

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第2章 労働移動の活発化

労働力不足と並んで今回の景気拡大期にみられたもう一つの大きな特徴は、転職等の労働移動の活発化である。これは、基本的には景気拡大に伴う労働力需給の引き締めによりもたらされたものと考えられるが、それに加えて、サービス業の労働者の増大などの労働者構成の変化、自己実現的意識の高まりなどの勤労者意識の変化、企業における中途採用者への対応の変化や転職関連サービスの増加などの転職環境の変化、といった構造的な変化もその背景にあると考えられる。

第2章では、まず今回の労働移動の活発化の状況とその背景を分析し、あわせて、労働移動と労働条件や産業別労働者構成との関係を考察することにより、今後の長期的な労働力供給制約を念頭に置きながら、労働移動の活発化に対する政策課題を探ることとする。

なお、労働移動とは、入職、離職の両方をいい、入職は転職入職、新規学卒者の入職、一般未就業からの入職に分けることができる。ここでは、転職入職を中心に扱うが、必要に応じその他の労働移動の動向についても触れることとする。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第2章 労働移動の活発化

第1節 労働移動の推移と特徴

第1節では、労働移動の長期的推移と労働者の属性や産業による特徴をみることとし、さらに、地域間の労働移動の状況についても概観する。

このところの転職等の労働移動の水準は、移動が活発だった昭和40年代に匹敵するほどになっている。性、年齢別には男女若年層・女子中年層・男子高齢層での、産業では主に第3次産業での、就業形態ではパートタイム労働者での転職が活発である。

地元へ就職する者の割合は、50年代を境に上昇した。一方で、労働者の東京圏への一極集中も依然として続いている。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第2章 労働移動の活発化

第1節 労働移動の推移と特徴

1) 労働移動の推移

(転職の増加)

労働移動の状況を、労働省「雇用動向調査」により入職率(1年間の入職者数/年初の常用労働者数)と離職率(1年間の離職者数/年初の常用労働者数)でみると、いずれも、40年代にはほぼ20%台前半の水準で推移していたが、50年代に入って低下した(第II-39図)。60年代に入ってからの上昇傾向を示しており、平成2年には入職率は16.8%、離職率は15.3%となっている(建設業を除く規模5人以上事業所についての数値、以下の「入職率」、「離職率」、「転職入職率」について同じ。)

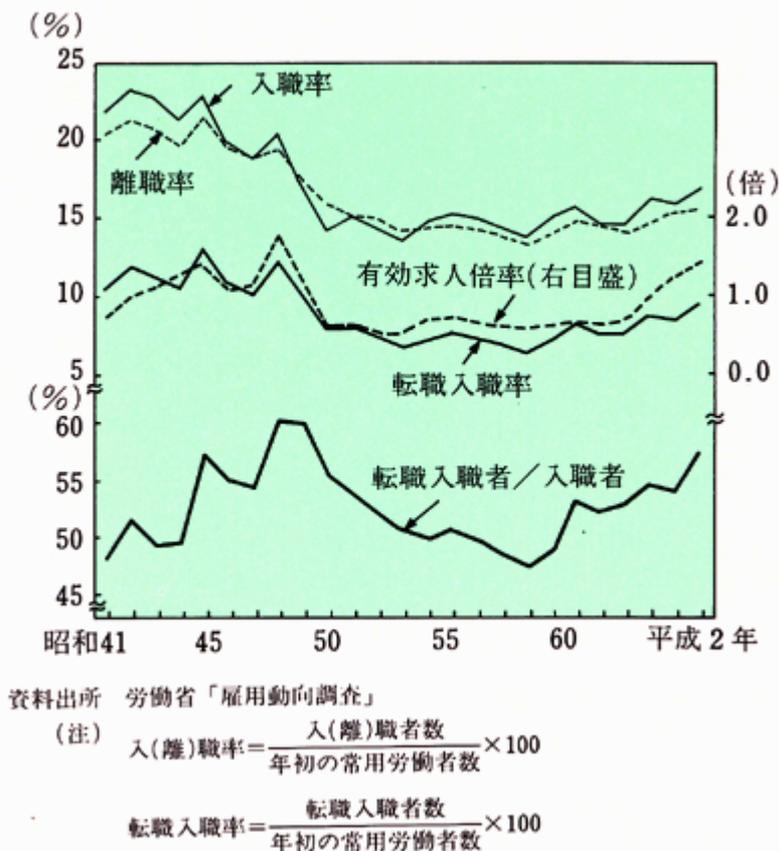
入職者には、1)新規学卒入職者、2)一般未就業からの入職者(1年以上前に学校を卒業して一度も仕事につかなかった者あるいは1年以上仕事から離れていた者の入職者)、3)転職入職者がある。このうち、転職入職者だけを取り出してそれについての入職率(転職入職率:1年間の転職入職者数/年初の常用労働者数)をみると、62年の7.6%から2年には9.6%まで上昇しており、40年代の水準にほぼ匹敵する水準となっている。

このように、全体の入職率や離職率でみる限り、その水準が目立って高まっているようにみえないものの、転職入職率については、既にながりの水準に達している。この結果、入職者の内訳では、62年以降新規学卒入職者の割合が低下し一般未就業からの入職者の割合がほぼ横ばいであったのに対し、転職入職者の割合が大きく上昇しており、2年には全入職者の57%を転職入職者が占めるに至っている(第II-39図)。

後でみるように、転職入職率の水準は、性、年齢、産業、事業所規模等によりかなりの開きがある。しかし、最近の傾向は、大規模事業所等これまで転職の少なかった層においても転職入職率が高まっているなど、特定の層に偏って生じたものというよりは、各層にわたってかなり普遍的に生じたことが特徴となっている(付属統計表第19表)。

第II-39図 入職率、離職率等の推移

第II-39図 入職率、離職率等の推移

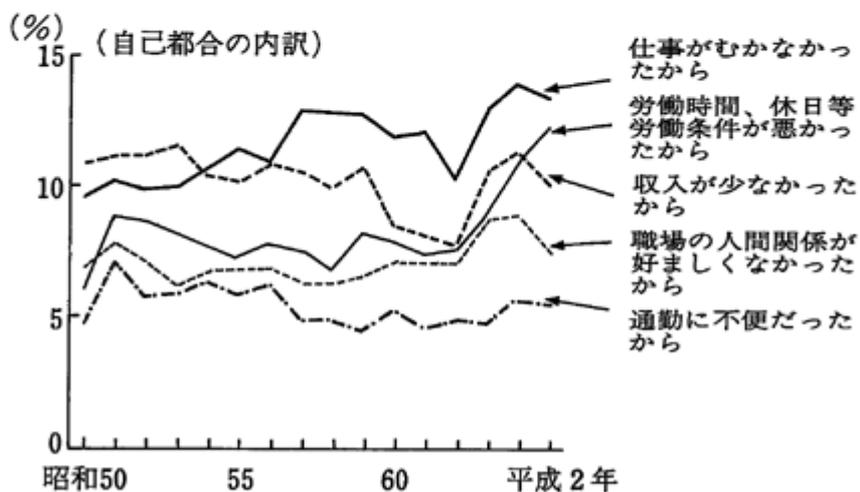
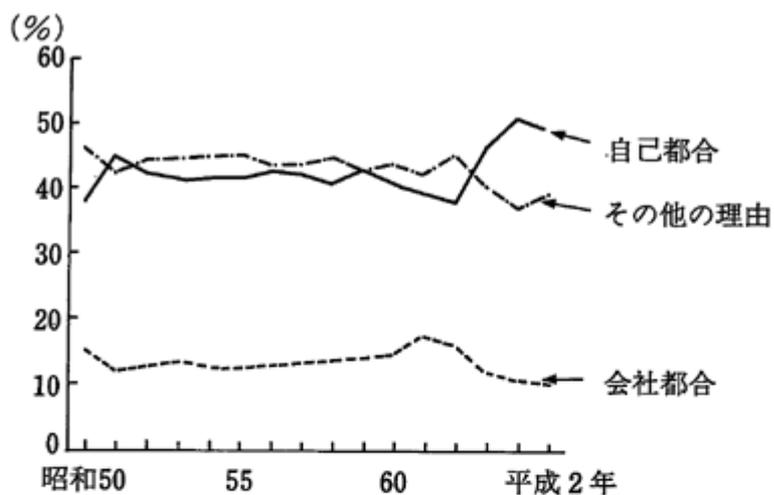


(自己都合が多い転職理由)

転職入職者について前職を離職した理由をみると、50年代を通じて自己都合による離職が40%前後、会社都合による離職が10%強で推移してきたが、今回の61年末からの景気拡大期には、自己都合により離職した者の割合が特に高まった(第II-40図)。さらに、自己都合の内訳をみると、「仕事がむかなかつた」、「労働時間、休日等の労働条件が悪かつた」、「収入が少なかつた」といった理由が多いが、特に、「労働時間、休日等の労働条件が悪かつた」を理由に挙げる者の割合が、このところ大きく上昇している(第II-40図)。

