

新規学卒労働市場の現状

——企業の採用行動から

原 ひろみ

(労働政策研究・研修機構研究員)

本稿の目的は、公表データと企業個票データの両方を用いて、日本の新規学卒労働市場の現状をおもに労働需要側から概観し、新規学卒者の雇用機会を確保していくためにどのような対策が考えられるのかを検討することである。まず、新規学卒労働市場が縮小傾向にある中で、規模の大きな企業で新卒採用が抑制されており、企業業績や従業員の年齢構成といった要因も新卒採用を規定していることが計量的に明らかにされる。経営状況の好転、また団塊の世代が引退を迎え企業の年齢構成が変わると、新卒採用状況も変わってくる可能性のあることが示唆される。そして、現在新卒採用をしている企業にとっては、企業の業務特性と新卒採用者の基礎能力が、採用行動を規定する主な要因であることが示される。企業が業務上どのような人材を必要としているかを明らかにし、そうした情報を新卒就職希望者や学校に浸透させて求人と求職のミスマッチを減らしていくことが、新規学卒者の雇用機会確保のために重要になるだろう。そのためには、新規学卒者の継続的な能力向上への取り組みが前提となる。

目次

- I はじめに
- II データ
- III 新規学卒労働市場の現状
- IV 採用パターン別の企業の特徴
- V むすび

I はじめに

本稿の目的は、日本の新規学卒労働市場の現状をおもに労働需要側から概観し、新規学卒者の雇用機会を確保していくためにどのような対策が考えられるのかを検討することである。企業の新卒採用行動をめぐる近年の主な論点は、新卒採用の減退と、高卒者から高等教育卒業生への労働需要シフトの二つであろう。そこで、具体的な作業として、新卒採用の減退要因と、高卒者と大卒者の採用構成の規定要因を明らかにすることを行う。就職者の規模をみると、2004年春の大卒就職者

数は約30万人、高卒就職者数は約20万人と、両者は現在の新規学卒労働市場において大きな比重を占める¹⁾。よって、本稿では、大卒者と高卒者に焦点を絞る。

まず、若年採用の減退要因に関しては、若年失業問題の深刻化を背景に、経済学や教育社会学を中心に研究成果が蓄積されてきた。労働需要側に着目した先行研究の論点は、(1)経済環境の悪化、(2)中高年層との置換効果、(3)若年者の労働力としての魅力の低下、(4)市場の不確実性の増大に伴う雇用管理のあり方の変化、の4点にまとめられる²⁾。

第一に経済状況の悪化であるが、日本の場合、バブル崩壊後の長引く景気低迷の中、企業業績が悪化し、若年労働需要が減退してきたことは周知の事実である³⁾。

第二に、中高年の雇用維持が若年者の就業機会を奪う「置換効果」が挙げられる(玄田(2001a, 2001b))。業績悪化のせいで、企業が既存労働力

に対して過剰感を抱くようになった。特に、年功的な賃金プロファイルのもとでは、中高年の雇用を維持するコストはきわめて大きくなる。しかしながら、大幅な雇用削減を実施することは経営戦略上難しい。特に、労働組合のある企業で、その傾向が強くみられる（太田（2002））。そのため、手っ取り早い雇用調整として、新卒採用が抑制されることになったというものである⁴⁾。

第三に、若年者の労働力としての魅力の低下を指摘する研究がある。若年者の学力の低下が基礎的な能力の低下を引き起こし、企業から見た若年労働者の魅力が減退し、労働需要そのものも減少してしまうというものである（太田（2003, 2004）など）。若年者を育成するには企業内訓練が必要となるが、基礎能力の低下が若年者への訓練投資からの収益回収リスクを高め、このことが若年労働者の魅力を低下させた主要因と指摘する。

第四に、市場の不確実性の増大にともなう、企業が雇用管理のあり方を変えざるをえなかったことが挙げられる（小杉（2001））。組織の数量的柔軟性を確保し、人件費の固定化を避けるため、企業はパートや派遣・請負などの非正規労働者を積極的に活用するようになった。つまり、高卒正社員から非正規労働への需要シフトが起こったという説である。また、企業の即戦力志向の高まりが、企業の中途採用者への選好を強めているとの指摘もある（太田（2003）⁵⁾）。

本稿の前半部では、以上で述べた若年労働需要の減退要因として先行研究から明らかにされている要因が、現在の新規学卒労働需要にも影響を及ぼしているのかを、計量分析から確認する。

そして、前述したように、高卒者からより高学歴の者へと需要シフトが生じているということも、企業の新卒採用行動をめぐる近年の重要な論点である。先行研究において、業務の高度化が、高卒者からより高学歴の者へと労働需要シフトを引き起こしたと指摘されている（小杉（2001）、耳塚（2001）など）。情報化や国際化などの流れの中で仕事そのものが変化したために、高等教育卒業者のほうが対応可能性が高いと企業が判断した結果と考えられる。しかし、すべての企業において、高等教育卒業生への需要シフトが生じているわけ

ではない。高卒者だけを採用している企業も相当数存在する。そこで、本稿の後半部では、採用パターンごとに企業を類型化し、類型ごとに採用者に対する選好の特徴を示す。そうすることで、企業が各学歴の労働者を選好する理由を明らかにし、新規学卒者の雇用機会を維持・拡大していくための対策を考えていく糸口としたい。

本稿の構成は以下のとおりである。Ⅱでは、本稿で用いる企業個票データの説明を行う。Ⅲでは公表データを用いて、1990年以降の新規学卒者の就職状況をマクロレベルで確認した上で、企業個票データから新卒採用の減退要因を明らかにする。続くⅣで、採用パターンごとに企業を類型化し、類型ごとの採用の特徴を論じる。最後にⅤで、ⅢとⅣの分析結果に基づいて、新規学卒就職希望者への支援策として何が行えるのかを考察する。

