

景気変動に影響されにくい新卒採用の 実現に向けて¹

明治大学 千田亮吉研究会 労働分科会

佐藤晃一 金芸智 栗原真梨乃 古川亜紗美

2010年12月

¹本稿は、2010年12月11日、12日に開催される、ISFJ 日本政策学生会議「政策フォーラム 2010」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、千田亮吉教授（明治大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

景気変動に影響されにくい新卒採用の 実現に向けて

2010年12月

要約

本稿の目的は景気変動に影響されにくい新卒採用の実施を税額控除という政策により促進することで、不況という学生の力では変えることのできない要素で就職できない学生を救い、学卒時の景気による世代間格差を是正することである。

まず、新卒労働者の需要は景気変動の影響を非常に強く受けることが我々の分析で明らかとなった。つまり、不況期には新卒採用が大幅に減少することを意味する。かつて大卒者は高学歴層とされ高卒者に比べ景気変動の影響を受けにくい層として扱われてきた。

しかし、大学進学率の上昇により、新卒労働市場では大卒者が高卒者の2倍も存在するようになった。そのため就職活動においても景気変動の影響を受けやすくなり、労働需要が大幅に減少した就職超氷河期には5人に1人が進路未決定のまま学卒者となった。また、近年では就職留年という新しい問題も発生している。更に日本においてはこの就職時の格差が将来においても継続され、雇用の面においては就職活動期の景気が将来のキャリアにおいても大きな決定要因となっている。しかし、この景気変動は学生の能力とは全く関係のない要因であり、学生にとっては就職活動期の景気はリスクとなる。高等教育を受けた若者が正規雇用には就けないことは国家にとっても損失であり、就業者の減少は税収の減少や少子化の要因にもつながるなど他の問題も併発しかねない。

そして労働需要を極端に増減させることは企業にとってもデメリットがある。我々の行った分析では不況期に労働需要を減らすことは早期離職者の増加を招き、採用・企業訓練コストの損失が発生する上に将来的に企業収益の減少も招くことが判明した。また、新卒採用を大幅に増減させる企業ほど業績の変動が大きくなることが明らかとなった。好況期に大量採用を行うことは置換効果により、その世代の従業員が中高齢化した際に新卒採用の抑制要因にもつながる。

近年の就職環境の悪化を受け政府は「新卒3年以内は新卒者として企業の採用に応募可能にする」政府支援策を発表した。しかし、我々の行った分析では複数年に渡り就職活動を行ったとしても景気変動の影響を免れることはできないことが判明した。それどころか、この制度が導入されると就職留年に伴う学費が発生しなくなることから複数年に渡り就職活動を行う学生が増加し、供給過多を起こす可能性すらある。

労働需要の極端な増減、特に減少は学生・国家・企業3者いずれにとってもデメリットがあり、景気変動の影響を受けにくい安定した新卒採用が求められる。労働供給側からの政策、規制による政策、資金援助による政策はいずれも日本の現状を考えた上で実現可能な政策とは言いがたい。したがって税額控除による新卒安定化雇用を促すことを提案する。具体的には「新卒採用の増減を過去5年間平均の20%以内に抑えた新卒採用を行った企業に対して法人事業税を全額控除する」という制度を設けるということで政策提言とする。

目次

はじめに

第 1 章 現状把握・問題意識

- 第 1 節 (1.1) 世代間による就職格差
- 第 2 節 (1.2) 世代間格差の継続
- 第 3 節 (1.3) 問題意識

第 2 章 労働需要減少の要因

- 第 1 節 (1.1) 景気悪化による労働需要減少
- 第 2 節 (1.2) 実証分析
- 第 3 節 (1.3) 置換効果による労働需要減少

第 3 章 企業側のデメリット

- 第 1 節 (1.1) 離職者増加に伴う損失の発生
- 第 2 節 (1.2) 労働需要と離職率に関する分析
- 第 3 節 (1.3) 企業収益の減少

第 4 章 政府支援策に関する考察

- 第 1 節 (1.1) 政府支援策の概要
- 第 2 節 (1.2) 政府支援策に関する実証分析
- 第 3 節 (1.3) 考察

第 5 章 政策提言

- 第 1 節 (1.1) 政策提言
- 第 2 節 (1.2) 政策提言の観点及び根拠
- 第 3 節 (1.3) 法人事業税の概要
- 第 4 節 (1.4) 政策提言実現の課題

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

バブル経済崩壊以降、日本の若年者雇用情勢の悪化が大きな社会問題として取り上げられてきた。更にリーマンショック後2年で新卒の求人総数は約37万件も減少し、就職環境の悪化は我々学生にとって死活問題となっている。当然ながら採用数の減少は就職できない学生の増加を意味する。図1は進路が決定しないまま大学を卒業した進路未決定者の推移を表したグラフである。進路未決定者率1994年に初めて進路未決定者率は10%を超え、その後上昇を続け2000年代前半には20%を超えた。つまりこの時期は大学を出たのにも関わらず5人に1人は進路先を決定できなかったこととなる。この2000年代前半は就職状況が悪化した時代の中でも特に就職環境が厳しいと言われた就職超氷河期¹に該当する。2000年代半ば以降、進路未決定者率は下降したものの、リーマンショック以後の2010年は19.7%と再び高い水準を記録し、再び高い水準で推移している。

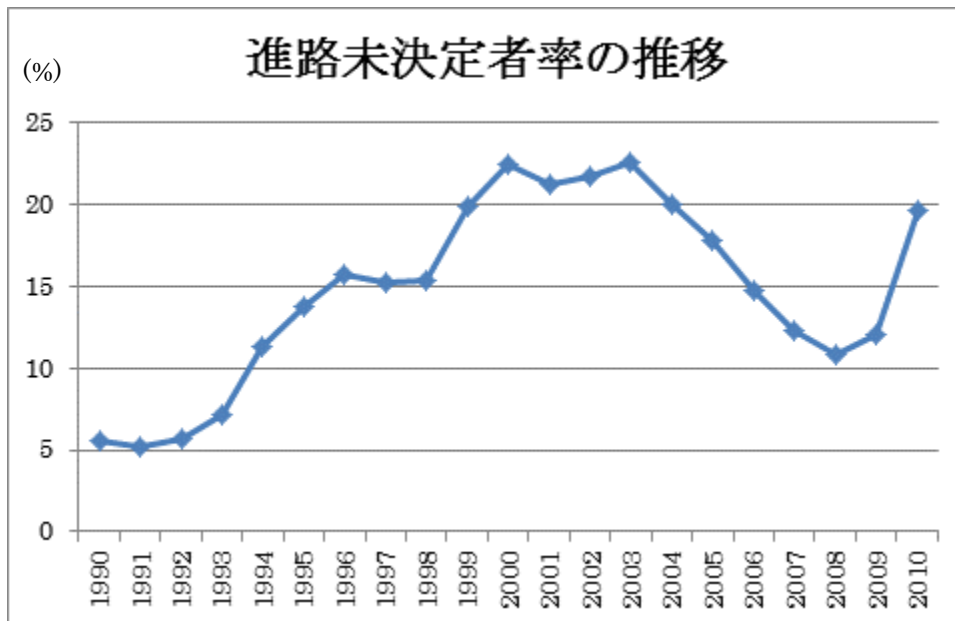


図1 進路未決定者率の推移

出典：文部科学省「学校基本調査」を基に筆者作成

また、就職活動を継続するために単位を取得せず、大学にもう1年在学する就職留年者も数多く存在する。今までその数は明らかになっていなかったが、読売新聞社の「大学の実力調査」で全国の4年制大学で7万9000人の就職留年者が発生したとの調査結果を今年明ら

¹ 就職雑誌『就職ジャーナル』が命名した造語で1993年～2005年の就職が困難な時期を指す。その中でも特に就職状況が悪化した1999～2003年を就職超氷河期と言う。

かになった。これは2010年3月に大学を卒業した学生数の約14%に上る¹。就職留年に伴うデメリットは大きく分けて2つある。まず、就職留年は就職活動を継続することを目的とした留年であるために就職留年に伴う教育費の損失が発生する点である。大学の学費は国立と私立、文系と理系で大きく異なるが文系学部の場合、大学2年次以降の教育費及び諸経費の合計は100万円前後である。一部の大学では就職留年時の学費を一定額免除するといった対策を講じている²が、いずれにせよ就職留年には大きな経済的負担が生じる。また、学卒予定者の1割以上が翌年も就職活動を行うことは次の世代の供給数増加を招き、供給超過による競争激化を引き起こす可能性が高い。

また、近年は就職活動期間が長期化する傾向にある。図2は過去4年間の就職活動終了時期を月ごとに表したグラフである。リーマンショック以前に就職活動を行った学生は7月終了時点で8割近くの学生が就職活動を終えている。しかし、リーマンショック以降に就職活動を行った学生は就職活動が長期化し、特に2011年卒は7月終了地点でも3分の1程度しか就職活動を終えておらず、就職活動が長期化している。荻谷(1998)では就職活動が長期化する学生ほど授業への出席率が低下するという分析結果を明らかにしており、不況期における就職活動の悪化は大学教育への影響も及ぼす可能性もある。

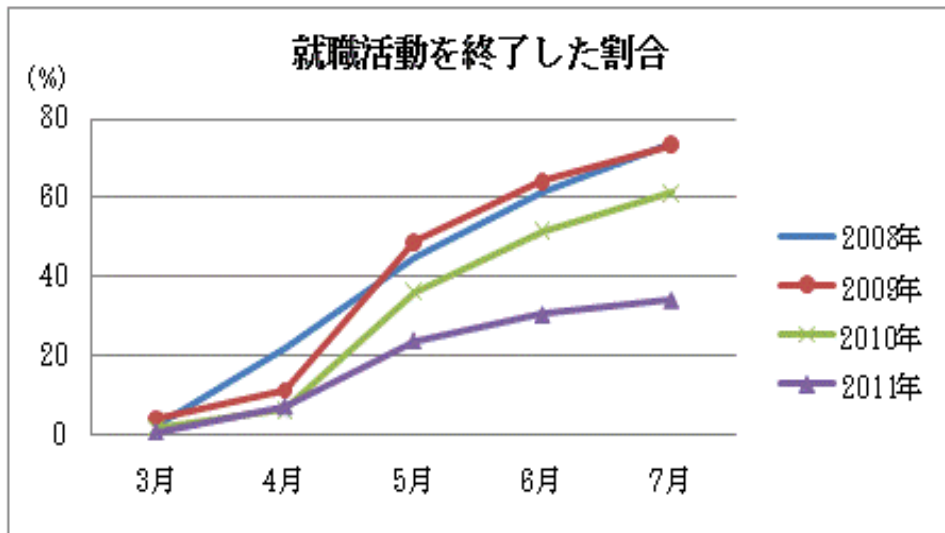


図2 就職活動を終了した割合

出典：エン・ジャパン株式会社「2011年度新卒採用就職・採用活動アンケート7月度」

「2008年度就職活動・採用活動進捗度調査」「2007年度就職活動・採用活動進捗度調査」より筆者作成

このように採用数が減少し、就職活動が難航した年は就職できない学生が多く生じる。高等教育を受けた者がこれだけ就職できない事態は税収の減少や少子化の進行³など国家にとっても大きな損失である。更に大学進学率上昇に伴う大卒新卒労働市場の拡大によってこの問題は将来的に更に大きな社会全体の問題となる可能性を秘めている。本稿では景気と大卒の新規大卒採用が密接な関係にあり学卒時の景気状況が長期に渡る世代間格差を助長する日本の労働市場の現状を説明し、不況期における大幅な採用数増減が企業サイドにとって

