

現代日本社会にとっての大学の役割とは何か？

今井隆幸

目次

はじめに

1. 大学生と就職
 1. 1 大学の出口は就職であるが企業は学問には興味がない
 1. 2 学歴による正社員率の格差
 1. 3 考察

2. 不可解な現代日本の大学教育
 2. 1 偏差値で学部を選ぶ高校生
 2. 2 一般教養ではない一般教養科目
 2. 3 不可解な大学教育の原因
 2. 4 考察

3. 日本型雇用システムの限界
 3. 1 日本型雇用システムとは何か
 3. 1. 1 終身雇用制度と年功序列制度の特徴
 3. 1. 2 非正規雇用労働者の特徴
 3. 2 日本型雇用システムの問題点
 3. 2. 1 非正規雇用労働者急増の理由
 3. 2. 2 少子化と福祉システムの崩壊
 3. 2. 3 やり直しの効かない現代日本社会
 3. 3 考察

4. 新しい学校教育と社会システムについて
 4. 1 格差と貧困のないデンマークの教育制度
 4. 2 格差と貧困のないデンマークの社会システム
 4. 3 考察

5. 結論：専門教育とフレキシキュリティの確立

おわりに

参考・引用文献

はじめに

私は大学に通う中で、一つの疑問を感じていた。それは、大学は研究機関であるはずなのに、研究を頑張っても将来に活かさないことが多いのではないかということである。日本の社会状況を考えて、将来安定した生活を送るためには、大学くらいは卒業しておかなければならないように思える。しかし、それでは、何のために大学に通って研究をしなければならぬのかがよくわからない。私はこの不思議な現象の原因は日本の学校教育と雇用のシステムにあると考えた。

そこで本稿は、日本の学校教育と雇用システムの問題点を明らかにし、より良い学校教育や社会システムの在り方について検討することを目的としている。大学生の視点から、学校教育と雇用システムの中で大学生や若者に関連する分野について新書やインターネットを参考に分析するものとする。

構成としては、まず、第1章で大学生と就職の関連性を分析する。次に、第2章で大学教育の不可解な点について考察し、第3章で日本型雇用システムの問題点について考察する。そして、第4章でより良い学校教育と社会システムについて検討し、第5章で結論をまとめることとする。

なお考え方の枠組みについては、浅羽通明氏の『大学で何を学ぶか』幻冬舎文庫、城繁幸氏の『若者はなぜ3年で辞めるのか?』光文社新書、千葉忠夫氏の『格差と貧困のないデンマーク』PHP新書、濱口桂一郎氏の『新しい労働社会』、本田由紀氏の『軋む社会』双風舎の5つの本を参考にしている。

1. 大学生と就職

1. 1 大学の出口は就職であるが企業は学問には興味がない

大学生にとっての大学の役割とは何なのだろうか。それは個々人によって違うだろう。では、何になるために大学に行くのだろうか。まず初めに、このことを文部科学省の発表している「学校基本調査」¹から考えてみたい。

この調査結果からすると、大学卒業者 558,853 人のうち、最も多いのは、「就職者」の 375,959 人であり、割合にすると 67.3% である。続いて、「進学も就職もしていない者」が 75,928 人で、割合にすると 13.6% である。次に、「進学者」が 72,821 人であり、割合にすると 13.0% である。続いて、「一時的な仕事に就いた者」が 16,850 人で、割合にすると 3.0%

¹文部科学省「学校基本調査」表 4

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/houdou/_icsFiles/afieldfile/2013/08/07/1338338_01.pdf

であり、最後に「不詳者・死亡者」が 8,523 人で 1.5%である。このことからわかることは、現代日本社会における大学の出口は大学院ではなく就職であるということである。

では、大学の出口である企業から見た大学生の価値とは何なのだろうか。そのことについて、日本経済団体連合会が発表している「新卒採用に関するアンケート結果」²を参考に考えてみたい。

このアンケートによると、企業が選考にあたって特に重視した点は、上から順に、「コミュニケーション能力」が 82.6%、「主体性」が 60.3%、「チャレンジ精神」が 54.5%、「協調性」が 49.8%、「誠実性」が 34.2%となっている。一方で、学問教育で身に付く「専門性」や「学業成績」はそれぞれ 13.0%と 7.6%しかない。この結果からわかることは、企業は大学生には勉強することを求めているということである。

1. 2 学歴による正社員率の格差

企業は大学生が行っている勉強には興味がないということがわかった。では学歴に関してはどうだろうか。この節では、本田由紀氏の『軋む社会』双風舎を参考にして「学歴」による正社員率の格差について見ていく。

労働政策研究・研修機構が発表した「大都市の若者の就業行動と移行過程」³によると、18歳から29歳の男女の正社員の割合は、「大学・大学院卒」が男性 73.1%女性 69.7%、「短大・高専・専門卒」が男性 60.6%女性 56.4%、「高卒」が男性 45.1%女性 27.0%、「高等教育中退」が男性 44.3%女性 26.8%、「中卒・高校中退」が男性 35.8%女性 11.6%となっている。このことから、学歴の高さと正社員率には相関関係があることがわかる。

次に「学校歴」による格差を見ていく。同じく労働政策研究・研修機構が発表した「大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ」⁴によると、内定先が大企業（従業員数 1000人から 4999人ないし 5000人以上・官公庁・学校など）である者の割合は、「私立（設置年が 1950年以前）」が 45.1%、「国立」が 43.8%、「公立」が 36.0%、「私立（設置年が 1950年から 1990年）」が 30.0%、「私立（設置年が 1990年以降）」が 22.0%となっている。私立大学の設置年は、古いほど威信およびランクが高いとみなすことができるので、学校歴の高さと内定先の企業の規模にも相関関係があるということがわかる。

これらの結果からわかることは、まず正社員になれるかどうかという段階で学歴によってはっきりとした差があり、さらに正社員の内部でどのような規模の企業に就職できるのかについても学校歴による差があるということである。

²日本経済団体連合会「新卒採用に関するアンケート結果」 5p

http://www.keidanren.or.jp/policy/2012/058_kekka.pdf

³労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と移行過程」表 1-8

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2006/documents/072.pdf>

⁴労働政策研究・研修機構「大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ」 173p

<http://www.jil.go.jp/institute/research/documents/research017.pdf>

1. 3 考察

この章からわかることは、大学生の進路で最も多いのは就職であることと、企業は大学の勉強には興味がないが、大学を卒業していることには価値があると考えているということである。

しかし、企業が大卒を求める理由がよくわからない。企業が学生に求めているものはコミュニケーション能力である。それなら、なぜ学歴が必要なのだろうか。

よく言われるのが、高学歴の人間は真面目で忍耐力があるという理由である。大変でつまらない勉強を大学に合格するまで続けられるような人間なら、大変でつまらない仕事でも続けられるということである。コミュニケーション能力重視とは言っても最低限の真面目さは確保しておきたいという考え方である。

