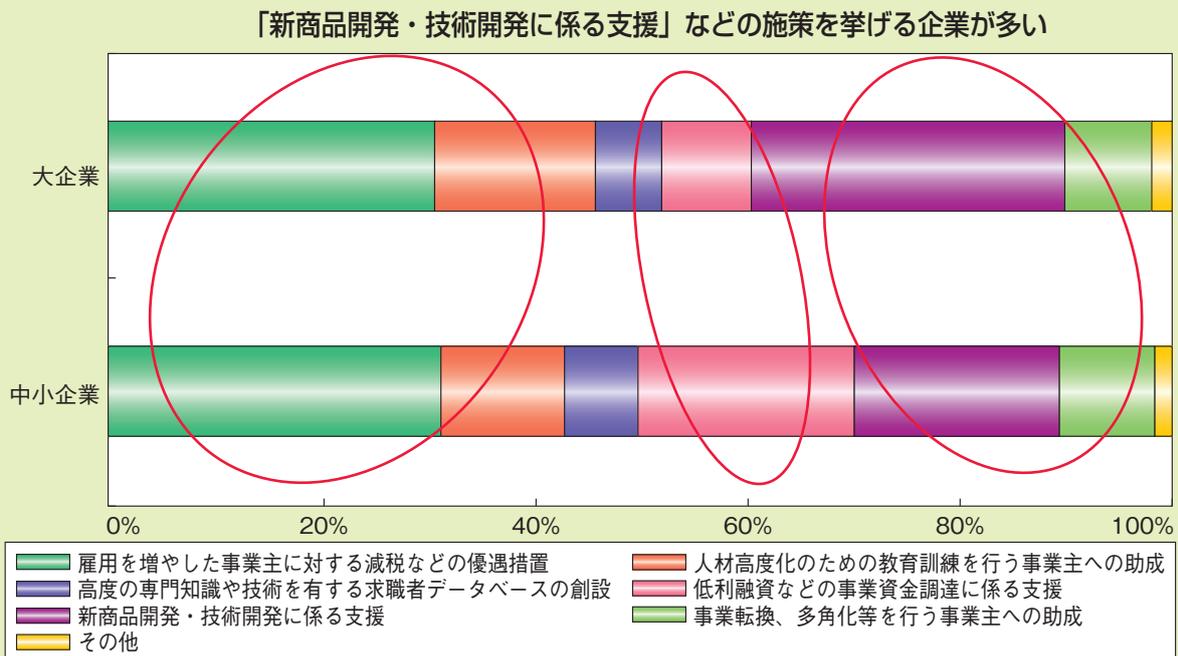


第2-2-13図 海外進出企業が国内雇用維持のために行政に求める施策



(備考) 1. 内閣府「空洞化に関する企業の意識調査」により作成。  
 2. 大企業は資本金3億円超、中小企業は資本金3億円以下の企業。

ることから、これらが実現しやすい環境を整備することが有効であると考えられる。

他方、大企業、中小企業を問わず3割程度の企業が「雇用を増やした事業主に対する減税などの優遇措置」を挙げている。「人材高度化のための教育訓練を行う事業主への助成」を挙げる企業も1割程度存在しており、資金面での助成や支援を求める企業が少なくない。

なお、企業の資金繰りが相対的に厳しい中小企業では「低利融資などの事業資金調達に係る支援」を求める企業も多い。

## 2 リーマンショック後の転職による賃金変化

製造業における海外進出企業は、リーマンショック前には、非進出企業に比べて国内雇用を拡大してきた。しかし、リーマンショック後には海外拠点を拡充し、国内の生産拠点を中心に一時的に雇用の削減を進めた。ここでは、こうした製造業の生産現場における急速な雇用調整の結果として転職を余儀なくされた者に焦点を当て、その人数、転職先の業種や職種、転職前後の勤務形態や賃金の変化などについて分析をすることで、リーマンショック後に生じた企業の海外拠点の拡充や景気の停滞などの経済環境の変化が所得環境に与えた影響を考察する<sup>56</sup>。

