

会社を辞めないのはどんな人か？

小倉 一哉

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

経済学・組織心理学の研究をベースにマイクロデータを分析して、会社に「留まる」意向のある人の特徴を分析し、さらに「留まる」人の中の相違を探索した。その結果、次の点が明らかになった。①「留まる」意向のある人は、会社に長く在籍し、相対的に高収入で労働時間が短く、今の会社を選んだ時の労働需給状況が良く、自分のやりたい仕事ができそうな会社を選んだ人で、満足度が高いなどの特徴がある。②経済学の主要な関心事項である収入と労働時間は、「留まる」意向に影響する重要な要因であるが、会社や仕事に対する意識なども重要な要因である。③「留まる」意向がある人の仕事上の自己実現度には、「仕事重視 vs. 生活重視」という対立軸ではなく、“やる気 vs. 割り切り”という（生活ではなく）仕事に対する考えが影響する。④「留まる」意向のある人で「割り切り志向」が強い人とは、処遇等への納得感が低く経営方針をあまり知らない人で、労働時間や休暇の取りやすさを重視し、消極的・非自発的に今の会社を選んだ人で、若年層に多い。

目次

- I 本稿の問題設定
- II 既存研究から導かれる仮説
- III 分析対象
- IV 説明変数
- V 仮説の検証結果
- VI 留まる人の中の相違
- VII 「会社を辞めない人」とは？

I 本稿の問題設定

経済学の分野では転職の研究が蓄積されているが、本稿の課題は、転職・独立しようとしなない人＝会社を辞めない人がどんな人なのかを明確にすることである。いわば転職の「反対側」の研究である。しかしこの反対側を扱った研究は筆者が知る限り少ない。転職は「変化」という意味で労働問題であるが、「同じ会社に留まることは良いこと」と思われてきたためではないかと推測する。

しかし本当にそうだろうか？もちろん筆者は長期雇用を否定するつもりはない。求人が少ないときに何らかの「妥協」をして就職するのに似て、今の会社に留まろうと思っている人が全員「この会社が最高！」と思っているはずがない。どんな人が、なぜ、留まろうと思っているのだろうか？

経済学や組織心理学の研究を参考にマイクロデータを分析して、この問題の核心に迫ろう。最初に「留まる/留まらない」の相違について明らかにし、その上で「留まる人」の中の相違を探索する。

II 既存研究から導かれる仮説

1 産業・職業・企業の特異性

長期雇用の重要な意味を技能形成に置くのが内部労働市場論であり、Doeringer and Piore (1971) は企業特殊熟練の重要性を説いた¹⁾。企業特殊熟

練の程度が強ければ、簡単に今の会社を辞めることはできない。したがって企業特殊熟練が会社に「留まる」意向を左右する可能性がある。

小野（1987）は、企業特殊熟練を表す「勤続年数」よりも、年齢別生活費を表す「年齢」が与える影響が大きいことから、企業内賃金の決定において生活費保障が熟練形成よりも影響すると指摘する²⁾。

関連する経済学的な研究には、転職が賃金に与える影響を扱ったものが多い。阿部（1996）は、同一産業内よりも産業間を移動した人の賃金低下が大きいことから、産業特殊的な人的資本の損失を指摘する³⁾。岸（1998）および勇上（2001）は、年齢が高い人ほど転職に伴う賃金低下が大きく、また同一職種内を移動した場合には賃金低下が抑制されると指摘する⁴⁾。大橋・中村（2002）は、技術・開発職や営業職では職種特殊性が強く、同一職種内の移動が有利となると指摘する⁵⁾。勇上（2005）は、倒産・廃業による離職者を対象に、同一産業内の転職では、自発的離職者や解雇者の賃金低下が大きいことを発見した⁶⁾。

これらの転職に関する経済学的な研究の主要な観点は、産業や職業による技能・人的資本の特殊性であり、転職によって何らかの影響があることを示唆している。

本稿の課題は「転職」ではなく「転職しない（留まる）」という意向であるが、その意思決定の背後で、回答者が産業・職業・企業の特異性を意識している可能性はある。しかし小池（2005）は、企業特殊熟練の比率はせいぜい10～20%であると思われること、そしてその主要な内容は「キャリアの組み方」だと指摘する⁷⁾。小池が指摘するように、企業特殊熟練を正確に捉えることは難しく、それゆえ必ずしも仮説通りの結果になるとは限らないが、これらの研究から導かれる第1の仮説は、こういうことであろう。

仮説① 産業・職業・企業の特異性が強い人は留まろうとする

2 労働需給・雇用不安・満足度

太田（1999）は、景気循環と転職率の変動を取り上げた⁸⁾。過去の景気（有効求人倍率）が転職率

に影響すること、年齢によっても異なるという仮説を提示し、総合的な結果を示した。このことは、入社時の相対的な労働需給状況が、転職の反対側にある「留まる」意向に影響する可能性を示唆している。

中村（2001）は、「会社を辞めたい」という変数（離職意向）を作成し、満足度を入れて分析し、労働条件の不満が離職意向を高めることを明らかにした⁹⁾。離職意向を低めるのが「仕事内容・職種」「昇進の見込み」「給与・賞与」の満足ダミーであり、またすべての不満ダミーが離職意向を高めることがわかった。限界効果の値から、特に影響するのは「仕事内容・職種」の満足度であると指摘する。

村上（2002）は、研究者・技術者の転職希望について、転職先を「研究機関」「別の会社」「独立」の3種類に分けて検討した¹⁰⁾。3タイプの希望先によって若干の相違は見られるが、総じて「現在の満足度」の低さがプラスに影響すると指摘する。

戸田（2003）は、①転職の阻害要因を強く感じているならば転職を考えない、②雇用が脅かされていると感じれば転職を考える、③能力に自信があるが現在の仕事で発揮できないと考えれば転職を希望する、という3つの仮説を提示した。その結果、職種を分けずに分析すると、「能力の自信」は有意ではない、「雇用不安」は有意にプラスなどの結果が得られた¹¹⁾。

以上の関連研究の含意は、景気動向に反応する過去・現在の労働需給状況と満足度の影響であろう。そこから次の仮説が導かれる。

仮説② 就職時の労働需給状況が良ければ留まろうとする

仮説③ 現在の雇用不安が強ければ留まろうとしない

仮説④ 満足度が高ければ会社に留まろうとする

3 組織コミットメントと心理的契約

経済学的な研究では、個人の内面を測定する指標として満足度以上のものはあまり出てこないが、組織心理学の分野では「組織コミットメン

ト」や「心理的契約」という概念を使い、それが組織への定着に影響すると考える。

青木 (2001) は、「心理的契約」の概念を提唱した Rousseau (1995) を応用し、「雇用者と従業員との関係における相互の義務に関する個人の信念」を心理的契約と定義する¹²⁾。「組織コミットメント」は「組織を離れようとしなない個人の組織に対する多元的かつ継続的な態度」と定義し、特に組織に対する愛着、職場の人間関係などの「感情的コミットメント」と、組織を離れようとしなない「存続的コミットメント」の2つが重要であるとする。その上で、心理的契約、2種類の組織コミットメントを測定・分析し、特に「退職意思」に対しては心理的契約、組織コミットメントともに有意にマイナスの効果を持っていることがわかった。つまり心理的契約における「期待」が高いほど、また感情的コミットメント、存続的コミットメントが高いほど、「退職しようとしなない」のである。

若林・山岡・松山・本間 (2006) は、成果主義が帰属意識に与える影響を検証した¹³⁾。青木 (2001) と同様に組織コミットメントを「愛着的側面」と「存続的側面」に分け、さらに心理的契約も取り入れた分析を実施した。愛着的コミットメントに対して「評価制度の公平さ」「能力開発機会に満足している人」「会社信頼感の高い人」などが、存続的コミットメントに対して「評価制度の公平さを肯定する人」「自己業績評価は困難と思う人」などが影響した。心理的契約に関する分析では、①「割り切り関係志向」②「会社側長期評価肯定志向」③「キャリアアップ志向」④「定年雇用志向」に分類した上で、それぞれに影響する要因を検出した。これらの分析結果を踏まえて、成果主義は帰属意識に影響するが、一律に影響するのではなく、各人の知覚に応じて異なると指摘する。

組織心理学の研究成果から得られる含意は、満足度だけでなく、組織に対する「期待」、組織への愛着などの「コミットメント」が「留まる」意向に影響することである。組織心理学の研究は、組織コミットメントや心理的契約について入念に調査・分析しているが、残念ながら本稿で扱う調

査データはそうではない。それゆえ本稿においては、組織コミットメントや心理的契約の一部となり得るものを使い、次のような仮説を提示しておきたい。

仮説⑤ 会社への期待が強い人は留まろうとする

仮説⑥ 職場の雰囲気が良いと感じる人は留まろうとする

仮説⑦ 長期雇用を是認する人は留まろうとする

仮説⑤は心理的契約、仮説⑥は愛着的コミットメント、仮説⑦は存続的コミットメントを応用した仮説である。

4 その他の関連研究

今田・平田 (1995) は、大企業ホワイトカラーのキャリア形成が、初期は一律年功型、中期は昇進スピード競争型、後期はトーナメント競争型であることを明らかにした¹⁴⁾。この研究の含意は、一定年齢（勤続年数）まで処遇に大きな差がつかないこと、及び一定年齢以降は昇進スピードに差が付き、上位の役職に行くほど人数は少なくなることにある。したがって年齢、勤続年数、役職などが「留まる」意向に影響し得る。

