

(はじめに)

不動産業における雇用・就業の状況とその課題に関しては、過去のリサーチ・メモにおいて労働時間、女性の雇用・登用、障害者雇用などについて取り上げてきたところであるが¹、今回は総花的となることを覚悟の上で、不動産業の就業構造全般にわたって複数回に分けてトピック的に取り上げてみる。本稿では、非正規雇用と非正規雇用問題とも関連の深い転職・再就職について取り上げる。なお、分析については、最新の統計データに基づく不動産業と全産業及び主要産業²との比較を軸に行うこととする。

(非正規雇用について)

非正規雇用労働者とは、勤め先での呼称が「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」の者をいう³。要は、役員、正規の職員・従業員以外の雇用者⁴のことである。実質的には、①労働契約の期間の定めはない ②所定労働時間がフルタイムである ③直接雇用である のいずれを満たす雇用を「正規雇用」とし、これ以外の雇用形態を非正規雇用という⁵。

非正規雇用の問題点としては、①雇用調整の対象となりやすく雇用が不安定である、②低賃金で年齢・勤続による賃金上昇も少なく、経済的自立が困難である、③正規雇用に比べて能力開発機会が不足しており、職業キャリアの形成が十分でない、④厚生年金等セーフティネットが十分に整備されていない、⑤ワークルールの適用が十分に進んでおらず、労働者の声も届きにくい、といったことが挙げられている⁶。特に若年層の非本意非正規雇用労働者の問題は深刻とされている。

これに対し、国は、改正職業安定法や若者雇用促進法などの施行等による正社員転換等への取組み、パートタイム労働法や労働契約法などの改正等による不合理な待遇差の解消といった施策を進めているところである⁷。就職氷河期世代の非正規雇用労働者や無業者に対する支援プログラムが打ち出されたのも記憶に新しいところである⁸。

1 「リサーチ・メモ 働き方改革の一環としての長時間労働の是正と不動産業」(2017年11月30日)、「リサーチ・メモ 不動産業における女性の就業状況について」(2018年4月3日)、「リサーチ・メモ 障害者雇用の制度・実態と不動産業」(2018年11月30日)(いずれも土地総合研究所 HP 参照)など。

2 主要産業としては、日本標準産業分類の大分類に該当する産業のうち、就業者数上位5産業(従業者規模順で、卸売・小売業、製造業、医療・福祉、建設業、宿泊・飲食サービス業)に加え、産業特性及び不動産業との関連性にかんがみて金融・保険業を抜き出した。

3 労働力調査(総務省統計局)での用語の定義による。

4 政府統計上の雇用者とは、自営業者、家族従業者以外の就業者をいい、会社・団体の役員を含むが、労働契約上の使用者を雇用者、労働者を被雇用者と呼ぶ場合もある。

5 「望ましい働き方ビジョン」(平成24年3月 厚生労働省)p4～5。

6 同上 p8～9。

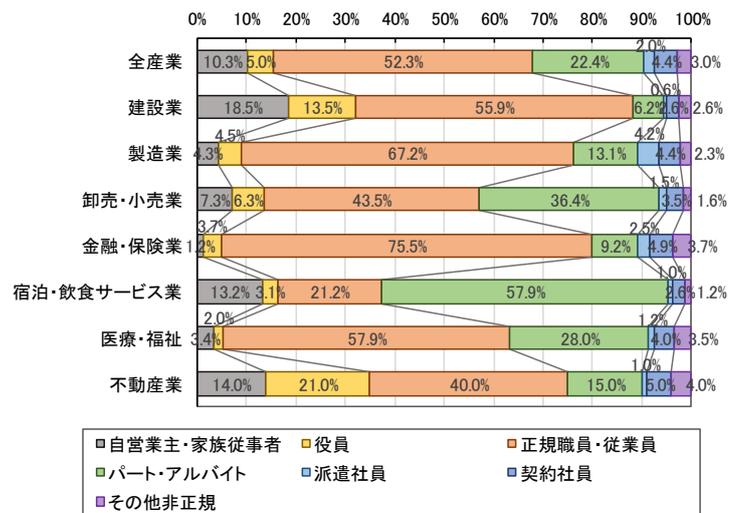
7 詳細は、「正社員転換・待遇改善実現プラン」(平成28年1月(平成31年1月改定) 厚生労働省)参照。

