

【研究論文】

若年労働市場はなぜ変化したのか*

——日本企業の若年採用行動の変化から——

Why The Youth Labor market has changed?

-From the view of recruitment behavior of Japanese firms

TUMEN ANAR (中央大学大学院経済学研究学科博士後期課程)

Tumen Anar, Graduate School of Economics, Chuo University

要約

就職氷河期といわれている1990年代から2000年代前半の若年採用の減退要因が、その後の若年採用にも同様の影響を与えているのかを分析し、企業の若年採用行動に与える影響が一過性のものだったのかあるいは長期的トレンドなのかを明らかにすることが本論文の目的である。1993年から2014年にかけての20年超の産業別データをプールし、少子化の進展や人手不足、あるいは経済変動という経済を取り巻く環境変化をコントロールしても、日本企業の若年採用行動が長期的に変化していることがわかった。

Abstract

In this paper I examine whether the factor of the declining demand for the youth recruitment in the 1990s to the early 2000s is permanent or not. To do so, I regress some factors which effect Japanese firms' recruitment on the young ratio among adopters using industrial pooled data more than 20 years from 1993 to 2014. I find that the firms' behavior of recruitment of youth have changed in Japan.

キーワード：若年労働市場、若年採用、企業採用行動、新卒

Keywords: The Youth Labor Market, The youth recruitment,
behavior of Firm's recruitment, new graduates

JEL区分：J

* 本稿はレフェリーの審査を経たものである。初稿2018年7月31日受付、最終稿2019年1月29日受理。

1. はじめに

日本の若年¹労働市場の特徴の一つは、新規学卒者が卒業する前に就職先が決まる、新卒一括採用システムである²。このシステムは1990年代前半までは有効に機能していたと考えられるが、それ以降はバブル経済崩壊に伴って労働市場が急激に悪化し、むしろ若年労働者には悪影響を与えた。いわゆる就職氷河期（1990年代後半から2000年代前半）には失業やニート・フリーターの状態に置かれた若年者が多数出現し、若年雇用問題が深刻な社会問題となった。現在も就業氷河期から生まれた正規雇用者と非正規雇用者の格差が解消できずに依然として問題になっている。このように卒業時の雇用状況が卒業後の賃金や雇用形態および生活に大きな影響を与えている³。

最近の若年労働市場は改善の兆候がみられている。若年労働市場の各指標から確認してみると完全失業率については就職氷河期の若年層の平均完全失業率（1993年～2005年の12年分の完全失業率の平均値）が8.6%（総務所『労働力調査』により筆者計算。全年齢計の完全失業者に占める15-29歳の失業者の割合）であり、2016年時点では4.6%となり、4%ポイント低下した。ただし、就職氷河期以降は少子高齢化がさらに進んでおり、若年人口の減少が完全失業率の低下に影響している可能性もある⁴。2000年までの若年人口比率は約20%を占めていたが、2016年時点では14.7%まで低下している。

一方で、労働需給指標である新規学卒者（以下“新卒者”という）の求人倍率をみると、2016年3月に新規高校卒者に対する求人倍率が1.85倍であり、新規大学卒者に対する求人倍率が1.75倍となり、就職氷河期[2000年初めごろの求人倍率は約1倍]の求人倍率と比べると倍程度に高まっている。

このように最近の若年労働市場の指標が改善しているといっても、初職が非正規雇用の若年者割合は1992年に18.8%であったものが2012年には39.8%まで増加しており（総務省統計局『就業構造基本統計調査』）、必ずしも若年労働問題が重要でなくなったわけではない。一般的に非正規雇用に就く者は教育訓練を受ける機会が低いと言われており、それによって人的資本の蓄積は少なくなる可能性は高い。その結果、非正規雇用者には、正規雇用者と比べて賃金水準が低くなる格差問題が生じたり、さらには正社員登用の期待が小さくなることで長期のキャリア形成にも負の影響が生じたりするかもしれない。

若年労働市場の状況には、新学者やいわゆる第二新卒者の規模と質という労働供給側も影響するが、本論文では労働需要側に焦点を当てて、若年採用比率について分析する。卒業年時に新卒や第二新卒の採用人数とその質を決めるのは労働需要側である。就職氷河期に新卒者などに対する労働需要が縮小したことが失業者やフリーターの出現に影響したこと⁵がこれまでの研究で明らかにされてきた。つ

¹ ここでは15歳～29歳の者を若年者とする。

² 矢野[1993,p.22]は「労働市場に参入する出発点が、「一括・一律」という極めてユニークなシステムから成り立っている」と指摘した。

³ Genda and Kurosawa[2001]によって学校卒業前年に失業率が高いほど正規雇用者として働く確率が低く、太田[2008]、酒井・樋口[2005]によって非正規雇用者が正規雇用に転換することが難しく、非正規雇用者との所得格差が拡大していることが示された。それに加えて、フリーター経験正規雇用者に比べると結婚年齢が高く、したがって出産年齢も高いことが酒井・樋口[2005]によって示唆された。

⁴ 太田[2016]では、若年人口の減少は世代間の失業率への影響については若年者の構成比が小さくなることによって、失業率が縮小すると指摘している。

⁵ 原[2006]、有賀[2007]では新規高卒者に対する求人減少や新規高卒者の質の低下によって高卒採用の減退、

まり、労働需要側の状況によって労働市場への「入口」が決められているという労働需要側の働きが大きいと考えられ、企業の若年採用行動の要因の変容を観察することが若年労働市場の直面している問題を解明する一つの鍵になると考えられる。

就職氷河期の時期以来は労働市場が以前に比べると大きく変わった。2007年には団塊世代が退職し、少子高齢化も更に進んでおり、企業が人手不足という状態にあるなかで、採用行動にも変化が生じている可能性が高い。これまで高齢者と若年者の間での「置換効果」が機能しているとの指摘がなされてきたが、そうした関係が弱くなっている可能性もある⁶。こうした経済を取り巻く環境や人口動態の変化が若年労働市場にも大きなインパクトを与えているならば、1990年代から2000年代前半の若年採用の減退要因が一過性の要因なのか、あるいは長期的トレンドなのかを明らかにすることは大事である。景気が悪化する度に若年者の採用が抑制されることになれば、それを予防する政策も必要となろう。しかし、若年採用を長期的に考察した研究はこれまでのところはない。そこで、本論文では1990年代初めから現代までの約25年間のデータを用いて若年採用の規定要因の変化を分析したい。

ところで、労働需要側から若年採用の規定要因と置換効果について実証分析した研究として、以下で詳細については言及する太田[2010]がある。彼は『雇用動向調査』の1993年から2002年のデータを用いているが、本論文では1993年から2014年までデータを延長して、景気変動や若年人口減少といった要因をコントロールし、太田[2010]と同じ推定方法を用いて労働市場に起こった要因が若年採用に与える長期的な影響を分析したい。

本論文の構成は以下の通りである。次の第2節では企業の若年採用に関する先行研究を紹介する。第3節では本論文に使用するデータの説明及び記述統計を行う。第4節では若年採用規定要因の実証分析を行う。第5節では結論と今後の課題について述べる。

2. 先行研究

バブル崩壊後の長期不況期には多くの（新卒）若年者が就職できず、若年労働市場の問題は社会問題にもなり、多くの研究者に注目された。数多くの研究がなされたが、労働需要側に着目した若年採用の実証分析は少なく、その多くは1990年代のデータに基づいて行われたものである。