注 (56) 本分析は、データの制約から、企業の海外進出に伴い転職を余儀なくされた者のみを対象としているわけではない点に注意が必要である。

### ●製造業の生産工程従事者では非製造業への転職が増加

リーマンショック後、製造業では国内の生産拠点を中心に雇用の削減が進められたが、こうした中で、製造業における生産現場からの転職者は、どの程度増加したのだろうか。また、一般的に転職の際には同産業内に転職することが多いが、非製造業への転職が増えているのだろうか。こうした点を確認するため、ここでは厚生労働省「雇用動向調査」の個票<sup>57</sup>を用いて、製造業の生産工程・労務作業に従事する者（以下、生産工程従事者という）のうち、会社都合で離職し転職した者の動向を中心にみていこう<sup>58</sup>。

まず、リーマンショック後の製造業における生産工程従事者の転職者数の規模を確認しよう。2009年における転職者数の総計は約380万人であり、製造業からの転職者数は70万人と全体の2割弱となっている。そのうち前職が生産工程従事者である者は46万人であり、離職理由が会社都合による者はそのうちの16万人となっている。製造業の生産工程従事者だった者と製造業のそれ以外の職種に就いていた者について、それぞれの会社都合による転職者の割合<sup>59</sup>を見ると、2008年から2009年かけて、前者が20.1%ポイント上昇しており、後者も11.5%ポイント上昇している（第2-2-14図（1））。したがって、リーマンショック後、製造業において会社都合により離職した転職者が増加する中で、特に生産工程従事者で転職を余儀なくされた者が増加したことが分かる。

次に、会社都合により離職した製造業の生産工程従事者について、転職先の業種を確認すると、リーマンショック前には技能を活かせる製造業への転職が多かったが、リーマンショック後には非製造業へ転職した人の方が多くなっている（第2-2-14図（2））。

これを転職前後の勤務形態別（一般・パート）に分けてより仔細に見ると、リーマンショックの前（2002年から2008年平均）も後（2009年）も<sup>60</sup>、製造業への転職、非製造業への転職のそれぞれにおいて、一般労働者間の転職が最も多い。しかし、リーマンショック前と後の構成比の変化<sup>61</sup>を見ると、リーマンショック後において、一般労働者間の転職の比率が、製造業への転職者では10.7%ポイント減少したのに対し、非製造業への転職者では5.2%ポイント増加している（第2-2-14図（3））。すなわち、製造業への転職における一般労働者間のシェアが大きく低下し、非製造業への転職における同シェアが増加している。

以上の分析により、製造業の生産工程従事者の転職については、リーマンショック前には製造業への一般労働者間の転職が多かったことが分かった。また、リーマンショック後には製造業において雇用環境が急速に悪化する中で、非製造業へ転職せざるを得ない人が相対的に増え

#### 注

(57) 推計乗率により人数に復元したベース（除く官公営）を使用。

(58) 本分析に使用したデータには、離職期間が1年以上2年未満の者も含むため、2009年のデータにはリーマンショック前に離職した者も含まれることに留意が必要である。なお、前職が製造業の生産工程従事者で会社都合により離職し転職した者において、離職期間が1年以上2年未満の者は2009年では全体の約6%であり、影響は軽微であると考えている。

(59) 各値は、生産工程とそれ以外について、それぞれの転職者数計に対する割合となっている。

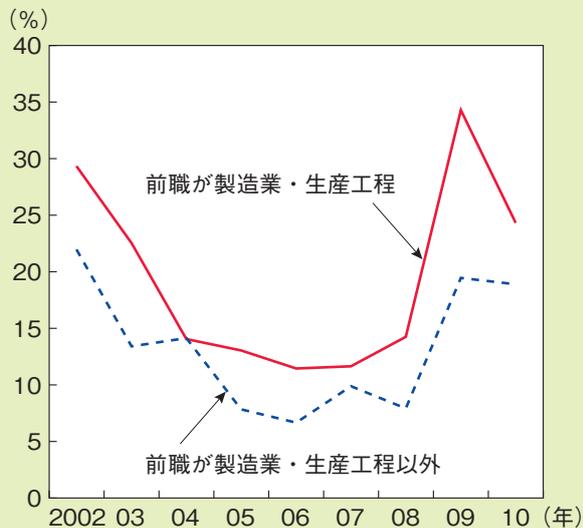
(60) リーマンショック前（2002年から2008年平均）にも、一般労働者間の転職が占める割合は、製造業への転職において67.1%、非製造業への転職において52.0%となっており、いずれにおいても最も多い。