黒澤・玄田 (2001) は、新規学卒就職者の転職の背景に就業環境の悪化があることを示しながら、かつ「会社の規模・知名度」「会社の将来性」「社会的意義がある」「通勤に便利」などの「会社を選ぶ時に重視した事項」が定着期間を長くすることを発見した¹⁵⁾。若年者に限らず、現在の会社を選んだ理由が定着に影響することは十分に考えられる。これも説明変数として加えてみたい。

III 分析対象

使用する調査データは、労働政策研究・研修機構が2004年に実施した『労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査 (JILPT 調査)』である¹⁶⁾。従業員数100人以上の企業1万社を業種別・規模別に無作為抽出し、1企業に10人分の従業員票を同封し郵送した (2004年1月送付・回収)。1066社、7828人 (非正社員含む) から回答

があった。

本稿の主題（被説明変数）である「会社に留まるかどうか」の設問は従業員票にある。設問は「あなたは、今後も現在の就業形態を続けていきたいと思いませんか。1つに○をつけてください。」となっており、選択肢は「1 別の会社で他の就業形態に変わりたい」「2 現在の会社で他の就業形態に変わりたい」「3 別の会社で現在の就業形態を続けたい」「4 現在の会社で現在の就業形態を続けたい」「5 独立して事業をやりたい」「6 仕事はすっかりやめたい」「7 その他」となっている。

本稿では、「4 現在の会社で現在の就業形態を続けたい」を「留まるダミー」=1とし、選択肢1, 2, 3, 5=0とした。1, 2, 3, 5はそれぞれ研究対象となり得るが、本稿の目的とは異なるため一括した。なお「6 仕事はすっかりやめたい」は、「就労を継続しない」という意向であり、1~5とは明らかに異なると考え、7（その他）と合わせて欠損値とした。

本稿の分析対象は正社員（出向社員を含む）である。その理由は、勤続年数や賃金などの様々な側面において非正社員と正社員とは異なることが多く、現在の会社に「留まる」意向についても、平均的に見て両者が同じような認識であるとは想定しにくいからである¹⁷⁾。したがって「現在の就業形態」で「正規従業員」「出向社員」のみを分析対象とした（5886人）。「出向社員」を「契約社員」「臨時的雇用者」「パートタイマー」「派遣労働者」「職場内の請負社員」と分けたのは、他の非正規の就業形態と異なり、企業グループ内では「正社員」とみなすべき¹⁸⁾と考えるためである。

IV 説明変数

ここでは仮説①から仮説⑦を検証するための説明変数について具体的に説明する。

仮説① 産業・職業・企業の特異性が強い人は留まろうとする

企業特殊熟練が1社におけるOJTを中心とする教育訓練によって形成されるなら、勤続年数が長いほど、企業特殊熟練の度合いは高まると想定

される。したがって勤続年数を利用する。もう1つは能力開発について「A 会社や職場を変えながら能力を開発することが重要である」「B 一つの会社でじっくりと能力を開発することが重要である」という項目の「どちらの考えに近いか」という設問を利用する¹⁹⁾ ²⁰⁾。

また、産業と職業の特異性は勤務先の業種ダミー及び職種ダミーを利用する²¹⁾。

仮説② 就職時の労働需給状況が良ければ留まろうとする

太田（1999）で使用された有効求人倍率を使用する。JILPT調査の実施年である2004年から勤続年数を差し引いて入社年を算出し、入社年に応じた有効求人倍率を推計式に投入する²²⁾。

仮説③ 現在の雇用不安が強ければ留まろうとしない

「現在あなたは、失業に対する不安を感じていますか。」との設問がある。この選択肢は「感じている」から「感じていない」の尺度となっているので、点数化して投入する²³⁾。

会社の業績悪化も自分の雇用に不安を感じる要因となるだろう。これに関する変数として「あなたは、現在の会社の業績についてどのように認識していますか。」という設問を利用し、選択肢「上がっている」「どちらでもない」「下がっている」をそれぞれダミー変数にし、「どちらでもない」をベンチマークとする²⁴⁾。

仮説④ 満足度が高ければ会社に留まろうとする

満足度は「1 仕事全体」「2 個人の仕事の裁量」「3 賃金」「4 休日・休暇」「5 仕事の内容」「6 仕事の量」「7 職位」「8 職場の人間関係」「9 研修・教育訓練の機会」「10 昇進の見込み」「11 雇用の安定性」「12 あなたに対する評価・処遇」「13 就業形態」「14 仕事と生活のバランス」「15 職場環境（作業環境等）」「16 福利厚生」「17 通勤時間」「18 会社の将来性」「19 会社の社会的評価」の全19項目について「満足している」から「満足していない」の5段階で選択する設問となってい

る。個々の満足度を単独で使用するのではなく、「仕事全体」を除く 18 項目を因子分析（主因子法・バリマックス回転）したところ、「職位・評価（上記 7, 10, 12）」「労働時間（4, 6, 14）」「将来性（11, 18, 19）」の 3 因子構造であることがわかった。この 3 因子をそれぞれ点数化し投入する²⁵⁾。

仮説⑤ 会社への期待が強い人は留まろうとする

会社に対する期待の強さを明確に判断できる設問がないため、やや成果主義的な性質を帯びるが、次の設問を利用する。

設問は「3 年前と比べて、処遇や評価に関する納得感、公平感に変化しましたか。」となっており、「設定された目標への納得感」「仕事の成果や能力の評価に関する公平感」「評価の賃金・賞与への反映に対する納得感」「目標達成に向けた努力への評価に対する納得感」の各項目について、「高まった」「変わらない」「低下した」「3 年前には今の会社にいなかった」の選択肢で回答する形式となっている。「高まって」いれば、期待も強くなっていると想定し、このうち「3 年前には今の会社にいなかった」を欠損値とし、これ以外の選択肢を点数化して投入する²⁶⁾。

仮説⑥ 職場の雰囲気が良いと感じる人は留まろうとする

職場の雰囲気に関しては、満足度の「職場の人間関係」を利用する²⁷⁾。満足度を因子分析した際、「職場の人間関係」は 3 因子のいずれにも該当しなかったため、単独で投入する。

仮説⑦ 長期雇用を是認する人は留まろうとする

「長期雇用制度を維持すべきだ」についての考えがある。この選択肢は「そう思う」から「そう思わない」の尺度となっているので、点数化して投入する²⁸⁾。

その他の説明変数

今田・平田（1995）の含意として、年齢、役職も重要な説明変数であろう。年齢は勤続年数との日本労働研究雑誌

相関係数が .68 とかなり強い正の相関となっているため、年齢階層ダミー、勤続年数カテゴリーダミーを別々に投入する。

黒澤・玄田（2001）の「会社を選ぶ時に重視した事項」に該当するものとして、「現在の仕事について理由」を利用する。3 つまでの多重回答で選択肢は「自分のやりたい仕事ができる」「やりがいのある仕事だから」「雇用が安定している」「収入が安定している」「賃金が高い」「専門的な技能・資格を活かせる」「福利厚生が充実している」「能力に見合った仕事だから」「勤務時間や勤務日数が選べるため」「自分の能力を高めることができそうだったため」「職場環境が良かったため」「通勤時間が短かったため」「他に働くことができる会社がなかったため」「家計補助・学費等を得るため」「その他」となっている。このうち「その他」を除く 14 項目について選択 = 1、非選択 = 0 とするダミー変数を作成し、14 項目すべてを投入する。

そのほか、過去に転職を経験している人は、「留まる」意向が違う可能性を考え、転職経験「あり」= 1、「なし」= 0 とするダミー変数を投入する。

また、家族の人数や世帯状況によって現在の生活水準以下にできない場合、容易に転職や独立を考えないかもしれない。それゆえ年収や家族状況も重要な説明変数であろう。年収は利用できるが²⁹⁾、家族の人数や世帯状況が詳細にわからないため、育児を「している」= 1、「していない」= 0 とする育児ダミーと、介護を「している」= 1、「していない」= 0 とする介護ダミーを投入する。

さらに、労働時間が長いことが不満を醸成し、「留まる」意向に影響することもあるだろう。そこで「通常の週平均の労働時間（時間外労働を含む）」を投入する³⁰⁾。

なお、コントロール変数として性別、学歴、企業規模を投入する³¹⁾。

V 仮説の検証結果

分析結果を表 1、表 2 に示した。表 1 の推計 1 と推計 2、表 2 の推計 3 と推計 4 の相違は、年齢

階層、勤続年数カテゴリーを別々に投入したこと、推計1・推計2(表1)と推計3・推計4(表2)の相違は、推計3・推計4に3つの満足度因子(表の(9)(10)(11))を入れ、(9)と相関の強い役職、(10)と相関の強い週労働時間、(11)と相関の強い失業不安を入れなかった点である(相違を明確にするため表1、表2の表側を合わせた)。またIVで説明した順に変数を並べ、その数字を表左()内に記した。

仮説①の説明変数である、(1)勤続年数は明確に影響しており、また勤続年数が高いほど限界効果の値が大きいことから、長く勤続するほど「留まる」ことを示す。しかし(2)「1社でじっくり能力開発」の影響は明確ではない。勤続年数だけを企業特殊熟練の代理指標とすれば、企業特殊熟練が強くなるほど「留まる」といえるが、(2)が影響していないため、勤続年数だけで企業特殊熟練を論じるのは無理があるかもしれない。ここで重要なことは、限界効果の値から勤続年数が他の有意な変数よりも大きな影響を与えていることである。

