべく、ヨーロッパの 11 か国と日本の研究組織が 1998 年~1999 年にかけて共同で実施したのが The CHEERS survey (高等教育と職業への移行に関する調査) である (日本労働研究機構 2001)。高等教育修了者に焦点をあて、高等教育機関での学びから、修了後の 3 年間の就業経験に関して多岐にわたる設問で構成されており、そこから多くの研究成果が生み出されている (日本では吉本 1999; 小杉 1999 など)。

その中で、転職頻度について比較分析したのが Borghans and Golsteyn (2011) である。アメリカの調査 (National Longitudinal Survey of Youth) のデータと合わせて、全 13 か国における、高等教育修了後の 3 年間に経験した仕事の数を比較し、ヨーロッパ内の 11 か国間でもその数は大きく異なること、日本は平均 1.4 職であり、ドイツやスウェーデンと同じくらいであるが、フランスやチェコ (1.3 職) よりも多いこと、アメリカは 2.2 職と、あらゆるヨーロッパの国よりも多いことを示した。これまでなかった転職頻度の多国間比較について日本を含めた分析を行っている貴重な研究であるが、日本以外のアジアについては

調査対象国には含まれていない。

欧米に比べて、アジアでの転職実態を多国間比較することは、さらに難しい。そもそも継続的な統計データが存在しない国もあるし、たとえ参考になるデータが存在していても、国の内情が多様に富む場合には、その平均値がいったい誰のことを語っているのか、意味をなさないことがあるからである。近年は、東アジア間での転職にまつわる研究が蓄積されつつあるが (日韓で朴 2004; Sato and Arita 2005 など)、東南アジア、インドを含む多国間比較となると先行研究は存在しない。

つぎに、転職要因や効果についての先行研究をみると、欧米を中心に各国内での研究が蓄積されている (Bartel and Borjas 1978 など)。東アジアにおいても、日本 (猪木・連合総合生活開発研究所 2001; 樋口 2001; 阿部 1996; 大橋・中村 2002 など) はもちろん、韓国 (例えば김성훈 2008)、日韓比較で林 (2009) など、先行研究が多数みられる。中国では全国規模のマイクロデータはないが、都市にエリアを限定させたデータにおける分析 (馬 2009) がある。ただし、これが、東南アジアやインドとなると、代表的な研究成果は見当たらない。

II. 転職実態の検証

II-1. 調査概要

中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナムで調査を実施した (図表 1)。調査対象は、日本企業が管理職候補として採用しうる、大卒以上 (短大含まず) の現在 20 代、30 代で、都市部で働くひとを対象を限定した。もちろん、大卒者といっても、各国の進学率の違いによって、その国における大卒者の価値は異なることには留意が必要である¹。男女年代別に 150 サンプルずつ割付をし、各国 600 サンプルを回収目標とした。実施期間は 2012 年 9 月 14 日~21 日で、手法はインターネットモニター調査である。

また、日本においては、同時期 (2012 年 9 月 19 日~27 日) に、隔年実施している「ワーキン

「ワーキングパーソン調査 2012」に、比較用の設問を投入して調査を実施した。

さらに、アジアの相対的な位置を確認するために、アメリカ、ブラジル、ドイツ、ロシア、オーストラリアにおいても調査を実施した。調査実施時期は2012年12月3日～11日、対象や割付方法、調査手法などはすべて、アジア7か国と同じである。

今回の分析対象は、雇用されている者に限定した。分析対象者のサンプル数は、中国(518名)、韓国(562名)、インド(483名)、タイ(501名)、マレーシア(471名)、インドネシア(485名)、ベトナム(549名)である。日本のデータは、ほかのエリアと条件を合わせた600サンプルを調査全サンプルからランダム抽出した。以降、アジア8か国の比較検証を行う。その際、先行研究に蓄積があるアメリカ(496名)を、参照データとして活用する。

図表1 GCS 調査概要

Global Career Survey	
調査対象	大学卒以上で現在働いている20～39歳の男女(短大卒除く)
調査エリアA	中国(上海)、韓国(ソウル)、インド(デリー、ムンバイ)、タイ(バンコク圏)、マレーシア(クアラルンプール圏)、インドネシア(ジャカルタ圏)、ベトナム(ハノイ、ホーチミン)
調査エリアB	アメリカ(ニューヨーク、カリフォルニア)、ブラジル(全国、但しサンパウロとリオ中心)、ドイツ(全国)、ロシア(モスクワ圏)、オーストラリア(全国、但しシドニーとメルボルン中心)
サンプリング	各国、性別・年齢10歳階級別に150名ずつ均等に割り付けを行い、合計600名を回収目標とした
回収数	中国(617名)、韓国(613名)、インド(610名)、タイ(606名)、マレーシア(610名)、インドネシア(605名)、ベトナム(614名)、アメリカ(601名)、ブラジル(600名)、ドイツ(606名)、ロシア(600名)、オーストラリア(603名)
調査期間	調査エリアA 2012年9月14日～9月21日 調査エリアB 2012年12月3日～12月11日
調査方法	インターネットモニター調査
ワーキングパーソン調査2012	
調査対象	首都圏50km(東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県)で、正規社員、契約社員・嘱託、派遣、パート・アルバイト、業務委託として働いている18～59歳の男女
サンプリング	社員グループとパート・アルバイトグループに分け、性別・年齢5歳階級別・エリア別に割り付けを実施
回収数	9790名(男性:5631名、女性:4159名)
調査期間	2012年9月19日～9月27日
調査方法	インターネットモニター調査

II-2. 現在の就業状態

まず、分析対象者の現在の就業状態についてみておきたい。①勤務形態と勤務先の種類、②フルタイム(週労働時間35時間以上)の割合、③無期雇用の割合である。

①勤務形態と勤務先の種類

公務員の割合に注目すると(図表2)、ベトナムで20.4%と最も高く、マレーシア(14.2%)、インドネシア(10.5%)と続く。続いて、国営・公営企業勤務者の割合をみると、高い順に中国(24.7%)、アメリカ(20.6%)、インド(14.7%)、ベトナム(14.0%)となる。先ほどの公務員の数字と合わせてみると、公的セクターで働いている割合が最も高いのがベトナム(34.4%)で、中国とアメリカ(29.3%)がそれに続く。一方で、外資系企業勤務者の割合が高いのも中国(35.7%)であり、合資(13.1%)と合わせて、海外資本が入っている企業の勤務者は48.8%にも達する。こうした海外資本が入った企業(外資と合資)の勤務者の割合は、インドネシア(32.4%)、インド(32.3%)、マレーシア(30.6%)、ベトナム(29.0%)でも3割前後である。それに比べて、内資系企業勤務者で全体の8割前後を占めているのが、日本と韓国である。

