

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

原 ひろみ

(労働政策研究・研修機構研究員)

佐野 嘉秀

(東京大学客員助教授)

佐藤 博樹

(東京大学教授)

本稿では、企業個票データを用いて、高卒労働需要の減退期にあたる1990年代前半以降について、新規高卒者に対する企業の育成方針と新規高卒採用の継続性との関係を分析した。分析の結果、企業の経営状況や、業務内容の変化、大卒者・中途採用者・非正規労働力への置換えの状況といった要因をコントロールしても、新規高卒者を長期的な育成の対象として位置づけてきた企業ほど、90年代前半以降の期間を通じて新規高卒採用を続ける傾向にあることが明らかとなった。ただし、そうした育成方針をとる企業であっても、新規高卒者の質が低下し、かれらを長期的な教育訓練投資の対象とすることの利点が小さくなると、新規高卒採用を停止する傾向にあることも確認された。以上から、企業が高卒者を継続して採用するような環境を整備するためには、企業の人材育成をサポートするような政策や、高卒者の質を維持・向上させていく高等学校での取り組みが有効と考えられる。

目次

- I 問題意識
- II データ
- III 採用動向と人材育成方針——クロス表分析
- IV 採用動向と人材育成方針——計量分析
- V 高卒者の質に対する評価と継続採用——Omitted Variable Biasがあるか？
- VI まとめ

I 問題意識

1990年代において、日本では高卒者の大学等への進学率が上昇し続け、2000年代に入ってから45%前後で高止まりの様相を見せていたが、2005年3月には47.3%と過去最高を記録した。その一方で、高卒者の就職率は1990年3月の

35.2%から低下し続け、2005年3月に17.4%と前年比で若干上昇したものの、進学率の3分の1弱である。そのため、高卒者の就職問題は限定的な問題と捉えられがちである。しかし、就職者の規模自体をみると、2005年春の高卒就職者数は約20万人であり、大卒就職者の約32万人に次いで規模が大きい。高卒者は、現在でも新規学卒労働市場において大きな比重を占める存在といえる¹⁾。

バブル崩壊後の10年以上の間、高卒就職希望者は大卒就職希望者とくらべ、とりわけ厳しい就職環境のもとにあった。就職内定率をみると、2005年春の高校卒業予定者では67.7%と前年とくらべて明るい兆しがみられるものの²⁾、大卒者の就職内定率(74.3%)の水準を下回る³⁾。求人倍率に目を向けると、大卒求人倍率のほうは

1991年3月の2.86倍をピークに低下していった。しかし、大卒求人倍率が1.0倍を下回ったのは2000年3月のみで(0.99倍)、2005年3月には1.37倍にまで回復している⁴⁾。一方、高卒求人倍率は、1992年3月卒業予定者の3.08倍をピークに急激に低下し、2003年にはそれが0.50倍にまで落ち込んだ⁵⁾。その後、2005年から緩やかな回復傾向がみられ、2006年3月の高校卒業予定者に関しては、0.90と1近くまで回復している。とはいえ、このような回復基調が今後も持続するかは不確実である。

90年代半ば以降における新規高卒労働市場の厳しい状況を背景に、90年代末から、高卒者に対する労働需要の減退要因に関する研究が、労働経済学や教育社会学などを中心に多くなされた⁶⁾。ここでは、先行研究を概観しながら、本稿における新しい貢献を位置づけよう。

労働経済学の分野では高卒者それ自体を分析対象とした研究は少ないが(仁田(2003), Ariga(2004), Hara(2005)), 関連した研究として10代後半から20代後半の若年層における失業問題の深刻化を背景に、若年者の労働需要が減退した要因を明らかにすることを目的とした研究が数多くなされてきた。これら先行研究において確認された主な需要減退要因は以下の3点にまとめられる。すなわち、(1)景気低迷による企業業績の悪化(Freeman(1999)), (2)すでに企業が雇用している従業員の雇用維持が若年者の就業機会を奪う「置換効果」(玄田(2001a, 2001b), 太田(2002, 2003)等)⁷⁾, (3)人的資本投資の対象としての若者層の相対的な魅力の低下(太田(2003, 2004)等)などである。

一方、教育社会学における高卒者の就職に関する研究は、主として、就職前の高校生の就業意識や就職活動の実態、さらに高校生を送り出す側である高校側の就職支援の取り組みなど、広い意味で、労働市場における供給側に着目する。多くの研究は、高卒者の学校から職業への円滑な移行を阻害する要因や円滑化のための仕組みなどを探ろうとするものである(高卒者の職業生活の移行に関する調査研究会(2002), 日本労働研究機構(2003), 安田(2003), 本田(2005)等)。とはいえ、教育社

会学の研究においても、労働需要側の高卒者への需要の減退を高卒者の就職難の主要因として位置づけ、考察を加えている。これらの先行研究で指摘されている要因は、(1)企業における業務の高度化によって引き起こされたより高学歴の者への労働需要のシフトや、(2)市場の不確実性が増大したことによって引き起こされた非正規労働力や中途採用者の活用の進展という雇用管理のあり方の変化などである(小杉(2001), 筒井(2001), 耳塚(2001)等)。

このように、90年代後半以降の時期に、日本企業における高卒者や若年者に対する需要の低下要因を分析した研究が蓄積されてきた。しかし、現実に目を向けると、90年代において、高卒者の新卒採用をとりやめる企業が少なくない中で、採用を続けてきた企業があることもまた事実である。そうした企業が、新規学卒労働市場において、高卒者の正社員としての就職機会を支えてきたといえる。ところが、既存研究においては、こうした企業が、高卒者の採用を継続している要因、言い換えれば、高卒採用を継続している理由やその背後にある広義の雇用管理の特徴や方針を明らかにしようとする研究は少ない⁸⁾。

高卒者に対する企業の今後の需要動向を明らかにするためには、企業が高卒者の採用を中止あるいは削減した要因に関する分析だけでなく、企業が高卒者の採用を継続している要因の分析が不可欠である。なぜならば、こうした研究によって、高卒者への労働需要を維持・拡大するために必要な条件を明らかにできると考えられるからである。2007年に「大学全入時代」を迎えると言われてはいるが、高校卒業後に就職を希望する者や、さまざまな理由から進学せずに就職を選択する者が、今後も存在し続けることは間違いない。それゆえ、今後どのような企業が、新卒高卒者に雇用機会を継続的に提供する可能性があるのかを確認することは、きわめて重要であろう。

それでは、90年代に高卒者の採用を削減・中止した企業がある一方で、どうして高卒者の採用を継続して行う企業があるのだろうか。これについては、人材の育成方針という雇用管理のあり方から解き明かすことができると考えられる。企業

の競争力基盤として、外部労働市場を通じては得がたい技能を自社の人材に習得させたり継承させたりするために、長期的な観点から人材育成を行う方針をとる企業がある。そうした企業では、人材を長期の雇用関係をとる正社員として雇用することが有効となる (Pfeffer (1998))。逆に、企業が長期的な人材育成の方針をとらない場合や、長期的に育成する対象とはしない人材については、正社員として雇う必要性は低くなる。こうした場合には、要員調整コストや要員一人あたりの人件費コストが低いパート・アルバイト社員を雇用したり、請負社員や派遣社員などの外部人材を活用したりするという選択肢も可能となる⁹⁾。このほか、正社員として活用するとしても、汎用的な技能をもつ人材を外部労働市場から即戦力として中途採用することも有効となりうる。さらに、90年代半ば以降の不況下において、人件費コストの削減の圧力や、教育訓練投資が回収できなくなるリスクが高まったとすれば、正社員として人材を雇うことと比べ、正社員以外の人材を活用することや、中途採用で人材を確保することの相対的なメリットは大きくなる。

