

現代における大学生の就職問題と 労働への意義

—望ましい就職、支援とは—

菖蒲 和佳子

目次

はじめに

1. 現代日本における「労働」を巡る人々
 1. 1 「正社員以外」という選択
 1. 1. 1 フリーターの定義
 1. 1. 2 非正規雇用という働き方
 1. 2 「正社員」という選択
 1. 2. 1 正社員の定義
 1. 2. 2 正社員をめぐる様々な問題
2. 昭和 - 平成間における就職問題の相違
 2. 1 昭和的価値観における就職
 2. 1. 1 昭和式の就職とは
 2. 1. 2 新卒一括採用とは
 2. 1. 3 学歴主義とは
 2. 2 現代の就職と諸問題
 2. 2. 1 現代の就活戦線
 2. 2. 2 学生の手先志向／企業の採用動向
 2. 2. 3 大卒労働者の離職率
3. 支援者の立場から
 3. 1 ユニオンと就職を巡る運動
 3. 1. 1 ユニオンぼちぼち
 3. 1. 2 若者のデモ
 3. 2 大学という支援者・大学就職部の現状
4. 「国」という立場・対策案
 4. 1 まとめ
 4. 2 「国」の就職支援・現行の支援制度
 4. 3 対策案
 4. 3. 1 正社員は正義なのか
 4. 3. 2 望ましい就職の形とは
 4. 3. 3 大学の役割とは

おわりに

参考・引用文献

図表

はじめに

当初から労働をめぐる貧困問題に興味があり、その中で自分の「就職活動」という行為を通して、そもそも「働く」とは何かについて考えるようになった。実際に就職活動の中で、「あなたにとって働くとは？」と問われる場面に遭遇した。学生→社会人（正社員）という人生のレールに対し、多くの人々は違和感を持たないのが当たり前であった。しかし現在では、それ以外の選択をする／できない若者が多く存在し、その中で貧困に陥る人々が急増している。仮に就職したとしても、理想と現実のギャップや会社とのミスマッチを起こし、辞める例もしばしばある。会社とのミスマッチで辞める若者は昔から存在するにも関わらず、なぜ今そういった若者にスポットが当たっているのか。

日本人の固定観念である「就職＝定年までの安定」という図式の崩壊は、マスコミなどによって多くの人々の認識するところとなった。しかし、こういう時代だからこそやはり安定を求める風潮も実際起こっている。（公務員希望者の増加という現象に見られる？）頭では皆理解しているつもりだが、やはり日本人は欧米の人々と比較し、就職に対して安定的なものを求める傾向があり、払拭できないのではないだろうか。払拭することがそもそも正しいと言い切れるかも疑問である。

これらをまとめ、本論では「労働」が人生にどのような価値（意味、利点）をもたらすのか、また、人にとって就職（組織に属すること）は必ず「善（しなければならない国民の義務、労働における最善の道、労働者にとって正統で価値のある選択）」であるのか考察したい。

1章では、現代の日本における「就職」をめぐる人々について述べる。主にフリーター、非正社員（非正規雇用）、正社員について触れ、それぞれの定義を確定する。「かならずしも正社員ではない働き方」を選択する若者と「正社員」という狭き門を突破する若者。その両者を比較し、現代の労働を取り巻く問題点を挙げていく。

2章では、「若者の就職」という中心軸を据え、昭和的価値観と現在（平成）の就職活動の諸問題を洗い流していく。現在、就職活動の真ただ中である若者の親世代は、いわゆるバブルを体験し、大学生とは異なった価値観／就職への認識を持っている。その為、親子間で意見の相違が生じ、ただでさえ困難を極める就職活動がより難しいものになってしまう。この章で両者の認識の相違を、時代背景や就職システムなどの点から探る。

3章では、若者を支援する各団体について述べる。主に、ユニオンぼちぼち、大学機関を例にとる。各団体の支援方法のいくつかに焦点をあて、より望ましい支援とは何であるか探るための土台を挙げる。

4章では、国（政府）が現行している各支援制度について調べる。これらを踏まえた上で、各章で挙げた疑問への解決策を探り、望ましい就職／労働とは何か追求する。

1. 現代日本における「労働」を巡る人々

1. 1 正社員以外という選択

1. 1. 1 フリーターの定義

まず始めに、「必ずしも正社員ではない働き方」としてフリーターと非正規雇用を挙げる。

以下、小杉（2008）に基づいて、フリーターの定義を述べる。「フリーター」という言葉は1980年代後半、アルバイト情報誌『フロム・エー』によって造られ、広められた言葉である。当初は「フリー・アルバイト」といったが、映画製作を契機に略して「フリーター」としたという。当時増えつつあった、学校を卒業しても定職に就かずアルバイトで生計を立てる若者たちを指した。念頭に置いていたのは、何らかの目標を実現するため、あるいは組織に縛られない生き方を望んで、あえて正社員ではなくアルバイトを選ぶ若者であった。

今、この言葉は多様なニュアンスで用いられている。「まともに仕事をしないでフラフラしている若者」という意味が込められていることもあれば、正社員になりたいのに就職口がなく、しかたなくアルバイトをしている若者も「フリーター」を自称している。あるいは、「芸人ですけど、まだ食べていけないから、フリーターもしています」といった風にも使われたり、職業を「フリーター」とした40歳の既婚女性の投書が新聞に載っていたりする。学生以外でアルバイトで働いている状態全般を指している言葉とも見える。

「フリーター」という言葉で指すものは人により違うことが少なくない。調査や統計での扱われ方をみると、まず労働省『労働白書』（1991年）では、仮にとして「年齢は15～34歳と限定し、①現在就業している者については勤め先における呼称が『アルバイト』または『パート』である雇用者で、男子については就業継続年数が5年未満の者、女子については未婚の者とし、②現在の無業の者については家事も通学もしておらず『アルバイト・パート』の仕事を希望する者」としている。2000年の『労働白書』でも、フリーターを取り上げているが、ここでの定義もほぼこれと同一である。このほかの調査では、「学生でも正社員でも主婦でもなく「アルバイト」として働いている若者（30歳未満の者）」「学校も在籍しない者であって、定職に就かず、臨時的またはパートタイム的雇用形態で仕事に従事している者」などがある。

一方、内閣府『平成15年版国民生活白書』は、フリーター問題を、主として若年雇用の悪化に起因する雇用不安定化の広がりや位置付け、フリーターの範囲を厚生労働省の定義よりも広げて試算し、01年時点で417万人、90年の183万人から2倍以上に増加したことを示した。『国民生活白書』は、新規学卒求人の急激な減少や、人件費節約等を主な理由に正規雇用を削減し非正規雇用に置き換える企業側の強い志向、フリーターの大多数が当初から正規雇用を望んでいるなど、フリーター増加の主要因は若者の意識よりも雇用側にあることを示すものであった。しかし、2003年度からフリーター等の対策として始まった政府の「若者自立・挑戦プラン」は、雇用状況よりは職業観・勤労観の育成など主として若者の側の「問題」に焦点を当てるものとなっている。（乾 2006）

1. 1. 2 非正規雇用という働き方

「パートタイム労働者」「契約社員」「アルバイト」「派遣社員」「嘱託社員」など、呼び名は様々であるがこれらは一様に、パートタイム、有期雇用など正社員以外を指す。反対に、特定の企業と継続的な雇用関係を持ち、雇用先の企業においてフルタイムで働くような雇用を正規雇用という。以下、本節ではこれらの「非正規」の働き方に就く者を総称し、「非正社員」と呼ぶ。

非正社員の数、総務省「労働力調査」によれば2002年以来増加の一途を辿っている。07年は1732万人となり06年から55万人増え、非正社員率は33.5%である。また、2010年（平成22年度）の労働経済白書では、非正規労働者数は1755万人で全労働者の内、約3割を占める状況と報告されている。若年層における非正社員率も高まっており、同調査によれば、男性の非正社員比率は1990年2月に15～24歳20.4%、25～34歳でわずか3.2%だったものが、07年の年平均ではそれぞれ43.3%、13.8%に上昇している。女性の場合、90年2月に15～24歳で19.9%、25～34歳で24.5%だったものが、07年には同様に49.6%、42.4%となっている。

非正社員の増加を後押しした背景には、1995年に旧日経連（日本経営者団体連盟）が正社員や非正社員の人材を使い分ける雇用ポートフォリオを提唱した『新時代の「日本的経営」』がある。この、いわゆる「95年レポート」では、①企業でコアな人材となる長期雇用（正社員）、②必ずしも長期雇用を前提としない専門スキルを持つ社員、③職務に応じて柔軟に対応できる有期雇用契約（非正社員）の3つに労働者が分類され、企業はこぞって非正社員化を進めた。同時期の95年、99年、03年に労働者派遣法が改正され、派遣労働が原則自由となった。働く側の価値観の多様化だけでなく、労働法制の規則緩和が非正社員を爆発的に増大させ、01年において15～34歳の若年層の非正社員が417万人となり10年で約2.3倍に膨らんだ。（小林 2008）

非正規労働者は、正規労働者と比較して、(1)特に不況期において、解雇や期間満了による雇止めなどにより雇用調整の対象とされやすい、(2)賃金が低く、有配偶率も低い、(3)企業内で職業訓練を受け能力を高める機会も乏しい、等が問題となっている。

しかしながら一般的に、非正規雇用にもメリットがあると考えられていて、それが正規雇用との処遇の違いの根拠とされている。パートタイム労働については、「仕事と家庭（生活）の調和をはかる企業との結びつきの弱い労働」（中野 2006）といった性格からも見られるように、生活の必要から企業との拘束の程度が適度に調整できることがメリットと考えられている。また、契約社員に関しても、「契約本位に（パートタイム労働のように、通常より短時間で働くというのではなく、残業がないという意味且つ企業に定年まで拘束されない自由を意味する）」自分のもっている専門性や技能性を活かして働くことができることがメリットとされている。しかし、これらのメリットは部分的なものでしかなく、引き換えであるとされる低賃金・不安定雇用としての不利益の方が、労働者にとって現実的に過酷である。

