

企業業績と離職行動*

— 企業別データによる実証分析 —

後 藤 淑

This paper empirically analyses the impact of firm performance measured by profitability and other indices on separation behavior of workers in the firm. The basic hypothesis is that since the current performance level of a firm is associated with its probability of survival in the future, the employees in the firm are more likely to quit when the current performance is less favorable. To test this hypothesis, this paper utilizes the firm level data on separation rates collected by questionnaire conducted by a publisher. A simple regression analysis confirms that workers are more likely to separate from the firms with lower performance.

I. はじめに

本稿の目的は、労働者の離職行動に影響する企業特性を、企業別のデータを使用して実証的に分析することである。とりわけ企業の業績が離職に及ぼす影響を明らかにしたい。

これまでの労働経済学の議論では、労働者の離職行動は現在の会社にとどまるときの効用と、他の会社に移った場合の効用を比較して、後者の方が大きければ離職が行われるとされてきた。それは確かに一般的な命題といえるが、実際にどのような要因が離職に影響するかについては、様々な角度から検証が行われてきた。

第一に、賃金の影響に注目した研究はきわめて多い。Stoikov and Raimon (1968)、小野 (1981) そしてMincer and Higuchi (1988) は賃金水準と離職率について分析し、賃金水準が高くなるほど離職率は低くなることを指摘している。これに対して、名目賃金の下方硬直性が離職行動に与える影響につい

て、黒田・山本 (2003) が検証している。これによれば、フルタイム男性・女性について、名目賃金の下方硬直性によって名目賃金が据え置かれる確率が高くなればなるほど、離職が抑制されることを明らかにしている。

第二に、賃金だけではなく、企業の福利厚生費支出も離職に影響を及ぼすと考えられるだろう。実際、松川 (1978) は、若年労働者の定着率に企業の福利厚生費支出が有意な影響を与えていることを確認している。さらにCarmichael (1985) は、労働者が離職し他企業に転職する動機として、労働者の不満を取り上げている。

第三に、訓練の影響も考えられる。戸田 (2006) は企業の教育訓練が離職意識に及ぼす影響について分析している。この分析によれば、企業特殊的技能についての訓練を受講した労働者の離職願望は低く、一般的技能の訓練を受講すると、企業を辞める意識を高めることはないことが明らかになっている。しかし、後者については一般的技能についての

*論文審査受付日：2009年11月24日。採用決定日：2010年7月29日（編集委員会）

訓練を通じて身に着けた技能をもとに、より高度な技能が要求される仕事にチャレンジしたいという意識が高まる可能性が示唆されるとしている。

第四に、労働者本人の置かれた家庭環境に着目した研究がある。例えば、樋口 (1991) は世帯主の所得、学歴、子供の年齢が女性の離職率に与える影響について分析している。これによれば、学歴の高い女性の方が企業を辞めた場合、転職や職探しをせず非労働力化する者が多く、子供の影響については出産によって非労働力化する者は増えるが、子供が大きくなるとその影響はなくなるとしている。

第五に、景気の変動が離職率に及ぼす影響を明らかにしようとした一連の研究がある。そしてこれは、現時点の景気動向に注目するものと、過去の景気動向に注目するものに大きく二つに分けられる。前者の研究として、小野 (1981)、Akerlof, Rose and Yellen (1988)、McCormick (1988)、Burgess and Nickell (1990) 等がある。それらはいずれも、景気が良い時期には離職率 (転職率) は上昇し、不景気の時期には減少していることを指摘している。後者の研究として、太田 (1999) がある。離職率 (転職率) はその時点だけでなく過去の労働市場の需給状況からも影響を受ける。より具体的にいえば、労働市場が逼迫するとその時点の離職率 (転職率) は上昇するが、過去の需給逼迫は離職 (転職率) を下落させることを明らかにしている。

第六に、労働者の企業のマッチングに注目する研究がある。オランダの労働者と企業の組み合わせについて、Gielen and Van Ours (2006) が調べているが、企業は高い生産性を有する労働者の自発的離職を防ぐために賃金を増加する一方、レイオフの対象となりそ

うな労働者は賃金の幾分かのカットに応じることを明らかにした。自発的離職を防ぐために賃金を高くする交渉は容易であるのに対し、レイオフを避けるための賃金交渉は困難であることも指摘している。

以上のように、離職行動については様々な角度から研究がなされてきた。しかしながら、企業規模や産業以外の企業の特性と離職行動との関連を詳しく検討した研究は少数にとどまる。一つの例外は、Quintin and Stevens (2005) である。その論文では、企業の存続と労働者による自発的離職率の関連について調べている。分析によると、存続しやすい企業に雇われている労働者は、将来の生産性の向上すなわち企業特殊技能の習得により多く投資する。その結果、生き残り確率の高い企業の労働者の自発的離職率は低いことを指摘している。

先行研究が企業特性と離職行動の関係をとり上げてこなかったのは、企業別のデータが入手困難であったことが大きいと思われる。本稿では、「就職四季報」のデータを用いることで、企業レベルの離職率のデータを入手し、その規定要因を探ることとする。とくに、企業特性として企業の安定性や企業の収益性等の企業業績を重視して考察を進める。これらは、各企業の存続可能性や成長性などを反映する指標であるため、労働者にとっても離職するかどうかの重要な判断材料になると思われる。成長性が低い企業に勤めていると、倒産による離職やリストラの危険性が高まる。そのような事態に直面しても、すぐに同じ賃金の仕事が見つかるとは限らず、賃金ロスが発生するのが一般的である。よって、リスクを回避する労働者は、安定性や成長性が低い企業を「事前に」離職することが合理的とな

りうる。また、企業業績は企業の存続可能性とプラスに相関している可能性が高いので、企業業績が当該企業の離職率に及ぼす影響を考察することで、Quintin and Stevens (2005) の仮説を日本のデータで再検証することにもなると考えられる。すなわち、企業業績の良好でない企業は存続可能性が低くなるので、労働者は企業特殊スキルに投資することを手控え、その結果として離職率が高まる可能性がある。

また本稿では、就業環境の要因として残業時間数や有給取得日数などこれまであまり考慮されていなかった特性にも注目する。かりに企業業績が良かったとしても、残業時間数が必要以上に多かったり、有給取得日数が少なかったりする企業の従業員の満足度は高いとはいえ、転職志向が高まると考えられる。幸いなことに、「就職四季報」のデータは残業時間数や有給取得日数などのデータも含まれていることから、こうした要因の影響を考察することができる。

本稿は以下のように構成されている。2 節では離職行動の決定メカニズムを検討する。3 節ではデータと分析結果を考察し、4 節では結論を述べる。

II. 離職行動の決定メカニズム

労働者が離職行動をとるのはどのような要因によるのだろうか。基本的に労働者は、現在の企業に留まった場合の効用の期待現在価値と、離職した場合の効用の期待現在価値を比較し、前者が高水準であるほど、現在の企業に留まることを選択すると考えられる。よって、実証分析においては現在の効用にもたらす影響のみならず、将来の期待効用に影響を

