

転職と職場のフリーライダー問題

——転職に関する意識調査 (1)——*

○小林盾 大浦宏邦 谷口尚子
(シカゴ大学)(帝京大学)(帝京大学)

この報告では、転職の原因と結果を、「職場のフリーライダー問題」という視点から検討する。30代・40代の男性ホワイトカラーを対象として質問紙調査を行い、810人から回答を得た(回収率51%)。その結果、(i)フリーライダー的でない人ほど、転職を経験することが多い、(ii)そうした転職者は転職の結果、収入面・心理面で良い結果を得ている、ということが分かった。このことは、「フリーライダーから退出する」という方法が、労働市場において有効であることを示唆している。

1 目的

長期的な雇用は、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。これまで転職の理由として、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)。

一方、職場にはさぼる人がどうしても出てくるので、職場のフリーライダー問題が実証的に解明されてきた(Kidwell and Robie 2003 参照)。「フリーライダー」とは、相応しい貢献をすることなく、全体からの利益を受け取る人をさす。

しかし、そうしたフリーライダー問題が、転職にどのような効果を持つのかについては、これまで明らかにされていない。そこでこの研究では、職場のフリーライダー問題が、転職の原因と結果にどう影響するのかを、質問紙調査によって検討する。

理論的には、もし組織にフリーライダーがいたら、「退出」することが報復として有効であることが知られている(Yamagishi, Hayashi, and Jin 1994)。とすれば、

仮説 1 フリーライドしない人はフリーライダーから離れようとするので、他の要因を統制すれば、フリーライダーと比べて転職することが多い(転職の原因)、

仮説 2 そうした者は、そうでない者よりも収入と満足度が上昇している(転職の結果)、

という仮説を立てられる。

なお、これまで日本の職場では、労働者がお互いに「協調的」でしかも「相互監視的」と考えられてきた。そのため、フリーライダーは存在しないか、いてもわずかと想定されてきた。ところが現実には、しばしば「日本の職場では2割の人が残りの人にぶら下がっている」といわれる。もし仮説が検証されれば、フリーライダー

* この研究は日本学術振興会科学研究費の助成を受けています(秩序問題への進化ゲーム理論的アプローチ, 研究代表: 大浦宏邦)。調査にあたり、特に籠谷和弘氏と藤山英樹氏に感謝します。

は転職せずに組織に残るはずなので、こうしたフリーライダーの存在を説明できよう。

2 データ

データは、「転職に関する意識調査」で、全国に居住する30代・40代の男性ホワイトカラー労働者から得た（自計式の質問紙調査）。実施は2004年3月上旬、回答数は810人（回収率51%）。

回答者は、平均38.9歳（標準偏差5.5歳）、勤続年数は平均11.9年（標準偏差7.4年）、既婚者が70.9%、中・高卒が18.5%、短大・高専・専門学校卒が13.9%、大卒が57.8%、院卒が9.5%であった。

内訳は、産業別だと建設7.5%、製造28.1%、卸・小売・飲食8.0%、金融・保険5.2%、不動産1.9%、運輸・通信7.5%、サービス19.9%、公務員11.2%と、多岐にわたる。

職業別では、経営・役員3.7%、個人事業主・店主0.7%、経営・事務企画5.8%、営業・販売事務18.3%、基礎研究・技術研究1.4%、技術開発・設計17.0%、商品企画・開発2.6%、購買・仕入0.5%、製造・生産・品質管理6.5%、調査・広告・宣伝1.9%、情報処理（システム）13.1%、物流・配送2.2%、広報・編集0.4%、人事・総務・経理7.8%となる。組織の規模別では、99人以下が37.0%、100人から999人までが28.8%、1000人以上が32.8%を占める。

3 変数

仮説1の従属変数として、転職をしたことがあるかという「転職経験」と、転職したいかという「転職意思」を用いる。

仮説2の従属変数には、年収の変化（万円）と満足度（「とても満足」から「まったく満足していない」まで5点）を使う。転職者は1つ前の職場と現在を比べ、非転職者は5年前と比べてもらった（パイロット調査で1つ前の転職時期のメディアンが5年前だったため）。

独立変数として、

- 本人のフリーライディングの度合いを表す「フリーライダー」（「面倒なことでも進んでやる（逆転）」「後輩の面倒を見る（逆転）」「分担したことはなるべく避ける」「同僚が熱心なら手を抜く」「個人の利益より集団の利益」の潜在変数、 $\alpha=.59$ ）
- 他人のフリーライディングにしつぺ返す度合いを表す「応報性」（「不熱心な職場から移動したい」「不熱心な同僚は排除したい」「裏切り者には協力しない」「目には目をという諺に一理ある」「不熱心な職場でも努力する（逆転）」の潜在変数、 $\alpha=.60$ ）

を用いる。この2つの相関係数は0.04で、有意な関連はない。

これらに加えて、「モチベーション」「コミットメント」「現在の職場の活性度」を表す潜在変数を作る（それぞれ $\alpha=.68$ 、 $\alpha=.66$ 、 $\alpha=.78$ ）。また、統制変数として、転職経験を調べる時に過去の職場満足、転職意図には現在の職場満足を用いる（5点法）。

