

期待がかかる労働移動の現状と課題

＜要旨＞

労働移動の促進が重要な政策テーマとなっている。労働移動の現状を確認すると、転職者数は 2019 年にかけて有効求人倍率の高まりとともに増加が続いていたが、非正規雇用者の減少を主因に 2020 年以降減少に転じ、2022 年にやや上向いたものの、なお低調な状況にある。一方、転職希望者数は、2017 年頃から徐々に増加していたが、特にコロナ禍以降、正規雇用者を中心に、2021 年には前年差 32 万人増、2022 年には同 79 万人増と増勢が顕著になっている。

経済活動の正常化を受けて、コロナ禍で大きく減少した非正規雇用の転職者はコロナ禍前の水準程度に増えてくることが予想される。一方、正規雇用者の転職者については、転職希望者ほどに増えていない状況もあり、阻害要因を取り除くことが必要である。

政府は、転職を阻害する要因として、長期雇用を前提とする日本型雇用慣行を支える各種制度（失業保険給付規制や退職金制度）の見直しを打ち出したが、いずれも転職の決定的な要因とは言いにくい。希望する人が制約なく労働移動できるようになるためには、労働者側が求める賃金や処遇に合う求人が少ないといった面や、企業側が求めるスキルを持った人材が少ないなど各種のミスマッチをなくす取り組みがより重要となる。今後の政府の施策の具体的な中身や影響も含め、期待されるような日本全体の生産性の向上につながる労働移動が促進されるのか注目される。

1. はじめに

2023 年 6 月に骨太の方針「加速する新しい資本主義 ～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～」が公表された。長年にわたる日本経済停滞の打破に向け、「リ・スキリングによる能力向上支援」、「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」、「成長分野への労働移動の円滑化」という「三位一体の労働市場改革」、及び多様な働き方の推進に向けた取り組みの重要性と取り組みの強化がうたわれ、労働移動の促進が重要な政策テーマとなっている。

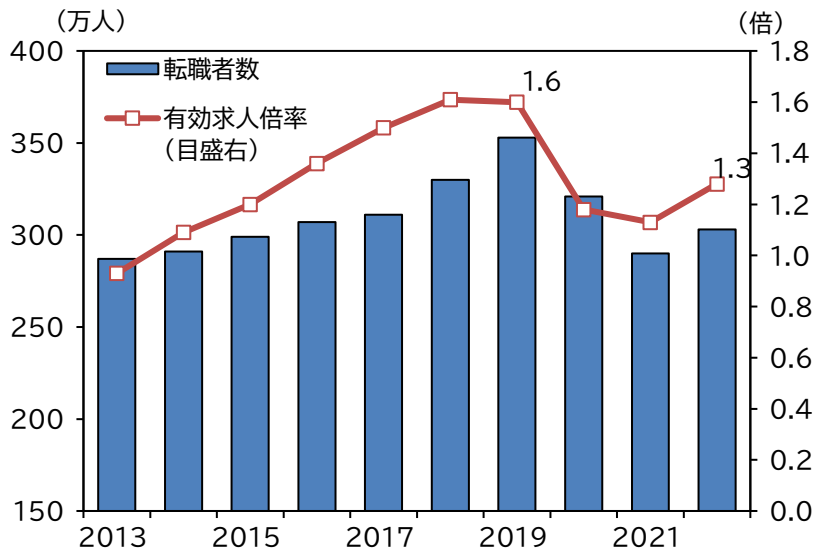
そこで、本レポートでは、労働移動の現状を確認するとともに、今後の方向性や留意点等について考察した。

2. コロナ禍で減少に転じた転職者

まず、転職者数と有効求人倍率の推移を確認する。転職者数は、2019 年にかけて有効求人倍率の高まりとともに増加が続いていたが、コロナ禍を機に 2020 年以降減少に転じ、2022 年にやや上向いたものの、なお低調な状況にある（次頁図表 1）。

雇用形態別に転職者の推移をみると、転職者の減少の主因は非正規雇用者の減少によるもので、正規雇用者は 2020～2021 年にやや減少したものの、2022 年はコロナ禍前の 2019 年に匹敵する水準まで回復した（図表 2）。

