

フリーターの面接では「熱意・意欲」「コミュニケーション力」「忍耐」を重視 JILPT「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」

近年、日本の若者の雇用情勢は、新規学卒者の就職状況が改善傾向にあるなど、改善の動きがみられる。しかし、新卒採用が特に厳しい時期（いわゆる就職氷河期）に正社員となれず、フリーターにとどまっている若者等（例えば「年長フリーター」）の就職困難は依然として続いている。これらの現状を踏まえ、二〇〇七年六月、雇用対策法が改正され、青少年の雇用機会の確保等が事業主の努力義務とされたことは、記憶に新しい。二〇〇七年八月には、同法に基づき「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」も定められた。

全産業から、農林漁業、公務を除く）を対象に郵送配布した。有効回収数は、企業調査三二六二社（有効回収率、三二・六％）。

調査では、雇用対策法施行前の状況を把握するため、①既卒者に対する応募資格の開放状況②通年採用制の導入状況③非正社員の正社員への登用制度の導入状況④フリーターの採用状況――の四つの視点から調査した。以下、この四つの角度から、調査結果の概要を紹介したい。

I. 既卒者の募集・採用状況

1. 過去一年の募集状況

当機構では、このような背景を踏まえ、企業の若年者募集・採用の実態を明らかにし、二〇〇七年一〇月の雇用対策法施行後の取り組みに資することを目的に、「企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査」（企業アンケート調査）を実施した（本調査では、三五歳未満の者を若年者と定義）。

日本企業は、新卒採用では募集対象を新規学卒者に限定し、中途採用では既卒の実務経験者を即戦力として募集・採用する傾向がみられるとよくいわれてきた。このため、既卒で正社員での就労経験を持たないフリーターなどは、新卒採用でも、また、中途採用でも、採用されることが難しいとも言われている。

なお、本調査は、厚生労働省からの研究要請に基づき、実施したものである。アンケート調査の調査期間は、二〇〇七年八月二〇日から九月三日。調査対象は、全国の従業員数一〇〇人以上の企業一〇〇〇社（業種・規模別に層化無作為抽出〔日本標準産業分類の

そこで、調査では、既卒者の募集・採用ルートとして、「新規学卒者枠」「中途採用者枠」「第二新卒者枠」――の三つの採用区分での募集・採用の状況を尋ねることとした（I）。過去一年間（二〇〇六年九月～二〇〇七年八月）の正

社員の募集状況についてみると、九一・〇％が募集したとされていた。そこで、正社員を募集した企業について、実施した採用区分を尋ねたところ、「新規学卒者枠」が八二・一％、「中途採用者枠」が八二・一％、「第二新卒者枠」が一九・二％となつている。これを規模別②③にみると、「新規学卒者枠」「第二新卒者枠」は、規模が大きくなるほど募集実

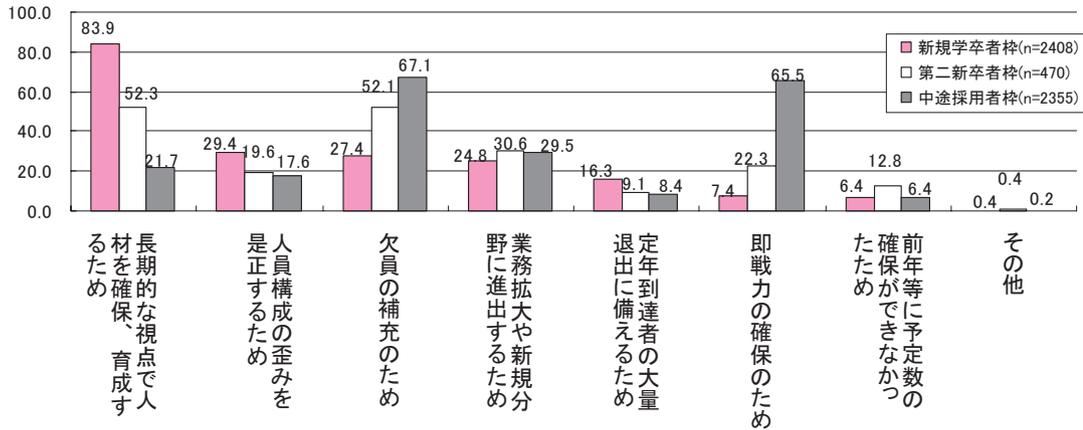
施の割合は高くなっている。なお、調査では、過去三年間の正社員を採用する際の採用方針を尋ねており③、方針が新卒採用中心になるほど「新規学卒者枠」の実施割合が高まることが確認できる（なお、「新卒採用中心」の企業でも五五・五％が「中途採用者枠」での募集を実施していることにも留意）（図表1）。

図表1 正社員募集をした採用区分（複数回答、％）

	新規学卒者枠	第二新卒者枠	中途採用者枠	無回答
計 (n=2969)	82.9	19.2	82.1	0.1
<規模別>				
100～299人 (n=2164)	78.5	18.6	83.5	0.1
300～999人 (n=599)	93.2	20.5	77.1	0.0
1000人以上 (n=203)	98.5	21.4	81.1	0.0
<業種別>				
建設業 (n=197)	91.9	16.2	81.7	0.0
製造業 (n=942)	89.3	18.5	83.7	0.0
情報・通信業 (n=174)	97.1	24.1	75.9	0.0
運輸業 (n=296)	48.3	14.9	90.9	0.0
卸売・小売業 (n=702)	87.0	19.5	76.5	0.0
飲食店・宿泊業 (n=140)	87.9	26.4	85.7	0.7
金融・保険業 (n=60)	98.3	11.7	56.7	0.0
不動産業 (n=38)	78.9	21.1	89.5	0.0
医療・保健衛生・福祉 (n=32)	93.8	53.1	93.8	0.0
教育・学習支援業 (n=24)	83.3	29.2	91.7	0.0
その他サービス (n=345)	68.7	17.1	85.8	0.6
<採用方針>				
新卒採用が中心 (n=954)	99.4	14.0	55.5	0.0
比較的・新卒採用が中心 (n=828)	98.3	22.1	90.8	0.0
比較的・中途採用が中心 (n=626)	81.8	24.1	97.3	0.2
中途採用が中心 (n=533)	31.3	18.2	98.3	0.4

注) n=15以下の業種（鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、複合サービス）については割愛した。

図表2 正社員募集の理由（複数回答、%）



注) 過去1年間に採用区分ごとに正社員を募集した企業を対象に無回答を除き集計。

「長期的な視点で人材を確保・育成するため」が最も高く、新規学卒者枠では83.9%、第二新卒者枠では52.3%、中途採用者枠では21.7%と、採用区分ごとに大きく異なる。また、「業務拡大や新規分野に進出するため」も、新規学卒者枠(24.8%)、第二新卒者枠(30.6%)、中途採用者枠(29.5%)と、採用区分ごとにほぼ同等の割合を示している。一方、「定年到達者の大量退出に備えるため」は、新規学卒者枠(16.3%)、第二新卒者枠(9.1%)、中途採用者枠(8.4%)と、採用区分ごとに異なる傾向がある。また、「即戦力の確保のため」は、新規学卒者枠(7.4%)、第二新卒者枠(22.3%)、中途採用者枠(65.5%)と、採用区分ごとに大きく異なる。一方、「前年等に予定数の確保ができなかったため」は、新規学卒者枠(6.4%)、第二新卒者枠(12.8%)、中途採用者枠(6.4%)と、採用区分ごとに異なる傾向がある。また、「その他」は、新規学卒者枠(0.4%)、第二新卒者枠(0.4%)、中途採用者枠(0.2%)と、採用区分ごとに異なる傾向がある。

図表3 新規学卒者枠での既卒者募集の有無 (%)



注) 過去1年間に新規学卒者枠で正社員を募集した企業を対象に無回答を除き集計。

「長期的な視点で人材を確保・育成するため」が最も高く、新規学卒者枠では83.9%、第二新卒者枠では52.3%、中途採用者枠では21.7%と、採用区分ごとに大きく異なる。また、「業務拡大や新規分野に進出するため」も、新規学卒者枠(24.8%)、第二新卒者枠(30.6%)、中途採用者枠(29.5%)と、採用区分ごとにほぼ同等の割合を示している。一方、「定年到達者の大量退出に備えるため」は、新規学卒者枠(16.3%)、第二新卒者枠(9.1%)、中途採用者枠(8.4%)と、採用区分ごとに異なる傾向がある。また、「即戦力の確保のため」は、新規学卒者枠(7.4%)、第二新卒者枠(22.3%)、中途採用者枠(65.5%)と、採用区分ごとに大きく異なる。一方、「前年等に予定数の確保ができなかったため」は、新規学卒者枠(6.4%)、第二新卒者枠(12.8%)、中途採用者枠(6.4%)と、採用区分ごとに異なる傾向がある。また、「その他」は、新規学卒者枠(0.4%)、第二新卒者枠(0.4%)、中途採用者枠(0.2%)と、採用区分ごとに異なる傾向がある。

次に、正社員の募集を実施した理由を尋ねたところ、「新規学卒者枠」では、「長期的な視点で人材を確保・育成するため」(以下、「長期的な人材の確保・育成」と略)が八三・九%ともっとも多く、次いで、「人員構成の歪みを是正

するため」「欠員の補充のため」(以下、「欠員補充」と略)などとなっている。「第二新卒者枠」では、「長期的な人材の確保・育成」が五二・三%ともっとも多く、次いで「欠員補充」「業務拡大や新規分野に進出するため」などとなっている。一方、「中途採用者枠」では、「欠員補充」が六七・一%ともっとも多く、次いで「即戦力の確保のため」(以下、「即戦力確保」と略)も六五・五%と割合が高い。

採用区分間で比べてみると、「長期的な人材の確保・育成」などで、「中途採用者枠」から「第二新卒者枠」「新規学卒者枠」へと割合が高くなる一方で、「欠員補充」「即戦力確保」では、「新規学卒者枠」から「第二新卒者枠」「中途採用者枠」へと割合が高くなる傾向にある(図表2)。

