

失業・雇用調整・労働移動

『日本労働研究雑誌』編集委員会

日本の労働市場は非流動的と言われ、労働市場の流動化は、長い間、労働政策におけるキーワードであり続けてきた。長期的なトレンドとして、女性労働者や非正規労働者が増え、労働市場の構造変化が進み、多くの労働者が1つの企業でキャリア展開を考えるという在り方は限界に近づいている。また、コロナ禍の影響はしばらく続くことが予想されるとともに、将来的に新たな危機が起こる可能性は否定できない。よって、産業あるいは職種間移動を伴うスムーズな転職の実現は今なお重要な政策課題であるだろう。そこで、本誌では日本の労働市場のマッチング機能を再考する特集を組むこととし、本特集号を企画した。なお、本特集号は、データを用いた実証分析の論文が4本、理論モデルを中心とした論文が1本、事例紹介が1本という構成になっている。

労働市場の状況を把握するために雇用者数や失業率等のストック変数に着目することが多いが、ストック変数とその水準となっている原因を理解することは重要で、そのための分析手法が労働力フロー分析である。藤本・エステバン・プレテル論文では、先行研究の概観を通じて、過去の日本の労働力フローの状況を示すとともに、2013年1月から2018年12月までの『労働力調査』の個票データを用いた分析結果、すなわちコロナ禍以前の実態をEsteban-Pretel and Fujimoto (2020)に基づいて紹介している。就業状態を正規雇用・非正規雇用に区分し、配偶関係も考慮に入れた点が特徴的な分析である。主な分析結果として、非正規雇用から正規雇用への移行の機会はずいぶん若年層に限定されているわけではないことや、既婚女性は未婚女性よりも正規雇用に移行・定着しづら一方で、既婚男性は未婚男性と比較して正規雇用への移行・定着がなされやすいことが示されている。

続く深井論文では、2020年、つまりコロナ禍発生後の就業にフォーカスしており、「影響の異質性」をキーワードとした分析となっている。具体的には、『労

働力調査』の個票データと機械学習の手法を応用して2020年上半期に関して分析をしたFukai, Ichimura and Kawata (2021)の結果を紹介するとともに、2020年12月まで期間を延ばした追加分析の結果を報告している。分析から、2020年上半期・下半期の両期においてほぼ同様に、15~24歳層、女性、パートやアルバイト、自営業主、学生、対人接触を伴うサービス業などが大きな負の影響を受けたことが明らかにされている。一方で、休業への影響は上半期では大きかったが、下半期は休業より失業への影響が大きくなったという変化が示されている。また、下半期には、休業から失業あるいは非労働力へと移行している人が観察され、さらに、仮に仕事があったとしても、すぐに仕事につくことを求職者が躊躇している傾向も報告されている。

次の松浦論文は事例紹介の論稿で、UAゼンセンがコロナ禍において行ってきた雇用確保のための取組みが複数紹介されている。取組みの事例として、シフト制従業員に対する緊急避難的な就労マッチングやグループ内出向の実施に関して、具体的な手続きや対象となった従業員への配慮の工夫等が紹介されている。また、人員削減を伴う企業による施策が多く発生する可能性があった2020年9月に、UAゼンセンと産業雇用安定センター（以下、センター）とで「雇用維持と人材確保のための連携協力に関する協定」を締結し、両者の連携強化が図られた。これは、円滑な人材の送り出しまたは受け入れに向けて、UAゼンセンが加盟組合を通じて当該企業に対してセンターへの登録を促進することによって、雇用維持と人材確保を図ることを目的に締結されたものである。本論文では両者の連携で実際に行われたセンターの斡旋による出向や再就職支援の事例も紹介されている。