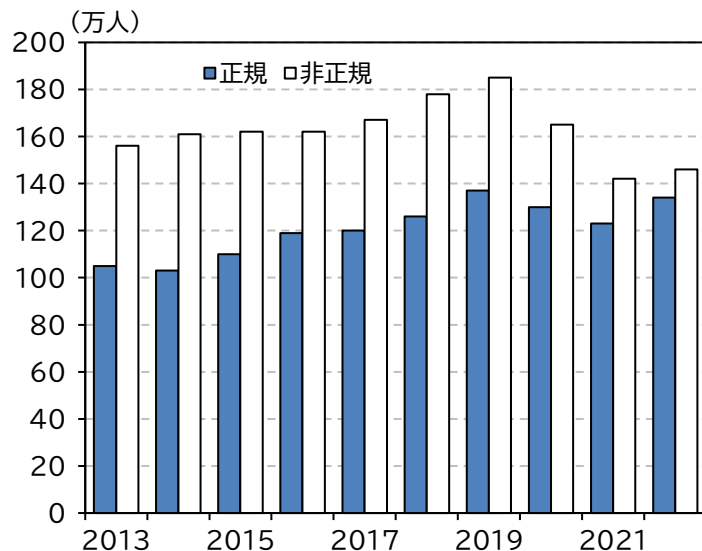
図表 1 転職者数及び有効求人倍率の推移



（注）転職者数は就業者のうち、過去 1 年に離職した者。

（資料）総務省「労働力調査詳細調査」、厚生労働省「一般職業紹介状況」

図表 2 雇用形態別にみた転職者の推移



（資料）総務省「労働力調査詳細調査」

非正規雇用の転職者が大きく減少したのは、コロナ禍で、求人環境が大幅に悪化したことに加えて、雇用調整助成金や休業支援金といった雇用の維持を図る政策がとられたことで離職者が減少したためとみられる。

統計上、雇用形態別のデータが取れないものの、転職者を、転出元(前職)及び転入先(現職)の業種別にそれぞれ 2019 年との変化をみると(次頁図表 3)、減少幅が大きい上位 2 業種(黄色網掛け)は、転出元(前職)、転入先(現職)いずれも、宿泊業・飲食サービス業、卸売業・小売業と、コロナで経済活動が大きく制約された業種であり、これらの業種は非正規雇用比率が高く、離職・入職ともに多い業種¹である。

非正規雇用者の場合、雇用保険に未加入、あるいは事業者から休業手当を支払ってもらえないケースも多いとみられるが、事業者に対して支払われる雇用調整助成金のうち、雇用保険未加入者への助成である緊急雇用安定助成金の申請件数は、2021 年度に 73 万件、2022 年度でも 34 万件、事業者から休業手当が支払われない個人に対して直接国が給付する休業支援金・給付金の申請件数も、2021 年度には 307 万件、2022 年度は 137 万件に上る(次頁図表 4)。

¹ 「雇用動向調査」によれば、離職者の産業別構成比(2019 年)は、宿泊業・飲食サービス業が最も高く 19.7%、次いで卸売業・小売業が 18.7%、また入職者についても、同様に最も多いのが宿泊・飲食サービス業で 19.8%、次いで卸売業・小売業の 18.2%となっている。

図表 3 業種別にみた転職者の変化

(万人、%)

