

若者の雇用問題

野村 正實

東北大学大学院経済学研究科教授

1. 「若者」への注目

アメリカ発の金融恐慌が日本の景気を急速に悪化させている。雇用面では、まず最初に派遣労働者の契約解除や雇い止めがおこなわれた。派遣労働者のなかに若い男性が多く含まれていたため、日本社会は、派遣労働、ひいては非正規雇用全体に関心を払うようになった。しかし、若者の雇用が社会的関心を集めたのは、今回が最初ではない。

1980年代後半に、「フリー」と「アルバイト」をつなぎ合わせた「フリーター」という用語が生まれた。「フリーター」は当初、その言葉が誕生したバブル期の雰囲気や生活を反映して、自由な生き方の一つとして肯定的に語られた。しかしポストバブル不況が長引かなかで、「フリーター」は「まっとうな」働き方から逸脱した低所得の若者と見なされるようになった。

21世紀になると、イギリスからの輸入語である

「ニート」という用語がマスコミをつうじて広く知られるようになった。イギリスからの輸入語なのであるが、「ニート」という言葉は、日本ではイギリスとは異なるニュアンスを付加されている。働く意欲を欠いている者、というニュアンスである。

「フリーター」も「ニート」も、厳密な定義は困難である。事実、さまざまな機関や論者が、それぞれに定義を与えている。ただ、それらの定義の違いにもかかわらず、対象となっている社会層が若者であるということについては共通している。

「フリーター」、「ニート」、そして今回の非正規労働と、若者が働くことの困難が語られ続けているということ自体、若者の労働をめぐる環境がいつこうに改善していないことを物語っている。日本社会は、若者が「再チャレンジ」に挑むことが困難な社会である。それが、若者の労働状況が改善しない最大の理由である。

「再チャレンジ」を困難にしているのは、定期採用の慣行である。大会社が定期採用をおこなっていることは、日本の常識である。定期採用の慣行があまりにも周知の事実であるため、かえって、定期採用の慣行が日本の雇用社会にどのような影響を与えているのか、ほとんど分析されてこなかった。日本の雇用社会の特質を把握するためには、定期採用の意義を理解しなければならない。

定期採用といっても、高校生の定期採用と大学生の定期採用とでは、いくつかの点で異なっている。

のむら まさみ

1948年生。東京大学大学院経済学研究科博士課程単位修得退学。東京大学経済学博士。岡山大学経済学部教授、東北大学経済学部教授などを経て現職。専攻は労働経済論、日本経済論。

主要著書は『日本的雇用慣行』ミネルヴァ書房（2007年）、『日本の労働研究』ミネルヴァ書房（2003年）、『雇用不安』岩波新書（1998年）など多数。

話を簡単にするために、以下においては、大学生の定期採用を対象とする。

2. 定期採用の論理と価値観

毎年の定期採用をおこなうことができるのは、規模がある程度以上の会社である。しかし有力な企業はすべて定期採用をおこなっているため、定期採用の論理と価値観は日本の雇用社会全体を規定している。

もともと会社は定期採用にさいして、指定校制度をとっていた。1980年代に、指定校制度は厳しい社会的批判にさらされた。指定されなかった大学の学生にチャンスが与えられないのは不公正である、採用の採否は本人の能力・学力・人柄にもとづいておこなわれるべきである、というもっともな批判を受けて、指定校制度は表面上は姿を消した。しかし会社は、採用したい大学にのみ、その大学の卒業生をリクルーターとして派遣するなどの形で、実質的に指定校制度を存続させている。

学生の将来の職業的生涯は、大学に入学した時点で、かなり決まってしまう。その大学が大会社から指定された大学であるかどうかによって、学生の雇用機会が大きく左右されるからである。指定されていない大学の学生は、在学中に勉学や社会活動にどれほど努力しても、大会社に入社することは困難である。

たしかに、自由応募にすれば、人気のある会社には多くの学生が集中し、限られた人数の人事部スタッフではとても対応できなくなるであろう。しかし指定校制度が現在も事実上おこなわれているのは、そうした理由だけからではない。定期採用の論理が、指定校制度を必然としているのである。

