

雇用形態が変化し、非正規労働者が増えることで、腰を据えて人的資源形成を行う機会が失われ、人的資本の毀損を通じて、中長期的な成長率を低下させる可能性がある。特に、若者では不本意型非正規雇用者の割合が多く、職業能力形成期に人的資源形成の機会が失われると、いったん失業した時の失業期間の長期化につながりかねない。また、失業期間が長期化すると、一般労働者になれる確率が低下し、職業能力が更に失われることで、雇用可能性の低下にもつながることが懸念される。このため、個人、企業による適切な人的資源の形成への投資とその有効活用を進め、我が国の成長力を確保していくことが求められる。また、「日本再興戦略」では、失業期間6か月以上の者を2割減少させることが目標とされており、今後、就労が途切れないという意味での雇用の安定化の仕組みを整備していく必要がある。

3 失業なき労働移動の実現に向けた課題

我が国の持つ人材力を最大限に発揮するためには、個人が現在の職場で能力を発揮していくことは重要であるが、必要に応じて円滑に職場を移動することで、働く人の生産性（質）が高まり、経済成長の担い手としてより活躍できるような環境を整えることが有効と考えられる。以下では、転職市場の動向、転職と転職成果（離職期間、賃金変化率）などについて分析し、失業なき労働移動の実現に向けた課題を検討する。

（若い世代を中心に転職率が低下、終身雇用希望の高まりが背景）

転職の動向を確認するため、まず、労働者数に占める転職者の割合（転職入職率）^{10,11}の推移を見ると、一般労働者、パートタイム労働者とも、2005年をピークとして低下傾向にある（第3-1-7図（1））。

また、2012年の年齢別の転職入職率を2005年と比較すると、全年齢層で低下しており、特に20歳台の転職入職率の低下が顕著である（第3-1-7図（2））¹²。

さらに、離職理由別に転職入職者の割合を見ると、「会社都合」や「定年・契約期間の満了」といった非自発的な離職者の割合が高まっている。一方、「収入が少ない」、「会社の将来が不安」、「仕事の内容に興味持てず」といったどちらかといえば自発的な離職者の割合は低下する傾向にある（第3-1-7図（3））。

こうした若年層を中心とした転職入職率の低下や自発的な離職者の減少の背景には、雇用者の勤労意識の変化があると考えられる。1つの企業に生涯勤めることを希望する「一企業キャリア意識」の変化を年齢別に見ると、年代にかかわらず一企業キャリア意識が高まっており、特に20歳台では、2007年から2011年にかけて大幅に上昇し、一企業キャリア意識の最も高い世代となっている。景気低迷が長引いたことを背景に、若い世代が終身雇用を希望する割合が高まっていることが考えられる（第3-1-7図（4））。

¹⁰ 転職入職率とは、1月1日現在の常用労働者数に占める転職入職者（入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者）の割合のこと。なお、就業経験には「内職」及び賃金の支払いを受けない「家事手伝い」は含まない。

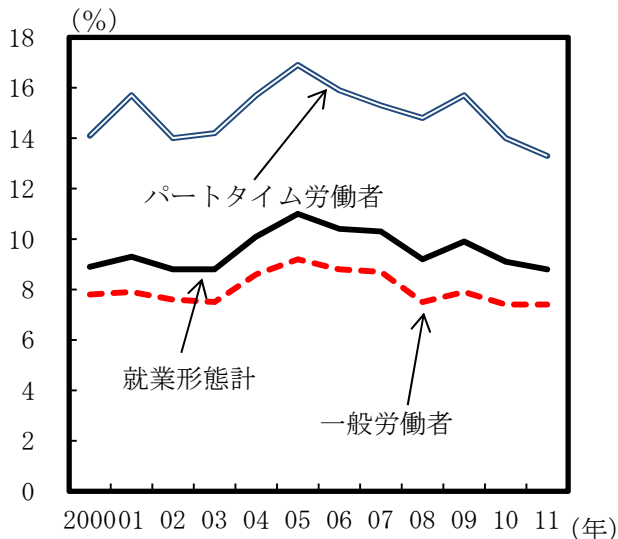
¹¹ 「日本再興戦略」（2013年6月14日閣議決定）では、今後5年間で一般労働者の転職入職率を9%（2011年7.4%）とすることを目指すとしている。

¹² 20歳台の就業年数が伸びたことにより、転職にカウントされる者の数が減少した可能性も考えられるが、年齢別の平均継続就業期間の2007年から2012年にかけての変化を見ると、15～24歳は+0.2年（1.9年→2.1年）、25～34歳は+0.1年（5.5年→5.6年）、35歳～44歳は+0.4年（10.5年→10.9年）、年齢計は+0.2年（13.4年→13.6年）となっており、20歳台の就業年数が著しく伸びている訳ではない。