8 「就職氷河期世代支援に関する行動計画 2019」(令和元年12月23日 就職氷河期世代支援の推進に関する関係府省会議決定)。

図 1 は、全産業及び主要産業について、従業者の従業上の地位・雇用形態別の割合を示したものである。パート・アルバイトから右が非正規雇用ということになる。非正規雇用の割合は宿泊・飲食サービス業が最も高く、卸売・小売業、医療・福祉の順になっている。不動産業における被正規雇用の割合は、全産業よりもやや低い程度にとどまっている。ただ、不動産業の場合、(経営規模の小さい事業者が多いためか) 自営業主等と役員の割合が他産業に比べて高く、労働契約上の労働者に占める非正規雇用労働者の割合で見ると 38.5%となり、全産業(37.8%)よりやや高く、医療・福祉(38.8%)並みとなる(図 2 参照)。)。ちなみに、建設業における非正規雇用の割合が低いのは、建設業独特の多重下請構造にあると考えられる。

図 2 は、過去 10 年の労働契約上の労働者に占める非正規雇用労働者の割合の推移である。非正規労働者の割合は、産業によって大きな開きがあるままに推移してきていることがわかる。全産業、卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業、医療・福祉が直近まで緩やかな増加傾向を見せているのに対し、建設業、製造業、金融・保険業は 2014 年から 2015 年にかけてをピークとしてここ 3~4 年ほどは減少傾向を見せている。非正規雇用労働者の割合が高い産業ではさらに非正規雇用のウェイトが高まる一方、非正規雇用労働者の割合が低い産業では非正規雇用のウェイトが低下する傾向があるように見える。製造業と金融・保険業の減少傾向は、IT 化の進展等により比較的単純な業務が減少していることによるのではないかと。特に金融・保険業の減少傾向が強いのは、銀行等で進む業務の効率化・支店等組織の縮小による影響が非正規雇用労働者の就業に強く表れていることによると考えられる⁹。これとは異なり、建設業における非正規雇用の減少傾向は、深刻な建設労働

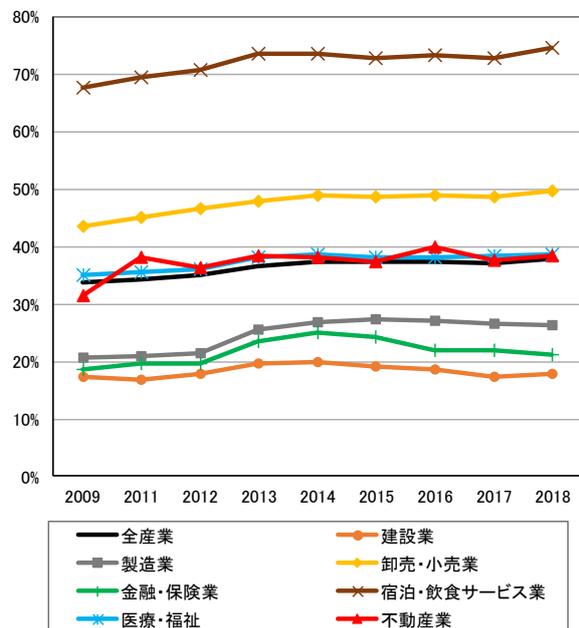
図 1. 産業別の従業者の従業上の地位・雇用形態別の割合



注) 産業分類は、中分類である不動産業を除き、日本標準産業分類の大分類に基づいている。ただし、名称については、適宜簡略化している(以下の図においても同じ。)

