

大卒者の早期離職とその後の転職先

—産業・企業規模間の違いに関する雇用システムからの考察

小林 徹・梅崎 修・佐藤一磨・田澤 実

- 1 早期離職と企業属性との関係を分析する必要性
 - 2 先行研究
 - 3 データと分析方法
 - 4 分析結果
 - 5 分析の整理と拡張
- まとめ

1 早期離職と企業属性との関係を分析する必要性

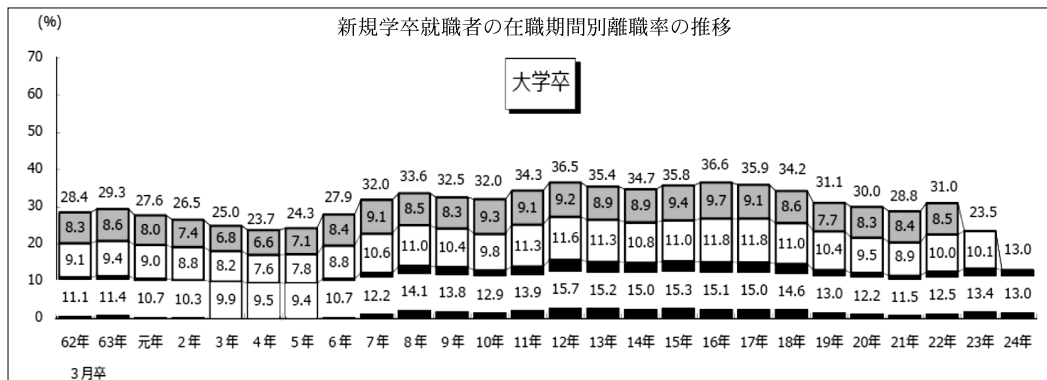
早期離職に関する研究は多く行われてきたが、従来は学生の志向性などの個人要因や卒業時の不況など景気要因の検証が主であった（黒澤・玄田（2001）、太田ほか（2007）、近藤（2008））。そこでは、個人要因より就職時の不況が問題であり、不況期の就職活動を余儀なくされた者ほど就職先の制限からミスマッチが多く発生し、離職率も高くなることが共通して指摘された。これら研究より若年者の高い離職率を個人の属性や景気の側面から説明する議論については、ほぼ確定的な結論が得られていると思われる。

しかし図1のように2005～2007年の好況期に大学を卒業した者においても3年内離職率はほぼ3割を維持し、90年代前半以前とは様子が異なっている。雇用動向調査からも図2のように20～24歳の特に若い層の離職率は極端に高いままであり、若年早期離職率が高止まっている背景には景気や個人属性以外の要因も大きいのではないか⁽¹⁾。

というのも2013年5月「ブラック企業」と指摘される問題が国会（参議院予算委員会）でもとり上げられ、近年では労働者個人や景気の側面だけでなく、就職先の職場と早期離職との関係も注目されている。2000年前後においては、若年者の早期離職は訓練投資が回収できないという企業側の問題提起から議論されてきた感があった。このため労働者側の要因や景気環境要因が着目され、企業側の要因はあまり分析されなかった。しかし今野・川村（2011）が指摘するように、一部の

(1) 一方で転職入職率については年齢層間での差は離職率ほど大きくはなく、特に20～24歳と25～29歳層との違いは見られなくなっている。若年であるほど転職しているわけでもなく、若年時の早期離職はその後のキャリア形成についても問題を与えるのではないだろうか。

図1 大卒者の卒業年別3年内離職率の推移

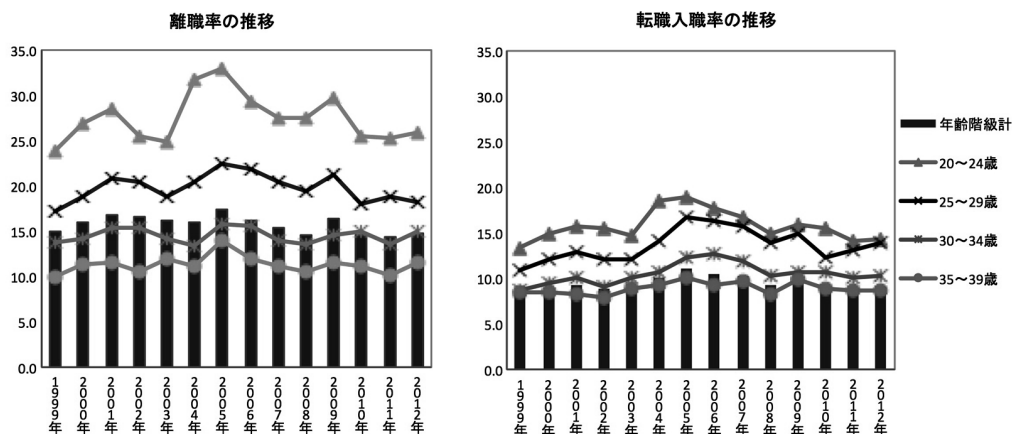


(注) 事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。

3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

(出所)「厚生労働省<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/24-02.pdf>」

図2 雇用動向調査による離職率、転職入職率の推移



(注) 19歳以下、40～44歳、45～49歳、50～54歳、55～59歳、60～64歳、65歳以上は掲載していない。
 (出所)「雇用動向調査 年次別推移 年次2012」より筆者作成。

新興産業では戦略的な企業行動の結果として早期離職が常態化しており、むしろ企業側の利益に繋がっているという議論も出始め、企業属性別の早期離職率の比較も着目されつつある。

例えば産業や規模については、2012年10月31日に厚生労働省、「新規学卒者の離職状況に関する資料一覧」(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/24.html>)が公表され、高卒、短大卒、大卒者の卒業3年後の産業・規模別の離職率が公にされた。これを見ると、大卒者の3年後の離職率は、飲食・宿泊サービス業、生活関連サービス業、教育・学習支援業などの産業や30人未満規模の企業では、いずれの卒業年度においても4割を超えており、特に早期離職率が高いことが確認できる。

ただし、この分析は単純集計にとどまり、各産業・規模の労働者属性がコントロールされてはい

ない。またこちらの集計は、雇用保険加入の届けが提出された労働者のみが集計対象となっており⁽²⁾、一部産業では結果の解釈が難しいものとなっている。例えば教員共済などの加入者については集計対象から除かれるため、教育・学習支援業では共済に加入していない臨時職員などの構成比が多くなっている恐れもある。

そこで本稿では大卒者の就職先と継続状況に関するアンケートデータを計量分析することで、個人属性も考慮したうえで、産業・規模と早期離職の関係について検討する。詳細は後述するが、用いるデータは同時期に卒業した新規大卒者のデータであり、同一人物についての約2年後の離職状況が確認できるものとなっている。雇用保険の種別による制限などはなく、こちらのデータを用いることで、より厳密な比較が可能であると考えられる。またこちらのデータは、転職が行われた場合には転職先の産業や企業規模が追える利点もある。これまでの研究では、若年離職者が離職後にどの産業や規模の会社に移動しているのかという点はほとんど分析されていない。新卒時に離職しやすい産業や規模の会社に就職してしまったとしても、転職市場によって挽回できるのであればよいが、やはり離職率の高い産業や規模の企業にしか転職できないなら問題であろう。

そこで本稿では産業や規模別の離職率の違いについて検討するだけでなく、そこからどの産業や規模の企業に移りやすいのかについても検討を加える。また産業や企業規模で早期離職や早期離職者の受入状況が異なっているならば、その違いはなぜ発生しているのかについても考察していきたい。永野（2012）はインタビュー調査によって、新卒採用を重視する企業が多い一方で、中途採用に力を入れている企業も別途存在することを示し、企業間で人材確保のタイミングが異なっていることを指摘している。中途採用が重視される企業では、新卒者を一括採用し長期的に育成する、所謂「日本型雇用システム」とは異なる雇用システムが採られている可能性もある。産業や規模によって雇用システムの特徴が異なり、それにより早期離職や中途採用の程度が異なっているなら、やはり早期離職者の転職先も、そもそも離職が発生しやすいシステムを運用しているかもしれない。

