第4節 労働移動や雇用調整など労働市場の課題

全員参加型社会、ディーセント・ワークの実現のためにも、多様な労働力がより良好な就業機会に、可能な限り失業を経ることなく円滑に就けることが望まれる。すなわち、不就業者は希望すれば良好な就業機会に就くことができること、既就業者については、就いている仕事の労働条件が改善される、あるいは希望すればより良好な就業機会へと円滑に移動できることが重要である。

そのためには、労働市場が望ましい就業構造に向けた調整の場として効率的であること、より条件の良い仕事への労働移動が円滑に行われ、その結果経済全体の生産性が向上するといった好循環が実現すること、企業にとっても労働市場が効率的と実感されることが肝要である。

本節では、まず国際比較及び時系列比較によって、日本の労働市場のパフォーマンスを雇用保護との関係を踏まえながら概観する。次に、労働移動の時系列的な変化を循環要因と構造要因からみた上で、労働移動と労働生産性との相互関係についてみる。最後に、企業にとって労働コストの節約と労働コストの弾力化という2つの側面を併せ持つ非正規雇用者の活用に注目しながら、企業が置かれている状況について検討することとする。

1 日本の労働市場のパフォーマンス

● 失業率の国際比較

第3章第1節でみたように、日本の就業率は低下傾向にあるものの、国際的にみるとなお大陸ヨーロッパよりは高い水準にある。以下では、失業率によって日本の労働市場を国際的に評価する。

第3－(4)－1表により、OECDが国際比較可能に調整した失業率をみると、日本の失業率は長期的に上昇傾向にあるとはいえ、2011年においても4.6%とOECD平均（8.3%）を3.7%ポイント下回り、表中では6番目に低い。相対的には依然として低い水準を維持できているといえる。

一方、第3－(4)－2表により、失業の深刻度という観点から失業期間1年以上の長期失業者の割合をみると、日本の長期失業者割合は上昇傾向が続いている。2000年までは日本はOECD平均を下回って国際的に良好なパフォーマンスを示していたといえるが、近年はOECD平均を上回りヨーロッパ諸国平均に近づいている。この長期失業者割合の高まりについては、後に時系列でみることとする。

特定の層に失業のしわ寄せが及んでいないかという観点から、第3－(4)－3表により15～24歳の若年失業率をみると、日本でも1990年の4.3%から2000年には9.1%、2010年には9.3%まで高まっているが、2010年の時点でなおOECD平均（16.8%）を7.5ポイント下回っている。若年失業率が低下傾向にある国もみられるものの、多くの国は大幅な失業率の上昇をみせており、2010年の若年失業率が一桁にとどまっている国は日本を含めて表中8か国だけである。日本は、若年失業率も相対的に低い水準にとどまっている状況といえるだろう。

● 雇用保護指標と失業率

OECDでは雇用保護の強さを示す雇用保護指標を試算している（第3章第4節コラム「雇用保護指標」参照）。雇用保護が強いことの効果としては、既に雇用されている者が解雇、雇い止めされにくいという面から失業率の上昇を防ぐ効果があると考えられる一方、一旦雇った労働者を辞めさせにくいために雇い入れに慎重になることから、失業率を上昇させる面があるとの指摘がある[230]。

230 OECD Employment Outlook 2006では、解雇規制の失業に及ぼす影響についての研究を紹介している。

第3－(4)－1表　調整失業率の国際比較

日本の失業率は、長期的に上昇傾向にあるが、主要国との比較でみると低い水準を維持している。

（単位　%）

国＼年	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011	国＼年	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011
オーストラリア	8.3	6.9	8.5	6.3	5.0	5.2	5.1	ルクセンブルク	2.9	1.7	2.9	2.2	4.7	4.6	4.9
オーストリア	..	..	3.9	3.6	5.2	4.4	4.1	メキシコ	..	2.7	6.3	2.5	3.6	5.4	5.2
ベルギー	10.1	6.6	9.7	6.9	8.4	8.3	7.2	オランダ	7.3	5.1	7.1	3.1	5.3	4.5	4.5
カナダ	10.7	8.2	9.5	6.8	6.8	8.0	7.5	ニュージーランド	4.2	8.0	6.5	6.2	3.8	6.5	6.5
チリ	..	7.8	7.3	9.7	9.2	8.2	7.1	ノルウェー	..	5.2	4.9	3.2	4.5	3.6	3.3
チェコ	..	..	..	8.7	7.9	7.3	6.7	ポーランド	..	..	..	16.1	17.8	9.7	9.7
デンマーク	6.7	7.2	6.7	4.3	4.8	7.5	7.6	ポルトガル	9.2	4.8	7.2	4.0	7.7	11.0	12.9
エストニア	..	..	..	13.7	7.9	16.9	12.5	スロバキア	..	..	..	18.9	16.4	14.5	13.6
フィンランド	..	3.2	15.4	9.8	8.4	8.4	7.8	スロベニア	..	..	..	6.7	6.5	7.3	8.2
フランス	8.9	8.0	10.5	9.0	9.3	9.8	9.7	スペイン	..	14.4	20.0	11.7	9.2	20.1	21.6
ドイツ	..	..	8.3	8.0	11.3	7.1	5.9	スウェーデン	2.9	1.7	8.8	5.6	7.6	8.4	7.5
ギリシャ	..	..	..	11.2	9.9	12.6	17.7	スイス	..	..	..	..	..	4.5	4.1
ハンガリー	..	..	..	6.4	7.2	11.2	10.9	トルコ	..	..	..	..	9.2	10.7	8.8
アイスランド	..	..	..	..	2.6	7.6	7.1	英国	11.2	6.9	8.5	5.4	4.8	7.8	8.0
アイルランド	16.8	13.5	12.3	4.2	4.4	13.7	14.4	アメリカ	7.2	5.6	5.6	4.0	5.1	9.6	9.0
イスラエル	..	..	6.9	8.8	9.0	6.6	5.6	ユーロ圏17か国	..	..	10.7	8.7	9.2	10.2	10.2
イタリア	8.1	8.9	11.2	10.1	7.7	8.4	8.4	EU27か国	..	..	..	8.8	9.0	9.7	9.7
日本	2.6	2.1	3.2	4.7	4.4	5.1	4.6	G7	..	..	6.6	5.6	6.2	8.2	7.7
韓国	..	2.5	2.1	4.4	3.7	3.7	3.4	OECD - 計	..	..	7.3	6.1	6.6	8.3	8.0

資料出所　OECD database“Labour Force Statistics”（http://stats.oecd.org/）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）ILOガイドラインに基づくもので、失業者は、生産年齢の者で、就業しておらず、就業可能の状態でかつ求職活動（自営開業のための準備等を含む）を積極的に行った者と定義される。失業率は、軍人を除いた労働力人口に占める失業者数の割合で算出された割合である。

本表のデータは可能な限り時系列比較可能性を確保し、ILOガイドラインと整合するようOECDが調整したもの。データはすべて労働力調査に基づく推計を基準にしている。

また、国によりデータは時系列接続しないところがある。詳しくは、http://www.oecd.org/std/を参照。

第3－(4)－2表　長期失業者割合の国際比較（失業期間1年以上）

失業者に占める失業期間1年以上の者の割合を国際比較すると、2000年まで日本は比較的低かったが、2005年以降はOECD平均を上回っている。

（単位　%）

国＼年	1985	1990	1995	2000	2005	2010	国＼年	1985	1990	1995	2000	2005	2010
オーストラリア	30.8	21.1	32.0	28.3	18.3	18.5	オランダ	59.4	49.3	46.8	..	40.2	27.6
オーストリア	..	..	29.1	25.8	25.3	25.2	ニュージーランド	..	21.8	25.6	19.8	9.7	9.0
ベルギー	68.9	68.5	62.4	56.3	51.7	48.8	ノルウェー	10.0	20.4	24.2	5.3	9.5	9.5
カナダ	12.2	7.2	16.8	11.3	9.6	12.0	ポーランド	..	..	40.0	37.9	52.2	25.5
チェコ	..	..	31.2	48.8	53.6	43.3	ポルトガル	..	44.9	50.9	42.9	48.2	52.3
デンマーク	34.4	29.9	27.9	20.0	23.4	19.1	スロバキア	..	..	54.1	54.6	68.1	59.3
エストニア	..	32.5	36.0	46.3	53.4	45.4	スロベニア	..	..	..	..	47.3	43.3
フィンランド	21.1	..	37.6	29.0	24.9	23.6	スペイン	56.7	54.0	57.1	47.6	32.6	45.1
フランス	45.2	41.4	40.2	39.6	41.1	40.1	スウェーデン	11.4	12.1	27.8	26.4	..	16.6
ドイツ	47.8	46.8	48.7	51.5	53.0	47.4	スイス	..	..	33.6	29.0	39.0	34.3
ギリシャ	43.8	49.8	51.4	56.4	52.1	45.0	トルコ	..	47.0	36.4	21.1	39.4	28.6
ハンガリー	..	..	50.6	48.9	46.1	50.6	英国	50.3	34.4	43.6	28.0	21.0	32.6
アイスランド	..	..	16.8	11.8	13.3	21.3	アメリカ	9.5	5.5	9.7	6.0	11.8	29.0
アイルランド	63.4	66.0	61.6	..	33.4	49.0	EU21か国	53.0	49.9	48.7	45.3	45.5	41.2
イスラエル	..	..	8.1	12.0	25.3	22.4	EU15か国	53.0	49.9	49.8	46.3	43.1	42.0
イタリア	66.3	69.8	63.6	61.3	49.9	48.5	ヨーロッパ	52.9	49.4	47.6	43.3	44.6	39.4
日本	13.1	19.1	18.1	25.5	33.3	37.6	G7	29.5	26.4	30.9	29.8	30.1	33.6
韓国	4.7	..	13.6	18.5	12.8	13.2	北アメリカ	9.8	5.7	9.1	6.3	10.3	24.5
ルクセンブルク	41.9	47.4	23.2	22.4	26.4	29.3	オセアニア	18.0	16.7	19.8	21.1	24.6	27.4
メキシコ	..	..	1.5	1.2	2.3	2.4	OECD	34.3	31.6	33.8	31.2	32.4	32.4

