

労働市場の人材配分機能

———中小規模企業の高学歴労働力確保について———

戸 田 優 男*

Human Resources Allocation of the Japanese Labor Market:
College Graduates Recruit for Smaller Firms

Masao Toda*

I はじめに

技術進歩はより高度な教育を身につけた若い労働者を要求する。これを裏書きするかのように、わが国においても若年労働力の高学歴化がすすんできた。昭和40年には全産業の24歳以下の男子労働者の合計の過半数（52％、労働省『賃金構造基本統計調査』）を占めていた中卒者が、50年の23％をへて57年には12％へ激減した。一方、大卒者は昭和40年の5％弱から50年の11％をへて57年には18％を越える増加ぶりを見せた。

その理由として、高校や大学への進学率の高まり（したがって、中学を卒業してすぐ就職する若者の絶対数の減少）という社会的な背景を考えることはいうまでもなく重要だが、そうした社会的ムードを誘発してきた、高度経済成長に支えられた産業界の役割を見のがすことはできないと思われる。国の教育行政もまた、技術進歩に対処できる若者育成のために高校の工業科・商業科を増設し、理系・文系とも大学の設置認可数は矢継早にふえた。大学の学校数は、国公立立合わせて昭和40年の317校から57年には455校へ（文部省『学校基本調査』）40％以上もの増加をみた。

もちろん、高学歴者（大卒者）が必ずしも優秀な人材であるとは一概に言えないし、学歴の高い者にたいする（あるいはそれがゆえにというべきか）企業の側の失望の大きさもしばしば表明されている。そうであっても、平均的な意味で高学歴者はより良質の労働力であるから、企業は事情が許せば競ってこの若い戦力を得ようとするであろう。この企業行動を象徴するのが、新規大卒者をめぐる「青田買い」や「就職戦線」という定着語である。

良質労働力の獲得においては、経済理論上は、優秀な企業が自由競争によってより良い労働力を得ることは経済的効率を追求するための当然の行為であり、それ自体何ら問題はない。中小規模企業でも、“魅力のある”会社であれば人は集まるのであり、人材不足をかこつのは自助努力

*国際関係学科 (Department of International Relations)

が足りないからだ、と経済効率の理論は説く。

そうではあっても、現実の産業界にはさまざまな業種があり、市場の大きさや参入の容易さなどの要因に規定されて経済的な弱者も存在する。こうした中小企業が人材不足に悩むのは仕方がないとしても、大企業がその社会的知名度と良好な労働条件（豊富な資本力）のゆえに優秀な若者をひとり占めしてしまいかねない、という社会的危惧が「青田買いの自粛」や「就職協定の遵守」などの社会的圧力となって現われている。この背景にあるのは、企業を規模の差にかかわらず同じ土俵の上にのせてやりたいとする経済的公平の原則の考え方であるだろう。「効率」対「公平」という伝統的な経済理論上の対立概念は、こうして人材配分の問題に大きくかかわってくるのである。

本稿では、以上をふまえて、日本の若年労働市場の人材配分機能に若干の検討を加えてみたい。大企業と中小企業のあいだの人材配分が中心課題である。それも、良質労働力と一応みなされてもよい高学歴若年労働力、すなわち新規大卒男子に注目する。まず、企業規模別大卒労働力の割合の時代的推移が述べられ、つぎにこの背景となるいくつかの要因（産業構造の変化、賃金格差など）が検討される。最後に、中小規模企業の高学歴労働力確保についての今後の展望を論じる。

Ⅱ 大卒労働力の企業規模別および産業別分布とその推移

1. 労働市場入口における大卒男子獲得競争

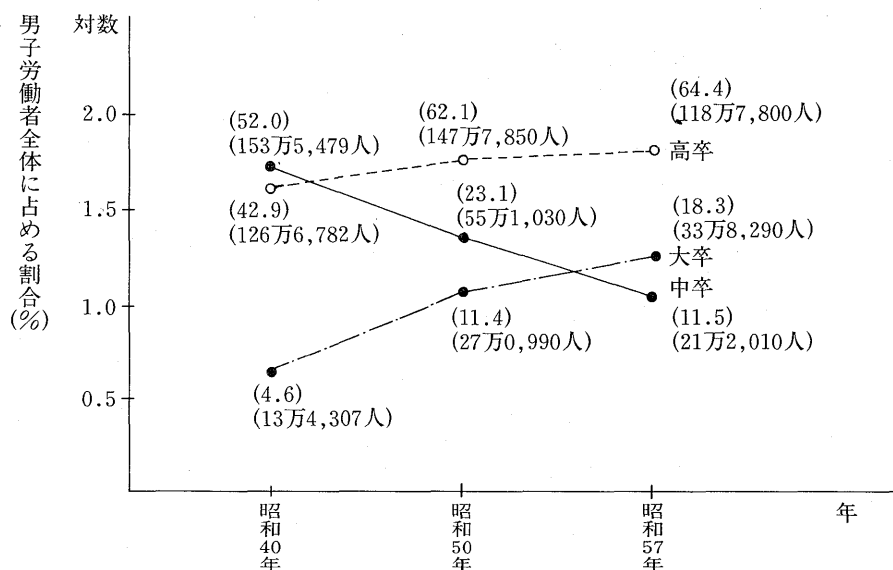
労働省『賃金構造基本統計調査』では、年齢階級（通常は5歳刻み）ごとに学歴別に労働者数がとれる。転職による大卒労働力の規模間移動も無視できない事象であるが、ここでは24歳以下の男子だけを扱う。転職者の中途採用労働市場と、新規学卒者の「入口」労働市場とでは配分機能に差異があると思われるからである。24歳以下の若年労働力について、「17歳以下」、「18～19歳」および「20～24歳」の3つの年齢層を合算し、学歴別に示したのが図2-1である。「大卒」には高専・短大卒は含まない。女子をのぞいたのは、四年制大卒女子の就職市場の性格がその就職率の低さと入社後の早期退職率の高さにおいて、男子とはかなり異なっていると思われるからである。また、新卒者であるのに「24歳以下」としたのは統計上の制約からである。大学受験競争で浪人を1年以上経験している者も多く、入社後1～2年ですぐ辞めた“不適在者”がのぞかれるという効果も期待できるので、労働市場入口における新人男子を表徴する母集団として、とくに不適切とは考えない。