及ぼす要因を抽出し、その効果を検討する必要がある。現在の給与水準が高いほど、また離職に伴って生じるコストが大きいほど、現在の企業に留まる場合の価値が大きくなるので、離職率は低水準になると考えられる。

同時に、将来得られる賃金および福利厚生水準の期待値が高いほど、また、それが安定的であるほど、危険回避的な労働者の効用の期待現在価値が高くなって、離職率の低下に結びつくであろう。もちろん、労働者が正確に自分の賃金の予測を行うことは難しいが、報酬の一部が企業利潤の分配である側面があることを考慮すれば、自分の属する企業が将来にわたって成長すると予想される場合には、将来受け取ることのできる賃金水準（および福利厚生水準）も高くなると予想するだろう。また、現在の企業の財務体質が良好であるほど、将来の倒産やリストラ等のリスクが小さくなると予想されることから、そうした企業に勤務することは労働者の期待効用を高める要因となり、離職率は低下すると考えられる。これらの企業特性の効果は、本稿の中心的な仮説であり、以下の実証分析においてとくに焦点を当てて分析する。企業の成長性や財務体質が解雇や希望退職の大きさに影響を及ぼすことは当然だと考えられるが、それが労働者の自発的な離職行動にも及ぼすということが本稿の仮説であり、この妥当性は検証する必要がある。

本稿では、労働者の（自発的な）離職率は、1 給与水準、2 離職コスト、3 企業の安定性、4 企業の収益性、5 企業の成長性、6 企業規模、7 就業環境 の 7 つの要因によって規定されると考える。以下では、それぞれについて実際にデータとして用いる変数を説明する。

1 の給与水準では、平均年収を考える。こ

の理由として、平均年収が高いほど生活が安定し、豊かな生活ができる。このため、総合的な満足度も増すので離職は少なくなると考えられる。すなわち、平均年収は離職率にはマイナスの要因となると考えられる。

2 の離職コストとして、平均年齢を考える。これは、平均年齢が高いほど一般的に勤続年数が長くなり責任のあるポストについている可能性が高い。したがって、給与が高くなっており、また仕事にやりがいもあるので年齢が高いほど離職が低くなる。また、年齢が高くなると転職がしだいに難しくなり、そしてある年齢以上になると年齢制限によって雇ってもらえなくなり、転職の機会が事実上なくなってしまう。年齢が高くなって雇ってもらっても、勤続期間が短いために十分な訓練を受けさせてもらえない。また、年齢が高くなると新しいスキルに習熟することがだんだん困難になってくる。すなわち、年齢が高くなることは、離職（転職）コストが高くなっていくため、平均年齢は離職率にはマイナスの要因として働くと考えられる。

3 の企業の安定性としては、株主資本比率、負債比率および経常収支比率を考える。その理由として、株主資本比率は株主資本を総資本（総資産）で割ったもので、総資本のなかで返済する必要のない資本の比率であり、これが高いと企業の財務体質は良好と判断され、企業の安定性をみるもっともポピュラーな指標である。したがって、株主資本比率が高い企業で働く人は安定した企業に勤めていることになり、離職率は低下すると考えられる。したがって、株主資本比率は離職率にマイナスの要因として働く想定される。

つぎに、企業の負債比率が高いとそこで働く労働者は企業が将来とも存続するかどうか、

自分の所属する企業が他企業に買収されないか、倒産しないか等、企業の将来が心配になって仕事に打ち込めなくなり離職する者が増加すると考えられる。したがって、負債比率は離職率にプラスの要因となると考えられる。

さらに、経常収入を経常支出で割ったものを経常収支比率といい、これは企業の資金繰りを分析する際によく用いられる指標である。このため、経常収支比率が高い企業は資金繰りがよくて安定した企業といえる。したがって、経常支出比率が高い企業で働く人は安定した企業に勤めていることになり、離職率は低下すると考えられる。よって、経常支出比率は離職率にとってマイナスの要因として働くと考えられる。

4 の企業の収益性では、使用総資本利益率および売上高経常利益率を考える。この使用総資本利益率は、企業の営業成果（事業利益）を企業の使用するすべての資本（使用総資本）で割ったものをいい、総合的に収益性を判断する指標として広く使われている。この比率が高いほど企業の収益性がよいので離職率は低下すると考えられる。したがって、使用総資本利益率は離職率にとってマイナスの要因となると想定される。

次に、売上高経常利益率は経常利益を売り上高で割ったもので、その会社がどれだけ効率よく利益を上げることができたかを示し、いわゆる収益性を判断する際によく用いられる指標である。この比率が高いほど企業の収益性がよいので離職率は低下すると考えられる。したがって、売上高経常利益率は離職率にとってマイナスの要因として働く想定される。

5 の企業の成長性として、5 年間平均増収率を考える。5 年間平均増収率は 5 年間の営

業収益の増加分の平均である。これは企業の成長性を示す指標として用いられるもので、この比率が高いほど企業は成長しているためそこで働く従業員の離職率は低くなると想定される。すなわち、5年間平均増収率は離職率に対してマイナスの要因となると考えられる。

6の企業規模では従業員数を考える。従業員が多い企業は大企業として社会的に認知されている可能性が高く、その企業の従業員はプライドをもって働く度合いが高いと考えられる。また、従業員が多い企業ほど労働組合の存在する割合が高いので労働条件の悪化が抑止されると思われる。このため、従業員の多い企業の離職率は低下すると考えられる。したがって、従業員数は離職率にとってマイナスの要因になるとと思われる。

7の就業環境としては、企業の設立年月、従業員の有給取得日数、従業員の残業時間数および従業員の男性比率を考える。この理由として、企業の設立が古いほど、いいかえれば老舗企業といわれる企業ほど古いしきたりや前例を重視し、新しいことを取り入れるのを躊躇したり時間がかかったりして職場の活気が乏しい可能性があり、このような企業の従業員は職場環境になじめなくて離職する従業員も多くなると考えられる。このため、企業の設立年月は離職率にとってマイナスの要因となると想定される。一方、新しく設立される企業は小規模から立ち上げることができるサービス業が多い。しかし、経営が軌道に乗るまでに1人でいくつかの分野の業務を分担せざるをえなかったり、企業の業績が思わしくなかったりして、離職する従業員が多いと考えられる。このような観点から見れば、企業の設立年月は離職率にとってプラスの要

因となるとと思われる。すなわち、企業の設立年月は離職率にとってマイナスの要因とプラスの要因のどちらも存在すると推測される。

次に、従業員の有給休暇取得日数が多い企業では、やむをえない用事、慶弔への出席、病気などで休まなければならないときに有給休暇を取得しやすい場合は、従業員にとって満足度が上がると考えられる。このため、有給休暇取得日数が多い企業ほど離職する従業員が少なくなり離職率が下がると考えられる。したがって、有給休暇取得日数は離職率にとってマイナスの要因となるとと思われる。さらに、従業員の残業時間数が多い企業では従業員に過度の負担がかかることが想定され、離職率の増加につながるとと思われる。したがって、従業員の残業時間数は離職率にとってプラスの要因となると考えられる。

