



転職・移動

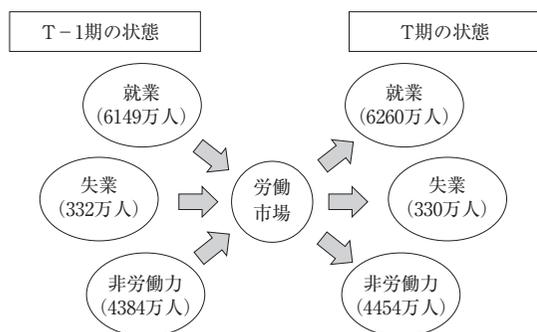
阿部 正浩
(中央大学教授)

I 就業状態のストックとフロー

桜の咲くこの時期になると、企業では採用と退職が多くなり、労働移動¹⁾は活発となる。もちろん、労働移動は年度替わりのこの時期だけでなく、常時起こっている。

図1は労働市場における移動を模式化して描いたものだが、この図にはT期とT-1期における人々の就業状態²⁾が描かれている。人々はそれぞれの期において就業か失業、あるいは非労働力のいずれかにあるが、T-1期からT期にかけて就業状態が移り変わる可能性が大いにある。図の矢印は就業状態の移り変わりを描いていて、たとえば3月末で定年退職して引退した人なら就業から非労働力への移動となる。一般には、T-1期に就業していた人はT期も就業しているかもしれないし、はたまた失業しているかもしれない。非労働力の可能性もある。他方、失業や非労働力の人が翌期に就業している可能性もあるが、失業あるいは非労働力のままでいる可能性もある。4月に新規学卒者が就職すれば非労働力から就業への移動だ。

図1 労働移動の模式図



注：括弧内は実人数
資料出所：『労働力調査（平成22年）』（総務省統計局）

このように、T-1期からT期にかけての就業状態の移り変わりは、就業と失業、そして非労働力という3通りずつ、合計して9通りがある。この9通りのT-1期からT期への労働移動の人数を『労働力調査』

(総務省統計局)は調査している³⁾。これを用いて計算されるのが遷移確率と呼ばれる指標で、表1に示されている。たとえば表1でT-1期に就業していた人たちのT期も就業している確率は、98.2% (T-1期就業とT期就業が交わる欄の括弧内の数字)となり、T-1期に就業していた人数でT期に就業している人数を割って求められている。

表1 労働市場の遷移確率

		前年の就業状態			
		就業者	(雇用者)	完全失業者	非労働力
現在の就業状態	就業者	6001 (98.2%)		36 (10.0%)	81 (1.8%)
	(雇用者)		5149 (98.5%)	31 (8.6%)	55 (1.2%)
	完全失業者	33 (0.5%)	28 (0.5%)	257 (71.4%)	30 (0.7%)
	非労働力	80 (1.3%)	50 (1.0%)	36 (10.0%)	4240 (96.2%)

注：上段は実人数（万人）。括弧内の数値は遷移確率。
資料出所：『労働力調査（詳細集計、平成24年）』（総務省統計局）

II 離職の理由

なぜ労働移動が起こるのだろうか。離職理由についてみてみよう。

離職理由の一つには会社都合による移動がある。たとえば会社がリストラの一環で工場を閉鎖して従業員を整理解雇すれば、この工場で働いていた人たちは労働移動を余儀なくされる。解雇まで及ばなくても、工場閉鎖によって別の事業所へ異動せざるを得ない場合もあるだろう。また、会社が独自に決めた定年年齢に達した従業員は、労働移動せざるを得ない。

これに対して、より良い条件の仕事を探して仕事を辞める人もいるが、この場合は自己都合による移動となる。結婚や出産を機に退職する女性は未だに多いのだが、これも自己都合による移動だ。

