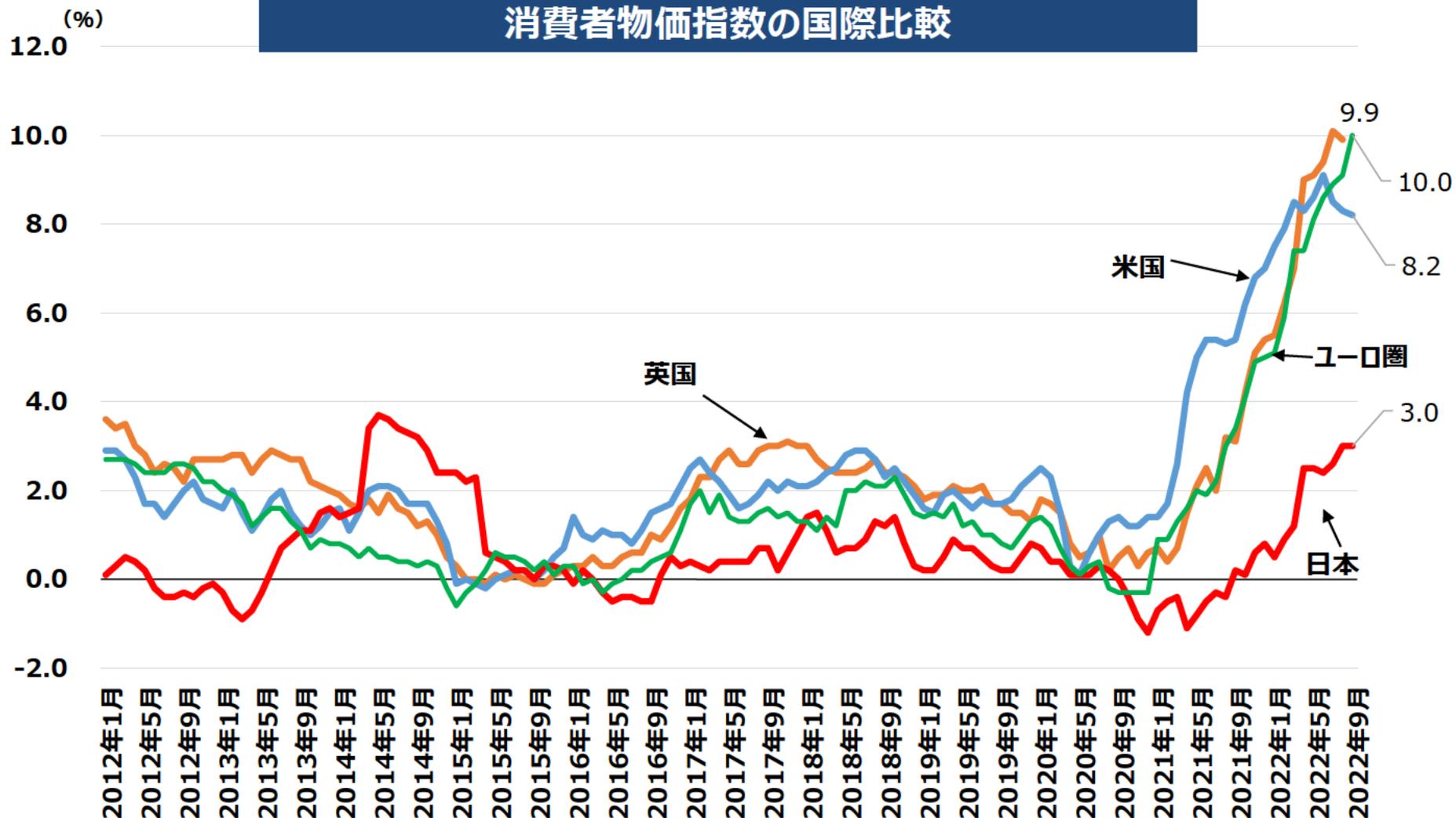


企業間の労働移動の円滑化・ リスキリング・構造的賃金引上げに関する 基礎資料

令和4年11月
内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局

消費者物価指数の国際比較

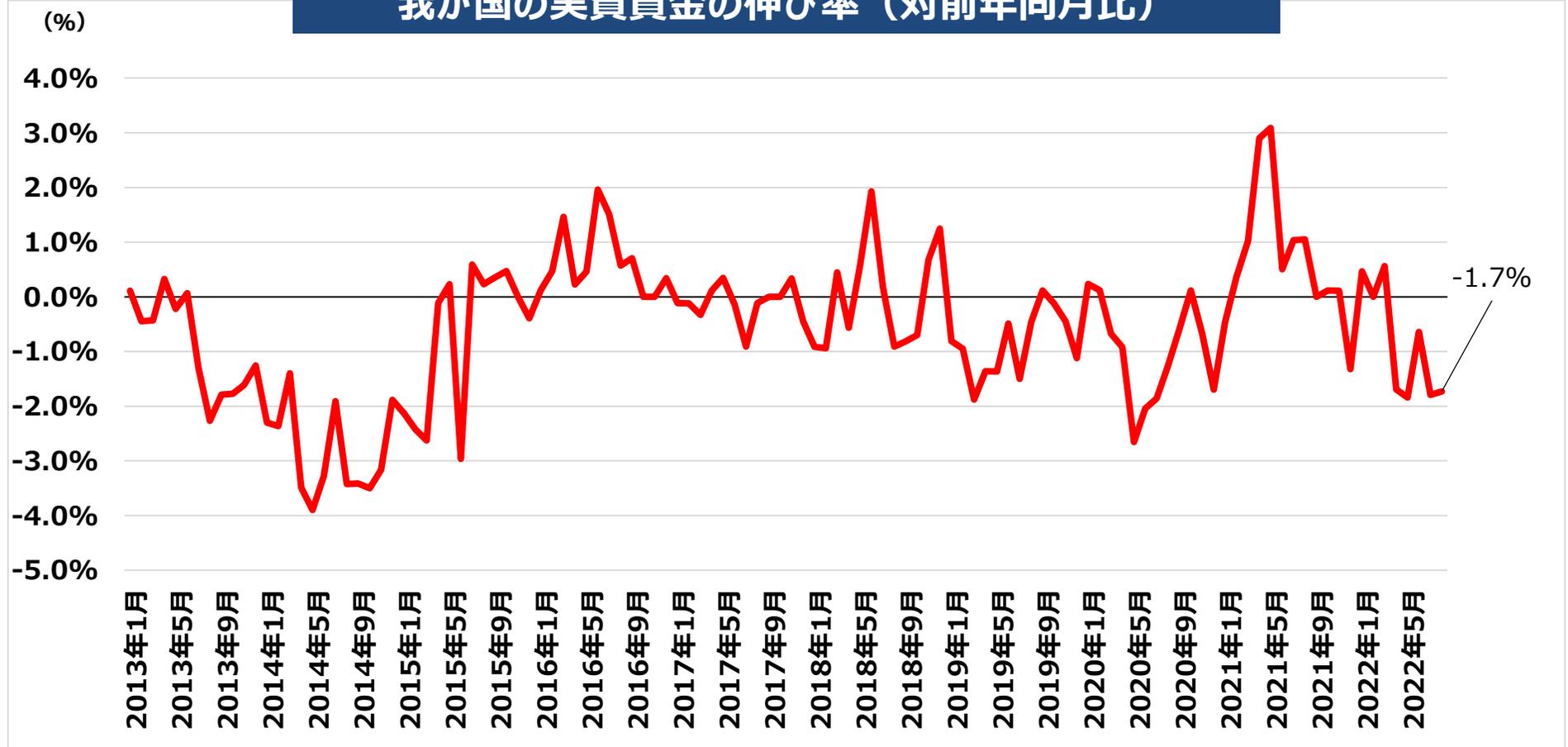
○ 諸外国の消費者物価指数は、9月時点で米国は8.2%、ユーロ圏は10.0%、日本は3.0%、8月時点で英国は9.9%（いずれも対前年同月比）。



