

みずほレポート

2023年9月15日

労働移動で日本の賃金・生産性は上がるのか

日本の労働移動の現状把握と政策シミュレーション

- ◆骨太の方針2023では「三位一体の労働市場改革」として、リスクリングによる能力向上支援や、職務給の導入に加え、成長分野への労働移動の円滑化が盛り込まれた。
- ◆日本の企業間・産業間労働移動や、転職による賃金上昇の現状を見ると、一部で改善の兆しがうかがえるものの、全体として活発化しているとは言えない。日本では、専門性を活かしたキャリアアップ型の労働移動が少なく、転職が賃金上昇につながりにくい課題がある。
- ◆産業間労働移動を推進する政策の効果について簡易的なシミュレーションを行ったところ、現実的な労働移動数の想定のもとでは、産業間の労働移動そのものによる経済全体の賃金・生産性上昇効果は限定的なものにとどまるとの結果が得られた。
- ◆経済成長に資する労働移動を実現するには、産業間労働移動だけを目的化するのではなく、幅広い労働者を対象とするリスクリングの推進や、労働移動が企業業績の改善につながりやすくする仕組みづくりを同時に行うことが重要であると考えられる。

[本コンテンツに関するアンケートに
ご協力をお願いします](#)



調査部 経済調査チーム 主席エコノミスト 服部直樹
080-1069-4667 naoki.hattori@mizuho-rt.co.jp

当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。

目 次

1. はじめに	1
2. 日本の労働移動の現状	2
(1) 企業間の労働移動（雇用動向調査）	2
(2) 産業間の労働移動（労働力調査）	3
3. 労働移動と賃金変化	8
(1) 日本における転職と賃金変化の現状	8
(2) 転職による賃金変化の国際比較	10
4. 産業間労働移動の推進による賃金・生産性上昇効果のシミュレーション	11
(1) シミュレーションの方法（ベースラインシナリオ）	11
(2) 労働移動を推進する政策の想定（政策実施シナリオ）	12
(3) シミュレーション結果	14
(4) シミュレーションに基づくインプリケーション	16
5. おわりに	19
参考文献	20

1. はじめに

岸田政権が2023年6月16日に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針 2023」（以下、「骨太の方針2023」）では、政策課題を提示する「第2章 新しい資本主義の加速」の冒頭で、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からなる「三位一体の労働市場改革」が取り上げられた¹。このうちリスキリングは、昨年の「骨太の方針2022」の第2章冒頭で「人的資本投資」として既に重要課題に位置付けられていたが、今回の「骨太の方針2023」では職務給（ジョブ型人事）と労働移動がそれに加わり、日本の労働市場の在り方そのものに対するテコ入れの方針が示された格好である²。

労働市場の改革については、経済界からも同様の意見が出されている。経済同友会の成長戦略評価・実行委員会が2023年4月に公表した政策提言では、成長産業への円滑な労働移動を実現するため、外部労働市場の活性化に不可欠な内部労働市場の育成を図ること、その手段として、旧来の日本型雇用システム（メンバーシップ型雇用）から、明確化したジョブに対する報酬設定を中心とする「シン・日本型雇用システム」へ転換することを、企業に対して求めている。

また、日本経済団体連合会（経団連）が2023年1月に公表した「2023年版経営労働政策特別委員会報告」でも、「硬直的なわが国の労働市場を成長産業・分野等への円滑な労働移動に適したものと新たにつくり上げることが求められる」、「政府には雇用のマッチング機能の強化、「労働移動推進型」のセーフティネットへの移行の早期検討を求めると提言されており、政府・財界双方で労働移動の活発化を軸とする労働市場改革の機運が高まっている。

そこで本稿では、日本の労働移動の現状について企業間・産業間移動の観点から概観したうえで、主に賃金面からみた労働移動の課題を考察する。その結果を踏まえ、日本で政策的に産業間労働移動を推進した場合にどの程度の賃金・生産性上昇効果があるかシミュレーションを行い、今後の労働移動の在り方について考えてみたい。

本稿の構成は次の通りである。まず第2章では、日本の労働移動の現状について、企業間・産業間の2つの観点から公的統計を用いて定量的に把握する。次に第3章では、労働移動と賃金変化の関係に着目し、日本において転職がどれだけ賃金上昇につながってきたかを確認するとともに、国際比較を通じて、労働移動と賃金変化に関する日本の特徴を明らかにする。最後に第4章では、産業間労働移動の賃金・生産性上昇効果について簡易的なシミュレーションを行い、産業間労働移動を推進する政策によってどの程度のマクロ経済的インパクトが生じうるか試算する。その結果を踏まえ、労働移動を推進する政策に必要な条件について考察する。

¹ 「骨太の方針2023」では「リ・スキリング」と表記されているが、本稿では「リスキリング」に統一した。

² 「骨太の方針2022」では「職務給」という単語は登場せず、関連語の「ジョブ型」が「人的資本投資」の次の項目「多様な働き方の推進」の「働く人の個々のニーズに基づいてジョブ型の雇用形態を始め多様な働き方を選択でき、活躍できる環境の整備に取り組む」に選択肢の一つとして提示されるにとどまっている。「労働移動」は「骨太の方針2022」の「人的資本投資」の「人への投資や強力な就職支援を通じて円滑な労働移動を図り、成長分野等における労働需要に対応する」に記載があるが、「骨太の方針2023」では上記のようにそれ自体が単独の政策課題として明確化された。

2. 日本の労働移動の現状

本稿では、厚生労働省「雇用動向調査」と総務省「労働力調査」の2つを用いて、日本の労働移動の現状を分析する³。

雇用動向調査は、雇用労働力の流動状況を明らかにすることを目的として年2回公表される統計である。常用労働者5人以上の事業所を対象に、主要産業の労働者数や入職・離職者数、入職者・離職者の属性や事情といったデータが集計され、産業、職業、企業規模、地域などの様々な観点から労働移動の実態を把握することができる。

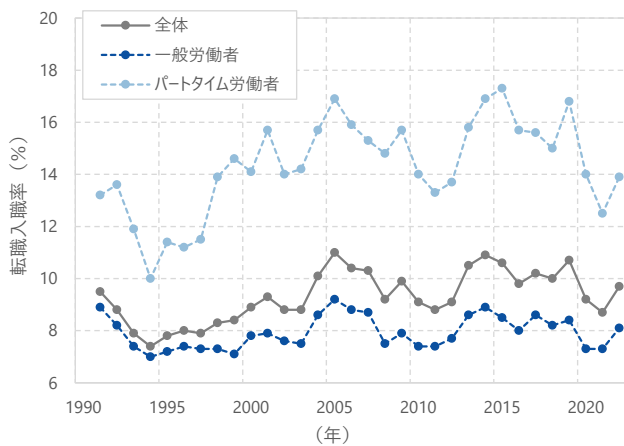
労働力調査は15歳以上の全人口を対象に、就業・不就業の状況を明らかにすることを目的とした統計である。労働力調査には毎月公表される基本集計と、四半期ごとに公表される詳細集計があり、基本集計では労働市場の状態を表す代表的な指標として用いられる失業率をはじめ、就業者数、失業者数、前月から今月の就業状態の変化といったデータが公表される。また、詳細集計では就業・求職・離職の理由や、前職の産業・職業・離職時期などの労働移動に関する細かなデータを得ることが可能である。

(1) 企業間の労働移動（雇用動向調査）

まず、雇用動向調査の結果をもとに企業間の労働移動について確認しよう。

図表1は、労働移動に関する指標の一つである転職入職率（転職入職者数÷常用雇用者数）の推移を示したものである。転職入職率は1990年代後半から2000年代前半にかけて緩やかに高まったが、2000年代後半以降は10%前後で概ね横ばい状態が続いている。

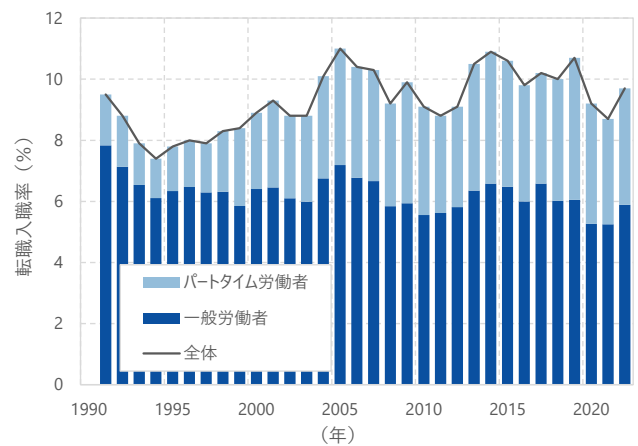
図表 1 雇用動向調査の転職入職率



(注) 転職入職率＝調査対象期間の転職入職者数÷1月1日時点の常用雇用者数。転職入職者は他企業からの出向者・出向復帰者を含む

(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表 2 転職入職率の寄与度分解



(注) 一般（パートタイム）労働者の寄与度＝一般（パートタイム）労働者の転職入職者数÷常用雇用者数計

(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

³ その他に、総務省「就業構造基本調査」でも労働移動の動向を把握することができる。就業構造基本調査は調査数が約100万人と大規模であり（雇用動向調査の調査数は約1.5万事業所、入職者約5.6万人、離職者約7.3万人。労働力調査の調査数は約10万人）、調査内容も幅広く、日本の労働市場の状態をきめ細かく把握できるメリットがあるものの、公表が5年に1度と低頻度のため、本稿では用いなかった。

