

2017年2月8日 全18頁

生産性の高い業種に人材は流れているのか？

日本経済中期予測（2017年2月）8章

経済調査部
主任研究員 溝端 幹雄

[要約]

- 雇用流動化は業種毎の労働需要の多寡によって決まりやすく、必ずしも労働生産性の高い業種へ労働者が流れていない。雇用流動化が円滑に行われるには、賃金低下のリスクに十分配慮しつつ、ジョブ型雇用の段階的導入と教育・再分配政策の積極化が不可欠。

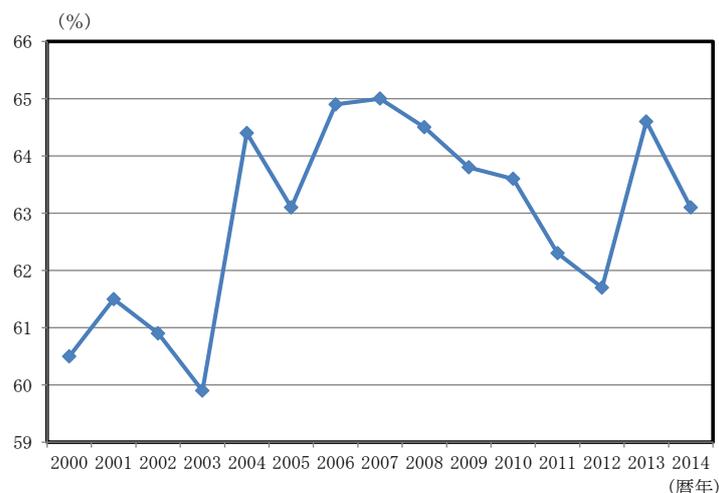
① 働き方改革は持続的な経済成長につながるのか？

日本は昨年来、かつてないほど働き方の改革機運が高まっている。政府は正規雇用者と非正規雇用者の間の不合理な待遇差の解消を目指すため、2016年12月20日に「同一労働同一賃金ガイドライン案」を公表し、そこで基本給のみならず、福利厚生やキャリア形成・能力開発も含めた待遇について、合理的な格差とそうでない格差の事例を具体的に示している。

政府はこうした非正規雇用の待遇改善のみならず、長時間労働の是正にも意欲的だ。労働基準監督署による違法な長時間労働への取り締まり強化や、残業上限を月平均60時間にする規制の導入、有給休暇取得率の向上など、従前よりは踏み込んだ動きが活発だ。こうした施策を盛り込んだ「働き方改革実行計画」が2017年3月までには策定される見込みであり、女性を含む多様な労働者による活躍の場を広げることで就業人口を維持するだけでなく、人々の健康増進による労働生産性の向上、そして所得格差の是正を通じた家計消費の増加が期待される。

しかし問題は、こうした働き方改革が持続的な経済成長につながっていくのかどうかだ。6章や7章で見たように、今後さらに就業者の確保ができるかどうかは難しい局面に差し掛かっている。同一労働同一賃金も果たして雇用コストと労働生産性が見合うものなのか、生産性を高める政策がセットで実現しないと、同一労働同一賃金は企業業績にマイナスとなりかねない。

図表 8-1 入職者に占める転職入職者の割合



(注) 転職入職者とは、入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者をいう。
 (出所) 厚生労働省「雇用動向調査」より大和総研作成

さらに、中長期的な生産性向上を考えると、生産性の低い分野から高い分野に人材が流動化していくことも重要な課題と考える。図表 8-1 が示すように、現在は新たに仕事に就く人（入職者）のうち6割以上は転職者（転職入職者）となっており、2000年以降からその割合は上昇している。新規就業に占める転職のウェイトが高まりつつある中、雇用流動性は生産性向上という視点からも重要な政策課題となる。そのため、現在の労働移動¹がどのように行われているのかをまず概観することが有効だろう。

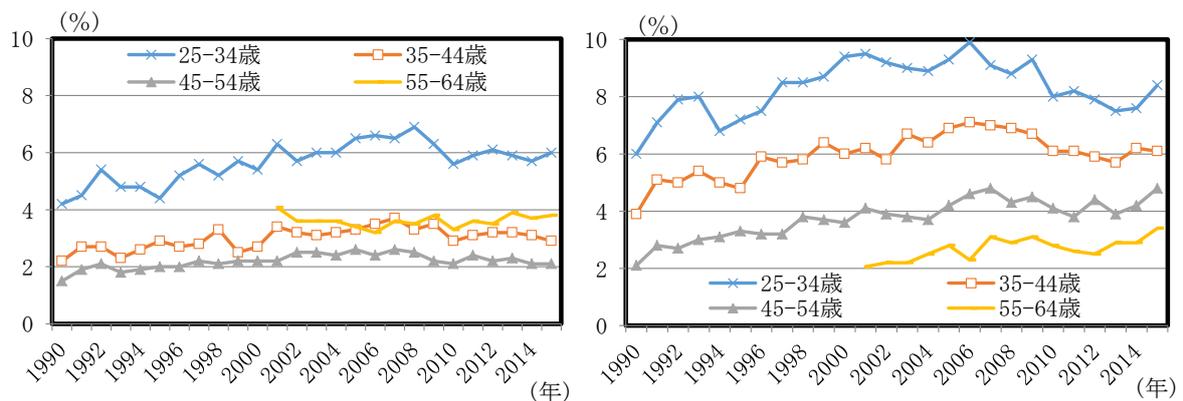
② 最も雇用流動化が叫ばれる男性現役層は依然変わらず

図表 8-2 は、25歳から64歳までの現役世代における転職者比率の推移を男女別に示したものである。これを見ると、男性高齢層を除けば、転職者比率は若年層や女性ほど高くなるという特徴が指摘できる。1990年から2007年頃までは男女共に転職者比率の上昇が見られ、それ以降暫くの間は、転職者比率が全体的に横ばいもしくはやや低下していた。アベノミクスが本格的に始動し始めた2013年以降は、女性全体や男性25-34歳・55-64歳で若干の上昇が見られる。

しかし、男性正社員の大半を占める35歳から54歳までの転職者比率はこの時期にむしろ低下しており、最も雇用流動化の必要性が叫ばれる男性現役層の状況は依然変化がないことが分かる。

¹ ここでいう労働移動とは、6章で扱った就業者と非労働力人口および長期失業者の間で行われる労働移動（新卒で就業する若者や専業主婦、1年以上の長期失業者などの新たな就業）とは異なり、転職前と転職後のいずれにおいても就業者である人々の労働移動（就業者の再配分）に限定していることに注意されたい。

図表 8-2 年齢階級別労働者の転職者比率の推移（左：男性、右：女性）

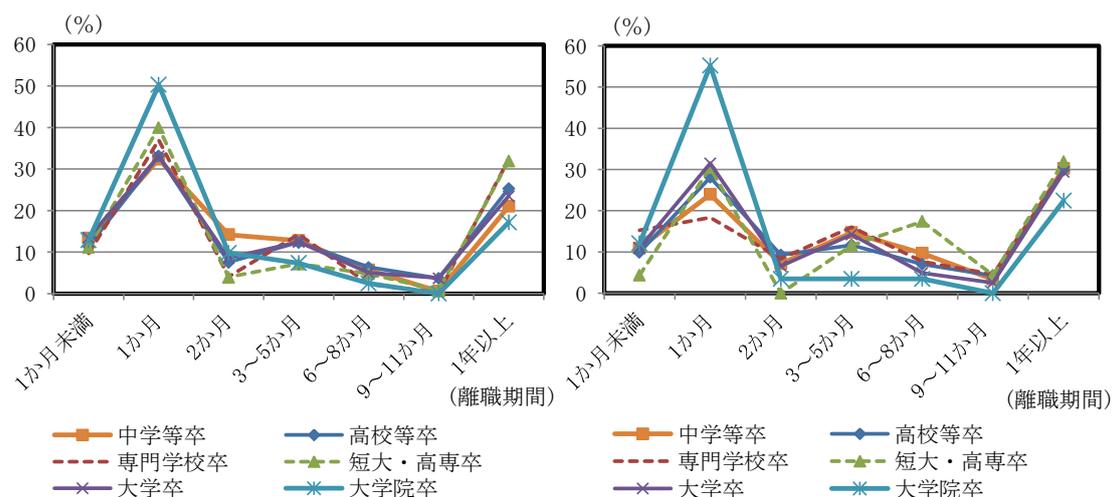


(注) 転職者比率(%) = 転職者数 ÷ 就業者数 × 100。ここで転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者を指す。