高度成長期の昭和40年から低成長期の昭和57年のあいだのわが国の若年労働力の推移について特徴的なことは、次の2つであると言えよう。第一に、若年労働者数の大きさそのものが295万人から184万人へおよそ4割弱も減少してしまっている。また図2-1から、第二に、その小さくなった労働力人口のなかの構成割合に大きな変化が生じ、昭和40年に5%に満たなかった大卒雇用者が昭和57年にはおよそ2割まで増加してきている。

この観察が意味するところはいくつかある。(1) 若手の労働力が減少してきているので、労

働市場入口において新規学卒者にたいする企業の獲得競争は今後激しさを増すであろう。（2）

図 2-1 24歳以下の男子労働者数の学歴別推移（全産業計）



（注） 労働省『賃金構造基本統計調査』の年齢階級3区分を合算して作成。

上段の（ ）内は、「高専・短大卒」(図から省略)を含めて100%としたときの割合。

下段の（ ）内は、男子労働者実数。

高卒者が、中卒者に代わって、若年労働力の人数的な中心を形成しつつある。（3） 産業界の仕事の内容がとくに大きく変化しているのでない限り、今の高卒は“歴代の中卒の仕事”を肩代わりし、大卒は“歴代の高卒の仕事”を肩代わりするというような、高学歴化による仕事の「代替」が進んでいるのであろう。本稿では上記の観察（1）についてのみ考察を加え、観察（2）と（3）の検討は別の機会にゆずる。

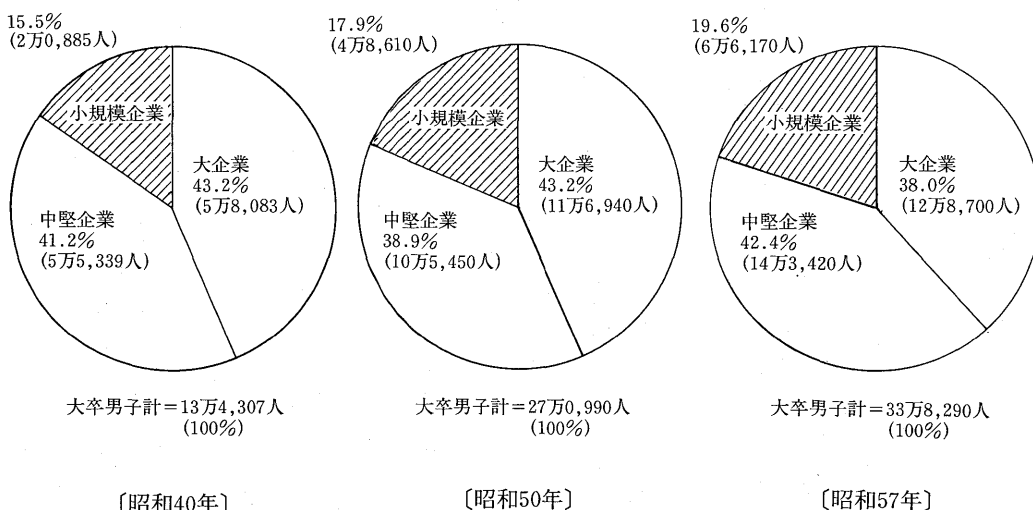
2. 大卒労働力の企業規模別分布

大卒男子の獲得競争は、もちろん個々の企業間で行なわれるわけであるが、大企業と中小企業のあいだでとくに激しく行なわれるのでないかと思われる。企業規模間で労働条件の違いが大きいからである。年齢階級別かつ学歴別でさらに企業規模ごとに労働者数を出しているのは、『賃金構造基本統計調査』しかない。その企業規模区分は、一部の年次をのぞいて、従業員「1,000人以上」、「100～999人」および「10～99人」の3つだけなので、これをそのまま「大企業」、「中企業」および「小企業」に対応させるのは、業界の実態に照らしてあまりに大ざっぱすぎる。そこで本稿では、これら3区分に呼応して「大企業」、「中堅企業」および「小規模企業」と言い表わすことにより注意を喚起したい。

これら減少しつつある若年労働者が、どのくらいの大きさの企業に学歴別に採用されていっているのか、について注目すべきいくつかの事実がわかった（図表は省略）。(1)中卒雇用者数が絶対数として激減していることはいうまでもないが、大企業への就職率はこの17年間（昭和40～57年）におよそ半分に減った。(2)その減った分は小規模企業がひきうけていると思われる。昭和57年には24歳以下の中卒雇用者のおよそ6割が小規模企業に入職している。(3)高卒についても似たような傾向が見られ、昭和57年には7割以上が中堅・小規模企業へ就業している。

以上から、大企業においては、いわゆる減量経営の中で若年労働者の採用の中心が完全に大卒者に移りつつあることがわかった。新規大卒労働力がどのくらいの大きさの企業にどのような比率で配分されているかについて、図2-2で見てみよう。意外な事実が発見される。どの規模においても大卒採用者の実数は増加しているが、それにしても、小規模企業に就職する大卒の数は着実に年を追ってふえ、昭和57年には24歳以下の同年齢層の大卒者のおよそ5人に1人が小規模企業に入社している。