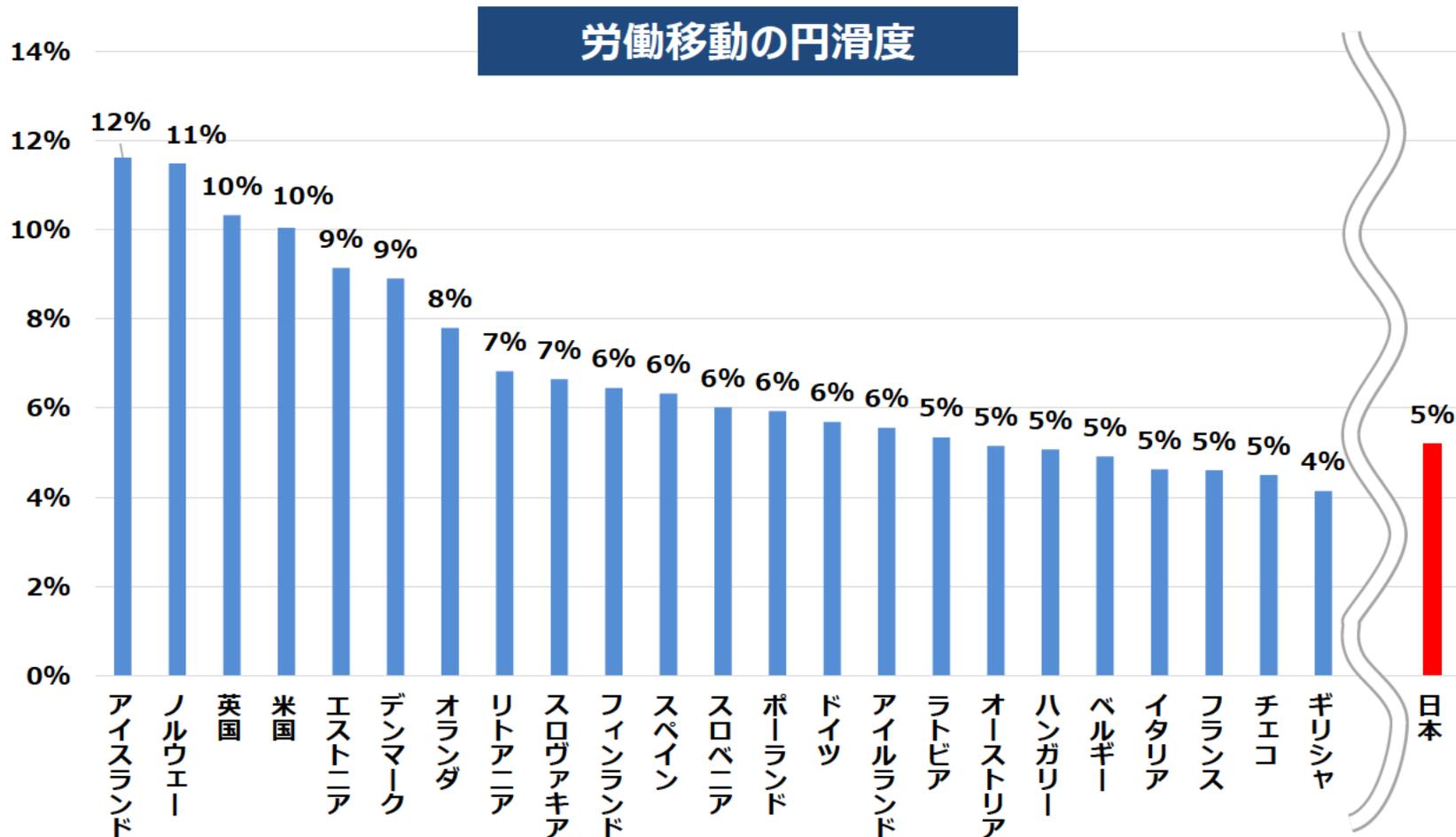
(出所) 総務省「消費者物価指数」、アメリカ労働省、英国国家統計局、ユーロスタットを基に作成。

○ 実質賃金の伸び率は、8月時点で-1.7%、（対前年同月比）。

我が国の実質賃金の伸び率（対前年同月比）



- 各国の労働移動の円滑度（注1,注2）を比較すると、データの制約があるものの、日本の労働移動の円滑度は低い。



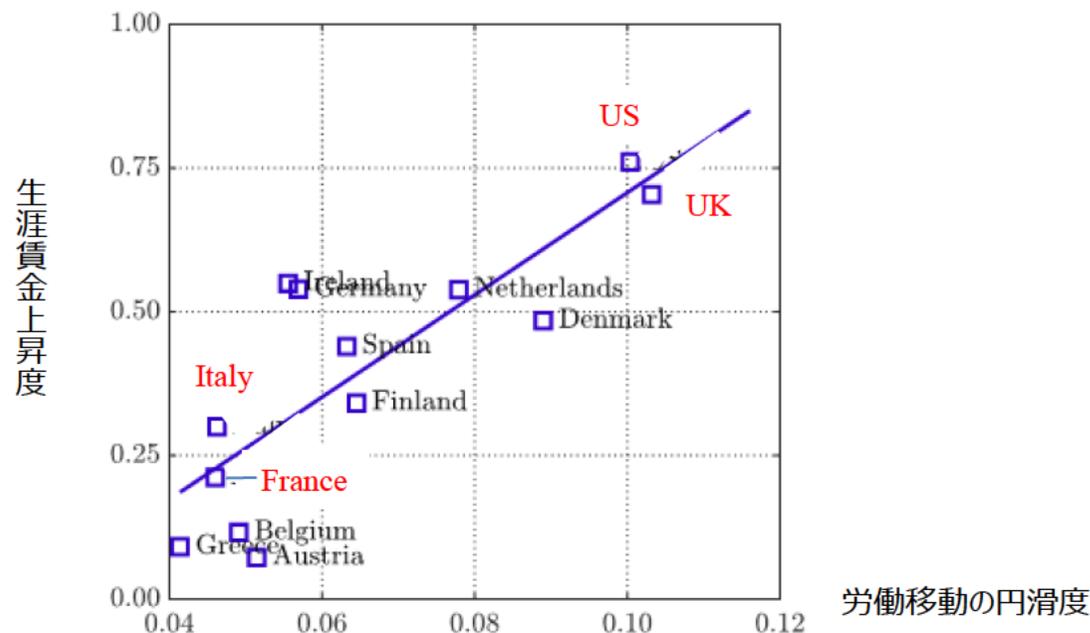
（注1）過去1年間に雇用されていた人のうち、過去11ヶ月以内に現在の雇用者の下で働き始めた人の割合。日本のデータはない。

