

# 就職内定

## 高卒内定率が大幅改善、大卒は採用厳選続く

景気回復を反映して、企業の新卒採用意欲が高まり、今春卒業の高校生・大学生の就職内定率が前年に比べ改善している。ただし、高校生に比較して大学生の伸び率は低く、企業の厳選採用の姿勢は相変わらず続いている。また、高校生の内定率も地域差が大きい。

厚生労働省が一月二日に発表した「平成一七年三月高校・中学新卒者の就職内定状況」及び「平成一六年度大学等卒業者就職内定状況調査」(文部科学省との共同調査)によると、今春卒業予定の高校生の就職内定率は、昨年一月末時点で、前年同期を六・三ポイント上回る六七・七%。求人倍率も一・一五倍となり、四年ぶりに一倍を超えた。大学生の就職内定率(一二月一日現在)も前年同期を〇・八ポイント上回り、七四・三%だった。

### 高卒男子で約七ポイントアップ

高校・中学生については、学校と公共職業安定所で取り扱った求職・求人状況を集計。大学生については、厚生労働省が文部科学省と共同で、全国の大学、短期大学、高等専門学校、専修学校から抽出した一〇八校、五八六〇人を対象に調査した。

それによると、高校新卒者の就職内定率は男女ともに前年同期を上回り、男子は七二・六%(六・九ポイント増)、

女子は六〇・九%(五・五ポイント増)

だった。二年前を底に改善傾向がより鮮明になった。求人数は前年同期を二一・五%上回る二万四〇〇〇〇人、求職者数は一九万四〇〇〇〇人で一・六%の減少となり、求人数が求職者数を上回った。

内定率を地域別にみると、全地域で増加。ただし、地域間格差が大きく、

最も高かった東海は八五・五%、次いで北陸七九・八%、山陽七三・九%など。一方、北海道は四二・七%、東北も五七・〇%など低水準となっている。

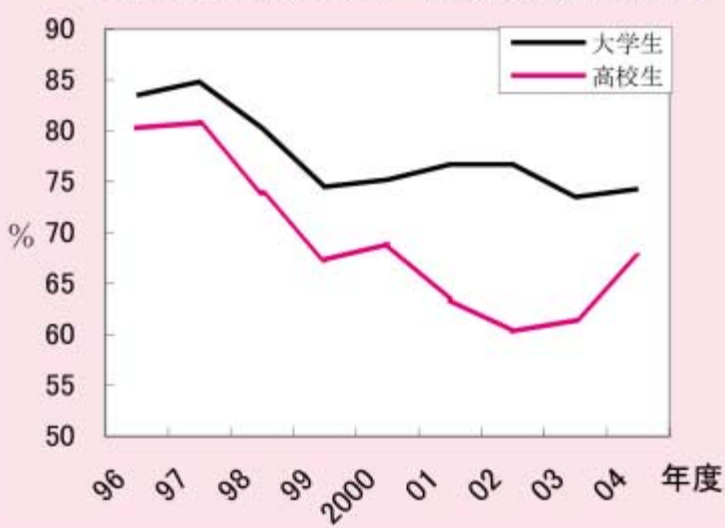
中学新卒については、求人数は二〇〇〇人で前年同期に比べ四・二%増加する一方、求職者数は四四〇〇〇人で前年同期に比べ、二〇・一%減少した。求人倍率は〇・一一ポイント上回る〇・四五倍だった。

### 大卒は

#### 〇・八ポイント上昇

大学新卒者の昨年一月一日時点での内定率は前年同期を〇・八ポイント上回る七四・三%。男女別にみると、男子は〇・九ポイント増の七五・三%、女子は〇・五ポイント増の七二・九%となっている。企業業績や景気の回復を反映して全体的な傾向として底を脱しつつあるようだ。しかし、改善したとは言っても過去最低だった昨年(七三・五%)に次ぐ過去二番目の低水準で、高校生と比

今春卒業予定の大学生・高校生の就職内定率



べるとわずかな伸びにとどまっている。厚生労働省は「製造業の業績回復が高校生の採用にストリートに結び付いた伸びは緩やか」と分析している。地域別にみると、中国・四国地区が六・二ポイント増の六〇・二%、近畿地区が二・六ポイント増の七六・一%、中部地区が二・四ポイント増の七三・一%と改善している一方、北海道・東北地区は四・九ポイント減少し六八・〇%に落ち込んだ。関東地区は、一・ポイント減の八〇・一%だった。このように、全体では、内定率が改善しているとはいえるものの地域によって格差が生じている。

