

早期離職の現状分析

大橋・尾崎・関口・中井・升水・和田

目次

1. はじめに
2. 現状と影響
3. 早期離職の要因
4. 早期離職の要因選定
5. 賃金曲線の仮説
6. 実証分析
7. 早期離職率抑止への提言
8. おわりに

1. はじめに

大学 3 回生の秋。といえば何を思い浮かべるだろうか。おそらく大半の人が「就職活動」この 4 文字を思い浮かべるのではないだろうか。黒いリクルートスーツを身にまとい、企業を訪問し、体力的にも精神的にも苦しいといわれる就職活動。私たちも例外ではなく、この就職活動が関心ごとの大半を占めていた。そして、すぐそこに差し迫った就職活動の開始に不安を覚えると同時に、これから社会に出て働くということへの期待の中、私たちは「職」というものに興味をもった。人々は何を基準に企業を選ぶのだろうか。そして何をモチベーションに働いているのだろうか。やはり賃金なのだろうか、それとも福利厚生なのか、はたまた労働時間なのか。どうしたら仕事を長く続けることができるのだろうか。日本の市場の流動性が低いのはなぜなのだろうか。ベストな雇用制度とは何なのだろうか。このような様々な疑問を持ちながら、職について調べていくうちに、若者の早期離職率が高いといわれている現状が分かった。

日本の企業の多くが、新卒者を一括して採用するという新卒一括採用という手段を用いている。バブル崩壊後この新卒採用枠は減り続け、1993 年から 2005 年は就職氷河期とも呼ばれていた。現在はその就職氷河期より新卒採用枠は増えてはいるものの、就職活動に困難を強いられる学生は少なくない。なぜこのような厳しい状況下で苦勞して内定を得たのにも関わらず、若者の早期離職率が高いといわれるのだろうか。疑問に思った私たちはこの若者の早期離職というものについて研究を進めることにした。

本論文での離職率の算出方法は減少労働人口/年初めの全労働者数×100 という式で出すものとする。また、早期離職を、大学・大学院卒者の 3 年以内離職率と定義する。

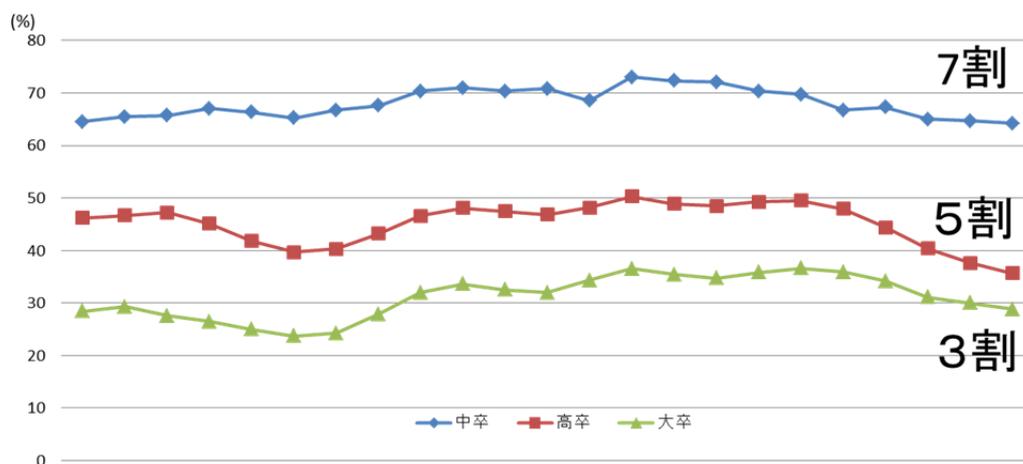
本論文は以下のように構成される。まず初めに若者の早期離職の現状を述べたのち、この研究の研究目的を述べる。そして分析結果を述べ、最後にまとめと提言をする。

2. 早期離職の現状と影響

近年、“七五三現象”というものが問題視されるようになってきている。(図1) これは就職 3 年以内の離職者が非常に多い問題の呼称で、中学卒業者が 7 割、高校卒業者が 5 割、そ

