

産業構造の変化と人の移動

樋口 美雄

労働者の余っているところから、足りないところに人が移動すれば、労働資源は有効に活用され、一国全体の生産力は高まる。これが実現すれば、企業はもとより、個々の労働者にとっても、仕事がなく、過剰視されている状態から脱し、意欲と能力を發揮し、やりがいの持てる職場に移れる。マクロの視点からも、ミクロの視点からでも、こうした状況は望ましいが、それを実現するには、日本社会は多くの課題を抱えている。

わが国の産業構造はこれまでも大きく転換してきた。高度成長期には、農業人口は減少し、製造業、そして第三次産業の労働力は大きく増加した。当時の統計を見ると、確かに中高年になってから転職し、新しい産業に移る人も多かったが、当時は若年人口が多く、新規卒者をはじめ、若者の企業選びで、これを実現してきた。同時にわが国では、企業が既存の労働者を抱えたまま、新規業種に参入することで産業転換を実現したケースも多い。

だが、いま若年人口は減少し、従来の労働資源の配分機能が弱まっている。入職者の前職の有無別構成比をみると、1980年代中ごろまでは、新卒者を含む未就業入職者は、他企業からの転職入職者とほぼ同数存在したが、いまでは転職入職者の半分程度に減少した（厚労省『雇用動向調査』）。これに代わって転職による労働配分機能に期待が高まっている。

個人にとって転職コストの大きさは、就職先を探すまでに要する労力や費用、求職期間の長さ、転職によって生じる賃金の低下によって計られる。これが大きく、仕事のリスクが高ければ、自発的に慣れ親しんだ職場を辞め、転職しようとする人は少ない。

従来、多くの日本企業は年功賃金制度を採ってきた。年齢が高まり勤続年数が長くなれば、能力も高まるとして賃金を引き上げ、社員の定着率を高め、労使が一体となって生産性を向上させてきた。ところが近年、社員の高齢化が進むにつれ、年功制度を見直す企業が増えているが、転職しても、20代までは前職に比べ賃金の上昇する人が多いが、それ以降になると賃金の下がる人のほう

が増える。男性転職者の前職の離職理由を見ると、最も多いのは出向等を含むその他の理由で、それに続いて定年・契約期間の満了、会社都合による離職が多く、自発的に転職する人は少ない。

近年、雇用を増やしている産業の労働条件は、必ずしも良好であるとは言えない。人件費の抑制を狙って、賃金の低い労働者ばかりを増やしても、自発的な転職者は増大しない。近年、雇用を増やしている医療・介護分野などでは、入職率も高いが、離職率も高い。転職コストの低い高質な労働市場を形成しミスマッチを減らすには、第1に付加価値生産性が高く、賃金の高い成長企業を増やしていくことが必要だ。

転職コストを下げるには、求職者や求人企業を支援するサービスを拡充していくことも求められる。就職経路別の転職コストを計ってみると、前職企業や知人の紹介による転職者のコストが低い。これは求職者をよく知っている紹介者が責任を持って推薦することで、正確な情報が伝達され、低い転職コストを実現できることを示す。採用に当たっては、求職者の就業態度や人柄を見極めることも重要だが、中途採用の場合、とくにその人の持っている技能や知識を的確に評価することも大切である。求職活動に際して、その人が何をできるかを明確に答えられない人が多いという。企業も個々の社員の仕事選択を大事にし、個人が意図的にキャリア形成をできる環境を整えていかなければならない。そして社会的にもその職業能力が適格に評価される制度を構築し、能力形成を支援できる体制を整えていく必要がある。それが用意されている専門的職業従事者の転職コストは総じて低い。

高質な労働市場を形成し、雇用のミスマッチを解消していくには、こうした市場インフラが必要である。高質な市場が存在しない限り、「転職希望者は前の企業で高く評価されていない、会社に不満を持つ、忍耐力のない労働者だ」と受け止められ、中途採用をためらう企業が多い。