

# 世代効果のない社会を目指して

---

～大学の制度改革と新たな雇用形態の創造～

明治大学 加藤久和研究会 労働政策分科会

安宅竜成 奥村善一 小田木佐織 西岡加奈

2011年12月

ISFJ2011

政策フォーラム発表論文

# 世代効果のない社会を目指して

---

～大学の制度改革と新たな雇用形態の創造～

2011年12月

# 要約

現在、一時的な景気変動や社会情勢によって就職状況が変化してしまう、という世代間格差が問題となっている。我々は、この格差を「世代効果」とした。本稿では、「世代効果」が及ぼす影響、そしてこの負の影響が持続してしまう現状を分析した。そこで、この問題を生み出さないための事前的政策として「大学の制度改革」を提言する。また、この影響を受けてしまった人々を救済する事後的政策として「新たな雇用形態の創造とコース別採用」を提言する

本稿の構成は以下の通りである。

まず第 1 章では、実際に景気と就職率に相関があるかを分析し、経済成長率が低下すると就職率も悪化するという結果を得た。そして、「世代効果」が存在することを指摘した。また、太田(2010)に基づき、世代効果がもたらす影響として、大卒求人倍率、離職率の 2 点において景気がこれらに影響を及ぼしているかを検証することとした。

第 2 章では、初めに、「世代効果」が日本型雇用システムの新規一括採用によって発生してしまうことを述べた。次に「世代効果」の影響が持続してしまう原因が日本の雇用システムであるということを指摘した。なぜならば、日本型雇用システムが内部労働市場を生み出し、正規社員が保護された状態を生み出すからである。そして最後に、外部労働市場では、非正規社員が現状から抜け出すことの困難さをそれぞれ指摘した。ここでは、一時的な景気の影響によって決まった進路は容易に変えることができない、ということを確認した。

第 3 章・第 4 章では、現状分析の議論を踏まえて「世代効果」の影響を緩和する政策を 2 点掲げた。1 つ目は世代効果を事前的に防ぐ政策である。2 つ目は世代効果の影響を受けてしまった人々を救済する事後的政策である。内容は以下の通りである。

## 1. 事前的政策 「大学の制度改革」：完全な単位制度の導入

大学の制度改革として、1 単位履修ごとに授業料を納めるという制度を導入する。この政策によって、学生が自由に単位調整できるようになる。このことによって、学生が一定程度就職活動の時期を選択できるようにする。職活動の時期をある程度選択できるようにすることで、学卒時の景気変動によって生じる世代効果の予防を図る。

## 2. 事後的政策 「新たな雇用形態の創造とコース別採用」の導入

正規社員ではなく、非正規社員でもない新たな雇用形態を導入する。なお、この時の採用方式を「コース別採用」とする。この政策によって、世代効果の影響を受けてやむを得ず非正規社員になった人々の状況を改善する。また、日本型雇用システムとは違う新たな雇用形態によって労働市場を流動化させる。

## 目次

### はじめに

## 第1章 世代効果の現状分析

- 第1節 世代効果について
- 第2節 先行研究
- 第3節 本稿の位置づけ
- 第4節 世代効果をもたらす影響
  - 第1項 賃金水準への影響
  - 第2項 雇用形態にもたらす影響

## 第2章 日本型雇用システムの現状分析

- 第1節 日本型雇用システムの特徴
  - 第1項 日本型雇用システムとは
  - 第2項 日本型雇用システムの適用範囲
- 第2節 世代効果の発生要因
- 第3節 世代効果と内部・外部労働市場
  - 第1項 内部労働市場と外部労働市場の関係性について
  - 第2項 内部労働市場と日本型雇用システムの関係性について
  - 第3項 内部労働市場と世代効果について
  - 第4項 外部労働市場について
  - 第5項 非正規社員の現状
  - 第6項 正規社員への転職が困難となる原因

## 第3章 問題意識・政策提言の方向性

- 第1節 世代効果を防ぐ政策
- 第2節 世代効果の影響を改善する政策

## 第4章 政策提言

- 第1節 大学の制度改革について
  - 第1項 大学の制度改革について
  - 第2項 単位制にする理由
  - 第3項 我々の考える単位制
  - 第4項 制度改革による効果
- 第2節 新たな雇用形態とコース別採用について
  - 第1項 現在実施されている制度と現状
  - 第2項 中途採用の現状
  - 第3項 新たな雇用形態とコース別採用について

おわりに

先行論文・参考文献・データ出典

# はじめに

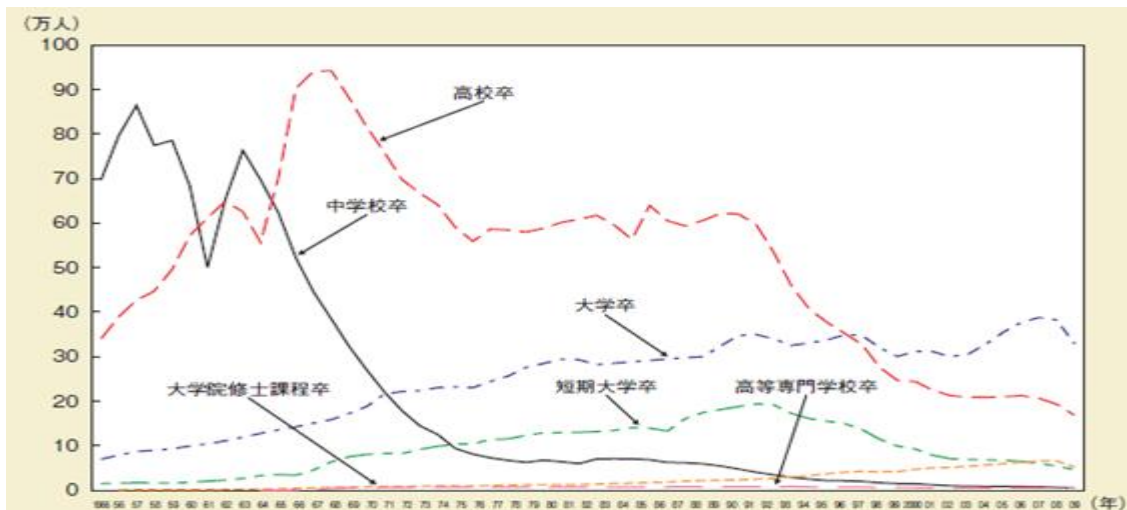
就職活動を控え、周囲から「震災や不況など大変な時期に就職活動をするのであるから頑張れ」としばしば声をかけられる。新聞やテレビなどのニュースでも、大学生の内定率が悪化しているなど、就職活動が困難になっていることがたびたび報じられている。

なぜ卒業の時期によって就職活動の状況に大きな違いがあるのだろうか。同じ大学の学部を同じような成績で卒業しても、景気の良かった時期の学生より、景気の悪い時期の学生のほうが、就職活動は大変であると聞くことが多い。おそらく我々を含む次々年度以降に卒業する学生も就職活動に多くの努力を必要とする世代であろう。このように、景気によって左右される就職活動の困難さに不公平さを感じた。そこで我々は、景気が就職に及ぼす影響と、その就職によって今後の人生で発生する格差について研究しようと考えた。

ここで取り上げる格差とは、自分の生まれた年などによって自らが制御できない要素から発生することをさす。就職活動を行う時期は、大学生の場合 3 年生の後期から卒業までとなっている。それゆえ、たとえその年の景気が悪くても活動時期を変えることはできない。それによって、不況の場合、自らの希望する企業に就職をすることができないことや企業からの内定が 1 つももらえないといった場合も発生するかもしれない。

我々は、このような制御できない要因によって不平等な格差が生まれることを大きな問題とし、改善すべきであると考え。本稿では、このような問題を「世代効果」と捉え、実際に景気動向が要因となって発生する世代間の格差を分析していく。

図 1 学歴別就職者数の推移



(出所：文部科学省 「学校基本調査」)

図 1 は、学歴別の就職者数の推移を表したグラフである。高校卒で就職する人が減少しているのに対し、大学卒で就職する人が増加しているのがわかる。近年の大学進学率の増加から、就職活動に直面する者は、大学卒の人々が増えていくことが予想される。そし

て、この問題は実際に我々が今後直面する問題でもある。この 2 点の理由から我々は対象者を大学生に絞り考えていく。

さらに、このようにして発生した格差が今後も持続していく原因を日本の硬直した労働市場と捉えた。従来からの日本型雇用システムである新規一括採用、年功賃金制度、終身雇用制度は、正規社員を保護する役割を果たしているがそのために労働市場が硬直してしまう。そして非正規社員と非正規社員の間で待遇や賃金の格差が生まれる。この場合、新卒で正規社員として就職できないと、長期的にこの格差が広がっていく可能性も高い。卒業時の景気と日本の労働市場によって、一時的なデメリットが今後長期的に持続することになる。

以下、第 1 章では世代効果の定義と影響、第 2 章では日本の労働市場である内部労働市場、外部労働市場について検証した後、第 3、4 章で「世代効果」を緩和する政策を提言していく。

# 第1章 世代効果の現状分析

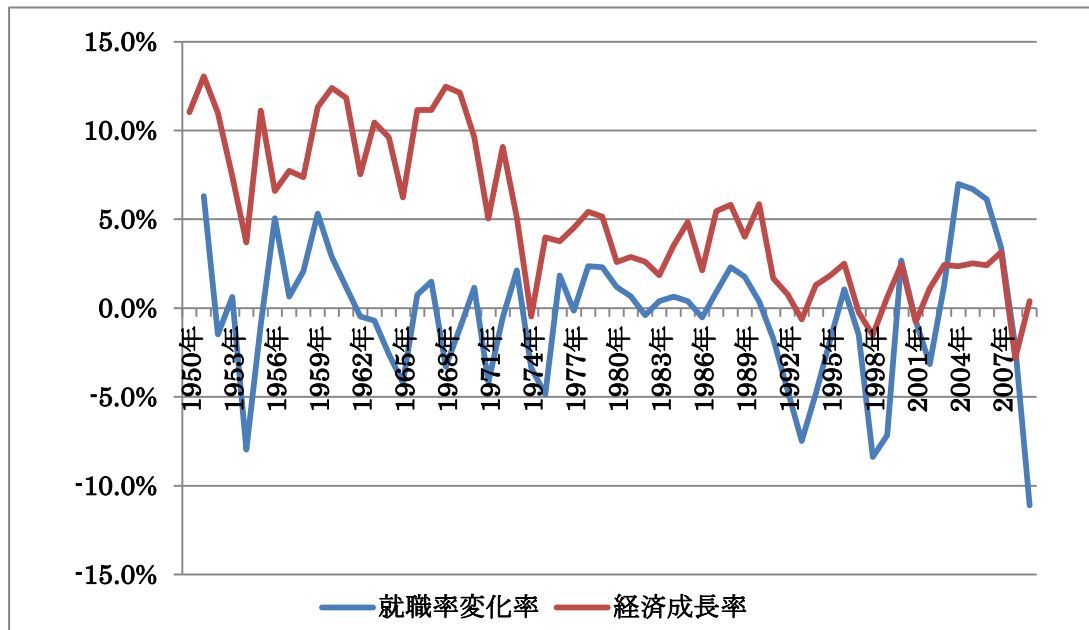
## 第1節 世代効果について

一般に世代効果とは、不況期に学校を卒業した世代が、好況時に卒業した世代に比べて労働市場で不利な状況に陥ってしまう現象のことをいう。例えば、同じ人物が20年前に就職活動を行う場合と、現在就職活動を行う場合を考える。たとえその人が同じ学歴、同じ才能を具えていたとしてもその時の景気が就職の状況を変化させる。

また、太田(2010)によると、その世代の大きさ、その世代が経験した戦争などの大きなイベントも原因だと述べられている。しかし、学校卒業時点の景気による世代効果の特徴は、一時的なショックによる効果が今後も持続していく、という点である。そしてこの一時的な景気に負の影響を受けた世代は、比較的長期にわたって高い無業率、低い雇用の安定性、低い賃金となる可能性が高くなることも示されている。そこで我々は世代効果の原因を特に景気に焦点を当てて考えていく。

下図は経済成長率と就職率の変化率を表したグラフである。

図1. 経済成長率と就職率の推移



(出所：内閣府「国民経済計算」、文部科学省「教育基本調査」)

図 1 から分かるように、経済成長率が低下すると就職率の変化率も低下している。その逆も同様の結果が見られる。例えば 1993 年、経済成長率が -0.6% の時、就職率の変化率は -7.5% となっており低下している。それに対して 1996 年、経済成長率が 1.1% の時、就職率の変化率も 2.5% と増加している。

実際に 1951 年から 2009 年の就職率の変化率と経済成長率に相関が出るかを分析した。

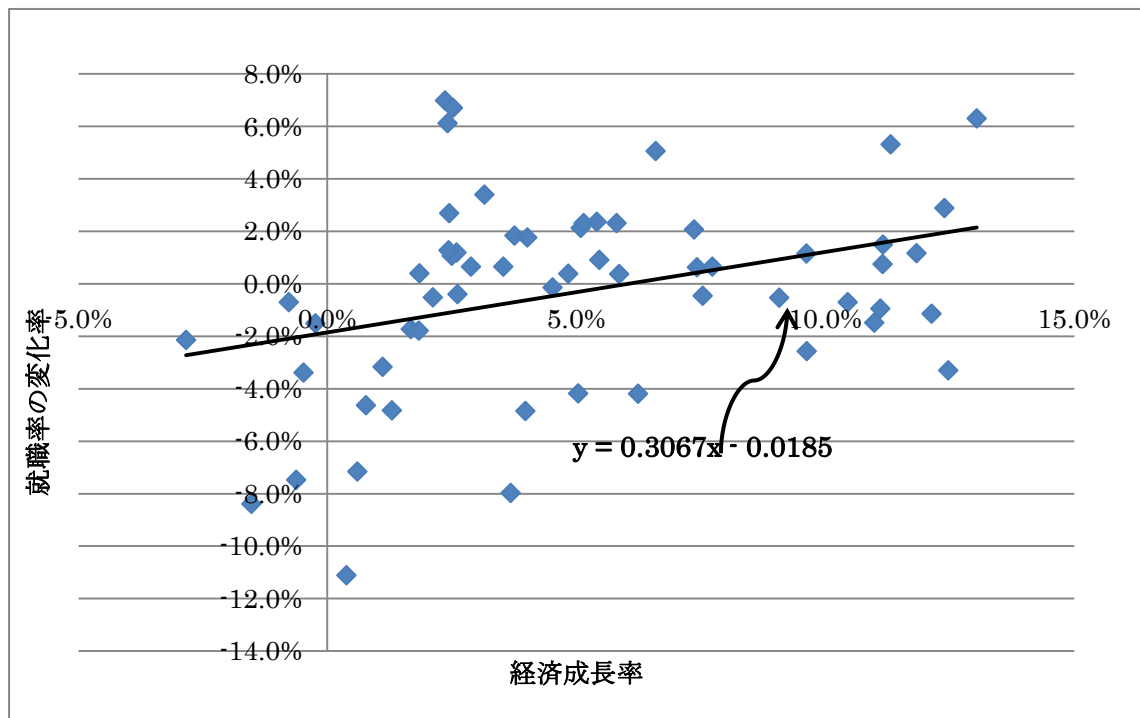
就職率のデータは、文部科学省の「教育基本調査」、経済成長率のデータは、内閣府の「国民経済計算」を使用する。