新しい動きとして、2018年に金融機関による人材紹介業務が解禁され、2021年5月の銀行法改正によって、登録型人材派遣業務についても認められるように

なったことをうけて、多くの地域金融機関の人材紹介業務への参入が起きている。家森・米田論文では、複数のアンケート調査の結果に基づいて実態を紹介するとともに、課題を検討している。地域金融機関が適切な人材を地域企業に紹介すれば、紹介先の発展につながり、新規資金需要が生まれ、本業である貸出にも好影響が及ぼされるだろう。このように、理論的には、地域企業と金融機関の間の好循環の発生が予想されるものの、まだ始まったばかりの取組みでもあることから、課題もある。たとえば、関係性がしっかり築けていない金融機関に対しては、企業は人材紹介業務の提供をあまり期待していないことが明らかにされており、両者間の信頼関係の形成の重要性が指摘されている。また、金融機関の人材紹介がうまく機能するためには、金融機関の事業性評価能力を高めるとともに、企業との間での事業性評価の共有化が必要であると述べられている。そして、これが目先の手数料収入を目当てとしたビジネスとならないよう、金融庁や社会の監視が重要であると結ばれている。

最後の2つの論文では、米国の転職・労働移動の実態と、転職と生産性の関連性を示す理論モデルが紹介されている。向山論文では、米国における労働者の転職とマクロ経済との関係を、データと最新の理論モデルの両方から展望している。転職率の測定は決して易しいことではないが、困難を克服するよう1994年に再デザインされたCurrent Population SurveyとLongitudinal Employer-Household Dynamicsを用いて転職率をプロットすることで、米国の労働市場では日常的に大きな労働力の再配分がなされていることと、転職率は明らかな順循環性を持つことがまずは示されている。さらに、向山氏が構築したジョブブラダー・モデルを用いて、景気循環の異なる局面でどのようなパターンのジョブマッチが作られるのか、そして転職率とマクロ的な生産性との関連についても紹介されている。前者に関しては、モデルを拡張し、複数の仮定を置いた定量的なモデルから、好況期に作られるジョブマッチは、平均的にはマッチングの質が高い一方でより不安定であることが明らかにされている。後者に関しては、2009～2011年までの低い転職率は、年に0.4～0.5%程度、生産性を押し下げる効果があった

と推計している。つまり、マッチングの質は生産性と解釈することができるので、転職の可能性が変わることで生産性の分布も変化し、マクロ的な生産性も影響を受けることが示されている。

最後の藤田論文では、米国労働市場の労働調整の分析結果を報告している。データを用いた詳細な分析から、過去の労働市場調整の特徴を示すとともに、コロナ禍に伴う景気後退と回復過程が過去とは異なるパターンとなっていることを明らかにしている。コロナ禍以前は、米国の労働市場では、景気後退の初期に仕事喪失率（雇用から失業への遷移確率）が大きく上昇する一方で、仕事発見率（失業から雇用への遷移確率）は持続的に下落し、その後緩やかに回復するというパターンが繰り返されてきた。しかし、コロナショックからの回復に関しては、ピークを記録した2020年4月からの18カ月で失業率が10%ポイントと大きく回復し、過去とは異なる様相を見せたことが示されている。コロナ禍で最も影響を受けたのは、低賃金サービス業の仕事であったため所得不平等の拡大という不幸な側面はあったが、高度なスキルを要しない新たな仕事の創出が伴われたことから、労働再分配は過去の景気回復期よりも早く進んだと考察されている。また、コロナ禍が労働市場に構造変化を強めていることを指摘するとともに、この構造変化への効果的な対応は労働者の技術や教育水準の上昇を促す政策であると述べられており、この提言は日本にも当てはまることではないだろう。

巻頭の照山提言で指摘されているように、日本の労働市場の効率化・活性化方策を実現につなげるためには、様々なデータの長所を活かして、どのような情報や仕組みが転職市場のマッチング機能を高めるかを分析し、知見を蓄積することが重要となる。本特集号がその一助となれば幸いである。そして、最後に、特に業務統計の研究者による利用の進展は、諸外国の経験から高い期待が寄せられており、また、公的統計の個票データのタイムリーな提供も危機的な状況下では強く望まれる。

責任編集 原ひろみ・酒井正・小原美紀
(解題執筆 原ひろみ)