

就職慣行からみる 高卒者の非正規雇用労働者問題¹

新たな高卒就職制度の提案

慶應義塾大学 樋口美雄研究会 格差社会分科会

石原尚幸・今井恵介・高島秀歩

西口詩織・秦さとみ・牧野光里

2011 年 12 月

¹ 本稿は、2011 年 12 月 17 日、18 日に開催される、ISFJ 日本政策学生会議「政策フォーラム 2011」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、樋口美雄教授（慶應義塾大学）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、本稿にあり得る限り、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。

就職慣行からみる 高卒者の非正規雇用労働者問題

新たな高卒就職制度の提案

2011年12月

要約

本稿では、増加傾向にある高卒の非正規雇用労働者の問題点を分析し、さらに減少させるために現高校就職制度に代わる新たな制度を提案する。

第 1 章では急増する非正規雇用労働者の社会へ与える悪影響について述べる。非正規雇用労働者は正規雇用労働者に比べ賃金が低く、また雇用が不安定であることから結婚率が低い。すなわち非正規雇用労働者の増加は、少子化を進行させ経済規模の縮小につながるなど様々な問題を引き起こす。また、非正規労働者のうち高卒の占める割合が約 5 割と非常に高いことから、我が国の非正規雇用の増加の一因として高卒者の非正規労働者が大きく関与しているのではないかと考え、特に高卒者について注目した。

第 2 章では高卒者の就職の現状について述べる。高卒の就職者のうち、就職後 3 年以内に 5 割は離職してしまう。また、大卒に比べて正規雇用から非正規雇用へ転向しやすく、非正規雇用から正規雇用への転向は他の学歴と同程度で非常に低い。さらに、高校生の就職制度は新規大卒とは大きく異なる。その特徴として、①就職協定、②一人一社制、③指定校制がある。しかしこれらの制度が、生徒にとっては希望や適性に合った就職を、企業にとっては適切な人材の獲得を妨げている等の問題が生じている現状がある。

第 3 章では、太田聰一「地域の中の若年雇用問題」(2005)と長谷川理映「地域の新規高卒市場における需給ミスマッチ規定要因」(2011)という二つの先行研究を見ていく。太田は地域間ミスマッチ縮小させる方法として、企業誘致や創業支援をする、ワークシェアリングとして残業時間を減らしその分を若年層の雇用に充てるなど労働需要を増やす政策の他に、県外就職の促進も有効であると述べている。一方長谷川は、地域の新規高卒労働市場における県内就職率の決定要因に関する実証分析を行い、地域の新規高卒労働市場が大きな問題を抱えていることを示し、高卒者の就職支援の制度、慣行の抱える問題点を解決するために必要な政策提言を行っている。対して本稿では県外就職率の地域特性に注目し、県外就職を促進させることをオリジナリティとする。

第 4 章では計量分析を行う。まず OLS で時系列の分析を行い、一人一社制の改正が離職率に与える影響を分析する。その目的としては一人一社制が現代にマッチしておらず、離職の原因となっていないかを探るためである。その結果、一人一社制は離職率を上げている要因となっていることが分かった。

次に内定率についてパネルデータを用いた分析を行う。ここでも一人一社制の影響を見るが、同時に県外就職率と求人倍率に着目した。これによって求人倍率の低い県において、一人一社制を廃止し、県外就職率を増やすことで、内定率を上げることが可能となることが分かった。さらに一人一社制の緩和の程度が二社と三社のどちらが有効かという分析も行った。その結果から、一人一社から三社に限定することで、より効果的に内定率を上げることができた。

第 5 章では、フィールドワークとしてハローワーク訪問を行うことで知り得た高校生の就職の実情について述べる。ハローワークでのインタビューから、高校生自身も教師もともに知識不足により非正規雇用労働者であり続けてしまうケースが多いことが分かった。また、2002 年に開始されたデータベース「高卒就職支援システム」がうまく機能していな

い現状がある。これにより、生徒・学校・保護者三者の情報共有が必要であることが分かった。

第 6 章では、第 5 章までの議論を踏まえて現高校就職慣行に代わる新たな制度の導入を提言する。提言内容は以下の通りである。

1. ブロック制の導入

第 4 章の分析で、求人倍率 1 未満の県において、一人一社制を緩和したうえで県外就職を促進することで内定率を上昇させることができることが分かった。そこで、新規高卒求人倍率 1 未満の県と、求人の潤沢な県を含むブロックを作ることで、県外就職を促進し、内定率を上昇させる。

2. 一人一社制の緩和

第 4 章の分析で、一人一社制を緩和することで離職率が低下し、内定率が上昇することが分かった。しかし現状分析で見てきたように、一人一社制の撤廃は高卒労働市場の激化を促し、就職活動期間の長期化を招く恐れがある。そこで一人一社制の完全撤廃ではなく、現行のように緩和するのが妥当であると考え、3 社応募可能ダミーのほうと与える影響が大きいという値が読み取れたことを根拠に、本稿では一人一社制の緩和、特に 3 社応募可能にすることを提言する。

3. 学校間ネットワークの創出

この政策では、実績関係により得られる情報の共有化を図ることで、教員の知識を向上させる。また、これにより企業と生徒のミスマッチを減らし県外就職を促進させる。

4. 「高卒就職支援システム」への保護者の参加

「高卒就職支援システム」に、高校生の子を持つ各家庭からのアクセスを可能することで、保護者の意識と知識の向上を目指す。

このような政策を提言することで高卒者の非正規労働者を減少させることを目指す。

目次

はじめに

第1章 非正規労働者・社会への影響

- 第1節 非正規労働者について
- 第2節 非正規労働者増加が社会に与える影響
- 第3節 非正規労働者の内訳

第2章 高校生の現状

- 第1節 高卒者の現状
- 第2節 高卒、大卒の就職
- 第3節 地域間の高卒就職

第3章 先行研究および本稿の位置づけ

- 第1節 先行研究
 - 第1項 太田聡一「地域の中の若年雇用問題」
 - 第2項 長谷川理映「地域の新規高卒市場における需給ミスマッチ規定要因」
- 第2節 本稿の位置づけ

第4章 実証分析

- 第1節 分析の目的と仮説の設定
- 第2節 仮説検証① 一人一社制と離職率
- 第3節 仮説検証② 一人一社制と内定率と県外就職率
 - 第1項 一人一社制と内定率
 - 第2項 適切な一人一社制の緩和

第5章 政策提言に向けて

- 第1節 派遣労働者問題
 - 第1項 派遣労働法の変遷
 - 第2項 紹介予定派遣について
- 第2節 高卒就職をとりまく環境について
 - 第1項 「高卒就職支援」システムについて
 - 第2項 学校間の情報格差
 - 第3項 保護者の情報不足

第6章 政策提言

- 第1節 ブロック制による求人倍率格差の解消

- 第 2 節 一人一社制の緩和
- 第 3 節 学校間ネットワークの創出
- 第 4 節 「高卒就職支援システム」への保護者の参加
- 第 5 節 補論

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

日本において若年層の非正規労働者の割合は大きい。ここで若年層とは 15 歳から 24 歳までを指す。若年層の非正規労働者の増加に伴い、雇用環境の悪化、経済の停滞、少子化のさらなる進行、税収や消費の減少など負の影響が懸念される。理由としては、単純作業が多いため専門的な技術を身につけることが難しく優秀な人材が育たない、年収が正規労働者に比べ四分の一程度であることなどが挙げられる。高齢者に関しても非正規労働者の割合は高いが、高齢層の個人の経済的状況は様々であり、年金や資産を十分保有しているが敢えて働いている人も含まれている。そこで本論文では、若年層の非正規労働者に焦点をあててみた。そうした中、若年層の非正規労働者の中でも高卒者の割合が多い点に着目し、現状の非正規労働者を生み出してしまう要因が高校やそれを取り巻く制度にあるのではないかと考えた。

また、高校生の就職について調べていく中、求人倍率の地域間格差が内定率や離職率に影響を与えているのではと考え、地域間の求人倍率格差を考慮にいった高校生の就職制度の改革ができないかと考え、仮説を立てた。その仮説を検証することで高校生の就職制度・求人倍率の地域間格差が内定率・離職率に影響を与えていることが確認された。

以上を踏まえ、本論文では、高校生の就職内定率の上昇・離職率の低下をさせ、非正規労働者を減少させるために、①ブロック制の導入②一人一社制の緩和③学校間ネットワークの創出④「高校就職支援システム」へ保護者の参加を提言する。

地域間移動の促進をすることにより、県内の求人不足で人材が余っている県と求人の余っていて人材が不足している県とをマッチングさせる仕組みである。

また、本稿ではこの提言を実行した際に、懸念される過疎化の促進についてもふるさと納税を奨励することで対策とした。

本稿の提言が、高卒者の非正規労働者減少に貢献することを期待する。

第 1 章 非正規労働者・社会への影響

第 1 節 非正規労働者について

(1) 非正規雇用とは

現在、非正規雇用についての明確な法的定義はない。そこで本稿では、「若年非正規雇用の社会学」(太郎丸 2009)をもとに、当論文の非正規労働者について定義する。

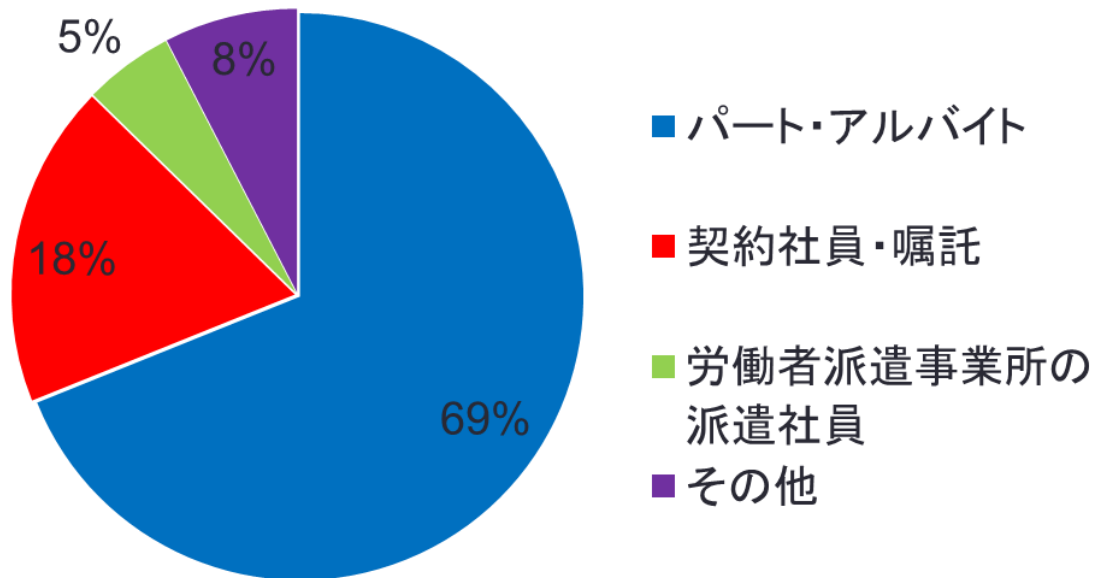
非正規労働者とは、いわゆる正社員以外の雇用形態で契約を結んでいる労働者のことを指す。正規労働者も同様に法的定義はないが、フルタイムで働き雇用期間に定めがない労働者のことを指す。

正規労働者と非正規労働者の違いは、雇用形態にある。正規労働者は、雇用期間に定めがない場合、合理的な理由(解雇しなければ会社が倒産する、会社の金を横領したなど)がなければ定年まで働くことができる。不当に解雇される場合もあるが、日本ではそれを禁止する事例が定着しており、安定した雇用形態といえる。

これに対して、非正規労働者の場合、雇用期間に定めがある。期間ごとに契約を更新、あるいは打ち切ることができるため、雇い主の都合に左右されやすい。そのため不安定な雇用形態である。