(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

雇用流動性の乏しい35歳から54歳までの男性現役層の中でも、属性によって労働移動に違いは見られるのか。図表8-3は学歴別による男性現役就業者の離職期間を表したものだ。もし労働移動が容易なら、離職期間は短くなるはずである。すると、大学院卒は離職期間が1カ月の就業者の割合が最も多く、かつ、離職期間が長くなるにつれて他の学歴の労働者よりもその割合が少なくなっている。つまり、男性現役層でも、大学院卒のような専門性の高い高技能労働者では雇用流動性が高いことが分かる。しかし、同じ高技能労働者でも、大学卒の雇用流動性は他の学歴（中学等卒から短大・高専卒まで）の労働者の離職期間分布と大きく変わらない。

図表 8-3 男性現役層の学歴別離職期間の分布（左：35～44歳、右：45～54歳、2012年）



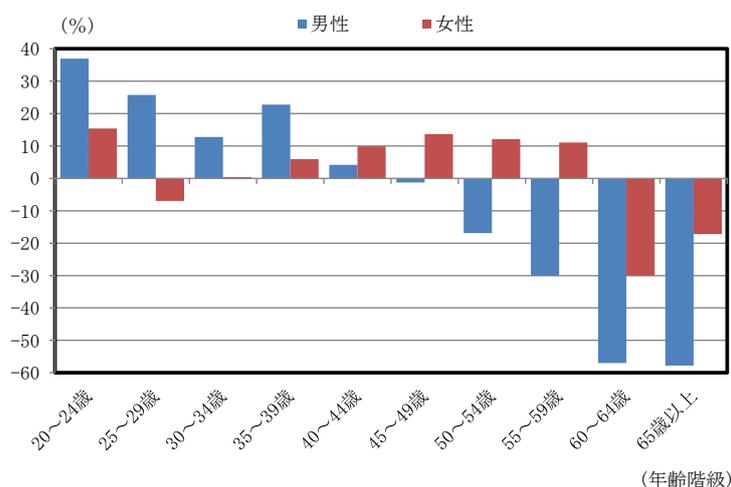
(注) 中学等は小学・中学卒、高校等卒は高校・旧制中卒を指す。

(出所) 総務省「就業構造基本調査」より大和総研作成

さらに、年齢階級別に転職後の賃金変化の分布を男女別に示したのが図表8-4である。女性

は60代以降や一部の年齢階級を除くと、むしろ転職後に賃金が上昇しやすい一方で、男性は40代後半以降になると転職後に賃金が減る傾向が強いことが分かる。もちろん、調査年により変動はあるが、中高年の男性で転職後に賃金がより低下しやすいという傾向は変わらない。

図表 8-4 年齢階級別・転職後に賃金変動を経験した人々の割合 (2014年)



(注) (賃金が上昇した転職入職者の合計－賃金が低下した転職入職者の合計) / 転職入職者の合計 × 100 (%) で計算した。数字がプラスの場合は転職入職者に占める賃金が上昇した人々の割合、マイナスの場合は賃金が下落した人々の割合を表している。
(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」より大和総研作成

これらの図表から示唆されるのは、足元における日本の雇用流動性は、日本型雇用慣行の内側と外側のどちらにいいのかで変わってくる、ということである。現在、外側に位置づけられやすい若者、女性、高齢層、大学院卒の男性現役層では雇用流動性が高まりつつあるものの、内側にいる大卒以下の男性現役層ではむしろ雇用流動性は低下している。その背景として考えられるのは、日本型雇用慣行の内側にいる労働者は、急速な技術進歩でこれまで以上に技能の陳腐化が激しくなり、転職先でさらなる賃金下落を予想して雇用流動性が低下している可能性である²。

以下では、足元の労働移動が業種間でどのように行われているのかを把握する³。

² 例えば Fujita [2012] は、雇用流動性の高い米国でも、近年は転職率が低下している事実を指摘している。その背景として、技術進歩が急速に進む結果、労働者が持つ技能の陳腐化が激しくなっており、転職後に賃金が低下するリスクを恐れて現職で示される賃金低下を甘受し、同時に雇用流動性も進まないとして述べている (Fujita, S. [2012], “Labor Market Anxiety and the Downward Trend in the Job Separation Rate,” *Federal Reserve Bank of Philadelphia Business Review*, Fourth Quarter 2012.)。

³ ここには掲載しないが、職種間での労働移動も調べたところ、①転職者を多く生み出す職種は、男性では生産工程従事者、女性では事務従事者であること、②転職後に就く職種には、男性では専門職や販売従事者だけでなく、運搬・清掃・包装等従事者もかなり多く、女性ではサービス業従事者が多いこと、③男女ともに前職と同じ職種を選ぶ傾向が強いこと、④職種を変更する割合は女性の方が多いこと、などが分かった。

③ 業種間労働移動の実態

業種間の労働移動を見る前に、まずはどのような業種で転職者を生み出し、そしてどのような業種で転職者を受け入れているのか、よりマクロ的に捉えてみたい。

(i) 実数で見た業種間労働移動

図表 8-5 は、前職を離職後 1 年以内に現職に就いた転職者について、前職の業種（転出）と現職の業種（転入）別に年平均の人数、さらにそれぞれが各業種の年平均就業者数に占める割合（転入率と転出率）を示したものである。なお、近年における業種毎の転職者の傾向を掴むため、2009 年から 2015 年までの 6 年分⁴の年平均値を用いている。

まず、転職者の転出入が多い業種⁵を見ると、男性では製造業と卸売業・小売業が非常に多く、続いてサービス業、建設業、運輸業・郵便業、宿泊業・飲食サービス業の順に多くなっている。就業者に占める転職者の割合である転出入率で見ると、男性は宿泊業・飲食サービス業で転職者の割合が最も多く（6～8%）、サービス業などでも転職者の出入りが激しい傾向にある。さらに男性の転出率と転入率の差を見ると、宿泊業・飲食サービス業ではネットで 2%ポイントの転出超過となっており、逆に農業・林業をはじめ、学術研究・専門・技術サービス業や医療・福祉では 1%ポイント程度の転入超過となっている。

一方、女性でも転出入者数が最も多いのは卸売業・小売業であり、続いて医療・福祉、宿泊業・飲食サービス業、サービス業、製造業の順番で多い傾向にある。転出入率で見ると、宿泊業・飲食サービス業とサービス業で非常に高くなっており（6～9%強）、その他では卸売業・小売業、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉、運輸業・郵便業、製造業、教育・学習支援業など、男性と比べて比較的幅広い業種で転職者の割合が多くなっていることが分かる。そして、転出率と転入率の差で見ると、男性と同様、女性でも宿泊業・飲食サービス業で 3%ポイント以上の転出超過で、サービス業や製造業でも転出超過の状態にある。一方、情報通信業において 2%ポイント近く、学術研究・専門・技術サービス業でも 1%ポイント以上の転入超過となっており、女性では男性と比べて他の業種でも転入超過の傾向が目立つ。