しかし、なぜか企業は採用に際して、学歴を重視しているとは言いたがらない。むしろ、学歴は採用には関係ないと答えるほうが素晴らしいことであるかのような風潮さえ感じる。きちんとした理由があるのならば明文化したほうが、採用する側にしても、される側にしてもメリットになると思うのだが、何か明文化できないような理由があるのだろうか。

また、企業がコミュニケーション能力を重視していることに関してであるが、その理由としてよく言われるのが、仕事をする時にはコミュニケーションは必須であり、技術や知識は入社後でも教えられるが、コミュニケーションは教えられないからということである。

確かにその通りではあると思うが、コミュニケーション能力は定量化できないために評価に客観性がない。また、コミュニケーション能力重視の考え方は、大学までの勉強で得られる能力を忍耐力だけにしてしまっており、その結果、採用活動における評価基準も漠然とした内容になり、仕事に関して全く知識のない人間を採用することになるので、適正がなかったり、想像していた仕事内容と違うといったようなミスマッチが起こっているようにも思える。

2. 不可解な現代日本の大学教育

この章では浅羽通明氏の『大学で何を学ぶか』幻冬舎文庫を参考にして、現代日本大学教育の不可解だと思う点についてまとめていく。

2. 1 偏差値で学部を選ぶ高校生

高校生は学部をどうやって選んでいるのだろうか。高校生に大学の学部や学科を選択せ

よというのは不可能である。なぜなら、英語、数学、国語に物理、生物、地理や日本史などの高校のカリキュラムを受験用に勉強しただけの高校生に、理系か文系かくらいならまだしも、法律に政治学、経済学に商学、各国文学、心理学、社会学、教育学などが一体どのようなもので、自分が興味を持てるかどうかなどわかるはずがないからである。

選択肢それぞれの内容をろくに教えないで、ただ合格レベルまで偏差値を上げる勉強ばかりをさせる受験教育。目的を曖昧にしたまま、手段ばかりを強調されては、自分の偏差値に合わせて学部や学科を選択する転倒が当たり前になるのも無理がないだろう。そのため、先入観やイメージだけで学部や学科を選んで講義の内容に興味を持たないという学生が多数発生するのである。

たとえば、英語が喋れるようになりたくて、英文科に入ったら、教わるのは英語ではなく何百年も前の中世英語や、作者と批評家以外に誰も読まないような前衛的作品の講義ばかりだったという話や、仕事に役立つ法律を学びたくて法学部を選んだら、教わる法学は、権力者が、紛争に裁きをつけるにあたって自分の決定を正当化するための法律の読み方をめぐる講義ばかりだったという話もある。

その他にも、社会の仕組みを学びたくて経済学部を選んだら、微積分で組み立てられた抽象的モデルが延々と説明されたという話や、哲学科に入り、どんな高尚な授業があるのかと期待したら、英語やドイツ語の哲学書を毎週訳読するだけだったという話、さらには、人間の心理に興味があり心理学を選んだらハツカネズミを使った実験ばかりだったという話もある。

2. 2 一般教養ではない一般教養科目

一般教養科目は専門科目ではない。専門科目というのは、各学問の中の細分化された所専攻、法学だったら民法や商法であるとか、国文学だったら平安文学や近代詩とかを詳しく教えるものである。それならば、一般教養科目で「哲学」や「法学」や「文学」や「歴史」といった題目の講義があれば、そうした学問のあらましのダイジェストやエッセンスが教えられるべきである。

しかし実際には、多くの場合、一般教養科目というのはいくらか水で割った専門科目に過ぎない。たとえば、ヨーロッパ中世の社会制度を1年間講義する「歴史学」や、1年間魯迅の書簡集だけを読む「文学」などがある。そのほかにも心理学や経済学や社会学という題目でいくつかの講義が開かれている場合、それぞれでやっていることが全く違うことも多い。

最近では、「哲学」や「文学」や「心理学」や「生物学」などの題目を廃止し、「人間存在論」や「日本の物語」や「行動と学習の心理」や「環境と生体防御」というように、広すぎた看板と狭すぎた中身のズレを埋めようとしている大学も多い。しかし、これでは名前だけを変えただけで、講義をしている教員も授業内容もそのままである。これでは、一

般教養科目など何のためにやらされたのかよくわからないまま学生は進級していくしかない。

2. 3 不可解な大学教育の原因

ではなぜ、このような不条理が起こってしまうのか。その答えは、講義をしている大学教授の生き立ちにある。彼らは、まず、大学生として勉学に励み、立派な卒業論文を仕上げる。そして、その先の研究を希望して大学院へ進学し、指導教官に認められる修士論文を作成する。次に博士課程へ進んで、さらに研究を積み学会で評価される博士論文の完成を目指す。その過程には、一人前の学者になるために、黙々と研究を続ける日々はあっても、教育者として訓練される機会はまるでない。

そのうえ、彼らの研究は、ごくごく狭い専攻領域を自分のフィールドとして攻めていくところからスタートする。そしてその修業の期間、彼らは指導教授や学会の評価だけを意識しつつ研究を続ける。外からの批判に全くさらされない無法地帯で、少し分野が違えば、使う専門用語や考え方の違いが溝になって、学者同士でもまったく話が通じない専門家が育てられていく。こうした人間が、突如大学の一般教養科目の講師や助教授として教壇に立たされたらどうなるだろうか。これが、大学教育の不可思議を生み出している原因なのである。

もちろん彼らは、それぞれ立派な専門家であり、当然、専攻分野についての知識は誰よりも充実している。研究者として調査し、文献を検索し、分析し、学術論文にまとめるノウハウならプロ中のプロである。

ゆえに彼らは、学者を目指す大学生や大学院生、または専門家の教育ならば適任のはずだ。だから、戦前のように、大学生の多くが学者や専門家を目指すエリートならば何も問題はなかった。しかし、戦後 60 年を経て、大学は大衆化した。いまや、卒業後ただのサラリーマンやOLになっていく学生がキャンパスにあふれている。そんな普通の大学生にとって現在の大学教育がいったい何の役に立つのだろうか。

それではなぜ、戦後 60 年こんな状況が放置されたままだったのだろうか。よくわからない授業を受けさせられる学生、その学費を払わされる両親、そして、遊び呆けた大学生を雇わされる企業。それなのに、なぜ誰も大学や文部科学省やマスコミに苦情を訴え、改革を迫らなかったのか。答えは、簡単で誰も困らなかったからである。

2. 4 考察

以上が浅羽氏の考えである。この章からわかることは、高校生は偏差値で大学を選んでいるということと、大学で教えられている学問というのは、将来サラリーマンになるような一般人が教わっても役に立つような内容ではないということである。