「安上がり」な非正規雇用が、正規雇用を駆逐していくのは競争原理が働く場面では当たり前のことかもしれない。しかし、非正規雇用を短期的に入れ替えていく手法は、ノウハウの蓄積や伝承、人員管理の面でかえって負担を高め、非効率であることは自明であろう。

上記のような問題に対し政府は、希望しても正社員になれない非正規労働者の減少や、非正規労働者の処遇の改善を図るため、正社員就職の支援、正社員転換の支援に取り組むとともに、均等・均衡待遇の推進を図っている。

1. 2 正社員という選択

1. 2. 1 正社員の定義

先の章でも述べたように、「正社員」とは特定の企業と継続的な雇用関係を持ち、雇用先の企業においてフルタイムで働くような雇用形態にある者のことである。一般的には長期雇用を前提に、社員教育と人事異動を通してキャリアを形成させていく労働者の事を示す。総務省「労働力調査」によれば、正社員数は 2002 年の調査以来、3411 万人と 06 年に初めて増加に転じ、07 年は 3441 万人となった。（「農の雇用 はじめてシリーズ」2011. 11. 30）

1. 2. 2 正社員をめぐる様々な問題

さて、今まで「正社員」以外の働き方について言及してきたが、ここで疑問がひとつ挙げられる。正社員という限られたチケットを巡り、多くの若者がふるいにかけられ、そして一部の者がようやくその貴重なチケットを手に入れるとする。はたして、その選択は本人にとって「善」であるのだろうか。

就職氷河期に正社員として社会人のスタートを切った若者たちは、少しばかりの雇用の安定と引き換えに長時間労働を強いられ、その働き方にはおよそ見合わないような賃金水準にあえいでいる例がままある。高度経済成長期のような、若いうちの努力がいつか報われるという展望も見えず、若者は雇用環境が厳しいことを肌で感じている。そして、仕事にやりがいを感じても続けていくことが難しい労働条件・労働環境にある若者、給与は平均以上に得ることはできても仕事の内容に悩み職場を去る若者、過労死寸前のところでやっと職場を去る若者…。正社員といっても名ばかりの彼女・彼らは少なくない。

また、新たな問題も出現している。「研修」「予選」「試用期間切り」という言葉が存在する。正規雇用されるための活動が「就活」ならば、内定を取った後も、4 月の入社日を迎えても、新入社員の就活は「本採用」を獲得するまでは終わらないのである。

「本採用」をめぐる選抜サバイバルは、ときとして内定を得るための就活よりも過酷である。なぜなら、「新卒」という特権的立場を失ってから始まるこの戦いは、絶対に負けないものになるからだ。

内定を取った後も若者の立場が不安定なことを象徴的に示す事例が、「くら寿司」を展開する「くらコーポレーション」の内定辞退強要問題¹である。TBS の報道によると、くら寿司は内定者研修の一環として「35 秒以内に社訓を斉唱すること」を課題に出し、達成できなかった者の一部に対して、密室内で内定辞退を強要したのだという。

もう一つの事案として「ウェザーニュース」の過労死事件²がある。概要はこうである。

¹ J-CAST ニュース <http://www.j-cast.com/2010/09/06075187.html> (2011.12.16)

² 京都民法 Web http://www.kyoto-minpo.net/archives/2010/10/04/post_7228.php (2011.12.16)

新入社員は入社後、「相互評価期間」という名の「予選」を勝ち抜かなければ本採用されない。「予選」中は、月に79～232時間の残業を行い、上司からのパワハラと呼べる叱責を受けることもしばしばである。10月、予選通過は厳しいかもしれないと、会社から通告された新入社員の男性は命を絶った。この事件に登場する「予選」という言葉は終わりのない就活を見事に言い得ていよう。

これらの事実は決して極端な事案ではない。内定者や試用期間中の若者を競わせ、勝ち残った人間だけを選抜する企業が増えている。上記で挙げた会社のように、叱責に耐える精神力・文句をいわない従順さ・長時間働き続ける体力・優秀な技能をすべて持ち合わせた社員を選ぶための期間として、「内定期間」や「試用期間」を利用する企業が増えているのである。

こうした「予選」が行われれば新入社員の働き方にも変化が起こる。端的に言って、より長く・より強度に・より重責になる。その過程で身体的・精神的な病気にかかったり、嫌になって辞めてしまう者も出てくる。「予選」をリタイアしなかった新入社員の中から、優秀な一部の人間だけが本採用される。採用されなかった人間は何の保障も与えられず、「新卒」から「第二新卒」へ、「第二新卒」から「経験に乏しい中途」として、より不利な形で労働市場に放り出されるのである。一方、残った人間も試用期間延長という二次予選に移行するにせよ、本採用に至るにせよ、「予選」の過酷な働き方を続けなければならない。どちらが辛いのかは判然としないが、両者にとってこれが「求めていた理想の働き方」とは言えないのは自明であろう。

2. 昭和 - 平成間における就職問題の相違

2. 1 昭和的価値観における就職

2. 1. 1 昭和式の就職とは

就職活動中の若者が、彼／彼女らの親と就職を巡って口論になるという例をしばしば聞く。これらの主な原因の1つに、親子間の企業に対する認識、そして「就職活動」の認識が異なっていることが挙げられる。親と子にはどのような齟齬が生じているのだろうか。本章では、就職における親と子、両者の時代背景を探ると同時に、齟齬が生じる要因を突き止めたい。

我々が就職問題について語る時、日本的雇用システムについて言及することは必要不可欠である。なぜなら、現代の就職は様々な要因が絡み合っていて、ごく最近の問題のみに着目しても解決の糸口を探ることは困難だからである。特に日本は戦後の高度経済成長期に雇用システムが構築されたと言っても過言ではなく、時代を遡ることによって根本に残存する問題を理解する必要がある。

仁田・久本（2008）によると、雇用システムは、社会システムとして生成・発展・変容する歴史的なプロセスであり、企業を超えたレベルでの労使関係がそれに大きな影響を与え、現在でも与え続けている。例えば、「長期安定雇用」について言えば、第二次世界大戦

後の解雇を巡る争議において、日本労働組合総評議会や日本経営者団体連盟らには中央労働委員会など政労使のアクターたちの行動が重要であったし、賃金水準だけでなく処遇制度「相場」をつくることや労使協議制度の定着に関しても、産業別組織の活動や日本生産性本部などの役割が重要であった。歴史的にみて日本の雇用システムは、企業外の影響力がそれほど強くないということは事実であるとしても、企業の外部にある上部組織から孤立した企業別労使関係は日本的雇用システムのなかでは異端である。通常、日本的雇用システムの特徴は、①長期的安定雇用（終身雇用）②年功賃金③企業別組合である。①長期的安定雇用とは、日本的雇用システムを特徴づけるものとして最も基本的要素である。1990年代後半以降は、希望退職が一般化したため、昨今では「終身雇用」は崩壊したと言われるが、それ以前でも希望退職はしばしば実施されてきたのであり、企業行動が根本的に変化したわけではない。

これは3つの観点から見ることができる。第1に客観的事実として、第2に従業員足止め対策として、第3に経営者の規範としてである。第2の企業による従業員足止め策としての長期安定雇用主義だが、この観点は、労働力不足の時に強く意識される。高度経済成長期やバブル期には、安定雇用への関心は労使とともに低い。企業は従業員が離職しないように、定着し長く勤続する者にインセンティブを与えようとする。例えば、「年功賃金」であったり、長期的な昇進への展望であったりする。企業内でキャリアアップの展望を示そうとするのである。また、高額な定年退職金や各種企業内福利制度もこうした政策である。こうした従業員足止め策としての「長期安定雇用」は現在では、かなり衰退している。それは、安定成長期以降、離職率が低下し、そうした策を用いる必要性が必ずしも高くなかったことが最大の原因である。バブル崩壊後は、むしろ従業員排出のためにも、こうした足止め策は相次いで廃止されてきた。この観点からすれば、「長期安定雇用」は崩壊したと言っていいだろう。

「終身雇用」慣行についてはどうだろうか。第2次世界大戦以前の時期に、今日の日本で行われているような「終身雇用」的慣行は行われていたとは考えにくく、雇用調整システムも整備されていなかった。しかし、経済状態が悪化して解雇が大規模に行われるようになると、それに対する反対争議が闘われ、争議を解決するために、被解雇労働者に解雇手当が払われるようになっていった。では、企業が容易には労働者を解雇しないという意味での「終身雇用」慣行はいつ頃成立したのだろうか。事柄の性質上、特定の日付を示すことは困難だが、様々な経緯を考慮に入れると、だいたい1960年前後の時期がその画期である。

第1に、「終身雇用」という用語が広く使われるようになり、実質的に終身雇用という語の生みの親であるアベグレンの『日本の経営』が出版されたのは1958年である。第2に、戦後最も代表的な解雇反対争議である三池闘争³が闘われたのが1959、60年である。これ以後、解雇反対争議が消滅したわけではないが、これほど大規模で世間の目を引く争議は起きていない。第3に、「終身雇用」をキーワードとする戦後型社会的契約を体現した

³ 日本最大の三池炭鉱を抱える三井鉱山が、約4500人の希望退職を募る第2次再建案を組合に提示した。組合は反発してストライキを反復、総評は支援態勢をとった。12月に会社側は指名解雇を通告、三井三池争議が本格化。「総資本対総労働」の様相を呈して激化し、死者まで出す戦後最大の労働争議へと発展した。

「生産性 3 原則」が日本生産性本部に提出されたのは、1955 年であり、その後 1960 年代にかけて、これが広く民間の労使関係当事者に受け入れられた。

我々の親世代である「団塊の世代」は、日本的雇用システムの全盛期に就職（ここでは学校を卒業して企業に属することを示す）をした。彼らにとっては、「大企業に就職すること＝社会的なステータスを手にし、保障された将来を確約される」ことなのだ。若いうちの待遇は決してよくないものの、それは将来の出世という形で現れ、長い目で見れば元の取れるシステムなのである。10 年後、20 年後に自分がどのような地位についているか。日本のサラリーマンならば会社の中を見渡せば、誰でもそこに自らの将来を映し出すことができるのである。

