

現在の日本の新卒採用システムの特徴と問題点

—今後新卒採用システムや若者の労働環境はどのように変化していくべきか—

柴 田 萌 子

目次

はじめに

1 日本の新卒採用システムについて

1. 1 新卒採用システムとは何か
1. 2 日本の新卒採用システムの特徴

2 戦前から現代までの就職活動、新卒採用システムの推移

2. 1 明治時代～
2. 2 戦後～バブル期
2. 3 バブル崩壊後（ロストジェネレーション）
2. 4 ロストジェネレーション以降

3 現在の新卒採用システムのデメリットー学生、企業、大学それぞれの立場から

3. 1 学生にとっての新卒採用システム
3. 2 企業側にとっての新卒採用システム
3. 3 大学にとっての新卒採用システム

4 今後の日本の新卒採用システムや若者の労働環境の望ましいあり方

4. 1 現在の日本の新卒採用システムや若者の労働環境の問題点
4. 2 今後新卒採用システムや若者の労働環境はどのように変化していくべきか
 4. 2. 1 企業の通年採用や職種別採用など新卒採用システム以外の採用の増加
 4. 2. 2 大学における職業的教育の向上や職業訓練、就職活動等への支援
 4. 2. 3 若者の労働環境の改善、国のセーフティネットの拡充

おわりに

参考・引用文献

はじめに

大学生と就職活動は切っても切り離せない。そのことに気付いたのは大学の入学式後、唐突にキャリアセンターの職員が壇上に立ち大学1年生向けの就職ガイダンスを始めた時だった。早くから準備をすることで自分の行きたい進路に行けると力説する職員を見て「やっと大学受験が終わったばかりなのにすぐに就職の話か…」と驚きそしてげんなりしたのを今でも覚えている。しかしながら大学1年生のころから授業、部活、バイト、ボランティアなどの課外活動、資格取得において「就職に有利だ」「履歴書にかける」「面接で話すネタになる」など、就職活動を意識して取り組む学生は多く、大学1年生から参加できるインターンシップも多く存在した。可否はともかく、就職活動はもはや大学生4年生だけのイベントではなく多くの大学生にとって切っても切り離せない存在であるのは間違いないだろう。

また実際に大学3年の春以降就職活動が本格化すると、公務員試験や就職活動のため、留学や教職取得をあきらめる人や、説明会や面接のためバイトや学校の授業に支障が出る人、長期間就職活動を行ったが内定を1つももらえず就職留年することを決めた人を何人も見た。新卒採用システムは、大企業が優秀な学生を囲い込むためインターンシップなどが大学3年生の夏ごろから始まり早期化、長期化が問題となっているほか、コミュニケーション能力など不明確で曖昧な基準で評価されること、また煩雑で多段階の選考があることなど、学生にとって大きな負担となっており非合理的ではないかと何度も感じた。このような就職採用活動の早期化や選考の長期化、煩雑化に疑問を覚え、新卒採用システムを卒論のテーマに選んだ。

学生にとって就職活動による精神的な負担は非常に大きい。就職活動が怖い、やりたいことがわからない、面接で落とされると自分を否定されたような気持ちになる、自分に価値がないように思える、などさまざまな声を聞いた。実際毎年就職活動がうまくいかないことから精神的な病や自殺に追い込まれる若者も後を絶たないという。しかしながら今回本論文では、新卒採用システムの制度や若者の労働環境の問題などについて考察していく。なぜなら学生の就職活動による精神的な負担は、学生が就職活動をまじめに行わなかった、努力が足りないなどの個人的な理由ではなく、多くの企業が同時期に定期採用を行うことや、既卒で就職をすると不利になること、学校の職業的教育の欠如など新卒採用システムの構造や若者の厳しい労働環境から生まれているように感じるためである。

本論文では1章で日本の新卒採用システムについて特徴などを取り上げたとうえで、2章でその歴史的推移を述べ、3章で現在の新卒採用システムの問題点を学生、企業、学校の3つの視点から考察し、4章で今後新卒採用システムや若者の労働環境がどのように変化していくべきかを論じる。

1. 日本の新卒採用システムについて

1. 1 新卒採用システムとは何か

この章では、まず本論文で取りあげる日本の新卒採用システム（新規学卒一括採用システム）の定義や特徴について触れる。最初に断っておきたいが本論文では、日本の4年生大学新卒の、主に人文社会科学系の分野の学生を対象を絞り、新卒採用システムについて考察する。高卒での新卒採用、医学等理系の新卒採用の問題をないがしろにするわけではないが、まず高卒就職の場合、大卒就職と同等に比較できない事情がある。大卒就職と異なり高卒就職は、職業安定法の規定により、高卒者に対する新規求人は、すべて公共職業安定所（ハローワーク）を通した求人票として高校に配布され、公共職業安定所と高校の連携のもとに就職斡旋が行われる（児美川 2011:108）。また理系の大学生に関しても所属する学科や研究室の教授の推薦で学生が企業に就職するという学校推薦のような仕組みも根強く残っている。そして何より理系には職業分野と内容的に直結した専門教育を行っている学部、学科（医学部、薬学部、管理栄養学部など国家資格の養成課程を担う学部等）が多くあり、そのような学部の学生は将来の「訓練可能性」を選考基準とする新卒採用システムに頼ることなく就職できることも多い。しかしながら主に人文社会科学系の学部などの職業に結びつくような専門性を持たない分野の学生にとって日本の新卒採用システムは避けては通れない。そのため本論文で以降取りあげる「学生」は主に日本の4年生大学新卒の人文科学系など文系の学生を指すことを留意いただきたい。

前置きが長くなったが、新卒採用システムとはどのようなシステムを指すのか。児美川（2011:105-106）は「新規学卒一括採用とは、企業などが就労経験のない新規学卒者を、卒業時点でいっせいに正社員として採用し、期間の定めなく雇用する仕組みのこと」と説明しており、また常見（2015:9）も「新卒一括採用とは…（中略）ほぼ毎年、大学生を定期的に同じ時期に採用するシステムのことである」と述べている。2者が共通して強調しているのは、新卒一括採用とは新規学卒者を同時期に毎年定期的に採用しているという点であろう。そのため本論文においても新卒採用システムを「企業などが大学卒業前の新規学卒者に対して同時期に定期採用し雇用する制度」と定義しておきたい。

欧米諸国などでは、採用にあたっての年齢制限を差別として禁止しており通年採用が一般的となっていることから、新卒のみを対象とした定期採用は独特であり日本的な制度であるといえる。新卒採用システムは、1990年代以前の日本の企業社会においては「標準的」であった若年労働者の採用方法であり、今でも多くの企業は採用の間口を狭め、量的に縮小したとはいえ、採用枠全体の中のかかなりの割合を、この新卒採用に当てているという（児美川 2011）。日本経済団体連合会（以降「経団連」）の2015年度新卒採用に関するアンケート調査結果によると、経団連の企業会員のうちアンケートに回答した790社（回答率59.4%）のうち新卒採用を実施した／実施している、の割合は96.3%と非常に高い¹

¹経団連 2015年度新卒採用に関するアンケート調査結果
http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/012_kekka.pdf (2016/11/11)

ことから、新卒採用システムは多くの企業において行われている採用制度ということがわかる。この新卒採用システムは、以前は学校から若年労働市場への移行を円滑にし、学生は卒業後に安定した職を得やすくなり、企業は新規の採用者数を確保し且つ社員として採用してから職業能力開発を積極的に進められるというメリットがあった。このような日本の企業の雇用システムについて、J.C. アベグレンは次のように日本の経営における利点と関連づけている。

