

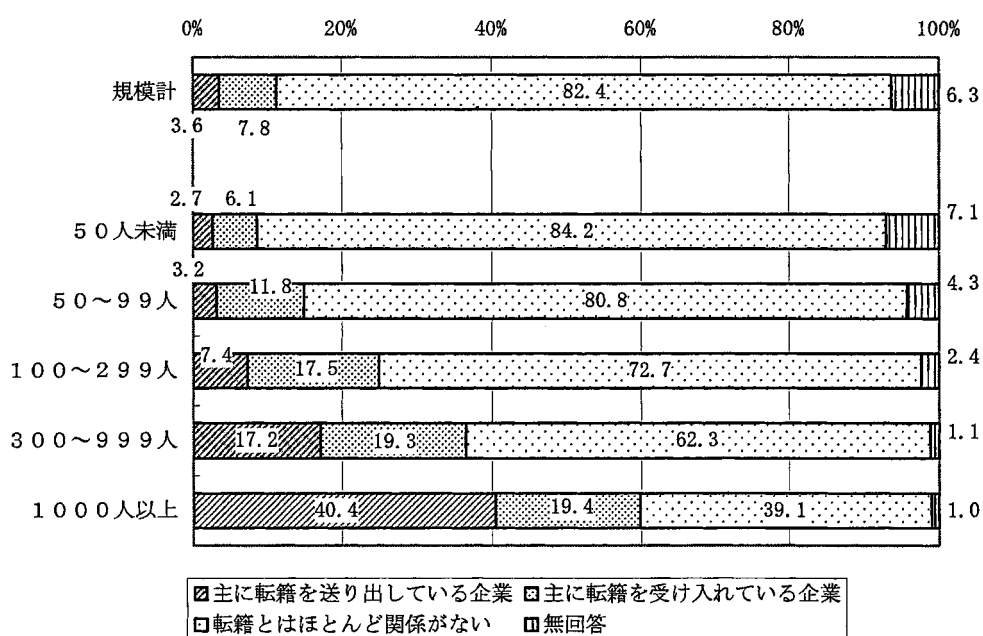
第3節 転籍について

1. 転籍へのかかわり方

転籍について、各企業がどのような立場にあるかを尋ねたところ、「転籍とはほとんど関係がない」と答えた企業が82.4%と大多数を占める。転籍にかかわっている企業（「他社から転籍者を受け入れる側」「両方あるが受け入れの方が多い」「両方あるが送り出しの方が多い」「他社に転籍者を送り出す側」の合計。以下同じ。）は11.4%となっている（付属統計表第115表）。

規模別にみると、規模が大きいほど「転籍とはほとんど関係がない」とする割合が低くなっており、何らかの「転籍」を実施している割合が高くなっている。主に転籍を送り出している企業（「他社に転籍者を送り出す側」「両方あるが送り出しの方が多い」）と、主に転籍を受け入れている企業（「他社から転籍者を受け入れる側」「両方あるが受け入れの方が多い」）にわけてみると、「50人未満」から「300～999人」では、主に転籍を受け入れている企業の割合が、主に転籍を送り出している企業の割合を上回っており、一方、「1000人以上」では、主に転籍を送り出している企業の割合が高くなっている（図表3-56、付属統計表第116表）。

図表3-56：転籍へのかかわり方（単一回答、%）＜問9-①＞



n=2677

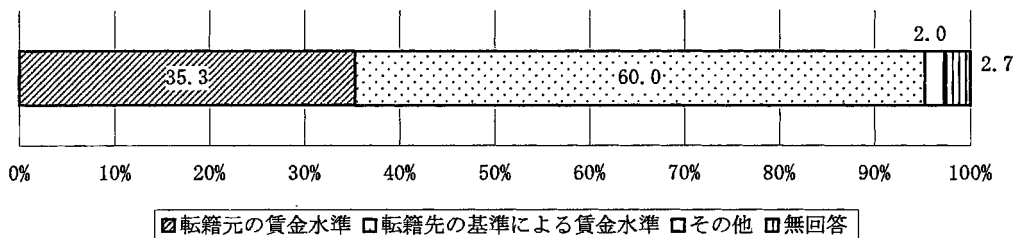
「主に転籍を送り出している企業」は、「他社に転籍者を送り出す側」「両方あるが送り出しの方が多い」の合計、「主に転籍を受け入れている企業」は、「他社から転籍者を受け入れる側」「両方あるが受け入れの方が多い」の合計

2. 転籍者の賃金水準

転籍にかかわっている企業（「他社から転籍者を受け入れる側」「両方あるが受け入れの方が多い」「両方あるが送り出しの方が多い」「他社に転籍者を送り出す側」）に対して、転籍者の賃金水準について尋ねたところ、「転籍先の基準による賃金水準」との回答が60.0%と過半数を占め、「転籍元の賃金水準」と回答する35.3%を上回っている（図表3-57、付属統計表第117表）。