< 図 2 就職率と経済成長率 (単回帰分析) >

被説明変数：就職率の変化率 (1951 年~2009 年)

説明変数：経済成長率 (1951 年~2009 年) での単回帰分析

(出所： 内閣府「国民経済計算」、文部科学省「教育基本調査」)



回帰統計	
重相関 R	0.339666
重決定 R2	0.115373
補正 R2	0.099853
標準誤差	0.035591
観測数	59

	係数	標準誤差	t	P-値
切片	-0.01854	0.007312	-2.53529	0.014003
X 値 1	0.306723	0.112496	2.726522	0.00849

この分析結果から、t 値、P 値共に正の相関があることがわかった。経済成長率が低下している時は就職率も低下しているといえる。逆に経済成長率が増加している時は就職率も増加していることを示す。したがって、就職率は経済成長率に影響していると言える。たとえある人物が同じ学歴、同じ才能を備えていたとしても、その時代の景気によってその人の就職状況に大きな影響を及ぼすということがわかった。

さらに、玄田（1997）において、日本では良好な就職機会が学卒時に集中しており、その時点であまり良い仕事に就けなかった場合、その後挽回することが困難であると言われている。このように世代効果によって負の影響を受けた人はその時だけではなく、今後長期的に不利な状況を負うことになることが分かる。また、初職の就業形態がその後の就業形態に長期的な影響を与える可能性があるとされている。そして若年労働者の就業選択に即して考えると、その時の就業選択は、その後の就業選択や労働者の生涯に対して影響を与えることが示されている。（玄田 2009）

## 第 2 節：先行研究

第 1 節で、不況時に就職率が下がり、逆に好況時に就職率が上がっているという「世代効果」が存在していることが分かった。我々はこの「世代効果」を考えていくうえで 1 つ目に太田聰一氏による「若年者就業の経済学」（2010）を挙げる。

この研究では、たまたま不況期に卒業する「世代」に属していたことが、当人のその後の就業状態や労働条件に深刻なマイナスの影響を及ぼしている、という点を問題としている。そしてこの研究で取り上げられている世代効果とは、①個人の過去の就業経験が現在の経験に因果的効果を持ち、②そうして（過去の）就業経験は、特定世代共通のショックによって引き起こされており、③世代共通のショックとして卒業段階の労働市場の動向を考える、という三つの条件を満たしたものをいうとされている。これを条件に、世代効果の実態である①賃金の世代効果、②労働力状態・雇用形態・就業先の属性、③離職・転職についての 3 点が挙げられている。

まず①賃金の世代効果について、(1)低成長期に就職した世代は、高度成長期に就職した世代に比べて低賃金に甘んじる傾向があり（玄田[1997]）、(2)高校卒の卒業年の失業率の上昇は実質賃金の低下をもたらす、主要企業雇用人員過不足判断指数の悪化は大卒の実質賃金の低下をもたらす（大竹・猪木[1997]）、ということがわかっている。これらの研究から、正社員になった人にとっても、不況期に学校を卒業することは賃金面でのダメージをもたらすことを明らかにした、とされている。

次に②労働力状態・雇用形態・就業先の属性について、学卒年失業率が高い世代では正社員として就職する比率が低くなっており（黒澤・玄田[2001]）、とくに中学・高校卒者ではその後も持続的にフルタイム就業比率が低下してしまう（Genda, Kondo and Ohta[2010]）、とされている。さらに、（大竹・猪木[1997]）によると、高校卒では不況時に就職した世代ほど規模の小さい企業に勤めている可能性が高くなることが分かっている。

最後に③離職・転職について、（太田[1999]）から『雇用動向調査』（厚生労働省）から得た男性若年層の転職入職率および離職率の変動を、調査時点の有効求人倍率と過去の有効

求人倍率によって説明している。この分析結果から、調査時点の有効求人倍率は離職・転職率にプラスの影響を及ぼしているが、若年層が直面した過去の有効求人倍率はマイナスの影響をもたらしている、という結果が表れた。離職の世代効果の発見は、企業の採用抑制が若年者の離職性向を高めるという新たな視点を提示した、とされている。

2 つ目に、大竹文雄氏による「日本の不平等—格差社会の幻想と未来—」(2005)を用いた。著書では、各世代における学卒時の景気や世代人口の大きさが生涯賃金を決定づけており、そこから発生する世代間の格差に対して問題意識を持っている。世代効果が与える賃金水準への様々な影響について述べられており、自助努力では回避することのできない格差に対する問題意識は我々と同じである。ゆえに我々は、この著書で述べられている賃金の世代効果の影響を先行研究として用いた。

大卒と高卒を対象を分類した上で、労働市場における世代効果（実質賃金・勤続年数・対数賃金分散・世代サイズ・採用動向・賃金プロファイル）が学卒時の採用動向と世代サイズにどのような影響を与えるかについて分析している。分析によって、高校卒・大学卒ともに就職時点での景気が賃金の世代効果に永続的影響を与えるという結果を得ていた。また、大卒においては世代サイズが生涯賃金に格差をもたらすという結果を得ていた。ここでいう世代サイズとは、各世代の出生数であり、その世代の人口の大きさを示す。世代サイズは自助努力では変えることのできないものであると共に、その世代サイズが与える影響が生涯続いてしまう点が問題である。大卒と高卒を対象を分類した上で、労働市場における世代効果（実質賃金・勤続年数・対数賃金分散・世代サイズ・採用動向・賃金プロファイル）が学卒時の採用動向と世代サイズにどのような影響を与えるかについて分析している。分析によって、高校卒・大学卒ともに就職時点での景気が賃金の世代効果に永続的影響を与えるという結果を得ていた。

### 第3節：本稿の位置づけ

我々は、学卒時の一時的な景気が世代効果を発生させることに問題意識を持った。この景気は自分では制御することができない。また、世代効果が長期的に負の影響をもたらす点にも強い問題意識を持った。そこで、世代効果がもたらす影響を把握するため、主に 2 つの先行研究を用いた。太田(2010)の先行研究では、賃金、離職・転職、雇用の不安定性の 3 つの世代効果の影響について述べられていた。そして、そのうちの賃金水準の世代効果については、大竹(2005)の先行研究を参考にした。本稿では、以上の先行研究で得た世代効果の影響をふまえ、我々の問題意識である景気と世代効果の影響の関係について実証分析を行い明確にした。

本稿の特徴として特に挙げられることは、世代効果の緩和に向けての政策提言として、大学制度の改革、新しい雇用形態の創造を述べている点である。

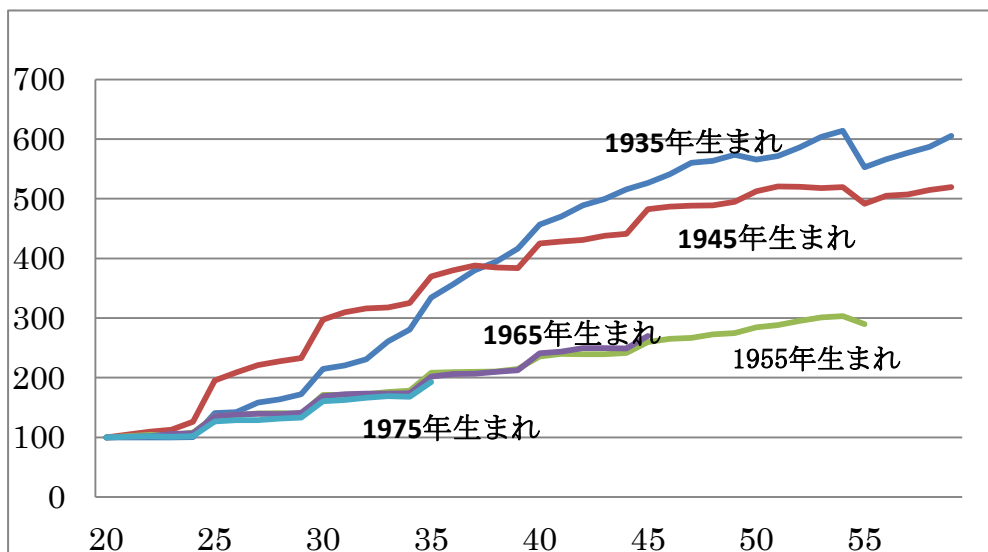
## 第4節：世代効果がもたらす影響

第1節において、景気によって就職率が変動するという「世代効果」があることが確認できた。本節では、この「世代効果」がもたらす影響について、はじめに、世代効果が賃金におよぼす影響を検証する。次に、世代効果が雇用形態にもたらす影響を離職・転職の面から検証していく。

### 第1項 賃金水準への影響

#### 1-1. 生年別賃金格差

図3. 生年別賃金プロフィール



注1)20歳時点の「決まって支払われる賃金」を100とした場合

2)実質化にはGDPデフレーターを用いた。

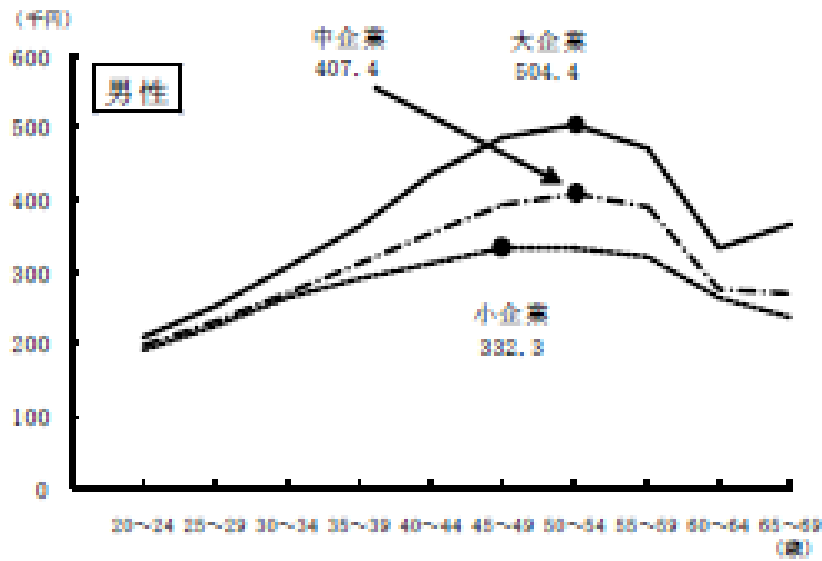
(出所:加藤(2011)「世代間の格差」厚生労働省「賃金構造基本調査」等を用いて著者作成。)

図3は、生年別の賃金プロフィールのグラフである。1935年生まれと1975年生まれを比較してみると、35歳の時点で約150万円の差があることがわかる。また定年が近い55歳をみると、1935年生まれと1955年生まれの賃金の差は約250万円もあることがわかる。これを生涯賃金で考えると、世代によって賃金に多大な格差が生じていることが明らかである。このような賃金格差は、生まれた年によって発生するものであり、自助努力で解決できる問題ではない。

#### 1-2. 企業規模間における格差

第1節において、景気によって就職率に影響が出ることが実証された。この際、仮に大企業に就職できる能力を持った者が世代効果によって、不本意な就職をすることになったとする。また、この人物にとって中小企業に就職することが不本意であったと仮定する。

図 4 企業規模別の月給格差



(出所：平成 22 年厚生労働省「賃金構造基本統計調査(全国)の概況」)

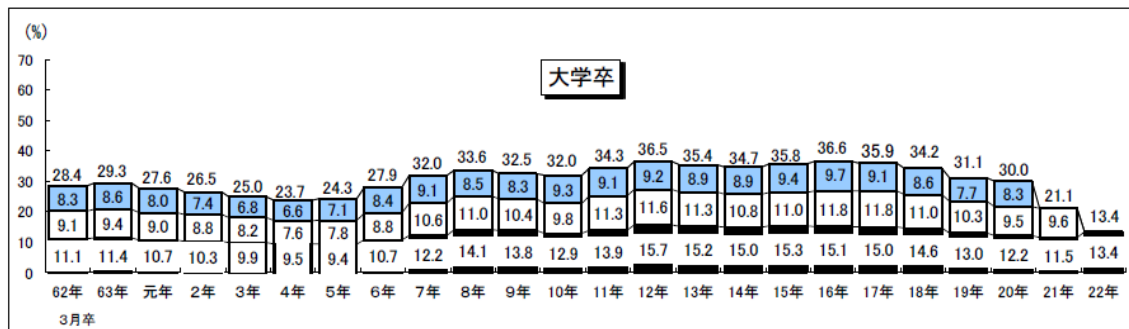
図 4 より 50~54 歳の月給において、大企業に勤めている者は約 50 万円、中企業に勤めている者は約 40 万円、小企業に勤めている者は約 30 万円である。大企業と小企業の間には約 20 万円もの賃金格差があることがわかる。上述のように、仮に世代効果の影響を受け、不本意な就職によって大企業に就けなかったとすると、そのような者にとって、上図のような賃金格差は問題となる。

ここで実際に、景気の影響によって大企業の求人倍率が変動するかを分析した。被説明変数を、大卒者を対象とした大企業の求人倍率、説明変数を経済成長率とし回帰分析を行った。しかし両者に有意な相関は見られなかった。この原因として考えられるのは、大企業の求人倍率は景気に左右されにくいということだ。むしろ、景気に影響を受けるのは中小企業であろう。

