



長期不況と若年失業：入職経路依存症について

三谷，直紀

(Citation)

国民経済雑誌, 183(5):45-62

(Issue Date)

2001-05

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/00046670>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/00046670>



長期不況と若年失業

——入職経路依存性について——

三 谷 直 紀

本稿では、若年失業の最近の動向についてまとめるとともに、新規卒者の入職過程がその後の就業状態に与える影響、そして若年の転職と賃金変動について実証的な分析を行った。主な結果は、①最近の若年失業率の急激な上昇は、基本的には労働需要側の要因によるものであり、就業者の中にやむを得ず非正規雇用にかざるを得ない者が増加している。②入職パターンの違い（卒業後直ちに正社員として就職するかどうか）によってその後の賃金や雇用の安定性が影響を受ける。③初職への就職が学校や先輩のすすめによるものかどうかは、賃金面には影響を与えないが、雇用の安定性には影響を与える。④転職を繰り返しても賃金が上昇しない若年層が存在する。以上のことから、最近の不況下で若年の失業や不完全就業が増加しており、そのことがこれらの若年労働者の今後の賃金や雇用の安定性にマイナスの影響を与える可能性が高いといえる。

1. は じ め に

バブル崩壊後の長期不況の中で若年失業は最近急速に深刻度を増している。失業率は、2000年平均で20歳台前半層で8%台半ばに達し、10歳台では12%を超えている。若年の失業期間も徐々に長期化し、6ヶ月以上の長期失業者の割合は15%に近づいている。その背景には、長期不況の中で若年に対する求人が大きく減少していることがある。

これまで、若年失業はどちらかといえば、あまり問題視されなかった。若年失業の多くは、自発的失業であり、若年期の転職には適職探しという前向きな側面もある。また、これまで若年に対する労働需要が比較的旺盛であり、若年失業率も西欧諸国の水準に比較してかなり低かった。さらに、先進国共通の傾向であるが、親に経済的な援助を受ける期間が長期化している。この背景には、親世代が年金の成熟化や定年延長等により数の少なくなった子供に対する長期の財政支援を可能にする経済的余裕が生まれてきたということもあるかも知れない。このような状況下では若年失業が深刻な社会問題となりにくい面があると考えられよう。

さらに、将来的にも楽観的な見方がある。少子化による若年層の労働供給の減少は、他の条件が一定であればこの層の労働市場での希少価値を高め、賃金と雇用面でこの層に有利に働くことが期待される。また、技術革新に対する適応力が若年層の方が比較的大きいと考え

られるから、現在進行中の情報通信技術を中心とする技術革新も若年層の雇用や賃金を相対的に高める方向に働くものと考えられる。

しかしながら、長期的にみれば若年失業は、若年労働者本人にとってもまた日本全体でも大きな問題である。若年期は、職業能力を高めるのに適した時期であり、この時期に就業機会を失うということは、就業を通じた人的資本への投資の機会を失うことである。その影響は、職業生涯にわたって低い稼得能力と所得として現れる可能性がある。また、日本全体としてみれば、労働力としての人的資源が使われないという経済の非効率性が生じているだけでなく、労働者の職業能力が将来にわたって低下することにより長期的な経済成長率が押し下げられることにもなる。さらに、失業が一部の若年者に集中する傾向があることから、所得分配面においても格差が長期にわたって広がる可能性がある。

そこで本稿では、最近の若年失業の動向を分析するとともに、若年の入職経路がその後の就業状態に与える影響等を調べることによって若年労働市場のメカニズムを明らかにし、若年失業が今後の若年の雇用・失業に与える影響について考えてみたい。

第一次石油危機後に急激に若年失業率が上昇した欧米諸国では、若年失業に関する膨大な研究が蓄積されている。その主な結果をまとめると、つぎのようになる。

第一は、少子化傾向や技術革新にもかかわらず、西欧の若年失業がそれほど改善していないことである (Bowers et al. (1999), Korenman et al. (2000))。

第二は、若年失業率は景気変動にきわめて感応的であり、女性の進出や国際貿易の進展はそれほど若年失業に大きな影響を与えていないことである (Clark and Summers (1982), Freeman (1999))。

第三は、若年期の失業の経験や入職過程の違いがその後の就業状態や賃金に影響を与える効果、いわゆる入職経路依存性 (path dependency) が存在することである。これがどの程度持続的かは国や研究によって異なる (Ryan (1999), Bowers et al. (1999))。

第四は、若年期の転職が労働者の人的資本を高めるかどうかについてである。転職が労働者と仕事のマッチングを向上させ、生産性を高めるという結果と転職が労働者の技能形成を阻害するという結果とがある。国や研究者によって結果は分かれる (Ryan (1999))。

第五は、アメリカやイギリスのように若年失業が低下している反面、若年と中高年層との賃金格差が拡大している国とフランスのように、賃金格差はほとんど拡大していない反面、若年の失業率が高い国とがある。そのなかで、日本では賃金格差も拡大しておらず、また、若年失業率もこれまで比較的低かった (Ryan (1999))。

第三の入職経路依存性や第四の転職と人的資本の変化については、データの制約もあり、日本ではこれまであまり詳しく分析されてこなかった点である。最近の研究によって、日本でも入職時の労働市場の状態によってその世代のその後の賃金が影響を受けるという、いわ

ゆる世代効果の存在が明らかになっている（玄田（1997）、猪木・大竹（1998））。また、入職時に景気が悪く良い就職先に恵まれない世代は、その後の転職率が上昇するという意味での世代効果の存在も示されている（太田（1999））。しかし、これらの研究は、ある世代の入職時の労働市場の状況がその世代のその後の就業状態に与える影響について分析したものである。同一世代の中で異なった入職経路をたどった場合にその後の就業状態がどのような影響を受けるかについて分析したものではない。