このように考えると、新規高卒者への需要が低下する中で高卒者の新卒採用を続けた企業は、自社の競争力基盤となる技能の形成や継承のため、高卒者を長期的な育成の対象として位置づけてきた企業と想定することができよう。すなわち、高卒者の育成に積極的な企業ほど、高卒者の採用を続けてきた可能性が高いと考えられる。

もちろん、企業が長期育成の対象として人材を正社員として採用する際に、高卒者でなく、大卒者などより高学歴な人材を採用することも選択肢としてありうる。すでにみたように、人的資本投資の対象として若者層の相対的な魅力の低下 (太田 (2003, 2004) 等) や、業務の高度化にともなう大卒者等への労働の需要シフト (小杉 (2001), 耳塚 (2001) 等) を指摘する研究もある。それにもかかわらず、大卒者など高等教育卒業者よりも高卒者を選好する企業が存在するのは、高卒者が、教育訓練を受け入れられる基礎的な学力と、育成の可能性を備えた人材として捉えられているからであろう。

以上の検討から、企業は、(1) 自社の競争力基盤となる技能の形成や継承のため、人材を長期的に育成するという積極的な人材育成方針をとり、しかも、(2) そうした長期的な教育訓練投資の対象として新規高卒者に利点を見出している場合に、新規高卒者の継続採用を続ける傾向にあるとの仮説を立てることができる。

このような仮説にもとづき、本稿では、特に企業の高卒者に対する育成方針に焦点を当てて、90年代前半から調査時点の2004年までの期間を通じて、どのような企業が高卒者を新卒採用し続けてきたのかを明らかにする。高校卒業者数は、1992年3月卒業者を最大規模として減少を続け(約181万人)、高卒求人倍率も1992年をピークに低い水準で推移している。90年代初頭は、供給側からみても、需要側からみても、高卒労働市場が数量的に大きい時代であった。しかし、90年代前半から2004年にかけては市場が縮小傾向にあり、高校卒業者の進路状況が大きく変化したと考えられる。

最近では、2005年、2006年と高卒者の就職環境は好転したが、この状況が今後も続くとは必ずしも限らない。また、縮小傾向にあった厳しい環境下における経験を整理しておくことは、今後の高卒者の就職にかかわる雇用施策を考える際の有益な情報となるだろう。よって、本稿では90年代前半から2004年という高卒労働市場が縮小した期間における企業の採用動向を分析対象とする。

本稿の構成は以下のとおりである。IIでは、分析に利用するデータの特徴を説明し、続くIIIで、クロス表分析から、企業の高卒者に対する育成方針と、90年代以降における新規高卒採用の継続性との関係を明らかにする。IVでは、IIIのクロス表分析の結果を計量分析で確認する。さらに、Vでは、企業が高卒者の質が低下していると判断する場合にも、上記で明らかにした関係が成り立つかを検討する。最後に、VIで、本稿で明らかにされた点をまとめることにしたい。

II データ

分析に用いるデータは、2004年10月から11

表1 採用動向の定義と構成比 N=1638

(単位：%)

変数名	定義	構成比
一貫採用	90年代前半から現在に至るまで、毎年採用している	29.5
採用再開	90年代前半以降採用していたが、ある時期にいったん採用を休止し、近年再び採用している	37.5
採用停止	90年代前半以降採用していたが、ある時期から採用を停止した	33.0

出所：「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」。

注：1995年以前に設立され、1990年代前半に高卒の新卒採用をしていた企業に限って集計。表2～表4についても同じ。

月にかけて労働政策研究・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」の企業個票データである（以下、「高卒採用調査」と呼ぶ¹⁰⁾。「高卒採用調査」は、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することを目的に、企業本社の人事・労務担当者を対象に行われた調査である。

「高卒採用調査」の標本母集団は、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である。また、標本抽出の際に、2004年4月に新規高卒者の採用実績あるいは採用予定があった企業の割合を高く設定している。具体的には、2004年4月に新規学卒採用実績または予定があった企業を、(1)日本経済新聞社が実施した「2005年度採用計画調査」の調査対象企業と(2)日本経済新聞社『会社総鑑 [未上場会社版] 2004年版』の掲載企業から1万社を抽出した。その際に、2004年4月に高卒者の採用実績または予定があった企業を70%、そうでない企業を30%となるように調査対象企業を抽出している¹¹⁾。

新規学卒者の採用実績または予定があった企業を標本母集団としたのは、新規に人材を雇用する要員管理上のニーズがある企業のなかで、とりわけ高卒者を新卒採用している企業の特徴を明らかにする意図からである。また、新規高卒者の採用実績または予定のあった企業の抽出割合を高くした理由は、ランダム・サンプリングでは高卒採用をしている企業の回答数が少なくなり、企業の新規高卒採用行動を分析するのに十分なサンプルサイズを確保できないと考えたことによる。

このような抽出方法の設定から、調査対象企業には、すべての新卒採用の採用計画がないものや、いっさいの新卒採用を中止し、その結果として高卒採用を行っていない企業は含まれていない。くわえて、新規高卒採用をしている企業の割合が高く設定されている。ゆえに、サンプルセレクションの問題が生じている可能性があると考えられる。よって、本稿の分析結果には、新規学卒採用を行った企業のうち、調査時点において高卒を採用している企業の特徴がより強く反映されている可能性があることに留意が必要である。

III 採用動向と人材育成方針——クロス表分析

1990年代前半に高卒者を新卒採用していた企業について、90年以降の採用動向を確認しておく。表1は、その集計結果である。90年代前半に高卒を新卒採用していた企業を取り出して、その後の採用動向によって類型化すると、(1)ある時期から採用を停止している「採用停止」企業、(2)ある時期に採用をいったん休止して近年再び採用している「採用再開」企業、(3)新規高卒者を毎年採用し続けている「一貫採用」企業の、3つに分けられる。それぞれの構成比は、順に33.0%、37.5%、29.5%となる。これから、90年代前半に高卒者の新卒採用を実施していた企業であっても、その後における高卒新卒の採用動向は多様であることがわかる。

これらの企業類型のうち、「採用再開」企業と「一貫採用」企業は、2004年の調査時点に、高卒者の新卒採用を実施している企業である。まずこ

表2 採用動向別、高卒者を採用する理由（複数回答）

(単位：%)

	高校との関係でよい人材を確保できるから	育成の方法が確立しているから	より若いうちから育成する必要のある業務だから	だから高卒で十分こなせる業務	賃金が安くて済むから	大卒だけでは要員数が不足するから	大卒者が好まない業務だから	自社のカラーにそまったりすいから	その他	N
「採用再開」企業	33.0	18.0	<u>43.2</u>	60.9	19.7	5.6	9.5	7.5	<u>6.3</u>	412
「一貫採用」企業	<u>41.0</u>	<u>24.8</u>	38.6	<u>65.0</u>	<u>20.0</u>	<u>8.5</u>	<u>10.5</u>	<u>9.3</u>	4.2	505
合計	37.4	21.7	40.7	63.1	19.8	7.2	10.0	8.5	5.1	917

出所：表1と同じ。

注：全体より比率が高いセルに下線。

これらの高卒採用企業を取り上げて、高卒の新卒採用を停止する企業が少なくない中で、どのような理由から、調査時点において高卒者を新卒採用しているのかを検討しよう。

表2は、「採用再開」企業と「一貫採用」企業が、高卒者の新卒採用を行う理由（複数回答）である。全体として、「高卒で十分にこなせる業務だから」（63.1%）、「より若いうちから育成する必要のある業務だから」（40.7%）、「高校との関係でよい人材を確保できるから」（37.4%）、「育成の方法が確立しているから」（21.7%）、「賃金が安くて済むから」（19.8%）といった理由を挙げる企業が多い。

これらのうち、高卒者を新卒採用する積極的な理由に着目すると、業務の必要上、若いうちから育成を図る必要があることや、育成の仕組みが確立していることなど、新卒の高卒者を育成して活用することにかかわる理由が挙げられている。高校との関係で質の高い人材を新卒採用できていることも、育成に適した良質な人材を採用できていることを示す理由として解釈することができよう。