2. 1. 2 新卒一括採用とは

前節では長期的安定雇用、年功序列、企業別組合など昭和期に成立した日本の雇用システムについて述べた。そして忘れてはならないのが「新卒一括採用」である。本節では新卒一括採用の成り立ち、そして問題点を提示する。

新卒一括採用の最大の特徴は大学教育課程の出口と労働社会への入り口とが連結していることにある。このシステムは、戦前の好況期に原型ができ、高度経済成長期からバブル期にかけて確立した。つまり本来は人手不足という状況に適合的な慣行として存在してきたのである。すでに 1960 年代には「青田買い」が流行語化し、1950 年代から始まっていた就職協定⁴に対して経団連が「野放し宣言」によって離脱するという事態が生じていた。

（伊藤 2004）しかし、長期的な不況の中で企業は時間をかけて人材を育成するよりも初めから優秀な人材を確保する「厳選採用」へと軸足を移行するようになった。90 年のバブル崩壊後の不況の中、企業が行った大リストラで最も広く行われた手段は、新卒採用の抑制だった。さらにこの時期、減量経営とセットで非正規雇用の比率を増大させることで不況を乗り切ろうとした。では、上記のような新卒採用は戦後の大卒労働市場で問題になってきたのかというと、そうではない。近年までこの領域で問題となっていたのは、就職協定下での活動早期化、学校推薦制に伴う指定校制などであり、学歴主義の問題であった。新卒採用それ自体が議論の対象となる場合があっても、低い若年失業率を可能にする効率的な仕組みとして、肯定的に評価されてきた。

日本では大学生の 9 割近くが卒業前に就職活動を開始しているが、ヨーロッパでは卒業前に就職活動をするのは学生の半数前後である。4 年生の 3 月に卒業して翌年度の 4 月から新入社員として働くというスタイルは国際的に見れば特異である。新卒一括採用が日本に特異なのは、企業が採用活動を行うにあたって特定の職務に限定しない点にもある。募集する職種が「総合職」「一般職」といった表現がされ、明確な技能や職務に即して採用のポストが設けられていない場合が多々ある。新入社員は入社直後にはどのような業務に就くのが決まっておらず、入社後に実際に業務をこなしながら技能を習得するという企業内教育訓練（OJT）を経て適性が判断され、各部署に配属される。

⁴ 就職活動が学生の妨げにならないよう、企業が採用活動を開始する時期を取り決める協定のこと。しかし、あくまで紳士協定であったため、推薦開始日以前に学生への採用活動を開始する企業が後を絶たず、就職協定は廃棄された。

そもそも日本の労働社会では、労働者が社会的な基準としての職務に結び付けられておらず、学生もその職業的な技能をみて採用されるのではない。一般的には企業の一員になって初めて「就職」と表現される。このように、日本の企業の採用活動では職務やその熟練度が重視されないため、コミュニケーション能力、積極性、協調力といった曖昧かつ把握しにくい能力が基準となっている。現在、日本の企業では前章でも述べたような終身雇用、年功賃金といった長期的な雇用保障は減少しつつあるが、他方で新卒一括採用の慣行は強く根付いている。しかし、企業の新規学卒者に対する求人は減少している。

企業の採用において抽象的な基準が掲げられるのに関連して、少なからず学歴も判断材料の1つにされているのは前述した。当然、就活競争を勝ち抜きたい若者たちは高い学歴を得ようとする。日本では「いい大学、いい会社」というイデオロギーが根強く存在しており、将来を見据えて高偏差値または知名度の高い大学に入ることを目指す学歴競争が助長されている。ほとんどの大学生にとって就活は大学生活の中に組み込まれている。大学がある平日に採用試験が重なり、学業に支障をきたすなどの弊害もある。そこに学歴という要素が入り込むことで新卒一括採用というシステムが初等～高等教育段階での学歴競争に拍車をかけているのである。それでは、次節で、日本の就活市場に多大な影響を与え続けている「学歴至上主義」について述べる。

2. 1. 3 学歴主義とは

学歴主義とは、大まかにまとめると、特定の大学（いわゆる「銘柄大学」）を卒業した者に有利な就職機会や昇進の機会が与えられることを示す。先の章で述べたように、日本には新卒一括採用という雇用慣行が長い間存続されてきた。一度就職してしまえば、それがそのまま「多くの人にとって一生の仕事となる」（池田 1966, p. 52）のである。つまりそれだけ学校を出た時点での「就職」が重要な意味を持ってくる。

そして「この学校と職場との直接的関係は、学校制度における段階をそのまま階層差として、雇用関係に持ち込む結果となる」（池田 1966, p. 54）。そのことのひとつひとつが最終的に、「学歴カースト制度」などと呼ばれるような学歴と職業機会との強固な結びつきを作り上げた。

これに付け加え、「推薦依頼大学」制度の存在も大きかった。推薦依頼大学とは、会社から求人の依頼を受けた大学で、大学教授が推薦する学生を選定する特権を持っていることである。推薦方法は多くの場合、教授が学生に『君行ってみないか』などの言葉をかけることでその効力を発揮した。学生の就職のチャンスは、本人の能力や適性よりも、教授の彼または彼女への印象によって決まる。なによりも学歴主義の重要性の強調は、受験競争を激化させるのに大きな要因となった。我々大学生の親である団塊の世代あたりの者達がしばしば口にする「いい人生を送る為には、いい学校を出ていい企業に就職すること。だから勉強をたくさんしなさい」という言葉は、この時代背景によるものである。

しかし、1970年代に入ると、大学進学率の上昇と相まって、大卒者が急増していき、高等教育のマス化の流れに「推薦依頼大学」の制度が対応できなくなっていく。確かに推薦制のような閉鎖的な仕組みは姿を消したが、「学歴」による就職格差は依然として問題とされ続けた。

70年から80年代にかけての大卒就職を論じる際に重要なのは、この時代が大学の過渡

期であるという点である。まず1つには、前述したが、大学進学率の上昇を受けての大卒者の増加である。まさに大学教育がマス段階に入ったのであり、その結果生じた大卒者の増加は、大卒労働市場に供給面で大きな変化をもたらした。「学歴インフレ」や大卒者の質の問題が発生するのもこの時代である。2つ目は、大卒就職において学歴による差異が生じることは経済的合理性があるか、という点である。高等教育のマス化によって労働市場が変化する中で、「大卒らしい大卒」を採用するために、企業は「まず大学の社会的ランクによって、学生の選別」を行い、学生側は学んでいる大学の社会的評価に準じて就職試験を受けるようになった。60年代では、「レッテルとしての学歴」「既得権益たる肩書としての学歴」が一種の封建的な身分社会をつくっていると見なされていたが、合理性の有無が論じられるようになった。この流れは、大卒労働市場における需要関係の変化をうけ、採用事務の簡素化が求められるようになった。その中で、「優秀な人材」「質の高い人材」を採用するための選抜基準として指定校制による「大学の社会的ランク」が用いられた。

採用の簡素化とあわせて、大学ランクが人材の質を示す指標として見なされるようになった背景に、高校進学率の上昇という変化も関係している。現在の一般認識では、高校進学の際に受験生は、学力を基準に階層性をもった地域内の高校に振り分けられていく。この仕組みに偏差値が用いられるようになったのが、ちょうど1970年代である。つまり、学力選抜の認識が社会全体に広まる契機となり、入学試験の結果を「人材の質」として見なす方法が支持されるようになった。この延長線上に、学校歴を「人材の質」として示すシグナルとして用いられるようになったのである。

また、OB仮説という論も学歴主義を助長する一要因として挙げられる。OBは就職協定のもとで表立っては面会できない早い時期に、おもに出身校の後輩と水面下で接触しうる。その際、解禁日の筆記試験や公式面接などでは測りにくい学生の志向や能力を把握する機能を果たしていると考えられた。OB仮説は1980年代、バブル経済に向けて大量採用時代を迎え、従来の人事部中心の採用体制では対応しきれなくなり、企業がOBや若手リクルーターを駆り出す必要が生じた。これらから鑑みるに、就職という学生と雇用主の2者間の行為が、OBやリクルーター、あるいは大学就職部に介在されるようになったという事である。

2. 2 現代の就職と諸問題

2. 2. 1 現代の就活戦線

2010年度は、史上最悪の内定率となった。昨今では雑誌、書籍、またテレビの特集などでも、大学生の就職難や就活指南といったような類のものが多く放送されている。「未曾有の超氷河期、いかに企業から内定を取るか」などのようにマスコミは日々様々な特集を組んで学生への危機的意識を植え付けている。そのため、我々大学生は必死になって情報を求め、多くの情報の中で錯綜している節がある。これに加え、学業との両立や就活費用など、就活生は大きな負担を強いられる。本節では、こういった現在の大卒市場の就職状況を挙げる。まず、就職活動の時期や活動内容、活動量などに着目しつつ、昭和式就職認識との比較も行いつつ、その実態を明らかにする。次に就活生の内面に焦点を当て、就活生がどのような困難に直面しているのかをミクロ的な視点をもって分析し、現代の就活の間

題点を提起する。

日本における大卒労働市場には先の章で挙げたような、独特の慣行・制度が存在するため、大多数の大学生が程度に違いこそあれ、極めて標準化・マニュアル化された就職活動を行っている。インターネットの就職支援サイトや市販の就職マニュアル本をみれば、いつ頃、どのような活動を行うべきなのか、就職活動の成功の秘訣は何かなど、先輩の経験談等も含め、詳細に解説されている。

