

労働市場の流動化を考える

一橋大学大学院経済学研究科

大橋 勇雄



1 はじめに

小泉政権が発足して間もない2001年5月11日、経済財政諮問会議の「サービス部門における雇用拡大を戦略とする経済の活性化に関する専門調査会」は緊急報告を発表した。それは、「雇用創出型の構造改革が実行されれば、われわれはこれから5年後に、530万人の雇用創出を期待できる」とし、その際に「重要な鍵となるのが労働市場における人材の再配分機能である」とする。さらに、「円滑な再配分が行われるためには、“転職が怖くない”ように労働市場のシステムを整備する必要がある」ことが強調され、民間の就職情報の提供や能力開発、就職斡旋サービスの一体化、キャリアー・カウンセラー機能の充実と養成、再就職に対する教育訓練や能力開発などの支援、等々といった盛り沢山の施策が必要であるとされた。こうした改革は今も日本の労働政策の一つの柱になっている。

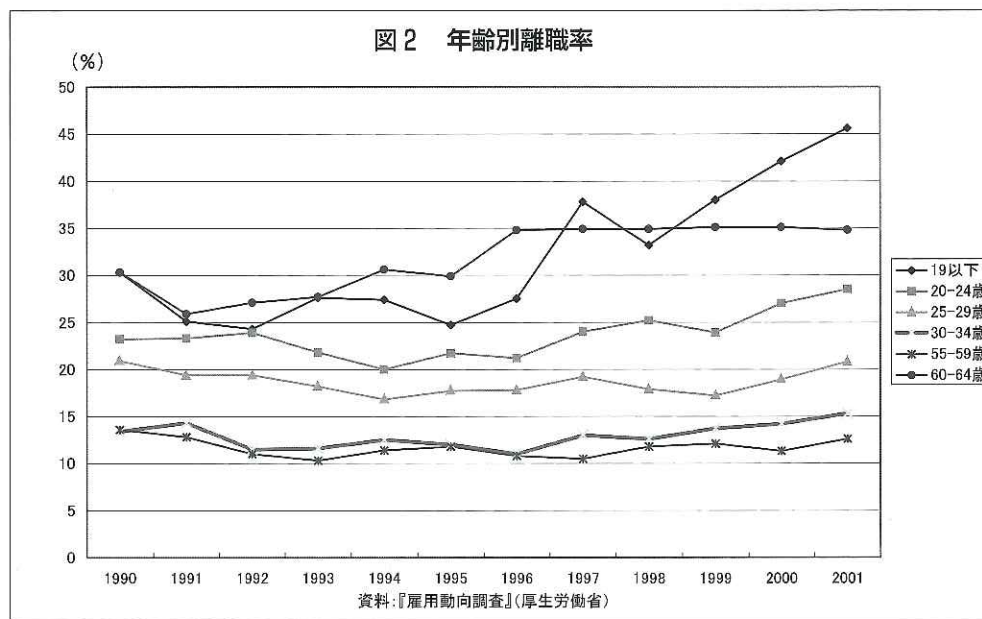
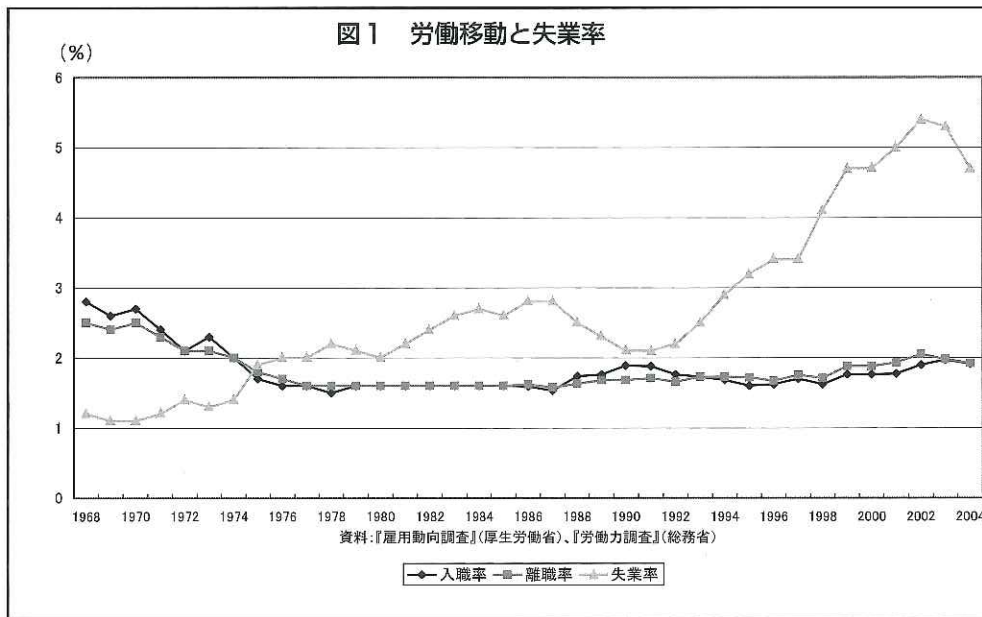
それにしても、530万人とはびっくりする様な数字が掲げられたものである。当時の失業者数は340万人ほどであったから、それを200万人ほど上回る数字である。緊急報告が発表されてから、すでに4年ほどを経たが、日本の状況は報告書とは大きくかけ離れたものである。ちなみに、失業者は40万人ほど減ったが、全体の雇用者数はほぼ横ばいか、減少気味である。頼みのサービス業をみると、常用雇用指数が4.8%ほど

