

日本の労働者の転職にたいする態度について

須 齊 英 樹

1. はじめに
2. 日本の労働者の転職回数と転職理由
3. 日本の労働者の転職にたいする態度
4. 城西大学卒業生の転職にたいする態度別クロス集計
5. おわりに

I はじめに

日本の企業における労働の生産性が高いことや労働者の転職率が低いことだけに注目して、一般に日本人は勤勉であるとか、職場集団のモラルが高いということがしばしばいわれる。それがもっともらしく思われるのは、常識的には、モラルが高ければ生産性も高いであろう。生産能率の高い職場の集団は、それが低い職場の集団よりもモラルが高いであろう、というふうに想像されているからである。しかし、あるかぎられた時期に、あるかぎられた職場集団においておこなわれた分析結果では、両者が無関係であるばあいが一番多く、逆比例するという事例も少なくない¹⁾。それゆえ、現在日本の労働者の生産性が高いからといって、必ずかれらのモラルも高いにちがいないと断定することはできない。他方、モラルと生産性を長期間にわたって比較したばあいには、両者が正比例の関係に立つものであるということは、十分予想されうる。長期間にわたって高い生産性を維持しようとするならば、高いモラルが必要不可欠なことはいうまでもない。

「モラルという概念は、これを明確に規定しようとするばあいにかえてその内容が曖昧にみえてくるものの一つである。ただ、明らかなことは、それが外部にあらわれた行動や行動の結果ではなく、行動の背後あるいは根底にある内面的・心理的な傾向、すなわち態度の一形態であるということ、および各人、各集団、各組織によって、その高さは違いうるということである。」²⁾ モラルの高さを比較する際に、客観的なデータとして欠勤率や転職率がよく用いられるが、同時に欠勤や転職にたいする労働者の態度を把握することが重要である。とりわけ、日本の雇用制度のもとでは、元来労働者が転職しにくいために転職回数が少くなりがちであるから、

外部にあらわれた行動の結果である転職のみならず、転職の背後あるいは根底にある態度に注目することなしに、日本の労働者のモラルを的確に論じることはできないであろう。ここでは、まず欧米の先進諸国との比較によって、日本の労働者の転職と転職にたいする態度における特徴を明らかにし、つぎにわれわれが実施した「城西大学卒業生の職業観調査」から転職にたいする態度別のクロス集計を紹介することにしよう。

II 日本の労働者の転職回数と転職理由

欧米の先進諸国との比較において、日本の労働者の転職に関する最も顕著な特徴は、一般によくいわれるように、一度も転職の経験がない人が多いことである。このことはつぎに示す2つの表から確認される。一つは、総理府青少年対策本部が実施した「世界青年意識調査」³⁾から引用したものである。

転 職 回 数

	日 本		アメリカ		イギリス		西ドイツ		フランス		ス イ ス		スウェーデン	
	第2回	第3回	第2回	第3回	第2回	第3回	第2回	第3回	第2回	第3回	第2回	第3回	第2回	第3回
回答者総数	1,065	499	908	397	1,206	486	1,136	574	918	379	1,211	437	1,077	466
一度も転職しなかった	71.5	69.9	23.0	25.7	41.4	50.2	56.1	62.5	52.4	49.3	46.5	51.0	47.1	40.8
1回(こんどで2度目)	14.8	15.2	17.9	15.1	23.8	21.2	24.9	24.2	22.6	21.4	22.6	20.4	24.2	23.4
2回(こんどで3度目)	5.4	4.4	18.2	18.9	14.6	13.4	12.5	9.6	10.2	10.3	16.4	13.0	13.7	12.4
3回(こんどで4度目)	2.2	1.4	13.3	11.6	7.7	7.8	3.6	1.9	5.3	7.9	5.0	6.6	5.4	6.7
4回以上	1.3	1.0	27.0	28.5	12.2	7.4	1.8	0.5	9.0	10.8	8.3	6.9	8.7	13.3
無回答	4.9	8.0	0.7	0.3	0.3	0	1.1	1.2	0.4	0.3	1.2	2.1	0.8	3.4

世界青年意識調査, 第2回(1977年), 第3回(1983年)

この表では、日本の勤労青年の転職回数が少ないことと、アメリカの勤労青年の転職回数が多いことが目立っている。日本では「一度も転職しなかった」者が約70パーセントを占め、アメリカのそれは20数パーセント、ヨーロッパ諸国のそれは50パーセント前後である。転職の経験があ

過去10年間の転職回数

	日 本			ア メ リ カ			イ ギ リ ス		
	青年	成人	合計	青年	成人	合計	青年	成人	合計
回答総数	975	682	1,657	672	568	1,240	942	544	1,486
な い	693(71.1)	448(65.7)	1,141(68.9)	184(27.4)	297(52.3)	481(38.8)	422(44.8)	271(49.8)	693(46.6)
1 度	176(18.1)	116(17.0)	292(17.6)	118(17.6)	119(21.0)	237(19.1)	231(24.5)	146(26.8)	377(25.4)
2 度	48(4.9)	67(9.8)	115(6.9)	104(15.5)	69(12.1)	173(14.0)	102(10.8)	61(11.2)	163(11.0)
3 度	37(3.8)	19(2.8)	56(3.4)	87(12.9)	45(7.9)	132(10.6)	76(8.1)	29(5.3)	105(7.1)
4度以上	17(1.7)	29(4.3)	46(2.8)	176(26.2)	37(6.5)	213(17.2)	110(11.7)	37(6.8)	147(9.9)
無回答	4(0.4)	3(0.4)	7(0.4)	3(0.4)	1(0.2)	4(0.3)	1(0.1)	—	1(0.1)