図表2 勤務形態と勤務先の種類

	(n数)	公務員	会社員・団体職員 (%)			
			国営・公営	民間(内資)	民間(外資)	民間(合資)
中国	518	4.6	24.7	21.8	35.7	13.1
韓国	562	8.9	8.7	76.7	3.6	2.1
インド	483	7.0	14.7	46.0	22.4	9.9
タイ	501	9.2	9.0	56.7	14.8	10.4
マレーシア	471	14.2	7.9	47.3	22.3	8.3
インドネシア	485	10.5	7.0	50.1	16.3	16.1
ベトナム	549	20.4	14.0	36.6	20.4	8.6
アメリカ	496	8.7	20.6	60.3	3.4	7.1
日本	600	4.7	7.7	80.2	5.3	2.2

②フルタイムの割合

図表3をみると、アメリカと日本を除くすべての国で、フルタイム（週労働時間 35 時間以上）が9割以上を占め、中国では99.6%と、ほぼ全員がフルタイムで働いている。詳細を男女別にみると、アメリカと日本では、女性の2割前後がパートタイムで働いているのに比べ、他の国ではほとんどの女性が、男性と同じくフルタイムで働いている。

図表3 フルタイムの割合

	(n数)	計	男性	女性
中国	518	99.6	100.0	99.3
韓国	562	94.0	95.7	92.3
インド	483	96.9	97.5	96.3
タイ	501	96.8	98.4	95.3
マレーシア	471	97.5	98.8	96.0
インドネシア	485	93.4	96.4	90.1
ベトナム	549	96.4	96.2	96.5
アメリカ	496	84.9	91.3	78.9
日本	600	86.3	92.3	80.3

③無期雇用の割合

無期雇用の割合（図表4）は8割を超える国がほとんどで、日本が75.5%、中国で69.9%と低め、

ベトナムだけが46.6%と半数を切る。男女差については、日本女性の無期雇用の割合が、男性より24.4%少ないことが目立つ。日本以外は、韓国（9.2%）、マレーシア（7.7%）、インド（5.8%）と、その差は大きくない。

図表4 無期雇用の割合

	(n数)	計	男性	女性
中国	518	69.9	72.1	67.9
韓国	562	84.2	88.8	79.6
インド	483	88.0	90.9	85.1
タイ	501	87.2	86.6	87.8
マレーシア	471	89.8	93.5	85.8
インドネシア	485	81.4	81.7	81.1
ベトナム	549	46.6	47.4	45.9
アメリカ	496	86.5	87.1	85.9
日本	600	75.5	87.7	63.3

そのほか、本稿の分析で扱う変数の記述統計について、図表5に示しておく。

II-3. 転職実態の検証

では、転職実態をみていこう。まず、これまでの転職回数の平均値（図表6）を示した。これまでも、雇用の流動性を示す指標として活用され、先進国と比べて日本が少ないといった特徴が語ら

図表5 記述統計

	中国 (n=518)		韓国 (n=562)		インド (n=483)		タイ (n=501)		マレーシア (n=471)		インドネシア (n=485)		ベトナム (n=549)		アメリカ (n=496)		日本 (n=600)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
年齢	29.47	3.85	30.27	4.29	29.25	4.21	29.62	4.61	29.54	4.35	29.62	4.56	29.17	4.25	30.00	4.91	30.20	4.92
女性ダミー	0.52	0.50	0.51	0.50	0.50	0.50	0.51	0.50	0.48	0.50	0.48	0.50	0.52	0.50	0.52	0.50	0.50	0.50
院卒ダミー（院卒1, 大学0）	0.09	0.29	0.09	0.29	0.40	0.49	0.10	0.30	0.05	0.21	0.05	0.22	0.05	0.23	0.17	0.37	0.13	0.34
学部 理科系（文系ベース）	0.41	0.49	0.36	0.48	0.32	0.47	0.30	0.46	0.37	0.48	0.35	0.48	0.34	0.48	0.24	0.43	0.29	0.45
学部 その他	0.08	0.28	0.10	0.30	0.31	0.46	0.26	0.44	0.32	0.47	0.20	0.40	0.15	0.36	0.25	0.43	0.13	0.34
現在の勤務先の勤続（年）	5.19	3.61	3.60	3.15	4.74	3.61	4.80	4.04	4.15	3.55	4.32	3.45	4.39	3.66	5.33	4.45	5.14	4.14
社会人経験（年）	7.21	3.81	5.60	4.15	7.05	4.07	7.42	4.68	6.88	4.27	6.87	4.12	6.17	4.02	7.51	5.02	7.90	4.91
転職0回ダミー	0.45	0.50	0.57	0.50	0.49	0.50	0.39	0.49	0.38	0.49	0.40	0.49	0.52	0.50	0.54	0.50	0.51	0.50
転職1回ダミー	0.21	0.41	0.16	0.37	0.15	0.36	0.18	0.38	0.16	0.36	0.13	0.34	0.13	0.33	0.16	0.37	0.27	0.44
転職2回ダミー	0.20	0.40	0.10	0.31	0.16	0.37	0.17	0.37	0.18	0.38	0.15	0.36	0.14	0.35	0.12	0.33	0.13	0.33
転職3回以上ダミー	0.14	0.35	0.17	0.38	0.19	0.40	0.27	0.44	0.28	0.45	0.32	0.47	0.21	0.41	0.18	0.38	0.10	0.30
退職回数（全数ベース）	1.09	1.28	0.99	1.43	1.23	1.64	1.54	1.72	1.59	1.66	1.64	1.76	1.19	1.53	1.16	1.87	0.87	1.18
(ln)現在の主な仕事からの収入	11.05	1.18	16.58	1.23	12.60	1.36	11.31	1.45	9.11	1.42	16.59	1.50	17.95	1.09	10.71	0.95	5.69	0.78
管理職ダミー	0.44	0.50	0.13	0.34	0.42	0.49	0.13	0.33	0.22	0.41	0.24	0.43	0.29	0.46	0.23	0.42	0.15	0.36

※現在の主な仕事からの収入のみ、n数がほかの変数と異なり、次のとおり。

中国(514)、韓国(518)、インド(461)、タイ(486)、マレーシア(444)、インドネシア(458)、ベトナム(506)、アメリカ(454)、日本(581)

れてきた数値である。今回のデータにおいても、日本が0.87回と最も少なく、参考値のアメリカは1.16回と日本より多い。先述の先行調査と比べると計測期間や測定方法が違うことの影響もあり、数値こそ違いますが、日本よりアメリカのほうが多いという傾向は整合的である。最も多いのが、インドネシア1.64回、続いてマレーシア1.59回、タイ1.54回で、日本はインドネシアの約半分しかない。ただし、いずれも1回前後と、さほど大きな違いは見られないデータでもある。

でも高いことがわかる。

次に30代をみると、インドネシア、マレーシア、タイでは転職回数が多いひとの割合が高いことが目につく。例えば、4回以上も転職しているひとは2割を超えているし、インドネシアについては、3回以上も含めると、5割近くにもなる。ただし、注意したいのが、同時に転職未経験者も3割前後いることである。つまり皆が転職を繰り返しているわけではない。一部が「何回も」転職しているのだ。

