

高卒労働市場の変貌と中小企業の雇用戦略

筒井 美紀

1. 問題の所在と本稿の構成

本稿の目的は、「高校から職業への移行」「高校と企業の接続関係」研究が提示する、高卒労働市場の変貌についての仮説が、大企業を暗黙の前提にしていることを指摘し、それに代わる視点をもってこの変貌の一端を解明することである。

「高卒就職は変わった」が研究者の共通認識である。では、変貌の具体的内容として何が指摘されているのか。求人側については、「高学歴代替」と「非正規雇用化」が挙げられる（日本労働研究機構 1998, 矢島・耳塚編著 2001）。「高学歴代替」とは、技術革新や産業構造の変化が、高学歴者への代替をもたらしている、というものである。「非正規雇用化」とは、雇用コスト削減という至上課題の下、低賃金で雇い止めが可能な非正規雇用者を、高卒就職者にまで求める傾向を、企業が強めている、というものである。これらの変化が、高卒就職者の労働倫理や学力の低下など、求職側の変化も背景とすることは周知の通りである。

こうした至極尤もな説明は、次のような疑問を喚起する：「ウチは大卒なんか採れない」という企業が、少なからず存在するのではないか。雇用コスト削減だけが、労働力面での問題なのか。企業の生き残りにとっては、若年基幹労働力の確保もまた死活問題ではないか。この点に関して中小企業は、中途正規採用に頼ってきたのではなかったか。高卒就職者への評価の低下を考えると、この傾向は強まっているのではないか。また、女子の雇用戦略にしても、大企業と中小企業とでは大きく異なるのではないか。

以上の疑問をまとめると、「高学歴代替仮説」と「非正規雇用化仮説」は、分業体制が確立し、基幹労働力の確保に比較的腐心せずに済む大企業にはよく当てはまっても、中小企業に関しては違うのではないか、という疑義に集約される。つまり「高学歴代替仮説」と「非正規雇用化仮説」は、企業規模という重要な変数に十分な注意を払っていないモデルである、と考えられるのである。

企業規模が重要なのは、それによって労働力の調達環境と雇用戦略が極めて大きく異なるからである。しかも、大企業はドミナントだがマジョリティではない。総務庁統計局『事業所・企業統計調査』平成11年度版に拠れば、規模299人以下の法人事業所の割合は規模合計の99.7%、従業員数は全体の86.4%にも達する。また労働省『新規学卒者の労働市場』に拠れば、平成12年3月卒の高卒就職者の72.9%が、規模299人以下の企業に就職している。こうした事実を踏まえればなおさら、如上の疑問の解明が重要になる。

そこで本稿は、次の3点を解明課題とする：第1、高学歴代替はいかなる企業規模、業種や職種において進行しているのか。第2、同様に、非正規雇用化についてはどうか。第3、中小企業の労働力問題・雇用戦略は、高卒採用とどのように関係しているのか。

以上の課題の解明に取り組む本稿の構成と方法論は次の通りである。まず第2節は、仮説設定に向けて、先行研究の「高学歴代替仮説」と「非正規雇用化仮説」を検討する。続く第3節は、『賃金構造基本統計調査』等を用いて、高学歴代替仮説を検証する。第4節は、『雇用動向調査』等を活用し、非正規雇用化仮説を検証する。第5節は、時系列の回帰分析によって、中途正規採用の若年男子による新規高卒男子の代替を検証する。最後に第6節は、中小企業の雇用戦略・労働市場の有り様が、高卒就職にもたらす課題について述べる。

2. 先行研究の検討

高卒労働市場の変貌に関して、求人側の変化——「高学歴代替」と「非正規雇用化」——を分析した代表的研究としては、日本労働研究機構（前掲書）がある。この報告書は、マクロ・ミクロの統計データ、企業・職安・学校へのインタビューから、その変貌を詳細に解明する。しかしながら、企業規模という変数には、必ずしも十分な注意が払われていない。

まず、高学歴代替について見てみよう。この報告書は、『新規学卒者の労働市場』を活用して、高卒求人における技術職・事務職などホワイトカラー求人の大幅減少、

高卒労働市場の変貌と中小企業の雇用戦略

その結果としての技能工求人増加を描出し、その原因をホワイトカラーの高学歴代替に求める(16-17頁)。その具体的証拠については、本書は明示していない。そこで『労働白書』平成12年度版を見ると、「新規学卒者の職業別学歴構成変化」が、92年と99年の比較において図示されている(143頁)。その図表は、高等教育修了者がホワイトカラー職を、高卒者が技能工とサービス職を専有する傾向の高まりを、雄弁に物語っている。

これは全くそのとおりであろう。では、企業規模を勘案するとどうなるだろうか。つまり、次の疑問が浮かぶ：高学歴代替を進めることができるのは大企業であり、労働条件や威信で劣る中小企業は、そうしようにも、大企業のように行かないのではないか。そのため、ホワイトカラーを高卒に求める雇用戦略が、中小企業では依然として確認されるのではないか。

確かに本報告書でも、企業規模に言及した部分がある(19-20頁)。そこでは『雇用動向調査』を用いて、企業の新規常用労働者に占める新規学卒者比率が、75年から96年にかけて図示されている。その図が描出するのは、1,000人以上事業所で、19歳以下の新規学卒者(≡高卒)⁽¹⁾が激減し、それに呼応するかのようになり、5～29人の事業所で新規学卒者の比率が上昇していることである。本報告書はこれを「大企業の採用政策変化を受けて『新規学卒をやっと採れるようになった』という状況であろう」と述べる(19頁)。これはその通りであろう。しかし、この図が5～29人規模事業所に関して描出しているのは、新規「学卒」者の比率の上昇であることに注意しよう。つまり、「学卒」とは各学歴段階の合計であり、高卒者≡19歳以下の新規採用者比率の推移は不明である。別言すれば、この図からは、高学歴代替に関しては、1,000人以上規模についてしか読み取れない。