非正規労働者の種類は、下図 1 のように非正規雇用労働者の種類としてはパート・アルバイト、契約・嘱託社員、派遣社員の 3 つが 9 割を占める。パート・アルバイトとは本来、主婦や学生などが短時間だけ働くような場合を指すものであったが、現在では正社員と同じくらいの労働時間を働く者もいる。したがって、労働力調査では勤め先での呼称がパート・アルバイトであるような労働者のことを指している。契約・嘱託社員とは雇用期間が定められた社員や職員のことを指し、1~3 年程の期間が多い。雇用期間以外は、正社員と待遇が変わらない場合もあり、賃金も非正規労働者の中では高いほうであるため、会社や職種により様々であるが、非正規労働者の中では比較的労働条件は良いといえる。派遣社員とは、派遣会社に雇用され、別の会社に派遣されてその事業主の指示に従って労働する労働者である。以下に示したのが非正規労働者の雇用形態の内訳である。7 割近くをパート・アルバイトが占めていることがわかる。

図 1 非正規労働者内訳



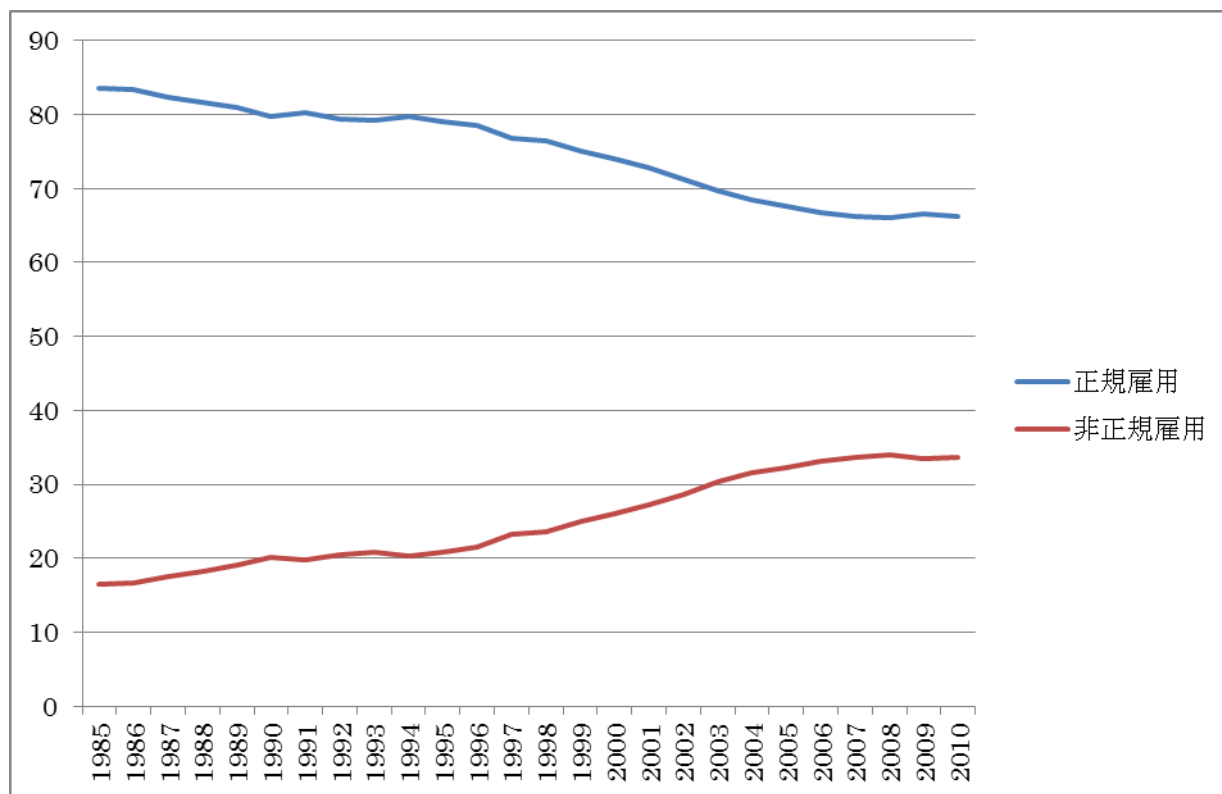
出所) 総務省統計局 『労働力調査(詳細集計)』(平成 22 年 10 月～12 月)より作成

(2) 非正規雇用の増加・背景

次に我が国の非正規雇用の増加・その背景について述べていく。

近年、非正規労働者の活用が増加している。総務省の労働力調査特別調査によると(表 1)、1995 年には 1,000 万人を超え、2008 年には 1,760 万人となっている。一方、正規雇用者数は、1990 年代半ばまで緩やかに推移した後 1998 年以降減少傾向となり、2005 年に 3,333 万人まで減少した後緩やかに推移し 2008 年は 3,399 万人となっている。また、非正規労働者の全雇用者(役員除く)に占める割合を見ると、1985(昭和 60)年には 16.4%であったが、1990 年代後半から 2000 年代前半にかけて大きく上昇し、2003(平成 15)年以来 3 割を超えて推移しており、2008 年には 34.1%まで上昇した。正規雇用者数は、1990 年代半ばまで緩やかに推移した後、1998(平成 10)年以降減少傾向となり、2005(平成 17)年に 3,374 万人まで減少した後、緩やかに推移し、2008(平成 20)年は 3,399 万人となっている。

図 2 雇用者に占める正規雇用・非正規雇用の割合の変遷



(出所) 総務省 統計局 「労働力調査」長期時系列データ

(注) 平成 13 年以前は「労働力調査特別調査」の 2 月データ、平成 14 年以降は「労働力調査詳細集計」の 1～3 月平均により作成。

このように非正規労働者が増加した背景として、バブル経済が挙げられる。当時の若年非正規労働者はバブル経済の反映もあり、あえて正規社員としての道ではなく非正規社員の道を選んだ者が多いと考えられる。山本(2011)によると、このように自ら選択している非正規労働者を「本位型」の非正規労働者と定義している。過労死問題などが社会問題として取りざたされていたこともあり、自由時間を確保した新たなライフスタイルの一つとして肯定的な見方が多かったのも「本位型」の非正規労働者が増加した一因である。しかし、バブルが崩壊すると、企業の経営悪化によってコスト削減への圧力が強まり、それに伴う人件費削減・雇用調整の必要性から非正規労働者の増加が加速した。その結果バブル期以降には正社員になりたくてもなれない、「不本意型」の非正規労働者が増加したと考えられる。つまり、好況期において労働供給側で会社への拘束を望まない者が出現したことと、バブル崩壊後の労働需要側のコスト削減志向が相重なり非正規労働者が増加したと考えることができる。

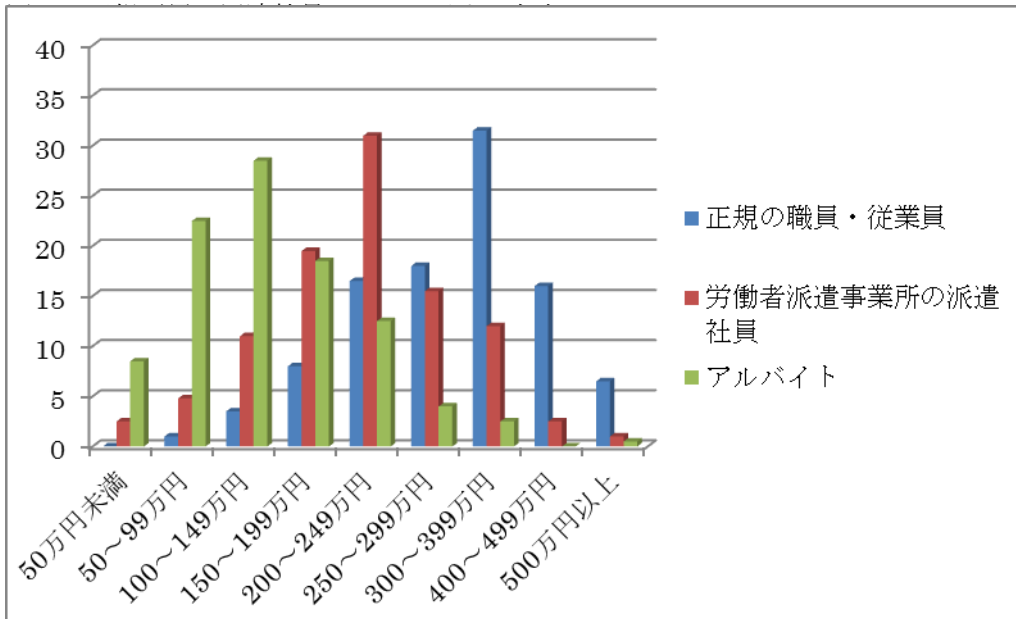
また、昭和 61 年に施行された労働者派遣法を平成 16 年に改正し、派遣労働に対する制限の緩和により男性派遣が急増した。

第2節 正規労働者増加が社会に与える影響

ここで、非正規労働者の増加が社会にどのような悪影響を与えているのかについて述べる。まずはじめに、非正規労働者と正規労働者の雇用環境の違いについて考える。

1 点目に、貧困リスクが高まることが挙げられる。図 3 より非正規労働者の賃金は低く、昇進の見込みも低いため、非正規労働者の増加は経済格差の広がりにつながる恐れがある。さらに、非正規労働者は厚生年金や共済組合に加入していない場合が多く、これも経済格差の広がりにつながると考えられる。

図 3 正規雇用と非正規雇用の賃金格差



総務省統計局「平成 19 年就業構造基本調査」より作成
※25～29 歳

2 点目に就業期間を見ると、正社員では「10 年～20 年未満」が最も多いのに対し、契約社員、嘱託社員、パートタイマー、その他では「2 年～5 年未満」が最も多く、2 年未満が 3～4 割を占めるなど、より短期間となっている（厚生労働省「平成 15 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」）。就業期間が短期であることが労働者本人のニーズに合っている場合は問題ないが、不本意である場合は不安定な働き方と捉えられる。

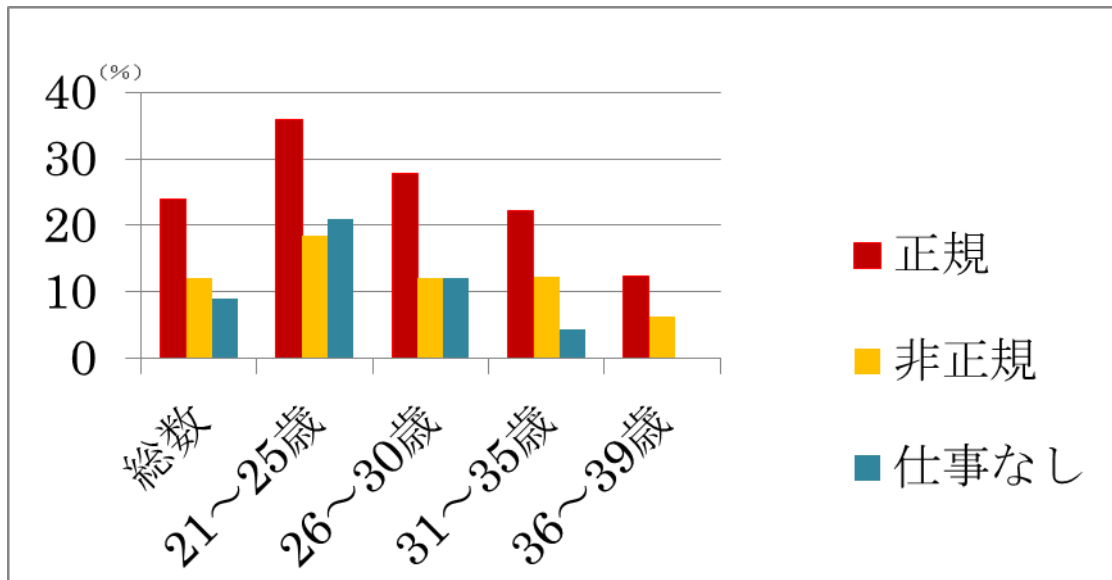
3 点目に、正規従業員に比べて能力開発の機会に恵まれていないことがある。厚生労働省「平成 20 年度能力開発基本調査」によると、「正社員」に対する OFF-JT(社外教育)実施事業所は 76.6%、計画的な OJT(社内教育)実施事業所は 59.4%、自己啓発支援実施事業所は 79.2%となっている一方、「非正社員」に対しては、OFF-JT 実施事業所が 35.0%、計画的な OJT 実施事業所が 23.8%、自己啓発支援実施事業所が 47.5%と「正社員」に比べて大きく下回っている。

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」によると、非正規の労働者のうち、正社員になりたいと考えている者について、その理由（複数回答）として「正社員の方が、雇用が安定しているから」（80.3%）が 1 番多く、次に「より多くの収