また、第五の点の日本の若年労働市場のパフォーマンスがこれまで比較的よかったということに対しては、人材形成を積極的に行うという日本の雇用システムにその要因を求める見解（Hashimoto（1994）や Mitani（1999）等）や学校による職業紹介機能が労働者と仕事のマッチング効率を高めているという見解（荻谷（1993）、荻谷・菅山・石田（2000）等）などがある。このうち、学校による職業紹介は、日本特有の制度的要因である。学校が特定の企業と「実績関係」にあり、学校が選抜した卒業予定者をこれらの企業に優先的に紹介する慣行・制度が新規学卒と企業との間のマッチングの効率を高めているとする仮説である。しかしながら、この仮説の検証においては、学生が就職するまでのデータを用いており、就職後にどのような就業状態になっているかについては調べられていない。

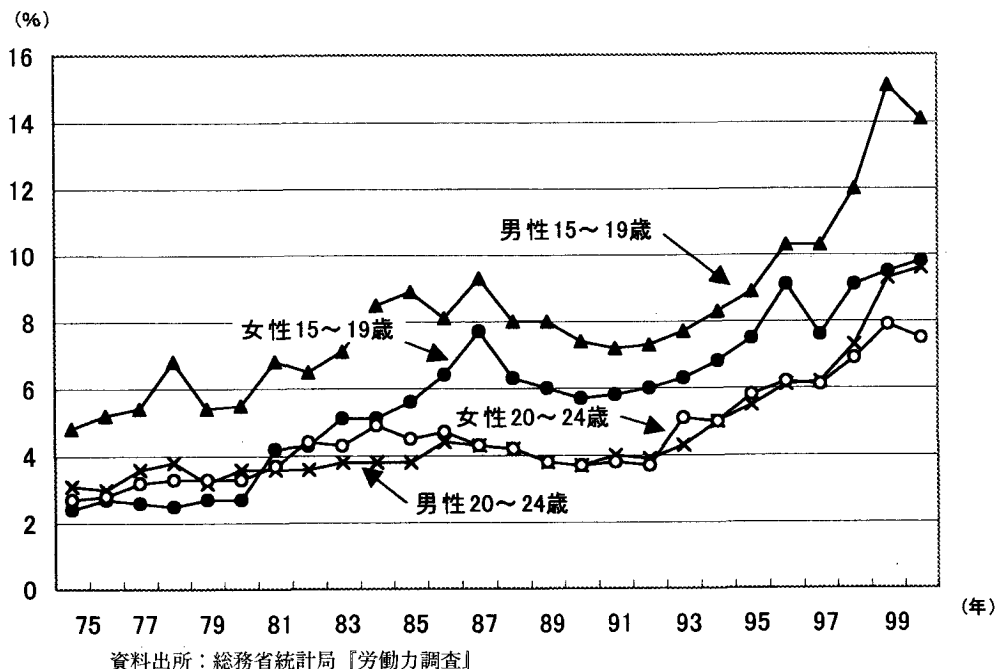
そこで、本稿ではつぎのことを分析したい。

- ①若年失業の最近の動向
- ②入職過程がその後の賃金や雇用の安定性に与える影響
- ③学校の職業紹介による就業がその後の賃金や雇用の安定性に与える影響
- ④若年の転職と賃金変化

上記②～④の分析で用いるデータは、主に労働省『平成9年若年就業者実態調査』の個人票である。この調査は、1996年の事業所・企業統計調査を母集団とした産業・規模別の層化抽出により抽出された事業所に雇用される30歳未満の若年雇用者のうちから、系統抽出された約21000人を調査対象労働者として1997年10月に行われた。この調査の特徴は、若年労働者の入職経路や職業経歴についての回顧データが得られることである。本来上記②～④の分析には、労働者を追跡調査したパネルデータが望ましいが、本稿では、この調査の回顧データの部分を用いてこれらの課題を分析する。

本稿の構成は、次節で最近の若年失業の動向について概観する。第3節で入職過程がその後の賃金や雇用の安定性にどのような影響を与えるか、また、学校による職業紹介が与える影響についても調べる。第4節では若年の転職と賃金について検証する。最後に得られた結果をまとめる。