第II-40図 転職入職者の前職離職理由の推移

第II-40図 転職入職者の前職離職理由の推移



資料出所 労働省「雇用動向調査」

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第2章 労働移動の活発化

第1節 労働移動の推移と特徴

2) 労働者の属性、産業等による特徴

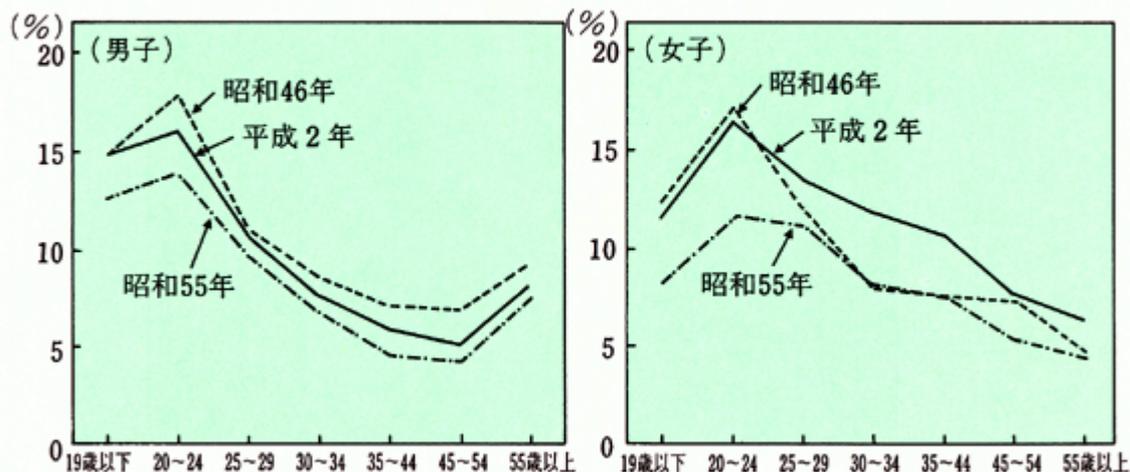
(若年層、男子高齢層、女子中年層で高い転職入職率)

転職入職率は、女子の方が男子より高い傾向があり、2年には女子が11.3%、男子が8.5%となっている(付属統計表第19表)。女子の場合には、育児などのために一時期仕事を中断しその後再就職するケースも多い。このとき、前と異なった仕事に就く場合も多いと考えられるが、これは、概念上転職に極めて近いものと考えられる。しかし、1年以上の仕事の中断がある場合には一般未就業からの入職に分類されるため、上の転職入職率にはこのようなケースは計上されていない。したがって、このようなケースも考慮に入れると、女子の転職入職率は上の数値でみるよりも更に高いものと考えられる。

年齢別にみると、男女ともに20歳台前半層での転職入職率が最も高い(第II-41図)。そのほか、男子では55歳以上層での転職入職率が高いが、これは、定年等によりこの年齢層でいわゆる第2の職場に移る場合が多いためとみられる。2年について年齢階級別に細かくみると、55～59歳層が6.4%、60～64歳層が9.5%、65歳以上層が4.3%と、60歳台前半層が転職入職率の山となっている。女子では、20～24歳層をピークに年齢とともに転職入職率が低下するが、40歳台前半層までの低下傾向は男子に比べて緩やかなものとなっている。年齢別の特徴を40年代と比較してみると、特に女子の20歳台後半から40歳台前半までの層で、転職入職率の高まりがみられる。これは、後でみるように、パートタイム労働者の増加など、この層の労働者構成の変化が背景にあると考えられる。

第II-41図 性、年齢階級別転職入職率

第II-41図 性、年齢階級別転職入職率



資料出所 労働省「雇用動向調査」

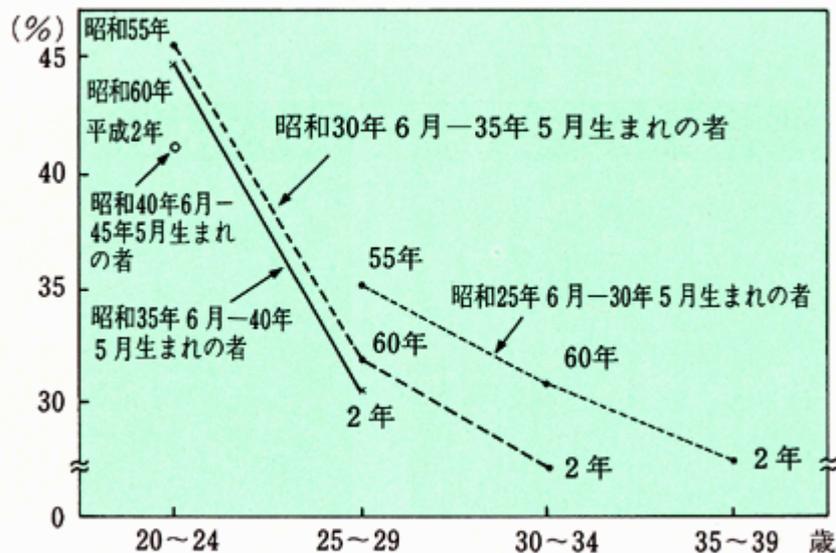
(パートタイム労働者と一般労働者)

パートタイム労働者と一般労働者(常用労働者のうちパートタイム労働者以外の者)を比較すると、パートタイム労働者の方が転職入職率が高く、2年にはパートタイム労働者が15.9%、一般労働者が8.8%となっている(付属統計表第19表)。

一般労働者についても転職入職率が上昇していることは先に指摘したところであるが、一般労働者における移動の活発化は、標準労働者(学校卒業後直ちに就職し、同一企業に継続勤務している労働者)の割合の変化にも現れている。労働省「賃金構造基本統計調査」により、年齢階級別に標準労働者の全労働者に占める割合をみると、各年齢階級で最近の世代になるほど低下する傾向がみられる(第II-42図)。これは、最近の世代ほど転職等の経験者が増えてきていることを示すものであろう。

第II-42図 年齢階級別常用労働者に占める標準労働者の割合

第II-42図 年齢階級別常用労働者に占める標準労働者の割合(男子高校卒)



資料出所 労働省「賃金構造基本統計調査」(労働省にて特別集計)

(第3次産業に多い転職入職率の高い業種)

産業別に転職入職率をみると、旅館・その他の宿泊所、娯楽業、不動産業、小売業・飲食店などの第3次産業に転職入職率が高い業種が多い(付属統計表第19表)。製造業のなかでは、輸送用機器、衣服・その他の繊維製品、出版・印刷・同関連、食料品・飼料・たばこで転職入職率が比較的高い(付属統計表第19表)。

こうした転職入職率の違いには、産業ごとの成長速度の違いによってもたらされる部分もあろう。しかし、転職入職率の高い産業では同時に離職率も高い傾向があることからみて、要求される職業能力の性質に外部からの労働力で賄いやすいものとそうでないものがあり、それらの比重が産業ごとに違うことが、産業ごとの労働力の流動性すなわち転職入職率や離職率の差をもたらしている面が大きいものと考えられる。

いずれにしろ、第3次産業での労働力の流動性が相対的に高いということは、今後の日本の労働力の流動性を考える上で一つの示唆を与える。すなわち、第3次産業の労働者の構成比は長期的に高まってきており、この傾向は今後とも続くと考えられるが、このように、流動性の高い産業分野の構成比が高まることは、日本全体の平均でみた流動性を今後更に高める方向に作用することになる。実際、後の第2節でみるように、近年の産業別就業者構成の変化は、労働力の流動性を高める方向に無視できない効果を及ぼしている。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第2章 労働移動の活発化

第1節 労働移動の推移と特徴

3) 地域間移動の状況

総務庁統計局「労働力調査」によると、東京と千葉、埼玉、神奈川を合わせた1都3県の雇用者数は3年現在1,414万人で、日本の総雇用者数の28.3%を占めている。この割合は、近年も上昇を続けている。一方、今回の景気拡大期には全国的に人手不足感が広がり、各地域で企業による地元人材の引き止めやUターン者の受入れ等の採用活動が活発化した。

以下、このような地元就職の動向と労働力の東京一極集中の動向を中心にして、労働力の地域間移動の状況を見ることとする。

(地元就職の動向)

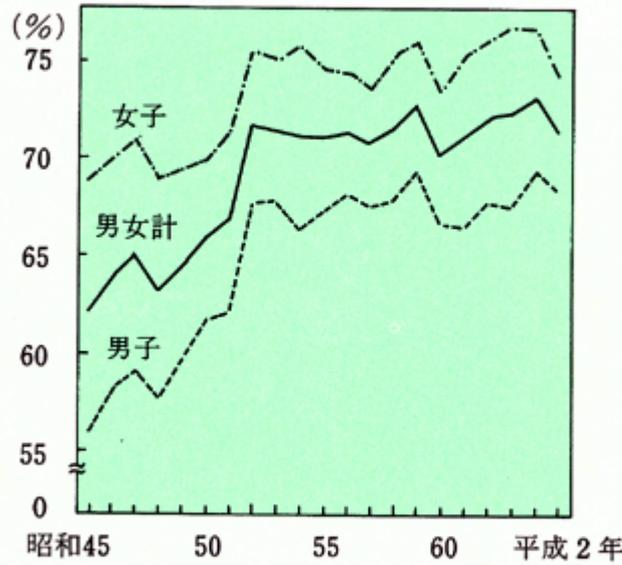
義務教育を終えた都道府県を各人の地元とみなした場合、2年1年間における入職者のうち自分の地元都道府県にある事業所へ入職した者の割合は71.6%であった。これを過去との比較でみると、50年代前半に大幅な上昇をみせた後、ほぼ横ばいで推移している(第II-43図)。

次に、Uターンの状況についてみることにする。一般にUターンというと大都市圏から地元への入職を指す場合も多いが、大都市圏からだけに限らず他の地域から地元への入職者全体を広義のUターン者とみなすこともできる。こうした広義のUターン者の全入職者に占める割合は、大都市部で低く山陰、南九州、東北などで高い傾向がみられる(第II-44図)。今回の景気拡大期には、島根、宮崎、岩手、鹿児島などで広義のUターン者が全入職者の10%前後を占めており、地域によってはこうした広義のUターン者が労働力供給源として小さくないウェイトを持つていたことを示している。

