
第9章 労働移動と転職

第8章でみたような就業構造の変化と労働移動は表裏一体のものであり、その要因や背景は非常に複雑である。なぜなら、産業構造の変化や必要とされる技術・技能の変化といった企業側の要因とともに、人口の高齢化や就業者の意識の変化といった労働者側の要因が複雑に絡み合っているからである。

我が国は、従来、産業構造の変化に対して、柔軟な内部労働市場と外部労働市場における円滑な労働移動で対応してきた。すなわち、企業内部での労働者の職種変更などの労働移動が容易であり、新技術導入や新規分野への進出には能力開発や配置転換で対応してきた。また、外部労働市場においては、豊富な新卒採用や農村労働力が産業構造変化への対応に寄与してきたが、それだけではなく在職者による労働移動も行われてきた。これらにより、日本の雇用システムは、過去の急激な産業構造の変化に適応してきた。

今後においても、企業内部での雇用の柔軟性と企業間の円滑な労働移動は引き続き重要である。この章では、このうち、我が国における企業間の労働移動の実態について分析するとともに、社会的・経済的变化に労働市場がどのように対応していくべきかについて検討することとする。

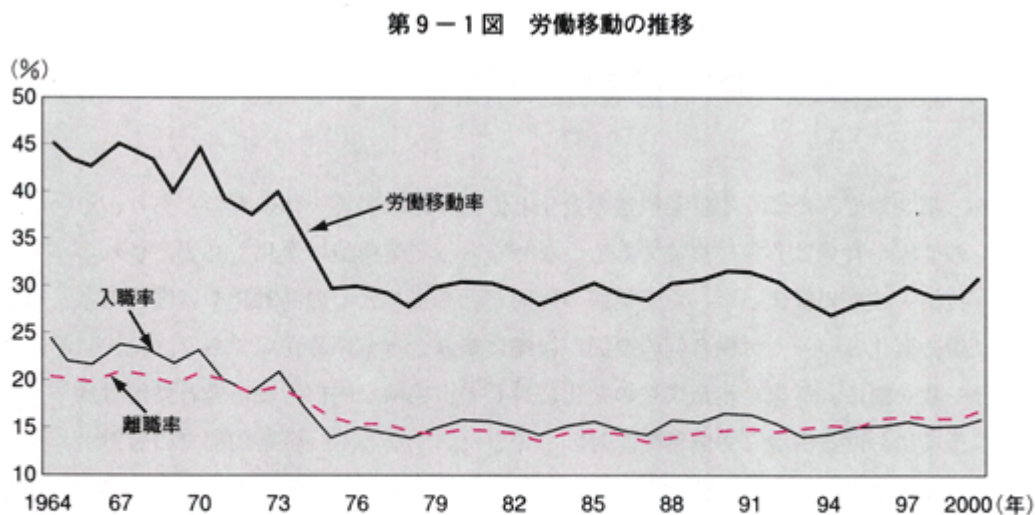
第9章 労働移動と転職

1 これまでの労働移動の傾向 (我が国労働移動の特徴)

労働移動は転職のことをさす場合もあるが、広い意味では、新規学卒者の新規入職や引退など入職・離職の全体を含む。我が国の労働移動をみると(第9-1図)、入職率・離職率ともに1960年代から70年代前半までは高水準であったが、1973年の第1次石油ショックを契機として経済成長率が低下するとともに労働移動は少なくなり、バブル期に若干増加したものの、バブル崩壊後は再び低水準となった。しかし、1994年を底に、労働移動は増加傾向にある。労働移動のうち、特に転職についてみると、転職入職率¹⁾は、高度成長期やバブル期よりは低いものの、1994年を底に上昇傾向にある(第9-2図)。転職入職率は、一般労働者で安定的に推移しており、パート労働者では上昇傾向にある。パートタイム労働者の転職入職率は一般労働者に比べて高く、パートタイム労働者の増加及びパートタイム労働者の転職入職率の上昇により転職入職率が上昇したと考えられる。

1) 在職者に対する転職入職者の割合を指す。

第9-1図 労働移動の推移



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

(注) 1) 入職率＝入職者数÷常用労働者数(調査年の1月1日現在)

