

## 広がるミドル層の転職 ～賃金の伸び悩みと人手不足がミドル層の転職を後押し～

2025年3月26日

調査部 研究員補 井町 淳哉

### 正社員の転職者数は過去最多を更新

近年、正社員の転職が増加している。総務省「労働力調査」によると、2024年の正規の職員・従業員（以下、正規）から正規への転職者数<sup>1</sup>は99万人（前年比+5.3%）に達し、統計で遡れる2012年以降で最多を記録した（図表1）。

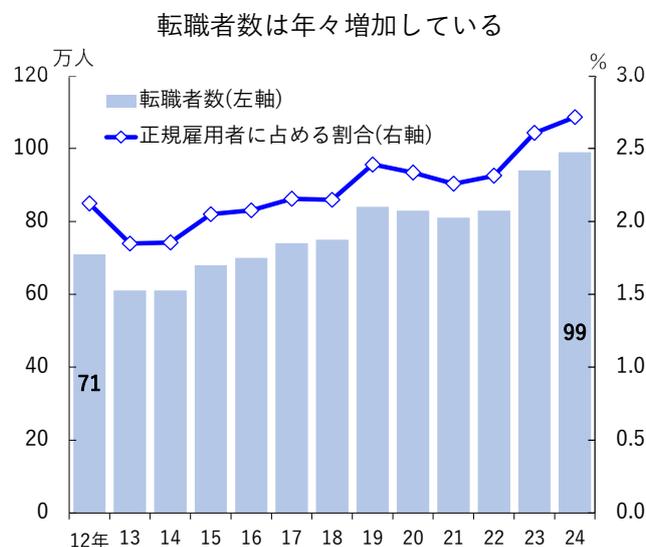
こうした正規から正規への転職者数増加の背景には、正規の雇用者数自体が増加していることに加えて、雇用者にとって転職が身近になりつつあることがあげられる。実際、正規雇用者に占める転職者の割合<sup>2</sup>も近年は上昇傾向にあり、こちらも2024年に2012年以降の最高を記録した（図表1）。

図表1 正規から正規への転職者数の推移

### ミドル層にも広がる転職の動き

従来から転職の中心は若年層（15～34歳）であり、足元でも若年層の転職者数がミドル層（35～54歳）を上回っている。ただ、2024年は、若年層の転職者数が前年比で1万人減少する一方で、ミドル層は6万人増加した（図表2）。転職市場ではこれまで、年齢を重ねるごとに転職が難しくなるいわゆる「年齢の壁」が存在すると言われてきたが、足元ではその壁は崩れつつあると考えられる。

さらに、図表3が示すように、正規雇用者に占める転職者の割合もミドル層で上昇傾向



出所：総務省「労働力調査」より浜銀総研作成

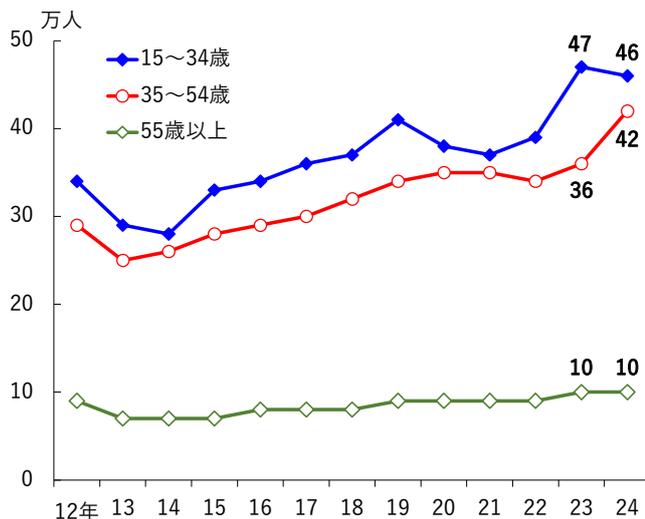
1 労働力調査では、転職者を「就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者」と定義している。本コラムでは、正規から正規への転職者の動向に焦点を当てた。正規から正規への転職者は、労働力調査の定義に倣い「現職が正規の者のうち前職も正規の者で、過去1年間に離職を経験した者」とした。

2 ここでの割合の分子は、正規から正規への転職者のみを対象としている。従って、非正規から正規などの転職者は含まれていない。また、分母の正規雇用者は、「労働力調査（詳細集計）」（年平均）の長期時系列表を参照した（図表3も同様）。長期時系列表は、国勢調査を基準とするベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正しているため、各年の報告書を用いて割合を算出した場合と数値が異なることがある。