	転出元(前職)			転入先(現職)			非正規雇用比率(2022年)
	2019	2022	差	2019	2022	差	
産業計(非農林業)	342	295	▲ 47	342	295	▲ 47	36.8
建設	17	14	▲ 3	21	15	▲ 6	16.0
製造業	45	40	▲ 5	44	40	▲ 4	25.3
電気・ガス・水道	1	1	0	1	0	▲ 1	12.5
情報通信業	11	11	0	13	13	0	14.8
運輸業・郵便業	18	17	▲ 1	21	15	▲ 6	30.5
卸売業・小売業	60	47	▲ 13	55	45	▲ 10	49.6
金融業・保険業	7	6	▲ 1	6	6	0	19.1
不動産業・物品賃貸	5	6	1	6	7	1	35.4
学術研究	10	11	1	12	12	0	22.7
宿泊業・飲食サービス	46	31	▲ 15	33	26	▲ 7	75.2
生活関連サービス、娯楽業	15	12	▲ 3	13	11	▲ 2	55.0
教育、学習支援業	17	16	▲ 1	18	16	▲ 2	41.2
医療、福祉	47	46	▲ 1	51	49	▲ 2	38.4
複合サービス	2	1	▲ 1	2	1	▲ 1	32.7
サービス業	25	20	▲ 5	30	27	▲ 3	49.1

(資料)総務省「労働力調査詳細調査」、「労働力調査基本集計」

図表 4 雇用調整助成金、休業支援金・給付金の推移

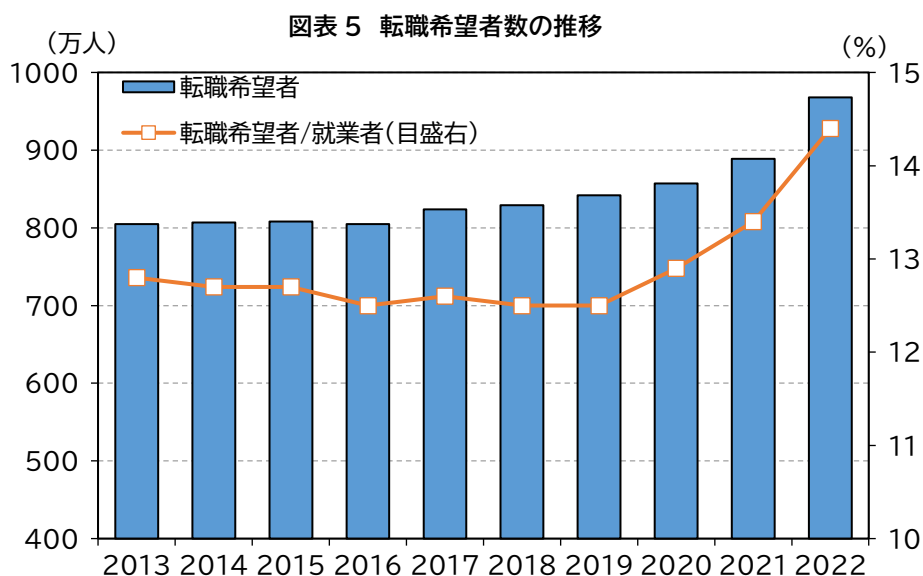
	雇用調整助成金		休業支援金・給付金	
	申請件数 (万件)	支給決定額(億円)	申請件数 (万件)	支給決定額(億円)
2020年度	308(72)	31,555(2,144)	152	898
2021年度	312(73)	23,489(2,000)	307	1,947
2022年度	172(34)	8,464(654)	137	808

(注)雇用調整助成金のうち、括弧内が緊急雇用安定助成金

(資料)厚生労働省 HP より作成

3. 加速する正規雇用の転職希望者の増加

次に、転職希望者数の推移をみると、2017 年頃から徐々に増加してきていたが、2021 年には前年差 32 万人増、2022 年には同 79 万人増と増勢が顕著になっている(図表 5)。就業者に占める転職希望者の比率をみても、2019 年にかけてはほぼ 12% 半ば程度で横ばいにあったのが、2022 年には 14.4% に上昇している。