組織で働く青少年の意識調査(1976年)

る人が特に多く存在するのはアメリカであり、「4回以上」の者が30パーセント近くを占める。

もう一つは、総理府青少年対策本部の「組織で働く青少年の意識調査」⁴⁾から作成したものである。

この表においても、青年に関する限り「世界青年意識調査」とおよそ同じような結果が確認される。「組織で働く青少年の意識調査」では、過去10年間の転職回数が問われているのだが、調査対象の青少年は18歳以上24歳までの者であるから、実際には、数年の就業期間中の転職回数が答えられることになる。それゆえ、この表に示された青年の転職回数は、この表に示された成人のそれと比較するばあいには、かなり割増して考えられなければならない。各国の青年と成人を比較すると、アメリカのばあい両者の間に非常に大きな較差が認められる。アメリカの企業における高い転職率は、実はアメリカの勤労青年の異常に多い転職回数によるものであるということがわかる。

昭和41年以後の日本の転職者を年次別に比べると、昭和48年まで増加が続くが、昭和49年以後昭和52年まで減少し続けている⁵⁾。昭和49年以後の転職者の減少は、オイル・ショック以後の世界的不況のもとで転職が容易にできないことによるものと思われる。他方、転職希望者は昭和40年以後増加する傾向が続いている⁶⁾。

年齢による転職回数の変化と世代によるそれを的確に識別するには、コウホート分析が必要である。つぎの表は、雇用職業総合研究所の「1981年職業移動と経歴調査報告書」から作成したものである⁷⁾。年齢別にみると、20歳代で転職頻度が最も高く、30歳代の前半ではその傾向が継続されるものの多少低下する。30歳代の後半ではさらに低下し、転職頻度の低い状態が50歳時まで続いている。50歳代に入ると、ふたたび転職頻度が高くなる。コウホート別に同一年齢時を比較すると、新しいコウホートになるほど高い転職頻度を示している。高学歴化により、新しいコウ

出生コウホート別転職回数

	1912～1921年 生コウホート	1922～1931年 生コウホート	1932～1941年 生コウホート	1942～1951年 生コウホート	1952～1956年 生コウホート	全 体
対象者数	570	906	1,194	1,190	395	4,255
20歳時	0.19	0.23	0.22	0.28	0.31	0.24
25歳時	0.45 (0.26)	0.50 (0.27)	0.44 (0.22)	0.59 (0.31)	0.60 (0.29)	0.51 (0.27)
30歳時	0.71 (0.26)	0.70 (0.20)	0.68 (0.24)	0.84 (0.25)		0.74 (0.23)
35歳時	0.97 (0.26)	0.84 (0.14)	0.86 (0.18)			0.89 (0.15)
40歳時	1.06 (0.09)	0.94 (0.10)	0.98 (0.12)			0.98 (0.09)
45歳時	1.16 (0.10)	1.06 (0.12)				1.07 (0.09)
50歳時	1.27 (0.11)	1.15 (0.09)				1.20 (0.13)
55歳時	1.46 (0.19)					1.46 (0.26)
60歳時	1.59 (0.13)					1.59 (0.13)

ホートほど在学期間が長くなり、逆に若年期における就業期間は短縮されているので、実際には新しいコウホートの転職頻度は表に示された以上に高いものとみなさなければならない。ついでながら、1912～1921年生のコウホートの20歳代から30歳代の前半にかけてと、1922～1931年生のコウホートの20歳代の前半までは、第二次大戦の戦中、戦後の混乱期に相当し、その期間にみられる高い転職頻度は戦争の影響によるものと思われる。他方、「1975年SSM全国調査」のコウホート分析⁹⁾においてもほとんど同様の傾向が認められる。すなわち、自己に適した職業を求めて移動を繰り返す試行期にあたる30歳位までの時期に移動回数が特に多くなり、その後、移動回数が低い水準に終始する安定期が続く、停年退職後に再就職する者のために、55歳から60歳のところで移動回数がふたたび増大する。

つぎに、転職の理由について検討しよう。内容が明らかでない「その他」という回答を除外して考えると、日本の労働者に多い転職の理由は、「勤務先には不満はなかったが、私生活上の都合があって」、「給料が低かったため」、「仕事がつまらなかったため」、「勤務先が将来性に欠けていたため」などである。アメリカの転職者のばあいは、「給料が低かったため」、「勤務先が将来性に欠けていたため」、「勤務先には不満はなかったが、私生活上の都合があって」などが多い。イギリスでは、「給料が低かったため」、「勤務先が将来性に欠けていたため」、「仕事がつまらなかったため」、「勤務先には不満はなかったが、私生活上の都合があって」などが多い。3ヶ国に共通して、成人よりも青年に「勤務先が将来性に欠けていたため」、「仕事がつまらなかったため」、「上司とのおりあいがうまくいかなかったため」などの理由を上げる者が多い。日本とアメリカでは、成人よりも青年に「自分の仕事の能力が認められなかったから」という者が多い。日本では、青年よりも成人に「自分の意思ではなく、人員整理、解雇などによって」や「給料が低かったため」という人が多い。前者は日本の雇用慣行によるものと思われるが、後者についてはその原因が明らかでない。

日本の青年についてさらに細かくみると、女子よりも男子に明らかに多い理由は「給料が低かったため」、「仕事がつまらなかったため」、「自分の仕事や能力が認められなかったから」、「勤務先が将来性に欠けていたため」、「上司とのおりあいがうまくいかなかったため」である。逆に、男子よりも女子に明らかに多いのは「勤務先には不満はなかったが、私生活上の都合があって」だけである。学歴別の比較では、教育水準が高くなるにつれて、「勤務先には不満はなかったが、私生活上の都合があって」という理由が激増し、逆に「勤務先が将来性に欠けていたため」が減少する。勤務先の規模別比較では、規模が500名以上のばあい「自分の意思ではなく、人員整理、解雇などによって」や「給料が低かったため」が減少し、逆に「仕事がつまらなかったため」や「自分の仕事や能力が認められなかったから」が増加する。

