

となる。

これらを E_{ini} について解けば、新規高卒者の県内就職者数 E_{ini} を決定する2つの誘導型方程式を得ることができる。

$$E_{ini} = \frac{T_i}{18} - \frac{C_i}{18} - \frac{E_{oui}}{18} - \frac{(N_i + E_{tmi})}{18} \quad \text{④}$$

i 県の18歳人口 i 県の進学者数 i 県内就職者数 i 県の無業者及び非正規雇用者数
($i=1..47$)

$$= \frac{D_{in1i} + D_{in2i} + D_{in3i}}{18} + \frac{(D_{ou} - E_{oui}) - V_i}{18} \quad \text{⑤}$$

県内就職者 県内外需給バランス 未充足求人
($i=1..47$)

したがって、新規高卒者の県内就職者数は、県内求人や18歳人口、進学者数、県外就職者数だけでなく、需給ミスマッチ(無業者、非正規雇用者、未充足求人)発生によって影響を受ける。また県内需要だけでなく、県外の労働市場の影響も受けることになる。

また、県内就職率は、新規高卒者に占める県内就職者の比率と、新規高卒就職者に占める県内就職者の比率の2種類が考えられる。

新規高卒者に占める県内就職者の比率は

$$E_{ini}/T_i = 1 - C_i/T_i - E_{oui}/T_i - N_i/T_i - E_{tmi}/T_i$$

で表される。即ち、進学、就職(県内・県外)・無業・進学・一時的労働など多くの選択肢の中で、県内就職をした高卒者の割合を示す。

新規高卒就職者に占める県内就職者の比率は

$$E_{ini}/S_i = 1 - (E_{oui}/S_i)$$

となり、就職した新規高卒者のうち、県内就職をした高卒者の割合を示す。これらの数値が大きければ、地域労働市場のミスマッチが小さいことを示す。

⁹レイヤール・ニッケル・モデルを現代の多様な雇用形態に対応する形にするため、長谷川(2009)において、拡張されたレイヤール・ニッケル・モデルを作成した。不完全雇用均衡の条件はこのモデルに基づく。(文末付録参照)

の割合を示す。これは、新規高卒者が就職を選択する場合に、県外就職でなく県内就職を選択した場合を示す。

次に説明変数として、労働供給要因(人口構造)、労働需要要因(産業構造、パート比率などの要因)、社会的要因(進学率)を掲げ、それぞれが需給ミスマッチをもたらすとの仮説を設定した。

① X_1 : 一人当たり雇用者報酬

内閣府「県民経済計算」による一人当たり雇用者報酬とする。全新高卒者に占める県内就職率について分析を行う場合は、家計の報酬の高さを測る代理変数として利用する。新規高卒就職者に占める県内就職率について分析を行う場合は、本人の報酬の高さを測る代理変数として利用する。即ち賃金水準が高い地域は産業集積が進み、雇用が増加し、新規高卒者が県内就職する傾向があるため、県内就職率が高くなるとの仮説をおくことができる。

② X_2 : 若年人口比率

総務省「住民基本台帳」における若年人口比率とする。即ち地域の人口構成において、15歳~19歳人口の比率が低いのは、地域から若年者が流出する結果であり、従って県内就職率が低下するとの仮説をおくことができる。なおデータの制約上、若年人口を15~19歳の年齢層とせざるを得なかった。このため、中学3年生から大学2年生まで、含まれる学年に幅があり、大学・短大等への進学者が含まれていることに注意を要する。

③ X_3 : 常用有効求人に占めるパート求人比率

厚生労働省「職業安定業務統計」における常用有効求人におけるパート求人比率とする。ハローワークにおける常用有効求人におけるパート求人の比率が高まると、非正規雇用が増加するため常用高卒求人が減少し、地域における安定雇用が望めないことから、新規高卒者のフルタイム希望との間にミスマッチが生じ、県内就職率が低下するとの仮説をおくことができる。

¹²「住民基本台帳」は、住民票に基づき集計される統計であり、「国勢調査」は1歳刻みで本人の居住地で調査される統計であるため、「国勢調査」を用いるほうがより実態に近いとの意見があるが、「国勢調査」は5年毎に実施される統計であることなどのデータの制約の関係上、「住民基本台帳」を使用した。

5 計量モデル

本章では、誘導型方程式から導かれた理論的枠組みを基礎に計量モデルを設計し、県内就職率の決定要因を明らかにする。用いるデータは、47都道府県の暦年数値とし、2002年から2007年までについてプールし、最小二乗法による多変量解析により、計量方程式を推定することとする。

◎計量モデルの概要

$$Y_{ji} = a_0 + a_1 X_{1j} + a_2 X_{2j} + a_3 X_{3j} + a_4 X_{4j} + a_5 X_{5j} + a_6 X_{6j} + u$$

($j=1$ 又は 2)

(ただし u は残差項)

・被説明変数

Y_1 : 全新高卒者に占める県内就職率

Y_2 : 新規高卒就職者に占める県内就職率

・説明変数

X_1 : 一人当たり雇用者報酬

X_2 : 若年人口比率

X_3 : 常用有効求人に占めるパート比率

X_4 : 第3次産業比率

X_5 : 第2次産業比率

X_6 : 進学率

まず被説明変数として、2種類の変数(県内就職率)を採用する。統計上の特徴は以下のとおりである。

a) Y_1 : 全新高卒者に占める県内就職率¹⁰

文部科学省「学校基本調査」による全新高卒者に占める県内就職者の割合を示す。これは、就職(県内又は県外)、進学、一時的な仕事など様々な選択肢があるなかで、新規高卒者が県内就職を選択した場合を示す。

b) Y_2 : 新規高卒就職者に占める県内就職率¹¹

文部科学省「学校基本調査」による就職した新規高卒者に占める県内就職者

¹⁰前章の誘導型方程式では、 E_{ini}/T に相当する。

¹¹前章の誘導型方程式では、 E_{ini}/S に相当する。

④ X_4 : 第3次産業比率

内閣府「県民経済計算」に基づく第3次産業比率¹³とする。即ち、第3次産業の比重が高いと、多様な就業機会が提供され、新規高卒者の就職ニーズに合致しやすく、県内就職率が上昇するとの仮説をおくことができる。

⑤ X_5 : 第2次産業比率¹⁴

内閣府「県民経済計算」に基づく第2次産業比率とする。即ち、第2次産業の比重が高まると、製造現場の仕事が多く、若年層が現場を忌避する傾向から、県内就職率は低くなるという仮説をおくことができる。

⑥ X_6 : 進学率

文部科学省「学校基本調査」に基づく進学率とする。即ち進学率の高い地域では、新規高卒者の高学歴化により、高卒就職者が減少することから、県内就職率が低下するとの仮説をおくことができる。新規高卒者の卒業後の進路の選択肢の一つ¹⁵であることから変数として採用した。

6 計量分析の結果

全新高卒者に占める県内就職率と、新規高卒就職者に占める県内就職率を被説明変数として、多変量解析を行った結果は以下のようにとまとめられる。

表 2

¹³第3次産業には多種多様な産業が存在するが、本稿では「製造業」に対比する「非製造業」で見られるミスマッチ分析のため、「県民経済計算」に基づく第3次産業比率を使用した。

¹⁴第2次産業には多種多様な産業が存在するが、本稿では「非製造業」に対比する「製造業」で見られるミスマッチ分析のため、「県民経済計算」に基づく第2次産業比率を使用した。

¹⁵高等学校卒業前は進学か就職かという選択肢のなかで進学を選択する可能性が高いが、本稿第4章の誘導型方程式で示されるように労働市場は不均衡で、事後的には、就職、進学以外に非正規雇用、無業も存在するため、進学率は就職率と同時に決定しないと考え、変数とした。

被説明変数	新規高卒者に占める県内就職率		新規高卒就職者に占める県内就職率	
	2002-2007		2002-2007	
	係数	T値	係数	T値
一人当たり雇用者報酬	-0.000**	-10.450	0.000***	8.66
若年人口比率(15歳-19歳)	-1.364**	-3.089	153.571	1.179
常用者有効求人占めるパート比率	-0.186**	-5.499	-84.783**	-8.505
第3次産業比率	-0.379**	-5.129	12.203	0.56
第2次産業比率	-0.150*	-4.93	68.178**	2.8
進学率	-0.003**	-7.176	0.398**	3.389
定数項	0.963**	14.397	4.427	0.224
自由変項調整R ²		0.677		0.561
サンプル数		282		282

(注) *は1%水準で有意、**は5%水準で有意、***は10%水準で有意であることを示す。
(出所) 筆者作成

一人当たり雇用者報酬が高い地域ほど、新規高卒就職者に占める県内就職率は上昇する傾向がみられた。しかし新規高卒者に占める県内就職率は低下する傾向がみられた。このことは仮説の通り、賃金が高いほど、県内の市場賃金が留保賃金を上回る新規高卒者が増加する結果、県内就職者の比率が上昇する一方で、仮説とは逆に、所得が高い県ほど親の所得が高まる結果、進学率が上昇し、新規高卒者全体に占める県内就職者の比率を低くする効果があることを示している。

このように、一人当たり雇用者報酬は、高卒者の地域労働市場において、労働需給ミスマッチを縮小する効果と、進学率の上昇などを介して、むしろ、労働需給ミスマッチを拡大する効果の両面を持つことがわかった。

次に、若年人口比率の、新規高卒就職者に占める県内就職率に及ぼす影響は統計的に有意ではなかった。しかし、若年人口比率が高いと、新規高卒者に占める県内就職率は低下する傾向がみられた。即ち、仮説とは逆に、若年人口比率が高い地域では、地域の労働需給ミスマッチが高まることわかった。

これは、若年層のデータのなかに、18歳未満の中高校生と18歳以上の人口が混在している影響で、進学者が集まる結果、結果的に、域内で就職する高卒者が少なくなるためと考えられる。

また、ハローワークの有効求人占める常用パート求人比率が高い地域では、

7 結論

本稿では、地域データを用いて新規高卒労働市場の需給ミスマッチの規定要因及び、地域労働市場に及ぼす影響を明らかにし、雇用対策の必要性を提言することを目的としている。

前章までの分析の結果、新規高卒労働市場においては、以下のような問題点が浮かび上がってきた。

第1に、進学率が高まる結果、かえって、新規高卒者の地域労働市場の需給ミスマッチは拡大している。

第2に、所得が高い地域ほど進学率が高く、所得が低い地域ほど、就職を迫られている。

第3に、所得の低い県ほど、所得の高い県への就職意欲が高まり、その結果、県内の労働市場の需給ミスマッチは改善しない。

第4に、非正規雇用の拡大が、県内就職率を低下させ、新規高卒労働市場の需給ミスマッチを拡大させている点にも、注意が必要である。本来新規高卒正社員が行う職務と、非正規雇用者の行う職務と同一ではなく、この点では高卒正社員と非正規雇用者は代替的であるといえないが、景気の変動や少子化、求人・求職の需給ミスマッチ、若年者の職業意識の変化等の理由により、学卒求人が減少し、一部の産業では非正規労働市場と新規高卒労働市場が同じ市場になってしまったとも考えられる。

一方ドイツでは、高校生の大学等進学率の高まりにより、ドイツ国内の労働市場で、2025年に向けてどのような職業分野で供給が不足するかという調査・研究が行われた¹⁷。54の職業分類について研究が行われ、学歴別(低学歴、中学歴、高学歴)人口の変動に伴う労働市場の需要と供給の予測値から、低学歴層では変化は見られないが、中学歴層では、労働力の供給不足により産業衰退の恐れがあり、高学歴層では、労働力の超過供給が見込まれるという、需要と

いずれの県内就職率も低下した。即ち、仮説の通り、高卒者のほとんどが正規雇用を希望するなかでの非正規雇用化の進展は、高卒者の地域労働市場における労働需給ミスマッチを高める効果があることが明らかになった。

さらに、第2次産業の比重が高まると、新規高卒就職者に占める県内就職率は上昇する傾向がみられた。その一方で、新規高卒者に占める県内就職率は低下する傾向がみられた。即ち、製造業など第2次産業の比重が高まると、仮説とは逆に、高卒者の就職機会自体は増加し、高卒就職者の県内就職率を高める効果も持っているが、高卒者全体としてみると、製造業などを回避する傾向があるため、仮説の通り、進学又は県外就職を増加させる効果があることがわかった。

そして、第3次産業の比重が、新規高卒就職者に占める県内就職率に及ぼす影響は、統計的に有意ではなかった。その一方で、第3次産業比率が高まると、新規高卒者に占める県内就職率は、低下する傾向がみられた。即ち、仮説に反し、第3次産業の比率の高さは、需給ミスマッチを低下させる効果を有意には発揮しておらず、かえって、不安定雇用の増加などを通じて、労働需給ミスマッチを高めている可能性がある。この点については、太田(2005)の实证分析¹⁸においても、第3次産業比率や若者の非正規従業員比率が就職率にプラスの影響を与えるという結果が明らかになったが、この背後に他地域における優良な雇用機会の減少による若年者の「地元志向」、若年無業者の仕事の就業意識の変化を指摘している。

加えて、進学率が高い地域では、新規高卒就職者に占める県内就職率は高くなっている。しかし、進学率が高い地域では、新規高卒者に占める県内就職率は低くなっている。即ち、進学率の高い地域では、高卒就職者自体が減少する結果、仮説と逆に、需給ミスマッチは緩和されるが、進学者が増えるため、仮説の通り、高卒者全体とみると、地域労働市場の需給ミスマッチを高める効果がある。

¹⁸太田(2005)

供給に将来的にずれが生ずるという結果を得た¹⁸。このことは、高卒労働市場と大卒労働市場は併存することを表し、ドイツに比べ少子化が進む日本において、高卒労働市場の供給不足の解決が急務であることを示唆している。

以上の結果から、高校新卒者の地域労働市場は、非常に大きな問題を抱えていることを明らかにできた。

まず高卒者に対する労働需要が低迷する一方で、賃金・労働条件に改善がみられず、地域労働市場においては、高卒者が希望を持って働ける職場が減少している可能性がある。

次に、就職担当の高校教員が、安定所を經由して集めた地元中心の求人を、生徒の成績の順番に、大企業から中小企業に割り振る仕組みは、長年維持されている。就職した高卒者の定着が悪く、就職後3年すると半分が離職する傾向に改善がみられないのは、高卒者の地域労働市場の変化に対して高卒者に対する職業紹介システムが対応できず、機能不全を起こしていると考えられる。そのため進路選択に直面した高卒者個人にとって、高卒で就職するより、ますます、進学する方がいい状況が生じつつあると考えられる。また、就職を選択する場合も、賃金・労働条件が悪い地元で就職するより、県外に就職する誘因が高まっていると考えられる。