資料: 2018 年労働力調査(総務省統計局)より作成。

図 2. 産業別でみた労働者に占める非正規雇用労働者の割合の推移



注) 2010 年のデータは、東日本大震災の影響で欠落している。2009~2012 年の不動産業のデータは、日本標準産業分類の大分類によっているため、物品賃貸業を含む。

資料: 2009~2018 年労働力調査より作成。

⁹ これらの点は、入職超過率で金融・保険業と製造業だけがマイナスとなっていることにも表れている(図 6 参照。)

者不足を受けて、雇用主側が正規雇用への転換を進めていることの影響によるものと考えられる。

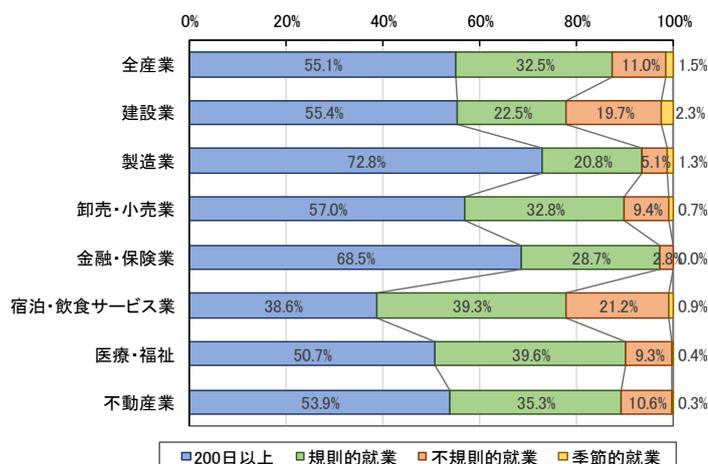
次に、雇用が不安定であるといわれる非正規雇用に絞り、就業の規則性や就業日数について比較してみる。図3は、全産業及び主要産業について、非正規雇用労働者の就業の規則性に関して比較したものである。製造業及び金融・保険業において、概ね常勤労働といえる年間就業日数200日以上の労働者の割合が高い一方、建設業及び宿泊・飲食サービス業において、不規則的・季節的・就業の割合が高くなっている。不動産業については、概ね全産業の傾向と同様であり、不規則的・就業等の割合が特に高い又は低いといった傾向はみられない。

図4は、年間就業日数200日未満の非正規雇用について、産業別に年間就業日数を比較したものである。金融・保険業で年間就業日数が多い傾向があること以外、産業別の違いはあまりない。不動産業については、年間就業日数50日未満の割合が建設業に次ぐなど、建設業とよく似た分布を示している。その理由はさだかではないが、産業分類は事業別になされているところ、不動産業の事業所の場合建設業的な業務を併せて行っている場合が少なくないことから、そのような業務を行う労働者の存在により年間就業日数50日未満の割合が高まったのではないかと推察される。

以上のように、不動産業について他産業と比較して特に非正規雇用の割合が高い、不規則な就業形態が多いといった問題点は見られない。ただし、非正規雇用の正規雇用への移行、非正規雇用労働者に対する不合理な待遇差の解消は、不動産業においても当然取り組まなければならない課題である。同一労働同一賃金を規定するパートタイム・有期雇用労働法¹⁰が本年4月1日(中小企業は2021年4月1日)より施行されることもあり、経営者等は課題解決に向けて対応をとる必要がある。

¹⁰ 正式名称は、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」である。平成30年7月公布の働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律により、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律が改正され名称も変更となった。