資料出所　OECD database Labour Force Statistics（http://stats.oecd.org/）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）国によりデータは時系列接続しないところがある。詳しくは、http://www.oecd.org/std/を参照。

第3－(4)－3表　15～24歳調整失業率の国際比較

若年失業率は、日本においても上昇してきているが、なお10%を下回っており、国際的に見て低い水準にある。

（単位　%）

国＼年	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011	国＼年	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2011
オーストラリア	15.1	13.0	15.3	12.1	10.6	11.5	11.3	ルクセンブルク	6.5	3.8	7.2	6.5	14.6	15.9	16.4
オーストリア	..	..	5.6	5.3	10.3	8.8	8.3	メキシコ	..	..	..	..	7.1	9.9	10.0
ベルギー	22.0	14.6	22.8	16.6	21.5	22.4	18.7	オランダ	10.4	6.8	12.8	6.1	9.4	8.7	7.6
カナダ	..	..	14.8	12.7	12.4	14.8	14.2	ニュージーランド	..	14.4	12.3	13.5	9.7	17.1	17.3
チリ	..	..	..	..	19.7	18.5	17.5	ノルウェー	..	11.6	11.7	9.7	11.4	9.2	8.7
チェコ	..	..	..	17.8	19.3	18.4	18.1	ポーランド	..	..	..	35.1	36.9	23.7	25.8
デンマーク	10.3	10.5	9.6	6.2	8.6	14.0	14.2	ポルトガル	21.2	10.7	16.1	10.5	19.8	27.6	30.1
エストニア	..	..	..	25.5	15.7	32.8	22.3	スロバキア	..	..	..	37.4	30.4	33.9	33.6
フィンランド	..	8.9	29.6	21.2	20.0	21.2	19.8	スロベニア	..	..	..	16.4	15.9	14.7	15.8
フランス	19.5	14.8	21.3	19.6	21.3	23.6	23.0	スペイン	..	30.5	39.6	22.9	19.7	41.6	46.5
ドイツ	..	..	..	..	..	9.9	8.6	スウェーデン	6.9	4.4	19.2	10.6	22.4	25.2	22.7
ギリシャ	..	..	..	29.1	26.0	32.9	44.4	スイス	..	..	..	5.0	8.8	7.2	5.9
ハンガリー	..	..	..	12.4	19.4	26.6	26.0	トルコ	..	..	..	..	17.5	19.8	16.8
アイスランド	..	..	..	..	7.3	16.2	14.7	英国	18.0	10.5	15.3	12.1	12.8	19.5	21.0
アイルランド	24.2	19.4	19.5	6.7	8.6	27.8	29.4	アメリカ	13.6	11.2	12.1	9.3	11.3	18.4	17.3
イスラエル	..	..	14.8	16.8	17.7	13.6	11.6	ユーロ圏17か国	..	..	21.3	16.9	18.3	20.9	20.8
イタリア	28.8	26.9	29.9	26.1	23.9	27.8	28.9	EU27か国	..	..	..	17.5	18.8	21.1	21.4
日本	4.8	4.3	6.1	9.1	8.6	9.3	8.2	G7	..	..	12.9	11.3	12.8	17.0	16.3
韓国	..	..	..	10.8	10.2	9.8	9.6	OECD	..	..	..	..	13.5	16.8	16.3

資料出所　OECD database "Labour Force Statistics"（http://stats.oecd.org/）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）ILOガイドラインに基づくもので、失業者は、生産年齢の者で、就業しておらず、就業可能の状態でかつ求職活動（自営開業のための準備等を含む）を積極的に行った者と定義される。失業率は、軍人を除いた労働力人口に占める失業者数の割合で算出された割合である。

本表のデータは可能な限り時系列比較可能性を確保し、ILOガイドラインと整合するようOECDが調整したもの。データはすべて労働力調査に基づく推計を基準にしている。

また、国によりデータは時系列接続しないところがある。詳しくは、http://www.oecd.org/std/を参照。

日本の雇用保護指標は第1～第3指標について、またその内訳である「常用雇用要因」「臨時雇用要因」「集団解雇要因」を個別にみても、すべての指標でOECD平均を下回っており、日本は比較的雇用保護が弱い国であるといえる（付3－(4)－1表）。

また、第1指標の常用雇用要因と臨時雇用要因の差によって常用雇用が相対的に強く保護されているかをみると、2008年に比較可能な20か国中7番目で、これら諸国の平均を上回るなど、比較的常用雇用を保護している国としてよいだろう。

1985年から2008年までの期間に常用雇用、臨時雇用それぞれの雇用保護を強めたか、弱めたかの2軸によって、データのある20か国を分類してみると、常用雇用要因、臨時雇用要因ともに保護を弱めた国が6か国と最も多い。日本は常用雇用保護は不変で臨時雇用保護が弱まった国となっている（付3－(4)－2表、付3－(4)－3表）。

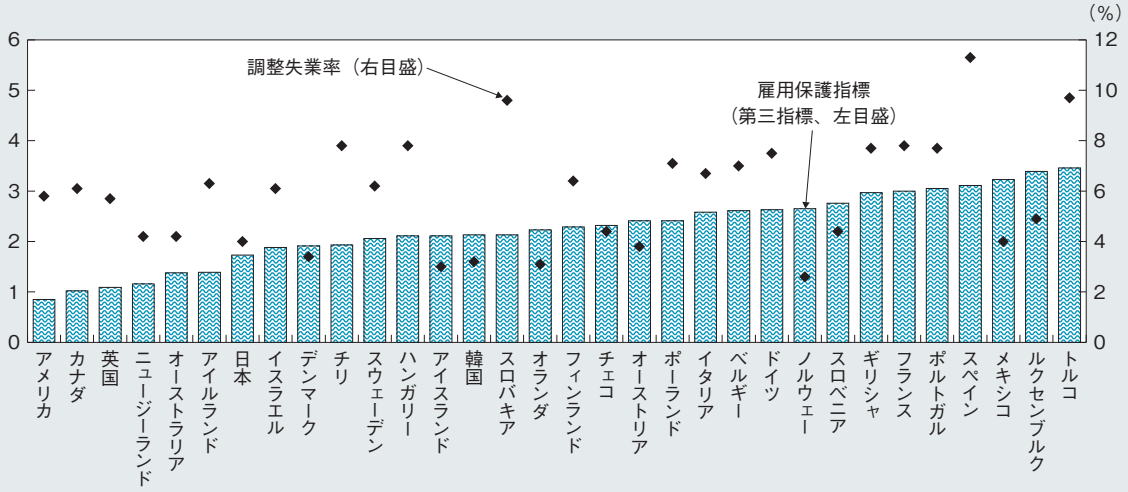
第3－(4)－4図により、雇用保護指標と失業率の関係をみると、2008年においては保護の強さと失業率の高さには弱い正の関係がみられており、国際比較でみて、日本の失業率が低く、雇用保護が相対的に弱いことと整合的である。しかしながら、失業率は基本的に労働市場の需給状況を示す代表的指標であることから、景気動向によって説明される部分を考慮する必要があるだろう。そこで過去5年におけるGDPの拡大を説明変数に加えて景気要因を考慮すると、雇用保護指標の失業率への影響力は統計的には確認できない（付3－(4)－4表）。

次に、臨時雇用の相対的保護の強さと臨時雇用比率との関係についてみる。より長期の臨時雇用契約や、多数回の契約更新が可能である等保護が弱ければ、臨時雇用者が臨時雇用のまま雇い続けられるために臨時雇用比率は高まると考えられる一方、長期にわたる契約期間中は臨時雇用を雇い止めしづらいと雇い主が考え、その活用を控えるならば臨時雇用比率は低くなる効果があるとも考えられる。どちらの効果が優勢であろうか。

第３－(4)－５図によって両者の関係をみると、2008年に臨時雇用比率についても比較可能な17か国では、スペインが最も相対的に臨時雇用を保護している国で、同時に臨時雇用の比率が特に高い（ここでいう臨時雇用はOECDによる）。日本は相対的にみた臨時雇用の保護が17か国中弱い方から7番目で、臨時雇用比率は17か国中８番目の高さと、ともに中位にある（スペインが臨時雇用比率の平均を引き上げており、日本は17か国平均よりは低い）。全体としてみて、臨時雇用の保護と臨時雇用比率は相関係数で0.048と無相関であるが、スペインを除く16か国では0.477とある程度の正相関を推測することもできる。

第３－(4)－４図　調整失業率と雇用保護指標の関係（2008年）

雇用保護指標と失業率の関係を国際比較でみると、弱い正相関がみられ、雇用保護が強い国で失業率が高い傾向がみられる。日本は比較的雇用保護が弱く、失業率が低い位置にある。

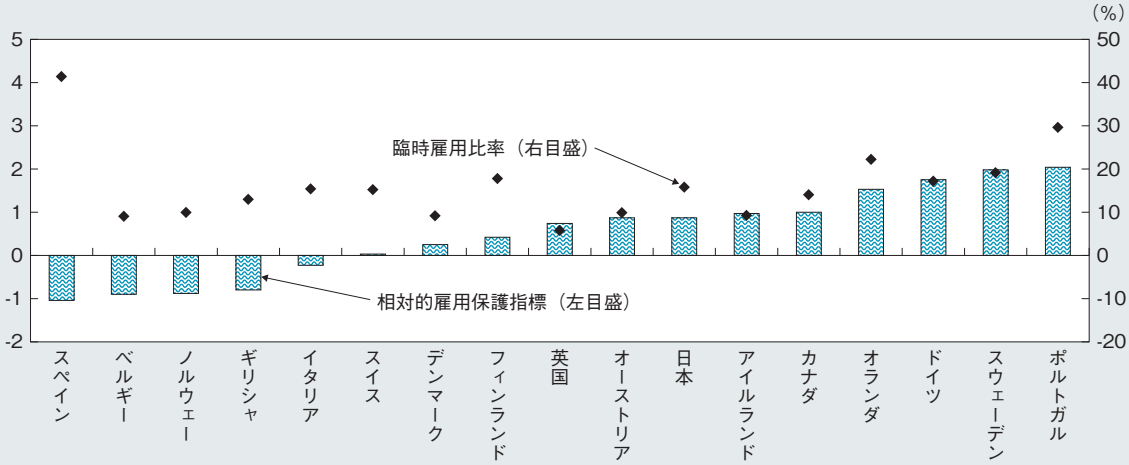


資料出所　OECD database“Employment Protection”“Labour Force Statistics”（http://stats.oecd.org/）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）１）雇用保護指標は0（最も保護が弱い）から6（最も保護が強い）までの値を取る。
２）調整失業率と雇用保護指標の相関係数は0.290。

