

わが国の若年者雇用の現状と課題

——「学歴インフレ」と「新規学卒一括採用」を中心に——

西 川 清 之

キーワード

若年者失業
就職氷河期
学歴インフレ
日本的雇用慣行
新規学卒一括採用
就職協定
大学キャリアセンター
ハローワーク

目 次

はじめに

第1章 若年者失業の推移と現状

1. 若年者失業の推移と現状
2. 「就職氷河期」とは何か？

第2章 「学歴インフレ」の時代

1. 大学・短大への進学率の推移
2. 「学歴インフレ」の時代
3. 新卒者の就職状況

第3章 「新規学卒一括採用」の再編の可能性

1. 「新規学卒一括採用」とは何か？
2. 「新規学卒一括採用」の再編の可能性

第4章 大学の職業斡旋機関としての役割

結びに代えて

はじめに

若者の失業が、先進国、新興国、途上国を問わず、世界各国で問題になっている。例えば、国際労働機関（ILO）は、2013年1月22日に発表した13年版の世界雇用情勢報告書で、2013年の世界の若年層（15～24歳）の平均失業率は12.7%（12年見込みより0.1ポイント上昇）に

達すると予測している。13年の全世代平均失業率見込みが6.0%だから、若年層の失業率は全世代平均の2倍強の水準となる¹⁾。また、国際通貨基金（IMF）は、先進国が抱える失業のおよそ4分の3は経済構造と働き手の技能が噛み合わずに起きる「構造的な失業」であることを指摘している。IMFが特に問題としているのが技能を身につけなければならない若年層の失業で、報告書はブルガリアなど南・東欧地域や中東・北アフリカ地域では「若年失業率が平均の2倍を超える」として、各国に早急な対応を求めている²⁾。

因みに、日本ならびに欧米先進諸国やロシアなどの新興国の15～24歳層の失業率の推移をグラフで示すと、図1のようである。

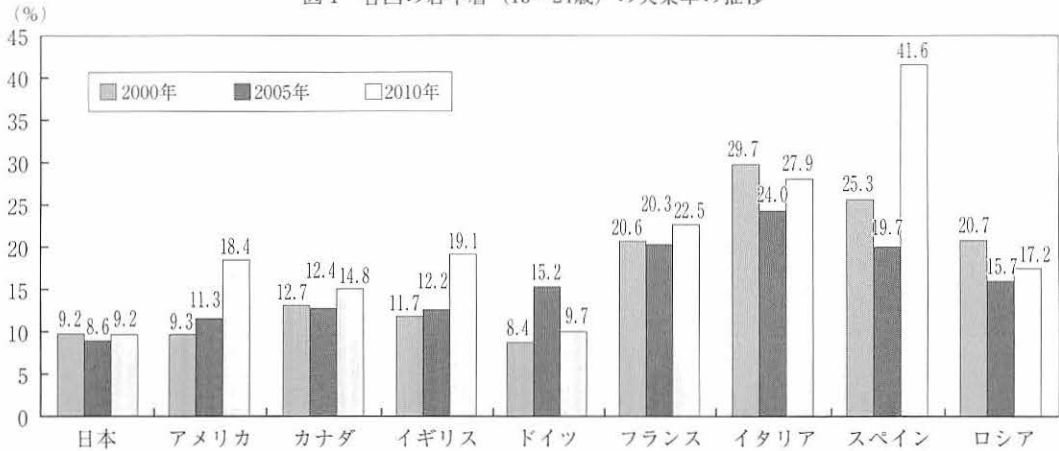
2008年9月のリーマン・ショックを契機として、各国の若年層の失業率は急速に悪化している。なかでも、EU諸国のうち、スペインを筆頭に、イタリア、ギリシア等の南欧諸国の失業率悪化が顕著である。

では、わが国の若年層の労働事情はどうであろうか。図1を見ると、2010年時点で失業率は9.2%で、これはドイツの9.7%とほぼ同水準にある。この数字は、オランダ（8.7%）、ノルウェー（9.3%）、オーストリア（8.8%）、スイス（7.2%）等の相対的に失業率の低い国々のそれと肩を並べるものである。これらの国々の失業率が低いのは、それぞれに事情があるであ

1) 日本経済新聞夕刊，2013年1月22日付，「失業，世界で2億人突破へー若者，特に深刻」

2) 日本経済新聞朝刊，2012年11月23日付，「先進国の失業『構造的』」

図1 各国の若年層（15～24歳）の失業率の推移



(注) アメリカ、イギリス、スペインは、16～24歳。

(出所) 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』2012年版より筆者作成。原資料は、OECD database (<http://stats.oecd.org/>) “LFS by sex and age” 2011年7月現在

ろう。しかし、ここでは対象を日本に絞る。では、わが国の若年層の失業率が相対的に低いのはなぜであろうか。筆者は、その理由として、第1に大学進学者数の増加（その結果、中卒、高卒での就職希望者数が減少）、そして第2に経済のグローバル化が進展する中で評判の悪い³⁾「新規学卒一括採用」の雇用慣行（下支えの働き）を挙げることができると思う。

本稿は、わが国の若年層（20～34歳）⁴⁾雇用の現状とその課題を、大学教育の大衆化に伴う「学歴インフレ」と、「新規学卒一括採用」というわが国独特の雇用慣行を中心に考察したものである。

3) 例えば、三戸 公は、「教育」の視点から、「教育の荒廃をもたらした受験体制の最大の要因は、新規学卒一括採用である（中略）新規学卒一括採用こそ、受験体制—学校の選別機能化—教育の荒廃の元凶である」と断じている。（三戸『会社ってなんだ—日本人が一生すごす「家」』光文社、1984年、53頁）また、城 繁幸は、「世代間格差」の視点から、「新卒一括採用」を「遺物」と切り捨てている。（城『「新卒一括採用」という遺物』『Voice』PHP、平成23年4月号、70～76頁）

4) ILO は、15～24歳の年齢層を「若年層」としているが、本稿では、大学進学者数の増加ならびに高校新卒就業者数の減少、そして「新規学卒一括採用」の負の副作用（既卒者の就職難等）を考慮して、20～34歳層を「若年層」と見做す。

第1章 若年者失業の推移と現状

1. 若年者失業の推移と現状

まず、若年者失業の推移と現状を見ておく。

図2、図3は、年齢階級別完全失業者数（男女計）ならびに失業率の推移を示したものである。図2が示すように、各年度とも、20～24歳、25～29歳、30～34歳階級で失業者数が多い。2000年前後をピークとして、2010年時点で、20～24歳で42万人、25～29歳で45万人、30～34歳で37万人となっていて、これら3階級（計124万人）で全体（334万人）の37.1%を占める。

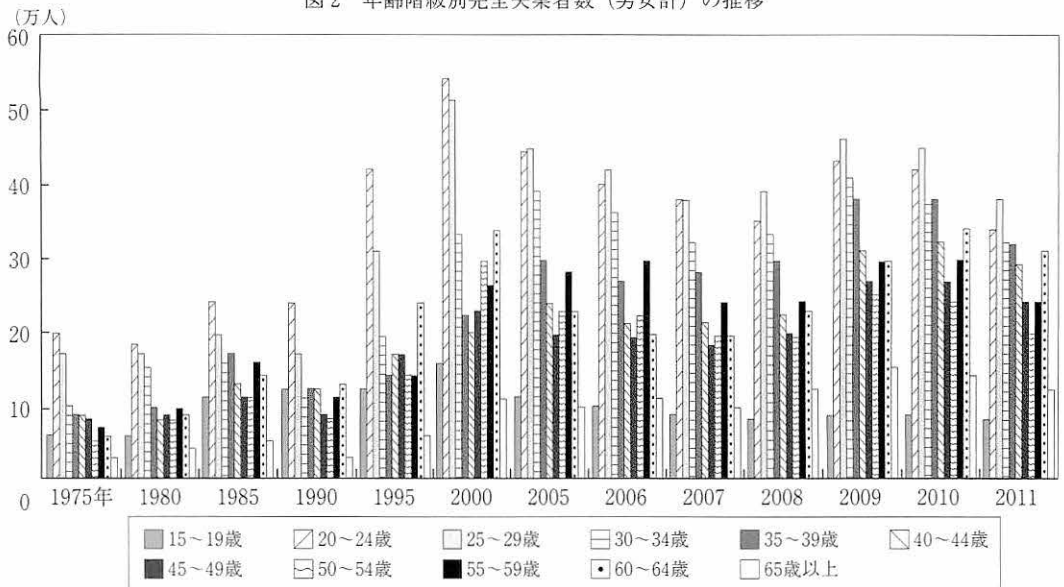
また図3をみると、失業率で最も高い数値を示しているのは15～19歳層であり、それに次ぐのが20～24歳層、25～29歳層で、2010年時点で、15～19歳層で9.8%（実数的には約9万人。図4参照）、20～24歳層で9.1%、25～29歳層で7.1%、30～34歳層で5.4%と、いずれも全年齢層の平均失業率4.5%を上回る。