¹ 「大学の實力調査」では2010年卒業予定者と実際の卒業者に7万9000人の差があり、更に同調査が20の大学に追跡調査を行ったところ「〈1〉退学・留学・死亡などの留年以外の理由がほとんどない〈2〉細かい実態は不明だが、留年者のほとんどは就職活動の不調と見られる〈3〉成績による留年は3年次までに集中し、卒業年次では例外的」との回答が得られた。

² 湘南工科大学では「必要な単位を修得し卒業要件を満たした者で、事情により継続して就職活動を行うため、卒業延期の意思がある者」に対して学費11万円で半年間、22万円で1年間の大学在籍が可能となる「就職特別支援在籍制度」を設けている。参照：湘南工科大学HP <http://www.shonan-it.ac.jp/contents/news/2700/002639.html>

³ 酒井・樋口(2005)はフリーター経験者は一定の年齢になっても結婚せず、子供を持たないと述べている。

もマイナスであることを実証した後、景気の影響を受けにくい安定した新卒採用を実現するための政策を提言する。本稿の構成は以下の通りである。まず、第1章にて労働需要が大幅に増減し、世代間により就職格差が生じること。そして、その格差が将来にも継続される現状について先行研究を踏まえて考察した後に問題提起を行う。第2章では労働需要が減少する要因について実証分析を交えて考察する。第3章では労働需要を極端に増減することが企業にとってもマイナスであることを検証する。第4章では今年発表された「新卒3年以内は新卒者として企業に応募可能とする」政府支援策の効果について分析を交えて検証し、第5章において政策提言を行う。

第1章 現状意識・問題把握

本章ではまず、大卒就職者の労働需要が年度により大幅に変動し、世代間による就職格差が生じる現状について述べた後に世代間格差が学卒後も継続する可能性が高いことを指摘する。そして第3節にて問題提起を行う。

第1節 世代間による就職格差

図3は1987～2011年卒の新規大卒有効求人倍率を表したグラフである。有効求人倍率とは、民間企業の求人総数を民間就職希望者数で割ったものであり、理論上では1.00倍で需要と供給量が一致する。図3からも分かるように、民間希望就職者においては急激な増減の変化は見受けられないが、求人総数においては年度によって大きな差が生じていることがわかる。その結果、有効求人倍率が年度によって大幅に上下するという現象が起き、その差は最大で3倍ある。そして、その有効求人倍率が大幅に低下した年度の数年前には、景気を悪化させた出来事が起きている。例えば、新卒採用状況が悪化し、就職氷河期世代の始まりと言われた1993年卒の3年前には、バブル経済が崩壊した。有効求人倍率が過去最低を記録した2000年卒の前にはアジア通貨危機、ロシア財政危機、ブラジル通貨危機といった新興国の金融危機が発生した。また、2009年卒以降の急激な有効求人倍率の低下の前年にはリーマンショックが発生している。これらの歴史的経緯から、新規大卒者の労働需給状況は景気変動の影響を大きく受けると考えられる。

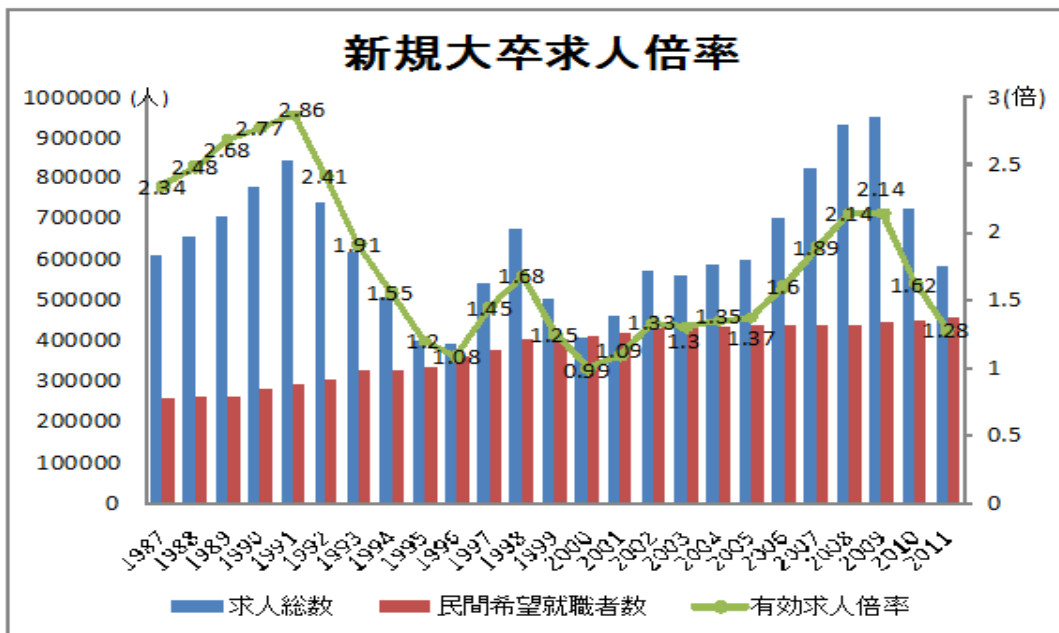


図3 大卒新卒有効求人倍率

出典：株式会社リクルートワークス「ワークス大卒求人倍率調査」を基に筆者作成

また、近年の就職活動においては、予定採用数に満たない場合でも必要な人材が存在しない場合でも採用を打ち切る企業が増加し、有効求人倍率という数字以上に就職活動が厳しくなっている。2010年卒の有効求人倍率は就職超氷河期ほどの低水準ではないにも関わらず、進路未決定者率が就職超氷河期に近い水準であったのは、企業側の厳選採用の影響も原因の一つであると考えられる。

このように、大学生の就職環境は年度により大きく変動する。求人数が多い年は、大半の学生が就職先を決定することができ、就職先が決まらないまま大学を卒業する学生は減少する一方で、求人数が少ない年ではそのような学生は増加している。それが数値となったのが、前章で述べた進路未決定者や就職留年者である。更に、日本企業の採用形態においては依然として新卒一括採用が主流であり¹、日本においては新卒一括採用のルールから外れるとその後は正規雇用に就くことが難しくなる。雇用の面において日本は「セカンドチャンスのない」社会と言える。

第2節 世代間格差の継続

前節では、大学生の新卒採用は年度によって採用数が大きく増減し、世代間による就職格差が発生しやすいと述べた。更に日本においては学卒時の就職格差による世代間格差がその後も継続される(以下世代効果と呼ぶ)という研究結果が数多く存在している。

大竹・猪木(1997)は、不況期に卒業した世代の男性は好況期に卒業した世代の男性よりも賃金が抑制されるとの分析結果を明らかにした。また、玄田(1997)は、高度経済成長期に高卒で就職した世代は賃金が改善され、低成長期に高卒で就職をした世代は転職を繰り返す傾向があること、また、大卒では世代人口の増加が賃金を抑制すると述べている。しかし、これらの先行研究の使用データは1980～1993年の「賃金構造基本統計調査」であり、就職氷河期世代のデータを含んでいない。

この時期のデータをカバーした研究として太田・玄田(2007)が挙げられる。太田・玄田(2007)は、「労働力調査特別調査」(1986-2001年2月調査)と「労働力調査(詳細調査)」(2002-2005年2月調査)の個票データを用いて世代効果の分析を行った。その結果、高卒では学卒時失業率が1%上昇すると、①実質年収の変化率②就業確率の変化率③フルタイム就業確率の変化率が12年もの間持続的に低下することが明らかになった。一方、短大・高専以上では①においてのみ12年に渡り持続的に低下する。Genda, Kondo, and Ohta(2010)は、太田・玄田(2007)の分析枠組みをアメリカのCurrent Population Surveyに適用し日米の比較を行った。その結果、アメリカでは学卒時の労働需給状況に対する年収への影響は、高卒の場合3年以内でほぼ解消されることが明らかになり、日本の方がより世代間格差が継続されやすいということが言える。また、Miyosi(2008)は、「慶應家計パネル」をデータに用いて賃金に関する世代効果を検証し、日本の労働市場では賃金は各地点での景気動向には影響を受けず、初職地点の失業率が賃金に有意に影響を与えていると述べている。以上が世代間格差の継続を賃金水準への影響という視点で分析を行った先行研究である。これらの分析結果を総括すると、不況期に卒業した世代は低学歴層を中心に低賃金に甘んじる傾向があり、日本においてはその格差が長期に渡り継続されるということが言える。

そして、この世代効果を転職・離職性向から捉える分析も存在する。太田(2000)は、「雇用保険事業統計」の在職3年以内の離職率割合を用いて離職に関する世代効果の分析を行い、いずれの学歴層も学卒時の求人倍率が低いほど離職率が高くなると述べている。また、『労働経済白書』(2002年度版)も同様の分析を行い、太田(2000)の結論を支持する分析結果

¹ Ariga, Brunello and Ohkusa (2000)

を得ている。また、黒澤・玄田(2001)及びGenda and Kurosawa(2001)は、「若年者就業実態調査」の個票データを用いて、離職が発生する確率を分析した。その結果、学卒時前年の失業率が高いほど離職確率が高くなることが明らかにした。

学卒時の景気状況が未就業率や非正規就業確率を高める要因となることを示している先行研究も存在する。酒井・樋口(2005)は、一度フリーターになった者は低所得に陥る傾向があり、更に最近ではフリーター状態から脱し難い状況になっていると指摘している。また、近藤(2008)は、卒業年失業率の1%の上昇は卒業後7年以上経った後も就業率を6.8%下げるということを明らかにした。更に、周(2008)は、非正規就業率は高卒よりも大卒において学卒時の雇用情勢の影響を大きく受けると述べている。