就業形態別（一般労働者、パートタイム労働者）に見ると、1990年代後半～2000年代前半の上昇局面では主にパートタイム労働者の転職入職率が大きく上昇しており、一般労働者の転職入職率はあまり高まっていない。この期間は、労働市場においてパートタイム労働者のシェアが急速に拡大した時期と重なっており、転職入職率を就業形態別に寄与度分解した図表2を見ると、パートタイム労働者の転職入職者の増加によって1990年代後半から2000年代前半に労働者全体の転職入職率が押し上げられたことが確認できる。2000年代後半以降は、パートタイム労働者における転職入職率の上昇傾向がストップしたこと、パートタイム労働者のシェア拡大ペースが鈍化したことから、労働者全体の転職入職率も横ばい圏での推移が続いている。

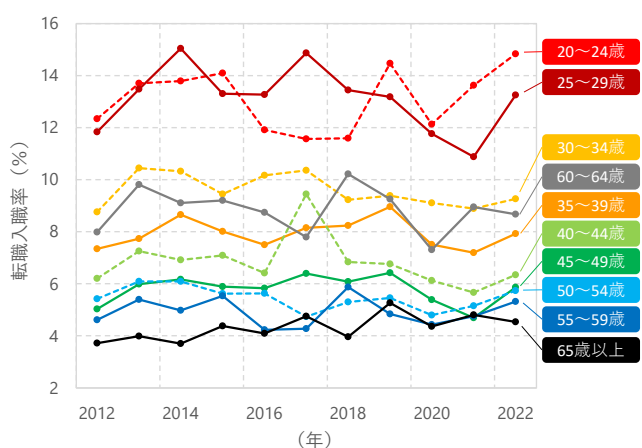
もっとも、足元ではこうした状況に一部で変化の兆しがうかがえる。コロナ禍からの回復が進みつつあった2022年は、一般労働者の転職入職率が8.1%と2019年以来の水準まで上昇した。これだけでは2000年代後半以降の横ばい圏を脱したとまでは言えないが、一般労働者の転職入職率を年齢階級別に見ると20～24歳が14.8%と2012年以降で最も高い水準に上昇しており（図表3）、若年層の一般労働者において労働移動が活発化しつつあるようだ。

なお、パートタイム労働者では逆に20～24歳の転職入職率が足元で低下し、対照的な動きになっている（図表4）。20～24歳の転職入職者数の内訳を見ると、2021～2022年にかけて一般労働者から一般労働者への転職が増加した一方、パートタイム労働者からパートタイム労働者への転職は減少しており、こうした労働移動傾向の違いが影響したと考えられる。

（2） 産業間の労働移動（労働力調査）

次に、労働力調査の結果をもとに産業間の労働移動について確認しよう。雇用動向調査でも産業間の労働移動データが集計されているが、現時点では時系列データとしてまとまった形で取得可能なも

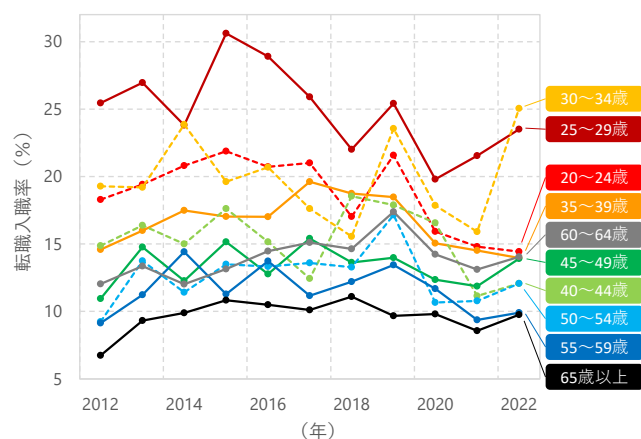
図表 3 年齢階級別の転職入職率
（一般労働者）



（注） 年齢階級別の転職入職率＝調査対象期間の転職入職者数÷6月末日時点の常用雇用者数。転職入職者は他企業からの出向者・出向復帰者を含む

（出所）厚生労働省「雇用動向調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表 4 年齢階級別の転職入職率
（パートタイム労働者）



（注） 年齢階級別の転職入職率＝調査対象期間の転職入職者数÷6月末日時点の常用雇用者数。転職入職者は他企業からの出向者・出向復帰者を含む

（出所）厚生労働省「雇用動向調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

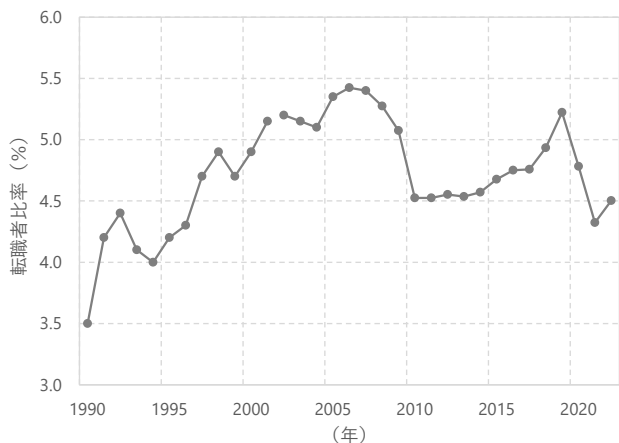
のが第1次・第2次・第3次産業間の大まかな労働移動に関するデータに限られることから、本稿では産業間労働移動の分析に労働力調査を用いることとした。

図表5は、労働力調査における労働移動の指標として、転職者比率（転職者数÷就業者数）の推移をみたものである。労働力調査の転職者比率は、雇用動向調査の転職入職率と同様に2000年代前半にかけて上昇したが、その後は2010年に急低下、2010年代後半に再上昇、2020年以降のコロナ禍で低下するなど、アップダウンが続いている。なお、転職者比率は概ね4～5%程度で推移しており、雇用動向調査の転職入職率（10%前後）とは水準が異なる。これには調査対象範囲や転職者の定義の違いが影響していると考えられる⁴。

また、図表6は、前職と現職の産業が同じケースを産業内転職、異なるケースを産業間転職とし、転職者比率を産業内転職者比率と産業間転職者比率に分解したものである。産業内・産業間転職者比率はどちらも2010年代後半に上昇した後、コロナ禍で低下しており、概ね似た傾向があるようだ。ただし、産業間転職者比率の方がコロナ禍における落ち込み幅（2019年と2021年の差）がやや大きく、2022年の持ち直し幅が小さいことから、コロナ禍以降の労働移動は産業内転職に比べて産業間転職がやや鈍い動きになっていると言えよう。

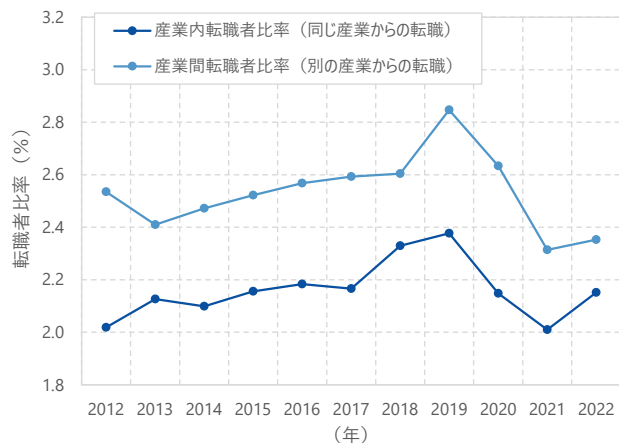
本稿の冒頭で紹介したように、日本における労働移動の推進は「成長産業・分野への移動」との文脈で語られることが多い。そこで図表6に示した産業間転職者比率を転職先（現職）の産業別に分解し、

図表 5 労働力調査の転職者比率



(注) 転職者比率＝転職者数÷就業者数。転職者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。2001年以前は「特別調査」、2002年以降は「詳細集計」をもとに作成したものであり、両者は調査方法・時期が異なるため時系列比較には注意を要する
(出所) 総務省「労働力調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表 6 転職元産業別の転職者比率



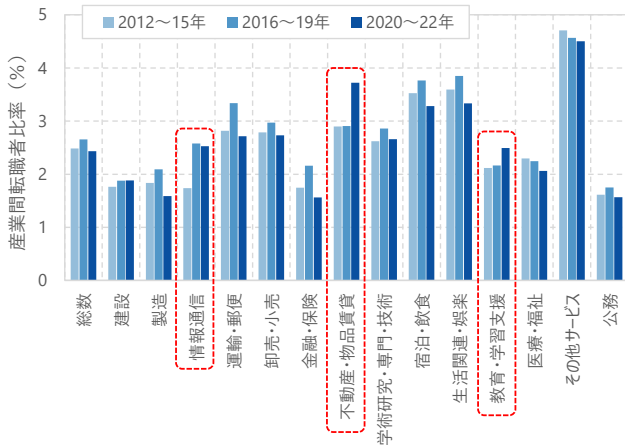
(注) 産業内・産業間転職者比率＝産業内・産業間転職者数÷就業者数。転職者は就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者。分類不能の産業の転職者・就業者数は、それぞれ他産業の転職者・就業者数のウェイトで按分
(出所) 総務省「労働力調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

⁴ 厚生労働省「雇用動向調査」の対象は「農林漁業と公務（国や地方公共団体の立法・司法・行政機関）を除く産業で、常用労働者数が5人以上の民間・公共事業所」、総務省「労働力調査」の対象は「15歳以上の全人口」であり、労働力調査の方が調査対象範囲が広い。一方、転職者の定義は、雇用動向調査が「常用労働者のうち調査対象期間中に事業所が新たに採用した者で、入職前1年間に就業経験があり、他企業からの出向者・出向復帰者を含み同一企業内の他事業所からの転入者を除く」、労働力調査が「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」とされており、離職を伴わない出向者・出向復帰者を含む点では雇用動向調査の方が定義が広いと考えられる。

