

〔共同研究：泉州地域経済における法と政治の役割〕

大阪企業の新卒労働需要分析*

野 田 知 彦**

1. はじめに

団塊の世代の退職による労働力不足に対応するために若年層に対する労働需要は急速に回復している。90年代の末以来、若年層の失業率も急上昇していたが、若年失業率の上昇の原因はいったいどのようなものだったのであろうか。大阪は全国的に見ても失業率の高い地域として知られているが、若年層の失業率については、どうなっていたのだろうか。本稿では、大阪の企業について企業レベルのパネルデータを用いて若年失業の最大の要因として考えられている企業の新卒者に対する労働需要の減少が何によってもたらされているかについて分析を行う。

2. 若年失業について

若年失業については、需要サイドの要因を重視する考え方と供給サイドの要因を重視する考え方の二通りの見方がある。供給サイドとは、つまり、働く側の労働に対する意識の変化を強調する考えである。日本の経済、社会的な変化によって若年層の就業意識が変化し、そのことによって、失業が増加したとするのである。そして、若年層の意識の背後にあるのは次の3つの考え方である。

第一には、若者の気質の変化によるものである。豊かな時代に育った若者は「がまん」することをしらず、会社で嫌なことが少しでもあるとすぐに辞めてしまうので、それが失業につながると言うものである。

第二には、深刻化する平成不況のもとでの大規模なリストラ（雇用調整）によって、日本的な雇用慣行、長期雇用制に対する信頼感が崩壊し、それが若年層の就業意識の変化をもたらしたというものである。相次ぐ大企業の倒産や中高年層のリストラを見た若年層は「この会社でがんばって働けばきっと将来報われるに違いない」と言うような考え方を放棄し、ひ

*本稿は桃山学院大学地域社会連携研究プロジェクト「泉州地域経済における法と政治の役割」（02連150）の研究成果の一部であり、ここに記して感謝します。

**大阪府立大学経済学部教授

キーワード：若年失業、雇用の置き換え

とつての企業で一生懸命キャリアを積むというあり方に疑問を抱くようになった。そして、そのことが、若年層の転職志向の高まりやフリーター思考の高まりに結びついているというものである。

第三には、いわゆる「パラサイト・シングル」説である。現在の若年層は豊かな親の世代に基本的な生活条件を依存しているので、昔のように「生活のために」、いわば切実には、仕事探しをせず、自分にあっていてプライドをもてる仕事にこだわるために、なかなか就職しようとはせず、いったん就職しても、自分にあってないと感じればすぐに辞めてしまうという考え方である。つまり、豊かな親の世代が生み出しているいわば「ぜいたくな失業」ということになる。これらが供給サイドを重視する考え方である。

それでは、需要サイドを重視する見解とはどのようなものであろうか。需要サイドの要因とはいうまでもなく、企業の新卒者に対する労働需要の減少が若年層の非自発的な失業者や学卒の未就職者に寄与しているという考えである。

玄田（2001）は若年層の勤労意識の変化によって「ぜいたくな失業」がもたらされているという考えに疑問を唱え、若年層に対する需要の低下と言う側面から若年失業問題を捉えている。中高年の雇用維持の代償として、若年層の雇用機会が奪われることを、中高年と若年層の「置換（ディスプレイメント）効果」と呼んでいる。そして、このような置換効果が発生する背景には、日本企業の雇用慣行と日本の労働市場の際立った特徴があることを指摘している。その第一としては、年功的な賃金体系の存在があげられる。近年、賃金決定において年功的な要素が徐々に弱まってきたとはいっても、年功的な要素はかなり強く残っており、年功的な賃金体系が維持されたままで従業員の高齢化が進むことは、労働費用の大幅な上昇をもたらす。

第二には、中高年層の雇用調整をおこなうことは、企業にとって大きな費用が発生することになる。労働者の解雇は職場における教育・訓練をとおして投資した人的資本の回収を不可能にする。そのために、業績が悪化した場合でも、企業内での人材育成に費用をかけた企業ほど雇用を維持しようと努める。そして、企業が人員整理を行おうとしても、いわゆる「解雇権濫用法理」の存在によって、解雇には法的に大きな制約が課されている。さらには、大規模な人員整理は労使間の信頼関係を傷つけ、従業員のモラルダウンを招くことや、企業の社会的な名声を低下させ人材の確保が難しくなるというマイナスもある。