また、学業成績等様々な原因に起因して、不本意な早期離職をしてしまった場合、進路が決まらないまま卒業し無業状態である場合など、卒業後も国、自治体、NPO等の積極的な就職支援を必要とする場合もある。

そこで、今後、高卒者など若年者の地域労働市場における労働需給ミスマッチの緩和のため、以下のような対策の具体化、強化が検討されるべきである。一部の自治体における高等学校へのキャリア・コンサルタントの配置や、ハローワークへのキャリアカウンセラーの増員等、すでに実施されている施策もあるが、全国的に広く効果的に行われるべきであろう。

1) 高等学校における進路指導・職業紹介システムの改革

¹⁸ただしドイツ全体のデータに基づく調査であり、ドイツ国内の失業率の地域差等に配慮する必要があるとのことであった。

¹⁷筆者は2010年2月に現地調査を行い、ドイツ ニュルンベルクにあるInstitute für Arbeitsmarkt und Berufsforschungにおいて聴取した。

- a) 就職指導の担当教員に、実践的なキャリア・カウンセリング能力を身につけてもらうために、十分なトレーニングを実施する。
- b) 就職指導の担当教員に、可能な限り、企業訪問の時間を与え、就職希望者の求人と企業との連携を強化する。
- c) 県外就職希望者に対し情報提供を強化し、不本意な県内就職を減らす。
- d) 高校に職業講座及び現場実習などの1学期から1年の授業を組み込み、職業及び職業選択に関する生徒の認識を高める。
- e) キャリアカウンセラー及びスクールカウンセラーを配置して、学校で継続的な職業選択支援を行う。

ii) ハローワークにおける新規高卒者向け雇用対策

- a) 大学等に進学しない若年層が、個人の適性を生かし、知識・技能を身につけ、安定雇用を継続できるよう、専門学校への進学や資格取得の助成、職業訓練の活用を進め、所得保障及び奨学金制度を強化する。
- b) ハローワークへのキャリアカウンセラーの配置を強化するほか、若年層の状況に応じた効果的な就職促進のための複数のプログラムを整備する。
- c) 早期離職者に対するフォローアップの充実するため、ハローワーク等における相談・支援機能の強化をする。

このほか、雇用対策全般の改革として、全国一律の雇用対策ではなく、当該地域の経済活性化や持続的発展に必要な分野の雇用を重点に雇用対策を実施できる地域対応の予算・人員を各ハローワークに確保するとともに、地域雇用対策を、自治体、教育委員会、NPO法人、産業界と連携して円滑に実施できるネットワークづくりを行うことが必要であろう。

iii) 自治体における若年層に対する雇用対策

- a) 中学不登校者を受け入れる定時制高校などを設置し、進路に近接したカリキュラムを導入する。
- b) 生活保護を受給する若年者に、ハローワークと協働し、継続的に就労復帰のための支援を行う。
- c) 家族の支援を受けられない若年層に対し、ハローワークと協働し、住宅

確保を含む自立支援を行う。

- d) 若年層の就職促進などのため、ハローワークやNPOと提携し、利便性の高い場所にサテライトのジョブ・センターを展開する。
- などが考えられる。

今後の検討課題としては、まず本研究で明らかとなった高卒労働市場に大きな影響を与える「進学率」の決定要因について研究し、需給ミスマッチの決定要因との関わりについて深めていきたいと思う。次に需給ミスマッチの指標に関し、データの制約上本論文では「県内就職率」を、普通科高校、職業高校等に分類せずに一律で算出したが、高校の特性を明らかにするために、データが取得可能であれば全日制、定時制、普通科高校、職業高校等それぞれの「県内就職率」を用いて需給ミスマッチの決定要因についてより細かく分析をしたいと思う。そして、欧米諸国との比較を行い、人材育成、就職支援体制等国と自治体、NPO等との効果的な連携方法について研究を深めていきたい

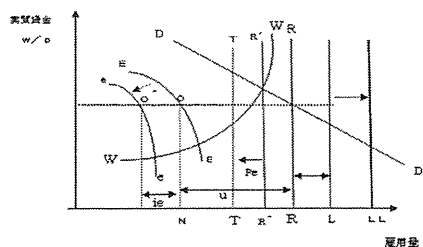
文末付録

レイヤール・ニッケル・モデル¹⁹は、労働市場における失業と欠員の共存を前提とし、労働需給ミスマッチの原因及び雇用対策の効果を分析するために開発された理論モデルである。需給ミスマッチの指標として失業率をとり、需給関係や雇用対策の実施によって失業率がどのように変化するか分析している。この分析により、労働市場の内部の多様な雇用形態の労働市場や、労働市場の外部を含めた諸要因が、需給ミスマッチに及ぼす影響を明らかにすることができる。

ところが近年の需給ミスマッチの多様化を踏まえれば、このモデルでは説明しきれない点がいくつも存在するため、長谷川（2009）では、このモデルを正規雇用、非正規雇用、無業等多様な労働市場の実情に対応させつつ、積極的労働市場政策の効果を説明するため以下のように拡張した。

拡張されたレイヤール・ニッケル・モデル

¹⁹ Bellman, L., Jackman R., (1996), Layard, R., Nickell S. J., (1986)を参照



ここで、DDは労働需要曲線、WWは労働組合の交渉によって提示される賃金曲線、EEは総雇用可能性曲線で、eeは、正規雇用可能曲線、Lからの垂直線は労働供給曲線、LLからの垂直線は、就職を希望しているものの、就職活動を諦め、労働力人口と看做されていない者も就職希望者として考え潜在的労働供給者を含んだ場合の労働供給曲線、uは失業者、ieは非正規雇用者を意味する。また垂直線RRとR'R'の間は積極的労働市場政策の実施によって減少する失業を表す。またNとLの間は、総失業者数、NとRの間は未充足求人数を表す。

このように労働市場においては、求人が必ず充足されるわけではなく、また求職者が必ず採用されるわけではなく、需給ミスマッチの発生が一般的であることから企業の雇用量を表す総雇用曲線EEは、労働需要曲線及び賃金曲線のいずれよりも原点に近い位置に存在する。

参考文献

Address, H.J., Lohman, H., (2008) *The Working Poor in Europe*, Edward Elgar.
 Blanchard, O.J., Diamond, P., (1989) "The Beveridge Curve" in *Brookings Papers on Economic Activity*, 1, pp1-51.
 Bellman, L., Jackman R., (1996) "The Impact of Labour Market Policy on

Wages, Employment and Labour Market Mismatch" in Schmid G., et al(ed) *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar PUBLISHING Limited, pp725-746.
 Cross, R.,(ed) (1995) *The Natural Rate of Unemployment, Reflection on 25 years of Hypothesis*, Cambridge University Press.
 Eichhorst, W., Kaufmann, O., Konle-Seidl, R,(eds) (2008) *Bringing the Jobless into Work?*, Springer.
 Layard, R., Nickell S. J., (1986), "Unemployment in Britain", *Economica (suppl.53)*, S121-S169.
 OECD (1993) *Jobs study*, Paris.
 European Commission (2008) *Employment in Europe*, Bruxelles.
 有賀 健 (2007) 「新規高卒者の労働市場」林文夫編『経済停滞の原因と制度』（経済制度の検証分析と設計 第1巻）勁草書房 pp227-263
 井口 泰 (1999) 「諸外国における最近の雇用・失業対策の動向—ドイツ・フランスを中心として」『日本労働研究雑誌』No.466 日本労働研究機構 pp27-40
 井口 泰 (2009a) 「外国人政策の改革と東アジアの経済統合への貢献：製造業の「国内回帰」に関する分析と考察」浦田秀次郎編『グローバル化と日本経済』勁草書房 pp141-166
 井口 泰、長谷川 理映 (2010) 「世界経済危機下における労働市場政策の新たな展開」『経済学論究』第64巻第2号 関西学院大学 pp39-70
 井口 泰 (2009b) 「経済危機下における雇用対策の新たな展望」『NIRA 政策レビュー』No.38 総合開発研究機構 pp4-5
 伊藤 実 (2010) 「地域雇用政策と雇用創出の実態」『日本労働研究雑誌』No.595 労働政策研究・研修機構 pp4-14
 大阪府商工労働部 (2009) 『採用と人権』
 太田 聡一 (2005) 「地域のなかの若年雇用問題」『日本労働研究雑誌』No.539 労働政策研究・研修機構 pp17-33
 厚生労働省 (2005) 『平成17年版労働経済の分析—人口減少社会における労働

政策の課題ー』

- 志南 啓 (2005)「人口構成の変化と地域雇用に關する分析」『関西学院経済学研究』第 36 号 関西学院大学 pp93-119
- 杉浦 裕晃 (2006)「雇用改善状況の経済学的分析—年齢別・地域別労働市場の観点から」『日本労働研究雑誌』No.557 労働政策研究・研修機構 pp16-30
- 長谷川 理映 (2009)「地域データに基づく労働市場の需給ミスマッチの決定要因」『関西学院経済学研究』第 40 号 関西学院大学 pp163-179
- 文部科学省、厚生労働省 (2001)『「高卒者の職業生活の移行に關する研究」中間報告』
- 勇上 和史 (2005)「都道府県データを用いた地域労働市場の分析—失業・無業の地域間格差に關する考察」『日本労働研究雑誌』No.539 労働政策研究・研修機構 pp4-16
- 労働政策研究・研修機構 (2005)『失業・就業の地域構造分析に關するマクロデータによる研究』労働政策研究報告書 No.31
- 労働政策研究・研修機構 (2007)『地域雇用創出の新潮流』
- 労働政策研究・研修機構 (2008)『失業率の理論的分析に關する研究—(中間報告)』労働政策研究報告書 No.95
- 労働政策研究・研修機構 (2010)『学校時代のキャリア教育と若者の職業生活』労働政策研究報告書 No.125

付表 変数リストとデータの出所

変数名	出所	発行元
国庫・県支出金	市町村別決算状況調べ	総務省
都市計画税	市町村別決算状況調べ	総務省
総地価	三重県市町累年結果	三重県
地方債	市町村別決算状況調べ	総務省
普通建設事業費	市町村別決算状況調べ	総務省
歳出総額	額市町村別決算状況調べ	総務省
その他歳出	市町村別決算状況調べ	総務省
補助費等	市町村別決算状況調べ	総務省
国内総生産	国民経済計算年報	内閣府
市内総生産	平成19年度三重県の市町民経済計算	三重県
留保財比率	地方交付税法	総務省
期末地方債残	高市町村別決算状況調べ	総務省
民間企業資本ストック	国民経済計算年報より推計	内閣府
住宅資本ストック	建築物ストック統計調査より推計	国土交通省
人件費	市町村別決算状況調べ	総務省
地方交付税	市町村別決算状況調べ	総務省
基準財政需要額	市町村別決算状況調べ	総務省
基準財政収入額	市町村別決算状況調べ	総務省
総人口	平成19年度三重県の市町民経済計算	三重県
成人総額	市町村別決算状況調べ	総務省
その他歳入	市町村別決算状況調べ	総務省
職員数	市町村別決算状況調べ	総務省
税収総額	市町村別決算状況調べ	総務省
法人市町民税	市町村別決算状況調べ	総務省
個人市町民税	市町村別決算状況調べ	総務省
市町民税	市町村別決算状況調べ	総務省
その他税収	市町村別決算状況調べ	総務省
固定資産税	市町村別決算状況調べ	総務省
固定資産税(土地)	市町村別決算状況調べ	総務省
固定資産税(家屋)	市町村別決算状況調べ	総務省
固定資産税(償却資産)	市町村別決算状況調べ	総務省
企業所得	平成19年度三重県の市町民経済計算	三重県
雇用量報酬	平成19年度三重県の市町民経済計算	三重県

企業の積極的海外展開に向けた雇用戦略 —外国人留学生雇用の視点から—

Employment Strategy of Enterprises Targeting the Global Market ~ From the Viewpoint of Employing Foreign Students ~

長谷川 理 映

The objectives of this study are to explore 1) substitutive of complementary relationship between employment of foreigners and hiring new graduates, 2) determinants of employment and personnel management and social environment of enterprises which employ foreign nationals.

By using micro-data of establishments, the author found that 1) there is a strong relationship between experiences of highly skilled foreign workers employment and hiring new graduates, 2) enterprises which employ foreign nationals run employment and personnel management with the global market in mind. 3) Many enterprises don't employ foreign new graduates positively.

The author makes recommendations on the measures for employment foreign workers including foreign students in Japan.

1) For foreign students who want to get a job in Japan, we have to actively support their job search. 2) Requirements of permanent-residence for highly skilled foreign workers should be reformed through some sort of point system in order to promote their acquisition of it for them. 3) Recruiting and networking system for highly skilled foreign workers should be reformed in Japan.

