

第5章 家庭環境と大卒者の就職

はじめに

「一人っ子」政策を実施してきた中国では、親が子供を過保護に育てる傾向が強く、一人っ子たちはわがままな「小皇帝」ともいわれる。しかしその一方で、親の過剰な期待が教育の過熱現象を生み出しており、親たちがたった一人の子供に多大な期待をかけている現状がある。激変する経済社会状況や厳しい格差社会の中で、親が子供の教育・出世に過大な期待を寄せるのも仕方ないのかもしれない。

英市場調査会社ミンテル (Mintel) ⁹⁸が発表した中国の一人っ子に関する調査報告によると、中国中産階級家庭の子供が両親から寄せられる期待は高まる一方であるという。自分の子供に望む最終学歴として、「修士・博士 (大学院卒)」と答えた親は4分の3を占め、「学士 (大学学部卒)」は32%にとどまった⁹⁹。

一方、日本のクロス・マーケティング¹⁰⁰が発表した「子どもの教育・進学に関する調査」結果によると、自分の子どもに期待する学歴は、もっとも多いのが「大学卒」の72.8%、次いで「高校・専門学校卒」の12.2%、「修士課程修了」は6.4%に過ぎなかった¹⁰¹。大卒以上を望む親は圧倒的に多い。日本と比べても、中国の高学歴志向は非常に強い。

MyCOS (麦可思) が発表した2009年度の中国大学卒業生の就職と労働能力に関する調査報告によると、学生の家庭環境が大学入学や就職状況に大きく影響する。大学卒業生の出身家庭をその親の職業別に、①「一般産業とサービス業従事者」、②「管理クラス」、③「農民と出稼ぎ農民」、④「無職と退職者および専門職」の4分類し、就職動向や労働能力などを分析すると、③「農民と出稼ぎ農民」や①「一般産業とサービス業従事者」を親に持つ学生は進学先に職業専門大学を選択するのに対して、②「管理クラス」の親を持つ学生は「211」校を選択する傾向がある¹⁰²。

親の高学歴志向が強く、高等教育機関の定員拡大に伴い、大卒者が急増する中、学歴に見

⁹⁸ミンテルは1972年の創業以来、独立系の調査会社として、市場情報や信用性の高い情報・分析、重要度の高い提言などを提供し、数々の賞を獲得してきた。

⁹⁹『労働報』2011年7月20日付。

¹⁰⁰独自のアンケートモニターとインターネットのアンケートシステムにより、豊富なネット調査、市場調査、ネットリサーチの実績を持つマーケティングリサーチ会社。

¹⁰¹『livedoor'News』2014年1月27日付。

¹⁰²『RecordChina』2010年6月29日付。

合う職に就けない若者を大量に生み出している。家庭環境は大卒者の就職にどんな役割を果たしているだろう。

本章は家庭環境、主に親の学歴、親の所属企業、親の政治状況と家庭収入等から大卒者就職に及ぼす影響の実証分析を行う。「985」、「211」のような重点大学ではなく、重点大学の大卒者は普通の大学よりもともと優位性を持ち、ここは普通の大学の大学の大卒者の就職事情を明らかにしたい。

1. 先行研究

(1) 家庭環境と教育アスピレーション

教育アスピレーションは、より高い水準の教育を受けようとする個人の欲求・願望であり、学歴達成、職業達成に強く影響を及ぼす要因の1つである (Sewell et al. 1969、藤田 1979)。教育アスピレーションの形成には、学校ランクや職業選択に関する志向に影響されるのみならず、家庭環境が直接的にかかわっている。親の学歴や職業、家庭所得なども重要な要因である。

日本では、①性別や学業成績など個人の属性に関する要因、②出身階層に関する要因、③子供の数などの家族構成の要因等が検討されてきた (片瀬 2005)。教育アスピレーションは、個人の属性だけで決まるわけではなく、家族の影響により決定づけられると考えられる。また、家庭環境は教育アスピレーションの形成に強い影響力を持つことも確認されている (片瀬 2005)。こうして世代間の学歴再生産が強調されることになる (吉川 2006、2009)。

日本において経済学分野で教育格差にいち早く取り組んだのは橘木俊詔であり、その議論は橘木・松浦 (2009)、橘木・八木 (2009) において展開されている。橘木・八木 (2009) では「親の階層が上であれば子どもも学力が高く、逆に低ければ子供の学力も伸びないという階層仮説は多くの人が反対しない仮説となっている」と断言し、親の階層が子供の学力あるいは学歴に与える影響を認めている。

(2) 「一人っ子」政策と親の高学歴志向

「一人っ子」政策は、改革開放政策の開始時期とほぼ同じ 1979 年に始まった。未成年の子供をもつ親にとって、一人っ子は生涯で唯一生み育てることのできる子供であり、複数の子供を育てる以上に愛情を注ぐという子育ての仕方も当然ありえる。ただこのことが子供

に対する過剰な期待、すなわち過度な知育偏重を招くこともある。親のみならず、祖父母も子供に対しこのような接し方をすることにより、二重の甘やかしが起こる（鈴木 1999）。

人口政策に焦点を当てる莫（1992）は、「教育に盲目的な親たち」は、子供の高学歴化に過剰に期待するのは、親が「文革世代」であることに原因を求めている。

牧野（2005）は、子供に高学歴を与えようとする親の思惑は、「文革以後、経済発展に重点を移した中国の政治が、経済発展に資する人材の集中・選抜・配分の機構として学校体系を構築し、人材評価の尺度として学歴を導入したことに起因する」と指摘している。さらに、牧野は、今日の中国では「学校制度が社会的階層上昇の唯一の制度的な道」という要因も強く働き、「文革世代」である親の「たった一人の子どもがよりよい生活を送るには高学歴を持たざるを得ないという考えにより、一人っ子が受難もしている」と指摘している。

風（1992）は、一人っ子以外との比較研究により、親の教育期待が子ども数、親の「文革世代」という生活史と緊密に関連しているが、一人っ子家族と一人っ子家族以外の学歴期待、普段の教育態度に関して、大きな格差が見られなかったと指摘している。

（3） 家庭環境と大卒者就職

大卒者の進路選択過程の出発点は、社会的出自、とくに親の階層的地位にある。たとえば、藤田（1979）は、日本の社会的地位達成過程を分析し、親の階層的地位は「大なり小なりの進路選択を規定する傾向がある」と指摘している。多数の研究が社会的地位達成・進路選択機会の不平等を明らかにしているが、そこで用いられた仮説やモデルを、藤田（1979）は、「葛藤理論」¹⁰³、「地位達成過程モデル」、「トラッキング・モデル」の三つに分類した。

李敏（2003）は、出身階層格差が大学進学のみならず、卒業後の大学院進学、留学、就職にも影響を及ぼしていること、しかし出身階層が進路選択と就職に与えた影響は高ランクの大学進学によりある程度緩和されると指摘している。

家庭は大卒者が社会資本を得る主な手段である。大卒者が卒業後の社会関係ネットワークと各種資源を得る際に、親の社会関係ネットワークの規模と密度は少なからぬ影響を及ぼしている（鄭 2004、李・張 2008）。また、家庭の社会経済地位と社会関係網は、子供の学校、企業選択、就業所得にも異なる影響を与えている。

家庭の社会経済地位が高ければ、大卒者が卒業後に大学院に進学する可能性が高くなり、

¹⁰³葛藤理論とは、社会は様々な集団の利害闘争から構成されている。公式理論や道徳的な言説の背後には集団の利害が作動しており、能力主義というのは人々を納得させるための表の論理であるとする理論。

高学歴が得られると、就職成功の確率も高まる（鄭 2004）。中国社会調査所（SSIC）の調査によると 53%の大卒者とその親は社会関係が個人の能力よりも重要であると認識し、24%の大卒者は社会関係が弱いから自分の希望する職に就けないと考えている¹⁰⁴。

北京師範大学の「中国大卒者就業問題研究」によると、「社会関係」は就職に影響を与える要因の中で第 2 位となっている（鄭 2004）。雲南教科院の研究も、同様に、親の教育水準と職業レベルが高ければ、就業が成功する確率が高い点を指摘している（李 2003）。

就職確率に関する外部性の研究では、たとえば、Montgomery（1991）は、ジョブ・サーチ・モデルに社会的ネットワークを組み込み、非公式なネットワークが雇用に及ぼす影響の重要性を指摘している。Montgomery（1991）によると、労働者の雇用に際し、雇用主は労働者の能力に関する情報が社会ネットワークを通して得る。具体的には、能力の高い人と低い人が存在する場合、能力の高い人と社会的繋がりがあがる人が高い賃金で雇用されるといふ。

2. 親の高学歴志向

中国では古来より儒教の「読書至上」や「科挙」の伝統も根強く、教育熱心な親が多い。大学生の就職戦線の厳しさが伝えられるなかで、親たちの「よりいい学校へ進学させたい」という学歴崇拜は高まるばかりである。学力偏重主義には中国政府も警告を鳴らし始めている。1990 年代末以後、政府は詰め込み教育を批判し、教育の改善を目指している。「宿題とテストを削減せよ」、「学生の睡眠時間を確保せよ」などの通達を出し、過熱する受験教育の火消し役に回っている。しかし、教育現場の競争は依然として続いている。