## 第 2 項 雇用形態にもたらす影響

### 2-1. 世代効果をもたらす離職状況

図 5. 新規学卒者の在職期間別離職率の推移



(出所：平成 23 年厚生労働省「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」)

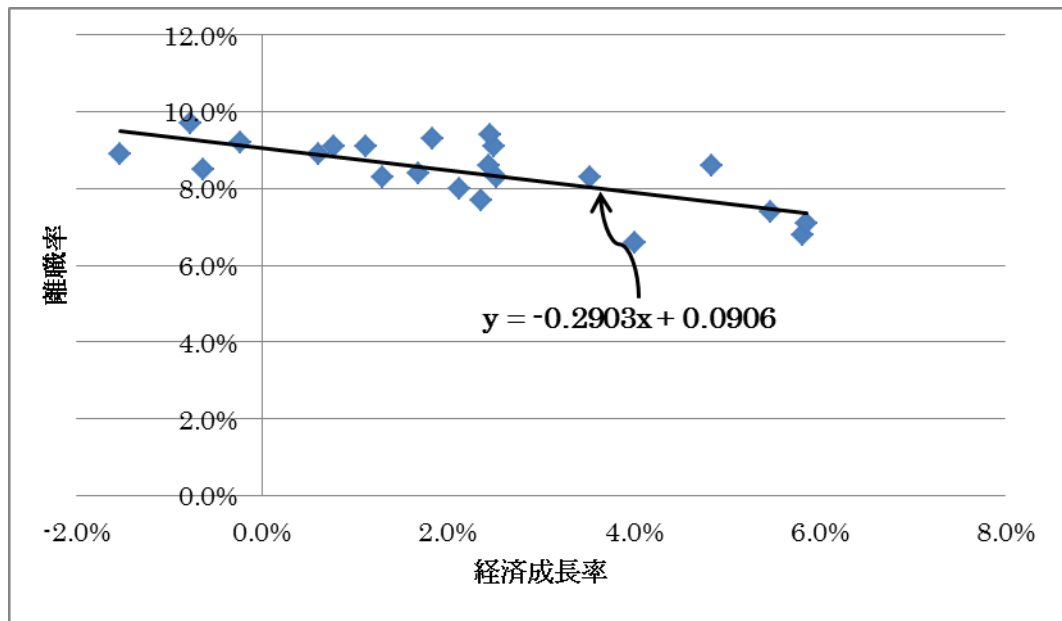
大卒者を対象とし、学卒後 3 年目に会社を辞めた若年者の割合を見ると、昭和 62 年 3 月卒業者は 8.3%であったのに対し、平成 16 年 3 月卒業者は 9.7%に上昇している。我々は、このような新卒者の早期離職率の高まりの原因を景気と捉え、両者に相関があるかを分析した。

<図 6 離職率と経済成長率（単回帰分析）>

被説明変数：離職率（1987 年~2009 年）

説明変数：経済成長率（1987 年~2009 年）での単回帰分析

（出所：平成 23 年厚生労働省「新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移」、内閣府「国民経済計算」）



回帰統計						
重相関 R	0.714781					
重決定 R2	0.510912					
補正 R2	0.486458					
標準誤差	0.006129					
観測数	22					
		係数	標準誤差	t	P-値	
		切片	0.090576	0.001907	47.49946	4.85E-22
		X 値 1	-0.29029	0.063509	-4.57083	0.000186

ここでは、景気の影響が 3 年後に労働市場に影響を与えるとし、離職率を 3 年前の景気に合わせて分析を行った。その結果、P 値は有意であり、かつ負の相関が見られた。好況時に就職した人の離職率は低く、反対に不況時に就職した人の離職率が高いことが確認できた。したがって離職率は就職時の景気に変動されるということが言える。

## 2-2. 大卒求人倍率と離職率の関係について

太田（2010）において、学卒時の求人倍率が高ければ、卒業後 3 年目の離職率は低下するとされている。これを実証するために、グラフ 2「離職率と経済成長率」についての分

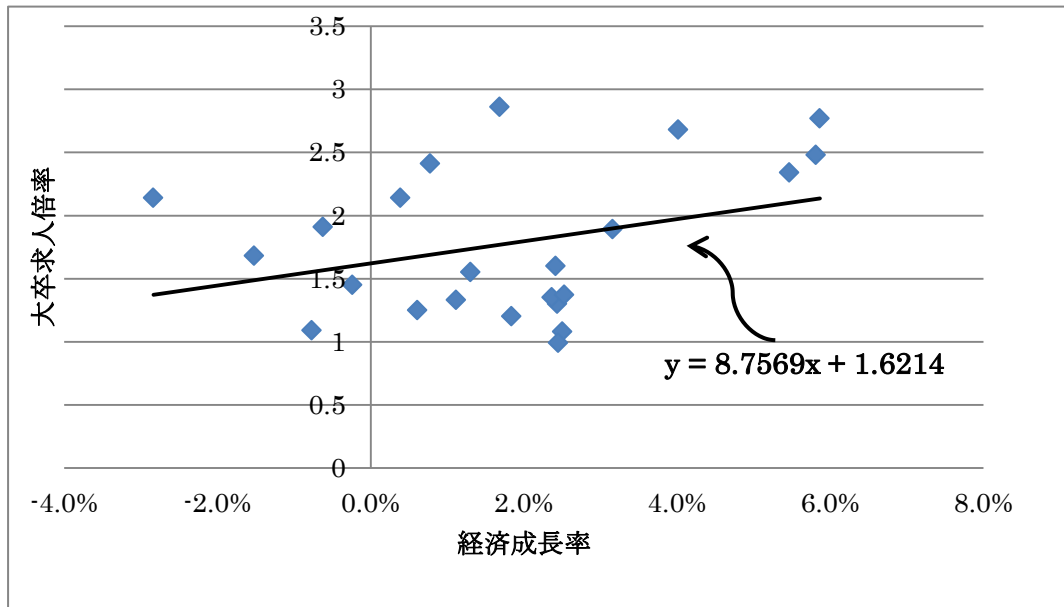
析に加え、大卒求人倍率と経済成長率に相関があるかを分析する。結果として、学卒時の求人倍率が高ければ、卒業後 3 年目の離職率は低下する、ということを実証していく。

< 図 7 大卒求人倍率と経済成長率（単回帰分析） >

被説明変数：大卒求人倍率（1987 年~2009 年）

説明変数：経済成長率（1987 年~2009 年）での単回帰分析

（出所：「大卒求人倍率調査時系列推移全体(2012 年卒)」株式会社リクルートワークス研究所、内閣府「国民経済計算」）



回帰統計	
重相関 R	0.459316047
重決定 R2	0.210971231
補正 R2	0.132068354
標準誤差	0.549097875
観測数	23

	係数	標準誤差	t	P-値
切片	1.502988955	0.164967822	9.110800753	1.47869E-08
X 値 1	1.005120184	0.628597214	1.598989245	0.125502056
X 値 2	12.97736631	5.868858425	2.211224972	0.038829315

2008 年に 1 を入れ、それ以外の年に 0 を入れたリーマンショック・ダミー変数を加えて推定を行った。その結果、t 値、P 値共に有意な結果が得られ、正の相関があることが分かった。したがって、好況の時には大卒求人倍率も上昇し、反対に不況の時には大卒求人倍率が低下することがわかった。以上、大卒求人倍率は景気に変動されることが明らか

となった。

図 6、図 7 より、回帰分析の結果、経済成長率が上昇している時、大卒求人倍率も高く、かつ学卒後 3 年目の離職率も低下している。逆に経済成長率が低下している時、大卒求人倍率も低く、学卒後 3 年目の離職率も高くなっていることが分かった。したがって、学卒時の求人倍率が高ければ、卒業後 3 年目の離職率は低下することが明らかとなった。

### 2-3. 転職後の生涯所得<sup>1</sup>

図 8. 転職による生涯所得減少率

年	転職時の年齢							
	転職なし	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳
1989年	0	-4.4	-10.2	-14.5	-16.4	-16.2	-13.5	-8.6
1993年	0	-3.1	-7.7	-11.5	-13.1	-13	-10.7	-6.5
1997年	0	-2.6	-6.4	-9.7	-11.4	-11.2	-9.2	-5.5
1999年	0	-2.7	-6.3	-9.3	-10.8	-10.7	-8.8	-5.5
2001年	0	-3	-7	-10.6	-12.2	-12.1	-10	-6.2
2003年	0	-4	-8.9	-13.2	-14.9	-14.7	-12.2	-7.6
2005年	0	-3	-7.4	-11.1	-12.5	-12.2	-10.3	-6.2
2007年	0	-2.8	-6.7	-9.8	-10.9	-10.9	-9.1	-5.7
2009年	0	-4.5	-10.6	-14.9	-16.8	-15.4	-14	-8.6

資料：「賃金構造基本統計調査」、「賃金事情等総合調査 - 退職金・年金及び定年制事情調査 -」  
注：企業規模 1,000 人以上の製造業大学卒男性労働者(管理・事務・技術)における減少率  
(出所：平成 23 年 労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計 労働統計加工指標集」)

図 8 は、転職によって生涯所得が減少する割合を表したものである。どの世代においても転職によって生涯所得が減少しており、上昇している世代は見られない。若年層の 25 歳についても、どの世代も減少していることがわかる。第 1 節の景気と離職率の相関から、学卒時が不況であった場合、3 年目の離職率が高くなっていることがわかった。したがって、そのような場合に転職するとなると、上図のように生涯賃金が減少するという影響が出るのである。

以上 3 つの点から、世代効果の負の影響を受けた者は、離職・転職の面から雇用が不安定であると言える。また、それが原因で賃金にも影響をおよぼすことになる。

本章では、第 1 節において経済成長率と就職率の関係から世代効果の存在が明らかになった。また第 4 節では、世代効果の影響は一時的なものではなく、賃金、離職・転職において長期的に影響をおよぼすことが明らかになった。しかし、このように世代効果が持続してしまう原因は何なのだろうか。我々は、この原因を日本の雇用システムであると考え。次章では、日本型雇用システムがどのように世代効果の影響を持続しているのかについて検証していく。

<sup>1</sup> ここでの生涯所得とは、生涯に渡って生涯所得を受け取った所定内給与と賞与等の特別給与、及び退職金の合計を指す。

## 第2章 日本型雇用システムの現状分析

### 第1節 日本型雇用システムの特徴

前章を鑑みるに、世代効果の発生と持続は日本型雇用システムによるものと考えられる。よって本章では、初めに日本型雇用システムとはどのようなものか紹介する。次に、日本型雇用システムがなぜ世代効果を発生させるかについて述べる。最後に、日本型雇用システムがどのようにして世代効果を持続させてしまうのかについて論じる。

#### 第1項 日本型雇用システムとは

日本型雇用システムは一般に、「終身雇用制度」「年功序列型賃金」「企業別労働組合」「新規一括採用」が挙げられる。本節では、この4つのシステムについて説明する。なお、幸田(2007)を参考にした。

第1に、「終身雇用制度」について考えたい。「終身雇用制度」とは企業に採用された人材が、定年まで同一企業で働くという就業形態である。しかし「終身雇用制度」は、法的に裏付けられたものではない。改正労働基準法第14条では、「労働契約は期間の定めのないものを除き、3年(ただし60歳を超えた労働者や専門的知識を有する労働者は5年)を越えてはならない。」とされている。また同法20条では、「一か月以上前の解雇通告か30日分以上の平均賃金を払えば解雇できる。」とされている。つまり法的には、しかるべき手続きを経れば解雇できるのである。

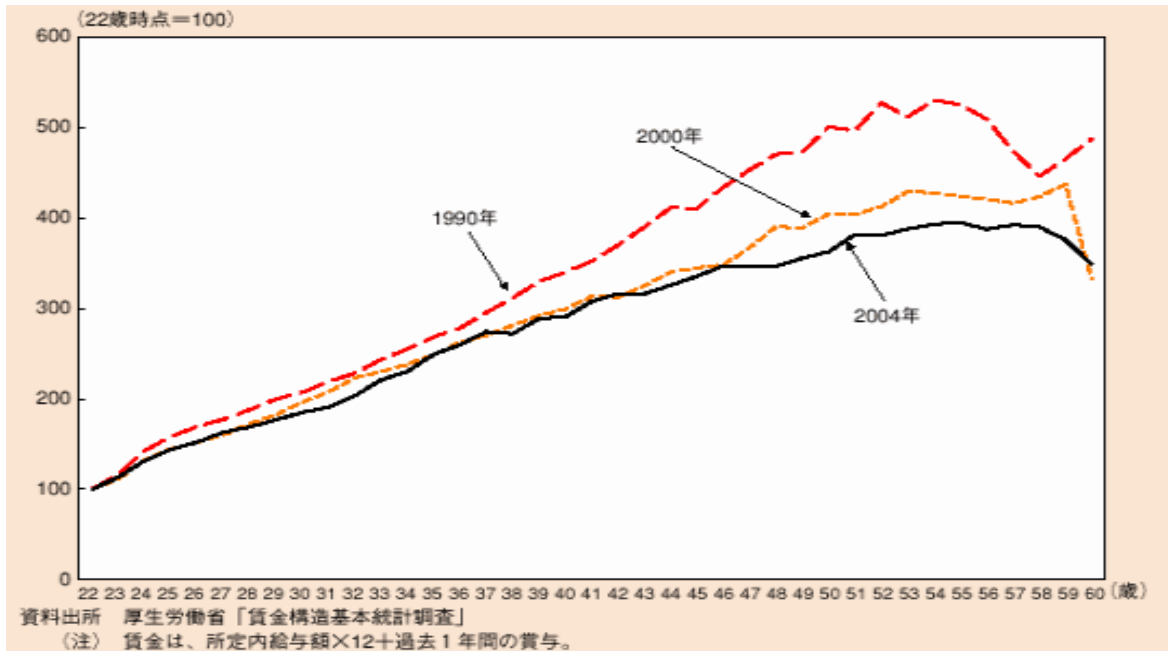
終身雇用制度が日本型雇用システムとして正当性を維持している背景の一つに、判例によって作り上げられた整理解雇四要件が挙げられる。

