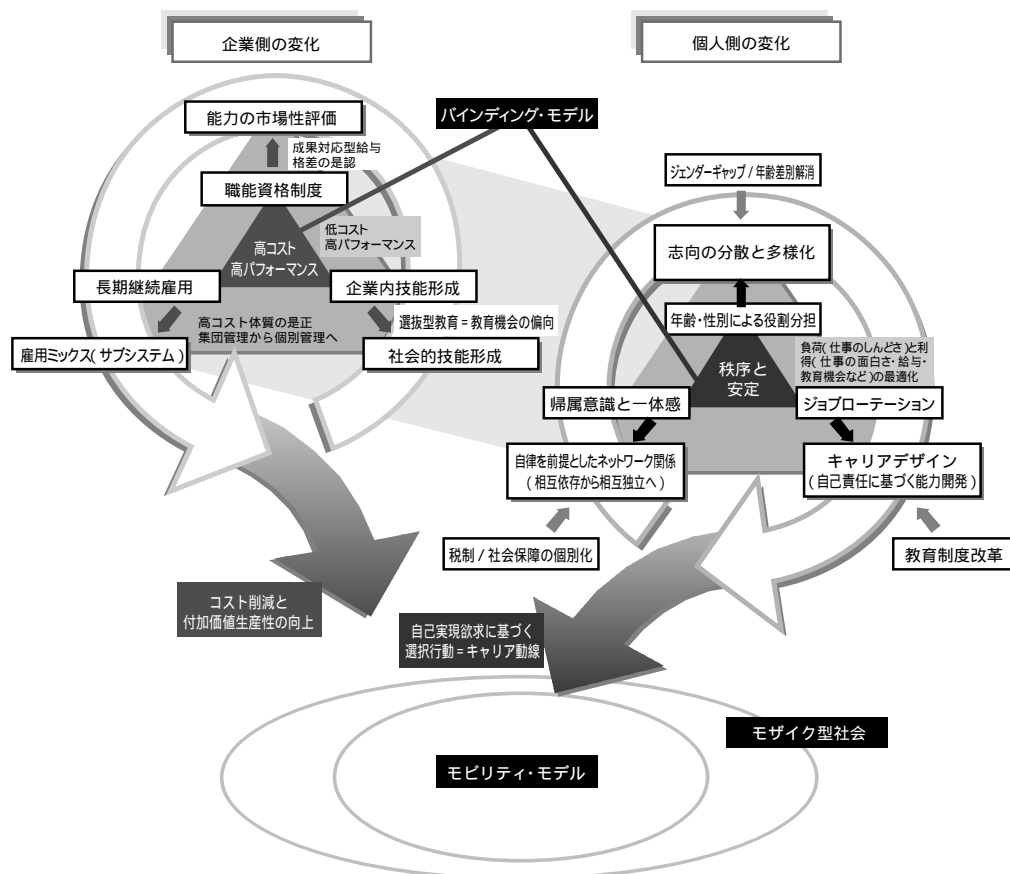


労働移動・労働市場に関する機能研究報告

Works Institute

研究プロジェクトの視界と問題認識

日本の雇用システムの変化は企業の経営環境の変化に起因する。制度改革は個人の意識や態度にも投影され、やがては社会システムそのものを変貌させる。



研究プロジェクト名

モビリティ・プロジェクト

研究体制

《研究プロジェクトメンバー》 *五十音順 所属は2000年3月

阿部正浩	一橋大学経済研究所助教授
李 昇烈	リクルート ワークス研究所客員研究員
海老原嗣生	リクルートエイブリック経営企画部マネジャー
神林 龍	東京大学大学院経済学研究科博士課程
小嶋典明	大阪大学大学院法学研究科教授
佐藤博樹	東京大学社会科学研究所教授
鈴木敦雄	リクルート ワークス研究所主任研究員(プロジェクトリーダー)
寺井基博	大阪大学大学院法学研究科助手
藤川恵子	大阪大学法学研究科博士課程
村田弘美	リクルート ワークス研究所研究員

目 次

報告書の要旨	1
【鈴木敦雄】	
第 1 章	5
モザイク型社会と「労働領域」-「労働市場」を超えて -	5
【李 昇烈 / 佐藤博樹 / 鈴木敦雄 / 村田弘美】	
第 2 章	11
1 . 求人企業から見たマッチング	11
【阿部正浩】	
2 . 転職求職者の横顔	25
【神林 龍】	
第 3 章	37
1 . 紹介予定派遣に関する企業および個人調査の結果	37
【鈴木敦雄 / 李 昇烈 / 村田弘美】	
2 . フランス・イギリス・アメリカにおける “ Temp to Hire ” の実態	143
【藤川恵子】	
第 4 章	159
1 . 外部労働市場と関わる法	159
【小嶋典明】	
2 . 内部労働市場と関わる法	208
【小嶋典明】	
3 . セーフティ・ネットとしての副業	217
【寺井基博】	
4 . 日本における年齢差別禁止の実現可能性	226
【藤川恵子】	

報告書の要旨

労働力の流動化がいわれて久しい。是非論というより必然であるとする論調のなかで、労働市場のあり方にも注目が集まるようになった。

労働移動や労働市場に必要な機能を考察する目的で、99年4月に立ち上げた本プロジェクトの問題意識は以下の2つである。

人的資本(能力・志向・適性など)やキャリアのミスマッチを防ぐ観点から、人材紹介や派遣などの労働力需給調整機能はどのような役割を果たすべきか。労働移動がスムーズに行われるための基盤は何か。また、その時に労働市場を健全に機能させるためにはどのような制度やシステムが必要か。

これらの問題意識を踏まえて、プロジェクトでは4つの小テーマから問題解決の方向性を明らかにしようと試みた。これらの活動から得られた知見をまとめたのが、本報告書である。

第1章ではまず、労働移動や労働市場の概念を整理した。つまり、巷間いわれる労働市場とは一体何か、ワークス研究所が提唱する「モビリティモデル」は、どのような状態において実現するのかを再確認するためである。

また、本報告書を通じて用いられる労働市場や労働移動といった言葉の意味について、少なくとも関係者と共通の認識の下に議論を進めたいという思いがある。

ここでは、労働を報酬の有無と労働サービスの利用者が誰かという2軸で4つに分類している。この時に、第1象限に位置するのがいわゆる「労働市場」であり、他の3つの象限を含めた全体を「労働領域」と定義した。「労働移動」は、労働市場のなかだけで行われるのではなく、4つの象限間を自在に行き来する状態で表される。

さらに、労働市場の内部構造として、「外部労働市場」「内部労働市場」「職能別労働市場」の位置づけと関係性を図示した。この図のなかでは、近年の変化を、内部労働市場の相対的な縮小や、市場と境を接する働き方の登場として捉えている。

ここでいう労働市場が守備範囲を拡大し、労働領域全体に及ぶことで、働き方の選択や労働移動がよりスムーズに行われるようになるのではないかと考えている。

労働移動がスムーズに行われるために、労働市場に必要な機能は何だろうか。プロジェクトでは、労働移動を支援する人材紹介の機能に着目し、そこで行われているマッチングの実態について分析した。これが第2章である。

当初われわれは、そこではスキルやスペックに基づいてマッチングが行われているに違いないと考えていたのだが、その予測は見事に裏切られることになる。

つまり、求人企業の募集条件（職種や業種、経験や資格、語学レベルや年齢などのスペック）との適合性が採否の結果に影響するのではないかとの前提で行った実証分析では、企業の採用行動に関するモデルの説明力がかなり悪く、9割以上は誤差項が説明するという結果になった。

これらのスペックではつかみきれない「アナログ情報」が少なからず存在し、しかもこれらの情報が十分には言語化されておらず、どうやらコンサルタントなど直接情報を媒介する者の手の内にとどまっているらしい。

その意味において、これらの情報をいかに正しく生産し、利用者に届けていくのが、人材紹介会社に期待される役割といえそうだ。

他方、求職者側の行動は何に影響を受けるのだろうか。観察結果から、求職者の内定確率に、形式的な個人属性やマッチング属性がほとんど影響を与えず、むしろコンサルタントの属性に影響されるという事実が判明した。それはつまり、人材紹介会社が紹介を成功させるためには、求職者の真意を把握することが有効であるということである。

求職者がなぜ転職を希望したのか、どのような条件を望んでいるのか、さらにそれら条件のなかで最も重視しているものは何かなど、転職の成否は本人の意思やこだわりの程度に左右される。さらに、コンサルタントが求職者の変化に気づく頻度が高いほど内定確率が有意に上昇する傾向を示したことも付記しておきたい。

転職経験が市場では必ずしも評価されるわけではないとすれば、人材紹介会社の一つの役割は、求職者が何を考え何を希望しているかを判断し、トライ・アンド・エラーによって失われる技能蓄積や摩擦を緩和するという点にもあるといえそうだ。

第3章では、今年12月に解禁される「紹介予定派遣」、すなわち“Temp to Perm”の可能性について触れた。ジョブサーチの手段として、ミスマッチを防ぐ一つの手法として有益ではないかという期待を、われわれはもっている。

このため、企業と個人が“Temp to Perm”に対してどのような意向をもっているのかについて調査を行い、さらに、先行している海外の実情について取材調査を実施して、この新たなシステムを定着させる上での阻害要因や促進要因を明らかにしようと考えた。

意向調査で確認できたのは以下の点である。

実務経験者を対象とした“Temp to Perm”には、半数以上の企業が利用意向をもっている。利用意向をもつ企業の期待は、「資質や能力が見極められる」ことであり、「採用の失敗が回避できる」ことである。さらに、派遣労働者を活用する予定のない企業でも、実務経験者を対象とする場合で4割、新卒者を対象とする場合で2割が利用意向をもっていることがわかった。

しかし、“Temp to Perm”の採用手段としての認知はまだこれからといってよく、ことに新卒者を対象とする場合では、「他の手段のほうがよい社員を採用できる」との回答が利用意向のない企業の4分の1を占めた。

他方、個人側の意向はどうだろうか。派遣社員としての就業意向が4割程度であるのに対して、“Temp to Perm”に関しては7割が活用意向をもっている。派遣はチョットという人でも、このようなシステムがあれば利用してみたいと考える人が少なくないということになる。仕事内容を理解してから就職できることや、会社の雰囲気を知った上で選択できることなどが支持される理由として挙げられ、企業側と同様、失敗を回

避できる可能性が高まる点に期待が集まっているといえそうだ。

また、派遣期間の1年の制限については、約半数の個人が「困る」と回答した。企業側も「1年以内で終わるような形態で依頼したい」「派遣以外の方法で人材を調達したい」との回答が6割を占め、「優秀な人材なら社員として活用することも考えたい」の4割を上回っている。これらの結果は、「常用代替の防止」を念頭において改正した法の意図とは、逆方向に作用する危険性があることを示唆している。

さて、すでに“Temp to Perm”が行われている国では、どのような実態になっているのだろうか。われわれは、このシステムについて規制をもたず、したがって最も広く活用されている国としてアメリカを、同様に規制は緩やかだが、紹介手数料について制限を設けようとしている国としてイギリスを、厳しい規制を敷きながら、実際には“Temp to Perm”が活用されている国としてフランスを選び、派遣・紹介会社や関係機関などに取材調査を行った。

マッチングにおいて大事なものは「基本的にはスキル(skill)、その上で人格(personality)、そして最も重要な要素が態度(attitude)である」との発言は示唆に富む。これは、世界最大の派遣会社であるAdecco社(米国法人)のコメントであるが、当初、スキルベースのマッチングを行っているのだろうと考えていたわれわれには意外だった。派遣でも“Temp to Perm”でも同じだというのだ。

また、紹介手数料には様々なパターンがあった。派遣社員の時給に派遣の場合とは異なる係数をかけるもの、マークアップといって時給に一定のパーセンテージを上乗せするもの、紹介手数料としてではなく、派

遣期間の延長により実質的な手数料を得るもの、派遣期間の長さに応じて手数料をディスカウントするものなどである。

さらに、エントリーレベルの有効なチャンネルになっているとの発言は、アメリカやフランスの派遣・紹介会社において多く聞かれた。その反面、グラフィックデザイナーやIT系の技術者など、特定の職種群や特定の地域においては、むしろ正社員になるよりも派遣社員のほうが優位性をもつとの発言もあった。もっとも、これらの事実は各国内でも様相が異なり、そのパターンが一様ではないことに注意が必要であろう。

はたして日本の社会システムは労働移動に対して整合的であるのだろうか。このような観点から、主に法制度に焦点を当てて検討したのが第4章である。

ここでは、労働移動や労働市場の機能に影響を与えるものとして、昨年改正された職安法と労働者派遣法の評価を行い、次いで解雇規制のあり方に触れ、副業と年齢差別の問題を扱った。

職安法と派遣法については、昨年の法改正で前進がみられたことは事実だが、細部において事業者の活動を阻害しかねない要因がいくつか残っている。紹介責任者や手数料に関する制限、委託募集などはさらなる見直しが必要な点だろうし、派遣期間の制限や製造の業務などが適用除外となったことも、今後解決すべき課題といえる。

解雇規制については、インサイダーには有利に働き、アウトサイダーには不利に働くという観点から、解雇ルールを法律で明確にすると同時に、たとえば採用後の一定期間やスタートアップ期の企業などにおいて、適用除外方式を用いることが検討されてよいと考えられる。

副業については、企業における労働力の活用形態が多様化していることから、労働者自身の就業可能性を高めるという観点で検討を試みた。現状、副業は就業規則によって制限されているが、労働者の転職に伴うリスクを軽減したり、キャリア形成の一助となったり、起業による就業機会の創造に貢献したりという効果が期待できる。その意味において、企業と個人との関係を、企業自らが今後どのように規定していくべきかが問われることになるだろう。

労務管理において、年齢をベースとした制度設計が行われてきたことは事実である。しかし、その職務に必要なスキルや適性を明らかにしないまま、年齢を代理指標として活用してきた、このようにもいえるのではない。また、能力と発揮すべきパフォーマンス、賃金との関係をなけば曖昧にしたまま、ある時期が来たら一斉に辞めてもらうという制度は、その曖昧さゆえに合理的であったともいえる。しかし、高齢化社会の到来を間近に控えた今、個人にとっても、また企業にとっても、就業の選択肢を拡大し、多くの機会を作っていくことの意義について異論を唱える者はないだろう。年齢差別の問題解消は容易ではないが、まずは採用時の年齢制限を撤廃することを検討すべきではないかと考えている。

第1章

モザイク型社会と「労働領域」

-「労働市場」を超えて-

1. はじめに：「労働領域」と「モビリティモデル」

労働者と企業が相互拘束的な関係を長期にわたって持続するという意味で、われわれは日本の雇用システムを「バインディングモデル」と名づけた。そして、現在の経済環境のなかで維持コストがかかる「バインディングモデル」に対し、その対案として「モビリティモデル」を提示した。これらの内容はすでに『Works』（33、1999）で言及したのでここでは再論しない。

そもそも、「モビリティモデル」はどのような地盤の上に立っているのだろうか。というのは、一般的に「バインディングモデル」に関しては、「バインディングモデル＝内部労働市場」という等式を思い浮かべがちだからである。この等式の論理に従う場合、「バインディングモデル」の対案としての「モビリティモデル」は、「モビリティモデル＝外部労働市場、または職能別労働市場」という等式として理解される可能性がある。