Rie Hasegawa

JEL : J13, J21, J61

キーワード : 外国人雇用、雇用管理、雇用対策、少子化

Key words : migrant workers, employment management, fertility decline

(構成)

- 1 はじめに
- 2 企業における外国人雇用に関する理論的考察
- 3 計量分析
- 4 企業の雇用戦略と、外国人留学生の就職対策に関する提言

主要参考文献

1 はじめに

1980年代後半以降、日本企業は直接投資、現地法人の設立等海外進出を積極的に行うとともに、日本国内においても外国人の雇用を増やしてきた。国内で就労可能な外国人の仕事には、専門的技術的分野、日本人労働者の人員不足による低技能分野などがあり、企業の外国人雇用の目的は様々である。一方日本国内の現状をみると、若年人口は減少し、国内市場の成長が見込めず、また大都市集中により、地域の経済・労働市場の地盤沈下が見られる。今後企業は海外市場を重視した企業経営の視点から雇用戦略をたて、外国人の高度人材を雇用し、こうした外国人の雇用を通じて地域企業経営のグローバル化を図る一方、地域労働市場における日本人の雇用を創出することが求められているのではないだろうか。

特に日本国内の外国人留学生は、日本について学び、日本で就職することを望む者が多いことから、外国人留学生の雇用量を増やすことは、一つの有力な選択肢であると考えられる。

そこで、本研究では、第1に企業の外国人雇用の有無による雇用慣行、雇用管理、雇用創出力の違いを明らかにする。第2に世界的な高度人材の獲得競争のなか、高度人材にとって魅力的な雇用管理・生活環境は、どのようなものであるかを明らかにする。最後に、積極的海外展開に向けた今後の企業の雇用戦略のあり方と日本における外国人留学生の就職対策に関して提言したい。

本稿では、第2章で、外国人雇用によって生ずる日本国内の労働市場への影響や対策、雇用管理等に関し多角的な視点から論じ、第3章では第2章で

論じた理論的枠組みに基づき、計量分析を行い、これらの理論および計量分析から得られたファインディングを整理する。最後に第4章で、政策的含意を明らかにし、今後の企業の雇用戦略と、外国人留学生の就職対策に関する提言を行うこととしたい。

2 企業における外国人雇用に関する理論的考察

日本では、1960年代に産業界から労働力不足対策を理由に、外国人労働者の受入れ要請があった¹⁾。当時日本は高度経済成長期にあり、都市の工業部門における労働力不足は農村からの労働供給によって支えられているところが大きかったが、だんだん農村からの労働供給が減少したことから都市の労働市場では、労働力不足となっていた。このように、近代的な工業部門において実質賃金が上昇しない限り労働供給が増加しない点に達することを、ルイスは「労働市場の転換」²⁾といい、日本では1960年代に「労働市場の転換点」を迎えたとされる。このような状況のもとで、政府では、外国人労働者の受入れは、女性や高齢者の雇用への影響など我が国経済社会に広範な影響が懸念されること等の理由から、「第一次雇用対策基本計画」(1967年)の閣議決定で「外国人労働者を受け入れない」ことが口頭で了解され、現在もこのスタンスは変わらず、外国人の低技能労働者の受入を認めていない。

しかしながら1985年のブラザ合意の後、日本は円高が引き金となって産業のグローバル化がすすむと同時に、バブル経済に突入し1988年以降国内労働市場は需要が超過するようになった。また先進諸国の間では高度人材の需要が高まっていった³⁾。そのため、1988年から1990年代前半を境に日本における外国人労働者の受け入れに対する考え方は大きく変わった。

1988年には「第六次雇用対策基本計画」が策定され、専門、技術的な能力や外国人ならではの能力に着目した人材は、可能な限り受け入れる方向で

1) 日本以外の先進国では、ドイツのトルコ労働者のように外国人低技能労働者の受け入れが主流となっていた。

2) Lewis (1954) 参照

3) OECD (2004) 参照

対処するが、いわゆる単純労働者の受入れについては、慎重に検討するという方針が示された。また法務省では同時期に在留資格を見直し、1989年に、「出入国管理及び難民認定法」が改正され、1990年に施行された。改正法では、新たに就労可能な在留資格が27種設けられ、専門・技術的労働者を積極的に受け入れることができるようになった。

また21世紀に入り、人口減少社会の到来を迎え、雇用対策法(2007年施行)や雇用対策基本方針(2008年)において、国際競争力強化の観点から、専門的・技術的分野の外国人の就業促進を表記するなど、外国人労働者の受入れにかかる日本のスタンスを示している。

日本では、外国人労働者問題に関しては、外国人を雇用することで生じる国内の労働者との競合・代替や雇用機会の喪失など日本国内の労働市場への影響や対策、企業の雇用管理に関する研究は多い。以下では、これらに関する先行研究について(1)経済学的視点、(2)法学的視点、(3)経営学的視点(4)社会学的視点の4つの視点から検討することとする。

(1) 経済学的視点

経済学的視点で労働力の移動を考える場合、①「国内における生産性と賃金の変化」と、②「労働移動の決定要因」の両面から検討する必要がある。以下では①から順にみていくこととする。

① 「国内における生産性と賃金の変化」

外国人労働者を従事する職務によって分類すると、低技能労働者と高度人材に分けることができる。低技能労働者とは、いわゆる単純労働分野での外国人労働者を、高度人材とは、専門技術や高度の知識を有する外国人労働者を意味する⁴⁾。

もし国内労働市場で外国人労働者を受け入れる場合、国内の生産性と賃金はどうに変化するのだろうか。低技能労働者の場合と高度人材では国内の生産性と賃金への影響は異なると考えられる。

まず外国人の低技能労働者を受け入れる場合、先進国の賃金は低下すると

4) 労働力を熟練分野と不熟練分野の2分野に分けることは、国際経済学ではよく用いられているが、労働経済学では、様々な問題がある。井口(1997)44~42p参照

考えられる。先進国と途上国間に生産性や賃金格差が存在すると仮定する。もし途上国から先進国へ労働移動を許容し仮に両国の賃金率が等しくなるまで移動が続くなら、要素価格均等化定理⁵⁾によれば途上国の実質賃金は高くなり、先進国の実質賃金は低下する。従って、日本で海外からの低技能労働者を受け入れるなら、日本国内における同じ職種の賃金は低下することとなる。

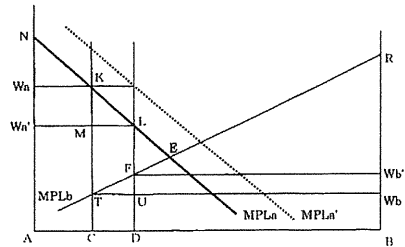
それでは外国人労働者が高度人材の場合はどうだろうか。グリュベール(Grubel)のモデル(図1参照)に基づくならば、国内労働市場の賃金は低下しない⁶⁾。

まず以下の4点について仮定する。

- ① 先進国A国 途上国B国のみ存在する。
- ② 情報は完全で移動コストはない。
- ③ 両国間には生産性格差が存在する。
- ④ 両国間の労働力移動は制限する。

先進国A国は途上国B国からCからDまで高度人材を受け入れる場合、A

図1 途上国から先進国への労働移動の効果



資料出所 井口(2007)

5) Stolper W.F and Samuelson P.A., (1941) 参照
6) 井口(2001) 参照

国の限界生産力曲線は右にシフトし MPL_A から MPL_A' となる。その結果途上国B国の賃金は W_B から W_B' に上昇し、先進国A国の賃金は W_A のままで変化しないことになる。

② 人が労働移動を決める要因は何か。

では次に「労働移動の決定要因」について、人的資本投資の視点から考える。Borjasによると、人は移動前と移動後の「生涯賃金の現在価値」を比較し、移動コストも考慮しつつ、利益率の高い方を選択する⁷⁾。例えば1地域に住む現在価値を $PV1$ とし、2地域に住む現在価値を $PV2$ とすると、

$$\text{労働移動の純利益} = PV1 - PV2 - M \text{ (移動コスト)}$$

と表すことができる。若年者の場合、高学歴者は低学歴者に比べ、雇用機会が多いうえ、移動によるコストが低く、労働移動が容易である。そのため労働移動し、キャリアを積み重ねることは、生涯賃金を高めるはしごであるといい、これは労働移動によるキャリアアップを意味する。

また塚崎によるインタビュー調査⁸⁾によれば、留学のため入国した専門的・外国人が日本で働くこととした理由として、「将来見込みのある実務経験を積めるから」などの職業キャリアに関わる理由が多く、やはりここでも労働移動によるキャリアアップが労働移動の要因となっていることが分かる。

(2) 法学的視点

では次に法学的的視点に見た場合、日本の外国人の入国・滞在・就労を規制する制度は、高度人材の受入れに対応できているのだろうか。外国人の入国・滞在・就労に関する制度は、外国人の労働市場へのアクセス規制と外国人の在留管理システムの2面から考える必要がある。

まず外国人の労働市場へのアクセス規制について検討する。先進国における国内労働市場へのアクセス規制方式には、①資格要件適合性(一定の要件を満たす場合は、数量制限を行わない、ポジティブ・リスト)、②労働市場テスト(労働市場において調達可能でないことを審査して証明した場合に受

7) Borjas (2007) を参照
8) 塚崎 (2008) 参照

入れるレーバートスト)、③数量規制(受入れ人数を予め定めおき、これに達したときは受け入れないクォータシステム)、④職種別の就労禁止(予め一定職種については、外国人を受け入れないことを定めておくネガティブ・リスト)、⑤ポイント制(年齢、学歴、職歴、過去の年取などの分野で一定以上のポイント取得を必須とする)があげられる⁹⁾。

日本の場合には、従来、「専門的・技術的分野の外国人は積極的に受け入れるが、いわゆる単純労働者の受け入れについては、わが国の経済社会に与える影響を考慮して慎重に検討する」という従来の外国人労働者の受入れ方針の基本指針を踏まえ、「在留資格制度」において、外国人の就労を「資格要件適合性(ポジティブ・リスト)」方式で対応しているが、今後、多様な人材ニーズに対応できる措置も検討する必要であろう。

次に外国人の在留管理システムについて検討する。外国人の在留管理システムとは、外国人が入国した後の権利・義務関係を明確にし、その遂行を確保する仕組みである。

先進国で採用されている措置としては、「アングロ・サクソン型」システム(入国時に国が滞在資格を付与)、②「大陸欧州型」システム(国は入国を許可し、居住する自治体で滞在許可を発給)がある¹⁰⁾。

日本の場合には従来、「アングロ・サクソン型」システムのため、国レベルで「在留資格」を発給し、在留管理については、自治体には実質的に権限はない。しかしながら、社会保障、子の教育など、自治体レベルで、在留する外国人の権利・義務を確保する必要性が高まり、国と自治体が連携する新たなシステムが必要になってきた。このため2009年に入管法が改正され、入管法に基づく「在留カード」を作成するとともに、外国人登録制度を廃止し、「外国人台帳制度」を創設し、国と自治体が連携する制度的基盤が整備された。

(3) 経営学的視点

日本企業は、グローバルな市場における国際競争力をつけるために、外国人材を活用することは一つの戦略であると考えられるが、そのためには企

9) 井口(1997)労働政策研究・研修機構(2008a)参照
10) 井口(2009)参照

業が組織を改革しなければならないのではない。

多様な市場・顧客層に対応した経営戦略を展開するには、外国人を含む多様な人材を活用して組織自体を変革する必要性が指摘されている。特に、「ダイバーシティマネジメント」の実践が必要になる。

人事管理面では、日本の雇用慣行のメリットを維持しつつも、「社内公募制」、「キャリア・デベロップメント」、「ファスト・トラック」、「グローバル人事管理」、「各種の差別禁止」、「ポジティブ・アクション」、「ワーク・ライフ・バランスの実現」などが候補となってくる。

外国人人材は、日本企業の就職を希望している場合でも、将来のキャリア形成に不安があるため、日本企業が敬遠される傾向がある¹¹⁾。従って外国人人材のニーズにあった多様なマネジメントが必要なのではないか。

(4) 社会学的視点

外国人の高度人材の労働移動を考える際、経済的な側面だけでなく、社会的な側面も考慮することが重要であると考えられる。

第1に、高度人材の活用には、様々な「ネットワーク効果」を利用することが必要である。Findlay and Garrickによると、高度人材の国際労働移動の方法として、少なくとも3つのチャンネルがあり、多国籍企業でみられる国際間の転勤、契約に基づく移動、そして国際職業紹介・斡旋機関の仲介に基づく移動がある¹²⁾という。こうした点を考慮すると日本は、留学生が卒業した大学の同窓会を利用して、外国人人材を継続的に組織化したり、移民の国際的なビジネスネットワークを活用したり、多国籍企業内のグローバル人事管理、国際的な職業紹介ネットワークを活用するなど積極的に行うことが重要である。

第2に、外国人の高度人材の労働移動は、本人だけでなく、国際移動する家族の側面も視野に入れる必要がある。特に、高度人材の移動の決定には、本人の雇用や労働条件など経済的な側面ばかりでなく、その家族の住宅、医療・福祉、生活環境や、子弟の教育機会、移民コミュニティの活用などに着

11) 白木 (2008)
12) Findlay (1996) 参照

目した対策が重要になる¹³⁾。

3 実証分析

本章では前章で行った理論的枠組みを基にして、企業による1) 学卒雇用の確率を高める要因と、2) 外国人雇用を実現するための人事・雇用管理、生活環境に関し、2段階の計量分析を行うこととする。

(1) 学卒雇用を高める要因及び外国人雇用との補完・代替関係

i) 計量分析

海外市場を視野に入れた経営戦略のため、外国人高度人材を活用し、その結果地域の産業や地域労働市場に活力を与えるならば、地域における国内の雇用も高まると考えられる。もし外国人高度人材と同様の仕事を行う日本人の労働者が大卒と考えるならば、若年者雇用の観点から学卒雇用と企業における外国人の雇用が補完的か代替的か検証することは意義がある。

そこでまず学卒採用の確率には、どのような要因が影響をあたえているか、また学卒採用は外国人雇用と補完関係であるか、あるいは代替関係にあるのかを明らかにするために分析を行う。用いるデータは、2009年兵庫県委託により、関西学院大学・少子経済研究センターで実施した「兵庫県専門的外国人人材活用調査事業」結果を利用することとし、マイクロデータによる二項ロジスティック回帰(最尤法)により、計量方程式を推定することとする。

◎計量モデル(確率決定モデル)

推定方程式

$$\text{Ln}(P/1-P) = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + a_6 X_6 + a_7 X_7 + a_8 X_8 + u$$

(ただし u は誤差項)

・被説明変数

「学卒採用あり」の確率 P のロジット変換 $\text{Ln}(P/1-P)$

・説明変数

X_1 : 事業所規模コード

13) Findlay (1996) 参照

- X_2 : 男性中高年比率
- X_3 : 外国人専門職雇用歴
- X_4 : 専門・技術職過剰不足感
- X_5 : サービス職過剰不足感
- X_6 : 技能工過剰不足感
- X_7 : パートタイム労働者数
- X_8 : 派遣労働者数

説明変数は、労働需要サイドにおける企業の規模や職種別過剰不足感や雇用形態別労働者数、外国人専門職雇用歴とし、それぞれ学卒採用の確率が高まるかどうかの仮説を設定した。