日本の労働者の転職回数はたいへん少ない。一度も転職の経験がない人が約70パーセントを占

転職理由⁹⁾ (2つまで選択可)

	日 本			ア メ リ カ			イ ギ リ ス		
	青年	成人	合計	青年	成人	合計	青年	成人	合計
対 象 者 数	278	231	509	485	270	755	519	273	792
自分の意思ではなく、人員整理、解雇など	5.8	11.7	8.4	12.6	11.5	12.2	11.0	13.6	11.9
勤務先には不満がない、私生活上の都合	28.8	30.3	29.5	28.2	23.3	26.5	12.9	16.1	14.0
給料が低い	20.5	23.8	22.0	36.3	24.4	32.1	36.8	26.4	33.2
勤務時間が長い	10.4	6.5	8.6	7.4	7.0	7.3	10.2	9.2	9.8
仕事がつつい	8.3	8.7	8.4	4.3	5.2	4.6	1.9	1.8	1.9
仕事がつまらない	16.2	9.1	13.0	13.2	8.9	11.7	17.1	12.5	15.5
仕事が危険である	1.8	3.9	2.8	3.3	3.0	3.2	1.3	2.6	1.8
自分の仕事や能力が認められない	10.4	6.1	8.4	13.2	5.9	10.6	8.3	9.5	8.7
勤務先が将来性に欠けている	14.0	11.3	12.8	31.5	22.6	28.3	19.3	10.6	16.3
上司とのおりあいがうまくいかない	9.0	3.0	6.3	7.2	4.8	6.4	9.4	3.3	7.3
同僚との関係がうまくいかない	4.0	3.0	3.5	3.5	0.4	2.4	2.1	0	1.4
福利厚生施設の条件が悪い	3.2	1.7	2.6	10.5	8.5	9.8	0.8	0.7	0.8
その他 (具体的に)	6.5	9.1	7.7	14.6	27.0	19.1	24.7	35.9	28.5
無回答	4.0	6.5	5.1	7.2	7.8	7.4	0.2	0.4	0.3
総 計	142.8	134.6	139.1	193.2	160.4	181.5	156.1	142.5	151.4

組織で働く青少年の意識調査 (1976年)

日本の勤労青年の転職理由¹⁰⁾ (2つまで選択可)

	性 別		学 歴			勤務先の従業員数				
	男	女	中卒	高卒	大卒以上	1~9名	10~49名	50~99名	100~499名	500名以上
対 象 者 数	139	139	57	187	34	57	79	31	49	40
自分の意思ではなく、人員整理、解雇など	5.8	5.8	7.0	4.8	8.8	10.5	3.8	3.2	8.2	0
勤務先には不満がない、私生活上の都合	18.0	39.6	14.0	31.6	38.2	21.1	35.4	25.8	26.5	27.5
給料が低い	25.9	15.1	22.3	19.8	20.6	22.8	22.8	22.6	24.5	12.5
勤務時間が長い	9.4	11.5	10.5	10.7	8.8	14.0	10.1	9.7	8.2	15.0
仕事がつつい	7.9	8.6	7.0	8.0	11.8	7.0	7.6	12.9	10.2	7.5
仕事がつまらない	19.4	12.9	14.0	17.1	14.7	10.5	15.2	12.9	14.3	22.5
仕事が危険である	3.6	0	1.8	2.1	0	0	5.1	0	2.0	0
自分の仕事や能力が認められない	15.1	5.8	8.8	11.2	8.8	8.8	7.6	6.5	8.2	27.5
勤務先が将来性に欠けている	16.5	11.5	15.8	13.9	11.8	15.8	7.6	12.9	22.4	10.0
上司とのおりあいがうまくいかない	12.2	5.6	10.5	8.0	11.8	8.8	7.6	6.5	8.2	15.0
同僚との関係がうまくいかない	3.6	4.3	3.5	4.8	0	5.3	6.3	0	4.1	2.5
福利厚生施設の条件が悪い	4.3	2.2	5.3	2.7	2.9	5.3	1.3	0	4.1	5.0
その他 (具体的に)	5.8	7.2	7.0	6.4	5.9	3.5	3.8	9.7	8.2	7.5
無回答	3.6	4.3	10.5	2.7	0	12.3	3.8	3.2	0	0
総 計	151.1	134.5	138.6	143.9	144.1	145.6	138.0	125.8	149.0	152.5

組織で働く青少年の意識調査 (1976年)

め、転職回数が多くなるにつれて、その核当者は激減する。転職者数を年次別に比較すると、昭和41年以後、転職者が増加を続けるが、昭和48年をピークに49年以後52年まで減少が続いている。しかし転職希望者は増加の傾向を保っている。コウホート分析によると、年齢では、20歳代で転職頻度が最も高く、世代では、新しい世代ほど高い転職頻度を示している。

Ⅲ 日本の労働者の転職にたいする態度

ここでは「態度」という言葉は、つぎのような意味で使われている。「社会学や社会心理学でいう〈態度〉は、むしろ内面的・潜在的な一定の心理的傾向であって、要するに人々のものもの見方、感じ方、評価の仕方などをさす言葉である。……。ふつう〈意識〉とか〈感情〉とかいわれるものも、態度の概念に近いが、ただ態度は、つねに特定の対象——たとえば、自分の仕事や作業条件、自分の仕事仲間や上役など——にさしむけられた意識や感情である点、および多くのばあい、この特定の対象に対する好悪、支持不支持、賛成反対のような評価や選択をふくむ点で、意識や感情一般からは区別される。」¹¹⁾

