

2000年代における従業員年齢構成と新規大卒採用との関係

岡 本 弥

I. はじめに

企業の従業員の年齢構成が企業の新卒採用に与えると見られる影響については、まず玄田 [2001] で議論された。玄田 [2001] は厚生労働省「雇用動向調査 1997 年」の個票データの分析によって、従業員の高齢化が進んでいる事業所ほど大学および高校卒業者の新規採用が抑制されることを指摘した。1990年代半ば以降、成果主義型賃金の導入が急速に広まったといわれる一方で、大企業を中心に依然として残る年功的な賃金システムの下で従業員の高齢化が進展した場合、わが国の強い解雇規制などの諸要因により人件費高騰の原因となる中高年労働者の人員削減が困難となり、代わって新卒採用が雇用調整手段として活用される、という。この中高年従業員による若年従業員の「置換効果」は、太田 [2002] などでも確認されている。

しかし、企業と労働者の長期契約という点からは、企業内での従業員の高齢化が直ちに新卒採用の抑制につながるとはいえない。労働者が年齢に応じて上昇する生産性に等しい賃金を受け取ってれば、特定の年齢の労働者比率が高いことは企業にとっての人件費負担の増加にはならない。したがって、上記の事実は労働者の年齢に依存して、賃金と生産性（に基づく収益）が乖離することが前提となる。そもそも年功賃金の説明を試みる Hashimoto [1981] に代表される「人的資本仮説」、Lazear [1979] に代表さ

れる「インセンティブ仮説（後払い賃金仮説）」は、いずれもが労働者の生産性と賃金が乖離することで年功的賃金支払いが生じるとしている。従業員高齢化が企業の人件費負担を増すという考え方は、「インセンティブ仮説」のように労働者の年齢が高くなると賃金が生産性を上回るような長期契約を前提に主張されているといえよう。しかし、「人的資本仮説」にしても「インセンティブ仮説」にしても、企業にとっては個々の労働者の勤続期間全体を通じてみた場合の生産性（収益）と賃金の差が非負であればよく、一時点の従業員年齢構成に基づく企業の総人件費と収益の不均衡は、やはり、本来は人件費負担や新卒採用に影響を与えないはずである。にもかかわらず、従業員年齢構成が企業の採用に影響するとすれば、賃金が生産性を上回る年齢層の比率が高い企業で、流動性制約のため、資本市場での円滑な資金調達ができない場合が考えられる。

以上のような年齢構成と新卒採用の関係の考察に基づき、岡本 [2011] では1990年代後半以降の「就職氷河期」に見られた深刻な新規大卒者の採用抑制現象要因について実証分析した。従業員の平均勤続年数を年齢構成の代理変数として、製造業・非製造業、男女別に推定を行った結果、製造業では従業員の年齢構成が若年労働者に偏る企業で、非製造業男性では中高年労働者に偏る企業で、それぞれ新規大卒採用者数が減少していることがわかった。また、そのような傾向は借入制約が強いほど顕著に見られることも明らかとなった。

本稿の目的は、岡本〔2011〕で確認された新規大卒者の採用者数に対する従業員の年齢構成の影響を、2005年以降について利用可能となった上場企業における世代別従業員数の情報をもつパネルデータである「CSR データベース」(東洋経済新報社)を用いて、より詳細に分析することである。データ利用が可能となる2005年以降の景気動向は、一貫した景気低迷期であった1990年代後半と大きく異なっている。より具体的にいえば、2007年までは順調に推移していた景気が「リーマン・ショック」が発生した2008年を境に反転し、あおりを受けた新規大卒労働市場は、再び「就職氷河期」の状況を呈している。よって、この期間を分析対象とすることで、1990年後半に観察された「就職氷河期」と、近年の「就職氷河期」の相違点を明らかにすることが期待される。すなわち、本稿には、1990年代後半の「就職氷河期」を分析対象とした岡本〔2011〕の結果を補完する目的がある。