① X_1 : 事業所規模

事業所規模が大きいほど、学卒採用の確率が高まるとの仮説をおくことができる。

② X_2 : 男性中高年比率

男性中高年比率が高いほど、その雇用維持が優先されるために学卒採用の確率が低くなるとの仮説をおくことができる。

③ X_3 : 外国人専門職雇用歴

外国人専門職雇用歴があると、海外市場向けの職域が必要となり、学卒者を養成するために学卒採用の確率が高まるとの仮説をおくことができる。

④ X_4 : 専門・技術職の過剰不足感

専門技術職不足感が高いと、大卒者を採用して教育訓練をほどこすために学卒採用の確率が高まるとの仮説をおくことができる。

⑤ X_5 : サービス職過剰不足感

サービス職不足感が高いと、高卒者を採用して教育訓練をほどこすために学卒採用の確率が高まるとの仮説をおくことができる。

⑥ X_6 : 技能工過剰不足感

技能工不足感が高いと、高卒者を採用して雇用を確保するために学卒採用の確率が高まるとの仮説をおくことができる。

⑦ X_7 : パートタイム労働者数

パートタイム労働者数が多いと、正社員と代替が進んで学卒雇用比率が下がり、学卒採用の確率が低下するとの仮説をおくことができる。

⑧ X_8 : 派遣労働者数

派遣労働者数が多いと、正社員と代替が進んで学卒雇用比率が下がり、学卒採用の確率が低下するとの仮説をおくことができる。

ii) 計量分析の結果

分析の結果は以下のようにまとめられる。

表2 推定方程式中の変数(ロジスティック回帰)

事業所規模コード	係数	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	Exp(B)
男性中高年比率	-1.858	0.776	5.729	1	0.017	0.156
外国人専門職雇用歴あり	1.132	0.522	4.706	1	0.030	3.101
専門技術職過剰不足感	0.189	0.094	4.059	1	0.044	1.207
サービス職過剰不足感	0.269	0.107	6.323	1	0.012	1.309
技能工過剰不足感	0.736	0.122	36.22	1	0.000	2.087
新パートタイム労働者男女計	-0.008	0.004	3.976	1	0.046	0.992
新派遣労働者男女計	0	0.002	0.005	1	0.946	1.000
定数	-2.399	0.401	35.766	1	0.000	0.091

ステップ	-2 対数尤度	Cox-Snell R2乗	Nagelkerke R2乗
-1	446.750*	.347	.463

(出所) 筆者作成

① 外国人専門職を採用する企業では、学卒採用の確率が高まった。その意味で、両者の間に補完的關係があり、仮説は支持された。

② 企業内の男性中高年比率が高いと、学卒採用の確率が低下した。

③ 非正規雇用(特にパート労働)の増加は、学卒採用の確率を低下させる。

④ 事業所の規模が大きいほど、学卒採用の確率が高まる。

⑤ 専門技術職やサービス職、技能職などの職種に対する不足感を感じる企業では、学卒採用の確率が高い。

④ただし、派遣労働者数は、2009年9月の調査実施時点には、全国的に雇用調整してより派遣労働者が減少していたことから、学卒採用の確率には有意な影響を及ぼさなかったとみられる。

(2) 企業における外国人雇用を実現する上で、いかなる人事管理、雇用管理や生活環境が条件になるのか。

1) 計量分析

前節では、外国人高度人材の国際的労働移動の経済的側面と、社会的側面について論じたが、ここでは企業が外国人を雇用するため必要な人事管理、雇用管理、生活環境について計量分析を行う。用いるデータは、2009年兵庫県委託により、関西学院大学・少子経済研究センターで実施した「兵庫県専門的外国人人材活用調査事業」の事業所に関するマイクロデータとし、これを最小二乗法による多変量解析により、計量方程式を推定することとする。

◎計量モデル（線形回帰モデル）

推定方程式

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + a_3 X_3 + a_4 X_4 + a_5 X_5 + a_6 X_6 + a_7 X_7 + a_8 X_8 + a_9 X_9 + a_{10} X_{10} + a_{11} X_{11} + a_{12} X_{12} + a_{13} X_{13} + a_{14} X_{14} + a_{15} X_{15} + u$$

(ただし u は残差項)

・被説明変数

Y_1 ：外国人専門職雇用歴の有無

Y_2 ：専門職を含む外国人労働者雇用歴の有無

・説明変数（人事管理、雇用管理、生活環境等）

X_1 ：取引先地域出身の外国人が業務担当者である

X_2 ：社内公募システムの有無

X_3 ：外国人留学生の積極的採用の有無

X_4 ：社内における日本語の言語講習の有無

X_5 ：海外のアウトソーシング会社利用の有無

X_6 ：男性中心の職場における女性の配置の有無

X_7 ：セクシャルハラスメントに関するガイドラインの設定周知の有無

X_8 ：育児休業の取得しやすい職場環境か
 X_9 ：長期休暇制度の有無
 X_{10} ：企業による従業員用の住宅の提供の有無
 X_{11} ：外国人向けの商店やスーパーマーケットの有無
 X_{12} ：近隣の病院における外国語による診察診療の有無
 X_{13} ：外国人の多様な発想が事業推進にプラスになるかどうか
 X_{14} ：外国人は国外の市場開拓にとって不可欠であるかどうか
 X_{15} ：外国人従業員は日本人と比べて就労意欲が高いかどうか
 まず被説明変数は従事する職種の違いにより2種類の「外国人雇用歴の有無」を採用した。

n) 外国人専門職雇用歴の有無

専門的・技術的分野において就労可能な外国人労働者を企業が雇用する場合、その条件となる諸要因を分析する。

b) 専門職を含む外国人労働者雇用歴の有無

専門職のみならず、就労制限がなく派遣・請負労働も含めて雇用形態を自由に選択可能な者を含む外国人労働者を、企業が雇用する場合、その条件となる諸要因を分析する。

次に、説明変数は、人事管理、雇用管理、生活環境、経営戦略上の人事管理に関して、それぞれ仮説を設定した。

1) X_1 ：取引先地域出身の外国人が業務担当者である

海外の取引先との取引業務をスムーズに進めるため、取引先国について詳しい地域出身の外国人を業務担当者として雇用することが、外国人採用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

2) X_2 ：社内公募システムの有無

社内公募システムがあり、従業員のモチベーションを高めることが外国人採用の条件の一つになるという仮説をおくことができる。

3) X_3 ：外国人留学生の積極的採用の有無

外国人を採用する企業は留学生が日本について理解しているため、まず外国人留学生を中心として採用するという仮説をおくことができる。

4) X_4 ：社内における日本語の言語講習の有無

企業が、日本語によるコミュニケーションを円滑にすすめるために社内にて日本語の言語講習を行うことが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

5) X_5 ：海外のアウトソーシング会社利用の有無

海外のアウトソーシング会社を利用する企業は、海外戦略にたけているため、国内でも外国人雇用を行うという仮説をおくことができる。

6) X_6 ：男性中心の職場における女性の配置の有無

男女雇用均等の意識が浸透している会社は、女性にとって働きやすいことから、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

7) X_7 ：セクシャルハラスメントに関するガイドラインの設定・周知の有無

同ガイドラインが存在することが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

8) X_8 ：育児休業の取得しやすい職場環境か

育児休業が取得しやすい職場であって、育児と仕事の両立が可能なおとかが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

9) X_9 ：長期休暇制度の有無

欧米型の長期休暇制度があり、母国に住んでいる時と同じライフスタイルで過ごせることが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

10) X_{10} ：企業による従業員用の住宅の提供の有無

企業が従業員用の住宅を提供することが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

11) X_{11} ：外国人向けの商店やスーパーマーケットの有無

外国人向けの商店やスーパーマーケットが近くにあり、生活が便利になるという住環境が、企業の外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

12) X_{12} ：近隣の病院における外国語の診察・診療の有無

外国語の通じる病院があり、医療サポートを受けやすいという住環境が、企業の外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

13) X_{13} ：外国人の多様な発想が事業推進にプラスになるかどうか

外国人の多様な発想を評価する企業であることが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

14) X_{14} ：外国人は国外の市場開拓にとって不可欠であるかどうか

外国人を国外の市場開拓にとって不可欠と考えることが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

15) X_{15} ：外国人従業員は日本人と比べて就労意欲が高いかどうか

企業が、外国人従業員のモチベーションを日本人のそれより高いと評価していることが、外国人雇用の条件の一つとなるという仮説をおくことができる。

ii) 分析結果

外国人専門職雇用歴の有無と外国人労働者雇用歴の有無を被説明変数として解析した結果は以下のようにまとめられる。

まず「外国人専門職」と「外国人労働者」の雇用に見られる特徴は3点ある。

- 1 海外の取引先があり、取引先地域の外国人が業務を行う場合には、外国人専門職及び外国人労働者を雇用している。
- 2 長期休暇制度や外国語による診療などの生活環境の整備された企業において、外国人専門職及び外国人労働者を雇用している。
- 3 企業にとって、外国人労働者は海外の市場開拓に不可欠と考えている場合は、外国人専門職及び外国人労働者を雇用している。

次に「外国人専門職」の雇用に見られる特徴としては、企業が、日本語の言語講習を行い、海外へのアウトソーシングを行っている場合があげられる。

また「外国人労働者」の雇用に見られる特徴としては、企業が、外国人の就業意欲が日本人と比べて高いと考え、外国人の多様な発想を評価する場合、外国人労働者を雇用している。

なお、外国人留学生を積極的に雇う企業が少なく、外国人専門職又は外国人労働者の雇用増加に十分に貢献していない。これは、兵庫県企業が対象であったため、サンプルの特性として首都圏など大企業の本社機能の多い地域で調査を行った場合、異なる結果が出る可能性がある。

また、機会均等・両立支援施策や内部公募などを実施していても、外国人雇用に結びついていないことが分かった。

表3 外国人の就労を決定づける人事管理・雇用管理・生活環境とほとんどなものの

説明変数	外国人専門職雇用			外国人労働者雇用		
	係数	t値	有意確率	係数	t値	有意確率
取引先国地域出身の外国人が業務担当者	***0.259	3.787	0.000	***0.287	2.858	0.004
社内公募のシステムの有無	-0.028	-1.304	0.173	0.002	0.079	0.937
外国人留学生の積極的採用の有無	-0.03	-0.22	0.826	0.158	0.798	0.425
社内における日本語の言語講習の有無	*0.092	1.654	0.099	0.102	1.254	0.210
海外のアウトソーシング会社利用の有無	0.116	1.65	0.100	0.047	0.457	0.648
男性中心の職場に女性の配置の有無	0.003	0.152	0.879	0.041	1.283	0.200
セクシュアルハラスメントに関するガイドラインの設定・周知の有無	-0.041	-1.318	0.188	-0.019	-0.425	0.671
育児休業が取得しやすい職場環境か	0.029	1.25	0.212	0.012	0.352	0.725
長期休暇制度の有無	**0.048	2.072	0.039	**0.085	2.466	0.014
企業による従業員の住宅の提供の有無	0.015	0.31	0.756	-0.021	-0.298	0.766
外国人向けの商店やスーパーマーケットの有無	***0.084	2.958	0.003	**0.086	2.078	0.038
近隣の病院における外国語の診察治療の有無	***0.263	3.945	0.000	*0.166	1.698	0.090
外国人の多様な発想が事業推進にプラスになるかどうか	0.051	0.779	0.436	***0.581	6.028	0.000
外国人は海外の市場開拓にとって不可欠であるかどうか	***0.287	7.439	0.000	***0.267	4.718	0.000
外国人従業員は日本人と比べて就業意欲が高いかどうか	0.01	0.245	0.806	**0.125	2.033	0.043
定数	0.015	1.05	0.294	0.04	1.952	0.051

(出所) 筆者作成

4 企業の雇用戦略と、外国人留学生の就職対策に関する提言

本研究では、地域データを用いて、外国人雇用と学卒雇用との関係性を高め学卒を雇用する確率を高める要因及び、企業における外国人雇用の実現に必要な人事管理、雇用管理、生活環境を明らかにし、企業の雇用戦略の重要性を提言することを目的とした。

分析結果から、外国人専門職を採用する企業の多くが、学卒採用も行っており、両者の間には補充関係が明らかとなった。即ち、外国人専門職の雇用を増やすと同時に、学卒雇用を増加させていることが立証された。

また雇用管理、人事管理の面から見た場合、外国人専門職の採用を行う企業は、海外戦略を視野に入れた雇用管理、人事を行っていることも立証された。

同時に、外国人の雇用には、長期休暇制度や外国語による診療など、生活環境の整備も重要であることが明らかになった。また、企業内に、日本語の学習機会の整備することも、同様に重要であることを明らかにできた。

しかしながらこれまででは、留学生向け求人が少ないためか、留学生を採用する企業の絶対数が少なく、このことが外国人専門職の雇用拡大につながりにくくしているのではないだろうか。日本での就職を見据え、日本でキャリアを積むことを希望し日本に留学する留学生は、日本と母国の両国を理解し業務を行う将来の外国人高度人材となる。そこで、以下のことを提言する。

- ① 外国人留学生に対する求人が絶対的に少ない現状を大きく改めるため、専用の求人票を開発し、そこでは、外国人留学生に期待する役割や採用後のキャリアパスを明示できるようにする。
- ② 来日から就職まで、留学生のニーズに沿ったマンツーマンのサポートを行える体制を構築すると同時に、生活支援や就労支援に関する情報へのアクセスを大幅に改善する。

特に、現在事業仕分けの結果、「留学生30万人計画」¹⁴⁾「グローバル

14) 2008年に日本政府は「2020年を目途に留学生を30万人目指す」として数値目標を定めた。

30)¹⁵⁾「アジア人材資金構想」¹⁶⁾に基づく留学生に対する国のサポートが縮小・廃止に追い込まれている。このため、留学生に対するセーフティネットの強化を含めて、大学及び地域においてサポートする体制を再構築する必要がある。

③ 高度人材に対しては、永住資格の付与に関するガイドラインを「点数制度」に移し替え、学者・研究者、企業経営者、専門技術者などのグループ別に評価項目を設定し、また国内の地域振興等に貢献した者に加算を導入するなど、永住権の取得を促進する。

④ 高度人材は、自分自身の能力を最大限に発揮できる環境や良好な就業機会をもとめるだけでなく、家族の滞在にとっても良好な環境を求めて移動する。従って、高度人材がアジア太平洋地域を中心に、日本を拠点としたネットワークを形成して活動できるように、条件を整備する。

特に、大学の同窓会による外国人材の継続的な組織化、国際的なビジネスネットワークの活用、多国籍企業内のグローバル人事管理や国際的な職業紹介ネットワークの活用などを推進する。