(前略) 日本の経営手法の本当に顕出した特徴は、もっぱら人事関係の分野、たとえば採用、報酬、人事組織、また会社自体が労働組合となっている点にある。これには終身雇用、年功序列型賃金および昇進や、企業別連合(福利厚生)というしばしば用いられている特徴が含まれている。合併や買収がないこと、社内教育の充実、従業員が職種別ではなくて、全般的に会社と一体化する性向があるといった事柄の、日本の経営のもうひとつの特別な特徴の多くがこれらの基本的に特殊な特徴からもたらされている。(アベグレン 1989 : 103-104)

アベグレンが述べている日本の雇用システムの特徴は、まさに終身雇用制、年功序列賃金、企業内教育の充実などかつて日本型雇用を兼ね備えていた新卒採用システムの利点といって過言ではないだろう。

しかしながら一口に新卒採用システムといっても、その内容は時代と共に変化しており、かつてアベグレンが礼賛した日本の雇用システムは現在と大きく異なるものとなっている。1980年代までであれば、就職を希望する新卒者(高卒、大卒)のおおかたは、新卒採用の仕組みを通して卒業後すぐに就職先を得ることができ、日本型雇用システム(終身雇用、年功序列制賃金、昇給)が約束されていた。1990年代のバブル崩壊後、企業が雇用方針を変更したことから日本型雇用(終身雇用、年功序列)が崩れ、新卒採用システムの枠が減少し、それ以外の採用形態とりわけ非正規雇用が急増した。現在の日本の新卒採用システムにおいては、1980年代の頃と異なり、例え正社員であったとしても終身雇用制や年功序列制賃金が確約されているとは言いがたい。企業が就労経験のない新規学卒者を、卒業時点で一斉に正社員として定期採用することは変わっていないが、かつてアベグレンが述べていた日本の雇用システムの利点を成立するための前提条件が崩れているのが、日本の新卒採用システムの現状といえるだろう。

以上、現在の日本の新卒採用システムについて述べた。日本の新卒採用システムとは、企業などが新規学卒者に対し、毎年定期採用を行い卒業後一斉に正社員として雇用する制度のことであるが、時代によってその内容が変化しており、現在の日本の新卒採用は日本型雇用システム(終身雇用、年功序列賃金)がほぼ保障されていない定期採用であることを確認しておきたい。次項では日本の新卒採用システムのどこが特徴的なのかを本田(2010)の先行研究を手掛かりに考察する。

1. 2 日本の新卒採用システムの特徴

本田は日本の大卒就職の特殊性を以下のように述べている。

(日本の大卒就職は) ①大学在学中の早期から開始し、②大学での教育結果を尊重しな

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利になるという特徴をもつ…。(刈谷・本田編 2010 : 29)

本田が挙げている日本の大卒就職の特殊性について詳しく考察していこう。

まず「①大学在学中早期から就職活動を開始する」というのは、日本独自の特徴であるといえる。就職活動の開始時期の分布を国別に示した調査では卒業前から就職活動を開始していた比率は日本においてのみ9割近くに達しており(88.0%)欧州各国の平均が4割程度(39.1%)ということからも際立った特徴をなしている。大学在学中に就職活動を行う若者が多いことから、日本の新卒の就職活動において大学が関与する割合が高い。多くの大学には就職課やキャリアセンターが存在し、就職活動の方法において「大学の就職部や就職情報室を利用した」割合は日本人男性で57.5%、女性で66.7%となっており、欧州全体の大学で18.0%、女性で15.5%を大きく上回っている²。現在も企業は優秀な学生を早くから確保するために、大学3年生の夏ごろからインターンシップを行うなど、大学在学中早期から実質的な採用活動を行う企業が非常に多い。

次に「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」は、新卒採用システムにおいて企業は、大学教育が修了する前に、就職一括採用活動が行われているため、必然的に採用基準は大学での勉強内容ではなく、大学名や「人柄」など抽象的なものになっていることを指す。新卒採用の場合、卒業のかなり前に採用内定が行われるため、4年の大学の成績は問われず、学生の専攻の違いも文系の事務・営業系の場合はほぼ完全に無視される。新卒採用の仕組みのもとでは、企業の側は、採用後の企業内教育訓練によって労働者の職業開発能力をはかっていくことを予定しており、採用の時点で学卒者が一定の職業的知識やスキルを見つけているかどうかは基本的には考慮しない。むしろ、採用後の企業内職業訓練を通じて、採用した人物が、どれだけ能力を伸ばしていくことができるか、そのための潜在能力をもっているかどうか(trainability 訓練可能性)が採用の際に重要な基準となっている(森岡 2011)。採用の重要な基準となる学生が持つ潜在能力、訓練可能性は、不明確で一般的に測定できないような基準が多い。日本経団連のアンケートによると、採用選考に際しての重視点として企業があげる項目の第1位が「コミュニケーション能力」(15年85.6%、12年連続1位)、第2位が「主体性」(60.1%)、第3位「チャレンジ精神」(54.0%) 4位以下に「協調性」(46.3%)、「誠実性」(44.4%)³とどの項目もきわめて抽象的で曖昧なものとなっている。面接や学力試験、性格適性検査やグループディスカッションなどから、以上の基準点をどのように評価し、どの程度考慮し採用を判断しているのかは疑問が多い。一方、岩田(1981)によると欧米諸国の企業は「欠員補充」の方式でリクルートを行う。その場合「欠員の生じた特定のポストが必要とする

²日本労働研究機構(現・独立行政法人労働政策研究・研究機構)2001「日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12ヶ国比較調査結果」日本労働研究機構報告書NO.143

http://db.jil.go.jp/db/seika/zenbun/E2001090016_ZEN.htm#04000000 (2016/11/29)

³経団連 2015年度新卒採用に関するアンケート調査結果

https://www.keidanren.or.jp/policy/2016/012_kekka.pdf (2016/11/29)

職務執行能力ないし『実力』を評価し人を採用することが可能である。現に、欧米諸国の経営体においては、このような採用方式が一般的であり、このため欧米諸国では採用にあたってその人が持つキャリアがことに重視される（岩田 1981:170）」という。

また日本の就職は欧米諸国と比べ「③就職後の職務内容や労働条件に関する情報が少ない」といえるであろう。濱口は日本の新卒一括採用を、入社後の担当職務がわからないメンバーシップ型の『空白の石版のような』契約条件になっていることが特徴的であり、非常に不透明だと指摘する（濱口 2009）。欧米諸国では求人欄に具体的に募集しているポストの専門性や求められるスキル、経験などが明記されていることが多いが、日本の新卒向けの採用要綱では文系/理系や、総合職/一般職など大まかなくくりで必要な能力や職務内容が曖昧に書かれていることが多く、職種別採用などの取り組みもまだ十分とはいえない。そのため日本の新卒の学生は具体的な職務内容や労働条件を知らずに就職することが多い。そして採用基準や採用後の職務の不明確さなどの特徴を持つ新卒採用システムによって生じる採用時のミスマッチがその後の「④就職後のミスマッチのリスクが大きく早期離職につながっている」と本田は指摘する。

そして「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利になる」ことは日本の新卒採用システムの特徴において無視できない。日本の若年労働市場において、就職内定を得ないまま卒業すると「新規学卒者」の категорияから外れるためその後に正社員を目指すのは非常に難しくなる。就職サイトにおいて新卒と新卒以外は区別されていることが多い。例えば就職大手サイトのマイナビは、「学校を卒業後1～3年で、転職、または就職を志す若年の方々」を第二新卒と定義づけ、新卒で就職する学生と明確に区別している⁴。また大多数の就職サイトでは新卒向けと、第二新卒や中途採用向けとで明確な区別がなされていることが多く、前者には大企業や中小企業の正社員の求人が大半だが、第二新卒や中途採用向けのサイトには契約社員など非正規雇用の求人も多くある。大学を卒業してから就職活動をするとう不利になることから新規学卒者の categoria に留まるため、卒業に必要な単位を取り終わっていても就職留年する学生は多く存在する。

