

現在の勤務先を
どのようにして
見つけましたか。

of work?

How did you find y

Bagaimana anda mencari

Bagaimana Anda menen

คุณหาสถานที่ทำงานปัจจุบันคุณอย่างไร

您是如何找到

현재 직장은

Làm thế nào

Part3

転職が 得になる国、 ならない国

実行するかはともかく、働く人なら誰でも一度は考えるのが転職である。転職のきっかけ、転職手段、転職後の雇用形態、年収や昇進への影響、それらの男女差……日本の常識は通用せず、これまたお国柄がくっきりと表れている。

3-1. 転職の実態
「ころころ転職」の本質は3年未満離職率の高さにあり…35

COLUMN
アジア副業実情——どのくらいの割合が従事し、いくら稼いでいるのか……37

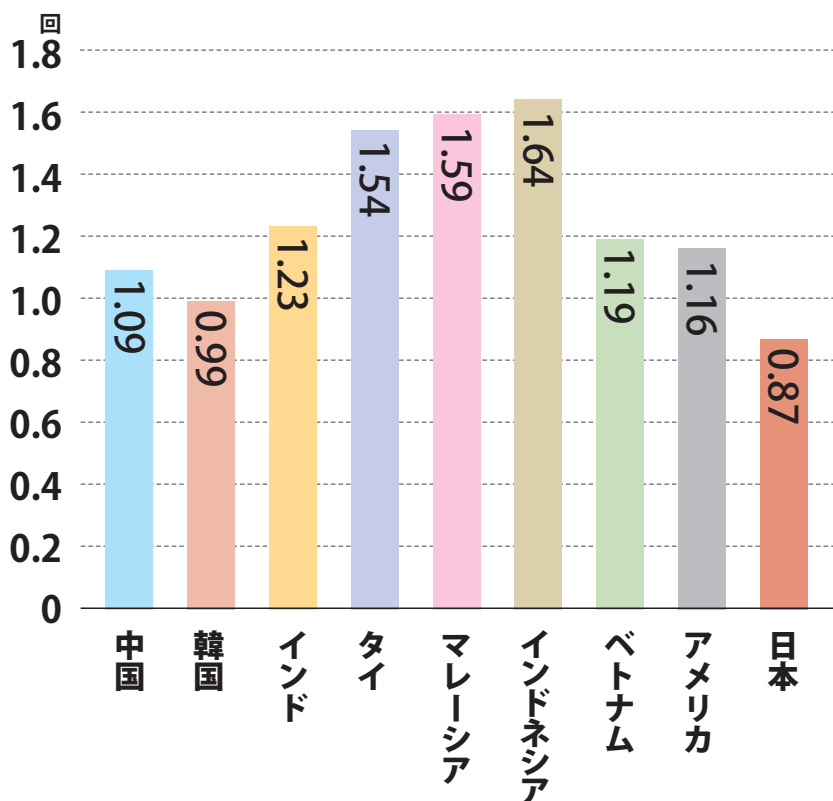
3-2. 退職理由と転職手段
「賃金への不満」が圧倒的で、プル型転職が多い……38

3-3. 転職の影響
「日本の常識」は「アジアの非常識」か……40

より詳しく知りたい人のためのデータ集Ⅲ……44

「いろいろな転職」の本質は 3年未満離職率の 高さにある

3-1-1 転職回数(平均)



「彼らはここから転職する」——外国人社員のリテンションに頭を悩ます日本企業は多い。現地法人においては、日本と同じ雇用システム(長期雇用を前提に採用し育成する)は通用しないのでは。そんな議論も重ねられている。各国の転職実態を見ていきたい。

まず図表3-1-1に転職回数の平均値を示した。これまでも雇用の流動性を示す指標として活用され、先進国と比べて日本が低いといった特徴が語られてきた数値だが、今回のデータにおいても、日本が最も低い。逆に高めなのがインドネシア、マレーシア、タイで、日本はインドネシアの約半分しかない。ただし、冷静に見るといずれも1回前後とさほど大きな違いは見られないデータでもある。

転職経験者の割合が最も高いのは日本の女性

詳細を見るために、20代と30代とに分け、男女別に転職回数の分布を見てみよう

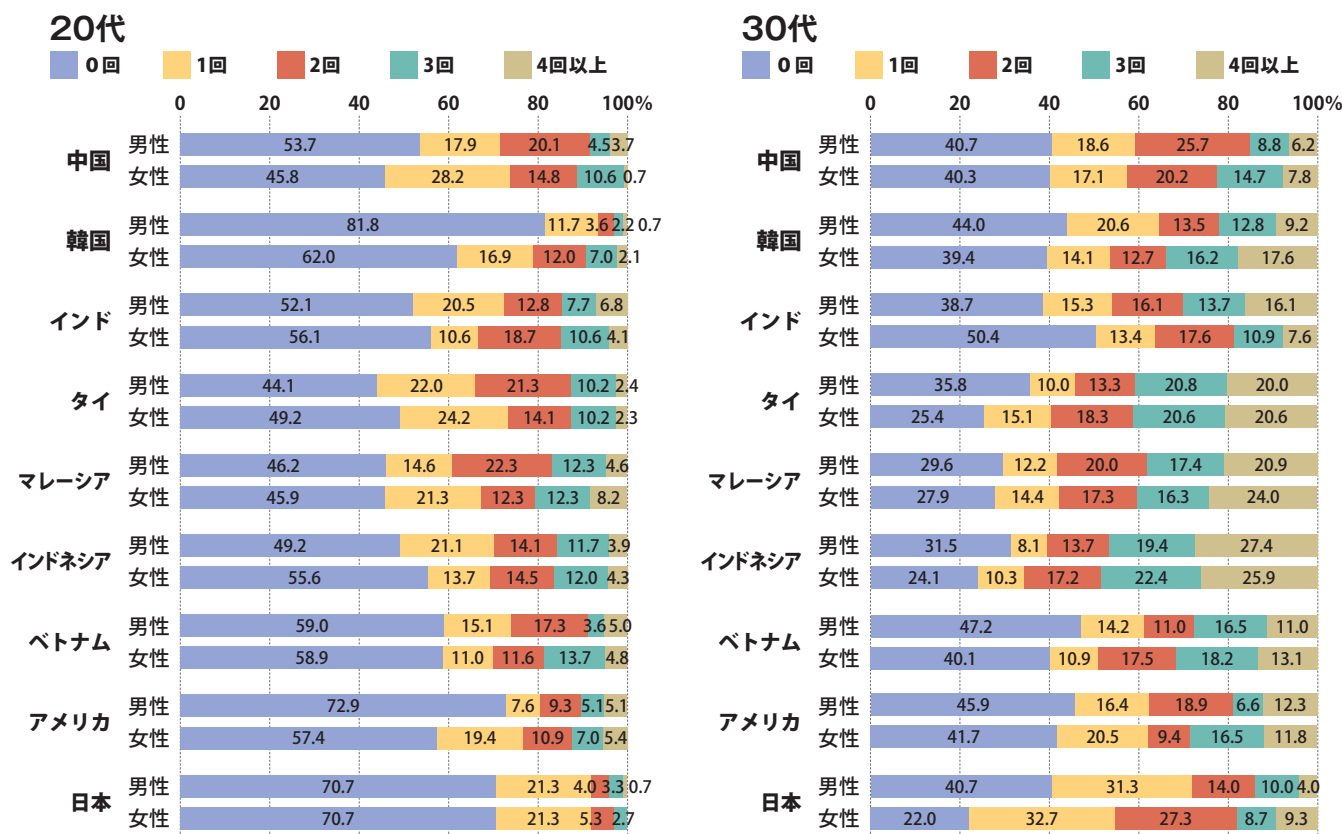
う(図表3-1-2)。まず20代を見ると、転職未経験者の割合は、日本だけでなく、韓国男性(81・8%)やアメリカ男性(72・9%)でも高いことがわかる。韓国男性については、先述のとおり、入社年齢がそもそも高いことが影響しているのだろう。