以上の先行研究から、不況期に就職活動を行った世代は就職できない学生が増加する上に、就職後も他の世代よりも賃金が低く、離職のリスクも高くなる傾向があるなどの世代間格差が継続することが明らかとなった。また、一旦フリーターに陥ると正規雇用に就くのが難しくなるという「雇用デフレスパイラル」も実証された。先行研究では、主に大卒よりも高卒における世代効果が検証されてきたが、これは長年に渡り高卒就職者が労働市場の中で大多数を占めていたことが背景にある。そのため、大卒就職者は相対的に高学歴層として扱われてきた。太田・玄田・近藤(2008)でも大卒者は不況による採用数の減少に対し、志望企業のレベルを落とすことで内部労働市場にとどまることができると指摘している¹。しかし、就職超氷河期世代では2割以上の学生が進路未決定者となっていることを考慮すると、内部労働市場にとどまることで不況期においても就職先を確実に得ているとは言い難い。更に、新卒労働市場は1990年以降急激に変化してきた。図4は高卒就職者と大卒就職者の推移を表したグラフである。高卒就職者は1990年には60万人近く存在していたが、それをピークにその後は下落傾向にある。一方、大卒就職者数は急激な増減はないものの、30~40万人の間を推移している。以下の図4からも見て分かるように、高卒就職者数の大幅な減少によって、新卒労働市場は大卒就職者へとチェンジが進んでいる。比較的新しい先行研究である太田・玄田(2007)でも高卒者が最大多数を占めていた世代のデータが多く含まれるおり、現在の高卒者においてはより大きな世代間格差が見られる可能性が高い。大学進学率も50%を超えている現状を考えると、過去の高卒者に見られた大きな世代間格差が現在の高卒者においても見られるようになるのは時間の問題であると我々は考える。

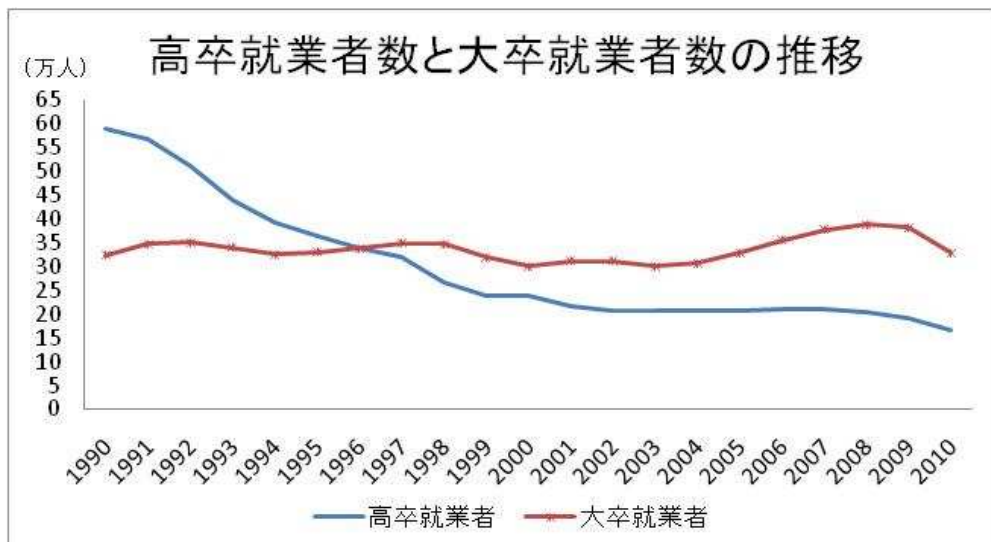


図4 高卒新卒労働者数と大卒新卒労働者数の推移

出典:文部科学省「学校基本調査」より筆者作成

¹ 一方で太田・玄田・近藤(2008)は不況期の高卒者については大卒者の志望レベル低下によるあおりを受け、正規就業の機会から押し出される「パンピング現象」が生じるとしている。

また、新規大卒労働市場の拡大は不況期における大学生の就職問題は、より大きな社会全体の問題へととなりつつあることを示している。大学数の増加¹や高卒者の減少²により、大学へと進学する学生数は大幅に増加しており、今まで述べてきた問題はより多くの若者たちの最重要課題となってきていることを示唆している。

第3節 問題意識

第1章では不況期には就職できない学生が大幅に増加する現状について述べた。また、第2章の第1節では年度により新卒採用数が大きく変動することで世代間格差が生じること、第2章では新卒時の景気状況が世代間格差の継続につながる要因になる上に新卒労働市場の高学歴化によって我々が問題として扱う大学生の就職問題がより大きな問題となり得ることについて述べた。本節では以上の現状把握を踏まえて我々が早急に改善をするべきである点について提起を行う。

まず、採用数が減少することで一番のデメリットを被るのは学生である。企業はある年に採用数を大幅に減らしたとしても次の年に採用数を増やすことである程度リスク回避が可能となる。しかし、学生が新卒として就職活動を行うことができるのは原則1回のみであり、運悪く不況期に就職活動を行った世代は他の世代よりも就職できない確率が高まる。ここで問題なことは景気変動が学生個人の能力や努力ではどうすることもできない要素であるのにも関わらず、大学生の就職活動においてはこの景気変動が大きな決定要因になっていることである。つまり、大学生は常に景気というリスクを背負ったまま就職活動を行っていることになる。新卒一括採用が主な採用形態であり、就職活動期の景気状況がその後の世代間格差につながりやすい日本の労働市場においては、初職が今後のキャリアにおいて大きな意味合いを持つにも関わらず、その初職が決定されるメカニズムには就職時の景気が大きく関わっている。また、「はじめに」でも述べたように、高等教育を受けた若年者が正規雇用に就けないことは国家にとっても損失であり、税収の減少や少子化の進行など様々な問題を併発する恐れもある。

以上が問題提起であり、この問題に対し我々は世代間格差の入り口である新卒採用に対する政策を提言する。具体的には不況時に採用数が大幅に減少することを防ぐことで、景気という「ランダムな要因」で就職できない学生を救う。不況期であっても一定の採用数を維持できれば、世代効果も早い段階で解消すると考えられる。採用数減少を抑制するための方策は第6章で扱う。

¹ 1991年の大学設置基準の規制緩和により大学数は1991年の507校から2010年には778校へと増加した。

² 高校卒業者は1992年の181万人をピークに減少傾向に入り、2009年には106万人まで減少した。

第2章 労働需要減少の要因

本章では労働需要が減少する要因を景気悪化と置換効果の観点から考察する。前者については実証分析を行うことで、我々が問題として扱う大卒新卒者の労働需給状況についても景気変動の影響を受けるかどうかを検証する。

第1節 景気悪化による労働需要減少

労働需要が減少する要因としてまず挙げられるのが景気悪化である。景気が悪化することにより業績が悪化する企業が増加し、労働需要も悪化する。この景気悪化による労働需要減少のメカニズムはいわば当然の現象として捉えられてきた。それは世代効果に関する先行研究や本稿においても当てはまる。前章でも述べたように有効求人倍率低下の数期前には景気を悪化させる出来事が起きており、景気変動が需要サイドの決定要因となっている可能性は高い。景気変動と若年労働者需要に関する先行研究もいくつか存在する。Freeman (1999) は OECD 諸国の若年者労働需要の低下要因は経済状況の悪化により説明しうると結論づけた。また、原 (2005) では近年の業績がよい程新卒採用に積極的であるという分析結果を明らかにしている。しかし、本稿の目指す方向性を考える上で、景気変動と大卒新卒採用の関連性というよりピンポイントな分析を行う必要がある。そこで実際に景気変動と大卒新卒採用がどれほど強い相関性があるのかを実証分析を用いて検証していく。

第2節 実証分析

本章では景気変動と大卒新卒者労働需要の関連性を重回帰分析によって検証する。分析においては、被説明変数として大卒新卒採用の需給状況を表す代表的な数値である 1987 年から 2011 年¹までの 25 期分の大卒求人倍率²を使用した。そして、説明変数には経済指標として日本全体の経済変動を示す実質 GDP 成長率 (実質 GDP の対数差分、内閣府「国民経済計算」、または企業の経営者が判断する会社の経営状態や景気の状態を示す日銀短観の業況デフュージョン・インデックス³ (以下、DI と略)。使用データは全規模企業・全産業対象で実績値のもの) を使用したほか、バブル期の影響を受けた年をあらわすダミー変数 (1989～1993 年が 1、それ以外が 0。以下、バブル期ダミーと表記する。)、リーマンショックの影

¹ 2011 年とは卒業年を指す。よって、2011 年の有効求人倍率とは今年の大学 4 年生の有効求人倍率である。

² 『第 27 回 ワークス大卒求人倍率調査』 (株式会社リクルートワークス研究所) 参照。

³ 企業の業況の判断を指数化したもの。算出の方法は、各判断項目について 3 個の選択肢を用意し、選択肢毎の回答社数を単純集計し、全回答社数に対する「回答社数構成百分比」を算出した後、 $DI = (\text{第 1 選択肢の回答社数構成百分比}) - (\text{第 3 選択肢の回答社数構成百分比})$ という式で算出している。業況 DI の場合は、「良い」の回答の割合から「悪い」の回答の割合を引くということになる。

響を受けた年をあらわすダミー変数（2010～2011 年が 1、それ以外は 0¹。以下、リーマンショックダミーと表記する。）、求職する大学生の質をあらわす代理変数である大学進学率（過年度高卒者等を含む学部進学者、文部科学省「学校基本調査」）、大卒求人倍率の長期的な傾向を見るためのタイムトレンドを使用し分析を行った。また、この分析を行うにあたって、両経済指標のデータは被説明変数に対して 2 期前のものを、大学進学率のデータは 4 期前のものを使用した²。以上の内容で分析を行った結果が表 1 である。

表 1 大卒求人倍率と各経済指標における重回帰分析の結果

説明変数	モデル1		モデル2		モデル3	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
実質GDP成長率(対数差分)	19.4191	4.6719			19.7763	4.6575
業況DI (全規模/全産業/実績)			0.0196	4.4707		
バブル期の影響を受けた年のダミー	0.331E	1.6099	0.1427	0.9512	1.3554	1.7227
リーマンショックの影響を受けた年のダミー	0.814E	2.6682	0.1168	0.4613	1.7282	2.2379
大学進学率 (学部/浪人含む)					1.0074	0.0083
タイムトレンド						
自由度修正済み決定係数 (R2)	0.7447		0.7090		0.7503	