第３－(4)－５図　臨時雇用の相対的保護と臨時雇用比率（2008年）

雇用保護指標と臨時雇用比率の関係をみると、やはりごく弱い正相関がみられ、相対的に臨時雇用の保護が弱い国ほど臨時雇用比率が高い。日本は臨時雇用の保護、臨時雇用比率ともに中位にある。



資料出所　OECD database“Employment Protection”（http://stats.oecd.org/）
“Labour Force Statistics”（http://stats.oecd.org/）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）１）相対的雇用保護指標はと雇用保護第1指標における常用雇用要因－臨時雇用要因、値が大きいほど臨時雇用の保護が相対的に弱い。臨時雇用比率は、臨時雇用者数／常用雇用者数×100（%）。
２）相対的雇用保護指標と臨時雇用比率の相関係数は0.048、スペインを除く16か国では0.477。

1986年から2009年にかけての臨時雇用比率を連続してとれる11か国について、前年の相対的雇用保護指標との関係を時系列でみると、日本、ベルギー、ドイツ、イタリアでは強い正の相関（臨時雇用の保護を弱める中で臨時雇用比率が上昇）を示している一方、デンマーク、フランスでは負の相関を示すなど国ごとにまちまちであり、両者の関係について確定的なことはいえない（付3－(4)－5表）。

雇用保護は労働市場のパフォーマンスに影響する可能性を考慮に入れながらも、基本的には各国の労働者の置かれている状況を考慮して、政労使が意見交換しながら適切に実施していくべきものといえよう。

雇用保護指標

雇用保護指標は、雇用に関する制度的枠組みを国際的に比較するための指標として、OECDが作成したもの。第一指標（ヴァージョン）は、常用雇用と臨時雇用に関する規制の強さを総合したものであり、第二指標はこれに集団解雇に関する規制の強さを加味したもの、第三指標は正規雇用者と派遣労働者の平等な取扱いなどの要素について加味したものである。指標は0から6までの値をとり、値が大きいほど保護の度合いが強いことを意味する。それぞれの指標の構成要素（アイテム）は下表1.～21.のとおり。

第四段階 6点満点	第三段階 6点満点	第二段階 6点満点	第一段階 6点満点	第一指標 第二指標	第三指標
＝A＋B＋C	A：常用雇用要因 ＝D＋E＋F 第一指標（1/2） 第二指標（5/12） 第三指標（5/12）	D： 解雇手続きの不便性（1/3）	1. 解雇通知に関する手続き	(1/2)	(1/2)
			2. 解雇通知に至る期間	(1/2)	(1/2)
		E： 帰責事由のない労働者の解雇予告期間と解雇手当（1/3）	3. 解雇の予告期間 i 勤続 9ヶ月	(1/7)	(1/7)
			ii 勤続 4年	(1/7)	(1/7)
			iii 勤続 20年	(1/7)	(1/7)
			4. 解雇手当 iv 勤続 9ヶ月	(4/21)	(4/21)
			v 勤続 4年	(4/21)	(4/21)
			vi 勤続 20年	(4/21)	(4/21)
		F： 解雇の困難性（1/3）	5. 不当解雇の定義	(1/4)	(1/5)
			6. 試用期間	(1/4)	(1/5)
			7. 不当解雇の補償	(1/4)	(1/5)
			8. 不当解雇の復職可能性	(1/4)	(1/5)
			9. 不当解雇に対する最大抗告期限	－	(1/5)
	B：臨時雇用要因 ＝G＋H 第一指標（1/2） 第二指標（5/12） 第三指標（5/12）	G： 有期雇用（1/2）	10. 有期雇用契約利用の有効条件	(1/2)	(1/2)
			11. 有期雇用契約の最大連続更新回数	(1/4)	(1/4)
			12. 有期雇用契約の最長連続累積期間	(1/4)	(1/4)
		H： 労働者派遣（1/2）	13. 派遣契約が可能な業務の種類	(1/2)	(1/3)
			14. 派遣契約の更新回数の制限	(1/4)	(1/6)
			15. 派遣契約の最長累積派遣期間	(1/4)	(1/6)
			16. 配置に必要な認可と報告義務	－	(1/6)
			17. 常用雇用労働者と平等の待遇	－	(1/6)
	C：集団解雇要因 第一指標（0） 第二指標（2/12） 第三指標（2/12）		18. 集団解雇の定義	(1/4)	(1/4)
			19. 追加的な解雇通知要件	(1/4)	(1/4)
			20. 追加的な解雇予告期間	(1/4)	(1/4)
			21. その他の使用者へのコスト	(1/4)	(1/4)

資料出所　内閣府「平成21年度　年次経済財政報告」付表3－1
（備考）　1）Venn（2009）により作成。
2）（　）の数値は、配点ウエイトを表す。
3）第一段階の9、16、17は第三指標のみの算出方法である。

オランダモデルとフレキシキュリティ

1980年代前半に失業率の上昇をみたオランダでは、1982年に政労使による「ワッセナー合意」が行われ、労使は賃金抑制と雇用維持、労働時間短縮に、政府は減税と社会保障負担の削減に取り組むこととされた。この結果、オランダではパートタイム労働者比率が高まる中で、失業率を低下させた。

この「オランダモデル」は、フルタイム労働者とパートタイム労働者の均等処遇を義務づけた上でのワークシェアリングという特徴があるが、臨時雇用比率は2009年に22.3%とヨーロッパ圏ではポーランド、スペインに次ぐ高さとなっているものの、1985年以降の雇用保護指標でみる限りオランダの「臨時雇用要因」はヨーロッパの中においても、「常用雇用要因」に比べても特別高いというわけではない。

オランダの調整失業率は1995年頃に高まりをみせた時期もあったが、その後多くの国で失業率が急上昇した世界金融危機後の2008年から2009年にかけても、オランダの調整失業率は3.1%から3.7%へ0.6ポイントの上昇にとどまるなど、最近まで失業率の抑制に成功している点でなお注目に値する。

「フレキシキュリティ（flexicurity）」とは、労働市場の柔軟性（flexibility）と雇用の安定性（security）の組み合わせを指す造語であり、1990年代後半にオランダ、デンマークにおいて導入されたが、特にデンマークにおいて失業率の低下が顕著であったことから、デンマークモデルが代表例といわれている。

デンマークモデルは、①柔軟な労働市場、②手厚い失業手当等の社会保障制度、③充実した職業教育プログラム等の積極的な雇用政策の3本柱（いわゆる「ゴールデン・トライアングル」）に特徴づけられ、その背後には長年にわたる労使交渉や政策参加と、政策実施に伴う高負担に対する国民的合意があることが指摘されている。

オランダと違い、デンマークの調整失業率は世界金融危機後の2008年から2009年にかけて3.4%から6.0%へとOECD平均を上回る上昇をみせた。政策導入当初から段階的に行われている失業給付期間の短縮や、近年積極的労働市場政策支出のGDP比が緩やかに低下する（それでもOECDでは最高）といった変化もみられているが、失業率の水準自体はなおOECD平均を下回っており、今後も注目される。

● 長期失業者割合の高まり

日本の労働市場のパフォーマンスを時系列で評価してみると、第1章でみたとおり、長期的に失業率が上昇傾向にある中で、構造的・摩擦的失業率が高まってきており、近年もほぼ横ばいで推移していること（前掲第1－(1)－17図）や職業間ミスマッチの拡大傾向からはパフォーマンスが低下しているといえるであろう。一方で、地域間ミスマッチの縮小傾向や事業所の労働力過不足感でみたミスマッチ状況に1990年代以降高まりがみられないといった状況は、悪い材料ではない（前掲第1－(1)－21図、付1－(1)－11表）。

失業率の上昇は失業期間の長期化と失業頻度の高まりからも説明されるが、このうち失業期間の長期化については、第2章第1節や前掲第3－(4)－2表で1年以上の長期失業者割合をみたとおりである。これを期間別により長期でみたものが第3－(4)－6図である。3か月未満の失業者割合は、1974年の63.0%から2010年には27.7%へと低下し、1年以上の長期失業者割合は、1974年には8.6%であったが、1990年に19.3%、2000年25.5%、2010年には35.5%と、多少の変動を伴いな

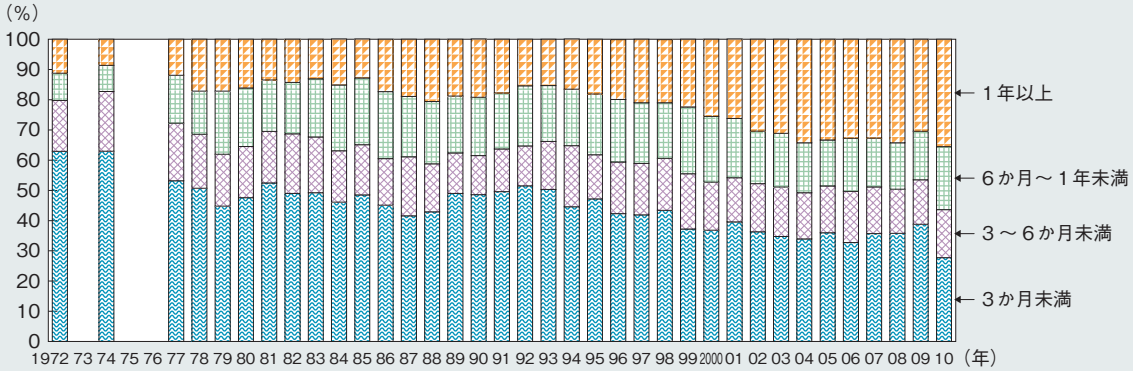
がらも傾向的に高まっている。

1990年から2010年にかけての動きを年齢階級別にみると、15～24歳層では3か月未満の失業者数、構成比とも減少し、より長期の失業者が増加した。25～54歳層では1年未満の各期間の失業者割合が低下し、1年以上の割合だけが高まり、2010年には55歳以上を上回っている。55歳以上では1年以上の割合が高止まりしているが、3か月未満割合の低下と3～6か月の上昇がみられた（付3－(4)－6表）。

