

溶けない氷河

——世代効果の展望

太田 聰一

(慶應義塾大学教授)

玄田 有史

(東京大学教授)

近藤 絢子

(コロンビア大学大学院)

労働市場の世代効果とは、年齢、性別、学歴が同一な世代の賃金や離職などの就業状況が、学校卒業時点での労働市場需給と世代人口の規模により持続的影響を受けることを意味する。本論では世代効果に関する従来の研究成果を整理し、就職氷河期世代を含む長期間にわたるデータを用いた研究結果を紹介する。卒業時点の失業率上昇により、卒業直後だけでなくその後も長年引き続き、非正規雇用や無業の確率は高まり、年取の低下する傾向が、高校卒で顕著にみられた。背景には、不況期の就業機会が低学歴層で特に制限される影響のほか、評価機能の脆弱性および移動費用の高さから、卒業後に就業を逸すると状況の改善が著しく困難となる労働市場の構造的陥穽が影を落としている。就職氷河期世代の支援には、集中的な能力開発に加え、政府や企業全体での労働市場の評価機能向上に向けた取り組みが不可欠である。

目次

- I 労働市場の世代効果
- II 世代効果に関する実証研究
- III 卒業時の影響が持続する背景
- IV 終わらない氷河期

I 労働市場の世代効果

2000年代半ば以降、景気回復により若年の雇用状況に改善傾向が見られる。一方、1990年代から2000年代前半の経済停滞期に学校を卒業した世代には、2000年代半ば以降もなお、不安定雇用もしくは無業を続けている場合も少なくない。

いわゆる「就職氷河期」に学校を卒業し、若年時に就業や能力開発の機会を逸した人々には、経済的自立が困難となり、将来的に深刻な経済状態に陥る事態が懸念される。その場合、訓練効率が

高い若年での能力開発など、就業困難者への早急な支援措置が求められる。加えて政策立案の前提として、特に困難な就業状況に直面する人々に関する正確な情報も不可欠となる。

1990年代後半以降、就業機会の悪化を反映し、若年雇用に関する分析が進んでいる。そのなかでは「世代」をキーワードに、労働市場への参入状況によって特徴づけられた個人の属性に着目し、若年のその後の動向に焦点を当てた研究が精力的に行われた。それらは労働市場の世代効果に関する研究と称され、成果が蓄積されてきた。

労働市場の世代効果とは、性別、学歴、卒業年によって区分されたグループによって、実質賃金、採用、離職、昇進等の決定に固有の影響がもたらされることを意味する。同グループは「コーホート」もしくは「世代」と定義され、コーホート内共通要因の労働環境に与える影響が、世代効果の

主たる研究テーマとなった。

日本の労働市場の特徴として世代効果に着目する意義を、玄田（1997）は「新卒時の就職市場の状況と同期入社の人数が各世代の雇用や賃金に持続的な影響を及ぼす」と指摘した（3頁）。卒業時点の需給状況や世代人口のサイズは、個人としては原則、その後に変更することが困難な要因である。それらが労働者の生涯にわたる職業生活に持続的な影響をもたらすならば、恵まれた世代に属する人々とそうでない人々のあいだで、能力や努力を超えた差異として、真の意味の格差が生まれることも考えられる。

大竹（2005；209頁）も述べるように「学校卒業時点がたまたま不況で就職状況が悪かった世代や人口が多い世代は、それ以外の世代に比べて労働市場で損をしているのではないか」といった社会通念は一般に存在するかもしれない。特に就職氷河期に大量人口の同期との熾烈な就職競争が避けられなかった「第二次ベビーブーム」世代にとって、厳しい境遇に遭い続けてきたとの思いは強いだろう。実際、世代といった要因が、就業機会や処遇にいかなる影響をもたらしてきたのだろうか。

本論文では、世代効果に関するこれまでの研究を展望した上で、筆者らが行った就職氷河期世代を含む新たなデータを用いた研究結果を紹介する。さらに日本に特有な世代効果が生まれる背景を、制度と理論の両面から考察する。その上で世代効果の論点を整理しながら、今後の課題を明らかにする。

II 世代効果に関する実証研究

労働市場の世代効果についての実証研究は二つの方向に大別される。世代ごとに異なる人口サイズが与える影響を分析したものと、学校を卒業した時点の労働市場の需給状況の影響を分析したものである。両分析に共通するのは、世代に固有な要因がいかなる持続的な効果をもたらしているかという視点である。表1には、これまでの労働市場の世代効果に関する研究について主な内容を示した。

1 90年代半ばまでの世代効果

世代ごとの平均賃金の変化を考察するために、玄田（1997）は次のような方法を採用した。平均賃金の変化率は、各労働サービスの対価である賃金水準の変化である「価格効果」と、労働者構成の変化がもたらす「構成効果」に分解される。1980年から1995年にかけての『賃金構造基本統計調査（賃金センサス）』（第1巻・第2表）から、男子一般労働者の年齢階層、学歴、勤続年数、企業規模別の実質所定内給与と労働者数の数値を集め、世代ごとに価格効果と構成効果を計算した。

その結果、高校卒では、高度成長期に就職した世代で賃金が改善した一方（価格効果）、低成長期に就職した世代では長期雇用の機会が得られず（構成効果）、転職を繰り返す傾向がみられた。また世代サイズの影響として、大学卒では、第2次ベビーブームの影響とそれに伴う大学臨時定員増の措置による同一世代人数の増加が、90年代以降、賃金を抑制する方向に働いていた。賃金格差が80年代に急速に拡大した米国に比べ、日本でこれまで格差の拡大が小さかった背景の一つとして、大学卒の世代人口増加の影響をそこでは指摘した。

卒業時点の労働需給状況は、賃金や就業状況だけでなく、離職率にも影響を与える。失業率の上昇によって就職機会が縮小すると、能力や意識にあった仕事を見だしにくくなり、新卒時点での就業ミスマッチを誘発するため、その後に離職する傾向も強まる¹⁾。

労働者・企業とも、お互いの相性を知るのにある程度時間がかかることや、次の仕事を探すのにも時間がかかることから、不況期に学校を卒業した世代の離職率には上昇圧力が継続して生じる可能性もある。太田（1997）では理論モデルを示しながら、この点について厳密な検証を試みた。過去の労働需給が逼迫していれば、その時点で労働者はより多くの仕事のオファーを受け取っており、現在の仕事に対する満足度が高くなっているため転職確率は低くなる。この「仕事に就きながら」のサーチ仮説をもとに、『雇用動向調査』の時系列（1965～1994年）および都道府県別パネル

