

Recruit  
**Works**  
Institute

Works Discussion Paper Series

No.8

## 転職者の希望年収はどう決まるのか

阿部 正浩

# 転職者の希望年収はどう決まるのか

2016年2月

阿部正浩

## 要旨

転職する際、人々はどの程度の年収を希望するのだろうか。そして、その希望賃金の大小にはどのような要因が影響しているのだろうか。この稿は、ワーキング・パーソンが転職にあたって希望した年収について検討する。分析の結果、希望年収には前職の年収が強く影響していること、職探しの方法や退職理由、そして入職経路の違いも影響していること、などが観察された。また、失業期間や転職1年目の年収に対する希望年収の効果について分析すると、希望年収の高い者の失業期間は短い傾向にあること、希望年収と転職後1年目の年収は正の相関関係にはあるが、平均して希望年収より1割程度低い水準になっていること、などが観察された。

## キーワード

希望年収、失業期間、転職1年目の年収、職探し理論、職探しの方法、退職理由、入職経路

### 1. はじめに ー希望年収を分析することの重要性

転職する際、人々はどの程度の年収を希望するのだろうか。そして、その希望賃金の大小にはどのような要因が影響しているのだろうか。この稿は、ワーキング・パーソンが転職にあたって希望した年収について検討する。

ここでいう転職にあたっての希望年収は、ジョブ・サーチ理論の文脈では求職者の留保賃金に相当し、第2節でその理論的背景を簡単に紹介するが、求職者の留保賃金は職探し期間や失業手当の効果などを分析する上では鍵となる概念である。

ところが、管見の限りでは、現実の求職者の留保賃金についての実証分析は多くはないようだ。その数少ない研究の一つである Kasper(1967)は米国ミネソタ州の失業者3000人に対して”What wage are you seeking?”と訊ねて希望賃金を調査し、その上で失業者が前職の賃金よりも低い賃金の仕事を受諾するか、そして失業期間が長くなる

につれて留保賃金は低下するのか、について分析している<sup>1</sup>。

『ワーキングパーソン調査 2014』においても、Kasper が用いた調査のように失業者だけを調査の対象としているわけではないが、転職経験者に対して転職時の希望年収を訊ねている。このデータを用いて、最近の求職者がどのように留保賃金を設定しているのか、そして何が留保賃金の設定に影響しているのかを分析することが本稿の目的である。

この稿の問題意識に近い Krueger and Mueller [2011]は、独自に収集したデータを用いて、職探し行動のプロセスについて詳細な実証分析を行っている。彼らは、米国ニュージャージー州において 2009 年秋と 2010 年春に失業者に対しての 12 週間（長期失業者についてはさらに 12 週間）にわたる調査を行い、調査対象者の属性、所得や資産、そして職探し中の留保賃金やジョブオファーの受諾の有無などのデータを収集した。その結果わかったことは、次のような事だ。

(1) 職探し活動は失業期間と負の相関関係にあり、失業期間が長くなると求職活動をする者の割合は低下していく。(2) 失職した時期が異なると、特に失業率が急上昇した後求職者となった者は、求職活動のプロセスが大いに異なっており、失職時期の異なる求職者同士を比較することはバイアスを含む可能性が高い。(3) 自己申告による留保賃金が求人企業から提示された賃金を上回るか下回るかを比較することは、求職者がジョブオファーを受諾するかどうかの良い予測指標になる。(4) 職探し行動と比較して、50 歳以上の人や調査開始時点で預金口座に 1 万米ドル以下しかない人を除いて、多くの場合で留保賃金は失職の原因と関係なく著しく一定水準に収まっている。(5) フルタイム労働を希望する比較的多くの労働者が留保賃金以下の賃金を提示しているパートタイム労働に就くことをいとわずにいる。これは、労働者がパートタイム労働が高い給与のフルタイム労働への足がかりになると考えているからであろう。(6) 職探しに費やす時間と留保賃金の水準は、求職者が失業給付受給から抜け出す時期に影響している。(7) 職探し方法や職探し時間は、ジョブオファーを受ける回数には直接影響していないが、失業給付受給から脱出することには影響している。

Krueger and Mueller [2011]が用いた調査では調査期間中の留保賃金の変動がわかるのに対して、『ワーキングパーソン調査』は転職開始時の希望年収だけを訊ねており、同様の分析が出来るわけではない。しかし、希望年収を用いて、その分布や失業期間との関係については同様な分析ができる。

---

<sup>1</sup>留保賃金率と失業期間の関係を分析した研究として、Stephenson[1976]や Kiefer and Neuman[1979]、そして最近のものでは Brown and Talor[2013]がある。

以下、第 2 節で作業仮説を提示し、第 3 節で分析に用いたデータの作成方法を説明し、単純集結果を用いて希望年収の特徴を概観する。第 4 節では希望年収の決定要因を分析すると同時に、希望年収と失業期間、そして決定年収の関係について分析を行う。

## 2. 作業仮説 – 職探しと希望年収の関係

この節では、転職者が希望賃金をどのように設定するのかについて、職探し理論を元に簡単に整理したい<sup>2</sup>。

職探し理論では、個人が期待生涯所得を最大にするように行動することを前提にして、次のように求職活動をすると仮定する。まず、求職活動をする個人は、個々の企業が提示している賃金について事前に知らないが、提示されている賃金全体の分布については知っている、と仮定する。実際には、現実の求人情報誌などでは、たとえば賃金が「21 万円～34 万円」のように幅を持たせて書かれていたり、「給与は社内規定による」などと賃金水準が書かれていなかったりもするが、個別具体的な賃金に関する情報は一般的には明示されていない。しかし、そうした中で、求職者は賃金相場（期待値や分布）を公的統計、あるいは求人情報誌や職業紹介機関から入手している<sup>3</sup>。

次に、求職者はある特定期間に一つの求人企業とだけ出会うと仮定する。そして、出会った後に求職者は求人企業から賃金を提示されると仮定する。なお、求人企業は提示する賃金を予め決定しており、決定した賃金を変更することは出来ないと仮定する。この時、もし提示された賃金が求職者の留保賃金を上回れば、求職者は転職することを受諾する。逆に、提示された賃金が留保賃金を上回らなければ、職探しを続ける。

つまり、職探し理論は、単純化して言えば、求職者の転職活動が求人企業の提示賃金と求職者の留保賃金の大小関係によって決まる、と考える。

では、留保賃金を具体的にはどのように考えればよいだろうか。もし提示された賃金が留保賃金を上回らなければ求職者は転職せずに求職活動を続けることになることなので、これは求職活動を続けるときの便益が転職したときの便益を上回るということと同義になる。つまり、留保賃金は求職活動を続けるときの便益に等しい。一般には、

$$rU = b - a + \lambda \int [\text{Max}\{W, U\} - U] dF(W)$$

---

<sup>2</sup>職探し理論の詳細な説明については、今井ほか[2007]や Mortensen and Pissarides[1999]を参照されたい。

<sup>3</sup>最近では、インターネット上で「あなたの市場価値」といった特定の個人が転職によって得られる賃金の予想値を入手することも可能である。

と定義される。ただし、 $r$  は割引率、 $b$  は失業給付など求職活動中の収入、 $a$  は求職活動に必要な費用、 $\lambda$  は求職者が求人企業と出会う確率（ポアソン分布）、 $W$  は提示賃金、 $F(W)$  は提示賃金の分布を示す確率密度関数、である。

この式は、求職活動による機会費用を示しており、右辺が求職期間中の純所得 ( $b-a$ ) に、求人企業と出会う確率（頻度）に職探しによるキャピタルゲインを乗じた、期待キャピタルゲインフローを加えたものである。

したがって、留保賃金は、求職期間中の純所得と求人企業と出会う確率、そして出会った企業との期待（生涯）所得、に影響されると考えられる。そこで、以下の分析では以下の式を推定する。

$$w_r = Z\beta + J\gamma + \varepsilon$$

ただし、 $Z$  は年齢や学歴など個人属性であり、求職者の効用だけでなく、提示賃金に影響を与える。 $J$  は労働市場の需給バランスを示す有効求人倍率であり、求人企業と出会う確率に影響を与える。有効求人倍率が高い値になると求人企業と出会う確率が高くなるから、求職者は留保賃金を強気に設定すると予想される。最後に  $\varepsilon$  は誤差項である。なお、以下の推定では、退職理由や入職経路によって留保賃金が異なる可能性も考慮し、退職理由や入職経路によって標本を分割して推定することも行っている。

### 3. 変数の作成方法と単純集計結果

#### 3.1 変数の作成方法

分析で利用する主な変数の作成方法を記しておく。基本統計量は表 1 の通りである。

なお、以下の分析では現職が正社員である者だけを対象とした。正社員と非正規社員では職探し行動が異なるおそれがあり、希望賃金（留保賃金）の設定も自ずと異なる都考えられるからである。

#### 希望年収、転職前の年収、転職後 1 年目年収

『ワーキングパーソン調査 2014』では、現在の年収だけでなく、転職前の年収（税込み）や転職後 1 年目年収、転職後 2 年目年収とともに、「現在の勤務先への転職活動を始めたときに希望していた年収」について調査している。職探しの際の留保賃金はまさに希望していた年収であり、以下の分析ではこの希望年収を利用する。

なお、希望年収をはじめ、上に書いた年収は、回答者によるエラーがあるため、平均値±（標準偏差×2）の外側にある標本については以下の分析には含めないようにした。また、転職活動が行われた時期が古いと回答者の記憶も薄くなると考えられることから、以下の分析では調査実施の 5 年前である 2009 年以降に転職活動を行った標本だけを用

いている。

### 退職理由

「あなたが前の勤務先(現在の勤務先の、直前の勤務先)を退職した理由は何ですか。」という質問のうち、「あなたが前の勤務先を退職した最も重要な理由は何ですか。」への回答を用いて、退職理由のダミー変数を作成した。ダミー変数は合計 6 個作成しており、以下の通りである。契約期間満了ダミーとして、「契約期間の満了」および「定年」が選択されていれば 1、それ以外は 0 とした。以下も同様にして、会社都合ダミーは「会社の倒産・事業所閉鎖」や「早期退職・退職勧奨」、あるいは「解雇」が選択された場合。賃金への不満ダミーは「賃金への不満」が選択された場合。自己都合(仕事上の不満)ダミーは、「労働条件や勤務地への不満」、「人間関係への不満」、「仕事内容への不満」、「会社の将来性や雇用安定性への不安」のいずれかが選択された場合。自己都合(家庭事情)ダミーは、「自分のけがや病気」、「結婚」、「出産・育児」、「介護のため」、「独立のため」、「進学や資格取得のため」が選択された場合。最後に、「その他」という選択肢が選ばれた場合のその他ダミーである。

