

中小・中堅企業における若年者採用に関する研究

岩脇千裕（労働政策研究・研修機構）

1. 問題と背景

バブル経済崩壊後の平成不況は 2002 年に底へ達し、企業の採用意欲は上昇傾向に転じた。特に若者に対する労働需要は、「2007 年問題」の影響もあり急上昇した。新規高卒者に対する求人倍率（厚生労働省「職業安定業務統計」各年 7 月末現在）は、2003 年の 1.27 倍から 2008 年の 1.89 倍へ、新規大卒者に対する求人倍率（リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査」各年 3 月卒業予定者）も、2000 年の 0.99 倍から 2009 年の 2.14 倍へと拡大した。しかし一方で、25～34 歳の完全失業率やフリーター数は 15～24 歳と比べてそれほど低下していない（厚生労働省『平成 21 年版労働経済白書』）。2000 年代後半の若年労働力に対する需要の高まりは主に新規学卒者へ向けられたものであり、かつての不況期に学校を卒業した若者たちには向けられなかった。

この問題の背景には、日本企業の採用慣行の硬直性がある。日本企業の採用管理は、新卒採用と中途採用とに分かれている（「既卒者採用」「第二新卒者採用」は普及途上である）。新卒採用では「手垢がついていない」ことを、中途採用では職務の経験や遂行能力を求められる。中途退学者や学卒無業者、非正規雇用者や早期離職者は、いずれの採用区分にとっても中途半端な「既卒者」というカテゴリに振り分けられ、新卒者ほど若くも「真っ白」でもなく、即戦力となるほどの経験や能力も身につけていないとして、募集対象から外される。

しかしそれでも、正規の仕事へ移行する既卒者は存在する。彼・彼女らを採用した企業の特徴を解明することは、若年者雇用の安定のためにどのような企業へアプローチすべきなのか、採用企業を増やすにはなにをすべきなのか考える糸口になるだろう。しかし企業を対象とする既卒者採用の研究はそれほど多くない。労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」）では、第二新卒者の採用実態や（JILPT 2005）、中小企業が「既卒者」を採用する際の条件等を（JILPT 2008a）調べている。非正社員を正社員登用した企業の特徴を調べた研究もある（JILPT 2008b）。ただし、前二つは調査結果の単純集計を報告するに留まり、後者は若年層に的を絞った研究ではない。また、い

れにおいてもマクロデータの分析はなされていない。そこで本研究では、政府統計等のマクロデータの分析と、JILPT（2008a）による調査の再分析によって、以下の 3 つの問題を明らかにしたい。なお本研究では「既卒者」を「学校卒業後、正規職の経験がない、または乏しい若者」と定義する。無業者・非正規雇用者に限定しない理由は、正規職の経験をもつ早期離職者を含めるためである。

問題 1：どのような企業が既卒者に対する（潜在的な）需要をもっているか

問題 2：それらの企業は既卒者を、何を目的に採用しているのか

問題 3：それらの企業は既卒者の採用に際してどのような条件を設けているのか

2. 分析方法と結果

分析は二段階で行う。分析 1 では、政府統計等のマクロデータを用いて問題 1 を明らかにする。分析 2 では、労働政策研究・研修機構（2008a）による調査の再分析を行うことで問題 1～3 を明らかにする。本報告要旨では分析 1 の結果について述べる。

○新規学卒者に対する労働需要

日本企業においては、若年労働力の供給は主に新卒者採用によって賄われてきた。しかし企業属性によって採用力は異なる。慢性的に新卒者が不足する企業は、既卒者への門戸を開く可能性が高いと考えられる。そこで、どのような企業が新卒者の採用に苦勞しているのか明らかにするため、企業属性別の求人倍率および求人充足率を調べた。

まずリクルートワークス研究所の「大卒求人倍率調査」より、2010 年 3 月卒業者に対する求人倍率をみると、「1000 人以上」の企業が 0.55 倍であるのに対し「1000 人未満」では 3.63 倍である。業種別では「金融業（0.21 倍）」が最小で「流通業（4.66 倍）」が最大である。更に時系列的变化をみると「1000 人未満」の企業では景気変動にかかわらず常に求人数が就職希望者数を上回る。