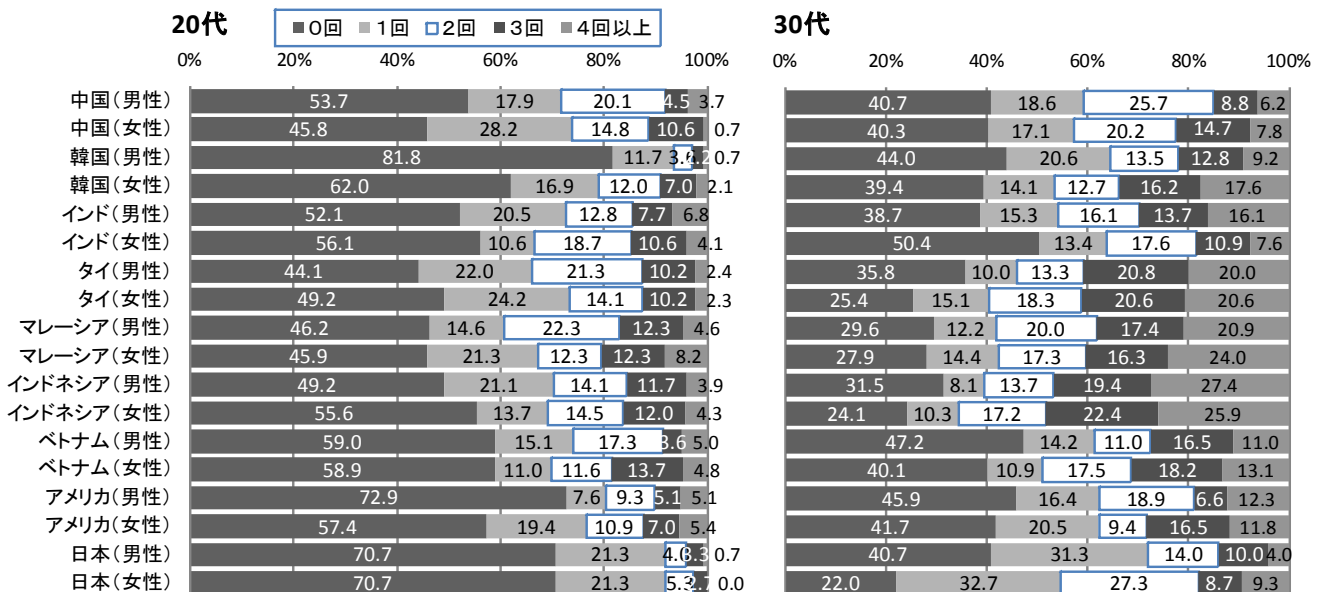
また、20代では転職未経験者が多かった、日本、韓国男性、アメリカ男性の数値が、30代になると他国と大差がなくなっていることがわかる。転職の時期が遅いだけで、転職する割合は大きく変わらないということだ。日本女性に関しては、男女合わせた中でも最も転職未経験者の割合が低いことがわかる。ただし、日本は転職経験者の転職回数が少ないことに特徴があり、これが、先ほどみた転職回数(平均)指標では、日本人があまり転職しないようにみえる要因となっている。雇用の流動性といえば、平均転職回数ばかりが取り上げられているが、このように転職回数を分布により観察することから読み取れる情報はとても重要だと考える。

図表6 転職回数(平均)

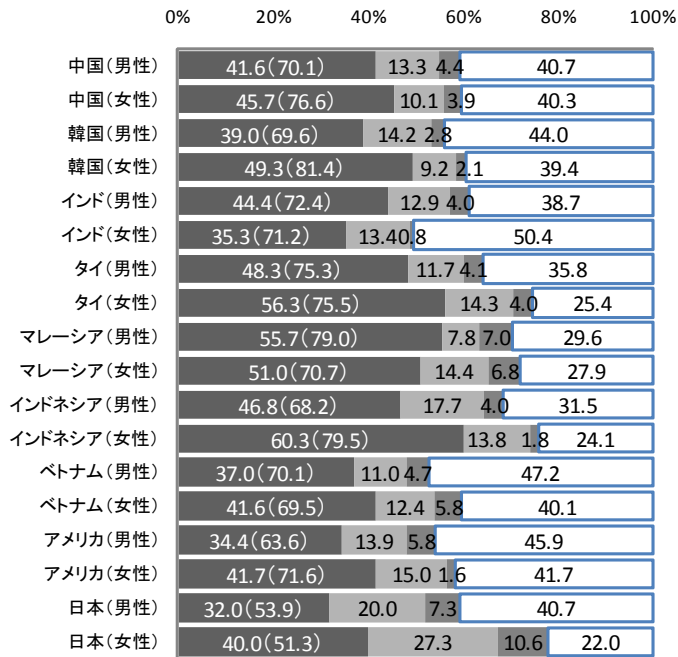
	(回)
中国	1.09
韓国	0.99
インド	1.23
タイ	1.54
マレーシア	1.59
インドネシア	1.64
ベトナム	1.19
アメリカ	1.16
日本	0.87

詳細を見るために、20代と30代にわけ、男女別に転職回数の分布をみた(図表7)。まず、20代をみると、転職未経験者の割合は、日本だけでなく、韓国男性(81.8%)やアメリカ男性(72.9%)

図表7 転職回数の分布(年代男女別)



図表 8 初職継続期間



■ 初職継続3年未満 ■ 初職継続3年～6年未満 ■ 初職継続それ以上 □ 転職経験なし

採用後、どのくらいで辞めるのか。初職における就業継続期間を比較してみたい。長期的な結果をみるために、30代のデータに限定する。図表8をみると、多くの国において、転職経験者のうちのほとんどが3年未満に転職している

次に()に示した、転職経験者に占める3年未満転職者の割合で比較すると、日本が5割強で

あるのに比べ、韓国(女性)、インドネシア(女性)、マレーシア(男性)では8割前後、他についても7割弱から7割半ばと高い水準である。一方、日本では、3年以上勤務してから辞める人の割合がほかの国と比べて高い。

日本を除くアジアの国では、辞める人はすぐ辞める。転職を「一部のひと」が繰り返す。転職未経験者の割合は大きく変わらなくても、これらの違いが「彼らは転職を繰り返す」という印象を強めているようだ。ただし、この「一部のひと」の割合が、インドネシア、マレーシア、タイでは比較的多いということは揺るぎない実態である。

III. 転職の要因・効果の分析

III-1. 転職の要因

転職要因について、①なぜ転職するのか、②誰が転職するのか、転職を繰り返すのかの2つを検証したい。

①なぜ転職するのか

転職のきっかけとなる、初職の離職理由設問の集計から読み取りたい(図表9)。日本を除くすべての国で、「賃金への不満」と「労働条件や勤務地への不満」が大きな退職理由になっていることが