なぜ高校生は偏差値で大学を選んでしまうのか。その理由は第1章で述べたように企業が偏差値の高い大学を卒業していることを求めているからではないだろうか。大学生の進路で最も多いのは就職である。それならば、高校生のうちから就職のことを考えて大学を選ぶというのは十分考えられることである。つまり、大学の価値とは入学試験の偏差値であると考えられることもできるだろう。そう考えると推薦入試制度は根本的におかしいということになる。

そして、前章で述べたとおり、企業は大学生が勉強することを求めている。つまり、大学の勉強にはインセンティブがないということである。高校までは、勉強することには、明確な意味があった。つまり、勉強をすることによって、ランクの高い中学や高校、そして大学へ進学することができたということである。しかし、大学生の場合は、勉強をしたところで大学の出口である企業から評価されることはほとんどないのである。

そのうえ大学で教えられている学問は専門的で細分化されており、教養として役に立てるのも難しいというのでは、学生側としては、勉強しなければならない意味がわからない。

もちろん、講義の中には聞いていて面白い内容も多いとは思いますが、インセンティブもないのに、わざわざ苦勞して真面目に勉強しようと思うような人はどれだけいるのだろうか。日本の大学生は全然勉強しないとよく言われるように思うが、なぜ勉強しないのかを考えるべきだろう。

私としては、今までのように学問を教えるよりは、福祉や労働に関する法律といったような社会システムに関することや、仕事に関係する内容などを教えたほうが、将来サラリーマンになるような学生にとっては、学ぶ意義もわかり、教養として役に立つことも多いのではないかと思う。

3. 日本型雇用システムの限界

この章では、まず1節で日本型雇用システムの特徴について分析し、2節で日本型雇用システムの問題点について考察する。

3. 1 日本型雇用システムとは何か

まず初めに日本型雇用システムとは何かについて、濱口桂一郎氏の『新しい労働社会』岩波新書を参考にまとめていく。

3. 1. 1 終身雇用制度と年功序列制度の特徴

日本型雇用システムの最も重要な特徴は長期雇用制度（終身雇用制度）、年功賃金制度（年

功序列制度)、および企業別組合の3つである。そしてこれらの特徴を生み出しているのは、日本特有の職務のない雇用契約である。

雇用契約とは、どういう種類の労働を行うか、たとえば旋盤を操作するとか、会計帳簿をつけるとか、自動車を販売するといったようなことを、予め明確に定めておき、労働者はその範囲内の労働についてのみ義務を負い、使用者は権利を持つことであるというのが世界的に通常の見方である。このように特定された労働の種類のことを職務（ジョブ）という。

これに対して、日本では企業の中の労働を職務ごとに切り出さずに、一括して雇用契約の目的にしている。労働者は企業の中のすべての労働に従事する義務があり、使用者はそれを要求する権利を持つ。日本型雇用システムにおける雇用とは、職務を得ることではなくメンバーシップを得ることなのである。

長期雇用制度や終身雇用と呼ばれる仕組みについて見ていく。日本以外の社会のように、具体的な職務を特定して雇用契約を締結するのであれば、企業の中でその職務に必要な人員のみを採用することになる。仮に技術革新や経済状況の変動でその職務に必要な人員が減少したのなら、その雇用契約を解除する必要があるが出てくる。なぜなら、職務が特定されているために、その職務以外の労働をさせることができないからである。

ところが、日本型雇用システムでは、雇用契約で職務が決まっていないので、ある職務に必要な人員が減少しても、別の職務で人員が足りなければ、その職務に移動させて雇用契約を維持することができる。別の職務への異動の可能性がある限り、解雇が正当とされる可能性は低くなる。このようにして日本ではメンバーシップが維持されていく。

続いて、日本の雇用管理の特徴を見ていく。日本型雇用システムにおいては、メンバーシップ維持に重点が置かれるので、特にその入口と出口における管理が重要である。メンバーシップへの入り口は採用であり、出口は退職であるが、いずれも日本以外の社会と比べて極めて特徴的な制度を持っている。すなわち、採用における新規学卒者定期採用制と退職における定年制である。

日本以外の社会では、企業が労働者を必要とする時に、その都度採用を行うのが原則である。従事する職務も決まらないまま、とにかく一定の労働者を採用するなどということはない。そして、労働者を採用する権限は、具体的に労働者を必要とする各職場の管理者に与えられている。

これに対して、日本では、学校から一斉に生徒や学生が卒業する年度の変わり目に、一斉に彼らを労働者として採用するという仕組みが社会的に確立している。そして、日本の大きな特徴は、採用の権限が現場の管理者にはなく、人事部に中央集権的に与えられているという点である。

また、日本以外の社会では、企業が労働者を必要としなくなれば解雇するのが原則である。しかし、日本の場合は解雇が厳しく制限されている。そこで、労働者を一律に企業から排除する仕組みが必要となる。これが定年制である。

入口と出口の間では、労働者を具体的な職務に従事させることになるが、ここでも定期人事異動という特徴的な制度がある。労働者は定期的に職務を変わっていくことが原則となっているのである。この職務ローテーション制度によって、労働者は特定の職務についてのみ熟練するのではなく、企業内の様々な職務を経験し、熟練していくことが求められる。

これは、逆に言えば、労働者が特定の職務の専門家になりにくいということになるので、他の企業に転職することが難しくなるのである。日本以外の社会では、特定の職務に熟練することによって、より高い賃金で他の企業に就職することが可能になるが、定期人事異動制はこの可能性を縮小してしまうのである。したがって、定期人事異動制を取る企業は定年までの雇用保障を強めなければならない。

このように、日本型雇用システムでは、採用に当たっても、企業内の異動に当たっても、特定の職務に能力を持つ者をそのポストにつけるというのではなく、その職務については未経験で熟練していない者をつけることになるので、企業内教育訓練が重要になる。

日本以外の社会では、労働者がある職務に就くためには、その前に自ら企業外部で教育訓練を受けて職業能力を身に付けることが必要だが、日本では逆に、労働者に職務を行わせるために企業が教育訓練を施すという仕組みになっている。

次に、年功賃金制度や年功序列制度について見ていく。日本以外の社会のように、具体的な職務を特定して雇用契約を締結するのであれば、その職務ごとに賃金を定めることになり、賃金決定の原則は職務にある。これが同一労働同一賃金原則と呼ばれるものの本質である。

これに対して、日本型雇用システムでは、雇用契約で職務が決まっていないので、職務に基づいて賃金を決めることは困難である。たまたまその時に従事している職務に応じた賃金を支払うというやり方も考えられるが、そうすると労働者は賃金の高い職務に就きたがり、賃金の低い職務に異動させることが困難になることが考えられる。

そのため、日本型雇用システムでは、賃金は職務とは切り離して決めることになる。その際に多く用いられる指標が勤続年数や年齢である。これを年功賃金制度という。そして、企業組織における地位が、勤続年数に基づいて決定される仕組みを年功序列制度という。