次に30代を見ると、インドネシア、マレーシア、タイでは4回以上も転職している人が2割を超えている。インドネシアにおいては、3回転職組も含めると5割近くにもなる。ただし、注意したいのが、同時に転職未経験者も3割前後いるということだ。皆が転職を繰り返しているわけではないのだ。

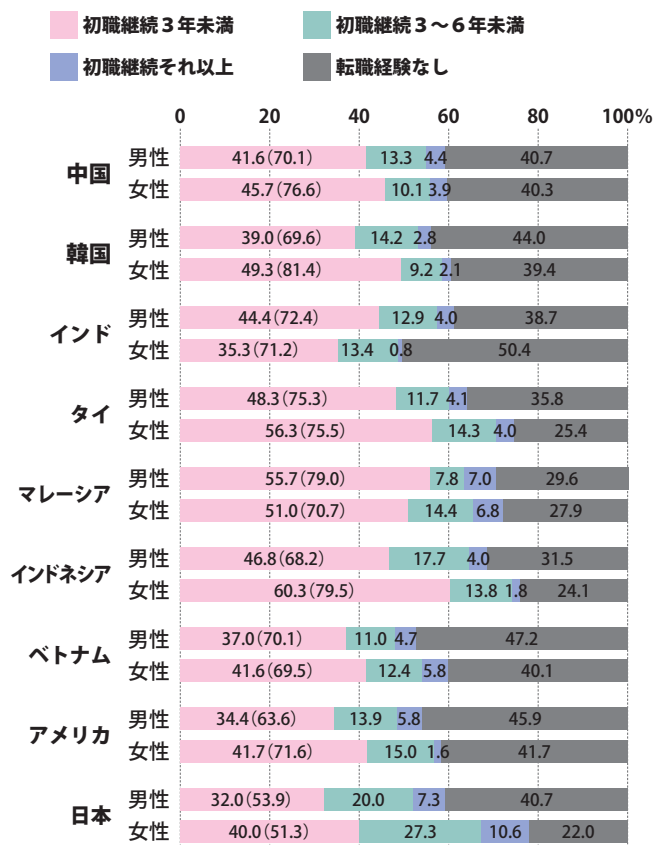
また、20代で転職未経験者が多かった日本、韓国男性、アメリカ男性の数値が、30代になると随分他国のそれに近づいている。転職未経験者の割合で見ると、男性は高い順に「ベトナムVアメリカV韓国V中国・日本VインドVタイVインドネシアVマレーシア」、女性では「インドVアメリカV中国VベトナムV韓国VマレーシアVタイVインドネシアV日本」と並ぶ。なんと、日本の女性が男女合わせたなかで最も転職経験者の割合が高いのである。

このようにして詳細を見ると、日本人の転職経験率は30代では決して低くないことがわかる。ただし、転職経験者の転職回数が少ないことに特徴があり、これが、先ほど見た「転職回数の平均」指標で、日本人があまり転職しないように見える要因となっている。

3-1-2 転職回数の分布



3-1-3 初職継続期間(現在30代)



※ ()の数字は、転職経験者中に占める割合である

**日本人には少ない
初職で3年以内に辞める人**

採用からどれくらい経つと辞めてしまうのか。初職における就業継続期間を比較してみたい。長期的な結果を得るために、以下、20代は除外し、30代のデータに限定する。図表3-1-3を見ると、多くの国において、転職経験者のうちのほとんどが3年未満に転職している。次に、()に示した、転職経験者に占める3年未満転職者の割合と比較すると、日本が5割強であるのに比べ、韓国(女性)、インドネシア(女性)とマレーシア(男性)では8割前後、他の国について

でも7割弱から7割半ほど高い。一方、その日本では、3年以上勤務してから辞める人の割合がほかと比べて高いのである。アジアの他の国では、辞める人はすぐ辞める。転職を繰り返す人もいる。転職未経験者の割合は大きく変わらなくても、これらの違いが、「彼らはここから転職する」という印象を強めている。正しくは、「彼らはすぐ転職する、そして、『一部』がここから転職する」ではないか。ただし、この「一部」の割合が、インドネシア、マレーシア、タイでは比較的多いということは、揺るぎない事実である。

アジア副業実情——どのくらいの割合が従事し、いくら稼いでいるのか

日本では考えにくいことだが、他のアジアでは、勤め人であろうと、副業に従事するのが当たり前だとよく耳にする。今回の調査では、現在の主な仕事からの収入とは別に、「他の仕事からの収入額」も聞いている。ここに記入した人を「副業者」ととらえ、その割合を比較してみた（残念ながら、日本人を対象にした調査ではこの設問はない）。