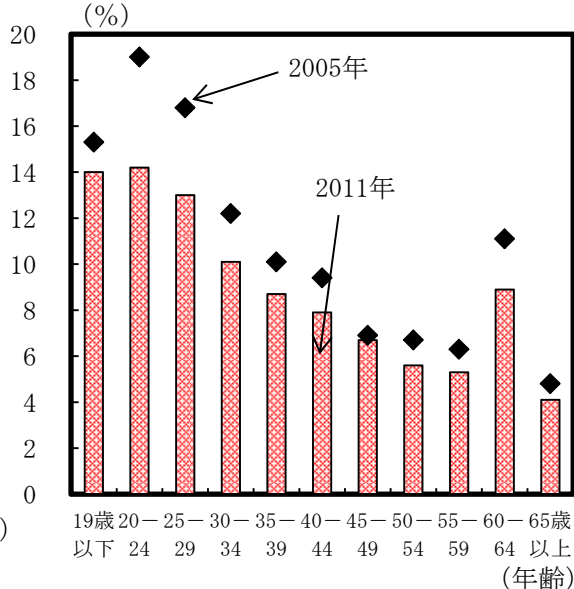
第3-1-7図 転職者の動向

若い世代を中心に転職率が低下、終身雇用希望の高まりが背景

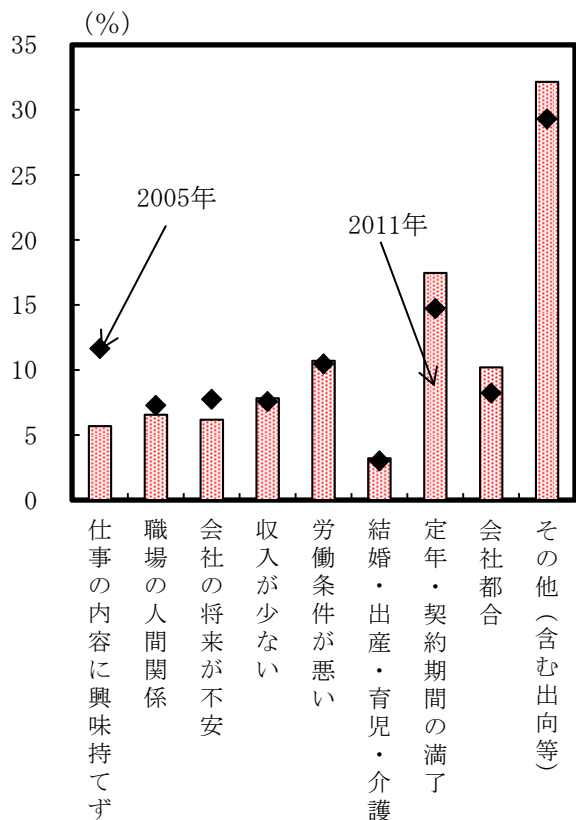
(1) 雇用形態別の転職入職率



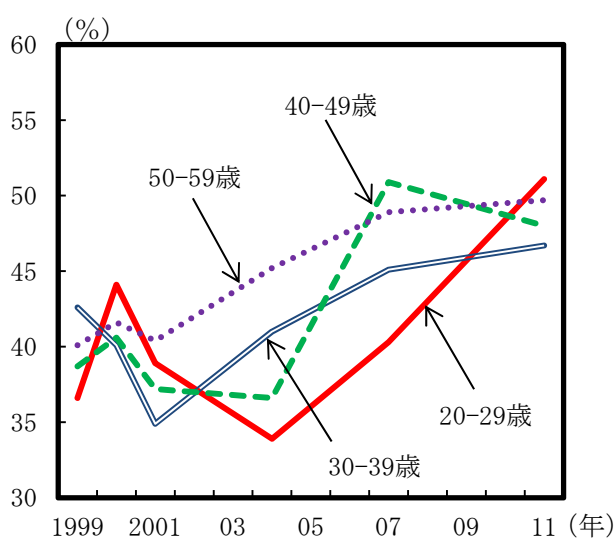
(2) 年齢別転職入職率



(3) 離職理由別の転職入職者割合



(4) 一企業キャリア意識



(備考) 1. 厚生労働省「雇用動向調査」、労働政策研究・研修機構「第6回勤労生活に関する調査」により作成。
 2. (4)は、1999、2000、2001、2004、2007、2011年調査しかいないため、間の年次は線形補完にて算出。

（「事務」、「販売」、「生産工程」などで転職者が減少、同職種間での転職は好条件）

転職入職率の割合は、2005年をピークとして低下傾向にあることを見たが、どのような職種の人が転職する割合が低下しているのだろうか。転職者が前に就いていた職種の割合について2005年から2011年の変化を見ると、「事務」、「販売」、「生産工程」といった職種において、転職者の割合の低下が見られる（第3-1-8図（1））。