先述の通り、岡本(2011)では、利用可能なデータの制約から企業の新規大卒採用者数に与える既存従業員の年齢構成の影響を検証するため、従業員の平均勤続年数を変数として用いた。しかし、従業員の平均年齢や平均勤続年数といった「平均値」を用いた場合、従業員の年齢構成に見られる偏りといった重要な情報が十分に得られないという問題がある。例えば、従業員の平均年齢が等しいとしても、全ての従業員の年齢が平均年齢に等しい場合もあれば、平均年齢に等しい年齢の従業員がおらず、平均年齢から同じ年齢分だけ上下に乖離した年齢層に従業員が集中している場合も考えられる。このようなことを踏まえれば、従業員の年齢分布における異質性は「平均値」だけでは十分に捉えられないといえよう。本稿の分析で東洋経済新報社「CSR データベース」に収録された上場企業の年齢階級別従業員数を利用することで、岡本(2011)の分析で採用された従業員の平均勤続年数を利用した分析では十分に検証することが

できなかった、新規採用者数に対する企業の従業員の年齢分布の影響を、より詳細に検証することが可能となる。

本稿の構成は以下の通りである。次節で本稿の実証分析に用いるデータについて説明する。第Ⅲ節では推定方法を説明し、続く第Ⅳ節で推定結果を検討する。第Ⅴ節はまとめである。

Ⅱ. データの説明

本稿の実証分析で用いる既存従業員の年齢構成や企業の新卒採用者に関するデータは、東洋経済新報社「CSR データベース」から抽出されたものである。本データベースは、同社が刊行している『CSR 企業総覧』の記載内容を、電子データベース化したものである。『CSR 企業総覧』は、近年、社会的な関心が高まっているCSR(企業の社会的責任)への取り組みについて、同社が全上場企業(外国企業を除く)および有力未上場企業を対象にアンケート調査を実施した結果をまとめたものである。アンケートの内容は、CSR全般に関するものから、雇用や人材活用から企業の環境政策に関するものまで多岐にわたっている。調査の開始は2005年で、以降毎年実施されており、本稿の推定では、初回調査である2006年版から2010年版までの5か年分のデータを利用する。当該調査の対象となる企業数に大きな変化は見られないが、有効回答を提供し本資料に収録される企業数は、年々増加傾向にある。ちなみに、最新の2010年版に収録されている企業数は1104社(上場企業1045社、未上場企業59社)となっている。後述するように、推定に際し、日経NEEDS「財務データDVD版」の企業情報と接合する必要があるが、当データベースに財務データが収録されていないJASDACおよびヘラクレスなどの新興市場に上場している企業および未上場企業は、本稿の分析対象から除外している。

「CSR データベース」には、調査時点(毎年

7-9月)における直近本決算期末時点の年齢階級別従業員数が男女別に記載されており、これらを本稿の推定に利用する。年齢階級区分は、30歳未満、30-39歳、40-49歳、50-59歳、60歳以上、の5区分となっている。また、男女別の新規大卒採用者数(修士課程修了者も含む)も収録されている。

『CSR企業総覧』のアンケートは、3月に実施された初回調査を除いて毎年7月から9月にかけて実施されており、その直近決算期時点における年齢階級別従業員数と同年4月に入社した新規大卒採用者数が掲載されている。後述するように、推定に用いる変数には、調査年の4月1日に入社した新規大卒採用者数と新規大卒採用者が入社する1年前の時点に対する直近決算期の数値を用いる。その場合、2011年11月時点での最新調査結果となる「2010年版」については直近時点での世代別従業員数の利用を優先するため、それに対応する2010年4月に入社した新規大卒採用者数については、東洋経済新報社『就職四季報2012年版』に掲載された新規大卒採用者数を代わりに用いた。『就職四季報』は、上場企業および有力未上場企業を対象に企業の新規採用に関して行われたアンケートの調査をまとめたものであるが、『CSR企業総覧』に掲載されている新規大卒採用者数の数値は、『就職四季報』のアンケート調査結果を引用および再掲したものである。

