

学業と就職活動と分離¹

望ましい就職活動にむけて

明治大学 加藤久和研究会 労働分科会

里見美紀 水谷智也 村山一平
山崎静佳 油井成幸

2010年12月

¹本稿は、2010年12月11日、12日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2010」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、加藤教授（明治大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

学業と就職活動の分離

望ましい就職活動に向けて

2 0 1 0 年 1 2 月

要約

第1章 問題意識・現状分析Ⅰ

就職活動の早期化が学生の学業を妨げる要因として大きな問題となっている。これに関しては、以前から大学団体から経団連に対し、早期化是正の働きかけがおこなわれている。大学団体が、企業に採用活動の時期を考慮するよう求めている理由は、現在の学生の就職活動スケジュールでは、大学の学事日程に支障が出るという懸念からである。また、大学のみならず政府の間でも就職活動の早期始動に対する不安や、懸念の声が聞かれる。

近年、就職活動開始時期が早期化しているにもかかわらず、以前と比較して就職活動が長期間に及ぶため、学生が学業と就職活動を並行して行う期間が延びている。おおよその大学においては、1,2年時では一般教養を学び、専門分野へ入る前の基礎的な知識を身につける講義が中心となる一方で、3年次からは1,2年次で培った基礎知識をベースとし、比較的専門を絞った講義やゼミナールが開始される。就職活動は遅くとも3年次の後半から開始されるため、ようやく専門的な教育が受けられるようになる時期に、学生は講義やゼミナール等に加えて、就職活動の準備に時間を割かねばならない。問題は、就職活動が早期化することによって、学生がゼミナール活動へ参加する機会や専門分野を研究する機会を著しく阻害し、これらに取り組みにくい環境を生み出してしまうことである。これにより、企業が“学業”の達成度をあまり期待しない傾向にあることも早期化による問題の一つである。

以前は、就職活動を是正するために、企業団体と大学団体の間で就職協定の取り決めが存在した。これは、学生が企業を訪問してよい日（解禁日）等を定めたもので、これによって就職活動が学生の学業の妨げにならないよう、一定時期まで企業側は卒業見込み者に対してアプローチを行わないことが定められていた。しかし、これには法的強制力はなく、解禁日以前に学生と接触する企業が続出した。大学3年次の2～3月には他社に先駆けて優秀な学生を確保してしまう青田買いを横行する企業も存在したために、就職協定は1997年に廃止され、以降、倫理憲章によって同様の取り決めがなされている。しかし、こちらも強制力がないため、倫理憲章も実効性に疑問があり、早期化に歯止めをかける有効な手段にはなっていない。

第2章 問題意識・現状分析Ⅱ

第1章を踏まえ、就職活動の早期化が与える影響を、学生・企業・大学の3つに分けて、それぞれについて説明する。具体的には、就職活動の早期化は、学生に対しては講義への出席率の低下を引き起こし、企業に対しては、採用情報を早期に公開することで採用予算が増加し、そして国際的な人材を見つけることを困難にしている。そして、大学に対しては、学生が講義に出席できないことによって、学事日程に支障をきたしている現状を提示する。

第3章 分析

分析では、まず1997年までの就職協定を復活させることを検討したがこれは困難であり、この形での早期化是正は不可能と考える。また勉強している学生のほうが入職後、離職率が低いという結果が出た。そのため、学生はしっかりと勉強をしてから仕事に就いたほうが企業にとってもメリットになると考えられる。第二節では日本型雇用慣行を分析し、新卒一括採用の問題点を検討し、新卒者と既卒者の企業の採用基準を比較した。その結果、若年既卒者が新卒採用の枠に入ることが出来ないことは非常に厳しいもので、その結果として就職留

年者が大量に出ていることなどを分析した。第三節では、新卒採用を卒業後にすることによって、今までと同じように 4 月に一括して採用を行った場合、今までより最低 1 年間の空白期間が出来る。卒業後のコストのために大学進学を諦めることのないよう、その期間の生活コストを公的に 1 年間分は支援することとした。その方法として雇用保険を用いて給付を行う場合と奨学金の拡充で貸与を行う場合を比較検討した。その結果、財源が保険料と安定的なこと、奨学金の滞納問題等が大きいと、雇用保険で生活費を給付することが望ましいということとなった。

第 4 章 政策提言

そして政策提言は、学業と就職活動を分離し、卒業後に就職活動を行うこととする。また新卒で採用されなければならないという過度なプレッシャーを緩和するために卒業後 3 年以内を新卒として扱うこととする。また 1 年間分の生活費を雇用保険で支給することとした。

目次

はじめに

第1章 問題意識・現状分析 I

- 第1節 就職活動の早期化
- 第2節 就職活動の現状
 - 第1項 就職活動の開始時期
 - 第2項 大学のカリキュラム
 - 第3項 学業の軽視
 - 第4項 大学における専門知識取得の必要性
- 第3節 就職活動が早期化した背景
 - 第1項 就職協定
 - 第2項 就職協定の歴史
 - 第3項 企業の採用活動の問題
 - 第4項 倫理憲章
 - 第5項 早期採用活動による企業のメリット

第2章 問題意識・現状分析 II

- 第1節 就職活動の早期化による学生の負担
- 第2節 採用活動の早期化による企業の負担
- 第3節 就職活動の早期化による大学の負担

第3章 分析

- 第1節 就職活動と学生にとっての問題点
 - 第1項 早期化是正のための就職協定復活
 - 第2項 就職活動と学業の両立
- 第2節 日本型雇用慣行の問題点
 - 第1項 新卒一括採用
 - 第2項 転職市場
 - 第3項 就職留年
 - 第4項 新卒枠の拡充
- 第3節 新卒者の生活コストの保護
 - 第1項 雇用保険の利用による生活保障
 - 第2項 奨学金制度の適用範囲の拡充による生活保障
 - 第3項 雇用保険と奨学金制度の比較、検討

第4章 政策提言

- 第1節 政策提言に向けて
- 第2節 政策提言
- 第3節 政策提言の効果
- 第4節 政策提言における課題

先行論文・参考文献・データ出典

はじめに

近年、大学生の就職活動の環境に関しては、様々な議論がなされている。昨今の厳しい就職環境により、新卒一括採用を問題視した意見や、はたまた、大学の質・学生の質を問題にする意見もある。しかしながら、これらの議論をどこまで続けても、大学生の就職環境にかんする根本的な問題の解決にはなりえない。問題の本質は別にある。

本稿では、大学生の就職活動をめぐる大きな問題を議論する上で、当然ながら、「学生」に焦点をあてることに努めた。それは、我々が社会のあらゆる問題を検討していく中で、まさに、今現在、我々が抱えている「就職活動と学業の両立」を一番の問題と捉えたことによる。

本稿は、議論の中心となる、大学生の就職活動の問題を、ほかでもない我々学生自身が提起し、解決策を提言することを大きな目的としている。

Super E.D (1960) によれば、学生時代とは職業的発達段階において、将来について探索する時期として位置づけられており、特に大学生活は探索後期とされている。この時期の学生は、大学生活を終了した後にスムーズに仕事社会へ移行するための準備を整え、今後の自己の生き方を選択することになる。さらに、Super E.D (1960) によれば、「職業選択」とは青年期にかけて、次第に明確化される自己概念が、職業世界へ表出する過程である、とある。

また、近年の大学生の就職活動は、ある時期に適切な活動をしていなければ、その後に大きな影響を及ぼす傾向が高い。このことから、大学生活において、自分の将来について考え悩み、そして一つの方向性を定めるということは、その後の人生を左右する重要な一大イベントであり、人生の大きな岐路であるといえる。しかし、実情は、学生は、専門的知識を培えないまま、3 学年後半から学業に加え、就職活動を行わざるを得ない。よって、大学在学中に、就職活動と学業を並行して行うは、学生に多くの負担を強いることとなるため、これは、妥当でないと考えられる。

就職活動をめぐる研究としては、本田(2005)や、小杉(2004)などが挙げられる。本田に関しては、就職活動と大学の「職業的意義」に関する議論がなされ、小杉では、就職活動のタイミング・活動内容・量などの議論がなされているが、就職活動と学業の両立そのものを根本的な問題として捉えた論文は、本稿が初めてである。また、大学 4 年間と就職活動を分離させることを提言することを、本稿のオリジナリティとする。

第1章 問題意識・現状分析 I

第1節 就職活動の早期化

就職活動の早期化が学生¹の学業を妨げる要因として大きな問題となっている。これに関しては、国立大学協会の就職問題懇親会等においてもたびたび問題視されており、同大学協会は、2008年に公立大学協会・日本私立大学団体連合とともに、経済団体連合会（以後、経団連）に早期化是正の要望書を提出している。要望書の主な内容は以下のとおりである。

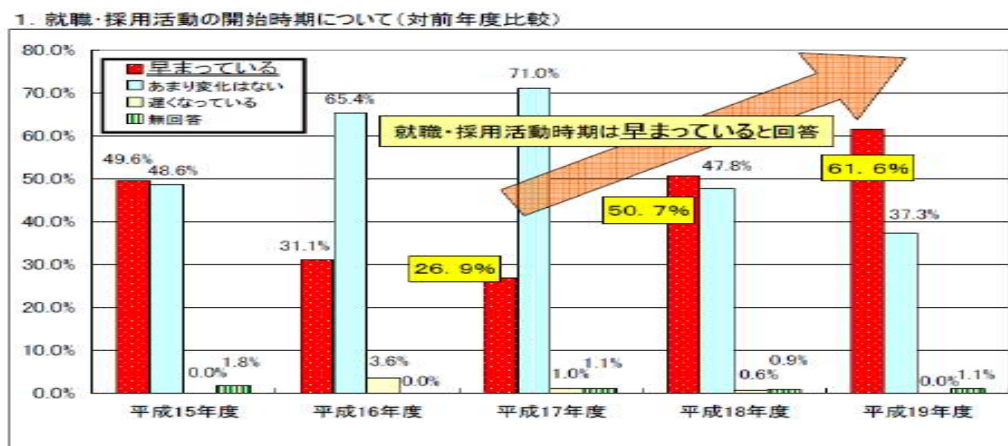
- （1）学部や大学院の最終学年の当初や、それ以前の学生に採用・選考活動をしない
- （2）採用活動は長期休暇などを活用するなどし、大学教育を尊重する
- （3）正式内定は、卒業、修了年次の10月1日以降とする 等

大学団体側は企業の採用活動の早期化に伴い学生の就職活動が早期化し、その結果学業に支障が出ていると強く懸念している。

図1-1は、国公私立の大学・短期大学及び高等専門学校¹の就職指導担当部門職員を対象にした意識調査である。平成15年から16年にかけては例外であるが、16年から19年では、対前年度比で就職・採用活動の開始時期が早まっていると答える職員の割合は増加傾向にある。近年は早期化に対する懸念がますます強まっている。

大学団体の早期化是正の動きを受け、政府も就職活動の早期化に対し大学側と同様の見解を示している。2010年10月、文部科学大臣は経団連の会長らに早期化に歯止めをかけるよう要請しており、大学のみならず政府の間でも就職活動の早期始動に対する批判や懸念が高まっているといえる。