中国では、学費の高騰にもかかわらず、9 年間の義務教育後、後期中等教育（高校）および高等教育（大学）への進学率が高まっている。教育投資に対するインセンティブの高まりは、教育が所得階層の上方移動を可能にするための手段とみなされていることを意味する。しかし、教育が実際にどの程度の階層移動機能を持つかは定かではない。むしろ、教育投資の収益率が過大評価されており、階層移動機能は期待されるほど大きくないという指摘もある（三浦 2008）。

親が子供に高学歴を期待する背景には、大卒生が厳しい就職情勢に直面している中国社

¹⁰⁴ 『北京週報』2007 年 8 月 23 日付。

会の現状がある。厳しい高学歴者の就職情勢の中、人気が集まる公務員職のほとんどが「修士以上」の条件が付けられている。中間層の親は、文化大革命の時期に成長した人が多い。当時、大学に行きたくても行けなかった親が、自分の子供に高等教育への夢を託すのは無理もなかろう。また高学歴の親が自分と同等以上の学歴を子供に強要して、子供を追い詰めてしまうケースもある。高学歴が成功のための重要なパスポートとなれば、親が子供の教育にかける情熱はいやがうえにも高まることになる。

大学、それもできるだけ高ランクの重点大学に入るためには、まず良い中学校、良い小学校に入学することが先決であり、子供たちはそれぞれの重点校を目指して早期より鏑を削ることになる。その結果、受験戦争はいきおい低年齢化の様相を強めている。とくに都市部では、大部分の親たちが教育パパ、教育ママであり、その情熱は日本の比ではない。親たちは子供のためには、どのような投資も惜しまない。「幼い頃から良い教育を与えないと、将来の競争に生き残れなくなる」、「周りの人たちも子供の教育にお金を惜しまない」、「私たちの将来はすべてこの子にかかっている」と考える親は少なくない。

かつて大卒者は貴重で珍しい存在であり、社会のエリートとしてその将来を約束されていた。しかし、今日では、多くの大卒者が就職できない状況にあり、高学歴はもはや成功の近道とは言えない時代になっている。親たちは高学歴の子供に大きな期待を寄せている。しかし今日の中国では、成功するためには学歴のみならず、人間関係や政治感覚、社会性や個性、努力といった学校以外の日常生活で学び取るものの方がより重要になっているのではなかろうか。

3. 社会階層論からの解釈

社会階層とは社会の重層的構造を構成する個々の層を意味する。社会階層は連続的に捉えることが一般的であるが、「サラリーマン層」など、カテゴリーとして捉えることもある。マルクス主義的な社会階級は生産手段の保有により判断されるが、社会学の社会階層は、たとえば、所得階層、資産階層、学歴階層などのように、より多元的な概念である。また人々の欲求の対象でありながら、十分に備わっていないものを社会的資源という。

社会的資源の種類としては、経済的資源（金やモノ）、関係的資源（人脈やコネ）、情動的（文化的）資源（教養や学歴）の3つに大別されるが、このほかにも、権力的資源、評価的資源、社会運動論における人的資源などもある。民主主義社会は平等を原則とするが、現実

の社会には、資源保有の不平等が存在する。社会的資源の不平等分配の構造を社会階層構造という。再生産という意味を重視した場合には資本というが、どちらも同様な意味である。

3.1. 文化資本論

文化資本とは、金銭によるもの以外の学歴や文化的素養といった個人的資産を指す。フランスの社会学者ピエール・ブルデュー¹⁰⁵により提唱されてから、現在に至るまで幅広い支持を受けている。社会階層間の流動性を高めるうえでは、単なる経済的支援よりも重視しなければならない場合がある。

ブルデューの定義では、資本とは「交換が成立するシステム内において社会的関係として機能するもの」であり、それは「物質あるいは非物質といった区別なく、特定の社会的な枠組みにおいて追求する価値と希少性があることを示すもの」であれば、何であつても構わない。以上を踏まえて、文化資本は「資本として機能するものの中で、蓄積することで所有者に権力や社会的地位を与える文化的教養に類するもの」と定義される（片岡 1992）。

ブルデューの文化的再生産論によれば、中産階級家庭出身の子どもは、文化資本を所有しているために学歴獲得でも有利である。単に裕福な家庭の子供が進学で有利であるのみならず、文化資本（上品で正統とされる文化や教養や習慣等）の保有率が高い学生ほど高学歴となる。またその子供も親の文化資本を相続し、同じく高学歴になる。

上流階級の文化は、高尚で正統とされる文化的、芸術的な素養や知識から構成され、社会で望ましいとみなされる優越的で支配的な文化である。支配的な文化を理解し享受（消費）するには、その特有のコードを理解し、言語能力を身につける必要がある。上流階級家庭の子供は、そのコードや言語能力を家庭内で自然に身につける（鹿又 2013）。

血液関係を有し、家族と長期間共同生活をしていると、家庭内の道徳・思想が大学生の文化資本の形成に潜在的な影響を与える。調和的な家庭の雰囲気と良好な家庭教育は大学生の思想形成に重要な役割を果たしている。家庭の経済状況と家庭所在地も大学生の価値観と就業観に影響を及ぼしている。したがって親の学歴は直接大学生の就業意識を左右する。

中国人家庭の文化資本は、次の3つの類型にまとめられる。第1に、家庭内、親や親族の

¹⁰⁵ ピエール・ブルデュー (Pierre Bourdieu, 1930年8月1日 - 2002年1月23日) は、フランスの社会学者。コレージュ・ド・フランス名誉教授。哲学から文学理論、社会学、人類学まで研究分野は幅広い。著書『ディスタクシオン』が有名。文化資本、社会関係資本、象徴資本の用語や、ハビトゥス (Habitus)、界、象徴的暴力などの概念で知られる。

行動、経験と教訓は、大学生の就業観に影響する。第2に、親や親族は大学生の進路選択に関与し、社会的ネットワークを使って大学生と共同で就職活動を行う。第3に、一人っ子の大学生は日常生活のすべてを親が手配しているため、就職活動も親の手配を待つことになる。一部の大学生は「親が満足できる」ことを目標として就職活動を行うことになる。

2015年の中国28省、自治区の「高考状元」¹⁰⁶の名前と成績が発表された¹⁰⁷。合計61人の「高考状元」のうち、多数の親は学校の教員、エンジニア、公務員、医者であり、やはり家庭の文化資本は子供の学習に重要な役割を果たしている。

3.2. ウィスコンシン・モデル

地位達成のメカニズムの研究において、親が子供に心理的な影響を与えることを初めてモデルとして導入したのは Sewell et al. (1970)である。ウィスコンシン・モデルと呼ばれるこのモデルは、Blau and Duncan (1967)による地位達成モデルに、新たに心理的な影響を付け加えたものとして位置づけられている(片瀬 2005)。

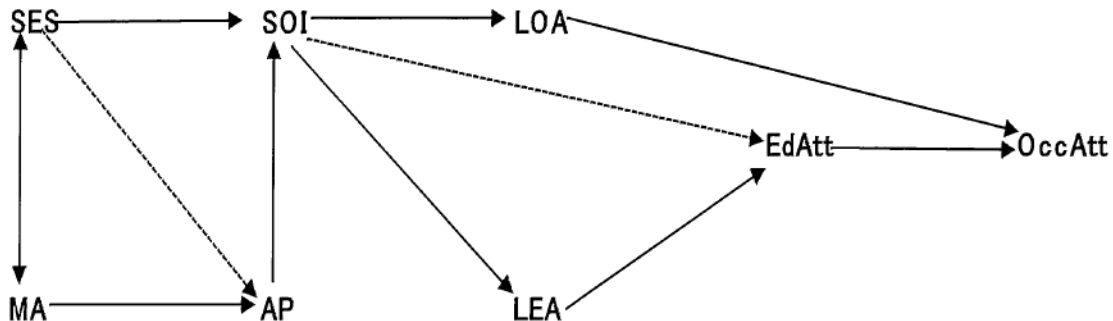
Blau and Duncan (1967)は、父親の職業と学歴が本人の学歴と初職を規定し、本人の学歴と初職により現職の地位が決まるという地位達成モデルを提示した。社会的出自と現職の達成を媒介する要因として注目を集めたのが、Sewell et al. (1970)のウィスコンシン・モデルにおける社会心理学的要因である。Sewell et al. (1970)は、社会的出自と個人の知能といった先行変数と教育や職業といった地位達成を表す従属変数との間に、「重要な他者」の影響とアスピレーションとして、社会心理学的変数を設定した。

Sewell et al. (1970)は、社会的出自 (SES) と能力 (MA) は個人の学業的成績 (AP) を規定し、その学業成績に基づいて教師や両親等の「重要な他者」が個人に対し特定の地位達成を期待すると仮定する。そして、その「重要な他者」の期待 (SOI) を受け取った個人は、職業 (LOA) や教育 (LEA) に対するアスピレーションを形成し、そのアスピレーションに沿う形で個人は地位 (EdAtt、OccAtt) を達成するというものである (図表 5-1)。

