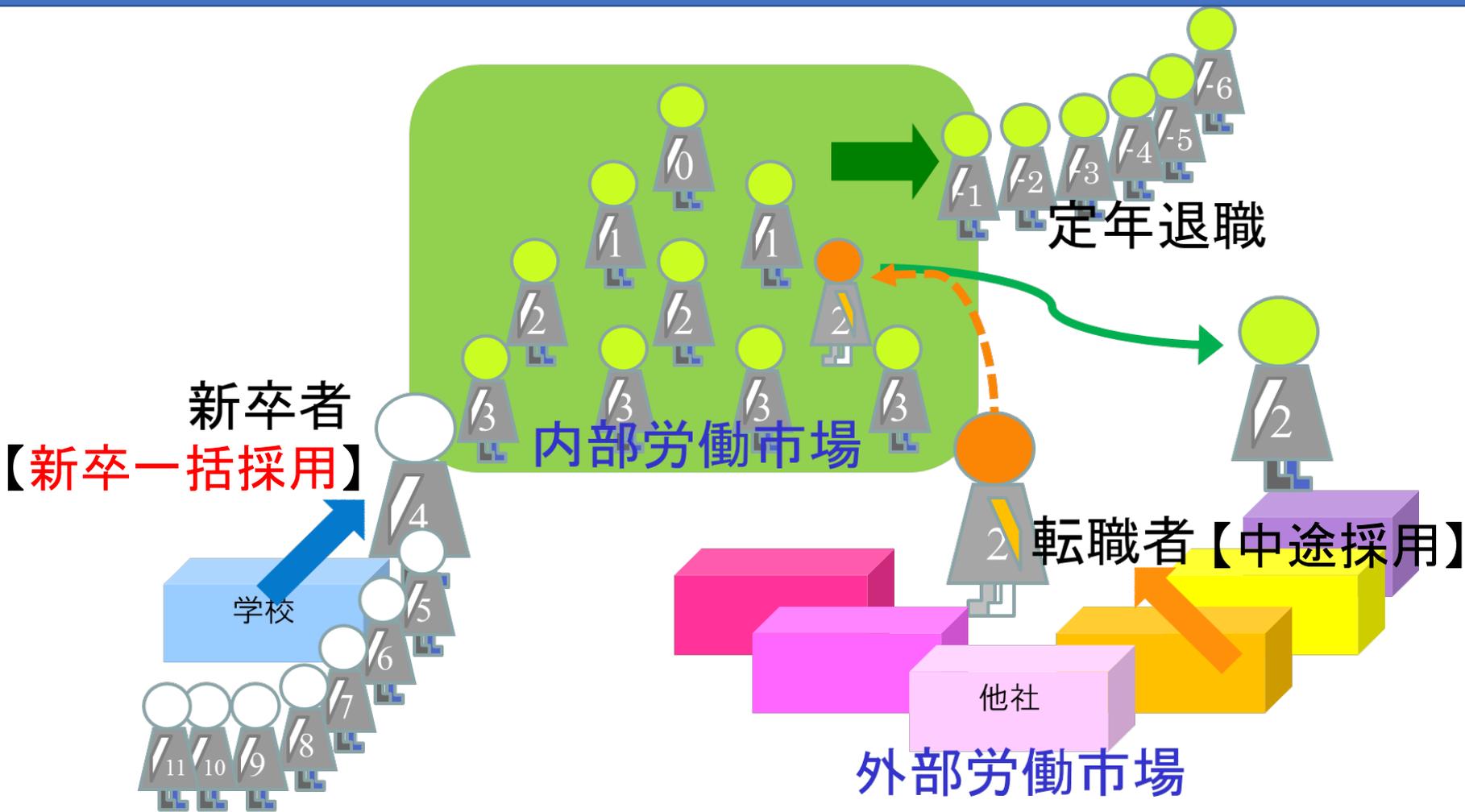


新規学卒一括採用のゆらぎと大学卒のキャリア

「非典型的キャリアをたどる若者の困難と支援に関する研究」より
JILPT労働政策研究報告書 No.214 2022年発行

労働政策研究・研修機構
岩脇 千裕



日本的雇用システム

可塑性の高い若者を卒業と同時に「正社員」へと職務を定めず一括採用し、年功賃金で長期勤続へ動機づけ、企業内訓練と柔軟な配置転換により人材需要の変化に対応する雇用管理。高度経済成長期を経て製造業や大企業を中心に定着。