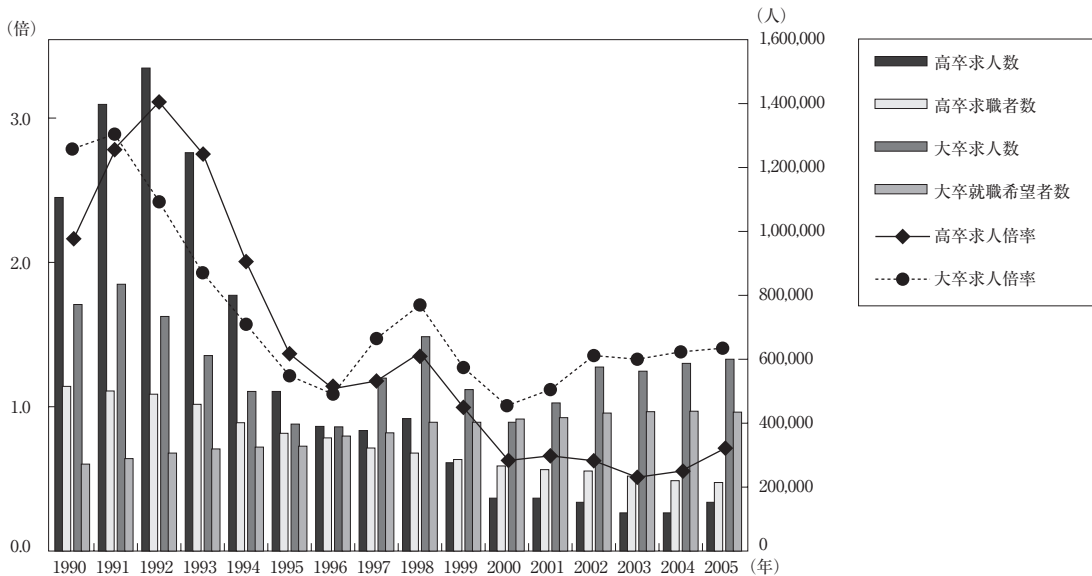
Ⅱ データ

本稿で用いる企業個票データは、2004年秋に労働政策研究・研修機構が実施した「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」である（以下、「JILPT調査」と呼ぶ）。JILPT調査は、現在どのような企業が高卒者を採用しているのかを把握するとともに、将来的にどのような企業が高卒採用を増加・復活させる可能性があるかを明らかにし、今後の高卒者の就業にかかわる施策に資することを目的に設計・実施された調査である⁶⁾。ただし、比較対照グループとして、高等教育卒業生についても調査をしている。

JILPT調査の実施にあたって、調査票配布企業の抽出については2004年4月に新規学卒者の採用実績あるいは採用予定があった企業を標本母集団とし、かつ新規高卒採用を行った企業の抽出割合を高くした⁷⁾。2004年4月には採用予定があった企業でも、実際には採用を行わなかった企業もかなり存在する。

また、標本抽出の際に、高卒を採用している企業の割合を高くしたため、回答企業計の結果は、標本母集団傾向よりも、高卒を採用している企業の特徴が多く反映されている。よって、本稿の分析結果の解釈にあたっては、このようなサンプル

図1 学歴別，求人数・求職者数・求人倍率の推移



出所：高卒については厚生労働省職業安定局調べ（『職業安定業務統計』），
大卒については株式会社リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」。
注：高卒は前年7月現在，大卒は前年度末調査。

セレクションが生じていることに留意が必要である。

Ⅲ 新規学卒労働市場の現状

1 需給状況

まず，求人倍率や就職内定率といった指標を用いて，90年以降の日本の新規学卒労働市場の需給状況の推移を確認する。高卒者と大卒者の求人倍率を示したのが，図1である。

新規高卒者に対する求人倍率は1992年3月卒業生に対する3.08倍をピークに急激に低下し，2003年に0.50倍にまで落ち込んだ⁸⁾。その後は緩やかな回復傾向がみられるものの，今後，現状の回復基調が維持されるかは不確実な状況にある。一方，大卒求人倍率は1991年3月卒業生に対する2.86倍をピークに低下し続けたものの，1.0倍を下回ったのは2000年3月の0.99倍だけで，2005年3月には1.37倍にまで回復している⁹⁾。また就職内定率をみると，2005年春高校卒業予定者は67.7%で，前年とくらべると明るい兆し

がみられるものの¹⁰⁾，大卒者の就職内定率の74.3%をかなり下回る¹¹⁾。大卒就職希望者とくらべると，高卒就職希望者のほうが，厳しい就職環境におかれ続けてきたと考えられる。

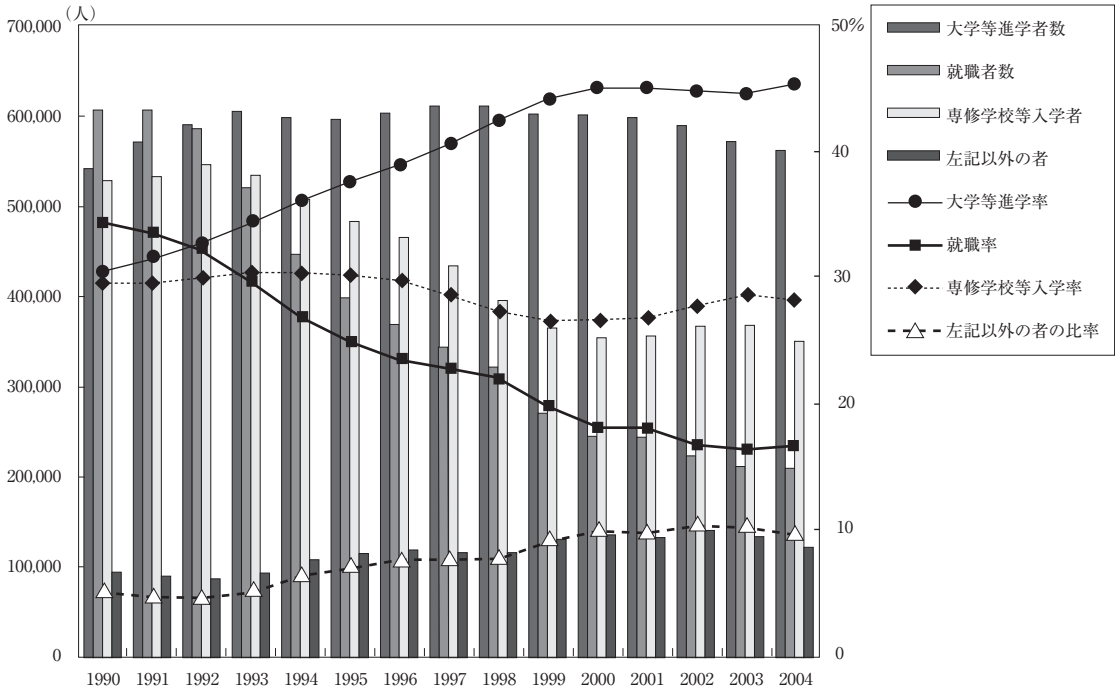
2 高卒者の卒業後の進路

次に，90年以降の学歴別の卒業後の進路のマクロレベルでの変化を，文部科学省『学校基本調査』から確認する。ここでは，高卒者の進路をとりあげる（図2）。

大学等進学者の人数は93年までは増加し続け，それ以降は60万人前後であったが，2000年代に入ってから減少してきている。しかし，少子化を背景に，大学等進学率は2000年までは上昇を続け，その後は45%前後で高止まりしている。

他方，高卒就職者数は，90年以降一貫して減少し続けた。高卒就職者は，長い間新規学卒就職者の中で最も大きな割合を占める存在であり続けたが，1997年に大卒就職者に追い抜かれ，現在に至る。就職率も2004年にわずかながら前年比増となったが，それ以外は一貫して低下し続けてきた。少子化の進展よりも速いスピードで，高卒

図2 高卒者の卒業後の進路の推移(1990~2004年)



出所：文部科学省『学校基本調査』。

注：「左記以外の者」とは高校卒業後、進学も就職もせず、一時的な仕事に就いたり、家事手伝いとなったり、進路が未定の者を指す。

表1 学科別、高校卒業後の進路の変化

	就職率			進学率			左記以外の者の比率		
	普通科	工業科	商業科	普通科	工業科	商業科	普通科	工業科	商業科
1990年	21.6%	78.8%	73.3%	37.7%	6.2%	8.2%	5.8%	2.5%	3.7%
2004年	8.3%	51.9%	39.8%	53.1%	17.1%	21.5%	9.7%	7.2%	10.7%
変化率	-0.61	-0.34	-0.46	0.41	1.75	1.63	0.68	1.88	1.87