Ⅲ. 推定方法の説明

本節では、企業の既存従業員の高齢化と新規採用の関係を実証分析する。ここでの新規採用者は岡本(2011)の分析と同様、大学(大学院修士課程も含む)の新卒採用に限定する。データ抽出に一部利用した東洋経済新報社『就職四季報』では、短期大学、専修学校および高等学校卒業採用者数の記載が省略されていたためである。

すでに述べたように、既存従業員の高齢化は、労働者と企業の長期雇用関係の下で本来は新規採用者数に対して効果をもたないはずである。企業の既存従業員の高齢化が新卒採用を抑制する効果をもつとすれば、当該企業が借入制約に直面している可能性が考えられる。そこで岡本(2011)と同様に、借入制約の存在を明示的に考慮したうえで、既存従業員の高齢化が新卒採用に与える影響について検証することを試みる。

推定式は次のようである。

$$N_{j,t} = \gamma_0 + \gamma_1 A_{j,t-1} + \delta' X_{j,t-1} + \zeta_j + e_{j,t} \quad (1)$$

j は企業を、 t は年を示す添え字である。 $N_{j,t}$ は新規採用者数の総従業員数に対する比率である。総従業員数比で見ることによって規模に関して基準化している。 $A_{j,t}$ は従業員年齢構成の指標であるが、ここでは、ある特定の年齢以上の従業員数の総従業員数に対する比率を用いる。より具体的には、40歳以上もしくは50歳以上の従業員数の総従業員数に対する比率を用いる。 $X_{j,t}$ は新規採用数に影響するその他の企業要因、企業属性に関する変数のベクトル、 ζ_j は(時間に依存しない)企業属性を個別効果として把握するための項、 $e_{j,t}$ は誤差項である。説明変数が前年値(正確には1年前の直近決算時点の数値)である理由は、4月に実施される新規採用に関し、その数は主として前年の状態変数(およびそれらに基づく予測)に依存して決定されるという時間関係、および同時性の問題(とくに新規採用者数と従業員年齢構成について)を考慮したためである。

従業員年齢構成が新規採用者数に影響するものでなければ、 $\gamma_1 = 0$ となる。ただし、前節までで議論したように、企業のキャッシュフローが不足すると年齢構成が新規採用を抑制する効果が働く可能性がある。その場合には、年齢構成の新卒採用抑制効果は長期労働契約の在り方によって異なり得る。人的資本仮説が妥当する

状況では、若年に従業員構成が偏るほど抑制効果が大きくなるため $\gamma_1 > 0$ である。インセンティブ仮説が該当する場合には、逆に高齢の従業員の比率が高いほど新卒採用が減少する効果が働くため $\gamma_1 < 0$ である。 $X_{j,t}$ の要素であるその他の変数としては、経常利益の総資産に対する比率 $ROA_{j,t}$ を用いた。 $ROA_{j,t}$ は、景気動向や業況などに依存する企業の収益性の指標である。

各変数の出所および作成方法は以下の通りである。

被説明変数 N

被説明変数 $N_{j,t}$ には、新卒採用者と既存従業員数との比率を用いる。具体的には、前者は当該年の4月1日に入社した新卒採用者数を用い、一方後者については、新卒採用者が入社する1年前の時点に対する直近決算期の数値を用いる。そのように取り扱うのは次の理由による。通常、新卒採用者の募集及び新卒採用予定者の確定を含む採用活動が、その入社時点（各年4月1日）以前の1年間に集中的に行われている。さらにその新卒採用活動の策定には、それ以前の1年間の企業の状態が反映されると推測されるためである。

分子となる新卒採用者数は、先述の「CSRデータベース」および同社『就職四季報』から抽出した。分母となる既存従業員数については、「CSRデータベース」に掲載された世代別従業員数を合計したものをを用いた¹⁾。