以上で述べた内容をまとめると、日本の新卒採用システムは大学在学中早期から採用一就職活動が始まり、その選考の特殊性からミスマッチを引き起こす可能性が高く、また新卒採用の期間に就職できないとその後の就職機会が著しく不利になるという特徴を持っている。本田は著書の中で「このように、国際的に見ても特異な日本の大卒就職は、少なくとも「バブル期」まではそれなりの合理性や効率性をもっていたと考えられる。しかし……。ここまでの検討を踏まえれば、日本の大卒就職は、もはやメリットよりもデメリットのほうが増大しているという見方には十分な根拠がある。」（本田 2010:54-55）と現在の日本の新卒採用システムにはデメリットが多いことを指摘している。

第2章では日本の特徴的な新卒採用システムが、どのように形成され現在に至るかを時代の流れに沿って考察する。

⁴ マイナビジョブズ 20' S 20代の方の転職支援サービス 「第二新卒とは？」
<https://mynavi-job20s.jp/guide/guide02.php> (2016/10/24)

2. 戦前から現代における就職活動、新卒採用システムの推移

2. 1 明治時代～

大学卒業者を卒業直後に企業が採用するという学校経由の就職が広く普及したのは1920年頃からといわれている。日本の新卒採用システムがいつ始まったのかというのは諸説あるが、ここでは常見（2015）の説を取りあげる。日本の新卒採用システムは1870年代に日本に大学ができ、三菱がアプローチし慶應義塾大学の学生を採用したのが始まりといわれている。1879年から、より多くの学卒の新入社員を定期的に採用し始めるようになり、1887年には、三井銀行による若年者の一括採用が行われるようになった。また、19世紀から20世紀の変わり目に起こった日清日露戦争などをきっかけに、造船業・海運業のニーズが拡大し、三井物産が東京商科大学の学生を採用した。その後1918年の大学令で大学が増えたことから1920年代頃には、大卒者の就職希望者に対して選抜試験が慣行化されていた。この頃にいわゆる新卒一括採用方式が本格化していったとされる。その当時、高学歴者の就職に関しては、教育機関の教官や就職部が企業に学生を紹介・推薦するという方式が一般的であった。1939年の時点の厚生労働省職業部の資料によると、大学卒業者の中で65%までが「自校紹介」で就職先を見つけており、「自校紹介」の比率は1939年において旧制専門学校で57%、甲種実業学校で55%となっており、学歴が高いほど出身校の紹介による就職の比率が高いことが読み取れる（厚生省職業部1940）。主要大学に就職部など学校経由の就職を円滑にする機能ができたのもこの頃と言われている。1928年には大手企業6社が中心となり、1929年3月の卒業生から「学校卒業後に銓衡する」つまり「入社試験は卒業後に行う」という6社協定が決められたものの、完全遵守はなされなかった。6社協定が生まれるまでは、「採用決定」と言われていたが、協定によって「採用」が卒業後になったため、それ以前の事実上の採用決定をさす「内定」という言葉もこの頃生まれた。

2. 2 戦後～バブル期

戦時体制下では就職・採用活動において、企業・学生の選択の自由が奪われる時期もあったが、戦後は1950年代の朝鮮戦争の特需を経て、企業は新卒採用人数を増やし、高度成長期は大卒者の大量採用が本格化していった。1960年代の高度経済成長期は多くの企業が右肩上がりの成長で空前の労働者不足であり、新卒者に対する求人倍率もきわめて高い水準で推移し、学生を大量に確保する方法として新規学卒一括採用が普及した。1952年には、就職活動時期の過度な早期化を防ぐために時期や方法についての協定「紳士協定」が大学・企業・行政の三者の間で取り決められるようになる（大島2012）。またこのころ学歴やポテンシャルの高い学生を採用し、社内教育するというシステムが主流になり、育成した人材の早期離職を防ぐため年功序列制の賃金システムが導入されるようになった。また終身雇用、年功序列などの特徴を持ついわゆる日本型雇用システムもこの時期に確立した。日本型雇用とは、簡単に説明すると「通称『三種の神器』とも呼ばれる①終身雇用②年功序列型賃金③企業別労働組合、を要素とする日本企業に特徴的な雇用の仕組み」であり、ま

た『日本型雇用』システムにはもう1つの特徴として、新規の採用者には、入職の時点で特定の職業的能力や技能を身に付けていることが求められない(児美川 2011:122) という特徴が存在した。新卒採用システムと日本型雇用は密接に結びつき、この新卒採用システムから日本型雇用への移行が、若者の人材の確保のみならず自社内の人材を長期的な視点の下に活用し、社員の職業能力開発を可能にした。そして高度経済成長期以降の日本企業の成長を支えたといわれている。

戦後急激に大卒者が増えるに伴い、その後新卒採用システムはますます主流になっていく。これまでの学生の大半は、前項で述べたように「自校紹介」、学校からの推薦で就職活動を行っていた。しかしながら大学による就職斡旋は1960年代ごろから、企業が特定の大学にだけ求人票を送付するという「指定校制」を批判する声が高まっていく。1970年代になると、企業訪問など大学の推薦を受けることなく自由に何社でも応募することのできる「自由応募制」が主流になってゆく(大島 2012)。この頃も就職協定は引き続き存続しており、「推薦」に代わって、「企業訪問」の解禁日が設定されていた。しかしながら優秀な人材を早期に獲得するために企業側の前倒しの採用など協定の違反が後を絶たないため、1972年に中央雇用対策協議会が就職協定を再度定めるが、その後も違反企業はあり、結局大学と産業界の紳士協定のような形となり、1996年まで続いた。そして1980台末から1990年頃にかけてバブル経済下における空前の売り手市場、採用需要の拡大が起きる。この頃、年々増えていた大卒者の約半数が上場企業に入社できるといわれるほどの売り手市場で、企業は優秀な上位学生が他社に逃げてしまわないように、福利厚生を充実させた。

2. 3 バブル崩壊後(ロストジェネレーション)

1990年台前半、バブルが崩壊し1993~2004年いわゆる就職氷河期が訪れる。日本経済が失速し、景気が大きく後退した結果多くの企業は業績が悪化し、新規の採用を抑えるようになる。有効求人倍率が1を下回った1993年以降の時期に不安定な状況で大学を卒業した世代はいわゆる「ロストジェネレーション」の中核層となっている。業績が悪化した企業側は、正社員の採用をできる限り押さえ、パートやアルバイト、派遣や請負といった非正規雇用を増やし人件費を削減することで、業績改善を図るようになる。1995年に当時の日経連(現、日本経済団体連合会)が出した報告書『新時代の日本的経営』には、今後の日本企業が取るべき雇用戦略の方向性として3つの労働者グループ「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用グループ」「雇用柔軟型グループ」に分けて、それらを適切に組み合わせる「雇用ポートフォリオ」をそれぞれの企業が創設していくべきだ⁵と宣言している。正社員中心のそれまでの雇用構造を抜本的に見直すことを目指した報告書であったが、実際にその後起こったことは、日本企業の多くは正社員の一定部分を「雇用柔軟型グループ」と称される非正規労働者に置き換えるといった人件費コストの削減であった。総務省統計局の「労働力調査」によれば、若年非正規雇用者のうちいわゆる「フリーター」

⁵ 日経連(現日本経済団体連合会)1995年5月「新時代の日本的経営」
https://www.komazawa-u.ac.jp/~kobamasa/lecture/japaneco/management/Nikkeiren_NewJapanManagement1995.pdf (2016/11/29)