上昇しているから、そこでは35万人程度の雇用創出があったことになる。自営業や家族従業者を含めても、サービス業では4年間で僅か43万人の就業者増である。

こうした状況を理解することは簡単である。要するに、経済全体の雇用創出力が弱かったのである。そもそも仕事がなければ、人は動きようがない。むしろ動けば損をするケースの方が多い。したがって、労働市場流動化策の有効性をこれまでの経緯から判断することは適切ではない。その効果をみるのは、むしろこれからである。景気に些か明るさが見える一方で、少子・高齢社会の到来によって15歳から65歳までの労働力人口は確実に減少する。こうした中で人材の有効活用はますます重要になってくる。そこで、この小論ではこれまでの労働市場の流動化の現状を踏まえながら、流動化のもつ意味を考えると同時に、流動化政策のあるべき姿を模索することしよう。

2 流動化の現状

図1は、失業率の動きとともに、1968年から2004年までの日本の離職率と入職率の推移をみたものである。ここで離職率（入職率）とは、1年間に企業を離職（入職）した常用労働者数（臨時・日雇いの常用労働者も含む）を当該年の1月1日時点での常用労働者数で除し、さらにそれを12で除して月平均でみた離職者（入



職者)の割合である。これら二つは労働市場がどの程度流動化しているかを教えてくれる。興味深いことに、離職率と入職率は1990年のバブル期前後までは景気がよく失業率が低くなると上昇し、景気が悪く失業率が高くなると低下するという傾向をみせていた。しかし、バブル崩壊後、両者の水準は失業率が上昇する中で総じて低位のままである。ここで強調したい点は、石油ショックまでの高度成長期、つまり雇用創出が旺盛で、失業率が低かった時期において離職率や入職率が高く、人々はよく移動していたということである。

最近の動きには従来にはなかった現象がみられる。

それは、失業率が上昇しているにもかかわらず、離職率が低下していないということである。むしろ最近では幾分か上昇すらしている。1990年前後には求人倍率は1.4倍であったが、2000年には0.6倍と大きく落ち込んだ。にもかかわらず、なぜ離職率は低位で安定、もしくは最近では上昇しているのだろうか。この問題を解く一つの鍵が若年層の動向にある。

図2は、1990年以降の離職率(年間)を年齢別に図示したものである。この図から、25-29歳及び30-34歳、55-59歳層の離職率は、ほぼ横ばいであるのに対して、24歳以下の若年層の離職率は上昇している。ま