以上より、現在、高卒者を新卒採用している企業のなかに、高卒者を育成の対象と位置づけ、そのことに利点を見出していることから、高卒者の新卒採用を行う企業があることが読み取れる。

さらに、表2で「一貫採用」企業と「採用再開」企業とを比べると、前者のほうが後者よりも、「高校との関係でよい人材を確保できるから」や「育成の方法が確立しているから」という、高卒

者を育成する上での利点に関連した理由を挙げる企業の割合がやや高い。ここから、高卒者の育成に積極的な企業ほど、高卒者の新卒採用を続けてきたという可能性が読み取れる。高卒者の育成に積極的であることと高卒者を新卒採用することとの間に、相関関係が想定できる。

もちろんこれだけでは、両者の関係に関して決定的なことはいえない。それは、90年代前半には高卒を採用していたが、その後採用を停止した「採用停止」企業の多くも、90年代前半の時点では、高卒者の育成に積極的であったかもしれないためである。そこで、表3で90年以降の採用動向と90年代前半における高卒者の育成の方針との関係を取り上げ、90年代前半に高卒者の育成に積極的な企業ほど、高卒者の新卒採用を続けてきたといえるか検討しよう¹²⁾。

「高卒採用調査」では、新規高卒採用者に対する育成方針についての設問では、選択肢として、「長期的な視点から計画的に技能を習得させる」¹³⁾、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」「定型業務をこなせる程度に技能を習得させる」「簡単な仕事を任せるので特に技能育成は考えない」の4つが用意されており、前者ほど、育成に積極的であると考えることができる。

1990年代前半以降の採用動向別に育成方針をみたのが、表3である。これを見ると、「採用停止」企業では、「一貫採用」企業および「採用再開」企業とくらべ、「長期的な視点から計画的に技能を育成させる」方針の企業の割合が低く、

表3 採用動向別、1990年代の高卒採用者の育成方針

(単位：%)

	技能を習得させる	長期的な視点から計画的に技能を習得させる	業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	能育成はとくに考えない	簡単な仕事を任せるので技能を習得させる	その他	合計	N
「採用停止」企業	38.1	42.7	17.5	1.7	0.0	100.0	480		
「採用再開」企業	48.5	34.7	14.8	1.6	0.3	100.0	613		
「一貫採用」企業	49.5	34.9	14.8	0.2	0.6	100.0	539		
合計	45.8	37.1	15.6	1.2	0.3	100.0	1632		

出所：表1と同じ。

表4 一貫採用企業における、1990年代前半の育成方針別、高卒者を採用する理由
(複数回答) (単位：%)

	高校との関係でよい人材を確保できるから	育成の方法が確立しているから	より若いうちから育成する必要のある業務だから	高卒で十分こなせる業務だから	賃金が安くて済むから	大卒だけでは要員数が不足するから	大卒から	自社のカラーにそまらざるから	大卒者が好まない業務だから	その他	N
長期的な視点から計画的に技能を習得させる	44.7	31.3	46.3	56.5	17.9	8.5	9.8	9.8	4.1	246	
業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる	36.9	17.9	35.2	72.1	18.4	7.8	12.3	7.8	3.9	179	
定型業務をこなせる程度に技能を習得させる	41.3	18.7	24.0	74.7	30.7	10.7	9.3	12.0	4.0	75	
合計	41.1	24.8	38.7	65.1	20.0	8.5	10.5	9.3	4.0	504	

出所：表1と同じ。

注：1) 全体より比率が高いセルに下線。

2) 下段合計には、育成方針について「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」(N=1) ないし「その他」(N=3) と答えたサンプルの回答も集計してある。

「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」や「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」という方針の企業の割合が高くなっている。90年代以降の時期を通じて高卒者の新卒採用を続けたり、何らかの理由で一度休止しても再開したりしている企業ほど、高卒者に対して積極的な育成方針をとる傾向にあることが読み取れる。

以上から、90年代以降の時期を通じて高卒者の新卒採用を続けたり、何らかの理由で一度休止しても再開したりしている企業では、高卒者の育

成に積極的な傾向にあることがわかった。高卒者の育成に積極的な企業では、消極的な企業と比べて、人材を長期的に育成するうえで、新規高卒者を採用するインセンティブがより強く働いてきたと考えられる。

この点に関して、表4は「一貫採用」企業について、90年代前半における育成方針ごとに、調査時点において高卒者を新卒採用する理由を集計したものである。

これをみると、「一貫採用」企業のうち、高卒

者の育成に積極的な企業では、「より若いうちから育成する必要がある業務だから」や「育成の方法が確立しているから」といった育成上の利点を理由として挙げる企業の割合がとくに高い。

このように、高卒者の育成に積極的な企業は、育成に消極的な企業と比べ、人材を長期的に育成するうえで、高卒者を新卒採用することの利点をより高く評価している。そうした企業は、企業の競争力の基盤となる、外部労働市場を通じては得がたい技能の担い手として高卒者を位置づけたいと言えよう。それゆえ、90年代以降の時期を通じて、高卒者を新卒採用するインセンティブが強く働いてきたのだと考えられる。

IV 採用動向と人材育成方針——計量分析

1 計量分析モデル

ここでは、1990年代前半から2004年という期間において、企業の高卒採用動向を規定してきた要因を計量分析から明らかにする。

企業の新規高卒採用者に対する育成方針が高卒採用動向に影響を及ぼすことが、Ⅲの分析から示唆された。しかし、高卒者の育成方針や採用動向は、企業の業種や規模、さらには高卒者を配属する職種の違いなど、他の要因の影響も受けると考えられる。たとえば、企業規模が大きいほど、高卒者に「深い」企業内キャリアを形成させることが容易である。それゆえ、規模の大きな企業ほど、積極的な育成方針をとることは十分にありうる。そして、同時に、企業規模が大きいほど退職者も多く、退職者を最小限補充するために90年代以降を通じて採用を続けているかもしれない。

そこで、Ⅳでは、企業の採用動向に影響すると考えられるさまざまな要因を考慮に入れても、高卒者に対する育成方針が採用動向に影響を与えるのかを、計量分析を用いて検証する。

まず、計量分析に用いる変数の説明を行う。主な変数は、表5のとおりである。被説明変数として、90年代前半から2004年間の企業*i*の採用動向を表す変数 $y_{i, \Delta t}$ を考える。 $y_{i, \Delta t}$ は、1, 2, 3いずれかの値をとり、 $y_{i, \Delta t} = 3$ のとき一貫採用、

$y_{i, \Delta t} = 2$ は採用再開、 $y_{i, \Delta t} = 1$ は採用停止を表す。つまり、 $y_{i, \Delta t}$ は、値が大きくなるほど新規高卒採用の継続性が高くなることを意味する順序尺度変数である。添え字 Δt は、90年代前半から2004年までの期間を表す。

次に、説明変数の設定の概要を説明する。企業の採用動向は、企業固有の属性によって規定されると同時に、経営環境の変化など企業が90年代前半から2004年の間に経験した変化の影響も受けると考えられる。企業*i*が90年代前半から2004年の間に経験した変化を $X_{i, \Delta t}$ 、企業*i*の期間を通じて変わらない属性を Z_i とすると、推定式は下記の(1)式で表すことができる。ただし、 $X_{i, \Delta t}$ は、調査時点において90年代前半のことを思い出して回答してもらうという形式で情報を得る回顧的データ (retrospective data) であるため、 ε_i で表される確率的な誤差項は時間に依存しない形となる。

$$\begin{aligned} y_{i, \Delta t} &= \beta X_{i, \Delta t} + \gamma Z_i + \varepsilon_i \\ y_{i, \Delta t} &= 1, 2, 3. \\ i &= 1, 2, 3, \dots, n. \end{aligned} \quad (1)$$

