ISFJ2015 **政策フォーラム発表論文**

大卒新規就業者の３年以内離職率の低下を目指して[1]

誰もが幸せに働ける社会のために

上智大学　釜賀浩平研究会　労働・雇用分科会③

木内洸一　田中梨佳

冨井貴大　長瀬詩乃

堀口元気　新井健介

森海斗　**Lee ChaiHyuk**

2015 年 11 月

[1] 本稿は，2015 年 12 月 5 日，12 月 6 日に開催される，ISFJ 日本政策学生会議「政策フォーラム」のために作成したものである．本稿の作成にあたっては，多くの方々から有益かつ熱心なコメントを頂戴した．ここに記して感謝の意を表したい．しかしながら，本稿にあり得る誤り，主張の一切の責任は言うまでもなく筆者に帰するものである．

要約

本稿では，日本で長年にわたって新規大卒者の 3 年以内離職率が 3 割程度と高止まりしていることを憂慮し，新規大卒者の 3 年以内離職率を早期離職率と定義づけ，未来ある若者が離職の心配をすることなく，安心して働き続けることが出来る社会を実現することを目的とする．まず問題提起として，なぜ若者の早期離職が避けられるべきことなのかについて言及する．議論の進め方としては，雇用の流動性を高めることで離職の弊害を軽減させる方法と，離職そのものを減らすことで弊害を軽減する方法があるが，日本では流動性を高めることは難しいと判断し，早期離職そのものを抑制する方向で議論を進めていく．現在は多くの若者が 1 企業でキャリアを積み重ねることを望んでいるにも関わらず，離職を強いられている現状がある．中でも 3 年以内に離職してしまうことには労働者側と企業側の双方に弊害があると考える．労働者側の弊害は，転職市場で求められる能力を満たすことが出来ないことや，忍耐力がないと市場で判断されることによる正社員としての再就職の難しさが挙げられる．総務省統計局「平成 24 年就業構造基本調査」によると，正社員で離職してから再び正社員として就職できた労働者は約 6 割しかおらず，4 割は非正規労働者とならざるを得なかったことが読み取れる．また企業側の弊害は，新卒学生の採用費用が無駄になることや, 離職者が相次ぐことによる組織風土への悪影響などが考えられる．

現状分析では，既存のアンケート調査などにより若者の離職原因を考察し，本稿独自の分析の足掛かりとしている．調査によると，多くの若者が不満に思っている事柄に，労働時間，休日，休暇などの労働条件や，賃金がある．また，企業と学生の間での情報の非対称性にも注目したところ, 現在開示が義務付けられている情報は投資家向けのものであり，企業選びに必要な就活生向けの情報が得られる環境が整っていないことが分かった．さらに労働組合に関しては，周りの目が気になることや組合費がかかることなどを理由に，組合に加入しにくいという現状があった. 日本の有給休暇取得率が世界的に見て低いことも，労働組合の現状が一因ではないかと我々は考えた．最後に，労働に対する意識が日本と比較的似ているドイツとの比較を見ると，ドイツでは日本と比べ転職経験回数には大きな相違がないものの，労働環境に大きな違いが見られた．以上，現状分析で知り得たことを踏まえ，分析の章では，3 年以内離職率を被説明変数とした回帰分析の説明変数にそれらの項目を加えていき，政策を提言していくうえでの根拠とする．

先行研究は，酒井・樋口(2005)，太田・玄田・近藤(2007)，濱秋(2009)，田原ほか(2007)，臼井(2008)，飯嶋(2013)を参照した．本稿では，酒井・樋口(2005)を用いて問題意識の深掘りをし，太田・玄田・近藤(2007)では政策提言の考察，濱秋(2009)では海外に注目することで視野の拡大を行った．さらに田原 他(2007)，臼井(2008)，飯嶋(2013)では，政策提言における内容の補強と独自性を図った．

若者の離職理由を実証的に特定するため，本稿では最終的に被説明変数に 3 年以内離職率をおいた回帰分析を行った．説明変数として平均年収や有給休暇消化率などの福利厚生を表す変数や，従業員数や女性社員比率などの企業の特徴を表す変数，労働組合などの労働者側の環境を表す変数，また情報の開示度など企業と学生との情報の非対称性を表す変数を組み込むことを想定している．分析は，厚生労働省「新規学校卒業就業者の在職期間別離職状況」より作成した時系列データによる分析と，就職四季報 2016 版より作成したクロスセクションデータによる分析，さらに就職四季報 2016 版と CSR 企業総覧より作成したクロスセクションデータによる分析に分けて行っている．

時系列データ分析では平成 17 年から平成 23 年までの 7 年分のデータを利用し，マクロの視点で日本の雇用制度が若者の離職率に与える影響を考察することを目的とした．被説明変数に 3 年以内離職率を置き，説明変数には離職原因を大まかに，賃金，福利厚生，社内環境の 3 つを想定し，それに対応するものを採用した．結果は育児休暇取得率（女性）のみが有意に負のものとなった．しかし育児休暇取得率（女性）は平成 17 年を除きすべて

の年代で 80%を超えており，追加的な政策は若者の離職率低下への効果が薄いと考えた．また，その他の多くの説明変数が除外されてしまったため，この分析から政策を提言することは難しいと考えた．

クロスセクションデータによる分析では，調査対象を企業別に設定したミクロな視点で行い，離職原因を探ることを目的とした．被説明変数に 3 年以内離職率を置き，説明変数に平均年収，有給休暇消化日数，採用数，残業時間をおき，分析を行った．結果として離職率に有意な説明変数は平均年収のみとなった．現状分析の章で述べたアンケートも同様の結果が示されており，早期離職の減少には賃金が大きく影響することが読み取れた．しかし単純な賃上げを企業に求めることは難しい．そこでさらに分析の精度を高め，賃金以外にも離職率に影響を与えている要因を探るため，もうひとつの分析を行った．もうひとつの分析では再びクロスセクションデータによる分析を用い，賃金以外の要因を探し出すため，平均年収が全企業平均年収の 688 万円を上回る 310 社を対象とした．被説明変数に 3 年以内離職率，説明変数には福利厚生，社内環境に関連するものを主に採用した．結果として，組合ダミー，開示度，フレックスダミーが 5%有意で負，有給消化日数が 1%有意で負であった．この分析より，組合数の増加，企業の情報開示度の向上，フレックスタイム制度導入率の上昇，有給休暇消化日数の増加が 3 年以内離職率低下への道であると考えられる．しかし，働き方の観点から日本では多くの人々がフェイス・トゥ・フェイスでの情報共有を重要視しており，社員が揃って仕事をする時間を短縮させるフレックスタイム制度の導入促進には大きな弊害がある．そのため，本稿ではフレックスタイム制度導入率の上昇は難しいと判断し，政策提言には盛り込まない．これらの分析の結果を踏まえ，本稿では情報開示と労働組合・有給休暇取得日数に関する 2 つの政策を提言する．

1 つ目は情報の非対称性を改善するために企業からの情報開示を義務化する政策である．企業側が共通の項目を開示することで，学生とのミスマッチングによる離職を防ぐことが可能になると考える．開示内容として，有給休暇消化日数や 30 歳平均賃金などの数値化できるものの開示と，アンケート等による職場の雰囲気や社員評価の満足度などの数値化できないものの開示の 2 通りを考えた．この政策は企業と学生のミスマッチングを防ぐだけでなく，情報開示を義務化することによって企業側の労働環境の見直し・改良への効果も期待できる．

2 つ目は労働組合の働きかけによって，全従業員が有給休暇をとりやすくするというものである．周りの目が気になり有給休暇を取りづらいといった現状を解消するべく，有給休暇を取りやすい環境を作る．これにより，労働者自身が仕事に対する不満を解消できると考えられる．その結果として，これまで労働組合に加入していなかった労働者が，その存在意義を理解し加入や新たな労働組合の発足を試みることになれば，早期離職率低下に意味のある労働組合数の増加といった効果も期待できる．

目次

はじめに
第１章　現状分析・問題意識
第１節（１．１）　問題意識・ビジョン
第２節（１．２）　若年者早期離職の現状分析
第３節（１．３）　海外との比較
第４節（１．４）　仮説
第２章　先行研究および本稿の位置づけ
第１節（２．１）先行研究
第２節（２．２）本稿の位置づけ
第３章　離職に関する実証分析
第１節（３．１）　時系列データによる分析
第１項（３．１．１）　目的と仮説
第２項（３．３．２）　結果と考察
第２節　クロスセクションデータによる分析１
第１項（３．２．１）　目的と仮説
第２項（３．２．２）　結果と考察
第３節　クロスセクションデータによる分析２
第１項（３．３．１）　目的と仮説
第２項（３．３．２）　結果と考察
第４章　政策提言
第１節（４．１）労働環境の開示の義務化
第１項（４．１．１）情報開示についての現状分析
第２項（４．１．２）具体的な政策提言
第３項（４．１．３）政策提言により見込まれる効果
第２節（４．２）労働組合設立による政策案
第１項（４．２．１）労働組合・有給休暇消化についての現状分析
第２項（４．２．２）労働組合設立による有給休暇消化促進
第５章　結論・まとめ
先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

近年，日本の労働市場は売り手市場だといわれている．文部科学省および厚生労働省の調査「大学等卒業者の就職状況調査」によると，2014 年 3 月に大学を卒業した学生の就職内定率は 94.4%（4 月 1 日時点）と 3 年連続で上昇し, 2009 年以来の高水準になっている．この流れは 2015 年卒予定者にも及んでおり，2015 年大学卒の就業率は 96.7%と前年比 2.3 ポイント増で，最終的には就職内定率がリーマン・ショック前の水準まで高まる可能性が出てきている．これは就職活動生にとっては喜ばしいことだろう．

しかし就職が決まってからの現状はどうなっているだろうか．日本で長年変わっていない現状として，新規大卒者の 3 年以内離職率が 3 割程度で高止まりしている．どの大学生も半年から1年, もしくは1年以上の期間をかけ就職活動を行い企業から内定をもらうが，それだけの労力をかけ就職先を決めたにもかかわらず，大卒者の 3 人に 1 人程度が 3 年以内に離職している．これは労働者，企業双方にとって弊害がある．労働者側の弊害は，技術，忍耐力がないと市場で判断され，正社員としての再就職が難しくなるということである．企業としては採用，教育コストを新規労働者に対してかけたにもかかわらず，早期に離職されてしまうことで，コストの回収ができなくなる．

本稿では, 現状分析により離職理由について考えられる事柄を挙げ, 離職原因を考察し，政策を提言する．3 年以内離職率に影響を与えるものが何であるのか分析し，そこから離職理由に大きな影響があり，改善の余地があるものを見つけ，政策を提言することが本稿の目的である．分析の際には，時系列データやクロスセクションデータを用いる．そしてそれらの考察をもとに，安心して働き続けることのできる社会を実現することで，未来ある若者が離職の不安なく継続した就業を出来ることを目指す.

