

自己啓発が転職後の賃金に与える影響



桃山学院大学経済学部准教授 吉田 恵子

～要旨～

リカレント教育とは、学校教育を終えた社会人が自身のキャリアのために学び直しを行うことである。本稿ではリカレント教育の重要性について吟味したのちに、転職前後の自発的な職業教育について議論する。自己啓発活動を実施するか否かに注目した分析の結果、転職者の自己啓発活動は賃金変化に正の影響を与えると考えられるが、種類によっては効果が見られない、もしくは負の影響を持つものも存在することが明らかとなった。自己啓発活動の実施数を考慮した分析からはシナジー効果が存在することが明らかとなった。これは、自己啓発を一つだけ行うよりも、複数の種類の知識や技能を向上させることが重要であることを示唆している。

1 はじめに

少子高齢化が進む日本において、職業生活の長期化が予測され、働き手が年齢にとらわれず主体的にキャリア育成を図ることが必要不可欠である。政府は2017年に「人生100年時代構想会議」を設置し生産性革命において鍵となるものの一つがリカレント教育であるとしている。本稿はリカレント教育の日本における重要性について言及したのちに、著者の学会発表論文であるYoshida (2017)の分析結果を紹介し、自己啓発の種類がどのように転職者の賃金変化に影響するかを議論する。

厚生労働省(2018)によれば非正社員においても半数以上の者が会社ではなく自分で職業生活設計を考えようとしており、その傾向は増している。労働者の多くはできるだけ一つの企業に勤めたいと考える一方で、転職を含めたキャ

リア形成が一般的になっている。自己啓発の実施割合についても、女性や高齢者、非正社員といったこれまで自己啓発に消極的であった者も自己啓発を実施するようになってきている傾向が見て取れる。これは、技術革新など急速に変化する労働環境において、労働者のリカレント教育は大きな課題であり、労働者の主体的な自己啓発は注目が集まっている証左であるといえよう。内閣府(2018)は、需要の増加が見込まれる業務への労働移動を迅速に行うことが重要であるとし、社会人が自己啓発や学び直しを行うことの効果と課題について述べている。海外と比べると、通学の必要なリカレント教育は遅れており、特に大学などの機関で学び直しを行っている人の割合はOECD平均が11%であるのに対して、2.4%であり28か国中最も低い水準と指摘する。その理由として費用が高いことや

勤務時間が長いために十分な時間が取れないことが挙げられている。

労働者の自己啓発の効果について日本でもいくつかの研究がなされてきた。吉田 (2004) は日本人女性を調査対象としたパネルデータを用いて、自己啓発が賃金に与える影響を分析した。その際、自己啓発の有無とやる気や能力など観察されない変数との間に相関があることで推計値にバイアスが生じる可能性を指摘し、Propensity Matching 法による推計を行った。分析から通学講座や通信講座の受講で自己啓発を実施してから 4 年後に年収増加を観察している。坂本 (2018) はデータ分析とインタビュー調査から正規雇用者の自己啓発の実施が賃金に影響を与えているか否かについて分析している。その結果、個人の能力を考慮に入れた分析では自己啓発の賃金上昇の効果は観察できないことと、専門的な技術を持つものがその周辺知識を学ぶことで業務を遂行する能力や賃金の上昇につながっていることを明らかにした。本稿と同じデータを使い、コンピューター使用が転職後の労働条件に与える影響を分析した小原・大竹 (2001) がある。彼らは学歴が高い者、特に 35 歳未満の男性正社員において、実際にパソコンを使う仕事についていることが賃金を高めていると指摘している。その一方で、就職する前に自発的にパソコンなどの新しい技術のトレーニングを行うことは転職後の賃金に与える影響は観察していない。

2 データ

Yoshida (2017) の分析に用られたデータは大阪府による (「成長が期待される産業分野における人材の確保・育成」に関するアンケート調査 1999) の従業員調査である。調査対象は、原則として大阪府下の事業所に現在就業している

1996 年 10 月 1 日から 1999 年 9 月 30 日までに転職の経験を持つ者である。事業所に従業員数に応じて質問紙を送付し、対象となる転職経験を持つ従業員に配布してもらい、直接本人から郵送による回答を受けている。送付総数は 4,809 であり、回答数は 726 であった。最終的に分析に用いた標本数は 589 である。この調査では、個人の基本的な情報とともに、転職する前にどのような能力開発をしたかを質問している。この調査の特徴として、能力開発の具体的な内容にまで踏み込む質問を含んでいることが挙げられる。その質問文において、「あなたは、今の会社に就職するにあたり、就職前にどのような能力開発をしましたか。」と問うている。能力開発の種類としては、(1) パソコンなどの新しい技術、(2) 法律・特許・技術などの専門知識、(3) 経理・人事・営業などの特定分野の実践能力、(4) 仕事に必要な資格・免許の取得、(5) 英語などの語学力、(6) 接客やマナーなどの基礎能力、(7) 社会人大学 (院)、職業訓練校での学習、(8) 健康・体力の維持向上の 8 項目を自己啓発の種類として扱った。設問において自己啓発をしたと答えた個人を自己啓発実施者として捉える。その次の設問では、「その能力・知識・資格などの具体的内容・名称を記入してください。」とあり、自己啓発をした個人に能力・資格などの具体的内容について質問している。この質問において具体的な資格を取得したと記入した個人を、狭義の総合的な資格取得者として扱う。