ところで企業規模は、業種とのクロスによって分析を深める視点を提供する。なぜなら、労働条件や威信という点で、例えば金融・保険業と製造業では格差があるからである。したがって、製造業のホワイトカラー職の高学歴代替は、金融・保険業ほどには進んでおらず、とりわけ中小企業においては、高卒採用を行っている企業も少なくない、と推測される。

次に、非正規雇用化について検討しよう。本報告書は、『雇用動向調査』を用いて、大企業で、19歳以下の新規学卒者(≡高卒)の「パートタイム」での採用比率が、特に女子で著しく上昇していることを図示する(27頁)。それでは、中小企業については、また男子についてはどうなのだろうか。この点が疑問として残される。恐らく中小企業は、新規高卒の非正規雇用化を、大企業と同じようには行っていないだ

ろう。なぜなら中小企業は、人員削減と同時に、基幹労働力としての若年男子の調達・定着もまた、緊要の課題であり続けてきたからである（清成 1996, 244頁）。基幹労働力は通常、正規雇用によって調達されよう。実際、より安価で「素直な」新規高卒者を、若年基幹労働力として評価する向きは、減少したにせよ依然として残っている（日本労働研究機構、前掲書、126頁、130頁）。したがって中小企業では、新規高卒男子に関しては、大企業ほど非正規雇用化は進んでいないと推測される。

しかしながら、中小企業が、若年基幹労働力を中途正規採用市場において積極的に調達してきたこともまた事実である。従業員の教育訓練に十分な資源を割けない中小企業が、中途正規採用者の即戦力を高く評価していることは、周知の通りである。したがって、正規雇用入職者に占める中途採用者の比率は、中小企業では大企業よりも高値で推移してきていることが推測される。このことに、高卒就職者への評価の低下を考え合わせると、中小企業において、新規高卒者よりも中途正規の若年者を選好する傾向が強まっているのではないかと予想される。したがって、中途正規採用の若年者による高卒就職者の代替についても、検証がなされるべきである。

以上の検討をまとめよう。まず言えるのは、本報告書は、高卒労働市場の変貌について、大企業を暗黙の前提として説明している、ということである。そのために、企業規模の違いがもたらす労働市場のあり方、雇用戦略の相違に、十分な関心が払われなくなっている。しかしながら、日本の企業の圧倒的多数を中小企業が占めること、就業者数、高卒就職者数に関してもそうであることを鑑みればなおさら、中小企業に視座を据えた分析が必要なはずである。ところが、本報告書刊行ののち、そうした研究が進んでいるとは必ずしも言えない状況である。「高学歴代替仮説」と「非正規雇用化仮説」は研究者の共通認識となり、頻繁に指摘されている。例えば矢島・耳塚編著（前掲書）の第6章で耳塚は、「①高等教育進学率の上昇とパラレルに生起している、高卒から大卒への求人のシフト、②経済のグローバル化にともなう非正規労働市場の拡大（パートやアルバイトによる労働力の調達傾向の高まり）の影響」を指摘する。そして同書の第2章で小杉が、こうした変化を描出する。しかし、それは必ずしも充分ではない。例えば小杉は、新規高卒者の非正規雇用率の上昇を指摘する（31-32頁）。しかし、その比率を大きく違わせしめる、企業規模という変数が欠如しているため、上述した諸々の疑問は十分に解明されない。高卒労働市場の変貌をより詳細に解明するには、企業規模、さらには業種や職種にも留意して、「高学歴代替仮説」と「非正規雇用化仮説」を検証した上で、さらに「中途正規採用代替仮説」の検証に進むことを不可欠とする。本稿が試みようとするのが、まさにそれなのである。

3. 高学歴代替の企業規模別・業種別特徴

では最初に、高学歴代替仮説の検証から始めよう。前節で行った先行研究の検討からは、次のような仮説が設定される。

仮説1：「ホワイトカラー職の高学歴代替は規模を問わず生じている。しかし、その代替は、中小企業では大企業ほど進行してはいない」

仮説2：「ホワイトカラー職の高学歴代替は、製造業においては金融・保険業ほど進行してはいない」

この2つの仮説を検証するには、ホワイトカラー新卒就職者における高卒比率を企業規模で統制し、時系列変化を追えばよい。そこで、職業・学歴・性別・企業規模・業種の5変数がクロスされたデータとして、『賃金構造基本統計調査』を活用する。

まず、図1を見てみよう。これは、金融・保険業に関して、ホワイトカラー新卒就職者における高卒比率を、性別と企業規模で統制し、時系列変化を追ったものである。図1からわかることは次の2点である。第1に、男女ともに、高等教育修了者への代替が急激に進行した。それは女子より男子で、いずれの企業規模においても著しい。例えば、100-999人規模では、男子の場合、93年から94年にかけて、22.3%から7.2%へと激減している。第2に、ただし女子に関しては、企業規模が小さいと、高卒労働力を活用する傾向が残っている。2000年の1,000人以上規模では、高卒比はわずか6.1%であるのに対して、100-999人規模で22.6%、10-99人規模で23.5%となっている。

続いて図2は、製造業の、ホワイトカラー新卒就職者における高卒比率を、性別と企業規模で統制し、時系列変化を示したものである。図2からは、金融・保険業と同様の傾向が読み取れる。すなわち、男女ともに、いずれの規模でも、高等教育修了者への代替が進んでいる。ただし、図1と図2を比較すると、ホワイトカラー職の高学歴代替は、製造業では金融・保険業ほどには進行していないことがわかる。まず男子を見ると、企業規模が小さくなるほどそうになっている。女子に関しても同様の傾向が確認される。