図表 9 初職の離職理由

	(n数)	自己都合									会社都合			その他
		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	契約期間の満了	会社の倒産	早期退職・退職勧奨・解雇	
中国	283	31.1	15.9	3.5	11.7	19.8	0.0	0.7	0.0	1.8	4.6	3.5	3.9	3.5
韓国	244	14.8	16.0	2.5	11.1	14.8	1.6	1.2	0.8	6.1	13.1	6.6	2.5	9.0
インド	245	37.1	16.3	2.0	8.6	7.3	0.0	5.7	0.8	4.9	6.1	1.6	0.0	9.4
タイ	307	33.2	13.7	5.2	10.1	6.2	1.3	1.6	2.6	5.9	4.2	1.6	0.7	13.7
マレーシア	292	29.1	16.1	2.1	10.3	11.6	0.0	2.1	2.7	3.1	4.8	1.7	0.3	16.1
インドネシア	290	31.7	20.0	2.1	7.2	12.8	0.3	0.7	1.4	2.1	11.0	2.4	0.3	7.9
ベトナム	266	29.3	23.7	2.6	8.6	10.2	0.4	1.1	3.0	3.0	3.4	5.6	1.1	7.9
アメリカ	227	18.1	13.7	1.8	8.4	7.5	0.0	2.2	0.4	6.2	13.7	4.4	2.2	21.6
日本	294	5.1	16.7	10.2	12.9	11.2	5.8	7.8	0.7	6.8	7.1	2.4	4.8	8.5

※各国内で、もっとも選択率が高いものに黒い網掛け(白文字)、2番目に高いものにグレーの網掛けをした

わかる。一方、日本では「賃金への不満」で退職した人はたった5.1%であり、退職理由の1番目は「労働条件や勤務地への不満」、2番目が「仕事内容への不満」である。

男女別の違いについても触れておくと（集計は紙面の問題で割愛する）、多くの国では先ほどと同様の傾向は大きく変わらない。女性にとって大きな理由となりうる「結婚・出産・育児・介護のため」に退職するのは、インド女性（11.5%で3番目に高い理由）と日本女性（14.3%で最も高い理由）で、他の国では選択率が低い。つまり、それらの国では、女性が結婚・出産・育児・介護といったライフイベントで退職・復職することは、ほとんどないということだ。ただし、この調査は現在雇用されている人を対象にしているため、退職して働いていない人、もともと雇用労働を選択していないひとは対象外であることには留意する必要があるだろう。

②誰が転職するのか、転職を繰り返すのか

誰が転職するのか、被説明変数を転職経験があるもの(=1)とし、転職未経験者をベースとして、個人属性や大学から初職の入職状態、初職の就業状況などを説明変数に投入し、ロジット分析を行

った（図表10）。

まず、個人属性に注目すると、年齢を重ねるほど転職する確率が高まるのはすべての国で共通している。女性のほうが転職する確率が高いのは、韓国、アメリカ、日本であり、ほかの国では男女差がない。

大学から初職の入職状況についてみると、卒業後の進路を決めるのが、大学卒業後より早いほうが、転職する確率が低くなる傾向にあるのが、韓国、タイ、マレーシア、アメリカである。大学院卒のほうが大卒に比べて転職する確率が低いのが、インドネシア、アメリカ、日本で、理系のほうが転職する確率が低いのはマレーシアと日本である。卒業してから3か月以上ブランクがあることは、インドネシアでは転職する確率を高め、アメリカでは逆に低める。

初職の就業状況をみると、初職の契約が有期雇用であるほど転職するという傾向はすべての国で共通している。また、国営・公営企業や、公務員は、民間（内資）勤務者に比べて、転職しないという傾向も、インドネシアの国営・公営企業を除いて共通している。韓国とタイの内資（外資）勤務者は転職確率が高い。

次に、転職を繰り返すひとの特徴をみるために、転職回数が3回以上の人(=1)を被説明変数にお

図表10 転職経験あり(=1)のロジット分析結果

項目	(base)	中国	韓国	インド	タイ	マレーシア	インドネシア	ベトナム	アメリカ	日本
(n数)		499	554	470	471	450	456	538	472	596
女性	(男性)	1.188	2.048 **	0.841	1.221	0.862	0.954	1.185	1.619 **	1.590 **
年齢	—	1.108 **	1.278 **	1.102 **	1.121 **	1.173 **	1.205 **	1.188 **	1.152 **	1.239 **
進路決定: 中学高校		0.653	0.669	1.033	0.600 *	0.449 **	0.891	0.860	0.731	1.101
進路決定: 大学生の前期	(大学卒業後)	0.880	0.584	1.191	1.138	0.616	0.923	0.706	0.506 **	0.610
進路決定: 大学生後期		0.701	0.437 **	0.901	0.612 *	1.454	0.916	0.982	0.786	0.889
大学院卒	(大学)	1.005	0.571	0.770	0.594	1.365	0.282 **	0.774	0.461 **	0.340 **
理科系		0.971	1.375	0.744	1.246	0.466 **	1.055	1.133	0.685	0.579 **
その他	(文科系)	1.120	1.385	1.086	1.491	0.851	1.209	0.477 **	0.702	0.617 *
卒後ブランク3か月以上	(3か月未満)	0.820	0.845	0.842	1.128	0.781	1.782 **	1.155	0.631 **	0.750
初職: Temporary	(Permanent)	1.400 *	3.311 **	1.377	2.043 **	2.389 **	2.425 **	2.025 **	2.974 **	2.523 **
初職: 国営・公営		0.314 **	0.624	0.205 **	0.698	0.261 **	2.083	0.351 **	0.800	0.465 *
初職: 民間(外資)	(民間(内資))	0.675	2.756 **	0.771	1.968 **	1.060	1.397	0.709	2.086	1.528
初職: 民間(合資)		0.534 *	0.572	0.734	0.564	0.596	0.753	0.654	0.947	1.493
初職: 公務員		0.024 **	0.227 **	0.625	0.241 **	0.117 **	0.069 **	0.053 **	0.387 **	0.182 **
□オムニバス検定(p-value)		0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **
□Nagelkerke R ² 乗		0.170	0.338	0.171	0.186	0.300	0.356	0.294	0.229	0.330

被説明変数を転職経験あり(=1)、なし(=0)にしたロジット分析

Exp (B) オッズ比 (**は5%有意*は10%有意)

