

第4章 初職の雇用形態に対する中途採用時の企業評価と定着性向変数による情報の非対称性の検討

1. はじめに

本章の分析の目的は若年中途採用市場において、企業が直接観測できない労働者に関する情報の非対称性について検討することである。分析にはデータの特徴を活かし、そこから生成した労働者の定着性向の代理変数を用いる。本章で扱う労働者の定着性向とは、職場への順応性があることや、1つの職場で長期勤続を愛好する性格を表すものとする。

バブル経済崩壊後、企業は新規採用を抑え、新卒一括採用で正社員として就職できない新規学卒者の割合が増加した。一方で、就業したにもかかわらず、90年代から七・五・三離職という言葉に表されるように新卒入職者の3年以内の離職率の高さが指摘されるようになった。これらが新卒一括採用に偏っていた若年者の正社員就業への経路が多様化し、労働市場の流動性が増したことで若年者雇用のマッチングが上がっているならば問題はない。しかし非正社員として就業する若年者が正社員への移行が困難である、または中途採用での雇用のミスマッチが大きいならば、継続的就業によって多様もしくは高度な仕事の経験を通じての人的資本の蓄積が望めず、その後のキャリアが長い若年者にとっては問題がより大きい¹。労働力調査（労働力特別調査）によれば、平成10年2月の非正規の職員・従業員割合が15-24歳で34.5%、25-34歳で14.4%から、平成18年平均の同割合が15-24歳で46%、25-34歳で25.2%と増加している。そのため初職での正規雇用割合の減少は、正規雇用への経路への多様化ではなく、若年層が正社員として就業できる割合が減っている状況といえる。また非正社員就業は正社員就業と比べた賃金や雇用の安定性の差ばかりでなく、企業による教育訓練の機会や結婚・出産年齢への影響も指摘されている（佐野(2004)、黒澤・原(2008)、酒井・樋口(2005)）。正社員と非正規雇用者との間にある賃金や雇用の安定性、教育訓練機会などの違いに変化がなければ、若年労働者の非正規雇用割合の増加は、労働者個人の一時的な問題にとどまらず、長期的キャリア形成や社会全体の人口構成にも影響を及ぼすことにつながる。

解雇規制から正社員は非正社員と比べて解雇が難しく、また解雇するにしてもコストが非常に高い。そのため景気が回復しなければ、企業は育成が必要で戦力として活躍するには時間がかかる新卒採用を控える傾向が強くなる。そのため景気回復を通じた若年労働者への労働需要の増加が望まれるが、新卒一括採用で正社員就業が一般的であった時代のような経済成長までの景気回復は現実的ではなく、またすでに労働市場に出ている若年労働者も当然存

¹ 本章の分析における非正社員とは、期間の定めのない雇用者で一般職員や正社員などとよばれる者以外の雇用者を表す。具体的にはパート・アルバイト、契約社員、嘱託・臨時社員、派遣社員、その他の雇用形態を含んでいる。ただし先行研究や統計調査については、それぞれの定義に従う。

在している。そのため若年の中途採用市場で労働者と企業とのマッチングが効果的に行われていることが期待される。

そこで本章では技能や職業経験の少ない若年者の中途採用市場に焦点をあて、正社員への移行および正社員移行後の勤続期間から、中途採用における企業の判断が的確に行われているかについて、データを用いた実証分析から検討する。

次節で仮説と分析の枠組みについて述べる。第3節では分析に用いるデータと定着性向の代理変数について説明する。第4節は実証分析の推定結果を示し、第5節で本章をまとめる。

2. 仮説と分析の枠組み

企業は職業経験の少ない若年労働者を雇用する際に、戦力となるように育成する必要がある、その教育訓練投資は sunk cost になる。企業はそれらコストを育成した労働者の長期勤続を通じて回収しようとする。そのため企業は労働者が長期勤続することを望み、そのような人物を採用段階で選ぶとする。また採用において当然、企業は生産性の高い労働者を雇おうとするため、職務上の能力も重要視する。つまり能力が高く長期勤続するような労働者を採用することが、企業の最適な採用行動となる。本章では、企業は労働者を正社員として雇用する際に、労働者の能力と定着性向を基準に採用の可否を判断すると仮定する。

しかし労働者の能力や定着性向というものは、企業が直接観測できる情報ではない。実際の新卒採用時の採用活動において、企業は応募書類による選考、筆記試験や適性試験、リクルーター面談、グループ・ディスカッション、複数回の面接など費用・時間・人などの採用にコストを割いてでも、企業は直接観測できない能力や定着性向などの情報を把握しようとする。したがって正社員として採用されたという事実は、労働市場で企業から当該労働者の能力と定着性向に関して、総合的に高い評価を受けたことを意味する。この事実を中途採用市場において、企業はどのように評価するかを以下で検討する。

まず分析の対象を職業経験の少ない若年労働者として、初職が非正社員であった者および初職が正社員であったが早期離職した者とする。正社員であった者を早期離職者に絞る理由は、正社員として一定程度の勤続があれば、それまでの経験や身に付けた技能を評価され、同じ年齢の初職が非正社員であった者とは別の労働市場を形成していると考えられるためである。

このような職業経験の少ない若年者の中途採用市場で、初職の雇用形態はどのように評価されるだろうか。初職が正社員であったことは、中途採用市場において企業は新卒採用の際に他企業がコストをかけて知ろうとした能力と定着性向を総合的に高く評価した結果として受け取り、その労働者への評価は高まるだろう。一方で、初職が非正社員であったことに対しては、新卒での就職活動で評価が低かった、もしくは初めから正社員として就業する意識が低かったという判断をされ、正社員と比べて低い評価となる。しかし、初職が正社員であっても早期離職者にはもう一つ別の評価が加わる。それは正社員として長期勤続が期待され

ていた初職を早期離職した事実から、定着性向が低い労働者であるというマイナス評価につながることを考えられる。このように初職正社員の早期離職者に対しては、中途採用市場において相反する評価があり、それぞれの評価の大きさによって初職の雇用形態の違いによる企業の評価の差の有無が異なる。したがって、中途採用市場において職業経験の少ない若年労働者の初職の雇用形態に対する企業の評価は、実証上の問題となる。

これまで述べた仮定をまとめると以下の通りである。

- ・企業は労働者の「能力」と「定着性向」から正社員として採用するかを判断する。
- ・企業は労働者の「能力」と「定着性向」を直接は観測できない。
- ・企業は採用コストを割いてでも、「能力」と「定着性向」の情報を得ようとする。
- ・初職の雇用形態には新卒採用市場での選抜の結果として「能力」と「定着性向」の情報が含まれている。
- ・「初職が正社員かつ早期離職者」および「初職が非正社員」を技能や職業経験が少ない若年労働者として、同一の中途採用市場を形成している。

なおデータ分析上の仮定として、労働者は初職離職後に非正社員就業・無業に関わらず、中途採用市場で求職活動しているとする。

次に分析の枠組みについて説明する。実証分析では、仮定のもとで企業が観測できない能力や定着性向の情報を含んでいる初職の雇用形態を企業がどう評価しているかを明らかにする。具体的には、大きく分けて2つの分析を行う。

分析1：初職の離職時点を起点として次に正社員就業するまでの継続期間分析から、初職の雇用形態に対する総合的な評価に違いがあるかを分析する。

分析2：分析1で正社員就業した者を対象に、その会社への就業時点を起点として離職するまでの継続期間分析から、労働者の定着性向に初職の雇用形態で違いの有無について分析する。