今後の課題としては、データを増やし、学歴別新卒と外国人雇用との補充性、代替性について検証し、人事管理との関係について深めていきたいと思う。今研究ではマイクロデータを使い、新卒の雇用を高める確率から外国人雇用との補充性、代替性について検証するとともに、外国人を雇用する雇用管理等の決定要因についても検証したが、データの制約上、学卒の定義を学歴を限定せずに行っているためである。

15) 2009年に「我が国の高等教育の国際競争力の強化及び留学生等に魅力的な水準の教育等を提供するとともに、留学生と切実な関係の中で国際的に活躍できる高次元人材の育成を図る」ことを目的として始まった。

16) 「我が国企業に就職意欲のある、能力・意欲の高いアジア等の留学生に対し、奨学金や人材育成から就職支援までの一連の事業を通じ、産業界で活躍する専門イノベーション人材の育成を促進する事業」

主要参考文献

- ・ Chiswick B.R., (2005) "The Economics of Immigration Selected Papers of Barry R. Chiswick" Edward Elgar
- ・ BORJAS G.J., (2007) "LABOR ECONOMICS" third edition McGRAW-HILL
- ・ Findlay A. (1996) "A Migration Channels Approach to the Study of High Level Manpower Movements: A theoretical Perspective" in Cohen R., *Theories of Migration* pp366-373 Edward Elgar Pub
- ・ Lewis, W.A. (1954), "Economic Development with Unlimited Supplies of Labor" *Manchester School of Economic and Social Studies* 22 pp.130-191,
- ・ OECD (2004) *Trends in International Migration*, OECD
- ・ Castles S, Millor M.J., (2009) "The Age of Migration international Population Movements in the World" 4th edition Palgrave Macmillan
- ・ Stolper W.F. and Samuelson P.A., (1941) "Protection and Real Wages", *Review of Economic Studies*, IX (1), November, 58-73 *Globalization and Labour Markets Volume 1* (2001) edited by Greenway D., Nelson D.R., Edward Elgar Publishing Limited pp3-18
- ・ Greene W.H., "ECONOMETRIC ANALYSIS" fourth edition (2000) Prentice-Hall, Inc. 日本語訳「19.7 二方程式プロビットと多方程式プロビット」「19.7 多選択のロジット・モデル」(2003)「グリーン計量経済分析II」改訂新版 日本語訳 斯波恒正 中妻照雄 浅井 学 エコノミスト社 1078-1111
- ・ 井口 泰 (1997) 「国際的な人の移動と労働移動 経済のグローバル化の影響」日本労働研究機構
- ・ 井口 泰 (2001) 「外国人労働者新時代」ちくま新書
- ・ 井口 泰 昭 光 (2003) 「高度人材の国際移動の決定要因—日中間の留学生移動を中心に—」『経済学論究』第57巻第3号 関西学院大学経済学部研究会
- ・ 井口 泰 (2009) 「外国人政策の改革と新たなアジアの経済連携の展望 入管政策と統合政策を基盤として」『移民政策研究』Vol.1 創刊号 現代人文社
- ・ 小崎 敏男 (2008) 「人口減少と外国人労働政策」『東海大学政治経済学部紀要』第40号
- ・ 志田 啓 (2009) 「外国人留学生の日本における就職は促進できるのか」『Works Review』Vol.1 リクルートワークス研究所
- ・ 白木 三秀 (2008) 「留学生の就職と採用における諸課題」『留学交流』p2~5

- ・塚崎 裕子 (2008) 『外国人専門職・技術職の雇用問題 職業キャリアの観点から』明石書店
- ・村上 由紀子 (2010) 『頭脳はどこへ向かうのか』日本経済新聞社
- ・守屋 貴司 (2009) 「留学生の就職支援と雇用管理」『立命館経営学』第 47 巻第 5 号
- ・労働政策研究・研修機構 (2008a) 『諸外国の外国人労働者受入れ制度と実態』資料シリーズ No.46
- ・労働政策研究・研修機構 (2008b) 『外国人留学生の採用に関する調査』調査シリーズ No.42
- ・労働政策研究・研修機構 (2009a) 『日本企業における留学生の就労に関する調査』調査シリーズ No.57
- ・労働政策研究・研修機構 (2009b) 『外国人労働者の雇用実態と就業・生活支援に関する調査』調査シリーズ No.61
- ・高度人材受入推進会議 (2009) 『外国高度人材受入政策の本格的展開を(報告書)』内閣府
- ・厚生労働省 (2010) 『企業における高度外国人材活用促進事業報告書』
- ・少子経済研究センター (2010) 『平成 21 年度兵庫県専門的外国人材活用調査事業報告書』
- ・静岡県留学生支援研究会 (2009) 『静岡県における留学生支援のあり方について 静岡県留学生支援戦略研究会提言』
- ・経済産業省 (2007) 『アジア人財資金構想について』
- ・日本学術振興会 (2009) 『国際化拠点整備事業～グローバル 30～』

自治体監査の実態とその課題

The Actual Circumstances and The Problems of Local Government Auditing in Japan

丹波 勇気

In recent years, debate concerning local autonomy has focused on the issue of local government auditing. The purpose of this paper is to clarify the actual situation and the issues involved in local government auditing in Japan. I have utilized previous research, verbal surveys and the records of the deliberations of the survey commission on the local government system.

My findings are as follows: 1) The quality of auditing varies considerably among the local governments investigated. That trend was especially evident in the verbal surveys done. 2) The second point is that deficiencies still remain in the auditing systems of local governments. Specifically, systemic and practical problems are inherent in the system. 3) Local government audits lack organizational structure and internal control. I was unable to rigorously show this point in this paper, however, and so I am using intuitive speculation at this point. 4) There was a gap in understanding between the researchers and those responsible for local government auditing. This was particularly evident in that unlike the actual auditors, the researchers tended to ignore the practical side of auditing.

Yuki Tanba

JEL: H7

キーワード: 地方自治体、自治体監査、公会計

Key words: local government, local government auditing, public sector account

目次

1. 自治体監査のどこに課題があるか
 - 1.1 夕張ショックと自治体監査の制度運営上の課題
 - 1.2 自治体監査の問題点に対する諸説

鈴木孝幸 (2005) 「地方自治体の監査に関する一考察—公会計における監査の重要性—」『経済経営論集 (名古屋学院大学)』8号

鈴木豊 (2009) 「自治体監査改革の進むべき道」『都市問題』100巻6号

隅田一豊 (1996) 「わが国地方自治体における監査制度のあり方—公正かつ能率的な行政の確保をめざして—」『横浜経営研究』17巻3号

高田駒次郎、伊藤龍雄 (1987) 「地方自治体の不正事件と監査制度について」『商学論集 (西南学院大学)』34巻3号

高田駒次郎 (1991) 「地方自治体の会計基準・監査基準の検討—監査報告基準・準則の検討を中心として—」『商学論集 (西南学院大学)』37巻3-4号

高野昇三 (2008) 「地方財政健全化法で財政破綻は防止できるか」『公人の友社』

橋和良 (2006) 「包括外部監査の現状と課題」『都市政策』123号

橋本行史 (2001) 「財政再建団体：何を待て、何を失うのか」『公人の友社』

橋本行史 (2007) 「自治体破たん・夕張ショック」の本質』『公人の友社』

原典雄 (1998) 「監査委員監査実務マニュアル」ぎょうせい

北海道企画振興部 (2005) 「夕張市の財政運営に関する調査」

保母武彦、佐々木忠、平岡和久、河合博司 (2007) 「夕張 破綻と再生—財政危機から地域を再建するために—」自治体研究社

松原徹 (1999) 「地方自治体の会計監査制度を巡る諸問題」『さくら総研調査報告』14号

松本英昭 (2009) 「逐条地方自治法」学陽堂

矢部浩祥 (1990) 「地方自治体監査制度の変革動向」『会計』138巻5号

山崎重孝 (1997) 「25次地方制度調査会「監査制度の改革に関する答申」について (上)」『地方自治』594号

吉見宏 (1997) 「地方自治体における不正と監査—北海道監査委員事務局の事例を中心に—」『経済学研究 (北海道大学)』47巻1号

吉見宏 (1998) 「ディスクロージャーと監査の空白—地方自治体を例として—」『会計』vol.153 No.1

読売新聞北海道支社夕張支局 (2008) 「限界自治 夕張検証—女性記者が追った600日」梧桐書院

鷲田小彌太 (2007) 「夕張問題」祥伝社

不況下における企業の採用活動についての一考察

A Consideration of Enterprise Recruitment Activity during this Recession

篠宮 かほり

The purpose of this paper is to explore determinants of mid-career recruiting by enterprises during this recession. According to the findings, 1) large enterprises are more actively hiring job-changers than small and medium-sized enterprises, 2) although converting from part-time employees to full-time employees has a positive impact on mid-career recruiting, those enterprises with a high proportion of part-time employees are reluctant to hire job-changers.

Therefore, the author proposes that mid-career recruiting by small and medium-sized enterprises should be encouraged both by converting from part-time employees to full-time employees and by curbing part-time employment.

Kahori Shiomiya

JEL: J08, J62, J63, J68

キーワード: 採用活動、中途採用、パート社員の正社員転換制度

Key words: recruitment activity, mid-career recruiting, system of converting from part-time employees to full-time employees

目次

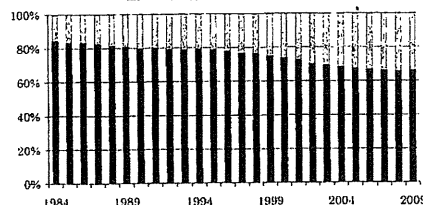
1. 問題の所在
2. 先行研究と研究目的
 - 2-1. 先行研究
 - 2-2. 研究目的
3. 仮説と分析方法

- 3-1. 計量モデルと検証する仮説
- 3-2. 使用するデータ
4. 分析結果
5. 結語

1. 問題の所在

現在日本社会では、生活不安の要因として労働に関する問題の存在感が増している。この背景として考えられることは、①2002年から2007年までの景気拡大において恩恵を受けたのは大企業に留まり、所得格差が拡大したこと¹⁾、②労働者派遣における対象業務の自由化を進めるといった政府の規制緩和により、非正規労働者が増加し(図1・2)、不安定な雇用状態に置かれる労働者を増やす結果となったこと²⁾(図2より、今回の不況においては、正社員・契約社員等が若干の減少、派遣社員数は大きく減少したことが分かる)。

図1 正規・非正規雇用比率の推移

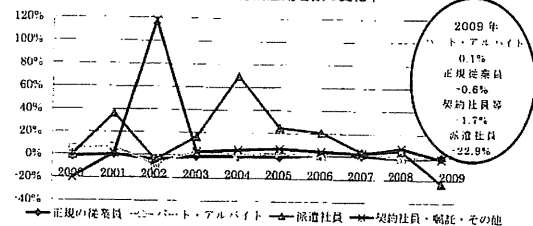


資料出所: 総務省「労働力調査」より作成

1) 2007年時点での日本の「相対的貧困率」(国民の経済格差を表す)はOECD加盟30カ国中ワースト4位の15.7%であることから、所得の再分配が十分に行われていないことが確認できる。

2) 厚生労働省は「平成22年版労働経済白書」において、非正規労働者が増加して所得格差が広がった背景として、労働者派遣制度の規制緩和や、企業がコスト抑制志向を強めたことを挙げている。また、2000年代前半における欧州の非正規雇用比率、雇用形態別の雇用創出量についてはEuropean Commission (2003)がある。

図2 雇用形態別雇用者数の変化率



資料出所: 総務省「労働力調査」より作成

③世界金融危機による不況を契機として雇用情勢が悪化したこと³⁾、④人口高齢化により将来への不確実性が高まっていることなどである。

このように将来に対する見通しの悪い状況にある労働者が、自らの職業人生をより良いものとするためには「正社員転職市場」の整備⁴⁾が必要であると考える。なぜならこのことが、柔軟であり、機会の平等の保障された労働市場を実現させる一助となると考えられるからである。

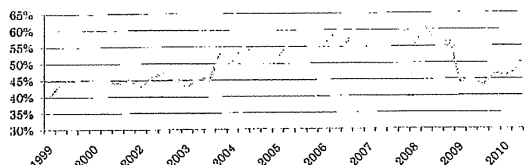
図3からは、企業による中途採用の実施割合は2007年まで増加傾向にあり、2009年には不況の影響で減少したものの、現在回復傾向にあることがわかる。また図4からは、好況の影響を受けて2003年から2008年にかけて男性の正社員希望割合が高まったのち、2009年には落ち込んでいる一方、女性は景気変動にかかわらず、一定割合の失業者が正社員採用を希望している実態がわかる。

しかし、現状では「新卒一括採用」が一般的な正社員採用方法であり、この仕組みの下では、就職希望者が一生に一度のチャンスを逃した場合の代償が大きいの。また、採用者側にとっても採用の自由度が低く、採用コストが高まるという弊害が起こっている。したがってこの採用慣行を見直し、「労働

3) 2009年7月の完全失業率は、月次水準で統計開始以来過去最高の5.7%、年平均でも5.1% (5.4%を記録した2002年以下同様)であった。

4) 本論文では、以下すべて転職市場は正社員を対象とする。

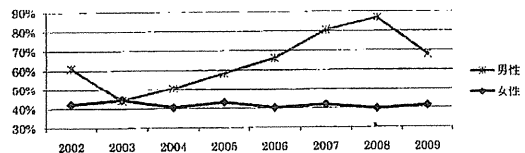
図3 中途採用実施企業の割合



資料出所：厚生労働省「労働経済動向調査」より作成

図4 正社員希望割合

(すべての完全失業者のうち正社員雇用を希望している割合)



資料出所：総務省「労働力調査」より作成

者自らが自身の人生を設計することで、働きやすく、精神的に豊かな生活を送れる社会」、「多様な人材の採用により企業が生産性を高め、また産業構造の転換が円滑な社会」に向けた、新たな仕組みを構築すべきである。

昨今の不安定な状況下において実施された正社員中途採用の決定要因を分析することは、転職市場の健全な育成に向けた政策を検討する上で意義が大きいと考え、本研究では不況下の2009年における企業の採用活動を分析することとした。

2009年の失業動向の特徴は、①金融危機で失業率が急上昇したこと、②求人が減少したことによる非自発的失業が多いこと、③すでに述べたが、規制緩和によってそれまで拡大していた労働者派遣が急速に冷え込んだこと、④

