

1. 職場におけるフリーライダーと転職

——転職に関する意識調査より——

○シカゴ大学 小林 盾
 帝京大学 大浦宏邦
 帝京大学 谷口尚子

1 目的

この報告では、転職の原因として、職場における同僚のフリーライディング（ただ乗り）がどのような効果を持つのかを検討する。データは、30代・40代の男性ホワイトカラーを対象として調査を行い、810人から回答を得た。その結果、(i) 組織内のフリーライダーから離脱するために転職する人がいる、(ii) そうした転職者は、収入の面で良い結果を出している、ということが分かった。

組織への長期的コミットメントは、日本的経営の柱として機能してきたが、近年は大企業でも転職が増えている。これまで転職の原因として、給与・労働時間・仕事内容・人間関係などが検討されてきた(猪木 2001)。この研究では、転職の原因として、人間関係のうち特に「職場のフリーライダー」がどう影響するのかに着目して、質問紙調査によって検討する。フリーライダーとは、相応しい努力をすることなく、全体からの利益を受け取る人をさす。

理論的には、もし組織にフリーライダーがいたら、「離脱」することが報復として有効であることが知られている。そこで、(i) 転職の理由の中には、そうしたフリーライダーからの離脱を目的としたものがあり、(ii) そうした転職者は、そうでない転職者よりも収入面で有利である、という仮説を立てて、検証する。

2 データと変数

データは、全国に居住する30代・40代の男性ホワイトカラー労働者に、質問紙調査を行って得た。2004年3月上旬に行われ、回答数は810であった(回収率51%)。項目には、属性にくわえて「転職に関する質問」「職場環境に関する質問」「モチベーションに関する質問」が含まれている。

3 結果

まず、「転職意志」を被説明変数として、二項ロジスティック回帰分析を行った。その結果、「組織内のフリーライダーから離脱する」ことが転職の理由として有意であった($p<.05$)。

つぎに、モチベーションの高低・応報性の高低・転職経験の有無という3つの軸で回答者を8グループに分ける。モチベーションと応報性が共に高く、かつ転職を経験した人は、年収上昇度が2番目の成績であった(31.1万円、全体の平均は23.4万円)。

社会の流動性が高まる中、労働組織ではフリーライダーからの離脱が有効であることが分かった。とすれば、社会運動や環境問題といった他のフリーライダー問題でも、こうした方法が有効であるかもしれない。

文献

猪木武徳・連合総合生活開発研究所。2001。「『転職』の経済学：適職選択と人材育成」東洋経済新報社。