図1-1 就職・採用活動の開始時期について（対前年度比較）



資料出所 就職問題懇談会「平成20年度学生の就職・採用活動に関する調査結果の概要」

¹ 本稿でいう学生とは、4年制大学（国立・公立・私立）の学生を指す

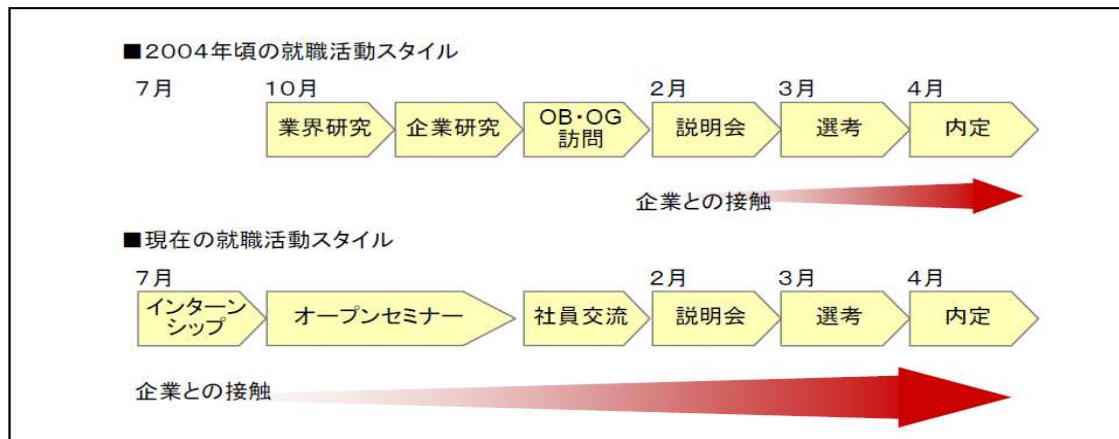
第2節 就職活動の現状

第1項 就職活動の開始時期

就職活動の開始時期は早期化傾向にある。図 1-2 はおよそ 6 年前と現在の就職活動スタイルの比較である。以前は企業との接触が大学 4 年次の 2 月頃からであったのが、近年では 3 年次の後期、早ければ夏季休暇で学生と企業の接触が起こっている。この背景にはインターンシップ¹やオープンセミナー²等の普及がある。また近年では、多くの学生が企業情報サイトを利用している。さらに、大学側はキャリア支援³の一環として、3 学年に対し、これらのサイトへの登録を促す場合もあり、この企業情報サイトの普及も学生と企業が接触する時期が早まる背景である。

しかしながら、この図で注目すべき点は学生-企業間の接触時期の早期化だけではない。2004 年と現在を比較すると、2004 年に比べ接触開始時期は早期化しているものの、その終了時期はどちらも 4 月末でありほとんど差はない。2004 年では一般的な就職活動期間はおよそ半年程度であったが、現在のスタイルでは活動期間がおよそ 9 ヶ月であり、中には実質活動期間が 1 年近くに及ぶ学生も存在する。このことから、就職活動の開始時期は早期化しているものの、早期に内定が取れない学生が増加していることが推測される。

図 1-2 就職活動スタイルの変化



資料出所 株式会社ジョブウェブ

図 1-3 は、文部科学省・厚生労働省そしてリクルートワークス研究所が行った調査をもとに、日本学術会議が使用したものであり、1997 年から 2010 年までの大学卒業予定者の

¹ 学生が大学在学中に自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと

² 学生に早い時期に業界研究や仕事を理解してもらうことを目的とし、開催されるセミナーのこと

³ 大学が提供する進路・就職活動面への相談・支援

求人倍率と、時期別の就職内定率との推移を示している。(就職内定率データはサンプル結果)

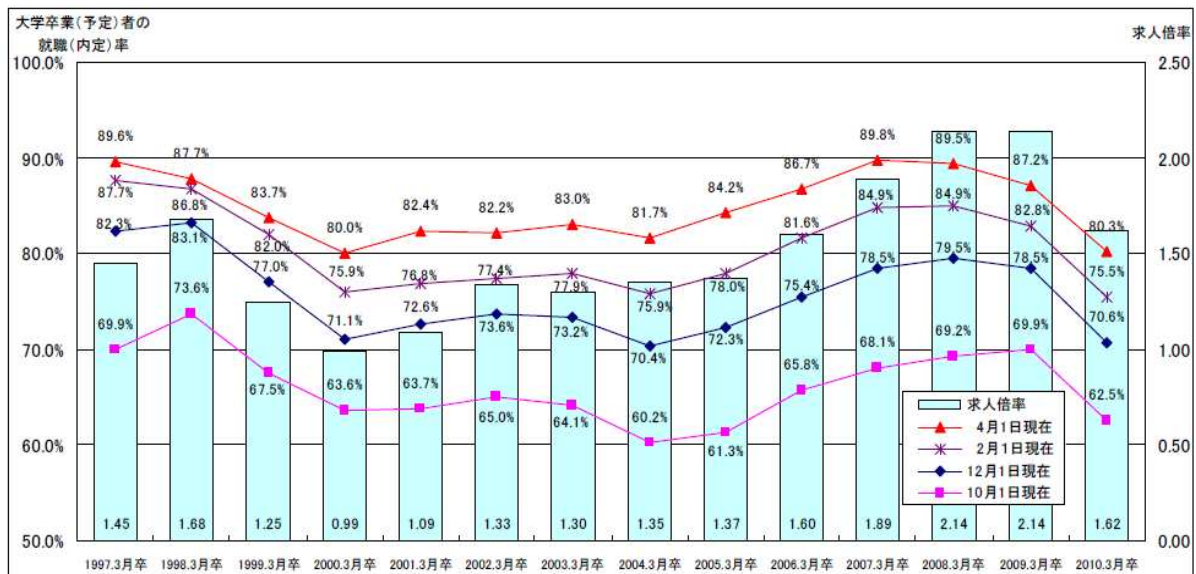
日本学術会議によると、1998～99年頃を境として、次のような変化が生じている。

- (1) 1999年以後の年では、何れの年においても、10、12、2月の各時点での内定率が低下していること
(09年の10月時点の内定率が97年のそれと同率であることを唯一の例外とする)
- (2) 2月時点と4月時点¹での内定率の差が、それ以前は1～2%であったものが、以後は5～6%程度に拡大していること

日本学術会議は、「これらの事象は就職活動が「後ろに延びる」傾向を示唆している。」と述べており、また、「特に2月時点と4月時点での内定率の差の拡大は、2月の時点でもまだ「実質的な」就職活動が一定規模行われているが故に、4月になった時点での内定率がある程度上昇しているということを示唆していると思われる。」と結論付けている。

つまり、近年は就職活動開始時期が早期化しているにもかかわらず、以前と比較して就職活動が長期間に及ぶため、学生が学業と就職活動を並行して行う期間が延びているといえる。

図1-3 大卒求人倍率と時期別の就職内定率の推移



資料出所 文部科学省・厚生労働省「大学等卒業（予定）者の就職（内定）状況調査」
リクルートワークス研究所「第26回ワークス大卒求人倍率調査」
をもとに、日本学術会議が作成

¹ 3学年の2月と4学年の4月のこと

第2項 大学のカリキュラム

大学団体側が経団連を通じて企業側に採用活動の時期を考慮するよう求めている理由は、現在の就職活動スケジュール¹では大学教育に支障をきたすという懸念からである。では、具体的な大学のカリキュラムはというと、大学や学部によって変化はあるものの文系学部では一般的に次のようになっている。（私立文系を例とする。）

- 1 年次→語学・体育・一般教養・基礎科目 + α
- 2 年次→語学・基礎科目 + α
- 3 年次→ゼミナール・専門科目 + α
- 4 年次→専門科目・卒業論文研究（ゼミナール） + α

おおよその大学においては、1,2 年時では一般教養を学び、専門分野へ入る前の基礎的な知識を身につける講義が中心となっている。一方で、3 年次からは 1,2 年次で培った基礎知識をベースとし、比較的専門を絞った講義やゼミナールが開始される。就職活動は遅くとも 3 年次の後半から開始されるため、ようやく専門的な教育が受けられるようになる時期に、学生は講義やゼミナール等に加えて、就職活動の準備に時間を割かねばならない。

学生に卒業論文を課さない学部（法学部等）も存在するため一概には言えないが、多くの大学が 3,4 年次に学ぶ専門科目は、卒業論文を執筆する上でも重要な役割を担うはずのものである。広辞苑によると、卒業論文とは「卒業に際し、学生が特に研究した問題について提出する論文」だとされている。よって、本来であればじっくり調べ、研究・考察し、執筆すべきはずの卒業論文であるのに、就職活動が早期から開始されることによって時間をかけて執筆することが困難となっている。

第3項 学業の軽視

第 1 項では、就職活動が早期から開始される傾向にあるにもかかわらず、内定取りに苦しむ学生が存在することを指摘した。そして、第二項では、早期化によって大学生が専門科目を学ぶ機会が阻害されていることを述べた。このように、就職活動時期が一般的に 3 年次の後半であるために、結果として学生は就職活動と学業のどちらに対しても中途半端にならざるを得ない現状があることは明らかである。

エントリーシートや企業の採用面接時で「大学で頑張ったこと」を述べる機会はよくあるが、しかし、まだ大学生活を終えていない段階で、しかも前述のように専門分野を学びつつある、もしくはまだ学んでいない状況で、果たして学生が本当に力を注いだ内容を表現できるのかどうかははなはだ疑問である。

