

2021年4-6月期 転職時の賃金変動状況

「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数の割合」は29.1%
 2019年度4-6月期29.0%から+0.1pt、コロナ禍前水準に回復
 前年同期比では+1.8pt

株式会社リクルート（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：北村 吉弘）が提供する転職支援サービス『リクルートエージェント』における2021年4-6月期の「転職時の賃金変動状況」を報告します。
 「転職時の賃金変動状況」では、“転職決定者の賃金は転職前後でどのように変化しているのか？”という点に着目し、「前職と比べ賃金が明確に（1割以上）増加した転職決定者数の割合」の経年変化を観察していきます。

【算出式】

$$\frac{\text{「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数」}}{\text{「転職決定者数合計」}} \times 100 \text{ (単位：\%)}$$

※ 前職（転職前）の賃金は時間外労働等の「変動する割増賃金」を含む一方、転職後の賃金にはそれらが含まれないため「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者数の割合」は実態よりも低めの値となる傾向があります。

■ 全体

4-6月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は29.1%。

新型コロナウイルスの感染が拡大を始めた2020年1-3月期を起点として大きく水準を切り下げた後、2021年1-3月期は、底を脱して反発、概ね感染拡大前の水準近くに復した。足元2021年4-6月期も概ね同水準を維持している。

【年度推移】



【四半期推移】



2021年7月29日

■ BOX：業況感と人員の過不足感

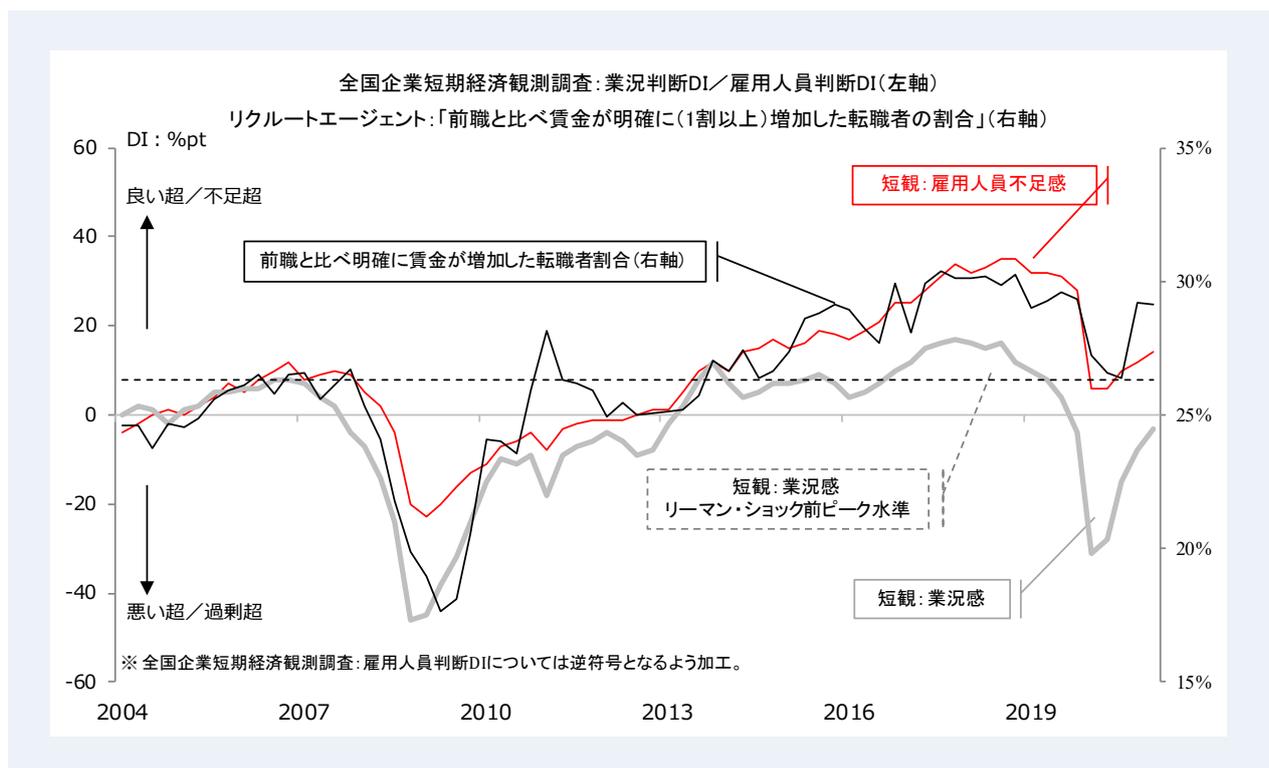
下図は、当プレスリリースで紹介している「前職と比べ賃金が明確に（1割以上）増加した転職者の割合」（右軸）と、日本銀行公表の全国企業短期経済観測調査（通称：短観）における業況判断DI／雇用人員判断DI（左軸）を一枚のグラフにプロットしたものである。短観では、企業に対し、業況感や雇用人員の過不足感といった項目を問い、得られた回答を以下の定義に沿って、DI（Diffusion Index）という指標に仕立てている。

