今を読み解く

就活は社会映す鏡

日本的「働き方」再考を

法政大学教授
児美川　孝一郎

経団連が新たに定めた指針では、今年の大学3年生から採用活動の時期が繰り下げられた。この3月には会社説明会が解禁となり、面接等の採用選考の解禁は8月である。

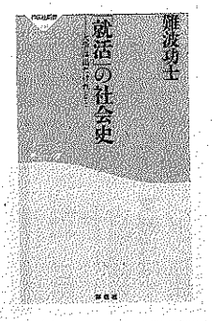
本来ならまだ蓋を開けたばかりのはずだが、今年の就活戦線にはすでに不穏なムードが漂っている。新ルールなどどこ吹く風で、インターンシップ等で学生と接触し、水面下で選考を開始する企業が後を絶たなかったからだ。今の時期、すでに内々定を得ている学生も実際に存在している。いったいどうなっているのか。

難波功士著『「就活」の社会史』(祥伝社新書・2014年)は、昭和恐慌期から現在に至るまでの100年の就活の歴史を俯瞰した労作であり、参入する層を拡大させてきた就活の意外な「変わらなさ加減」を見事に描き出している。

●協定破りの歴史

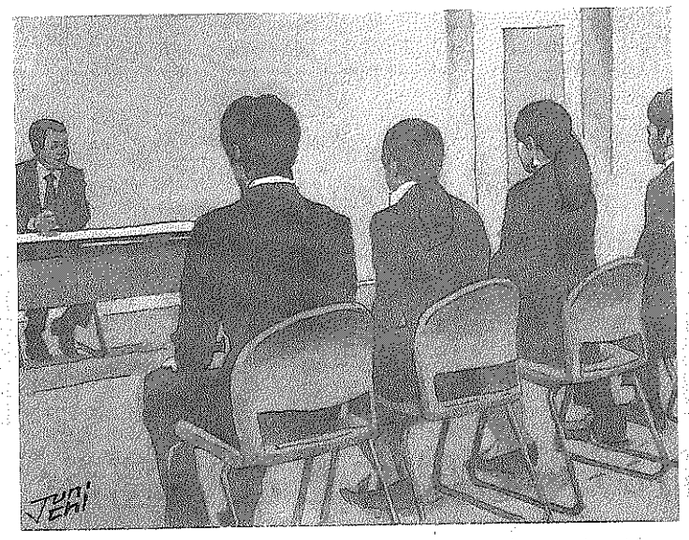
同書を読めば、就職をめぐる協定が、結ばれては破られるという歴史を繰り返してきたことがわかる。今年の事態も、ルール変更と「売り手市場」化が時期にピタリと重なったがゆえに特異な、しかしこれまでにも繰り返された現象の延長線上に理解することができてしまう。

ところで、大学生の就職をめぐっては、ここ数年「シューカツ論壇」とでもいうべきものが活況を呈し、新卒採用や日本的雇用のあり方といった根本問題を含めて、百花繚乱の議論を繰り広げてきた。しかし、そこでは、学業を圧迫する就職活動の早期化や企業の採用基準の不透明さ等、主として学生側の視点に立つ議論が多くを占めてきたといえる。



この論壇をリードしてきた論者の一人である常見陽平著『「就活」と日本社会』(NHK出版・15年)は、企業側の視点を意識して、採用活動の実態にメスを入れようとするもので示唆に富む。同書をひもとくと、大手企業をめざす就活が、実は機会均等な「競争移動」などではなく、学歴フィルターのかかる「庇護移動」であること、また、どうかく評判の悪い企業側の採用基準の不透明性も、複数の採用基準の合成や採用枠(採用予定数)との関係での基準の境界変動、時期による基準の変動によって、いわば必然化することがわかる。

それにしても、就活はなぜ過熱するのか。それは、学生が新卒就職を経て、何とか日本的雇用の世界に入り込むことをめざすからである。濱口桂一郎著『若者と労働』(中公新書ラクレ・13年)は、この日本的雇用の特質を、欧米のような「就職(ジョブ)型」社会と日本の「入社(メンバーシップ)型」社会という卓抜な対比に基づいて説明している。同時に、近年では就活を通じた「入社」システムが縮小しはじめ、排除される若年層を構造的に生み出していると指摘し、若年雇用問題の解決のためには、正社員でも非正規雇用でもない第三の雇用類型である「ジョブ型正社員」を創出していくことが求められると提言する。



採用活動時期が繰り下げられたが、すでに内々定を得た学生もいる　イラスト・よしおか じゅんいち

●「仕事」か「人」か

著者ははっきりとは書かないが、問題意識の背景にあるのは、誰もがメンバーシップ型(のエリート)となることを夢見る日本的な働き方の「異様さ」への醒めた感覚であろう。同様の感覚は、海老原嗣生著『日本で働くのは本当に損なのか』(PHPビジネス新書・13年)にも嗅ぎとることができる。

同書は、日本的雇用の特徴は、巷で言われているような終身雇用、年功型賃金、企業別労働組合などにあるのではなく、給与が「仕事」ではなく「人」で決まること、正社員とは誰もが幹部候補であり、原則出世していくことにあると喝破する。そのうえで、バランスのよい筆致で日本的な働き方の光と影を描きだし、日本型と欧米型のベストバランスをめざせという落とし所を見つけている。これから就活にのぞむ若い人にもぜひ持ってほしい視点だ。著者のこれまでの著作は、データを駆使した堅いものであったが、本書はQ&A形式できわめて読みやすい。

見てきたような意味で、就活とは、見事なまでに私たちの社会のありようを映しだしてくれる鏡である。そこに映る複雑な糸のもつれを、いかに解きほぐしていくのかが問われている。