

6 雇用管理

転職後の賃金は減少が増加を上回る ——厚労省調査

厚生労働省は11月8日、2020年「転職者実態調査」の結果を公表した。個人調査の結果によると、転職による賃金は減少（40.1%）が増加（39.0%）を若干上回った。今の勤務先に満足している割合は53.4%で、不満の11.4%を大きく上回っている。今後の転職希望については、約半数が現在の職場で働き続けたいとしている。なお、自己都合離職では、人間関係を理由とする離職が前回2015年調査より上昇しているのが目立つ。

調査は、転職者の採用状況、就業意識等の実態を把握することを目的に、5人以上の常用労働者を雇用する事業所から約1万7,000事業所と、そこで働く転職者約1万人を無作為抽出して2020年10月1日現在の状況を調べた。有効回答率は事業所調査が53.1%、個人調査が55.9%。

個人調査

前職非正規の半数が転職で正社員に

個人調査によると、2019年10月1日～2020年9月30日に転職した人のうち、現在の勤め先での就業形態は正社員が69.9%、契約社員が8.0%などとなっている。

事業所規模別にみると、規模の大きい事業所で働く転職者ほど正社員の割合が高く、「5～29人」では66.4%にとどまるが、「1,000人以上」では80.6%となっている。

直前の勤め先の就業形態別にみると、直前に正社員だった人は現在の勤め先でも82.7%が正社員となっている。

他方、直前に正社員以外だった人で、現在の勤め先で正社員の人は52.6%と約半数だった。

直前の勤め先での勤続年数をみると、「2年以上5年未満」が最も高く26.9%、次いで「10年以上」が19.7%、「5年以上10年未満」が17.7%となっている。男女別にみると、男性の転職者のほうが長い。

賃金は減少超に転じる

転職による賃金は「増加した」が39.0%（2015年調査は40.2%）、「減少した」が40.1%（同36.1%）、「変わらない」が20.2%（同22.2%）となっている。

D.I.（「増加した転職者の割合」－「減少した転職者の割合」）はマイナス1.1%で、2015年調査のプラス4.1%から減少超に転じた。属性別にみると、男女では男性がマイナス3.7%に対して、女性は2.4%となっている。

年齢別では、20～49歳の年齢階級ではプラスだが50歳以上ではマイナスとなっている。現在の就業形態別では、正社員が4.2%と増加超だが、正社員以外はマイナス19.7%と大幅な減少超となっている。

労働時間も減少

転職による労働時間の変化は「増加した」が26.3%（2015年調査は31.4%）、「減少した」が39.3%（同34.3%）、「変わらない」が33.6%（同33.0%）となっている。

D.I.はマイナス13.0%で、2015年調査のマイナス2.9%から約10%低下している。属性別にみると、男女では

男性がマイナス22.5%に対して、女性は0.1%となっている。

年齢別では40～44歳のみがプラス（1.2%）で、その他の年齢階級はいずれもマイナスとなっている。現在の就業形態別では、正社員がマイナス14.7%、正社員以外はマイナス1.5%となっている。

半数強が転職先に「満足」

今の勤務先を「満足」（「満足」＋「やや満足」）とした割合は53.4%で、「不満」（「不満」＋「やや不満」）の11.4%を大きく上回った（「どちらでもない」は34.5%）。D.I.は42.0%となっている。

これを項目別にみると、「仕事内容・職種」は「満足」が69.2%、「不満足」が8.7%でD.I.は60.5%、「賃金」は「満足」が46.6%、「不満足」が27.1%でD.I.は19.5%となっている。男女別では、「仕事内容・職種」「賃金」とともに男性のほうがD.I.が高い。現在の雇用形態別では、正社員のほうがいずれの項目も正社員以外よりD.I.が高い。

52.7%が「今の職場で働きたい」

今後の転職希望では、「今の職場で働きたい」が52.7%と過半数を占めたものの、「わからない」（24.9%）や「機会があれば転職したい」（21.0%）も、それぞれ2割強あった。