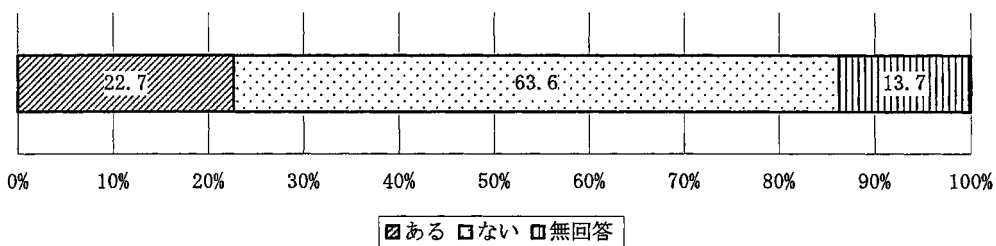
次に、転籍元の賃金が転籍先よりも高い場合に、転籍元が一時金など何らかの方法で負担することがあるかを尋ねた設問では、負担は「ない」とする答えが63.6%と、負担が「ある」の22.7%を上回っている（図表3-58、付属統計表第118表）。

図表3-57：転籍者の賃金水準（単一回答、%）＜問9-②＞



転籍にかかわっている企業（「他社から転籍者を受け入れる側」「両方あるが受け入れの方が多い」「両方あるが送り出しの方が多い」「他社に転籍者を送り出す側」）を対象に集計（n=799）

図表3-58：転籍元の賃金水準の方が高い場合の転籍元の負担の有無（単一回答、%）
＜問9-②付問＞



転籍者の賃金を「転籍元の賃金水準」で決めていると回答した企業を対象に集計（n=251）

3. 転籍の際の手続きについて

3-1. 転籍のルールについての規定の形式

転籍を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」。以下同じ。）に対して、転籍のルールがどこで決まっているかを尋ねたところ、「就業規則」が42.3%と最も多く、次いで「慣行であり、特に文書等の規程はない」が35.1%、「その他の社内規程」が15.4%、「労働協約」は7.9%、「労使協定」は3.1%となっている。

規模別にみると、「労使協定」については、規模が大きくなるほどその割合が高くなっており、逆に「慣行であり、特に文書等の規程はない」では、おおむね規模が大きくなるほど割合が低くなっている（図表3-59、付属統計表第119表）。

図表3-59：転籍のルールについての規定の形式（複数回答、%）＜問9-③-1＞

	就業規則	労働協約	労使協定	その他の社内規程	慣行であり、特に文書等の規程はない	無回答
規模計	42.3	7.9	3.1	15.4	35.1	11.0
50人未満	49.3	8.6	0.0	16.8	33.3	5.5
50～99人	16.1	0.0	5.2	8.7	44.3	33.8
100～299人	37.3	9.0	5.8	3.4	38.0	19.3
300～999人	34.8	4.6	11.4	23.2	36.6	8.6
1000人以上	42.9	19.7	13.5	29.7	26.3	7.0

転籍を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」）を対象に集計（n=499）

3-2. 転籍実施に先立っての労働組合や従業員代表との協議の有無

転籍を出している企業に対して、転籍を実施するのに先立って、労働組合や従業員代表などと協議するかについて尋ねたところ、「特に従業員の意見は聴かない」とする企業が62.1%と過半数を占める一方で、「労働組合と協議する」「その都度従業員の代表を選んでもらい協議する」「労使協議機関で協議する」との回答は、それぞれ17.8%、5.7%、1.3%となっている。

これを規模別にみると、規模が大きくなるほど「労働組合と協議する」割合が高くなっている。とくに、「1000人以上」では50.0%が「労働組合と協議する」としており、「特に従業

員の意見は聴かない」と回答した38.0%を上回っている。労働組合のある企業についてのみみると、68.1%と過半数が「労働組合と協議する」と回答している（図表3-60、付属統計表第120表）。