(1981～1994 年) データを用いて、世代と離職率の関係を調べた。その結果、過去の労働市場の需給状況のなかでも、とりわけ卒業時点の状況が転職率に影響しており、仕事とのマッチングの機会が卒業直後に集中していることが明らかにされた。

これらの研究が公表データに拠ったのに対し、大竹・猪木 (1997) は 1980 年から 1993 年における『賃金構造基本統計調査』の 10% ランダムサンプリングデータによる世代効果の研究である。そこでは 10 人以上規模の企業の男性常用労働者

表 1 労働市場の世代効果に関する主な論文

論文	データ	対象・期間	主な分析	主な結果
玄田 (1997)	賃金センサス (公表)	男子一般労働者・1980-95 年	年齢・学歴別の平均賃金の変化率を価格効果と構成効果に分解。勤続年数や大企業就職率にも着目。	高校卒では、高度成長期に就職した世代で賃金が大きく改善した一方、低成長期就職世代では長期雇用の機会を得られず転職を繰り返す傾向。大学卒では、90 年代以降、世代人数の増加によって賃金抑制や昇進困難化が発生。
大竹・猪木 (1997)	賃金センサス (10% ランダムサンプリング・個票)	65 歳以下男性常用労働者・1980-93 年	賃金、勤続年数、企業規模の平均と分散を世代効果、年齢効果、年次効果に分解。世代効果を同期新卒就職者数と就職前年労働市場逼迫度により学歴別に回帰分析。	好況期に就職した世代は、大学卒、高校卒ともに勤続年数は長くなる。一方、需給逼迫期の大学卒ほど大企業就職割合が有意に高くなる傾向はみられず、大学卒の大企業就職率は安定。大学卒では卒業者が多い世代ほど賃金は抑制。高校卒ではサイズよりも卒業時の需給が賃金、勤続年数、大企業比率に影響。
太田 (1999)	雇用動向調査 (公表)	25 歳未満常用労働者・1965-94 年	調査から独自に離職率を定義し、有効求人倍率を含む決定因との関係を、時系列分析ならびに都道府県別のパネル分析。サーチモデルを前提。	卒業時点での労働市場の需給状況が将来の離職率に大きな影響。仕事とのマッチング効率性が学卒時に特に高まるというサーチ理論と整合的な結論。
岡村 (2000)	賃金センサス (公表)	標準労働者・1988-95 年	Welch (1979) が米国のベビーブーム世代の分析に用いたキャリア段階モデルを応用。コーホートサイズが実質所定内給与に与える影響を男女学歴別にロバスト推定。	大卒男性では、コーホートサイズが大きいほど実質賃金を引き下げる効果があり、その影響は経験年数が長じても解消しない。大卒女性では、サイズ効果が同じく見られる一方、その影響は勤続の長期化に伴い消失。
黒澤・玄田 (2001)	若年就業実態調査 (個票)	1997 年時点における 15-29 歳労働者	学校を卒業もしくは中退後の履歴情報を用いて、学卒前年失業率、学校での職業指導の内容が、正社員就職、離転職などに与える影響を男女別に比例ハザード分析。	学卒前年の失業率が高いほど、学卒正社員就職確率が低いほか、正社員就職後の離職率を高める。その傾向は、男女ともにみられるが、男性よりも女性で顕著。
Kondo (2007a)	JGSS (個票)	1999-2002 年の全調査対象者のうち、1985-1997 年に学校を卒業した男女	現在の就業形態と初職の就業形態の関連性について、統計的に観察されない労働者の質の影響を考慮し、操作変数法を用いたプロビット推定。	労働者の質の影響を考慮してもなお、現在と初職の就業形態については有意な連関がみられる。
太田・玄田 (2007)	労働力調査特別調査(1986-2001年2月)・労働力調査(2002-05年2月) (個票)	学校卒業後 12 年以内の男性	現在時点における実質年収、就業形態、無業確率に対する卒業年の失業率がもたらす影響を地域、年次効果などを制御しながら学歴別に回帰分析。	卒業前年の失業率が高くなると、高校卒賃金は持続的に下落する。不況期の卒業世代で非正規および無業確率が高まることが影響。大学卒では卒業前年の影響は次第に消失する。在学時の失業率が高かった世代ほど、大学進学率が高まる傾向はなかった。
Genda, Kondo, Ohta (2007)	労働力調査 (個票), CPS (個票)	学校卒業後 12 年以内の男性	太田・玄田 (2007) と同じ分析枠組みを、Current Population Survey にあてはめることで、世代効果 (需給効果) を日米間で比較。	不況期に卒業した世代の低学歴層の賃金は両国ともに引き下げられる。その影響は米国では一時的であるのに対し、日本では持続的である。高学歴層については不況による賃金引き下げ効果は、両国ともに長期的に消失する。

の賃金、勤続年数、大企業就職率を、世代効果(卒業年効果)、年齢効果、年次効果の3つに分解する。その上で抽出された世代効果を、同期新卒就職者数と就職前年の労働市場逼迫度により学歴別に回帰分析することで、世代効果について多くの発見をもたらした²⁾。

それによると第一に、賃金の世代効果は戦後一貫して上昇トレンドを持つほか、就職した時点の採用動向は、賃金に対して永続的な影響を与えていた。世代別の実質賃金は、高校卒では卒業年の失業率と負の相関をし、大学卒では主要企業雇用人員過不足判断指数と正相関していた。企業規模・勤続年数との関連では、好況期に就職した世代ほど勤続年数が長くなり、特に高校卒では好況期に就職した世代ほど大企業に勤めている可能性が高くなっていた。

大竹・猪木論文からは、総じて卒業時の労働市場の需給動向は、大学卒よりも高校卒について持続的な影響が顕著となっていた。不況期に就職した世代は、賃金が低いのみならず、勤続年数も短く、卒業時の労働需給状況がその後の雇用のマッチングの質、ひいては労働者の定着率に影響することが示唆された。一方、世代サイズの影響としては、同一世代の就業者数が、同世代の賃金にマイナスの影響を与えることも確認された。先の玄田論文と併せ、従来の研究では、世代のサイズ効果は、大学卒で顕著にみられている。

世代のサイズ効果について、公表されたデータを用いながらより掘り下げた分析を行ったのが岡村(2000)である。岡村は、1988年から1995年の『賃金センサス』から標準労働者に着目し、Welch(1979)のキャリア段階モデルを日本に適用し、サイズ効果の理論的検証を試みた。同モデルは1970年代の米国で第一次ベビーブームの大学進学率上昇が大卒供給増を招き、学歴間賃金格差を抑制したことを説明したものである。

