

## 17 労働移動に伴う賃金・所得変動

### 17.1 転職による賃金変動 D.I.

#### ① 指標の解説

転職による賃金の変化は、増える場合、減る場合、様々である。全体的にどうかをみるために、転職による賃金変動 D.I. を作成する。これは、転職によって賃金が 1 割以上増加した転職者の割合から、賃金が 1 割以上減少した転職者の割合を引いた数である。D.I. (ディフュージョン・インデックス) とは一般に、「よい」と「悪い」、「上向き」と「下向き」、「過剰」と「不足」など、対照的な属性の比率の差を取って、全体の傾向、方向性をみる指標である。

#### ② 指標の作成結果

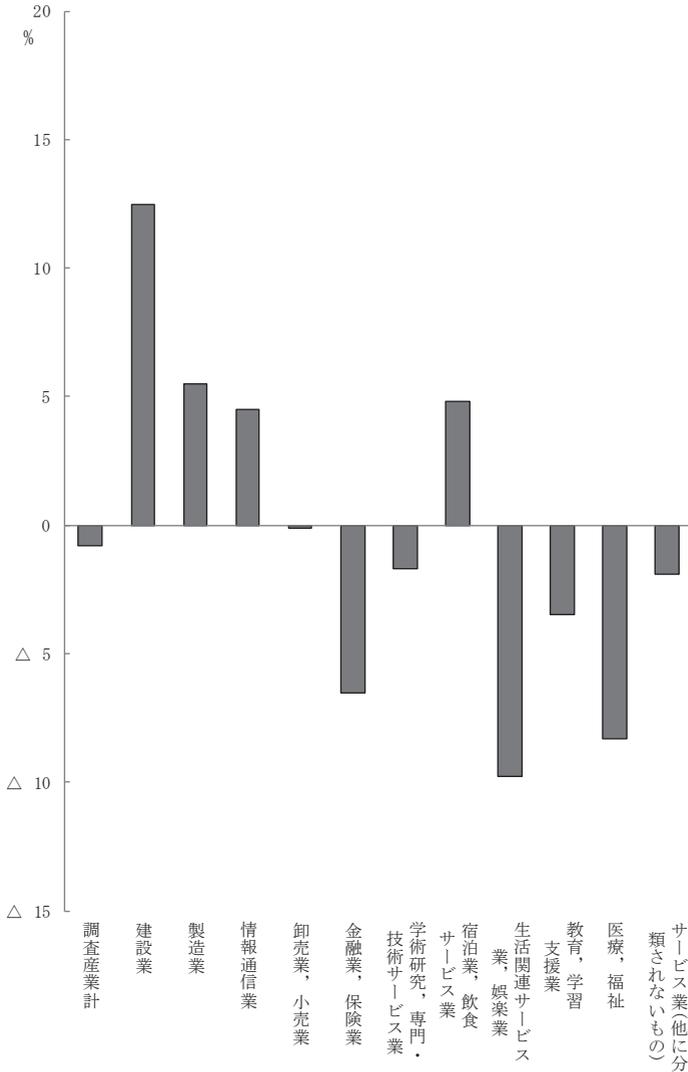
「雇用動向調査」を利用して、入職産業別及び年齢階級の別に、転職による賃金変動 D.I. を作成した。結果は図 17-1、表 17-1 のとおりである。

#### ③ 作成結果の説明

2018 年の D.I. について産業別にみると、建設業、製造業、情報通信業、宿泊業、飲食サービス業でプラスであり、他の産業はマイナスである。年齢階級別にみると 50～54 歳以外の年齢階級はプラスである。