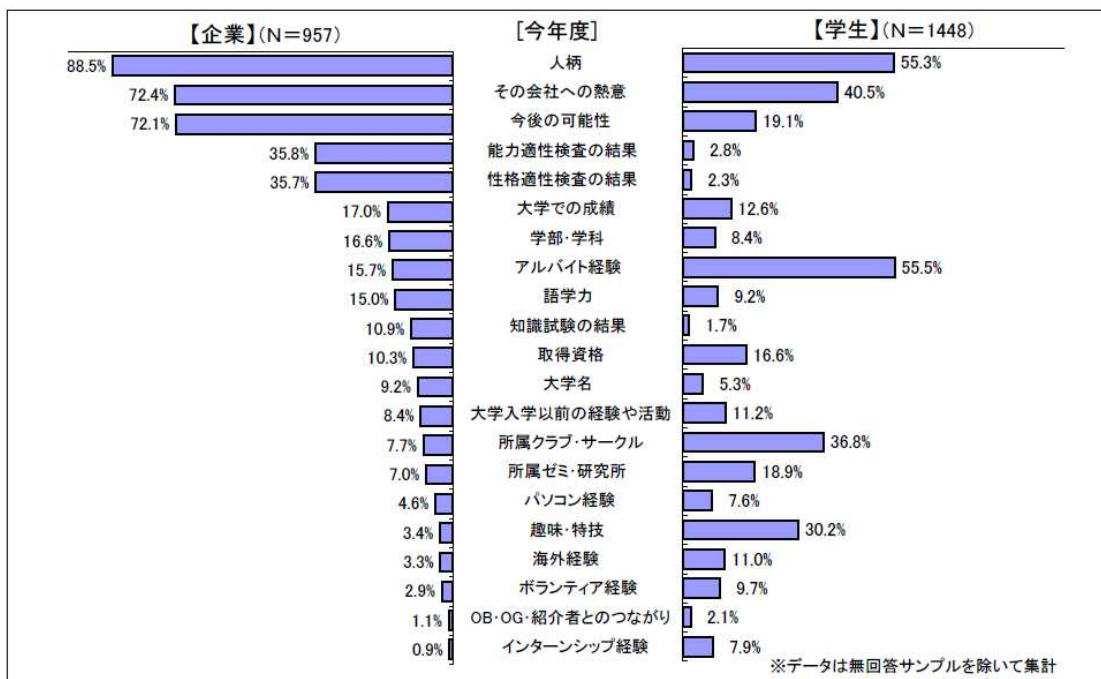
図 1-4 はリクルート社が 2004 年に就職・採用活動に関して、学生と企業に向けて行った調査の一部である²。企業側の「採用基準で重視する項目」と学生が「重視されたい項目」では、一部で大きく乖離がみられる。具体的には、学生が「アルバイト経験」や「所属クラブ・サークル」、「趣味・特技」を重視されたいと考えているのに対し、企業側はこれらを重視してはいない。企業側が学生に求めるものとは、図 1-4 の上位 3 つの項目を参考にした場合、学生時代を通じて培われた経験や能力であり、またそれらを会社で発揮できる人物で

¹ 図 1-2 を参照

² 企業については、2005 年 3 月卒業予定者の採用余滴や手法を、そして学生についても 2005 年 3 月卒業予定者を対象に採用活動状況調査を行っている

あると考えられる。しかしながら、学生はこの企業側が求める“経験や能力”をアピールするために多くはこれらの項目（アルバイト経験、クラブ・サークル活動、趣味・特技）に頼らざるを得ない。なぜなら、就職活動開始時期が専門科目を学ぶ時期と重なる¹ことで、大学教育の専門科目や卒業論文研究等に充てる時間が奪われてしまい、これらを一歩アピールすること自体が困難となっているからである。また、企業・学生の両方で「所属ゼミ・研究所」を採用基準として重視していない、もしくは重視されたいとは考えていない。このことから、企業・学生ともに、大学で学ぶ専門的な分野²に関しては、それを採用活動・就職活動で重要なものとして捉えていない。しかし、問題は就職活動が早期化することによって、学生がゼミナール活動へ参加する機会や専門分野を研究する機会を著しく阻害し、これらに取り組みにくい環境を生み出し、結果として学生・企業が“学業”の達成度をあまり期待しない傾向にあるということである。つまり、早期化によって、学業が軽視される傾向にあることも問題の一つであると考えられる。

図 1-4 採用基準で重視する項目（企業）と重視されたい項目（学生）



資料出所 株式会社リクルート「就職白書 2004」～就職・採用活動のまとめ～

第4項 大学における専門知識取得の必要性

元来、大学とは学術の研究及び教育の最高機関であり、その目的は高度な専門知識を持った人材を育成し、彼らを社会に輩出することである。社会もまた、その専門性を必要とし受

¹ 図 1-2 を参照

² ここでは、大学 3,4 年次に学ぶ専門科目および卒論研究を指す

け入れてきた。しかし、近年においては、高度な専門知識よりも、コミュニケーション能力、実行力、積極性などといった、「社会人基礎力」が社会に必要な能力として重視される傾向にあり、経済産業省もこの能力の重要性を指摘している¹。

この社会人基礎力とは、経済産業省によれば、「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」と定義され、「基礎学力」と「専門知識」と並んで、職場や地域社会で活躍する上で必要となる能力とされる。さらに、「それぞれの能力の育成については、小・中学校段階では基礎学力が重視され、高等教育段階では専門知識が重視される」とあるように、基礎学力、専門知識、社会人基礎力、それぞれが個人の成長過程において、徐々にそして其々が相互に作用しながら培われるものである。

従来、学力と社会人基礎力の水準には相関関係があったが、近年、この 2 つの相関関係は経済産業省の取りまとめによると、低下傾向にある。企業も以前より人材の育成や評価において、社会人基礎力を独立した要素として意識し始めている。

しかし、このような傾向があるからといって、卓越した社会人基礎力を獲得するために、基礎学力、専門知識が軽視されることにはつながるはずはない。

大学は高度な専門知識を持った人材を育成する役割を担っているが、現状は、第 2 項の大学カリキュラムにあるように、肝心の専門科目を学ぶ時期に就職活動が重なってしまっている。このため、近年、本来基礎学力と専門知識の 2 つの獲得に加え、社会人基礎力を重視する動きがある一方で、大学生が本来大学で学ぶべき専門知識を十分に学べる環境にないということ自体が大きな問題であるといえる。大学生活において、最も専門知識を獲得する時期に、人生の一大イベントとされる就職活動を実施せねばならず、その獲得が妨げられている。

第3節 就職活動が早期化した背景

第1項 就職協定

以前は、就職活動を是正するために、企業団体と大学団体(主に大学や短期大学)の間で就職協定の取り決めが存在した。就職協定は、当時の日経連(2002年に経団連に統合)と経団連および大学関係者等が協議して、学生が企業を訪問してよい日(解禁日)等を定めたものである。これによって、就職活動が学生の学業の妨げにならないよう、一定時期まで企業側は卒業見込み者に対してアプローチを行わないことが定められていた。主な内容は、以下の通りである。

- ・採用選考は 1 月以降に実施
- ・採用選考会はできる限り速やかに採否を決定し、学生に通知する
- ・使用の開始(見習い期間中の講習を含む)は学校教育課程修了後とする
- ・卒業予定者の会社訪問は 7 月 1 日以降とする
- ・内定は 10 月 1 日以降とする 等

¹ 経済産業省『産業人材参事官室「社会人基礎力に関する研究会」中間とりまとめ』

第2項 就職協定の歴史

就職協定は 1952 年 6 月に文部科学省を中心として、道府県知事、教育委員会、国公立大学学長、日本経営者団体連盟（日経連）、日本経済団体連合会（経団連）等、当時の民間団体に就職活動の早期化を是正する通達をしたことから始まる。就職協定は学生の教育機会の確保を目的としており、文部科学省によると「大学生等の就職活動が学習に支障なく秩序ある形で行われ、学生に職業選択の機会を公平に与えるため」に、成立以降は大学団体と企業団体の間で就職協定の申し合わせが行われていた。

この就職協定の成立の背景には、当時の採用状況が関係している。当時は、大学制度の変遷期であり、新制大学の最初の卒業生と旧制大学の最後の卒業生が同時に就職市場に出る時期であったため、企業間で採用競争が発生する恐れがあった。こうした状況の中で、政府は企業の競争に伴い採用活動が早期化することを懸念し、文部科学省を中心として企業側と大学側で就職協定を締結させ、就職活動時期を定めるに至った。

就職協定は 1997 年に廃止される。その成立から廃止までを、田中（2006）¹を参考に、以下のような 5 つの時代に分類する。

- ①1953～61 年：「就職問題懇親会」の申し合わせが行われた時代
- ②1962～72 年：当時の経団連が「協定野放し宣言」をし、大学側の申し合わせだけで、就職活動が行われた無協定の時代
- ③1973～87 年：当時の労働省、日経連、日本商工会議所等で構成される「中央雇用対策協議会」の協定決議をもとに協定順守に努めた時代
- ④1988～96 年：「就職協定協議会」を発足させ、大学側と企業側が協定順守に努めた時代
- ⑤1997 年～ ：就職協定廃止

田中（2006）によると、1996 年末から当時の日経連（根本二郎）会長は、「就職協定を存続させることは教育ならびに経営道義上極めて大きな問題である。」と述べている。また、協定の廃止理由を次のように説明する。

- ①企業が一斉に青田買い²に走り、～中略～今や我が国は～中略～就職・採用活動においても通年採用の拡大やインターネットによる公募など大きな時代の変化にあること
- ②就職協定の構造問題として、順守懇談会の参加企業 312 社だけが就職協定を順守しても、その採用者は全企業の一割に過ぎず、残りの圧倒的多数である日参加企業、マスコミ、公務員などの動きを阻止できないこと
- ③協定日以前に特定の学生を対象とした水面下の採用活動が行われており、教育の根幹が道義と自己責任の徹底にあるにもかかわらず、社会への第一歩を踏み出す入口段階にある学生諸君を翻弄する結果となっていること

¹ 「生涯学習・キャリア教育研究」第二号（2006）、p.11～18

² 優秀な人材を他社に先駆けて確保しようとするもの

第3項 企業の採用活動の問題

就職協定には法的強制力はなく、上記の①～③の解禁日以前に学生と接触する企業が続出した。成立以降、中央雇用対策協議会や就職協定協議会などの努力により、採用ルールは浸透したものの、企業にとって採用活動が早い者勝ちである事実は変わらない。他社との競争に遅れを取らず人材獲得競争に勝つために、大学3年次の2～3月には他社に先駆けて優秀な学生を確保してしまう青田買いを横行する企業も存在した。

第4項 倫理憲章

就職協定が上述のとおり実効性のないものであることから、代わりに誕生したのが「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章」（以下、倫理憲章）である。新規学卒者の就職・採用時における無用な混乱を避けるため、企業に対し責任と秩序ある採用活動を求める「倫理憲章」は毎年必要に応じて見直した上で公表されている。経団連によると、倫理憲章は以下のことを目的としている。

1. 正常な学校教育と学習環境の確保
2. 選考活動早期開始の自粛
3. 公平・公正な採用の徹底
4. 情報の公開
5. 広報活動であることの明示
6. 採用内定日の遵守
7. 正式な内定日は、10月1日以降とする

2004年の公表以降、倫理憲章を多くの企業に呼びかけ、その実効性を高めるべく努力がなされているが、しかしこちらも就職協定と同様に、あくまで強制力はない紳士協定であり、参加企業も限られているため、その実効性に疑問が生じている。例えば、3年次の10月～11月頃から企業研究会・業界説明会という名称のもとに各地で企業説明会が開催されたり、3月末までに水面下で予備選考を進め、気に入った学生をあらかじめ決めておき、4月1日以降に声をかける、等が実際に行われている。このように、倫理憲章も実効性に疑問があり、早期化に歯止めをかける有効な手段にはなっていない。

第5項 早期採用活動による企業のメリット

以上を踏まえると、企業の採用活動が早期化したのは次のような理由からである。

1952年当時、企業の採用競争の激化を懸念した政府によって、就職協定が制定された。これによって、企業は採用活動の早期開始を自粛するよう求められたが、この就職協定は法的強制力がなかった。また、未加盟の企業が多く存在し、それらの企業は早期から採用活動を行っていた。これは協定加盟企業よりも早く優秀な人材財を確保できるというメリットがあったためである。これに伴い、加盟していた企業も優秀な学生を取られまいと協定を順守せず、採用活動を早期から始めざるを得ない状況に陥ってしまった。結果的に、就職協定は実効性がないとの指摘により1997年に廃止に至った。代わりに誕生した倫理憲章でも同様の状況が生まれている。