総じてみるなら、やはり、「中途採用者枠」は、「欠員補充」を募集の主たる動機とし、さらにその欠員を「即戦力」をもって充足させる傾向が見られる。その一方で、「新規学卒者枠」の募集動機は、「長期的な人材の確保・育成」に主眼がある。それらに対し、「第二新卒者枠」は、「長期的な人材の確保・育成」と「欠員補充」の二つが主な募集動機である。つまり、「第二新卒者枠」は、その性格上、既卒者のより年若い層を獲得するための採用であるが、「中途採用者

枠」のような「欠員補充」を動機としつつ、「新規学卒者枠」のような「長期的な人材の確保・育成」もその募集動機としている採用方法であることが示唆される(そのため、「第二新卒者枠」では、「即戦力確保」の動機が相対的に低い)。

2. 既卒者の募集状況と募集理由

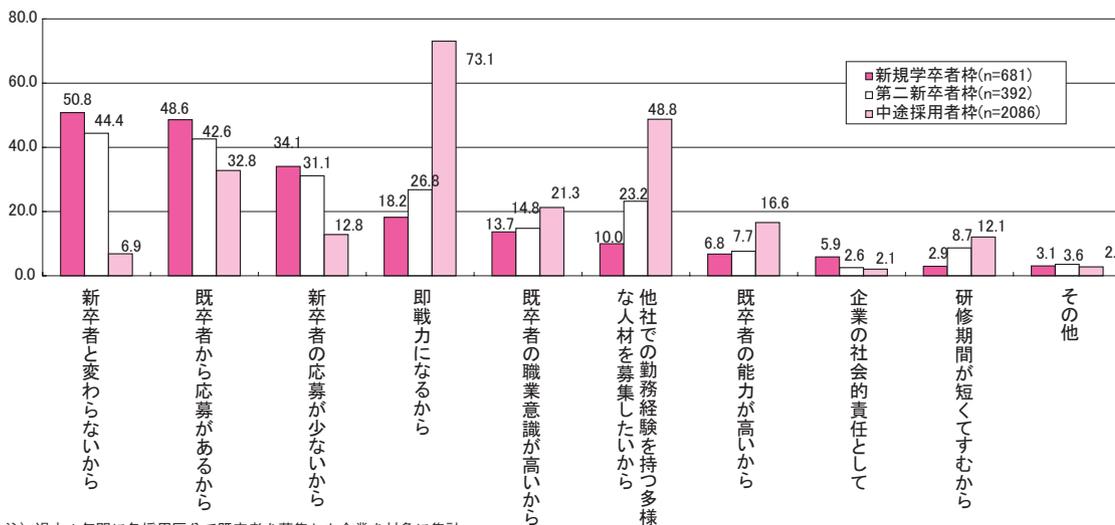
調査では、過去1年間に正社員を募集した採用区分における既卒者の正社員としての募集状況を尋ねた(ここで「既卒者」とは、学校卒業後すぐに就職する者以外で、三五歳未満の者のことで、勤務経験の有無は問わないと定義)。それによれば、無回答を除く回答企業でみると、「新規学卒者枠」の既卒者の募集割合は三九・四%となっている。また、「第二新卒者枠」や「中途採用者枠」では、それぞれ九三・一%、九四・二%と、高い割合になっていた。そこで、「新規学卒者枠」での既卒者の募集割合を規模別にみると、規模が小さくなるほどその割合は大きくなる。採用方針別にみると、新卒採用中心になるほど、「新規学卒者枠」での既卒者の募集割合は低い(図表3)。つまり、新卒採用中心になるほど(すなわち、新卒一括採用が定着しているほど)、既卒者を募集対象

図表4 新規学卒者枠で既卒者を募集対象としない理由（3つまでの複数回答、%）

	新卒者が確保でき るから	新卒採用で既卒者を採 用した経験がないから ノウハウがないから	社内での賃金体系 等が処遇制度が 未整備だから	既卒者を募集 しても応募が ないから	即戦力になら ないから	既卒者の職業 意識が低いから	既卒者を配置す ると配属先の負 担が増すから	他社での勤務経 験があるのは望 ましくないから	既卒者の能力 が低いから	教育訓練費用 が増加するから	その他	無回答
計 (n=1049)	72.5	16.6	13.3	8.9	7.2	6.1	3.6	2.5	2.3	1.0	8.7	1.9
<規模別>												
100～299人 (n=658)	68.1	17.2	13.7	11.1	7.8	6.4	3.0	1.8	2.6	1.4	9.4	2.0
300～999人 (n=280)	78.2	15.0	11.8	5.7	7.1	6.1	5.7	3.9	2.1	0.4	7.5	1.8
1000人以上 (n=111)	84.7	17.1	15.3	3.6	4.5	4.5	1.8	2.7	0.9	0.9	7.2	1.8
<採用方針別>												
新卒採用が中心 (n=553)	79.6	13.6	15.2	8.0	5.6	5.8	4.9	2.4	2.2	1.1	6.0	2.2
比較的新卒採用が中心 (n=297)	71.4	17.5	10.1	7.7	8.4	5.4	1.7	1.0	2.4	0.3	10.4	1.3
比較的中途採用が中心 (n=165)	55.8	23.6	13.3	12.1	10.3	7.3	3.0	5.5	2.4	2.4	13.3	2.4
中途採用が中心 (n=29)	44.8	27.6	10.3	17.2	6.9	13.8	3.4	3.4	3.4	0.0	13.8	0.0

注) 過去1年間に新規学卒者枠で既卒者を募集しなかった企業を対象に集計。

図表5 各採用区分で既卒者を募集した理由（3つまでの複数回答、%）



注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業を対象に集計。

とする割合は低下する傾向にある。そもそも、「新規学卒者枠」では既卒者が募集対象にならないことが多い。なぜ、既卒者は募集対象になりにくいのであろうか。そこで、「新規学卒者枠」

で既卒者を募集していない企業にその理由を尋ねた。それによれば、「新卒者で十分人員が確保できるから」が七二・五%と最も多く、次いで「新卒採用で既卒者を採用した経験がなく採用

ノウハウがないから」(以下、「既卒者採用のノウハウ不足」と略)、「社内での賃金体系等の処遇制度が未整備だから」などとなっている。これを規模別にみると、規模が大きくなるほど「新卒者で十分人員が確保できるから」を理由にあげる割合が高まる一方で、規模が小さくなるほど、「既卒者を募集しても応募がないから」や「即戦力にならないから」などの理由を

あげる割合が高まる傾向にある。また、採用方針別にみると、新卒採用中心になるほど「新卒者で十分人員が確保できるから」とする割合が高まる一方で、中途採用中心になるほど「既卒者採用のノウハウ不足」を理由にあげる割合が高まる(図表4)。

では逆に、既卒者を募集対象とする理由は何だろうか。ようなものなのだろうか。調査では、採用区分ごとに、既卒者を募集対象とした理由を尋ねている。それによれば、「新規学卒者枠」では、「新卒者と変わらないから」が五〇・八%と最も多く、次いで、「既卒者から応募があるから」(四八・六%)、「新卒者の応募が少ないから」(二四・一%)など

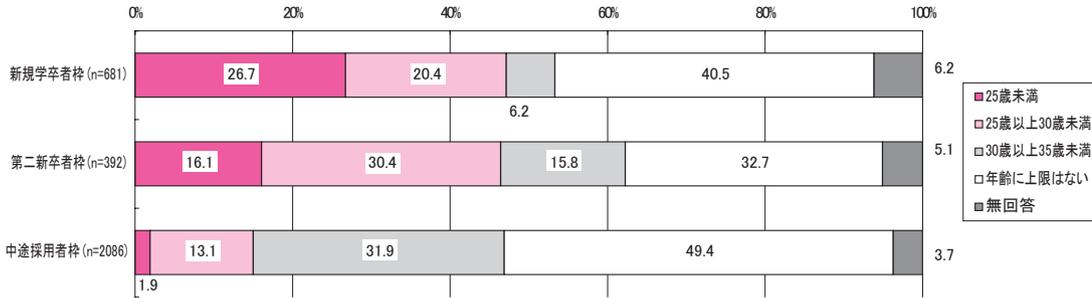
となっている。「第二新卒者枠」も、「新卒者と変わらないから」が四四・四%と最も多く、次いで、「既卒者から応募があるから」(四二・六%)、「新卒者の応募が少ないから」(三一・一%)などと上位の順位はかわらない。その一方で、「中途採用者枠」では、「即戦力になるから」が七三・一%と最も多くなっており、次いで「他社での勤務経験を持つ多様な人材を募集したいから」(四八・八%)、「既卒者から応募があるから」(三一・八%)などとなっている(図表5)。

3. 既卒者募集の際の年齢上限等

各採用区分で既卒者を募集する場合、年齢などの上限を定めているかが、既卒者が募集に応募する際に重要な要件となるはずである。そこでまず、既卒者を募集している企業に対して、採用区分ごとに年齢上限を設けたか、また、設けた場合の上限年齢を尋ねた。それによれば、年齢上限を設けている企業割合(「二五歳未満」+「二五歳以上三〇歳未満」+「三〇歳以上三五歳未満」)は、「第二新卒者枠」が六一・三%と最も高く、次いで、「新規学卒者枠」が五三・三%、「中途採用者枠」が四六・九%となっている(図表6)。

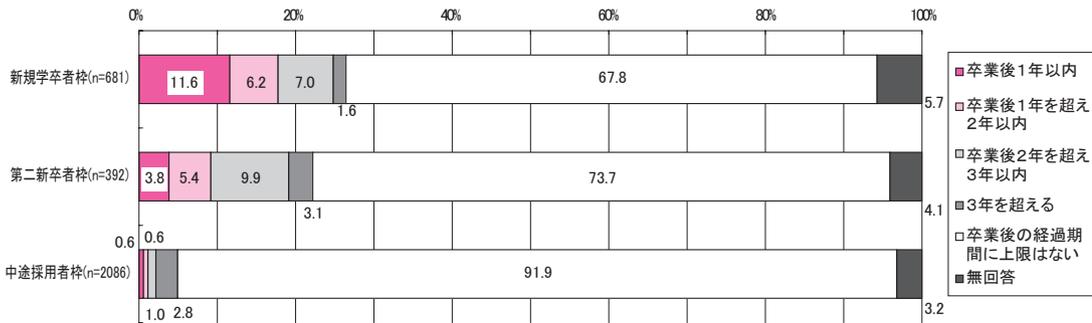
年齢上限を設けている企業割合が「第二新卒者枠」でもっとも高いことから、この採用区分は、既卒者の若い層を優先するものであることが確認できる。とはいえ、年齢上限の内訳をみると、「二五歳未満」の割合は、「新規学卒者枠」でもっとも高く、この採用区分が二五歳未満のより若い層を募集対象として考えていることが示唆され