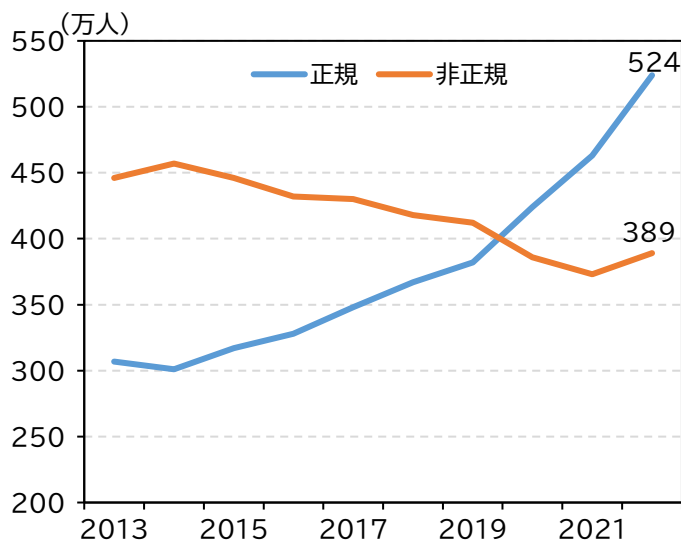


(資料)総務省「労働力調査詳細調査」

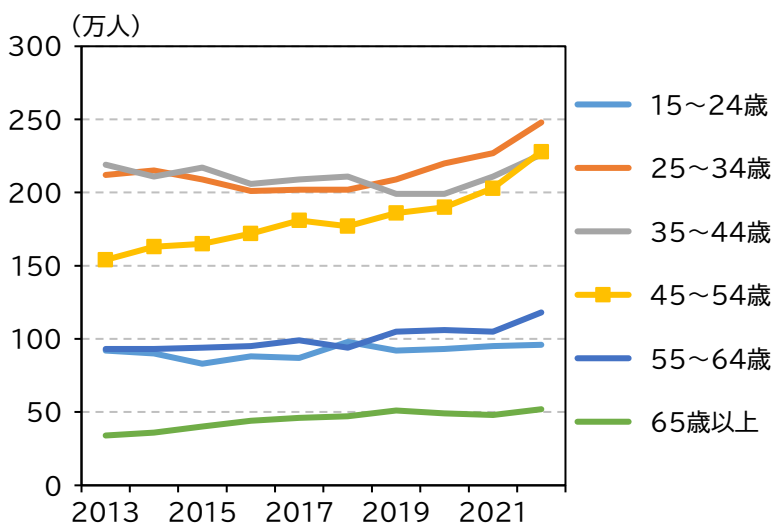
転職希望者を雇用形態別にみると、2013 年には非正規雇用が 450 万人に対し、正規雇用者が 300 万人と非正規雇用が 6 割を占めていたものが、2020 年に関係が逆転し、2022 年には非正規雇用者が 400 万人を下回る水準まで減少したのに対し、正規雇用者は 500 万人を超え、正規雇用者が 6 割を占めるなど、正規雇用者の増加が顕著である(図表 6)。

また、年齢別にみると、2019 年以降増加が目立つのが、25～34 歳、35 歳～44 歳、45～54 歳であるが、このうち 45～54 歳は 2022 年に 35～44 歳を抜いて 2 番目の多さとなっている(図表 7)。