採用の結果である分析1で企業の初職の雇用形態に対する総合的な評価がわかり、採用後の労働者がとった行動の結果である分析2から労働者の定着性向がわかる。2つの分析結果から、初職の雇用形態の中に混在している労働者の能力と定着性向の情報について、企業が初職の雇用形態ごとにそれぞれどのように評価しているかを識別することができる。例えば、仮に分析1で初職の雇用形態で次の正社員就業への差はなく、分析2で初職が正社員である者のほうが離職しやすかったとする。そのような状況で企業が採用時に労働者の能力と定着性向の正確な情報を得られているとするならば、初職が正社員であった者は離職しやすくても能力を高いと、中途採用市場で企業が評価していることを意味している。

この分析から中途採用市場において初職の雇用形態に対する企業の評価を明らかにする

ことができるが、この企業の評価が正しい判断であることを意味していない。労働者の能力や定着性向を企業は直接観測できないため、様々なコストを割いて、それら情報を得ようとする。しかしコストを割いても正確に情報を得られている保証はない。そこで分析では、採用時における企業の労働者への評価が的確であるかを併せて調べることを試みる。それには使用データの特徴を活かして、労働者の定着性向の代理変数を生成し分析に取り込むことで企業の評価の妥当性を検証する。

生成する変数は、初職が正社員であった者を対象にして、初職の職場環境に関する情報「職場内で助け合う雰囲気があった」、「辞める人が多かった」などの15の変数をクラスター分析から（相対的に）厳しい職場と働きやすい職場とに分類したダミー変数である²。正社員を早期離職した者であっても離職理由は人それぞれである。この変数は「職場環境が厳しいために離職した人」と「働きやすい職場であったにもかかわらず離職した人」という定着性向と相関が強いと考えられる情報を含んでおり、定着性向の代理変数として扱うことができる。以下では、15変数の職場環境をクラスター分析で分類し、生成したダミー変数を定着性向ダミー（変数）とよぶ。

このように生成された定着性向ダミーは、初職の雇用形態が正社員である人々を定着性向が相対的に高いグループと低いグループに分けている。この変数を分析1と分析2に含めて分析することで、企業が採用コストを割いてまで得ようとした直接は観測できない情報について、的確に把握できているかを調べることができる。つまり分析1と分析2で定着性向について、企業が的確に把握できていれば両分析で整合的な推定結果を示すことになる。

3. 使用データおよび定着性向ダミー変数について

使用データは「第2回 働くことと学ぶことについての調査」（労働政策研究・研修機構）（以下、本調査とよぶ）である。

前節で述べたように、分析対象は技能や就業経験の蓄積が少ない若年者として「初職が正社員で早期離職した者」および「初職が非正社員で離職した者」としている。ただし初職離職後に続く就業形態が雇用者ではない自営業や経営者となった者については分析対象から除く³。

本分析で早期離職とは3年未満で離職した者とする⁴。なお分析2の分析対象者は分析1で正社員就業した者を対象にしている。

² 定着性向ダミー変数の具体的な作成方法は次節で説明する。

³ 自営業等で就業する人々には、自身や配偶者の家族といった要因が強く影響すると考えられる。本調査では配偶者や家族の職業に関する過去の情報がなため、もし自営業等への移行時点を調査打ち切り時点として分析に含めて扱おうとするとランダム打ち切りの仮定を明らかに満たさず、推計の際にサンプルから除外することによるサンプルサイズの縮小より、要因を十分にコントロールできない弊害のほうが大きいと考えられるため、自営業等への移行した者はサンプルから除外している。

⁴ 早期離職の定義は定まった者はないが、俗にいう「入社3年以内に辞める七五三離職」や各種調査（「新規学校卒業者の就職離職状況調査」（厚生労働省））などでも3年未満（以内）での離職者を想定しており、社会的な認識として妥当な者として、本分析ではそれらに沿うことにする。

分析に用いる継続期間や時点に関する変数は、本調査の面接票から得られる四半期ごとの情報から作られている。分析1の継続期間の起点は初職を離職した時点として、イベント発生時点はその後の正社員就業した時点とする。つまり初職離職後、すぐに後に続く四半期に正社員就業をしていたら継続期間は0.25年とカウントしている。分析2の継続期間の起点は分析1の正社員就業時点として、その仕事を離職した時点イベント発生時点とする。

分析1と分析2の記述統計はそれぞれ図表4-1と図表4-2である。

図表4-1 記述統計量(分析1)

変数	男女計					男性					女性				
	観測値数	平均	標準偏差	最小値	最大値	観測値数	平均	標準偏差	最小値	最大値	観測値数	平均	標準偏差	最小値	最大値
女性ダミー	947	0.488	0.500	0	1										
年齢(初職離職時)	947	21.7	2.510	15	31	485	21.7	2.72	15	31	462	21.7	2.278	16	29
イベント発生ダミー	947	0.680	0.467	0	1	485	0.837	0.37	0	1	462	0.515	0.500	0	1
継続期間(年)	947	4.46	5.64	0.25	23.25	485	2.99	4.65	0.25	23.00	462	6.00	6.15	0.25	23.25
初職離職時期(西暦)	947	1999.5	6.13	1984.00	2011.25	485	1999.4	6.32	1984	2011.25	462	1999.7	5.94	1985.5	2011.00
初職の勤続期間(年)	947	1.79	1.25	0.25	9.00	485	1.68	1.14	0.25	7.00	462	1.89	1.35	0.25	9.00
初職の雇用形態															
正社員	947	0.593	0.491	0	1	485	0.660	0.47	0	1	462	0.524	0.500	0	1
(うち1年未満離職者)	947	0.126	0.332	0	1	485	0.155	0.36	0	1	462	0.095	0.294	0	1
(うち1年-2年未満離職者)	947	0.213	0.410	0	1	485	0.247	0.43	0	1	462	0.177	0.382	0	1
(うち2年-3年未満離職者)	947	0.254	0.436	0	1	485	0.258	0.44	0	1	462	0.251	0.434	0	1
パート	947	0.375	0.484	0	1	485	0.258	0.44	0	1	462	0.435	0.496	0	1
派遣、その他	947	0.032	0.175	0	1	485	0.023	0.15	0	1	462	0.041	0.199	0	1
初職の企業規模ダミー															
29人以下	947	0.389	0.488	0	1	485	0.386	0.49	0	1	462	0.392	0.489	0	1
30-999人以下	947	0.459	0.499	0	1	485	0.449	0.50	0	1	462	0.470	0.500	0	1
1000人以上	947	0.136	0.343	0	1	485	0.142	0.35	0	1	462	0.130	0.337	0	1
官公庁(公務員)	947	0.016	0.125	0	1	485	0.023	0.15	0	1	462	0.009	0.093	0	1
初職の職種ダミー															
専門・技術、管理	947	0.171	0.377	0	1	485	0.159	0.37	0	1	462	0.184	0.388	0	1
事務	947	0.141	0.349	0	1	485	0.066	0.25	0	1	462	0.221	0.415	0	1
販売	947	0.235	0.425	0	1	485	0.243	0.43	0	1	462	0.227	0.420	0	1
サービス	947	0.271	0.445	0	1	485	0.252	0.43	0	1	462	0.292	0.455	0	1
技能工・生産工	947	0.132	0.339	0	1	485	0.210	0.41	0	1	462	0.050	0.218	0	1
運輸・通信、 保安、農林漁業、その他	947	0.049	0.215	0	1	485	0.070	0.26	0	1	462	0.026	0.159	0	1
離学時の完全失業率 (性・5歳階級別)	947	8.15	2.57	3.1	15.2	485	9.02	2.89	3.1	15.2	462	7.24	1.79	3.7	11.1
入職時の最高学歴ダミー															
中学	947	0.021	0.144	0	1	485	0.027	0.16	0	1	462	0.015	0.122	0	1
高校	947	0.588	0.492	0	1	485	0.600	0.49	0	1	462	0.576	0.495	0	1
短大・高専	947	0.110	0.313	0	1	485	0.031	0.17	0	1	462	0.193	0.395	0	1
大学・大学院	947	0.281	0.450	0	1	485	0.342	0.47	0	1	462	0.216	0.412	0	1
中退ダミー	947	0.079	0.270	0	1	485	0.111	0.31	0	1	462	0.045	0.209	0	1
中学三年時の成績 (1=低い、5=高い)	947	2.95	1.19	1	5	485	2.91	1.25	1	5	462	2.98	1.12	1	5