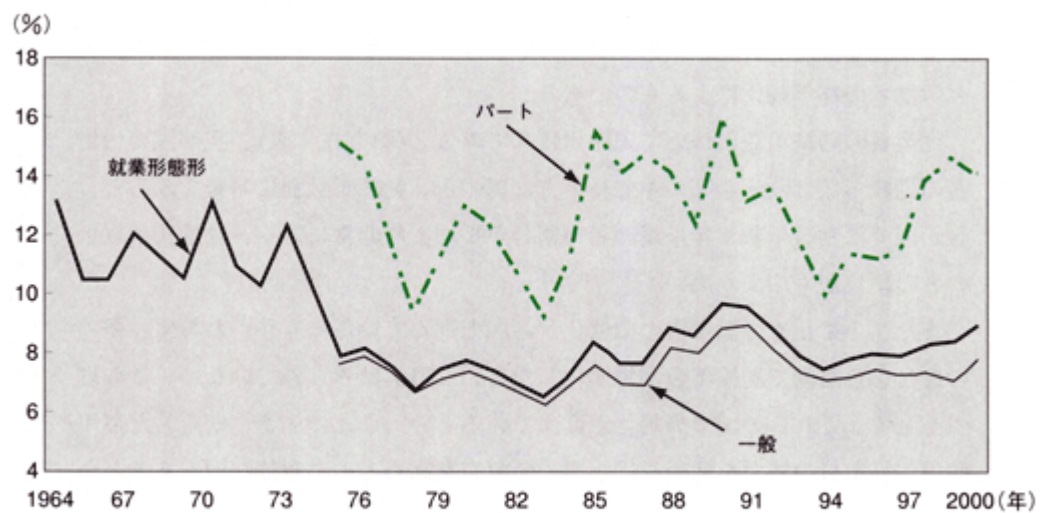
離職率＝離職者数÷常用労働者数(調査年の1月1日現在)

労働移動率＝入職率＋離職率

2) 1991年から建設業を含む。

第9-2図 転職入職率の推移

第9-2図 転職入職率の推移



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

- (注) 1) 転職入職率=転職入職者数÷常用労働者数
2) 1991年から建設業を含む。

第9章 労働移動と転職

1 これまでの労働移動の傾向

(労働移動と勤続年数の関係)

勤続年数は長期化傾向にある。これには、年齢による差異がある。男性の50歳未満の各層では特に勤続年数が長期化しているという傾向はみられないが、50歳以上の中高年層では長くなっている(第9-3表)。また、雇用者全体に占める中高年層の割合が高まっていることが、全体としての勤続年数の長期化に寄与している。つまり、勤続年数の長期化は、中高年における労働移動の低下と労働者の高年齢化によるものである。

第9-3表 男性労働者の平均勤続年数

(年)										
	年齢計	18-19歳	20-24歳	25-29歳	30-34歳	35-39歳	40-44歳	45-49歳	50-54歳	55-59歳
1990年	12.5	1.0	2.6	5.2	8.8	12.6	16.0	19.4	20.9	18.9
91年	12.7	1.0	2.6	5.2	8.6	12.6	16.2	19.8	21.3	19.8
92年	12.5	1.0	2.5	5.0	8.4	12.3	16.2	19.5	21.5	20.0
93年	12.6	1.0	2.5	5.0	8.4	12.0	16.0	19.3	21.7	20.5
94年	12.8	1.1	2.7	5.1	8.5	12.0	15.9	19.2	21.9	21.2
95年	12.9	1.1	2.7	5.1	8.5	11.9	15.8	19.3	22.1	21.8
96年	13.1	1.0	2.8	5.2	8.6	11.9	15.9	19.5	22.6	22.1
97年	13.3	1.0	2.7	5.2	8.6	12.0	15.8	19.5	22.5	22.6
98年	13.1	1.0	2.6	5.2	8.5	11.9	15.5	19.4	22.3	22.6
99年	13.2	1.0	2.7	5.2	8.6	12.0	15.5	19.2	22.2	22.6
2000年	13.3	1.0	2.7	5.2	8.4	12.0	15.3	19.2	22.1	22.5
2001年	13.6	1.0	2.6	5.3	8.6	12.2	15.5	19.4	22.5	23.2

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

従業員の勤続年数について国際比較してみると(第9-4表)、我が国の労働者の勤続年数は欧米諸国の中で長い方に属する。勤続年数別に割合をみると、我が国では勤続年数1年未満の者の割合が平均より非常に低く、勤続10年以上の者の割合が平均より高い。

第9-4表 勤続年数の国際比較

第9－4表 勤続年数の国際比較

国名	平均勤続年数			1998年の構成比	
	1992年	1995年	1998年	勤続1年未満	勤続10年以上
日本	10.9	11.3	11.6	8.3	43.2
ベルギー	11	11.3	11.6	12.0	46.5
デンマーク	8.8	8.5	8.5	22.0	33.5
フィンランド	-	10.7	10.6	19.9	42.5
フランス	10.4	10.7	11.3	14.3	45.0
ドイツ	10.7	10	10.4	14.3	38.3
ギリシャ	13.5	13.4	13.2	9.6	51.2
アイルランド	11.1	10.8	10.1	18.3	37.7
イタリア	11.9	12.1	12.1	9.9	49.2
ルクセンブルク	10.1	10.6	11.2	8.9	44.2
オランダ	8.9	9.1	9.4	14.9	36.5
ポルトガル	11.1	12.3	11.6	15.0	43.0
スペイン	9.9	9.9	10	28.4	39.8
スウェーデン	-	10.6	11.9	13.4	47.8
イギリス	8.1	8.2	8.2	19.9	32.3
アメリカ	6.7	6.7	6.6	27.8	25.8
平均	10.2	10.4	10.5	16.1	41.0