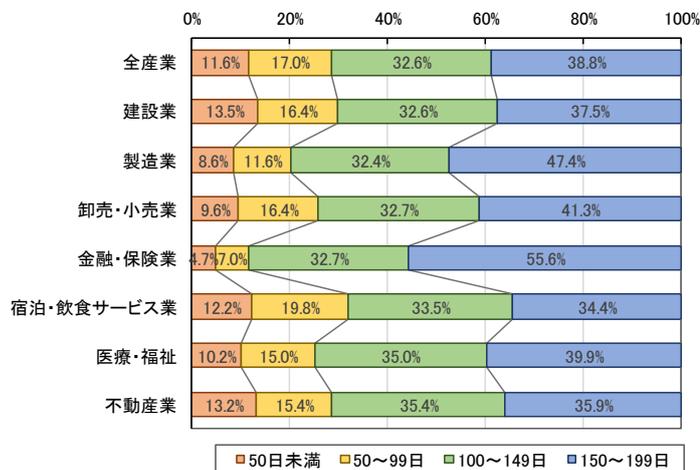
図3. 非正規雇用における産業別の就業の規則性



注) 200日以上とは、年間就業日数が200日以上の労働をいう。200日未満の労働については、3つの類型に分かれている。このうち、規則的・就業とは、毎日ではないが、概ね規則的に仕事をしている場合、不規則的・就業とは、仕事があるとき、又は仕事が忙しいときのみ仕事をしている場合、季節的・就業とは、農繁期や盛漁期など特定の季節だけ仕事をしている場合をいう。

資料:平成29年就業構造基本調査(総務省統計局)より作成(別途資料の記載がない限り、以下の図においても同じ。)

図4. 非正規雇用(年間就業日数200日未満)における産業別の年間就業日数



(転職・再就職について)

単線型の日本のキャリアパスを変え、再チャレンジが可能な社会としていくためには、転職・再就職など新卒以外の多様な採用機会の拡大が課題であり、また、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職を支援することは、国全体の労働参加率や生産性の向上にもつながるとされている¹¹。他方、特に 30 代後半から 50 代前半にかけての働き盛り世代は、転職希望者に対する転職者の割合が低い現状にあるとされている¹²。

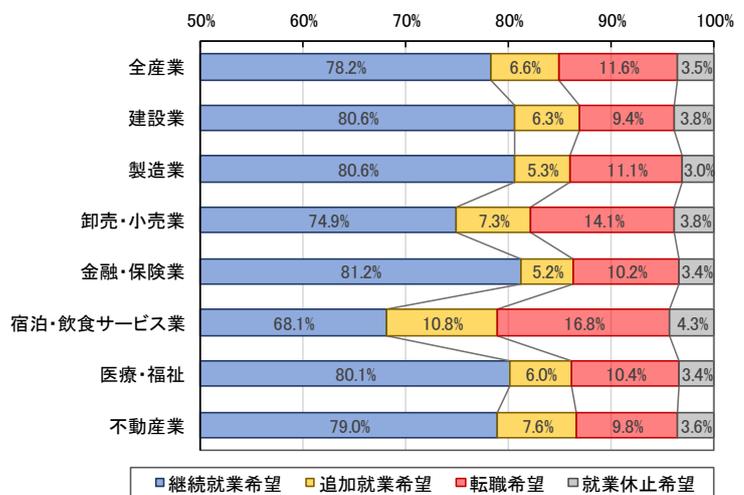
そのため、官民一体となって、転職・再就職者の採用機会を広げる方策に取り組むことされており、国においては転職者の受入れ促進のための指針¹³を作成するとともに、労働移動支援助成金を活用した企業の再就職支援、日本版 O-NET¹⁴の創設等の方策を進めている。

図 5 は、産業別にみた就業希望意識(継続就業、追加就業、転職、就業休止)の割合を示したものである。働き方改革実行計画等で想定している転職・再就職の趣旨にかんがみ、対象は労働契約上の労働者に限っている。また、いずれの産業においても大多数の労働者は継続就業を希望していることから、グラフの表示を 50~100%として産業間の相違がわかりやすくなるようにしている。