前職の職種別に離職期間を見ると、上記の職種は、離職してから転職するまでの離職期間が長い。「販売」では、前述のとおり、求職と比べて求人が相対的に過剰となっている¹³ことに加え、「労働条件が悪い」といった理由で離職する者が多い¹⁴ことから、同職種内で転職しようとする者が少なく、離職期間が長期化する傾向にあると推察される。他方、求人と比べて求職が相対的に過剰となっている「事務」や「生産工程」については¹⁵、リーマンショック後の景気低迷に加えて、IT化や企業の海外拠点の拡充などの経済環境の変化により、国内の雇用の場が削減され、同職種内での転職が難しくなっていることなどが影響していると考えられる（第3-1-8図（2））。

職種の変更を伴う転職は離職期間の長期化につながる可能性があるため、職種が変わったかどうかによる離職期間の違いを見ると、「職種転換なし」の方が「職種転換あり」と比べて、離職期間が短い傾向にあることが確認できる。また、離職期間の長い転職者は職種転換を余儀なくされている可能性も指摘できる（第3-1-8図（3））。

それでは、職種転換によって、賃金はどのように変化するのだろうか。職種転換の有無別に賃金の変化率について確認すると、おおむね「職種転換なし」の方が転職後の賃金低下が限定的となっている（第3-1-8図（4））。

このように「事務」、「販売」、「生産工程」といった職種では、転職者の離職期間が長くなっており、職種を変える場合も多いと考えられる。職種転換を余儀なくされた場合は、離職期間の長期化にもつながる可能性があるため、これまでの経験を活かしつつ、円滑な転職が行われるよう、求人・求職間の情報仲介機能やマッチング機能を強化することが期待される。

¹³ 第3章第1節1を参照。

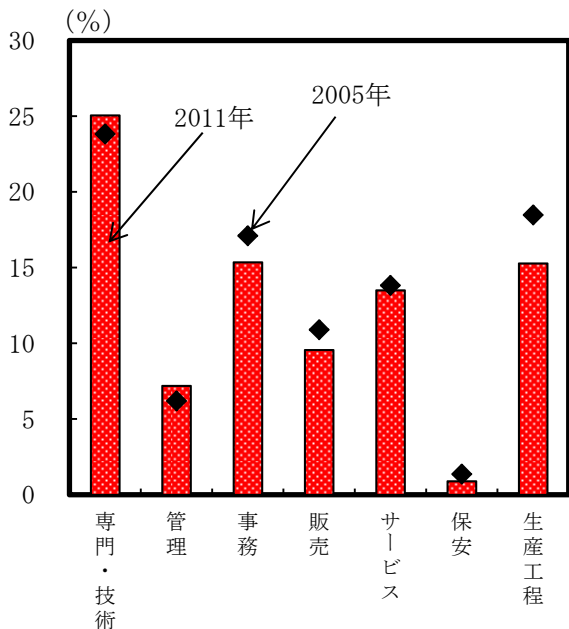
¹⁴ 「労働条件が悪い」との理由で離職した者の割合は、職種計で8.5%のところ、「販売」は14.2%と高い水準となっている。