つぎの表¹²⁾は、「あなたは、今の職場で今後もずっと続けて働きたいと思いませんか、それとも変わりたいと思いませんか」という質問にたいする回答をあらわしたものである。

職場にたいする定着意識

	日 本		アメリカ		イギリス		西ドイツ		フランス		ス イ ス		スウェーデン	
	第2回	第3回	第2回	第3回	第2回	第3回	第2回	第3回	第2回	第3回	第2回	第3回	第2回	第3回
回答者総数	1,065	499	908	397	1,206	486	1,136	574	918	379	1,211	437	1,077	466
ずっと続けたい	37.4	34.1	53.8	56.4	54.6	55.1	53.3	59.8	46.2	44.9	46.8	50.1	66.7	53.6
機会があったら変わりたい	25.3	23.8	23.0	23.9	25.1	25.7	25.9	26.5	26.3	29.3	26.8	24.9	16.5	24.2
変わりたいと思うことはあるが、このまま続けることになる	22.9	23.8	6.2	7.1	6.8	7.0	10.9	8.7	6.3	6.6	4.8	5.3	2.1	4.5
どうしても変わりたい	3.7	3.6	16.3	12.1	10.9	10.1	7.0	4.7	17.9	17.4	19.0	14.2	10.9	12.0
無回答	10.8	14.6	0.7	0.5	2.6	2.1	2.9	0.3	3.3	1.8	2.6	5.5	3.8	5.6

世界青年意識調査、第2回(1977年)、第3回(1983年)

「ずっと続けたい」と「変わりたいと思うことはあるが、このまま続けることになる」を合計した定着意識は、各国とも60パーセント前後である。しかし、日本のばあいは、「ずっと続けたい」という積極的な定着意識をもつ者は最も少なく、30数パーセントであり、「変わりたいと思うことはあるが、このまま続けることになる」という消極的な定着意識をもつ者は最も多く、20数パーセントである。このように、他の国と比較して積極的な定着意識をもつ者がかなり少なく、消極的な定着意識をもつ者が非常に多いのが、日本の若年労働者の定着意識に関する顕著な特徴である。

「機会があったら変りたい」と「どうしても変りたい」を合計した転職意識は、ほとんどの国が30パーセント前後である。日本のばあいは、「機会があったら変りたい」という消極的な転職意識をもつ者は20数パーセントで、他の国とほぼ同じであるが、「どうしても変りたい」という積極的な転職意識をもつ者は4パーセント未満で、最低の率となっている。このように、他の国と比較して積極的な転職意識をもつ者が極めて少ないのが、日本の若年労働者の転職意識に関する特徴である。

昭和59年8月にわれわれが実施した「城西大学卒業生の職業観調査」¹³⁾においても、おおよそ同じような結果が確認される。

職場にたいする定着意識

	1～7回生	10, 11回生	15, 16回生	合計
回答者総数	205人	233人	205人	643人
ずっと続けたい	105 (51.2)	97 (41.6)	84 (41.0)	286 (44.5)
機会があったら変りたい	37 (18.0)	59 (25.3)	59 (28.8)	155 (24.1)
変りたいと思うが、たぶん現在の職に留まることになるだろう	50 (24.4)	50 (21.5)	38 (18.5)	138 (21.5)
転職を決意している	7 (3.4)	19 (8.2)	21 (10.2)	47 (7.3)
無回答	6 (2.9)	8 (3.4)	3 (1.5)	17 (2.6)

城西大学卒業生の職業観調査（1984年）

- 1) 第1～7回生は昭和43～9年度卒業、第10, 11回生は昭和52, 3年度卒業、第15, 16回生は昭和57, 8年度卒業である。

すでに紹介した「世界青年意識調査」は、調査の実施時点で、18歳から24歳までの青少年を対象としているので、「城西大学卒業生の職業観調査」において、年齢上それに相当するのは第15, 16回生である。両者を比べると城西大学卒業生の方が「ずっと続けたい」、「機会があったら変りたい」、「転職を決意している」という回答者がそれぞれ数パーセントずつ増加し、その分だけ「変りたいと思うが、たぶん現在の職に留まることになるだろう」や「無回答」の者が減少している。すなわち、より欧米型に近い分布を示している。そのような差が生じた原因は、教育水準の違いと、城西大学卒業生の大部分が男子であることに求められる。中卒と高卒の比較ではあるが、中卒よりも高卒の勤労青少年の方が積極的に職場を変ってもよいと考える者が約10パーセントほど多いことを示す調査がある¹⁴⁾。

城西大学卒業生の定着意識を回生毎に比較すると、第1～7回生と第10, 11, 15, 16回生の間にかなりの差が認められる。(第10, 11回生と15, 16回生の差はわずかしかない。)回生が後になるほど、「ずっと続けたい」という積極的な定着意識や「変りたいと思うが、たぶん現在の職に留まることになるだろう」という消極的な定着意識が漸減し、「機会があったら変りたい」という消極的な転職意識や「転職を決意している」という積極的な転職意識が漸増する。この原

因が主として、年齢によるものなのか、それとも世代によるものなのかを確定するためには、コウホート分析によらなければならない。しかし、すでに明らかにされた、30歳前後を境に転職頻度が急激に低くなることを考慮に入れると、このような変化にたいする世代による影響はわずかであり、それが年齢によってもたらされたとみなしてもよいだろう。