そうした数少ない研究のなかで「置換効果」⁷についての研究として、玄田[2001a/2001b/2004]、太田[2001]、原「2005」がある。

まず、玄田[2001a/2001b/2004]では不況期に「置換効果」が発生する可能性に関しての分析を行った。具体的には厚生労働省の『雇用動向調査1996年』による従業員500人以上の事業所のデータを用い、学歴別の新卒採用・中途採用率の規定要因を検証している。その結果によれば、45歳以上の従業員の比率が高い事業所ほど中途採用と新卒採用率も低く、特に新卒のなかでは高等学校卒（以下“高

Genda and Kondo and Ohta[2010]では学歴が低ければ失業するか非正規雇用者に仕事に就く確率が高いことが示されている。

⁶ 戸田[2016]ではリクルートワークス研究所「大企業求人倍率調査」による大学生、大学院生の新卒採用を実施した企業において、採用予定人数を充足していないという未充足企業割合が上昇傾向にあることを示されている。

⁷ 玄田[2001a]は、「中高年雇用維持を代償として若年者の雇用機会を奪われることを、中高年者と若年者の間での置換効果（displacement effect）と呼んだ。

卒”という)、大学卒、大学文系卒の採用が低かった。また、パート労働者比率が高い事業所は新卒採用が低く、学歴別に見ると専修学校卒や短期大学卒（以下“短大卒”という）と大学理系卒の採用が少なかった。事務職・管理職比率の高い事業所は高卒、短大卒、大学卒採用が多かった。また、同調査と附帯票である1997年3月卒業予定者に対する求人数を用いて、卒業求人予定数の規定要因をトビットモデルで推定を行った。その結果では、今後、新卒採用を予定している事業所の中では事務職・管理職比率が高いほど、学歴にかかわらず新卒採用を行うと予定している一方、45歳以上の従業員の比率が高いほど、学歴にかかわらず新卒者の採用が少ないことは明らかにした。

太田[2002]は2000年の愛知県雇用開発協会のアンケート調査を用いて「置換効果」について検証している。太田[2002]ではアンケート調査の質問「貴社の現状として、中高年の雇用を維持するために若年新規採用を抑えていますか」に対する回答「よく当てはまる」、「ある程度当てはまる」、「当てはまらない」、「わからない」を用いて分析を行った。その結果、中高年比率が高い企業ほど「置換効果」が高いことが示めされた。また、太田[2010]では中高年者の雇用と若年者雇用の代替効果についても検証し、「置換効果」について分析した。『国勢調査』の1990年、1995年、2000年、2005年の男女別の就業率を用い、被説明変数を各地域・各年齢における15-29歳の若年者の就業率とし、説明変数は他の性別・年齢の就業率である。その結果、中高年の就業率が高いほど、若年者の男性の就業率が抑制されるが、若年者の女性の就業率に影響しないということが示された。

新卒者採用の規定要因について分析した原[2005]では、「経済環境の悪化」「置換効果」「若年者労働力としての魅力の低下」「市場の不確実性の増大を伴う雇用管理のあり方の変化」といった様々な要因について考察している。その結果、業績が成長している企業ほど新規学卒採用に積極的である一方で、50歳以上の正社員比率が高い企業ほど新卒者採用が少ないことを明らかにした。

以上の先行研究の結果からは、中高年の従業員の比率が高い大企業においては、新卒者の採用に対する抑制が行われていたといえよう。ただし、当時は団塊世代が中高年者であることと、新卒者は団塊ジュニアであったことが特徴であり、当時はバブル崩壊後で経営の悪化ならびに中高年の労働者に関する過剰感が強かったことや解雇の難しさなどが、若年者の採用抑制の促進になったと考えられる。

こうした置換効果に関する研究とは別に、若年採用と人材育成の関係についての研究もなされてきた。太田[2009/2010]は、『雇用動向調査』の1993年から2002年の産業別のデータを用い、入職者に占める若年者の割合を被説明変数、人材育成の代理変数である大企業労働者比率と従業員数に占める臨時・日雇い労働者の比率などを説明変数として、回帰分析を行った。その結果、企業特殊的人的資本の必要性の高い大企業の労働者比率が高い産業で若年採用比率が高いことが観察され、企業特殊的人的資本の必要性が若年採用に影響しているとしている。一方で、企業特殊的人的資本の必要性が低いと考えられる臨時・日雇い労働者の比率が高い産業では若年採用比率が低かった。また、太田[2010]や太田・安田[2010]は中途採用と新卒採用を対比的に分析し、企業の訓練制度が若年採用と中途採用に与える影響を分析した。彼らが用いたデータは、厚生労働省職業能力開発局がUFJ総合研究所に委託して調査を行った『若年者のキャリア形成に関する実態調査2003』で、企業レベルのマイクロデータである。新卒採用数と中途採用数を離職率や教育訓練制度、企業の業績変化などに回帰している。その結果によると、「30歳未満の正社員に対する積極的な人材投資は、人材流出と人材確保、どちらを促すものだとお考えですか」という質問に対して、「人材確保に資する」と答えた企業ほど新規学卒

者を採用する傾向が強く、中途採用に対しては統計的に有意な結果はなかった。また、業績の水準が大きい（1000億円以上）ほど、新卒者採用が行われる傾向にあった。また、業績が伸びる企業ほど中途採用が行われやすいことが示された。

以上の人材育成と若年採用の関連研究では、日本企業がなぜ「一括採用制度」によって若年を中心に採用するかを実証分析で示した。しかし、これらの実証分析は2000年前半までのデータで分析されたものであり、それ以降は労働市場が変化した。労働市場の変化は企業内訓練の必要性を低下させ、若年採用の規定要因を変化させている可能性がある。

以上の先行研究を踏まえ、以下では上述した人材育成などの規定要因が若年採用にどのような影響を与え、そうした影響がどのように変化したかを検証する。

3. 推定モデルと利用するデータ

ここでは、若年採用の規定要因の変化を分析する具体的な推定モデルと利用するデータについて説明する。本論文の推定モデルと利用したデータは、基本的には太田[2010]で考察されたものと同様である。

3.1 推定モデル

以下で行う推定モデルと変数については以下の通りである。

$$Y_{it} = \beta_0 + \sum_{i=0}^N \beta_n X_{nit} + \alpha_i + \varepsilon_t + u_{it}$$

被説明変数 Y には全入職者に占める若年者の割合[以下“若年採用比率”という]であるが、「15～24歳」と「15～29歳」という2つの区分を用いる。添字 t は年を、添字 i は産業⁸をそれぞれ示している。

説明変数については以下のとおり、太田[2009]⁹と同様に作成した。

まず、訓練の企業特殊性を代理する説明変数として、臨時・日雇い比率と大企業労働者比率が推定式に含まれている。臨時・日雇い比率は、全労働者数に占める臨時・日雇い労働者の割合である。一般に、企業特殊性が弱いと訓練の必要性も低くなり、企業が労働者を長期雇用するインセンティブは弱くなるはずで、臨時・日雇い労働者を雇うだろう。一方の大企業労働者比率は、従業員1000人以上規模の大企業に属する労働者数の全労働者数に占める割合である。大企業では企業特殊訓練が重視されると以前から指摘されており、大企業労働者比率を企業特殊性の代表する変数にした。それ故、臨時・日雇い労働者比率と大企業労働者比率の推定される係数は負の値が期待される。

