

DIO

DATA資料 INFORMATION情報 OPINION意見

第28巻第10号通巻308号

連合総研レポート

2015年10月号

No.308

CONTENTS

特集

新規学卒者の採用を巡る課題

最近の新規学卒者の採用を巡る課題

上西 充子……………4

日本の新卒採用の「真の課題」は何か？

～アジア諸国との比較データに基づく考察～

豊田 義博……………8

景気変動と新規学卒者の採用を巡る課題

太田 聡一……………12

寄稿

巻頭言……………2

マイナンバー制度と消費税還付問題

視点……………3

「私たち」と「私」

評議員会・理事会報告……………16

「2015年度事業計画・予算」を承認

－第12回評議員会・第23回定例理事会－

報告……………18

2015年度主要研究テーマ

報告……………22

第11回社会保障国際会議に参加して

最近の書棚から……………25

神野直彦 著

『「人間国家」への改革－参加保障型の福祉社会をつくる』

今月のデータ……………26

文部科学省「平成27年度学校基本調査(速報)」

大卒の就職環境は改善傾向続く

事務局だより……………28

マイナンバー制度と消費税還付問題

小島 茂
連合総研副所長

社会保障・税共通番号(マイナンバーカード)が2016年1月から交付されることになっており、今年10月には、国内に住民票があるすべての人に市区町村から12ケタの番号が付いた「通知カード」が郵送される。法人に対しては、13ケタの「法人番号」も導入される。

マイナンバー制度導入の経緯と課題

マイナンバー法(行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律)は、社会保障・税・災害対策分野への活用として、民主党政権時代の2012年に提出され、第2次安倍政権下の2013年5月に成立した。

同制度は、2007年に発覚した5,000万円の「消えた年金記録問題」が契機となり、民主党が2009年のマニフェストに「税と社会保障の共通番号の導入」を掲げたことに始まる。2009年8月の総選挙で政権交代が実現し、「社会保障と税の一体改革」の一環として、「公平な給付と負担の確保」等を目的に制度設計された。

以前から所得捕捉と公正な税負担のための納税者番号制度が検討されてきた。1980年には、少額貯蓄非課税制度(マル優)を利用する人の口座を確認するための「グリーン・カード」(少額貯蓄等利用カード)の法律が一端は成立したが、実施されずに1985年に廃止された経緯がある。その後、住民基本台帳ネットワーク(住基ネット)に基づく「住基カード」も導入されたが、利用範囲が限定的であるため、同カードの普及率は数%に留まっている。

これらの経緯を踏まえ、マイナンバー制度は、税制だけでなく社会保障給付にも活用する「社会保障と税共通番号」として制度化された。前国会で成立したマイナンバー改正法で、メタボ健診や予防接種との連携、任意での預貯金口座への付番等、活用分野が拡大された。なお、今年6月に起こった日本年金機構の年金情報流出によって、年金番号への連結は1年余り延期された。

マイナンバーの利用範囲は、国家公務員の身分証、健康保険証、車検登録等に順次拡大され、さらに戸籍、パスポート、証券分野、医療情報などへの活用が検討されている。今後、利用範囲が拡大していけば、社会インフラになる可能性もあるが、課題は、情報管理

とマイナンバーカードの普及率である。

民間事業者も従業員などのマイナンバーを収集・管理するが、年金機構をはじめ、民間企業でも個人情報流出が起っており、外部流出による不正利用等の危惧がある。また、マイナンバーカードの発行は、本人申請に基づくが、利用範囲が当初は3分野に限定されており、情報管理への危惧もあって、カード利用が何処まで普及するかが課題である。

消費税還付への活用問題

10月上旬、財務省が2017年4月に消費税率10%への引き上げに際し、飲食料品にかかる2%分を還付する「日本型軽減税率」を示した。今回の財務省案は、この還付手続きにマイナンバーカードを活用し、「酒を除くすべての飲食料品」の消費税率10%分を店頭で支払い、後から2%分の税金が還付される仕組みである。この還付方式では、複数税率を採用しないため、インボイス(税額票)が必要ないという。

また、2%分の還付額には上限を設け、1人年4,000円を目安に、世帯人数で合算される。その減税財源は、上限がなければ年1.6兆円で、上限設定で5,000億円になるという。今回の財務省案は、軽減税率の導入に反対・慎重な自民党と積極的な公明党との折衷案であり、マイナンバーの普及と「逆進性」対策を口実に財源圧縮を狙ったものと言える。

この財務省案に対し、公明党内部から「軽減税率ではない」等の強い反発が、自民党内部からも上限額が低いといった異論も出ている。今後、年末にかけて、マイナンバー利用の是非や上限設定額、軽減税率導入の是非について、与党内での本格的な検討が行われるが、社会保障と税一体改革に沿うのか注視していきたい。

なお、今回の財務省案をベースに、消費税還付の対象者に所得制限を設けることになれば、一種の「給付つき税額控除」制度となる。これまで、財務省は、個人の所得把握が困難として、同制度導入には、きわめて慎重であった。しかし、今回の仕組みが実現可能であれば、民主党や連合が主張しているマイナンバー活用による所得把握を前提にした、本格的な「給付つき税額控除」制度の導入は可能となろう。

「私たち」と「私」

安保関連法案などをめぐって、国会前集会やデモなど、学生をはじめとする若者たちが行動を起こしている。今の若者たちにとって、昔ながらの演説調の訴えや、シュプレヒコールには違和感があるらしい。連合が8月23日に国会前で行った、「国民の声、怒りの8・23大行動」で挨拶にたった、学生グループSEALDsの奥田愛基さんの話しぶりとラップ風のシュプレヒコール的なものは、労働組合の伝統的集会に馴染んでしまっている私の耳には、大変新鮮に響いた。

ある講演会で聞いた話だが、最近の若者のこうした集会での訴えというのは、「僕は～」、「私は～」で始まるのだそうだ。私は当事者世代ではないが、昔の学生運動の演説の印象（偏見？）は、「我々は～、〇〇主義の～、△△の理念の～」というもので、ずいぶん変わったと思う。〇〇主義なり、△△の理念に心酔・賛同する者たちがグループを形成し、その主義や理念の実現を求めて運動を繰り広げたわけだ。リーダーが「我々は～」と叫んだとき、それを聞いている者のほとんどが、自分もその「我々」の1人であり、同志（仲間）であると思っていたはずだ。今の若者は、ある問題（安保関連法案など）について、同じ意見を持つ個人が大勢集まって行動を起こし、「私は～」で自分の意見や考えを、自分のものとして表明している。これはとても素晴らしいことだと率直に感動する。しかし、そこに「私たち」はあるのだろうか。

民主主義における意思決定の基本は多数決である。もちろん少数意見の尊重という大前提はあるが、「数」がものを言うのである。理想や志を同じくする者が、集団（私たち）を形成し、目的に向かって共に行動しなければ、ものごとを変える力にならない。思えば民主党政権の失敗は、所属議員がてんでに「僕は～」「私は～」とばかり言っていたことが、大きな原因の一つだった。一方、この正反対が今の与党で、集団の力を失いたくないために、個人的には反対であっても、NOと言えない議員もいるのではないか。「私は」の主張が抹殺されると、誤った道でも集団はその方向に突き進んでしまい、誰も止められない。要するに、「私は」と主張する権利が、侵害されてはならない絶対条件と

して守られ、その上で、「私」が、その一員であると認識できる「私たち」をつくっていくことが、民主主義を機能させるために不可欠なのではないだろうか。

労働組合も、演説や方針書などは、多くの場合主語が「私たち」である。同じ働く仲間、利害を共にする者が集まり、その集団の力で対等に企業と交渉でき、政治に対して影響力を行使できる。一人ひとりには弱い存在だが、仲間が集まれば強い力になるというのが、労働組合講座で最初に言われる言葉である。労働組合リーダーが「私たち」と言う時、それはすべての組合員を指しているはずである。問題は、組合員たちが自分もその1人だと思っているかどうかだ。企業別労組の強さの要因の一つは組合員（従業員）の企業への帰属意識である。これが職場レベルの労働組合を支えていた。しかし、この帰属意識は従来に比べて格段に薄くなっている。正社員だけをみても、仕事や処遇のあり方、ニーズも多様化している。ましてや非正社員は増加の一途である。そういう中で、労働組合は多様な「私は」の声に応え、その上での「私たち」になっているのだろうか。企業を超えた結集軸がそこにあるだろうか。

政治学者の宇野重規氏は、新聞のインタビュー¹で、これからの日本人の国や地域との結びつきについて「彼ら（若者）を動かしているのは組織や集団への忠誠ではなく、自分がそこで力を発揮できているという実感です。ならば、人々が自由に参加し、様々な活躍できるプラットフォーム(場)をなるべく多く提供することが、結局は国や地域へのつながりを回復する道筋になっていくのではないのでしょうか。健全な帰属意識の回復こそが、国を考えていく上でも重要だと思います」と述べている。

自由に意見が言え、活動できる場が確保され、組合員の健全な帰属意識に支えられ、本当の意味での「私たちの労働組合」でなければ、社会的な評価も、影響力の発揮も難しいのではないだろうか。

(元主任研究員 市川佳子)

1 「信濃毎日新聞」2015年8月16日

最近の新規学卒者の採用を巡る課題

上西 充子

(法政大学教授)

1. 採用選考スケジュールの変更

現在の大学4年生から新卒の採用選考スケジュールが変更となった。当初からスケジュール変更の弊害が懸念されていたが、実際、混乱が生じている。以下では現状を整理した上で、今後の課題を考えてみたい。

まず経緯を押さえておこう。スケジュールの後ろ倒しは二度にわたり実施された。

2011年3月15日に経団連の「採用選考に関する企業の倫理憲章」が改定され、4月1日の採用選考活動開始は変更しないまま、広報活動開始だけが実態より2ヵ月後ろ倒しの卒業・修了学年前年の12月1日以降となった(対象は2013年度入社の学生から)。

このスケジュールが3年間続いたのち、2016年度入社者、つまり現在の大学4年生から、広報活動開始が3ヵ月後ろ倒しの3月1日以降、採用選考活動は4ヵ月後ろ倒しの8月1日以降となった。

現在は、経団連は倫理憲章ではなく「採用選考に関する指針」を公表している(2013年9月13日)。倫理憲章は経団連の自主的なルールとして設けたものであり、会員企業に「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」への参画を呼びかけ、賛同企業の企業名を公表することによってルールの浸透を図っていた。それに対し、現行スケジュールは2013年4月19日に安倍首相が経団連、経済同友会、日本商工会議所の首脳と会談し、就職活動解禁時期の繰り下げを正式に要請し、経済界が

これを受け入れたことによるものである。

安倍首相がさらなる後ろ倒しを求めたのは、「人材育成強化の観点から、学業に専念し、多様な経験ができる環境を整えるとともに、海外留学からの帰国者の就職環境の改善を図ることが重要」という観点からであった¹。広報活動開始が3年生の10月であれば、学生は3年後期から授業やゼミよりも企業説明会巡りを優先させてしまいかねない状況があった。12月に後ろ倒ししても、3年後期の試験が1~2月に実施されるため授業に支障があるという事情は変わらず、2011年に広報活動の12月への後ろ倒しの方針が経団連から示された時点で、日本私立大学団体連合会など大学側は、広報活動は後期試験終了後の3月1日以降、採用選考活動は夏期休暇期間である8月1日以降という、現行スケジュールと同じスケジュールを求めている。

その意味で、現在のスケジュールへの変更は、大学側の要請に応えるものでもあったわけだが、実際の採用選考が開始される前から、様々な弊害が生じる恐れが指摘されていた²。8月選考開始では10月1日の正式内定日まで2ヵ月しかないため、必要な人数を確保するために、より早期から選考を行う企業が出てくるのではないかと、広報活動開始以前にも、リクルーターの活用やインターンシップの実施によって早期に学生との接触をはかる企業が出てくるのではないかと、大手企業の選考が後ろ倒しになることによって、そのあとに採