図1 若年失業率の推移



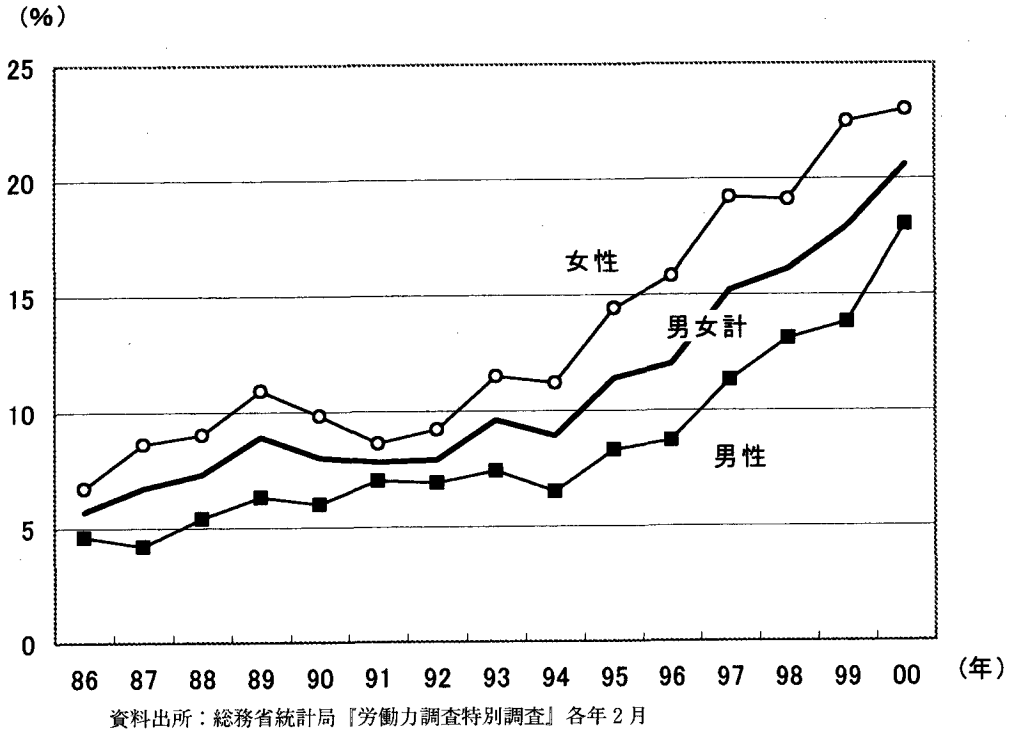
2. 若年失業の動向

まず、最近の若年失業の動向を詳しくみることにしよう。若年失業率はバブル崩壊後の長期化する不況の中で、急激に上昇している。若年失業率は、バブル景気の間は低下を続け、91年には15～19歳6.6%、20～24歳3.8%まで低下したが、バブル崩壊とともに急速に上昇した。とりわけ、消費税率引き上げ後の消費不況や東アジアの金融危機の影響もあって景気が大きく低迷した1997年以降の上昇が激しい。年齢別には、10代の失業率の上昇が大きく、1999年には男女計で12.5%にまで達している。特に男性で15.1%ときわめて高い水準に達している。20～24歳層でも8.4%とそれまでにない高い水準を記録した。2000年には10代で、12.1%とやや低下したものの20歳台前半層では逆に8.6%と上昇した（図1）。

失業期間も長期化している。一般的に若年の失業期間は他の年齢階層に比べて短い。しかし、長期化する不況の中で徐々に失業期間も長期化している。15～24歳層の6ヶ月以上の長期失業者の割合をみても、1992年の21.6%から2000年には39.4%¹に上昇している。

若年失業の悪化の背景をみるために、就業率（当該年齢人口に占める就業者の割合）の動向をみてみよう。この指数は、一国の経済が当該年齢階層に対してどれだけの就業機会を提供しているか、いいかえれば、この層に対する労働需要の動向を示すものと考えられよう。

図2 パート・アルバイト比率（15～24歳，在学者を除く）

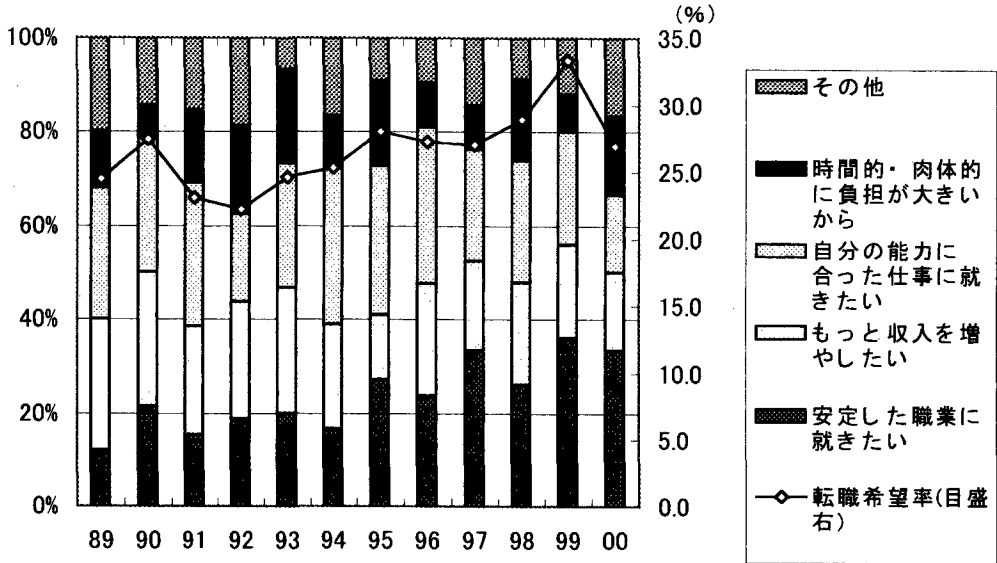


10歳台では、就業率は1992年からやや緩やかに低下しているものの、それほど大きな変化はない。20～24歳層では1997年までは緩やかに低下していたものが、それ以降かなり急激に低下し、その水準は1980年代半ばの円高不況期の水準を下回っている。

さらに就業者の中身を見ると、いわゆる不安定就労が増えている。パート・アルバイトの就業者（15～24歳，在学者を除く）に占める割合は、1992年以降急速に上昇し、2000年には、男女計で20.6%に達している（図2）。こうしたパート・アルバイトの増加には、働き方の多様化という側面もあると考えられるが、正規雇用を希望しながら適当な雇用機会がなく、非自発的にパート・アルバイトで働いている層も増えている。実際、たとえば、総務庁統計局『労働力調査特別調査』で15～24歳層の週35時間未満就業者で転職を希望する者を転職希望理由別にみると、「安定した職業につきたいから」という者の割合がかなり大幅に増えている（図3）。

一方、転職率はそれほど大幅には上昇していないが最近やや上昇している。転職率は1990年代に入って10%前後でほぼ横ばいで推移してきたが、1997年以降やや上昇し、男女計で12%台になっている。こうした転職率の上昇は、正規従業員での転職率の上昇よりも先ほどみたパート・アルバイト比率の上昇を反映している面が大きい（労働省（1998））。