(61) 転職者数の総数に対する各構成比の経年的な変化により分析している。

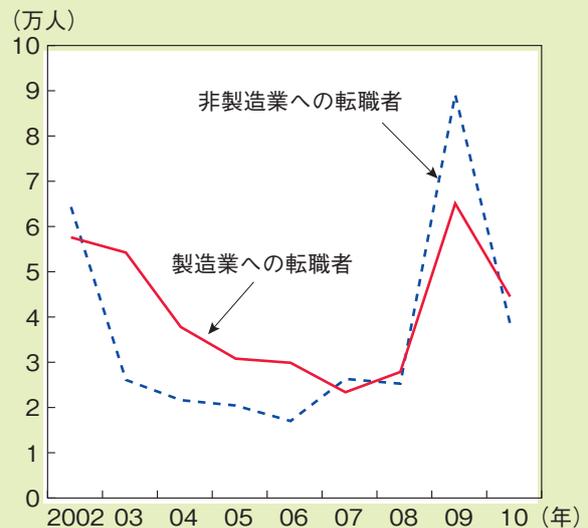
第2-2-14図 製造業の生産工程従事者の転職動向

製造業における生産工程従事者の非製造業への転職が増加

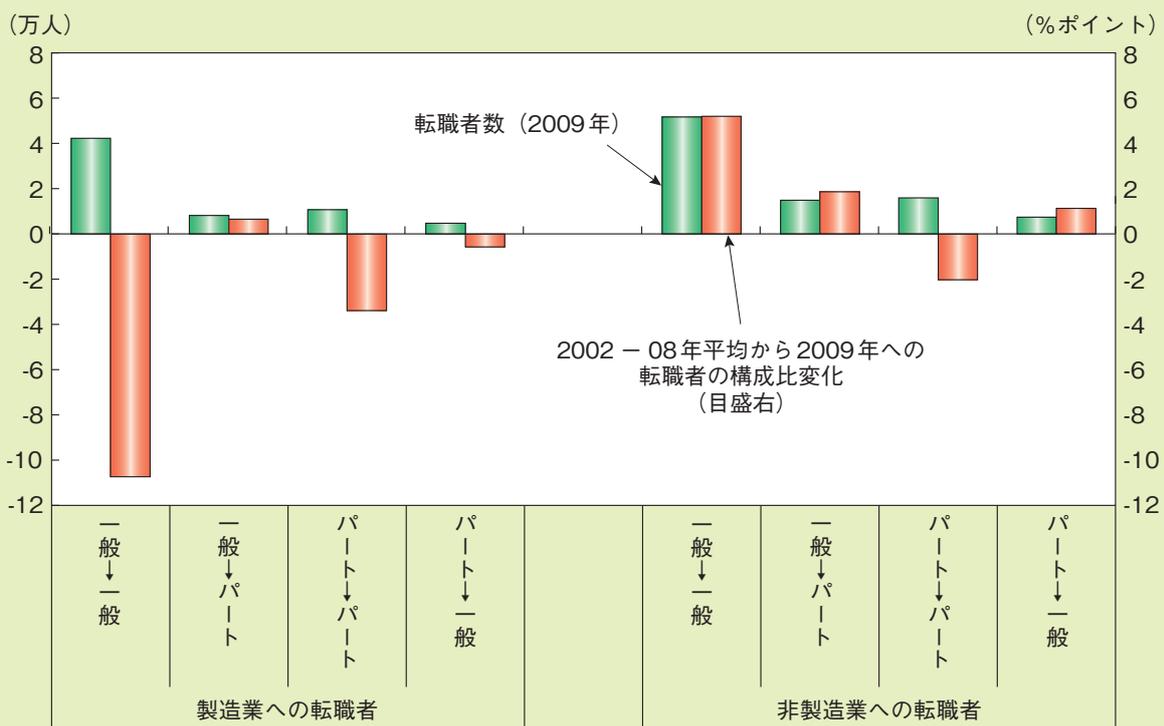
(1) 会社都合による職種別転職者推移



(2) 業種別転職先



(3) 勤務形態別・業種別転職者数



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」の個票データにより作成。  
 2. 前職が製造業における生産工程従事者で、会社都合により転職した者のデータを使用。  
 3. (3)は、2009年における各属性の構成比から2002年から2008年平均の各属性の構成比を差し引くことにより算出。