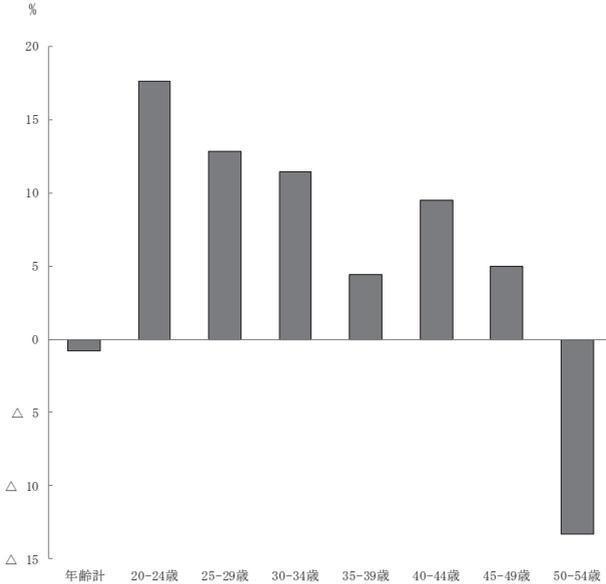
図 17-1 転職による賃金変動 D. I.

(産業別) 2018 年



資料：厚生労働省「雇用動向調査」

(年齢階級別) 2018 年



資料：厚生労働省「雇用動向調査」

#### ④ 指標の作成方法

「雇用動向調査」では、転職前後の賃金の増減を調べている。転職者のうち賃金が1割以上増加した者の割合から、1割以上減少した者の割合を引いて作成した。2015年以降は厚生労働省「毎月勤労統計調査」の再集計の影響による再集計値を用いた。

なお、「平成8年版労働白書」では、賃金変動D.I.を離職期間別に作成して、離職期間が長くなるにつれて賃金変動D.I.が低下することが示されている（特別集計結果）。

#### ⑤ 指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 17-1 転職による賃金変動 D. I.

(産業別)

年	調査 産業計	建設業	製造業	情報 通信業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	飲食店、 宿泊業	学術研 究、専門・ 技術サー ビス業	宿泊業、 飲食サー ビス業	生活関連 サービス 業、娯楽 業	教育、学 習支援業	医療、福 祉 社	サービス 業(他に分 類されない もの)
1995	10.9	19.3	9.7	-	-	0.1	-	-	-	-	-	-	-
1996	6.3	14.1	5.7	-	-	21.5	-	-	-	-	-	-	-
1997	6.5	25.7	9.7	-	-	△0.1	-	-	-	-	-	-	-
1998	△3.1	0.4	△4.9	-	-	5.5	-	-	-	-	-	-	-
1999	△5.6	2.8	△8.4	-	-	7.7	-	-	-	-	-	-	-
2000	△1.9	2.9	△1.7	-	-	△20.3	-	-	-	-	-	-	-
2001	△2.1	2.1	0.2	-	-	0.6	-	-	-	-	-	-	-
2002	△4.6	△0.8	△5.1	-	-	△6.7	-	-	-	-	-	-	-
2003	△3.5	△3.0	0.6	-	-	△7.4	-	-	-	-	-	-	-
2004	△4.4	△3.0	△1.9	9.1	△2.8	△11.8	△4.3	-	-	-	△11.0	△8.0	△5.3
2005	△2.2	△2.1	3.6	4.0	1.4	△10.8	△7.7	-	-	-	△3.0	△9.8	△0.5
2006	△0.8	12.2	2.8	1.0	△0.5	0.8	△2.2	-	-	-	△5.8	△6.8	△4.4

表 17-1 転職による賃金変動 D.I. (続き)