の人口は、1990年代初頭から2003年までに2倍以上に拡大し217万人に達し、その後は減少傾向にあるが、「フリーター」以外の派遣社員や契約社員を含む非正規雇用者全体については2003年以降も高止まりが続いている⁶。この頃正社員の量を抑えるだけでなく、「成果主義」を導入して、年功序列型賃金も崩れていく。また正社員であっても、リストラなどをされる可能性が増大し、以後かつてのような終身、長期雇用が完全に保障されておらず、「日本型雇用」は崩れていったといえる。なお3つの労働者グループの中にある「高度専門能力活用グループ」は高度な専門技能を持ちかつ有期雇用契約がある労働者を意味するが、結果的には『新時代の日本的経営』が期待したほどには拡大・定着しなかった。日本では医者や弁護士を筆頭とした特定の専門職種を除いては、職業別労働市場が成立していないことから、現在でもごく一部の専門的な業種、職種にのみとどまっているのが現状である（児美川 2011）。

また日本の企業が、正社員の量を減らし非正規労働者に置き換えていくような雇用戦略の転換を図ることができた背景には、政府の労働法制の規制緩和がある。1986年の労働者派遣事業法の制定、1998年の労働基準法の改正（3年の有期雇用、裁量労働時間を導入）、2003年の労働基準法の改正（有期雇用の拡大、裁量労働の規制緩和）は結果的に企業の雇用戦略の転換を可能にする環境を整える役割を果たしたといえるであろう。

1990年代後半企業の正社員の雇用の抑制、非正規雇用の増加が進む一方、インターネットの普及により就職情報の収集やエントリー、選考の管理がネット上で行うことができる就職サイトが登場した。就職サイトの利用により、学生は自宅にいながら誰でも膨大な数の求人情報を検索、閲覧、応募できるようになり、1人あたりのエントリー数が大幅に増大した。一方企業はバブルの頃と打ってかわり、学生の採用抑制、厳選採用が進んでいく。厳選採用により、よりよい人材を確保するために「10月1日に内定解禁」という就職協定を破る企業がさらに増加していき1996年に「就職協定」は廃止される。以後2005年3月卒業の学生から「就職協定」の代わりに、経団連の定める「倫理憲章」が就活に関する“取り決め”（現在は採用に関する”指針“となっている）として生まれた。しかしこれは規定を違反した企業に対する罰則規定も調査も行うこともないため、ルール上の欠陥が指摘されている（常見 2015：170）。このように学生にとって就職活動はインターネットの普及などによりバブル期の頃よりも便利になった面もある一方、企業の雇用戦略の転換により学生の採用抑制、厳選採用が進み若者の誰もが新卒採用システムを経て正社員になることができなくなっていった。

2. 4 ロストジェネレーション以降

2000年をピークとした就職氷河期が一度落ち着いた後、2000年代半ばから再び売り手市場の時代がやってくるが、2008年のリーマンショック後はまた求人が激減した。ロストジェネレーション以降の就職—採用活動の動向として、本田は「就職活動の『早期化』『長期化』『煩雑化』を招き、かつ情報の不透明性は解消していない」（本田 2010:51）状態であ

⁶ 総務省統計局「労働力調査」（詳細集計）

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.htm> (2016/12/03)

ると指摘する。まず就職―採用活動の時期的な側面においては、「早期化」と「長期化」が進行している。経団連の就職活動に関する指針（以前は倫理憲章）では「広報活動の開始」や「面接等実質的な選考活動」「正式な内定日」などが定められており、就職ナビのオープン時期や合同説明会の開始時期などもこれを意識したものになっている（常見 2015）。しかしながら以前から「就職協定」が形骸化していたように、現在も外資系企業やベンチャー企業など指針を無視して前倒して採用するケースは後を絶たない。そして経団連に加入している企業でさえも、優秀な学生を確保するために大学3年生からインターンシップなどで囲い込みを行っているケースが増えている。また採用人数が多いこと、採用する職種が分かれていること、夏採用などを行っていることなどが原因で、内定出しの開始から終了までの平均期間は従業員規模が大きくなるほど長いという（常見 2015）。

また就職―採用のプロセスや手続きに関しては「煩雑化」が見受けられる。学生側においては、合同セミナー、説明会やインターンシップへの参加比率や参加回数が増加傾向にあり、企業側に関しても説明会・セミナー開催などの増加傾向が明らかである（本田 2010）。このように以前よりも新卒採用システムにおいてインターンシップやセミナーなど企業、学生が経由しなければならない選考プロセスが増え多元化している。「早期化」「長期化」「煩雑化」は個々の事象ではなく、情報提供や選考プロセスの変化や選考方法の多様化などにより、3つが連動して起こっていると考えられる。

ここで現在の新卒採用システム以外の通年採用について少し触れておきたい。1章で新卒採用システムの特徴として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利になる、ということを述べたように、日本の新卒一括採用や新卒主義に対する批判としてよく「チャンスが一回きりである」「在学中でなければ選考に参加できない」という問題がよく取り上げられる。しかしながらもちろん中途や既卒者へも門が開かれていないわけではない（常見 2015）。2010年には厚生労働省の青少年雇用機会確保方針が改正され、その方針には企業に対して、学校等の卒業後3年間が新卒扱いにすることや年齢上限を設けないことなどを求め、2011年には厚生労働大臣、文部科学大臣、経済産業大臣の連名で主要経済団体などに「通年採用の拡大」を図ることを要請した。また2016年には公益社団法人の経済同友会が、「新卒一括採用」中心の新人採用から「新卒・既卒プール/通年採用」への転換を提唱している⁷。現在楽天やユニクロ、大林組、ヤフー、ソフトバンクなど数多くの大企業が通年採用を導入している。また経団連の「新卒採用（2015年4月入社対象）に関するアンケート調査結果の概要」⁸によると、既卒者の採用について応募受付をしている企業は69.2%であり、84.0%の企業が既卒者を新卒採用の扱いで実施していることから多くの企業で、新卒採用だけではなく、通年採用など既卒者にも門が開かれていることが伺える。しかしながら、文化放送キャリアパートナーズが2015年卒の採用に関して、239社に対して行ったWEB上のアンケートにおいて、既卒者の「採用予定者あり」の企業が29.1%、「選考したが現時点で採用予定者なし」が48.6%、「選考対象だが、既卒の応募なし」が5.9%、「選考対象としていない」が16.4%であった（常見 2015:66）。

⁷ Livedoor NEWS「ヤフーが新卒の一括採用を廃止『ポテンシャル採用』新設も」
<http://news.livedoor.com/article/detail/12096484/>（2016/12/05）

⁸ 新卒採用（2015年4月入社対象）に関するアンケート調査結果の概要」
https://www.keidanren.or.jp/policy/2016/012_kekka.pdf（2016/11/24）

このように募集要件自体は緩和されたが、実際には採用までには至っていないケースも多く見られると考えられる。また日本の企業の中途採用と新卒採用の割合や関係に関して、奥西（2008）は次のように述べている。

（前略）既卒者募集を行っている企業は、採用の量より質を重視していると言えそうでありもっとも、まさに質を重視しているため、採用人数は少ない。…また規模の大きい企業ほど、既卒者採用や中途採用の増加が見られるが、雇用戦略自体が中途採用重視に変わったわけではない。これに対し、企業外訓練を重視し、成果主義を一層強化する企業は、中途採用重視の雇用戦略を採っており実際にも既卒者採用や中途採用が増加している。ただ、今後とも企業内訓練を重視するという企業が6割強を占めているため、大企業における新卒者採用への選好は簡単には弱まらないと思われる。（奥西 2008:25-26）

中途採用と新卒採用の割合において、企業の中途採用においては量より質を重視しているため採用人数が少ないこと、また現在大企業でも既卒者採用や中途採用が増加も見られるが大企業による新卒者採用への選好は依然強いということが読み取れる。このことから日本の大企業において今後も中途採用や既卒者の採用よりも新卒採用を主軸に採用が行われる状況はしばらく続くであろうと考える。