（注2）就業者数に占める転職者（前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者）数の割合。

（出所）日本のデータ（注2）は労働力調査の2019年の数値を基に作成。日本以外のデータ（注1）はNiklas Engbom（ニューヨーク大学）（2022）, Labor Market Fluidity and Human Capital Accumulation. NBER Working Paper Series, Working Paper 29698.を基に作成。

- OECD23ヶ国のパネルデータを用いて、企業間の労働移動（job to job mobility）の円滑度と生涯賃金の上昇度（注）の関係性を調べた研究によると、労働移動が円滑である国ほど、生涯における賃金上昇率が高い。
- 例えば、労働移動の円滑度の高い米国や英国では、年に10%が労働移動し、生涯の賃金上昇は75%。労働移動の円滑度が低いフランスやイタリアでは年に4.5%が労働移動し、生涯の賃金上昇は25%となっている。

労働移動の円滑度と生涯賃金上昇度

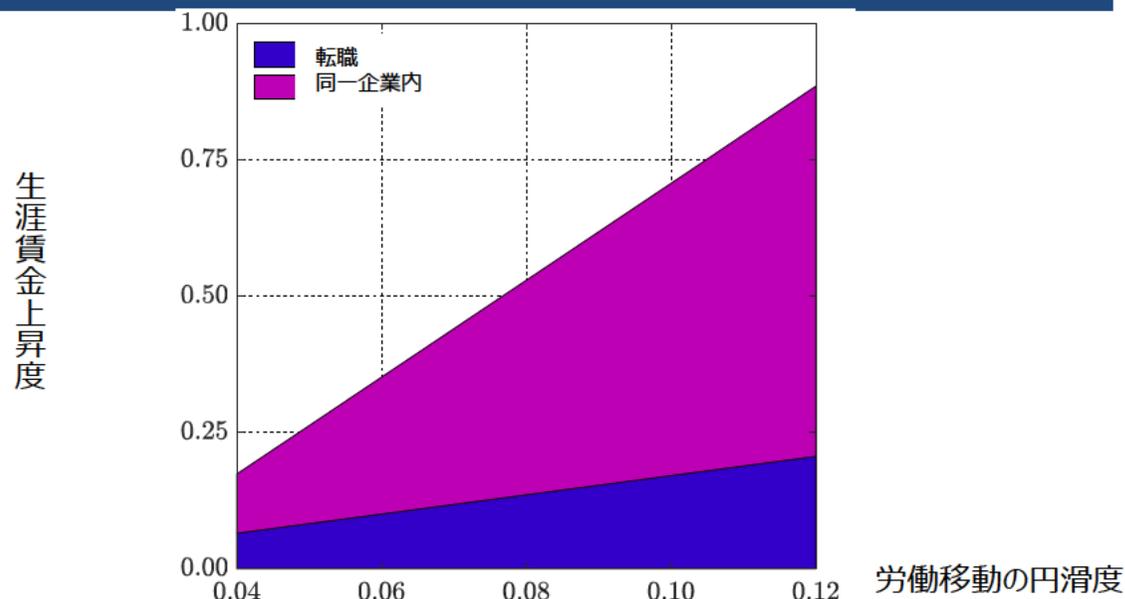


（注）生涯における賃金上昇度は、25歳から54歳までの男性の実質の時給の変化。労働移動の円滑度は、過去1年間に雇用されていた人のうち、過去11ヶ月以内に現在の雇用者の下で働き始めた人の割合。対象国は、オーストリア、ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイルランド、イタリア、オランダ、スペイン、英国、米国。1991年から2015年。

（出所）Niklas Engbom (2022), Labor Market Fluidity and Human Capital Accumulation. NBER Working Paper Series, Working Paper 29698.

- 前ページの生涯賃金上昇度を、転職に伴う賃金の上昇（青色）と同一企業内で働く方の賃金上昇（赤色）に分割すると、転職に伴う賃金上昇は4分の1に過ぎず、同一企業内で働く方の賃金上昇が4分の3を占める。
- 転職せず同一企業内にとどまる労働者についても、企業間の労働移動が円滑である国ほど、生涯における賃金上昇率が高くなる。
- 労働移動が円滑であれば、企業側も雇用している人材をきちんと評価し、エンゲージメント（従業員の企業に対する愛着心や思い入れ）を高めることで、労働市場において競争力を保つ努力を行うようになり、労働移動をしないで働く人の賃金も上昇。