では、会社都合と自己都合とではどちらが多いのだろうか。これを調べるには、二つの統計資料が有用である。『労働力調査』の特定調査票⁴⁾では労働者本人に対して前にしていた仕事をやめた理由を選択肢から選ばせる。すなわち、「会社倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勧奨退職のため」「事業不振や先行き不安

のため」「定年又は雇用契約の満了」「より良い条件の仕事を探すため」「結婚・出産・育児のため」「介護・看護のため」「家事・通学・健康上の理由のため」「その他」である。このうち、「会社倒産・事業所閉鎖のため」「人員整理・勧奨退職のため」「事業不振や先行き不安のため」「定年又は雇用契約の満了」が会社都合による離職にあたり、それ以外は自己都合による離職にあたる。『労働力調査（詳細集計）』によれば、離職者のうちで会社都合によって離職した人は全体の40%ほどで、残りは自己都合による離職である。

『雇用動向調査』は、労働移動や未充足求人状況などの実態を明らかにするために年に二回ずつ調査されていて、事業所における入職者、離職者などの属性や入職及び離職に関する事情、さらには事業所における未充足求人の状況などを調査している。そして、この調査では事業所に対してその事業所を離職した人の離職理由を尋ねているが⁵⁾、回答者は理由を「契約期間の満了」「事業所側の理由（経営上の都合、出向・復帰を含む）」「定年」「本人の責による」「個人的理由（結婚、出産・育児、介護、その他を含む）」「死亡・傷病」から選択するようになっている。『労働力調査』とは選択肢が若干異なっている。『労働力調査』にはない選択肢として「本人の責による」は懲戒解雇を想定しているもので会社都合離職には含まれず、「死亡・傷病」は会社都合にも本人都合にも含まれない。図2は離職理由割合について平成9（1997）年以降の推移を描いたものだ。「契約期間の満了」と「事業所側の理由」を合計した会社都合による離職の割合は『労働力調査』と比べてやや低く、「個人的理由」は『労働力調査』の自己都合よりもや

や多い。これは、『雇用動向調査』が事業所調査であり、調査対象事業所の担当者が会社都合とすることを躊躇ったり、個人的理由まで詳細に立ち入って知らなかったりすることを反映しているからかもしれない。

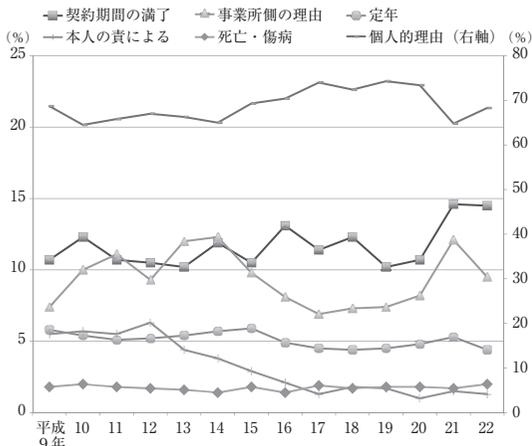
Ⅲ 離職のその後

離職した後に人は、職探しをして「就業」か「失業」の状態にあるか、あるいは職探しをせずに「非労働力」のいずれかの状態にあるはずだ。では、職探しをするかどうかは何が影響しているのだろうか。

図3は、『労働力調査』を用いて、離職理由別に離職後の就業状態割合を示したものである。就業している割合が最も高いのは「より良い条件の仕事を探すため」に離職した人たちで、ついで「事業不振や先行き不安のため」が高く、「会社倒産・事業所閉鎖のため」や「人員整理・勧奨退職のため」に離職した人たちの就業している割合はやや低くなる。ただし、「事業不振や先行き不安のため」や「会社倒産・事業所閉鎖のため」、あるいは「人員整理・勧奨退職のため」という理由で離職した人は、失業して職探しをしている人も含めて考えれば、労働力の状態にある割合が高いという点で他の理由により離職した人たちとは異なる。これに対して、「結婚・出産・育児のため」に離職した人たちの非労働力の割合は非常に高く、「介護・看護のため」や「通学・健康上の理由のため」に離職した人たちの非労働力の割合も高い。