用活動を行わざるを得ない中小企業の採用活動の時間的制約が厳しくなるのではないか、就活に出遅れた学生や採用選考を通過できずに軌道修正する学生が卒業までに内定を得られなくなるのではないか、など。

2. 採用選考の不透明化と「オワハラ」

実際はどうであったか。まだ就職・採用活動は終了していないため総括は困難だが、現時点では確かに混乱が見られた。

リクルーターの活動は実態をつかみにくいが、インターンシップを通じた学生との早期接触は広く見られたようだ。マイナビ「インターンシップに関する企業調査」(2015年1月実施)によれば、インターンシップを実施した企業の割合は56.8%。実施企業のうち、今年をはじめて実施した企業が32.7%、受入人数が増加した企業が29.5%。また、1日のみのインターンシップを開催した企業が多く、特に、夏休み期間中ではなく冬(1~2月)に実施(予定を含む)という企業が、全回答企業の24.3%に上っている。インターンシップという名目による、学生との早期接触であろう。学生側調査(「2016年卒マイナビ大学生広報活動開始前の活動調査」2015年2月実施)でもその傾向は裏付けられる。インターンシップ参加率は前年比+25.5ポイントの58.2%、平均参加者数も前年比+1.0社の2.6社であった。さらに、最多の参加時期は8月ではなく選考開始の3月を控えた2月であり、期間別では1日のインターンシップに参加した者が78.5%と最多であった。

8月の選考開始を待たずに面接を始める企業も目立った。「2016年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」(2015年2月実施)によれば、面接開始時期は8月ではなく従来の選考開始時期である4月という回答が最多であった。

他方で、経団連加盟の大手企業の中にも、正式な面接は8月を待って行うものの、「面談」などの形式で水面下の採用選考を進める動きもあったようだ。

このように、政府が設定した採用選考スケジュールに従わずに公然ともしくは水面下で採用選考に動く企業が多く存在したことによ

り、学生の就職活動は例年以上に手探りとならざるを得なかった。志望企業の選考スケジュールが見えない中で、応募した企業から連絡が来ない学生は、その企業の選考時期が遅いからなのか、それとも自分が選考過程から漏れているからなのか、判断がつかない悩ましい状況に置かれた。ある程度の手ごたえを選考で感じている学生も、内定というはっきりとした連絡をなかなか受けることができないために、他の企業への就職活動を終了するわけにもいかないという状況に置かれた。

さらに今回クローズアップされたのが「オワハラ」(就活終われハラスメント)である。より志望度が高い企業への就職活動を並行して進めている学生に対し、最終選考の場で電話して他社を辞退するように迫る、他社を辞退すれば内定を出すと持ちかける、8月に行われる他社の面接に参加できないように泊まり込みの研修への参加を求めるなど、採用側の強引な姿勢が話題となった。学生側からすれば、内定企業を確保した上でより志望度の高い企業の選考に臨みたいのだが、先にもらえる内定をあきらめるか、より志望度の高い企業への就職活動をあきらめるかの選択に迫られたのである。

文部科学省「平成27年度就職・採用活動時期の変更に関する調査(7月1日現在)の結果について」によれば、ハラスメント行為に関する相談を受けたことがある大学は前年度修了者の相談状況に比べて23.2ポイント増の68.3%、ハラスメント的な行為を受けた学生は無回答を除き7.8%であった。これらの割合は、8月の選考開始に向け、さらに高まった可能性がある。

他方、卒業までに内定が得られない学生が多数出るとのではないかと懸念については、現在ではあまり語られなくなっている。売り手市場であること、また、企業側が早めの内定者確保に動いたことから、既に内定を確保した学生の割合は高いようだ。リクルートキャリア「2015年9月1日時点 就職内定状況(2016年卒)【速報版】」によれば、9月1日時点での就職内定率(就職志望者に占める内定獲得者数の割合)は78.1%であり、2015

年卒の8月1日時点での同社調査の就職内定率78.2%とさほど変わらない高さに達している。

他方で、内定者を早めに確保したはずの企業が、予想を超える内定辞退の多さから採用予定数を確保できていない状況があるようだ。明治大学では9月2日に開催する学内企業セミナー40社枠に130社の応募があったといい、「数も多いが、有名企業が多いのは例年にないこと」という職員の声が、日本経済新聞8月31日付の記事で紹介されている。

3. 実態を踏まえた再検討を

来年度以降の採用選考に関しては、本年9月7日に経団連・榊原会長が見直しを示唆する発言を行っており、10月1日を目途に会員企業に対してアンケート調査を行い、実態調査を行うとしている³。

文部科学省も「平成27年度就職・採用活動時期の変更に関する調査」を行っているが、早期接触の手段としてのインターンシップや早期からの内定出しなどの実態をとらえる設問はない。インターンシップは実質的な採用選考であってはならない等、自らが設定したルールゆえに、あるべき姿と異なる実態が表面化するのを恐れて聞かないのでは、実態は把握できない。より現実的な対策を検討するためには、政府が実態をとらえる調査を行うか、もしくは採用支援業者等による各種調査結果をあわせて活用することが必要だろう。

また、実態把握にあたっては、多様な関係者の多様性を無視しないことが大切だ。今年の実況については、企業・学生・大学のうち誰も得をしていない、と言われることがある。だが大学だけを見ても、関係者の立場によって今年の実況への見解は異なる。

文系学部の大教員である筆者は、広報活動開始時期の後ろ倒しによって3年後期の授業の履修が妨げられなくなったことは、改善であると考えている。3年前期までに主要な単位を取り終えて3年後期以降はほとんど就職活動に専念するというのでは、大学教育の面からも問題があり、学生が混沌とした就職

活動を乗り切るだけの知識と能力を身につける観点からも問題があると考えている。しかし、時期が後ろ倒しになってもどうせ学生は勉強などしないと考えるキャリアセンター職員がいるとすれば、その職員は、時期の変更は混乱を招いただけと判断するだろう。また、理系の教員の間には、4年生への進級後に卒業研究が本格的に始まるために、その時期が就職活動で奪われることに強い批判があると聞く。たとえば技術職の採用選考と総合職の採用選考で別々の時期を設定することも、検討されてもよいのではないか。

4. 情報不足と立場の弱さを埋める手立てを

また改善にあたっては、広報や採用選考の開始時期をどうするかという、時期だけの問題にしないことが重要だ。

インターンシップ名目での早期接触や、参加が必須の企業説明会、早くからの内定出しなど、水面下の活動や抜け駆け活動は、どのように時期を設定しても起こりうる。そして企業の本音と建て前を、学生が見分けることは難しい。そのため、チャンスを失う恐れから、就職活動は過剰になりがちだ。

問題の改善に向けては、学生が企業選択の上で情報不足であること、採用選考の中で弱い立場にあることを改善していくことが、回り道のようにあっても重要ではないか。

第一に、個別企業の採用実績や職場実態情報の開示を促進する必要がある。経済同友会は2012年2月23日に「新卒採用問題に関する意見」を公表し、応募数と採用数の実績、大学・学部・学科・研究室・ゼミごとの採用実績など採用に関する客観情報を開示することが、大手企業への応募の過度な集中とミスマッチを防ぐとしていた。しかし、採用実績情報の開示は進んでいない。

また、「ブラック企業」への警戒心が強まり、学生は各企業の離職状況を知りたいと願っているが、かなわずにいる。連合「インターネットを使った就職活動に関する調査」(2015年7月2日公表)によれば、公開を望む企業情報として「過去3年間の離職者数」を挙げた学生は48.1%に上るが、実際にそ

の情報を得られたという学生は9.7%に過ぎない。

本年9月11日に成立した青少年雇用促進法は新卒採用を行う企業に対し、過去3年間の採用者数及び離職者数などの募集・採用に関する情報や、前年度の所定外労働時間の実績などの雇用管理に関する状況など、職場の実態を表す情報の幅広い提供を努力義務化し、応募者本人に対しては、限定された形ながら一定の情報提供の義務化も盛り込んだ。具体的な情報提供の項目など詳細は今後指針で定められる予定だが、就職活動に臨む学生が応募の段階で幅広くこれらの情報を得られるよう、採用側からの情報提供をどのように促進していくかが検討されるべきだろう。

第二に、募集要項の表示内容や労働条件通知のあり方の再検討が必要である。現在、毎月の給与額にあらかじめ一定の残業代を組み込んでおく固定残業代制度が新卒採用でも広がっている。それ自体は現状では違法ではないものの、給与額が水増しされる問題があり、また「残業代はもう払っているから」と、一定時間を超えた残業にも割増賃金を支払わない違法なケースが横行している⁴。

企業の新卒採用ホームページでは、賃金は「実績」などと曖昧な表示も多く、固定残業代の表示義務もないため、22万円などの初任給額に固定残業代が含まれているのか否か、含まれているなら何時間分・何円分の固定残業代が含まれているのか、判別できない。また、学生はそもそもそのような制度を認識しておらず、最終選考の場で初めて初任給に残業代が含まれていることを告げられて、訳もわからず同意してしまうこともある。

さらに、総合職の新入社員に裁量労働制を導入している企業もある。違法な運用実態が疑われるが、学生は知識がない。募集要項で明示されないケースも多い。

また、募集要項では雇用形態の記載もないケースが多い。正社員採用だとばかり思っていたら契約社員だった、業務委託だった、というケースもあり得る。

このように求人段階での労働条件表示が適切でないことは往々にしてあるのだが、選考

の途中にある学生は、自分から労働条件を尋ねることは難しい。そして、入社時に初めて実際の労働条件を知って驚いても、既に就職活動のタイミングを逃してしまっていて軌道修正が難しいという問題に直面する。

このような実態は、労働条件をごまかす企業に有利に働き、労働市場の適切な機能を妨げている。そのため、固定残業代制度などの問題に対応して適正な労働条件を明示させ、求人段階から実態に即した労働条件を知ることができる法整備が必要である。

第三に、学生が実践的な労働法の知識を身につけられることが大切である。前述の「オワハラ」問題にしても、学生は誓約書を書いてもそれに縛られないこと、内定辞退は自由にできることなどの法的知識があれば、より対処の自由度も上がるのだが、現状では大学がそのようなガイダンスを行うことはほとんどない。固定残業代制への注意喚起もなされていない。学生も労働契約の一方の当事者であること、労働契約にあたっては労働条件を確認することが重要であることなどの基本的な心構えも持たないまま、内定の獲得を目的に就職活動に邁進してしまう学生も多いのが現状である。青少年雇用促進法は、国が学校と協力して、学生・生徒に対し労働に関する法令の知識を付与するよう努めなければならないと規定している。法令の知識だけでなく、不当な扱いを受けた場合の対処方法なども含め、労働組合が学生に対して果たせる役割・果たすべき役割もあるだろう。

これらは、採用選考スケジュールをめぐる混乱の解消にただちにつながるものではないが、学生側が主体的に就職活動を進める上で重要なポイントと考える。

1. 首相官邸ホームページ「経済界との意見交換会」2013年4月19日
2. 一例として、曾和利光(2014)『就活「後ろ倒し」の衝撃』東洋経済新報社
3. 経団連ホームページ「記者会見における榊原会長発言要旨」2015年9月7日
4. 『労働法律旬報』2014年9月下旬号の特集「固定残業代の実態とその問題」参照

日本の新卒採用の「真の課題」は何か?