生涯賃金上昇度に関する転職要因と同一企業内要因の分解

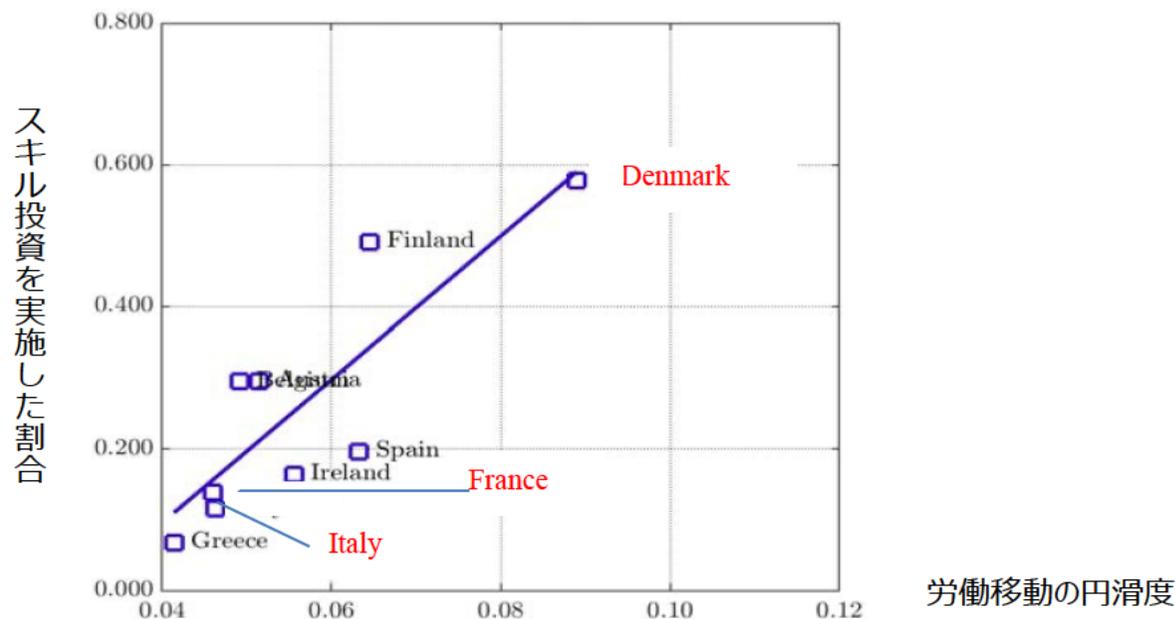


(注) 生涯における賃金上昇度は、25歳から54歳までの男性の実質の時給の変化。同一企業内による賃金上昇分：生涯の賃金上昇と転職分との差により計算。労働移動の円滑度は、過去1年間に雇用されていた人のうち、過去11ヶ月以内に現在の雇用者の下で働き始めた人の割合。

(出所) Niklas Engbom (2022), Labor Market Fluidity and Human Capital Accumulation. NBER Working Paper Series, Working Paper 29698.

- 労働移動が円滑であれば、より良い機会を求めてスキルへの投資意欲が増す。
- 年に9%移動する労働移動の多いデンマークでは、年に6割の労働者がスキル投資を実施。他方、労働移動の少ないフランスやイタリアではスキル投資を実施する労働者は年に15%程度にとどまる。

労働移動の円滑度とスキル投資

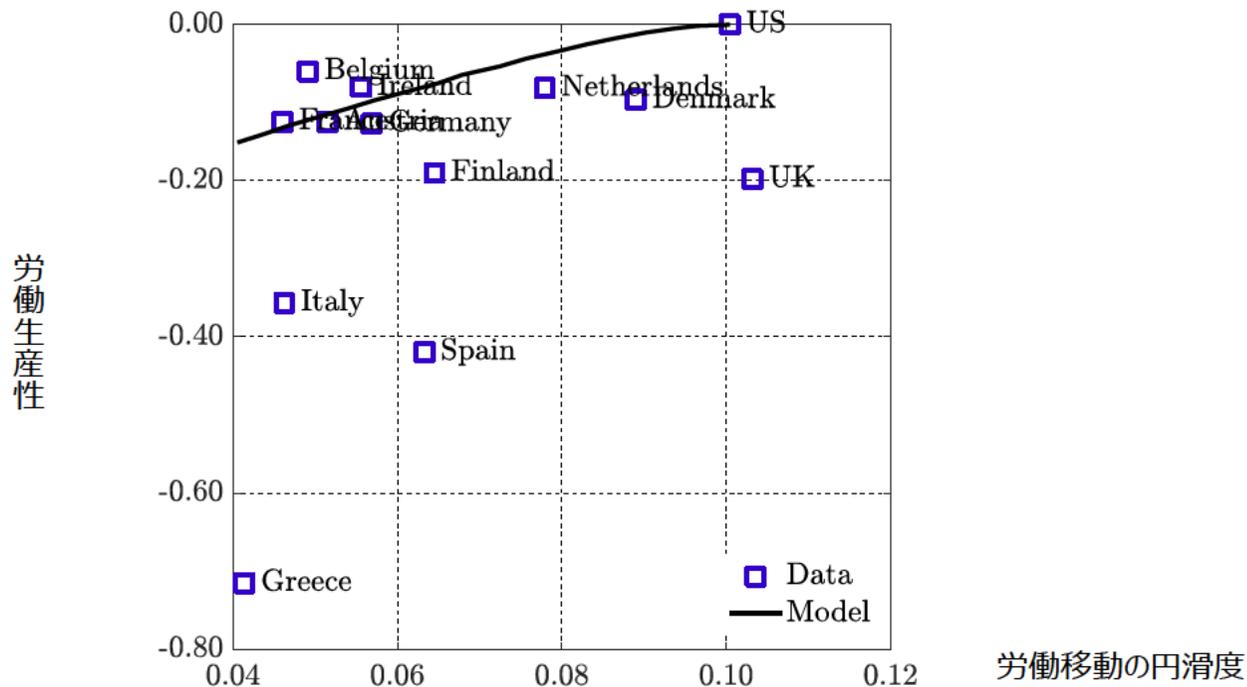


(注) スキル投資を実施した割合は、データ取得前年の1月以降、労働者が何らかの職業訓練を受けたかどうか。労働移動の円滑度は、過去1年間に雇用されていた人のうち、過去11ヶ月以内に現在の雇用者の下で働き始めた人の割合。

(出所) Niklas Engbom (2022), Labor Market Fluidity and Human Capital Accumulation. NBER Working Paper Series, Working Paper 29698.

- 以上の結果として、企業間の労働移動が円滑である国ほど、国の労働生産性（労働時間当たり実質GDP）が高い。

労働移動の円滑度と労働生産性

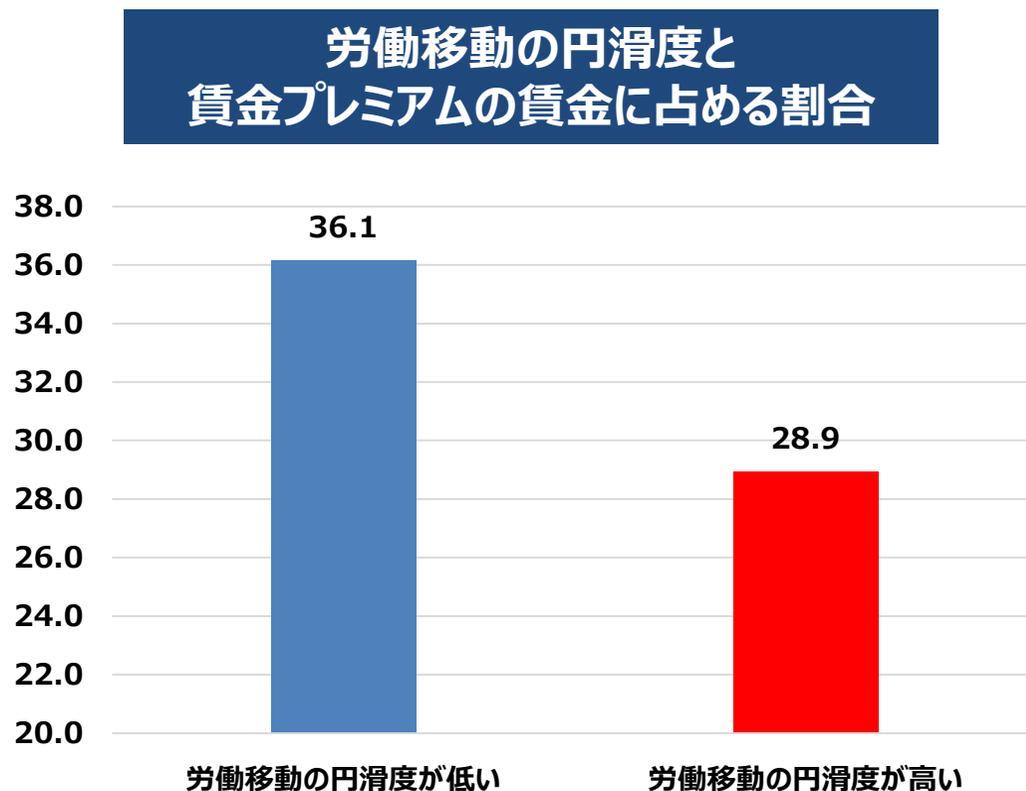


(注) 労働生産性は、2014年の労働時間当たりの実質GDP（2004年購買力平価ドル）の米国対比。労働移動の円滑度は、過去1年間に雇用されていた人のうち、過去11ヶ月以内に現在の雇用者の下で働き始めた人の割合。