説明変数

説明変数にも新規大卒者が入社する1年前の時点における直近決算時の数値を用いる。年齢階級別従業員比率 $A_{j,t}$ には、先述の通り東洋経済新報社「CSRデータベース」から抽出した世代別従業員数から作成した40歳以上および50歳以上従業員数の総従業員数に対する比率を用いた。これらは先に述べた従業員区分のうち、年齢において上位の2および3区分に属する従業員数の総従業員数に対する比率を表すものであるが、これによって中高年従業員比率が新規採用者数に与える影響を検証することができる。その他の説明変数として、まず企業の収益性の指標として経常利益額の総資産額に対する比率（ROA）を用いるが、これは日経NEEDS「財務データDVD版」のデータから作成した。また、新規大卒採用者の1年前の時点における直近決算期の、3期間前から1期間前における売上高成長率も説明変数として用いた。売上高はあらかじめ「日本銀行国内物価指数」により実質化している。データは日経NEEDS「財務データDVD版」から抽出した。これは企業の成長トレンドを把握するための変数で、成長企業ほど新卒採用が多く、従業員年齢構成も若年化する傾向があることから生じる年齢構成と新卒採用の同時性を取り除くことを目的とした変数である。これらに加えて、マクロ経済全体の変化を捉えるために年ダミーを用いた。

IV. 推定結果

企業に特有とされる個別効果の取り扱いについて考慮する必要がある。個別効果は、サンプル期間内で一定と仮定され、推定式(1)の場合には、具体的には、企業の労働集約度、従業員の定着率など、短期的には変化する難い企業特有の要因が考えられる。このとき、例えば従業員の定着率について見ると、定着率が低い企業

1) 上述したデータ抽出ルールに基づけば、企業が2年続けて『CSR企業総覧』に掲載された場合にのみ当該企業が推定サンプルに含まれることとなる。しかし、アンケート調査に対して毎年回答している企業は多くなく、それによるデータ欠損から利用可能なサンプルが当初と比べて減少したことも付言しておきたい。

場合、相対的に新卒採用数が多く従業員年齢構成が若年層に偏る傾向が予想される。

このような要因によって、推定式(1)においては観察されない個別効果が説明変数の年齢構成比 $A_{j,t}$ と相関をもつと考えられるが、ランダム効果モデルによって推計を行うと、推定量はバイアスをもつ。それゆえ、以下の推計は固定効果モデルによって実施するが、企業規模の相違等に起因する分散不均一も予想されるため、Whiteの修正によるロバストな分散共分散推定量を用いて統計量を計算した。

岡本(2011)の分析で観察されたように、企業が直面している借入制約の大きさによって従業員年齢比率が新卒採用者数に及ぼす影響が異なることが予想された。借入制約の程度を代理させるため、負債比率²⁾に基づいてサンプルを区分した。負債比率とは具体的には総資産額に対する負債総額の比率であるが、本稿では負債比率50%でサンプルを二分した。負債比率の高さが、経営が悪化した企業の特徴として挙げられることは多い。そのような企業は資本市場でも低い評価しか得られず、市場を経由した資金の追加調達はやさしいと見られる。また、メインバンクをはじめとする金融機関に追加借入を申し入れる場合でも、その金融機関は

難色を示すはずである。もしそうであれば、負債比率の高い企業ほど強い借入制約に直面している可能性が高いとみなしてよいであろう³⁾。

記述統計量は表1の通りである。

推定結果は表2から4に記載されている。まず、表2に掲載された産業をプールした場合の推計結果を見てみよう。(1)(2)列は負債比率が50%未満の企業群、(3)(4)は50%以上の企業群の推計結果である。(1)(3)列は従業員比率として総従業員数に対する40歳以上の従業員比率、(2)(4)は50歳以上の従業員の比率をそれぞれ用いている。(1)(2)が示す負債比率が低い企業群の推計結果は、40歳以上および50歳以上のいずれの従業員比率も、新規採用者数に対して影響をもたないことを示している。次に、負債比率の高い企業群の推計結果については、(4)において、50歳以上の従業員比率が、有意水準が5%前後において負となっている。これらを総合すると、産業をプールした場合、借入制約が強いと見られる負債比率が高い企業でのみ従業員の年齢構成が新規採用者数の決定に影響し、とくに50歳以上の高齢従業員比率が高まる場合に、新規採用者数が抑制されているといえる。岡本(2011)で行った1990年代後半の「就職氷河期」