その数値は、ベトナムの57.9%

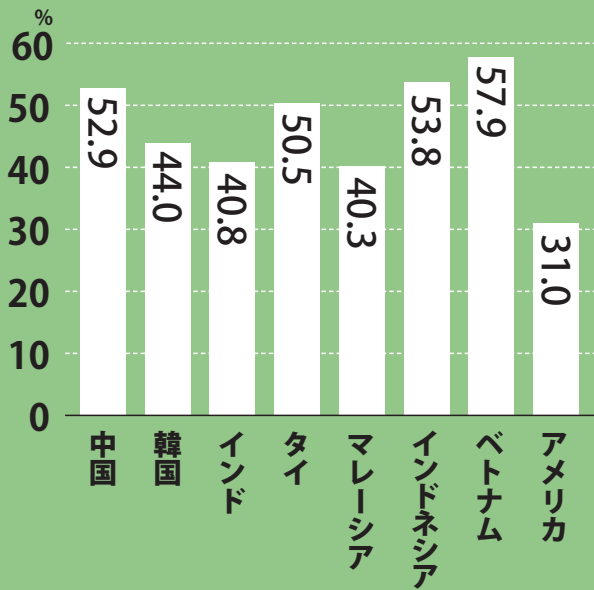
を筆頭に、インドネシア（53.8%）、中国（52.9%）、タイ（50.5%）と続き、他の国でも4割を超える。アメリカは3割である（図表3-1-4）。

さらに驚くのは副業で稼ぐ額である（図表3-1-5）。本業収入を100とした場合、50以上という割合が、マレーシア49.2%、アメリカ40.9%、インド38.7%、インドネシア36.2%、ベトナム33.8%と

なった。100を超える割合もマレーシアでは2割を超える。調査対象者が、本業においてフルタイムで働く人がほとんどであることを考慮すると、不動産収入などの不労所得が含まれている可能性もあるが、副業が失業に対するリスク管理になっていることは間違いない。雇用不安が高まる日本人にとっては何ともうらやましい話である。