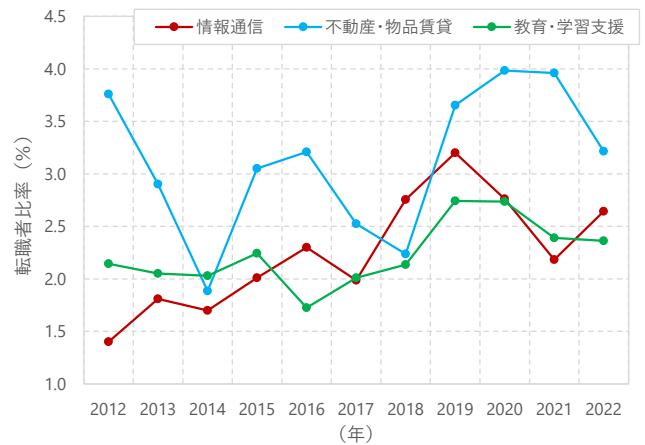
データを2012～2015年、2016～2019年、2020～2022年の3期間にまとめ、どの産業への転職が活発化（もしくは不活発化）したかを示した結果が図表7である。

産業間転職者比率の水準を産業ごとに比較すると、宿泊・飲食、生活関連・娯楽、その他サービス

図表 7 現職産業別の産業間転職者比率



図表 8 現職産業別の産業間転職者比率（抜粋）



(注) 産業間転職者比率＝他産業からの転職者数÷当該産業の就業者数。分類不能の産業の転職者・就業者数は、それぞれ他産業の転職者・就業者数のウェイトで按分。その他サービスは廃棄物処理業、整備・修理工業、職業紹介・労働者派遣業（除く派遣社員）、警備業、各種団体など。公務は官公署のうち立法・司法・行政事務を行う事業所であり、国公立の病院や学校は含まない

(注) 産業間転職者比率＝他産業からの転職者数÷当該産業の就業者数。分類不能の産業の転職者・就業者数は、それぞれ他産業の転職者・就業者数のウェイトで按分

(出所) 総務省「労働力調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

(出所) 総務省「労働力調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表9 2020～2022年の転職者比率マトリクス

転職先産業（現職）の就業者数対比（%）	転職先産業（現職）																				
	農業・林業	漁業	鉱業	建設	製造	電気・ガス	情報通信	運輸・郵便	卸売・小売	金融・保険	不動産・物品賃貸	学術研究・専門・技術	宿泊・飲食	生活関連・娯楽	教育・学習支援	医療・福祉	複合サービス	その他サービス	公務	産業計	
農業・林業	0.68			0.04	0.02											0.02			0.04		0.04
漁業		0.69																			0.00
鉱業																					
建設	0.14			1.54	0.09		0.07	0.30	0.11		0.38	0.11	0.07	0.04	0.03	0.02			0.21		0.20
製造	0.50			0.40	1.97		0.38	0.61	0.50	0.22	0.38	0.43	0.37	0.31	0.08	0.25			0.70	0.07	0.63
電気・ガス				0.04	0.01	0.27														0.02	0.01
情報通信				0.05	0.03		2.49		0.09	0.05	0.19	0.25	0.02	0.04	0.13	0.03			0.19	0.04	0.16
運輸・郵便	0.05			0.18	0.19		0.10	2.00	0.18				0.11	0.21	0.16		0.12	0.18	0.35		0.25
卸売・小売	0.41			0.40	0.41		0.38	0.63	2.04	0.43	0.76	0.46	1.40	0.70	0.51	0.52	0.18	0.94	0.25		0.80
金融・保険				0.02	0.02				0.06	1.35	0.19	0.11		0.04	0.03	0.07			0.16	0.14	0.08
不動産・物品賃貸				0.07	0.04		0.10	0.03	0.07	0.05	1.20	0.07		0.04		0.04			0.14		0.07
学術研究・専門・技術				0.13	0.09	0.27	0.28	0.05	0.06		0.13	1.52	0.02	0.04	0.10	0.02			0.14	0.11	0.13
宿泊・飲食	0.05			0.16	0.23		0.42	0.38	0.74	0.22	0.63	0.14	3.24	0.93	0.44	0.34	0.18	0.49	0.07		0.56
生活関連・娯楽				0.09	0.10		0.17	0.13	0.22		0.19	0.07	0.37	1.55	0.15	0.13			0.27		0.20
教育・学習支援	0.14			0.02	0.04		0.14	0.03	0.12	0.05	0.06	0.18	0.19	0.23	2.06	0.22			0.19	0.36	0.23
医療・福祉	0.27			0.13	0.15		0.10	0.20	0.28	0.22	0.38	0.21	0.30	0.47	0.62	3.68			0.41	0.46	0.73
複合サービス														0.04							0.00
その他サービス	0.14			0.13	0.14		0.35	0.33	0.22	0.27	0.38	0.28	0.26	0.27	0.21	0.17			1.70	0.07	0.31
公務	0.09			0.02	0.02		0.03	0.03	0.03	0.05		0.25	0.02	0.04	0.21	0.11			0.25	1.21	0.12
転職者比率	2.45	0.69	0.00	3.42	3.56	0.55	5.02	4.72	4.77	2.91	4.92	4.18	6.52	4.89	4.55	5.74	0.53		6.20	2.78	4.54
産業内転職者比率	0.68	0.69	0.00	1.54	1.97	0.27	2.49	2.00	2.04	1.35	1.20	1.52	3.24	1.55	2.06	3.68	0.00		1.70	1.21	2.10
産業間転職者比率	1.77	0.00	0.00	1.88	1.59	0.27	2.53	2.71	2.73	1.56	3.72	2.66	3.28	3.33	2.49	2.06	0.53		4.50	1.57	2.43
転職先産業（現職）の就業者数（万人）	198.8	13.1	2.5	492.4	1,060.2	33.1	260.3	355.4	1,072.4	167.2	142.9	254.1	387.0	232.4	350.4	899.7	50.9		462.5	253.2	6,688.5

(注) 分類不能の産業の転職者・就業者数は、それぞれ他産業の転職者・就業者数のウェイトで按分。空欄は未集計などによりデータが存在しないか値がゼロであることを示す

(出所) 総務省「労働力調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

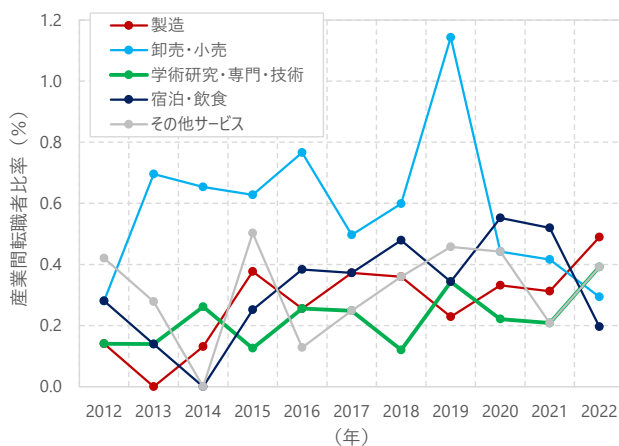
などで相対的に高く（他産業からの転職が多い）、建設業、製造業、金融・保険業、公務で低い（他産業からの転職が少ない）傾向があり、そもそも産業によって労働移動の多寡に大きな違いがあることが分かる。

図表7で各産業における産業間転職者比率の時系列的な変化に着目すると、情報通信業、不動産・物品賃貸業、教育・学習支援業で産業間転職者比率が上昇していることが確認できる。とりわけ、情報通信業は2012年から2019年にかけて産業間転職者比率が上昇傾向を維持しており（図表8）、2022年の持ち直しも早く、コロナ禍を経ても労働移動の活発さが損なわれていない様子がうかがえる。

では、情報通信業にはどの産業から転職で移動してくる労働者が多いのだろうか。そこで、2020～2022年における各産業の転職者比率を転職元（前職）の産業別に分解した転職者比率マトリクスを作成した（図表9）。図表9は縦方向が転職元（前職）の産業、横方向が転職先（現職）の産業で構成されており、行列中の各要素は、前職から現職への転職者数を現職の就業者数で割った値を表している。例えば、前職が建設業、現職が情報通信業の要素（0.07%）は、情報通信業の就業者数（2020～2022年平均：260万人）のうち、0.07%が過去1年間に建設業から転職した者であることを意味する。なお、各列の要素を縦方向に全て合計すると、現職産業の転職者比率に一致する。また、転職者比率＝産業内転職者比率＋産業間転職者比率であり、かつ、行列の対角要素（前職と現職が同じ産業）は現職産業の産業内転職者比率を表すため、各列の対角要素以外の要素を縦方向に合計すると現職産業の産業間転職者比率に一致する。

図表9で現職が情報通信業の縦の列を見ると、前職が情報通信業である産業内転職者比率が2.49%と、転職者比率全体（5.02%）の約半数を占めている。残りの産業間転職者比率2.53%のうち、転職元として多いのが宿泊・飲食業（0.42%）、製造業（0.38%）、卸売・小売業（0.38%）、その他サービス業（0.35%）、学術研究・専門・技術サービス業（0.28%）だ。これら5つの産業から情報通信業への産業間転職者比率を示した図表10では、コロナ禍前まで卸売・小売業からの転職が多かったが、

図表 10 現職が情報通信業の前職別にみた産業間転職者比率（抜粋）



(注) 現職が情報通信業の産業間転職者比率＝他産業から情報通信業への転職者数÷情報通信業の就業者数。分類不能の産業の転職者・就業者数は、それぞれ他産業の転職者・就業者数のウェイトで按分