以上から言えることは、ホワイトカラー職の高学歴代替は、金融・保険業で著しく進行しているのに対し、製造業では、企業規模が小さい場合、高卒とりわけ女子を活用している企業が少なくない、ということである。したがって、ホワイトカラー職を目指す高卒就職者は、金融・保険業という極めて優良な就職機会を相当に失ったものの、中小製造業でのホワイトカラー就職の機会はまだ残されている。製造業の中小企

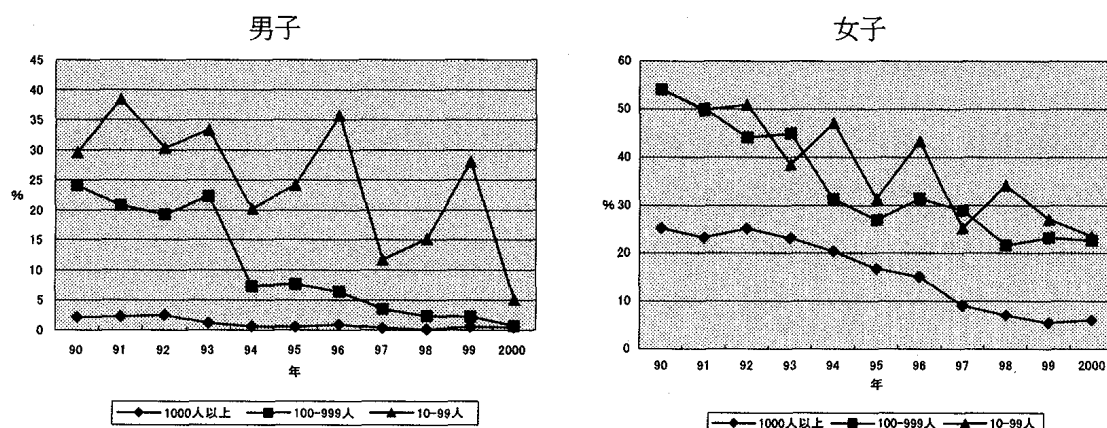


図1 規模別／金融・保険業の新卒採用者に占める高卒比

資料出所：『賃金構造基本統計調査』

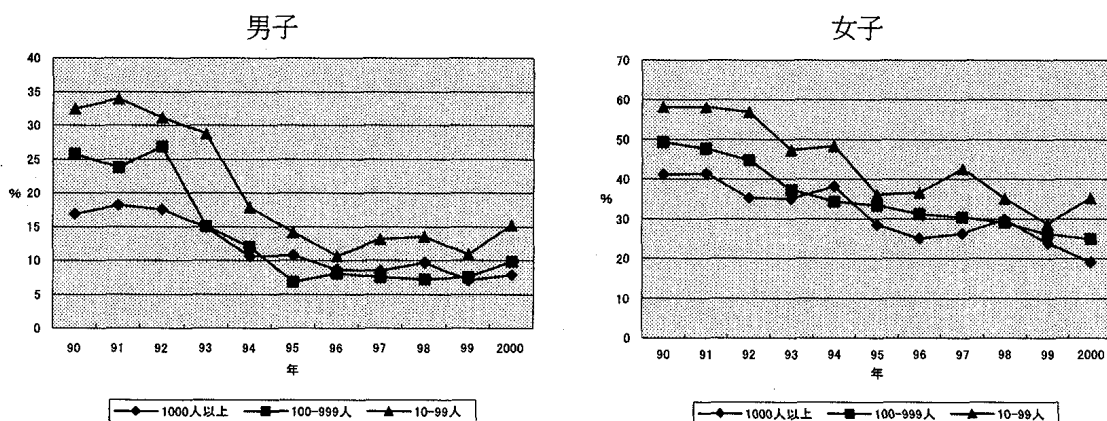


図2 規模別／製造業ホワイトの新卒採用者に占める高卒比

資料出所：『賃金構造基本統計調査』

業からすれば、かつては優秀な生徒を大企業（特に金融・保険業）に取られていた。その大企業は目下、ホワイトカラー職の高学歴代替を進めている。ところが中小企業は、大企業のように高学歴代替を進められない。それゆえ優秀な高卒とくに女子を採用しようとする企業が少なくない、と考えられる。

4. 非正規雇用化の企業規模別特徴

それでは次に、非正規雇用化仮説の検証に進もう。先行研究の検討からは、次のような仮説が設定される。

仮説3：「中小企業では、新規高卒の非正規雇用化は、大企業ほどには進行していない」

仮説4：「中小企業は基幹労働力の調達にあたって、男子の中途正規採用の積極的活用を続けてきている」

高卒労働市場の変貌と中小企業の雇用戦略

仮説 3 を検証するには、新規高卒における非正規雇用率を、企業規模（と性別）で統制し、時系列変化を追えばよい。仮説 4 については、正規雇用入職者に占める中途採用者の比率を、性別・企業規模別に統制し、時系列変化を追えばよい。データとしては、就業形態・性別・企業規模の 3 変数がクロスされた『雇用動向調査』を活用する。

まず、仮説 3 から始めよう。図 3 は、新卒採用者に占める非正規雇用者⁽²⁾の比率を、性別・年齢階級別・企業規模別に統制し、時系列推移を示したグラフである。この図が示す重要な点は次の 2 つである。第 1 に、新規高卒（≒19 歳以下）の非正規雇用化は、大企業で著しく、女子の方がより進行している。第 2 に、中小企業では、傾向が二分する。100～999 人規模では、男女とも、あまり非正規雇用化が進んでいない。しかし、非正規雇用率は、若干ながらも女子の方が高値で推移している。これに対して 5～99 人規模では、大企業と同様に、非正規雇用化が著しく、男子より女子の方がかなり高い非正規雇用率を保ち続けている。