図表6 既卒者を募集する際の年齢上限



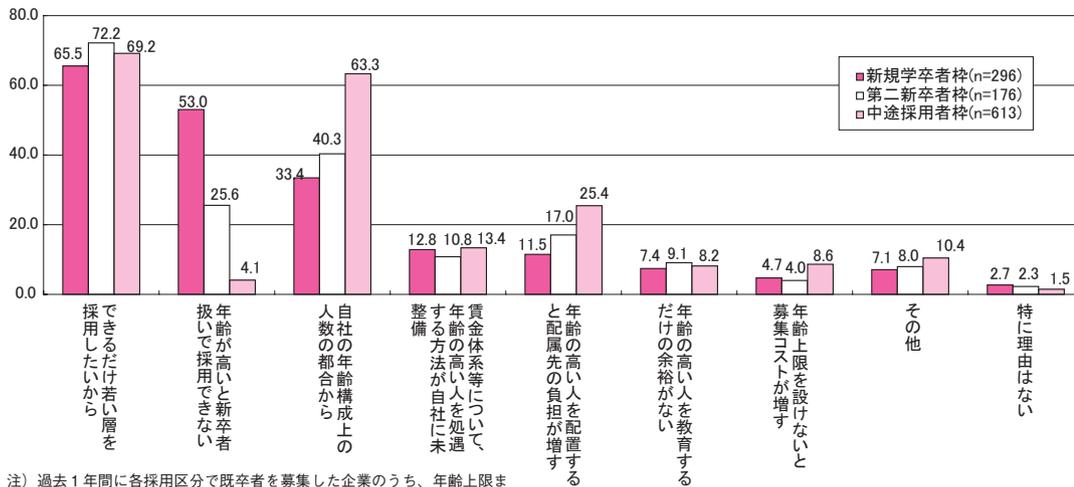
注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業を対象に集計。

図表7 既卒者を募集する際の卒業後の経過年数の上限



注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業を対象に集計。

図表8 年齢や卒後の経過期間の上限を設ける理由(3つまでの複数回答、%)



注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業のうち、年齢上限または卒後の経過期間の上限を設けた企業を対象に無回答を除き集計。

る。その一方で、「第二新卒者枠」は「二五歳以上三〇歳未満」で、「中途採用者枠」は「三〇歳以上三五歳未満」でもっとも割合が高くなるため、卒業後一定期間を経た若年層を募集対象として考えていることが示唆される。

次に、既卒者を募集している企業に対して、採用区分ごとに卒業後の経過期間の上限を設けたか、また、設けた場合の上限を尋ねたところ、卒業後の経過期間の上限を設けている企業割合（「卒業後1年以内」+「卒業後1年を

超え2年以内」+「卒業後2年を超え3年以内」+「3年を超える」）は、「新規学卒者枠」が二六・四%と最も高く、次いで、「第二新卒者枠」が二二・二%、「中途採用者枠」が五・〇%とな

つている。各採用区分での卒業後の経過期間の上限をみると、「新規学卒者枠」では、「卒業後1年以内」がもっとも割合が高く、「第二新卒者枠」は「卒業後2年を超え3年以内」がもっとも割合が高い（図表7）。

さらに、年齢上限や卒業後の経過期間の上限を設ける企業にその理由を尋ねると、いずれの採用区分も「できるだけ若い層を採用したいから」がもっとも割合が高く、「新規学卒者枠」では、次いで「年齢が高いと新卒者扱いで採用できない」「自社の年齢構成上の人数の都合から」の順。「第二新卒者枠」では「自社の年齢構成上の人数の都合から」「年齢の高い人を配置すると配属先の負担が増す」などの順となっていた（図表8）。

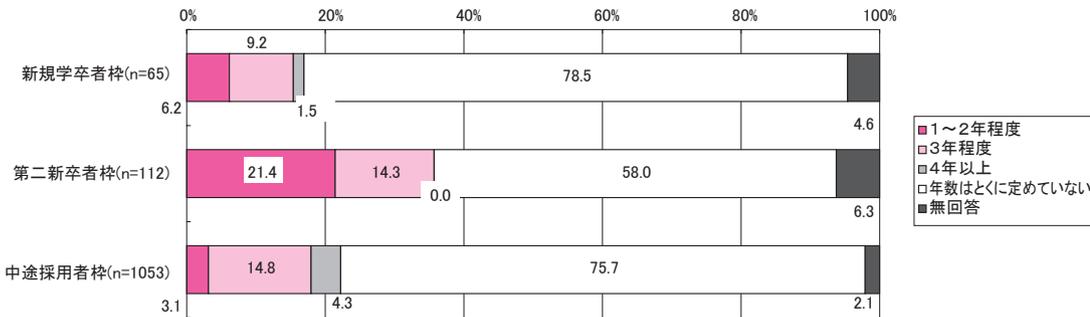
総じて言えば、いずれの採用区分も、年齢上限を設ける理由は、できるだけ若い層を採用したいためであり、とくに「新規学卒者枠」では、既卒者を採用する場合は、新卒者扱いで採用するため、より若い年齢層の既卒者を募集対象としていることが示唆される。

図表9 募集条件での正社員としての就業経験の有無



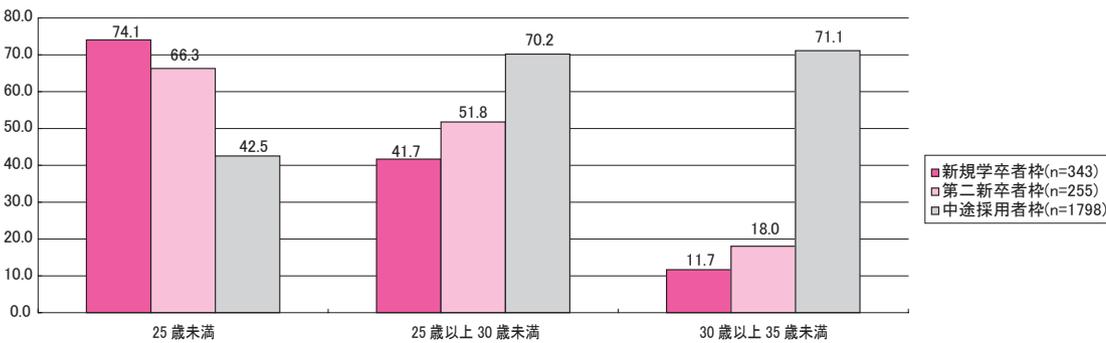
注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業を対象に集計。

図表10 募集条件で必要な就業経験年数



注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業の募集条件として、正社員としての就業経験について「就業経験があることが条件」「就業経験があることを優遇」と回答した企業を対象に集計。

図表11 採用した既卒者の年齢区分(複数回答、%)



注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集した企業のうち、既卒者を採用した実績があると回答した企業を対象に無回答を除き集計。

採用者
より選好
する「中
途採用者
枠」が五
〇・五%

採用者
枠」が五
〇・五%

4. 既卒者募集の際の就業経験
既卒者を募集する場合、就業経験を求めているかも、既卒者(とくにフリーター)が募集に応募するうえで重要な要件となるはずである。とくに中途採用では、先述のように即戦力を選択

する傾向が見られることから、就業経験をどのよう企業が捉えているかを把握することは重要と思われる。そこで、既卒者を正社員として募集するにあたり、過去の正社員としての就業経験を応募の条件にしているか尋ねた。

それによれば、「就業経験は問わない」としているのは、「新規学卒者枠」で七二・二%、「第二新卒者枠」で六一・七%、「中途採用者枠」で四三・九%となっている。就業経験を求めている企業(「就業経験があることが条件」+「就業経験があることを優遇」)があること

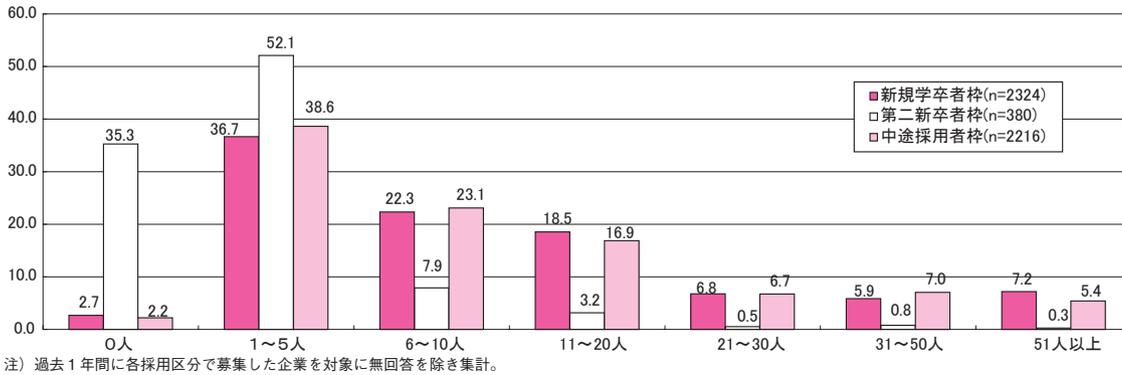
採用者
より選好
する「中
途採用者
枠」が五
〇・五%

採用者
枠」が五
〇・五%

5. 既卒者の採用状況

過去1年間で既卒者を募集対象としている企業のなかで、実際に正社員として既卒者を採用した実績を尋ねたところ、「新規学卒者枠」が九七・八%、「第二新卒者枠」が八六・二%、「中途採用者枠」が九一・二%となっていた。各採用区分で、既卒者を募集対象としている企業のほとんどは、既卒者の採用実績があるようである。