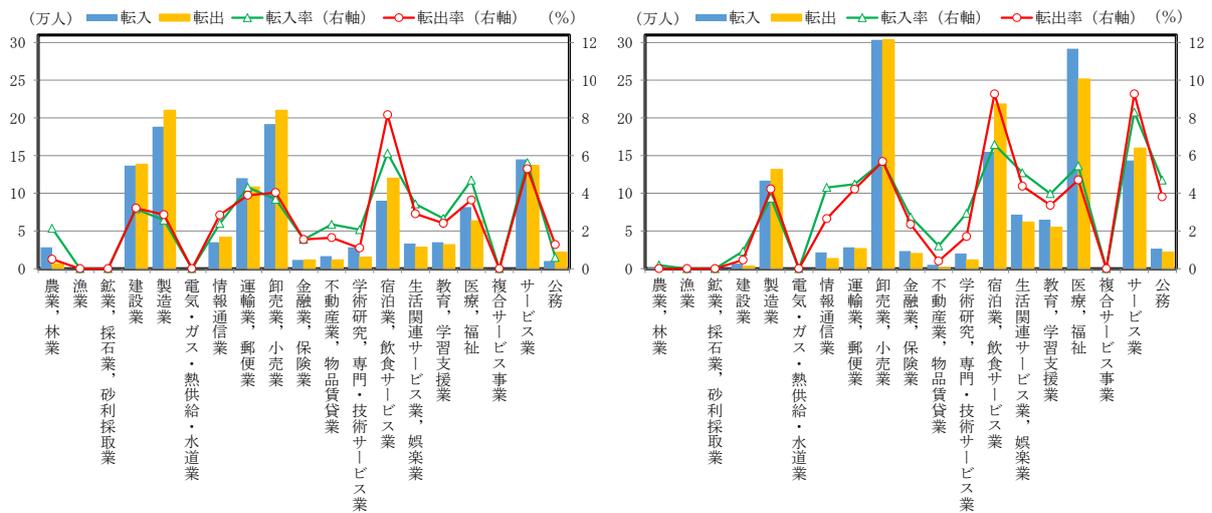
男女間で比較すると、男性の転出入者が多い業種は、建設業、製造業、情報通信業、運輸業・郵便業などであり、就業者に占める転出入率で見ると、男性では建設業、不動産業・物品賃貸業で転職する人の割合が多い。

女性の転出入者が相対的に多い業種は、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業、医療・福祉などが挙げられ、転出入率では総じてどの業種でも女性の方が就業者に占める転職者の割合が多い傾向にある。

⁴ 但し、東日本大震災の影響から公表されていない 2011 年の数字はデータから除かれている。

⁵ 「運輸業・郵便業」には郵便局・郵便局受託業は含まれず、それらは協同組合といった「複合サービス事業」に含まれる。また「生活関連サービス業・娯楽業」には洗濯・理容・美容業や旅行業、家事サービス業等、「サービス業」には廃棄物処理業、自動車整備業、職業紹介業、労働者派遣業等がある。

図表 8-5 業種別に見た転職者の数・割合（左：男性、右：女性、2009年～15年の年平均値）



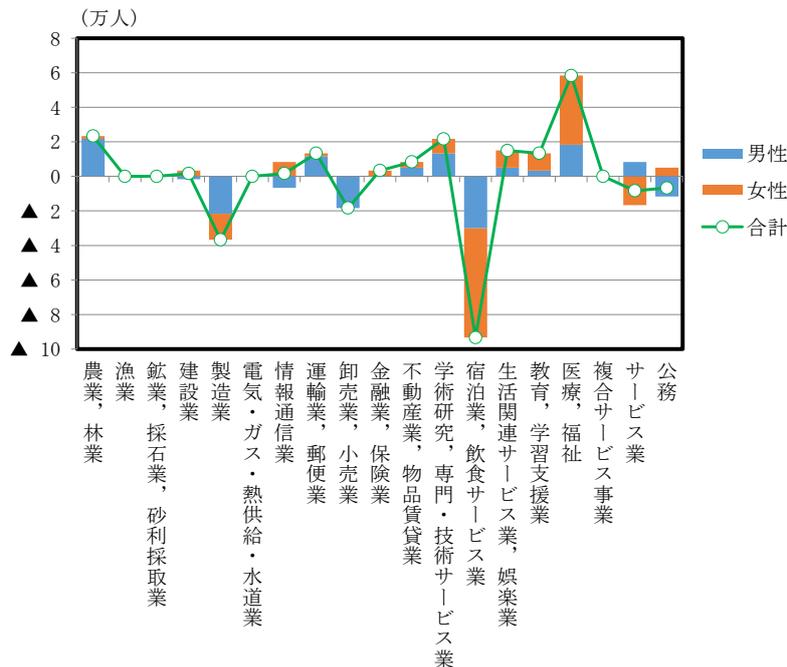
(注1) 転入率・転出率＝転入者数(転出者数)/就業者数×100(%)。データは2009年から2015年までの平均値を用いた。但し、2011年は未公表。
 (注2) 過去1年間に離職し、現職に就いている転職者を対象としている。
 (注3) サービス業は他に分類されないものであり、公務は他に分類されるものを除く。
 (出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

次に、図表 8-6 は各業種における転入者数から転出者数を引いた純転入数（＝転入者数－転出者数）を男女別にグラフで表したものだ。純転入数がプラスであればその業種で転職者のネットで見たと受け入れが多く、マイナスであれば転職者のネットの送り出しが多いことを示す。これは就業者のマクロ的な再配分の状況を示しており、グラフがマイナスの業種からプラスの業種へと就業者が再配分されていく様子を描いている。

すると、宿泊業・飲食サービス業ではネットで見たと転職者を多く出しており、製造業や卸売業・小売業でも同様に転職者がネットでも多い状況にある。詳しく見ると、男性は宿泊業・飲食サービス業、製造業、卸売業・小売業の他に、公務などでも相対的な流出が多く、女性では宿泊業・飲食サービス業で圧倒的に転出者が多く、サービス業や製造業でもネットでも流出が多い傾向にある。

では、これらの業種にいた就業者はどのような業種へ吸収されていくのか。医療・福祉が大幅な純増となっており、他業種から多くの転職者をネットで吸収していることが分かる。その他にも、農業・林業、学術研究・専門・技術サービス業、運輸業・郵便業、生活関連サービス業・娯楽業、教育・学習支援業などでも転職者が純増である。男性では、農業・林業、医療・福祉、学術研究・専門・技術サービス業、運輸・郵便業でネットの転入者が多いが、女性については、医療・福祉においてネットの転入者が圧倒的に多く、他にも生活関連サービス業・娯楽業や教育・学習支援業、学術研究・専門・技術サービス業、情報通信業などで女性の転入者が純粋に増えていることが分かる。

図表 8-6 業種別純転入者数の内訳 (2009 年～15 年の平均値)



(注1) 数字がプラスであれば純転入、マイナスであれば純転出を表す。
(注2) 過去1年間に離職し、現職に就いている転職者を対象としている。但し、2011年は未公表。
(注3) サービス業は他に分類されないものであり、公務は他に分類されるものを除く。
(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