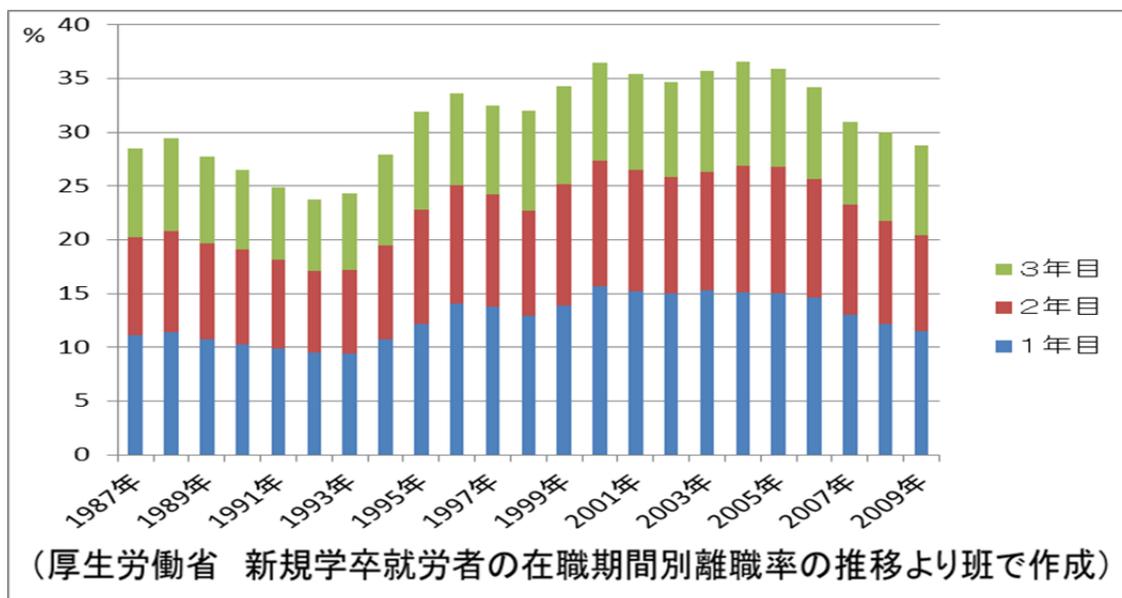
して大学卒業者が3割の割合で様々なことが理由（後で述べる）で離職してしまうことを表している。厚生労働省発表の2011年までの新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況をもとに若年社員の3年以内の離職率をグラフにまとめた（注1）。

(図1)



同年3月卒学卒者(※非正規雇用者は含まない) (厚生労働省より班で作成)

(図2)



(厚生労働省 新規学卒就労者の在職期間別離職率の推移より班で作成)

まず、図2を見てわかることは非常に多くの割合の若年層の新入社員が退職

していつてしまっていることが分かる。数で言うと 2011 年の 3 月に学校を卒業した 1 年目の新入社員だけでも 87,409 人で、全体の約 4 割もの人々が退職してしまっている。また、1 年目に離職してしまう割合が非常に多いことにも気づく。それぞれのグラフの半分程度が 1 年目に会社を離職してしまった割合で占められている。

また、若年層の新入社員が早期離職をすることによる影響を労働者側と企業側に分けて考えてみた。早期離職した労働者にとって、次の職に就くこと、希望の職に巡りあうことは、キャリアアップや働きがいの実感につながるだろう。しかし、労働市場における離職率と入職率の大小関係からも明白なように、一度離職した者が、それも短い社会人経験しか持たない者が再就職するのは容易ではない。つまり、早期離職とは再就職困難のリスクにさらされることでもある。企業側にとっての影響は何だろうか？好影響としては、労働環境の改善が考えられる。労働意欲や生産性の低い者が自発的に退職するのであれば、場合によっては好ましいだろう。その一方で、早期離職によってそれまでの教育コストが水泡に帰すという側面もある。ダイヤモンド社（2007）によると、一年間新入社員に対してかかる教育コストは約 280 万円、そのコストを埋めるために必要な売上げは約 1400 万円にも及ぶという。そして全体の 34%の企業がこの問題に悩んでいるとの調べである。