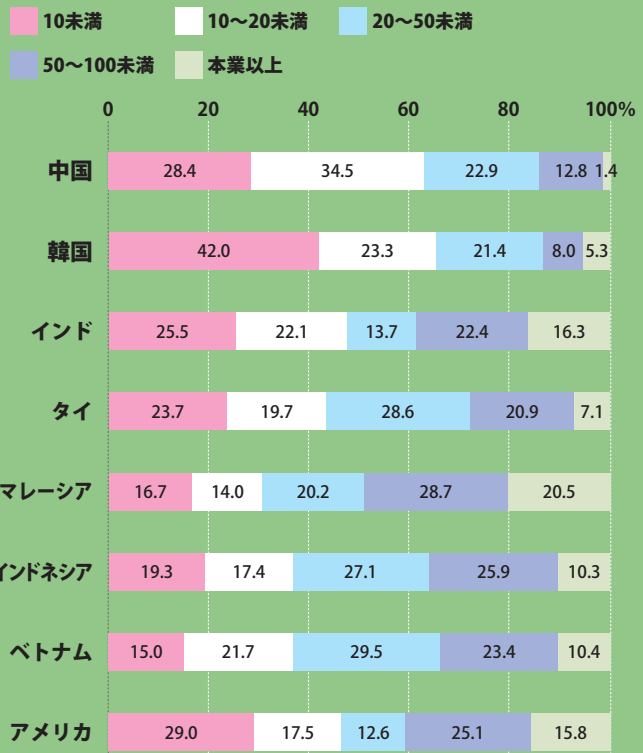
3-1-4

副業収入あり

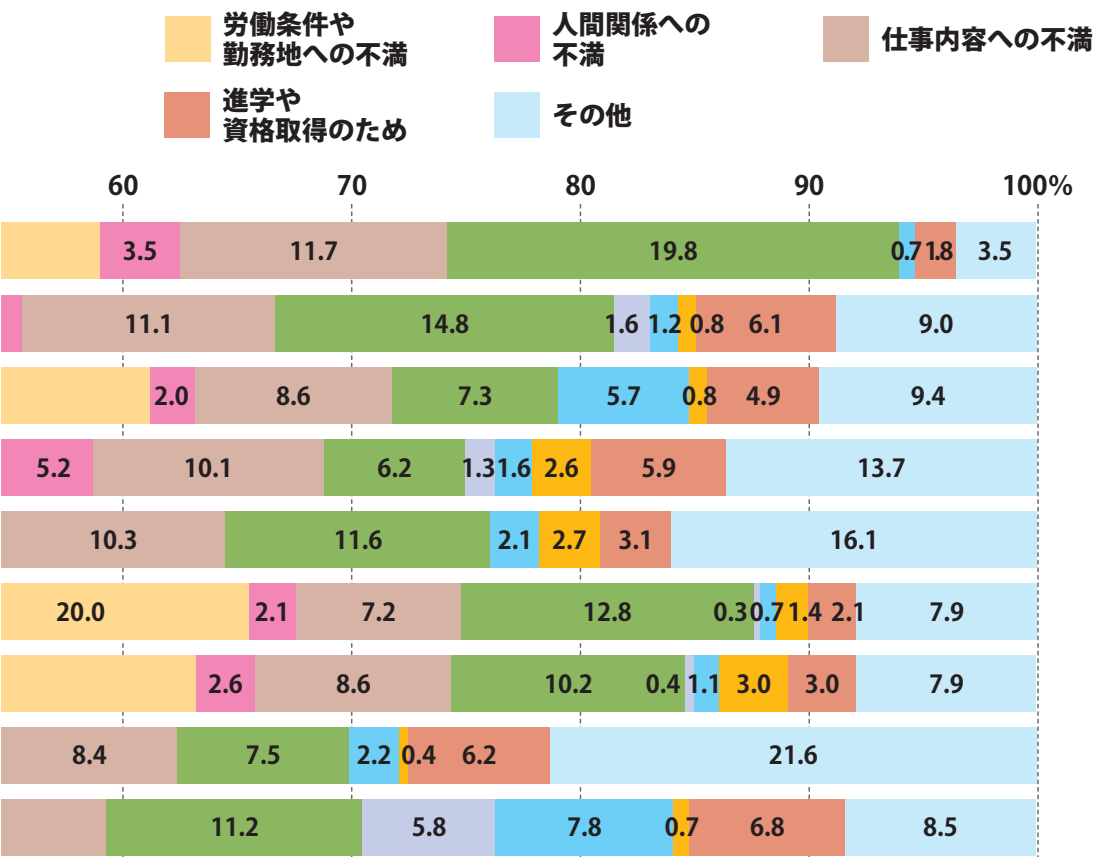


3-1-5

本業を100とした場合の副業収入額



退職理由と転職手段

「賃金への不満」が圧倒的で、
プル型転職が多い

転職の実態が明らかになったところで、転職のきっかけとなる退職理由、なかでも初職のそれについて見てみよう（図表3-2-1）。日本と韓国を除くすべての国で、最も数値が高いのが「賃金への不満」、次が「労働条件や勤務地への不満」（中国のみ「会社の将来性や雇用安定性への不安」が来る。アメリカは「契約期間の満了」も同率2番目）と共通している。韓国も1番目と2番目の順序が逆になっているだけで、選択項目は変わらない（ただし、「会社の将来性や雇用安定性への不安」も同率2番目）。一方、日本で「賃金への不満」があつて退職した人は、たった5・1%、退職理由順位は9番目という低さである。

選択項目の集中度にも特徴がある。1番目と2番目の選択率を足すと、中国50・9%、インド53・4%、タイ46・9%、マレーシア45・2%、インドネシア51・7%、ベトナム53・0%と、半数前後にもなる。一方で、回答が分散しているのがアメリカ、韓国、日本である。これら3カ国では、離職理由が多様化しているということだ。

日本について見ると、1番目が「労働条件や勤務地への不満（16・7%）」で、あとは「仕事内容への不満（12・9%）」

「会社の将来性や雇用安定性への不安（11・2%）」「人間関係への不満（10・2%）」とわずかな差で続いている。

「寿」退職が多いのは日本とインドだけ

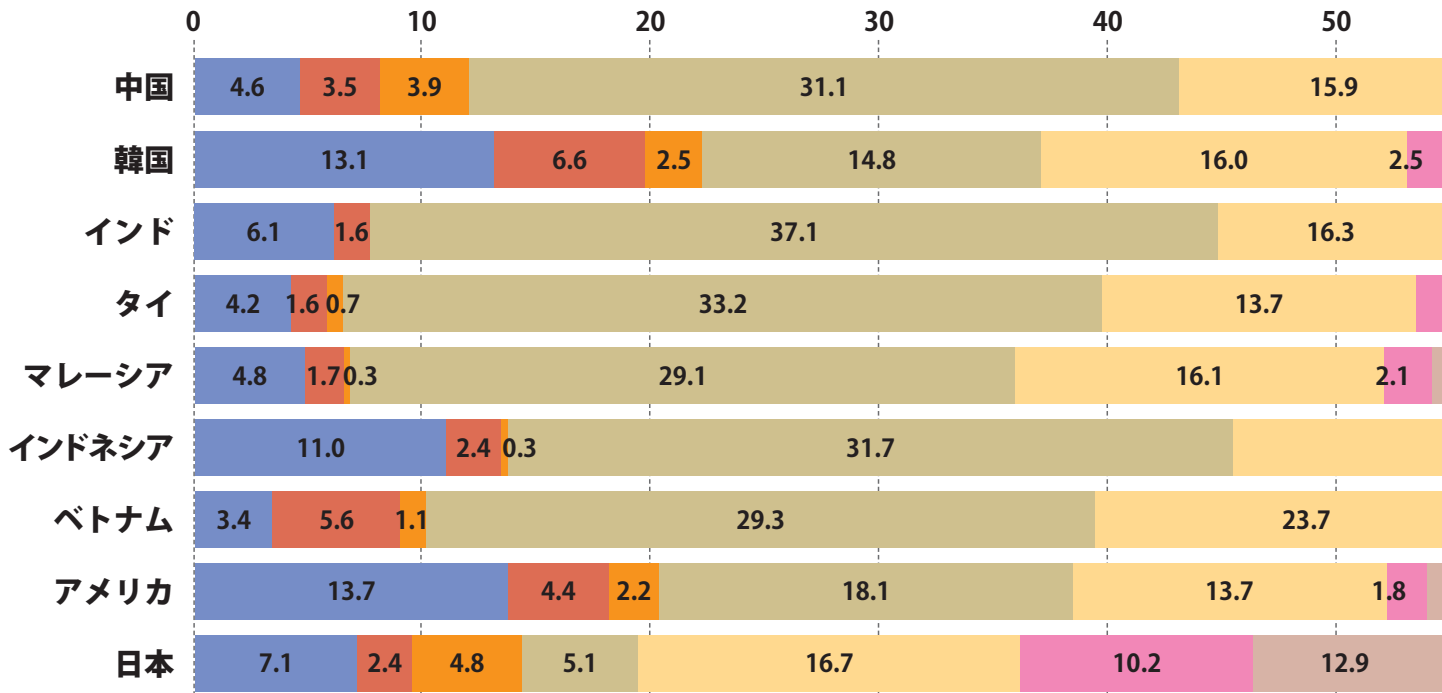
男女別に見た離職理由の特徴にも触れておく。多くの国で男女別に見ても傾向は大きく変わらない。女性にとって大きな理由となりうる「結婚・出産・育児・介護のため」で退職するのは、インド女性（11・5%、3番目に高い理由）と日本女性（14・3%、1番目の理由）で、他の国では選択率が非常に低い。ただし、この調査は現在働いている人を対象としているため、退職し働いていない人は対象外であることに留意する必要がある。

次に転職のきっかけについて見てみたい。図表3-2-2は、現在の仕事に転職したきっかけが、「転職活動はしていなかったが、勧誘された」というプル型転職の割合を示している。なんとマレーシア（57・9%）やタイ（50・8%）は過半数の数値となっており、ほかにもインド（45・3%）、韓国（42・6%）、中国（41・7%）、インドネシア（40・0%）が高い。逆に低いのは、日本（16・0%）とベトナム（22・2%）である。この2国以外では、転職を本人が希望していても、引き抜かれてしまう可能性が高いので、注意が必要だ。

