

〔論文〕

中途採用における年齢制限と新卒採用における 柔軟化傾向について

奥西好夫

1. はじめに

2007年に改正された雇用対策法では、募集・採用に係る年齢制限禁止の義務化、青少年の応募機会の拡大等、外国人の適正な雇用管理が新たに規定され、これらは同年10月1日より施行されている。この法改正が企業の採用行動等に具体的にどのような影響を及ぼすのかについては、今後実証研究が待たれるが、本稿では法改正以前のやに関する状況がどうであったのかについて、いくつかの実証分析結果を紹介したい。これらは、既に奥西(2001)、(2002)、(2004)で報告しているが、後二者は未公開報告書であること、また、今後法改正後の実証分析を行う際、一つのベンチマークとして役立つことなどから、今回、公開論文として分析結果の要点をまとめて示すこととした¹⁾。

本稿で行う分析の参考情報として、2007年の改正雇用対策法のうち、との内容についてもう少し詳しく説明しておこう。まず、募集・採用に係る年齢制限の禁止については、改正法第10条で「事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない」としている。さらに、改正雇用対策法施行規則第1条の3では、この改正法第10条で言う「厚生労働省令で定めるとき」とは、以下の6つの例外事由に相当する場合以外のときであるとしている。6つの例外事由とは、(a) 期間の定めのない契約で定年年齢未満の者を雇用する場合、(b) 法令により特定の年齢層の労働者の就業等が禁止・制限されている場合、(c) 期間の定

めのない契約により若年・未経験者を雇用する場合(いわゆる新卒者、第二新卒者を想定)、(d) 当該事業主の下で働く特定の職種の労働者が特定の年齢層で相当程度少ないため、その不足年齢層の者を期間の定めのない契約により雇用しようとする場合、(e) 芸術・芸能分野で表現の真実性等を確保するために必要な場合、(f) 高齢者雇用促進のために60歳以上の者を雇用する場合、である²⁾。

このように労働者の募集・採用に際して、原則として年齢を不問としなければならないこととなったが、実は2001年の雇用対策法改正によって既に年齢不問の募集・採用は努力義務化されていた。すなわち、2001年の改正雇用対策法第7条は「事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときは、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない」とした。また、同12条は、厚生労働大臣がこれに関し、「事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする」とし、この規定に基づき、2001年9月、「労働者の募集及び採用について年齢にかかわらず均等な機会を与えることについて事業主が適切に対処するための指針」(厚生労働省告示第295号)が定められた(2001年10月1日より施行)。2001年の雇用対策法改正の意義、効果、問題点等については、北浦(2003)が論じている。そのうち、法改正の効果に関しては、公共職業安定所における求人に関しては、改正法施行後の1年間に、「年齢不問」求人が1.6%から12.7%に高まったこと、企業の求人広告に関しては、「改正法の施行を意識した企業は約半数であるが、結果的に年齢制限の変化があった企業は少なかった」こと等を報告している。今回(2007年)の法改正の効果については、

まだ実証的データの蓄積が乏しいが、企業側からは、表面的には募集の年齢制限をなくしたものの、実際の採用行動はさほど変化していないとの声も聞かれる。

つぎに、青少年の応募機会の拡大等についてである。2007年の改正雇用対策法第7条では、「事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために必要な措置を講ずることにより、その雇用機会の確保等が図られるように努めなければならない」としている。より具体的に事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置として、厚生労働大臣告示「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」の中で、(a) 募集・採用時点において、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること、(b) 既卒者も、新卒予定者の採用枠に応募できるようにすること、(c) 通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること、(d) 若年者トライアル雇用等を積極的に活用すること、を示している³⁾。

従来、日本では欧米諸国に比して企業の採用行動に直接影響するような公的規制はかなり限定的だったが（大内（2007）第8話を参照）、上記指針の(b)、(c)などは目新しいものと言える。ただし、努力義務規定に過ぎないことから、実際の企業の採用行動にどこまで影響するかは未知数である。

2. 中途採用における年齢制限の存在とその採用量への影響

(1) 問題意識

日本の労働市場、あるいは人的資源管理における年齢要因の役割という点で、従来最も議論されてきたのは、おそらく「年功賃金」論との関連で年齢・賃金プロファイルに関するものであり、その次は高齢者雇用問題との関連で定年制であろう。しかし、ここ十年ほど、中高年者の雇用問題や、定年制問題から派生した「年齢差別禁止」をめぐ

る議論の中から、採用における年齢制限の問題が注目されるようになった。

前節で述べたように2001年、2007年の2度にわたる雇用対策法改正により、募集・採用における年齢制限撤廃規制が導入、強化されたが、その実効性に関しては懐疑論も根強い。そうだとすれば、法規制以前の状況に立ち戻ってみて、そもそも年齢制限の実態はどうか、またその合理性（あるいは非合理性）は何なのかについて再検討してみることも意義があろう。そこで、本節では、法規制が具体化する以前に行われた東京都立労働研究所（2001）のデータを用いて、これらの点について分析してみたい。

(2) 調査の概要

東京都立労働研究所（2001）の企業アンケート調査は、「都内中堅企業における人事評価と中途採用に関する調査」として、2000年7月に郵送方式で実施された。サンプル・フレームは、『1996年事業所・企業統計調査』を用い、都内の製造業、卸売・小売業、飲食店、サービス業に属する常用雇用者規模100～999人の企業4,000社を無作為抽出した。配達不能を除く実配付数は3,600件、有効回収数は813件（有効回収率22.6%）であった。なお、回収した中に、100人未満企業が231社（28.4%）、1,000人以上企業が5社（0.6%）含まれていたが、これらも集計対象とした。

(3) 中途採用における年齢制限の状況

まず、2000年7月における、東京都内中堅企業の中途採用募集時の年齢制限の状況は、表1の通りである。「職種・職位など個々のケースによる」が41.5%と最も多いが、「明示的に年齢制限がある」が33.0%あり、「暗黙裏にある」も7.0%ある。逆に、「一般的には年齢制限はない」とする企業は13.5%でしかない。こうした傾向は、業種や規模別に見ても大差ない。募集時の年齢制限がいかにか普遍的な現象であるかが示されている。

表1 中途採用募集時における年齢制限の有無

単位：%

年齢制限の有無	計	業種			正社員数規模		
		製造業	卸・小売	サービス業	< 100	100-299	300+
計	100.0 (813)	100.0 (379)	100.0 (223)	100.0 (211)	100.0 (231)	100.0 (405)	100.0 (177)
明示的に年齢制限がある	33.0	31.4	38.6	29.9	32.5	34.3	30.5
暗黙裏にある（募集しても選考の過程で除外するなど）	7.0	6.3	5.8	9.5	5.6	8.4	5.6
職種・職位など個々のケースによる	41.5	43.5	40.8	38.4	43.3	40.2	41.8
一般的には年齢制限はない	13.5	13.5	10.8	16.6	13.9	12.6	15.3
その他	1.5	1.1	1.3	2.4	1.3	1.5	1.7
わからない	2.2	2.4	2.2	1.9	2.2	1.5	4.0
無回答	1.4	1.8	0.4	1.4	1.3	1.5	1.1