まず1つ目に就職活動のタイミングについてである。現在の就職活動の典型的なプロセスを示すと、(1) リクナビ、日経ナビなど「就職支援サイト」への登録、(2) インターネット、葉書などによる企業への資料請求、(3) 合同説明会や、企業が独自で行う説明会・セミナーへの出席、(4) エントリーシート（以下本文では ES）の提出、(5) 就職希望企業での面接、という順序になる。就職支援サイト等で紹介されている標準的な活動開始時期は、3年生の10月に「就職支援サイトへの登録」を行い、「資料請求」の時期は10～12月までの間、3年生の2月に「企業説明会への出席」及び「ESの提出」というスケジュールとなっている。

2つ目は就職活動量である。就職活動のプロセスにおいて、いつ何をするかというタイミングとともに重要なのは、「どれくらい」行うか、つまり活動の量である。小杉（2007）では4つの大学類型を設けて分析している。「国立Ⅰ・私立A」は、いわゆる旧帝大など入学難易度の高い国立全国大学および偏差値57以上の私立大学、「国立Ⅱ・公立」はいわゆる地方国立大学と公立大学、「私立B」は偏差値56～46の私立大学、「私立C」は偏差値46以下の私立大学である。企業への本格的な応募の第一段階となるESの送付数では「国立Ⅰ・私立A」では30社以上とする者が約36%であるのに対して、「国立Ⅱ・公立」、「私立B」ではいずれも30社以上が18%、「私立C」では9%程度にすぎない。反対に「提出なし」という者まで含めると「私立C」の48%の学生は5社未満しかESを送付していない。「説明会に参加した企業数」についても「30社以上」と回答した割合をみると、「国立Ⅰ・私立A」53%（50社以上も23%）、「国立Ⅱ・公立」18%、「私立B」27%に対し「私立C」では13%と活動量は少ない。ここで注意したいのは、企業との接触や応募方法は、就職を希望する企業の採用活動の方法によって異なるということである。特に中小規模の企業では企業独自の説明会やセミナー、ESを採用していない場合もある。つまり、小杉の調査項目以外の異なる方法により情報収集、応募をしていることで、これらの活動量が少ないことも留意しなければならない。

そして3つ目は、実質的な採用選抜の場である「面接を受けた企業数」である。「国立Ⅰ・私立A」では33%の学生が20社以上受験している。「国立Ⅱ・公立」「私立B」は大体同じで10%ほどだが、「私立C」では48%の学生が1～4社しか受験していない。また面接に至る前に就職活動をやめてしまった者の割合も他の大学類型と比較して「私立C」では高い。情報収集、応募の段階での活動量の少なさから読み取れるのは、「私立C」の学生は受験企業を選ぶ段階から既に少数の企業を対象を絞り込んでいる。他の大学の学生は、初期の段階では多数の企業に対してコンタクトをとり、面接で不合格になること、途中で自ら断つことも織り込んだ上で徐々に希望企業を絞っている。つまり、就職活動へのアプローチの仕方が異なっているのである。

4つ目に内定獲得時期について触れる。いずれの大学類型においても3年生の3月下旬

もしくは4年生の4月上旬頃から内定を獲得する者が本格的に現れはじめるが、その後の内定獲得状況は大学によって大きく異なる。「国立Ⅰ・私立A」では4月の1か月で約35%の学生が最初の内定を獲得し、4月下旬には累積内定率が50%に達するのに対して、ほかの大学類型では4月下旬までの累積内定率は「国立Ⅱ・公立」で27%、「私立B」22%、「私立C」では14%に留まっている。「国立Ⅰ・私立A」では短期集中型の活動が行われているのに対し、大学の選抜性（入学難易度）が低くなるにつれて長期分散型の活動になっている。非銘柄大学の学生の就職活動は、就職支援サイトや就活マニュアル本が提示する「大企業中心モデル」とは、スケジュールや活動内容において乖離が見られる。それだけでなく、標準的な活動プロセスに乗ることが必ずしも活動の成功を導くわけでもないのである。昨今では「学歴主義」への批判が世論で強く押し出され、大学名を重視しない企業が増加しているように思える。しかしながら小杉の調査からも読み取れるように、「学歴」を重視する慣行は未だに強く根付いていると考えられる。

では次にPOSSE（2011）から、費用面、時間面、そして労力という面で就活生がどのような状況にあるのかを探る。まずは費用面に関してだが、都心部で約9万円、地方で約13万円というデータがある（レジェンダ・コーポレーション調査）。また、就職活動に際して、資格を取得する若者も少なくない。就職に有利になるための資格に100万円以上つき込む学生も存在する。また、就活が始まると時間的な負担も大きくなる。企業の面接や説明会を最優先にしてスケジュールを組まなければならず、学業やアルバイト先での働き方に支障をきたしてしまう。つまり、金銭的に苦しいにも関わらず、アルバイトに出ることが困難といったジレンマに陥るのである。最後に労力的な負担について述べる。企業に提出するESに関して言えば、個人情報登録にかなりの時間を要する上に、手書きで一枚ずつ記入することを義務づける企業も多い。受験する企業が多ければ多いほど、それだけ時間的にも金銭的にも圧迫されることになるのだ。これらの負担を経て、やっと内定をもらった学生は、たとえ就職活動の結果に満足していなくとも、一応内定をもらった企業に就職する。学生は、「とにかくどんな仕事であっても職に就かなければならない」という「覚悟」を就活というプロセスの中で植えつけられるのである。

就職活動が学生の内面に及ぼす影響は「覚悟」だけではない。こうした「覚悟」が不十分なことに対する自己責任感も強まる傾向にあるのだ。POSSE（2010）では、就活に失敗した原因が自己責任なのかどうかを4つの項目に分けて調査している。就職状況の量や企業の要求については自己責任感が弱まる傾向にあったが、就活自体に対する努力や選り好みの点に関しては自己責任感覚が強まる傾向にあることが分かった。個々の企業における就職活動については、企業の要求に不満を持つ人がいるものの、少なくとも「1つも内定をもらえないのは就活生側に問題がある」という思考の存在は多くの学生が持っている。そして、就労圧力が強まる一方で、「どうやったら採用されるのか」という点は依然として不透明なままであることが大きな問題である。面接で落ちた理由を省みれば省みるほど、「人間力」や「やる気」という自己の内面について考えざるをえなくなり、「自己否定」の深みへとハマりこんでしまう。

上記のような状況では、いくら「やる気」をもって就職活動に挑んだとしても、必ずしも良い結果が待っているとは限らないだろう。昭和期の「学歴さえあれば何とかなる」といった認識では、現代の就活戦線で生き残る可能性など皆無に等しいのだ。それでは、こ

のような厳しい就職活動の中、学生側はどのような志向で企業を選択しているのだろうか。さらに、運よく（あるいは実力と呼ばれるもので）内定を勝ち取った学生の入社後の動向について次節で見ていく。

2. 2. 2 学生の大手志向／企業の採用動向

日本の若者にとって企業選びの大きな基準になるであろう企業規模について、特に大企業と中小企業に関してこの章で述べる。「就職＝定年までの安定」という図式の崩壊については、はじめに述べた通りである。しかしながら、大企業という一種のステータスは未だ日本社会に根強く存在している。就職活動に際して、大手企業ばかりを選ぶ学生はしばしば「大手病」と揶揄される。大企業（大手企業）と中小企業を隔てる壁は一体何なのであるか。ここでは、その格差を明らかにしたい。

まず、賃金と退職金の格差が挙げられる。退職金は企業規模だけでなく、学歴、職種系統、そして勤続年数によって大いに異なるが、勤続 35 年以上のグループに絞れば、2003 年時点での大卒の管理、事務、技術職の退職金は、1000 人以上の大企業で平均 2808 万円、以下、企業規模に逆相関して、30～99 人規模の小企業では 1445 万円。この数字は大企業の約 51%に下がる。高卒ブルーカラーは大企業では 1965 万円、小企業では 1366 万円で、大企業の約 70%にあたる。格差はホワイトカラーの場合と比較し小さいとはいえ、やはり巨大な格差と言っても過言ではないだろう。そして、実際のところ小企業では、倒産や転職も多く、大企業に比べて 35 年という長期の勤続者の比率ははるかに低い。

次に福利厚生と休日面についてである。『平成 17 年版 就労条件総合調査』によると、2005 年の日本の労働者は平均 113 日の休日があったが、大企業の場合は 119 日、30～99 人規模の企業は 105 日に減っている。企業内福利施設に関しても、大企業は社宅や独身寮があり、それ以上に非常に有利な条件の住宅購入貸付金制度が利用できる。また、食堂の充実などは実質的に食費補助になる。（熊沢 2007）

では、実際に学生はどのような志向を持って就職活動に取り組んでいるのか。東洋経済 2011 年度新卒採用動向調査によると、日本の新卒求人倍率は 11 年 3 月卒で 1.28 倍（リクルートワークス研究所）である。低い水準だが、45.5 万人の求職に対し、58.1 万人の求人がある。5000 人以上規模の企業に限ると 0.47 倍の狭き門になるが、300 人未満になると 4.41 倍という結果があり、中小企業の採用意欲は旺盛だが、学生の志向は大手企業に偏っているという現状がある。図 2-1 を参照してほしい。最も大手志向が強いのは早慶クラスで、70%以上の学生が大手を志向している。次いで旧帝大クラスが 60%。中堅私大クラス、その他私立大学では「規模は全くこだわらない」学生が 4 割以上であり、大手志向の学生は 2 割に留まっている。

このように、多くの学生は、大企業にはいまだ多くのメリットが存在していると考えていることが分かった。同年代の学生からも、中小企業と大企業を比較すれば後者を選択する者が多く見受けられた。社会保障の薄い日本で生き抜くための自衛策として、福利厚生に優れた大手企業を目指すことは、視野が狭いというよりむしろ堅実な考え方とする意見もある。