資料出所：Peter Auer and Sandrine Cazes "The resilience of the long-term employment relationship
: Evidence from the industrialized countries", International Labour Review, Vol139(2000)
(注) 1995年のアメリカの平均勤続年数は1996年のもの。

また、IT化や労働市場の柔軟化が各国で進んでいるにもかかわらず、多くのOECD諸国で勤続年数が短期化したという事実はみられていない。この理由として、これらの国で高齢化が進んでいるということに加え、安定した雇用関係が従業員の能力を活かし、企業の競争力を高めるのに有効な面もあるということが指摘されている 2)。

2) ILO "WorldEmploymentReport2001" Chapter4.2参照。

第9章 労働移動と転職

1 これまでの労働移動の傾向

(労働移動に影響を与えると考えられる要因の検討)

転職の増加に影響を与えている要因について、

- 1) 転職希望者の増大、
- 2) 就業形態の多様化、
- 3) 経済動向、
- 4) 経済のサービス化

という観点から検討する。転職入職率が転職希望者比率、臨時日雇比率、有効求人倍率、サービス業就業者比率によってどの程度影響を受けているかを推計してみたところ 3)、有効求人倍率、臨時日雇比率、サービス業就業者比率からはプラス、転職希望者比率からはマイナスの影響を受けているという結果が得られた 4)。

3) ただし、これらの説明変数間には多重共線性が発生していると考えられる。多重共線性の診断については付注9－1参照。

4) 付注9－1参照。

転職希望者の増大と転職の関係については、逆相関、すなわち、転職希望者が増加すると転職入職率は低下するという関係がみられた。これは、転職を希望しても就職機会が少ないために転職できず、その結果、転職希望者が増えているということが考えられる。とりわけ、若年層で、転職希望者の割合が高くなっているが、この背景として、就職難から不本意な形での就職が多くなっていること、非正規雇用が拡大していること、就業意識が変化していることなどが考えられる。また、若年層以外の年代についても、景気が低迷し雇用削減や賃金抑制が行われる中、将来の雇用に対する不安が高まったり、仕事に対する不満が増大することで転職希望者が増えている 5)。

5) 年齢別の転職希望率については、「平成12年版労働経済の分析」(労働白書)P.163第2－(2)－5図参照。

非正規雇用の増大と転職の関係については、非正規労働者は労働移動しやすく、こうした就業雇用形態の労働者が増加すれば、労働移動が増大すると考えられる 6)。最近では、企業が新規採用抑制により雇用削減を行い、また、正社員を抑制してパート・アルバイト雇用を増大させている。また、非正規雇用は女性に多くみられる雇用形態であり 7)、女性雇用者の長期的な増加 8) とも関連している。

6) 転職入職率を調査している「雇用動向調査」の調査対象には、パートタイム労働者(常用労働者のうち、1日の所定労働時間がその事業所の一般労働者よりも短い者又はその事業所の一般労働者と1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない者)が含まれる。

7) 女性雇用者に占める臨時・日雇労働者の比率は2001年で21.3%、全雇用者では12.9%、男性労働者では7.2%となっている。

8) 女性雇用者は1953年の467万人から2001年には2168万人に増加している。うち、臨時・日雇労働者は1959年の13.9%から2001年には21.3%となっており、非正規雇用の増大が女性雇用者の増加に寄与したことを示している。

経済動向と転職の関係については、生産が増大すると、企業の労働需要が高まり中途採用が増加し、転職の機会が増加することから、転職が増加すると考えられる。例えば、1973年の第1次石油ショックまでの高度成長期においても、転職入職率は非常に高水準であった(前掲 第9-2図)。

経済のサービス化と転職の関係については、サービス業は高度成長期以降一貫して雇用を創出してきた産業で、他産業からの転職者も多く、また、サービス業は他産業に比べてパート労働者など非正規雇用の割合が高いため 9)、経済のサービス化は転職を増大させる要因であると考えられる。

9) サービス業の臨時・日雇労働者比率は2001年で15.1%となっている。

以上をまとめると、高度成長期やバブル期に転職入職率が高水準であったのは、経済が活発で労働需要が高水準であったためであると考えられる。バブル崩壊後、転職入職率がこれらより低い水準に止まっているのは労働需要が落ちているためである。その中でも、90年代後半以降、若干の上昇傾向がみられているのは、就業形態の多様化や経済のサービス化によるものと考えられる。

第9章 労働移動と転職

2 労働移動の実態 (産業間労働移動)

これまでは、労働移動の量的な側面の中長期的な変化をみてきた。次では、労働移動が実際にどのように行われているかということに焦点を当ててみることにする。

第8章でみたように、我が国の就業者の産業構成比は、第一次石油ショック以後、第2次産業中心から第3次産業中心へと変化しており、この過程で、第3次産業への労働移動が行われた。

産業間再配分は、産業への流入(新規学卒者・無業者のある産業への就職、他産業からある産業への転職)、産業からの流出(ある産業から他産業への転職、ある産業から退出して無業者になる)によって行われる。

