寄稿

日本型就職・雇用モデルの崩壊と教育の課題

児美川　孝一郎
（法政大学キャリアデザイン学部教授）

1．新規学卒一括採用と日本型雇用

よく知られているように、1980年代までの日本の若者の「学校から仕事への移行」の仕組みは、きわめて円滑で効率的なものとして、国際的にも高く評価されてきた[1]。1970年代以降、若年失業率の上昇に苦しむ欧米諸国を横目に見ながら、日本の労働行政の関係者らは、「日本には若年雇用問題は存在しない」と豪語していたほどである。

こうした円滑な「移行」を実現する鍵として機能したのは、一つには、「新規学卒一括採用」という独占的・排他的な若年労働市場が成立していたことである。もう一つは、新卒採用によって就職した若者は、「日本型雇用」によって長期雇用を保障され、OJTを軸とする企業内教育を通じて、職業的な知識やスキルを獲得できたという事実である。つまり、職業的能力の有無を測って人を雇う「ジョブ型」の雇用ではなく、入社後の「伸びしろ」を期待させる潜在的能力によって新卒者を雇う「メンバーシップ型」の雇用が、全般化していたということである[2]。

だからこそ、生徒数比率では7割超を普通科が占めるという、国際的にはかなり稀有なシステムを形成してきた日本の高校も、職業的レリバンスをほとんど有しない専門教育を行う日本の大学の文系学部も、生徒・学生を就職させるという点では困難を抱えずに済んできたのである。

もちろん、「新規学卒一括採用から日本型雇用へ」という「学校から仕事への移行」の仕組みは、職業的レリバンスなき日本の高校・大学を「安心」させ、新卒者たちに長期雇用・年功型賃金・企業内福利厚生を享受できるといったメリットを与えていただけではない。企業側にも、安定的な人員確保を可能にして、企業内の人的資源管理を円滑・効率化し、企業内教育によって社員を「わが社」の人材へと育てあげ、企業側の都合で配置転換や転勤、残業等を含む社員の「働き方」を統制できたというメリットを与えてもいた[3]。こうした、言わばwin-winの関係が成立していたがゆえに、高度経済成長期に確立したこの「学校から仕事への移行」ルートは、その後20年以上も維持され、就職と雇用にまたがる独特の日本型モデルをつくりあげたのである。

2．「日本型就職・雇用モデル」の崩壊と若者の現状

しかし、これまた周知のように、こうした「日本型就職・雇用モデル」は、1990年代以降、しだいに崩れはじめる。バブル経済の崩壊、グローバリゼーションの影響下での国際的な経済競争の激化、結果としての日本経済の長期不況は、日本企業に、かつてのような「日本型雇用」をフルスペックで維持することを

放棄させることになった。日経連の「新時代の日本的経営」（1995年）が描いたように[4]、日本企業は、正社員の雇用を手控え、その不足分を非正規雇用に置き換えるという方向へと雇用方針を転換させた。時の政治もまた、例えば、派遣労働の規制緩和を進めるといった形で「労働力の流動化」を促し、企業の方針転換に手を貸したと言うことができる。それが、今日では大きな社会問題となっている若年雇用問題の起点である。

もちろん、現在でも「新規学卒一括採用」は行われているし、「日本型雇用」が完全に消滅したわけではない。しかし、「新規学卒一括採用から日本型雇用へ」という「移行」ルートに乗ることのできる若年層は量的に縮小し、大卒でも４人に１人は、そこからこぼれ落ちている[5]。こぼれ落ちた者たちの行き先は、基本的には非正規雇用である。

さらに、「日本型雇用」そのものが変質しはじめている。長期雇用の安定性は、かつてとは比較もできないほどに揺らぎ、会社自体が経営危機・倒産に陥るリスク、労働者の側にとっては、「追い出し部屋」を含めて、リストラの憂き目にあう可能性が高まっている。また、従来であれば、会社都合で働かされることの「見返り」として期待できたはずの賃金や処遇も、ぎりぎりのラインまで切り縮められている。果ては、「ブラック企業」やまともな処遇がなされているとは思えない「周辺的（なんちゃって）正社員」の横行である。