出所：文部科学省『学校基本調査』。

注：「左記以外の者」とは、高校卒業後、進学も就職もせず、一時的な仕事に就いたり、家事手伝いとなったり、進路が未定の者を指す。

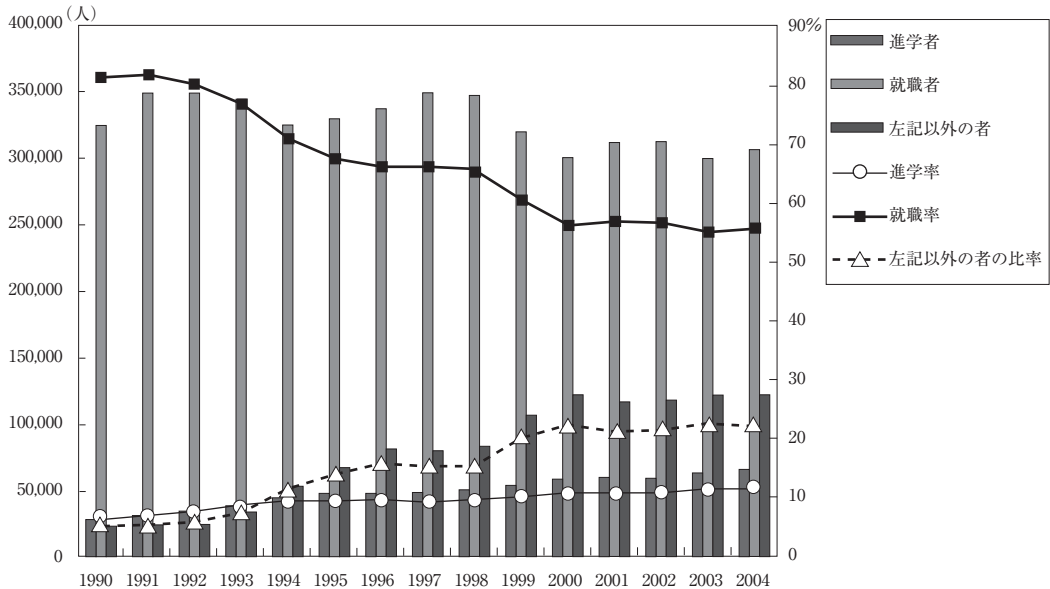
就職者が減少してきたことがわかる。

ここで、高校卒業後、進学も就職もせず、一時的な仕事に就いたり、家事手伝いとなったり、進路が未定の者をみてみよう（以下、『学校基本調査』の呼称に従って「左記以外の者」と呼ぶ¹²⁾。90年には左記以外の者の割合は5.2%に過ぎなかったが、その後徐々に増加し、2000年以降は10%前後で高止まりしている。彼らがフリーターとして定着したり、将来的にニートとなる可能性もある。進路が定まらないことの原因として、彼らの意欲の問題もあるかもしれないが、求職と求人

のマッチから就職をあきらめたことも一因と考えられる。高卒者に対してより広い雇用機会が確保されれば、問題の一部は解消されるだろう。

次に、学科別の卒業後の進路をみてみよう（表1）。ここでは高校卒業者に占める割合の高い、普通科、工業科、商業科に着目する。また、紙幅の関係上、90年と2004年の2時点のみを掲載した。90年以降を通じて、就職率は工業科、商業科、普通科の順で高くなっていった。いずれの学科においても就職率は低下傾向にあったが、変化率をみると普通科で最も低下の度合いが大きくなってお

図3 大卒者の卒業後の進路の推移(1990～2004年)



出所：文部科学省『学校基本調査』。

注：「左記以外の者」とは、大学卒業後、家事手伝いや進学でも就職でもないことが明らかな者を指す。

表2 大学の設置者別、性別、大学卒業後の進路の変化

	就職率			進学率			一時的な仕事に就いた者		
	国立	公立	私立	国立	公立	私立	国立	公立	私立
1990年	69.1%	77.7%	84.6%	18.5%	9.7%	3.2%	1.4%	0.7%	0.8%
2004年	43.6%	59.0%	58.6%	32.8%	15.1%	6.6%	1.8%	1.5%	5.3%
変化率	-0.37	-0.24	-0.31	0.77	0.55	1.04	0.31	1.14	5.74

	就職率		進学率		一時的な仕事に就いた者	
	男	女	男	女	男	女
1990年	69.1%	77.7%	8.0%	3.5%	0.6%	1.8%
2004年	43.6%	59.0%	14.7%	7.6%	3.7%	5.6%
変化率	-0.37	-0.24	0.84	1.16	5.67	2.05

出所：文部科学省『学校基本調査』。

り(-0.61), ついで商業科(-0.46), 工業科(-0.34)の順となっている。2004年春では、普通科卒業者のうち12人中1人しか就職していない(04年:8.3%)。

進学率に目を向けると、普通科, 商業科, 工業科の順であることは, 90年以降を通じて変わらず, いずれの学科も上昇傾向にあった。上昇の度合いは, 普通科(0.41)よりも, 工業科(1.75)と商業科(1.63)のほうが大きくなっている。職業

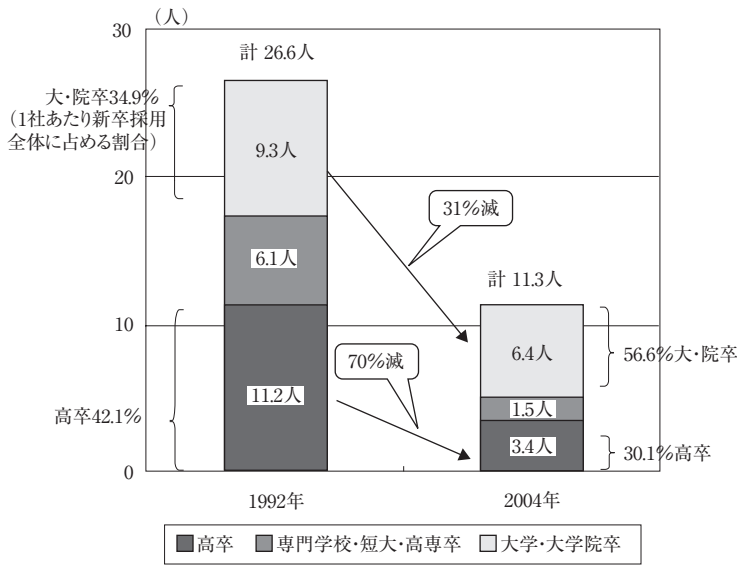
高校出身者の中でも, 進学を選ぶものが増えていることがわかる。

3 大卒者の卒業後の進路

Ⅲ2と同じく文部科学省『学校基本調査』を用いて, 90年以降の大卒者の卒業後の進路変化を概観する。まとめたのが, 図3である。

大学卒業者の中では, 就職者の人数が最も多い。しかし, 就職率は低下傾向にあり(90年:81.0%

図4 学歴別,1社あたり平均新卒採用者数の推移



出所:「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」。

注:1992年と2004年のいずれかの年について無回答だった企業を除いた集計である。企業総数は1810社。

→04年:55.8%), 他方, 大学院等への進学率は微増した(90年:6.8%→04年:11.8%)。図示していないが, 割合としては小さいものの, 一時的な仕事に就いた者の比率も上昇した(90年:0.9%→04年:4.5%)。また, 家事手伝いや進学でも就職でもないことが明らかな者の比率の上昇が著しく(90年:5.5%→04年:22.3%)¹³⁾, 大学卒業後の進路が定まらない者が増えている。