た60-64歳層の離職率は1990年代の半ばまでは上昇していた。また図示されていないが、35-54歳層の離職率は、8%から10%の間にあって30-34歳層と同じような動きをしている。こうした動きから、バブル経済崩壊後、若年者及び高齢者層と、他の年齢層との間で離職率の動きに乖離が生じていることが分かる。二つの年齢層の離職率は失業率の上昇に対して下降気味か、ほぼ横這いであり、労働市場の需給関係が悪くなると低下するという、これまでの傾向と大きく違わない動きを示している。これに対して若年層と高齢者層は、これまでの動きとは異なる。

なぜ彼らの離職率は他の年齢層のそれと比較して高くかつ上昇しているのだろうか。このうち、60歳以上の高齢者については、理解が比較的容易である。ここでは60歳定年の動きが大きな役割を果たしている。周知のように、1980年前後から始まった定年延長の動きは、1994年に高年齢者雇用安定法の改正に至り、60歳未満の定年の禁止を実現させた。こうした動きの中で、55歳から59歳層の離職率は他の中年年齢層並に安定的に推移するようになったが、その分、60歳前半での定年退職による雇用調整の重要性が増したと考えることができる。若年層については、次節で詳しく論じよう。

離職率の動きについて、もう一つ留意すべき点は、1999年以降、ほとんどすべての層で離職率が僅かながら上昇傾向にあることである。その原因として、会社の経営上の都合や雇用契約の満了などの非自発的な理由によって離職する者が増大したことを指摘できよう。一般に離職は自発的なものと非自発的なものとに分けられるが、この二つは景気の変動に対して反対方向に動く。その結果、全体の離職率は景気変動に対して失業率や求人倍率ほどには変動しない。これまで自発的離職の動向が全体の動向を決めてきたが、長引く不況の中で中高年を中心に非自発的な離職が重要な役割を果たすようになってきた。ちなみに、リストラなどの非自発的な理由で失業した者の数は失業率が5%を超えた2002年には自発的理由による失業者数を上回るようになった。ただし、近年、失業率の低下とともに再び自発的失業者数が増えてきている。

要するに、日本の労働市場が全般的に流動化しているという兆候はないが、失業率と離職率の関係について従来とは異なった傾向がバブル経済の崩壊後にみられる。失業率が長期に渡って4%を超え、求人倍率が0.6前後と低い状況下で、多くの労働者は、転職したくとも我慢し、じっと息をひそめている一方で、やむなくリストラ等で離職せざるを得ない労働者が多くなっているのである。また若年のフリーターやパート、嘱託、契約社員など、転職性向の高い非正規従業員が増大したために、景気停滞下にもかかわらず、離職率は低下していない。さらに、90年代半ば以降リストラの進展による非自発的な離職者の増大が離職率を押し上げるという好ましからざる現象も見られるのである。

3 流動化の担い手

労働市場流動化の必要性が唱えられる論拠は基本的には二つある。一つは、産業構造の高度化であり、もう一つは少子・高齢化の進展である。具体的に言えば、サービス業や卸・小売、飲食店業のように就業者を増大させる産業がある一方で、製造業や建設業、金融・保険、不動産業のように就業者を減少させる産業がある。あるいは、同一の産業でも業績好調で人を増やす企業がある一方で、業績不振のために人を減らさざるをえない企業がある。こうした中で労働の流動化は、社会全体の人的資源を有効に活用するためにも、また労働者個人にとってはより条件のよい働き口を確保するためにも必要である。しかし、それがよく機能するためには幾つかの条件が整備されなければならない。何よりもまず、個々の労働者には移動の動機がなければならないし、また企業には労働者を採用する動機がなければならない。さらに、これらの動機を市場でマッチングさせ、雇用関係を円滑に成立させるメカニズムが必要である。

これまでの日本では流動化の主な担い手は、言うまでもなく、若年労働者であった。しかし、近年、そこに憂慮すべき現象がみられる。最近になって、幾分低下したとは言え、15歳から24歳層の完全失業率は、2004年平均で9.5%である。15歳から19歳層では11%を超え