資料出所：東京都立労働研究所（2001）。

注：「計」欄の（ ）内はサンプル企業数。「サービス業」には、その他業種、不明を含む。

では、こうした年齢制限の理由は何か。表2によると、約半数の企業が「在職者との処遇バランスがとりにくい」と「中高年齢者は賃金水準が高い」という処遇関連の理由を挙げており、これもまた、業種や規模間で大差ない。

ただ、こうした「理由」を、どこまで額面通りに受け取ってよいか疑問もある。例えば、北浦（2003）が紹介している他の調査結果では、処遇関連の理由は必ずしもトップではない⁴⁾。また、事業主が、公共職業安定所に求人を申し込む際に指定する年齢制限の理由（前述の2001年の厚生労働省指針で「年齢制限が認められる場合」として挙げられている10の理由の中から選ばれる）としては、8番目の理由、すなわち「体力、視力等加齢に伴いその機能が低下するものに関して、採用後の勤務期間等の関係からその機能が一定水準以上であることが業務の円滑な遂行に不可欠であるとされる当該業務について、特定の年齢以下の労働者について募集及び採用を行う場合」に5割強が集中している。一方、4番目の、賃金に関する理由は2%でしかない。それは、この理由の条項が、年齢を主要な要素として賃金額を定めること

が就業規則に規定されていること、新たな採用によって、既に働いている労働者の賃金額を変更させるため就業規則の変更が必要となることといった、現実にはやや考えにくい状況を想定しているためと思われる。

つまり、年齢制限の「理由」は、選択肢の設定や回答者の主観によってかなりバラツキが出る可能性があり、また、行政当局に対しては、なるべく「無難な」理由を挙げておこうとの配慮が働く可能性がある。年齢制限に関しては、事業主に理由の明示を義務づけるべしとの考えがあるが⁵⁾、企業に挙証責任を求めようとするれば、「本当の理由」とは別に、対外的に説明しやすい理由が選ばれ、逆に、挙証責任を求めなければ、「本当の理由」は何か深く考えることなく、非合理的かもしれない慣行が存続することになりかねない。徹底的にやるとしたら、アメリカで行われているように採用基準・方法が職務内容や採用後の成果に照らして正当化されるかどうかという妥当性（validity）の議論に踏み込まざるを得ないであろう（高橋（1994）、Baron and Kreps（1999）pp.357-361）。

表2 中途採用募集時における年齢制限の理由（3つまで M.A.）

単位：%

年齢制限の理由	計	業種			正社員数規模		
		製造業	卸・小売	サービス業	< 100	100-299	300+
計	100.0 (662)	100.0 (308)	100.0 (190)	100.0 (164)	100.0 (188)	100.0 (336)	100.0 (138)
訓練コストを回収する期間が短い	18.1	21.8	15.8	14.0	21.3	16.4	18.1
他社経験者だと自社のやり方になじみにくい	11.0	10.7	11.6	11.0	10.1	11.9	10.1
中高年齢者は賃金水準が高い	46.4	48.7	48.9	39.0	50.5	44.3	45.7
在籍者との処遇バランスがとりにくい	53.6	55.8	54.7	48.2	46.3	56.0	58.0
中高年齢者は仕事上の指示・管理が難しい	18.7	16.9	23.2	17.1	23.4	17.9	14.5
中高年齢者は体力面などで問題がある	17.5	14.6	21.6	18.3	22.3	17.3	11.6
中高年の転職者に適任者は少ない	19.6	19.2	20.0	20.1	14.9	21.1	22.5
他社も年齢制限をしているから	1.2	1.6	0.5	1.2	2.1	1.2	0.0
その他	10.6	8.8	7.9	17.1	9.0	11.3	10.9
よくわからない	1.1	1.3	1.1	0.6	1.6	0.9	0.7
無回答	1.5	1.3	2.1	1.2	1.1	1.8	1.4

資料出所：東京都立労働研究所（2001）。

注：「計」欄の（ ）内はサンプル企業数。「サービス業」には、その他業種、不明を含む。回答対象企業は、中途採用における年齢制限の有無について、「明示的に年齢制限がある」、「暗黙裏にある」、「職種・職位など個々のケースによる」のいずれかを選択した企業。

(4) 年齢制限の要因分析

このように、企業が答える「年齢制限」の理由に疑問があるとするなら、さまざまな説明変数を用いて、統計的に「年齢制限」の理由を浮かび上がらせることはできないだろうか。こうしたねらいから、採用における年齢制限ダミーを被説明変数とし、企業属性、労働者構成、賃金プロフィール特性を説明変数とするプロビット・モデルを推計した。使用した変数の定義、基本統計量は表3の通り、推計結果は表4の通りである。

表4第1列の結果によると、モデルで用いた説明変数全体の適合度はきわめて低く、個別の説明変数でも統計的に有意なものはほとんどない。唯

一、大卒者比率の係数がマイナスで有意となっているが、大卒者比率が高いと、なぜ年齢制限を設ける確率が下がるのか、必ずしも明らかでない。

モデルの適合性が低いのは、年齢制限を設けている企業と言っても、その中には実はさまざまな理由が含まれているためではないかと考え、年齢制限を設けている企業（「職種・職位など個々のケースによる」も含む）のうち、処遇理由を挙げている企業（「中高年齢者は賃金水準が高い」または「在籍者との処遇バランスがとりにくい」の少なくとも一方を挙げている企業）に関するダミー変数を作り、それを被説明変数としたモデルを推計した。その結果は、表4第2列に示す通りだが、やはりモデル全体の適