次に新規高卒者について、厚生労働省「職業安

定業務調査」(各年7月末現在の状況)から、2008年の求人充足率(就職者数/求人数)を算出すると、企業規模が大きいほど高い(1000人以上:103.3%、5-29人:27.2%)。産業別では「教育、学習支援業(104.2%)」「金融・保険業(96.7%)」「電気・ガス・熱供給・水道業(86.8%)」等が高く、「建設業(31.3%)」「その他サービス業(35.5%)」「飲食店・宿泊業(43.6%)」等で低い。職業別では大差ないが「専門・技術、管理、事務(54.7%)」が最も高く「サービス業(42.4%)」が最も低い。更に時系列的変化をみると「500人未満」の企業では景気変動に拘わらず常に求人数が就職者数を上回り、充足率は常に規模が小さいほど小さい。

以上を総合すると、新規学卒者に対する労働需要は「中小・中堅規模」「建設業・サービス業・流通業」「サービス職」で満たされていない。更に中小中堅企業は不況下でも新規学卒者に対する高い需要を持つことと、その需要は規模が小さい企業ほど満たされていないことが分かった。

表1 一般労働者への職歴別入職者数
(2000年15-24歳)

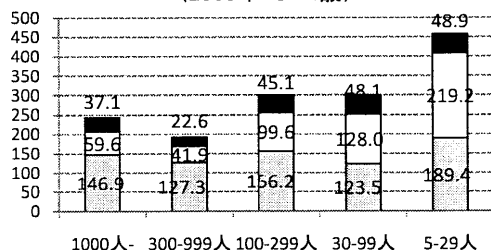
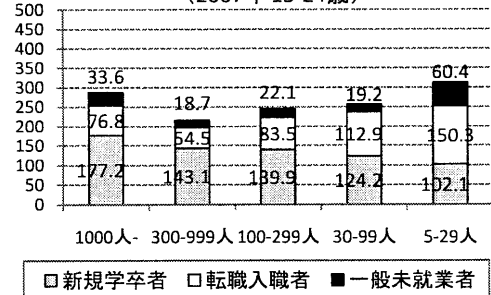


表2 一般労働者への職歴別入職者数
(2007年15-24歳)



○既卒者は新規学卒者の代わりになり得るか？

中小・中堅企業は新卒者では充足できない労働需要を既卒者で補っているのだろうか。厚生労働省「雇用動向調査」をもとに、企業規模ごとの入職者の職歴をみていこう。新卒者採用と比較するため、分析には15-24歳の一般労働者(パートタイム以外の常用労働者)への入職者数を用いる。

集計結果を表1と2に示した。2000年は日本経済がまだ低迷期にあった年である。2007年は景気回復期にあたる。先述の新卒者に対する求人数

の増加や、一般新規求人倍率の伸び(1999年:0.87、2007年:1.52倍。厚生労働省「職業安定業務統計」より)から考えて、新規学卒者・転職者ともに、2007年の方が労働需要は高いはずである。それをふまえて分析結果を見ていこう。

各企業規模の総入職者数を両年で比較すると、「1000人以上」「500-999人」の大企業では2007年の方が多いが、300人未満の企業は全て2007年の方が少ない。次に入職者の職歴を両年で比較すると、「1000人以上」「300-999人」の大企業では、新卒者も転職入職者(入職前1年間に就業経験のある者)も2007年の方が多く、一般未就業者(新規学卒者以外で入職前1年間に就業経験のない者)数はあまり変わらない。「100-299人」「5-29人」では全職歴について2007年の方が少ない。「30-99人」では新卒者はほぼ同数で転職入職者は2007年の方が少ない。そして「一般未就業者」は「5-29人」でのみ2007年の方が多い。

これらの結果は以下の5点を示唆する。①景気後退期には大企業(300人以上)が採用を手控えたため中小中堅企業(300人未満)は新卒者と転職者を獲得できた。②景気回復期には採用意欲を増した大企業へ新卒者も転職者も集まるため、中小中堅企業の労働需要は未充足になる。③かといって、中小・中堅企業は一般未就業者によって労働需要を満たすことはしない。④唯一「5-29人」規模の企業だけが一般未就業者を受け容れている。

3. 分析2へ向けて

今後、企業に対し既卒者の採用を促す政策を進めていくためには、①不況下でも若年労働力に対する需要がある中小・中堅企業や流通業・サービス業などに焦点を絞り、②既卒者が新卒者や転職者の代わりになりうることを納得させることが必要だろう。そのためには、既に就業経験にブランクのある若者を受け容れている企業が、どのような目的で、何を条件に彼・彼女らを受け容れているのかを明らかにする必要がある。

報告当日には、上記の問題意識に基づいて行った分析2(JILPT(2008a)の再分析)の結果を報告する。

参考文献

- 労働政策研究・研修機構、2005『第二新卒者の採用実態調査』調査シリーズNo.3。
 ———, 2008a『企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査』調査シリーズNo.43。
 ———, 2008b『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』資料シリーズNo.36。