説明変数	モデル4		モデル5		モデル6	
	係数	t 値	係数	t 値	係数	t 値
実質GDP成長率(対数差分)			19.2494	4.4026		
業況DI (全規模/全産業/実績)	0.020E	4.1955			1.0222	5.0048
バブル期の影響を受けた年のダミー	-0.017C	-0.0556	0.3156	1.4161	-1.2233	-0.8066
リーマンショックの影響を受けた年のダミー	0.385E	0.9416	0.8225	2.5635	1.4508	1.7062
大学進学率 (学部/浪人含む)	-0.0121	-1.0106				
タイムトレンド			-0.0021	-0.1095	-0.0280	-2.4729
自由度修正済み決定係数 (R2)	0.7231		0.7451		0.7771	

この分析結果で注目すべきは、第一に全ての分析モデルにおいて各経済指標が有意になっており決定係数も比較的高いこと、第二に全ての分析モデルにおいてバブル期ダミーが有意にならないこと、第三にリーマンショックダミーが GDP 成長率を用いた分析のときのみ有意になっていること、そしてモデル 3～6 において大学進学率とタイムトレンドが有意にならないこと、以上 4 点である。

まず、第一に大卒求人倍率は GDP 成長率の変動および業況 DI の変動の影響を受けていることは明らかで、この結果は、図 2 で確認された内容および先行研究の結果と一致する。最近時点までのデータを用いて分析しても、景気変動と大卒求人倍率の間には関係性があるということが明らかとなった。

第二に、バブル期の大卒求人倍率の上昇は同時期に GDP 成長率や業況 DI も上昇していることで説明できているからであると解釈できる。

そして第三に、リーマンショックダミーの係数が正の数で有意になったことで、リーマンショックの影響を受けた年の大卒求人倍率を表す式が「大卒求人倍率=1.2701 (切片) +

1 リーマンショックが起きたのが 2008 年 9 月であるにもかかわらず、大卒求人倍率の低落は 2010 年から始まっている (本稿の図 2 参照)。ここからリーマンショックによる影響は約 2 年遅れで発生していると考えられるため、ダミー変数の時期を 2010 年～2011 年に設定した。また、バブル期の影響を受けた年のダミー変数の時期についても、影響は 2 年後にあらわれるという上述の考えに基づいて設定した。

2 2 期前の経済指標のデータを使用した理由は、例えば、2011 年 3 月の卒業生の場合、その卒業生が就職活動をしたのはおよそ 2010 年の秋冬から春なので採用を行う企業が判断基準にする経済指標は年度ベースで考えると 2009 年度のデータになるため求人倍率と各経済指標の関係には 2 期ラグがあると考えられるためである。4 期前の大学進学率のデータを使用した理由は、大学進学率は年度ごとの大卒者の質をあらわす代理変数として扱っているため、その大卒者が大学に入学した年度、つまり被説明変数に対して 4 期前のデータを使用する必要があったからである。

19. $4191 \times \text{GDP 成長率} + 0.8146 \times \text{リーマンショックダミー}$ (モデル1) となり、リーマンショックの影響があると大卒求人倍率が高くなるという意味になってしまったということだが、これは、リーマンショックによる急激な GDP 成長率の落ち込みに比べて、大卒求人倍率の落ち込みの幅が小さかったためであると考えることが出来る。このように大卒求人倍率の落ち込みに歯止めがかかったのは、大卒採用数の多い日本の金融機関へのリーマンショックによる影響が限定的であったことが原因であると思われる。しかし、リーマンショックを原因とする急激な株価下落、円高ドル安の進行、世界的な不況感の広がりが輸出頼みの日本の経済に影響を与えて日本企業の収益を収縮させたことも事実である。回帰分析の結果は、その低下が過去の実質 GDP と求人倍率の関係から予想される大きさよりは小さかったことを示しているが、それでも大卒求人倍率はリーマンショックの影響を多大に受けたのである。また、業況 DI を用いた分析でリーマンショックダミーが有意にならなかったのは、近年の業況 DI の低下が GDP 成長率ほど極端でなかったためだと考えられる。

最後に大学進学率が有意にならなかったことは、年々大学進学率が上昇していった結果、今まで大学に入ることのできなかった層の人間も大学に入ることができるようになったことで発生する大学生の質の低下と、大卒求人倍率の間には関係性がないということを示している。また同時に、進学率上昇に伴って大卒の求職者が増加していることと大卒求人倍率の間にも関係性がないということが言える。これは、大卒者の人数増加に合わせて企業の求人数も増加していることが原因であると考えられる。そして、タイムトレンドが有意にならなかったことは、大卒求人倍率に長期的な上昇・下降傾向はないということを示している。

以上の分析結果から、大卒求人倍率がバブル期に大きく上がったことやリーマンショック後に大きく下がったことは GDP 成長率あるいは業況 DI の動きだけでほぼ説明できるということが明らかとなった¹。よって大卒の新卒採用においては就職活動期の景気状況が大きく関係していると言える。

第3節 置換効果による労働需要減少

前節において大卒の新卒採用においても景気変動の影響を大きく受けるとの分析結果が明らかとなった。本節では高度経済成長期に大量採用を行った結果、従業員の高齢化が進みその結果として不況期に若年雇用が抑制される「置換効果」について玄田(2004)を中心に検証する。

まず、置換効果が発生する背景として日本における年功序列賃金制度と労働者解雇規制の厳しさが挙げられる。以前ほどではないものの大企業を中心とする日本企業では依然として年齢をベースにした賃金決定がなされている²。このことは大量採用を行った世代が中高齢化した場合の、人件費の負担増加を意味する。また、OECD Employment Outlook 1999 では日本が OECD 諸国の中でも最も解雇規制が厳しい国の一つであると指摘している。このことから不況期に業績が悪化しても既存の労働者を解雇するのができない。更にバブル経済崩壊により企業業績が悪化した時期に高度経済成長期に大量採用された世代が中高齢化し、人件費負担が増加したため経営状態も悪化した。このため企業サイドは新卒採用を大幅に削減することで、人件費の抑制を図った。実際に玄田(2004)では置換効果に関する分析を行った結果、中高齢化が進んでいる大企業ほど新卒採用を抑制する傾向があり、その傾向は1990年代後半になり一層強固なものになっていると結論づけている。この結果はいわゆる就職超氷

¹ 各ダミー変数の時期を1~2期前に動かしての分析も行ったが、GDP 成長率や業況 DI の影響には変化がなかった。

² 玄田(2004)、第86-87項参照

河期の時代と一致している。また、原(2005)においても企業の中高齢化¹や労働組合が新卒採用を抑制したとの分析結果を明らかにしている。

この置換効果は一つの重要なインプリケーションを持つ。不況期に極端に労働需要を減らすことにだけでなく、好況期において必要以上に大量採用を行うことも企業経営を圧迫するということである。解雇による人員調整が難しい日本の労働市場では、景気変動に基づく短い視野での採用計画は将来的に企業自身の首を絞める恐れがある。高度経済成長期に就職した世代の大半は定年退職を迎えたが、今度はバブル期に就職した世代が中高齢化を迎えており、今後置換効果により新卒採用が抑制される可能性を秘めている。

¹ 原(2005)においては 50 歳以上の正社員を説明変数に使用している。一方で玄田(2004)では 45 歳以上を中高齢労働者と定義している。

第3章 企業側のデメリット

本章ではまず日本企業が新卒採用及び新入社員の教育訓練に多くの費用をかけており、早期離職者の発生は企業にとって損失であることについて述べる。次に学卒時の労働需給状況が悪化した世代は離職率が上がるという先行研究を基に学卒時の労働需給状況と新卒 3 年以内の離職率との関連性を分析し、不況時に新卒採用を抑制することが企業にとってもデメリットになっていることを指摘する。

第1節 仮説・先行研究

不況により採用数が減少してデメリットを被るのは学生や政府だけではない。不況期に就職活動をした世代は入社後の離職率が他の世代よりも上昇する傾向がある。離職者の増加は労働生産性の低下、企業ブランドの低下や社内風土への悪影響など様々なデメリットをもたらす。そして最も大きいデメリットが採用コスト及び教育訓練コストの損失である。日本企業は長年に渡り新卒一括採用を実施しており、1社あたりの採用コストは第二新卒採用が253万円、中途採用が523万円であるのに対し、新卒採用は663万円であり新卒採用に多くの資金を投入している¹。また、東京商工会議所の調査では新卒者1人あたりの採用コストは30万程度であるとしている²。教育訓練の総コストは1990年代以降減少傾向にあるものの、1人あたりの教育訓練費は1980年代と遜色のない水準を保っており、正規雇用で採用した新入社員については依然として高い水準の企業内訓練が行われている。この採用コストと教育訓練コストはいずれも企業の将来への投資であり、離職者の発生は企業の損失となる可能性がある。特に早期の離職は投資コストの回収が困難になる可能性が高い。事実ダイヤモンド社の調査では、離職者が発生した場合の必要回収額は1年で離職した離職者一人あたりに対して280万円かかるといわれ、その損失を埋めるためには新たに1400万円もの売り上げを行わなければならない³。よって、離職者の増加は企業の損失である。

しかしながら、離職率は不況期に増加する傾向がある。第2章で述べた黒澤・玄田(2001)によると、学卒時前年(就職活動期)の失業率が高いほど離職確率が高くなることが明らかになった。また、太田(2000)の研究では学卒時の求人倍率が低いほど離職率が高くなっていることが明らかにされた。更に太田(1999)では現在の有効求人倍率は現在の離職率に正の影響を与えるが、過去の有効求人倍率は現在の離職率に負の影響を与えるとの推定結果を明らかにしている。就職活動期の景気が悪い世代の離職率が高くなるのは求人数が相対的に少ない状況下では多数の労働者が「適正の低い仕事」(マッチングが良くない仕事)に就くからであり、現在の有効求人倍率と離職率が比例関係になるのは求人数が増加することにより、適正の高い仕事の数も増加する上に無業状態となるリスクが低下するからである。

更に近年では「入社3年以内に3割の大卒就職者が会社を辞める」という現象が社会問題となっている。図5は大卒の入社3年以内の離職率の推移を表したグラフである。入社3

¹ 参照：転職サイト『イーキャリアプラス』2008年度調査。

² 参照：企業経営情報レポート

³ 2007年10月14日発刊

年以内の離職率は1995年に初めて3割を超えて以来高い水準で推移している。上記でも述べたが企業の採用コストや教育訓練コストは将来投資であり、早期離職者の増加は企業にとって大きな損失となる。入社3年目以内の離職率が35%前後と最も高い水準で推移した2000～2005年は就職超氷河期世代が就職をした時期と重なる。過去の有効求人倍率と離職率が負の関係を成すという先行研究の結果を踏まえ、早期離職者の増加は企業が不況期に採用数を大幅に減少したことが原因であり、採用を減らすことにより企業側も損失を受けているとの仮説を立て、実際に分析を行った。