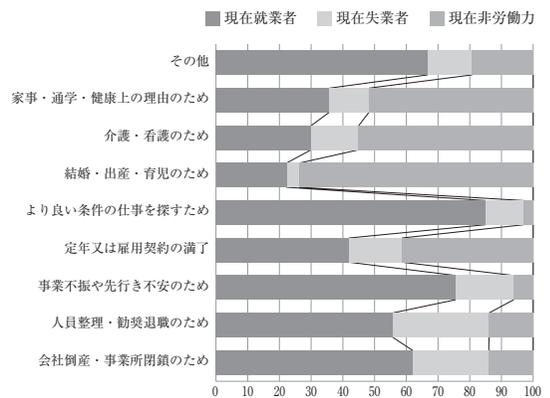
このように離職理由と就業状態とは関連があるが、理論的に考えてもこれはリーズナブルであろう。つまり、結婚や出産、あるいは介護や看護を理由に離職した人たちの（労働供給の）留保賃金は市場賃金よりも相対的に高いと予想されるが、そのために非労働力化

図2 離職理由割合の推移



資料出所：『雇用動向調査、平成22年』（厚生労働省）

図3 過去3年間に前職をやめた人の離職理由割合（男女計）



資料出所：『労働力調査（詳細集計）、平成22年』（総務省統計局）

している割合が高いのである。一方、より良い条件の仕事を探すために離職した人や会社都合により離職を余儀なくされた人の留保賃金は市場賃金よりも低いと予想され、労働力の割合が高いのだ。

ところで、離職後に就業できた人と失業して求職中の人はどのようにして職探しをしているだろうか。

まず、就業できた人については『雇用動向調査』がどのような経路で入職したかを調べている⁶⁾。この調査で入職経路としているのは、「安定所」や「ハローワークインターネットサービス」「民間職業紹介所」「学校」「広告」「その他」といった職業紹介機関等の経路と、「縁故」や「出向」「出向先からの復帰」といった縁故や出向という経路である。図4には入職経路別入職者数の推移を描いたが、最も利用されているのが「広告」、ついで「縁故」「安定所」と続く。平成12(2000)年になって認可された民間職業紹介所を経由して就職している人たちの割合は、増加傾向にあるものの、非常に小さいことも分かる。

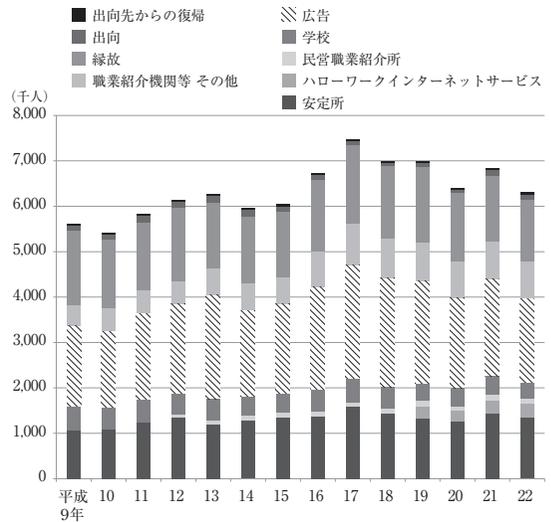
求職中の人々がどのように職探しをしているかは、『労働力調査(詳細集計)』でわかる。特定調査票では求職中の人に対して次の選択肢で求職方法を尋ねている。すなわち、「公共職業安定所に申込み」「民間職業紹介所などに申込み」「労働者派遣事業所に登録」「求人広告・求人情報誌」「学校・知人などに紹介依頼」「事業所求人に直接応募」「事業開始の準備」「その他」である。この結果を示している図5によると、主な求職方法で高い比率になっているのは「公共職業安定所に申込み」で、ついで「求人広告・求人情報誌」であり、職探し方法の傾向は『雇用動向調査』と同様と考えて良いだろう。なお、『雇用動向調査』と比較して公共職業安定所の比率が高いが、失業給付を受給する上で必要があるということも影響しているかもしれない。