つまり、就職協定または倫理憲章を順守する立場にない企業にとっては、早期からの採用活動は、いち早く学生と接触する機会が増えるため、それがメリットとなる。それに対し、就職協定または倫理憲章を遵守する立場にある企業では、他社、特に就職協定や倫理憲章を遵守しない企業との競争に遅れを取らないために、採用活動を早期化せざるを得ない現状がある。

以上のようなことを背景にして、現在の早期化の流れが生み出されたと考えられる。

第2章 問題意識・現状分析Ⅱ

第1節 就職活動の早期化による学生の負担

就職活動の早期化が学生の講義への出席率に悪影響を与えている。その根拠として本稿では学業と就職活動の両立を図る指標として、『大学生と就職』（2007）を用いる。学生の授業の出席状況を就職活動前と就職活動中で比較する。

図 2-1 大学在学中の出席状況・成績

	典型定着予測		典型非定着		非典型		求職・受験	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
	男性(N=341)		男性(N=68)		男性(N=48)		男性(N=27)	
3年生前期履修率 ^{*1}	8.4	2.3	7.6 *	2.5	8.5	1.8	7.9	2.0
4年生前期履修率 ^{*2}	7.5	3.3	6.8 *	3.6	7.7	3.0	7.3	3.0
優(A)の取得率 ^{*3}	5.2	2.2	4.6 **	2.1	4.7	2.1	5.8	2.2
	女性(N=711)		女性(N=235)		女性(N=185)		女性(N=33)	
3年生前期履修率 ^{*1}	9.0	1.7	8.9	1.7	9.1	1.4	8.3	2.8
4年生前期履修率 ^{*2}	8.2	3.0	7.9	3.1	8.8 **	2.4	7.8	3.2
優(A)の取得率 ^{*3}	6.5	2.0	6.4	2.0	6.4	2.1	5.9	2.4

注: 「典型雇用定着」と他類型の差の検定(t検定) ***p<.001, **p<.01, *p<.05, +p<.1
^{*1} 3年生前期履修率:3年生の前期に8割以上出席した授業割合
^{*2} 4年生前期履修率:4年生の前期に8割以上出席した授業割合
^{*3} 優(A)の取得率:これまでの大学の成績の中で優(A)の数は取得した単位の何割くらいを占めましたか。

資料出所: JILPT 「大学生と就職」 (2007)

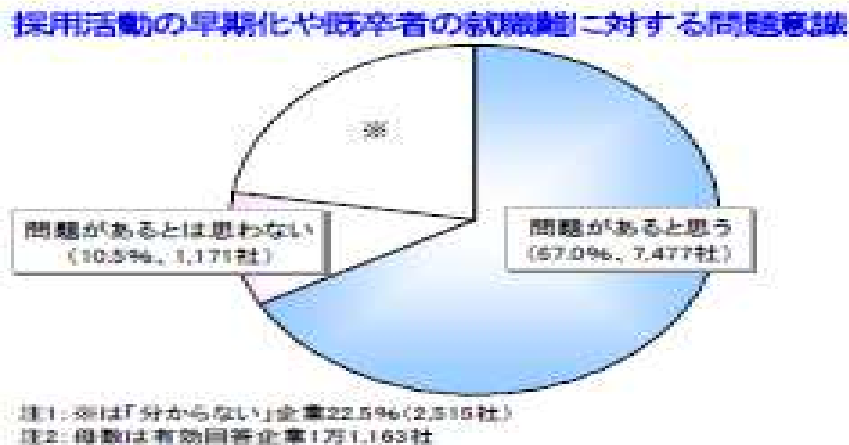
図 2-1 は大学在学中の出席状況と成績の関係を示している。三年生の男性の前期履修率は四年生前期履修率よりも高い数値を示している。これは女性でも同様のことが言える。三年生前期の履修率が四年生履修率に比べて高い数値を示している要因としては、三年生前期履修者は多くはまだ就職活動を開始していないために、四年生前期履修者と比較すると学業に専念しやすい環境にあることが考えられる。大学生の就職活動の開始時期は一般的に大学三年生の後期から始められるという傾向が強いことから、三年生前期履修者は三年生後期履修者に比べたら学業に専念しやすい。しかし、四年生の前期は就職活動と重なることから、授業に出席するのが相対的に難しくなる。それにより四年生前期履修者の出席率は低下する

のではないかと考えられる。就職活動が大学期間中に学業と並行して行われることにより、学業と就職活動が両立できない事態が生じている。本来であれば大学在学中というのは、学業や課外活動などに力を入れる人生の大切な時期であるはずなのに、学生は就職活動に時間を奪わざるをえない。結果として、学業、課外活動、そしてクラブ活動は中途半端になり、本来学生として身に着けるべき「力」がつかないまま卒業することのになってしまう可能性がある。就職活動が早期化することにより、学生は約半年間(三年生後期~四年生前期)、長い場合は 1 年近く、学業と就職活動を同時に行わなければならない、学業に専念できない状況にある。

第2節 採用活動の早期化による企業の負担

新卒学生¹に対する採用活動の早期化は学生の学業に影響を与えるだけでなく、企業にとっても負の側面が小さくない。図 2-2 帝国データバンクの意識調査によると、採用活動の早期化に対して、「問題がある」と回答した企業は 1 万 1,163 社中 7,477 社、構成比 67.0% となり、3 社に 2 社が問題あると回答している。一方、「問題があるとは思わない」は 10.5% (1,171 社) と 1 割程度であった。つまり、就職活動の早期化が問題であるという考える企業が増えていることが分かる。問題があると答えた企業の意見として「就職活動で本来の学業がおろそかになるのは本末転倒、これから専門分野の知識を吸収する段階での内定は、採用する企業側でも不安」など企業も本来あるべき姿となっている学生を採用しない考えが強い。また別の意見としては就職活動の早期化は「国の生産力の低下につながる、早期の内定により入社辞退が増加する」などの経済成長や雇用安定の懸念をしている企業もある。

図 2-2 就職活動の早期化や既卒者の就職難に対する問題意識

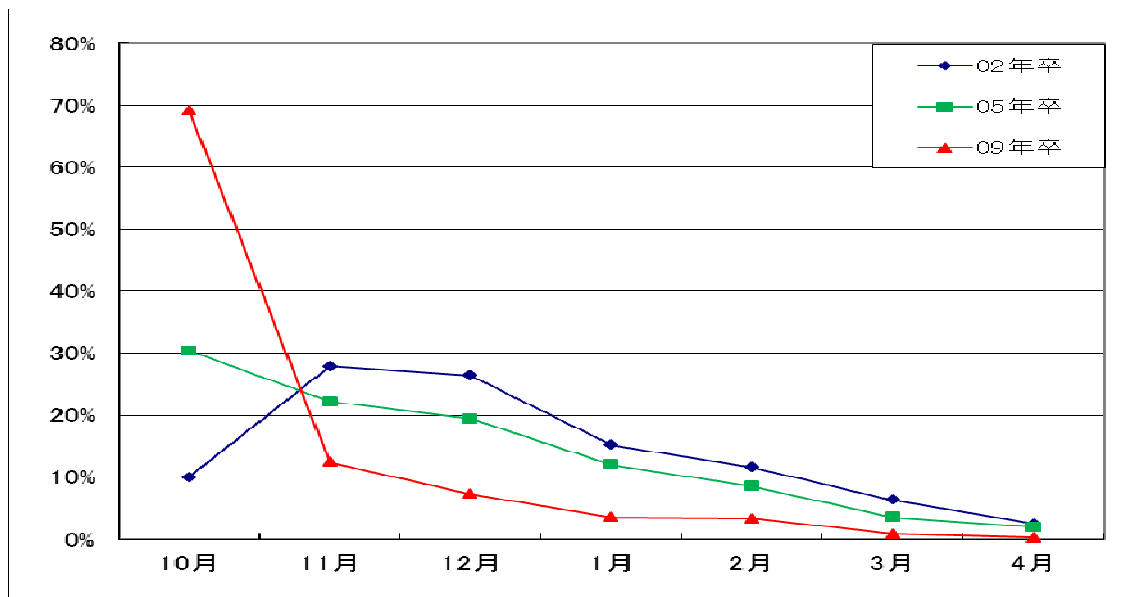


出所：帝国データバンク(2010 年 11 月)

¹ 詳しくは、第 3 章で後述する

企業の採用スケジュールが次第に早まっている。図 2-3 は企業の採用時期の過去 5 年間の推移が示されている。これを見てみると、大学三年次の 10 月に情報を開始する企業の割合が 2002 年から 2005 年では 10%から 30%に増加している。さらに 2005 年から 2009 年の 10 月に情報を開始する企業の割合は 30%から 70%へと大きく増加している。採用情報を早期に公開する背景として、企業側は早めに優秀な学生を確保したい思惑があるからである。就職活動を早期から始めている学生は自己分析、企業研究などの就職する際に対しての準備が就職活動を遅くから始めている学生に比べるとより志望順位の高い企業に内定しやすい傾向にある。(梅崎 2004)。これにより、企業は年々採用情報を早期に公開していく傾向が強まっている。

図 2-3 企業の採用公開時期の変化

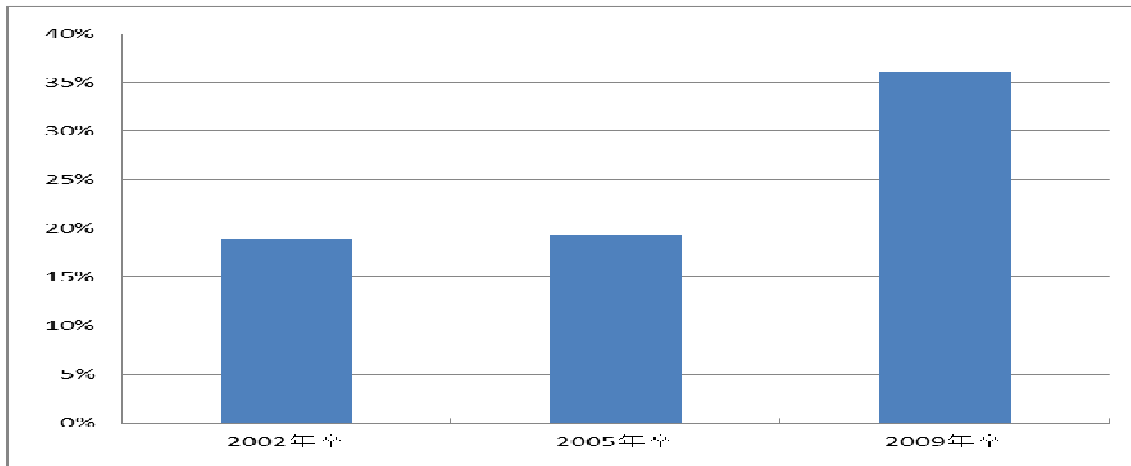


出所：サポネット（採用予定調査）2010 年 10 月

採用情報を早期に公開することで採用予算が増加している。図 2-4 では 2002 年、2005 年、2009 年卒業者に対しての採用予算の推移を示している。2002 年卒の採用予算増加予定の割合は 20%弱であるが、2009 年卒は 35%へと 4 年間で大きく増加している。図 2 で企業が 2009 年卒に対して採用情報公開を 2002 年卒、2005 年卒に比べたら早いこと説明した。図 2-4 の 2009 年卒の採用コストは、図 2-3 で企業が 2009 年卒に対しての採用情報を早めたことで増加したのではないかと考えられる。つまり、採用情報を早期に公開することは企業のコストを増加していくという相関関係があると考えられる。