図2-2 24歳以下の男子労働者全体に占める企業規模別大卒者の比率の推移



(注) 労働省『賃金構造基本統計調査』の年齢階級3区分を合算して作成。

「大企業」＝従業員1,000人以上、「中堅企業」＝従業員100～999人、「小規模企業」＝従業員10～99人。

この発見事実はただちに2つの観点を明快に提供する。人材の面で何かと劣勢が伝えられてきた小企業に高等教育を受けた人材がどんどん流入しはじめたということは、近い将来こうした人的資源が蓄積されていけば企業規模間の人材格差や技術格差が縮まるかもしれないという見方がそのひとつである。今ひとつは、質の高い労働力であるはずの大卒者がこれほどコンスタントに（中堅企業は言うまでもなく）小規模企業に職を得ているという事実は、規模間の労働条件格差が縮まっていることの現われではないか、という見方である。本稿ではこの2つの仮説を検証す

る余裕はないが、規模間の賃金格差の状況については、以下の節で若干の検討がなされる。

ところで、ここで使っているデータは、先に述べたように新入2年目の社員などを含んでいるので、実際の新卒採用数より多目に出ているはずである。労働市場への新卒就職者数を最も正確におさえていると思われるのは、文部省の『学校基本調査』であるから、2つのデータ・ソースをつき合わせることで実勢からの介離の度合いが確かめられよう。表2—1によれば、両者の数字のくい違いは昭和40年には1割強であったが、昭和50年以降は4割強になっており、含まれているおよその新入2年目大卒者数がわかる。この点の留意が必要である。

表2—1 労働市場入口における大卒男子雇用者数

データ・ソース名	調 査 時 点		
	昭和40年	昭和50年	昭和57年
労働省 『賃金構造基本統計調査』	13万4,307人	27万0,990人	33万8,290人
文部省 『学校基本調査』	11万7,891人	19万0,246人	22万9,315人

(注) 労働省の調査は当該年の6月時点、文部省の調査は3月時点の集計である。

労働省の調査は、年齢階級「20～24歳」の大卒男子労働者の合計である。

文部省の調査は、当該年4月の新規大卒男子の就職予定者数（就職進学者を含む）を示す。

労働省の調査は、従業員数10人未満の企業をカバーしていない。

3. 新入大卒者の産業別分布

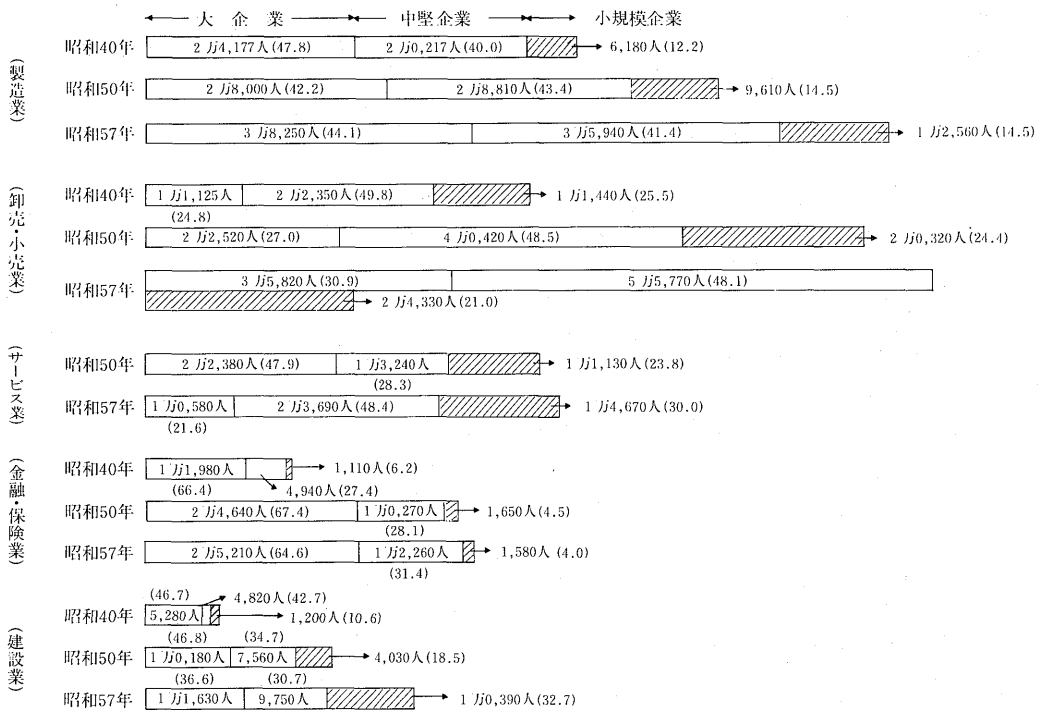
新規大卒者のうち中堅および小規模企業に就職する者の割合が近年漸増傾向にある、というわれわれの発見はさらに立入った検討が必要である。雇用者の高学歴化が進展しているといっても、企業サイドから見る大卒者の“使い勝手”の面から、業種によって採用行動に差異が出てくるのではないと思われる。そこで、『賃金構造基本統計調査』の20～24歳年齢層に着目して、かれらを大卒新人（2年目以降も含むという意味で）と考え、その業種別入職動向をさぐってみよう。