図3 転職希望理由別転職希望者の分布（15～24歳、在学者を除く）



資料出所：総務省統計局『労働力調査特別調査』各年2月

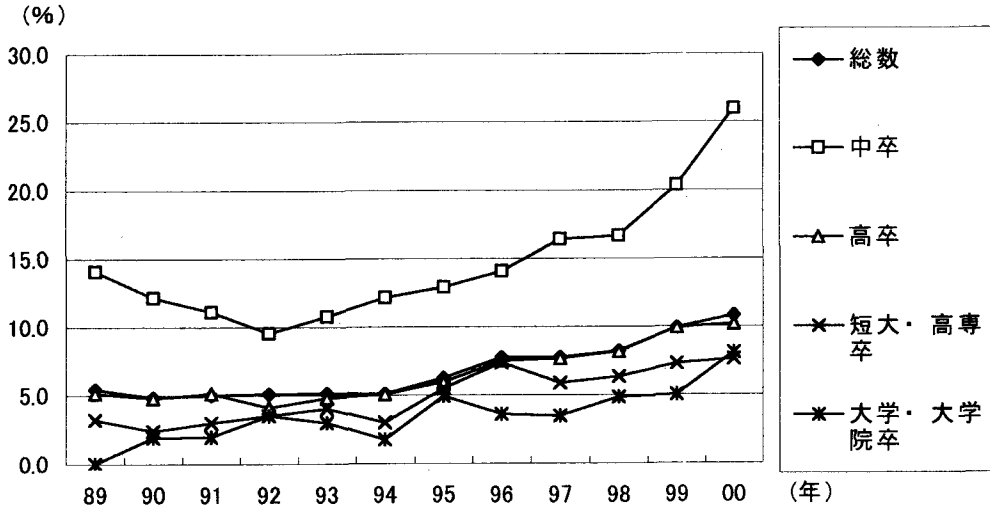
学歴別の失業率の推移をみると、低学歴になるほど失業率は高く、また、上昇幅も大きい。特に中卒で最近顕著に失業率が上昇している（図4）。このことは、若年失業が低学歴層に相対的に集中する傾向を示しているといえよう。ただし、この失業率の推移には、若年人口の減少や進学率の動向も影響していることを考慮する必要がある。

以上のことをまとめると、

- ①若年失業はバブル崩壊後長期不況の中で急速に上昇しており、特に10代の男性で上昇が顕著である。また、失業期間も長期化している。
- ②就業率でみた若年層に対する労働需要は、20歳台前半層を中心に特に1997年以降大きく減少している。
- ③就業者に占めるパート・アルバイト比率がかなり上昇しており、その中には正規雇用の機会がないためしかたなく非正規雇用を選択している非自発的パート・アルバイトの割合も増加している。
- ④転職率もやや上昇しているが、正規雇用者ではなく、転職率の比較的高いパート・アルバイトが増加したためと考えられる。
- ⑤学歴別には学歴の低い層ほど失業率は高く、失業率の上昇幅が大きい。このことは若年失業が相対的に低学歴層に集中する傾向があることを示している。

こうにみえてくると、バブル崩壊後の不況期における若年失業の増加の原因は、基本的には労働需要の不足であることがうかがえる。良好な雇用機会がないために、やむなくパート・

図4 学歴別若年失業率の推移（男女計，15～24歳，在学者を除く）



注) 総務省統計局から提供された報告書非掲載データによる。

資料出所：総務省統計局『労働力調査特別調査』各年2月

アルバイトなどの不安定雇用に就く者やあるいは失業せざるを得ない者が増加している。また、失業しても中々適当な仕事が見つからず、長期間失業状態が続く状況になっていると考えられる。

次節では、このような若年期の不安定就業の経験がその後の賃金や雇用にどのような影響を与えているのかを検討してみよう。次節以降の分析は、失業率の高い中卒、高校中退及び高卒の学歴を持つ者に限ることとする。

3. 入職過程とその後の就業状態

この節では、若年労働者の労働市場への参入の仕方によって、その後の就業状態がどのように影響を受けるかを調べる。ここで検討する労働市場への参入の仕方は、①学歴（中卒、高校中退、高卒）、②入職パターンの違い（卒業後即正社員、卒業後パート・アルバイト等を経験した後正社員、卒業後正社員の経験なし）、③学校による職業紹介か否か、のみつつである。また、その後の就業状態の質を判断する指標としてここでは、(ア)賃金、および(イ)非自発的非正規就業確率、をとった。後者の指標は、雇用の安定性を示すものと考えられる。この節では、就業状態の質を表す指標(ア)または(イ)を被説明変数として、それに労働市場への参入の仕方（説明変数）がどのような影響を与えているかを調べる。そして、その影響が時間とともに逓減しているかどうか調べることとする。

表 1 学歴の賃金への影響（正社員、中卒、高校中退、高卒）
 （被説明変数＝月収の自然対数値，OLS）

	係数	P> t	係数	P> t
定数	2.8438	0.000	2.8389	0.000
性ダミー（女性＝1）	-0.2660	0.000	-0.2667	0.000
経験年数	0.0501	0.000	0.0547	0.000
経験年数 ²	-0.0011	0.050	-0.0016	0.006
中卒ダミー	-0.1367	0.002	-0.2476	0.009
中卒ダミー＊経験年数			0.0132	0.104
高校中退ダミー	-0.0599	0.001	-0.1225	0.015
高校中退ダミー＊経験年数			0.0085	0.194
職業ダミー（7分類）	*		*	
サンプル数	5493		5493	
R-squared	0.3742		0.3755	

資料出所：労働省『若年者就業実態調査』特別集計

3.1. 高校中退の影響

まず、学歴（中卒、高校中退、高卒）の与える影響についてみてみよう。学歴が賃金や雇用の安定性に対して与える影響は、学歴の違いによって、労働者の人的資本の大きさが異なることに加えて、学歴が企業に対して労働者の能力や適性に関するシグナルを与えるということ、さらには、中途退学の場合には、卒業者なら受けられるであろう学校による職業紹介サービスを受けられないといった職探し経路の違いによる影響などが考えられる³。

表 1 は賃金に対する影響を正社員についてみるために賃金関数を推計した結果を示したものである。この賃金関数の被説明変数は、1997年9月－ヶ月の仕事収入である⁴。これによると、高卒者に比べて中卒者及び高校中退者の賃金は、それぞれ約14%及び約5%低くなっている。さらに、経験年数⁵との交差項の値から当初の高卒との賃金格差は中卒で約20年間、高校中退者で約10年間かかって次第に縮小することがうかがえる。また、職種ダミーを入れた推計値との比較からこうした学歴による賃金格差は、学歴による職種の違いを幾分かは反映したものと考えられる。ただし、その影響はあまり大きくない（表1）。

雇用の安定性をみるために、被説明変数に非自発的非正規雇用確率をとり、説明変数に性ダミー、経験年数、学歴ダミー、職種ダミー等をとって Probit 分析を行った。非自発的非正規雇用とは、非正社員（パート、アルバイト、派遣、その他）として雇用され、しかも「正社員として勤めたい」という希望をもっている場合をさすものとする。この推計結果は、表2に示されている。これによると、高卒に比べて、中卒、高校中退者は非自発的非正規雇用になる確率が高く、中卒の方が高校中退者よりも高い。また、中卒と経験年数、高校中退ダミーと経験年数との交差項の係数の値からは、中卒者と高卒者との差及び高校中退者と高卒者との差は経験年数が長くなっても縮まらないことが示唆されているものと考えられる（表

