

# 労働需給逼迫下で増える転職予備軍

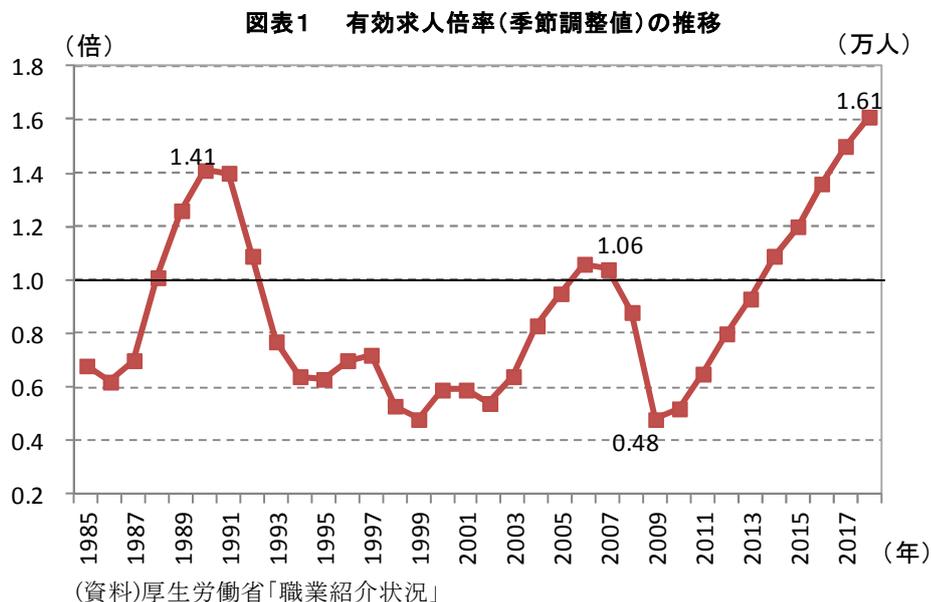
## <要旨>

有効求人倍率が1973年以来の高水準となるなど労働需給が逼迫する一方、転職者の動向をみると、人数、転職率ともにそれほど増えていない。その背景には、①人口減少による若年転職者の減少と、②労働条件のよい転職先がそれほど増えていないという2つの要因がある。一方、実際の転職者の転職後の状況をみると、賃金が上昇した者の割合が顕著に増加するなど質的な改善がみられる。こうした一見矛盾した動きは、転職したくても希望の条件に合う求人がないために実際の転職には至らない「転職予備軍」の増加を示唆している。

今後の人口動態を踏まえると、現在の日本型雇用体系を維持し続ける事は難しく、転職が当たり前となる方向にあるのは間違いない。人々の意識も、現状では終身雇用を前提とした日本型雇用慣行への憧憬は根強いものの、現実を受け止め転職を肯定的に捉える人は増えていくと思われる。日本の雇用慣行は、雇用維持、職業訓練、年金といった社会保障的な側面も有してきただけに、転職が当たり前の社会に即した新たな仕組み作りが急務である。