合度はきわめて低い。賃金カーブの傾きが緩やかで、中高年齢者間の賃金のバラツキが大きい場合には、賃金処遇を理由とした年齢制限を設ける理由は乏し

いと考えられるが、「賃金カーブの傾き」に関する係数は有意でなく、「賃金カーブの広がり」に関する係数は、予想とは逆方向で有意だった。

表3 年齢制限に関する分析で用いた変数一覧

変数名	説明	回答企業数	平均値 (標準偏差)
採用における年齢制限ダミー	通常、中途採用を募集する場合、「明示的に年齢制限がある」、「暗黙裏にある」のいずれかであれば1、それ以外の場合0をとるダミー変数。	802	0.405 (0.491)
処遇理由の年齢制限ダミー	年齢制限の理由として、「中高年齢者は賃金水準が高い」または「在籍者との処遇バランスがとりにくい」の少なくとも一方をあげていれば1、それ以外の場合0をとるダミー変数。	813	0.593 (0.492)
全体の採用率	過去1年間の正社員採用人数を、企業全体の正社員数で除したもの(%)。	798	7.73 (15.90)
新規学卒者採用率	過去1年間の新規学卒者採用人数を、企業全体の正社員数で除したもの(%)。	798	2.90 (4.55)
30歳未満中途採用者採用率	過去1年間の30歳未満中途採用者数を、企業全体の正社員数で除したもの(%)。	798	2.37 (5.37)
30歳以上中途採用者採用率	過去1年間の30歳以上中途採用者数を、企業全体の正社員数で除したもの(%)。	798	2.46 (9.11)
採用者に占める新規学卒者比率	過去1年間の正社員採用人数に占める新規学卒者の割合(%)。	733	46.03 (37.94)
採用者に占める30歳未満中途採用者比率	過去1年間の正社員採用人数に占める30歳未満中途採用者の割合(%)。	733	27.22 (28.75)
採用者に占める30歳以上中途採用者比率	過去1年間の正社員採用人数に占める30歳以上中途採用者の割合(%)。	733	26.76 (30.73)
製造業ダミー	業種が製造業の場合1、それ以外の場合0をとるダミー変数。	813	0.466 (0.499)
卸・小売業ダミー	業種が卸売・小売業、飲食店の場合1、それ以外の場合0をとるダミー変数。	813	0.274 (0.446)
企業規模	企業全体の正社員数の自然対数をとったもの。	813	5.01 (0.85)
社齡	調査年(2000年) - 会社設立年。	806	40.33 (20.37)
労働組合ダミー	労働組合がある場合1、それ以外の場合0をとるダミー変数。	810	0.278 (0.448)
売上高伸び率	5年前と比較した売上高増減率(%)。	788	6.52 (54.22)
大卒者比率	正社員のうち大卒・大学院卒者の占める割合(%)。	795	34.19 (24.99)
高齢者比率	正社員のうち50歳以上の者の占める割合(%)。	799	22.09 (17.15)
長期雇用指標	当該企業の従業員の平均年齢と平均勤続年数をもつ者が、学校卒業後の期間のうち、どれだけの割合を当該企業で過ごしていることになるかを示す。算式は、平均勤続年数 ÷ {平均年齢 - [大卒比率 × 23歳 + (1 - 大卒比率) × 19歳]}。	774	0.688 (0.260)
賃金カーブの傾き	{ [(50歳前後の大卒・男子最高賃金 + 同・最低賃金) ÷ 2] ÷ 25歳前後の大卒・男子平均賃金 } × 100。	546	214.50 (46.03)
賃金カーブの広がり	{ (50歳前後の大卒・男子最高賃金 - 同・最低賃金) ÷ [(50歳前後の大卒・男子最高賃金 + 同・最低賃金) ÷ 2] } × 100。	580	30.53 (18.86)

資料出所：東京都立労働研究所「都内中堅企業における人事評価と中途採用に関する調査」(2000年7月実施)の個票データによる。

表4 年齢制限の要因に関するプロビット・モデル推計結果

説明変数	被説明変数	
	採用における年齢制限ダミー	処遇理由の年齢制限ダミー
製造業ダミー	-0.064 (0.160)	0.059 (0.158)
卸・小売業ダミー	0.260 (0.165)	0.248 (0.166)
企業規模	0.020 (0.080)	-0.047 (0.078)
社齢	-0.003 (0.003)	0.003 (0.003)
労働組合ダミー	-0.122 (0.141)	-0.061 (0.140)
売上高伸び率	0.001 (0.001)	-0.0003 (0.001)
大卒者比率	-0.006 ** (0.003)	-0.002 (0.003)
高齢者比率	0.004 (0.004)	-0.005 (0.004)
長期雇用指標	0.334 (0.269)	0.239 (0.272)
賃金カーブの傾き	-0.0005 (0.001)	-0.0002 (0.001)
賃金カーブの広がり	0.002 (0.003)	0.007 ** (0.003)
定数項	-0.330 (0.493)	0.197 (0.484)
サンプル数	509	514
尤度比 (χ^2 分布の自由度)	15.9 (11)	13.9 (11)
χ^2 検定の p-値	0.146	0.239
疑似 R ²	0.023	0.021

資料出所:東京都立労働研究所「都内中堅企業における人事評価と中途採用に関する調査」(2000年7月実施)の個票データより推計。

注:()内は標準誤差。***印は p-値 0.01, **印は0.01 < p-値 0.05, *印は0.05 < p-値 0.10を示す。

このように、年齢制限の有無を決める要因を、ここで取り上げた企業属性、労働者構成、賃金プロファイル特性に関する説明変数の中から特定することはできなかった。データ・セットには含まれていないが、(おそらくは、かなりの程度、個別企業に特有な)何らかの重要な説明変数があるのか、あるいは、年齢制限の有無はほとんどランダムに決まっているのか、いずれかということになる。

(5) 年齢制限の採用量・採用者構成への影響

年齢制限の要因についてはよくわからなかったが、どのような理由であるにしろ、年齢制限がある場合、実際の採用面に何らかの影響が及んでいるだろうか。表5は、企業全体の採用率(従業員数に対する過去1年間の採用者数の比率)、新規

学卒者の採用率、30歳未満中途採用者の採用率、30歳以上中途採用者の採用率をそれぞれ被説明変数とし、企業属性、労働者構成、賃金プロファイル特性に、年齢制限ダミーを加えたものを説明変数として、線形回帰を行った推計結果を示している。

まず、全体の採用率に関しては、製造業、卸・小売業、企業規模がマイナス効果、売上高伸び率がプラス効果を持っている。こうした傾向は、新規学卒者、30歳未満中途採用者、30歳以上中途採用者の別に採用率をとった場合も、ほぼ共通して見られる。

やや意外なことに、高齢者比率も全体の採用率にプラス効果を持っているが、これは、高齢者採用に積極的な中堅企業がサンプルにかなり含まれているためと考えられる。実際、高齢者比率は、新規学卒者や30歳未満中途採用者の採用率にはマ

イナスだが（ただし統計的に有意ではない）、30歳以上中途採用者の採用率には有意にプラスである。

長期雇用の程度を示す指標（当該企業の従業員の平均年齢と平均勤続年数をもつ者が、学校卒業後の期間のうち、どれだけの割合を当該企業で過ごしていることになるかを示す）は、新規学卒者の採用率にはプラス、中途採用者の採用率にはマイナス（30歳未満の場合は有意、30歳以上の場合には有意でない）である。長期雇用の性格が強い企業ほど、新卒採用が多く、中途採用が少ないという自然な結果である。

賃金プロフィール特性に関しては、賃金カーブの傾きが緩やかで、中高年層における賃金のバラ

ツキが大きいほど、中高年中途採用者の採用率が高くなるのではないかと考えたが、統計的に有意な傾向は見られなかった。

注目される年齢制限ダミーは、30歳以上中途採用者の採用率に関しては、有意にマイナスの影響を持つことが確認された。全体の採用率にもややマイナスの効果が見られるが、統計的に有意ではない（p-値は20%）。年齢制限の存在は、やはり中高年者の中途採用量にマイナスの影響を持っていると言える。30歳以上中途採用者の採用率の平均が2.5%（表3）であるうち、年齢制限の存在が1.6%ポイントの押し下げ効果を持っているわけであるから、かなり大きな効果と言える。

表5 年齢制限の採用率への影響に関する推計結果 (OLS)