図表12 各採用区分での過去1年間の採用人数 (%)



注) 過去1年間に各採用区分で募集した企業を対象に無回答を除き集計。

図表13 過去1年間での新規学卒者枠での既卒者採用人数



注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集対象に含めている企業を対象に無回答及び採用者「0人」の企業を除き集計。

図表14 新規学卒者枠での採用人数別に見た既卒者の採用人数

	新規学卒者枠での既卒者人数 (%)				平均 (人)
	1~5人	6~10人	11~30人	31人以上	
計 (n=220)	89.5	7.7	1.8	0.9	3.0
<新規学卒者枠採用人数別>					
1~5人 (n=57)	100.0	0.0	0.0	0.0	1.6
6~10人 (n=49)	87.8	12.2	0.0	0.0	2.7
11~30人 (n=69)	92.8	5.8	1.4	0.0	2.3
31人以上 (n=45)	73.3	15.6	6.7	4.4	6.3

注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を募集対象に含めている企業を対象に無回答及び採用者「0人」の企業を除き集計。

採用者数に目を転じてみると、過去

一年間の各採用区分での採用者の全人数の平均値は、「新規学卒者枠」一九・五人、「第二新卒者枠」三・〇人、「中途採用者枠」一八・九人である。回答企業について、採用区分ごとに度数分布

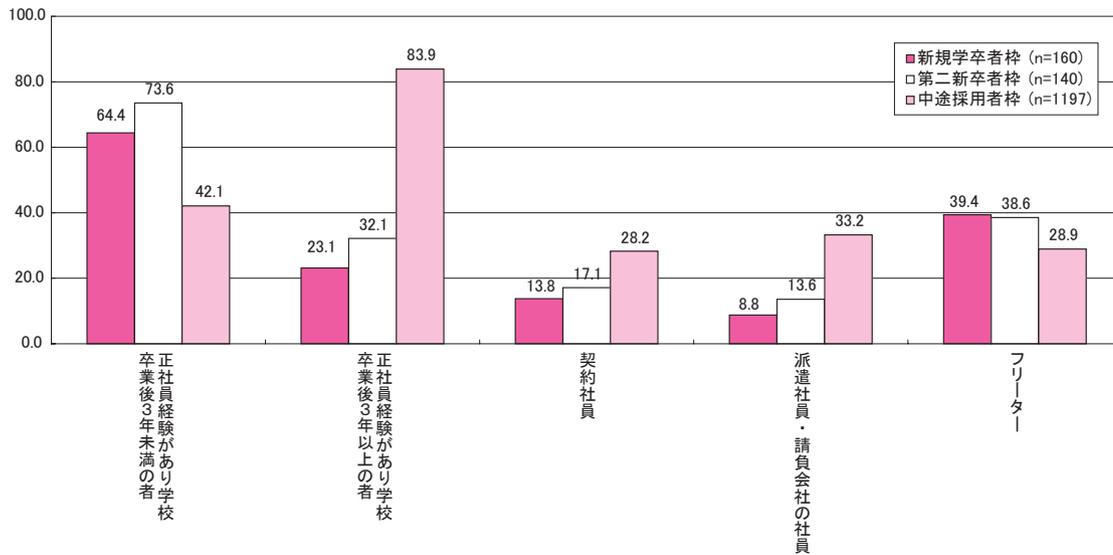
をみると、「新規学卒者枠」で「一〜五人」が三六・七%でもっとも割合が高く、次いで「六〜十人」「一一〜二〇人」などとなっており、「第二新卒者枠」では「二〜五人」が五二・一%ともっとも割合が高く、次いで「〇人」「六一〜一〇人」などとなっている。「中途採用者枠」では、「一〜五人」が三八・六%ともっとも割合が高く、次いで「六一〜一〇人」が二五・九%などとなっている(図表13)。

さらに、「新規学卒者枠」での既卒者人数を採用人数別にみると、採用人数にかかわらず、既卒者の採用人数は、「一〜五人」の割合がもっとも高いものの、採用人数が増えるほど、わずかながら増加の傾向が認められる(平均値をみると、おおむね規模が大きくなるほど高まる)(図表14)。

調査では、採用された既卒者の採用前の状態についても尋ねている。それによれば、「新規学卒者枠」では、「正社員経験があり学校卒業後三年未満の者」が六四・四%ともっとも多く、次いで、「フリーター」「正社員経験があり学校卒業後三年以上の者」などとなっている。「第二新卒者枠」では、「正社員経験があり学校卒業後三年未満の者」が七三・六%ともっとも多く、次いで、「フリーター」「正社員経験があり学校卒業後三年以上の者」などとなっている。「中途採用者枠」では、「正社員経験があり学校卒業後三年以上の者」が八三・九%ともっとも多く、次いで、「正社員経験があり学校卒業後三年未満の者」「派遣社員・請負会社の社員」などとなっている(図表15)。

以上を踏まえ、各採用区分で採用された既卒者を概観すると、「新規学卒者枠」では、二五歳未満の者を採用する企業が多い一方で、「第二新卒者枠」では三〇歳未満の者を採用した企業が多く、「中途採用者枠」では二五歳以上の

図表15 採用された既卒者の採用前の状態 (複数回答、%)



注) 過去1年間に各採用区分で既卒者を採用した企業を対象に無回答を除き集計。

図表16 通年採用制の実施の有無 (%)

	導入している	導入する予定	導入を検討中	今後導入しない	現在未定	無回答
計 (n=3262)	21.4	1.7	6.7	21.6	47.5	1.0
<規模別>						
100～299人 (n=2426)	20.2	1.9	6.1	21.9	48.7	1.2
300～999人 (n=628)	23.6	1.1	8.8	21.8	44.1	0.6
1000人以上 (n=208)	28.8	1.9	8.7	17.8	42.8	0.0
<業種>						
建設業 (n=214)	21.5	1.9	4.2	22.0	50.5	0.0
製造業 (n=1021)	19.4	1.6	6.3	20.2	52.0	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=17)	11.8	11.8	0.0	35.3	41.2	0.0
情報・通信業 (n=187)	21.4	2.1	5.9	23.5	47.1	0.0
運輸業 (n=341)	22.9	1.5	4.7	27.6	40.2	3.2
卸売・小売業 (n=736)	23.0	2.2	9.6	18.6	45.7	1.0
飲食店・宿泊業 (n=153)	29.4	3.3	9.2	13.7	43.8	0.7
金融・保険業 (n=63)	19.0	0.0	4.8	27.0	49.2	0.0
不動産業 (n=44)	25.0	0.0	4.5	36.4	31.8	2.3
医療・保健衛生・福祉 (n=34)	32.4	0.0	20.6	5.9	38.2	2.9
教育・学習支援業 (n=26)	46.2	0.0	7.7	15.4	30.8	0.0
その他サービス (n=420)	17.9	1.0	4.8	26.4	48.6	1.4

注) n=15以下の業種(鉱業、複合サービス)については割愛した。

者を採用した企業が多い。「新規学卒者枠」での採用者に占める既卒者の割合は数人のレベルであるが、採用人数が増えるほどわずかであるが既卒者の採用人数は微増する傾向にある。なお、採用された既卒者の採用前の状態は、「新規学卒者枠」「第二新卒者枠」では「正社員経験があり学校卒業後三年未満の者」が多い一方で、「中途採用者枠」では「正社員経験があり学校卒業後三年以上の者」が多い。ただし、いずれの採用区分も、既卒者の中に「フリーター」が含まれていたとする企業が三割前後あった。

II. 通年採用制

1. 通年採用制の導入状況

調査では、新規学卒者枠での採用方

法として、通年採用制(4)を導入しているかについて尋ねた。それによれば「導入している」が二一・四%と約二割が通年採用制を導入している。これを規模別にみると、規模が大きくなるほど導入割合は高まる。業種別にみると、「教育・学習支援業」が四六・二%で導入割合が最も高く、次いで「医療・保健衛生・福祉」(三二・四%)、「飲食店・宿泊業」(二九・四%)などとなっている(図表16)。

通年採用導入企業(通年採用制を「導入している」と回答した企業)について、通年採用制を導入する理由をみると、「四月の一括採用だけでは採用予定数を充足できない」が五九・一%でもっとも多く、次いで、「年間を通じて不足人員を補充できる」(五八・五%)、「募集時期の拡大により多様な人材を採用したい」(三九・三%)、「柔軟に採用数を調整できるから」(三九・一%)などとなっている。

これを規模別にみると、規模が小さくなるほど、「年間を通じて不足人員を補充できる」「人員計画を立てやすい」の割合が高くなる一方で、規模が大きくなるほど「募集時期の拡大により多様な人材を採用したい」「インターネットの活用などで募集活動が容易」「帰国した海外留学生等をタイムリーに採用できる」の割合が高くなる。

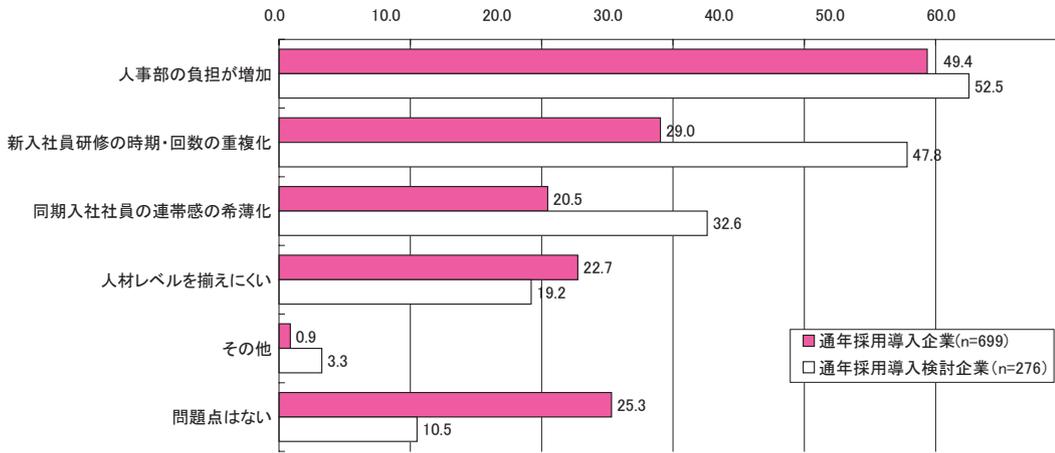
また、採用方針別にみると、新卒採用中心の企業になるほど「四月の一括採用だけでは採用予定数を充足できない」「募集時期の拡大により多様な人材を採用したい」「帰国した海外留学生等をタイムリーに採用できる」の割合が高くなる一方で、中途採用中心の企業