～アジア諸国との比較データに基づく考察～

豊田 義博

(リクルートワークス研究所 主幹研究員)

1. ステレオタイプな認識に基づく日本特殊論

日本の新卒採用の特殊性が、声高に議論されるようになって久しい。機運が高まる契機となったのは、茂木健一郎氏のツイッターでの連続ツイート、2010年のことだ。以来、アカデミア、ジャーナリストなど各界の人々が、様々な批判を繰り返してきた。

その論点は以下に集約される。

- ①日本の大学生の大半は、在学中に就職先を決めている
- ②日本の大学生は、在学中に就職先が決まらなないと、就職の機会が乏しくなる
- ③日本の大学生の就職活動期間は長く、学生はその活動に腐心する
- ④日本の大学生は、不明確な選考基準で採用されている

しかし、発言の中には、「他国の大学生は、すべて卒業後に就職活動をする」といったような実態から乖離したものも散見された。他国の実態をよく知らずに、その一面に着目したステレオタイプな意見が見られた。

リクルートワークス研究所が実施したGlobal Career Survey (以下GCS) によると、日本人のうち、大学卒業前に就職先を決めている人は83.9%と、確かに高い比率ではあるが、アメリカでも50.7%の人が在学中に就職先を決めている。タイでは65.2%にのぼる。

世界の実態を調べると、日本の就職活動、新卒採用のどこが特殊なのか、何が真の課題なのかが見えてくる。本稿では、特にはアジア諸国に着目したGCSのデータを概観しながら、

その輪郭を浮き上がらせていきたい。参照国として米国のデータも併せて見ていくこととする。なお、女性の就業状況は各国で異なるため、ここでは男性のデータを抽出する。

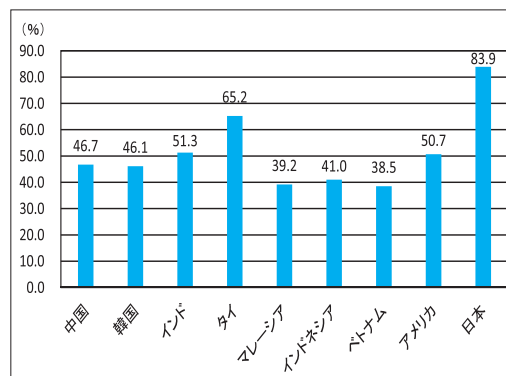
図表1 Global Career Surveyの概要

調査主体	リクルートワークス研究所
調査目的	海外の若手ビジネスパーソンの就業実態、職業選択実態などの探索
調査実施期日	2012.9~12
対象国	中国、韓国、インド、タイ、マレーシア、インドネシア、ベトナム、アメリカ、ドイツ、オーストラリア、ロシア、ブラジル、日本
調査サンプル	大学卒以上の学歴の20~30代の就業者約600名
調査法	インターネットモニター調査

2. 就職先決定時期、就業開始時期の比較

「大学在学時点での就職先決定率」を、改めてみよう(図表2)。トップの日本から、38.5%のベトナムまで、確かに大きな差がある。しかし、別の見方をすれば、各国の40~50%の学生は、在学中に就職先を決めている。つまり、在学中に就職活動をしているというこ

図表2 大学在学時点での就職先決定率



資料出所: リクルートワークス研究所「Global Career Survey」

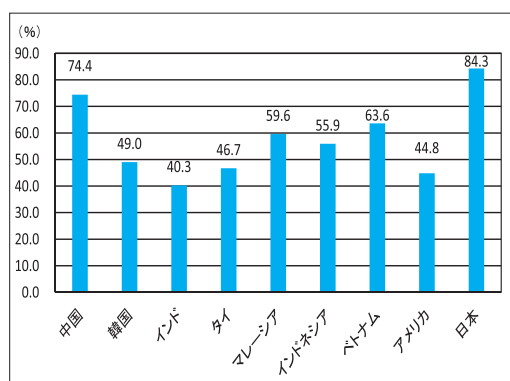
とになる。

この傾向は、優秀な学生が集まる名門校になると、より顕著になる。米国においても、アジア諸国においても、各国のトップランクの大学には、各国の主要企業やグローバル企業がこぞって採用活動に訪れる。つまり、優秀な学生であれば、在学中に就職先が決まっている確率が高い、ということだ。

働き始める時期についてはどうか。日本の大学生は、3月に卒業すると、4月からすぐに働きだす。この事態を、画一的であり、過度に統制された異常な状態だと非難する声があった。他国では、働き始める時期はもっと多様なのだという指摘である。

では、卒業後、就職するまでのブランクはどうなっているだろうか。卒業後3か月以内に就職している人の比率を出してみた(図表3)。

図表3 卒業後3か月以内に就職している者の割合



資料出所：リクルートワークス研究所「Global Career Survey」

ここでも、日本の数値は84.3%と突出している。しかし、中国も74.4%と高い数値だ。その他のアジア諸国においても、過半数を占める国が少なくない。米国、インドは40%台と低い、在学中に就職先を決めていた50%強の人のうち8割は、卒業後まもなく働き始めている、ということになる。

3. 2つに分かれる就職経路

ここから見てくるのは、世界各国の大学生の就職の経路が、大きく2つに分かれている、ということだ。

ひとつは、優秀な大学生が在学中に就職先を決め、卒業後まもなく働きだす、という流れだ。つまり、日本の大学生の就職パターンと同質的な経路が各国にもある、ということだ。その比率は国によって異なるが、少ない米国、

インドでも40%を超える。ごく一部のエリートに限られたものというわけではない。どの国にも、新卒採用市場はあるのだ。それは、幹部候補人材、プロフェッショナル人材の採用を目的としたタレント採用市場と呼べるようなものだ。

なお、在学中に就職先を決めた人、卒業後3か月以内に働きだした人は、初職での勤続年数が長い、という傾向がほぼすべての国で見られる。卒業後3か月以内に働き始めた人は、そうでない人に比べて高い収入を獲得している、という傾向も同様に観測される。早く就職先を見つけ、早く働きだした人のほうが、ミスマッチなく高い収入を得ている。

もうひとつの流れは、卒業後に就職活動を始め、職を見つけたところで働きだす、という経路だ。巷間に指摘される「海外の大学生の就職」に関するステレオタイプは、このパターンのものを指している。そして、この流れで就職活動をしていく人たちは、既卒者と同じ市場で職を探すことになる。新卒・既卒を問わないエントリーレベル採用市場だ。

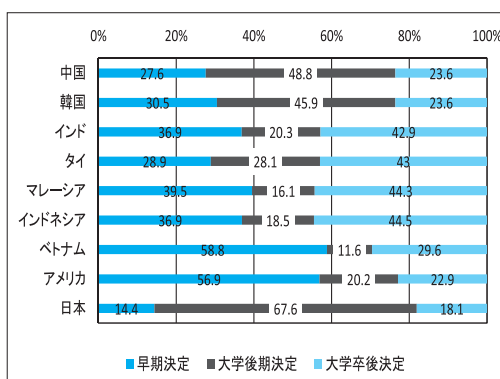
この二層構造が、グローバルスタンダードといえるだろう。しかるに、日本は、その市場が分化していない。前者が肥大し、後者が形成されていない、と言ってもいいだろう。

4. 大きく偏る日本の進路決定時期

そのことを顕著に表すデータがある。卒業後の進路をいつ決めたか、を問うたものだ(図表4)。

日本のデータはかなり偏っている。大学前期までに進路を決める「早期決定」の比率が圧倒的に低く、「大学後期決定」の比率が異常に高いのだ。

図表4 卒業後の進路決定時期



資料出所：リクルートワークス研究所「Global Career Survey」

アメリカ、ベトナムのように「早期決定」が高い国は、将来の職業を仮決定して大学に進むという傾向が強く、過半数の人が、その仮決定がそのまま将来の進路となっている。大学後期で変更する、卒業後にリセットして再決定するという人たちもいるが、少数派だ。

「大学卒業決定」が4割を超えているインド、タイ、マレーシア、インドネシアは、新卒・既卒問わずのエントリーレベル採用市場が、若年が就業機会を獲得する中心となっていることを物語っている。大学で学んだことにこだわらず、卒業後に社会との接点を持ちながら自身の進路を決め、職に就いていく人が多数派である。しかし、「早期決定」も3、4割存在する。学びと職業の接続が効いている層も一定の割合で存在している。

「大学後期決定」が高い国は、中国、韓国、日本という東アジア3か国である。いずれの国も、明確な「就活シーズン」が存在するという共通の特徴がある。しかし、中国、韓国でも「早期決定」が3割程度は存在する。

日本は、大学進学までの進路選択と職業選択との関係が極めて薄いことが浮かび上がってくる。そして、それを補うように、大学後期の就職活動によって、大学生の3分の2が進路を決める。それは、就職先決定をも意味する。日本の就活の影響力の絶大さが伺える。

5. 「学びと職業の接続の欠如」という特殊性

これらのデータを概観したうえで、改めて前述の4つの論点を検証してみよう。

在学中に就職先を決めている人の比率は、極めて高く、それをもって特殊性といえなくはない。しかし、海外諸国にも、タレント採用市場は存在する。そこでは、多くの学生が在学中に就職先を決め、卒業後まもなく働き出している。その市場では、いい人材を早くに見出そうと、企業も早くから大学にアプローチをかけている。各国の大学生が2年時、3年時に行っているインターンシップの大半は採用目的のものだ。卒業前にいい人材を見つけ出し、囲い込むというクロズドで競争的なタレント採用市場はいずれの国にも存在する。それは、我が国の新卒採用市場で、大手企業、新興企業が行っているものと本質的な違いはない。他国でも、この市場にコミットする学生は、インターンシップを含め

れば、早期から就職活動をしていることになる。我が国の就活が異常に長いという指摘は、過度な指摘だといえるだろう。

ただし、そのインターンシップは、大学での専攻と結びついたものだ。財務・会計を学ぶ学生は金融機関やアカウンティングファームで、といったように、大学の学びを深め、その選考を活かして就職していくためのお試し期間として機能している。また、その機会提供の条件は、大学でいい成績を取っていることだ。参加にあたっては、GPAスコアが3.0以上、といった条件が課される。人気企業であれば、必要なスコアはさらに高くなる。つまり、いい成績の学生でないと、人気企業での就業体験機会は得られない。だから、インターンシップに行っている学生を、各国の大学関係者は「大学の勉強もせず、就活ばかりしている」などとは見ない。自らの大学で学んだ学生が、その学びを活かして社会に出るために必要な教育機会だと捉えている。企業と大学は、一蓮托生の関係だ。

しかし、日本ではそうではない。大学での専攻を活かしたインターンシップは、工学系など一部のものに限られる。インターンシップ選考にも、採用選考においても、ほとんどの企業が、大学での成績や専攻を問わない。コミュニケーション能力、課題解決力、主体性といった基礎的な能力・態度が問われる。つまり、学生が大学において一生懸命に学ぶインセンティブが働かない。学びと職業が接続していない、という我が国の社会システムの特徴が、日本の新卒採用の特殊性を生み出しているのだ。

6. 2機能を併せ持つ日本の新卒採用市場

もうひとつの特殊性は、各国におけるタレント採用市場が、日本においては肥大しすぎているということだ。

各国には、もうひとつの市場が存在する。エントリーレベル採用市場は、常時開設しているオープンマーケットだ。卒業後でも、いつでも参加できる。大学卒業後に進路を決めたとしても、職業を見つけることはできる。しかし、この市場には、すでに仕事経験がある人も参入している。新卒者が職を得ることは易しいことではない。諸外国の若年失業率の高さは、新卒者の一部がこの市場の中でなかなか仕事を獲得できない、という事態を表している。こうし

た事態を避けるために、日本においては、在学中に就職先を見つけることが強く推奨される。つまり、日本の新卒採用システムは、競争的なタレント採用市場という顔とともに、セーフティネット機能という異質な顔も併せ持っている。

そうであるがゆえに、進路を「早期決定」する人は極小でありながらも、8割以上の大学生が在学時に就職先を決めることができる、という極端なモデルが出来上がる。

「教育と職業の接続が極めて弱い」「タレント獲得機能とセーフティネット機能を併せ持っている」という二つの特殊性を持つ日本の新卒採用市場。この2つの特徴を持つ以上、日本の大学生の就職活動は長くならざるを得ない。そうしなければ、進路を決め、就職先を決めることはできないという大学生が大半を占めるからだ。