このような状況のもとでは人件費の高騰にもかかわらず、企業内の従業員の雇用を維持することが結果的に合理的な選択となり、中高年層の雇用維持のつけは若年の求人の抑制に集中するのである。

それでは、なぜ、若年層に対する労働需要が減少しているのにもかかわらず、非自発的な失業が増加するのだろうか。一般的には、不況期には求人数が減少するために、自発的な離職は減少すると考えられているはずである。このパラドクスをとく鍵となるのが「世代効果」である。不況期には、企業が新規学卒者に対する求人を減少させるが、このこのとは、学卒

者の側から見れば、自分の希望する仕事、自分に合っている仕事に出会う確率が低くなることを意味している。たまたま、不況期に学校を卒業することとなった世代では、満足度の低い仕事につく確率が上昇するために、この世代では将来離職、転職する可能性が高くなるのである。逆に、好況期に学校を卒業した世代では、満足度の高い仕事につく確率が上がるため、将来離職する確率は低下する。この世代効果が存在すれば、不況が長期化し、新卒に対する労働需要が低下し続けるのにもかかわらず離職率が上昇するという一見、矛盾した現象がおきる。大田（1999）（2000）によれば、90年代の若年離職率のかなりの部分がこの効果で説明できるとしている。それでは、次に大阪府内の企業のデータを用いて新卒労働需要の決定要点を分析してみよう。

3. 実証分析

つぎに大阪の企業のデータを用いて新卒労働需要について実証分析を行ってみたい。新卒に対する労働需要はどのように決定されているのであろうか。ここでの実証分析に使用するデータは「会社総鑑」未上場会社版である。このデータは未上場会社について、企業の業績や、労働組合の有無、学歴別採用状況などが記載されてある。したがって、分析の対象となるのは中堅、中小企業であり、大阪府に本社を置く30企業について分析を行う。これらの企業について1996年度から1999年度の4年間についてパネルデータを作成し、新卒労働需要に対する分析を行う。

若年層の労働需要の分析については、浦坂・大日（1996）がある。この研究では、上場企業の新卒労働需要の経常利益に対する弾力性分析を行っている。この分析によれば、経常利益の増減に対して女性の採用数のほうが男性のそれより敏感に反応すること、すなわち、企業業績の変化に対する労働需要の弾力性は女性のほうが大きく、女性は黒字期に採用が男性以上に伸びる一方で、赤字期にはそれ以上の弾力性を持って大幅に削減されると解釈し、「景気が後退すれば女性から切る」といったポストバブル下の不況の新卒労働市場の状況を説明できるとしている。

玄田（2001）は新卒採用・中途採用の決定や卒業予定者に対する求人の決定要因を分析している。この分析によれば、従業員の高齢化が進んでいる事業所ほど、新卒求人を抑制する傾向が見られており、先に見た雇用の「置換効果」の存在を確認している。

先に述べたように、若年失業の背後には日本企業の長期雇用制とそれを補完する解雇制限的な雇用政策、それらによってもたらされた雇用の置換効果があるとすれば、検討する主な仮説は次のようになる。

第一に、企業内の従業員、とくに男性従業員の平均年齢が高いということは、職場の従業員の高齢化が進んでいるということになり、新卒労働需要に対してマイナスの影響を与えると考えられる。従業員の年齢構成の新卒労働需要に対する効果を分析する。

第二に、労働組合の存在は新卒労働需要に対してマイナスの影響を与えると考えられる。

野田（2000）の分析では、労働組合の存在は企業の雇用成長率に対してマイナスの影響を与えており、労働組合の存在は雇用の伸びを抑える効果がある。また、野田（2002）の分析では、「2期連続赤字で大規模な人員整理」という赤字調整モデルを組合の有無別に推定している。その結果、従業員300人以上の労働組合のある企業では、赤字期に雇用の調整速度が速くなるという結果がでていますが、このことは、組合企業では、赤字になるまで大規模な人員整理を行わないと言うことを表しており、組合の雇用保障効果をうらづける結果となっている。また、いわゆる「解雇権濫用法理」による解雇制限も労働組合の存在によって、はじめて実行力のあるものになるとも考えられる。