図表17 通年採用制を導入している理由（複数回答、%）

	4月の一括採用だけでは採用予定数を充足できない	年間を通じて不足人員を補充できる	募集時期の拡大により多様な人材を採用したい	柔軟に採用数を調整できるから	インターネットの活用などで募集活動が容易	人員計画を立てやすい	帰国した海外留学生等をタイムリーに採用できる	企業の社会的責任として	その他	無回答
計 (n=699)	59.1	58.5	39.3	39.1	13.6	12.3	7.2	2.6	2.3	0.4
<規模別>										
100～299人 (n=491)	54.0	64.6	35.2	39.5	12.4	13.0	4.5	3.3	2.2	0.4
300～999人 (n=148)	72.3	50.0	43.9	41.2	14.2	12.8	9.5	0.7	2.7	0.7
1000人以上 (n=60)	68.3	30.0	61.7	30.0	21.7	5.0	23.3	1.7	1.7	0.0
<採用方針>										
新卒採用が中心 (n=191)	71.7	45.5	47.1	37.2	18.3	12.6	10.5	3.1	1.6	0.0
比較的新卒採用が中心 (n=226)	65.9	50.4	39.8	39.8	11.5	13.3	8.0	0.9	3.5	0.9
比較的中途採用が中心 (n=159)	56.0	67.3	36.5	42.1	15.1	10.1	5.7	3.8	1.3	0.6
中途採用が中心 (n=120)	30.8	83.3	30.0	37.5	7.5	13.3	2.5	3.3	2.5	0.0

注) 通年採用制を導入している企業を対象に集計。

図表18 通年採用制の問題点 (n=975、複数回答、%)



注1) 通年採用制を「導入している」「導入する予定」「導入を検討中」と回答した企業を対象に集計。
 注2) 「通年採用導入企業」とは、通年採用を「導入している」企業のこと。「通年採用導入検討企業」とは、「導入する予定」と「導入を検討中」の合計。

になるほど、「年間を通じて不足人員を補充できる」の割合が高くなる傾向にある(図表17)。

2. 通年採用制の問題点

通年採用導入企業(通年採用制を導入している企業)と通年採用導入検討企業(通年採用制を「導入する予定」「導入を検討中」としている企業)に分けて、通年採用制の問題点をみると、通年採用導入企業

では、「人事部の負担が増加」が四九・四%と最も多く、次いで、「新入社員研修の時期・回数の重複化」(二九・〇%)などとなっている。一方、通年採用導入検討企業でも、「人事部の負担が増加」が五二・五%と最も多く、次いで、「新入社員研修の時期・回数の重複化」(四七・八%)などとなっている。「問題点はない」とする割合は、導入企業で二五・三%、導入検討企業で一〇・五%となっており、実際に通年採用制を導入している企業のほうが、導入検討企業に比べ一四・八ポイント高い。

また、導入企業と導入検討企業の差をみると、実際に通年採用制を導入している企業のほうが、導入検討企業に比べ、「人材レベルを揃えにくい」とする割合が三・五ポイント高い。その一方で、「新入社員研修の時期・回数の重複化」「同期入社社員の連帯感の希薄化」「人事部の負担が増加」はいずれも、導入企業の方が高い傾向にある。

採用方針別にみると、新卒採用中心になるほど、「通年採用をしない」とも十分人員が確保できる「昔から、新卒採用は年に一度と決めている」「募集経費が増加するから」の割合が高まる傾向があり、規模が小さくなるほど「欠員がある場合、中途採用でまかなっている」の割合が高まる傾向にある。

なお、「その他」の自由記述をみると、「就職活動者の母集団が春に集中し、通年採用しても春に比べ応募が少ない」「三月卒業である学生が多いから」などのように募集しても応募が少な

れも、導入検討企業のほうが高まっている(図表18)。

3. 通年採用制を導入しない理由

通年採用制を「今後も導入しない」「現在未定」と回答した企業について、通年採用制を導入しない理由を尋ねたところ、「欠員がある場合、中途採用でまかなっている」が六〇・八%と最も多く、次いで、「通年採用をしない」とも十分人員が確保できる「(二二・五%)」、「昔から、新卒採用は年に一度と決めている」(二二・八%)などとなっている。「特に理由はない」は六・四%だった。

これを規模別にみると、規模が大きくなるほど「通年採用をしない」とも十分人員が確保できる「募集経費が増加するから」「採用後の教育訓練経費が増加するから」の割合が高まる傾向があり、規模が小さくなるほど「欠員がある場合、中途採用でまかなっている」の割合が高まる傾向にある。

期応募学生の質は良好「時期をはずれ
ると、優秀な人材が確保できなくなる
から」質の高い学生は春期採用で打ち
止めとなるから」などと優秀な人材確

保の観点から通年採用制を実施しない
企業もあった。

Ⅲ. 非正社員の正社員登用

1. 登用制度の導入状況と導入理由

図表19 通年採用制を導入しない理由（複数回答、%）

	欠員がある場合、中途採用 でまかなっている	通年採用をしないと十分 人員が確保できる	昔から、新卒採用は年に1 度と決めている	募集経費が増加するから	採用後の教育訓練経費が増 加するから	通年採用のやり方がわから ない	その他	特に理由はない	無回答
計 (n=2253)	60.8	32.5	22.8	12.0	8.0	5.4	7.5	6.4	1.3
<規模別>									
100～299人 (n=1713)	65.1	27.6	22.9	9.3	6.8	5.5	7.4	6.3	1.4
300～999人 (n=414)	48.3	44.4	25.1	17.9	10.9	4.6	6.0	7.5	1.0
1000人以上 (n=126)	42.9	60.3	14.3	30.2	15.1	6.3	13.5	4.0	0.8
<採用方針>									
新卒採用が中心 (n=709)	37.7	50.2	29.5	16.4	10.0	5.6	7.3	6.6	1.1
比較的新卒採用が中心 (n=546)	66.3	31.1	27.8	17.0	11.5	6.2	7.1	7.1	1.1
比較的中途採用が中心 (n=453)	74.6	24.5	24.3	9.3	5.5	6.4	2.6	5.7	1.1
中途採用が中心 (n=502)	76.1	17.7	8.2	3.8	4.4	3.8	10.8	5.2	1.6

注) 通年採用制を「今後も導入しない」「現在未定」と回答した企業を対象に集計。

これを規模別にみると、規模が大きくなるほど、制度がある企業割合は高まる傾向にある。業種別にみると、「飲食店・宿泊業」が四五・八%でもっとも割合が高く、次いで「医療・保健衛生・福祉」「教育・学習支援業」などが続く。非正社員比率別にみると、制度

がある企業割合は非正社員比率別にみると、制度がある企業割合は高まる傾向にある。業種別にみると、「飲食店・宿泊業」が四五・八%でもっとも割合が高く、次いで「医療・保健衛生・福祉」「教育・学習支援業」などが続く。非正社員比率別にみると、制度

図表20 非正社員の正社員登用制度の有無 (%)

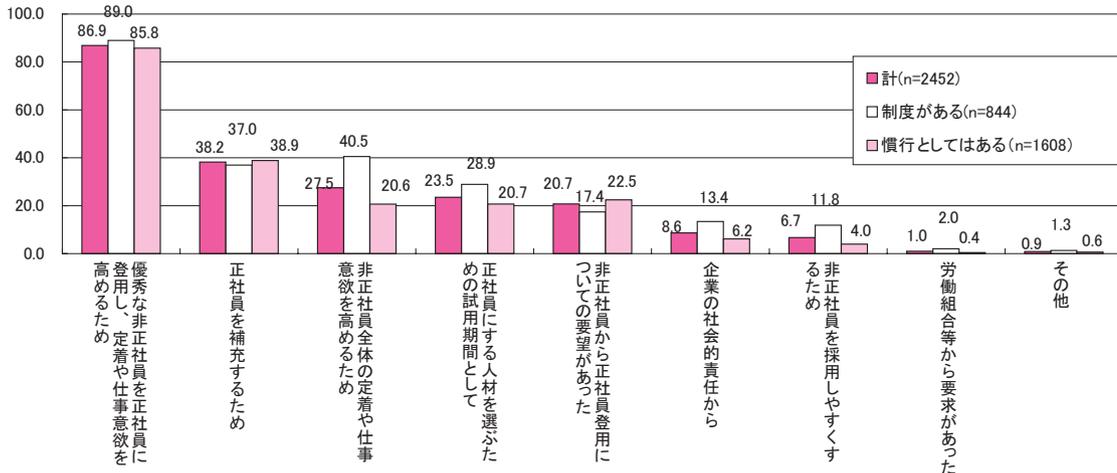
	制度がある	慣行としてはある	制度も慣行もない	無回答
計 (n=3262)	25.9	49.3	24.1	0.7
<規模別>				
100～299人 (n=2426)	23.5	50.8	25.0	0.8
300～999人 (n=628)	29.8	46.5	23.1	0.6
1000人以上 (n=208)	42.3	40.4	16.8	0.5
<業種別>				
建設業 (n=214)	15.4	51.4	33.2	0.0
製造業 (n=1021)	22.7	53.1	23.9	0.3
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=17)	5.9	47.1	47.1	0.0
情報・通信業 (n=187)	22.5	41.2	36.4	0.0
運輸業 (n=341)	27.3	45.7	24.0	2.9
卸売・小売業 (n=736)	26.6	48.8	23.9	0.7
飲食店・宿泊業 (n=153)	45.8	49.7	3.9	0.7
金融・保険業 (n=63)	36.5	34.9	28.6	0.0
不動産業 (n=44)	15.9	43.2	38.6	2.3
医療・保健衛生・福祉 (n=34)	41.2	50.0	5.9	2.9
教育・学習支援業 (n=26)	30.8	50.0	19.2	0.0
その他サービス (n=420)	29.3	49.3	21.0	0.5
<全社員に占める非正社員の比率>				
ほぼ0 (n=310)	4.8	24.8	68.7	1.6
10%未満 (n=1057)	17.0	54.8	27.9	0.3
10～30%未満 (n=933)	29.5	53.4	16.9	0.2
30～50%未満 (n=374)	42.0	46.3	11.2	0.5
50～70%未満 (n=272)	34.9	52.6	12.1	0.4
70%以上 (n=266)	41.4	47.0	10.9	0.8