図4は、2010年時点での年齢階級別完全失業者数及び失業率（男女計）を示したものである。

2. 「就職氷河期」とは何か？

新聞紙上等で、「就職氷河期」の用語を見かけることが多い。例えば、日本経済新聞は、次

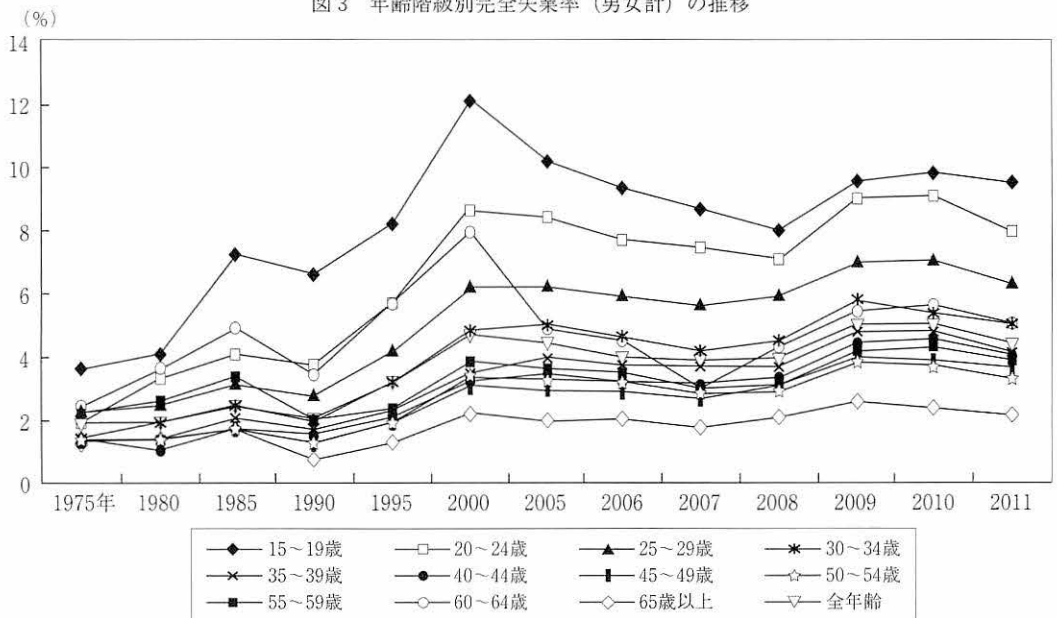
図2 年齢階級別完全失業者数（男女計）の推移



(注) 2011年については、東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県を除く。

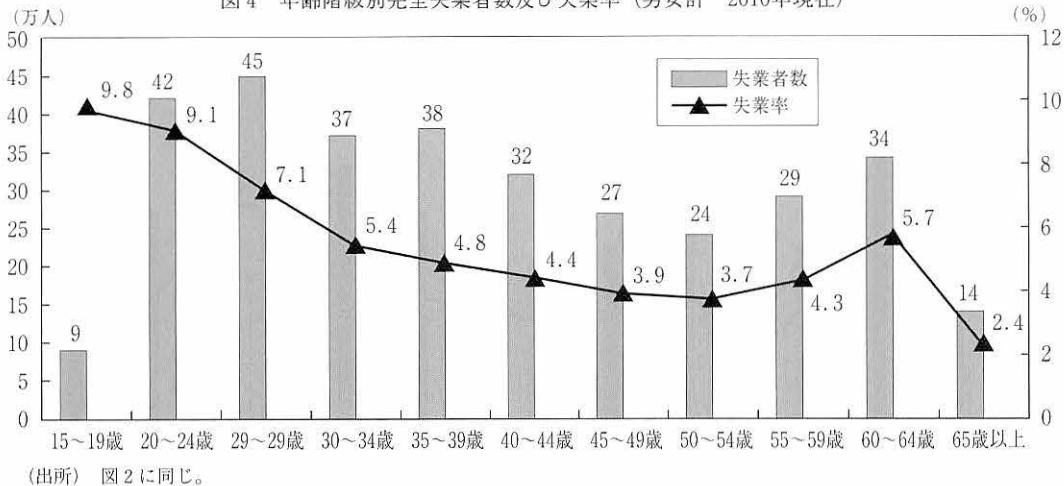
(出所) 厚生労働省大臣官房統計情報部編『労働統計要覧』平成23年度版より筆者作成。(原資料) 総務省統計局「労働力調査」

図3 年齢階級別完全失業率（男女計）の推移



(出所) 図2に同じ。

図4 年齢階級別完全失業者数及び失業率（男女計 2010年現在）



のような記事を掲載している⁵⁾。

1990年代から2000年代にかけ、大卒の新卒採用は大きく振り子が揺れた。リクルートワークス研究所の豊田義博主任研究員によると、景気拡大を支えに企業が大量採用したバブル入社組は92年に卒業した人まで。その後、同研究所（調査…引用者）の大卒求人倍率は下降線をたどり、就職氷河期時代が到来する。00年には大卒求人倍率が1倍を切り、就職したい人のすべてが就職できるわけではない状況となった。リストラが一段落した企業が採用意欲を回復し、雪解け状態になったのは05年ごろから。08年春大学卒業の求人倍率は16年ぶりに2倍を突破し、学生が複数の企業から内定を得ることは珍しくなくなった。この傾向は09年春卒業予定者も引き続いている。（傍点は引用者）

「就職氷河期」という言葉が生まれたのは1994年だという⁶⁾。そして、企業が新卒採用を一斉に手控えたそれからの10年間で「就職氷河

期」と呼んでいる⁷⁾。因みに、94年3月に卒業した学生の2010年末の年齢をみておくと、30代後半（38～39歳）で、図4の35～39歳の年齢階級に該当する⁸⁾。

まず、大学新卒の求人倍率等の推移を見ておく。図5はそれを示したものである。

上記引用にある「バブル入社組」の最後、92年3月卒業生の求人総数は73万8,100人、民間企業就職希望者数は30万6,200人、求人倍率は2.41倍である。その後、若干の凸凹はあるが、求人倍率は低下し、2000年3月には希望者数41万2,300人が求人総数40万7,800人を上回る0.99倍にまで悪化している。その後は、徐々に回復し、2008年3月卒業生の求人総数は93万2,600人、希望者数は43万6,500人で求人倍率は2.14倍にまで回復している。しかし、2008年9月のリーマン・ショックの影響で、2010年3月卒業生は前年比28.6%減と過去最大の落ち込みを記録（求人倍率は1.62倍）している。

そして、現在、新卒者の雇用環境は依然として厳しいものがある。大学卒業者のうち就職も進学もしない者の割合をみると、2000年には、

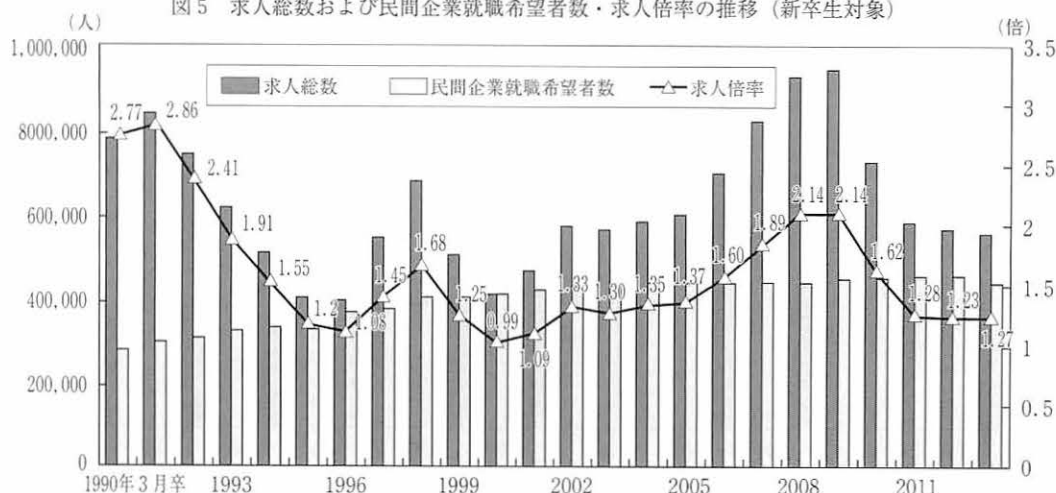
5) 日本経済新聞夕刊、2008年4月23日付、「氷河期社員のユーウツ」

6) 山田昌弘『なぜ若者は保守化するのか—反転する現実と願望』東洋経済新報社、2009年、20頁。「Works」No. 61、2003.12-2004.01、ワークス研究所、9頁。

