

内部労働市場と新規学卒採用  
—中途採用との比較から—

太田聰一<sup>†</sup>・安田宏樹<sup>††</sup>

【要旨】

本稿では、「若年者のキャリア形成に関する実態調査 2003」、「企業の採用のあり方に関する調査 2006」の 2 つの個票データを用いて、日本企業が新卒採用を採用の中心に位置付けている背景について中途採用との比較を基に分析を行った。

まず、「若年者のキャリア形成に関する実態調査 2003」を用いて主に大企業について分析した推計結果からは、企業の将来の業績見通しと新卒採用に非常に強い結びつきがあることが観察された。また、30 歳未満の正社員一人当たりの教育訓練投資を増やしてきた企業ほど、新卒者を採用する傾向が強いことが観察された。これらの結果から、若年層を投資の対象として捉え、将来の活用に向けて育成する志向の強い企業ほど新卒採用に積極的であることが分かった。

次に、「企業の採用のあり方に関する調査 2006」を用いて主に中小企業について分析を行った推計からは、「新卒新入社員の研修期間」が長い企業ほど新卒採用比率が高いことが分かった。また、「新卒一括採用システムのメリット」として「定期的に一定数の人材を確保できる」と考えている企業ほど、新卒採用比率が高い傾向にあることが示された。

本稿の分析の結果、大企業、中小企業を問わず、概ね企業内特殊訓練を重要視する内部労働市場の発達した企業ほど、新卒採用に積極的である傾向が観察された。

---

<sup>†</sup> 慶應義塾大学経済学部教授

<sup>††</sup> 慶應義塾大学大学院経済学研究科博士課程 [huraban@yahoo.co.jp](mailto:huraban@yahoo.co.jp)