最後に、転職先をどのように見つけるのか、転職手段についても触れておこう。なお、この設問は日本人を対象にした調

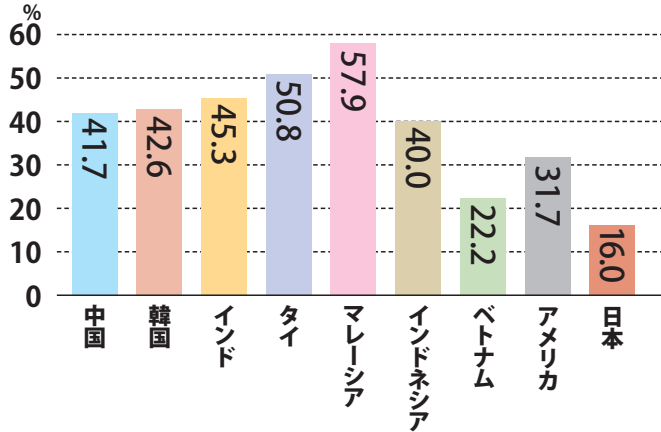
3-2-1

なぜ退職したのか(初職退職理由)



3-2-2

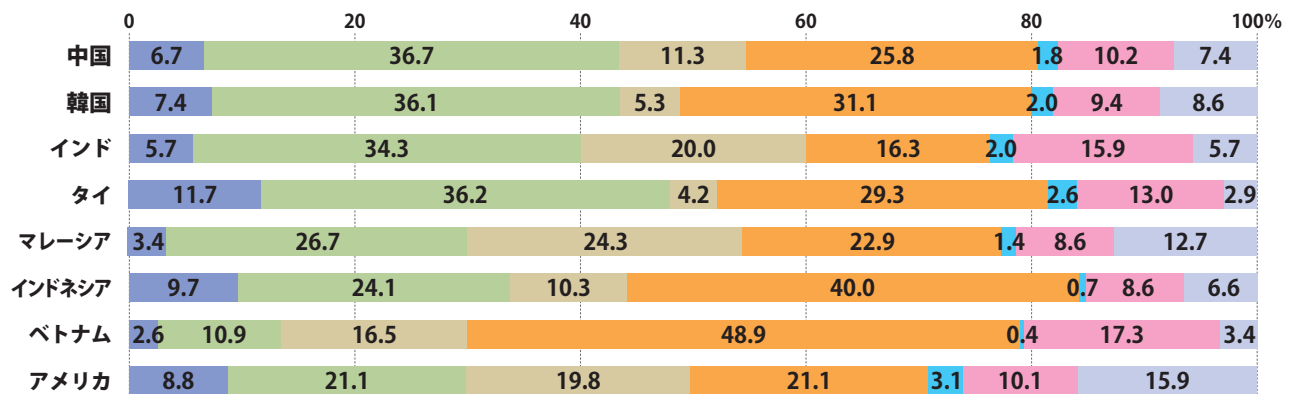
プル型転職の割合



査には入れなかったため、それ以外の国での比較になる(図表3-2-1)。先述した新卒時の就職手段に比べると、大学の役割ははばなくなり、民間サービス、人による紹介という2つの手段に大別される。民間サービスの中身はほとんどが就職サイトや就職情報誌といったメディアであり、人材紹介会社は少ない。つまり、先ほどのプル型転職は、家族や知人による引き抜きだといえる。その他、2つの手段の各国の違いは、新卒時とはぼ変わらない。