以上からは、新規高卒の雇用戦略における、大企業と中小企業の共通点と相違点が見出されよう。すなわち共通点は、女子の非正規雇用化である。相違点は、大企業では男子も非正規雇用化が著しいのに対し、中小企業では、大企業ほどには進行していないという点である。確かに、中小企業においても非正規雇用化の傾向は確認される。しかしながら、5～99 人規模では、94 年と 98 年を除いては、75% 以上は正規雇用である。同様に 100～999 人規模でも、ほぼ 90% 以上が正規雇用である。したがって、中小企業では、高卒男子はあくまでも正規雇用の対象である、と言える。

以上の相違点は、労働力の調達環境と雇用戦略の企業規模差に起因すると考えられる。つまり大企業は、正規雇用者を抱え込めてきたがゆえに、近年に至って非正規雇用化を急激に進めている。これに対して中小企業は大企業よりも早くから、非正規雇用化を相当程度実施してきた。図 4 を見てみよう。これは、雇用者に占める非正規雇用者比率の企業規模別推移を、70 年代後半から追ったグラフである。ここからは、1,000 人以上規模において非正規雇用化が顕著になったのは、90 年代後半になってからだということがわかる。しかるに 5～99 人、100～999 人規模では、既に 86 年の円高不況期に、非正規雇用者比率が大きく上昇している。

しかし、中小企業においては、基幹労働者の確保もまた緊要の課題であり続けてきた。中小企業庁『我が国企業経営実態調査』『製造業人材問題実態調査』の「職種別従業者の過不足感 ID」を見ると、中小企業は大企業よりも、技術者や企画・管理、（熟練）技能工の不足感が大きいという事態が、長期的に続いていることがわかる

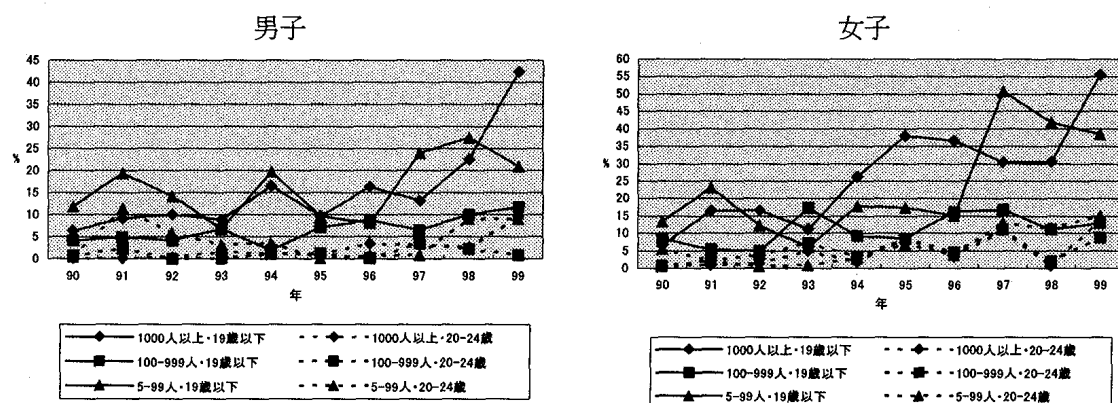


図3 規模別／年齢階級別／新卒に占める非正規雇用率

資料出所：『雇用動向調査』

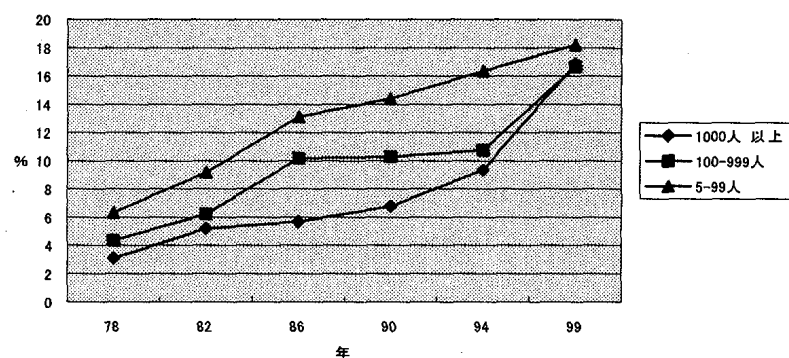


図4 規模別／雇用者に占める非正規雇用者比率の推移（男女計）

資料出所：『雇用動向調査』

（『中小企業白書』昭和54，62，平成10年度版など）。

中小企業は，そうした基幹労働者の確保を，男子の中途正規採用に頼ってきた——この仮説4について検証してみよう。図5は，正規雇用での入職者に占める中途採用者の比率を，性別・企業規模別に統制し，90年代の変化を追ったグラフである。まず男子を見ると，規模が小さいほど中途採用者比率が高いことがわかる。女子についても，男子と同様の傾向が確認される。ただし，正規雇用入職者に占める中途採用比率が男女ともに高いと言っても，中途正規採用者の絶対数からみれば，男子の方が多い。これを図6に示した。中途採用者における男子比率は，90年においては，いずれの規模でも57%であった。しかしその後，男子比率は，中小企業で上昇し，大企業で減少している。男子比率は99年において5-99人規模で70%，100-999人規模で65%，1,000人以上規模で51%となっている。以上からは，中小企業は，正規雇用者の調達を一貫して男子の中途採用者に頼ってきており，近年その傾向を強めている，と言えるのである。