しかし、「モビリティモデル」には上述した等式によって説明しきれないところがある。要約すると次のようである。

「モビリティモデル」は労働市場で存在する「賃金労働（wage labor）」だけではなく、「賃金労働」と同様に「有償労働」である「非雇用労働（自営業）」、さらに「無償労働」である「家事労働」と「ボランティア活動（労働）」も含める「労働（work）」を論議の対象とする。このような意味で、「モビリティモデル」は労働市場の領域を超え、各種の「労働」に対応する「労働組織（work organization）」にフォー

カスを当てている。したがって、「モビリティモデル」は「労働市場」を「労働組織」の一部として内包する「労働領域」という概念を使用する。

「労働」は主に「雇用労働」「非雇用労働（自営業）」「家事労働」と「ボランティア活動（労働）」とに分けられるが、各タイプは独立的に存在し、機能するのではなく、互いに影響を与えており、さらにそのような相互間の影響から変種のタイプの「労働」も創出されつつある。

各タイプの「労働」の独立的な機能を踏まえた上で、労働タイプ間の相互作用をより円滑にするためにはどのような装置や政策が必要なのかを究明するのが、今年度のプロジェクトの目的であった。

1) 通常和訳として「自営業」といわれる概念であるが、一点注意を要する。それは、「非雇用労働」が自分の労働サービスを提供する形のサービスがありうるということである。たとえば、自営業者としての大工が家のリフォームを依頼されたとする。もちろん、この場合、大工は家主のために働く、すなわち労働サービスを提供するようにみえるが、実際に彼が家主に提供したのは労働サービスではなく、リフォームされた家の状態またはその状態から得られる満足感というサービスを提供したのである。しかし、後で説明するが、このような曖昧さが「雇用労働」と「非雇用労働」との隙間に入り込む新たな雇用形態の出現をもたらしたといえる。

2) この特性が後述する「ボランティア活動」と「家事労働」を区分する基準となる。すなわち、「家事労働」は労働サービスを自分、または自分に近い存在に与えるのであって、決して他人に提供するのではない。

2. 「労働」とは？

「労働 (work)」は一般的に財やサービスに使用価値を加える人間の努力 (human effort) を総称する。もちろん、この際、使用価値という概念は、財やサービスの生産者だけではなく他人も使える (available) という意味をもっている。したがって、他人には使用価値がない人間の努力、自己満足のための活動、または消費的行動 (たとえば、遊びや趣味活動など) は「非労働」として分類され、さらに「反労働 (anti-work)」の悪名がつけられたりもする (Tilly and Tilly [1998])。

他人に使用価値を与える「労働」は、金銭的報酬を伴うか否かにより2分類、すなわち「有償 (remunerated) 労働」と「無償労働」とに分けられる。「有償労働」は労働サービスを提供する「雇用労働」と、また財やサービスを提供する「非雇用労働」に分割される。この際、「雇用労働」は提供する労働サービスの対価として賃金が支払われるため、「賃金労働 (wage labor)」ともいわれる。

「非雇用労働」は雇用主に雇われず自分が財やサービスを生産する労働であり、そのために自分が自分の労働サービスを利用する。すなわち、「非雇用労働」は自分を雇用するともいえる。そのような意味で「非雇用労働」を英語では「self-employment (自己雇用)」と言っている¹⁾。

つまり、「雇用労働」と「非雇用労働 (自営業)」との区分は労働サービスの利用者が誰であるかで規定される。すなわち、労働サービスの利用者が自分であるかあるいは他人であるかによって「非雇用労働 (自営業)」と「雇用労働」に区分される。

一方、「無償労働」には提供の範囲、または対象により「家事労働 (household work)」や「ボランティア労働 (volunteer work)」が含まれる。「家事労働」はす

べての類の「家庭内生産 (home production)」を指している反面、「ボランティア労働」は家族・友人の範囲を超え、契約や義務を負わず提供する労働である。

「無償労働」の領域においても労働サービスの利用者が誰であるかという「有償労働」の区分基準が適用可能であるが、両面的な属性を内包している。まず、「家事労働」の場合、主婦が料理や洗濯をする時、これらはサービスの生産であるため、労働サービスの利用者は基本的に主婦自身であるといえる。しかし、子供が親に手伝わされた場合にはサービスの提供というより労働サービスの提供といったほうが的確である。このように「家事労働」の場合、労働サービスの利用者が自分ではなく、家族構成員である状況もありうる。とりわけ、この場合、家族構成員とは自分とも他人とも言い難く、曖昧な特性を示している²⁾。

「ボランティア労働」の場合にも曖昧さが隠れている。しかし、厳密に言えば、「ボランティア労働」は基本的に労働サービスを他人に提供すると理解する。すなわち、ボランティア活動家たちがボランティア組織の一員として活動をする時、たとえば、「国境なき医師団」に属している医師が患者を診る時、その医師はその患者に医療サービスを提供すると同時に、団体組織には自分の労働サービスを提供するのである。

結局、「労働」は「報酬を伴うか否か」という一つの基準と、「労働サービスの利用者は誰であるか」というもう一つの基準によって「雇用労働」「非雇用労働 (自営業)」「家事労働」と「ボランティア活動 (労働)」の4つのタイプに基本的に分類される。

以上の内容をまとめてみると、図のようになる。横軸は「誰が労働サービスの利用者であるか」を表し、「自分」である場合は左のほうに、「他人」である場合は右のほうに位置する。そして「労働サービスが報酬を伴うか否か」の基準が縦軸である。上のほうは報酬

がある場合を、下のほうは報酬がない場合を指している。そこでは「雇用労働」は第1象限に、「非雇用労働（自営業）」は第2象限に、そして「ボランティア活動（労働）」は第4象限に位置している。「家事労働」は基本的には第3象限に属するが、第4象限に少しかかっている。図では「雇用労働」の代わりに「雇用労働」を取引の対象とする場としての「労働市場」を表している。

この際、第1象限から第4象限までを合わせてわれわれは「労働領域」と呼ぶことにする。「労働市場」とか「自営業」などの「労働組織(work organization)」をすべて包含する概念である。この定義に基づく場合、「労働市場」は「労働領域」の下位概念、またはその一部分といえる。「モビリティモデル」が根を下している地盤は、「労働市場」を超える「労働領域」である。これについては以下で説明する。

3. 有機的システムとしての「労働領域」

「労働組織」は上述したような4つのタイプに局限されるとは言い難い。というのは、それらのタイプを親とする変種がその隙間に誕生するためである。企業と業務委託契約を締結するために雇用者として分類されないが、実際には一つの企業に常駐に近い形で就業する「ディペンデント・コントラクター」(『Works』37、1999参照)や、「自営業」と見なされる「インディペンデント・コントラクター」でありながらも月給制の形で報酬を受け取るタイプの労働などが「雇用労働」と「自営業」との境界を占めている。また、「自営業」「家事労働」と「雇用労働」の3つの属性を同時に帯びている「家族従事者」、そして基本的には「ボランティア活動」でありながらも賃金が支払われる「有償ボランティア」がよい例である。

「モビリティモデル」が「労働領域」にフォーカスを当てている主な理由は、こうしたハイブリッドの存在のためである。ここでは詳述しないが、今後新しい雇用形態として上述のハイブリッドはその勢力をより拡張すると予想される。それゆえ、「労働市場」の境界に存在する「賃金労働」の亜種を分析の視野に入れ、「賃金労働」だけが取引の対象となる「労働市場」という概念を超えた、新しい概念の必要性が提起される。それが「労働領域」である。

のみならず、4つの基本的な労働組織、そしてそれらのハイブリッドはそれぞれ独立的に機能しているのではない。越境者を通じてそれぞれの労働組織は相互作用している。たとえば、専業主婦が「ボランティア活動」に参加したり、パートタイム労働者として労働市場に進出したりすることがそれである。また「ディペンデント・コントラクター」として働いていたゲーム・ソフトのクリエイターが、ベンチャー企業を創業

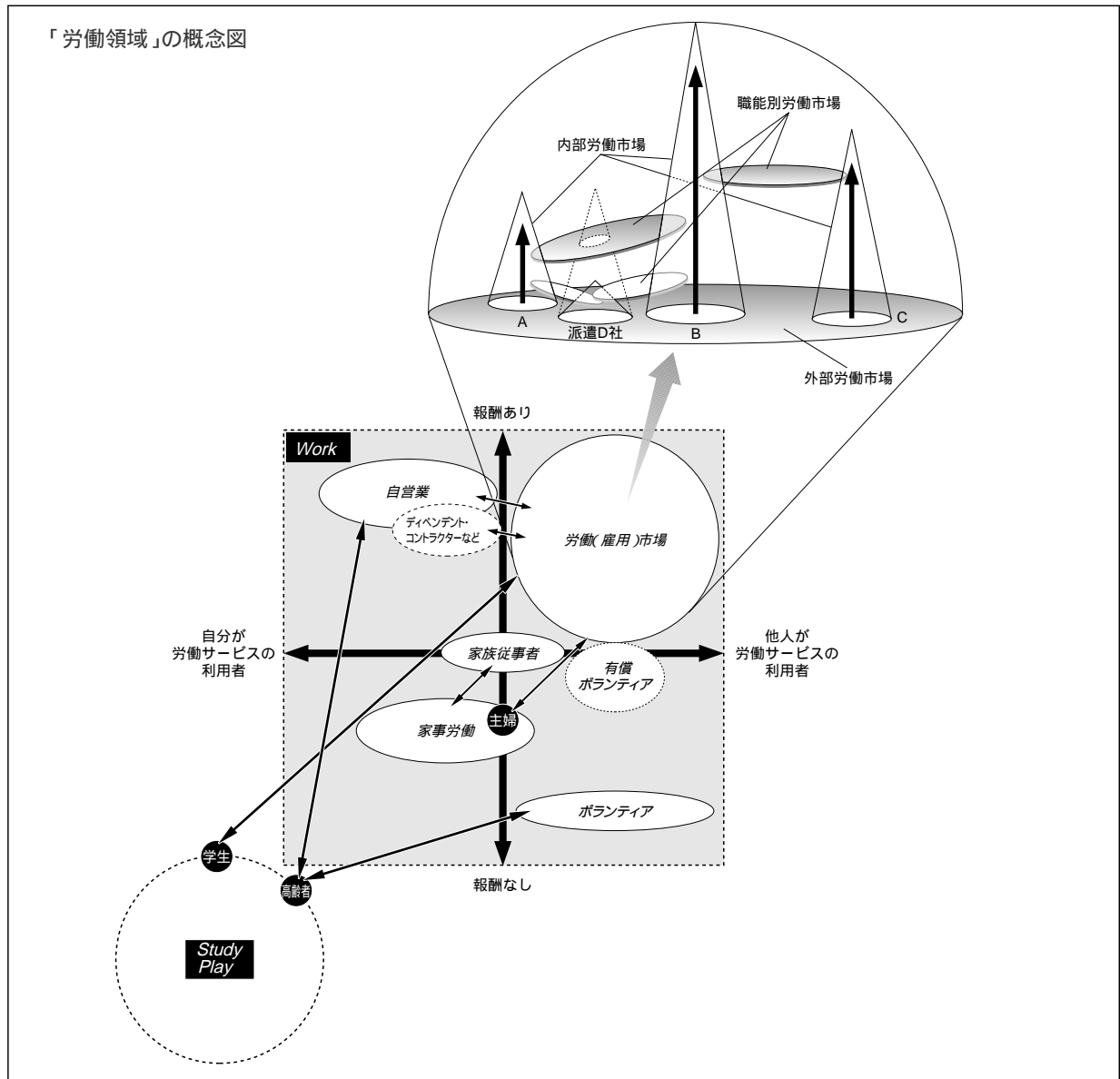
する例も挙げられる。

労働組織間の移動は他の組織における環境の変化に、また組織間移動を妨げる障壁の高低に影響される。上述した労働組織の変種というのも組織間移動の副産物であるといえ、また組織間移動を促進するかけ橋の役割もする。特にこの労働組織間の移動やその媒介（組織）は「労働領域」を有機体のように機能させる。こうし

た意味で、「モビリティモデル」は「労働領域」内の移動やその媒介組織、そして移動ルールに関心をもつ。

以上の見地から「モビリティモデル」は労働組織の機能自体にも目を配っているのだが、それは労働組織内にも多様な変化が現れているためである。

紙幅の関係で、ここでは労働組織の典型である「労働市場」を中心として労働組織の機能を概観する。



4. 労働組織の機能：労働市場を中心として

「労働」は、「労働市場」を通じて「仕事 (job)」に分割される。したがって、企業は労働サービスの買い手 (利用者) となり、また労働者は労働サービスの売り手 (提供者) となる。両者は互いに「仕事」を通じて契約を締結し、雇用条件や賃金などを交渉したりする。すなわち、仕事は労働者と雇用主との関係ともいえる (Tilly and Tilly [1998])。

このような意味で労働者と雇用主が一つの仕事を通じて一定の関係を維持する場所が「労働市場」といえる。ところが、産業化の進展とともに労働者と雇用主は一つの仕事にとどまらず、複数の仕事を通じて関係を結ぶ形態の雇用も登場した。ここでいう複数の仕事とは、労働者が営業と経理の仕事を同時にするという意味ではなく、企業が仕事または職務を階段のように段階的に並べ、労働者は順次その「職務階梯 (job ladder)」を上っていくことを意味する。これを通常「内部労働市場」、または「企業内労働市場」といい、先に述べたほうを「外部労働市場」という。

内部労働市場の発達に伴って、労働者のなかである資格を所有する人に局限する、すなわち外部労働市場でもなく内部労働市場でもない形態の労働市場も誕生した。同業組合 (craft とか知的・専門的職業 (profession)) のような「職能別労働市場」がそれである。

内部労働市場と職能別労働市場はそれぞれ外部労働市場から排他的に自立したが、分節を通じて互いに繋がっている。先の図では、外部労働市場が一番下の円盤を中心として内部労働市場と職能別労働市場の「外部」を形成している。職能別労働市場が外部労働市場から離れているのは、ある一定の資格や職能の保有が必用とされるためである。すなわち、外部労働市場に属している労働者が技能形成により熟練労働者となる

場合、彼らは職能別労働市場へ編入される。

そして、内部労働市場は「入職口 (port of entry)」を通じて外部労働市場と関係する。入職口にはいつも労働者の列 (queue) が並んでおり、彼らは狭い入口を通じて内部労働市場に進入する。したがって、入職口は外部労働市場との接点といえる。入職口を通じて進入した労働者のなかでも再び選抜が行われ、勝ち残った者だけが「職務階梯」を上ることができる。こうした昇進ルートを図では上向きの矢印で表している。のみならず、企業内におけるすべての仕事が内部労働市場に属しているのではなく、未熟練の仕事は外部労働市場に依存している。このような形で内部労働市場は外部労働市場と繋がっている。

内部労働市場は職能別労働市場にも依存する。弁護士や経営コンサルタントがよい例である。だが、職能別労働市場が内部労働市場の「内部」に入り込むことはない。もちろん、職能別労働市場から内部労働市場にスカウトされるケースがないわけではないが、それは限られた例にすぎない。図で職能別労働市場の円盤が内部労働市場の円錐に深く入っていないのが、こうした内部労働市場と職能別労働市場の関係を表す³⁾。

さらに図では表れていないが、「ディペンデント・コントラクター」や「インディペンデント・コントラクター」なども内部労働市場と関わっている。これらは半球の表面に接しており、内部労働市場と弱い関係で結びついていると理解できる。

労働市場をめぐる最近の変化とは、図の中で、外部労働市場の低層が厚くなりながら内部労働市場の円錐が小さくなり、職能別労働市場の円盤が大きくなりながら、内部労働市場の円錐が狭くなる傾向であると理解できる。すなわち、企業のスリム化が内部労働市場の円錐を縮小しているのである。代わりに職能別労働市場の円盤や外部労働市場の円盤が大きくなり、さらに労働