7) 朝日新聞「ロストジェネレーション」取材班『ロストジェネレーション—さまよう2000万人』朝日新聞社、2007年、19頁。

8) 城繁幸は、自らを含めて、この世代を「元祖就職氷河期世代」と称している。（城『若者を殺すのは誰か?』扶桑社新書、2012年、95頁）

図5 求人総数および民間企業就職希望者数・求人倍率の推移（新卒生対象）



(出所) リクルートワークス研究所「第29回ワークス大卒求人倍率調査（2013年卒）」2012年4月25日，より筆者作成。

32.4%と過去最高となり，大卒者のおよそ3人に1人が就職も進学もしていない。2000年代後半は，就職も進学もしない者の割合は低下したが，2010年は大きく上昇し，24.2%となった。この数値には，専修学校等の入学者や家事従事者などが含まれるが，その多くは就職活動をしたものの就職先が決まらず一時的な仕事に就いた者や未就職のまま卒業した者だと推測される⁹⁾。また，海外展開を急ぐ大手企業の中には海外人材を増やす半面，国内の採用を減らす動きも広がり始めている¹⁰⁾。しかも，海外勤務に堪えられる人材を求めるなど採用基準も高くなってきている。新卒者にとっては予断を許さない状況が続く¹¹⁾。

本田由紀は，現在の大卒就職が置かれている通時的な文脈を，次のように理解している¹²⁾。

過去約20年の間に，日本の大卒就職は大きな変動を経験してきた。80年代末から1990年頃にかけてのバブル経済下における採用需要の著しい拡大と，それとは打って変わった1993年頃から2004年頃の就職氷河期・超氷河期におけるかつてない採用の冷え込み，そして一転して2005年頃からの「いざなぎ超え」景気下での採用の再活発化，さらに2008年秋に発生した金融危機のあおりを受けた「内定切り」や再びの新卒採用抑制というように，その時々を経済情勢のもとで新規大卒就職は激しい浮沈に見舞われてきたのである¹³⁾。このような経緯のなかで，それ以前には存在した大卒就職の自明性が希薄化すると同時に，上記①—⑤の問題¹⁴⁾がいつそう顕在化すると

9) 厚生労働省『労働経済白書』平成23年版，130頁。

10) 例えば，日本経済新聞朝刊（2013年1月29日付）は，イオンでは，来年度（2013年度）は，今年度の1.5倍の過去最高の約1500人の外国人を幹部候補生としてアジアから採用，と記している。

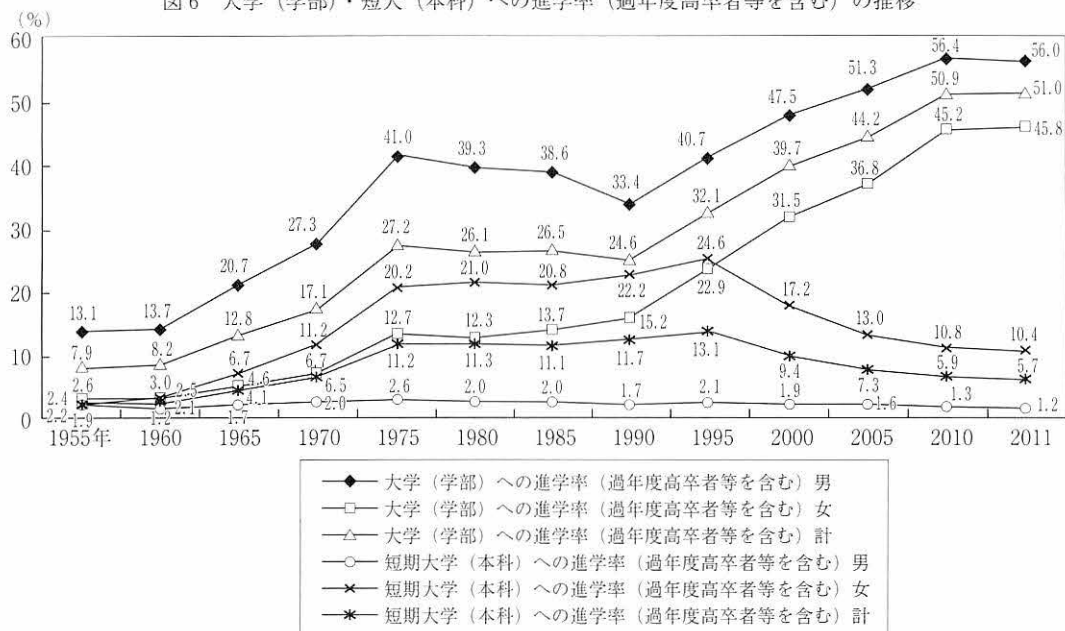
11) 同上，2012年10月22日付，「きょうのことば」

12) 荻谷剛彦／本田由紀編『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会，2010年，29頁。

13) 太田聡一は，不況期に学校を卒業した世代が，そうでない世代に比べて労働市場で不利な状況に陥ってしまう現象を「世代効果」と呼ぶ。（太田『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社，2010年，84頁）

14) 本田はQOL（Quality of Life）の視点から，現在の大卒就職の特徴として，①大学在学中の早期から開始し，②大学での教育成果を尊重しない不明確な評価基準による多段階の選抜がなされ，③就職後の職務内容や労働条件に関する情報が少ないことから，④就職後のミスマッチのリスクが大きく，かつ⑤内定を得られないまま大学を卒業した場合にその後の就職機会が著しく不

図6 大学（学部）・短大（本科）への進学率（過年度高卒者等を含む）の推移



(注) 大学（学部）・短期大学（本科）への進学率（過年度高卒者等を含む）：大学学部・短期大学本科入学者数（過年度高卒者等を含む）を3年前の中学校卒業者及び中等教育学校前期課程修了者数で除した比率。

(出所) 「学校基本調査」各年から筆者作成

いう混迷のもとに、現在の大卒就職は位置している。(傍点は引用者)

要するに、「就職氷河期」とは、大学新卒生の就職難を指す用語である。留意しておきたいのは、求人倍率の底、2000年3月の卒業生は、2010年末で、33歳前後だということである。本稿が20～34歳層を「若年層」として対象とする所以である。

第2章 「学歴インフレ」の時代

1. 大学・短大への進学率の推移

大学・短大への進学率の推移を確認しておく。図6はそれを示したものである。

1955年の大学（学部）進学率は男が13.1%、女が2.4%、合計7.9%、また、短期大学（本科）進学率は男が1.9%、女が2.6%、合計2.2%、大学・短大合わせて男が15.6%、女が

5.0%、合計で10.1%に過ぎなかった。1947年生まれの「団塊の世代」が大学へ進学した1965年でも、大学への進学率は男が20.7%、女が4.6%、合計12.8%、また、短期大学進学率は男が1.7%、女が6.7%、合計4.1%、大学・短大合わせて男が22.4%、女が11.3%、合計で17.0%に過ぎなかった。ところが、直近の2011年現在、大学への進学率は男が56.0%、女が45.8%、合計51.0%、また、短期大学進学率は男が1.2%、女が10.4%、合計5.7%、大学・短大合わせて男が57.2%、女が56.1%、合計で56.7%にまで膨れ上がっている。

大学への進学率は男女ともに1990年を境に急激に上昇している¹⁵⁾。特に女性の大学進学率は1990年の15.2%から2010年の45.2%へと30ポイントも上昇している。因みに、男性は同期間に33.4%から56.4%へと23ポイント上昇している。また、女性の短大進学者は、1994年の24.9%を

ゝ利になる、の5つを指摘し、問題視している。
(刈谷／本田編、前掲『大卒就職の社会学』29頁)

15) その一因として、1991年に文部省（当時）が大学設置基準を大幅に緩和したことが挙げられる。

表1 大学学歴と大企業の正社員になるチャンスの関係（数値が1より大きいほど有利）

世代グループ (高校卒業時の大学進学率)	大卒学歴一般	選抜度の高い 大学卒業の場合
若年グループ (40%以上)	1.05	3.23
中間グループ (25~40%)	1.64	1.89
年長グループ (25%以下)	1.77	2.58

(注) 性別、年齢、両親の学歴、父親の職業などの要因の影響を統計的に統制した後の大卒学歴の効果

(出所) 日本経済新聞朝刊, 2011年4月30日付, 『学歴インフレ』脱却急げ

ピークに、以後、急速に低下している。

2. 「学歴インフレ」の時代

「学歴インフレ」は、ロナルド・ドーア (R. P. Dore) の著書¹⁶⁾に出てくる用語（仮説）である。荻谷剛彦は、東京大学社会科学研究所が実施した調査データを用いて、表1に示すような分析結果を得た¹⁷⁾。そして、その解説の中で、「学歴インフレ」という用語を用いている。その要旨は以下の通り。

調査は、2007年時点で20歳から40歳までの青壮年を対象に行われたもので、表1は、それを大学進学率25%以下の年長グループ、25~40%の中間グループ、40%以上の若年グループの3つに分類したものである。そして、グループごとに、ロジスティック回帰分析の手法を用いて、大学卒業後に大企業の正規職に就けたかどうか、大卒学歴一般と偏差値ランク（選抜度）の高い大学（偏差値55以上）はどのように影響しているかを推定したものである。その結果、最