産業の違いを問わない大規模な総需要の不足によってもたらされた可能性があることである。また、玄田(2010)によれば、自発的離職者数は07年以降、わずかながら増加傾向にあり、不況期には職場環境や仕事内容が急速に悪化することから、より良い条件・失業給付を求めて自ら転職をする傾向が強まっているのかもしれないとしている⁵⁾。

2. 先行研究と研究目的

2-1. 先行研究

労働市場に関わる問題意識の多くは「若年雇用」や「雇用の多様化」といったものであり、また転職に関する研究の多くはその賃金変化に着目したものである。特に日本での転職市場研究においては、日本の長期雇用システムとの関係が議論されることが多い。そうした中で、本研究の参考となる先行研究を以下に4つ挙げる。

若年雇用の研究としては玄田(2004)があり、45歳以上の従業員割合が高い企業では、中高年の雇用維持のために新卒採用意欲が低く、中高年と若者の間での「置換効果」が起きているという。

非正社員から正社員への転換制度についての「通説」を検証し、企業・労働者双方にとっての意義と今後の課題について議論されたものとしては、武石(2008)がある。パート社員から正社員への転換制度がある事業所の割合は45.8%であり、その導入理由は①人材の多様性の確保、②即戦力としての期待、③低い採用リスク、④転換後の高い定着率、⑤非正社員のモチベーション向上策、⑥非正社員層における優秀な人材の確保など、多様であるという。

企業の採用行動について、中途採用と新卒採用の違いに着目した研究としては、明治大学キャリア研究グループの調査がある。2009年2月から3月に実施されたこの調査からは、最近1年間に実施された中途採用の位置づけは、景気の拡大を背景とした必要人員の増大に対する対応策と考えられることが明らかになっている。

5) 従来の研究では、自発的離職者数は好況期に増加し、不況期には抑制されるのが常識とされている。

隆宮(2009)は企業の採用行動に影響を及ぼす要因に着目し、転職市場拡大の促進要因と阻害要因を分析した。企業の採用慣行を3つに分類(新卒者依存型、新卒・転職者混合型、転職者依存型)し、それぞれにおいて二項ロジスティック回帰モデルによる採用行動関数を推定した。その結果、派遣労働者の存在には正社員の中途採用を阻害する効果を持つ可能性があることが分かった。

2-2. 研究目的

こうした先行研究を踏まえ、2009年に実施された西宮市の調査における個票データを使用し、不況下における企業の採用活動を分析する。中途採用実施の決定要因を明らかにし、今後求められる政策について検討することが目的である。

3. 仮説と分析方法

3-1. 計量モデルと検証する仮説

本研究では二項ロジスティック回帰モデルを用い、不況下の企業による正社員中途採用の促進要因と阻害要因を検証することとした。

二項ロジスティック回帰モデル

$$\log \frac{p}{1-p} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \mu$$

Y: 中途採用実施の有無 (0 又は 1)

p: Y=1 となる確率

今回は中途採用を①すべての正社員中途採用(以下、「全中途採用」)と、②パート社員から正社員への転換による中途採用(以下、「正社員転換」)、③パート社員からの転換を除く、正社員の中途採用(以下、「転換以外の中途採用」)の3つに分類して検討する。なぜならパート社員から正社員への転換はそれ以外の中途採用とは採用経路が大きく異なり、実施企業の特性にも違いがみられると考えたからである。

α は定数項、 β は係数で μ は残差項、説明変数は以下の通り。

- X_1 : 規模
- X_2 : 売上高変化
- X_3 : 企業の人員構成
(若年比率、中高年比率、パート社員比率、派遣労働者比率)
- X_4 : 雇用形態別社員不足度(正社員、派遣労働者、契約・パート社員)
- X_5 : 男性の平均賃金(所定内賃金)
- X_6 : 定年制の有無
- X_7 : パート社員の正社員転換制度の有無(ケース②、③では除外)
- X_8 : 業種ダミー
(特定の業種に該当する場合は1、そうでない場合は0とする)

各説明変数の持つ意義と検証する仮説は以下の通りである。

- (1) 労働者は労働条件の良い職場を求めて移動する。したがって、売上が好調であるほど中途採用を実施できる企業は多いと考えられる(X_2)。また、業種回復が比較的早い、規模の大きな企業ほど中途採用が活発に行われている、つまり規模の大きさは中途採用にプラスの影響がある(X_1)。さらに、賃金水準が高い企業の方が中途採用できる可能性が高いとも考えられる(X_5)。
- (2) 中高年比率の高い企業は、既存の雇用を維持するために新規雇用を控える可能性があり、中高年比率は中途採用にマイナスの影響がある(X_3)。
- (3) 企業において非正規化が進むと、正社員に対する需要が減少すると考えられる。また、派遣労働者と正社員転職者の間には代替効果がある可能性もあることから、非正社員比率は中途採用にマイナスの影響がある(X_3)。
- (4) 一般には、正社員が不足しているから、正社員の中途採用が行われる。そして今回の不況下においても、正社員の不足は中途採用が行われる重要な背景であり得る。なぜなら、コスト削減のために正社員雇用が極力抑えられる中で、「将来の企業を担う」といった長期的な視点は反映されにくく、即戦力となる転職者の中途採用が優先される可能性があるからである。つま

り、正社員の不足度は中途採用の実施にプラスの影響を与えられ
(X_7)。

(5) パート社員からの正社員転換を実施している企業は、正社員中途採用に
対して積極的と考えられる (X_7)。

(6) 定年制がある（解雇予告を必要としない自動的な退職年齢が設定されて
いる）と、その退職により失われる経験者を補充することで技術力を維持す
る必要があるため、定年制の実施は中途採用にプラスの影響がある (X_6)。

(7) 不況下では、中途採用をする企業は雇用増加している業種（医療、福祉
やサービス業⁶⁾）に集中していると考えられる (X_8)。

3-2. 使用するデータ

今回実証分析に使用したデータは、関西学院大学少子経済研究センターが
集計に協力した「西宮市内事業所等現況調査」における個票データである。
この調査の概要は以下の通りである。

- 調査目的：西宮市内事業所の現況把握（2009年7月時点）
- 調査対象：西宮市内の民営事業所から、日本産業分類による産業大分類（農
林水産業及び鉱業を除く）及び従業員規模別の抽出率を用いて無作為に抽
出した4109事業所
- 調査時期と方法：2009年7月上旬に調査票を郵送し、同年8月20日まで
に回収
- 有効回答数：2196票（回収率60.8%）

表1の西宮市のデータは2006年「企業・事業所統計調査」を母集団とし、
復元されたものである。この結果、西宮市にはパート社員・女性比率の高さ、
医療・福祉事業所の多さや逆に製造業事業所が少ないこと、といった点は見
られるが、基本的には全国の特徴と良く似ていることが分かる。

[注]

- 1) 変数の説明
- 6) 総務省「労働力調査」を参照。

表1 データの比較

変数名	西宮市	全国
中途採用実施率 (30人以上規模)	61.9% (過去3年間)	45% ('09第2四半期)
30人未満事業所数の割合	94.7%	94.9%
売上高減少事業所の割合	(対前年比) 65.2% ('09 7月)	(対前年比) 44% ('09 第2四半期)
若年比率	11.9%	8.8% (2005)
中高年比率	40.2%	44.9% (2005)
女性比率	53.7%	42.1% (2005)
パート比率	44.4%	27.2%
派遣比率	3.0%	4.7% (2007)
所定内賃金の平均 (男性)	328,305円	304,141円
定年制普及率 (30人以上規模)	79.8% (事業所)	91.8% (企業)
製造業事業所数の割合	3.3%	9.3%
医療、福祉事業所数の割合	8.1%	5.9%
サービス業事業所数の割合	18.0%	18.9%

資料出所：筆者作成

- ・若年比率は24歳以下の正社員の割合である。
- ・中高年比率は45歳以上の正社員の割合である。
- 2) 全国データの出所と比較における注意点について
- ・中途採用実施率：厚生労働省「労働経済動向調査」（2009年8月）より。
- ・規模：総務省「平成18年事業所・企業統計調査」から筆者が算出。
- ・売上高の変化：厚生労働省「労働経済動向調査」より。
- ・若年比率、中高年比率、女性比率：総務省「国勢調査」（2005年）より。
- ・パート比率：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（2009年6月分）より。
- ・派遣比率：厚生労働省「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」より。
- ・平均賃金：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（2009年7月分）より。ただし、
産業計での一般労働者（常勤労働者のうち、パートタイム労働者でない者）
のみで、規模は5人以上に限定されている。
- ・定年制普及率：厚生労働省「平成21年就業条件総合調査」より。また、西

宮市のデータを規模別に見ると、30～99人規模では76.6%、100～299人規
模では92.4%、300人以上では100.0%である。

・各事業所数割合：総務省「平成18年事業所・企業統計調査」を参照。（ただ
し農林漁業、鉱業を含む）

3) 用語の定義について

「常用労働者」：正社員と有期限雇用社員の合計で、パートタイム労働者を含
まない。

「正社員」：雇用契約の期間の定めのない従業員で、他企業からの出向者を含む。

「パートタイム労働者」：1日又は1週の労働時間が一般労働者より短い者。

「派遣労働者」：派遣元に雇用され、調査事業所の指揮命令下で就労する者。

「所定内賃金」：基本給・年給給・勤続給・職務給などに、諸手当（通勤・住宅・
家族・役付・特殊勤務・精勤などの手当）を加えたもの。

「職務給」：仕事の難易度、責任、就業条件などを基準に設定された給与。

4. 分析結果

(1) 規模について

いずれのモデルにおいてもプラスで有意であり、「①全中途採用」と「③
転換以外の中途採用」については限界効果が比較的大きい。

近年グローバル化によって企業間の業績格差が大きくなり、雇用の増減は
規模特性や業種特性によって画一的に決まるのではなく、各企業の人材マネ
ジメントにより左右されるものとされてきた。しかし、今回の不況下におい
ては規模特性が正社員中途採用に大きく影響している。したがって、業績回
復が比較的早い、規模の大きな企業ほど労働条件が良く、中途採用が活発に
行われるという点が、不況下における中途採用の特徴である可能性を示すこ
とができた。

(2) 売上高変化について

すべてのモデルにおいてプラスで有意であり、売上好調であるほど中途
採用を実施できる企業が多いという仮説は支持された。

(3) 中高年比率について

「①全中途採用」と「③転換以外の中途採用」のモデルにおいてマイナス

表2 分析結果表

説明変数	①正社員中途採用		②パート社員の 正社員転換の実施		③パート社員からの 転換以外の正社員 中途採用	
	限界効果	Wald比	限界効果	Wald比	限界効果	Wald比
規模	0.148***	39.561	0.027***	13.227	0.0938***	22.874
売上高変化	0.0091***	9.086	0.0155*	3.207	0.0461**	4.994
若年比率	-0.0055	.002	0.0423	1.080	-0.0194	.033
中高年比率	-0.1577***	8.084	-0.0126	.249	-0.1245**	5.767
女性比率	-0.0589	.734	-0.0034	.032	-0.0671	1.092
パート社員比率	-0.2883***	21.278	0.0655***	8.120	-0.3188***	29.881
派遣労働者比率	0.0479	.063	-0.0627	.390	0.0680	.156
正社員不足度	0.0434***	7.089	0.0004	.003	0.0430***	7.981
派遣労働者不足度	-0.0367**	4.036	0.0061	.870	-0.0342**	4.367
パート社員不足度	0.0115	.696	0.0064	1.028	0.0116	.835
平均賃金	0.0000	.278	0.0000	.142	0.0000	.280
定年制の有無	0.1339***	11.799	0.0343*	2.755	0.1074***	8.758
パート社員の 正社員転換	0.4176***	34.953				
製造業ダミー	-0.1044*	3.557	-0.0303	1.521	-0.0629	1.568
医療・福祉ダミー	0.1196*	3.648	-0.0334	1.804	0.1196**	4.145
サービス業 ダミー	0.0949*	3.552	-0.0134	.381	0.0959**	4.223
サンプル数				1040		
Nagelkerke R2 変	.287		.135		.174	

***: 1% 有意, **: 5% 有意, *: 10% 有意
資料出所：筆者作成

で有意であり、中高年比率が1%高まると、中途採用の実施確率が約0.16%
減少する。前述の玄田（2004）による仮説を「企業の人員構成高齢化は新規
の雇用（新卒採用だけでなく中途採用も含む）を抑制する」と考えると、今
回の実証分析によってこの仮説を立証することができた。企業の中高年比率
の高さは新卒採用に限らず、正社員中途採用に対してもマイナスの影響を与
えると言える。しかし、「②正社員転換」のモデルでは中高年比率は中途採
用実施に影響を与えておらず、玄田による仮説は支持されなかった。

(4) パート社員比率について

「①全中途採用」と「③転換以外の中途採用」のモデルにおいてマイナス

で有意であり、企業の人員構成においてパート社員比率が1%上昇すると、正社員中途採用の実施確率は約0.3%減少する。一方で、「②正社員転換」のモデルではプラスで有意である。これは、一定数以上のパート社員がいなければ、正社員への転換制度の整備が遅れていた、実施されにくいといった要因が考えられる。

(5) 正社員不足度について

「①全中途採用」と「③転換以外の中途採用」のモデルにおいてはプラスに有意であり、不況下においても正社員の不足度は中途採用の実施にプラスの影響を与えるという仮説は支持された。

(6) 派遣労働者不足度について

「①全中途採用」と「③転換以外の中途採用」のモデルにおいて、マイナスで有意である。この背景としては、労働力に不足感があっても正社員の新規雇用には結び付きにくく、派遣労働者で補うという企業の人材マネジメントの存在が考えられる。つまり、労働力の不足する企業の中には、正社員の雇用を避けた結果として派遣労働者への不足感を持つ可能性があるのである。

(7) 賃金について

今回の分析では、賃金は中途採用実施に関して有意でなかった。しかし、賃金の水準を4分割して中途採用実施率を比較すると(表3)、最も水準の低い場合には他よりも実施率が低いことが分かる。よって中途採用の実施には一定程度以上の賃金水準の高さが求められるということは証明できたといえる。また賃金と規模や売上高変化との相関を確認することはできなかったが、賃金以外の労働条件や知名度、将来性などが規模や売上高の限界効果を押し上げた可能性がある。したがって賃金変数が有意でないことを理由に労働市場において労働者は労働条件の良い方へと移動するという説を否定することは難しいと考える。