広義のUターンによる入職率(1年間の広義のUターン者数/年初の常用労働者数)は、40年代に比べて50年代以降は低い水準で推移してきた(付属統計表第20表)。しかし、大都市部以外の地域では、63年以降に上昇傾向がみられる(付属統計表第20表「その他の地域」)。

第II-43図 入職者に占める自県出身者の割合の推移

第II-43図 入職者に占める自県出身者の割合の推移

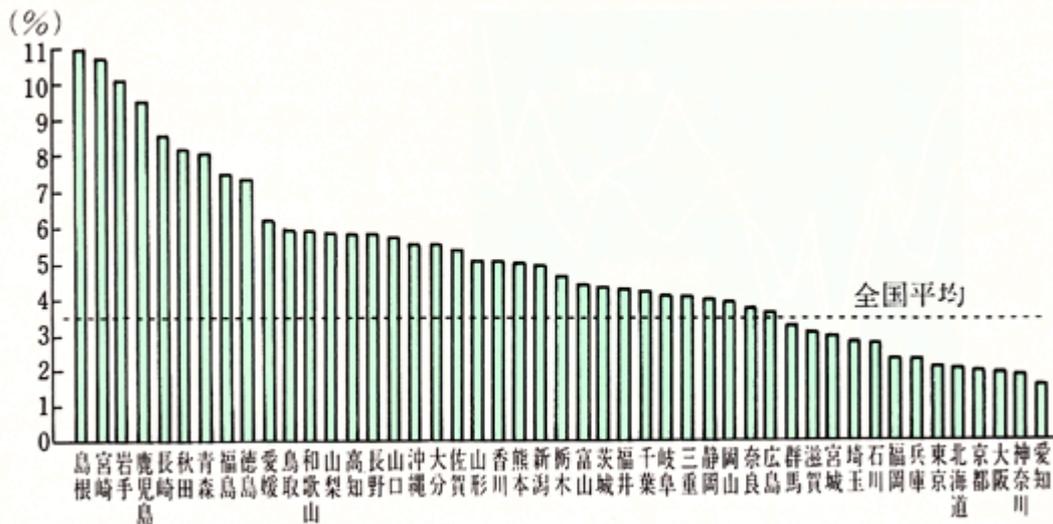


資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 「自県出身者」とは、義務教育を終えた都道府県と同一の都道府県にある事業所に入職した者をいう。

第II-44図 都道府県別入職者に占める広義のUターン者の割合

第II-44図 都道府県別入職者に占める広義のUターン者の割合
(昭和62年～平成2年平均)



資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 「広義のUターン者」とは、他の都道府県からの入職者であって、自県出身者である者をいう。

(東京一極集中の進行)

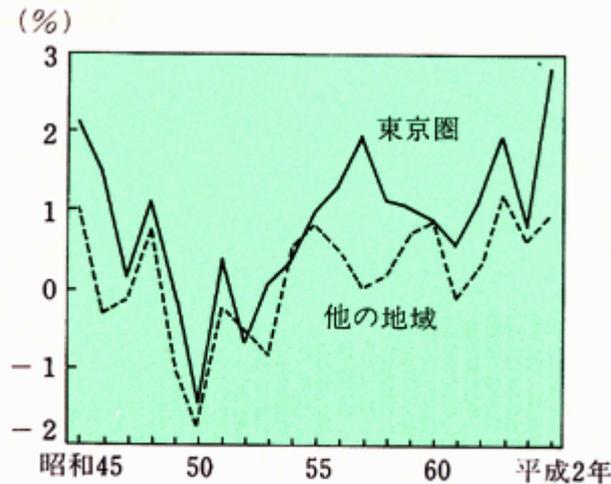
一方、東京圏への一極集中の動きは引き続き進行している。これを労働移動の面から確かめてみることにする。東景と千葉、埼玉、神奈川を合わせた1都3県を東京圏とみなして、この地域の入職超過率(入職

率—離職率)をみると、50年代前半の一時期を除き、常に他の地域の入職超過率を上回ってきた(第II-45図)。60年代以降については、年によってばらつきがあるものの東京圏の方が他の地域をおおむね1%前後上回る水準で推移している。この差は、40年代後半と比べても、特に縮まっているとはいえない。

入職超過率は、1年間の入職者数からその間の離職者数を差し引き、それを年初の労働者数で割ったものと同値であるので、事業所の新設、廃止、移転の影響が入っていないことを除き、ほぼ労働者の増加率を表している。この入職超過率が東京圏で他の地域より高いということは、とりもなおさず東京圏での労働者の増加率が他の地域よりも高いということ、すなわち、日本全国の労働者の中で東京圏の労働者の占める比率が年々高まってきていることを示している。

第II-45図 東京圏と他の地域の入職超過率の推移

第II-45図 東京圏と他の地域の入職超過率の推移



資料出所 労働省「雇用動向調査」

(注) 1)入職超過率=入職率-離職率
2)東京圏は、東京、千葉、埼玉、神奈川の合計。

(地元就職と東京一極集中の関係)

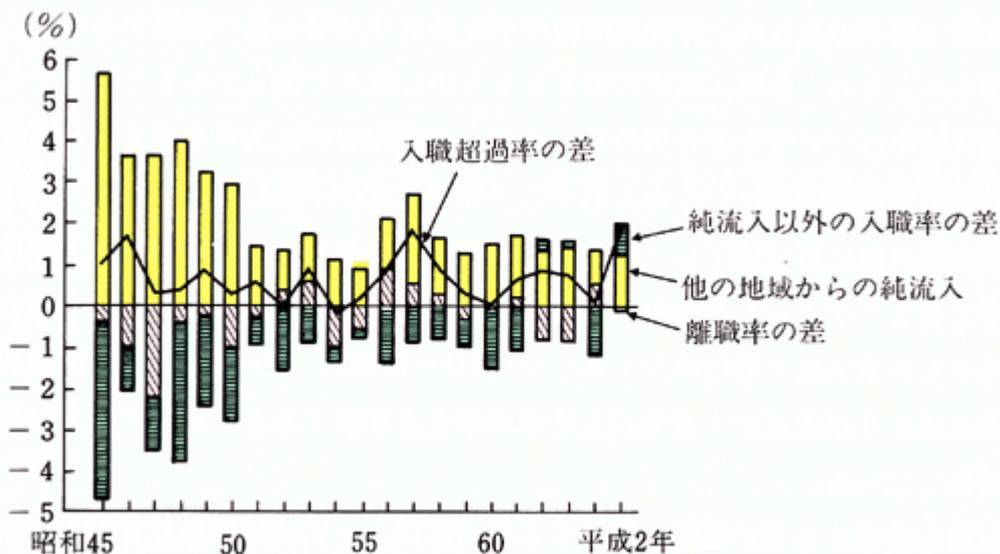
50年代以降の地元就職の割合がそれ以前を上回っており、また、大都市部以外の地域でこの数年Uターン入職率の高まりがみられることは、労働者の東京一極集中の動きを弱める方向に働く可能性がある。しかし、実際には、上にみたように東京圏の入職超過率は依然として他の地域を上回っている。その理由として、次のようなことが考えられる。

一つには、Uターン者の量的水準の問題がある。大都市部以外の広義のUターン者の入職率は、62年から2年までに0.7%から1.0%まで0.3%ポイント上昇したが(付属統計表第20表「その他の地域」)、この上昇は、東京圏と他の地域との入職超過率の差と比べればまだまだ小さなものである。

もう一つの理由は、東京圏と他の地域との入職超過率の差の内容に変化が生じていることである。東京圏と他の地域との入職超過率の差は、入職率の差と離職率の差に分けて考えることができる。東京圏の方が他の地域に比べて入職率が高ければ、その分だけ東京圏の入職超過率を高くすることになり、また、東京圏の離職率の方が低くても同様の効果をもたらすことになる。さらに、入職率の差は、東京圏への他の地域からの純流入(流入-流出)と、純流入以外の入職率の差に分けて考えることができる。純流入以外の入職率の差は、就業前の若年者の人口比率が地域間で違うことなどによってもたらされると考えられる。

第II-46図 東京圏と他の地域の入職超過率の差の要因分解

第II-46図 東京圏と他の地域の入職超過率の差の要因分解



資料出所 労働省「雇用動向調査」より労働省労働経済課推計

- (注) 1) 要因分解の方法は付注-1を参照。
 2) 東京圏は、東京、千葉、埼玉、神奈川の合計。

入職超過率の差を以上の三つに分けて、その推移をみると、40年代には東京圏への純流入の効果が大きかったが、50年代以降はその効果は小さくなっている(第II-46図)。これは、50年代以降に地元就職が増加したという先の指摘と合致するものである。それに対して、40年代には大きなマイナスの効果を持っていた純流入以外に入職率の差が、50年代以降には小さくなり、近年ではプラスの効果を持つようになっている。このように、結果として40年代から近年に至るまで労働力の東京一極集中が続いている形にはなっているものの、その要因には大きな変化がみられる。近年において、純流入以外に入職率が東京圏で相対的に高まってきているのは、40年代以前に東京圏に流入した人達の第2世代が東京圏で就学するようになってきたことなどにより、全国で学校を卒業する者のうち東京圏の占める割合が高まり、これらの者が東京圏で入職するようになってきたことが背景にあると考えられる。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第2章 労働移動の活発化