3) 派遣社員の場合、派遣元企業に雇われているにもかかわらず、派遣先企業においてもさらに派遣元企業においても内部労働市場としての特徴はみられない。そのために図では「派遣D社」が低い円錐の形をとっている。そして「派遣D社」と職能別労働市場が結びついているのは、シリコンバレーで見られるように、高度の専門技術者が、正社員を望まず派遣社員として働いているような例を象徴する。

市場という半球の表面が厚くなる傾向といえる。

図では半球に象徴される労働市場、そしてそのなかで起こっている変化に「モビリティモデル」は注目する。人が半球の外側と内側を自由に移動し、また半球の内側においても外部労働市場と内部労働市場、また職能別労働市場の境界を円滑に往来できるようなシステムが「モビリティモデル」である。のみならず、内部労働市場、外部労働市場と職能別労働市場の接点が担当する役割の強化に「モビリティモデル」は影響を及ぼす。

5. 結び

「労働領域」を一つの有機的システムとする労働組織内・労働組織間の移動は、人と人とのマッチングや人と職とのマッチングを通じて行われる。労働市場において求職者が求人企業と出会うように、人々は自分の労働サービスを必要とするパートナーを「労働領域」のなかで見つけ、互いに一定の関係を結び、そしてその関係のなかで自分の労働を実現する。だが、こうしたマッチングや移動は制度や慣行、慣習などの障壁により阻害され、さらに情報の非対称性がその歪曲を強める。いわゆる構造的・摩擦的ミスマッチの存在である。

有機体としての「労働領域」がより円滑に機能するか否かは、上述した構造的・摩擦的ミスマッチをいかに解消できるかに関わっている。人と人とのマッチング、そして人と職とのマッチングにおいて必要なシグナルやルールは何か、どのような情報が「労働領域」（より狭義には労働市場）において真のシグナルになりうるか、そして「労働領域」の機能の活性化や維持のためには、当事者が機能のどこをどのように発展させるべきか、どのような政策を実施すべきかなどが、課題分析の視点である。

参考文献

1. Tilly, Chris and Charles Tilly, Work Under Capitalism, Colorado: Westview Press, 1998.
2. 『Works』、33、37、(株)リクルートワークス研究所、1999年。

第2章

1. 求人企業から見たマッチング

一橋大学経済研究所助教授 阿部正浩

1. はじめに

ここでは、(1) 求人企業がどのような求人情報を出しているのか、そして(2)それが求職者とのマッチングにどう影響しているか、を考察する。ただし、分析対象は、人材紹介会社A社に登録されている求人情報を利用して分析するため、いわゆる転職者・中途採用者の(企業の)採用行動である。

これまでも転職行動やジョブサーチ行動について数多くの研究がなされてきたが、それらは主として探職行動や失業期間など供給サイドからの分析であり、需要サイドを分析したものは少なかった。供給サイドからの視点では提示賃金の分布 (distribution of offer wage) や仕事出現確率 (job offer arrival rate) が外生変数として扱われており、ジョブサーチに与える需要サイドの影響を分析することが強く制約されていた。一例を挙げると、経営環境の変化に対応して企業は「空席穴埋行動 (filling a vacancy)」を変化させる場合があるが、そのときに転職確率はどう変化するかといったことを分析することは出来ず、その点で労働市場を分析するには不十分な面が残っていると言える¹⁾。

さらに、雇用創出・喪失分析の観点からもどのような企業がどのようにして早く空席を埋めているのかを分析することは重要であり、その点でも労働市場における求人=求職のマッチングがどのように行われているかを分析する意義があろう。

例えば重要な人材が突然に退職したり、必要な人材を急に確保しなければならないような時、企業はどの

ような行動をとるのだろうか。特にここ数年、企業の経営環境が急速に変化しており、社内にはないスキルを求める企業が増えている。新聞や就職情報誌での中途採用の募集広告を見ると、実務に通じているだけでなく、コンピューターやネットワークの知識、あるいは語学力を求める企業が従来に増して増加している。企業が空席を埋めるためには求職者とのマッチング確率を高める必要があるが、そのためにどのような求人情報を出すべきか、求職者のどこを見て採用すべきなのか、というマッチングの技術が重要であろう。そして、マッチング技術が高度化されると、求人・求職側双方にとって探職期間が短期化したり、ミスマッチを少なくすることができ、労働市場の効率が高まるのである。

このように需要サイドからサーチ行動を分析することは有意義であると考えられるが、これまではあまり分析されていない。あるにしても先行研究の多くは、個別企業の空席とその穴埋期間の情報を利用して、企業が新たな労働者を補充するのにどのような要因が影響しているかを分析したものである。例えば、van Ours and Ridder(1992)は、求職行動の密度と求人職種が空席穴埋期間に影響していることを見出している。すなわち応募者数が多い企業や職種の場合には、それが少ない場合に比べて、容易に早く空席を埋めることが出来るというのである。また、Burdett and Cunningham (1998)は、企業の求人戦略をより強調した形で分析を行い、コストの高い(募集や訓練コストがよりかかる)求人の場合には採用者の選抜に慎重になることや、

1) 最近では、こうした partial job search model でなく、需要サイドの行動をとり込んだ形の equilibrium search model を考察する研究が増えてきている。実証研究に焦点を当てたサーベイとして、Van den Berg(1999)がある。

応募者を集めやすい大企業は中小に比べて良い採用が出来ることが示されている。しかしながら、これらの分析では企業の求人戦略が明示的には扱われておらず、早く穴埋めするにはどのような戦略を採るべきか、どの時点で採用行動を止めるのかなどについては分析されていない。

この稿では企業の求人戦略をより明示的に扱い、それが採用成功確率にどのような影響を与えるかを分析する。Burdett and Cunningham が利用したデータは個別企業のそれであるが、本稿ではさらに各企業の応募者の情報についても利用可能なデータベースを利用している。そのため企業の(中途者)採用行動が詳細にわかり、企業はどのような求人情報を出しているのか、そして求職者のどこを見て採用に当たっているのか、などに関する分析が可能である。

2. データ

この稿では人材紹介会社A社に登録されていた求人・求職それぞれのデータを利用する。データには求人情報と求人企業の情報、求職者情報、そして求人と求職者をマッチングした結果を記した進捗情報、の4系列の情報が含まれている。このうち、求人情報には求人職種と必要資格、必要語学力、給与等の雇用条件が記され、求人企業の情報には従業員数、資本金、産業などが記されている。また、求職者情報は年齢、学歴、経験してきた職種やその経験年数、希望職種、取得している資格、語学力、現在の年収などが含まれる。進捗情報からは、どの求職者と求人をマッチングさせたか、その結果はどうだったのか、また要した期間はどのくらいか、といったことがわかる。

ところで、民間職業紹介には大きく分けて3つの業

態があり、それぞれジョブ・マッチングの性格が異なっている。職業紹介として最も一般的であるのが、一般紹介型あるいは登録型と呼ばれる業態である。これは、求人企業と求職者それぞれからの依頼に基づき、マッチングの仲介を行っている。本稿のデータの入手先であるA社の業態は一般紹介型である。他の2業態はエグゼクティブサーチ型とアウトプレースメント型である。前者は、ヘッドハンティングとかスカウトと呼ばれる業態であり、求人企業の依頼に基づいて最適な人材をサーチし求人企業に引き合わせる型の紹介を行っている。後者は、自社内で雇用継続が困難になった企業の従業員を登録し、再就職支援をしつつ職業紹介を行う。

分析結果を検討するにあたって注意すべき点がある。求人企業は、求める人材の性質によって職業紹介の業態や会社を選び、複数の紹介会社に依頼していると言われている。また求職者にも同様のことが言われる。さらに、紹介会社の都合により、すべての転職希望者が登録できるわけではなく、登録者はある一定の篩にかけられている。そのため、求人・求職の双方にサンプルセレクション・バイアス問題がおきている可能性が高い。

3. 求人情報の出し方

日本の企業は、年功賃金と終身雇用を整備し、企業内教育訓練を行い、社内に必要な人材の長期育成を行ってきた。ただし、企業内部には常に人材の出入りがあるのも事実である。必要な人材が突然辞めてしまったり、それまで社内にはいない人材が必要になったりして、ポストが空いてしまう場合がある。こうした場合、企業は必要な人材を社外に求めることがあるが、どのような採用行動を展開しているのだろうか。

採用行動の第一段階は求人募集を出すことであるが、中途採用と新卒採用では決定的に異なる点がある。すなわち、即戦力としての中途採用の求人情報が新卒採用に比べて詳細な点である。この節では、企業がどのような求人情報を出しているのかを見ていこう。なお、この節では平成11年7月から11月までの約4ヶ月間に登録されたデータを利用している²⁾。

まず、どういった企業がどういった職種を募集しているのかを見てみる。このことで、日本企業において顕在化していない人材とはどのようなものか、どのような企業が人材を外部に求めているか、がわかる。人材紹介会社A社にこの間に登録された求人職種は、事務系22.2%、営業・販売・海外業務26.0%、IT系21.8%、技術系21.4%、金融系8.6%、となっている。A社の登録対象はホワイトカラー・技術職である。

求人職種を産業別に見たのが表1である。どの産業も万遍なく求人募集を行っているのが、IT系職種である。情報やソフトウェア・情報処理産業が27.8%と高いものの、他の産業でもIT系への需要が顕在化している。他方、情報やソフトウェア産業で相対的に需要のある職種は、事務系や営業系の職種である。また、金融系の職種も金融・保険業のみが募集しているのではなく、他産業からの需要もある。それだけ企業が自社

内にいない人材を外部から調達しようとしていることがわかる。

では、従業員規模別に見るとどのような特徴があるだろうか(表2)。まず、大企業の内部労働市場の充実を反映して、従業員5000人以上規模の企業の求人需要は相対的に小さい。A社に登録されている求人の8割がたは1000人未満の中堅企業のものである。ここでもIT系職種の堅実な需要がみとれる。一方、事務系や営業系といった職種の募集は企業規模が大きくなるにつれて相対的に少なくなり、大企業がこうした職種の内部養成を行ってきたことをうかがわせる。

ここで、求職側の経験職種を産業別に見てみよう³⁾(表3)。先の表1とは様相がかなり違う。求職者はどうやら経験してきた職種から応募する産業を決めている傾向がある。例えば、IT系を経験してきた人の56%がソフトウェア・情報処理産業に応募し、技術系の73%はメーカーに、金融系の約9割が金融・保険に、応募している。そのため、商社や金融機関のIT系職種へのニーズがあっても、IT系職種を経験した求職者がそうした産業に応募しないためになかなか空席は埋まらない、ミスマッチが発生しているのである。

では、産業や職種によって需給バランスが異なるような時、求人企業はどのような求人情報を出しているのだろうか。景気が好くなり極端に人手不足になると、一人の労働者を追加した時の限界生産性が低くとも採算が合うから、採用条件が緩んで「誰でも良い」というケースが多くなる。逆に、企業の買手市場になると条件は厳しくなる。景気が大きく変動しない短い観察期間にあっても、需給バランスが異なる産業や職種を比べることで、景気と採用条件の関係を見ることが出

- 2) データを整理した結果、13223 サンプルが得られた。
 3) ここでの産業は、求職者が求人応募した産業によって分類している。

来る。ここでは、採用条件の厳しさを見る指標として経験が必要(Y=1)かどうか、語学能力が必要かどうか、を従属変数にして、それらが職種や産業、企業規模によって差があるかどうかを検討してみた(推定はLogit Model)。結果は表4の通りである。

経験必要を従属変数にした時、IT系や一部の技術系で統計的に有意な負のパラメタが推定された。つまり、こうした職種の募集では比較的、経験の有無を採用

条件に明記していないことを意味する。一方、金融系職種では経験有無が重要である。語学必要についても、IT系や一部の技術系職種では採用条件として提示されていない。産業や企業規模を説明変数に加えても以上の結果は変わらないから、どうしても中途採用で調達したい職種ほど採用条件を低く設定している可能性がある。

表1 産業別の求人職種

(%)

(産業別) 求人職種	メーカー	商社	百貨店・ 専門店	金融・証券・ 保険	情報	ソフトウェア・ 情報処理	サービス	産業計
事務系	20.8	23.6	29.3	19.2	31.7	23.1	19.3	22.2
営業・販売・海外業務	25.4	27.3	26.6	18.7	22.1	25.6	29.4	26.0
IT系	20.5	21.3	17.7	19.8	18.9	27.8	21.1	21.8
技術系	26.9	21.1	15.5	11.8	16.8	14.7	21.5	21.4
金融系	6.4	6.8	11.0	30.5	10.4	8.9	8.6	8.6
職種計	39.0	10.1	5.5	3.5	4.8	18.6	18.5	100.0

表2 企業規模別の求人職種

(%)

(企業規模) 求人職種	100人未満	100～999人	1000～4999人	5000人以上	規模計
事務系	20.4	23.9	23.4	18.0	22.2
営業・販売・海外業務	27.5	26.4	23.4	16.3	26.0
IT系	24.3	20.4	18.9	22.0	21.8
技術系	19.2	21.3	24.3	35.8	21.4
金融系	8.8	8.1	10.0	8.0	8.6
職種計	39.8	44.2	12.0	4.0	100.0

表3 応募産業別の経験職種割合

(%)

(産業別) 経験職種	メーカー	商社	百貨店・ 専門店	金融・証券・ 保険	情報	ソフトウェア・ 情報処理	サービス
事務系	28.7	11.0	11.5	2.3	8.8	12.3	25.3
営業・販売・海外業務	35.8	16.3	6.7	0.7	6.0	13.3	21.3
IT系	23.0	4.1	2.1	0.8	2.1	56.2	11.6
技術系	73.3	8.2	0.4	0.0	1.6	1.5	15.0
金融系	1.1	0.6	2.0	88.8	2.5	0.3	4.8

ただし、産業によっては経験有無が重要になる場合がある。例えばソフトウェア・情報処理産業では経験を重視していないが、商社や百貨店、金融・保険といった産業では経験の有無が重視され採用条件に明記さ

れている確率が高い。そのため、職種では求人と求職者の条件が合っていても、経験有無の条件が違っているために求職者が応募に躊躇い、ミスマッチが発生してしまいがちである。

表4 求人産業・職種と情報の出し方の関係 (Logit Model)