入を得たいから」（74.1%）があがっていることから、非正規労働者の雇用環境があまり良くないことが伺える。

4 点目に少子化のさらなる進行がある。平成 21 年版厚生労働省白書によると、26～30 歳、31～35 歳のどちらの区分でも、男性の非正規雇用労働者は正規雇用労働者の約半分の割合しか、結婚していない(次頁図 4)。働く女性の活躍の場が広がっているとはいえ、いまだ家計の主たる収入源が夫である場合の方が多いことを考えると、非正規雇用の増加が日本の少子化を進行させている可能性は十分に有り得る。つまり、非正規労働者という経済的リスクを抱えた人々が増加することは未婚化につながり、それによって生じる少子化は国の経済規模の縮小につながってしまう。以上より、非正規労働者の増加は社会に様々な悪影響を与える恐れがあることが分かる。

図 4 仕事の有無・就業形態別過去 5 年間に結婚した割合(男)



(出所) 平成 21 年版 「厚生労働白書」より作成

(注 1) 集計対象は、第 1 回独身で第 6 回まで回答を得られている者である。

(注 2) 年齢は、結婚後の年齢である。

(注 3) 就業形態は、結婚前の状況である。

(注 4) 「結婚した」には、この 5 年間に結婚した後離婚した者を含む。

(注 5) 5 年間で 2 回以上結婚している場合、最新の結婚の状況について計上している。

第3節 非正規労働者の内訳

次に、非正規労働者の割合を年齢別に見てみる。図 5 から分かるように、女性は男性に対し、全体的に非正規雇用の割合が高く、年齢が増加するにつれて割合は増加している。これは、20 代後半以降に既婚者が増加していくため、家事や子育てと仕事を両立させるために自ら非正規という働き方を選択するからと考えられる。対して男性は 55 歳を過ぎたあたりから非正規労働者の割合が右肩上がりである。これは退職によって正規雇用者が減ったことや、健康など自身のライフスタイルに合わせた働き方を選択する高齢者が多い

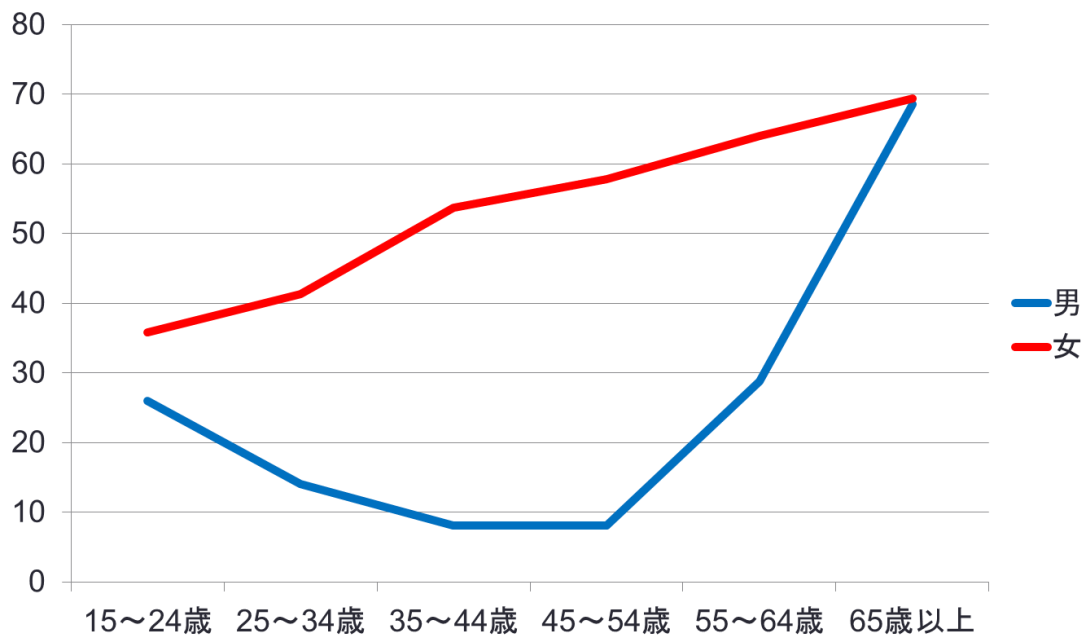
からである。この増加は社会に経済的リスクを必ずもたらすとは考えにくい。

さらに個別で見てみても、退職後の高齢非正規雇用労働者は若年層に比べ、貯蓄があると考えられるだろう。

男性の非正規雇用の割合が 20 代後半から減少しているのは、15~24 歳には学生のパート・アルバイトも含まれていないからである。つまり、大学卒業まで就職しなかった学生はこのグラフ組み込まれていない。しかし就職した途端にこのグラフの対象に入る。大卒の正社員率は 80%を超えるため、結果として非正規雇用労働者の割合を減らしたのであろう。このことから大学に通っていない、中卒・高卒などの若年労働者の数は減っていないことがわかる。

以上より、非正規雇用労働者は、若年層と高齢層が多いことがわかった。その中でも貯蓄がないこと、今後の労働力の中心になるということから若年層に注目することとする。

図 5 年齢別非正規労働者割合



出所) 総務省統計局 『労働力調査(詳細集計)』(平成 22 年 10 月~12 月) より作成

そこで若年層の非正規雇用の割合についてさらに詳しく調べてみると、表 1 からわかるように、高卒の非正規雇用に占める割合が、約 5 割と非常に高いことがわかった。

このことから我が国の非正規雇用の増加の一因として高卒者の非正規労働者が大きく関与しているのではないかと考え、非正規雇用者のなかでも高卒者について注目してみることとした。

表 1 若年層の非正規雇用の割合

	労働者総数	正規労働者数	非正規労働者数	非正規労働者に占める割合 (%)
小卒・中卒	5,039,600	2,238,500	2,180,600	13.59968
高卒	23,372,900	13,331,700	8,056,600	50.24635
専門学校卒	6,686,300	4,331,000	1,922,800	11.99187
短大・高専卒	5,003,400	2,711,100	1,928,500	12.02742
大卒	13,347,500	10,060,400	1,846,800	11.51788
大学院卒	1,209,300	1,019,600	98,900	0.616807
合計	54,659,000	33,692,300	16,034,200	100

(出所) 厚生労働省「平成 19 年就業構造基本調査」

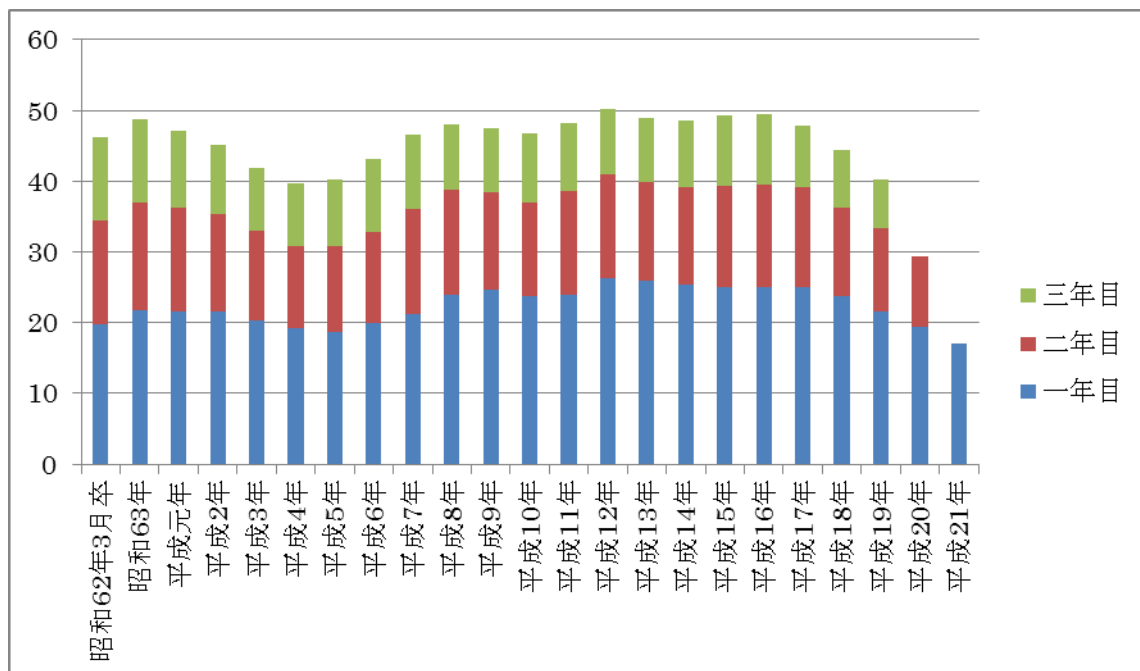
第2章 高校生の現状

第1節 高卒者の現状

(1) 3年以内の離職率

ここからは高卒の労働者について述べていく。まず、高卒の離職率と、学歴別に最終学校卒業から一年間の状況を見ていく。

図6 高卒就職者の在職期間別離職率の推移



(出所) 厚生労働省職業安定局集計より作成

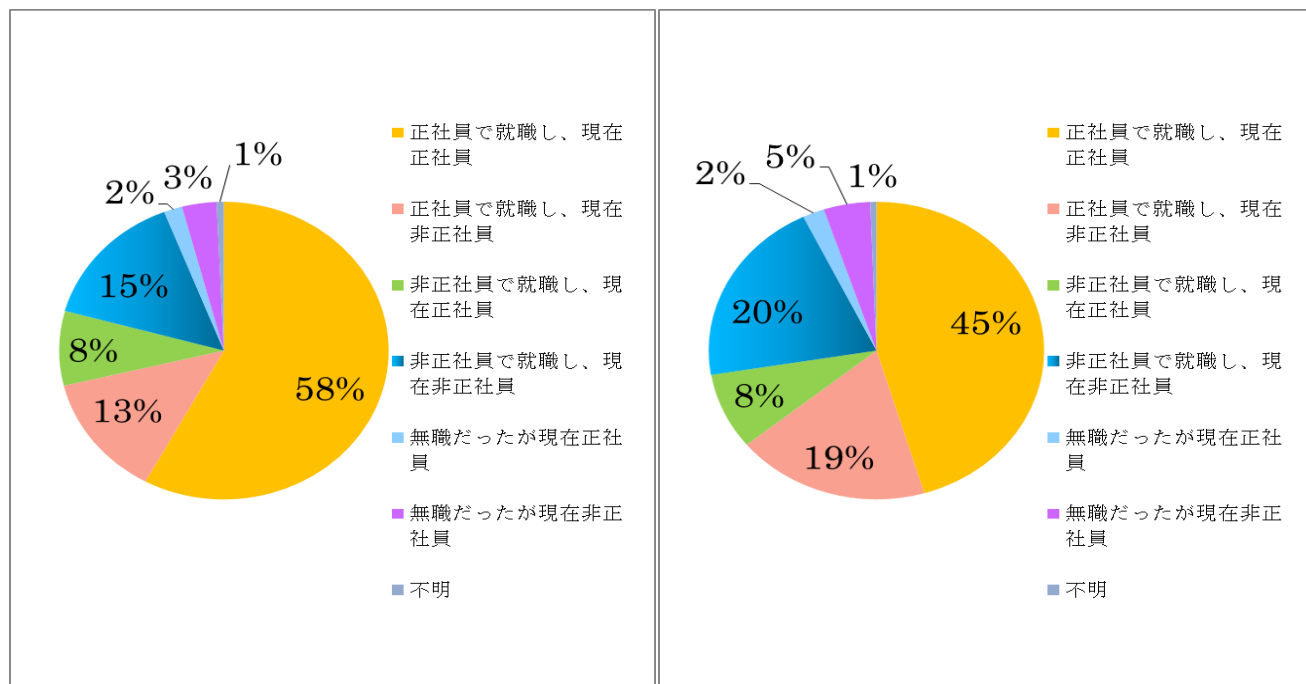
(注) 3年目までの離職率は四捨五入の関係で合計と一致しないことがある。

図6より、就職後3年以内の離職率については、景気による変動を大きく受けると考えられるものの平均して5割弱を推移している。就職後3年以内に、中卒者の7割、高卒者の5割、大卒者の3割が離職している「7・5・3現象」の問題である。そこで、他学歴に比べ高卒はどの程度非正規雇用になりやすいかについて考察する。