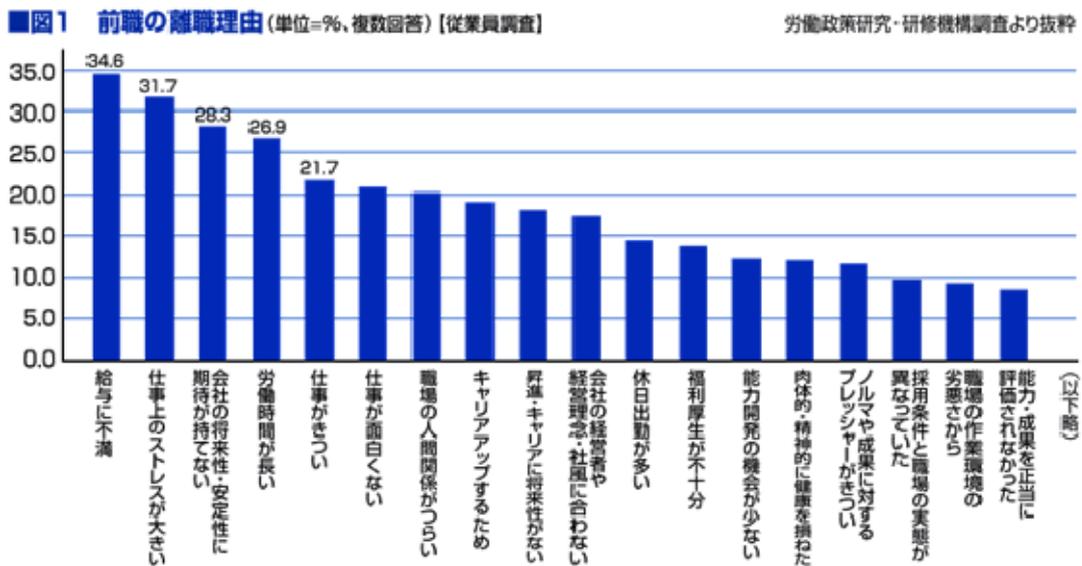
次の章では若年層の労働者が早期離職してしまう要因について分析していこう。

3. 早期離職の要因

2.では労働者側の好影響として、キャリアアップを挙げたが、早期離職は前向きな理由によるものばかりではないはずだ。労働政策研究・研修機構の『若年者の離職理由と職場定着に関する調査』（2007年）によると、1位から順に「給与に不満（34.6%）」、「仕事上のストレスが大きい（31.7%）」、「会社の将来性に期待できない（28.3%）」、「労働時間が長い（26.9%）」「仕事がつらい（21.7%）」「仕事がおもしろくない（21.0%）」「職場の人間関係がつらい（20.4%）」「昇進・キャリアに将来性がない（18.5%）」「会社の経営者や経営理念に合わない（17.9%）」等とネガティブな理由が大半である。「キャリアアップするため」というポジテ

イブな理由は 19.4%にとどまっている。

多くの若者が様々な不満を覚え、後ろ向きの離職に走る。当研究は、先に挙げたネガティブな理由による早期離職を抑えるためにはどうすれば良いか、ということの究明を目的とする。早期離職を抑えるために、早期離職の要因選定を行った。



4. 早期離職の要因選定

アンケートの結果からもわかるとおり、早期離職者のほとんどがネガティブな理由によって離職してしまっている。そのネガティブな理由による早期離職には、どのような要因があるのかを回帰分析を用いて、検証してみた。

アンケート結果の上位に挙がっている「給与に不満」・「会社の将来に期待が持てない」・「労働時間が長い」をそれぞれ「平均年収」・「経常利益」・「実労働時間」として、またその他の要因として考えられる「景気」を「日銀短観」として、それぞれを3年以内離職率との相関関係を見るために回帰分析にかけてみた。