現役入学かつ無留年大卒者で入社年齢が22歳であるから、浪人あるいは留年経験者は入社時点では23～24歳になっており、「20～24歳」層は入社一年目と二年目の大卒新人を構成すると思われる。『賃金構造基本統計調査』では勤続年数別にも労働者数を示してくれているので照合チェックした結果、年度によって多少のバラつきはあるが大体において入社一年目（すなわち勤続0年）と二年目（勤続1年）社員がほぼ半々の割合でいることがわかった。これは先の『学校基本調査』との照合結果ともよく合致する。

業種ごとに、昭和40年、50年および57年の3時点間の大卒新人の入職動向の推移を追うと図2—3のようになる。昭和40年には、大卒新人の全産業計13万4千人のうちの37.7%にあたる5万人が製造業に、33.4%にあたる4万5千人が卸売・小売業に雇用されており、この二業種を合わ

せて7割を超す。金融・保険業（13.4％）と建設業（8.4％）がこれに続いた（昭和40年にはサービス業は調査されていない）。実数の上からいえば、中堅・小規模企業への大卒人材配分は卸売・小売業に集中し、製造業がこれに次いだ。

図2-3 新入大卒男子の産業別入職動向



(注) 帯グラフの企業規模区分は、一番左が「大企業」、まん中が「中堅企業」、斜線を施した一番右が「小規模企業」である。

() 内の数字は、全体に占める各企業規模区分の入職者数のパーセント割合である。

労働省『賃金構造基本統計調査』の20～24歳年齢階級を用いて作成した。

昭和50年になると全産業計27万人の業種別の内訳は、卸売・小売業がトップで8万3千人（30.7％）、次いで製造業の6万6千人（24.5％）、それに新たに調査されるようになったサービス業の4万6千人（17.3％）を合わせてこの3業種で全体の7割強を占めた。金融・保険業の3万6千人（13.5％）、建設業の2万1千人（8.0％）、運輸・通信業の1万2千人（4.5％）がこれにつづく。もともと中小規模への人材配分が厚かった卸売・小売業の採用の躍進に加えて、第二位の製造業においても中小規模企業就職者の比率が高まった。小規模経営の割合が大きいサービス業が加わったことにより、昭和50年には、卸売・小売業を中心として製造業、サービス業の三業種で中小規模企業への大卒人材配分を決定しているという構図が明確化した。

昭和57年についても、この基本的構図に大きな変化は見られていない。目立つのはサービス業

における中小規模企業への人材配分の急激な増加である。実数は小さいが、建設業において小規模企業就職者の割合が急上昇している。

Ⅲ 事例研究—卸売・小売業における規模間人材配分—

前節で、絶対数が減少しつつある若年労働力の中で大卒雇用者の構成割合が大きく増加していること、そしてその大卒雇用者数は卸売・小売業において近年著しい飛躍が見られることが論じられた。卸売・小売の中堅および小規模企業に吸収される大卒新人の数の大きさ（昭和57年では、全体の約4分の1）を考えると、この業種のより一層の観察が望まれるであろう。

とくに、前節では統計上の制約から企業規模区分が大ざっぱに過ぎた。より細かな企業規模区分を求めて、(1)どの卸売・小売業種で大卒人材の吸収力が高いか、(2)規模のより大きな企業ほど大卒者を魅きつけられるのかどうか、さらに(3)卸売・小売業において規模間人材配分に時間的変化がみとめられるか、の3点について検討を加えるのが本節の目的である。

ある業種の雇用吸収力は、つぎの2つの指標によって測られよう。第一は、労働市場に参入した新規学卒者のうちのどれだけの割合をその業種が雇用したかという指標であり、第二は、業界内の企業一社当りの平均採用人数という指標である。第一の指標については、たちまち統計上の困難につきあたる。労働省の統計は、製造業については細分化された業種についても個別に数字を出しているが、非製造業については細かな業種分けはしていないからである。文部省の大卒者就職先についての産業別調査でも、卸売業および小売業界へ就職した卒業者数の合計が得られるだけである。そこで、第一次接近として日本経済新聞社が編集している『会社総鑑』を用いることとした。この統計ソースは、卸売・小売業に分類される企業のうち未上場で規模は小さいが成長性や収益力などの点で有力な企業の業況を個別におしえてくれる、唯一の貴重な資料である。この統計ソースの良い点は、各企業の採用者数を男女別かつ学歴別に具体的な数字で示しているところである。したがって、業種ごとに企業一社当りの平均採用人数を計算でき、われわれの目的である第二の雇用吸収力指標がえられる。ただし、欠点は未上場株式会社のみを収録してある点で、上場企業の採用情報が欠落している。この欠点を補える統計資料は今のところわが国に存在しない。

労働市場に参入した当該年の新規大卒男子のうちのどれだけの割合をある業種が雇用したかというわれわれの第一の指標については、次のことがわかった（表3—1）。「その他」に就職する者が全体の5分の1で最も多く、「繊維」、「一般機械器具」、「輸送用機器」がこれに次いでいる。既成の業種分類にはまりきれない会社だけにこれだけ多数の高学歴労働力が雇用されているという事実は、卸売業という産業の多様性をものごとであり、大卒者就業業種の未来にたいして暗示的である。小売業に目を転じると、卸売「その他」採用数に近い大卒者が「百貨店」一業種のみで雇用されており、百貨店の雇用吸収力の強さがうかがわれる（表3—2）。『会社総鑑』に収録されている企業の中には従業員規模1～9人のものも含まれており、また有力企業ではあっても業