また、結婚、出産で勤続期間が中断しがちな女性と比べて、男性従業員には継続的な訓練を受けさせて、長期に亘ってスキルを身につけさせ生産性を向上させることを企業は期待している。このような訓練、研修を受ける男性従業員は、訓練密度の低い女性従業員に

表1 離職率を規定する要因とその方向

変数グループ	具体的な変数	予想される効果
給与水準	平均給与	－
離職コスト	平均年齢	－
企業の安定性	株主資本比率	－
	負債比率	＋
	経常収支比率	－
企業の収益性	使用総資本利益率	－
	売上高経常利益率	－
企業の成長性	5年間平均増収率	－
企業規模	従業員数	－
就業環境	企業の設立年月	＋－
	従業員の有給取得日数	－
	従業員の残業時間数	＋
	従業員の男性比率	－

比較して、企業特有のスキルを身につけがちであり、男性従業員の転職コストは高くなると考えられる。したがって、従業員の男性比率が多い企業では離職率が低下すると思われ、従業員の男性比率は離職率にとってマイナスの要因となると推測される。

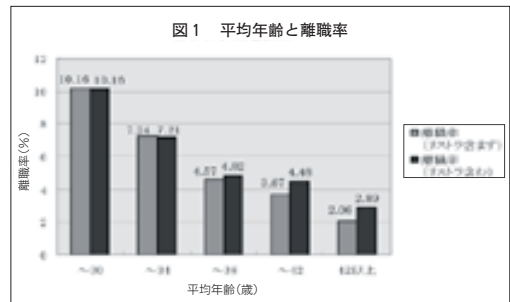
これらをまとめると表 1 のようである。

Ⅲ. データと分析結果

1. データによる傾向

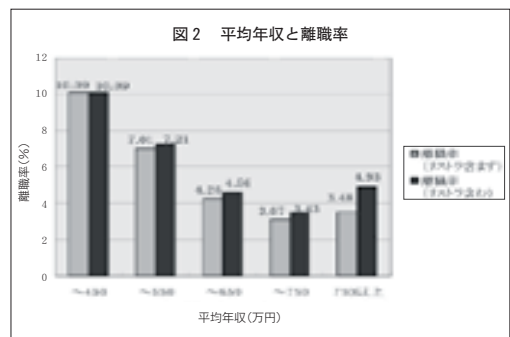
本稿で実証分析において用いるデータとしては、「就職四季報2005年版」、「日経経営指標（2004）」および「会社四季報2003年 4 集秋号」のものを用いた。就職四季報の掲載企業¹⁾は主として上場企業であるが、非上場企業も含んでいる。ただし、本稿で取り上げた企業はすべて上場企業となっている²⁾。分析に用いる離職率は、「就職四季報2005年版」から採ったもので、前年度男女計離職者数の前年度期首従業員数に対する割合で示されており、定年退職者は含んでいない。その他の変数の定義と出所については付表を参照されたい。さらに、「就職四季報」に従業員の有給取得日数、残業時間数が記載されていない企業も多く、説明変数を十分確保するためには企業数が少なくなり、分析対象企業は232社³⁾となった。この中には早期退職や希望退職などのリストラを実施した企業28社⁴⁾を含む。集計ではリストラを実施した企業28社を含む全企業の232社（以下リストラを含むという）と、リストラを実施した企業28社を除外した企業のための204社（以下リストラを含まずという）の二つに分けた。これらのデータを各指標ごとに5区分にわけてみると、数個の指標に次のような傾向がみられた。

図 1 は平均年齢と離職率の関係を表わしている。平均年齢が上昇すると離職率が低下することがわかる。リストラを含む場合と含まない場合の離職率の差は34歳までは差がほとんどないのに対して、34歳～38歳以上では平均年齢が上昇するにつれてこの差が大きくなっている。これは、平均年齢が高くなるにしたがって人件費のコストが上昇するために、リストラを実施する企業にとって、40歳前後以上の従業員をリストラの対象にして、経営状況の再建を図ろうとしているためと考えられる。



注：30歳未満のリストラを実施した企業を含まない場合と含む場合のサンプルは同じである。

図 2 は平均年収と離職率の関係を表わしている。平均年収が増加するにつれて、離職率は750万円未満までは順次低減している。ところが、平均年収が750万円以上になるとリストラを含まない場合および含む場合のいず



注：450万円未満のリストラを実施した企業を含まない場合と含む場合のサンプルは同じである。

れの離職率も、それまでの低下傾向から一転して上昇に転じている。特にリストラを含む場合の離職率は大きく上昇している。これは、人件費が企業のコストを大きく圧迫しているために、リストラを含む場合は会社側が強く離職を迫っているためと推測される。

図3は負債比率と離職率の関係を示したものである。いずれの場合の離職率も、負債比率が増加するにつれてほぼ上昇している。特に300%~400%における離職率は一段と大きくなっている。これは、負債比率がこの段階になると、会社の将来に大きな不安を感じて自発的に離職する人に加え、会社の働きかけによるリストラが増大するものと考えられる。ただし、負債比率が400%以上になると逆に、いずれのケースでも離職率は下がっている。これは、負債比率が順次増加するにつれて、企業のリストラはかなり進んでいるため、このような結果になっているのかもしれない。

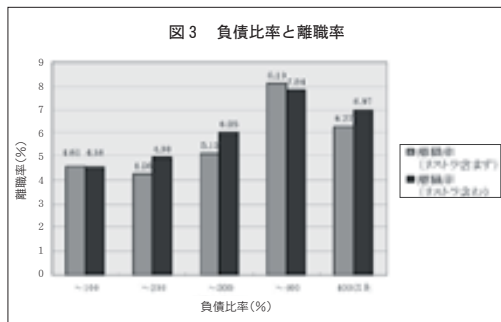
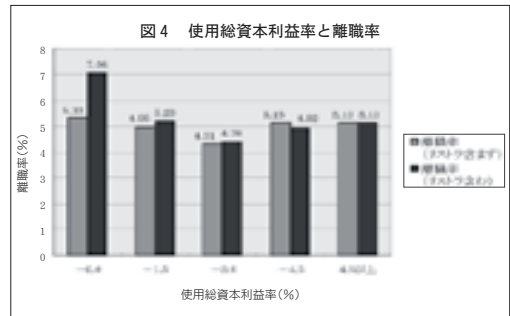