例えば、1997年についてみると、サービス業では57.9万人の純流入(流入－流出)があり、その内訳は、流入が219.1万人、流出が161.2万人となっている。このうち、新規学卒者は、1997年にはサービス業に33.2万人の純流入をもたらしており、産業間再配分に対する寄与が極めて大きい(第9－5表)。

第9－5表 就業構造基本調査からみた産業間移動の構造(1997年)

第9-5表 就業構造基本調査からみた産業間移動の構造（1997年）

(1) 産業間移動の状況(1年前の状況との比較) (単位：千人)

	転 職 者																	他の入職者		継続 就業者
	前職産業																	うち 学卒	入職計	
	農業	林業	漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・郵便業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	サービス業	公務	分類不能	産業計					
	農業	林業	漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・郵便業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	サービス業	公務	分類不能	産業計					
現職産業	農業	3	0	0	0	8	12	0	4	8	1	0	11	2	0	50	48	6	98	3175
	林業	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	2	0	5	72
	漁業	0	0	1	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	5	5	1	10	298
	鉱業	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	2	1	4	41
	建設業	2	1	1	1	99	39	1	19	50	5	4	41	4	3	269	291	77	560	6301
	製造業	7	0	1	1	37	243	1	33	127	15	4	85	4	8	566	775	221	1341	13096
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	5	11	6	16	373
	運輸・郵便業	1	0	1	0	16	34	0	65	60	6	2	31	5	3	225	214	46	439	3711
	卸売・小売業	4	0	1	0	32	110	1	34	404	24	7	162	6	12	797	1438	239	2235	12704
	金融・保険業	0	0	0	0	2	9	0	2	22	14	1	12	2	1	64	139	50	203	1770
不動産業	0	0	0	0	3	4	0	1	8	2	3	8	1	1	32	44	7	76	739	
サービス業	4	0	1	1	43	108	4	44	203	32	7	335	30	10	821	1370	332	2191	14833	
公務	1	0	0	0	2	3	0	2	5	2	0	15	7	0	37	65	24	102	1978	
分類不能	0	0	0	0	3	4	0	1	8	0	0	5	0	13	34	76	8	110	388	
産業計(有業者現職計)	23	3	6	2	249	568	9	205	897	100	28	708	61	51	2911	4480	1017	7391	59479	
退職者	46	5	9	2	242	743	7	201	950	140	30	905	53	46	3379					
離職者計	69	8	15	5	491	1311	16	406	1847	240	58	1612	114	97	6290					

- (注) 1) 調査時と調査の1年前の就業状況を比較したものである。
 2) 「退職者」は前職があり、現在無業の者（現在失業し仕事を探している者を含む）である。また、他の入職者は無業(調査の1年前に失業中であった者を含む)から現職についた者である。したがって他の入職者や退職者の中にも転職者が含まれているがその数は不明である。
 3) 「学卒」は、新規就業理由として「学校を卒業したから」と回答した者である。

(2) 産業間配分の状況

(単位：千人)

	前職産業																	他の入職-退職		純増減
	前職産業																	うち 学卒	産業間配分	
	前職産業																			
	農業	林業	漁業	鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・郵便業	卸売・小売業	金融・保険業	不動産業	サービス業	公務	分類不能						
現職産業	農業	0	0	0	0	6	5	0	3	4	1	0	7	1	0	27	2	6	29	
	林業	0	0	0	0	-1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	-3	0	-3	
	漁業	0	0	0	0	1	0	0	0	-1	0	0	-1	0	0	-1	-4	1	-5	
	鉱業	0	0	0	0	0	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	-1	0	1	-1	
	建設業	-6	1	-1	0	0	2	0	3	18	3	1	-2	2	0	21	49	77	70	
	製造業	-5	0	0	1	-2	0	0	-1	17	6	0	-23	1	4	-2	32	221	30	
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-3	1	0	-2	4	6	2	
	運輸・郵便業	-3	0	0	0	-3	1	0	0	26	4	1	-13	3	2	18	13	46	31	
	卸売・小売業	-4	0	1	0	-18	-17	0	-26	0	2	-1	-41	1	4	-99	488	239	389	
	金融・保険業	-1	0	0	0	-3	-6	0	-4	-2	0	-1	-20	0	1	-36	-1	50	-37	
	不動産業	0	0	0	0	-1	0	0	-1	1	1	0	1	1	1	3	14	7	17	
	サービス業	-7	-1	1	0	2	23	3	13	41	20	-1	0	15	5	114	465	332	579	
	公務	-1	0	0	0	-2	-1	-1	-3	-1	0	-1	-15	0	0	-25	12	24	-13	
	分類不能	0	0	0	0	0	-4	0	-2	-4	-1	-1	-5	0	0	-17	30	8	13	
産業計(有業者現職計)		-27	0	1	0	-20	2	4	-20	100	36	-4	-113	24	17	0	1101	1017	1101	

- (注) プラスは現職産業への純流入、マイナスは純流出。
 資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