¹⁰⁶ 「高考」とは大学入試、「状元」はもともと科挙用語の1つであり「進士」の首席合格者を指す。ここでは「トップの成績を収めた人」を意味する。

¹⁰⁷ 『中国校友会網』 <http://www.cuaa.net/cur/2015/2015gkzydc/> 2015年8月25日検索。

図表 5-1 ウィスコンシン・モデルのパス・ダイアグラム



資料 : Sewell, W. H., A. O. Haller and G. W. Ohlendorf, (1970)。

3.3. トラッキング論

トラッキングとは、「どのコース（学校）に入るかによりその後の進路選択の機会と範囲が限定されることを指す」（藤田 1980）。教育機会の視点から見たこの概念の重要性は、トラックへの振り分けに家庭背景が強く関連していることを考慮している点にある（荒牧 2008）。具体的には、ある教育段階において複数に分かれる学校の種類、教育課程（学科・専攻・カリキュラム）の種別、あるいは進路希望や成績・能力に基づくクラス編成や履修コース等の分岐を指す。トラッキング論は、出身階層により早い段階で分岐したトラックの1つに所属すると、そのトラックがその後の進路・進学先に強く影響することを強調している（鹿又 2013）。

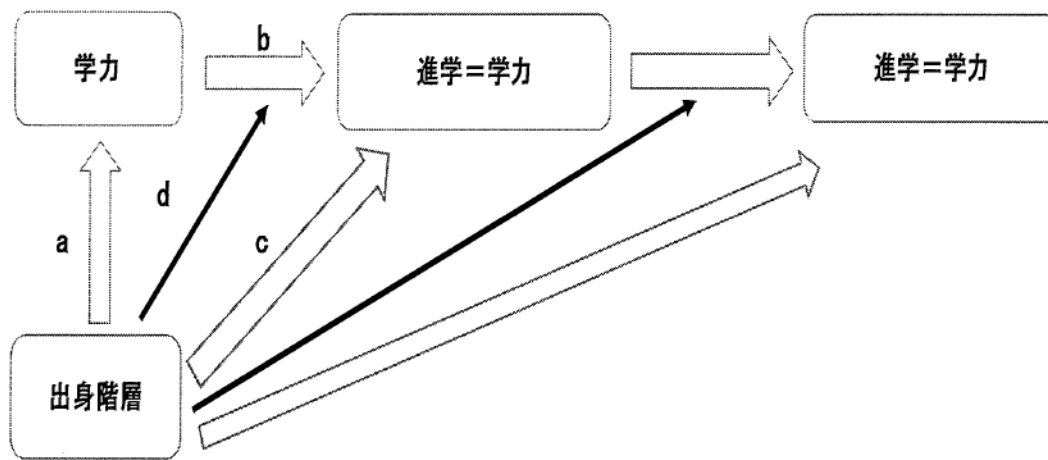
トラッキング論枠組で問題とされる出身階層の効果は、トラックを経由した間接的な側面に限られ、これは図表 5-2 における a から b への矢印を経由する効果に該当する。これに対して直接効果と呼びうる出身階層の影響もある。まず考えられるのが、図表 5-2 の矢印 c により表されるトラックに関わらない直接効果である。たとえば、上級学校への進学に際しては、進学校であろうと進学者がほとんどないような学校であろうと、同様に出身階層の効果があるという場合に相当する。なお、図表 5-2 の矢印 d は、トラックにより出身の効果異なることを表している（荒牧 2008）。

トラッキング論を中国のケースにあてはめれば、重点中学校、非重点中学校から高校への進学、次に重点高校、非重点高校から高等教育への進学、さらに重点大学、非重点大学卒業

後の就職といった分岐において、出身階層の影響は強まるはずである。

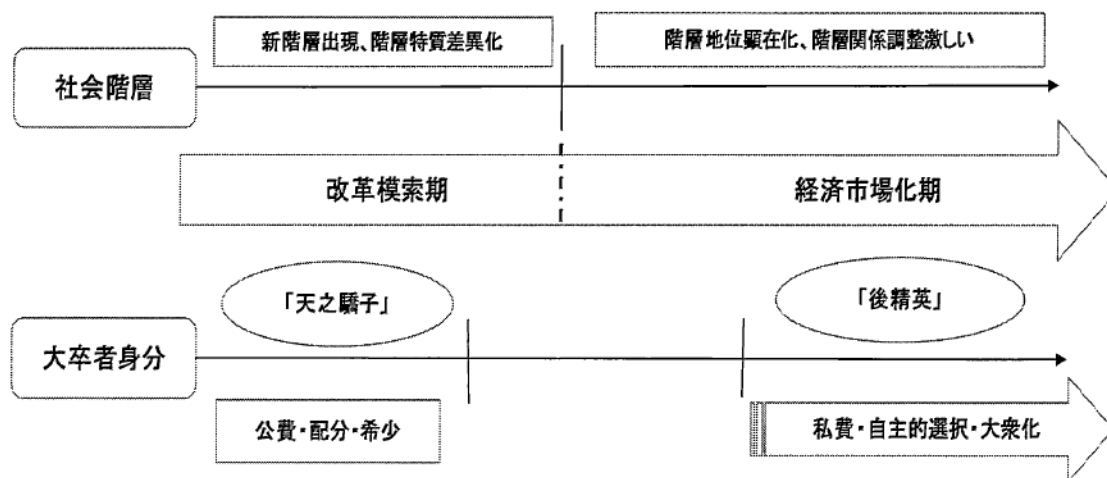
中国では1990年代以前には、国家が大部分の高等教育を負担し、卒業生の仕事も配分していた。農村家庭出身の学生は大学進学により、都市部の住居権や企業の幹部、社会の上層部になることができた。大卒者、特に重点大学卒者は「天之驕子」と呼ばれた。

図表 5-2 トラッキング論の枠組



資料：荒牧草平（2008）。

図表 5-3 中国の社会階層と大学生身分の変化



資料：筆者作成。

1999年の定員拡大策に伴い、高等教育の大衆化が始まり、国家公費教育、統一配分から私費教育、自主的選択に移行した。定員拡大前の中国の高等教育が「精英」教育ならば、定員拡大後の大衆化教育期は「去精英」の時代、またその時代の学生は「後精英」といえよう。

「後精英」は社会的地位の変化を指し、すべての大卒者は必ずしも「精英」ではないとの社会的認識がある。市場化に伴い、社会の階層化は顕著化となり、出身階層によりは親の影響がより強まっている（図表5-3）。

4. 家庭資本の影響メカニズム

4.1. 家庭資本の役割

大卒者にとって就職はキャンパスから社会への通り道である。大卒者の自己価値、社会価値を実現するために就職という選択肢がある。低い社会階層の大卒者にとっては、家庭状況を変えて、貧困を回避する手段でもある。しかし高等教育が大衆化し、大卒者の就職活動が激化するなか、労働市場でやりがいのある仕事に就くことは非常に困難となっている。

厳しい就業環境のなか、大卒者は自らの才能やスキルをアピールするほか、できる限り社会資本、特に家庭資本を使うことにより、より良い職に就こうとする。中国社会研究院の調査によると、大卒者の就職に影響する要因として、大卒者の実力、本人の社会関係（学生幹部、学生党员等の社会活動を通じた社会的ネットワーク）、専攻、学習成績、学校と教師の評価に加えて、家庭背景も重視されている¹⁰⁸。

同じ大学卒、同じ人力資本を持つ大卒者が、同じ就業環境で異なる就業状況と賃金が得られるのは、社会資本によるところが大きい。家庭資本は社会資本の重要な一部であり、大卒者にとって最も利用しやすい資本でもある。

中国社会では、人間関係（社会的ネットワーク）と権力が最も重視されている。家庭資本は世帯間移動し、その規模は拡大し、密度は高まる傾向がある。大卒者にとって家庭社会資本は信頼性が高く、依存しやすい資本である。ここでは、家庭社会資本が大卒者の就職活動に及ぼす影響を分析し、大卒者の就職に寄与していることを実証することとする。

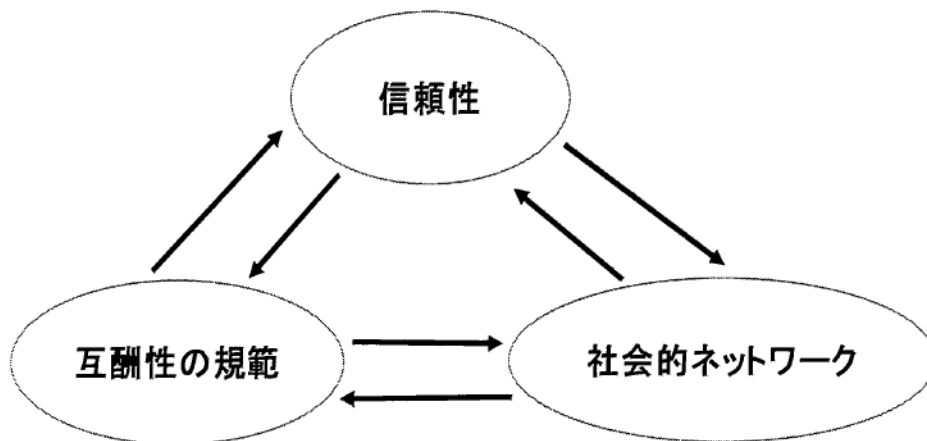
¹⁰⁸ 『人民日報』2005年6月28日付。『中国労働』2005年10月号。

4.2. 家庭資本の形成

家庭資本の形成は、家庭の地位、内外部のネットワークの繋がりを意味し、集団行動、資源の組み合わせにより新たな価値を創造することになる。信頼性、互酬性の規範といった特徴があり、共通目的に向かう協調行動を導くものである。さらにネットワークを媒介にして、社会資本に転化することも可能である（図表 5-4）。