第 1 章 問題意識・現状分析

第 1 節 問題意識とビジョン

現在の日本では，高い意欲と志を持って社会人生活を始めた多くの若者が 3 年以内の早期離職を選んでおり，将来へ希望を持つことができずにいる．多くの若者がキャリアを一企業で終えることを望んでいるにも関わらず，早期離職をした若者の一定数は非正規労働者への転向を余儀なくされており，金銭的な問題などから結婚に踏み切れず，子供を持てないなど，長期の視点においても日本社会へ大きな損失を与えている．

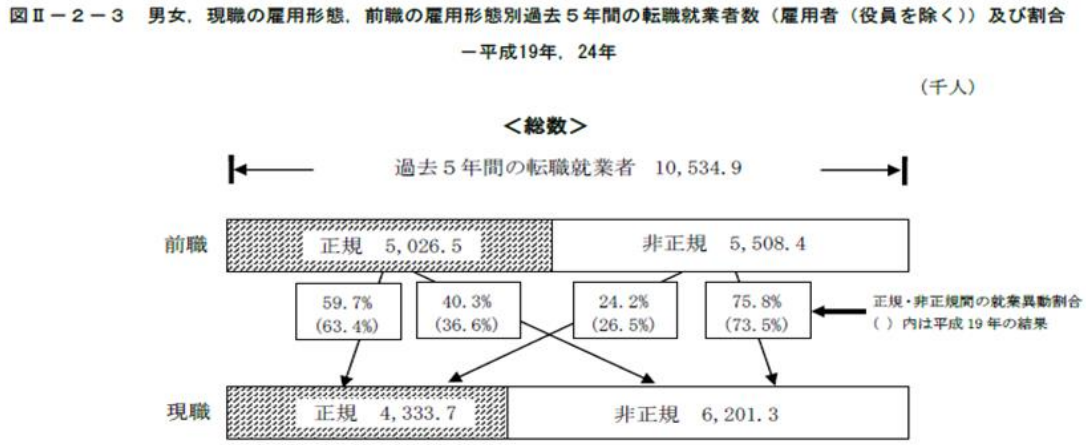
本稿では，現在の若者が何に不満を持ち，早期離職を選択しているのか，あるいは，早期離職は若者の意識の変化によるものなのか，これらの原因を明らかにすることで，若者が早期離職をすることなく，安心して生涯働き続けることができる社会を実現したいと考えている．すべての若者が安心して職務に励み経験をつむことで，20 年 30 年後の日本社会を支える高い専門性を持った人材が生み出せるだろう．全ての労働者と企業が共に信頼し合い，互いの利益のために貢献し，活力のある日本社会を実現していきたい．

本節では，早期離職による弊害を労働者側の弊害と企業側の弊害に分けて考察し，若者が早期離職することが，長期的な視点で見た日本社会だけでなく，労働者と企業の双方にとって悪影響を及ぼすことを明らかにしていく．また，雇用の流動化政策を進めることで，離職と再就職を繰り返すことを社会活動の一環とし，離職の弊害を軽減する案についても検討する．また，第 2 節では早期離職の現状分析を行い，第 3 節では海外との比較を通して，日本における早期離職の原因がどこにあるのかを探っていく．最後に，後の実証分析の足掛けとなる仮説を立てる．

まず，早期離職による労働者側の弊害について考察する．労働者が早期離職をすることによって大きく分けて 2 つの弊害が発生する．1 つ目はその労働者は不安定な非正規雇用に陥りやすいこと，2 つ目は日本企業の終身雇用の文化により，その労働者は辛抱の足りない，使いにくいという印象を企業側へ与えてしまうことである．図 1 は男女，現職の雇用形態，前職の雇用形態別過去 5 年間の転職就業者数及び割合についてまとめたものであり，「平成 24 年度就業構造基本調査」から抜粋した．具体的にどの程度が転職により非正規雇用へ陥ってしまうのかを示している．注目するべきは転職によって非正規雇用へ陥る割合である．前職が正規だった人の 4 割は非正規へ陥っており，前職が非正規だった人の約 8 割弱が，再び非正規になっている．したがって，一度非正規雇用になると正規に戻ることは難しいことがわかる．また平成 19 年と平成 24 年の転職による雇用形態変化の水準を比べると，平成 19 年より平成 24 年の方が非正規雇用になる割合が高く，非正規雇用が増えている傾向がある．酒井・樋口(2005)ではフリーターからの脱却が困難になっていることが示されており，これを後押ししている．

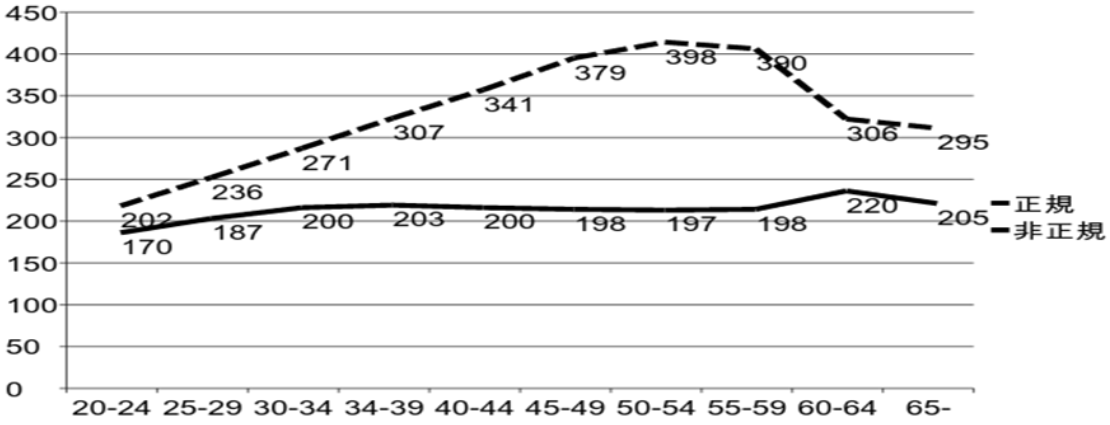
ここで，非正規雇用に陥ることで労働者の生涯賃金がどの程度低下するのかを確認する．図 2 は雇用形態，年齢別年収についてまとめたもので，「平成 26 年度年賃金構造基本統計調査」から作成した．ここから正規雇用と非正規雇用の賃金格差が生じることがわかる．早期離職し，若いうちに非正規雇用へ陥ってしまうと，正規雇用に戻ることは難しく，その賃金格差は徐々に広がる恐れがある．

図 1：男女，現職の雇用形態，全色の雇用形態別過去 5 年間の転職就業者数及び割合



厚生労働省　「平成 24 年度就業構造基本調査」より抜粋

図 2：雇用形態，年齢別年収



厚生労働省　「平成 26 年度年賃金構造基本統計調査」より著者作成

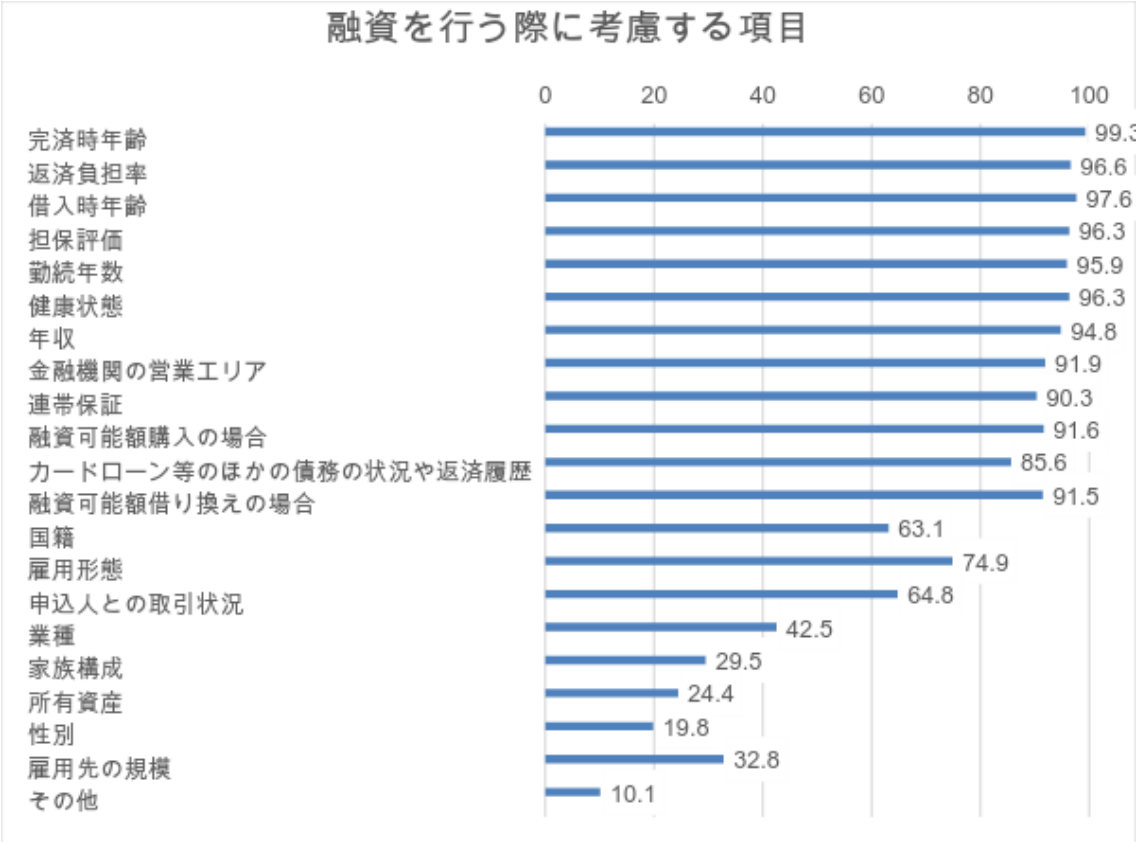
次に，企業側の弊害について考察する．本稿では 2 つの弊害について着目する．1 つ目は，早期離職により，組織風土への悪影響があるということ，2 つ目は，早期離職者を採用したことによるコストが無駄になってしまうということである．1 つ目の組織風土に関して，新入社員が何かしらに不満を抱き早期離職をすることによって，その会社に残った社員の仕事量が増える．そこで，さらなる新しい不満の火種となることが予想される．また，新入社員が早期離職をすることを見越して，教育にコストをかけなくなるというサイクルが生じる恐れがある．2 つ目の採用コストに関して，『即戦力は 3 年もたない　組織を強くする採用と人事』では早期離職者がもたらす費用を述べており，入社後 3 年程は「即戦力として期待しない期間」と見なしている．新卒者 1 人あたりの採用コストを 50 万から 100 万円，入社後 3 年間の給料を 1000 万円，そして法定福利費や育成コストを 300 万とする．すると，採用コストを合わせ，3 年間で 1500 万円に達する金額を早期離職により損失することになる．

