

労働移動

『日本労働研究雑誌』編集委員会

本特集では、労働移動をテーマとする。労働市場の硬直性が経済成長を妨げていると言われ、成長分野への円滑な労働移動が必要だと声高に叫ばれている。これは今に始まった話ではない。長年にわたり、労働移動は、日本の労働政策の中心的なテーマとなってきた。

そもそも労働移動とは、何を指しているのだろうか。まずイメージされるのが、これまで勤めてきた会社を辞めて他社に移ること、すなわち転職である。だが、労働者が勤め先が変わることは、転職に限らない。例えば、コロナ下には、多くの企業が雇用調整を目的に出向を行った。また企業合併、企業分割、事業譲渡などにより、それまでとは異なる雇用主のもとで働く労働者も増えている。勤務先や雇用主が変わるという意味では、これらも移動の一種と言えよう。さらに勤務先や雇用主は同一であっても、技術革新や産業構造の変化を受けて、職務や職種が変わることがある。例えば、事務職に従事していた者が、新技術の導入により、企画や営業など他職種に転じることがある。これも移動と捉えるのであれば、企業内の配置転換も移動の1つとなる。

本特集では、転職に代表される外部労働市場での移動、配置転換や出向などの内部労働市場での移動、そして内外の要素を合わせ持つ組織再編に伴う移動の3つから労働移動を捉えることにする。この労働移動を、労働経済学、経営学、労使関係論、労働法の観点から論じてみたい。

まず、労働移動の実態を把握しようと企業内外の職歴を計量的に分析したのが、寺本・江口・黒木・佐藤・鳥谷部論文である。同論文では、約40万人の名刺データをもとに、労働者の雇用主企業、部署・組織、職階・役職、勤務先住所について、2014年から2023年までの10年間の変遷をパネルデータ化し、観察した。それによれば、企業間移動の指標となる転職回数は5年間で1人あたり平均0.2回であるのに対し、名刺変更を伴う比較的大きな職務変更限定して企業

内移動を捉えると、その頻度は転職率の約3倍に及ぶことがわかった。名刺データを用いた分析は、政府統計に基づく分析に比べると、学歴や性別情報がないことや偏りが出やすいことなどの限界はあるが、利点も大きい。例えば、政府統計では同一個人の職歴をたどることは難しいが、名刺データでは職務（ジョブ）レベルの異動まで把握できる。また、部長や課長といった上位の職階にとどまらず、非マネジメント層のキャリアまで観察することもできる。こうしたデータを用いて観察した結果、労働者が少なくとも5年に1回程度、職務変更を経験していることが示されている。

続いて内部労働市場と外部労働市場の概念を再定義したうえで、流動性が待遇格差に及ぼす影響を論じたのが、西村・田上・池田論文である。そもそも内部労働市場とは、新卒採用・内部登用・長期雇用が特徴とされるが、同論文では、こうした企業内に限定された「クローズド型」な市場だけでなく、企業間移動を前提とした「オープン型」の市場も内部労働市場のなかには存在してきたと論じる。すなわち、昔から大企業でも、長期勤続層とともに外部から調達される雇用流動層がいた。同論文では、先行研究に基づき内部・外部労働市場の概念を整理したうえで、オープン型とクローズド型の賃金水準と人事制度を考察している。それによれば、大卒ホワイトカラーに限れば、両者に経済的な優劣はみられず、ゆえにオープン型の内部労働市場が広がる土壌がある。ただし現業では、オープン型はクローズド型に比べてより待遇が劣る二次的労働市場となっている可能性があり、雇用流動化が格差問題と結びついていることが示唆される。

三吉論文では、労使関係論の観点から労働移動を考察している。ジョブ型等級制度や社内公募制を導入し、自律的なキャリア支援を行う大手電機メーカー2社の事例分析に基づく、労働組合は、経営側の要請による移動——例えば組織再編、出向、配置転換など——には慎重だったが、労働者発意の自発的な移動