説明変数	被説明変数			
	全体の採用率	新規学卒者採用率	30歳未満中途採用者採用率	30歳以上中途採用者採用率
製造業ダミー	-7.070 *** (2.254)	-1.591 *** (0.557)	-1.782 ** (0.697)	-3.697 *** (1.276)
卸・小売業ダミー	-4.268 ** (2.340)	-0.561 (0.578)	-1.063 (0.724)	-2.644 ** (1.325)
企業規模	-3.722 *** (1.121)	-0.169 (0.277)	-1.403 *** (0.347)	-2.150 *** (0.635)
社齡	-0.047 (0.042)	-0.006 (0.010)	-0.010 (0.013)	-0.031 (0.024)
労働組合ダミー	-0.810 (1.981)	-0.359 (0.490)	0.160 (0.613)	-0.611 (1.122)
売上高伸び率	0.027 * (0.016)	0.010 ** (0.004)	0.009 * (0.005)	0.008 (0.009)
大卒者比率	-0.045 (0.039)	-0.011 (0.010)	-0.025 ** (0.012)	-0.009 (0.022)
高齢者比率	0.147 ** (0.063)	-0.015 (0.016)	-0.0004 (0.019)	0.163 *** (0.036)
長期雇用指標	-0.906 (3.778)	3.605 *** (0.934)	-1.924 * (1.169)	-2.587 (2.140)
賃金カーブの傾き	-0.025 (0.019)	-0.005 (0.005)	-0.005 (0.006)	-0.016 (0.011)
賃金カーブの広がり	-0.037 (0.043)	-0.010 (0.011)	-0.002 (0.013)	-0.025 (0.024)
採用における年齢制限ダミー	-2.135 (1.659)	0.062 (0.410)	-0.564 (0.513)	-1.633 * (0.940)
定数項	39.960 *** (6.996)	4.472 *** (1.729)	14.480 *** (2.165)	21.008 *** (3.962)
サンプル数	505	505	505	505
R ²	0.105	0.067	0.106	0.152
自由度修正済 R ²	0.083	0.044	0.084	0.131

資料出所：東京都立労働研究所「都内中堅企業における人事評価と中途採用に関する調査」（2000年7月実施）の個票データより推計。

注：()内は標準誤差。***印はp-値 0.01, **印は0.01 < p-値 0.05, *印は0.05 < p-値 0.10を示す。

上で見たように、年齢制限の存在自体は、全体の採用率に対してプラス効果を持っている訳ではないので、仮に年齢制限を撤廃したとしても、直ちに新卒採用や30歳未満の中途採用にマイナスの影響が及ぶということはない。ただし、採用率ではなく、採用者の構成比で見ると、当然のことながら、30歳以上の中途採用者の割合が増えることは、新卒者や30歳未満中途採用者の割合が減ることを意味する。

表6は、採用率（企業全体の従業員数が分母）ではなく、採用者の構成比（過去1年間の採用者数が分母）を被説明変数に用いた推計結果だが、年齢制限の存在は、30歳以上中途採用者の採用割合を5.7%ポイント有意に押し下げている一方、統計的に有意ではないものの、30歳未満中途採用者の割合を3.6%ポイント（p-値は17%）、新卒者の採用割合を2.1%ポイント（p-値は52%）、それぞれ押し上げている。

このほか、表5と表6を比べると、いくつかの違いが見られる。まず、企業規模は、採用率に関

しては全てマイナスの効果だったが、採用者構成比に関しては、新卒にはプラス、中途採用にはマイナスと、はっきりした違いが出ている。労働組合の存在も、企業規模とよく似た効果を持つ。売上高伸び率は、採用者構成比に関しては特段の影響を示していない。長期雇用指標は、採用者構成比の場合も採用率の場合と同様、新卒にプラス、中途採用にマイナスの効果を持つ。それに対し、高齢者比率は、新卒と30歳未満中途採用の構成比には有意にマイナス、30歳以上中途採用構成比には有意にプラスの効果を持つ。玄田（2001）pp. 66-71が指摘する高齢者雇用による若年者雇用の「置換効果」が、ここで現れている。賃金プロファイル特性に関しては、採用率の場合と同様、有意な効果はほとんど計測されなかったが、30歳以上中途採用者比率に対し、賃金カーブの傾きがマイナス、賃金カーブの広がりが増えるのは、想定にかなっている（ただし、p-値は、それぞれ21%、25%で、いずれも統計的に有意ではない）。

表6 年齢制限の採用者構成比への影響に関する推計結果（OLS）

説明変数	被説明変数		
	採用者に占める 新規卒者比率	採用者に占める 30歳未満中途採用者比率	採用者に占める 30歳以上中途採用者比率
製造業ダミー	-0.855 (4.377)	4.282 (3.553)	-3.427 (3.431)
卸・小売業ダミー	2.461 (4.523)	1.743 (3.671)	-4.205 (3.545)
企業規模	8.692*** (2.236)	-4.826*** (1.815)	-3.866** (1.753)
社齢	-0.044 (0.082)	0.045 (0.066)	-0.001 (0.064)
労働組合ダミー	6.703* (3.787)	-1.897 (3.074)	-4.805 (2.968)
売上高伸び率	-0.011 (0.030)	-0.003 (0.025)	0.014 (0.024)
大卒者比率	0.050 (0.075)	-0.082 (0.061)	0.032 (0.059)
高齢者比率	-0.262** (0.121)	-0.203** (0.098)	0.465*** (0.095)
長期雇用指標	48.556*** (7.276)	-18.028*** (5.906)	-30.529*** (5.703)
賃金カーブの傾き	0.015 (0.037)	0.022 (0.030)	-0.037 (0.029)
賃金カーブの広がり	-0.176** (0.083)	0.102 (0.067)	0.074 (0.065)
採用における年齢制限ダミー	2.064 (3.209)	3.595 (2.605)	-5.659** (2.515)
定数項	-26.806** (13.455)	58.492*** (10.922)	68.314*** (10.546)
サンプル数	469	469	469
R ²	0.235	0.072	0.220
自由度修正済 R ²	0.214	0.048	0.200

資料出所：東京都立労働研究所「都内中堅企業における人事評価と中途採用に関する調査」（2000年7月実施）の個票データより推計。

注：（ ）内は標準誤差。***印はp-値 0.01、**印は0.01 < p-値 0.05、*印は0.05 < p-値 0.10を示す。

(6) 高齢者比率，長期雇用の程度に影響する要因
 以上の表5，表6の分析を通じて重要な役割を果たした説明変数の中に，高齢者比率と長期雇用指標がある。これらは，ある一年間の採用行動を

説明する際には所与として扱ったが，いずれも長期間にわたる採用行動の結果とも言える。そこで，最後に，これら二変数に関する推計結果についても紹介しておこう（表7）。

表7 高齢者比率，長期雇用の程度に影響する要因に関する推計結果（OLS）

説明変数	被説明変数	
	高齢者比率	長期雇用指標
製造業ダミー	0.156 (1.609)	0.107 *** (0.026)
卸・小売業ダミー	-3.404 ** (1.666)	0.073 *** (0.028)
企業規模	-1.620 ** (0.798)	0.010 (0.013)
社齡	0.091 *** (0.030)	0.002 *** (0.0005)
労働組合ダミー	6.495 *** (1.384)	0.116 *** (0.023)
売上高伸び率	-0.029 ** (0.011)	-0.0006 *** (0.0002)
大卒者比率	-0.072 *** (0.027)	0.002 *** (0.0004)
高齢者比率	-	-0.004 *** (0.0007)
長期雇用指標	-14.069 *** (2.630)	-
賃金カーブの傾き	-0.050 *** (0.014)	0.0003 (0.0002)
賃金カーブの広がり	-0.0004 (0.031)	-0.0007 (0.0005)
採用における年齢制限ダミー	1.006 (1.185)	0.024 (0.020)
定数項	47.192 *** (4.521)	0.440 *** (0.080)
サンプル数	509	509
R ²	0.216	0.270
自由度修正済 R ²	0.198	0.254