以下では、(1)式で表されるモデルについて、誤差項 ε_i が正規分布に従うものと仮定し、90年代前半から2004年までの期間の新規高卒者の採用動向を被説明変数とする順序プロビット分析を行う。ある説明変数の推定値がプラスの場合、その変数は企業に高卒者をより継続的に採用させるように作用することを意味する。推定値がマイナスの場合、その逆となる。推定結果を検討する前に、次小節で主な説明変数について具体的に説明する。

2 主な説明変数の設定

まず、企業*i*の期間を通じて変わらない属性を表す説明変数 Z_i を考える(表5を参照のこと)。第1に、Ⅳの推定モデルの主要な説明変数である企業*i*の新規高卒採用者の育成方針についての変数を定義する。90年代前半における主な育成方針が、「長期的な視点から計画的に技能を習得させる」であるときを4、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」は3、「定型業務をこ

表5 被説明変数と主な説明変数

《被説明変数》
採用動向 一貫採用 = 3, 採用再開 = 2, 採用停止 = 1
《説明変数》
《90年代前半から2004年間の変化を表す変数》
企業規模変化ダミー ¹⁾ ①90年代前半と比べて増加し、2003年度末は大企業、中企業、小企業 ②90年代前半と比べて変化なしで、2003年度末は大企業、中企業、小企業 ③90年代前半と比べて減少し、2003年度末は大企業、中企業、小企業
業務変化ダミー 機械化・IT化、必要とする知識・技能の高度化、仕事の進め方のマニュアル化、業務の消失 ²⁾
他の労働力への置換えダミー 大卒社員への置換え、中途採用者への置換え、非正規労働力への置換え ³⁾
《期間を通じて変わらない属性を表す変数》
育成方針 長期的な視点から計画的に技能を習得させる = 4 ⁴⁾ 、業務の必要に応じてそのつと技能を習得させる = 3、定型業務をこなせる程度に技能を習得させる = 2、簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない = 1
《コントロールのための変数》
職種ダミー 技術職、生産技能職・保全・メンテナンス、ドライバー・配送・警備・作業、事務（人事・経理、一般など）、営業・店頭販売・接客・サービス・その他

出所：「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査」から筆者作成。

注：1) 大企業は300人以上、中企業は100人以上300人未満、小企業は100人未満。

2) 業務の消失は、グループ会社や関連会社への業務移管、業務の海外への移転、事業転換や撤退、外注化を指す。

3) 非正規労働力は、パート・アルバイト・契約社員、派遣社員・請負社員・取引先の派遣スタッフなどを指す。

4) 「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」と「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」をあわせて、「長期的な視点から計画的に技能を習得させる」と称す。

なせる程度に技能を習得させる」は2、「簡単な仕事を任せるので技能育成はとくに考えない」は1とする変数を、企業*i*の新規高卒採用者に対する育成方針を表す変数とする。「人を育てる」という企業の理念や雇用管理の方針は、短期間で容易に変わるものではなく、比較的安定的なものと考えられる。特に、人を育成するという方針で雇用管理がなされ始めると、その動きに逆行することは容易ではないだろう。また、育成方針の設定、すなわちどこまで人材を育成するのかは、その企業における人材育成の必要性や育成手法の確立の度合いなどに規定される企業固有の生産技術と考えられる。そこで、IVでは、90年代前半の育成方針は、分析の対象期間を通じて変わらない企業*i*の生産関数を規定する一つの技術と考える¹⁴⁾。

この育成方針変数は、定義から明らかのように、

値が大きくなるほど積極的な育成方針を表す。IIIの分析から、積極的な育成方針をとる企業ほど、継続的に高卒採用を行ってきたことが明らかにされている。よって、予想される係数の符号はプラスである。

また、育成方針は採用職種によって異なると考えられる¹⁵⁾。そこで、その影響をコントロールするために、90年代前半における新規高卒採用者の主要配属職種についての変数を用いることとする。

第2に、業種、労働組合の有無、本社所在地といった企業属性を表す変数も推定に用いる。これら変数については、調査時点での情報を用いており、90年代前半から調査時点まで不変であると仮定している。

次に、90年代前半から2004年間に企業*i*が

経験した変化を表す変数 $X_{i, \Delta t}$ について説明する。第1に、企業規模の変化を取り上げる。「高卒採用調査」では2003年度末の正社員数を調査しているが、90年代前半の正社員数については尋ねていない。しかし、10年前とくらべた活用状況の変化、すなわち2003年度末において90年代前半頃とくらべて正社員数が増加、不変または減少したかについては調査している。そこで、この2つの情報を組み合わせることで、企業規模の変化を表す変数を作成する。具体的には、2003年度末の正社員数が100人未満を小企業、100人から300人未満を中企業、300人以上を大企業とし、90年代前半以降に増加、不変または減少した結果2003年度末にどの企業規模になったかという企業規模変化ダミー変数を用いる¹⁶⁾。

経済状況の悪化による企業業績の低迷が、若年者の採用を抑制することは知られている。残念ながら、「高卒採用調査」からは、この期間の業績変化を知ることはできないものの、通常、生産量は労働投入量の増加関数と規定される。近年では雇用形態の多様化が進んでおり、非正規労働を活用することで企業業績を伸ばしている企業も少ないわけではなく、既存の正社員数をそのまま生産量、すなわち企業業績の代理指標として用いることには異論もあるだろう。しかし、10年間強という分析対象期間において、非正規労働とくらべて相対的に人件費のかかる正社員の雇用を維持または増加させられる企業は、そうではない企業とくらべて経営状況がよいと考えることも可能だろう。よって、解釈の際には、正社員数の増減を、経営状況の代理指標としても用いることとする。

第2に、90年代に入ってから、企業の業務に大きな変化が起こっている。Iで概観したが、業務内容の変化が企業の高卒採用行動に影響を及ぼしていることが先行研究からも明らかにされており、無視できない要因であると考えられる。そこで、90年代前半から2004年の間に、新規高卒者を主に配属していた業務に生じた変化を表す4つの変数を計量モデルにとり入れる。

1つめが、必要とする知識・技能の高度化である。業務の高度化は労働需要をより高学歴の人材へとシフトさせ、その結果、新規高卒者の採用を

企業に手控えさせるように作用すると考えられる¹⁷⁾。2つめが、仕事の進め方のマニュアル化である。業務の定型化が進むと、パート社員、派遣社員など非正規労働力の活用がより容易になり、正社員としての高卒採用が抑えられるようになるだろう。3つめが、企業内からの業務の消失である。グループ会社や関連会社への業務の移管や業務の海外移転などが起こると、採用はなくなるだろう。よって、以上3つの変数の予想される係数の符号は、マイナスとなる。4つめが、機械化・IT化である。機械化・IT化が進むと、業務が高度化するかもしれないし、逆に業務の定型化が進むかもしれない。よって、係数の符号については予想できない。

第3に、企業の高卒採用行動に関して、高卒者以外の労働力への需要シフトが与える影響をコントロールするための変数を考える。Iで詳述したが、先行研究から、大卒者への労働需要シフトが企業の高卒採用行動に影響していることが示されている。そこで、90年代前半から調査時点までの期間に、高卒者から大卒者への置換えが進展したのかを表す変数を計量モデルに取り入れることで、この要因の影響をコントロールする。具体的には、90年代前半に新規高卒者を主に配属していた業務に、調査時点では新卒採用した大卒社員が従事するようになっているか、という設問への回答を用いる。

同様に、90年代以降における非正規労働力や中途採用者の活用の進展も、企業の高卒採用動向に影響しているだろう。そこで、90年代前半に新規高卒者を主に配属していた業務に、調査時点においてパート社員・派遣社員・請負社員などの非正規労働力や中途採用者への置換えが進展しているのかを表す変数も、計量分析に用いる¹⁸⁾。