にあり、ミドル層でも転職の動きが広がりつつあることがわかる。

図表2 正規から正規への転職者数

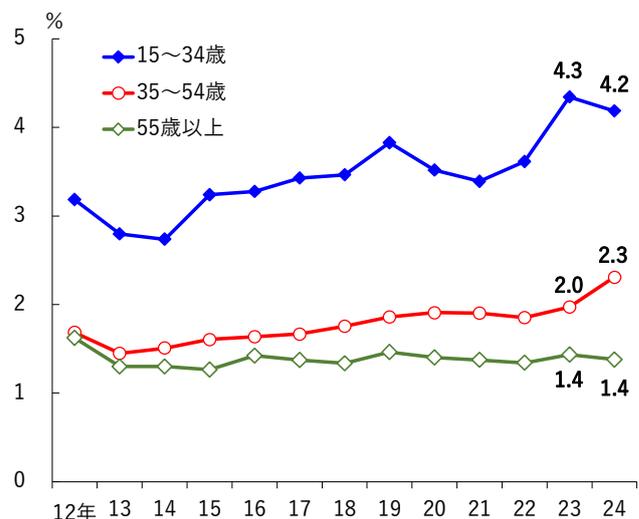
2024年はミドル層の転職者数が大幅に増加



出所：総務省「労働力調査」より浜銀総研作成

図表3 正規雇用者に占める転職者の割合

転職割合でもミドル層の転職が増える傾向



注：転職者の割合とは、各世代の正規雇用者に占める各世代の正規から正規への転職者の割合。

出所：総務省「労働力調査」より浜銀総研作成

## 賃金カーブのフラット化や深刻な人手不足がミドル層の転職者増加を後押し

それではなぜ、ミドル層正社員の転職活動が活発化しているのだろうか。ここでは、ミドル層の転職者数が増加している背景を労働者側の視点と企業側の視点から考えてみよう。

まず、労働者側の視点では、現職の賃金への不満と、転職後の賃金上昇への期待が転職意欲を押し上げていると考えられる。このうち現職の賃金への不満とは、企業内で賃金カーブのフラット（平坦）化<sup>3</sup>が進み、勤続年数が長くなっても以前ほどには大幅な賃金上昇が見込めなくなったことがある<sup>4</sup>（図表4）。この結果、同じ企業にとどまる動機が弱まり、給与の増加を目的とする他の企業への転職を考える人が増えていると推察できる。

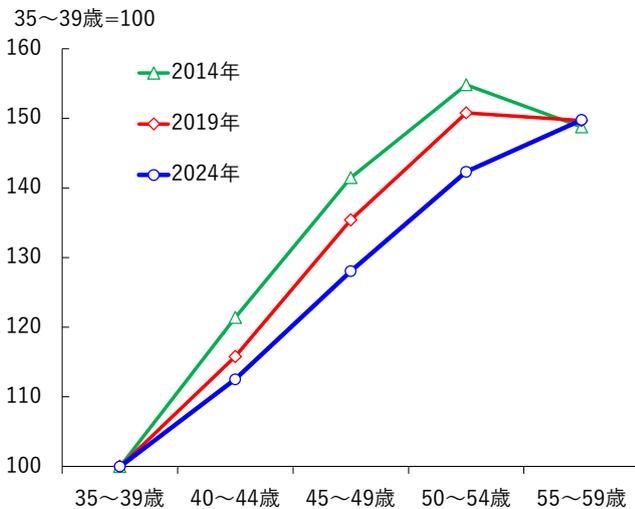
<sup>3</sup> 賃金カーブとは、勤続年数（または年齢）とともに賃金がどのように上昇していくかをグラフにしたもの。かつては勤続年数が長くなるほど賃金が大幅に高くなる年功賃金が日本の大企業を中心にみられてきた。しかし今日では賃金の年功的な性格が薄まり、勤続年数が長くなっても賃金が増えにくくなっている。

<sup>4</sup> 遠藤（2016）は、高齢化に伴う雇用の延長が賃金カーブのフラット化を引き起こす仕組みについて解説している。この賃金カーブのフラット化の背景には、他にもさまざまな要因が考えられる。例えば、厚生労働省（2023）は、雇用者の高齢化が進む中で管理職のポストの数が限られていることから、従来であれば昇進できた勤続年数でも昇進が遅れるケースが増えた可能性を指摘している。すなわち、昇進の遅れが賃金の伸びを抑制し、その結果として賃金カーブのフラット化が進行した可能性を論じている。