従属変数	経験必要				語学必要			
	係数	限界効果	係数	限界効果	係数	限界効果	係数	限界効果
定数項	- 1.678 *** (0.0348)	- 0.212	- 2.247 *** (0.0622)	- 0.254	- 1.004 *** (0.0286)	- 0.190	- 0.888 *** (0.0441)	- 0.166
募集職種 金融	0.336 *** (0.0818)	0.043	0.311 *** (0.0860)	0.035	- 0.284 *** (0.0783)	- 0.054	- 0.313 *** (0.0798)	- 0.059
電気・電子	- 0.338 *** (0.1100)	- 0.043	- 0.189 * (0.1141)	- 0.021	0.133 * (0.0791)	0.025	0.127 (0.0803)	0.024
機械・プラント設備	- 0.146 (0.1220)	- 0.018	- 0.072 (0.1262)	- 0.008	- 0.386 *** (0.1051)	- 0.073	- 0.411 *** (0.1059)	- 0.077
建築・土木	0.023 (0.1700)	0.003	- 0.108 (0.1766)	- 0.012	- 0.493 *** (0.1606)	- 0.093	- 0.489 *** (0.1613)	- 0.092
化学・材料	- 0.410 ** (0.1999)	- 0.052	- 0.450 ** (0.2066)	- 0.051	- 0.281 * (0.1524)	- 0.053	- 0.292 * (0.1533)	- 0.055
IT系	- 0.257 *** (0.0666)	- 0.033	- 0.241 *** (0.0689)	- 0.027	- 0.097 * (0.0521)	- 0.018	- 0.089 * (0.0525)	- 0.017
食品・生物・医薬	- 0.089 (0.1147)	- 0.011	- 0.154 (0.1193)	- 0.017	- 0.167 * (0.0952)	- 0.032	- 0.166 * (0.0961)	- 0.031
その他	0.174 (0.3210)	0.022	0.280 (0.3359)	0.032	- 0.401 (0.3108)	- 0.076	- 0.408 (0.3127)	- 0.076
産業 商社			0.290 *** (0.0949)	0.033			0.004 (0.0706)	0.001
百貨店・専門店			0.884 *** (0.1041)	0.100			- 0.638 *** (0.1039)	- 0.119
金融・証券・保険			0.602 *** (0.1366)	0.068			0.283 *** (0.1082)	0.053
情報			0.244 * (0.1268)	0.028			0.022 (0.0955)	0.004
ソフトウェア・情報処理			- 0.342 *** (0.0907)	- 0.039			- 0.237 *** (0.0598)	- 0.044
サービス			1.363 *** (0.0667)	0.154			- 0.354 *** (0.0604)	- 0.066
企業規模 100人未満			0.385 *** (0.0553)	0.044			0.000 (0.0454)	0.000
1000～4999人			- 0.068 (0.0889)	- 0.008			0.283 *** (0.0637)	0.053
5000人以上			- 0.992 *** (0.2349)	- 0.112			- 0.772 *** (0.1277)	- 0.145
サンプル数	12919		12919		12919		12919	
対数尤度	- 5430.522		- 5048.367		- 7289.383		- 7212.874	
制限付対数尤度	- 5457.769		- 5457.769		- 7311.938		- 7311.938	
² 乗値	54.49416		818.8027		45.10903		198.1284	

- 4) この節が利用したデータは、平成10年6月から平成11年3月までの約10ヶ月間に登録された16434サンプルである。
 5) なお、職種と業種分類に関してはかなり細かく調べられており仕事内容そのものを表わしていると言っても過言ではない。

- 6) 表側の「書類不採用」は求人企業の書類審査で不採用が決定したことを意味し、「面接不採用」は面接審査で不採用が決定したことを意味する。
 7) 全体の採用割合（採用者数 / 応募者数）は3.89%であるが、事務系は2.67%、営業系3.48%、IT系5.00%、技術系5.28%であり、IT系や技術系の採用比率が高い。この採用割合の差は職種による需給バランスの違いを反映している可能性があり、分析結果を見る際に注意しておく必要がある。

4. 求人企業の採用行動⁴⁾

1) 素朴な観察

今回は、求人企業が採用でどういった条件をどの程度重視しているかを見てみよう。職種や業種、公的資格の有無、語学レベル、年齢といった条件について、求職者と求人企業のそれが一致しているならば1点、条件不問の場合は0点、条件が不一致の場合は-1点とする。ここで取り上げた条件は、マッチングの現場では「スペック」と呼ばれているものである⁵⁾。

表5は、これらの点数が採用された人たちのグループと採用されなかったグループでどのくらいの違いがあるかを見たものである⁶⁾。

もし求人企業がスペックを重視しているならば、採

用される人たちは採用されなかった人たちに比べてスペックが一致していると考えられる。その場合、採用される人たちの指標は採用されない人たちに比べて点数が大きくなるはずである。

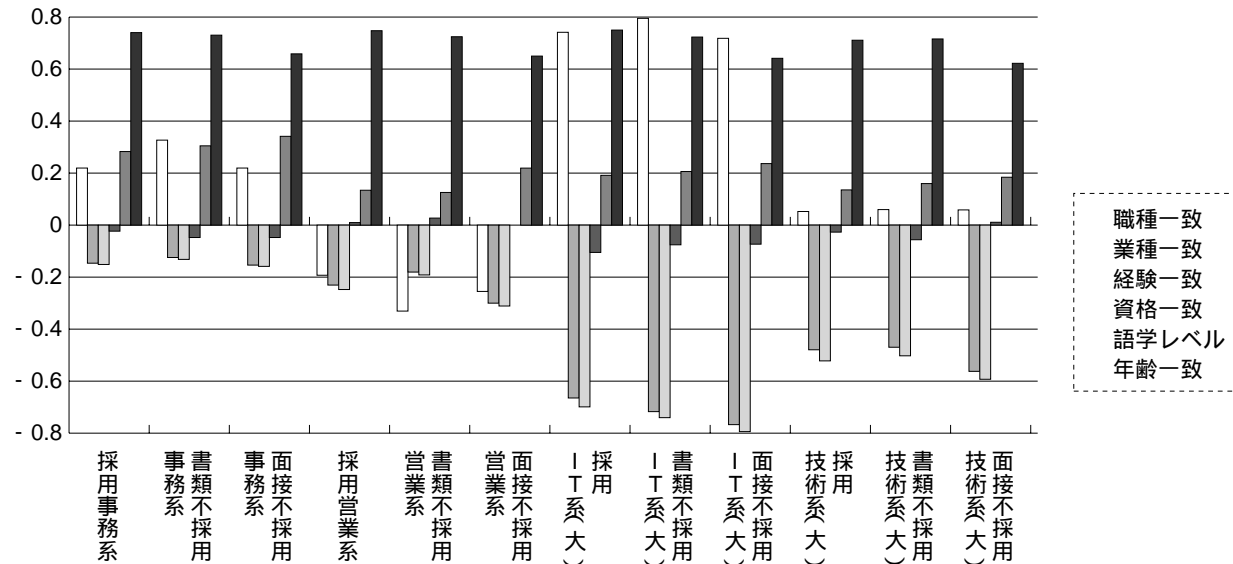
果たして、採用者グループの「職種一致」の点数は不採用グループのそれよりも若干高いが、両者に大きな違いはない。また、その他のスペックも各グループ間での差異は見出せない。つまり、この表で見える限り企業はスペックを採用条件として重視しているわけではなさそうである。むしろ、求人企業がスペック以外のポイントを重視している可能性が高い。

ただし、前節で見たように職種によってスペックに対する要求が違っている。そこで、事務系、営業系、IT系、技術系の4職種に分けて比べてみた⁷⁾（図1）。職種

表5 各スペックの点数

	職種一致	業種一致	経験一致	資格一致	語学レベル一致	年齢一致
採用	0.218	- 0.395	- 0.420	- 0.039	0.184	0.735
書類不採用	0.132	- 0.312	- 0.326	- 0.025	0.196	0.721
面接不採用	0.158	- 0.392	- 0.409	- 0.028	0.255	0.644

図1 職種別に見たスペックの一致度



一致についてはIT系、事務系、技術系、営業系の順で点数が高い。このことは、IT系の求職者が条件に合う仕事に応募しており、技術系や営業系の求職者は条件に合わずとも応募していることを示している。ただし、同一職種内では採用者グループと不採用グループの間に点数の大きな差はない。特に事務系やIT系の場合には採用者グループに比べて不採用グループの点数が若干高く、職種スペックが合わなくとも採用されるケースがあることを示唆している。

また、業種や経験というスペックで見るとIT系と技術系の点数の低さが特に目に付く。これはこの職種が業種を超えた募集・応募が行われていることを示唆している。なかでもIT系では、「職種スペック」が一致するかどうかが重要である。他方、事務や営業系の職種は、同一業種からの募集・応募と同程度に、異業種からの募集と採用が行われている。

ところで、業種と経験の一致度を同一職種内で見ると、IT系だけが採用者グループの点数が高く、業種や経験が一致しているほど採用されている。つまり、IT系は異業種から経験不問で応募してくるが、採用の段階で業種経験が「ものを言う」のである。しかし、他の3職種にはこのような特徴はない。

資格に関しては、職種にかかわらず点数が0点に近く、募集・応募でも採用でも重視されていない。なかでも営業系は資格を必要条件としていない職種のようなだ。また語学レベルは、どの職種でも採用者グループに比べて不採用グループの点数が高く、この指標もあまり重視されていないようだ。

以上のように職種や業種、経験といったスペックは求人企業の募集や採用にはあまり重視されていないようであり、換言すればスペックが合わなくとも企業が欲しい人材が存在しているように思われる。ただし、

この指標は仕事の出来・不出来や知識・能力などスキルレベルについて何も語っていない⁸⁾。そのために、「人を見ないとわからない」といったアナログな情報がスペック指標には含まれておらず、「当たり」が悪いのかもしれない。もしそうだとしたら、各種の検定試験をクリアした上で得られる公的資格や語学レベルならばスペックの「当たり」は良くなるはずである。ところが、上でも見たように、こうしたスペックはマッチングの現場では重視されていないようである。

ここまで職種の概念を明示せずに議論してきたが、ここで職種とは何かを考えてみたい。しばしば、事務の仕事とか営業の仕事という具合に職種分類をするが、果たしてそれで十分であろうか。

例えば、事務の仕事だけを微にいり細にいり見ていけば、人事や総務、経理といった分類ができ、さらに人事の中にも給与計算や福利厚生、労務管理、教育訓練と様々な仕事・業務に細分することができる。そうした業務軸とは別に、産業特性によって仕事・業務に求められる幅が違ってくる可能性がある。上でも見たように、事務系や営業系では他の産業からの応募があり、採用に至るケースも他の職種に比べて高い。一方で、IT系職種の場合には異業種からも経験不問で応募してくるが、採用の段階で業種経験が重視されて採用に至らない。つまり、採用・不採用は業務軸と産業軸が絡み合いながら決まっていくのであろう。

8) しばしば、「あの会社で10年もがんばったんだから(いい人材だ)とが」その会社で10年やったからといってもねえ(それほどでもないよ)」という言葉が聞かれる。これは、職種や業種に前職の企業でだけ特に通用するスキル(企業特特殊のスキル)が含まれていたり、企業それぞれにキャリア作りの特徴があるため、年齢や勤続年数が同じであっても転職希望者間のスキルレベルには散らばりがあるからである。つまり、職種や業種といった指標は企業特特殊のスキルが含まれているため、スキルレベルをより一般化した指標では表わせないである。

2) 応募関数の推定結果

求人企業の提示する条件が応募者数にどう影響するかを検討してみる。van Ours and Ridder(1992)やBurdett and Cunningham(1998)は、応募者数が多い場合に空席を埋めることが容易であることを見出している。このことは質の高い応募者をたくさん集めることが、良いマッチングに繋がるということである。

推定は従属変数に応募者数を取り、以下のような式を最小二乗法で行った。

$$\text{応募者数} = f1(\text{職種、求人企業の要求学歴、要求資格、要求語学レベル、要求産業経験、要求経験年数、企業規模})$$

職種や企業規模によって求職者を集めやすいケースがあるため、それらをコントロールするために職種ダミーと企業規模ダミーを推定式に加えた。学歴は、先に説明したように変数の値が大きくなると求人企業の学

表6 応募関数の推定結果

従属変数: 応募者数 推定方法: OLS

	全サンプル		事務系		営業系		IT系		技術系	
	パラメタ		パラメタ		パラメタ		パラメタ		パラメタ	
定数項	0.560 (0.341)		0.877 (0.405)	**	1.056 (0.312)	***	3.237 (0.296)	***	1.709 (0.391)	***
営業系	2.500 (0.206)	***								
IT系	2.698 (0.228)	***								
技術系	- 0.220 (0.219)									
要求学歴	0.020 (0.005)	***	0.036 (0.007)	***	0.037 (0.005)	***	- 0.005 (0.005)		0.033 (0.006)	***
要求資格	3.023 (0.198)	***	3.425 (0.249)	***	3.475 (0.209)	***	1.755 (0.193)	***	4.092 (0.260)	***
要求語学レベル	- 0.341 (0.075)	***	- 0.579 (0.113)	***	- 0.306 (0.071)	***	- 0.401 (0.073)	***	- 0.537 (0.092)	***
要求産業経験	2.652 (0.173)	***	3.534 (0.213)	***	1.524 (0.146)	***	2.257 (0.152)	***	2.094 (0.197)	***
要求経験年数	- 0.161 (0.053)	**	- 0.088 (0.064)		- 0.063 (0.056)		- 0.109 (0.071)	*	- 0.129 (0.071)	*
1000 ~ 4999人規模	2.458 (0.229)	***	3.259 (0.301)	***	1.957 (0.223)	***	0.865 (0.233)	***	3.237 (0.302)	***
100 ~ 999人規模	0.842 (0.453)	*	0.541 (0.572)		0.234 (0.411)		0.355 (0.449)		- 0.295 (0.721)	
99人未満規模	- 0.669 (1.000)		- 1.556 (1.190)		- 1.317 (0.886)		- 0.768 (1.076)		- 0.649 (1.648)	
サンプル数	14636		10529		11197		11192		10990	
R2	0.071		0.067		0.048		0.036		0.056	
adj-R2	0.071		0.066		0.047		0.036		0.055	
F値	93.55		84.15		62.44		46.87		72.65	

注: 括弧内は標準誤差

歴に対する許容範囲が広がるから、推定パラメタは正值が予想される。これ以外の変数は、要求水準が高くなるとそれに合うような求職者は少なくなると考えられるから、推定パラメタは負値をとることが期待される。

推定結果は表6の通りである。推定は全サンプルと職種別に行った。全サンプルの結果で、コントロール変数である職種を見ると、営業系とIT系の募集で事務系や技術系に比べ応募者数が多いことがわかる。全サンプルの推定結果では定数項が不安定であるが、職種別の結果でも事務系に比べて、営業系やIT系の応募数が多い。ところが、平均値で見ると事務系は5.0人、技術系5.4人に対して、営業系4.2人、IT系4.6人が応募している。このことは、事務系では、他の職種に比べて、企業の提示条件自体が応募者数を増やす効果のあることを示している。

もう一つのコントロール変数である企業規模は規模が大きいほど応募者数が多い。これは規模の大きい企業ほど雇用条件が良いからであろう。ただし、レファレンスグループである5000人以上規模よりも1000～4999人規模で応募者数が多い点について合理的な説明は出来ない。

さて、求人の条件は、資格と産業経験を除いて、期待された符号が推定された。すなわち、学歴は統計的に有意な正值、語学レベルと経験年数は統計的に有意な負値である。他方、資格と産業経験については負値が期待されたが、結果は正值が推定されており、産業や資格といった条件は絞り込んだほうが増えることになる。

ここで資格に注目すると、それは公的に格付けされており、企業にとっては求職者のスキルがある程度保証される。それだけでなく、求職者にとっても求人企業

の業務内容が保証される。そのため、資格条件を提示することで、例えば同一資格を持つ他産業からの求職者など、応募者が増える可能性があるであろう⁹⁾。

では、職種別に見るとどのような特徴が見られるだろうか。先に示したように、平均値で見ると事務系は求人当たりの応募者数が多いにもかかわらず、推定された定数項は他の職種に比べて小さな値であった。このことは、求人条件の説明力が事務系で高いことを示唆するが、どの条件の説明力が高いのだろうか。まず、自由度修正済み決定係数はたしかに事務系の値が大きく、事務系で応募者数に対して求人条件の説明力が高いことがわかる。さらに、産業経験や企業規模(1000～4999人)の推定パラメタの値は事務系が高く、平均値周りで計算した弾力性で比較しても同様である。すなわち、他の条件は同じであっても、事務系の場合は産業経験や企業規模が重要な募集条件となっているということである。ただし、推定結果の全般に言えることは、今回取り上げた説明変数では応募者数を説明することが難しく、9割以上は誤差項が説明している¹⁰⁾。