注) n=15以下の業種（鉱業、複合サービス）については割愛した。

社員の比率が上昇するほどおおむね高まる傾向にある（図表20）。
非正社員の正社員登用制度がある理由は、「優秀な非正社員を正社員に登用し、定着や仕事意欲を高めるため」が八六・九%でもっとも多く、次いで、「正社員を補充するため」（三八・二%）、「非正社員全体の定着や仕事意欲を高めるため」（二七・五%）、「正社員にする人材を選ぶための試用期間として」（二二・五%）、「非正社員から正社員登用についての要望があった」（二〇・七%）などとなっている。

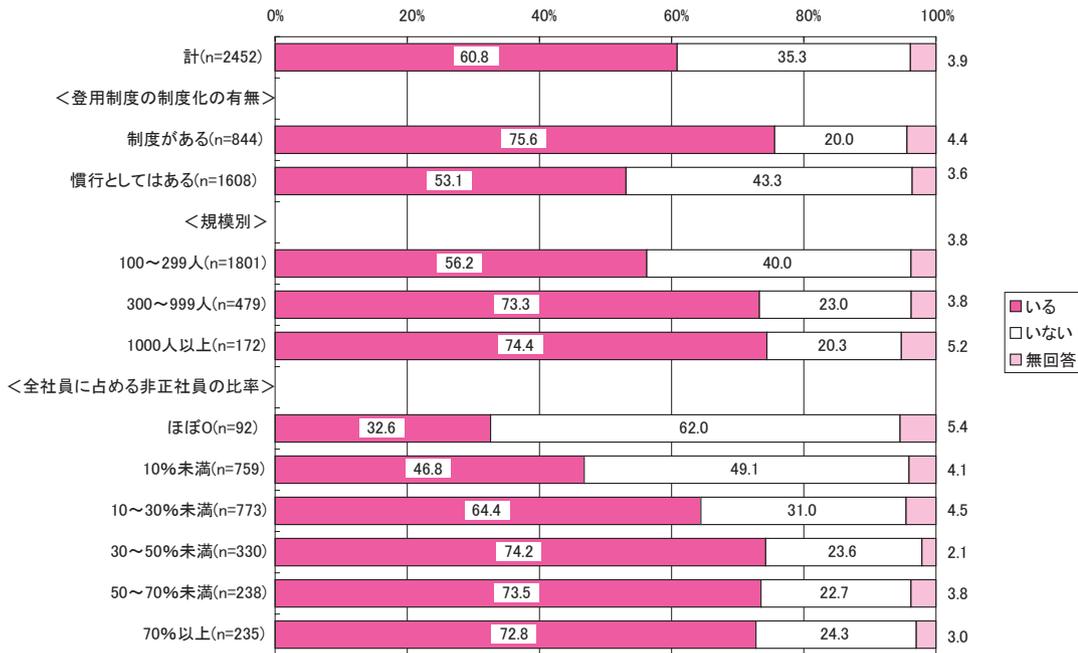
これは「制度がある企業」と「慣行としてはある企業」に分けてみると、「制度のある企業」のほうが「慣行と比べて、一・九ポイント高く、制度化されている企業では、登用された優秀な非正社員だけでなく、非正社員全体の定着や仕事意欲の向上についてもより関心を示している実情が垣間見

図表21 正社員登用制度（慣行含む）がある理由（複数回答、%）



注) 非正社員の正社員登用制度について「制度がある」「慣行としてある」と回答した企業を対象に集計。

図表22 過去1年間の35歳未満の登用者の有無



注) 非正社員の正社員登用制度について「制度がある」「慣行としてある」と回答した企業を対象に集計。

える。また、「正社員にする人材を選ぶための試用期間として」も八・二ポイント高く、慣行としてある企業に比べ、制度化されている企業のほうが、登用制度を試用期間として認識する傾向が強いことも示唆される。

2. 登用された非正社員の有無
過去一年間に三五歳未満の非正社員で正社員に登用された者がいるか尋ねたところ、「いる」とする割合は六〇・八%となっている。これを登用制度の有無別にみると、「制度がある

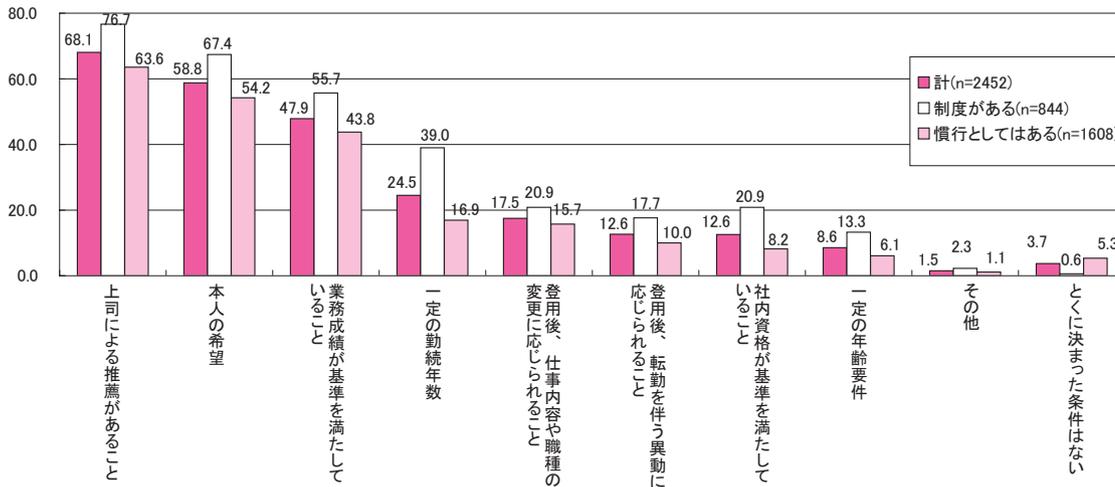
企業」では七五・六%が、登用実績があるとしており、「慣行としてはある企業」の五三・一%を二二・五ポイント上回っている。これを規模別にみると、規模が高まるほど登用実績は高まる。また、非正

3. 登用制度を導入しない理由
なお、調査では、正社員登用制度の「制度も慣行もない」企業について、制度や慣行がない理由について尋ねている。それによれば、「そもそも非正社員がほとんどいない」が三一・四%でもっとも多く、次いで「現在の正社員で十分人員が確保できる」(三一・三%)、「正社員と非正社員とで会社が求めているものが違う」(二九・〇%)、「正社

次に、候補者を選ぶ際の条件のなかで、「一定の年齢要件」を選択した企業についてのみ、年齢要件での年齢上限を尋ねたところ、「三〇〜三五歳未満」「三五歳以上」がともに三三・三%でもっとも割合が高い。これを登用制度の制度化の有無別にみると、制度がある企業では、「三五歳以上」がもっとも割合が高く(四一・一%)、慣行としてはある企業では「三〇歳以上三五歳未満」がもっとも割合が高い(三九・八%) (図表24)。

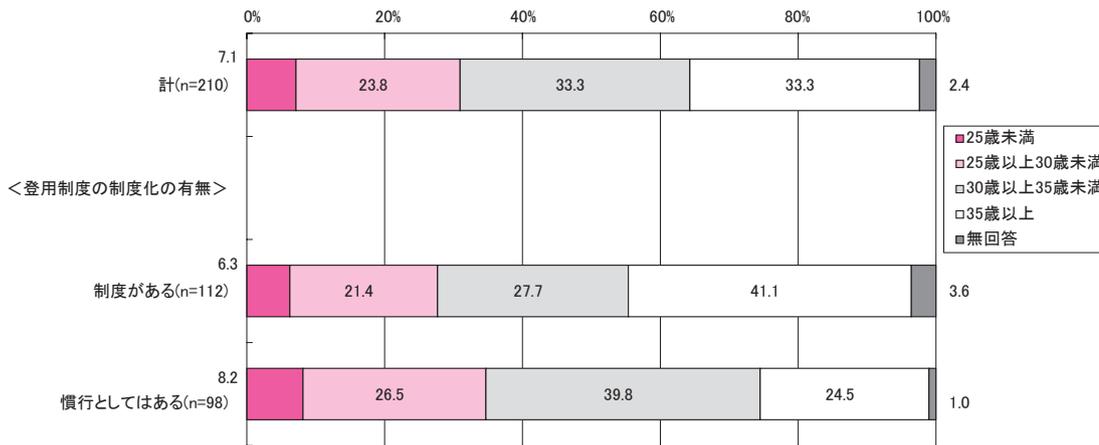
社員比率別にみると、非正社員の比率が高まるほど登用実績はおおむね高まる傾向にある(図表22)。次に、正社員登用の候補者を選ぶ際の条件は、「上司による推薦があること」が六八・一%と最も割合が高く、次いで、「本人の希望」(五八・八%)、「業務成績が基準を満たしていること」(四七・九%)、「一定の勤続年数」(二四・五%)などが続く。これを登用制度の制度化の有無別にみると、いずれの項目も、制度がある企業のほうが高い一方で、「とくに決まった条件はない」は「慣行としてある」とする企業のほうが高い(図表23)。