(3)業種では「医療・福祉」が4本の推計のすべてでマイナスの影響を与えている。医師、看護師などの労働時間が長いことはよく知られている。そのための不満の表れだろうか。他方で専門職であることから、転職が比較的容易という産業・職業の特殊性が出たのかもしれない。

(4)職種では「管理的な仕事」が推計1、推計2においてマイナスの影響を与えている。「管理的な仕事」は「管理職」ということになるが、管理職が「留まろうとしない」ということは、勤続年数が長く年齢や収入が高いという通常管理職のイメージとは異なる。解釈し得ることは、年齢や勤続年数などをコントロールしているため、一部の専門的な管理職などが転職や独立に意欲的で、それゆえ「留まろうとしない」のかもしれない。

仮説②の説明変数である(5)入社年の有効求人倍率は、4本の推計のいずれにおいても有意ではない。これだけでは、仮説②は成立しないということになるが、そうではない。「現在の仕事について理由」の(28)「他に働くことができる会社があったため」は、4本の推計のすべてでマイナ

スの影響を与えている。また限界効果の値を見ると、他の理由よりもその影響が大きい。つまり、(28)を選択した人は「留まろうとしない」のである。「他に働くことができる会社があった」を他の選択肢(前述)との関係から素直に解釈すれば、入社時の労働需給状況が良くなかった(仕事がない、求人が少ない)と考えてよかろう。したがって有効求人倍率という変数では明確に表れないが、回答者の主観から見れば、入社時の労働需給状況は「留まる」意向に影響すると考えられる。

仮説③の説明変数である(6)失業不安と(7)会社の業績は、(6)が推計1、推計2の双方でマイナスの影響を、(7)は「下がっている」が4本の推計のすべてでマイナスの影響を与えている。現在において失業不安が強いほど、また会社の業績が下がっている場合、「留まろうとしない」のである。常識的であるが、妥当な結果といえよう。世俗の言葉を借りれば「ヤバイ」会社には「留まろうとしない」のだ。

仮説④の説明変数である(8)(9)(10)の満足度因子は、表2の推計3、推計4にある。3つの満足度因子のすべてが双方の推計においてプラスの影響を与えている。つまり様々な項目に満足していれば、「留まる」ということである。これは常識的な結果であり仮説は検証されたということになるが、限界効果の値を見ると勤続年数などに比べて小さい。満足度が高ければ「留まる」のだが、満足度の影響の大きさを知るためには、他のマイクロデータを使って検証する必要がある³²⁾。

仮説⑤の説明変数である(11)処遇等への納得感、4本の推計のすべてでプラスの影響を与えている。納得感や公平感が「高まる」ということは、会社の処遇や評価への期待感を(弱めるのではなく)強める方向に機能するだろう。したがって組織心理学の成果と同じように、期待が高まることは「留まる」意向に影響することを示唆している。

仮説⑥の説明変数である(12)職場の人間関係満足度も4本の推計のすべてでプラスの影響を与えている。職場の人間関係に満足する人は、愛着的コミットメントも高いであろう。したがって愛着的コミットメントの高さが「留まる」意向に影響することを示唆している。

表1 会社に留まる考えに影響する要因に関するプロビット分析の結果

被説明変数：留まるダミー 留まる=1, 留まらない=0		推計1			推計2		
		N=2810 Loglikelihood = -1586.04 疑似決定係数=.162			N=2810 Loglikelihood = -1587.39 疑似決定係数=.161		
説明変数		係数	標準誤差	限界効果	係数	標準誤差	限界効果
(1) 勤続年数 0~4年	5~9年	—	—	—	.199 *	.092	.075
	10~19年	—	—	—	.398 **	.116	.148
	20~29年	—	—	—	.461 **	.120	.166
	30年以上	—	—	—	.786 **	.228	.248
(2)	1社でじっくり能力開発 (-2~+2)	-.019	.027	-.007	-.020	.027	-.008
(3) 業種 製造業	建設業	-.038	.089	-.014	-.046	.089	-.018
	電気・ガス・熱供給・水道業	.053	.208	.020	.034	.209	.013
	情報通信業	-.173	.148	-.067	-.144	.149	-.056
	運輸業	-.023	.115	-.009	-.028	.115	-.011
	卸売・小売業	.008	.100	.003	.016	.100	.006
	金融・保険業	-.081	.095	-.031	-.105	.095	-.040
	医療・福祉	-.448 **	.144	-.176	-.433 **	.144	-.170
	教育・学習支援業 その他サービス業	-.009 -.133	.217 .097	-.003 -.052	-.047 -.127	.217 .097	-.018 -.049
(4) 職種 事務の仕事	専門的な仕事	-.052	.085	-.020	-.059	.085	-.023
	技術的な仕事	-.050	.113	-.019	-.063	.113	-.024
	管理的な仕事	-.213 **	.083	-.083	-.225 **	.083	-.087
	販売の仕事	-.034	.135	-.013	-.048	.135	-.018
	サービスの仕事	-.056	.153	-.022	-.055	.153	-.021
	運輸・通信の仕事	-.200	.217	-.078	-.187	.217	-.073
	保安・技能工・労務作業	.015	.168	.006	.022	.168	.008
(5)	入社年の有効求人倍率	-.011	.110	-.004	-.208	.150	-.080
(6)	失業不安 (-2~+2)	-.084 **	.022	-.032	-.080 **	.022	-.030
(7) 会社の業績 どちらでもない	上がっている	-.036	.078	-.014	-.041	.078	-.016
	下がっている	-.193 **	.062	-.074	-.204 **	.063	-.078
(8)	職位・評価の満足度因子 (-6~+6)	—	—	—	—	—	—
(9)	労働時間の満足度因子 (-6~+6)	—	—	—	—	—	—
(10)	将来性の満足度因子 (-6~+6)	—	—	—	—	—	—
(11)	処遇等への納得感 (-4~+4)	.131 **	.015	.050	.131 **	.015	.050
(12)	職場の人間関係満足度 (-2~+2)	.179 **	.025	.068	.180 **	.025	.069
(13)	長期雇用制度を維持すべき (-2~+2)	.275 **	.026	.105	.276 **	.026	.105
(14) 年齢階層 19~29歳	30~39歳	.284 **	.083	.107	—	—	—
	40~49歳	.460 **	.103	.168	—	—	—
	50歳以上	.476 **	.141	.167	—	—	—
(15) 役職 一般職	役員	.428	.503	.149	.448	.497	.155
	部長クラス	.297	.189	.108	.301	.187	.109
	課長クラス	.100	.099	.038	.137	.097	.051
	係長クラス	-.051	.075	-.020	-.021	.075	-.008
(16)	やりたい仕事ができる 該当=1, 非該当=0	.217 **	.073	.081	.219 **	.073	.082
(17)	やりがいのある仕事 該当=1, 非該当=0	.185 **	.068	.069	.187 **	.068	.070
(18)	雇用が安定 該当=1, 非該当=0	.145 *	.059	.055	.154 **	.059	.058
(19)	収入が安定 該当=1, 非該当=0	.141 *	.063	.053	.141 *	.063	.053
(20)	賃金が高い 該当=1, 非該当=0	-.115	.131	-.045	-.117	.132	-.045
(21)	技能・資格が活かせる 該当=1, 非該当=0	-.078	.083	-.030	-.064	.083	-.025
(22)	福利厚生が充実 該当=1, 非該当=0	-.153	.103	-.059	-.149	.103	-.058
(23)	能力に見合った仕事 該当=1, 非該当=0	.146	.082	.055	.149	.081	.056
(24)	勤務時間や勤務日数が選べる 該当=1, 非該当=0	-.427	.239	-.168	-.446	.238	-.176
(25)	能力を高めることができそう 該当=1, 非該当=0	-.032	.071	-.012	-.030	.071	-.012
(26)	職場環境が良かった 該当=1, 非該当=0	-.082	.080	-.032	-.077	.080	-.030
(27)	通勤時間が短かった 該当=1, 非該当=0	-.004	.069	-.002	.004	.069	.001
(28)	他に会社があつた 該当=1, 非該当=0	-.253 **	.071	-.098	-.242 **	.071	-.094
(29)	家計補助・学費等を得る 該当=1, 非該当=0	-.016	.142	-.006	.036	.140	.014
(30)	転職経験 あり=1 なし=0	.033	.070	.013	.171 *	.069	.064
(31)	年収 (対数)	.241 *	.109	.092	.294 **	.106	.112
(32)	育児 している=1 していない=0	-.018	.067	-.007	-.006	.067	-.002
(33)	介護 している=1 していない=0	-.282	.155	-.111	-.287	.155	-.113
(34)	週労働時間 (対数)	-.258 *	.127	-.098	-.261 *	.126	-.099
(35)	性別 男性=1, 女性=0	-.092	.074	-.035	-.073	.074	-.028
(36) 学歴 中・高卒	専修・短大卒	-.073	.081	-.028	-.079	.082	-.030
	大学以上	-.096	.070	-.037	-.062	.072	-.024
(37) 企業規模 299人以下	300~999人	-.112 *	.062	-.043	-.124 *	.062	-.048
	1,000人以上	-.079	.081	-.030	-.094	.081	-.036
定数		-.320	.743		-.598	.739	