このような企業属性と早期離職、中途採用との関係を考えることは、これまで豊富な研究蓄積がある若年者の早期離職要因を考える文脈において重要であるとともに、近年社会問題化している「ブラック企業」問題にも一定の知見を与えるかもしれない。これまで「ブラック企業」を題材にし、綿密なデータ分析がなされた例は立道（2012）くらいである。立道（2012）は、主に濱口（2013）が指摘する「見返りのない滅私奉公」⁽³⁾ 仮説によるブラック企業の特徴を検証しているが、「見返りのない滅私奉公」仮説とは別のメカニズムによっても、当該問題が大きくなっている

(2) 集計対象条件の詳細は、「事業所からハローワークに対して、新規学卒として雇用保険加入の届けが提出された者の生年月日、加入日等から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出。また、ここでの事業所とは、ハローワークに対して雇用保険適用事業所設置届を出している事業所を指す」となっている。

(3) 濱口（2013）では、「ブラック企業問題」が発生した一因について以下のような指摘をする。従来から日本的雇用慣行の下では労働時間も長く、組織拘束性も強い「滅私奉公」のような働き方が成立していた。しかし、これまでは長期雇用保障や年功による収入増などの見返りも大きく、問題にはならなかった。しかし近年、日本型雇用慣行が採られている企業においても長期雇用保障や年功制の特徴が弱まるなかで、長時間労働や拘束性の強さだけは変わらず、問題視されるようになってきたという。

という指摘もある。今野・川村（2011）が指摘する一部の産業や新興ベンチャーなどで発生しやすい「選別型」、⁴⁾「使い切り型」、⁴⁾「職場統治不全型」のブラック企業問題であるが、これら主張がデータから示唆されるような分析例はない。未だ明確な定義に関する議論も少ない当該問題において、数少ない問題発生仮説に沿ったデータの確認は重要であろう。

以下2節では、若年早期離職や産業・規模要因が離職に与える影響についての先行研究を整理する。3節では本稿の分析に用いるデータの概要や分析手続きを述べる。4節では分析結果を示し、続く5節で分析結果を整理し、産業、企業規模ごとに離職などに違いが生じる理由についての解釈を加える。6節で議論を整理し、現状の若年労働者支援に関する課題と提言を考察したい。

2 先行研究

(1) 若年者の早期離職について

若年者の早期離職の要因を探る研究蓄積は豊富だ。しかし多くは企業側要因に着目するのではなく、個人や就職時の景気要因に関心があるものとなっている。

黒澤・玄田（2001）では90年代後半以後、若年者の早期離職率が高まっている状況を受け、離職率の高まりが、近年の若者の意識の変化によるものか、その他の要因によるものかが分析されている。ここでは若年者の職業観は変化していない中で、卒業時の景気が悪かったことが若年正社員の早期離職に繋がっていると指摘している。また、大竹・猪木（1997）は学卒後の勤続期間の分析により、バブル期に比べて不況期に入社した者の勤続期間が有意に短くなること、太田ほか（2007）や近藤（2008）は不況期に学校を卒業した者ほどその後の就業率が長期的に低いままであることを指摘している。これら一連の先行研究によって、学卒時に不況だったことが早期離職を増やしたと指摘されるようになった。

また、一時期の景気要因だけでなく長期的な経済環境の変化から生じた雇用システムの変化によって、離職が増えていることを示唆する研究も見られるようになってきた。濱秋ほか（2011）は90年代後半以降に終身雇用率の低下や、年功賃金のフラット化が生じており、日本の雇用慣行が維持されなくなってきたことを指摘し、このような賃金上昇率の低下によって、若年労働者の転職が増えている可能性を指摘している。

(2) 産業・企業規模ごとの離職率の違いについて

産業、規模など企業属性と離職率との関係に着目した先行研究もあるが、これまでの研究では高齢者も含まれた分析となっている。平成14年度版労働経済白書では製造業の離職率が他産業に比

(4) 今野・川村（2011）によると、ブラック企業には「選別型」「使い切り型」「職場統治不全型」の大きく3つの特徴があり、そもそも日本型雇用慣行が採られていない一部の産業や新興産業で、これら特徴が多くみられるという。本稿の分析によって一部の産業や企業規模で、大量の早期離職と中途採用が同時発生しているような特徴が見られたならば、そのような産業・規模では「使い切り型」「職場統治不全型」の企業と考えられる。また別の産業や規模で、離職は多くても中途採用は少ない特徴が見られたならば、選抜のために新卒時に多めに採用しているのかもしれない、「選別型」と指摘できよう。

べて低いこと、平成21年度版中小企業白書では100名未満企業の離職率が高いことが指摘されている。但し、これらは基本集計にとどまっており、個人属性等の他要因を考慮した分析や、産業や企業規模ごとの離職率の違いがどのようなメカニズムで発生しているかまでは検討されていない。また、これら分析対象は新卒労働者の離職に限ったものではない。

詳細な分析がなされた例としては樋口（1991）があげられる。ここでは就業構造基本調査を用いて、産業や企業規模ごとに賃金プロファイルの傾きや離職率が異なることが指摘されている。さらに上記確認事実の発生理由も考察され、産業や規模で技術革新のスピードが異なり、従業員への企業内訓練の重要性にも違いが生じ、賃金プロファイルや離職率も異なってくる可能性が指摘された。ただ樋口（1991）は新卒者に着目したものではなく、中途採用者も含まれているし、分析対象の年齢層も多岐にわたる。大卒、新卒者の早期離職問題について産業や企業規模の要因に着目された研究は筆者等の知る限りにおいてはいまだ見られない。

（3）若年離職者の転職先について

最後に若年離職者のその後の就職先についての先行研究を見ると、前田ほか（2010）では新卒女性について家計経済研究所のパネルデータを用いた分析が行われ、新卒時に正規就業できたとしても一度離職してしまうと再度正規への再就職が難しくなることが指摘されている。佐藤（2009）では新卒男性について慶應義塾家計パネル調査のデータを用いた分析が行われ、学卒後の初職が非正規である場合は、それが正規である者に比べて正規就業への再就職が難しいことが示された。また佐藤（2009）では学卒時の景気が悪ければ、転職後の勤続も短くなることが明らかにされ、ここからは学卒時の景気が悪ければ、たとえ景気回復後に転職をしたとしても、初職ミスマッチによる不利益を挽回できないことが示唆される。本稿では景気より企業規模に着目し大卒者の早期離職や転職者の受入れ状況との関係について分析を行うが、そもそも離職率の低い産業・規模へ就職する入り口が、新卒時に限られ転職入職については閉ざされているならば、たとえ景気回復後に転職をしても、やはり離職率の高い産業や規模の企業に就職せざるを得ないのかもしれない。しかし、新卒早期離職者の再就職先について産業・企業規模に着目した研究は少なく、そのような状況が存在するかどうかは、これまで十分には明らかにされてこなかったと思われる。

3 データと分析方法

（1）分析に用いるデータ

分析に用いるデータは、法政大学によって実施された2007年11月全国の大学4年生を対象としたインターネット調査（以降、卒業時調査と表記）と、同サンプルについてその約2年後の2010年2月に行われたインターネット調査（以降、2年後調査と表記）のデータである。卒業時調査では「学校基本調査」を基に全国の大学生に占める各県の割合を反映させる形で回答者を収集し、就職活動を行った（又は就職活動中の）大学4年生1,851名（男性926名、女性925名）の回答を得た。地域による偏りはなくモニターによる全国規模の調査である。2年後調査は卒業時調査回答者への追跡調査となり、725名の回答を得た。この2回分の調査の回答を同サンプルについて結合さ

せた2時点パネルデータを用いる。

ただし分析では、卒業時調査時点において就職先が決まっており、その産業や企業規模についての回答が確認できるサンプルで、かつ、2年後調査における「大学卒業時の4月初めの状況について伺います。あてはまるものをお選びください。1 就職した、2 進学した、3 その他」との質問で「就職した」と回答し、次の「前問で「1 就職した」と答えた方に質問します。その仕事を現在も続けていますか」との質問に無回答ではない417サンプルを用いている。

また厚生労働省の一般職業紹介状況より、卒業前年時の（2007年4月から2008年3月）都道府県別有効求人倍率の平均値を居住都道府県とマッチさせ景気状況をコントロールする。