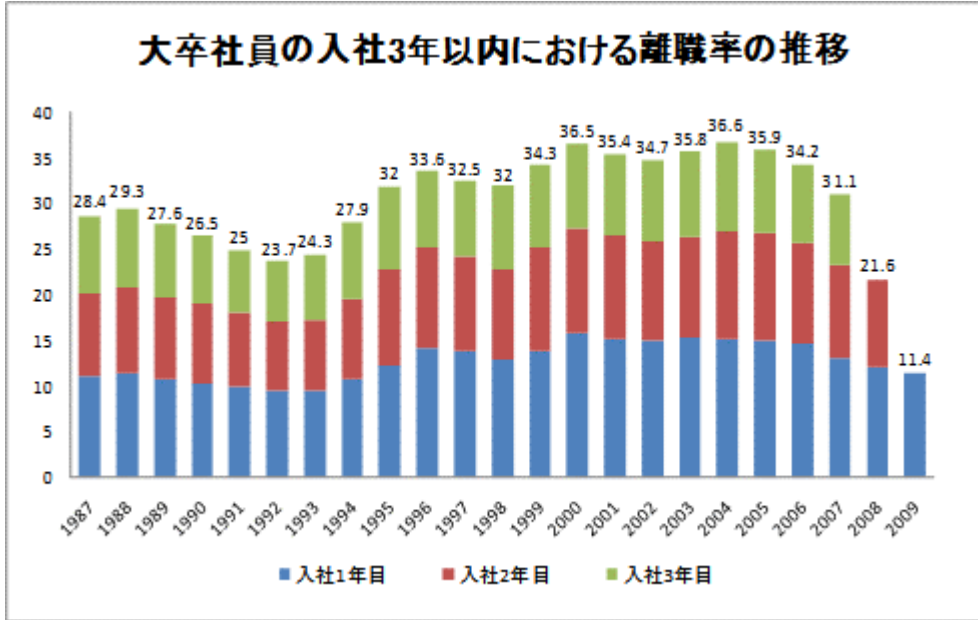


図5 大卒社員の入社3年以内における離職率の推移
出典：厚生労働省職業安定局集計

第2節 労働需要と離職率に関する分析

前節において我々は大卒者の入社3年以内の離職率は就職活動時の需給関係と負の関係を成すという仮説を立てた。本節では我々の仮説に関する分析を行う。労働需給状況を表す数値には前章の分析と同様に大卒の新卒有効求人倍率、早期離職を表す数値には図4で示した新卒3年以内の離職率を使用した。以上の内容で行った分析結果が表2である。

① 入社1年目の離職率

被説明変数：入社1年目の離職率(1988～2009年の22期分)

説明変数：学卒時求人倍率(X値1)(1987～2008年の21期分)、離職時求人倍率(X値2)(1988～2009年の22期分)

② 入社2年目の離職率

被説明変数：入社2年目の離職率(1989～2008年の20期分)

説明変数：学卒時求人倍率(X値1)(1987～2006年の20期分)、離職時求人倍率(X値2)(1989～2008年の20期分)

③ 入社3年目の離職率

被説明変数：入社3年目の離職率(1990～2007年の18期分)

説明変数：学卒時求人倍率(X値1)(1987～2004年の18期分)・離職時求人倍率(X値2)(1990～2007年の18期分)

表2 若年者の離職率と求人倍率における分析結果

説明変数	入社1年目離職率		入社2年目離職率		入社3年目離職率	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
学卒時有効求人倍率	-3.485768	-4.90112	-1.20512	-3.83557	-0.56893	-2.89835
離職時有効求人倍率	0.1197101	0.166129	-0.967	-2.91268	-1.05718	-4.62461
自由度修正済み決定係数	0.860406761		0.808041036		0.800983432	

説明変数	入社1年目離職率		入社2年目離職率		入社3年目離職率	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
学卒時有効求人倍率	-3.4858	-4.9011	-1.2051	-3.8356	-0.5689	-2.8983
離職時有効求人倍率	0.1197	0.1661	-0.967	-2.9127	-1.0572	-4.6246
自由度修正済み決定係数	0.8604		0.808		0.801	

以上の分析より、まず入社1年目の離職率は、学卒時の求人倍率に負の相関、離職時の求人倍率に正の相関性があることが明らかとなった。これは、学卒時の求人倍率が高い年よりも低い年に就職活動を行った若者の方が入社1年目に離職する確率が高くなるということ、また、離職時の求人倍率が高い場合、入社1年目の若者は離職行動に踏み切る可能性が高くなるということを示している。

次に入社2年目の離職率は、学卒時の求人倍率、離職時の求人倍率、共に負の相関があることが分かった。先ほどの入社1年目と違い、離職時の求人倍率にも負の相関が出ており、離職時の求人倍率が低くても、入社2年目の若者は離職行動に踏み切っていることがわかった。また、入社1年目離職率の分析と同様に、学卒時の求人倍率が低い年に就職活動を行った若者は高い年に行った者よりも、入社2年目に離職する確率が高くなるということが分かった。

そして、入社3年目の離職率もまた、学卒時の求人倍率、離職時の求人倍率、共に負の相関があった。例えば、離職時の求人倍率が低くて再就職の見込みが薄くても、入社3年目の若者は離職行動に踏み切っていることがわかり、若年層の離職率の高さがこの結果からも伺うことができる。

以上のことから、先行研究と同様に就職活動期の有効求人倍率が低いと、離職率が高くなるということが明らかになった。つまり不況期に労働需要を抑えると早期離職者が増加し、採用コストや教育訓練コストの損失額が増加する。このことから不況期に採用を抑制することは企業にとってもデメリットとなる。

また、入社2年目以降は現在の労働需給状況と離職率が正の相関を成すことは先行研究とは異なる結果である。これはバブル崩壊以降長年に渡り有効求人倍率が低迷したことで、恒常的にマッチング効率が低下し、離職性向が高まったと考えられる。

第3節 企業収益の減少

前節の分析により企業が新卒採用を抑制した時期に就職をした新卒労働者は早期離職のリスクが高まり、採用コストや教育訓練コストの損失が大きくなることが実証された。本節においては新卒採用と企業業績の関連性について検証していく。

新卒採用と企業業績の相関性を検証するにあたり我々は以下の仮説を立てた。年度により新卒採用を極端に増減することは、特定の世代の従業員が著しく少なくなることを意味する。不況期に就職した世代は早期離職者が増加するので入社後その格差は更に大きくなる。特定の世代の社員が他の世代の社員に比べて大きく減少することで、労働生産性の低下や後継者不足による知識や技能の継承に支障をきたし、企業収益が悪化することが考えられる。この仮説を検証すべく我々は新卒採用と企業業績に関する分析を行った。

本分析における説明変数及び非説明変数は以下の通りである。

説明変数：新卒採用人数の変動係数

非説明変数：従業員一人当たり収益の平均変化率

まず、検証を始めるにあたって対象とする業界を他業界よりも比較的採用人数の多い金融業（都市銀行・信託銀行・地方銀行・信用金庫・クレジットカード会社・証券会社・生命保険会社・損害保険会社）に絞った。対象企業は東洋経済新聞社発刊の『就職四季報』に掲載されている金融業の全企業の内、①『就職四季報 2006 年度版、2008 年度版、2009 年度版、2010 年度版』の全てに掲載されている②2004～2006 年の大卒者の新卒採用数が掲載されている③2007～2009 年度の経常利益が掲載されている④2007～2009 年度の従業員数が掲載されている、以上 3 つの条件を満たした 71 企業を対象企業とした。新卒採用数と経常利益に 3 年のラグを設けたのは、研修期間を終えて本格的に活躍し始めるには数年のかかると考えられるためである。

次に、説明変数である新卒採用人数の変動係数は 2004 年～2006 年の各企業の新卒採用人数の標準偏差を同年の各企業の平均新卒採用人数で除したものであり、この数値が大きいほど新卒採用数の変動が大きいということになる。非説明変数である従業員一人あたり収益の変化率は 71 企業の 2007 年～2009 年の経常利益を、同年の各企業の総従業員数で除して 1 年ごとの従業員一人あたり収益を出し、その収益の変化率を平均したものである。各企業の新卒採用人数、採用人数の変化率、採用人数の平均変化率を表したものが下の表 3 である。