3 分析結果

表 1 では、最小二乗法と Propensity Matching 法による比較を行っている。First Difference は転職前後における賃金の自然対数の変化を被説明変数とした分析結果であり、Matching-Kernel、Matching-Local Linear は Propensity

表1 資格取得、自己啓発の効果

	資格取得	自己啓発	自己啓発（健康以外）
First Difference	0.060 *** 〔0.032〕	0.014 〔0.033〕	0.073 ** 〔0.031〕
Matching-Kernel	0.085 *** 〔0.032〕	0.019 〔0.036〕	0.080 *** 〔0.035〕
Matching-Local Linear	0.093 *** 〔0.034〕	-0.012 〔0.042〕	0.083 * 〔0.040〕

(注) 括弧の中は標準誤差を表している。

*** は1%、** は5%、* は10%の水準で有意であることを示している。

この表は Yoshida (2017) の分析結果から著者が作成した。

Matching 法による分析結果であり、Kernel と Local Linear はそれぞれウェイト付けの種類を表している。資格取得は能力・資格などの具体的内容について答えた個人を、自己啓発は何らかの自己啓発を行った個人、自己啓発(健康以外)は健康・体力の維持向上以外の自己啓発を行った個人を表している。分析結果から、何らかの資格を取得したと答えた個人は転職前後において6%から9%程度の賃金上昇があったことがわかる。自己啓発を行った個人においては、賃金への影響は見られないが、自己啓発の定義から健康・体力の維持向上を外した場合、7%から8%の賃金上昇効果が観察された。転職において賃金が下がることも多い中、この効果は特筆すべきものである。資格給を導入している企業が多いため、こうした結果になったと考えられる。

表2では種類別に注目した分析結果を示している。この図において、Smith and Todd (2005) の検定で適切に傾向をとらえていないとされた

結果は省いている。その結果、すべての分析において有意な推定値は得られなかったが、仕事に必要な資格・免許の取得や語学、接客に関する自己啓発は正の値で有意な結果も観察される。逆に健康・体力の維持向上に関する活動は Propensity Matching 法では有意ではないが、Frist Difference の結果では11.6%転職後の賃金を減らすという結果が出ている。似た傾向を持つ者同士を比較する Propensity Matching 法において有意な推定値は得られていないため、こうした活動をすることが生産性を損なうと結論付けることはできない。しかしながらこうした活動を自己啓発として行うということは転職時期において決して良い影響はもたらさないと考えられる。また、自己啓発の種類を分けて個別の分析を行う際、例えばパソコンに関する自己啓発を行う個人に注目した場合にパソコンに関する自己啓発を行っていないグループの中にはほかの自己啓発を行った者が含まれることになる。

表2 自己啓発の種類別効果

	パソコン	法律・特許	経理・人事	資格・免許	語学	接客	大学院	健康
First Difference	0.011 〔0.033〕	0.026 〔0.034〕	0.002 〔0.040〕	0.03 〔0.036〕	0.095 ** 〔0.043〕	0.058 * 〔0.034〕	-0.016 〔0.073〕	-0.116 *** 〔0.034〕
Matching-Kernel	-0.014 〔0.036〕			0.070 * 〔0.040〕		0.053 〔0.039〕		-0.065 〔0.043〕
Matching-Local Linear	-0.015 〔0.036〕			0.062 〔0.041〕		0.047 〔0.042〕		-0.068 〔0.045〕

(注) 括弧の中は標準誤差を表している。*** は1%、** は5%、* は10%の水準で有意であることを示している。

この表は Yoshida (2017) の分析結果から著者が作成した。

こうした個人を除くと十分な標本数を維持できないため、このデータにおいては分析に限界があった。

表2の分析では個別の自己啓発に注目することは難しいことが明らかとなった。表3では、一つの自己啓発活動に注力すべきなのか、それともいくつかを組み合わせたほうがいいのかについて議論する。記述統計は省略しているが、実施した自己啓発の数の平均値は1.262であり、複数の自己啓発活動をしたものがあることがわかる。この場合、自己啓発の数とは種類の数を意味する。実施した自己啓発活動の数が賃金変化に影響を及ぼすかについても分析を行った。これは、実施した自己啓発の数とその二乗項を分析に用いている。表3の分析結果からも、健康・体力の維持向上という自己啓発活動がそれ以外の自己啓発活動と比べて異なる性質を持つことが示唆される。健康に関する自己啓発を含めた自己啓発の数が賃金変化に与える影響は観察できないが、健康に関する自己啓発を除外した自己啓発の数は賃金上昇に寄与している結論が得られた。自己啓発の数とその二乗項の係数から、最も賃金が上昇するのは2.6近傍の2種類もしくは3種類の自己啓発活動を行うことが転職前後の賃金上昇をもっとも高めると考えられる。坂本(2018)はインタビュー調査から労働者自身の専門の周縁となるような知識の習得が業務の高度化や賃金上昇の結びつく傾向を指摘している。転職者がこうした知識の習得にいくつか