転職希望の割合が最も高いのは、宿泊・飲食サービス業であり、卸売・小売業がこれに次いでいる。追加就職希望の割合、就業休止希望の割合も宿泊・飲食サービス業が最も高くなっており、賃金や就労環境の厳しさを反映した結果なのではないか。不動産業は、建設業に次いで転職希望の割合が低く、おおむね現在の就業状況に満足している労働者が多いものと考えられる。なお、建設業の転職希望が低いのはやや意外だが、建設需要の伸びを背景に建設業を取り巻く環境がかなり改善してきており、収入・労働環境が向上してきたゆえかもしれない¹⁵。ちなみに、追加就業希望については不動産業の割合は宿泊・飲食サービス業に次いで高くなっているが、宿泊・飲食サービス業とは異なる要因によるものと考えられる。

図 6 は、産業別にみた入職率・離職率を示したものである。入職率、離職率ともに、宿泊・飲食サービス業の数値が突出している。不動産業等¹⁶については、入職率、離職率ともにほぼ全産業並みであるが、転職入職率は宿泊・飲食サービス業に次いで高く、入職者に占める転職入職者の割合は 76.7%と最も高くなっている。また、入

図 5. 産業別にみた就業希望意識の割合
(正規・非正規雇用労働者のみ)



¹¹ 「働き方改革実行計画」(平成 29 年 3 月 働き方改革実現会議決定) p24。

¹² 「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」(平成 30 年 3 月 厚生労働省告示第 159 号) p2。

¹³ 同上参照。

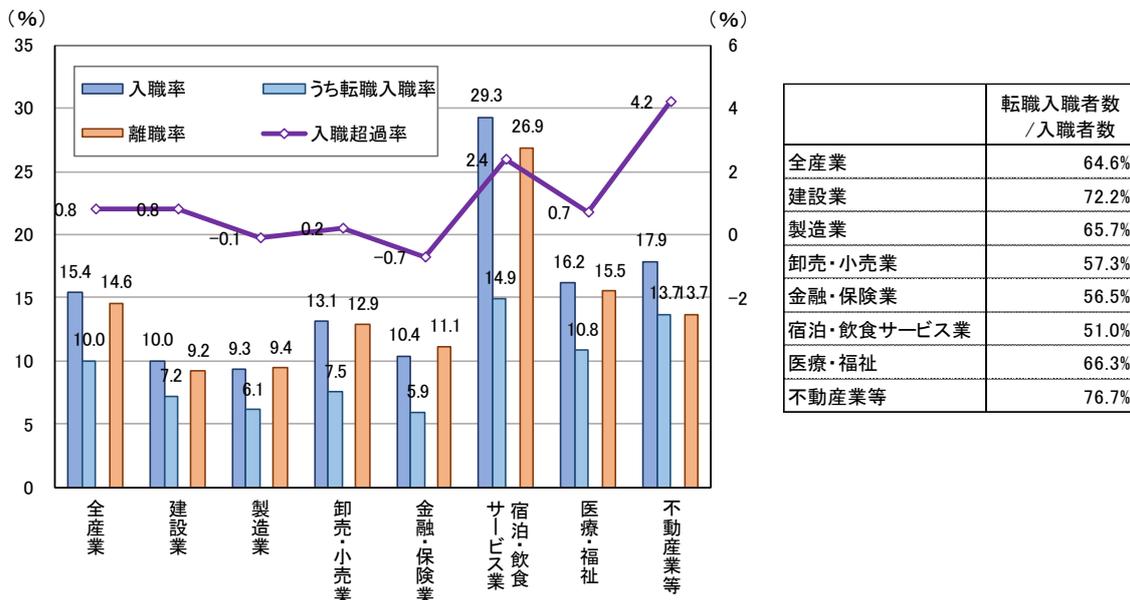
¹⁴ 転職希望者等が職業経歴や学習・訓練歴で獲得したスキル・知識等を活かした就職活動が行え、企業が必要な人材を獲得できるようにするための「職業情報の見える化」を実現する職業情報提供サイトをいう(職業情報提供サイト(日本版 O-NET)(仮称)普及・活用の在り方検討会開催要綱 1。)。本年 4 月の稼働を予定している。