区分別では、国公立は一・二ポイント増の七七・三%、私立は〇・三ポイント増の七三・四%。文理別では、文系が七三・二%(〇・二ポイント増)、理系が七九・三%(三・三ポイント増)となっている。

大学以外の内定率では、短期大学(女子学生のみ)が前年同期を〇・四ポイント下回る四九・二%、高等専門学校(男子学生のみ)では一・七ポイント増の一〇〇%、専修学校(専門課程)が〇・四ポイント増の五三・五%だった。

### 高まる企業の採用意欲

企業業績の回復を背景に、企業の採用意欲が高まったことは、日本経済団体連合会が取りまとめた「二〇〇四年度・新卒者採用に関するアンケート調査」(一月二〇日発表)でも確認できる。



同調査によると新卒者採用を実施した企業は八七・六％（前年度比一・九ポイント増）、また、採用人数を増加させた企業も一五・九ポイント増の五一・〇％だった。逆に減らした企業は七・五ポイント減少し一八・九％。採用を実施した企業、採用人数を増やした企業ともに二年連続の増加となっている。調査は、日本経団連及び東京経営者協会が会員企業二〇八七社を対象に一〇月一日の正式内定日を経た時点で定期的に実施しているもの。回答企業は七七五社（回答率三七・一％）。

採用人数を増やした理由は、「事業拡大のための人材確保」が最も多く、次いで「人員構成のバランスを保つため」となっている。企業が雇用調整を終え、新たな採用方針に転換しつつあることがうかがえる。

また、二〇〇四年度の採用市場が前

年度に比べて、「買い手市場」か「売り手市場」だったかの問いには、「買い手市場だった」との回答が八・〇％だったのに対して、「売り手市場だった」との回答が三九・〇％と大幅に上回っている。

### 今年 は楽観派が過半数に

こうした動向を反映して、今年の就職戦線について大学生は、就職氷河期の雪解けがさらに進むと見る向きが多い。日経ナビを通じた就職情報を提供しているディスコ社による「大学生の就職活動・意識に関する調査」（一月一二日発表、〇六年三月卒予定の一六四九人の回答を集計）によると、〇五年の就職戦線について、「非常に厳しい」（四・七％）と「やや厳しい」（四二・四％）をあわせて四七・一％が厳しいとみているものの、「やや楽」（五二・六％）、「非常に楽」（〇・三％）をあわせて楽観派が五二・九％と過半数にのぼった。

昨年の同調査で八割が「厳しい」とみていたので、楽観派が急増している。その理由として、①景気回復②リストラの一巡③少子化④団塊の世代の大量定年——の四つをあげる人が目立つ。このように昨年からの、就職を巡る環境が改善に向かっていることはみてとれるが、大都市部と地方では格差があり、大卒に対する厳選採用の傾向も続いているなど一概に楽観視はできない。とはいえ、新卒者にとって厳しい状況が続いてきた就職戦線も企業業績の回復を背景に最悪期は脱したといえそう

（調査部 才川智広）

# 日本労働研究雑誌

B5判・定価895円(税込)

年刊購読料10,740円  
(〒サービス)

1 No.535 JAN. 2005

## 特集 = 「仕事・出会い・結婚」

提 言	企業と恋愛・結婚の自由	山 文夫
座 談 会	仕事と生活のなかの見えない現実	玄田有史/田中早苗 浜田敬子
論 文	職縁結婚の盛衰と未婚化の進展 フリーターその後： 就業・所得・結婚・出産	岩澤美帆/三田房美 酒井 正/樋口美雄
	結婚と出産は男女の賃金に どのような影響を及ぼしているのか	川口 章
紹 介	スウェーデンにおける男性の働き方と子育て	永井 暁子
書 評	都留康・電機連合総合研究センター編 「選択と集中—日本の電機・情報関連企業における実態分析」	久本 憲夫
	濱口桂一郎著「労働法政策」	和田 肇
読書ノート	佐藤博樹編著 「パート・契約・派遣・請負の人材活用」	田中 恭代
資 料	労働文献目録	労働政策研究・研修機構