被説明変数を「3年以内離職率」として、業界ごと（12業種）の時系列（11年分）をとり、それぞれ回帰分析にかけた。その結果、「平均年収」と「3年以

内離職率」には負の相関があることがわかった。(図3を参照)つまり平均年収が上がれば上がるほど、早期離職率が下がるという結果が産業全体を通して見られた。

その他の考えられる要因も、業界ごとでは相関がみられるものの、産業全体では相関関係を図ることはできなかった。そのため本研究では、早期離職と「賃金」の関係性について着目することにした。

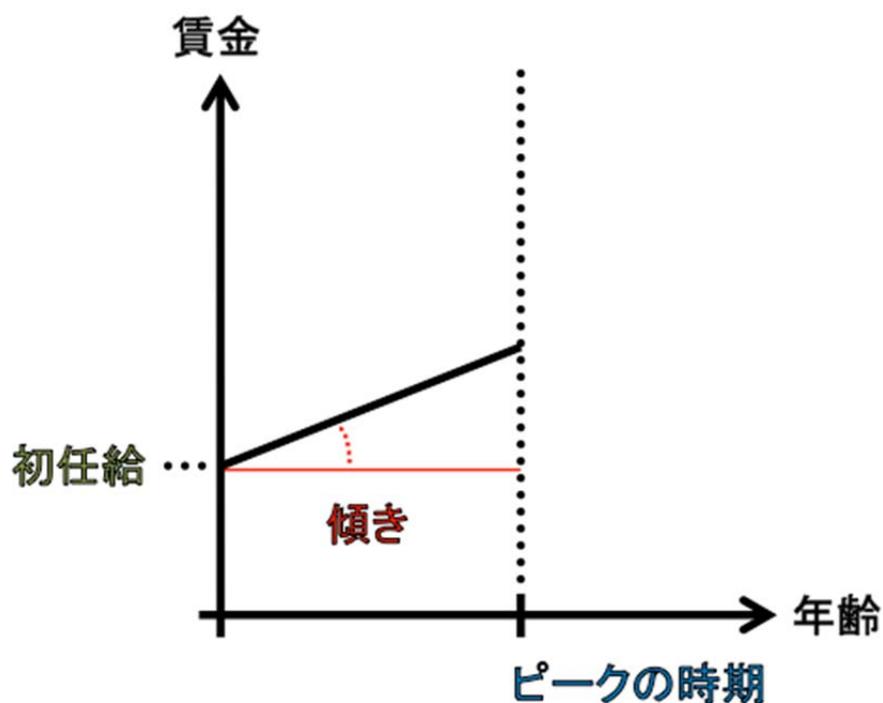
概要								
回帰統計								
重相関 R	0.650043							
重決定 R2	0.422556							
補正 R2	0.413534							
標準誤差	8.521407							
観測数	66							
分散分析表								
	自由度	変動	分散	割された分散	有意 F			
回帰	1	3400.771	3400.771	46.8333	3.5E-09			
残差	64	4647.32	72.61438					
合計	65	8048.091						
	係数	標準誤差	t	P-値	下限 95%	上限 95%	下限 95.0%	上限 95.0%
切片	53.51668	3.996248	13.39173	3.16E-20	45.53326	61.50011	45.53326	61.50011
大卒者の平均年収	-0.01433	0.002094	-6.84349	3.5E-09	-0.01851	-0.01015	-0.01851	-0.01015

5. 賃金曲線の仮説

前述の調査結果にもあったように、「賃金」は早期離職と大きく関係しているようである。一口に賃金と言っても、どの時点での賃金が離職につながるかというのは班員にとっての関心事であった。すなわち、初任給の大きさが関係するのか、それとも初任給からの昇給率が関係するのかなどである。そこで、当研究では初任給・傾き・ピークの時期の3点から、賃金と早期離職率の関係性を考察する運びとなった。なお、ここでは簡単化のために、ピークまでの賃金の推移を直線で考える。(下図参照)

このとき、仮説として挙げられるのは次の通りである。ひとつは初任給が高ければ早期離職率は低いのではないかという仮説、今ひとつは同程度の初任給

であっても傾き（昇給率）が大きければ早期離職率は抑えられるのではないかという仮説である。そして、初任給の高さ・傾きの大きさだけでなく、ピークの時期も相互に関係し合い、早期離職率に影響を与えるものと考えられる。