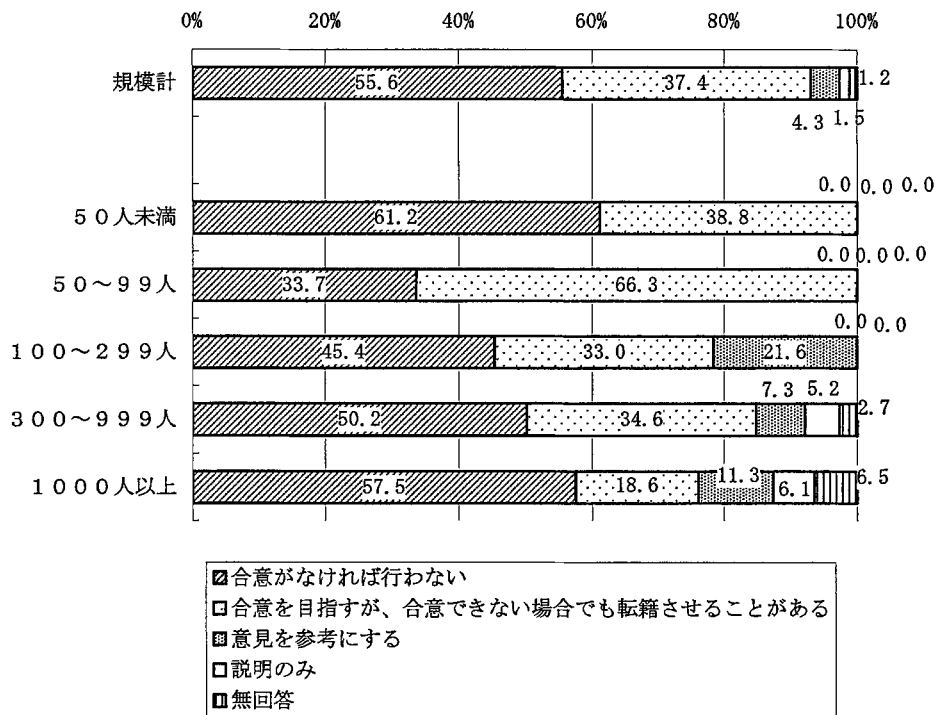
次に、転籍実施に先立って労働組合等と協議する企業（「労働組合と協議する」「その都度従業員の代表を選んでもらい協議する」「労使協議機関で協議する」）に対して、相手の意見をどの程度尊重するかを尋ねたところ、「合意がなければ行わない」が55.6%と最も多くなっている。続いて、「合意を目指す、合意できない場合でも転籍させることがある」が37.4%、「意見を参考にする」が4.3%であり、「説明のみ」は1.5%となっている（図表3-61、付属統計表第121表）。

図表3-60：転籍実施に先立っての労働組合等との協議の有無（複数回答、%）＜問9-③-2＞

	労働組合と協議する	労使協議機関で協議する	その都度従業員の代表を選んでもらい協議する	特に従業員の意見は聴かない	無回答
規模計	17.8	1.3	5.7	62.1	13.8
50人未満	15.1	0.0	7.1	72.7	5.1
50～99人	10.6	0.0	5.4	36.5	47.6
100～299人	14.2	2.7	2.0	55.4	27.8
300～999人	32.4	8.2	4.0	46.2	11.2
1000人以上	50.0	4.6	1.0	38.0	9.8
労働組合あり	68.1	2.4	0.0	21.3	9.5
労働組合なし	0.0	0.9	7.7	76.5	15.3

転籍を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」）を対象に集計（n=499）

図表3-61：転籍を実施するに先立っての協議結果の尊重の程度（単一回答、%）
 <問9-③-2付問>

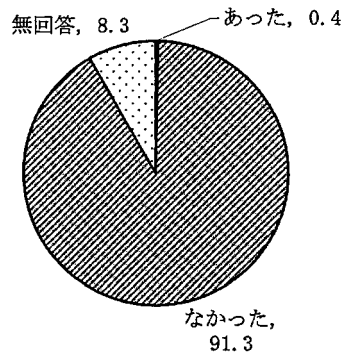


転籍実施に先立って労働組合等と協議する企業（「労働組合と協議する」「労使協議機関で協議する」「その都度従業員代表を選んでもらい協議する」）を対象に集計（n=185）

3-3. ここ5年間における転籍をめぐる労働組合との紛争の有無

転籍を出している企業で、労働組合のある企業に対して、ここ5年間において、労働組合と意見が異なって、紛争になったことがあったか尋ねたところ、紛争は「なかった」とする回答が91.3%と大多数で、「あった」としたところは0.4%だった（図表3-62、付属統計表第122表）。

図表 3 - 62：ここ 5 年間に於ける転職をめぐる労働組合との間で発生した紛争の有無
 (労働組合のある企業、単一回答、%) < 9 - ③ - 3 >



転籍を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側」「両方あるが送り出しの方が多し」「両方あるが受け入れの方が多し」）のうちで、労働組合のある企業を対象に集計 (n=298)

3 - 4 . 転籍内定者に対する事前の意向打診の有無

転籍を出している企業に対して、転籍内定者に事前に意向打診するかを尋ねた設問では、事前に意向打診を「する」と回答した企業が69.4%を占め、意向打診を「しない」とする回答が21.1%となっている。