日本の労働者の転職にたいする態度の特徴は、欧米との比較において、積極的な定着意識の所有者と積極的な転職意識の所有者がかなり少なく、消極的な定着意識の所有者が非常に多く存在することである。しかし、今後増加が予測される教育水準の高い若年労働者間に、欧米型に近づく意識変化の兆候が認められる。そのような労働者が積極的な定着意識の所有者となるか、それとも潜在的な転職希望者を経て転職者となるかは、若年労働者の職場不満の内容¹⁵⁾や転職の理由をみるかぎり、日本の企業におけるジョブ・エンリッチメントに依存するものと思われる。

Ⅳ 城西大学卒業生の転職にたいする態度別クロス集計

ここでは、城西大学卒業生の転職にたいする態度別クロス集計の検討によって、今後も増加が予測される大卒労働者の転職問題を多少なりとも把握することにしよう。転職にたいする態度別はつぎのように標示される。

積極的な定着意識（ずっと続けたい）

消極的な定着意識（変わりたいと思うが、たぶん現在の職に留まることになるだろう）

積極的な転職意識（転職を決意している）

消極的な転職意識（機会があったら変わりたい）

つぎの表は家族構成と転職にたいする態度の関係を示したものである。独身者のばあい積極的な転職意識をもつ者が比較的多くみられる。夫婦、子供と祖父母から成る大家族のばあい積極的な定着意識をもつ者が多い。結婚して、妻、子供と祖父母などがいる人では、同居者の扶養が必要なばあい消極的な定着意識をもつ者が多くなり、同居者が別の働手であるばあいそれが少なくなるものと思われる。すでに示された転職にたいする態度における回生毎の違いは、年齢自体の変化によるよりも、むしろ年齢にともなう家族構成の変化による部分が多いように思われる。

	独身	夫婦のみ	夫婦と子供	夫婦と祖父母	夫婦、子供と祖父母	その他	無回答
回答者総数	273	52	154	18	88	56	2
積極的な定着意識	114 (41.8)	22 (42.3)	71 (46.1)	8 (44.4)	51 (58.0)	20 (35.7)	0
消極的な定着意識	52 (19.0)	13 (25.0)	39 (25.3)	3 (16.7)	15 (17.0)	15 (26.8)	1 (50.0)
積極的な転職意識	68 (24.9)	14 (26.9)	36 (23.4)	6 (33.3)	16 (18.2)	15 (26.8)	0
消極的な転職意識	32 (11.7)	2 (3.8)	3 (1.9)	1 (5.6)	4 (4.5)	5 (8.9)	0
無回答	7 (2.6)	1 (1.9)	5 (3.2)	0	2 (2.3)	1 (1.8)	1 (50.0)

職業と転職にたいする態度の関係をあらわしたのがつぎの表である。家事やその他と答えた

人、および無回答は紙面の都合で省略した。自営業と公務員・教職員の間では定着意識の比率が高い。特に積極的な定着意識の占める割合が、日本の勤労青年の平均値と比較して20パーセント以上も高い。管理職のばあい定着意識の比率はかなり高いのだが、消極的な定着意識の占める割合が比較的多い。販売およびサービス従業員の間では、他の職業に比較して定着意識の比率が低く、転職意識の比率が異常に高い。第3次、第4次産業に雇用される労働者の増加傾向を考えると深刻な問題である。工場作業員については、標本数が少ないので、はっきりしたことはいえない。

	自営業	会社社員	管理職	販売従業員	サービス従業員	工場作業員	公務員・教職員
回答者総数	79	109	49	155	40	14	123
積極的な定着意識	44 (55.7)	44 (40.4)	23 (46.9)	54 (34.8)	13 (32.5)	2 (14.3)	76 (61.8)
消極的な定着意識	19 (24.1)	25 (22.9)	14 (28.6)	29 (18.7)	5 (12.5)	6 (42.9)	26 (21.1)
消極的な転職意識	11 (13.9)	29 (26.6)	9 (18.4)	51 (32.9)	16 (40.0)	3 (21.4)	17 (13.8)
積極的な転職意識	0	10 (9.2)	2 (4.1)	20 (12.9)	5 (12.5)	3 (21.4)	1 (0.8)
無回答	5 (6.3)	1 (0.9)	1 (2.0)	1 (0.6)	1 (2.5)	0	3 (2.4)

職場の規模と転職にたいする態度の関係をあらわしたのがつぎの表である。総体的に、職場の規模による転職にたいする態度の変化は小さい。500人以上の規模に積極的な定着意識の者がいくらか多い。また、10人未満において定着意識の者が比較的多くみられるのは、そのグループに自営業の者が含まれているためであろう。10～30人未満では、消極的な定着意識や消極的な転職意識の者がいくぶん少なく、その分だけ積極的な転職意識の者が多くなっている。100～500人未満では、積極的な定着意識の者がいくぶん少なく、それだけ消極的な転職意識の者が多い。

	10人未満	10～30人未満	30～100人未満	100～500人未満	500人以上	無回答
回答者総数	119	91	122	172	130	9
積極的な定着意識	54 (45.4)	40 (44.0)	55 (45.1)	70 (40.7)	64 (49.1)	3 (33.3)
消極的な定着意識	29 (24.4)	16 (17.6)	26 (21.3)	38 (22.1)	29 (22.3)	0
消極的な転職意識	29 (24.4)	18 (19.8)	29 (23.8)	47 (27.3)	30 (23.1)	2 (22.2)
積極的な転職意識	3 (2.5)	13 (14.3)	10 (8.2)	15 (8.7)	6 (4.6)	0
無回答	4 (3.4)	4 (4.4)	2 (1.6)	2 (1.2)	1 (0.8)	4 (44.4)