第2節 労働移動の活発化の背景

この節では、今回の景気拡大期に労働移動が活発化した背景について検討することとする。

この時期に労働移動が活発化したのは、基本的には経済活動の活発化とそれに伴う労働力需給の引き締めによるところが大きい。しかし、それに加えて、1)第3次産業化やパートタイム労働者の増加などによる労働者構成の変化、2)時代の流れともいえるべき勤労者意識の変化、3)企業の中途採用者への対応の変化や転職に関する各種情報手段の増加などの転職環境の変化、といった構造的な変化も背景にあった。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第2章 労働移動の活発化

第2節 労働移動の活発化の背景

1) 景気動向との関係

(労働力需給と関係が深い転職入職率)

転職入職率の動きは、労働力需給の引き締まり状況と深い関係がある。これを確かめるため、転職入職率の動きをもう少し細かく追ってみることとする。転職入職率は、いざなぎ景気のピークだった昭和45年に大きな高まりをみせ、その後の景気後退期にいったん低下し、48年に再び上昇した。その後、第1次石油危機の後に再び低下し、53年から55年及び58年から60年の景気拡大期には若干の高まりがみられたがおおむね低水準で推移してきた。そして、今回の61年末からの景気拡大期に再び上昇した(第II-39図)。この動きを、労働力需給の引き締まり状況を示す有効求人倍率の動きと比較すると、両者の動きは極めて近似している。

転職を希望する者が実際に転職するためには、一定の労働条件を備えた就職先がある程度存在していることが必要である。このような事情が、労働力需給の引き締まり状況及びその背後にある景気動向と転職入職率との関係を密接なものにしているといえよう。

今回の景気拡大期における転職入職率の高まりも、基本的には景気動向による面が大きかったと考えられる。しかし、転職の動きは、このような理由だけで左右されるものではない。転職入職率と有効求人倍率の動きをもう少し詳細に比較すると、40年代の転職入職率の高さは、有効求人倍率だけでは説明できないものであるように見受けられる(第II-39図)。

(40年代に転職入職率が高かった背景)

40年代に転職入職率が高かった背景としては、経済成長率が高かったことのほかに若年労働力が多かったこと、及び産業構造の変化が激しかったことがある。

40年代の雇用者の年齢構成は現在より若かった。総務庁統計局「国勢調査」によると、全雇用者に占める29歳以下の者の割合は、平成2年現在では29.4%と3割を下回っているが、45年には43.6%に達していた。若年層の転職入職率が高いことは先にみたとおりであるが、このように若年層の構成比が高かったことが、40年代の転職入職率を高めていた要因の一つと考えられる。

もう一つの要因は、40年代には、第1次産業の構成比の低下と第2次産業及び第3次産業の構成比の上昇という激しい産業別就業者構成の変化が進行していたことである。産業別就業者構成の変化自体は現在でも進行しているが、40年代の方がその速度が大きかった(付属統計表第21表)。このような変化の過程で、当時は現在よりも多くの転職が生じざるをえなかった面もあったと考えられる。

一方、近年の転職入職率の動向については、以上のような要因は弱まっており、それにかわる新たな背景が付け加わってきている。次にこの点についてみていくこととする。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第2章 労働移動の活発化

第2節 労働移動の活発化の背景

2) 労働者構成の変化

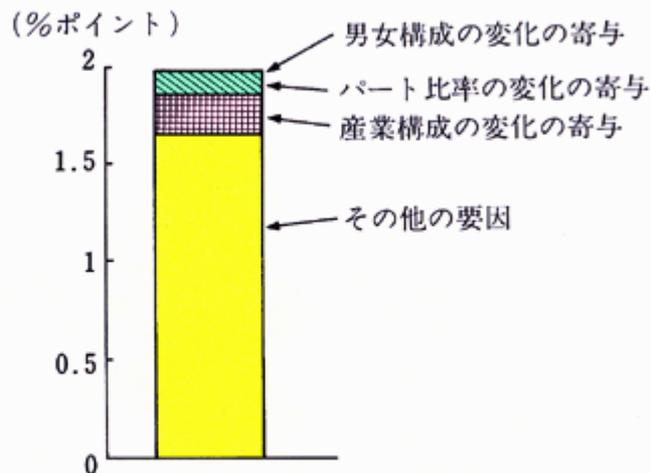
近年における転職入職率の高まりの背景として、景気動向のほかに労働者構成の変化、勤労者意識の変化、転職環境の変化を指摘することができる。この項では、まず、このなかの労働者構成の変化についてみることにする。

第1節でみたように、転職入職率は、性、年齢、就業形態(パートタイムか否か)、産業により異なる。これらのうち、転職入職率の高い層の構成比が上昇すると、そのことだけで全体の転職入職率を高めることになる。そこで、今回の景気拡大期にこれらの属性別の労働者構成がどのように変化したかをみると、女子、パートタイム労働者、第3次産業といった転職入職率の高い層の構成比が上昇しており、こうした労働者構成の変化が全体の転職入職率を高める方向に作用したことが推測される。

実際に、属性別労働者構成の変化が転職入職率をどの程度変化させたかについて寄与度を計算してみると、61年から2年までに転職入職率が2.0%ポイント上昇したうち労働者構成の変化による部分が0.3%ポイントに達している。内訳は、産業構成の変化によるものが0.2%ポイント、パートタイム労働者の増加によるものが0.1%ポイントとなっている(第II-47図)。

第II-47図 転職入職率の変化に対する労働者構成の変化の寄与度

第II-47図 転職入職率の変化に対する労働者構成の変化の寄与度
(昭和61年～平成2年)



資料出所 労働省「雇用動向調査」より労働省労働経済課推計

- (注) 1) 「男女構成の変化の寄与」は、グラフ最上部の輪郭と重なっている。
 2) 「その他の要因」は、性、就業形態、産業をクロスした内部で生じた転職入職率の上昇の寄与である。
 3) 寄与度の推計方法は付注-2を参照。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第2章 労働移動の活発化

第2節 労働移動の活発化の背景

3) 勤労者意識の変化

転職入職率の上昇には、勤労者の意識変化も影響していると考えられる。そこでまず勤労者の転職に対する意識の変化をみてみることにする。

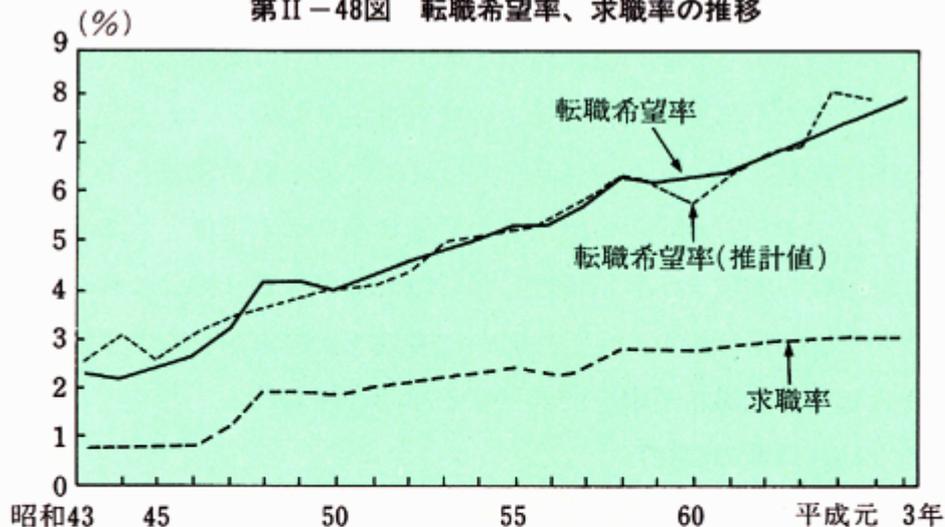
(転職希望率の高まり)

総務庁統計局「労働力調査」により転職希望率(転職希望者数/就業者数)をみると、統計上比較可能な43年の2.3%から3年の8.0%まで、長期的にほぼ一貫した上昇傾向がみられる(第II-48図)。転職希望者を求職者(実際に求職活動を行っている者)と求職者以外に分けると、近年は、特に求職者以外の層の割合が上昇している。このような転職希望率の長期的な上昇傾向について、「労働力調査」のほかに総務庁統計局「就業構造基本調査」を用いて性、年齢別にみても、若い層での転職希望率の高まりが大きいが、上昇傾向そのものはすべての年齢層にわたってみられる(付属統計表第22表)。

このような全般的な転職希望率の高まりは何に起因するのであろうか。

第II-48図 転職希望率、求職率の推移

第II-48図 転職希望率、求職率の推移



資料出所 労働省「雇用動向調査」「職業安定業務統計」、総務庁統計局「労働力調査」

(注) 1)
$$\text{転職希望率} = \frac{\text{転職希望者}}{\text{就業者}} \times 100$$

$$\text{求職率} = \frac{\text{求職者}}{\text{就業者}} \times 100$$

求職者とは、転職希望者のうち求職活動を行っている者。

2) 転職希望率の推計式は、次式による。

$$S = -11.32X + 0.40Y + 0.04Z - 83.0$$

$$(-4.13) \quad (3.34) \quad (10.85)$$

$R^2 = 0.96$

計測期間は昭和43年から平成2年、()はt値である。

S: 転職希望率(ロジット変換したもの)

X: 転職入職率

Y: 有効求人倍率

Z: 西暦年

(労働力需給と転職希望率の関係)