続いて報酬管理の特徴を見ていく。日本型雇用システムにおける賃金制度の特徴である年功賃金制度を生み出している具体的な仕組みは定期昇給制である。労働者は採用後一定期間ごと（通常は1年に1回）に、その職務に関係なく賃金が上昇していく。しかし、その賃金上昇額は一律ではない。人事査定が行われ、高い評価を受けた労働者は昇給額も大きく、低い評価を受けた労働者は昇給額も小さいのである。

査定されるのは必ずしも当該職務においてどれだけの成果を上げたかという客観的な要素だけではない。むしろ、職務を遂行する能力や、職務に対する意欲や努力といった主観的な要素が査定重要な要素となっている。企業のメンバーとしての忠誠心が求められているのである。

定期昇給制と併せて、通常年2回支給される多額のボーナスも日本の賃金制度の特徴である。また、長期勤続者を極端に優遇する退職金制度も諸外国にはあまり例を見ない制度である。さらに住居、食事、娯楽といった福利厚生費用も、非賃金労務コストとしてかなりの割合を占めているが、これらはまさにメンバーシップに基づく報酬としての性格を強く持っているものである。

3. 1. 2 非正規雇用労働者の特徴

以上が日本型雇用システムの基本的な枠組みであるが、重要な留保をつける必要がある。それは、このシステムが適応されるのは正社員のみであって、日本には膨大な数の非正規雇用労働者が存在しているということである。

彼らは企業へのメンバーシップを有しておらず、具体的な職務に基づいて、多くの場合期間を定めた雇用契約が結ばれる。したがって、彼らには長期雇用制度も、年功賃金制度も適用されないばかりか、企業組合への加入もほとんど認められていないのである。

その採用は、企業が労働力を必要とするときにその都度行うのが原則であり、非正規労働者を採用する権限は、予算の範囲内で具体的に労働力を必要とする各職場の管理職に与えられており、労働力を必要としなくなれば有期契約の雇い止めという形で実質解雇されることになる。企業が教育訓練を行うこともほとんどない。

彼らの賃金は時給であり、多くの場合その水準は地域最低賃金額に若干上乗せした程度の低賃金である。いくら契約更新を繰り返して事実上長期勤続になっても、それに応じて賃金が上昇していくということはない。

ボーナスもなければ退職金もなく、正社員向けの福利厚生施設からも排除されていることが多い。その上、彼らは企業別労働組合の組合員資格がなく、企業リストラ時の労使協議においては、正社員の雇用維持のために、先に非正規雇用を雇い止めにするといったことすら規範化されているのである。

3. 2 日本型雇用システムの問題点

以上が濱口氏の考えである。続いてこの節では、日本型雇用システムがもたらす問題点について、城繁幸氏の『若者はなぜ3年で辞めるのか?』光文社新書を参考にしてまとめていく。

3. 2. 1 非正規雇用労働者急増の理由

まず問題となるのは、非正規雇用労働者の増加である。誰もが知っているように、大半の日本企業は長く年功序列制度を維持してきた。勤続年数と共に少しずつ組織内の序列が上がり、それに比例して報酬も上がるシステムである。実はこのシステムはすでに報酬システムとしては機能不全を起こしている。

きっかけは、1990年のバブル崩壊から15年以上続いた不況だ。年功序列システムを維持するには基本的な条件がある。それは組織が一定の成長を維持することだ。若いころの頑張りに対する報酬をポストで与える以上、企業側はどんどんポストを増やさなければならない。定期昇給を維持していくためには、売上を高い水準で現状維持することが必須だ。

ところが、21世紀を迎えた現在、グローバル化によって世界中の企業と同じ土俵で戦うようになった以上、この条件を維持できている企業は数えるほどしかないだろう。その結果、企業内では数少ない管理職のポストの空席待ちに30代から40代の社員たちによる長蛇の列ができています。そして、ほとんどの企業では定期昇給を見送るようになった。このように、企業内にあった年功序列というレールは、大方の企業においてはすでになかば崩壊したと言っている。

このような不況の中で、企業は人件費を抑えなければならなくなった。しかし、原則賃下げや解雇はできないので、ほとんどの経営者はまず「新規採用の抑制」で人件費を抑えようとする。非常に重要な事実、確かに人件費は抑えないといけないものの、別に企業が若い働き手を必要としなくなったわけではないということである。年功序列の組織なら、基本的に年齢を重ねた人間は頭を使うポジションに上がっていき、それを下支えする若い人間が新たに必要になる。つまり、第一線で大して面白くもない作業を黙々とこなしてくれる若い兵隊は絶対に必須なのだ。

いままでよりずっと安い賃金で、ずっと下っ端のままこきつかえる存在。そんな便利な存在はバブル以前まではほとんど存在しなかった。誰もが年を経れば昇給していくシステムだったからだ。それは1990年代、長引く不況の中で、企業側の強い圧力により新しく作り出されていくことになる。

その便利な存在の代表格は、派遣社員と呼ばれる新しい形態の労働者集団だ。1999年の労働者派遣法改正により、それまで一部の職種に限定されていた派遣社員が、一般的な企業現場のほぼすべての職種で受け入れ可能となった。そして、2002年の改正により製造現場での受け入れも認められ、事実上、派遣社員の受け入れに関する制限はなくなったことになる。もちろんこれら一連の改正の裏には、正社員の人件費高騰に苦しむ経済界の強力なプッシュがあった。

その結果、1998年には90万人程度だった派遣労働者は、わずか5年で200万人を超えた。彼らの平均年収は300万円弱。同じ年の正社員の7割程度しかない。それでも派遣社員はまだマシなほうだ。短期のバイトを中心に生活するフリーターになると、平均年収は200万円未満。正社員の半分にまで下がる。彼らフリーターもこの15年で2倍以上に増加している。彼らを安月給でこき使うことで浮いた分は企業の利益となり、最終的には上の世代の養分となる。

3. 2. 2 少子化と福祉システムの崩壊

では、若い世代を踏み台にする問題点とは何だろうか。経営者や労組幹部の中にはこん

なことを言う人もいる。「わが社は賃下げやリストラは一切していません。従業員は家族ですから」だが、蓋を開けてみれば、ここ3年間正社員採用ゼロというケースも珍しくもない。それでいて、現場に行ってみれば、疲れきった顔の派遣社員がこき使われていたりする。もちろんみな20代。少なくとも経営者から見れば、彼ら派遣社員は家族とするには値しない生き物らしい。

彼らが行っている仕事は、正社員である先輩たちがやっていた仕事と何ら変わらない。違うのは、彼ら非正規労働者の人件費コストは先輩たちの半分以下であるということ、そしてその仕事は、どこにもレールのつながっていないただの作業であるという点だ。