- 9) ただし、このデータは職業紹介事業だけを対象としており、広告などによる募集とは異なるかもしれない。
- 10) もちろん、これ以外の変数では地域や提示賃金といった要素も重要である。ただし、今回のデータでは提示賃金が必ずしも正確に調べられていないので、変数として加えていない。

3) マッチング関数の推定

では、募集条件と求職者の条件の一致/不一致は採用の決め手にどう影響しているだろうか。求人企業が採用できた場合は1、出来なかった場合は0をとる離散型変数を従属変数とし、以下のような式をプロビットモデルで推定した。

採用の有無 = f1 (職種、求人企業の要求学歴、要求資格、要求語学レベル、要求産業経験、要求経験年数、企業規模、応募者の学歴、応募者の平均年齢、職種一致度、資格一致度、産業一致度、経験年数一致度、語学一致度、年齢一致度、企業規模上方移動)

表7 求人企業別マッチング関数の推定結果

従属変数：採用あり企業 = 1、採用なし企業 = 0 推定方法：プロビットモデル

全サンプル	パラメタ	限界効果	パラメタ	限界効果	パラメタ	限界効果
定数項	- 0.871 (0.128)	*** - 0.215	- 0.844 (0.124)	*** - 0.206	- 1.049 (0.131)	*** - 0.255
営業系	0.167 (0.038)	*** 0.041	0.231 (0.038)	*** 0.056	0.214 (0.038)	*** 0.052
IT系	0.356 (0.042)	*** 0.088	0.456 (0.043)	*** 0.111	0.437 (0.043)	*** 0.106
技術系	0.545 (0.058)	*** 0.135	0.303 (0.043)	*** 0.074	0.505 (0.059)	*** 0.123
要求学歴	0.001 (0.001)	0.000	0.001 (0.001)	0.000	0.002 (0.001)	* 0.000
要求資格	0.229 (0.034)	*** 0.057	0.212 (0.034)	*** 0.052	0.203 (0.034)	*** 0.049
要求語学レベル	- 0.095 (0.022)	*** - 0.023	- 0.087 (0.022)	*** - 0.021	- 0.090 (0.022)	*** - 0.022
要求産業経験	0.053 (0.043)	0.013	0.135 (0.044)	*** 0.033	0.132 (0.044)	*** 0.032
要求経験年数	- 0.024 (0.011)	** - 0.006	- 0.022 (0.011)	** - 0.005	- 0.021 (0.011)	** - 0.005
1000 - 4999人規模	0.074 (0.041)	* 0.018	0.076 (0.041)	* 0.019	0.073 (0.041)	* 0.018
100 - 999人規模	0.000 (0.084)	0.000	- 0.023 (0.085)	- 0.006	- 0.029 (0.085)	- 0.007
99人未満規模	0.076 (0.174)	0.019	0.078 (0.175)	0.019	0.077 (0.175)	0.019
応募学歴(高卒)	- 0.124 (0.075)	* - 0.031	- 0.125 (0.077)	- 0.030	- 0.129 (0.077)	* - 0.031
応募学歴(専門学校卒)	- 0.146 (0.066)	** - 0.036	- 0.170 (0.068)	** - 0.041	- 0.178 (0.068)	*** - 0.043
応募学歴(短大卒)	- 0.082 (0.105)	- 0.020	- 0.140 (0.108)	- 0.034	- 0.146 (0.108)	- 0.035
応募学歴(高専卒)	0.078 (0.145)	0.019	0.015 (0.147)	0.004	0.048 (0.147)	0.012
応募学歴(大学院卒)	- 0.003 (0.065)	- 0.001	- 0.030 (0.066)	- 0.007	0.000 (0.066)	0.000
応募年齢	- 0.022 (0.003)	*** - 0.005	- 0.023 (0.003)	*** - 0.006	- 0.023 (0.003)	*** - 0.006
職種一致度(大分類)	0.482 (0.051)	*** 0.119			0.271 (0.054)	*** 0.066
職種一致度(小分類)			0.466 (0.028)	*** 0.114	0.422 (0.030)	*** 0.103
資格一致度	- 0.080 (0.038)	** - 0.020	- 0.070 (0.038)	* - 0.017	- 0.065 (0.039)	* - 0.016
産業一致度	0.065 (0.071)	0.016	0.060 (0.072)	0.015	0.056 (0.072)	0.014
経験年数一致度	0.033 (0.079)	0.008	0.011 (0.080)	0.003	0.012 (0.080)	0.003
語学一致度	- 0.041 (0.048)	- 0.010	- 0.056 (0.049)	- 0.014	- 0.057 (0.049)	- 0.014
年齢一致度	0.029 (0.023)	0.007	0.038 (0.024)	0.009	0.036 (0.024)	0.009
企業規模上方移動	- 0.075 (0.050)	- 0.019	- 0.077 (0.051)	- 0.019	- 0.078 (0.051)	- 0.019
サンプル数	14636		14636		14636	
対数尤度	- 6492.808		- 6400.934		- 6388.152	
制限付対数尤度	- 6760.204		- 6760.204		- 6760.204	
2乗値	534.7908		718.5402		744.103	

全サンプルを利用した推定結果は表7のとおりである。職種を見ると、事務系に比べて、営業系、IT系、技術系の順に採用企業の割合が高い。

企業の募集条件では、学歴と産業経験を除いて統計的に有意なパラメタが推定されている。すなわち、資格は正値が推定されており、それを募集条件としない企業に比べて採用できる確率は高くなる。また、語学レベルは負値であり、高い語学レベルを要求するほど採用が難しくなることを示している。経験年数についても負値で、長い経験年数が応募条件になると採用確率が低下する。注意すべきことは、これらの効果は単に応募者数の違いを反映しているわけではないという点である。

応募者の学歴について見ると、高卒や専門学校卒者の応募が多い企業では有意に採用する確率が低下するが、それ以外は有意な効果はない。

では求人と求職者の条件の一致度はどうか。もし条件のミスマッチが採用決定に重要な影響を与えているなら、求人・求職間の条件が一致しているほど採用確率は高まるはずである。しかしながら、推定結果は期待通りにはならなかった。唯一、職種一致度だけは統計的に有意な正値であり、職種が一致していると採用確率は高まることがわかる。限界効果は大分類で0.07、小分類で0.10程度であり、採用確率が0.174であることを考えると、職種一致度はかなり重要である。この点は素朴な観察の結果と若干違う結果である。

以上の結果は職種別に見た時も同じである(表8)。特徴としては、IT系では職種大分類が有意ではなく、小分類だけが有意である点である。他の職種でも大分類よりも小分類の限界効果が大きな値である。このことは、職種を細かく分類することがマッチング確率を高くする、ということを示唆している。

表9でもう一度このことを確認しておこう。表9は

全サンプルを利用して、説明変数のセットをかえて推定した時にモデルの説明力がどう異なるかを見たものである¹¹⁾。その結果、最も説明力が落ちるのは2つの職種分類を除いた時で、基準ケースに比べて約6割の説明力にある。その次が小分類の職種で、約7割程度に落ちる。それ以外は、大きくても1割程度説明力が落ちるくらいである。それだけ、職種が一致することはマッチングにおいて重要な要素である。

しかしながら、それでもモデルの説明力は5.5%程度である(全サンプルの場合)。職種別に推定した場合も、多かれ少なかれ同じ水準である。9割以上は誤差項が説明しているのである。本稿の分析では説明変数として加えていない要因(例えば提示賃金や地域)もあるから、今後はこうした変数を加えて推定を行う必要が勿論ある。けれども、5.5%というのはマッチングとしてはあまりにも非効率ではないだろうか。

11) プロビットモデルで疑似決定係数を計算する方法はいくつか存在するが、ここでは1-
(対数尤度 / 制限付対数尤度) で計算した。

表8 求人企業別マッチング関数の推定結果(求職職種別)

従属変数: 採用あり企業 = 1、採用なし企業 = 0 推定方法: プロビットモデル

	事務系		営業系		IT系		技術系	
	パラメタ	限界効果	パラメタ	限界効果	パラメタ	限界効果	パラメタ	限界効果
定数項	- 0.616 ** (0.138)	- 0.160	- 0.559 *** (0.134)	- 0.134	- 0.286 ** (0.125)	- 0.067	- 0.752 *** (0.147)	- 0.184
要求学歴	0.003 ** (0.001)	0.001	0.003 *** (0.001)	0.001	0.000 (0.001)	0.000	0.004 *** (0.001)	0.001
要求資格	0.206 *** (0.037)	0.053	0.264 *** (0.043)	0.063	0.207 *** (0.037)	0.049	0.223 *** (0.040)	0.055
要求語学レベル	- 0.155 *** (0.029)	- 0.040	- 0.119 *** (0.025)	- 0.029	- 0.084 *** (0.025)	- 0.020	- 0.093 *** (0.024)	- 0.023
要求産業経験	0.096 ** (0.046)	0.025	- 0.167 *** (0.045)	- 0.040	- 0.014 (0.047)	- 0.003	0.046 (0.057)	0.011
要求経験年数	- 0.026 ** (0.011)	- 0.007	- 0.017 (0.012)	- 0.004	- 0.018 (0.013)	- 0.004	- 0.021 * (0.013)	- 0.005
1000 - 4999人規模	0.143 *** (0.047)	0.037	0.019 (0.048)	0.005	0.077 (0.048)	0.018	0.087 * (0.048)	0.021
100 - 999人規模	0.037 (0.093)	0.010	- 0.004 (0.090)	- 0.001	0.085 (0.093)	0.020	- 0.248 * (0.129)	- 0.061
99人未満規模	0.108 (0.183)	0.028	0.085 (0.178)	0.020	- 0.078 (0.231)	- 0.018	0.305 (0.240)	0.075
応募学歴(高卒)	- 0.081 (0.083)	- 0.021	- 0.069 (0.085)	- 0.017	- 0.006 (0.094)	- 0.001	- 0.102 (0.090)	- 0.025
応募学歴(専門学校卒)	- 0.138 * (0.075)	- 0.036	- 0.083 (0.071)	- 0.020	- 0.204 ** (0.090)	- 0.048	- 0.065 (0.074)	- 0.016
応募学歴(短大卒)	- 0.206 (0.141)	- 0.053	- 0.150 (0.122)	- 0.036	- 0.130 (0.124)	- 0.030	- 0.199 * (0.116)	- 0.049
応募学歴(高専卒)	0.109 (0.150)	0.028	0.109 (0.147)	0.026	0.169 (0.169)	0.040	0.197 (0.246)	0.048
応募学歴(大学院卒)	0.062 (0.072)	0.016	0.032 (0.067)	0.008	- 0.016 (0.073)	- 0.004	0.192 * (0.099)	0.047
応募年齢	- 0.026 *** (0.004)	- 0.007	- 0.024 *** (0.003)	- 0.006	- 0.027 *** (0.003)	- 0.006	- 0.032 *** (0.003)	- 0.008
職種一致度(大分類)	0.127 *** (0.035)	0.033	0.122 *** (0.035)	0.029	0.012 (0.038)	0.003	0.334 *** (0.072)	0.082
職種一致度(小分類)	0.500 *** (0.033)	0.130	0.366 *** (0.034)	0.088	0.343 *** (0.035)	0.081	0.409 *** (0.036)	0.100
資格一致度	- 0.110 *** (0.041)	- 0.028	- 0.073 (0.048)	- 0.017	- 0.020 (0.042)	- 0.005	- 0.076 (0.048)	- 0.019
産業一致度	0.086 (0.074)	0.022	0.052 (0.081)	0.013	- 0.020 (0.087)	- 0.005	0.084 (0.092)	0.021
経験年数一致度	- 0.021 (0.083)	- 0.005	0.036 (0.089)	0.009	0.123 (0.095)	0.029	- 0.072 (0.107)	- 0.018
語学一致度	0.039 (0.060)	0.010	- 0.020 (0.054)	- 0.005	- 0.127 ** (0.057)	- 0.030	- 0.064 (0.056)	- 0.016
年齢一致度	0.040 (0.027)	0.010	0.029 (0.027)	0.007	0.019 (0.027)	0.004	0.047 (0.029)	0.012
企業規模上方移動	- 0.088 (0.057)	- 0.023	- 0.044 (0.057)	- 0.011	- 0.103 (0.058)	- 0.024	- 0.012 (0.061)	- 0.003
サンプル数	10529		11197		11192		10990	
対数尤度	- 4845.017		- 4847.081		- 4753.523		- 4847.761	
制限付対数尤度	- 5156.203		- 5057.521		- 4939.448		- 5106.806	
2乗値	622.37		420.8815		371.8498		518.0903	

表9 モデルの説明力

	説明力(注)
基準	100
企業の募集条件	89.2
学歴一致度	98.5
経験一致度	99.5
職種一致度	59.1
職種一致度(小分類)	71.9
職種一致度(大分類)	96.6

(注) すべての説明変数を加えたときのモデルの当てはまり具合を100とする。

5. むすびにかえて

企業がどの要素を重視して採用しているのかがわかれば、転職希望者はその要素を中心に投資することができる。しかし、企業の採用行動を説明したモデルの説明力はとても悪く、9割以上は誤差項が説明するという結果であった。

それは、スペック以外の様々な情報がマッチングの現場では飛び交っているからでもある。例えば、民間職業紹介会社へヒアリングしたところ、「求人企業の職場の人員構成も重要なんですよ」との指摘があった。「企業側（例えば社長）がある転職希望者を気に入ったとしても、いっしょに働くであろう上司や同僚はその人を気に入らないかもしれない。案外、こうしたことで不幸な転職になるケースも多いんです」と言うのである。こうした情報は新聞や就職情報誌などの募集広告には載っていない「アナログな情報」である。こうしたアナログな情報が、どの程度でマッチングに影響しているかは本稿の分析では不明であるが、重要な要素である。

さらに、職種や産業といった一見してわかり易い情報にも「アナログ情報」が含まれている可能性がある。「人事」という職種を例にとろう。一口に人事と言ってもそこには様々な仕事業務があり、それらに関する知識や能力の方向性とレベルの深さは様々である。人事や労務を担当してきた人、採用や教育を担当してきた人、社会保険を担当してきた人、福利厚生を担当してきた人、などなど。もちろん、それだけを専門にする人は少ないはずではあるが、前職でのキャリアの積み方や経験によって、知識・能力の方向性とレベルは違ってくるという。また、企業によっては他の部門、例えば「総務」や「秘書」が担当しているかもしれない。このような情報は同じ企業の中であれば良くわかるも

のであるが、外部の企業にとっては不明な点が多い。

ただし、こうした「アナログ情報」がマッチングの現場では重要であり、それを仲介する人たちの能力によってマッチング確率が変わってくることもあるのである¹²⁾。マッチングの現場でどのような情報がどのようにして流通しているのかについては今のところ不明であるが、ジョブ・マッチングを高度化していくために「情報」の正しい生産が職業紹介に求められている。

補論 求人開拓営業の役割 RA調査の結果から

ここでは、ジョブ・マッチングに対して求人開拓営業担当者がどのような役割を果たしているかを、RA調査を利用して考えてみたい。なお、RA調査は、人材紹介におけるマッチング現場でどのような情報が実際に利用されているかを明らかにする目的で、平成11年12月に民間職業紹介会社の求人開拓営業担当者向けに行った。ちなみに、この紹介会社では求人開拓営業担当者を指してRA（リクルーティングアドバイザー）と呼んでいる。