整理解雇の四要件
1. 人員整理の必要性
2. 解雇回避努力義務の履行
3. 被解雇者選定の合理性
4. 手続の妥当性

以上の整理解雇四要件により、上の4つのいずれかでも満たされないと不当解雇になる。結果、企業は4要件に従って、解雇回避の努力をする。これが、終身雇用へつながる。

第2に、「年功序列型賃金」について述べる。「年功序列型賃金」とは、年功(年齢や勤続年数)に応じて、平均的な賃金が上昇するというシステムである。

図1 男性標準労働者の賃金カーブの推移



(出所：厚生労働省「平成17年労働経済白書」)

実際に上図「男性標準労働者の賃金カーブの推移」を見てみる。結果、年代によって傾きの違いはあれ、年功賃金が確認される。

上記の年功賃金と終身雇用が世代効果の持続に大きく関わると考えられる。この世代効果の持続に関しては、本章3節にて詳しく言及する。

第3に、「企業別労働組合」について述べる。「企業別労働組合」とは、一つの企業の従業員を一つの労働組合に組織したものである。

最後に、「新規一括採用」について述べる。「新規一括採用」とは、学生が学校を卒業する時に、企業や官庁が一括して卒業する学生を採用する制度である。この新規一括採用は、世代効果の発生に影響を及ぼしていると考えられる。このことについて次項で詳しく述べる。

## 第2項 日本型雇用システムの適用範囲

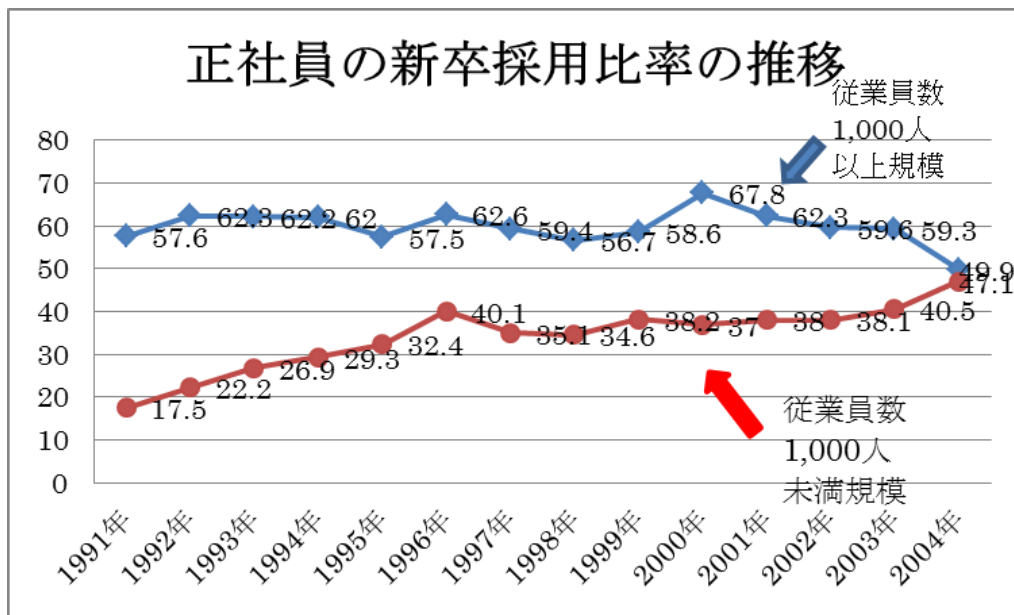
日本型雇用システムの適応範囲は正規社員に適応されるものであり、その適応範囲は限定的である。例として、終身雇用について考えてみる。正規社員には雇用期間の定めのない契約が交わされる。一方、非正規社員は、総務省「労働力調査」によって「直接雇用、無期契約、フルタイム、月給制、社会保険加入」という正社員の要件を一つでも欠く労働者の総称とされている(八代(2009))。この場合、雇用契約上、終身雇用とは相容れない。同じく年功序列賃金の場合も、年齢と勤続年数に応じて賃金を決定するので、長期的雇用と補完関係になる。そのため限られた期間でしか雇用されない非正規社員は適応されない

といえる。以上より、日本型雇用システムの適応範囲は正規社員に限定されているといえる。

## 第 2 節 世代効果の発生要因

日本型雇用システムにおいては、その特徴である新規一括採用が重視されている。実際に下図の正規社員の新卒採用比率の推移を見てみる。

図 2 正社員の新卒採用比率の推移



(備考)

1. 厚生労働省「雇用動向調査」により作成。
2. 20~24歳の新卒採用比率である。
3. 新卒採用比率とは、新規学卒者一般労働者の入職者(20 - 24歳)/一般労働者の入職者(20-24歳)を言う。
4. 雇用動向調査の一般労働者を「正社員」と言う。
5. 入職者に官公営は含まれない。

(出所：平成18年 国民生活白書)

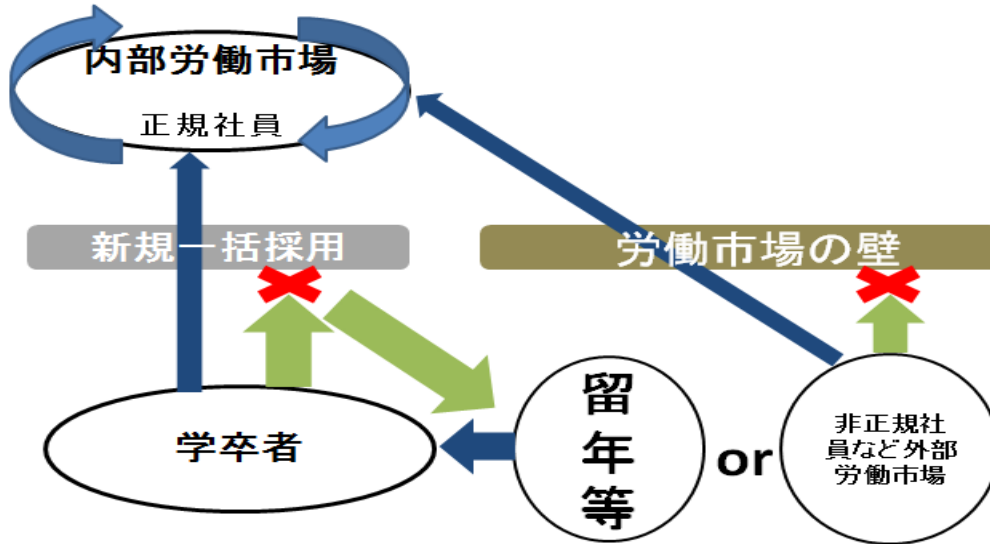
結果、20~24歳の入職者に占める新卒者の割合は、従業員数1,000人以上の大企業においては60%程度で推移している。また、従業員1000人未満の中小企業においては、近年、40%程度を推移していることが分かる。このことより、大企業・中小企業と規模に問わず、新卒採用時に正規社員を確保しようとする企業が多いことがわかる。

以上より、日本型雇用システムにおいて新規一括採用が重視されていることが確認できた。次に、なぜ新規一括採用が世代効果を生じさせるのかを検証していく。

新規一括採用はその制度上、新規学卒者を対象として採用活動を行う。現行の新規一括採用という制度が重視されている現状では、就職活動を行う良好な環境は一度しか来ない。しかし、学卒時期は自分がいつ生まれたかによって決まるものである。これは自分では制御することができない。しかし、第 1 章第 1 節の景気と就職率の分析より、景気が就職に

影響を及ぼしてしまうことがわかっている。この時、学卒時の景気も、自分では制御することができない。したがって、新規学卒者にとって一度しかない学卒時が不況期だった場合、就職に負の影響が出る。この負の影響が「世代効果」の発生である。

図3 日本型雇用システムとその影響のイメージ図



※赤のバツ印はそれぞれ左から「世代効果の発生」と「世代効果の持続」を示す。

### 第3節 世代効果と内部・外部労働市場

#### 第1項 内部労働市場と外部労働市場の関係性について

世代効果の持続要因として、内部・外部労働市場の影響が考えられる。内部労働市場<sup>2</sup>とは、日本型雇用慣行の適応によって生み出される。したがって、図4のように、年功賃金や長期安定雇用が保障される。加えて、雇用の安定性が前提であるため、労働者は企業より職業教育・訓練を受けることができる。また、雇用の安定性を確保するため、労働者の移動は同一企業内で行われる。一方、外部労働市場は日本型雇用慣行が適応されていない場合に生じる。日本型雇用慣行が適応されなければ、下図のように雇用の安定性を失う。そのため、年功賃金や企業による職業教育・訓練も適応外となる。1つの企業によって雇用を保障されているわけではないので、必然的に労働者の移動は企業外にまで及ぶ。

図4 内部労働市場と外部労働市場

	内部労働市場	外部労働市場
年功賃金	適応	不適応
雇用の安定性	安定	不安定
職業教育・訓練	十分に行われる	十分に行われない

<sup>2</sup> 同一企業内における事業所間の配置転換のこと

本稿では以上のことより、内部労働市場にいる労働者≒正規労働者、外部労働市場にいる労働者≒非正規労働者と考えたい。以後、この節では、初めに内部労働市場の形成とその世代効果への影響を述べる。第 4 項で外部労働市場の形成と、その世代効果への影響を述べる。これによって、内部・外部労働市場の違いを整理し、それぞれがどのように世代効果へ影響を及ぼすか考えたい。

## 第 2 項 内部労働市場の形成と日本型雇用慣行の関係性

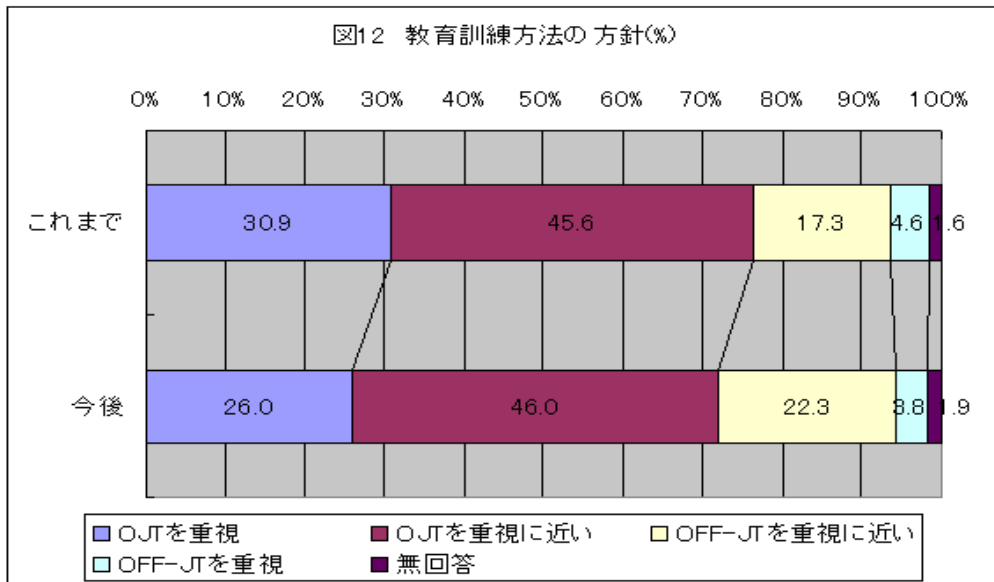
日本型雇用慣行が内部労働市場を形成する要因は、ベッカー (G.S.Becker) の人的資本論の観点から解釈することができる。人的資本論は基本的に、人間の技能や能力(人的資本)は、教育や訓練といった、教育訓練投資によって向上するという考えである。ゆえに、人的資本論から捉えた年功賃金や長期安定雇用は、勤続年数の長い労働者ほど修練度が高く、それに比例して賃金も高まるという見方である。(八代 2009)ただし、谷内(2008)によると、人的資本論における労働能力は教育訓練によって上昇し続けるとは限らず、むしろ最近では加齢とともに肉体的能力や記憶能力が低下し、教育の投資効率が逡減することが立証されていると述べられている。

人的資本論における教育訓練投資について、ベッカーは習得される技能を二つに分類している。

- ① 一般的技能・・・習得した技能が他の企業でも有用である。
- ② 企業特殊技能・・・習得した技能が他の企業では有用でない。ゆえに、労働者が他の企業に移った場合、その技能は失われる。

日本型雇用慣行において、企業は採用した未熟練労働者に対して職業訓練を施していく。この時、長期安定雇用のもと、仕事をしながら職業訓練を身に着ける OJT (On-the-Job Training)が重視して行われる。

図 5 教育訓練方法の方針



(出所：平成 17 年度厚生労働省「能力開発基本調査」)

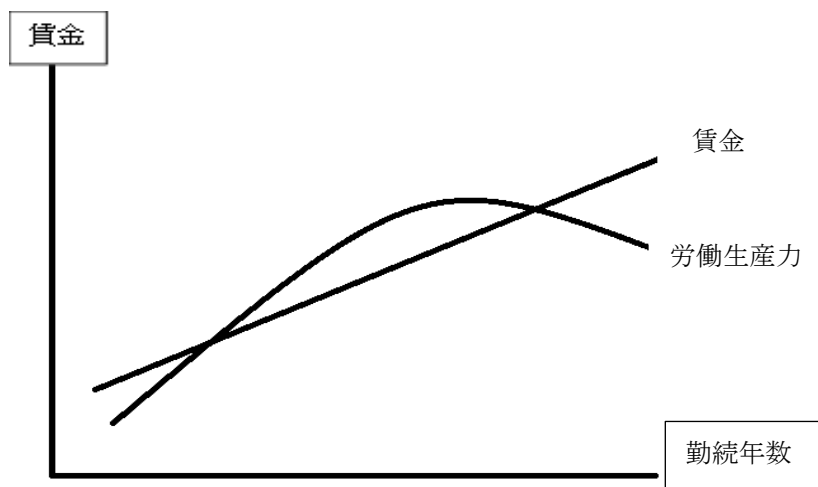
図 5、平成 17 年度厚生労働省能力開発基本調査によると、実際にこれまでも、また今後も 70%を超える企業が OJT を重視していることが分かる。しかし OJT は、仕事の能力育