では、次に、企業の視点に立って現代の就活を振り返ってみよう。新規学卒者の採用について、採用を行う企業側からの視点として、新規大卒採用を増加させる事業所割合をみ

ると、文系理系とも 100～299 人規模や 300～999 人規模の中堅事業所で相対的に堅調な動きがみられる。一方、30～99 人規模の事業所は、どの時期も低く、特に、2000 年代では、全ての事業所規模の中で、最も割合が低くなっている。こうした小規模事業所では、潜在的には採用の希望があるものの、採用を増やす余裕がなく、大学生の募集をあきらめている可能性もある。大卒文系採用を増加させる理由をみると、「販売・営業部門の増強」が最も多く、規模が小さい事業所ほどその割合が高い傾向にあるが、次いで「年齢等人員構成の適正化」が多く、これは規模が大きい事業所ほど割合が高い。また、2008 年からの調査項目であるが、「長期的に育成することが必要な基幹的業務を担う者の確保」も高い割合を示している。これに対し、大卒理系においては、「技術革新への対応・研究開発体制の充実」が最も多く、規模間の差は小さい。また、「年齢等人員構成の適正化」、「長期的に育成することが必要な基幹的業務を担う者の確保」も高い割合を示している。

大卒文系は販売や営業のようなホワイトカラー職種を、大卒理系は研究者や技術者を確保するために採用するのが一般的な企業の行動であり、大卒人材としての需要も大きい。その際、教育内容と職業の結び付きは理系の方が強いように見え、教育から労働への移行過程については、文系と理系の間で違いがあると考えられる。なお、「前年は新規学卒者の確保が十分でなかった」という割合は事業所規模が小さいほど高く、中小企業ほど大学新規学卒者を確保するのが難しい状況にある。こうした背景に、大学生の大企業志向の高さも指摘されるところである。しかしながら労働白書には、昨今では、学生の大企業志向が弱まりつつあるという見方もあると述べられている。

2. 2. 3 大卒労働者の離職率

さて、ここで大学生の労働への意義や志向を読み取ることが目的とし、学卒者の職業選択について触れる。

平成 23 年度労働経済白書によると、新入社員の現在の会社での就業希望を調査した結果、「定年まで働きたい」「とりあえずこの会社で働く」と雇用の継続を前提に考える者の割合は、1980 年代まで上昇傾向にあったが、その後低下し、2000 年には 38%まで下がった。しかしその後は上昇し、2009 年には 60%となった。

また、完全失業者と労働力人口に占める若年層の割合をみると、完全失業者に占める若年層の割合は、1980 年代から 1990 年代にかけて上昇し、2000 年代には低下したとはいえ 46.1%と 80 年代と同程度の水準にある。一方、労働力人口に占める若年層の割合は、1970 年代の 42.0%から 2000 年代の 32.0%へと継続的に低下している。労働力人口に占める若年層の割合に対し、完全失業者に占める若年層の割合は高い水準で推移しており、そのギャップも大きい。

離職率を示す表現として「7・5・3 現象」というものがある。これは、正社員に就職した人のうち、中学卒で 7 割、高校卒で 5 割、大卒で 3 割が 3 年以内に離職するという傾向を示す現象のことである。すべての学歴についての離職率は、一直線の増加とまでいかなくとも、好況で就職が比較的容易だった 80 年代末より高くなり、そして 90 年代後半から特に高まっている。つまり、就職が困難な状況にあるにも関わらず、離職は高まっていることがわかる。なお、近年、景気のわずかな回復とともに、「個人的理由」とも表現される「自発的離職」が増えている（『日本経済新聞』2004 年 3 月 31 日）。若者は、中高年層と

比較すると定年や、リストラ、倒産など「経営上の都合」を主とする「強制的離職」の場合が相対的に少なかったが、リストラの一巡とともに、「自発的離職」の傾向が強まっている。しかしながら、「自発」と「強制」の間には、大きな差はないように思える。どちらにしろ、「自発的離職」の裏側には何らかの要因が存在すると考えられよう。では、自発的離職に至るまでのいくつかの要因を挙げていく。

まず1つ目に不本意就職がある。若者が就職活動を始める時、当然彼らは、企業規模、業界、職種、親の意向などの世間的評価などに関して一定の希望をもっている。しかし、多くの学生が希望する大手企業は、ある程度の大学のブランド、成績、健康、しばしば不透明な判断基準と揶揄される「意識の高さ」など、これらすべてが揃わないとなかなか就職できない。学生たちは、このような現状に直面しながら、希望企業を徐々に下方修正しながら、約半年にも及ぶ就活中に30~40社の入社試験を受ける。そして結局、疲れ果て、ときには打ちのめされ、苦勞してなんとか内定をもらった学生は、たとえ就職活動の結果に満足していなくとも、一応内定をもらった企業に就職する。上記のような流れで就職した若者は、職場でなにかいやなことがあった場合、そこまで執着しなければならない企業か？と考えてしまうのである。

そして2つ目に、社会的背景である。およそ90年代以降、全体として日本企業は、経営のパフォーマンス評価を、例えば市場シェアの拡大や企業の長期的な発展よりは、その期の収益率アップの短期化に主眼を置いていた。その一環として人事戦略の重視点も、従来型の長期的な人事育成よりも「即戦力」の成果達成へと移行してきた。専門職でも一般労働でも、可能なら非正規労働者を活用するという雇用政策もこの一環である。この流れから、限定採用している正社員には、入社早々から業績アップに直結するような働き方が求められる。(熊沢 2006) 要約すると、以前よりも若手社員への負担が大きくなっているのである。

不本意就職の増加、有期雇用の非正規労働者を活用する雇用管理の一般化、与えられる仕事の貧しい内容など、若者の離職には様々な要因があることがわかった。「正社員」という限られた席を巡る試練に耐え、やっとの思いでその席に座った者たちも、正社員のステータスの低さにある日はたと気づくのである。こんな職場環境で燃え尽きるならば、いつそのこと辞めてしまった方がいい、と。しかしながら、しばしば世論からは「今の若者にはハングリー精神が足りない」や「これだからゆとり世代は」などという言葉で一蹴されてしまう。両者の認識の齟齬は、若者の職を巡る問題に大きな溝をつくっている。

3. 支援者の立場から

3. 1 ユニオンと就職を巡る運動

3. 1. 1 ユニオンぼちぼち

本章では、若者を支援する立場にある、ユニオン、若者自身の団体や大学就職部キャリアセンターなど、民間の支援者たちについて考えてみたい。

まず、ユニオンぼちぼちについて、橋口（2011）を参照しつつ述べる。

「若者の労働運動」は2002年2月に首都圏青年ユニオンが結成されたことをもって始まる。初代委員長の名取学は、青年ユニオンを立ち上げた理由を、「同世代の仲間が必要だった」と述べている。その後、青年ユニオンの執行委員であった安里健らが中心となり、フリーター全般労働組合が2004年8月に結成される。安里は、反グローバリゼーションやイラク反戦などのデモに集まってくる若者たちを見ながら、「何かあった時に路上に出てバーってデモやってっていうのだけじゃ足りない、生活に根ざしたものをやるべきなんじゃないか」と考えていたという。青年ユニオン結成の影響は、東京以外にも現れる。京都では、学生運動や野宿支援者、反グローバリゼーション運動などに関わっていた若者が中心となり、2005年11月に「ユニオンぼちぼち」が結成される。そして福岡でも、フリーター全般労働組合や「ユニオンぼちぼち」に触発されフリーターユニオン福岡が2006年6月に結成された。このように4つの組合は連鎖的に生まれたのであり、1つの運動として捉えることができる。

活動の基本は労働相談に応じて「解決」の支援をすることであり、その主な手段は会社との団体交渉である。団体交渉では、会社の代表あるいは代理人の弁護士と机を挟んで向かい合い、当該組合員とともに要求を実現できるように交渉する。その内容は、賃上げなど労働条件の向上である場合もあるが、多くの場合、解雇の撤回、未払い賃金の請求、セクシャル・ハラスメント、パワーハラスメントへの謝罪などである。団体交渉を基本に、争議化して会社の前でビラ配りをしたり、裁判や労働委員会に訴えるなどして、当該組合員の納得のいく解決を目指す。また組合員が労働基準監督署や職業安定所、または福祉事務所などの行政機能を利用する場合には付き添うこともある。行政の対応は消極的・高圧的である場合があり、組合員が傷つき適切な対処法を知らされないまま帰ってしまうことがあるためである。

団体交渉への申し入れをする場合など、相談者が組合との継続的な関わりを望んだ場合、組合への加入を勧める。「ユニオンぼちぼち」では、加入書への記入と組合費1か月分の納入をもって加入となる。組合費は所得に応じて決まり、失業者・学生、月収10万円未満の労働者は500円、月収10万円以上は1000円、月収15万円以上は1500円、月収20万円以上は2000円である。内訳としては500円の組合員が多い。

「ユニオンぼちぼち」の2人の執行委員は、「居場所」や「溜まり場」としての機能は従来の労働組合にも存在したと述べている。また、彼らは「新しさ」という観点からユニオンの活動を論じることに逡巡を感じているようである。その上で、コミュニティ・ユニオンを含む既存の労組と違う点として①「組合組織の維持拡大を絶対の目標にするのではなく、自分たちの生活にとって『労働組合は手段である』と割り切る考え方」②「『働け』とは言わないで、働くことを絶対視しない居場所づくりをしている」こと、③「専従を置かず、労働組合を目的化しないアマチュアリズム（素人主義）」を挙げている。ここに見られるのは労働組合を目的化せず、手段と見なす考え方と働くことを絶対視しない考え方である。「ユニオンぼちぼち」は一般的な労働者の権利実現を図る一方、生活に困難を抱える社会的マイノリティの問題を解決する手段として、労働組合の活動範囲を拡大してきた。

3. 1. 2 若者のデモ

ユニオンの活動について触れたところで、次は若者のデモ活動について紹介したい。2011年11月23日の勤労感謝の日、大学生による「就活反対」を訴えるデモンストレーションが行われた。以下、asashi.comからの記事を載せる。