¹⁵ 第3章第1節1を参照。

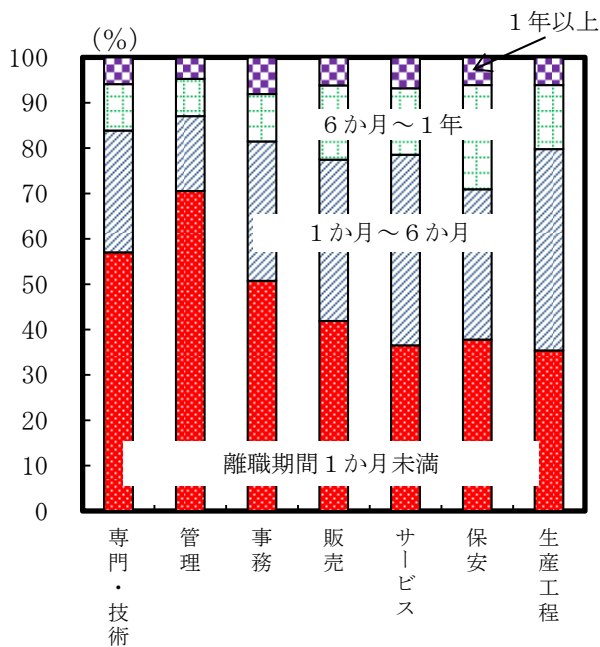
第3-1-8図 職種別転職者の特徴

職種転換を余儀なくされた転職者は、離職期間の長期化にもつながる可能性

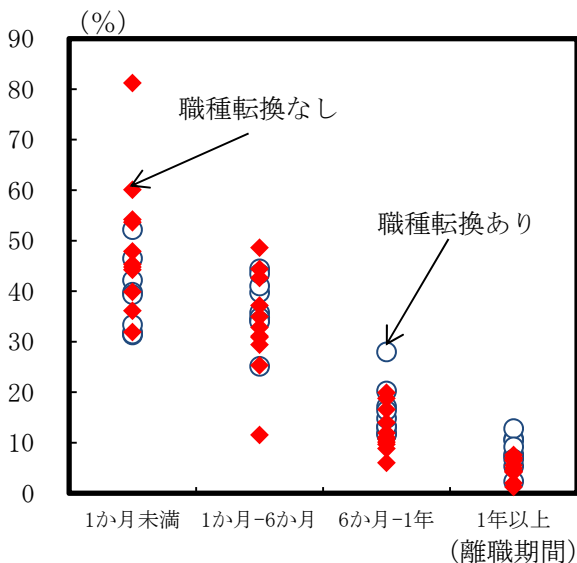
(1) 前職職種別の転職者割合



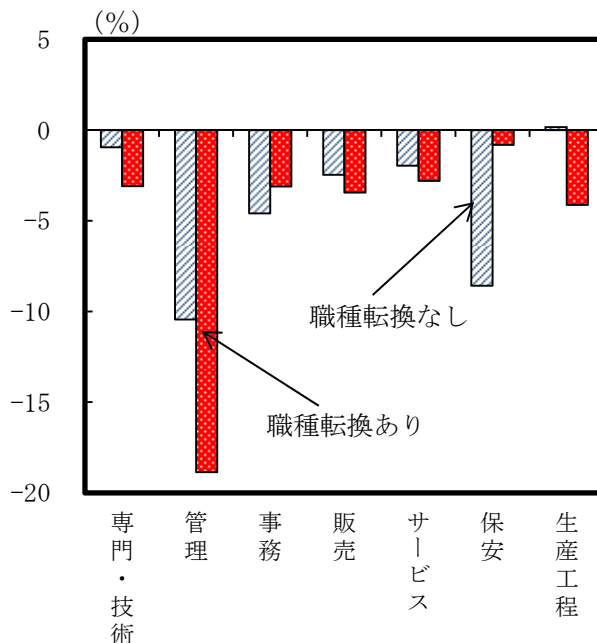
(2) 前職職種別の離職期間別転職者割合



(3) 職種転換有無別の離職期間別転職者割合



(4) 職種転換有無別の賃金変化率



(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. 前職が一般労働者で転職後も一般労働者となった者のデータ。
 3. (2)～(4)は2011年時点の値。
 4. (3)は各職種において職種転換有無別にプロットしたものである。

（「専門・技術」、「大都市圏」は「民間職業紹介所」経由の転職者が多い）

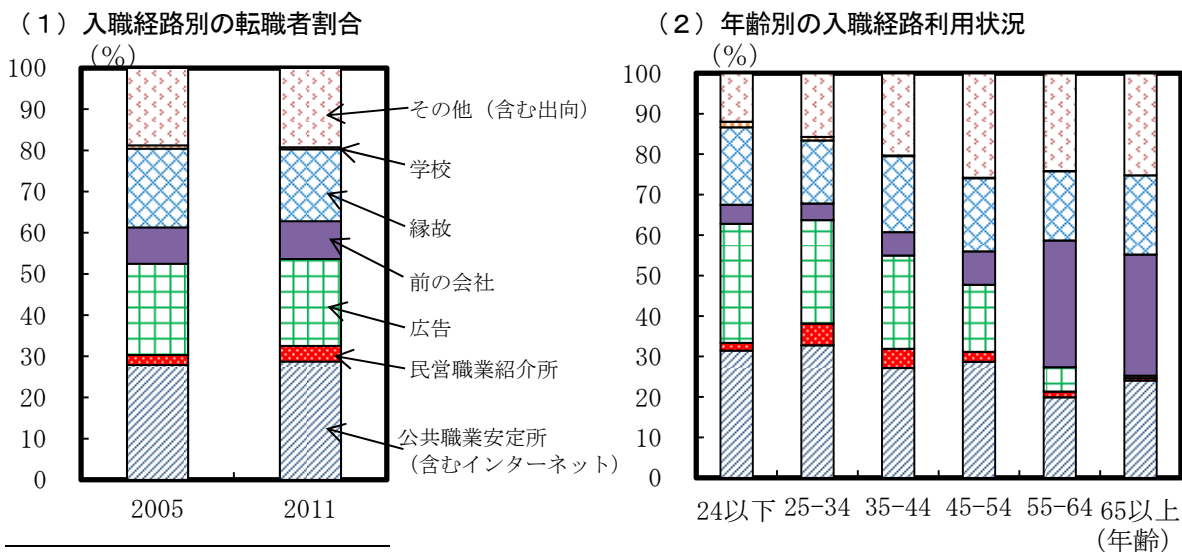
転職するに当たり、より良い労働条件や環境を求めて何らかの仲介機能が利用されることが一般的であるが、転職者の入職経路にはどのような特徴が見られるだろうか。入職経路別に転職者の特徴を見ると、「公共職業安定所」、「広告¹⁶」、「縁故」の三つが多く、次いで「前の会社」による紹介となっている（第3-1-9図（1））。

