



“若者は3年で辞める” という現象

神戸大学 経済経営研究所

准教授 藤村 聡

雇用問題はいつの時代でも活発な議論を呼ぶ話題であり、最近では就職氷河期世代の非正規職や、街なかで日常的に見かけるようになった外国人のバイト労働者が注目を集めている。また終身雇用、年功序列、企業別組合といった日本企業の基幹的な雇用システムが限界に達したと警鐘を鳴らす声も多い。

それらと同じく、よく耳にするテーマの一つは若者の早期退職（転職）問題である。厚生労働省の調査では3年以内に退職した大卒者は3割、高卒者で4割に達するという。若者たちは厳しい就職活動で苦労したにもかかわらず、なぜ簡単に退職するのか。その理由には多岐にわたる意見が出されており、今どきの若者の気まぐれさや忍耐力の低下、あるいは転職機会の拡大等々が挙げられているが、いずれも若者の早期退職は比較的最近になって生まれた、さもなくば顕在化した現象と考えられている模様である。

はたして、それは正しい理解だろうか。ならば戦前期はどうだったのか。その答えを求めるのは、実は簡単ではない。戦前期の労働統計資料は予想外に乏しく、たとえば第1回の国勢調査は大正9（1920）年であり、政府や自治体による本格的な就労（失業）調査は大恐慌期の昭和5（1930）年頃まで俟たなければならない。戦前期の労働市場の全体像を伝える史料は皆無に近く、個別企業から実態を探ろうにも名簿類は稀少で、各産業を通観した就労実態は五里霧中の状態にあるといっても過言ではない。

そこで筆者は神戸高商（正しくは神戸高等商業学校、昭和4年に神戸商業大学に昇格、現在の神戸大学）の『学校一覧』を題材に新しい分析手法を試みた。全国各校の『学校一覧』は研究者に周知の史料であり、これまで新卒者たちの就職先や個別の卒業生の所在確認に利用され、筆者も同様の観点で活用している。

しかし『学校一覧』から得られる情報は、それだけにとどまらない。毎年刊行された神戸高商の『学校一覧』では、明治40（1907）年の第1回卒業から昭和12（1937）年までの30年間、5千名余の卒業生がどの企業に在職していたのか（もしくは無職であったのか）が明らかになる。そのような史料の特性に応じて、明治開校期、第1次世界大戦期、昭和恐慌期からそれぞれ3ヶ年間の卒業生を選び出して合計約1,500名のパネル・データを作成し、各年の就業状況を追跡調査した。その結果、興味深い事実が判明したので、ここでは主に明治期と大正期の集団を中心に2点ほど概要を紹介したい。

まず第1は転職率の動向である。年齢別の転職率を観察すると卒業直後の20歳代半ば

が最も高く明治期集団で16%、大正期集団は18%に達し、その後は急激に低下して30歳代後半で5%未満になり、以後は横ばいになって続く。

第2は一社だけに在職した比率である。明治期集団では就労年限を通じて転職回数ゼロは3割、大正期集団で5割であった（ただし大正期集団は昭和12年の時点で40歳代半ばで年数が短いという点は考慮する必要がある）。これは終身雇用制度の創出過程に結びつく問題である。また一方で八幡製鉄所のブルーカラー（職工）との比較では神戸高商卒業生が一社に長期在職する比率は2倍以上高かったことが判明しており、ホワイトカラーが企業に定着する傾向の強さを示している。

具体的な転職先の業種を見ると、教員への転職が興味深い。第1次世界大戦で急成長した鈴木商店に代表されるように大戦の反動不況から昭和恐慌にかけては数多くの商社が経営破綻し、それで失業した少なからぬ卒業生が教員に転職した。その背景には学卒者（大学や高商卒業生）は無試験で甲種商業学校（現在の高校に相当する）の教職に就けるといいう制度があった。戦前期の教職はゆるやかに外部に開放されており、実務経験を積んだベテランの商社マンたちが各地の商業学校の教壇に転じたのは実業界にも教育界にも有意義であったのは間違いない。

このほか『学校一覧』から得られる情報は膨大かつ豊富であるが、紙幅に限りがあるので本稿の題名に掲げた疑問に戻ろう。

結論から言えば「若者は3年で辞める」のは現代特有の現象ではない。神戸高商卒業生の早期退職率2割という数値は、厚生労働省が提示する3割よりは低いものの、それは神戸高商というトップ・クラスのブランド校の効用、ないしは様々なレベルの大学を一括した厚生労働省の調査の限界が影響しているのかもしれない（学校間だけでなく学部の違いによって給与に格差はあったことが先行研究で指摘されている）。戦前期の史料でも、昔とくらべて近頃の若者は辛抱が足りないといった叱責は珍しくなく、ことさらに現在の早期退職率の理由を昨今の学生気質に求めるべきではないように思われるが、いかがだろうか。転職は就労者と企業 mismatches を調整する行為にほかならず、労働市場に参入したばかりの若者の高い転職率は、ホワイトカラーという職種が企業社会に出現した明治期から始まっていたのである。

もちろん神戸高商生の観察結果は、高学歴ホワイトカラーという条件に限定すべきかもしれない。たとえば神戸に本店を置いた貿易商社兼松では、3年以内の早期退職率は学卒者2割、甲種商業学校の卒業生3割、給仕出身者（高等小学校卒業、現在の中学校卒業に相当する）が4割であり、逆に30歳まで在職した比率は学卒者7割、商業学校4割、給仕出身者4割で早期退職率や定着率には明確に学歴の差異が認められる。

そうした問題意識を踏まえつつ、今後は早期退職率や定着率、さらに職歴移動と業種の関連性など”ホワイトカラーの就業原理”の解明を目指して研究を進めたい。