雇用をめぐる若者たちの苦境は、就職活動の時点での就職難だけに限られるわけではない。彼らは正規・非正規のどちらに進んでも、必ずリスクが待ち受けているという「袋小路」の状態に置かれている。

正社員が絶対に「安定」という時代ではなく、どこかの段階で、自発的か非自発的かは別として離職・転職や失業状態に陥ることはけっして珍しいことではない。初期キャリアを非正規雇用からはじめた者たちは、正社員への転換が不可能ではないとしても、非正規では職業能力開発の機会に恵まれない等の理由で、その後も険しい道を歩み続けざるをえない。今でこそ、求職者支援制度のように雇用保険が受給できない者に対して生活給付と職業訓練をセットで提供するような枠組みもできているが、それがすべての若者に対するセーフティネットになっているとは言い難い現状がある。

３．キャリア教育の問題性

以上のように、「日本型就職・雇用モデル」の崩壊は若年層の「学校から仕事への移行」に対して深刻な悪影響を及ぼし続けている。そうした状況を見据えつつ、近年、教育政策の分野で、にわかに力を入れられているのが小学校・中学校・高校・大学を通じたキャリア教育の推進である[6]。しかし、結論的に言ってしまえば、現在、展開されているキャリア教育には、（個別・具体的な各論は省くとして）総論としても、以下のような問題性を指摘せざるをえない。

第一に、現在主流の政策としてのキャリア教育は、若者の就職難の原因を基本的には労働市場や企業の雇用方針には求めず、専ら若者の側の意識（就労意欲の欠如、職業意識の未熟さ等）と能力（エンプロイアビリティの欠如）の問題に「責任転嫁」してしまっている。若者の側に、意識改善や能力向上を求めるべき点がまったくないわけではないが、キャリア教育政策の構図そのものは、教育（＝若者のテコ入れ）によって社会問題を「解決」しようとする逆立ちした構図になっている。

第二に、いま述べた点ともかかわるが、政策としてのキャリア教育が熱心なのは、若者の意識に訴え、彼らの「基礎的・汎用的能力」を向上させるための教育であって[7]、少なくとも高校段階以上の若者に、どこかの教育段階で十全な職業教育を保障しようとする発想からはほど遠い。「日本的雇用」が盤石で、ほと

んどの若者が正社員としての長期雇用のもとで企業内教育を受けられた時代であればともかく、現在では、学校制度の内外で若者に対する公的な職業能力開発の機会を保障することが喫緊の課題となっているにもかかわらず、である。

第三に、政策としてのキャリア教育は、結局のところ「今ある労働市場に、ともかくも正社員としてもぐり込め」という「適応」の論理を大前提にしている。しかし、そうした適応主義的な就職の仕方や働き方が、戦後の日本人、とりわけ男性正社員の「会社人間」「働き蜂」「社畜」と揶揄されるような労働の実態を生み出し、現在では「ブラック企業」の跋扈や暗躍を許してしまっているのは明らかであろう。人が生活し、働いていくうえでは、確かに「適応」も重要なのだが、それと同時に「抵抗」の術を身につけることも必須である[8]。現在主流のキャリア教育においては、この「抵抗」の視点がきわめて弱いと言わざるをえない。

4．職業・労働教育を含んだキャリア教育へ

では、現下の状況下において教育が取り組むべき課題は何なのか。

すでに述べたように、教育政策が進めるキャリア教育には多くの問題点がはらまれている。しかし、若者たちを自らのキャリア形成の主体へと育てていくという意味での本来のキャリア教育は、ますますその必要性と重要性を高めている。そこには、政策としてのキャリア教育の問題性を克服するためにも、以下のような二つの要素が不可欠である。

一つは、少なくとも高校段階以上の教育において、すべての若者に職業教育の機会を提供できるようにすることである。もう一つはキャリア教育における「抵抗」の論理、端的には労働法や労働者の権利についての真っ当な教育を位置づけることである。

前者に関しては、普通科が圧倒的に主流の高校教育や大学の文系学部の教育を想定すると制度的にも制約が存在する。しかし、「新規学卒一括採用から日本的雇用へ」という移行ルートに依存し、そこに「安住」できない者が増えている状況においては、若者たちが学校・大学在学中に一定の職業的・専門的な知識やスキルを身につけておくことは、その後のキャリアをこぎわたっていくためにも必須である。教育制度の内外の職業教育訓練機関との連携や産業界との連携を含めて、可能なところからの改善が求められる。また、中・長期的には、大胆な制度改革が試みられるべきであろう。