### 入職経路

「あなたは現在の転職先をどのように見つけましたか。もっとも影響力の大きかったものを 1 つお選びください。」の回答を用いて、13 の就職経路ダミーを作成した。具体的には、「会社に直接問い合わせ」、「学校(学生課)の窓口や掲示板」、「家族や知人の紹介」、「ハローワーク(職業安定所)」、「民間人材紹介会社」、「人材派遣会社」、「有料求人情報誌」、「無料の求人情報誌やタウン誌」、「新聞の求人広告」、「折り込みチラシ」、「インターネットの転職情報サイト」、「SNS(ソーシャル・ネットワーキング・サービス)」、「その他」である。

### 有効求人倍率

ワーキングパーソン調査の調査地域は、東京と神奈川、埼玉、千葉であるため、この 1 都 3 県の有効求人数と有効求職者数を『職業安定業務統計』から月別に拾って有効求人倍率を計算した。なお、有効求人数と有効求職者数は季節調整値である。

### 3.2 希望年収に関する単純集計の結果

まず、希望年収の分布を見てみよう。外れ値を除いて計算した現職正社員の職探し開始時点における希望年収の標本平均値は 434.2 万円、標準偏差 179.2 万円、そして最小

値は 100 万円、最大値が 1100 万円であった。

図 1 は、希望年収について男女別にカーネル推定を行い、推定された標本の分布を示したものだ。男性の希望年収の平均値は 482.7 万円（標準偏差 188.7 万円）で、女性のそれは 349.2 万円（同 121.1 万円）である。男女ともに、左右対称の分布ではなく、左側に偏った分布となっている。

図 2 は、希望年収の年齢プロファイルを描いたものである。男性のグラフでは、年齢の加齢に伴って希望年収の平均値は上昇し、55 歳以上からは低下している。他方、女性の希望年収の年齢プロファイルは男性に比べて平坦で、年齢の加齢とともに希望年収の平均値は上昇するが、その増加はわずかである。これら希望年収の年齢プロファイルは、男女ともに、通常よく見られる賃金-年齢プロファイルと同じ動きである。

ここまで希望年収の分布を見てきたが、前職での年収と比較するとどうなるだろうか。

$$\frac{\text{希望年収}}{\text{前職での年収}} - 1$$

として倍率を計算した。すると、その平均値は 0.15、標準偏差は 0.66、最小値は-0.89、最大値は 11.7 であった。つまり、平均的には転職によって前職年収の 15%ほどの割増しを転職後の年収には希望しているということになる。

図 3 は、求めた倍率について男女別にカーネル推定を行い、その分布を示したものだ。すると、男女ともに 1 を中心にして両裾に同様に伸びるような分布をしており、男性の平均値は 0.14（標準偏差 0.62）、女性の場合は 0.15（同 0.50）となっている。平均値近傍での密度が高い分布となっている。

図 4 は、年齢階級別に求めた倍率の平均値をプロットしたものだ。男性の場合、倍率指標の平均値は 25 歳から 49 歳までの年齢階層でほぼ一定で、50 歳以降に低下する傾向にある。女性の場合も、男性とほぼ同じ傾向にあり、ほぼ全ての年齢階層で一定となっている。

この点について、さらに別の指標から見ているのが図 5 だ。この図は、前職年収より希望年収が「上昇」、「変化なし」、「低下」の三つのグループに分けて、それぞれのシェアを男女別、年齢ごとの別に示している。すると、まず男性の場合、59 歳までの各年齢グループで圧倒的にシェアが高いのは「上昇」グループであり、9 割以上の対象者が前職年収よりも高い年収を希望している。他方、女性の場合も、男性と同様に各年齢グループで圧倒的にシェアが高いのは「上昇」グループだが、男性に比べると「変化なし」や「低下」グループの割合が若干高いのが特徴だ。

では、転職 1 年目の年収と希望年収と比較するとどうなるだろうか。

$$\frac{\text{転職1年後の年収}}{\text{希望年収}} - 1$$

として倍率を求めた。すると、その平均値は-0.08、標準偏差が 0.16、最小値-0.53、最大値 2.75 であった。つまり、平均すると希望賃金の 9 割程度の年収で転職することを受け入れたということになる。

ここで求めた倍率の対数値に関して男女別にカーネル推定を行い、その分布を示したものが図 6 だ。すると、男女ともに、0 よりも左側の裾野が広い分布となっており、多くの人が希望年収よりも低い年収で転職先を決定していることがわかる。

これを年齢階級別に見た図 7 では、どの年齢階級でも平均値に大きな違いはなく、どの年齢階級でも平均的には希望年収の 9 割ほどの年収で転職先を決定している。

図 8 は、図 5 と同様で、希望年収よりも転職 1 年目の年収が「上昇」、「変化なし」、「低下」のそれぞれのグループのシェアを年齢階級別に示したものだ。すると、男性の場合は、希望年収に比べて転職 1 年目の年収が「上昇」したグループのシェアが大きく、20 代では 8 割、30～50 代では 6 割の人が希望年収に比べて年収が上昇しており、60 代でも 4 割程度の人が上昇していることがわかる。他方、女性の場合は、上昇している人の割合は男性に比べて小さく、年齢の加齢とともに上昇している人の割合は下がっている。たとえば、30 代後半で希望年収よりも高い年収で転職した人の割合は 4 割程度、50 代前半では 2 割強となる。その一方で希望年収よりも低い年収で転職した人は女性が多い。

#### 4. 推定結果

##### 4.1 希望年収の設定について

表 2 は、転職経験のある現職正社員が求職活動開始時に希望していた年収の決定要因について分析した結果だ。この表の従属変数は希望年収の対数値で、推定は通常の実最小二乗法によって行った。また、推定は全ての転職経験のある現職正社員について行っただけでなく、失業して求職活動を行った現職正社員に限った分析と前職に就業中に求職活動（On the Job Search）を行なった現職正社員に限った分析も行っている。このように分析対象を区別した分析も行ったのは、失業して転職活動を行なった者と On the Job Search の者とは、求職活動の方法が異なることで希望年収の設定にも影響があると考えたからである。

まず年齢の効果は、推定された係数 0.05 は統計的に有意であり、1 歳加齢するごとに 5%ほど希望年収は高くなる。ただし、年齢の二次項も統計的に有意な値が推定されており、加齢とともに希望年収は限界的に小さくなる。なお、失業して転職活動を行な



った者と **On the Job Search** の者とを比較すると、年齢の加齢による希望年収増加に対する効果は **On the Job Search** の者の方が小さい。**On the Job Search** の者の年齢効果が小さいということは、失業して求職活動を行なった者と比べると、希望年収の年齢間における差が大きくないということである。

次に女性であることの希望年収に対する効果だが、全般的には女性の希望年収は男性に比べて低いことを推定結果は示している。ただし、**On the Job Search** の者に限れば、男女間に希望年収の差はない。つまり、失業して求職活動を行なっている女性が、そうした男性に比べて希望年収が低いということだ。

既婚であることの希望年収に対する効果は、男女で異なっていることが推定結果は示している。男性の場合、既婚者は未婚者に比べて 10%ほど希望年収は高い。しかし、女性の場合は、未婚男性と比べると 14%から 20%ほど低く、未婚女性と比べても 3%から 20%ほど低い。既婚女性が、男性や未婚女性と比べて希望年収が低いことは、労働供給行動でしばしば指摘される男性配偶者の所得効果と同様の効果があるからだろうと考えられる。

学歴については、通常の賃金関数同様の効果を希望年収に影響を与えている。すなわち、学歴が高くなるほど希望年収は高くなる。

前職との関連についてみると、まず前職の雇用形態は希望年収に統計的には有意な影響を与えていない。つまり、雇用形態が正社員であろうとなかろうと、希望年収の水準には全く関係ないということだ。その一方で、前職の年収は希望年収に有意な影響を与えており、前職年収が 1%高くなると希望年収は 0.41%ほど平均的に高くなる。

興味深いこととしては、失業して求職活動を行った者に比べて **On the Job Search** の者の方が、希望年収が前職年収をより反映して設定しているという点を挙げられる。推定された係数は、失業して求職活動をした者については 0.35、**On the Job Search** の者については 0.53 だった。**On the Job Search** の者が前職年収をより反映しているのは、職探し期間中の所得が安定しており、希望年収を引き下げなくとも良いからだろう。

最後に、失職時の有効求人倍率が希望年収にどう影響しているかを見よう。推定された係数は、全標本と失業して求職活動した者だけを用いた時だけが統計的に有意なマイナスの値であり、有効求人倍率が高い時ほど希望年収は低い傾向にある。この結果は、有効求人倍率が高いほど希望年収は高まるという事前に想定していた予想とは異なっている。

こうした結果となった一つの可能性としては、失業して求職活動を行った場合だけ統計的に有意なことから、有効求人倍率が高い時期に失職する者の特性が推定結果に反映している可能性が考えられる。有効求人倍率が高い時に失職する確率は低くなるのが通

常だから、そうした時期に失職するのは労働者の質が低いからかもしれない。ただし、On the Job Search の者についても、統計的に有意ではないが、負の係数が推定されており、結果の解釈は難しい。

そこで、求職者の前職の退職理由によって希望年収がどう設定されるかについて推計してみた。まず表 3 は、表 2 の説明変数に退職理由ダミーを加えて推定した結果である。すると、全標本を推定した場合には、自己都合（家庭事情）ダミーを除いて、統計的に有意な正の係数がそれぞれ推定されており、退職理由が契約期間満了の者よりも希望年収が高いことがわかる。たとえば、賃金への不満で退職した者は 19%ほど、仕事上の不満や会社都合で退職した者は 11%ほど、それぞれ契約期間満了で退職した者よりも高い水準で希望賃金額を設定している。

表 4 は、退職理由別に標本を分割して推定した結果だ。まず、前職年収に対する希望年収の弾力性は、賃金への不満で退職した者のそれが最も大きく推定されており、次いで家庭事情で退職した者のそれが大きい。他方、会社都合で退職した者の弾力性は小さく、前職年収と比べて希望年収をあまり高く設定していないことがわかる。なお、表 3 では統計的に有意な値が推定されなかった家庭事情で退職した者だが、前職年収に対する弾力性は高い。これは、家庭事情で退職した者についての定数項を表 4 で確認すると、その推定された値が小さく、希望年収額の水準自体が高くはないことがわかる。このことを表 3 は反映したのである。希望年収額の水準が高くないのは、家庭事情で退職した者の多くが女性であることが影響していると考えられる。また、会社都合で退職した者についての定数項の推定された値は大きく、比較的年収の高かった者が会社都合で退職していることが推測される。

ただし、表 4 でも失職時の有効求人倍率の係数は統計的に有意な値が推定されていない。したがって、なぜ有効求人倍率が事前に期待されていたような値が推定されなかったのか、この段階では不明である。

最後に、表 5 で入職経路の違いで希望年収の設定に差があるかどうかを確認しよう。推定結果によれば、ハローワークや無料求人情報誌、チラシ、インターネットのそれぞれのダミーが統計的に有意な負の係数が推定されており、これらの入職経路を利用した者の希望賃金の水準は相対的に低いことがわかる。その他の入職経路には希望賃金の水準に大きな違いはない。