次に、年齢別に入職経路の利用状況を確認すると、「広告」、「公共職業安定所」、「民間職業紹介所」といった公式的経路を活用した転職者の割合は、主に若年層で高い（第3-1-9図（2））。他方、人的つながりの利用ともいえる「前の会社」については、高齢になるにつれて利用率が高まっている。また、転職後の職種別に入職経路の利用状況を確認すると、「専門・技術」については「民間職業紹介所」の利用者が多く、「公共職業安定所」の利用者が少ない（第3-1-9図（3））。さらに、地域別に入職経路の利用状況を確認すると、「南関東」、「東海」、「近畿」、「京阪神」といった大都市圏においては「公共職業安定所」の利用者が少なく、「民間職業紹介所」や「広告」の利用者が多い（第3-1-9図（4））。

以上のことから、「民間職業紹介所」は、専門的技術を持っているなど、労働市場で評価を得やすい属性を持った求職者の転職支援機関としては有効であるが、それ以外の離職者にとっては利用しづらい入職経路となっている可能性がある。また、東京などの大都市地域では、様々な代替的な就職経路があるため、相対的に「公共職業安定所」の利用者が少ない。理由としては、ビジネスとして成立しやすい「民間職業紹介所」の利用者が多くなっていることが考えられる。

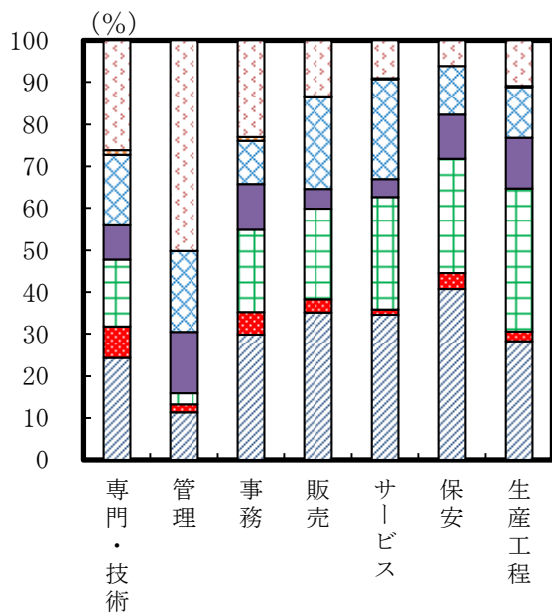
第3-1-9図 入職経路別に見た転職者の特徴

「専門・技術」、「大都市圏」は「民間職業紹介所」を利用する転職者が多い

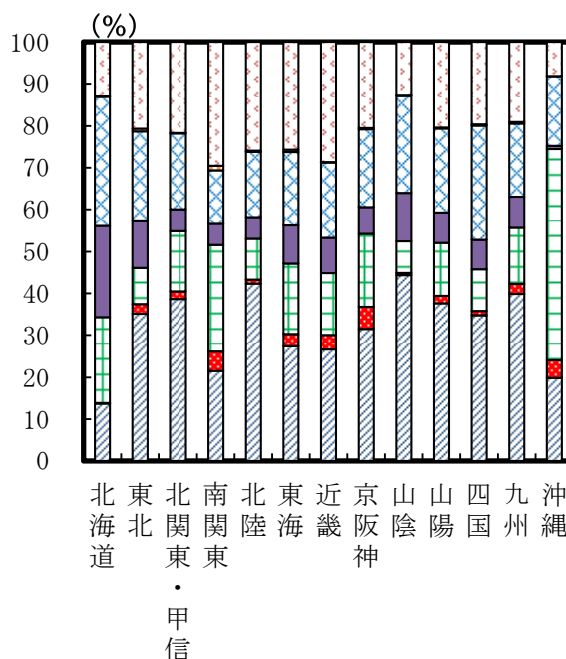


¹⁶ 厚生労働省「雇用動向調査」における「広告」とは、「新聞、雑誌（求人情報誌を含む）、チラシ、はり紙、折込広告、テレビ、ラジオなどの募集広告及びインターネット・パソコン通信上の求人情報を見て応募した場合」とされている。

(3) 職種別の入職経路利用状況



(4) 地域別の入職経路利用状況



(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. 前職一般労働者で転職後も一般労働者となった者のデータ (2011年時点)。

(若年層、自発的離職、民営職業紹介所経由の転職者の賃金変化率が比較的高い)

転職者の年齢や離職理由、選択する入職経路の違いなどにより、賃金変化率や離職期間といった転職成果に違いがあるだろうか。転職成果の大きさは、転職者自身が持つ属性によるものであり、職種や地域の違いそのものによる効果ではない可能性もあるため、各種属性要因をコントロールして、何が転職成果に影響を与えるかを検証した¹⁷。