また企業は採用コストだけではなく、国際的な人材を見つけるのが困難となっている日本経済新聞(2010 年 9 月 24 日付)によると「例えば多くの企業が国際感覚を身につけた人材の採用に力を入れているにもかかわらず、就職活動がネックとなって海外に留学する学生数は年々減少している。企業が優秀な学生をいち早く囲い込む従来の新卒採用は曲がり角を迎えている。多くの企業が国際競争を勝ち抜くための人材を求めているにもかかわらず、就職活動の早期化は学生の“内向き志向”を強める一因にもなっている。2001 年に約 4 万 7000 人いた米国への留学生数は 08 年に約 2 万 9000 人まで減少した。」とある。

図 2-4 採用予算増加予定の会社

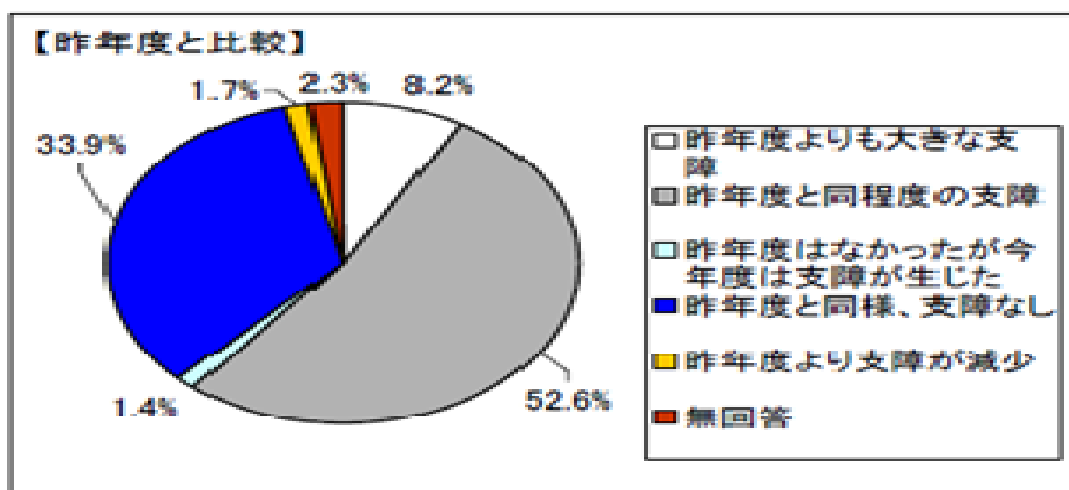


資料出所 2011 年卒マイコミ新卒採用予定調査

第3節 就職活動の早期化による大学の負担

就職活動の早期化によって、大学の学事日程に支障が生じている。就職問題懇談会の全国 1107 校の国公立の大学、短期大学及び高等専門学校就職指導担当部門が回答した『平成 22 年度の学生の就職・採用活動に関する調査結果』によると、大学の学事日程に支障が生じた割合(「昨年度よりも大きな支障」、「昨年度と同程度の支障」、「昨年度はなかったが今年度は支障が生じた」、項目を合計した割合)は 62.2%と半分以上を占めている(図 2-5)。

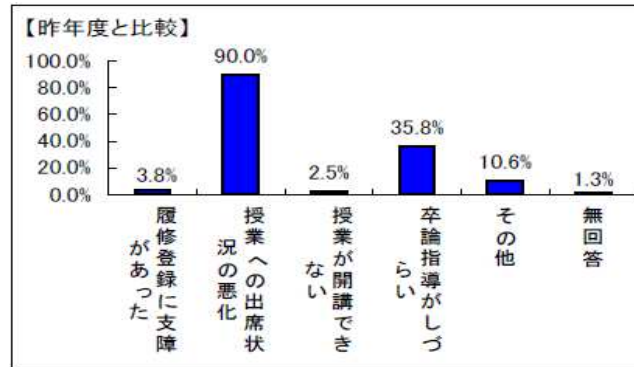
図 2-5 就職・採用活動が学事日程に支障を与えたか



資料出所: 平成 22 年度 学生の就職・採用活動に関する調査結果について(就職問題懇談会)

では、大学はどのようなことで支障をきたしているのだろうか。図 2-6 では就職活動の早期化による支障の具体的な内容が示されている。この図を見ると、最も大きな支障は、「授業への出席状況の悪化」であることがわかる。第 1 節で就職活動の早期化が学生の講義への出席率を低下させていることを述べたが、大学側もこれを問題としている。

図 2-6 具体的な支障事項について

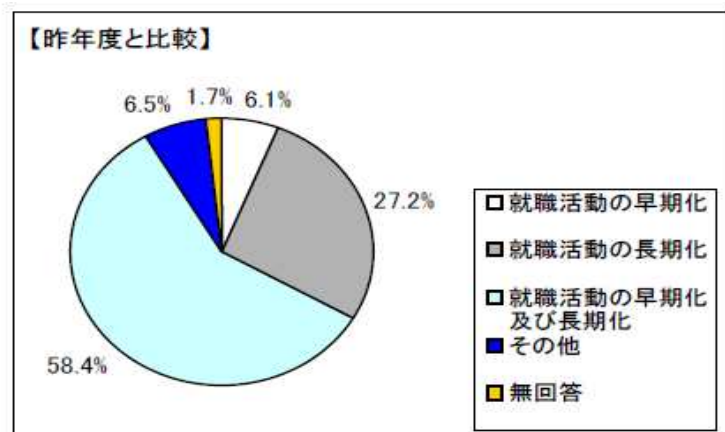


資料出所：平成 22 年度 学生の就職・採用活動に関する調査結果について(就職問題懇談会)

図 2-7 をみると、採用活動が学事日程に支障をきたした主な理由は、就職活動の早期化が 6.1%、就職活動の早期化及び長期化が 58.4%となっている。つまり、就職活動の早期化が大学の学事日程に大きな影響を及ぼしている。

本来、大学は「学問の府」としての機能を果たしていかなければならない。学校教育法 83 条第 1 項によると、「大学は、学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする。」また、同第 2 項によると、「大学は、その目的を実現するための教育研究を行い、その成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与するものとする。」とある。しかし現在の大学は、就職活動の早期化によって、その本来の目的を果たすことが困難になっている。

図 2-7 就職・採用活動が学事日程に支障をきたした主な理由について



資料出所：平成 22 年度 学生の就職・採用活動に関する調査結果について(就職問題懇談会)

第3章 分析

第1節 就職活動と学生にとっての問題点

第1項 早期化是正のための就職協定復活

近年、早期化是正のために、政府を中心に 1997 年に廃止された就職協定を復活させる動きが出ている。

まず、第 1 章でも述べた就職協定についてもう一度ふりかえることにする。就職協定は大手企業 312 社と大学が会社訪問や選考開始日などの期間について取り決めたものである。企業は活動時期を制限することにより、経費を削減することができる一方で大学は教育機会の確保などができる。つまり双方にとってメリットがあった。しかし企業の本音は優秀な人材をできるだけ早く、他社に取られないうちに確保しておきたいという考えがある。さらに大学も、大学の宣伝のために有名企業に多くの学生を入れることを目標とする。その結果として OB 訪問などと称して取り決められた期間より前に採用活動を行う、いわゆるリクルーター制度などを利用した青田買いが横行していた。結局、社会が変化してきていることなどを理由に就職協定が廃止されたが、これをきっかけに早期化が起こっている。それではもう一度就職協定を復活させ、早期化を食い止めることが可能なのではないか。

日本労働研究機構の『変革期の大学採用と人的資源管理－就職協定廃止と大学の採用・雇用管理の変化－』（2000）によると、就職活動に対する規制の必要性についてアンケートを実施したところ、約 7 割が規制の必要性を肯定しているものの、一方で「必要性を感じない」というものと現状の「企業の倫理憲章と大学の申し合わせでいい」と考えている企業は 6 割に上る。このように紳士協定、すなわち就職協定を復活することに対し企業は消極的である。

さらに就職協定は、これは日本経団連が現在決めている倫理憲章も同様であるが、一部のビッグカンパニーだけで結ばれたものであるため、非常に強制力が弱い。さらに法制化されているわけではないので実効性はあまり高くない。OB 訪問などと称してリクルーター制度を使うなど制度の抜け穴をついてくるような採用活動を行うことが多く、このような取り決めは仮に復活させたとしても有名無実化すると考えられる。つまり就職協定の復活は非常に難しいものとなる。

第2項 就職活動と学業の両立

それでは就職活動と学業の両立は可能なのであろうか。労働政策研究・研修機構の『大学生と就職』（2007）によると、就職活動を行っていた学生（教員採用試験や公務員試験、資格

試験受験者等のものは除く)の3年次前期と4年次前期の授業出席率(8割以上出席していた授業の割合)を比較すると、男女等の別なく4年次のほうが減少している。このことから就職活動が忙しくなると授業に出席することが難しくなっていることがわかる。つまり両立は非常に難しいものとなっている。

さらに現在の倫理憲章を遵守しようとする、選考日程と学事日程を調整しなくてはならず、企業にとって負担が大きいために上げられる。倫理憲章では1項に「正常な学校教育と学習環境の確保」が決められている。その中には「採用選考活動にあたっては、(中略)、大学等の学事日程を尊重する。」という内容が書かれており、相応の負担が必要になってきている。またそれに付随して、人事担当者は平日を避ける、あるいは夜遅い時間帯に選考を行わなければならない、休日出勤や残業等の人件費が大きくなる可能性がある。このように両立を考えると企業にとっても学生にとっても非常に負担が大きく、学生生活と就職活動を両立させることはほとんど不可能といえる。

表 3-1 大学在学中の出席状況・成績

	典型定着予測		典型非定着		非典型		求職・受験	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
	男性(N=341)		男性(N=68)		男性(N=48)		男性(N=27)	
3年生前期履修率 ^{*1}	8.4	2.3	7.6 *	2.5	8.5	1.8	7.9	2.0
4年生前期履修率 ^{*2}	7.5	3.3	6.8 *	3.6	7.7	3.0	7.3	3.0
優(A)の取得率 ^{*3}	5.2	2.2	4.6 **	2.1	4.7	2.1	5.8	2.2
	女性(N=711)		女性(N=235)		女性(N=185)		女性(N=33)	
3年生前期履修率 ^{*1}	9.0	1.7	8.9	1.7	9.1	1.4	8.3	2.8
4年生前期履修率 ^{*2}	8.2	3.0	7.9	3.1	8.8 **	2.4	7.8	3.2
優(A)の取得率 ^{*3}	6.5	2.0	6.4	2.0	6.4	2.1	5.9	2.4