2) 岡本(2011)で借入制約の指標としてメインバンクからの借入比率を用いたのとは異なり、本稿で負債比率を用いた理由は次の通りである。岡本(2011)の分析対象となった1990年代後半は、バブル経済崩壊の影響から資本市場が低迷していた時期であり、企業の資金調達は金融機関なかでもメインバンクからの借入がその中心となっていたと見られる。それゆえ、借入制約の代理指標としてメインバンクからの借入比率を用いることは適切であったと思われる。一方、本稿の分析の対象となった2000年代後半以降については、すでに資本市場は機能を回復しており、社債発行を含め企業の資金調達手段の多様化が進んだといわれる。そのような状況では、負債比率がよりはっきりと借入制約の規模を代理すると考えてよいであろう。

3) 負債比率が高いすべての企業の経営に問題があるわけではない。例えば成長性が高い新規企業については、ビジネスの成長が急速である一方で資本が脆弱であるケースも見られるが、資本市場や金融機関は企業の成長性を拠りどころに積極的に資金供給を行うことも多いことから、従業員の追加雇用や設備の拡張など、事業規模を拡張するために必要となる資金需要を外部資金すなわち負債に依存する可能性はある。とすれば、負債比率の高さは潜在的な成長力を代理していると解釈することも可能であり、その場合、負債比率の高い企業ほど借入制約が小さいと考えることも可能であろう。しかし、「バランスシートの軽量化」すなわち負債の圧縮志向が上場企業を中心とする大規模企業でほぼ定着している現実を踏まえれば、負債比率の高い企業ほど厳しい資金制約に直面していると考えるのが妥当であろう。

表1 記述統計量

変数名	平均	標準偏差	標本数
新卒採用者数/総従業員数	0.032	0.043	1887
40歳以上従業員比率	0.210	0.237	1888
50歳以上従業員比率	0.086	0.111	1888
負債比率	0.501	0.207	1887
ROA	0.050	0.051	1887
売上高成長率	0.129	1.045	1838

出典：筆者作成。

表2 推定結果（産業プール）

	(1)	(2)	(3)	(4)
負債比率	50%未満		50%以上	
従業員数比率	40歳以上比率	50歳以上比率	40歳以上比率	50歳以上比率
従業員数比率	0.0296 [0.168]	-0.0614 [0.281]	0.00562 [0.857]	-0.0709 [0.022]
ROA	0.0739 [0.010]	0.0810 [0.005]	-0.0166 [0.840]	-0.0210 [0.797]
売上高成長率	0.000449 [0.504]	0.000260 [0.669]	-0.00190 [0.715]	-0.00149 [0.774]
2008年ダミー	-0.000365 [0.740]	-0.000151 [0.891]	0.00208 [0.161]	0.00208 [0.146]
2009年ダミー	-0.000470 [0.878]	-0.000301 [0.914]	-0.000750 [0.646]	-0.00104 [0.498]
2010年ダミー	-0.00933 [0.004]	-0.00906 [0.003]	-0.00939 [0.005]	-0.00983 [0.006]
定数項	0.0168 [0.046]	0.0398 [0.000]	0.0299 [0.054]	0.0485 [0.000]
サンプル数	895	895	943	943

