

令和元年6月15日現在

機関番号：34310

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2018

課題番号：15K03434

研究課題名(和文)日本の新卒労働市場に関する実証分析 - 就職活動時期の変遷と早期化の問題点

研究課題名(英文)Empirical Analysis on Entry-level Labor Markets - Regulating the Timing of Job Search

研究代表者

木村 寛子(奥平寛子)(Hiroko, Okudaira)

同志社大学・ビジネス研究科・准教授

研究者番号：80550954

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：大学生の就職活動開始時期に関する議論が続いている。ところが、採用日程ルールが本当に大学生の人的資本の蓄積や効率的なマッチングの形成にとって効果的なのかは必ずしも自明ではない。そこで本研究では、文科省の調査票データ等をもとにプログラムインテンシティによる差分の差推定を行い、採用日程が後ろ倒しされることの影響を検証した。分析の結果、以下の点が明らかになった。第一に、倫理憲章の改訂は実際に就職活動時期を2か月弱ほど後ろ倒しした。第二に、早期化が解消されたとしても、3年生の人的資本投資は改善しなかった。第三に、倫理憲章の改訂により、就職率が上昇した。これは、学生のサーチ行動が変化したことを示唆する。

研究成果の学術的意義や社会的意義

新卒労働市場における就職活動の早期化はアメリカのロースクールなど、海外でも観察される事象であり、日本と同様の採用日程ルールの規制が繰り返されてきた。本研究は、そもそも、早期化に由来する問題がどれほど深刻であるかを日本のデータによって確認するものであり、海外の新卒市場に対しても学術的貢献がある。

一方、日本の大学生の採用日程ルールは、現時点でも議論が進められている政策的関心の高い課題だ。にも関わらず、これまで採用日程ルールの影響を因果関係の意味で識別した研究は存在しなかった。新しいエビデンスを与えた点が、本研究の社会的意義と考えられる。

研究成果の概要(英文)：In entry-level labor markets, students search for post-graduation positions significantly in advance of their actual start dates, prompting debates over regulating job search timing. This project examines a unique case of the new college graduate labor market in Japan, where a guideline revision successfully delayed the timing of job searches and forced market participants to search under a shorter horizon. Based on differential exposures to the guideline revision across regions, I find that the revision significantly increased the employment rate at graduation. No positive effect was observed on students' human capital investment. The plant-level analysis reveals that the revision decreased the starting salary of graduates in small plants, implying that the timing regulation reduced reservation values.

研究分野：労働経済学、応用ミクロ計量経済学

キーワード：新卒採用 就職活動 サーチ行動 差分の差

1. 研究開始当初の背景

早くなりすぎる就職活動の時期を後ろ倒しするために、採用日程が決められることがある。日本の大学生を対象とした新卒市場では、経団連が広報活動と採用選考活動の開始をそれぞれ3年生の3月1日と4年生の6月1日に定めた（採用選考に関する指針）。また、米ロースクール生を対象とした新卒市場でも、2013年まで就職活動の時期が制限されていた（連邦裁判所書記官採用プラン）。

こうした動きの背景には、就職活動の早期化が学生に悪影響を与えているという認識がある。就職活動期間中、多くの学生は学業に専念することができないと言われる。十分に学生の適性を判断する情報が出揃っていない段階で採用が行われることを問題視する向きもある。

ただし、就職活動時期を直接的に規制する方法が本当にどこまで効果を持つのか、あまりよく分かっていない点も多い。仮に就職活動時期を遅らせることに成功したとして、本当に学生は自分への人的資本投資を増やすのだろうか。また、経済学の観点から考えた時、就職活動の時期を直接遅らせる方法に別の副作用はないのだろうか。

これまで、初職の獲得が将来の就業状態に与える影響や、初職の求職期間が離職確率に与える影響については、広く実証分析が行われてきた（石井 2005, Genda et al. 2010, Esteban-Pretel et al. 2011, Nagano 2014 など）。しかし、卒業前のどのタイミングで就職活動を行うのが学生の人的資本蓄積や効率的なマッチング形成の観点から望ましいのかについては分析されてこなかった。結局、望ましい就職活動の時期はいつなのか、早期化による問題はどこまで深刻なのかについてエビデンスが確立されないまま、紳士協定などの政策議論が先行してきた。