今年度の新卒採用活動においては、学生の就活時期を短くすること、学業に専念できる環境を作り出すことを目的に、活動時期を後ろ倒しするという施策が採られた。しかし、学生の就職活動は短くなるどころか、かえって長期化したという意見が支配的だ。春から夏にかけての学業には、今まで以上に支障を来すケースが散見された。この結果は、ある意味で必然だったともいえる。二つの特殊性を是正、改革することなしに、活動開始時期を変えても、本質的な解決には至らない。この問題は、複雑で根深い問題なのだ。

7. 2つの改革シナリオ

改革に向けてのシナリオは、2つある。

ひとつは、学びと職業の接続を強化していくシナリオだ。変化のトリガーは、企業側が握る。職種別・領域別採用を推進するのだ。巷間に指摘される「ジョブ型雇用」を増やしていくのだ。そして、選考基準に大学での専攻や学習履歴、成績を問う。こうした施策を日本経団連傘下企業が実施すれば、日本の新卒採用市場は劇的に変わる。ゼネラルコースと専門コースに分ける形が想定される。

かつて、職種別採用が一世を風靡したことがある。就職協定が廃止され、大学生と企業がいつ、どのような形ででも出会える「自由化」が実現したころのことだ。しかし、採用という入り口部分の改革に留まったために、運用が軌道に乗らず、その多くは継続できずに終わって

いる。キャリアコースの多様化、複線化など、雇用システムの改革が望まれる。

大学入試の改革も、これを促進するものになる。偏差値重視で、大学で何を学び、どのような職業に就くかが問われない現在の入試システムは、進路の「早期決定」の比率を著しく低いものにして最大要因だ。センター試験の改革などが軌道に乗りつつあるが、職業との接続の観点を踏まえ、各大学が一步踏み込んだ改革を実現することを望みたい。

もう一つのシナリオは、時期の規制をなくし、各企業が自由意思のもとに採用活動をする転換、つまりは「自由化」だ。1997年に就職協定が廃止された時の精神に立ち戻るのだ。当時、就職協定によって規定された活動時期は守られず、水面下での青田買い的な活動が跋扈していたが、廃止とともに就職活動がどんどんと早まったのかというと、そうではなかった。早期から始めるタレント採用市場が形成されたが、4年生の夏場以降に活動するセーフティネット型の採用市場も形成された。つまり、市場原理によって、マーケットは分化したのだ。しかし、早期から始まる活動を問題視し、活動時期を4月からに規制したことで、すべての企業が4月から始めるようになってしまった。

筆者は、就職協定が廃止された時には、就職情報誌の編集長として、また、倫理協定の中に時期の規制が規定された時には、研究者の立場で、一貫して時期の規制をなくし、自由化することが、日本の新卒採用市場を健全なものにしていく道筋だと訴えてきた。その想いは、今も変わらない。

理想は、上記2つのシナリオが融合したものだろう。現状の市場を見ても、その萌芽は生まれている。一部の新興企業は、時期を問わずに学生との出会い機会を作り上げているし、大学の中にも、企業や地域社会との協働の学習機会が増えてきている。このシナリオ、夢物語ではなく、いつか実現する日がくると筆者は信じている。

景気変動と新規学卒者の採用を巡る課題

太田 聰一

(慶應義塾大学経済学部)

1. 新卒採用と景気変動

このところ労働市場の需給はひっ迫しており、7月の完全失業率(季節調整値)は3.3%と1997年以来の低水準を記録した。同月の有効求人倍率(季節調整値)も1.21倍となっており、求人数が求職者数をかなりの程度上回る状況である。若年労働市場も例外ではない。リクルートワークス研究所の「ワークス大卒求人倍率調査」によると、2016年卒の大卒求人倍率は1.73倍で、2015年卒の1.61倍をさらに上回っている。大卒求人倍率と大卒就職率は密接な相関関係にあることが知られているので、来年の就職率は今年の72.6%(就職者数÷卒業生数、文部科学省「学校基本調査」による)を超える高水準になるものと予想される。大卒求人倍率が高くなると新卒就職率が好転するのはある意味当然ではあるが、もう少し精密な形で理解しておくことは、今後の議論のためにも有用だと思われる。

第1に、そのインパクトの大きさが重要である。ここ30年間の大卒就職率の底は2003年の55.1%で、ピークは1992年の81.3%と大きく動いてきた。そこで簡単な統計的分析を行うと、このような大きな動きの7割は求人倍率の動きで説明できることが判明する。具体的には、大卒求人倍率が0.1上昇すると、就職率は約1.2ポイント上昇する。

第2に、大卒求人倍率は民間求人数を民間就職希望者数で割ったものであるが、その動きの主要部分を規定するのが求人数の動きで

ある。求人倍率の変動のうち、求人数の変動によって説明できる部分は就職希望者数によって説明できる部分の1.5倍程度もある。よって、企業の採用スタンスが求人倍率を大きく規定し、その求人倍率が就職率を規定していることになる。

第3に、一般的に「ミスマッチ」と言われている部分にも、求人倍率が影響している。例えば、大卒就職率の低迷がもたらされている要因のひとつとして、就職希望者が大手企業志向なために不況期においても中小企業の求人が埋まらないということが指摘されてきた。たしかにそうした側面もあるが、数量的な分析を行うと、規模間のミスマッチは求人倍率が高いときに悪化し、求人倍率が低いときに改善することがわかる。これは、求人数が多いときには就職希望者は大手企業を狙う行動に出やすいことによる。逆に、就職環境が悪化すると、就職希望者は希望水準を切り下げた現実対応しようとする。

第4に、直前で述べたことと関連するが、若年就職者のうちで大企業に就職する割合は、景気が良いときに高い傾向がある。このことは逆に、全般に大卒求人倍率が高いときには、中小企業にとって新規大卒者の確保が非常に難しくなることを意味する。昨今、中小企業の人手不足が問題視されているが、大企業と人材確保面で競合しやすい新卒者についてはとくに充足が困難になりやすい。

このように企業の採用スタンスが新卒採用

の動向に決定的な役割を果たしている。よって、新卒労働市場の機能を理解するためには、企業による新卒採用行動のメカニズムを考える必要がある。

2. 企業の新卒採用行動を考える

企業が労働力を確保しようとした場合、様々なタイプの労働者がその対象になり得る。まず、正社員を採用するのか、非正社員を採用するのかという選択がある。さらに、正社員を採用する場合には、若年者かあるいは中高年を採用するのかという選択に直面するし、若年者を採用する場合には新卒者か転職者かを選ばねばならない。すなわち、新卒採用はありうる採用パターンのひとつに過ぎず、そこには企業の人材戦略が介在しているはずである。

では、なぜ企業は（他のタイプの労働力ではなく）新卒者を採用しようとするのであろうか。この点についてはすでにいくつかのアンケート調査が行われているが、筆者はとくに以下の3つの理由が重要であると考えている。

第1は、長期的な人材育成のためである。日本企業、とりわけ大企業は社内で人材を育成しようとする傾向が強い。他社での就業経験に期待するよりはむしろ、自社の職場で仕事につきながらの訓練を施すことによって必要なスキルを身に付けさせようとする。そこで培われるスキルの少ない部分は、その企業にしか通用しない企業特殊なスキルであり、そうしたスキルへの投資が最も効率的に行われるのは若年期に他ならない。とくに、若年者が新卒者のように他企業での経験が少ない「白い布」の状態であった方が、自社独自の色に染めやすいとされる。そのため、社内人材育成を重視している企業ほど新卒者の採用に積極的になる。

第2は、年齢構成の維持のためである。比較的定着性の高い企業が社員の年齢構成を最適な水準に維持しようとするならば、新卒者採用はそれにふさわしい方法となる。なぜなら、企業の平均年齢は1年経てば約1年分上昇するので、平均年齢を維持するためには採

用の大きな部分を最も若い労働者で埋めることが合理的だからである。こうした採用を行うことで、新入社員の年齢が既存の社員の年齢を上回ることも少なくなるという、人事管理上のメリットも生じる。

第3は、優秀な人材の確保である。第1の点と関連して、長期育成対象となる優秀な人材を採用しようすると、若年労働者の中でも新卒者の採用を目指すことが合理的となる。なぜならば、他企業が新卒者の中から優秀な人材を採用してしまった後で人材を採用しようとしても、優秀な人材を得にくいという事情が生じるためである。したがって、新卒採用は「囚人のジレンマ」の様相を呈する。多くの企業が「他企業が新卒者から優秀な人材を採用している以上、自社も新卒採用を実施しないと人材確保面で不利に働く」と思って新卒採用を行えば、実際に多くの会社が新卒採用を行う状態になり、個々の企業にとってそこからの逸脱は困難となる。就職協定がしばしば破られてしまう背景にも、この問題があるものと考えられる。

3. 「投資」としての新卒採用

前節で述べたように、企業は新卒採用者を「長期的に育成していく対象」と見なす。したがって、新卒者は企業にとって「投資財」であり、その特徴が採用行動にも大きく表れることになる。以下では、いくつかのポイントを述べておきたい（筆者は、以下のポイントには少なくとも傍証があると考えている）。

第1に、新卒採用は将来への投資であることから、現時点の経営環境のみならず、将来時点の経営環境の予想も大きな影響をもたらす。現時点で人手が不足している企業ほど新卒者を活発に採用しようとする傾向があるが、それだけでなく、将来時点で企業の利益が確保できる見通しが強い企業ほど新卒採用に積極的に取り組む傾向がある。

第2に、企業特殊スキルを身に付けさせようとする企業ほど新卒採用を積極的に行う傾向がある。新卒採用の重要な目的のひとつが長期的な人材育成にある点は前節で述べたが、

そうした目的を重視している企業ほど新卒採用が中心となるのは当然と言える。そして、新卒採用はいわゆる「日本的雇用慣行」と考えられている「年功賃金」や「長期雇用」と密接な関係にある。なぜならば、「年功賃金」や「長期雇用」は、企業特殊スキルを労働者に身に付けさせるために発達した制度に他ならないからである。

第3に、新卒者が「投資財」であるならば、企業の採用行動は新卒者の「質」に左右されるようになる。例えば、若年者の基礎学力やコミュニケーション能力の低下といった問題が深刻化すれば、企業が新卒者を採用するインセンティブが低下してしまう。なぜならば、若年層の資質低下は企業にとって訓練コストの増加に直結するためである。

こうした見方が正しいとすれば、今後の新卒採用の動向を左右する要素が浮かび上がってくる。まずは、多くの企業が経済の先行きへの明るい見通しを持つようになるかどうかが重要である。バブル経済崩壊後の長期にわたって日本経済は厳しい不況に陥ったが、その時点で新卒採用が激減したのは、企業が自社の将来についてきわめて悲観的になったことが原因であった。その一方で、賃金が安く雇用の不安定性の強い非正社員が急速に増加していき、そこに若年層が「フリーター」として吸収される状況が生じた。したがって、適切なマクロ経済の運営と経営環境の整備は今後も取り組んでいくべき課題である。

また、「日本的雇用慣行」の行方も新卒採用の動向に重大な影響を与える。筆者の見るところ、正社員の中だけに限定すれば、多くの日本企業は今後も従業員の定着性を重視し、企業特殊スキルとともに伸びゆく賃金制度を維持すると思われる。それでも平均的には、若年から中堅層にかけて勤続年数はやや短期化しており、賃金プロファイルの傾斜も緩やかになってきている。これらの「日本的雇用慣行」と新卒採用はセットとして機能していることから、今後の人材育成の方法の変化は新卒採用の動向に大きな影響を及ぼすと考えられる。

日本社会の高齢化との関連を付け加えておきたい。これから日本では高齢化が一層進むようになるが、それに伴って高齢者の継続雇用措置がさらに延長される公算が大きい。具体的には、年金支給開始年齢を最終的に70歳へ引き上げ、それとともに継続雇用措置も延長するという政策が実施される可能性がある。その場合、いよいよ本格的に定年年齢の延長あるいは廃止の議論がなされるようになるかもしれない。その際に懸念されるのは、若年層と高齢層で仕事の競合が発生し、若年採用が抑制される方向に働くリスクである。その一方で、少子化によって若年者の数が他世代に比べて相対的に少なくなることから、若年者の希少性が高くなり、労働市場において若年者が有利になるという考え方もある。高齢化と若年雇用との関連は、これからも重要なテーマとなるだろう。