¹⁵ 平成 19 年就業構造基本調査では、建設業の転職希望割合は 12.6%であり、製造業(12.5%)並みであった。

¹⁶ 日本標準産業分類(総務省統計局)における産業大分類では、不動産業は物品賃貸業と合わせて分類項目とされているため、不動産業・物品賃貸業を不動産業等と称することとする。なお、この中で不動産業の占める割合は、従業者数で 81.8%、事業所数で 92.6%を占めており(「平成 28 年経済センサス」(総務省統計局))、不動産業・物品賃貸業の傾向は、ほぼ不動産業の傾向を示していると考えられる。

職超過率についても、4.2%と最も高くなっている。したがって、データのみからいえば、不動産業は他産業に比べて転職者の受入れに積極的で、また、入職者数に比べると離職者が少なく就業者規模の割には雇用吸収力があるということになる。

図 6. 産業別でみた入職率・転職入職率と離職率



注) 2018 年年内における全国の事業所の入職者・離職者を対象としている。ただし、同一企業内の事業所間での転入者・転出者は含まない。

入(離)職率とは、常用労働者数に対する入(離)職者数の割合をいう。

転職入職率とは、常用労働者数に対する転職入職者(入職者のうち入職前 1 年間に就業経験のある者)の割合をいう。

入職超過率とは、入職率から離職率を引いたものをいう。

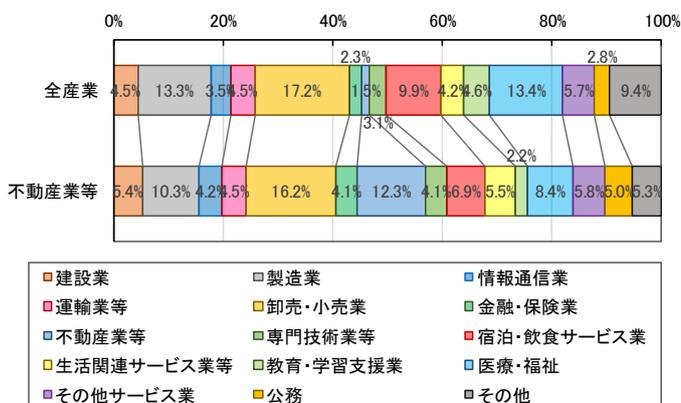
全産業に農林漁業及び公務は含まない。

資料:平成 30 年雇用動向調査(厚生労働省)より作成。

次に、転職について不動産業と他産業との関係に絞って分析を進めてみる。図 7 は、現職が不動産業等である転職者についての前職の産業の割合を示したものである。産業全体の傾向と比較するため、転職者全体についてのその前職の産業別割合も併せて示している。なお、図 6 との整合をできるだけとるため、対象は最新データである 2018 年内に転職した者のみに絞っている。

まず、就業者数規模の大きい産業ほど前職産業となる蓋然性が高いことから、製造業、卸売・小売業等の割合は当然全産業、不動産業等ともに高くなっている。また、不動産業等においては前職が現職と同じ不動産業等である割合が高いが、これは知識・ノウハウ活用等の面である意味

図 7. 不動産業等を現業とする転職者の前職の産業別割合(全産業と比較)



注) 日本標準産業分類の大分類のうち、前職の産業の割合が全産業、不動産業等のいずれかで 3%を超える産業等の特記し、その他の産業等は「その他」に分類している。

2018 年内に転職した者に限る。

以上は、図 10 においても同じ。

当然であろう。全産業と比較した場合に不動産業等における割合の高さが目立つのは、金融・保険業と公務である。金融・保険業の割合が全産業と比較して高いのは、住宅ローン査定など金融業は不動産業との親和性も高いことによると考えられるが、公務についてはその割合が高い理由は定かでない。

図 8 は、図 7 で示した転職者のうち、同じ産業からの転職者を除いた前職産業の割合を示したものである。不動産業等については、全産業と比較すると、金融・保険業、公務のほか、建設業、情報通信業の割合の高さがやや目立つ。建設業については、不動産業との親和性の高さによるものと考えられる。情報通信業については、理由は不詳であるが、他産業に比べて IT 化が遅れているといわれている不動産業において、情報技術に係る外部人材の登用を取り込む動きの表れなのかもしれない。