表1 基本統計量

変数名	平均	標準偏差
離職ダミー	0.16	0.37
男性ダミー	0.43	0.50
年齢	24.21	0.69
難関大学ダミー	0.24	0.43
成績（優の割合）	5.80	2.29
第一希望の内定先ダミー	0.56	0.50
製造業・建設業	0.22	0.41
商社・卸売	0.05	0.21
百貨店・小売店、飲食店	0.04	0.19
金融・保険業	0.17	0.38
運輸・通信・電気・ガス・水道	0.04	0.20
マスコミ・広告・コンサルティング	0.04	0.19
ソフトウェア・情報処理	0.14	0.35
教育・保育	0.04	0.19
医薬、医療・福祉・介護	0.03	0.16
サービス	0.06	0.25
公務（学校・病院・福祉施設を除く）	0.06	0.23
その他・判らない	0.12	0.33
29人以下	0.03	0.18
30～99人	0.09	0.28
100～299人	0.11	0.31
300～499人	0.11	0.31
500～999人	0.10	0.30
1000～4999人	0.25	0.43
5000人以上	0.17	0.38
官公庁・学校など、わからない	0.15	0.35
都道府県別求人倍率	1.14	0.31
サンプルサイズ	417	

分析に用いるサンプルの基本統計量は表1に掲載した。表1を見ると離職ダミーは平均で0.16となっており、約2割の者が学卒後約2年で離職をしていることが確認できる。回答者の自己申告による、卒業大学がいわゆる難関大学かどうかを聞いている「難関大学ダミー」は約25%程度となっている。また大学時代の成績が「優」以上であった割合を聞いた主観変数は平均で5.8と約6割が優以上となっている。本稿の分析対象が、大学を卒業し、スムーズに労働市場に移行してきた者を対象としているため、比較的学業優秀者が多くなっている⁽⁵⁾。

さらに各就職先の産業⁽⁶⁾について見てゆくと、製造業が最も多く22%、次いで金融・保険業17%となっている。また就職先企業規模について見てゆくと、1,000～4,999人規模が25%と最も多く、次いで5,000人以上規模が17%と大企業へ就職した者が比較的多い。

(5) また本稿で用いるデータは離職者の初職については雇用形態が確認できない。このため本稿の一連の分析では雇用形態を考慮した分析ができず、分析結果の解釈についてはこの点に留意する必要がある。

(6) 卒業時調査については産業分類が細かく質問されているものの、2年後調査については産業に関する選択肢が大まかなものとなっているため、本稿の分析に用いる産業ダミーは、2年後調査の選択肢に合わせた。

(2) 分析の手順

まずは各産業や企業規模ごとに離職確率が異なるかどうかについて、個人属性をコントロールした分析を加えてゆく。ここでは離職ダミーを被説明変数とし、個人属性、学卒後の就職先産業、企業規模ダミー変数、都道府県別求人倍率を説明変数としたプロビット分析を行う。なお、説明変数には就職先の企業が第一希望であったかどうかを示すダミー変数も含め、希望企業に就職できたかどうか、離職に影響しているかどうかについても確認して行く。

次に離職をした者に限定し、彼らがどのような産業からどのような産業に転職していったか、どのような規模の企業からどのような規模の企業に転職していったかについてクロス集計を行う。これにより、学卒後の就職で離職率の高い産業や企業規模の企業に就職したとしても、転職によって離職率の低い産業・規模へ移動しているかどうかを確認するとともに、早期離職者がどの産業・規模の企業に吸収されやすいかについても検討する。

最後にこれら分析の結果から、産業・規模ごとの学卒者の離職率の違いや離職者の受入れ状況の違いについて特徴を整理し、各特徴の違いが発生する原因について検討を加えて行きたい。

4 分析結果

(1) 継続・離職に関する就職先の要因

まず離職ダミーについて行ったプロビット分析結果から、産業、企業規模の離職確率への影響について確認して行く。分析結果を掲載した表2を見ると、産業では「商社、卸売」⁽⁷⁾、「マスコミ・広告・コンサルティング」⁽⁸⁾、「サービス」ほど離職率が高いことが分かる。また企業規模ダミーを加えた分析においては「百貨店・小売店・飲食店」も有意に離職率が高い。

また企業規模では「29人以下」に有意な正の結果が確認でき、小企業ほど離職率が高くなっていると思われる。

その他の変数を見ると、個人属性や学業成績などは有意な影響を及ぼしていない。就職先が第1希望であったかどうかについても有意な影響は見られない。学卒後約2年という時点においては、個人属性などの影響よりも就職先の産業や企業規模の影響が離職に影響しやすいことが考えられる。また都道府県別の景気変数も有意ではない。新卒時の就職活動においては、まだ所帯もなく移

(7) 本稿の分析では「商社・卸売」が離職に有意なプラスの結果となったが、「毎月勤労統計調査」から産業中分類の離職率を見ると、2010年平均の各種卸売業はいずれも2%を下回り離職率は低かった。また本稿の分析サンプルについては特に「商社・卸売」で離職しやすい個人属性を持つものが多いというわけでもなかった。「商社・卸売」で離職に有意なプラスの結果が示されたのは用いているデータの特性かもしれない。この点については注意が必要である。

(8) 「マスコミ・広告・コンサルティング」の中でもコンサルティング業は近年急成長してきた産業であり、企業数も多くその業務も様々であり、「マスコミ・広告」と「コンサルティング」とでは離職率の様子が異なっているかもしれない。そこで卒業時調査については細かな産業分類が使用できるため「コンサルティング」に該当する5サンプルを除いて同様の分析を行った。その結果「マスコミ・広告」ダミーはやはり離職に有意なプラスの結果となったが、限界効果や有意性は減少した。「マスコミ・広告」も離職しやすいが、それ以上に「コンサルティング」で離職確率が高くなっていると考えられる。

表2 離職関数の推計結果（限界効果）

モデル		プロビット			
被説明変数		初職離職 (1,0)			
説明変数		限界効果			
男性	-0.046 [0.177]	-0.016 [0.171]	-0.018 [0.189]	-0.019 [0.189]	
年齢	0.002 [0.123]	-0.016 [0.121]	-0.005 [0.129]	-0.003 [0.129]	
難関大学	-0.069 [0.198]*	-0.047 [0.200]	-0.06 [0.208]	-0.06 [0.208]	
成績（優の割合）	0.008 [0.036]	0.005 [0.036]	0.006 [0.038]	0.006 [0.038]	
第一希望の内定先ダミー	-0.023 [0.157]	-0.055 [0.159]	-0.04 [0.166]	- -	
製造業・建設業	0.115 [0.318]	- -	0.121 [0.335]	0.124 [0.332]	
商社・卸売	0.297 [0.409]**	- -	0.32 [0.428]**	0.321 [0.425]**	
百貨店・小売店、飲食店	0.205 [0.447]	- -	0.226 [0.472]*	0.229 [0.468]*	
金融・保険業	0.013 [0.344]	- -	0.055 [0.361]	0.057 [0.358]	
運輸・通信・電気・ガス・水道	0.075 [0.492]	- -	0.126 [0.507]	0.135 [0.504]	
マスコミ・広告・コンサルティング	0.512 [0.420]***	- -	0.385 [0.442]***	0.393 [0.440]***	
ソフトウェア・情報処理	0.109 [0.346]	- -	0.063 [0.370]	0.067 [0.368]	
教育・保育	-0.031 [0.571]	- -	-0.053 [0.585]	-0.054 [0.577]	
医薬、医療・福祉・介護	0.012 [0.605]	- -	0.029 [0.644]	0.023 [0.632]	
サービス	0.379 [0.373]***	- -	0.355 [0.383]***	0.371 [0.378]***	
公務（学校・病院・福祉施設を除く）	0.118 [0.435]	- -	0.176 [0.447]	0.172 [0.442]	
29人以下	- -	0.301 [0.401]**	0.265 [0.429]**	0.24 [0.426]*	
30～99人	- -	0.191 [0.297]**	0.125 [0.327]	0.109 [0.322]	
100～299人	- -	0.041 [0.290]	0.026 [0.318]	0.022 [0.317]	
300～499人	- -	0.067 [0.288]	0.04 [0.318]	0.035 [0.317]	
500～999人	- -	-0.079 [0.350]	-0.093 [0.382]	-0.098 [0.383]	
1,000～4,999人	- -	-0.039 [0.261]	-0.047 [0.281]	-0.048 [0.279]	
5,000人以上	- -	-0.099 [0.322]*	-0.093 [0.343]	-0.095 [0.341]*	
都道府県別求人倍率 （2007年4月から2008年3月の平均）	0.036 [0.259]	0.071 [0.255]	0.054 [0.269]	0.054 [0.268]	
サンプルサイズ	417	417	417	417	
擬似決定係数	0.101	0.093	0.156	0.152	