このように、労働組合の存在が従業員の雇用保障を重視して行動しているとすれば、組合企業では、解雇・希望退職を含んだ人員整理が行いにくくなるはずである。また、既存の従業員の雇用を守っているはずであり、新卒の採用に対しても慎重なるにもと考えられ、組合の存在は新卒労働需要に対してマイナスの影響を与えるはずである。

以下の分析で推定するモデルは

$$\ln(TOTAL_{it}) = a_0 + a_1 \ln(OP_{it}) + a_2 \ln(OL_{it}) + a_3 UNION_{it} + a_4 TAGE_{it} + e_{it}$$

$$\ln(MALE_{it}) = a_0 + a_1 \ln(OP_{it}) + a_2 \ln(OL_{it}) + a_3 UNION_{it} + a_4 MAGE_{it} + e_{it}$$

$$\ln(FEMALE_{it}) = a_0 + a_1 \ln(OP_{it}) + a_2 \ln(OL_{it}) + a_3 UNION_{it} + a_4 FAGE_{it} + e_{it}$$

$$\ln(UMALE_{it}) = a_0 + a_1 \ln(OP_{it}) + a_2 \ln(OL_{it}) + a_3 UNION_{it} + a_4 MAGE_{it} + e_{it}$$

$$\ln(UFEMALE_{it}) = a_0 + a_1 \ln(OP_{it}) + a_2 \ln(OL_{it}) + a_3 UNION_{it} + a_4 FAGE_{it} + e_{it}$$

$$\ln(HMALE_{it}) = a_0 + a_1 \ln(OP_{it}) + a_2 \ln(OL_{it}) + a_3 UNION_{it} + a_4 MAGE_{it} + e_{it}$$

$$\ln(HFEMALE_{it}) = a_0 + a_1 \ln(OP_{it}) + a_2 \ln(OL_{it}) + a_3 UNION_{it} + a_4 FAGE_{it} + e_{it}$$

被説明変数は採用者総数 (TOTAL)、男性採用者総数 (MALE)、女性採用者総数 (FEMALE)、大卒男性 (UMALE)、大卒女子 (UFEMALE)、高卒男子 (HMALE)、高卒女子 (HFEMALE)、である。採用者数については、0の値をサンプルから落とさないようにするために、すべてに1を加えてから対数をとっており推定値の解釈には注意が必要である。経常利益 (OP) については、そのまま対数を取り、赤字の場合 (OL) については、その値にマイナスをかけて対数を取り、さらにマイナスをかけている。経常利益について非対称な扱いを可能にするための措置である。UNIONは労働組合ダミー、TAGEは従業員平均年齢、MAGEは男性従業員平均年齢、FAGEは女性従業員平均年齢である。推定はトービットモデルにより行った。

4. 推 定 結 果

新卒労働需要の決定要因の推定結果が第1表である。採用者総数についてみると、経常黒字の弾力性は0.60であり、経常赤字については有意ではない。従業員平均年齢はマイナスで有意である。労働組合ダミーはマイナスで有意である。

第1表 総採用者数、男性、女性合計に関する推定結果

	総採用者数	男性	女性
経常黒字	0.060 (2.215)	0.521 (2.368)	0.811 (2.145)
経常赤字	0.021 (0.987)	0.026 (0.891)	0.018 (0.979)
従業員平均年齢	-0.002 (2.879)	-0.003 (3.214)	-0.001 (1.245)
労働組合ダミー	-0.021 (2.589)	-0.030 (2.658)	-0.018 (2.358)
対数尤度	-3478.2	-3056.1	-4879.1

各推定式には、企業別ダミー、年次ダミーが含まれている。
()の数値はt値。

男性採用者総数についてみると、経常利益の弾力性は0.52であり、経常赤字については有意ではない。男性従業員平均年齢についてはマイナスで有意、労働組合ダミーについては、マイナスで有意である。

女性採用者総数についてみると、経常利益の弾力性は0.81であり、経常赤字については有意ではない。女性従業員平均年齢については有意ではないが、労働組合ダミーについては、マイナスで有意である。