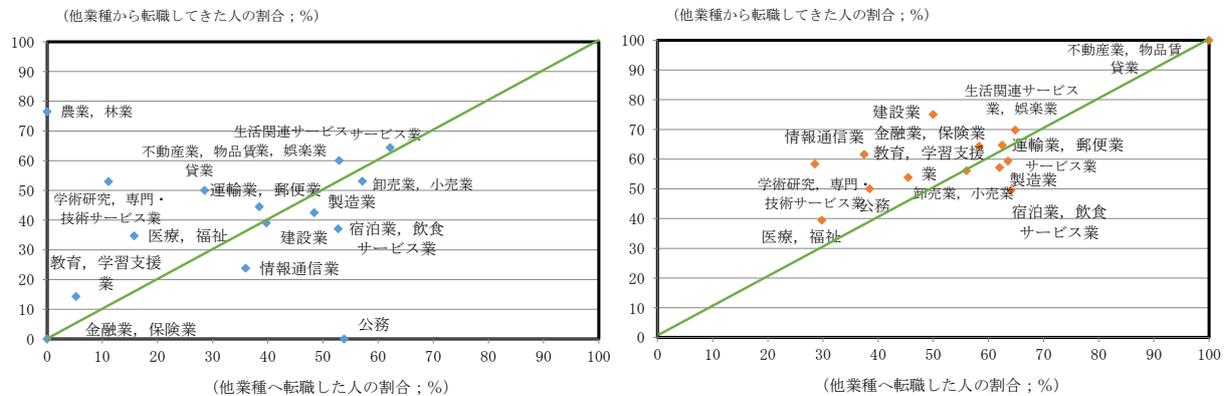
こうした業種毎に転職者の転出・流入の状況に差が生まれる背景には、産業構造の変化に伴って、相対的な年収や労働需要の大きさ、雇用条件の良さが反映されているものと思われる。宿泊業・飲食サービス業は人材が流出しやすく、医療・福祉、学術研究・専門・技術サービス業、情報通信業で人材が流入しやすいと考えられる。人数としては医療・福祉は伸びているが、ネットの転入率で見ると、学術研究・専門・技術サービス業や情報通信業で伸びていることが注目される。産業構造の変化に伴い、就業構造も次第に高度化してきていることが示唆される。

さらに、各業種の労働者が次の転職先で同業種もしくは他業種のどちらを選びやすいのかを各業種の全体の就業者に占める割合で示したのが図表 8-7 だ。いずれのグラフも、左上に行けば当該業種が他業種から多くの転職者が流入していることを表し、右下に行けば他業種へ多くの転職者が転出していることを表す。一方、斜線に沿って左下に行けば当該業種は同業種内で転職する労働者の割合が多く、右上に行けば他業種間での転職者の出入りが多いことを示している。

データ数が少なく極端な値を取るものもあるが、全体的に男性の方が原点に近い業種が多く、男性の方が同業種内で転職する傾向が強いことが分かる。特に男性の場合、金融業・保険業は同業種内での転職者の割合が多い。また教育・学習支援業、医療・福祉、学術研究・専門・技術サービス業などでも同業種内転職が多く、特に学術研究・専門・技術サービス業や農業・林業では他業種からの雇用吸収力も比較的高い傾向にある。一方の女性は、男性と比べて業種間との転職が多い傾向にあるが、医療・福祉、学術研究・専門・技術サービス業などでは同業種

内転職が多く、情報通信業では比較的他業種からも転職者を受け入れていることが分かる。

図表 8-7 業種間で行われる転職の様子（左：男性、右：女性、2009年～15年の平均値）



(注1) 斜線より左上は他業種からの転職者が相対的に多く、右下は他業種への転職者が相対的に多いことを示す。

(注2) 原点に近いほど業種間の転職が少なく、原点から離れるほど業種間の転職が多いことを示す。

(注3) サービス業は他に分類されないもの、公務は他に分類されるものを除く。2011年は震災の影響によりデータから除かれている。さらに転職者のデータがない箇所はグラフでは示していない。

(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

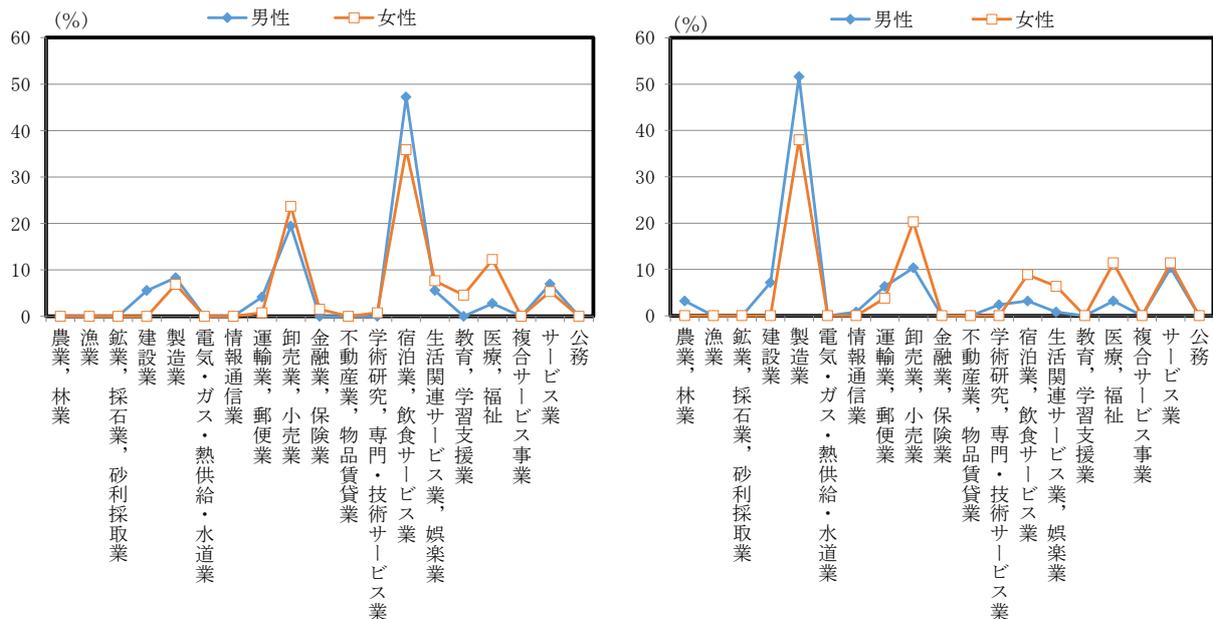
一方、他業種との転職者移動が多い業種には、男性ではサービス業、生活関連サービス業・娯楽業、卸売業・小売業、女性では不動産業・物品賃貸業をはじめ、生活関連サービス・娯楽業や運輸業・郵便業、サービス業などがある。いずれの業種でもほぼグラフの斜線上に近く位置しており、一方的に他業種との間で転職者がやり取りされる状況にはない。

これらを踏まえて、次に、ある業種に所属していた転職者が具体的にどの業種に転職していくのかをデータで確認していく。その際、紙幅の都合もあり、特徴的な業種に絞りたい。

(ii) 宿泊業・飲食サービス業・製造業からの転職者の現職（転職先）

ネットの転出者数が多くて転出率の高い宿泊業・飲食サービス業は、具体的にどの業種へ転出しているのか。図表 8-8 左は、前職（宿泊業・飲食サービス業）からどの業種（現職）へ転職者がどのくらいの割合で移動したのか（推移確率⁶と呼ぶ）を、男女別に示したものである。

図表 8-8 同業・他業種への転職（左：宿泊業・飲食サービス業、右：製造業、2009年～15年）



(注1) 前期にある業種にいた人が今期にどの業種に就いているのかの割合。過去1年間に離職し、現職に就いた転職者を対象。但し、2011年は未公表。

(注2) サービス業は他に分類されないものであり、公務は他に分類されるものを除く。

(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

図表 8-7 で示されたように、他業種と比べると宿泊業・飲食サービス業の同業種内での転職者の割合は低いにもかかわらず、それでも同業種へ転職する割合が男女共に最も高い。これはどの業種でも言えることであり、同業種への転職が最もコストが低いからだと考えられる。一方、宿泊業・飲食サービス業から他業種へ転職する場合には、男女共に卸売業・小売業へ転職していく者の割合が高い。両業種共、顧客と接する機会の多い職種という点で類似性があり、共通するスキルを活かせるので、両業種間の転職コストは比較的小さいものと考えられる。