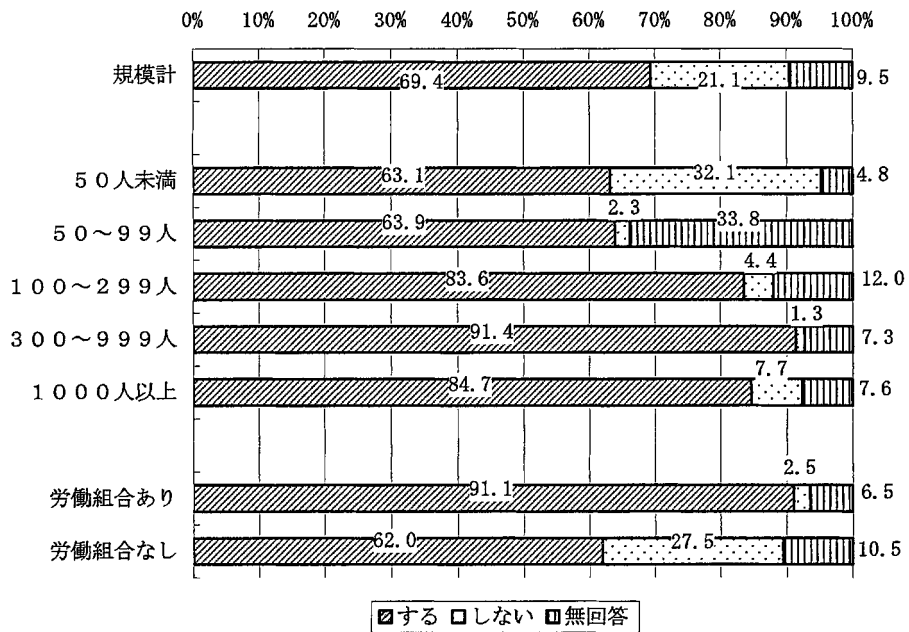
これを規模別でみると、100人以上規模（「100～299人」「300～999人」「1000人以上」）で、意向打診を「する」との回答が8割超と高くなっている一方、「50人未満」では32.1%が意向打診を「しない」と回答している。労働組合の有無別でみると、事前に意向打診する割合が、労働組合のある企業で91.1%、労働組合のない企業で62.0%となっており、労働組合のある企業で高くなっている（図表 3 - 63、付属統計表第123表）。

次に、事前に意向打診する企業に対して、どの程度前に意向打診を行うかについて尋ねたところ、「1か月程度前」に実施するとの回答が46.5%と最も多く、次いで「2～3週間前」が31.5%、「それ以前」（2か月以上前）が10.6%、「2か月程度前」が9.9%などとなっている（図表 3 - 64、付属統計表第124表）。

事前に打診した本人の意向を、どのように確認し、どの程度尊重するかについては、「口頭で同意を得る」とする回答が50.0%と最も多く、次いで「書面で同意を得る」とするところが34.4%となっている。「転籍条件などできる配慮は行うが、同意がなくても転籍させる」のは12.1%であり、「通知に重点があり同意がなくても転籍させる」のは1.1%と僅かだった。

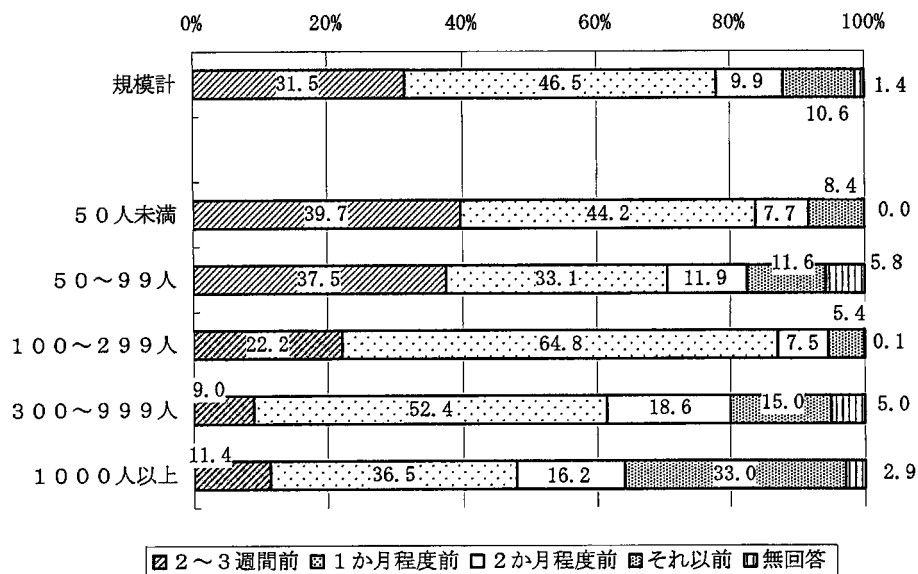
これを労働組合の有無別でみると、労働組合のある企業で「書面で同意を得る」と回答している割合は44.8%であり、労働組合のない企業の29.1%に比べて、高くなっている（図表 3 - 65、付属統計表第125表）。