まず、年齢別に転職成果を見てみよう。40～45歳層を基準として、転職による賃金変化率を年齢別に見ると、若ければ若いほど高いことが分かる(第3-1-10図(1))。離職前の賃金が相対的に低いことに加え、職業能力形成期にある若い世代では、転職後の生産性向上の余地が大きいことが評価されていると考えられる。他方、55歳以上の高齢者における低下幅が大きい、定年退職者の再就職あっせんなどが含まれているためと考えられる。同様に、離職期間についても比較すると、年齢が若いほど離職期間は短い(第3-1-10図(2))。

次に、離職理由別の転職成果を比較してみよう。賃金変化率を見ると、前職企業の「給料が低かったから」、「将来が不安だったから」といった理由により転職を行った者は賃金が上昇し、離職期間も短い(第3-1-10図(3)、(4))。このように、賃金上昇の獲得を望むなどの積極的な転職活動を行った労働者は、転職成果も高いことが分かる。

¹⁷ 賃金変化率や離職期間といった転職成果の算出に当たり、観測可能な各種の属性変数によりコントロールした回帰分析を行っているが、分析結果には、労働者の能力などの観測不可能な要因の効果が混在している可能性もあることに留意が必要である。

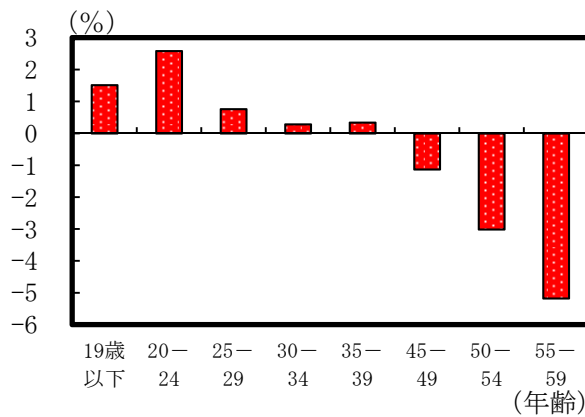
さらに、「公共職業安定所」経由の離職者を基準として入職経路別に賃金変化率を比較すると、「民間職業紹介所」、「広告」、「縁故」の順に高くなっている（第3-1-10図（5））。他方、「前の会社」経由の転職者の賃金の下落幅は大きい。同様に入職経路別に離職期間を見ると、「前の会社」の離職期間の短さが顕著であり、その他の経路は「公共職業安定所」よりやや短い程度である（第3-1-10図（6））。「民間職業紹介所」は、他の入職経路に比べて相対的に転職成果が高いが、他の入職経路に比べて求職者・求人企業間のマッチング機能が高いことによると考えられる。

以上の結果をまとめると、若年層の一企業キャリア意識は高まっているが、若年層が積極的に転職を行うことで、より短い離職期間でより生産性の高い部門へ移動することによって、自分自身の賃金が上昇するだけでなく、経済の成長にも寄与する可能性がある。このため、特に若年層を中心に、必要に応じて、その能力を活かせる職場に円滑に移動できるよう、外部労働市場の整備や効果的な教育訓練機会の提供といった施策を実施することが期待される。また、転職成果を上げるためには、情報仲介機能やマッチング機能の強化が重要であると考えられる。このため、例えば「民間職業紹介所」に対して、ハローワークの持つ情報を開放するなど、民間人材ビジネスの有するノウハウが利活用されるような支援策の実施が求められる。

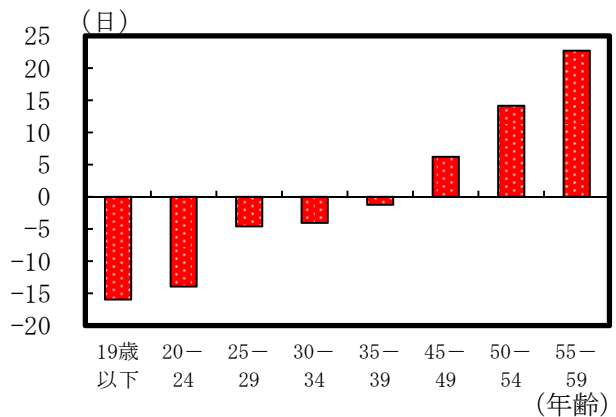
第3-1-10図 属性別の転職成果

若年層、自発的離職、民営職業紹介所は比較的高い転職成果

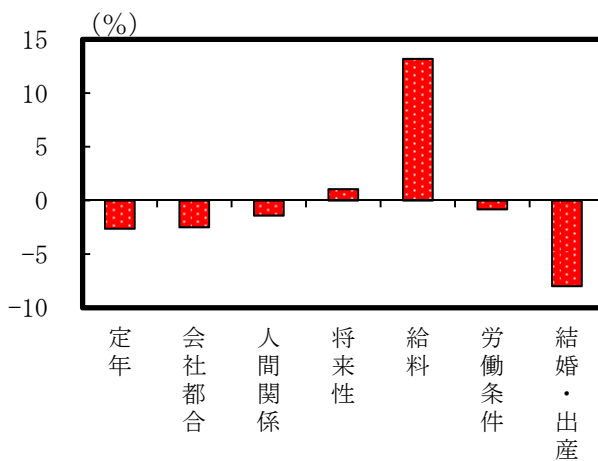
(1) 年齢別の賃金変化率 (40~45歳基準)