- ・90年代半ば以降の「日本的雇用システム」見直し
- ・⇔「新卒一括採用」の慣行は今も根強く残っており、未就業の若者が安定雇用を得る機会が**最終学歴修了時に集中**
- ・卒業後、非正規雇用や無業となった「既卒者」は、翌年度以降の「新卒一括採用」に応募しても、**その年の「新卒者」が優先**される
- ・非正規雇用者の職務は簡易で訓練機会も乏しいため、**中途採用時に求められる、即戦力たりうる職務経験や技能の蓄積が難しい**

「既卒者」が正社員へ採用される状況

- ・新卒一括採用をしても「新卒者」の**応募が集まりにくい**
- ・**労働需要の発生頻度が低い**ので中途採用しかしない
- ・高度な**職務経験や技能が不要**の仕事

- ・どんな若者が「既卒者」として正社員へ採用される？
- ・「既卒者」の雇用の質は「新卒者」より低いのでは？

用いるデータ:

「第2回若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」

調査対象者

20～33歳の正社員経験のある高卒～修士卒 Webモニター

本報告での分析対象者

大学を21～24歳で卒業した「正社員経験者」

そのうち「**新卒者**」1,990人(卒業翌月までに就職)

「**既卒者**」 366人(卒業翌々月以降に就職)

※調査時点までに、初めて正社員として勤務した会社等を離職した人も含まれる。

分析 1 : 既卒者として正社員に就職した人の特徴

分析 2 : 既卒者を正社員として雇用した企業の特徴

分析 3 : 既卒者の離職要因

図表1 卒業時の状況別 大学卒正社員経験者に占める既卒者の割合

	男性		女性	
	%	N	%	N
計	16.7	1,367	14.0	989
専攻				
社会科学(法学、経済学、商学、社会学、福祉など)	15.0	658	14.5	310
人文科学(文学、哲学、史学、心理学、外国語など)	20.4	147	18.0	256
教育学専攻	25.4	59	12.1	99
工学(機械、電気、建築、情報など)	15.1	304	5.6	36
農学	15.0	40	3.2	31
理学	21.2	52	10.0	30
医療、保健、看護	15.7	89	9.3	150
卒業時の年齢				
22歳	14.8	1,068	12.2	864
23歳	21.8	234	21.3	94
24歳	29.2	65	40.0	30
卒業時期				
ポストロスト期(2007年3月～2010年2月)	16.7	383	17.6	187
第二ロスト期(2010年3月～2015年2月)	18.5	648	16.6	481
アベノミクス期(2015年3月～調査時点)	13.1	336	7.8	321

※男女ともケース数が30以上の学科について示した。

※計より5%ポイントを超えて大きい場合は網掛、小さい場合は斜体+強調で示した。

既卒者として正社員へ採用された人は新卒採用された正社員より、大学在学中に、
 男性は、「就職したい業界や職業について調べた」
 女性は、「職場での実務を伴う学習(インターンシップや職場体験など)を経験した」
 傾向があまりみられない。