まず、1ヶ月にどの程度の頻度で求人企業と接触しているかを尋ねた。回収されたアンケートの結果、平均値は3.8回であった。この結果と、本文で分析した内定（および入社）率とクロス集計すると¹³⁾、付表1のようになる。この表は、すべての担当者が扱った求人＝求職の内定率が5.62%に対して、1ヶ月に1度だけ求人企業を接触しているRAが扱った求人＝求職の内定率が6.52%であったと読む。直感的には求人企業と接触が多ければ求人情報の厚みが増すと考えられるから、接触頻度と内定率の間には正の相関があると期待された。しかし、付表1は必ずしもそのような結果ではなく、接触回数と内定率の間には一定の関係は見られ

12) 補論を参照されたい。
 13) 平成11年7月から11月末までのデータを利用した。

つくような求人情報を流していないことを示唆している。

では、内定に結びつくような求人情報を得るために担当者はどのような苦勞をしているのだろうか。実は、平均よりも内定率の高いRAが重視しているのが求人票への書き込みであることがわかる。

アンケートで「求人企業の情報について、CA(キャリアアドバイザー=求職者へのアドバイスや求人 の斡旋を担当)にどのような手段でフィードバックするのがもっとも成果に結びつきやすいと思いますか」と尋ねた。単純集計の結果で最も多かったのが「RAとCAの個人的な接触」であったが、そう答えたRAの内定率は平均内定率よりも高くない。むしろ、答えの少ない「求人票」を重視するRAの内定率は11%を上回っているのである(付表2)。さらに、求人票を重視しているRAが扱う求人=求職の職種マッチングが全体に比べて高い傾向がある(付表3)。こうしたことから、求人票への書き込みは情報を伝える上で最も基本的なことであるが、これを人一倍重視することが内定につながるのである。

しかしながら、他のRAが求人票の書き込みを疎かにしているとは考えられない。求人票がRAとCA間の情報のやり取りの基本中の基本だからだ。ただし、個人的に接触して口伝に情報をやり取りする場合との大きな違いは、求人票が一度に多くのCAに情報を伝えられる点にある。そのため、個別のCAにいちいち情報を流すよりも効率が良いのかもしれない。

職業紹介の現場では求人、求職に関する情報が飛び交っているが、それらを効率よく伝えることが出来るかどうかがジョブ・マッチングの出来・不出来を決する。ここまでの分析では求人票を重視しているRAがどのように求人情報の「書き込み」を行っているかは明らかではないが、彼らが独自のセンスでマッチング効率を高めるような工夫を行っているものと想像される。

付表1 求人企業との接触頻度と内定率の関係 (%)

頻度	0~1回	1回	1~2回	2回	2~3回	3回
内定率	8.7	6.52	5.62	4.89	12.5	4.04
頻度	5回	10回	20回	平均		
内定率	3.65	5.84	3.6	5.62		

注：太字の数字は平均内定率よりも内定率が高いことを示す(以下同様)

付表2 CAに情報をフィードバックする際に重視している手段と内定率の関係 (%)

手段	情報共有会	個人的な接触	求人票	平均
内定率	4.58	5.47	11.25	5.62

付表3 CAに情報をフィードバックする際に重視している手段と職種一致度の関係 (%)

手段	情報共有会	個人的な接触	求人票	平均
職種一致度1	64.92	68.87	76.88	68.73
職種一致度2	66.82	69.88	77.5	69.72

注：職種一致度1は求人希望職種と求職職種の一致度、一致度2は求人経験職種と求職職種との一致度をさす。なお、職種一致度は小分類で行った(本文参照)。

参考文献

阿部正浩・神林龍・李昇烈(1999)「スキル・ミスマッチとスペック・ミスマッチ」、『Works』36号、リクルートワークス研究所
 Burdett, K. and E. J. Cunningham(1998) 'Toward a Theory of Vacancies,' Journal of Labor Economics, Vol.16 No.3, 445-78
 Diamond, P. A. (1971) 'A Model of Price Adjustment,' Journal of Economic Theory, vol.3, 156-68
 Mortensen, D. T. (1986) 'Job Search and Labor Market Analysis,' Handbook of Labor Economics(ed. by Ashenfelter, O. and R. Layard), North-Holland(chap.13)
 van den Berg, G. (1999) 'Empirical Inference with Equilibrium Search Models of the Labour Market,' The Economic Journal, 109(june), F283-306
 van Ours, J. and G. Ridder(1992) 'Vacancies and the Recruitment of New Employees,' Journal of Labor Economics, vol.10 no.2, 138-55

2. 転職求職者の横顔

東京大学大学院経済学研究科博士課程 神林 龍

「転職」という言葉であらわされる現象は、いまもって曖昧というヴェールに覆われている。

1990年代初頭以降の長引く経済不況のなかで、それまで日本的経営といわれてきたシステムは時代に合わないものとされ、労働市場で人々の移動をもっと活発にすることが、暮らしを豊かにするといわれるようになった。若年層の就業意識が変化し、ひとつの職にとくにこだわらなくなったという意見も聞く。この意見に従えば、急激に上昇した若年層の失業率は、それ自体あまり深刻な問題とはならないし、転職は自らのキャリア・アップを可能にするまたとないチャンスとなる。専門的な技量を身につけて労働市場を闊歩する将来像は、多くのひとびとを惹きつけたであろう。

しかしその一方で、若年者の離転職は高度成長期にもみられたことで、技能形成の遅れや不安定な生活基盤につながり、必ずしも好ましいことではないという意見も根強い。彼らによれば、実際の離転職者は転職を繰り返す傾向にあり、賃金も、一箇所に勤続するひとに比べると上昇は鈍い。このような場合、初職を得るときに十分な情報を得ていなかったり、その時々々の経済状況によって十分な処遇を受けられなかったりすることが、離転職を試みる大きな要因となっていると指摘されている。

このような相反するイメージを、「転職」という言葉はもっている。1999年6月に職業安定法が改正になり、職業紹介事業への営利企業の参入が原則解禁された。その背後には、転職市場に市場原理を導入することによって、労働市場の効率性が増大するという考え方が

ある。しかし、転職市場における市場原理の機能については、議論の過程では必ずしも十分考慮されたとはいえず、営利職業紹介事業がどちらのイメージの「転職」を支援することになるのかについては曖昧なままである。

1. 転職求職者の属性

転職求職者とはどのような人々なのだろうか、ここではデータからその概要を把握しよう。

対象となるのは、1999年7月20日から12月までの4ヶ月余の間に、A社を訪れて転職活動を行った人のうち、調査時点で何らかの成果を残した3,256人である。通常、A社の転職活動は、担当者(A社ではキャリア・アドバイザーと呼ばれている：以下CAと略す)と相談のうえ推薦を受け、求人企業へ応募することを主な内容とする。ここで「何らかの成果を残した」とは、少なくともひとつの応募の結果が定まった、ということにしよう。したがって、4ヶ月余のうち、少なくともひとつの応募の成否が確定した求職者が、3,256人いたということになる。なかには、7月20日以前に登録を行い、すでに転職活動に入っていた者も少なからずいるし、すべての登録者が期間中に転職を成功させているわけではない。そもそもA社を頼る転職求職者が何らかの属性をすでにもっている可能性はもとより、登録から転職の成功までをカバーする、いわゆる「完結データ」ばかりではないことには注意をしておこ

う。

▶ 年齢 ◀

さて、A社の転職求職者3,256人の平均年齢は、32.5歳で、最年少は21歳、最年長は61歳であった。この分布を示したのが図1-1および図1-2である。分布の特徴としては、28歳と34歳にふたつのピークをもつこと、年齢が高い層の裾が重いことがあげられる。標準偏差は6.2程度だったので、年齢分布は26歳から

38歳までにだいたい収まる格好をしており、大部分が20歳代後半（34%）と30歳代前半（29%）で占められていることがわかる。ただし、30歳代後半が19%、40歳代以上が計14%と少なくない。現在の経済状況では、30歳代後半や40歳代以上になると転職するのは難しく、とりわけ今回分析の対象としているような民間の営利職業紹介では扱いにくいとされている。それにもかかわらず、実際には少なからずの中高齢者が転職活

図1-1 転職求職者の年齢分布

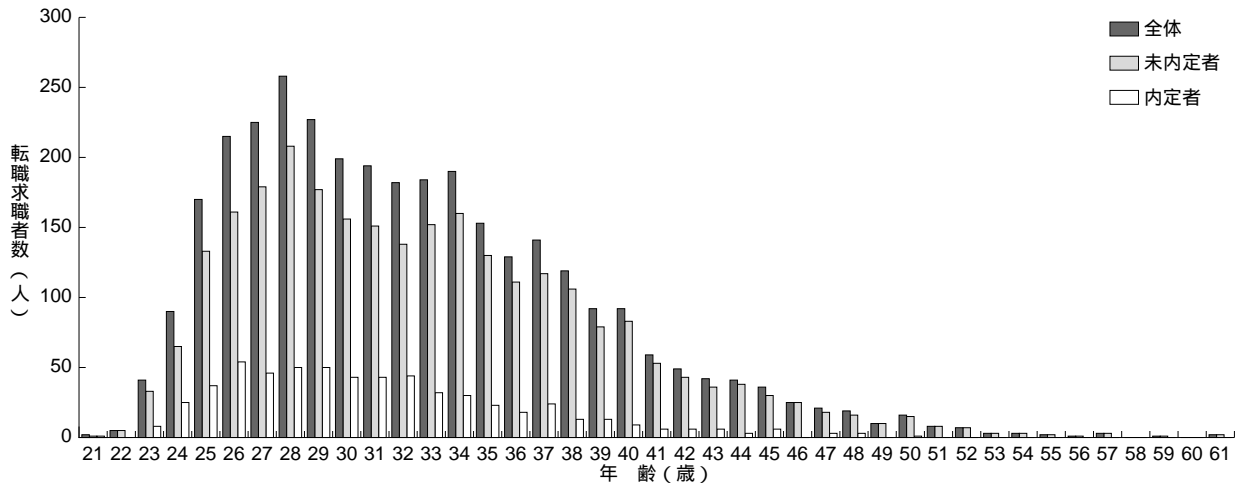
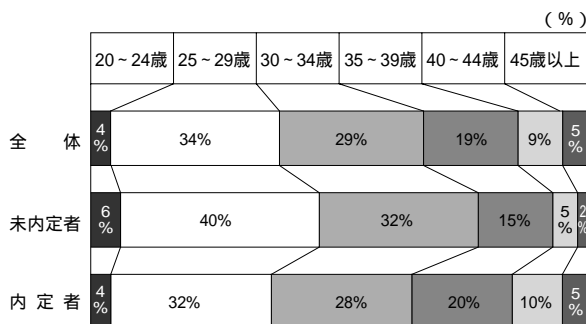


図1-2 内定者・未内定者別年齢階層分布



動に従事しているのが窺える。

▶ 年収 ◀

次に現在の年収をみてみよう。図2-1として現在の収入を100万円毎に階層化してまとめてみた。現在の年収がわかるのは768人と、全体の1/4弱に過ぎず、また転職斡旋者への申告の数値であることにも注意が必要であろう。全体としてみると、平均576万円、最小で129万円、最大で1500万円である。ただし、標準偏差が219と大きく、ばらついている。このことは、様々な年齢階層の求職者が入り混じっていることと無縁ではない(図2-2)。低い収入階層は、若年者で占められている割合が大きい。逆に高い収入階層は、比較的高年齢者で占められている割合が大きい。ちなみに、年収1000万円以上の48人について年齢をみると、平均は

41歳で、その分布は30歳代後半以降に集中している。他方、20歳代後半では平均413万円、30歳代前半では546万円と、高年齢ほど高収入を得ており、この点では一般の労働市場と同様の傾向をもっているといえるのではなかろうか。

もし、転職求職者の属性も一般の労働市場で観察される特徴を有するのであれば、現在の年収は前職の経験年数にも影響されるはずである。これを単純に示したのが図2-3で、前職の経験年数が大きいほど、平均的な年収も増加していることを示している。

職種別にしてみるとどうだろうか。職種別に平均年収と最小年収、最大年収を示したのが図2-4である。どの職種でも、平均年収は600万円前後で、とりたてて大きな職種はなさそうであり、最大年収も1000万円

図2-1 内定者・未内定者別年間収入

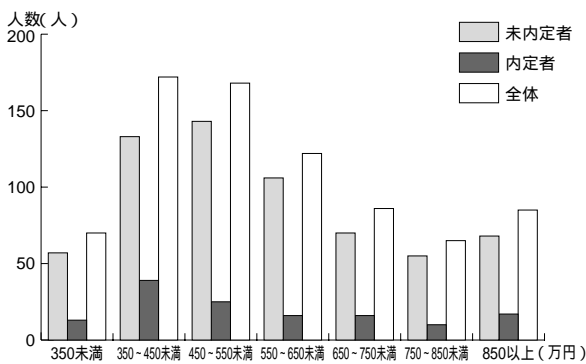


図2-2 所得階層別年齢分布

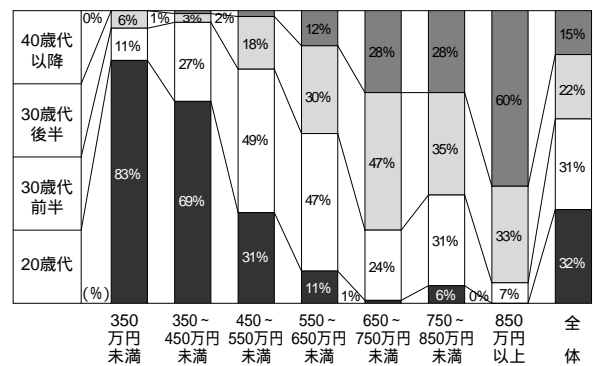


図2-3 前職経験年数別平均年収

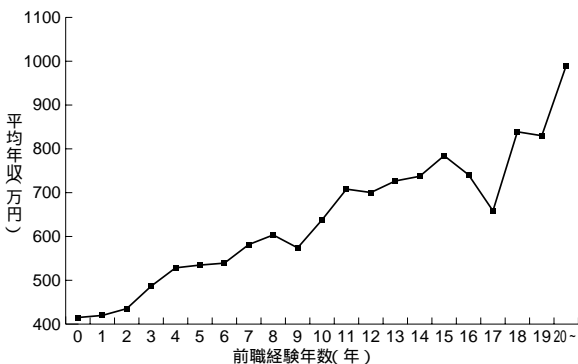
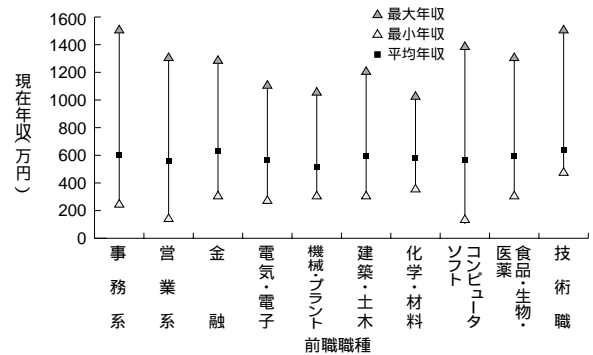


図2-4 職種別現在平均収入



を越えている。

▶ 転職歴(経験社数) ◀

転職歴については、経験した会社の数がわかる(図3-1、図3-2)。未経験が1人(24歳)という例外はあるものの、およそ半数が1社のみと答えており、今回は初めての転職行動であることを示している。ただし、2社以上を経験している、つまり今回が2度目以降の転職活動であるのが残りの半数にのぼり、最大では8社(47歳)と数多くの転職を繰り返している求職者も含まれている。4社以上を経験した求職者は229人で全体の7%をしめ、彼らの平均年齢は37歳を数える。全体として、多くの経験は年齢に裏打ちされているとはいえるが、しかし、4社以上を経験した求職者のなかには、26歳の最年少をはじめ18人の20歳代が含まれていることは注目すべきであろう。年齢階層別に逆からみたのが、図3-3である。30歳代前半までは、年齢階層を経るにしたがって経験した会社の数が増加する、つまり転職経験が増加する傾向がありそうである。全体的には、転職経験は30歳代前半までに一定のペースで積んでいき、30歳代後半以降転職活動はあまりなかったことが窺える。