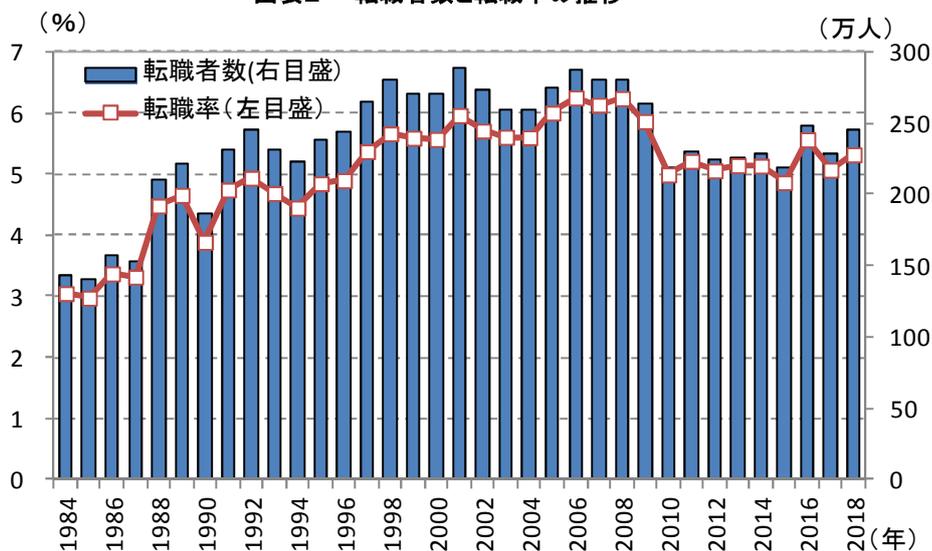
## 1. 空前の売り手市場下でもそれほど増えない転職者

ここ数年、人手不足の状況が続いている。有効求人倍率はリーマンショック後の2009年の0.48倍を底に上昇を続けており、直近2018年には1.61倍と高度経済成長期であった1973年(1.76倍)以来の高水準となるなど、労働市場は空前の売り手市場となっている(図表1)。売り手市場においては、より良い労働条件を求めた転職活動が活発化しやすくなると考えられるが、実際のところどうなのであろうか。転職者には定年後の再就職や出向等の受動的な労働移動も含まれることから、本稿では、転職者を55歳未満に限定し、その変化と背景について概観するとともに、マクロ的な視点から今後の動向と課題について考える。



始めに、前頁図表1とあわせて転職者数及び転職率の推移をやや長いスパンでみる(図表2)。バブル期に有効求人倍率の高まりとともに転職者数は大幅に増加したが、その後一転有効求人倍率が低下し続ける中においても趨勢的に増加しており、1997年～2009年頃にかけて250万人を超える水準で推移した。転職率についてもほぼ一貫して上昇し続け、2006年～2008年に6%超まで上昇した。しかしながら、リーマンショック後に落ち込んで以降は、アベノミクスによる景気回復にもかかわらず転職者数はそれほど大きく増えておらず、転職率も横ばいで推移したままである。

図表2 転職者数と転職率の推移



- (注) 1. 転職者数、転職率ともに55歳以上を除く数値。  
 2. 転職者数とは、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。  
 3. 転職率＝転職者/就業者×100。  
 4. 2001年までは労働力調査特別調査の数値。同調査は毎年2月時点の調査のため、2002年以降は第1四半期の数値を用いている。  
 (資料) 総務省「労働力調査特別調査」、「労働力調査(詳細集計)」