ここまで述べてきた離職による労働者や企業に対する現状を踏まえると，日本の労働市場を改善する方法は 2 つあると考えられる．1 つ目は解雇規制の緩和のように雇用システムを変えることによって，一度会社を辞めた労働者が正社員として再就職しやすくなる環境づくりをすることであり，2 つ目は現在労働者が置かれている労働環境を改善すること

や，労働市場に存在する情報の非対称性を解消することにより早期離職率低下を図ることである．

本稿では，1つ目の雇用の流動化を促進する方針は困難であると考え，2つ目の労働環境の改善や労働市場における情報の非対称性を解消することで離職を抑制する方針をとる．雇用の流動化の促進が困難であると考える理由としては日本に根強く残っている年功序列制賃金や，長期勤続を前提とした社会システムが挙げられる．長期勤続を前提とした社会システムの具体例としては住宅ローンがあげられ，図3を見ると融資を行う際に考慮する項目として,勤続年数は95.9%と重視されていることがわかる．これら年功序列制賃金や住宅ローンなどの社会システム，そしてそれらの基となる人々の意識は，政策によって短期間で変えることが困難であると判断したため，本稿では，労働環境の改善や，情報の非対称性の解消という形で，早期離職という問題にアプローチしていく．

図 3：融資を行う際に考慮する項目



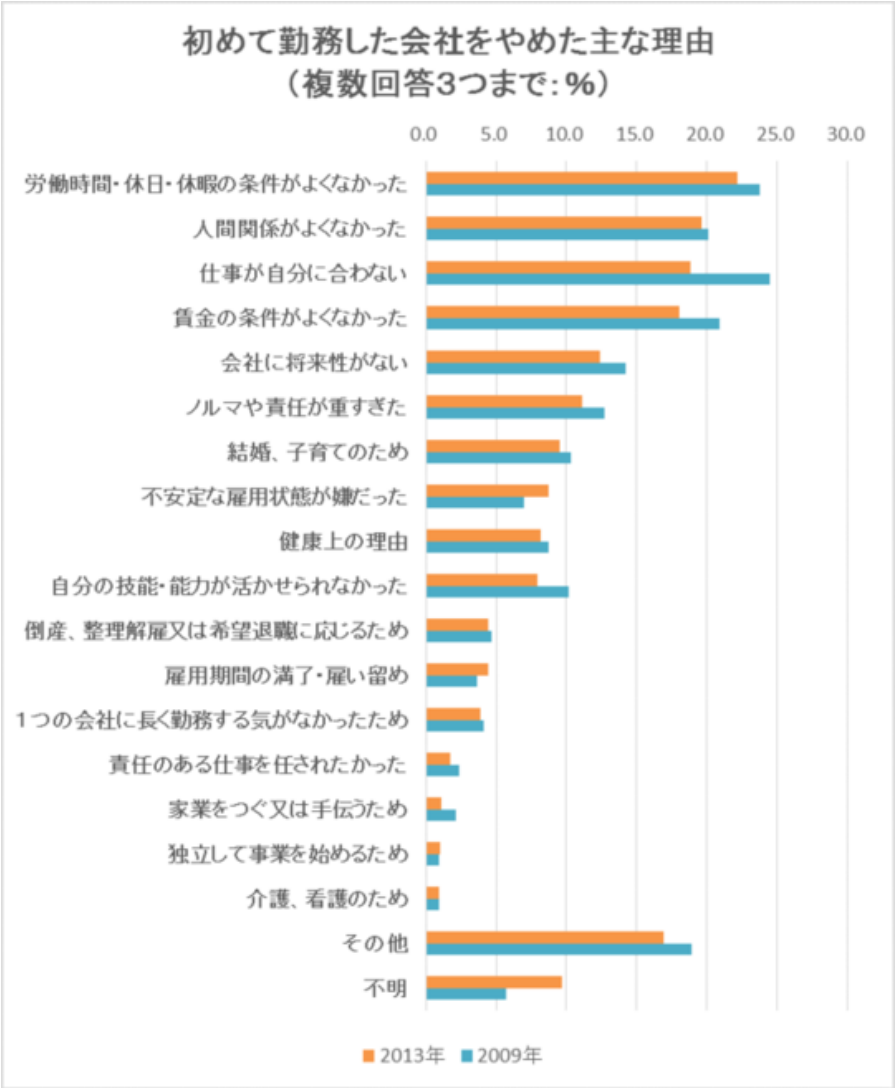
国土交通省　「平成 26 年度民間住宅ローンの実態に関する調査」より作成

第 2 節　若年者早期離職の現状分析

前節までの内容で，早期離職が労働者と企業双方に悪影響をもたらすものであることを確認し，本稿では早期離職の抑制という形でこの問題にアプローチするということを述べた．ここからは早期離職はそもそもどういった理由，構造で引き起こされているのかを確認していく．図 4 は初めて勤務した会社を辞めた主な理由をまとめたものであり，「平成 25 年若年者雇用実態調査」の個人調査結果より上西が作成したものである．図 4 によると，離職理由のトップは労働時間，休日，休暇の条件であり，その後に人間関係，仕事内容，賃金といった理由が挙がっていることがわかる．

労働時間・休日・休暇といった労働条件の具体例として有給休暇取得率が挙げられる．有給休暇とは労働基準法において，半年間継続して雇われている，全労働日の 8 割以上を出勤している，この 2 点を満たせば労働者に与えられる休暇の権利である．
しかし，日本の現在の有給休暇取得率は厚生労働省「就労条件総合調査」によると，平成 26 年，付与日数 18.5 日に対して，取得日数 9.0 日で 48.8%となっている．他の主要国と比べても低い水準に留まっている．有給休暇取得率が低迷している原因として①みんなに迷惑がかかると感じる ②後で多忙になる ③職場の雰囲気で取得しづらい が厚生労働省「第 53 回労働政策審議会労働条件分科会」において挙げられている．以上のことより現在の日本の休暇制度は不十分であると言える．

図 4：初めて勤務した会社を辞めた主な理由



厚生労働省　「平成 25 年若年者雇用実態調査」の個人調査結果より上西作成

では，従来日本の労働環境はどのように整備されてきたのだろうか．本来，休暇などの福利厚生の向上を図る組織は労働組合である．“労働組合”とは，労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう，労働組合法 2 条に記されている．労働組合は労働者の権利を守る，かつ企業側では労働者からの意見を聞く窓口としての役割を果たしており，最終的に労働者と企業の双方の効用を向上させる．しかし現在，日本では厚生労働省「労働組合基礎調査」によると 1990 年代から労働組合員数および組合数が減少傾向である．厚生労働省「労働組合実態調査」によると，定年退職して組合から脱体するという理由が約 7 割であり，組合員の減少原因の中で最も多かった．それに対して，新しく組合に加入する人数が徐々に減っており，全体的に組合員数が減少している．

ここまでで離職理由の上位に挙がっている労働時間や、休暇について現状分析を行ったが，労働環境の改善だけで早期離職の抑制は可能なのだろうか．図 4 の調査によると，情報の非対称性が原因と考えられるものとして，仕事が自分に合わないといった理由も挙がっている．労働市場における情報の非対称性とは，就職活動において企業の情報を十分に得ることができない，またはそのような機会がないということである．現在の日本ではこ

れによって雇用のミスマッチが生じており，結果的に早期離職が引き起こされていると考えられる．

本節で述べた厚生労働省による調査結果の上位には，労働時間などの条件がよくなかったことや，仕事内容が合わないことなどが挙がっていた．これらは入社前に抱いていた企業に対するイメージと違っていたという情報の非対称性から導かれるものであると考える．企業は労働条件などの情報をある程度は公開しているものの，残業時間などの就職活動生が知りたい情報をすべて公開していないのが現状である．このため就職活動生は十分に企業のことを知ることが困難であるといえる．

第 3 節 海外との比較

この節では海外の雇用制度にも目を向け，参考にできるものがないか探っていく．もし若者の労働環境が日本より望ましいと考えられる国があるとすれば，その国の雇用制度から学べるものがあると考える．比較していくうえで，転職回数に注目した．それは第 1 節でも説明した雇用の流動性の面で日本の制度に現実味のある政策を提言したいと考えているからである．そのため平均転職回数が日本のそれと同程度で，かつ若者の就業状態がよりよい国を探っていく．その後日本とその国の制度を見比べ，若者の離職率に影響を与えているだろうと考えられる要素を説明変数とし分析をかける．そこから有意なものがあれば現実味のある政策を提言が出来ると考える．