表 6 は、入職経路で標本を分割した推定結果である。なお、分割後の標本数が多い「直接申し込み」「家族・知人」「ハローワーク」「民間人材紹介会社」についてのみ推定した。まず、前職年収に対する希望年収の弾力性については、ハローワークの利用者が最も低く、直接申し込みや民間人材紹介会社のそれは高い。ハローワークを利用する

者は、それ以外の入職経路を利用した者に比べ、前職年収に対する希望賃金の水準は左程高くは設定していないことがわかる。

さらに、失職時の有効求人倍率の係数が統計的に有意に推定されているのも、ハローワークの利用者だけだ。ハローワーク利用者の場合、有効求人倍率が高い時期に失職すると希望賃金の水準を低く設定する傾向にあるのだ。なお、他の入職経路の場合には、統計的に有意な係数は推定されていないが、失職時の有効求人倍率の係数は負の値が推定されている。

#### 4.2 希望年収と職探し期間、決定年収

希望年収の決定要因とは別に、希望年収が職探し期間や転職で決定した年収にどう影響したかについても分析を行った。なお、ここでいう決定年収は、ワーキングパーソン調査の調査票では「転職1年後の年収」として回答者に訊ねているものである。推定は、職探し期間も決定年収に影響することを考慮し、就職時の有効求人倍率を操作変数として、職探し期間と決定年収を同時に推定した。職探し期間の単位は月であり、職探し期間も決定年収も対数値を用いている。

推定結果は表7の通りである。

まず、職探し期間について見よう。年齢の1次項の係数は、**On the Job Search**の者以外について、統計的に有意な正の値が推定されていることから、平均的には年齢の加齢とともに職探し期間が長期化することがわかる。また、年齢の二次項は、失業して求職活動を行っている者の場合だけが、統計的に有意な負の値が推定されている。したがって、失業して求職活動を行っている者については職探し期間が限界的に短くなっている。なお、**On the Job Search**の者については、年齢の1次項も2次項も統計的に有意な値が推定されておらず、年齢は職探し期間に影響を与えていないと言える。

女性ダミーは、**On the Job Search**の者以外について、統計的に有意な負の値が推定されている。したがって、平均的には女性の職探し期間は男性に比べて短いことがわかる。ただし、**On the Job Search**をしている女性についてはその限りではないようだ。

既婚ダミーは、女性ダミーと同様に、**On the Job Search**の者以外については統計的に有意な負の値が推定されている。平均的には既婚者の職探し期間は未婚者に比べて短いことがわかる。ただし、**On the Job Search**をしている既婚者と未婚者の間に職探し期間の相違はない。また、女性既婚者については統計的に有意な値が推定されておらず、未婚者との間に職探し期間の差はない。

学歴については、失業して求職活動を行っている者については高卒ダミーが、**On the Job Search**の者について大学院卒ダミーが、それぞれ統計的に有意な負の値が推定さ

れている。したがって、失業して求職活動を行っている場合、大卒に比べて高卒者の職探し期間は短く、その他の学歴と大卒の間には職探し期間に差はない。他方、On the Job Search の者の場合、大学院卒の職探し期間が相対的に短い。なお、On the Job Search を行う中卒は、その推定されたダミー変数の係数が統計的に有意な正值であり、相対的に職探し期間がないことがわかる。

希望年収の推定された係数は、全標本と失業して求職活動を行った者に関して、統計的に有意な負の値で、希望年収の高い者ほど職探し期間は短い。他方、On the Job Search の者に関しては、その推定された係数は10%水準で統計的に有意な正の値となっており、希望年収の高い者ほど職探し期間が長くなっている。これは、失業して求職活動を行った者の場合、一つには希望年収の高い者ほど質の高い労働者で求職活動がうまくいった可能性が考えられる。もう一つの可能性として職探し期間が長期化することで求職者が希望年収を落としていくことも考えられる<sup>4</sup>が、ワーキングパーソン調査の質問文は「現在の勤務先への転職活動を始めたときに希望していた年収」であり、もし回答者が厳密に答えているならばこの解釈は難しい<sup>5</sup>。また、On the Job Search の者については、失業して求職活動を行っている者と違って求職中の所得が確保されているため、希望年収に適う条件を提示する求人が見つかるまでじっくりと職探しが出来ていると考えられる。このことから、求職活動中の所得が確保できるかどうか、職探し期間に対して影響している。

就職時点の有効求人倍率は、統計的に有意な負の値が推定されており、有効求人倍率が高い時ほど失業期間は短くなっている。

また、求職中に応募した会社の数を失業期間で割って定義した職探し密度の係数は負の値が推定されており、統計的にも有意であった。したがって、1ヶ月あたりに応募した会社の数が多いほど、求職者の職探し期間は短くなる傾向にある。

以上が職探し期間の分析結果であるが、では決定年収はどうか。決定年収は転職1年後の年収を利用している。

年齢や性、結婚状態、学歴などの個人属性は、決定年収に対して統計的に有意な影響を与えていない。

希望年収は、統計的に有意な正の係数が推定されている。全標本では、その値が0.92

---

<sup>4</sup> Krueger and Mueller[2011]など、失業期間と留保賃金の関係を分析している多くの研究では、失業期間の長期化によって求職者が留保賃金を低下させていることを確認している。

<sup>5</sup> ただし、ワーキングパーソン調査は過去の状況について回顧させているので、回答者が転職活動開始時期の希望年収を記入しているかどうか定かではない。とは言え、回答された前職年収や転職1年後の年収と希望年収が同額の者は少ないので、転職活動開始時の状況を記入していると推測される。

であり、希望年収が1%ポイント伸びたときに決定年収は0.92%ほど伸びている。つまり、希望年収よりも転職で決定した年収は低いのだ。ただし、On the Job Searchの者の場合は推定された係数が0.99であり、決定年収は希望賃金にほぼ同じになっているのに対し、失業して求職活動を行った者の場合の係数は0.90で、決定年収は希望年収のほぼ1割減となっている。

また、職探し期間の係数は、全標本と失業して求職活動を行った者の場合に、統計的に有意な負の値が推定されており、職探し期間が長引くと決定賃金が低くなる傾向にあることがわかる。他方、On the Job Searchの者の場合には、統計的に有意な係数が推定されていない。したがって、失業して求職活動を行った者については、職探し期間が長引くことで留保賃金を引き下げており、決定年収も低くなっているのではないかと考えられる。この結果は、Krueger and Mueller[2011]やその他の失業期間と留保賃金の関係を分析した研究の解釈と整合的だ。

表8は、表7で行った推定について求職者の利用した入職経路で標本を分割して推定した結果を示している。おおよそ表7と同様の結果だが、入職経路による特徴も観察される。

まず、失業期間についての推定結果で、特徴的なのは次の通りである。希望年収との関係は家族や知人を入職経路としている者の結果だけで統計的に有意な負の係数が推定されており、これ以外の入職経路では希望年収の係数は統計的に有意な値は推定されていない。家族や知人の紹介で入職する場合には、希望年収が高い人ほど職探し期間が短くなる傾向にあるが、これは「引き抜き」による転職が影響していると推察される。また、有効求人倍率については、全ての入職経路で統計的に有意な負の値が推定されているが、民間人材紹介会社を利用した者についての係数の大きさが相対的に小さいことがわかる。これは、民間人材紹介会社を用いて入職した人の失業期間は、労働市場の需給バランスの影響を相対的に受けていないことを意味する。

また、決定年収（転職後1年目の年収）についての特徴は次のようだ。まず、失業期間が決定年収に影響しているのは家族や知人による者のケースだけで、失業期間が短い者ほど決定年収が高くなっている。希望年収との関係で興味深いのは、会社に直接応募の者の場合で、その係数が1.05と推定されており、決定年収は希望年収が1%伸びると決定年収は1.05%伸びている。これに対して、民間人材サービスを利用した者の場合の推定された係数は0.95で希望年収と決定賃金はほぼ近いが、家族や知人の紹介やハローワークを利用した者の場合の推定された係数は0.86と0.87であり、希望年収ほど決定賃金は高くない。

## 5. むすびにかえて

本稿は、これまでわが国では実証分析の俎上に載せられることのなかった、希望年収（転職時における留保賃金）に関して分析を行った。その結果、観察された事実は次の通りである。

- ① 希望年収の水準は、男女ともに、年齢の加齢とともに上昇する。また、女性の希望年収の水準は男性に比べて低い。
- ② 希望年収には前職の年収が強く影響している。
- ③ 失業して求職活動を行う者と **On the Job Search** の者とは、希望年収の決定要因に少なからず差がある。例えば、**On the Job Search** の者の希望年収は、失業して求職活動を行う者よりも、年齢間での差がより小さく、前職年収をより反映する傾向にある。
- ④ 退職理由や入職経路によっても希望年収の決定要因には差がある。
- ⑤ 労働市場の需給バランスを示す有効求人倍率は希望年収に影響しておらず、人々は労働市場の需給に関わらず希望年収を決定している。
- ⑥ 失業期間に対して希望年収は負の影響を与えており、希望年収の高い者の失業期間は短い傾向にある。
- ⑦ 転職後 1 年目の年収は、希望年収とは正の相関関係にはあるが、平均して希望年収より 1 割程度低い水準になっている。

なお、本稿が用いた『ワーキングパーソン調査』は調査時点で就業中の者だけを調査対象としており、失業者や失業を経て非労働力になった者は対象となっていない。したがって、本稿の分析には失業者や非労働力の者が含まれておらず、これらの人々の希望年収や失業期間、そして転職後 1 年目の年収については分析できていない。こうしたことから、分析結果には偏りがある可能性が高いことには注意を要する。

最後に、「失業なき労働移動」を実現し、効率的な労働市場の在り方を考えて行く上では、転職時の留保賃金の決定メカニズムを理解することは重要であると考え。わが国でも Krueger and Mueller [2011]が行ったような調査が実現するよう希望して、本稿のむすびにかえたい。

## 参考文献

Brown, Sarah and Karl Taylor. [2013]. “Reservation wages, expected wages and unemployment.” *Economic Letters*, Vol119, pp.276-279.

Kasper, Hirschel. [1967]. “The Asking Price of Labor and the Duration of Unem-

ployment [in Minnesota].” *Review of Economics and Statistics*, Vol.49, pp.165-72.