年	(産業別)													サービス業(他に分類されないもの)
	調査産業計	建設業	製造業	情報通信業	卸売業、小売業	金融業、保険業	飲食店、宿泊業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉		
2007	△1.5	△3.1	4.4	△3.7	△5.9	△4.0	△3.1	-	-	-	△3.5	△7.8	3.2	
2008	△4.0	△2.5	1.0	2.8	△7.9	△4.5	4.6	-	-	-	△4.9	△9.0	△6.8	
2009	△10.5	△8.5	△12.9	△8.7	△18.4	△2.9	-	△21.3	△0.6	1.8	△6.2	△8.6	△20.3	
2010	△4.5	2.8	△0.9	△3.1	△2.4	4.4	-	△13.0	6.3	△0.7	△7.8	△9.0	△13.0	
2011	△5.2	△2.8	△0.7	△5.2	△9.0	1.5	-	△1.2	△5.4	3.3	0.7	△13.1	△6.7	
2012	△1.3	7.9	△0.7	2.2	△7.1	△10.9	-	△1.4	△0.6	4.5	△5.1	2.8	△5.4	
2013	△4.7	8.6	△8.4	3.5	△3.6	△6.4	-	△3.2	△7.3	5.9	△10.3	△2.3	△9.7	
2014	△0.4	12.8	2.0	4.4	△5.1	△5.0	-	△6.4	△0.8	7.3	△4.8	△1.4	1.0	
2015	1.1	0.5	6.3	12.3	1.0	23.3	-	1.6	△0.2	△5.7	△6.6	8.0	△4.1	
2016	△2.7	11.5	4.8	11.1	△3.4	1.1	-	0.6	△3.1	△0.1	△6.2	△8.6	△13.3	
2017	1.1	△3.4	15.2	10.6	△1.9	13.9	-	△11.7	6.4	0.3	△1.3	△3.0	△9.7	
2018	△0.8	12.5	5.5	4.5	△0.1	△6.5	-	△1.7	4.8	△9.8	△3.5	△8.3	△1.9	

資料：厚生労働省「雇用動向調査」

表 17-1 転職による賃金変動 D.I. (続き)

(年齢階級別)		20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40-44 歳	45-49 歳	50-54 歳
年	年齢計							
1995	10.9	19.0	9.8	15.4	10.1	14.5	14.4	5.6
1996	6.3	16.8	7.9	9.5	16.0	11.1	1.9	△8.4
1997	6.5	16.6	11.2	5.9	9.0	8.1	5.2	△2.8
1998	△3.1	6.9	0.0	0.3	△2.3	0.0	△6.5	△15.0
1999	△5.6	2.9	△4.4	△2.0	2.1	0.2	△7.6	△11.3
2000	△1.9	9.2	3.8	5.9	2.7	0.9	△4.9	△14.3
2001	△2.1	6.4	5.2	2.8	4.3	△1.5	△3.9	△12.2
2002	△4.6	12.0	△0.3	△4.6	△3.9	△8.9	△8.5	△12.5
2003	△3.5	2.4	6.1	△0.3	1.2	△0.3	△7.7	△17.9
2004	△4.4	6.7	△0.3	△0.1	1.6	△4.0	△5.1	△18.4
2005	△2.2	4.7	6.0	1.1	0.0	△0.8	△7.7	△8.2
2006	△0.8	10.0	6.0	2.9	7.9	4.5	△7.6	△16.7

表 17-1 転職による賃金変動 D.I. (続き)

(年齢階級別)		20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40-44 歳	45-49 歳	50-54 歳
年	年齢計							
2007	△1.5	10.3	4.7	2.6	3.6	3.4	△6.6	△13.2
2008	△4.0	8.7	4.6	0.0	0.4	3.9	△1.9	△14.3
2009	△10.5	0.7	△4.2	△7.0	△6.2	△10.3	△12.3	△18.2
2010	△4.5	14.1	0.6	3.2	△4.8	1.3	△10.1	△10.7
2011	△5.2	6.7	0.4	0.4	△3.1	0.2	△3.4	△8.1
2012	△1.3	17.0	7.1	2.3	3.6	2.2	2.9	△14.7
2013	△4.7	6.2	0.6	4.3	5.3	△0.6	△6.4	△15.8
2014	△0.4	23.2	1.8	△2.8	6.0	1.6	1.8	△6.9
2015	1.3	19.0	10.7	10.6	5.6	4.0	△0.7	△2.6
2016	△2.7	12.7	8.1	5.5	5.1	1.3	△0.7	△5.5
2017	1.1	14.0	13.8	3.1	15.7	12.2	5.9	△10.0
2018	△0.8	17.6	12.8	11.4	4.4	9.5	5.0	△13.3

資料：厚生労働省「雇用動向調査」

## 17.2 転職による退職金減少率

### ① 指標の解説

一般に、日本企業の退職金は、勤続年数が長いほど有利となるように算定されるため、転職によって勤続年数が短くなると、受け取る退職金も減少すると考えられる。

転職を経験せず、同一企業に勤続して定年退職したときに受け取る退職金と、一度だけ転職を経験してその後定年退職した場合の退職金（転職時の退職金と定年退職時の退職金の合計）を比較し、退職金の減少率を求めた。計算は、転職時の年齢を5歳刻みによって行った。