転職経験と直前職種の在職年数は何か関わりがあるだろうか。一般的には、転職経験が豊富ならば直前職種の在職年数は少ないように思える。しかし、直前の職の勤続年数をみても、経験社数1社の場合には平均6.6年(30.7歳)、2社の場合には平均6.9年(32.8歳)、3社の場合には平均8.1年(35.2歳)、4社以上の場合には平均8.9年(36.9歳)と、経験が増すにつれて平均年齢・直前職の勤続年数も伸びていることがわかる。まえにみた年齢階層と経験社数との関係を考え合わせれば、過去の転職行動は20歳代末から30歳代前半にかけて終わっており、それ以降は何等かの形で勤続を続けていたひとびとが多いのがわかる。こ

図3-1 転職以前に経験した会社数

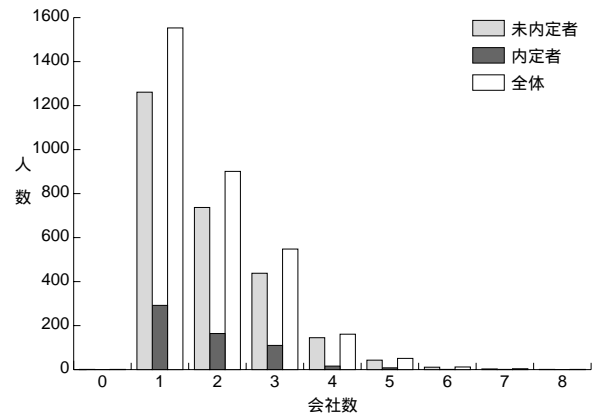


図3-2 内定者・未内定者別経験社数分布

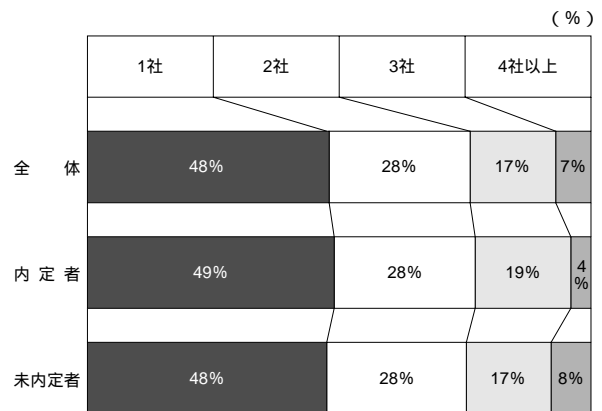
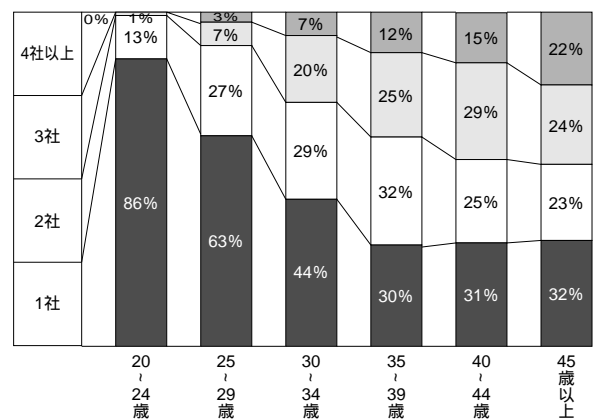


図3-3 年齢階層別経験社数分布



の観点からは、30歳代後半以降の転職求職者は30歳代前半までのひとびとと少々異なった背景をもつ可能性がある。

また、上記の4社以上を経験した18人の20歳代は、平均3.8年(27.7歳)と、やはり他に比較して短い。ただし、このデータでは直前に経験した職種の経験年数が表示されており、もしかすると企業が変わっても同様の職種に就いていた場合には連続して加算している可能性もある。

▶ 前職職種 ◀

転職求職者が、経験してきた職種はどうであろうか。転職直前の職種についてみてみよう。単純に職種別に求職者の数を数えたのが、図4-1である。前職職種による前職勤続年数の違いをみたのが、図4-2である。全体の平均は7.1年、化学・材料で短く、機械・プラントで長い。最小値は電気・電子と技術職の1年をのぞき、すべて0年であり、とりたてて大きな違いは見出せない。

図4-3は前職職種毎に経験社数の分布をみたものである。おおむね半数がはじめての転職であることには全

体としてかわりはないが、事務系、営業系、技術職では若干転職回数の多いものの占める割合が高い。平均前職経験社数でみると、事務系と営業系の約1.9社を筆頭に、金融、電気・電子、建築・土木、コンピュータソフト、技術職で約1.8社、機械・プラントと化学・材料が約1.7社と大きな相違はない。図4-4は前職職種毎に年齢階層の分布を示したものである。金融、機械・プラント、技術職で年齢階層が上方によっている

図4-2 前職職種別平均在職年数

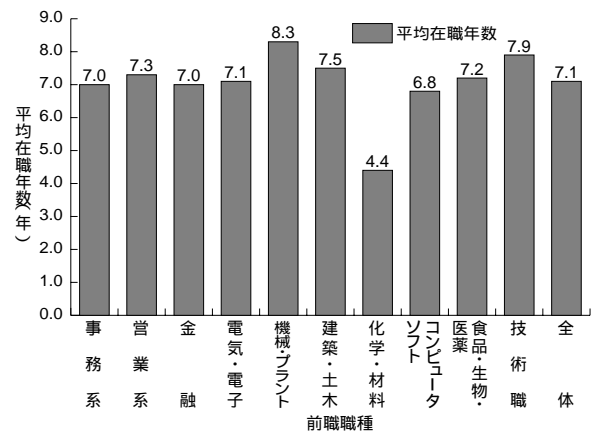


図4-1 前職職種別転職求職者数

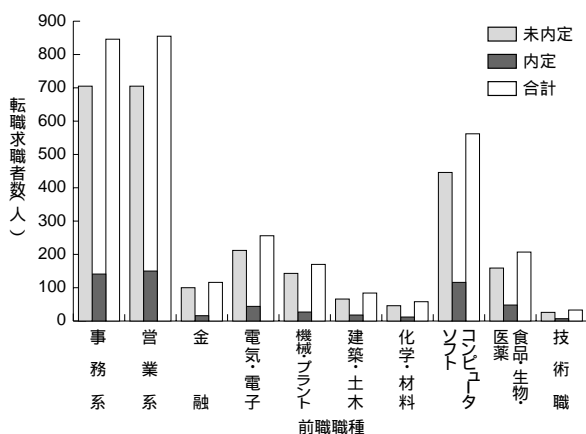
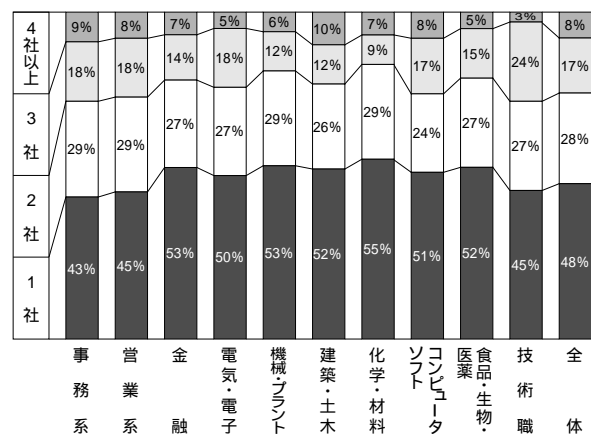


図4-3 前職職種別経験者数分布



のがわかる。この点を平均年齢で確かめたのが、次の図4-5である。金融、機械・プラント、技術職で高く、電気・電子、建築・土木、コンピュータソフトで低いのがわかる。

▶ 現在年収関数 ◀

以上、年齢、収入、経験社数、前職職種といった様々な側面から転職求職者をみてきた。ここで特徴的であったことをまとめると次のようになるだろう。

(1) 転職求職者は若年層に多いが、30歳代後半以降の

中高年齢層にも少なからずみられる。

(2) 転職求職者の現在年収も、年齢や経験年数に比例しており、一般の労働市場での特徴を備えている。

(3) 転職求職者の半数以上は、はじめての転職活動である。その一方、2回目以上の転職である人も少なくなく、年齢に比例して転職回数も多くなるが、30歳代後半以降になるとかわらなくなる。

(4) 前職職種による属性の違いはそれほど大きくない。

転職求職者に対しては様々なイメージが流布されて

図4-4 前職職種別年齢階層分布

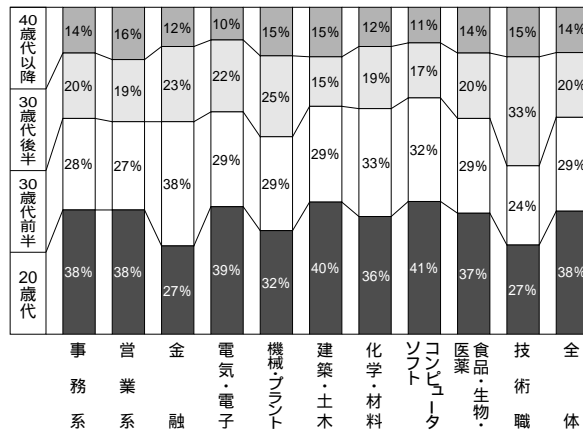


図4-5 前職職種別平均年齢

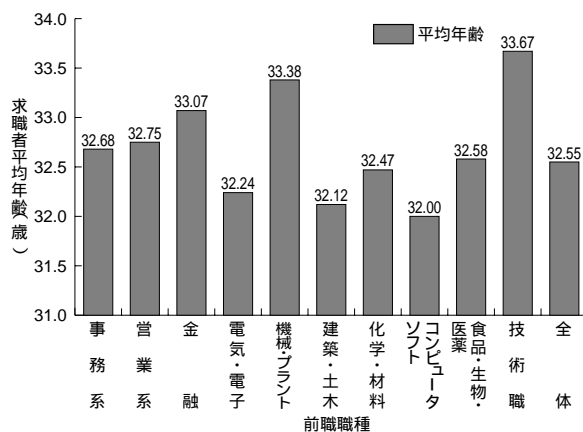


表1 現在の対数年収関数の推定

	モデル1		モデル2		モデル3	
	係数	p値	係数	p値	係数	p値
年齢	0.11	0.000	0.11	0.000	0.11	0.000
年齢^2	0.00	0.000	0.00	0.000	0.00	0.000
学歴ダミー	0.07	0.008	0.09	0.002	0.05	0.042
経験社数ダミー(1)	-0.04	0.050	-	-	0.04	0.022
経験社数ダミー(2)	-	-	-0.01	0.731	-	-
前職経験年数	0.00	0.093	0.01	0.038	-	-
前職職種ダミー						
営業系	-0.05	0.031	-0.05	0.027	-0.04	0.122
金融	0.07	0.167	0.07	0.125	0.07	0.143
電気・電子	0.00	0.938	0.00	0.958	0.00	0.974
機械・プラント	-0.12	0.010	-0.12	0.015	-0.11	0.015
建築・土木	-0.10	0.106	-0.10	0.115	-0.07	0.214
化学・材料	-0.07	0.410	-0.06	0.440	-0.08	0.300
コンピュータソフト	-0.02	0.452	-0.02	0.507	-0.01	0.720
食品・生物・医薬	-0.04	0.624	-0.05	0.550	-0.08	0.347
資格ダミー	0.00	0.883	0.00	0.960	0.01	0.487
定数項	3.61	0.000	3.72	0.000	3.59	0.000

	711	711	766
標本数	711	711	766
F値	62.99	62.39	72.31
R-squared	0.56	0.56	0.56

学歴ダミー：大卒および大学院卒を1、それ以外を0とした。
 経験社数ダミー：(1)は1社を0、2社以上を1とした。(2)は2社までを0、3社以上を1とした。
 前職職種ダミー：事務系を基準とした。
 資格ダミー：何等かの資格を有する場合は1、何の資格も有しない場合は0とした。

いる。労働市場の流動化を標榜する論者は、転職求職者は若く才気に溢れ、転職により年収を増大させていくことを強調する。一方、行き過ぎる規制緩和に警鐘を鳴らす論者は、転職求職者は運悪く自分に合った初職に就けなかったがゆえに転職せざるを得ないのであり、転職は必ずしも職業生活にプラスに働くわけではないことを指摘している。

ここで扱っているデータは、ある民間の職業紹介会社に登録した転職求職者である。その性格上、失業状態にある求職者は多くはないと考えられるし、全体の転職市場に比べると転職の緊急性も少ない可能性もある。これらのことを考慮すると、今回の分析の対象は、ある程度の経験を積んだ、転職市場では比較的条件のよいと思われる労働者が集まっていることを示唆している。彼らにとって、転職経験ははたしてプラスに働いていたのだろうか。このことを、現在年収に転職経験がどれだけ影響しているかで、測ってみよう。

年齢と年齢の二乗項、学歴ダミー(大卒以上を1とする)、経験社数ダミー(1)の場合には2社以上を1、(2)の場合には3社以上を1とする、前職経験年数、事務系を基準とした前職職種ダミー、資格の有無をあらわす資格ダミーを用いて、現在年収の対数をOLS推定したのが、表1に示した現在年収関数の推定である。技術職については変数が揃わなかったことからサンプルから取り除いた。

モデル1はすべての説明変数をとりあげた推定である。

年齢、年齢の二乗項、学歴ダミー、経験社数ダミー(1)、前職経験年数、営業系職種、機械・プラント職種の係数が10%水準で統計的に有意な値をとる。逆に資格の有無は現在年収にはあまり関係がないと出ている。ただし、年齢の二乗項、前職経験年数の係数の絶対値はそれほど大きくはなく、ほとんどゼロに近い。サンプルが比較的若年層を多く含むことなどがその原

因であろう。全体として、年齢や学歴が高い場合に現在の年収が大きい傾向がある。しかしここで注目すべきは、経験社数ダミーの効果であろう。モデル1では経験社数ダミー(1)は負の係数を取り、その統計的な有意性は十分であった。すなわち、過去に転職をしたことがある求職者の方が、はじめて転職活動に望む求職者に比較すると、現在の年収が低い傾向にある。一般に転職履歴がキャリア・アップとして有利に働くと考えられている民間職業紹介の求職者においても、過去の転職履歴は直前の収入に不利な影響を与えていることがわかる。

このことは、転職履歴の注目の仕方に影響されるであろうか。モデル1では、はじめての転職活動である求職者を0、過去に転職を行ったことがある求職者を1として、転職履歴の有無を区別した。モデル2では、1回までの転職を0とし、2回以上の転職経験を1として、転職履歴の有無というよりもむしろ転職歴の寡多を区別してみた。この推定結果の全体的な傾向はモデル1と変わらない。しかし、経験社数ダミー(2)については、その係数は負の方向を示すものの、統計的な有意性はかなり低下している。過去の転職の寡多は、やはり現在の収入に負の影響を与える傾向があるものの、転職の有無の影響に比較すると、その統計的な有意性は低かった。