表2 学歴の非自発的非正規雇用確率への影響（15～29歳，中卒，高校中退，高卒）
（被説明変数＝非自発的非正規雇用確率，Probit分析）

	係数	P> t	係数	P> t
定数	-1.5786	0.000	-1.5750	0.000
性ダミー（女性＝1）	0.2554	0.021	0.2539	0.023
経験年数	-0.0525	0.244	-0.0510	0.303
経験年数 ²	0.0002	0.954	-0.0001	0.982
中卒ダミー	0.2247	0.276	0.4101	0.268
中卒ダミー*経験年数			-0.0220	0.598
高校中退ダミー	0.1910	0.120	-0.0561	0.887
高校中退ダミー*経験年数			0.0339	0.475
職業ダミー（7分類）	*		*	
サンプル数	8839		8839	
Prob > chi ²	0.000		0.000	
擬似 R ²	0.081		0.082	
対数尤度	-2130.7		-2128.7	

資料出所：表1に同じ。

2)。

以上のことから、学歴によって賃金や雇用の安定性に差があることが確認された。しかし、学歴による賃金格差は一旦正社員になれば徐々にではあるが縮小する傾向があるのに対して、雇用の安定性は、経験年数を重ねても縮小する傾向は少なくともこの分析では確認できなかった。

3.2. 入職パターンの違いによる影響

つぎに入職パターンの違いが賃金や雇用の安定性にどのような影響を与えているかをみてみよう。入職パターンとしては、①学校を卒業してすぐに正社員として就業する場合，②学校を卒業してすぐには正社員として就業しないで時間が経過してから正社員となった場合，③正社員として就業したことがない場合，が考えられる。

賃金に対する影響であるが，正社員に限ってみれば，卒業後すぐに正社員として就職した者の方が，すぐに正社員として就職しないでしばらくして正社員となった者に比べて，4％程度高い賃金を得ている。職種ダミーを入れた推計でもこの値は変わらないことから職種の違いによる賃金格差は少ないものと考えられる。経験年数との交差項の係数から判断して，この格差は，経験年数が長くなるにしたがって縮小し，10年程度でなくなると思われる（表3）。卒業後初めて正社員として就職するまでの年数が賃金に与える影響をみると，統計的に有意となっておらず，賃金への影響はないものと考えれる。しかし，卒業後初めて正社員として勤めた会社での勤続年数は賃金に対して正で統計的に有意な影響を与えていることがわかる

表3 賃金への入職パターンの効果（正社員、中卒、高校中退、高卒）
（被説明変数＝月収の自然対数値，OLS）

	係数	P> t	係数	P> t
定数	2.8067	0.000	2.7422	0.000
性ダミー（女性＝1）	-0.2668	0.000	-0.2662	0.000
経験年数	0.0506	0.000	0.0605	0.000
経験年数 ²	-0.0011	0.041	-0.0012	0.030
中卒ダミー	-0.1287	0.002	-0.1301	0.002
高校中退ダミー	-0.0498	0.007	-0.0510	0.006
卒後すぐ正社員就職ダミー	0.0402	0.027	0.1112	0.031
卒後すぐ正社員就職ダミー＊経験年数			-0.0102	0.104
職業ダミー	*		*	
サンプル数	5493		5493	
R-squared	0.3762		0.3775	

資料出所：表1に同じ。

表4 初職入職時期および初職勤続年数の賃金への効果（正社員、中卒、高校中退、高卒）
（被説明変数＝月収の自然対数値，OLS）

	係数	P> t	係数	P> t
定数	2.8130	0.000	2.8114	0.000
性ダミー（女性＝1）	-0.2725	0.000	-0.2722	0.000
経験年数	0.0494	0.000	0.0449	0.000
経験年数 ²	-0.0010	0.020	-0.0009	0.047
中卒ダミー	-0.1230	0.000	-0.1203	0.000
高校中退ダミー	-0.0335	0.089	-0.0226	0.258
卒後初職（正社員）までの年数	0.0010	0.905	0.0059	0.517
初職での勤続年数			0.0049	0.020
サンプル数	5126		5031	
R-squared	0.3605		0.3654	

資料出所：表1に同じ。

（表4）。

雇用の安定性についてみると、卒業後すぐに正社員になった者の方が非自発的非正規雇用確率は有意に小さい。また、卒業後すぐに正社員になった者としばらくして正社員になった者との間の非自発的非正規雇用確率の差は次第に縮小し、10年程度で解消するものと考えられる。また、卒業後初めて正社員になるまでの年数は、この確率に影響を与えていないが、初めて正社員として勤めた会社での勤続年数は統計的に有意に雇用の安定性を高めているといえる（表5、表6）。

表5 入職パターンの非自発的非正規雇用確率への影響（15～29歳，中卒，高校中退，高卒）
（被説明変数＝非自発的非正規雇用確率，Probit 分析）

	係数	P> z	係数	P> z
定数	-1.1913	0.000	-0.8756	0.000
性ダミー（女性＝1）	0.3228	0.001	0.3325	0.001
経験年数	-0.0121	0.796	-0.0444	0.386
経験年数 ²	-0.0017	0.651	-0.0058	0.119
中卒ダミー	0.0989	0.635	0.1927	0.364
高校中退ダミー	0.0102	0.939	0.0539	0.679
卒後すぐ正社員就職ダミー	-0.7291	0.000	-1.5452	0.000
卒後すぐ正社員就職ダミー*経験年数			0.1403	0.000
職業ダミー（7分類）	*		*	
サンプル数	8839		8839	
Prob > chi ²	0.000		0.000	
擬似 R ²	0.133		0.152	
対数尤度	-2010.5		-1964.9	

資料出所：表1に同じ。

表6 初職入職時期および初職勤続年数の非自発的非正規雇用確率への影響
（15～29歳，中卒，高校中退，高卒）
（被説明変数＝非自発的非正規雇用確率，Probit 分析）