平日の余暇の過ごし方と転職にたいする態度の関係はつぎの表のとおりである。積極的な定着意識をもつ人びとの間では、「見るレジャー」や「休むレジャー」という受動的な余暇の過ごし方が比較的多くみられる。消極的な定着意識をもつ人びとの間では、受動的な余暇の過ごし方がいくらか減少し、「するレジャー」や「働くレジャー」という能動的な余暇の過ごし方が増加する。消極的な転職意識をもつ人びとの間では、他のグループと比較して、受動的な余暇の過ごし方が最も少ない。積極的な転職意識をもつ人びとの間では、他のグループと比較して「するレジャー」が最も少なく、「働くレジャー」が最も多くみられる。

	積極的な 定着意識	消極的な 定着意識	消極的な 転職意識	積極的な 転職意識	無回答
回答者総数	286	138	155	47	17
休むレジャー	55 (19.2)	24 (17.4)	24 (15.5)	8 (17.0)	2 (11.8)
見るレジャー	120 (42.0)	52 (37.7)	59 (38.1)	19 (40.4)	7 (41.2)
するレジャー	55 (19.2)	29 (21.0)	32 (20.6)	7 (14.9)	4 (23.5)
買物レジャー	2 (0.7)	1 (0.7)	5 (3.2)	0	0
働くレジャー	15 (5.2)	11 (8.0)	7 (4.5)	6 (12.8)	1 (5.9)
その他	6 (2.1)	3 (2.2)	5 (3.2)	0	0
無回答	33 (11.5)	18 (13.0)	23 (14.8)	7 (14.9)	3 (17.6)

「あなたは収入の増加とレジャー機会の増大のどちらを重要視しますか」という質問と転職にたいする態度のクロス集計はつぎの表に示すとおりである。積極的な定着意識をもつ人びとの間では、「労働時間の短縮よりも収入の増加がさきだ」や「どちらかといえば収入の増加を望む」という収入の増加を重要視する人が多い。かれらの間では、収入の増加を重要視する人数が「収入の増加よりも自由な時間がさきだ」や「どちらかといえば自由な時間が欲しい」というレジャー機会の増大を重要視する人数のおよそ2倍である。消極的な定着意識をもつ人びとの分布と消極的な転職意識をもつ人びとの分布は似通っている。かれらの間では、収入の増加を重要視する人の比率がレジャー機会の増大を重要視する人の比率よりもわずかに高いとはいうものの、両者はかなり接近している。積極的な転職意識をもつ人びとの間では、収入の増加を重要視する人の比率よりもレジャー機会の増大を重要視する人の比率の方が高くなり、特に「収入の増加よりも自由な時間がさきだ」という人の増加が目立つ。

	積極的な 定着意識	消極的な 定着意識	消極的な 転職意識	積極的な 転職意識	無回答
回答者総数	286	138	155	47	17
労働時間の短縮よりも収入の増加	36 (12.6)	14 (10.1)	16 (10.3)	4 (8.5)	4 (23.5)
どちらかといえば収入の増加	129 (45.1)	50 (36.2)	58 (37.4)	16 (34.0)	3 (17.6)
どちらともいえない	44 (15.4)	14 (10.1)	23 (14.8)	6 (12.8)	3 (17.6)
どちらかといえば自由な時間	65 (22.7)	48 (34.8)	48 (31.0)	13 (27.7)	4 (23.5)
収入の増加よりも自由な時間	12 (4.2)	11 (8.0)	10 (6.5)	8 (17.0)	2 (11.8)
無回答	0	1 (0.7)	0	0	1 (5.9)

「あなたが最も生きがいを感じているのはどれですか」と生きがいの対象を問う項目と転職にたいする態度のクロス集計はつぎの表に示すとおりである。積極的な定着意識をもつ人びとの間では、他のグループと比較して、「趣味娯楽などのレジャー」に生きがいを感じている人は少なく、「家庭の建設や子供の育成」と「収入を主な目的とする仕事」に生きがいを感じている人が多い。消極的な定着意識をもつ人びとの間では、「家庭の建設や子供の育成」に生きがいを感じている人が減少し、「趣味娯楽などのレジャー」に生きがいを感じている人が増加する。消極的な転職意識をもつ人びとの間では、「家庭の建設や子供の育成」と「収入を主な目的とする仕事」

に生きがいを感じている人が減少し、「趣味娯楽などのレジャー」に生きがいを感じている人がさらに増加する。積極的な転職意識をもつ人びとの間では、「収入を主な目的とする仕事」に生きがいを感じている人の減少が目立つ。

	積極的な 定着意識	消極的な 定着意識	消極的な 転職意識	積極的な 転職意識	無回答
回答者総数	286	138	155	47	17
趣味娯楽などのレジャー	104 (36.4)	63 (45.7)	87 (56.1)	26 (55.3)	4 (23.5)
家庭の建設や子供の育成	74 (25.9)	25 (18.1)	25 (16.1)	9 (19.1)	3 (17.6)
収入を主な目的とする仕事	81 (28.3)	39 (28.3)	30 (19.4)	5 (10.6)	4 (23.5)
その他	23 (8.0)	6 (4.3)	13 (8.4)	7 (14.9)	4 (23.5)
無回答	4 (1.4)	5 (3.6)	0	0	2 (11.8)