2/3 No.536 FEB/MAR. 2005

## 特集 = 「学界展望：労働法理論の現在 +投稿論文特集2005」

提 言		菅野 和夫
学 界 展 望	「労働法理論の現在」	毛塚勝利/唐津博/奥田香子/川田琢之
論 文	「ホワイトカラー「サービス残業」の経済学的背景	高橋 陽子 —労働時間、報酬に関する暗黙の契約
	「民営紹介は公営紹介よりも「効率的」か —両大戦間期のデータによる検証」	神林 隆
	「障害者雇用と市場評価—大阪府内個別企業 障害者雇用状況開示のイベントスタディー」	長江 亮
	「雇用調整における不確実性の影響について —企業パネルデータによる実証分析」	安井 健悟
研究ノート	「育児休業法の規制的側面 —労働需要への影響に関する試論」	森田 陽子
書 評	佐藤（粒来）香 「社会移動の歴史社会学、生業（なりわい）/職業/学校 労働政策研究報告書No.11 「企業が参画する若年者のキャリア形成支援 —学校・NPO・行政との連携のあり方—」	尾 煌之助 大久保幸夫
読書ノート	橋本俊詔・刈谷剛彦・齋藤貴男・佐藤俊樹 「封印される不平等」	太田 清
資 料	労働文献目録	労働政策研究・研修機構

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課  
Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp

# 民間賃金

## 賃上げ額、八年ぶり増加の三七五一円

厚生労働省が一月三日に発表した二〇〇四年の「賃金引き上げ実態調査」によると、民間企業の従業員一人当たりの平均賃上げ額は過去最低だった前年（三〇六四円）より六八七円増加の三七五一円となり、八年ぶりに前年を上回ったことが明らかとなった。大企業を中心とする企業業績の回復が、ようやく賃金にも反映した模様だ。

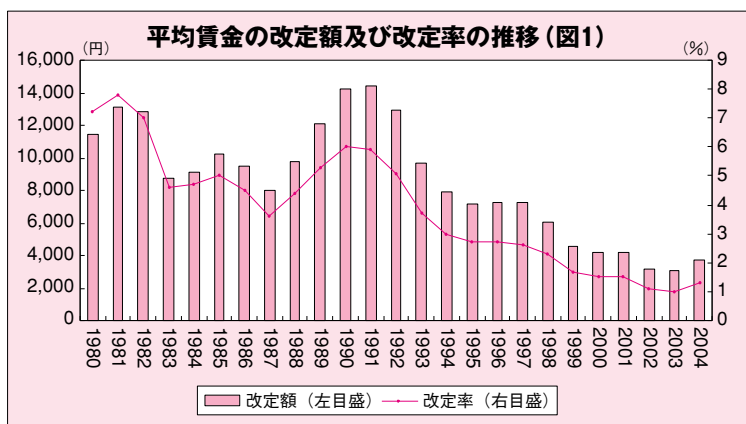
調査は従業員一〇〇人以上の民間企業二五六〇社を対象に昨年九月に実施。一六五二社（有効回答率六四・五％）から得た回答を集計したものだ。なお、本調査における「賃金の改定」とは①賃金表の改定（ベースアップ・ダウン）②定期昇給③諸手当（通勤手当・住宅手当など）の改定④賃金カット——を実施した結果、改定前よりプラスになれば「引き上げた」とし、マイナスの場合は「引き下げた」としている。

### 過去最悪の前年から脱出

賃金の改定額は九一年の一萬四三九四円をピークに下降曲線を描いている。九六年に僅かながら前年比プラス（三九円増）になったものの、その後、再び減少に転じ、近年は三千円台で推移していた（図一参照）。

〇四年の改定額は三七五一円と、過去最悪だった前年（三〇六四円）を八年ぶりに上回った。しかし、賃金を引

き上げた企業と引き下げた企業でみると、引き上げた企業の改定額は前年比微増（八七円）の四八〇七円。一方、引き下げた企業では前年（マイナス一萬三六一円）より下げ幅が縮小し、マイナス一萬一四三一円となり、賃下げ見直しが改定額全体を押し上げ、八年ぶりの対前年増につながった形だ。この結果、〇四年の賃金改定率（加重平均）は一・三％となり、九〇年以来、



一四年ぶりに前年を上回った。

改定率についても、引き上げをした企業と、引き下げた企業でみてみる。引き上げた企業の改定率は前年と比べわずか〇・一ポイント改善の一・七％にとどまる。一方、引き下げた企業では、〇・九ポイント改善のマイナス三・五％となり、これまで引き下げしてきた企業が賃上げに踏み切った動きがみられる。

### 賃上げ企業が約七割

二〇〇四年に一人当たりの平均賃金を引き上げた企業の割合は前年（六二・七％）より七・一ポイント増の六九・八％。一方、引き下げた企業は前年（七・二％）より三・八ポイント減の三・四％となった。企業業績の回復に伴い、賃金を引き上げた企業が全体の七割近くにまで達する一方、引き下げ企業が半減したことがわかる。