家庭資本は三次元の社会資本である（図表 5-5）。第 1 は、家庭資本の地位構造次元（structural dimension）である。主に家庭の社会地位、たとえば、親の所得、教育レベル、役職等であり、このような要素は行動者の情報獲得、就業資本¹⁰⁹の所有の差異として現れ、さらに家庭の社会的ネットワークにも左右する可能性が高い。ピラミッド構造で見れば、頂上にいる人はより多くの社会資本を持ち、親の地位や教育レベルのほか、親族の地位等も影響を受ける。

図表 5-4 信頼性、互酬性の規範と社会的ネットワーク相互強化的関係



資料：千田俊樹（2009）「新潟における社会関係資本評価」報告書。

R・パットナム（2001）『哲学する民主主義』NTT 出版。

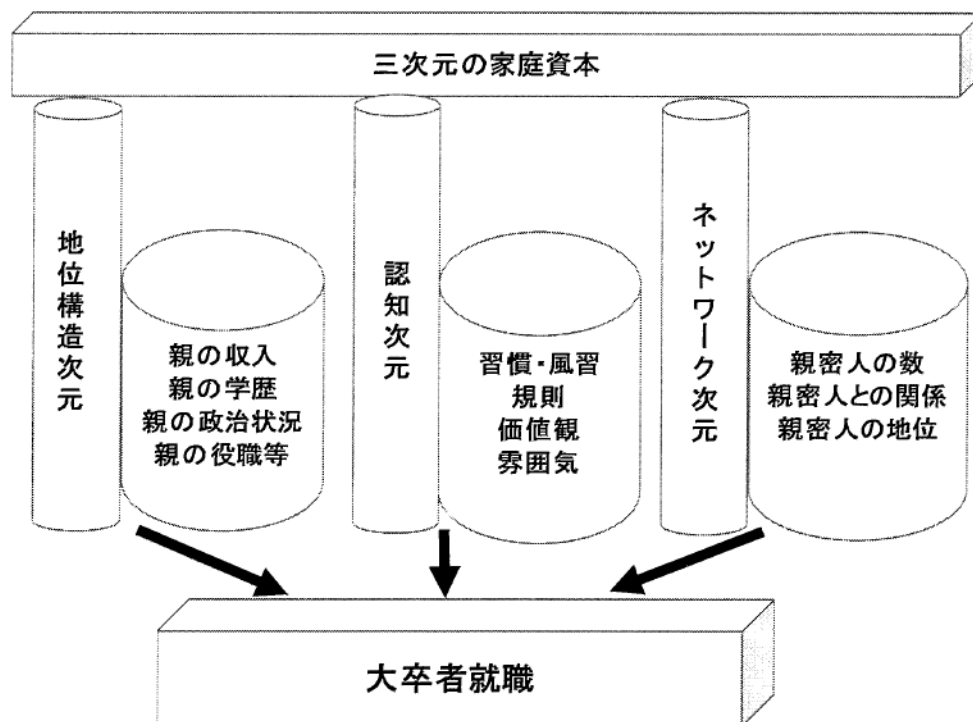
第 2 は、家庭資本の認知次元（cognitive dimension）である。家庭内共通の言葉や知識、

¹⁰⁹ 就業に影響する要素であり、たとえば、個人能力、家庭環境等を含む。

たとえば、習慣、風習、規則、価値観、雰囲気等は、血縁関係の中で深化し、さらに血縁関係がない他人にも浸透し、最終的には費孝通のいう「差序格局」¹¹⁰（序列と格差のモデル）が形成される。人と人との付き合いは、先天的な血縁関係や血縁関係がない同僚や親友にも制約される。このような関係性のなかで、人々は習慣、規則や価値観を媒介として資源を交換し、リターン義務を果たすことになる。もともと、リターン義務を果たさない場合は、ネットワークの社会資源が失われる可能性が高い。

第3は、家庭資本のネットワーク次元（relational dimension）である。ネットワーク内の親密な人の数、親密な人との関係、親密な人の社会的地位等である。人々の協調行動の活発化により社会の効率性が高まるとの認識のもとに、社会の信頼関係、規範、ネットワークといった社会組織が重視される。

図表 5-5 三次元の家庭資本



資料： 筆者作成。

¹¹⁰費は「郷土社会」の村落を実地調査し、その社会構造は、無数の私人関係が組み合わさったネットワークから成り立っており、1つ1つのネットワークは、異なる「己」を中心として同心円状に広がっているという結論を得た。この基層構造を「差序格局」（序列と格差のモデル）と呼んだ。学習院大学東洋文化研究所出版の訳本では、「差序構造」と訳され、郭玉念・朱新建（2009）は、「格差構造」と訳されている。ここでは、園田（2002）で示した訳を使用した。

大卒者は求職に際し、家庭の社会的ネットワークを媒介として多くの就業情報を得ることにより、直接・間接的にネットワーク関係者と良い関係を構築し、就業時間と就業コストを抑制しながら、順調に職に就くことができる。家庭資本は、ネットワークを通じて、多くの就業情報を取得することが可能となり、これは就職の質的向上の前提条件である。社会的ネットワークは、情報の取得面で重要な役割を果たしており、家庭資本は社会的ネットワークと就職の架け橋となっている。ネットワークを持つ人と持たない人の情報量はかなりの差異があり、さらに情報のスピードや正確さも異なる。高い社会階層にある家庭は、高レベルの社会的ネットワークを持つ上層部の人間と接する機会が多く、より価値ある情報を得ることができる。正確性が高く、重複性が低い情報を得ることにより、求職者は高い地位、高待遇の職に就く可能性が高まることになる。

4.3. 家庭資本と大卒者就職

高等教育が大衆化するなか、大卒者が入手できる職は希少資源である。求職者は単に情報を得るだけでは不十分であり、社会的ネットワークの人間関係が重視される。強力な人間関係を持つ家庭は優位性を持ち、子供に良い就業環境が提供できる。このような強力な人間関係により、大卒者の就職確率と就職の質が高まることになる。

家庭資本は大卒者の就業選択にも影響を及ぼしている。第1に、大卒者の就職観、価値観は職業選択の重要な要素であり、家庭内メンバーの就業観、価値観は相互に影響を及ぼし、家庭資本の多寡は大卒者の就職観、価値観を左右する。親の個性、たとえば、親の性格、責任感、感情の安定性、挑戦意欲等も間接的に子供に影響を与えている。大卒者は自ら就職観を持ちながら、親や親族の行動、経験、教訓の影響を受けており、就職活動に親が参加し、意見等を提供することにより、就職確率を高めることがある。

第2に、家庭資本の影響から、就職に関する決断が、大卒者本人ではなく、家庭の社会地位に応じて家庭全員が決断することもある。社会地位が高い家庭の大卒者はより多くの選択肢を持つ。一つには、高額な費用を準備することができるために、就職を遅らせ、大学院進学や海外留学を考える。二つには、社会資本を多く所有するために、求職に対する自信から、安定的な職よりも、将来性があり、賃金・福利厚生水準の高い企業への就職を考えることになる。

第3に、家庭資本は就業コストにも影響を及ぼしている。家庭は経済的に大卒者の就職

活動を支援、あるいは制限する。大卒者は無収入であるため、就職活動を経済的に支援できるのは家庭である。一般に家庭の経済状況が良ければ、子供は学習、社会活動、求職のための経済的支援が得られる。家庭の経済状況が良くない大卒者と比べると、アルバイト等の必要は低い。

現在、高等教育の大衆化に伴い、大学の学費・雑費等が高騰しており、普通の家庭が大学生の学費、生活費、雑費等の諸費用を負担することは困難となっている。就職活動のための支出が困難となれば、当然ながら、就職活動にマイナス影響が及ぶことになる。

中国には、農民・農民工・「下崗」（レイオフされた労働者）の「三大弱者集団」が存在する。「三大弱者集団」に続くのが、「蟻族」（大学新卒の就職難民）と呼ばれるワーキングプアである。現在、中国には「富二代」（金持ちの二代目）や「官二代」（官僚の二代目）が多数存在する。「蟻族」は、彼らに対して、「怒り・悲哀・羨望」の複雑な感情を抱いている。

「富二代」の正反対が「窮二代」であり、貧困層の二代目を意味する。陸（2002）は、中国の社会階層は職業に基づいて、「行政管理者」、「企業経営者」、「私営企業主」、「専門技術者」、「事務職員」、「個人企業主」、「商業従業員」、「産業労働者」、農業労働者、「無業・失業」の10階層に分類した。この10階層は、「上層」、「中上」、「中中」、「中下」、「下層」の5つの社会階級に分類される。「窮二代」の親は一般的に「中下」と「下層」に属し、社会的な「弱勢力階層」に属す。「窮二代」は自ら社会地位を変えることができず、彼らも社会地位が低い階層に属す。出身、教育を受けるにも、家庭資本や機会が限られているために、「上層」に上昇移動することは非常に困難である。