る。日本全体の平均は4.7%であるから、この数字がいかにか高いかを理解できよう。実は日本ばかりではなく、どの国でも若年者の失業率は高い。一般にこれは自分の適性に合った仕事を探すという過程で発生するものだからである。たとえば、アメリカの研究によれば、男子の高校卒業者の場合、労働生涯を通して平均で10回ほどの転職を経験するが、そのうちの7回以上が最初の10年間に生じるとされる。こうした転職は、賃金上昇と強く結びついており、生涯で経験する賃金上昇の2割強が転職によって実現されるという。すなわち、若年者の転職は、自己の適性に合った仕事を探すことによってジョブ・マッチングの質をより高める有効な手段であるというのである。

日本の問題はどこにあるのだろうか。5年ほど前に、753という数字が話題になったことがある。これは、学校卒業後に会社に就職した者のうち、中卒者で7割、高卒者で5割、大卒者で3割が離職するという数字である。雇用環境が極めて悪い状況下で、自分が希望するような就職先を見つけることは難しい。そのために、一時的な仕事に就いているうちに、若年者がフリーター化することは容易に類推できる。こうした若者を親に寄生して気楽に生活するパラサイト・シングルと揶揄する向きもある。しかし、問題は単に景気の低迷や両親の厚い保護にあるだけではない。その背後にはより深刻な問題が二つ潜んでいるように思われる。

第一の問題は、若年者の希望と現実とのギャップである。これは、たとえ景気が回復したとしても学校進学率が上昇し続けるかぎり、解消されないだろう。表1は、進学率の上昇にともなう新規学卒者の職業構成のシフトをみたものである。この表によれば、最上段の職業計から新規学卒就職者のうち1992年には高卒者の占める比率が51.2%、大卒者が30%となっていたのが、進学率の上昇により199年には大卒者のウエイトが46.2%と最も高くなり、大学院卒の就職者と合わせて半数程度を占めるに至っている。こうした新規学卒者の構成変化にともなって職業構成も大きく変化している。特に、事務従業者と販売従業者に占める高卒者の比率の低下には目を見張るものがある。ちなみに、

表1 学歴別・職業別新規就職者比率

職業計	単位：%				
	年	高卒	短大卒	大卒	大学院卒
職業計	1992	51.2	16.6	30	2.2
	1999	36.7	15.2	42.6	5.5
専門的・技術的	1992	11.5	22.3	56.7	9.5
	1999	6.5	20.7	54	18.7
事務従業者	1992	40.2	26.6	32.8	0.4
	1999	18.5	23.2	56.6	1.7
販売従業者	1992	55.2	9.3	35.4	0.1
	1999	30.6	12	57.1	0.3
技能工、製造・建設・労務	1992	98.7	1	0.2	0
	1999	97.8	1.7	0.5	0
サービス従業者	1992	85	7.1	7.6	0.4
	1999	70	10.3	18.9	0.7

資料：『学校基本統計調査』

わずか7年間の間に事務従業者のうち高卒者の占める比率は42.2%から18.5%へ、また販売従業者の比率は55.2%から30.6%へとそれぞれ20%以上も低下している。他方、職業計から高卒者の占める比率は15%程度であるから、これらの職業ではそれを上回って比率が低下している。さらにサービス従業者についても高卒者の占める比率は15%低下している。

こうした変化は、少なくとも二つの状況を生み出すだろう。一つは、高卒者の場合、製造・建設・労務従業者としての仕事にしか就けない確率が益々高くなることである。実際、表1のように、そこでの高卒者の占める比率は100%に近い水準になっている。多くの識者が若者の職業意識が希薄であることを嘆くが、学校卒業後、ただちにある特定の仕事に就くことを余儀なくされた若者の立場からすれば、自分の気持ちの整理をつけ、置かれた状況を理解するためには時間が必要ではないだろうか。しかも、製造や建設現場での仕事には労働条件で魅力の乏しい仕事が多い。それに、大学へ進学した仲間の多くが学生生活をエンジョイしている姿をみて、彼らが自分も気楽な生活をもっと楽しみたいと思ったとしても批判はできないだろう。平成13年の日本労働研究機構の調査によれば、1997年から2000年の高卒者のうち、卒業直後から呼称パート・アルバイトとして就業した者が45.5%と、正社員として就職した者の35.1%を上回っている。こうした結果