注1：[]内の値は標準誤差を表す。

注2：***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

動コストが低いために、居住地とは異なる他県への就職が行われやすいと考えられる。

(2) 離職者の転職先産業・企業規模

次に、早期離職者がどのような産業や規模の企業に転職をしているかを確認する⁽⁹⁾。表3は転職をした者について、新卒就職先の産業・規模と現在の産業・規模とをクロス集計したものである。表3より産業について見ると、離職傾向が高かった「商社・卸売」では同業および製造業に転職し、「マスコミ・広告・コンサルティング」は主にサービス業に、「サービス」は金融・保険、サービス、

表3 離職者の離職前後の産業と企業規模

離職率と 離職後転職先の産業	離職率	卒業後の就職先産業											
		製造業・建設業	商社・卸売	百貨店・小売店・飲食店	金融・保険業	運輸・通信・電気・ガス・水道	マスコミ・広告・コンサルティング	ソフトウェア・情報処理	教育・保育	医療、医療・福祉・介護	サービス	公務(学校・病院・福祉施設を除く)	その他
製造業・建設業	13.6	8.3	16.7	33.3	—	—	—	—	—	16.7	25.0	—	—
商社・卸売	18.8	66.7	33.3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
百貨店・小売店、飲食店	20.0	—	33.3	—	—	—	—	33.3	—	33.3	—	—	—
金融・保険業	7.1	—	—	—	20.0	40.0	—	20.0	—	20.0	—	—	—
運輸・通信・電気・ガス・水道	11.8	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0	—	—	—
マスコミ・広告・コンサルティング	46.7	14.3	14.3	—	—	14.3	—	—	—	—	42.9	—	—
ソフトウェア・情報処理	7.4	—	—	—	—	—	—	100.0	—	—	—	—	—
教育・保育	6.3	—	—	—	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—
医療、医療・福祉・介護	9.1	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0	—	—	—
サービス	29.2	—	—	28.6	42.9	—	—	—	—	—	28.6	—	—
公務(学校・病院・福祉施設を除く)	8.7	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0	—
その他	8.0	—	—	25.0	—	50.0	—	—	—	25.0	—	—	—
Total	12.8	7.8	9.8	13.7	9.8	9.8	—	9.8	3.9	5.9	25.5	3.9	—

離職率と離職後転職先の 企業規模	離職率	卒業後の就職先企業規模							
		29人以下	30～99人	100～299人	300～499人	500～999人	1,000～4,999人	5,000人以上	官公庁・学校など、わからない
29人以下	38.5	60.0	40.0	—	—	—	—	—	—
30～99人	25.8	37.5	37.5	—	—	12.5	—	12.5	—
100～299人	18.2	12.5	25.0	50.0	—	—	12.5	—	—
300～499人	17.1	28.6	14.3	28.6	—	—	—	—	28.6
500～999人	7.1	66.7	—	—	—	33.3	—	—	—
1,000～4,999人	9.0	—	44.4	11.1	—	—	—	22.2	22.2
5,000人以上	4.3	—	33.3	—	33.3	—	33.3	—	—
官公庁・学校など、わからない	13.8	12.5	—	—	25.0	37.5	—	—	25.0
Total	12.8	23.5	25.5	13.7	5.9	9.8	3.9	5.9	11.8

(注) 表中の離職率以外は行の合計に対する割合

(9) 本来であれば各産業それぞれについての企業規模ごとの離職率も算出すべきだろうが、セルごとのサンプル数が大半において一桁となり分析には適さなかった。

百貨店・小売店・飲食店に転職している。特に同産業への転職が多いわけではなく、他産業への転職も行われている様子である。

転職先の産業を起点に転職以前の産業について着目すると、サービス業へ転職した者の前職産業は、製造業・建設業、商社・卸売、金融・保険など非常に多くの産業が確認できる。またサービス業は転職者全体の25.5%を受け入れており、前職の産業にかかわらず、離職者の受け入れ先の中心となっている。一方で「マスコミ・広告・コンサルティング」は転職者の受入は全く確認できず⁽¹⁰⁾、「公務」も同業以外からの転職者はいない。また「サービス」、「百貨店、小売店、飲食店」以外の産業の受入率はいずれも10%を下回り、早期離職者の受入率はサービス業など一部が主であると言える⁽¹¹⁾。

次に表3のうち規模について見る。ここでは離職前と離職後の企業規模が同じ場合、表中の対角線上のセルに配置される。この対角線より上のセルに数値が入ることは、以前よりも規模の大きい企業に、下のセルに数値が入ることは、以前よりも小規模企業に転職したことを意味する。全体的な傾向を見ると後者が多く、より小規模企業への転職が多くなっていることが分かる。具体的には、離職確率を高めていた「29人以下」規模企業からの転職者は、やはり同規模の29人以下の企業に多くが転職していつている。またその他の企業規模についても、より規模の大きい企業へ転職していった者はほとんど確認できない。特に転職者全体の23.5%が「29人以下」へ、25.5%が「30～99人」へ転職しており、合わせて49%と約半数もの転職者が99人以下の企業に吸収されている。早期離職者の転職先は、小規模方向への一方通行となっている⁽¹²⁾。

5 分析の整理と拡張

(1) 産業ごとの特徴の違い

これまでの分析結果をまずは産業について整理する。若年者の要因をコントロールしても離職率の高い産業は「商社・卸売」、「マスコミ・広告・コンサルティング」、「サービス」業であった。一方で「金融・保険業」、「教育・保育」などの離職率は低かった。

また新卒早期離職者の受入が最も多い産業は「サービス」であり、次いで「百貨店、小売店、飲食店」であった。一方で上記2つの産業以外では受入率はいずれも10%を下回り、離職率の低かった産業では総じて受入率も低くなっていた。但し「マスコミ・広告・コンサルティング」は離職

(10) この点についても本稿で用いているデータの特徴によって「マスコミ・広告・コンサルティング」への転職が見られない可能性も考えられる。しかし「毎月勤労統計調査」から2010年平均の30人以上の入職率を見ると、「広告」0.81%、「映像音声情報」0.5%、「専門サービス」1.18%と低くなっており、一般的にも「マスコミ・広告・コンサルティング」では転職者の受入がなされていない可能性も考えられる。反対に入職率が高いのは「職業紹介・派遣業」4.51%、「飲食業」3.96%、「衣服等小売業」3.88%、「娯楽業」3.8%となっている。

(11) 大卒者に限ったデータではないが、マクロデータの状況も確認するために、2011年の雇用動向調査から20～24歳の転職者についても同様の集計を行い付表1に掲載した。ここでも小売業や宿泊・飲食サービス、その他サービス業で転職者の受入率が高く、複数の他業種から転職者が流入している様子が見られた。

(12) 企業規模についても雇用動向調査から同様の集計を行い、付表1に掲載した。ここでも表3と同様に転職者の多くがより小規模企業への移動をしており、大企業への転職者は前職も大企業であった者が多かった。

率が高い一方で、転職受入れがないという特異な位置づけとなっている。

これら産業ごとの離職率や転職受入れ状況の違いを整理すると、大きく3つの特徴に分かれる。第1には離職率も転職受入れ率も低い教育・保育や製造、金融・保険などの産業であり、第2に離職率も転職受入れ率も高いサービス業などであり、第3に離職率は高いにもかかわらず、転職受入れが少ないマスコミなどの産業である。

では以上のような特徴の違いはどのような理由によって現れているのだろうか。新卒就職先の第1希望度は離職に有意な影響を持っていなかったため、学生の希望とのミスマッチが直接的な原因ではなく、企業側の要因が産業ごとに異なるものと推察される。例えば学生からの人気異なり、求職者の集めやすさに違いがあるならば、それによって採用や雇用のシステムなど企業側の要因が異なると考えられる。そこで以下では追加的な分析として、産業・規模別に新卒求職者からの希望度の違いを確認する。