5. 家庭環境と大卒者の就職に関する実証研究

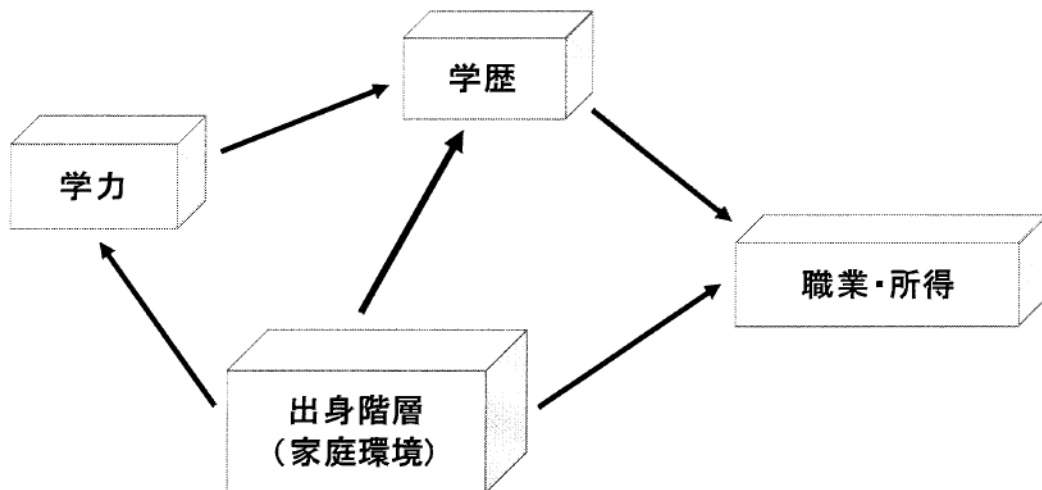
5.1. 社会階層と大卒者の就職

大卒者の職業上の地位や所得は学歴により異なり、どのような大学に入学するかは出身階層により異なる。また学生の学力も、出身階層や学校により異なる。子供が過ごした家族構成や経済状況は、学力や大学進学に影響を及ぼしている（図表 5-6）。

人々がどの階層に属するかは、家柄や血統ではなく、どのような学校に入り、どのような教育を受けたか、すなわち学歴により決まる。しかも、中国の場合、それは「一試定終生」（一度の試験で人生が決まる）となる。換言すると、学歴の取得により、出自とは異なる階

層に「生まれ変わる」こともできるのである。

図表 5-6 社会階層と大卒者の就職



資料：平沢 和司・古田 和久・藤原 翔（2013）。

学歴取得のための受験競争では、親（家庭）の影響が大きく、親の学歴・職業により、子供への教育期待に差異が生じる。教育熱心な家庭では、子どもの学習への関心が高く、親が子どもの学習を促すと同時に、子どもが学習しやすい環境が与えられている。

今日の中国の親は、小学校から子供に様々な塾に通わせており、常に緊張感を持たせつつ、小学校から学歴社会に参加させている。ここで最大の問題となるのは膨大な教育費である。豊かな家庭はこれを負担できるが、貧しい家庭は子供に学習させたくても、塾の費用さえ負担できず、小学校から子供の学力が開きつつある。

家庭環境に基づく学力差は、その後の高校入学、大学入学、さらに就職にも影響を与えている。家庭資本が大卒者にどのように役に立っているのか、ここでは、アンケート調査の結果を用いて検証をする。

Blau and Duncan（1967）は、父親の職業と学歴が本人の学歴と初職に影響を与えることを指摘したが、ここでは父親の学歴のほか、母親の学歴、さらには両親の所属企業、政治状況、家庭収入など、総合的に家庭資本の影響を実証してみたい。

5.2. 実証研究

本研究の一環として、家庭環境が就職にどれほど役に立つのかの第2回アンケート調査を行った。アンケート調査は、「985」や「211」のような重点大学ではなく、上海南匯大学城の4つの大学（上海電力学院、上海托普信息技術学院、上海思博職業技術学院、上海工商外国語職業学院）を対象としている。なお、有効回答は400である。

まず、次の仮説を設定する。

1. 親の高学歴、役職、政治状況は就職に役に立つ。
2. 家庭収入は就職に役に立つ。

以上の仮説を実証するために、以下のモデルを用いる。

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_i X_i + \varepsilon$$

Yは被説明変数（就職に役に立つ）、 X_1 、 X_2 ……は説明変数（親の学歴、親の職業、親の役職、親の政治状況、家庭収入）、 α と β は係数、 ε は誤差項である。

各変数の構成をみてみると、父親と母親の学歴は最も比率が高いのが「高卒」である。「高卒」（第3章参照）は、「職高」・「中専」・「技工」を含む。大卒者の親世代は文革大革命を経験し、大学に行く機会を失った世代である。大学入試の復活後、大学入学能力がありながら、家庭の経済状況等により、まず職に就いて所得を得ることを選択した人達である。

図表5-8をみると、父親の方は国有企業の比率が多く、母親の方は私営企業の比率が高い。統一配分の時代から、ほとんどの大卒者は国営企業配分される。「大卒」の父親が38.5%に達しているため、国有企業の比率も高いと考えられる。

統一配分政策が変わっても、この世代の人々の伝統的な職業選択意識は変わらない。安定的な職業に就くことが最も重視される。またこの世代の人々は、外国語が得意ではないために、外資企業に対する志向はさほど高くない。

図表 5-7 変数のスコア

変数	変数測定
就職に役に立つ	非常に役に立つ=5、役に立つ=4、やや役に立つ=3、あまり役に立たない=2、役に立たない=1
父親学歴	博士・修士/大卒/高卒(中専・技校・職高を含む)/中学校/~小学校及び以下について大卒・大学院卒1とするダミー変数
母親学歴	博士・修士/大卒/高卒(中専・技校・職高を含む)/中学校/~小学校及び以下について大卒・大学院卒1とするダミー変数
父親企業	国有/外資/私営/自営/退職について国有1とするダミー変数
母親企業	国有/外資/私営/自営/退職について国有1とするダミー変数
父親職位	董事長・総経理/部長/課長/主任/一般職員について課長以上1とするダミー変数
母親職位	董事長・総経理/部長/課長/主任/一般職員について課長以上1とするダミー変数
父親党员	共産党员=1、非共産党员=0
母親党员	共産党员=1、非共産党员=0
家庭月収	12000元以上=5、10000-12000元=4、8000-10000元=3、6000-8000元=2、6000元以下=1

図表 5-8 各変数の構成比 (%)

学歴(構成比)	
	小卒 中卒 高卒 大卒 大学院
父親	0.0 1.0 55.0 38.5 5.5
母親	0.8 18.0 64.0 17.3 0.0

職業(構成比)	
	退職 自営 私営 外資 国営
父親	2.0 7.0 34.3 9.8 47.0
母親	21.3 6.8 42.0 7.0 23.0

役職(構成比)	
	一般職員 主任 課長 部長 董事長・総経理
父親	55.5 7.0 23.0 8.5 6.0
母親	80.5 9.3 10.3 0.0 0.0

	党员 非党员
父親	30.0 70.0
母親	22.0 78.0

家庭月収	
6000以下	39.5
6000-8000	15.8
8000-10000	6.5
10000-12000	25.8
12000以上	12.5

就職に役立つ(回答の分布%)	
役に立たない	39.5
あまり役に立たない	15.8
やや役に立つ	6.5
役に立つ	25.8
非常に役に立つ	12.5

図表 5-9 は推定の結果である。

家庭収入を除いた推定 (1) と家庭収入を入れた推定 (2) をみると、推定 (1) から「父親学歴」、「母親学歴」、「母親企業 (外資)」、「母親企業 (国有)」、「父親職位 (管理職)」、「母親職位 (管理職)」、「父親党员」、「母親党员」は大卒者の就職に有意に作用する。父親・母親の学歴及び企業の特性 (国有・外資)、家庭収入と非常に密接に関連することを考慮して、家庭収入をコントロールしたと、推定 (2) から家庭収入をコントロールしても、「母親学歴」、「父親職位」は大卒者の就職に最も効果が大きいことがわかる。今回の調査対象地域の上海では、母親がしっかり働くことは一般的である。家庭内における母親の地位は上昇しつつある。管理職の地位にある父親は、その社会的ネットワークが広いために、大卒者の就職に役に立つことになる。社会ネットワークの利用は集約的な情報収集に役立ち、初職の満足度を高める。父親の社会的ネットワークから得られる情報は、より信頼性が高いということになる。

さらに、家庭収入をコントロールしても、「父親党员」、「母親党员」は依然として効果が大きいことが確認できる。「親の持つ政治力」があれば、共産党员であれば、非共産党员よりも、昇進、社会経済的機会へのアクセスが容易となる。したがって親が共産党员であれば、大卒者の就職活動で有利に働くことになる。

以上の推定から、大学の学費が年々上昇するなか、高所得の家庭は、学費・生活費はもちろん、それ以外の教育費、たとえば、塾費用、資格取るための費用、参考文献等の教材費の負担も可能である。しかし、低所得家庭では、高額な学費を支払うために借金が不可欠とな