その他の転職先の業種として特徴的なのは、男性では建設業や運輸業・郵便業へ転職する者の割合が相対的に多く、女性では医療・福祉、教育・学習支援業、生活関連サービス業・娯楽業へ転職する者の割合が多いことだ。このように、他業種への転職しやすさは男女間で異なる可能性が示唆される。

次に図表 8-8 右で、純転出者数が2番目に多かった製造業について見ていく。製造業も図表

⁶ 一般に、ある時期 (t-1 期) に i という状態であったものが、次の期 (t 期) に j (j=i の場合もある) の状態に移行する割合を推移 (遷移) 確率と呼ぶ。

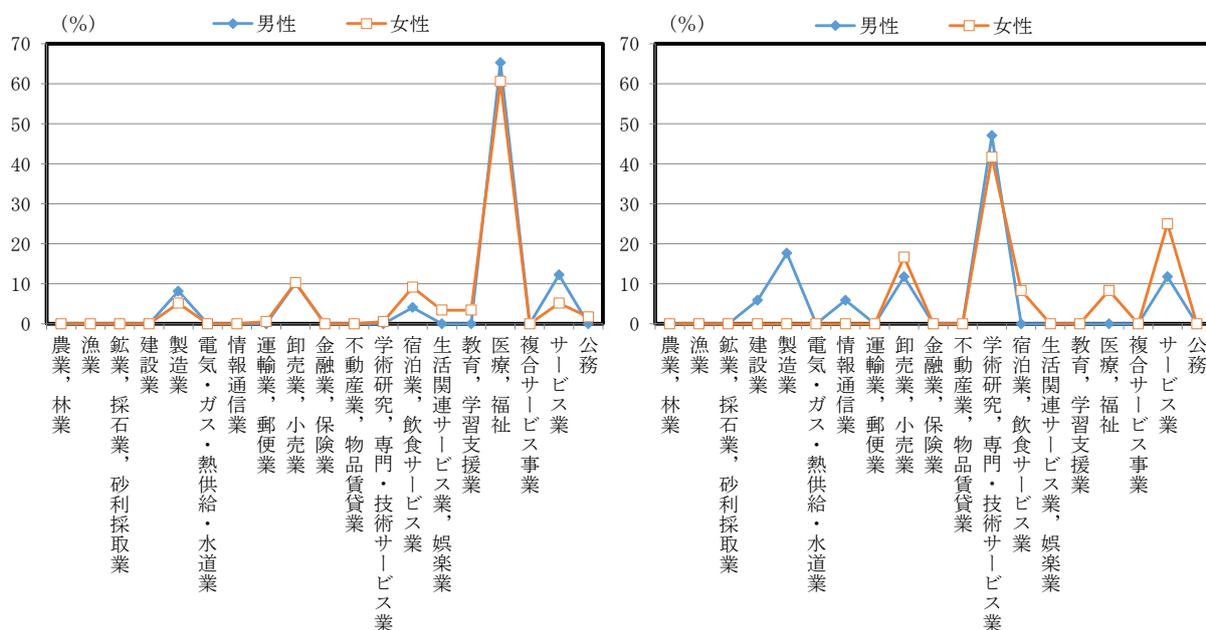
8-7 から他業種よりは同業種内での転職者比率は決して高くないが、それでも前職の業種が製造業であった転職者は、やはり男女とも現職でも製造業を選ぶ割合が高い。詳しく見ると、女性の方が男性よりも他業種に転職する可能性が高いことが分かる。例えば、製造業からの女性転職者を受け入れている他業種としては卸売業・小売業が最も多い。その他、医療・福祉、サービス業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業でも比較的多く受け入れている。男性では、女性のような業種のばらつきは少ないが、卸売業・小売業やサービス業の他にも、やはり建設業や運輸業・郵便業で転職者の受け入れが多いという特徴がある。

このように過剰な雇用を抱えている業種から転職する人は、新たに他業種を選ぶ際、卸売業・小売業を中心に、男性では建設業、運輸業・郵便業、女性では医療・福祉、生活関連サービス業・娯楽業などを選ぶ傾向が強いことが分かる。また後述するが、これらは労働需要の比較的大きい業種であることもポイントだ。

(iii) 医療・福祉、学術研究・専門・技術サービス業への転職者の前職

次に図表 8-9 で、転職者の純流入数が最も多い医療・福祉と、純流入率の高い学術研究・専門・技術サービス業において、どの業種から転職者を受け入れているのかを見ていく。

図表 8-9 同業・他業種からの転職（左：医療・福祉、右：学術研究・専門・技術サービス業、2009年～15年）



(注1) 前期にある業種にいた人が今期にどの業種に就いているのかの割合。過去1年間に離職し、現職に就いた転職者を対象。但し、2011年は未公表。

(注2) サービス業は他に分類されないものであり、公務は他に分類されるものを除く。

(出所) 総務省「労働力調査」より大和総研作成

図表 8-9 左によると、医療・福祉では男女とも6割以上は同業種から転職者を受け入れていることが分かる。一方、他業種からの転職者はあまり多くないが、男性ではサービス業、卸売

業・小売業、製造業、女性では卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業などから医療・福祉へ転職する者が多い傾向にある。一般に、医療・福祉の分野は最も求人数が多い分野なのに他業種からの転職者が比較的少ないのは、特に、福祉分野での賃金水準の低さや資格保有の有無などの参入障壁が大きいことが関係しているものと思われる。

一方、図表 8-9 右の学術研究・専門・技術サービス業では、これまでも確認してきたように、男女共に同業種内での転職だけでなく、他業種からの転職も多くなっている。男性では製造業、卸売業・小売業、サービス業、女性ではサービス業、卸売業・小売業、医療・福祉などから転職者が流入している。

両業種ともいわゆる成長産業に当たる分野ではあるが、成長産業に人材が流れていくには、他業種からバランスよく人材が流入してくる必要があり、その意味で、現状の学術研究・専門・技術サービス業へ人材が移動していく姿は望ましいものとする。

(iv) 業種別に見た年収（労働生産性）・求人数（労働需要）・転職後の賃金変動

業種間で転職するインセンティブを考えるため、図表 8-10 は雇用形態別に見た労働者の業種別年収（労働生産性）および新規求人数（労働需要）⁷を比較したものである。

まず左側の年収について見ると、男性の正規労働者では金融業・保険業や教育・学習支援業、女性では情報通信業、電気・ガス・熱供給・水道業、教育・学習支援業で年収が高い。一方、年収が最も低いのは、男女共に宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス業・娯楽業である。

