

『賃金と離転職の決定要因—学歴と就業継続意思を中心として—』

田 中 規 子

<要旨>

本稿の目的は、第一に、計量分析モデルの最小二乗法、操作変数法、変量効果モデルによって、教育年数と賃金の関係を明らかにし、教育年数が賃金に与える影響の頑健性を確かめることであった。その結果、学校教育が長いほど、すなわち学歴が高くなるほど、賃金に有意な正の効果を与えていることが、すべてのモデルで確認できた。これは Becker,G (1979=2009) と整合的である。これは Becker,G (1979=2009) と整合的である。現在、人的資本理論を援用した研究は多数あるが、本稿においても、教育が全てのモデルで賃金に有意に正の関係であることを示すことにより、本稿のモデルの妥当性が示せたのではないかと考える。また、就業期間（年）の長さが賃金に有意な正の効果を与えていることから、教育によって学力を高め、できるだけ企業規模が大きい企業に入り、入社後は長く勤め続けることが賃金の上昇には有効な方法と言えるのかもしれない。また、正規労働者と非正規労働者を比べた場合、非正規労働者（契約社員、アルバイト・パートタイム、派遣社員、嘱託）は、すべて、賃金に対して有意な負の効果が確認されたことから、できれば正規労働者として勤め続けることも、賃金には、重要な要因ではないかと考える。次に、年齢が賃金に与える効果が性別によって違うことについて述べると、男性は年齢が高くなっても負の効果は一切確認されなかった。しかし、女性については、賃金に対して、年齢の有意な負の効果が確認された。この点を踏まえると、女性に関しては、35歳前までに、できるだけ企業規模の大きい企業に正社員として入社し、そのまま長く働き続けることが賃金の上昇率を考えると、最良な方法なのかもしれない。次にパス解析で得られた示唆について、「学びの内容」と賃金の関係について述べると、ほとんど有意な結果は得られなかった。「学び」の活動は、現在の企業での賃金上昇のために行っている自発的な教育投資というよりは、むしろ転職のために人的資本の蓄積をしている可能性が高く、この理由のために、「学び」の活動を行っている者の離転職を有意に促しているのではないかと解釈する。次に就業継続意志と離転職の関係については、就業継続意志が高いほど、離転職を有意に下げていた (-0.056,*** $p < 0.01$)。いわゆる就業継続意志が離転職を有意に抑制するという結果は、(水野 (2001)、西川 (2001)、菅原・青葉 (2003)、Clark& Oswald (1996)、Clark et.al (1998) と整合的である。