高卒労働市場の変貌と中小企業の雇用戦略

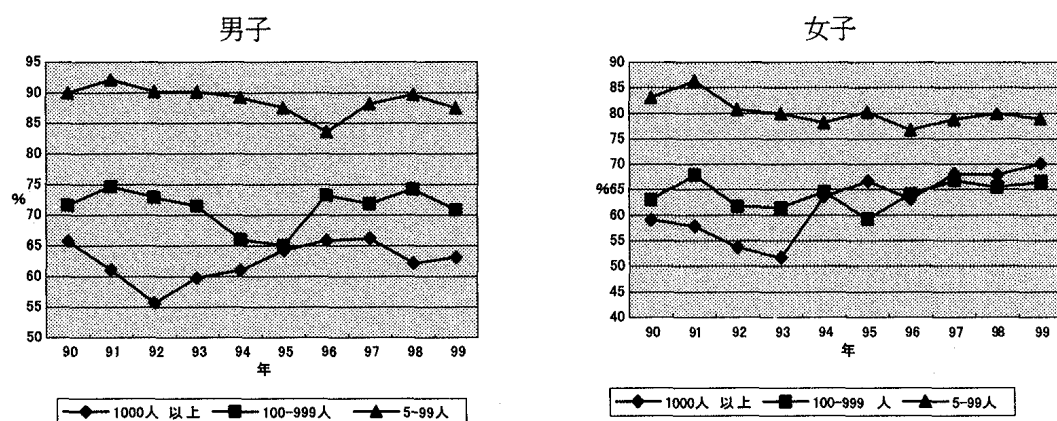


図5 正規雇用における中途採用比率

資料出所：『雇用動向調査』

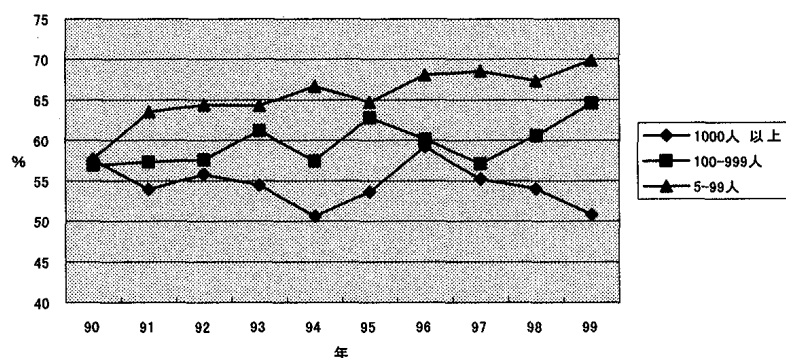


図6 規模別／中途正規採用者に占める男子比率の推移

資料出所：『雇用動向調査』

では、中途正規採用者の年齢はどのくらいなのであろうか。図7は、男子の中途正規採用者24歳以下層と25-34歳層の推移を、規模別に表したグラフである。ここからは、いずれの企業規模でも、25-34歳層の割合の上昇、24歳以下層の減少が明らかである。これに、基幹労働力＝若年男子の切望という中小企業の状態（清成，前掲書）を考え合わせると、中小企業にとって男子25-34歳層は、中途正規採用者の中核的存在と考えられよう。なお、中途正規採用者の学歴を見ると（図は省略）、いずれの企業規模でも高卒が5割とその中心を占めている。彼らが従事する職種は、技能工やオペレーターなど、現業が主なものであろう。ただし、正規雇用者であるからには、下級スーパーバイザー的役割をとらないつつ、熟練を要する業務に従事していると推測される。

以上の分析からは、次の結論が導き出される。すなわち、中小企業では、人員コスト削減に加えて、基幹労働力としての若年男子の調達もまた、緊要の課題であり続けてきた。そうすると、中途正規採用市場と新規高卒市場からどのようなバランスで若

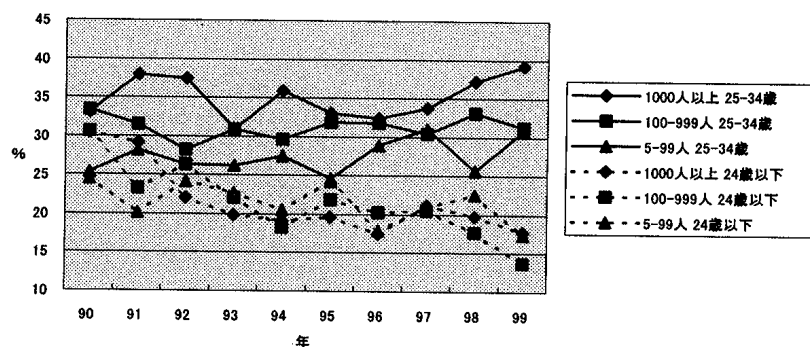


図7 規模別／中途正規入職者に占める男子24歳以下層と25-34歳層の割合の推移

資料出所：『雇用動向調査』

年男子を調達するかが、雇用戦略上の課題になる。したがって、新規高卒労働市場は、特に男子に関しては、高学歴代替と非正規雇用化との関連のみならず、中途正規採用市場との関連で分析されなければならない、という結論に至るのである。

この結論を展開してみよう：新規高卒労働市場が、特に男子に関して、中途正規採用市場に左右されるなら、中途正規採用市場におけるジョブ・マッチングの進行は、新規高卒労働市場の変化—まずもって求人の減少・消滅—をもたらすことになる。高卒就職者に対する企業の評価の低下傾向を鑑みれば、この可能性は高い。それでは、中小企業は、基幹労働力を若年男子に求めるにあたり、若年中途正規採用者と新規高卒者をどのように選好しているのだろうか。若年中途正規採用者による代替は、どの企業規模で生じているのだろうか。次節は、この疑問を解明する。

5. 中小企業における若年基幹労働力の選好

図7で確認したように、いずれの企業規模でも、中途正規採用者に占める25-34歳層の割合が上昇、24歳以下層が減少していた。この変化は、一口に若年層と言っても、年齢が高い方を、企業が選好しているためだと考えられる。では、それはなぜなのだろうか。Osterman (1980, Ch. 2) の知見からは、加齢が若者の精神的成熟 (psychological maturation) を促し、信頼に足る労働力となっている可能性が高いからだ、と考えられる。労働に関する適切な態度 (proper attitude) —協調性や会社への忠誠心、勤続意欲の堅固さなど—は精神的成熟の指標であり、そうした態度は加齢と強く結びついている、と Osterman は指摘する。