実証分析が行われない背景には、推定上の課題があると考えられる。特に大きな問題は、就職活動を早い時期に始めようとする学生ほど優秀であるために、早期化が人的資本の蓄積やマッチングの質と見せかけの正の相関を持つという内生性バイアスの疑いである。採用日程制限の影響を識別するためには、採用日程の変更に関して何らかの外生的な変動を利用する必要がある。

2. 研究の目的

本研究の目的は、推定上の課題を克服した上で早期化の問題点や望ましい採用活動の時期を実証的に明らかにすることにある。具体的には、4年間の研究期間で以下の疑問に答えることを目標とした：

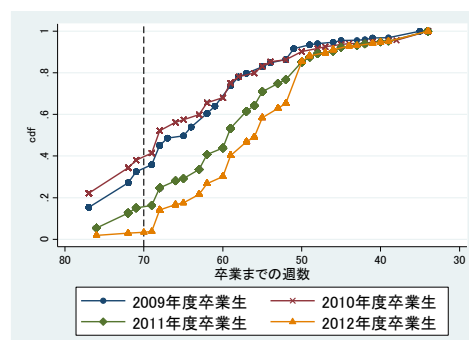
1. 大学生の就職活動の時期や長さは実際にはどのように変化してきたのか？
2. 紳士協定は就職活動のタイミングをどれくらい外生的に繰り下げてきたか？
3. 就職活動の早期化は学生の人的資本の蓄積や効率的なマッチングの形成にどのような影響を与えたか？
4. 就職活動はいつ行うのが望ましいのか？望ましい新卒採用政策とはどのようなものか？

3. 研究の方法

本研究では、2010年に改訂が発表された倫理憲章（指針の前身）が実際に一時的に機能した日本の例をもとに、就職活動のタイミングを後ろ倒しにすることの影響を分析した。この時の改訂では、3年生の秋まで早まっていた就職活動の開始を遅らせるために、企業の広報活動の開始は3年生の12月1日とする取り決めが新たに設けられた。

図1に、筆者が文科省より任意提供を受けたデータを用いて、実際に就職活動の時期がどのように変化したのかを示した。

図1：採用選考活動の開始時期の累積割合



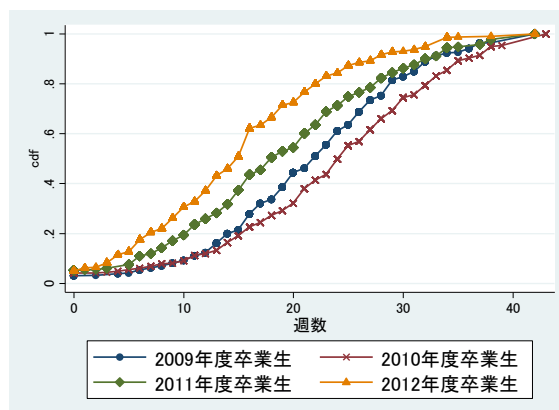
この調査データは、各大学のキャリア担当部門に、学生の採用活動の開始時期や内々定が集中した時期をたずねたものである。横軸は卒業までの週数を、縦軸は回答大学数の累積割合を示している。この図によると、倫理憲章の改訂前に就職活動を行った 2009 年度卒業生および 2010 年度卒業生は、3 年生の 12 月第 1 週（卒業まで 70 週）の時点で、4 割近くの大学が既に学生は採用選考活動を始めたと回答している。

一方、倫理憲章の改訂後の 2011 年度および 2012 年度卒業生については、卒業前年度 12 月の時点で就職活動を始めていたと回答した大学の割合は急落し、その次の年には、ほとんどの大学で学生が就職活動をしていないことが分かる。つまり、各大学のキャリア担当部門が把握する範囲においては、2010 年の倫理憲章の改訂によって、実際に就職活動が後ろ倒しされたと言える。

倫理憲章は法的な拘束力を持たない紳士協定だ。企業や学生は自由に逸脱できるはずなのに、なぜ、この時は就職活動のタイミングをずらすことができたのだろうか。1 つの理由として考えられるのが、リクナビなどの就職活動サイトの開設時期の延期だ。学生はこうした情報サイトを通じて企業説明会を予約するため、情報サイトの開設時期がずれ込むと、その分、就職活動の本格的な開始も遅れることになる。倫理憲章の改訂が最初にアナウンスされた次の年、学生は 12 月 1 日まで本格的な採用広報サイトへのアクセスが出来なかった。