成にはつながるものの、その能力は個別企業の「慣習」「ルール」とセットになったものも少なくない(八代 2009)とされる。つまり、ベッカーのいう企業特殊技能が多いということだ。企業特殊技能は転職したら失われてしまう。これは労働者の転職の機会費用を大きくしており、転職を阻む一因になっている。

新規一括採用は、第1節第1項で述べた通り、世代効果を生じさせる。それに加え、年功賃金や終身雇用の形成にも影響を持つ。

一般に、新卒者は未熟練労働者である。ゆえに、企業は新規一括採用後、採用した未熟練労働者に対して職業訓練を施していく。つまり、企業内で熟練労働者へと育てるということだ。人的資本論において、技能が高まれば賃金は上昇する。しかし、日本型雇用慣行は年功序列型賃金であるため、必ずしも上昇した技能の分だけ賃金が上昇するとは限らない。谷内(2008)の年功賃金のプロファイルによると、賃金と労働能力は下図のように表される。

図6 労働生産力と年功賃金



(出所；谷内篤博(2008)「日本型雇用システムの特質と変容」)

この時、労働者は若年時には労働能力以下の賃金しかもらえない。しかし、長期間同一企業に勤めることで、労働者は安定的な賃金の上昇に加え、将来的に自分の労働能力以上の賃金をもらうことができる。このことが、労働者にとって年功賃金と終身雇用のインセンティブとなっている。

企業側から見た年功賃金と終身雇用は、労働者が若年の間に抑えた賃金を担保として、長期雇用を促す。このことによって、企業は企業内で育成した熟練労働者の流失を防ぐことができる。しかし、労働者は不本意でも同じ企業にとどまらなければ、担保とされた分の賃金を得ることができない。八代(2009)ではこれを「企業内への閉じ込め効果(entrapment efficient)」をとよんでいる。企業内に閉じ込め効果があるとき、結果として、同一企業内における事業所の配置転換や内部昇進のための人事異動が行われることになる。これがすなわち内部労働市場である。

### 第3項 内部労働市場と世代効果について

上述した内部労働市場が形成される時、世代効果は内部労働市場にいる労働者にどのような影響をもたらすだろうか。世代効果とは、同じ能力を有する者が学校卒業時の景気によって雇用環境に格差が生ずることを指すことは既に述べた。例を挙げると、本来α社

を第一志望とする人物 A がいると仮定する。また、このとき、A は景気が悪くなければ  $\alpha$  社に入社する実力も有している。しかし、A が就職活動を行う時、何らかの原因で不景気になったとする。このとき、A は本来ならば  $\alpha$  社に就職できたかもしれないのに、第一志望ではなかった  $\beta$  社に就職するか、非正規労働者として働くか、就職留年しなければならなくなる。ここでは不本意ながら  $\beta$  社に就職したとする。内部労働市場が形成されると、日本型雇用慣行の影響や、「企業内への閉じ込め効果(entrainment efficient)」によって転職するインセンティブが低くなる。そのため A が  $\beta$  社に入社した場合も、 $\alpha$  社に転職するインセンティブが低くなってしまふことが考えられる。結果、本来ならば  $\alpha$  社に入社できたかもしれない A は  $\beta$  社に甘んじてしまうかもしれない。※下図参照

図 7 世代効果の発生と持続について

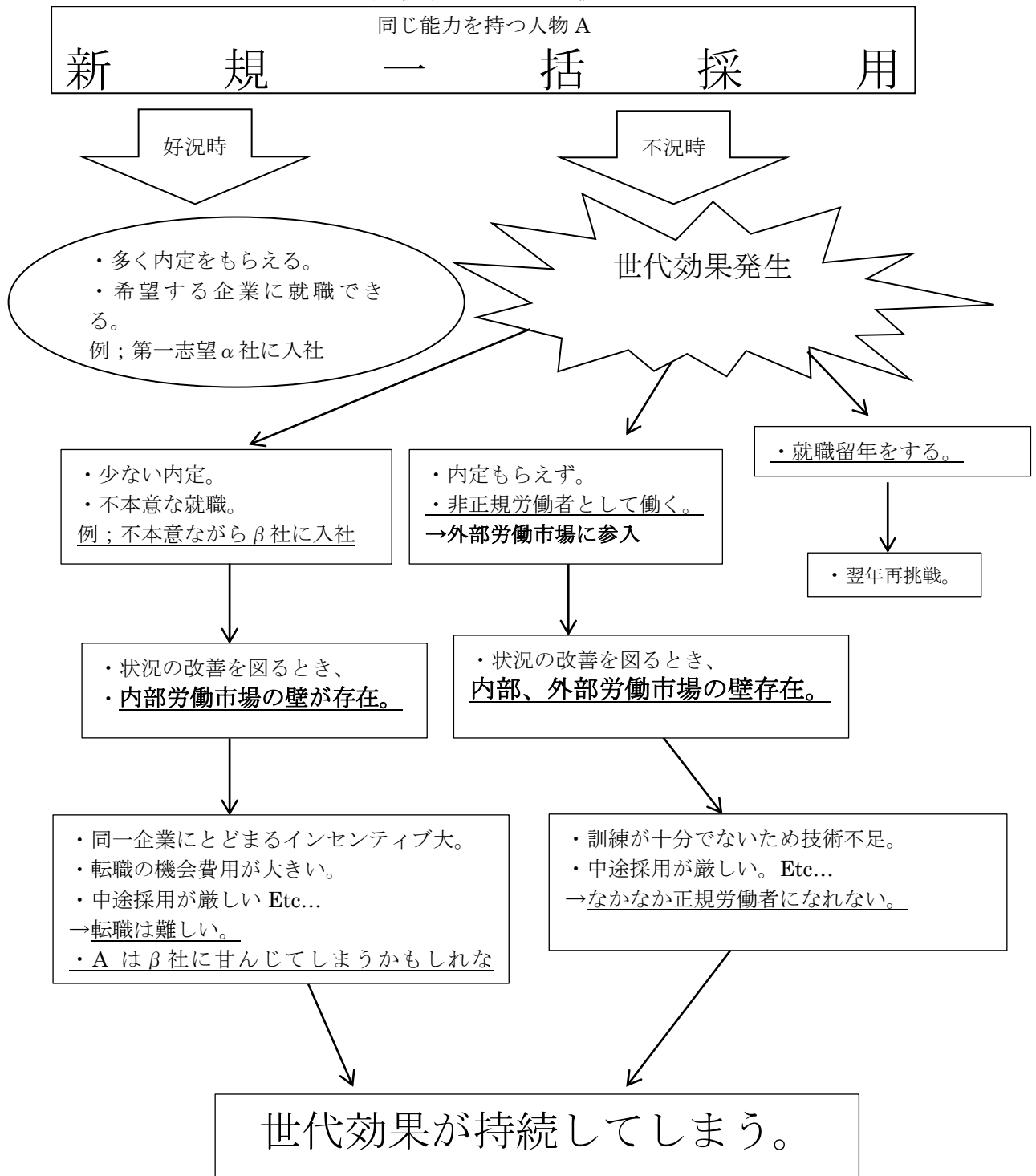


図 7 のように、内部労働市場にいる労働者≒正規労働者は、一度内部労働市場に入ってしまうと、たとえより良い企業に転職したくとも、転職が困難になってしまう。そもそも日本型雇用慣行には新規一括採用があるため、中途採用は厳しい。実際、内閣府 2006 年「企業の採用のあり方に関する調査」によると、採用方針で重視されるのは 52.9%であり、4 年以上就業経験のある中途採用 36.6%を上回る。このようなことから、内部労働市場にいる労働者は、世代効果で受けた負の影響を解消するのが難しい状況であるといえる。

### 第 4 項 外部労働市場について

第 2 項から、内部労働市場≒正規労働者、外部労働市場≒非正規労働者であるため、正規労働者は日本型雇用慣行によって保護されている。反対に、非正規労働者は日本型雇用慣行が適用されないため、外部労働市場から抜け出すことが困難とされている。ここでの非正社員とは、非正社員とは、「期間の定めのない雇用契約」の「正社員」を基準としたもので、それ以外の働き方の者のすべてを指している。失業率等を調査する政府の公式統計である総務省「労働力調査」によれば、「非正社員」とは、「直接雇用、無期契約、フルタイム、月給制、社会保険加入」という正社員の要件を一つでも欠く労働者の総称とされている。(八代 2009)

以下の図は、正規社員以外の労働者が現在の就業形態を選んだ理由を表したものである。

図 8 現在の就業形態を選んだ理由 (正社員以外の労働者 (出向社員を除く))

(複数回答3つまで)、(単位:%)

区分	正社員以外の労働者(出向社員を除く)計	専門的な資格・技能を活かせるから	より収入の多い仕事に就きたかったから	自分の都合のよい時間に働けるから	勤務時間や労働日数が短いから	簡単な仕事でも責任も少ないから	就業調整(年収や労働時間の調整)をしたくないから	家計の補助、学費等を得たいから	自分で自由に使えるお金を得たいから	通勤時間が短いから	細部に拘られなくなったから	正社員として働ける会社があったから	家庭の事情(家事・育児・介護等)や他の活動(趣味・学習等)と両立しやすいから	体力的に正社員として働けなかったから	その他
正社員以外の労働者(出向社員を除く)	1000	186	83	388	154	99	48	332	214	252	37	225	245	32	59
男	1000	291	116	300	130	132	37	151	221	160	65	299	76	38	95
15 ~ 19 歳	1000	68	10	603	28	-	-	571	940	275	02	34	254	-	58
20 ~ 24 歳	1000	182	62	587	85	161	06	182	530	236	17	223	41	49	23
25 ~ 29 歳	1000	203	154	301	127	40	03	94	240	155	80	415	59	04	58
30 ~ 34 歳	1000	329	192	376	131	171	03	48	157	133	36	388	128	06	57
35 ~ 39 歳	1000	267	186	276	40	56	07	128	141	183	103	430	90	23	60
40 ~ 44 歳	1000	222	141	196	66	99	10	48	75	302	334	513	68	19	72
45 ~ 49 歳	1000	273	130	238	54	78	13	66	72	84	68	383	73	09	210
50 ~ 54 歳	1000	297	143	131	70	87	34	148	23	138	95	551	69	15	70
55 ~ 59 歳	1000	259	98	368	206	215	32	114	193	177	61	317	174	56	121
60 ~ 64 歳	1000	412	113	146	136	151	106	199	113	98	41	194	48	78	169
65 歳以上	1000	359	54	249	299	213	56	167	183	153	34	121	48	45	90
女	1000	131	66	434	166	82	54	426	210	300	22	186	333	29	41
15 ~ 19 歳	1000	55	58	720	180	181	-	286	754	212	01	143	30	02	14
20 ~ 24 歳	1000	113	72	457	55	123	27	293	464	276	29	192	141	38	74
25 ~ 29 歳	1000	166	80	348	87	96	23	222	274	268	47	302	280	15	58
30 ~ 34 歳	1000	111	106	388	142	89	50	298	153	200	39	286	403	34	46
35 ~ 39 歳	1000	151	73	449	140	55	52	424	194	235	30	177	418	13	30
40 ~ 44 歳	1000	121	62	438	146	29	45	515	129	285	14	181	416	23	23
45 ~ 49 歳	1000	102	55	441	186	34	79	583	145	363	16	182	344	22	25
50 ~ 54 歳	1000	98	43	462	159	59	56	536	224	345	17	168	366	30	29
55 ~ 59 歳	1000	171	43	399	252	138	84	397	192	370	19	155	296	41	45
60 ~ 64 歳	1000	184	89	437	198	141	43	371	237	328	07	115	223	46	72
65 歳以上	1000	113	47	473	344	265	29	204	245	336	22	70	111	96	113

注: 1) 正社員及び出向社員については、調査していない。

2) 正社員・出向社員以外の労働者のうち、現在の就業形態を選んだ理由を回答した者について集計した。

3) 「就業調整」とは、所得税の非課税限度額及び雇用保険、厚生年金等の加入要件に関する調整を行うことをいう。

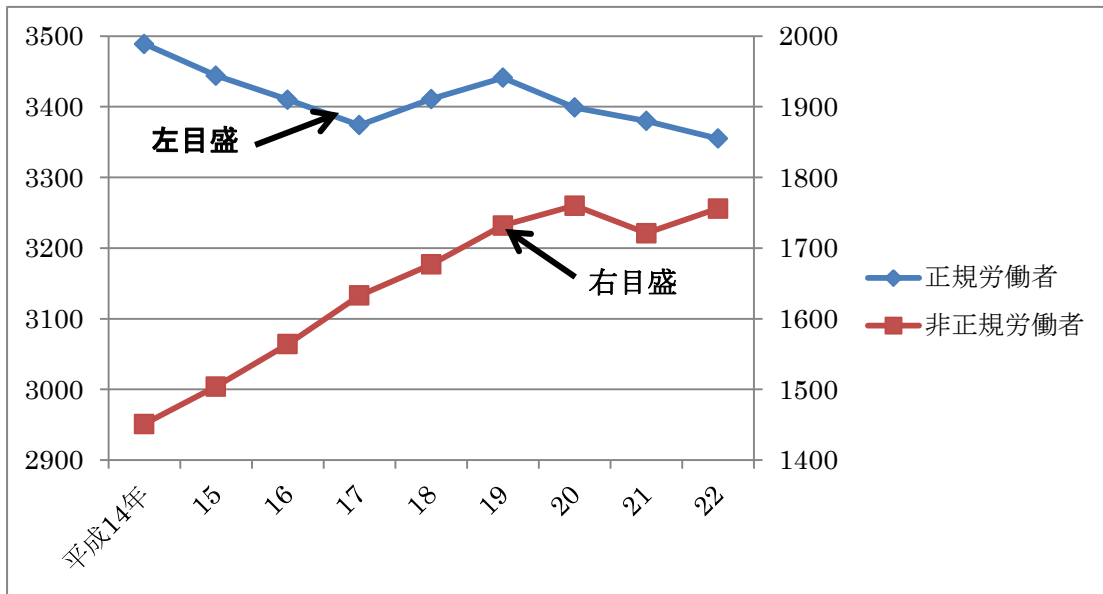
(出所：平成 22 年厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」)