平均年齢は、30歳以上の労働者についてその平均年齢を計算したものだ。高齢化が進んでいる企業

⁸ 2004年と2009年に日本標準産業分類が変更となっており、このため産業の数が1993～2003年は31、2004～08年は37、2009～14年も37となっている。産業分類が年によって異なることがパネル推定を行わなかった理由である。

⁹ 太田[2010]の推定で用いた変数の作成については太田[2009]で詳しく述べられている。しかし、太田[2009]の推定では説明変数として用いられている採用率が太田[2010]では用いられておらず、本論文でも用いないことにした。

では若年者の採用が少ないという「置換効果」を考慮しており、推定される係数はマイナスが期待される。

雇用成長率は、過去1年間の労働者数から離職者数を引いた継続就業している労働者の期首の労働者に占める比率である。雇用成長率が高いということは労働需要が旺盛であることを意味し、そのために入職者は増加すると考えられ、この変数の推定される係数はプラスの値が期待される。なお、雇用成長率の企業規模による違いを見るため、雇用成長率と大企業労働者比率の交差項も推定式には加えている。

若年離職率は若年労働者数に占める若年離職者の割合である。企業は若年者に対してコストをかけて訓練を受講させるが、若年者が離職すると訓練費用を回収出来なくなる恐れがある。このため、若年者離職率が高いと企業は若年採用を回避しようとするだろうから、この変数は負の係数が推計されると予想される。なお、企業規模による違いも見つかるため、若年離職率と大企業労働者比率の交差項も推定式には加えている。

離職者に占める若年者の割合は、企業が労働者の年齢構成を適正水準に維持しようとする、この比率が高いほど若年者の入職者の構成比率も高くなると考えられる。したがって、この変数の推定される係数はプラスが期待される。

さらに、本論文では太田 [2009/2010] では用いられていない若年人口比率と欠員率も推定式に含めている。2000年以降の若年人口は1990年と比べて4分の1ほど減少しており、その分だけ若年採用割合には影響する可能性がある。そこで、総務省『国勢調査』の総人口に占める15～24歳と15～29歳の人口割合をそれぞれ計算し、若年人口比率として説明変数とする。また、とりわけ最近の企業は人手不足に直面しており、若年採用で不足した人手を充足する可能性が高いので、厚生労働省『雇用動向調査』の産業別の欠員率も人手不足の強さを示す説明変数とした。

推定式には産業属性と景気動向をコントロールするために産業ダミーと時点ダミーを加えている。また、推定式は産業別の若年労働者をウェイトにした最小自乗法を用いて推定している。

最後に、推定期間を1993～2003年と2004～08年、そして2009～14年の3つの時期に分けている。この理由としては、一つは景気変動を考慮したこと、もう一つは産業分類が2004年と2009年に大きく変わったことがあげられる¹⁰。

3.2 利用するデータ

本論文で用いるデータは、厚生労働省『雇用動向調査』の1993年から2014年分の事業所調査に関して公表されている集計結果である。雇用動向調査は、日本標準産業に属し、5人以上の常用労働者を雇用する事業所を、産業、事業所規模別に層化して無作為抽出し、入職・離職及び未充足求人者の状況について調査している¹¹。以下の分析では、産業中分類別に各年のデータをプールして、年齢階級(5歳刻み)別の入職者数、常用労働者数、離職者数などを用いている。

¹⁰ ただし、大企業のなめし革産業の10年分については常用労働者数が欠けているため、サンプルサイズは331になっている。

¹¹ 雇用動向調査は事業所調査以外に入職者調査と離職者調査を行っているが、本論文ではこれらは利用していない。

3.3 若年採用の動向

『雇用動向調査』の1993年から2014年までの若年採用の状況を確認しよう。若年採用の傾向には雇用形態や企業規模、産業属性も大きく関連すると考えられ、まずはこれらの変化を確認する。

図1は、入職した若年者の雇用形態を一般労働者とパート労働者とに分けて、その人数と比率を示した推移である。この図から以下のことを読み取れる。

第一に、雇用形態が一般労働者として採用された若年者の比率は1993年59.2%から2014年47.4%となっている。このことは、一般労働者として採用される若年者の割合が減少する一方で、中途採用者の割合が上昇している。雇用形態がパート労働者として採用される若年者の比率は1997年には急激に上昇したが、それ以降は横ばいになっている。不況期に多くの非正規雇用に就く若年者が増えたことが観察されるが、景気が好転してもパート労働者として入職する若年者比率の減少傾向が見られない。

第二に、雇用形態別の入職者数をみると、パート労働者として入職する若年者については1998年から急激に増加していることがわかる。1993年にパート労働者として採用された若年者は約4万96千人だったが、2014年にはその4倍まで増加している。その一方で、一般労働者として入職する若年者については1993年の約248万1千人から2010年の約166万5千人まで低下した。ただし、2010年以降になると増加傾向にある。

このことから、2010年以降の若年労働者の一般およびパート労働者数の伸びにかかわらず、全入職者に占める若年者の割合は低下傾向にあり、企業が中途採用や非正規雇用者を増加させていると考えられる。概して、一般労働者として採用される人数は景気によって大きく変動しているが、入職者全体に占める一般労働者の割合は一貫して低下傾向にある。他方、パートタイム労働者数は景気に左右されるものの増加基調にある。

図2は1993年、2003年と2014年の3時点での企業規模別の入職者に占める若年者の割合である。全ての企業規模において、入職者に占める若年者の割合が減少したことが観察される。ただし、従業員数が1000人以上の大企業や300～999人の中企業に入職する若年者の割合が年々低下する傾向にあるのに対して、従業員数が100～299人の中小企業に入職する若年者の割合はあまり変化していない。大企業や中企業で若年者の採用比率が低下しているのは、置換効果が一定の影響を与えているのと同時に、労働者に即戦力を求めたために中途採用が増加したことも影響していると考えられる。他方で、中小企業ではもともと若年者の採用比率が高くなかったことが最近になって変化が見られない理由と考えられる。

図3は、1993年、2003年、2014年の3時点の産業別に全入職者に占める若年者の割合を示している。若年者が入職する割合が高い産業として製造業、卸売・小売業・飲食店業、サービス業であるが、産業によってその変化は異なっている。まず、製造業に入職する若年者の割合は1993年の21.8%から2014年に8.6%へと13.2%ポイントも減少している。これに対して、卸売・小売業・飲食店業に入職する若年者の割合は1993年に29.8%、2014年に44.8%で、15.0%ポイント増加している。サービス業についても入職する若年者の割合は1993年の26.5%から2014年の34.2%へと7.7%ポイント増加した。産業構造の変化が若年者の入職で調整されていることが反映しているものと考えられる。

3.4 若年採用を規定する要因の変化

推定結果を見る前に、表1の基本統計量を見よう。この表1には1993～2003年、2004～08年と2009～14年という期間に分けて、被説明変数と説明変数についての平均値、標準偏差、最小値と最大値を示した。

若年採用比率の平均値をみると、1993～2003年のそれは15～24歳が36.3%で15～29歳は50.0%であったが、2004～08年にはそれぞれ29.7%と45.3%となり、2009年以降は30.3%と43.5%となっており、若年採用比率は傾向的に低下していることがわかる。