図表3-63：転籍内定者本人への事前の意向打診の有無（単一回答、%）
 <問9-③-4>



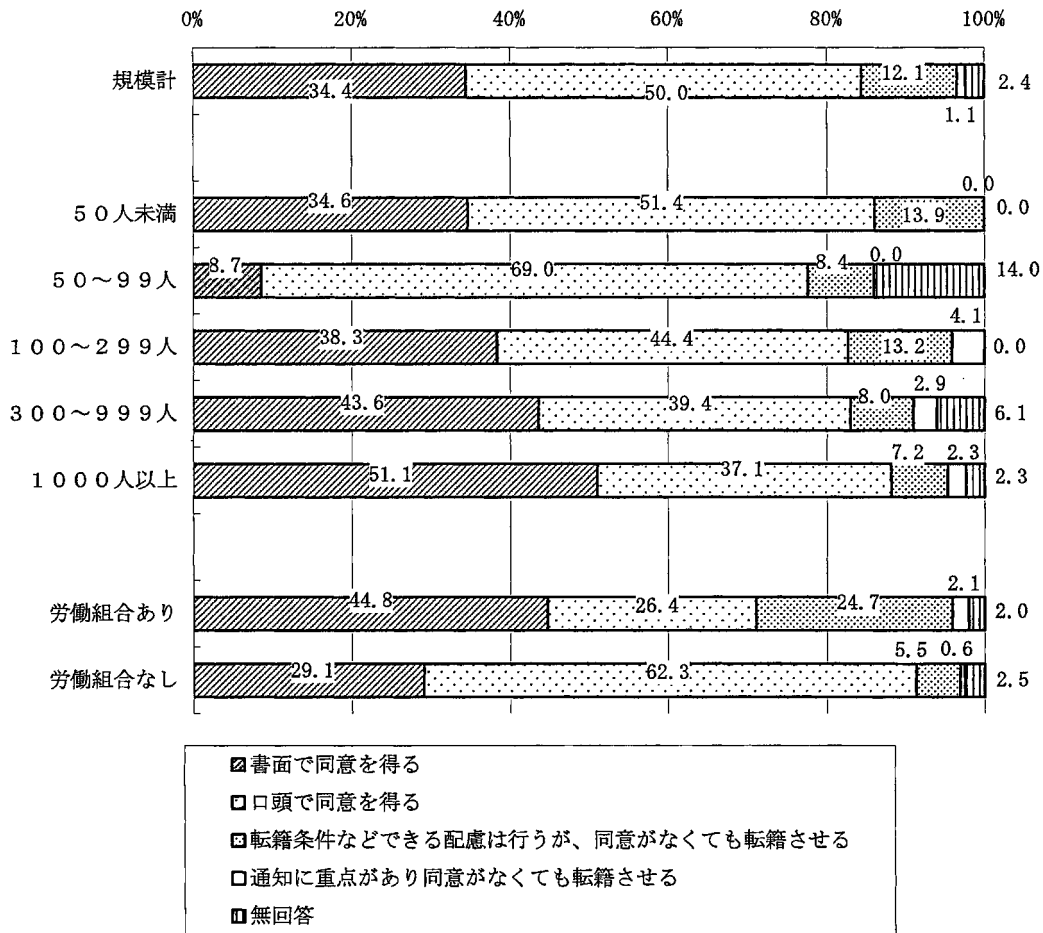
転籍を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」）を対象に集計（n=499）