岡村論文からは日本の大学卒でも、世代サイズが大きいほど実質賃金の引き下げ効果があり、モデルと整合的な結果が観察された。一方で大学卒男性に限ると、サイズが賃金に与える負の効果は職場経験が長くなっても解消しないという、モデルの予測とは異なる結果も得られた。

大学卒男性について、世代サイズの賃金抑制効果が持続的となる背景には、卒業生の増加が新卒就職市場における超過供給傾向をもたらしただけでなく、企業内部における競争を激しくし、結果的に内部昇進は一部に限定される影響が考えられる。内部昇進競争の主たる対象が高学歴男性とすれば、女性や高校卒以上に、世代サイズの持続的な影響が大学卒男性で顕著になることも頷ける³⁾。

離職率に対する世代効果について、個票データを用いた研究が黒澤・玄田(2001)である。1990年代半ば以降、学校卒業後に就職した会社を3年以内に転職する割合の高さが、いわゆる「七・五・三」転職として知られるようになった。黒澤・玄田論文は1997年10月に労働省が実施した『若年就業実態調査』の個票に基づき、30歳未満の若年について、正社員就業確率および離職の発生確率等を、比例ハザードモデル等から分析した。

その結果、卒業直前時点の失業率上昇は、卒業後の正社員就職確率を引き下げのみならず、正社員として就職した場合でも、後に離職する確率を高めることが確認された。そこでは新卒者の高い転職率の背景として、不況期には若年者にとって「つとめ続けたい」と思える仕事に遭遇する確率の低下する影響が指摘された⁴⁾。

世代効果の検証には、2000年代以降、新しい研究の方向性も提示されている。学校を卒業直後から不安定雇用となり、その後も同じ状態を続ける人がいる一方で、卒業後継続して正社員などの安定雇用を続ける人々がいる。その差を生み出す原因として、世代や労働市場の問題以前に、統計上は観察されない労働者の質の違いが存在する可能性がある。本人の能力もしくは嗜好の面から正社員としての就業に適さない人々が非正規雇用を続けているのならば、二極化にみえる就業状況も、経済学的観点からは特段の問題を含むとはいえないかもしれない。

そこでKondo(2007a)は、Japan General Social Surveys(JGSS)を用い、現在の就業形態と入職時点の就業形態との関連を、直接観測不能な労働者の資質等の影響を考慮しながら分析した。卒業時の労働需給に関する変数を操作変数として入職時点の就業形態の内生性問題を考慮した推定

の結果、両時点の雇用形態には真の意味での連関があることを見出した。その結果は、若年雇用に卒業時点の労働市場の状況が個人間の能力とは独立に影響していることを意味し、世代に関する需給効果の厳密な検証となっている。

2 「失われた10年」の世代効果

以上の労働市場の世代効果に関する複数の分析から、世代のサイズが大学卒男性の賃金を引き下げる傾向がみられるほか、卒業時点の労働市場需給動向は、世代の賃金や転職傾向に少なからず影響を与えることが確認されてきた。

ただしこれらの研究は、主として1990年代前半期までに学校を卒業した世代の人々を分析対象としたものである。新卒市場が「就職氷河期」と呼ばれるようになるのは、1990年代半ば以降である⁵⁾。世代効果を改めて問い直す意義があるとすれば、氷河期世代がその後にいかなる雇用状況に置かれてきたかをデータから確認し、然るべき対策を構ずる必要性が意識されているからに他ならない。

太田・玄田(2007)およびGenda, Kondo and Ohta(2007)では、『労働力調査特別調査』(1986年～2001年2月調査)および『労働力調査(詳細結果)』(2002年～2005年2月調査)を接合、世代効果を新たに分析した。

そこでは、学校卒業年次の完全失業率の水準が、若年男性労働者の実質賃金および就業形態、就業確率(1マイナス無業確率)等に与える影響を、地

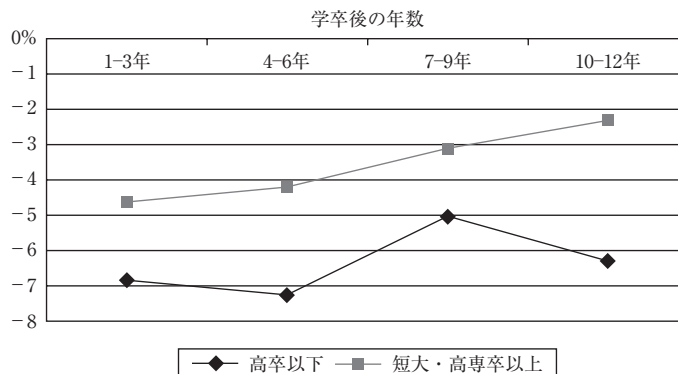
域ブロック・年次別の完全失業率の他、個別属性の影響を考慮しながら、学歴別に計測した⁶⁾。具体的には、調査年、地域、卒業年等の固定効果および地域別の線形トレンドを考慮することで、失業率の増減が労働市場の純粋な変動を出来る限り厳密に反映するように、モデル化した。表1の比較からわかるように、2000年代を含む長期間について、『労働力調査』と『労働力調査特別調査』の個票データを用いて、世代効果を検証した初の試みである。

ここでは上記研究から、学校卒業時点の失業率がその後の実質年収に与える影響は、卒業後年数を経るにつれ、どのように変化するかを推定した結果を紹介する。

図1は、縦軸に卒業時失業率が1%上昇したときの年収の変化率、横軸に卒業後の年数を取り、学歴別にプロットしたものである。卒業時の失業率はその後の年収に持続的な影響を持つこと、高校卒および中学卒(以下、低学歴層)で特に影響の強いことが見て取れる。低学歴層では、卒業年の失業率が高かった世代ほど、少なくともその後12年にわたり実質年収が低水準となり、失業率の低かった時期に就職した世代との差は、年数を経ても縮小していない。具体的には、卒業年の失業率が他に比べて1%高い世代では、その後12年にわたり、実質賃金が5%から7%程度、持続的に低くなっていた。

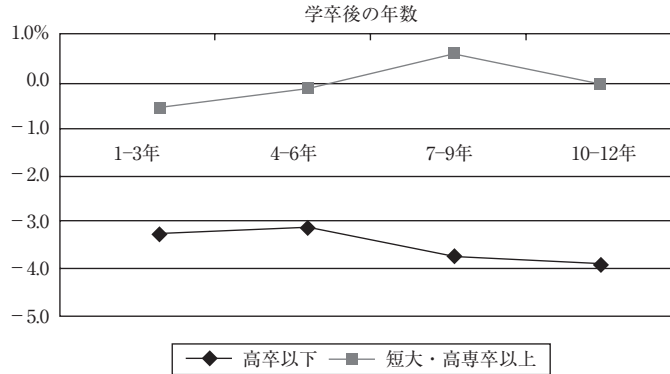
図2は、縦軸に卒業時失業率が1%上昇したときの就業確率(無業とならない確率)の変化、横