も安定した就職先と見なすことのできる大企業の正規職に就けるチャンスを高めるうえで、一般の大卒学歴を得ることの影響は、進学率が高まっていく若い世代ほど小さくなる傾向が見られた（表1では、1.77→1.64→1.05）。他方で、選抜度の高い大学を卒業していることの影響は若年グループで最も強くなった（表1では3.23）。非正規職が増え、大学進学率が40%を超えるようになった若年世代にとって、大企業の正社員になるチャンスを高めるうえで、同じ大卒でも選抜度の高い大学を卒業していることが重要になったということである。この結果は、大学ランクという面から見た一種の「学歴インフレ」を意味する。より安定した職に就くチャンスを高めるための敷居が、偏差値ランキングのどこにあるか。その境目が大学進学率の上昇とともに上方にシフトしたのである。

荻谷は、続けて、「日本で生じている学歴インフレは（理工系を除き）、大学入学時の偏差値ランクの上昇による選抜基準の上方シフトという、ふるい分け（スクリーニング…引用者）の面での変化であり、教育内容の高度化や教育年数の増加を伴わない。他の先進国の学歴上昇が人的資本の増大につながる変化であるのに対し、日本では依然として学歴が訓練能力（勤勉さや学習能力といった訓練を受ける際の能力…引用者）の高さを識別するシグナルとして働き、就職に際し求められる偏差値ランクが上方にシフトするという、人的資本の増大なき（経済学の用語を使えば「シグナリング効果」¹⁸⁾だけの）学歴インフレである。」（傍点は引用者）と述べている¹⁹⁾。

「学歴インフレ」に関連して、日本の大学新

16) R. P. ドーア (松居弘道訳) 『学歴社会 新しい文明病』岩波書店, 2008年。ドーアは、同書で、この用語（仮説）について、「あるレベルの学校の卒業生が供給過剰となるために、伝統的に彼等の領分とみなされてきた職業より一段低いレベルで求職するという現象である。」(40~41頁)と述べている。また、類似の用語として、「学歴要件のエスカレーション—すなわち卒業証書の価値低落」(9頁)も多用している。これらは、一般には、「学歴代替」と呼ばれている。

17) 日本経済新聞朝刊, 2011年4月20日, 『学歴インフレ』脱却急げ

18) 「シグナリング効果」について詳しくは、トーマス・キャリア (小坂恵理/訳) 『ノーベル経済学賞の40年』上, 筑摩書房, 2012年, 218~232頁, 等を参照されたい。

19) 詳しくは、荻谷「大学教育機会の拡大によって大卒学歴の価値はどのように変化したのか?—日本型学歴インフレの功罪—」(東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ No. 48, 2011年3月)を参照。

卒の現状を見ておく。2011年度版『労働経済白書』は、高学歴化が必ずしも就職に直結しないことを指摘している²⁰⁾。「白書」の要旨は以下の通り²¹⁾。

大学入学者数が大きく増加した1990年代に、その受け皿になったのは人文科学や社会科学関係学部で、入学者に占める割合は1985年の53.4%から1997年には57.3%へと上昇している。2000年代に入り減少したが、2010年でも49.6%を占めている。他方、理学や工学は90年代まではほぼ横ばい、2000年代は低下している。保健やその他は、2000年代に増加している。卒業後の就職と進学についてみると、人文科学や社会科学では就業者数が最も多く、進学者の割合は小さい。他方、理学や工学では就職者も多いが進学者も多く、1990年代以降、進学者数は大きく増加している。学科別に就職も進学もしない者の割合をみると、芸術系を筆頭に、人文科学、社会科学などの文系学部で高く、他方、理学、工学、農学、保健などの理系学科では相対的に低い水準である。こうした傾向は1990年代以降それほど大きく変わっていない。今後、大学は、教育課程の内外を通じて社会的・職業的自立に向けて、教育課程の上の工夫や有機的な連携体制の確保等、多様な取組を推進していることが期待される。(傍点は引用者)

日本の大学(学部)への進学率(浪人を含む)は、図6で示したように、1990年度は24.6%(実数で49万2,340人)²²⁾であったが、少子化が進行しているにもかかわらず、2011年度は51.0%(実数で61万2,858人)²³⁾と、この20年で倍増している。このような急速な大学教育の「大衆化」は、大学が、従来は大学教育に馴染めなかった学生を多数引き受け、そして4年後に、基礎学力も覚束ない多くの学生を社会に送り出すことを意味する。新聞紙上等で、「大卒

過剰時代」²⁴⁾、「大卒の学歴 陳腐化」²⁵⁾などと言われるのも故無しとしない。野村正實は、次のように述べている²⁶⁾。

大卒がほんの一握りのエリートだった時代と現在とでは就職戦線が大きく変わった。大学への進学率はすでに5割近くに達している。大卒というだけで企業がありがたがる時代は過ぎ、企業が大卒に期待していたホワイトカラーの需要はむしろ減っている。高等教育と労働市場の関係が大きく変わる変革期を迎えつつあると言える。(中略)(今後の行方は…引用者)、大学間競争が激しくなり、大卒労働力内での差別化が進むであろう。

野村が、このように述べたのは1998年である。荻谷の「学歴インフレ」論は、「大卒労働力内での差別化」を示す好例だといえよう。

3. 新卒者の就職状況

図7は大学・短大の新卒者の就職率の推移をみたものである。

1955年では、大卒男性の就職率は75.0%。女性のそれは67.5%、合計で73.9%となっている。以後、男性は70%台をキープし、女性は概ね60%台で推移してきている。女性の就職率は、1980年代に入ると大幅に改善され²⁷⁾、1990年は男女ともに81.0%となっている。しかし、1995年を境に、大学新卒の就職率は急速に悪化し、直近の2011年では、大卒男性が57.0%、大卒女性が67.6%、合計61.6%で低迷している。

20) 日本経済新聞朝刊、2011年7月8日付、「高学歴化 就職に直結せず」

21) 前掲『労働経済白書』平成23年版、135～138頁。

22) 文部科学省『文部科学統計要覧』各年

23) 文部科学省『学校基本調査報告書』平成23年度版

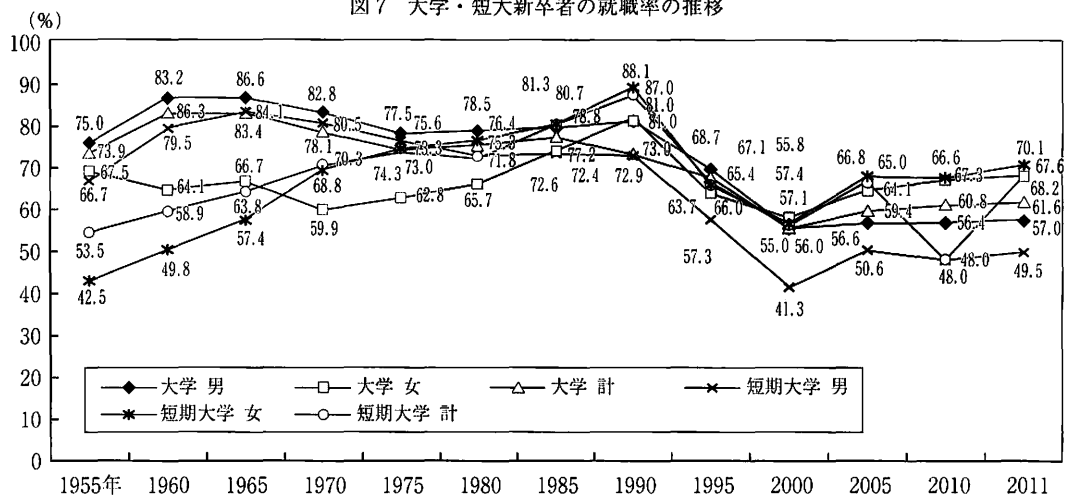
24) 日本経済新聞夕刊、1998年11月17日付、「就職氷河期再び 大卒過剰時代を映す」

25) 日本経済新聞朝刊、2012年1月29日付、「就活・採用 ここが間違い」

26) 脚注24に同じ。

27) 因みに、男女雇用機会均等法の施行は1986年である。

図7 大学・短大新卒者の就職率の推移



(注) 各年3月卒業者のうち、就職者（就職進学者を含む。）の占める割合である。

(出所) 図6に同じ。

第3章 「新規学卒一括採用」の再編の可能性

1. 「新規学卒一括採用」とは何か？

まず、「日本の雇用慣行」について一瞥しておく。平成10年版の『厚生白書』は、これを以下のように定義している²⁸⁾。

「日本の雇用慣行」とは、企業が、新規学卒者を一括採用し、長期雇用を前提として、雇用者が若年の時は賃金を上回る貢献をしながら、企業内訓練による人的資本形成を行い、中高年期になって蓄積された人的資本への対価として貢献を上回る賃金（いわゆる「年功賃金」…引用者）を支払うことにより、企業固有の技術を持つ熟練労働者を長期に確保する仕組みである。（中略）日本の雇用慣行は、成長人口、高度成長経済という条件の下、企業・雇用者の双方に利点のあるものとして、戦後の日本の企業に広く普及し定着した。（傍点は引用者）