6. 実証分析

前述の仮説を考察するにあたり、日本標準産業分類の大分類における各業種の初任給・傾き・ピークの時期（それぞれ 2009 年～2012 年の平均値）、早期離職率（2003 年～2011 年の平均値）を表にまとめた。

初任給(円)×12ヶ月		傾き	ピーク
平均		2,572,660	639,467
1	Q	2,301,300	476,146
2	M	2,347,800	411,309
3	H	2,430,000	484,209
4	R	2,480,100	384,439
5	J	2,504,700	1,000,000
6	N	2,506,800	467,025
7	E	2,575,800	642,836
8	O	2,579,100	551,865
9	F	2,587,500	925,329
10	D	2,604,900	585,932
11	P	2,613,000	678,019
12	K	2,715,300	615,107
13	G	2,730,600	854,989
14	L	2,781,600	723,675
15	C	2,831,400	791,121

早期離職率(%)		
平均		32
1	M	50.79
2	O	46.76
3	N	44.45
4	K	41.99
5	P	41.59
6	R	38.01
7	L	34.58
8	D	32.51
9	H	28.56
10	G	26.41
11	J	26.1
12	Q	22.73
13	E	19.84
14	C	17
15	F	9.53

Q複合サービス事業

M宿泊業、飲食サービス業

H運輸業、郵便業

N生活関連サービス業、娯楽業

J金融業、保険業

Rサービス業(他に分類されないもの)