「あなたは仕事とレジャーの関係をどのように考えていますか」という質問項目と転職にたいする態度のクロス集計において、目につく点はつぎのような点である。どのグループにおいても「仕事がレジャーを楽しくし、レジャーが仕事の活力となる。いっしょけんめい仕事をし、思う存分レジャーを楽しみたい。」という統合型が大半を占める。統合型が最も多い積極的な定着意識をもつ人びとのばあいが80.4パーセントであり、それが最も少ない消極的な定着意識をもつ人びとのばあいが68.1パーセントである。積極的な定着意識をもつ人びとの間では、「仕事はようするに生活の手段にすぎない。レジャーを楽しむことが人間の生きがいだ。」というレジャー一辺倒型は非常に少なく、わずか2.8パーセントに過ぎない。他のどのグループにも、レジャー一辺倒型の人が10パーセント前後存在する。消極的な定着意識をもつ人びとの間には、「仕事は仕事、レジャーはレジャーだ。仕事は適当にかたづけ、レジャーはレジャーでほどほどに楽しみたい。」という分裂型が比較的多く、19.6パーセントを占める。他のどのグループでも、分裂型は10パーセント前後である。

「あなたは大学卒業後、何かを学ぶ機会をもちましたか。あるいは何かを学ぶ機会をもちたいと思いますか」という質問と転職にたいする態度のクロス集計はつぎのとおりである。積極的な定着意識をもつ人びとの間では「何かを学ぶ機会を得た」人の比率が最も高い。「何かを学ぶ機会を得た」人の比率が2番目に高いのは、積極的な転職意識をもつ人びとであり、かれらの間に

	積極的な 定着意識	消極的な 定着意識	消極的な 転職意識	積極的な 転職意識	無回答
回答者総数	286	138	155	47	17
何かを学ぶ機会を得た	167 (58.4)	63 (45.7)	65 (41.9)	26 (55.3)	8 (47.1)
ぜひ学ぶ機会をもちたいと思い、そのために準備している	26 (9.1)	5 (3.6)	19 (12.3)	10 (21.3)	2 (11.8)
機会にめぐまれたならば、学びたい	84 (29.4)	61 (44.2)	65 (41.9)	10 (21.3)	7 (41.2)
機会があっても、学ばないだろう	3 (1.0)	3 (2.2)	4 (2.6)	1 (2.1)	0
学ぶ必要を感じない	5 (1.7)	6 (4.3)	2 (1.3)	0	0
無回答	1 (0.3)	0	0	0	0

は「ぜひ学ぶ機会をもちたい」と思い、そのために準備している」人が、他のグループと比較して、最も多く存在する。消極的な定着意識をもつ人びとや、消極的な転職意識をもつ人びとの間では、「機会にめぐまれたならば、学びたい」人が比較的多いのが目につく。

職場満足と転職にたいする態度の関係はつぎのとおりである。当然のことながら、積極的な定着意識をもつ人びとの大半は満足側に分布している。逆に、積極的な転職意識をもつ人びとの大半は不満側に分布する。職場に「不満である」にもかかわらず、積極的な定着意識をもつ少数の人びとというのは、個人的あるいは家庭の都合上転職がままならない人である。消極的な定着意識をもつ人びとと消極的な転職意識をもつ人びとは、職場満足の観点からみると、互によく似た分布をなしている。かれらのほとんどは「どちらかといえば満足」、「どちらともいえない」、「どちらかといえば不満」というニュートラルゾーンか、あるいはその付近に分布している。

	積極的な定着意識	消極的な定着意識	消極的な転職意識	積極的な転職意識	無回答
回答者総数	286	138	155	47	17
満足している	91 (31.8)	5 (3.6)	10 (6.5)	0	2 (11.8)
どちらかといえば満足	114 (39.9)	41 (29.7)	36 (23.2)	7 (14.9)	5 (29.4)
どちらともいえない	42 (14.7)	43 (31.2)	38 (24.5)	4 (8.5)	6 (35.3)
どちらかといえば不満	26 (9.1)	38 (27.5)	49 (31.6)	11 (23.4)	1 (5.9)
不満である	10 (3.5)	10 (7.3)	22 (14.2)	24 (51.1)	0
無回答	3 (1.0)	1 (0.7)	0	1 (2.1)	3 (17.6)

積極的な定着意識をもつ人びとの特性と積極的な転職意識をもつ人びとの特性を増幅して、際立たせて比較対照すると、積極的な定着意識をもつ典型的な代表者は「労働時間の短縮よりも収入の増加を重要視し、収入を主な目的とする仕事、あるいは家庭の建設や子供の育成に生きがいを感じ、大学卒業後も何かを学ぶ機会を得た、そして職場に満足している」人である。他方、積極的な転職意識をもつ典型的な代表者は「収入の増加よりも自由な時間を重要視し、趣味娯楽などのレジャー、あるいは家庭の建設や子供の育成に生きがいを感じ、大学卒業後もぜひ学ぶ機会をもちたいと思ひ、そのために準備している、そして職場に不満をもっている」人である。

ところで観点を交えて、消極的な定着意識をもつ人びとや消極的な転職意識をもつ人びとと比較すると、対極に位置する積極的な定着意識をもつ人びとと積極的な転職意識をもつ人びとの間に共通点が認められる。積極的な定着あるいは転職意識をもつ人びとのばあいは、「休むレジャー」や「見るレジャー」が比較的多く、大学卒業後も何かを学ぶ機会を得るかあるいは求めており、職場にたいする要求や職場満足に関してははっきりした意見をもっている。他方、消極的な定着あるいは転職意識をもつ人びとのばあいは、「休むレジャー」や「見るレジャー」に加えて「するレジャー」が多く、大学卒業後は機会にめぐまれたら学びたいと思ひ、職場にたいする要求や職場満足に関して「どちらかといえば……、どちらともいえない」というどっちつかずの