注：1) 労働政策研究・研修機構 (2004) の調査データにより筆者推計。 * : P<.05 ** : P<.01

2) | | 内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

3) (16)から(29)は「現在の仕事について理由」。

表2 会社に留まる考えに影響する要因に関するプロビット分析の結果

被説明変数：留まるダミー 留まる=1, 留まらない=0		推計 3			推計 4		
		N = 2791 Loglikelihood = -1511.98 疑似決定係数 = .196			N = 2791 Loglikelihood = -1515.76 疑似決定係数 = .194		
説明変数		係数	標準誤差	限界効果	係数	標準誤差	限界効果
(1) 勤続年数 0~4年	5~9年	—	—	—	.173	.094	.065
	10~19年	—	—	—	.397 **	.117	.147
	20~29年	—	—	—	.475 **	.117	.170
	30年以上	—	—	—	.853 **	.235	.262
(2)	1社でじっくり能力開発 (-2~+2)	-.016	.027	-.006	-.016	.027	-.006
(3) 業種 製造業	建設業	-.026	.091	-.010	-.032	.091	-.012
	電気・ガス・熱供給・水道業	.130	.215	.048	.096	.216	.036
	情報通信業	-.159	.152	-.062	-.134	.153	-.052
	運輸業	.003	.118	.001	-.007	.118	-.002
	卸売・小売業	.018	.102	.007	-.006	.103	-.002
	金融・保険業	-.150	.097	-.058	-.175	.097	-.068
	医療・福祉	-.448 **	.148	-.176	-.420 **	.148	-.165
	教育・学習支援業 その他サービス業	-.060 -.110	.222 .100	-.023 -.042	-.108 -.107	.222 .100	-.042 -.041
(4) 職種 事務の仕事	専門的な仕事	-.008	.087	-.003	-.015	.087	-.006
	技術的な仕事	.041	.116	.016	.024	.116	.009
	管理的な仕事	-.149	.081	-.057	-.159	.081	-.061
	販売の仕事	.053	.136	.020	.043	.136	.016
	サービスの仕事	.022	.155	.008	.019	.155	.007
	運輸・通信の仕事	-.101	.218	-.039	-.076	.218	-.029
	保安・技能工・労務作業	.126	.170	.047	.136	.170	.050
(5)	入社年の有効求人倍率	-.037	.113	-.014	-.244	.154	-.093
(6)	失業不安 (-2~+2)	—	—	—	—	—	—
(7) 会社の業績 どちらでもない	上がっている	-.058	.080	-.022	-.063	.080	-.024
	下がっている	-.141 *	.065	-.054	-.155 *	.065	-.059
(8)	職位・評価の満足度因子 (-6~+6)	.057 **	.014	.022	.056 **	.014	.021
(9)	労働時間の満足度因子 (-6~+6)	.090 **	.011	.034	.089 **	.011	.034
(10)	将来性の満足度因子 (-6~+6)	.068 **	.013	.026	.066 **	.013	.025
(11)	処遇等への納得感 (-4~+4)	.071 **	.017	.027	.071 **	.017	.027
(12)	職場の人間関係満足度 (-2~+2)	.112 **	.026	.043	.114 **	.026	.043
(13)	長期雇用制度を維持すべき (-2~+2)	.255 **	.027	.097	.260 **	.026	.099
(14) 年齢階層 19~29歳	30~39歳	.309 **	.084	.116	—	—	—
	40~49歳	.520 **	.100	.188	—	—	—
	50歳以上	.563 **	.139	.193	—	—	—
(15) 役職 一般職	役員	—	—	—	—	—	—
	部長クラス	—	—	—	—	—	—
	課長クラス	—	—	—	—	—	—
	係長クラス	—	—	—	—	—	—
(16)	やりたい仕事ができる 該当=1, 非該当=0	.136	.075	.051	.138	.075	.052
(17)	やりがいのある仕事 該当=1, 非該当=0	.092	.070	.035	.100	.070	.038
(18)	雇用が安定 該当=1, 非該当=0	.079	.060	.030	.091	.060	.035
(19)	収入が安定 該当=1, 非該当=0	.111	.065	.042	.110	.065	.042
(20)	賃金が高い 該当=1, 非該当=0	-.111	.135	-.043	-.121	.136	-.047
(21)	技能・資格を活かせる 該当=1, 非該当=0	-.039	.086	-.015	-.025	.085	-.009
(22)	福利厚生が充実 該当=1, 非該当=0	-.265 *	.105	-.103	-.260 *	.105	-.101
(23)	能力に見合った仕事 該当=1, 非該当=0	.105	.083	.039	.109	.082	.041
(24)	勤務時間や勤務日数が選べる 該当=1, 非該当=0	-.238	.248	-.093	-.260	.248	-.102
(25)	能力を高めることができそう 該当=1, 非該当=0	-.024	.072	-.009	-.023	.072	-.009
(26)	職場環境が良かった 該当=1, 非該当=0	-.146	.082	-.056	-.139	.082	-.054
(27)	通勤時間が短かった 該当=1, 非該当=0	-.018	.071	-.007	-.006	.070	-.002
(28)	他に会社があなかった 該当=1, 非該当=0	-.233 **	.072	-.090	-.222 **	.072	-.086
(29)	家計補助・学費等を得る 該当=1, 非該当=0	.001	.145	.000	.061	.143	.023
(30)	転職経験 あり=1 なし=0	.004	.072	.002	.157 *	.071	.059
(31)	年収 (対数)	.213 *	.106	.081	.307 **	.102	.117
(32)	育児 している=1 していない=0	-.022	.069	-.008	-.012	.068	-.005
(33)	介護 している=1 していない=0	-.141	.159	-.055	-.139	.159	-.054
(34)	週労働時間 (対数)	—	—	—	—	—	—
(35)	性別 男性=1, 女性=0	-.129	.075	-.049	-.104	.074	-.039
(36) 学歴 中・高卒	専修・短大卒	-.022	.083	-.008	-.029	.084	-.011
	大学以上	-.053	.071	-.020	-.022	.073	-.008
(37) 企業規模 299人以下	300~999人	-.111	.064	-.042	-.126 *	.064	-.048
	1,000人以上	-.062	.082	-.024	-.092	.081	-.035
定数		-1.112	.586	—	-1.600 **	.572	—

注：1) 労働政策研究・研修機構 (2004) の調査データにより筆者推計。 * : P<.05 ** : P<.01

2) | | 内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

3) (16)から(29)は「現在の仕事について理由」。

仮説⑦の説明変数である(13)「長期雇用制度を維持すべき」も4本の推計のすべてでプラスの影響を与えている。これは自分の雇用とは独立した設問であるが、「長期雇用」を考える際、「維持すべきではない」という人が「留まる」とは考えにくい。

以上、仮説①から仮説⑦のほとんどについて明確な影響が検出されたといえよう。ただし仮説①では、「1社でじっくり能力開発」という変数の影響は検出されなかった。それゆえ企業特殊熟練が「留まる」意向に確実に影響しているとの判断は保留する。ただし勤続年数だけで企業特殊熟練を測定することが許されるのであればその限りではない。また産業及び職業の特殊性はある程度検出されたが、断定的な解釈はできない。

仮説②では、入社年の有効求人倍率は影響していなかった。しかし「現在の仕事について理由」の「他に働くことができる会社になかったため」はマイナスの影響を与えていることから、入社時の労働需給状況が影響することが示唆された。

仮説①から仮説⑦以外の変数を見よう。(14)年齢階層は、勤続年数と同様に若年層に比べて他の年齢階層ですべてプラスとなっている。また勤続年数の影響に似て、他の変数よりも限界効果の値が大きい。年齢が高まることで必要な生計費が若年層よりも多くまた固定的であるとするなら、現在の会社を容易に辞めることはできないであろう。それゆえ年齢が高いほど、「留まる」判断をする人が増えるのではないだろうか。

(15)役職は、有意な結果を示していない。(4)職種「管理的な仕事」と部長クラス、課長クラスとの相関が影響しているのかもしれない。

「現在の仕事について理由」で有意な影響を与えているのは、(16)「自分のやりたい仕事ができる」、(17)「やりがいのある仕事だから」、(18)「雇用が安定している」、(19)「収入が安定している」が推計1、推計2でプラスの影響を与えている。(16)(17)は「仕事のやりがい」、(18)(19)は「安定」と括ることができるが、これらの理由で現在の会社を選んだ人は「留まる」と判断し、反対に(28)を選択した人は「留まろうとしない」のであ

る。

やや解釈が難しいのは(22)「福利厚生が充実している」で、推計3、推計4でマイナスの影響を与えている。「留まる」意向に対して、「福利厚生が充実」はむしろプラスの影響を与えると考えるのが一般的だが、「入社時に重視した」福利厚生が、労務費用の削減や企業年金制度の変更などにより調査時点で大幅に低下しているとすれば、福利厚生への期待が裏切られた分、「留まろうとしない」のかもしれない。ただし「福利厚生」の内容やその変化の情報を得られない以上、これ以上の解釈は保留する。

推計2、推計4では、(30)転職経験が「ある」場合にプラスの影響を与えている。過去に転職を経験した人が「留まる」意向を示している。「もう転職したくない」という転職経験者ゆえの実感か、直前の転職によってベスト(ベター)・マッチングを得られたのかもしれない。

(31)年収は4本の推計のすべてでプラスの影響を与えている。年収が高いほど「留まる」ということである。回答者の多く(約76%)は転職を経験していない。経験していないからこそ、転職等によって起こる実際の収入変化を実感することがなく、「よその会社ではこれよりも低いだろう」と推測しているのかもしれない。