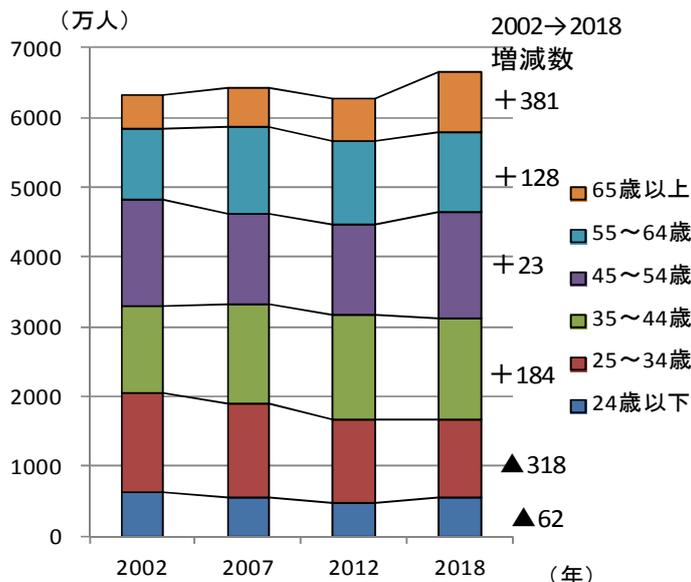
## 2. 減少する若年就業者

有効求人倍率は格段に高まっているにもかかわらず、転職者数がそれほど増えていないのはなぜなのだろうか。その理由として大きく二つ考えられる。

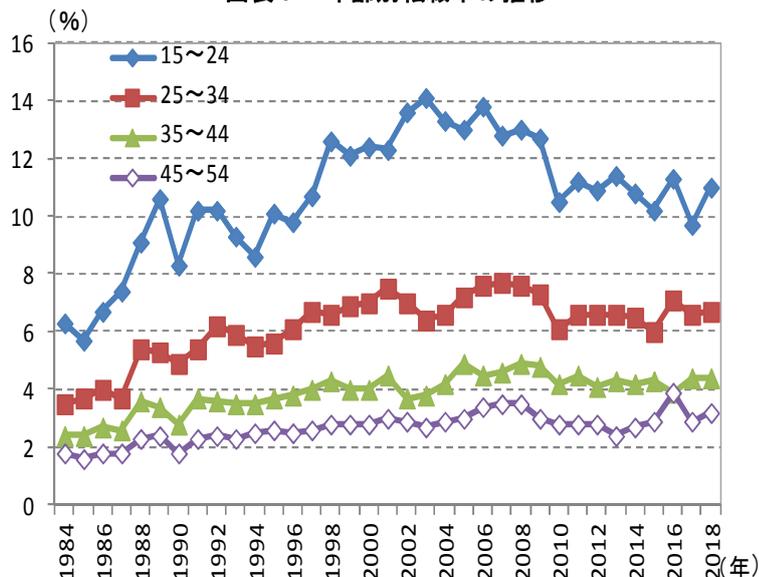
一つは、少子化の影響から、若年就業者人口そのものが減少していることである。転職市場は35歳限界説といわれるように、若年層の割合が高いという特徴を有するが、2002年から2018年にかけての年齢別就業者数の増減数をみると、就業者全体では増加しているものの、34歳以下の就業者数は380万人減少している(次頁図表3)。仮に若年層の転職率が2006年頃と同水準で推移していたとしても、転職者数は減る構造となっている。

年齢別の転職率の推移をみると、年齢が低いほど転職率が高い傾向に変わりはない。しかし、新卒採用に該当する24歳以下の転職率は、就職氷河期(1993年～2005年)に上昇し続けていたのに対し、リーマンショックからの回復期以降は、横ばいしないしやや低下傾向にある(次頁図表4)。これは、就職氷河期と異なり、売り手市場となったことで、本人の意に沿わない形で就職する者が減っているものと思われる。

図表3 年齢別就業者数の変化



図表4 年齢別転職率の推移



(注) 団塊世代(1947～49年生まれ)は、2002年時点で53～55歳、2018年時点で69～71歳、団塊ジュニア世代(1972～74年生まれ)は、2002年時点で28～30歳、2018年時点で44～46歳。