	係数	P> z	係数	P> z
性ダミー（女性＝1）	0.4794	0.000	0.4740	0.000
経験年数	0.0645	0.200	0.2031	0.000
経験年数 ²	-0.0047	0.211	-0.0125	0.001
中卒ダミー	0.3946	0.071	0.2675	0.261
高校中退ダミー	0.2684	0.039	0.1577	0.261
卒後初職（正社員）までの年数	-0.0202	0.690	-0.1069	0.039
初職での勤続年数			-0.1331	0.000
定数	-2.1851	0.000	-2.2130	0.000
サンプル数	7450		7255	
Prob > chi ²	0.000		0.000	
擬似 R ²	0.034		0.087	
対数尤度	-1318.3		-1185.3	

資料出所：表1に同じ。

3.3. 学校による職業紹介とその後の就業状態

学校による職業紹介が中卒・高卒者の初職への就職に大きな役割を果たしている。しかし、就職後の就業状態についてはあまり明らかにされて来なかった。この節では、労働省『若年者就業実態調査』のデータを用いて、学校による職業紹介が賃金と雇用の安定性にどのような影響を与えているのかをみてみよう。ただし、この調査では「初めての会社は主に誰のす

表7 学校・先輩のすすめによる入職（初職）の賃金への効果（正社員、中卒、高校中退、高卒）
（被説明変数＝月収の自然対数値，OLS）

	係数	P> t	係数	P> t
定数	2.7996	0.000	2.7981	0.000
性ダミー（女性＝1）	-0.2729	0.000	-0.2730	0.000
経験年数	0.0503	0.000	0.0506	0.000
経験年数 ²	-0.0010	0.079	-0.0010	0.079
中卒ダミー	-0.1411	0.001	-0.1411	0.001
高校中退ダミー	-0.0469	0.012	-0.0470	0.012
学校・先輩のすすめダミー	0.0101	0.376	0.0145	0.596
学校・先輩のすすめダミー*経験年数			-0.0007	0.851
サンプル数	5515		55154	
R-squared	0.3561		0.3561	

資料出所：表1に同じ。

すめによって決めましたか」という初職決定の動機に関する設問しかなく、初職の入職経路に関する設問はない。そこで、ここでは初職決定が「学校の先生や先輩のすすめ」によってなされた場合による賃金や雇用の安定性の分析を行うことにする。

賃金に関しては、現在正社員の者に限れば、初職決定が「学校・先輩のすすめ」による場合とそうでない場合とで統計的に有意な差は認められない（表7）。

一方、雇用の安定性に関してみれば、「学校・先輩のすすめ」による場合の方が明らかに雇用の安定性が高い。非自発的非正規雇用確率は、マイナスで統計的に有意である。しかし、経験年数が長くなるにつれてその差は縮小し、おおむね10年程度で解消され则认为られる（表8）。

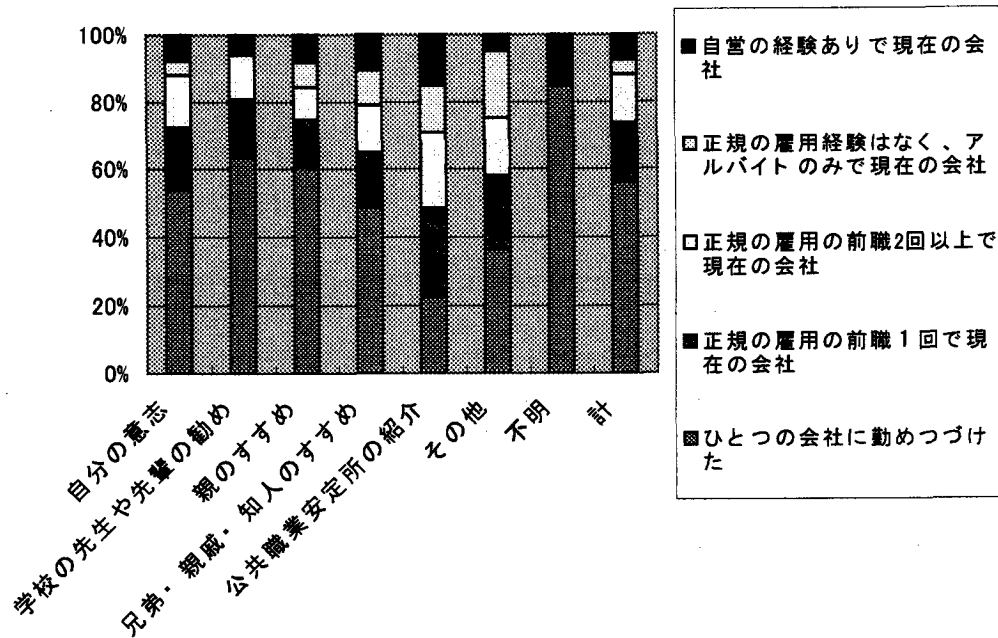
学校による職業紹介がその後の職業経歴パターンに影響を及ぼすことは他の集計でも明らかである。図5は、初職決定の動機別にその後の職業経歴パターンの分布状況を高卒男女計25～29歳層の正社員について比較したものである。職業経歴パターンとしては、①ひとつの会社に勤めつづけた、②正規の雇用の前職1回で現在の会社、③正規の雇用の前職2回以上で現在の会社、④正規の雇用経験はなく、アルバイトのみで現在の会社、⑤自営の経験ありで現在の会社、の四通りに分けている。この図から、「学校の先生や先輩のすすめ」により初職への入職を決定した者の場合に、ひとつの会社に勤めつづけたとする割合が最も高く、雇用の安定性・定着性が最も高い。また、「学校の先生や先輩のすすめ」によって初職の入職を決定した者の割合は、1985年の30.6%から1997年の29.6%へとほとんど変化していない。このことから、学校の職業紹介が高卒者の就業パターン決定に果たしている役割は少なくともこの調査対象の20歳台後半層の者が卒業した1990年頃までは、変化していないと考えられる。つまり、高卒者の新規学卒労働市場における学校の職業紹介機能は衰えていないことがわか