業況判断DI（%pt）＝「良い」の回答社数構成比（％）－「悪い」の回答社数構成比（％）

業況の場合の回答選択肢は「良い」「さほど良くない」「悪い」、雇用人員では「過剰」「適正」「不足」

ここで注目すべきは昨今の「業況判断DI」と「雇用人員判断DI」の乖離である。この2指標は、これまで長きにわたり「業況感が悪化すれば人員は過剰となり、改善すれば不足する」という、ある種当たり前の連動関係を有していた。しかし、2013年頃を起点に両指標は乖離を始め、業況の過熱感以上に人員不足が深刻化している様子がうかがえる。2019年初頃の「業況感」は、リーマン・ショック前のピーク水準と概ね同水準（図中の点線参照）であるのに対し、同時期の「人員不足感」は、その水準を大きく上回っていた。2019年初頃の労働市場の過熱感には、いわゆる、景気循環要因のみでなく、構造的な人手不足が“上乗せで”寄与していると考えられる。以降、「業況感」は緩やかな低下を続けていたなか、新型コロナウイルス感染拡大が表面化した直後の2020年6月調査で急激な下落をみせた。「雇用人員不足感」／「賃金が明確に増加した転職者の割合」も急激に低下したものの、注目すべきはその水準である。2013年以降、業況感と乖離して上昇し続けていたこれら2指標は、急落した後もなお、リーマン・ショック前のピーク水準を維持していた。

足元、これらの指標は改善基調に復している。「雇用人員不足感」／「賃金が明確に増加した転職者の割合」については、一定の過熱感を維持したまま新型コロナウイルス禍を乗り切るかたちとなるだろう。