「正社員として働ける会社がなかった」という理由で、やむなく非正社員としての働き方を選んだ者は、男性で 29.9%、女性で 18.6%となっている。しかし、このうち 25～29 歳という若年層に特定して見ると、男性で 41.5%、女性で 30.2%と若年層の間で特に割合が高まっているのが分かる。ここから、不本意で非正社員になった割合が若年層の間で高いことが読み取れる。八代(2009)では、男性の若年層で「不本意就業者」が多いことは、就職氷河期に直面し、正社員の機会が得られなかったことを反映している、とされている。

我々が本項で考えていきたいのは、世代効果の負の影響を受け、このように非正社員にならざるを得なくなった人々についてである。以下、非正社員の現状と非正社員が外部労働市場から抜け出せない原因を挙げていく。その上で、非正社員になることの何が問題であるのか、また世代効果という一時的な景気の影響で正社員になれなかった人々が今後どのような負の影響を受けてしまうのか、について述べていく。

## 第 5 項 非正規社員の現状

図 9 正規労働者数と非正規労働者数の推移



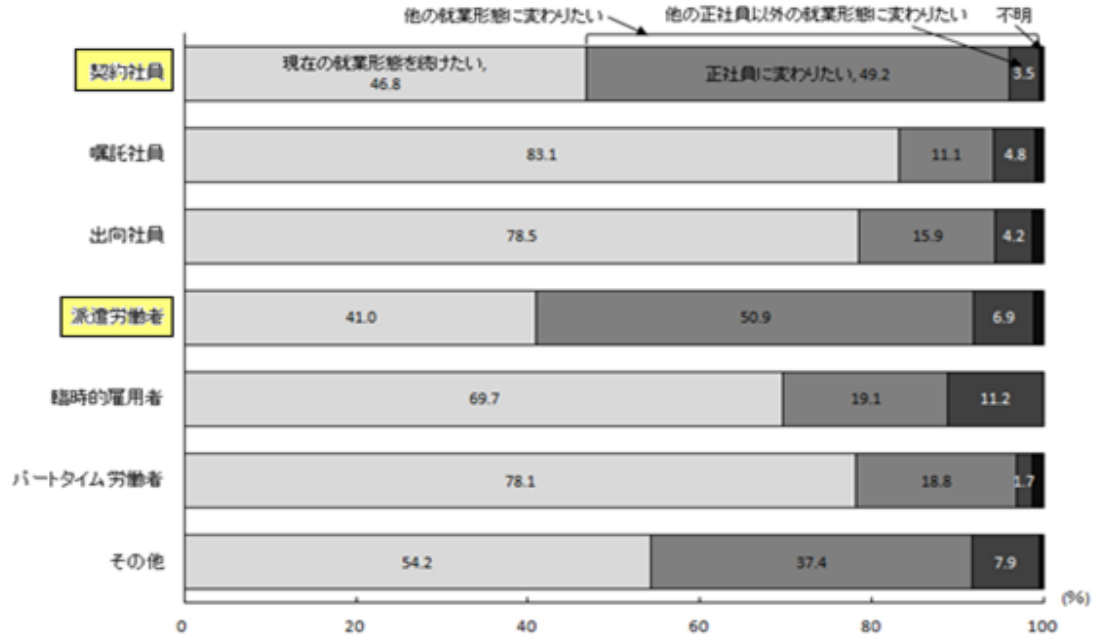
(出所：平成 22 年厚生労働省「労働力調査」)

図 9 は最近の正規労働者数と非正規労働者数の推移を表したグラフである。正規労働者が減少しているのに対し、非正規労働者は増加していることが分かる。

八代(2009)によると、非正規労働者が増加し始めた原因は 1999 年に打ち出された労働者派遣の対象職種の原則自由化ではない。それは、1990 年代以降の経済成長率の大幅な減速の下で、企業が不況期にも雇用保障を必要とする正社員を、それが可能な範囲に抑制したことである、と述べられている。非正規労働者が増加しているのは、正規労働者を保護するためなのである。

図 10 今後の働き方に対する希望（労働者割合）

（正社員以外の労働者で「現在の会社」または「別の会社」で働きたい労働者=100）

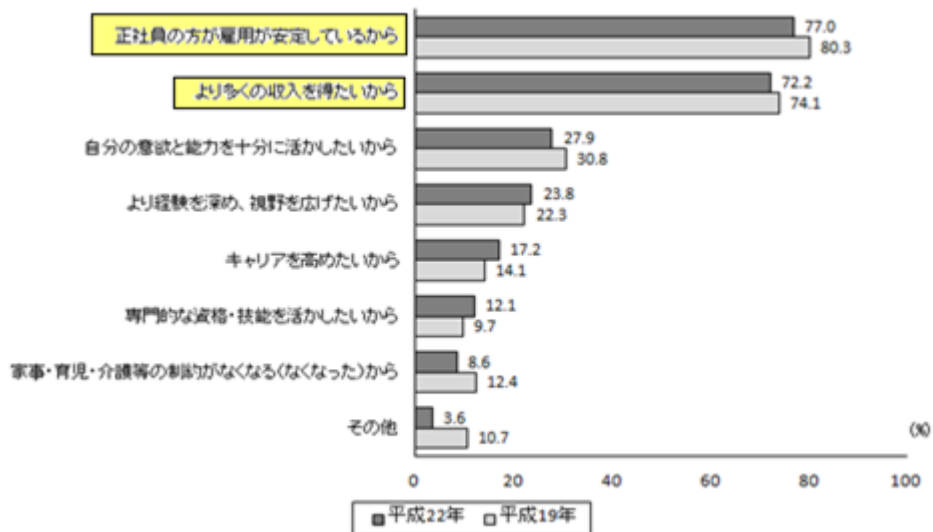


（出所：平成 22 年厚生労働省 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」）

図 10 は正社員以外の労働者を対象に行ったアンケートである。その中で「正社員に変わりたい」と答えた者の割合は、契約社員で 49.2%、派遣労働者で 50.9%と、約半分の人が正社員として働きたいと答えている。非正社員の中でも、不本意で非正社員になった人の割合が非常に高いことがわかる。

図 11 正社員になりたい理由（労働者割合、複数回答 3 つまで）

（正社員以外で「正社員になりたい」労働者=100）

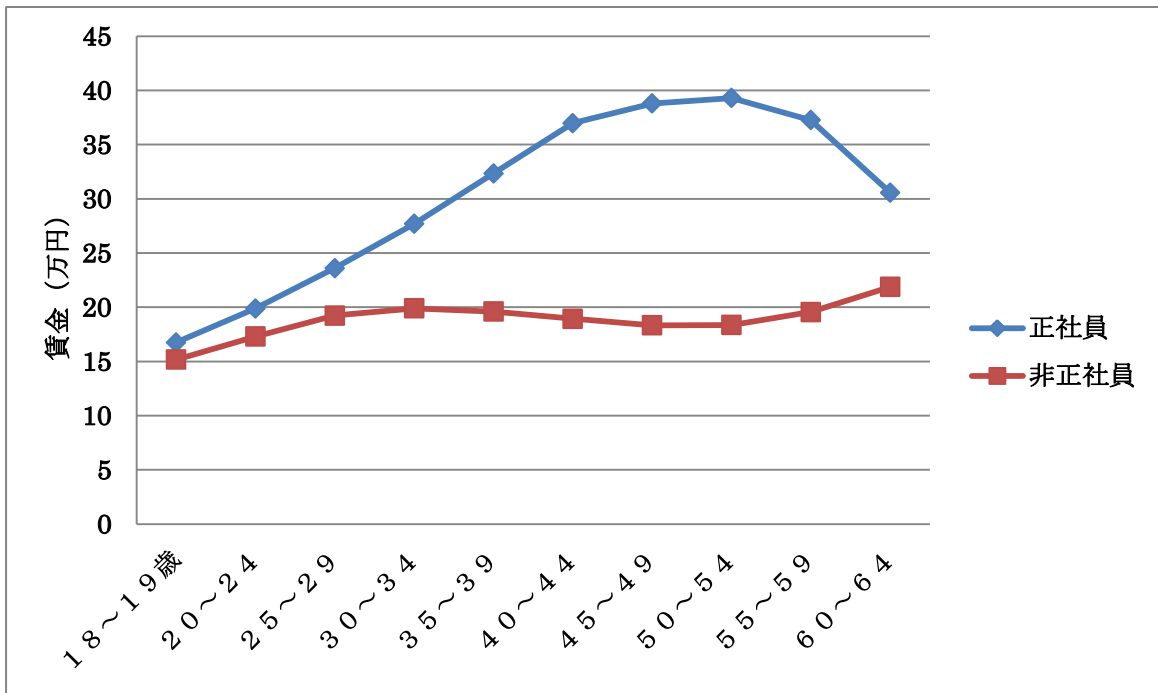


(出所：平成 22 年 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」)

また、図 11 では、「正社員になりたい」理由として最も多い回答が「正社員の方が、雇用が安定しているから」であり、次に多いのが「より多くの収入を得たいから」である第 3 節第 2 項で述べた通り、正社員は内部労働市場により保護されており、また年功賃金制度が適用されるため年齢の上昇とともに収入も増加していく。このような回答結果が出たことにより、正社員と非正社員の間には大きな格差があることが予測される。

以下のグラフは正社員と非正社員の間にどのくらいの収入格差があるのかを表したものである。

図 12 正社員・非正社員間の賃金格差



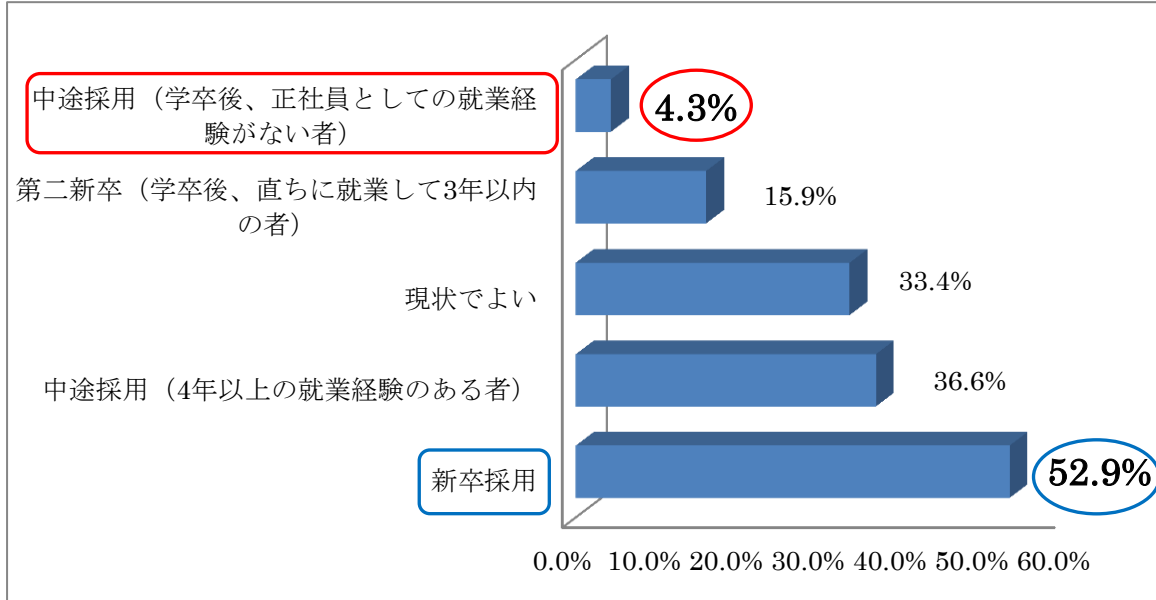
(出所：平成 22 年厚生労働省「賃金構造基本統計」)

正社員が年齢の上昇とともに賃金が上がっているのに対し、非正社員の場合、賃金はどの世代に関わらずほぼ横ばい状態である。特に 50 代では両者に約 20 万円もの差があることが分かる。これを生涯賃金で考えるとより大きな差が生じることになる。

したがって図 10、11 の結果の通り、多数の非正社員が安定した収入を求めて正社員に転職したいと考えるのである。しかし、一度非正社員として働く道を選ぶと、正社員への転職が困難となり、賃金格差がますます広がっていくのである。

## 第 6 項 正規社員への転職が困難となる原因

図 13 今後の正規社員の採用方針



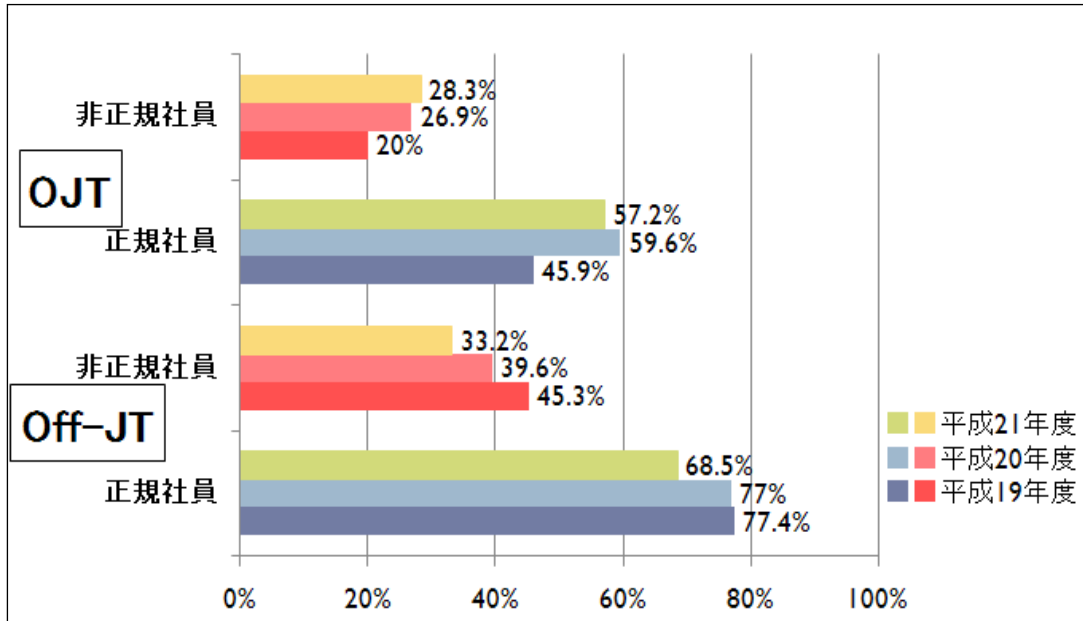
(備考)1. 回答企業は、従業員者数 30 人以上の企業 940 社(無回答・無効回答除く)