表3 各企業の新卒採用に関するデータ

出典：『就職四季報 2006 年度版・2008 年度版』より筆者作成

企業分類	従業員一人当たり収益(百万円)			従業員一人当たり収益変化率		一人当たり収益 平均変化率
	2007年	2008年	2009年	07年→08年		
				最大値 29.1%	最小値 -25.8%	
					08年→09年 最大値	
					最小値 -3802.4%	
都市銀行1	28.211	25.896	1.779	-8.2%	-93.1%	-50.7%
都市銀行2	38.240	26.619	-3.120	-30.4%	-111.7%	-71.1%
都市銀行3	22.515	4.992	-68.219	-77.8%	-1466.6%	-772.2%
信託銀行1	39.217	25.718	7.277	-34.4%	-71.7%	-53.1%
信託銀行2	28.324	21.220	-24.225	-25.1%	-214.2%	-119.6%
地方銀行1	5.894	2.473	-9.457	-58.0%	-482.4%	-270.2%
地方銀行2	4.819	2.873	-17.025	-40.4%	-692.6%	-366.5%
地方銀行3	11.247	9.792	-11.278	-12.9%	-215.2%	-114.1%
地方銀行4	6.199	6.792	-8.121	9.6%	-219.6%	-105.0%
地方銀行5	5.778	4.238	-16.591	-26.7%	-491.5%	-259.1%
地方銀行6	3.107	-4.904	-10.723	-257.8%	118.7%	-69.6%
地方銀行7	14.391	7.546	0.559	-47.6%	-92.6%	-70.1%
地方銀行8	13.935	11.504	4.355	-17.4%	-62.1%	-39.8%
地方銀行9	9.065	8.545	-4.017	-5.7%	-147.0%	-76.4%
地方銀行10	19.104	18.277	1.663	-4.3%	-90.9%	-47.6%
地方銀行11	12.760	13.484	5.396	5.7%	-60.0%	-27.2%
地方銀行12	7.175	8.656	-6.730	20.6%	-177.7%	-78.5%
地方銀行13	8.863	5.278	-10.169	-40.4%	-292.7%	-166.6%
地方銀行14	31.834	27.648	1.974	-13.1%	-92.9%	-53.0%
地方銀行15	3.805	2.398	-8.781	-37.0%	-466.3%	-251.6%
地方銀行16	9.869	5.428	3.877	-45.0%	-28.6%	-36.8%
地方銀行17	12.158	10.969	0.454	-9.8%	-95.9%	-52.8%
地方銀行18	9.510	7.611	-5.292	-20.0%	-169.5%	-94.8%
地方銀行19	5.582	5.802	-5.267	3.9%	-190.8%	-93.4%
地方銀行20	19.887	21.567	11.115	8.4%	-4.85%	-20.0%
地方銀行21	7.513	7.508	2.738	-0.1%	-635.5%	-31.8%
地方銀行22	10.256	8.705	1.907	-15.1%	-78.1%	-46.6%
地方銀行23	6.837	4.564	-8.327	-33.2%	-282.4%	-157.8%
地方銀行24	12.624	4.742	4.704	-62.4%	-0.8%	-31.6%
地方銀行25	8.831	2.319	0.027	-73.7%	-98.8%	-86.3%
地方銀行26	13.274	10.533	-21.224	-20.6%	-301.5%	-161.1%
地方銀行27	10.989	11.194	3.919	1.9%	-65.0%	-31.6%
地方銀行28	11.882	12.681	4.644	5.9%	-63.1%	-28.6%
地方銀行29	11.093	11.471	2.120	3.4%	-81.5%	-39.1%
地方銀行30	7.329	6.959	-2.338	-5.0%	-133.6%	-69.3%
地方銀行31	7.207	-0.571	-8.649	-107.9%	538.8%	215.4%
地方銀行32	5.141	5.827	-15.246	13.3%	-361.7%	-174.2%
地方銀行33	8.649	2.365	-9.151	-72.7%	-486.9%	-279.8%
地方銀行34	6.581	3.861	3.957	-41.3%	2.5%	-19.4%
地方銀行35	7.409	8.467	5.053	14.3%	-40.3%	-13.0%
地方銀行36	6.613	2.461	1.161	-62.8%	-52.8%	-57.8%
地方銀行37	10.980	9.787	4.035	-10.9%	-58.8%	-34.8%
地方銀行38	6.765	7.317	5.087	8.2%	-305.5%	-11.2%
地方銀行39	1.962	6.621	-5.582	237.4%	-184.3%	26.6%
地方銀行40	3.579	0.275	-10.199	-92.3%	-3802.4%	-1947.3%
信用金庫1	53.248	53.138	-213.999	-0.2%	-502.7%	-251.5%
クレジットカード会社1	22.610	21.914	14.834	-3.1%	-32.3%	-17.7%
クレジットカード会社2	18.147	8.800	11.312	-51.5%	285.5%	-11.5%
クレジットカード会社3	4.900	4.204	5.050	-14.2%	20.1%	3.0%
クレジットカード会社4	44.763	35.108	25.254	-21.6%	-28.1%	-24.8%
クレジットカード会社5	1.801	-2.587	1.938	-243.6%	-174.9%	-209.3%
クレジットカード会社6	51.130	39.076	29.470	-23.6%	-24.6%	-24.1%

証券会社1	-7.757	1.965	1.574	-125.3%	-1.99%	-72.6%
証券会社2	25.521	11.104	-15.685	-56.5%	-24.13%	-148.9%
証券会社3	4.189	4.125	-1.221	-1.5%	-129.6%	-65.6%
証券会社4	10.693	8.261	-25.579	-22.7%	-409.6%	-216.2%
証券会社5	4.584	-2.015	-6.178	-144.0%	206.5%	31.3%
生命保険会社1	25.598	20.062	10.574	-21.6%	-4.73%	-34.5%
生命保険会社2	15.847	13.052	11.916	-17.6%	-8.7%	-19.2%
生命保険会社3	388.222	411.077	457.970	5.9%	11.4%	8.6%
生命保険会社4	24.909	21.094	-21.751	-15.3%	-203.1%	-109.2%
生命保険会社5	38.236	32.586	-27.789	-14.8%	-185.3%	-100.0%
損害保険会社1	9.845	12.292	4.562	24.9%	-62.9%	-19.0%
損害保険会社2	5.956	4.102	1.770	-31.1%	-56.8%	-44.0%
損害保険会社3	7.680	6.310	-8.950	-17.8%	-241.8%	-129.8%
損害保険会社4	3.718	0.508	-2.311	-86.3%	-555.1%	-320.7%
損害保険会社5	3.410	2.072	-0.395	-39.2%	-119.1%	-79.2%
損害保険会社6	2.409	3.130	-4.222	25.8%	-234.9%	-104.6%
損害保険会社7	1.819	2.460	-13.497	35.3%	-648.6%	-306.7%
損害保険会社8	1.300	0.811	-17.649	-37.6%	-2275.5%	-1156.6%
損害保険会社9	0.245	0.957	-5.894	290.6%	-716.1%	-212.8%

各企業の3年間の平均の変化率を見ると、一見採用人数が安定して増加している企業が多いように思えるが、実際は年ごとに大幅な採用人数の増減があるというのが現状である。そこで新卒採用人数変化率に注目すると、両者とも最大値がおよそ250%~350%、最小値がおよそ-50~-60%であり、最大値から最小値までの幅が広く、数値の変動が大きいことが分かる。このように短期間のデータを見ただけでも、企業は新卒採用数を1年ごとに大きく動かしており、その年によって新卒の雇用状況が異なることは明白なのである。

以上の内容で単回帰分析を行ったところ、結果は以下の表4のようになった。

表4 従業員一人当たり収益変化率(2007~2008年)と新卒採用人数変動係数の分析結果

	係数	t値	決定係数(R ²)	サンプル数(n)
切片	0.1443	0.7926	0.0738	71
新卒採用人数変動係数	-1.1257	-2.3448		

変動係数の係数が負の値になりt値もパラメータの有意性を示しているため、新卒採用数を大きく動かした企業ほどその後の収益の伸び率が低下するということになる。言い換えれば、従業員一人当たり収益の平均変化率を表す式が「0.1443+(-2.3448×新卒採用人数の変動係数)」ということになるので、新卒採用数の変動が大きくなるほど後々の企業の業績に負の影響を与えることが明らかになったということである。

そして、この2つの変数の関係を表した散布図が図6である。

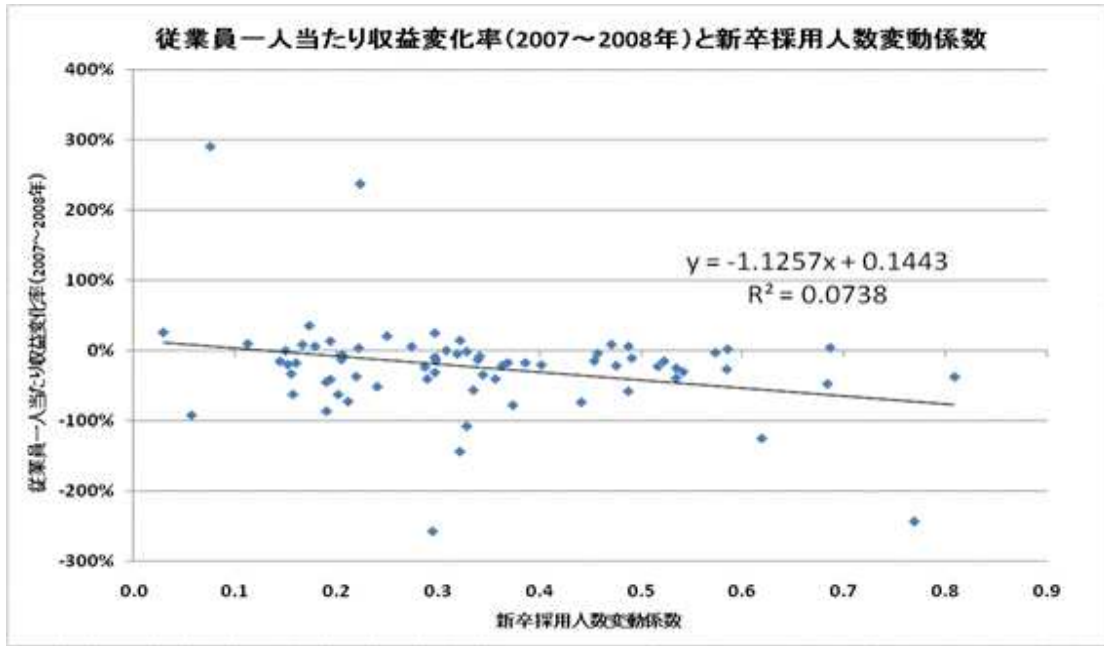


図 6 従業員一人当たり収益平均変化率と新卒採用人数変動係数

出典：『就職四季報 2006 年度版 2008 年度版・2009 年度版・2010 年度版』を基に筆者作成

この散布図は縦軸に被説明変数である従業員一人当たり収益の平均変化率、横軸に説明変数である新卒採用人数の変動係数をとったものである。中には異常値もあるが、新卒採用人数の変動係数が 0.1～0.4 と比較的低い水準にある企業の多くは従業員一人当たり収益の平均変化率のマイナス値が低く、中には 0% を超える企業もある。一方で、変動係数が 0.5～0.8 の比較的高い水準にある企業には変化率が 0% を超える企業がないということから考えてみても、変動係数が低ければ将来の企業の収益は安定し、逆に変動係数が高ければ将来の収益が安定しにくくなるということが分かる。

本分析は業界を金融業界に限定している上、新卒採用者の人数及び経常利益のデータを 3 年分しか使用しておらず、本来であればより長期的かつより多くの業種で検証することが望ましい。しかし、我々の分析から不況期に極端に労働需要を減少させることは企業サイドにとってもマイナスであることが明らかとなった。また、安定した新卒採用を行っている企業は将来的な収益も安定することが明らかとなった。これは置換効果で述べた好況期の極端な労働需要の拡大も将来的に企業経営を圧迫するリスクを伴うという考えにも間接的ではあるが一致しており、企業の極端な労働需要の増減は企業自身の首をも絞めかねないと我々は考える。