短期的には労働市場での需給状況に影響されていると考えられる(II-48図)。すなわち、景気の調整局面では企業側の採用意欲が弱まることにより、転職可能な雇用の場が狭くなり、このことが勤労者の転職希望を減退させることになる。47~48年にかけて急上昇した転職希望率が48年10月の第1次石油危機により一時低下するのは、こうした事情を物語るものといえよう。逆に、景気の拡大期には企業側の採用意欲が高まり、このことが今度は勤労者の転職への期待を醸成する。47~48年の転職希望率の上昇局面や、今回の景気拡大期における転職希望率の上昇局面などは、この状況を示すものといえよう。一方で、転職が実際に実現して、人々が満足すれば、これは転職希望率を引き下げる方向に作用すると考えられる。労働市場の需給状況を示す指標として有効求人倍率をとり、転職の実現を示す指標として転職入職率をとって、これらで転職希望率を説明する回帰分析を行うと、確かに有効求人倍率が転職希望率を引き上げ、転職入職率が転職希望率を引き下げる傾向がみられる。

(長期的な社会環境の変化)

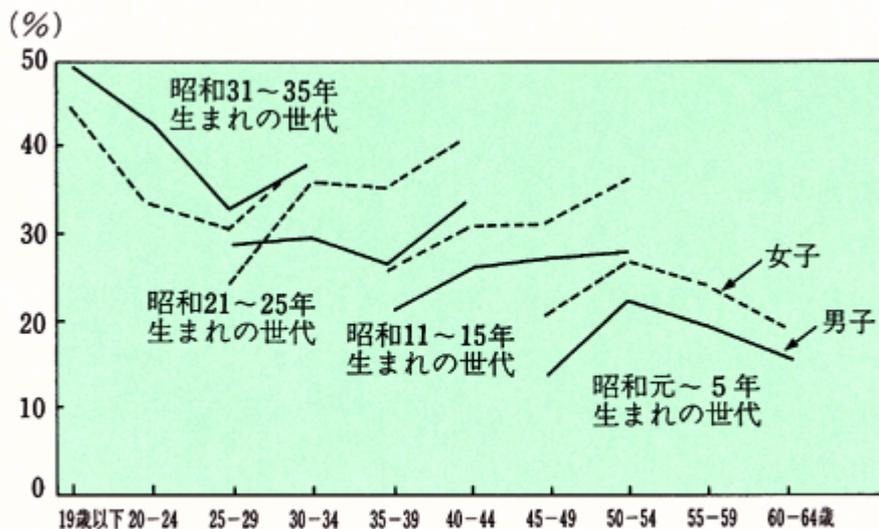
しかし、これらの要因だけでは転職希望率の趨勢的な上昇傾向を説明しきれない。長期的な転職希望率の上昇傾向は、これらの影響を上回って進行しており、いわば時代の流れともいえるべきものがうかがわれるからである。

この流れが何によるものかは明確には断定しがたいが、生活水準の向上に伴う仕事に対する要求の多様化や、企業への帰属意識の低下が関係している部分もあるものと思われる。先に第II-40図でみた転職入職者の前従業先離職理由のうち、「仕事がむかなかった」、「通勤に不便だった」、「職場の人間関係が好ましくなかった」、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」といった個人的色彩の強い理由を挙げた者の割合を世代ごとに比べてみると、この割合は、ここ数年上昇傾向にあり、しかも、この割合は、男女ともに若い世代になるほど大きい(第II-49図)。

若い世代を中心にみられるこのような意識の変化は、企業への帰属意識にも現れてきている。新入社員を対象とした(財)日本生産性本部・(社)日本経済青年協議会「働くことの意識」調査によれば、「状況次第では(この会社を)変わりたい」と答えた新入社員の割合が上昇傾向を示している(第II-50図)。これに対して「定年まで(この会社で)働きたい」と答えた新入社員の割合は、57年をピークにそれ以降低下している。こうした傾向は男子において一層顕著であり、「定年まで働きたい」の割合は、57年まで上昇した後、その後は大幅に低下している。そして62年には、「状況次第では変わりたい」と逆転している。こうした意識の変化には、家計資産の増大等によって転職に伴う失業期間中の生活のリスクが低下したことや、後でみるように転職に伴う就業上の不利な条件が緩和されつつあることも影響を与えているものと思われる。すなわち、勤労者の関心の中心が生活の維持から自己実現へ変化し、一方でそれを実現できる環境が生じつつあるということが意識変化の底流にあると思われる。これらは、社会が豊かになってきたことの反映ともいえよう。

第II-49図 離職理由のうち個人的色彩の強い理由を挙げた者の割合

第II-49図 離職理由のうち個人的色彩の強い理由を挙げた者の割合

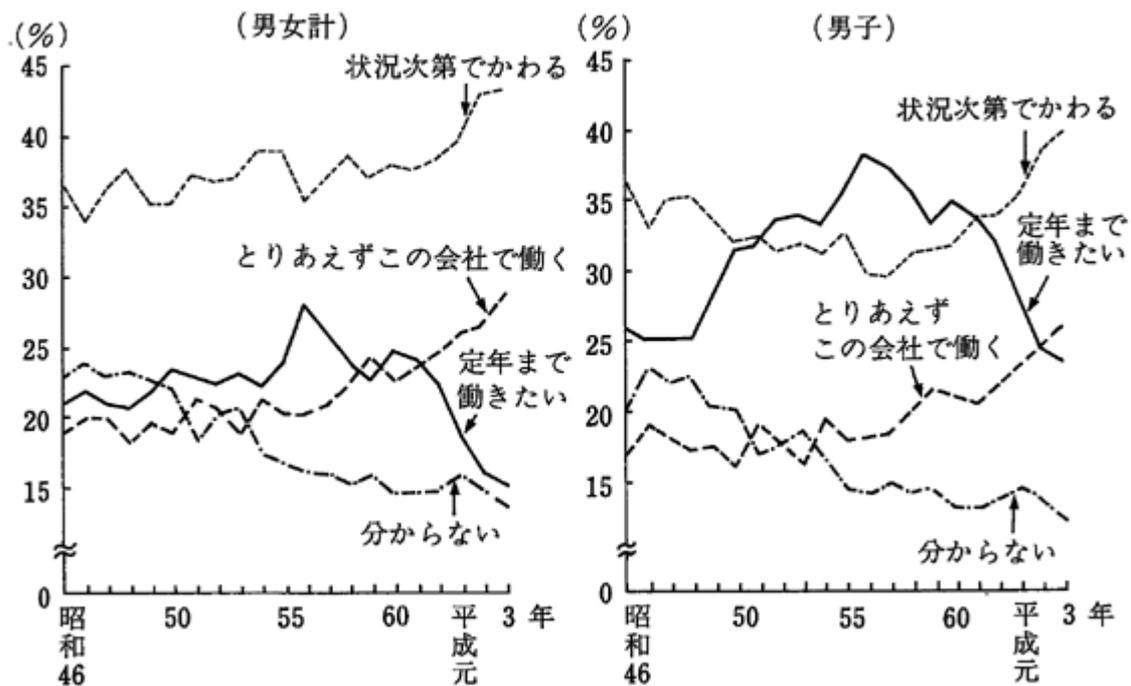


資料出所 労働省「雇用動向調査」より労働省労働経済課推計

(注) 転職入職者のうち「仕事が向かなかった」「通勤に不便だった」「休日等労働条件が悪かった」「職場の人間関係が好ましくなかった」のいずれかを前従業先の離職理由として挙げた者の割合である。

第II-50図 企業への帰属意識の推移

第II-50図 企業への帰属意識の推移



資料出所 ①日本生産性本部、②日本経済青年協議会「働くことの意識」調査

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第2章 労働移動の活発化

第2節 労働移動の活発化の背景

4) 転職環境の変化

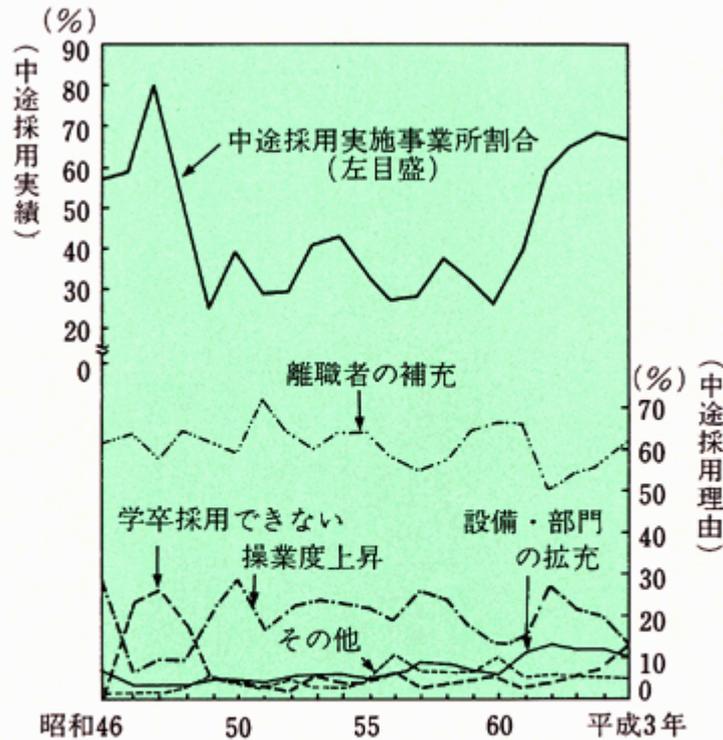
転職を活発にした背景には、転職を容易にするような様々な環境変化があった。その一つは中途採用者に対する企業の対応、もう一つは転職を容易にするような各種情報サービスの進展である。以下にその状況をみってみる。

(中途採用の増加)