企業の立場に立てば、高卒就職者の早期離転職の更なる進展、「自分に合う」仕事を求める態度の広まり (堀, 2001) は、「未成熟」と映っても不思議ではない。筆者が関東Z県で実施した中小企業のインタビューも、これを裏づける⁽³⁾。一例を挙げる

と、電子機器完成部品製造のP社（正規雇用者100余人）は、95年以降、高卒求人を出していない。なぜか。

P社：今の若い人は根気がない、仕事で楽しもうってばかり考えている。「悪いけど、今度の土曜日、ちょっと出てきてくれる？」とか頼むと嫌がるし、そういうのが続くと辞めてしまう／今の若い人は愛社精神がないんですよ。

このように、新規高卒に対するP社の評価は低い。「今後、もし景気がよくなって、人手がもっと必要になったとしたら、高卒を採りますか」と質問すると、「いいえ」との答えが返ってきた。では、代わりに誰を採用するのか。

P社：採るならね、30歳くらいで、できれば小さな子どもが2人くらいいる男性がいいですね。子どもがいると養わなければいけないから、辞めないし、「お給料、これだけしか出せませんが、これでやってください」って言っても、「はい」ってやってくれるし。

この発言は、男子中途採用者の、稼得者（breadwinner）であること＝「生活のために働く」姿勢の選好を表明している。小さな子どもがいるとなお望ましいとなれば、自ずと20代後半から30代前半の男子が求められることになるだろう。

頻繁に指摘される高卒就職者に対する評価の低下は、会社への忠誠心や「生活のために働く」意志が堅固な若年男子—加齢によって精神的に成熟した—を、途中で正規採用する戦略へと、企業を動機づけよう。この傾向は、大企業よりも中小企業でより大きいと考えられる。なぜなら中小企業は、大企業のように高学歴代替を進められず、高卒者を採用する場合も、優秀な生徒は大企業に採用されてしまう可能性も高いからである。

以上の考察からは、次のような仮説が設定される。

仮説5：「中途正規採用の若年男子による、新規高卒男子の代替は、大企業よりも中小企業で進行している」

この仮説を検証するには、従属変数を新規高卒男子の人数、独立変数を中途正規入職の男子25-34歳層の人数とする時系列の回帰分析を、企業規模ごとに行えばよい⁽⁴⁾。

さて、時系列の回帰分析で注意すべきなのは、時の経過とともに、変数どうしの関係の仕方に、しばしば変化が生じることである。それゆえ、代替傾向が生じた時点を、企業規模ごとに発見することが必要である⁽⁵⁾。図8は、1,000人以上規模に関するこの作業を表す。y軸に新規高卒男子数、x軸に中途正規採用の男子25-34歳層の人数をとり、点（＝ケース）に観測年を記した散布図である。明らかに、90～92年と

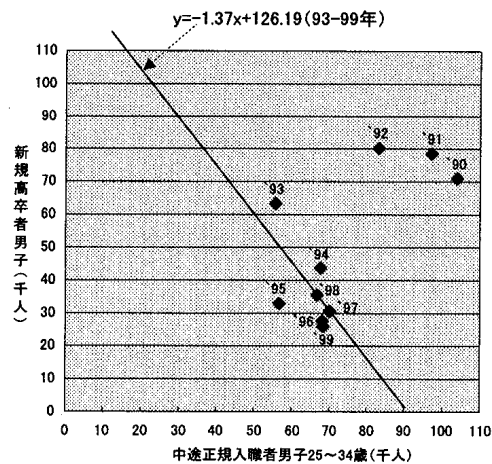


図8 1000人以上規模／新規高卒者と中途正規入職者男子25-34歳層の散布図

資料出所：『雇用動向調査』『新規学卒者の労働市場』

表1 企業規模別／回帰分析の結果

企業規模	調整済R ²	F signif	B (傾き)	標準偏差	p 値	観測時点数(年)
1000人以上	0.285	0.125	-1.375	0.747	0.125	7 (93-99年)
300-999人	0.641	0.035	-0.631	0.200	0.035	6 (94-99年)
100-299人	0.688	0.026	-0.463	0.133	0.026	6 (94-99年)
30-99人	0.245	0.083	-0.148	0.075	0.083	10 (90-99年)
5-29人	0.008	0.337	0.035	0.034	0.337	10 (90-99年)

従属変数 y = 新規高卒就職者数 独立変数 x = 中途正規入職者25-34歳男子の人数

93～99年の間には断層がある。すなわち、代替雇用は93年に生じ、進行していることが確認される⁽⁶⁾。したがって回帰式は93～99年を対象に算出する。他の企業規模についても、この原則にそって回帰式を算出し、分析結果を表1にまとめた。次にこれを見ていこう。

まず確認されるのは、5-29人規模を除くいずれの規模でも、係数Bが負である。つまり、中途正規採用の男子25-34歳層による、新規高卒男子の代替が生じている。代替のマグニチュードは、規模とともに大きくなる。1,000人以上規模では、10人を中途採用すると高卒が約14人減少する。同様に300-999人規模で6.3人、100-299人規模で4.6人という勘定である。ただし、p値をみると、1,000人以上規模では5%水準で有意ではない。さらに、モデルの説明力を表す調整済決定係数 $\text{adj } R^2$ に留意しよう。 $\text{adj } R^2$ の値は、1,000人以上規模に比べて300-999人、100-299人規模で圧倒的に大きいことがわかる (0.285に対して0.641と0.688)。また、F値をみると、300-999人、100-299人規模は5%水準で有意であるのに対し、1,000人以上規模は有意ではな