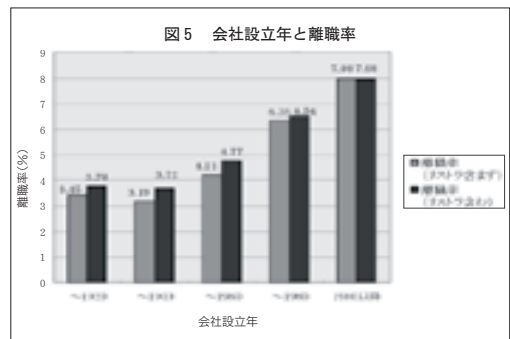
図4は使用総資本利益率と離職率の関係を示したものである。使用総資本利益率が0以上すなわち当期利益がプラスの場合の離職率はいずれのケースも大きな変動はない。ここで顕著なことは、使用総資本利益率が0未満すなわち当期利益が赤字の場合に、離職率は大きく上昇するが、それは特にリストラを含むケースで顕著である。これは、当期利益が赤字なので会社側としても経営の健全化を目



注：4.6%以上のリストラを実施した企業を含まない場合と含む場合のサンプルは同じである。

指して、リストラを強く推し進めたために離職率が跳ね上がっていると推測される。また、リストラを含まないケースでも、赤字会社に見切りをつけて離職をする従業員が増える可能性が考えられる。

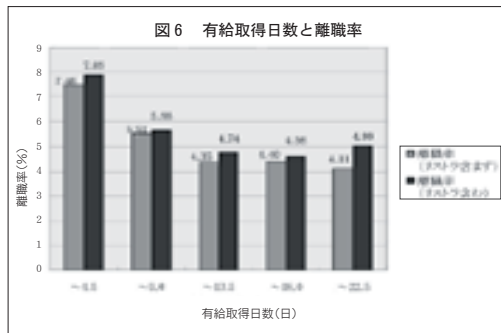
図5は会社設立年と離職率の関係を表している。会社の設立が1940年までの離職率はほぼ横ばいであるが、1940年以降すなわち会社設立年が新しくなるほど、離職率は上昇している。これは、会社の設立が新しいほど、会社組織が未整備であったり、廃業する会社も多かったりして、将来が不安で自発的に離職する人が増加するためと推測される。



注：1980年以降のリストラを実施した企業を含まない場合と含む場合のサンプルは同じである。

図6は有給取得日数と離職率の関係を示したものである。有給取得日数が4.5日未満の離職率は高いが、有給取得日数が増加するに

従って低下傾向を示している。有休取得日数が高いことは労働条件が良いことを意味するので、離職率が低下すると解釈できる。ところが、18.0 日以上になると、リストラを含む場合の離職率は上昇している。これは、過度の有給休暇の付与が企業にとってコストになり、リストラの実施につながっているのかもしれない。



以上、企業別離職率といくつかの指標との関係を図示したが、離職率決定の要因を正確に分析するためには回帰分析の手法を用いる必要がある。それが次節の課題となる。

2. 企業別離職率の推定

企業別離職率の決定要因をより正確に分析するために、本節では被説明変数として企業別離職率を用いた回帰分析を行う。説明変数は、表 1 に掲げられた諸変数、および産業ダミー変数によって構成される。

産業ダミー変数は、産業特性をコントロールするためのものである。産業区分は、建設業、製造業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、サービス業、宿泊・飲食業、教育・学習支援業、電気・ガス・水道業の合計 11 産業とした。製造業をベースとしたダミー変数を作成して、説明変数に導入する。

以下では、説明変数を導入するパターンを

様々に変えた推計を試みている。その際、有給休暇日数と残業時間数の 2 つの変数を「労働条件を表す変数グループ」、株主資本比率、負債比率、経常収支比率、使用総資本利益率、売上高経常利益率、5 年間平均増収率の 6 つの変数を「企業業績を表す変数グループ」として、それらのグループを説明変数に導入するケースと導入しないケースで、推定結果にどのような差異が生じるかを明らかにしようとした。具体的には、

- ① 「労働条件を表す変数グループ」も「企業業績を表す変数グループ」も入っていない基本的な定式化
- ② ①に「労働条件を表す変数グループ」を加えた定式化
- ③ ①に「企業業績を表す変数グループ」を加えた定式化
- ④ ①に「労働条件を表す変数」および「企業業績を表す変数グループ」の双方を加えた定式化

の 4 つのパターンを考慮したが、それぞれについて産業ダミー変数が入るケースと入らないケースの合計 8 パターンについての分析を、リストラを実施した企業をサンプルに含まない場合とサンプルに含む場合について行うことにした。推定方法は最小二乗法であり、不均一分散に対して頑健な推定法を採用した (記述統計量は表 2-1、表 2-2 に表している)。

推計結果はリストラを実施した企業をサンプルに含まない場合は表 3-1、表 3-2 に、サンプルに含む場合は表 4-1、表 4-2 に示している。

推定結果をリストラを実施した企業をサンプルに含まない場合について見ていく。

最初に、平均年収、平均年齢、従業員数、

企業業績と離職行動

企業の設立年月、男性比率のみで推定した結果（推定式（1））を見ると、平均年収および平均年齢は1％水準で有意にマイナス、企業

の設立年月は5％水準で有意にプラスとなっている。平均年収および平均年齢の効果は期待された通りである⁵⁾。企業の設立年月につ

表2－1 記述統計量（リストラをした企業を含まない）

	平 均	標準偏差	最小値	最大値
離職率 (%)	4.899	3.051	0.000	15.400
平均年収 (万円)	606.343	106.773	392.000	1150.000
平均年齢 (歳)	36.762	3.672	27.000	44.300
従業員数 (人)	1740.828	1655.174	192.000	12564.000
企業の設立年月 (年換算)	1951.926	19.094	1907.125	1996.875
男性比率 (%)	80.758	10.327	21.290	97.910
有給取得日数 (日/年)	10.349	4.254	2.300	20.000
残業時間数 (時間/月)	18.075	9.107	3.400	45.000
株主資本比率 (%)	49.670	21.309	1.430	98.960
負債比率 (%)	223.507	599.244	1.050	6914.050
経常収支比率 (%)	110.055	19.757	-31.340	286.750
使用総資本利益率 (%)	2.131	3.708	-15.550	13.920
売上高経常利益率 (%)	5.139	6.814	-37.170	39.840
5年間平均増収率 (%)	1.745	8.262	-27.510	41.840
建設業ダミー	0.020	0.139	0.000	1.000
情報通信業ダミー	0.162	0.369	0.000	1.000
運輸業ダミー	0.029	0.169	0.000	1.000
卸売・小売業ダミー	0.191	0.394	0.000	1.000
金融・保険業ダミー	0.015	0.121	0.000	1.000
不動産業ダミー	0.015	0.121	0.000	1.000
サービス業ダミー	0.029	0.169	0.000	1.000
宿泊・飲食業ダミー	0.034	0.182	0.000	1.000
教育・学習支援業ダミー	0.020	0.139	0.000	1.000
電気・ガス・水道業ダミー	0.005	0.070	0.000	1.000