3-2-3

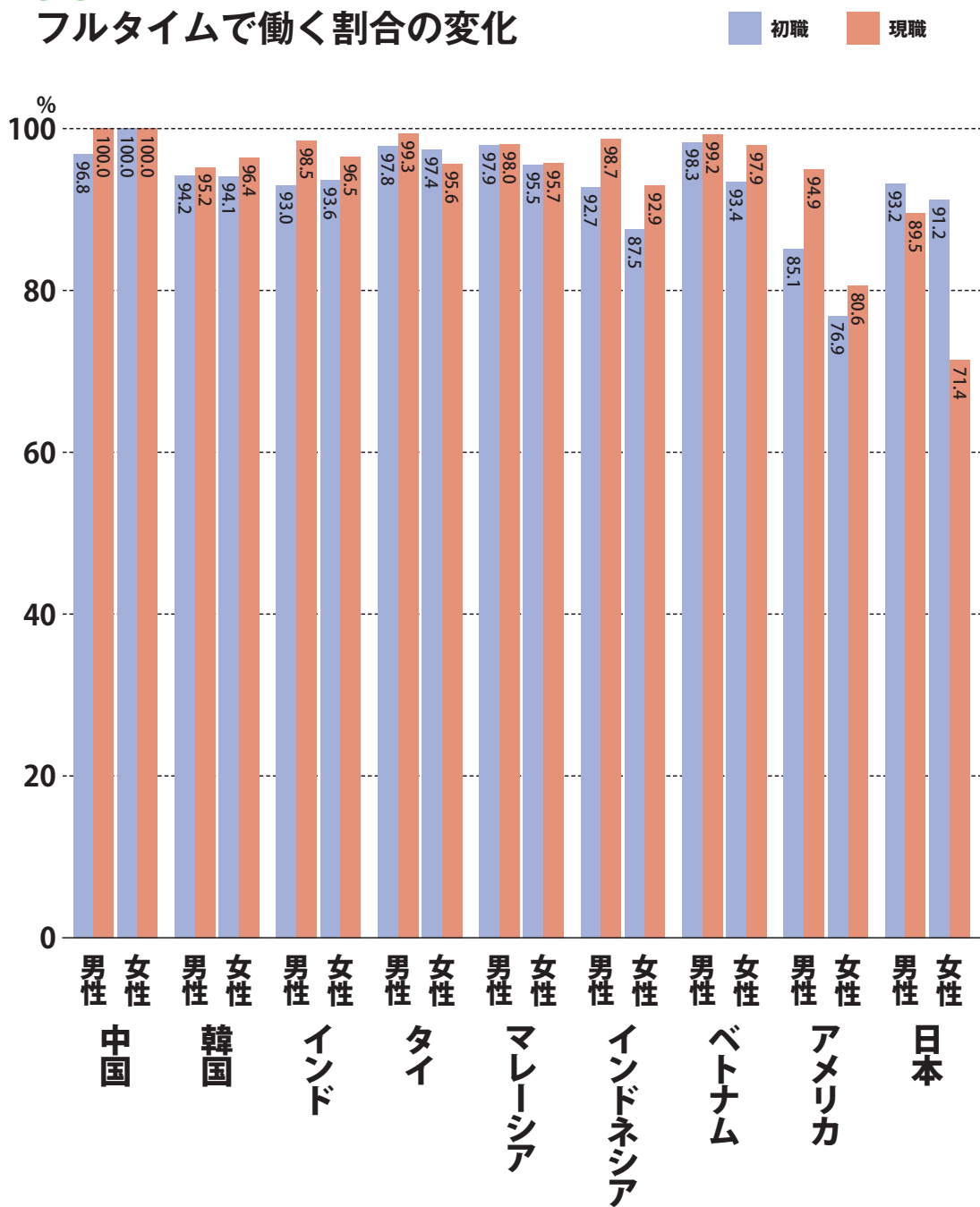
転職手段



「日本の常識」は「アジアの非常識」か

3-3-1

フルタイムで働く割合の変化



転職によって、待遇も含めた働き方はどう変化するのか。まず、転職経験者の初職と現職におけるフルタイム勤務者（週労働時間35時間以上）の割合を、男女別で比較してみたい（図表3-3-1）。ほとんどの国で男女とも、現職のほうがフルタイムの割合が増えている。タイは女性だけ減少しているが、その割合は1・8%とわずかである。一方で、男女ともに減っているのが日本である。日本男性は3・7%とわずかではあるが、日本女性は19・8%も減少している。

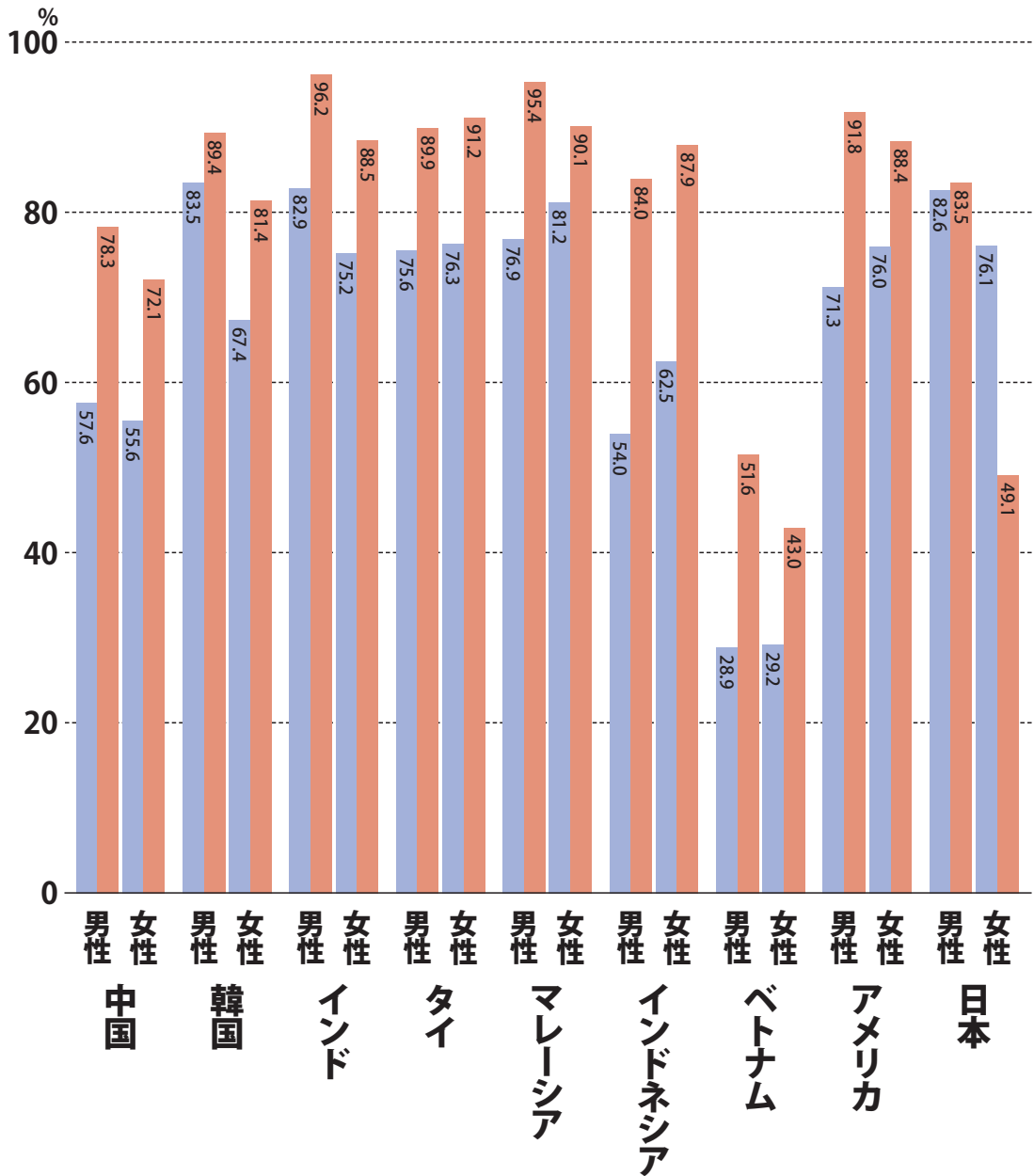
続いて、無期雇用の割合も同じように比較してみると（図表3-3-2）、日本女性だけが数値を減らしている。それも27・0%という大幅減である。他国は逆に、男女とも無期雇用の数値が大幅に増えている。

先に触れたように、日本女性の最も高い退職理由が「結婚・出産・育児・介護のため」であることを考慮すると、転職によって、正社員でも時間に融通がきくパートタイム（週労働時間35時間未満）、もしくは有期雇用に変えた（もしくは変えざるを得なかった）と解釈できる。一方で、インド女性の場合も、同退職理由の選択率が3番目に高い11・5%だったが、こちらは転職によって働き方が変わ

3-3-2

Permanent(無期雇用)で働く割合の変化

■ 初職 ■ 現職



った様子はない。つまり、変わらず、フルタイムの無期雇用で働く割合が高い。ほかに注目すべきは、日本以外の国で、大幅に無期雇用が増えていることだ。これは、社会人になって間もない頃は有期雇用で働き、時間が経過するにつれて無期雇用に移行するという各国の労働慣行を表しているだけかもしれないが、その流れが転職によっても阻害されない傾向が見られることは非常に興味深い。