注:「典型雇用定着」と他類型の差の検定(t検定) ***p<.001, **p<.01 *p<.05, +p<.1

*1 3年生前期履修率:3年生の前期に8割以上出席した授業割合

*2 4年生前期履修率:4年生の前期に8割以上出席した授業割合

*3 優(A)の取得率:これまでの大学の成績の中で優(A)の数は取得した単位の何割くらいを占めましたか。

資料出所: JILPT 『大学生と就職』(2007)

またこの表を見ると、履修率(授業の出席率)や優の取得率などが高いほうが典型定着になりやすいことがわかる。つまり正社員として入職し、入職後3年以内に離職をしないという者のことである。それと比較して典型非定着、つまり正社員として入職したが、入職後3年以内に離職したものは、すべての履修率、優の取得率で低くなっている。これは特に男性において顕著であるが、女性にあまり差がない理由として女性の採用がいわゆる一般職として採用され、結婚して退社したということが考えられる。

つまり、しっかりと授業に出席し、よい成績を修めたものは離職率も低いということがわかる。離職率を下げるためには早期化を是正し、大学生活の4年間をしっかりと勉強することが重要である。こうすることにより、中卒で入職する人の7割、高卒で入職する人の5割、大卒で入職する人の3割が入職後3年以内に離職するという、いわゆる「7・5・3現象」といわれる状況を改善することができ、企業に大きなメリットがあると考えられる。

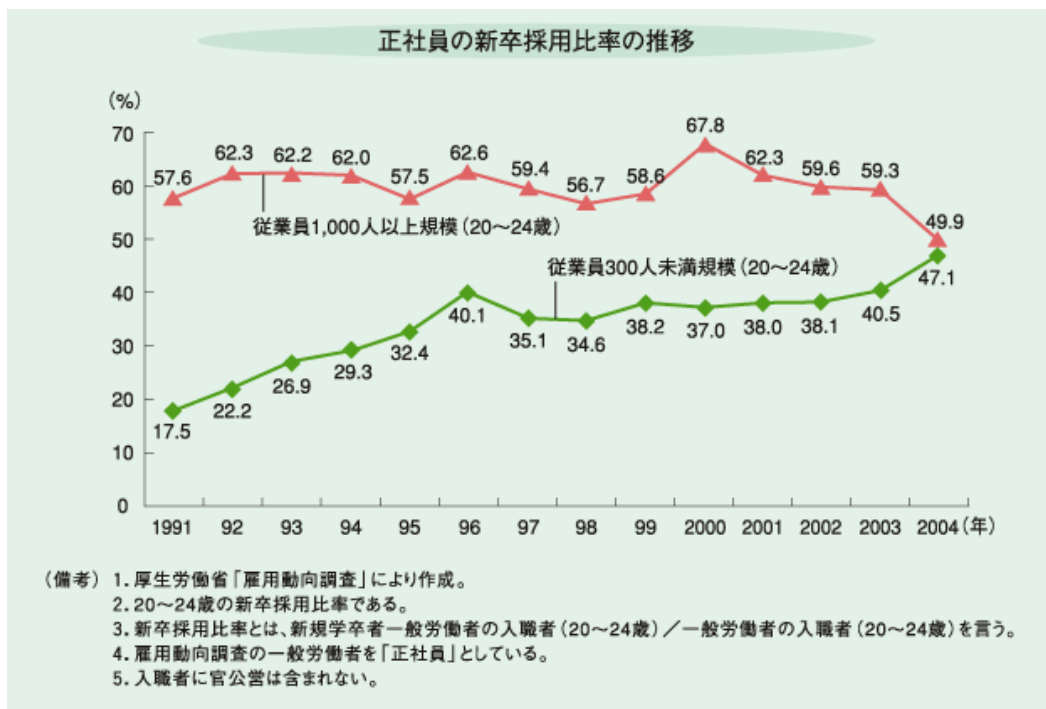
第2節 日本型雇用慣行の問題点

そもそも現在の早期化の背景は日本独特の雇用慣行に何かしらの原因があると考えられる。そこで現在の日本型雇用慣行を考えながら、問題点を考えていきたい。

第1項 新卒一括採用

日本における企業の新卒者（高校、大学等）の採用慣行として、新卒一括採用が挙げられる。新卒一括採用とは日本型雇用慣行¹の出発点とも言えるもので、卒業見込みのあるものを一括して採用し、卒業後すぐに勤務させることである。『内閣府国民生活白書』（図 3-1）によると、20～24 歳の入職者に占める新卒者の割合は大企業²においてはおおむね 60% であり、多少の変動はあるものの、1990 年代以降大きな変化が見られていない。図 3-2 より、新卒一括採用市場は職業経験のない者を対象としていることから、企業は主にコミュニケーション能力や一般常識などを重視して選考する。また図 3-3 より、今後も多くの企業が新卒一括採用の方式を維持または増やしていく傾向にある。企業が新卒一括採用にこだわる理由としては、図 3-4 によると「社員の年齢構成を維持できる」、「フレッシュな人材を確保できる」、「定期的に一定数の多様な人材が確保できる」といった点があげられる。

図 3-1 正社員の新卒一括採用の推移

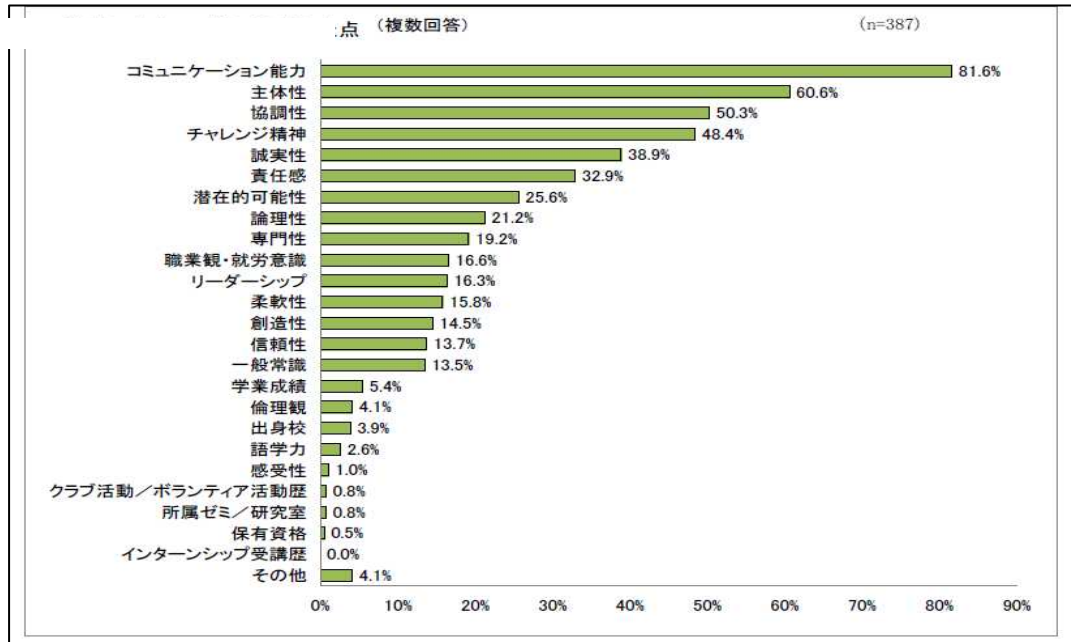


資料出所：内閣府 国民生活白書(平成 18 年度)

¹ 年功賃金、長期雇用、企業別労働組合で構成されている日本の伝統的雇用慣行。

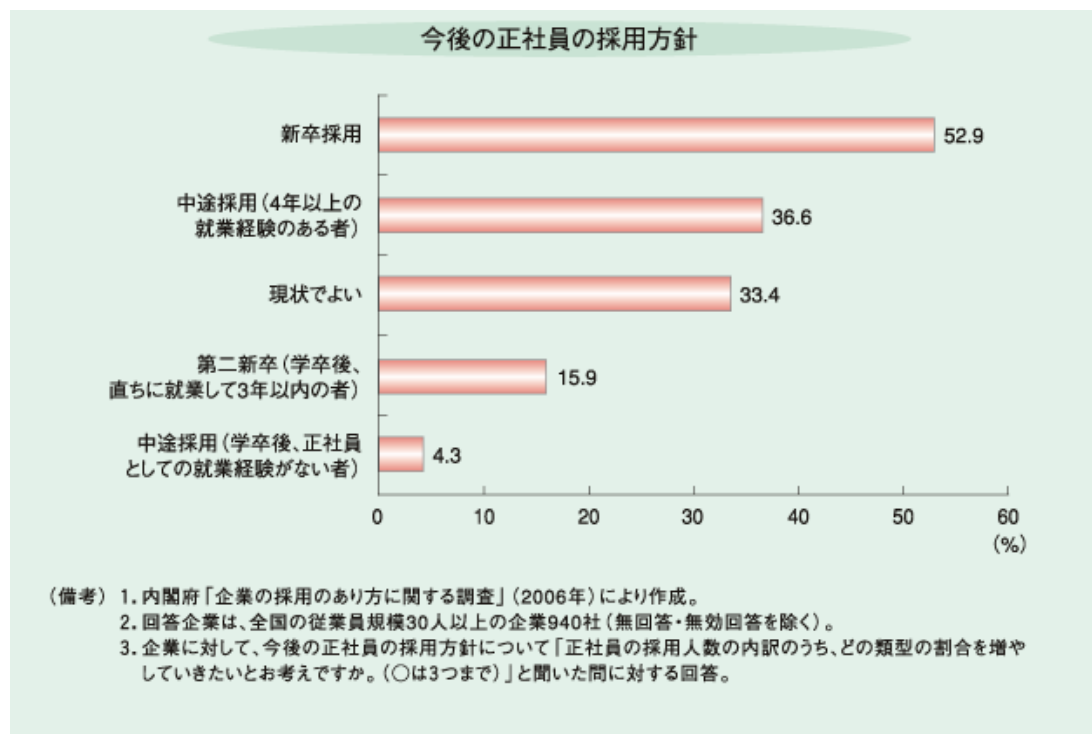
² 従業員数 1000 人以上の企業を指す。

図 3-2 選考にあたって特に重視した点



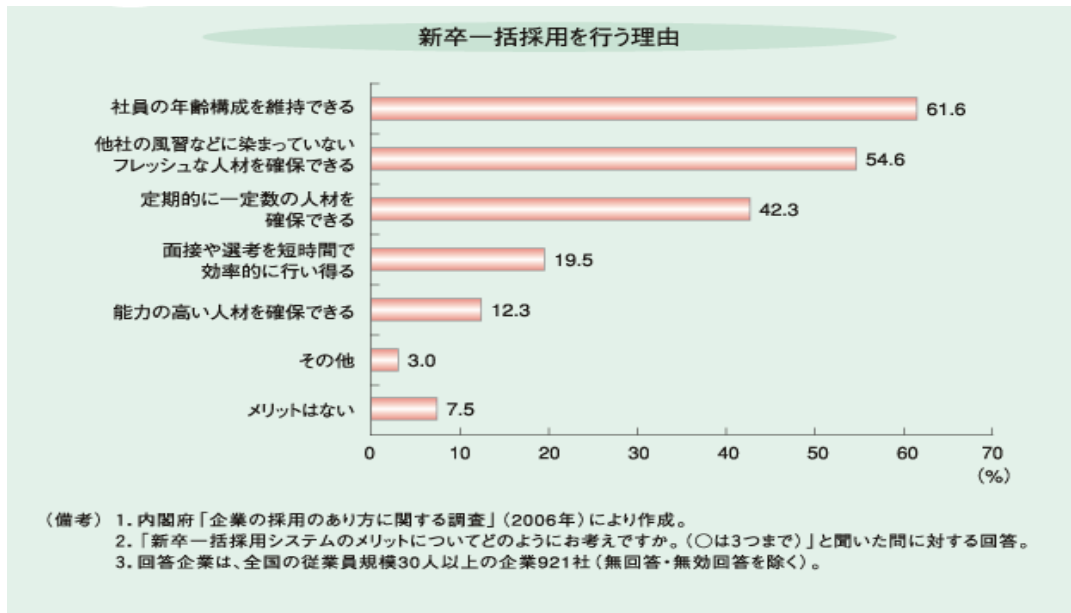
資料出所：経団連新卒採用（2010 年 3 月卒業者）に関するアンケート調査結果