表2－2 記述統計量（リストラをした企業を含む）

	平 均	標準偏差	最小値	最大値
離職率 (%)	5.217	3.384	0.000	20.000
平均年収 (万円)	611.323	109.258	392.000	1,150.000
平均年齢 (歳)	37.053	3.629	27.000	46.300
従業員数 (人)	1,795.134	1,637.688	192.000	12,564.000
企業の設立年月 (年換算)	1,951.056	18.954	1,907.125	1,996.875
男性比率 (%)	80.804	10.790	21.290	97.910
有給取得日数 (日/年)	10.448	4.350	2.300	22.000
残業時間数 (時間/月)	17.772	9.229	0.600	45.000
株主資本比率 (%)	48.873	20.944	1.430	98.960
負債比率 (%)	223.261	574.416	1.050	6,914.050
経常収支比率 (%)	109.596	18.721	-31.340	286.750
使用総資本利益率 (%)	1.934	3.627	-15.550	13.920
売上高経常利益率 (%)	4.908	6.585	-37.170	39.840
5年間平均増収率 (%)	1.314	7.953	-27.510	41.840
建設業ダミー	0.034	0.183	0.000	1.000
情報通信業ダミー	0.147	0.354	0.000	1.000
運輸業ダミー	0.026	0.159	0.000	1.000
卸売・小売業ダミー	0.181	0.386	0.000	1.000
金融・保険業ダミー	0.013	0.113	0.000	1.000
不動産業ダミー	0.013	0.113	0.000	1.000
サービス業ダミー	0.026	0.159	0.000	1.000
宿泊・飲食業ダミー	0.030	0.171	0.000	1.000
教育・学習支援業ダミー	0.017	0.130	0.000	1.000
電気・ガス・水道業ダミー	0.004	0.066	0.000	1.000

いては、設立後の年数が短い企業ほど、離職率が高いという結果になった。新しい企業では、人事諸制度が十分に整備されておらず離

職率が高くなってしまう、あるいは新しい企業が離職率の高い産業に属している、などという理由によるものだと考えられる。従業員

表 3-1 企業別離職率の推定結果 (リストラをした企業を含まない) (その 1)

推計式番号	(1)	(2)	(3)	(4)
定数項	-26.736 (-1.137)	-10.672 (-0.479)	-28.444 (-1.178)	-7.527 (-0.330)
平均年収	-0.009 *** (-4.620)	-0.008 *** (-4.888)	-0.008 *** (-4.642)	-0.009 *** (-5.080)
平均年齢	-0.263 *** (-3.881)	-0.143 * (-1.819)	-0.253 *** (-3.802)	-0.129 (-1.641)
従業員数	-1.38E-04 (-1.576)	-1.81E-04 * (-1.736)	-1.14E-04 (-1.239)	-1.69E-04 (-1.601)
企業の設立年月	0.025 ** (2.178)	0.014 (1.253)	0.026 ** (2.192)	0.012 (1.080)
男性比率	-0.019 (-1.370)	-0.019 (-1.360)	-0.017 (-1.110)	-0.020 (-1.412)
有給取得日数			-0.095 ** (-2.189)	-0.055 (-1.196)
残業時間数			0.004 (0.206)	0.016 (0.864)
株主資本比率				
負債比率				
経常収支比率				
使用総資本利益率				
売上高経常利益率				
5年間平均増収率				
建設業ダミー		-0.877 (-1.472)		-1.020 (-1.626)
情報通信業ダミー		0.433 (0.827)		0.447 (0.822)
運輸業ダミー		0.170 (0.181)		-0.068 (-0.061)
卸売・小売業ダミー		0.954 ** (2.141)		0.871 * (1.966)
金融・保険業ダミー		2.198 (1.408)		2.021 (1.349)
不動産業ダミー		3.677 ** (2.060)		3.580 * (1.851)
サービス業ダミー		2.325 ** (2.381)		2.110 ** (2.209)
宿泊・飲食業ダミー		5.472 *** (5.324)		5.307 *** (5.063)
教育・学習支援業ダミー		3.948 ** (1.991)		4.083 ** (2.101)
電気・ガス・水道業ダミー		0.475 (1.156)		0.894 (1.655)
標準誤差	2.266	2.027	2.243	2.025
自由度修正済決定係数	0.449	0.559	0.460	0.560
サンプルサイズ	204	204	204	204

(注)1 ***, **, * はそれぞれ1%, 5%, 10%有意水準であることを示す。

(注)2 () 内はt値を示す。

(注)3 産業ダミーは製造業をベースにした。

企業業績と離職行動

数および男性比率の係数は予想通りの係数の符号ではあるが、有意ではなかった。推定式(2)は、これらに10個の産業ダミーを加えた

結果を示している。産業ダミーの係数のうち、卸売・小売業、不動産業、サービス業、宿泊・飲食業、教育・学習支援業がプラスで有意と

表3-2 企業別離職率の推定結果（リストラをした企業を含まない）（その2）

推計式番号	(5)	(6)	(7)	(8)
定数項	-11.838 (-0.561)	-6.591 (-0.297)	-14.250 (-0.667)	-5.513 (-0.246)
平均年収	-0.007 *** (-4.034)	-0.007 *** (-3.765)	-0.006 *** (-3.887)	-0.007 *** (-3.829)
平均年齢	-0.370 *** (-5.731)	-0.246 *** (-3.028)	-0.356 *** (-5.419)	-0.237 *** (-2.888)
従業員数	-1.25E-04 (-1.343)	-1.57E-04 (-1.437)	-1.06E-04 (-1.092)	-1.47E-04 (-1.319)
企業の設立年月	0.019 * (1.845)	0.014 (1.262)	0.020 * (1.927)	0.014 (1.204)
男性比率	-0.013 (0.351)	-0.022 (-1.614)	-0.011 (-0.754)	-0.023 (-1.610)
有給取得日数			-0.087 ** (-2.029)	-0.049 (-1.087)
残業時間数			0.000 (0.003)	0.007 (0.338)
株主資本比率	-0.004 (-0.424)	0.008 (0.778)	-0.004 (-0.460)	0.006 (0.588)
負債比率	0.001 *** (3.444)	0.001 *** (2.765)	0.001 *** (3.052)	0.001 *** (2.631)
経常収支比率	-0.017 *** (-4.075)	-0.016 *** (-3.485)	-0.017 *** (-4.484)	-0.016 *** (-3.426)
使用総資本利益率	-0.101 (-1.613)	-0.090 (-1.610)	-0.103 * (-1.699)	-0.094 * (-1.678)
売上高経常利益率	0.025 (0.609)	0.013 (0.288)	0.024 (0.625)	0.014 (0.313)
5年間平均増収率	-0.005 (-0.163)	-0.011 (-0.432)	0.001 (0.045)	-0.009 (-0.322)
建設業ダミー		-0.692 (-0.996)		-0.750 (-1.078)
情報通信業ダミー		0.143 (0.286)		0.180 (0.346)
運輸業ダミー		0.139 (0.150)		0.001 (0.001)
卸売・小売業ダミー		0.679 (1.277)		0.559 (1.042)
金融・保険業ダミー		1.000 (1.135)		0.836 (0.925)
不動産業ダミー		3.119 (1.536)		2.977 (1.356)
サービス業ダミー		2.048 * (2.008)		1.856 * (1.869)
宿泊・飲食業ダミー		5.127 *** (4.770)		4.934 *** (4.569)
教育・学習支援業ダミー		2.903 ** (2.337)		3.011 ** (2.504)
電気・ガス・水道業ダミー		0.543 (0.869)		0.799 (1.182)
標準誤差	2.135	2.266	2.114	1.964
自由度修正決定係数	0.511	0.449	0.520	0.586
サンプルサイズ	204	204	204	204