第4章 政府支援策に関する考察

本章では今年が政府発表した「卒業後3年以内は新卒者とする」という政策について政策導入後の効果及び想定される問題点を検証する。

第1節 政府支援策の概要

リーマンショック以降の就職環境の悪化を受け政府は「卒業後3年間は企業の採用に新卒として応募可能にする」という新卒者緊急支援策(以下、政府支援策)を発表した。政策実現のために雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」を改正し、卒業後3年間は企業の採用に新卒として応募可能にする。また、卒業後3年以内の人を新卒扱いで正社員にする企業には奨励金を支給する。この政府支援策の背景には新卒一括採用という日本独自の採用形態が抱える構造的問題が挙げられる。新卒一括採用は学卒予定者を採用対象とするので、逆に言うと学卒者となると採用対象から外れてしまう。つまり、新卒で採用されないとその後正社員として採用される可能性が難しくなる¹。就職留年者が7万9000人も発生するのはこの「新卒」という肩書が無くなると就職活動が更に困難になるためである。政府支援策はいわば「セカンドチャンスのない」日本の労働市場に再挑戦する機会を与える方策である。これにより就職活動を継続するためだけに大学に留年し、高額な学費を払うということがなくなる。また、一度就職活動が失敗しても翌年以降も新卒として就職活動を行うことができ「セーフティネット」の構築にもなる。この再挑戦できる機会を提供するという方針は賛同できる。しかし、この政策が実施されても不況時に新卒労働需要量が減少すること自体には変化がないので、複数年に渡り就職活動を行ったとしても景気変動の影響を政府支援策導入前と同様に受ける可能性が高いと考えられる。そこで我々は学生が複数年渡り就職活動を行ったと仮定してその間にどの程度景気の影響を受けるかについてシミュレーション分析を行った。

第2節 政府支援策に関する分析

本分析では、被説明変数に大学生全体の就職率(データの出典:文部科学省「学校基本調査」)、説明変数に採用計画のスパンをあらかず実質 GDP 成長率の2~6年ごとの平均値、バブル期をあらかずダミー変数(1=1986~1991年)、リーマンショックの時期をあらかずダミー変数(1=2008~2010年)を使用して重回帰分析を行った。第3章の分析との相違点は実質 GDP 成長率を2~6年ごとの平均値でそれぞれ分析を行った点である。これを学生が就職活動を行った期間とする。この根拠は第3章の分析で景気と採用数には高い相関性があることが実証されたことにより、実質 GDP 成長率を数年単位の平均値とすることで学生が就職

¹ 文部科学省生涯学習政策局政策課(2010)『キャリア職業教育特別部会(第21回)資料2-2 第三部 大学と職業との接続の在り方について』, 文部科学省

活動を行う間の景気状況を表す指数として解釈できるからである。分析の結果が表 5 である。

表 5 大学生の就職率と実質 GDP 成長率における重回帰分析の結果

説明変数	2年平均		3年平均		4年平均	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
実質GDP成長率	177.153	2.5246	184.11	4.4856	167.425	6.8237
バブル期ダミー	4.3807	0.9715	0.1941	0.0507	-1.22315	-0.4190
リーマンショックダミー	7.8568	1.5033	8.6395	2.2478	7.336367	2.6779
自由度修正済み決定係数 (R ²)	0.4794		0.6627		0.8075	

説明変数	5年平均		6年平均	
	係数	t値	係数	t値
実質GDP成長率	128.18	8.6341	101.533	10.8557
バブル期ダミー	1.3865	0.6405	3.7095	2.3197
リーマンショックダミー	5.8030	2.7338	5.4023	3.3469
自由度修正済み決定係数 (R ²)	0.8783		0.9288	

この結果において注目すべき点は、実質 GDP 成長率の各モデルにおける係数の変化と、GDP 成長率を平均する年数が上がるにつれての決定係数の上昇である。係数の変化は、2年平均から3年平均にかけては数値が上昇しているが、それ以降は数値が低下しているのがわかる。この係数は大卒者の就職率に対する実質 GDP 成長率の影響、つまり景気の変動の影響を表しているものであり、数値が大きければ影響が大きく、逆に小さければ影響が少ないと捉えることができる。数値が3年平均までは上昇していることから、企業は元々数年単位で採用計画を行っている可能性が高いと考えられる。そして数値が5年平均から大幅に低下していることから、5年間就職活動を行ったとすれば景気の影響を免れることができる。よって政府支援策が実施され2~4年間に渡り新卒者として就職活動を行ったとしても景気変動の影響を免れることはできない。

第3節 考察

前節の分析結果より政府支援策が導入され、複数年に渡って就職活動を行ったとしても現在と同様に景気変動の影響を免れることができないことが明らかとなった。つまり、不況時には現在と同様に多くの就職できない大学生を生み出すこととなる。

また、この制度が導入されると不況時における有効求人倍率の更なる低下を招く恐れがある。就職留年に伴うコストがかからない政府支援策の状況下では4回の挑戦権があるので人気企業志望者群を中心に希望の企業に内定できない場合は翌年以降も就職活動を行う学生が増加し、供給数が増加すると考えられる。翌年以降の景気が更に悪化した場合、需要数減少と供給数増加により有効求人倍率を更に低下させる危険性を孕む。一定数の学生が次の世代においても就職活動を行うことは、次の世代の供給増加を引き起こす。それが繰り返されることで就職活動を複数年行うことが恒常化し、就職活動期間の長期化という別の問題も併発する恐れすらある。つまり、過度のセーフティーネットの構築は供給超過を引き起こすだけである。不況時に採用数が減少し、就職できない大学生を救済するためには供給サイドではなく需要サイドに対する働きかけが必要であると我々は考える。

第5章 政策提言

本章ではこれまでの考察及び分析結果を踏まえて不況時に労働需要が極端に減少することを防止するための政策を提言する。まず、第1節で政策を提言する。第2節で政策提言の観点及び根拠を説明したあと、第3節で政策提言の効果を検証し、第4節で政策実現への課題を挙げる。

第1節 政策提言

我々が問題点として挙げるのは①不況時に労働需要が大幅に減少することで、大卒者においても就職できない者が大量に生じる②景気変動によって生じる世代間格差が将来においても継続される③不況時に新卒採用を抑制することは離職率の上昇や収益の低下を招くなど企業サイドにもデメリットがあるという3点である。これらの問題点を踏まえ、我々は以下の政策を提言する。

「新卒採用の増減を過去5年間平均の20%以内に抑えた企業には法人事業税を全額控除する」

第2節 政策提言の観点及び根拠

置換効果及び第3章の第3節の分析結果より不況期における労働需要の大幅な減少だけでなく、好況期に極端に採用数を増加させることも将来的に企業の首を絞める可能性を示唆した。長期的な視野で見ると大卒新卒労働市場においても極端な採用数増減は望ましい形ではない。まず、好況期に大量採用を行った企業は景気が悪化したときにその反動で大幅に採用数を減らす恐れがある¹。また、学生の能力が同じであると仮定した場合、ある企業が好況期に労働需要を極端に拡大することは相対的に労働者の質を下げることも意味する。従って景気変動による影響を受けにくい採用計画を行うことが望ましい。

景気変動による労働需要の極端な増減を防ぐための方策を考える。政策の観点として労働供給側からのアプローチと反対に労働需要側のアプローチが考えられる。労働供給から問題の解決を図るのが前章で述べた政府支援策である。しかし、政府支援策では不況時に労働需要が幅に減少することには変わりなく本質的な問題には至らない。そこで我々は政府支援策とは反対に労働需要側に対する働きかけという視点で政策を提言した。具体的には新卒採用者の増減を過去5年間の平均の20%以内に抑えた企業に対して税額の全額控除というインセンティブを与えることで労働需要の増加を図る。

¹ 例えば、三大メガバンクの2009年卒と2011年卒の採用数を比較すると、3社平均で57.9%も採用数が減少している。(2011年は採用予定数)

法規制による労働需要増加政策も考えられるが、これは製造業を中心とした生産拠点の海外移動を促し、かえって雇用を減らす恐れがある。また、日本における巨額の財政赤字を考慮すると財政支出による労働需要増加政策も望ましいとは言えない。税金を控除することで現在の税収は減少するが、雇用の増加により将来的に所得税や住民税としての税収が期待できる。また、フリーター経験者が少子化の要因にもつながる研究も存在し¹、若年者の雇用政策においては将来的な税収の見返り以上に、大幅な減税による労働需要増加を促進させる政策が必要である。

法人事業税の控除基準を過去 5 年間平均としたのは、前章の分析の実質 GDP 成長率を 5 年単位平均とすると景気の変動から免れることができるという結果から、過去 5 年間平均の採用数が景気変動に影響されない基準値にふさわしいと考えられるからである。また、有効求人倍率の推移を見ても 5 年間にわたり有効求人倍率が低下した時期はバブル崩壊後のみであることから、過去 5 年間平均の数値を基準値としても年度により基準値が大きく変動するとは考えにくい。増減割合を 20%以内としたのは第 3 章第 3 節でも調査対象とした 71 社の 2003~2007 年における 1 社あたりの採用変化率が 35.8%であることから、現状よりも低い基準である 20%以内とした。

第3節 法人事業税の概要

本節においては法人事業税の概要について説明した上で、企業側が政策提言の条件を満たした採用を行った場合どの程度のインセンティブを享受できるかについて検証する。

法人事業税とは法人が行う事業に対して事業体が負担する税金であり、企業が事業活動を行うにあたり各地方自治体より各種の行政サービスの提供を受けていることから、これに必要な経費を企業側も分担すべきであるという考えに基づく税金である。納税者は各事業体であり、納税先は事業体が存在する都道府県である。法人事業税の主な課税方法は図 7 の通りとなっている。

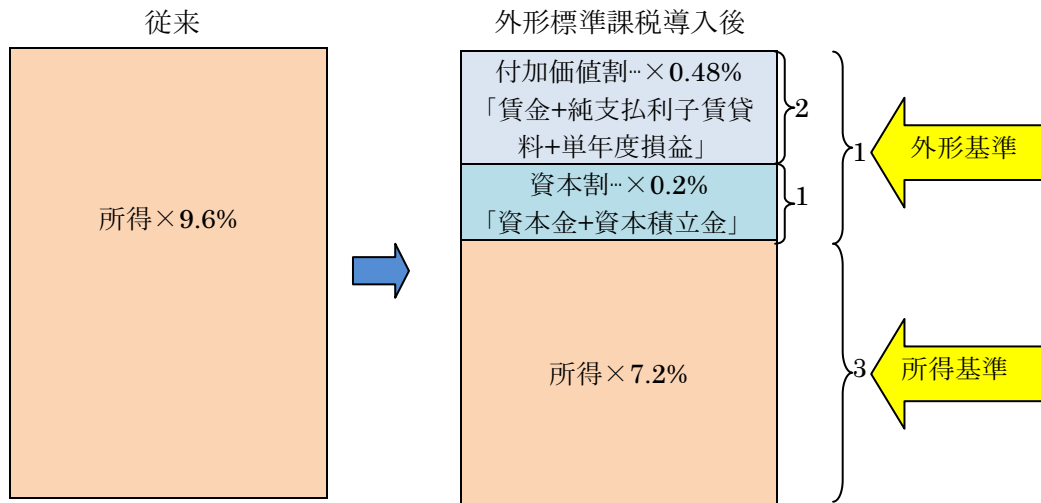


図 7 法人事業税の課税方法

出典：東京都主税局ホームページより²筆者作成

右の図に書かれてある外形標準課税とは「事業所の床面積や従業員数、資本金等及び付加価値など外観から客観的に判断できる基準を課税ベースとして税額を算定する課税方式¹」