意見が多くみられる。

V おわりに

欧米の先進諸国と比較して、日本の労働者の間では転職経験のない人が多く、また1人あたりの転職回数も少ない。観点を変えると、日本の企業における転職率が低い、その原因として、どのようなことが考えられるだろうか。第1に、日本的雇用制度の効果があげられる。これは、終身雇用制、年功序列制、その他の伝統的な雇用慣行が、職務と所得の保障に関して労働者の十分な心理的信服を得ているとみなすことである。しかしながら、日本の労働者の職場満足度は、欧米の先進諸国と比較して、大幅に低い水準にある¹⁶⁾のだから、一般に考えられているような日本の雇用制度のモチベーション効果は大いに疑わしいものである。

第2に、日本の雇用制度が労働者の転職を妨げたり、思い止まらせる転職にたいする障害としての効力が考えられる。転職上の障害として多くの人があげているのは、家庭の都合、新しい職にたいする不安、希望する職がないことなどであり、日本の雇用制度のもとで転職に伴う不利は10パーセントにも満たない¹⁷⁾。幸か不幸か、転職希望者にたいする日本の雇用制度の影響力は、常識的に想像されているほど大きなものではない。

第3は、日本の企業における定期移動である。転職頻度が最も高い20歳代の労働者で、配置換えの経験がある人は、20歳代の前半で30パーセント未満であり、20歳代の後半で50パーセント未満である¹⁸⁾。そして配置換えが必ずしも労働者の希望を反映して実施されているとは限らず、企業の都合によって左右されるばあいが多いので、それが日本の企業における低い転職率の原因であるとは考え難い。

第4は、日本の労働者の転職にたいする考え方である。昭和45年に東京都が15歳以上25歳未満の青少年勤労者を対象に実施した「勤労青少年の職場移動調査」¹⁹⁾によると、転職を考えるべきではないという人が56.8パーセント存在し、転職をしてもよいという人が43.2パーセントである。学歴別にみると、中卒のばあいは転職を考えるべきではないという人が65.1パーセントであり、転職してもよいという人が34.8パーセントである。高卒のばあいは前者が52.9パーセントであり、後者が47.1パーセントである。この調査は昭和45年のものであり、その後にかんがりの変化が予想されるが、大まかな分布や傾向をみるのには役立つであろう。最近では、転職を考えるべきではないという人は減少しているものと想像されるが、このような考え方がこれまで転職意欲にブレーキをかけてきたものと思われる。

第5の、最も明らかな転職率低下の原因は、オイル・ショック以後の世界的な経済不況である。経済不況により日本の労働市場の過度の売手市場傾向が緩和されたために、労働者の転職率が低下したことは、統計的に確認される。しかしながら、オイルショック以後の経済不況は日本

だけに限ったことではないので、それが欧米先進国との比較における日本の企業における低い転職率を説明することにはならない。

最後に、日本の企業における転職率の今後の動向についてふれることにしよう。転職にたいする自己評価は、6割強が転職して「よかった」と評価し、反対に「よくなかった」と答えたものは1割5分程度である²⁰⁾。転職にたいする肯定的な評価が転職を誘発することが考えられる。人びとが転職に際して重要視するのは、「知識や特技を生かす」や「思い通りにやれる」という自己実現に関することが最も多く、39パーセントにのぼる。このような自己実現をはかりたいという欲求は、教育水準が高い人ほど、転職希望者が最も多い販売・サービスに従事する人びとの間に、若い人びとの間に多く存在する²¹⁾。労働者が仕事において自己実現をするためには、ジョブ・エンリッチメントが必要である。それゆえ、日本の企業における転職率の今後の動向はジョブ・エンリッチメントの実施にかかっている。

注

- 1) 尾高邦雄著『改訂産業社会学』ダイヤモンド社、昭和38年、p. 291.
- 2) 同上、p. 283, 284.
- 3) 総理府青少年対策本部編『世界の青年との比較からみた日本の青年』大蔵省印刷局、昭和59年、p. 120, 121.
- 4) 総理府青少年対策本部『組織で働く青少年の意識調査』昭和53年、pp. 296~8.
- 5) 社団法人日本経済調査協議会『転職の実態とそのシステム整備』総合研究開発機構、昭和55年、p. 50, 51.
- 6) 同上、p. 37.
- 7) 雇用職業総合研究所『1981年職業移動と経歴調査報告書』、昭和58年、p. 9.
- 8) 富永健一編『日本の階層構造』東京大学出版会、昭和54年、pp. 200~2.
- 9) 前掲、総理府青少年対策本部『組織で働く青少年の意識調査』、p.208, pp. 299~301.
- 10) 同上、p. 299.
- 11) 前掲、尾高邦雄著『改訂産業社会学』、p. 253, 254.
- 12) 前掲、総理府青少年対策本部『組織で働く青少年の意識調査』、p. 120, 121.
- 13) 拙稿、「城西大学卒業生の職業観についての実態調査」(『城西経済学会誌』、第20巻、第3号、p. 53).
- 14) 東京都『勤労青少年の職場移動』、昭和46年、p. 37, 38.
- 15) 拙稿、「日本における職場不満について」(『城西経済学会誌』、第21巻、第1号、pp. 78~82).
- 16) 同上、pp. 76~8.
- 17) 前掲、拙稿「城西大学卒業生の職業観についての実態調査」、p. 53.
- 18) 内閣総理大臣官房広報室『勤労意識に関する世論調査』、昭和58年、p. 118.
- 19) 前掲、東京都『勤労青少年の職場移動』、p. 37, 38.
- 20) 同上、p. 58.
- 21) NHK放送世論調査所編『日本人の職業観』日本放送出版協会、昭和54年、pp. 46~8.