以上が大まかな戦前から現在までの新卒採用システムの流れである。大学卒業前に、大学の勉学内容に関係なく採用し、職場での企業内職業訓練で必要な職業知識を身につけさせる新卒採用システムは日本型雇用と密接に結びつき、バブル期まではそれなりの合理性や効率性を有し、学生側、企業側の双方にある程度の利点があるシステムだったといえる。しかしながらバブル崩壊後、企業は正社員を減らし、非正規社員に置き換え人件費削減を図った。またそれだけではなく正社員にかつて保障されていた年功序列型賃金や終身雇用などの仕組みを不安定にし、かつての日本型雇用が保障された新卒採用システムの利点は失われつつある。また現在の新卒採用は「早期化」「長期化」採用プロセスの煩雑化などの問題がある。新卒採用システム以外の通年採用なども進んできてはいるものの現状では十分といえず、今後もしばらく企業は新卒採用を主軸に採用を行うであろう。3章では1, 2章から見てきた新卒採用システムの特徴を学生、企業、大学それぞれの立場から整理し、現在の新卒採用システムのデメリットについて考察する。

3 現在の新卒採用システムのデメリット

——学生、企業、大学それぞれの立場から

3. 1 学生にとっての新卒採用システム

デメリットを整理する前に、学生や大学にとっての新卒採用システムのメリットを挙げ

てみよう。まず1つには学校や生徒・学生側にとっては新卒採用システムによって、卒業後に安定した仕事を確保しやすいというメリットがあるだろう。これは1章でも説明したが、新卒採用システムは職業的知識を必要としない選考や採用があるため文系の学生などにとって学校から若年労働市場への円滑な移行を可能にしている。新卒採用システムは一部の理科系の技術職を除いて、職業的知識やスキルを見につけているかどうかではなく、将来的な成長可能性という曖昧な基準によって選考される。筆記試験や面接など選考においても特殊な職業的知識が必要とされることはほとんどなく、「学生時代に頑張ったこと」「人柄」「熱意」など曖昧な基準で学生は選別される。もちろん不明確な選考基準で落とされる学生にとってはたまったことではないが、人文科学系に限らず、新卒というだけで職業的知識やスキルを身に付けていなくても採用される可能性が残っていることはメリットでもある。また新卒採用システムは経団連の指針により情報開示や選考の開始などの時期が定められているため、ある程度の公平性が保たれていることもメリットとしてあげられる。実際に企業が経団連の指針を守っているかは疑問が残るが、就職ナビサイト解禁とほぼ同時に多くの学生が同時期に就職活動をスタートでき、WEBで説明会や選考にエントリーできる。

それでは学生にとっての新卒採用システムのデメリットは何か。1つ目には多くの企業で在学中の同時期に選考が行われることで、学業などに支障が出るということである。業種や職種に関係なく多くの企業において採用時期が過度に集中しており、選考が始まると何社も面接や説明会を掛け持ちするため学業に影響が出やすい。特に近年は経団連の指針の変化が著しく毎年のように選考スケジュールが変化するため、学生にとって教育実習や留学などとのスケジュール調整が非常に困難であると感じる。幸い2016年から2017年度の採用スケジュールには変更はなかったが、今後も変化する可能性はあり、学生は経団連の指針に振り回されている。また企業は早期から優秀な学生を囲うため大学3年の夏からインターンシップなどを行うため、就職活動が早期化、長期化し学生にとって学業を阻害され大きな負担となっている。学生が学業を真面目にしているのかという疑問の声も上がりそうだが、「理系は勿論のこと、近年は文系の学生であっても単位取得のために求める出席率は厳しくなっており、長距離通学者や経済的事情からアルバイトをせざるを得ない学生も増えており、時間が潤沢にあるわけではない」（常見2015:45）と考える。

2つ目は1章でも述べたが、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利になる、つまり新卒採用システムという“標準的”なコースに入れなかった場合のリスクが高いということである。新卒採用システムに最初から入れた場合には、「日本型雇用」などの安定的な就労が保障されることもあるが、最初の時点でそこに入れなかったもの、例えば在学中に内定を得られなかった者、高校や大学を中退した者に対しては、その後の就職等において極めて不利な環境が強いられる。就職活動は卒業時の景気状況などに大きく左右される上、様々な事情から在学中に内定を得られない学生は珍しくない。しかしながら、内定を得られないまま大学を卒業して就職活動をする「既卒」の就職は厳しいため、新卒のカードを使える「就職留年」を選ぶ学生は多くいる。もちろん「中途採用」者向けの労働市場は広がっており、「第二新卒」という言葉が使われるほど新卒採用システム以外の就職も進んでいる。それでも、未だに「新卒限定」「〇〇年大学卒業予定の学生対象」など既卒者が応募できない企業も多く存在する。就職のために余分な学費を

大学に払ってでも就職留年する価値があると考える人が多くいるほど、新卒採用システムに入れなかった場合のリスクは大きく、学生にとってデメリットといえるだろう。

また新卒採用システムそのもののデメリットではないが、現在の新卒採用システム下においては、若者の労働環境は非正規雇用の増加など 1990 年代以前より非常に厳しいという問題は無視できない。1990 年以降、企業の雇用方針が変化したことで非正規雇用が増え、新卒採用システムに入れず、教育機関を出た後企業の正規メンバーとして受け入れられない学生が膨大に出現していることは 2 章でも述べた。現在の非正規雇用の若者の苦境についてその特徴を本田は以下のように述べている。

①容易に雇用を打ち切られることが多く、②賃金が正社員よりも顕著に低く、③一度正社員になるとその後安定的で将来性のある仕事に就くチャンスが限られ、④さらに教育訓練や社会保障、安全管理や福利厚生といったさまざまな面で正社員より悪条件に甘んじざるをえない・・・（本田 2009:33）

若者はこのような非正規雇用の現状を知っているため、新卒採用システムにより長期雇用、福利厚生などが非正規雇用より保障されている正社員になる道にしがみつくと他ない。

しかしながら現在の新卒採用システムに入れたとしても 1990 年代以前のような日本型雇用などの安定的な就労が保障されているとは限らず、仕事量の増加、長時間労働など正社員の働き方も過酷さを増しているという問題もある。本田は正社員の賃金上昇率は低下しているが、それと平行して長時間労働化が進行していると指摘する（本田 2009）。正社員の長時間労働は他の先進国と比べても日本は突出しており、総務省の就業構造基本調査⁹によると 20 代後半から 40 代前半の働き盛りの男性正社員のうち 4 人に 1 人が週当たり 60 時間以上働いている。担当する職務の範囲が明確でない日本の正社員の世界では、人員削減や業務量全体の増大・変動により、一人当たりが担当する仕事量は際限なく増加し若年正社員の過労死なども問題になっている。1990 年代以後、日本型雇用が保障されていた新卒採用システムが全ての若者に保障されなくなった結果、現在学生や若者は新卒採用システムに入れて正社員になれたとしても、新卒採用システムに入れず非正規雇用として働くことになって厳しい現状が待ち構えている。1990 年以前、若者のほとんどが新卒採用システムにより終身雇用、年功序列賃金など日本型雇用が保障されたコースに入れていたが現在は正社員であっても日本型雇用は保証されていない上、長時間労働化が進んでおり、非正規雇用者は低賃金悪条件で働いている現状がある。

3. 2 企業にとっての新卒採用システム

次に企業にとっての新卒採用システムのデメリットをみていこう。2 章でも述べたように、高度経済成長期の大企業において、新卒採用システムは日本型雇用と結びつき、若者の人材の確保を可能にし、長期的に社員の職業能力開発を可能にするなど、企業にとって大きなメリットがあった。しかしながらバブル崩壊後景気が後退し、低成長・マイナス成長へと移行すると日本型雇用は日本の企業にとって大きな負担となる。