はじめに日本と諸外国の転職経験回数を見てみる．表 1 は日本と諸外国の転職経験回数及び割合をまとめたもので，「青年に関する調査研究」より作成したものである．表 1 では日本・韓国・アメリカ・スウェーデン・ドイツの転職経験回数の人数割合を示しており，転職経験なしの割合が日本では 54．2%と高い水準であることがわかる．またドイツでも 56.4%と日本をやや上回っている．

上記のようにドイツでは日本と同様に転職経験のない労働者の割合が高く，転職経験なしと転職 1 回を合わせると，ドイツは 79．5%，日本は 75．0%である．このことからドイツは日本と同様に転職が少ない社会だといえる．

ドイツでの若者の雇用はどうなっているだろうか. それは図 5 より見て取ることができる. 図 5 は 25－64 歳の失業者に対する若年失業率の比率の推移をまとめたもので,「2004~2005 海外情勢報告」より抜粋したものである．25－64 歳の失業者に対する若年失業率の比率の推移をみると，日本が 2．0 前後を推移しているのに対し，ドイツは 1．0 前後を推移していることがわかる. これは日本では若者の失業率が 25－64 歳の失業率の 2 倍前後ということを表し, 一方でドイツでは若者の失業率が 25－64 歳の失業率の 1 倍前後，つまり同程度であることを表す．ここから若者の労働環境においてドイツは日本より望ましいと考えられる．以上より，ドイツは雇用の流動性の面で日本と近似し，かつ若者の就業が安定していると考える．

そこでドイツと日本の雇用における相違点を見てみる．違いがみられ，かつ若者の離職に大きく影響を与えているのではないかと考えた要素は 2 つある. 1 つ目に賃金の上昇率, 2 つ目はフレックスタイム制度の導入率である．まず 1 つ目の賃金上昇率について，図 6 は賃金プロファイルの国際比較をまとめたもので，「活用労働統計 1997」，「賃金構造基本統計調査」より抜粋したものである．図 6 より，ドイツは勤続年数が 1～9 年の賃金上昇率が最も高かったのに対し, 日本は勤続年数 15～29 年のそれが最も高かったことがわかる. このことから若いうちの賃金上昇率を高くすれば，若者の離職率が下がるのではないかとい考えられる．次にフレックスタイム制度．こちらのほうが賃金上昇率よりも大きな違いがみられる．そもそもフレックスタイム制度とは勤務が必須の時間帯であるコアタイムを除き，勤務時間を個人の都合に合わせて変えることができる制度であるが，その導入率は日本で 6.1%であるのに対し, ドイツでは 90.0%であった. またコアタイムの設定において,

日本では昼頃に設定する企業が多いが，ドイツでは朝方に設定する企業が多いという違いもあった．このことからフレックスタイム制度の導入率を高めることが若者の離職率低下に影響を与えるのではないかとも考えられる．

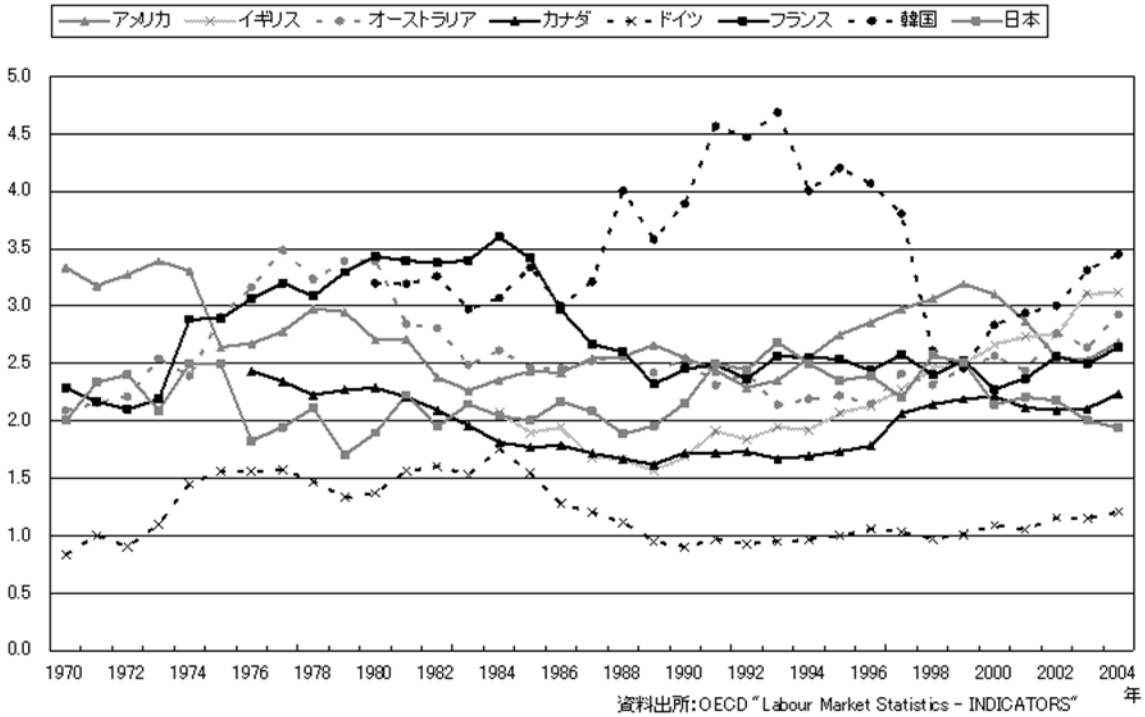
以上の 2 点を説明変数の一部とし，被説明変数となる若者の離職率にどれだけの影響を与えているのか分析をしていく．

表１：日本と諸外国の転職経験回数及び割合

	日本	韓国	アメリカ	スウェーデン	ドイツ
転職経験なし	54.2	40.3	27.3	31.8	56.4
転職 1 回	20.8	20.0	23.1	18.6	23.1
転職 2 回	12.4	18.2	21.7	14.7	8.6
転職 3 回	5.7	9.8	9.6	14.0	4.1
4 回以上転職	4.1	10.4	12.4	19.0	4.6

厚生労働省　「青年に関する調査研究」より作成

図 5：25－64 歳の失業者に対する若年失業率の比率の推移



厚生労働省　「2004~2005　海外情勢報告」より抜粋

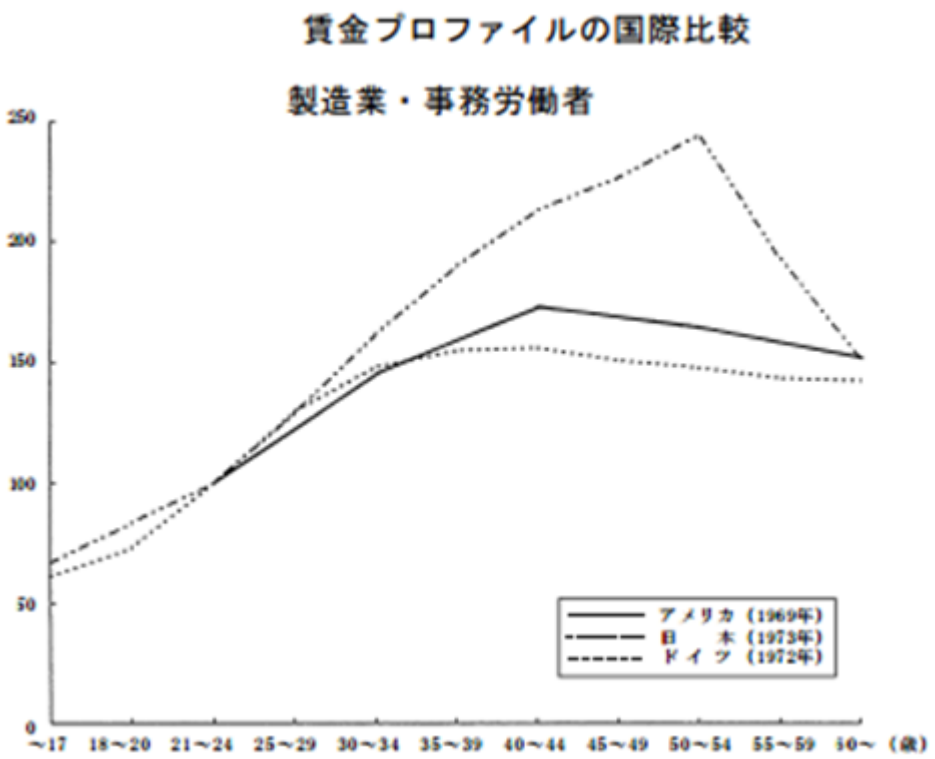
第 4 節　仮説

以上の現状分析を踏まえ，分析に向かうための仮説を立てる．ここでは前節に記載した厚生労働省「平成 25 年雇用動向調査」や，ドイツとの比較を参考に問題の構造を明らかにしていく．

離職理由の調査では上位に労働時間，休日，休暇，賃金，人間関係など労働環境に関するものが挙がっている一方で，労働市場における情報の非対称性も確認されている．これらの情報から考えうる仮説は，労働者が入職前に企業の情報を得ることが難しいため，企業と労働者との間でミスマッチングが起こり，それが離職を引き起こしているというものと，単純に劣悪な労働環境によって離職が引き起こされているという 2 つである．

本稿の分析ではこの 2 つの仮説のどちらが正しいのか，あるいはどちらも早期離職の原因として対処すべき問題なのかを検定し，政策提言の足掛けとしていく．

図 6：賃金プロファイルの国際比較



労働省「活用労働統計 1997」，厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より抜粋

第 2 章 先行研究・本稿の位置づけ

第 1 節 先行研究

先行研究を参照していくうえで，本稿では 6 つのことを意識した．1 つ目に早期離職は実際にマイナスの影響を与えるのかという考察．2 つ目にマクロの視点で見て早期離職を引き起こしている要因の観察．3 つ目に第 1 章第 2 節の「初めて勤務した会社を辞めた主な理由」のアンケートによると賃金に不満がある人が多かったことから，日本の賃金構造は適切であるのかの考察．4 つ目に現状分析をもとに，情報開示についての考察．5 つ目に労働者の有給休暇の取りづらさの現状についての考察．6 つ目に現在の日本における労働組合の活動力についての考察である．