では、若年採用比率に影響すると考えている要因にはどのような変化があっただろうか。

まず臨時・日雇い比率については、2003年までは4.5%であったが、2004～08年はそれが約2倍になり、2009年以降は約3倍になっている。非正規雇用者が増加していることがこのデータからもわかる。

大企業労働者比率については、1993～2003年に23.9%、2004～08年に21.9%だが、2009年以降には28.4%となっており、2009年以降に大企業労働者比率がやや高まる傾向にある。

平均年齢については46歳で変化は見られない。

雇用成長率についてはいずれもマイナスであるが、特に2003年までの雇用成長率のマイナス幅は大きい。

離職者に占める若年者の割合は、1993～03年に15～24歳は17.4%、15～29歳は31.6%、2004～08年にはそれぞれ13.8%と28.5%、2009年以降はそれぞれ12.3%と24.4%となっており、低下する傾向にある。

若年人口比率については、1993～2003年の15～24歳は13.5%で15～29歳は20.8%だが、2004～08年にはそれぞれ10.8%と17.1%、2009年以降は9.8%と15.4%となっており、低下する傾向にある。

欠員率については1993～2003年に1.1%、2004～08年に0.8%、2009年以降は0.7%で推移しており、分析期間で最も平均的に高いのが1993～2003年であった。

4. 推定結果

4.1 企業の若年者に対する採用行動の変化

若年採用比率の規定要因を検証した推定結果が表2である。これは、太田[2010]¹²で用いられた説明変数と分析方法と同様にして、2014年まで推定期間を延長して推定した結果である。列(1)、(2)、(3)は15～24歳、列(4)、(5)、(6)は15～29歳の若年採用比率を被説明変数とした推定結果を示している。

まず、1993年～2003年の推定結果は太田[2010]とほぼ同様であることを確認しておきたい¹³。その上で、それぞれの説明変数の推定された係数が時期によってどう変化したかを以下で整理しよう。

¹² ただし、太田[2010]が1993年～2002年という10時点のデータを用いたが、本推定では1993年～2003の11時点のデータを用いた。また太田[2010]の推定結果の列(2)と列(4)を本論文に採用した。

¹³ 太田[2010,p.140]の推定結果と比べると、データを1年分多く用いたことでやや異なる結果となった。

臨時・日雇い比率は、企業特殊的人的資本の必要性の代理指標であったが、時期によってその効果は異なっている。統計的に有意な係数が推定されたのは1993～2003年の15～24歳と2009～14年の15～29歳だけで、事前に期待されたとおり若年採用比率に対してマイナスの影響を与えている。他の時期は統計的に有意な係数は推定されておらず、若年採用比率には企業特殊的人的資本の必要性はあまり影響していない可能性が高い。

この点は、大企業比率の推定結果からも言える。大企業比率の係数が統計的に有意であったのは、太田[2009/2010]が分析対象とした時期である1993～2003年に限られる。それ以外の時期は15～24歳と15～29歳のどちらも有意な係数が推定されていない。臨時・日雇い比率の結果と合わせて考えると、若年採用比率に対して企業特殊的人的資本の必要性はあまり意味を持たなくなった可能性が高いのではないだろうか。

若年者と中高齢者との「置換効果」を測る指標と考えている平均年齢に関しては、1993～2003年の15～29歳以外は統計的に有意な係数は推定されていない。この結果は、置換効果がそれほど大きくはないことを示唆すると考えられ、改正高齢者雇用安定法によって増加した高齢者雇用が若年雇用に影響していないことを分析しているKondo[2016]の結果とも整合的である。

労働需要の強さを代理する雇用成長率については、2009～14年の15～24歳を除いて、統計的に有意な係数が推定されている。しかし、その符号は期間によってまちまちであり、一貫した影響を若年採用比率に影響しているとは言えない。まず1993～2003年の時期は、大企業労働者比率との交差項とともに、統計的に有意なプラスの値が推定されており、労働需要が高まると若年採用比率が高まっていた。しかし、2004～08年の期間はマイナスの係数が推定されており、この時期には労働需要が高まると若年採用比率はむしろ低下していたことを意味している。ただし、この時期の大企業労働者比率との交差項を見ると、有意でプラスの大きな値が推定されており、大企業従業員が多い産業では労働需要が高まると若年採用比率は高まっていたことがわかる。2009年以降の期間は、15～29歳の若年採用比率には統計的に有意なプラスの影響を与えているが、15～24歳には有意な影響を与えていない。

若年離職率については、1993～2003年と2004～08年の15～29歳については有意な結果が得られていないが、その他の期間については有意なマイナスの係数が推定されている。ただし大企業労働者比率との交差項については、1993～2003年の期間だけ有意なマイナスの係数が推定されている。この結果から、若年離職者が多くなると当該年齢層の若年採用比率が低下するという効果は、1993～2003年の期間には大企業に限られていたが、それ以降は全ての企業規模に当てはまるようになったと考えられる。

最後に、入職者に占める若年者の割合については、すべて統計的に有意なプラスである。太田[2009/2010]によれば、若年離職者が増えると企業は労働者の年齢構成を適正水準に維持しようとするはずで、「離職者にしめる若年者の割合」は若年採用に対してプラスに影響するはずだという。しかし、太田[2009/2010]が用いた「離職者にしめる若年者の割合」の定義は、実際は全入職者にしめる若年離職者であり、その意味するところが分かり難い。むしろ全離職者に占める若年離職者と定義したほうが、若年離職者のインパクトを捕捉できると考える。そこで、「離職者にしめる若年者の割合」を全離職者に占める若年離職者の割合と定義し直し、再度推定した。

4.2 企業の若年者に対する採用行動の変化—推定結果の比較から

「離職者にしめる若年者の割合」を全離職者に占める若年離職者の割合と定義して推定した結果が、表3である。表3の結果を表2と対比すると、次のようなことがわかる。

臨時・日雇い比率に関しては、全ての期間で統計的に有意で推定されておらず、大企業労働者比率については表2と同様の結果である。つまり、企業特有的人的資本の必要性は若年採用比率にはほとんど影響していないと言える。

平均年齢についても表2と同様に統計的に有意な係数は推定されておらず、中高年齢者が多いから若年採用が控えられるという置換効果はないと言える。

雇用成長率に関しては、2004～08年（15～24歳と15～29歳）は表2と同様の結果だが、これ以外の期間については統計的に有意な係数が推定されていない。表2と表3の違いは、繰り返しになるが若年離職者の全入職者に占める割合か全離職者に占める割合かであり、雇用成長率と強い相関があるわけではない。それに関わらず、表2で統計的に有意だった係数が表3では有意ではなくなったということは、雇用成長率が若年採用比率に与える影響の推定結果は頑健ではないということかもしれない。したがって、労働需要が高まれば若年採用比率は高くなるという太田[2009/2010]の結果は、必ずしも妥当な解釈だとは言えない。大企業労働者比率との交差項についても同様で、表3では2004～08年の15～29歳以外は有意な係数が推定されなかった。

若年離職率については表2と表3とで大きな違いは見らない。大企業労働者比率との交差項については1993～2003年の結果は異なるが、これ以外は大きな違いはない。したがって、2004年以降の時期になって、若年離職率が高くなると若年採用には負に影響すると言えるのではないかと。

最後に、離職者にしめる若年者の割合に関しては統計的に有意なプラスの係数が推定されている。このことは、若年者の離職者が多くなると、年齢構成を維持するために若年者を中心に採用を行うという仮説を支持していると考えられる。