表3-1 卸売業業種別にみた大卒男子採用数

業種 \ 年	昭和40年 (1965年)	昭和50年 (1975年)	昭和57年 (1982年)
機械器具	1,128* (41.9)		
┌ 一般機械器具	—	1,128 (11.2)	1,536 (12.0)
└ 電気機器	—	948 (9.4)	1,191 (9.3)
└ 輸送用機器	—	1,032 (10.2)	1,491 (11.7)
食 料 品	227 (8.4)	850 (8.4)	987 (7.7)
織 維	593 (22.1)	1,750 (17.3)	2,060 (16.1)
化学製品	552 (20.5)	764 (7.6)	1,156 (9.1)
鉱物・金属材料	—		
┌ 鉄鋼・非鉄・金属製品	—	926 (9.2)	785 (6.1)
└ 石油・石炭・ガス	—	346 (3.4)	571 (4.5)
木工品・パルプ・紙	—	272 (2.7)	439 (3.4)
その他商業	189 (7.0)	2,096 (20.7)	2,553 (20.0)
計	2,689人 (100)	1万0,112人 (100)	1万2,769人 (100)

(注) *昭和40年度の「機械器具」の数字には「鉱物・金属材料」も含まれている。

(注) 日本経済新聞社『会社総鑑』1965, 1975および1982年版より集計し計算した。()内は合計を100としたときのパーセント数値。

(注) 『会社総鑑』と『商業統計表』では、細分化された業種の呼称が若干異なっている。

本表および表3-2では、つぎのように業種名を統一した。

	『会社総鑑』	『商業統計表』
輸送用機器	輸送用機器	自動車、自動車部分品・付属品
食 料 品	食 料 品	農畜産物・水産物、食料・飲料
化学製品	化学製品	医薬品・化粧品、化学製品
鉱物・金属材料	鉄鋼・非鉄・金属製品、石油・石炭・ガス	鉱物・金属材料
木工品・パルプ・紙	木工品・パルプ・紙	建築材料、家具・建具・じゅう器等
その他商業	雑貨(昭和40年)、その他商業	各種商品、再生資源、その他、代理業・仲立業

況内容の公開に応じなかったために除かれているものもあると考えられるので、必ずしも十分な標本とは言い難い。しかし、表3-2の下欄で示したように、昭和50年と57年の標本採用者数は『学校基本調査』が報告する全採用者数の大きな割合を占めており、この統計の信頼度を裏付けている。表3-2では、細分化された卸売各業種の業界の年次推移をさぐるため、通産省『商業統計表』から全従業者数と会社(商店)数を取ってみたが、表3-1とつぎ合わせると興味ある事実が発見される。停滞業種であるはずの「繊維」の大卒男子雇用が依然として盛んに行われていること、成長業種と目される「食料品」や「木工品(建築材料・家具)」において大卒雇用の伸びが意外と小さいことなどである。これらの業界では伝統的に“学士様”無用の風があり、成

長業種となった今も大卒者の採用がスムーズに行っていないことの現われとみるべきであろうか。あるいは、大卒者の側から「食料品」や「木工」などの“イメージの悪い”業種を選好しないからなのかもしれない。

表3-2 卸売・小売業の動向

業 種		昭和40年*		昭和50年*		昭和57年	
		従業者数 会 社 数	平均採用人数	従業者数 会 社 数	平均採用人数	従業者数 会 社 数	平均採用人数
小 売 業	百貨店	17万5,175人 541社	4.7人/社	32万4,638人 1,547社	18.7人/社	37万7,000人 1,754社	14.3人/社
	標 本 数 (『会社総鑑』)	118人 (2.2%)		1,716人 (10.4%)		2,013人 (9.4%)	
	全 数 (『学校基本調査』)	5,390人 (100%)		1万6,554人 (100%)		2万1,310人 (100%)	
卸 売 業	機 械 器 具	73万6,700人 4万7,949社	—	79万3,500人 6万1,977社	11.2人/社	97万8,000人 8万6,788社	7.6人/社
	┌ 一般機械器具	—	5.3人/社	31万1,334人 2万8,807社	10.7人/社	39万8,000人 4万1,710社	6.4人/社
	└ 電気機器	—	—	23万1,505人 1万6,365社	19.8人/社	27万6,000人 1万7,922社	10.6人/社
	└ 輸送用機器	—	—	18万2,929人 1万0,864社	8.3人/社	21万6,000人 1万4,426社	7.2人/社
	食 料 品	54万9,047人 6万8,029社	3.3人/社	71万1,300人 7万9,732社	6.7人/社	85万8,000人 9万4,032社	4.1人/社
	織 維	43万0,090人 3万1,714社	4.0人/社	47万0,321人 3万7,454社	9.3人/社	47万4,000人 4万3,169社	6.1人/社
	化 学 製 品	24万5,616人 1万6,085社	5.3人/社	31万8,905人 2万3,426社	9.2人/社	38万5,000人 3万2,274社	7.3人/社
	鉱物・金属材料	36万4,014人 3万1,529社	5.3人/社	23万5,406人 1万6,943社	7.1人/社	25万6,000人 2万1,229社	4.0人/社
	┌ 鉄鋼・非鉄・ └ 金属製品	—	—	—	7.7人/社	—	4.1人/社
	┌ 石油・石炭・ └ ガス	—	—	—	6.0人/社	—	3.9人/社
	木工品・パル プ・紙	33万4,050人 4万7,277社	—	49万6,984人 6万6,562社	6.3人/社	57万7,000人 8万3,623社	4.5人/社
	その他商業	34万2,473人 4万5,903社	4.9人/社	48万6,496人 5万4,155社	10.7人/社	56万2,900人 6万7,743社	7.0人/社
	標 本 数 (『会社総鑑』)	2,689人 (18.6%)		1万0,112人 (53.1%)		1万2,769人 (69.6%)	
	全 数 (『学校基本調査』)	1万4,430人 (100%)		1万9,044人 (100%)		1万8,358人 (100%)	