なお、この計算は、転職者がその年齢層における平均的な中途採用者と同じ条件（賃金）で就職することを前提とする。実際は、労働条件の変動も考慮のうえ転職を決断するはずである。必ずしも転職者とは限らない中途採用者全員の平均と同じ条件で就職する、という前提には留意が必要である。ここで計算する退職金の減少率は、一つの目安としてとらえる必要がある。

### ② 指標の作成結果

製造業における企業規模1,000人以上の男性労働者について、学歴ごとに、転職による退職金の減少率を転職時の年齢別に算出した。結果は図17-2のとおりである。

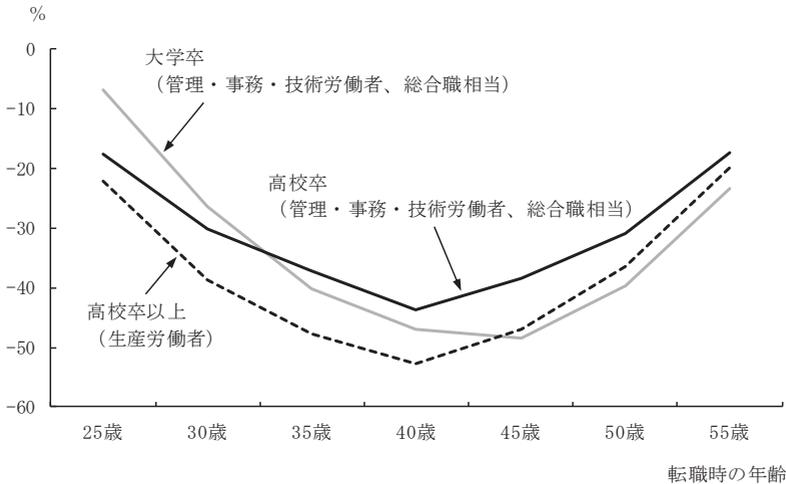
### ③ 作成結果の説明

結果をみると、25歳での転職では、大学卒（管理・事務・技術労働者、総合職相当）の場合は減少率が10%に満たないが、高校卒（管理・事務・技術労働者、総合職相当）では20%弱、高校卒以上（生産労働者）では20%強の減少率となる。転職年齢が高まるにつれて、いずれの学歴でも減少率は拡大し、40歳あるいは45歳時で転職するケースの減少率が最も大きくなる。それ以降は、年齢とともに減少率は縮小に向かっていく。

ある一定の勤続年数を超えた場合に退職金が大きく増加する、と

いう企業が多い中で、40～45 歳前後での転職は、転職前後で勤続年数がほぼ二分されてしまうために、どちらの企業での勤続年数もそれほど長くならず、減少率が大きくなるものとみられる。

図 17-2 転職による退職金減少率（2019 年）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、中央労働委員会事務局「賃金事情等総合調査－退職金、年金及び定年制事情調査－」

注：企業規模 1,000 人以上の製造業男性労働者における 2019 年の推定値。

#### ④ 指標の作成方法

平成 10 年版労働白書を参考にして、次の方法で算出した。

まず、製造業の企業規模 1,000 人以上の男性労働者について、学歴・労働者の種類別に、年齢、勤続年数、勤続年数の二乗を説明変数とする賃金関数を推計する。推計は、「賃金構造基本統計調査」による一般労働者の年齢階級別、勤続年数階級別の所定内給与額を用いて行う。この関数を使って、各年齢、勤続年数における所定内給与額を得る。

次に、「賃金事情等総合調査－退職金・年金及び定年制事情調査－」から、製造業の大学卒（事務・技術労働者、総合職相当）、高

校卒（事務・技術労働者、総合職相当）、高校卒（生産労働者）について、特定の勤続年数におけるモデル退職金支給月数（年金制度を併用している場合の年金現価額を含む。）がわかるので、これを直線補間し、各勤続年数の支給月数を推計する。男性のモデル退職金支給月額を集計がないため、男女計のもので代用した。