(出所) Niklas Engbom (2022), Labor Market Fluidity and Human Capital Accumulation. NBER Working Paper Series, Working Paper 29698.

- 労働移動の円滑度が低い市場の方が、合理的でない賃金プレミアム（労働者のスキルや教育などの根拠によらない賃金決定の要因）の占める影響が大きい。労働移動の円滑度が高い市場の方が、労働者のスキルや教育などが賃金に反映されやすく、賃金格差が発生しにくい。

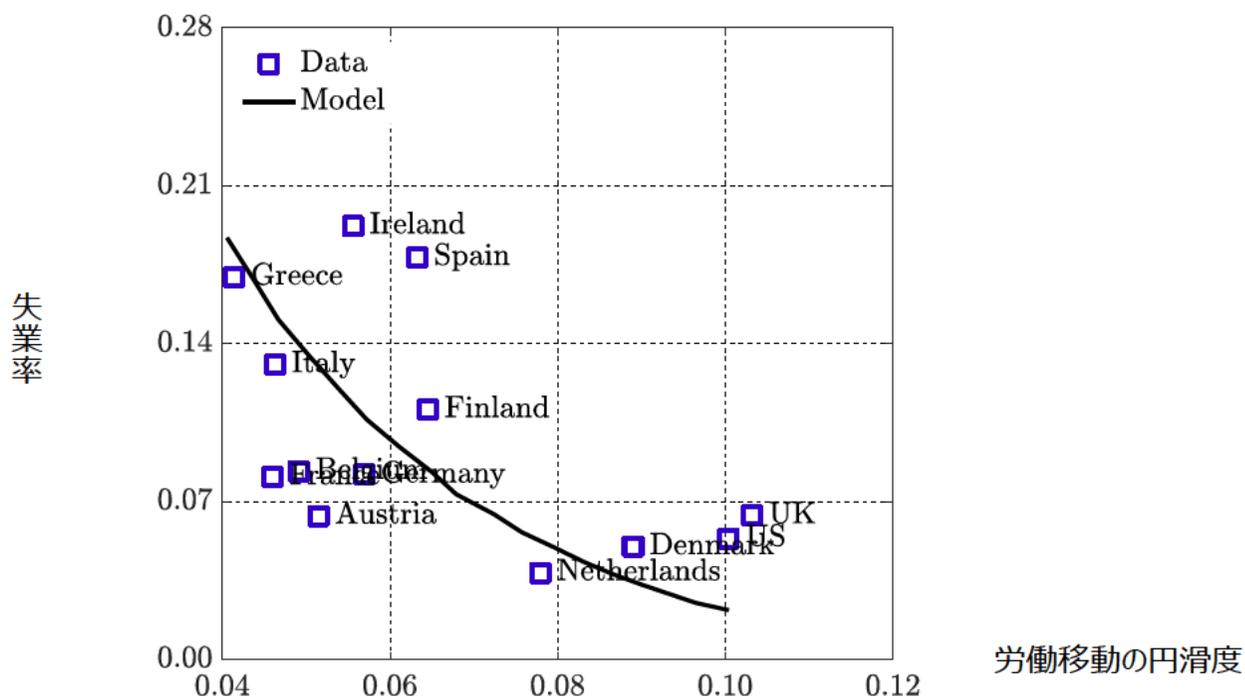
賃金全体における賃金
プレミアムの占める割合
(%)



(出所) Criscuolo, Chiara, et al. (2022), "The role of firm performance and wage-setting practices in wage inequality", in OECD, OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets, OECD Publishing Parisを基に作成。

○ 企業間の労働移動が円滑である国ほど、失業率が低い。

労働移動の円滑度と失業率



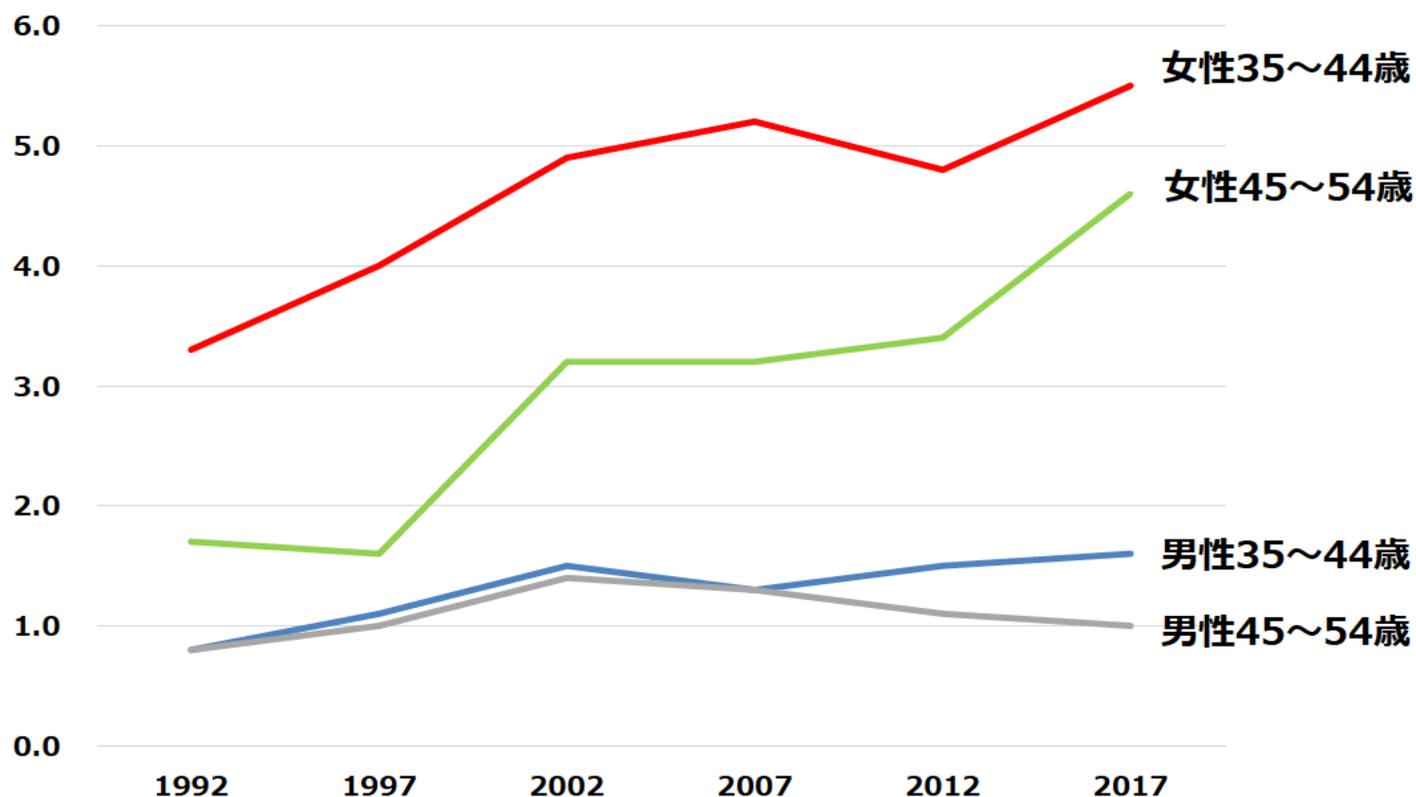
(注) 労働移動の円滑度は、過去1年間に雇用されていた人のうち、過去11ヶ月以内に現在の雇用者の下で働き始めた人の割合。