その他にも、生産要素価格、すなわち実質高卒初任給の変化も企業の採用動向に影響を与えると考えられるが、当該期間中は、新規学卒労働市場における競合者である大卒者の実質初任給とほぼ同じ変化率である。よって、当該期間における生産要素価格の変化は、所与として分析する¹⁹⁾。

以上の説明変数を用いて、IV1の(1)式で表されるモデルについて、採用動向を被説明変数とす

表6 記述統計量

	平均	標準偏差	最小値	最大値
採用動向	2.0250	0.7890	1	3
90年代前半より減少し、2003年度末の企業規模が ^g				
100人未満	0.2504	0.4334	0	1
100人以上 300人未満	0.1833	0.3871	0	1
300人以上	0.1633	0.3698	0	1
90年代前半と変わらず、2003年度末の企業規模が ^g				
100人未満	0.0535	0.2251	0	1
100人以上 300人未満	0.0364	0.1873	0	1
300人以上	0.0243	0.1539	0	1
90年代前半より増大し、2003年度末の企業規模が ^g				
100人未満	0.1120	0.3155	0	1
100人以上 300人未満	0.1006	0.3009	0	1
300人以上	0.0763	0.2656	0	1
建設業	0.1391	0.3462	0	1
製造業	0.4486	0.4975	0	1
情報通信業	0.0221	0.1471	0	1
運輸業	0.0485	0.2149	0	1
卸売業	0.1177	0.3224	0	1
小売業、飲食店	0.0863	0.2809	0	1
金融・保険業、不動産業	0.0599	0.2374	0	1
サービス業	0.0621	0.2413	0	1
電気・ガス・水道・熱供給業、その他	0.0157	0.1243	0	1
育成方針	3.2689	0.7705	1	4
労働組合の有無	0.4030	0.4907	0	1
技術職	0.2268	0.4189	0	1
生産技能職、保全・メンテナンス	0.3809	0.4858	0	1
ドライバー・配送、警備、作業	0.0485	0.2149	0	1
事務（人事・経理、一般など）	0.1805	0.3847	0	1
営業、店頭販売・接客、サービス、その他	0.1633	0.3698	0	1
機械化・IT化	0.6077	0.4884	0	1
必要とする知識・技能の高度化	0.5114	0.5000	0	1
仕事の進め方のマニュアル化	0.3431	0.4749	0	1
業務の消失	0.1826	0.3865	0	1
大卒社員への置換え	0.3260	0.4689	0	1
非正規労働力への置換え	0.3638	0.4813	0	1
中途採用者への置換え	0.4501	0.4977	0	1
東京・神奈川・愛知・大阪	0.3688	0.4826	0	1

出所：表1と同じ。

注：1) サービス業とは、宿泊業、医療・福祉・教育・学習支援業、その他サービス業を指す。

2) 東京・神奈川・愛知・大阪とは、本社所在地がこの四都府県である場合を1、それ以外を0とするダミー変数である。

る順序プロビット分析を行う。推定に用いる変数の記述統計量は、表6のとおりである。

3 推定結果と解釈

ここまでで設定した分析フレームワークに則って、順序プロビット分析を行った。推定結果をまとめたのが、表7である。

育成方針変数の係数をみると、統計的に有意にプラスとなっている（係数は0.0860）。これから、長期的な視点にもとづいて積極的な育成方針をとってきた企業ほど、新規高卒採用を継続的に行ってきたことが確認された。

近年、企業にとって将来の見通しを立てることが難しくなっており、新卒の高卒者を採用し

表7 採用動向についての順序プロビット分析の推定結果

被説明変数： 採用動向変数		係数	標準偏差
90年代前半より減少し、2003年度末の企業規模が			
	100人未満	-0.0762	0.1458
	100人以上300人未満	0.2191	0.1521
	300人以上	0.1813	0.1623
90年代前半と変わらず、2003年度末の企業規模が			
	100人以上300人未満	0.5485***	0.2103
	300人以上	0.5789**	0.2485
90年代前半より増大し、2003年度末の企業規模が			
	100人未満	0.4047**	0.1608
	100人以上300人未満	0.6895***	0.1671
	300人以上	0.8215***	0.1816
(リファレンス：90年代前半と変わらず100人未満)			
業種	製造業	0.4155***	0.1153
	情報通信業	-0.5319**	0.2369
	運輸業	0.4019**	0.1746
	卸売業	0.2343*	0.1342
	小売業、飲食店	-0.1269	0.1561
	金融・保険業、不動産業	0.4514***	0.1761
	サービス業	0.3376**	0.1590
	電気・ガス・水道・熱供給業、その他 (リファレンス：建設業)	0.0118	0.2586
育成方針		0.0860**	0.0421
労働組合の有無		0.1567**	0.0726
職種	技術職	-0.2545**	0.1183
	生産技能職、保全・メンテナンス	-0.0876	0.1249
	ドライバー・配送、警備、作業	-0.0444	0.1738
	事務（人事・経理、一般など）	-0.4463***	0.1173
	(リファレンス：営業、店頭販売・接客、サービス、その他)		
業務の変化	機械化・IT化	0.0433	0.0659
	必要とする知識・技能の高度化	0.0871	0.0651
	仕事の進め方のマニュアル化	0.0446	0.0663
	業務の消失	-0.2635***	0.0846
置換え	大卒社員への置換え	0.0582	0.0725
	非正規労働力への置換え	-0.1105	0.0714
	中途採用者への置換え	0.0386	0.0646
東京・神奈川・愛知・大阪		-0.0668	0.0662
_cut 1		0.1261	
_cut 2		1.1975	
N		1402	
LR Chi-square (d.f.)		188.47(30)***	
Log Likelihood		-1440.47	

出所：表1と同じ。

注：1) ***は統計的に1%有意, **は5%有意, *は10%有意。

2) サービス業とは、宿泊業、医療・福祉・教育・学習支援業、その他サービス業を指す。

3) 育成方針で、「その他」と回答した企業は除いている。

4) 東京・神奈川・愛知・大阪とは、本社所在地がこの4都府県である場合を1、それ以外を0とするダミー変数である。

て育成すること、すなわち人的投資からの収益回収リスクが高まっていると考えられる。しかし、ここでの推定結果からは、積極的な育成方針をとる企業が存在し、そのような企業ほど、90年代前半以降、新規高卒採用を継続して行ってきたことが明らかにされた。積極的な育成方針をとる企業は、そうすることの利点や必要性を感じている企業であろう。つまり、外部労働市場を通じては得がたい技能を持つ人材の育成や技能継承などを考慮して、長期的な視点から継続的に高卒者の採用を行っていると考えられる。

第2に企業規模変化ダミー変数の係数をみると、2003年度末の企業規模に関係なく、企業規模すなわち正社員数が90年代前半とくらべて増加した企業と変わらない企業において統計的に有意にプラスの値となっており、高卒採用を継続的に行ってきたことがわかる。また、企業規模が大きくなるほど、推定値の絶対値が大きくなっている。

これから、規模の大きな企業ほど、新規高卒の正社員採用をより継続的に行ってきたことがわかる。また、正社員の雇用を維持または増加させられる経営状況にあった企業ほど、高卒採用を継続的に行ってきたことも示された。

第3に、業種ダミーの係数をみると、製造業、運輸業、卸売業、金融・保険業、サービス業、不動産業で統計的に有意にプラスとなっており、これらの業種で高卒採用が継続的に行われてきたことがわかる。一方、情報通信業で統計的に有意にマイナスとなっており、情報通信業では高卒採用を停止する方向にあったことがわかる。