その上で、25歳から55歳までの5歳ごと（25歳、30歳…55歳、5歳間隔）に、職業生涯で一度だけ、その年齢で転職するとした場合の転職時の退職金額と60歳退職時の退職金額を求め、合計する。

転職時の退職金額は、まず転職時の年齢と勤続年数から、賃金関数によって所定内給与額を得て、これに転職時の勤続年数に応じた支給月数を乗じて求める。60歳退職時の退職金は、60歳という年齢と転職後の60歳までの勤続年数から、賃金関数によって退職時の所定内給与を得、これに転職後の勤続年数に応じた支給月数を乗じて求める。

なお、転職時の所定内給与を求めるときの年齢と勤続年数は、転職時の年齢（25歳、30歳…55歳、5歳間隔）に到達したときに転職するものと考え、例えば、大学卒30歳転職であれば、29歳、勤続7年で、転職時の所定内給与を求めた。

転職しなかった場合の退職金は、60歳という年齢と勤続年数（大学卒であれば38年（=60-22））で賃金関数から求めた所定内給与に、勤続年数に応じた支給月数を乗じて求めた。

最後に、転職しなかった場合の退職金を  $R_a$ 、転職した場合の退職金（転職時の退職金と退職時の退職金の合計）を  $R_b$  とし、 $((R_b / R_a) - 1) \times 100$  を減少率とした。

## ⑤ 指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 17-2 転職による退職金減少率 (2019 年)

(単位：%)

転職時の年齢	大学卒 (管理・事務・技術労働者、総合職相当)	高校卒 (管理・事務・技術労働者、総合職相当)	高校卒以上 (生産労働者)
25 歳	△7.0	△17.7	△22.2
30 歳	△26.5	△30.3	△38.7
35 歳	△40.3	△37.2	△47.8
40 歳	△47.0	△43.7	△52.8
45 歳	△48.4	△38.4	△47.0
50 歳	△39.8	△30.9	△36.5
55 歳	△23.4	△17.4	△19.8

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、中央労働委員会事務局「賃金事情等総合調査－退職金、年金及び定年制事情調査－」

注：企業規模 1,000 人以上の製造業男性労働者における 2019 年の推計値。

### 17.3 転職による生涯賃金減少率

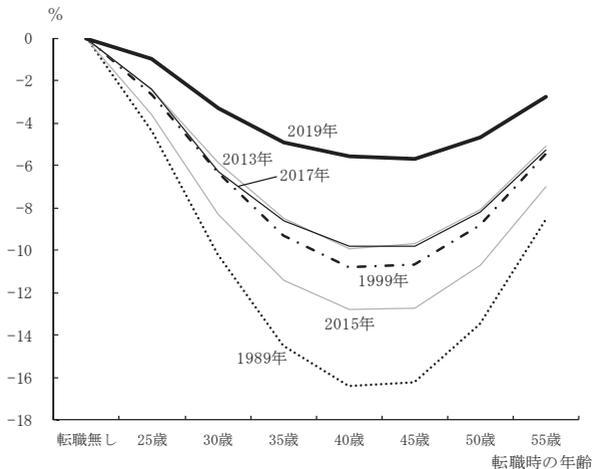
#### ① 指標の解説

前項では転職による退職金の低下率をみた。しかし、転職によって変わるのは退職金だけではない。毎月の賃金も変わってくる。本項は、賃金と退職金を合わせた生涯賃金の転職による変化をみる。一度も転職せずに定年を迎えた場合に比べ、転職を一度だけ経験してから定年を迎えた場合の生涯賃金がどの程度低下するか、転職年齢の別に計算した。

#### ② 指標の作成結果

製造業、1,000人以上規模企業の男性大学卒（管理・事務・技術労働者、総合職相当）について、転職による生涯賃金の減少率を算出した。結果を図17-3に示す。

図17-3 転職による生涯賃金減少率



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、中央労働委員会事務局「賃金事情等総合調査－退職金・年金及び定年制事情調査－」

