

氏 名	林 祐 司
学位(専攻分野)	博 士 (経 済 学)
学 位 記 番 号	経 博 第 323 号
学位授与の日付	平 成 20 年 3 月 24 日
学位授与の要件	学 位 規 則 第 4 条 第 1 項 該 当
研究科・専攻	経 済 学 研 究 科 経 済 動 態 分 析 専 攻
学 位 論 文 題 目	平成不況期における若年者の正社員への移行に関する研究 ——マッチング・システムを題材に

論文調査委員 (主 査) 教 授 久 本 憲 夫 教 授 宇 仁 宏 幸 教 授 有 賀 健

論 文 内 容 の 要 旨

本研究の課題は、平成不況期において、若年者の正社員への移行がどのように行われたのかを、マッチング・システムを題材に明らかにすることである。平成不況期に増加したフリーターやニートと呼ばれる若年者を効率よく正社員へと移行させることが重要な政策課題と認識されるようになっている。本研究の課題に答えることで、そのような政策課題に1つの方策を与えることにつながる。

本研究は7つの章により構成される。第1章では、既存調査や統計をもとに平成不況期における若年労働情勢について、学卒時の進路状況、離学後の進路状況の推移を整理したうえで、正社員とフリーターの処遇格差について示す。第2章では、正社員雇用につくことで能力開発が進む可能性があることを、人的資源開発論の立場から理論的に論じる。これらの分析を受けて、フリーターやニートの正社員への移行が重要であることを確認する。

第1章と第2章を踏まえて、第3章から第6章まで若年者の正社員就職について、マッチング・システムに焦点をあわせた実証的な分析を行う。

第3章では、平成不況期におけるわが国の労働政策を分析する。これまでの労働政策は、職業意識・能力の向上策や、市場を通じた求人紹介がなされてきたが、社会関係に埋め込まれた人と人とのネットワーク、人と組織のネットワーク、組織と組織のネットワークを利用した、社会関係を通じた求人紹介の支援施策を講じる発想がやや弱かったことを示す。市場メカニズムを通じた求人紹介が重要なのは論を待たないが、正社員への移行を担保するマッチング・システムを社会関係を利用して構築することも重要である。

このような認識のもと、第4章と第5章では、在学中の若年者について、大学生の就職活動に対する大学就職部の支援を題材に分析し、第6章では離学者であるフリーターの企業内における正社員への移行を検討すべく正社員登用について分析する。

第4章では、就職ナビでの求人が減少する最終学年後期に大学就職部が実施する求人紹介について、筆者らが実施した聞き取り調査の結果をもとに検討する。大学による求人企業の紹介形態は、個別の学生に求人紹介する個別的紹介と、集団的に紹介する集団的紹介に分けられる。さらに、個別的紹介は未内定学生の把握方式から、人間関係による個別的紹介と公式化された個別的紹介に分けられる。ここでの分析結果から判断するかぎり、個別的紹介によるマッチングの成立で正社員就職者を増やせる可能性があるとして大きく誤ることはないことが示される。

第5章では大学と企業の関係が議論される。第4章で用いた聞き取り調査の結果を用いた定性分析と、公表データから作成した都道府県パネルデータによる計量分析をあわせて行う。定性分析からは、競合大学の少ない大学に企業が安心と信頼の上で採用活動を実施できる仕組みが備わっており、大学・企業間ネットワークが強く、就職率が高いことを実証する。同様の傾向は計量分析でも確認される。この章の分析結果から、学卒時のフリーター・ニートの発生を抑止するには、学校と企業間の関係を緊密にする取り組みが有効であることが示される。

第6章では、フリーターとして顕在化した離学者を正社員就職に導く1つの手段である正社員登用について分析する。非正社員から正社員への登用を企業が行うのはどのような場合であり、またその際どのような情報を利用しているのかを検討する。分析の結果、企業は仕事につかせて観察しなければ分からないアナログ情報をもとに登用の可否を判断していることが明らかにされる。

第7章では、以上の分析からの含意と残された課題を述べる。

論文審査の結果の要旨

本論文は、大きく2つに分けることができる。第1章と2章では、正社員雇用の現状ならびに正社員雇用が能力開発の観点から理論的に論じられる。第3章以下は、正社員就職について、マッチング・システムに焦点をあわせた実証的な分析である。

本論文の主たる貢献は次の点にある。まず、大学就職部についての初めての包括的な研究であることである。新卒労働市場研究は、高校を中心に進んでいるが、本研究のような特定地域の悉皆調査は存在しない。また、既存研究では、大学就職部の業務について部分的に明らかにしてきたものの、業務の関連性を明らかにしたものはほとんどないのが実情である。大学就職部に対する詳細なインタビューを通じて、大学就職部による個々の学生への求人企業紹介が個別大学単位で見た就職率を押し上げることを明らかにしたのみならず、求人紹介に焦点をあわせて、さまざまな施策間の有機的な関連性を明らかにしたことは、本論文の優れた貢献である。大学によっては、他の大学で行われている就職関連の行事を取り入れはするが、それぞれの施策が有機的に関連付けられず、単に取り入れたというレベルにとどまっているところも多い。また、研究の側では、この点を明らかにしたのが本研究の貢献である。

第2に、正社員雇用の機能について、人的資源開発論という一群の分野で構築されてきた理論を援用して論じることである。従来の研究の多くは、小池和男氏による「キャリアによる技能形成」に依拠して正社員と非正社員の間の能力形成の格差について論じてきた。これに対して、本研究では、キャリアの長短という概念を用いることなく、HRM（人的資源管理）システムと学習のレベルという観点から概念的に正社員雇用の機能を論じ、正社員雇用のほうが従業員を学習促進的な状況に置きうる可能性があることを明らかにした。

第3に、平成不況期における若年雇用政策について、政府による公表文書を分析することを通じて、「失われた10年」に政府が何を行い、あるいは何を行わなかったかを明らかにした。分析によって、「失われた10年」において、何らかの社会関係を利用して求人の結合を実現するような施策がこの間弱かったことを明らかにされている。

ただ、残された問題もある。実証研究の重要性は認めるものの、論文において示される具体的な政策に、やや性急さが見受けられることである。たとえば、大学を基点とした就職支援をより充実させるべきであるという主張がなされているが、こうしたことを行うことで、現状の学校間格差・学校の序列化をさらに厳しいものにするのではないかという批判がありうる。その点についての議論が論文の中で包括的になされているとはいえない。

また、大卒者に対する就職の支援が必要であるという議論がなされているが、大学生にはすでに多額の公金支出がなされている。大学生に対する更なる公金支出は、高卒者や専門学校生徒の間での公平性が問われかねない問題であるがこの点についての認識が低い。

本論文は、以上のような問題点をもっているが、大学就職部の活動に関する貴重な研究であり、その学術的な貢献には大きなものがある。

よって、本論文は博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認める。なお、平成19年12月18日、論文内容とそれに関する試問をおこなった結果、合格と認めた。