図1 卒業時失業率が1%上昇したときの実質年収の変化率



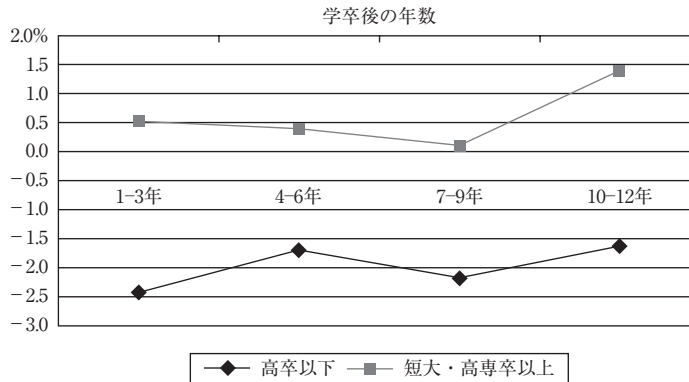
注: Genda, Kondo and Ohta (2007) のTable 5より作成。対数実質年収を被説明変数とした最小二乗法による回帰分析の係数。

図2 学卒時失業率が1%上昇したときの就業確率の変化率



注：Genda, Kondo and Ohta (2007) のTable 6より作成。就業者であれば1を取るダミー変数を被説明変数とした、プロビットモデルによる限界効果の推定値。

図3 学卒時失業率が1%上昇したときのフルタイム就業確率の変化率 (就業者のみ)



注：Genda, Kondo and Ohta (2007) のTable7 (2) より作成。就業者のみにサンプルを限定し、フルタイム就業者であれば1を取るダミー変数を被説明変数とした、プロビットモデルによる限界効果の推定値。

軸に卒業後の年数を取り、プロットしたものである。低学歴層は、卒業年の失業率が高かった世代ほど、就業していない確率が持続的に高くなっている。同様に図3は、就業者のうち、フルタイム就業確率の変化をプロットしたものである。ここでも卒業時に失業率が高かった低学歴層は、その後も持続的にフルタイム就業が困難となっていることが見て取れる。不況期に就職した世代の低学歴層ほど、フルタイム就業者や正社員になりにくく、非正規雇用もしくは無業状態にとどまりやすくなる結果、その後も高所得を獲得する機会が制限され続けているのである。

一方、大学、専門学校、短大などを卒業した人々（以下、高学歴層）では、卒業後の失業率が高かつ

た世代における年収の持続的引き下げ効果は2%から5%と相対的に弱く、さらにその効果は10年以内にほぼ消失する。また就業確率およびフルタイム就業への影響もほとんどみられなかった。

論文では、就業した企業規模の分析も試みたが、不況期に卒業した世代ほど大企業への就業が持続的に制限される傾向が、高学歴層で顕著に観察された。バブル崩壊以前の大学卒業者を対象とした大竹・猪木（1997）では、卒業時の需給と大企業就職率に有意な関係はみられなかった。その相違は、バブル崩壊以降、正社員就業機会を確保するために、大学卒のあいだに中小企業へと就職先を広げていく傾向が生まれたからだろう。一方低学歴層では、労働需給動向にかかわらず、大企業へ

の就業機会は制限されていた。

賃金の持続的効果が低学歴層で顕著に存在するならば、高校を卒業した時点で失業率の高かった世代では高等教育への進学率が高まることも予想される。だが太田・玄田（2007）からは、不況期に高校を卒業した世代で進学率が高まる傾向は観察されなかった。

理由としては、有賀（2007）も指摘するように、実際の進学者数は定員という供給サイドによって規定されるため、不況期に進学希望が増えても実際の進学率の上昇につながらない可能性がある。さらに不況が家計所得を減少させ、進学のための支出を困難にすれば、進学希望自体を抑制することも考えられる。ただこれらはあくまで推測の域を出ないものであり、卒業前後の労働市場の動向と進学との関係には、未解明の部分も多く、今後きわめて重要な研究課題である⁷⁾。

労働市場の世代効果研究は日本にとどまらないが、その結果には少なからず違いがみられる。Beaudry and DiNardo（1991）の米国データを用いた賃金決定の研究では、卒業時点以上に、就職後に最も需給が逼迫していた際の状況の影響が強くなっていた⁸⁾。また Oreopoulos, von Wachter and Heisz（2006）はカナダの大卒男性のパネルデータを用い、卒業時の失業率は年収を下げるものの、卒業直後から年数を経るにつれて徐々に年収への影響が弱まり、約10年で影響はほぼ消滅することを示した。1%の失業率上昇による年収の低下も2%程度であり、就業率にも影響はみられなかった。

学歴別結果でも日本と北米には違いがみられる。Genda, Kondo and Ohta（2007）は、太田・玄田（2007）の分析枠組みをアメリカの Current Population Survey にも適用し、日米比較を行った。その結果、アメリカでは卒業時の労働需給状況の年収への影響は、高校卒では3年以内に消失する一方で、大学卒では6年から7年程度持続するという、日本とは対照的な結果が得られた。

以上は、世代効果として、卒業時需給変動の影響が持続的である点と、その傾向が教育年数の短いグループで顕著な点は、日本に固有な特徴であることを示唆している⁹⁾。

太田・玄田（2007）では対象を男性に限定したが、1981年から1997年に卒業した女性の世代効果研究として近藤（2008）も挙げられる。近藤（2008）は家計経済研究所の『消費生活に関するパネル調査』を用いて、女性でも卒業時の労働需給状況が長期的に影響することを確認した。特に不況による女性の就業率低下は大きく、卒業年失業率の1%の上昇は、卒業後7年以上たった後も就業率を6.8%下げていた。女性は男性にくらべて労働市場への定着率が低いため、不況による求職意欲喪失が早期の非労働力化へとつながることを示唆している。近藤（2008）は日米比較も行い、男性同様、女性でも世代効果は日本のほうが持続的なことを指摘している。