P医療、福祉

E製造業

F電気・ガス・熱供給・水道業

O教育、学習支援業

D建設業

K不動産業、物品賃貸業

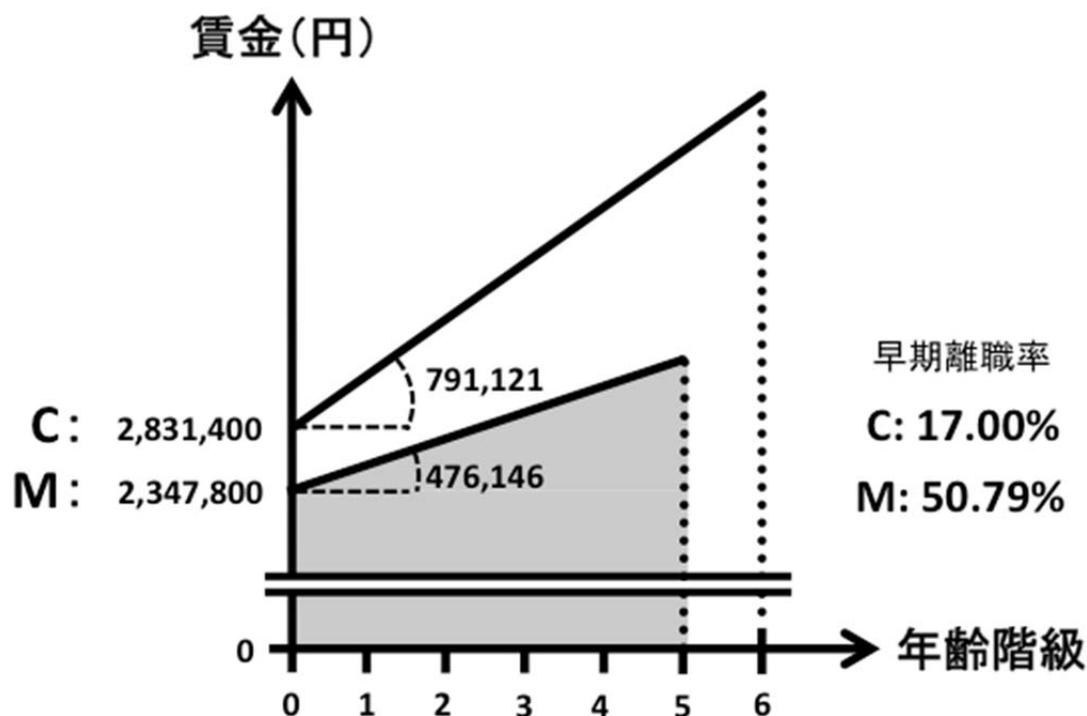
G情報通信業

L学術研究、専門・技術サービス業

C鉱業、採石業、砂利採取業

例として、非常に高い初任給を示す C（鉱業、採石業、砂利採取業）と、最も低い初任給を示す M（宿泊業、飲食サービス業）を考える。傾き、ピークの時期についても注目すると、Cの方が大きな傾きと遅いピークであるので、図のようにピークまでに受け取る賃金に大きな隔たりがあることが分かる。それ

を踏まえた上で早期離職率について見ると、Cは17%、Mは50.79%となっており、先に述べた仮説に当てはまるケースと言える。



その他、早期離職率の高い業種 (R や N)、早期離職率の低い業種 (F、G、J) についても同様の説明ができる。F(電気・ガス・熱供給・水産業)やJ(金融業・保険業)に関しては、傾きの大きさが特に早期離職率を抑えている要因と考えられる。

当然、すべての業種が、初任給の高さ・傾きの大きさ・ピークの時期の3点によって決定されるわけではない。O(教育、学習支援業)、P(医療、福祉)といった業種は、(同業種内で離職と再就職がなされると想定される) 特殊な仕事内容となっていることや、ピークの時期が異様に遅いといったことから、賃金ベースで考えたときよりも早期離職率を高める結果になっていると考えられる。また、賃金よりもむしろ労働時間に影響される業種があることも想定される。

7. 早期離職率抑制への提言

当研究では「初任給」、「傾き」、「ピークの時期」の3点によって早期離職率が決定されると考えた。早期離職率の高い業種は、初任給の水準は低く、且つ傾きも小さい、ピークを迎える時期も早く、将来への期待を持ちがたいのではないかと予想される。一方、早期離職率下位の業種は、初任給が高いもしくは傾きが大きいという特徴が見られる。また、初任給が低いものの傾きが大きい業種は、早期離職率が低く抑えられる傾向にある。

上記の考察結果から、基本としては、高い初任給と大きな傾きを設定し、若年労働者へ将来への金銭的な期待を持たせることで、早期離職率を抑えられると考える。強調したいのは、初任給もしくは傾きのどちらか一方が大きな値を示せば良いという訳ではないということである。また、ピークの時期もあまりに遅くに設定すると、早期離職率の上昇を招きかねないので留意する必要があるだろう。

8. おわりに

本稿は若者の早期離職の要因について賃金という面に着目し、回帰分析を用いて研究した。各産業の離職率と初任給を回帰分析にかけ、また各産業の初任給・傾き・ピークの時期という3点を比較することで若者の早期離職の要因を明らかにした。本研究では、高い初任給と大きな傾きにより若年労働者への金銭的な期待で早期離職率は抑えられる、と提言した。しかし初任給を高く設定しすぎると、若年労働者は短期間にたくさん稼ぐことができるため、逆にすぐに離職してしまうということも考えられる。そのため、ただ初任給を高く設定すればいいというわけではないということにも注意しなければならない。

今回は賃金に着目し研究を進めたが、もちろん早期離職の要因は賃金だけではない。労働時間や人間関係、企業の将来性など様々な問題が挙げられるだろう。今後これらの要因についても研究を進めていくことで若者の早期離職率を少しでも抑えることは可能になるのではないだろうか。

【参考文献】

- ・ 総務省『労働力調査』、総務省ホームページ

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.htm>

- ・ 総務省『日本長期統計総覧』、総務省ホームページ

<http://www.stat.go.jp/data/chouki/>

- ・ 総務省『平成 22 年国税調査』、総務省ホームページ

<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/>

- ・ 厚生労働省『平成 25 年毎月勤労統計調査』、厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/tokubetu/13/25maitoku.html>

- ・ 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』、厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/detail/>

- ・ 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2007）『若年者の離職理由と職場定着に関する調査』