資料出所：東京都立労働研究所「都内中堅企業における人事評価と中途採用に関する調査」（2000年7月実施）の個票データより推計。

注：() 内は標準誤差。***印はp-値 0.01，**印は0.01 < p-値 0.05，*印は0.05 < p-値 0.10を示す。

まず，高齢者比率を高める要因は，社齡，労働組合の存在であり，低める要因は，卸・小売業，企業規模，売上高伸び率，大卒者比率，長期雇用の程度，賃金カーブの傾きである。大卒者の多さ

や長期雇用の進展は，定着率の高さから高齢者雇用に寄与するとも考えられるが，実際に高齢者比率を高めることにはつながっていない。ここで調査対象とした中堅企業では，中高年の非大卒者が

相当程度入職していることをうかがわせる。

一方、長期雇用指標を高める要因は、製造業、卸・小売業（つまり、サービス業は長期雇用にマイナスということ）、社齡、労働組合の存在、大卒者比率であり、低める要因は、売上高伸び率、高齢者比率である。

3. 新卒採用における柔軟化傾向の進展とその要因

(1) 問題意識

新卒採用の柔軟化は、若年者の雇用機会について考える際はもちろん、雇用制度全体との関わりという点でも重要なテーマである。まず、企業内の「年功」的な昇給、昇進や、消極的な中途採用などと密接に関連しているのが、新卒者の年一回同時採用と、入社年次に基づくその後の人事管理である。そこで、もしそうした雇用システムの一環である定年制を基軸とした退職管理が柔軟化し、それと同時に「年功」的処遇が緩やかになり、中途採用も増えるなら、新卒採用においても柔軟化が進むのではないかと、あるいは進まざるを得ないのではないかと、という問題意識がある。ここで、「新卒採用の柔軟化」とは、募集活動の時期に関する広がり（特定の短期間のみ募集から複数時期・随時募集へ）と、募集対象者に関する広がり（新規学卒予定者のみの募集から既卒者も募

集へ）の2つを主に指すものとする。

また、そうした新卒採用の柔軟化（ここでは大卒者のことを念頭に置く）は、大学教育や大卒者の就職問題にもいくつかのメリットをもたらすと考えられる。例えば、卒業年度の景気の好・不況がもたらす就職への影響をある程度平準化することができる。また、現状では、トータルとしての大学教育の内容自体よりも、3年生の後半から4年生の前半にかけての短期間に就職を決めることができるかどうか、学生も企業も力点を置き過ぎているように感じられる。こうしたマッチング方式が、学生、企業、あるいは大学にとって望ましいものかどうか疑問なしとしない。大学で十分な学力を身に付けられないまま、あるいは将来のキャリアについて十分に考えないまま、就職に関する意思決定を迫られるケースも多い。そうした意思決定が、いくらでも取り返しのつくものであれば、問題ないとも言えるが、果たして「いくらでも取り返しのつくもの」なのかどうか。即ち、新卒採用システムがどの程度柔軟なのかという問題に帰着する。ちなみに、表8は、大卒者の卒業後3年程度の経験が、企業の採用に際してどのように評価されるかをみたものである。いずれの経験も採用に際して決定的に重要とは言えないが、就業経験がない場合、フリーター経験の場合には、約1割の企業がマイナスに評価するとしている。

表8 応募者の卒業後の就業経験に対する評価
(大学既卒者、海外大学卒業者の採用選考を行った企業) 単位：%

卒業後の経験	計	プラスに評価	マイナスに評価	どちらとも言えない	募集対象としない	その他
「正規社員」経験 (同職種) がある	100.0 (117)	41.9	0.0	43.6	12.8	1.7
「正規社員」経験 (異職種) がある	100.0 (117)	16.2	0.0	68.4	13.7	1.7
「フリーター」経験 がある	100.0 (118)	0.9	7.6	72.9	17.8	0.9
就業経験がない	100.0 (117)	0.0	12.0	73.5	11.1	3.4

資料出所：雇用情報センター「通年採用に関する企業調査」（2001年12月実施）の個票データによる。

注：「計」欄の（ ）内はサンプル企業数。

さらに、技術変化が激しく、ますます働く者の知的生産性が問題とされる中において、生涯教育、リカレント教育の充実が叫ばれているが、その実現のためには、大学など教育機関と企業とのインターフェースを、主に（最初の）卒業時のみに限られている現状から、より幅のあるものに変えていく必要がある。

こうした問題意識を背景に、本節では、雇用情報センター（2002）のデータを用いて、大卒採用に関する柔軟化の進展度合い、その理由、新卒採用以外の雇用システムの変化との関連等を明らかにしたい。

(2) 調査の概要

雇用情報センター（2002）の企業アンケート調査は、「通年採用に関する企業調査」として、2001年12月に郵送方式で実施された。サンプル・フレームは、帝国データバンクの企業概要リストによる企業のうち、東証、大証、名証一部上場の全業種・全企業、および同二部上場の全業種の約半数の企業、計2,000社である。有効回収数は370社（有効回収率18.5%）であった。

先に用いた東京都立労働研究所調査がもっぱら中堅規模の企業を対象としているのに対し、こちらは、いわゆる大企業を主な対象としている点が大きく異なる。これは、分析に用いる変数のうち、企業規模（大きい）、社齢（古い）、大卒者比率（高い）、長期雇用指標（高い）が、東京都立労働研究所調査とかなり異なる点にも現れている（表3と表9を比較）。

(3) 学卒採用柔軟化の要因分析

まず、分析に用いる変数の定義、基本統計量は表9の通りである。これらのうち、大卒採用柔軟化の指標として用いるのは、「新卒者通年募集ダミー」と「既卒者募集ダミー」の2つである。前者は、大学新卒者の募集にあたり、特定の一時期（大半は卒業1年前の春）以外にも募集を行った企業が1をとるダミー変数であり、そうした企業は全体の19.2%を占める。後者は、大学卒業者の募集を行った企業のうち、既卒者の募集を行った企業が1をとるダミー変数であり、そうした企業は31.9%ある。ここで、「既卒者」と「中途採用

者」の区別は、企業にとって不明確なケースもあるが、調査票では一応、「ここで『既卒者』とは、しばしば『第二新卒』などと呼ばれ、卒業後一定年数以内で、新卒者に準じた扱いを予定している者を指します。一般の中途採用者との区別が難しい場合は、卒業後3年程度、年齢25歳程度までを目安としてお答え下さい」と注記している。

なお、これら2つの被説明変数以外にも、大卒採用者に占める既卒者比率がここ数年増加したかどうかのダミー変数、中途採用者が最近増加したかどうかのダミー変数、採用において中途採用者を新卒者と同程度かそれ以上に重視するかどうかのダミー変数の3つも被説明変数として用いることにする。

一方、説明変数は、企業属性に関するもの（業種、規模、社齢、売上高伸び率）、労働者構成に関するもの（大卒者比率、長期雇用の程度）、新卒者採用方式に関するもの（職種別採用、処遇格差）、雇用戦略に関するもの（企業外訓練重視、専門職能重視、成果主義強化）からなる。このうち、「職種別採用ダミー」は、大卒者全員に関し職種別採用を行っている企業が1をとるダミー変数だが（そうした企業は23.0%ある）、職種概念やキャリアコースが明確だと、学卒採用の柔軟化につながるのではないかとの問題意識による。また、「新卒者処遇格差ダミー」は、採用当初から新規大卒者の間に処遇格差をつけている企業が1をとるダミー変数だが（そうした企業は6.0%しかない）、採用時から既に処遇格差があるというのは一律的な年次管理を行っていない証左であり、学卒採用の柔軟化につながっているのではないかという問題意識による。