Ⅲ 卒業時の影響が持続する背景

1 制度的背景

日本の労働市場の特徴として、労働者の雇用機会が新卒採用に偏っていることが従来から認識されてきた（Ariga, Brunello and Ohkusa（2000））。反面、新卒時点で正社員に就けなかった若者は、その後フリーター状態から抜け出せないといわれてきた（酒井・樋口，2005；Kondo，2007a等）。さらに1990年代以降、ニート状態に陥る若者も、高校卒業者を中心に増加してきた。そのなかには卒業後一度も就職経験を持たない場合も少なくない（玄田（2005；188頁））。

では、そもそもなぜ、不況期に卒業した高校卒の若者は、卒業後にフリーターやニート状態になると、その状況から抜け出すことが難しいのだろうか。

高校卒業後、大学等に進学せず、就職を望む場合、就職への橋渡しは学校と行政（具体的にはハローワーク）の連携によって行われてきた。そこではいわゆる「一人一社制」のもと、就職希望者の潜在的な能力などを熟知した高校の進路担当職員の下での丁寧な指導や、毎年の継続的な採用実績に伴う学校と企業の長期的な信頼関係が、学校から職業への円滑な移行を促してきた（Mitani（1999）；Ryan（2001））。高校卒求人への落ち込みのなかで学校

は、中小企業への就職を積極的に開拓する一方で、企業との採用実績の維持・拡大を重視する傾向を強めているともいわれる（石田（2007））。

さらに正社員として就職した後は、企業内における幅広いローテーション、長期における競争、査定などを通じて、知的熟練の形成と、そのための労働者の能力評価に、多くのエネルギーが投入されてきた。年功賃金や長期雇用といった日本のといわれる雇用システムの根幹をなしてきた職能資格制度も、本来、学歴や性別を問わない能力主義を目指して形成されてきた歴史を持つ（詳しくは日経連『能力主義管理』（1969）等¹⁰⁾）。内部労働市場では、労働者は潜在能力についての伸張を期待され、企業は能力をできる限りの確に評価することが求められてきた。

1990年代以降の厳しい企業業績のなか、日本の雇用システムは変化を迫られるようになり、人事管理には、長期的に潜在的な能力の育成以上に、短期的・顕在的な能力の発揮により重きが置かれる傾向が生じた。しかし一方で、不況下も企業内部での熟練形成を変えない企業は少なからず存在する（佐藤・玄田（2003）等）。

かりに企業全体として内部労働市場が弱体もしくは縮小したのが事実としても、新卒採用を継続する企業に限れば、依然として長期的な視点に基づく人事戦略を重視する傾向は強い。事実、原・佐野・佐藤（2006）は新規高卒者を長期的な育成対象と位置づける企業ほど、1990年代以降も新規高校卒の採用を継続してきたと指摘する。

このような経済環境のもと、特に深刻な状況に置かれるのは、新卒時の学校・企業間連携と企業内部での綿密な評価システムのいずれから、こぼれ落ちた高校卒である。大学卒の場合、不況による求人減少や同じ世代の卒業人口の増加による就職競争の激化に直面すると、従来ならば望まなかった企業にまで正社員就職先を広げていくこともある。そうなると高校卒の就職希望者の一部はあおりを受け、正規就業の機会から押し出される。大学卒は志望レベルを落とすことで辛うじて内部労働市場にとどまることが出来る反面、高校卒は、非正規雇用というかたちで外部市場に滞留するか、そうでなければ無業状況にまで追いやら

れる「バンピング」現象が生じることになる。

いったん学校および企業からはじき出されてしまった若年にとって、本人の潜在能力が的確に評価される機会が乏しくなり、その後に正社員として採用される機会は著しく制限される。学校での就職指導や内部労働市場での綿密な評価に比べて、外部市場における労働力の評価付けの機能の落差は大きい。転職に際し、大学卒には、職歴以外に出身大学や学部等の付加的な情報尺度があるのに対し、高校卒にはその潜在的な能力を表現する基準そのものが乏しい。そのため高校卒では、非正規雇用もしくは無業状態から正規雇用へ移動することに伴うコストが特に高く認識され、正規化のインセンティブも失われていくのかもしれない。さらに正社員としての業務に、企業横断的な一般的技能が求められる大学卒に対し、高校卒では企業内で蓄積された特殊な熟練が評価されがちとなる。それだけにいったん正規雇用からはじき出された高校卒にとって、同様の環境に置かれた大学卒に比べても正規雇用への移動はより制限されることになる。

卒業段階の不況のしわ寄せは高校卒により大きくなることに加え、労働市場の評価機能の脆弱性と、それに伴う移動コストの高さから、高校卒は大学卒に比べて不利な状況を脱出しにくくなる。これらの日本の外部労働市場に顕著な二つの構造的陥穽が、氷河期世代の高校卒の就業状況の改善をいっそう困難にしていると考えられる。

2 経済理論的背景

以上の制度的背景がもたらす世代効果の持続性は、情報の不完全性や不確実性を考察した経済理論による解釈とも合致している。

卒業時の不況のために正社員として採用される機会を逸し、非正社員や無業となった高校卒就業者の正社員化が進まない背景には、それらの履歴が、期待生産性の負のシグナルとして評価されていることがまず考えられる。卒業時点で正社員とらなかった事実は、その個人の生産性の低さを語る尺度と、企業側に認識される。加えて何らかの理由により中途採用市場が機能していない場合、卒業時点の履歴を更新することが出来ないため、

卒業時点の状況を変更することは困難となる。

さらに卒業時の賃金や雇用に対するショックの解消には時間を要することを説明する代表的な経済理論として、人的資本理論、職探し理論、暗黙の契約理論等が挙げられる。

Becker (1964) や Rosen (1972) 等の人的資本理論に基づいた説明では、卒業時点で不況に見舞われると、初職における職業訓練を通じた人的資本蓄積が乏しくなる結果、失われた人的資本の分だけ賃金格差が残ることが予想される。職業訓練機会の差は、雇用主の属性という「質」の差（例：大企業ほど訓練投資が盛んである）と、同じ雇用主であっても不況期には業績維持のために訓練投資「量」を控えるという、質量両面から生じうる。このうち、前者はその後の転職によって、後者は景気の回復によって挽回できるため、影響は徐々に解消されていくだろう。しかしながら、若年ほど訓練投資のリターンが高いことを考えれば、入職時の労働需給の悪化を経験した人々にとって、訓練機会喪失に伴うコストが永続的となる可能性は生まれやすい。