っている。また就職活動では、交通費等の費用も発生し、応募企業数が多ければ、より多大な費用が必要となる。このように、家庭月収は大卒者の就職結果に大きく左右することがみられる。

図表 5-9 推定の結果

家庭環境が就職に役立つ 順序ロジット推定		
	(1)	(2)
(説明変数)		
父親学歴(大卒・大学院卒)	2.262*** (4.15)	0.208 (0.35)
母親学歴(大卒・大学院卒)	2.212*** (4.44)	1.686*** (2.97)
父親企業(外資)	0.572 (1.04)	0.408 (0.72)
父親企業(国営)	0.119 (0.35)	0.516 (1.38)
母親企業(外資)	2.419*** (3.06)	0.857 (1.05)
母親企業(国営)	2.108*** (5.23)	0.0583 (0.12)
父親職位(管理職)	1.514*** (2.89)	1.466*** (2.82)
母親職位(管理職)	2.146*** (3.19)	-0.0354 (-0.05)
父親党员	2.029*** (3.10)	2.476*** (3.96)
母親党员	1.981*** (3.70)	1.519*** (2.67)
家庭月収		2.773*** (8.55)
観測数	400	400
対数尤度	-269.0661	-223.7417
疑似R2	0.5345	0.6129

カッコ内はt値、* 10%; ** 5%; *** 1% の有意水準

おわりに

今回の調査対象の4大学は、いずれも「985」や「211」のような国家重点大学ではない。重点大学ではないため就職では優位な立場にあるわけではない。ここでは所得の高い家庭の大卒者が優位性を発揮していることが証明された。

中国では教育に益々多大な資金が必要となっており、所得格差が教育格差に直結して、とくに貧困階層を中心に格差の世代間継承がみられる。定員拡大後、超有名大学と普通大学、二流・三流大学との格差はさらに広がっている。

有名大学に合格するためには、幼稚園や小学校の頃から、しっかりと勉強させる必要がある。しかし貧困家庭では、親が子供の教育に熱心であっても、経済的要因がそれを抑制することがある。

富裕層は子供を塾に通わせたり、家庭教師をつけたりして、学校外での教育に熱心に取り組んでいる。これに対して、貧困家庭では、このような対応は不可能である。こうして家庭の所得格差が子供の学力格差に繋がり、最終的に大卒者の就職格差に反映されることになる。富裕層の子供は富裕層に、貧困層の子供は貧困層にと、階層が「世襲」される傾向が強まっている。

参考文献

日本語：

- 園田茂人 (2001) 『現代中国の階層変動』中央大学出版部。
- 園田茂人 (2002) 『中国人の心理と行動』日本放送協会 P186。
- 郭玉念・朱新建 (2009) 「日本華人企業文化の主な特徴について」『愛知学院大学教養部紀要』第 56 巻第 4 号。
- 吉川徹(2006) 『学歴と格差・不平等』東京大学出版。
- 吉川徹(2009) 『学歴分断社会』筑摩書房。
- 橋木俊詔(1998) 『日本の経済格差』岩波書店。
- 橋木俊詔(2006) 『格差社会何が問題なのか』岩波書店。
- 橋木俊詔・松浦司(2009) 『学歴格差の経済学』勁草書房。
- 橋木俊詔・八木匡 (2009) 『教育と格差』日本評論社。
- 荒牧草平 (2008) 「大衆教育社会の不平等—多項トランジション・モデルによる検討—」
群馬大学教育学部紀要 人文・社会科学編 P237。
- 三浦有史 (2008) 「中国は「人口大国」から「人材強国」へ変わるか ～教育政策からみた成長の持続性と社会の安定性」環太平洋ビジネス情報 RIM 2008 Vol.8 No.28。
- 鹿又伸夫 (2013) 「出身階層と学歴格差：階層論的説明の比較」慶応義塾大学大学院社会学研究科紀要 第 76 号
- 藤田英典(1979) 「社会的地位形成過程における教育の役割」富永健一編『日本の階層構造』東京大学出版社。
- 藤田英典 (1980) 「進路選択のメカニズム」山村健・天野郁夫編『青年期の進路選択』有斐閣。
- 莫邦富 (1992) 『独生子女ひとりっこ 爆発する中国人口レポート』河出書房新社。
- 平沢 和司・古田 和久・藤原 翔 (2013) 「社会階層と教育研究の動向と課題・高学歴化社会における格差の構造」日本教育社会学会 教育社会学研究第 93 集。
- 片岡栄美 (1992) 「社会階層と文化的再生産」『理論と方法』数理社会学会、Vol.7、No.1。
- 片瀬一男(2005)『夢の行方—高校生の教育・職業アスピレーションの変容』東北大学出版会。
- 牧野篤(1995) 『民は衣食足りて アジアの成長センター中国の人づくりと教育』総合行政出

版。

鈴木未来(1999)「改革開放以降の中国における家族問題」『立命館産業社会論集』第35巻第2号。

英語：

Blau, P. M. and O. D. Duncan, (1967) *The American Occupational Structure*. New York: Free Press.

Sewell, W. H., A. O. Haller and G. W. Ohlendorf, (1970) "The Educational and Early Occupational Attainment Process: Replication and Revision," *American Sociological Review* 35(6): 1014-27.

Sewell, W. H., A. O. Haller, and A. Portes, (1969) *The Educational and Early Occupational Attainment Process*. *American Sociological Review*, 34 (1) .

James D. Montgomery, (1991) 'Social Networks and Labor-Market Outcomes: Toward an Economic Analysis'.

中国語：

陳海平 (2005) 「人力資本、社会資本与高校卒業生就業」『青年研究』第11期。

辺燕桀 (2004) 「城市居民社会資本的來源及作用：網絡觀點与調查發現」『中国社会科学』第3期。

費孝通 (1997) 『郷土中国、生育制度』北京大学出版社。

風笑天 (1992) 『独生子女—他門的家庭，教育和未来』社会科学文献出版社。

金一鳴 (1998) 『教育社会学』江蘇教育出版社。

李德勤 (2003) 「高校卒業生择业行為与意愿」中国教育經濟学年会論文。

李黎明・張順国 (2008) 「影响高校大学生職業選択的因素分析—基于社会資本和人力資本的双重考察」『社会』第2期。

陸学芸 (2002) 『当代中国社会十大階層分析』『学習与实践』第3期。

鄭洁 (2004) 「家庭社会經濟地位与大学生就業—社会資本的視角」『北京師範大学学报』(社会科学版) 第3期。

第6章 新卒採用の日中比較

はじめに

新卒採用は多くの国で実施されているが、日本の新卒採用には独特のシステムがある。それは、大学在学中の早い段階から選考を行い、職種とは関係なく一括採用がなされ、初任給はほぼ横並びということに特徴づけられよう。この新卒採用のシステムは、終身雇用、年功序列、企業内組合に代表される日本の雇用慣行の一環をなしてきた。

「新卒一括採用」は、企業が卒業予定の学生（新卒者）を対象に年度毎に一括求人し、在学中に採用試験を実施して内定を出し、卒業後すぐに勤務させるという日本独特の雇用慣行である。これは明治期の下級ホワイトカラーの採用から始まり、第二次大戦前には定着し、戦後復興期の人手不足最中に大手企業が高卒者を大量採用したことで確立した雇用慣行である。21世紀の日本でも一般的な雇用慣行で、企業では「定期採用」とも呼ばれている。

「新卒一括採用」は若年者の円滑な雇用に一定の役割を果たしてきた。在学中から就職に関する様々な情報が得られ、卒業前には就職先が決まり、「無職」のリスクが回避できることは、学生にとって大きな利点である。また高卒者や大学理工系の分野では、面接等では分かりにくい学生の能力や適性に関する情報を学校が適切に企業側に伝える役割を果たしている。こうした「新卒一括採用」における学校の情報伝達機能は、学生の就職を円滑化させる面もある。

なぜ日本では新卒の価値が重視され、経験に関わらず、「新卒一括採用」を逃すと就職先の選択肢が狭められてしまうのだろうか。企業の採用活動では、大学で何を習得したかを重視するのだろうか。さらに中国が大卒者就職難に直面している時に、この「新卒一括採用」はいかなり示唆を与えてくれるのだろうか。本章では、「新卒一括採用」の歴史から、そのメリットとデメリットを分析することとする。

1. 先行研究

日本の新卒採用の特殊性は、かねてから議論されてきた。初期の議論は学歴格差論である。池田（1966）は、大学進学率がまだ低く、家庭の経済力など、学力以外の要件による進路選択がなされているにもかかわらず、長期雇用であるために、入社時の学歴がその後の昇進機

会と密接に結び付いていることに着目している。その後は、銘柄大学と銘柄企業の結び付きや教授推薦制といった閉鎖的な雇用システムが着目されるようになった(岩田 1981、小林 1985)。大学で学んだ成果ではなく、大学入学時の偏差値が就職先を決定づけるという構図である。こうした閉鎖的な雇用システムは、1980年代に後退していくが、代わって登場したのがリクルーター制度など、明示的な能力評価ではない採用選考に対する批判的な視点である(荻谷・本田編 2010)。このように時代とともに論点は変化するが、長期雇用を前提とした日本企業は引き続き新卒市場を重視しており、新卒時にどの会社に入社できたかが個人のキャリアを大きく左右している構図に大きな変化はない。