(2) 卒業から 1 年後の状態

次に、高卒者が卒業してから 1 年後の就業業態については図 7,8 の通りである。

図 7 最終学校卒業から 1 年間の状況

図 8 最終学校卒業から 1 年間の状況
(高卒)

(出所) 厚生労働省－平成 21 年若年者雇用実態調査結果の概況－〔個人調査〕より作成

図 7 は学歴別、つまり中卒、高卒、大卒すべてを含む最終学校を卒業してから 1 年後の労働状況を表したものであり、図 8 は高卒だけに絞ったものである。正社員で就職をした学生が、1 年後に正社員でいるか、それとも非正社員となっているかという点が特に注意すべき部分である。全学歴形態における、「正社員で就職したが、一年後非正社員」となっている割合が 13.3%であるに対し、高卒だけに限ると 18.7%と大幅に増加する。全学歴形態の中でも特に高卒が正社員ではなくなる割合が高いことが読み取れる。また、全学歴別・高卒限定共に「非正社員から正社員」となっている割合は約 8%であることがわかる。

以上より、高卒は他の学歴に比べて正規雇用から非正規雇用へ転向してしまうことが多い。しかし、非正規雇用から正規雇用へ転向のしやすさは他の学歴と同程度である。

第2節 高卒、大卒の就職

(1) 高校生の就職活動・特徴

高校生は未成年であるため、企業は求人者を必ず一度ハローワークに送り、承認を得てから学校に送る。これは、職業安定法に定められており、大卒就職では見られないものだろう。このように高卒が就職する過程は大卒と異なる点が多く、独特の慣行も存在する。

高卒就職慣行としては、以下の3つが挙げられる。

- ① 就職協定
- ② 一人一社制
- ③ 実績関係（指定校制）

①は、企業による採用試験の解禁日等に関する取り決めである。解禁日は例年9月16日頃とされており、この期日以前での採用活動を禁止することで、企業が早く優秀な生徒を確保しようとする「青田買い」を防ぐことを目的とする。「青田買い」が発生した場合、高校教育への悪影響を懸念されるため、企業には解禁日を厳守させてきた。

②は、内定が決まるまで生徒一人にひとつの就職先しか推薦しないという方針である。もし複数内定した場合、若く未熟である高校生には的確な企業選択が難しいことや、特定の生徒への就職機会の偏在を認めないためにつくられた。つまり、選考を受けた企業の合否がわかるまでは原則的に別の企業に応募できないという慣行である。

③は、学校と企業がとり結ぶ継続的な取引関係であり、信頼を基礎に確実性の高い交換によって雇用―採用―職業紹介の安定化を図るネットワークである。企業側、学校側の重視するものは以下になる。

企業側・・・毎年継続的に企業の求めるレベルの人材を過不足なく応募させてくれるような確実性の高い高校。

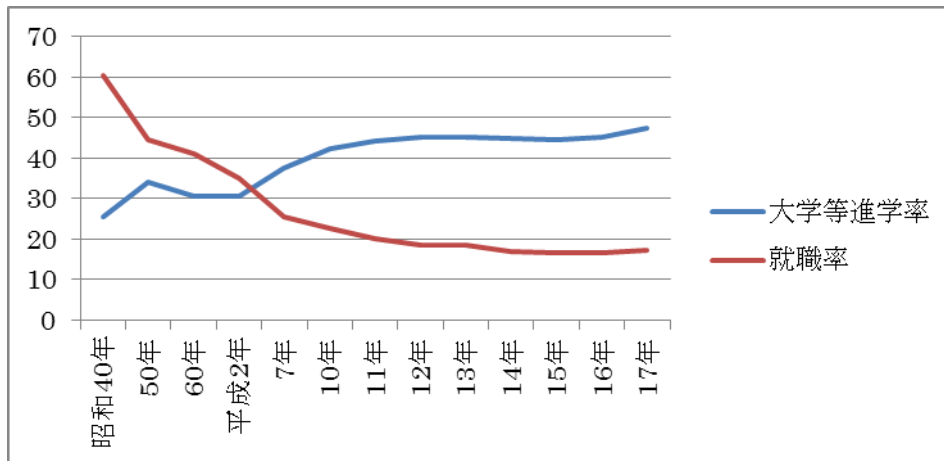
学校側・・・多少の景気の変動があっても、毎年一定の求人をしてきて、学校側が推薦した応募者をほとんど落とすことのない企業。

これらの慣行は大量の求人と求職者を短期間でマッチングさせる効率的な制度である。そのため高校生にとっては最適なシステムとされていた。しかし、筒木(2006)をはじめ、様々の文献でこの慣行が近年うまく機能しなくなっており、弊害まで発生していると指摘されている。まずこの慣行が出来上がってきた時代背景と現状を比較して検討してみる。

(2) 悪影響を生み出し始めた高卒就職慣行

これらの制度（慣行）のできた時代背景はどのようなものだったのだろうか。ここでは、高卒の就職率といった観点から見てみよう。次頁図9は、高校生の進路選択に関して、進学率と就職率についてみたグラフである。

図 9 高校生の進路選択（大学進学率と就職率）（％）

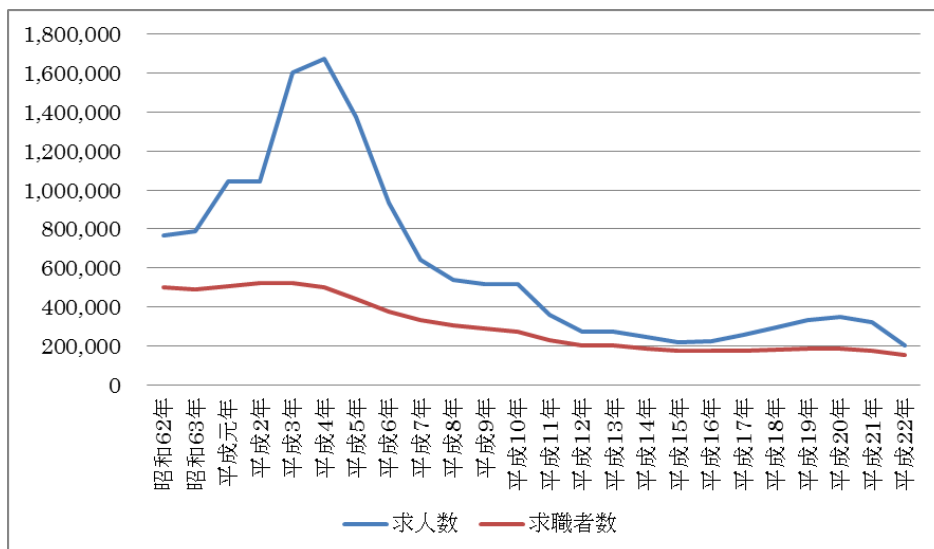


（出所） 文部科学省 「学校基本調査」 より作成

（注） 「大学等進学者」とは、大学の学部、短期大学の本科、大学・短期大学の通信教育部、大学・短期大学の別科、高等学校等の専攻科への進学者である。

ここで注意したいのは、就職率とは高校を卒業した生徒のうちで、就職した人の割合を示しており、内定率とは異なるという点である。要するにこのグラフで示したいのは、高校卒業後に進学する人と就職する人の割合の推移である。昭和 40 年から平成に入るまでは、進学よりも就職を選ぶ高校生のほうが多かったことがわかる。しかし、平成 2 年頃を境に進学率が就職率を上回り、その状態が現在も続いている。ここで制度・慣行について振り返ってみると、メリットとして、大量の求職者を短期間でマッチングさせる点があげられる。そのためには求人が豊富にあることが必要である。下図 10 より求人数と求職者数についても見てみよう。

図 10 高卒への新規学卒求人数の推移



（出所） 厚生労働省 「平成 22 年度高校・中学新卒者の求人・求職状況（平成 22 年 7 月末現在）について」 より作成

（注） 求人数・求職数ともに最終状況の数値を利用した。

求人数、求職者数ともに減少傾向にあることがわかる。更に図 9 と比較してみると。すると特に求人数が図 9 の就職率と同様に平成 2 年頃を境に急激に減少している。つまり進学率の上昇により、新卒採用が高卒から大卒に移行していることが推測できる。この構造的な変化により、既存の高卒の就職慣行が現状に合わなくなってきたと考えられる。

次に、この就職慣行は現代において具体的にどのような問題を引き起こしているのか考察していく。

実績関係（指定校制）は、基本的に生徒を出席状況や成績によって評価し、企業に推薦する。これにより企業の基準に見合った制度を効率的に選出していた。しかしこの制度が生徒にとって、必ずしも自分の行きたい企業に応募できない状況を生み出していると考えられる。このことは図 9 の求職者数と求人数を比べるとよりよく理解できる。求人数の急激な減少に対し、求職者数は緩やかな減少をたどっている。そのため、以前なら一つの企業がだめでも他に多くの求人があり、選択肢という意味でも同業種企業でも数社はあったと考えられる。しかし現在では求人数は求職者数と同数に近い数まで減少しており、選択の幅が狭まっていると考えられるだろう。それに付随して、指定校枠をあまりもっていない学校では相対的に求人数が少ないなどの学校間の格差問題も発生している。

更に一人一社主義により、同時に複数の企業に応募できないため、選択の際に関しても慎重さが求められる。そして内定をもらおうと基本的に就職活動が続けることはできないので、一社目の選考で内定をもらわないと、求人数は減っていき、就職しにくくなる。大卒においては応募数に上限がないために複数内定者が存在し、当然辞退者が出てくる。そして夏採用・冬採用などが生まれるのである。しかし高卒においてはその可能性はほとんどないのである。そしてこの一社しか応募できないということが、指定校制度と同時に行われることにより、生徒が本当に自分で行きたい企業を選べないのではないかという疑問が浮かぶ。

そこで、近年のこのような問題点から、一人一社制の廃止が進められている。厚生労働省「高校・中学新卒者の求人・求職状況について」によると、各都道府県によって複数受験が可能となる時期、応募可能数などが設定されている。しかし期間限定ながら一人一社制を継続する地域や、地域内の企業が同一日に一斉に入社試験を実施するところもあり、慣行の完全な撤廃にはなっておらず、問題の解決には疑問符がつけられる。

以上より、高校の就職制度において高卒や労働需要の現状とのずれが生じており、この解消が課題であるといえる。

(2) 大学との就職活動の違い

大学生の就職活動も高校生と同様、以前は就職協定が存在した。大学の就職協定は企業による優秀な人材の「青田買い」を防ぐ名目で作られたが、紳士協定であったために、協定を破る企業が続出した。1997 年には大卒に関して、就職協定は撤廃となった。そのため一人の学生が複数の内定を取ることが可能になり、その結果労働市場競争は激化した。このことが、現在の新規大卒の就職活動の早期化・長期化につながっている。大学生は 4 年間で卒業するが、実際の就職活動が始まるのは 3 年生の秋ごろとされる。そのような早期化が高校生においても起こった場合、学校での教育に影響が出ることは必至だろう。

高校生と大学生の就職活動の違いは、会社の志望に対しての自由性の有無といえる。高校独自の就職慣行では、高校生にとって志望する会社に入れるか入れないかで本人の卒業後の進路は大きく左右されてしまう。更に、志望会社を一社にしか絞れない「一人一社制」では、内定が決定されるまでの拘束期間は痛手となり得る上に、その会社に入社できなかった場合、就職意欲の低下にも繋がる可能性がある。一方、大学生の就職活動では本人の意思で同時並行に何社も志願できるので、自由度が高い。しかし、労働市場の競争は

避けられず、内定を取れずに正社員の枠から漏れてしまう学生が現れてしまうという負の部分がある。そのため、高校生の就職慣行を改正する際には、いかに労働市場を競争激化させずに生徒の自由度を高めるかが求められる。

第3節 地域間の高卒就職

ここまでは日本全国における高校生の就職について考えてきた。次に、日本の地域間の高卒就職について述べる。有効求人倍率と同様に、高卒の新規学卒求人倍率も地域ごとに大きく異なる。基本的に都市圏においては求人倍率が高い。求人倍率とは、一人あたりに何社の求人があるかを示す数値である。例えば、求人倍率が1以上ということは数値上では求人数は求職者数に足りていることを示す。