人間関係を理由とする離職が上昇

直前の勤め先を離職した理由は「自己都合」が76.6%（2015年調査は75.5%）で突出して高く、それ以外は「倒産・整理解雇・人員整理による

「奨励退職」が5.8%（同5.2%）、「契約期間の満了」が4.9%（同4.9%）となっている。

「自己都合」の具体的な理由（3つまでの複数回答）をみると、「労働条件（賃金以外）がよくなかったから」が28.2%（同27.2%）で最も高く、次いで「満足のいく仕事内容でなかったから」が26.0%（同26.7%）、「賃金が低かったから」が23.8%（同24.9%）、「人間関係がうまくいかなかったから」が23.0%（同17.7%）となっている。2015年調査と比較すると、「人間関係がうまくいかなかったから」が約5割上昇しているが目立つ。

転職活動の方法は求人サイト等が増加

転職活動の方法（複数回答）をみると、「求人サイト・求人情報専門誌、新聞、チラシ等」が39.4%（2015年調査は24.2%）で最も高く、「ハローワーク等の公的機関」が34.3%（同41.3%）、「縁故（知人、友人等）」が26.8%（同27.7%）となっている。2015年調査と比較すると、「求人サイト・求人情報専門誌、新聞、チラシ等」の約15割上昇、「ハローワーク等の公的機関」の約7割低下が目立っている。

事業所調査

転職者がいる事業所は3社に1社

事業所調査によれば、2020年10月1日現在で「一般労働者（いわゆるフルタイム労働者）がいる事業所」のうち、「転職者がいる事業所」の割合は33.0%で、前回2015年調査（35.7%）からやや低下している。

産業別では、「運輸業、郵便業」が44.2%と最も高く、次いで「鉱石、

採石業、砂利採取業」（42.8%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（42.1%）などとなっている。

フルタイム労働者の7.2%が転職者

在籍する一般労働者に対する転職者の割合は7.2%で、前回2015年調査（7.9%）からやや減少している。

産業別では、「サービス業（他に分類されないもの）」が11.1%と最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」（10.0%）、「不動産業、物品賃貸業」（9.9%）などとなっている。

人員構成の歪みは正や既存事業の拡大・強化を重視

転職者の採用で重視した事項（複数回答）をみると、「人員構成の歪みの是正」が43.8%と最も高く、次いで、「既存事業の拡大・強化」が42.0%などとなっている。

産業別にみると、「人員構成の歪みの是正」を重視した割合が高いのは、「不動産業、物品賃貸業」（56.4%）、「鉱石、採石業、砂利採取業」（55.8%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（51.9%）などとなっている。

事業所規模別では、「組織の活性化」は規模が大きいほど、「特に意識しなかった」は規模が小さいほど回答割合が高くなっている。

応募の少なさが採用の一番の問題

採用する際の問題を尋ねたところ（複数回答）、84.1%が何らかの問題があるとした。最も多かったのは「必要な職種に応募してくる人が少ないこと」で67.2%、次いで「応募者の能力評価に関する客観的な基準がないこと」が38.8%、「採用時の賃金水準や処遇の決め方」が32.3%だった。

産業別にみると、「必要な職種に応

募してくる人が少ないこと」は「医療、福祉」（78.7%）が、「応募者の能力評価に関する客観的な基準がないこと」は「宿泊業、飲食サービス業」（51.9%）が最も高かった。事業所規模別では、規模が大きいほど「採用後の処遇やキャリア形成の仕方」をあげる割合が高かった。

公的機関経由の募集が減少

転職者の募集方法（複数回答）をみると、「ハローワーク等の公的機関」が57.3%で最も高いものの、前回2015年調査（65.7%）から約8割低下しており、「求人サイト・求人情報専門誌、新聞、チラシ等」が43.2%（2015年調査は38.5%）、「縁故（知人、友人等）」が27.6%（同30.8%）、「自社のウェブサイト」が26.6%（同18.6%）、「民間の職業紹介機関」が24.8%（同17.3%）。民間の職業紹介機関やインターネットを活用した募集の増加が目立つ。

7割超が経験・能力・知識を考慮

転職者の処遇（賃金、役職等）決定で考慮した要素（複数回答）をみると、「これまでの経験・能力・知識」が74.7%と最も高く、次いで「年齢」が45.2%、「免許・資格」が37.3%となっている。

産業別にみると、「これまでの経験・能力・知識」は、「宿泊業、飲食サービス業」（89.8%）が、「年齢」は「建設業」（61.4%）が、「免許・資格」は「医療、福祉」（62.9%）がそれぞれ最も高くなっている。

事業所規模別にみると、「学歴」「前職の賃金」「前職の役職」は規模の大きい事業所ほど考慮している。

（調査部）