——例えば転職、副業、社内公募など——は前向きに捉えている。個別的な労働移動の促進が労使関係に与える影響について、いくつかの理論的なスキームに基づき考察したうえで、今後労働組合は、労働移動の活性化により恩恵を受ける労働者のみならず、そうではない労働者のキャリア開発にも関与し、キャリアの柔軟性の担保、労働移動の選択肢の拡大に取り組む必要があると指摘する。さらに、組合が重視してきた雇用保障のあり方も、変わっていく可能性があると述べる。すなわち、これまでは経営側の発意による移動への対応が中心で、それは集团的・受動的なものだったが、今後は個々の労働者・組合員の発意による移動への対応にも迫られるため、個別的かつ能動的な雇用の守り方を検討していかなければならないと提唱する。

河野論文では、転職と密接にかかわる競業禁止義務について法的検討を行った。使用者は、競争上の利益保護や優れた人材の流出防止の観点から、労働者に競業禁止義務を課すことがある。すなわち、使用者と競業する業務、例えば競業会社での副業、競業会社の設立、競業他社の利益を図る行為などを労働者に禁じることがある。在職中の従業員に対する競業禁止義務は比較的広範に認められるが、退職後の労働者に対しては、憲法が保障する職業選択の自由を制約することになる。同論文では、退職後の競業禁止義務について、裁判例を手がかりに競業禁止を課す合理性の有無を検証している。競業禁止をめぐる紛争は、これまで義務の内容が個別具体的に検討され、事後的に処理される傾向にあったが、転職の促進や自律的なキャリア形成が求められるなかでは、労働者が転職先を決める前に、その情報を十分に与えることが重要であると指摘する。

2000年代以降、企業買収や企業合併が増加してきた。M&Aに伴う雇用のあり方に関する先行研究を整理したのが三浦論文である。M&Aは、戦略によって人材確保を重視する場合と退出を重視する場合に分かれるが、欧米企業の事例によれば、人事部はそのプロセスで金銭的インセンティブのみならず、被買収側の組織の自律性を確保したり、個別の能力開発機会を提供したりするなど非金銭的インセンティブを提供してきた。従業員に着目した研究では、M&Aに伴う変化

の対象はさまざまであり、それによって勤続や離職の影響が異なることが示唆されている。それらの研究をもとに、今後の課題として、従業員の勤続・離職を左右するM&Aの条件を検討することや企業側の意思決定が不確実な状況における従業員の勤続・離職への影響を明らかにすることがあると述べられた。

企業間移動の活性化がとくに期待されるのが、専門職である。専門職は、資格によって一定の能力が担保され、知識やスキルの汎用性が高いため、転職が多いと一般的に考えられている。西村論文では、リクルートワークス研究所が実施する「全国就業実態パネル調査」の個票データに基づき、プロフェッショナル労働市場を対象に、労働移動、賃金、スキル形成の特徴を明らかにしている。それによれば、プロフェッショナルと一口にいても、職種によるバラつきが極めて大きい。医療系職種、技術者、教育・指導関係職では初職と現職との同一性が高いのに対して、その他の職種では、他職種からの新規参入が多い。退職回数から労働移動の頻度を考察すると、医師、社会福祉関連職、経営・会計コンサルタントなどで労働移動が活発であるのに対し、医療系職種でも医師以外は、労働移動の頻度は高くない。同一職種間転職時の年取変化率は、建築・土木・測量技術者、医師などで有意に低くなる傾向が確認される。さらに上司や先輩等の指導によるOJT効果は、技術者、医療系職種、教育・指導関係職で有用性を感じる傾向がみられる。すなわち、スキルの汎用性が高いプロフェッショナル職種においても、OJTが能力開発の機会として重要だと認識されている。外部労働市場を通じた人材確保や自己研鑽によるスキル形成だけでは、十分なスキル獲得機会が得られず、技能低下を引き起こしかねないとの懸念が示されている。

本特集では、企業間移動のみならず企業内移動も含めて労働移動を捉え、日本の労働市場の柔軟性と硬直性について論じた。労働者がどの程度勤め先や職種、職務を移動しているのか、その実態と課題について理解を深めることに資すれば幸いである。

責任編集 首藤若菜・小原美紀・富永晃一
(解題執筆 首藤若菜)