就職活動に追われる大学生らが23日、東京・新宿駅周辺で「就活ぶっこわせデモ」をした。ツイッターやブログでの呼びかけに応じて集まった約100人が、「就活長いぞ」「卒論書かせろ」などと声を上げながら、約1時間練り歩いた。来春卒業予定の大学生の就職内定率(10月1日時点)は59.9%で、昨年に次いで低い。デモを企画した早稲田大5年の小沼克之さん(23)は「勉強する時間を就活に奪われている。新卒ばかりが求められるのもおかしい」と話す。リクルートスーツ姿で参加した都内の私立大3年の女子学生(21)は、10月から試験対策やマナーの講座に出席している。「女性は笑顔でなければダメだと言われ、講座の最後には大声で『内定取るぞ』と言わされる。就活のおかしさを伝えたかった」足を止めてデモを見ていた主婦(53)は「声を上げたくなる学生の気持ちはよく分かる」と話していた。

上記の記事は同情的な声を載せているが、一方で、「就職できなかった連中が騒いでも仕方がない」「何を訴えているのかよくわからなかった。就職できない人たちっばいよね」「ゆとり世代が」などといった厳しい反応もあり、このデモに対する人々の反応がまさに現状の労働環境を映し出していると言えよう。そもそも日本という社会が「運動」に対してドライであるという点を留意すれば、これらの反応にも納得がいく。

しかしながら、仕事を巡る異議申し立ての動きが広がる気配がないのはなぜだろうか。原因の1つとして、本田由紀は、社会の現状や仕事に対する諦念や無力感が若者を支配していることが関係していると述べている。すでに長期にわたって荒廃を続けている仕事の現状に対して、若者がすでにある種の適応の仕方を身につけ、それなりに満足を感じているという可能性もある。他にも、個人の力を信じる者ほど社会に対して批判的な視線をもちにくいという傾向の存在も挙げられよう。「自分で自分の道を切り開ける・切り開くべきだ」という思いが、「社会の構造に問題がある」という認識をむしろ抑えるように働いているのだ。(本田 2010)

3. 2 大学という支援者・大学就職部の現状

かつては就職部と呼ばれた大学の機能は、キャリアセンターという名称に再編しつつある。名称の変化は、卒業後の離職率の高さに対応して、就職の一時点だけでなく将来のキャリアを見据えた支援が必要だという認識の変化が反映されたものであるが、まだ就職部という名称を用いている大学も半数あまり占めているため、以下本論では、「大学就職部・キャリアセンター」と呼ぶことにする。大学ランクによって組織のあり方や経費は異なっているものの、どの大学のランクでも移行支援の取り組みは進みつつあり、大学職員だけでなく、大学の教員も巻き込んだ支援が進められつつある。

現在の主な支援方法として挙げられるのは、①就職ガイダンス②進路希望調査・求職登

録③キャリア形成支援講義④インターンシップ⑤個別の面接・相談⑥業界・企業の研究会などである。順番を追って言えば、まず初期段階で就職活動全体像についての説明会や、既内定者を呼んでの体験報告会、OB・OGを招いての企業研究会や業界研究会などを開催して、どのように就職活動を進めていけばよいか、志望企業をどのように絞り込んでいけばよいかなどをアドバイスする。その後は適性検査や筆記試験対策講座、模擬面接などを実施して、実際の採用選考過程の準備を手助けする。民間企業ではなく公務員を志望する学生に対しては、公務員対策講座が開催されることもある。また、学生からの個別の進路相談に応じる他、場合によっては企業への応募書類の添削なども行われている。(小杉 2007)

先に「大学職員だけではなく、大学の教員も巻き込んだ支援が進められつつある」と述べたが、しかしながら現状はそう容易くはいかない。大学関係者からは「学生は就職活動に振り回され、ゼミ合宿も『就活が優先だから』と参加しない。卒業論文もきちんと書けない。本当にいい迷惑だ」「6月頃からインターンシップの選考でそわそわ、秋は企業説明会。1月以降は説明会に書類準備に面接ともうダメ。一年中就活優先。ろくに講義を受けようもしない。」などの声が上がっている。(石渡 2008)

しかしながら、教員からの批判をよそに、大学は就職活動に対する支援をますます強めざるを得ない状況にある。大きな要因は主に2つある。近年の就職率の大幅な低下と、受験生やその保護者やあるいは受験生を指導する高校教員にとって非常に重要な関心事になっていることである。つまり、就職結果が、その大学が選ばれる選考基準となるのだ。就職活動のサポートを充実させることは、就職実績を上げるためのキーとなる取り組みであり、大学にとって経営問題に直結する問題となっている。

大学就職部・キャリアセンターには、先述した諸々のガイダンスの他に、「斡旋」というものが存在する。「斡旋」とは、大学に申し込まれる求人を大学に紹介する業務のことを指す。1960年代までは、この斡旋も大学就職部・キャリアセンターの主要な業務の1つであった。

当時の大学生の就職活動は、現在のものと様子は異なっていた。まずは大学にくる求人票を見て、その中から受験する企業を選び、大学の就職部へ応募して、学内推薦を経たのち企業の受験が認められていたのである。しかし、こういった「斡旋」は世間から批判を受けるようになった。その要因は、2.1.3 学歴主義の節で触れたような、学歴主義への批判の通りである。一部上場企業が求人票を送付する先は特定の有名大学に限られており、それ以外の大学の学生には受験機会すら与えられなかったのである。

これを受けて、1970年代以降は希望すれば誰でも受験することができる「自由応募制」が普及するようになった。ただ、大学就職部が斡旋業務から完全に手を引いたかという点、それは違う。これは、就職活動におけるセーフティネットとして機能していると考えられる。社会という大海原に一步踏み出そうとしている学生が出帆するやいなやたちまち荒波に飲み込まれて海の藻屑とならないように、斡旋という手段で大学は助け船を出しているのである。(大島 2010)

4. 「国」という立場・対策案

4. 1 まとめ

さて、ここで1章から3章を振り返り、本論の研究目的である「若者にとって望ましい就職の在り方」への土台としたい。

1章では、曖昧な存在として認識されがちであるフリーターと非正規雇用の定義を定め、両者を巡る社会的背景、現状の問題点を提示した。この章で、非正規雇用という雇用形態の不安定さを再確認できた。これらを踏まえ、1.2で正社員について言及した。非正規雇用が不安定という点は言わずもがなであるが、「正社員としての採用＝正義」という認識も、必ずしも正しくはないということが分かった。しかしながら、非正規雇用と比較すれば、正社員の方が雇用体制は多少なりとも安定していると言え、「やむを得ず」正社員になるしか選択の余地はない。

2章では、親と子の「就職」に対する認識の世代間格差を見てきた。まずは昭和の日本の雇用システムとして、長期安定雇用、新卒一括採用、学歴主義の存在意義をそれぞれ挙げた。2.1.1でも述べた通り、長期安定雇用には高度経済成長期という時代の中、労働力不足の対策の1つとして非常に合理的であった。そして、新卒一括採用や学歴主義に関しても同様、人手不足の解消、採用事務の簡素化といったメリットと共に、低い若年失業率を可能にする効率的な仕組みであると肯定的に評価されてきた。しかしながら、昭和の採用慣行、とくに新卒一括採用は、メリットが形骸化しているにも関わらず、依然として存続している。この慣行と併せ、現代特有の採用動向に多くの若者は苦しめられていることが分かった。加え、「就活」を乗り越えたとしても、入社後新たな壁にぶつかる。こうして若者の「やる気」をみるみる削いでいくシステムが、現代日本の「就活」の正体である。

3章では、若者に対するいくつかの民間支援方法を見た。それでは、現行の国の支援状況はどのようなものなのだろうか。

4. 2 「国」の就職支援・現行の支援制度

若者の就業を支援・促進する施策に日本政府が積極的に着手するようになったのはかなり遅く、2003年ごろである。若者の就業を企業と学校に任せるこれまでの慣行が機能不全に陥っていること、その結果としてのフリーターや無業者の増加が少子化、社旗保障の財源の危機、青少年の働く意欲の減退、社会的ルールからの時折の逸脱などと深い関係があると認識されるに至ったからだろう。2003年6月には関係5閣僚により「若者自立・挑戦プラン」が策定され、翌04年12月には、このプランの実効性を高めるために「若者の自立・挑戦のためのアクションプラン」がまとめられている。これらに基づく具体的な施策は、したがって2つの段階を踏んでおり、直接の政策対象とする若者の範囲も、実施に責任をもつ官庁も少しずつ異なっている。

主な施策は以下の通りである。①ジョブカフェ。若年失業者やフリーターを安定した雇用に導くため、就職相談から職業訓練・研修、就職、職場定着に至る一貫したサービスを

一か所にまとめて受けられる、若者が「カフェ感覚で」立ち寄れるような「ジョブカフェ」を各都道府県の主体的な取り組みによって設置する。ネットカウンセリング、民間委託による無料の実践的職業訓練も可能にする。04年には約109万人が利用し、約5.4万人が就職を果たした。②ヤングジョブスポット。若者同士の相互交流を通じた職業意識の啓発を目的とする「広場」を14都道府県に設置。運営については民間団体の活用を促進する。③フリーターの常用雇用支援事業として、第2段階の「フリーター20万人の常用雇用化」プランの中心施策である。全国のハローワーク窓口で、常用雇用を目指すフリーターの求職者に対し、職業紹介担当職員や専門相談員が、担当制・予約制により、1人ひとりの希望に応じたきめ細やかな常用雇用就職プランを策定し、一貫した就職斡旋サービスを提供する。この施策でフリーターの年間20万人の常用雇用化を目指す。④「就職力」認定。厚労省は04年秋から、事務、営業の分野の求職者を対象に、就職に必要な基礎的能力を修得していることを個人別に認証する事業を開始した。内容は「コミュニケーション力」「職業人意識」「ビジネスマナー」の4項目と、情報技術、経理・財務、語学力のうち1つ以上の「資格取得」である。すでに公的に認定されている民間の66教育訓練機関の講座受講や28機関の試験をクリアすれば、厚労省から「若年者就職基礎能力習得証明書」を受け取ることができる。