一方、転職によって賃金上がる期待が高まっていることも、労働者の転職意欲を喚起している。従来、ミドル層では転職後に賃金が低下するリスクが指摘されてきたが、過去10年間の推移をみるとミドル層においても転職後に賃金上がった人の割合が下がった人の割合を上回るようになってきている（図表5）。また、2022年以降はその傾向が強まっており、特に2024年の上半期には賃金上がった人の割合が大幅に上昇した結果、両者の差が約20%ポイントに拡大している。ミドル層でも、転職が賃金アップにつながるとの認識が広がっていると見えよう<sup>5</sup>。

もちろん労働者に転職意欲があっても、企業側に採用のニーズがなければ転職は実現しない。しかし、企業側の視点からみても、深刻な人手不足がミドル層に対する採用ニーズを高め、結果的に転職市場を活性化させる要因となっていると考えられる。日本銀行「短観」によると、2024年はバブル経済のピークだった1990年前後に匹敵するほど人手不足が深刻化している（図表6）。特に、人口減少が進む若年層の採用は年々難しくなっていると考えられ、その代替としてミドル層の採用が拡大しているとみられる。また、人手不足が深刻化する中で、企業で新入社員の育成に時間をかける余裕が限られてきたことも、即戦力となるミドル層を求める動きを加速させていると考えられる。

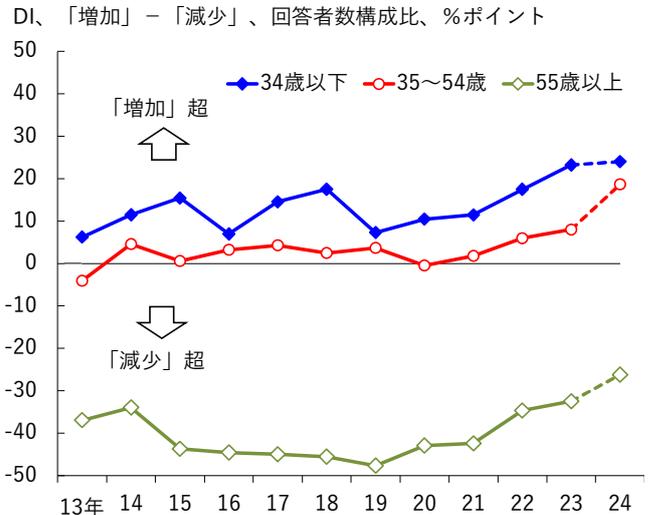
図表4 標準労働者の賃金カーブ  
ミドル層は、同じ企業にいたままでは以前ほど賃金が伸びない



注1：標準労働者とは、学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者。  
注2：各年の大卒かつ一般労働者（いわゆるフルタイム労働者）かつ35～39歳である者の所定内給与を100とした。  
出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より浜銀総研作成

図表5 転職による賃金の変化

ミドル層でも転職後に賃金が増加している

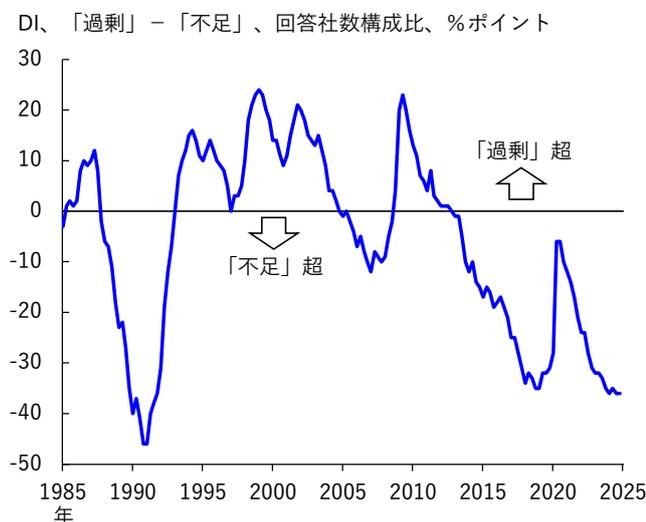


注1：ここでの転職者は、雇用動向調査における「転職入職者」であり、他企業からの出向者・出向復帰者も含まれる。  
注2：転職前、転職後ともに一般労働者についてみたデータ。転職後に賃金が「増加」と回答した割合から「減少」と回答した割合を引いて算出した。  
注3：2024年は、上半期みのデータ。  
出所：厚生労働省「雇用動向調査」より浜銀総研作成