(出所) Niklas Engbom (2022), Labor Market Fluidity and Human Capital Accumulation. NBER Working Paper Series, Working Paper 29698.

- 日本の大学・大学院卒で35～54歳の雇用者を見ると、男性に比べ、女性の異なる産業への転職率が高い。

男女別の大学・大学院卒者の異なる産業への転職率の割合

産業間移動者の割合 (%)

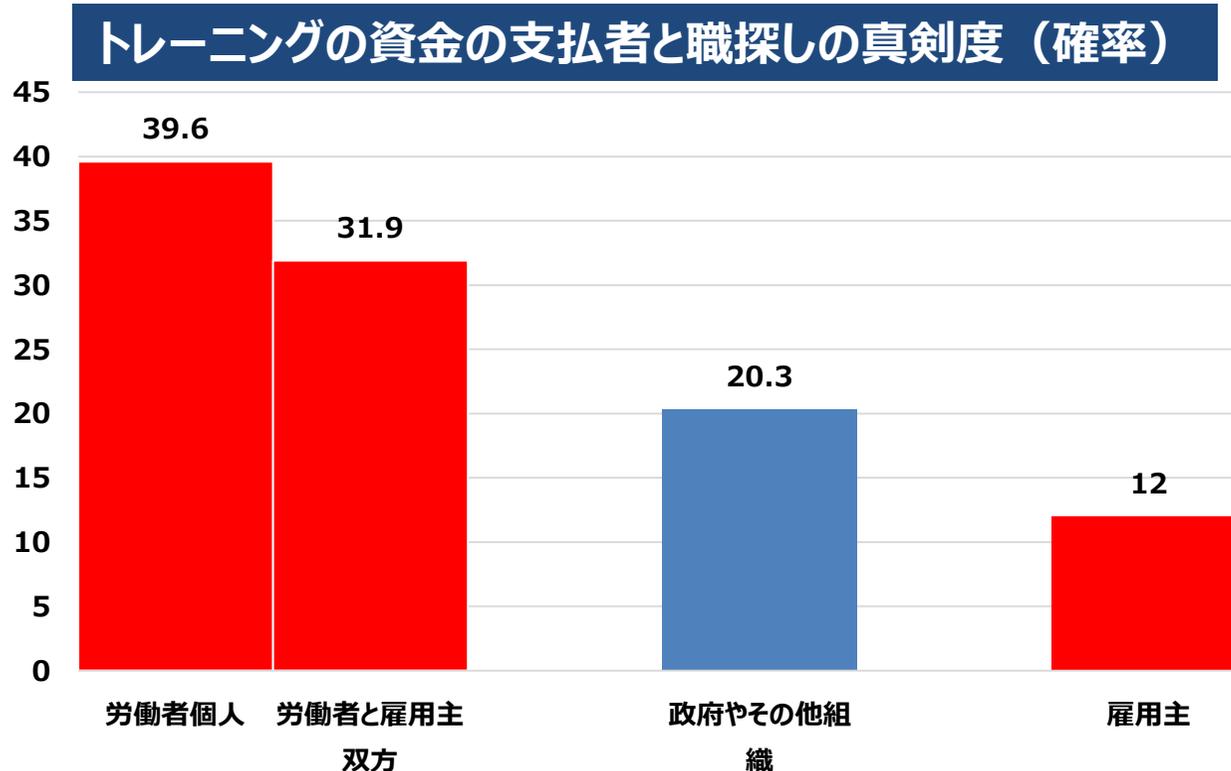


(注) 産業間移動者とは、就業構造基本調査実施時点の雇用者のうち、① 1年前とは異なる勤め先に転職し、かつ現在の産業と1年前の産業が異なる者、② 1年前に無業であり、かつ現在の産業と1年より前の勤め先の産業が異なる者、の合計。

(出所) 総務省「就業構造基本調査」、厚生労働省「労働経済白書」を基に作成。

- トレーニングの資金の直接の支払者によって、その後の職探しの真剣度（確率）に差が生じる。
- 労働者個人による支払いの場合と、雇用主による支払いの場合を比較すると、労働者による支払いの場合にはその後の職探しの確率が4割となり、雇用主の負担の場合の12%と比べて差が生じる。
- このため、企業間・産業間移動のリスクを考える場合は、政府が支援を行う場合でも、雇用主を通じてより、個人を通じて支出する方が有効と推定される。

職探しをすると
回答した人の割合（%）



（注）1996年に英国で実施された全国的に代表するような被雇用者を対象とした1539人のサンプル調査によるもの。

（出所）Francis Green, Alan Felstead, Ken Mayhew and Alan Pack. (2000) "The Impact of Training on Labour Mobility: Individual and Firm-level Evidence from Britain." *British Journal of Industrial Relations* 38:2 June 2000 0007-1080 pp. 261-275

- 日本の在職者向けの学び直し支援策は、資金の提供ルートとして2種類が存在。企業を通じた支援と、個人への支援。
- 企業を通じた支援は、年間771億円で全体の75%を占める。これに対し、個人への直接支援は、年間237億円で全体の25%を占めるに過ぎない。