⁹平成 24 年「就業構造基本調査結果」（総務省統計局）

<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/index2.htm> (2016/12/06)

企業側にとって1990年以前の新卒採用システムのデメリットの1つ目には、人件費コストや雇用調整の難しさが挙げられたであろう。1990年代以前主流であった日本型雇用は社員の長期雇用を前提としているため、諸外国の企業のように景気が悪化したら人件費コストを下げるため社員を解雇するなどの”調整“が難しい。もちろん日本においても不況時にはボーナス削減、昇給の抑制、関連会社や子会社への出向命令、自主退職を促すなどが行われるが、欧米諸国のような会社都合で社員を辞めさせる「整理解雇」は厳格な要件が求められ、企業側にとっても非常にハードルが高い（児美川 2011）。そのため1990年以降、企業は低賃金で容易に雇用を切れる非正規雇用を増やし、正社員に対しては採用抑制、さらに賃金の上昇の抑制などを行い人件費コスト削減に努めるようになった。

また2つ目のデメリットとして新卒採用システムにおいて企業内の教育訓練コストが過度な負担となりかねないことがあげられる。ヨーロッパ諸国などでは、職業教育訓練の制度が発達し、職種別労働市場が整備されており企業は既に一定の職業的知識や能力を身に付けている労働者を雇い入れることができる。もちろん熟練した労働者はよりよい条件の職場があれば、別の企業に移ってしまうということも起こりえるが、少なくとも企業内で教育訓練に多大なコストをかけなくて済む。しかし新卒採用システムと日本型雇用が未だに根強くある日本では、採用後に企業内教育訓練を行い、新卒者をその企業の社風に合った社員に育てる。日本では職業的知識や職業訓練を受けられるのは一部の教育機関に限られているため、企業内の職業教育訓練に頼らざるを得ないのが現状である。

また現在新卒採用システムにおいて、就職ナビによる大量応募のシステムや多段階にわたる選考プロセスは、デメリットと言えないまでも企業の採用部などにとってかなりの負担となっているだろう。新卒採用システムのような定期採用では、同じ時期に採用を行うため、応募者は人気企業に集中しやすい。またインターネットで数週間の受付期間内にWEB応募する場合は1社に数万通ものエントリーシートが提出されることがある（森岡 2011:46）。最近の就職ナビではワンクリックで多数の企業にエントリーできる「一括エントリー」など学生にとって便利になった一方で、多くの企業が正社員の厳選採用を行っている今、企業は選考に多大な人手とコストを要する。一昔前は、学生が今よりもっと少なく、大学の就職部がまだ一定の職業紹介機能を擁し、ネット検索や就職情報サービスのような情報システムが発達していなかったためこのような問題はなかった。このような就職ナビなど情報システムの発達により選考に多大な人手とコストを要するのも現在の新卒採用のデメリットとして挙げられる。

3. 3 大学にとっての新卒採用システム

最後に大学にとっての新卒採用システムが存在することによるデメリットとは何か。1つ目には、大学にとっての新卒採用システムのデメリットとして「日本の学校教育の職業的レリバンス（職業との結びつきや関連性）を極端に弱めてしまったということ」（児美川 2011:139）があげられる。以下児美川の説を紹介すると、新卒採用システムの下では企業は企業内教育訓練において労働者の職業開発能力をはかっていくため、採用の時点で学卒者が一定の職業的知識やスキルを身に付けているかどうかは基本的に問題にならない。むしろ採用後の企業内教育訓練を通じて、採用した人物がどれだけ能力を伸ばしていくこと

ができるのか、そのための潜在的能力を持っているかどうかが重要な基準となるため、学歴など学校ごとの序列上のランクが重視されてきた。その結果、新卒採用システムによって、学校での学習が空洞化してしまったということがある。学校で何を学んだのか不問に付されるため、理系など一部の学部を除いて、学校の学びは、実質を失った空虚なものにならざるをえない。

また2つ目には、「学校教育があまりに自己完結的なシステムになってしまったがゆえに、外側の世界の変化に”打たれ弱い“体質をつくりあげていたということ」（児美川 2011:144）がデメリットとしてあげられる。1990年代以降の日本企業は、新卒採用システムを全ての学生には保障しないという雇用方針に転換したが、その時点での日本の学校・大学は、それに抗する術を持っておらず、「日本型雇用」のもとで企業内教育訓練の恩恵に授かることのできない若者たちに対して、別の形で職業教育訓練を提供することはできなかった。もはや全員が正社員になり「日本型雇用」の利点を享受することは不可能にも関わらず、間口の狭くなった新卒採用システムの枠内にとにかく学生がなんとか乗っていけるようになることを推奨することしか大学のキャリア教育は行ってこなかった。現在の大学教育は、若者が新卒採用システムで企業内教育訓練を受けることを前提とした、職業的知識や職業との結びつきや関連性が弱まった状況であるといえる。現在一部の理系の学部等を除き、企業に入る前の学生が職業的知識や職業訓練を受けられる場所は極めて限られている。

また3つ目には、学生のキャリア支援・キャリア教育に相当のエネルギーと人的・物的資源を投入していることもデメリットとしてあげられるだろう。日本の大学の教職員の勤務条件は、ただでさえ先進諸外国と比べれば多忙であるのにも関わらず、多忙な労力を使いながら新規に「キャリア教育科目」の立ち上げを行い、必要によってはキャリア教育の専門家など民間業者や講師派遣を依頼する必要がある。またこうした「キャリア支援」流行りの状況は、必ずしも大学側の発意と内発的な取り組みとして始まったのではなく、1990年代以降に長期化した就職難の状況により2000年代半ばに経済産業省と厚生労働省が若者の就職能力に関する施策を展開し始めたことがある。そのため大学のキャリア支援・キャリア教育の取り組みは、職業的知識に特化し大学のカリキュラムの中に組み込まれているというよりは、学生を新卒採用システムに送り込むために付属的に実施されているのが現状である。

以上学生、企業、大学それぞれの立場から新卒採用システムのデメリットを整理した。本田（2010）の先行研究で既に述べた特徴と重なる部分も多いが、日本の新卒採用システムやそれを取り巻く環境はさまざまな問題を抱えており、特に若者、学生にとってデメリットが非常に多く負担が大きいのは間違いないだろう。現在の新卒採用システムは、日本学術会議の大学と職業との接続検討分科会議事で「大学生の将来展望を不透明なものにし…学生の学業生活に甚大な支障を及ぼすばかりか、メンタルヘルス面でも少なからぬ問題を発生させている。また企業にとっても、近年の加熱する就職活動（採用活動）は、多分に非効率性を感じさせるものになっている…」¹⁰と指摘されているように、学生にとつ

¹⁰日本学術会議, 2010, 大学と職業との接続検討分科会（第17回）議事

てはもちろんのこと大学や企業にとっても非合理的、非効率性を感じさせるものとなっている。

4. 今後の日本の新卒採用システムや

若者の労働環境の望ましいあり方

4章では今まで述べてきた現在の新卒採用システム、就職活動の特徴と問題点をまとめたうえで、今後の日本の新卒採用システムや若者の労働環境の望ましいあり方について考えていきたい。

4. 1 現在の日本の新卒採用システム、若者の労働環境の問題点

本田(2010)は、日本の大卒就職の特殊性を、①大学在学中の早期から②大学での教育結果を尊重しない不明確で多段階の選抜がなされ、③就職後の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利になるという特徴をもつと指摘していた。また歴史的に、新卒採用システムは戦前から大企業を中心に行われていたが、1990年代から企業の雇用戦略が変化したこと、正社員の採用抑制、非正規雇用の増加が進み、日本型雇用システムが全ての人に保障されなくなり、どんなに努力をしても正社員になれない人、新卒採用システムに入れられない人が存在するシステムに変化していく。そして現在も若者を取り巻く労働環境は低賃金で容易に雇用が切られる非正規雇用など非常に厳しく不安定であるといえるであろう。