(注) *従業者数と会社(商店)数については『商業統計表』から取ったが、昭和40年、昭和50年の代わりに、それぞれ昭和41年、昭和51年の数字を用いた。

つぎに、業界内の企業一社当りの平均採用人数にどのようなパターンが見られるか、というわれわれの第二の指標を検討してみよう。『会社総鑑』に収録された企業のうち大卒男子の採用人数が不明なものを除外して、各業種別に一社当りの大卒男子平均採用人数を計算した。主な業種について図3-1から図3-8に企業規模別に年次動向を示してある。年度別推移の相対比較を容易にするために図の縦軸は対数目盛りをとった。実際の平均採用数はカッコ内に示した。これらの図から以下の事実が読みとれる。(1)大卒男子採用数は企業規模に正比例する、すなわち大きな企業ほど人数を多く採る。(2)しかしながら、近年になって(昭和57年を50年と比較すると)1,000人以上の大企業は、業種を問わず、採用数を削減・縮小しはじめた。(唯一の例外は、「化学製品」卸売と「その他」卸売である。)(3)その反面、従業員99人以下の小規模企業において採用実績が増大している業種も半分近くある。「電気機器」、「機械器具」、「輸送用機器」および「石油・石炭・ガス」がそうである。残り半分の業種「鉄鋼・非鉄・金属製品」、「繊維」、「食料品」および小売業の「百貨店」についてはそのような傾向は見られない。これらの発見事実をまとめて、次のように言えよう。すなわち、通商産業省『商業統計表』から見るかぎりにおいて成長業種と思われる「食料品」や「木工品」業種で卒者の雇用の伸び率が低いのは、小規模企業での採用実績がふるわないからである。これらの業種に占める小規模企業の比重の高さを考えるとき、この解釈はより一層の説得力をもつだろう。一方、大卒者の雇用において「機械器具」、「輸送用機器」や「電気機器」業界が高い採用実績を堅持している背後には、末端企業での活発な採用行動が大きく寄与していると思われる。近年になって99人以下の小規模な会社数が急激に増加しているのが、この3業界に共通した特徴でもある。つまり、大企業による採用数の目減りを小規模レベルの企業がうめ合わせをしている格好になる。また、成長業種のうち「化学製品」と「その他」の二業界においては、1,000人以上の大企業と500~999人の中堅企業の採用増が今後もまだ続く段階にあると考えられ、高い一社当りの平均採用人数をもたらす原因となっている。

図3-1 商業(電気機器)

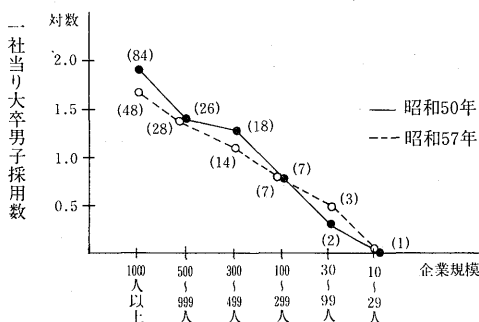
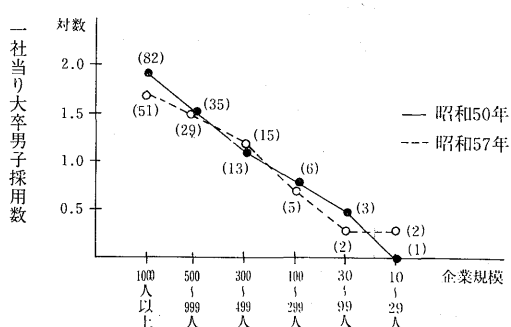


図3-2 商業(機械・器具)