(注) 変数「継続期間」について、イベントが発生していない観測値は、調査時点までを継続期間として計算している。

図表 4-2 記述統計量 (分析 2)

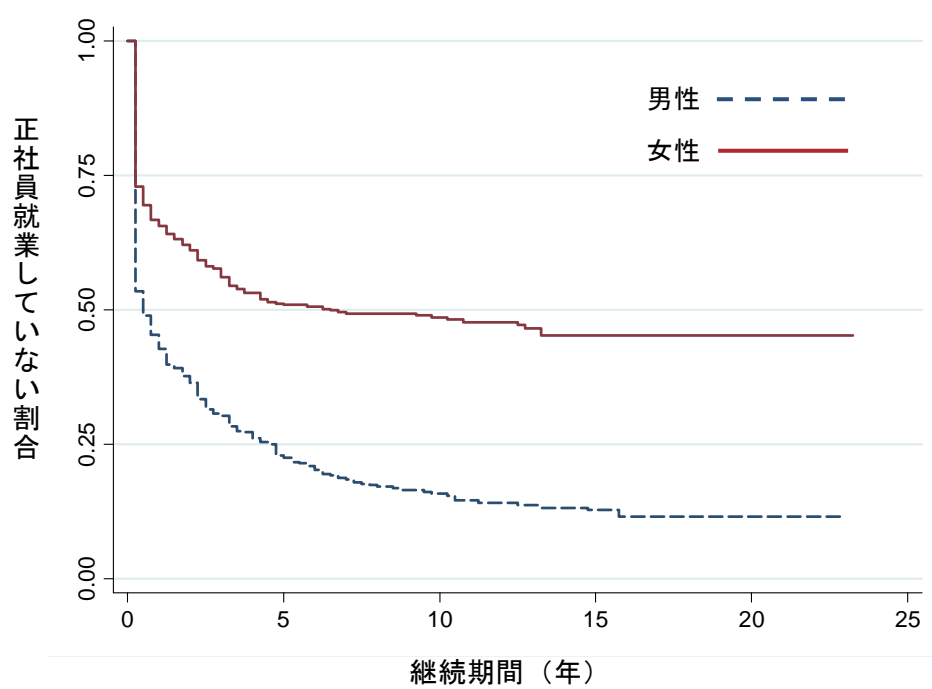
変数	男女計					男性					女性				
	観測値数	平均	標準偏差	最小値	最大値	観測値数	平均	標準偏差	最小値	最大値	観測値数	平均	標準偏差	最小値	最大値
女性ダミー	637	0.370	0.483	0	1										
年齢(正社員就業時)	637	23.1	3.29	15	40	401	23.1	3.42	15	40	236	23.1	3.05	16	37
イベント発生ダミー	637	0.546	0.498	0	1	401	0.446	0.50	0	1	236	0.716	0.452	0	1
正社員就業時期(西暦)	637	2000.36	6.571	1984.25	2011.50	401	2000.60	6.56	1984.25	2011.50	236	1999.96	6.579	1985.75	2011.25
勤続期間(年) (分析2の継続期間)	637	6.45	5.36	0.25	27.00	401	7.38	5.67	0.25	27	236	4.87	4.36	0.25	22.25
正社員就業までの期間(年) (分析1の継続期間)	637	1.55	2.48	0.25	15.75	401	1.58	2.53	0.25	15.75	236	1.51	2.39	0.25	13.25
初職の勤続期間(年)	637	1.66	1.08	0.25	8.75	401	1.63	1.08	0.25	7.00	236	1.70	1.09	0.25	8.75
初職の雇用形態ダミー															
正社員	637	0.670	0.470	0	1	401	0.686	0.46	0	1	236	0.644	0.480	0	1
(うち1年未満離職者)	637	0.146	0.353	0	1	401	0.165	0.37	0	1	236	0.114	0.319	0	1
(うち1年-2年未満離職者)	637	0.253	0.435	0	1	401	0.247	0.43	0	1	236	0.263	0.441	0	1
(うち2年-3年未満離職者)	637	0.272	0.445	0	1	401	0.274	0.45	0	1	236	0.267	0.443	0	1
パート	637	0.300	0.459	0	1	401	0.294	0.46	0	1	236	0.309	0.463	0	1
派遣、その他	637	0.030	0.170	0	1	401	0.020	0.14	0	1	236	0.047	0.211	0	1
初職の企業規模ダミー															
29人以下	637	0.38	0.487	0	1	401	0.39	0.49	0	1	236	0.377	0.486	0	1
30-999人以下	637	0.47	0.500	0	1	401	0.46	0.50	0	1	236	0.496	0.501	0	1
1000人以上	637	0.13	0.332	0	1	401	0.13	0.34	0	1	236	0.119	0.324	0	1
官公庁(公務員)	637	0.02	0.136	0	1	401	0.02	0.16	0	1	236	0.008	0.092	0	1
分析2の企業規模ダミー															
29人以下	637	0.41	0.492	0	1	401	0.43	0.50	0	1	236	0.377	0.486	0	1
30-999人以下	637	0.43	0.496	0	1	401	0.42	0.49	0	1	236	0.462	0.500	0	1
1000人以上	637	0.12	0.324	0	1	401	0.11	0.32	0	1	236	0.131	0.339	0	1
官公庁(公務員)	637	0.04	0.194	0	1	401	0.04	0.21	0	1	236	0.030	0.170	0	1
初職の職種ダミー															
専門・技術・管理	637	0.19	0.389	0	1	401	0.16	0.37	0	1	236	0.229	0.421	0	1
事務	637	0.13	0.340	0	1	401	0.06	0.25	0	1	236	0.250	0.434	0	1
販売	637	0.22	0.414	0	1	401	0.25	0.43	0	1	236	0.174	0.380	0	1
サービス	637	0.26	0.439	0	1	401	0.25	0.43	0	1	236	0.280	0.450	0	1
技能工・生産工	637	0.14	0.349	0	1	401	0.20	0.40	0	1	236	0.038	0.192	0	1
運輸・通信、 保安、農林漁業、その他	637	0.06	0.237	0	1	401	0.08	0.27	0	1	236	0.030	0.170	0	1
分析2の職種ダミー															
専門・技術・管理	637	0.212	0.409	0	1	401	0.204	0.40	0	1	236	0.225	0.418	0	1
事務	637	0.224	0.418	0	1	401	0.110	0.31	0	1	236	0.419	0.495	0	1
販売	637	0.184	0.388	0	1	401	0.207	0.41	0	1	236	0.144	0.352	0	1
サービス	637	0.170	0.376	0	1	401	0.170	0.38	0	1	236	0.169	0.376	0	1
技能工・生産工	637	0.133	0.340	0	1	401	0.202	0.40	0	1	236	0.017	0.129	0	1
運輸・通信、保安 農林漁業、その他	637	0.077	0.267	0	1	401	0.107	0.31	0	1	236	0.025	0.158	0	1
同一職種を経験ダミー	637	0.567	0.496	0	1	401	0.524	0.50	0	1	236	0.640	0.481	0	1
離職時の完全失業率 (性・5歳階級別)	637	8.19	2.63	3.1	15.2	401	8.94	2.78	3.1	15.2	236	6.93	1.73	3.7	11.1
現職就業時の完全失業率 (性・5歳階級別)	637	6.98	2.23	2.7	15.2	401	7.39	2.49	2.7	15.2	236	6.30	1.44	3.7	11.1
入職時の最高学歴ダミー															
中学	637	0.025	0.157	0	1	401	0.027	0.16	0	1	236	0.021	0.144	0	1
高校	637	0.582	0.494	0	1	401	0.596	0.49	0	1	236	0.559	0.498	0	1
短大・高専	637	0.096	0.294	0	1	401	0.030	0.17	0	1	236	0.208	0.406	0	1
大学・大学院	637	0.297	0.457	0	1	401	0.347	0.48	0	1	236	0.212	0.409	0	1
中退ダミー	637	0.072	0.259	0	1	401	0.100	0.30	0	1	236	0.025	0.158	0	1
中学三年時の成績 (1=低い、5=高い)	637	3.00	1.20	1	5	401	2.92	1.23	1	5	236	3.15	1.13	1	5