「白書」が刊行されて15年が経った。日本の雇用慣行が確立したといわれる高度成長時代の²⁸⁾ 厚生省監修『厚生白書』平成10年版、176頁。

前提は全て失われた。つまり、経済はグローバル化し企業間競争は激しさを一層増している。出生数は100万人を切るのも時間の問題である²⁹⁾。雇用形態の多様化の進展で、非正規従業員の割合は3人に1人にまで上昇した。また、長期にわたる平成不況の中で賃金上昇は抑制され続けている。つまり、「日本の経営の3種の神器」、定年に至るまでの長期雇用（雇用保障）、生活保障給付的な年功賃金（職能給）、正規従業員のみを対象とする企業別労働組合の存立基盤は失われた、あるいは失われつつある、といつてよい。

ここで留意しておきたいことは、「新規学卒一括採用」は、長期雇用を前提とした「日本の雇用慣行」の構成要素の一つだということである。したがって、「新規学卒一括採用」の再編は、「日本の雇用慣行」全体の見直しの中で行われる必要があるということになる。

次に、「新規学卒一括採用」ならびに「就職協定」の軌跡を見ておく。

田中博秀は、「新規学卒一括採用」を「新規

29) 因みに、厚生労働省の「2012年推計」を見ておくと、出生数は統計が残る1899年以降最小の103万3千人である。（日本経済新聞朝刊、2013年1月1日付、「人口自然減、最大の21万人」）

表2 三井物産会社の各年度本採用者の構造（人）

新規採用の種別	辞令発令形態／年度	1903	1909	1913	1916	1926
ノンキャリアの当該年度新規採用	日給見習から日給職員合格*	46	7	18	0	0
学卒者の当該年度新規採用	月給見習から月給職員合格**	24	27	97	185	69
	内訳 海外大学卒	1	1	0	2	2
	専門学校卒	5	7	30	35	20
	帝国大学卒	1	1	12	34	12
	高等商業卒	4	8	38	85	18
	商業学校卒	13	10	17	29	17
当該年度新規採用社中ノンキャリアの割合（%）（*／*+**）		66	21	16	0	0

（出所） 若林，前掲書，19頁より一部抜粋。

学卒採用方式」と呼び、これについて、「わが国においては、企業側の事情からいえば、いわゆる年度替わりに当る4月1日に、新しい年度中における企業経営の見通しと、さらにその先の中長期的見通しからみて必要となると予想される従業員数を、その前の年の新規学卒者の中から予め選抜しておいて一斉に採用するのが一般的である。」³⁰⁾と述べている。

また、野村正實は、これを「定期採用」と呼び、「会社が毎年ないしほぼ毎年、高校や大学などの新規学卒者を卒業と同時に採用することである。」³¹⁾と規定している。

この「新規学卒一括採用」の起源は古く、明治時代、日清戦争の頃だと言われている。例えば竹内洋は、田中博秀や天野郁夫の文献等に依拠して、次のように述べている³²⁾。

新規学卒同時期採用とは当該年度卒業予定者を対象に一斉に採用活動をおこない、同時（4月1日）に入社させるという採用慣行である。その起源は1895年（明治28年）にまで遡れる。当時のビッグビジネスの日本郵船と三井が大学卒を定期的に採用するようになったのがはじまりである。新規学卒者の定期採

用が財閥企業を中心に一般化するのには明治30年代後半からである。第一次世界大戦のころには、中規模の企業までもがこうした新規学卒採用方式をとりはじめる。

では、何故、新規学卒者の定期採用が財閥企業を中心に明治30年代後半から一般化したのであろうか。その辺の事情については、若林幸男が詳しい。次のように述べている³³⁾。

主要な国内事業を縮小し、海外事業を急膨張させる日清戦争後の物産の重役陣が全て海外事業の専門家であったことから、この時期の物産（三井…引用者）の新入社員のリクルートについては、当然、海外事業従事者候補、つまり、学卒者に対する需要を拡大させた。1887年の段階で10%に過ぎなかった学卒者は、1902（明治35）年には16%（職員総数457人内学卒者76人）にまで一挙に上昇し、（中略）結局、中等教育、甲種商業学校及びこれと同等の学校以上の准学卒者、学卒者（ここでは中等教育出身者を准、高等教育出身者を学卒者と呼称、以下同）の割合は1926（大正15）年時点では実に88%に達するのである。（傍点は引用者）

30) 田中博秀『現代雇用論』日本労働協会，1980年，372頁。

31) 野村正實『日本的雇用慣行—全体像構築の試み—』ミネルヴァ書房，2007年，54頁。

32) 竹内洋『日本のメリトクラシー』東京大学出版会，1995年，162～163頁。

33) 若林幸男『三井物産人事政策史 1876～1931年—情報交通教育インフラと職員組織—』ミネルヴァ書房，2007年，119頁。

要するに、日清戦争後に海外でのビジネスが急拡大すると、外国語の教育を受けた大学卒の優秀な人材が必要になったということである³⁴⁾。そして、「新規学卒一括採用」の雇用慣行（菅山真次はこれを「新規学卒採用制度」と呼ぶ）は、1910年前後に確立した、というのが歴史家の見方である³⁵⁾。

ここで確認しておきたいことは、「新規学卒一括採用」の雇用慣行は、戦後の見通しのきかない敗戦経済の中でも存続し続け、今日まで100年以上の歴史をもつということである³⁶⁾。したがって、その再編は、一筋縄では行かない、というのが筆者の見解である。

「就職協定」の起源も戦前に求めることができる。1928（昭和3）年に、三井銀行など18社³⁷⁾の大企業が発起人となり、「入社試験は卒業後に行う」³⁸⁾ことを他の大企業や有力大学に呼びかけたことがその始まりとされている³⁹⁾。しかし、「紳士協定」（申し合わせ）にすぎなかったため、フライイングが相次ぎ⁴⁰⁾、1935（昭和10）年には、三菱の提案で協定は正式に破棄されることになった⁴¹⁾。

戦後も企業の新卒採用意欲は高く、選考の早

期化が進み、1953（昭和28）年には就職協定が設けられた。これは、戦前とは異なり、卒業前の学生の採用を内定することを前提に、採用試験を「10月中旬から1ヶ月くらい」とするというものであった⁴²⁾。しかし協定は再度守られず、60年代には「青田買い」、「早苗買い」、「種もみ買い」などの言葉が生まれた⁴³⁾。80年代の後半から90年代前半のバブル期を迎えると、人手不足感が強まり、「人手不足経済」が喧伝され、マスコミでは、切り札は、「高齢者」、「女性労働者」、「外国人労働者」と騒がれた。だが、バブル崩壊後、企業は新卒採用を一気に減らし、「就職氷河期」を迎えることになる。そして、その渦中、1997年に、企業と大学側が、「就職協定」の廃止で合意し、今日に至っている⁴⁴⁾。

ここで留意しておきたいことは、戦後、卒業前の新規学卒一括採用は、「内定」「内々定」という名称で、既成事実化されているということである⁴⁵⁾。

2. 「新規学卒一括採用」の再編の可能性

まず、日本経済新聞の社説を引用しておく。タイトルは、「『新卒一括』が招いた就職難」⁴⁶⁾である。

大学生の就職活動は今年も長期化している。学業に割く時間は減り、「就活」に苦戦し、自信をなくす学生も多い。この状況を改めるには企業の採用改革が必要だ。（中略）なかなか内定がとれず、就職活動を長期間強い

34) 日本経済新聞朝刊、2007年3月26日付、「新卒採用、日清戦争後広がる」

35) 菅山真次『「就社」社会の誕生—ホワイトカラーからブルーカラーへ』名古屋大学出版会、2011年、94頁。

36) 日本企業の新卒定期採用の嚆矢は、1875（明治8）年に慶応義塾（当時はまだ正式な「大学」ではない）から三菱に入社した荘田平五郎だと言われている。（前掲「Works」5頁）そこから数えあげると優に100年を超える。

37) 18社の具体名は、野村、前掲『日本的雇用慣行』58～59頁を参照。

38) 前掲「Works」7頁。

39) 野村、前掲『日本的雇用慣行』58～59頁。なお、協定の対象になったのは1929年3月の卒業生からである。（同、59頁）

40) 例えば、慶応義塾大学では、協定2年目の30年3月卒業生で、3月末までに28社に採用が決定され、その中に、三井物産、住友合資という協定呼びかけ18社に名を連ねた会社が含まれていた。（同、60頁）

41) 同上、62頁。

42) 同上、67頁。

43) 同上、68頁。

44) 日本経済新聞朝刊、2009年9月26日付、「シューカツに協定があったの？」

45) 野村は、「卒業前の定期採用という慣行は、会社と大学にとってもはや変更不可能なまでに根付いていたことである。敗戦経済という見通しのきかない経済環境のなかで、会社は卒業前の定期採用を続け、大学と学生もそれを当然のことと考えていた。」と述べている。（野村、前掲『日本的雇用慣行』67頁）