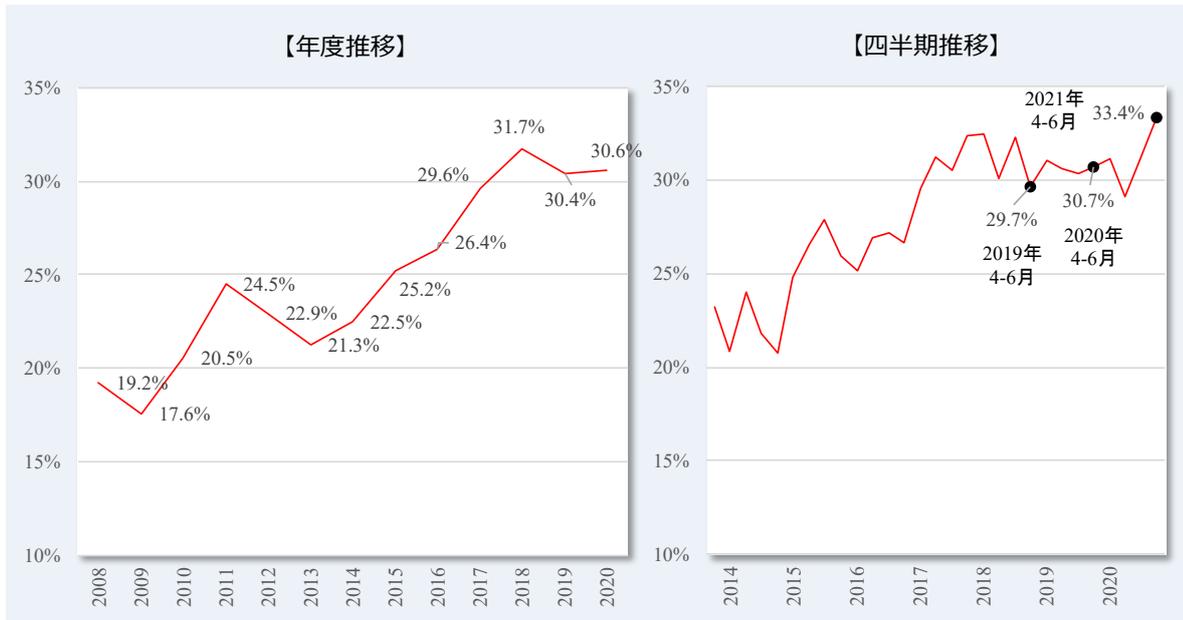
2021年7月29日

■ 職種別

IT系エンジニア：

4-6月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は33.4%。

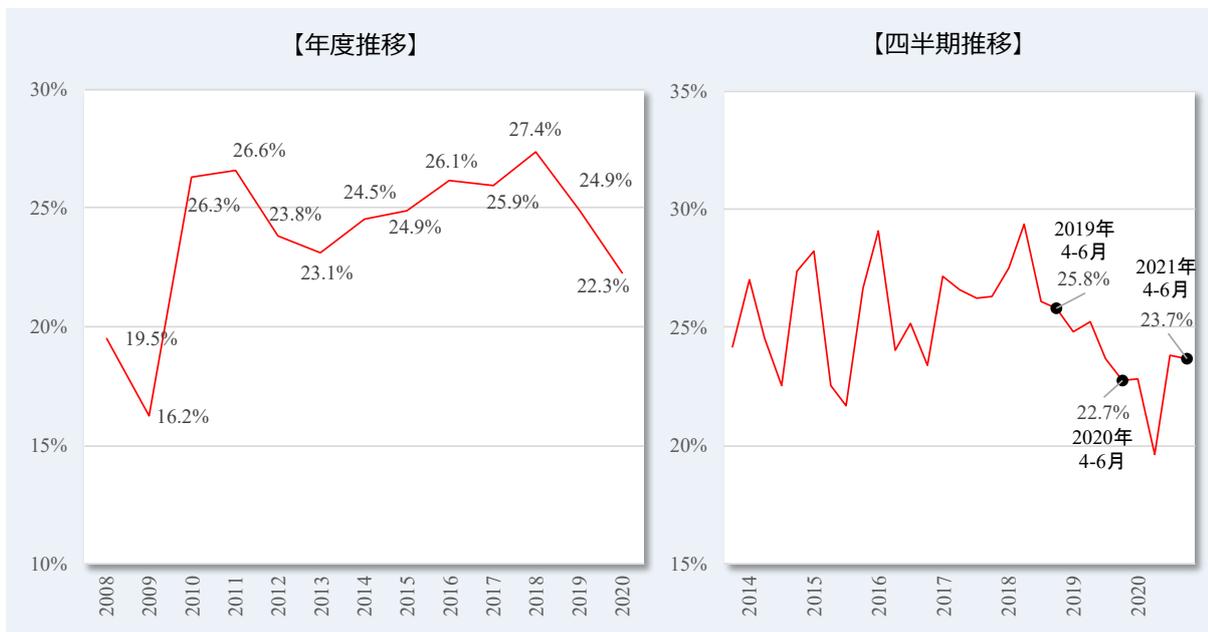
2019年以降は幾分減速感がみられていたが、2021年4-6月期は前年同期より2.7pt上昇。比較可能な2008年4-6月期から現在までで、過去最高値となった。



機械・電気・化学エンジニア：

4-6月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は23.7%。

2019年以降、弱めの動きが続いたなか、新型コロナウイルスの感染が拡大を始めた2020年1-3月期からは更に水準を切り下げたが、2021年1-3月期は、底を脱して反発し、感染拡大前の水準に復した格好。足元2021年4-6月期も概ね同水準を維持している。