後者は、大掛かりな制度改革や条件整備をしなくても、実は今すぐにでも取り組むことのできる課題である。労働法や労働組合の役割や意義を、知識としてだけではなく実践的に伝える、「働くこと」について考えさせると同時に、多様な働き方や雇用条件、その実態について伝えていく骨太の労働教育は、「日本的就職・雇用モデル」が崩壊した今日のような若年労働市場に若者たちを送り出す教育機関が、絶対に取り組まなくてはいけない教育の課題である。

その際、学校の側では、こうした労働教育のための「時間」をなかなか捻出できないという制約があるかもしれない。しかし、社会科や家庭科といった教科の中での関連単元を重視する、総合的な学習の時間を活用する等、対処の方法が存在しないわけではない。また、教育界においては、そもそもどのように労働教育を実施していけばよいのかについて、ノウハウが存在しないという事情も考えられる。しかし、ここでこそ労働組合や労働問題を扱うNPO等の「出番」があると言うべきであろう。

この手の労働教育は、それが単なる「知識教育」になってしまうようでは、それほどの教育効果を期待することができない。現実に活用することのできる、生きた「知」として

提供されることが必要なのである。その意味で、若い人たちが生身の「労働者」に出会い、個別の職場の実態に触れ、現実の紛争事例を通じて学んでいくことができるような「実践的な教育」が求められる。そのために、労働組合が学校教育と連携しながら果たすことのできる役割への期待は大きい。

筆者の勤務する大学では、連合から寄附講座の提供を受けて「働くことと労働組合」と題する通年の講義を展開している。学生の評判も悪くなく、こうした取り組みがもっと広がっていくことを期待したい。もちろん個々の大学の事情によっては、とりわけ高校の場合には、長期間の授業時間を提供することが難しいこともあろう。その場合には、スポットの授業時間を割り当て、ゲスト講師等のかたちで学校と労働組合との連携をはかることも可能である。労働法の教育などを生きた姿で行うためには、労働組合が学校教育に貢献できる可能性は非常に大きいと言うことができる。

また、キャリア教育におけるインターンシップと言えば、生徒・学生が「事業所」に出向くのが定番である。しかし、労働問題の生きた「材料」の宝庫とも言える労働組合が、インターンシップの受け入れ先になるといったことも十分に考えられてよいのではないか。最後に、個々の組合員が自らの家庭において、学校教育に欠けがちな労働教育の「リアリティ」を補うことも、効果の期待できる役割であろう。

---

1 例えば、OECD、*From Initial Education to Working Life - Making Transitions Work*、2000 を参照。
2 雇用の「ジョブ型」「メンバーシップ型」については、濱口桂一郎『若者と労働』中公新書、2013年を参照。
3 詳しくは、拙著『若者はなぜ「就職」できなくなったのか』日本図書センター、2011年を参照。
4 そもそも雇用を「ポートフォリオ」（資産管理）になぞらえるようなこの報告書が、何ゆえにまかり通ってしまったのか。当時の労働運動の反応はどうだったのか。伝統的な「非正規雇用」は主婦のパートと学生のアルバイトであったが、その労働条件や処遇について、正社員中心の労働運動は、大きな関心を持ってこなかったことが影響していないのかどうか等、少なくとも現時点では、真摯に検証すべき課題が存在しているように思う。
5 2013年度の文部科学省「学校基本調査（高等教育機関）」で、大卒の「卒業後の状況調査」を見ても進学者が11.3%、正規の就職者が63.2%にすぎない。
6 キャリア教育政策の登場の背景、その後の政策展開、その問題点等について、詳しくは、拙著『権利としてのキャリア教育』明石書店、2007年、『キャリア教育のウソ』ちくまプリマー新書、2013年を参照。
7 中央教育審議会の答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方」（2011年）以降、答申が期待した職業教育の強化・充実の方向ではなく、「基礎的・汎用的能力」の育成を重視する方向での政策が強められているように見える。
8 本田由紀『教育の職業的意義』ちくま書房、2009年を参照。