IV 労働市場の資源再配置機能

ここまで、どちらかと言えば、労働者の視点から労働移動の実態を見てきた。ここからは、労働市場における資源再配置という観点から労働移動を見てみたい。

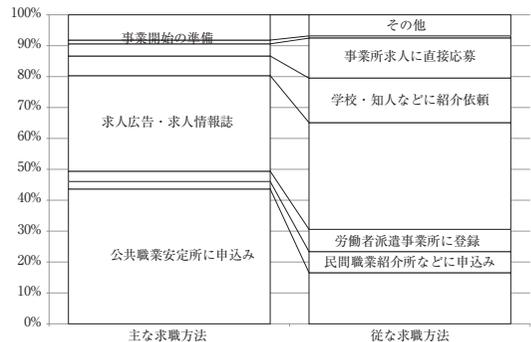
経済では、景気変動や産業構造変化によって、企業倒産や事業所閉鎖は常に起こりうる。たとえば、2012年の倒産状況(負債額1000万円以上)は負債総額が3兆8345億円で、倒産件数は1万2124件だった(東京商工リサーチ調べ)。企業が倒産すれば従業員は解雇される可能性は高いが、彼・彼女らが適職にスムーズな転職ができれば人的資源の浪費は少なくてすむだろう。また、技術革新などによって一部の職業は必要価値を失うかもしれない⁷⁾が、そうした職業に従事

図4 入職経路別、入職者数の推移



資料出所:『雇用動向調査,平成22年』(厚生労働省)

図5 求職者の求職方法割合

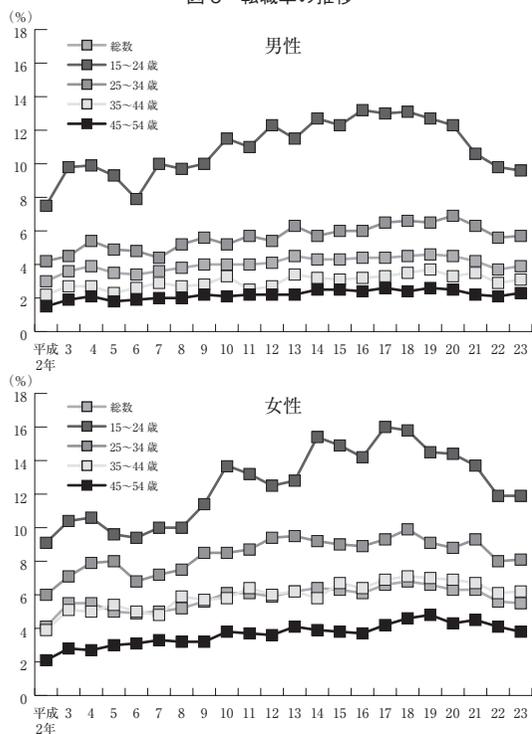


資料出所:『労働力調査(詳細集計),平成22年』(総務省統計局)

していた人を別の職業へスムーズに移(異)動させることも、やはり人的資源を有効に活用する上では重要なことだ。さらに、一旦は就職したものの適職ではないことが判明して自発的に離職する人についても、人的資源の有効活用の面からはスムーズな転職が実現することが望まれる。この意味において、労働移動は人的資源を適材適所に再配置するという機能を持っており、労働市場で流動化が進むことは産業構造や職業構造の変容に合わせて人的資源の再配置が行われているとも言える。

では、労働市場ではどの程度で労働力の再配置が行われているだろうか。これを見る一つの指標は転職率だが、『労働力調査』から計算できる。図6は男女別、年齢別の転職率の推移を示しているが、性や年齢