中途採用を行った事業所の割合は、今回の景気拡大期において大幅に増加した。労働省「労働経済動向調査」によると、中途採用を行った事業所は62年以降大幅に増加し、2年には48年の第1次石油危機直前時の過去最高水準に迫っている(第II-51図)。中途採用理由をみると、「離職者の補充」が最も多くなっているが、近年では「設備部門の拡充」とともに「学卒採用ができない」も多くなっている(第II-51図)。規模別にみると、61年頃までは、従業者規模が小さいほど中途採用を行う事業所の割合が高いという傾向があったが、62年以降この傾向が逆転し、大規模事業所での中途採用割合が高まっている。中途採用の一種として「第二新卒」がある。ここでいう「第二新卒」とは、高校、短大、大学等を最後に卒業してから3年以内に新規学卒者と同等の処遇により企業に採用された者をいう。第二新卒の採用状況を同じく「労働経済動向調査」(平成4年2月)でみると、第二新卒の採用を行ったとする事業所は、全体の32%となっている。学歴別では大学・大学院卒が13%、高校・高専・短大・専修学校卒が27%となっている(付属統計表第23表)。3年前と比べて増加したとする事業所割合は47%、特に大規模事業所では60%と高くなっている(付属統計表第23表)。

第II-51図 中途採用をした事業所割合及び採用理由の動向

第II-51図 中途採用をした事業所割合及び採用理由の動向



資料出所 労働省「労働経済動向調査」
 (注) 61年以前は8～10月実績。
 62年以降は7～9月実績。
 59年以降サービス業を含む。
 調査対象業種は、製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業。

このように、企業は新規学卒者の採用だけでなく中途採用も積極的に行うようになってきている。その背景には、今回の景気拡大に伴う労働力不足ももちろんあろう。しかし、中途採用者に関する最近の特徴は若年層だけでなく中年層をも重視していること、ブルーカラー層だけでなくホワイトカラー層にもニーズがあることなどである(付属統計表第24表)。すなわち、中途採用をホワイトカラー層にも広げたり、事業の多角化や研究開発等のための即戦力として中途採用を行うなど、企業行動には中途採用を単なる一時しのぎではなく、企業の人事政策の重要な一部分として位置付けようとする流れがうかがわれる(付属統計表第24表)。これは、次にみる中途採用者の処遇改善の面にも現れている。

(中途採用者の処遇改善)

中途採用者と標準労働者(142ページ参照)との間には賃金、退職金、昇進、休暇等種々の処遇面で格差があり、これが転職を阻害する要因となっている。しかし、近年、徐々にではあるがこうした格差については是正する動きがみられるようになっており、これまで転職にとって不利だった条件が少しずつ解消されつつあるといえる。

その一つが昇進基準である。係長、課長、部長等への昇進基準を労働省「雇用管理調査」でみると、在籍年限を昇進基準としている企業の割合は56年に比べ2年には係長、課長、部長それぞれについて、いずれも20%ポイント程度減少している(第II-52図)。

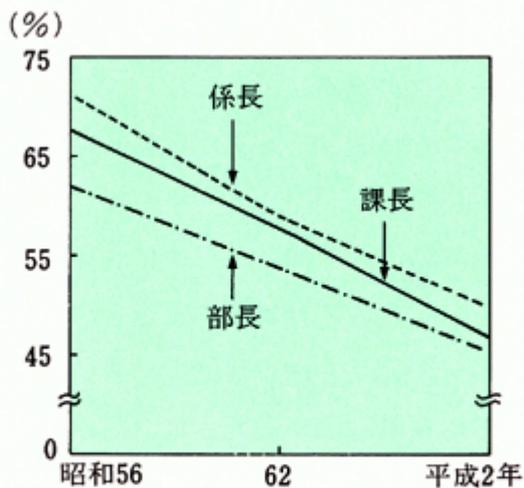
また、休暇制度について、年次有給休暇の最高付与日数を取得するために要する平均勤続年数を中央労働委員会「労働時間、休日・休暇調査」でみると、39年に9.92年であったものが2年には8.60年にまで低下してきている(第II-53図)。

賃金についても、後の第3章第1節でみるように、中途採用者の初任給格付けにおいて標準労働者と同等の格付けをしたり、格付け基準として前職の職務経験を考慮する企業が多くなっており、また、近年、

中途採用者と標準労働者との賃金格差が縮小してきている。

第II-52図 在籍年限を昇進基準としている企業割合

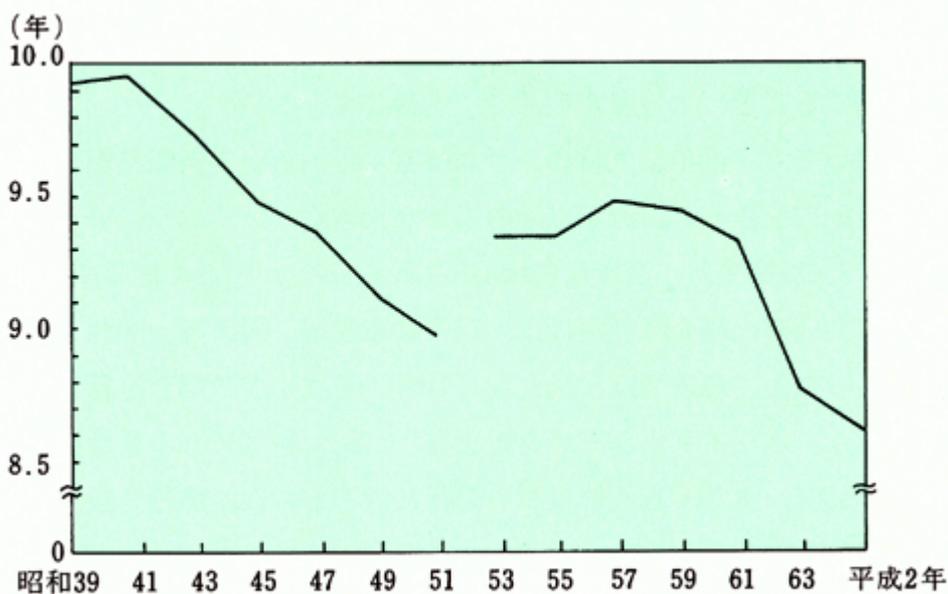
第II-52図 在籍年限を昇進基準としている企業割合(事務・技術部門)



資料出所 労働省「雇用管理調査」

第II-53図 年次有給休暇の最高付与日数を取得するために要する平均勤続年数の動向

第II-53図 年次有給休暇の最高付与日数を取得するために要する平均勤続年数の動向



資料出所 中央労働委員会「労働時間、休日・休暇調査」
(注) 調査対象は資本金5億円以上で従業者1000人以上の企業。
53年に標本変更。

(転職に関する情報サービスの進展)

近年、転職に関する様々な情報サービスが進展してきており、このことも転職を容易にする方向に働いている。

まず、公共職業安定所等による公的サービスについてみると、42年度から高度の専門的知識・技術を有する者の再就職の促進と、中小企業等産業界の要求する経営管理者、技術者等の充足を図る目的で「人材銀行」が設置されている。元年10月には専門技術職の年齢制限が撤廃され、対象範囲が拡大された。また、56年度からはパートタイム雇用の円滑な需要調整と雇用の安定を図る目的で「パートバンク」が設置され、2年度にはその小規模型の「パートサテライト」が設置されている。このほか、63年6月に「総合的雇用情報システム」(囲み参照)、元年4月に「人材地方還流促進事業」(囲み参照)、2年4月に「ハローワーク・ガイダンス事業」(囲み参照)、3年10月に「レディス・ハローワーク」(15ページ囲み参照)がそれぞれ開始され、年々拡充強化されている。これらは、いずれも公共職業安定所等を利用する求職者に雇用や職業に関する客観的情報を提供することによって求職活動を支援している。

民間においても、近年、人材ビジネスは盛んである。有料職業紹介事業許可事業所数の動向をみると、62年以降の増加が大きくなっており、許可事業所数は61年度の2,682事業所が2年度には3,071事業所となり、この間年率で2.0%の増加となっている。紹介職種別には、以前は家政婦、看護婦、配膳人などがほとんどであったが、最近では、経営管理者、科学技術者の紹介を行う事業所が急増しており、ホワイトカラー層を対象とした民営職業紹介事業が拡大している(第II-54図)。また、求人情報誌の発行社数とともに、発行誌数、発行部数も増加している。

総合的雇用情報システム

全国約750か所の公共職業安定所、パートバンク等をコンピュータ・ネットワークで結び、安定所が行う職業紹介業務の広域化・迅速化を図るとともに、安定所を利用する求人者や求職者に雇用や職業に関する客観的情報を提供することによる円滑な採用活動、求職活動を支援するシステムです。

人材地方還流促進事業

首都圏への一極集中を是正するため、その一環として人材の地方への還流の円滑化を図ることとし、東京都内に「人材Uターンセンター」を設置し、首都圏在住のUターン希望者等に地方企業の人材需要の状況や新たな企業立地、事業展開等による人材需要の動向等についての情報提供、住宅、教育機関、医療機関等の生活関連情報の提供、職業相談等を実施するとともに、地方においてUターン希望者を採用しようとしている企業及び地方進出に当たってUターン希望者の採用を希望している企業に人材情報の提供、採用についての相談等を実施しています。

さらに、平成4年度からは、市町村のUターン相談窓口等においてUターンに関する情報提供、職業相談を行うUターン巡回相談員を配置しています。

また、事業の一環として、首都圏在住のUターン希望者と地方企業との面接を行うUターンフェアを年1回開催しています。

ハローワーク・ガイダンス事業

公共職業安定所及び雇用促進事業団雇用促進センターにおいて、求職者に対しては人手不足職業の就職ガイダンスを、また、事業所に対しては人材確保のための採用ガイダンスを実施するとともに、それらを合同求人選考会等のイベントの開催と有機的に連携させ、求人と求職の結合の促進を図る事業です。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第2章 労働移動の活発化