(出所) 総務省「労働力調査」より、みずほリサーチ&テクノロジー作成

製造業や学術研究・専門・技術サービス業からの転職が趨勢的に増加し、足元で情報通信業への労働移動を支えていることが確認できる。

ここまで、雇用動向調査と労働力調査を使って企業間・産業間の労働移動の推移を概観した。その結果をまとめると、企業間、産業間ともに、総じて見れば足元で労働移動が活発化しているとは言えない。ただ、若年層の一般労働者における転職入職率の上昇や、情報通信業への産業間転職者比率の高まりなど、一部に労働移動の活発化に向けた兆しがうかがえる。次の第3章では、こうした労働移動の動きを踏まえ、労働移動による賃金への影響について確認する。

3. 労働移動と賃金変化

先述したとおり、日本における労働移動の推進は「成長産業・分野への移動」が念頭にあり、労働移動に伴って賃金が上昇することが前提になっている。では、実際に労働移動によって賃金が上昇しているのだろうか。第3章では雇用動向調査を用い、転職による賃金への影響を確認しよう。

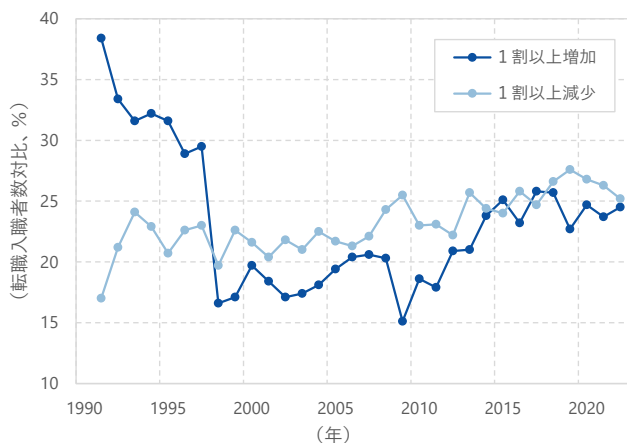
(1) 日本における転職と賃金変化の現状

雇用動向調査では転職前後の賃金変化について、「変わらない」、「1割未満増加(減少)」、「1割以上3割未満増加(減少)」、「3割以上増加(減少)」の7区分で調査を行っており、その結果を「1割以上増加(減少)」、「1割未満増減」の3区分に集計し、時系列データとして公表している。

図表11は、入職前1年以内に就業経験がある転職入職者のうち、転職前後に賃金が1割以上増加もしくは減少した割合を示したものだ。賃金が1割以上増加した転職入職者の割合は1991年時点で38.4%と、1割以上減少した割合(17.0%)を大幅に上回っていたが、1990年代末にかけて20%未満に急低下し、1割以上減少した割合の水準を下回った。2010年代に入ると、1割以上増加した割合が緩やかな回復傾向に転じたものの、2010年代後半以降は頭打ちとなり、25%前後で横ばい状態が続いている。その間、1割以上減少した割合もやや上昇し、足元では1割以上増加・減少した割合がともに25%程度で拮抗している。このように転職者全体について見ると、日本の労働移動は必ずしも賃金上昇を伴うものにはなっていないことが分かる。

転職による賃金変化の動向を年齢別に見ると⁵、賃金が1割以上増加した割合は2022年時点で20~29

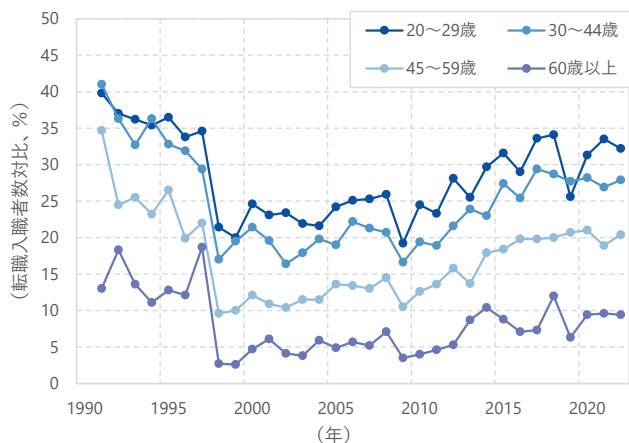
図表 11 転職前後に賃金が1割以上変化した割合



(注) 入職前1年以内の就業経験がある転職入職者(賃金変動不詳を含む)のうち、転職前後で賃金が1割以上増加もしくは減少した割合

(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表 12 転職前後に賃金が1割以上増加した割合



(注) 入職前1年以内の就業経験がある転職入職者(賃金変動不詳を含む)のうち、転職前後で賃金が1割以上増加した割合

(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

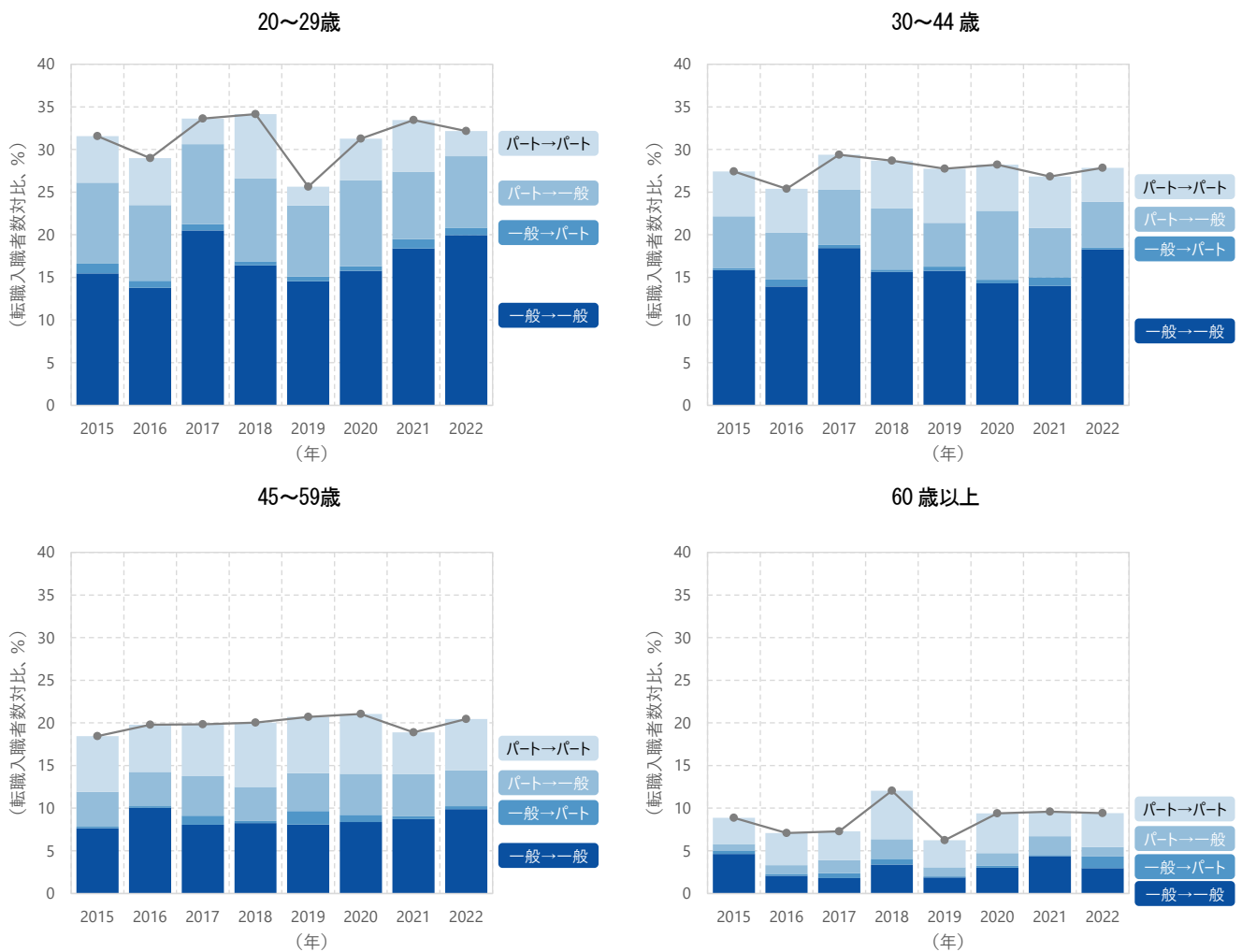
⁵ 図表12に示すように、日本では年齢が高いほど転職時の賃金増加割合が低下するため、人口動態の変化により転職者の年齢構成が高齢化すると、転職者全体の賃金増加割合に下方バイアスがかかる。そこで、転職者の年齢階級シェアを2012年時点で固定して、その後の転職者全体の賃金増加割合を試算したところ、2022年の値が25.9%になった。2022年の実績値は24.5%であり、人口動態の変化により転職者全体の賃金増加割合に10年間で1.4%程度の下方バイアスが生じたことが確認できる。

歳が32.2%、30～44歳が27.9%、45～59歳が20.4%、60歳以上が9.4%と、それぞれ均してみればコロナ禍前からほぼ横ばいの水準にあり、足元で加速感はみられない（図表12）。

ただし、年齢階級別の賃金変化の動向をさらに前職・現職の就業形態別（一般労働者、パートタイム労働者）に分解すると、一部に変化の兆しが見えてくる。図表13の20～29歳（左上）では、一般労働者から一般労働者への転職で賃金が1割以上増加した転職者数が増加し、直近のピークだった2017年以来的水準に達している。また、30～44歳（右上）と45～59歳（左下）でも、一般労働者から一般労働者への転職で賃金が1割以上増加した転職者数が足元で増えている。

このように、労働移動と賃金変化の関係について見ると、日本の労働移動は必ずしも賃金上昇を伴っておらず、全体としては転職時の賃金上昇が足元で増えているとも言えない。ただし第2章と同様に、一般労働者から一般労働者への転職といった一部の属性において、賃金上昇を伴う転職が徐々に広がる兆しが見えてくる。