表9 学卒採用柔軟化に関する分析で用いた変数一覧

変数名	説明	回答企業数	平均値 (標準偏差)
新卒者通年募集ダミー	(昨年度) 大学新卒者を募集した企業のうち、その募集時期が「年間の複数時期」、「随意」、「その他」の企業は1、一方、その募集時期が「特定の一時期のみ」の企業は0をとるダミー変数。	343	0.192 (0.395)
既卒者募集ダミー	(昨年度) 大学新卒者、既卒者、海外大学卒者の少なくともいずれかを募集した企業のうち、既卒者を募集した企業は1、それ以外の企業は0をとるダミー変数。	348	0.319 (0.467)
既卒者比率増加ダミー	大卒採用者に占める既卒者の比率が、ここ数年「増えた」企業は1、「あまり変わらない」または「減った」企業は0をとるダミー変数。	296	0.145 (0.353)
中途採用者増加ダミー	最近(ここ3年くらい)、中途採用者の採用人数が「増えた」企業は1、それ以外の選択肢(「あまり変わらない」、「減った」、「採用なし」)の企業は0をとるダミー変数。	366	0.383 (0.487)
中途採用重視ダミー	最近(ここ3年くらい)の、新規学卒者と中途採用者に関する採用方針として、「どちらも同程度重視」または「中途採用の方を重視」する企業は1、それ以外の選択肢(「新卒者を非常に重視」、「新卒者重視だが中途採用もかなり重視」、「その他」)の企業は0をとるダミー変数。	363	0.251 (0.434)
製造業ダミー	業種が製造業の場合1、それ以外の場合0をとるダミー変数。	370	0.508 (0.501)
企業規模	企業全体の正社員数の自然対数をとったもの。	366	7.09 (1.24)
社齡	調査年(2002年) - 会社設立年。	355	59.24 (22.91)
売上高伸び率	3年前と比較した売上高増減率(%)。	343	5.18 (39.40)
大卒者比率	正社員のうち大卒者の占める割合(%)。	320	51.12 (22.74)
長期雇用指標	$\text{平均勤続年数} \div \{ \text{平均年齢} - [\text{大卒比率} \times 23\text{歳} + (1 - \text{大卒比率}) \times 19\text{歳}] \}$	312	0.873 (0.203)
職種別採用ダミー	大卒者に関し、「全員について、具体的な職種毎に採用している」企業は1、それ以外の企業は0をとるダミー変数。	365	0.230 (0.421)
新卒者処遇格差ダミー	採用当初、新規大卒者の間に「処遇面で差をつける」企業は1、それ以外の企業は0をとるダミー変数。	365	0.060 (0.238)
企業外訓練重視ダミー	大卒者の教育訓練方針として、「即戦力の採用や従業員の自己啓発をより重視する」企業は1、その他の選択肢(「従来以上に企業内訓練を重視する」、「従来と同程度、企業内訓練を重視する」、「その他」)の企業は0をとるダミー変数。	365	0.351 (0.478)
専門職能重視ダミー	大卒者の人材配置方針として、「仕事経験の幅よりも特定の専門職能を深めることを重視する」企業は1、その他の選択肢(「複数職能を経験させるなど仕事経験の幅を広げることを重視する」、「特にどちらかをより重視するということはない」、「従業員によって配置方針を変える」、「その他」)の企業は0をとるダミー変数。	365	0.175 (0.381)
成果主義強化ダミー	大卒者の処遇方針として、「既に『成果主義的』な処遇を行っており、今後も一層強める」企業は1、その他の選択肢(「従来同様、『年功的』な処遇を重視する」、「『成果主義的』な処遇をより重視する」、「その他」)の企業は0をとるダミー変数。	365	0.395 (0.489)

資料出所：雇用情報センター「通年採用に関する企業調査」(2001年12月実施)の個票データによる。

推計結果は、表10に示す通りである。まず、最初の2列、すなわち新卒採用の柔軟化傾向に関するモデルの推計結果は、モデル全体の適合度がきわめて低く、個別の説明変数を見ても、統計的に有意なもののごくわずかである。すなわち、社齢の短い新しい企業で通年募集を行っている確率が

高いこと、大卒者の割合が高い企業で既卒者の募集を行っている確率が高いことの2点くらいである。先に見たように、通年募集を行っている企業は約2割、既卒者募集を行っている企業は約3割あるが、どのような特徴を持った企業がそうなのかと言うと、あまり明確なことはほとんど言えない。

表10 学卒採用柔軟化の要因に関するプロビット・モデル推計結果

説明変数	被説明変数				
	新卒者通年募集ダミー	既卒者募集ダミー	既卒者比率増加ダミー	中途採用者増加ダミー	中途採用重視ダミー
製造業ダミー	0.070 (0.207)	-0.038 (0.183)	0.617 ** (0.279)	0.284 (0.192)	0.211 (0.201)
企業規模	-0.033 (0.091)	0.074 (0.081)	0.184 * (0.111)	0.151 * (0.087)	-0.077 (0.089)
社齢	-0.010 ** (0.005)	-0.004 (0.004)	-0.013 * (0.007)	-0.005 (0.004)	-0.013 *** (0.005)
売上高伸び率	0.0002 (0.0024)	-0.003 (0.003)	0.003 (0.003)	0.004 (0.003)	-0.005 * (0.003)
大卒者比率	0.0006 (0.0047)	0.009 ** (0.004)	0.013 ** (0.006)	0.017 *** (0.004)	0.004 (0.004)
長期雇用指標	-0.280 (0.546)	-0.143 (0.523)	0.189 (0.693)	-1.080 * (0.585)	-1.354 ** (0.548)
職種別採用ダミー	0.164 (0.223)	0.245 (0.201)	0.513 * (0.277)	-0.389 * (0.218)	0.155 (0.214)
新卒者処遇格差ダミー	0.063 (0.354)	0.122 (0.315)	-0.619 (0.542)	0.788 ** (0.333)	0.322 (0.331)
企業外訓練重視ダミー	-0.072 (0.195)	0.012 (0.174)	0.420 * (0.233)	0.562 *** (0.172)	0.453 ** (0.185)
専門職能重視ダミー	-0.031 (0.266)	0.156 (0.234)	-0.331 (0.348)	0.630 *** (0.237)	0.160 (0.247)
成果主義強化ダミー	0.158 (0.197)	0.140 (0.175)	0.527 ** (0.241)	0.297 * (0.176)	0.389 ** (0.192)
定数項	0.006 (0.727)	-1.215 * (0.662)	-3.399 *** (0.918)	-1.558 ** (0.677)	0.983 (0.713)
サンプル数	269	272	239	286	285
尤度比(χ^2 分布の自由度)	11.2 (11)	14.2 (11)	32.4 (11)	62.1 (11)	42.1 (11)
χ^2 検定の p-値	0.429	0.221	0.0007	0.0000	0.0000
疑似 R ²	0.043	0.042	0.172	0.162	0.132