注) 変数「勤続期間(年)」(分析 2 の継続期間) について、イベント発生しなかった観測値は調査時点までの継続期間で計算している。

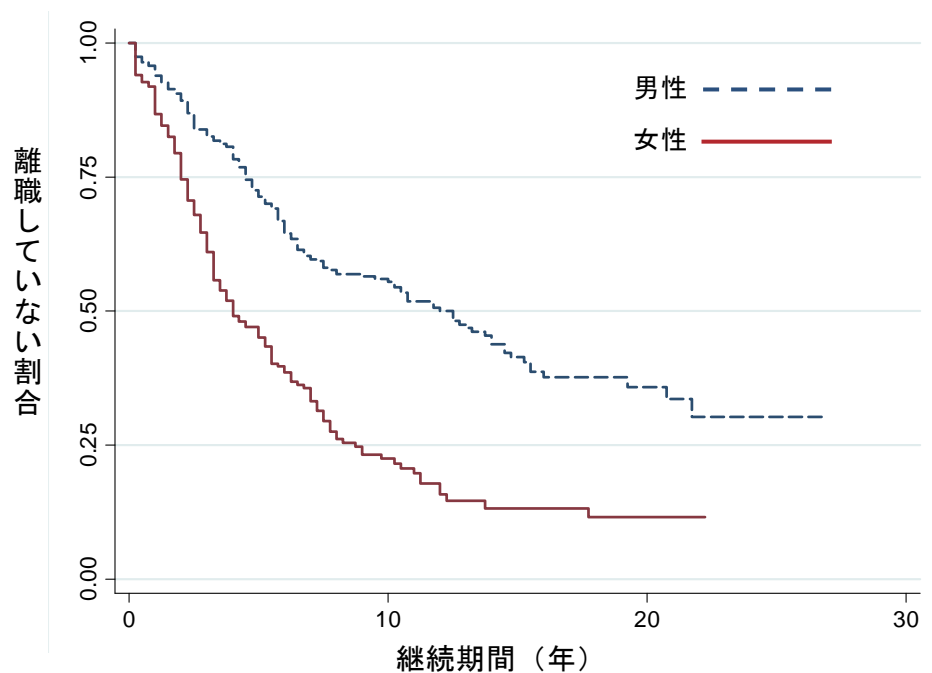
分析 1 のサンプルサイズは 947、うち男性 485 (51.2%)、女性 462 (48.8%) である。初職が正社員である割合は 59.3% (男性 66.0%、女性 52.4%) である。初職を離職時点での平均年齢は男女ともに 21.7 歳と同じであるが、調査時点までに正社員就業 (イベント 1 発生) した割合は 68.0% で男性 83.7%、女性 51.5% となっており、初職の正社員就業割合と比べて男

女間で差が広がっている。なお入職時点での最高学歴は短大・高専、および大学・大学院の合計割合は男性 37.3%、女性 40.9%であり、学歴の差はそれほどみられない。ここで継続期間とイベント 1 発生確率の関係を見るために性別に Kaplan-Meier 法の生存関数を推定し、図示したものが図表 4-3 である。

図表 4-3 分析 1 の Kaplan-Meier 法の生存関数（性別）



図表 4-4 分析 2 の Kaplan-Meier 法の生存関数（性別）



図の縦軸は生存確率、つまりイベント1がまだ発生していない（正社員に移行していない）割合を示している。男女ともに継続期間の早い段階である程度の割合でイベントが発生するが、その後は徐々にイベントが発生し難くなっていることがわかる。生存関数は似た形状をしているが、男性のほうが下に位置していることから、よりイベント1が発生しやすいことがわかる。分析対象になった時点の女性の平均年齢は21.7歳であり、分析対象となってから一定期間経過した時期には年齢から結婚や出産する可能性も高い。それらが女性の雇用形態の選択に大きく影響し、正社員就業への男女間で行動が異なることが考えられるため、男女別に推計を行う。

分析2の対象は分析1で正社員就業した者に絞られサンプルサイズは637、うち男性401（63.0%）、女性236（37.0%）である。初職が正社員である割合は67.0%（男性68.6%、女性64.4%）で、性別で大きな差はない。分析2の分析対象者になった時点である正社員就業時の平均年齢は男女ともに23.1歳である。調査時点までにその正社員の仕事を離職した（イベント2発生）割合は54.6%（男性44.6%、女性71.6%）と男女間で大きく差がある。先と同様に分析2についても継続期間とイベント2発生（正社員を離職）確率の関係をみるために性別のKaplan-Meier法の生存関数を推定、図示したものが図表4-4である。縦軸は分析1で就業した正社員の職を続けている者の割合である。継続期間が12~15年程度まで一定程度の割合で離職していることが確認でき、女性のほうが離職する割合が高い。これについても女性は結婚や出産・育児、夫の転勤などから離職することがあるために、離職確率に差が生じていることが考えられ、分析2も男女別に推計する。

次にクラスター分析から生成する定着性向ダミー変数について説明する。使用データに初職の職場環境に関する15のダミー変数がある。具体的には「先輩が後輩を教える雰囲気があった」や「仕事について相談できる人がいた」などの職場環境としてはよい条件である10変数と、「人員がいつも不足していた」、「辞める人が多かった」といったあまりよくない職場環境に関する5変数がある。正社員就業する若年労働者にこれら15変数がそれぞれ離職に影響することも考えられるが、それは厳しい職場環境と考えられる変数が単独で離職に影響すると想定していることになる。しかし職場環境として厳しい条件が1つあるだけで、離職しやすくなるということは考えにくく、実際には厳しい職場環境が重なる、もしくはそれを相殺するだけの職場環境としてよい条件が整っていないというように、総合的な職場環境から離職につながりやすくなると考えられる。また推定上の問題として、仮に15のダミー変数を加えて推計しても、相関が強い変数が多いことから、推定結果が不安定になる恐れがある。

そこで複数の変数から観測値同士の類似度（非類似度）を定義し、似通った観測値ごとに分類するクラスター分析を用いて、初職の職場環境が厳しい職場と働きやすい職場に分類する。

クラスター分析には大別すると、階層的クラスター分析と非階層的クラスター分析の二種類がある。前者は類似した観測値同士を順番にまとめ上げて分類し、まとめ上げていく過程