図表3-64：転籍内定者への意向打診の時期（単一回答、%）
 <問9-③-4付問1>



転籍内定者に事前に意向打診「する」と回答した企業を対象に集計（n=420）

図表3-65：転籍をめぐる本人意向の確認方法とその尊重の程度（単一回答、%）
 <問9-③-4付問2>

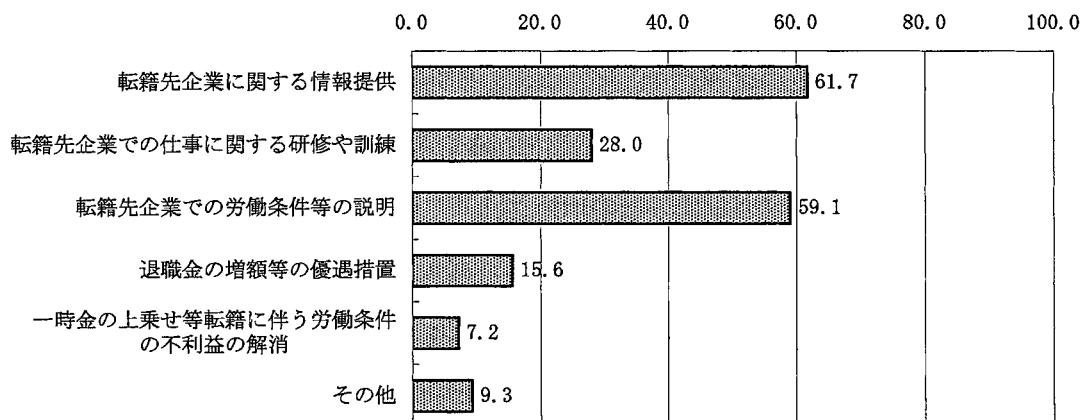


転籍内定者に事前に意向打診「する」と回答した企業を対象に集計（n=420）

3-5. 転籍に際して転籍者に対して講じる措置

転籍を出している企業で、転籍者に対して、転籍時にどのような措置を講じるかを尋ねたところ、「転籍先企業に関する情報提供」を行うと答えたのが61.7%と最も多く、次いで「転籍先企業での労働条件等の説明」との回答が59.1%、「転籍先企業での仕事に関する研修や訓練」が28.0%、「退職金の増額等の優遇措置」は15.6%、「一時金の上乗せ等転籍に伴う労働条件の不利益の解消」は7.2%となっている（図表3-66、付属統計表第126表）。

図表3-66：転籍時の転籍者に対する措置（複数回答、%）＜問9-③-5＞



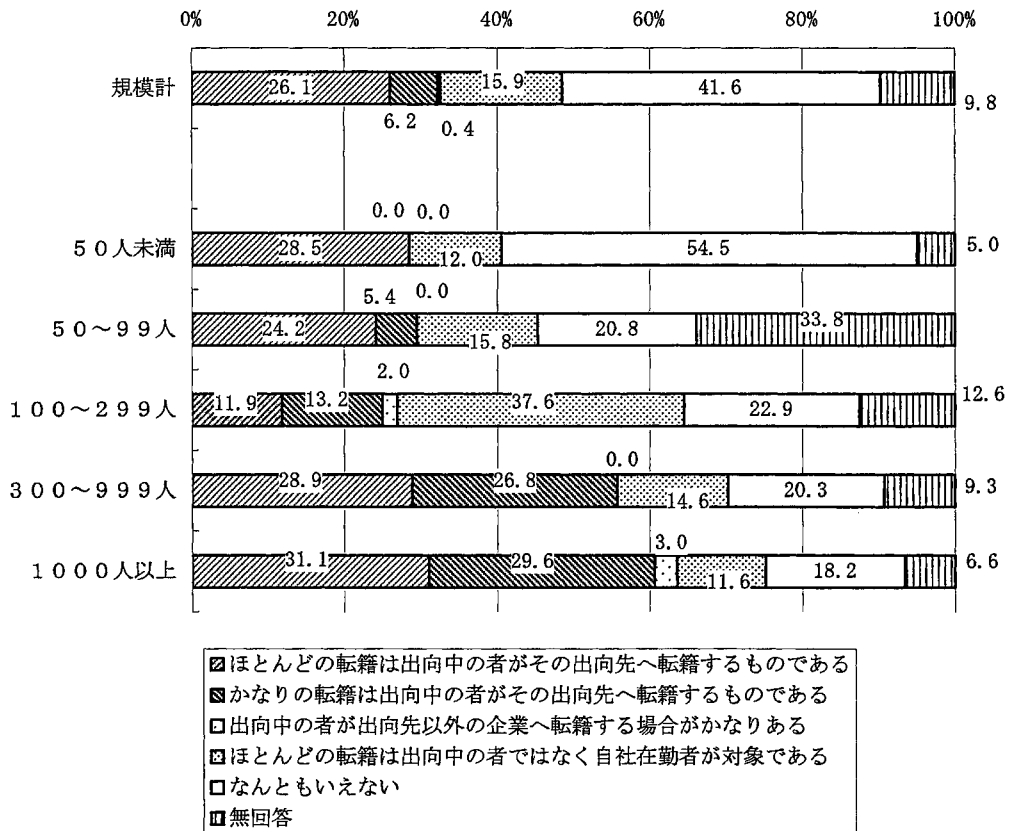
転籍を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」）を対象に集計（n=499）