第4に、労働組合が組織された企業ほど、統計的に有意に新規高卒者をより継続的に採用してきたことが示された（係数は0.1567）。先行研究では、組合が組織された企業ほど中高年の雇用を維持するために若年新規採用を抑える傾向にあることが確認されている²⁰⁾。しかし、ここでの推定結果によれば、採用の数量ではなく採用の継続性に着目すると、組合がある企業ほど新規高卒採用の継続に積極的であったといえる。組合員の雇用機会は、自身が雇用されている企業の存続・発展に依存するため、労働組合としても、企業の競争力を支える企業に固有の技能を持った人材の育成や

技能継承などのために、新規高卒者の継続採用を支持していると考えることができよう（小池(2005)）。

第5に、技術職や事務職として90年代前半に高卒者を採用していた企業ほど、統計的に有意に、高卒採用を停止する傾向にあることがわかる（係数は-0.2545と-0.4463）。技術職や事務職での高卒採用が減少している事実と整合的な結果といえる。

第6に、業務変化をみると、機械化・IT化、必要とする知識・技能の高度化、仕事の進め方のマニュアル化といった業務変化は、高卒採用の継続性に影響を与えないが、業務の消失の係数は統計的に有意にマイナスとなっている（係数は-0.2635）。つまり、グループ会社や関連会社への業務移管や海外への移転などで、従来高卒者が行っていた業務が企業からなくなってしまったことが、企業に高卒採用を停止させる要因ともなっていると考えられる。

第7に、大卒者や非正規労働力さらに中途採用者との置換えの進展も、高卒採用の継続性には統計的に有意な影響を与えないことが示された²¹⁾。高卒者以外の労働力への需要シフトが高卒需要の減退要因として指摘されてきたが、高卒採用の一貫性に対しては統計的に有意な影響を与えない。

上記のように、一般に高卒採用の減少要因と言われている、経営状況や業務内容の高度化、大卒者や非正規労働者などへの労働需要シフトといった要因をコントロールしても、長期的な視点にもとづいた積極的な育成方針を持つ企業ほど、1990年代前半以降高卒採用を継続して行う傾向にあったことが示された。そして、そのような企業は、企業固有の技能の育成や継承の必要性を感じている企業であると考えられる。

V 高卒者の質に対する評価と継続採用 ——Omitted Variable Biasがあるか？

ⅢとⅣの分析から、高卒者の育成に積極的な企業は、1990年代前半以降の期間を通じて、新規高卒採用を続ける傾向にあったことが明らかにされた。しかし、他方で、若年層の質の低下が、か

れらに対する育成投資インセンティブを弱め、企業の高卒労働需要に影響を与えているという議論が先行研究でなされている（太田（2003, 2004）等）。

こうした議論をふまえると、新規高卒者についても、企業がその労働力の質に対する評価を低下させることが、企業の高卒者への育成投資インセンティブを弱め、企業の高卒者への育成方針を消極的なものとするとともに、新規高卒者の採用を停止する要因になっているかもしれない。

仮にこの仮説が正しいとすると、IVの分析でみた、高卒者の育成方針と、高卒採用の継続採用との関係は、新規高卒者の質への企業の評価という変数の影響を両変数が受けているための擬似相関であり、見かけ上のものに過ぎないという可能性もある。つまり、IVの推定結果には、企業による高卒者の質の評価に関する変数を計量モデルに取り入れていないために、omitted variable biasが発生している可能性が残される。

しかし、本稿で利用した調査の設計上、IVの計量分析の対象としたサンプルのすべての企業に関しては、90年代前半以降における新規高卒者の質の変化についての評価の設問がない。すなわち、「高卒採用調査」では、「調査時点からみて過去5年間に新規高卒採用をした企業」に限って、90年代前半以降における高卒者の質の変化に関する評価を尋ねている。設問は、「1990年代前半と比べて、現在採用できる高卒者の質はいかがですか」というものである。このような調査票設計とした理由は、近年実際に高卒採用を行っていない企業の場合、高卒者の質に対する評価を正しく行うことが難しい、すなわち回答に対する信頼性が低いと考えたためである。

こうした調査票の設計上、IVの計量モデルに、高卒者の質の評価に関する変数を加えた分析を行うおうとすると、2004年という調査時点から過去5年の間に高卒採用を行った企業にサンプルが限定されてしまう。つまり、過去5年以上前に採用を中止した企業はサンプルから除外される。それゆえ、90年代前半以降という期間の企業行動を分析するにあたって、このサンプルにはセレクション・バイアスが発生している可能性が高い。

表8 採用動向についての推定結果
(調査時点から過去5年間に新規高卒採用をしたサンプルに分析を限定した場合)

	推定式①	推定式②
育成方針	0.0750 (0.0467)	0.0739 (0.0468)
高卒者の質に対する評価	— —	0.1341*** (0.0516)
N	1135	1135
LR Chi-square (d. f.)	155.98(30)***	162.76(31)***
Log Likelihood	-1112.25	-1108.86

出所：表1と同じ。

注：1) ***は統計的に1%有意。下段の括弧内の数値は標準偏差。

2) 分析サンプルは、調査時点からみて過去5年間に新規高卒採用をした企業に限定される。

3) 表掲した変数以外に、表7と同じ変数をコントロールしている。

とはいえ、このサンプルを用いて、omitted variable biasの可能性を検証すること自体は可能と考える²²⁾。すなわち、高卒者の質に対する評価を表す変数が利用可能な過去5年間に高卒採用を行った企業に分析サンプルを限定して、IVの計量モデルにこの変数を導入した推定と、導入しない推定の両方を行う。そして、両者における育成方針変数の係数の大きさや標準偏差の変化を観察するという方法をとる。両者間で係数や標準偏差に大きな違いがなければ、懸念される omitted variable biasは深刻ではないと評価でき、本稿の主要な結果であるIVの推定結果を覆すものではないと考えられる。

そこで、この方法を用いて、以下では、omitted variable biasの可能性について検証していく。なお、高卒者の質に対する評価を表す変数は、90年代前半とくらべて「質が高くなっている」とする企業を3、「変わらない」を2、「質が低くなっている」を1と定義する。推定結果をまとめたのが表8である。

推定結果をみると、高卒者の質に対する評価を導入しない場合の育成方針の係数は0.0750（推定式①）、導入した場合の係数は0.0739（推定式②）とその大きさにほとんど違いはなく、かつ標準偏差も前者は0.0467、後者は0.0468と、後者のほうが若干大きくなっているものの、その差は小さい。よって、懸念される omitted variable biasは深刻ではないと評価でき、本稿の主要な

結果であるⅣの推定結果を覆すものではないことが示された。

つまり、以上の検証結果から、高卒者の育成方針と高卒者に対する質の認識の間には、相関関係がはっきりとは認められず、高卒者の育成方針は、新規高卒採用の継続性に対して、高卒者の質の変化という労働供給側の要因の変化には還元しきれない自律的な影響を与えていると考えられる。

なお、Ⅳの推定結果と異なり、表8の2つの推定結果では、育成方針変数の係数は、統計的に有意でない。分析サンプルを限定したことにより、サンプルサイズが減少して標準偏差が大きくなったためと考えられる²³⁾。

これ以外にも、サンプルが限定された結果、上記の分析は、新規高卒採用の継続性に関しては、90年代前半から高卒採用を停止している企業が除かれ、90年代以降一貫して高卒者を採用し続けている企業と、90年代前半以降、高卒採用を停止したものの、過去5年の間に再び新規高卒者を採用した企業との比較となっている。これら2種類の企業群の間での採用動向の違いに関しては、高卒者の育成方針が影響を与えていないと捉えることもできるだろう。しかし、いずれにせよ、90年代前半に新規高卒採用を実施していた企業全体について分析したⅣの推定結果²⁴⁾を否定するものではないと考えられる。

ところで、同じく表8から、推定式②の推定結果を見ると、高卒者の質に対する評価変数の係数は、統計的に有意にプラスとなっている。ここからは、少なくとも1999年から2004年の間に新規高卒採用を行っている企業においては、高卒者の質に対する評価が、企業の採用方針に影響を与えているといえよう。