たが、こうした者はおおむね一般労働者間の転職であり、勤務形態を変更していなかったことが分かる。

### ●若年世代を中心に非製造業における販売などの職種への転職が増加

前職が製造業の生産工程従事者であり、会社都合により離職した転職者においては、リーマンショック後、製造業ではなく非製造業へと転職した者が相対的に増加したが、その多くは一般労働者間の転職であったことを見た。ここでは、相対的に転職者数が多い点や雇用形態の変化に伴う賃金などの変化を除いた分析を行う趣旨<sup>62</sup>から、リーマンショック後、一般労働者で非製造業へと転職した者の属性について、年齢、転職前後の企業規模、転職先の職種の順により仔細にその特徴を見ていこう。

第一に、年齢別に見ると、20歳台から30歳台にかけての転職者が多い。また、構成比を見ると、20歳台が11.0%ポイント、30歳台が11.3%ポイント上昇しており、他の年齢層に比べて増加率が高いことが分かる（第2-2-15図（1））。こうした年代は契約社員も多く、急激な景気後退による雇止めにより、転職を余儀なくされたものと推察される。

第二に、転職前後の企業規模を見ると、2009年には前職の規模が1000人以上では、それよりも規模の小さい企業へ、前職の規模が30~999人以下では同規模か、又はそれよりも規模の小さい企業へ、前職の規模が29人以下では同規模、又はやや規模が大きい企業へと転職する者が多い。

一方、構成比の変化によりリーマンショック後の特徴を捉えると、前職の規模が1000人以上では、規模が30~999人以下への転職のシェアが8.6%ポイント高まり、同規模への転職のシェアも3.0%ポイント高まっている。前職の規模が30~999人以下では、同規模への転職のシェアが8.5%ポイント高まる一方、規模が1000人以上への転職のシェアは1.3%ポイント低下している。前職の規模が29人以下では、全般的に転職者数のシェアが低下している（第2-2-15図（2））。リーマンショック後、製造業では、大企業（企業規模1000人以上）を中心に離職者が増加し、前職が大企業である転職者の割合が相対的に高まったが、そうした人は中堅企業（企業規模30~999人）への転職が最も多く、その増加も最も顕著であった。加えて、大企業ではリーマンショック後、同規模への転職者の増加率が相対的に高まった<sup>63</sup>。

第三に、職種別に見ると、2009年には非製造業への転職でも、同職種である生産工程従事者への転職が最も多くなっている。こうした者は、前職で培った能力を活かせる職種へと転職したものと推察される。一方、構成比の変化によりリーマンショック後の特徴を捉えると、専門・技術、事務、販売、サービスのシェアが高まっており、こうした産業へと転職した者の増

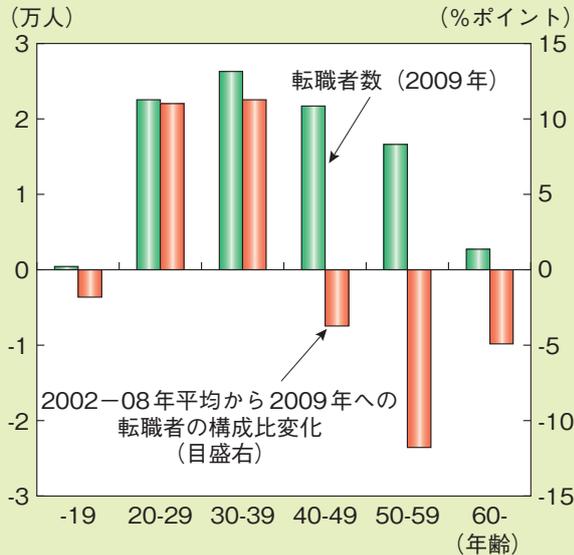
注 (62) 第2-2-14図（3）で確認した一般→パートの転職者数においても一定程度の人数を占めている一方で、雇用形態の変化による賃金の減少影響が含まれており、その影響を除いて分析する趣旨から一般→一般のデータに限定している。なお、一般的に、一般→パートの転職は賃金が下がることが多いため、留意する必要がある。