次に、学歴別に分割したのが第2表である。大卒男性についてみると、経常黒字の弾力性は0.51となっている。経常赤字については有意ではない。また、男性従業員の平均年齢はマイナスで有意に効いている。労働組合ダミーはマイナスで有意である。

高卒男性についてみると、経常黒字の弾力性は0.71となっている。経常赤字については、有意ではない。男性従業員に平均年齢については、マイナスであり、大卒の場合より係数が大きい。

大卒女性については、経常黒字の弾力性は0.62となっている。経常赤字については有意ではない。また、女性従業員の平均年齢は有意ではなく、労働組合ダミーはマイナスで有意である。

高卒女性については、経常黒字の弾力性は0.90となっている。経常赤字については有意ではない。また、女性従業員の平均年齢は有意ではなく、労働組合ダミーはマイナスで有意である。

以上の推定結果から、高卒のほうが大卒より経常利益に敏感に反応している。つまり、高卒のほうが業績の変動の影響を受けやすいことになる。一方、経常赤字については、新卒需要に対する効果を確認することはできなかった。

また、男性の従業員の平均年齢は男性の場合にマイナスの影響を与えており、高卒のほうがより従業員高齢化の影響を受けている。これは玄田(2002)が確認した雇用の置換効果の

第2表 学歴別の推定結果

	大卒男性	大卒女性	高卒男性	高卒女性
経常黒字	0.510 (2.478)	0.623 (2.368)	0.715 (2.247)	0.901 (2.315)
経常赤字	0.024 (0.897)	0.020 (0.878)	0.017 (0.879)	0.017 (0.897)
従業員平均年齢	-0.002 (2.457)	-0.002 (1.548)	-0.004 (2.648)	-0.002 (1.478)
労働組合ダミー	-0.020 (2.589)	-0.025 (2.658)	-0.018 (2.478)	-0.017 (2.214)
対数尤度	-3875.1	-3965.1	-4231.4	-4215.4

各推定式には、企業別ダミー、年次ダミーが含まれている。
()の数値はt値。

存在を示しているものといえよう。

労働組合の存在はマイナスの影響を与えているようである。野田(2001)(2002)などで見出した労働組合の雇用保障効果の影響で、組合企業での新卒に対する労働需要が減っているものと理解できよう。

日本的な雇用慣行である長期雇用制とその下での企業特殊な技能の蓄積、それを支える組合の雇用保障や解雇制限的な法制度などの存在が新卒労働需要の減少をもたらしていることが示唆される。

5. ま と め

さて、若年層の失業率について大阪府に本社のある大阪企業の労働需要に関する側面から分析を進めてきた。実証分析の結果からは、企業の平均年齢が高い企業、つまり従業員の高齢化が進んでいる企業ほど、新卒の採用を手控える傾向があることが示された。推定結果からは、大阪の企業に中高年による若年雇用の「置換効果」が存在していることが示唆される。

また、労働組合の存在も新卒労働需要にマイナスの効果を与えていた。労働組合の存在する企業では、解雇・希望退職を含んだ人員整理が行いにくいと考えられ、労働組合が既存の従業員の雇用を確保する行動にでるために、組合企業では新卒採用に対してより慎重な行動をとっていると思われる。

参考文献

- 太田聰一(1999)「景気循環と転職行動 1965-94」『日本経済の構造調整と労働市場』第1章, 日本評論社。
 ———(2000)「若者の転職志向は強まっているのか」『エコノミクス』第2号, pp 74-85, 東洋経済新報社。
 玄田有史(2001)「結局、若者の仕事がなくなった—高齢社会の若年雇用—」『日米比較 企業行動と労

- 働市場』橘木俊詔・デービットワイズ編 第7章, 日本経済新聞社.
- 野田知彦 (2000) 「労働組合の存在と企業の雇用拡大と縮小 雇用成長率に対する組合効果の分析」『日本労働研究雑誌』No. 485, pp. 27-37.
- (2002) 「労使関係と赤字モデル」『経済研究』Vol. 53. No. 1, pp. 1-13.
- 山田昌弘 (1999) 『パラサイトシングルの時代』ちくま新書.