在職者向けの学び直し支援策

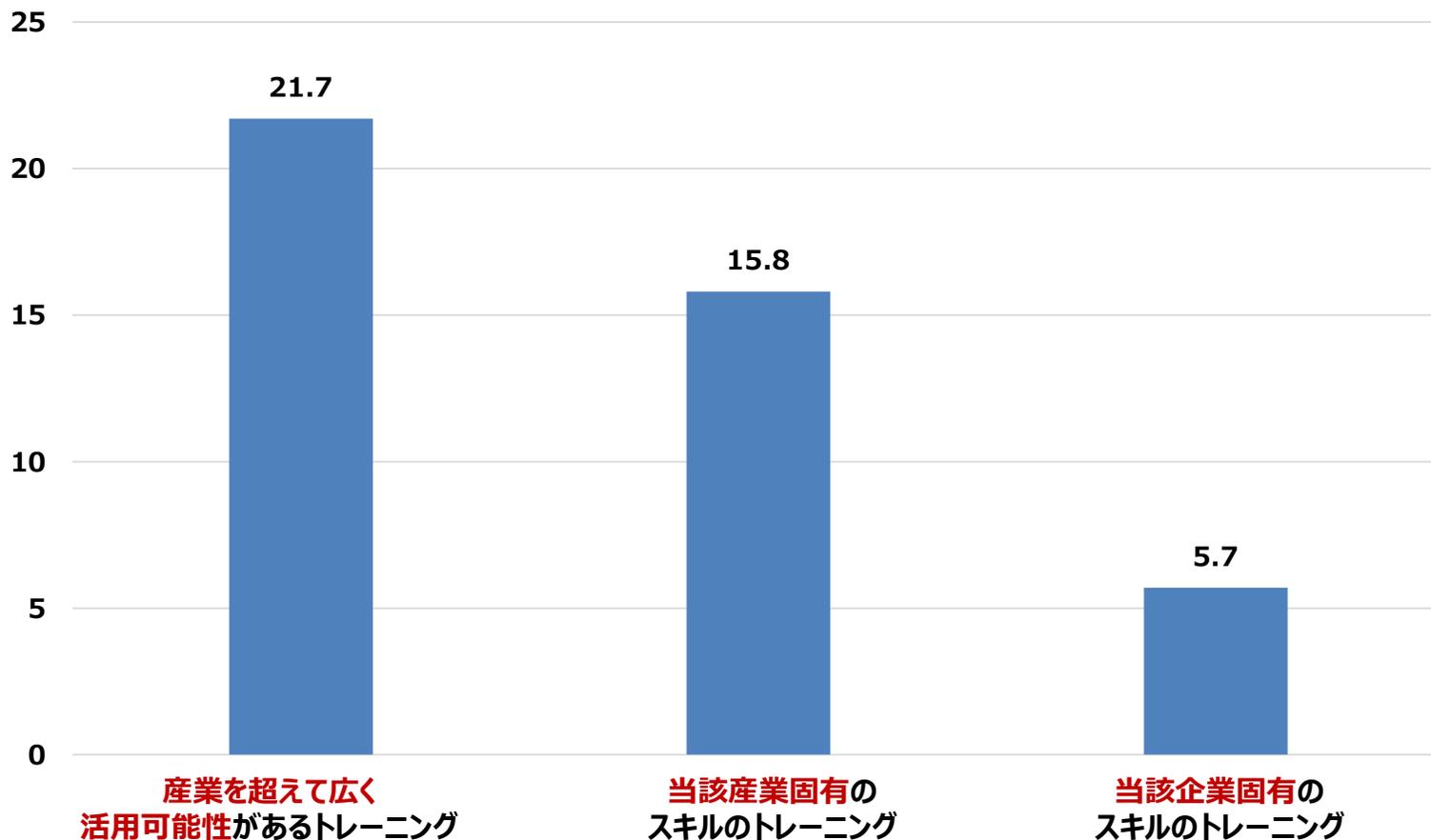
	企業を通じた支援		個人（在職者）への直接支援
	人材開発支援助成金	公共職業訓練（在職者訓練）、生産性向上人材育成支援センター	教育訓練給付制度 （専門実践教育訓練給付、特定一般教育訓練給付、一般教育訓練給付）
支援内容	<ul style="list-style-type: none"> 企業自身あるいは企業が民間教育訓練機関等に委託して、労働者の現在の職務に関連する訓練を行う場合、訓練内容に応じ、経費の30%～75%を、企業に助成。 	<ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省の設置したポリテクセンター・ポリテクカレッジ（全国86か所）、および都道府県が設置した職業能力開発校等において、在職者向けの職業訓練を実施。 職業訓練の受講費用は企業が負担。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働者のキャリア形成等に資すると認定された講座を受講する場合、その受講費用の20%～50%を個人に給付。 さらに、労働者の中長期的キャリア形成をターゲットとする専門実践教育訓練の場合、訓練終了後1年以内に資格取得・再就職すれば20%を個人に追加支給する。
予算額	681億円	90億円	237億円

（注）在職者支援向けの学び直し支援策における「企業を経由するもの」と「個人を対象としたもの」の割合は、「企業を経由するもの」として、人材開発支援助成金が681億円（令和4年度予算額）、公共職業訓練（在職者訓練）及び生産性向上人材育成支援センターに用いる運営費交付金が79億円、都道府県の行う職業訓練への交付金が11億円（運営費交付金及び都道府県向けの交付金については、令和3年度決算における実績に基づき、令和4年度予算より試算したもの）。これに、「個人を対象としたもの」として、教育訓練給付制度が237億円（令和4年度予算額）を加え、在職者支援向けの学び直し支援策の全体額（1,008億円）とした上で、それぞれに対する、それぞれの割合として算出。

○スキルトレーニングの内容が当該企業固有のスキルであれば、職探しの真剣度（確率）が低くなり、産業を超えて広く活用可能性があるスキルであれば、**職探しの真剣度（確率）が高くなる。**

職探しをすると
回答した人の割合（%）

スキルトレーニングの内容と職探しの真剣度（確率）



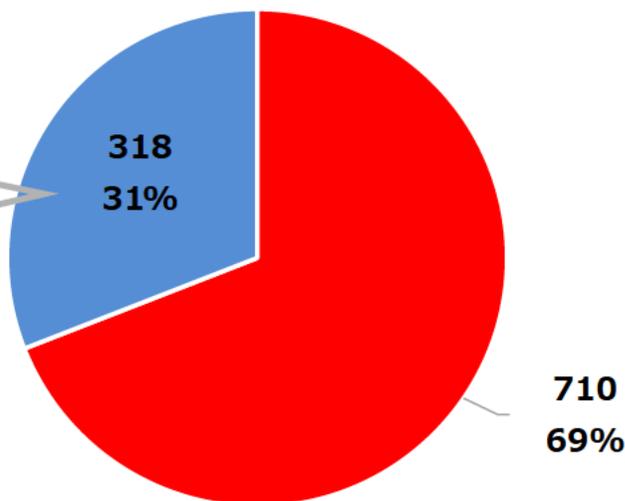
（注）1996年に英国で実施された全国的に代表するような被雇用者を対象とした1539人のサンプル調査によるもの。