国立・公立・私立の大学の設置者別, および性別の大学卒業後の進路状況をまとめたのが, 表2である。大学の設置者別でみると, 国立・公立・私立のいずれにおいても, 90年以降就職率は低下している。2003年までは私立大学がいずれの年においても最も就職率が高く, 次いで公立, 国立の順となっていたが, 2004年には公立大学が最も高くなった。その一方で, 国立大学で大学院等へ進学する者の割合が高い(04年:32.8%)。割合は小さいが, 私立大学で一時的な仕事に就いた者の割合が高くなっており(04年:5.3%), 上昇の度合いも最も大きい(5.74)。

性別の集計結果をみると, 90年以降, 男女ともに就職率は低下傾向がみられ, 進学率と一時的な仕事に就いた者の割合はともに増加している。

そして, 93年から99年までは男性のほうが就職率が高かったが, 2000年代に入ってから女性のほうが就職率が高くなっている。進学率は90年以降一貫して, 男性のほうが高くなっている。

以上, 90年以降の新規高卒者と大卒者の卒業後の進路を確認した。学歴別, また高校の学科・大学の設置者・性別など, いずれのサブグループにおいても就職率は低下し, より上の教育機関への進学率が上昇している。このことは, 新規学卒者が高等教育への選好を強めた結果とも, 就職環境の悪化が就職の先送りを生じさせた結果とも考えられる。もし後者の要因が強いのであれば, 効率的な資源配分が阻害されていることとなり, 新規学卒者の雇用機会の確保・開拓のための対策をさらに強化することが必要となるだろう。

4 企業の新卒採用行動の変化

ミクロレベル, すなわち企業単位での新卒採用動向はどうだったのだろうか。JILPT調査(企業個票データ)を用いて, 1992年と2004年の学歴別・1社あたり平均新卒者数を比較したのが図4である。

2004年度では, 新規学卒者全体の1社あたり

平均採用者数は11.3人と、1992年(26.6人)の半分以下に減少している。また、いずれの学歴でも採用人数が減少しているものの、大卒と高卒では、高卒のほうが縮小の割合が顕著である(大卒減少率31%、高卒減少率70%)。そして、新卒採用者全体に占める大卒者の割合は上昇し(92年:34.9%→04年:56.6%)、高卒者の割合は低下している(92年:42.1%→04年:30.1%)。マクロレベルでもミクロレベルでも、新規学卒採用は減少し、なかでも高卒者のほうがより厳しい状況下に置かれていたことが確認された。

次に、企業の新卒採用の減少要因を計量分析から明らかにする。Iで概観したが、先行研究から、(1)経済環境の悪化、(2)中高年層との置換効果、(3)若年労働力としての魅力の低下、(4)市場の不確実性の増大に伴う雇用管理のあり方の変化の四つの要因が、若年者の雇用を阻害していることが、明らかにされている。残念ながら、JILPT調査からは、新規学卒者全体の労働力としての魅力・能力に関する情報は得られない。よって、以下の分析では、残された三つの要因が、近年の新規学卒採用についても実際に阻害要因となっているのかを、JILPT調査を用いて計量的に検証する。分析には、新卒採用ゼロの企業も含むサンプル全体を用いる。

計量モデルの設定であるが、被説明変数は2003年度末の正社員数に占める2004年度の新規学卒採用者の割合である。つまり、前年度末の正社員数に対して、今年度初めにどれだけの雇用増があったかを表す変数である。企業は今後の業績見通しなどさまざまな経営要因を考慮に入れた上で、年度初めに在籍する正社員を所与として、その年度の新卒採用を決定していると考えられる。よって、本来であれば、年度末の離職・退職者を差し引いた上で、企業は新卒採用数の決定を行っていると考えられるが、離職・退職者についての情報はJILPT調査からは得られない。そこで、次善の策として前年度末の正社員数に占める新規採用者の割合という変数を用いることとする。

また、説明変数であるが、経済環境を表す変数として、企業業績についての変数を用いる。具体的には、3年前と比べて経常利益率が増えたとす

表3 新規学卒採用比率についての推定結果

	係数	t-値
50人以上100人未満	-0.0016	-0.48
100人以上300人未満	0.0013	0.41
300人以上 (リファレンスグループ:50人未満)	-0.0082**	-2.23
製造業	0.0092***	2.66
情報通信業	0.0064	0.91
運輸業	0.0052	0.91
卸売業	0.0062	1.42
小売業、飲食店	0.0263***	5.26
金融・保険業、不動産業	0.0233***	4.41
サービス業	0.0136***	2.74
その他の業種 (リファレンスグループ:建設業)	-0.0047	-0.53
非正規比率	0.0002	0.14
中途採用の有無	-0.0003	-0.16
50歳以上正社員比率	-0.0499***	-5.95
労働組合の有無	-0.0054**	-2.18
企業業績	0.0038***	3.01
東京・神奈川・愛知・大阪	0.0017	0.78
定数項	0.0322***	6.99
標本の大きさ		1537
F値		8.08
Prob > F		0.0000
決定係数		0.0829

出所:図4と同じ。

注:1) ***は統計的に1%有意, **は5%有意を表す。

2) その他の業種とは、電気・ガス・水道・熱供給業、医療、福祉、教育学習支援業、その他のサービス業を指す。

る企業を3、横ばいを2、減ったを1とする、値が大きくなるほど近年の企業業績が良くなっていることを表す変数である。

そして、中高年層との置換効果や既存労働力の雇用維持が若年採用に及ぼす影響を計測するための変数として、正社員に対する50歳以上正社員の比率(50歳以上正社員比率)、労働組合の有無といった変数を用いる。また、雇用管理のあり方を表す変数として、正社員に対するパートや派遣・請負といった非正規労働力の比率(非正規比率)、中途採用の有無変数を用いる。中途採用の有無変数であるが、「過去3年間に、貴社は30歳未満の高卒者の中途採用を行いましたか」という設問に、「中途採用を行った」と回答した企業を1、「行わなかった」を0とするダミー変数である。中途採用の必要性が企業にあるかどうかを表す変数ということになる。これらに加えて、企業規模、業種や地域といった属性をコントロールする。以上の

分析枠組みに従ってOLS分析を行った結果をまとめたのが、表3である。

推定の結果、近年業績が良くなっている企業ほど、新規学卒採用に積極的であることが示された(係数は0.0038)。また、企業の中高年齢化や労働組合が、企業の新卒採用を減少させる要因であることが、先行研究と同じく確認された(係数は-0.0499と-0.0054)。2004年においても、既存労働力を維持するために、新規学卒採用が抑制されていたと考えられる。