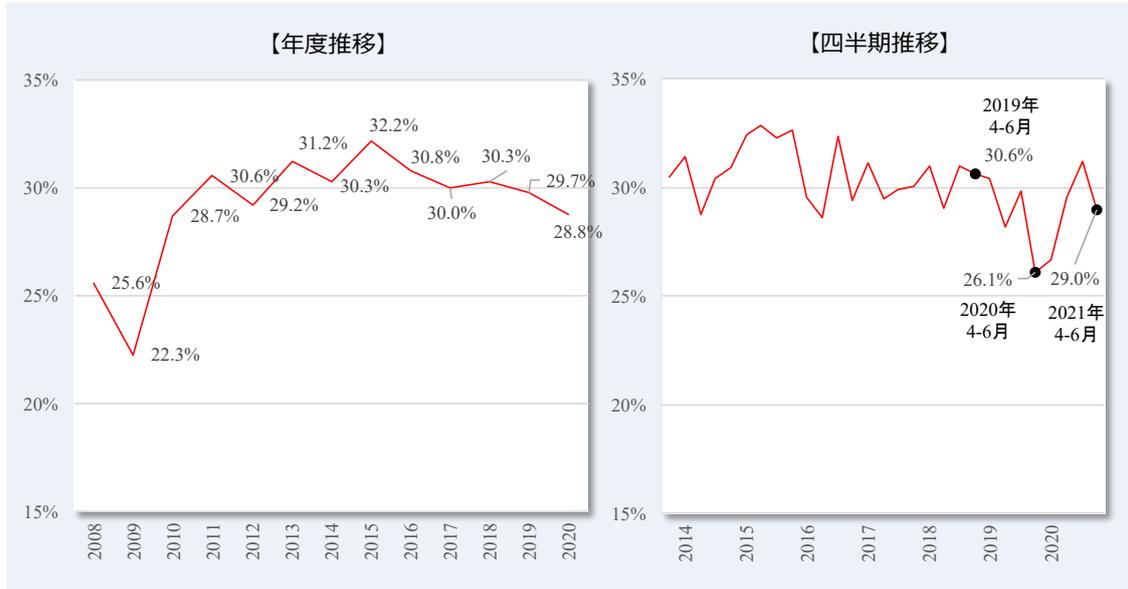


2021年7月29日

営業職：

4-6月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は29.0%。

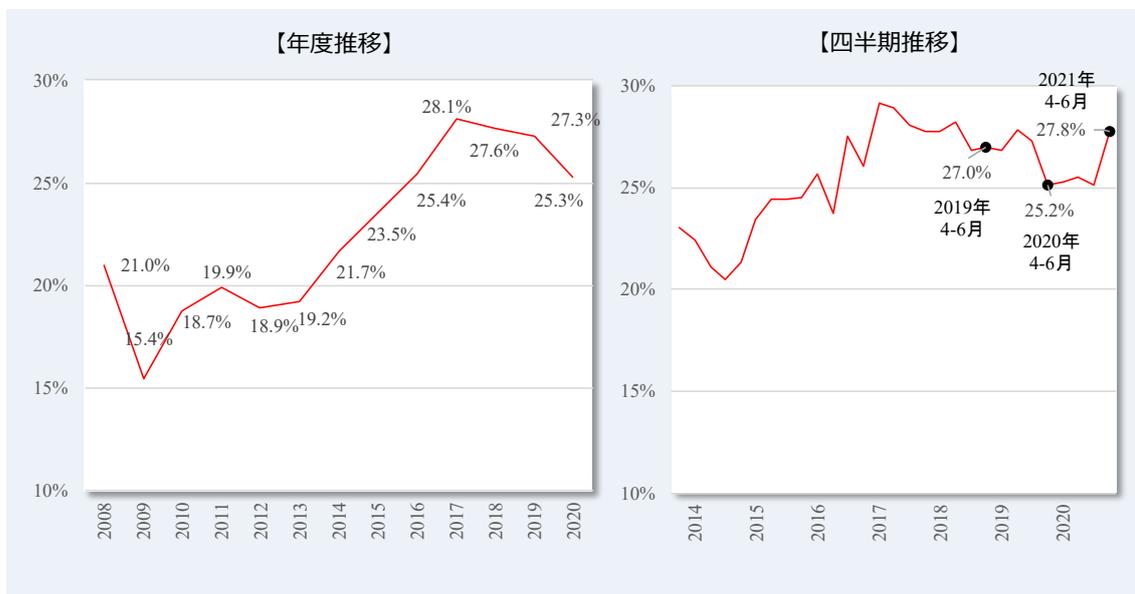
新型コロナウイルスの感染が拡大を始めた2020年1-3月期を起点に大きく水準を切り下げたが、2021年1-3月期は、底を抜け、感染拡大前の水準を上回った。足元2021年4-6月期は、底となった前年同期からは2.9pt上昇となっているものの、前四半期と比べると僅かながら水準を下げています。