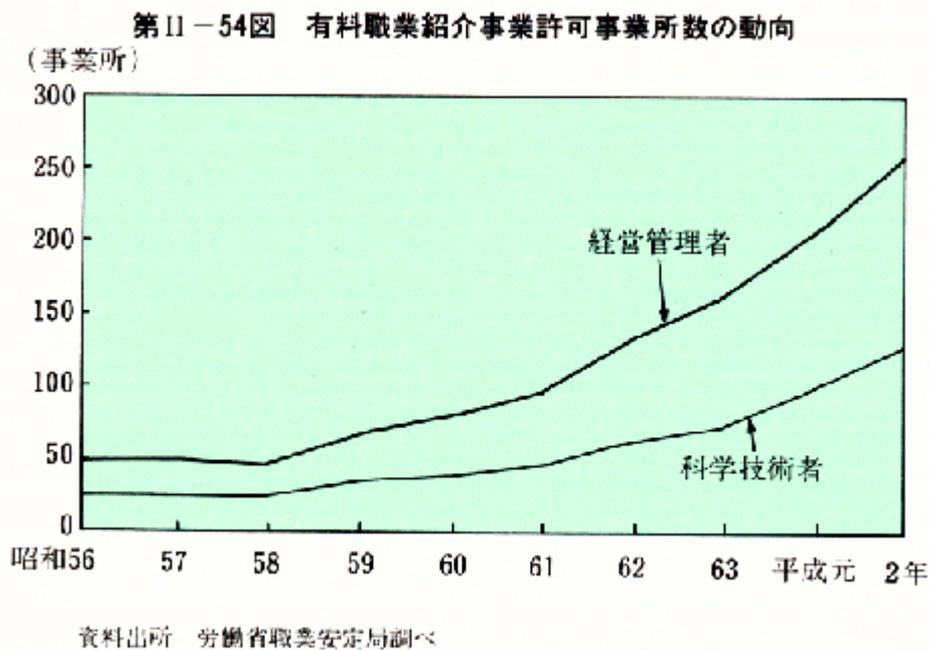
第3節 産業別就業者構成の変化と労働移動の効果

この節では、労働移動が産業別就業者構成の変化にどのような影響を及ぼしてきたのかを検証し、そうした労働移動が労働条件や労働生産性との関係で何か方向性を持ったものであったのかどうかを考察する。さらに、今後の中長期的な労働力供給制約をにらんで、労働移動に関する政策課題を探る。

産業別就業者構成の変化は、転職等によってもたらされてきた部分が少なくない。労働移動による労働者構成の変化は、労働条件が良く、付加価値生産性の高い分野の構成比を高める傾向がある。

今後も労働移動が活発に行われる可能性が高い。生産性が高く需要に見合った柔軟な産業構造を達成するために労働移動の果たす役割は大きい。この場合、労働条件の向上が有力な政策手段となり得る。

第II-54図 有料職業紹介事業許可事業所数の動向



第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第2章 労働移動の活発化

第3節 産業別就業者構成の変化と労働移動の効果

1) 産業別就業者構成の変化

総務庁統計局「国勢調査」により産業大分類別の就業者数の構成をみると、昭和40年代、50年代に農林漁業の割合が低下し、かわってサービス業や卸売・小売業、飲食店の割合が上昇した。60年から平成2年にかけては農林漁業の割合の低下とサービス業の割合の上昇が引き続き進行したが、卸売・小売業、飲食店の割合はやや低下に転じた。なお、製造業の割合は、40年代後半から50年代後半にかけて低下したが、その後はほぼ横ばいで推移している(付属統計表第21表)。

このような産業別就業者構成の変化の大部分は、1)若年者の入職、2)高齢者の引退、3)転職、4)女子中年層などの中途人離職、によってもたらされたものと考えられる。ここで、前2者をコーホートの要因、後2者を転職等の要因とまとめて、これらの要因がどの程度産業別就業者構成の変化に寄与したかを試算すると、次のようなことが分かる(第II-55図)。

ア サービス業では、コーホートの要因と転職等の要因のいずれもが構成比を高める方向に働いてきた。転職等の要因は、2年にはやや小さくなったものの、50年には構成比変化の約4割、55、60年には約3割を占めている。

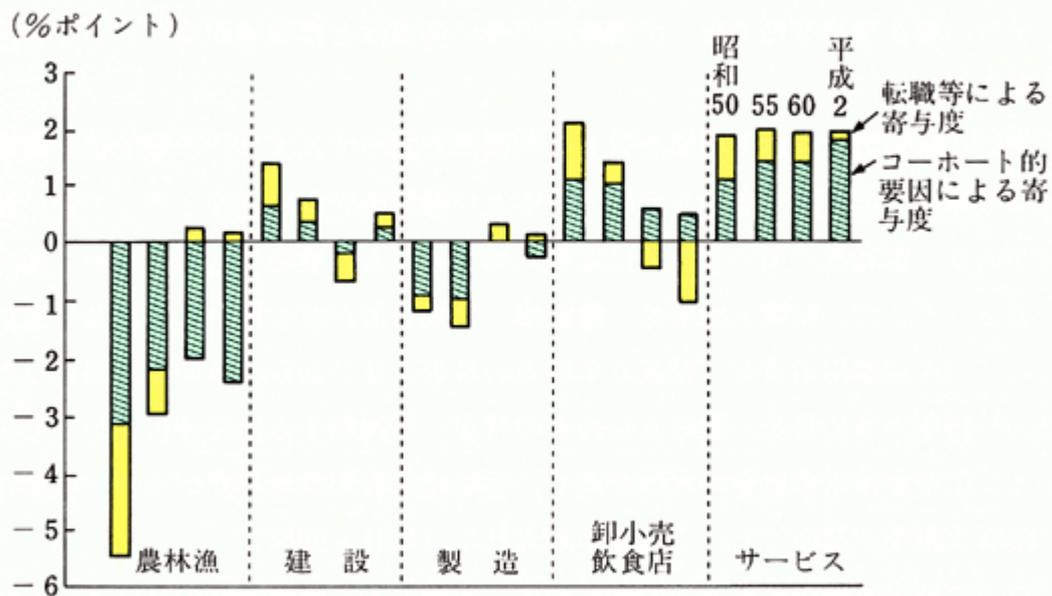
イ 卸売・小売業、飲食店では、コーホートの要因は常に構成比を高める方向に働いてきたものの、転職等の要因が60年からは構成比を引き下げる方向に働いている。2年には、転職等の要因のマイナス効果がコーホートの要因のプラス効果を上回ったため、構成比が低下した。

ウ 製造業では、60年以降はそれ以前と異なり転職等の要因が構成比を高める方向に働いてきた。

このように、転職等は、産業別就業者構成の変化に少なくない影響を及ぼしてきた。

第II-55図 産業別就業者構成の変化に対する転職等の寄与度

第II-55図 産業別就業者構成の変化に対する転職等の寄与度



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」より労働省労働経済課推計
 (注) 寄与度の推計方法は付注-3を参照。

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第2章 労働移動の活発化

第3節 産業別就業者構成の変化と労働移動の効果

2) 労働条件の良い部門、生産性の高い部門への移動

(労働条件の良い部門への移動)

労働移動の方向は、労働条件となんらかの関連があるのだろうか。

後の第3章第1節でみるように、転職で賃金上がる者が多い。例えば、転職入職者のうち転職によって賃金が10%以上低下した者の割合は20.0%であるのに対して、10%以上上昇した者の割合は33.4%である(2年)。転職に当たって賃金上昇した者の割合の方が低下した者の割合より高いという傾向は、40年代から一貫して続いている。

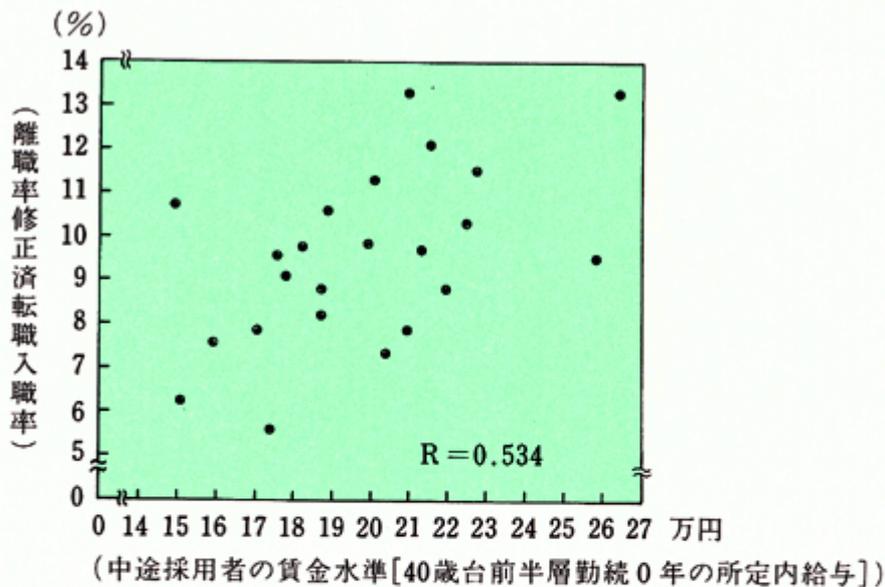
また、第3章第2節では、労働時間の長い産業ほど離職率が高いという結果も示される。