励むことが転職後の賃金上昇に結びついている可能性がある。ただし、表3の分析は、自己啓発活動の効果と自己啓発活動を行う個人の意欲やモチベーションの効果を識別できないことに留意する必要がある。

これまで紹介した分析結果では、健康・体力の維持向上を目的とした活動がそれ以外の自己啓発活動と比べると異質であることが示唆されている。なぜ、こうした活動は賃金に負の影響を与えるのだろうか。理由の一つとして、そもそも転職のために健康に気を配る必要のある個人は転職後に健康上の問題を抱えてしまっており、このため転職後の働き方が制限されてしまった可能性が考えられる。また、体力を向上させる手段として運動に励んだ結果、何らかの故障を招いてしまった可能性も否定できない。若年男性を分析対象とした Eik - Nes, et al (2018) は男性の10%が身体に対する認知の歪みを持っており、筋力トレーニングに集中しすぎることがうつ病や過剰飲酒のリスクを引き起こしかねないと指摘している。もちろん、適度な運動は個人にとって良い影響があり、奨励されるべきものである。しかしながら、過度のトレーニングには大きなリスクが伴う。特に転職を控えている時期に特別な活動に専心することは転職後の生活にいい影響をもたらさない。自己啓発の支援制度を考える際、支援すべき自己啓発の内容の吟味は慎重に行う必要があるといえよう。

4 おわりに

海外の状況に比べると日本のリカレント教育はまだ発展途上にあり、労働者の高齢化や急速な技術革新によって労働者の学び直しは重要性を増している。本稿では、主に90年代のデータから得られた結果を議論しているが、20年前であっても転職者の主体的な自己啓発が転職後に

表3 自己啓発実施数の効果

	自己啓発	自己啓発(健康以外)
実施数	0.018 [0.025]	0.064 ** [0.029]
実施数二乗	-0.003 [0.005]	-0.012 * [0.007]

(注) 括弧の中は標準誤差を表している。***は1%、**は5%、*は10%の水準で有意であることを示している。この表はYoshida(2017)の分析結果から著者が作成した。

評価されてきたことが指摘できる。分析の結果からは複数の種類の自己啓発活動が賃金上昇につながる可能性が示唆されるが、日本の労働環境においてはリカレント教育のための費用や時間が十分に確保できない現状がある。内容を吟味したうえで適切な支援制度の整備が期待される。

【参考文献】

- 厚生労働省 (2018) 「第2節 主体的なキャリア形成に向けた自己啓発の効果と課題について」『平成30年版 労働経済の分析 - 働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について -』
- 小原美紀・大竹文雄 (2000) 「コンピューター使用が賃金格差に与える影響」日本労働研究雑誌 No.494, pp.16-30
- 坂本貴志 (2018) 「正規雇用者の自己啓発の実施の有無が賃金に及ぼす影響について」Works Review 13, pp.1-10
- 内閣府 (2018) 「第2章 人生100年時代の人材と働き方」『平成30年度 年次経済財政報告』
- 吉田恵子 (2004) 「自己啓発が賃金に及ぼす効果の実証分析」『日本労働研究雑誌』532, pp.40-53.
- Eik - Nes, Trine Tetlie, et al. (2018) "Prospective health associations of drive for muscularity in young adult males." International Journal of Eating Disorders 51. 10, pp.1185-1193.
- Smith, J. and P. Todd. (2005) "Does Matching Address LaLonde's Critique of Nonexperimental Estimators?" Journal of Econometrics 125 (1-2) , pp.305-353.
- Yoshida, Keiko (2017) "Job Changers and Self-Development in Japan" 92nd Annual Conference of Western Economic Association International

よしだ けいこ

桃山学院大学経済学部准教授。大阪大学大学院経済学研究科博士後期課程修了（博士（経済学））。

【主な研究のテーマ】

労働経済学、教育の経済学。

【主な執筆論文】

「アクティブ・ラーニングとしての経済実験導入の検討—経済学部演習における実践—」(2017) 桃山学院大学総合研究所紀要 Vol.43 No.2 pp.63-76

"Alcohol Consumption and Gender Difference"2013St. Andrew's University Bulletin of the research Institute vol38 No3 pp.3-19

"Does Viewing Television Affect the Academic Performance of Children?" Wataru Kureishi and Keiko Yoshida, Social Science Japan Journal (2013) 16 (1) : 87-105