図表 13 転職前後に賃金が1割以上増加した割合（前職・現職の就業形態別寄与度）



(注) 入職前1年以内の就業経験がある転職入職者（賃金変動不詳を含む）のうち、前職・現職の就業形態別に転職前後で賃金が1割以上増加した割合（出所）厚生労働省「雇用動向調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

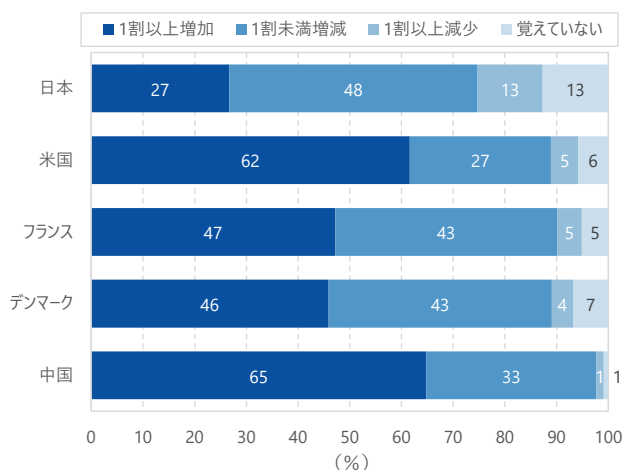
(2) 転職による賃金変化の国際比較

一方で海外に目を転じると、労働移動と賃金上昇の結びつきが日本に比べて格段に強いことが確認できる。図表14は、リクルートワークス研究所（2020）による日本、米国、フランス、デンマーク、中国の労働者を対象としたアンケート調査をもとに、転職前後の賃金の変化に関する回答結果をまとめたものである。賃金が1割以上増加した割合は、フランスとデンマークが50%弱、米国と中国が60%強だったのに対し、日本は27%とこれら4カ国を大幅に下回っている。逆に、賃金が1割以上減少した割合は日本以外の4カ国が1~5%であったの比べ、日本は13%と突出して多い。この調査の対象になった4カ国と比較すると、日本は好条件での転職が難しいということだ。

その背景として指摘されているのが、転職の内容の違いである。図表14と同じリクルートワークス研究所（2020）のアンケート調査に基づき、転職による労働環境の変化についてまとめたものが図表15である。まず業種・職種の変化について見ると、日本では転職により「業種が変わった」、「職種が変わった」の回答率がやや高く、自身の経験や専門性を活かした転職が行われにくい可能性が示唆される。次に会社規模や役職の観点では、日本は「会社規模が小さくなった」の回答率が高く、「役職が上がった」の回答率が低い傾向があり、転職によるキャリアアップが他国対比で難しいことがうかがえる。

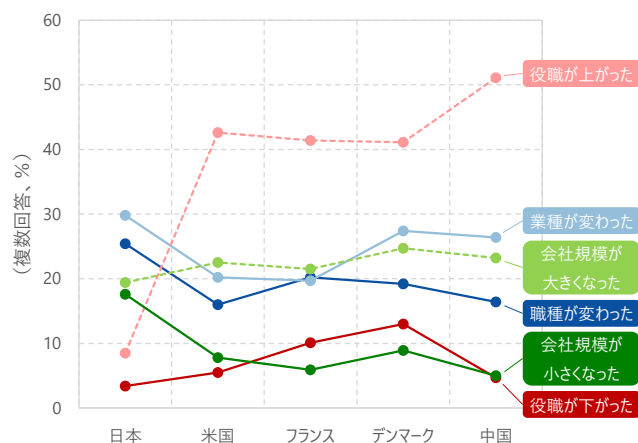
これらのデータを踏まえ、中村（2020）は「日本以外の国々では、専門性を活かしながら、キャリアアップのための転職が可能なのに対し、日本では経験を活かせないリセット型の転職も余儀なくされている」と指摘している。このように、一口に労働移動・転職といっても、それが賃金上昇に結び付くかどうかは転職の内容次第であり、これまでのところ日本では特に他国対比で賃金上昇を伴う転職が少なかったと言えるだろう。

図表 14 転職前後の賃金変化の国際比較



(注) 対象は各国の大都市圏（デンマークのみ全国）の民間企業で働く大学卒の30・40歳代の男女。調査期間は2019年12月～2020年1月
 (出所) リクルートワークス研究所（2020）「5カ国リレーション調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

図表 15 転職による労働環境変化の国際比較



(注) 対象は各国の大都市圏（デンマークのみ全国）の民間企業で働く大学卒の30・40歳代の男女。調査期間は2019年12月～2020年1月
 (出所) リクルートワークス研究所（2020）「5カ国リレーション調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

4. 産業間労働移動の推進による賃金・生産性上昇効果のシミュレーション

ここまで、日本の企業間・産業間労働移動や、転職による賃金変化の動向について概観してきた。若年層など一部に変化の兆しがあるものの、労働市場全体としては、労働移動の活発化や、転職に伴う賃金の広範な上昇が起こっているとは言えず、特に国際比較の観点からは経験・専門性を活かしたキャリアアップ型転職が少ないことが転職時に賃金が上がりにくい一因であることを確認した。

こうした日本の労働移動の現状に対し、岸田政権の「骨太の方針2023」ではリスクリングや職務給導入とともに成長分野への労働移動の推進を政策的に後押しすることで、構造的に賃金が上昇する仕組みを作る方針が示されている。また、労働移動の促進には、生産性の低い部門から高い部門へと労働力をシフトさせることで、経済全体の生産性を引き上げる狙いもある。例えば八木・古川・中島(2022)は、1980～2019年度の上場企業財務データを用いて日本の実質労働生産性の要因分解を行い、産業間のシェア変動や労働移動による「再配分効果」のプラス寄与が小さいことを示した。この結果は、より生産性が高い企業や新規参入企業への（資本や労働といった）資源再配分が十分に行われず、生産性の向上に対するボトルネックになっている可能性を示唆している。

では、労働移動がどの程度増えれば、日本全体の賃金や生産性に対して十分なインパクトのプラス効果が得られるのだろうか。第4章では産業間労働移動の簡易的なシミュレーションを行い、日本全体の賃金や労働生産性に対する影響を試算する。

(1) シミュレーションの方法（ベースラインシナリオ）

本稿では労働力調査を用いて、就業者の産業間労働移動と、15歳以上人口の就業状態間労働移動（就業者、失業者、非労働力人口）及び転入・転出を考慮したシミュレーションを行った。具体的なシミュレーションの方法は以下の通りである。

まず、労働力調査詳細集計の「現職の産業、前職の産業、前職の離職時期別前職のある就業者数」から「過去1年間に離職した者」を就業者の産業間労働移動データ、労働力調査基本集計の「今月及び前月の就業状態別15歳以上人口」（いわゆるフローデータ）を就業状態間の労働移動及び転入・転出データとして用い⁶、これら2つの統計を組み合わせることで産業間・就業状態間の労働移動率（当期の移動者数÷前期の産業別・就業状態別人口）を計算した。

次に、産業間・就業状態間の労働移動率の過去5年間（2018～2022年）の平均値を求め、それを2022年の産業別就業者数に適用することで各産業の就業者流入数・流出数を計算し、2023年の産業別就業者数を試算した。このプロセスを逐次実施することで、2032年までの先行き10年間について産業別就業者数のパスを作成した。なお、先行きの労働移動率の前提を2018～2022年の平均値としたのは、図表6に示したように産業間転職者比率の値がコロナ禍を挟んで上下に変動しており、その影響を均すためである。

⁶ フローデータは労働力調査基本集計のうち前月・今月の両方で調査対象になった世帯に限って集計されており、その他の労働力調査の系列と値が一致しない。そこで本稿では、ユースフル労働統計2017の補注1に基づきフローデータの補正を行った。

最後に、産業別の時間当たり賃金と実質労働生産性を最新時点（賃金が2022年、生産性が2021年）の水準で固定し⁷、先行きの産業別就業者数の変化によって経済全体の時間当たり賃金と実質労働生産性がどのように変化するか試算した。これがシミュレーションのベースラインシナリオである。ベースラインシナリオにおける時間当たり賃金と実質労働生産性のパスは、過去5年間の労働移動傾向を反映した今後の産業別就業者数の変化による影響（いわゆるコンポジション効果）のみを考慮したものであり、先行きの現実経済の動向（例えば、景気循環、インフレ率の変化、企業業績、海外経済の加速・減速、技術革新など）を踏まえた予測値ではない点に注意されたい。

（2）労働移動を推進する政策の想定（政策実施シナリオ）

こうしたベースラインシナリオに対して、労働移動を推進する政策を実施することで先行きの産業別就業者数の推移が変わると想定し、時間当たり賃金や実質労働生産性がどの程度ベースラインシナリオから変化するかを計算する。

「骨太の方針2023」には、労働移動を推進する具体的な政策として、リスクリング実施を条件とする自己都合退職時の失業保険支給の迅速化、自己都合退職時の退職金減額など労働慣行の見直しに向けた「モデル就業規則」の改正、転職やキャリアアップのためのキャリアコンサルティング体制の整備、といったメニューが盛り込まれている。

その他では、経済産業省が「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（2022年10月28日閣議決定）に基づき、在職者のキャリアアップのための転職支援として、民間専門家に相談しリスクリングから転職まで一気通貫で支援する750億円規模の「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業」を新設した。また、厚生労働省は「デジタル田園都市国家構想」（基本方針：2022年6月7日閣議決定）の一環として、（転職のみを目的とするものではないものの）個人・企業向け職業訓練政策の中でデジタル分野の訓練・講座を拡充し、デジタル推進人材の育成・確保を促進する方針だ。