(注)1 ***, **, * はそれぞれ1%, 5%, 10%有意水準であることを示す。

(注)2 ()内はt値を示す。

(注)3 産業ダミーは製造業をベースにした。

なった。それに伴い、平均年齢や企業の設立年の効果が低下している。とりわけ、企業の設立年月については有意ではなくなっている。

これは、推定式 (1) で得られた企業の設立年月のプラスの効果が頑健ではないことを示している。その一方で、従業員数が10%水準

表 4-1 企業別離職率の推定結果 (リストラをした企業を含む) (その 1)

推計式番号	(1)	(2)	(3)	(4)
定数項	-56.150 ** (-2.141)	-31.991 (-1.329)	-53.336 ** (-2.049)	-29.876 (-1.189)
平均年収	-0.008 *** (-3.487)	-0.006 *** (-2.851)	-0.008 *** (-3.004)	-0.006 *** (-2.728)
平均年齢	-0.128 (-1.490)	-0.121 (-1.405)	-0.120 (-1.348)	-0.114 (-1.392)
従業員数	-1.16E-04 (-1.090)	-1.98E-04 * (-1.701)	-8.34E-05 (-0.758)	-1.85E-04 (-1.596)
企業の設立年月	0.036 *** (2.933)	0.024 ** (1.982)	0.035 *** (2.828)	0.023 * (1.821)
男性比率	0.001 (0.097)	-0.016 (-0.990)	0.002 (0.152)	-0.016 (-0.940)
有給取得日数			-0.092 (-1.551)	-0.042 (-0.783)
残業時間数			0.014 (0.432)	0.010 (0.828)
株式資本比率				
負債比率				
経常収支比率				
使用総資本利益率				
売上高経常利益率				
5年間平均増収率				
建設業ダミー		4.358 * (1.715)		4.223 * (1.692)
情報通信業ダミー		-0.310 (-0.519)		-0.290 (-0.447)
運輸業ダミー		-0.400 (-0.398)		-0.552 (-0.467)
卸売・小売業ダミー		0.440 (0.910)		0.400 (0.848)
金融・保険業ダミー		1.361 (0.818)		1.241 (0.761)
不動産業ダミー		3.023 * (1.751)		2.961 (1.611)
サービス業ダミー		1.586 (1.474)		1.436 (1.333)
宿泊・飲食業ダミー		5.021 *** (4.677)		4.889 *** (4.467)
教育・学習支援業ダミー		3.407 * (1.679)		3.495 * (1.747)
電気・ガス・水道業ダミー		-0.620 (-1.161)		-0.327 (-0.470)
標準誤差	2.971	2.757	2.959	2.765
自由度修正決定係数	0.229	0.336	0.236	0.333
サンプルサイズ	232	232	232	232

(注)1 ***, **, * はそれぞれ1%, 5%, 10%有意水準であることを示す。

(注)2 () 内はt値を示す。

(注)3 産業ダミーは製造業をベースにした。

で有意にマイナスになった。

推定式 (3) は、推定式 (1) の説明変数に「労働条件を表す変数グループ」を加えた結

果である。有給取得日数が 5 % 有意でマイナスとなった。これは有給取得日数で測った労働条件が良い企業ほど離職率が低いことを意

表 4-2 企業別離職率の推定結果 (リストラをした企業を含む) (その 2)

推計式番号	(5)	(6)	(7)	(8)
定数項	-41.127 *	-30.530	-40.354 *	-29.818
	(-1.706)	(-1.243)	(-1.698)	(-1.198)
平均年収	-0.005 **	-0.003	-0.005 *	-0.003
	(-2.359)	(-1.479)	(-1.903)	(-1.312)
平均年齢	-0.277 ***	-0.292 ***	-0.270 ***	-0.294 ***
	(-3.085)	(-2.875)	(-3.040)	(-3.092)
従業員数	-1.10E-04	-1.68E-04	-7.96E-05	-1.49E-04
	(-1.014)	(-1.387)	(-0.721)	(-1.228)
企業の設立年月	0.032 ***	0.027 **	0.032 ***	0.027 **
	(2.700)	(2.135)	(2.726)	(2.110)
男性比率	0.005	-0.021	0.007	-0.020
	(0.351)	(-1.330)	(0.460)	(-1.188)
有給取得日数			-0.090	-0.052
			(-1.584)	(-1.027)
残業時間数			0.006	0.000
			(0.188)	(0.000)
株式資本比率	-0.016	-0.015	-0.016	-0.016
	(-1.471)	(-1.175)	(-1.404)	(-1.192)
負債比率	0.001 **	0.001 **	0.001 **	0.001 **
	(2.510)	(2.126)	(2.340)	(2.120)
経常収支比率	-0.020 **	-0.019 ***	-0.020 **	-0.019 ***
	(-2.449)	(-2.865)	(-2.227)	(-2.644)
使用総資本利益率	-0.182 **	-0.155 **	-0.186 **	-0.160 **
	(-2.450)	(-2.392)	(-2.466)	(-2.430)
売上高経常利益率	0.042	0.025	0.041	0.024
	(0.937)	(0.521)	(0.934)	(0.520)
5年間平均増収率	-0.012	-0.022	-0.007	-0.019
	(-0.322)	(-0.659)	(-0.189)	(-0.530)
建設業ダミー		4.004 *		3.940 *
		(1.799)		(1.808)
情報通信業ダミー		-0.680		-0.612
		(-1.160)		(-0.983)
運輸業ダミー		-0.424		-0.483
		(-0.466)		(-0.432)
卸売・小売業ダミー		-0.216		-0.319
		(-0.364)		(-0.545)
金融・保険業ダミー		-1.030		-1.133
		(-0.827)		(-0.840)
不動産業ダミー		1.323		1.222
		(0.614)		(0.522)
サービス業ダミー		0.681		0.534
		(0.600)		(0.470)
宿泊・飲食業ダミー		4.238 ***		4.015 ***
		(3.892)		(3.658)
教育・学習支援業ダミー		2.645 *		2.673 **
		(1.914)		(2.008)
電気・ガス・水道業ダミー		-1.517		-1.245
		(-1.646)		(-1.306)
標準誤差	2.811	2.640	2.798	2.644
自由度修正決定係数	0.310	0.391	0.317	0.390
サンプルサイズ	232	232	232	232