そこで 1 つ目に酒井・樋口 (2005)を参照した．ここでは第 1 回「慶應家計パネル調査」の個票データを使って学校卒業後のフリーター経験の有無がその後の賃金や結婚年齢に与える影響を検証している．本稿は調査の対象を 3 年以内に正社員から離職した人を対象としているが，3 年以内離職者は労働市場で必要とされるスキルを持ち合わせていないため，酒井・樋口 (2005)と互換性があると考えられる．酒井・樋口(2005)では有業者の「昨年 1 年間の主な仕事からの収入」の対数値をフリーター経験ダミーなどの変数で最小二乗法とヘックマン二段階推定の二種類の方法で回帰している．その結果，就業した有業者についてフリーター経験者は男性で年収が 26.3%，女性で 33.2%低く，所得面で不利な立場に立たされていることがわかった．

2 つ目に参照した，太田・玄田・近藤 (2007) では，学卒時に不況期だったことが，若者の早期離職の要因となっていることを示している．ここでは，1980 年代半ばから 2000 年代半ばの長期にわたる個票データを分析した労働市場の世代効果の研究を示している．労働市場の世代効果とは，性別，学歴，卒業年度によって区分されたグループによって，実質賃金，採用，離職，昇進等の決定に固有の影響がもたらされることを意味する．分析結果は，不況期に就職した世代は，好景気に就職した世代に比べ，低い実質賃金，不安定な就業状態，高い無業確率を持続する傾向があることを示している．早期離職を回避するべく，世代効果を含む問題の解決が必要であると考察をしている．

3 つ目に濱秋 (2009) では，バブル崩壊後の経済成長の鈍化や人口構造の高齢化が，年功賃金や終身雇用等からなる日本的雇用慣行にどのような影響を及ぼしているのかについて，1989 から 2008 年の『賃金構造基本統計調査』の個票データを用いて分析している．年功賃金については，新卒採用後同一企業に勤務し続けている労働者の賃金プロファイルの変化を調べている.その結果,プロファイルの傾きは 1990 年代を通じて徐々に緩やかになり，2007~2008 年においては 40 代以降で賃金がほとんど上昇しない形に変化していることが明らかにされている．年齢階級ごとの賃金分布においても，最近では 40 代以降の分布に上方シフトはほとんど見られなくなっており,プロファイルの形状と整合的であるとしている．終身雇用については，1990 年代後半以降，大卒の若年層で終身雇用者の比率が大きく低下していることが示されている．これらの結果は，経済環境の変化により年功賃金や終身雇用の維持が難しくなっていることを示唆している．この論文では，同じ企業で働き続けても賃金の上昇が期待できない若年労働者は，よりよい条件を求めて現職を離れる選択を考える可能性が高まり，一方で転職先を見つけることが難しい中高年層は賃金の低迷を甘受し現職に留まる選択をすると結論付けている．

田原 他（2007）では，採用形態が新卒 3 年以内離職率に与える影響について考察している．入社 1 年以内で離職した正社員の離職理由のアンケートをもとに，情報の非対称性を訴えている．そして，政策提言ではインターン等を例に労働環境の開示を推進している．

5 つ目に臼井（2008）では，有給休暇取得率が低い原因について調査しており，日本国民の有給休暇取得率の低い労働者の意識を 4 つに類型化している．その考察の中で，有給を完全取得することによって起こりうる不利益を予防するために，やむなく有給取得を低くしていると解釈できるとある．

6 つ目に飯嶋（2013）では，現在の日本における労働組合の交渉力について考察している．その中で，企業レベルにおける労働組合および企業別組合を中心として，日本の労働組合の交渉力・活動力が衰退しているという見解は，多くの論者の共通認識となっているとある．

第 2 節 本稿の位置づけ

これらの研究を参考に，本稿では若者の離職率低下を目指し，分析を進めていく.フリーター経験者は所得面で不利な状況であることが酒井・樋口（2005）で示された．そこから一度離職をして非正規雇用になることの弊害を考察するとともに，若者の就業に対する意識調査も考慮し，早期離職率低下という本稿の目的の意義を深める．

また太田・玄田・近藤（2007）では不況期に大学を卒業し就業した者ほど，その後長期的に見ても就業率が低くなっていることが示され，学卒時に不況であることが早期離職に大きな影響を与えていると指摘されている．確かに景気の影響で，就業率や離職率は変わってくる．そこで本稿では景気の動向も考慮しつつ，更なる要因を探し出すべく分析を進めていく．

さらに 2007~2008 年には既に，40 代以降での賃金上昇はほぼ見込めないなど，バブル崩壊前にはなかった賃金上昇比率の変化が将来の賃金に期待できない若者の早期離職を促していると濱秋（2009）で結論付けられている．そこで本稿ではドイツの賃金カーブを参考に賃金と離職の関係性を探っていく．

また，本稿の独自性として，田原 他（2009）との相違点を踏まえて企業の情報開示について提言していきたい．具体的には，田原 他（2009）では，企業の情報開示の重要性を考察したきっかけは，離職理由のアンケートだが，本稿では，離職理由のアンケートに加えて，実証分析結果をもとに情報を開示することの重要性を明記する．また，情報の開示方法についても本稿では言及していく．

第 3 章 早期離職率に関する実証分析

本章では統計ソフト「SPSS 23」を使い，3 年以内離職率を被説明変数とし，どの要因が離職率に影響を与えているかを実証する．実施する分析は共に重回帰分析であり，使用するデータを長期時系列データによる分析と，企業ごとのクロスセクションデータによる分析の２種類に分けて実施する．本稿の核である３年以内離職率についてのデータは，時系列データによる分析においては厚生労働省「新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況」より，２つのクロスセクションデータによる分析においては『就職四季報 2016 年版』と『CSR 企業総覧 2015』より抽出した．「新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況」での離職率算定方法は，事業所からハローワークに対して，新規学卒として雇用保険加入の届けが提出された者の生年月日，加入日等から新規大学卒業者と推定される就職者数，更にその離職日から離職者数を算出し，その割合から離職率を算出している．本稿では，就職者を生年月日が平成元年 4 月 1 日以前で, 平成 23 年 3 月 1 日から平成 23 年 6 月 30 日までに新規学卒として雇用保険に加入した者とし，離職者を平成 23 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までに離職した者として算出された離職率を使用している.『就職四季報 2016 年版』での離職率算定方法は，13 年度離職者数の前年度末従業員数+前年度男女計離職者数に対する割合を利用した.

第 1 節 時系列データによる分析

第1項　目的と仮説

本節では被説明変数を３年以内離職率とした平成 17 年から平成 23 年の過去 7 年分の時系列データによる重回帰分析を行う. データが存在する平成 26 年時点で 3 年以内に離職した者を対象とするため, 使用するデータは平成 23 年までとする. 初めに分析を行うにあたり，離職率が高止まりしている問題を時系列データによりマクロ的視点から観察し，問題の大枠を掴むことを目的とした. そのために GDP や有効求人倍率など外的要因による影響の有無や，フレックスタイム制度の導入率など社会全体での制度の変化などを説明変数に入れることで本稿の実証分析の導入となるよう工夫した.

本節の分析のモデル式は以下の通りである.

$$y_i = \alpha + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \beta_3 x_{3i} + \beta_4 x_{4i} + \beta_5 x_{5i} + \beta_6 x_{6i} + \beta_7 x_{7i} + \beta_8 x_{8i} + \beta_9 x_{9i} + \beta_{10} x_{10i} + u_i$$

使用する変数は以下の通りである． y_i =3 年以内離職率， x_{1i} =平均年収， x_{2i} =育児休暇取得率(女性)， x_{3i} =育児休暇取得率(男性)， x_{4i} =GDP， x_{5i} =テレワーク導入率， x_{6i} =フレックスタイム導入率， x_{7i} = 1 か月単位の変形労働時間制， x_{8i} ＝労働者 1 人平均年間休日総数 x_{9i} ＝年次有給休暇取得日数， x_{10i} =景気動向指数， u_i ＝誤差項.

分析を行う際，離職原因を３つ想定しそれに対応する説明変数を採用した．採用した説明変数をまとめたものが表 2 である．想定する離職原因は賃金，福利厚生，社内環境の３つである.

表 2: カテゴリ別説明変数

カテゴリ	説明変数
賃金	平均年収
	所定内賃金に占める諸手当の割合
福利厚生	テレワーク導入率
	フレックスタイム導入率
	一年単位の変形労働時間制
	一ヶ月単位の変形労働時間制
	住宅手当導入企業数割合
社内環境	育児休暇取得率
その他	GDP
	有効求人倍率

表 3: データの出典

説明変数	出展
平均年収	厚生労働省　賃金構造基本統計調査
所定内賃金に占める諸手当の割合	厚生労働省　就労条件総合調査
テレワーク導入率	総務省　企業におけるテレワーク勤務制度導入率の推移
フレックスタイム導入率	厚生労働省　就労条件総合調査
一年単位の変形労働時間制	厚生労働省　就労条件総合調査
一ヶ月単位の変形労働時間制	厚生労働省　就労条件総合調査
住宅手当導入企業数割合	厚生労働省　就労条件総合調査
育児休暇取得率	厚生労働省　事業所調査
GDP	内閣府 国民経済計算(GDP 統計)
有効求人倍率	厚生労働省　一般職業紹介状況(全数)

賃金　　: 実際に社員が仕事の価値として計る最も身近な数値であり，仕事の目的とする人も多く不満を持ちやすいと考えられる. しかし離職により不安定な生活に陥ってしまうことから，賃金自体に原因があるとは言い切れない. また賃金自体も細分化できるので賃金に関する細かい分析が必要である.