を表すデンドログラム（樹形図）から最終的なクラスター数を決めることができる。一方、後者は分析者が定めたクラスター数を所与として、どのようなクラスターに分けることでクラスターごとに違いが明確になるかを繰り返し計算した上で、最終的なクラスターの分類が決定する。本章の分析で導入したい職場環境の違いというものは、そもそも働きやすいか否かの絶対的な基準がないため、すべての職場が働きやすい可能性すらある。しかしすべてが厳しい職場ではなかったとしても、本稿で必要な情報は相対的に働きやすい職場か否かであるため、クラスターごとに違いを明確する非階層的クラスター分析を採用する。そこで非階層的クラスターは事前にクラスター数を決めなければならないが、そのような先験的な情報は無い。そのような場合に一般に行われている階層的クラスター分析からクラスター数を決定してから、非階層的クラスター分析によるクラスターの分類をする⁵。

クラスター分析による初職の職場環境の分類は、同じ職場環境の項目に対して、働きやすいか否かの程度が男女で異なることが考えられるため、性別で行う。したがって男性・初職正社員と女性・初職正社員のグループごとに分類する。

初めに階層的クラスター分析ではウォード法を採用し、類似度の指定には 15 の変数がすべてダミー変数のため、ピアソンの ϕ 係数を用いた。クラスター数は Calinski & Harabasz's pseudo-F index から決定した結果、両グループともクラスター数は 2 つとなった。クラスター数を 2 つと指定して、k-means 法による非階層的クラスター分析で分類する。類似度は同様にピアソンの ϕ 係数を用いた。両グループそれぞれで、分類されたクラスターごとに職場環境の 15 変数についての平均値から、どちらのクラスターが厳しい職場か否かを判断する。そして初職正社員を早期離職したが厳しい職場であった人々を（相対的に）定着性向があるグループとして、そのグループの定着性向ダミー変数を 1 とする。それを示したのが図表 4-5 である。

図表は上の段の 10 変数がよい職場環境、下の段の 5 変数が悪い職場環境と考えられる変数である。図表の数値は、クラスター分析で分類された各グループで 15 の職場環境が当てはまる割合を示している。男性・初職正社員を分類したグループごとの各職場環境の割合は予想されたように、よい職場環境の 10 変数についての割合が高いグループが悪い職場環境の 5 変数についての割合が低くなっている。よい職場環境の 10 変数の割合が低いほうのグループを初職が厳しい職場だったとして、もう一方のグループと比べて職場環境が厳しかったために早期離職した相対的に定着性向が高いグループとする。そのグループは定着性向ダミー変数の値が 1 となる。同じように女性・初職正社員についてみると、よい職場環境の 10 変数のうち「育児や介護などと両立がしやすかった」と「パートや契約社員などから正社員になれる制度があった」の 2 変数が予想された割合の大小関係が逆転しているが、その差は小さく、他

⁵ 加えて非階層的クラスター分析は繰り返し計算による最適解を求めるので、クラスターごとの中心値の初期値を与える必要があり、初期値の与え方によって結果が異なる。そこで初期値についても、階層的クラスター分析から得られる中心値を採用した。

の変数の割合の違いからも厳しい職場と働きやすい職場との分類を判断してよいだろう。初職が厳しい職場であったグループに定着性向ダミー変数の値を1とする。

図表4-5 定着性向ダミー変数ごとの初職の職場環境

男性・初職正社員

定着性向ダミー	職場内で助け合う雰囲気があった	先輩が後輩を教える雰囲気があった	経験する仕事の順番がはっきりしていた	育児や介護などと両立がしやすかった	女性が活躍している職場であった	仕事について相談できる人がいた	職場の仲間と職場外での付き合いがあった	希望すれば他の職場へ異動できる仕組みがあった	パートや契約社員などから正社員になれる制度があった	研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多かった
0	0.449	0.625	0.216	0.011	0.176	0.290	0.364	0.091	0.080	0.165
1	0.076	0.278	0.146	0.000	0.167	0.125	0.181	0.049	0.069	0.056
Total	0.281	0.469	0.184	0.006	0.172	0.216	0.281	0.072	0.075	0.116

定着性向ダミー	人員がいつも不足していた	職場内で互いに競争する雰囲気があった	職場の人がそろそろ機会が少なかった	仕事のできる人とできない人の差が大きかった	辞める人が多かった
0	0.040	0.153	0.074	0.239	0.080
1	0.368	0.313	0.160	0.472	0.757
Total	0.188	0.225	0.113	0.344	0.384

女性・初職正社員

定着性向ダミー	職場内で助け合う雰囲気があった	先輩が後輩を教える雰囲気があった	経験する仕事の順番がはっきりしていた	育児や介護などと両立がしやすかった	女性が活躍している職場であった	仕事について相談できる人がいた	職場の仲間と職場外での付き合いがあった	希望すれば他の職場へ異動できる仕組みがあった	パートや契約社員などから正社員になれる制度があった	研修会などの仕事の知識やスキルを高める機会が多かった
0	0.525	0.727	0.252	0.007	0.403	0.446	0.590	0.158	0.072	0.194
1	0.097	0.184	0.087	0.019	0.505	0.107	0.175	0.058	0.087	0.126
Total	0.343	0.496	0.182	0.012	0.446	0.302	0.413	0.116	0.079	0.165

定着性向ダミー	人員がいつも不足していた	職場内で互いに競争する雰囲気があった	職場の人がそろそろ機会が少なかった	仕事のできる人とできない人の差が大きかった	辞める人が多かった
0	0.079	0.187	0.050	0.201	0.194
1	0.282	0.282	0.117	0.379	0.738
Total	0.165	0.227	0.079	0.277	0.426

このように直接観測できない労働者の定着性向を表す代理変数として定着性向ダミー変数を生成した。ただしこの定着性向ダミーは「初職正社員を3年未満で離職」と「初職の職場環境」という情報から生成し、労働者の定着性向を表す変数としているが、仕事を続けるか、離職するかを決定する際に重要と考えられる所得の情報は含まれていない。補償賃金仮説に基づけば、厳しい職場環境であったとしても、それに見合う賃金を受け取るならば、現在の仕事と他の仕事が無差別となり離職はしない。データ制約上、所得をコントロールができないため、定着性向ダミー変数が本来取り出したい情報を正確に捉えていない可能性がある。しかし賃金は若年時では賃金格差にあまり大きな開きはなく、年齢が高くなるに従って賃金の格差が拡大していく傾向がある。分析対象のサンプルの平均年齢は21.7歳であり、所得が考慮されていない影響はそれほど大きくないものとして分析する。

4. 推定結果

推定には継続期間分析のCoxの比例ハザードモデルを用いる。継続期間分析は、被説明変

数のハザード率に対し、影響する要因を説明変数として、どの要因によってハザード率が変化するかを推定する。ハザード率とは、継続期間(t)までにイベントが発生していない人々の中で、継続期間 t+1 になるまでにイベントが発生する確率である。分析 1 のハザード率は、t 期までに正社員に移行していない人のうち [t, t+1) の間に正社員へ移行する確率、分析 2 では t 期までに離職していない人のうち [t, t+1) の間に離職する確率となる。母集団である分布を持つ継続期間の確率変数を $T (> 0)$ として、t 期のハザード率 $\lambda (t)$ は以下のようになる。

$$\lambda (t) = \lim_{h \rightarrow 0} \frac{\Pr(t \leq T < t + h | T \geq t)}{h} .$$