上記のほかに、就職経路(大学・計、公的・計、紹介・計、インターネットやアルバイト、会社に直接問い合わせ、その他)の変数を入れ分析している

図表 11 転職 3 回 (=1) のロジット分析結果

項目	(base)	中国	韓国	インド	タイ	マレーシア	インドネシア	ベトナム	アメリカ	日本
(n数)		298	408	323	316	298	330	398	343	364
女性	(男性)	1.475	4.126 **	0.655	1.248	1.065	1.255	1.733	1.647 *	1.460
年齢	—	1.224 **	1.410 **	1.172 **	1.247 **	1.280 **	1.342 **	1.293 **	1.222 **	1.309 **
進路決定: 中学高校		0.834	0.886	0.827	0.666	0.416 **	0.889	0.627	0.630	0.000
進路決定: 大学生の前期	(大学卒業後)	0.486	0.411	0.699	1.328	0.657	0.625	0.615	0.267 **	0.227 **
進路決定: 大学生後期		0.535 *	0.322 **	1.181	0.596	0.836	0.688	1.252	0.603	0.486
大学院卒	(大学)	0.610	0.459	0.632	0.567	3.179 **	0.261 *	0.753	0.307 **	0.209 **
理科系	(文科系)	0.635	1.481	0.566	1.296	0.299 **	1.028	1.243	0.786	0.623
その他		1.006	1.773	1.209	1.554	0.806	1.122	0.624	0.904	0.196 **
卒後ブランク3か月以上	(3か月未満)	0.580	0.705	0.734	1.731 *	0.533 **	1.494	1.222	0.923	0.650
初職: Temporary	(Permanent)	2.988 *	3.368 **	1.459	1.922 *	2.985 **	3.681 **	2.432 **	4.092 **	3.506 **
初職: 国営・公営		0.255 **	0.442	0.157 **	0.601	0.344 *	1.014	0.183 **	0.941	1.277
初職: 民間(外資)	(民間(内資))	0.681	5.899 **	0.373 **	1.910	0.881	1.309	0.705	4.193 *	5.357 **
初職: 民間(合資)		0.574	0.000	0.798	1.336	0.441	0.539	0.380 *	1.871	1.771
初職: 公務員		0.000	0.167 **	0.678	0.283 **	0.056 **	0.127 **	0.047 **	0.412	0.162
□オムニバス検定(p-value)		0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **
□Nagelkerke R 2乗		0.314	0.484	0.254	0.336	0.430	0.491	0.376	0.338	0.442

被説明変数を転職3回以上(=1)、転職なし(=0)にしたロジット分析

Exp (B) オッズ比(**は5%有意,*は10%有意)

図表9と比べて、有意差に変化があった場合にグレーの背景色をつけた

上記のほか、就職経路(大学・計、公的・計、紹介・計、インターネットやアルバイト、会社に直接問い合わせ、その他)の変数を入れ分析している

き、転職未経験者(=0)との違いについて、同じくロジット分析を行った(図表 11)。先ほどの分析と比べて、有意差に違いが生じたところに、グレーの背景色をつけた。これは、(転職未経験者と比べた)転職者の要因と、(転職未経験者と比べた)転職が3回以上あるひとの要因で異なることを示していることになる。

まず、転職3回以上の要因は、転職経験ありの場合と大きくは変わらないが、いくつかの要因で有意差がなくなっていることがわかる。日本の女性、タイの進路決定時期、中国やタイ、アメリカ、日本の初職の勤務先の一部の要因である。転職回数が多くなると、転職の要因は個別性を増し、共通するものを見つけることが難しくなるということかもしれない。

転職3回以上の要因について、新たに生じた有意差に注目してみると、中国、日本において、大学を卒業する前に進路を決めているほうが、転職3回以上する確率が下がる。マレーシアでは、大学院卒のほうが転職を3回以上する確率が上がり、卒後3か月以上のブランクがある人のほうが、その確率は下がる。アメリカ、日本では、初職が民間(外資)のひとは3回以上転職確率が高まるが、インドは逆に、確率が下がる。

これらの結果の解釈は、現地の実態調査を重ね

て行う必要があるだろう。興味深いのは、大学卒業前に進路を決定していないと、3回以上転職する確率が増えるのが、中国、韓国、アメリカ、日本だということである。アメリカをはぶく、これらの東アジアでは、新卒を同時期に一括採用するというマーケットが成熟している。つまり、大卒者が新卒採用のタイミングで就職できないと、その後のキャリアに影響するということが、この分析結果に表れているといえよう。

III-2. 転職の昇進・賃金への効果

ここでは、まず、①転職による働き方の変化について確認した後、②転職の昇進への効果、③賃金への効果について、分析したい。

①転職による働き方の変化

転職経験者の初職と現職におけるフルタイム勤務者(週35時間以上)の割合を比較してみた(図表 12)。ほとんどの国で、現職のほうがフルタイムの割合が増えているなか、タイ女性は1.8%だけ減少している。一方で、男女ともに減っているのが日本であり、日本男性は3.7%とわずかではあるが、日本女性は19.8%も減少している。

つぎに、無期雇用の割合も同じように比較してみる。日本女性だけが27.0%と大幅に数値を減らしているが、他国は逆で、男女とも無期雇用の割合が大幅に増えている。これは、社会人になって間もない頃は有期雇用で働き、経験が蓄積されると無期雇用に移行していくという、各国の労働慣行を表しているだけかもしれないが、そうだとすると、転職により、その流れが阻害されている様子がないことは非常に興味深い。

以上、転職により、大きく働き方を変えているのは日本女性だけであった。先ほど触れたように、日本女性の最も高い退職理由が「結婚・出産・育児・介護のため」であったことを考慮すると、転職により、時間に融通が利く働き方に変えた（もしくは変えざるを得なかった）と解釈できる。一方で、インドの女性の場合も、同退職理由の選択率が3番目に高い11.5%であったが、こちらは転職により働き方を変えている様子はここからはうかがえない。変わらず、フルタイム、無期雇用で働いている。

図表 12 初職→現職の働き方変化（転職経験者）

		(%)			
		フルタイム割合		無期雇用割合	
		初職	現職	初職	現職
中国	男性	96.8	100.0	57.6	78.3
	女性	100.0	100.0	55.6	72.1
韓国	男性	94.2	95.2	83.5	89.4
	女性	94.1	96.4	67.4	81.4
インド	男性	93.0	98.5	82.9	96.2
	女性	93.6	96.5	75.2	88.5
タイ	男性	97.8	99.3	75.6	89.9
	女性	97.4	95.6	76.3	91.2
マレーシア	男性	97.9	98.0	76.9	95.4
	女性	95.5	95.7	81.2	90.1
インドネシア	男性	92.7	98.7	54.0	84.0
	女性	87.5	92.9	62.5	87.9
ベトナム	男性	98.3	99.2	28.9	51.6
	女性	93.4	97.9	29.2	43.0
アメリカ	男性	85.1	94.9	71.3	91.8
	女性	76.9	80.6	76.0	88.4
日本	男性	93.2	89.5	82.6	83.5
	女性	91.2	71.4	76.1	49.1

②転職の昇進への効果

転職すること、転職を繰り返すことは、昇進にどのような効果があるのか。転職回数の違いによ

り、現在管理職である確率が違うのかを検証したい。具体的には、被説明変数を現在管理職である者 (=1) とし、転職未経験者をベースに、転職1回、2回、3回以上の経験者のダミー変数を入れ、年齢をコントロール変数として追加して、男女別のロジット分析を行った。図表 13 がその結果である。