また、製造業、小売業・飲食店、金融・保険業・不動産業、サービス業といった業種で新規学卒採用が積極的に行われてきた。そして、正社員数が300人以上の規模の企業で、新規学卒採用が抑制されてきたことが確認された。

もともと規模の大きな企業ほど、新規採用者数も多い傾向がある。規模の大きな企業での新卒採用の抑制が今後も続くとするれば、新卒労働市場はさらに縮小していくかもしれない。しかし、企業業績や従業員の年齢構成といった要因も新卒採用を規定していると考えられる。よって、経営状況の好転、また団塊の世代が引退を迎え企業の年齢構成が変わると、新卒採用状況も変わってくる可能性が高い¹⁴⁾。

IV 採用パターン別の企業の特徴

Ⅲの分析から、90年以降、新規学卒労働市場が縮小傾向にあることが確認された。市場が縮小するなかでも、2004年現在でも新規学卒採用を行っている企業は存在する。このような企業は、なぜ新規学卒者を採用しているのだろうか。

近年、高卒者からより高学歴の者へと需要シフトが起こっているとされており、実際に高卒採用はとりやめて高等教育卒業者だけを採用している企業もある(以下、「大卒者」で高等教育卒業者を総称する)。他方で、大学進学者数が増大し、以前とくらべて大卒採用が相対的に容易になった現在でも、大卒者を採用せず高卒者のみを採用する企業が存在する。また、高卒者と大卒者の両方を採用する企業も相当数存在する。

日本の新卒労働市場は学歴別に分断されている。

表4 採用パターン別、構成比

企業類型	文中での呼称	企業数	構成比(%)
高卒なし+大卒あり	大卒のみ採用	433	18.6
高卒あり+大卒なし	高卒のみ採用	432	18.5
高卒あり+大卒あり	両方を採用	910	39.0

出所：図4と同じ。

注：構成比は、サンプル全体(2332社)に対する比率である。

そこで、本節では上述の問題設定の下、現在いずれかの学歴の新卒者を採用している企業にサンプルを限定し¹⁵⁾、企業の採用パターンから各学歴の新卒者への企業の選好を明らかにし、新規学卒者の雇用機会を確保するための取り組みを考えていきたい。JILPT調査における、採用パターン別の構成は表4のとおりである。

1 大卒者のみを採用する企業

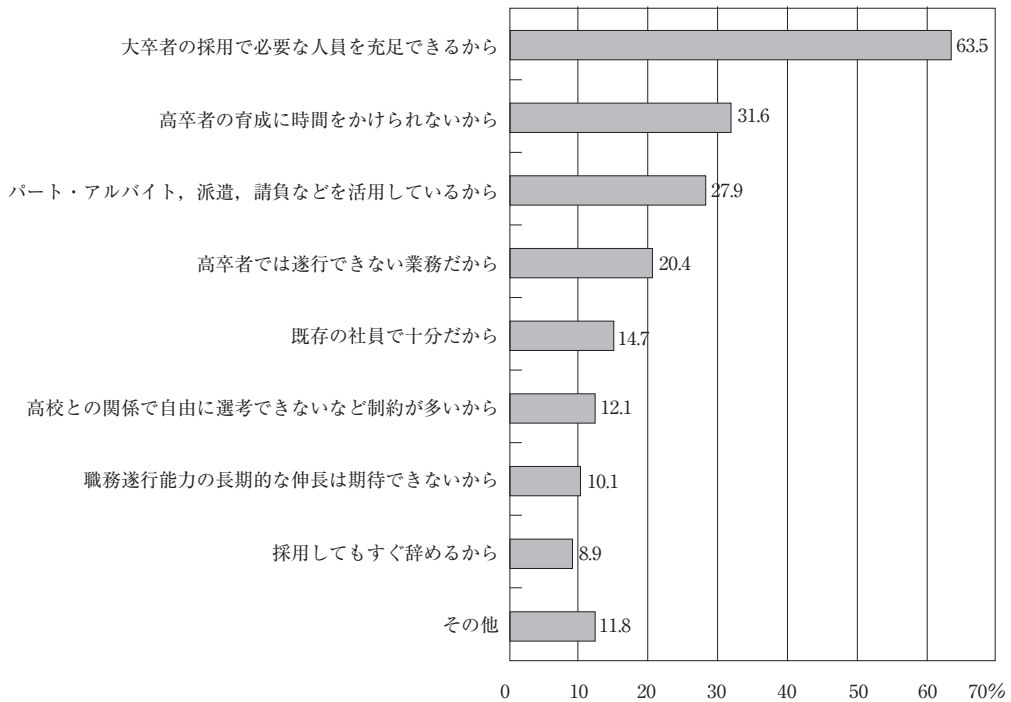
JILPT調査では、2004年3月の高校卒業予定者に対して求人をしなかった企業にその理由を尋ねる設問が設けられている。この設問を、2004年度に大学・大学院卒者だけを新卒採用した企業について集計し(以下、「大卒のみ採用企業」と呼ぶ)、大卒のみ採用企業とはどのような企業なのかを明らかにしていく。

集計結果は、図5である。まず、「大卒者の採用に必要な人員を充足できるから」(63.5%)と回答した企業の割合が圧倒的に高い。次いで、「高卒者の育成に時間をかけられないから」(31.6%)と考えている企業の割合が高く、高卒者よりも訓練期間が短くて済む可能性の高い大卒者を必要としていると考えられる。さらに、「高卒者では遂行できない業務だから」(20.4%)を選択した企業の割合も高い。大卒のみ採用企業では、業務の高度化が生じ、大卒者の配置や活用が必要な業務が多くなっていると考えられる。

また、「パート・アルバイト、派遣、請負などを活用しているから」(27.9%)との回答割合も高い。大卒のみ採用企業では、業務のコア部分を担わせる人材として大卒者を採用している一方で、それ以外の業務では高卒正社員からパート社員や派遣社員など非正規労働者へと置き換えが起こっている可能性が示唆される。

以上から、大卒のみ採用企業では、先行研究に

図5 「大卒のみ採用企業」が高卒求人をしなかった理由 (M.A.)



出所：図4と同じ。

注：大学・大学院卒者のみの採用をした企業についての集計である。企業総数は、348社。

において指摘されているように¹⁶⁾、大卒者の配置や活用を必要とするような業務の高度化が生じ、大卒者への需要シフトが起こったと考えられる。必要とする業務を行えるように高卒者を育成するための時間を割くことができないため、高度な業務への対応可能性が高いと期待される大卒者を採用していることがうかがえる。加えて、大卒者だけで必要とする人員を基本的にまかなえており、業務が高度化していない部分やコア業務以外で、非正規労働者を活用していると考えられる。このような企業では、今後も大卒者に特化した採用が続き、高卒採用が復活する可能性は低いと考えられる。