しかし1990年代に入ると、その構図は大きく変化する。バブル崩壊に伴う産業・組織構造の再構築により、企業の新卒採用は様変わりし、また求める人物像も採用方法も変化した(岩脇 2007)。また就職協定の廃止等に伴い、就職活動は早期化、長期化した(豊田 2010)。さらに非正規社員が急増し、大学を卒業しても、正規社員の職を得られない人材が急増した(大久保編 2002)。

「新卒一括採用」に関しては、「1回の選考で人生が決まってしまう」、「その年の求人環境により、差が大きく不公平」、「早期化、長期化している」、「学業を阻害する」、「学生に負担がかかる」、「没個性的である」などの批判が常になされている。

しかし飯田(2014)は、「新卒一括採用」は効率的であると強調する。ほとんどの学生は何の能力も無いまま社会に放り出される。大学を出たばかりの若者とある程度の経験あるビジネスマンが同じ職を求めて就職活動をすると、ほとんどの場合には、経験者が採用されることになろう。その結果、学生が就ける仕事は、インターンや契約社員、もしくはアルバイトのような仕事にとどまることになる。企業側としても、採用活動の時期を限定でき、就職後に一括して社員教育が施せるなど、一括採用のメリットは大きく、このメリットが大きいため、現在もこの制度が選択されているのである。飯田(2014)は現行の制度にも見直すべきところは多々あるとしながらも、その改善策は抜本的な制度改革ではなく、地味な改善の積み重ねにより達成されるとして、「新卒一括採用」を支持している。

2. 日本における新卒採用の歴史

2.1. 戦前

日清戦争以後、対外戦争の激化に伴い、海外事業を拡大する企業が増え始めたために、旧財閥系企業を中心に大卒者の大量採用が広がった。20世紀に入ると、大卒者の定期採用が一般化した。第一次世界大戦までは、卒業試験の後に入社試験が実施されていたが、その後の不況で就職難（買い手市場）に転じると、選抜試験が慣行化され、優秀な学生確保に向けて選抜試験の開始日が年々早期化した。

1920年代後半には、卒業年度の11-12月には選抜試験が行われるようになった。1928年には、大手銀行呼びかけにより、銀行や会社の役員、東京帝大、東京商大、慶応、早稲田などの学校関係者、文部省の学務局長の企業・大学・官庁の3者が集まり、採用選考の時期を学校卒業後とすることで合意した。これと並行して、官庁も卒業後の採用を決定した。こうして大卒者の採用選考は「卒業後」とする「協定」が結ばれ、1929年3月卒者から適用された。これが就職協定の起源である¹¹¹。

この「協定」合意は18社、申し合わせは34社と少数ではあったが、「協定」に参加していない企業にも一定の影響を持った。しかし翌年以降、協定非加盟企業はおろか、加盟企業の抜け駆けも顕在化し、1932年卒業者には「選考開始は卒業年度の1月15日以降とする」と規定が緩められた。その後、「協定」はついに破棄され、採用選考時期の決定は各社に委ねられることとなった。

戦時期には、理系と文系により採用手順が異なった。理系の就職に関しては、1938年の「学校卒業者使用制限令」により、大学の工学部・理工学部、工業専門学校、工業実業学校の学生の就職が国家統制下に置かれた。大卒者採用を希望する会社は、卒業前年の7月末までに大学、工業専門学校、工業実業学校別、かつ学科別に、希望人数を所轄地方長官に申請することとなり、卒業前に就職先が決定された。この「法令」は会社側に大きな負担となったが、学生側への負担は少なかった。もともと求人は大学の教授に寄せられ選考を行うことが慣習とされていたからであり、「法令」により就職のあり方が大きく変わることはなかった。文系の大学生は、この法令の対象外であった。就職方法も以前と同様に卒業前に採用試験が実施された。しかし、就職後、すぐに徴兵されるケースが多かった。

2.2. 戦後

¹¹¹株式会社学情 <http://company.gakujo.ne.jp/> 2015年8月20日検索。

戦後初の大卒者は1945年9月であったが、卒業時点で就職した者は少なかった。戦時中の1943年からの繰り上げ卒業者も存在しており、詳細は不明であるが、1945年の卒業生の就職は極めて難しかったものとみられる。東京帝大に関しては、戦後も卒業前の定期採用が行われており、「新卒一括採用」の慣行は定着していたといえよう。東京帝大で就職を希望する学生が卒業前に内定を取れたことから、他の大学でも卒業前に内定が取れたものと推測される。

戦後、日本の高等教育制度の改革が行われ、高等教育機関は「大学」に一本化され、目に見えた形でその格差が消滅した。これが「一括採用」システムを普及させた要因のひとつである。

朝鮮特需による好景気の到来に伴い、新卒採用競争も激化し、文部省は就職斡旋開始日を定める、いわゆる「就職協定」を発表した。1960年代には本格的な高度成長期を迎え、「協定」の存在にも関わらず、新卒採用の早期化が進んだ。

1952年時点で企業の採用選考は卒業年度の10月頃に行われていた。早期化が「学業の妨げとなる」として、この状況に異を唱えた文部省と労働省は、都道府県知事、国公立大学長、民間団体代表に「採用選考は1月以降に実施する」ことを求める通達を發した。しかし、優秀な学生確保に向けての動きは衰えず、この通達は看過される形となった。

1953年に文部省と労働省は大学団体及び日経連を招いて、「就職問題懇談会」を開き、「学校推薦開始を卒業年度の10月1日以降とする」ことが取り決められた。これが世間一般で「就職協定」と呼ばれるものの始まりである。

1960年前後には高度経済成長が加速化し、「売り手市場」が顕在化すると、企業間の採用熱は一層高まり、1960年代初めには「協定」破りが横行した。俗に言う「青田買い」である。10月選考開始のはずが、大手企業の多くが7月末には採用活動を終えるような状況であった。

その後、早期化はさらに進行し、1960年代中盤から後半には、現在と同様に大学3年生の2-3月には内定が出るようになった。こうした状況下で1973年には「卒業年度の5月1日に会社訪問解禁、7月1日採用選考解禁」とする新たな協定が結ばれた。

この頃の新卒採用は、明治期のような幹部候補生の大卒採用ではなく、大正期以降の「ポテンシャルの高い若年労働力」の確保を主目的としたものであり、システムとしてほぼ完成した。入社後の教育を前提として行われる一括採用、育成した人材が早期退職しないように、

長期間働くほど給与が上がり、多額の退職金が受け取れる年功序列型賃金、両者をセットにしたシステムである。

現在の就職活動の主流である自由応募が一般化したのは1968年以後である。大学紛争により、学校推薦の機能が麻痺し、学生が自力で企業訪問を始めたのが契機であった。ちょうどこの時期には、就職情報産業が誕生し、学生と企業の間で重要な役割を果たすようになった。

図表 6-1 「就職協定」廃止までの推移

1953年	学校の推薦開始を10月1日とする就職協定に合意
1962年	一向に守られないルールに対して日経連が協定廃止を決定
1964年	早期化が進み、6割の企業が6-7月に選考試験を実施
1972年	文部大臣・労働大臣・経済4団体による中央雇用対策協議会が「5月1日求人活動・7月1日選考開始」の就職協定を復活
1976年	前年のオイルショックの影響で内定辞退が続出した為、「会社訪問10月1日、選考活動11月1日」に後ろ倒し
1981年	労働省が就職協定から撤退
1986年	主要企業52社による就職協定遵守懇談会が発足。 「8月20日会社訪問及び選考解禁、11月1日内定解禁」として協定が合意。 この年は男女雇用機会均等法施行の年
1989年	会社訪問及び選考解禁はそのままに、「内定解禁を10月1日」に前倒すよう就職協定を改定
1991年	夏休みを有効に利用する目的で、「会社訪問及び選考解禁を8月1日」に前倒す事に合意
1992年	就職協定遵守懇談会が「紳士協定」に
1996年	経団連が就職協定を廃止

資料：マイナビ採用サポネット <http://saponet.mynavi.jp/>。

しかし、1973-74年のオイルショックの影響により、1970年代中盤から後半にかけて基幹産業の多くが学卒採用を停止・抑制し、内定取り消しが続発するという事態が起こった。内定取り消しの一因として、内定から入社までの期間が長すぎるということが指摘され、1976年には先の「協定」のスケジュールを後ろ倒しにする「10月1日会社訪問解禁、11月1日採用選考解禁」の新しい「協定」に変更された。1978年には協定違反に対する「注意」、「勧告」、「社名公表」などの制裁措置が設けられたが、それでも「協定」破りを抑止することは

できなかった。

その後も「協定」は改定され、1986年には「8月20日会社訪問解禁、11月1日内定解禁」、1989年には「8月20日会社訪問解禁、10月1日内定解禁」、1991年には「8月1日会社訪問解禁、10月1日内定解禁」と早期化を是認するような改定が繰り返された。最終的に「8月1日前後に選考開始、10月1日内定解禁」と改定されたものの、日経連はこれ以上の継続は困難であると判断し、1996年12月に「就職協定廃止」に言及し、協議の末に1997年に「協定」は廃止された（図表6-1）。