上記とは逆に、図 9 は、不動産業等が前職であった転職者の現職の産業別割合を示したものである。不動産業等からの転職先の産業としては、やはり同じ不動産業等である場合が最も多くなっている。全産業と比較すると、建設業とともに専門技術業等を転職先とする割合も高い。これは専門技術業等の中には、土木建築サービス業、不動産鑑定業等不動産業との親和性の高い産業が含まれていることによるものと考えられる。なお、不動産業等への転職者の前職産業としてはある程度目立っていた金融・保険業は、不動産業等からの転職先としては、2.8%にとどまっている。金融業から不動産業への転職は比較的容易だが、不動産業から金融業への転職は難しいということなのであろうか。

また、不動産業等への転職においても、不動産業等からの転職においても、全産業と比較してその割合が明らかに低い産業が教育・学習支援業と医療・福祉である。やはり求められる知識・ノウハウ等が不動産業とは大きく異なるがゆえであろう。

図 10 においては、転職に当たって転職者が前職の産業にどの程度とどまっているかを示してみた。まず、各産業別の転職者うち、前業が現業と同じ産業である転職者の割合をみると、医療・福祉において過半数を占めており、最も高くなっている。ただし、この割合は、各産業の就業者・転職者の規模が大きいほど高くなる傾向があるはずであるため、単純な比較はできない。もし転職者が全く無作為で転職先産業を選択し、転職受入れ需要が実際の転職結果と同じだったとすれば、各産業別の転職者に占める同じ産業からの転職者の割合は、転職受入れ需要の割合、すなわち実際の転職結果(転職者の現業)に占める各産業の割合とほぼ等しくなるはずである。したがって、転職者の現業に占める各産業の割合と各産業における同じ産業からの転職者の割合とを比較すれ

図 8. 不動産業等を現業とする他業種からの転職者の前職の産業別割合(前業と同じ産業以外・全産業と比較)

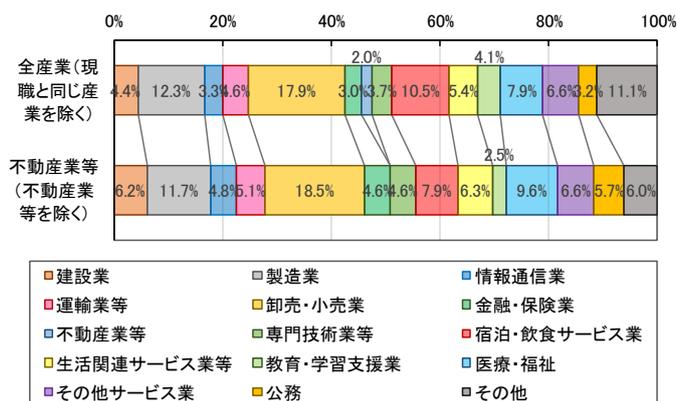
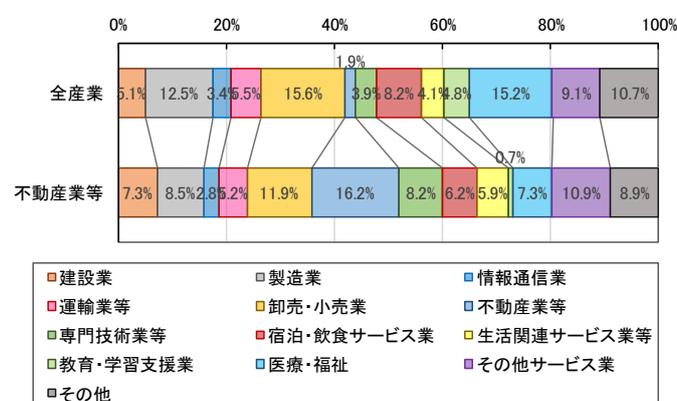