46) 日本経済新聞朝刊、2011年11月21日付、社説「『新卒一括』が招いた就職難」

れる学生が多いのは、景気が不透明で企業が採用を抑えていることが背景にある。だが根本的な理由は、学生が4年生になったばかりの4～5月に企業の選考が集中し、新卒者をまとめて採る「新卒一括」方式が定着しているためだ。春に選考に漏れると、その後面接などを受ける機会は大幅に減ってしまう。経団連は今の大学3年生から採用活動を変え、会社説明会を2カ月遅らせ3年生の12月からにした。(中略) 商社の業界団体である日本貿易会は昨年に続き、会社説明会や選考試験の時期を大幅に遅らせるよう経済界に働きかけるといふ。そうなれば今よりは学生の負担は減るだろうが、より効果があるのは企業が新卒一括方式の採用を柔軟にすることだ。既卒者採用や、4年生の秋や冬にも選考試験をする通年型の採用を拡げたい。(中略) 学業への悪影響を放置すれば学生の質が低下する。企業は能力の高い人材を確保するためにも採用改革に踏み出す時だ。(傍点は引用者)

要するに、ここで提案されているのは、第1に、選考時期の集中化の是正であり、第2に、新卒一括採用方式の柔軟化である。

しかし果たして企業は聞く耳をもっているだろうか？ もし、上記提案を企業が受け入れるとすれば、学生は「長期間の就職活動」から解放されることになるかもしれない。しかし、今度は、企業が「長期間の採用活動」に拘束されることになる。企業にその用意があるとは思えない。例えば、極端な事例ではあるが、ファーストリテイリングは傘下のユニクロで昨年(2012年)の採用選考から大学1年生でも内々定を出す制度を初めている。会長兼社長の柳井正の真意はどうであれ、これは結局「大学教育無用」を前提とした制度と言わざるを得ない⁴⁷⁾。

「社説」で示されている新卒採用の「経団連方針」について一瞥しておく。

日本経団連は2011年1月12日、大学新卒者の

就職活動の見直しを会員企業に要請すると発表した。「見直し」とは、2013年4月の入社予定者から、会社説明会やインターネット登録を大学3年(大学院は修士1年)の12月1日(現行は10月頃)以降に始め、試験や面接は現行どおり、大学4年(修士2年)の4月以降に実施する、というものである⁴⁸⁾。これについて、日本経団連の米倉弘昌会長は、1月12日の記者会見で、「多くの企業が守れる最大公約数を選んだ」と説明しているが、筆者には会員企業の意向を反映した「妥協の産物」にしかみえない。この程度の改善(?)ですら擦った揉んだするようでは、「新規学卒一括」そのものの再編はもちろんのこと、企業側が大学側の要望に沿った採用日程に見直すことさえ期待薄である。このような企業の保守的体質を見限ってであろう、山田昌弘は、次のような大胆な提言をしている⁴⁹⁾。

日本では、この新卒一括採用システムは、いくら批判にさらされてもなかなか変わらない。よい人材を囲い込みたい大企業と、安定した職を得たい学生が結託して、新卒時以外の人材供給を排除してしまうからである。ならばいつそのこと、大企業や公務員は一定の年齢(たとえば27歳)になるまで正規職員になれないと法制化してしまったらどうだろう。大企業の総合職やキャリア公務員になりたい人は、卒業後、一度は中小企業に就職するなり、ノンキャリアの職に就きながら27歳以降の受験チャンスを待つ。

筆者は、何でもかんでも法制化すればよい、という考えには与さないが、「自浄能力」を欠いた保守的な企業の体質を見ると、上記のように言いたくなる気持ちは理解できる。

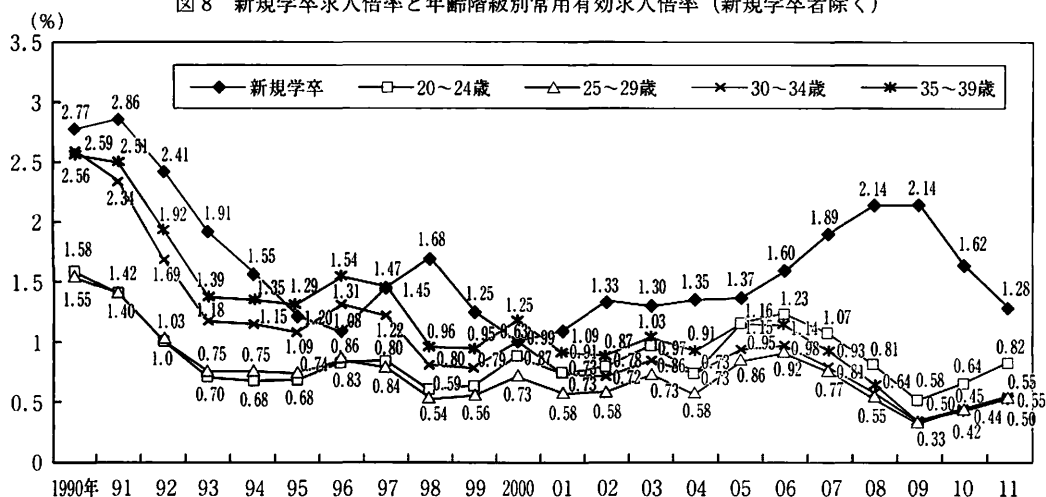
ともあれ、評判の悪い「新規学卒一括採用」であるが、では、この慣行にメリットはないの

47) 日本経済新聞朝刊, 2013年1月10日付, 「大学変えねば日本は沈む」

48) 同上, 2011年1月13日付, 「長い就活 解消遠く」

49) 山田, 前掲『なぜ若者は保守化するのか』43頁。

図8 新規学卒求人倍率と年齢階級別常用有効求人倍率（新規学卒者除く）



(注) 1. 新規学卒求人倍率は当該年度3月卒業者を対象。

2. 求人数均等配分方式による。これは、求人対象年齢の種類（対象年齢がどの年齢階級（5歳刻みの11階級）にまたがるかにより66通りに分類）ごとに、求人数を対象年齢に相当する各年齢階級に均等に配分して、年齢別の月間有効求人数を算出し、これを年齢別の月間有効求職者数で除して年齢別有効求人倍率を算出。これ以外に「就職機会積み上げ方式」があるが、平成17年1月分までしか遡及集計されていないので、ここでは略した。

3. 有効求人倍率にはパートタイム労働者を含む。

(出所) 前掲『労働統計要覧』各年より筆者作成。原資料は厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」

であろうか？そこで、新規学卒求人倍率と年齢階級別常用有効求人倍率（新規学卒者除く）の推移を見ておく。図8はそれを示したものである⁵⁰⁾。

グラフは、ひとたび大学を卒業し既卒者となると、新卒者と比較して、就職が非常に難しくなることを示す。しかも有効求人倍率にはパートタイム労働者を含む、つまり非正規従業員を含むということに留意すると、この開きは尋常ではない。特に2000年以降はその開きが顕著である。就職未決定の学生が高い授業料を払ってでも「自主留年」を選択するのもむべなるかなという気がする。

「新規学卒一括採用」のメリット・デメリットの比較考量は難しい。例えば、有賀健は、「筆者（有賀）は、若年人口比率の低下、退職年齢の上昇といった長期要因も考慮すると、新卒中心の採用制度はその利点以上に弊害が大きくなっていると考えている。ただし、その厳密

50) 新規学卒求人倍率は図5で示したものと同じである。

な検証は不可能に近いと思われる⁵¹⁾（傍点は引用者）と述べている。そこで、以下の論述もあくまで筆者（西川）の印象の域を出ない。

日本経済新聞は、「新規学卒一括採用」の雇用慣行に言及して、「日本の15～24歳の失業率は8.2%。高止まりしているが、欧米に比べると低い水準だ。理由の一つに、日本では新卒を一括採用する雇用慣行があることが挙げられている。欧米はこうした雇用慣行はなく、新卒者がすぐに職に就けない例も多いとされる。ただ、日本の新卒一括採用は新卒の機会を逃すと、就職できない可能性が高まる問題もあり、行き過ぎの是正を求める声も出ている。」⁵²⁾と記している。

51) 日本経済新聞朝刊、2010年10月7日付、「新卒採用の偏重解消へー『在職権』制度の導入検討を」

52) 同上、2012年7月16日付、「働けない若者の危機」。同様の見解は、平成18年度版『国民生活白書』の「新卒一括採用慣行の功罪」（35～37頁）、太田聰一の『『大学全入時代』の対策急げ』（日本経済新聞朝刊、2011年7月20日付）にも見られる。

筆者もまた、「新規学卒一括採用」は日本の若年者雇用に一定程度寄与していると考えている。しかし、上記引用でも指摘されているように、仕事経験のない「既卒者」の就職難という負の副作用を生み出していることも確かである。