図表 6 雇用形態別転職希望者数の推移



図表 7 年齢別転職希望者数の推移



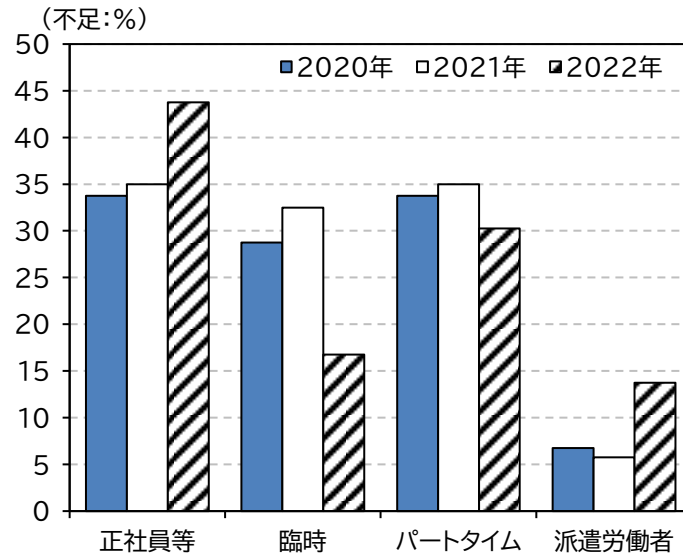
(資料)図表 6, 7 ともに総務省「労働力調査詳細調査」

正規雇用者で転職希望者が増加している要因としては、以下のようなことが考えられる。例えば、コロナ禍で自身の就業先に対する不安感を高めた、あるいは「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)の一部が改正され(2021 年 4 月 1 日から施行)、70 歳までの定年の引き上げ等の努力義務化を受けて、労働者側が自身の職業人生に対して再考するきっかけになった、インフレを受け処遇改善を望む人が増えた、といった労働者側の意識の変化である。

また、意識変化以外にも、正規雇用に対する人手不足感が増していたことも要因の一つと考えられる。実際、雇用形態別に労働者の不足状況をみると、2020 年以降正社員が不足する事業所の割合が顕著に増加しているのが分かる(次頁図表 8)。また、転職希望者を業種別にみると、2019 年から 2022 年にかけて製造業や医療・福祉で大幅に増加しており、同期間に正社員に対する不足感が増した業種と一致している(次頁図表 9)。

人手不足業種と転職希望増の一致が意味することとしては、人手不足の深刻化で売り手市場となり、より良い条件先が見つけやすくなるといった変化が起きている、あるいは、人手が足りないことで従業員への業務過多が発生しているといったこと等が考えられる。

図表 8 雇用形態別の労働者の不足状況



(注) 各年とも、2月、5月、8月、11 月調査の平均値

(資料) 厚生労働省「労働経済動向調査」

図表 9 業種別にみた転職希望者数と正社員に対する不足感

	転職希望者数(万人)			正社員に対する不足感(%)		
	2019年 (A)	2022年 (B)	B-A	2019年 (A)	2022年 (B)	B-A
総数	831	957	126	44	44	0
建設業	41	49	8	57	55	▲ 3
製造業	126	156	30	39	45	7
情報通信業	33	47	14	56	46	▲ 10
運輸業、郵便業	47	54	7	58	53	▲ 5
卸売業、小売業	157	171	14	32	25	▲ 7
金融業、保険業	21	26	5	21	13	▲ 9
不動産業、物品賃貸業	14	17	3	45	37	▲ 8
学術研究、専門・技術サービス業	25	32	7	52	45	▲ 6
宿泊業、飲食サービス業	71	64	▲ 7	37	32	▲ 6
生活関連サービス業、娯楽業	30	32	2	37	41	4
医療、福祉	118	146	28	52	57	6
サービス業(他に分類されないもの)	66	72	6	43	41	▲ 2

(注) 業種は労働経済動向調査に合わせた

(資料) 総務省「労働力調査詳細調査」、厚生労働省「労働経済動向調査」

4. 労働移動の阻害要因とは

経済活動の正常化を受けて、2023 年 3 月末で各種雇用維持策が終了(休業支援金は 5 月末まで)したほか、再び人手不足感が高まる中で、コロナ禍で大きく減少した非正規雇用の転職者もコロナ禍前の水準程度に増えてくることが予想される。一方、正規雇用者においては、転職希望者の増加ほどには転職者が増えてこなかった。以下でその要因について考えてみたい。

政府は、転職を阻害する要因として、長期雇用を前提とする日本型雇用慣行を支える各種制度の存在をあげており、今回の骨太の方針では、以下の 3 項目の見直しが打ち出された(具体的