資料出所：雇用情報センター「通年採用に関する企業調査」(2001年12月実施)の個票データより推計。

注：()内は標準誤差。***印は p-値 0.01, **印は0.01 < p-値 0.05, *印は0.05 < p-値 0.10を示す。

そこで、通年募集や既卒者募集を行っている企業に、その理由を直接尋ねてみた(表11, 表12)。まず、表11は、通年募集を行った理由だが、「募集時期を広げることで、より優秀な人材を採用したい」が44.4%で最も多く、「『春』のみでは採用予定数を充足できない」が31.8%でこれに次いでいる。つまり、採用者の質の問題を挙げる企業と、量の問題を挙げる企業がある。そこで、表10の推計結果で唯一有意な説明変数であった社齢に注目し、新しい企業は就職市場で学生に十分知られて

いないため、「量」の問題から通年採用を行う確率が高いのではないかと考え、設立30年未満企業と30年以上企業の別に、募集理由を集計してみたが、サンプル数が少ないこともあり、有意な差は見出せなかった。

次に、表12は、既卒者募集を行った理由だが、「募集対象を広げることで、より優秀な人材を採用したい」が50.5%で最も多く、「募集対象を広げることで、より多様な人材を採用したい」が24.8%でこれに次いでおり、量の問題よりも、質

の問題が凌駕する。こうした理由で既卒者採用が広がることは望ましいと言えるが、他の理由に比べると、実際の採用人数は少ない。(もっとも、だからこそ、量ではなく質なのだ、ということになるのだろうか。)

表11 「春」以外にも大学新卒者の募集を行った企業の理由

募集理由	単位：%		
	計	設立30年未満企業	設立30年以上企業
計	100.0 (63)	100.0 (12)	100.0 (49)
「春」のみでは採用予定数を充足できない	31.8	41.7	30.6
募集時期を広げることで、より優秀な人材を採用したい	44.4	41.7	44.9
募集時期を広げることで、より多様な人材を採用したい	14.3	8.3	16.3
インターネットの活用などで募集活動が容易になった	6.4	8.3	6.1
その他	3.2	0.0	2.0

資料出所：雇用情報センター「通年採用に関する企業調査」(2001年12月実施)の個票データより算出。

注：「設立30年未満企業」と「設立30年以上企業」の差は、いずれも統計的に有意ではない。最も差の大きい「『春』のみでは採用予定数を充足できない」でも、片側t-検定のp-値は25.4%もある。

表12 大学既卒者の募集を行った企業の理由と採用された既卒者の人数、割合

募集理由	各理由の構成比	既卒者の平均採用人数*	学卒採用者に占める既卒者の割合**
計	100.0% (101社)	8.0人 (97社)	12.8%
新卒者のみでは採用予定数を充足できない	6.9	18.0 (7)	23.2
募集対象を広げることでより優秀な人材を採用したい	50.5	7.5 (43)	13.4
募集対象を広げることでより多様な人材を採用したい	24.8	2.4 (23)	4.0
インターネットの活用などで募集活動が容易になった	2.0	16.0 (1)	82.1
その他	15.8	15.6 (14)	18.0

資料出所：雇用情報センター「通年採用に関する企業調査」(2001年12月実施)の個票データより算出。

注：* 大学既卒者の募集を行った企業1社あたりの、大学既卒者の平均採用人数である。

** 大学既卒者の募集を行った企業1社あたりの、「大学既卒者採用人数 + 大学新卒者採用人数 + 海外大学卒業生採用人数」に占める大学既卒者採用人数の割合である。

(4) 学卒採用柔軟化と中途採用の関係

再び表10に戻り、第3列から5列の推計結果に注目しよう。既卒者比率増加ダミー、中途採用者増加ダミー、中途採用重視ダミーの3つの被説明変数に関する推計結果は、モデルの適合度も上がり、有意な説明変数も増えている。

まず、企業属性に関する説明変数の中では、企業規模が大きいほど、既卒者比率の増加や中途採用者の増加が見られる。ただし、これらはいずれ

も最近の限界的な変化であり、雇用戦略自体が中途採用重視に変わったわけではない。社齢はいずれの被説明変数に対してもマイナスである。つまり新しい企業ほど既卒者採用や中途採用に積極的である。

労働者構成に関する説明変数では、大卒者比率の高さが、既卒者比率の増加や中途採用者の増加にプラスである一方、長期雇用の度合いが強いと、中途採用者の増加や雇用戦略としての中途採用重

視に関してはマイナスである。後者は、先の東京都立労働研究所データを用いた推計結果（表5）とも整合的であり、かなり頑強な傾向と言えよう。

新卒者採用方式に関する説明変数では、職種別採用ダミーが、既卒者比率の増加にはプラスだが、中途採用者の増加にはマイナスと、その影響が逆に現れている。卒業後比較の間もない既卒者を職種別に採っているのだから、中途採用者を採る必要はないということなのだろうか。一方、新卒者の処遇格差ダミーは、既卒者採用にプラスの効果を持

っているのではないかと考えたが、むしろ中途採用増加の方にプラスの効果として現れた。

こうした結果を見ると、大学卒業後間もない既卒者の採用と、中途採用との間に競合関係が生じている可能性もあるが、被説明変数間の相関係数を見ると、むしろ既卒者比率の増加と中途採用者増加の間には正の相関係数が見られる（表13）。したがって、現状では、既卒者採用と中途採用は競合していると言うより、一方も他方も共に増えるという共通性の方が強いようだ。

表13 主要被説明変数間の相関係数

変数名	新卒者通年募集ダミー	既卒者募集ダミー	既卒者比率増加ダミー	中途採用者増加ダミー
新卒者通年募集ダミー	1.000	-	-	-
既卒者募集ダミー	0.198 ***	1.000	-	-
既卒者比率増加ダミー	0.105 *	0.159 ***	1.000	-
中途採用者増加ダミー	0.127 **	0.078	0.182 ***	1.000

資料出所：雇用情報センター「通年採用に関する企業調査」（2001年12月実施）の個票データより算出。
注：***印はp-値 0.01, **印は0.01 < p-値 0.05, *印は0.05 < p-値 0.10を示す。

雇用戦略に関する説明変数では、企業内ではなく企業外の訓練（即戦力採用や自己啓発）を重視する場合、既卒者採用や中途採用にプラスである。また、専門職能の重視は中途採用の増加にプラスである。さらに、成果主義の強化は、既卒者採用や中途採用にプラスである。これらはいずれも、常識的な予想通りの結果と言える。問題は、こうした雇用戦略の方向性が企業によってどう異なるかである。成果主義の方向性は多くの企業で打ち出されているが、既に成果主義的であり今後一層強化するという企業は4割である（表14）。一方、企業外訓練を重視するという企業は4割に満たな

いのに対し、今後とも企業内訓練を重視するという企業は6割強である。そして、既に成果主義的であり今後それを一層強化し、かつ企業外訓練を重視するという企業は、全体の15.5%でしかない。したがって、雇用戦略の分布状況からすると、既卒者採用や中途採用が一方的に広がっていくとは考えにくい。大企業を中心に企業内訓練を従来通り、あるいはそれ以上に重視しようとする企業が6割強を占める以上、新卒者採用への選好は簡単には弱まらないと思われる。そうした企業では、既卒者採用や中途採用は、新卒者採用の補完的位置づけに留まるのではなからうか。