下記図3では産業ごとに第1希望度の違いを集計した。また、図4は2008年時点の調査においてまだ就職活動を継続している者の第1希望業界を示したものである。図3を見ると、内定先の第1希望度は「医薬、医療・福祉・介護」が最も高いが、これはそもそも当該業界への就職のためには、関連する教育機関での学習が必要だからであろう。医療関連産業以外では多くの産業で第1希望度は、5割～6割程度となっている。一方で「運輸・通信・電気・ガス・水道」と「サービス」のみ40%程度と低くなっている。また図4より、就職活動継続者の希望業界は「マスコミ・広告・コンサルティング」が最も高く、次いで「製造業・建設業」、「その他」、「教育・保育」と続いている。それ以外の産業は10%未満であり、一部の産業に人気が集まっている様子が見られる。佐藤ほか（2010）では「マスコミ」は学生からの志望度が特に高いものの就職が難しいため、途中で希望する業界を変えることで、就職活動を成功させた者が少なくないことを明らかにしているが、本稿のデータからも似た様子が見てとれる。

図3 内定先企業が第1希望である確率 N=417

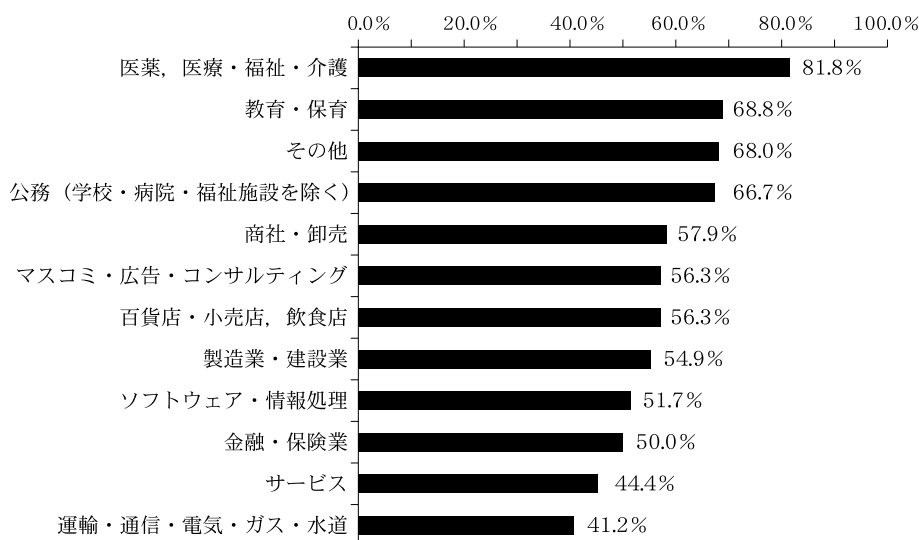
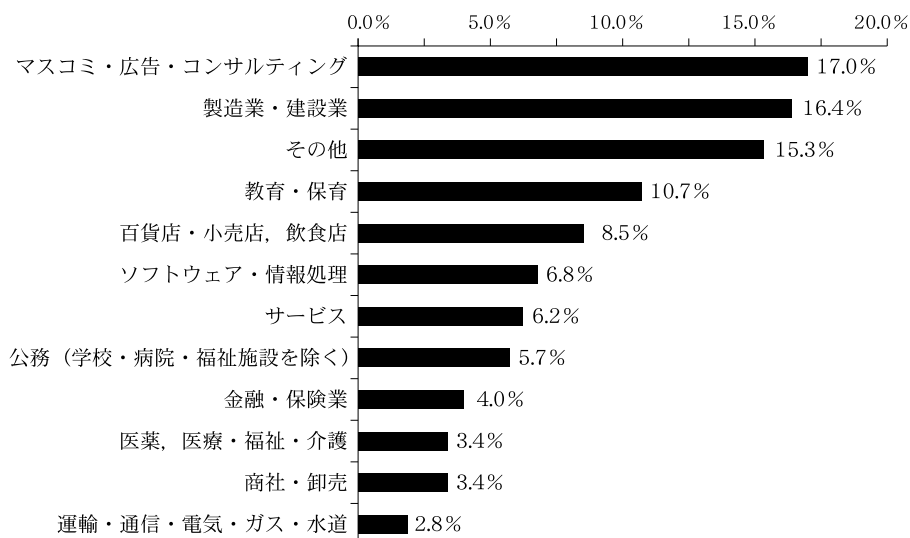


図4 卒業時調査時点における就職活動継続者の第1希望の業界 N=177



これら特徴から、先の3分類ごとに採用・雇用システムが異なっている予測が立つ。まず第1群である離職率、受入率ともに低い産業では学生からの人気も高い。このような産業では新卒採用時点で優秀な学生を厳選して確保し、彼等を長期的に育成するといった「伝統的な日本型雇用システム」の特色が強い可能性が考えられる。

次に第2群である離職や転職受入も多い産業では、学生からの人気はあまり高くない。ここでは因果関係の方向性によって2つの状況が考えられる。まずは人気が高い産業であるために学生を厳選できないため、新卒採用者を長期育成する投資効果が低く、新卒採用者の定着化を図るよりも、中途での即戦力人材の活用が活発になっている可能性が考えられる。もう一方では、当該産業における業務の特性として、そもそも人材を長期育成するメリットが少ないか、若年であること自体が重要であるために、若年離職や若年者の中途採用が頻繁になり、この事実によって学生からの人気が高くなっている可能性も考えられる。ただしどちらの経路にしてもいわゆる「伝統的な日本型雇用システム」とは対照的であり、今野・川村（2011）が使い切り型企業と指摘するような「門戸開放・使い切り型」の採用・雇用システムが採られていると考えられるのではないだろうか。

続いて第3群としてあげられる、離職は多いが、中途採用を行わない「マスコミ・広告・コンサルティング」業は学生からの人気は非常に高い。ここでは多くの優秀な学生を新卒市場で集められるため、採用後のふるい落とし選抜も可能になると思われる。また、当該産業ほど採用時において学生とのマッチングの質を見極めることが難しいならば、新卒採用時に優秀と思われる学生を確保したとしても、その真偽は彼らを実際に働かせた後にしか判明しない。そこで、まず第1に優秀と思われる学生を多めに新卒採用時に確保し、続いて彼らの入社後の働きぶりによって第2のふるい分け⁽¹³⁾をするかもしれない。このような今野・川村（2011）が選別型企業と指摘するような

(13) 日本では企業側からの解雇は難しいため、ふるい落としの結果、労働者自ら会社を去るような誘因づけが必要

「ふるい落とし選抜型」のシステムが採られているのであれば、離職率は高くとも中途採用で補充する必要はないという状態が見られるだろう。

(2) 企業規模ごとの特徴の違い

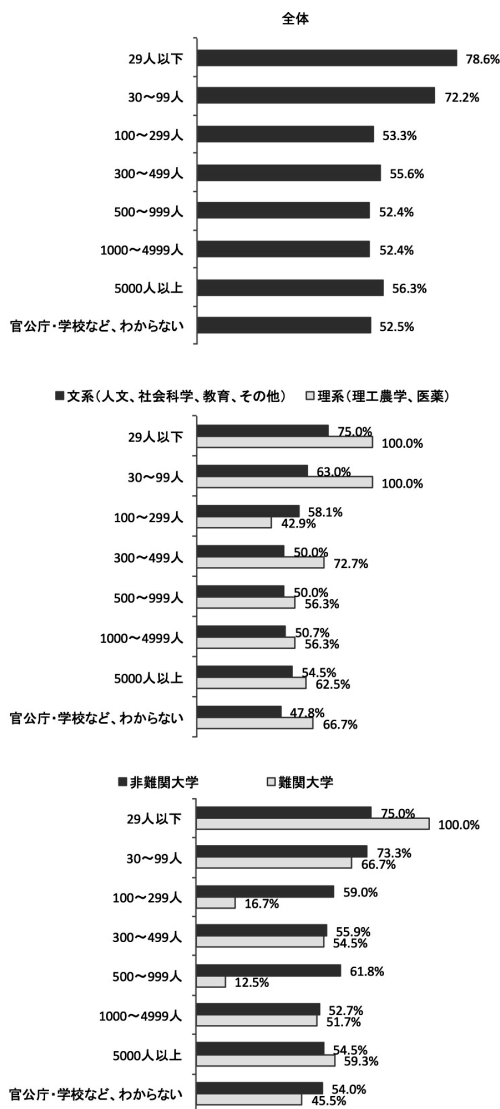
次に企業規模についての分析結果を整理して行く。離職については小企業ほど個人属性をコントロールしても有意に離職確率が高かった。また、離職者の受け入れ先としても特に99人未満の中小企業がその中心的な役割を担っていた。