な中身は未定) (図表 10)。

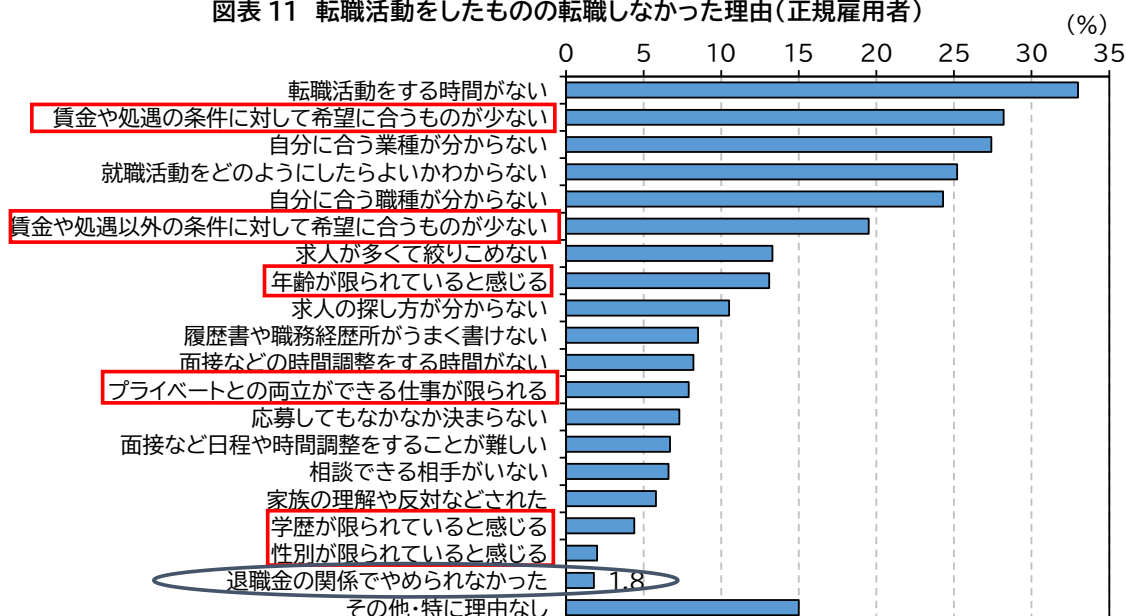
図表 10 労働移動の促進に向けた主な見直し項目

①自己都合退職者の失業給付規制の緩和	自己都合退職の場合、失業給付を受給できない期間(現行2ヵ月)をなくす(リスキリングの実施が条件)
②自己都合退職者への給付削減緩和	モデル就業規則を改正(モデル就業規則に「退職金の勤続年数による制限」や「自己都合退職者に対する会社都合と異なる取り扱い」が例示されているため)
③退職所得課税制度の見直し	退職金に対する優遇策のうち、勤続年数20年以上と未満で勤続1年当たりの控除額に差がある点を問題視

(資料)「経済財政運営と改革の基本方針 2023 加速する新しい資本主義～未来への投資の拡大と構造的質上げの実現～」より抜粋

しかしながら、いずれも転職の阻害要因の一つとはいえものの、決定的な要因とはいえない。リクルートのアンケート調査によれば、正規雇用者で転職活動をしたものの転職しなかった理由として、時間のなさや転職活動そのものの不慣れさに加えて、赤枠で囲ったように「希望条件に合う求職が少ない」ことを理由に挙げる割合が多くみられた。一方、政府が打ち出した②や③の退職金の関係でやめられなかったとする人の割合は2%未満に止まる(図表11)。

図表 11 転職活動をしたものの転職しなかった理由(正規雇用者)