2. 企業に対して、今後の正社員の採用方針について「正社員の採用人数の内訳のうち、どの類型の割合を増やしていきたいとお考えですか。」と聞いた問に対する回答。

(出所：2006 年内閣府 「企業の採用のあり方に関する調査」)

今後の正規社員の採用方針のうち、企業は約 53%が新卒者を採用すると回答している。それに対し、中途採用（学卒後、正規社員としての就業経験がない者）をすると答えたのはわずか 4.3%である。学卒後、非正規社員になった者に対する中途採用の門戸が非常に狭いことがわかる。

図 14 正規社員・非正規社員の職業訓練受講割合



(出所：平成 21 年厚生労働省「能力開発基本調査」)

OJT、Off - JT 共に正規社員と非正規社員の間約 30～40%の差がある。企業側からすると、従業員の能力開発において、正規社員を重視する一方で、非正規社員はあまり重視していないからである。これは、非正規社員が職業訓練をあまり必要としない定型的な仕事に従事することが多いためである。

みずほ総合研究所(2009)によると、新卒で採用した若者を、職場の OJT を通じて育成していく仕組みそのものが、非正規社員から正規社員への転換を難しくしていく、とされている。新卒者には職業能力が問われない代わりに、入社と同時にマナーやパソコンスキルなどのさまざまな職業訓練が実施される。そして OJT というのは仕事をしながら数年をかけて徐々に職業能力を身に付けていく方法である。新卒者は、仕事のやり方を実際の仕事の遂行を通じて習得しており、新卒一括採用と OJT 中心の人材育成は表裏一体の仕組みだと言われている。このような仕組みが新卒採用時に正規社員として就職できなかった者にとって非常に厳しい壁となるのである。もし、卒業時が不況期で、不本意に非正規社員にならざるを得なくなった場合、高度な職業能力を身につける OJT の機会が失われることになる。

また図 13 から、学卒後に正規社員としての就業経験のない者の中途採用が非常に少ないことの原因は、このような職業能力が乏しいことだと考えられる。

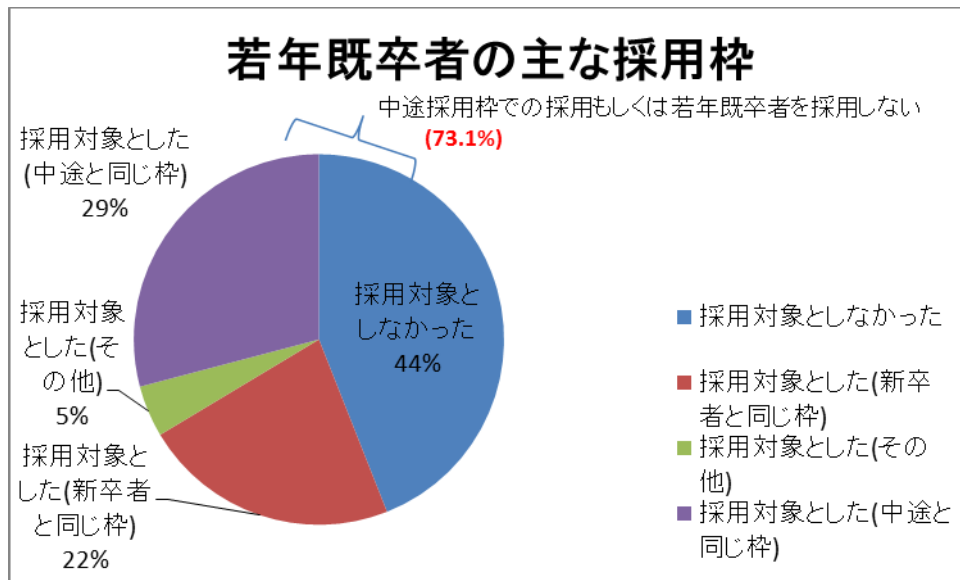
以上のように、正規社員に転職したい非正規社員が多くいる一方で、非正規社員に対する中途採用の枠が少ないことが分かった。また日本の雇用システムの特徴である、正規社員に対する OJT は、新規一括採用と切り離せないものであるため、ますます非正規からの門戸を閉ざしている。そして非正規社員になると賃金の面においても大きな格差を背負わなければならなくなる。このように、一度非正規社員になるとなかなか抜け出せないのが外部労働市場の問題点である。そして賃金などの負の影響は長期的に続いていくのである。

## 3 章：問題意識・政策提言の方向性

### 第 1 節 世代効果を防ぐ政策

我々の問題意識としてまず挙げられるのが、第 1 章で述べたように、景気によって就職率が左右されてしまうことだ。新規一括採用においては、求職活動が(企業にとっては採用活動)一度しかない学卒時の、限定された時期に行われる。ゆえに、学卒時の景気によって、就職活動の結果が変わるといふ世代効果が発生してしまう。加えて、内閣府企業の採用のあり方に関する調査によると、新卒一括採用慣行では、概して①卒業さえしていなければ、大学受験の際のいわゆる「浪人」や留年による一定程度の遅延は問題視されない、②いったん卒業してしまうと、留年などの有無や卒業後の年数にかかわらず新卒としては採用されない、といった基準が一般的であるとされる。実際、同資料によると下図のように、既卒者の主な採用枠として「中途採用枠での採用もしくは若年既卒者を採用しない」が 73.1%になる。さらに前章で述べたように、一般に中途採用は厳しい状況にある。このような状況はまさに第 2 章で述べた「チャンスは一度」という状況といえる。

図 1 若年既卒者の主な採用枠



(出所：内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」)

- (備考) 1. 企業に対して、「正規従業員の採用の際に『第二新卒者』を採用対象としましたか。」と聞いた問に対する回答企業の割合。
2. 対象は、従業員数300人以上で過去3年間に正規従業員を採用対象とした企業2,364社。
3. 本調査は第二新卒者に関するものであるが、ここでは、第二新卒者を便宜上、若年既卒者としている。なお、本調査での第二新卒者の定義は、「回答企業の中で第二新卒の定義がある場合にはその定義による。特に定義がない場合は、学校(高校、専門学校、短大、高専、大学、大学院)卒業後おおむね3年以内の者とする(学校卒業後すぐに就職する「新卒者」を除く。また、勤務経験の有無を問わない)」。

このような現状を鑑みるに、現在行われている中途採用の雇用促進も、重要であるといえる。このような政策も推進していかなくてはならない。このことは、世代効果緩和の事後的な政策として次節にて述べる。しかしながら、与えられた求職活動というチャンスが不平等なものであってはならない。限定された時期に就職活動を行わざるを得ない状況を改善しなければ、事前に世代効果の発生を抑えることはできないだろう。そこで我々は、大学の制度を改革することによって、景気に左右されない就職活動を目指したい。

## 第2節 世代効果の影響を改善する政策

第3章第4～6節において、内部労働市場と外部労働市場によって生み出される影響が非正規社員に不利な状況を長期的にもたらすことが分かった。また、一度非正規社員に就いてしまうと、正規社員への再就職が困難な状況であることも分かった。そこで我々が対象にするのは、学卒時の一時的な不況によって、就職状況が悪化し、やむを得ず非正規労働になった者である。我々は、非正規社員の現状を改善することを目的とした新たな雇用形態を創造し、この採用方式を「コース別採用」とする政策を掲げる。

## 第 4 章：政策提言

### 第 1 節「大学の制度改革」について

#### 第 1 項 大学の制度改革について

世代効果の発生を防ぐための政策提言として、「大学の制度改革」を挙げたい。具体的には、大学の完全な単位制を提言する。完全な単位制とは、一単位ごとに授業料を納める制度を考えている。現在の 4 年制という大学制度では、学生は基本的に 4 年生終了時に卒業し、新規一括採用されることになっている。この際の就職活動期間は、現在であれば 3 年生の後期から 4 年生の前期までといった、限定された時期に行わざるを得ない。結果、この限定的な時期の景気動向によって世代効果が生じる。我々は現在の 4 年制を完全な単位制にすることで、学生が履修調整できるようにする。このことにより学生に就職活動時期の選択権を与えたい。

#### 第 2 項 単位制にする理由

単位制にすることによって、学生が一定程度、就職活動の時期を選択できるというのが我々の提言である。しかし、現在も就職留年というような形で就職活動の時期を延ばすことが行われている。確かに、留年でも就職活動の時期を意図的にずらすことはできている。しかし留年は、現在の制度が 4 年制である以上、学部生の大学生活として正規のルートとは言い難い。我々の政策提言によって、学生は正規のルートとして、就職活動時期の選択権を得ることができる。

#### 第 3 項 我々の考える単位制

我々の考える単位制とは、大学は、現行のシステムと同じように、一定の卒業単位を定める。卒業には、大学の定めた単位を修得しなければならない。一方、授業料は従来のシステムと異なり、履修 1 単位当たり支払う。この際、現在支払っている教育充実料、大学施設利用料等、基礎的な学籍料(学生であることの身分を保証するための料金)はベース料金として残す。ベース料金は半期ごとに、定額、あるいは大学の定める額を納付する。

図 1 我々の提言する単位制

	現在の大学制度	完全な単位制度
卒業に必要な年数	4年	学生の自由裁量
卒業に必要な単位	最低124単位	最低124単位
学費	一年、又は半期ごとに納入	履修一単位ごとに納入

履修方法として、大学は学部学科の必修科目や基礎科目、専門科目を存続させる。何の科目を基礎、専門及び必修とするかは各大学の自由裁量とする。履修の際、まず基礎科目を履修しなければ専門科目の履修を認めないこととする。このことによって、学業の質を確保する。学生は以上の条件にのっとり、半期ごとに自分の選択で、何の科目を履修するか、何単位履修するか、を定める。

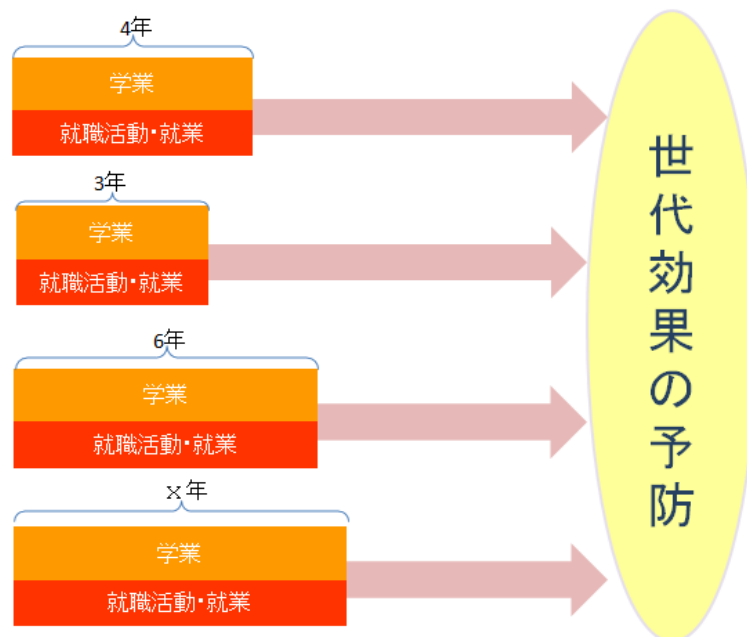
## 第4項 制度改革による効果

単位制にすることで、学生は自己判断で取得単位を調整できるようになる。つまり、不況期等、自分に不利な条件の時は単位調整によって困難な就職活動を回避することができる。このとき、回避するために費やした時間は大学でより多くの知識を学ぶ時間に充てることが可能となる。反対に、好況など、自分に有利な条件の時は単位調整によって就職活動を早めることができるだろう。また、どちらの場合も、自分に有利な時期を見計らって就職活動を行うことができるようになる。そのため、学生は現行の制度より自分の望む就職活動の結果を得られる可能性が高いと予想される。

以上のような結果、限定された時期に景気の影響を受けて発生する世代効果を予防することができる。と考える。

一方、単位制にすることの問題点として、学生が長期間大学にとどまり続けてしまうという考えもあるだろう。この時、溜まった学生が好景気時に一気に就職活動を始めると、就職活動が厳しくなるのではないかと懸念がされる。しかし、2章の求人率と景気分析で明らかのように、景気と求人の間には相関がある。ゆえに、好景気の時に多くの学生が就職し卒業すると考えられる。つまり、不況期に一時的に学生が溜まることはあれ、その影響は次の好景気では改善されるだろう。また、こちらでも2章の求人率と景気分析で明らかのように、溜まった学生が一気に就職活動をするときは求人も増える。反対に不景気で求人が低い時は就職活動を行う学生が少ないと考えられる。つまり、結果的に求人倍率は平準化すると考えられるだろう。

図2 大学制度改革による影響のイメージ図



## 第2節：コース別ポスト採用枠創設について

### 第1項：現在実施されている制度と現状

現在、正規社員以外の雇用形態である労働者に対して、以下のような政策が採られている。

#### ・ジョブ・カード<sup>3</sup>

ジョブ・カード制度とは、正規社員としての経験が少ない方などを対象に正規社員となることを目指してもらい制度である。まず、ハローワーク等でジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受ける。次に企業・教育訓練機関等で実践的な職業訓練を受講する。そして訓練終了後に評価を受け、ジョブ・カードにとりまとめて就職活動に活用する、という流れである。

#### ・トライアル雇用

事業主は、ハローワークが紹介する対象労働者を短期間(原則3カ月)雇用する。その間に、事業主と対象労働者との間で業務遂行に当たっての適正や能力などを見極め、相互に理解を深め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけ作りを図る制度のことである。