図表 13 管理職のロジット分析結果

性別	1回	2回	3回以上	オムニバス検定	Nagelkerke R ² 乗
男性					
中国	1.62	1.77 *	3.41 **	0.00	0.17
韓国	1.43	1.64	2.15	0.00	0.24
インド	1.49	2.33 **	2.13 **	0.00	0.12
タイ	0.92	2.55 **	2.57 **	0.00	0.08
マレーシア	0.86	0.91	2.01 *	0.00	0.26
インドネシア	0.81	1.49	1.69	0.00	0.09
ベトナム	1.98 *	1.03	1.47	0.00	0.17
アメリカ	2.33 **	2.29 **	1.99 *	0.00	0.12
日本	0.65 **	0.48 **	0.20 **	0.00	0.33
女性					
中国	0.72	0.73	1.63	0.00	0.12
韓国	1.08	2.35 *	0.90	0.00	0.11
インド	0.68	0.63	0.58	0.00	0.10
タイ	0.58	1.35	0.72	0.00	0.12
マレーシア	1.12	3.3 **	1.57	0.00	0.16
インドネシア	1.84	1.22	1.59	0.00	0.18
ベトナム	1.37	2.42 **	2.44 **	0.00	0.17
アメリカ	0.72	1.79	0.98	0.01	0.07
日本	0.31 **	0.24 **	0.13 **	0.00	0.21

※管理職である場合を1、ない場合を0としたロジット分析
 ※ベースは転職なし
 ※5%有意の場合は**、10%有意の場合は*
 ※上記の転職回数ダミーのほか、年齢を説明変数にいれコントロールしている

まず、転職回数による明らかな違いがでているのが日本である。男女ともに、すべてに有意差があり、オッズ比は1より小さい。転職回数が増すごとに、現在管理職である確率が下がっている。

一方で、他の国で有意差がある場合のオッズ比はすべて1より大きい。つまり、転職経験者の管理職である確率が、転職未経験者より高いことを示している。

詳細をみると、中国（男性）、タイ（男性）は、転職未経験者より2回経験者のほうが管理職である確率が高く、3回以上の人さらにその確率があがる。インド（男性）は転職未経験者より、2回、3回以上転職している人の管理職である確率

は高いが、3回以上転職していると、2回の人よりは少しだけ確率が低くなる。アメリカ（男性）は、転職未経験者に比べて、転職経験者ほうが現在管理職である確率が高いが、最も高いのは転職1回経験者である。ベトナム（男性）は、転職未経験者に比べて、1回経験者だけが現在管理職である確率が高くなる。

女性については、ベトナム（女性）で、転職未経験者より、2回の人のほうが管理職である確率が高く、3回以上になるとさらにあがる。韓国（女性）、マレーシア（女性）は、転職未経験者より、2回転職者の人の管理職である確率が高い。

一方で、有意差がないところの意味も重要であろう。つまり、転職経験、転職回数が、現在の管理職である確率に関係ないことを示しているからである。

日本では、生え抜き組と中途入社者ではキャリア形成に違いがあり（伊藤 2001）、中途入社者は生え抜き組に比べて昇進が不利だといわれる（濱口 2009）が、これは、分析対象国のなかでいうと、日本だけの特徴のようだ。

③転職の賃金への効果

転職すること、転職を繰り返すことは、賃金にどのような影響を与えるのであろうか。ここでは、③-1. 転職前後の年収変化（短期的な効果）、③-2. 転職の現在の年収への効果（長期的な効果）について、分析したい。

③-1. 転職前後の年収変化（短期的な効果）

現在の勤務先に転職する前後の年収変化について、「増えた」「ほとんど変わらなかった」「減った」の3つの選択肢で聞いている。図表 14 は、転職回数ごとに、「増えた」と「減った」の割合を男女別に集計したものである。なお、日本人を対象にした調査では、この設問は聞いていないので、代わりに、転職前と1年後の年収について実数で聞いた設問を活用し、「10%以上増えた場合」「10%

以上減った場合」の割合を集計した。比較には注意が必要である。

図表 14 転職前後の年収変化

		男性				女性			
		転職あり計	1回	2回	3回以上	転職あり計	1回	2回	3回以上
中国	増えた	82.9	82.2	82.1	85.7	84.4	83.9	91.5	77.8
	減った	3.1	2.2	1.8	7.1	3.9	3.2	2.1	6.7
韓国	増えた	53.8	55.6	62.5	45.7	53.6	47.7	60.0	54.1
	減った	9.6	8.9	0.0	17.1	15.0	18.2	17.1	11.5
インド	増えた	78.0	74.4	85.7	75.9	73.5	65.5	86.4	65.0
	減った	3.0	4.7	0.0	3.7	6.2	10.3	2.3	7.5
タイ	増えた	57.4	62.5	53.5	56.9	62.3	60.0	78.0	54.4
	減った	4.7	5.0	7.0	3.1	10.7	16.0	2.4	11.8
マレーシア	増えた	68.2	72.7	61.5	71.2	75.2	80.5	84.8	67.2
	減った	2.6	0.0	5.8	1.5	5.0	2.4	0.0	9.0
インドネシア	増えた	80.7	86.5	77.1	79.5	75.7	64.3	73.0	81.3
	減った	1.3	2.7	0.0	1.3	7.1	17.9	2.7	5.3
ベトナム	増えた	55.6	61.5	50.0	55.3	57.7	71.0	43.9	60.0
	減った	8.1	12.8	5.3	6.4	3.5	3.2	7.3	1.4
アメリカ	増えた	65.3	58.6	76.5	60.0	65.1	68.6	69.2	59.6
	減った	6.1	17.2	0.0	2.9	11.6	15.7	11.5	7.7
日本	10%以上増	40.6	45.3	26.9	40.7	28.3	34.7	19.1	26.7
	10%以上減	25.0	30.7	23.1	11.1	41.4	33.3	51.1	46.7

転職回数での比較を行う前に、まず、「転職あり計」の数値に注目したい。転職によって年収が減る国はほとんどなく、増えることのほうが多い。「増えた」割合が最も高いのは、中国（男性 82.9%、女性 84.4%）で、インドネシア（男性 80.7%、女性 75.5%）、インド（男性 78.0%、女性 73.7%）、マレーシア（男性 68.2%、女性 75.2%）、アメリカ（男性 65.3%、女性 65.1%）と高い水準で続く。一方、「減った」割合は、男性では韓国（9.6%）が最も高く、女性では、韓国（15.0%）、アメリカ（11.6%）、タイ（10.7%）と続くが、その割合は少ない。

次に、転職回数による、年収変化を比較すると、明らかな違いはみられない。つまり、転職を繰り返しても、年収が増えることのほうが多いようだ。

日本に関しては、転職による年収変化の傾向が異なる。増減の定義がほかの国と異なるので、日本国内だけの数値を比較すると、年収変化の男女差が大きいこと、男女共に、減る人が少なくないこと、女性については、転職により年収が減る人のほうが増える人よりも多いことがわかる。

この結果は、先にみた転職理由を併せると整合的である。日本以外の退職理由は「賃金への不満」

の割合が高かった。転職先は、当然、賃金を考慮して決めるだろう。一方で、日本の退職理由は、賃金より、「労働条件や勤務地への不満」「仕事内容への不満」など、多様であった。賃金より、ほかの条件を選んで転職する人も多いはずだ。

③-2. 転職の現在の年収への効果 (長期的な効果)