高卒の新規学卒求人倍率をみると、高卒求人の特色から、工場の集積地など一部の地域で求人倍率が高い場合がある。しかし基本的には、労働需要の高い都市部で求人倍率が高く、地方においては求人倍率が低い。

表2 求人倍率の違い 上位5県 平成22年3月末現在

都道府県	新規高卒求人倍率
東京	5.164464322
大阪	2.260383628
愛知	1.959952886
京都	1.712085308
神奈川	1.7110382

出所) 厚生労働省「平成21年度高校・中学新卒者の就職内定状況等(平成22年3月末現在)について」より作成

注) 平成23年3月末のデータもあったが、震災の影響が大きいと判断したため平成22年のデータを利用した。

表3 求人倍率の違い 下位5県 平成22年3月末現在

都道府県	新規高卒求人倍率
沖縄	0.434710744
高知	0.467005076
鹿児島	0.532033426
青森	0.543164449
宮崎	0.628820961

出所) 厚生労働省「平成21年度高校・中学新卒者の就職内定状況等(平成22年3月末現在)について」より作成

注) 平成23年3月末のデータもあったが、震災の影響が大きいと判断したため平成22年のデータを利用した。

表2,3により、都道府県によって大きく求人倍率に格差があることがわかった。そこで、高卒の就職慣行と、この地方間の格差という点から研究を進めていくこととする。

第3章 先行研究および本稿の位置づけ

就職慣行や地域特色の面から高校生の就職や雇用問題について計量的な分析を行っている論文を先行研究としたい。その点から本稿では執筆するにあたって、以下の2つの論文を先行研究とする。

1. 太田聡一(2005)「地域の中の若年雇用問題」『日本労働研究雑誌』2005.6 pp17-33
2. 長谷川理映(2010)「地域の新規高卒労働市場における需給ミスマッチの規定要因」『産研論集』第38号 pp69-80

そこで、第1節では各論文について簡単に述べ、さらにそれを踏まえて第2節で本稿の位置づけについて述べる。

第1節 先行研究

第1項 太田聡一「地域の中の若年雇用問題」

本論文を執筆するにあたり、地域間で求人倍率や就職慣行に違いが見られることがわかり、非正規雇用問題の解決には地域に注目する必要があると考えた。そこで、先行研究として用いたのが太田聡一「地域の中の若年雇用問題」である。

この論文では若年層の非正規雇用が増加している要因として、若年層が地元志向になっていることを指摘している。近年の景気の低迷により労働需要が減少し続けた結果、金銭的、心理的コストをかけて県外就職しようとする若者が減っている。求人倍率が地域間で差があるといった地域間ミスマッチがある以上、若者が地元志向になり県外就職しない傾向にあるということは地域間ミスマッチの拡大を意味する。また、求人倍率の低い時期に就職した世代は満足した就職をしていないため離職率が高いといった世代効果も認められている。つまり、ミスマッチの存在は当該地域の失業率の上昇を意味している。

そして、県外就職率を被説明変数とし、その決定要因として挙げられたのが求人倍率、期待生涯賃金、魅力度であり、全て係数はマイナスで有意と推計された。また、この論文では東京・大阪と四国四県で若年層の求職者の意識を比較している。希望職種、雇用形態、正規雇用への緊急性といった点で違いが見られる。四国の四県では正規

雇用のニーズや緊急性が比較的高くなっている点や求人倍率の格差を考慮し、筆者は地方の問題がより深刻であると判断し、地方に向けて政策提言している。

その内容としては、地域間ミスマッチを縮小させる方法として企業誘致や創業支援をする、ワークシェアリングとして残業時間を減らしその分を若年層の雇用に充てるなど労働需要を増やす政策が提案されている。また、企業が広域的に求人を出すことで県外就職を促進させることも有効であるとしている。その方法として、地域をやや広域的にとらえた地域ブロックによる産業育成を挙げているが、具体的な政策は提案していない。しかし、県外就職を促進させることも地域間ミスマッチを縮小する有効な手段であるとし、その際は地域の人口流出といった当該地域の利害も考慮したものとしなければならないと述べている。

第2項 長谷川理映「地域の新規高卒市場における需給ミスマッチ規定要因」

当論文では、地域の新規高卒労働市場における県内就職率の決定要因に関する実証分析を行い、地域の新規高卒労働市場が大きな問題を抱えていることを示し、高卒者の就職支援の制度・慣行の抱える問題点を解決するために必要な政策提言を行っている。

まず実証分析では被説明変数として、ある地域の県内就職率を①新規高卒者に占める県内就職者の比率、②新規高卒就職者に占める県内就職者の比率、の 2 つに分けて計量分析している。また、当論文によると、県内就職率は未充足求人や無業者、非正規雇用者などの需給ミスマッチの発生によって負の影響を受ける。したがって①と②の数値が大きいことは地域労働市場におけるミスマッチが小さいことを意味することになる。

計量分析の結果、進学率の上昇が新規高卒者の労働市場にミスマッチを生じさせていること、所得の高い県ほど進学率が高く、低い県ほど就職を迫られていること、所得の低い県ほど所得の高い県への就業意識が強く県内の需給ミスマッチが改善しないこと、非正規労働者への需要拡大が県内就職率を低下させ需給ミスマッチを拡大させていることなどが統計的に示された。

さらに、高卒者の就職支援の制度・観光の抱える問題点として以下の 3 点が挙げられている。1 点目に、大学進学率の上昇により、高卒労働市場は質量両面で劣化し、優秀な人材が豊富に存在することを前提につくられた、従来の新規高卒予定者の就職支援制度・慣行は労働需給をマッチングさせる機能を失っている可能性。2 点目に、現在の高等学校における就職希望者への進路指導・紹介は、主に就職担当の教員により限られた時間の中で行われるので、本人の適正にあった求人の斡旋は困難であること。3 点目に、高校生による求人サーチの時間や、求人情報の制約といった要因により卒業後の早期離職や非正規雇用などの問題が生じている可能性。

これらの問題点への政策提言として、①高等学校における進路指導・職業紹介システムの改革、②ハローワークにおける新規高卒者向け雇用対策、③自治体における若年層に対する雇用対策などを挙げている。①、②は教員や生徒への情報提供を強化し不本意な就職を減らす目的である。③は金銭的な問題に直面している若年層に対して支援を行うというものである。

第2節 本稿の位置づけ

長谷川(2011)では、地域内の県内就職率という指標により地域の需給ミスマッチの存在を示しているのに対し、本稿では求人倍率の地域間格差をもとに内定率や離職率をミスマッチの指標として用いることで需給ミスマッチの存在を明らかにした。また、実際の高卒の就職制度として、近年限定的に見直された一人一社制が、改正後に内定率や離職率にどう影響を与えているのかを明らかにした点も、本稿の特徴である。太田(2005)では労働需要の面からミスマッチを縮小させる政策提言をしているのに対し、本稿では県外就職率の地域特性に注目し、労働力の流動化という面から地域の利害も考慮した上で県外就職を促進させる政策提言を目的とする。

第4章 実証分析

第1節 分析の目的と仮説の設定

太田(2005)によると、地方は正社員志向が強く、都市圏では相対的にフリーター志向が存在する。その理由として、都市圏は求人が豊富で最低賃金が高く、非正規雇用でも地方比の高い給与が期待できる。そのため、納得のいかない正社員になるよりも、まずいったん非正規雇用になってその後に再び就職を探すといったスタンスを取りやすくなっている。つまり、都市圏では初職から非正規雇用労働者となる高卒が発生しやすいということである。

一方、地方では正社員志向が強いが、求人倍率が低いいため正社員となれず意図せず非正規雇用となるものが発生する。

さらに、現状分析の図 5 から読み取れたように、正社員となっても高卒の 3 年以内の離職率は約 5 割弱である。また、高卒の 1 年後の労働状況の資料(図 6)によると、高卒の 18.7%が正社員から非正規雇用に一年間で転向している。つまり、地方・都市圏にかかわらず正社員から離職して非正規用となる発生ルートがあることになる。

以上をまとめると、

1. 正規雇用から離職による非正規雇用
2. 主に都市圏におけるフリーター志向による初職からの非正規雇用
3. 主に地方圏における求人倍率ミスマッチによる非正規雇用、

の 3 つのルートである。

ここで、高卒の就職慣行について振り返ってみたい。高卒の就職慣行、つまり就職協定・一人一社制・指定校制は上記の 3 つ非正規雇用の発生ルートの要因となっていないか仮説を立てて検証した。

まず、離職についてである。一人一社しか受けられないために希望の就職先に就職できず、実際に就職してからミスマッチによって離職する者が多いのであれば、一人一社制は高卒の離職率に相関すると考えられる。そこで一人一社制が離職率をあげているという仮説①を立てた。

次に都市圏についてだが、フリーター志向は最低賃金などに関係が深く、就職慣行に強い相関があると考えにくい。そこで今回は分析の対象外とした。

3 つめの地方圏の求人倍率ミスマッチについて検討する。

まず第一に、一人一社制は就職の入り口に関する慣行であるため、内定率に影響を与えていると考える。具体的に地方圏において考えてみると、「地元志向」の高卒生が多いが、一方県内の求人は少ない。その上 1 人 1 社ずつしか応募できないせいで、正社員になりづらい状況が生まれると考えられる。では、一人一社制を緩和したうえで潤沢に求人のある県外への就職を促進し、内定率を上げることはできないのだろうか。

そこで本稿では一人一社制を緩和し、求人倍率の低い県において県外就職促進することによって、内定率を上げることができるという仮説②を立てた。

第2節 仮説検証① 一人一社制と離職率

仮説① 一人一社制が離職率上昇の要因となっている

使用モデル

推計方法は OLS で、時系列データを使用する。サンプルは 1989 年から 2006 年までのデータを使用した。

分析モデル (4-2-1)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 D_1 + u$$

以下に変数の説明を行う（カッコ内はデータ出典）。

<被説明変数>

Y：高卒の 1 年目離職率（厚生労働省「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」）
離職は一人一社制によるミスマッチの結果であると仮定し、被説明変数とした。

<説明変数>

X₁：CI 遅行指数（内閣府経済社会総合研究所景気統計部）
※2005 年平均を 100 としたときの値

景気要因として加えた。離職は遅行的に起きると考え遅行指数を採用した。景気が良い時はより良い就職先を求めると考えられるため、係数の予想値は+である。

X₂：実質化平均年収（国税庁「民間給与実態統計調査結果」、総務省統計局「消費者物価指数(CPI)」）

※実質化平均年収=平均給与/消費物価指数(CPI)*100 により算出した。

平均給与を消費者物価指数で除し、100 倍することで、物価を考慮に入れた実質的な年収を変数に加えた。年収が高まるほど労働の流動性が上昇し、離職率を上げると考えられるので予想値の符号は+である。

X_3 : 第三次産業比率（総務省統計局「労働力調査」）

全就業者に占める第三次産業就業者の割合を算出する。近年第三次産業の割合は増加しており、産業構造の変化をとらえるために説明変数として採用した。他産業に比べ流動が激しいため予想値の符号は+とする。

D_1 : ダミー：一人一社制改正後を 1、それ以前を 0 とした。
（厚生労働省「高校・中学新卒者の求人・求職状況について」）

一人一社制については、各都道府県ごとに複数応募解禁となる時期、応募限度について差異はあるものの、すべての都道府県においてなんらかの改正が行われているので、その改正の有用性を見る意味でダミーを加えた。一人一社制を緩和したことにより離職率が低下したという仮説のもと説明変数に入れているため、予想値の符号は-とする。

u : 誤差項

まず記述統計量は以下のとおりである。

表 4 記述統計量

	CI 遅行指数	実質化平均年収	第三次産業比率	一人一社制ダミー
平均値	90.43158	388.724	0.628476	0.157895
中央値	87.3	392.1794	0.626957	0
最大値	106	403.3751	0.677636	1
最小値	78	364.6475	0.581919	0
標準偏差	9.785537	13.26772	0.032998	0.374634
サンプル数	19	19	19	19

推計結果は次頁表 5 の通りである。

表 5 推計結果

	予想	係数	標準誤差	T値	有意水準
定数項		-101.7885	38.91246	-2.615833	**
CI遅行指数	+	0.103309	0.058646	1.761567	*
実質化平均年収	+	0.121301	0.060864	1.992981	*
第三次産業比率	+	109.6942	22.13932	4.954721	***
一人一社制改正後 ダミー	-	-4.161187	1.599527	-2.601511	**
自由度修正済み決定 係数	0.619458				
F 検定の P 値	0.001180				
サンプル数	19				
ダービンワトソン比	1.317665				