表1 転職経験・転職意思の二項ロジスティック回帰分析

	従属変数			
	転職経験 (ある = 1)		転職意思 (ある = 1)	
	係数 (標準誤差)	Wald 値	係数 (標準誤差)	Wald 値
年齢	0.02 (0.02)	1.52	- 0.04 (0.02)	2.77
大卒ダミー	- 0.71 (0.18)***	16.06	- 0.37 (0.20)	3.37
過去の年収 (万円)	0.00 (0.00)***	19.07		
現在の年収 (万円)			0.00 (0.00)	0.59
現在職場での勤続年数			- 0.06 (0.02)**	8.12
転職経験ダミー			0.36 (0.24)	2.16
管理職ダミー			0.58 (0.24)*	5.58
既婚ダミー			0.25 (0.21)	1.51
中規模ダミー (100~)			- 0.21 (0.23)	0.83
大規模ダミー (1000~)			0.03 (0.23)	0.01
フリーライダー	- 0.45 (0.13)**	12.09	0.01 (0.14)	0.00
応報性	0.12 (0.11)	1.20	0.34 (0.12)**	8.16
モチベーション	0.59 (0.12)***	24.49	0.66 (0.13)***	24.21
コミットメント	- 0.31 (0.12)**	7.25	- 0.57 (0.14)***	15.92
現在職場の活性度			- 0.35 (0.14)*	5.97
職場満足・勤務時間	0.19 (0.08)*	4.99	- 0.06 (0.09)	0.45
職場満足・仕事内容	- 0.13 (0.08)	2.81	- 0.11 (0.08)	1.88
職場満足・上司との関係	0.04 (0.09)	0.24	0.11 (0.11)	1.08
職場満足・同僚のやる気	- 0.31 (0.10)**	10.52	- 0.08 (0.10)	0.56
職場満足・業界の将来性	0.05 (0.10)	0.21	0.17 (0.11)	2.13
職場満足・研修機会	- 0.49 (0.10)***	24.44	- 0.11 (0.11)	1.10
職場満足・評価	- 0.04 (0.10)	0.15	- 0.14 (0.10)	1.81
職場満足・通勤時間	0.36 (0.11)**	10.38	- 0.17 (0.13)	1.71
職場満足・昇進見込み	- 0.16 (0.07)*	4.72	- 0.07 (0.07)	0.99
定数	0.14 (0.11)	1.64	- 0.27 (0.12)*	5.17
	- 2 対数尤度数 = 880.9, Cox and Snell R^2 = .20, 判別率 = 69.5%		- 2 対数尤度数 = 806.9, Cox and Snell R^2 = .27, 判別率 = 75.5%	

$N=810$, * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

4 結果

まず、転職の原因を知るために、「転職経験」を従属変数として、二項ロジスティック回帰分析を行う (転職 = 1, 非転職 = 0)。その結果、モチベーションや転職前の満足度をコントロールしても、「フリーライダーでないほど転職する」ことが分かった ($p<.01$, 表1)。

これを補足するために、「転職意思」を従属変数として、二項ロジスティック回帰分析を行った (5点法の「機会があれば転職したい」で「そう思う」「ややそう思う」= 1, それ以外 = 0)。今度は、フリーライダーは有意ではなく、「応報的な人ほど転職意思を持つ」ことが分かる ($p<.01$, 表1)。このことから、仮説1「フリーライダー的でない人は、フリーライダーから退出するために転職する」は支持されたといえよう。

表2 転職による年収変化・満足度

	年収の変化(万円)			現在職場の満足度(5点)		
	平均	標準偏差	人数	平均	標準偏差	人数
フリーライダーでない転職者	36.19	189.55	193	3.28	1.13	200
フリーライダーでない非転職者	32.00	102.40	197	3.01	1.09	203
フリーライダーの転職者	-11.52	143.91	128	3.05	1.15	133
フリーライダーの非転職者	24.62	99.36	261	2.75	0.98	274
合計	23.41	135.83	779	2.99	1.09	810

つぎに、転職の結果を見るために、全員をフリーライドの度合いが高いグループと低いグループにメディアンで分割して、「フリーライダー度の低い転職者」「フリーライダー度の低い非転職者」「フリーライダー度の高い転職者」「フリーライダー度の高い非転職者」に分ける。すると、4タイプのうち「フリーライダー度の低い転職者」は、年収変化と満足度ともに、もっとも高かった(表2)。年収では36.2万円上昇し(全体の平均23.4万円)、満足度では5点法で3.28であった(平均は2.99)。

ただし、タイプ間の差は有意な場合もあるが、そうでない場合もある。したがって、転職の結果に関する仮説2「転職した非フリーライダーは、そうでない者よりも収入と満足度が上昇する」は、すくなくとも傾向を確認できた。

5 結論

以上から、(i) 男性ホワイトカラー労働者の間では、フリーライダー的でない人が転職することが多く、これは職場のフリーライダーを避けるためである、(ii) そうした転職者は、収入と満足度で良い結果を出す傾向がある、ということが明らかになった。

今後の課題として、こうした結果を一般化するために女性やブルーカラー労働者を調査対象に含めたり、さまざまな背景を統制するために1つの組織で調査を行うことが必要であろう。

社会の流動性が高まる中、労働市場ではフリーライダーからの退出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。
- Kidwell, Roland E. Jr. and Chet Robie. 2003. "Withholding Effort in Organizations: Toward Development and Validation of a Measure." *Journal of Business and Psychology* 17: 537-61.
- Yamagishi, Toshio, Nahoko Hayashi, and Nobuhito Jin. 1994. "Prisoner's Dilemma Network: Selection Strategy versus Action Strategy." In Ulrich Schulz, Wulf Alberts, and Ulrich Mueller (eds.), *Social Dilemmas and Cooperation*, pp.233-50, Berlin: Springer-Verlag.