2 高卒者のみを採用する企業

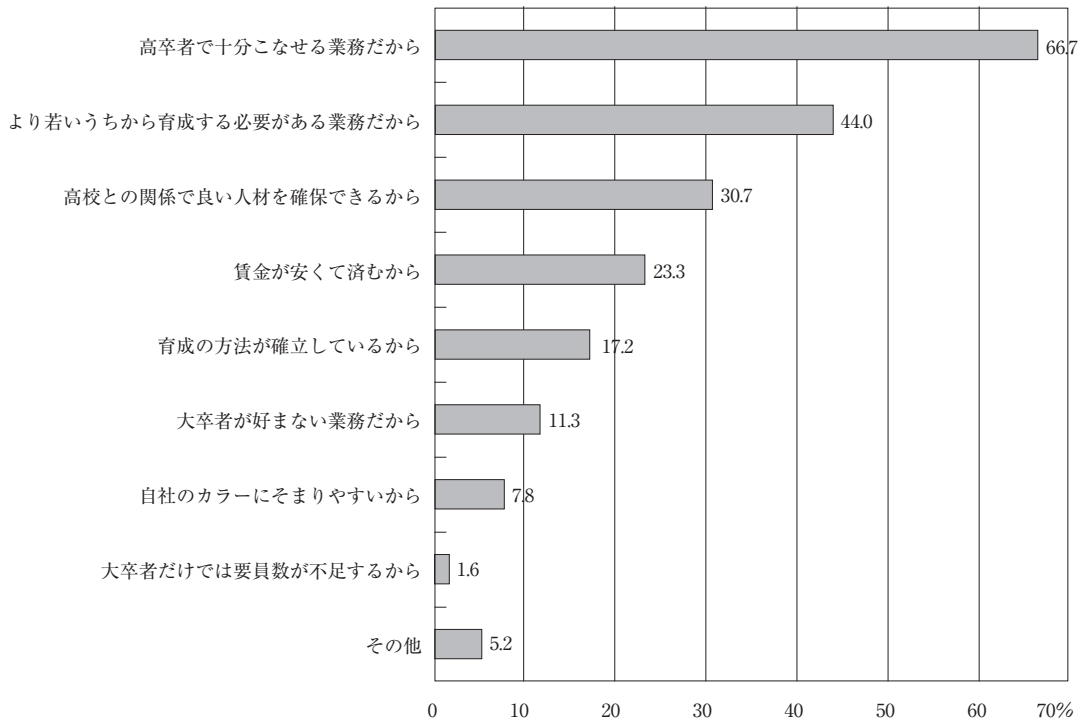
他方で、大学・大学院卒者、専門学校や短大卒者を採用せず、高卒者だけを採用している企業が存在する（以下、「高卒のみ採用企業」と呼ぶ）。JILPT 調査では、2004 年度に高卒採用をした企

業に、どうして高卒者を採用したのかを問う設問が用意されている。高卒のみ採用企業について、この設問を集計したのが図6である。

「高卒者で十分こなせる業務だから」（66.7%）と回答した企業の割合が非常に高くなっている。次いで、「より若いうちから育成する必要がある業務だから」（44.0%）、「高校との関係で良い人材を確保できるから」（30.7%）となっている。高卒のみ採用企業には、高卒者で十分に対応できる業務が主体の企業と、高校とのこれまでの関係から良い人材を確保して20歳前という時期から高卒者を育成する必要がある企業とがあると考えられる。

また、「大卒者が好まない業務だから」（11.3%）、「大卒者だけでは要員数が不足するから」（1.6%）と回答した企業の割合は非常に低く、大卒者を採用したくてもできないというわけではないことがうかがえる。高卒のみ採用企業は、業務の性質上、高卒者を積極的に選好している企業であり、今後

図6 「高卒のみ採用企業」が高卒求人をした理由 (M.A.)



出所：図4と同じ。

注：高卒者のみを採用した企業についての集計である。企業総数は、309社。

も高卒採用に特化し続けると考えられる。

3 高卒者と大卒者の両方を採用する企業

(1) 分析の枠組み

高卒者と大卒者の両方を採用している企業では、現在の採用比率が維持され続けるとも考えられるが、今後どちらかの学歴へと労働需要シフトが生じる可能性もある。そこで、高卒者と大卒者の両方を採用している企業において両者の採用比率を規定している要因を、計量分析から明らかにする。

被説明変数として、2004年度の新規学卒採用者数に占める大学・大学院卒採用者数の割合を用いることとする（以下「大卒採用比率」と呼ぶ）。JILPT調査では、2004年度の新卒採用者数を、高卒、専門学校・短大・高専卒、大学・大学院卒の三つのカテゴリーについて尋ねているが、大勢を占めるのは高卒者と大学・大学院卒者であり、専門学校・短大・高専卒者の採用人数は多くない¹⁷⁾。よって、この変数は、高卒者と大学・大学

院卒者の採用比率とみなせる。

次に説明変数についてであるが、高卒者と大卒者の採用を考えるときに企業が考慮すると考えられる、(1)採用者の基礎的能力、(2)正社員以外の労働力の活用を表す変数を主に用いる。

まず、採用者の基礎的能力を表す変数を用いる理由を説明する。若年者を育成するには企業内訓練が必要となる。先行研究から、若年者の基礎能力の低下が若年者への訓練投資からの収益回収リスクを高め、このことが若年労働需要を低下させたと言われている¹⁸⁾。基礎能力の高い人材を採用できる企業では、人材育成投資からの収益回収リスクは低くなり、その学歴の新卒者を採用するインセンティブは高まるだろう。

具体的には、高卒者については高卒採用者の質についての変数を用いる。「1990年代前半とくらべて現在採用できる高卒者の質はいかがですか」という問に、「質が高くなっている」と回答した企業を3、「変わらない」を2、「低くなっている」

を1とする変数を作成する。他方、大卒者についてはこのような設問は用意されていない。そこで若干限定的にはなるが、大卒の新卒採用者について「現在、貴社が求めている水準の人材を採用できていますか」という設問に対する回答を用いることとする。「十分採用できている」とする企業を4、「ある程度採用できている」を3、「あまり採用できていない」を2、「採用できていない」を1とする変数を作成する。つまり、両変数とも値が大きくなるほど、新卒採用者として企業が必要とする基礎的な能力のある人材を採用できていることを表す変数であり、前者を「高卒者の質」、後者を「大卒採用者の水準」と呼ぶこととする。よって、予想される係数の符号は、高卒者の質がマイナス、大卒採用者の水準がプラスとなる。

そして、正社員以外の労働力との置き換えを表す変数として、非正規比率と中途採用の有無変数を用いる。これら変数はⅢ4と同じ定義で、非正規労働者や中途採用といった労働力が、大卒者と高卒者の採用に影響を与えるのかを確認するための変数である。そのほかに、企業属性をコントロールする変数として、Ⅲ4と同様に企業規模、業種、企業業績、地域についての変数を用いることとする。

(2) 推定結果と解釈

3(1)で説明した分析枠組みに従って、OLS分析を行った。推定結果をまとめたのが、表5である。

第一に、非正規比率が高い企業ほど、大卒採用比率を高めることが示された(係数は0.0296)。非正規労働者の活用が進んでいる企業では高卒採用比率を減らしている。つまり、高卒正社員から非正規労働者への置き換えが起こっていると考えられる。

第二に、高卒者の質が高いと考える企業ほど、大卒採用比率を低くする、つまり高卒採用比率を高める傾向がみられるが、統計的に有意な結果ではない。他方、大卒採用者の水準が高くなると、大卒採用比率が統計的に有意に高くなることが示された(係数は0.0462)。