事務系専門職：

4-6月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は27.8%。

2017年以降、幾分弱めの動きが続いており、新型コロナウイルスの感染が拡大を始めた2020年1-3月期からは更に水準を切り下げたが、足元2021年4-6月期は、前年同期より2.6pt上昇し、感染拡大前の水準に復した格好。

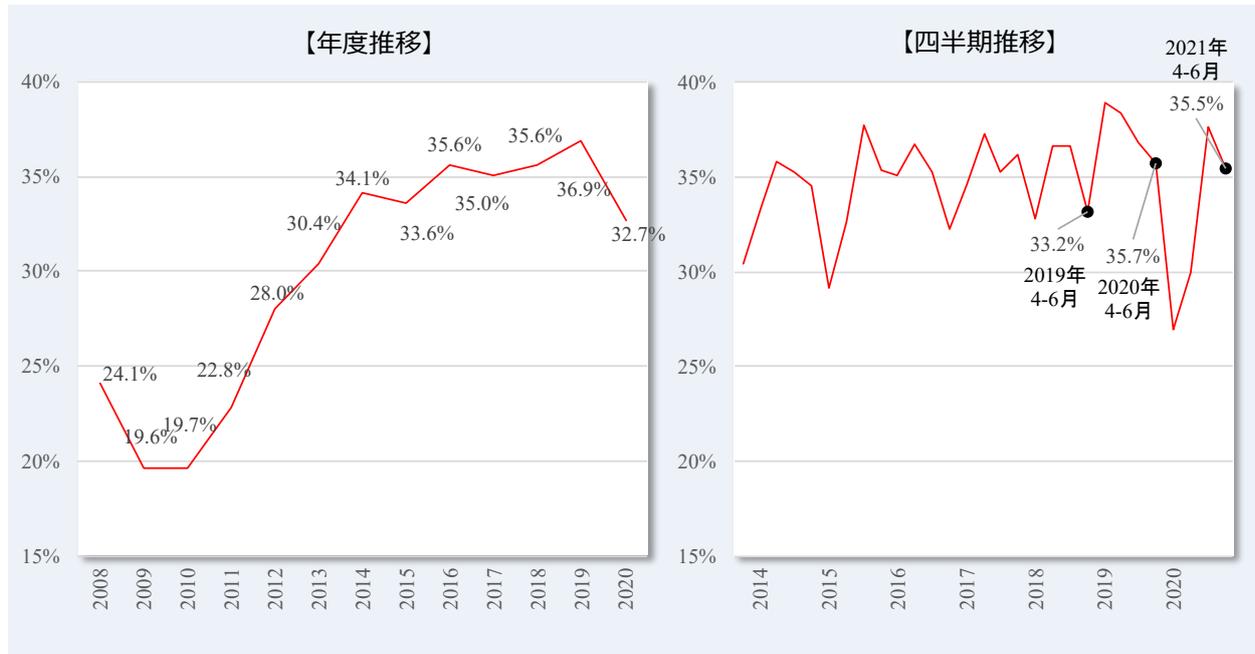


2021年7月29日

接客・販売・店長・コールセンター：

4-6月期の「前職と比べ賃金が1割以上増加した転職決定者の割合」は35.5%。

新型コロナウイルスの感染が拡大を始めた2020年1-3月期から大きく水準を切り下げた後、2021年1-3月期は、底を抜け、感染拡大前の水準を上回った。足元2021年4-6月期は、前四半期と比べると僅かながら水準を下げてきている格好。



■解説者：政策企画室／調査室 高田 悠矢



工学系修士課程修了後、2010年日本銀行入行。経済指標の推計手法設計や景気判断など、マクロ経済・金融領域における統計分析業務に携わる。2015年株式会社リクルート（当時リクルートキャリア）入社。戦略策定のための分析業務や新規事業のリコメンドエンジン開発、自社データを利用した経済指標の作成・発信、人事課題に対する統計分析的なアプローチの展開など、データ起点のさまざまな取り組みに挑戦している。

総務省 統計委員会担当室 研究協力者

一般社団法人ピープルアナリティクス協会&HRテクノロジー協会 研究員

本件に関する
お問い合わせ先

<https://www.recruit.co.jp/support/form/>