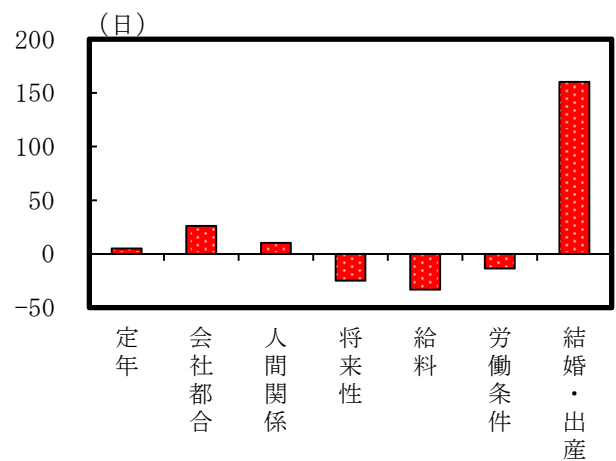
(2) 年齢別の離職期間 (40~45歳基準)



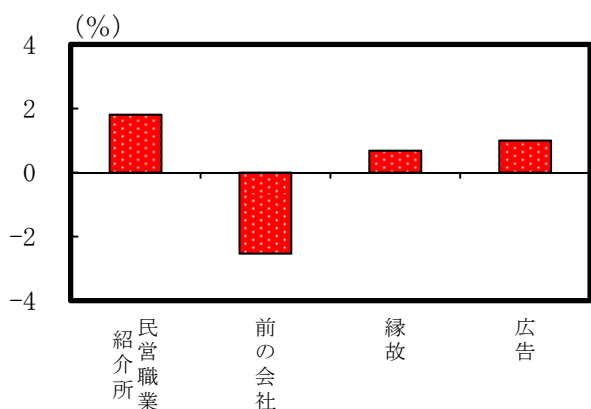
(3) 離職理由別の賃金変化率 (その他基準)



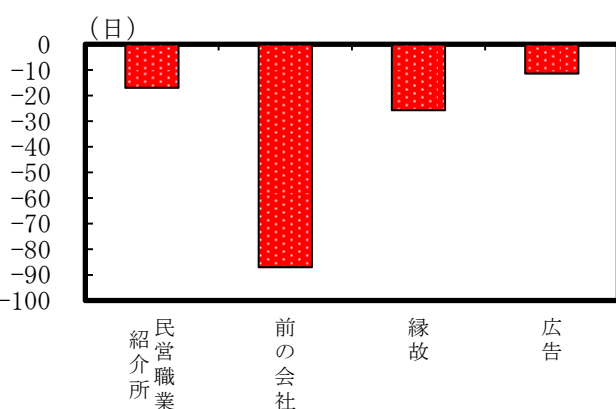
(4) 離職理由別の離職期間 (その他基準)



(5) 入職経路別の賃金変化率 (公共職業安定所基準)



(6) 入職経路別の離職期間 (公共職業安定所基準)



- (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. 賃金変化率及び離職期間を説明変数として、各属性を説明変数とする回帰分析により算出。2002年から2011年のプールデータ。詳細は付注3-2を参照。
 3. (3)、(4)のその他とは、2005年までは「仕事の内容に不満」、「その他」、2006年以降は、「仕事の内容に興味なし」、「能力などを生かせない」、「その他」である。

(離職期間の短い転職は賃金改善につながる可能性)

転職成果には、転職者の年齢や離職理由、選択する入職経路の違いが影響することを見たが、前述の回帰分析の結果によると、離職期間が短いほど賃金上昇率が高くなっている。離職期間の長期化は人的資本を毀損させる可能性があることなどから、離職期間が短いほど、転職後の賃金改善につながっていると考えられる。そこで、離職期間の長い転職者（離職期間15日以上）と短い転職者（離職期間15日未満）について、転職前後の賃金変化率を比較してみよう。

まず、年齢別に、離職期間と賃金変化率の関係をみると、離職期間の短い転職者は長い転職者に比べての賃金改善幅がおおむね大きい（悪化幅が小さい）。離職期間の長い転職者では、賃金の改善が見られるのは20歳台のみであるが、離職期間の短い転職者では20-24歳から40-44歳までの幅広い年齢層で賃金の改善が見られる（第3-1-11図（1））。