(63) 前職が企業規模1000以上の人の転職先を見ると、2002年から2008年平均で、企業規模1000人以上への転職の構成比は9.6%であるのに対して、2009年における同構成比は18.3%と増加している。

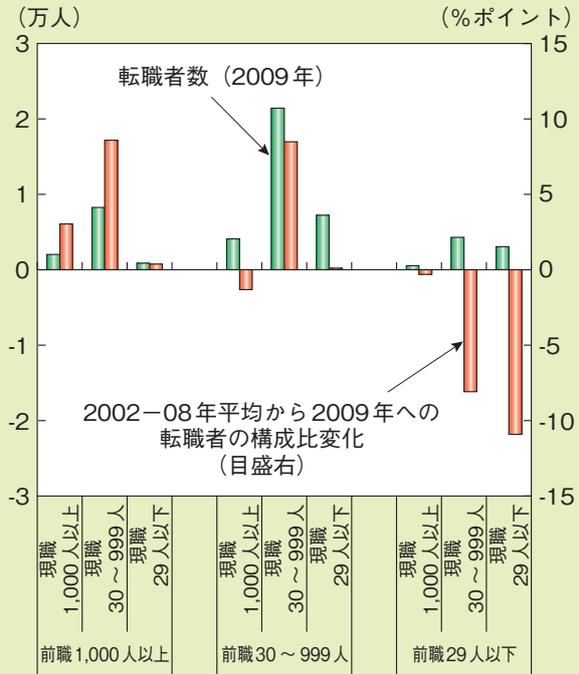
第2-2-15図 製造業の生産工程従事者の非製造業への転職動向

若年世代を中心に非製造業における販売などの職種への転職が増加

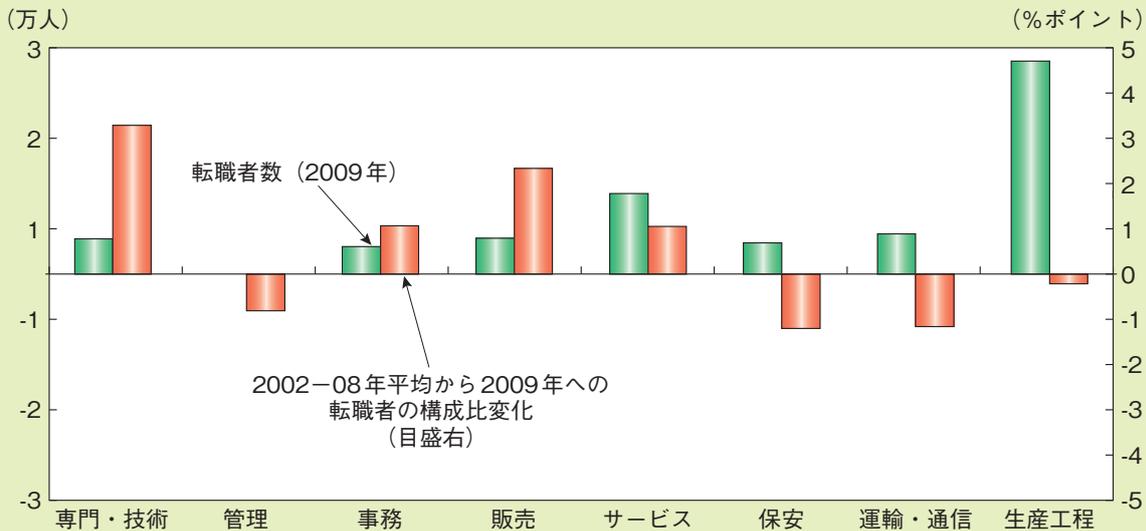
(1) 年齢別転職者数



(2) 規模別転職者数



(3) 職種別転職者数



- (備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」の個票データにより作成。  
 2. 前職が製造業における生産工程従事者で、会社都合により転職した者のデータ (一般→一般) を使用。  
 3. 2009年における各属性の構成比から2002年から2008年平均の各属性の構成比を差し引くことにより算出。「保安」は2004年から集計が始まった系列のため、2004年から2008年平均であることに留意が必要。「その他」には2002年、2003年に「保安」のデータを含んでいるため掲載していない。  
 4. 2002年から2010年の間に産業分類及び職業分類の変更があった点に留意が必要。

加率が高まったことが分かる（第2-2-15図（3））。前職が製造業の生産工程従事者は、転職先が非製造業でも職種が生産工程・労務作業であれば、前職で培った能力を活かすことができることから、こうした職種への転職を希望する者が多いと考えられる。しかし、生産工程・労務作業は、非製造業内の他の職種と比較して、リーマンショック後の製造業における雇用情勢の悪化による影響を受けやすいと考えられることから、雇用の受け皿としての機能が高まったとは考えにくい。このため、リーマンショック後の景気拡大局面において、比較的求人が旺盛であった専門・技術や販売といった職種など<sup>64</sup>が、増加した転職者の雇用の受け皿となったものと推察される。