(32)育児ダミー、(33)介護ダミーは有意な影響を与えていないが、このようなダミー変数では家族の問題を正確に捕捉できない可能性がある。

(34)週労働時間の長さは、推計1、推計2の双方でマイナスの影響を与えている。労働時間の長さは程度問題であるが、あまりに長くなれば不満も強くなるだろう。

VI 留まる人の中の相違

1 仕事上の自己実現度

「留まる」というのは、「現在の会社を辞めるつもりはない」ということである。しかし冒頭に書いたように、それらの人々が全員「この会社が最高!」と思っているはずはない。ではどのような人がそう思い、そう思わないのか？

「この会社が最高かどうか」という設問はないが、「あなたは現在の仕事についてどのように感じていますか。」という設問に、次の6項目がある。①「仕事を通じて達成感を味わうことができる」(達成感)、②「仕事を通じて自分が成長していると感じる」(成長感)、③「職場で必要とされていると感じる」(必要感)、④「私の仕事は会社や部門の業績に貢献している」(貢献感)、⑤「私の仕事は顧客や社会の役に立っている」(役立ち感)、⑥「自分の能力を十分発揮して働けている」(能力発揮感)。

この6項目それぞれに「そう思う」から「そう思わない」の5段階で1つを選択する。この6項目は、仕事をする人々の多くが「そう思いたい」性質のもの、換言すれば“仕事における自己実現の度合い”(以下「仕事上の自己実現度」と括ることができよう³³⁾。そこでこの「仕事上の自己実現度」³⁴⁾を被説明変数として、「留まる」人の中の相違を探索する。

説明変数については、探索的分析ゆえ明確な仮説はない。Vで使用した満足度因子については、仕事上の自己実現度に対しても影響するだろうが、満足度と仕事上の自己実現度は、因果関係を明瞭に説明できない可能性がある。仕事との関係が深い満足度であれば、当然ながら仕事上の自己実現度との相関が強いであろう。それゆえ別の意識項目を用いる必要がある。

そこで、仕事や働き方などの様々な考えの肯定度合いを測った設問を利用する。設問は「以下の事項についてどのように思いますか。」となっており、「1 働かなくても暮らせるのなら、定職につきたくない」「2 自分から仕事をとったら何も残らない」「3 仕事は単にお金を稼ぐ手段にすぎない」「4 会社の人や仕事のつながりを離れて、趣味や勉強、社会活動を行うことが大切だ」「5 出世や昇進のためにはつらいことでも我慢したい」「6 困難を伴っても自分がやりたい仕事をしたい」「7 自分の専門的知識・技能を発揮できる仕事をしたい」「8 能力が発揮できる機会があれば昇進にこだわらない」「9 同じ会社で一生働きたい」「10 長期雇用制度を維持すべきだ」「11 年功制賃金を縮小する方向で見直すべきだ」

「12 もっと成果を重視した処遇にするべきだ」「13 成果を短期的に反映させなくても長期的に反映させればよい」「14 非正規従業員と正規従業員の均等待遇を進めるべきだ」「15 特定の人材を幹部候補生として早期に選抜・育成するべきだ」「16 能力に応じて特定の人に仕事量に偏りが生じてもよい」「17 仕事のために家庭生活が犠牲になることもやむをえない」「18 育児や介護等家族のために休暇を取得することは当然である」「19 仕事以外の生活に合った働き方ができるようになるべきである」「20 ライフステージに合わせて働き方を選ぶべきだ」の全20項目がある。この20項目それぞれに「そう思う」から「そう思わない」の5段階で1つを選択する。

この選択肢を点数化して因子分析(主因子法・バリマックス回転)したところ、「割り切り因子(上記1, 3)」「やる気因子(6, 7)」「終身雇用因子(9, 10)」「成果主義因子(11, 12)」「仕事重視因子(16, 17)」「ライフ重視因子(19, 20)」の6因子構造であることがわかった。この6因子を主要な説明変数として利用する³⁵⁾。

その他、様々な属性の影響を検出し、またコントロールするため、性別、年齢、勤続年数、学歴、職種、役職、業種、企業規模、年取、週労働時間を投入する³⁶⁾。

結果を表3に示した。(1)性別、(2)年齢、(3)勤続年数、(4)学歴はいずれも有意な影響を与えていない。「留まる/留まらない」に影響した年齢や勤続年数は、「留まる」意向のある人の仕事上の自己実現度には影響しないようだ。

(5)職種では、ベンチマークである「事務の仕事」に対して「専門的な仕事」「技術的な仕事」「管理的な仕事」「販売の仕事」「サービスの仕事」「運輸・通信の仕事」がいずれもプラスに影響している。「保安・技能工・労務作業」を除いて、これらの職種は「事務の仕事」よりも仕事上の自己実現度が高い。換言すれば、これらの職種よりも「事務の仕事」の仕事上の自己実現度が低いということである。(6)役職では、ベンチマークである「一般職」に対していずれの役職でもプラスに影響している。昇進・昇格や責任の重さなどの管

表3 「留まる」人の仕事上の自己実現度に影響する要因に関する分析 (OLS) の結果

被説明変数：仕事上の自己実現度 (-12~+12)		N=2970 F=24.27 (.000) 自由度調整済み決定係数=220			N=2962 F=23.72 (.000) 自由度調整済み決定係数=221			
		係数	標準誤差	β	係数	標準誤差	β	
(1)	性別 男性=1, 女性=0	.200	.209	.021	.163	.209	.017	
(2)	年齢階層 19~29 歳	30~39 歳	-.259	.221	-.028	—	—	—
		40~49 歳	-.166	.267	-.017	—	—	—
		50 歳以上	-.335	.306	-.030	—	—	—
(3)	勤続年数 0~4 年	5~9 年	—	—	—	.080	.226	.008
		10~19 年	—	—	—	-.358	.222	-.038
		20~29 年	—	—	—	-.205	.270	-.019
		30 年以上	—	—	—	-.643	.335	-.042
(4)	学歴 中・高卒	専修・短大卒	.125	.223	.011	.117	.223	.010
		大学以上	-.154	.183	-.018	-.230	.187	-.027
(5)	職種 事務の仕事	専門的な仕事	1.690 **	.234	.133	1.679 **	.233	.132
		技術的な仕事	1.842 **	.312	.106	1.839 **	.312	.106
		管理的な仕事	1.293 **	.218	.125	1.279 **	.218	.123
		販売の仕事	2.159 **	.371	.101	2.134 **	.370	.100
		サービスの仕事	1.367 **	.405	.058	1.332 **	.406	.056
		運輸・通信の仕事	1.998 **	.527	.070	2.023 **	.532	.070
		保安・技能工・労務作業	.646	.437	.026	.681	.437	.027
(6)	役職 一般職	役員	1.699 *	.793	.036	1.692 *	.789	.036
		部長クラス	1.399 **	.379	.077	1.426 **	.368	.079
		課長クラス	.601 *	.255	.056	.652 **	.248	.061
		係長クラス	.421 *	.210	.039	.460 *	.208	.043
(7)	業種 製造業	建設業	-1.110 **	.233	-.099	-1.120 **	.234	-.100
		電気・ガス・熱供給・水道業	-.810	.504	-.028	-.787	.502	-.027
		情報通信業	-1.031 *	.410	-.044	-1.068 **	.411	-.046
		運輸業	-.685 *	.292	-.048	-.766 **	.292	-.054
		卸売・小売業	-.760 **	.271	-.054	-.761 **	.271	-.054
		金融・保険業	-.537 *	.251	-.044	-.518 *	.251	-.043
		医療・福祉	.609	.387	.029	.520	.387	.024
		教育・学習支援業	-.020	.523	-.001	-.069	.522	-.002
		その他サービス業	-.274	.259	-.021	-.327	.259	-.025
(8)	企業規模 299 人以下	300~999 人	-.102	.169	-.011	-.095	.168	-.011
		1,000 人以上	-.284	.214	-.027	-.259	.212	-.024
(9)	年取 (対数)	.236	.261	.025	.332	.258	.035	
(10)	週労働時間 (対数)	.486	.348	.024	.489	.347	.024	
(11)	割り切り因子 (-4~+4)	-.332 **	.032	-.180	-.329 **	.032	-.179	
(12)	やる気因子 (-4~+4)	.434 **	.050	.156	.431 **	.050	.155	
(13)	終身雇用因子 (-4~+4)	.324 **	.040	.139	.325 **	.040	.140	
(14)	成果主義因子 (-4~+4)	.221 **	.049	.076	.217 **	.049	.075	
(15)	仕事重視因子 (-4~+4)	.117 **	.045	.045	.111 *	.045	.043	
(16)	ライフ重視因子 (-4~+4)	-.043	.047	-.016	-.045	.047	-.017	
	定数	-1.829	1.871		-2.363	1.878		

注：1) 労働政策研究・研修機構 (2004) の調査データにより筆者推計。 * : P<.05 ** : P<.01

2) | | 内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

理職特性がプラスに影響する可能性が考えられる。(7)業種では、ベンチマークである「製造業」に対して「建設業」「情報通信業」「運輸業」「卸売・小売業」「金融・保険業」でマイナスに影響している。これら5業種では「製造業」よりも仕事上の自己実現度が低いのである。しかし、各業種にはそれぞれに特性があると考えられるため、この分析だけでは詳細はわからない。