3-6. 既に出向中の者の転籍状況

転籍を出している企業に対して、すでに出向している者を転籍させることがどの程度あるかを尋ねた設問では、「なんともいえない」とする企業が41.6%を占めている。具体的に回答したところでは、「ほとんどの転籍は出向中の者がその出向先へ転籍するものである」とする企業が26.1%と最も多く、次いで、「ほとんどの転籍は出向中の者ではなく自社在勤者が対象である」が15.9%で、「かなりの転籍は出向中の者がその出向先へ転籍するものである」は6.2%となっており、「出向中の者が出向先以外の企業へ転籍する場合がかなりある」は0.4%と少ない。

規模別にみると、300人未満規模（「50人未満」「50～99人」「100～299人」）の企業と比べ、300人以上規模（「300～999人」「1000人以上」）の企業では、出向者がその出向先に転籍するケースが多い割合（「ほとんどの転籍は出向中の者がその出向先へ転籍するものである」「かなりの転籍は出向中の者がその出向先へ転籍するものである」の合計。）が高くなっており、それぞれ55.7%、60.7%と過半数を占めるまでになっている（図表3-67、付属統計表第127表）。

図表3-67：既に出向中の者の転籍状況（単一回答、%）＜問9-③-6＞

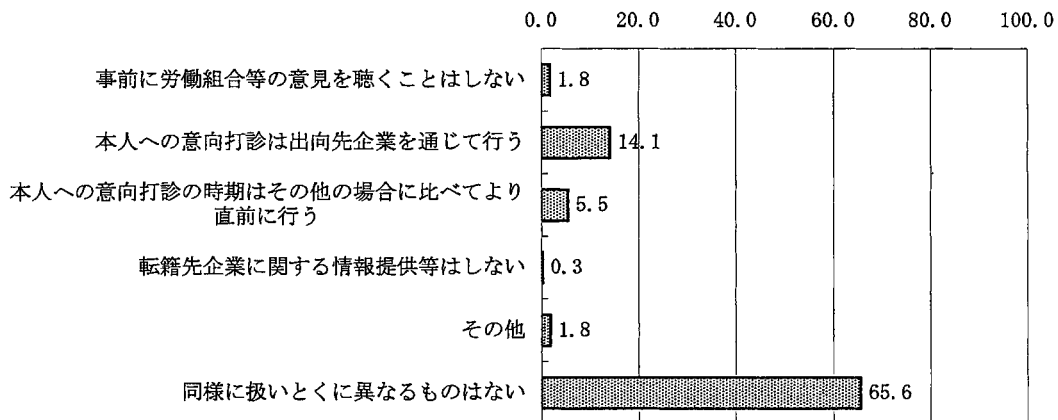


転籍を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」）を対象に集計（n=499）

3-7. 既に出向中の者を転籍させる場合の取扱い

転籍を出している企業について、すでに出向している者がその出向先に転籍する場合、一般の転籍と異なる取扱いをするかを尋ねたところ、「同様に扱いとくに異なるものはない」との回答が65.6%と最も多い。次いで、「本人への意向打診は出向先企業を通じて行う」が14.1%、「本人への意向打診の時期はその他の場合に比べてより直前に行く」が5.5%、「事前に労働組合等の意見を聴くことはしない」が1.8%、「転籍先企業に関する情報提供はしない」が0.3%となっている（図表3-68、付属統計表第128表）。

図表3-68：既に出向中の者を転籍させる場合の一般の転籍と異なる取扱い（複数回答、%）
 <問9-③-7>



転籍を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」）を対象に集計（n=499）

3-8. ここ5年間における転籍をめぐる個別の従業員との間の紛争の有無

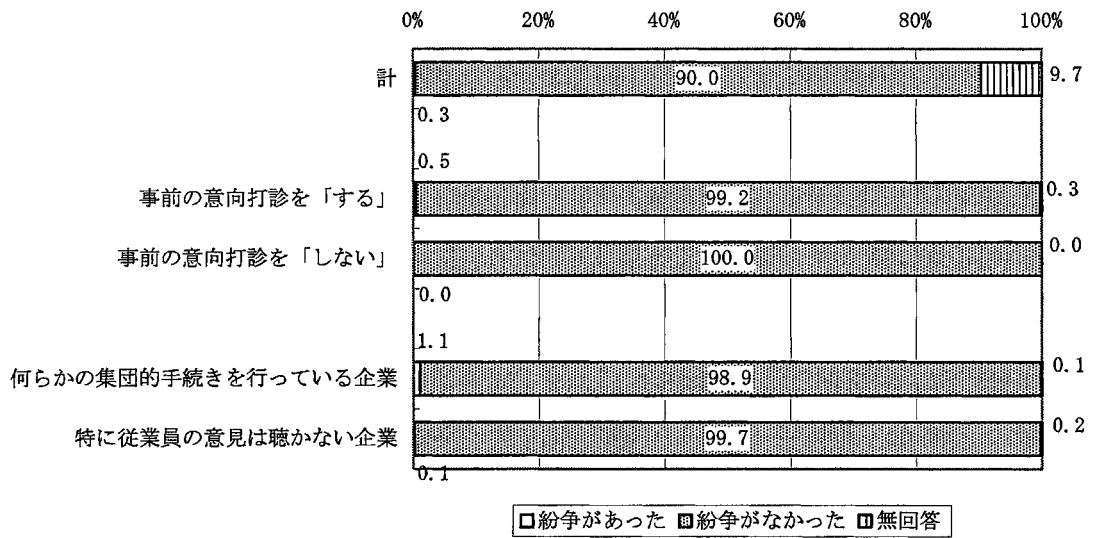
転籍を出している企業に対して、ここ5年間において、個別の従業員と転籍をめぐる紛争になったことがあるかについて尋ねたところ、90.0%と大多数が紛争は「なかった」と回答し、紛争が「あった」とする企業は0.3%と僅かだった。