以上から、次のような解釈ができよう。新規高卒者の質が低下し、高卒者への訓練投資コストに投資収益が見合わないと企業が判断する場合もある。そのような場合には、高卒者の育成に積極的な企業であっても、新規高卒者の採用を停止する可能性が高まることになろう。とはいえ、高卒者の育成に積極的な企業では、そうでない企業と比べて、高卒者の質が低下したと判断しても、すぐには新規高卒者の採用停止という選択を行わない

傾向にあると考えられる。

これに関して、前掲の表4からも、育成に対して積極的な企業ほど、高校との関係で質の高い人材を新卒採用できていることや、育成の仕組みが確立していることなどを、高卒者を採用する主な理由としていることが示されている。育成に積極的な企業では、採用停止という決定に到る前に、高校との継続的で良好な関係を強化し、他社が新規高卒採用を中止するなかで採用を行うことで質の高い層を確保している。あるいは、効果的な教育訓練の方法を確立し、それにもとづき教育訓練を実施することで、新規高卒者の質が低下したとしても、それをある程度まで補うことができているのだと考えられる。

Ⅵ まとめ

最後に、本稿の分析結果をまとめつつ、そのインプリケーションについて考察しよう。

Ⅳの計量分析から、長期的な視点にもとづいて人材を積極的に育成する方針を持つ企業ほど、新規高卒者の採用を継続的に行っていることが確認された。高卒採用の減少要因として指摘される経営状況や業務内容の高度化、大卒者・非正規労働力・中途採用者など高卒者以外の労働力への需要シフトといった要因をコントロールしても、長期的な視点での育成方針を持った企業は、高卒労働需要が減少傾向にあった1990年代前半以降も高卒者の採用を一貫して行う傾向にあった。

Ⅲのクロス表分析によれば、高卒者の育成に積極的な企業は、育成に消極的な企業と比べ、人材を長期的に育成するうえで、高卒者を新卒採用することの利点を高く評価している。高卒者に任せると仕事の性質上、若いうちから育成する必要があることや、育成の方法が確立していることなどがそうした利点である。こうした企業は、外部労働市場を通じては得がたい、企業の競争力の基盤となる技能の担い手として新卒の高卒者を位置づけている。それゆえ、90年代以降の時期を通じて、新卒の高卒者を正社員として採用するインセンティブが強く働いてきたと考えられる。このような企業は、今後景気の状態が変化しても、安定的に高

卒者の新卒採用を続ける企業として期待できよう。

さらに、Vから、高卒者の育成方針は、新規高卒採用の継続性に対して、高卒者の質の変化という労働供給側の要因の変化には還元しきれない自律的な影響を与えていることが示された。とはいえ、高卒者の育成方針をコントロールしても、高卒者の質の低下が新規高卒採用の継続性にマイナスの影響を与える可能性も残されることに留意が必要となる。

高卒者の就職機会を確保していくには、就職先を新規開拓していくための対策を考えていくことも当然不可欠である。しかしここでは、以上の分析結果にもとづき、現在新規高卒者を継続的に採用している企業に、今後も高卒採用を維持させるにはどのような取り組みが考えられるかを検討することにする。

本稿の分析から、人材育成に積極的な企業ほど高卒採用を継続的に行っていることが明らかになった。つまり、企業の労働需要の規模を規定する経営状況のみが、新規高卒者の採用動向を左右するわけではないのである。高卒者を採用する企業が今後も存在し続けるかどうかは、企業が、競争力基盤として外部労働市場を通じては得がたい技能をもつ人材を育成したり、そうした技能を継承させたりすることをどれほど重要と位置づけているかによっても規定される。さらに、そうした技能の担い手として、新卒の高卒者を長期的に育成することに利点を感じる企業がどれほど存在するか依存している。

それゆえ、これまで高卒者の新卒採用を続けてきた企業において、今後も高卒採用が継続されるためには、ノウハウ提供など人材育成をサポートするような対策が必要と考えられる²⁵⁾。また、企業の訓練投資に対する熱意を削がないためにも、訓練投資対象である高卒者の質を維持・向上していく必要があるだろう。本稿の分析結果も、高卒者の質の低下が新規高卒採用の継続性にマイナスの影響を与える可能性を示していることから、この点への対応も重要となる。学校段階での基礎学力の向上などがのぞまれよう。

高卒者を長期的な育成の対象として採用し続ける企業は、採用される高卒者にとっても、技能形

成の機会が多い良好な就業機会を提供している。そうした企業における高卒採用を促進することは、高卒者の良好な就業機会を保つためにも重要と考える。

本稿では、企業の高卒者に対する育成方針を企業固有の生産技術としてとらえ、それが容易に変わらないという仮定をおいて分析を行った。実際、90年代前半と2004年度のいずれにおいても高卒者を新卒採用している企業についてみると、育成方針の一貫性は高い。しかし、その中でも育成方針を変更した企業が少数ながらも存在しており、そうした企業は、高卒者の育成により積極的となる場合が多いことが確認できる²⁶⁾。継続的に高卒者を新卒採用し、採用した高卒者の育成を図る企業が、今後も存在し続け、かつ数量的にも増大していくための対策を考えるには、このような企業に着目した分析も行い、企業が継続的に高卒者を新卒採用するようになる過程やその背景を実態に即して明らかにすることも重要と考えられる。とはいえ、そうした分析は、本稿での分析範囲を超えており、今後の研究課題としたい。

*本稿の分析に利用した調査の作成および実施する機会を与えてくださった労働政策研究・研修機構にお礼申し上げます。また、本稿の執筆にあたって、有賀健氏、川口大司氏、玄田有史氏、ならびに本誌編集委員会および2名の匿名レフェリーから、有益なコメントを頂戴しました。深く感謝の意を表します。なお、本稿にありうべき誤りは、筆者らに帰するものです。

- 1) 以上、文部科学省『学校基本調査』より。
- 2) 厚生労働省調べ、2004年11月末現在。
- 3) 厚生労働省および文部科学省調べ、2004年12月1日現在。
- 4) 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』。
- 5) 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』）。
- 6) 安田（2003）は、新規高卒者の就職が困難になった理由を9つの仮説にまとめている。
- 7) 計量分析に基づいて「置換効果」の存在を検証した少なからぬ研究成果が報告されつつあり、太田（2003, pp.163-164）でサーベイがなされている。
- 8) 厚生労働省『雇用管理基本調査』（2004年調査等）、日本経営者団体連盟・東京経営者協会『高校新卒者の採用に関するアンケート調査（各年度版）』等、調査時点における採用・雇用管理方針についての調査はいくつかある。
- 9) 人材が担う技能の性格および技能と雇用形態の関係については、フレキシブル・ファーム・モデルに関する人事管理論の一連の議論が参考になる。これは、製品・サービス市場の不確実性が増す中で、企業は、企業特殊な技能を担う人材とは長期の雇用関係を結び、労働需要の変動に対しては、人

と仕事との結びつきを柔軟にし解雇によらず対処する。他方で、それ以外の定型的な業務の担い手としては、有期雇用やアウトソーシングなど雇用調整が容易な形態で人材を活用するというものである（代表的なものとして Atkinson (1985) を参照のこと）。より日本の現実即ししたものとしては、「雇用ポートフォリオ」（新・日本的経営システム等研究プロジェクト (1995)）や「人材ポートフォリオ」（佐藤 (2004)）に関する議論がある。また、日本企業による正社員と非典型雇用者の組合せや使い分けの実態に関しては、佐藤・佐野・原 (2003) を参照のこと。