一方、転職は、その移動の総量に比べて、産業間再配分に寄与している割合が小さい。これは、第一に、転職する場合、労働者の知識や技能を役立てるため、前に従事していた産業と同じ産業に移動する傾向があるからである。労働移動の40% 10) が同一産業での移動である。転職による賃金変動や転職までに要した期間をみても、産業内労働移動の方が産業間労働移動に比べて転職がスムーズに行われる(第9-6表)。第二には、産業間の労働移動が一方方向ではなく双方向となっているからである。例えば、製造業とサービス業とをみると、製造業からサービス業へは10.8万人、サービス業から製造業へは8.5万人の流入があり、併せると、製造業とサービス業の間の労働移動は19.3万人である。これに対し、製造業からサービス業への純流入は2.3万人であり、労働移動全体の1割程度しか最終的な配分に寄与していない。裏返せば、就業者の産業間配分の変化の何倍もの労働移動が行われているということである。

10) 前職と現職が同じ産業の転職者数を転職者総数で割って求めた。

第9-6表 移動の種類による賃金変動・離職期間の違い

(1)賃金変動

	産業内移動	産業内移動
計	100.0	100.0
3割以上増加	4.3	5.4
1割以上3割未満増加	14.4	14.8
1割未満の増減	63.6	54.7
1割以上3割未満減少	10.1	13.6
3割以上減少	7.2	11.0

(2)離職期間

	産業内移動	産業内移動
計	100.0	100.0
15日未満	26.7	24.9
15日～1ヵ月未満	13.6	10.5
1ヵ月～3ヵ月未満	26.2	23.8
3ヵ月～6ヵ月未満	15.7	17.6
6ヵ月～1年未満	17.4	22.8

資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」（2000年）を特別集計して作成。

（注）計には賃金変動および離職期間が不明の者も含まれている。

産業別に特徴をみると、卸売・小売業，飲食店やサービス業では流入も就業者の純増も大きい。新規学卒者の流入も大きいですが、流入に占める新規学卒者の比重は相対的には小さい。これに対し、製造業では、流入・純増は大きくないにもかかわらず、新規学卒者の流入が大きい。建設業では、学卒の流入は相対的に少ない。流出は、サービス業、製造業、卸売・小売業，飲食店で多い。

今後、産業構造の変化が加速化した場合、十分な労働移動は行われるであろうか。まず、新規学卒者についてみると、新規学卒者は少子化により減少傾向にあり、これは産業間の配分機能を低下させる。しかしながら、現在、新規学卒者のかなりの部分が製造業に就職しており、この部分が縮小してきた。新規学卒者の製造業への就職割合については中長期的に減少傾向にあることから、サービス業等成長産業への新規学卒者の配分が増加する可能性がある。また、転職による労働移動は現在でもかなり行われていることから、移動の方向が若干変わるだけでも転職による産業間の配分は増加する可能」性がある。これらの可能」性を現実のものとし、産業間の適正労働力配分を実現するためにも円滑な労働移動を可能とするような政策的な対応を充実する必要があると考えられる。

第9章 労働移動と転職

2 労働移動の実態 (職業間労働移動)

職業間移動においても、48%は同じ職業の中での移動である¹¹⁾。職種別にみると、我が国では第2次世界大戦後、ホワイトカラー化が進展し、最近では専門的・技術的職業従事者が増加し管理的職業従事者が減少している。専門的・技術的職業従事者は、入職者の中で新規学卒者の占める割合が高く、新規学卒者が給源として大きな役割を果たしている(20.8万人の流入)。逆に他の職種からの流入は多くない。また、管理的職業従事者はマイナス6.0万人と純減しており、流入が少なく流出が多くなっている(第9-7表)。

11) 前職と現職が同じ職業の転職者数を転職者総数で割って求めた。

第9-7表 就業構造基本調査からみた職業間移動の構造(1997年調査)

第9-7表 就業構造基本調査からみた職業間移動の構造（1997年調査）

(1) 職業間移動の状況(1年前の状況との比較) (単位：千人)

	転 職 者											他の入職者		入職者計	継続就業者
	前職業業											うち 学卒			
	専門的・技術的職業従事者	管理的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス従事者	保安職業従事者	農林漁業従事者	運輸・通信従事者	技能工・技能・建設作業員及び労働者	分類不能の職業従事者	前職業業計				
	職業計	職業計	職業計	職業計	職業計	職業計	職業計	職業計	職業計	職業計	職業計				
現職業業	137	3	36	23	19	2	1	2	31	2	255	535	208	790	7751
専門的・技術的職業従事者	4	19	7	6	1	1	1	1	2	0	40	15	1	55	2253
管理的職業従事者	44	8	312	104	59	6	2	7	79	8	629	1034	288	1663	11901
事務従事者	21	6	67	189	44	3	2	8	72	7	420	623	162	1043	8323
販売従事者	20	2	61	53	128	2	2	6	73	6	353	648	82	1001	4497
サービス従事者	2	0	4	6	4	4	0	2	10	1	33	51	8	84	847
保安職業従事者	3	2	7	5	3	1	6	4	25	0	57	52	6	109	3507
農林漁業従事者	2	2	9	21	7	3	2	57	49	1	152	92	11	244	2142
運輸・通信従事者															
技能工・技能・建設作業員及び労働者	26	6	89	114	78	13	15	39	545	13	939	1355	243	2294	17879
分類不能の職業従事者	3	0	3	4	4	0	0	0	7	12	32	74	7	106	379
職業計(有業者現職計)	263	48	595	524	349	34	30	127	893	49	2911	4480	1017	7391	59479
退職者	324	69	858	462	409	36	56	105	1020	41	3379				
離職者計	587	117	1453	986	758	70	86	232	1913	90	6290				