4. 「世代効果」のリスクは消えたか

日本の若年労働市場の問題としてしばしば指摘されるのが、いわゆる「世代効果」である。たまたま学校を卒業した時期が不況ならば、その後長期にわたって労働市場において不利な状況に置かれることを指す。実際、いわゆる「就職氷河期世代」は、卒業時の景気が悪かったために学卒後に無業やフリーターとなる割合が高く、結婚などの家族形成においても不利になったことが知られている。本人の努力の程度とは関係なく、生まれ年によって就職市場での運・不運が決まってしまうというところに、この問題の理不尽さがある。

現在、新卒者への求人は多く、「世代効果」の問題は社会から消え去ったかのように見える。しかし、今後長期不況が到来すれば、再び「氷河期世代」が生まれても不思議ではない。今必要なことは、「世代効果」のメカニズムを再度詳細に検討し、その影響を小さくするための予防措置を講じることだと考える。

第1に、労働市場のマッチング機能の強化は継続して行っていくべき政策課題だと思われる。新卒時に求人が少なかったために無業になった人でも、比較的短期間のうちに仕事

を見つけることができれば「世代効果」の悪影響は抑制される。たとえ新卒時に無業にならなくても、学卒時に不況であれば不本意な就職をする人が増える。こうした人々にとっては、転職によって労働条件を改善する道が残されている。しかしながら、第2節で述べたように、新卒時にチャンスを逃した人々や転職者は、企業からネガティブな評価を受けることも少なくない。もちろん中途採用のための市場はあるとはいえ、そこで評価されるのは即戦力であり、新卒無業者やフリーターにとってスキル面でハードルが高くなってしまふ。

そうした人々にとって必要なものは、求職者の「仕事ぶり」に対する第三者による認証であろう。無業の人々については、就業のための訓練の評価がその代替となる。実際に「ジョブカード制度」はそうしたねらいを含むものであり、その一層の拡充と浸透が望まれる。別のマッチング機能強化策として、若年転職希望者に求人企業の情報を現在よりも詳細に開示するように促すことが考えられる。転職が学卒時のミスマッチの解消となるためには、次の仕事とのマッチングが十分に高くなければならないが、求人企業の情報が不足しているときには適性の低い企業への転職が頻発し、それがさらなる転職をもたらすという悪循環が生じる可能性が高い。現在、政府は新卒者に対する企業情報の開示を積極的に推進する方針を固めているが、それを既卒者に拡大適用する方向に進むべきだろう。

第2に、学校教育が作り出そうとしている人材像と企業の求める人材像のミスマッチについてあらためて考える必要がある。第2節で述べたように、これまでの日本企業は自社内での人材育成を重視しており、必ずしも学校教育の内容に関心を示してこなかった。とりわけ、文系の大学生の就職では、学業の内容によって採否が決まる傾向はあまり見られない。また、大学側も授業内容が学生の職業政策に与える影響をほとんど考慮してこなかった。

しかし、状況は以前に比べて少しずつ変化しているように思われる。例えば、少なくない企業が社会人基礎能力の養成を学校側に求

めるようになってきた。おそらくそこには、積極性やコミュニケーション能力といった社内教育を行うベースを欠いた学生が増えてきていることが影響しているものと思われる。また、企業はトップ層の大学に対しては「グローバル人材」の育成を要請するようになっており、大学側もそうした事情を考慮したカリキュラム編成を行っている。こうした全体の方向性は、学業と雇用社会との連続性をもたらし、企業の採用意欲および学生の学習意欲を促進する効果を持つという点で総じて好ましいものである。米国の研究では大学の専門領域によって「世代効果」の影響が異なる可能性が指摘されている。日本においても、学業と職業社会との連続性が高まることで「世代効果」に強いシステムを構築することが可能となるかもしれない。この点は今後の重要な研究課題であろう。

5. 結びに代えて

若年雇用問題が深刻であった時期、「新卒一括採用のシステムを見直すべきだ」という主張が繰り返しなされた。たしかに「世代効果」の問題は、新卒段階に優良な雇用機会が集中していることと無縁ではないだろう。逆に、だからこそ平時においてはスキルを持たない学卒者をスムーズに職業世界に結び付けるメカニズムとして働いてきた。日本の若年失業率が先進諸国と比較して低いのはその証左と言える。しかも、日本以外の先進諸国でも「世代効果」は観察されていることから、「世代効果」の存在を「日本的雇用システム」と短絡的に結び付けるべきではないだろう。

今社会に求められているのは、新卒者を含む若年者全体に対する企業の労働需要を高い水準で確保するとともに、新卒段階で困難に直面せざるを得なかった人々をやや広い「若年労働者」という区分の中で救済できるメカニズムを社会の中にしっかりと組み込むことに他ならない。新卒採用が好調な今こそ、長期的な取り組みを進めておくべき時期だと考える。

評議員会・理事会報告

〔2015年度事業計画・予算〕を承認

— 第12回評議員会・第23回定例理事会 —

連合総研は、2015年9月18日に連合会館において、第12回評議員会・第23回定例理事会を開催した。第12回評議員会では、2015年度（2015年10月1日～2016年9月30日）事業計画・予算および定款の一部変更など7議案について提案し、いずれも提案どおり承認された。また、第23回定例理事会では、規則・規程の一部改正など3議案について提案し、いずれも提案どおり承認された。

議案及び選任された理事・監事・評議員は次のとおりである。

【第12回評議員会】

- ・第1号議案 2015年度事業計画に関する件
- ・第2号議案 2015年度収支予算に関する件
- ・第3号議案 定款の一部変更に関する件
- ・第4号議案 評議員会運営規則の一部改正に関する件
- ・第5号議案 常勤役員報酬等支給規程の一部改正に関する件
- ・第6号議案 役員報酬総額に関する件
- ・第7号議案 評議員の一部選任に関する件

【第23回定例理事会】

- ・第1号議案 規則・規程の一部改正に関する件
- ・第2号議案 30周年記念事業の資金積み立て及び取り崩しに関する件
- ・第3号議案 主たる事務所の移転に関する件

【理事】<2015年9月18日現在>

古賀 伸明（連合総研理事長、連合会長）	中城 吉郎（連合総研所長）
菅家 功（連合総研専務理事）	相原 康伸（自動車総連会長）
稲上 毅（東京大学名誉教授）	逢見 直人（UAゼンセン会長）
加藤 良輔（日教組委員長）	毛塚 勝利（法政大学客員教授）
神津里季生（連合事務局長）	末廣 啓子（宇都宮大学教授）
廣澤 孝夫（日本自動車査定協会理事長）	吉田 正和（中央労働金庫理事長）

【監 事】<2015年9月18日現在>

塩田 正行（連合総合総務財政局長） 森 一夫（元日本経済新聞特別編集委員）

【評 議 員】<2015年9月18日現在>

有野 正治（電機連合委員長）	今野浩一郎（学習院大学教授）
川本 淳（自治労委員長）	岸本 薫（電力総連会長）
團野 久茂（国際労働財団専務理事）	中世古廣司（全労済理事長）
中村 圭介（法政大学教授）	南雲 弘行（教育文化協会理事長）
野田三七生（情報労連委員長）	三浦 まり（上智大学教授）
吉川 薫（白鷗大学教授）	

●（公財）連合総研所員名簿（2015年9月18日現在）

職 名	氏 名	派遣元・現職
理事長	古賀 伸明	連合会長
所長兼副理事長	中城 吉郎	連合総研所長
専務理事兼事務局長	菅家 功	連合総研事務局長
副所長	小島 茂	連合
主任研究員	麻生 裕子	連合総研
主任研究員	江森 孝至	フード連合
主任研究員	早川 行雄	JAM
主任研究員	鈴木 一光	厚生労働省
主任研究員	河越 正明	内閣府
主任研究員	伊東 雅代	電機連合
主任研究員	杉山 豊治	情報労連
主任研究員	中村 善雄	UAゼンセン
研究員	前田 克歳	電力総連
研究員	柳 宏志	連合
研究員	前田 藍	自治労
管理部門経理担当部長	畠山 美枝	連合総研
管理部門総務担当部長	村岡 英	連合総研
客員研究員	井上 定彦	元連合総研副所長
客員研究員	鈴木不二一	元連合総研副所長
客員研究員	成川 秀明	元連合総研副所長
客員研究員	龍井 葉二	前連合総研副所長

2015年度主要研究テーマ

2008年秋の世界金融危機、2009年9月の政権交代、2011年3月の東日本大震災など、時代を画す内外の大きな変化を受けて、連合総研はここ数年間、①大きな変化への対応、②具体的な実態把握を軸にした調査研究活動に努めてきた。

連合総研は、2017年12月に設立30周年を迎える。そのため、今年度は、新たな10年に向けた課題と労働運動の役割等に関する三つのテーマで「30周年記念調査研究事業」を進める。

また、引き続き、経済、社会、雇用等の現状分析や課題を明らかにする調査研究を進める。さらに、戦後70年、そして連合が結成されて25年が過ぎたこの時期に、これまでの労働運動（特に女性労働運動）を検証し、次世代にどう繋げるかをテーマにした調査研究を行う。

この間、調査研究にあたっては、連合をはじめ関係労働組合、地方連合会等との連携や共同作業を進めてきたが、一層の連携を図っていく。さらに、連合総研自らの調査、研究活動を充実・強化するとともに、他の労働関係シンクタンクとの交流、連携を進めていく。

1. 30周年記念 調査研究事業

<1> 連帯・共助のための社会再編 に関する研究委員会

(主査：神野直彦 東京大学名誉教授)

かつて連合総研は設立20周年記念事業の一環として、『福祉ガバナンス宣言—市場と国家を超えて』（2007年）をとりまとめた。この研究では、政府の市場万能主義的改革によって格差・貧困が増大していることを背景に、20世紀型福祉国家に代わる新しい福祉ガバナンスのあり方として、多様な選択を可能とする参加保障という概念を提起した。

しかし、それから約10年が経過した現在においても、社会状況の改善の兆しはいっこうにみられない。むしろ、人口減少・少子高齢化の進行、労働現場の疲弊、所得・資産格差や地域間格差の拡大、地球温暖化、地域コミュニティの崩壊などの問題は、より一層深刻化している。そのため、現在の社会構造の問題点をあらゆる角度から探究し、人間が人間らしく生きることができる連帯社会にするための改革の道筋をつけることがいま必要とされている。

そこで、連合総研は2017年に設立30周年を迎えることから、

『福祉ガバナンス宣言』の参加保障機能をさらに一歩進め、こうした課題を解決するべく、未来に向けた改革ビジョンを提示する。なお、このビジョンでは、将来の日本社会のあるべき姿を描くにとどまらず、新たな時代像に到達するまでの現実的な制度改革のプロセスを提起することとする。

(研究期間：2015年4月～2017年3月)

<2> 勤労者短観特別分析委員会

(主査：佐藤 厚 法政大学教授)

連合総研は、設立20周年記念事業の一環として、勤労者短観の第1～13回調査のデータを用いて特別分析を行った。本委員会では、その特別分析以降の社会・経済情勢の変化の中で、勤労者の仕事と暮らしがどう変わり、勤労者がそれらをどのように認識してきたのかについて、第14～32回勤労者短観（2007年10月～2016年10月）のデータを用いて特別分析を行う。

分析においては、非正規雇用の増加と格差の拡大、政権交代といった、この間の変化を特徴づけるテーマを設定し、とく

2015年9月18日に開催した第23回定例理事会・第12回評議員会において、連合総研の2015年度事業計画が承認された。2015年度（2015年10月～2016年9月）に実施する研究テーマは以下のとおりである。

に勤労者短観独自の調査項目（失業不安、違法労働、労働者の権利認識、労働組合関係など）を活用して多角的に検討する。分析の成果は、書籍としてとりまとめ、広く公表する。