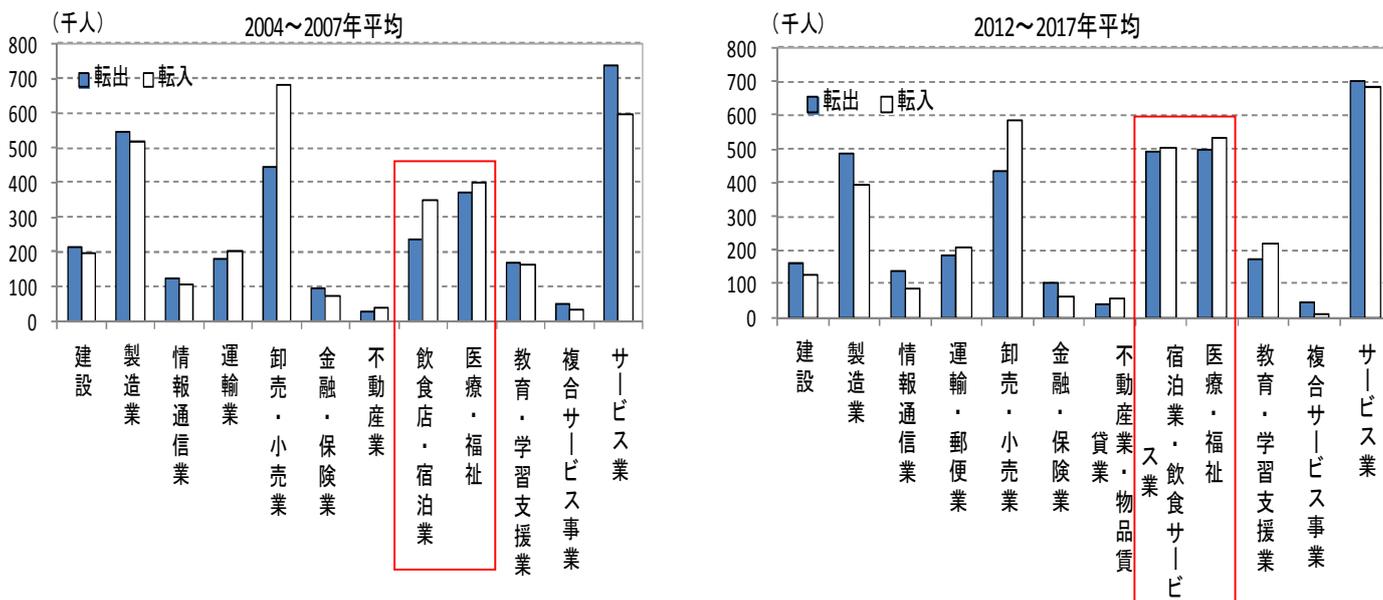
(資料)総務省「労働力調査」

### 3. 偏る受け入れ業種、狭き門であり続ける正規雇用

もう一つの要因としては、希望に合致する転職先がそれほど増えていない可能性があげられる。

転職者が、どの産業から転出し、どの産業へ転入しているのかを2002年～2007年の景気回復期間(データの制約上2004～2007年とした)とアベノミクス以降とで比較すると(図表5)、転入数が有意に増加している産業は宿泊業・飲食サービス、医療・福祉、サービス業などに偏っているのが分かる。これらの産業では、同時に転出の増加も目立つなど、人が定着しにくい労働環境が窺われる。新卒者の定着率の高まりなどから雇用の流動性が低下する一方で、特定の業種においては定着率が低下し、雇用の流動化(=人手不足)が進んでいると考えられる。

図表5 産業別転出転入動向



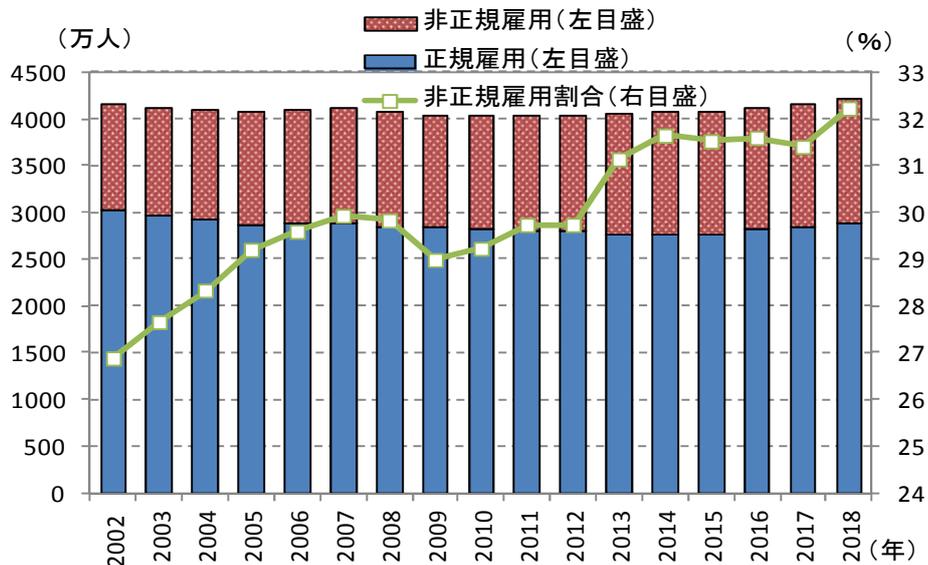
(注) 55歳以上を除く数値。データの制約から2002年～2003年はデータなし。

産業区分が変わったため厳密には合致しない。新たな区分で増えた生活関連サービス・娯楽業と学術研究はサービス業に含めた。

(資料)厚生労働省「雇用動向調査」

また、雇用形態別にみても、雇用者数に占める非正規雇用比率は2018年には32%まで上昇するなど、2012年以降一段と高まっており、正規雇用は狭き門であることが分かる(図表6)。