図6 転職率の推移



資料出所：平成13年までは『労働力調査特別調査』（各年2月）、平成14年以降は『労働力調査（詳細集計）』（年平均）。いずれも総務省統計局。

によって転職率が異なることがわかる。すなわち、男女に関わらず若年層の転職率は高く、加齢とともに低くなる。また年齢が同じであれば、女性の転職率が高い。たとえば平成23（2011）年の転職率は、15～24歳の男性は9.6%で女性が11.9%に対して45～54歳ではそれぞれ2.3%と3.8%となる。若年層は相対的に蓄積しているスキルやノウハウが低く賃金も低いし、適職を探してジョブ・ショッピングをする傾向にあるため、転職率は高くなる。また、女性は男性に比べてパートなど非正規雇用比率が高いことや蓄積しているスキルやノウハウが低いことなどが、転職率の高い理由と考えられる。ただし重要なのは、性や年齢にかかわらず転職率が増加傾向にあることで、労働力の再配置が以前よりも行われていることを示唆する。

これに対して、労働力の再配置にあまり変化がないように窺われる統計もある。『雇用動向調査』で計算される入・離職率も労働力再配置を見る一つの指標だが、それらに大きな変化は見られない。

更に知りたい人へ

ここで紹介した内容は労働移動に関する統計のほんの一部だ。『就業構造基本調査』（総務省統計局）も労働移動について詳細なデータを提供しているし、最近では『消費生活に関するパネル調査』（家計経済研究所）など民間のシンクタンクや大学が調査しているパネル調査も有用である。

また、労働政策研究・研修機構は既存の統計データを加工して労働移動に関する有用な指標を作成している。興味のある読者は『ユースフル労働統計——労働統計加工指標集』や『業務統計を活用した新規指標』を見てみよう。

- 1) 労働移動の文脈では「移動」と「異動」が用いられるが、広辞苑によれば前者は「移り動くこと」で場所や状態が別のところへ動くことを意味し、後者は「地位・勤務などがかわること」を意味するとされている。以下では、転職など企業を超えて職を変わること移動と使い、人事異動など企業内で職を変わること異動と使っている。
- 2) ここで用いる就業状態という言葉は、就業中の状態にあることを指しているのではなく、生産年齢人口に含まれる人々の状態が「就業中」「失業中」「非労働力」のいずれかにあるということの意味を以て、就業中の状態にあるということではない。
- 3) 『労働力調査』で調査されている労働状態の遷移を示す数値には問題があると指摘されている。その具体的内容は太田・照山（2003）が詳細に説明している。
- 4) 『労働力調査』の調査票は基礎調査票と特定調査票があり、前者は2年にわたって同一の2カ月を調査し、後者は2年目の2カ月目に調査されている。詳細については『労働力調査年報』や総務省統計局のホームページを参照のこと。
- 5) 『雇用動向調査』の調査票は事業所票と離職者票、そして入職者票からなり、事業者票と離職者票は事業者が回答することになっている。詳細については『雇用動向調査報告』や厚生労働省のホームページを参照のこと。なお、この箇所の記述は離職者票をもとにしている。
- 6) この箇所の記述は入職者票をもとにしている。なお、入職者票は抽出された入職者自らが回答している。
- 7) たとえば、ほぼ絶滅した職業として、たとえば「電話交換手」や「文選工」「植字工」「蒸気機関士」などはすぐに思い浮かぶ。

参考文献

太田聰一・照山博司（2003）「フローデータから見た日本の失業——1980～2000」、『日本労働研究雑誌』No.516, pp24-41.
 労働政策研究・研修機構（2012）『ユースフル労働統計2012——労働統計加工指標集』労働政策研究・研修機構。
 ——（2008）『業務統計を活用した新規指標』労働政策研究・研修機構。

あべ・まさひろ 中央大学経済学部教授。最近の主な著作に「雇用ポートフォリオの規定要因」『日本労働研究雑誌』No.610, 2011年。労働経済学・経済政策専攻。