福利厚生：仕事内容自体の問題ではなく，働きやすい制度の有無による離職が考えられる. 福利厚生の整備は企業にとって費用がかさむことにつながり，現状として十分に整備されているとも考えにくい. よって福利厚生を拡大するべきなのか，またどの制度を充実させるべきなのかを図る必要がある.

社内環境：精神的な理由による離職の中に社内の雰囲気といった面も理由として考えられる. 数値化できないものが原因である離職は大いに考えられるが，その原因自体を引き起こしている具体的な要因を抽出し，何が仕事をする際の環境を整えるために必要であるかを分析する.

第 2 項 結果と考察

分析結果は表 3 の通りである．当初全ての説明変数において重回帰分析を試みたが，多くの変数が事前に除外されてしまい，使用可能な結果を見出すことは出来なかった．そこで説明変数を事前に厳選し，再度分析を行ったところ，育児休暇取得率（女性）が有意に負の結果となった. 育児休暇取得率(女性)については, 平成 17 年度を除き全ての年代で 80%を超えており，追加的な政策の効果は薄いと考えられるため，本稿ではこの分析結果に基づく政策提言は行わない．また，他の変数の多くが除外されていることにより，この分析からは新たな政策を提言することは難しいと考え，別の種類の分析を実施した.

第 2 節 クロスセクションデータによる分析 I

第 1 項 目的と仮説

前節で行った時系列データによる分析で有意な結果が出なかったため，日本全体を見るマクロな視点ではなく，調査対象を企業別に設定し，ミクロな視点で原因を探っていく．この分析から企業単位で離職に影響を与えている原因の手がかりを得ることを目的とする.

本節の分析のモデル式は以下の通りである.

$$y_j = \alpha + \beta_1 x_{1j} + \beta_2 x_{2j} + \beta_3 x_{3j} + \beta_4 x_{4j} + u_j$$

y_j =3 年以内離職率, x_{1j} = 採用数, x_{2j} = 有給休暇消化日数, x_{3j} = 平均年収, x_{4j} =残業時間

以上のデータは『就職四季報 2016 版』より，4 つの説明変数の全てが欠落することなく揃っている企業 627 社から抽出したものである．また，前節と同様に説明変数をカテゴリ分けし，それをまとめたものが表 4 である．3 年以内離職率は 2010 年 4 月，2011 年 4 月の新卒入社（単独ベース，非現業者）を対象に，入社 3 年以内に離職した人の割合を，2010 年から 2011 年の形で表示したものである. 有給休暇消化日数は前年度に従業員が取得した有給休暇日数の平均である．有給消化日数，及び残業時間は，企業側の福利厚生の充実度合を判断することを目的としている．平均年収は総合職の平均年収を第一優先とし，税込み，残業料や賞与を含んでいる．金銭インセンティブがどの程度早期離職に影響を与えているかを判断することを目的としている．これら 4 つの説明変数を抽出した理由としては早期離職の原因として，賃金，社内環境，福利厚生，その他の 4 つのカテゴリを想定し，簡易的にそれぞれの代理変数として決定したためである.

表 3: 分析結果

説明変数	定数項	育児休暇取得率(女性)	年次有給休暇取得率	調整済み R2
係数 （標準誤差）	71.759 （-50.408）	-.316* （-0.12）	-1.564 （-5.627）	0.454

注:***,**,* はそれぞれ有意水準 1%, 5%, 10%を表す

表 4: カテゴリ別説明変数

カテゴリ	説明変数
賃金	平均年収
社内環境	残業時間
福利厚生	有給休暇消化日数
その他	採用数

第 2 項 結果と考察

分析結果をまとめたものが表 5 である.1%水準で有意と認められた変数は平均年収のみである．平均年収の係数が負を示していることから，平均年収の上昇が早期離職率を減少させる効果があることが読み取れる．一方，採用数，有給消化日数，残業時間は有意な結果が出なかった.

平均年収が有意に負に出た理由として，平均年収の低い企業では若年労働者は将来にわたる賃金の上昇を期待できず離職を選択し，一方，平均年収の高い企業では，企業に留まることで得られる賃金上昇のメリットが大きいため，その企業に留まる選択をすることが理由と考えられる.

表 5: 分析結果

説明変数	定数項	採用数	有給消化日数	平均年収	残業時間	調整済み R2 乗	サンプル数
係数	33.864	0.009	-0.006	-0.032***	-0.035	0.041	627
(標準誤差)	(-4.313)	(-0.009)	(-0.012)	(-0.006)	(-0.086)		

注:***, **, * はそれぞれ有意水準 1%, 5%, 10%を表す

第 3 節 クロスセクションデータによる分析Ⅱ

第 1 項 目的と仮説

前節の分析から賃金が早期離職率に対し負の影響を与えていることが読み取れた．しかし企業にとって単純な賃上げは難しいと考える．帝国データバンク「2014 年度の賃金動向に関する企業の意識調査」によると，2014 年度に社員の賃金改善を行う予定があると回答した企業が 46.4%あった一方で，ないと回答した企業が依然として 29.0%存在すると述べられている．また，賃金改善の理由として労働力の定着・確保が 57.2%に対して，自社の業績拡大が 50.2%に留まるなどネガティブな要因での賃上げが中心と考えられている．よって企業にとって，単純な賃上げは依然として難しいと考えられる．

そこで，さらに分析の精度を高め，平均年収以外に早期離職率に影響を与えている項目を探るため，本節では平均年収の値が 627 社の平均値である 688 万よりも高い 310 社にサンプルを絞って分析を行う．

また説明変数には 30 歳時賃金差やボーナスなど，賃金に関する項目も含まれているが，これらは一企業全体の平均賃金と違い，30 歳時やボーナスの支払い時期など期間を限定したものなので，企業側にも改善の余地はあると考え，変数として導入した．

本稿の分析のモデル式は以下の通りである．

$$y_k = \alpha + \beta_1 x_{1k} + \beta_2 x_{2k} + \beta_3 x_{3k} + \beta_4 x_{4k} + \beta_5 x_{5k} + \beta_6 x_{6k} + \beta_7 x_{7k} + \beta_8 x_{8k} + \beta_9 x_{9k} + \beta_{10} x_{10k} + \beta_{11} x_{11k} + \beta_{12} x_{12k} + \beta_{13} x_{13k} + \beta_{14} x_{14k} + \beta_{15} x_{15k} + \beta_{16} x_{16k} + \beta_{17} x_{17k} + \beta_{18} x_{18k} + \beta_{19} x_{19k} + \beta_{20} x_{20k} + \beta_{21} x_{21k} + u_k$$

ただし，y_k =3 年以内離職率，x_{1k} =従業員数，x_{2k} =平均年齢 ，x_{3k} =管理職女性比率，x_{4k} =能力・業績評価ダミー，x_{5k} =育休復職率，x_{6k} =フレックスダミー，x_{7k} =短時間勤務制度ダミー，x_{8k} =30 歳時賃金差，x_{9k} =30 歳時平均賃金，x_{10k} =採用数，x_{11k} =有給休暇消化日数，x_{12k} =平均年収，x_{13k} =残業時間，x_{14k} =男性比率，x_{15k} =役員平均年齢，x_{16k} =30 歳時昇給率，x_{17k} =ボーナス，x_{18k} =夏季休暇，x_{19k} =年末年始休暇，x_{20k} =組合ダミー，x_{21k} =情報開示度，u_k =誤差項である．

各説明変数は前分析の各カテゴリを詳細にしたものであり(表 6)，カテゴリ内の細部の原因を推定するために決定した．また変数同士が互いに与える影響を排除するために，互いの相関係数が 0.5 を有意に超える変数は同時にモデル式に組み込まれないよう工夫した．注意の必要な変数は以下で説明する．

表 6: 説明変数のカテゴリ分け

カテゴリ	説明変数	カテゴリ	説明変数	カテゴリ	説明変数
賃金	昇給率	福利厚生	有給休暇消化日数	社内環境	平均年齢
	ボーナス		夏季休暇日数		管理職女性比率
	平均年収		年末年始休暇日数		能力・業績評価ダミー
	30 歳平均賃金		フレックスダミー		育休復職率
			時短勤務ダミー		男性比率
			組合ダミー		情報開示度
					残業時間
					従業員数
					役員平均年齢
					採用数

昇給率 : 30 歳時賃金/初任給”で算出．年齢の低いうちの昇給が仕事に対するモベーションになり定着率が高まることも考えられる．

時短勤務ダミー : 3 歳～就学前の子を持つ社員が利用可能である制度の中の短時間勤務制度の有無．子どものいる社員にとって勤務の形の自由度が定着率に大きく影響すると考えられる．

組合ダミー : 労働組合の有無．労働組合の活動によって有給日数の増加や賃金の上昇が促されるため，存在の有無が福利厚生の充実度に影響を与えていると考えられる．

管理職女性比率 : 管理職の中の女性比率を計った数値．女性の働きやすさという面において仕事のしやすい環境に影響を与える数値であると考えられる．

情報開示度 : 『就職四季報 2016 版』の中で東洋経済新報社が定めた 5 段階による評価．
就職活動を行う学生が就職する企業の情報にアクセスできる環境にあるのか否かが，就職後の会社に対する印象に影響すると考えられる．

役員平均年齢 : 役員の役職に就く職員の平均年齢．役員平均年齢が低いほど労働者の昇進のスピードが速いと考えられる．

第 2 項 結果と考察

分析結果は表 7 の通りである．相関係数に注意しながらモデルを複数作成したが，(1)のモデルでは全てのカテゴリの変数が偏りなく投入されるようにモデルを作成した．その結果，昇給率が 10%有意で負に出ており，組合ダミー，開示度，フレックスダミー，が 5%有意で負に出る結果となった．また有給休暇消化日数が 1%有意で負となった．

(2)のモデルでは再び休暇に関する変数を加え，先ほどまでは相関係数の関係で加えられなった採用数を加えて分析を実施した．結果，定数，30 歳時賃金差が 5%有意で正に出ており，有給休暇消化日数がモデル(1)と同じく 1%有意で負に出る結果となった．