Cox の比例ハザードモデルでは、説明変数のハザード率への影響を見るため以下のように定式化される。

$$h(t | \mathbf{x}(t)) = h_0(t) \exp(\mathbf{x}(t) \boldsymbol{\beta}) .$$

$\boldsymbol{\beta}$ は推定するパラメータのベクトル、 $\mathbf{x}(t)$ は期間 t における説明変数のベクトルを表す。そのため $\mathbf{x}(t)$ には時間を通じて変化する変数と変化しない変数の両方を含む。 $h_0(t)$ は基底ハザードとよばれ、 $\mathbf{x}(t)$ に依存しないハザード率の時間の経過による変化である。Cox の比例ハザードモデルは $h_0(t)$ を直接推定はしないが、母集団の T の分布に仮定を課さずにパラメータ $\boldsymbol{\beta}$ を推定できる利点がある。なお分析に用いる時間を通じて変化する説明変数は強外生性 (strictly exogenous) を満たしてなければならない。この強外生性とは将来の説明変数 $\mathbf{x}(t+h)$ が継続期間 t に影響を受けないというものである。厳密には $t \geq 0$ に $X(t)$ を t 期までの説明変数の経歴、 $X(t) \equiv \{ \mathbf{x}(s) : 0 \leq s \leq t \}$ とし、t 期から t+h 期までの説明変数の変化を $X(t, t+h)$ としたとき、すべての $t > 0, h > 0$ に対して、

$$\Pr[X(t, t+h) | T \geq t+h, X(t)] = \Pr [X(t, t+h) | X(t)] ,$$

の条件を $\mathbf{x}(t)$ は満たす必要である。つまり t 期までの説明変数 $X(t)$ を所与としたときの t 期から t+h 期までの説明変数の変化が $X(t, t+h)$ となる確率が、継続期間が t+h 期以降のサンプルに絞った場合に $X(t, t+h)$ となる確率と違いがないことを意味している。

本章の分析で例をあげれば、年齢は 1 年経過するごとに 1 単位 (1 歳) ずつ変化し、その変化はイベントが生じる継続期間に依存して変化の有無や量は変わらず、年齢は強外生性を満たしている。他方、婚姻状態の有無については強外生性が必ずしも成り立つとは言いきれない。仮に男性は結婚しているほうが家計を安定させるようと正社員として就業する傾向があることが考えられるが、正社員として就職し経済的に安定が見込めるようになったため結婚するという被説明変数から説明変数への影響も考えられる。それは強外生性を満たさない。特に分析 1 における結婚ダミーの強外生性は、 $X(t)$ に絞った上で、その母集団と $T \geq t+h$ の条件付の人々 (t 期までに正社員移行していない人々) とで (t, t+h) の期間中の結婚確率に違

いがないことである。もし(t, t+1)の間に正社員就業したことが理由で同期間中の結婚確率が高まるのであれば、強外生性は成り立たない。そのため男性サンプルに対する分析1では結婚の有無についての説明変数は除く。一方で分析2においては正社員を離職すること自体が結婚確率に影響する可能性もあるが、結婚し家計を支えている男性のほうが独身男性よりも離職しにくいと考えられ、分析2では結婚の有無をコントロールしないことの問題が大きい。そのため分析2では結婚の有無は説明変数として加える。女性サンプルの分析では先述したように結婚の有無が女性の就業や雇用形態の選択に影響が大きいために、分析1と分析2ともに説明変数として加える。

なお継続期間分析は分析対象のサンプルにイベントが起きずに調査期間が終了した者について、右側打ち切り(right censoring)として推定に含めることができる。使用データは回顧データであるので、調査時点においても分析対象者にイベントが起きていないことになる。それら観測値は右側打ち切りのサンプルとして考慮し、分析に含まれる。

前節で性別のKaplan-Meier生存関数の違いが大きかったことから、Coxの比例ハザードモデルを用いた継続期間は男女別に推計し、分析1は図表4-6、分析2は図表4-7に示した。図表の数値は説明変数が1単位変化したときのハザード率への影響を表し、その下の[]内の数値は係数の標準誤差である。数値が1より大きければ、その変数が1単位増えたときにハザード率(イベント発生確率)が高くなり、1より小さければその逆となる。例えば図表4-6の(2)で初職の雇用形態ダミー(パート)が0.956であるのは、初職がパートであった人は正社員(1年未満離職者)に比べて正社員就業確率が0.956倍で低くなると解釈する(ただしこの係数の統計的有意性はない)。

注目している初職の雇用形態は、基準を「正社員を1年未満で離職」として、それとの比較で「正社員を1-2年未満で離職」、「正社員を2-3年未満で離職」、「パートなど」、「派遣」と違いがあるかをみる。本分析の分析対象を技能や就業経験の蓄積が少ない若年者として、初職正社員については3年未満での離職者にした。3年未満というのは恣意的なものであるので、そのグループ内でも勤続年数に応じて違いがあること、またそれについては企業も確認できる直接観測可能な情報であるため、初職正社員については勤続年数で3つのグループに分けている。

はじめに定着性向ダミーを含まない推定結果の図表4-6の(2)、(5)と図表4-7の(8)、(11)から、初職の雇用形態に含まれる労働者の能力と定着性向の情報が企業にどのように評価されているかを調べる。

図表4-6 (分析1) 初職離職後に正社員就業するまでの継続期間分析

	(1) 男性	(2) 男性	(3) 男性	(4) 女性	(5) 女性	(6) 女性
初職の雇用形態 (基準: 初職 正社員を1年未満で離職)						
初職 正社員を1-2年未満で離職		0.956 [0.160]	0.956 [0.160]		1.503* [0.371]	1.514* [0.377]
初職 正社員を2-3年未満で離職		1.034 [0.197]	1.023 [0.196]		1.155 [0.313]	1.168 [0.322]
初職 パートなど		0.679** [0.124]	0.649** [0.126]		0.672 [0.173]	0.691 [0.197]
初職 派遣		0.546 [0.212]	0.524* [0.206]		1.008 [0.390]	1.039 [0.424]
定着性向ダミー (「初職正社員」かつ「厳しい職場」)			0.914 [0.119]			1.043 [0.192]
年齢	0.966 [0.044]	0.971 [0.045]	0.969 [0.045]	1.009 [0.070]	1.027 [0.073]	1.025 [0.073]
結婚ダミー				0.139*** [0.040]	0.127*** [0.037]	0.127*** [0.037]
学歴 (基準: 高校)						
中学	0.945 [0.331]	0.965 [0.340]	0.976 [0.344]	1.852 [0.948]	1.933 [0.993]	1.907 [0.986]
短大・高専	1.148 [0.362]	1.118 [0.354]	1.111 [0.352]	0.880 [0.179]	0.884 [0.182]	0.881 [0.182]
大学・大学院	1.323 [0.242]	1.268 [0.237]	1.271 [0.237]	0.892 [0.248]	0.835 [0.234]	0.830 [0.233]
中退ダミー	0.750 [0.136]	0.819 [0.151]	0.809 [0.150]	0.819 [0.341]	0.974 [0.410]	0.971 [0.410]
中学3年時の成績(5: 高い~1: 低い)	0.992 [0.048]	1.014 [0.051]	1.016 [0.051]	1.201*** [0.078]	1.158** [0.078]	1.158** [0.078]
離学後の追加的学歴ダミー	1.406 [0.482]	1.174 [0.411]	1.203 [0.423]	0.616 [0.232]	0.610 [0.229]	0.616 [0.233]
初職の勤続期間(年)	1.007 [0.064]	1.028 [0.076]	1.029 [0.076]	0.905 [0.077]	0.924 [0.088]	0.925 [0.088]
職種(初職)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
企業規模(初職)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
入職時の完全失業率(性・年齢階級別)	1.004 [0.032]	1.019 [0.033]	1.018 [0.033]	0.977 [0.063]	1.012 [0.066]	1.009 [0.067]
完全失業率(性・年齢階級別)	0.958 [0.032]	0.959 [0.032]	0.958 [0.032]	0.903 [0.058]	0.913 [0.060]	0.913 [0.059]
年代ダミー(基準: 89年以前)						
90年代	0.647** [0.133]	0.643** [0.133]	0.644** [0.133]	0.850 [0.253]	0.918 [0.274]	0.922 [0.275]
2000年以降	0.715 [0.197]	0.731 [0.202]	0.744 [0.207]	0.731 [0.268]	0.828 [0.304]	0.832 [0.307]
Observations	5,793	5,793	5,793	11,096	11,096	11,096
No. of subjects	485	485	485	462	462	462
No. of failures	406	406	406	238	238	238
Time at risk	1448.25	1448.25	1448.25	2774.00	2774.00	2774.00
Log likelihood	-2285.630	-2279.683	-2279.440	-1331.676	-1323.570	-1323.544
LR chi2	17.299	29.193	29.678	123.617	139.828	139.880
Prob > chi2	0.709	0.262	0.290	0.000	0.000	0.000