年齢と前職経験年数にはある程度の相関関係が想定される。実際、年齢と前職経験年数の間には0.76という高い相関係数が観測される。この点を考慮して、前職経験年数を説明変数からはずしたものをモデル3として再推定してみた。しかし、このモデル3によっても、説明変数の係数はモデル1とほぼ同様の傾向を示し、とりわけ経験社数は負に計測されている。

この標本全体としては、過去の転職経験は直前の収入には必ずしもプラスに影響していなかったことを示していると結論付けられる。

2. 内定者と未内定者

前節では、転職求職者の属性を調べることにより、全体的なイメージを把握した。その結果、このデータにあらわれた転職求職者は、どちらかという条件のよい転職経験があまりマイナスに響いていなかった人々であるといわれているにもかかわらず、過去の転職経験は収入に結びついていなかった可能性が高いことが窺えた。

それでは、この人々は現下の転職を首尾よくこなすことができたのであろうか。本節では、現下の転職の成否に焦点を当てて、転職求職者の属性がどう影響を及ぼしているのかを考察したい。

もちろん、何をもって転職活動の成功・失敗ととらえるかは簡単ではない。入社直後はうまくいったと思えても、しばらくすると失敗に思える場合もあろう。逆に、様々な会社に応募して、結局現在の会社がよいと気付いて転職活動を止めるかもしれない。このような場合には、転職活動を失敗と一概に評価することはできないだろう。これらのことを考えて総合的に判断することが必要となる。

ここで扱うデータでは、残念ながら総合的に判断することはできないので、転職活動の結果、内定が獲得できた場合に転職活動の成功と一応のめやすをつけた。内定を取ることは転職が行われる最も基本的な前提条件である。実際には、内定をもらったとしてもすべての人が出社にいたるわけでもないし、さらにいえば、出社した人がすべて一定期間勤めるわけでもない。このデータでは内定までにいたったのは3,256人のうち269人(8.3%)、実際に出社したのはわずかに7人(0.2%)であった。

▶ 内定者と未内定者の属性の違い ◀

まずは内定者と未内定者で個人的な属性の違いがあるのだろうか。

年齢については図1-1、図1-2にみられる。未内定者に比べ、内定者の分布の方が若干低年齢層によっているかもしれないが、大きくはない。この点、平均年齢を計算してみると、未内定者の32.89歳に対して(標準偏差6.32)、内定者は31.04歳(標準偏差5.20)となつて、統計的に有意な差が発見される。

年収についてはどうだろうか。図2-1からはあまり大きな差は読み取れない。年齢と同様にt検定にかけると、未内定者の平均年収は576.63万円(標準偏差8.65)に対して、内定者の平均年収は573.48万円(標準偏差19.43)となつて、若干未内定者の方が大きい。この差は統計的には有意ではない。

経験社数を未内定者と内定者とで比較したのが図3-1と図3-2である。内定者の方が経験社数が少ないようにみられるが、未内定者の平均1.87社(標準偏差0.02)に対して、内定者は平均1.80社(標準偏差0.04)である。内定者の方が経験社数が少ない傾向が出ているが、この差は統計的には有意ではない。

しかし、前職経験年数で比較すると、差がはっきり出る。未内定者が平均7.32年(標準偏差0.11)に対して、内定者は平均6.16年(標準偏差0.20)で、その差1.16年は統計的に有意な差である。前職の職種による違いはあるのだろうか。各職種一貫して約80%が未内定で、統計的な差も検出できない。

▶ 内定確率関数の推定 ◀

上記のように、各属性毎にみても内定者と未内定者の大きな違いは発見できない。このために、プロビット分析を使って、内定確率関数を推定してみた。結果は表2にまとめてある。説明変数は内定者か未内定者か

であり、説明変数としてはまず上記の年齢、学歴ダミー、経験社数ダミー、前職経験年数、事務系職種を基準とした前職職種、資格の有無をいれてみたのがモデル1である。

結果は良好ではない。モデルの妥当性自体は統計的には担保されるものの、統計的に有意な係数が推定されたのは年齢のみで、結局年齢が高ければ内定確率は減少することがわかるのみである。したがって、内定確率は求職者の個人的な属性にはあまり依存していないようである。

▶ 職種一致度 ◀

内定確率に個人的な属性を与えないとすれば、他の要因があるだろうか。

考えられるのは職種をどう選択したのか、ということである。転職活動の最も大きな特徴は、希望する職種、経験した職種、求人職種をどう組み合わせるか、である。別段で考察したA社のCA、RAの意見でもこの点は強調されていた。そこでモデル2として、求職者が希望した職種と求人職種が一致していたかどうかという希望職種一致度と、求人職種と経験した職種が一致していたかどうかという経験職種一致度を説明変数に加えてみた。さらに、経験職種と求人職種が一致していた場合について、経験年数の効果を分離できるようにクロス項も採用した。

その結果を記したのがモデル2である。モデル1と比較して推定結果の全体的な傾向があまり変化しないばかりか、希望職種一致度、経験職種一致度、クロス項ともに有意な影響を及ぼすことはなかった。職種一致度が内定確率に及ぼす影響は、ほとんど観察されなかったといえる。

▶ CAの役割 ◀

もうひとつ、求職者の内定確率に影響を与えると考えられるのが、転職求職者に対するCAの役割である。

本プロジェクトのなかでのCA・RAのインタビューを通じて明らかになったことは、CAが、転職求職者の真意を探ることに最も重点をおいていることであった。民間営利職業紹介所が扱うような比較的有利な条件の転職求職者は、自らの必要性や志向性を十分先鋭にしないまま、転職市場へやってくることが多い。ここで、転職求職者の希望や優先条件などが聞き出せなければ、転職斡旋会社が求職者にどのような求人を提案しても求職者の反応ははかばかしくないだろう。転職求職者の真意をできるだけ探ることができれば、スムーズなマッチングに結びつく。

本プロジェクトでは、民間職業紹介所におけるマッチングにおいて重要な役割を担っているCA(48名)、RA(35名)に対して、彼らの背景や日常業務で留意している点について簡単なアンケート調査を行った。アンケートに答えた48名のCAの平均年齢は43歳、最年少が27歳で最年長が68歳である。20歳代が2人、30歳代が27人、40歳代が4人、50歳代が6人、60歳代が9人と30歳代に固まって分布しているのが特徴で、60歳代にも比較的多くいる。50歳代後半以降の15名のCAは、他の企業からA社に移ってきたひとびとであるが、必ずしも人事を経験した人ばかりではない。人事を経験したことがあると答えたのは10名であった。CAとしての経験は平均2.6年、最小は1ヶ月、最大は8.8年である。RAとしての経験を有しているのは16人とちょうど3分の1である。比較的経験の浅いひとびとで成り立っているセクションといえよう。

幸い、このCA・RAに対する簡単なアンケート調査のなかで、CAがどれだけ敏感に転職求職者の真意を探るのかについて関連する項目がある。ひとつはインタ

ビュ - の長さ、そしてそのあと、どれだけ求職者の本音が聞き出せていると思うか、という質問、もうひとつは自分の認識していた転職求職者の希望が変化したと感ずるのは、どのくらいの頻度か、という質問である。

統計的には有意な関係ではないが、本音が聞き出せたと感ずられない場合、変化をつかみやすい傾向がある(相関係数で評価すると - 0.39)。すなわち、本音があまり聞き出せていないと考えているCAの場合には、後で求職者の希望が変化したと感ずる頻度が多くなる。しかしインタビューの長さで求職者の希望の変化との

関係はなさそうである(相関係数で評価すると - 0.08)。もちろん、インタビューが長ければ本音が聞き出せたと感ずる割合が多い(相関係数で評価すると 0.48)。

このことを、推定にとり入れることで、転職求職者の真意をCAがどれだけ積極的に汲み取ろうとしているかが、内定確率に影響を与えるかどうかを確認してみた。

その結果が表2のモデル3である。モデル1やモデル2に比較すると、定数項の絶対値は増大するものの、学歴ダミー、経験社数ダミーは、有意性を示しはじめている。ここでは、年齢が高いほど内定確率が減少する傾向にあるのは他のモデルと同じであるが、その他

表2 内定確率関数の推定

	モデル1		モデル2		モデル3	
	係数	p 値	係数	p 値	係数	p 値
年齢	- 0.039	0.000	- 0.039	0.000	- 0.051	0.000
学歴ダミー	0.106	0.197	0.108	0.187	0.205	0.046
経験社数ダミー	0.099	0.103	0.098	0.106	0.151	0.045
前職経験年数	0.008	0.363	0.009	0.465	0.024	0.134
営業系	- 0.020	0.779	- 0.021	0.774	- 0.104	0.236
金融	- 0.181	0.249	- 0.180	0.255	- 0.222	0.257
電気・電子	- 0.031	0.780	- 0.042	0.703	- 0.026	0.854
機械・プラント	- 0.051	0.687	- 0.048	0.708	- 0.033	0.812
建築・土木	0.049	0.776	0.046	0.792	- 0.089	0.684
化学・材料	0.074	0.724	0.061	0.774	0.223	0.398
コンピュータソフト	0.093	0.241	0.081	0.317	0.053	0.589
食品・生物・医薬	0.156	0.538	0.148	0.559	- 0.738	0.143
希望職種一致ダミー	-		- 0.005	0.964	0.075	0.592
経験職種一致ダミー	-		- 0.076	0.374	- 0.096	0.359
経験職種一致ダミー × 前職経験年数			0.000	0.987	- 0.010	0.529
資格ダミー	- 0.014	0.824	- 0.016	0.799	- 0.011	0.888
本音を聞き出せたか(ダミー)	-		-		- 0.236	0.005
変化に気づいたか(ダミー)	-		-		0.198	0.004
インタビュー時間(ダミー)	-		-		0.141	0.081
定数項	0.142	0.521	0.225	0.346	0.282	0.366

	2882		2882		1964	
Loglikelihood	- 1343.1	0.000	- 1342.2	0.000	- 910.1	0.000
PseudoR2	0.018		0.019		0.035	

学 歴 ダ ミ ー : 大卒および大学院卒を 1、それ以外を 0 とした。

経 験 社 数 ダ ミ ー : 1 社を 0、2 社以上を 1 とした。

前 職 職 種 ダ ミ ー : 事務系を基準とした。

希望職種一致ダミー: 最近の進捗で希望した職種と求人職種が一致した場合を 1、一致しない場合を 0 とした。

経験職種一致ダミー: 最近経験した職種と求人職種が一致した場合を 1、一致しない場合を 0 とした。

資 格 ダ ミ ー : 何らかの資格を有する場合を 1、何の資格も有しない場合を 0 とした。

本音を聞き出せたか: 担当 CA が 80% 以上本音を聞き出せたと答えた場合を 1、そうでない場合を 0 とした。

変化に気づいたか: 担当 CA が 50% 以上の頻度で希望の変化に気づくと答えた場合を 1、そうでない場合を 0 とした。

インタビュー時間: 担当 CA のインタビュー時間が 1 時間以上と答えた場合を 1、そうでない場合を 0 とした。

の条件が一定であれば学歴が高いほど、あるいは経験社数が多いほど、内定確率が增大する傾向にある。

CAの役割としては、変化に気付く頻度が多ければ、またインタビューが長ければ、内定確率は有意に上昇する傾向にあることがわかる。初期に本音をどれだけ聞き出せたかは、むしろ内定確率を下げる傾向すら示している。

前にも触れたように、求職者の本音を聞き出せたと感じているCAは、希望の変化を感じ取る鋭敏さに欠ける傾向にある。表2の分析の結果、このCAの性質が、担当した求職者の内定確率に影響していることも否定できない。求職者にとってのCAの役割は、少なくとも内定確率という側面からみる限り、初期のうちに本音を聞き出せたと思い込んでそれに従って求人を推薦するということよりも、転職活動のなかで変化する求職者の真意をどれだけ鋭敏に汲み取ることができるかということにあるといえよう。

3. 小 括

本稿では、民間企業であるA社に転職の斡旋を申し込んだ人々の属性を調べることにより、転職求職者がどのような人々であるのか、また転職で内定を得るのはどのような人々であるのかを観察した。

このなかでまず明らかにされたのは、比較的条件のよいといわれている民間転職斡旋会社の求職者においても、年齢や在職年数という観点からは一般の労働市場と同様な収入構造がみられることである。しかし、過去の転職経験は少なくとも平均的にはプラスに働いていたわけではない、ということも判明した。転職求職者を巡っては相反する数々のイメージが喧伝されているが、彼らの転職の実態は、厳しい経済状況を反映してか、理想的なキャリア・アップというわけではなさそうである。

それでは、転職斡旋会社が転職活動に介在する余地はどこにあるのであろうか。

まず注目すべきは、転職斡旋会社が何に留意して業務を行っているかである。転職斡旋会社は、通常転職が成功して求職者が就職し、一定の期間就業したことを見届けたうえで決定年収に応じて料金を徴収する。それゆえに、会社としては、なるべくはやく転職を決定させるか、あるいはなるべく高い収入で決定させるかが収益に大きな影響を及ぼす構造となっている。ただし、A社にみられるように、多くの転職求職者は若年で年収も高くなく、転職が成功したとしても大幅な収入増加は見込めない。したがって転職斡旋会社としては、いかに求人を集め、それにいかにすばやく求職者をあてがうかが目下の重要な関心事となる。

このような転職斡旋会社に対して、転職求職者はどのような立場にあるのだろうか。A社に登録している転職求職者のうち失業状態にある人々は多くはないと

思われる。このことは、求職者の転職の緊急性がそれほど高くないことを示唆しているといえよう。失業状態にあれば、比較対象は収入が途絶する状態であるのに対して、在職状態であれば比較対象は現在の労働環境になるからである。このような転職求職者に対して、速やかに転職を決定してもらうのは、斡旋会社にとっても容易ではない。求職者がなぜ転職を希望したのか、どのような条件を望んでいるのか、転職市場の状況を理解しているのか、といった様々な情報を相互の意思疎通のなかで把握しあい、応募に納得してもらう必要があるからである。とりわけ、厳しい経済状況のもとでは、衆人が認めるような条件のよい求人の数は少なく、求職者によっては10回、20回と推薦が繰り返されることもある。

それゆえに、斡旋会社にとって重要なのは、求職者の真の希望を把握することにあるといえよう。たとえインタビューの過程で収入は二の次でやりたいことがやりたいという希望を求職者が述べたとしても、それが彼の真の希望であるかは疑わしいかもしれない。在職状態にあり、転職の緊急性に欠けるような場合には、自らの希望や意思を鮮明にせずにイメージのみで転職斡旋会社の戸をたたくケースも多いからである。このようにとき、斡旋会社はいくつかの推薦を通じて、結局この求職者は収入が重要だと思っている、といったことを判断しなければならない。そうでなければ、求職者の物言いを鵜呑みにしていくら職種で推薦しても、この求職者は結局熱意に欠けることになってしまうかもしれないからである。このことは、求職者の内定確率に形式的な個人属性やマッチング属性がほとんど影響を与えず、むしろ担当CAの属性に影響されるという本稿の観察結果と整合的である。

このように、転職斡旋会社のひとつの役割は、転職求職者が何を考え、何を希望しているかをいかに判断

するか、というところにあるといえよう。通常は、市場の中でトライ・アンド・エラーを繰り返し自ら学習することが、この役割を担うと考えられている。しかし現実としては学習過程には相応の時間がかかり、技能蓄積と矛盾する側面もある。本稿でも限定的であるが確認されたように、実際に転職経験が市場ではそれほど評価されないという意見は、トライ・アンド・エラーによって失われるものもまた大きいことを示唆している。転職斡旋会社は、このような摩擦をある程度緩和する役割をもっているとまとめることができる。