新卒採用者を一人前にするには、企業内訓練が必要となるが、採用できる新卒者の基礎的な能力

表5 大卒採用比率についての推定結果

	係数	t-値
50人以上100人未満	-0.0700	-1.38
100人以上300人未満	-0.0331	-0.71
300人以上 (リファレンスグループ:50人未満)	0.0460	0.96
製造業	-0.0352	-0.96
情報通信業	0.1656*	1.73
運輸業	-0.0665	-1.25
卸売業	0.0646	1.45
小売業、飲食店	-0.0189	-0.38
金融・保険業、不動産業	0.1067**	2.23
サービス業	-0.1167**	-2.08
その他の業種 (リファレンスグループ:建設業)	0.0896	0.61
非正規比率	0.0296**	2.03
中途採用の有無	-0.0418**	-2.11
労働組合の有無	-0.0087	-0.43
企業業績	0.0021	0.19
高卒者の質	-0.0142	-1.10
大卒採用者の水準	0.0462***	2.91
東京・神奈川・愛知・大阪	0.0239	1.25
定数項	0.3583***	4.91
標本の大きさ		470
F値		5.02
Prob > F		0.0000
決定係数		0.1670

出所: 図4と同じ。

注: 1) ***は統計的に1%有意, **は5%有意, *は10%有意を表す。

2) 大卒採用比率とは、新規学卒採用者数に占める大学・大学院卒採用者の割合のことである。

3) その他の業種とは、電気・ガス・水道・熱供給業、医療、福祉、教育学習支援業、その他のサービス業を指す。

が十分でないと、企業にとって訓練投資からの収益回収リスクが高まる。現在求めている水準の大卒者を採用できている企業では、訓練投資からの収益回収の見通しが明るくなり、採用のインセンティブが高まると考えられる。

第三に、中途採用を行っている企業では、高卒採用比率が高まる(係数は-0.0418)。また、業種をみると、情報通信業や金融・保険業・不動産業といったホワイトカラー的な職種の多い業種で、大卒採用比率が高くなることが示された。

V むすび

最後に、ⅢとⅣの分析結果を簡単にとりまとめ、縮小する新規学卒労働市場の中で、就職を希望す

る新卒者の就職機会を確保していくための取り組みとして、何ができるかを考えていく。

Ⅲの公表データを用いた分析から、新規学卒労働市場の縮小傾向が確認され、高卒者と大卒者をくらべると、前者のほうがより厳しい状況下に置かれてきたことが示された。そして、企業個票データの新卒採用なしの企業も含めたサンプル全体を用いて、企業が新卒採用を減少させる要因についての計量分析を行った。その結果、もともと新卒採用者数の多い規模の大きな企業で、現在新卒採用が抑制されている。今後も規模の大きな企業で採用抑制が続くとすれば、新規学卒労働市場はさらに縮小していくかもしれない。しかし、企業業績や従業員の年齢構成といった要因も新卒採用を規定していることが示され、経営状況が好転したり、団塊の世代が引退を迎え企業の従業員の年齢構成が変わると、新卒採用状況も変わってくる可能性のあることが示唆された。

またⅣでは、現在いずれかの学歴の新卒採用を行っている企業にサンプルを限定し、高卒のみ採用、大卒のみ採用、高卒と大卒の両方を採用の三つの採用パターンで企業を類型化し、類型ごとの採用者に対する選好の特徴を探った。その結果、今後、高卒のみ採用企業で大卒採用が行われるようになる可能性は低く、同様に、大卒のみ採用企業で高卒者が採用されるようになることはないと考えられる。すなわち、高卒のみ採用企業では高卒採用に、大卒のみ採用企業では大卒採用に、今後も特化し続けると考えられる。

企業類型ごとにみてみよう。まず、高卒のみ採用企業では、大卒者を採用したくても採用できないから高卒採用をしているというわけではなく、業務特性から積極的に高卒採用を選好している。具体的には、高卒者で十分に対応できる業務の企業と、20歳前という時期から高卒者を育成する必要のある企業とがあることが示された。後者のような企業では、採用される高卒者にとっても、能力開発の機会が多い良好な就業機会を提供していると考えられる。このような企業での雇用機会を維持し続けるためには、企業の人材育成を行うインセンティブを削がないようにすることが肝要となるだろう。そのためには、採用段階で能力の

高い労働力を企業が確保できるように、高校と採用企業とがともに協力して在学時から高校生の能力を高めるような努力が求められる。

一方、大卒のみ採用企業では、業務の高度化が進んでおり、大卒者の業務対応能力に期待をしている企業が多いと考えられ、今後も大卒者に対して雇用機会が開かれていだろう。しかし、大卒のみ採用企業は、他方でパート・アルバイト、派遣、請負などの活用が進んでおり、企業が大卒者に期待している業務対応能力が低下したと判断されたり、高度な業務と縁辺的な業務の構成比に変化があったりすれば、そのような労働力の活用がさらに進むかもしれない。大卒のみ採用企業でも、一定水準の基礎能力をもった大卒者のみが採用され続けるだろう。企業は、採用したい人材がいなければ、採用水準を下げてまで採用をしなくなっている。

また、高卒者と大卒者の両方を採用している企業は、今後も両者を採用し続けるかもしれないし、高卒者か大卒者のどちらかへと需要シフトを起こすかもしれない。計量分析の結果、情報通信業や金融・保険業・不動産業で現在大卒採用が多くなっているが、今後もその傾向は続くと考えられる。また、採用者の質や水準に企業が満足していれば、その学歴の採用に積極的になることが示された。労働力として質の高い学卒者を採用できる企業では、訓練投資からの収益回収のリスクが低くなったり、業務への高い対応可能性を期待できるため、採用のインセンティブが高まると考えられる。就職希望者の基礎的能力を高めることが、その学歴の採用比率を高め、ひいては新卒採用全体の増大につながる可能性を残すと考えられる。

以上から、企業の業務特性と新卒採用者の基礎能力が、現在新卒採用をしている企業の採用行動を規定する大きな要因であると思われる。よって、企業が業務上どのような人材を必要としているかを明らかにし、そうした情報を就職希望者や学校に浸透させて、求人と求職のミスマッチを回避することが、新規学卒者の雇用機会の確保にとって重要になると思われる。なぜならば、新規学卒者の能力自体に問題がなくとも、企業が必要とする人材と新卒採用者の間にミスマッチが生じてしま

うと、企業は彼らを能力不足と評価してしまいがちだからである。このような事態を避けるためには、キャリア教育やインターンシップを積極的に活用するなど、できるだけ多くの適性・適職を発見する機会を就職希望者に提供する取り組みが有効となるだろう。しかし、そのためには、新規学卒者の継続的な能力向上への取り組みが前提となるだろう。

最後に、分析上の課題を述べることで、本稿を締めくくりたい。本稿では、企業の採用行動、すなわち労働需要側から分析を行った。しかし、本来であれば、企業の労働需要行動を分析する際には、労働供給側および生産物市場も考慮にいたれた一般均衡の枠組みでなされるべきだろう。本稿の分析には企業業績といった生産物市場にかかわる変数は一部取り入れたものの、若年者の労働意欲や地域への粘性性¹⁹⁾などの労働供給側の要因は扱えていない。この点は、今後克服されるべき課題である。