第3－(4)－7表により、平均失業期間についての指標を試算して、その長期化要因を分解すると、1990年から2000年にかけては年齢構成要因（失業者の高齢化）も失業率の長期化に寄与したが、2000年以降については年齢の影響はほとんどない。失業期間が長期化したのは1990年代は15～24

第3－(4)－6図　失業期間別完全失業者割合

失業者に占める1年以上の長期失業者の割合は傾向的に高まる一方、3か月未満の割合は傾向的に低下している。



資料出所　総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）1）失業期間不明を除く完全失業者に占める割合。
2）2001年までは「労働力調査特別調査」、1982年まで各年3月、1983年から2001年まで各年2月調査、2002年以降は各年1～3月期平均。

第3－(4)－7表　失業期間変化の要因分解

1990年から2000年にかけては年齢構成要因も失業の長期化に寄与したが、2000年以降については年齢の影響はほとんどない。
失業期間が長期化したのは1990年代は15～24歳層、2000年代は25～54歳層である。

（単位　月）

期間	1990年から2000年	2000年から2010年
平均失業期間変化	1.25	1.60
年齢構成変化	0.14	0.00
残差（年齢毎失業期間変化＋交絡項）	1.11	1.60
15～24歳平均失業期間変化	2.28	1.64
25～54歳平均失業期間変化	0.73	2.28
55歳以上平均失業期間変化	1.02	-0.35

資料出所　総務省統計局「労働力調査特別調査」「労働力調査（詳細集計）」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）1）1990年、2000年は2月調査、2010年は1～3月期平均。
2）平均失業期間は、失業期間3か月未満＝1.5、3～6か月＝4.5、6か月～1年＝9、1年以上＝18とした階級値（月）を年齢階級毎各期間失業者数に乗じた総和を失業者数で除して計算した「指標」であり、実際の平均失業期間そのものではない。
3）年齢構成変化寄与は、a年齢階級のt年の平均失業期間をPat、年齢計の平均失業期間をPt、a年齢階級のt年の労働者構成比をWatとすると、
$Pt = \Sigma\ (Wat \cdot Pat)$　（Σはaについて）
より、例えば1990年から2000年では
$P2000 - P1990 = \Sigma(Wa2000 \cdot Pa1990) - \Sigma(Wa1990 \cdot Pa1990)$　年齢構成変化要因
$+ \Sigma(Wa1990 \cdot Pa2000) - \Sigma(Wa1990 \cdot Pa1990)$　年齢毎失業期間変化要因
＋交絡項
として求めた。
4）要因分解は、年齢区分の取り方で変わりうる点、留意が必要である。

歳層、2000年代は25～54歳層である。

今後とも労働市場のパフォーマンスを良好なものとするためには、労働力の高齢化にとどまらない様々な構造変化に対応できる、効率的な需給調整システムの整備が重要である。

2　労働移動と労働条件

● 有業者の労働移動、転職の活発化

効率的な労働市場が整備されることにより、労働者が希望する仕事に就け、あるいは重点分野[231]や成長分野で必要な人材が確保されるよう、新規入職や転職が円滑に進むことが重要である。このため、以下では、労働移動の動向についてみていくこととする。

まず、第3－(4)－8表をみると、長期的にみた有業者の入職率、転職率は1970年代末以降傾向的に高まっており、直近2007年の入職率、転職率ともに1970年代初めまでの高度成長期を上回っている[232]。一般的に労働移動は好況期に活発になり不況期に落ち着く傾向があるが、長期でみると経済成長率が鈍化したにもかかわらず、労働移動が活発になっている。また、新規就業者よりも転職者の増加が大きく、転職者は新規就業者に対して約9割の規模まで増加している。男女別には、女性ではなお転職者数は新規就業者の8割程度であるが、転職の増加は男性以上であり、1982年以降は男性の転職率を上回っている。

第3－(4)－9表、第3－(4)－10表により、有業者の転職率を男女、年齢、従業上の地位、雇用形態別にみると、転職率は、女性、若年、雇用者特に派遣社員など非正規雇用者で高い。年齢別には

第3－(4)－8表　有業者の入職率の推移

有業者の入職率は1970年代末から傾向的に上昇しており、高度成長期よりも近年の方が高い。
また、女性の転職率の高まりが顕著であり、新規就業者に対する転職者の倍率の上昇も大幅である。

（単位　%）　（単位　%）　（単位　倍）

年	入職率（(転職者＋新規就業者)／有業者）×100			転職率（転職者／有業者）×100			転職新規比（転職者／新規就業者）		
	男女計	男	女	男女計	男	女	男女計	男	女
1962	8.0	6.8	10.0	3.2	3.4	2.8	0.67	1.01	0.39
1965	7.7	6.5	9.8	3.3	3.5	2.9	0.74	1.14	0.43
1968	8.3	7.0	10.6	3.6	3.9	3.3	0.78	1.25	0.45
1971	8.0	6.5	10.4	3.7	3.8	3.5	0.88	1.45	0.52
1974	8.8	7.0	12.0	4.1	4.2	4.0	0.88	1.50	0.51
1977	8.0	6.1	11.2	2.9	2.9	2.8	0.56	0.90	0.34
1979	8.6	6.4	12.2	3.2	3.3	3.2	0.61	1.04	0.36
1982	9.1	6.7	12.9	2.6	2.6	2.7	0.40	0.63	0.26
1987	10.0	7.6	13.6	4.4	4.2	4.7	0.77	1.19	0.53
1992	10.4	7.9	14.0	4.5	4.1	5.2	0.78	1.07	0.59
1997	11.0	8.4	14.9	4.3	3.8	5.2	0.65	0.83	0.53
2002	11.9	9.2	15.7	5.1	4.4	6.2	0.76	0.91	0.65
2007	11.7	9.2	15.2	5.6	4.7	6.7	0.91	1.07	0.80

資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1971年以前は沖縄県を除く。

231「緊急経済対策」（2009年10月23日）においては、「介護」、「グリーン」、「地域社会」の3つの重点分野において雇用創造のプログラムを推進することとされた。また、「明日の安心と成長のための緊急経済対策」（2009年12月8日）を承けて創設された「重点分野雇用創造事業」においては、①介護、医療、農林、環境・エネルギー、観光、地域社会雇用及びこれらの成長分野を支える基盤としての教育・研究分野、②各地方公共団体が設定する地域の成長分野としてニーズが高い分野を対象としており、さらに東日本大震災の被災者の雇用創出が「震災対応事業」として拡充されている。

232 厚生労働省「雇用動向調査」を使った前掲3－(1)－15図では、最近の入職率は高度成長期を下回る。総務省統計局「就業構造基本調査」の有業者には、臨時雇用者、自営業主等が含まれ、世帯に対して「普段の」就業状態を調査している点で、事業所に実際在職している（していた）常用労働者を調査する「雇用動向調査」とは異なる動きを示す。

第3－(4)－9表　男女、年齢別有業者の転職率の推移

転職率は、男性より女性で上昇傾向が強く、1987年以降は女性の方が高い。
年齢別には、20～29歳など若年者で高く、また男性60～64歳、女性40～44歳での高まりも大きい。

（単位　%）

	1977年			1987年			1997年			2007年		
		男	女		男	女		男	女		男	女
年齢計	2.9	2.9	2.8	4.4	4.2	4.7	4.3	3.8	5.2	5.7	4.9	6.9
15～19歳	3.8	4.1	3.6	7.6	8.4	6.9	7.9	7.7	8.2	8.5	7.1	9.8
20～24歳	6.4	6.1	6.7	10.2	10.5	9.8	10.1	9.1	11.2	12.6	11.8	13.5
25～29歳	4.6	4.5	4.7	6.9	6.3	8.1	7.5	6.6	8.9	10.5	9.1	12.3
30～34歳	3.2	3.2	3.4	4.8	4.4	5.6	5.4	4.6	6.8	7.2	5.9	9.1
35～39歳	2.5	2.5	2.5	4.2	3.4	5.4	4.3	3.1	6.2	5.9	4.5	8.1
40～44歳	1.9	1.9	2.0	3.4	2.7	4.4	3.6	2.5	5.1	5.1	3.5	7.2
45～49歳	1.4	1.4	1.4	2.7	2.3	3.2	2.6	2.0	3.5	4.1	2.9	5.8
50～54歳	1.3	1.5	1.1	2.5	2.7	2.1	2.2	2.0	2.5	3.3	2.7	4.1
55～59歳	3.4	5.0	1.2	2.8	3.5	1.7	2.0	2.3	1.5	3.0	2.9	3.1
60～64歳	0.0	0.0	0.0	2.8	3.9	1.2	2.9	3.8	1.4	5.1	6.3	3.1
65歳以上	0.5	0.7	0.1	1.0	1.3	0.5	1.1	1.4	0.5	1.6	2.0	1.0

資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　転職率＝転職者／(継続就業者＋転職者＋新規就業者)×100(%)。