その結果起こることが、少子化だ。2007年から、いよいよ、団塊世代が大量に定年を迎え始める。その数、正社員だけで、280万人以上。会社の中ではもっとも高給取りのグループだ。彼らが受け取る退職金額はおよそ80兆円にも上る。だが、その裏には、正社員の半分以下の賃金で、派遣や請負、フリーターとして使い捨てられる若者の存在があることを忘れてはならない。彼らが人並みの収入を得て、結婚し子供を作る代わりに、社会はリゾートマンションや大型バイクの売上を選んだわけである。

少子化が進むことで結果的に崩れた社会システムもある。それは年金制度である。日本の年金システムは、現役世代の保険料で引退した受給世代を養う賦課制度を採用している。だが、少子化の進展により、2010年頃には受給者が現役世代を逆転することが確実な状況だ。そこに団塊世代が受給に回る2015年を迎えればどうなるか。厚生年金と国民年金を合わせて、年10兆円を超える赤字に陥るのは確実だろう。こうなると完全に制度としては破綻するので、国は2004年に大幅な年金改革を実施し、保険料と国庫負担金の引き上げを図った。それまで年収の13.58%だった保険料は順次引き上げられ、最終的に2017年以降は18.3%に固定される予定だ。

なぜこれほど大幅に、それも団塊世代定年目前で急に負担を引き上げなければならなかったのか。寿命は延び、子供の数は減る一方。誰が考えても、いずれこうなることは明らかだったはずだ。ふつうなら、気づいた時点で保険料を引き上げるか、システム自体を見直すべきだったろう。官僚はもちろん、学者も政治家も、メディアでさえも、この問題を真剣に取り上げることはなかった。それは、彼らが年功序列のレールを生きてきたからだ。自分たちが血を流すよりも、将来の世代に問題を先送りすることで、既得権を守ることができる。社会は雇用だけでなく、年金においても若者を踏み台にしたのだ。

3. 2. 3 やり直しの効かない現代日本社会

そのほかにも年功序列制度には問題はある。既卒という言葉がある。新卒の対になる言葉で、これが企業内で使われる場合、「正社員として内定がないまま、学校を卒業してしまった若者」を意味する。では、既卒になってしまうと、その後の就職活動においてどういった影響があるのか。はっきり言ってしまえば、ほとんどの企業で「既卒は門前払いされる」ことになる。それは本人の学歴がどんなに素晴らしくても変わらない。

あるフリーターの話だ。彼は、現在、都内で進学塾講師のバイトをしながら暮らしている。月収は15万ほど。実は、彼は東京大学法学部卒業という学歴を持っている。卒業したのは24歳の時だから、留年して年を食いすぎたわけでもない。成績も学内で上位2割に入っていた。すべてが順風だったと言えるだろう。ただ1点を除いては。彼は2回留年して、司法試験に計4回挑戦したが、ダメだった。いつまでも、実家に迷惑をかけられないので、就職することを決意する。

卒業翌年の春、就職活動を始めてみて、すぐにあることに気付いた。ネットや企業の就職説明会でエントリーしても、その後なかなか呼び出されないのだ。しかし、ネットで調べてみると、同じ日にエントリーした人がすでに内定を手に入れている。彼は、自分が既卒という時点で、そもそも選考対象から漏れているらしいということに気付いた。それでもエントリーできるだけマシだ。ひどいところだと、エントリーフォームの学歴欄のプルダウンメニューに『4月卒業予定者』しかない。実際彼のようなケースはありふれた話だ。少なくとも大企業ならどこでも、新卒と既卒は完全に別枠で処理する。後者が入社する確率はほとんどゼロと言っていいはずだ。

それにしてもたった1年である。その1年で多くの企業から彼が締め出される理由とはなんだろうか。実はその点にこそ、年功序列制度が持つ負の部分が凝縮している。日本企業の給与システムは基本的に年齢によって決まる。日本企業の中では、業種、そして企業規模ごとに、「何歳で月何万円」という緩やかな相場が確定しているわけだ。企業ごとの業績格差は一時金で反映されることになる。

こういった視点から、先ほどの既卒者のケースを考えてみると、彼は24歳で大学を卒業し、翌25歳で企業に応募した。もしここで、彼が無事に入社したとすると、年功序列のルールの上では、彼は一新人として他の新人たちと同じスタートラインに立つことになる。だが、この給与システムでは、彼の給料は入社4年目の若手と同じ水準になってしまい、そこに矛盾が生じることになる。別に他の新人と同じ初任給から始めればいいじゃないかという意見もあるだろう。だが、そうすると、今度はひとりだけ社内の賃金モデルから外れたアウトサイダーが誕生することになる。年功序列というシステムを維持するためには、どこかで線引きが必要だ。そして、そのラインは多くの企業において「新卒と既卒」の間に引かれている。

では、結果的に既卒となってしまった若者はどこへ向かうのか。短期のバイトを繰り返すフリーターや、派遣社員が主な受け皿だ。ここで非常に重要な事実を確認しておきたい。派遣社員にしろ、フリーターにしろ、多くの企業はそれを職歴として評価しないという点だ。年功序列制度が柱である以上、人材の価値は年齢で自動的に決まってしまう。そうになると、下流工程の作業しか経験していない可能性の高い非正規労働者は、多くの企業にとって、「コスト的に釣り合わない」と見なされてしまうのだ。

企業が求めているのは、あくまでも「正社員としての職歴」であり、彼らが途中で応募者を選考する場合、重視するのは「他社で正社員として、何を何年こなしてきたか」とい

う1点に絞られてしまうのだ。つまり、「新卒→正社員」というレールに一度でも乗り遅れてしまった人間は、二度と正社員のレールには乗れなくなってしまう可能性が高いと言える。

このように年功序列という制度は、若者にとって踏んだり蹴ったりな制度であるが、何も若者だけに厳しいわけではない。1997年～2002年あたりにかけ、長く続いた日本の不況はピークに達した。それまでありえなかった銀行の倒産や、財閥の枠組みを超えた合併再編が行われたのも、ちょうどこの時期だ。企業の雇用方針においても、従来ではありえないことが起きていた。それはリストラだ。実は企業側では、辞めてほしいターゲットはとくに絞られている。それはずばり、45歳以上の中高年従業員だ。

年功序列制度においては、彼ら中高年は高給取りである。50歳なら25歳の2,3倍の賃金は優に受け取っているはずだ。となると、人件費をカットしたい企業としては、多少の退職金を上積みしてでも、なんとか彼らに辞めてもらいたいというのが本音なのだ。会社に肩を叩かれ、あるいは自己都合で、ときに彼ら中高年は年功序列という列車から降りることになる。列車を降りた中高年たちは、その後どうなるのだろうか。もちろん、生活のために働かなくてはならない。養う家族もいるだろう。こうしてその多くは、転職市場において、再び別の列車を目指すことになる。