筆者は、企業が、「新規学卒一括採用」という雇用慣行を再編する気がないのであれば（おそらくないと思われる）、つまり、時代にそぐわない古いシステムをスクラップする気がないのであれば、新しいシステムをビルドする以外に途はないと考えている。すなわち、「新規学卒一括採用」はそのまま、「新規学卒一括採用」から漏れた学生あるいは既卒者を救済する新たな「採用システム」を構築した方が早道だということである。

第4章 大学の職業斡旋機関としての役割

天野は、大学の「職業斡旋機関としての役割」について、次のように述べている⁵³⁾。

企業は学校に採用申し込みをし、時には候補者の第一次銓衡を学校に依頼する。学校は就職担当の係や課を設けてこうした企業の要請に応え、さらには市場開拓のため積極的に企業に、卒業生の売り込みをはかる。昭和3年に行われた、中・高等教育機関の卒業者の就職に関する調査⁵⁴⁾は、実業学校でも専門学校や大学でも、大多数の卒業者が「学校斡旋」のルートを通して就職していったことを教えている。企業が、とくに職員層の供給源を直接学校に求め、学校はそうした企業の要請に応じて商・経系の学部や理工系の学部を拡充し、卒業者を企業に送り込む職業斡旋機関としての役割を果たす。このヨーロッパ諸国では現在でもみることのできない、企業と

学校との強い結びつきと、それに基礎をおいた教育資格の擬似職業資格化—それがわが国の学歴主義を早期に成熟させ、社会の学歴社会化を推し進めた最大の要因だといってよいだろう。（傍点は引用者）

上記引用で留意すべきは、すでに戦前の昭和3（1928）年には「学校斡旋」のルートが存在していたということである⁵⁵⁾。

麻生誠も、同様に、昭和初期に「企業採用パターン」が確立したとして、その一つに「学校就職活動の制度化」を挙げ、「大学・専門学校において、どこでも就職活動のためのセクションを整備・充実させていくようになった。採用者側が、まず一定期日までに、学校へ卒業生の就職を依頼し、学校側がそれを卒業予定者に知らせ、就職の斡旋をするという今日のパターンは、この時期（昭和初期…引用者）に作られたものである。」⁵⁶⁾と述べている。

昭和初期といえば、第一次大戦後の経済不況による労働力需要の減退のため、高等教育卒業者の慢性的供給過剰が問題視されていた頃である⁵⁷⁾。特に、世界大恐慌が勃発した1929（昭和4）年の就職率は、理工系学部の76.0%に対し、法文系学部・学科卒業者はわずか38.1%に過ぎなかった⁵⁸⁾。

ところで、菅山は、天野の見解を下敷きとして、「これまで、研究史のなかではほとんど触れられることがなかったが、企業と学校のリンケージこそ、『就社』社会・日本の歴史的成り立ちを解明するうえで鍵を握る、決定的に重要

55) 菅山も、天野が依拠した資料に基づき、中央職業紹介事務局は、「1927年に初めて『学校卒業生採用状況』の調査を行い、当時すでに大企業・銀行を中心として、学校とのリンケージを基盤とする新規学卒者の定期採用制度が普及していたことを明らかにした。」と述べている。（菅山、前掲『「就社」社会の誕生』139頁）

56) 麻生誠『日本の学歴エリート』講談社学術文庫、2009年、104～105頁。

57) 詳しくは、加瀬和俊『失業と救済の近代史』吉川弘文館、2011年、32～49頁を参照。

58) 麻生、前掲『日本の学歴エリート』103頁。

53) 天野、前掲『教育と選抜の社会史』ちくま学芸文庫、2006年、271頁。

54) 中央職業紹介事務局『全国大学専門学校卒業生就職状況調査』（1928年）のこと。

表3 最初の職探して試みたこと（複数回答，％）

	家族、親 戚	友人、知 人	就職情報 誌	広 告	公共職業 安定所	学 校	民間の職 業紹介所	そ の 他
日 本								
初中等教育	22.4	11.7	4.9	6.6	4.5	62.6	0.9	3.7
高等教育	25.1	15.8	19.5	13.0	4.0	59.6	3.4	11.6
アメリカ								
初中等教育	41.1	35.5	0.0	45.8	15.7	13.8	8.4	30.1
高等教育	38.4	36.1	0.0	56.2	16.4	46.6	14.6	27.4
イギリス								
初中等教育	37.6	29.8	0.0	48.7	15.2	42.3	25.9	12.1
高等教育	18.1	25.0	0.0	68.1	14.7	36.2	21.6	11.2

（出所） 荻谷剛彦『学校・職業・選抜の社会学—高卒就職の日本的メカニズム』東京大学出版会，1991年，22頁。1989年の雇用職業総合研究所の資料から荻谷が作成。

な制度なのである。⁵⁹⁾（傍点は引用者）として、次のように述べている⁶⁰⁾。

戦後日本の学校は、教育活動の一環として卒業後の進路の指導を行うことを自明としてきたし、さらに、自ら就職を斡旋する主体として行動することをまったくためらわなかった。また、社会や企業もそれを「当たり前のこと」として受け入れ、指導に励む教師に暖かい視線を注いできたといえる。これが国際的には異例ともいえる慣行・制度であることは、荻谷剛彦らが強調してきた通りである。

引用文中に記されている荻谷は、表3を示して、次のように述べている⁶¹⁾。

私たちは、教師が卒業生の就職のめんどろをみたり、学校が進路指導の一環として職業斡旋を行ったりすることを当然のように見なしている。就職協定にしたがって、卒業前年の夏から秋に高校3年生が一斉に採用試験を受け、事実上卒業以前に就職先が内定する

こと、企業は職業安定所を通じてそれぞれの学校に求人を行ない、学校ではそれぞれの企業に求人枠に収まる範囲で生徒を選抜し推薦すること、そして卒業と同時にほとんどすべての卒業生が4月1日に一斉に就職すること、これらは皆日本では当たり前すぎる出来事として人びとの注目を集めることさえない。しかし国際比較の観点から見れば、このような就職のプロセスは、けっして当たり前ではない。ほかの先進諸国をみれば、日本の中学・高校レベルに当たる中等学校が就職者の職業への配分に直接かわかることは、必ずしも常識的なことではないことがわかる⁶²⁾。

戦後を見てみよう。1953（昭和28）年に就職協定がスタートしたことは既述した。戦後で、着目すべきは、学校経由の中卒・高卒者の職業斡旋である。

石田浩は、1950年代前半に着目して、その理由について、次のように述べている⁶³⁾。

62) 荻谷は、山村賢明の所論（『現代日本の家族と教育』『教育社会学研究』第44集，1989年）を引用しながら、学校の職業斡旋への深い関与が日本的であることは、すでに戦前の職業紹介業務の制度化の中で始まっている、と述べている。（荻谷，前掲『学校・職業・選抜の社会学』42～43頁）

63) 荻谷剛彦・菅山真次・石田浩編『学校・職安と労働市場—戦後新規学卒市場の制度化過程』東

59) 菅山，前掲『就社』社会の誕生』21頁。

60) 同上，135頁。

61) 荻谷剛彦『学校・職業・選抜の社会学—高卒就職の日本的メカニズム』東京大学出版会，1991年，22頁。

1950年代前半に注目する最も大きな理由は、新規学卒者の職業斡旋に関して、職業安定所と学校の役割が法的に明示されたのが、1947年の職業安定法と1949年の改正によるからである。職業安定法は1947年11月30日、法律第141号をもって制定され、同年12月1日より施行された。これにより、新規学校卒業者の職業紹介は全面的に職業安定所において行われることになり、また職業安定所は学校の行う職業指導に協力しなければならないことが明記された。さらに、1949年5月20日の改正により、学校は職業安定所の行う業務の一部を分担したり、無料の職業紹介を行うことが法的に認められた⁶⁴⁾。

石田は、もう一つ、文部省が「学校教育法施行規則等の一部を改正する省令」により、1953年10月31日から中学校、高等学校に職業指導主事を設置することを正式に決定したことを重視して、「この改正により、職業指導・斡旋が学校教育体系の中に明確に位置づけられることになり、制度としての基盤が形成されることになった。」⁶⁵⁾と述べている。

こうして、菅山は、次のように述べている⁶⁶⁾。

国際比較の観点からみた日本社会の特質は、企業と学校のリンケージや新規学卒者という慣行・制度の存在自体にあるのではない。むしろ問われるべきなのは、「制度的」リンケージが大卒エリートの取引関係だけではなく、中卒・高卒の大衆労働者のそれにまであまねく広がっていった—そして、「学校卒業＝就職」という社会の「常識」を生み出した—、そのダイナミックな力学なのである。

要するに、菅山は、明治期に一部エリート大

〃 京大学出版会、2000年、114頁。

64) なお、当時（1950年代を通して）の新規学卒就職者の主力は中学校卒業者であったことに注意する必要がある。

65) 菅山、前掲『「就社」社会の誕生』116頁。

66) 同上、170頁。

卒生を対象とした「企業と学校のリンケージ」が、戦後になって、中卒・高卒の大衆労働者にまで広がり、学校から職業への「間断のない移動」が社会の「常識」となった、そのダイナミックな力学、に着目しているのである。これは、荻谷が指摘するように、「学校への社会のあつい信頼」⁶⁷⁾があつて初めて可能となるものである。