ここでは離職率が高いにもかかわらず、中途採用を行っていないという企業群は見られず、大きく2つの特徴に分かれる。第1に離職も転職受入も少ない大企業群と、第2に離職も転職受入も多い中小企業群である。

これら企業規模による2群にも、産業ごとにみられたような学生からの人気の違いがみられるだろうか。但し本稿で用いるアンケートデータでは、就職活動先としての企業規模の希望は問われていない。そのため、ここでは内定先の第1希望率を規模ごとに確認してゆく。集計結果である図5を見ると、小企業の第1希望率は大企業のそれよりもむしろ高くなっている。この特徴は文理別、出身大学の難易度別でも変わらない。一般には、大卒者の新卒採用市場の求人倍率は大企業よりも小企業で高いことが指摘され⁽¹⁴⁾、小企業ほど希望度は低いものと予想されるが、ここではむしろ逆の傾向が見られる。第1希望か否かは主観変数であるため学生個々の感じ方などデータに現れない個々の特性の影響も加わっていることは考えられる。また企業規模の希望が把握できたならば、異なった特徴が示される可能性はある。

ただし新卒市場の企業規模別求人倍率からも、ま

図5 企業規模ごとの内定先企業が第一希望である確率 N=417



となる。これは具体的には早い昇進制度やリテンションマネジメントの工夫によって可能であろう。八代(2011)によれば、早期の昇進選抜は敗者のモチベーション低下を引き起こすことを示唆しており、山本(2009)では労働者の離職対策であるリテンションマネジメントは、全従業員ではなく一部の高業績の従業員のみを厳選されることが示唆されている。

(14) リクルートワークス研究所の企業規模別大卒求人倍率を参照されたい。

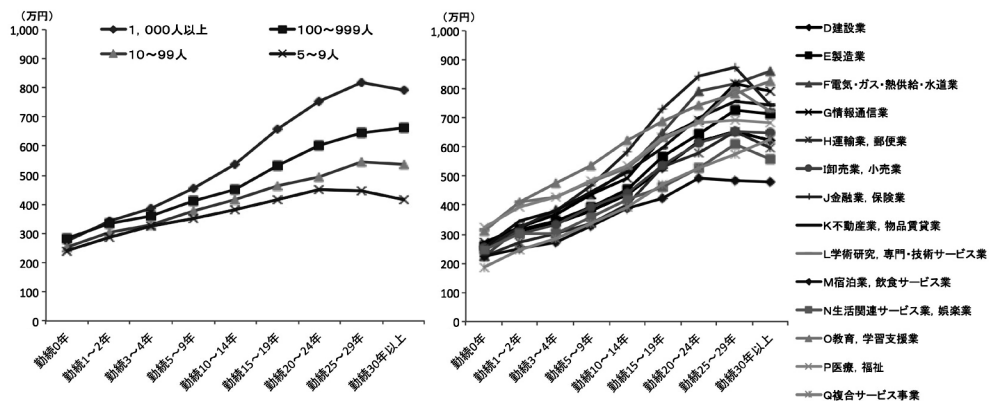
た一般に指摘される中小企業の新卒採用の難しさからも、大企業ほど優秀な学生を集めやすく、厳選した選抜が行われやすいと考えるほうが現実的であろう。やはり大企業ほど「伝統的な日本型雇用システム」が採られていると思われる。一方で、就職時点では第1希望であったが、その後の離職率が高いということは、小企業ほど採用時の情報伝達に誤りがあるのか、そもそも職場の特性として離職が起きやすいという特徴があると考えられる。中途採用も多いことを考えると、小企業では「門戸開放・使い切り型」の雇用システムが採られているのかもしれないし、採用時の情報伝達の誤りやその後のマネジメントにおいてなんらかの統治不全が起きているのかもしれないと考えるのは、それぞれの離職や中途採用の特徴とも合致する。

また、大企業では「伝統的な日本型雇用システム」が採られ、中小企業ではそうではない雇用システムが採られやすいことは、人的資本の蓄積状況が異なることにも起因すると考えられる。樋口(1991)が指摘するように、中小企業ほど企業特殊的技能の重要性が低く蓄積がされにくいなら、そこでは中途採用の利用は活発であり、反対に企業特殊的技能の蓄積を重視する大企業では新卒採用のみで採用が完結されやすいと考えられる。図6は賃金構造基本統計調査のデータを企業規模別に勤続年数と年収との関係を集計したものであるが、大企業ほど年収プロファイルの傾きが大きく、小企業ほどなだらかであることが分かる。

これらの違いは、大企業ほどスキル蓄積が大きく小企業ほど少ないことが背景にあると考えられる。企業特殊的技能の蓄積を重視する大企業では「伝統的な日本型雇用システム」が採られ、長期雇用保障の代わりに従業員に企業特殊なスキル蓄積を求める。この結果、いわゆる後払い賃金と呼ばれる年功的賃金カーブを描く。一方で中小企業では一般的スキルの高まりによって生産性を高めてゆくしかなく、企業特殊なスキル蓄積は賃金に繋がらないのではないか。そのためいわゆる後払い賃金は成立せず、賃金カーブもなだらかで離職も中途採用も多くなる。

そうであれば、中小企業就職促進政策についても一つの懸念が想起される。現在、経済産業省などを中心とした「中小企業若年者雇用環境整備推進事業」のように、近年なかなか就職できない学生が多い一方で、需要が有りながらもなかなか学生の採用が難しい中小企業とを結び付けようと様々な政策が行われている。しかし中小企業に就職したとしても、賃金は高まらず離職も頻繁であ

図6 企業規模別の勤続年数と年収



り、またその後の転職先もやはりそのような中小企業に限られてしまうのであれば、問題の本質は解決されない。一連の政策では「ドリームワークスタイル・プロジェクト」⁽¹⁵⁾のように優良な中小企業を選定したうえで、そこへ学生を就職させようとする方向付けもなされる。しかし選定の視点は企業の成長性であり、離職状況や人的資本の高まりなどの視点はない。就職後に安定して勤務できるのかどうか、また人的資本を蓄積できる雇用システムになっているかどうかという視点も、優良企業の選定に際しては重要ではないだろうか。

産業ごとの賃金カーブも同様な指摘ができ、「伝統的日本型雇用システム」と考えられる金融業や製造業では勤続とともに収入が高まる一方で、「門戸開放・使い切り型」と考えられる宿泊・飲食サービス業や生活関連サービスなどでは賃金カーブの傾きは小さい。「ふるい落とし・選抜型」と考えられる情報通信業については賃金カーブの傾きは大きい、「伝統的日本型雇用システム」とは異なり、サバイバルに残った特に優秀な者のみが長期勤続者として集計に現れているかもしれない。そうであれば「ふるい落とし選抜型」はリスクも高いものの、リターンも高いと言える。高い離職率の中で長期勤続を経ても収入が高まりにくい、「門戸開放・使い切り型」に比べれば「ふるい落とし選抜型」も学生にとっては魅力的かもしれない。

まとめ

本稿の分析結果によって明らかになった点を整理すると、まず第1には、商社・卸売、小売などの流通業やサービス業、マスコミ・広告・コンサルティング業などへ就職した場合、また小企業へ就職した場合では個人属性や経済環境の違いを考慮しても離職確率が高かったことである。

第2には、離職後の転職者の受入れ先としては離職率の高かったサービス業や小企業が中心であり、離職しやすい産業や企業規模からの転職を図っても、やはり離職しやすい産業や規模の企業がその転職先になりやすい様子が確認できた。また、マスコミ・広告・コンサルティングでは離職率は高いにもかかわらず、転職者の受入れはなかった。

また第3に、離職率の低かった産業やマスコミ・広告・コンサルティングは学生からの人気が比較的高く、サービス業は低かった。また、就職先の第1希望度は離職に有意な影響を及ぼしていなかった。

これらの事実から産業や規模で雇用システムが異なり、それが若年者の早期離職やその後の転職先に影響していると推察される。まず産業では表4のように大きく3タイプに分かれ、「伝統的な日本型雇用システム」、「門戸開放・使い切り型」、「ふるい落とし選抜型」の雇用システムが採られている。「伝統的な日本型雇用システム」が採られる教育、金融、製造業などでは、離職も少ないが中途採用による途中参入は難しい。サービス業で主に見られる「門戸開放・使い切り型」では、就職はしやすいが、その後の離職確率も高くなる。「ふるい落とし選抜型」はマスコミ関連産業のみで見られ、入社だけではなく入社後の生き残りも厳しく、サバイバルの状況が続く。また、企業