また、定期昇給制度については、「管理職・一般職ともに定昇制度あり」と回答した企業は前年を五・八ポイント下回る五三・三％で、定昇見直しが進んでいることがうかがえる。また、定昇制度がある企業のうち、定昇実施と回答した企業は前年より一〇・四ポイント増加の一・五％。実施しなかったは八・二％減の一四・六％となり、景気回復に伴い定昇を復活する動きが

広まっていることがうかがえる。定昇制度がある企業のうち、ベースアップ実施（一般職）は一〇・三％、実施しないは四五・二％で、ベア統一要求見送りが相次ぐなか、ベア実施企業が少数派であることが明らかとなった。

賃金改定の際、最も重視した要素は「企業業績」（七八・一％）がトップで、「世間相場」（七・三％）や「労働力の確保・定着」（二・七％）との回答は影を潜めた。また、改定で最も優遇した労働者層は一般職若年層（三二・七％）で、管理職若年層（二・一％）が続いた。

### 大企業の賃金改定は横ばい

一方、中央労働委員会も今年一月、「二〇〇四年賃金事情等総合調査（速報）」を発表した。同調査によると、賃金改定額は前年と比べ五四円低下の五五二八円。改定率は前年と同じ一・七％となっている。本調査の対象企業は、資本金五億円以上、従業員千人以上の大企業が中心だ。中小企業も対象としている「賃上げ実態調査」（従業員一〇〇人以上対象）と単純比較できないものの、大企業の賃金改定に対する慎重な姿勢がうかがえる。

（調査部 遠藤彰）



## 労働関係の通常国会提出予定法案一覧

法 案 名	趣 旨	備 考
障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案	障害者の職業的自立を促進するため、障害者雇用率制度などにおける精神障害者の特例や、障害者雇用納付金制度における在宅就業障害者の特例を設けるなど、所要の改正を行う。	一括審議を予定
障害者自立支援給付法案（仮称）	身体障害者、知的障害者、精神障害者などの地域生活と就労を進め、自立を支援する観点から、三障害共通のサービス提供の枠組みを構築し、居宅・施設サービスの見直しなどを行うとともに、利用者負担の見直しなどを行う。	予算関連
労働安全衛生法等の一部を改正する法律案（仮称）	就業形態の多様化などを背景に、重大災害の頻発や過労死の増加などがみられることから、「労働安全衛生法の一部改正」（労働者の安全と健康確保に向けた企業における体制整備）、「労働者災害補償保険法の一部改正」（通勤災害保護制度の見直しなど）、「労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正」、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部改正」（労働時間の設定改善の促進など）を行う。	一部を除き、平成18年4月1日から施行予定
建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部を改正する法律案	建設労働者の雇用の安定を図るため、事業主団体が作成した計画に基づき、当該団体の構成事業主間で、一時的に余剰となる常用労働者を送出できるようにするなど、所要の措置を講ずる。	予算関連
社会保険労務士法の一部を改正する法律案	裁判外紛争解決手続の利用を促すため、社会保険労務士が、個別労働関係紛争に関する裁判外紛争解決手続の代理業務を行えるようにするなど、所要の措置を講ずる。	
社会保障に関する日本国政府とフランス共和国政府との間の協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する法律案（仮称）	社会保障に関する日本国政府とフランス共和国政府との間の協定（仮称）を実施するため、フランス共和国の法令の適用者について、厚生年金保険法など公的年金各法と、健康保険法など公的医療保険各法の適用を免除するほか、公的年金各法に係る給付の支給要件および給付額の特例措置を講ずる。	一括審議を予定
社会保障に関する日本国政府とベルギー王国との間の協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する法律案（仮称）	ベルギー王国との間で同上	

## 改正育児介護休業法

## 四月一日から施行

改正育児・介護休業法が四月一日から施行される。  
改正法の主なポイントは、以下の四点。

第一に、育児休業及び介護休業の対象労働者が拡大される。これまで、期間を定めて雇用される者（有期契約労働者）は法律の対象外だったが、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の期間雇用者は、育児休業・介護休業がとれるようになる。

第二は、育児休業期間の延長。改正前の休業期間は、子が一歳に達するまでとされていたが、保育園が決まらないなど、子が一歳を超えても休業が必要と認められる場合には、子が一歳六カ月に達するまで育児休業が取得可能になる。

第三は、介護休業の取得回数制限の緩和。これまで対象家族一人につき一回限りで、期間は連続三カ月までとされていたものを、対象家族一人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに一回の介護休業ができるようになる。期間は通算して（のべ）九三日までとなる。

第四は、子の看護休暇の創設が事業主の努力義務から義務化される。小学校就学前の子を養育する労働者は、一年に五日まで、病气・けがをした子の看護のために、休暇を取得できるようにしなければならない。