第3－(4)－10表　男女、従業上の地位、雇用形態別有業者の転職率の推移

従業上の地位別には、家族従業者で転職率は低く、雇用者で高く、また上昇している。
雇用者の雇用形態別には派遣社員、アルバイトで高いがアルバイトでは低下している。

（単位　%）

	1987年			1997年			2007年		
		男	女		男	女		男	女
総数	4.4	4.2	4.7	4.3	3.8	5.2	5.7	4.9	6.9
自営業主	2.3	2.0	2.8	1.9	1.7	2.3	2.2	2.2	2.0
家族従業者	1.4	3.0	1.0	1.3	2.9	0.9	1.4	3.0	1.1
雇用者	5.1	4.7	6.0	4.9	4.2	6.1	6.3	5.3	7.6
会社などの役員	－	－	－	1.2	1.4	0.6	1.7	2.1	0.6
正規の職員・従業員	4.0	4.0	4.0	3.7	3.6	4.0	4.1	3.9	4.5
非正規雇用者	－	－	－	9.7	10.9	9.2	11.2	12.5	10.7
パート、アルバイト	11.6	18.1	10.2	9.9	12.8	9.1	10.0	12.4	9.3
パート	9.2	13.1	9.0	7.8	9.9	7.6	8.5	10.7	8.3
アルバイト	17.5	19.3	15.7	14.3	13.6	15.0	13.3	13.2	13.4
労働者派遣事業所の派遣社員	－	－	－	19.5	17.0	20.1	22.4	20.2	23.7
契約社員	－	－	－	－	－	－	13.2	13.1	13.3
嘱託	－	－	－	7.5	7.4	7.5	8.7	8.4	9.0
その他	－	－	－	7.4	7.4	7.5	7.4	8.1	6.9

資料出所　総務省統計局「就業構造基本調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　1）家族従業者は総数－自営業主－雇用者、1997年の嘱託は「嘱託など」。
2）転職率＝転職者／(継続就業者＋転職者＋新規就業者)×100（%）。

20～29歳など若年者で高いが、男性60～64歳も1987年以降は35歳以上では最も高く、1997年から2007年にかけて2.5%ポイント高まった。この背景には、企業における高齢者雇用の進展があると考えられる。また、女性では40～44歳の転職率の高まりがみられ、2007年には女性の平均を上回っている。

従業上の地位別には、男女とも家族従業者では転職率は低く、雇用者で高く、自営業主はその中間にある。また、雇用者の転職率は1987年から2007年にかけて上昇しているのに対し、自営業主、家族従業者では横ばいである。このことは、転職率の上昇には雇用者の転職率の高まりと、雇用者比率の高まりが寄与していることを意味する。

雇用者の雇用形態別には、正規雇用者よりも非正規雇用者で転職率が高いことから、非正規雇用者割合の高まりが雇用者全体の転職率を高めていると考えられる。また、正規雇用者でも非正規雇用者でも転職率は男性の方が女性よりも高いが、雇用者全体では女性の転職率が高いことは、女性の非正規雇用者割合の高さの表れである。非正規雇用の中でも派遣社員とアルバイトで転職率が高いが、アルバイトでは1987年以降低下している一方、派遣社員では1997年から2007年にかけて転職率が高まっている。

以上のように、有業者の労働移動の活発化は、就業構造変化に伴っておきている面が強いといえる。

● 常用労働者の労働移動

次に、常用労働者[233]の労働移動についてみよう。第3－(4)－11表により、転職入職率をみると、2005年までは有業者の転職率と同様に緩やかに上昇したが、その後は低下を示している。年齢階級

第3－(4)－11表　年齢別転職入職率の推移

常用労働者の転職入職率は2005年まで緩やかに上昇した後、低下に転じている。
年齢階級別には有業者同様若年層で高く、上昇傾向が強い。

（単位　%）

年	年齢計	19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～44歳	45～54歳	55～59歳	60歳～
建設業除く									
1984	7.2	9.1	11.8	9.7	6.7	5.5	4.4	6.6	5.5
85	8.3	10.0	13.0	10.8	7.7	6.7	5.2	7.4	7.9
86	7.6	9.0	12.1	10.2	7.9	5.8	4.6	6.5	7.0
87	7.6	10.2	12.6	10.0	7.4	6.0	4.8	6.3	5.9
88	8.8	12.2	14.9	11.1	8.6	6.9	5.5	6.4	6.3
89	8.5	11.9	14.5	11.4	8.7	6.7	5.2	5.7	6.2
90	9.6	13.1	16.2	11.8	9.1	7.7	6.2	7.0	8.3
91	9.1	10.1	15.0	12.3	10.3	7.4	5.5	5.7	7.2
建設業含む									
1991	9.5	10.3	15.0	12.6	10.4	7.6	6.2	6.5	8.4
92	8.8	10.0	14.5	11.3	8.8	7.3	5.5	6.1	8.2
93	7.9	8.6	11.5	10.2	8.6	7.8	6.3	5.8	4.9
94	7.4	10.3	10.4	9.3	8.0	7.6	6.4	5.2	6.2
95	7.8	7.8	12.9	9.6	7.4	6.6	5.6	5.2	7.4
96	8.0	7.7	12.2	10.6	7.8	6.7	5.6	5.6	8.7
97	7.9	10.2	13.1	10.7	8.6	6.7	5.1	4.8	7.2
98	8.3	11.3	14.4	10.6	8.2	7.0	5.6	5.6	8.4
99	8.4	10.9	13.4	10.9	8.7	7.6	5.8	5.7	7.7
2000	8.9	12.2	14.9	12.1	9.4	7.7	6.2	5.3	7.6
01	9.3	14.4	15.7	12.8	10.1	7.8	6.3	5.7	9.1
02	8.8	10.3	15.6	12.0	9.1	8.0	7.0	5.0	6.5
03	8.8	10.7	14.8	12.1	10.0	8.3	6.3	6.0	6.1
04	10.1	18.3	18.6	14.1	10.7	8.7	6.5	6.7	7.9
05	11.0	15.3	19.0	16.8	12.2	9.7	6.8	6.3	9.0
06	10.4	19.9	17.8	16.3	12.7	8.5	6.6	6.4	8.2
07	10.3	16.1	16.8	15.8	11.8	8.9	6.7	6.2	8.8
08	9.2	14.3	15.0	13.9	10.3	8.0	6.5	5.1	8.7
09	9.9	12.4	16.0	14.9	10.7	9.3	6.8	6.6	8.6
10	9.1	15.5	15.6	12.3	10.6	8.3	6.5	5.8	7.5

資料出所　厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　調査産業が変わっており、2003年と2004年の間で接続しない。

233 厚生労働省「雇用動向調査」でいう常用労働者とは、①期間を定めず雇われている者、②1か月を超える期間を定めて雇われている者、③1か月以内の期間を定めて雇われている者又は日々雇われている者で、前2か月にそれぞれ18日以上雇われた者のいずれかに該当する者をいう。

別には、有業者と同じくおおむね若年層で高く、上昇傾向も強い。ただし、60歳以上層は45～54歳層を上回る年が多いことは、有業者と同様の構造である。

第3－(4)－12表により、男女及び就業形態別に転職入職率をみると、女性は男性より高いが、男性パートでは女性パートを上回っている。2005年以降の転職入職率低下幅は、男性より女性で、また一般よりパートでより大幅である。

第3－(4)－13図をみると、転職入職率は、実質経済成長率が低下傾向を示す一方で、2005年まで緩やかに上昇傾向を示し、両者は逆の動きを示している。しかし、短期的な動きに注目すると、当年または前年の成長率と同方向への動きも認められる。そこで、前年の成長率とタイムトレンドにより転職入職率を説明する回帰式を推計してみると、式の説明力は7割程度であるものの、成長率の係数は統計的に有意に正となった（付3－(4)－7表）。転職率は好況期に高まり、不況期に収まるという関係を維持しつつ、長期的に構造的な上昇トレンドによって押し上げられており、その構造要因としては第3－(4)－12表でみたように、転職率の高い、女性やパートといった労働者のウェイトが高まっていることが考えられる。

第3－(4)－12表　男女、就業形態別転職入職率の推移

男女別には女性で男性より高いが、男性パートは女性パートを上回る年が多い。
2005年以降の転職入職率低下では、パートでの低下がやや大幅である。

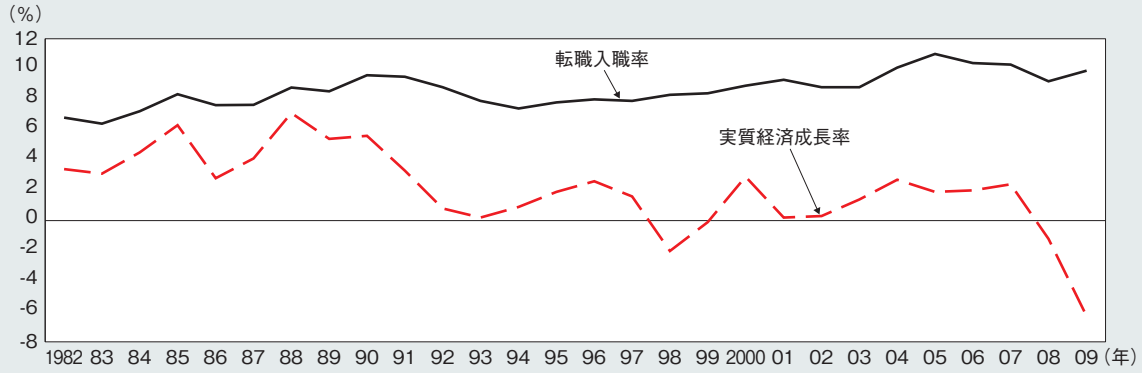
（単位　%）

年	男女計			男			女		
		一般	パート		一般	パート		一般	パート
建設業除く									
1986	7.6	6.8	14.2	6.8	6.6	17.8	9.0	7.8	13.6
87	7.6	6.9	14.7	6.8	6.5	21.9	8.9	7.8	13.6
88	8.8	8.2	14.1	8.0	7.7	19.1	10.1	9.2	13.2
89	8.5	8.0	12.4	7.9	7.4	20.0	9.5	9.0	11.1
90	9.6	8.8	15.9	8.5	8.1	24.5	11.3	10.3	14.6
91	9.1	8.5	13.1	8.3	8.0	15.5	10.3	9.4	12.6
建設業含む									
1991	9.5	8.9	13.2	8.8	8.6	15.1	10.5	9.7	12.8
92	8.8	8.2	13.6	8.1	7.8	17.3	10.0	8.9	12.9
93	7.9	7.4	11.9	7.6	7.3	16.0	8.5	7.7	11.1
94	7.4	7.0	10.0	7.0	6.9	11.7	8.0	7.4	9.6
95	7.8	7.2	11.4	7.2	7.0	13.2	8.7	7.8	10.9
96	8.0	7.4	11.2	7.8	7.4	16.2	8.2	7.5	10.0
97	7.9	7.3	11.5	7.4	7.1	13.8	8.7	7.7	10.9
98	8.3	7.3	13.9	7.4	6.9	18.6	9.6	8.2	12.8
99	8.4	7.1	14.6	7.5	6.8	19.5	9.7	7.7	13.4
2000	8.9	7.8	14.1	7.9	7.3	17.6	10.4	8.9	13.2
01	9.3	7.9	15.7	8.3	7.5	20.1	10.9	8.8	14.5
02	8.8	7.6	14.0	7.8	7.0	18.2	10.4	9.0	12.8
03	8.8	7.5	14.2	7.9	7.0	18.6	10.3	8.6	13.0
04	10.1	8.6	15.7	9.3	8.3	20.4	11.3	9.2	14.3
05	11.0	9.2	16.9	9.6	8.3	22.0	12.9	11.2	15.2
06	10.4	8.8	15.9	9.3	8.2	20.5	11.8	10.0	14.4
07	10.3	8.7	15.3	9.3	8.3	18.6	11.7	9.8	14.3
08	9.2	7.5	14.8	7.9	6.6	21.2	10.9	9.5	12.8
09	9.9	7.9	15.7	8.6	6.9	22.5	11.5	10.0	13.5
10	9.1	7.4	14.0	8.1	6.7	18.5	10.4	8.8	12.5