*本稿は、「若年労働市場の現状及び将来見通しに関する調査研究委員会」（労働政策研究・研修機構、平成16年度）における研究成果に基づいている。研究委員会の委員構成は、佐藤博樹（座長）、上西充子、佐野嘉秀、堀田聡子、松淵厚樹、弓場美裕、原ひろみである（敬称略）。特に本稿の執筆にあたっては、佐藤博樹氏から貴重なコメントをいただいた。ここに謝意を表す。また、Ⅲの分析に用いた公表データの収集および整理にあたっては、松見美知子氏にご協力を賜った。厚くお礼を申し上げます。ただし、本稿にありうべき誤りはすべて、筆者に帰するものである。

- 1) 新規中卒就職者数は約8500人、大学院卒（修士課程）は約4万5000人、大学院卒（博士課程）は約8500人（文部科学省『学校基本調査』）。
- 2) 労働供給側、すなわち新規学卒就職希望者や就職紹介機能を果たしてきた学校に着目した研究は、教育社会学で積み重ねられている。近年の研究成果としては、中島（2002）、日本労働研究機構（2003）、本田（2005）などが挙げられる。
- 3) Freeman（1999, pp.91-92）では、OECD諸国の若年需要の低下の要因仮説として、①経済状況の悪化、②女性の労働市場への流入、③発展途上国との貿易の増加、④ベビーブーマー世代との代替、⑤若年者のスキルの低下を挙げ、①のみが若年労働需要の低下を説明すると結論づけている。
- 4) 置換効果については、実証分析に基づいた研究成果が複数報告されており、太田（2003, pp.163-164）でサーベイされている。
- 5) 筒井（2001）では、企業の採用力という視点から、中途採用者による新規高卒男子の置き換えが起こっていると結論づけている。
- 6) 調査企業数は1万社（うち、上場企業が2594社、未上場

企業が7406社）で、企業の本社の人事担当あるいは労務担当の方を対象に、2004年10月26日から11月17日までの期間に、郵送調査法で行われた。有効回収数2332社（有効回収率：23.3%）である。詳細については、労働政策研究・研修機構（2005, 第4部）を参照のこと（<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/028.html>）。また、「JILPT調査」は、東京大学社会学研究所附属日本社会研究情報センターSSJデータアーカイブに寄託される予定である。

- 7) 新規学卒採用を行った企業を標本母集団としたのは、他学歴の新卒採用との比較を行うことで、高卒採用の特徴をより明確に把握するためである。また、新規高卒採用を行った企業の抽出割合を高くした理由は、ランダムにサンプリングしたのでは、高卒を採用している企業数が少なくなり、企業がなぜ新卒の高卒者を採用しているのかを分析するために必要なサンプルサイズの確保ができなかったことによる。
- 8) 厚生労働省職業安定局調べ、各年7月現在（資料出所：『職業安定業務統計』）。
- 9) リクルートワークス研究所『ワークス大卒求人倍率調査』、前年度末調査。
- 10) 厚生労働省調べ、2004年11月末現在。
- 11) 厚生労働省および文部科学省調べ、2004年12月1日現在。
- 12) 正確には、外国の大学等に入学した者も含む。
- 13) 『学校基本調査』では、左記以外の者と称されており、その定義は研究生として学校に残っている者および専修学校・各種学校・外国の学校・職業能力開発施設等へ入学（所）した者、または就職でも「大学院等進学者」でもないことが明らかかな者である。
- 14) 原（2005）において、50歳以上正社員比率の高い企業ほど、団塊の世代が引退を迎えたら、高卒採用を復活・増加させると考えていることが明らかにされている。
- 15) 新卒採用すべてをとりやめてしまった企業が、今後新卒採用を復活させる見通しは暗い。そこで、現在いずれかの学歴で新卒採用を行っている企業に的を絞って、新卒者の雇用機会の確保について論じることとする。
- 16) 小杉（2001）、耳塚（2001）など。
- 17) 高卒者と大卒者の両方を採用している企業の1社あたり新規学卒者の平均採用者数は21.9人であるが、専門学校・短大・高専卒者の平均採用人数は2.1人である。
- 18) 太田（2003, 2004）など。
- 19) 太田（2005）など。

参考文献

- Freeman, Richard B. (1999) "The Youth Job Market Problem at Y2K," OECD, *Preparing Youth for the 21st Century: The Transition from Education to the Labour Market*, OECD: Paris, pp. 89-100.
- 玄田有史（2001a）「結局、若者の仕事がなくなった——高齢社会の若年雇用」橋本俊詔・ワイズ、デービッド編『日米比較——企業行動と労働市場』日本経済新聞社、pp. 173-202.
- 玄田有史（2001b）『仕事のなかの曖昧な不安——揺れる若年の現在』中央公論新社。
- 原ひろみ（2005）「高卒者の質が高まれば採用増を考える企業が増加する——計量分析から」労働政策研究・研修機構『新規学卒採用の現状と将来——高卒採用は回復するか』労働政策研究報告書 No. 28, 第2部第3章, pp. 70-88.
- 本田由紀（2005）『若者と仕事——「学校経由の就職」を超えて』

- 東京大学出版会。
株式会社リクルートワークス研究所『ワークス大卒求人倍率調査』(<http://www.works-i.com>)。小杉礼子 (2001) 「変わる若者労働市場」矢島正見・耳塚寛明編『変わる若者と職業世界——トランジションの社会学』学文社, pp. 23-88。
耳塚寛明 (2001) 「高卒無業者層の漸増」矢島正見・耳塚寛明編『変わる若者と職業世界——トランジションの社会学』学文社, pp. 89-104。
中島史明 (2002) 「1990年代における高校の職業紹介機能の変容——初回就職形態に見る高校から職業への移行の多様化」小杉礼子編『自由の代償／フリーター』日本労働研究機構, pp. 101-118。
日本労働研究機構 (2003) 『学校から職場へ——高卒就職の現状と課題』日本労働研究機構調査研究報告書 No. 154。
太田聰一 (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, pp. 249-275。
太田聰一 (2003) 「若年の就業機会の減少と学力低下問題」伊藤隆敏・西村和雄編『教育改革の経済学』日本経済新聞社, pp. 151-187。
太田聰一 (2004) 「若年労働者の雇用状況は変わるか」『経済セミナー』12月号, pp. 16-20。
太田聰一 (2005) 「地域の中の若年雇用問題」『日本労働研究雑誌』No. 539, pp. 17-33。
労働政策研究・研修機構 (2005) 『新規学卒採用の現状と将来——高卒採用は回復するか』労働政策研究報告書 No. 28。
筒井美紀 (2001) 「高卒労働市場の変貌と中小企業の雇用戦略」『教育社会学研究』第69集, pp. 5-27。

はら・ひろみ 労働政策研究・研修機構研究員。最近の主な論文に、「組合員の政治意識と投票行動——第19回参議院選挙を通じて」中村圭介・連合総合生活開発研究所編『衰退か再生か——労働組合活性化への道』, 第7章 (共著, 勁草書房, 2005年) pp. 147-168。労働経済学専攻。