(15) 平成23年度から経済産業省は、若い人材を採用して成長を目指す企業と、新卒者等とのマッチングを支援する「ドリーム・マッチプロジェクト」を実施し、一連のメニューとして中小企業で働くことの魅力が学生に認知されるよう「ドリームワークスタイル・プロジェクト」が実施されている。

表4 離・転職率の特徴による産業、規模分類

産業、企業規模		離職率	転職受入率	雇用システム
産業	教育・保育	低い	低い	「伝統的な日本型雇用システム」
	金融・保険業			
	ソフトウェア・情報処理			
	その他			
	公務（学校・病院・福祉施設を除く）			
	医薬、医療・福祉・介護			
	運輸・通信・電気・ガス・水道			
	製造業・建設業			
	商社・卸売	高い	やや高い	「門戸開放・使い切り型」 「ふるい落とし選抜型」
	百貨店・小売店、飲食店		高い	
サービス	低い			
マスコミ・広告・コンサルティング				
企業規模	29人以下	高い	高い	「門戸開放・使い切り型」
	30～99人	やや高い		
	100～299人	低い	低い	「伝統的な日本型雇用システム」
	300～499人			
	500～999人			
	1,000～4,999人			
	5,000人以上			

規模では大きく2タイプ「伝統的な日本型雇用システム」の大企業と、「門戸開放・使い切り型」の小企業のみが見られた。

ただしこれらの分類パターンはあくまで分析結果を解釈したものであり、実際に産業ごとに雇用システムを調査したわけではないことには留意を要する。今後の課題として、産業ごとの雇用システムの特徴の違いについて直接的な検証を行うことや、それら雇用システムと離職や中途採用の状況との結びつきを直接的に検証することも重要であろう。ただ離職が多い雇用システムの具体像について示唆が得られる報告もされつつある。

今野・川村（2011）によれば、「門戸開放・使い切り型」の以下のような具体像が推察される。例えば小型店舗ごと、プロジェクト単位ごとなど、組織を細かな単位に分割することで、一見それぞれの組織が裁量を持ち運営されているような体制が作られる。しかし同時にそれぞれの組織における業務についても細分化し、遂行方法について細かくマニュアル化し定めていく。上記のような組織体制を利用し、それぞれの組織の監督者の責任として営業や労務管理など運営面が個人請負業者のようにアウトソースされていくが、マニュアルや様々な規定が存在することで、監督者の裁量で成果目標を下方修正したり仕事量を減らしたり、仕事の方法を工夫することなどはできない。その結果、成果をあげるには長時間労働など労働量に頼るほかはなく、また他組織との競争を強いられ、責任者は長時間労働や休みが取れない状況に追いやられる。また彼らが体調を壊すなどで離職したとしても業務遂行方法が細かくマニュアル化し「単純化・部品化」してあるのですぐに別の労働者によって切り替えが効くようになっている。

連合総研の「第26回労働者の仕事と暮らしについてのアンケート調査報告書p.16～p.27」も重

要な情報を提供している。そこでは

- ・小規模企業で働く労働者ほど職場になんらかの違法状態があると感じていること (p.16)
- ・職場の違法状態については、払われるべき残業代が払われないとの回答が最も多いこと (p.16)
- ・不払い残業をした者のうち、約6割が自身で、約2割が上司からの調整で行っていること (p.27)
- ・「卸・小売、飲食・宿泊業」の労働者ほど勤め先をブラック企業と認識する割合が高いこと (p.20)
- ・60時間を超えるなど残業時間が長いほど職場を「ブラック企業」と認識していること (p.21)
- ・若年者ほど自身の就業企業をブラック企業と認識していること (p.20)
- ・若者ほど違法状態があっても労働基準監督署など外部組織に相談をしていないこと (p.18)⁽¹⁶⁾

などが報告されている。残業代を支払わずに長時間労働をさせ、長時間労働や残業の不払いについて訴えられるリスクの少ない若者によって運用する、というシステムが存在しうることが示唆される。

また本稿の分析から得られたタイプ別の特徴は、濱口(2013)が述べるブラック企業の特徴とも矛盾しない。というのも「伝統的な日本型雇用システム」が採られていると考えられる。大企業や大手製造業などでも近年は早期退職制度の一般化など選抜の傾向が見られる。濱口(2013)は、元来「伝統的な日本型雇用システム」が採られていた企業で年功制や雇用保障などの見返りのみが失われることで、「見返りなき滅私奉公」が発生し、ブラック企業問題に繋がっていると指摘している。要するに「伝統的な日本型雇用システム」を採っていた企業の中で「ふるい落とし選抜型」へと変化する企業が出てきていると考えられるのである。このような濱口(2013)や今野・川村(2011)のブラック企業発生仮説を本稿の分析結果から得られたタイプ別の特徴によって整理すると、ブラック企業問題⁽¹⁷⁾についても以下図7のような整理ができるのではないかと。

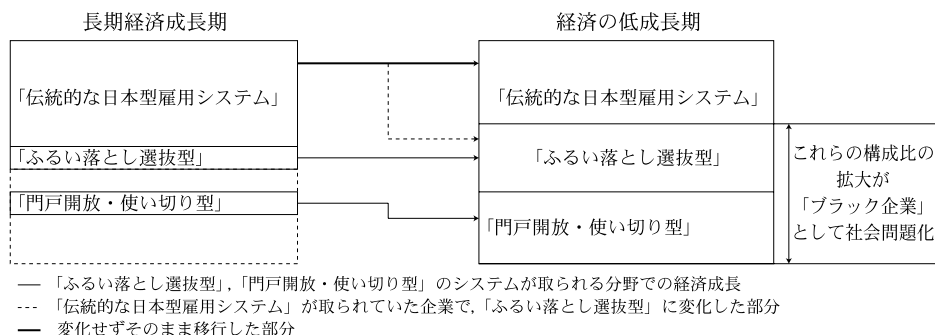
高度、安定経済成長期に多くの労働者を吸収していた大手製造業や金融業などでは「伝統的な日本型雇用システム」が最も効率的かつ持続可能であり、社会全体としても「伝統的な日本型雇用システム」が主であった。しかし、濱秋ほか(2011)が指摘するように90年代のバブル崩壊以降、大手製造業や金融業などにおいても「伝統的な日本型雇用システム」の持続的な運用が難しくなれば、全従業員に対する雇用保障は失われ、一部の優秀な者のみを組織に残すようになる。このような「伝統的な日本型雇用システム」から「ふるい落とし選抜型」への変化組では、暗黙な後払い賃金契約が結ばれていたにもかかわらず、それが履行されず若年時の滅私奉公による対価が回収できない「見返りなき滅私奉公」という事態に陥る。

同時に、大手製造業などに代わってサービスやコンサルティングなどの産業分野が成長し、多くの労働者を雇用するようになってゆく。これら産業ではそもそも離職率が高く、長期安定的に働け

(16) 外部組織へなぜ訴えないかについて本報告書では言及されていないが、若者ほど転職機会があるために訴えるよりも労の少ない転職によって対応を図っていることが予想される。

(17) ここでの「ブラック企業」の語は、若者の使い捨てなど若者を対象としたものに限らず、濱口(2013)のような中高年齢層に対する問題も含んだ広義のものとして扱っている。