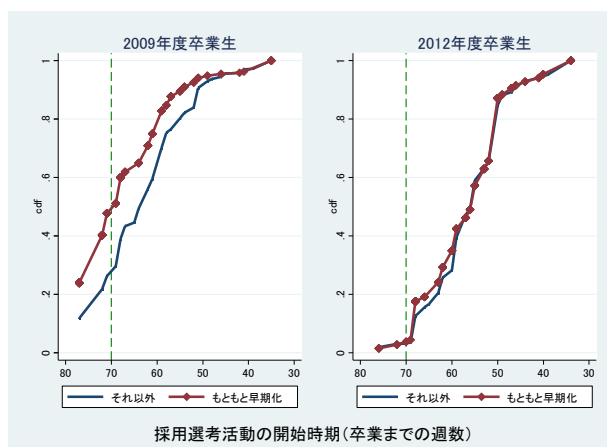
面白いことに、内々定が集中した時期は倫理憲章の改訂前後でほとんど変化せず、いずれの年も卒業前 40 週の 6 月中旬ごろに集中していた。採用活動のスタートは遅れたのだから、このことは、就職活動の期間が短くなったことを意味する。図 2 は、就職活動期間の累積割合を示している。倫理憲章改訂に前後して、就職活動期間の平均は 23 週間から 17.2 週間へ、5.8 週間ほど減少した。

図 2：就職活動期間の累積割合



前述の内生性の問題を解消するために、本研究では、もともと早期化が進んでいた地域にある大学ほど、倫理憲章改訂の影響が大きかったと考えて、これらの大学にだけ特有の効果を取り出すことで採用日程の後ろ倒しの効果を検証した。図 3 は、効果の識別に用いたデータの動きを示すために、図 1 と同様の就職開始時期の累積割合を示している。2009 年度卒業生については、「もともと早期化」と「それ以外」の地域で就職活動を開始するタイミングに大きな差があったものの、倫理憲章改訂後の 2012 年度卒業生では、その差は全くななくなっていることが分かる。この 2 つのグループの倫理憲章改訂前後の就職活動時期の差を用いて、採用日程の後ろ倒しの影響をテストした。

図 3：もともと早期化が進んだ地域では改訂の影響が大きい



4. 研究成果

分析からまず分かったのは、就職活動時期が後ろ倒しになっても学生は勉強時間を増やさなかったということだ。就職活動を始める直前の3年生は、参加授業数と登校日数を増やさなかった。一方、2年生は参加授業数と登校日数を減らすことが分かった。これは、以前であれば3年後期に授業を履修できないために2年の間に授業をとっていた学生が、倫理憲章改訂によって3年の間にも単位が取れるようになったため、2年時点での授業履修を減らしたことを示唆する結果だ。読書時間および留学確率はどちらの学年でも変化しなかった。

2つ目の発見は、就職活動時期の後倒しが卒業時点の就職率を上昇させるという点だ。このことは、一見、嬉しい話のように思える。就職活動の短期化によって、企業や学生がサーチの努力水準を上昇させ、そのことが就職率を上げたとなると、マッチの質も高くなることが予想される。

ただし、就職率の上昇は、留保価値の大幅な減少を反映している可能性もある。その場合、経済全体にとっては必ずしも望ましい結果ではないかもしれない。留保価値の大幅な減少は、企業と学生がお互いに妥協してマッチングを形成したことを意味しており、マッチの質は高くない可能性があるからだ。学生も企業も、留保価値をより高く設定することで、お互いにより高い賃金や生産性をもたらす相手と出会えたかもしれないのに、そのより望ましい機会は見過ごされたことになる。

最終年度の研究では、この最後の点について、事業所レベルのデータを用いて、メカニズムを調べるための分析を追加的に行った。追加分析により、倫理憲章の改訂によって、初任給額が減少したこと、事業所側の新卒採用確率が増加することが分かった。この結果は、前述の就職率上昇と整合的な結果であり、倫理憲章の改訂によって大学生や企業が留保水準を下げたことを示唆する結果である。