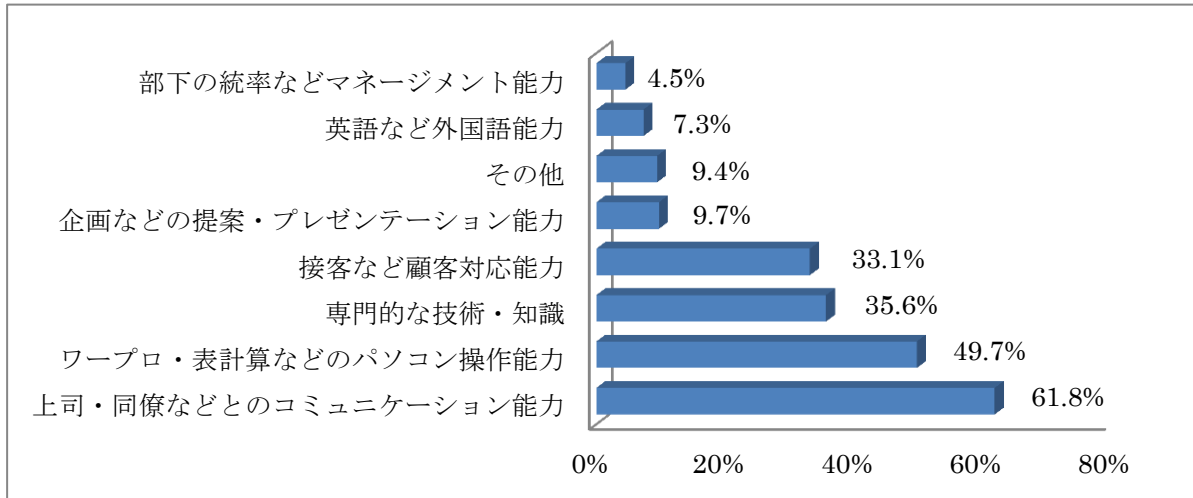
これらの制度は正規社員への移行を促す制度であり、正規社員の枠を増やすものである。しかし、不況のため企業経営が困難となり、正規社員がリストラされているのが現状である。日本郵政グループの郵便事業会社が昨年、6500人の非正規社員を正規社員に登用した。しかし人件費負担が重くなり、非正規で働いている人たちの契約を更新しない雇い止めを進めざるを得ない状況になった。また正規社員で雇用されても職を失う人が大量に出かぬないという現状である(2011年11月13日 日本経済新聞)。このように、非正規社員を正規社員に登用することは企業側にとっては大きな負担となり、非現実的であるとも言える。

### 第2項：中途採用の現状

第2章第6項の「図13. 今後の正社員の採用方針」において、現在の中途採用市場は非常に門戸が狭いことが分かった。RECRUITによる「社会人のための転職サイト リクナビNEXT」を参照すると、中途採用の対象条件として「3年以上の営業経験がある方」、「流通・小売業界経験がある方」、「ウエディング・アパレル業界経験者」など非常に限定された実務が応募条件として数多く存在している。一度も正規社員としての経験を持たない非正規社員にとって、中途採用は厳しい状況といえる。

<sup>3</sup> ジョブ・カード制度の認知度は低く、約50%の人々が知らないと答えている。

図 3 企業が、学卒後正社員として就業経験のない若年者を採用する際、重視する項目



(備考)1. 正社員経験のない若年既卒者を募集するとき、採用のあたりどのような能力を重視しますか。と問いた問に対する回答。

2. 回答企業は、全国の従業員規模 30 人以上の企業 827 社(無回答・無効回答を除く)。

(出所：2006 年 内閣府「企業の採用のあり方に関する調査」)

図 3 の「企業が学卒後正社員としての就業経験がない若年者を採用する際、重視する項目についてのアンケートにおいて、最も重視されている項目が「上司・同僚などのコミュニケーション能力」61.8%であり、次に「ワープロ・表計算などのパソコン操作能力」49.7%、「専門的な技能・知識」35.6%となっている。

このように、我々が対象としている非正規社員にとっては、中途採用市場が限られたものであり正規社員として再就職するには困難な状況であることがわかる。

第 2 章第 5 項、6 項において、単に非正規社員を正規社員へ移行することは難しく、また中途採用市場においても一度正規社員として働いた経験のある者や、限定された技能・資格も持っている者が優遇される現状であることがわかった。

### 第 3 項 新たな雇用形態とコース別採用について

第 2 節第 1 項より、現状で正規社員の枠を増やすことは厳しいとわかった。そこで、我々は正規社員でもなく、非正規社員でもない新たな雇用形態を導入する。また、この際の採用方式を「コース別採用」とする政策を掲げる。

#### 3-1. 新たな雇用形態

図 4 正規雇用形態と新たな雇用形態

	正規雇用	新たな雇用
雇用期間	終身雇用	有期雇用
ジョブローテーション	あり	なし
賃金形態	年功賃金制度	同一価値労働同一賃金

## ① 雇用期間

正規社員は、日本型雇用システムの終身雇用制度が適応されている。そのため、解雇がされにくく、人員調整のしわ寄せが非正規社員の解雇という形に集中してしまう。そこで新たな雇用形態での雇用期間は有期雇用とする。経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会において、有期雇用を導入する際に、雇用契約解除の明確なルールを予め定めることで、現在の非正社員のような細切れ雇用を防止できる、とされている。例えば、事前に企業が解雇条件を提示し、募集をかける形が考えられる。この時企業にとっても雇用調整が可能であり、かつ中長期的に人材を戦力化できるメリットがあるとされている。このように、有期雇用にすることで、非正規社員へのしわ寄せを防ぐことになり、また企業側も雇用調整がしやすくなる。

② ジョブローテーション<sup>4</sup>

新たな雇用形態ではジョブローテーションは、なしとなる。新卒採用をされた正規社員は、同一企業内でジョブローテーションが行われるため、その企業における特殊技能が蓄積され、その企業に保護されているのが現状である。そのため、企業間の転職も難しく労働市場の流動性がなくなってしまう。そこで、ジョブローテーションをなしとする形態をとり、社員が同一企業内で守られるという現状を変えていく。

## ③ 賃金形態

第 2 章において、年功賃金制度が日本の雇用システムを構成するために欠かせないものであることがわかった。終身雇用制度があるため、企業は自社の社員が長く働いていくと仮定して、社員一人一人に費用をかけ OJT などの職業訓練を実施し育てていく。そうして企業内で守られている正規社員の年齢が上昇していくと共に賃金を上げていくという制度をとっているのである。

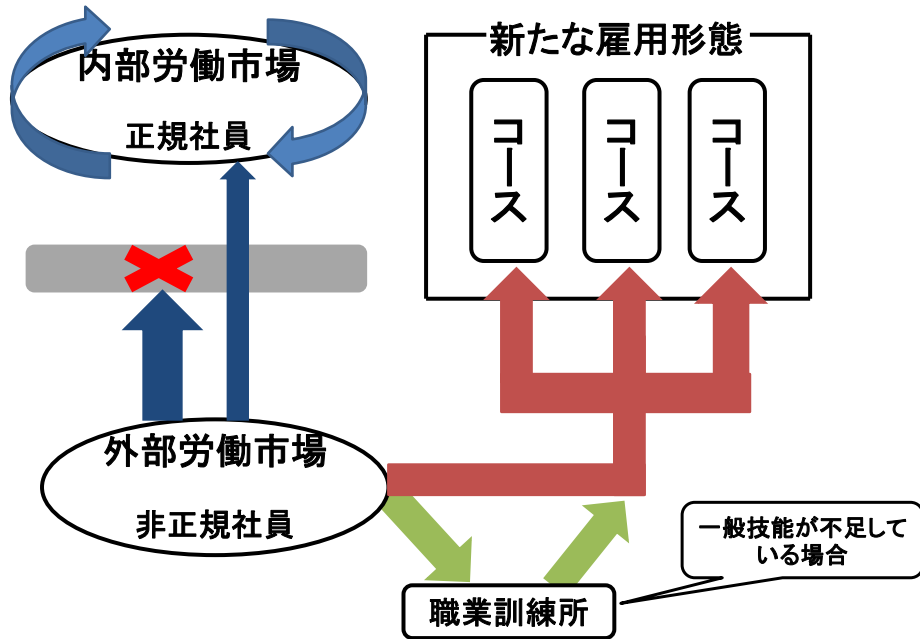
しかし、我々の考える新たな雇用形態では、雇用期間を有期雇用とし、企業内でのジョブローテーションもなくす。その結果、社員が自社にずっと留まっているということは必ずしも保障されない。したがって、年功賃金制度が適用されなくなる。そこで我々は賃金形態に「同一価値労働同一賃金」を導入する。「同一価値労働同一賃金」とは、仕事が異なっても、その価値が同一又は同等の仕事を行っている者に対して、同じ賃金を支払う制度のことである。つまり、職業能力を同じ尺度で評価する賃金形態を導入する。

## 3-2. コース別採用

非正規社員を対象にした新たな雇用形態を導入するにあたり、我々は採用方式を「コース別採用」とする。以下の図は、我々が考える「コース別採用」を表したものである。

<sup>4</sup> ジョブローテーションとは、同一企業内での配置転換のことである。

図 5 新たな雇用形態におけるコース別採用のイメージ図



企業は、非正規社員に対しコースごとに募集をかけることとする。例えば、営業・経理コースなどで、職務を限定せずに広範囲に設定したコースを設ける。この時、特別な技能や資格、過去の就業経験を必要とせず、希望のコースに応募できるものとする。非正規社員はそのコースに入り、そこでの自助努力によってそれぞれのコースにおける技能を高めていくとする。ただし、採用段階で企業から一般技能が足りないと判断された時は、職業訓練所で一般技能を身につけ、再度挑戦してもらう。

この時、本項 3-1 で述べた新たな雇用形態が適用される。この雇用形態は、ジョブローテーションがないため、自分が選択し、採用されたコースにおける実務経験を蓄積することができる。その結果、コースで身につけた高いスキルを生かし、自分の裁量で他企業への転職が容易となる。さらに、社員が同一企業内で保護される、という問題もなくなる。また賃金も個人の能力次第で評価されることになり、企業側としても各個人の労働生産性に見合った賃金の支払いで余計なコストがかからずに済む。

本節より、新たな雇用形態の創造とコース別採用を導入することで、非正規社員に対して新たな働き方を生み出す。そして、日本型雇用システムがあることによって発生する内部労働市場、外部労働市場にとらわれない雇用形態となる。この政策により、自助努力次第で転職もしやすく、自己の技術を高めていくことができる。そうすることで、労働市場が流動的になると考えられる。

## おわりに

---

「大学の制度改革」において、単位制にすることで問題点も考えられる。学生の経済格差によって履修できる単位数に格差が出ることだ。1 単位ごとに授業料を納めることで、豊かな学生は多く単位を取得でき、また長く大学に在籍できる。一方、貧しい学生は最低限の卒業単位しかとれず、短期間しか大学に在学できないことが予想される。この問題については、働きながら大学に通うことや、奨学金などの充実で解消できると考えている。ただし現在の奨学金制度は、返済滞納問題等、様々な問題を抱えている。そのため、今後の課題としては奨学金制度の改革も行う必要があるだろう。

また「新たな雇用形態とコース別採用」において、本稿で我々の考えたのは、非正規社員を対象にした政策である。しかし、現在の日本の労働市場の二極化を解消していくためには、まず正規社員が企業に保護されている現状を変えていかなければならない。そして、正規社員と非正規社員の間に存在する格差を解消していく必要がある。そこで、我々の考える政策を正規社員に対しても導入し、日本型雇用システムを改善していくことを今後の課題としたい。

## 先行論文・参考文献・データ出典

### 《先行論文》

- 加藤久和(2011)「世代間格差」ちくま書房  
太田聰一(2010)「若年者就業の経済学」日本経済新聞出版社  
八代尚宏(2009)「労働市場改革の経済学: 正社員「保護主義」の終わり」東洋経済新報社  
谷内 篤博(2008)「日本的雇用システムの特質と変容」泉文堂  
竹内裕(2008)「日本の賃金一年功序列賃金と成果主義賃金のゆくえ」ちくま書店  
幸田絵里(2007)「日本的雇用慣行の変容と再構築の影響」香川大学経済政策研究  
野村正實(1994)「終身雇用」岩波書店  
太田聰一(1999)「景気循環と転職構造 - 1965~94」日本評論社  
大竹文雄(2005)「日本の不平等」日本経済新聞出版社  
太田聰一(1999)「景気循環と転職構造 - 1965~94」日本評論社  
大竹文雄・猪木武徳(1997)「労働市場における世代効果」東京大学出版

### 《参考文献》

- 玄田有史(2009)「正社員になった非正社員—内部化と転職の先に」『日本労働研究雑誌』  
太田聰一・玄田有史(2007)「失業率上昇がもたらす若年就業への持続的影響について労働市場の世代効果に関する再検証」『総務省統計局統計研修所リサーチペーパー第8号』  
太田聰一・玄田有史・近藤絢子(2007)「溶けない氷河—世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』  
玄田有史(1997)「チャンスは一度—世代と賃金格差」『日本労働研究雑誌』  
太田聰一・玄田有史・近藤絢子(2007)「溶けない氷河—世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』  
太田聰一(1999)「景気循環と転職構造 - 1965~94」日本評論社  
黒澤昌子・玄田有史(1997)「学校から職場へ—「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』  
Genda, Yuji, Ayako Kondo, and Souichi Ohta(2010), 「“Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States”」『*Journal of Human Resources*』  
Welch, F.,(1979) 「“Effects of Cohort Size on Earnings: The Baby Boom Babies' Financial Bust”」『*Journal of Political Economy*』  
Jovanovic, B. (1979), 「“Firm-Specific Capital and Turnover”」『*Journal of Political Economy*,』

### 《データ出典》

- 文部科学省『学校基本調査』  
内閣府『国民経済計算』  
内閣府『平成23年版 子ども・子育て白書』  
厚生労働省『平成22年賃金構造基本統計調査(全国)』  
平成18年度『国民生活白書』  
平成23年度『ユースフル労働統計』『労働統計加工指標表』  
平成23年厚生労働省『新規学卒就職者の在職期間別離職率の推移』  
平成17年厚生労働省『能力開発基本調査』  
2006年内閣府『企業の採用のあり方に関する調査』  
平成22年厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査』  
平成22年厚生労働省『労働力調査』

平成 22 年厚生労働省『就業形態の多様化に関する総合実態調査』

平成 21 年厚生労働省『能力開発基本調査』

平成 18 年『国民生活白書』

平成 17 年厚生労働省『労働経済白書』

2011 年 11 月 13 日『日本経済新聞』三面

『社会人のための転職サイト リクナビNEXT』「RECRUIT」

株式会社リクルートワークス研究所「大卒求人倍率調査時系列推移全体」