(注) 日本経済新聞社『会社総鑑』に収録された企業について計算した。()内は平均採用人数を示す。

図3-3 商業（輸送用機器）

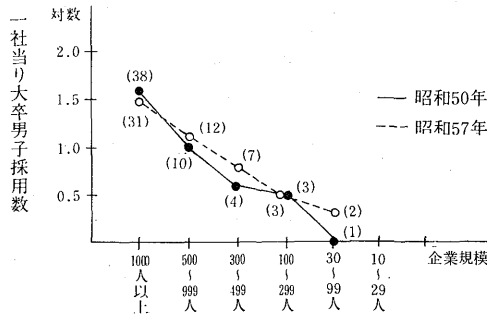


図3-4 商業（石油・石炭・ガス）

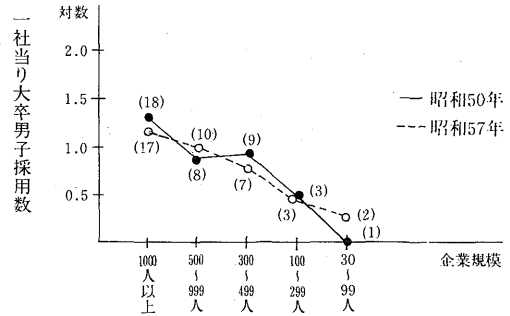


図3-5 商業（鉄鋼・非鉄・金属製品）

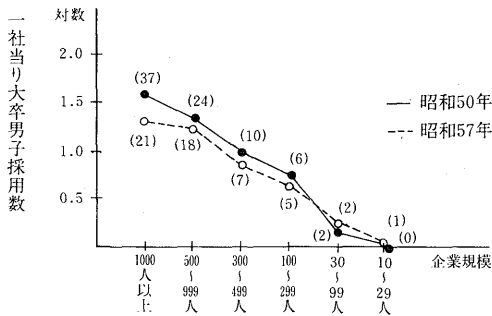


図3-6 商業（繊維）

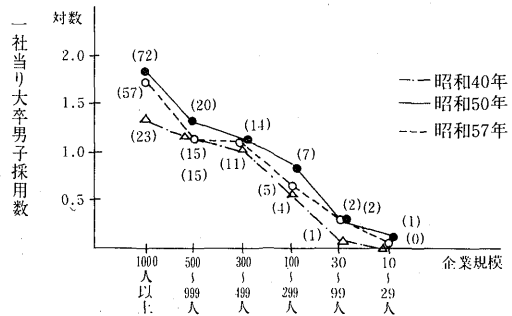


図3-7 商業（食料品）

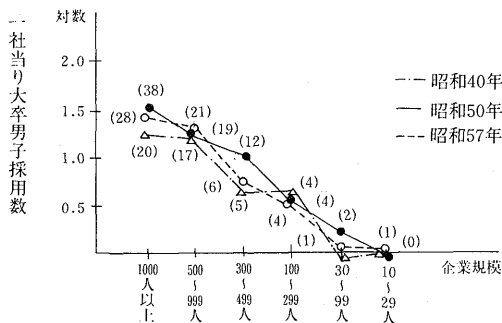
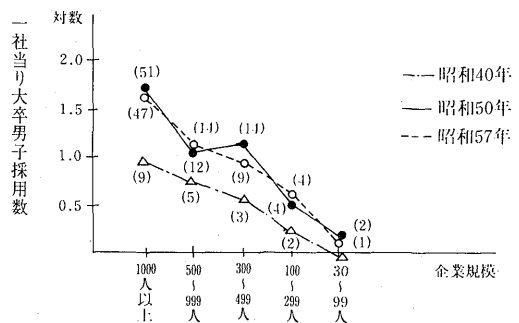


図3-8 百貨店



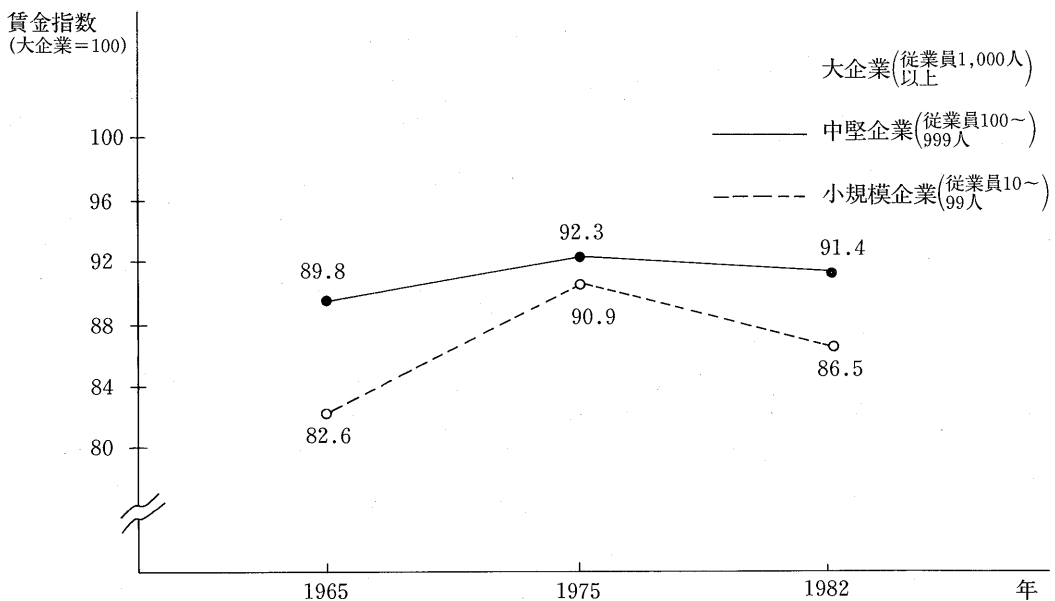
(注) 日本経済新聞社『会社総鑑』に収録された企業について計算した。()内は平均採用人数を示す。

Ⅳ 大卒者雇用の規定要因としての賃金格差

前節の事例研究において、異なる企業規模間で大卒人材の配分が競合されている可能性が指摘された。このような中小企業への人材配分の動きは、大企業と中小企業の労働条件の格差にどのように影響されているのか、あるいはいないのかがわれわれの次の関心事となる。

労働省『賃金構造基本統計調査』を使うことになるが、前述したように卸売・小売業については細分化された業種が出ていないのみならず、卸売業と小売業の分離さえ行われていない。企業規模分類も大まかな3種類のみである。こうした統計的制約のもとで、大企業と中小企業のあいだの賃金格差の推移を卸売業・小売業合計について示したのが、図4-1である。

図4-1 企業規模間賃金格差の推移（卸売・小売業、大卒男子20～24歳）



（注）労働省『賃金構造基本統計調査』より、大卒男子20～24歳年齢階級についてのみ示した。

「きまって支給する現金給与月額」と「年間賞与その他特別給与額」（月額に換算）を合計した実数は次の通りである。

年	1,000人以上	100～999人	10～99人
昭和40年	3万2,200円	2万8,900円	2万6,600円
昭和50年	12万5,200円	11万5,600円	11万3,800円
昭和57年	18万5,700円	16万9,800円	16万0,600円