定期採用とは、新規学卒予定者を毎年ほぼ決まった時期に採用内定し、卒業と同時に入社させることである。ここで重要なのは、在学中の学生を、卒業が決まる前に「内定」という形で事実上の採用を決定することである。過去においても現在においても、

1年生および2年生のカリキュラムは、一般教養科目を中心としている。3年生になってはじめて専門教育が本格化する。専門教育は、主として3年生と4年生の2年間でおこなわれる。ところが、かつては4年生の夏までに、そして近年では3年生を終わるか終わらないかの頃に、会社は事実上の採用を決定している。つまり、会社は、専門教育としてはせいぜいのところ、3年生の1年間のみを学生を採用している。専門教育の終了するはるか以前に採用を決めてしまうのであるから、就職試験において会社が学生の専門知識を問うているのではないことは明白である。

会社による大学の専門教育軽視は、採用グループの大ざっぱなくくりにも表れている。大卒文系（事務系）を何人、大卒理系（技術系）を何人募集という形で募集要項が発表される。理系といっても、機械系、電子系、バイオ系などできわめて大きな違いがある。いわゆる文系でも同様である。そうした専門分野の違いを無視する、理系何人、文系何人という募集のあり方は、会社が大学の専門教育を軽視していることを表明している。かなりの数の会社が非公式に、体育会系の学生を何人採用する、という採用方針を持っている。この場合、会社は学校における専門教育を完全に無視している。

会社は、大学における専門教育を軽視・無視している。だからといって、会社は、学生の「学力」をまったく問題にしていないというわけではない。会社は、学生の「学力」を、その学生が所属する大学によって判断している。会社は、入試難易度、伝統、評判などによってそれぞれの大学を格付けし、ある一定以上の大学を指定校にする。それをもって、個々の学生の「学力」評価に代えている。

それでは会社は、指定校の範囲内で、どのような判断基準で個々人の採否を決めているのであろうか。厚生労働省の2004年「雇用管理調査」の「新規大学卒・大学院卒の採用の際の重視項目別企業数の割合」が、その点を明らかにしている（複数回答3つまで）。企業規模5,000人以上の会社において、重視項目の上位3項目は「熱意・意欲」62.0%、「コ



雇い止めには多くの若者が（東京・日比谷公園の「年越し派遣村」／2008年12月）

コミュニケーション能力」62.0%、「行動力・実行力」51.7%で、「協調性・バランス感覚」26.8%がそれらに次いでいる。要するに、会社は個々人の「人格」・「人柄」を判断し、採否を決定している。ちなみに、「専門的知識・技能」重視は19.9%、「学業成績」にいたっては重視する会社は1.6%にすぎない。「専門的知識・技能」重視がやや多いのは、大学院卒も含まれているからであると思われる。

「人格」・「人柄」が主たる判断基準となるため、面接試験においては、受験者の個人的属性に質問が集中する。どのような家庭環境で育ったのか、どのような信念を持っているのか、自分の性格の良い面と悪い面を述べよ、とか、およそ仕事とは関係のない質問がほとんどとなる。

アメリカと対比すれば、こうした日本の就職試験がいかに異様であるかが一目瞭然となる。アメリカにおける採用面接試験は、採用予定の職務を担当する能力・経験、知識のみを質問する。それ以外の質問、たとえば家族構成、個人の趣味、思想的政治的信条などにかんして質問することは、雇用差別の意図があると認定される可能性が大きい。つまり、日本の就職面接において当然の質問とされているものは、アメリカにおいては雇用差別の質問である。

日本とアメリカとの間でこれほど大きな違いが生じるのは、職務（ジョブ）の概念に起因している。アメリカにおいては職務（ジョブ）の概念が存在しており、採否は、採用予定の職務を担当する能力・経験、知識で決められる。日本の定期採用においては、職務の概念が成立していない。したがって職務を担当する能力・経験、知識を問う必要がないし、問うこともできない。そこで「熱意・意欲」等々の「人格」・「人柄」が判断基準となる。