現在の新卒採用システムの構造上、多くの大企業が大学卒業前の学生をメインターゲットに定期採用を実施し、経団連の指針により同時期に採用活動を行うため、優秀な学生を少しでも早く確保したい企業側の思惑により採用活動の早期化、長期化に歯止めがかからない。また学生側においても良い条件の企業から内定を獲得するために大学3年生から就職活動を始めると早期化、長期化が起こっている。採用一就職活動の早期化、長期化により学生側は学業が阻害され、企業も選考に多大な人手や時間、コストがかかるなど双方にとって非合理的、非効率であるといえる。

また新卒採用システムでは大学教育が修了する前に大学の勉強内容に関係なく学歴など学校ごとのランクが重視された採用がなされるため、学校教育は空洞化し、職業との結びつきや関連性のない空虚なものとなったという指摘もある。大学は現在自身の学校のキャリア支援やキャリア教育に注力しているものの、新卒採用システムに入れなかった学生の

ことをあまり考慮に入れていない付け刃的な取り組みとなっている。

そして現状新卒採用システムに入れなかった学生は企業内職業教育等を受けることができず、雇用保険などの国のセーフティネットの対象外のため、職業的知識や職業訓練が受けられないまま非正規雇用など厳しい労働環境で働かなくてはならない。学生のみならず若者の雇用を取り巻く環境は非常に厳しいものとなっている。

以上で述べたように、現在の新卒採用システムやそれを取り巻く若者の労働環境において「多くの大企業が大学卒業前の学生をメインターゲットとし、同時期に定期採用を実施していること」と「新卒採用システムに入れなかった場合、その後の就職において不利になること」「若者の雇用を取り巻く環境が非常に厳しいものになっていること」の3点が問題としてあげられるであろう。現在新卒採用システムにおいて、大学卒業前の学生に定期採用を行うため、大学教育が空洞化し、徒な採用活動の早期化、長期化に歯止めがかからない状態である。また新卒採用システムに入れなかった場合、その後の就職や職業訓練等の機会において不利になるのが現状である。大学側はキャリア教育やキャリア支援に力を注いでいるが、職業との結びつきや関連性の薄い付け刃的な取り組みとなっており、新卒採用システムに入れない、または入れなかった学生に対する支援が乏しいといえる。また現在の新卒採用システム下において若者の労働環境は、低賃金・不安定雇用・脱出の困難さのある非正規雇用はもちろんのこと正社員においても長時間労働化が進むなど以前と比べ非常に厳しい現状となっている。他にも問題点をあげたらきりがなが、本論文では以上3点の問題を踏まえ、次節で今後日本の新卒採用システムやそれを取り巻く労働環境はどのように変化していくべきか考察する。

4. 2 今後新卒採用システムや若者の労働環境は どのように変化していくべきか

前節で現在の新卒採用システムやそれを取り巻く若者の労働環境において、(1)多くの大企業が同じ時期に集中して大学卒業前の学生に対する定期採用を行っていること、そしてそのような(2)新卒採用システムに入れなかった場合、その後の就職において不利になること、また(3)若者の雇用を取り巻く環境が非常に厳しいものになっていること、を3つの問題点として整理した。それを踏まえて今後新卒採用システムや若者の労働環境はどのように変化していくべきか自分の考えを述べたい。

以上で挙げた3つの問題点に対して、今後(i)企業の通年採用や職種別採用など新卒採用システム以外の採用の増加、(ii)大学における職業的教育の向上や職業訓練、就職活動等への支援、(iii)若者の労働環境の改善、国のセーフティネットの拡充が求められると私は考える。以下項目ごとにみていこう。

4. 2. 1 企業の通年採用や職種別採用など新卒採用システム以外の採用の増加

3つの問題点のなかで1つ目に、(1)多くの大企業が同じ時期に集中して大学卒業前の学生に対する定期採用を行っていること、を取り上げた。(1)の問題点に関して今後、(i)企業の通年採用や職種別採用など新卒採用システム以外の採用の増加、が必要であると考えられる。

企業の通年採用や職種別採用など新卒採用システム以外の採用は現在一部の企業でしか行われておらず、まだ一般的ではない。しかしながら大企業などにおいても少しずつ取り組みが進んでいる。例えばソフトバンクは即戦力を求めるキャリア採用のほかに、ポテンシャル採用（将来的可能性を選考基準）でありながらも、入社時 30 歳未満の新卒/既卒/就業者に対して、入社時期も 4・7・10 月と選択幅がある通年採用を取り入れている¹¹。新卒採用システム以外の採用が増えることにより通年採用の増加は、新卒採用システムに乗れなかった人だけでなく、劣悪な状況で働く若者への救済策にもなりうると思う。中途採用、転職市場が活性化し、今よりも転職しやすい労働市場となれば、現在の職にしがみついて長時間労働や過労自殺まで追い込まれる人にも転職するという選択肢が生まれる。また現在の新卒採用システムの特徴でも取り上げられた、採用基準や採用後の職務の不明確さとそれに起因するミスマッチへの対策として、企業が今後より職種別採用などの採用を取り入れることも必要である。現在企業の 41%が職種（部門）別採用を実施しており、営業・販売職および研究・開発職で導入率が高くなっている（本田 2010）。職種別採用の導入により、採用職種および採用の際に重視する要件や基準を明示が可能になり、学生の大学での勉学の内容や本人の職種希望を尊重した就職や学生のミスマッチの抑制につながると考える。

4. 2. 2 大学における職業的教育の向上や職業訓練、就職活動等への支援

2つ目の問題点（2）新卒採用システムに入れなかった場合、その後の就職において不利になること、に関しては大学など教育機関による支援制度が必要であると思う。そのため（2）の問題点に対して、（ii）大学における職業的教育の向上や職業訓練、就職活動等への支援、が必要であると思う。

ここで取りあげる支援制度は、キャリア教育や就職支援だけでなく、単位を取り終えた人に在学を延長する希望留年制度などを指す。本田が POSSE vol. 10 の『「新卒採用廃止」は若者を救えるのか？』本田由紀×常見陽平の対談の中で

・・・卒業後に就職活動をしている人をどこかの網にかかるようにするには、今のところ一番現実的なのが、大学が単位を取り終えた人に対しても、非常に低廉な費用で在学を延長することを認めて、それで特定のサービスのみ『就職サービス』としてキャリアセンターや図書館の利用とかに限定して抱え込むという案だと思います¹²。

と述べ、大学による希望留年制度の減額や卒業後に就職活動している人への各種サービスの利用支援を例として挙げている。現在多くの大学で在学中に内定を取れなかったなどさまざまな事情のある学生に対して希望留年制度（卒業延期制度ともいう）は卒業に必要な単位を取得した学生でも、希望すれば留年が可能で、授業料は半額など各校によって異なるが普通に在学するより廉価な場合が多い。このような制度は就職留年をする学生だけではなく、大学に籍を置いたまま、さまざまな長期の課外活動（留学、ボランティア）する学生にとっても金銭負担を軽減でき多くの選択肢を広げる制度だと思う。もちろん希望

¹¹ ソフトバンク「ユニバーサル採用 2018」

<http://recruit.softbank.jp/graduate/recruit/universal/>（2016/11/22）

¹² NPO 法人 POSSE「POSSE vol. 10」2011 年 2 月発売，合同出版株式会社 p22 中段～

留年制度にせよ、大学が卒業後にも「就職サービス」を提供するにしても、大学によって制度や資源に格差があるため十分な支援が受けられないことや、大学にとっては景気が悪化した年など就職留年をする学生が増加した場合大きな負担増となるなどの課題は残るが、多くの企業が新卒採用に偏執している現在、大学からの支援は必要であると考え。