図表6 雇用形態別雇用者数の推移



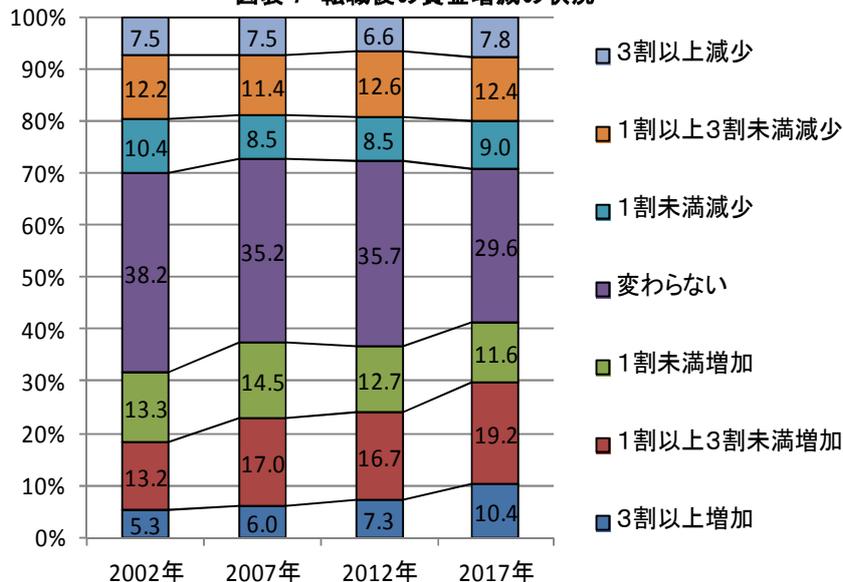
(注)55歳以上を除く数値。役員を除く雇用者数。

(資料)総務省「労働力調査」

#### 4. 転職者の質的改善の裏で増える「転職予備軍」

一方、希望に合致する転職先はそれほど増えていないにもかかわらず、転職者の転職後の状況には改善がみられる。転職後の賃金増減の状況を見ると、賃金が転職前に比べて「増加した」者の割合は2017年に41%となるなど大きく改善している(図表7)。

図表7 転職後の賃金増減の状況



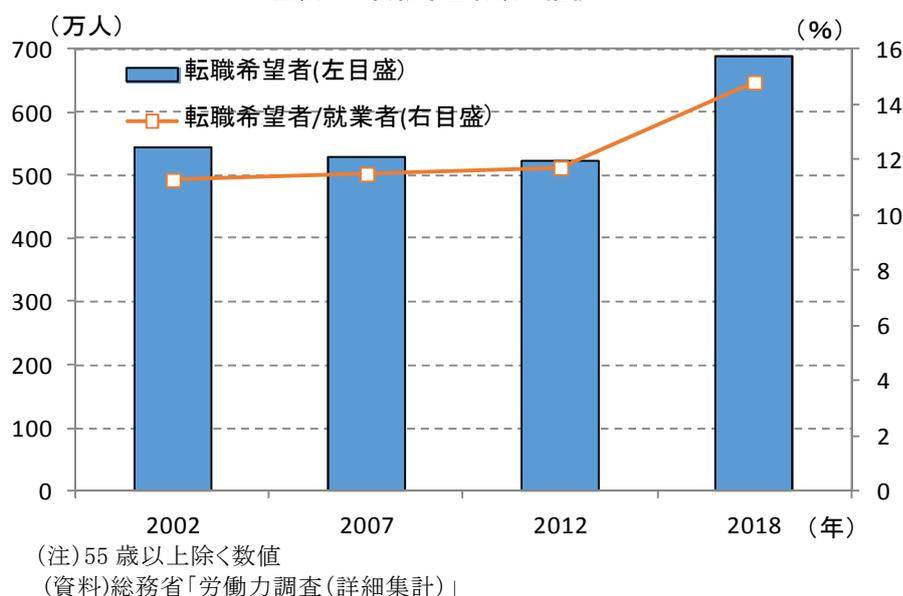
(注)55歳以上除く数値。

(資料)厚生労働省「雇用動向調査」

一見矛盾した動きのようにも思われるが、これは転職を希望してはいるものの、希望する条件の

求人がないといった理由で実際には転職には至らない「転職予備軍」の増加を示唆しているものと考えられる。実際、2012年までは概ね500万人程度で横ばいであった転職希望者数は、2017年に700万人近くとなるなど大幅に増加しているのが分かる(図表8)。既にAIなど特定分野における初任給の引き上げなどの動きが見られるが、他の産業も含めて正規雇用の求人が増えるなど条件を改善する動きが続けば、転職希望者が一気に転職市場に参入してくる可能性がある。