以上のことから、リーマンショック後には、若年世代、前職が大企業である者を中心に製造業から非製造業へと転職を余儀なくされ、専門・技術、事務、販売、サービス等の職種が、増加した転職者の雇用の受け皿となったことが分かる。

### ●若年層、大企業間、同職種間での転職は賃金の低下が限定的

上記で考察したリーマンショック後における転職者の特徴を踏まえつつ、ここでは会社都合で非製造業へと転職した製造業の生産工程従事者（一般）の転職後の賃金変化を中心に考察する。

第一に、年齢別に見ると、リーマンショック前に比べてリーマンショック後（ここでは2009年と2010年の平均<sup>65</sup>）の方が、転職後の賃金の悪化度合いが大きい（第2-2-16図（1））。さらに、リーマンショック後の単年の動向に着目すると、2009年から2010年にかけて、40歳台以上では賃金下落率の拡大が続いている（付図2-1（1））。一方、景気拡大局面である2010年において、20歳台ではリーマンショック前と同様、会社都合による転職であっても賃金は上昇している。この背景を探るために、2010年の入職者の離職期間の動向を見ると、2009年と比較して、長期離職者<sup>66</sup>の割合が20歳台では13.6%ポイント上昇したのに対し、40歳台以上では33.2%ポイントと大幅に上昇している。したがって、リーマンショック後、若年層は短期間で転職することができたのに対して、40歳台以上はリーマンショック後の景気拡大局面でもなかなか転職できず、転職できたとしても賃金の下落率が大きかったものと考えられる。

なお、同様の属性で製造業への転職者について見ると、非製造業への転職者と同様にリーマンショック前後で賃金下落率がおおむね拡大する傾向にあるが、2010年における20歳台を見ると、非製造業への転職者と異なり、賃金の下落率は拡大を続けている。20歳台であっても

注 (64) 厚生労働省「一般職業紹介状況」では、業種かつ職種別に求人数は公表されていないため、非製造業における生産工程・労務作業との比較は出来ないものの、2010年度の値（一般）を見ると、非製造業が多いと思われる専門・技術や販売の職業で、増加した求人数の前年比に対する寄与度が大きい。