表1及び表2の「留まる/留まらない」では影響した(9)年取と(10)週労働時間が影響していない。どのみち「辞めようと思わない」のであるから、仕事上の自己実現度に対しては、「カネとヒマ」は直接影響するものではなく、もっとほかの要因が強く影響すると考えたほうが良さそうだ。

主要な説明変数である仕事や働き方などの様々な考えから抽出した6因子は、(11)割り切り因子がマイナスに、(12)やる気因子、(13)終身雇用因子、(14)成果主義因子、(15)仕事重視因子がプラスに影響しており、(16)ライフ重視因子は影響していない。また標準化係数(β)では(11)(12)(13)(14)の値が相対的に高い。

「ライフ重視因子」が影響するのではなく、「割り切り因子」がマイナスに影響することが興味深い。つまり、「生活を重視する」ことが仕事上の自己実現度に影響するのではなく、「仕事は仕事、できることならやらない方が良い」と思っている人の仕事上の自己実現度が低いのだ。

2 どんな人が「割り切る」のか？

「働かなくても暮らせるのなら、定職につきたくない」あるいは「仕事は単にお金を稼ぐ手段にすぎない」と強く思うのだから、仕事上の自己実現度が低いのは当然といえる。しかしさらなる疑問が生じる。「どんな人が割り切っているのだろうか」と。

そこで最後に、「割り切り因子」（以下「割り切り志向」）を被説明変数とした分析をしてみたい。意識を説明するものとしてはやはり意識を表す変数が重要と思われるため、ここでは「留まる/留まらない」で使用した「処遇等への納得感」のほか、割り切り志向に関係すると思われる3つの変数を投入する³⁷⁾。

第1は経営方針の理解度である。「あなたは会社の経営方針をどの程度知っていますか」という設問に対して「1 きちんと理解している」「2 だいたい理解している」「3 あまり知らない」「4 知らない」となっているのをこれを点数化して投入する³⁸⁾。

第2は「働きやすさや働きがいをも高める上で重視するもの」である。「労働時間が長くなりすぎないように配慮」「個人の業績に応じた評価」「年功に応じた評価」「評価結果に対する従業員の意見や苦情への対応」「正規・非正規従業員の均等処遇」「自己啓発支援」「必要なスキルの明確化」「育児・介護支援」「休暇を取りやすい雰囲気づくり」「メンタルヘルス」「男女の均等処遇」の中から3つまでの多重回答となっているので、それぞれを選択=1、非選択=0とするダミー変数として投入する。

第3は「現在の仕事についての理由」（前述）である。

結果を表4に示した。(1)性別では男性ほど割り切り志向が強い。正社員でかつ「留まる」人だけで見ると、「割り切っていない」のは男性よりも女性に多い。(2)年齢では若年層に比べて40歳代、50歳代は割り切り志向が弱い。つまり若年層の割り切り志向が強いということだ。(7)業種で「情報通信業」「運輸業」の割り切り志向が強

い。過重労働や低賃金などが背景にある可能性が考えられる。

(11)「処遇等への納得感」、(12)「経営方針の理解度」とともに割り切り志向を弱めている。組織に対する信頼や親近感が影響するということであろう。

「働きやすさや働きがいをも高める上で重視するもの」では、(13)「労働時間への配慮」、(15)「年功に応じた評価」、(21)「休暇を取りやすい雰囲気づくり」を重視する場合は割り切り志向が強くなり、(18)「自己啓発支援」、(19)「必要なスキルの明確化」を重視する場合は弱い。

「現在の仕事についての理由」では、(36)「他に働くことができる会社があったため」と(37)「家計補助・学費等を得るため」で割り切り志向が強くなり、(24)「自分のやりたい仕事ができる」、(25)「やりがいのある仕事だから」、(26)「雇用が安定している」、(33)「自分の能力を高めることができそうだったため」、(34)「職場環境が良かったため」で割り切り志向が弱い。

VII 「会社を辞めない人」とは？

本稿の主題についてまとめよう。「会社を辞めない（留まる意向のある）人」とは、会社に長く在籍し、長期雇用を望ましいと思い、会社の業績が悪くなく失業不安がない人で、処遇等の納得感が高く、職場の人間関係に満足しており、相対的に高収入で労働時間が短く、今の会社を選んだ時の労働需給状況が良く、自分のやりたい仕事ができそうな会社を選んだ人で、満足度が高い、というイメージである。これらがほぼ揃っていれば、ベスト・マッチング、悪くてもベター・マッチングを獲得している人といえそうだが（ただし分析に入っていない要因も影響するだろう）。

経済学の主要な関心事項である「カネとヒマ」、つまり収入と労働時間は、「留まる」意向に影響する重要な要因である。しかし、それだけで決まるわけではない。現在の会社や自分が置かれた状況を“どう見ているか・どう感じているか”ということも重要な要因である。

また、「留まる」意向がある人でも、仕事上の

表4 「留まる」人の「割り切り因子」に影響する要因に関する分析 (OLS) の結果

被説明変数：割り切り因子 (-4~+4)		N=2696 F=8.41 (.000) 自由度調整済み決定係数=.136			N=2688 F=8.12 (.000) 自由度調整済み決定係数=.133			
		係数	標準誤差	β	係数	標準誤差	β	
(1)	性別 [男性=1, 女性=0]	.276 *	.136	.054	.300 *	.136	.058	
(2)	年齢階層 [19~29歳]	30~39歳	-.183	.141	-.037	—	—	—
		40~49歳	-.430 *	.169	-.083	—	—	—
		50歳以上	-.412 *	.190	-.069	—	—	—
(3)	勤続年数 [0~4年]	5~9年	—	—	—	.094	.165	.017
		10~19年	—	—	—	.036	.164	.007
		20~29年	—	—	—	.007	.188	.001
		30年以上	—	—	—	.021	.223	.003
(4)	学歴 [中・高卒]	専修・短大卒	.015	.134	.002	.055	.134	.009
		大学以上	.066	.110	.014	.100	.114	.021
(5)	職種 [事務の仕事]	専門的な仕事	-.208	.144	-.030	-.223	.144	-.032
		技術的な仕事	.036	.192	.004	.030	.192	.003
		管理的な仕事	.004	.134	.001	-.009	.134	-.002
		販売の仕事	-.321	.220	-.028	-.328	.221	-.029
		サービスの仕事	-.301	.259	-.022	-.323	.261	-.024
		運輸・通信の仕事	-.190	.320	-.012	-.330	.325	-.021
		保安・技能工・労務作業	.024	.256	.002	-.019	.257	-.001
(6)	役職 [一般職]	役員	-.538	.488	-.021	-.602	.488	-.024
		部長クラス	-.117	.230	-.012	-.218	.226	-.022
		課長クラス	-.032	.153	-.006	-.139	.149	-.024
		係長クラス	-.191	.125	-.034	-.252 *	.124	-.044
(7)	業種 [製造業]	建設業	.014	.142	.002	.018	.143	.003
		電気・ガス・熱供給・水道業	.269	.311	.017	.302	.311	.019
		情報通信業	.555 *	.260	.042	.595 *	.261	.045
		運輸業	.402 *	.181	.051	.385 *	.182	.049
		卸売・小売業	.116	.163	.015	.128	.164	.017
		金融・保険業	-.281	.154	-.043	-.261	.154	-.040
		医療・福祉	-.024	.249	-.002	-.017	.250	-.001
		教育・学習支援業	.050	.330	.003	.068	.330	.004
		その他サービス業	.482 **	.158	.067	.480 **	.158	.067
(8)	企業規模 [299人以下]	300~999人	-.073	.102	-.015	-.036	.102	-.007
		1,000人以上	-.079	.132	-.014	-.025	.132	-.004
(9)	年取 (対数)	-.026	.168	-.005	-.162	.167	-.030	
(10)	週労働時間 (対数)	-.219	.210	-.020	-.166	.209	-.015	
(11)	処遇等への納得感 (-4~+4)	-.114 **	.024	-.090	-.109 **	.024	-.086	
(12)	経営方針の理解度 (-2~+2)	-.130 **	.051	-.053	-.133 **	.051	-.054	
(13)	労働時間への配慮 [該当=1, 非該当=0]	.217 *	.091	.046	.216 *	.091	.045	
(14)	個人業績に応じた評価 [該当=1, 非該当=0]	-.048	.093	-.010	-.038	.093	-.008	
(15)	年功に応じた評価 [該当=1, 非該当=0]	.383 *	.169	.042	.372 *	.169	.041	
(16)	苦情への対応 [該当=1, 非該当=0]	.055	.108	.010	.052	.108	.009	
(17)	正規・非正規の均等処遇 [該当=1, 非該当=0]	-.190	.266	-.013	-.196	.267	-.013	
(18)	自己啓発支援 [該当=1, 非該当=0]	-.248 *	.102	-.046	-.253 *	.102	-.047	
(19)	スキルの明確化 [該当=1, 非該当=0]	-.378 **	.105	-.068	-.386 **	.105	-.069	
(20)	育児・介護支援 [該当=1, 非該当=0]	-.051	.135	-.007	-.031	.135	-.005	
(21)	休暇取得する雰囲気 [該当=1, 非該当=0]	.329 **	.093	.067	.356 **	.093	.073	
(22)	メンタルヘルス [該当=1, 非該当=0]	-.003	.150	.000	-.012	.150	-.001	
(23)	男女の均等処遇 [該当=1, 非該当=0]	.037	.125	.006	.042	.125	.006	
(24)	やりたい仕事ができる [該当=1, 非該当=0]	-.480 **	.117	-.080	-.472 **	.118	-.079	
(25)	やりがいのある仕事 [該当=1, 非該当=0]	-.748 **	.108	-.140	-.755 **	.109	-.142	
(26)	雇用が安定 [該当=1, 非該当=0]	-.233 *	.096	-.049	-.249 **	.096	-.052	
(27)	収入が安定 [該当=1, 非該当=0]	.023	.102	.004	.013	.102	.002	
(28)	賃金が高い [該当=1, 非該当=0]	.214	.211	.019	.230	.212	.020	
(29)	技能・資格が活かせる [該当=1, 非該当=0]	-.130	.139	-.019	-.150	.139	-.022	
(30)	福利厚生が充実 [該当=1, 非該当=0]	.028	.178	.003	.021	.178	.002	
(31)	能力に見合った仕事 [該当=1, 非該当=0]	-.114	.122	-.018	-.140	.122	-.022	
(32)	勤務時間や勤務日数が選べる [該当=1, 非該当=0]	.932	.486	.035	.957 *	.487	.036	
(33)	能力を高めることができそう [該当=1, 非該当=0]	-.437 **	.118	-.072	-.429 **	.119	-.071	
(34)	職場環境が良かった [該当=1, 非該当=0]	-.508 **	.129	-.074	-.521 **	.129	-.076	
(35)	通勤時間が短かった [該当=1, 非該当=0]	.073	.117	.012	.068	.117	.011	
(36)	他に会社があった [該当=1, 非該当=0]	.540 **	.126	.086	.504 **	.126	.080	
(37)	家計補助・学費等を得る [該当=1, 非該当=0]	.596 **	.218	.053	.491 *	.214	.044	
	定数	.637	1.174		.961	1.186		