（研究期間：2015年9月～2017年3月）

< 3 >

国際比較調査－雇用の多様化に対する労働組合の取り組み－

各国において、いわゆる典型雇用以外の様々な形の非典型雇用が増加している。こうした労働者は、従来の集团的労使関係の枠組みから排除されがちで、多くの場合、労働条件は低く、雇用も不安定である。最も労働組合を必要とする労働

者でありながら、労働組合による包摂と支援がいきわたっていないのではないかと考えられる。

労働者の利益を代表し、その権利を守る役割を担う労働組合にとって、増加する非典型労働者への対応は、自らの存在意義に関わる極めて重大な問題である。多くの国で組織率が低下している中、各国の労働組合がこの問題にどのような問題意識を持ち、具体的にどのような取り組みを進めているのかについて、実態を調査・比較し、その特徴や課題を明らかにするとともに、今後に向けての提言を行う。

調査対象は、ドイツ、イギリス、韓国などとするが、2015年9月にパイロット的に先行してドイツを取り上げて調査する。その結果を踏まえて、委員会を設置し、対象国を絞込み、各国調査の内容と全体の分析を行う。

（研究期間：2015年9月～2017年3月）

2. 常設・継続して実施する調査研究

< 4 >

経済社会研究委員会【常設】

本研究委員会は、日本の経済・社会情勢を分析し、生活のゆとり・豊かさ、社会的公正の視点に立ち、経済・社会政策の提言を行うことを目的として、連合総研発足以来、常設の委員会として活動を続けている。

2014年度においては、委員から世界経済の動向などマクロの経済状況、学卒者の就職時点の状況が後々の職業人生に与える影響（いわゆる「世代効果」）や能力開発に関する問題点などについて報告を受け、意見交換を行った。本委員会の助言を得て連合総研がとりまとめを行う「2015～2016年度経済情勢報告」においては、第I部で消費税率引上げ後、はかばかしい回復を見せない経済の実態を明らかにするとともに、第II部では、労働需給が次第に引き締りを見せる中、どうすれば一人ひとりが生き活きと働き、その結果、労働生産性を伸ばすことができるのか、正規・非正規、労働時間・休暇、仕

事と生活の両立など多面的に検討を行った。

2015年度においては、本委員会の下に賃金データ分析ワーキング（座長：齋藤潤 慶応大学教授）を立ち上げて、賃上げに関するミクロ・マクロの実態を明らかにするべく、半年程度を目途に連合がもっている春闘賃上げのデータ等を精査し、報告書をまとめる。さらに、次回の経済情勢報告の作成に向け、2017年4月の消費税率の再引上げを控えて景気拡大の持続性を丁寧に分析するとともに、全員参加型の景気拡大の下で社会的公正を実現するための検討を行う。

（研究期間：2015年10月～2016年9月）

< 5 >

勤労者短観調査研究委員会【常設】 （所内プロジェクト）

本調査研究は、勤労者生活の質の現状について、年2回（10月、4月）、勤労者モニター（約2000人）を対象として「勤労

者の仕事と暮らしのアンケート調査」(「勤労者短観調査」)を実施し、景気、家計消費、雇用などの主要な生活関連活動の状況、またその時々々の生活・労働の問題点について調査したうえで、政策課題等への資料となる論点を報告書に取りまとめ、公表してきている。

2011年度から定点調査項目の整理、ウェブ調査への切り替を行ってきた。2014年度には、トピックス調査として、「人手不足感とストレスの状況」や「収入格差に関する認識と階層意識」などについて調査を行ったが、2015年度においては、引き続き迅速な集計に努めるとともに、「経済情勢報告」など、他の調査研究への一層の活用を図っていく。

(研究期間：2015年10月～2016年9月)

< 6 > 派遣労働における集団的労使 関係に関する調査研究委員会

< 連合非正規労働センターとの共同調査研究 >
(主査：高橋賢司 立正大学准教授)

非正規労働者の比率が上昇するなかで、派遣労働者を取り巻く状況が改めて社会問題として浮上しており、労働組合としての取り組みの強化が求められている。

ドイツにおいては近年、労働者派遣について法規制の見直しが行われるとともに、労働組合による労働条件改善の取り組みが行われている。このようなドイツをはじめ欧州の動向を参考に、日本において集団的労使関係の枠組みを用いた、処遇改善等の取り組みを検討することを目的に、研究者および連合の構成組織からの参加を得て本年5月に委員会を設置し研究を開始した。

これまで5回の委員会を開催し、研究者委員及び外部有識者よりのヒアリング、課題についての委員間の論議を行い、ドイツ、フランス、イギリスにおける取り組み動向、日本にお

ける派遣先の団体交渉の法的課題、労働経済の視点からみた派遣制度の動向と労働組合への期待など、関係する中心的テーマについてひとつおりの知見を整理した。

しかしながら日本における派遣先・派遣元組合の対応の実態については、未だ検証が不十分な点も残っていることから、半年間延長する。今後労働組合の対応実態についてのヒアリング調査を行い、それをもとに更に委員会での論議を深めたいと、海外における動向と日本における課題の整理について報告としてとりまとめる。

(研究期間：2015年5月～2016年3月)

< 7 > 日本における教職員の働き方・労働 時間の実態に関する調査研究委員会

< 日教組からの委託研究 >
(主査：毛塚勝利 法政大学客員教授)

日本における小・中・高等学校における教職員の長時間労働の実態はかねてから大きな問題となっており、OECDの調査によっても日本の教職員の長時間労働の実態が指摘されている。

この問題は、単に教職員の心身の健康の問題にとどまらず、その過大な負荷が教育の「質」に影響を及ぼし、あるいは教員の早期退職を引き起こすなど、将来にも及ぶ社会的な問題となりつつある。

こうした教職員の労働実態、意識、教育実践に及ぼす影響などについて課題を明らかにするとともに、初年度は各有識者委員の課題認識や知見の共有化などに取り組んできた。

今年度については、対策の実現可能性を裏付けるアンケート調査の実施を含め、教職員の過重な長時間労働を解消するための具体的な手法を検討し内外への提言をめざす。

(研究期間：2014年10月～2016年9月)

3. 新たに実施する 調査研究

< 8 > 戦後労働運動の女性たち～ 闘いの歴史と未来への提言 に関する調査研究

戦後の労働運動のなかで、女性たちがどのような運動を進めてきたかについての総括的な研究や文献は少なく、労働運動史の中でも部分的な扱いにとどまっている。とりわけ連合結成以前の女性労働運動に関しては、直接的にこの運動に関わった方々も少なくなりつつあり、資料も散逸する恐れがある。

本委員会では、必要に応じ戦前の女性労働者の労働の軌跡

にも触れながら、可能な限り当事者の方々に聞き取り調査を実施し、資料を集め、ナショナルセンター、産別、単組における女性労働運動の通史をまとめるとともに、そこから得られる教訓をもとに、これから労働運動を担っていく女性組合リーダーたちへの提言を行う。併せて、女性労働運動史にかかわる研究者とのネットワークも構築していく。

(研究期間：2015年10月～2017年9月)

< 9 > 就職氷河期世代の経済・社会への影響と対策に関する調査研究

就職氷河期世代(※)は、現在、概ね40歳前後となり、社会の中核ともなる時期にさしかかっている。しかし、非正規雇用などの割合が高いことから、経済活動や消費活動、仕事や家族・生活などの実態や意識等でも、これまでの世代と大きく異なっていることが想定できる。

就職氷河期世代の働き方の変化(非正規の増加、家事・通学していない無業者の増加等)によって生じる潜在的な生活保護受給者の増加や、それが具体化した場合の必要予算額の大幅な増加など、社会的にも深刻な影響を及ぼすことが想定できる。こうしたなかで、壮年非正規労働者に対する無期転換や昇給といった処遇改善策等で本人の生活を安定させ、スキ

ル向上を通じて企業にもメリットをもたらす好循環を作ることが求められており、能力開発への支援策が重要である。

調査を通じて、就職氷河期世代の仕事、家族・生活、他の世代との格差、経済・消費活動等に関して実態を把握し、課題を明らかにした上で、今後の対策についての「提言」を行う。

※「就職氷河期世代」とは、バブル崩壊後の就職が困難であった時期(1993年～2005年)に就職した世代をさすが、高卒と大卒では年齢に開きがあることから、分析に当たっては、現時点で35歳～44歳の中堅層を基本として位置づける。

(研究期間：2015年10月～2016年9月)

< 10 > 第18回労働組合費に関する調査 < 連合との共同調査 >

同調査は、1975年以来、アジア社会問題研究所が実施してきた「労働組合費調査」を継承して、第14回調査(2003年)から連合による連合総研への委託調査としてほぼ隔年で行ってきた。

第17回調査(2012年)からは、連合と連合総研による共同調査として実施することとし、今回、第18回調査として各単組と産別構成組織を対象に、労働組合費の現状とその支出状況などについて調査を行う。

(研究期間：2015年10月～2016年9月)

4. 調査研究の 受託等

連合総研の活動目標に合致し、かつ勤労者の生活改善に資する課題については、労働組合および関係団体等からの委託研究、また行政機関等の各種研究助成等による調査研究活動に積極的に取り組む。

第11回社会保障国際会議に参加して

連合総研主任研究員 麻生裕子

日本・韓国・中国の社会保障研究者による研究交流

2015年9月12、13日、韓国・成均館大学（ソウル）において、第11回社会保障国際会議（International Conference on Social Security）が開催された。今年で11回目となるこの会議は、日本、韓国、中国における社会保障・社会福祉分野の研究者が一堂に会し、研究交流を行うことを目的に、日本社会政策学会日本・東アジア社会政策部会、韓国社会政策学会、中国社会保障学会の共催により開催されている。この会議の大きな特徴は、報告者、討論者がそれぞれの母国語で報告、議論を行うことにある。

今回の共通テーマは「東アジアにおける社会的リスクと社会政策」。これに基づいて、まず各国からの基調講演が行われ、その後、各セッションに移った。「年金」「医療保険」「貧困と公的扶助」「高齢化のリスク」「労働市場の変化」「社会的リスクと地方政府の責任」「高齢者介護」「労働市場と雇用保障」「社会保障に関する諸課題」「新たな社会的リスクと社会サービス」「若手セッション（自由論題）」をテーマに、15のセッションが設けられた。

中国都市部のIT労働市場と若年雇用

筆者は「労働市場と雇用保障」セッションにおいて、「日本における労働規制改革の展開と特徴—1990年代以降を中心に」をテーマに報告した。その報告のなかで、1990年代以降の労働規制改革を4つの時期に区分し、その流れを追い、それが労働者や労働環境に及ぼした影響について言及した。日本の労働規制緩和の状況は各国の研究者にとっても関心が高く、改正労働者派遣法の内容や有期契約労働者の無期契約への転換の実績などの質問が寄せられた。その他、非正規労働者の社会保険問題、労働組合としての対応などについても議論となった。

同セッションにおいて、中国からは、IT関連分野の就業機会の拡大について、韓国からは、OECD国際成人力調査（PIAAC）のデータによる雇用形態と

スキルの活用との関係などの分析についての報告があった。とくに中国からの報告では、中国都市部における労働市場の現状が浮き彫りになった。労働力人口は減少し始めたが、依然として労働力の供給過剰が続いている。そうしたなか、ここ数年来の情報技術の発達により、技術集約型、知識集約型といった新しい産業が急成長しており、若年層を中心にネットショップなどの就業機会が拡大している。ただし問題なのは、賃金の低さ、社会保険の未加入といった労働者保護の側面が弱いことであるという。これは日本と共通する課題であるともいえる。