図表8 転職希望者数の推移



## 5. 転職が当たり前となる社会に向けて

ここまで労働需給が逼迫する中でも転職者が増えない背景についてみてきたが、以下では、今後の転職を取り巻く環境変化や課題等について考えてみたい。

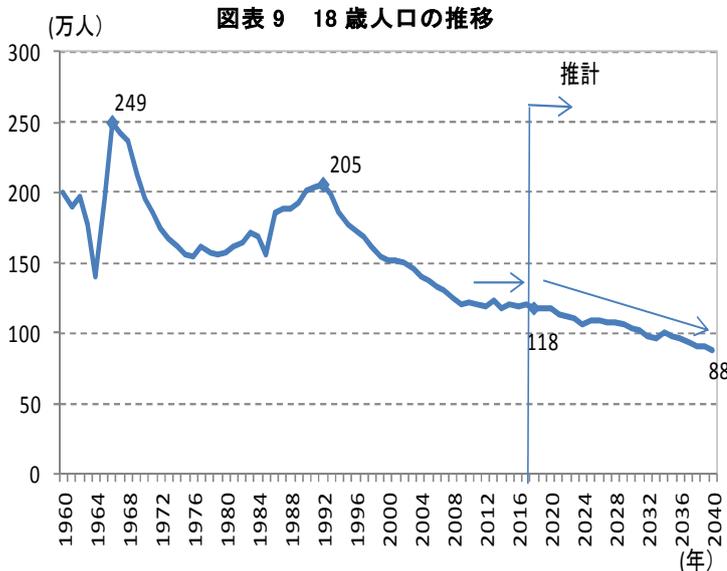
### (1)「2018年問題」と「2025年問題」

終身雇用で代表される日本型雇用慣行の影響もあり、日本は世界的にみて雇用の流動性が低いといわれてきた。しかし、今後の人口動態を踏まえると、日本型雇用慣行の維持は困難であり、転職が増える方向に向かうのは間違いないと思われる。

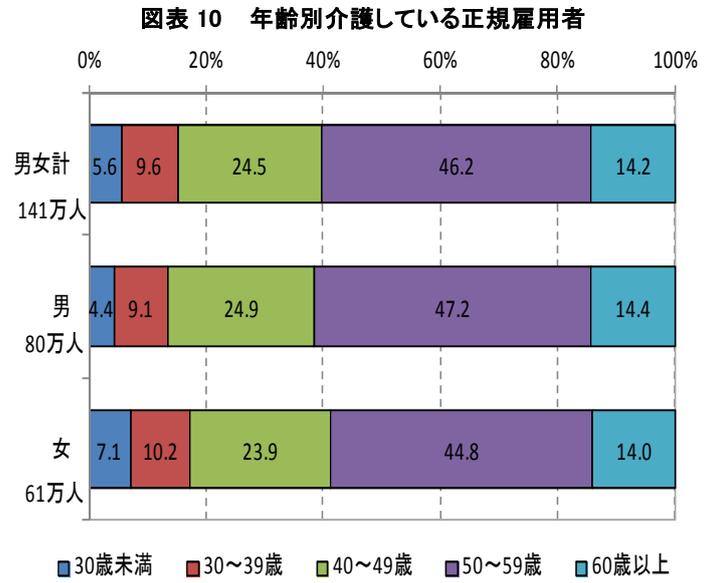
人口動態上、大きな影響を及ぼすのが、18歳以下の人口が本格的に減少し始める「2018年問題」と、団塊の世代が全て後期高齢者となる「2025年問題」である。年功序列賃金体系は、右肩上がりの経済成長、豊富な安い若年労働力を背景としたピラミッド型の従業員構成に適したシステムであるが、経団連の新卒一括採用の見直し発表が象徴するように、ここ10年ほどは120万人前後の横ばいで推移してきた18歳以下の人口は2018年以降本格的に減少し始め、2025年には100万人を割り込む予想である(次頁図表9)。

また、終身雇用の前提には雇用を維持する代わりに会社に言われれば「いつでも・どこでも・どんな仕事でも」働く「無制約社員」(＝正規雇用)の存在が不可欠であるが、団塊の世代が後期高齢者となる2025年以降には、その介護の担い手となる現役世代の介護離職等の一層の深刻化が見込まれる。2017年時点で介護をしながら働く雇用者は300万人中、男性が127万人、女性が