図 3-3 今後の正社員の採用方針



資料出所：内閣府 国民生活白書(平成 18 年度)

図 3-4 新卒一括採用を行う理由

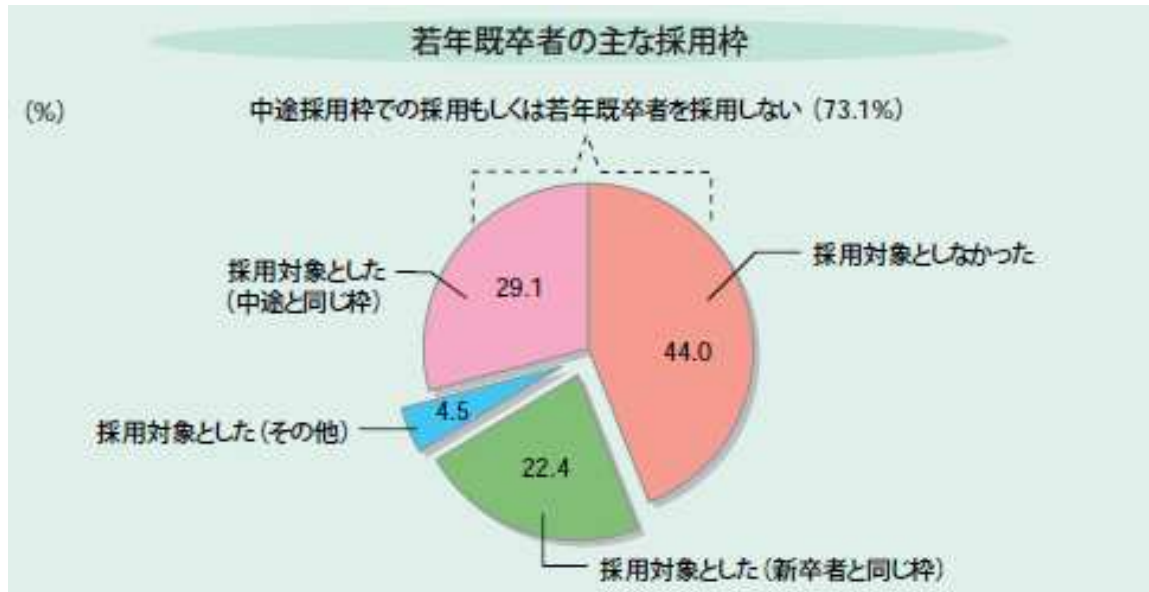


資料出所：内閣府 国民生活白書(平成 18 年度)

第2項 転職市場

一方で新卒者が新卒枠で採用されなかった場合、彼らは新卒者としてではなく、若年既卒者として転職市場で職を探すことになる。若年既卒者とは学校卒業後、3年以内のもののことである。図 3-5 をみると、若年既卒者を新卒と同じ枠で採用している企業は 22.4% しかなく、70% 以上の企業が若年既卒者を新卒と同じ枠では採用していない。これは日本型雇用慣行を行う上で、企業の年齢構成にゆがみが出てしまうため、若年既卒者を新卒採用枠に入れていないと考えられる。そして転職市場とは職業経験や専門的能力を重視する市場である。そのため数年の社会人経験やパート・アルバイトの経験しか持たない若年既卒者は不利となり、なかなか正規の職に就けなくなってしまう(内閣府『平成 18 年度 国民生活白書』)。

図 3-5 若年既卒者の主な採用枠



出所：内閣府 平成 18 年度国民生活白書

第3項 就職留年

先ほども述べたとおり、新卒一括採用の問題点は、一度卒業してしまうと新卒として扱われず、したがって既卒者として扱われてしまうがために、日本型雇用制度に組み込まれかねてしまう点である。そして、若年規則者として就職活動を行うことは非常に難しいという現実がある。そのため、近年では、新卒枠で雇用されるために、卒業単位数を満たしていても、大学に残るという選択をする、いわゆる就職留年者が増加している。この就職留年によって、大学によっては、就職留年者に対し、授業料の減額措置を行っているところもあるが、学生にとっては、非常に大きな経済的負担を強いられていることが大きな問題となっている。

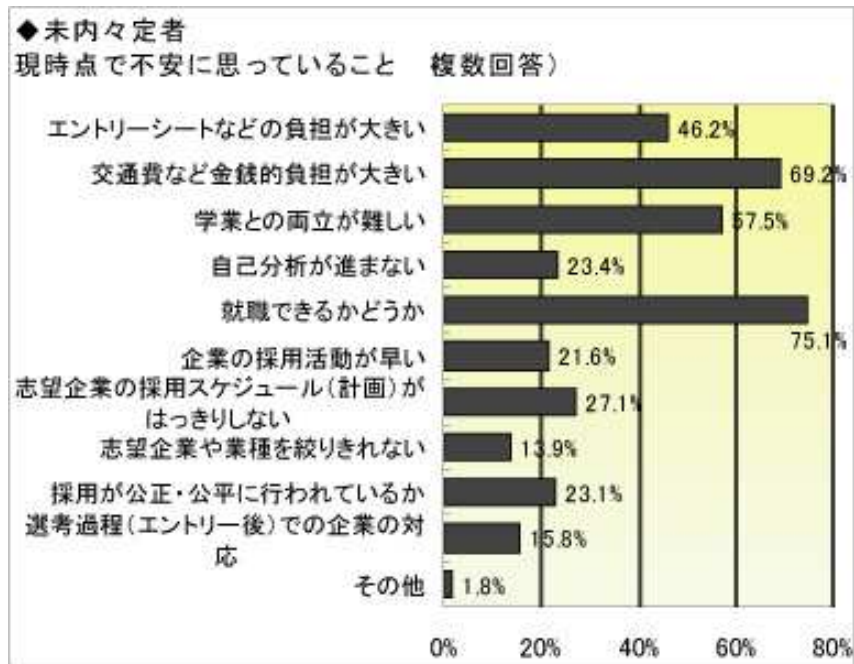
また読売新聞の「大学の实力」調査では、『卒業年次に在籍する卒業予定者と実際の卒業者との差が、2009 年度は約 7 万 9000 人に上ることが判明している。この差について主な 20 大学で追跡調査したところ、その回答として、①退学・留学・死亡など留年以外の理由がほとんどない ②細かい実態は不明だが、留年者のほとんどは就職活動の不調が理由と見られる ③成績不良による留年は 3 年次までに集中し、卒業年次では例外的—などが得られ、約 7 万 9000 人のほぼすべてが就職留年者である可能性が極めて高いことがわかった。同調査の回答率（8 割）から単純計算すると、就職留年者の総数は約 10 万人に上る可能性もある』として、これは社会的にも大きな問題になっている。

留年してまで就職活動をする背景としては、新卒一括採用が景気によって求人倍率が変化し、各年の採用数を変化させるため、景気に左右されやすいのも一つの原因ではあるが、上記のような新卒でなければ採用しない企業が多いという雇用体制にも問題があると予想される。

第4項 新卒卒の拡充

以上のことを踏まえ、新卒一括採用の問題点は若年者がほとんど卒業前の1回しか採用市場に参入することができず、卒業後には典型的な日本型雇用慣行のルールには乗りにくいということである。さらに受験の際の浪人や留年など卒業前の回り道は一定程度認められているが、卒業後に留学するなど卒業後の回り道は正社員になることにとって大きな痛手となる。さらに新卒採用のチャンスは基本的に一回しかない。新卒で採用されなければならないというプレッシャーが学生に不安を与え、その不安が学生にのしかかっている。そのような不安というものは大きな問題と考えられるので、卒業してから3年間は新卒として採用すべきであるとする。3年間というのは、政府が現在提言しているものであるが、浪人、留年などの大学生までの回り道は最大で3年間程度であるとするからである。この政策は学生に最大3年間の猶予を与えることになるが、この期間をどのように過ごすかは学生の自由であり、企業はその過ごし方を評価し、採用活動を行う。

図 3-6 現時点で不安に思っていること



資料出所：毎日コミュニケーションズ

就職活動を大学卒業後に行うことによって、卒業した年の翌年の4月に一括して採用が行われた場合、最低1年間のブランクができる。その際にさまざまなコストがかかるが、特に低所得者層にとって生活コストが大きな問題として考えられる。以下ではこの問題を検討していく。

第3節 新卒者の生活コストの保護

第1項 雇用保険の利用による生活保障

平成 21 年度の就職希望者数は 41 万 1 千人程度であると文部科学省の『平成 20 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査』で推計されているが、その中には生活が苦しく、すぐに働かなくては生活していくことができないものもある。その結果、大学進学そのものをあきらめなくてはならなくなる者出てくる可能性がある。そのような人たちが進学することをあきらめずにすむようにするためには、生活コストの公的な一部補助が必要になってくると考えられる。

平成 18 年度学生生活調査(日本学生支援機構)によれば、私立大学に自宅から通学している場合にかかる生活費(学費を除く)は年間約 40 万円程度である。一方で下宿やアパート等に暮らしている私立大学生の生活費は約 110 万円である。自宅外通学者のほうが圧倒的に多くの費用がかかっていることがわかる。地方出身で都市部での就職を望んでいる者にとっては 110 万円程度の費用がかかると考えられる。

このことから、1 年間の大まかな生活費である 100 万円を卒業後の初年度に支給することで上記の問題を解消できると考える。

大学卒業後 3 年間を新卒として扱うこととしているが、3 年間分の生活費支給は行わない。その理由は、最初の 1 年間で各個人の自由に過ごすことができ、就職活動を行うことも可能であるし、アルバイトをしてその次の年の生活費を貯蓄しておくこともできるからである。よって、大学卒業後初年度のみ 100 万円を支給することとする。