seEform in brackets

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

図表4-7 (分析2) 分析1の正社員移行後、離職までの継続期間分析

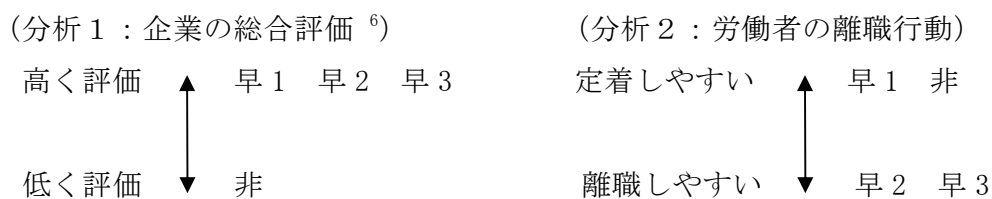
	(7) 男性	(8) 男性	(9) 男性	(10) 女性	(11) 女性	(12) 女性
初職の雇用形態 (基準: 初職 正社員を1年未満で離職)						
初職 正社員を1-2年未満で離職		1.611* [0.422]	1.686** [0.444]		0.658 [0.212]	0.641 [0.207]
初職 正社員を2-3年未満で離職		1.855** [0.562]	1.893** [0.577]		0.600 [0.215]	0.580 [0.210]
初職 パートなど		1.094 [0.345]	0.964 [0.310]		0.659 [0.221]	0.573 [0.206]
初職 派遣		0.857 [0.908]	0.755 [0.801]		1.165 [0.649]	0.985 [0.568]
定着性向ダミー (「初職正社員」かつ「厳しい職場」)			0.686* [0.133]			0.770 [0.183]
年齢	0.841** [0.072]	0.827** [0.072]	0.825** [0.072]	1.026 [0.092]	1.019 [0.092]	1.015 [0.092]
結婚ダミー	0.783 [0.152]	0.769 [0.148]	0.770 [0.148]	3.935*** [0.818]	3.941*** [0.824]	3.986*** [0.834]
学歴 (基準: 高校)						
中学	0.881 [0.418]	0.760 [0.371]	0.785 [0.381]	2.259 [1.310]	2.266 [1.303]	2.570 [1.518]
短大・高専	0.484 [0.300]	0.487 [0.305]	0.464 [0.290]	0.895 [0.234]	0.882 [0.235]	0.900 [0.240]
大学・大学院	1.884* [0.654]	2.103** [0.743]	2.069** [0.730]	0.610 [0.239]	0.576 [0.227]	0.617 [0.248]
中退ダミー	0.927 [0.289]	1.008 [0.319]	0.957 [0.302]	1.786 [1.048]	1.916 [1.125]	1.969 [1.159]
中学3年時の成績(5: 高い~1: 低い)	0.931 [0.073]	0.913 [0.074]	0.927 [0.076]	0.876 [0.077]	0.876 [0.079]	0.873 [0.078]
離学後の追加的学歴ダミー	1.133 [0.117]	1.070 [0.137]	1.063 [0.137]	0.994 [0.112]	1.073 [0.134]	1.083 [0.135]
初職の勤続期間(年)	1.133 [0.117]	1.192 [0.129]	1.188 [0.129]	0.994 [0.112]	0.995 [0.113]	1.000 [0.114]
同一職種を経験ダミー	1.400** [0.235]	1.394** [0.235]	1.423** [0.240]	1.119 [0.211]	1.090 [0.204]	1.077 [0.202]
職種(初職)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
職種(現職)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
企業規模(初職)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
企業規模(現職)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
入職時の完全失業率(性・年齢階級別)	0.841*** [0.040]	0.845*** [0.040]	0.839*** [0.040]	0.876 [0.072]	0.857* [0.073]	0.867* [0.074]
入社時の完全失業率(性・年齢階級別)	1.086* [0.051]	1.095* [0.053]	1.098* [0.053]	1.185** [0.102]	1.196** [0.107]	1.196** [0.106]
完全失業率(性・年齢階級別)	0.941 [0.055]	0.943 [0.055]	0.945 [0.056]	1.080 [0.085]	1.084 [0.086]	1.084 [0.086]
年代ダミー(基準: 89年以前)						
90年代	1.340 [0.721]	1.294 [0.699]	1.296 [0.701]	3.570* [2.470]	3.655* [2.505]	3.902** [2.700]
2000年以降	2.379 [1.462]	2.367 [1.462]	2.446 [1.514]	3.247 [2.473]	3.400 [2.576]	3.710* [2.842]
Observations	11,840	11,840	11,840	4,594	4,594	4,594
No. of subjects	401	401	401	236	236	236
No. of failures	179	179	179	169	169	169
Time at risk	2960.00	2960.00	2960.00	1148.50	1148.50	1148.50
Log likelihood	-928.779	-924.702	-922.776	-753.553	-751.776	-751.163
LR chi2	60.570	68.723	72.575	91.836	95.390	96.616
Prob > chi2	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

seEform in brackets

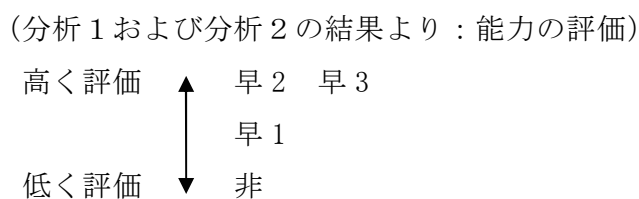
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

男性について(2)から初職離職後の正社員就業に、初職正社員であれば勤続年数で差は見られない。しかし初職がパートであると初職正社員（1年未満離職）と比べて正社員就業確率が0.679倍と統計的有意に低くなる。また初職が派遣であると同確率が0.546倍とかなり低くなるが統計的有意性はない。これは分析対象になっている初職派遣の男性のサンプルサイズが11と小さいために統計的有意性がみられないと考えられる。そのため初職派遣についてコントロールするが、以下で直接議論はしない。企業は中途採用市場で初職が正社員であったことを早期離職者であっても、初職がパートなどであった者に比べて総合的に高く評価し、採用している。次に(8)から初職が正社員であった人のなかでも勤続年数が1年未満で離職者と比べて、確率が1-2年未満離職者で1.611倍、2-3年未満離職者で1.855倍と統計的有意に高い。初職パートと派遣であった者は正社員1年未満離職者と比べて離職確率に違いがみられない。このことから初職離職後に就いた正社員の職を、初職正社員の早期離職者のうち1年以上勤続している人が離職しやすいことがわかる。この定着の違いは、初職の正社員経験が一定期間以上あることで、さらに転職する際に初職正社員を1年未満での離職者と比べて能力や定着性向で高く評価されやすく、よい仕事を見つけやすいためと考えられる。