本稿ではこれらのうち、労働移動を目的とした施策であり、政策目標が定量的に設定されている「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業」に着目して、シミュレーションにおける政策実施シナリオを考える。同事業では、民間の人材サービス企業を通じ、2023～2024年度の2年間で合計33万人（年間16.5万人）の在職者にリスクリングを含むキャリアアップ支援を行い、その後転職した者のうち1年後に賃金が増加した者の割合を40%以上にすることを目標としている（経済産業省（2022））。同事業の概要説明資料には、IT・デジタル関連を中心に、経理、金融・保険営業、運輸免許取得といった内容のリスクリングを行い、IT、金融・保険、製造、建設、物流などの企業へ転職を促す例が示されている。また、2023年8月30日時点の事業開始事業者一覧に記載されているプログラム概要を踏まえると、主に情報通信業、医療・福祉、建設業、製造業、教育・学習支援業、運輸・郵便業、金融・保険業、学術研究・専門・技術サービス業などへの転職を想定したプログラムが提供されるようだ。

⁷ これは、労働移動が発生しても各産業の時間当たり賃金と実質労働生産性が変化しないと仮定していることを意味する。すなわち賃金の面では、労働移動の前後で各産業の労働需給変化に由来する賃金変動圧力が生じないこと、生産性の面では、移動元産業において就業者移動数×平均労働時間×実質労働生産性だけ付加価値が減少し、移動先産業では同様に付加価値が増加すること、がシミュレーションの前提になっている。

こうした施策の内容・目標を参考に、シミュレーションでは政策実施によって賃金上昇を伴う年間16.5万人分の追加的な産業間労働移動が2023年以降継続して発生すると想定した⁸。これは2022年の産業間転職者数（158万人）の約10%に相当する規模である。

労働移動先の産業は、上記の「リスキングを通じたキャリアアップ支援事業」を参考に、建設業、製造業、情報通信業、運輸・郵便業、金融・保険業、学術研究・専門・技術サービス業、教育・学習支援業、医療・福祉の8つの産業とし、16.5万人の移動数を移動先産業の前年の就業者数ウェイトで機械的に按分して、各移動先産業への就業者流入数を計算した。図表16は、政策実施シナリオにおいて発生する2023年の追加的な産業間労働移動数を行列形式で表したものだ。「移動先産業への流入計」の行を横方向に見ると、例えば製造業で4.5万人、医療・福祉で3.9万人、建設業で2.1万人の就業者の流入が政策実施によって追加的に生じる計算になる。

労働移動元の産業については、政策実施シナリオにおいて賃金上昇を伴う労働移動を前提としていることから、移動先の各産業より時間当たり賃金が低い産業を移動元と想定した⁹。例えば移動先産業が金融・保険業の場合は、金融・保険業の賃金水準が相対的に高いため、ほぼ全ての産業が労働移動

図表 16 政策実施シナリオにおける 2023 年の追加的な産業間労働移動マトリクス

(単位：人)	移動先の産業															移動元産業からの流出計	
	鉱業	建設	製造	電気・ガス	情報通信	運輸・郵便	卸売・小売	金融・保険	不動産・物品賃貸	学術研究・専門・技術	宿泊・飲食	生活関連・娯楽	教育・学習支援	医療・福祉	複合サービス		その他サービス
鉱業					6			3		5			7				20
建設					1,055			585		925			1,350				3,914
製造	流出	流入	4,925		2,300			1,275		2,018			2,943				13,461
電気・ガス																	0
情報通信								332		525			765				1,622
運輸・郵便		1,656	6,839		773			429		678			990	9,555			20,919
卸売・小売		4,924			2,299			1,275		2,017			2,943				13,458
金融・保険																	0
不動産・物品賃貸					309			172		272			396				1,149
学術研究・専門・技術								310									310
宿泊・飲食		1,796	7,419		839	5,451		465		736			1,073	10,364			28,143
生活関連・娯楽		1,064	4,394		497	3,228		275		436			636	6,138			16,668
教育・学習支援								426		674							1,100
医療・福祉		4,282	17,687		1,999			1,109		1,754			2,559				29,391
複合サービス		235			110			61		96			140				641
その他サービス		2,183	9,016		1,019	6,625		565		894			1,305	12,597			34,204
移動先産業への流入計	0	21,065	45,355	0	11,205	15,304	0	7,280	0	11,030	0	0	15,107	38,654	0	0	165,000
移動元産業からの流出計（再掲）	20	3,914	13,461	0	1,622	20,919	13,458	0	1,149	310	28,143	16,668	1,100	29,391	641	34,204	165,000
就業者の純増数	▲20	+17,151	+31,894	±0	+9,583	▲5,615	▲13,458	+7,280	▲1,149	+10,720	▲28,143	▲16,668	+14,007	+9,263	▲641	▲34,204	±0

(注) 行列中の空欄は値がゼロであること、薄赤色でハイライトした列は政策実施シナリオで労働移動先とした産業であることを示す。その他サービスは廃棄物処理業、整備・修理業、職業紹介・労働者派遣業（除く派遣社員）、警備業、各種団体など。農業・林業、漁業、公務は賃金構造基本統計調査で賃金データが得られないため政策実施シナリオにおけるシミュレーションの対象外とした

(出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

⁸ 「リスキングを通じたキャリアアップ支援事業」の目標は、2024年度までに33万人の在職者へキャリア支援を行うこととされており、支援対象者全員の転職を目標にしているわけではない。また、同事業の支援は2年間の期間限定措置だが、政策実施シナリオでは今後少なくとも10年間にわたり政策が継続されることを前提としている。

⁹ 「リスキングを通じたキャリアアップ支援事業」では賃金上昇目標を転職者の40%としているが、政策実施シナリオでは単純化のため政策による産業間労働移動は全て賃金上昇を伴う（賃金水準が高い産業へ移動する）と仮定した。

元の対象になる（図表16の「移動先産業：金融・保険」の列を縦方向に見ると、電気・ガスを除く全ての産業から就業者が流入）。一方、運輸・郵便業は相対的に賃金水準が低く、労働移動元の対象になる産業は宿泊・飲食業、生活関連・娯楽業、その他サービス業に限られる。こうして各移動先産業に対応する移動元産業を定めたうえで、先に求めた各移動先産業への就業者流入数を、対応する移動元産業の前年の就業者数ウェイトで機械的に按分し、移動元産業からの就業者流出数を計算した。図表16の「移動元産業からの流出計」の列を縦方向に見ると、例えばその他サービスで3.4万人、医療・福祉で2.9万人、宿泊・飲食で2.8万人の就業者の流出が政策実施によって追加的に生じる計算だ。

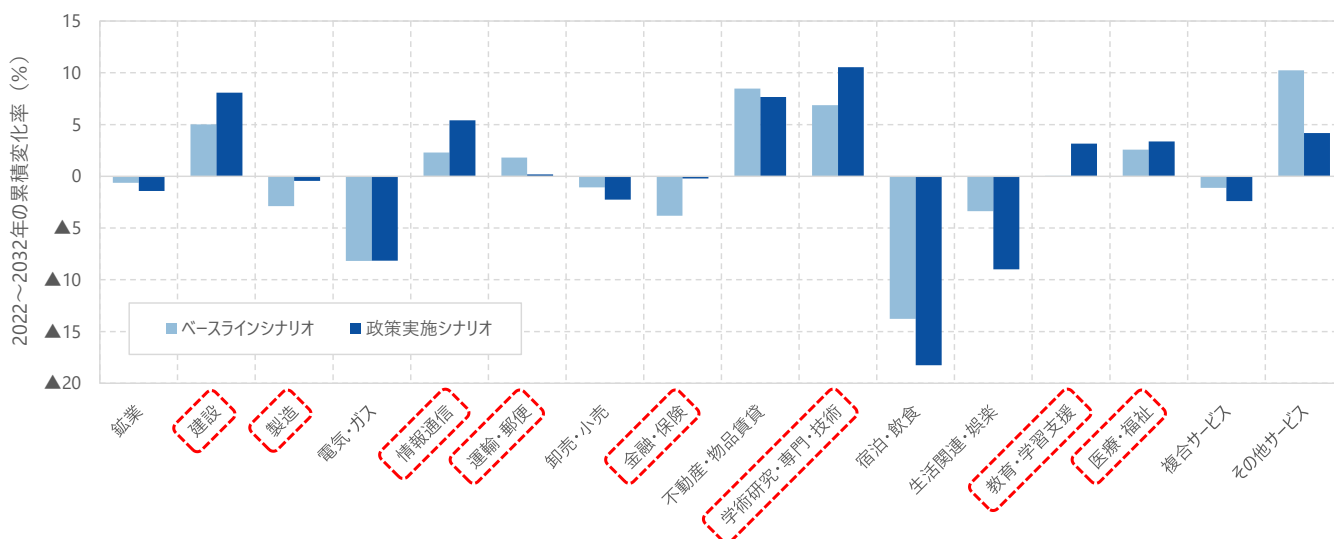
このようにして求めた産業別の就業者流入数・流出数を差し引きすると、政策実施によって発生する就業者の純増数が計算でき（図表16の「就業者の純増数」の行を参照）、それをベースラインシナリオの就業者数に加えることで、政策実施シナリオにおける2023年の就業者数が求められる。このプロセスを逐次実施し、2032年までの先行き10年間について産業別就業者数のパスを作成した。計算した新たな産業別就業者数のパスを用いて、ベースラインシナリオと同様の方法で2023年以降における経済全体の時間当たり賃金と実質労働生産性を計算し、政策実施シナリオとした。

（3） シミュレーション結果

シミュレーションのベースラインシナリオと政策実施シナリオの結果を比較したものが、図表17と図表18である。図表17は2022～2032年における産業別就業者数の累積変化率、図表18は同期間の時間当たり賃金と実質労働生産性の年平均変化率を示している。