最終年度で検証された結果をもとに論文を改訂し、国際査読誌に投稿した。現在、改定要求を受けて論文の改訂を進めているところである。研究成果を一般向けに分かりやすくまとめた内容を日本経済新聞朝刊に寄稿した(2018年10月)。本研究は、労働経済学分野で最も権威ある国際学会でベストポスター賞も受賞した(Society of Labor Economists Annual Meeting, 2017, Raleigh, USA)。なお、本研究に関連して、さらに複数の論文を執筆したり、発展的研究を行うために共同研究の可能性についても検討を進めたりした。

5. 主な発表論文等

[雑誌論文] (計4件)

1. Okudaira, H., Takizawa, M. and K. Yamanouchi (2019) “Minimum Wage Effect Across Heterogeneous Markets”, *Labour Economics*, forthcoming. 査読有
2. 奥平寛子、滝澤美帆(2018)「高齢労働者の増加が事業所に与えた影響」*Doshisha Business School Discussion Paper Series*, DBS-18-02.
3. Okudaira, H. (2018) “The Economic Costs of Court Decisions Concerning Dismissals in Japan: Identification by Judge Transfers”, *International Review of Law and Economics*, vol.53, 60-75. 査読有
4. Okudaira, H. (2017) “Regulating the Timing of Job Search: Evidence from New College Graduates in Japan”, *Okayama University Economic Association Discussion Paper Series*, I-97.

[学会発表] (計8件、全て査読有)

1. Okudaira, H. “Regulating the Timing of Job Search: Evidence from New College Graduates in Japan”, Australian and Asian Association of Labour Economists Meeting, Seoul, 2018年12月
2. Okudaira, H., Takizawa, M. and K. Yamanouchi, “Minimum Wage Effect Across Heterogeneous Markets”, European Association of Labour Economists meeting, Lyon, 2018年9月.
3. Okudaira, H., Takizawa, M. and K. Yamanouchi, “Minimum Wage Effect Across Heterogeneous Markets”, Australian and Asian Association of Labour Economists Meeting, Canberra, 2017年12月.
4. Okudaira, H. “Regulating the Timing of Job Search: Evidence from New College Graduates in Japan”, Society of Labor Economics Annual Meeting, Sheraton Hotel Raleigh, USA, 2017年5月.
5. Okudaira, H. “Regulating the Timing of Job Search: Evidence from New College Graduates in Japan”, Royal Economics Society Annual Conference, 2017年4月
6. Okudaira, H. “Regulating the Timing of Job Search: Evidence from New College Graduates in Japan”, Annual European Association of Labour Economists Conference, Ghent, 2016年9月
7. Okudaira, H. “Regulating the Timing of Job Search: Evidence from New College Graduates in Japan”, European Society of Population Economics Conference, Berlin, 2016年6月

8. Okudaira, H. “Regulating the Timing of Job Search: Evidence from New College Graduates in Japan”, Society of Labor Economics Annual Meeting, Sheraton Hotel Raleigh, 日本経済学会, 2016年6月

〔その他〕

賞罰

1. 2017年5月 ベストポスター賞受賞 (Society of Labor Economists, Raleigh, USA)
Okudaira, H. “Regulating the Timing of Job Search: Evidence from New College Graduates in Japan”.

一般向けの成果公表

1. 奥平寛子「経済教室 就活ルールの是非を問う」(『日本経済新聞』2018年10月22日朝刊).
2. 奥平寛子「経済教室 3%賃上げ実現するか―都市部応じる余地乏しく」(『日本経済新聞』2018年1月26日朝刊).
3. 奥平寛子「就職活動の後ろ倒しは効果があったのか」(『経済セミナー』2016年12・1月号、vol. 693, 48-52ページ)
4. 奥平寛子「フィールド・アイ ロンドンの生活賃金」(『日本労働研究雑誌』2016年7月号、vol. 673, 83-84ページ)
5. 奥平寛子「フィールド・アイ ロンドンの保育事情」(『日本労働研究雑誌』2016年6月号、vol. 672, 87-88ページ) 新聞記事2件

研究代表者ホームページにおける成果の公表

<https://sites.google.com/view/hiroko-okudaira/home>

6. 研究組織

(1) 研究分担者

該当なし

(2) 研究協力者

研究協力者氏名：リチャード ブランデル教授 (University College London)

ローマ字氏名：Richard Blundell (University College London)

研究協力者氏名：市村 英彦 教授 (東京大学)

ローマ字氏名：Hidehiko Ichimura (University of Tokyo)

※科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。