出典：筆者作成。

注：(1) [] 内の数値はp値である。

(2)全ての推計式で不均一分散を考慮したロバスト推定を用いている。

(3)年ダミーのリファレンスは2007年である。

における産業をプールした推計では、従業員の年齢構成が新卒採用者数に影響せず、本節の結果とは異なっている。他方、ROAについては、本節の推計で、負債比率が低い企業群に限られるものの有意に正値をとっている点は、前回の産業プールの推計結果と共通している。これらから、まず産業属性を考慮しない場合、少なくとも借入制約が小さい企業については、景気動

向などの収益環境のみを考慮して新規採用者数を決定するといった傾向が、2つの「就職氷河期」で共通していると考えられる。次に、本節の推計でのみ従業員の年齢構成が新規採用者数に対して影響を与えている点については、次のような説明が可能である。すなわち、岡本（2011）では従業員の年齢分布に関する情報が利用できなかったが、仮にそれが可能であった

表3 推定結果（製造業）

	(5)	(6)	(7)	(8)
負債比率	50%未満		50%以上	
従業員数比率	40歳以上比率	50歳以上比率	40歳以上比率	50歳以上比率
従業員数比率	0.0244 [0.248]	-0.0356 [0.602]	0.00579 [0.841]	0.00589 [0.865]
ROA	0.0989 [0.009]	0.103 [0.005]	-0.0525 [0.606]	-0.0523 [0.609]
売上高成長率	0.000402 [0.551]	0.000274 [0.648]	-0.00403 [0.529]	-0.00402 [0.528]
2008年ダミー	0.000664 [0.438]	0.000760 [0.371]	0.00114 [0.549]	0.00116 [0.523]
2009年ダミー	0.00240 [0.544]	0.00246 [0.482]	-0.000426 [0.820]	-0.000299 [0.847]
2010年ダミー	-0.00578 [0.172]	-0.00578 [0.148]	-0.00252 [0.629]	-0.00232 [0.703]
定数項	0.00802 [0.356]	0.0264 [0.035]	0.0209 [0.195]	0.0223 [0.029]
サンプル数	599	599	461	461

出典：筆者作成。

注：(1) [] 内の数値はp値である。

(2) 全ての推計式で不均一分散を考慮したロバスト推定を用いている。

(3) 年ダミーのリファレンスは2007年である。

場合、本節の推計と同様に、高齢従業員の影響が確認されたかもしれないということである。50歳以上の従業員比率が有意となったのとは異なり、40歳以上の従業員比率が有意とはならなかったことも、本節の推計結果が年齢階級別の従業員数という情報利用によってもたらされたと考えることも可能であろう。

次に、産業属性の違いによる影響を確認するため、サンプルを製造業と非製造業に区分した推計結果を見てみよう。まず表3は、製造業の推計結果である。従業員の年齢構成を表す変数は、いずれも有意とはなっていない。この結果は、製造業では、従業員の年齢構成とは関係なく、新卒採用者数が決定されていることを示しているが、従業員の年齢構成が中高年に偏る企業ほど新卒採用者数を増加させるという岡本（2011）における製造業の分析で得られた結論とは異なっている。これについては、わが国に

おいて、とくに製造業で重要視されてきた企業特殊な技能形成をサポートする役割をもった長期的な雇用契約を、将来の成長が見込めなくなるなどの環境の大幅な変化により、企業が維持することが困難となったことが原因として挙げられる。また、業種内での技術の一般化が急速に進むことで、企業特殊な人的資本形成の重要性自体が失われてきた可能性も指摘できるであろう。

次に表4は非製造業の推計結果である。まず、負債比率が相対的に低い企業群の推計結果である(9)(10)を見てみよう。従業員数比率については5%前後の水準では有意とはならなかった。このことは非製造業においても、負債比率が低い企業では借入制約が小さく、従業員の年齢構成が新卒採用者数に影響しないことを示すものである。一方、負債比率が相対的に高い企業群の推計結果である(11)(12)を見ると、50歳以上