アジアの常識その1 転職すれば出世する

転職、そして、それを繰り返すことは、昇進にどんな影響を与えるのだろうか。転職回数の違いにより、現在管理職である確率が違うのかを比較することで、それを検証したい。具体的には、転職1回経験者、2回、3回以上経験者の管理職である確率が、転職未経験者と比べて違うのか分析を行った(図表3-3-3)。

有意差(統計的差異が認められる)がある場合のみ、その違いを表す数字(「オッズ比」)を表示した。この数字が1よりも大きくなる場合は管理職である確率が増え、逆に1より小さいほど減る。

まず、転職回数による明らかな違いが出ているのが日本である。男女ともに、すべて有意差がある。オッズ比は1より小さく、しかも転職回数を増すごとに減少していく。つまり、日本では転職するほど管理職になりにくい。

一方で、他の国で有意差がある場合のオッズ比は、すべて1より大きい。これ

3-3-3

転職すると管理職である確率はどうなるか

	男性			女性		
	1回	2回	3回以上	1回	2回	3回以上
中国		1.77	3.41			
韓国					2.35	
インド		2.33	2.13			
タイ		2.55	2.57			
マレーシア			2.01		3.30	
インドネシア						
ベトナム	1.98				2.42	2.44
アメリカ	2.33	2.29	1.99			
日本	0.65	0.48	0.20	0.31	0.24	0.13

※転職なしと比べて、10%以上有意に差がある場合のみオッズ比を掲載

※管理職である場合を1、ない場合を0としたロジット分析

※上記の転職回数ダミーのほか、年齢を説明変数に入れコントロールしている

は転職経験者の管理職である確率が転職未経験者に比べて高いことを示している。詳細を見ると、中国（男性）、タイ（男性）は、転職未経験者より2回転職者のほうが管理職である確率が高く、3回以上の人はさらにその数値が上がる。インド（男性）も、転職未経験者より、2回、3回以上転職している人の管理職である確率が高いが、3回以上になると、2回の人より少しだけ確率が低くなる。アメリカ（男性）は、転職未経験者に比べて、転職経験者の管理職である確率が高いが、最も高いのが1回転職者である。ベトナム（男性）は、転職未経験者に比べて、1回転職者の管理職である確率だけが高くなる。

女性については、ベトナム（女性）で転職未経験者より、2回の人の方が管理職である確率が高く、3回以上になるとさらに上がる。韓国（女性）、マレーシア（女性）は、転職未経験者より2回転職者の管理職である確率が高い。

一方で、オッズ比を表示していない（有意差がない）ところの意味も重要である。つまり、転職経験、転職回数が管理職である確率に関係ないことを示しているからである。たとえば、インドネシアでは、男女ともすべての転職回数で、有意差がないが、これは、インドネシアにおいて、転職を重ねても、重ねなくても、管理職である確率には関係がないということである。日本では、中途入社者は、生え抜き組に比べて昇進が不利だといわれる。だが、これはこの8カ国に限

ると日本だけの話のようだ。

アジアの常識その2

転職すれば年収が上がる

次に転職を繰り返すことが年収の増減に影響を与えるのかを調べてみた。現在の勤務先への転職により、年収が「増えた」「ほとんど変わらなかった」「減った」の3つの選択肢を用意した。図表3-3-14は、転職回数ごとに、「増えた」「減った」の割合を集計したものである。なお、日本人を対象にした調査では、この設問は存在しないので、代わりに、転職前と1年後の年収を実数で尋ねた設問を活用し、「10%以上増えた場合」「10%以上減った場合」の割合を集計している。

転職回数での比較を行う前に、まず「転職あり計」の数値を見てほしい。転職によって年収が減る国はほとんどなく、増えるのが普通なのだ。「増えた」割合が最も高いのは、中国（男性82・9%、女性84・4%）で、インドネシア（男性80・7%、女性75・7%）、インド（男性78・0%、女性73・5%）、マレーシア（男性68・2%、女性75・2%）、アメリカ（男性65・3%、女性65・1%）と高い水準で続く。ベトナム（男性55・6%、女性57・7%）、韓国（男性53・8%、女性53・6%）でも過半数を占める。

「減った」割合は、男性では韓国（9・6%）が最も高い。女性では韓国（15・0%）、アメリカ（11・6%）、タイ（10・7%）と続くが、割合は少ない。転職回数で見ると、年収増減に明らか

3-3-4

転職前後の年収の変化 (※数字は%)

※転職前後の年収の変化を「1. 増えた、2. ほとんど変わらなかった、3. 減った」の3つの選択肢で聞いている

日本調査のみ、転職前と1年後の年収を実数で聞いたものを、10%以上増、10%以上減で集計した割合であるため、ほかとの比較に注意が必要である

		男性				女性			
		転職あり計	1回	2回	3回以上	転職あり計	1回	2回	3回以上
中国	増えた	82.9	82.2	82.1	85.7	84.4	83.9	91.5	77.8
	減った	3.1	2.2	1.8	7.1	3.9	3.2	2.1	6.7
韓国	増えた	53.8	55.6	62.5	45.7	53.6	47.7	60.0	54.1
	減った	9.6	8.9	0.0	17.1	15.0	18.2	17.1	11.5
インド	増えた	78.0	74.4	85.7	75.9	73.5	65.5	86.4	65.0
	減った	3.0	4.7	0.0	3.7	6.2	10.3	2.3	7.5
タイ	増えた	57.4	62.5	53.5	56.9	62.3	60.0	78.0	54.4
	減った	4.7	5.0	7.0	3.1	10.7	16.0	2.4	11.8
マレーシア	増えた	68.2	72.7	61.5	71.2	75.2	80.5	84.8	67.2
	減った	2.6	0.0	5.8	1.5	5.0	2.4	0.0	9.0
インドネシア	増えた	80.7	86.5	77.1	79.5	75.7	64.3	73.0	81.3
	減った	1.3	2.7	0.0	1.3	7.1	17.9	2.7	5.3
ベトナム	増えた	55.6	61.5	50.0	55.3	57.7	71.0	43.9	60.0
	減った	8.1	12.8	5.3	6.4	3.5	3.2	7.3	1.4
アメリカ	増えた	65.3	58.6	76.5	60.0	65.1	68.6	69.2	59.6
	減った	6.1	17.2	0.0	2.9	11.6	15.7	11.5	7.7
日本	増えた	40.6	45.3	26.9	40.7	28.3	34.7	19.1	26.7
	減った	25.0	30.7	23.1	11.1	41.4	33.3	51.1	46.7