- (注) 1) 調査時と調査の1年前の就業状況を比較したものである。
 2) 「退職者」は前職があり、現在無業の者（現在失業し仕事を探している者を含む）である。また、他の入職者は無業(調査の1年前に失業中であつた者を含む)から現職についた者である。したがって他の入職者や退職者の中にも転職者が含まれているがその数は不明である。
 3) 「学卒」は、新規就業理由として「学校を卒業したから」と回答した者である。

(2) 職業間配分の状況 (単位：千人)

	前職業業											他の入職者		純増減
	前職業業											うち 学卒	配分	
	専門的・技術的職業従事者	管理的職業従事者	事務従事者	販売従事者	サービス従事者	保安職業従事者	農林漁業従事者	運輸・通信従事者	技能工・建設作業員及び労働者	分類不能の職業従事者	職業間配分			
現職業業	0	-1	-8	2	-1	0	-2	0	5	-1	-6	211	208	205
専門的・技術的職業従事者	1	0	-1	0	-1	1	-1	-1	-4	0	-6	-54	1	-60
管理的職業従事者	8	1	0	37	-2	2	-5	-2	-10	5	34	176	288	210
事務従事者	-2	0	-37	0	-9	-3	-3	-13	-42	3	-106	161	162	55
販売従事者	1	1	2	9	0	-2	-1	-1	-5	2	6	239	82	245
サービス従事者	0	-1	-2	3	2	0	-1	-1	-3	1	-2	15	8	13
保安職業従事者	2	1	5	3	1	1	0	2	10	0	25	-4	6	21
農林漁業従事者	0	1	2	13	1	1	-2	0	10	1	27	-13	11	14
運輸・通信従事者														
技能工・建設作業員及び労働者	-5	4	10	42	5	3	-10	-10	0	6	46	335	243	380
分類不能の職業従事者	1	0	-5	-3	-2	-1	0	-1	-6	0	-17	33	7	19
職業計(有業者現職計)	8	8	-34	104	-4	1	-27	-25	-46	17	2	1101	1017	1103

- (注) プラスは現職業業への純流入、マイナスは純流出。
 資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査」

第9章 労働移動と転職

2 労働移動の実態 (地域間労働移動)

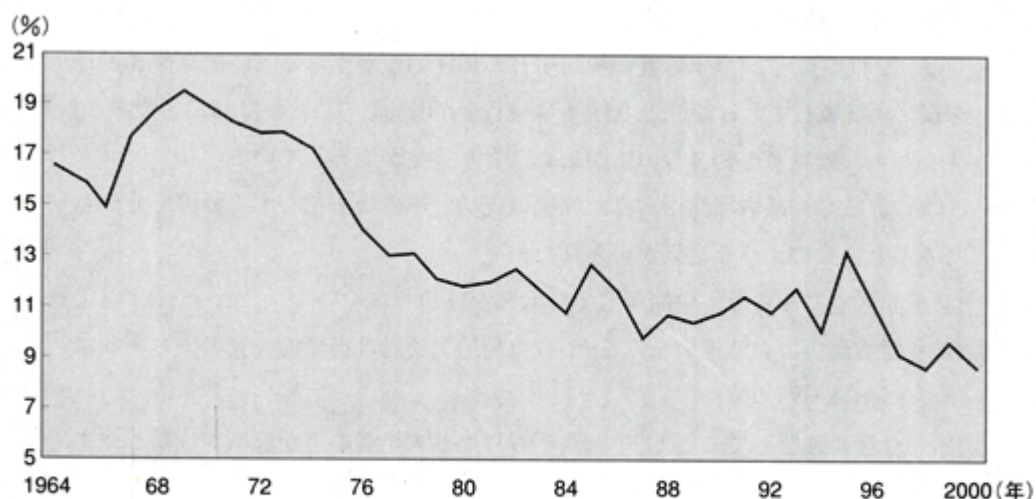
地域間の労働移動は低水準であり、減少傾向にある。入職者を、地域ブロックを越えて移動した者と同一地域内で移動した者に分けると、地域ブロックを越えて移動した人の割合は1970年の19.5% 12) から2000年の8.7%と低下傾向にある(第9-8図)。また、地域を越えた入職についてみると、転職入職者では地域を越えて就職する人が2000年では9.1%となっている。転職入職者以外 13) でも8.3%と低く、あまり地域間配分には寄与していない。地域ブロック別にみると、京阪神地域で1994年には29.4万人の純流出であったが、2000年には41.3万人の純流出と流出が続いており、同地域の経済情勢の悪化を受けたものと考えられる。