（出所）Francis Green, Alan Felstead, Ken Mayhew and Alan Pack. (2000) "The Impact of Training on Labour Mobility: Individual and Firm-level Evidence from Britain." *British Journal of Industrial Relations* 38:2 June 2000 0007-1080 pp. 261-275

- 経験者採用（中途採用）が困難と回答した企業1028社のうち、賃金制度の変更が必要と回答した企業は710社。
- 不要と回答した318社についても、転職時に賃金が増加するケースを示すと、201社（63%）は、賃金制度変更を必要と回答を変更した。
- 経験者採用が難しい企業では、**賃金制度の変更の必要性**が認識されている。

経験者採用が困難と回答した企業の中で、賃金制度変更の必要性ありと回答した企業

回答後、転職時に賃金が増加するケースが増えていることを示したところ、必要なしと答えた会社のうち201社（63%）は、賃金制度変更が要ると回答を変更した。

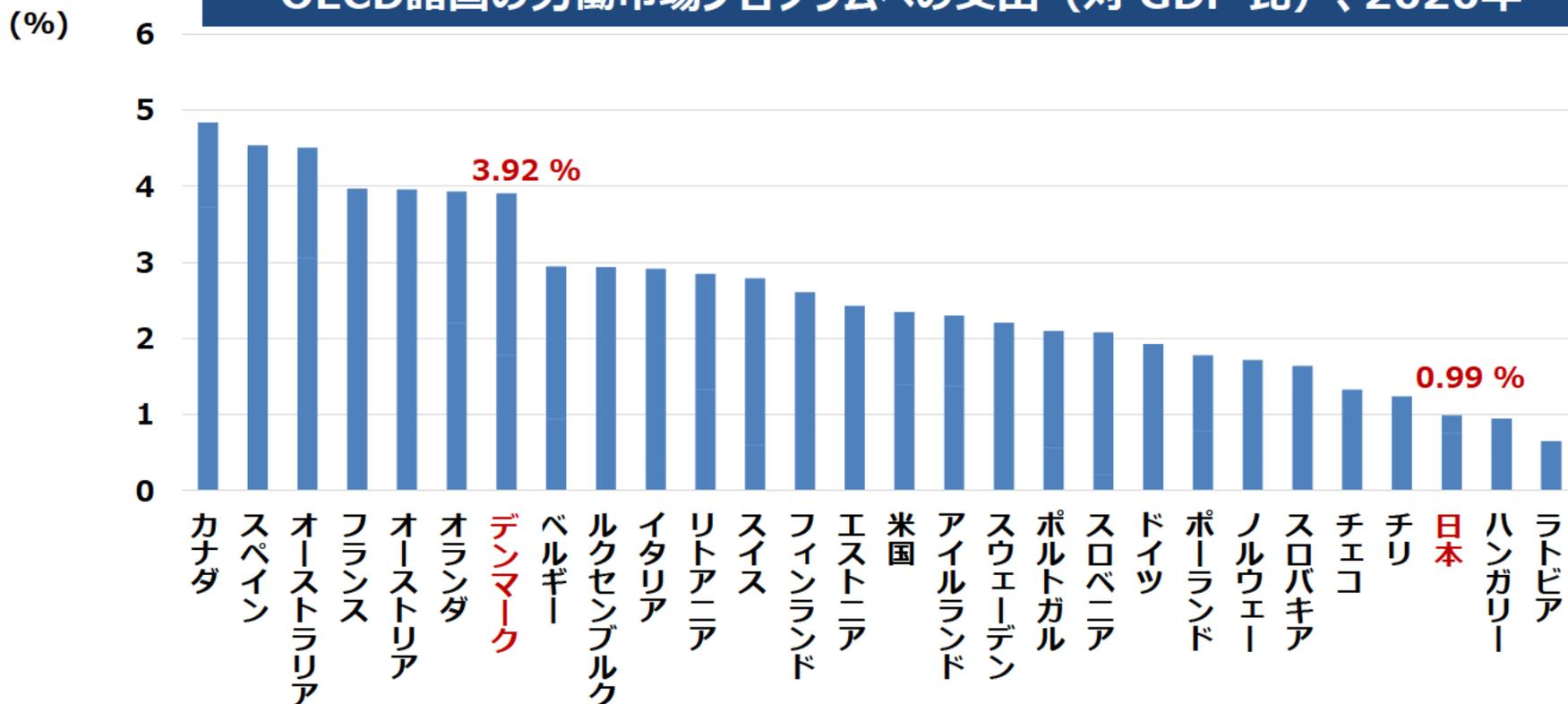


■ 必要あり ■ 必要なし

(注) 「会社・事業の方向性について、最終決裁をする立場や、人事・採用について最終決裁をする立場」の方が調査対象。
(出所) リクルート「リクルート労働市場レポート 健全な雇用流動化」を基に作成。

- フレキシキュリティは、労働市場の柔軟性と安全性を兼ね備えた雇用戦略。デンマークの労働市場がモデルとされ、①柔軟な労働市場、②所得保障、③積極的労働市場政策から構成される。
- 積極的労働市場政策を支えるためにデンマークではGDP比で4%の労働市場プログラムへの支出を行っている。デンマークの付加価値税率は25%であり、そのままの政策の我が国への導入は難しいとしても、“労働移動の円滑性”と“リスキングの際の労働者のリスク低減”を両立する、フレキシキュリティという考え方を我が国の政策に反映していく必要があるのではないか。

OECD諸国の労働市場プログラムへの支出（対GDP比）、2020年



- コースはすべての成人に開かれているが、2010年の受講者の7割が**有職者**。受講者の平均年齢は40歳、6割以上が男性、スキルレベルは中（職業教育）・低（高校以下）が多い。

職業訓練の参加者の属性（2010年）

参加者	421,994人
期間	平均7日間
年齢	平均40歳
性別	男性64.5% 女性35.5%
スキルレベル	低 33% 中 56% 高 11%
労働市場における属性	被雇用者 67% 自営業者 4% 失業者 24% 非就業者/ 不明 5%

産業・職業ごとの政府補助職業訓練の割合

	産業	総労働時間のうち 職業訓練時間の割合 (%)	職業	総労働時間のうち職業 訓練時間の割合 (%)
1	その他輸送機器 製造業	3.43	金属・機械 業者	1.15
2	たばこ産業	1.58	組立工	1.01
3	事務管理	0.95	熟練農業 従事者	0.96
...				
N-2	番組制作・放送	0.05	教育者	0.09
N-1	金融・保険	0.04	法律・社会 福祉関係	0.05
N	法律・会計業	0.04	ICT 専門家	0.05

（注）スキルは以下のように定義される。低 - 「高校以下」、中 - 「職業教育」、高 - 「高等教育」。右図の職業訓練時間の割合は、総労働時間のうち、政府補助による成人職業訓練に充てられた時間の割合として計算。

（出所）Anders Humlum and Jakob R. Munch 2019 "Globalization, Flexicurity and Adult Vocational Training in Denmark" in "Making Globalization More Inclusive Lessons from experience with adjustment policies" (WTO)