(注) ***は 1%水準、**は 5%水準、*は 10%水準で有意であることを表す。
 系列相関が存在しているかの確認にダービンワトソン比を用いた。さらに LM 検定を行ったところ、系列相関はないと判断した。

以上より、一人一社制改正によりが離職率が低下したことが分かった。このことから、一人一社制は離職率を高める要因であったことがわかった。

第3節 仮説検証② 一人一社制と内定率と県外就職率

第1項 一人一社制と内定率

仮説② 求人倍率の低い県において、一人一社制が内定率を下げている

推計方法はパネルデータの固定効果モデルを使用する。

分析モデル (4-3-1)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 D_1 + \beta_4 D_2 + \beta_5 (X_2 D_1 D_2) + u$$

サンプルは 47 都道府県について、2002 年、2005 年、2 年間のデータを使用する。使用した年度の選別については後述する。

以下に変数の説明を行う（カッコ内はデータ出典）。

<被説明変数>

Y：都道府県別高卒の内定率（厚生労働省「高校・中学新卒者の就職内定状況等について」）

一人一社制の緩和が高校生の内定に与える影響を見るために被説明変数とした。

<説明変数>

X₁：高卒平均年収（厚生労働省「賃金構造統計調査」）

平均年収の上昇は、就職へのインセンティブになりえると考え、就職意識の上昇につながると考えたため予想値の符号は+。

X₂：県外就職率（文部科学省「学校基本調査」）

県外就職率の上昇により、県内で内定できなかったはずの生徒も内定できたと考えられるため、予想値の符号は+。

D₁：求人倍率 1 未満を 1、それ以上を 0

新規高卒求人倍率（JILPT「業務統計を活用した新規指標」）

求人倍率の高い県＝求人が潤沢にあるということなので内定率には+の要因になると予想した。

D₂：一人一社制緩和ダミー（10 月 1 日には複数応募可能）

（厚生労働省「高校・中学新卒者の求人・求職状況について」）

一人一社制は 2002 年に改定の話が出ており、2005 年には各都道府県別の詳細な一人一社制の改定状況が発表されている。

それを踏まえ、厚生労働省「高校・中学新卒者の求人・求職状況について」を参考に、都道府県ごとの応募数や解禁日の設定を考慮し、ダミー変数を設定した。

一人一社制の緩和により、選択の幅が広がったため内定率は上昇すると考えられるため予想値の符号は+。

D₁*D₂*X₂：求人倍率ダミー*一人一社制緩和ダミー*県外就職率

D₁*D₂*X₂の交差項を変数として加えた。意図としては交差項にすることで、求人倍率が 1 以上の県、つまり県内に潤沢な求人のある都道府県を除くためである。

これの交差項により、求人倍率 1 未満の県において、一人一社制を緩和した際に県外就職率が上昇したときに内定率に与える影響をみる。

u: 誤差項

まず、記述統計量は以下のとおりである。

表 6 記述統計量

	高卒平均 年収	県外就職 率	一人一社 制ダミー	求人ダミ ー	二社ダミ ー	三社ダミ ー
平均値	279.1303	19.73936	0.191489	0.319149	0.340426	0.851064
中央値	270.8	17.95	0	0	0	1
最大値	399.2	42.4	1	1	1	1
最小値	220.95	2.4	0	0	0	0
標準偏 差	36.02933	10.57452	0.395583	0.468646	0.476393	0.357935
サンプ ル数	94	94	94	94	94	94

推計結果は以下の通りである。

表 7 (4-3-1) 推計結果

	予想	結果	標準誤差	T 値	有意水準
C		66.67319	6.803511	9.799820	***
高卒平均年収	+	0.096663	0.019390	4.985195	***
一人一社制ダミー	+	1.110049	1.720001	0.645377	
求人ダミー	+	-0.395867	2.029510	-0.195055	
県外就職率	+	-0.047364	0.269226	-0.175927	
一人一社制ダミー*求人 ダミー*県外就職率	+	0.246789	0.073671	3.349893	***
自由度修正済み決定係 数	0.737798				
F検定のP値	0.000000				
サンプル数	94				

(注) ***は 1%水準、**は 5%水準、*は 10%水準で有意であることを表す。

変量効果モデルについても分析を行ったが、ハウスマン検定を行った結果固定効果モデルが最適であると判断したため、固定効果モデルのみを掲載した。

推定結果から、“一人一社制廃止ダミー*求人ダミー*県外就職率”の値が、1%水準で有意に内定率と正の相関があることが示されている。これによって求人倍率の低い県において、一人一社制を廃止し、県外就職率を増やすことで、内定率を上げることが可能となる。

次に、一人一社制を改定するうえで適正な応募可能社数について考察する。これは、完全な一人一社制の撤廃を行った場合懸念される長期化問題を防ぐためである。つまり第 2 章第 2 節で述べたような現代の大卒のようにならないようにするための考察である。

そこで、次項では先ほどの分析の 10 月以降一人一社制廃止ダミーの代わりに、2 社応募可能ダミー、3 社応募可能ダミーを用いた分析を行う。

第2項 適切な一人一社制の緩和

(i) 2 社応募ダミー変数を用いた推計

分析モデル(4-3-2)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 D_1 + \beta_4 D_3 + \beta_5 (X_2 D_1 D_3) + u$$

(ii) 3 社応募ダミーを用いた推計

分析モデル(4-3-3)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 D_1 + \beta_4 D_4 + \beta_5 (X_2 D_1 D_4) + u$$

先ほどの説明変数の D_2 の代わりに以下の変数を入れる。

D_3 : 2 社ダミー：応募可能数が 2 社

(厚生労働省「高校・中学新卒者の求人・求職状況について」)

D_4 : 3 社ダミー：応募可能数が 3 社

(厚生労働省「高校・中学新卒者の求人・求職状況について」)

D_2 と同様の理由で予想値の符号は+。2 社と 3 社に分けて別々に推計を行ったのは、どちらの方が内定率に与える影響が大きいかを見るためである。

u : 誤差項

表 8 (4-3-2) 2 社応募ダミーを用いた推計結果

	予想	結果	標準誤差	T 値	有意水準
C		67.48300	10.85293	6.217950	***
高卒平均年収	+	0.132790	0.028874	4.598932	***
二社ダミー	+	-0.537344	0.371767	-1.445379	
求人ダミー	+	-2.089460	1.769017	-1.181142	
県外就職率	+	-1.671605	2.212075	-0.755673	
二社ダミー*求人ダミー *県外就職率	+	0.147336	0.070474	2.090647	**
自由度修正済み決定係数	0.648644				
F 検定の P 値	0.000002				
サンプル数	94				

(注) ***は 1%水準、**は 5%水準、*は 10%水準で有意であることを表す。
 変量効果モデルについても分析を行ったが、ハウスマン検定を行った結果固定効果モデルが最適であると判断したため固定効果モデルのみを掲載した。

表 9 (4-3-3) 3 社応募ダミーを用いた推計結果

	予想	結果	標準誤差	T 値	有意水準
C		60.74551	6.393155	9.501648	***
高卒平均年収	+	0.115231	0.015172	7.595165	***
三社ダミー	+	0.022853	0.247739	0.092246	
求人ダミー	+	-2.051579	1.995135	-1.028291	
県外就職率	+	-1.079384	1.748534	-0.617308	
三社ダミー*求人ダミー *県外就職率	+	0.548146	0.110480	4.961474	***
自由度修正済み決定係数	0.768221				
F 検定の P 値	0.000000				
サンプル数	94				

(注) ***は 1%水準、**は 5%水準、*は 10%水準で有意であることを表す。
 変量効果モデルについても分析を行ったが、ハウスマン検定を行った結果固定効果モデルが最適であると判断したため、固定効果モデルのみを掲載した。

2 社, 3 社どちらの推計結果においても、交差項において 1%水準で有意に内定率と正の相関があることが示された。そこで係数に注目してみると、2 社の交差項では 0.147336、3 社の交差項では 0.548146 であるため、3 社ダミーを用いた場合のほうが、より効果が大きいということが読み取れる。

以上より仮説①、②の実証をまとめる。まず仮説①においては、一人一社制は離職率上昇の要因となっていることが証明された。さらに、仮説②で求人倍率が1未満となっている都道府県において、一人一社を廃止した上で県外就職率を上昇させれば内定率を上げられることがわかった。また、規制をかける場合、3社に限定することでより効果的に内定率をあげることができた。以上のことから、政策提言する。これに加えて、我々はフィールドワークとしてハローワーク訪問を行ったので、それを加味して政策提言を行いたい。

第5章 政策提言に向けて

我々は、以上までの分析に加え、政策提言をするためにフィールドワークとしてハローワーク訪問を行った。論文作成のヒントとして、新宿公共職業安定所(ハローワーク新宿)を実際に訪問し、お話を伺った。所長のご協力により、非正規雇用に関する詳しい知識を更に得ることができた。

更にハローワークを通じて今までなかった視点として、以下の点が新たに浮かんだ。

- ・派遣労働者問題
- ・高校生の就職をとりまく環境（企業・ハローワーク・学校・保護者）

そこで、この第5章では上記の2点についてさらに現状分析を加える。フィールドワークで発見した新たな問題を解決し、政策提言へつなげるための知識のキャッチアップをこの第5章の目的とする。

第1節 派遣労働者問題

第1項 派遣労働法の変遷

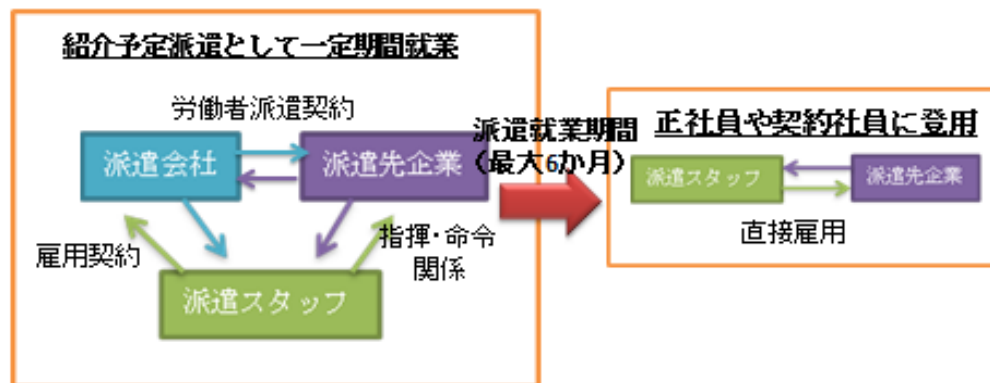
労働者派遣法は1985年に制定されており、当初は派遣の対象はソフトウェア開発など13種類だけであった。その後、対象とする業務が増えていった。特に平成16年の改正では製造業の派遣業務の解禁が行われ、これにより一層派遣労働者は急増した。派遣可能期間は一年間とされたが、派遣労働者が急増したことは確かである。これがその後の景気悪化の際に起きた派遣切りの問題の原因の一つにもなっていると考えられる。つまり派遣労働法の改正によって、企業を中心となる人材を正社員として雇い、他を派遣労働者という非正規雇用によって賄うことで人件費を軽減させる風潮がでてきたのである。

雇用主としての派遣労働者のメリットは人件費と流動の高さにある。ハローワーク訪問でも伺うことができたが、企業にとって都合の良いシステムである。コアとなる人材は正社員として雇い、残りは派遣労働者で賄う。企業がこのような思考のもとで派遣労働者を雇用する現代において、派遣労働者からのキャリアアップは難しい。

第2項 紹介予定派遣について

次に、紹介予定派遣という形態の派遣労働について詳しく見てみる。紹介予定派遣とは、「派遣先に直接雇用されることを前提に一定期間派遣スタッフとして就業し、期間終了後に企業と本人が合意した場合に社員として採用されるスタイル」²である。