日本の特異性が明らかに 転職で年収が下がるケースも

そうしたなか、転職が年収にもたらす影響が特異な国がある。日本である。増減の定義がほかとは違うので、日本だけの数値の違いに注目すると、年収への影響は男女差が大きいこと、男女ともに年

な違いは見られない。つまり、転職を重ねても、年収が増える人がやはり多いのだ。

取が減る人が少なくないこと、女性については転職により年収が減る人が多いことがわかる。

詳細を見ると、「10%以上増えた人」が男性の40・6%に比べ、女性は28・3%と差が大きい。「10%以上減った人」が男性で25・0%と少なくなく、女性では41・4%と、「10%増」よりも高い。つまり、日本では転職によって年収が増える人も減る人もいる。女性の場合は年収が下がる人のほうが多い。

この結果は、先に見た転職理由と合わせるとう整合的である。日本以外の国の退職理由は「賃金への不満」の割合が高かった。転職先は、当然、賃金を考慮して決めるだろう。一方で、日本の退職理由は多様であり、賃金だけではない。転職先は、それぞれの理由に応じて決める。結婚や出産といったライフイベントを期に退職した女性は、賃金よりも働き方を重視して転職先を決めるはずだ。

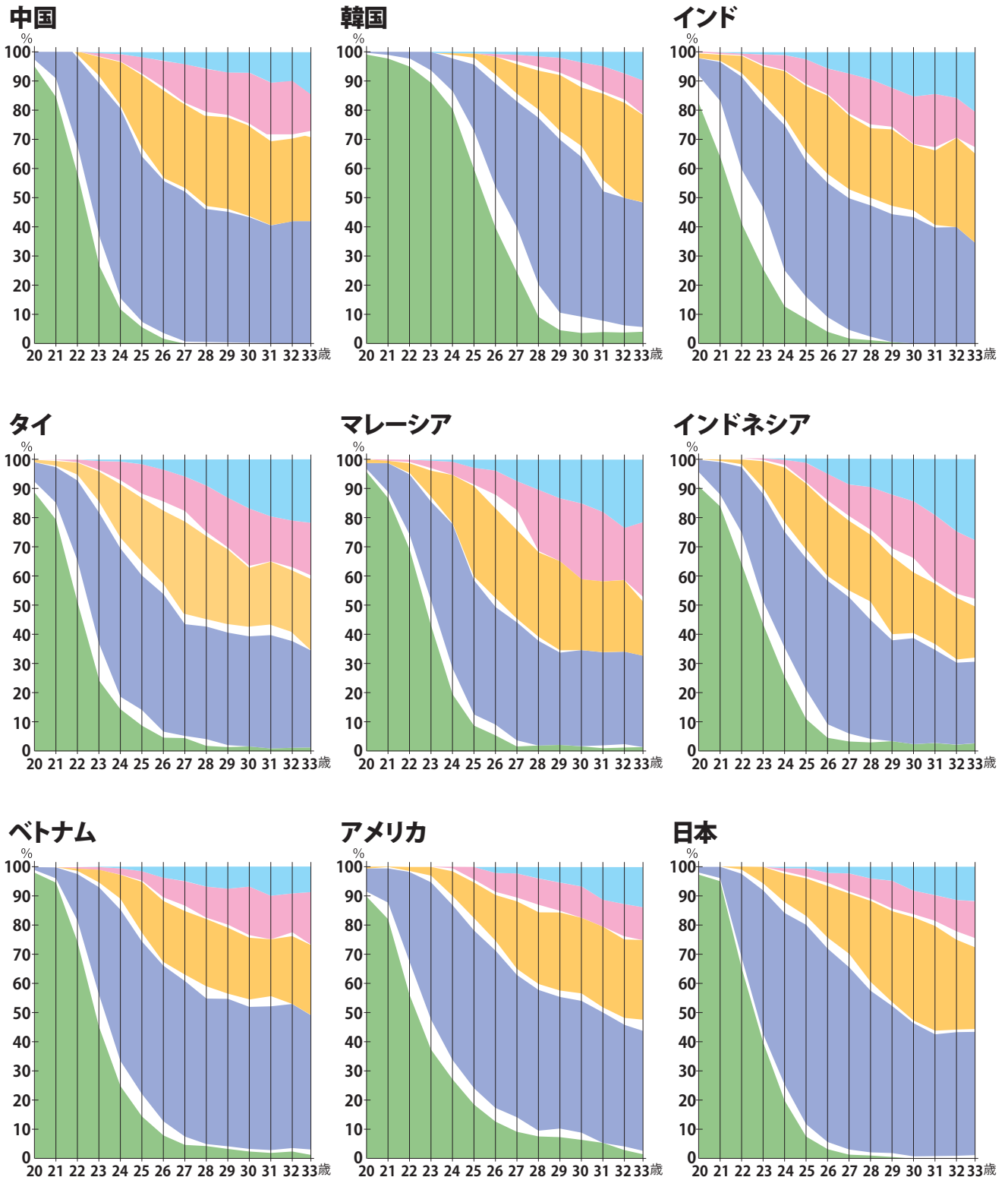
より詳しく知りたい人のためのデータ集Ⅲ

年齢を重ねると仕事経験数の分布はどう変化するか

※仕事と仕事の間は、仕事をしていない状態(ブランク)を示している

男性

■ 在学习中 ■ 1つ目の仕事 ■ 2つ目の仕事 ■ 3つ目の仕事 ■ それ以上



※大学を卒業してから現在までの仕事の履歴についての設問(入社年月、退職年月)から、各年齢での就業状態(いくつ目の仕事か、もしくはブランクか)を割り出して集計

仕事の履歴についての設問では、初職と現職以外は、3カ月以上継続したもののみ記述してもらう形式のため、3カ月未満の仕事は集計に含まれていない

本報告書の3-1-1の「転職回数(転職回数を聞いた設問を活用)」と、この集計は、別の設問なので注意が必要である

年齢が上ると集計対象者(その年齢を経験した人)の数が減る。すべての国で集計対象者数が50を上回る33歳までの集計とした

女性

■ 在学中
 ■ 1つ目の仕事
 ■ 2つ目の仕事
 ■ 3つ目の仕事
 ■ それ以上