173万人と、女性の方が多。しかしながら、正規雇用者に限定すると141万人中、男性が80万人、女性が61万人と約半数超を男性が占める。年齢別にその割合をみると、幹部職につく年代である50代が半数近くを占める(図表10)。これは正規雇用者の中に働く場所や時間、従事する仕事内容などの労働条件について何らかの制約をもつ社員が増えていくことを意味する。



(資料)文部科学省「学校基本調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」

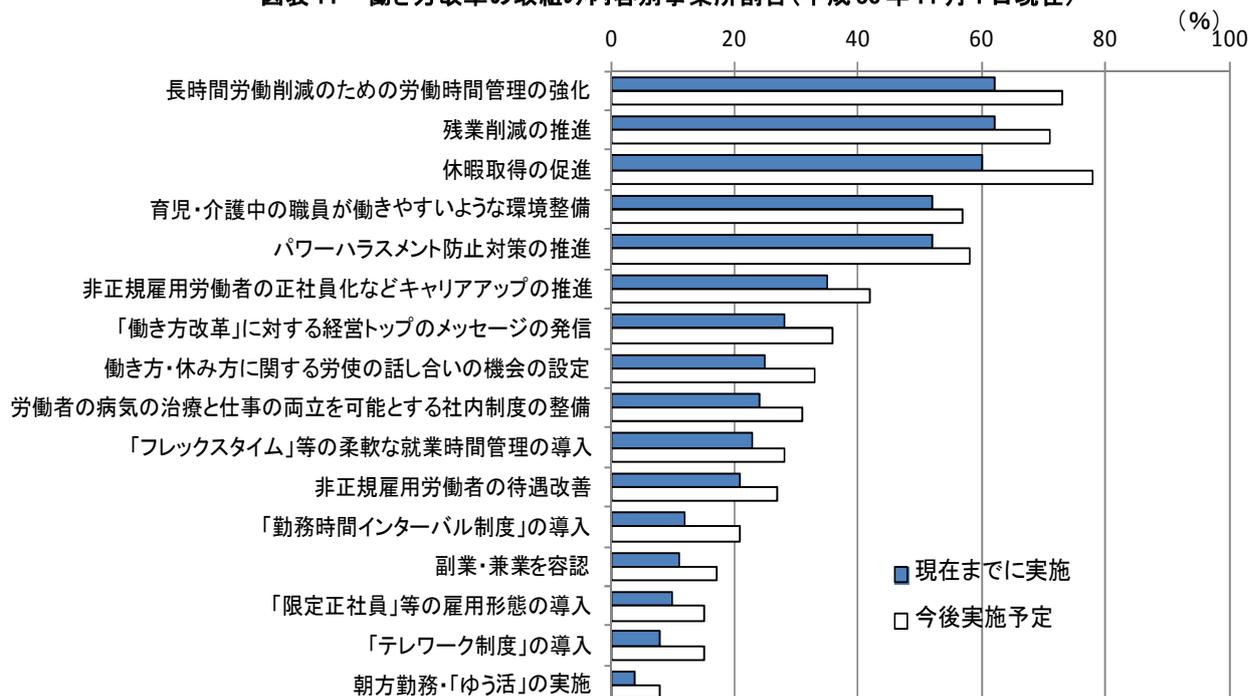


(資料)総務省「就業構造基本調査(平成29年)」

## (2) 求められる働き方の選択肢の多様化

今のところ企業の働き方改革の実施状況をみると、長時間労働や休暇取得といった施策に偏重しており、非正規雇用の待遇改善や副業・兼業容認、「限定正社員」等の雇用形態の導入といった取り組みは少ない(図表11)。