大学既卒者が初めて正社員として勤務した企業の特徴※

男性

- ・企業規模が小さい
- ・宿泊業、飲食サービス業
- ・公務(学校、病院、福祉施設を除く)
- ・初任給から給与額に変化なし
- ・職種が変わることはない

女性

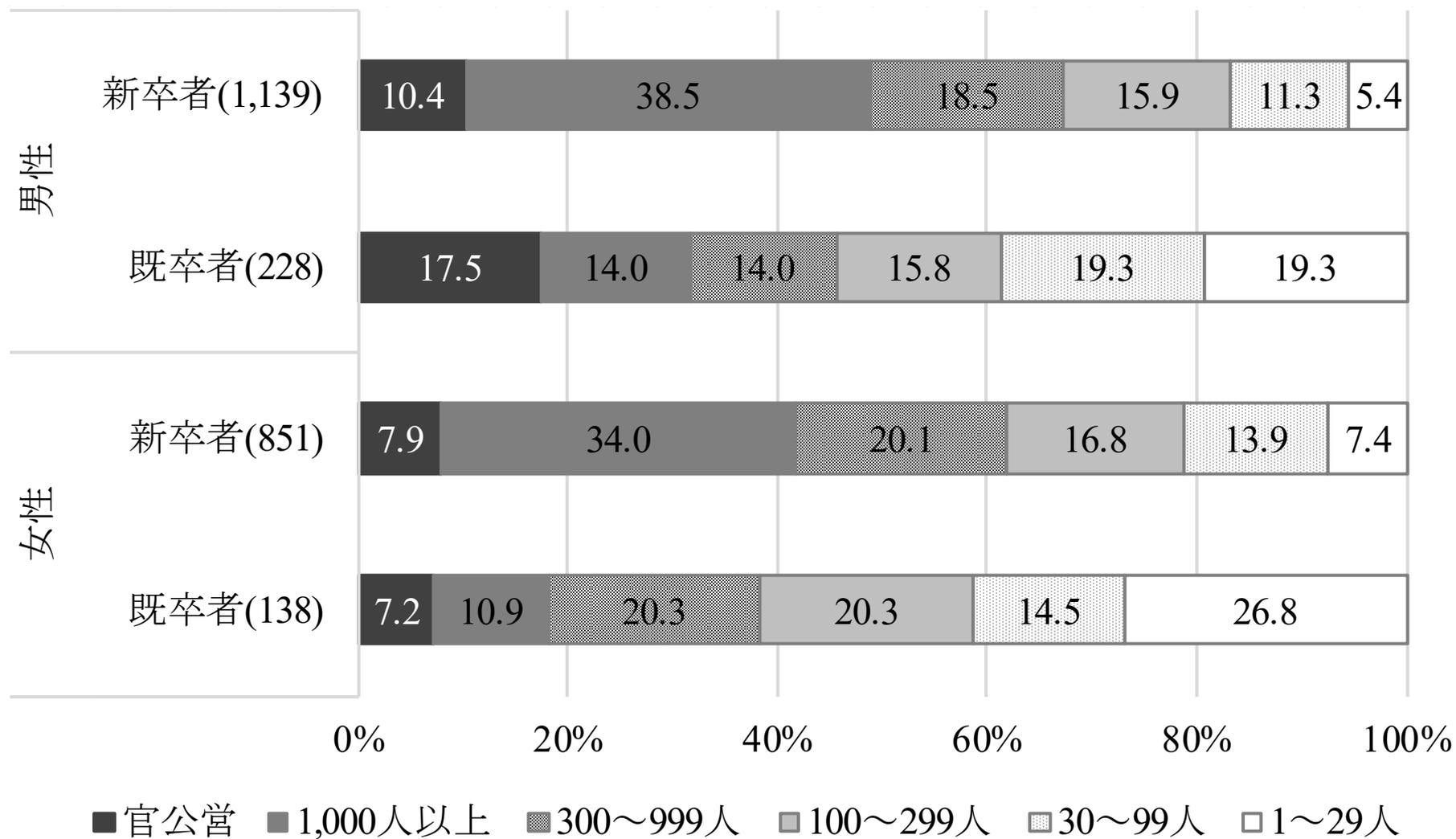
- ・企業規模が小さい
- ・運輸業、郵便業
- ・宿泊業、飲食サービス業
- ・公務(学校、病院、福祉施設を除く)
- ・初任給から給与額が減少