以上のような定期採用の論理によれば、しかるべき大学のしかるべき人材は定期採用によって採用されているはずである。定期採用で採用されなかった者は、指定校制度で指定されなかった大学の学生か、あるいは「人柄」・「人格」が十分でないかと判断された者ということになる。

3. 中途採用

もちろん、大会社は中途採用によっても採用している。新規事業への進出、既存事業の急拡大、予想外に多い退職者、従業員の年齢構成の是正、など、さまざまな理由で中途採用は必要である。しかし、会社の価値観にとって、定期採用こそが採用の本流で

ある。中途採用は、たとえ量的には定期採用を上回ることがあっても、価値的には副次的な意義を有するにすぎない。

中途採用には、大きく分けて、いわゆる第二新卒と、それ以外の中途採用がある。第二新卒は、定期採用されたものが数年以内に別の会社に移る場合である。数年の会社経験しかないため、会社での経験や知識が期待されているのではない。第二新卒は、新規学卒よりも価値的にやや劣るものの、基本的には新規学卒と同じように扱われる。新規採用が減る場合、第二新卒は定期採用者に先駆けて減少する点に、第二新卒が定期採用よりも価値的にやや劣っていることが現れている。

第二新卒を除く中途採用が、本来の中途採用である。この中途採用は、多くの場合、「即戦力」と言われるように、採用対象の「職種」が明示される。定期採用の場合は「文系」「理系」というごく大雑把なくりであるが、中途採用の場合には「職種」が明記される。なぜこのような採用慣行になるのかは、日本における「職務」概念を検討する上で重要なポイントであるが、ここで触れる余裕がない。

大会社による中途採用は、「再チャレンジ」とはいえない。大学卒業後かなりの年数が経過しているにもかかわらず、中途採用の場合においても、応募者の学校歴は依然として採否の重要な判断材料となっている。事業の急拡大に人材の供給が追いつかない場合や、本人にきわだった知識・経験・才能がある場合は別であるが、通常は、中途採用においても、定期採用における指定校以外から採用することは稀である。

4. 雇用慣行の見直し

最近、研究者と社会運動家が共同して、若者の貧困問題について包括的な提言を発表した（遠藤他[2009]）。提言は、被用者社会保険の非正規雇用への拡大、生活保護の適用拡大、若者に対する住宅支援政策という社会保障政策とともに、雇用政策

について踏み込んでいる。それは、私なりに整理すると、次のような内容である。

労働市場と賃金制度を、「職種」、「職務」を基準としたものに転換する。そのうえで、非正規雇用の若者を含めて公的な職業訓練を拡大充実する。それによって、求められている「職種」、「職務」への就職が可能となる。また、不安定雇用を急拡大させている規制緩和を中止する。そして、労働者派遣法を改正し、現在の、派遣労働を特定の業務に限って禁止するという「ネガティブ・リスト方式」から、以前の、派遣労働を政令で定める業務に限って許可するという「ポジティブ・リスト方式」へ戻す。

私はこの提言が目指す方向に賛成である。ただ、この提言では、定期採用の改革について何も触れられていない。雇用差別に敏感なこれらの論者にとっても、定期採用が日本の労働市場に大きな意味を持っていることが見過ごされている。新規学卒者の採用について厳しい雇用差別法を制定し、指定校制度の徹底的排除、在学生への採用活動の禁止、応募書類や面接において会社が集めることができる個人情報や会社に仕事に関係することのみに限定される、などが実施されるだけで、日本の労働市場は大きく変わるはずである。

私は、定期採用の改革が簡単におこなわれるとは考えていない。大学卒業生にたいする定期採用は、第一次大戦中にはじまった（野村 [2007]）。すでに1世紀近くの歴史をもっている。日本社会に当然の雇用慣行として定着しているものを廃止することは、容易ではない。しかし定期採用の問題点を認識し、改革への方向性を模索することは重要である。■

《引用文献》

遠藤公嗣／河添誠／木下武男／後藤道夫／小谷野毅／今野晴貴／田端博邦／布川日佐史／本田由紀[2009] 『労働、社会保障政策の転換を——反貧困への提言——』岩波ブックレット
野村正實[2007] 『日本的雇用慣行——全体像構築の試み——』ミネルヴァ書房