- 10) この調査は、「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）の研究成果の一部である。研究委員会の構成は、佐藤博樹（座長）、上西充子、佐野嘉秀、原ひろみ、堀田聰子、松淵厚樹（2004 年 8 月～2005 年 3 月）、弓場美裕（2004 年 4 月～7 月）である（敬称略）。また、この調査は、東京大学社会科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 (<http://ssjdaissu-tokyo.ac.jp/>) に寄託されている。調査番号 0421、調査名「若年者の採用・雇用管理の現状に関する調査、2004」である。
- 11) 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、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 IV 部）を参照のこと。
- 12) なお、90 年代前半における高卒者の育成方針と、2004 年現在における高卒者の育成方針は、強い相関関係にある。とりわけ、90 年代前半に「長期的な視点から計画的に技能を習得させる」方針をとっていた企業のうち約 9 割（91.3%）は、2004 年現在も「長期的な視点から計画的に技能を習得させる」方針をとっている。とくに高卒者を積極的に育成する方針の企業では、90 年代以降の期間をつうじて、その方針を変えてこなかったことが読み取れる。
- 13) 調査票の実際の選択肢は「長期的な視点から計画的に幅広い技能を習得させる」と「長期的な視点から計画的に特定の技能を習得させる」に分かれているが、本稿ではこの 2 つを併せて「長期的な視点から計画的に技能を習得させる」という 1 つの育成方針とみなすこととした。
- 14) 一貫採用・採用再開企業についてしか確認できないが、注 12) にもあるように、90 年代前半と 2004 年では育成方針に違いがない企業が多い。
- 15) 職種と育成方針、採用動向の関係について、詳しくは佐野 (2005) を参照されたい。
- 16) 本稿では新規学卒者全体ではなく、新規高卒者の採用動向を考えている。採用動向変数は、正社員数の増減に直接的に影響を与える高卒採用者数という数量そのものの情報というわけではない。なおかつ、高卒採用を継続している企業が、必ずしもその他の学歴の新卒採用を行っているとは限らない。よって、定年退職者や離職者の存在も考慮に入れると、高卒採用を継続しているから正社員数が不変または増加しているという同時性が起こっている可能性は低いと考えられる。
- 17) 小杉 (2001)、耳塚 (2001) など。
- 18) 当該業務には、調査時点においても、大卒社員、中途採用者、非正規労働力だけでなく、高卒社員もともに従事している企業も含まれる。また、大卒社員、高卒社員とは、新卒採用した既存社員も含まれる。
- 19) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』から得られる高卒初任給と大卒初任給を GDP デフレーターで実質化したものを実

質初任給とすると、1993 年から 2003 年の男性・高卒実質初任給の変化率は 9.8%、男性・大卒実質初任給の変化率は 11.1%と大卒のほうが若干上昇の度合いが大きい、ほぼ同じといえよう。

- 20) 太田 (2002)。
- 21) ただし、将来の新規高卒採用の予定についての回答結果を集計すると、「一貫採用」企業であっても、高卒者の育成に消極的な企業では、今後、パート・アルバイト社員、派遣社員や請負社員など正社員以外の人材の活用を進めることができれば、高卒者の新卒採用をやめる企業があらわれる可能性が高いことが示される。これに対し、高卒者の育成に積極的な企業では、今後、パート・アルバイト社員、派遣社員や請負社員の活用を進めることができたとしても、一貫して高卒者の採用を続ける方針をとっていることがわかる。
- 22) もちろん、推定された係数自体に十分に意味を持たせることには留意が必要である。
- 23) Wooldridge (2002), p. 395, Theorem 13.2.
- 24) ただし、すでに指摘したように、調査の設計上、分析対象の企業には、すべての新卒採用の採用計画がないものや、いっさいの新卒採用を中止し、その結果として高卒採用を行っていない企業は含まれていない。
- 25) 太田 (2006) では、技能継承の問題が主に訓練システムにある企業ほど、若年採用比率が低いことを明らかにした上で、技能継承と若年採用は相互に補完的な関係にある可能性を指摘している。
- 26) 90 年代前半と 2004 年度のいずれにおいても高卒者を新卒採用している企業についてみると ($N=836$)、両年とも同じ育成方針の企業の割合が最も高く、90 年代前半に「長期的な視点から計画的に技能を習得させる」方針をとっていた企業の 91.9%、「定型業務をこなせる程度に技能を習得させる」方針の企業の 69.4%、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」方針の企業の 78.8%は、2004 年現在も同じ育成方針をとっている。ただし、育成方針を変更した企業も一部にあり、その中では、高卒者の育成により積極的となる場合が多い。すなわち、90 年代前半と 2004 年度とで、育成方針が「定型業務をこなせる程度に技能を習得させる」から「長期的な視点から計画的に技能を育成させる」または「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」へと変更した企業が合わせて 29.8%、「業務の必要に応じてそのつど技能を習得させる」から「長期的な視点から計画的に技能を育成させる」へと変更した企業が 16.4%を占める。

参考文献

- Atkinson, J. (1985) *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*: IMS Report No. 89, Institute of Manpower Studies.
- Ariga, Kenn (2004) "From Golden Eggs to Rotten Apples: Changing Landscape of the Market for New High School Graduates in Japan," 21COE, Interfaces for Advanced Economic Analysis, Kyoto University, Discussion Paper No. 021.
- 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——高齢化社会の若年雇用」、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。
- Hara, Hiromi (2005) "Labour Demand for New High School Graduates in Japan," *Japan Labor Review*, Vol. 2, No. 3: pp. 49-72.
- 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/>).
- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学 (第3版)』東洋経済新報社。
- 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.
- 高卒者の職業生活の移行に関する調査研究会 (2002) 『「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告』文部科学省・厚生労働省。
- 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.
- 日本労働研究機構 (2003) 『学校から職場へ——高校就職の現状と課題』日本労働研究機構調査研究報告書 No. 154.
- 仁田道夫 (2003) 「若年雇用問題深刻化の背景」『変化のなかの雇用システム』東京大学出版会: pp. 141-155.
- 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 (2006) 「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』No. 550: pp. 17-30.
- Pfeffer, Jeffery (1998) *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*, Harvard Business School Press: Boston (佐藤洋一訳 『人材を生かす企業——経営者はなぜ社員を大事にしないのか?』トッパン).
- 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.
- 佐野嘉秀 (2005) 「高卒者の育成に積極的な企業は今後も採用をつづける」, 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Ⅱ部第1章: pp. 33-57.
- 佐藤博樹編著 (2004) 『パート・契約・派遣・請負の人材活用』日本経済新聞社。
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・原ひろみ (2003) 「雇用区分の多元化と人事管理の課題——雇用区分間の均衡処遇」『日本労働研究雑誌』, No. 518: pp. 31-46.
- 新・日本の経営システム等研究プロジェクト編著 (1995) 『新時代の「日本の経営」——挑戦すべき方向性と具体策』日本経営者団体連盟。
- 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.
- 安田雪 (2003) 『働きたいのに……高校生就職難の社会構造』勁草書房。
- Wooldridge, Jeffrey M. (2002) *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*, MIT Press: Cambridge: Mas.

〈2005年7月28日投稿受付, 2006年7月7日採択決定〉

はら・ひろみ 労働政策研究・研修機構研究員。最近の主な共著論文に, "What Do Unions Do in Japan?," Graduate School of Economics and Institute of Economic Research, Hitotsubashi University, COE/RES Discussion Paper Series, No. 171, 2006 (with D. Kawaguchi). 労働経済学専攻。

さの・よしひで 東京大学社会科学研究所客員助教授。最近の主な共著論文に, "Employment Category Diversification and Personnel Management Problems" *The Japan Labor Review*, 2(2) (Spring 2005), The Japan Institute for Labour policy and Training, April 2005. 産業社会学専攻。

さとう・ひろき 東京大学社会科学研究所教授。最近の共著に『ヘルパーの能力開発と雇用管理』(勁草書房, 2006年), 『人材育成としてのインターンシップ』(労働新聞社, 2006年) など。人事管理論, 産業社会学専攻。