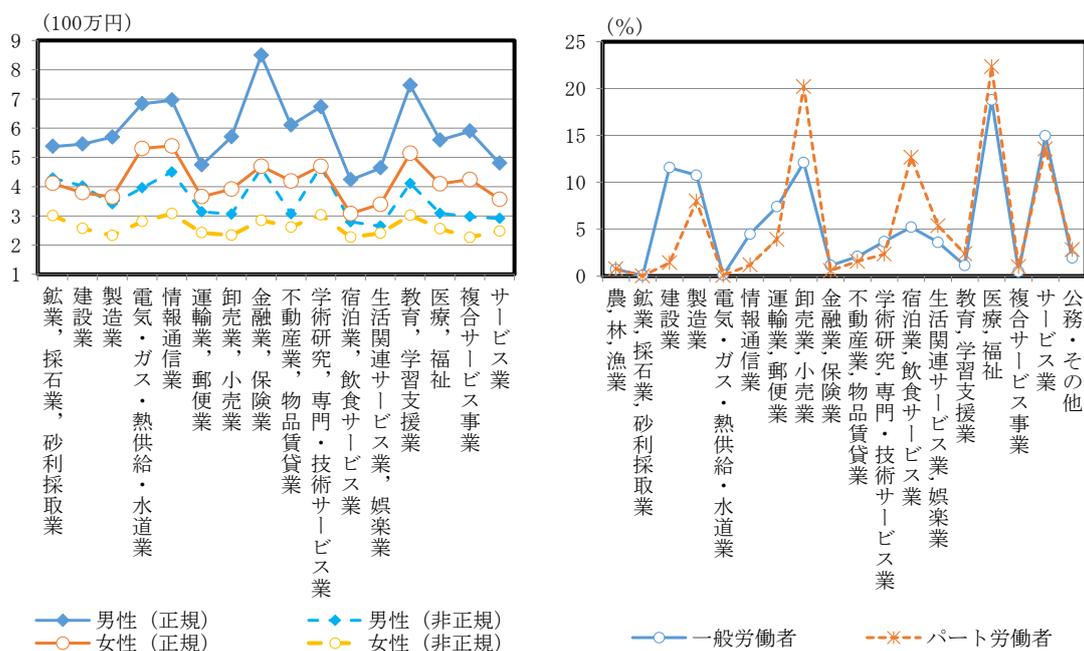
一方、非正規労働者では、男性で年収が高いのは学術研究・専門・技術サービス業、金融業・保険業、情報通信業であり、女性では情報通信業、学術研究・専門・技術サービス業、教育・学習支援業などで年収が高い傾向にある。一方、非正規で年収が低いのは、ここでも男女共に宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス業・娯楽業であるが、特に女性に関しては、どの業種でも年収が 200 万円～300 万円程度と非常に低くなっているのが特徴だ。

図表 8-10 右は、直近数年間の全業種に占める各業種の求人数（労働需要）の割合を雇用形態別（一般労働者⁸およびパート労働者）で示したものだ。これを見ると、雇用形態に限らず新規求人数が多いのは、医療・福祉（全求人数のうち 2 割前後）やサービス業（同 15%前後）であることが分かる。さらに雇用形態（フルタイムかパートタイム）で分けて見ていくと、フルタイムの一般労働者の求人の方が多いい業種として、建設業、製造業、情報通信業、運輸業・郵便業などが挙げられる。一方、パート労働者の求人の方が多いい業種には、卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サービス業・娯楽業、医療・福祉などがある。

⁷ 新規求人数には転職者以外の求人数も含まれている。

⁸ この一般労働者にはいわゆる正社員だけでなくフルタイムの有期雇用や契約社員も含まれており、正規労働者となる 3 つの条件（①無期雇用、②フルタイム雇用、③直接雇用）を満たしていないことに注意されたい。

図表 8-10 雇用形態別に見た年収・新規求人数の業種分布（左：年収、右：新規求人数）



(注1)2015年における企業規模10人以上の正社員・正職員で年齢階級計・学歴計の数字。

(注2)年収=決まって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額。

(出所)厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」より大和総研作成

(注)2009年～15年の業種別新規求人数合計を全業種新規求人数合計で割って算出。

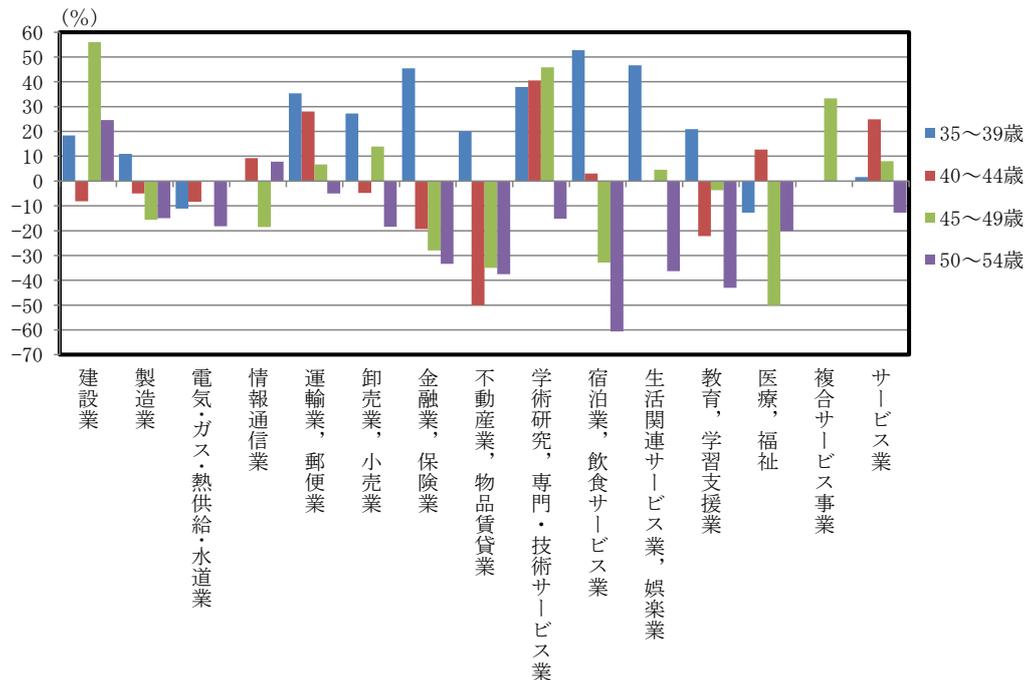
(出所)厚生労働省「一般職業紹介状況」より大和総研作成

さらに、男性現役層（35～54歳）に限って、業種別に転職後の賃金変動の様子を見ると（図表8-11）⁹、転職後に賃金が上昇する比率が高いのは、建設業、運輸業・郵便業、学術研究・専門・技術サービス業に就いた人々であり、一方で転職後に賃金が低下する比率が高いのは、製造業、金融業・保険業、不動産業・物品賃貸業、宿泊業・飲食サービス業、教育・学習支援業、医療・福祉などである。男性現役層の場合、他業種から転職してくる場合はもちろんであるが、同業種内での転職でも業種により賃金低下が懸念されることで、雇用流動化が進まない可能性がある。但し、35～39歳の男性については、転職後に賃金が上昇している業種も多く見受けられることから、従来よりも雇用流動化のすそ野は広がっている可能性がある。

以上より、学術研究・専門・技術サービス業では相対的な賃金の高さや労働需要の強さが転職のインセンティブとなっており、男性雇用者に関しては運輸業・郵便業などで労働需要の強さが賃金上昇につながり転職者を惹きつけている。一方、医療・福祉では賃金が相対的に低く、しかも転職後の賃金低下も予想されるのに、労働需要が非常に強いのでなんとか雇用を吸収している様子が分かる。また宿泊業・飲食サービス業では、相対的な賃金が低いだけでなく、男性の場合は労働需要もそれほど強くないことから、転職先としても魅力も低くなり転職後に賃金が低下しやすい。

⁹ グラフには同業種内での転職者も含まれることに注意。

図表 8-11 業種別・男性現役層（35～54 歳）における転職後の賃金変動（2014 年）



(注1) (賃金が上昇した転職入職者の合計－賃金が低下した転職入職者の合計) / 転職入職者の合計 × 100 (%) で計算した。数字がプラスの場合は転職入職者に占める賃金が増えた人々の割合、マイナスの場合は賃金が低下した人々の割合を表す。

(注2) サービス業は他に分類されないものである。

(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」より大和総研作成

④ここまでのまとめ

以上から、雇用流動性は、業種間の年収（労働生産性）の相違というよりも、むしろ相対的な労働需要の多寡に応じて高まりやすいことが分かる¹⁰。

年収水準が雇用流動性の価格シグナルとして機能していないのは、それが資格・能力・経験等に裏打ちされるものだからである。同業種への転職が多いのはこれまでの経験が活かせるからである。しかし、AI のような技術導入が進むにつれて、今後は経験を活かす場面は減るかもしれない。すると、職業訓練のような能力（労働生産性）を高めるチャンスがなければ、たとえ雇用流動性を高めても、労働需要は多いものの高い技能が要求されない業種・職種へ人々が向かうだけで、結果的には転職によって労働者の年収は下がる可能性が高いと考える。