図 9. 不動産業等が前職であった転職者の現職の産業別割合(全産業と比較)



ば、産業別での転職者の前職と同じ産業への選好度を数値化できるはずである。そこで、各産業における同じ産業からの転職者の割合を転職者の現業に占める各産業の割合で割った数値を併せて掲載した。これによると、同じ産業への選好度は、金融・保険業が最も高く、卸売・小売業が最も低い¹⁷。不動産業等は、就業者数・転職者数が他産業より少ない分現業・前業が同じ割合は低いが、金融・保険業、建設業に次いで同じ産業への選好度が高く、主要産業の中では転職者が前職と同じ産業を選ぶ傾向が強いといえよう。

転職・再就職については、不動産業は他産業と比較しても、盛んに受け入れている部類に入るであろう。さまざまな産業から人を受け入れ、さまざまな産業へと人を供給していることになる。ただ、今後の少子高齢化の進行の中で、終身雇用はさらに崩壊し、転職・再就職が一層増加することは間違いない。その中で、今後は不動産業も多様な分野から人材を受け入れて産業活性化に資するとともに、例えば医療・福祉業界などにも人材を供給して不動産に係る知識・ノウハウを他分野においても生かすような方向性が求められるのではないかと。

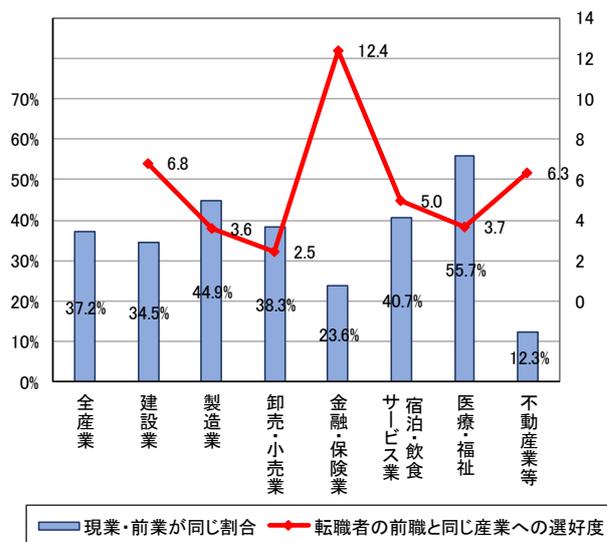
(むすび)

以上、不動産業の就業構造のうち、非正規雇用と転職・再就職について触れてみた。今回のテーマに関連して、特に不動産業が課題を抱えているといった事情は認められない。ただいずれのテーマも、今後に向けて不動産業においても積極的対応が求められる事項ばかりであると考え。今後とも不動産業界を挙げた取組みが期待されることである。なお、引き続き、副業・兼業、職業訓練・自己啓発、育児・介護、高齢者雇用などについて取り上げる予定である。

(齋藤 哲郎)

¹⁷ ちなみに、この転職者の前職と同じ産業への選好度は、日本標準産業分類の大分類上の産業の中では、鉱業等が最も高く、漁業がこれに次いでおり、この2産業のみ100を超えている。就業に当たって専門的な知識・ノウハウ等を要するが、その知識・ノウハウ等が当該産業以外では活用しにくい産業において高くなる傾向があると考えられる。金融・保険業の数値が高いのには、同様の側面もあると思われる。逆に卸売・小売業の数値が低いのは、就業に必要な知識・ノウハウ等の汎用性が高い、あるいは就業に当たって知識・ノウハウ等をあまり必要とされないことによるのではないかと。

図 10. 転職者からみる産業別の定着度



注) 転職者の前職と同じ産業への選好度の算出式は下記のとおりである。

$$\frac{\text{各産業の転職者数に対する同じ産業からの転得者数の割合}}{\text{転職者の現業に占める各産業の転職者数の割合}}$$