図表23 正社員登用の候補者を選ぶ際の条件（複数回答、%）



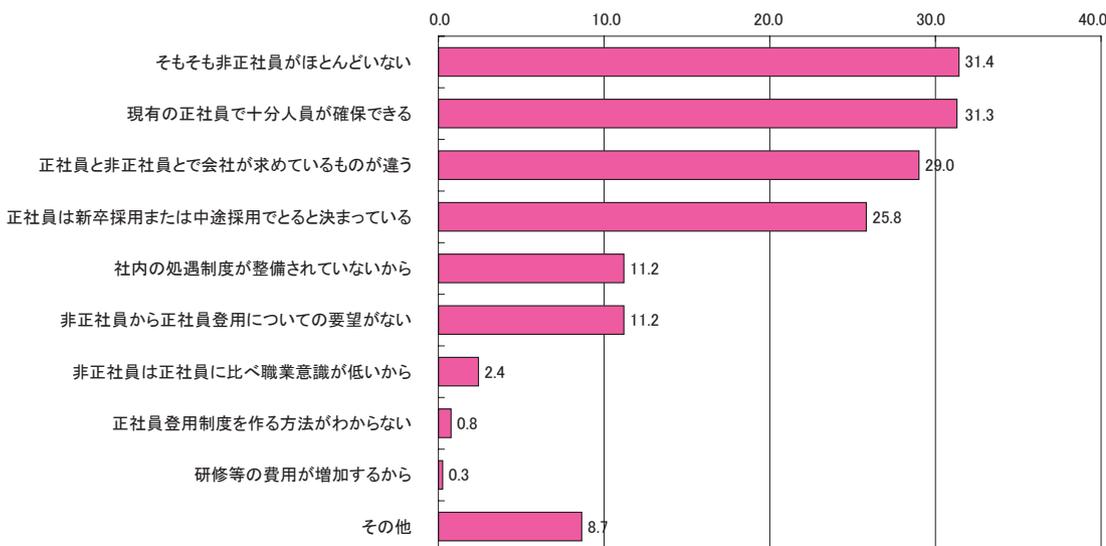
注) 非正社員の正社員登用制度について「制度がある」「慣行としてある」と回答した企業を対象に集計。

図表24 登用制度の年齢要件での年齢上限



注) 非正社員の正社員登用の候補者を選ぶ条件として「一定の年齢要件」と回答した企業を対象に集計。

図表25 正社員登用制度（慣行含む）がない理由(n=786、複数回答、%)



注) 正社員の非正社員登用制度について「制度も慣行もない」と回答した企業を対象に集計。

員は新卒採用または中途採用でとると決まっている(二五・八%)などとなっている(図表25)。

IV. フリーターの採用状況

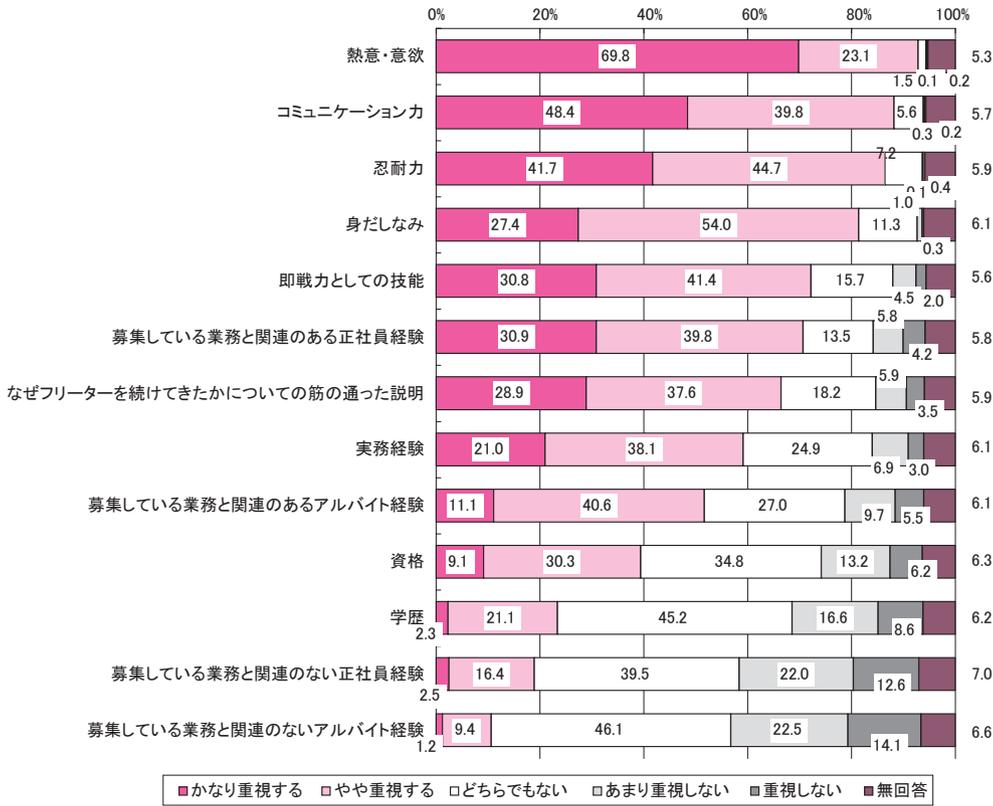
1. フリーター面接の際の重視項目

調査では、フリーター(5)については、正社員採用の面接を行う際(または仮

に行う場合に、重視する項目を尋ねた。それによれば、重視するとする企業割合(「かなり重視する」+「やや重視する」)がもっとも高いのは「熱意・意欲」で九二・九%となっており、次

いで、「コミュニケーション力」(八八・二%)、「忍耐力」(八六・四%)、「身だしなみ」(八一・四%)が八割台、即戦力としての技能(七二・二%)、「募集している業務と関連のある正社員経験」

図表26 フリーターを正社員採用の面接の際に重視する項目 (n=3262)



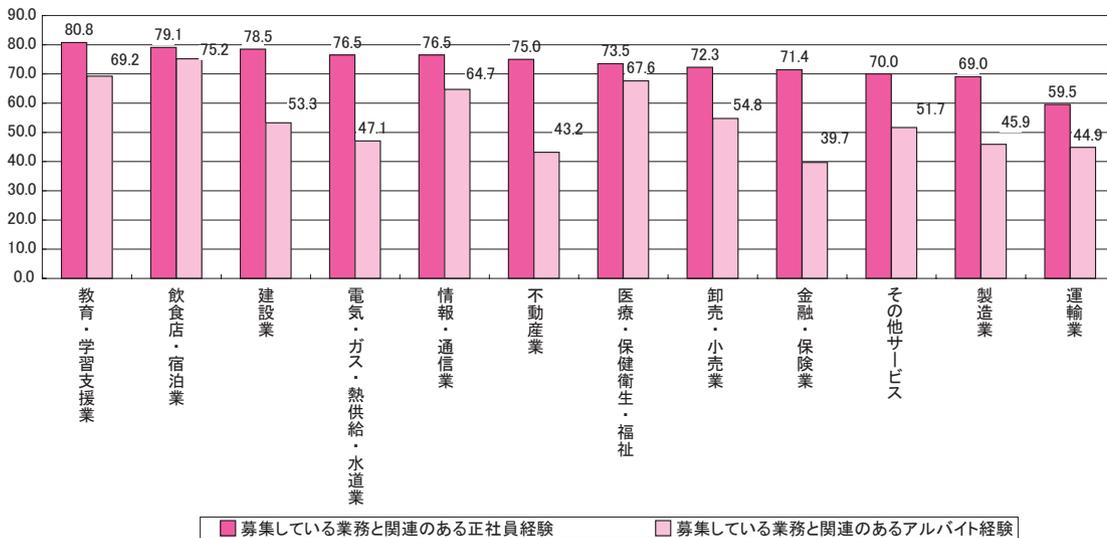
(七〇・七%) が七割台となっており、以下、「なぜフリーターを続けてきたかについての筋の通った説明」「募集している業務と関連のある正社員経験」などとなっている(図表26)。

一方、重視しないとする企業割合が「重視しない」+「あまり重視しない」がもつとも高いのは、「募集している業

務と関連のないアルバイト経験」で三六・六%となっており、次いで、「募集している業務と関連のない正社員経験」が三四・六%、以下、「学歴」(二五・二%)、「資格」(一九・四%)、「募集している業務と関連のあるアルバイト経験」(一五・二%) となっている。

総じて言えば、企業は、フリーター

図表27 業種別に見た募集している業務と関連のある正社員経験・アルバイト経験の重視度 (n=3262、%)

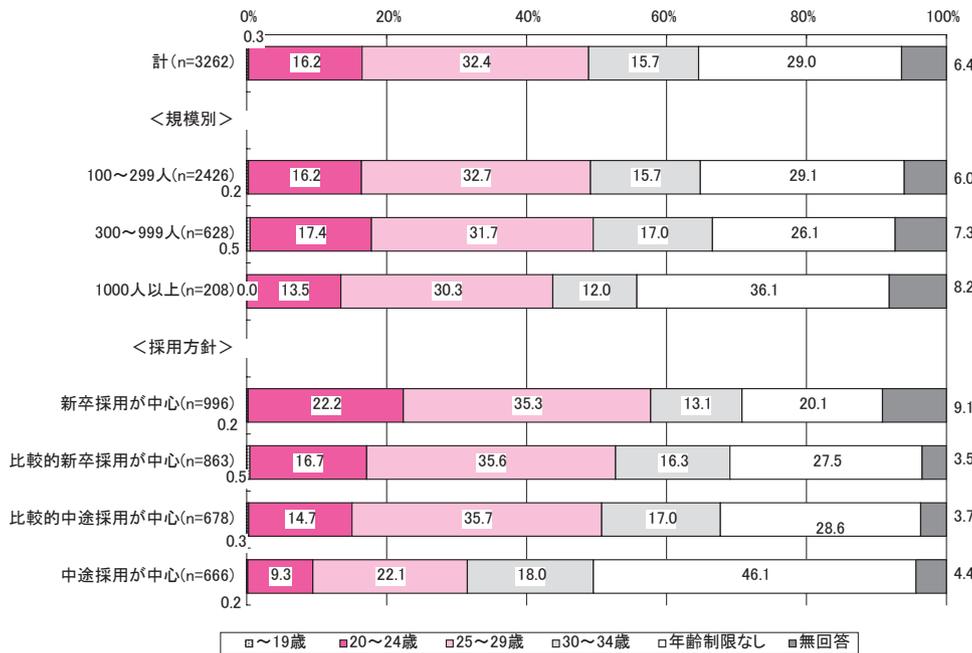


注) 数値は、「かなり重視する」+「やや重視する」の合計。

を面接する際、「熱意・意欲」「コミュニケーション力」「忍耐力」などを重視する選考を行っているようであるが、そのほかにも、「即戦力としての技能」や「業務と関連のある正社員経験」など、スキルや経験にも着目していることがうかがえる。例えば、「募集している業務と関連のあるアルバイト経験」も、五一・七%と約半数の企業が重視している。しかし、その一方で、「業務と関連のないアルバイト経験」はほとんど重視されないようである。