ところで、2000年以降は少子高齢化がさらに進んでおり、最近では人手不足が深刻しており、これらの影響を若年者の採用も受けている可能性がある。こうした影響をコントロールしても、以上で見してきた分析結果には影響がないだろうか。そこで若年人口比率や欠員率を説明変数に加えて推定をした。結果は表4であるが、表3と違って期間毎に分けずに推定を行っており、説明変数には2004～08年と2009～14年を識別する二つの期間ダミー¹⁴と、表3の説明変数と期間ダミーの交差項を加えている。また、表4の列(1)と(2)は15～24歳、列(3)と(4)は15～29歳の推定結果が掲げられている。

表4によれば、若年人口比率や欠員率を加えても、これら以外の説明変数の結果は基本的に表3と同様の結果であることがわかる。つまり、表3で示した若年採用比率に影響する説明要因は頑健な結果だと言えよう。

さて、推定された若年人口比率と欠員率に注目してみよう。

若年人口比率の推定された係数は列(1)でのみ統計的に有意なプラスの係数が推定されているが、これ以外は統計的に有意な係数が推定されていない。列(1)は24歳以下の採用比率に対する効果を見たものだが、この年齢層の採用がその人口の多寡で規定されていることを推定結果は示唆する。な

¹⁴ したがって1993年～2003年はレファンスグループとなる。

お、列(2)と列(4)には各説明変数と期間ダミーの交差項が説明変数に加えられており、このことが若年人口比率の変動による効果を推定しにくくしたものと考えられる。

他方、欠員率については統計的に有意なプラスの係数が推定されており、欠員率が高くなるほど若年が採用されやすいことを意味している。ただし大企業労働者比率との交差項に関しては、列(1)から(3)で統計的に有意なマイナスの係数が推定されており、大企業労働者比率が高い産業では欠員率が高くとも若年採用が少ないことを意味する。推定期間中には団塊世代の退職があり、大企業を中心に技能継承が大きな問題と捉えられていたが、こうした影響が今回の推定結果に影響していると考えられる。熟練労働者が不足すれば、速戦力を求めて中途採用をする企業が増えるだろうか、若年採用比率は低下すると考えられるからだ。

5. おわりに

本論文では若年採用の規定要因の変化を観察するため、厚生労働省『雇用動向調査』の1993年～2014年の25年分の長期データを用いて実証分析を行い、先行研究である太田[2010]の分析結果と比較を行った。その結果をまとめると次のようになる。

- ① 1993年～2003年に統計的に有意だった大企業労働者比率は、2004年以降は有意ではなくなっており、企業特殊的人的資本の必要性は若年採用には影響しなくなっていると考えられる。太田[2010]では大企業労働者比率が統計的に有意なプラスで、企業特殊的人的資本の必要性が若年採用の規定要因としてあげられているが、近年は企業特殊的人的資本の必要性は重視されなくなっていることを、本論文の結果は示唆する。
- ② 若年者と中高齢者の置換効果を測る平均年齢は統計的に有意な影響を与えておらず、中高齢労働者の存在による若年採用への負の影響はないと考えられる。これは太田[2010]と同様の結果である。
- ③ 労働需要の大きさの効果を図る雇用成長率は、概して統計的に有意な影響を与えておらず、労働需要の大きさが若年採用比率を規定しているとは言いにくい。太田[2010]では、雇用成長率が若年採用比率に対して統計的に有意なプラスの影響を与えており、雇用率が成長するほど若年採用が積極的に行われると結論しているが、最近のデータを用いた本論文の推定結果では15歳～24歳の若年に対して雇用成長率の影響はなかった。ただし、年齢幅が広い15歳～29歳については雇用成長率が若年採用比率にプラスに影響しており、最近では若年者の中途採用が多く行われていることを本論文の推定結果は示唆している。
- ④ 若年離職率の推定結果から、若年離職者が多くなると当該年齢層の若年採用比率が低下するという効果は、太田[2010]では大企業に限られていたが、それ以降は全ての企業規模に当てはまるようになったと、本論文の推定結果からは考えられる。
- ⑤ 若年者の離職者が多くなると、年齢構成を維持するために若年者を中心に採用を行うと考えられる。このことは太田[2010]と同様である。
- ⑥ これらの結果は、この間の人口動態や労働市場の需給状況をコントロールしても変わらず、頑健だと考えられる。

以上の結果は、日本企業の若年採用行動には近年になって変化した要因と変化していない要因があることを示唆する。このうち変化した要因としては、企業特殊的人的資本の必要性が挙げられる。従来、企業特殊的人的資本の必要性が高いために、企業は若年者を中心に採用して人材育成に莫大な投資を行うと説明されてきた。しかし、今回の分析結果は企業特殊的人的資本の必要性と若年採用比率との関係性がなくなっていることを示しており、日本企業の採用行動に対して人的資本のあり方が強く影響したと考えられる。1990年代後半から情報通信技術（ICT）を中心に技術革新が進んでおり、企業特殊的人的資本のあり方にも強く影響したと言われている¹⁵。ただし、本論文ではICTなどの技術革新が若年採用にどのような影響を与えたかについては分析できなかった。

他方、中高齢労働者の存在や雇用成長率の大きさが若年採用比率に影響していないというのは、変化していない要因と言える。中高齢労働者が増えると若年雇用に影響するという置換効果があると言われてきたが、今回の分析ではそうした効果は見られなかった。このことは、高齢者雇用が今後増えるとしても若年採用行動には影響しないことを意味し、高齢者雇用の拡大が労働市場に与える影響は大きくないと言えるだろう。

ただし、本論文が分析した期間中には、人材育成が積極的に行われている製造業に入職する若年者の割合が減少する一方で、サービス業や卸売・小売業・飲食業に入職する若年者の割合が増加している。労働需要の質が産業間で異なることや、ICTが若年採用行動に与えた影響などを様表的に推定式で分析しているわけではないので、これらは今後の課題としたい。

参考文献

- 有賀健[2007],「新規高卒者の労働市場」林文夫編『経済停滞の原因と制度』第8章,勁草書房。
- 玄田有史[2001a],「結局、若年者の仕事が無くなった—高齢社会の若年雇用」橘木俊詔、デービッド・ワイス編『【日米比較】企業行動と労働市場』第7章,日本経済新聞社。
- 玄田有史[2001b],『仕事のなかの曖昧な不安【揺れる若年者の現在】』中央公論新社。
- 玄田有史[2004],『ジョブ・クリエイション』日本経済新聞社。
- Genda, Yuji, Ayaka Kondo and Souchi Ohta,[2010],“Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and United States,”*Journal of Human Resources*,45(1),pp.157-196.
- Genda, Yuji and Masako Kurosawa,[2001],“Transition from School to Work in Japan,”*Journal of the Japanese and International Economies*,15(4), pp.465-488.
- 原ひろみ[2005],「新規学卒労働市場の現状—企業の採用行動から」『日本労働研究雑誌』,No.542/Sep, pp.4-17。
- 原ひろみ・佐野嘉秀・佐藤博樹[2006],「新規高卒者の継続採用と人材育成方針」『日本労働研究雑誌』, No.556/Sep, pp.63-79。
- Ikenaga, Toshie and Ryo Kambayashi,[2016],“Task Polarization in the Japanese Labor Market: Evidence of a Long-Term Trend,”*Industrial Relations:A Journal of Economy and Society*,Vol.55(20),pp.267-293.