(8) 定年制の有無について

すべてのモデルで有意であり、定年制の実施により中途採用が促進される

表3 賃金水準別中途採用実施率

賃金水準	中途採用実施率
下位 25% (219980 円まで)	35.0%
下位 25 ~ 50% (219980 ~ 286700 円まで)	55.8%
下位 50 ~ 75% (286700 ~ 350000 円まで)	52.9%
上位 25% (350000 円以上)	48.7%

資料出所：筆者作成

という仮説は支持された。

(9) パート社員の正社員転換の実施について

パート社員の正社員転換の実施は正社員中途採用全体にプラスの影響があり、その限界効果は非常に大きい。転換制度のメリットとしては、転換後の定着率の高さや企業側が社員の能力を見極めたうえで正社員として採用できるという点が挙げられる。パート社員からの正社員転換が正社員中途採用全体の実施率を押し上げていることから、この転換制度は転職市場の拡大に向けて政策的利用価値のある重要な制度だと言える。

(10) 業種別ダミーについて

製造業が「①全中途採用」においてマイナスで有意、医療・福祉とサービス業は「①全中途採用」と「③転換以外の中途採用」においてプラスで有意である。製造業においては雇用調整が行われ、中途採用が抑制されていること、逆に従業員数の増加している医療・福祉やサービス業においては中途採用が比較的盛んに行われていることが確認できた。

「②正社員転換」のモデルでは、有意である説明変数が比較的少なく、限界効果も小さい。したがってパート社員からの転換は、「①全中途採用」や「③転換以外の中途採用」と比べると、個別企業による人事施策や正社員転換の対象となるパート社員の特性などが採用決定要因として大きく影響している可能性が高いと考えられる。

5. 結語

今回の不況下においても中途採用が活発である事業所規模、業種があることが確認された。しかし、今後転職市場を拡大させ、労働者にとってより望ましい職業人生を実現していくためには、より広く中途採用が実施される必要がある。分析結果からは、少なくとも今回の不況下では規模特性が中途採用の実施に大きく影響していることが分かった。企業規模の違いによって中途採用の実現可能性に差ができてしまう事態は望ましくないことであり、こうした状況においては中小零細企業における中途採用促進のための支援を行うことが必要と考えられる。例えば、知名度で大企業に劣る中小企業にも労働者が関心を持ちやすい仕組み作りや、零細企業に対する賃金助成などが挙げられる。この際、数ある中小零細企業の中から、将来有望であり、新しい人材を必要とする企業を選別し、継続して支援していくといったきめ細やかさが必要だと考える。

また、パート社員の正社員転換の実施は正社員中途採用全体にプラスの影響がある一方で、パート社員比率が高いことは、正社員中途採用を抑制する力が強いことが明らかとなった。したがって、転職市場の発展を支える重要な手段として、パート社員の正社員転換制度をより浸透させることが求められるとともに、非正規雇用の拡大を抑制することが求められる。ここで障害となるのは、多くの事業所において正社員とパート社員とは採用担当者が異なることである。転換制度普及のためには、パート社員の採用担当である現場社員の裁量権を拡大することや、正社員採用を担当する人事部と、現場採用担当者との連携を強めるといった採用制度の見直しが必要であると考える。さらに、併せてパート社員と正社員との処遇格差の是正に向けた取り組みが進められれば、パート社員のモチベーション向上が期待できる。その上で、特に中小零細企業に対し、パート社員の正社員化のインセンティブを強めるような制度作りや、非正規化の抑制に対する支援を強化していく必

要があるとする⁷⁾。ただし、正社員採用に向けた試用雇用としてパート社員の採用をする傾向もみられることから、こうした企業については単に非正規化を進める企業と区別すべきである。この点についてはケーススタディが有効と考えられるが、本研究では取り組めなかったため、今後の課題としたい。また、転職者側の特性から転職の決定要因や転職に伴う失業期間の決定要因を分析したり、多時点での比較によって、経済状況が転職に与える影響を明らかにしたいと考えている。本研究とこれらの結果により、転職市場の整備に向けた多角的な政策提案を行いたい。

参考文献

- ・ European Commission (2003) *Employment in Europe*, pp.30-33
- ・ George J. Borjas (2009) *Labor Economics*, McGraw-Hill Irwin
- ・ 玄田有史 (2004) 「ジョブクリエーション」、日本経済新聞社
- ・ 玄田有史 (2010) 「2009年の失業—過去の不況と比べた特徴」『日本労働研究雑誌』、No.598、労働政策研究・研修機構、pp.A-17
- ・ 水野仁、木谷光弘、牛尾奈緒美 (2009) 「企業の人材採用の動向に関する調査」結果報告「政経論叢」(明治大学)、第78巻、第一・二号、pp.165-180
- ・ 厚生労働省 (2010) 『平成22年版労働経済白書』
- ・ 西宮市 (2010) 『西宮市内事業所等現況調査報告書』
- ・ 篠宮かほり (2009) 「転職市場の経済学的分析—企業の採用における新卒者と転職者の選択決定要因に関する考察—」『関西学院経済学研究』(関西学院大学)、第40号、pp.149-162
- ・ 武石恵美子 (2008) 「非正社員から正社員への転換制度について」『日本労働経済雑誌』、No.573、労働政策研究・研修機構、pp.50-53

7) 現状では、厚生労働省による「非正規労働者対策事業」として、有期契約労働者を対象とした正社員転換制度を導入した場合などにその事業所に対して奨励金が支給されている。今年6月に行われた省内事業仕分けでは、助成メニューの整理・合理化といった改善案が示されたところであり、今後さらに目標を明確にし、効果を高める工夫が求められる。

転職市場の経済学的分析
 一企業の採用における新卒者と
 転職者の選択決定要因に関する考察一

Economic analysis of labor market
 for job-changers

篠宮 かほり

The purpose of this paper is to explore policy options which give job-changers better access to employment opportunities, and allow enterprises to achieve greater diversity within their workforce. By using an econometric model, the author tries to identify important factors which are affecting the hiring practices of enterprises.

Implications of the findings are as follows: 1) Because of a shrinking population of younger workers, it is becoming more difficult for Japanese enterprises to maintain traditional employment practices dependent upon the hiring of new graduates. 2) For the purpose of promoting a better labor market for job-changers, it is necessary to reconsider the deregulation of labor dispatching under takings.

Kaho Shiinomiya

JEL: J40, J63, J68

キーワード: 労働市場、新卒者、転職者、労働者派遣、企業の採用慣行、高齢化

Key words: labor market, new graduates, job-changers, labor dispatching, hiring practices of enterprises, aging

目次

はじめに

1. 先行研究
 2. 実証の方法
 - 2.1 理論モデル
 - 2.2 使用するデータ
 - 2.3 計量モデル
 3. 実証分析の結果
- おわりに

はじめに

現在の日本社会は、経済的に豊かであるにも関わらず豊かさを実感できない、閉塞した状況にあると言われている。ここで問題となっている生活不安の背景には、雇用リスクの高まりがある。その発生メカニズムについて分析し、政策立案を通じて現状の打開への貢献が期待できることから、労働経済学の果たす役割は大きい。

1990年代以降、グローバル化やバブル崩壊の影響によって、わが国の労働需要は大きく変化してきた。企業による教育訓練の実施割合が減少したことからも、企業が新卒者の能力開発に消極的になってきていることは明らかである¹⁾。その結果、雇用責任のあり方に関しても変化が生じてきていると考えられる。つまり、業種によって状況の違いはあるものの、かつてのように企業が労働者の育成を行い、雇用責任を持つのは薄くなってきているのである。このため、企業がこの変化に対応できるよう、1985年には労働者派遣法が制定され、1999年には法改正によって対象業務が原則自由化された。さらに、その後も対象業務の拡大、期間要件の緩和等が行われてきた。一方で、労働者に対しても自己啓発を促したり、雇用保険の適用範囲を拡大するといった政策が必要であるにもかかわらず、そうした制度設計はおろそかにされてき

1) 厚生労働省「民間教育訓練実態調査」、「能力開発基本調査」によれば、従業員のために能力開発を実施した企業割合は、1990年代以降、低下し続けている。

たように思われる。

こうした状況下において、正規・非正規雇用者間の賃金格差や若年正社員の時給労働など、労働条件の問題が世間の関心を集めているが、私はその顕微鏡的に注目し、現代に適応した新たな労働市場の形を考えていきたい。

現在一般的である、新卒者に限った定期一括採用慣行の下では、就職希望者は一生に一度のチャンスを通した場合の代償が大きく、採用側は採用の自由度が低く、採用コストが高まるという弊害が起こっている。よってこの採用活動を見直し、労働者自らが自身の人生を設計することで、働きやすく、精神的に豊かな生活を送れる社会を目指すとともに、企業が多様な人材を採用できる新たな仕組みを構築すべきである。その結果、従業員のうち病欠や過労死を防ぎ、労働生産性が上がることも期待できる²⁾。

このような問題意識を背景として、本稿ではこれからの労働市場を考える上で重要となる、転職市場を分析対象とし、転職市場(本稿では、正社員を中途採用する市場を指す)の拡大を支える要因と、逆に転職市場の発展を阻害している要因とを明らかにし、健全な転職市場の形成を促す政策の方向性を見出すことを目的とする。

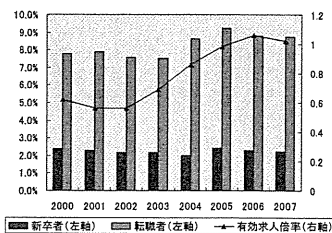
近年の転職市場を取り巻く環境の変化は以下の通りである。

まず図①が示すように、労働者全体に占める正社員転職者の割合は2003年から2005年にかけて上昇した。これは、有効求人倍率と比較して明らかのように、当時の景気改善の影響による結果と考えられる。そして、2006年には正社員転職者が半数以上の事業所に存在する状態となり、職場に転職者がいることは珍しくなくなっている³⁾。

また図②からは、2006年時点で、30歳以下の正社員約3人に一人は転職者であることがわかる。ここで、29歳以下と30～39歳層において割合が逆転したことは、各年の経済状況が一因となっていると考えられる。1998年はアジア通貨危機を受けて金融システム不安が増大し、日本経済の先行き

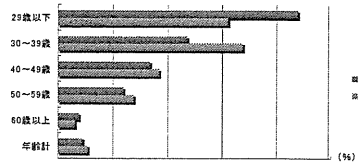
2) OECD(2008)は、先進国間の市場における雇用の健康に深刻な問題があることを指摘している。
 3) 厚生労働省「平成18年転職者実態調査」を参照。

図① 全労働者に占める新卒者・転職者の割合と有効求人倍率



注1) 新卒者、転職者は共に正社員を示す。
 注2) 有効求人倍率はセンサス局法 HIX-12-ARIMA) により季節調整済み、新卒者を除きパートタイムを含む。
 資料出所: 厚生労働省「雇用形別調査」及び「職業安定実態調査」より作成

図② 年齢階級別正社員に占める転職者の割合



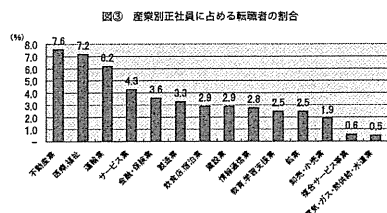
資料出所: 厚生労働省「平成10年転職者総合実態調査」及び「平成18年転職者実態調査」より作成

が不透明であった時期であり、逆に2006年は、景気が着実に回復を続ける日本経済の拡大期であった。こうした背景と転職の関係については、先行研究の節において述べる。

また、今後3年間に転職者の採用予定がある企業は全体の半数以上を占め、こうした企業は特定の能力を持つ人材として転職者の採用を決めているようである⁴⁾。

次に、産業別に見ると、不動産業や医療・福祉、運輸業で5%以上であるのに対し、複合サービス業や電気・ガス・熱供給・水道業では1%未満にとどまることから、産業特性によって転職者の割合は異なる(図3)。

2008年と2009年における採用人数の前年比伸び率を、新卒者と転職者として比較すると、新卒者は13.3%から8.1%への変化であったのに対し、転職者は1.6%から▲29.6%へと急落している⁵⁾。このことから、転職者の採用数は、新卒者の採用数に比べて経済成長率に対する弾力性が大きいことがうかがえる。



資料出所：厚生労働省「平成18年転職者実態調査」より作成

4) 厚生労働省「平成18年転職者実態調査」を参照。
5) 日本経済新聞社「採用計画調査」を参照。

以下では、まず関連する先行研究を挙げる。次に、転職市場に影響を与える要因を説明するため、企業の採用行動に関する理論仮説を構築し、「西宮市労働実態基本調査(2008)」の調査データを用いて計量分析を行う。最後に、理論仮説を実証的に検証した結果を基に、今後どういった政策を行っていくべきかを提案する。

1. 先行研究

近年の転職市場に関わる問題意識を振り返ると、「雇用形態の多様化」や「若年雇用」に関するものが大半である。まず、雇用形態の多様化については、1995年に日経連が提起した「雇用ポートフォリオ」がある。これは非正規・正規雇用比率の変化の方向性を示す概念であり、企業の人件費を変動費化するためには、長期雇用の正社員を減らし、専門職において派遣労働者を増やし、さらに不熟労働者の雇用を柔軟化することが推奨されている。しかし目指すべき比率についての具体的な議論はされておらず、議論をするとしても外生的なショックを考慮することは困難である。よって、非正規雇用者が労働者全体の3割を超える現状が望ましい状態かどうかは不明である。

また、若年雇用の研究としては玄田(2000・2004)や太田(2000)などがある。玄田によれば、45歳以上の従業員割合が高い企業で、中高年雇用維持のために新卒採用意欲が低く、中高年と若年の間での「置換効果」が起こっているという。また太田は、就職時の経済動向が新卒者のその後の離職率に影響を与える、つまり就職氷河期の不本意就職者世代は就職後に離職を行うという「世代効果」を主張している。図3において、2006年に30歳代の転職者が多い一因は、この世代効果だと考えられる。

正規・非正規の採用選択を分析した例として、井口(2004)の「自国労働者の養成と外国人労働者受入れの選択モデル」や、これを応用した志南(2006)の「高校新卒者と外国人研修生の選択モデル」がある。これらは、Thurrow, L. C. (1976)の仕事競争モデル(労働者は仕事を遂行できるようになるための訓練費用の少なさを争うとする)を採用し、若年正社員の離職率上昇が3年間は転職することのない外国人研修生のコスト競争力を高め、