ソウル市民福祉基準の策定

もう一つ筆者が印象に残ったのは、基調講演のなかで報告されたソウル市民福祉基準を策定した事例である。ソウル市民福祉基準とは、所得・健康・住宅・教育・ケアの5領域におけるミニマム基準とディーセント基準を地方政府レベルで初めて設定したものである。パク・ウォンスン現ソウル市長が、学識者、市議会議員、市民団体などの各界で構成される大規模な推進委員会をつくり、そのなかで各基準を作成していった。ミニマム基準だけでなく、それを超えたディーセント基準をも示したことは重要な意味をもつと考えられる。さらにいえば、こうした政策決定過程に市民が参加するというあり方は、現在の日本にも大いに参考になる事例である。

「ソーシャル・アジア・フォーラム」に関連して

社会保障国際会議と同じような仕組みで、労働分野においても「ソーシャル・アジア・フォーラム」を毎年開催している。これは、日本・韓国・中国・台湾の労働問題研究者および労働組合活動家が一堂に会し、研究交流や情報交換を行う会議であり、今年で19回目を迎える。筆者の個人的な感想ではあるが、密接な関係にある労働分野と社会保障分野の研究がさらに発展するように、双方の会議同士の交流も必要なのではないかと感じた。

第28回「連合総研フォーラム」

景気の方行とこれからの働き方

安倍政権（第2次）が発足して約2年10か月が経過し、「第2ステージ」に移ったと言われています。今こそ、安倍政権の第1ステージを総括し、働く生活者が暮らしの豊かさを実感できるための政策とはいかなるものか、考えるべき時です。

「アベノミクス」の「三本の矢」の政策は果たしてどれくらい有効だったのでしょうか。なぜ、日本の景気回復は今、息切れしているのでしょうか。こうした点の検討なしには、新たにつがえた「新しい三本の矢」も見当違いの方向に飛んでいくでしょう。

今回のフォーラムではこのような認識の下、経済・雇用・生活にかかわる課題の検討を通じて、これからの景気はどうなるのか、子育てや介護と仕事の両立を実現し、一人ひとりが生き活きと働く社会をつくるためにはどうしたらよいか、考えます。

多くの皆様のご参加をお待ちしております。

- 日 時 2015年10月28日（水）10:00～12:30
- テ ー マ 景気の方行とこれからの働き方
- 場 所 J A 共済ビル カンファレンスホール（会場：A-Dホール）
〒102-0093 東京都千代田区平河町2-7-9 TEL:03-3265-8716
【地下鉄】
 - ・東京メトロ有楽町線・半蔵門線・南北線「永田町」駅4番出口徒歩2分
 - ・東京メトロ銀座線・丸ノ内線「赤坂見附」駅（「永田町」駅と接続）
- 参加費 無 料
- その他 会場で「連合総研2015～2016年度経済情勢報告」を配布いたします。

《 プ ロ グ ラ ム 》

- 10:00～10:10 主催者代表挨拶：連合総研 理事長 古賀 伸明
- 10:10～10:25 基調報告：連合総研 2015～2016年度 経済情勢報告
連合総研 所長 中城 吉郎
- 10:25～10:45 基調講演：「日本経済の現状と課題（仮題）」
法政大学大学院政策創造研究科 教授 小峰 隆夫 氏
(連合総研経済社会研究委員会 主査)
- 10:45～12:30 パネル・ディスカッション：「景気の方行とこれからの働き方」

○パネラー（五十音順）

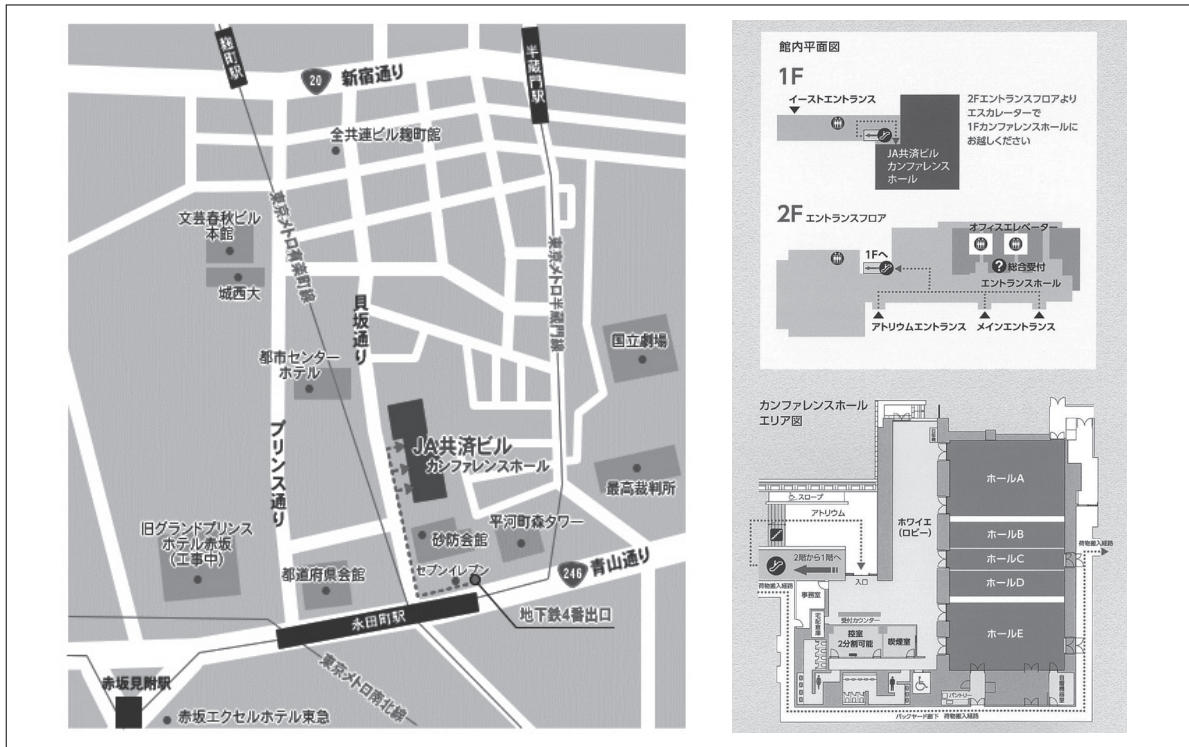
- | | |
|------------------|---------|
| 千葉大学法政経済学部教授 | 大石亜希子 氏 |
| 法政大学大学院政策創造研究科教授 | 小峰 隆夫 氏 |
| 立命館大学産業社会学部教授 | 筒井 淳也 氏 |
| 立教大学経済学部教授 | 山口 義行 氏 |

○コーディネーター

- | | |
|---------|------|
| 連合総研副所長 | 小島 茂 |
|---------|------|

○アクセスマップ JA 共済ビル カンファレンスホール (会場：A-Dホール)
 〒102-0093 東京都千代田区平河町 2-7-9 JA 共済ビル
 (TEL:03-3265-8716)

※エントランスフロアは2階です。エスカレーターで1階ホールへお越し下さい。



【地下鉄】

- ・東京メトロ有楽町線・半蔵門線・南北線「永田町」駅4番出口徒歩2分
- ・東京メトロ銀座線・丸ノ内線「赤坂見附」駅（「永田町」駅と接続）

○お申し込み方法 (事前申し込み)

連合総研ホームページ上の専用フォーム (<http://www.rengo-soken.or.jp/>)、もしくは、下記の申込用紙によりFAX (03-5210-0852) にて、10月23日(金)までにお申し込みください。

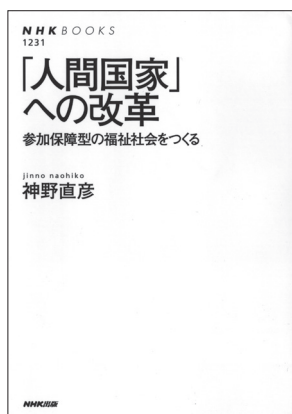
第28回連合総研フォーラム 参加者申込用紙 (FAX送信用)					
No	お名前	ふりがな	ご所属	役職	連絡先
1	様				- -
2	様				- -
3	様				- -
4	様				- -
5	様				- -
6	様				- -

お申込者名： _____ 様 電話番号： _____

(お申し込み者もご出席される場合は、お申し込み者のお名前も上記申込用紙へご記入願います。)
 ※いただいた個人情報は、個人情報保護法に基づき、当フォーラムの目的の範囲内に限って利用します。

最近の書棚から

『「人間国家」への改革—参加保障型の福祉社会をつくる』 「市場抑制—社会拡大」戦略へ舵を切れ



神野直彦 著
NHK出版
定価1,300円(税別)

第2次安倍政権が発足して早くも3年が経とうとしている。この間、アベノミクスの成長戦略に基づく政策が展開されてきたが、普通に暮らし、働く人びとにとって、希望にみちた未来の社会の姿はみえず、むしろ確実に破滅への道を辿っているように思われる。

そうしたなかで、本書は「人間国家」と名付けたポスト福祉国家のヴィジョンを描くことを提唱する。本書では、なぜ工業社会は行き詰まったのか、なぜ福祉国家は有効に機能しなくなったのか、その歴史を振り返り、そして現在、われわれが歴史の「峠」にいることを教えてくれる。これからどの方向に進むかによって、未来の社会は大きく変わっていく。

こうしたヴィジョンを構想していくうえでいくつかの重要な論点に対し、著者はオルタナティブを明確に導き出している。

第一に、著者のいう「人間国家」とは何か。この言葉には社会における人間関係について、従来のように人間を「手段」とみなす市場での関係に置き換えるのではなく、人間を相互に「目的」とする人間関係を再構築する必要があるという意図が込められている。さらに、その人間関係を「国家」と表

現したのは、それが統治機構としての国家stateではなく、社会の構成員を総体として捉えたトータルシステムとしての社会全体、つまりnationという意味を指しているからである。

第二に、「人間国家」ヴィジョンとはどのような戦略に基づいているのか。これまでの「市場拡大—政府縮小」戦略から、「市場抑制—社会拡大」戦略へと舵を切り替える必要があると著者は説く。工業社会が行き詰まり、所得再分配としての福祉国家が機能しなくなると、「小さな政府」を主張する新自由主義が世界を席卷していく。その結果、過剰な豊かさや過剰な貧困をもたらすと同時に、自然環境や人間関係も破壊していく。いまこそ「大きな市場」をより大きくするのを抑制し、「小さな社会」を「大きな社会」へと活性化させ、そのうえで「大きな政府」を再編すべきと著者は強調する。

第三に、工業社会が行き詰まっているならば、それに替わるポスト工業社会をどのように展望するのか。「量」の経済から「質」の経済への転換が求められているため、著者は知識集約型産業、サービス産業などのソフトな産業を基軸とする知識社会への転換を提起する。こうした産業では、人間が主体となって、より人間的な能力を発揮していく労働が必要とされる。したがって、教育を中心とする人間の人的能力を高め、それを発揮できるような社会的インフラストラクチャ、現物給付である対人社会サービスを十分に提供できるような社会的セーフティネットの張り替えが必要であるという。とくに、日本での「やり直しの利く学校教育」の遅れを著者は指摘する。学校教育、成人教育、職業を往き来できる条件を整備することが重要であり、それが社会のすべての構成員に労働市場に参加する条件を保障することにもつながるといえる。

第四として、福祉国家が有効に機能しないならば、その打開策は何か、財

政が果たすべき役割として社会的インフラストラクチャと社会的セーフティネットを張り替えて、どのように資金調達の問題を克服するのかという点である。著者は、二つの張り替えのため財政の歳出規模を拡大する必要はあるが、その財源は借入金に頼らず、租税負担水準の引き上げによるべきと言及する。「人間国家」は「大きな政府」という立場をとるため、所得税の実質的な累進性を高めながら、所得税と消費税を基幹税とし、環境関連税制、資産課税などで補完する租税制度をめざすことが有効であるとする。

第五の論点は、政府と国民の関係性である。著者は「参加型」民主主義の実現を提唱している。「参加型」民主主義とは、社会システム、具体的には協同組合、NPOなどのボランタリーセクターの組織が、政府の担っていた社会的統合機能を担いながら、政治システムの民主主義を活性化させることをいう。重要なのは自発的協力であって、政府が上からボランタリーセクターを活用することではない。しかもこれらはローカルレベルのものであり、ボトムアップによる活性化が重要である。こうした発想は地方分権の推進にもつながるのである。