ここでは、転職すること、転職を繰り返すことが、その後の年収にどのような影響を与えるのか、長期的な効果について検証したい。具体的には、ミンサー型の賃金関数 (Mincer 1974) を応用し、被説明変数に現在年収の対数を入れ、説明変数には転職1回、2回、3回以上経験のダミーを加え、その効果をみることにした (図表15)。

まず、各国ともに社会人経験を重ねると、年収が上がることを確認できる。インド、タイ、マレ

シアでは、その効果が、他国よりも大きい。理系出身であることは、中国、韓国、タイ、日本において年収を引き上げる。また、大卒に比べて大学院卒であることは、中国、インド、マレーシア、アメリカ、日本において、年収にプラスの効果を与える。女性は、タイ、マレーシア、アメリカを除くすべての国で、有意に年収が低くなっている。

つぎに、転職の効果をみると、転職未経験者と比べて、転職を繰り返すほど年収が低くなっているのが、インドと日本である。マレーシア、ベトナム、アメリカにおいては、3回以上になると、有意に年収が低くなる。そのほかの国では、転職頻度が年収に有意な効果がない。転職を繰り返しても、しなくても、現在の年収に違いを生じないのである。

この結果を、先ほどの短期的な効果と合わせて考えてみたい。日本以外では、転職前後で年収が

図表15 現在の年収への影響

	中国	韓国	インド	タイ	マレーシア	インドネシア	ベトナム	アメリカ	日本
(n数)	514	518	461	486	444	458	506	454	581
□平均値									
(ln)現在の主な仕事からの収入	11.048	16.579	12.596	11.314	9.112	16.591	17.945	10.710	5.689
社会人経験(年)	7.216	5.705	7.124	7.484	6.905	6.860	6.239	7.626	7.971
(2乗項)社会人経験(年)	66.621	49.600	66.993	77.553	65.577	63.690	54.591	83.163	87.558
転職1回ダミー	0.208	0.162	0.154	0.179	0.162	0.131	0.134	0.156	0.263
転職2回ダミー	0.198	0.106	0.167	0.171	0.178	0.148	0.148	0.119	0.126
転職3回以上ダミー	0.142	0.178	0.193	0.263	0.282	0.321	0.219	0.176	0.100
卒業学部(文系/理系)理科系	0.407	0.369	0.317	0.300	0.376	0.349	0.346	0.233	0.291
院卒	0.095	0.087	0.393	0.103	0.047	0.048	0.055	0.170	0.134
女性	0.523	0.506	0.499	0.504	0.482	0.480	0.508	0.509	0.496
□標準偏差									
(ln)現在の主な仕事からの収入	1.179	1.226	1.360	1.445	1.416	1.501	1.094	0.952	0.779
社会人経験(年)	3.818	4.134	4.035	4.647	4.235	4.082	3.962	5.007	4.906
(2乗項)社会人経験(年)	65.373	62.529	69.921	81.682	68.205	64.599	59.863	97.564	88.378
転職1回ダミー	0.406	0.369	0.361	0.384	0.369	0.338	0.341	0.364	0.441
転職2回ダミー	0.399	0.308	0.373	0.377	0.383	0.356	0.356	0.324	0.332
転職3回以上ダミー	0.349	0.383	0.395	0.441	0.450	0.467	0.414	0.381	0.300
卒業学部(文系/理系)理科系	0.492	0.483	0.466	0.459	0.485	0.477	0.476	0.424	0.455
院卒	0.294	0.282	0.489	0.304	0.213	0.214	0.229	0.376	0.341
女性	0.500	0.500	0.501	0.500	0.500	0.500	0.500	0.500	0.500
□偏回帰係数									
(定数)	10.122	15.861	11.909	10.200	8.026	15.927	17.353	9.927	4.998
社会人経験(年)	0.160 **	0.209 **	0.237 **	0.237 **	0.224 **	0.165 **	0.198 **	0.148 **	0.202 **
(2乗項)社会人経験(年)	-0.005 *	-0.008 **	-0.009 **	-0.010 **	-0.005	-0.004	-0.009 **	-0.004 **	-0.008 **
転職1回ダミー	0.199	0.019	-0.434 **	0.057	0.033	-0.006	0.018	-0.152	-0.184 **
転職2回ダミー	-0.067	-0.035	-0.697 **	-0.204	-0.045	-0.223	0.043	0.218	-0.384 **
転職3回以上ダミー	0.130	-0.157	-0.837 **	0.166	-0.336 **	-0.075	-0.234 *	-0.329 **	-0.402 **
卒業学部(文系/理系)理科系	0.273 **	0.212 *	0.101	0.317 **	0.034	0.078	0.043	0.144	0.139 **
院卒	0.449 **	0.192	0.214 *	0.217	0.508 *	0.060	-0.170	0.311 **	0.317 **
女性	-0.190 *	-0.242 **	-0.378 **	-0.071	-0.164	-0.350 **	-0.178 *	-0.111	-0.246 **
□R	0.335	0.329	0.371	0.324	0.434	0.301	0.270	0.446	0.469
□R2 乗	0.112	0.108	0.138	0.105	0.188	0.090	0.073	0.199	0.220
□F値 有意確率	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **

被説明変数: 現在の主な仕事からの収入(対数)

5%有意を**, 10%有意を*で示している

増えることが多かったのに、なぜ、長期的にみると、転職頻度が年収に有意にプラスの効果を与えないのであろうか。これは、まず、経済学での人的資本の最適配分により説明できそうだ。労働者が限界生産力（賃金）の低い仕事から、限界生産力の高い仕事に移動することで、経済全体の最適な人的資本が配分される（大橋・中村 2002）。つまり、転職は、賃金の低いひとが、自分の能力をより発揮できる賃金の高い仕事に移動することで生じる。転職未経験だということは、その仕事で賃金が高い状態（最適）であるということである。長期的にみると、転職未経験でも、転職頻度が高くても、最適な資源配分がなされた結果を比べてみると、その両方で賃金の差は生じないということである。

では、なぜ、インドと日本では、転職するほど年収が低くなるのだろうか。可能性として3つの要因をあげたい。

まず、転職理由の多様化である。先ほどの人的資本論は経済学的な合理性（つまり資本の最適化）に基づいた理論であるが、実際の転職はさまざまな側面をもち、つねに人的資源配分の効率性につながるとは限らない（大橋・中村 2002）。それを裏付けるデータとして、先ほどみたのは初職の離職理由で、日本は賃金への不満ではなく、ほかの理由で離職しているひとの割合が高かった。

もう一つは、転職する人たちの能力の問題である。樋口（2001）が指摘するように、転職するひと、繰り返す人たちの能力が、転職未経験者に比べて低い場合、それが転職回数のダミー変数に下方バイアスを生じさせる。つまり、転職により転職前後の年収は増えていても、転職経験者の平均的な年収は、転職未経験者の平均的な年収には及ばないということである。とくに、インドについては、短期的には転職により年収が増えるひとが多かったはずだが、長期的にみると、転職未経験者に比べて転職者の年収が低かった。これは、この能力の問題で説明できるかもしれない。