くなっている。以上からは、中途正規採用の男子25-34歳層による、新規高卒男子の代替は、大企業よりも中小企業で進行していると言える。

しかし、同じ中小企業であっても30-99人規模では、代替のマグニチュードは係数 $B = -0.148$ と相対的に小さく、5%水準で有意でない。10人の中途採用で代替されるのは1.5人にすぎない。モデルの説明力も、 $\text{adj } R^2 = 0.245$ と相対的に小さく、またF値についても5%水準で有意でない。つまり、300-999人、100-299人規模ほど雇用代替が進んでいないのである。なぜだろうか。その理由としては、30-99人規模（ならびに5-29人規模）では、新規高卒者の採用自体が困難であることが考えられよう。新規高卒者の充足率の、90-99年の平均値は、30-99人規模で34.1%、29人以下で28.1%にすぎない。代替しようにも代替される対象者の採用自体が覚束ないのである。この規模の企業は、基幹若年男子の調達を、圧倒的に中途正規採用者に頼ってきた。例えば5-29人規模では、99年をみると、新規高卒男子の採用約2万人に対し、中途正規採用男子25-34歳層約22万人と、11倍にものぼっている。

以上の分析をまとめると、次の結論が得られる：「中途正規採用の男子25-34歳層による、新規高卒男子の代替は、100-999人規模の中小企業で進行している」。この規模の企業は、90年代を通して、高卒男子就職者の約4割を吸収してきた。こうした大口受皿の企業において進行しているのは、25-34歳の男子を中途正規で10人採用すると、高卒就職男子が5～6人減少するという事態なのである。

6. 結 論

本稿で得られた知見は次の3点に整理される。第1に、高学歴代替の進行が著しいのは大企業であって、中小企業については必ずしもそうではない。ホワイトカラー職に関して言えば、その高学歴代替を進められない製造業の中小企業で、ホワイトカラー職を高卒に求める企業が少なくない⁽⁷⁾。第2に、大企業では男子も非正規雇用化が著しいのに対し、中小企業では、大企業ほどには進行していない。これに対して女子は、いずれの規模でも男子よりも非正規雇用化が進行している。第3に、100-999人規模の中小企業で、中途正規採用の男子25-34歳層による、新規高卒男子の代替が進行している。

以上3点の知見に整理された、労働力の需要側のあり方＝企業の雇用戦略が、高卒就職に与える影響について考察を進めよう。まず、第1の知見からは、採用活動において2番手3番手に甘んじていた中小企業の一部が、大企業に成り代わって選抜を強めている可能性が示唆される。中小企業はOJTやOff-JTに割く資源がより少ない

ために、新卒といえども職業能力や即戦力を重視するだろう。そうだとすれば、就職における、普通高校に対する専門高校の優位が、一層進展すると考えられる。

第2の知見からは、女子の方がより不利であることを鑑みて、若年層を対象とした教育・労働政策において、性別格差解消という観点の重要性が、もっと強調されてよい。その解消は構造の問題であると同時に意識の問題である。非正規雇用に晒される可能性の高い女子の多くは、結婚退職や中断再就職を望んでいるだろう。こうした志向性はキャリア形成へのインセンティブを弱め、非正規雇用化につながるという悪循環に陥りかねない。雇用の流動化と女性の経済的自立の双方を前提とする社会への移行が、女性としての本人に如何なる将来をもたらし得るかを熟考させる政策が、企図されるべきである。

第3の知見は、高卒就職者の中心的受皿である中小企業への就職機会すら、一層減少しかねない可能性を示唆する。それが進めば、高卒無業者の増加にも拍車がかかるのではなかろうか。我々はこうした可能性から眼をそらすことはできない。なぜなら、P社の例で見たように、「生活のために働く」態度が就業継続意志の重要な指標と見なされているのであれば、まさにそうした態度の形成の年齢的遅延が、日本で問題化しているからである。この事態が改善されなければ、大多数の中小企業が、精神的に成熟した若者を、中途正規採用市場に求める傾向を強化し定着させるだろう。

こうした企業の労働力選好からみて、日本の若年労働市場も Osterman が描くようなアメリカ型になりつつある。すなわち、精神的に未成熟と見なされた若者は周辺市場を転々とする期間が続き、加齢によって精神的成熟に達した若者だけが中途正規で採用されるという構造が、日本でもできつつある。ただし、ここには、労働力の供給側に関する日本の問題が加わる。山田（1999）の概念を援用すれば、それは「ポスト青年期の出現」である。これが意味するのは、経済的自立を望まず、いつまでも親に依存する年齢の上昇と、そうした若者の増加である。Osterman の言う「精神的成熟」は、仔細にみると実は仕事のなもの（協調性や会社への忠誠心）であり、経済的自立志向は含まれていないことがわかる。その理由は、青年期の国際比較を行った山田（前掲書）が指摘するように、アメリカでは若者にとって経済的自立は当然のことであり、問題化していないからである。

「ポスト青年期の出現」は、日本の特徴であると同時に社会的課題である。高卒労働市場の悪化に関する昨今の研究は、その原因として産業構造や雇用戦略の変容といった学校の外側の要因を強調するものが少なくない（小杉 2001など）。しかしながら、その外側、とくに中小企業の視座から分析を展開した本稿は、「精神的成熟」

の問題が教育の側に突きつけられている事態を浮き彫りにした。日本における若年層の精神的成熟の問題は、仕事のなものに加えて、経済的自立志向の涵養（これは特に女子に当てはまろう）をも含んでいる。如何にして成熟の遅延を取り戻し、モラトリアム期を必要最小限に短縮するか。この課題への取組みは極めて重要である。なぜならそれは、個々の若者がより良いキャリアを形成する可能性を高めると同時に、その集積を通して、より良い就業機会の拡大という構造的改善に、寄与すると考えられるからである。