以下の「日本的雇用システム」の特徴は有意な効果なし

- ・**長期雇用**：「若いうちは失敗が多くても、将来的に会社の役に立てればいい」
- ・**企業内訓練**：「会社全体で、積極的に従業員を育てていこう」
- ・**配置転換**：「所属部門の変更はないことになっている」

※ロジスティック回帰分析(従属変数:既卒者として入職=1、新卒者として入職=0)

図表2 大卒者の初めて正社員として勤務した会社等の企業規模



図表3 大卒正社員経験者の年間平均昇給額の分布(月給、性・入職経緯別)

単位：%

		男性			女性		
		新卒者	既卒者	計	新卒者	既卒者	計
減額された、 または変化なし		26.1	32.5	27.1	36.0	46.4	37.4
昇給 した	1万円未満/年	32.2	26.8	31.3	35.6	32.6	35.2
	1万円以上/年	41.7	40.8	41.6	28.4	21.0	27.4
N		1,139	228	1,367	851	138	989

※「年間平均昇給額」の算出式

離職者：(離職時点の給与額－初任給額)÷離職までの勤続年数

勤続者：(調査時点の給与額－初任給額)÷調査時点までの勤続年数

既卒者は、入職時から月給額に
変化がない、または減額された人が多い

図表4 大卒正社員経験者の入職経緯別1・3・6年以内離職率(性・勤続期間別)

		男性		女性	
		%	N	%	N
1年以内離職率	新卒者	6.8	1,081	8.8	800
	既卒者	13.5	208	12.1	124
	初職入職から1年以上計	7.8	1,289	9.2	924
3年以内離職率	新卒者	20.2	918	28.5	632
	既卒者	26.5	162	39.6	96
	初職入職から3年以上計	21.1	1,080	29.9	728
6年以内離職率	新卒者	31.2	641	51.4	383
	既卒者	33.3	87	67.3	52
	初職入職から6年以上計	31.5	728	53.3	435

※X年以内離職率=初職入職からX年以内に離職した人÷入職から調査時点までX年以上経過した人。

※各勤続期間計の離職率より5ポイントを超えて大きい場合は網掛した。

既卒者は、新卒者と比べて、
初めて正社員として勤務した会社等を辞めた人の割合が高い。
男性は入職直後に、女性は入職後長期的にこの傾向がみられる

図表5 既卒者の初任給×年間平均昇給額ごとの離職率(性別)

初任給×年間平均昇給額	男性		女性	
	%	N	%	N
19万円以下×減額か変化なし	63.9	36	76.3	38
20万円以上×減額か変化なし	36.8	38	46.2	26
19万円以下×1万円未満/年	20.5	39	48.3	29
20万円以上×1万円未満/年	13.6	22	31.3	16
19万円以下×1万円以上/年	24.0	50	42.9	14
20万円以上×1万円以上/年	25.6	43	53.3	15
	31.1	228	53.6	138

既卒者の離職要因※

入職時から**月給額に変化がない**または**減額された**ことは、初任給額や、個人属性、勤務先企業の属性や雇用管理のあり方を統制しても、既卒者が**離職する確率を高める**

女性既卒者では「**会社全体で、積極的に従業員を育てていこう**」という雰囲気があると、**離職する確率が下がる**

①在学中からの早期介入

卒業時期の遅れや産業・職業に関する知識不足が
正社員への移行を困難化させる

⇒不本意な留年・休学の防止、キャリア教育の強化

②雇用主に対する雇用管理改善支援

既卒者が初めて正社員として勤務した企業では昇給が望みにくい
昇給を期待できないことが既卒者の離職要因になる

⇒既卒者の採用が多い中小企業・労働集約型産業の賃金改善

③職場定着支援と転職支援

女性は全社的な企業内訓練の強化が離職を防止する可能性

⇒雇用主による企業内訓練を支援

待遇改善のための転職を支援するキャリアコンサルティング

個人主導で利用できる公的訓練の周知・拡大