図 11 紹介予定派遣の仕組み



出所) 「Dip の紹介予定派遣情報³」より筆者作成

このように、派遣業には正社員に採用される紹介予定派遣という形が存在する。しかし、多くの派遣労働者は情報不足から派遣のシステム、規約を把握していないのが現状であり、本人は気づかずに非正規労働者であり続けてしまうケースが多いという話を伺うことができた。また、確実に正社員になれるという保証がないために、結果として非正規労働者数は増加することになっているという。更には教師の能力不足という問題もあり、教師が求人票をきちんと見ずに派遣労働と知らず生徒に紹介してしまうケースも存在し、大きな問題である。

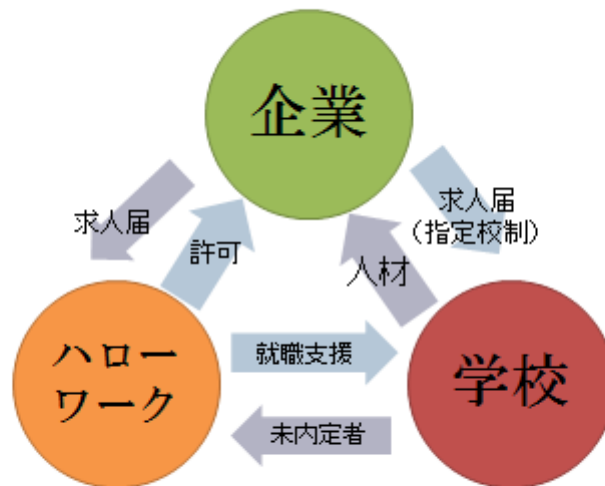
² 「Dip の紹介予定派遣情報」 <http://shoukai.hatarako.net/>より引用

³ 同上

第2節 高卒就職をとりまく環境について

高校生の就職に関しては必ずハローワークを通じて行われる。
まず、企業がハローワークに求人を提出し、ハローワークの許可(押印)が降りると企業は実績関係のある高校に求人を送り、そこで高校は校内選考をして人材を企業に送る。このようなサイクルが高校生の就職において存在している。

図 12 高校生の就職サイクル



出所) 労働政策研究・研究機構(2008)より筆者作成

第1項 「高卒就職支援」システムについて

近年、この高卒就職の求人の流れにおいて新たな方法がとられた。それが「高卒就職支援システム」である。「高卒就職支援システム」とは、2002年からはじまったシステムで、ハローワークで承認された全国の求人データベースへ、インターネットを通じてどの学校でも他県の求人を閲覧することができるというものである。

しかし、労働政策研究報告書(2008)によると、このデータベースは機能しておらず、実際にはその学校に来た求人に依拠した就職指導が行われているという。その理由として学校間の情報格差、あるいは保護者の情報不足があげられていた。そこで次項ではデータベースがうまく機能しなかった理由について、学校と保護者についてみていきたい。

第2項 学校間の情報格差

ここではまず、データベースがうまく機能していない理由について、情報の質と、情報を持つ主体から考えてみたい。当然、データベースに記載されているものは求人情報である。こちらにアクセスすることで全国の高校から求人を閲覧することができる。一方データベースに載ることのない企業の情報というものが存在する。それは実績関係により得た情報である。たとえば求人が発表される時期や、どのような生徒がその企業を辞めずに仕事を続けているかなどの企業とのマッチングについては、直接付き合いのある高校しか持ちえないものであろう。このような情報を以降本稿では“生の情報”と表現する。

つまりデータベースにある情報でなく、実績関係のある高校が持つ“生の情報”といったものが実績関係のない高校では手に入れられないため、結局実績関係のある高校の生徒のみが就職するサイクルが続いているのである。これが学校間の情報格差である。

第3項 保護者の情報不足

次に保護者の情報不足について考えてみる。まず、留意すべき点は、高校生は未成年であるため、自力で企業を選別することは難しく、そのうえ親の許可に左右されるということである。もちろん、子の長距離移動による心的要因も親の判断に大きく影響するだろう。

しかし、保護者が実際に求人を手にとることがないため、他県の企業の情報を知らないということがある。ここに、データベースがうまく機能しなかった理由があると考えられる。「高卒就職支援システム」においては原則学校においてのみ求人の閲覧ができる。そのために保護者は自身で求人を見る機会が少ない。更に、保護者の企業選別についての判断がブランド志向に偏っており、その企業の現状や労働市場の情勢をしっかりと把握できていない、という場合は少なくない。

打開策として、たとえば、長野県が行っている個々の生徒個人に通勤圏の求人情報冊子を配布する、という施策がある(労働政策研究報告書 2008)。求人票の閲覧は学校でのみ可能であり、「高卒就職支援システム」も学校内でしかアクセスできないため、上記のように基本的に保護者の目に入る機会はない。このような正確な情報を保護者に理解してもらい、学校と共有する仕組みが必要だといえる。更に、新潟県ではハローワークに個別相談に訪れた生徒には、直接求人情報を自宅に郵送するという。本人宛だが、家庭に届けば自然と保護者の目にも入るといふ目論見だ。このような策だけに終わらず、生徒・学校・保護者の間で情報の共有化態勢を作り、従来のように学校で情報を終わらせない取組みを考えていかなければならない。

そこで高校生の就職活動に関しては、前章までで分析してきた結果に加え、教師と保護者の視点をいれることが重要であるため、それを意識した政策提言を行う。

第6章 政策提言

本稿では、高卒者の非正規雇用を減少させることを命題とし、提言をする。その方法において高校生の就職慣行、特に一人一社制について分析を進めてきた。さらに、先行研究の太田(2005)では県内の労働需要を高めることを提言していたが、本稿では分析により県外就職を促進することにより内定率を高め、初職からの非正規雇用を減らそうと考えた。

注意していただきたいのは、本稿はむやみに県外就職を推し進めるというわけではない。太田(2005)でも述べられているように、中長期的に県内の労働需要を高めるべきであると考え。そのうえで、現在県内の求人不足で就職できない高校生を求人の余っている地域に移動することを促進し、短期的にマッチングをしようと考えた。県内の労働需要を即時に高めることは難しい。しかしその間に、現実問題として就職できない生徒は非正規雇用となってしまう。それを防ぐというのが本稿の政策提言の前提である。

本稿ではまず第4章における実証分析をもとに政策提言を行う。更にその際に5章で述べた視点を意識し、以下のような政策提言を行うこととした。

1. ブロック制の導入
2. 一人一社制の緩和
3. 学校間ネットワークの創出
4. 「高卒就職支援システム」への保護者の参加

さらにこれらに加え、この政策提言における問題点を緩和させるために補論を加えた。

第1節 ブロック制による求人倍率格差の解消

新規高卒の求人倍率は、各都道府県に差がみられる。第4章実証分析の第3節における分析(4-3-1)、(4-3-2)、(4-3-3)ではその差を利用して求人倍率1未満と1以上に分けることで独自の推計を行うことができた。

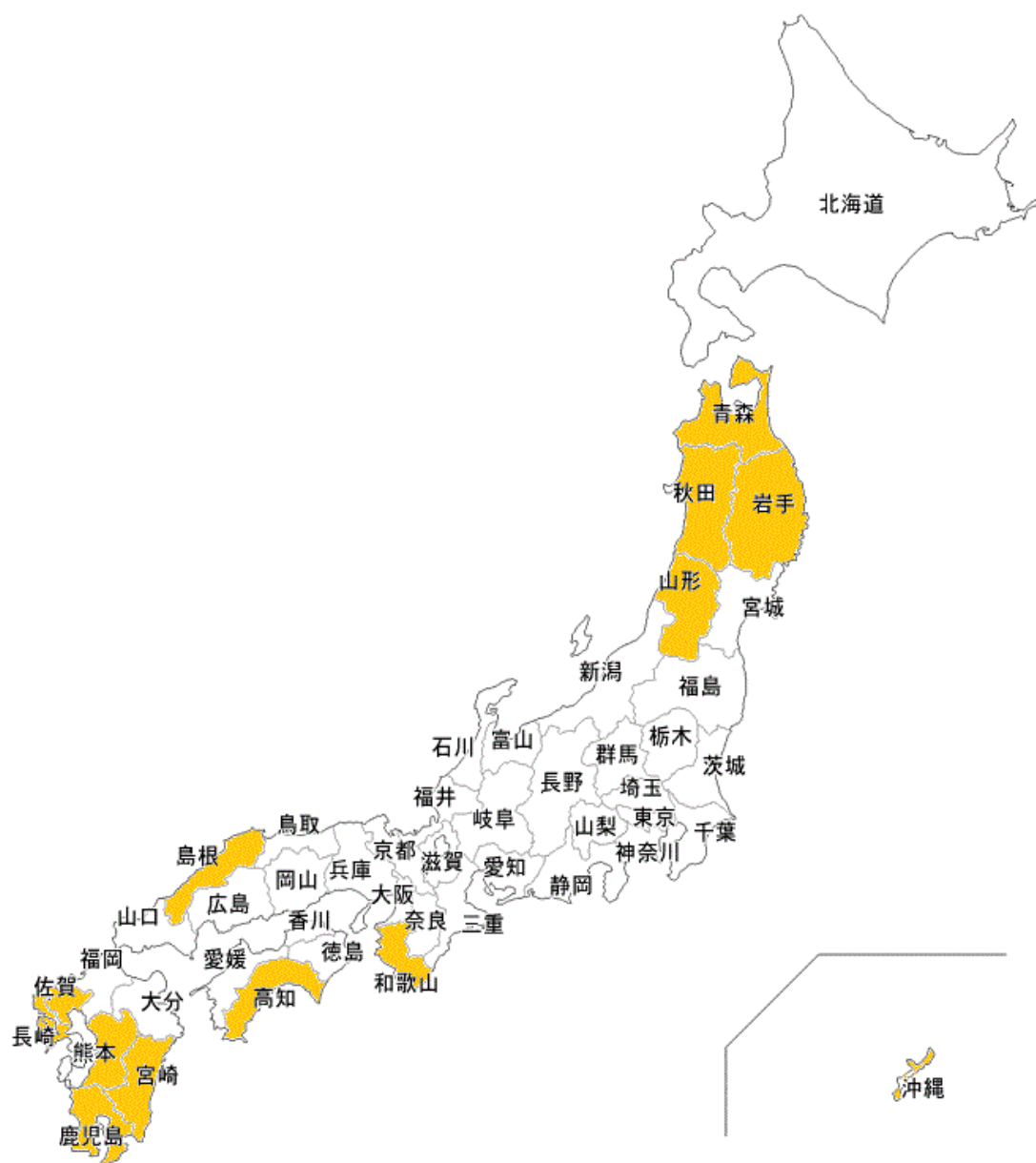
その結果から求人倍率1未満の県において、一人一社制を緩和したうえで県外就職を促進することで内定率を上昇させることができることが分かった。

そこで、この求人倍率格差を利用し、日本の全都道府県において求人倍率が1未満である県が、求人が潤沢にある県を含むようなブロックを作ることで、県内で求人不足のために就職できない生徒をそのブロック内の求人のある県へ県外就職することをスムーズに行われるようなことを提案したい。また、近辺の県でブロックを作ることで、移動にかかるコストも考慮した。

まず分析で利用した、JILPT「業務統計を活用した新規指標」の求人倍率をみる。一年分だと異常値が出る懸念があるので、2000年から2007年の平均の求人倍率をとった。

次にその平均の求人倍率が1未満の県を選び出した。

図13 新規高卒求人倍率1未満の都道府県



(注) 「CraftMAP 日本・世界の地図」を利用
JILPT「業務統計を活用した新規指標」
オレンジ色に塗られた部分が求人倍率1未満の県である。

これをもとに、求人倍率の高い県を含むようにブロック分けをした。

図 14 ブロックの具体案



(注) 「CraftMAP 日本・世界の地図」 <<http://www.craftmap.box-i.net/>> を利用

表 10 各ブロックの平均求人倍率

ブロック名	平均求人倍率
<青森 秋田 山形 新潟>ブロック	1.002282
<岩手 宮城 福島>ブロック	1.015472
<兵庫 鳥取 岡山>ブロック	1.162529
<大阪 奈良 和歌山>ブロック	1.375563
<高知 愛媛 香川 徳島>ブロック	1.140681
<島根 広島 山口>ブロック	1.244653
<宮崎 大分 鹿児島>ブロック	0.824273
<福岡 佐賀 長崎 熊本>ブロック	0.805985