次に、産業別の転職入職率と賃金との関係を調べてみよう。一般的に、産業には労働力の流動性すなわち転職入職率及び離職率が高い産業とそうでない産業があり、流動性の高い産業では転職入職率とともに離職率も高いという傾向がある。そこで、転職入職率を、離職率、労働者層が最も厚い40歳台前半層についての中途採用者賃金(勤続0年の者の賃金)及び勤続年数間賃金格差(勤続15~19年の者の賃金/勤続0年の者の賃金)で説明する回帰分析を行ってみると、1)中途採用者賃金の水準が高く、2)勤続年数間賃金格差が小さい産業ほど転職入職率が高い、という傾向がみられる(第II-56図)。

以上の結果を総合すると、労働移動は、大勢として労働条件の良いところに向かう傾向があると考えられる。もっとも、転職の理由は様々であり、なかには定年後の再就職のように条件の良くない職場に移らざるを得ない場合も少なくないのは事実である。しかし、全体としてみれば、労働条件の良い方向に移る労働者の方が多いとみられる。ちなみに、労働省「中途採用者就業実態調査」(平成3年)によれば、転職者のうち転職したことに満足している者の割合は43.9%にのぼっており、不満とした者の割合の12.7%を大きく上回っている。

第II-56図 中途採用者の賃金水準と転職入職率の関係

第II-56図 中途採用者の賃金水準と転職入職率の関係(平成2年)



資料出所 労働省「雇用動向調査」「賃金構造基本統計調査」より労働省労働経済課推計

(注) 離職率修正済転職入職率は、離職率が高い産業ほど転職入職率も高いことを考慮して、仮に離職率が一定だった場合に転職入職率がどの程度になるかを推計したもの。具体的には、次の推計式のXに産業平均の離職率を代入し、WとKとEに各産業の実績値を代入して推計した。

$$Y = -1.71 + 0.958X + 0.563W - 0.534K + E$$

$$(-1.78)(7.39) \quad (2.05) \quad (-2.12)$$

$R^2 = 0.77$ (推計は産業別のクロスセクションデータによる。)

Y: 転職入職率(対数変換したもの)

X: 離職率(対数変換したもの)

W: 40歳台前半層の勤続0年の所定内給与額(対数変換したもの)

K: 40歳台前半層の所定内給与額の勤続15~19年と勤続0年の比(対数変換したもの)

E: 推計誤差

(高生産性部門への移動)

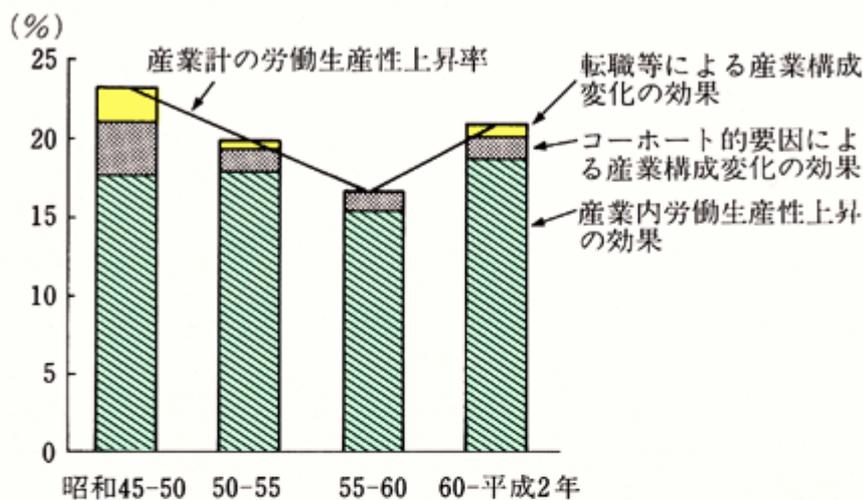
産業大分類別の付加価値労働生産性と労働移動の関係をみると、全体として、労働移動は、付加価値労働生産性が高い産業の構成比を高める傾向がみられる。

労働生産性が高い産業の労働者構成が高まれば、労働者が増えたことによって生産性が低下するという事情が特でない限り、全産業平均の労働生産性を高めることになる。

実際、付加価値労働生産性の上昇に対する労働者構成の変化の寄与度を試算してみると、45年から2年まで、一貫して労働者構成の変化が付加価値労働生産性を高める方向に作用してきている。このうち、転職等による労働者構成の変化の寄与度だけをみても、効果はそれほど大きくないものの付加価値労働生産性を高める方向に作用している(第II-57図)。試算によると、例えば60年から2年までに付加価値労働生産性が21.0%上昇したうち、転職等の寄与度は0.8%ポイントであった。産業別の内訳をみると、45~50年及び50~55年については農林漁業からの流出の効果が大きく、60~2年については、卸売・小売業、飲食店からの流出及び不動産業への流入の効果が比較的大きかった。

第II-57図 労働生産性上昇に対する産業別労働者構成変化の効果

第II-57図 労働生産性上昇に対する産業別労働者構成変化の効果



資料出所 総務庁統計局「国勢調査」、経済企画庁「国民経済計算」より労働省労働経済課推計

(注) 各要因の効果は、次の算式で推計した。

$$\Delta P = \sum_i \Delta_1 l_i P_i + \sum_i \Delta_2 l_i P_i + \sum_i l_i \Delta P_i$$

コーホートの要因による効果
転職等の効果
産業内生産性向上の効果

P, P_i : 産業計及び i 産業の付加価値労働生産性 (実質国内総生産 / 就業者数。ただし、不動産業の実質国内総生産は帰属家賃を除いたもの)

l_i : i 産業の就業者構成比

$\Delta P, \Delta P_i$: 産業計及び i 産業の付加価値労働生産性の変化

$\Delta_1 l_i$: コーホートの要因による就業者構成の変化 (第II-55図参照)

$\Delta_2 l_i$: 転職等による就業者構成の変化 (第II-55図参照)

第II部 労働力不足、労働移動の活発化と企業の対応

第2章 労働移動の活発化

第3節 産業別就業者構成の変化と労働移動の効果

3) 今後の労働力供給制約と労働移動

(将来の労働移動)

今回の景気拡大期にみられた労働移動の活発化は、一時的な現象だったのだろうか。将来について確固たる見通しを持つことはもちろんできない。しかし、景気動向による短期的変動はあるにしても、労働移動については、将来も基調として活発な状態が続く可能性が高いと考えられる。

その理由の一つに、将来の労働力供給制約がある。厚生省人口問題研究所「日本の将来推計人口」(3年6月暫定推計、中位推計)によると、人口の高齢化により、21世紀前半には、労働力として期待される15～64歳人口の全人口に対する比率が現在の7割から6割以下にまで低下すると見込まれている。こうした人口構成の変化は、女子や高齢者等の労働力率及び経済成長のテンポにもよるが、今後、中長期的に労働力需給が引き締められざるを得ない可能性が高いことを意味する(第II-58表)。第2節でみたとおり、労働力需給の引き締めは、労働移動を活発化させる要因となる。

第II-58表 労働力需給の見通し

第II-58表 労働力需給の見通し

	1990年	2000 (推計)	2010 (推計)
労働力供給 (万人)	6,384	6,697	6,487
労働力需要 (万人)	6,249	6,537	6,339
完全失業率 (%)	2.1	2.4	2.3

資料出所 雇用政策研究会「労働力需給の展望と課題」(平成4年3月)

もう一つの理由は、第2節で景気動向以外の背景として指摘した、労働者構成の変化、勤労者意識の変化、転職環境の変化が、今後も持続する可能性が高いことである。サービス業を中心とした第3次産業部門、女子労働者、パートタイム労働者は、今後もウェイトを増大させるであろう。このため、若年労働者の割合の低下による逆の効果もあるものの、全体としてみれば、労働者構成の変化は転職入職率を高める方向に働くことになろう。また、勤労者意識の変化は、豊かさの向上の反映でもあるとすれば、今後も持続する可能性が高い。さらに、転職環境の変化については、一部には今回の労働力不足によって引き起こされた部分もあるだろうが、企業の雇用管理諸制度や転職に関する各種の情報サービスが簡単に後戻りするとは考えにくい。

(労働移動の活発化と政策課題)

転職等の労働移動が労働条件の良い産業に向かう傾向にあることは先に指摘したとおりであるが、こうした傾向は、労働力需給が引き締められ、労働移動が活発化する時には、特に顕著になると考えられる。

その意味で、今後、労働力供給の制約が強まるなかでは、労働条件が労働力の配分を決定する大きな要素となることが予想される。したがって、例えば福祉サービスなど、今後必要性が増大すると考えられる分野で労働力を確保するためには、それらの分野の労働条件の向上をいかに実現していくかが決め手となる。

また、今後、社会全体が労働力の流動化に適応していく必要がある。

中途採用者の賃金や退職金制度のあり方など、現行の制度の多くは長期勤続者に有利なものとなっているが、中途採用者の増加が見込まれる今後においてはこうした制度のあり方の見直しを迫られることになろう。

安易な離転職には問題なしとしないものの、労働移動の活発化は、企業間の労働力確保のための競争を刺激することにより労働条件を向上させる要因となり、本人にとっても潜在的能力を発揮する契機となりうる。一方、転職経験者は、転職を決意するに当たっての問題点として、「転職先としてどんな職場があるか情報が不足」、「転職先の労働条件等の詳細が不明」、「自分の能力に見合った労働条件の世間相場が不明」といった情報不足を挙げる者が多い(付属統計表第25表)。また、転職の増大は、企業内訓練の役割を現在より限定的なものにする可能性がある。今後は、企業内訓練を補完するための外部での能力開発の機会の拡充とともに、転職のための的確な情報提供の拡充が必要となろう。そのためにも、公共及び民間部門が相互に連携をとりつつ、情報提供体制を含め国全体としての労働力需給調整システムがより有効に機能していくようにすることが重要である。