厚生労働省では、非常に厳しい就職環境を踏まえ、「経済対策」（2010年9月）及び「緊急総合経済対策」（2010年10月）等に基づき、関係省庁と連携し、新規大学卒業予定者や未就職卒業者に対する支援の取組を実施している。これらの就職支援のいくつかを具体的な政策目的に準えつつ挙げる。

【卒業後3年以内の既卒者に関する主な取組】

(1) 「青少年雇用機会確保指針」の改正

雇用対策法第7条に基づく「青少年雇用機会確保方針」を2010年11月に改正し、事業主が取り組む措置として、卒業後少なくとも3年間は新卒として応募できるようにすることを盛り込み、厚生労働大臣より主要経済団体等に協力を要請した。また、労働局・ハローワークにおいても事業主への周知を進めている。

(2) 卒業後3年以内の既卒者を採用する企業への奨励金を創設

卒業後3年以内の既卒者を採用する事業主を支援するため、2010年9月に奨励金制度を創設。さらに、11月より長期に育成支援が必要な既卒者に対する支援を充実させた。

① 3年以内の既卒者を対象にトライアル雇用を行う企業への奨励金（3年以内既卒者トライアル雇用奨励金）（2010年9月～）

卒業後3年以内の既卒者（高校・大学等）を正規雇用へ向けて育成するため、まずは有期で雇用し、その後正規雇用へ移行させる事業主に対し、奨励金を支給。

② 長期に育成支援が必要な3年以内の既卒者を対象にトライアル雇用を行う企業への奨励金（既卒者育成支援奨励金）（2010年11月～）

長期の育成支援が必要な既卒者を有期雇用し、育成の上正規雇用に移行させる成長分野（健康、環境分野等）の中小企業の事業主に対し、奨励金を支給。

③ 新卒扱いで3年以内の既卒者を採用する企業への奨励金（3年以内既卒者（新卒扱

い) 採用拡大奨励金) (2010 年 9 月～)

卒業後 3 年以内の既卒者も応募可能な新規求人を提出し、既卒者を正規雇用する事業主に対し、奨励金を支給。

【就職活動中の学生・既卒者に関する主な取組】

(1) ジョブサポーターの活用等

「経済危機対応・地域活性化予備費」及び補正予算により、ハローワークに配置するジョブサポーターを 928 名から 2,003 名へ倍増し、さらに 2011 (平成 23) 年度の 1 次補正予算により 2,103 名に増員している。これにより、新卒者・既卒者に対するきめ細かな支援を行うとともに、高校・大学等と一体となった就職支援や中小企業とのマッチングを進めるとしている。また、保護者等も含めた働く意義や職業生活についての講習、地元企業を活用した高校内企業面接会、関係者への積極的な情報発信等を実施するとともに、新卒者の求人確保に向けて強力に取り組むなどにより、新卒者・既卒者の就職支援を一層推進した。

(2) 新卒者就職応援本部・新卒応援ハローワークの活用等

卒業後 3 年以内の既卒者の就職を促進するために、雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」の周知を引き続き進める。また、卒業後 3 年以内の既卒者を採用する事業主に奨励金を支給する「新卒者就職実現プロジェクト」⁵の活用を図るとともに、全都道府県に設置した、新卒者・既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」の周知を進め、一層の活用促進を図り、新卒者・既卒者の就職を支援する。さらに、地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施するため、ハローワーク、地方公共団体、労働界、産業界、学校等の関係者を構成員とする「新卒者就職応援本部」を全都道府県労働局に設置し、地域の関係機関等の連携による新卒者・既卒者の就職支援を実施する。

ジョブサポーターの主な取り組みとしては、求人開拓及び担当者制による職業相談・職業紹介、エントリーシート・履歴書の作成相談や面接指導、就職フェアや各種セミナーの開催などである。また、ハローワークのネットワークを活かして全国の求人情報が検索できたり、臨床心理士による心理的サポート、既卒者の方を採用する企業への奨励金制度も揃っており、新規学卒者の就職実現のために、労働局・ハローワークが組織の総力を挙げて支援を行っている。

(3) 既卒者を雇用する事業主への奨励金の未内定者への特例的運用

上記に掲げられた既卒者対象の奨励金の対象者を未内定者にも特例的に拡充 (2011 年 2 月～3 月)

⁵ 新卒者就職実現プロジェクト…3 年以内既卒者 (新卒扱い) 採用拡大奨励金: 正規雇用から 6 か月後に 100 万円、3 年以内既卒者トライアル雇用奨励金: 有期雇用 (原則 3 か月) 1 人月 10 万円、正規雇用から 3 か月後に 50 万円、既卒者育成支援奨励金: 有期雇用 (原則 6 か月) 1 人月 10 万円、そのうち Off-JT 期間 (3 か月) は各月 5 万円を上限に実費を上乗せ、正規雇用から 3 か月後に 50 万円

4. 3 対策案

4. 3. 1 正社員は正義なのか

正社員であっても確約された将来が望めるわけではないことは1.2.2でみた。一方の非正社員の現状の過酷さは、言わずもがなである。非正規雇用が正規雇用と競合しあっている職場は70%を超え、非正社員と正社員の格差を利用する動きが問題にある。

低賃金で雇用調整可能な非正規労働者と比較したとき、正社員は明らかに「高すぎる」。昇給含みの年功序列賃金や、定年までの雇用を保障しなければならない正規雇用は、企業にとって将来的に大きな負担になる。こういった比較において、「賃金分だけ働いているか」が正社員に厳しく問われるようになっていく。つまり、正規雇用としての賃金と待遇を維持するのであれば、非正規雇用に支払う賃金を上回る合理的根拠が必要、というのが企業側の言い分だ。そして、正規雇用には業績と責任、それを全うするための長時間残業や転居を伴う転勤を求めた。正社員は、生き残る為には自らを非正規雇用と差別化しなければならず、業績と責任を問われて相応に処置されることや、過酷な長時間労働や転勤などを正当化して見なすようになった。プラスして、「割高」な社員を「重荷」とする認識が広がり、排斥に向けた圧力が加わりだす。このような時代の流れが、労働者に歪曲した認識を植え付け、若者にまでこの考えが浸透し、就職活動の際に見られる「自己責任」の一言に集約されてしまうのである。

労働市場の厳しい状況を前に、若者とリストラされた中高年層が正規社員の椅子を巡って争うという事態も予測される。他にも、親の所得格差によって就学の機会が左右され、その学歴差が、就業の機会までも狭める可能性を大きく孕んでいる。

「必ずしも正社員ではない働き方」への実現に向け、2つの視点からの改革が必要だ。

まず、正規雇用と非正規雇用の格差の開きが問題の根源であり、この点を改善することが望まれる。両者の均等待遇保障の実現が最も確実な方法であろう。あまりにも酷い賃金格差と待遇格差を行う企業に対して規制をかける必要がある。そして、国はいつでも「やり直し」ができる雇用体制を整えるべきだ。

2つ目は、労働者に欠けている、企業または雇用主に対する違反契約を糾弾する力を改革することである。実際、企業の契約違反に泣き寝入りするしかない例も多々ある。当事者になって初めて自らが直面する事態の大きさに気づく。労働に関する知識の欠如が、彼／彼女らが声を上げにくくする原因に繋がっている。義務教育段階において、もっと労働に焦点を当てた授業を組み入れるべきである。中学生で行われる就業体験のような一時的で薄っぺらいものではなく、「労働問題」を当たり前の認識として扱えるようになることが望ましい。

4. 3. 2 望ましい就職の形とは

本論では、昭和的就職方式として長期安定雇用や新卒一括採用、学歴主義について触れた。そして平成式就職の問題点を挙げることで、昭和―平成間の問題の本質を明らかにした。その中で特に、学歴主義という幻想は、未だ就活生の心を惑わす大きな要因となっている。「高学歴差別」といった逆学歴差別というものも出現している。

企業が、数えきれない程の就活生を限られた時間で判断する中で、学歴から読み取れる

能力は多くあるだろうし、判断基準の材料になるだろう。しかしながら、「学歴が大いに役に立った」と言える確固たる根拠は果たしてあるのか。高学歴者は入社してなお、高い営業成績または利潤を生み続けただろうか。仮にそのような結果を生み出す人間がいたとしても、その要因は高学歴だけではなく、入社してからの努力や勤務態度によるものが大きいのではないか。学歴は、判断基準の1つとして根強く存在し続けすぎたように感じる。

また、新卒一括採用という慣行も日本独自の悪習と言えよう。本田由紀氏は日本学術会議で「卒業後3年以内の新卒扱い」を提言した。こういった働きかけのおかげか、政府がこの方法での採用を企業に奨励する流れを作りだした。しかしながら現状は、以下の日本経済新聞社の記事『進まぬ既卒者採用、「内定出した」は13%止まり』（8/22）の通りである。

『進まぬ既卒者採用、「内定出した」は13%止まり 民間調べ、受け付け企業は6割に』
就職情報サービスのディスコ（東京・文京）がまとめた7月時点での「採用活動に関する企業調査」によると、2012年春の新卒採用枠で卒業済みの既卒者の応募を受け付けている企業のうち、「既卒者に内定を出した」と回答した企業は13.7%にとどまった。応募を受け付けている企業は全体の6割に上るものの、実際の内定に至るケースはまだ少数にとどまっていることがわかった。

10年秋に政府が3年以内の既卒者を新卒扱いするよう企業に要請した点について対応を聞いたところ「今年度から受け付けることにした」（14.7%）を含め全体の57.1%の企業が応募を受け付けていた。そのうち実際に「内定を出した」という企業は13.7%。従業員1000人以上の企業は22.7%が内定を出していたが、同300人未満の企業では10.2%にとどまった。「既卒者のチャンスは増えているものの、実際の選考では新卒に比べて不利な状況が続いている」（ディスコ）とみている。調査は7月25日～8月1日に全国の1万6868社を対象に実施し、1104社から回答を得た。（『日本経済新聞』2011年8月22日）