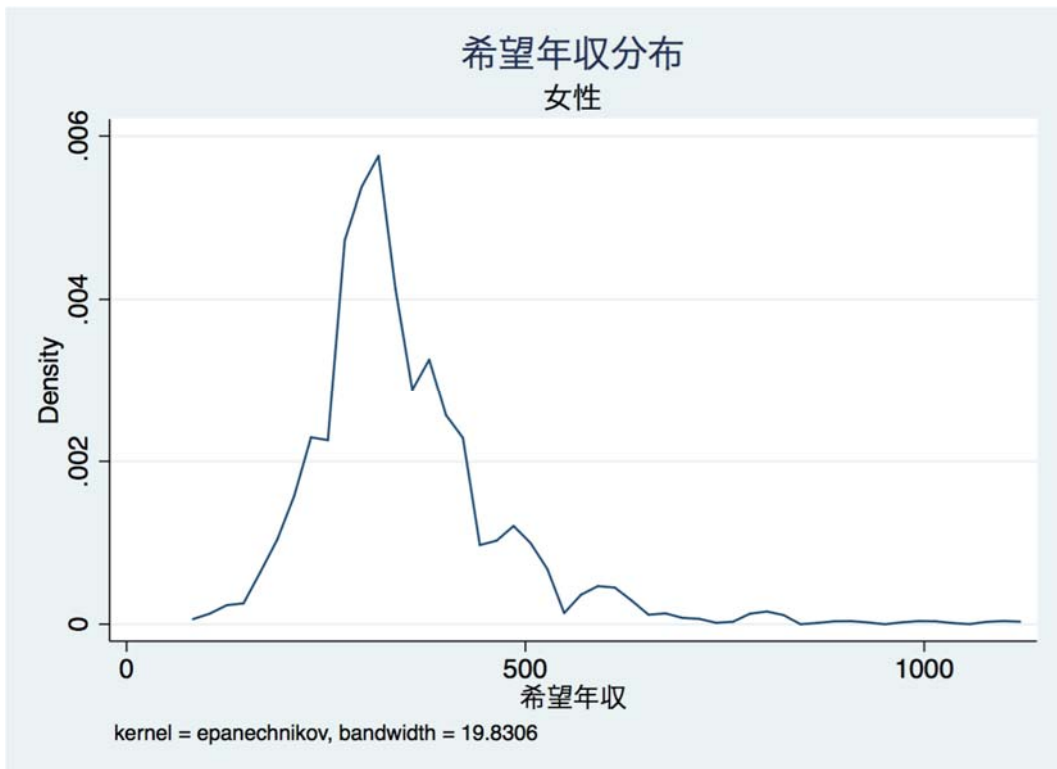
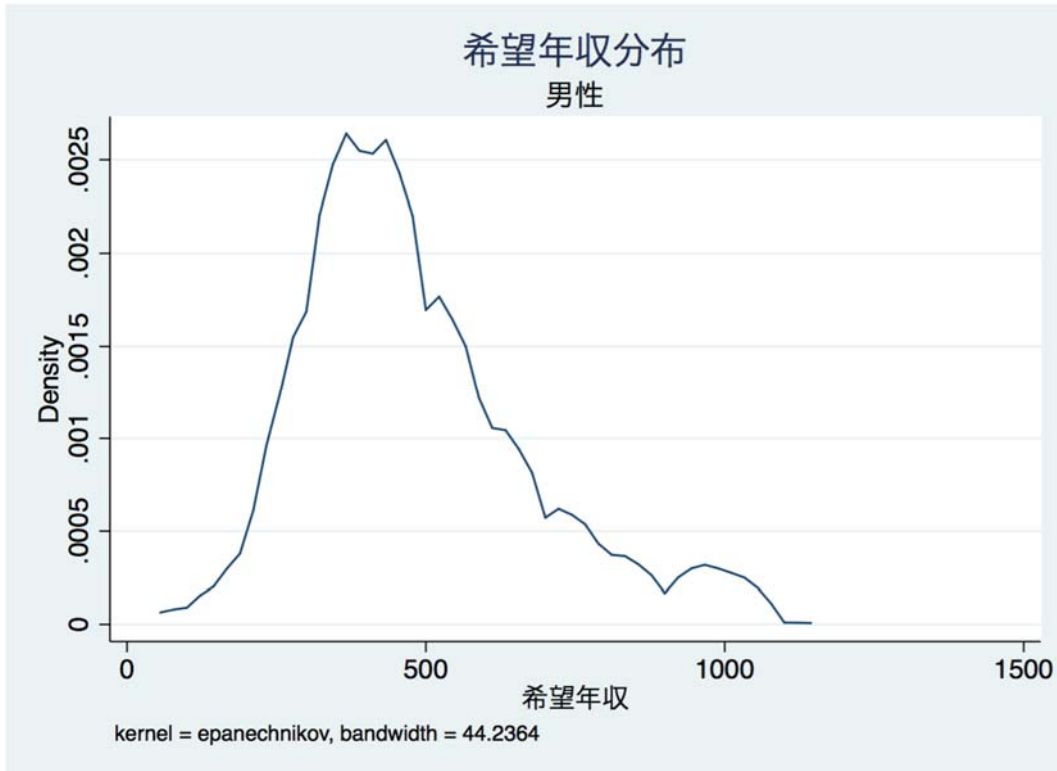
Kiefer, Nicholas M. and George R. Neumann. [1979]. “An Empirical Job-Search Model, with a Test of the Constant Reservation-Wage Hypothesis.” *Journal of Political Economy*, Vol. 87, pp. 89-107.

Krueger, Alan B. and Andreas Mueller. [2011]. “Job Search and Job Finding in a Period of Mass Unemployment: Evidence from High-Frequency Longitudinal Data.” CEPS Working Paper No. 215, Centre for European Policy Studies, January 2011

Mortensen, Dale T. and Christopher A. Pissarides. [1999]. “New Development in Models of Search in the Labor Market,” in *Handbook of Labor Economics* Vol.3B (ed. O. C. Ashenfelter and D. Card), pp. , North-Holland

Stephenson, Stanley P., Jr. [1976]. “The Economics of Youth Job Search Behavior.” *Review of Economics and Statistics*, Vol.58, pp.104-11.

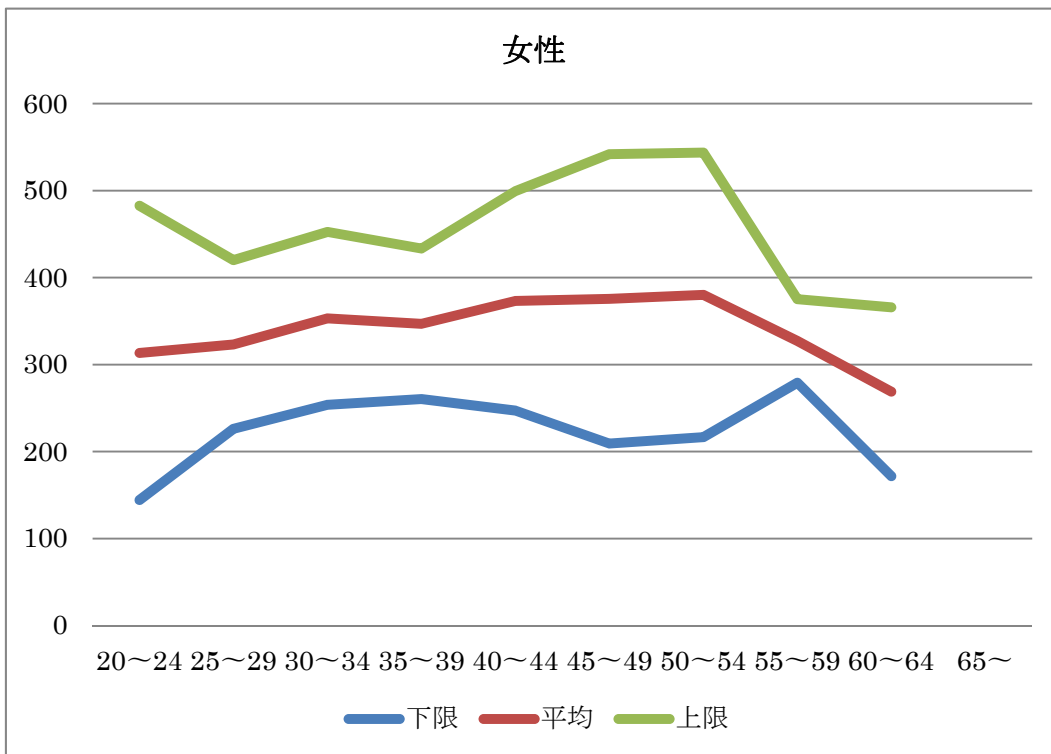
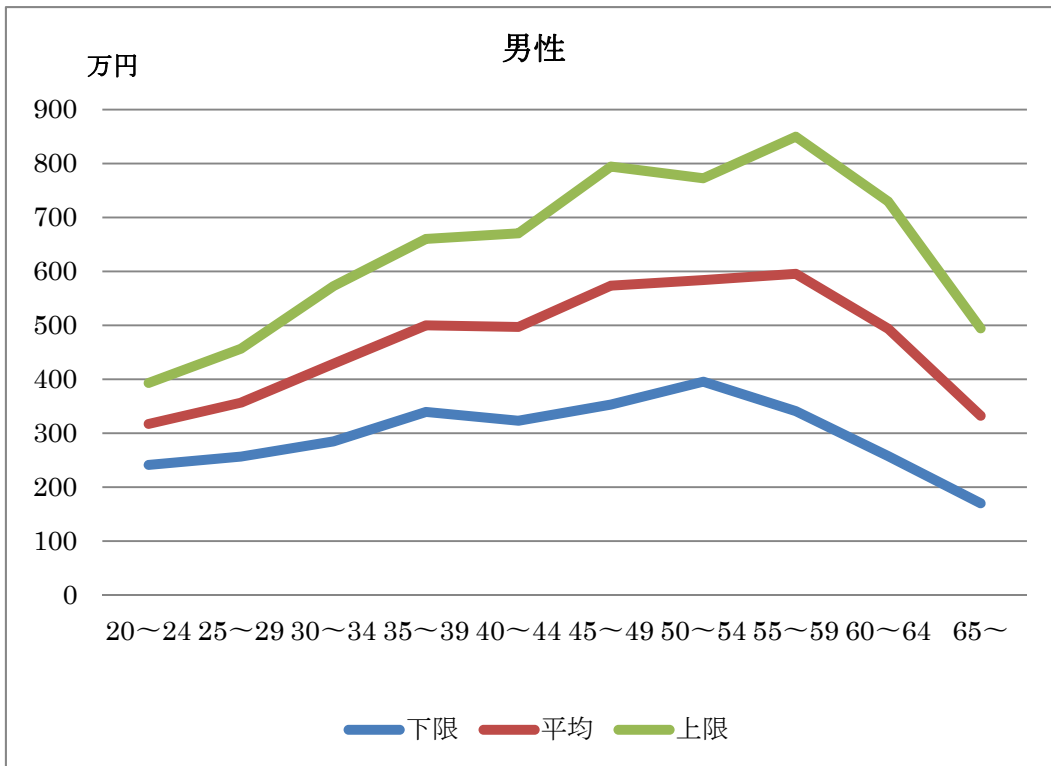
図1 希望年収の分布