図表17を見ると、労働移動先として想定した建設業、製造業、情報通信業、運輸・郵便業、金融・保険業、学術研究・専門・技術サービス業、教育・学習支援業、医療・福祉の8つの産業のうち、建設業、情報通信業、学術研究・専門・技術サービス業では、政策実施シナリオの就業者数累積変化率が

図表 17 シミュレーション結果：産業別就業者数の累積変化率（2022～2032年）



（注） 破線で囲った産業は政策実施シナリオで労働移動先とした8つの産業。2018～2022年の労働移動の傾向と政策の想定をもとにした試算値であり、現実経済の動向を踏まえた予測値ではない

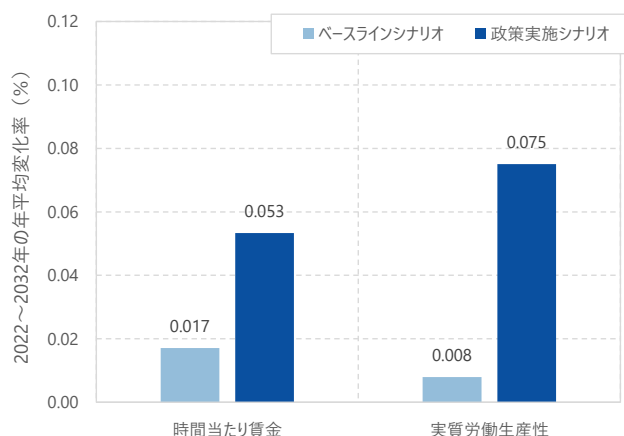
（出所） 総務省「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

ベースラインシナリオ対比で大きく高まっていることが確認できる。これらの産業では、政策実施シナリオにおいて2022～2032年の10年間で就業者数が5～10%程度増える計算だ。一方、製造業、金融・保険業、教育・学習支援業、医療・福祉は就業者数の累積変化率がベースライン対比で改善しているが、先の3つの産業に比べると政策実施シナリオの累積変化率が低い。そもそもベースラインシナリオにおいて就業者数の累積変化率が低いこと（製造業、金融・保険業、教育・学習支援業）、政策実施シナリオで就業者の流入と同時に流出も発生すること（医療・福祉）が原因だ。なお、運輸・郵便業は8つの産業の中で唯一、就業者の累積変化率がベースラインシナリオ対比で悪化している。これは運輸・郵便業の時間当たり賃金の水準が相対的に低く、政策実施による就業者の流入数を流出数が上回るためだ。

政策実施シナリオで労働移動先として想定していない産業では、その他サービス業、生活関連・娯楽業、宿泊・飲食業、卸売・小売業を中心に、2022～32年の就業者数累積変化率がベースラインシナリオ対比で悪化している。これらの産業は時間当たり賃金の水準が相対的に低いため、本稿のシミュレーションでは労働力の流出が大きくなりやすい。ベースラインシナリオでも就業者数の減少傾向が強い宿泊・飲食業や生活関連・娯楽業は、政策実施シナリオでは累積変化率がそれぞれ▲18.3%、▲9.0%と、10年間で就業者が1～2割程度減ると試算される。

こうした産業別就業者数のシミュレーション結果をもとに、経済全体の時間当たり賃金と実質労働生産性の年平均変化率を計算した結果が図表18である。時間当たり賃金がベースライン：+0.017%→政策実施：+0.053%、実質労働生産性がベースライン：+0.008%→政策実施：+0.075%と、どちらも政策実施によりプラスの影響があることが確認できる。ただ、その差は時間当たり賃金で年平均+0.036%Pt、実質労働生産性で年平均+0.067%Ptにとどまる。「日本経済全体の賃金や生産性を十分に加速させることができるか」との観点から見ると、年間16.5万人程度の追加的な労働移動ではやや

図表 18 シミュレーション結果：賃金・生産性の年平均変化率（2022～2032年）



(注) 直近の労働移動の傾向と政策の想定をもとにした試算値であり、先行きの現実経済の動向を踏まえた予測値ではない

(出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、経済産業研究所「JIPデータベース2023」より、みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

力不足であると言えよう¹⁰。

では、どの程度の労働移動が追加的に発生すれば、マクロ経済に十分なインパクトがあると言えるのか。そこで、上記の政策実施シナリオの枠組みを用い、実質労働生産性の年平均変化率がベースラインシナリオ(+0.008%)対比で1%Pt上昇するために必要な労働移動数を計算したところ、年間267.5万人との結果が得られた。これは政策実施シナリオの想定(年間16.5万人)の16倍であり、2022年の産業間転職者数の実績(158万人)を大幅に上回る規模の労働移動を新たに発生させる計算になる。このとき、時間当たり賃金の年平均変化率はベースラインシナリオ対比で+0.536%Ptになり、実質労働生産性の上昇幅に比べれば小さいものの、賃金面でも一定の押し上げ効果が生じる。

しかし、少子高齢化により経済全体の就業者数が大きく増加しないなかで年間約270万人もの産業間労働移動が追加的に発生すると、移動元として想定される産業(その他サービス業、生活関連・娯楽業、宿泊・飲食業、卸売・小売業など)では労働者が10年間で最大7割程度減少し、事業活動の継続が困難になるおそれがある。逆に、建設業、情報通信業、学術研究・専門・技術サービス業といった移動先の産業では労働者が10年間で5~7割程度増える計算になり、そもそもそれだけの大規模な移動を受け入れる雇用増加余地があるかが、実現可能性の観点から問われるだろう¹¹。

(4) シミュレーションに基づくインプリケーション

本稿のシミュレーション結果を踏まえると、年間十数万人程度の追加的な産業間労働移動であれば政策目標として現実的だが、賃金や生産性の面でマクロ経済へのインパクトは限られる。一方で十分なマクロ経済へのインパクトを追求しようとするれば、非現実的なほど労働移動を増やす必要があり、そもそもそうした目標は達成できないか、仮に達成できたとしても移動元・移動先の産業や労働市場に大きなひずみを生むことになる。ミクロの観点では、今よりも良い条件で他産業へ転職ができれば労働者一人ひとりにとって望ましいことであり、それを政策的に後押しすることには意義がある。しかし、マクロの視点から見れば、そうした産業間の労働移動だけで、経済全体の賃金・生産性上昇効果を追求するには限界があると言えよう。

では、マクロ面から労働移動を推進する必要はないのだろうか。その点を考えるうえで、本稿のシミュレーションで考慮していない2つのポイントを指摘しておきたい。

第一に、企業間の賃金・生産性の違いである。同じ産業であっても、規模などの属性によって企業

¹⁰ もっとも、この結果はシミュレーションの参考にした「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業」の意義を否定するものではない点に留意されたい。同事業はリスクリングと労働移動の円滑化を一体的に進めることで、賃上げと生産性向上の好循環を生み出すことを目的としており、シミュレーションで試算したように労働移動による産業別就業者数の変化のみで賃金上昇を達成しようとしているわけではない。また、2年間の支援実施後には、転職した人が収入増などの面でキャリアアップできたか効果を検証する期間が設けられており、将来の制度改善につなげる一種の実験的な性格も有していることから、同事業のマクロ経済的インパクトを単独で評価することは適切ではないと考えられる。

¹¹ 本稿のシミュレーションでは時間当たり賃金や実質労働生産性の水準を直近実績で固定しているが、大規模な労働移動の結果として移動元産業が労働力不足(売り手市場)に、移動先産業が労働力余剰(買い手市場)になれば、労働需給の観点から移動元産業で賃金上昇、移動先産業で賃金下落圧力が生じると考えられる。さらに、移動元の産業が極度の人手不足に陥れば、省力化投資などを通じて労働生産性を上げざるを得なくなる。今後、より現実的なシミュレーションを行ううえで、こうした賃金や生産性のダイナミックな変化による影響も考慮する必要があるだろう。

の時間当たり賃金や実質労働生産性には差がある¹²。本稿のシミュレーションで想定した移動元・移動先産業の平均的な賃金・生産性水準での労働移動ではなく、より賃金・生産性が高い企業への労働移動を促すことができれば、経済全体へのインパクトも大きくなると考えられる。

第二に、労働移動の推進が企業業績の改善につながり、賃金・生産性を高める可能性である。山本・黒田（2016）、内閣府（2018）、鶴・滝澤（2023）は、雇用流動性（離職率、中途採用の活用度など）が高い企業では企業業績（売上高利益率、付加価値率など）も良い傾向があることを明らかにした。あまりに雇用流動性が高くなりすぎると企業業績が悪化に転じる「逆U字型」の関係も確認されているが、鶴・滝澤（2023）及び鶴（2023）によれば企業業績が悪化に転じる雇用流動性の閾値はかなり高く、ほとんどの分析対象企業は閾値の手前（雇用流動性が高まると企業業績が改善する領域）に位置するという。雇用流動性と企業業績に正の関係がある背景として、山本・黒田（2016）は少子高齢化や技術革新などの環境変化により、日本企業にとって最適な雇用流動性の水準が上昇した可能性を指摘している。雇用流動性の高まりによる採用経費などのコスト増や、企業特長的スキルを持つ人材の逸失といったデメリットよりも、組織内の人材活性化やスキルミスマッチの改善、外部ノウハウ獲得などによるメリットが相対的に大きくなったと解釈できよう。こうしたメカニズムを考慮すると、労働移動の結果として企業の賃金・生産性が高まり、経済全体へのインパクトが生じやすくなる可能性がある。

これらの点を踏まえると、労働移動を推進する政策の在り方としては、①単に産業間の労働移動を増やすだけでなく、労働者のスキルアップを支援してより高い賃金・生産性の企業への移動を促すこと、②労働移動が企業業績の改善につながりやすい環境を整備すること、が重要であると考えられる。