図中の数値は、大企業の月額賃金を100としたときの賃金指数である。

賃金を指数化するにあたって、従業員1,000人以上の大企業が支払った賃金月額を100とした。ボーナス等の特別給与額に小規模企業の不利な労働条件が反映されることが多いのを考慮し、「きまって支給する現金給与月額」と「年間賞与その他特別給与額」（月額に換算）を合計した値をここでの賃金月額と定義している。大企業と中小企業のあいだの賃金格差は昭和50年にいったん縮小した後、57年には再びやや拡大したが、それでも昭和40年の状況から見れば確実に縮小傾向を示している。さらに注目すべきことは、中堅企業と小規模企業の賃金格差も昭和40年以降のトレンドとして全般的に縮小していることである。労働条件の中心をなす賃金の面でのこうした変化が、小規模企業への大卒新人の就職を促進する効果をもってきたと言える。しかし、一方では、労働市場の入口たる就職市場というのはランダムなプロセスに特徴づけられ、大企業に就職する意思をもった大卒者が目的を果たせず中堅企業へ、さらにそれでもうまく行かなければ究極的には小規模企業へ入りこむ、といったスピルオーバー（波及）効果が現象として出てきているだけなのかもしれない。この「賃金格差縮小仮説」と「雇用すべり止め仮説」のどちらの見解が、昭和40年来の中小規模企業への高学歴労働力の雇用増加をより正しく説明するのかという判断は、細分化された業種についてのより適切な統計資料をもとにした検証を待たなければならない。

V 結語と今後の研究課題

わが国における若年労働力の減少と上級学校進学率の急上昇の関係については、つとに指摘されてきた¹⁾。中卒・高卒男子就職者数が激減し大卒男子就職者数が激増するという昭和40年代以降の状況のなかで、大学卒の就職構造に対する関心が教育社会学者の間で高まった²⁾。昭和48年に起きたオイル・ショック以後の日本経済は高度成長型から低成長あるいは安定成長型に移行し、大企業の人材吸収力が低下したことが観察されている。大学卒は増大しているから、結果として、大学卒就職者は中小企業に大量に流れ込むようになった、という視点を提出している。わたくしは教育社会学者たちのこうした観察を「雇用すべり止め仮説」と名づけ、より詳細な統計を用いて昭和40年以降の推移を跡づけることを本稿で試みた。その結果、昭和50年以降中小規模企業へ就職する大卒男子の比率が高まり、その大部分は卸売・小売業を中心として製造業、サービス業の三業種に集中していること、卸売・小売業に例をとり細分化された業種の成長・停滞と大卒者の雇用の関係を調べると、成長業種（食料品や木工品など）であっても小規模企業での大卒採用が活発でないと業種全体としての大卒者の雇用吸収力は弱いことなどがわかった。すなわち、大企業による採用数の目減りを小規模企業がうめ合わせするという意味で、末端企業レベルにおける大卒者の採用行動は注目すべき要因なのである。

しかしながら、小規模企業への高学歴労働力の流入をもっと積極的な意味で受けとることはできないであろうか。企業規模間の賃金格差が縮小し、それに誘発されて大学卒の就職構造（業種および就職先企業規模）に変化が起きているのかもしれない。わたくしはこれを「賃金格差縮小仮説」と名づけ、きわめて限られた範囲のチェックにすぎないが、利用可能な統計データがこ

の仮説と矛盾しないことを発見した。すなわち、大企業と中堅企業、さらに中堅企業と小規模企業のあいだの賃金格差は、全体としてみれば昭和40年以降確実に縮小しているのである。だとすれば、将来起こると予想される更なる産業構造の変化に際しても、中小企業が積極的に労働条件を改善し、活発な採用活動を展開すれば、増大しつつある大卒者の雇用問題の悪化をくいとめることができるであろう。

いずれにせよ、大卒者労働市場の人材配分機能の研究は、まだ緒についたばかりである。大企業への就職における、国公立大学と私立大学の学校間格差の問題もある。伝統的な高卒の仕事に“代替求人”される大卒者の存在も今後より一層クローズ・アップされてこよう。適切なデザインに基づく具体的な統計調査の実施が渴望される所以である。

注

- 1) 例えば、津田〔2〕、52～61頁を見よ。津田は、昭和39年から家庭の収入・消費水準の上昇傾向が一段と上向きになったことが高校・大学への進学率の急上昇を実現させた大きな理由であるとしている。そして30年代以降に新卒就職者数の間で中卒者と高卒者の交代が昭和38、39年頃に起こり、全体として昭和40年代に入ってから中学・高校卒業就職者数が激減し、大学卒業就職者数が激増し始めたことを指摘している。
- 2) 江原〔1〕(186～207頁)は、昭和55年に日本リクルートセンターが試算した民間企業の就職先規模の推定値を紹介している。中村〔3〕(17～21頁)も昭和62年の同調査を引用しているので、次表5-1にまとめてみた。われわれの統計ソース(図2-2)と比べると、日本リクルートセンターの標本調査では大企業就職者がかなり多目に、また小規模企業就職者がかなり少な目に抽出される傾向があると言えよう。

表5-1 大卒の就職先企業規模(推定値)

企業規模 年	5,000人以上	1,000～4,999人	500～999人	100～499人	50～99人	49人以下	無 答
昭和55年	29.5% (5万7,000人)	28.5% (5万5,000人)	11.5% (2万2,300人)	30.5% (5万8,900人)			
昭和62年	25.2%	29.0%	13.4%	22.5%	4.5%	3.1%	2.3%

(注) 日本リクルートセンターの調査した民間企業への就職者の全体を100として、パーセントで表わした。

江原〔1〕と中村〔3〕に引用されている数字を用いた。

参考文献

- 〔1〕 江原武一「教育と職業」, 山村健・天野郁夫編『青年期の進路選択』有斐閣1980年, 第8章所収。
- 〔2〕 津田真澄『高齢・高学歴下の日本的経営』日本経営者団体連盟, 1977年。
- 〔3〕 中村雅之「中小企業は就職戦線の弱者ではない」日本青年会議所『50億』1987年7月号。