⑤雇用流動化が円滑に進むにはジョブ型雇用と教育・再分配政策が必要

雇用流動化が円滑に進むためには、よく言われるような労働者と企業のマッチングを高めるだけでは十分ではない。今後の大きな技術の変化が予想される中、所得格差を避けつつ経済成

¹⁰ 塩路[2013]でも、日本では実際のところ生産性の高い業種へ雇用が移動しておらず、労働需要の多さが労働移動を規定していること、さらに賃金調整が緩慢で業種間の労働の再配分が進んでいないことを指摘している（塩路悦朗[2013]「生産性要因、需要要因と日本の産業間労働配分」『日本労働研究雑誌』No. 641, pp. 37-49, 労働政策研究・研修機構）。

長を持続可能なものにしていくためには、ジョブ型雇用の段階的導入と教育・再分配政策がどうしても必要となると考える。

(i) ジョブ型雇用への段階的シフト

ここ数年、政府は労働移動を円滑化するためのいくつかの政策措置（検討中のものも含む）を講じているが（図表 8-12）、より円滑な労働移動を促すには日本型雇用慣行の見直しが必要だ。

図表 8-12 労働移動を円滑にする各種政策措置（規制改革実施計画、2014年～16年）

- ジョブ型正社員の雇用ルールの整備
- 一定の手続の下で行われる転職やスキル形成に対し、政府が支援する制度の整備
- 雇用仲介事業の規制の再構築
- 労使双方の納得する雇用終了の在り方
- 入社前の情報共有の在り方（情報開示）
- 入社前の情報共有の在り方（賃金計算方法等の明示）
- 採用の在り方
- インターンシップ活用の推進

（出所）内閣府 規制改革推進会議 第1回人材ワーキング・グループ（平成28年10月18日）
資料1「人材ワーキング・グループの当面の進め方について」（安念座長提出資料）より
大和総研作成

日本型雇用慣行はメンバーシップ型雇用とも評されるが、これは労働者と企業が一心同体であることを意味する。つまり、企業が持つ個々の職務に基づいて雇用契約するのではなく、企業そのものと雇用契約するのだ。そのため、職務が消失したからといって解雇すれば、企業が抱えるあらゆる職務を割り当てても解雇を回避する努力が足りなかったと解され、裁判をすると企業側は負けてしまう。逆に、新たな事業を拡大しようとしても外部労働市場から人を調達することが難しかったため、子会社や関連会社を設立し、そこへ本体から出向や転籍という形で内部労働市場を通じて人材を供給することで、事業展開を行っていた。

現在では資本市場を通じた M&A により会社毎・事業毎にまとめて労働を再配分する動きも見られる。これは雇用と企業が一心同体である日本型雇用を前提とした場合、雇用流動化を促す労働政策としてはある程度、有効に機能するものと思われる。

しかし、近年、外部環境が急激に変わりつつあり、外部労働市場を機能させる制度設計もやはり重要だ。日本型雇用慣行を支えた企業特種的な技能が、転職後に失われる賃金（逸失所得）が大きいことを予想させるので、人々に転職を踏みとどまらせる大きなインセンティブとなっている。さらに、企業に張り付かせる現在の日本型雇用システムは、労働者から転職のオプションを奪うため、労働市場においてある種の企業の買い手独占となって、賃金が不当に低く抑えられやすい¹¹。

¹¹ さらに、日本における労働組合組織率の低下傾向が賃金抑制に拍車をかけている可能性もある。

そのため、必要な分野へ雇用を流動化させるためには、企業特種的な技能形成のウェイトを下げて転職のコストを引き下げる一方で、上記の逸失所得をなるべくカバーできるように、労働需要に応じて賃金が引き上がるような外部労働市場の機能を高めることや、企業特種的な専門的な技能形成をするインセンティブを与える制度設計が必要だ。特に後者については、職務型（ジョブ型）雇用の重視である。出産・育児・介護による制約を受けやすい女性や中高年の労働者にとっても、時間管理がしやすく専門性を高めやすい働き方を定着させていくことは急務であると考ええる。

その際、重要になるのは、雇用制度は慣行なのでジョブ型雇用を前提とした周辺制度との整合性を図ることだ。雇用慣行を維持するには人々はその制度に従うメリットを感じる必要があり、周辺制度との整合性を図りながら労使双方の合意の上で段階的にジョブ型雇用へ移行していくのが望ましい。

例えば、現在の無限定な雇用システムを前提とした年齢制限の撤廃や、それにより生み出された専業主婦を前提とした配偶者控除などの税・社会保障制度、そして外部労働市場の発達に備えた転職時の金銭解決のルール化が必要だ。特に金銭解決のルール化は、転職のオプションを労働者側に持たせることで、生産性に見合った賃金を企業が支払う誘因を与えて、労働者の賃金を高める素地を作る。

しかし、今回の働き方改革では政治的なハードルの高い案件については踏み込み不足と思われる。こうした各種制度の補完関係に気を付けた改革を行うことが、結果的に人々の意識も変えて、機能する「働き方改革」となるものと考ええる。

（ii）生涯を通じた教育・再分配政策の積極化

さらに、転職者への職業訓練や教育制度の充実が、今後の労働移動の促進には不可欠だ。現在、世界では低成長を克服するためには、規制改革などの成長戦略を追求するだけでなく、所得格差の是正を含む分配面にも配慮した包括的な成長戦略（inclusive growth policy）が必要との認識が高まっている。これは構造改革と積極的な労働政策の両方を推し進めるもので、例えば労働移動を促進するための給付充実及び給付期間の短縮化、新技術に対応できる教育訓練、長期的には就業前（初等～高等）教育や就学前教育（幼稚園・保育所）を充実させるものだ。ICTやAIの発展が付加価値の源泉として人的資本の価値を高めている現実を踏まえて、資本としての労働の最大限の活用が政策課題となっているためである¹²。

IoTなどで得られたビッグデータをAIで解析することにより、これまで人間しか得ることのできなかった経験や勘が急速にデータに置き換わってゆくと、それを元に仕事をしていた人々（中技能労働者）の持つスキルが陳腐化していく。今後の雇用政策としては、容易にはデータ化

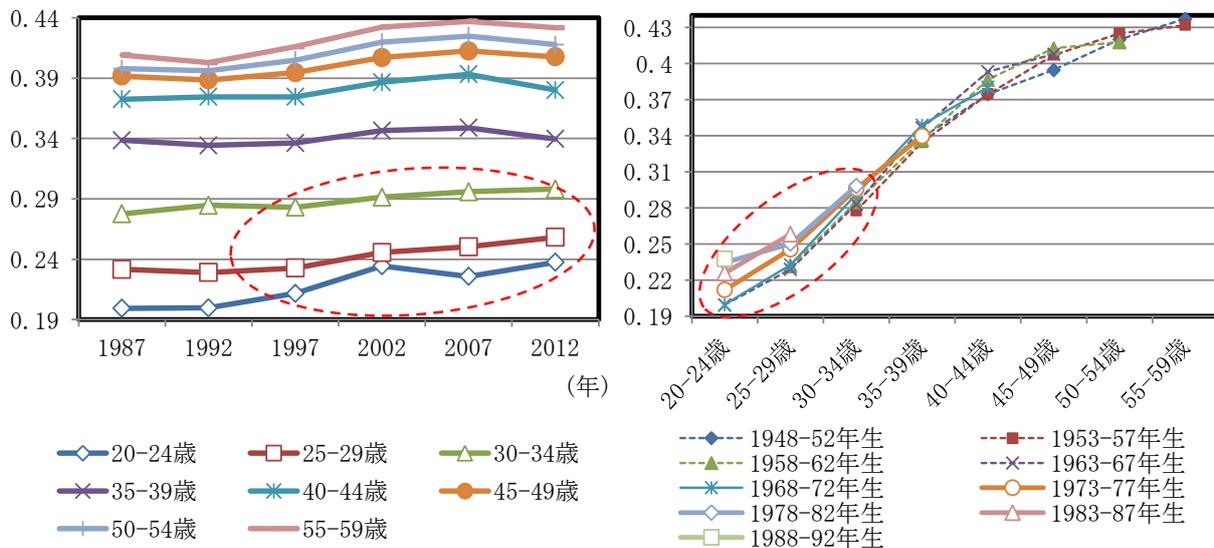
¹² 例えば、Cingano, F. [2014], “Trends in Income Inequality and its Impact on Economic Growth”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* No. 163, OECD Publishing, Paris.
<http://dx.doi.org/10.1787/5jxrjncwvx6j-en>などを参照のこと。