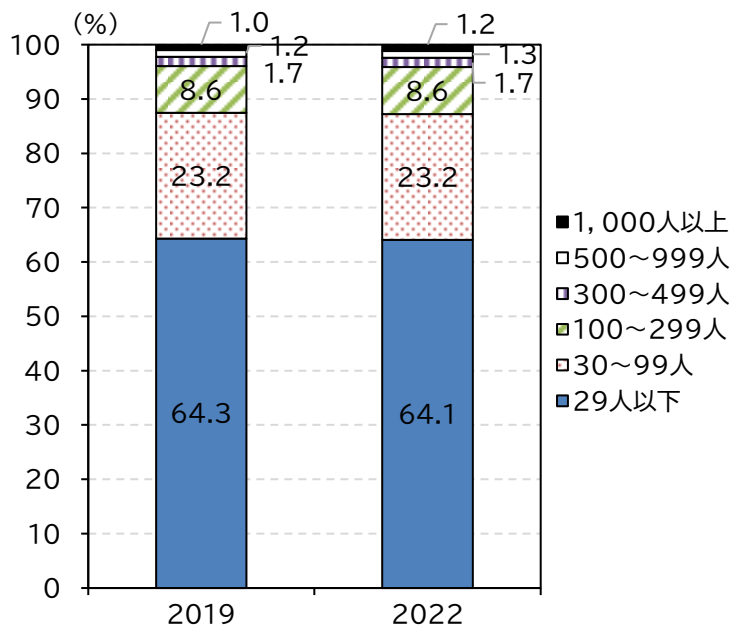


(資料)リクルート「就業者の転職や価値観等に関する実態調査 2022(第2回)」

転職の大きな阻害要因となっている条件のミスマッチについては、労働者側が求める賃金や処遇に適う求人が少ないといった面や、企業側が求めるスキルを持った人材が少ない、あるいは地域のミスマッチといったことが考えられる。

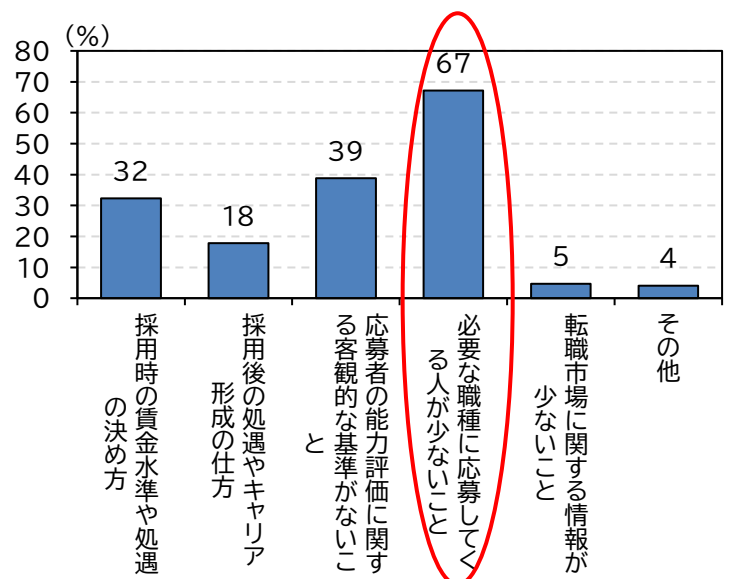
新規求人数の事業所規模別構成比をみると、約 6 割超が事業所規模 30 人未満で占められている。ハローワークを通じた求人状況を見ていることから小規模企業の求人が多くなる傾向が強いとはいえ、300 人以上の規模の割合の少なさ(4%程度)は際立っている(次頁図表 12)。また、やや古いデータになるが、厚生労働省の調査によれば、8 割超の事業所が転職者を採用する際に問題があるとしており、そのうち「必要な職種に応募する人が少ないこと」を挙げる割合は 7 割近くに上る(次頁図表 13)。

図表 12 新規求人数の事業所規模別構成比



(資料)厚生労働省「一般職業紹介状況」

図表 13 転職者を採用する際の問題(複数回答)



(資料)厚生労働省「転職者実態調査」(令和 2 年調査)

希望する人が制約なく労働移動できるようになるためには、こうしたミスマッチをなくす取り組みが重要で、職業訓練・能力開発の充実もさることながら、労働者が求める賃金や処遇に合う求人先が増える必要がある。とりわけ日本は社会全体で人手不足が一層加速することから、資本装備率の引き上げや M&A などによる統廃合などで個々の企業の生産性を高めることが欠かせない。

今後の政府の施策の具体的な中身や影響も含め、期待されるような日本全体の生産性の向上につながる労働移動が促進されるのか注目される。

(調査部 経済調査チーム 貞清 栄子)

※ 本レポートは作成時に入手可能なデータに基づく情報を提供するものであり、投資勧誘を目的としたものではありません。また、執筆者個人の見解であり、当社の公式見解ではありません。ご質問等はchosainfo@smtbjpまでご連絡ください。