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月からにしたが、秋から準備に迫られる学生は多く、就職活動が始まるのが早すぎる実態はあまり是正されていない。面接などの選考試験の開始は4年生の4月のままで、そこで選考に漏れた学生の「就活」が長引く現状も変わりそうにない。現行の新卒一括採用は、留学や卒業後のボランティア活動などを行う学生にとって、学生の特権である「自らで計画し行動する学びの機会」への冒涇である。

確固たる目標に向けた政策は大衆に受け入れられるだろうが、中途半端な改革はむしろ場をかき乱す。4.2で触れた「新卒者就職実現プロジェクト」だが、奨励金を設けているものの、結局のところ「企業の任意」という曖昧な点が1番の問題点であろう。たかだかここ数年の内定率の悪化という理由では、日本企業に長年こびり付いた悪習を除去することは困難である。実際に今年の既卒者の内定率は13%と、決して高いと言えない結果に終わっている。政府が行うべきは、「任意」という姿勢よりも、強制的な執行をもって新卒一括採用という方式に風穴をあけることである。

望ましい就職とは、「必ずしも新卒ではない就職」であると考え。現在、政府が行っている方針は、企業の任意に重きが置かれ、野放し状態になっていると言っても過言では

ない。確実に職業に就くことができるような職業訓練や、いつでもやり直しができる柔軟な社会システムの構築が必要とされるのではないだろうか。生まれによって決定される親の職業や収入、学歴から独立して、自らの能力で社会的地位を築くことが可能な社会こそが、若者にとって望ましい社会である。

4. 3. 3 大学の役割とは

現在行われている大学の就職部・キャリアセンターのあるべき学生支援の方法とはなんであるか検討したい。

正社員内定獲得における大学の就職・キャリア形成支援の重要性は、中位ランク以下の大学に現れている。私立の上位ランクの大学や国立における支援の効果は限定的であったが、私立の中位以下ランクにおいては、学校の支援を利用することが正社員内定に効果をもっている。したがって大学の選抜性によって正社員内定率は異なるものの、より不利なランクの大学においては、大学の支援は正社員内定の確立を上昇させる。各大学において低学年からのゼミ設定、キャリア教育科目を正規に設けるなど、多方面から支援の網が張り巡らされつつあるが、まだ大学の支援を資源として利用しない学生層が孤立している。大学の就職・キャリア形成支援からの孤立は、就職以前の大学生活から始まっている現象なのである。(小杉 2007)つまり、孤立を防ぐためには早期からの支援が必要とされる。

そして、学生の、就職部・キャリアセンターの利用頻度を高める必要がある。なぜなら、学生の受動的な態度の改善をしなければ、大学側がいくら質の良い支援をしても無意味なものに終わってしまうからだ。世間一般の大学生は、これまで特に何も考えず大学に入り、サークルやアルバイトなどを漠然とこなしている内に、いつの間にか就職活動の時期を迎えて、急に自分の将来と向き合わざるを得なくなり慌てる。つまり、学生側の姿勢にも大いに問題があるのだ。

これに関しては、4.3.1 で提示したように、義務教育段階で労働について早期から向き合う体制を構築することで、ある程度は解消されるだろう。

おわりに

私自身、大学3年の11月から大学4年の4月までの約半年間、「就活」を経験した。訪問した企業数は50社、ESは40枚書き、幾度も「お祈り」された。そして就活資金のため貯蓄から切り崩した額は、約20万円。現在の就活システムに対し、一大学生として物申すつもりで卒業論文にこのテーマを選んだ。

2.2 で述べたように、学生は就活を通し、自己責任や覚悟を植えつけられる。そして非常に奇妙な、ある種の楽観的な姿勢をも身につけるのだ。説明会で「多くの企業を訪問し、様々なことを学ぶことができる期間は今だけ。この恵まれた機会を大切にしてください。」と言った人事担当者のなんと多かったことか。こういった言葉によって、就活生は無理矢理ポジティブな思考を持つようになる。これは一種の洗脳ではないだろうか。私は、今後も「就活の経験が自らを成長させてくれた」などという言葉は断じて使いたくないと強く思

う。また、「固定観念を捨てなさい」は企業が学生に向けてしばしば発する文言だが、本論でも取り上げた通り、採用活動において固定観念を捨てることができないのは企業側であるということを付け加え、強調したい。

そして、忘れてはならないのが、メディアの報道状況による「就活ムード」に対する煽り行為である。そもそも、大学群、地域によって就職状況は全く違う。就活報道はメディアの食いぶちになっている。いわゆる大手就職サイトと呼ばれるリクルートやマイナビに、就活生が踊らされている点も看過できない。企業の「人気就職先企業ランキング」の上位につきたいという心理を利用し、不安を煽って客（企業）に多額の金をつぎ込ませる。「学生のためのサポート」というよりは、企業のためのものであり、さらには、その企業から売り上げを得たい自社のための事業にすぎない。人の不安を煽り、なくてもいい仕事を作り出し「天職、適職を見つけよう」と銘打ってイベントやフォーマットに当てはめては、学生をロボット化させている。就職活動という日本独特の慣行は、各企業がそれぞれの思惑で学生を年間の流れに乗せ、学生はその流れに否応なしに乗らざるを得ない状況なのだ。

11月23日の就活ぶっこわせデモに関して言えば、前述したようにデモを見た人々の反応は必ずしも好意的ではなかった。若者だけに限らず、もっと就活のシステムについて深く議論を重ねるべきだ。就活に関わる学生、彼らの親、企業、大学の各々が「おかしい」と思っていて、且つメディアもしばしば番組として取り上げている題材にも関わらず、なぜ変化は起きないのだろうか。表面上のみの理解だけに完結している節があり、この点を改善していくべきである。若者には、「自分1人の力では大きな力に勝つことは不可能」などといった諦念で終わってほしくない。もっと声を上げて欲しい。

「労働が人生にどのような価値をもたらすのか」に関しては、個々人の価値観によるものが大きいと思う。しかし、「就職は善であるか」という命題に対する、本論の答えは「善ではない」である。若者の多くが仕事に対する諦念や無力感を感じる社会では、たとえ就職をしても自らが切り開く力を得ることは困難である。若者1人ひとりが確固たる意義をもって職業選択ができるようになった時、初めて職に就くことが善であると言えるのではないだろうか。

今後への展望だが、就活を巡って学生自身が起こす活動に焦点を当て、考えてみたい。

参考・引用文献

- 乾彰夫, 2006, 『不安を生きる若者たち 日英比較フリーター・ニート・失業』大月書店.
- 池田秀男, 1966, 「学歴と社会移動」. 新堀通也編『学歴－実力主義を阻むもの』ダイヤモンド社.
- 石渡嶺司・大沢仁, 2008, 『就活のバカヤロー 企業・大学・学生が演じる茶番劇』光文社新書.
- 伊藤彰浩, 2004, 「大卒者の就職・採用メカニズム」. 寺田盛紀編『キャリア形成・就職メカニズムの国際比較－日独米中の学校から職業への移行過程』晃洋書房, pp. 58－82.
- 小野泉・古野庸一, 2010, 『「いい会社」とは何か』講談社現代新書.
- 大島真矢, 2010, 「大学就職部の斡旋機能とその効果」. 刈谷剛彦・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, pp. 129－131.
- 熊沢誠, 2006, 『若者が働くとき－「使い捨てられ」も「燃えつきもせず」－』ミネルヴァ書房.
- , 2007, 『格差社会ニッポンで働くということ－雇用と労働のゆくえをみつめて－』岩波書店.
- 小杉礼子, 2007, 『大学生の就職とキャリア 「普通」の就活・個別の支援』勁草書店.
- , 2008, 『フリーターという生き方』勁草書店.
- 小林美希, 2008, 『ルポ“正社員”の若者たち－就職氷河期世代を追う－』岩波書店.
- 本田由紀, 2010, 「若者にとって働くとはいかなる意味をもっているのか「能力発揮」という呪縛」. 小谷敏・土井隆義・芳賀学・浅野智彦編『若者の現在 労働』日本図書センター, pp. 25－51.
- 佐藤俊樹, 2010, 『自由への問い 労働 働くことの自由と制度』岩波新書.
- 城繁幸, 2006, 『若者はなぜ3年で辞めるのか? 年功序列が奪う日本の未来』光文社.
- 仁田道夫・久本憲夫, 2008, 『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版.
- 中野麻美, 2006, 『労働ダビング－雇用の多様化の果てに』岩波新書.
- 橋口昌治, 2011, 『若者の労働運動 「働かせろ」と「働かないぞ」の社会学』生活書院.
- POSSE 編集部, 2011, 「終わりなきシューカツ」. 『POSSE VOL. 10<シューカツ>は、終わらない?』NPO 法人 POSSE. pp. 66－70.
- 厚生労働省, 2009, 「平成 21 年版 労働経済白書－賃金、物価、雇用の動向と勤労者生活」
- , 2011, 「平成 23 年度版 厚生労働白書」
- http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/hakusho/ (2011. 12. 19)
- , 2011, 「平成 23 年度版 労働経済白書」
- <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/11/> (2011. 12. 19)
- 「マネー辞典 m-words」<http://m-words.jp/> (2011. 10. 31)
- 「東洋経済 2011 年度新卒採用動向調査【前半戦】学生の動き」
- http://www.toyokeizai.net/life/rec_online/success/detail/AC/b9141cde1fc7d68050bfff7850190da4/ (2011. 11. 26)
- 「農の雇用 はじめてシリーズ」

<http://www.nca.or.jp/tosho/20-39An.pdf#search='正社員 定義'> (2011. 11. 30)

「ashahi.com「就活長い」「卒論書かせろ」大学生 100 人がデモ」

<http://www.asahi.com/national/update/1123/TKY201111230310.html> (2011. 12. 5)

「毎日新聞社 毎日 j p」

<http://showa.mainichi.jp/news/1959/08/post-6e7e.html> (2011. 12. 17)

図表

図 2-1 大学クラス別 志望する企業規模
(引用 東洋経済 HP)