以上の分析を踏まえて，分析結果の考察をしていく．説明変数が多く，モデルによりそれぞれの変数の有意確率や有意に負に出るか否かが異なったため，どの要因が真の原因かを特定することが難しくなっていた．そのため本稿では，調整済み R2 乗の数値が高く，信頼度が相対的に高いと考えられる(1)のモデルを本稿では利用する．

また, (1)のモデル内の昇給率, とフレックスダミーは政策提言への活用の対象外とする．昇給率を対象外とする理由として，本節の分析が賃金の影響を除いた要因の発見を目的としており,第 2 節で使用した”平均賃金”のように直接的ではなくとも，他の変数と比べると分析の目的にそぐわないこと，有意確率が 0.078 と有意に出た他の変数に比べ高く，相対的に結果の信頼度が低いことの 2 つの理由から昇給率は政策提言の対象外とする．

フレックスダミーに関しては現在のフレックス制度を考察する必要があると考える．厚生労働省「就労総合条件調査」によるとフレックスタイム制度を採用する企業割合は平成 14 年度の 60.2%をピークに減少をはじめ，現在平成 27 年では 52.8%となっている．その理由に日本人の働き方における慣習があげられる．フレックスタイム制度を採用するとコアタイムを除き自由な時間の使い方ができるようになる．つまり社員が同時に仕事をする時間が少なくなる．するとフェイス・トゥ・フェイスによる情報共有が難しくなり効率が下がる．電子機器による意思疎通も可能な社会ではあるが，それでは効率が下がると考える企業が多いようである．また，コアタイム中にも問題は存在する．限られた時間の中で会議を開かなければならないことになり，時間管理が難しいということだ．以上の理由により，フレックスタイム制度を採用する企業の割合は下がってきている．フェイス・トゥ・フェイスによる意思疎通や，会議による政策決定などの日本人の働き方における慣習はフレックスタイム制度と共存することが難しく，またその慣習を変えることも短期的には難しいと考えられる．そのため本稿ではフレックス制度導入率上昇を目指すことは難しいと判断し，提言に盛り込むことはしていない.

実証分析の結果，組合ダミー，有給休暇消化日数，開示度に関しては離職率の減少に対し有効に働くと考えられる．理由としては，組合が存在すると労働者側の意見が企業に反映されやすくなり，有給休暇消化日数が多いほど労働環境が良いと考えられるため離職の減少に繋がると考えられる．また開示度を高め，新規大卒求職者に積極的に情報を提供することで，企業と労働者との間でミスマッチが減少し，早期離職の減少に繋がると考えられる．よって本稿では，組合ダミー，有給休暇消化日数，開示度に関しての政策を提言していきたい.

表 7: 分析結果

説明変数 定数項	(1)係数 (標準誤差)	(2) 係数 (標準誤差)
定数	39.168	21.319***
	(-30.588)	(8.957)
従業員数		
平均年齢	-0.284	
	(0.463)	
管理職女性比率	-0.49	
	(0.396)	
能力・業績評価基準ダミー	2.326	
	(7.156)	
育児休業復職率	0.058	
	(0.095)	
フレックスダミー	-4.448**	
	(1.729)	
短時間勤務制度ダミー	4.216	
	(3.825)	
30 歳時賃金差		1.110E-05**
		0
採用数		0.014
		0.009
有給消化日数	-0.734***	-0.869***
	(0.271)	(0.165)
平均年収		
残業時間	-0.028	0.032
	(0.103)	(0.062)
男性比率	0.134	0.068
	(0.134)	(0.058)
役員平均年齢		-0.013
		(0.012)
昇給率(30 歳/初任給)	-0.104*	-0.045
	(0.053)	0.034
ボーナス	0.02	-0.009
	(0.018)	(0.011)
夏季休暇日数	0.298	0.188
	(0.375)	0.249
年末年始休暇日数	-0.444	-0.175
	(0.554)	(0.316)
組合ダミー	-6.787**	-1.155
	(2.655)	(1.567)
開示度	-2.783**	-0.295
	(1.345)	-0.881
調整済み R2 乗	0.303	0.257
サンプル数	310	310

注:***, **, * はそれぞれ有意水準 1%, 5%, 10%を表す

第 4 章 政策提言

分析の結果を踏まえ，情報開示と労働組合・有給休暇取得日数に関して，2 つの政策を提言する．

1 つ目は情報の非対称性を改善するために企業からの情報開示を義務化する政策である．従来の就職活動においては企業の情報開示度にばらつきがあったために，学生が企業間での比較をすることは難しかったが，共通の項目を開示することでミスマッチングによる離職を防ぐことが可能になると考える．

2 つ目は制度として存在しているものの，周りの目が気になって取りづらいといった現状を解消するべく，労働組合がはたらきかけの中心となって有給休暇をとりやすくするというものである．有給休暇を取りやすい環境を作ることによって，労働者自身がタイミングを選んでリフレッシュでき，仕事に対するストレスを解消できると考える．

第 1 節 労働環境の開示の義務化

第 1 項 情報開示についての現状分析

現在，『就職四季報 2016 版』に記載の開示度は，5 段階で表わされている．四季報に記載の項目ごとに，企業側が情報を開示するか否かを選択できる．すなわち開示が義務ではないため，開示する情報量の差が企業間で生じている．

現在，企業に開示が義務付けられている代表的なものに，上場企業に課せられる有価証券報告書がある．これは金融商品取引法によって定められており，投資家保護を目的としている．そのため，内容は企業の概況，事業の状況，設備の状況，株価の推移，経理の状況等，投資家向けになっている．四季報に記載の項目の中には，分析結果で有意に出た，有給休暇取得日数や組合の有無などもあるが，これらの情報については開示が義務付けられていない．これらの情報を入社前の就職活動生の時点で，認知しておく必要がある． また，現状分析で述べた離職理由の中には，職場の雰囲気や仕事上のストレス等，数値化できない情報も含まれている．就職活動中の学生は企業に個人情報を登録し，説明会等に参加することで多少の情報は得ることができるが，説明会での学生の態度も企業側が評価している点を考慮すると，これらは入社前に入手しがたい情報であると考えられる．よって早期離職を防ぐためには，これらの情報を企業側が自ら開示することも重要だ．

第 2 項 具体的な政策提言

第 1 項より，入社前の学生にとって，現在の法律制度をもとに，企業や職種を理解することの難しさや重要性を考察した．よって，本稿では東洋経済新報社の開示度を基に，就職活動生が就職先を決めるまでに情報を得る方法を考える．具体的には，“企業側による ES 形式の情報公開の義務化” を提言する．この提言は，企業が学生を選考する際に用いるエントリーシートを真似て，企業側も統一されたフォーマットを用いて，情報公開することを義務づけるものである．本稿では“D シート(Disclosure Sheet)”と名付ける．また，対象とする企業については，資本金 5 億円以上もしくは負債 200 億以上の会社とする．これは会社法によって大会社と分類されており，とりわけ社会に影響力の大きい企業や公共性の高い企業であるので，この D シートを試験的に導入したいと考える．これらの D シートの管理者は，政府に定める．D シートに記載される情報には，2 つの種類がある．

1 つ目は，数値化できる情報を公開するもので，政府が企業側に調査を行う．これにより，企業間で生じていた開示度の差を埋めることが可能になると考える．2 つ目は，風通

しの良さや待遇面の満足度など，数値化できない情報を公開するものである．これは政府から指名された企業の従業員が匿名でデータを提供するものとする．これらの情報は，学生が入社前に取得することが難しく，また情報源が偏ってしまいがちである．しかし，統一のフォーマットで，従業員が風通しの良さなど職場の雰囲気の情報を提供すれば，学生側は企業への理解がより一層深まると考える．

これらの企業の情報が詳しく掲載されたDシートの情報を，レーダーチャート等を用いてインターネット上で閲覧可能にすることで，学生側も企業同士を比較しやすく利便性が図れると考えられる．

開示項目は図4の「初めて勤務した会社をやめた主な理由」の回答率5%以上に該当するものより選出した。

①　　労働時間、休日、休暇の条件がよくなかった
⇒残業時間、有給休暇取得率、年末年始休暇、土日休みか否か、フレックスタイム制度の有無、労働組合の有無
②　　人間関係がよくなかった
⇒風通しの良さ、採用数、男女比、人材育成の手厚さ
③　　仕事が合わない、⑩自分の技能・能力が活かせられなかった
⇒20代成長環境、ジョブローテーションの有無
④　　賃金の条件がよくなかった
⇒平均年収、ボーナス、昇給率、30歳時平均年収と賃金差、住宅補助の有無、寮の有無、待遇面の満足度
⑤　　会社に将来性がない
⇒有価証券報告書（図9）
⑥　　ノルマや責任が重すぎた
⇒人事評価制度
⑦　　結婚・子育てのため
⇒転勤の有無、育休復職率
⑧　　不安定な雇用状態が嫌だった
⇒非正規雇用の労働者にあてはまるためなし
⑨　　健康上の理由
⇒社員食堂の有無

Dシートの周知方法に関しては，大学による告知が効果的であると考える．大学は早くから就職活動に関する情報公開やセミナーの開催などを行っている．掲示物などによる告知により，就職活動を意識する以前の学生もこのシステムの存在を認知することが可能になるので，より情報の非対称性による雇用のミスマッチを防ぐことができる．

表 9: D シート(有価証券報告書)

企業の概況	主要な経営指標等の推移 ※過去 5 年分
	事業の内容
	従業員の状況 ※主に従業員数
事業の状況	業績等の概要
	対処すべき課題
	財政状態, 経営成績およびキャッシュフローの状況の分析
株価の推移	最近 5 年間の事業年度別採用最低株価
経理の状況	資産合計　※貸借対照表より
	当期純利益　※損益計算書

表 10: D シート(著者作成)

賃金	平均年収, ボーナス 昇給率, 30 歳時平均年収 30 歳時賃金差, 住宅補助の有無
労働環境	残業時間, 有給取得率 風通しの良さ
福利厚生	年末年始休暇, 転勤の有無 土日休みか否か, 寮の有無 社員食堂の有無
企業状況	3 年以内離職率, 採用数 男女比, 育休復職率 組合の有無
モチベーション	待遇面の満足度, 人材育成の手厚さ 20 代成長環境, 人事評価の適正感 ジョブローテーションの有無