希望年収の単位は万円。

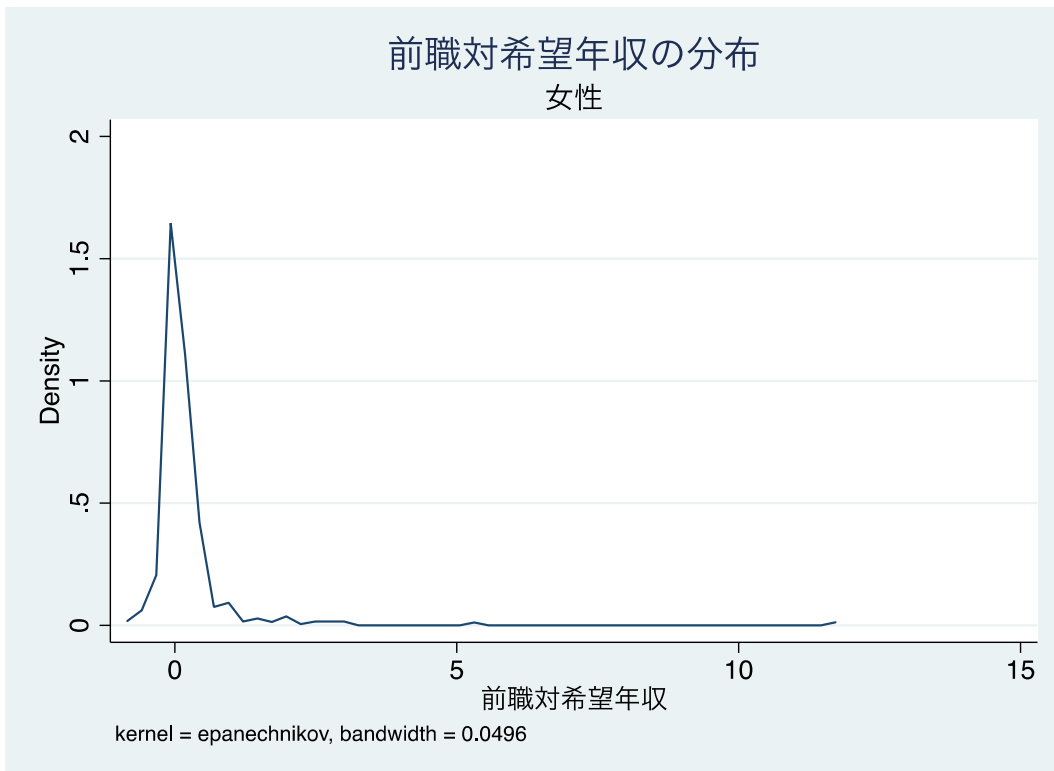
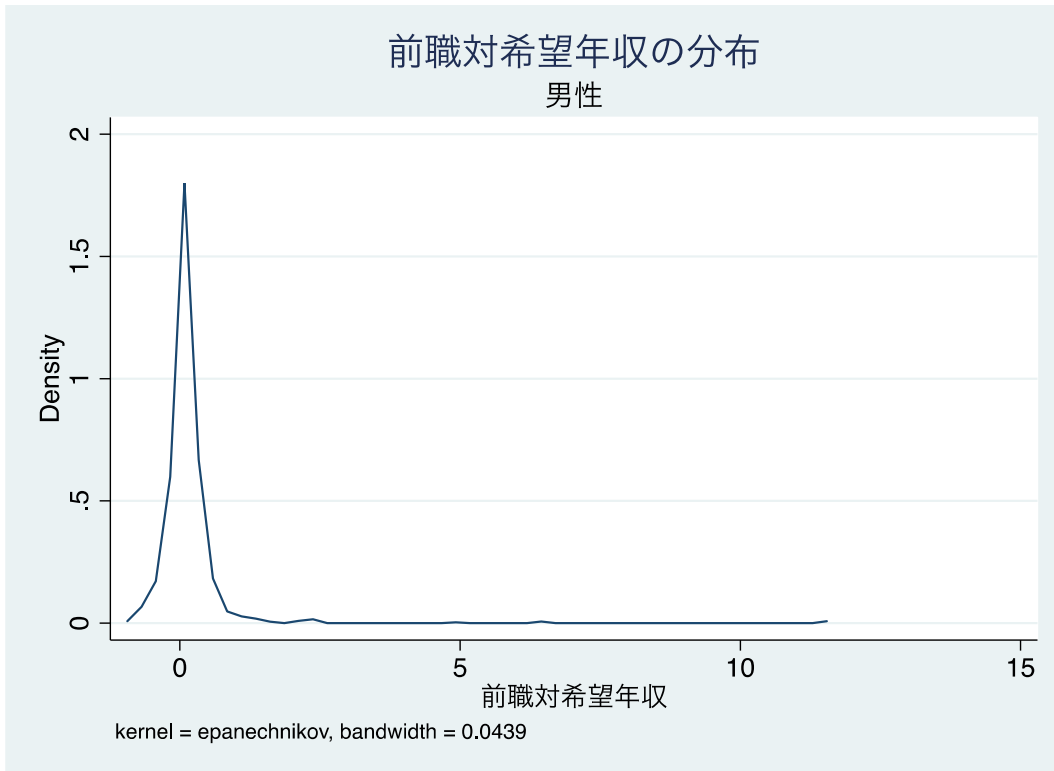


図2 希望年収の年齢プロフィール



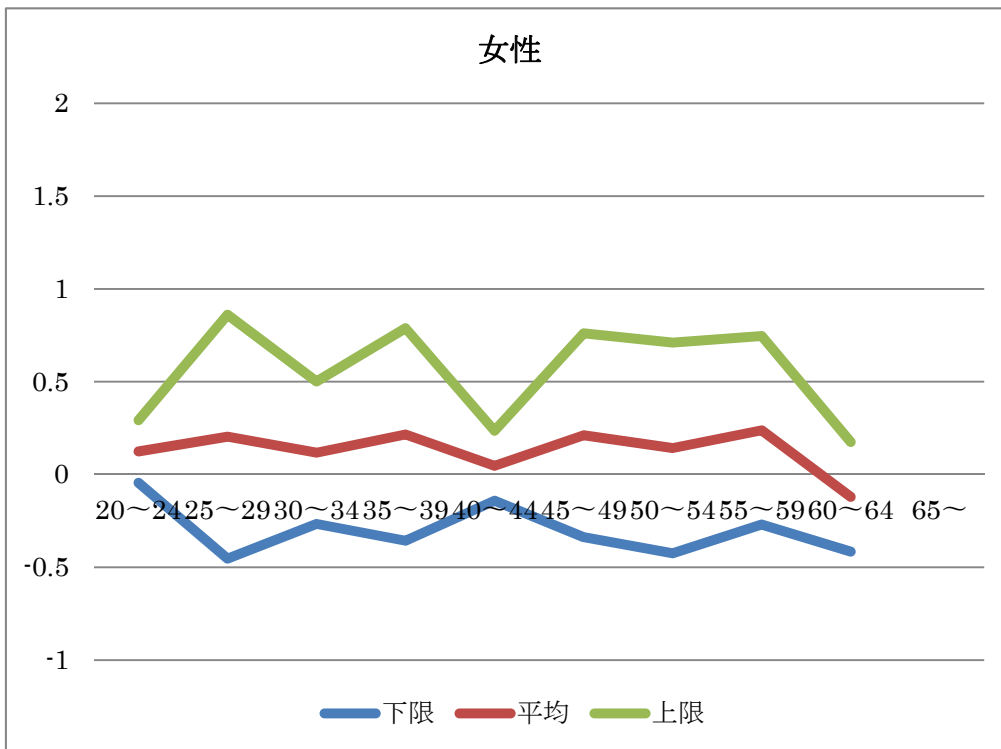
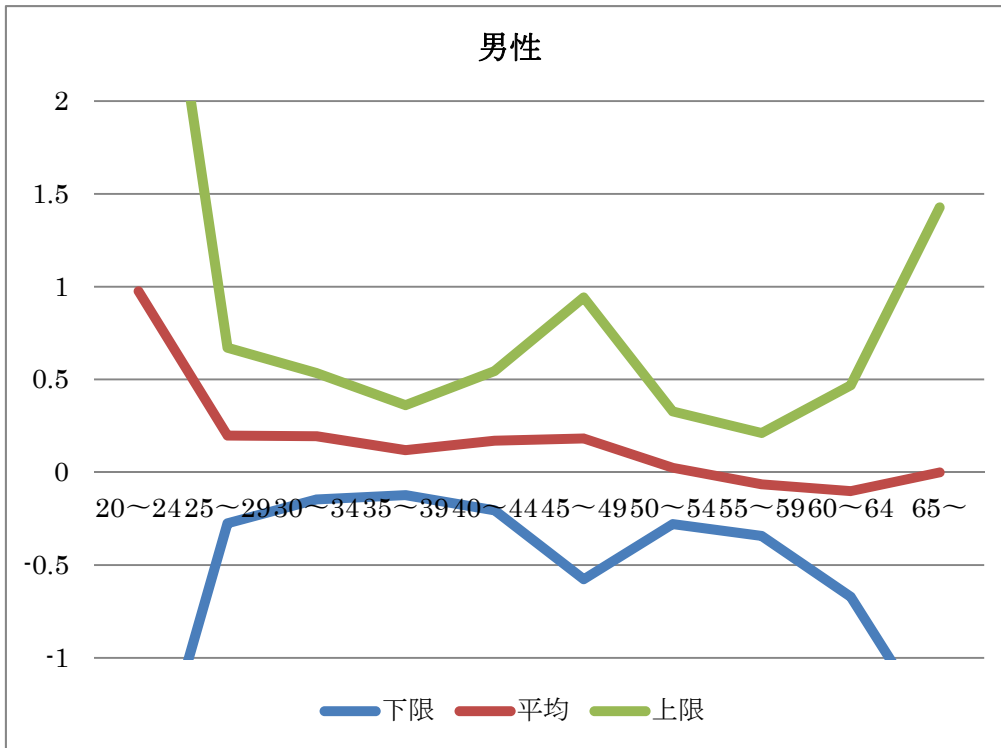
(注) 希望年収の単位は万円。