資料出所　厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
（注）　調査産業が変わっており、2003年と2004年の間で接続しない。

第3－(4)－13図　転職入職率と実質経済成長率

転職入職率は、緩やかな上昇傾向。



資料出所　内閣府「国民経済計算」、厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
(注)　転職入職率は（入職者数＋離職者数－転職入職者数）／常用労働者数、1990年までは建設業を除き、2003年と04年の間で調査産業が変わっており接続しない。

● 高まる入職者のハローワーク経由率

次に、常用労働者が仕事に就いた経路の変化についてみよう。第3－(4)－14図により、入職者の入職経路の構成比をみると、2010年で最も高いのは「広告」（29.2%）で約3割を占めるが、その割合は2000年代前半より低下している。一方で最近では、「その他」（商工会議所、地方公共団体の広報又は地方公共団体の職業紹介等も含む）と「ハローワークインターネットサービス」[234]の割合が上昇している。「ハローワーク」経由は、2000年以降2割前後で推移しており、「ハローワークインターネットサービス」を合わせたハローワーク利用の入職者は2010年には26.2%となった。

第3－(4)－15図の転職による入職者の入職経路についても、2010年で「広告」（27.4%）が最も高いものの、「ハローワーク」（24.1%）と「ハローワークインターネットサービス」（4.8%）を合わせたハローワークの利用は28.9%となり、2010年には最も構成比が高くなっている。また、2009年まで「広告」に次いで多かった「縁故」（23.4%、これには前職企業によるあっせんを含む）を「ハローワーク」が上回った。

転職入職者で入職者全体よりもハローワークが利用される要因としては、前職がある者には雇用保険受給者が多いことや、入職者全体には新規学卒者が含まれることが考えられる。第1章第1節でみたとおり、ハローワークの就職件数が伸びていること等も併せ、ハローワークの労働力需給調整機関としての機能は、近年は少しずつ高まってきているものといえよう。

● 労働移動と生産性、労働条件

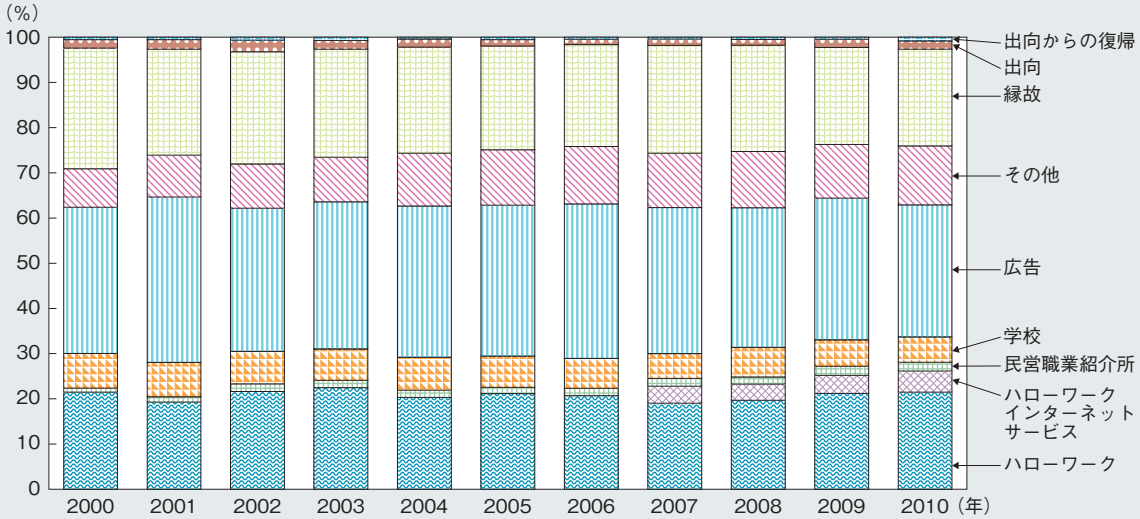
新規入職、転職入職を問わず、高生産性部門（生産性が産業平均より高い部門）への労働移動が進むことが日本全体の労働生産性の向上につながり、その成果が公正に分配されることが分厚い中間層の復活のためにも望まれるが、労働移動は労働生産性を押し上げているだろうか。

第3－(4)－16表により、2001年から2010年にかけての労働生産性上昇に対する部門別雇用者数、労働時間数変化の寄与と、各部門内における生産性向上の寄与とに分解してみた。なお、人時当たりの生産性上昇率が人数当たりを上回っていることは、この9年間に全体として労働時間が短縮したことを意味する。分解した結果をみると、雇用者1人当たり生産性についても、雇用者1人1時間

234「ハローワークインターネットサービス」と「しごと情報ネット」をみて応募したものの合計。「ハローワークインターネットサービス」は厚生労働省が運営する、就職支援・雇用促進のためのサイト。求人の検索や雇用保険の手続き、求人の申込み手続きや雇用保険・助成金、ハローワークの情報などのサービスを1999年から提供している（https://www.hellowork.go.jp/）。「しごと情報ネット」はハローワークだけでなく、民間の職業紹介事業者など約1万の参加機関から提供される情報からしごと探しができるポータルサイトで、2001年から運営されている（http://www.job-net.jp/）。

第３－(4)－１４図　入職者の経路別構成比の推移

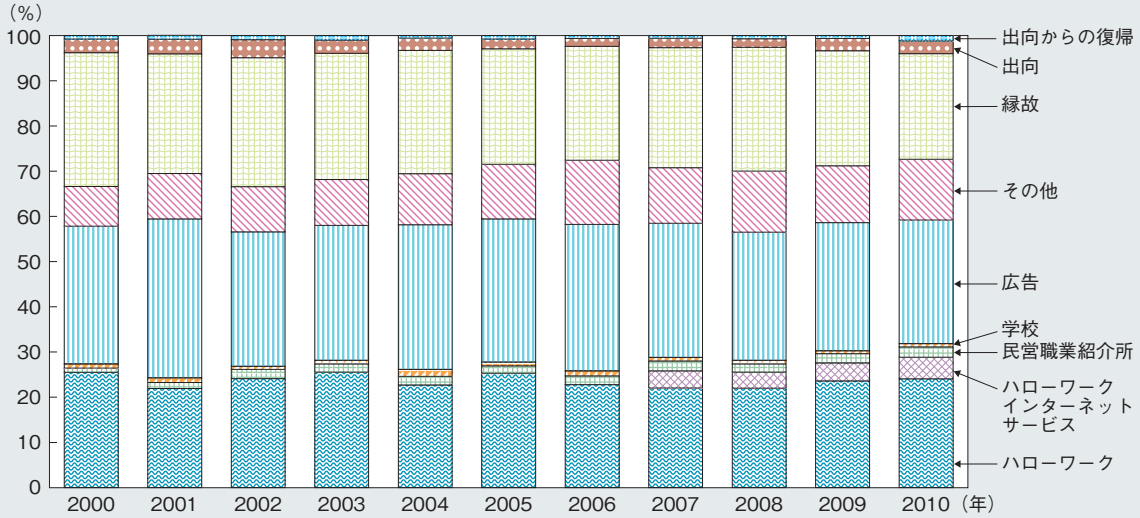
入職者の経路別をみると、最も多いのは広告で約３割を占めるが割合は低下傾向にある。
最近では、ハローワークインターネットサービスが増加している。



資料出所　厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

第３－(4)－１５図　転職入職者の経路別構成比の推移

転職入職者については、ハローワークインターネットサービスと合わせたハローワーク経由が28.9%と2010年には最も多くなった。



資料出所　厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

当たり生産性についても、各部門内における生産性上昇が大きな寄与を示しているが、雇用者構成変化についても生産性を上昇させる方向に寄与している。

労働生産性の向上のためには、各分野での生産性向上と併せ、低生産性部門から高生産性部門への労働移動（転職ばかりでなく、新規入職、離職の総体としての移動）も有効であったことがわかる。

しかしながら、部門別の労働生産性と雇用増加率の相関係数を直接みると、高生産性部門で雇用が増えているという関係はみられない。これは、雇用者増が定義上労働生産性を引き下げてしまう（労働生産性上昇の一部は雇用の減少の効果である）ことの影響が考えられる（付３－(4)－８表）。

それでは、高生産性部門へと労働移動を進めるためにはどうすればよいのだろうか。労働生産性向上の成果は、企業の利潤と労働への分配、すなわち雇用増、賃金上昇、労働時間短縮に配分される。高い賃金や短い労働時間の部門へと労働力が移動したかを、地域間の労働移動について重回帰分析に

第3－(4)－16表　生産性上昇の寄与度分解(2001年～2010年)