これは家計の状況にかかわらず支給を行うが、その際に政府の財源を考えなければならない。先ほど述べた 41 万 1 千人全員に対して 100 万円を支給することを考えると、4110 億円の予算が必要となると考えられる。現在の日本の財政を考えると相応の増税を行わない限り持続可能な財源がなく、この制度はすぐに破綻すると考えられる。

そこで労働関連の財源として雇用保険を利用して支給することを検討する。現在雇用保険の保険料は事業者が 9.5/1000 を、被保険者が 6/1000 を負担している。

この保険料率の上昇は被保険者が受けることとするべきであると考えられる。その理由は生活費給付を受けた人は就職すると同時にほとんどが雇用保険に入ることになる。つまり被保険者が卒業後の 1 年間分の生活費という借金を保険料という形で返済する必要があるからである。こうすることにより、自分のコストは自分で返済するという公平なシステムになると考えられる。また企業に対する保険料率の上昇は人件費を増加させるだけでなく、採用意欲を減退させる可能性があるため、被保険者の負担を増加させることとする。

第2項 奨学金制度の適用範囲の拡充による生活保障

本項では生活コストをまかなうための奨学金制度の導入について検討する。今まで日本学生支援機構は今まで学生を対象にして奨学金の給付および貸与を行ってきた。そこで、本稿の政策提言に伴いその対象を学生だけでなく、様々な理由で卒業後のコストが就職活動やそもそも大学進学が困難となることが考えられる新規学卒者に対しても奨学金という形で就職活動に関する費用を貸与する。ここでは貸与金額を選択できる第二種奨学金をベースに考える。

第二種奨学金をベースにし、増設した制度は、月額 3 万、5 万、8 万、10 万、12 万の選択ができ、卒業後 3 年以内は無利息、貸与終了後 6 カ月経過してから返還を始めるという

ものである。またこれは利息が付き、利率固定方式と利率見直し方式がある。前者は貸与終了時に決定した利率が返還完了まで適用される。将来、市場金利が上昇した場合も、返還利率は変動しない。一方、市場金利が下降した場合も、返還利率は変動しないというもので、後者は、返還期間中おおむね5年ごと（返還の期限を猶予されている期間を除く。）に見直された利率が適用される。将来、市場金利が上昇した場合は、貸与終了時の利率より高い利率が適用される。一方、市場金利が下降した場合は、貸与終了時の利率より低い利率が適用される。なお、いずれの方式も利率は年3%が上限である。就職活動中及び返還期限猶予中は無利息である。

第3項 雇用保険と奨学金制度の比較、検討

第一項、第二項を踏まえて、ここでは雇用保険と奨学金を比較して検討を行う。

支給あるいは貸与される資金の返還方法は、雇用保険の場合は入職後の保険料として徴収される。一方で奨学金を用いた回収方法は、口座引き落とし等の形である。しかし、現在日本学生支援機構では奨学金の滞納が問題になっている。滞納額は返済されるべき額の20%ほどであり、滞納者は31万人もいる。

また財源は、奨学金の場合は急に対象者が増加するため、国の予算に計上しなければならない。しかし現在の日本の財政は非常に厳しく、また増税を行うとしても国債の償還や社会保障費の増額など必要なものが多く、ここに予算をつけることは難しいと考えられる。それに対し雇用保険は保険料率の上昇で対応が可能である。

そして事業主の3.5/1000は雇用保険二事業にあてられている。平成20年の行政支出総点検会議において雇用保険料の0.5/1000は約750億から800億程度であると書かれている。そのため、雇用保険料率を3/1000増加させることで4500億円から4800億円の増収が見込まれる。つまり先ほどの料率上昇で生活費給付をまかなうだけの予算が確保できる。

1年間のみ100万円を給付するということは、2年目、3年目の生活費は給付しないということになるが、その分はアルバイト等ある程度自助努力が可能であると考ええる。たとえば時給900円で週に5日間、一日4時間アルバイトをしたとすると、90万円稼ぐことができる（1年を50週とする）。これを3年間行えば270万円稼ぐことができ、3年間分の生活費は満たすことができると考えられる。

このように考えると、奨学金制度を拡充して生活コスト等を貸与するより、雇用保険を用いて生活コストを支給するほうが良いと考える。

第4章 政策提言

第1節 政策提言に向けて

第1章～第3章において、現在の就職活動システムが学生・大学・企業に悪影響を及ぼしているという現状を分析し、その結果もはや現在のシステムでは学業と就職活動の両立はほとんど不可能であるという結論を出した。

そこで本稿では現在行われている就職活動の開始時期を、在学期間中の4年間という狭い視点から離れ、大学卒業後までも含めた広い視点で検証し、その上で改めるべきであると主張する。

以上のことを踏まえ、学生・大学・企業の3者すべてにとって望ましい就職活動を実現するために、以下で3つの政策を提言する。

第2節 政策提言

政策提言Ⅰ：大学における学業と就職活動の分離

全企業の採用に関する全ての活動において、その開始時期を現在の大学在学期間中から大学卒業後の4月1日以降とすることを法律化する。ここでいう採用活動とは、現在行われているインターンシップや10月1日になされる企業の採用情報の公開、セミナー、企業説明会等のことを指す。学業と就職活動を分離することにより、大学生は必然的に就職活動を大学卒業後からすることになる。そして、現在大学で問題となっている学生の学業と就職活動の両立が困難であるという問題を根本から解決することができる。

なお、以下の2つの政策は政策提言Ⅰに付随した政策提言である。

政策提言Ⅱ：大学卒業後3年以内を新規学卒者とする

大学を卒業した大学生は3年間の間は新規学卒者として就職活動をする事許可する。一方、企業側もそれに合わせて卒業後3年以内の大学生を新卒一括採用という枠で選考しなければならない。これは全企業に適用するものとする。

政策提言Ⅲ：雇用保険を用いた1年間分の生活費の付与

政策提言Ⅰ・Ⅱの導入により大学卒業後最低1年間は就職できないという空白の期間が生じる。そこで、その1年間の生活費を雇用保険という形で支援する。具体的な付与額は本稿の分析結果より100万円としている。この100万円を初年度の新規学卒者に貸付け、就職したら保険料として徴収することで返済する。

第3節 政策提言の効果

政策提言Ⅰ：大学における学業と就職活動の分離

分離することで、就職活動の早期化によって学業・学事日程が妨げられるという問題が解消される。学生は大学4年間で学業と就職活動との両立を気にすることなく学業に専念し、就職活動にも専念することができる。また、学生は学業以外にも海外留学やその他の自己啓発活動に力を注ぐことが可能となる。今まで充分に取り組みなかった3、4年次の専門科目にも注力できる。大学側も就職活動によって授業の出席率が低下していた今までとは異なり、学生がきちんと授業に出席するようになる。その結果、活気が戻り、教員の授業に対するモチベーションも高まる。企業側も学事日程に配慮する必要がなくなる。セミナーや説明会を休日に行う必要がなくなるので、休日出勤などの負担をしなくて済む。つまり、採用活動を自由に行うことが可能になる。

政策提言Ⅱ：大学卒業後3年以内を新規学卒者とする

3年以内を新規学卒者とすることで、今までは一度しかなかった新卒としての就職機会が3回に増える。すると、時間的な余裕から、学生が留学や自己能力開発により多くの時間を注ぐことができるので、学生側には大きなメリットがある。企業側にも自己能力開発や大学の4年間を通じて成長した人材・留学したことによるグローバルな人材を確保できるというメリットが生じる。また、単純に考えて3学年分の人材が新卒採用市場にいるので企業はより多くの人材から選別することが可能になる。

学生は自己分析や業界研究・企業選びなど、将来のキャリアを考える時間が増えるので、自分に合った企業を選択することができる。結果的にそれが企業と学生間のミスマッチを小さくすることに寄与し、離職率の低下を促す。それは学生にはもちろんのこと、企業にとっても研修・教育コストが無駄にならないという点で両者にとって有益なことである。

また、活動をするに時間に余裕があるので大手志向の学生は、有効求人倍率が高く、人材不足に陥っている中小企業に流れる可能性も高まる。

策提言Ⅲ：雇用保険を用いた1年間分の生活費の付与

1年間分の生活費を付与することで、生活費が障害となって卒業後に就職活動を断念する者にも公平に就職する機会が与えられる。また、このことが原因でそもそも大学進学を諦めてしまうような学生にとっても一助となる。

第4節 政策提言における課題

政策提言Ⅰ：大学における学業と就職活動の分離

きちんと実行性を持たせることができるかどうかが課題である。以前の就職協定のように制度を定めたところで、抜け道を通して大学在学中から企業が青田買いを行う可能性がある。そうすると、結局現在と同じように企業は優秀な人材を獲得しようと我先にと採用活動を開始する。つまり、就職活動の早期化が再発するのである。

政策提言Ⅱ：大学卒業後3年以内を新規学卒者とする

3学年分のより多くの人材の中から選別して採用できるというメリットの半面、逆にその分多くの人材を見なければならないというのは企業側の負担になる可能性がある。

政策提言Ⅲ：雇用保険を用いた1年間分の生活費の付与

貸付けたお金を確実に回収できるような枠組みにする必要がある。無事に就職することができた者から回収することは、収入があることを考えるとさほど難しいことではないだろう。しかし、結果的にアルバイトや派遣社員などの非正規職社員や就職できなかった者は収入が少ない、もしくはゼロということが考えられる。そのような者たちから100万円という大金を回収するのは困難である。よって、そのような者たちからも滞納せずに、きちんと回収できるような枠組みにする必要がある。

先行論文・参考文献・データ出典

《先行論文》

小杉礼子（2007）『大学生の就職とキャリア』 勁草書房

《参考文献》

Super, D.E. & Bohn, M. J. Jr. (1960), "Occupational Psychology, Belmont"

本田由紀（2005）『若者と仕事』 東京大学出版会

谷内篤博（2005）『大学生の職業意識とキャリア教育』 勁草書房

小杉礼子（2007）『大学生の就職とキャリア』 勁草書房

河野昌博（2004）『現代若者の就業行動』 学文社

小杉礼子・堀有喜衣（2006）『キャリア教育と就業支援』 勁草書房

川端大二・関口和代（2005）『キャリア形成：個人・企業・教育の視点から』 中央経済社

中野育男（2002）『学校から職業への迷走』 専修大学出版局

労働省統計調査部編（2004）『雇用管理の実態』

神田道子（2000）『女子学生の職業意識』 勁草書房

大久保幸夫（2002）『新卒無業』 日本経済新報社

《データ出典》

文部科学省 HP 「就職問題懇談会」

<http://www.mext.go.jp/>

2010 年 11 月 4 日

毎日コミュニケーションズ HP

<http://www.mycom.co.jp/>

2010 年 10 月 25 日

内閣府 HP

<http://www.cao.go.jp/>

2010 年 11 月 2 日

厚生労働省 HP

<http://www.mhlw.go.jp/>

2010 年 10 月 28 日

帝国データバンク HP

<http://www.tdb.co.jp/index.html>

2010 年 11 月 7 日