**図表11 働き方改革の取り組み内容別事業所割合(平成30年11月1日現在)**

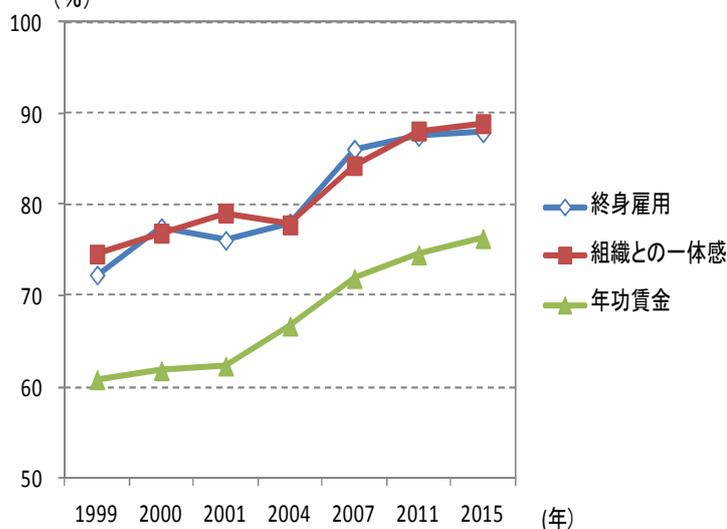


(資料)厚生労働省「労働経済動向調査2018年11月特別調査」

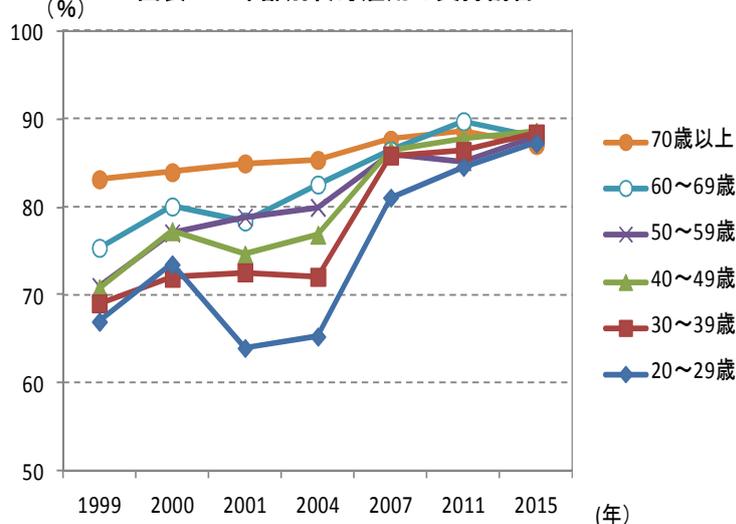
しかしながら、上記で述べたような人口動態的な変化に加えて、70歳までの定年延長の努力義務化が示すように、より長く働く必要性が社会的に高まる中、様々な働き方の選択肢を広げ、賃金体系等の抜本的な改革は避けては通れないものとなっている。

一方、人々の意識についてはどうだろうか。労働政策研究・研修機構によるアンケート調査によれば、終身雇用を中心とする、いわゆる日本的雇用慣行を表す項目に対する支持割合は年々上昇しており、過去最高の水準となっている(図表12)。このうち終身雇用について年齢別にみると、日本的雇用慣行で恩恵を受けた高齢世代で支持が高いのはともかく、20～30歳台の支持割合が年々高まっており、今や年齢階層による違いがほぼないような状況となるなど、依然として日本型雇用慣行への憧憬は根強いようである(図表13)。

図表12 日本型雇用慣行の支持割合



図表13 年齢別終身雇用の支持割合



(資料)図表12、13ともに (独)労働政策研究・研修機構「第7回勤労生活に関する調査」

ただし、こうした結果は見方を変えれば、正規雇用として入社できれば長期雇用と安定的な賃金上昇が見込める働き方と、不安定かつ賃金上昇が望めない働き方(非正規)という、二者択一の選択肢しかないという日本の働き方の閉塞感を暗に示しているに過ぎないように思われる。

人生100年時代といわれる中、働く期間が長くなれば必然的に1社で勤め上げるというスタイルは望めないのが当然であり、技術革新のスピードが格段に速まる中であっては、1社に依存したキャリア形成はむしろリスクであると考える人は今後増えていくのではないかと。

一方、こうした意識や現実社会の変化に柔軟に対応できていないのが、社会の制度だろう。特に日本の雇用慣行は、雇用維持、職業訓練、年金といった社会保障的な側面も有してきただけに、転職が当たり前の社会に即した新たな仕組み作りが急務である。

(調査部 業務調査チーム 貞清 栄子 : Sadakiyo\_Eiko@smtb.jp)

※ 調査月報に掲載している内容は作成時点で入手可能なデータに基づき経済・金融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、当社の公式見解を示すものではありません。