①は本稿のシミュレーションの参考にした「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業」が目指すものであり、当該事業の効果検証も踏まえながら、日本の職業訓練政策全体を改革していく必要があるだろう。例えば、訓練前の情報不足解消や訓練後のフォローアップを強化するキャリアコンサルティングの活用、デジタル分野など企業ニーズが高い訓練や、訓練・就労支援を一体化したデュアルシステムの拡充、そして、雇用保険受給資格の有無によらず誰でもスキルアップ支援が受けられるユニバーサルな職業訓練制度の構築、といった改革を通じ、幅広い労働者に効果的なリスクリングの機会を提供することが求められる（服部・風間・中信（2022））¹³。労働者にとって、スキルアップを前提とした労働移動は不確実性を伴うものであり、こうした公的な職業訓練セーフティーネットの整備は欠かせない¹⁴。

¹² 例えば服部（2022）では、資本金規模が1億円以上の企業では年間労働生産性が約900万円であるのに対し、1億円未満の企業では年間労働生産性が300～500万円台にとどまることを指摘している。

¹³ 日本ではリスクリングを進める上での課題として、そもそも労働者の学習・自己啓発活動が少ないこと（パーソル総合研究所（2022b））、学習内容が業務変革につながりにくい変化抑制意識があること（パーソル総合研究所（2022a））、が指摘されており、リスクリング機会を提供するだけでは労働者に十分活用されない可能性がある。小林（2023）はそうした課題を踏まえたリスクリング支援の在り方として、行動変化を促す目標管理制度の適正化や挑戦共有の仕掛け、コーポレート・ユニバーシティの実践共同体の構築による学びのコミュニティ化、従業員の学ぶ意思を創出する対話型ジョブ・マッチングによる内部労働市場のアップデート、といった仕組みを整備することが重要であるとしている（ただし、これらの施策は必ずしも労働移動を目的としているわけではない）。

¹⁴ 山田（2016）は、経済活性化につながる労働移動は「人材育成とセットされたデマンド・プル型労働移動」であると

②については、企業の業務を標準化して企業特殊スキルの必要性を低下させるとともに、業務範囲の明確化といったジョブ型人事の導入を後押しし、ビジネス慣行の変革を進めることで、企業が労働移動のメリットをより享受しやすくなるだろう。加えて、労働者のキャリアプランニング・職業能力証明の公的ツールであるジョブ・カードの普及や、労働者が様々な職業の内容、必要スキル・資格、給与水準、労働市場ニーズの見通し、訓練・求人情報などを一括して把握できるワンストップの職業関連オンラインポータルサイト¹⁵の活用により、労働需給のマッチング円滑化に資する官民共用のインフラを整備し、企業・労働者双方にとって労働移動のコストを下げることも重要だ。

このように、労働移動の活性化を日本経済にとって意味のあるものにするためには、単に産業間の労働移動だけを目的にするのではなく、幅広い労働者を対象にしたリスクリングの推進と、労働移動が企業業績の改善につながりやすくする仕組みづくりを同時に行う必要がある。その点で、「骨太の方針2023」における「三位一体の労働市場改革」には、労働移動の推進に加えてリスクリング支援や職務給の導入も盛り込まれており、バランスがとれていると言えるだろう。

したうえで、その実現には「働き手の労働移動に求められる能力開発・スキル転換、および、労働移動に伴う不安を軽減する取り組み」が必要であるとしている。その具体例として、ジョブ型に近い限定正社員制度を導入したうえで、職業訓練・職業紹介に関する公的なセーフティネット整備、企業横断的な職業別人的ネットワーク形成、企業の従業員キャリア支援責任の強化、企業内の計画的なローテーションや人材開発を行い、適材適所と人材育成の仕組みを官民連携して社会全体で整備していくことが必要と指摘している。

¹⁵ 日本では「ハローワークインターネットサービス」、「職業情報提供サイト jobtag（日本版 O-NET）」、「職場情報総合サイト しょくばらば」など複数の公的な職業関連ウェブサイトがあるが、2022年10月に新規開設されたジョブ・カードのポータルサイト「マイジョブ・カード」を中心とした連携が進みつつある。

5. おわりに

本稿では日本の労働移動について、企業間・産業間労働移動の動向、労働移動と賃金変化の関係、政策的な産業間労働移動の推進による賃金・生産性上昇効果のシミュレーション、の3つの観点から現状把握と分析を行った。

企業間・産業間の労働移動や、労働移動に伴う賃金の上昇については、総じて見れば、足元で活発化の動きは確認できなかった。ただし、一般労働者における転職入職率の上昇や、情報通信業への産業間転職者比率の高まり、若年層や一般労働者の一部における転職時の賃金上昇など、細部では改善の兆しもみられた。また、転職による賃金変化の国際比較では、専門性や経験を活かしたキャリアアップ型の転職が少ないことが、諸外国に比べ日本で賃金上昇を伴う転職が少ない要因の一つであるとの示唆が得られた。

さらに、産業間労働移動による賃金・生産性上昇効果のシミュレーションを行ったところ、賃金水準が高い産業へ政策的に労働移動を推進すれば、経済全体の時間当たり賃金や実質労働生産性を向上させる要因になるものの、政策による追加的な労働移動の規模が年間十数万人程度という現実的な想定のもとではマクロ経済へのインパクトは限られるとの結果を得た。逆に、マクロ経済に十分なインパクトを与えようとすれば、必要な労働移動数が非現実的なほど大規模にならざるを得ないため、産業間の労働移動のみを手段として経済効果を追求するには限界があることが明らかになった。このシミュレーション結果は、産業間労働移動の活発化に加えて、幅広い労働者を対象にしたリスクリングの推進と、労働移動が企業業績の改善につながりやすくする仕組みづくりを同時に進めることの重要性を示唆している。

経済の持続的な成長には、新たな技術の出現や環境の変化に合わせた産業構造の転換が欠かせない。その過程では、人的資本投資の拡充や雇用制度の改善に支えられた円滑な労働移動が重要な役割を果たすだろう。近年の急速なAIの発展にみられるように、企業や労働者を取り巻く環境は絶えず変化を続けており、今後も我々の経済・産業が大きな変革に直面することは間違いない。そうした中、労働市場の一体的な改革を通じ、真に経済成長に資する労働移動を実現することが求められている。

参考文献

- 経済産業省（2022）「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業」令和5年度行政事業レビュー
公開プロセスにおけるレビューシート及び概要説明資料（2023年6月20日）
https://www.meti.go.jp/information_2/publicoffer/review2023/kokai/kokai.html
（2023年9月6日閲覧）
- 経済同友会（2023）「「シン・日本型雇用システム」導入を突破口に、外部労働市場の真の活性化を
—民間主導でリスクリングをあらゆる個人に開放せよ—」（2023年4月21日）
- 小林祐児（2023）『リスクリングは経営課題—日本企業の「学びとキャリア」考』光文社
- 鶴光太郎（2023）「労働移動は成長を促すのか」日本経済新聞（2023年5月16日）
- 鶴光太郎・滝澤美帆（2023）「スマートワーク経営で拓く人的資本経営の未来：総論」日経スマート
ワーク経営調査 研究講演会資料（2023年5月12日）
https://smartwork.nikkei.co.jp/survey/pdf/20230512_1.pdf
（2023年9月7日閲覧）
- 内閣府（2018）『平成 30 年度年次経済財政報告』第2章第3節「働き方の多様化が進む中で求められる
雇用制度の改革」
- 中村天江（2020）「「健全な人材流動化」をジョブ型雇用で実現する条件」リクルートワークス研究
所『「働く」の論点』（2020年11月6日）
- 日本経済団体連合会（2023）『2023年版 経営労働政策特別委員会報告』（2023年1月17日）
- パーソル総合研究所（2022a）「リスクリングとアンラーニングについての定量調査」（2022年7月21
日）
- パーソル総合研究所（2022b）「グローバル就業実態・成長意識調査（2022年）」（2022年11月8日）
- 服部直樹（2022）「「新しい資本主義」と人的資本投資—生産性と所得格差からみる日本の長期停滞
要因と処方箋—」みずほリサーチ&テクノロジーズ『みずほレポート』（2022年5月20日）
- 服部直樹・風間春香・中信達彦（2022）「日本の職業訓練政策の現状と課題—成長と分配の好循環実
現に向けた制度改革の方向性—」みずほリサーチ&テクノロジーズ『みずほレポート』（2022
年8月10日）
- 八木智之・古川角歩・中島上智（2022）「わが国の生産性動向—近年の事実整理とポストコロナに向
けた展望—」日本銀行『日本銀行ワーキングペーパーシリーズ』No. 22-J-3（2022年3月）
- 山田久（2016）『失業なき雇用流動化—成長への新たな労働市場改革』慶應義塾大学出版会
- 山本勲・黒田祥子（2016）「雇用の流動性は企業業績を高めるのか：企業パネルデータを用いた検証」
独立行政法人経済産業研究所『RIETI Discussion Paper Series』16-J-062
- リクルートワークス研究所（2020）「5カ国リレーション調査」『Works Report』（2020年4月13日）
- 労働政策研究・研修機構（2017）『ユースフル労働統計2017』補注1「失業継続期間と失業頻度（本
文7.7）—失業のフロー分析—」

【PR】YouTube[®]動画「MHRT Eyes」・各種 調査レポート（無料）を配信中！ （YouTubeはGoogle LLCの登録商標です）

～国内外の経済・金融動向など幅広い分野について、エコノミスト・研究員が専門的な知見をご提供～

▽メルマガ（登録無料）では、配信をいち早くお知らせしております。下記より是非お申込みください

<https://www.mizuho-rt.co.jp/publication/mailmagazine/research/index.html>



（QRコードはアンソニーウェブの登録商標です）

お問い合わせ：みずほサーチ&テクノロジーズ株式会社 調査部メールマガジン事務局

(03-6808-9022, chousa-mag@mizuho-rt.co.jp)