彼らへの依存が高まることを実証した。

転職市場を分析したものとしては、採用メディア・経路の多様化からその変化を分析した島田(2007)があるが、経済学的に分析されたものではない。

以上のように、転職市場に関連した調査としては、厚生労働省による「雇用動向調査」や「転職者実態調査」等がある一方で、転職市場の動向を決定する要因を分析した文献は非常に少ない。本稿では、過去の先行研究を参照しながら、企業内の年齢構成と正規・非正規雇用比率を中心に、採用行動に影響を及ぼす要因を明らかにしていく。

2. 実証の方法

2.1 理論モデル

まず、採用行動関数を以下のように設定する。

$$Y_i = (X_{1i}, X_{2i}, X_{3i}, X_{4i}, X_{5i}) \quad (i = 1, 2)$$

ここで、被説明変数 Y_i は企業の採用行動を示し、具体的には Y_1 は新卒者の採用、 Y_2 は転職者の中途採用とする。説明変数 X_{1i} は企業の正社員従業員に占める特定の年齢層の割合を示し、 X_{11} は若年比率、 X_{12} は中高年比率とする。また、 X_2 は企業の従業員全体に占める特定の雇用形態の割合を示し、 X_{21} はパート労働者の比率、 X_{22} は派遣労働者の比率を表す。次に、 X_3 は企業に定年制度があるかどうか、 X_4 は企業に労働力の不足感があるかどうかを示し、 X_5 は業種ダミーである。

仮説1 (若年偏重仮説)：企業は従業員の若年比率 (X_{11}) を高めるように行動するので、新卒採用 (Y_1) は増加するが、逆に転職者の採用 (Y_2) は抑制される。

仮説2 (置換効果仮説)：中高年比率 (X_{12}) が高まると、新卒採用 (Y_1) が減少し、逆に転職者の採用 (Y_2) は増加する。

仮説3 (代替効果仮説)：パート労働者比率 (X_{21}) が高まると、正社員転職者の採用 (Y_2) は減少する。しかし、新卒者の採用 (Y_1) には影響がない。

ただし、業種によってパート労働者の位置づけが異なるため、一概には判断できない部分もあることに注意が必要である。

仮説4 (代替効果仮説)：派遣労働者比率 (X_{22}) が高まると、新卒者・転職者ともに採用 (Y_1, Y_2) は減少する。職種により異なるが、特に事務職において顕著な現象と考えられる。

仮説5 (新陳代謝効果仮説)：強制的な定年制度があること (X_3) は、新卒採用 (Y_1) も転職者の採用 (Y_2) も増加させる。新卒採用 (Y_1) は事業所の年齢構成の若返りを図るため、転職者の採用 (Y_2) は、定年により失われる経験者を補充することで技術を維持するためと考えられる。

仮説6 (労働力不足仮説)：労働力が不足する (X_4) と、新卒採用 (Y_1) も転職者の採用 (Y_2) も増加する。ただし、長期的な視点から、一時的な経済情勢の変化に対してあまり採用行動を変化させない場合もあり得る。

仮説7 (企業特異的熟練仮説)：資本装備率が高い、又は企業特異的な熟練が評価される企業では、新卒採用 (Y_1) が多くなり、資本装備率が低い、又は企業特異的な熟練が評価されない企業では、転職者の採用 (Y_2) が多くなる。ただし、業界全体で各企業の傾向が一致する業種があることも想定される。

2.2 使用するデータ

今回の実証分析に用いたデータは、西宮市の委託を受けて関西学院大学労働経済学研究会が2007年に実施した「西宮市労働実態基本調査」の調査データである。調査対象は、日本産業分類による産業大分類、及び従業員規模別の抽出率を用いて無作為に抽出された、西宮市内の3,805の民営事業所である。有効回答数は769票で、回収率は20.2%となっている。

この中で、過去3年間に正社員の中途採用を実施した事業所は27.4%、しなかった事業所は39.2%で、不明は33.4%であった。また、中途採用された者は、特定職務で経験を有する者(11.6%)や職務上の要資格保有者(0.2%)が多く、若年又は女性のパートタイム労働者を正社員に昇格した事業所は、それぞれ3.0%、2.9%にとどまった。

計量分析に関連する項目についての全対称データとの比較は表①の通りである。数値の乖離が見られる項目は、西宮市のデータにおける中小企業の多さが影響していると考えられ、30人以上の事業所に限って比較すれば、今回使用するデータが特殊なものではないことが確認できる。

ただし個票データの性質上、賃金に関する項目を含められなかったことや、すべての業種でダミー変数を採用できなかったこと、マクロ的要因について分析できないことは、本稿の分析における制約である。

表① データの比較

	西宮市	全国
建築業	-11 (-30)	-27
建設業	-6 (-11)	-22
製造業	-6 (-17)	-24
情報通信業	-13	-45
運輸業	-18 (-16)	-42
卸売・小売業	-13 (-43)	-16
金融・保険業	-15 (0)	-33
不動産業	0	-32
飲食店、宿泊業	-18 (0)	-26
医療、福祉	-13 (-48)	-34
教育、学習サービス業	-11 (0)	-34
	-11 (-68)	-68
非正規社員比率	49.5%	38.8% (就業制度の移行に関する調査・2002年)
定年退職者平均年齢	29.1% (99.4%)	29.2% (99.4%)
65歳以上定年実施企業労働者比率	5.8%	9.1% (労働力調査・2007年1月)
パートタイム労働者比率	38.0%	25.0% (労働力調査・2007年6月)

資料出所：西宮市市民局「西宮市の就業実態基本調査（2008）」より作成

2.3 計量モデル

本節では、近年の転職市場の動向や先行研究、新卒採用市場との関係を踏

まえながら、転職市場の拡大に寄与する要因に関する理論仮説と、転職市場の発展を阻害している要因に関する理論仮説を検証する。そこで、採用行動ごとに3種類の二項ロジスティック回帰モデル（被説明変数は1又はゼロ）を用い、最尤法によって推定する。

$$\log \frac{P}{1-P} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \mu$$

Yは事業所の採用行動（0又は1）であり、PはY=1となる確率とする。ただし、採用行動は①新卒者のみを採用する「新卒者依存型」、②新卒者と転職者の両方を採用する「新卒・転職者混合型」、③転職者のみを採用する「転職者依存型」の3つに分類して検証する。

- α は定数項、 β は係数、 μ は誤差項であり、説明変数は以下の通りである。
- X_1 :「若年比率」（事業所における15～24歳の正社員の比率）
- X_2 :「中高年比率」（事業所における45歳以上の正社員の比率）
- X_3 :「パート労働者が従業員全体に占める比率」
- X_4 :「派遣労働者が従業員全体に占める比率」
- X_5 :「定年制度の有無」とし、0または1である。
- X_6 :「労働力不足感の有無」とし、0または1である。
- X_7 :「業種ダミー」とし、特定の業種に該当する場合は1、そうでない場合は0である。

3. 実証分析の結果

分析結果は表②にまとめた通りである。以下ではその考察を行う。

第1に、事業所の若年比率は「新卒採用のみ」又は「新卒者と転職者の採用を組み合わせる」採用行動の企業において高くなっている。すなわち、若年比率が高い事業所は、新卒採用に依存するという仮説は支持された。

第2に、事業所における中高年比率は「新卒者と転職者の採用を組み合わせる」事業所の採用行動にマイナスの影響があり、「転職者の採用のみ」を行う事業所の採用行動にはプラスの影響があった。その範囲では、中高年比率が高まると新卒採用が減少し、逆に転職者の採用は増加するという仮説は

表② 採用行動関数の推定結果（二項ロジスティック回帰分析）

説明変数	新卒者依存型 採用行動		新卒・転職者混合型 採用行動		転職者依存型 採用行動	
	係数	t値	係数	t値	係数	t値
若年比率	3.98***	4.312	3.81***	4.893	-1.243	-1.48
中高年比率	-0.738	-1.038	-1.669***	-3.179	0.699**	2.628
パート労働者比率	0.41	0.641	-0.739	-1.586	0.326	1.098
派遣労働者比率	-0.04	-0.019	1.276	1.18	-2.307**	-2.193
定年制の有無	1.269***	2.805	2.468***	6.465	1.651***	8.279
労働力不足感の有無	-0.442	-0.832	0.485	1.011	0.048	0.206
業種ダミー						
金融・保険業	1.658*	1.834	0.914**	2.059	-0.844*	-1.859
不動産業	-17.171	-0.003	-0.288	-0.359	-0.481	-1.092
飲食店、宿泊業	-0.128	-0.148	0.217	0.293	-0.459	-1.141
医療、福祉	0.227	0.407	0.728**	2.086	-0.922**	-2.278
教育、学習支援事業	1.669***	3.727	0.095	0.213	-0.76**	-2.203
定数項	-4.295***	-8.34	-3.682***	-9.091	-1.839***	-8.514
サンプル数	769		769		769	
Nagelkerke R2値	0.23		0.314		0.268	

注）*は1%、**は5%、***は10%水準で有意であることを示す。

支持された。ただし「新卒のみ」を採用する事業所では、中高年比率は採用行動に何の影響ももたらしていなかった。

第3に、事業所のパート労働者比率は、新卒者と転職者の採用の組み合わせ方には特に相違をもたらさず、パート労働者と正社員転職者との代替効果仮説は支持されなかった。

第4に、事業所における派遣労働者比率は「新卒採用のみ」又は「新卒・転職者の採用を組み合わせる」事業所の採用行動には影響を与えていないが、新卒者を採用せず「転職者の採用のみ」を行う事業所の採用行動にマイナスの影響を与えた。その限りでは、派遣労働者の代替効果仮説は支持され、派遣労働者の存在が正社員転職者の採用を阻害することがわかった。

第5に、事業所において定年制があることは、どのタイプの採用行動においてもプラスの影響を与え、新卒採用効果仮説は支持された。

第6に、労働力不足感があることは、新卒者と転職者の採用の組み合わせ

方にはほとんど影響を与えず、労働力が不足すると新卒採用も転職者の採用も増加するという労働力不足仮説は支持されなかった。この点については、短期的な労働力不足である場合、事業所は正社員を採用するのではなく、労働時間の延長や、非正規雇用を増加させることで対応すると考えられる。

第7に、業種特性をみると、「新卒者に依存した採用」は教育、学習支援事業において顕著であるが、「新卒者と転職者を組み合わせる採用」は金融・保険業と医療、福祉において、また「転職者に依存した採用」は、医療、福祉と教育、学習支援事業において顕著である。このように、同じ業種でも事業所ごとに採用行動は異なる。従って、資本流動率や企業特殊な熟練の従業員に関する仮説をもとに、特定の業種の採用行動を、特定の業種の特性とみなすことは難しい。

おわりに

本稿では、転職市場拡大の促進要因と阻害要因とを明らかにするために、個票データをもとに事業所の採用行動に影響を及ぼす要因を明らかにしてきた。分析結果の考察とマクロ要因を踏まえると、以下のような政策を講じていくべきである。

- 第1に、人口高齢化で若年人口が減少し、新卒採用市場が縮小していくことは避けられない。よって、新卒採用市場への依存を構造的に低下させ、正社員のための転職市場を健全に育成していくことが必要である。そのためには、勤続年数による賃金水準上昇を抑制し、雇用選択における年齢の重要性を下げるための抜本的な改革が必要である。
- 第2に、転職市場の育成のためにも、労働者派遣事業の過度の規制緩和は好ましくない。また、労働者派遣が直接雇用に移行しやすくなるような制度の整備が必要である。
- こうした政策が実現し健全な労働市場の整備が進めば、労働環境の悪化した職場から円滑に転職したり、職業人生に新たな目標をもって、異なる分野に就職したりすることは、労働者にとってより選択しやすくなる。企業にとっても、新卒採用市場では得られないような、多様な人材の活用によって事業

の展開ができるというメリットがある。この際、できる限り失業を発生させず、かつそれまでの職歴を十分に評価して処遇の向上を図ることが重要となるので、こうした点を今後の研究の課題としたい。

また、転職市場に影響を及ぼすマクロ要因として、グローバル化、デフレーション、少子化による若年労働力の減少や中長期的な潜在成長率の低下に着目した分析も進めていきたい。なぜなら、グローバル化により企業の対外依存度は高まり、競争は激化、為替変動幅も拡大した。また、デフレーションは賃金コストの引き下げの誘因となって安定雇用を脅かすこととなっている。この二つの要因は密接に関わり合いながら、企業の採用活動を左右する。そして、若年労働力の減少や中長期的な潜在成長率の低下もまた、企業の新卒採用志向を強制的に変化させる要因として重要だと考えられるからである。

さらに、正規・非正規の採用選択モデルと併せて、新卒採用・転職者の採用及び派遣・請負労働の採用選択行動をモデル化することや、多項ロジットモデルの活用などの課題に挑戦し、転職市場育成のための分析を進めたい。

参考文献

- ・空田有史 (2000) 「パラサイト・シングル」は本当なのか? 『エコノミクス』2, 東洋経済新報社, pp.88-94
- ・空田有史 (2004) 『ジョブクリエイション』 日本経済新聞社
- ・Greene, W.H. (2000) *Econometric Analysis*, Prentice-Hall, (斯波地訳『グリーン計量経済分析 (改訂新版)』エコノミスト社, 2003)
- ・井口 泰 (2004) 『東アジア域内における人の移動の決定要因と経済連携協定の課題』 『経済学論究』 第58巻第3号、関西学院大学経済学研究会, pp.461-486
- ・日本経営者連盟 (1995) 『新時代の日本的経営』
- ・西宮市市民局 (2008) 『西宮市労働実態基本調査』
- ・OECD (2008) *Employment Outlook*, Paris, PP.203-262
- ・太田豊一 (2000) 『若者の転職志向は高まっているのか』 『エコノミクス』2, 東洋経済新報社, pp.74-85

- ・志南 将 (2007) 「中小企業の人的資源管理における外国人研修生の役割—団体管理型外国人研修生の受入れに関する理論的・実証的分析—」 『産研論叢』 第34号、関西学院大学産研会研究所, pp.87-97
- ・Thurow, L. C. (1976) *Generating Inequality*, Basic Books, (小池和男・松坂明訳『不平等を生み出すもの』日文館, 1984)
- ・豊田義博 (2007) 『採用メディアの変化—多様化する中途採用メディア—』 『日本労働研究雑誌』 No.567、労働政策研究・研修機構, pp.32-38