(出所) JILPT「業務統計を活用した新規指標」より作成

図 14 のように 8 つのブロックを作ることができた。各ブロックの平均求人倍率は表 10 の通りとなっている。九州の 2 つのブロックは他のブロックより求人倍率が低いが、九州は特に求人倍率の低い県が多く、2 つのブロックを均等に分けたためである。その結果、佐賀、長崎、宮崎、鹿児島において求人倍率が 0.6 台であったのが、ブロックに入れることで 0.8 台に乗せることが出来た。また、中国・四国地方のブロックとつなげることも検討したが、移動距離や心的コストを考慮して九州内でブロックを作ることにした。

また、関東・中部地方がブロック分けされていないのは、高卒の新規学卒求人倍率が軒並み 1 を超えているためである。分析結果からは、求人倍率が 1 未満の県における県外就職の促進が内定率にプラスに有意に影響を与えていたため、求人倍率が 1 以上であった関東・中部地方はブロック作りから除外した。

さらに沖縄は、立地的要因から県外就職する際の移動距離、コストが他県に比べて大きい。また、就職先として距離が近い九州地方ではなく、東京など首都圏を選択する学生も多い。以下の表を見てほしい。

表 11 沖縄県の主な県外就職先

沖縄県の就職先県および地域	全県外就職先に占める割合
東京	31%
大阪	10%
愛知	24.5%
九州 7 県	3%

(注) 2003~2005 年の沖縄県高卒者

(出所) 学校基本調査 高校生全日制就職先別県外就職者数(2003~2005)より筆者作成

表 11 は、沖縄から県外就職した生徒の就職先の主要な都道府県とその割合を示している。沖縄県の高卒の県外就職先において上位 3 県は、東京 31%愛知 24.5%大阪 10%となっている。対して九州は 7 県すべて合わせても 3%となっている。本来、距離の観点からみると沖縄は九州のどちらかのブロックに入れるのが望ましい。しかし、この表から必ずしも九州と同じブロックに入れることが、沖縄県が就職を促進させる策にならないことがわかった。

次に県外就職率についてみる。

表 12 高卒の県外就職率 沖縄との比較

都道府県	県外就職率
沖縄県	34.8%
求人倍率が 1 未満の県	22.5%

(注) 2003~2005 年の沖縄県高卒者

「求人倍率が 1 未満の県」は沖縄を除いた都道府県の平均である。

県外就職率は小数第二位を四捨五入した値である。

(出所) 表 11 に同じ

表 12 は、沖縄県と、沖縄県を除く求人倍率が 1 未満の県の県外就職率を比較したものである。求人倍率が 1 未満の県が 22.5%に対し、沖縄は 34.8%と比較的高い。ここから、沖縄県は、他の県内労働需要の低い県より県外就職が活発であることがわかる。もちろん、沖縄においてもさらに県外就職を促進する個別の政策は必要であろう。しかし簡潔で明快な政策提言をするという観点からも、ブロック制に組み込む必要性は高くないと考えたため、今回はブロックに加えないこととする。

第2節 一人一社制の緩和

第 4 章実証分析の第 2 節、第 3 節における分析により、一人一社制緩和による離職率の低下、そして内定率の上昇の効果がわかった。特に今回のブロック制に関しては、分析(4-3-2)、(4-3-3)の結果をうまく組み込むことを検討する。

今まで見てきたように、一人一社制を緩和、改正することで内定率に正の影響を与えることができることが分かった。それでは、一人一社制を完全に撤廃することが望ましいのだろうか。しかし、現状分析で見てきたように一人一社制の撤廃は高卒労働市場の激化を促し、就職活動期間の長期化を招く恐れがある。高校生活は 3 年間しかない。4 年間ある大学生の就職活動が問題化している昨今において、高校生の就職活動の長期化は避けたい。

そこで、一人一社制の完全撤廃ではなく、現行のように緩和するのが妥当であると考ええる。一人一社制は就職活動を短期間にするシステムとして導入されたものであるので、緩和という形で一人一社制を残すことで就職活動の長期化を防ぐ効果が期待できる。

それではどの程度緩和することが望ましいのであろうか。ここで分析(4-3-2)、(4-3-3)の結果を利用したい。分析(4-3-2)、(4-3-3)では、交差項の一人一社制のダミーを 2 社応募可能ダミーと 3 社応募可能ダミーにわけて分析したものである。この結果から 3 社応募可能ダミーのほうが与える影響が大きいという値が読み取れた。そこで、本稿では一人一社制の緩和、特に 3 社応募可能にすることを提言する。

第3節 学校間ネットワークの創出

単にブロックを作っただけでは県外就職促進にはならない。ここでは第 5 章であった通り、高校生の就職において教員の観点、そして保護者の観点から政策を述べる。教員の観点からいうと、まずこのブロック内で教員、もしくは学校の持つ情報を共有化することが必要である。前章でみたように、データベース化された「高卒就職支援システム」がうまく利用されていない理由として、“生の情報”が共有化されていないということがあげられる。そもそもこの“生の情報”というものは実績関係のある学校しか持っていないので、データベースのようなフォーマルで、オープンな情報元からは得ることができないのである。

そこで、このブロック圏内においてこの“生の情報”の共有化を図りたい。その具体案として、学校間ネットワークというものを提案する。学校間ネットワークとは、例えばある企業と今までに実績関係のなかった高校と、その企業との実績関係のある高校の先生・OB とのパイプを作ってやることで、今まで実績関係がなければ持ちえなかった“生の情報”を共有化しようという考えである。いままで見てきたように、実績関係としての採用も減ってきているため、単に過去採用したことのない高校の生徒だからといって採用されないことはなく、単発採用というものも増加してきている。これからは実績関係のない生徒であっても、県外の生徒であっても、その企業の求める人物、そしてやる気のある生徒、このマッチングによって採用されるべきであると考え、その意味でもこのブロック内における学校間ネットワークは県外就職の促進に役立つと考える。

第 4 節 「高卒就職支援システム」への保護者の参加

次に、保護者の観点から考える。保護者においては、まず企業を知ってもらうことが第一である。そこで「高卒就職支援システム」に、高校生の子を持つ各家庭からのアクセスを可能することを提案する。これにより保護者の企業について関心、そして子供の就職への理解を深めることができるであろう。現在では学校で教師と選んだ企業を各家庭に持ち帰り、親と話すということが行われており、そこでノーとなれば再び学校で教師と協議して求人を選定するという工程が繰り返されている。これを過程で様々な求人を閲覧することで保護者の知識、意識とも向上するはずである。

その上で、“生の情報”を共有して得た各学校の教師と話し合いを行うことで、ブロック制にした意味が出てくると考える。

最後に、ここまで提言してきた政策についてまとめてみる。

- ・新規高卒求人倍率 1 未満の県と、求人の潤沢な県を含むブロックを作る。
- ・ブロック圏内において、一人一社制を緩和する。
- ・緩和の程度は一人三社が望ましい。
- ・実績関係のない高校とある高校で、“生の情報”を共有できる学校間ネットワークを作る。
- ・各家庭から「高卒就職支援システム」データベースにアクセスできるようにし、保護者の意識を高める。

・ “生の情報”を得た教員と、意識・知識の高まった保護者による協議により、高卒就職のミスマッチを減少させる。

以上のような政策により、ブロック内における県外就職を促進して高卒の非正規雇用者を減らすことができるだろう。

次にこの政策を行った場合に考えられる懸念についても考察し、対策を考えた。

第5節 補論

～県外就職促進による過疎化促進問題に対する政策～

本稿では主としてブロック内における県外就職を促進することを提言している。そこで懸念されるのは、過疎化の促進という問題である。近年高卒者の就職者が減少傾向にあるとはいえ、県内の若者が流出してしまうのは送り出す県にとって痛手であろう。ここでは補論として過疎化の緩和となる政策について論じる。

過疎化の問題点として、財政問題がある。特に本稿の政策提言を考えると若年者の人口流出による税収の減少が挙げられる。このことは、若年層がいなくなった地域での行政・福祉サービスにも打撃を与えるだろう。

そこで、我々が注目したのはふるさと納税という制度である。ふるさと納税応援サイト⁴によると、ふるさと納税とは、「ふるさと（自分が貢献したいと思う都道府県・市区町村）への寄付金のことで、個人が 2,000 円を超える寄付を行ったときに、住民税（5,000 円を超える部分）と所得税（2,000 円を超える部分）から一定の控除を受けることができる制度」⁵である。

つまり、地元へ寄付をすることで、現在の居住地での住民税・所得税における控除（優遇）を受けることができ、地元で納税したような形となるのである。

この制度を奨励することで、県外から出てきた高卒者は地元で間接的に税金を納めることができる。これにより、人口流出元における過疎化による財源問題の緩和が期待できるだろう。

以上、政策提言・補論により高校生の就職において内定率の上昇、また生徒・企業のミスマッチをなくし、高卒の非正規労働者の減少、ひいては日本経済発展につながることを期待する。

⁴ 「ふるさと納税応援サイト」 <<http://www.furusato-nouzei.jp/guide/detail.html> (2011/11/14)>(2011/11/14 閲覧)

⁵ 同上

先行論文・参考文献・データ出典

《先行論文》

- ・ 太田聡一(2005)「地域の中の若年雇用問題」『日本労働研究雑誌』2005.6 pp17-33
- ・ 長谷川理映(2010)「地域の新規高卒労働市場における需給ミスマッチの規定要因」『産研論集』第38号 pp69-80

《参考文献》

- ・ 日本太郎丸博(2009)『若年非正規雇用の社会学』大阪大学出版会. 207p
- ・ 筒木美紀(2006)『高卒就職を切り開く—高卒労働市場の変貌と高校進路指導・就職斡旋における構造と認識の不一致—』東洋館出版社 230p
- ・ 労働政策研究・研究機構(2008)『「日本の高卒就職システム」の変容と模索』労働政策研究報告書 No. 97
- ・ 太田 聡一(2010)『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社 310p
- ・ 「dip の紹介予定派遣情報」
<http://shoukai.hatarako.net/>(2011/10/29 閲覧)
- ・ 「ふるさと納税応援サイト」
<http://www.furusato-nouzei.jp/guide/detail.html>(2011/11/14 閲覧)
- ・ かなやま労務管理社会保険労務士法人 労働者派遣法勉強室
<http://www.hisamatsu-sr.com/haken/> (2011/11/16 閲覧)
- ・ 山本 勲(2011)『非正規労働者の希望と現実—不本意型非正規雇用の実態—』
<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/11040020.html>

《データ出典》

- ・ 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」(2011/7/30 閲覧)
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/syugyou/2007/1107-1.html>
「平成 20 年度能力開発基本調査結果の概要について」(2011/7/30 閲覧)
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/06/h0610-1.html>
「労働経済の分析」『労働経済白書 2010』
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/10/>
「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」(2011/10/29 閲覧)
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001083414>
「高校・中学新卒者の求人・求職状況について」(2011/10/29 閲覧)
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/09/h0909-2.html#top>
「平成 21 年度高校・中学新卒者の就職内定状況等(平成 22 年 3 月末現在)について」(2011/11/17 閲覧)
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000006hau.html>
「平成 22 年度高校・中学新卒者の求人・求職状況(平成 22 年 7 月末現在)について」(2011/11/17 閲覧)
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000ryxr.html>
「—平成 21 年若年者雇用実態調査結果の概況—〔個人調査〕」(2011/7/19 閲覧)
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/young/h21/index.html>

- 「毎月勤労統計調査」(2011/9/18 閲覧)
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/gaiyo/r-koyou.html>
http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/data_1.pdf
- 総務省
「労働力調査」(2011/7/16 閲覧)
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/>
http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm#hyo_9
「平成 19 年就業構造基本調査」(2011/9/24 閲覧)
<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/index.htm>
「消費者物価指数 (CPI)」(2011/10/29 閲覧)
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001033700&cycode=0>
 - 文部科学省
「高校生の就職について」(2011/7/18 閲覧)
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05010501/002.htm
「学校基本調査」(2011/9/10 閲覧)
http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001011528>
 - 国税庁「民間給与実態統計調査結果」(2011/10/29 閲覧)
http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/jikeiretsu/01_02.htm
 - 内閣府経済社会総合研究所景気統計部(2011/10/29 閲覧)
<http://www.esri.cao.go.jp/jp/stat/di/di.html>
 - 「CraftMAP 日本・世界の地図」(2011/11/13 閲覧)
<http://www.craftmap.box-i.net/>