表4 推定結果（非製造業）

	(9)	(10)	(11)	(12)
負債比率	50%未満		50%以上	
従業員数比率	40歳以上比率	50歳以上比率	40歳以上比率	50歳以上比率
従業員数比率	0.0612 [0.313]	-0.0931 [0.081]	0.0510 [0.479]	-0.101 [0.057]
ROA	0.0483 [0.413]	0.0553 [0.340]	0.111 [0.348]	0.0845 [0.468]
売上高成長率	-0.00142 [0.879]	-0.0000869 [0.993]	0.00377 [0.712]	0.00449 [0.650]
2008年ダミー	-0.00343 [0.244]	-0.00245 [0.409]	0.00176 [0.442]	0.00302 [0.141]
2009年ダミー	-0.00853 [0.024]	-0.00705 [0.045]	-0.00231 [0.430]	-0.000635 [0.801]
2010年ダミー	-0.0182 [0.000]	-0.0156 [0.000]	-0.0187 [0.000]	-0.0160 [0.000]
定数項	0.0289 [0.158]	0.0603 [0.000]	0.0147 [0.646]	0.0579 [0.000]
サンプル数	296	296	482	482

出典：筆者作成。

注：(1) [] 内の数値はp値である。

(2)全ての推計式で不均一分散を考慮したロバスト推定を用いている。

(3)年ダミーのリファレンスは2007年である。

の従業員比率が5%前後で負に有意となっている。この結果は、負債比率の高い非製造業の企業では産業をプールした場合と同様に、50歳以上の高齢従業員比率が高まる場合に新規採用者数が抑制されることを示すものである。岡本（2011）の非製造業に関する同様の推計においても、非製造業では従業員の平均勤続年数が高いほど新規大卒採用者数が減少するという、インセンティブ仮説の説明と整合的な傾向が観察されており、さらにROAが非有意である点も共通していることから、非製造業に属する企業の新卒採用のメカニズムは、前回の「就職氷河期」と今回の「就職氷河期」で大きく変化していない可能性が示唆される。

V. おわりに

本稿では、近年の「就職氷河期」を含んだ

2005年以降の景気の変動期を対象に、企業の従業員の年齢構成が新規大卒採用者数に与える影響を検証した。岡本（2011）の分析では利用できなかった年齢階級別の従業員比率を利用し、企業の借入に制約が生じると具体的にどの年齢階級に属する従業員数が増加した場合に新規大卒採用者数に影響を与えるかを検証した。

実証分析の結果は次の通りである。まず、産業をプールした場合、負債比率が相対的に高い企業群でのみ、50歳以上の従業員の比率が高い企業ほど新規大卒採用者数が減少する傾向が示された。この結果は、新規大卒採用者数の抑制が借入制約の大きさに依存することも示している。次に産業を分けて観察したが、製造業ではそのような効果は観察されなかった。一方、非製造業では、産業をプールした場合と同様の影響が見られた。

1990年代の「就職氷河期」と近年のそれとを

比較した場合、非製造業については新卒採用メカニズムに大きな変化が生じてはいないと思われる。一方、製造業では、従業員の年齢構成が新卒採用者数に対して影響をもたなくなっていることから、従業員の技能形成に必要とされる長期雇用契約の役割が相対的に低下した可能性が示唆される。

参考文献

- 太田聡一 [2002] 「若年失業の再検討：その経済学的背景」(玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社), 249-275 ページ
- 岡本弥 [2011] 『『就職氷河期』における新規大卒労働市場の実証分析』KIER Discussion Paper Series, No. 1101.
- 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」(橘木俊詔・D. ワイズ編『【日米比較】企業行動と労働市場』日本経済新聞社), 173-202 ページ。
- Hashimoto, M [1981]. "Firm-specific Human Capital as a Shared Investment", *American Economic Review*, 71, No. 3, pp. 475-482.
- Lazear, P. E [1979]. "Why is There Mandatory Retirement?", *Journal of Political Economy*, 87, No. 6, pp. 1261-1284.