転籍対象者本人への事前の意向打診と、個別の従業員との紛争の有無との関係を見ると、事前の意向打診を「する」企業で、「紛争があった」とする割合が0.5%、「紛争はなかった」とする割合が99.2%となっている一方で、意向打診を「しない」企業では、「紛争はなかった」とする割合が100.0%だった。

なお、転籍実施に先立って、何らかの集団的手続きを行っている企業（「労働組合と協議する」「労使協議機関で協議する」「その都度従業員の代表を選んでもらい協議する」のいずれかを選択した企業）について、転籍をめぐる個別の従業員との紛争の有無をみると、「紛争はなかった」が98.9%と大多数を占め、「紛争があった」は1.1%となっている。一方、「特に従業員の意見は聴かない」企業では、「紛争はなかった」が99.7%で、「紛争があった」が0.1%となっている（図表3-69、付属統計表第129表）。

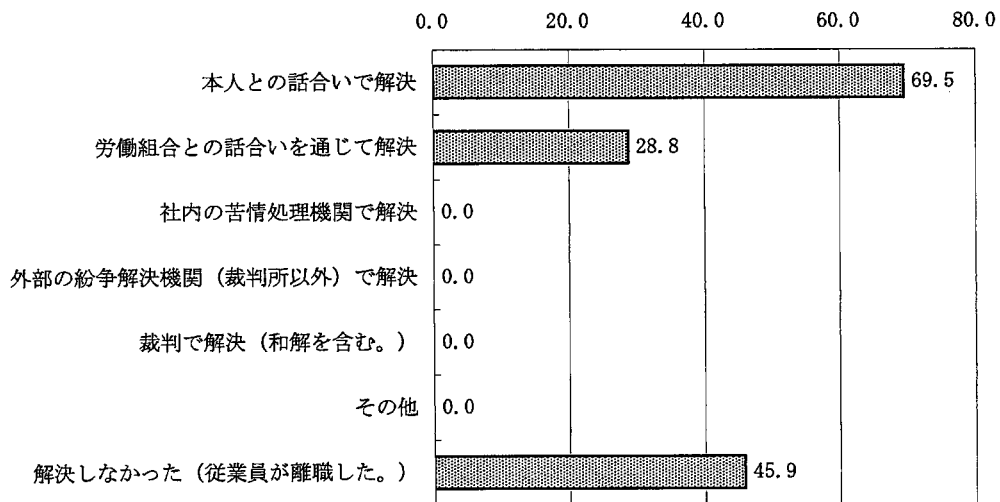
次に、個別の従業員との間で「紛争があった」企業に対して、どのようにして解決したかを尋ねたところ、「本人との話し合いで解決」が69.5%で最も多く、次いで「労働組合との話し合いを通じて解決」したとの回答が28.8%あった。その一方で、「解決しなかった（従業員が離職した。）」との回答は45.9%となっている。なお、「社内の苦情処理機関で解決」「外部の紛争解決機関（裁判所以外）で解決」「裁判で解決（和解を含む。）」との回答はなかった（図表3-70、付属統計表第130表）。

図表3-69：ここ5年間における転籍をめぐる個別労働関係紛争の有無（単一回答、%）
 <問9-③-8>



転籍を出している企業（「他社に転籍者を送り出す側」「両方あるが送り出しの方が多い」「両方あるが受け入れの方が多い」）を対象に集計（n=499）

図表3-70：ここ5年間における転籍をめぐる個別労働関係紛争の解決方法（複数回答、%）
 <問9-③-8付問>



ここ5年間における転籍をめぐる個別労働関係紛争が「あった」と回答した企業を対象に集計（n=11）