表8 学校・先輩のすすめによる入職（初職）の非自発的非正規雇用確率への影響
（15～29歳，中卒，高校中退，高卒）
（被説明変数＝非自発的非正規雇用確率，Probit 分析）

	係数	P> z	係数	P> z
定数	-1.5240	0.000	-1.1324	0.000
性ダミー（女性＝1）	0.2662	0.015	0.2208	0.002
経験年数	-0.0502	0.266	-0.0667	0.178
経験年数 ²	0.0002	0.960	0.0000	0.999
中卒ダミー	0.1972	0.339	0.3093	0.141
高校中退ダミー	0.1632	0.184	0.2279	0.051
学校・先輩のすすめダミー	-0.2689	0.002	-0.7732	0.000
学校・先輩のすすめダミー*経験年数			0.0734	0.001
職業ダミー（7分類）	*			
サンプル数	8839		8882	
Prob > chi ²	0.000		0.000	
擬似 R ²	0.086		0.035	
対数尤度	-2117.8		-2244.2	

資料出所：表1に同じ。

図5 初職決定動機別職業経歴パターン（高卒，男女計，25～29歳，正社員，1985年）



資料出所：労働省『若年者就業実態調査』1985年

表 9 転職回数別転職による賃金変化別転職者の分布
(15～29歳, 男女計, 中卒及び高卒, 現職正社員, 過去1年間に転職) (%)

転職による賃金変化	転職回数				
	1 回	2 回	3 回	4 回以上	計
3 割以上減少	3.5	8.3	6.9	10.5	6.4
1～3 割減少	16.3	19.0	14.7	14.4	16.4
1 割未満減少	13.1	11.8	10.1	9.7	11.7
変化なし	30.2	25.5	29.4	27.6	28.4
1 割未満増加	13.6	14.6	14.4	9.5	13.5
1～3 割増加	17.3	17.2	19.4	20.7	18.1
3 割以上増加	6.1	3.7	5.1	7.6	5.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所：労働省『転職者総合実態調査』1998年

る。

4. 若年の転職と賃金

若年の転職については、ふたつの相反する見方がある。ひとつは、若年の転職は自分にあった適職を探している職探しの行動であり、転職によってより能力が発揮できる職につくことができ、生産性が上昇する。いまひとつは、あまりにも頻繁な転職は、若年期のOJTを中心とした技能形成を阻害し、能力の向上をもたらさないとする見方である。さらに、頻繁な転職は、1980年代に西欧でみられたように、失業の発生が少数の若年者に集中し、頻繁な失業を繰り返すうちに、次第に長期失業者になっていくという悪循環が現れ始めていることの予兆という恐れもある⁷。

労働省『転職者総合実態調査』によって、転職回数別に賃金が転職でどの程度変化したかをみると、転職回数が大きくなるほど賃金が減少した者の割合が大きくなっているが、転職4回以上の頻繁に転職を繰り返す層においては、賃金が上昇した者の割合と減少した者の割合がともに転職回数が少ない層に比べて多くなっており、賃金が上昇する者と減少する者の2極に分かれていることがわかる。しかも、3割以上減少したとする者の割合が目立って大きくなっている(表9)。

そこで、25～29歳層で雇用形態別転職回数別に賃金の分布をみてみよう。すると、男性では、正社員の場合転職回数が増えると高賃金層の割合が多くなるが、低賃金層の割合はそれほど変わらない。非正社員の場合は、低賃金層の割合が増える。正社員の経験がない場合には低賃金層の割合と高賃金層の割合がともに高くなっている。女性では、正社員の場合に転職回数が増えると低賃金層の割合が増える。特に4社以上正社員として経験した場合には、ほぼ半数が月収13万円以下の低賃金層である。そして、非正社員の場合にはその割合はさら

表10 雇用形態別転職経歴別月収別労働者分布（25～29歳、中卒、高校中退、高卒）（％）

月収	正社員			非正社員		計
	転職なし	正社員として 1～3社勤務	正社員として 4社以上勤務	正社員の経験 あり	正社員の経験 なし	
男性						
0～13万円	2.6	2.1	3.1	20.6	31.8	3.5
14～20	27.9	27.3	24.5	44.5	27.6	28.1
21～25	32.1	27.5	24.3	14.8	10.1	29.0
26万円以上	37.4	43.1	48.1	20.1	30.4	39.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
女性						
0～13万円	11.5	26.6	49.3	78.3	83.0	38.4
14～20	63.1	54.7	23.3	16.4	10.5	44.6
21～25	19.9	14.1	21.1	2.0	1.8	12.5
26万円以上	5.5	4.6	6.3	3.2	4.8	4.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所：表1に同じ。

に増え、特に正社員を経験していない層で高くなっている（表10）。

このように女性の転職回数の多い層で低賃金層の割合が高く、また、男女とも正社員を経験していない層でもその割合が高くなっている。転職回数が多いことと賃金が低いことの間の因果関係は明らかではないが、上記の転職者の賃金変動に関する結果も勘案して考えると女性及び正社員を経験していない層を中心に転職回数が多いがそれが賃金の上昇に結びついておらず、低賃金のままである層が存在することが示唆されている。

5. おわりに

本稿では、若年失業の最近の動向についてまとめるとともに、学校卒業時の入職パターンの違いがその後の就業状態に与える影響、学校による職業紹介とその後の賃金と雇用の安定性、さらに若年の転職と賃金変動に関して実証的な分析を行った。主な結果はつぎの通りである。

第一は、最近の若年失業率の急激な上昇は、基本的には労働需要側の要因によるものであり、就業者の中にやむを得ず非正規雇用に就かざるを得ない者が増加している。

第二は、入職パターンの違い（卒業後直ちに正社員として就職するかどうか）によってその後の賃金や雇用の安定性が影響を受ける。しかし、その影響は時間とともに次第に解消していく場合が多いもののかなり長期間要する。

第三は、学校や先輩のすすめによって初めての就職を決めた場合とそうでない場合とでその後の就業状態を比較すると、賃金面ではそれほど大きな違いはないものの、雇用の安定性