第 3 項 政策提言により見込まれる効果

企業に統一された情報公開を義務付けることで見込まれる効果を考察する．本稿では，2 つの効果が見込まれると考えられる． 1 つ目は学生側が，企業を比較でき，良い面も悪い面も覚悟した上で入社するため，ミスマッチを防ぎ，情報の非対称により引き起こされる離職を防ぎうると考えられる．2 つ目はデータの公開が義務となることで，労働環境を決定する立場，すなわち役員やマネジメント層の意識も変わり，労働環境の向上が見込まれる．これによって，早期離職に有意な結果が出た有給休暇取得率の上昇や，組合の設立等が起きると想定される．これらの効果により，離職率の低下が見込まれて，採用・育成コストの削減に繋がるだろう．

第 2 節 労働組合による有給休暇消化促進

第1項 労働組合・有給休暇消化についての現状分析

労働組合が存在することで福利厚生制度や職場環境の改善，労働者の意思の反映などが見込まれる．なぜなら，労働組合法第 6 条より，労働組合には企業に対して発言力があることが見て取れるからである．しかし現在の日本では，先行研究にもあるように労働組合が効果的に機能していない現状がある．これは組合費が給与から引かれてしまう，雇用主に目をつけられる恐れがあるなどの意識が労働者にあることが原因だとみられる．

また，厚生労働省「就労条件総合調査結果の概況 1 労働時間制度 (4)年次有給休暇」 によると，日本の有給休暇消化率の現状は約 50%で，世界的に見てもとても低い．日本の有給休暇消化率が低い原因として，労働者は忙しくて取得できない，評価が下がる，休日にやりたいこともなく万が一に備えたいので休みたくないなどの意識が挙げられる．厚生労働省の有給休暇ハンドブックによると，①企業もしくは事業所全体の休業による一斉付与方式，②班・グループ別の交替制付与方式，③年次有給休暇付与計画表による個人別付与形式などが，現在日本における具体的な有給休暇取得の方法として挙げられている．①や②のように集団で有給休暇を取得することに関しては，先行研究や上記に挙げた有給休暇の取りづらさは当てはまらないと考えられるため，③のように個人レベルでの有給取得方法を改善すべきと考えられる．また，日本労働組合総連合「2015 春季生活闘争方針・基本構想⑤ワーク・ライフ・バランスの実現」で，年次有給休暇取得率向上に向けた取り組みを行うと記載されているものの，実際向上は見て取れないため，その向上を目的とした提言を掲げたい．

第 2 項 具体的な政策提言

分析の結果から，有給休暇取得日数が有意に負であったことから，有給休暇消化率を上げることで離職率は低下すると考えられる．しかし，有給休暇取得率を向上させることは容易なことではないと考えられる．そこで，臼井（2008）にあるように，労働者が有給休暇を完全取得しても不利な処遇を受けないようにするため，新しい有給休暇の取得方法を提言する．

具体的な有給休暇の取得方法としては，現在行われている年次有給休暇付与計画表による個人別付与形式で，計画表を企業に直接提出するのではなく，一旦労働組合に提出し，労働組合が個々人の有給休暇日を調整し企業に申請する方法を提案する．このように労働組合が介入することで, 個人レベルでの企業への有給休暇取得申請のしづらさは改善され，また発言力のある労働組合が企業に申請することで，個人で企業に直接申請するよりも自分が有給休暇を取得したい日に取得できる可能性が高まると考えられる．

この政策提言により見込まれる効果として，発言力のある労働組合が介入することで，有給休暇取得率が向上することが挙げられる．その効果から，労働組合への期待値も向上し，長期的には労働組合の数の増加も期待できる．さらに分析の結果，組合ダミーが有意

に負であったことから，組合の数が増加すると，長期的に更なる離職率の低下も見込まれる．

第５章　結論・まとめ

本稿では，若年者の早期離職に注目し，情報の非対称性や有休取得率や労働組合についての改善案を提言した．これにより，就職活動生が入社する際に企業の情報をより一層深く把握した上で働けるため，新入社員と企業のミスマッチが減少すると考える．また，有休取得率の上昇や労働組合の増加に伴い，労働環境の改善も見込まれる．これらにより，早期離職率が低下し，企業側の採用・教育コストが削減すると考えられる．これらの提言が機能すれば，削減された採用コストをもとに，さらに従業員が重視する福利厚生を充実させることや，長期的な視点では企業の平均年収の上昇にもつながると考えられる．

しかし，本稿では大きく２つの課題が残ったと考えられる．1つ目は，情報開示に伴うコストとリスクであり，２つ目はフレックスタイム制度の導入に対する提言である．1つ目の情報開示に関して，今回は試験的に政策案を導入するため，対象を会社法で大企業と分類する企業に限定している．しかし，中小企業に分類される企業への調査内容やそれに伴うコストの計算も今後必要となるだろう．また，情報公開を義務付けてから，公開実施までの期間について，アンケートやシミュレーションをもとに考察するべきだろう．企業にとって改善すべき良くない情報を開示してしまうと，それにより企業のイメージがマイナスになってしまうため，開示を義務付けると公言してから企業が公開を躊躇する情報に向けて改善の努力する期間を設ける必要性がある．

２つ目のフレックスタイム制度の導入に関して，日本人の慣習や働き方のためにフレックスタイム制度の導入率が落ちてきているため，導入率上昇の提言は行わなかった．しかし，ドイツとの比較より，フレックスタイム制度の導入によって労働者の定着率を上昇させうることや，クロスセクションデータによる分析Ⅱより，実際にフレックスタイム制度の導入が若年者の離職に有意となったため，長期的な視点でこの慣習や働き方を改変し，導入率を上昇させることの効果は大きく見込まれると考える．

これら２つの点について，本稿で提言した政策の細部にもさらに調査を深め，あらゆる規模の企業と労働者にとって有意義なものとする必要がある．また今回はフレックスタイム制度において，短期的な視点での改善を考慮した提言であったが，中長期的な改善も考慮し，導入率の上昇が実現されれば，さらなる早期離職の減少が見込まれるだろう．

先行研究・参考文献・データ出典

《主要参考文献》

・城繁幸(2006)『若者はなぜ3年で辞めるのか』光文社
・(2014)『就職四季報　2016 年版』東洋経済新報社
・樋口弘和(2010)『即戦力は3年もたない』角川新書
・(2014)『CSR 企業総覧』東洋経済新報社

《先行論文》

・飯嶋和紀(2013)「労働組合の職場組織の交渉力」
・臼井冬彦(2008)「実態としての日本の有給休暇制度 : 有給休暇未取得分に関する国際会計基準・経営実務からの考察」
・太田聰一, 玄田有史, 近藤絢子(2007)「解けない氷河―世代効果の展望」
・酒井正, 樋口美雄(2005)「フリーターのその後―就業・所得・結婚・出産」
・田原啓一ほか(2007)「採用形態が新卒3年以内離職率に与える影響」
・濱秋淳哉, 堀雅博, 前田佐恵子, 村田啓子(2011)「低成長と日本的雇用慣行―年功賃金と終身雇用の補完性を巡って」

《データ出典》

・厚生労働省(2015)「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」 2015/8/11
http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html
厚生労働省(2009)「雇用動向調査」
http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/09-2/kekka.html#04　2015/06/09
・厚生労働省(2014)「事業所調査」
http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-26-07.pdf
・厚生労働省 (2014)「就労条件総合調査」 2015/8/11
http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html
・厚生労働省(2005) 「諸外国における若年者雇用・能力開発対策」
http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/05/2.html　2015/05/19
厚生労働省(2014)「新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況」
http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/24-01.pdf　2015/03/03
・厚生労働省(2014)「大学等卒業者の就職状況調査」 2015/8/18
http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000044078.html
・厚生労働省(2015)「大学等卒業予定者の就職内定状況調査」 2015/8/11
http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000084862.html・厚生労働省 (2006)「第 53 回労働政策審議会労働条件分科会　会議次第及び資料項目　労働時間法制について」 2015/8/11
・厚生労働省(2006)「第 53 回労働政策審議会労働条件分科会　会議次第及び資料項目　労働時間法制について」 2015/8/11
http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/03/s0329-9a.html
・厚生労働省(2014)「年賃金構造基本統計調査」
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/roudou_report/dl/20130730_02.pdf　2015/06/09
・厚生労働省 (2002)「有給休暇ハンドブック」 2015/9/29
http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/dl/040324-17a.pdf
・厚生労働省 (2014)「労働組合基礎調査の概況　労働組合及び労働組合員の状況」 2015/9/29
http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/14/dl/01.pdf

・厚生労働省 (2008)「労働組合実態調査結果の概況」 2015/9/29
http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/jittai/jittai08/kekka01.html
・国土交通省 (2014)「民間住宅ローンの実態に関する調査」 2015/9/8
http://www.mlit.go.jp/common/001069616.pdf
・総務省(2014)「ICT 環境の浸透とテレワーク」 2015/8/11
http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h26/html/nc141220.html
・総務省(2004)「世界青年意識調査報告書」 2015/8/4
http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/worldyouth7/html/no3-1-7.html
・総務省統計局(2012)「就業構造基本調査」
http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kyoyaku.pdf 2015/06/09
・帝国データバンク(2015)「2014 年度の賃金動向に関する企業の意識調査」 2015/9/8
http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p140204.html
・内閣府(2015)「国民経済計算（GDP 統計）」 2015/8/11
http://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/menu.html
・内閣府(2015)「雇用動向指数」
http://www.esri.cao.go.jp/jp/stat/di/di.html
・日本労働組合総連合会 (2015)「2015 春季生活闘争方針」 2015/9/29
http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/shuntou/2015/houshin/houshin.html
・労働省(1997)「活用労働統計 1997」,「賃金構造基本統計調査」
http://jp.fujitsu.com/group/fri/downloads/report/economic-review/199710/02nikkei.pdf
2015/05/19
・労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」(1999 年, 2011 年)
http://www.jil.go.jp/press/documents/20120508.pdf 2015/07/28