表14 「企業外訓練重視ダミー」と「成果主義強化ダミー」による企業分布

単位：回答企業数、カッコ内は%

	年功処遇、または 今後より成果主義的に	既に成果主義的で、 今後一層強化	計
企業内訓練を重視	148 (40.9)	87 (24.0)	235 (64.9)
企業外訓練を重視	71 (19.6)	56 (15.5)	127 (35.1)
計	219 (60.5)	143 (39.5)	362 (100.0)

資料出所：雇用情報センター「通年採用に関する企業調査」（2001年12月実施）の個票データより算出。

4. おわりに

本稿では、2007年の改正雇用対策法の中で特に注目される募集・採用における年齢不問の義務化、若年者の採用における雇用機会拡大のための各種措置の努力義務化という2つのテーマに関し、法改正以前の状況を2000年代初頭に行った2つの企業アンケート調査を用いて分析した。分析結果の要点は以下の通りである。これらが、今後、法改正後の状況に関する分析を行う際のベンチマークとなり、また、それを踏まえて規制内容・方法等についてさらに検討されることを望みたい。

まず、中途採用における年齢制限を中心とした企業の採用行動に関する推計結果をまとめると、次のようになる。

業種、規模によって採用行動には違いが見られる。特に企業規模は、中高年雇用のフロー及びストックに対しマイナスである。

社齢の長さ、労働組合の存在は、採用行動に目立った影響はないが、長期雇用の程度や高齢者比率を高める効果を持つ。

売上高伸び率は、比較的若い層の採用にプラスである。中高年者の採用への効果はあまりはつきりしない。

長期雇用の程度は、新卒採用にプラス、中途採用及び高齢者比率にマイナスである。一方、高齢者比率は、中高年の中途採用にプラスだが、長期雇用の程度にはマイナスである。つまり長期雇用によってではなく、中高年者の中途採用によって高齢者比率が高くなっている企業が多数派と思われる。

賃金カーブの傾きが緩やかである企業ほど高齢者比率は高い。ただし、賃金プロファイル特性と採用行動との関連は、先験的な予想ほど明確には見られなかった。

採用における年齢制限を何らかの形で行っている企業は約8割に達するが、その真の理由、経済合理性についてはよくわからない。特に、表面的な企業属性、労働者構成、賃金プロファイル特性といった説明変数ではほとんど説明できない。

採用における年齢制限の存在は、中高年の中途採用量にはマイナスの効果を持つ。より若い

層の採用や全体の採用量への効果の有無、程度は不明確である。したがって、年齢制限の撤廃は、中高年の中途採用にはプラスの効果を持つであろう。その分、他の雇用との競合が生じうるが、全体の採用量への影響がはつきりしないため、他の雇用が減る可能性が高いとは必ずしも言えない。

つぎに、新卒採用における柔軟化傾向に関する推計結果をまとめると、次のようになる。

大学新卒者に対して通年募集を行っている企業は約2割、既卒者募集を行っている企業は約3割あるが、こうした新卒採用の柔軟化傾向に関し、企業属性、労働者構成、雇用戦略などから明確な特徴を挙げることは、ほとんどできない。ただ、既卒者募集を行っている企業は、採用者の量よりも質を重視していると言えそうである。もっとも、まさに質を重視しているため、その採用人数は少ない。

規模の大きい企業ほど、既卒者採用や中途採用の増加が見られるが、雇用戦略自体が中途採用重視に変わったわけではない。これに対し、企業外訓練を重視し、成果主義を一層強化する企業は、中途採用重視の雇用戦略を採っており、実際にも既卒者採用や中途採用が増加している。ただ、今後とも企業内訓練を重視するという企業が6割強を占めているため、大企業における新卒者採用への選好は簡単には弱まらないと思われる。

雇用戦略以外に、既卒者採用や中途採用にプラスの効果を持つ要因としては、会社が新しいこと、大卒者比率が高いこと、長期雇用の度合いが低いこと（ただし既卒者採用には影響なし）が挙げられる。

既卒者比率の増加と中途採用者増加の間には正の相関関係が見られる。したがって、現状では、既卒者採用と中途採用は競合していると言うより、一方も他方も共に増える（あるいは減る）という共通性の方が強いと言える。

[注]

- 1) 本稿の第2節以降は、奥西（2004）の第3節、第4節をほぼ再録に近い形で用いている。
- 2) ここでの表現は、施行規則の原文を筆者がかなり簡略化している。内容についてより詳しくは、厚生労働省が事業主向けに作成したパンフレット「働く意欲、能力重視で企業力 Up!! 年齢にかかわらず均等な機会を」（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other16/dl/index03.pdf>）を参照されたい。
- 3) ここでの表現は、大臣告示の原文を筆者が簡略化している。より詳しくは、厚生労働省が事業主向けに作成したパンフレット「次代を担う若者に応募の機会を！ 若者の持つ無限の可能性に目を向け、育てて下さい」（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/dl/jakunensha-oubokikai.pdf>）を参照されたい。
- 4) 2001年の改正雇用対策法施行後に行われたある企業アンケート調査の結果によると、募集職種に年齢制限を設けた理由（M.A.）として多いのは、「年齢の高い人にふさわしいようなポスト（職位）ではないから」（37.3%）、「社員の年齢構成のバランスを良くしたいから」（30.8%）、「若い人が多く、あまりに年齢の高い人は溶け込みにくいから」（27.2%）、「あまりに年齢の高い人は、適応力に欠け、使いにくいから」（26.1%）、「加齢により、その職務に不可欠な能力が低下しているから」（25.5%）などであり、処遇関係の理由は上位に挙げられていない（三菱総合研究所（2002））。
- 5) これは、実際、2004年に改正された高年齢者雇用安定法第18条の2として実現している。

[参考文献]

- 大内 伸哉（2007）『雇用社会の25の疑問 - 労働法再入門』弘文堂。
- 奥西 好夫（2001）「第1章 調査概要」、第4章 企業特性と人事評価・中途採用との関連」（東京都立労働研究所（2001）に所収）。
- 奥西 好夫（2002）「第1章 総論」（雇用情報センター（2002）に所収）。
- 奥西 好夫（2004）「第1章 労働市場、企業の人的資源管理における「年齢」要因の役割」、雇用・能力開発機構、(財)統計研究会『経済構造の変化と労働市場

に関する調査研究報告書』2004年2月。

- 北浦 正行（2003）「中途採用時の年齢制限緩和策について」『日本労働研究雑誌』No.521, 2003年12月。
- 玄田 有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安』中央公論新社, 2001年12月。
- 雇用情報センター（2002）『通年採用に関する調査研究報告書』2002年3月。
- 高橋 潔（1994）「米国における採用テスト妥当性の専門的基準と法的規制」『日本労働研究雑誌』No.417, 1994年11月。
- 東京都立労働研究所（2001）『中堅企業における人事評価と中途採用』（労働市場調査研究報告書 No.24）, 2001年3月。
- 三菱総合研究所（2002）『採用等における年齢基準に関するアンケート調査 - 採用と退職、人事管理における年齢の位置付けについて』2002年3月。
- Baron, James N. and David M. Kreps (1999). *Strategic Human Resources*. John Wiley & Sons, Inc. 1999.