¹⁵ Ikenaga and Kambayashi [2016] では技術進歩により企業の業務がタスク化され、タスクが重視されていることを示唆した。

Kondo, Ayako,[2016], “Effects of increased elderly employment on other workers’ employment and elderly’s earnings in Japan,” *IZA Journal of Labor Policy*, 5:2.

太田清[2008], 「フリーターの中高年齢化」『日本労働研究雑誌』, No.573, pp.76-90。

太田總一[2002], 「若年失業の再検討—その経済的な要因」 玄田有史・中田喜文編『「リストラ」と転職の経済分析』第11章, 東洋経済新報社。

太田總一[2009], 「労働需要の年齢構造—理論と実証」大橋勇雄編『労働需要の経済学』 第2章, ミネルヴァ書房。

太田總一[2010], 「企業による若年者の採用—なぜ新卒者が好まれるのか」, 「労働者間の代替関係と若年雇用」, 『若年者就業の経済学』第4章,第5章, 日本経済新聞出版社。

太田總一[2016], 「少子高齢化は若年者にとって有利だったか—世代サイズが若年労働市場に及ぼす影響をめぐって」『日本労働研究雑誌』, No.674/Sep, pp.34-54。

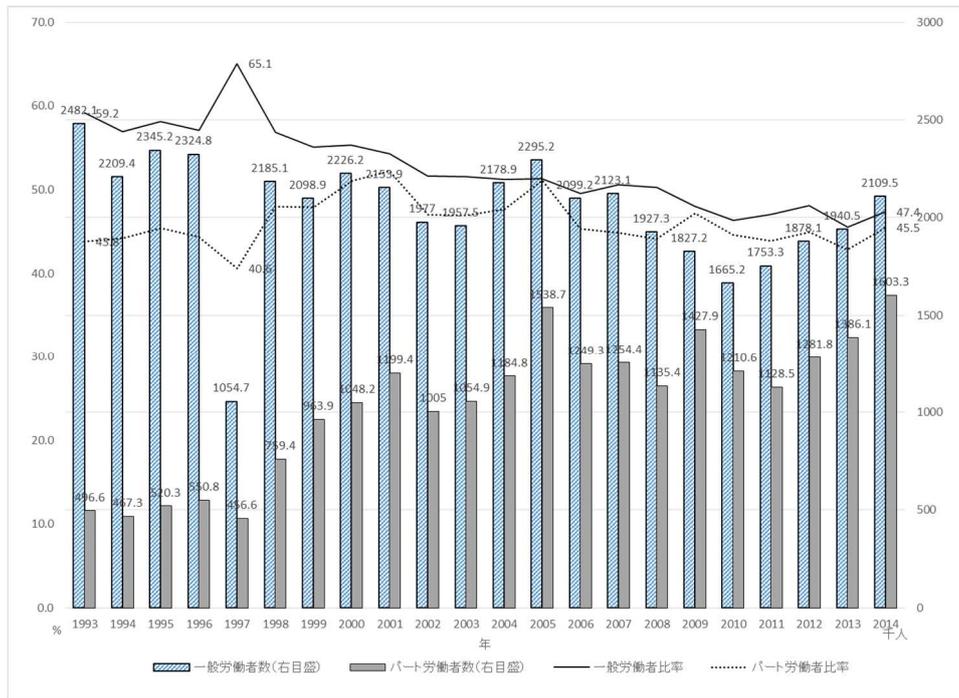
太田聰一・安田宏樹[2010], 「内部労働市場と新規学卒者採用—中途採用者との比較から」慶應義塾大学経済学部ディスカッションペーパー。

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」『日本労働研究雑誌』 No.535, pp.29-41。

戸田淳仁[2016], 「人手不足における新卒採用の現状」『日本労働研究雑誌』, No.673/Aug, pp.66-74。

矢野真和[1993], 「新規大卒者の労働市場」『日本労働研究雑誌』, No.405,pp.14-23。

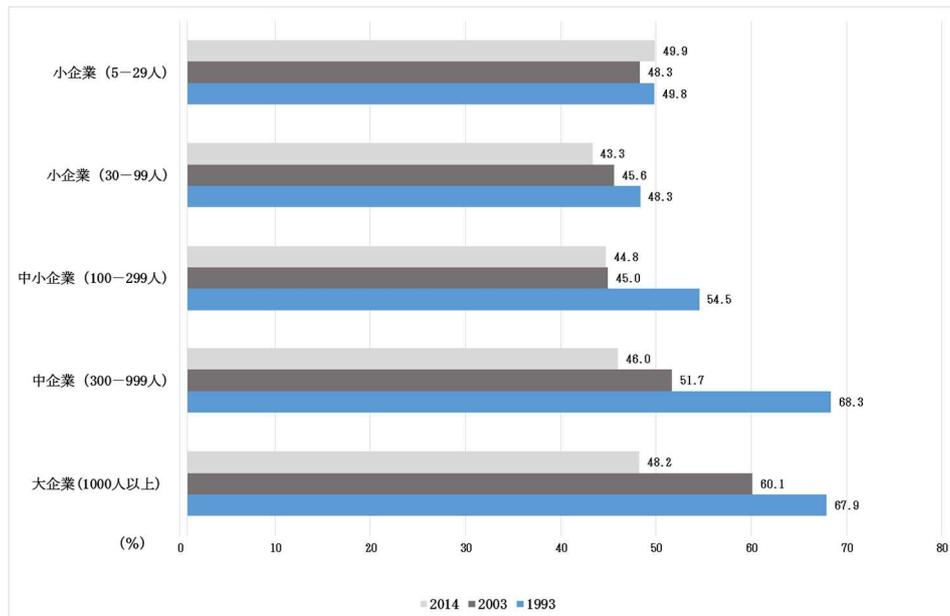
図1 雇用形態別の若年採用状況



(出所) 厚生労働省『雇用動向調査』各年版により筆者作成。

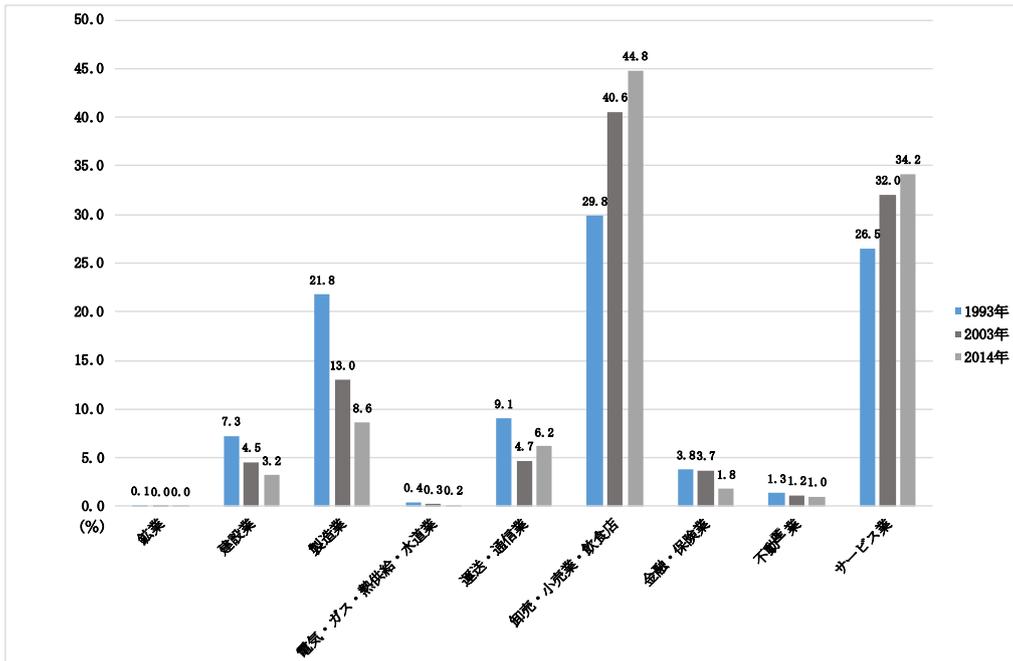
(注) 一般労働者の比率は雇用形態が一般労働者の全入職者に占める15～29歳の若年者の比率であり、パートタイム労働者比率は、パート労働者の全入職者に占める15～29歳の若年者の比率である。