12) 地域区分は、北海道、東北、北関東、南関東、北陸、東海、近畿、京阪神、山陰、山陽、四国、北九州、南九州の13ブロック。

13) 新規学卒者と一般未就業者との合計。

第9-8図地域別流入率の推移

第9-8図 地域別流入率の推移



資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

(注) 1) 流入率=(他地域からの入職者数)÷(入職者数)

2) 地域区分は、北海道、東北、北関東、南関東、北陸、東海、近畿、京阪神、山陰、山陽、四国、北九州、南九州の13区分で行った。

3) 1991年から建設業を含む。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

第9章 労働移動と転職

3 個人レベルでの転職の成否 (個人レベルの転職の成否)

転職が増大する中で、実際の転職した人の成否はどのように決まっているのか。ここでは、厚生労働省「雇用動向調査」(2000年)の個票のデータ 14) を用い、転職 15) の成功を1)転職後の賃金が増加した場合、2)転職までに要した期間が3ヵ月未満であった場合 16) と仮定して分析する 17)。

14) サンプルから出向・出向先からの復帰者を除いている。

15) ここでは、転職入職者は、入職する1年間に就業経験のあったものをいう。

16) 転職までの期間が3ヶ月未満と短いということは、転職に係る失業というコストが小さいということを意味する。

17) 分析はプロビットモデルを用いて行った。詳細については付注9-2参照。

まず、1)、2)に該当する者が個票中どの程度いるかをみると、離職後3ヶ月未満で再就職している者が65.9%、転職後賃金が増加しているのは35.3%である。すなわち、転職者の約3分の1が転職により賃金が増加している。次に、賃金や離職期間からみた転職の成功・不成功を左右する要因を分析してみると、次のような結果が得られた。

- (1) 年齢別にみると、中高年層では転職が成功しにくい。
- (2) 離職理由による違いをみると、非自発的失業者は自発的失業者より不利になる場合が多い。
- (3) 学歴に注目してみると、中・高卒者に比べ大卒者の方が転職が成功しやすい。
- (4) 不動産業や金融・保険業の中での移動は成功しやすい。金融・保険業や不動産業では、それぞれの業界内で役に立つ専門的知識が評価されることから、産業内の転職が成功しやすいと考えられる。
- (5) 専門技術的職業と生産労務的職業の中での移動は成功しやすい。(4)とあわせみると、専門的な職業知識や技能が重視されるような職業の場合は、前職と同じような仕事を選択することにより転職が成功しやすいといえる。
- (6) 地域による影響をみると労働需給が良い地域では離職期間が短くなる。