(注) 1 ***, **, * はそれぞれ 1%, 5%, 10% 有意水準であることを示す。

(注) 2 () 内は t 値を示す。

(注) 3 産業ダミーは製造業をベースにした。

味しており、本稿の仮説と整合的である。また、残業時間数は仮説通りプラスであるが、有意ではなかった。「労働条件を表す変数グループ」を加えたことによる他の説明変数への影響はそれほど大きくない。また、推定式 (4) は、これに産業ダミーを加えた定式化であるが、驚くことに有給取得日数が有意ではなくなる。これは、推定式 (3) で得られた有給取得日数のマイナスの効果がそれほど頑健なものではないことを意味している。

推定式 (5) は、推定式 (1) に「企業業績を表す変数グループ」を加えた結果である。株主資本比率、使用総資本利益率、売上高経常利益率、5 年間平均増収率は有意ではなかったが、負債比率が 1% 水準で有意にプラス、経常収支比率が 1% 水準で有意にマイナスとなった。これらの結果は、企業業績が離職率に影響を及ぼすという本稿の仮説を支持している。推定式 (6) では、産業ダミーを導入しているが、サービス業ダミー、宿泊・飲食業ダミーおよび教育・学習支援業ダミーがプラスで有意になった。

推定式 (7) は、「労働条件を表す変数グループ」および「企業業績を表す変数グループ」をすべて説明変数に導入したケースを示している (ただし産業ダミーは除いている)。やはり企業業績に関連する 2 つの変数と使用総資本利益率が 10% 水準で有意になった。また、有給取得日数が有意となった。推定式 (8) はさらに産業ダミーを加えたものだが、ここでも有給取得日数が有意ではなくなった。

次に、リストラを実施した企業をサンプルに含む場合の推定結果について見ていく。リストラを実施した企業をサンプルに含まない場合と比較すると特徴は次のようである。

第 1 に、平均年収が「企業業績を表す変数グ

ループ」を加えると有意性は低下し、更に、産業ダミーを入れると有意性はなくなった。リストラを実施するような業績が悪化している企業がサンプルに入っている場合は、年収が高くなるほどリストラによる離職率が上がって、年収の上昇に伴う離職率の低下と打消し合って有意性がなくなると推測される。

第 2 に、平均年齢が推定式 (1) ~ (4) において有意性がなくなっている。リストラを実施するような業績がよくない企業は、年齢が上がると会社によるリストラが上昇するが、一方自主的離職率は年齢が上昇すると低下するものである。この 2 つの現象が打消し合って有意性は消滅すると考えられる。

第 3 に、企業の設立年月日はすべての推定式でプラスの有意性を保っている。設立年月が新しい企業ほど諸制度が十分整ってなかったり、離職率の高い企業に属している可能性が多いことなどから離職率は高いが、リストラを実施する企業ではこの傾向がより強いと想定される。

第 4 に、使用総資本利益率がマイナス水準で有意になっている。使用総資本利益率は企業業績の収益や株式投資の指標等にとって重要なものであり、リストラを実施する企業では使用総資本利益率が悪化しているところが多く、そのことが推定結果に影響していると考えられる。

以上の結果から、企業業績は離職率を左右する重要な要因となっていることが判明した。

IV. おわりに

本稿では、「就職四季報」、「日経経営指標」および「会社四季報」のデータを用いて、企業業績が従業員の離職にどのような影響を与

えるのかについて検討をした。企業業績が悪化すると、企業はリストラを行って離職率を高めることはよく知られている。しかし、労働者も企業業績が悪くなると将来に対する不安を敏感に感じ、自発的な離職率にそれが反映されると考えられる。本稿で用いたデータはリストラを行った企業をサンプルに含まない場合と含む場合の区別ができるので、この仮説を検証することが可能となる。そこで、被説明変数を離職率とし、説明変数に労働条件や企業業績を代表する諸変数を導入した回帰分析を行った。さらに、リストラを行った企業をサンプルに含まない場合と含む場合で、離職率に及ぼす効果が異なるかどうか検証した。

推定結果から明らかになったのは次のとおりである。最初に、リストラを行った企業をサンプルに含まない場合でも、企業業績を表す諸変数のうち負債比率は有意にプラス、経常収支比率は有意にマイナスとなった。このことは、企業業績が自発的な離職率に影響をおよぼすことを示している。また、リストラを行った企業をサンプルに含むケースでは、使用総資本利益率も有意にマイナスとなった。これは、企業が経営の効率化のためにリストラを実施していることを反映したものである。

企業業績を説明変数に導入しないときに得られる平均年収の効果は、企業業績の効果を含んだものとなることが分かった。これは、企業業績が良い企業は平均年収が高くなる傾向があるため、企業業績を説明変数から除外すると、平均年収が企業業績の効果までピックアップしてしまうためである。

有給取得日数はリストラを行った企業をサンプルに含まない場合（産業ダミーなし）に、有意にマイナスとなったが、産業ダミーを導

入すると、有意性がなくなった。これは有給取得日数の自発的な離職率に対するマイナスの効果があまり頑健ではないことを示している。

残された課題も少なくない。まず、本稿では企業別のデータを用いたが、説明変数が欠損しているデータが多かったために、サンプルサイズがやや小さくなった。今後はより大規模なデータを用いた検証が望まれる。また、企業業績を代理する諸変数の中には有意でないものもあったが、その理由は現段階では不明である。この点に関するより精密な分析も将来必要となろう。さらに、ここでの分析は、あくまで企業の平均的な離職率を推計したものであるが、労働者のマイクロデータを利用して個々の労働者の離職性向に影響を及ぼす要因をコントロールする研究を行えば、労働者の離職行動に占める企業要因の重要度を計測することができるようになるだろう。これらは今後の研究テーマとして重要であると思われる。

謝辞

本稿の作成にあたっては、指導教員の柳原光芳准教授、愛知学院大学の竹内信仁教授、および名古屋大学の根本二郎教授より多大なご教示を賜りました。また、慶應義塾大学の太田聰一教授および本誌のレフェリーから貴重なコメントを賜りました。ここに記して感謝の意を表します。なお、本稿における誤りはすべて著者に帰するものであります。