分析1と分析2を整理すると以下のようなになる。



この二つの分析結果から企業が労働者の能力と定着性向を見抜けているなら、企業が労働者の能力を中途採用時にどのように評価しているかがわかる。正社員（1-2年未満離職）と正社員（2-3年未満離職）とは離職しやすいが、採用時には正社員であったことを総合的に高く評価するが、初職正社員の中でその勤続年数について総合評価に差はない。つまり離職しやすいリスクがあっても採用時に同じように採用をしていることは、能力を高く評価しているためとわかる。能力に関して企業の評価を以下のように整理できる。



⁶ 初職正社員を1年未満離職、1-2年未満離職、2-3年未満離職をそれぞれ早1、早2、早3で表す。また初職パートなどは非で表す。

したがって正社員の早期離職者であっても1年以上の勤続があることで、その経験から身に付けた技能・知識といった職務上の能力を企業は評価しているといえる。この企業による労働者の能力や定着性向を識別した評価は、それら観測できない情報を企業が的確に把握できている仮定の上での議論である。企業が直接観測できない情報を中途採用の際に見抜けているかを検討するために、定着性向ダミーを用いた分析から明らかにする。

定着性向ダミーを加えた推定結果は図表4-6(3)と図表4-7(9)である。定着性向ダミーは初職正社員であった人のうちで、相対的に定着性向がある人を表しているため、分析1では正社員就業に有利で、分析2の労働者の離職行動では離職しにくい方向の推定結果が予想される。定着性向ダミーを加えたことで初職の雇用形態の推定結果には、分析1の初職派遣について統計的有意性が現れたのみで、他はほとんど変わらない。定着性向ダミーについてみると分析1の(3)で正社員就業確率が0.914倍で統計的有意性はなく、分析2の(9)では離職確率が0.686倍と低く、統計的有意性がある。これは定着性向が高いグループは採用後に離職しにくいものの、それを採用時に的確に評価できていないことを示している。したがって中途採用市場において、企業は労働者の直接観測できない情報について把握できず、情報の非対称性が存在している。情報の非対称性は企業の採用活動に非効率性を生じさせる。また同時に定着性向がある労働者にとって、自身の定着性向が正確に伝われば中途採用市場において有利であるにも関わらず、そのような労働市場になっていない。そのため労働者にとっても非効率な就職活動をせざるを得ない状況にある。

続いて女性についても同様に推定結果をみる。図表4-6の(5)から初職の雇用形態について初職正社員(1-2年未満離職)のみ正社員就業確率が統計的有意に高い。図表4-7の(11)の離職確率については初職の雇用形態の違いはみられない。この2つの結果から先と同じように解釈するなら、離職しやすさに差はなく、採用時には高く評価されていることから、初職正社員(1-2年未満離職)は能力を他と比べて高く評価されているといえる。定着性向ダミーを含めた分析の(6)と(12)でも初職の雇用形態による推定結果に大きな変化はなく、定着性向ダミー自体も統計的有意性はない。定着性向ダミーが分析1で統計的有意性がないことは、男性サンプルでの分析と同様に企業が労働者の定着性向を把握できていないことが考えられる。しかし労働者の行動である分析2においても影響がないことから、女性サンプルにおいては定着性向ダミー変数が労働者の定着性向を捉えられていない可能性がある。先述したように女性の就業や雇用形態の選択には結婚や出産・育児の影響が大きく、推定結果からも結婚ダミーが非常に大きい。分析1の正社員就業確率は0.127倍と低く、分析2の離職確率は3.941倍と高い。結婚などが初職の離職にも影響が大きければ、初職の職場環境が働きやすいか否かで労働者の定着性向を表した定着性向ダミーは、それが持つ情報が明確でなくなる。そのため女性サンプルに対して定着性向ダミーを用いた分析は難しく、本分析ではその分析結果を示すのみにとどめる。

5. まとめ

本章は、技能や職業経験の蓄積が少ない若年労働者の中途採用市場に焦点をあて、企業が初職の雇用形態をどのように評価しているか、またその評価は妥当性の分析から労働市場の情報の非対称性について検討した。

初職の雇用形態には、企業が直接観測できない労働者の能力や定着性向が含まれると仮定し、初職離職後の正社員就業までの継続期間分析（分析1）と、その正社員就業後の離職までの継続期間分析（分析2）から、能力と定着性向に対する企業の評価を識別した。またその企業の評価の妥当性を検討するために、初職の職場環境から労働者の定着性向を表す定着性向ダミー変数を生成し、分析した。両分析で定着性向ダミー変数が整合的であれば、企業が中途採用時の労働者への評価が妥当であることがいえる。

分析から得られた結果を以下にまとめる。

- 1) 男性について、初職の雇用形態が正社員であるほうが初職がパート等であった人と比べて、その後の正社員就業確率が高い。企業は初職の雇用形態が正社員であることからの能力と定着性向を総合的に高く評価している。
- 2) 正社員就業した後の離職確率は初職正社員（1－2年未満）と初職正社員（2－3年未満）が高い。分析1と分析2の結果から企業は離職リスクが高い労働者を中途採用時に正社員であれば同様に採用することから、労働者の能力を初職正社員（1－2年未満離職）および初職正社員（2－3年未満離職）、初職正社員（1年未満離職）、初職パートなどの順に評価している。
- 3) しかし定着性向ダミー変数を加えた分析から、初職正社員であった者を定着性向が高い者と低い者とに分けると、定着性向の高い者は離職確率が低いにもかかわらず、中途採用市場における正社員就業確率に影響は見られない。このことから中途採用時に企業は直接観測できない労働者の定着性向を把握できていないことがわかる。

したがって中途採用市場において、企業は労働者の直接観測できない情報について把握できず、情報の非対称性が存在している。情報の非対称性は企業の採用活動に非効率性を生じさせる。また同時に定着性向がある労働者にとって、自身の定着性向が正確に伝われば中途採用市場で有利であるにも関わらず、そのような労働市場になっていない。そのため労働者にとっても非効率な就職活動をせざるを得ない状況にある。

現在の採用面接によっては、この情報の非対称性の解消は容易ではないと思われるが、たとえば、トライアル雇用のような長期の観察期間を持つ採用方法は、これまで言われてきたフリーターなどの不利な条件の人の雇用促進という面ばかりでなく、企業にとっても効率的な採用となる可能性がある。

- 4) 女性については男性のように定着性向ダミー変数による影響は見られない。これは初職の離職行動や中途採用市場での行動において、結婚や出産といった他の要因の影響が大き

く、分析上の仮定を満たしていない可能性がある。その場合、定着性向ダミー変数を用いた情報の非対称性に関する議論は難しく、初職の雇用形態の分析 1 と分析 2 での推定結果を示すまでにとどめる。

参考文献

黒澤昌子・原ひろみ (2008) 「非正社員の能力開発」, 『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』, 労働政策研究・研修機構, JILPT 資料シリーズ, No.36, 第 II 部, pp.13-63.

佐野嘉秀 (2004) 「若年層の育成とキャリア形成」, 『若年者の職業選択とキャリア形成に関する調査研究報告書』, 雇用・能力開発機構, 第 I 部第 3 章, pp.49-56.

酒井正・樋口美雄 (2005) 「フリーターのその後」, 『日本労働研究雑誌』, No.535, pp.29-41.