次に、同様の比較を離職理由別に行うと、「定年」を理由に離職した転職者以外は、離職期間の短い転職者の方が賃金改善幅は大きい（悪化幅が小さい）（第3-1-11図（2））。

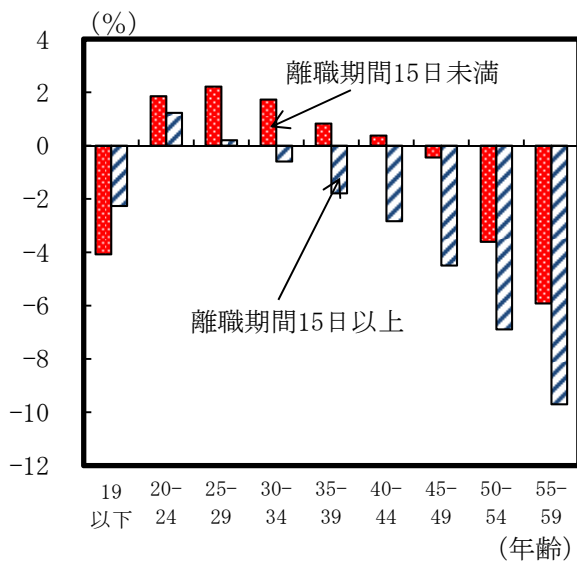
さらに、入職経路別に比較すると、年齢別、離職理由別と同様に、おおむね離職期間の短い転職者は長い転職者に比べての賃金改善幅が大きい（悪化幅が小さい）。特に、離職期間の長い転職者では、全ての入職経路で賃金が悪化する一方、短い転職者では、「民間職業紹介所」、「広告」、「公共職業安定所」、「縁故」において賃金が改善している（第3-1-11図（3））。

このように、離職期間の短い転職者は、長い転職者よりも、転職を通じて賃金改善につながる可能性が高い。このため、例えば、「公共職業安定所」や「民間職業紹介所」におけるキャリア・コンサルティング機能の強化、個人の課題に応じたメニューの策定支援などにより、短期間での労働移動を支援し、失業なき労働移動の実現につなげていくことが重要である。

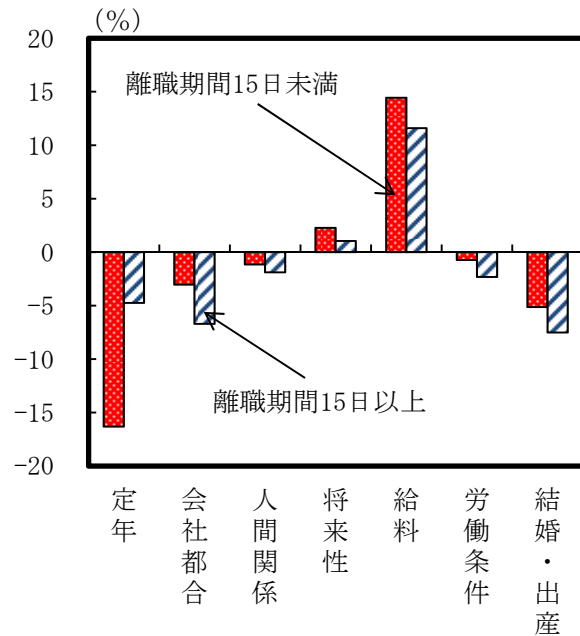
第3-1-11 図 離職期間と転職前後の賃金変化率

離職期間の短い転職は賃金改善につながる可能性

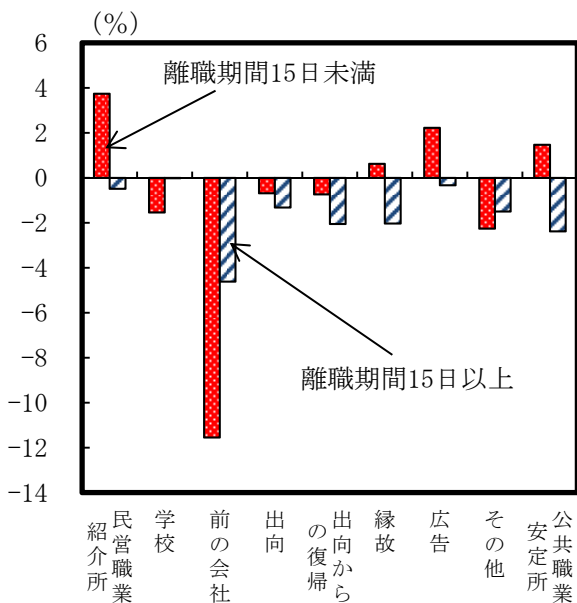
(1) 年齢別



(2) 離職理由別



(3) 入職経路別



(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. 前職が一般労働者で転職後も一般労働者となった者のデータ。