このように見てくると、時間的には100年以上の歴史をもち、また空間的には、中卒から大卒までの広がりをもつ「新規学卒一括採用」の雇用慣行の再編が容易でないことは、火を見るより明らかな、といえよう。

結びに代えて

「大学教育の大衆化」の中で、毎年、60万人超の大学生が卒業する。就職希望者すべてに正規従業員としての身分を保障することは、大学の自助努力だけでは如何ともしがたい。そこで、これまで、当事者の大学は当然だが、官民ともにいくつかの努力を重ねてきている。まず、大学側の努力から見てみよう。

日本で初めて大学キャリアセンターを設立したのは立命館大学である。1999年に設立されている。それは、「失われた10年」の反省からうまれた、といわれる。そして、その役割は、「変化が激しい社会で生きていくには、常に最先端の知識や技術にキャッチアップする必要がある、各々の持ち場を広く捉えて『学び続ける』姿勢が不可欠である。そうした『学び習慣』や『学び方（問いのたて方）』を身につけるのが大学教育における“学び”であり、その重要性を気づかせる」ことである⁶⁸⁾。

上記で、留意すべきは、大学キャリアセンターの業務は単なる就職斡旋ではなく、大学教育の一環としての「キャリア教育」を担う部門とされていることである。工業や商業などの実

67) 荻野、前掲『学校・職業・選抜の社会学』57頁。

68) ここでの論述は、沢田健太『大学キャリアセンターのぶっちゃけ話—知的現場主義の就職活動』（ソフトバンク新書、2011年）に拠る。

業高校等で行われている「職業教育」「職業指導」「進路指導」の大学版ともいえる。文部科学省の強力な指導も然ることながら、「大学教育の大衆化」に伴って設置を余儀なくされたものと思われる。しかし、大学キャリアセンターの歴史は設立されてせいぜい10年にすぎない。したがって、教育体系の確立等、未だ暗中模索の段階にある。

また、厚生労働省は職業紹介・相談業務にあたる公共機関ハローワークの窓口を全国の大学に設置する方針を固め、2013年度から、専門相談員が500カ所の大学に常駐し、学生の就職を支援する⁶⁹⁾、という。豊かな経験と知識をもつ雇用のプロ集団「ハローワーク」を活用しない手はない。

ただ、懸念されるのは、大学キャリアセンターとハローワークの擦合せの問題である。つまり、それぞれの組織がもつ目的や性格が異なるので、棲み分け、あるいは提携が円滑に進むか否かである。

そして、大阪府（京都府や神戸市も同様の試みを行っている）は、2014年春卒業予定者などの就職活動用に「大阪府優良企業活動就活ガイド2014」（2012年11月）を作成、刊行した。これもまた、中小企業が見えていない就活中の学生にとって、いわゆる雇用のミスマッチ解消のためのガイドの一つとなるであろう。

要するに、筆者がここで言いたいことは、ここまで「大衆化させた大学教育」の責任は、当事者の大学はもちろんのこと、文部科学省等が負うべきで、学生（含既卒者）⁷⁰⁾の就職を全面的に支援するのは当然で、その場合、大学の自助努力だけでは手に負えないのであれば（おそらく手に負えない？）、ハローワークとの提携、地方自治体との連携も視野に入れたセーフティネット・システムを構築すべきだということである。

69) 日本経済新聞朝刊、2012年5月13日付、「大学に『ハローワーク』」

70) 同上（2013年3月4日付）でも、「卒業生の就活も応援」というタイトルで、大学における既卒者への総合的な支援を取り上げている。

ある。それが、「学校への社会のあつい信頼」にも応えることになる。

中国では、2012年の大卒者は過去最高の680万人で、前年よりも20万人増加した。11年の大学数は2409校と10年で倍増している。中国では、「馬のように高学歴だが薄給」の若者を「アリ族」と呼ぶ。それは、アリのように働き、家賃の安い大都市郊外で集団生活するからだ。アリ族は地方からの出稼ぎ労働者である「農民工」と給料がさほど変わらない。農民工は窓のない地下で暮すため「ネズミ族」とも呼ばれる。雇用拡大を上回るペースで大卒が増え、「アリ族」も増える⁷¹⁾。

上記は、日本経済新聞に掲載された記事、「中国で増える『アリ族』」の要旨である。日本とは桁違いの新卒者、大学数である。それでも、大学卒業と同時に就職できる内定率は直近で約7割だ、という。しかし、なんとか就職できても希望にそぐわない仕事に不満を抱く若者は転職を繰り返すのが雇用側の頭痛の種、とある。「高速成長」が続く中国といえどもこれだけの量の大卒者に満足のいく職を提供するのは至難の業であろう。中国事情については素人なので、上記についてのコメントは差し控える。大事なことは、若者の雇用のためにどのようなセーフティネット・システムをどのように構築するかである。万能薬などあるはずもない。将来を担う若者の雇用はわが国のみならず世界各国にとっても喫緊の課題である。

【参考文献】

1. 朝日新聞「ロストジェネレーション」取材班『ロストジェネレーション—さまよう2000万人』朝日新聞社、2007年
2. 麻生 誠『日本の学歴エリート』講談社学術文庫、2009年
3. 天野郁夫『学歴の社会史—教育と日本の現代』2005年、平凡社ライブラリー
4. 天野郁夫『教育と選抜の社会史』ちくま学芸文

71) 同上、2013年1月27日付、「中国で増える『アリ族』」

- 化, 2006年
5. 大阪府商工労働部・大阪府就職マッチング促進事業共同体編『大阪府優良企業就活ガイド24』インテリジェンス, 2012年
 6. 太田總一『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社, 2010年
 7. 加瀬和俊『集団就職の時代—高度成長のいない手たち』青木書店, 1997年
 8. 加瀬和俊『失業と救済の近代史』吉川弘文館, 2011年
 9. 荻谷剛彦『学校・職業・選抜の社会』東京大学出版会, 1991年
 10. 荻谷剛彦『大衆教育社会のゆくえ—学歴主義と平等神話の戦後史』中公新書, 1995年
 11. 荻谷剛彦・菅山真次・石田浩編『学校・職安と労働市場—戦後新規学卒市場の制度化過程』東京大学出版会, 2000年
 12. 荻谷剛彦／本田由紀編『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会, 2010年
 13. 児美川孝一郎『若者はなぜ「就職」できなくなったのか?—生き抜くために知っておくべきこと』日本図書センター, 2011年
 14. 沢田健太『大学キャリアセンターのぶっちゃけ話—知的現場主義の就職活動』ソフトバンク新書, 2011年
 15. 城繁幸『若者を殺すのは誰か?』扶桑社新書, 2012年
 16. 菅山真次『「就社」社会の誕生—ホワイトカラーからブルーカラーへ』名古屋大学出版会, 2011年
 17. 竹内洋『日本のメリトクラシー—構造と心性』東京大学出版会, 1995年
 18. 田中博秀『現代雇用論』日本労働協会, 1980年
 19. R. P. ドーア (松居弘道訳)『学歴社会 新しい文明病』岩波書店, 2008年
 20. トーマス・カリアー (小坂恵理／訳)『ノーベル経済学賞の40年—20世紀経済思想史入門』上・下, 筑摩書房, 2012年
 21. 野村正實『日本的雇用慣行—全体像構築の試み—』ミネルヴァ書房, 2007年
 22. 本田由紀『教育の職業的意義—若者, 学校, 社会をつなぐ』ちくま新書, 2009年
 23. 三戸公『会社ってなんだ—日本人が一生すごす「家」』光文社, 1984年
 24. 山田昌弘『なぜ若者は保守化するのか—反転する現実と願望』東洋経済新報社, 2009年
 25. 吉川徹『学歴と格差・不平等—成熟する日本型学歴社会』東京大学出版会, 2006年
 26. 若林幸男『三井物産人事政策史 1876～1931年—情報交通教育インフラと職員組織—』ミネルヴァ書房, 2007年
 27. 「Works」No. 61, 2003.12-2004.01, ワークス研究所
 28. 厚生省／監修『厚生白書—少子社会を考える』平成10年版
 29. 厚生労働省大臣官房統計情報部編『労働統計要覧』各年
 30. 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』2012年版
 31. 厚生労働省編『労働経済白書』平成23年版
 32. 文部科学省『文部科学統計要覧』各年
 33. 文部科学省『学校基本調査報告書』平成23年度版
 34. 内閣府『国民生活白書—多様な可能性に挑める社会に向けて』平成18年版
- 【付記】 本稿は龍谷大学2011年度教員免許状更新講習 (2011年8月4日, 於龍谷大学) における小生の「現代社会における雇用問題」の草稿の一部を基に執筆したものである。また, 本稿は龍谷大学から小生に与えられた2012年8月から1年間の特別研修を利用して執筆されたものである。
- (受理 2013年3月26日)