¹ 酒井・樋口(2005)参照

² http://www.tax.metro.tokyo.jp/shitsumon/tozei/index_d.htm 参照

であり、2004年4月1日より導入された。この外形標準課税は企業が赤字経営であっても課税される。この外形標準課税を含んだ新方式での法人事業税の課税対象企業は資本金1億円以上(電気供給業、ガス供給業、生命保険業、損害保険業の4業種を除く)の事業体である。

上記の4事業に加え資本金1億未満の事業体は従来通りの課税方式となっている。法人事業税を控除対象とするメリットはこの外形標準課税の存在である。外形標準課税の導入により赤字企業も税負担するので、より多くの企業がインセンティブを享受することが可能である。

次に企業側が政策提言の条件を満たした場合どの程度のインセンティブを享受できるかについて検証する。表6はUFJ総合研究所が2004年3月に発表した調査レポートを基に作成した法人事業税の試算結果である。対象企業は日本の株式市場に上場する企業全社(3655社)から①1997～2002年度までの財務データが連続して存在する②2003年度の売上高、経常利益、当期利益の予想が掲載されている③銀行等の債権放棄などで当期利益が過去に比べ大きく変動しない④外形標準課税方式の対象条件であるという4つの条件に当てはまる会社を除外した結果3284社となった。

表6 法人事業税の試算結果

出典：UFJ総合研究所調査レポート『外形標準課税で変わる法人税負担』より筆者作成

業種名	社数	所得	付加価値	資本	法人事業税総額(百万円)
水産・農林	10	1137	464	214	1516
鉱業	8	1644	231	184	2191
建設	217	32949	13259	5722	43931
食料品	150	39412	10185	5286	52189
繊維製品	87	15957	3785	2789	21275
パルプ・紙	28	6111	1766	1053	8148
化学	212	64507	12864	9072	86009
医薬品	49	77909	9488	3233	103878
石油・石炭製品	11	2150	968	965	2866
ゴム製品	21	3351	1204	929	4468
ガラス・土石製品	72	8303	2796	2344	11071
鉄鋼	55	12374	4585	3156	16499
非鉄金属	40	5819	2060	2359	7758
金属製品	95	8950	3042	1742	11933
機械	244	44532	12931	7439	59376
電気機器	289	125548	32418	17672	167396
輸送用機器	112	150113	29368	7640	200150
精密機器	46	12291	2744	1511	16387
その他製品	109	23324	5402	3067	31099
陸運	70	44803	21691	4591	59737
海運	19	11280	1281	725	15040
空運	5	762	1677	302	1016
倉庫・輸送関連	41	4475	1609	584	5967
情報・通信	226	97222	15714	8046	129629

1 財務会計情報ねっ島 TabisLand(<http://www.tabisland.ne.jp/explain/kazei/index.htm>)より引用

卸売	367	47442	11471	7601	63255
小売	331	76347	29926	8106	101795
証券・商品先物取引	13	1492	367	105	1989
その他金融	30	46149	4857	2481	61532
不動産	87	33824	7539	2726	45098
サービス	240	33298	11683	3784	44396
合計	3284	1033204	257376	115419	1377594

この表を基に法人事業税の1社あたりの負担額を計算する¹と約4億2000万円となる。単純計算ではあるが、企業が不況期に新卒採用を増加させることにより平均で4億円以上のインセンティブを享受することができる。これは大卒新入社員の平均年収の168人分に該当する²。採用コストや教育訓練コスト及び入社2年目以降も給与を支払うことを考慮するとここまで多くの新卒者を採用することはできないが、確実に労働需要増加につながると我々は考える。また、大卒就職者の生涯賃金が2億7590万円であり³、日本の租税負担率が21.1%である⁴ことから単純計算で1人新卒採用者が増加すると約5800万円の税金が見込むことができる。これらの試算は単純計算ではあるものの、企業が不況期に新卒採用を増加させることで企業側にもメリットがあること、国家にとっても一定のコスト回収が可能であることが明らかになった。

第4節 政策実現への課題

最後に政策実現への課題を考察する。法人事業税は都道府県に税金が入る地方税であるため、政策実施により不況期には地方公共団体(特に財政基盤の弱い地方公共団体)の財政状況が逼迫する恐れがある。従って政策実現の前に所得税の地方交付税に充てる割合を増加するなどの対策を講じる必要がある。

しかし、大幅な労働需要減少は収益や離職者の増加といった企業側にもデメリットがある。その上で労働需要増加を行った企業に対してインセンティブを与えることから我々の政策提言は決して実現不可能ではない。

大学進学率の上昇から大学生の就職問題は今後より大きな問題となる可能性を秘めている。本稿での大学生の就職問題が今後より活発に議論されることを期待して本稿の結びとする。

¹ 法人事業税総額の合計(1兆3775億9400万円)を社数(3284社)で割る

² 財団法人労務行政研究所が東証1部上場企業(238社)に行ったアンケート調査では2010年入社の大卒新入社員の平均給与は20万5461円となっており、その結果から平均年収を250万円として計算した。

³ 労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計・労働統計加工指標数・2008』参照

⁴ 井堀(2004)参照

先行論文・参考文献・データ出典

《先行論文》

- ・太田聡一(1999)「景気循環と転職行動—1965～94」、中村二郎・中村恵編『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社、第1章
- ・太田聡一(2000)「若者の転職志向は高まっているのか」『エコノミクス』東洋経済新報社、2、pp.74-85
- ・太田聡一(2003)「若年者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.
- ・太田聡一・玄田有史(2007)「失業率上昇がもたらす若年就業への持続的影響について—労働市場の世代効果に関する再検証」、東洋経済新聞社
- ・Freeman Richard (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.
- ・Genda Yuji, Ayako Kondo, and Souichi Ohta(2010), “Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States.” Journal of Human Resources (forth-coming)
- ・Miyoshi Koyo(2008) “The Effect of Implicit Contracts on the Wages: Evidence from Japanese Labor Market” Chapter 3 from Unpublished Ph.D. Thesis (Three Essays on Japanese Labor Market), Keio University.
- ・原ひろみ(2005)「大卒採用に関する企業調査」
- ・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.
- ・玄田有史(1997)「チャンスは一度——世代と賃金格差」『日本労働研究雑誌』449号、pp2-12

《参考文献》

- ・朝日新聞(2008/9/16 夕刊)「日本への影響は限定的 金融相が閣僚懇談会で説明」.
- ・岩内亮一・苅谷剛彦・平沢和司編(1998)「就職協定廃止直後の大卒労働市場」.
- ・黒澤昌子・玄田有史「学校から職場へ——「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』No.490、pp.4-18
- ・玄田有史(2004)『ジョブクリエイション』, 日本経済新聞社
- ・酒井正・樋口美雄(2005)「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』No.535, pp.29-41
- ・松本真作他著(2000)『調査研究報告書 No.128 変革期の大学採用と人的資源管理』, 日本労働研究機構.
- ・周燕飛(2008)「若年就業者の非正規化とその背景 1994-2003年」『日本労働研究雑誌』No.59, pp83-103
- ・文部科学省生涯学習政策局政策課(2010)『キャリア職業教育特別部会(第21回)資料2-2 第三部 大学と職業との接続の在り方について』, 文部科学省.
- ・太田聡一・玄田有史・近藤絢子(2007)「溶けない氷河」『日本労働研究雑誌』No.569, pp4-16
- ・読売新聞(2010/7/6 朝刊)「就職留年7万9000人」第1面, 第3面.
- ・読売新聞(2010/8/15 朝刊)「就活提言 学術会議」.
- ・財務会計情報ねっ島 TabisLand(<http://www.tabisland.ne.jp/explain/kazei/index.htm>)

《データ出典》

- ・井堀利宏(2005)『ゼミナール公共経済学入門』, 日本経済新聞社, pp201
- ・[en]パートナーズ Café HP <http://cafe.enjapan.com> (最終閲覧日 2010/9月/14)
- ・株式会社 リクルートワークス研究所(2010)「第27回ワークス大卒求人倍率調査(2011年卒)」, 株式会社 リクルートワークス研究所.
<http://c.recruit.jp/library/job/J20100421/docfile.pdf> (最終閲覧日: 2010/11/1)
- ・時事ドットコム「新卒者緊急支援策を決定＝未就職卒業者の雇用促進—政府特命チーム」
<http://www.jiji.com/> (最終閲覧日: 2010/9/17)

- ・湘南工科大学 HP <http://www.shonan-it.ac.jp/contents/news/2700/002639.html> (最終閲覧日: 2010/9/15) .
- ・新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移(資料出所:厚生労働省職業安定局集計)
http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/wakachalle/pdf/data_1.pdf (最終閲覧日: 2010/11/1)
- ・独立行政法人 労働政策研究・研修機構
<http://www.jil.go.jp/institute/research/2006/016.htm> (最終閲覧日: 2010/11/3)
- ・日経就職ナビ HP <https://job.nikkei.co.jp/2012/open/intern/info/> (最終閲覧日: 2010/9/14) .
- ・日本銀行 HP <http://www.boj.or.jp/index.html> (最終閲覧日: 2010/9/17)
- ・明治大学 HP <http://www.meiji.ac.jp/suito/nofu.html> (最終閲覧日: 2010/9/20) .
- ・文部科学省 HP <http://www.mext.go.jp/> (最終閲覧日: 2010/9/17) .
- ・文部科学省学校基本調査
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm (最終閲覧日: 2010/10/21) .
- ・東京都主税局 HP http://www.tax.metro.tokyo.jp/shitsumon/tozei/index_d.htm (最終閲覧日: 2010/11/8)
- ・財団法人労働行政研究所 HP <https://www.rosei.or.jp/> (最終閲覧日: 2010/11/8)
- ・労働政策研究・研修機構『ユースフル労働統計・労働統計加工指標数・2008』
http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/2008/documents/23_p259-290.pdf (最終閲覧日: 2010/11/8)
- ・イーキャリアプラス HP <http://www.ecareer.ne.jp/plus/> (最終閲覧日: 2010/11/8)
- ・UFJ 総合研究所調査レポート 03/120 「外形標準課税導入で変わる事業税負担」
<http://www.murc.jp/report/research/2003/03120.pdf> (最終閲覧日: 2010/11/8)
- ・『就職四季報 2006 年度版』
- ・『就職四季報 2008 年度版』
- ・『就職四季報 2009 年度版』
- ・『就職四季報 2010 年度版』