上述のとおり、本書ではどのような「人間国家」ヴィジョンを構想すべきか、その根幹となる部分について述べられているが、こうしたヴィジョンに基づく政策を誰がどのように体系立てて策定し、実現するか、という点までは触れられていない。ヴィジョンの実現には「参加型」民主主義が不可欠であることはいうまでもないが、これはすべての出発点になるともいえる。制度やシステムを変えていくのは、自立した個の連帯であり、民主主義の力からである。労働組合もボランタリーセクターの一員として、ヴィジョンの実現に真摯に取り組むときが来ている。

麻生 裕子
連合総研主任研究員

大卒の就職環境は改善傾向続く

「学校基本調査」は、文部科学省において、学校に関する基本的事項を調査し、学校教育行政上の基礎資料を得ることを目的に、1948年より毎年、学校数、在学者数、教職員数、学校施設、学校経費、卒業後の進路状況等について調査を実施している。ここでは、少子化が進む中で大学への進学率や雇用情勢の改善が続く中で大学卒業者に占める就職割合（就職率）などのデータについて、「平成27年度学校基本調査（速報）」（2015年8月公表）を用いてこの10年間の状況について紹介する。

少子化が進む中で高等学校卒業生数は概ね減少傾向で推移しているが、大学進学者数は概ね横ばいで推移し、2015年3月卒業生において106.9万人となっている（図1）。このため、大学進学率（現役）は上昇傾向で推移し、2015年3月卒業生において48.9%となっている（図2）。

このように、大学進学率が上昇する中で、大学卒業後の状況を見ると、大学卒業者に占める就職割合（就職率）は、リーマンショック（2008年9月）後大きく低下していたが、その後、雇用情勢の改善などにより、

2011年3月卒業生から上昇し、2015年3月卒業生については72.6%とリーマンショック前の2008年3月卒業生（69.9%）よりも上回る水準となっている。

また、厚生労働省と文部科学省と共同で、全国の大学等から設置者や地域などを考慮して抽出調査を実施し、就職希望者に占める就職者の割合（率）について、卒業年次の10月1日、12月1日、2月1日、4月1日（最終）に調査をしているが、ほぼ同様の傾向となっている（図3）。

大学卒業後の状況については、本調査において「安定的な雇用に就いていない者」も2012年3月卒業生から集計をしているが、2015年3月卒業生については9.1万人、大学卒業者に占めるその割合も16.1%と低下傾向を示しており、大学卒業後の不安定な状況も改善されつつある（図4）。

以上のように、雇用情勢が改善する中、大学卒業者の就職環境についても、改善傾向が続いている。

図1 高等学校卒業生数に占める大学進学者数等の推移

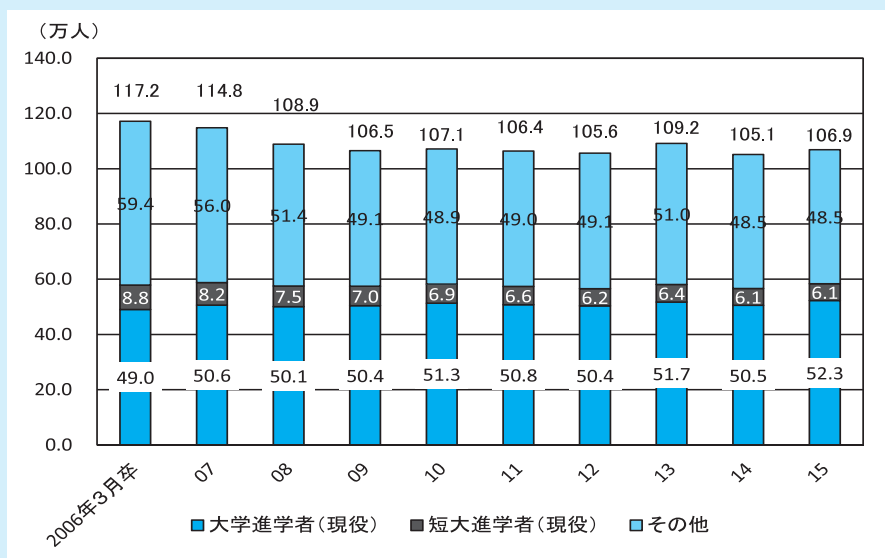
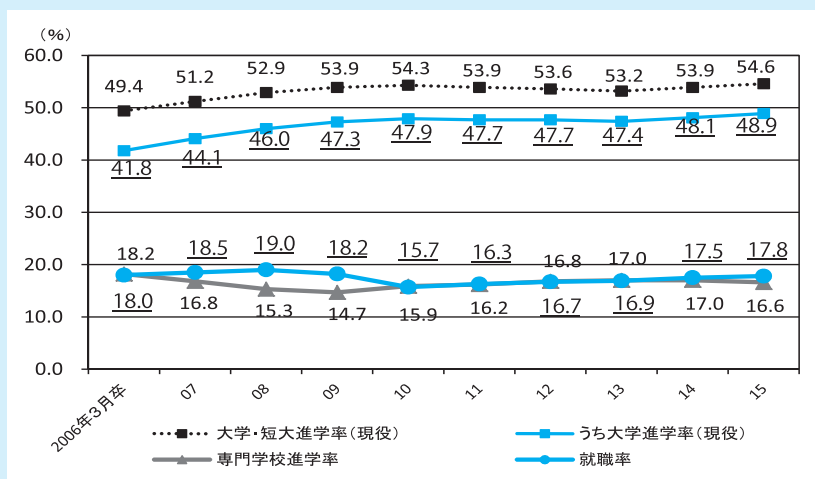
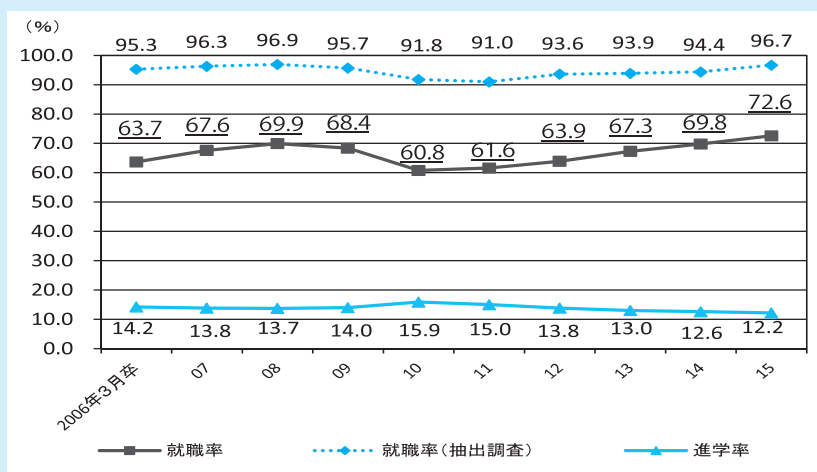


図2 大学進学率等の推移



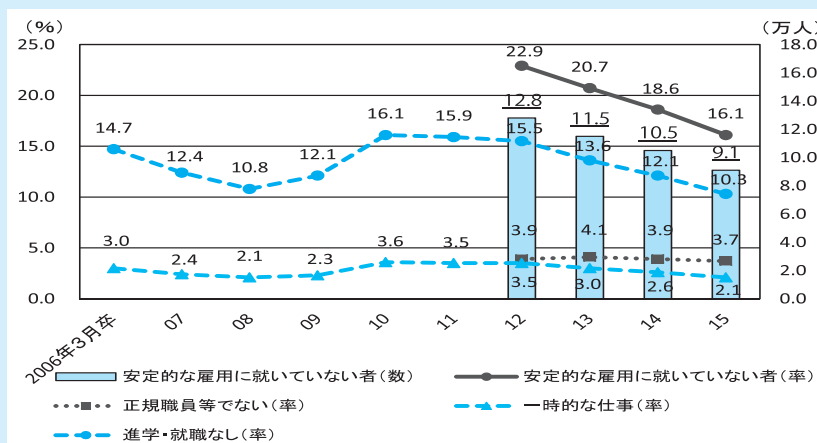
注：大学進学率等及び就職率については、高等学校卒業者に占める進学者及び就職者の割合。

図3 大学卒業後の状況の推移（1）



注1：就職率及び進学率については、大学卒業者に占める就職者及び進学者の割合。
 注2：就職率(抽出調査)については、厚生労働省と文部科学省と共同で大学を卒業した学生の就職状況などを調査(全国の大学等から設置者や地域などを考慮した抽出調査)したもので、4月1日時点での就職希望者に占める就職者の割合(率)のこと。

図4 大学卒業後の状況の推移（2）



注：「正規職員等でない(率)」については、大学卒業者に占める①「就職者のうち正規の職員等でない者」の割合。「一時的な仕事(率)」については、大学卒業者に占める②「一時的な仕事に就いた者」の割合。「進学・就職なし(率)」については、大学卒業者に占める③「進学も就職もしていない者」の割合。「安定的な雇用に就いていない者(数)」については、①+②+③。「安定的な雇用に就いていない者(率)」については、大学卒業者に占める「①+②+③」の割合。

INFORMATION

【9月の主な行事】

- 9月2日 所内・研究部門会議
4日 所内・研究部門会議
7日 勤労者短観特別分析委員会
(主査：佐藤 厚 法政大学教授)
勤労者短観アドバイザー会議
9日 所内勉強会
企画会議
14日 社会福祉と住民自治のあり方に関する研究委員会
(主査：沼尾 波子 日本大学教授)
16日 企画会議
所内・研究部門会議
労働者教育に関する研究委員会
(主査：藤村 博之 法政大学教授)
17日 第7回総務委員会 【連合会館 三役会議室】
18日 第12回評議員会・第23回定例理事会 【連合会館 3階AB会議室】
21日 国際比較調査（ドイツ調査）
～10月1日
29日 次代につなぐ「しごと」と「くらし」プロジェクト
(主査：毎熊 浩一 島根大学准教授) 【連合島根】
30日 連帯・共助のための社会再編に関する研究委員会
(主査：神野 直彦 東京大学名誉教授)

【職員の異動】

<退任>

市川 佳子（主任研究員）

9月7日付退任

〔ご挨拶〕連合総研在任中は、担当する研究委員会の先生方はじめ、多くの皆様方大変お世話になりました。本当にありがとうございました。2年弱という短い期間でしたが、お役に立つことよりも、ご迷惑をおかけしたことの方が多く、反省しきりです。連合総研では、多くのことを学ばせていただきました。人間、何歳になっても勉強できるということを実感しました。この経験を生かして、新しい職場で職責を果たしたいと思います。今後ともよろしくお願いたします。
(JCM事務局次長に着任)

発行人／中城 吉郎
発行日／2015年10月1日
発行／公益財団法人連合総合生活開発研究所
〒102-0072
東京都千代田区飯田橋 1-3-2
曙杉館ビル3階
TEL 03-5210-0851
FAX 03-5210-0852

印刷・製本／株式会社コンポーズ・ユニ
〒108-8326
東京都港区三田 1-10-3
電機連合会館 2階
TEL 03-3456-1541
FAX 03-3798-3303

editor

今回のこの10月号では、新規学卒者の就職を巡る課題を特集とした。少し振り返ってみると、わずか数年前は就職難で一人でも多くの学生が就職できるような様々な対策がとられていたような気がする。一方、現在は大変な売り手市場で、早く就職活動をやめるように「オワハラ」といった言葉まで生まれ、別の問題も生じている。就職先がない時代よりも良いのかもし

れないが、いずれにしても就職活動というものは、どのような経済環境になっても大変なものだとつくづく感じる。この特集にご寄稿いただいた先生方の論文を熟読させていただくとさらに深く考えさせられるものがある。この場をお借りして、お忙しい中、ご寄稿いただきました先生方に感謝申し上げます。ありがとうございました。
(九段下)