図2 企業規模別の入職者に占める若年者の割合



(出所) 厚生労働省『雇用動向調査』に各年版より筆者作成。

図3 産業別の入職者に占める若年者の割合



(出所) 厚生労働省『雇用動向調査』に各年版より筆者作成。

表1 基本統計量

1993年～2003年 変数名	N	平均値	標準偏差	最小値	最大値
若年採用比率 (15～24歳)	341	0.363	0.106	0.091	0.661
若年採用比率 (15～29歳)	341	0.500	0.111	0.167	0.753
臨時・日雇い比率	341	0.045	0.037	0.006	0.220
大企業比率	331	0.239	0.169	0.005	0.700
平均年齢	341	46.517	1.654	43.345	52.535
雇用成長率	341	-0.022	0.023	-0.113	0.020
雇用成長率 x 大企業比率	331	-0.004	0.006	-0.036	0.008
若年離職率 (15-24歳)	341	0.199	0.091	0.029	0.635
若年離職率 (15-29歳)	341	0.176	0.068	0.035	0.406
若年離職率 (15-24歳) x 大企業比率	331	0.041	0.029	0.001	0.189
若年離職率 (15-29歳) x 大企業比率	331	0.037	0.026	0.001	0.155
離職者に占める若年者の割合 (15-24歳)	341	0.174	0.083	0.017	0.521
離職者に占める若年者の割合 (15-29歳)	341	0.316	0.105	0.089	0.678
離職者に占める若年者の割合 (15-24歳) *	341	0.210	0.091	0.020	0.592
離職者に占める若年者の割合 (15-29歳) *	341	0.382	0.112	0.120	0.798
若年人口比率 (15-24歳)	341	0.135	0.012	0.116	0.153
若年人口比率 (15-29歳)	341	0.208	0.011	0.188	0.221
欠員率	338	1.107	1.036	0.000	7.700
欠員率 x 大企業比率	328	0.219	0.274	0.000	1.961
2004年～2008年 変数名	N	平均値	標準偏差	最小値	最大値
15-24歳の若年採用比率	185	0.297	0.091	0.063	0.608
15-29歳の若年採用比率	185	0.453	0.104	0.125	0.760
臨時・日雇い比率	185	0.085	0.061	0.014	0.262
大企業比率	180	0.219	0.152	0.010	0.664
平均年齢	185	46.338	1.888	40.957	51.934
雇用成長率	185	-0.003	0.022	-0.125	0.051
雇用成長率 x 大企業比率	180	0.000	0.005	-0.015	0.016
若年離職率 (15-24歳)	184	0.202	0.112	0.000	0.833
若年離職率 (15-29歳)	184	0.183	0.087	0.040	0.521
若年離職率 (15-24歳) x 大企業比率	179	0.039	0.029	0.000	0.135
若年離職率 (15-29歳) x 大企業比率	179	0.036	0.027	0.002	0.133
離職者に占める若年者の割合 (15-24歳)	184	0.138	0.090	0.000	0.543
離職者に占める若年者の割合 (15-29歳)	184	0.285	0.108	0.037	0.667
離職者に占める若年者の割合 (15-24歳) *	184	0.145	0.096	0.000	0.611
離職者に占める若年者の割合 (15-29歳) *	184	0.299	0.118	0.045	0.751
若年人口比率 (15-24歳)	185	0.108	0.003	0.104	0.113
若年人口比率 (15-29歳)	185	0.171	0.006	0.164	0.182
欠員率	182	0.860	0.707	0.000	4.900
欠員率 x 大企業比率	178	0.180	0.205	0.000	1.589
2009年～2014年 変数名	N	平均値	標準偏差	最小値	最大値
15-24歳の若年採用比率	222	0.303	0.109	0.066	0.691
15-29歳の若年採用比率	222	0.435	0.118	0.077	0.852
臨時・日雇い比率	222	0.127	0.087	0.021	0.437
大企業比率	219	0.284	0.166	0.005	0.735
平均年齢	222	46.462	1.595	41.991	50.362
雇用成長率	222	-0.009	0.034	-0.140	0.099
雇用成長率 x 大企業比率	219	-0.002	0.009	-0.060	0.036
若年離職率 (15-24歳)	221	0.176	0.122	0.000	0.764
若年離職率 (15-29歳)	221	0.162	0.103	0.000	0.736
若年離職率 (15-24歳) x 大企業比率	218	0.045	0.035	0.000	0.161
若年離職率 (15-29歳) x 大企業比率	218	0.041	0.030	0.000	0.144
離職者に占める若年者の割合 (15-24歳)	221	0.123	0.095	0.000	0.531
離職者に占める若年者の割合 (15-29歳)	221	0.244	0.117	0.000	0.643
離職者に占める若年者の割合 (15-24歳) *	221	0.136	0.099	0.000	0.510
離職者に占める若年者の割合 (15-29歳) *	221	0.277	0.140	0.000	0.809
若年人口比率 (15-24歳)	222	0.098	0.002	0.096	0.102
若年人口比率 (15-29歳)	222	0.154	0.004	0.149	0.161
欠員率	214	0.700	0.689	0.000	4.000
欠員率 x 大企業比率	213	0.197	0.238	0.000	1.501

(出所) 厚生労働省『雇用動向調査』に各年版より計測。

(注) *太田 [2010] の推定式と同様である。

表2 若年採用比率の推定結果（全入職者に占める若年者の割合で推定したケース）

被説明変数：若年採用比率	15-24歳			15-29歳		
	1993～2003年	2004～2008年	2009～2014年	1993～2003年	2004～2008年	2009～2014年
臨時・日雇い比率	-0.421** (0.144)	-0.227 (0.175)	-0.0955 (0.0974)	-0.282 (0.157)	-0.408 (0.207)	-0.175 (0.118)
大企業労働者比率	0.283** (0.0920)	0.120 (0.149)	-0.172 (0.121)	0.286** (0.110)	-0.218 (0.168)	-0.0144 (0.142)
平均年齢（30歳以上）	-0.000939 (0.00355)	0.00811 (0.00629)	0.00375 (0.00615)	-0.00995** (0.00374)	-0.00438 (0.00746)	-0.000290 (0.00768)
雇用成長率	0.798** (0.283)	-1.014* (0.506)	0.552 (0.358)	1.177** (0.303)	-1.169* (0.571)	0.938* (0.429)
雇用成長率 x 大企業労働者比率	2.401* (1.048)	4.620* (1.911)	-0.894 (1.113)	2.830** (1.084)	4.932* (2.134)	-0.894 (1.268)
若年離職率	-0.0677 (0.0879)	-0.355* (0.145)	-0.314** (0.111)	0.0248 (0.131)	-0.457* (0.208)	-0.289 (0.157)
若年離職率 x 大企業比率	-0.598* (0.291)	0.195 (0.491)	0.681 (0.357)	-0.643 (0.452)	1.227 (0.698)	-0.0475 (0.548)
離職者に占める若年者の割合	0.817*** (0.0689)	0.992*** (0.159)	0.607*** (0.124)	0.665*** (0.0517)	0.466*** (0.130)	0.489*** (0.0951)
定数項	0.207 (0.188)	-0.296 (0.354)	-0.0335 (0.358)	0.679*** (0.193)	0.427 (0.403)	0.188 (0.422)
N	331	179	218	331	179	218