その転職市場であるが、実は誰にでも門戸を開いているわけではない。ある大手化学メーカーの採用責任者によると、経理や生産管理などの事務部門は35歳、営業職は30歳が上限であり、開発職は多少上ぶれするが、それでも40歳以上はターゲットではないという。人材派遣会社は顧客企業の注文に応じて、ニーズどおりの年齢層の候補者リストを提供する。多くの日本企業において、中途採用の実質的な上限は35歳だ。

年功序列というレールがある以上、人材の値段は年齢で決まってしまう。能力も意欲も申し分ない50代がいたとしても、彼の賃金は、企業を萎えさせるほど高水準なのだ。35歳を超えて、一度でも年功序列というレールを降りてしまうと、多くの人は二度と列車に乗ることは許されない。それでいて、リストラのターゲットにされるのは彼ら中高年だ。これは年功序列が持つ陰湿な側面と言っていいだろう。

3. 3 考察

以上が城氏の考えである。この章からわかることは、企業は一部の中高年に高い給料を払うために、その他の中高年を切り捨てたり、若者を低賃金の非正規雇用で雇っているということ、若者が貧困になることによって少子化が引き起こされるということ、年功序列制度では、新卒以外で就職するのは極めて困難だということである。

また、年功序列制度では、諸外国に比べて異様に大きい昇給によって、正社員は家族を支えながら生活するのに十分な給料をもらえるため、政府は企業に福祉の機能を任せ、自ら十分な福祉を行わなくてもいいことを肯定することにもなっている。その結果、正社員

になれなかった者の貧困は自己責任で片付けられてしまうのである。

そして私には、この日本型雇用システムが、大学までの勉強を無意味にしているように思える。日本では労働者の従事する職務は定まっておらず、すぐにローテーションすることになるので、入社前にいくら勉強したところであまり意味がないからである。

このように日本型の雇用システムには様々な問題があるので、そろそろ他の雇用システムを考えていくべきではないだろうか。

4. 新しい学校教育と社会システムについて

この章では、学ぶ意義のある教育制度や、格差や貧困のない社会システムについて千葉忠夫氏の『格差と貧困のない国デンマーク』PHP新書を参考にしてまとめていく。

4. 1 格差と貧困のないデンマークの教育制度

そもそも、なぜ誰もが高校に進学しなくてはならないのだろうか。高校は高等教育を必要とする人が受ければいいのか。日常生活に必要な数学は、足し算、引き算、かけ算、割り算、パーセンテージくらいだ。微分や積分、三角関数というのは、日常生活には不必要だろう。それらの数学を必要とする人は、測量士、エンジニア、建築士といった人たちであり、そういう職業になりたい人が学ばばいいのではないか。

デンマークでは、高等学校へは、将来高等学校の教育を基盤にして、さらに上級学校に進む人のみが進学する。上級学校、つまり大学へ進学する理由は、「将来自分がなりたい職業が大学を卒業しなければいけない」からだ。一方、美容師になりたい、自動車の整備士になりたい、料理人になりたいという人は、国民学校（日本の小・中学校）を卒業後、自分がなりたい職業の専門教育を受けられる職業別専門学校に進学する。そこで大体3年間の専門教育を受け、技術を身に付けるのである。

このような考え方をもとに、日本の教育のあり方を考えてみると、将来なりたい自分の姿にたどり着くには、ずいぶんと遠回りする人が多いように見える。たとえば、日本では子供が料理人になりたいという希望を抱いても、「まずは高校を卒業してから」というのが普通だ。本当は、料理にまつわる基礎、技術、歴史などの勉強をしたいのにもかかわらず、難しい数学や化学、物理までもを、先に学ばなければならないのだ。

このような教育の仕方が、料理人になるにあたってどのような効果をもたらすのだろうか。いままで常識だと言われているルールを外さないように、また外してしまった時の安全パイとして「高卒」という資格を必要とするのではないだろうか。料理人になりたい人にとってその期間はムダだろう。さらに、青少年をなかば無理やり高校へ行かせるために、

塾や予備校などに通って勉強させるのは、その子供の人生において、自立するまで遠回りする時間のムダ、お金のムダである。

デンマークでは、高等学校はすべての国民が入学するところではない。高等学校に進学するのは、全体の約 50%だ。高等学校に進学する生徒たちは、高等学校の勉強が抵抗なくわかる程度の人たちなのである。そして、高卒の資格を得るには、国が実施する試験を受けなくてはならない。それを通らないと高卒とは言えないのだ。日本はどれだけ学校差があろうと、いずれかの高校を卒業したのならば、誰もが高卒である。大学も同様だ。受験で入学時の学力は保障されているかもしれないが、卒業時の学力は保障されていない。

残念なことに日本人の大学生の多くは英語を話せない。大学生ならば、中学校からすでに 6 年以上は英語を勉強している。なぜ、それだけ勉強しているのに、英語を話せないのだろうか。これこそムダな教育ではないだろうか。デンマークでは、国民学校が終わったら、ほぼ全員が日常会話程度の英語を話すことができる。なぜなら、日本でいう、小学 3 年生から英語を学び、中学 3 年になる頃にはその学力が身に付いているのだ。

その代わり、同じ基礎学力でも日本では中学 3 年生で二次関数を学ぶが、デンマークではそういった基礎学力はない。数学や理科の基礎学力は低いだろう。社会で生きていくうえで必要とされる、そういった意味での学力、能力が高いのだ。医師は、どこの国で免許を取得しても、医師として認められる。それは一定以上の能力が認められているからだ。これからは、世界のどこでも実力を認められる教育を考えなければならないだろう。

日本では福祉大学を卒業しても、全員が福祉の仕事に就くわけではない。また、新聞記者になるとき、大卒の資格が必要だったとしても、それは法学部でも経済学部でも文学部でもかまわない。日本ではどの学部を出ていようが関係ないのだ。どんな学問を学んでも、その後いろいろな職業になれるという選択肢があるのはいいことかもしれないが、学問の専門性を無視している風潮があるのではないだろうか。学問をするのであれば、それを活かさなければ宝の持ち腐れだ。学問とは活かすために学ぶものであるはずだ。

デンマークでは、新聞記者になるには、ジャーナリストになるための大学を卒業していなければ、その仕事に就くことはできない。同じジャーナリストでも、写真関係、テレビ関係、新聞関係、出版関係といった分野がある。ジャーナリズムについて学んだ者が、その知識を活かして報道関係者になるのである。職業別専門学校や大学などでは、その専門知識をしっかり学ぶとともに、現場での実習を繰り返し行う。実習では、現場の職員と同等に働くため、社会に出てから即戦力になるのである。