できないような分野で新たなスキルを人々に身に付けさせることが重要だろう。

例えば、創造的な分野やより高度な分析力を備えた人材育成が挙げられる。より中長期的な視点で考えると、出来るだけ早いうちに（就学前から）、AI や IoT を使いこなし物事の本質を見抜く上で必要な STEM 教育¹³（いわゆる理数系教育）や、様々な分野から発想を得るための一般教養を重視していくことが、創造的な能力を培う上で土台となるだろう。

さらに生涯所得に影響を与える能力として、近年では非認知能力（non-cognitive skill）が注目されている。これは Heckman らの労働・教育経済学者による一連の研究が示したもので¹⁴、勉強では測れない、我慢強さ、思いやり、協調性、コミュニケーションなどの能力の高い人々で生涯所得が高くなりやすく、しかも非認知能力は就学期を過ぎた大人でも高めることができるとする研究が背景にある。もちろん、ジョブ型雇用を進める上では、先述のような専門的能力を高める認知能力（cognitive skill）が重要なのは言うまでもないが、認知能力は就学期を過ぎると高めるのが難しい一方で、非認知能力は再就職を促す教育訓練でも効果が期待できること、勉強以外の人間的側面が人的資本の価値を高めることを指摘している点が興味深い。

図表 8-13 雇用者所得の年齢階級別ジニ係数（左）、生まれ世代・年齢階級別ジニ係数（右）



(注)雇用者所得(男女計)のジニ係数。小・中・高・旧制中・短大・高専・大学・大学院を卒業した有業者(在学者を含まず)を対象としている。所得は世帯員(個人)について主な仕事からの1年間の収入を集計しており、いわゆる当初所得に該当するものである。(出所)総務省「就業構造基本調査」より大和総研作成

そして再分配政策の転換も必要だ。実際、図表 8-13 は若年層内で所得格差が次第に広がっている様子を示している。左図は現役世代（ここでは 20～59 歳）の各年齢階級における雇用者所

¹³ Science (科学)、Technology (技術)、Engineering (工学)、Mathematics (数学) の頭文字をとったもの。

¹⁴ 例えば、Heckman, J. J. [2013], *Giving Kids a Fair Chance*, MIT Press. (ジェームズ・J・ヘックマン (大竹文雄解説・古草秀子訳) [2015]『幼児教育の経済学』東洋経済新報社。)などを参照されたい。

得（当初所得）のジニ係数を示しているが、20～30代前半の若年層でジニ係数が近年は上昇しているのが分かる。一方、右図は年齢階級が上がるにつれてジニ係数がどのように変化するかをコーホートデータにより生まれ世代別の雇用者所得について見たものであるが、1973年以降に生まれた若い世代ではその前の世代よりもジニ係数が上昇しており、近年の若年層の方が所得格差は拡大している。このように若年層を中心に世代内での所得格差も進んでいるのだ。

現状のように引退した高齢世代への分配がマクロ的に増えると、将来世代による成長余力を奪いかねず、低成長の悪循環から脱却できない恐れがある。人々が安易に給付に依存する誘因を減らし、むしろ自らの能力を高める誘因を与えていく自立支援的な所得再分配政策への転換が求められる。

もちろん、こうしたジョブ型雇用の段階的導入と教育・再分配政策だけでなく、労働需要に応じた賃金上昇が実現されるように、市場機能を働かせる取組みも重要だ。例えば、介護や保育といった分野では、取引価格が公的に決められるために労働需要を反映した賃金が付きにくい。労働需要の多い分野へ迅速かつ安定的に人材を供給するには、きちんと賃金が上がるような市場機能を働かせることはやはり重要と考える。

さらにこれらに加えて、付加価値につながらない労働を減らすことも急務である。2020年の東京オリンピック・パラリンピックを機に、日本の“おもてなし”を成長につなげようとする動きも見られるが、もしそれが対価として反映されない過剰なサービスとなっているのであれば、低生産性と長時間労働につながる可能性がある。9章で述べるような、付加価値につながらない煩雑な行政手続きなども簡素化していく必要があり、これまで人々が当たり前と受け入れてきた身の回りの様々な慣行を改めて問い直すことが、実効性のある「働き方改革」につながっていくものと思われる。

【経済構造分析レポート】

- ・ 近藤智也・溝端幹雄・石橋未来・笠原滝平・山口茜・廣野洋太「日本経済中期予測（2017年2月）－非連続的な世界の変化を前に、日本は何をすべきか？」2017年2月6日
- ・ No. 55 溝端幹雄「日本のビジネス環境ランキングを上げるには何をすべきか？－行政手続きの数・時間が3分の1、費用半減で3位は射程圏内に」2016年12月27日
- ・ No. 54 石橋未来「オバマケアはどう変わるか？－米国医療制度の転換となるか、トランプ氏の本気度が問われる」2016年12月5日
- ・ No. 53 石橋未来「財政依存度が高まる米国医療保険制度－高齢化や高額処方薬が影響する大統領選後のオバマケア」2016年11月1日
- ・ No. 52 廣野洋太・溝端幹雄「現役世代の将来不安と消費－満たされなかった貯蓄動機が個人消費の回復を阻む」2016年10月31日
- ・ No. 51 近藤智也・溝端幹雄・石橋未来・山口茜「都市と地方のこれからを考える－多様な働き方を実現するために」2016年9月23日
- ・ No. 50 笠原滝平「一括りにしてはいけないインバウンド－外国人旅行者の季節性、地域性等に配慮した適切な対応が求められる」2016年9月8日
- ・ No. 49 笠原滝平「高付加価値化がもたらす輸出構造の変化－日本の輸出構造は量から質へ稼ぎ方が変化」2016年8月31日
- ・ No. 48 石橋未来「2025年までに必要な介護施設－大都市近郊や地方都市での整備が急務」2016年8月25日
- ・ No. 47 溝端幹雄「地方の所得格差と分配問題を考える－地域間格差縮小の主役は企業、家計への波及は道半ば」2016年8月5日
- ・ No. 46 石橋未来「待機児童問題が解消しない理由－海外との比較で見る日本の保育政策の課題」2016年7月8日
- ・ No. 45 山口茜「高齢者は都市が好き？－高齢者移住の現状」2016年6月30日
- ・ No. 44 溝端幹雄「所得分配の現状と成長戦略への示唆－若年世代の所得格差の是正が持続的成長のカギ」2016年5月11日
- ・ No. 43 山口茜「労働市場から消えた25～44歳男性－地域間で広がる格差、抱える問題はそれぞれ異なる」2016年4月8日
- ・ No. 42 石橋未来「同一労働同一賃金の議論に不足するもの－「人」重視の戦略で生産性向上を図るスウェーデンを参考に」2016年4月4日

その他のレポートも含め、弊社ウェブサイトにてご覧頂けます。

URL : <http://www.dir.co.jp/>