図3 前職年収対希望年収の分布



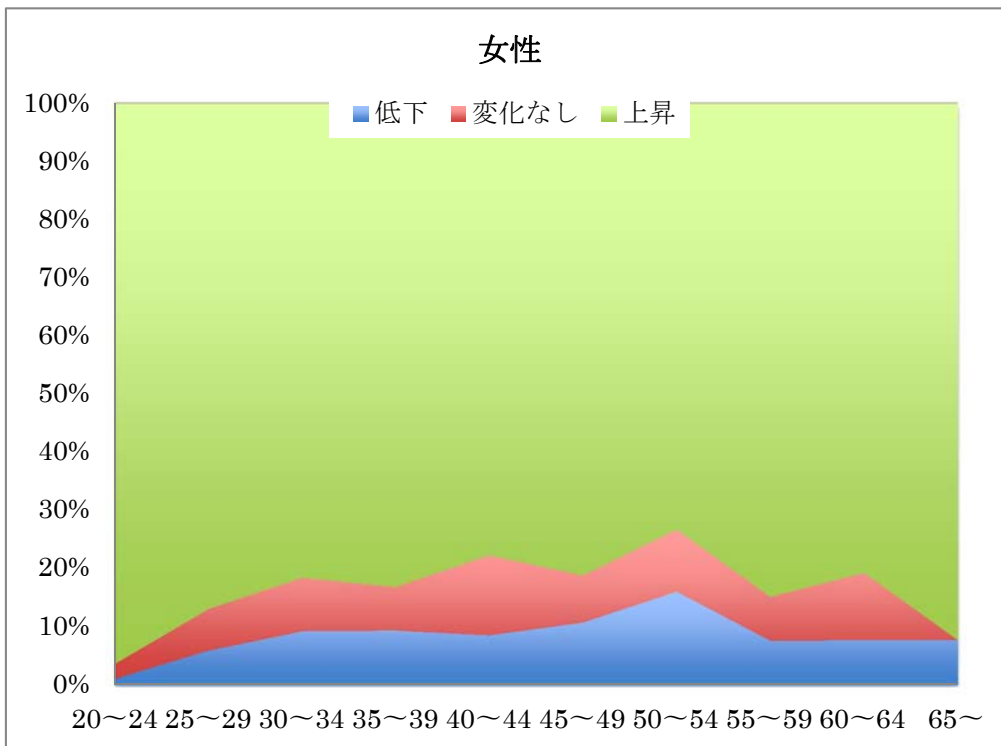
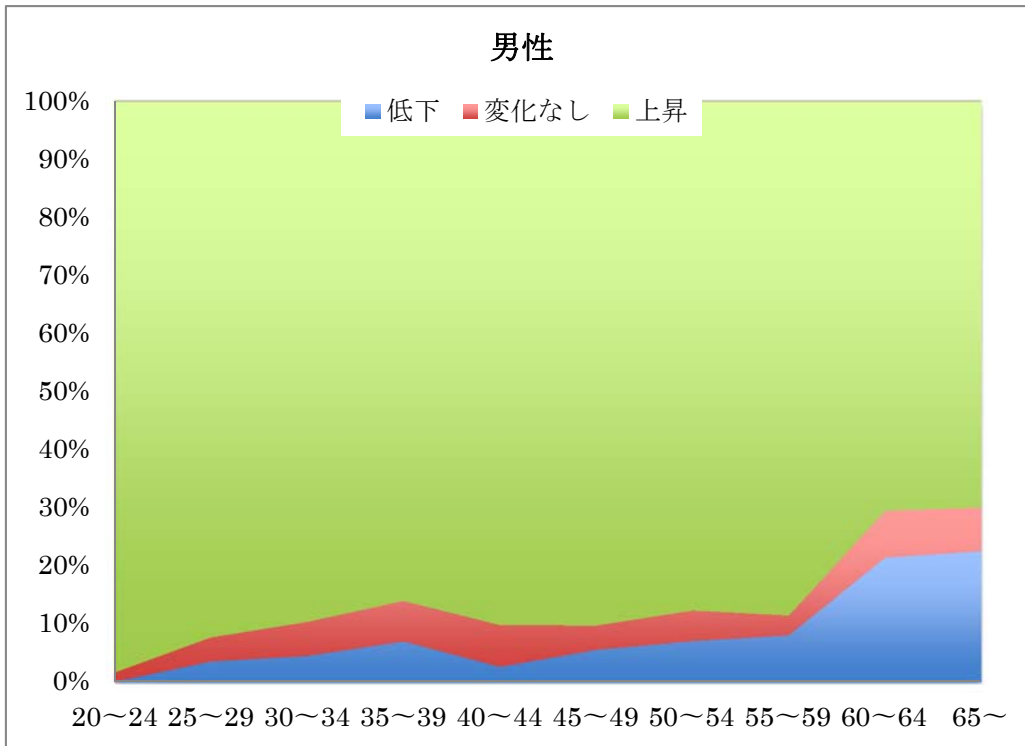
(注) (希望年収) ÷ (前職年収) で計算。

図4 年齢階級別にみた前職年収対希望年収の平均と分散



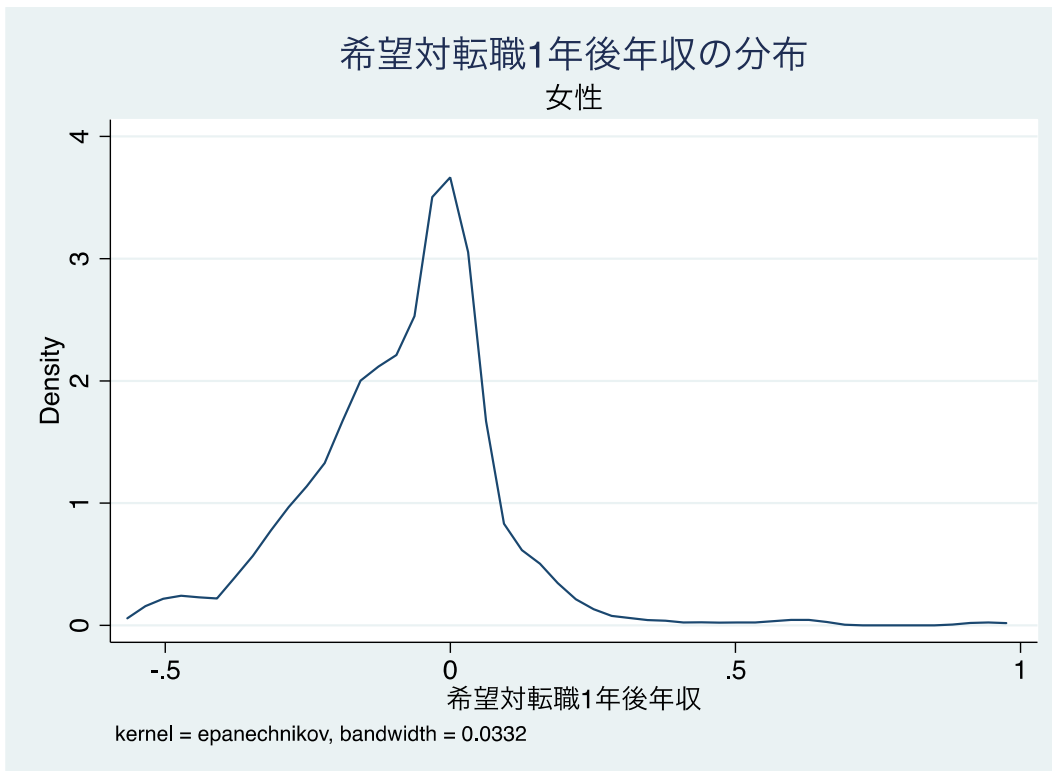
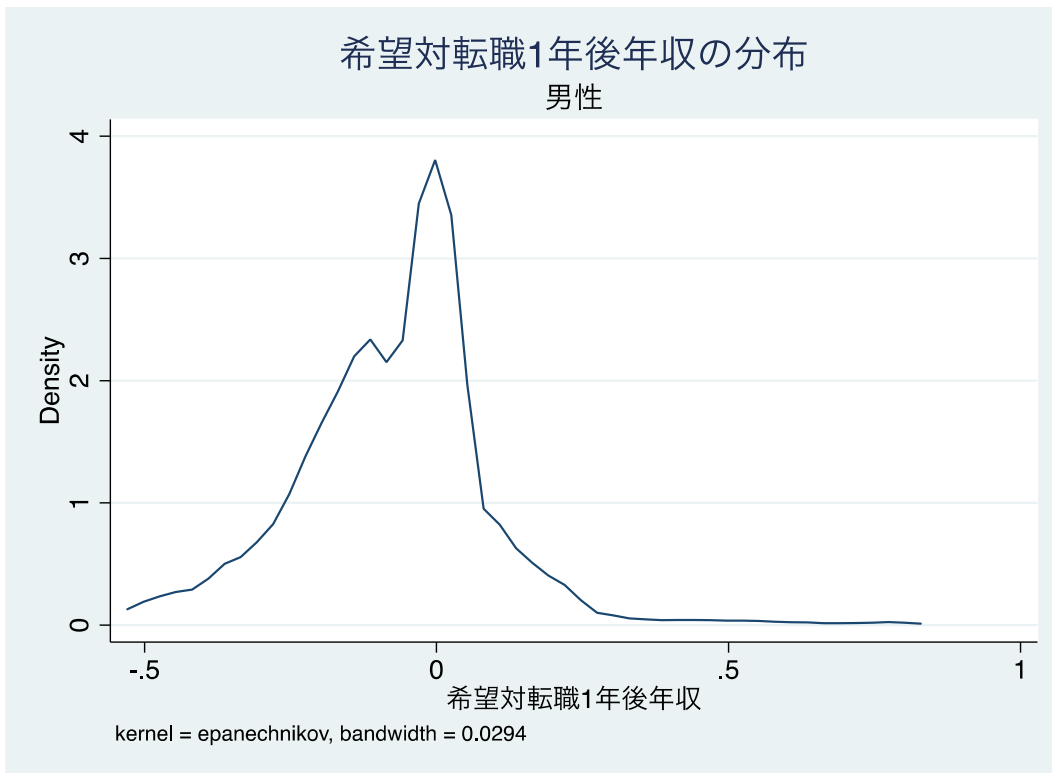
(注) (希望年収) ÷ (前職年数) で計算。下限と上限は平均値±標準偏差で計算。