そして、最後は、労働市場による転職者の評価の問題である。日本のように、長期雇用を前提に

採用して育成する雇用システムにおいては、伊藤（2001）や濱口（2009）が示すように、中途入社者よりも、生え抜き組が評価されやすい。能力が同じであったとしても、転職者であることが、評価を下げてしまっている可能性がある。

これらの可能性については、引き続き、検証していく必要があるが、日本とインドにおいては、転職を繰り返す人のほうが、転職未経験者よりも年収が低く、他においては、ほとんど差はないというのは興味深い結果である。

IV. 総括とインプリケーション

本稿は、これまで明らかにされてこなかったアジアの転職実態について、多国間で比較可能なデータをもとに検証を行った。また、誰が転職を繰り返すのか、転職の要因分析と、転職の昇進や賃金への効果についても分析を試みた。以下、その結果について、ポイントを列挙したい。

「アジア人材は、本当に転職を繰り返すのか」

□転職を繰り返すひとは「一部」である。とはいえ、「一部」の割合は、インドネシア、マレーシア、タイにおいて多い。

□日本の転職率が低いように見えていたのは、初職の継続期間が長いこと、かつ、転職経験者の中の転職回数が少ないことによる。

□転職経験率でいうと、アジア8か国の中で、日本の女性が最も高い。

「なぜ転職するのか」

□初職の退職理由は、日本を除くすべての国で、「賃金への不満」と「労働条件や勤務地への不満」が大きい。

□一方、日本では「賃金への不満」で退職した人はたった 5.1%であり、退職理由は多様化している。

「誰が転職を繰り返すのか」

□初職の契約が有期雇用であるほど転職するとい

う傾向はすべての国で共通している。

□国営・公営企業や、公務員は、民間（内資）勤務者に比べて、転職しないという傾向も、おおむね共通している。

□大学卒業前に進路を決定していないと、3回以上転職する確率が増えるのが、中国、韓国、アメリカ、日本である。アメリカをはぶく、これらの東アジアでは、新卒を同時期に一括採用するマーケットが成熟していることが、その要因として考えられる。

「転職をすると、管理職になれるのか」

□日本では、転職回数が多いほど、管理職である確率が下がるが、他の国では、転職経験者の管理職である確率が、転職未経験者より高い、もしくは、差がない。

□日本では、中途入社者は、生え抜きに比べて昇進が不利になるといわれるが、それは、日本だけの話のようである。

「転職をすると、年収はどうなるのか」

□日本以外は、転職前後で年収が上がることのほうが多い。

□転職を繰り返した経験を持つほど、現在の年収が低いのは、インドと日本だけである。

多国間で比較可能なデータに基づいて検証したところ、「彼らは転職を繰り返す」ではなく、転職者の「一部」が繰り返していることがわかった。また、離職理由が、明確に「賃金への不満」に集中していること、そして、日本以外の労働市場では、中途入社者が不利になっていないことが明らかになった。つまり、優秀な人材に離職せず活躍し続けてもらうためには、個々に対峙して能力に応じて確実に評価することが必要だと考える。

最後に今後の課題についてふれておく。本稿で扱ったデータは、インターネットモニター調査によるものである。各国のネット普及率がある程度に達していることと、対象者が大卒以上であることで、カバレッジについての問題は大きくはない

と考えて実施したが、職種や雇用形態など、インターネットモニター調査に生じやすい回答者の偏りが発生していることは否めない。とはいえ、比較調査がない中で、実態を把握するべく調査を実施したことは、とても大きな意味があったと考える。調査結果の確からしさについては、今後を実施される調査結果との比較や、現地調査などによって確認を重ねていきたい。

注

¹ リクルートワークス研究所（2013）では、アメリカの社会学者、マーチン・トロウの「進学率が規定する大学の3段階」説を用いて、本調査で対象となったアジア各国の大学の質について整理している。「韓国はユニバーサル段階真っ只中、日本はユニバーサル段階に突入したところ、タイはマス段階の末期、中国、インドネシアはマス段階に入り始めたところ、インドは、データ（進学率）が不確かながら、未だエリート段階」と位置付けている。

参考文献

- 阿部正浩, 1996, 「転職前後の賃金変化と人的資本の損失」『三田商学研究』Vol.39 (1) :125-139.
- Bartel, Ann P. and George J. Borjas, 1978, Wage Growth and Job Turnover: An Empirical Analysis, *NBER Working Paper Series* No.285.
- Booth, A., Francesconi, M. and Garcia-Serrano, C., 1999, Job Tenure and Job Mobility in Britain, *Industrial and Labor Relations Review*, 53(1) :43-70.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2006, 「第4回日系グローバル企業の人材マネジメント調査結果」『JILPT調査シリーズ』No.24.
- Hall, R.E, 1982, The Importance of Lifetime Jobs in the United States Economy, *American Economic Review*, 72(4):716-724.
- 濱口桂一郎, 2009, 『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ—』岩波新書.
- 林雄亮, 2009, 「日韓労働市場の流動性と格差—転職とそれに伴う収入変化の比較分析」『社会学研究』86:7-31.
- 樋口美雄, 2001, 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社.
- 猪木武徳・連合総合生活開発研究所編, 2001, 『「転職」の経済学』東洋経済新報社.
- 伊藤実, 2001, 「内部育成と中途採用のスパイラル的人材戦略」猪木武徳・連合総合生活開発研究所編, 『「転職」の経済学』第5章:115-137.
- 김성훈, 2008, 「경력직 직장이동에 대한 연구:비생산직 외부노동시장의 확대를 중심으로」『산업노동연구』제14권 제1호:53-89.
- 小杉礼子, 1999, 「大卒女子の初期キャリア」『JIL 調査研究報告書 129号 変化する大卒者の初期キャリア』日本労働研究機構:77-141.
- Borghans, Lex and Golsteyn, Bart H.H., 2011, Job Mobility in Europe, Japan and the U.S., *ROA Research Memorandum*
- 馬 欣欣, 2009, 「中国における雇用調整と再就職後の賃金の男女格差—2002年中国都市家計調査を利用した実証分析」『日本労働研究雑誌』571:104-119.
- Mincer, Jacob A., 1974, Schooling, Experience, and Earnings, *National Bureau of Economic Research*.
- 日本労働研究機構, 2001, 『日欧の大学と就職—高等教育と職業

-
- に関する12か国比較調査結果一』。
- 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。
- 朴昌明, 2004, 『韓国の企業社会と労使関係—労使関係におけるデュアリズムの進化—』ミネルヴァ書房。
- リクルートワークス研究所, 2013, 『Global Career Survey アジアの「働く」を解析する』Works Report。
- Sato, Yoshimichi and Arita, Shin, 2005, Globalization, Local Institutions, and Middle Classes: A Comparative Study of Social Mobility Classes in Japan and Korea, 有田伸編『東南アジアの階層ダイナミクス』2005年SSM調査シリーズ13。
- 吉本圭一, 1999, 「学生の就職意識とインターンシップについて」『大学と学生』411:14-43。
- 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編, 『「転職」の経済学』第4章:93-113。