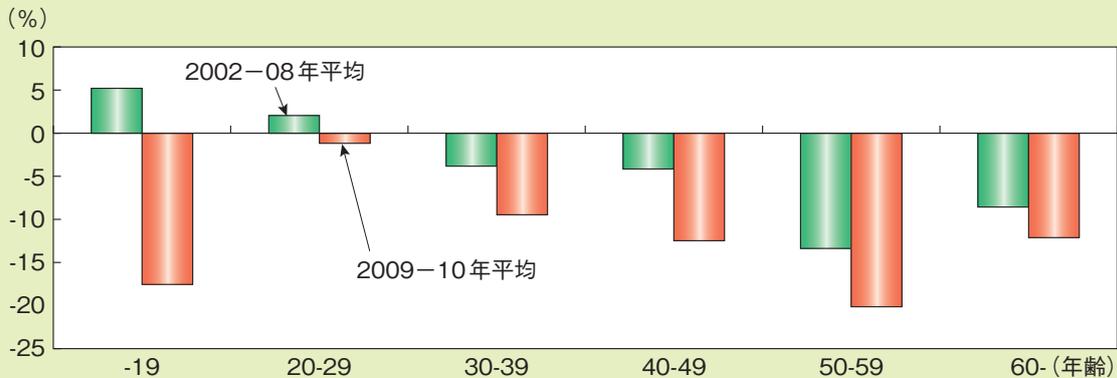
(65) 賃金変化については、景気回復局面である2010年が2009年よりも賃金下落幅が大きい属性もみられ、リーマンショックの影響が後年にまで及んでいることが推察されるため、ここでは2009年と2010年の加重平均値をリーマンショック後の影響として見た。