また長期的な課題ではあるが、今後学校教育の職業的意義の向上や職業訓練等の支援は若者にとって必要であるだろう。ここで述べる学校教育の職業的意義の向上とは、現在行われている大学のキャリア教育・キャリア支援のような付け刃的な職業教育を指すのではなく、職業とつながる専門的な職業知識や技術、資格などを指す。今後新卒採用システムの企業内教育が保障されなくなったとしても、新卒採用システムに入ることができず非正規雇用の道を進むことになったとしても、どんな人生を送るにせよ若者にとって職業的知識や専門的な職業教育を身に付けることは決して無駄にはならないと私は考える。特に現在の大学は学部も多岐にわたり、学科などに分かれ社会的ニーズを汲み取りながら非常に専門的な教育が行われている。もちろん現在も職業教育に直接つながるような国家資格養成課程の為の学部もあるが、人文・社会科学性の学部を中心として学部における職業と専門教育の関連性が見出しにくい学部も多く存在する。大学は教育機関であり、研究機関でもあるため、そのような学部で専門教育の職業的レリバンスを強めるのは難しいだろうが、今後長期的な視点で必要であろう。また高校、大学などの教育機関のみならず、職業教育（専門教育）を、教育機関を卒業した人も受けられる公的な職業教育訓練機関も今後必要であると考え。

4. 2. 3 若者の労働環境の改善、国のセーフティネットの拡充

3つ目の問題点(3)若者の雇用を取り巻く環境が非常に厳しいものになっていること、は新卒採用システムと直接関係のない問題のように思われがちであるが、そもそも大学生が在学中に新卒採用システムに固執するのは、現在若者の労働環境が非常に厳しいことに原因があると考え。そのため(3)の問題点に対して、(iii)若者の労働環境の改善、国のセーフティネットの拡充、が必要であると考え。

若者の労働環境のなかでも、特に非正規雇用の労働環境は極めて厳しいということは3章でも触れた。現在正社員と非正規雇用の間には、賃金や待遇など大きな格差がある。もちろん主婦のパートタイマーなど時間の融通の利く非正規雇用を必要とする人は一定数いるが、少なくとも今後「同一価値労働・同一賃金」などが保証されるべきであると考え。非正規雇用・正規雇用を問わない「同一価値労働・同一賃金」が保証された労働環境が今後実現するのならば、非正規雇用の低賃金問題や正社員の仕事量・長時間労働などの問題も多少改善されると考える。現在「同一価値労働・同一賃金」はりそなグループ（りそな銀行、埼玉りそな銀行、近畿大阪銀行）など少数の企業が入り入れており、今後広がり期待される¹³。しかしながら非正規雇用の不安定な雇用や脱出の困難さは「同一価値労働・同一賃金」の普及だけでは改善されない。そのため国は若者や全ての労働者の労働環境改

¹³ 朝日新聞「(教えて！働き方改革：4) 政府が目指す『同一労働同一賃金』って？」2016年11月30日朝刊7p

善のため、若者や非正規雇用者が受けられるセーフティネットを拡充すべきと考える。現在非正規労働など不安定な環境で働く人へのセーフティネットは生活保護のほかには、主に労働者が失業した場合に必要な給付を行い、再就職を支援する雇用保険しかない。しかしながら雇用保険は受給要件（離職前の2年間に被保険者期間が通算12ヵ月以上）があることや、自己都合退職の場合基本手当の給付に給付制限があるなどさまざまな給付条件の問題がある。何よりこれは雇用保険に入っている企業で一定の期間働いていた人のための給付であるため、勤めていた企業が雇用保険に入っていない場合や、短期間で離職した人は除外されるため非常に範囲の狭い不十分なセーフティネットであると考え。理想論を言うならば、過去に働いた期間や労働の有無に関わらず、求職者に対して雇用保険が保障している基本手当、就職促進給付、教育訓練給付などが受けられることが若者に対するセーフティネットになりうるのではないかと考える。若者の労働環境の改善や国のセーフティネットの拡充は、単に学生や若者だけではなく全ての労働者にとって必要な保障であるだろう。

以上、新卒採用システムやそれを取り巻く若者の労働環境がどのように変化していくべきかにおいて、(i)企業の通年採用や職種別採用など新卒採用システム以外の採用の増加、(ii)大学における職業的教育の向上や職業訓練、就職活動等への支援、(iii)若者の労働環境の改善、国のセーフティネットの拡充の3点を取り上げた。もちろん上記3つの取り組みのみでは不十分ではあるが、このような取り組みは、新卒採用システムに頼らざるを得ない学生のみならず、非正規、正規を問わずさまざまな労働環境で働く人にとっても必要な取り組みであろう。現在の新卒採用システムは非常に多くの問題点を抱えているが、すぐになくすことは難しく現実的ではないと考える。しかしながら、新卒採用システム以外の採用方法、職種別採用の増加や職業的教育の向上、就職活動等の支援、労働環境の改善は若者だけでなく全ての働く人にとって選択肢を増やすと考える。今後企業や大学、国において以上のような取り組みが進むことを期待したい。

おわりに

本論文では、現在の新卒採用システムの特徴や歴史を述べたうえで、現在の新卒採用システムの問題点を考察した。現在の新卒採用システムやそれを取り巻く若者の労働環境において、(1)多くの大企業が同じ時期に集中して大学卒業前の学生に対する定期採用を行っていること、そしてそのような(2)新卒採用システムに入れなかった場合、その後の就職において不利になること、(3)若者の雇用を取り巻く環境が非常に厳しいものになっていること、を3つの問題点として整理し、対応策として今後(i)企業の通年採用や職種別採用など新卒採用システム以外の採用の増加(ii)大学における職業的教育の向上や職業訓練、就職活動等への支援、(iii)若者の労働環境の改善や国のセーフティネットの拡充、が必要であると主張した。

本論文では新卒採用システムの特徴や問題点をある程度整理することはできたが、第4

章の2節、今後新卒採用システムや若者の労働環境はどのように変化していくべきかについて具体的な政策や制度の中身まで言及することができなかつた点は残された課題であるとする。また本論文では、新卒採用システムやそれを取り巻く若者の労働環境の問題に言及することにとどまり、新卒採用システムの不明確な採用基準や採用後のミスマッチの問題、非正規雇用の労働環境や待遇の問題、労働者に対する社会保障やセーフティネットの制度、学校の職業的教育などの問題について深く考察することができなかつた。また私自身現在大学生であり、学生の視点から新卒採用システムについて考察したため、企業、大学側の視点が不十分であるように思える。今後の課題が多い論文ではあるがここで筆を置かせてもらう。

参考・引用文献

- 岩田龍子, 1981, 『学歴社会の発展構造』 日本評論社
- 奥西好夫, 2008 中途採用における年齢制限と新卒採用における柔軟化傾向について、法政大学経営学会
- 厚生省職業部 『知識階級就職に関する資料 昭和13年度』 (1940) 厚生省職業部
- 児美川孝一郎, 2011, 『若者はなぜ「就活」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
- 常見陽平, 2015, 『「就活」と日本社会』 NHKBOOKS
- 濱口桂一郎, 2009, 『新しい労働社会—雇用システムの再構築へ』 岩波新書
- 本田由紀, 2009, 「教育の職業的意義—若者、学校、社会をつなぐ」 筑摩書房
- 本田由紀, 2010 「日本の大卒就職の特殊性を問い直す」 荻谷剛彦、本田由紀編 『大卒就活の社会学—データからみる変化』 東京大学出版会
- 森岡孝二, 2011, 『就職とは何か』 岩波書店
- J. C. アベグレン 井尻昭夫訳, 1989, 『日本の企業社会』 晃洋書房