〈注〉

- (1) 『雇用動向調査』は、「入職者」を「新規学卒」「一般（未就業）」「転職入職者」の3つに分類し、これらと年齢階級がクロスされている。日本労働研究機構（1998）は、「新規学卒」の「19歳以下」を高卒、「20-24歳」を高等教育卒と近似させる。本稿の分析も、これに従う。
- (2) 本稿で用いる正規雇用者／非正規雇用者は、『雇用動向調査』の「一般労働者」「パートタイム労働者」にそれぞれ対応している。
- (3) このインタビュー調査は、2001年3月～4月にかけて、合計6社を対象に筆者が実施した。業種の内訳は、建設業3社、製造業3社、企業規模は最小12人、最大100余人である。
- (4) 新規高卒男子については『新規学卒者の労働市場』、中途正規入職の男子25-34歳層については『雇用動向調査』をデータソースとした。新規高卒男子数は『雇用動向調査』にも掲載されており、データソースを統一する方が望ましい。しかし、『雇用動向調査』では新規高卒者の正規／非正規雇用の区別がないので、『新規学卒者の労働市場』を使用した。
- (5) 以下の分析は、森田・久次（1993）の§45「時系列の回帰分析」を参照した。
- (6) どの時点以降を回帰式に投入するか判断については、「時点 t 以降」と「時点 $t-1$ 以降」の2つの回帰式を算出し、より線形性が保証される方を選ぶ、という方法を用いた。なお、本稿の解明課題と関連する興味深い事実として、図8が示しているのは、1,000人以上規模では、バブル前後で代替雇用のあり方がドラスティックに変化していることである：90-92年と93-99年を比べると、後者の方が回帰直線の傾きがずっと急になっていることが読み取れる。図は省略するけれども、300-999人と100-299人規模では、90-93年の回帰直線の傾きは、1,000人以上規模（90-92年）の傾きと同様に緩やかである。したがって、300-999人と100-299人規模

では、代替雇用のあり方が1,000人以上規模ほどにはドラスティックに変化していない、ということになる。以上をまとめると、「景気状況が雇用代替のあり方に及ぼす影響は、企業規模によって大きく異なっている」ということが言えるのである。

- (7) 本稿は紙幅の都合上、販売職やサービス職の分析には及ばなかった。別稿に譲りたい。

〈参考文献〉

中小企業庁 『中小企業白書』 各年度版。

堀有喜衣 2001, 「早期離転職する若者のゆくえ」 矢島正見・耳塚寛明編著『変わる若者と職業世界』学文社, 105-118頁。

清成忠男 1996, 「中小企業問題と中小企業政策」 清成忠男・田中利見・港徹雄著『中小企業論』有斐閣, 221-265頁。

小杉礼子 2001, 「変わる若者労働市場」 矢島正見・耳塚寛明編著『変わる若者と職業世界』学文社, 23-38頁。

森田優三・久次智雄 1993, 『新統計概論 改訂版』日本評論社。

日本労働研究機構 1998, 『新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援』日本労働研究機構。

Osterman, Paul 1980, *Getting Started: The Youth Labor Market*, the MIT Press.

労働省 『雇用動向調査』 各年度版。

労働省 『労働白書』 平成12年度版。

総務庁統計局 『賃金構造基本統計調査』 各年度版。

総務庁統計局 『事業所・企業統計調査』 平成11年度。

矢島正見・耳塚寛明編著 2001, 『変わる若者と職業世界』学文社。

山田昌弘 1999, 『パラサイト・シングルの時代』筑摩書房。

ABSTRACT**Changes in the Labor Market for High School Graduates
and the Employment Strategies of Small-and-Medium-
sized Companies****TSUTSUI, Miki**

(Graduate School, University of Tokyo)

7-3-1 Hongo, Bunkyo-ku, Tokyo, 113-0033 Japan

Email: MiffyMiki@ClubAA.com

The purpose of this paper is to point out that two models describing the transformation of the labor market for high school graduates are implicitly based on large-sized companies, and to disentangle the transformation from a different perspective.

"The replacement of high school graduates by graduates from higher education" and "the increase in irregular workers," which are used to explain the transformation, provoke the question that they do not hold true for small-and-medium-sized companies, but are true of large-sized counterparts, which better organize the division of labor and can recruit workers with little difficulty. The size of companies is important because it brings major differences in recruitment conditions and employment strategies. From the perspective of small-and-medium-sized companies, it is necessary to test not only the two above-mentioned hypotheses but also the "replacement of new high school graduates by workers who changed jobs." Focusing on the variable of company size, this paper employs time series trend analysis and regression analysis, and comes to three findings: (1) It is at large-sized companies, and not necessarily at their small-and-medium-sized counterparts, that the replacement of high school graduates by graduates from higher education is taking place. Since small-and-medium-sized companies in the manufacturing sector have greater difficulty in recruiting white-collar workers, not a few tend to recruit them from among high school graduates. (2) It is also at large-sized companies, and not necessary at their small-and-medium-sized counterparts, that the portion of irregular workers is increasing. However, this phenomenon is proceeding more quickly with females than with males at any company. (3) It is at companies with 100-999 persons that high school male graduates are being replaced by male workers in the age range of 25-34 who are changing jobs.

The findings above demonstrate clearly that the youth labor market in Japan has been moving toward an American style one, as described by Osterman, though there is also a problem peculiar to Japan involving the psychological immaturity of youth, which is the weak orientation toward economical independence. Therefore, it is critical to try to redress the lagging maturity of youth and to shorten their moratorium period, because this would not only make it easier for individual youth to develop better careers but also would contribute to the structural improvement of widening employment opportunities for youth.