2001年から2010年にかけての労働生産性変化に対する雇用者数、労働時間数の寄与を見ると、各部門内における生産性上昇が大きな寄与を示しているが、部門間労働移動についても生産性を向上させる方向に寄与している。

（単位　%、%ポイント）

労働生産性変化（人数当たり）			3.2
	うち雇用者構成変化		0.6
	うち部門内労働生産性変化		2.3
労働生産性変化（人時当たり）			6.5
	うち労働投入量変化		1.3
		うち労働時間構成変化	0.4
		うち雇用者構成変化	0.9
	うち部門内労働生産性変化		5.0

資料出所　内閣府「国民経済計算」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

（注）1）部門分けは大分類、製造業のみ中分類（a.食料品～m.その他の製造業）。2005年に産業分類が変更されているため各部門は厳密には同一ではない。

2）寄与度分解は以下による、年率換算はしていない。

t年i部門の生産性PDit、雇用者数Eit、労働時間Tit（t＝01,10）、

01年、10年平均の実質GDP Y、雇用者総数 E、労働時間T

部門生産性 PDi、部門雇用者数 Ei、部門労働時間Ti

生産性の増加は（Σはiについて）、

人数当たりのとき

$\{(\Sigma PDi10 \cdot Ei10 / \Sigma Ei10) - (\Sigma PDi01 \cdot Ei01 / \Sigma Ei01)\} / (Y/E)$

$= \{(\Sigma PDi \cdot Ei10 / \Sigma Ei10) - (\Sigma PDi \cdot Ei01 / \Sigma Ei01)\} / (Y/E)$（雇用者構成変化）

$+ \{(\Sigma PDi10 \cdot Ei / \Sigma Ei) - (\Sigma PDi01 \cdot Ei / \Sigma Ei)\} / (Y/E)$（部門内労働生産性変化）

＋交絡項

人時当たりのとき

$\{(\Sigma PDi10 \cdot Ei10 \cdot Ti10 / \Sigma Ei10 \cdot Ti10) - (\Sigma PDi01 \cdot Ei01 \cdot Ti01 / \Sigma Ei01 \cdot Ti01)\} / (Y/ET)$

$= \{(\Sigma PDi \cdot Ei \cdot Ti10 / \Sigma Ei \cdot Ti10) - (\Sigma PDi \cdot Ei \cdot Ti01 / \Sigma Ei \cdot Ti01)\} / (Y/ET)$（労働時間構成変化）

$+ \{(\Sigma PDi \cdot Ei10 \cdot Ti / \Sigma Ei10 \cdot Ti) - (\Sigma PDi \cdot Ei01 \cdot Ti / \Sigma Ei01 \cdot Ti)\} / (Y/ET)$（雇用者構成変化）

$+ \{(\Sigma PDi10 \cdot Ei \cdot Ti / \Sigma Ei \cdot Ti) - (\Sigma PDi01 \cdot Ei \cdot Ti / \Sigma Ei \cdot Ti)\} / (Y/ET)$（部門内労働生産性変化）

＋交絡項。

よってみた（産業分類が変更されており、産業別には時系列変化を比較できない）。

その結果、式の説明力が低いため結果については幅を持ってみる必要があるものの、①労働需要が少ない地域から需要が旺盛な地域へ、②労働時間が長い地域から短い地域へ、③地理的に遠い地域よりも近い地域へ、入職が進んでいることが観察される。賃金あるいは賃金率についても2000年には効果がはっきりしなかったが、2010年にはより高い地域への移動が観察される（付3－(4)－9表）。

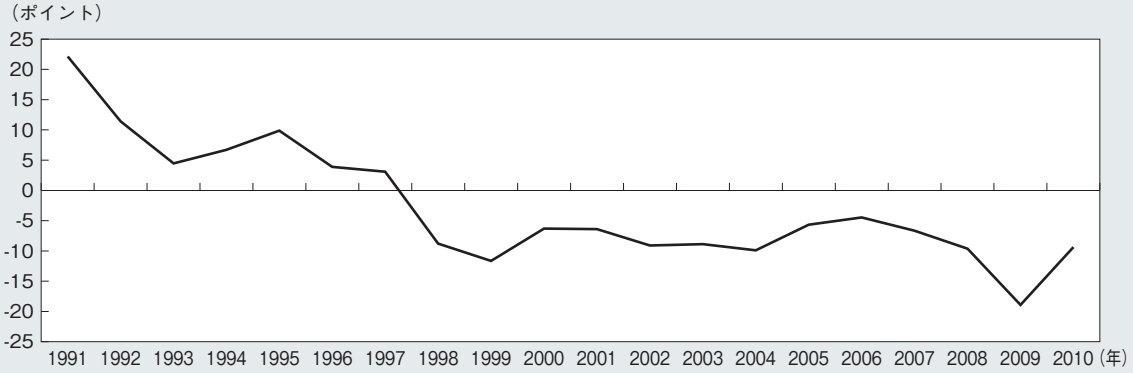
雇用確保を進める必要がある分野においては、労働生産性上昇の効果を賃金、労働時間をはじめとした労働条件の向上に適切に配分し、仕事における働きがいを実感できるようにすることが求められる。

● 労働移動による賃金変動

それでは転職に伴う賃金の変化はどうなっているだろうか。第3－(4)－17図により、転職入職による前職との賃金の増減を指標化してみると、いわゆるバブル期から1997年にかけては、賃金増加の程度は次第に弱まったものの転職によって賃金が増加することが多かった。一方、1998年以降は賃金が減少する転職が多く、その減少の程度はリーマンショックの影響が大きかったと考えられる2009年にやや大きくなっているものの、マイナス10ポイント程度で安定して推移しており、特段大きな変化は認められない。このことは、90年代末以降は、労働者にとって、賃金が上昇する形での転職が難しくなっていることを示している。

第3－(4)－17図　転職による賃金変動

労働移動による賃金の増減を指標化してみると、1997年までは転職によって賃金が増加することが多かったが、1998年以降は減少する転職が多く、その減少程度は2009年にはやや大きくなった。



資料出所　厚生労働省「雇用動向調査」をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて試算

（注）1）賃金変動については、3割以上の増加に2点、1割から3割増加に1点、1割未満の増減に0点、1割から3割減少に－1点、3割以上の減少に－2点を与え、以下の通り算出した。

$Y = X1 \times 2 + X2 \times 1 + X3 \times 0 + X4 \times (-1) + X5 \times (-2)$

Y：転職に伴う賃金変動、X1：転職により賃金が3割以上増加した者の構成比（%）、X2：転職により賃金が1割から3割増加した者の構成比（%）、X3：転職による賃金変動が1割未満の増減であった者の構成比（%）、X4：転職により賃金が1割から3割減少した者の構成比（%）、X5：転職により賃金が3割以上減少した者の構成比（%）

2）賃金変動が不詳の者を除く。

3　非正規雇用の活用と労働コストの弾力化

● 非正社員活用のメリット

第2章第1節でみたとおり、企業では非正規雇用の活用が進んでおり、非正規雇用を活用する理由としては、高齢者雇用や女性の両立支援など多様な労働力の活用もあるが、賃金等人件費の節約と景気変動や繁閑に応じた雇用量の調整が主なものである。

しかしながら、企業が正規雇用をギリギリまで絞りこみ、非正規雇用割合を高めることを長らく続けてきた結果、労働コスト節約の代償として、労働コストの弾力化についてはむしろ窮屈に感じられていることはないだろうか。労働コストの弾力化の方法としては、人数面では調整の初期段階では採用抑制、労働時間面では残業規制、賃金面では賞与の業績連動などの方法が採られる。その際、一般に非正規雇用は正規雇用に比べ給与水準が低いため、同額の労働コスト削減のためにはより多くの人数を調整する必要があり、非正規雇用の所定外労働時間は短く、また非正規雇用賃金に占める賞与割合は低いために、非正規雇用者はこうした点では労働コスト弾力化に使いやすいとは考えにくい。非正規雇用の活用が労働コスト弾力化に貢献するとすれば、本節の1）でみた雇用保護の相対的低さに表れるような、期間満了に伴う契約不更新が正社員の解雇等より容易なことくらいではないだろうか。

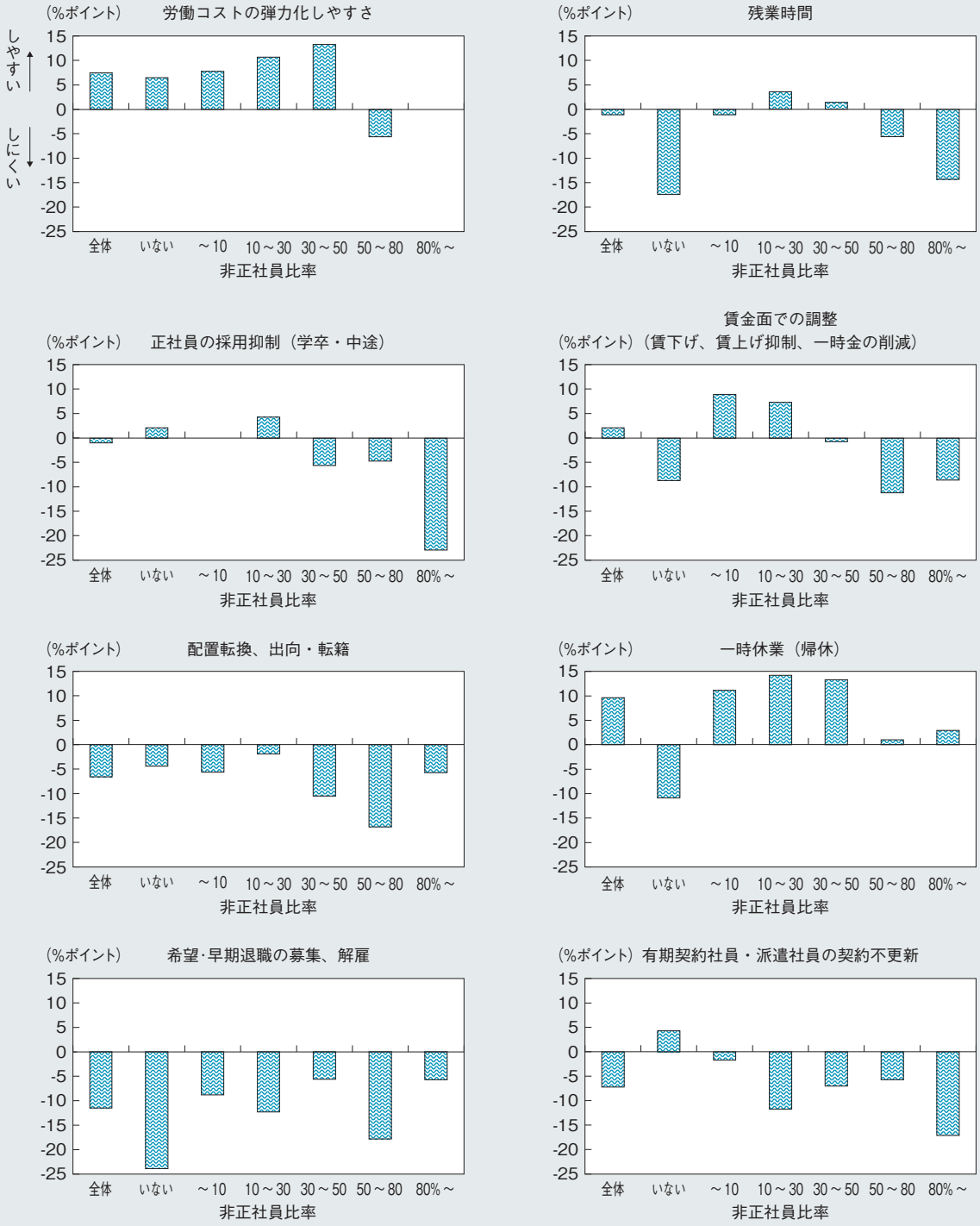
以下では、（独）労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」（2012年）を使いながら、企業の労働コスト調整のしやすさと非正社員比率の関係についてみる。