に日本の将来を心配する人も多いだろう。

新卒者の職業構成の変化は、大卒者にも期待と現実との間にギャップを生む。すでに見たように、高卒者に代わって事務や販売の仕事に従事する大卒者の比率が急速に上昇しているが、その背後では、大学を卒業すれば、自分の希望する職種に就けると期待していたものが、大卒者数の増大と景気の停滞により、期待を裏切られる大卒者が増えていると思われる。就職環境の悪い状況の中で彼らにとって取りうる一つの選択は、とりあえずどこかに就職し、良い就業機会を窺うことである。実際、景気の悪いときに就職した者には景気の回復にともなって転職する者が多いという「世代効果」現象が見られる。もう一つの選択は、浪人したり、留年したり、さらには大学院に進学したりして、希望する職業の方向を変えることである。たとえば、留年中、あるいは大学院の在籍中に弁護士や会計士、公務員などになるための勉強をする者も多いが、筆者の経験から彼らのすべてが必ずしも以前からそうした方向を希望していたわけではない。

若年失業についての第二の問題は、労働市場における若年者の競争力が低成長下で衰えたことである。中高年者と若年者との競争では知識・技能や人脈の広さという点で前者が有利であることは言うまでもない。むしろ、若年者にとって現在の労働市場で最大のライバルは女子のパートタイマーであろう。平成15年版『労働経済白書』によれば、所定労働時間が正社員よりも短い労働者の全体に占める割合は2001年までの10年間に約2倍上昇し、22.1%に達している。また1997年以降男性の雇用者数が減少傾向にあるのに対して、臨時・日雇比率の高い女子の雇用者数は一貫して上昇傾向にある。ここで若年失業の相対的な上昇要因として特にパートに着目するのは、熟練と賃金水準の両面で似通っており、労働市場での競合関係が強いと考えるからである。極論すれば、企業にとって若年者の魅力は、中高年に比較して賃金が低いこと、及び技能の継承によって将来の核になりうることである。しかし低い経済成長下では企業に将来の人材を育成する余裕はなく、この点からの若年者の魅力は薄くなってきてい

る。さらに深刻なことに、賃金が低いという面で若年者はパートにはるか及ばない。

このように、これまで流動化の役割を担ってきた若年層は、少子化によってその数を減らすばかりではなく、幾つかの問題を抱え、労働市場での競争力を幾分失いつつある。したがって、今後予想される急速な産業構造の高度化に対して若年者ばかりに流動化の役割を期待するのは無理であり、何らかの対応が必要である。

4 雇用慣行の変革

労働市場が流動化するためには、雇用機会の存在ばかりではなく、それが魅力的であることも必要である。このことは、流動化の役割をすでに雇用されている既存の雇用者に期待する場合にとりわけ重要である。ここで、なぜ労働者が転職するかをみてみよう。これを調べた調査は幾つかあるが、連合総合生活開発研究所「勤労者のキャリア形成の実態と意識に関する調査」(1999年)によれば、今の会社に転職した理由について高い回答率の順に(理由を三つ選択可能)、「会社の将来に不安を感じた」(24.4%)、「給与・賞与が少なかった」(22.4%)、「自分の能力や適性に合った仕事ではなかった」(20.6%)、「労働時間が長い・休暇がとれなかった」(22.0%)、「仕事が体力的にも精神的にもきつかった」(15.5%)、「他によい仕事が見つかった」(13.5%)、「職場の人間関係がうまくいかなかった」(11.9%)等々となっている。この調査については、その対象者が男子に限られていること、主に連合傘下の組合のある企業に再就職できた者であることなどから、日本の労働者の全体像を表現しているとは言えないが、転職を積極的に促すには魅力的な条件を備えた雇用機会が必要であることを理解するには十分であろう。

しかしながら、日本では年功的な雇用慣行のもとに会社を辞めれば損をする仕組みがまだ依然として定着している。高度成長期には自企業で養成した熟練労働者を引き止める策として有効であった仕組みも、それが硬直化すると、労働市場を流動化させる上では障害となりうる。