注：1) 労働政策研究・研修機構(2004)の調査データにより筆者推計。 *：P<.05 **：P<.01

2) | | 内は各ダミー変数のリファレンスグループ。

3) (13)から(23)は「働きやすさや働きがい高める上で重視するもの」。

4) (24)から(37)は「現在の仕事について理由」。

自己実現度は人によって異なる。仕事上の自己実現度の高さは、「仕事重視 vs. 生活重視」という対立軸ではなく、「やる気 vs. 割り切り」という（生活ではなく）仕事に対する考えが影響するようだ（しかも「カネとヒマ」は影響しない）。したがって、「仕事以外の生活の自己実現度」も、仕事を重視するか軽視するかではなく、「仕事以外の生活を重視するから高い」と推測できる（今後の課題だが）。

さらに「留まる」意向のある人で「割り切り志向」が強い人とは、処遇等への納得感が低く経営方針をあまり知らない人で、労働時間や休暇の取りやすさを重視し、消極的・非自発的に今の会社を選んだ人で、若年層に多い、というイメージが成立する。今すぐ辞めるわけではないが、今の会社・仕事とのマッチングはあまりよくない人たちといってもよいだろう。

「留まる/留まらない」→「仕事上の自己実現度の高低」→「割り切り志向の強弱」という3段階で分析した。分析結果はそれなりに常識的なものだが、本稿において重要な点を再度整理しておこう。

①「カネとヒマ」は「留まる」意向に影響するが、会社や自分の仕事についての意識・心理的側面も同時に重要である。

②会社を辞めない人の仕事上の自己実現度には「カネとヒマ」は影響せず、割り切り志向がマイナスに影響している。

③会社を辞めない人の割り切り志向の強さには、労働時間や休暇を重視するだけでなく、今の会社を選んだ理由が消極的・非自発的であることも影響しており、相対的にマッチングが良くないといえる。

辞める・辞めない、仕事上の自己実現、仕事や会社との距離感。必ずしも割り切ることが悪いわけではない。どのみち程度問題なのだから。それでも筆者は「仕事も生活も」重視したいと思う。割り切るのでもなく、食って寝るだけの休日でもなく。

- 1) Doeringer and Piore (1971), 小池 (2005) など。
- 2) 小野 (1987)。
- 3) 阿部 (1996)。
- 4) 岸 (1998), 勇上 (2001)。
- 5) 大橋・中村 (2002)。
- 6) 勇上 (2005)。その理由として「同一産業内では離職企業に関する情報が得られやすいため、どのような企業をどのような理由で辞めたかが、観察されない能力の代理指標となっている可能性」を指摘している (p.14)。
- 7) 小池 (2005) の「キャリアの組み方」とは、企業によって労働力構成や製品、機械の新旧などに差異があり、たとえ同じ仕事だとしても、「キャリアが企業をこえてまったく同一になる確率はきわめて小さいであろう」と指摘している (p.160)。
- 8) 太田 (1999)。
- 9) 中村 (2001)。
- 10) 村上 (2002)。
- 11) 戸田 (2003)。
- 12) 青木 (2001)。
- 13) 若林・山岡・松山・本間 (2006)。
- 14) 今田・平田 (1995)。
- 15) 黒澤・玄田 (2001)。
- 16) 調査の詳細は、労働政策研究・研修機構 (2004) を参照。
- 17) この設問と就業形態のクロス集計によって、特に契約社員や派遣労働者の意向が異なる（選択肢1が多い）ことがわかった。パートタイマーは選択肢4もかなり多かったが、そもそも労働時間や年取が異なることから一緒に扱うことは避けた。
- 18) 就業形態別に平均勤続年数を見たところ、正社員12.9年、出向社員10.9年、臨時的雇用者8.8年、契約社員7.0年などとなっていることから正社員と同様とみなして良いと考える。
- 19) 5段階の尺度なので「Aに近い」=-2から「Bに近い」=+2とした。
- 20) 本稿の分析では、順序尺度になっている変数の多くを点数化して（連続変数として）利用するが、周知の通り順序尺度の選択肢間の距離は等間隔であるとは限らない。各選択肢をダミー変数にすることも考えられるが、多くの変数を投入するためダミー変数にすることは避けた。なお本川 (2005) も同様に処理している。
- 21) 産業及び職業については表1, 表2, 記述統計量①を参照。
- 22) 『職業安定業務統計』より「新規学卒者・パート」を除いた暦年平均値を採用した。JILPT調査の入社年は1959年からあったが、『職業安定業務統計』では1972年以降の数値しか得られなかったため、1959~1971年の間に入社した回答者 (221件) は欠損値となった。
- 23) 5段階の尺度なので「感じていない」=-2から「感じている」=+2とした。
- 24) JILPT調査は企業票と従業員票のデータを接合できるが、企業票の業績に関する回答状況が悪く、それを利用する場合、個人票の5割近くが欠損値になってしまうため、あえて個人票の主観的な判断を用いた。
- 25) 5段階の尺度なので「満足していない」=-2から「満足している」=+2とし、3因子それぞれを構成する3項目の得点を合計した。なお「仕事全体」は個々の項目の総合評価のような解釈が可能でそれゆえ個々の項目とは性質が違ふこと、しかも調査票の設計ミスで無回答が多かったため使用しなかった。
- 26) 「低下した」=-1から「高まった」=+1とし、4項目の得点を合計した。

論文 会社を辞めないのはどんな人か？

記述統計量①（正社員全員）

		N	平均	標準偏差	最小値	最大値
		5366	.61		0	1
勤続年数	0～4年	5797	.21		0	1
	5～9年	5797	.23		0	1
	10～19年	5797	.31		0	1
	20～29年	5797	.17		0	1
	30年以上	5797	.07		0	1
1社でじっくり能力開発		5650	-.26	.98	-2	2
業種	建設業	5349	.18		0	1
	製造業	5349	.20		0	1
	電気・ガス・熱供給・水道業	5349	.02		0	1
	情報通信業	5349	.04		0	1
	運輸業	5349	.11		0	1
	卸売・小売業	5349	.11		0	1
	金融・保険業	5349	.14		0	1
	医療・福祉	5349	.05		0	1
	教育・学習支援業	5349	.02		0	1
その他サービス業	5349	.13		0	1	
職種	専門的な仕事	5803	.14		0	1
	技術的な仕事	5803	.07		0	1
	管理的な仕事	5803	.21		0	1
	事務の仕事	5803	.44		0	1
	販売の仕事	5803	.04		0	1
	サービスの仕事	5803	.03		0	1
	運輸・通信の仕事	5803	.03		0	1
	保安・技能工・労務作業	5803	.03		0	1
入社年の有効求人倍率		5575	.67	.27	0.39	1.75
失業不安		5842	.17	1.33	-2	2
会社の業績	上がっている	5821	.21		0	1
	どちらでもない	5821	.31		0	1
	下がっている	5821	.48		0	1
	職位・評価の満足度因子		5579	-.01	2.43	-6
労働時間の満足度因子		5614	.10	2.63	-6	6
将来性の満足度因子		5630	.03	2.67	-6	6
処遇等への納得感		5001	-.34	1.92	-4	4
職場の人間関係満足度		5692	.32	1.13	-2	2
長期雇用を維持すべき		5754	.47	1.08	-2	2
年齢階層	19～29歳	5824	.24		0	1
	30～39歳	5824	.34		0	1
	40～49歳	5824	.26		0	1
	50歳以上	5824	.16		0	1
役職	役員	5769	.01		0	1
	部長クラス	5769	.05		0	1
	課長クラス	5769	.18		0	1
	係長クラス	5769	.21		0	1
	一般職	5769	.56		0	1
	やりたい仕事ができる		5886	.18		0
やりがいのある仕事		5886	.24		0	1
雇用が安定		5886	.37		0	1
収入が安定		5886	.27		0	1
賃金が高い		5886	.04		0	1
技能・資格が活かせる		5886	.14		0	1
福利厚生が充実		5886	.07		0	1
能力に見合った仕事		5886	.14		0	1
勤務時間や勤務日数が選べる		5886	.01		0	1
能力を高めることができそう		5886	.18		0	1
職場環境が良かった		5886	.13		0	1
通勤時間が短かった		5886	.20		0	1
他に会社がなかった		5886	.20		0	1
家計補助・学費等を得る		5886	.05		0	1
転職経験		4987	.24		0	1
年収		5801	474.51	215.31	75	1500
育児		5607	.20		0	1
介護		5476	.05		0	1
週労働時間		5835	46.29	9.45	15	99
性別		5882	.67		0	1
学歴	中・高卒	5802	.31		0	1
	専修・短大卒	5802	.20		0	1
	大学以上	5802	.49		0	1
企業規模	299人以下	5660	.44		0	1
	300～999人	5660	.36		0	1
	1,000人以上	5660	.20		0	1