（出所）厚生労働省『雇用動向調査』に各年版より計測。

（注）上段には係数を表示している。（ ）内は標準誤差を表す。表中の***は1%水準で、**は5%水準で、*は10%水準で統計的に有意であることを示している。

表3 若年採用比率の推定結果（全入職者に占める若年者の割合で推定したケース）

被説明変数：若年採用比率	15-24歳			15-29歳		
	1993～2003年	2004～2008年	2009～2014年	1993～2003年	2004～2008年	2009～2014年
臨時・雇い比率	-0.271 (0.148)	-0.252 (0.183)	-0.0541 (0.0973)	-0.144 (0.164)	-0.415* (0.209)	-0.135 (0.118)
大企業労働者比率	0.218* (0.0942)	0.0597 (0.154)	-0.138 (0.120)	0.263* (0.113)	-0.225 (0.169)	0.00546 (0.141)
平均年齢（30歳以上）	-0.00101 (0.00361)	0.00726 (0.00656)	0.00467 (0.00605)	-0.00981* (0.00385)	-0.00407 (0.00753)	0.000742 (0.00761)
雇用成長率	-0.357 (0.274)	-2.247*** (0.492)	-0.336 (0.354)	-0.358 (0.284)	-2.171*** (0.527)	-0.556 (0.405)
雇用成長率 x 大企業労働者比率	0.482 (1.078)	3.208 (1.989)	-0.519 (1.097)	-0.237 (1.145)	4.506* (2.141)	0.479 (1.268)
若年離職率	-0.180 (0.0938)	-0.317* (0.157)	-0.364** (0.111)	-0.106 (0.139)	-0.420* (0.207)	-0.403* (0.164)
若年離職率 x 大企業労働者比率	-0.472 (0.293)	0.306 (0.517)	0.502 (0.351)	-0.739 (0.466)	1.223 (0.703)	0.0246 (0.542)
離職者に占める若年者の割合	0.968*** (0.0858)	0.860*** (0.172)	0.820*** (0.149)	0.811*** (0.0681)	0.440** (0.131)	0.682*** (0.124)
定数項	0.210 (0.189)	-0.265 (0.370)	-0.0870 (0.353)	0.647** (0.198)	0.400 (0.407)	0.124 (0.419)
N	331	179	218	331	179	218

（出所）厚生労働省『雇用動向調査』に各年版より計測。

（注）上段には係数を表示している。（ ）内は標準誤差を表す。表中の***は1%水準で、**は5%水準で、*は10%水準で統計的に有意であることを示している。

表4 全期間を通じた若年採用比率の推定結果

被説明変数：若年採用比率	15～24歳		15～29歳	
	(1)	(2)	(3)	(4)
臨時・雇い比率	-0.00545 (0.0518)	-0.158 (0.114)	-0.0141 (0.0598)	-0.194 (0.139)
臨時・日雇い比率x 2004年～2008年ダミー		0.273* (0.136)		0.214 (0.159)
臨時・日雇い比率x 2009年～2014年ダミー		0.0836 (0.125)		0.101 (0.151)
大企業労働者比率	0.168** (0.0522)	0.269*** (0.0728)	0.148** (0.0565)	0.255** (0.0855)
大企業労働者比率x2004年～2008年ダミー		-0.228* (0.0954)		-0.259* (0.120)
大企業労働者比率x2009年～2014年ダミー		-0.167* (0.0726)		-0.127 (0.0912)
平均年齢 (30歳以上)	0.00116 (0.00223)	0.000897 (0.00283)	-0.00255 (0.00247)	-0.00287 (0.00315)
平均年齢x2004年～2008年ダミー		-0.00473 (0.00465)		-0.00538 (0.00551)
平均年齢x2009年～2014年ダミー		0.00626 (0.00480)		0.00801 (0.00556)
雇用成長率	-1.023*** (0.186)	-0.612* (0.266)	-1.192*** (0.200)	-0.808** (0.290)
雇用成長率x 2004年～2008年ダミー		-1.128* (0.517)		-0.883 (0.536)
雇用成長率x 2009年～2014年ダミー		-0.183 (0.417)		-0.145 (0.453)
雇用成長率x大企業労働者比率	1.898** (0.611)	0.918 (1.009)	2.702*** (0.659)	1.146 (1.094)
雇用成長率x 大企業労働者比率x2004年～2008年ダミー		1.394 (2.093)		2.942 (2.188)
雇用成長率x 大企業労働者比率x2009年～2014年ダミー		0.574 (1.409)		0.953 (1.535)
若年離職率	-0.325*** (0.0546)	-0.197* (0.0784)	-0.336*** (0.0765)	-0.126 (0.119)
若年離職率x2004年～2008年ダミー		-0.180 (0.136)		-0.295 (0.190)
若年離職率x2009年～2014年ダミー		-0.335** (0.123)		-0.402* (0.168)
若年離職率x大企業労働者比率	-0.0192 (0.171)	-0.751** (0.258)	-0.0110 (0.240)	-0.835* (0.382)
若年離職率x大企業労働者比率x2004年～2008年ダミー		1.457** (0.481)		1.742** (0.651)
若年離職率x大企業比率x2009年～2014年ダミー		1.149** (0.384)		1.066* (0.539)
離職者に占める若年者の割合	1.009*** (0.0527)	1.051*** (0.0726)	0.805*** (0.0435)	0.809*** (0.0596)
離職者に占める若年者の割合x2004年～2008年ダミー		-0.134 (0.117)		-0.122 (0.101)
離職者に占める若年者の割合x2009年～2014年ダミー		0.117 (0.118)		0.125 (0.0977)
若年人口比率	0.376* (0.178)	-0.119 (0.285)	0.144 (0.147)	-0.256 (0.272)
欠員率	0.600* (0.300)	0.836* (0.345)	0.961** (0.334)	0.842* (0.385)
欠員率x大企業労働者比率	-2.355* (1.129)	-3.538** (1.341)	-2.488 (1.297)	-1.875 (1.522)
2004年～2008年ダミー		0.221 (0.220)		0.295 (0.265)
2009年～2014年ダミー		-0.272 (0.228)		-0.374 (0.267)
定数項	0.0429 (0.129)	0.108 (0.163)	0.280* (0.136)	0.357* (0.176)
N	717	717	717	717

(出所) 厚生労働省『雇用動向調査』に各年版より計測。

(注) 上段には係数を表示している。()内は標準誤差を表す。表中の***は1%水準で、**は5%水準で、*は10%水準で統計的に有意であることを示している。