アメリカでは転職が賃金上昇になぜ結びつき易いのだろうか。この問題を解くためには、アメリカ企業の組織運営のあり方を探らなければならないが、文献は少ない。サービス業のホワイトカラーに関するホルムストローム教授等の研究によれば、離職者や入職者はある特定の低いレベルの仕事にかぎらず、各仕事レベルにおいて満遍なく発生する。ここで注目すべき発見二つある。一つは、企業の評価の低い者と高い者の両極で離職する傾向が強いということである。企業の評価が低く、将来の昇進や賃金上昇を期待できない者が新しい活躍の場を求めて離職することは不思議な現象ではないが、評価の高い者についても離職する傾向が大きいことは、何らかの組織的な仕組みが関係していると思われる。この点について、教授達は、賃金が仕事のレベルによって管理され、上限が設定されているために、有能な従業員に対して貢献に見合うだけの処遇ができないためではないかと推測している。この状況で高い賃金を支払うには、より高いレベルの仕事にその従業員を昇進させなければならない。しかしポストに空きがないかぎりそれは不可能であるし、たとえ空きが存在したとしても、設定された基準を満たすだけの経験や資格がその従業員になれば昇進は難しいという。

注目すべきもう一つの点は、ポストの空きが必ずしも内部からの昇進のみによって埋められるわけではないということである。だからこそ、入職がすべてのレベルで満遍なく発生する。これは外部の労働者にも魅力的な仕事が開かれるということである。ここにも日本とは大きな違いが見られる。

一般に日本の企業では、仕事と賃金の直接的なリンクが弱いために仕事間の人の異動が容易である上に、異動を管理する人事部が強い権限をもつと言われる。他方、賃金と仕事のリンクが強い欧米の企業では各職場が強い人事権をもち、日本ほど幅広くかつ頻繁に配置転換を行うことはないと言われる。もしこれが事実であるとすれば、それは転職について二つの意味を持つ。その第一は、日本の企業では従業員が職場や仕事に不満をもった場合、その不満解消のための配置転換

をスムーズにできるということであり、第二は、有能な従業員を配置転換によって活用しやすいということである。これらは、マッチング効果を改善し、転職を抑制する効果をもつ。

これまでの議論から、企業内部での弾力的な異動が難しい欧米では若年者を中心に企業間の移動が人的資源配分の有効な手段となっていると言える。そこでは、有能で企業が留まって欲しいとする離職者も多く含まれるために、労働市場がレモンの市場（質の悪い財・サービスの供給によって質の良いものが駆逐され、次第に縮小する市場）となるのが回避され、市場は活性化される。他方、日本では企業内部での配置転換が人的資源配分の重要な役割を果たしているとすれば、労働市場の流動化は必要ないとも考えることもできよう。しかし、急激な産業構造の変化が求められた場合には、それだけでは対応しきれない。今後、日本の雇用慣行のよさを維持しつつ、流動化に向けてどのようにそれを変革していくか、日本企業の賢明な対応に期待したい。

Profile 大橋 勇雄 (おおはし いさお)

1945年生まれ。1968年 3月 名古屋大学経済学部卒業。同大学院経済学研究科博士課程単位取得退学、経済学博士（名古屋大学）。名古屋大学経済学部、名古屋市立大学経済学部、筑波大学社会工学系、名古屋大学経済学部を経て 1999年 4月より現職。この間、ハーバード大学経済学部フルブライト研究員（1979年 9月～12月）。

主な研究テーマは賃金プロフィールと企業の雇用政策、高齢者の雇用問題、ジョブ・マッチングと労働者の転職行動。

著書に『労働市場の経済学—働き方の未来を考えるために—』（共著：中村二郎）有斐閣、2004年。Internal Labour Market, Incentives and Employment, edited by Isao Ohashi and Toshiaki Tachibanaki London: The Macmillan Press, 1998。

『労働経済学』（共著：荒井一博、中馬宏之・西島益幸）有斐閣、1989年。『労働市場の理論』東洋経済新報社、1990年など。

第33回日経・経済図書文化賞、及び13回労働関係図書優秀賞（『労働市場の理論』）。

厚生労働省・雇用政策研究会委員（1991-）厚生労働省・職業安定分科会委員（2004-）厚生労働省・雇用対策基本問題部会委員（2004-）。