4. 2 格差と貧困のないデンマークの社会システム

デンマークでは、正規の仕事に就いて収入を得るには、資格を持っていないとできない。日本でも、医師、薬剤師、看護師、弁護士、会計士といったように、資格がなければその仕事に就くことができない職業があるが、デンマークでは資格がもっと細分化されて

おり、銀行員、店員、新聞記者、塗装工、煙突掃除屋、すべての仕事に資格が求められる。

そのため、日本でいう中学校を卒業する前に、自分がなりたい職業を見つけないといけない。なぜならば、目指す職業によってその後の進路が違うからだ。たとえば美容師や大工、塗装工、一般事務、デパートの店員になりたい人は職業別専門学校へ進学する。医師や看護師、法律家、建築家、教師などさらに学問を重ねなければならない職業を目指す人は高等学校に進み、その後それぞれの上級専門学校に進学して資格を取得する。

デンマークの人たちは、いまの仕事に就くために、国民学校卒業後（日本の中学校卒業程度）、最低でも職業別専門学校で3年間はみっちり勉強するのだ。だから、自分の仕事に自信と誇りを抱いている。

社会には縦の社会と横の社会がある。日本には終身雇用という伝統があり、それを柱とする縦の社会だ。多くの人が同じ会社にできるだけ長く勤めようとする。一方デンマークは横の社会だ。同じ会社に長く勤めている人もいるが、躊躇なく転職を繰り返す。それゆえ、デンマークの平均勤続年数は8.3年と短い。毎年労働人口の約3割が転職をし、生涯の転職回数は平均6回だ。

転職を繰り返すメリットは、自分の好きな仕事ができることと、給料が高くなることである。企業も常に社外から人材を募集しているので、転職しやすい環境だ。たとえば、ある会社で課長が退職することになったとき、直属の課長補佐が課長の席に繰り上がって座ることはまずない。そのようなときは、「課長を求む」という募集広告を出して公募するのである。広告には、「〇〇の仕事ができる人を求む」と条件が明記されているので、自分がその仕事をできると思ったら、社内からも社外からも応募できる。実力があれば一般社員でも課長になるチャンスが平等にあるのだ。

しかし、課長職に応募して採用されたはいいが、求められるものが自分の能力を超えていた場合、厳しい立場に追い込まれてしまうのは明白だ。だから、いくら平等と言っても、自信のない人は応募しないのである。また、実際に職に就いてみて、荷が重かったときには、低いランクへの転職をするのは自由だ。管理職はイヤだから、自分が生活しやすい、自分にあった立場に転職することもあるのだ。

デンマークは実力社会なので、仕事ができなくなったら、あっさりと解雇される。企業が仕事のできない社員をクビにする、社員が躊躇なく転職を繰り返すのは、社会保障によるセーフティネットと、組合の支援体制がしっかりと機能しているからである。たとえば、金融会社が次々と倒産して、人が余ったとする。それでも、優秀な人は横にスライドしていくが、スライドできなかつたらほかの職業に変わらなければならないかもしれない。そのような状況に陥ったとき、日本では新たな職業に就くためには、自己投資して勉強しなすなければならない、その金額と時間を考えると途方に暮れてしまう人がほとんどだろう。

では、デンマークの場合はどうなのか。デンマークでは、正規の仕事に就くためには資格が必要なので、一般企業の事務職に就きたい人は、事務職のための職業別専門学校を卒

業しなければならない。そして、企業の事務職に就職したけれど、軒並み企業が倒産し、就職先がなくなったとする。将来の生活の安定を考え、パン職人になろうと決意したら、パン職人になるための専門学校に通い直し、その資格を取得して、はじめて職を変えることができるのだ。

資格を取らなくてはならないのは、大変だと思うかもしれないが、そうでもないのである。デンマークでは、失業保険をもらいながら、誰でも新たな勉強をはじめられる。それは教育費が無料だからである。正規の職に就くには資格が不可欠だが、教育費が無料なので再チャレンジしやすい環境が用意されている。

また、日本では、部長と一般社員では給料差がある。企業で人事の課長職にいた人が、会社が倒産したため役職のない新たな職に就いたとしたら、男性の場合、単純に計算してみると、月に約 31 万円も減額してしまうのである。日本では給与水準を守りながら職を変えるのはなかなか難しいので、不況になると雇用を確保しようとするが、デンマークでは同じ職種で働く場を確保するのではなく、流動的に対応できるシステムを確立しているのである。

デンマークでも正社員、非正社員という区分けは存在するが、処遇面において、大きな格差はない。デンマークも日本と同様、自分の子育てに時間が欲しい人、夫の仕事が休みときは夫が子育てをしてくれるから土日だけ働きたいという人がいる。自分のライフスタイルに合わせて、勤務時間を選べるシステムがあるのだ。

デンマークの企業が、それぞれの働き方にフレキシブルな対応ができるのは、日本のように社会保険の企業負担がないからかもしれない。デンマークは保険制度の国ではない。医療費は無料で健康保険料の支払いもないが、個人で医療保険分担金（収入の 8%）を支払う。年金も税金で賄っているので、税金のほかに個人や企業の掛け金はない。失業保険は個人が失業保険料を納めるが、企業負担はない。企業は働いた人の報酬と税金を支払っているだけだ。

日本では大企業の社長と一般社員の給料格差は大きい。一方、デンマークでは給料格差が日本ほど大きくない。もちろん、医師と医療事務、校長先生と新米教諭では給料の差はあるが、日本ほど大きな差ではないのである。

ある時期、「日本はみな中流」という意識を国民が持ったが、デンマークは本当の意味で「みな中流」だ。それは、税制を財源とする社会福祉政策が収入の再分配をしているからだ。給料をたくさん得た人は累進課税で多くの税金を納めており、低収入の人は低収入なりに税金を納め、それを社会の中で 1 番必要とする人に必要な社会福祉サービスに変えて配分している。もちろん、大金持ちや貧しい人もいるが、ほとんどがみな中流と言われている。

世界主要国の国民所得に対する租税負担率を見ると、デンマークは 69.0%でトップだ。消費税は 25%である。このようにデンマークは世界一の社会福祉国家であり、世界一税金が高い国である。しかし、これだけ多くの税金を負担していても、世論調査によると、

約 85%の国民が今の税率のままでよいと答えている。それは前述したとおり、国民が納めた税金を、国民が納得するように再分配しているため、デンマークの人は税金を「負担」とは思っていないからだ。すなわち、税金は国民全員にきちんと還元されているのである。教育費や医療費は無料、高齢になれば生活していくのに十分な年金が支給される。医療、教育、社会保障など、いろいろな形で税金は戻ってくるので、決して負担とはとらえないのである。