以上を総括すると、専門的な知識や能力をもっている者は、その能力を活かすことで転職に成功する可能性が高くなるが、中高年は転職に成功する確率が低いということになる。

(C)COPYRIGHT Ministry of Health , Labour and Welfare

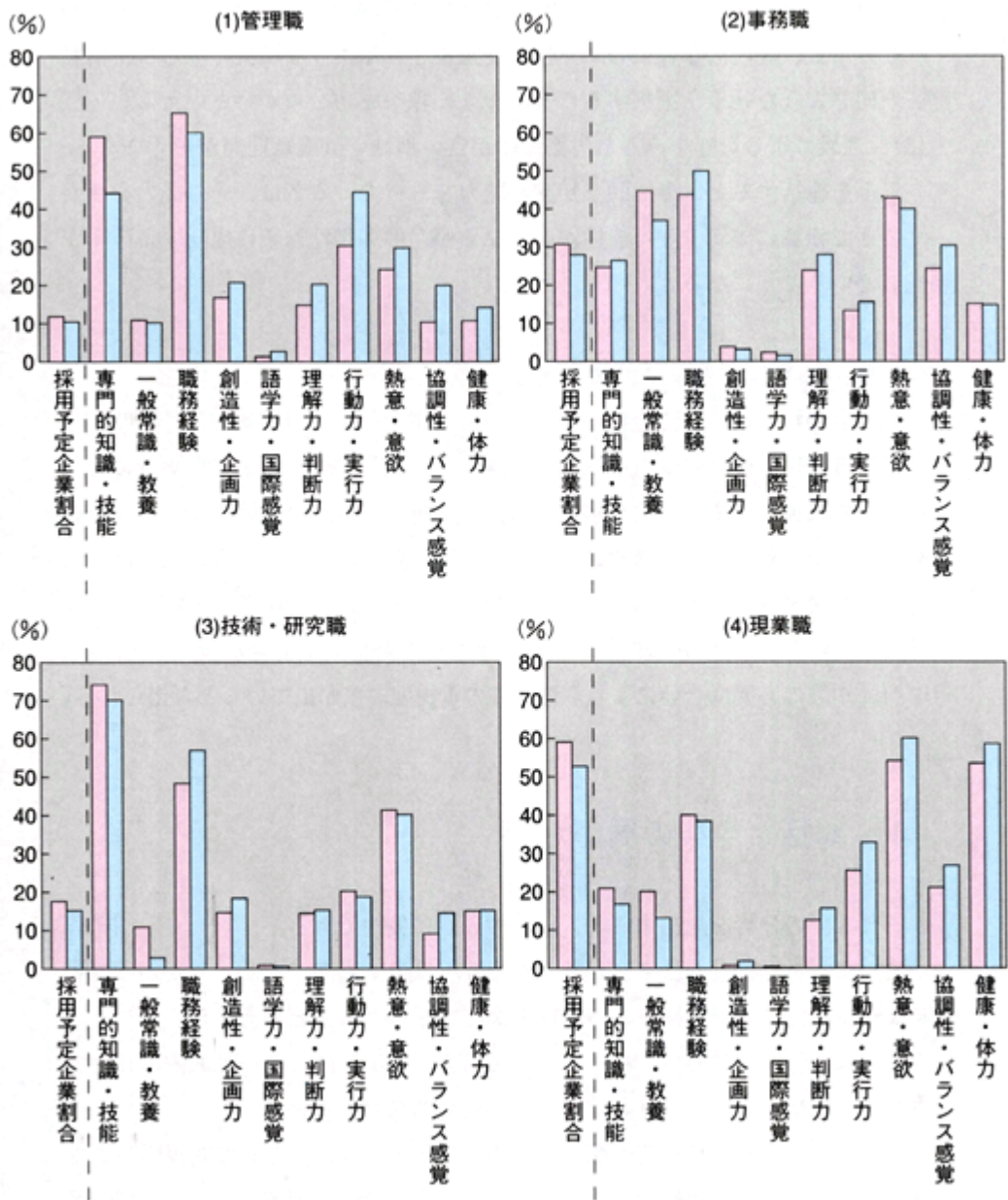
第9章 労働移動と転職

3 個人レベルでの転職の成否 (転職者の採用に対する企業の姿勢)

転職者の採用について企業の側からみてみよう。厚生労働省「雇用管理調査」で転職者の採用の決定要因を職種別にみると(第9-9図)、中途採用者に対してはどの職種でも職務経験や熱意・意欲を重視する傾向が強い。また、管理職や技術・研究職では専門的知識・技能が重視されるのに対し、事務職では一般常識・教養が重視されており、現業職では健康・体力が重視されている。中途採用者の場合、専門的知識は職務経験により得られている場合が多いことから、専門的知識の必要度合いにより職務経験の重視度に差が出ていると考えられる。

第9-9図 中途採用の際の重視項目(複数回答3つまで)

第9-9図 中途採用の際の重視項目（複数回答3つまで）



資料出所 厚生労働省「雇用管理調査」
(注) 1) 採用企業割合は全企業を100とした割合である。
2) 各重視項目は中途採用者を採用した企業を100とした割合である。複数回答の場合は3つまで選択できる。また、その他、無回答を省略している。

第9章 労働移動と転職

4 総括と今後の展望

これまでの分析を総括すると、以下の5点に集約できる。

第一に、労働移動の量を決める大きな要因は景気動向である。したがって、新規成長産業での労働需要の増加は労働移動をもたらすと考えられる。

第二に、労働移動の多くは、同一産業内、同一職業内、同一地域内の移動である。特に地域間の労働移動は少なく、減少傾向である。

第三に、産業間・職業間の配分に影響を与えるのは、主として新規学卒者であり、転職の寄与は相対的に小さい。新規学卒者は減少傾向にあるが、製造業から成長産業へ人材がシフトする余地はある。専門技術職では入職を新規学卒者に頼っており、人材不足は主として新規学卒者の育成によって対応する必要がある。

第四に、産業間・職業間のネットの移動(純流出入)の背後には、膨大な双方向の労働移動があり、産業間の労働配分に変化があったとしても、労働移動の総量を大幅に増加させなくてはならないというわけではなく、成長産業からの離職者を抑えることによって対応できる。

第五に、転職は人員削減の対象となりがちな中高年にとって厳しい。

以上の結果から得られる政策的インプリケーションとしては、以下の3点である。

まず、円滑な労働移動のために必要なのは成長産業での適切な労働需要である。また、成長産業での労働需要や今後必要とされる職業能力についての的確な情報を労働者に伝達するとともに、企業にもノウハウを持った求職者に関する情報を伝達し、採用に結びつけることが必要である。

次に、雇用削減の対象となっているような中高年・管理職の転職は非常に厳しく、成功しにくいので個別に支援する必要がある。

さらに、今後必要と考えられる専門技術職については、新規学卒者が給源となっていることから、学卒者への専門的職業知識の付与が重要である。これは、若年層の円滑な労働移動や失業の予防にも寄与する。