次に職探し理論として太田 (1999) も依拠した、Burdett (1978) や Mortensen (1978) 等に代表される「仕事をしながらのサーチモデル (on the job search)」による解釈が考えられる。そこでは、労働者は解雇されない限り、現在の仕事よりも賃金上がる場合に転職する状況を想定する。最初についた仕事の賃金が高ければその仕事にとどまるが、最初についた仕事の賃金が低くなれば、より賃金の高い仕事へと移動していく。ただし、その移動プロセスには時間を要するため、卒業時の労働需給状況の影響は一定期間継続することになる。このモデルが妥当であるときも、入職時点での労働需給状況が持続的な影響をもたらすことになる。

また Azariadis (1975) による将来需要の不確実性を前提とした「暗黙の契約理論」(implicit-contract) も、卒業時需給の持続的影響を説明する。そこでは景気変動リスクに対して中立的な企業が、リスクの回避をより好ましいと考える労働者に保険として定額の賃金を提示するインセンティブが生じると考える。このような暗黙の合意に基

づく事実上の「契約」の存在も、就職した時点の労働需給状況が持続的な影響を生むことになる。合理的な企業にとって、長期の保険契約を労働者と交わすのに最も望ましい時期とは、労働者が初めて参入する時期、すなわち卒業時点である。卒業時点での不況は、新卒就職市場の超過供給を引き起こし、労働者の参入に必要となる保険料を増額させる。その結果、高額な保険料を支払うのを断念した不況期の新卒はその後長期にわたり、安定的な雇用機会を失い続けることになる。

上記のアザリアディスのモデルでは、賃金が硬直的となる背景として、暗黙の保険契約後の移動コストが大きく、転職は困難であることを想定した。それに対し Harris and Holmstrom (1982) は、労働者の移動コストが小さい状況を前提にモデルを拡張し、好況時には転職を通じて賃金は上昇するが、不況期には契約が維持される結果、賃金は下方に硬直的となることを理論的に明らかにした。

不確実性に関する二つのモデルのうち、どちらが妥当であるかは、すぐれて実証的な問題である。Beaudry and DiNardo (1991) は両モデルを米国の労働市場について検証した。その結果、現在の賃金が、卒業時点の失業率よりも労働市場参入後に経験した失業率の最低水準に強く影響を受けていることから、転職が賃金を好転させるハリスらの理論が妥当であると結論した。太田・玄田 (2007; 表 13) でもボードリーらの分析にならない、卒業後の最低失業率も説明変数に加えた上で世代効果を検証した。その結果、卒業後最も景気の良い状況をコントロールしてもなお、卒業時点での労働需給の影響は残存することを示している。さらに厳密な検証は必要であるが、日本は米国と異なり、移動コストの高さを考慮に入れたアザリアディスの暗黙の契約理論がより妥当であることを、その結果は物語っている。

IV 終わらない氷河期

学校を卒業する直前における労働市場の需給状況は、賃金や離職に長期にわたり影響を与える。その事実は、労働市場の世代効果として複数の研

究により指摘されてきた。ここでは1980年代半ばから2000年代半ばの長期にわたる個票データを分析した世代効果の研究を紹介した。その結果、不況期に就職した世代は、好況期に就職した世代に比べ、低い実質賃金、不安定な就業状態、高い無業確率を持続する傾向があることを改めて確認した。その傾向は大学卒よりも高校卒で顕著だった。

就職氷河期に雇用機会が著しく制限された高校卒にとって、景気が改善傾向にある現在でも、氷河期はいまだ終わっていない。卒業後に進学を選択しなかった、もしくは断念した人々にとって、今もなお分厚い氷河が就職の障壁となっている。

学卒直後のみならず、その後も賃金や雇用状況の改善が継続的に困難なことを踏まえれば、就職氷河期世代の高校卒を中心に、能力開発に関する公的支援の充実が急務である。熟練技能の形成が期待されない非正社員に対し、企業は訓練を行うインセンティブを有しない。政府は雇用保険加入者に対し、教育訓練給付制度をつくり、労働者個人の能力開発を支援しているが、非正規雇用には保険未加入者も多数存在する。さらに同給付制度はoff-the-job trainingが主な対象だが、能力開発にはon-the-job training (OJT) がより効果的な場合も多い。その意味で、フリーターおよびニート状態にある氷河期世代への効果的な教育訓練プログラムの開発は、労働政策上の現在最も重要な課題の一つである¹¹⁾。

2002年以降景気が回復し、労働需給も改善するなかで、30代の高校卒フリーターなど、世代効果によって不安定雇用や無業状態を続ける人々が多い。なかには高い職務遂行能力を有しながら、それを発揮する機会に恵まれない人々もいる。だが氷河期世代の人々にとって、脆弱な評価機能しか持たない外部労働市場では、潜在能力を表現する機会は限られ、非正規および無業から正規雇用への移動費用を著しく高いものとしている。

それ故、景気の回復過程にある今こそ、学校から就業への円滑な移行が実現しなかった人々と企業を橋渡しする新たな仕組みが求められる。1990年代以降、労働市場の規制緩和が進み、人材サービス業は成長し、転職市場の整備も進んだ。それ

は市場での評価を通じ労働力の効率的な資源配分を実現するほか、労働者には移動コストを引き下げ、満足度や納得度のより高い就業機会を獲得することに寄与してきた。

しかしこれらの労働市場の環境整備は主として、高学歴のホワイトカラー層や、ガテン系と呼ばれるような専門職層か、そうでなければ派遣や請負などの非典型労働者についてのみ進んできた。反面、普通高校を卒業しジェネラリストの正社員として働くことを望む労働者にとって、適切な評価機能を有する新たな労働市場の創造は進んでいない。

さらに職業別の労働市場が未確立の日本では、過去の職業経験は能力をはかる適切なシグナルとしてみなされにくい。かわりにフリーターもしくはニートだったという履歴だけが、唯一の負のシグナルとして意識されることになる。

フリーターやニートになると抜け出すことは困難としても、意欲や能力を有する限り、本来不可能ではない。にもかかわらず、他に潜在力を評価する尺度がないため、不安定雇用や無業という経歴が過剰なシグナルとして認識される。その結果、「フリーターやニートになると絶対脱出できない」「フリーターやニートになる若者はすべてダメ」といった極端へと陥りがちなのが、若年労働市場の現状だろう。

今後、労働市場の評価機能に関する脆弱性を克服し、企業と労働者のマッチングを改善するには、どのような市場機能強化の取り組みが求められるのだろうか。

まずは大学等に進学しなかった若者も含むかたちで、労働者の職務遂行能力に関する、企業横断的な評価システムの構築が望まれる。実際、そのような政策の検討も始まっている。厚生労働省は「ジョブカード」や「ジョブパスポート」等を推進する活動を進めている。技能や訓練歴に関する客観的証明の他、ボランティアやインターンシップ等を含む広範な職業・社会活動の体験を一定様式に記入、就職活動の際の参考書類になる新たな評価尺度の普及に取り組んでいる。