図7 「ふるい落とし選抜型」・「門戸開放・使い切り型」の相対的増加とブラック企業



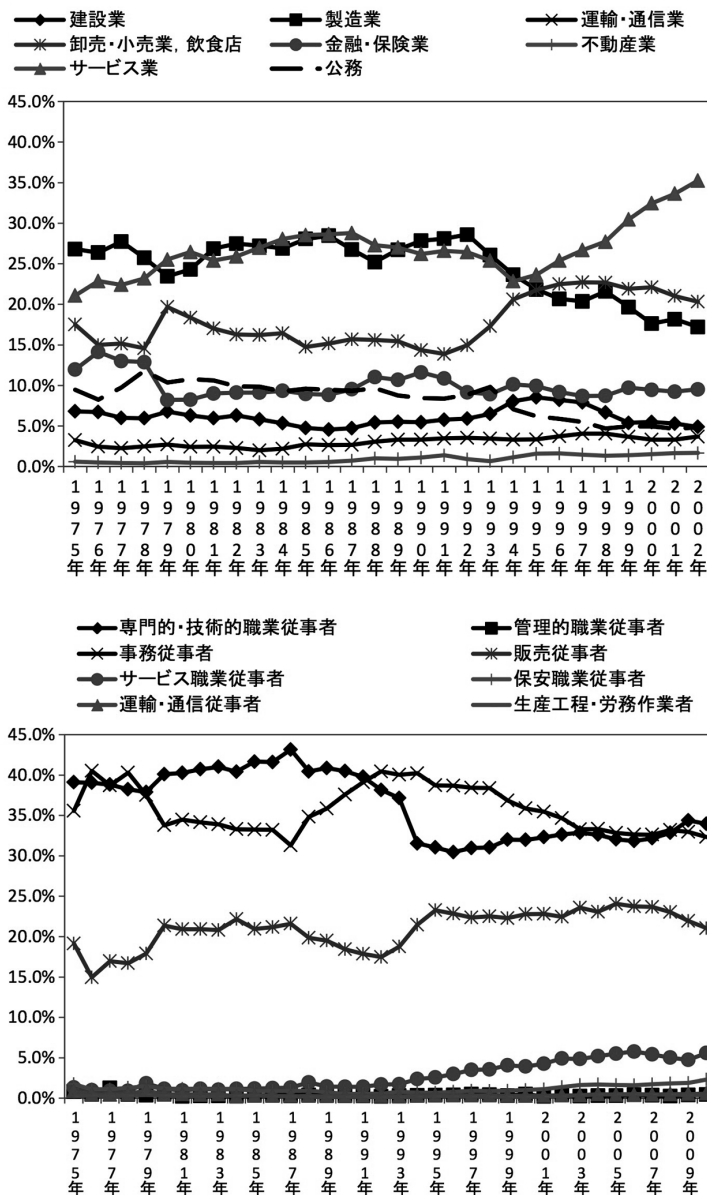
る「伝統的な日本型雇用システム」が採られているわけではない。要するにこれら産業分野の拡大によっても、社会全体として長期安定的に働ける職場が減少し、「ブラック企業」問題が指摘されるようになってきたのではないか。中でも特に「門戸開放・使い切り型」企業の拡大は重要であろう。というのも、図8より「学校基本調査」における大卒者の就職先の産業・職業を見ると、製造業への就職が減ってきている中で、サービス業やサービス職への就職が非常に増えてきている。また卸・小売・飲食店や販売職への就職も2000年以降若干の減少も見られるが、80年代以前と比べると1990年代以降は非常に多くなっている。一部の人気産業に限られるであろう「ふるい落とし選抜型」の影響は限定的であることが予想されるし、「伝統的な日本型雇用システム」から「ふるい落とし選抜型」への変化組については、若年者より中堅以上の層への影響が大きいだろう。そもそも後払い賃金制度であるならば、若年労働のコストパフォーマンスはむしろ良いはずであり、若年者を早期離職に向かわせるメリットは少ない。就職先の特性が急激に変化する中、大卒若年者の離職が増えている背景に限って考えるならば、「門戸開放・使い切り型」企業の拡大が重要であるのかもしれない。ただし、実際にこれら複数の要因のどちらがより重要であったかを計測することは、直接雇用システムの状況と離職率との関係を見てゆくこととともに今後の課題となろう。

本稿の最後に、若年者の早期離職問題に対する政策的な含意を検討してみたい。まず第1に若年労働者への能力形成支援やキャリア支援の拡充が考えられる。離職率の高い産業や規模の企業が本当に第一希望であるならば、その後のキャリアについても計画を立てたうえで就職する必要があるだろう。このような職場では企業特殊技能の蓄積は期待できず、就職後も自主学習を継続し一般的スキルを高め、時には外部労働市場も活用しながら安定的な雇用確保や収入の上昇を図っていくことが重要になると考えられる。このような労働者には、企業負担の教育が受けられないため政策的な自己啓発の支援・機会の提供が重要だが、同時に学習時間の確保も必要だ。長時間労働のために企業外における学習ができないなら、いくら支援や機会を提供しても活かされない。能力形成やキャリア支援については、近年注目されている「勤務時間インターバル制度」のような取り組みとセットで行うことが重要になると考えられる。

第2に、就職活動時や転職時の情報整備や提供の拡充も重要だろう。特に初職の就職はその後のキャリアを決定づけるほど重要であり、今のように「実態は働いてみなければ分からない」という状況ではミスマッチによる社会的なコストは大きい。特に離転職や人的資本形成に深く関わる雇用

システムの特徴がきちんと判断できるような情報の提供が求められる。なぜなら、「ふるい落とし
 選抜型」や「門戸開放・使い切り型」の企業では採用面接や企業説明会に出てくる当該社員はサバ
 イバルに打ち勝った特に優秀な者や使い切る側である可能性があり、このような一部分のみを見て
 企業そのものを判断してしまいかねない。企業幹部や幹部候補者などの高額給与や高待遇の裏には
 より多くの脱落者がいるかもしれず、見せかけの後払い賃金制度になっている可能性がある。また

図8 大卒者の就職先に占める産業、職業の構成比



(出所) 「学校基本調査」より筆者作成
 (注) 産業のうち「農業・林業、漁業、鉱業、上記以外のもの」職業のうち「農林漁業作業者、上記以外のもの」の構成比は省略している。

そもそも長期雇用関係を望まない「門戸開放・使い切り型」であれば、ミスマッチにより離職されても企業側の不利益は少なく、企業側から発信される情報にはそもそも実態との乖離が大きく存在している可能性もある。他方で、「門戸開放・使い切り型」や「ふるい落とし選抜型」が多く存在する産業や企業群の中でも「伝統的な日本型雇用システム」が採られている企業もあろう。

このような就職活動時や転職時の情報整備のためには、企業が求人を出す際に、求人票に付随していくつかの情報項目の開示を義務付けること、またその情報が実態を反映しているかのチェックが必要になるかもしれない。例えば離職率であるが、現状では求人企業による自発的な情報開示が求められるにとどまるが、企業が求人を出す際には広告や職業紹介機関など第三者機関を介することが多いため、そのような機関による情報提供や情報のチェックを委任することも必要であるかもしれない。加えて労働時間や賃金カーブ、昇進状況などのような雇用システムに関わる離職率以外の情報も流通させていくことが重要だろう。またそのような情報開示が難しくとも、キャリア教育などにより、様々な情報ソースから自主的に雇用システムを判断できるような能力の付与も重要になると思われる⁽¹⁸⁾。

（こばやし・とおる 慶應義塾大学産業研究所共同研究員、公益財団法人三菱経済研究所）

（うめざき・おさむ 法政大学キャリアデザイン学部准教授）

（さとう・かずま 明海大学経済学部専任講師）

（たざわ・みのる 法政大学キャリアデザイン学部准教授）

（参考文献）

- 上西充子・今野晴貴・常見陽平（2013）「ブラック企業の見分け方—大学生向けガイド」ブラック企業対策プロジェクト、<http://bktpr.org/news/144>.
- 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、pp.56-68.
- 太田聡一・玄田有史・近藤絢子（2007）「溶けない氷河—世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』569号、pp.4-16.
- 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、pp.4-18.
- 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、pp.73-80.
- 今野晴貴・川村遼平（2011）『ブラック企業に負けない』旬報社。
- 佐藤一磨（2009）「学卒時の雇用情勢は初職離職後の就業行動にも影響しているのか」樋口美雄・瀬古美喜・照山博司・慶應—京大連携グローバルCOE編『日本の家計行動のダイナミズムV』、pp.81-104.

(18) 情報媒体の利用と新卒就職との関連が分析された研究に田中ほか（2011）がある。ここでは一般ビジネスマン向けの情報誌の活用が就職に良い結果を及ぼすことを示し、このような情報へのアクセス方法や読み解き方などを教育することの重要性を指摘している。また上西・今野・常見（2013）のように学生が企業を見分ける能力を高める教育も重要であろう。他に労働法や外部の相談機関に関する知識を提供することで、就職後に問題に直面した際の対応力の付与が重要だという議論もある。しかし外部の相談機関を利用しつつも労働問題において企業と争うには多大なコストがかかる。また争ったのちにおいても当該企業において勤め続けることは現実的ではなく、結局転職せざるを得なくなる。やはり就職、転職時の情報整備や提供の重要性がより高いのではないだろうか。