図5 前職年収対希望年収の変化



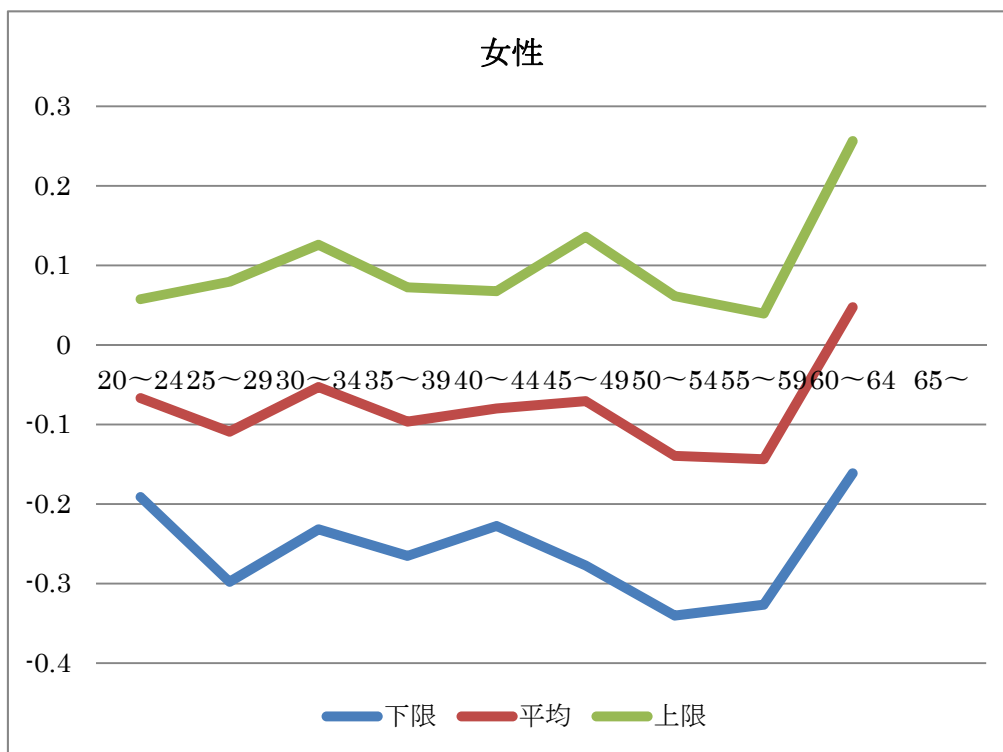
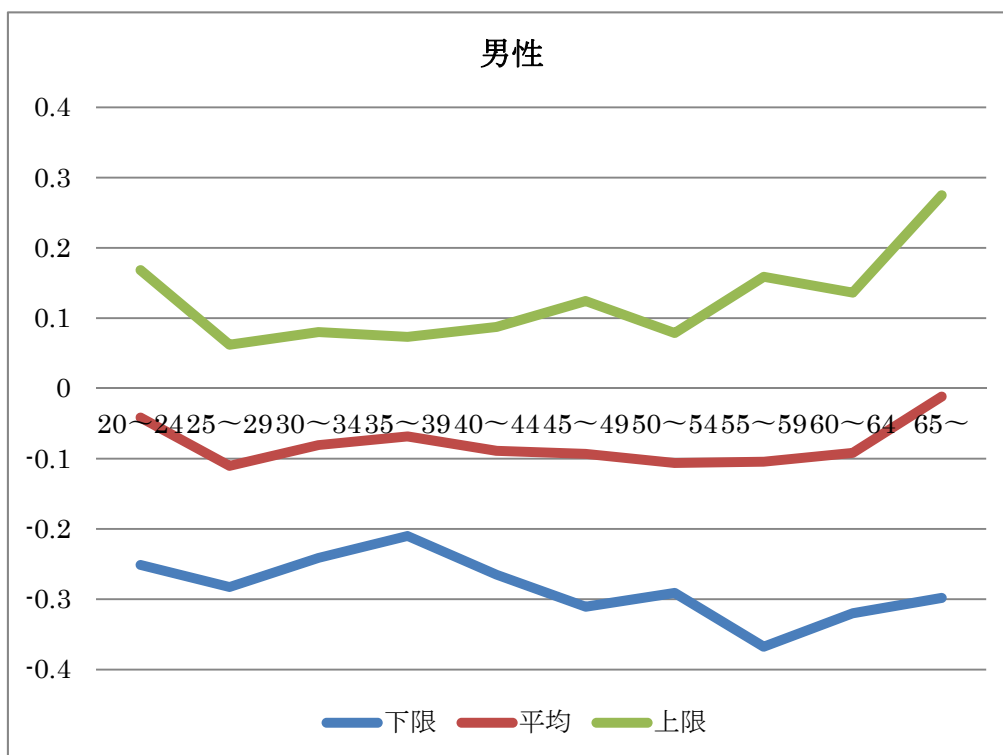
(注) 前職年収と比較した希望年収の高低について年齢階級毎にシェアを計算。

図6 希望年収対転職一年後年収の分布



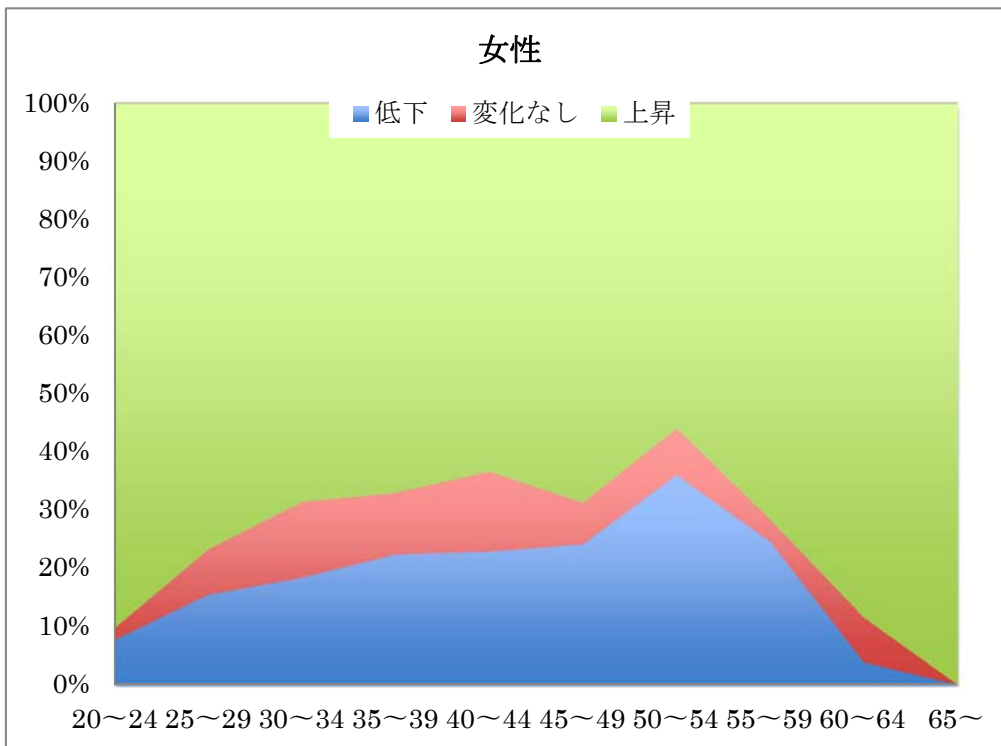
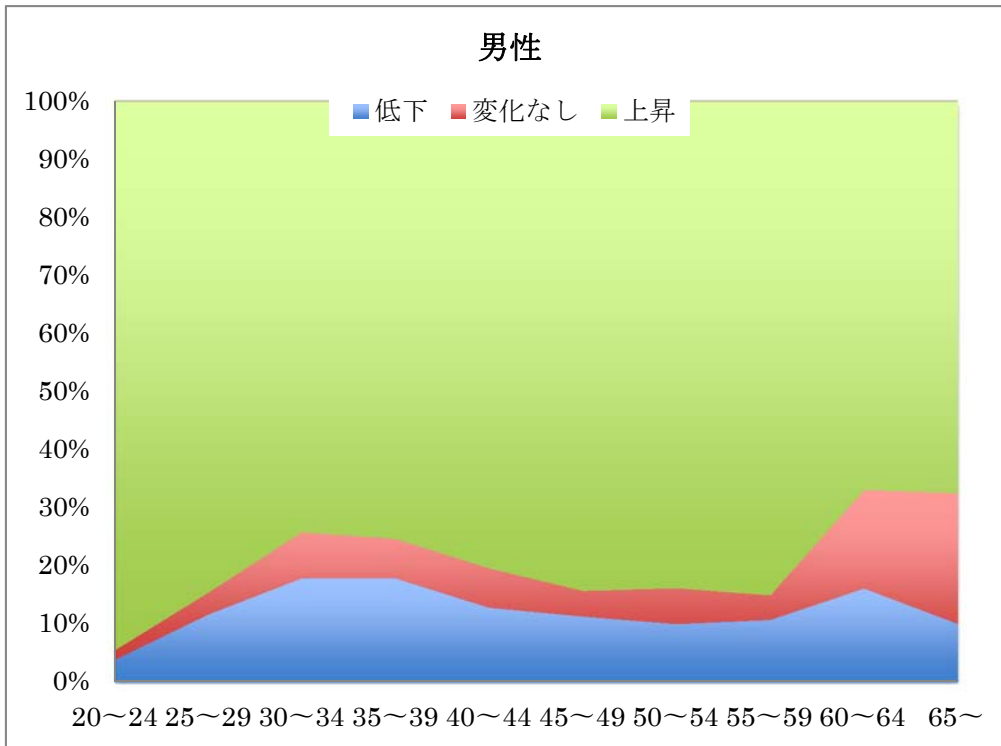
(注) (転職1年後年収) ÷ (希望年収) 計算。

図7 年齢階級別にみた希望年収対転職1年目年収



(注) (転職1年後年収) ÷ (希望年収) 計算。下限と上限は平均値±標準偏差で計算。

図8 希望年収対転職1年目年収の変化



(注) 希望年収と比較した転職1年後年収の高低について年齢階級毎にシェアを計算。

表1 基本統計量

	標本数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
希望賃金	1,193	434.2288	179.2195	100	1100
前職対希望賃金	1,224	0.1548833	0.6643908	-0.8947368	11.66667
希望对現職賃金	1,196	-0.0750986	0.1642058	-0.5333334	0.9417475
前職対現職賃金	1,246	0.0110123	0.3520457	-0.8888889	2.75
職探し期間	1,033	0.4148919	0.6501172	0.0833333	5.416667
年齢	1,251	39.71863	10.32616	19	69
女性	1,251	0.3629097	0.4810314	0	1
既婚	1,251	0.4884093	0.5000655	0	1
既婚女性	1,251	0.1167066	0.3211988	0	1
中卒	1,251	0.0047962	0.0691157	0	1
高卒	1,251	0.1670663	0.3731843	0	1
専門学校卒	1,251	0.1342926	0.3411027	0	1
短大卒	1,251	0.0559552	0.2299272	0	1
高専など卒	1,251	0.0167866	0.1285223	0	1
大学院卒	1,251	0.077538	0.2675501	0	1
前職勤続年数	1,251	6.141087	7.785244	0.0833333	43.83333
(退職理由ダミー)					
契約期間満了	1,251	0.0863309	0.2809644	0	1
会社都合	1,251	0.1814548	0.3855487	0	1
賃金への不満	1,251	0.1071143	0.3093822	0	1
仕事上の不満	1,251	0.45004	0.4976967	0	1
家庭事情	1,251	0.0719424	0.2584959	0	1
その他	1,251	0.1031175	0.3042339	0	1
(入職経路ダミー)					
会社に直接	1,251	0.0863309	0.2809644	0	1
学校	1,251	0.0039968	0.063119	0	1
家族・知人	1,251	0.2022382	0.4018295	0	1
ハローワーク	1,251	0.17506	0.3801704	0	1
民間人材紹介会社	1,251	0.1231015	0.3286851	0	1
人材派遣会社	1,251	0.0463629	0.2103539	0	1
有料求人情報誌	1,251	0.0015987	0.039968	0	1
無料求人情報誌	1,251	0.0247802	0.1555167	0	1
新聞	1,251	0.0127898	0.1124113	0	1