付表 説明変数のデータ出所

説明変数	説明	出所
1. 平均年収(万円)	単独・非現業部門ベースにおける従業員の平均年収	就職四季報 2005年版 東洋経済新報社
2. 平均年齢	直近本決算期末時点の単独ベースでの平均年齢	就職四季報 2005年版 東洋経済新報社
3. 株主資本比率(%)	企業の安全性を表す指標の一つであり次式で算出される 株主資本比率 = $[\text{負債合計} / (\text{負債合計} + \text{資本合計})] \times 100$	日経経営指標 2004 日本経済新聞社
4. 負債比率(%)	企業の安全性を表す指標の一つであり次式で算出される 負債比率 = $[\text{負債合計} / \text{資本合計}] \times 100$	日経経営指標 2004 日本経済新聞社
5. 経常収支比率(%)	企業の安全性を表す指標の一つであり次式で算出される 経常収支比率 = $[\text{経常収入} / \text{経常支出}] \times 100$ 経常収支 = 売上高 + 営業外収益 - 売上債権(受取手形 + 売掛金 + 受取手形割引残高 + 受取手形裏書譲渡高)純増金 + 前受金・前受収益純増額 - 未収入金・未収収益純増額 経常支出 = 売上原価 + 販売費・一般管理費 + 営業外費用 - 買入債務(買掛金 + 支払手形)純増額 + 棚卸資産純増額 + 前渡金・前渡費用純増額 - 未払金・未払費用純増額 - 減価償却実施額 - 貸倒引当金・投資損失引当金 - (割賦販売未実現利益 + 未払法人税等 + 未払賞与・賞与引当金 + 退職給付引当金 + 役員退職慰労引当金 + その他負債性引当金)純増額	日経経営指標 2004 日本経済新聞社
6. 使用総資本利益率(%)	企業の収益性を表す指標の一つであり次式で算出される 使用総資本利益率 = $[\text{当期利益} / (\text{負債} + \text{資本合計の2期平均})] \times 100$	日経経営指標 2004 日本経済新聞社
7. 売上高経常利益率(%)	企業の収益性を表す指標の一つであり次式で算出される 売上高経常利益率 = $[\text{経常利益} / (\text{売上高} + \text{経常収支})] \times 100$	日経経営指標 2004 日本経済新聞社
8. 5年間平均増収率(%)	企業の収益性を表す指標の一つであり次式で算出される 5年間平均増収率 = $\sqrt[5]{(\text{当期売上高} \cdot \text{経常収益}) / (\text{5年前売上高} \cdot \text{営業収益})} - 1 \times 100$	日経経営指標 2004 日本経済新聞社
9. 従業員数(人)	直近本決算期末時点の単独ベースにおける従業員数	就職四季報 2005年版 東洋経済新報社
10. 企業の設立年月	企業の設立年月を西暦表示	会社四季報 2003年4集秋号 東洋経済新報社
11. 従業員の有休取得日数	繰越分を除いた最大取得日数の単独・非現業部門従業員平均の有休取得日数	就職四季報 2005年版 東洋経済新報社
12. 従業員の残業時間数	単独・非現業部門従業員平均の月平均残業時間数	就職四季報 2005年版 東洋経済新報社
13. 従業員の男性比率	直近本決算期末時点の単独ベースにおける男性従業員数	就職四季報 2005年版 東洋経済新報社

注

- 1) 出版社の(株)東洋経済新報社によれば、「就職四季報」の掲載企業は日本企業からランダムにサンプリングしたものではなく、「採用数がある程度多い、学生に人気のある企業」など同社の編集方針に基づく独自調査をして、回答項目でNA(回答なし)が少ない企業を対象としているため、有力上場企業が多く掲載されている。
- 2) 就職四季報に掲載されている企業のうち、分析で使用する離職率をはじめ平均年収・平均残業時間・有休取得実績など必要とする情報がすべて掲載されている企業をピックアップした結果、本稿で取り上げた企業はすべて上場企業となっている。
- 3) 事業所統計(平成16年)によれば、従業員規模は300人以上が0.2%であるが、本稿のサンプルにおいては300人以上は232社のうち227社で97.9%, 300人未満は5社で2.1%である。サンプルした企業を産業大分類でみると、事業所統計(平成16年)では多い順に卸売・小売業、建設業、製造業が29.7%, 18.6%, 17.6%と続くが、本稿では製造業が232社のうち119社で51.3%と一番多く、卸売・小売業、情報・通信業が42社, 33社で18.1%, 14.2%と続く。
- 4) 就職四季報によれば、リストラなど特殊要因としては、多い順に早期退職制・選択定年制・転出支援制度・会社都合・希望退職・のれんわけ関連独立・方法不明と続き、この企業数は早期退職制・選択定年制・転出支援制度がそれぞれ19社, 3社, 2社で後はすべて1社である。
- 5) 年齢ダミー、年齢の二乗および40歳以上のダミーを入れて推定したが、有意でなかったため使用しなかった。

参考文献

- 太田聰一(1999)「景気循環と転職行動」, 中村二郎・中村恵編『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社。
- 小野旭(1981)『日本の労働市場－外部市場の機能と構造』東洋経済新報社。
- 黒田祥子, 山本勲(2003)「名目賃金の下方硬直性が離職行動に与える影響－サイバル分析による検証－」, 『金融研究』, 日本銀行金融研究所, 第22巻別冊第2号, 171－193頁。
- 東洋経済新報社(2003)『就職四季報2005年版』。
- 東洋経済新報社(2003)『会社四季報2003年4集秋号』。
- 戸田淳仁(2006)「企業の教育訓練と社員の離職意識への効果」, 樋口美雄・八代尚宏・日本経済研究センター編『人事経済学と成果主義』日本評論社。
- 中村二郎(2001)「誰が企業を辞めるのか」, 猪木武徳・連合総合生活開発研究所 編著『「転職」の経済学－適職選択と人材育成－』東洋経済新報社。
- 樋口美雄(1991)『日本経済と就業行動』東洋経済新報社。
- 日本経済新聞社(2004)『日経経営指標2004』。
- 松川滋(1978)「福利厚生費支出と労働者の定着率との関係について」『経済研究』29巻, 第2号, 135－139頁。
- Akelof, G.A., A.K.Rose and J.L.Yellen (1988) "Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labor Market", *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, pp.495－567.
- Burgess, S.M. and S. Nickell (1990) "Labor Turnover in UK Manufacturing", *Economica*, 57, pp. 295－317.
- Carmichael, L. (1985) "Wage Profiles, Layoffs, and Specific Training: Comment", *International Economic Review*, 26, pp.747－751.
- Quintin, E. and J. J.Stevens (2005) "Growing Old Together : Firm Survival and Employee Turnover", *FEDS Working Paper* No2005－22.
- McCormic, B. (1988) "Quit Rates over Time in a job-rated Labour Market : the British Manufacturing Sector, 1971－1983", *Economica*, 55, pp.81－94.
- Mincer, J.and Y.Higuchi (1988) "Wage Structure and Labor Turnover in the United States and

Japan", *Journal of the Japanese and International Economics*, 2, pp.97–133.

Stoikov, V. and R, L, Raimon. (1968)

"Determinants of Differences in the Quit Rate among Industries", *American Economic Review*, 58, pp.1283–1298.

(名古屋大学大学院経済学研究科博士後期過程)