同じく厚生労働省は日本版デュアルシステムと呼ばれる「働きながら学ぶ、学びながら働く」こ

とで若者を職業人に育てる職業訓練システムを発展させた通称『第三の道』と呼ばれる新しい能力開発・評価制度も検討している。座学を含めた訓練が企業ニーズに合致するよう、市場評価を意識した公的訓練システムの構築が目指されている。

能力評価システムの構築には行政によるきつかけづくりが重要な一方、労働者本人が自分の持つ能力を効果的に示すための主体的な取り組みが不可欠である。それは高学歴正社員のみならず、非進学者、非正規雇用者、非専門職従事者を包含するものでなければならない。その際、重要となるのは、職務遂行能力に関する経験やこれからの方向性（「職業キャリア」）を開示する労働者の能力向上と同時に、それを的確に評価する企業の姿勢である。

そのためにも、企業には世代効果を含む問題の解決への積極的な対応が求められる。外部労働市場における情報機能が十分に整備されないなか、フリーターやニートを中途採用するにはリスクが大きいということはあろう。だが、従来の日本企業が大企業を中心に新卒採用を重視するがために、外部労働市場の評価制度が確立してこなかったという側面も無視しえない。今後、日本全体で新卒者が趨勢的に減少することを考えれば、多様な経験をもつ中途採用者を的確に評価活用していくことは企業にとってますます重要となる。なかでも個々の中小企業を見れば、多くで新卒採用は限定的だったという現実を踏まえつつ、中小企業間の連携による横断的な労働市場の構築が、検討されるべきである。企業にとって有用な能力評価システムの構築には、企業や業界団体の協力が不可欠だが、それには長期的に日本企業全体の利益になるという認識が欠かせない。

景気回復によって、一時のように若年雇用問題が深刻視される機会は失われつつある。しかし労働市場における評価機能の改善は、今後も変わらず重要な社会的課題である¹²⁾。

*本展望論文のうち、新たな実証研究の部分は、総務省統計研修所において太田と玄田が作成した「失業率上昇がもたらす若年就業への持続的影響について——労働市場の世代効果に関する再検証」（総務省統計局統計研修所リサーチペーパー第8号、2007年5月）に拠るところが大きい。その作成に際し、総務省統計研修所の方々ならびに総務省統計局の方々、

なかでも西文彦氏、佐藤哲彰氏、根本和郎氏、菅まり氏からは、データの取り扱い等につき、多大なご協力をいただいた。この場を借りて厚くお礼申し上げたい。ただし本稿の見解ならびに含まれる誤りの責任は、すべて筆者らによるものであることをお断りしておく。

- 1) 不況下では、求職者にとっては就職先の選択肢が狭まるが、企業にとっては採用できる労働者の選択肢が広がるので、景気循環と雇用のマッチングの質の関係は理論的にはそれほど自明ではない。実証的には、Bowlus (1995) が、アメリカの National Longitudinal Survey of Youth を用いて、不況期ほど雇用のマッチングの質が下がることを明らかにしている。
- 2) その結果は、大竹 (2005) でも詳しく紹介されている。
- 3) 世代効果について考えるとき、世代サイズの影響の考察は今後重要な論点を提示するだろう。従来の研究に従えば、少子化の進展によりコーホート・サイズが趨勢的に縮小していくことは、特に大学卒男性賃金の改善につながるはずである。ただし従来の世代効果が内部昇進のあり方と密接にかかわっているとすれば、内部労働市場の変容次第で予想は覆されることもある。第二次ベビーブーム世代を含む世代サイズと賃金、勤続年数等の関係の考察は、今後、重要な世代効果の検討対象となる。
- 4) 日本以外では、Oreopoulos, von Wachter and Heisz (2006) も同様に、卒業時の失業率が高かった世代ほど長期にわたって離職率が高いことを示している。
- 5) 「就職氷河期」が流行語大賞に選ばれたのは1994年である。
- 6) 最終学歴を卒業した時点の完全失業率は、卒業時点 (3月) の前年の年平均失業率を用いた。卒業時点と調査時点で居住地域は同一と仮定し、北海道から九州までの10地域ブロック別に、卒業前年の地域別の失業率に着目した。若年労働市場を考察するため、潜在経験年数 (= 調査年 - 学卒年 - 1) が12年以内を対象としている。リサーチペーパーをご希望の方は genda@iss.u-tokyo.ac.jp まで連絡いただきたい。
- 7) 実際、進学率に労働需給が影響を与えることを示唆する研究もある。太田 (2002) は『学校基本調査』と『職業安定業務統計』等により1974年から1998年の時系列データを作成、進学率の規定要因を分析した。高卒者のうち通信教育を除く大学等へ進学した者の比率として進学率を求め、学費、学歴間賃金格差、金利等にあわせて、新卒求人数、新卒求人倍率、新卒一人あたりの求人数の影響をみたところ、新卒求人倍率の停滞は進学率を有意に高めていた。進学率と労働需給指標の関係は、両変数を含むうるトレンド要因をいかなるかたちで制御するかで結果や解釈は異なる。大学進学への需給効果の個人レベルにおける分析には、就業と進学の地域間移動の状況を含むデータが必要となる。就職難世代が進学によって労働市場のマイナス効果を軽減しているかを検証するには、『学校基本調査』等から都道府県レベルのパネルデータを作成し、職安統計と接合した分析を行う等、新たなデータ構築が求められる。
- 8) 大企業では、就職時点の労働需給がその後の賃金プロファイルに永続的な影響を与えるという指摘もある (Baker, Gibbs and Holmstrom, 1994)。既に比較的労働条件の良好な大企業の場合、転職による状況改善が困難なことがその理由かもしれない。Oreopoulos, von Wachter and Heisz (2006) における初職が大企業だった者ほど卒業時の失業率の影響が持続的であるという結果も、この解釈と整合的である。
- 9) 後の理論的考察にもある通り、ジョブサーチモデルや暗黙