チラシ	1,251	0.0247802	0.1555167	0	1
インターネット	1,251	0.2118305	0.4087688	0	1
SNS	1,251	0.0031974	0.056478	0	1
その他	1,251	0.0839329	0.277398	0	1
転職検討社数	1,251	10.79456	29.28894	0	500
離職時の求人倍率	1,237	0.8001455	0.225187	0.45	1.16
就職時の求人倍率	1,251	0.7641247	0.2175318	0.45	1.16

表2 現職正社員の希望賃金の決定要因

	全標本	失業経由	On the Job Search
年齢	0.05 (8.07)***	0.05 (6.67)***	0.03 (3.79)***
年齢2乗	-0.00058 (8.39)***	-0.00061 (6.89)***	-0.00039 (3.86)***
女性ダミー	-0.07 (3.09)***	-0.11 (3.52)***	0.00 (0.15)
既婚ダミー	0.10 (4.79)***	0.08 (2.81)***	0.10 (3.39)***
女性既婚ダミー	-0.16 (4.56)***	-0.14 (2.93)***	-0.20 (4.20)***
中卒	-0.01 (0.07)	-0.27 (1.32)	0.09 (0.78)
高卒	-0.06 (2.72)***	-0.05 (1.56)	-0.06 (1.95)*
専門学校卒	-0.04 (1.80)*	-0.01 (0.35)	-0.08 (2.46)**
短大卒	-0.01 (0.21)	0.01 (0.27)	-0.06 (1.18)
高専など卒	0.01 (0.11)	0.06 (0.78)	-0.08 (0.86)
大学院卒	0.10 (3.28)***	0.10 (2.13)**	0.05 (1.43)
前職正社員	-0.02 (0.76)	-0.01 (0.19)	-0.05 (1.42)
前職年収（対数）	0.41 (22.88)***	0.35 (15.07)***	0.53 (20.69)***
失職時の有効求人倍率	-0.06 (1.71)*	-0.11 (2.25)**	-0.03 (0.62)
定数項	2.68 (17.50)***	2.98 (15.03)***	2.28 (10.33)***
$R^2$	0.53	0.46	0.69
$N$	1,177	732	445

\*  $p < 0.1$ ; \*\*  $p < 0.05$ ; \*\*\*  $p < 0.01$

表3 退職理由と希望賃金(現職正社員)

	全標本	失業経由	On the Job Search
会社都合	0.11 (3.06)***	0.10 (2.32)**	0.17 (2.96)***
賃金への不満	0.19 (4.90)***	0.15 (2.69)***	0.23 (4.21)***
仕事上の不満	0.11 (3.23)***	0.07 (1.73)*	0.14 (2.87)***
家庭事情	0.04 (1.01)	0.04 (0.68)	0.18 (2.40)**
その他	0.13 (3.45)***	0.08 (1.41)	0.18 (3.42)***
定数項	2.66 (17.38)***	3.00 (14.97)***	2.15 (9.77)***
$R^2$	0.54	0.47	0.70
$N$	1,177	732	445

\*  $p<0.1$ ; \*\*  $p<0.05$ ; \*\*\*  $p<0.01$

(注) 推定式には年齢、年齢の二乗、女性ダミー、既婚ダミー、女性既婚ダミー、学歴ダミー、前職正社員ダミー、前職賃金、そして失職時の有効求人倍率が含まれている。退職理由ダミーのレファレンス・グループは、契約期間満了である。

表4 離職理由別の希望年収決定要因

	契約期間 満了	会社都合	賃金への 不満	仕事上の不 満	家庭事情
前職年収(対数)	0.47 (5.98)***	0.28 (8.08)***	0.64 (14.16)***	0.57 (20.79)***	0.37 (4.35)***
失職時の 有効求人倍率	-0.16 (0.90)	-0.07 (0.79)	-0.02 (0.27)	0.01 (0.18)	-0.22 (1.19)
定数項	2.06 (2.83)***	3.48 (8.81)***	2.01 (5.39)***	2.09 (9.77)***	3.58 (5.05)***
$R^2$	0.46	0.51	0.79	0.65	0.51
$N$	98	218	132	531	84

\*  $p<0.1$ ; \*\*  $p<0.05$ ; \*\*\*  $p<0.01$

(注) 推定式には年齢、年齢の二乗、女性ダミー、既婚ダミー、女性既婚ダミー、学歴ダミー、前職正社員ダミーが含まれている。

表5 入職経路と希望年収（現職正社員）

	全標本	失業経由	On the Job Search
学校	0.06 (0.47)	0.10 (0.67)	
家族・知人	-0.02 (0.52)	-0.02 (0.54)	-0.02 (0.59)
ハローワーク	-0.13 (4.05)***	-0.11 (2.54)**	-0.13 (2.56)**
民間人材紹介会社	-0.01 (0.18)	-0.01 (0.22)	-0.02 (0.49)
人材派遣会社	0.01 (0.22)	0.05 (0.87)	-0.05 (0.75)
有料求人情報誌	0.03 (0.22)	0.05 (0.28)	
無料求人情報誌	-0.17 (2.99)***	-0.15 (2.16)**	-0.17 (1.83)*
新聞	-0.04 (0.48)	0.01 (0.05)	-0.14 (1.03)
チラシ	-0.17 (2.95)***	-0.16 (2.01)**	-0.20 (2.65)***
インターネット	-0.07 (2.34)**	-0.07 (1.48)	-0.07 (1.67)*
SNS	0.04 (0.25)	0.08 (0.40)	0.01 (0.06)
その他	0.05 (1.40)	0.06 (1.13)	0.01 (0.21)
定数項	2.78 (18.15)***	3.07 (15.26)***	2.34 (10.46)***
R2	0.56	0.48	0.70
N	1,177	732	445

\*  $p<0.1$ ; \*\*  $p<0.05$ ; \*\*\*  $p<0.01$

（注）推定式には年齢、年齢の二乗、女性ダミー、既婚ダミー、女性既婚ダミー、学歴ダミー、前職正社員ダミー、前職賃金、そして失職時の有効求人倍率が含まれている。

表 6 入職経路別の希望年収決定要因

	直接申し込み	家族・知人	ハローワーク	民間人材紹介 会社
前職年収（対数）	0.65 (10.74)***	0.53 (12.06)***	0.19 (4.81)***	0.66 (11.73)***
失職時の 有効求人倍率 定数項	-0.04 (0.40)	-0.07 (0.78)	-0.16 (1.65)*	-0.03 (0.43)
	1.94 (4.08)***	2.09 (5.57)***	3.55 (9.64)***	1.17 (2.53)**
$R^2$	0.74	0.63	0.31	0.71
$N$	100	235	214	140

\*  $p < 0.1$ ; \*\*  $p < 0.05$ ; \*\*\*  $p < 0.01$

（注）推定式には年齢、年齢の二乗、女性ダミー、既婚ダミー、女性既婚ダミー、学歴ダミー、前職正社員ダミーが含まれている。

表7 職探し期間と決定賃金に対する効果

	全標本		失業経由		On the Job Search	
	決定年収	職探し期間	決定年収	職探し期間	決定年収	職探し期間
年齢	0.01 (1.15)	0.05 (1.90)*	0 (0.58)	0.06 (2.17)**	0.02 (1.34)	0.01 (0.59)
年齢2乗	-0.00009 (1.22)	-0.00042 (1.47)	-0.00006 (0.61)	-0.00064 (1.90)*	-0.00019 (1.44)	-0.00021 (0.76)
女性ダミー	0.02 (0.75)	-0.2 (2.17)**	0.03 (0.85)	-0.33 (2.97)***	-0.02 (0.54)	0.1 (1.17)
既婚ダミー	0.02 (0.7)	-0.24 (2.69)***	0 (0.11)	-0.24 (2.16)**	0.03 (0.91)	-0.01 (0.08)
女性既婚ダミー	-0.06 (1.51)	-0.03 (0.21)	-0.07 (1.38)	-0.05 (0.28)	0.01 (0.21)	0.04 (0.31)
中卒	0.03 (0.19)	0.82 (1.62)	-0.06 (0.28)	-0.03 (0.05)	0.08 (0.28)	1.35 (3.80)***
高卒	-0.05 (2.09)**	-0.18 (1.88)*	-0.06 (1.74)*	-0.32 (2.94)***	-0.06 (1.39)	0.08 (0.85)
専門学校卒	-0.06 (2.12)**	-0.06 (0.59)	-0.06 (1.81)*	-0.15 (1.22)	-0.03 (0.69)	0.04 (0.43)
短大卒	-0.06 (1.6)	-0.17 (1.18)	-0.07 (1.45)	-0.13 (0.75)	-0.03 (0.54)	-0.1 (0.72)
高専など卒	-0.05 (0.83)	0.39 (1.61)	-0.04 (0.54)	0.38 (1.36)	-0.07 (0.7)	-0.04 (0.18)
大学院卒	0.01 (0.22)	-0.26 (2.01)**	0.03 (0.5)	-0.06 (0.31)	-0.01 (0.21)	-0.2 (2.14)**
希望年収(対数)	0.92 (29.52)***	-0.63 (6.47)***	0.9 (23.63)***	-0.65 (5.57)***	0.99 (18.57)***	0.18 (1.87)*
職探し期間	-0.08 (3.12)***		-0.08 (2.66)***		-0.1 (0.53)	
就職時の有効求人倍率		-1.33 (8.46)***		-1.42 (7.06)***		-0.26 (1.96)*
職探し密度		-0.00 (4.50)***		-0.00 (5.94)***		-0.00 (1.24)
定数項	0.11 (0.65)	2.35 (3.45)***	0.31 (1.35)	2.74 (3.38)***	-0.55 (0.73)	-3.44 (5.09)***
		945		632		313

\*  $p < 0.1$ ; \*\*  $p < 0.05$ ; \*\*\*  $p < 0.01$

表8 就職経路による決定賃金の違い

	直接申し込み		家族・知人		ハローワーク		民間人材紹介会社	
	決定賃金	失業期間	決定賃金	失業期間	決定賃金	失業期間	決定賃金	失業期間
失業期間	-0.09 (1.59)		-0.15 (2.47)**		-0.04 (0.69)		-0.11 (1.37)	
希望年収	1.05 (14.27)***	-0.49 (1.56)	0.86 (12.57)***	-0.79 (3.93)***	0.87 (11.87)***	-0.35 (1.39)	0.95 (9.85)***	-0.47 (1.59)
失職時の有効求人 倍率		-1.39 (3.09)***		-1.18 (3.68)***		-1.31 (3.69)***		-0.69 (1.65)*
職探し密度		-0.01 (2.61)***		-0.00 (2.29)**		-0.00 (3.15)***		-0.00 (2.77)***
N		81		176		189		113

\*  $p < 0.1$ ; \*\*  $p < 0.05$ ; \*\*\*  $p < 0.01$