記述統計量②（「留まる」＝1のみ）

		N	平均	標準偏差	最小値	最大値
仕事上の自己実現度		3700	3.14	4.42	-12	12
性別		3785	.67		0	1
年齢階層	19～29歳	3744	.20		0	1
	30～39歳	3744	.32		0	1
	40～49歳	3744	.28		0	1
	50歳以上	3744	.20		0	1
勤続年数	0～4年	3723	.19		0	1
	5～9年	3723	.21		0	1
	10～19年	3723	.31		0	1
	20～29年	3723	.19		0	1
	30年以上	3723	.09		0	1
学歴	中・高卒	3726	.33		0	1
	専修・短大卒	3726	.18		0	1
	大学以上	3726	.48		0	1
職種	専門的な仕事	3730	.14		0	1
	技術的な仕事	3730	.06		0	1
	管理的な仕事	3730	.22		0	1
	事務の仕事	3730	.44		0	1
	販売の仕事	3730	.04		0	1
	サービスの仕事	3730	.03		0	1
	運輸・通信の仕事	3730	.03		0	1
	保安・技能工・労務作業	3730	.03		0	1
	役員	3713	.01		0	1
役職	部長クラス	3713	.06		0	1
	課長クラス	3713	.20		0	1
	係長クラス	3713	.20		0	1
	一般職	3713	.53		0	1
業種	建設業	3435	.18		0	1
	製造業	3435	.20		0	1
	電気・ガス・熱供給・水道業	3435	.02		0	1
	情報通信業	3435	.03		0	1
	運輸業	3435	.11		0	1
	卸売・小売業	3435	.11		0	1
	金融・保険業	3435	.15		0	1
	医療・福祉	3435	.05		0	1
	教育・学習支援業	3435	.02		0	1
	その他サービス業	3435	.12		0	1
	企業規模	299人以下	3629	.44		0
300～999人		3629	.36		0	1
1,000人以上		3629	.21		0	1
年取	3721	494.60	223.79	75	1500	
週労働時間	3750	45.73	9.14	15	99	
割り切り因子	3688	-.92	2.34	-4	4	
やる気因子	3691	1.37	1.59	-4	4	
終身雇用因子	3674	1.09	1.88	-4	4	
成果主義因子	3657	.98	1.49	-4	4	
仕事重視因子	3669	-1.07	1.66	-4	4	
ライフ重視因子	3664	1.13	1.61	-4	4	
処遇等への納得感	3219	-.05	1.85	-4	4	
経営方針の理解度	3748	.80	1.01	-2	2	
労働時間への配慮	3787	.42		0	1	
個人業績に応じた評価	3787	.55		0	1	
年功に応じた評価	3787	.07		0	1	
苦情への対応	3787	.20		0	1	
正規・非正規の均等処遇	3787	.03		0	1	
自己啓発支援	3787	.25		0	1	
スキルの明確化	3787	.23		0	1	
育児・介護支援	3787	.14		0	1	
休暇取得する雰囲気	3787	.37		0	1	
メンタルヘルス	3787	.10		0	1	
男女の均等処遇	3787	.16		0	1	
やりたい仕事ができる	3787	.19		0	1	
やりがいのある仕事	3787	.26		0	1	
雇用が安定	3787	.39		0	1	
収入が安定	3787	.29		0	1	
賃金が高い	3787	.04		0	1	
技能・資格が活かせる	3787	.14		0	1	
福利厚生が充実	3787	.07		0	1	
能力に見合った仕事	3787	.15		0	1	
勤務時間や勤務日数が選べる	3787	.01		0	1	
能力を高めることができそう	3787	.19		0	1	
職場環境が良かった	3787	.14		0	1	
通勤時間が短かった	3787	.19		0	1	
他に会社がなかった	3787	.16		0	1	
家計補助・学費等を得る	3787	.05		0	1	

- 27) 5段階の尺度なので「満足していない」=-2から「満足している」=+2とした。
- 28) 5段階の尺度なので「そう思わない」=-2から「思う」=+2とした。
- 29) ただし「100万円未満」から「1500万円以上」までの階級値であるため、各階級値の中央値を実数で代入し、その対数を説明変数として利用する。「100万円未満」は75万円とし、「1500万円以上」は実額を質問していないため、1500万円とした。
- 30) ただし「20時間未満」から「50時間以上」までの階級値であるため、各階級値の中央値を実数で代入し、その対数を説明変数として利用する。なお「20時間未満」は15時間とし、「50時間以上」の場合、付問で具体的な時間数が記入されていたため、その実数を利用する。
- 31) 業種、企業規模などは企業票の情報をを用いる予定だったが、欠損値が多くまた調査票の設計ミスもあり、本稿の分析は結果的に企業票の情報を使用していない。
- 32) クロスセクションデータであること、及び主観的回答の限界もあろう。
- 33) 6項目の相関係数は低いもので+.37、高いもので+.66とすべて正相関している。
- 34) 5段階の尺度なので「そう思わない」=-2から「思う」=+2とし、6項目の得点を合計した。
- 35) 5段階の尺度なので「そう思わない」=-2から「思う」=+2とし、6因子それぞれを構成する2項目の得点を合計した。
- 36) 各変数の詳細は表3、記述統計量②を参照。
- 37) 性別、年齢、勤続年数、学歴、職種、役職、業種、企業規模、年収、週労働時間も投入する。
- 38) 5段階の尺度なので「そう思わない」=-2から「思う」=+2とした。

参考文献

- 青木恵之祐 (2001) 「従業員の心理的契約と組織コミットメントが退職意思に及ぼす影響について」『産業・組織心理学研究』第15巻第1号, pp.13-25.
- 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, No.1, pp.125-139.
- 今田幸子・平田周一 (1995) 『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構。
- 太田聡一 (1999) 「景気循環と転職行動——1965~1994」中村二郎・中村恵編著『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社, pp.13-42.
- 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』東洋経

済新報社, pp.145-173.

- 小野旭 (1987) 「熟練仮説か生活費保障仮説か——年功賃金の決定要因をめぐって」『一橋大学研究年報 経済学研究』28, pp.3-48.
- 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, pp.27-34.
- 黒澤昌子・玄田有史 (2001) 「学校から職場へ——『七・五・三』転職の背景」『日本労働研究雑誌』No.490, pp.4-18.
- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学 (第3版)』東洋経済新報社。
- 戸田淳仁 (2003) 「男子ホワイトカラーの転職希望に関する実証分析」鞍掛朋子・佐藤香・高橋陽子・田端秀輝・戸田淳仁・鈴木不二一「ホワイトカラーの職業的生涯と昇進・異動・転職——連合総研・ホワイトカラー関連調査の再分析」SSJDA-27, pp.66-80.
- 中村二郎 (2001) 「誰が企業を辞めるのか——離職性向と企業内におけるマッチング」猪木武徳・連合総合生活開発研究所編著『「転職」の経済学』東洋経済新報社, pp.21-44.
- 村上由紀子 (2002) 「研究開発技術者の転職希望」『日本労働研究雑誌』No.505, pp.39-48.
- 本川明 (2005) 「働くことの満足度と個人・企業の属性」労働政策研究・研修機構「成果主義と働くことの満足度——2004年JILPT「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」の再集計による分析」労働政策研究報告書No.40, pp.29-70.
- 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』東洋経済新報社, pp.93-113.
- (2005) 「転職と賃金変化——失業者データによる実証分析」JILPT DPS-05-004.
- 労働政策研究・研修機構 (2004) 『労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査』調査シリーズNo.1.
- 若林直樹・山岡徹・松山一紀・本間利通 (2006) 「成果主義的人事制度改革と組織帰属意識の変化：関西電機メーカー3社調査に於ける組織コミットメント変化と心理的契約の分析」『京都大学大学院経済学研究科 Working Paper』J-51.
- Doeringer, P. B. and Piore, M. J. (1971) *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, D. C. Heath.
- Rousseau, D. M. (1995) *Psychological Contracts in Organization: Understanding Written and Unwritten Agreements*, SAGE Publications.

おぐら・かずや 労働政策研究・研修機構主任研究員。最近の主な著作に『会社が教えてくれない「働き方」の授業』(中経出版, 2010年)。労働経済・社会調査専攻。