第2章第1節でみたとおり、非正社員を活用するメリットとしては、「景気変動に応じて雇用量を調節できるようになった」や、「賃金の時間当たり単価が節減できるようになった」と回答する企業が多く、この調査でも雇用の弾力化と人件費削減が経営方針上のメリットと考えられている（前掲付2－(1)－6表）。

第3－(4)－18図　非正社員の比率別雇用・賃金等労働コストの弾力化に対する捉え方

過去の景気後退期に比べて、最近は労働コストを弾力化しやすくなったとする企業の方が多いが、非正社員比率が高い企業ではそう捉えられていない。

方法別にも、総じて非正社員比率が高いほど、調整しにくくなった企業が多い。



資料出所（独）労働政策研究・研修機構「今後の企業経営と雇用のあり方に関する調査」(2012年）をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成

（注）1）「2008年のリーマンショックに端を発した世界同時不況等の『最近』と2007年以前の不況期等の『過去』を比較して、雇用・賃金等の労働コストは、どちらの方が弾力しやすいと思いますか（各項目については「調整のしやすさに変化はありますか」)」という問に対して、「最近の方が弾力化しやすくなっていると思う（『調整』は最近の方がやりやすくなっている)」と答えた企業割合（%）から「最近の方が弾力化しにくくなっていると思う（『調整』は最近の方がやりにくくなっている)」と答えた企業割合（%）を引いたポイント差である。

2）集計企業全体を100%としており、上記の2選択肢のほか「しやすさに変化はない」「分からない」「『最近』または『過去』に実施していない」「無回答」の企業がある。

● 労働コストの調整のしやすさと非正社員比率

全体としての労働コストの弾力化について、第3－(4)－18図によってみると、「過去」の景気後退期に比べて、「最近」（この調査では2008年のリーマンショックに端を発した世界同時不況期を指す）は労働コストを弾力化しやすくなっていると考える企業割合（24.8%）がしにくくなっていると考える企業割合（17.3%）よりも7.5%ポイント高い。

これを7通りの労働コスト調整の方法別にみると、労働コスト調整が最近の方がしやすくなった企業割合が高い方法は「賃金面での調整（賃下げ、賃上げ抑制、一時金の削減）」2.1%ポイントと「一時休業（帰休）」9.6%ポイントの2つで、残りの5つの方法については調整しにくくなった企業割合が高い。

「一時休業（帰休）」については非正社員がいる全ての規模でやりやすくなった企業割合が高く、その理由としては「雇用調整助成金の支給要件が緩和され、受給しやすくなった」を73.7%の企業があげており、多くの企業で政策効果が実感されている（付3－(4)－10表）。正社員の人数による調整は、賃金弾力化効果が大きい一方で、契約不更新といった方法が使える非正社員に比べ実施が難しい方法である。それが最近の政策効果によって敷居が下がったことは、企業に強い印象で受け止められたことが考えられる。調整がしやすくなった方法が7通り中2通りと少数にもかかわらず、全体としては労働コストが弾力化しやすくなったと捉えられている背景にはこの「一時休業（帰休）」の効果が大きいものと思われる。全体としての労働コストが弾力化しやすくなった非正社員比率階級と、「一時休業（帰休）」がやりやすくなった非正社員比率階級が大体一致していることもその傍証となるだろう。

また「賃金面での調整」については、「最近の方がやりやすくなった」とする企業割合が7つの方法のうち最も高い一方で、「やりにくくなった」企業割合も2番目に高く、両者は拮抗している。やりやすくなった理由としては「雇用確保を優先することへの労働者の理解が進んでいること」、「賞与の業績連動の導入」といった正社員にあてはまる理由が多くあげられており、非正社員比率が30%を超える企業では「やりにくくなった」企業割合の方が上回っている。すなわち、調整がしやすくなったのは正社員の労働コストといえる。

「最近」の方が調整が「やりにくい」企業割合が「やりやすい」企業割合を最も上回ったのは、「希望・早期退職者の募集、解雇のしやすさ」マイナス11.5%ポイントである。やりにくい理由としては「組織人員を既にギリギリまで絞り込んでいる」50.4%が、「解雇法制が厳しい」46.4%を上回って最も高い（付3－(4)－11表）。

「最近」の方が調整が「やりにくい」とした企業割合が最も高い「正社員の採用抑制」22.8%について、「やりにくい」理由をみても「従業員数をギリギリまで絞り込んでおり、一定数のコア人材の定期的な確保が欠かせない」59.5%と、「過去、新規採用を抑制した際の年齢構成の歪みを是正する必要がある」50.8%の2つを過半数の企業があげている。非正社員比率が80%以上の企業では、正社員の採用抑制が「やりやすい」企業割合は「やりにくい」企業割合をマイナス22.9%ポイントと大きく下回っており、企業がこれまで正社員をギリギリまで絞り込んできた影響が最も鮮明にうかがえる。

残業時間調整については、最近の方が「やりやすい」と「やりにくい」が拮抗し、わずかに「やりにくい」が高いが（マイナス1.1%ポイント）、やりにくい理由として「残業総量が『最近』の方が少ない」38.3%、「労働時間法制が硬直的」36.4%に次いで「賃金が低下し、残業が生活維持に必須になっている」を32.7%の企業が回答している。なお、「パートなど残業・出勤日数の調整がしにくい労働者が増えている」をあげた企業は17.3%であり、非正社員の増加は残業調整しにくくしする大きな要因とはなっていない。

労働コスト調整のために非正規雇用活用の重要な利点と考えられる「有期契約・派遣社員の契約不

更新」のしやすさについては、マイナス7.2%ポイントと、「最近」の方が「しにくい」企業割合が「しやすい」を上回っている。「しにくい」理由としては「非正社員の雇用法制や派遣労働法制が強化されている」を73.6%と最も多くの企業があげており、この背景には本調査の調査時点（2012年2～3月）において、日雇い派遣の原則禁止などの労働者派遣法改正の審議が行われていたことも影響していると思われる。次いで「非正社員でも常用的に不可欠な層が厚くなっている」を47.1%の企業があげており、非正社員による労働コスト調整余地を企業自らが狭めてきたことがうかがえる。「有期契約・派遣社員の契約不更新」のしやすさについても、ある意味当然のことながら、非正社員比率が高い企業ほど調整が「やりにくい」が多くなっている。

また、非正社員比率と各方法別に調整のやりやすさの関係をみても、非正社員比率の高まりは、総じて労働コストの弾力化をむしろ難しくしていることが調査結果から読み取れる。

個別企業の実感と、マクロ指標の動きを単純に結びつけることは適当ではないが、雇用、賃金、労働時間の主な指標についてGDP弾性値を参考に試算しても、近年弾力性の高まりが認められるものとそうでないものが混在している（付3－(4)－12表）[235]。

正規雇用者を非正規雇用者に代替することによる労働コストの節約は、非正規雇用者の供給が続く限り同業他社がいずれ追随できる手段であろう。また、特に大きな賃金格差がある海外との競争に直面している企業においては、円高の進行がなかったとしても、低賃金非正規雇用の活用は果たして有効な手段となりうるのだろうか。むしろ非正規雇用者の活用は、労働コスト節約よりも労働コスト弾力化効果を重視し、その際非正規雇用者比率を高めすぎないことが企業にとって望ましい可能性を本節の分析は示す。

非正規雇用者の労働条件を正規雇用者と均衡の取れたものへと近づけながら、常用的に不可欠な層を厚くしすぎず、その活用を「調整に有効な」仕事に重点化することで、絞り込みすぎた正規雇用者割合を是正することは労使双方にとって望ましい方向と思われる。正規雇用の増加と、正規・非正規間の格差是正は、「分厚い中間層」の復活につながり、その購買力の拡大は企業自らに需要増加となって返ってくる。このような、好循環の実現が望まれる。

235 近年、雇用調整速度の上昇が観測されており、生産の変動に対して雇用がより大きく変動するように（弾力的に）なっていないとしても、雇用がより速く適正水準へと調整されるようにはなっている。詳しくは「平成23年 労働経済の年間分析」（(独) 労働政策研究・研修機構『ビジネス・レーバー・トレンド』2012年1月号）http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2012/01/046-059.pdfを参照。