- の契約理論に基づく説明では、卒業時労働需給の影響は、解雇や出産等の外生的原因による離職を通じて消滅する可能性が大きい。アメリカにおける低学歴若年の卒業後の就業機会は一時的な仕事 (temporary jobs) がほとんどのため、賃金は短期的労働需給状況に強く影響される。その傾向は学歴間だけでなく人種間での相違にもあてはまる。黒人は白人に比べて解雇されやすいが、卒業時の失業率の影響が減衰していくのも黒人のほうが速やかである (Kondo, 2007b)。
- 10) 石田 (1997) は同書の現代的意義を解説している。
- 11) 石川 (1999; 385 頁) は生産性向上のための教育訓練を労働者本人や一部企業の自助努力のみに頼った場合に生じうる弊害を指摘する。訓練費用負担について企業のフリーライドを招いたり、訓練の質に対する情報の非対称性があったり、訓練を供給した企業に購買独占的な状況が生まれる状況を避けるには、能力開発を市場のみに委ねるのではなく、社会的な職業訓練の場を、労働者団体、企業家団体等の協力も得ながら形成・維持する意図的な努力の継続が、能力開発の機会均等と社会全般的な生産性向上には必要としている。
- 12) その場合、市場評価がなされた結果、低所得に甘んじざるを得ない人々が生じることも考えられる。それらの人々に対する集中的な能力開発等、社会的再分配を充実させることが、労働環境の全般的な改善には欠かせない。
- 参考文献**
- Ariga, Kenn, Giorgio Brunello and Yasushi Ohkusa (2000) *Internal Labor Markets in Japan*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Azariadis, Costas (1975) "Implicit Contracts and Underemployment Equilibria," *Journal of Political Economy*, 83, 1183-1202.
- Baker, George, Michael Gibbs and Bengt Holmstrom (1994) "The Wage Policy of a Firm," *Quarterly Journal of Economics*, 109, 921-955.
- Beaudry, Paul and John DiNardo (1991) "The Effect of Implicit Contracts on the Movement of Wages over the Business Cycle: Evidence from Micro Data," *Journal of Political Economy*, 99 (4), 665-688.
- Becker, Gary (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, with Special Reference to Education, Chicago: University of Chicago Press.
- Bowlus, Audra J. (1995) "Matching Workers and Jobs: Cyclical Fluctuations in Match Quality," *Journal of Labor Economics*, 13, 335-350.
- Burdett, Kenneth (1978) "A Theory of Employee Job Search and Quit Rates," *American Economic Review*, 68, 212-220.
- Genda, Yuji, Ayako Kondo and Souichi Ohta (2007) "Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States," ISERP Working paper 07-09, Institute for Social and Economics Research and Policy, Columbia University.
- Harris, Milton, and Bengt Holmstrom (1982) "A Theory of Wage Dynamics," *Review of Economic Studies*, 49, 315-333.
- Kondo, Ayako (2007a) "Does the First Job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 21, 379-402.
- Kondo, Ayako (2007b) "Differential Effects of Graduating during a Recession across Race and Gender" ISERP Working Paper 2007-05, Institute for Social and Economic Research and Policy, Columbia University.
- Mitani, Naoki (1999) "The Japanese Employment System and Youth Labour Market," In: *Preparing Youth for the 21st Century: The Transition from Education to the Labor Market*. OECD.
- Mortensen, Dale T. (1978) "Specific Capital and Labor Turnover," *Bell Journal of Economics*, 9, 572-586.
- Oreopoulos, Phillip, Till von Wachter and Andrew Heisz (2006) "The Permanent and Transitory Effects of Graduating in a Recession: An Analysis of Earnings and Job Mobility using Matched Employer-Employee Data," NBER Working Paper 12159.
- Rosen, Sherwin (1972) "Learning and Experience in the Labor Market," *Journal of Human Resources*, 7(3), 326-342.
- Ryan, Paul (2001) "The School-to-Work Transition: A Cross National Perspective," *Journal of Economic Literature*, 39 (1), 34-92.
- Welch, Finis (1979) "Effects of Cohort Size on Earnings: The Baby Boom Babies' Financial Bust," *Journal of Political Economy*, 87, s65-98.
- 有賀健 (2007) 「新規高卒者の労働市場」林文夫編『経済停滞の原因と制度』勁草書房。
- 石川経夫 (1999) 『分配の経済学』東京大学出版会。
- 石田浩 (2007) 「高校が就職斡旋すること——高校がハローワーク?」『日本労働研究雑誌』561号, 56-58.
- 石田光男 (1997) 「日経連『能力主義管理』」『日本労働研究雑誌』443号, 20-21.
- 太田聡一 (1999) 「景気循環と転職行動」中村二郎・中村恵編『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社, 13-42.
- 太田聡一 (2002) 「若年失業の再検討」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社, 249-275.
- 太田聡一・玄田有史 (2007) 「失業率上昇がもたらす若年就業への持続的影響について——労働市場の世代効果に関する再検証」総務省統計局統計研修所リサーチペーパー第8号。
- 大竹文雄 (2005) 「日本の不平等——格差社会の幻想と未来」日本経済新聞社。
- 大竹文雄・猪木武徳 (1997) 「労働市場における世代効果」浅子和美・吉野直行・福田慎一編『現代マクロ経済分析——転換期の日本経済』東京大学出版会, 56-68.
- 岡村和明 (2000) 「日本におけるコーホート・サイズ効果」『日本労働研究雑誌』481号, 36-50.
- 黒澤昌子・玄田有史 (2001) 「学校から職場へ——「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』490号, 4-18.
- 玄田有史 (1997) 「チャンスは一度——世代と賃金格差」『日本労働研究雑誌』449号, 2-12.
- 玄田有史 (2005) 『働く過剰』NTT出版。
- 近藤絢子 (2008) 「労働市場参入時の不況の長期的影響——日米女性の比較分析」『季刊 家計経済研究』77号, 近刊。
- 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』535号, 29-41.
- 佐藤博樹・玄田有史 (2003) 『成長と人材——伸びる企業の人材戦略』勁草書房。
- 日本経団連能力主義管理研究会報告 (1969) 『能力主義管理——その理論と実践』日経連出版部。

原ひろみ・佐野嘉秀・佐藤博樹（2006）「新規高卒者の継続採用と人材育成方針——企業が新規高卒者を採用し続ける条件は何か」『日本労働研究雑誌』556号，63-79.

おおた・そういち 慶應義塾大学経済学部教授。最近の論文に「技能継承と若年採用——その連関と促進策をめぐって」『日本労働研究雑誌』550号（2006年5月号）。労働経済学専攻。

げんだ・ゆうじ 東京大学社会科学研究所教授。最近の論文に「若年無業の経済学的再検討」『日本労働研究雑誌』567号（2007年10月号）。労働経済学専攻。

こんどう・あやこ コロンビア大学大学院博士課程。最近の論文に“Does the First Job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, September 2007. 労働経済学専攻。