デンマークでは、失業保険がしっかり支払われるので、失業してもすぐに路頭に迷うことはない。会社にはいろいろな職種の人がいる。たとえば、食品加工会社には調理師、機械工、機械修理工、清掃員、事務員とさまざまな職種の人が働いている。しかし、デンマークでは、同じ会社の中で1つの労働組合を作るのではなく、全国組織で職業別に労働組合を立ち上げる。そして、機械工は機械工の組合に、事務員は事務員の組合に加盟する。これはデンマークが横の社会として成り立つ1つのポイントである。

失業保険は国と組合が負担しており、4年間は失業前の90%が支払われる。もし、25歳以下で失業保険をかけてない人が失業すると、別のセーフティネットとして、休業手当できるのである。当たり前なことだが、失業保険を受けている最中は、ほかの仕事を探す義務がある。職業斡旋所から仕事が次々と斡旋される。もし、仕事に就こうとしなかったら、なぜ仕事に就かないのか執拗に迫られる。

失業保険を完全に使いきってしまった、また受給資格がない人などには、さらなるセーフティネットとして生活保護がある。この支給を受けているあいだに違う職の資格を身につけて、転職することもできる。ただし、生活保護についても「いま困っているから給付するけれど、永久に給付はしない」「タダではあげない」という姿勢だ。

そのため、生活保護を受給するには必ず条件があり、たとえば、学校の清掃活動に参加する、町の施設や病院で手伝うといった義務を果たさなくてはならない。義務を果たさなければ給付は打ち切られる。仕事が見つからない人のために、資格を取得して仕事に就くまでの生活は保障するというチャンスは与えられるが、職に就くためにしっかりと活動しているかどうか、義務を果たしているかどうか、必ず関係者の誰かが見守っている。ラクしたいがために、生活保護を受けることはできないシステムになっているのだ。

身体的、精神的な障害があるために働くことができない人には早期年金がある。身体的、精神的な障害はないけれども、どうしても仕事が続かない、何度試しても働き続けることができない人を社会的障害者ともいうが、その人も早期年金がもらえる。こちらもしっかりと関係者が見守っている。ただ、湯水のようにお金を分配するのではなく、一人ひとりのフォロー、その後をしっかりと見守るフォローが厚いのである。

4. 3 考察

以上が千葉氏の考えである。この章からわかることは、デンマークでは、仕事と教育が

しっかりとリンクしており、教育には明確に学ぶ意味があるということ、そして、国がきちんと所得の再分配を行っているので、社会保障が充実しており、格差や貧困がなく、労働市場も流動的である、つまりフレキシキュリティが成立しているということである。

5. 結論：専門教育とフレキシキュリティの確立

これまでの考察を踏まえて、本稿の結論は、まず一点目に、日本の教育は学歴重視の教育から実力重視の教育に転換し、社会の側も実力で評価していくべきだということ。次に、日本の雇用システムは、年功序列制度から、職務給制度に移行しフレキシキュリティを確立すべきであるということである。

なぜ、学歴重視ではなく、実力を重視すべきなのかというと、学力よりも、職業についての知識や技能のほうが、生きていく上で重要だと思うからである。確かに大学受験までの勉強は、努力のできる人間を選別し、序列化するのに役に立っているのかもしれないが、勉強ができること自体にはあまり意味が感じられない。

それならば、最初から社会のシステムや仕事に使う知識や技能を教えたほうが、勉強する側としても勉強する意味がわかるので興味を持って取り組めるのではないだろうか。なりたい職業について勉強してきた人がその職業に就くのだったら仕事に興味や誇りも持てるだろう。

私には、今の日本の就職活動は、第2章で述べた偏差値で大学や学部を選ぶ高校生と何も変わらないように思える。今まで、学問を学んでいただけの学生が何回か説明会に行っただけで、その仕事は一体どのようなもので、自分が興味を持てるかどうかなどわかるはずがないのである。そして結局は、企業のネームバリュー（つまり偏差値）だけで仕事を選ぶことになるので、仕事に適正がなかったり、興味が持てない人が多数発生してしまうのではないだろうか。こうした現状は根本的に変えていくべきだろう。

そして、なぜ年功序列制度から、職務給に変えるべきだと思うかということ、それが公平だと思うからである。同じ仕事をしているのに肩書きで待遇が違ったり、仕事に求められる技能や労力にかかわらず、肩書きで給料が決められてしまうのは不公平ではないだろうか。

その他にも本稿で述べたとおり、年功序列制度には、国家から企業への福祉の丸投げや、少子化の促進や、世代間・階層間の不当な格差や、新卒以外では就職が異様に難しいといった問題がある。年功序列というルールに乗らなければ負け組になってしまう確率が高い今の制度では、人生の選択肢も大幅に制限され固定されてしまっているように感じる。

私は、日本もキャリア別、給料別の働き方を考えるべきだと思っている。働きたい人、稼ぎたい人、そして上昇志向のある人は残業や休日出勤を頑張っても仕事をすればいいし、それなりでいい人はそれなりの生活を送れるだけの労働をすればいいと思うのである。

高い給料の役職やマネージャーは、負荷のかかる仕事や能力のいる役割を持つべきだし、そうでないならば、必要な分だけ賃金に見合っただけの労働をすればいいと思うのである。みんながみんな出世を望んで競争して、競争に敗れた人間を切り捨てることで成り立つ制度はおかしいのではないだろうか。

おわりに

本稿の結論は、日本の教育は学歴重視の教育から実力重視の教育に転換し、社会の側も実力で評価していくべきだということ、そして、日本の雇用システムは、年功序列制度から、職務給制度に移行するべきだということである。

本稿を書いた上での反省点としては、本来ならば、日本とデンマークの教育制度、雇用システム、福祉システムのメリット、デメリットをそれぞれまとめ、比較しなければならないと思うが、それを行っていないということ。資料収集やデータ収集に関して、ほとんど新書からしか集めていないということである。

残された課題としては、日本の教育制度や雇用システムとその他の制度を具体的なエピソードやデータに沿って比較、検証し、より良い制度を見つけ提案することである。そして、日本が格差と貧困のない幸福な国になることを期待している。

参考・引用文献

浅羽通明, 1999, 『大学で何を学ぶか』 幻冬舎文庫

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』 光文社新書

千葉忠夫, 2011, 『格差と貧困のないデンマーク 世界一幸福な国の人づくり』 PHP 新書

日本経済団体連合会「新卒採用(2012年4月入社対象)に関するアンケート調査結果」

http://www.keidanren.or.jp/policy/2012/058_kekka.pdf

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, 2008, 『軋む社会 教育・仕事・若者の現在』 双風舎

文部科学省「学校基本調査」

http://www.mext.go.jp/component/b_menu/houdou/_icsFiles/afieldfile/2013/08/07/1338338_01.pdf

労働政策研究・研修機構「大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ」

<http://www.jil.go.jp/institute/research/documents/research017.pdf>

労働政策研究・研修機構「大都市の若者の就業行動と移行過程」

<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2006/documents/072.pdf>