は前者の方が高い。また、学校や先輩のすすめによって初職を決定した者の割合にはそれほど変化がなく、少なくとも1990年代の初め頃までは学校による職業紹介機能の低下はあまり観察されない。

第四は、若年の場合転職によって賃金が上昇するケースが多いが、転職を頻繁に繰り返す層の中には賃金がかなり低下する者がおり、また、女性や正社員を経験していない層を中心に転職の多い層に低賃金労働者がかなり存在する。

以上のことから、最近の不況下で若年の失業や不完全就業が増加しており、そのことがこれらの若年労働者の今後の賃金や雇用の安定性にマイナスの影響を与える可能性が高いといえる。また、転職を繰り返しても賃金が上昇しない、いわば繰り返し失業 (recurrent unemployment) の予備軍とも考えられる層が存在することが明らかになった。これらのことは現在の若年の高失業が仮に景気が回復してもすぐには改善しないことを示唆している。少子高齢化という現実の中でともすれば、雇用対策は中高年層に偏りがちである。分析の結果は、若年層にも強力な雇用対策が求められていることを示している。幸い、学校による職業紹介制度はそれなりに機能していると考えられる。今後こうした学校と公共職業安定所の連携など、日本の若年労働市場のもつ特徴を生かしつつ、若年層が就業等を通じた有効な教育・能力開発の機会を失わないための対策を行うことが求められている。

本稿の分析ではデータの制約もあってサンプル・セクションバイアスの問題が常につきまとっている。今後こうした問題を回避できるようなデータや分析手法の出現を期待したい。

(本稿は、関西労働研究会(平成12年2月25日)、一橋大学経済研究所の研究会(平成12年3月14日)及び神戸大学経済学会例会(平成13年1月17日)で報告したものを加筆訂正したものである。瀧敦弘(広島大学)、滋野由紀子(大阪市立大学)、大橋勇雄(一橋大学)、阿部正浩(一橋大学(当時))の各氏をはじめ参加者から貴重なコメントをいただいた。また、労働省政策調査部および総務省統計局にはデータ面で大変お世話になった。心から謝意を表する。)

参 考 文 献

- Bowers, N., A. Sonnet and L. Bardone (1999), "Giving Young People a Good Start: The Experience of OECD Countries," in OECD, *Preparing Youth for the 21st Century: The Transition from Education to the Labour Market*, OECD, Paris, pp. 7-86.
- Clark, K. and Summers, L. (1982), "The Dynamics of Youth Unemployment", in R. Freeman and D. Wise ed., *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences*, University of Chicago Press for National Bureau of Economic Research, Chicago, pp. 48-85.
- Freeman, R. (1999), "The Youth Job Market Problem at Y2K", in OECD, *Preparing Youth for the 21st Century: The Transition from Education to the Labour Market*, OECD, Paris, pp. 89-

100.

- Hashimoto, M. (1994), "Employment-Based Training in Japanese Firms in Japan and in the United States: Experiences of Automobile Manufacturers", in L. M. Lynch ed., *Training and the Private Sector; International Comparisons*, The University of Chicago Press, pp. 109-148.
- Korenman, S. and D. Neumark (2000), "Cohort Crowding and Youth Labor Markets", in D. Blanchflower and R. Freeman ed., *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, The Chicago University Press, pp. 57-105.
- Mitani, N. (1999), "The Japanese Employment System and Youth Labour Market", in OECD, *Preparing Youth for the 21st Century: The Transition from Education to the Labour Market*, OECD, Paris, pp. 305-328.
- OECD (1985), "Moving In and Out of Unemployment: The Incidence and Patterns of Recurrent Unemployment in Selected OECD Countries", *Employment Outlook* Chapter VI, OECD, Paris, pp. 99-114.
- Ryan, P. (1999), "The School-To-Work Transition Twenty Years On: Issues, Evidence and Conundrums", in OECD, *Preparing Youth for the 21st Century: The Transition from Education to the Labour Market*, OECD, Paris, pp. 437-458.
- 猪木武徳・大竹文雄 (1998), 「労働市場における世代効果」, 浅子和美・福田慎一・吉野直行編『現代マクロ経済分析——転換期の日本経済——』, 東京大学出版会, pp. 297-320.
- 太田聰一 (1999), 「景気循環と転職行動」, 中村二郎・中村恵編『日本経済の構造調整と労働市場』, 日本評論社, pp. 13-42.
- 荻谷剛彦 (1993), 「高卒労働市場の日本的特質」, 『日本労働研究雑誌』, 日本労働研究機構, No. 405, pp. 2-13.
- 荻谷剛彦・菅山真次・石田浩 (2000), 『学校・職安と労働市場——戦後新規学卒市場の制度化過程——』, 東京大学出版会。
- 玄田有史 (1997), 「チャンスは一度」, 『日本労働研究雑誌』, 日本労働研究機構, No. 449, pp. 2-12.
- 堀田千秋 (1993), 「高校退学者の就業の実態と意識」, 『日本労働研究雑誌』, 日本労働研究機構, No. 405, pp. 49-53.
- 三谷直紀 (2001), 「高齢者雇用政策と労働需要」, 猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』, 東京大学出版会 (近刊)。
- 労働省 (1998), 『労働白書』, 日本労働研究機構。

注

- 1 総務省統計局『労働力調査特別調査』各年2月。
- 2 三谷 (2001) は定年延長が若年に対する労働需要を減退させた可能性を指摘している。
- 3 この点は堀田 (1993) が指摘している。
- 4 この調査では労働時間に関する情報が得られないため, 時間当たり賃金は求められない。
- 5 高校中退者は, 高卒で, かつ, 調査票の平成9年10月1日現在の年齢と学校卒業 (中退) の年月から推定した学校卒業 (中退) 時の年齢が17.3歳以下の者と定義した。

6 労働市場での経験年数（＝現在の年齢－学校卒業時の年齢）のことである。

7 OECD (1985) は、西欧諸国において若年層の中に失業を何度も繰り返し (recurrent unemployment), 次第に長期失業者となっていく層があることを指摘している。