そこで、「募集している業務と関連のある正社員経験」及び「募集している業務と関連のあるアルバイト経験」についてのみ、業種別に見てみよう。それによれば、「募集している業務と関連のある正社員経験」についての重視でもっとも多いのは「教育・学習支援業」(八〇・八%)であり、次いで、「飲食店・宿泊業」「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報・通信業」などが続く。一方、「募集している業務と関連のあるアルバイト経験」についての重視でもっとも多いのは「飲食店・宿泊業」(七五・二%)であり、次いで「教育・学習支援業」「医療・保健衛生・福祉」「情報・通信業」などとなっている。両者の差が少ないものを見ると、「飲食店・

図表28 フリーターを正社員として採用する際の年齢の上限 (%)



図表29 過去1年間にフリーターを正社員として採用したかの有無 (%)

	採用した	採用していない	無回答
計 (n=3262)	19.9	76.5	3.6
<規模別>			
100~299人 (n=2426)	19.8	76.8	3.4
300~999人 (n=628)	19.7	76.3	4.0
1000人以上 (n=208)	21.6	74.0	4.3
<業種別>			
建設業 (n=214)	7.9	87.9	4.2
製造業 (n=1021)	15.2	82.1	2.7
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=17)	17.6	82.4	0.0
情報・通信業 (n=187)	11.8	83.4	4.8
運輸業 (n=341)	27.0	66.9	6.2
卸売・小売業 (n=736)	21.3	75.7	3.0
飲食店・宿泊業 (n=153)	51.6	47.1	1.3
金融・保険業 (n=63)	4.8	92.1	3.2
不動産業 (n=44)	22.7	75.0	2.3
医療・保健衛生・福祉 (n=34)	26.5	67.6	5.9
教育・学習支援業 (n=26)	30.8	61.5	7.7
その他サービス (n=420)	21.9	73.6	4.5
<採用方針>			
新卒採用が中心 (n=996)	8.3	87.8	3.9
比較的新卒採用が中心 (n=863)	20.5	77.6	1.9
比較的中途採用が中心 (n=678)	28.2	69.9	1.9
中途採用が中心 (n=666)	29.4	67.9	2.7

注) n=15以下の業種(鉱業、複合サービス)については割愛した。

2. ここでの規模別とは、勤務経験の有無は問わない。

宿泊業「医療・保健衛生・福祉」教育・学習支援行「情報・通信業」などで、差が小さく、これらの業界では、業務に関連のある経験であるならば、正社員経験だけでなく、アルバイトの経験も同様に重視していることが示唆される(図表27)。

2. フリーター採用の有無
フリーターをいわゆる正社員として採用する場合の年齢の上限をみると、「二五・二九歳」が三二・四%ともっと割合が高く、次いで、「年齢制限なし」が二九・〇%などとなっている。これを採用方針別にみると、中途採用中心になるほど「年齢制限なし」の割合は高まる(図表28)。

では、実際に、フリーターを採用しているのか。実際に、過去一年間に、フリーターを正社員として採用した企業は、一九・九%となっていた。規模別にみると、いずれの企業規模でも、フリーターを正社員として採用した企業割合は二割前後存在する。業種別にみると、「飲食店・宿泊業」が五・六%ともっと割合が高く、次いで、「教育・学習支援」「運輸業」「医療・保健衛生・福祉」などとなっている。採用方針別にみると、新卒採用中心の企業になるほど、「採用した」とする割合は低下する(図表29)。

これに、フリーターを正社員として採用した企業について、採用理由を尋ねたところ、「人手が足りなかったから」「即戦力として期待できたから」がともに五〇・五%でもっとも多かった。次に、フリーターを正社員として採用した企業について、採用理由を尋ねたところ、「人手が足りなかったから」「即戦力として期待できたから」がともに五〇・五%でもっとも多かった。

① 調査では、採用区分として、「新規卒業者」「第二新卒者」「中途採用者」の三種類の採用区分で尋ねた(以下、これらの区分を「採用区分」と略す)。ここでの「新規卒業者」とは、「新規卒業者」として採用する場合」と定義し、「第二新卒者」とは、「第二新卒者」の採用に際し、新規卒業者や中途採用者と同じ枠ではなく、別の枠(第二新卒者)で採用した場合」とした。なお、ここでは「第二新卒者」とは、それぞれの企業の中で第二新卒の定義がある場合にはその定義によるものとし、特に定義がない場合は、学校(高校、専門学校、短大、高専、大学、大学院)卒業後、おおむね三年以内の者とした(学校卒業後すぐに就職する新卒者を除く。また、勤務経験の有無は問わない)。

図表30 フリーターを正社員として採用した理由（複数回答、%）

	人手が足りなかったから	即戦力として期待できたから	業務に必要な技能・資格等を持っていてから	縁故があったから	その他
計 (n=649)	50.5	50.5	25.0	9.6	6.9
100～299人 (n=480)	51.3	50.0	25.2	9.8	6.5
300～999人 (n=124)	49.2	48.4	22.6	9.7	7.3
1000人以上 (n=45)	46.7	62.2	28.9	6.7	11.1

注) 過去1年間にフリーターを正社員として「採用した」企業を対象に集計。

3. いわゆる「新卒一括採用」が、日本の雇用システムに影響を与えていると見解は多い。例えば、田中（一九八〇）は、日本の雇用慣行の特質をもっとも端的に裏付けているものは「新卒一括採用方式」だとしている。四月に新卒採用者が入社するため、四月一日付の定期人事異動や定期昇給があることから、新卒採用方式と定期人事異動方式によって、終身雇用慣行や年功賃金などの日本の雇用慣行が支えられているというのである。天野（一九九六）は、春に採用し、同期入社が「一律」の初任給で出発する「一括・一律」システムが日本の雇用の特質とし、中高年の処遇が若年の処遇とリンクしていることから、「一括・一律」の採用システムが変われば日本の雇用システム全体が変わるとの見解を示す（世代効果の視点から、同種の見解を示唆するものとして、玄田（一九九九）がある）。もともと、小池（二〇〇五）が指摘しているように、採用された新卒採用者は、

最初に就職した会社を転職することがしばしばあることも、よく知られている。高梨（一九九九）も、二〇歳台半ばまでの若青年層では生涯の適職発見もあって試行錯誤しながら転職移動するのが通常で、日本の若青年層では労働市場は企業閉鎖的ではないとしている。ただし、「働き盛りの三〇歳台や四〇歳台では、中途採用も中途退社も例外的で企業閉鎖的といわざるをえない」とし、そのために、子育てを終わった労働市場へ再参入する主婦労働力には門戸は閉鎖的だとしている。これは、既卒の正社員経験の乏しい年長フリーター等の就職の難しさにも当てはまると思われるため、採用方針から企業の採用行動を見ることは意味があるように思われる。

4. ここでの「通年採用制」は、新卒採用者枠での採用時期を四月など一定時期に限定せずに、春期採用に秋期採用を追加すること等と定義した。

5. ここでの「フリーター」とは、一五～三四歳の若年者（学生および主婦を除く）のうち、勤め先における呼称がアルバイトまたはパートであるもの（これまでアルバイト・パートを続けてきた者で採用時に無業の者を含む）と定義した。

〔参考文献〕

- 玄田有史（一九九七）「チャンスは一度——世代と賃金格差」『日本労働研究雑誌』四四九号
- 小池和男（二〇〇五）『仕事の経済学（第三版）』東洋経済新報社、第二章。
- 高梨昌（一九九九）『雇用政策見直しの視点』労働行政研究所、第三章。
- 田中博秀（一九八〇）『現代雇用論』日本労働協会、第五章、第六章。
- 矢野真和（一九九六）『高等教育の経済分析と政策』玉川大学出版会、第九章。

（調査・解析部 奥田栄二）

大原社会問題研究所雑誌

No.593 2008.4

【第20回国際労働問題シンポジウム】

持続可能な企業の振興——企業の社会的責任／企業の人材育成と活用

2007年のILO第96回総会について

講演：持続可能な企業の振興をめざして

長谷川真一

M. エンリケス

翻訳・鈴木玲／監訳・ILO駐日事務所

成川秀明

谷本寛治

政府の立場から

武田康祐

労働者の立場から

使用者の立場から

高澤滝夫

ILO「レポート」と日本

質疑応答

参考資料 ILO駐日事務所訳「持続可能な企業の振興に関する決議」(Resolution concerning the Promotion of Sustainable Enterprises)

■証言：日本の社会運動

日本ジャーナリスト連盟の結成と新聞単一（上）

——増山太助氏に聞く

■書評と紹介

吉田誠著『査定規制と労使関係の変容』

楊慶敏・三輪宗弘著『中国のエネルギー構造と課題』

遠藤公嗣

大平佳男

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

所報 2007年12月

発行／法政大学大原社会問題研究所

〒194-0298

東京都町田市相原町4342

tel.0427-83-2307

発売／法政大学出版局

〒162-0843

東京都新宿区市谷田町2-14-1

tel.03-5228-6271