(66) 入職前の離職期間が1年以上である者とした。

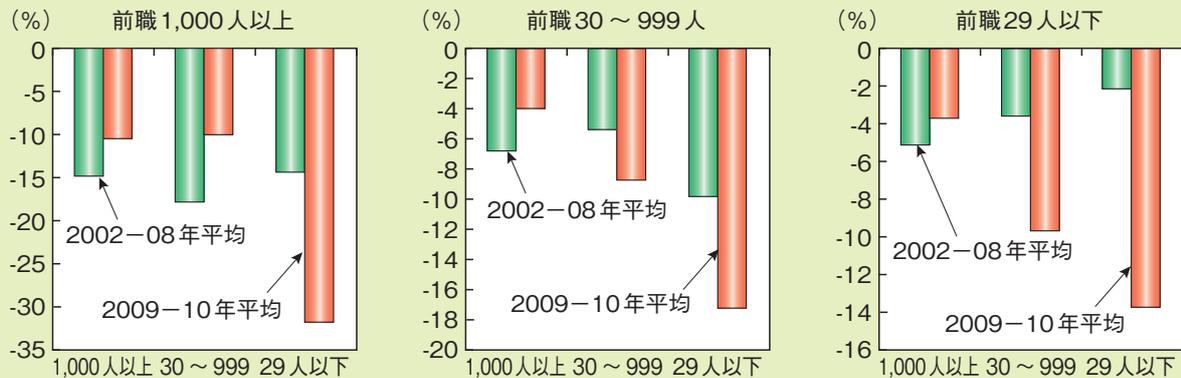
第2-2-16図 製造業の生産工程従事者の非製造業への転職に伴う賃金変化

若年層、大企業間、同職種間での転職は賃金の低下が限定的

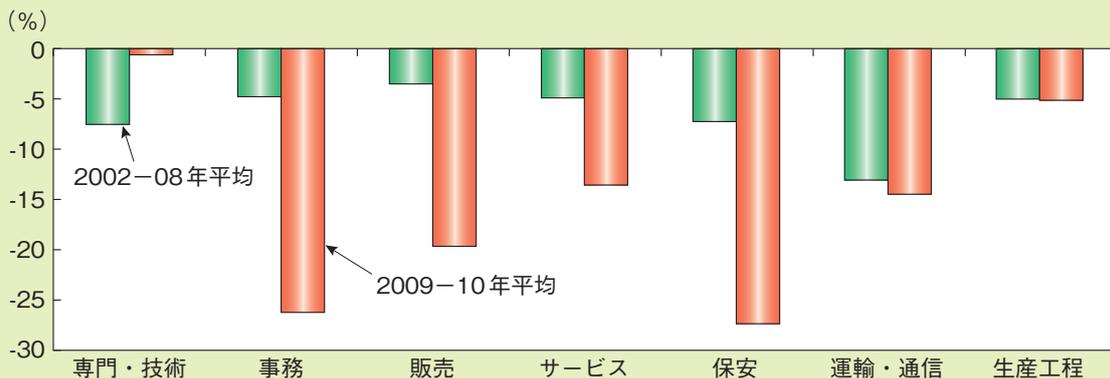
(1) 年齢別賃金変化率



(2) 規模別賃金変化率



(3) 職種別賃金変化率



- (備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」の個票データにより作成。  
 2. 前職製造業における生産工程従事者から非製造業へ会社都合により転職した者（一般→一般）のデータを使用。  
 3. 「保安」は2004年から集計が始まった系列のため、2004年から2008年平均である点に留意が必要。「その他」には2002年、2003年に「保安」のデータを含んでいるため掲載していない。  
 4. 2002年から2010年の間に産業分類及び職業分類の変更があった点に留意が必要。  
 5. 賃金変化率は、段階別の回答を下記のとおり仮定を置き、属性毎に加重平均により算出  
 「3割以上増加」⇒+40%、「1割以上3割未満増加」⇒+20%、「1割未満増加」⇒+5%  
 「変わらない」⇒0%、「1割未満減少」⇒-5%、「1割以上3割未満減少」⇒-20%  
 「3割以上減少」⇒-40%

なかなか製造業へは転職できず、転職できたとしても賃金の下落率が大きかったものと考えられる（付図2-1（2））。

第二に、企業規模別に見ると、リーマンショック後に相対的に増加した前職の企業規模が1,000人以上からの転職者では、同規模又は規模が30~999人以下への転職の場合、賃金の低下幅はリーマンショック前と比較すると縮小している。同様にリーマンショック後に増加した30~999人以下の企業間の転職者では、賃金の下落率は拡大している（第2-2-16図（2））。リーマンショックのような大きな経済ショックが生じた際、平常ではあまり見られない前職が大企業である転職者のシェアが高まったが、こうした者には相対的に能力が高い者が多く含まれると考えられ、結びついた雇用においても賃金の低下は限定的であった可能性が示唆される。なお、こうした特徴は、前職の企業規模が1,000人以上で製造業へ転職する場合にも、転職先が同規模又は規模が30~999人以下への転職で見られる（付図2-2）。一方、前職の企業規模が30~999人以下の企業の転職者では、リーマンショック前と同様に同規模間の転職者が相対的に増加しているため、リーマンショック後の景気回復局面でも求人数の増加が限定的である中で、求職者数が増加したことから、雇用に関わらずとも賃金の下落が大きかったものと推察される。

第三に、職種別に見ると、前職種と同様の生産工程従事者に転職した場合、賃金の低下率は5%程度と小幅であり、リーマンショック前後で変わっていないことから、急激な景気後退局面においても賃金への影響は限定的であったと考えられる。なお、同様に製造業へ転職した者についても、同職種である生産工程従事者へと転職できた者の賃金下落率はリーマンショック前後で差異は見られない<sup>67</sup>。リーマンショック後に相対的に増加した事務、販売、サービスといった職種への転職者の賃金下落率を見ると、生産工程従事者への転職と比較し、下落幅が大きく拡大している（第2-2-16図（3））。こうした前産業及び前職とは異なる職種で結びついた雇用においては、これまでの技能を活かすことが難しいことから、賃金の大幅な低下を受け入れざるを得ないものと考えられる。

以上の分析から、会社都合で製造業から非製造業へ転職した生産工程従事者（一般）の転職後の賃金は、20歳台、大企業間、同職種間での転職の場合、低下するものの、相対的に影響は大きくなかった。他方、40歳台以上、中堅企業間、事務、販売、サービスへの転職の場合、相対的に賃金の低下は大きいことが分かった。リーマンショック後、国内で生産拠点の雇用を削減したのは相対的に大企業が多かった<sup>68</sup>ことから、雇用の削減が大幅だった割には、海外進出による所得環境への影響は限定的だった可能性も示唆される。

注 (67) 会社都合により離職した生産工程従事者で製造業へ転職した者の賃金下落率は、2002年から2008年平均で-4.5%、2009年で-5.1%とおおむね横ばいとなっている。

(68) 第2-2-10図を参照。