注1：企業規模1,000人以上の製造業大学卒男性労働者（管理・事務・技術、総合職相当）における減少率。

注2：退職金の支給月額男女計のもの。

### ③ 作成結果の説明

生涯賃金の減少率は、転職時の年齢によってかなりの差がみられる。転職時の年齢が 25 歳であれば、減少率は 5% に満たない。しかし、年齢が上がるにつれて減少率も大きくなり、40～45 歳時での転職による減少率が最も大きくなる。それ以降は、年齢とともに減少率が低下していく。

時系列の推移をみると、減少率は縮小してきているように思えるが、年による振れが大きい。2019 年には減少率は縮小している。

### ④ 指標の作成方法

指標の作成は、平成 10 年版労働白書の方法による。製造業の 1,000 人以上企業規模の男性大学卒、管理・事務・技術労働者、総合職相当について、各年齢における年収を求めて合計し、退職金を加える。

まず、年齢、勤続年数、勤続年数の二乗を説明変数として、年収を得る賃金関数を推計する。推計は、「賃金構造基本統計調査」の年齢階級別、勤続年数階級別の所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額から、「所定内給与額×12+年間賞与その他特別給与額」をもって年収とし、その年収を、年齢、勤続年数、勤続年数の二乗に回帰させて行った。なお、年間賞与等は調査年の前年 1 年分のものであるが、ここでは調査年のものとして使用している。

次に、25 歳から 55 歳までの 5 歳ごと（25 歳、30 歳…55 歳、5 歳間隔）に、職業生涯で一度だけ、その年齢で転職するとした場合の 22 歳から 60 歳までの各年齢における勤続年数を設定し、各年齢における年収を、先に求めた賃金関数を使って求める。

その上で、前項で求めた転職時の退職金額と 60 歳退職時の退職金額の合計を加えて生涯賃金とした。退職金額は男女計のものである。

また、転職しなかった場合の生涯賃金も求め、減少率を算出する。減少率は、転職しなかった場合の生涯賃金を  $W_a$ 、転職した場合の

生涯賃金を  $W_b$  とすれば、 $((W_b/W_a) - 1) \times 100$  である。

⑤ 指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 17-3 転職による生涯賃金減少率

(単位：%)

年	転職時の年齢							
	転職 無し	25 歳	30 歳	35 歳	40 歳	45 歳	50 歳	55 歳
1989	0.0	△4.4	△10.2	△14.5	△16.4	△16.2	△13.5	△8.6
1993	0.0	△3.1	△7.7	△11.5	△13.1	△13.0	△10.7	△6.5
1997	0.0	△2.6	△6.4	△9.7	△11.4	△11.2	△9.2	△5.5
1999	0.0	△2.7	△6.3	△9.3	△10.8	△10.7	△8.8	△5.5
2001	0.0	△3.0	△7.0	△10.6	△12.2	△12.1	△10.0	△6.2
2003	0.0	△4.0	△8.9	△13.2	△14.9	△14.7	△12.2	△7.6
2005	0.0	△3.0	△7.4	△11.1	△12.5	△12.2	△10.3	△6.2
2007	0.0	△2.8	△6.7	△9.8	△10.9	△10.9	△9.1	△5.7
2009	0.0	△5.7	△13.4	△18.7	△21.1	△19.6	△17.4	△10.8
2011	0.0	△2.4	△5.7	△8.3	△9.5	△9.5	△7.9	△5.0
2013	0.0	△2.4	△5.9	△8.5	△9.9	△9.7	△8.1	△5.1
2015	0.0	△3.6	△8.3	△11.4	△12.8	△12.7	△10.7	△7.0
2017	0.0	△2.4	△6.3	△8.6	△9.8	△9.8	△8.2	△5.3
2019	0.0	△1.0	△3.3	△4.9	△5.6	△5.7	△4.7	△2.8

資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、中央労働委員会事務局「賃金事情等総合調査－退職金・年金及び定年制事情調査－」

注：企業規模 1,000 人以上の製造業大学卒男性労働者（管理・事務・技術、総合職相当）における減少率。