<sup>5</sup> ミドル層の転職後の賃金が増加している背景には、ここ2年の賃上げ機運の高まりのほか、後述のように、深刻化する人手不足を受けて、ミドル層の採用が企業側で積極化し始めている可能性が指摘できる。すなわち、年々減少傾向にある若年層を激しく取り合うのではなく、即戦力となるミドル層を、十分な賃金を提示して採用する方針に転換する企業が増えている可能性がある。

図表6 雇用人員判断DI（全規模・全産業）

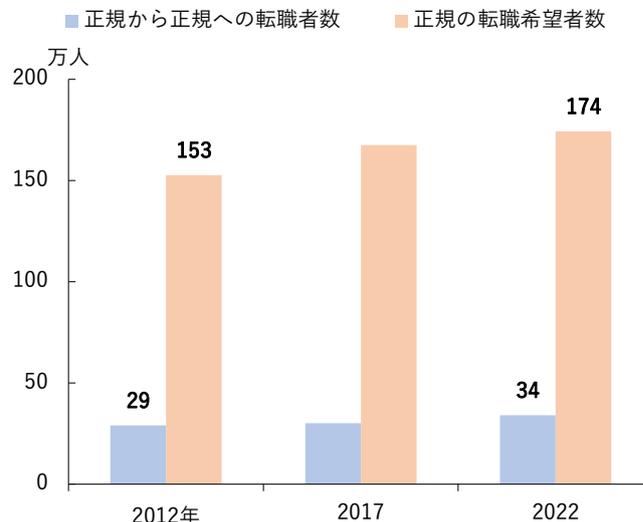
人手不足はバブル期並みの水準に



出所：日本銀行「短観」

図表7 ミドル層の転職希望者数

転職希望者数は、転職者数を大きく上回る



注：正規から正規への転職者数は「労働力調査」をもとに、正規の転職希望者数は「就業構造基本調査」をもとに集計した。

出所：総務省「就業構造基本調査」、「労働力調査」より  
 浜銀総研作成

## ミドル層の転職は今後も増えるのか？

このようにミドル層の転職者数は増加傾向にあるが、図表2、3で示したように過去1年間で転職を経験した人は約40万人、割合にして約2%<sup>6</sup>にとどまっている。一方で、総務省「令和4年就業構造基本調査」から集計すると、2022年時点で転職を希望しているミドル層の正規雇用者は174万人に達し、この数は同年における同世代の実際の転職者数（34万人）を大きく上回っている（図表7）。これらのことから、ミドル層の転職者数にはまだ大きな伸びしろがあると言える。さらに、賃金カーブのフラット化や人手不足といった労働市場の構造的な変化は一過性のものではない。こうした状況を踏まえると、今後もミドル層の転職者数は増加すると予想される。

ミドル層の転職市場の活性化は、個々の企業や労働者の問題にとどまらず、日本全体の競争力向上にも直結する重要なテーマでもある。労働力不足が深刻化する中、企業が経験豊富なミドル層を最大限に活用することは、生産性向上や経済成長に寄与する可能性を秘めている。賃金アップにつながるようなミドル層の前向きな転職が進み、転職市場を通じたマクロでの「人材の最適配置」が実現することで、労働市場全体がより効率的で活力のあるものになることを期待したい。

<sup>6</sup> 脚注2と同様に、現在正規で転職を経験した人の中には、前職が正規でなかった者（非正規や自営業など）も含まれる。このため、ここで示されている割合は、厳密には「現職が正規の者のうち、過去1年間に正規から正規への転職を経験した人の割合」を指している。

## 参考文献

遠藤裕基 (2016)「人手不足にもかかわらず賃金の上昇ペースが鈍いのはなぜか」、Economic View No.1、2016年10月、浜銀総合研究所

厚生労働省 (2023)「令和5年版 労働経済の分析 -持続的な賃上げに向けて-」、2023年9月、厚生労働省

## 執筆者紹介



井町 淳哉 (いまち じゅんや)

浜銀総合研究所 調査部 研究員補

神奈川県経済を担当。「景気観測 (神奈川)」の執筆などに携わりながら、神奈川県景気動向を中心に分析を行っている。

本レポートの目的は情報提供であり、売買の勧誘ではありません。本レポートに記載した内容は、レポート執筆時の情報に基づく浜銀総合研究所・調査部の見解であり、レポート発行後に予告なく変更することがあります。また、本レポートに記載されている情報は、浜銀総合研究所・調査部が信頼できると考える情報源に基づいたものですが、その正確性、完全性を保証するものではありません。ご利用に際しては、お客さまご自身の判断にてお取扱いいただきますようお願いいたします。