2.3. 「就職協定」以降

空前の「売り手市場」となったバブル経済期、その崩壊の反動による「就職氷河期」など、1990年代以降もさまざまな動きがあったが、もっとも重大な出来事は1997年の「就職協定」廃止であろう。これ以後、就職活動の早期化・長期化が本格的に始まったが、その背景には、企業側の「厳選採用」の動きと学生数の増加がある。企業・学生ともに、他よりも早くから活動しなければ勝ち抜けないという思いが強かったことが、「協定」を廃止させたといえよう。

「就職協定」が廃止された1997年には、日経連を中心とする企業側が「新規学卒者採用・選考に関する企業の倫理憲章」、大学及び高等専門学校側が「大学及び高等専門学校卒業予定者に係る就職事務について（申合せ）」を定めた。企業側の「倫理憲章」では就職情報の公開・採用内定開始は10月1日とすること、学事日程の尊重等が定められている。一方、大学及び高等専門学校側の「申合せ」では、大学等での企業説明会や学校推薦は7月1日以降を原則とし、正式内定日は10月1日以降である旨学生に徹底することが定められた。そして双方それぞれが「倫理憲章」と「申合せ」を尊重することが合意された。これが「倫理憲章」の始まりである¹¹²。

しかし、その後、選考開始時期の具体的な取り決めは「尊重」されることなく、平成不況による企業側の「厳選採用」の動きも相俟って、就職活動の早期化・長期化がさらに進行した。この状況に対して、大学側は早期化自粛を要請し、2002年卒の学生に対して「採用選考活動の早期開始は自粛し、特に卒業学年に達しない学生に対して実質的な選考活動を行

¹¹²東洋経済オンライン、「就職協定」と「倫理憲章」、そして「卒業後3年以内既卒者の新卒扱い」に関する人事の声。

うことは厳に慎むこと」という一文が付け加えられた。しかし実質的な拘束力はほとんどなく、遵守するか否かは企業の自己責任に委ねられた。

この状況に若干の変化を生じさせたのが、2003年10月21日付で経団連が発表した「倫理憲章」である。それは「倫理憲章」の賛同書に経営者の署名を求めるものであった。当初は各社とも他社の動向を見ながら署名するか否か様子を伺っていたが、結果的に当時の経団連加盟企業1,280社の約半数の644社が署名を行い、拘束力が高められた「倫理憲章」は2005年3月卒学生より適用されることとなった。

この前年までは、金融等の大手企業でも3月中に内々定が行われていたが、その後は4月1日以降の選考・内々定となり、早期化に一定の歯止めが掛けられた。ただし現実には、4月1日以前に水面下においてリクルーターを通じたアプローチがなされており、採用したい学生に対しては4月に入るやいなや内々定を出すための準備が進められていた。いずれにせよ、この年の「倫理憲章」が現在の「選考開始スケジュール」の原型であり、2015年卒採用まで続くこととなる。

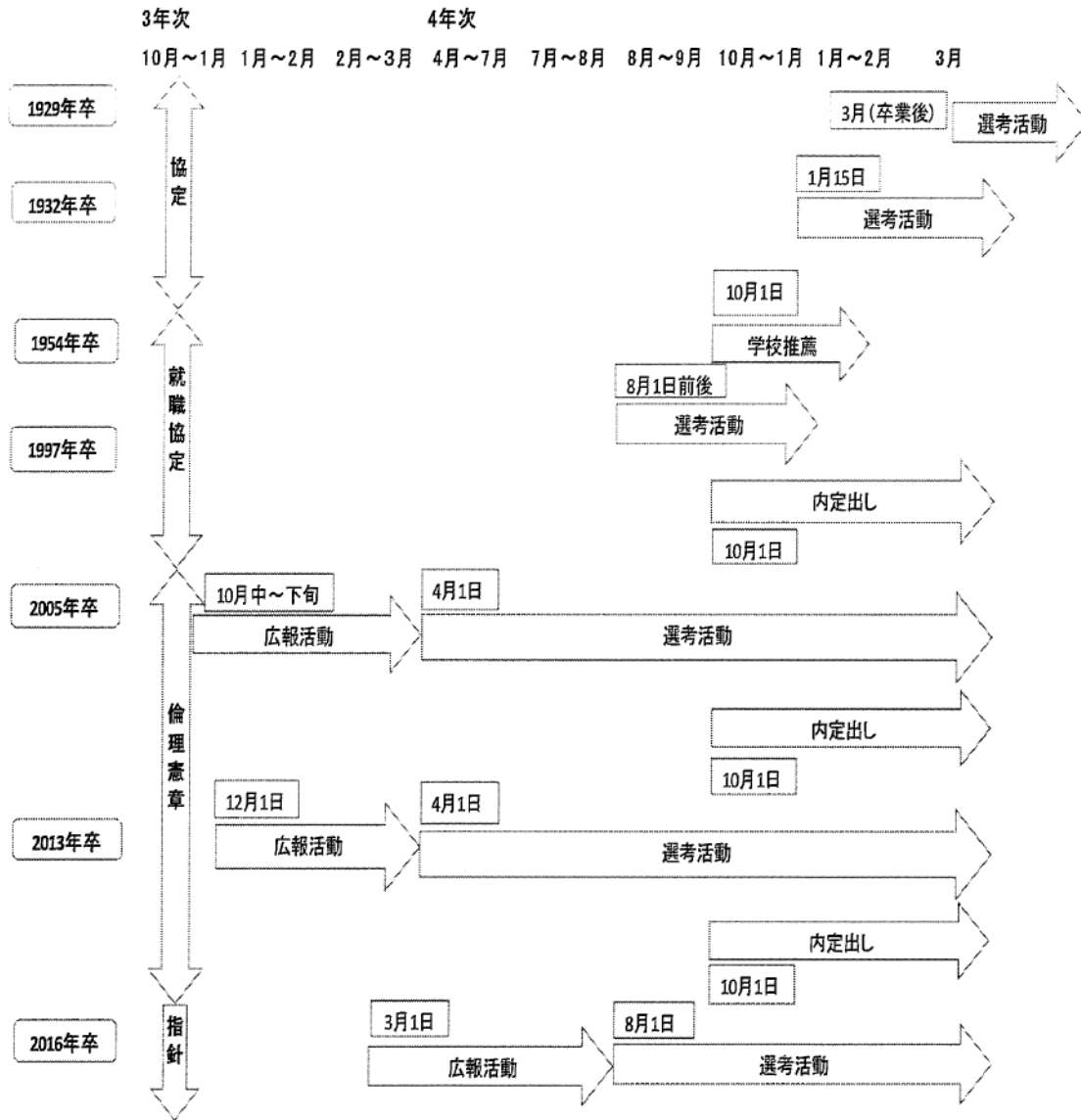
この段階までの「倫理憲章」には、「卒業・修了学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む」と選考開始時期を規定する表現は存在したものの、広報活動の開始時期は明記されていなかった。採用広報は年々前倒しで開始され、2000年代後半には、各社のエントリーは「大学3年生の10月より開始」が一般化した。

大学3年生秋の就職活動開始に対する批判は強まり、2011年3月15日に経団連が発表した「倫理憲章」では、広報活動の開始時期が明示された。これによると「インターネット等を通じた不特定多数向けの情報発信以外の広報活動に関しては、卒業・修了学年前年の12月1日以降に開始する。それより前は、大学が行う学内セミナー等への参加も自粛する」とされ、2013年卒学生より適用されることとなった¹¹³。

また同時に発表された「採用選考に関する企業の倫理憲章の理解を深めるための参考資料」では、「広報活動の実施に際して土日・祝日や平日の夕方開催など、学事日程に充分配慮することが求められる」、「12月1日より前には学生の個人情報の取得や、それを活用した活動は一切行えない」等が記載されている。土日祝や平日夕方でのセミナー開催について言及は、学業の妨げにならないことに加え、学科・専攻により異なる授業や課題の量や大学所在地などにより有利・不利が発生しないように学生への配慮も含まれている。

¹¹³経団連「採用選考に関する企業の倫理憲章の理解を深めるための参考資料」。

図表 6-2 新卒採用スケジュールの変遷



資料： 筆者作成。

これに基づき 12月1日スタートとなった 2013年卒学生の就職活動であるが、実質的な選考開始時期がそれまでと変わらない 4月1日であったために、選考までに学生が企業と接触する機会は物理的に減少した。その結果、学生の業界・企業研究の不足がこれまで以上に顕在化し、採用基準に達しない学生の増加が課題として浮き彫りになった。これに加えて、そもそも 2 ヶ月程度スタートを遅くしただけでは早期化是正の根本的解決には繋がらないという意見も多く、この「倫理憲章」はわずか3年で幕を下すこととなった。

就職活動の早期化を是正し、「学業に費やせる時間の確保」や「海外留学がしやすい環境整備」などを行うために、2013年4月には安倍首相が「採用広報は大学3年生の3月から、そして採用選考は4年生の8月から開始に変更する」旨を経済団体に要請した。米倉弘昌経団連会長は7月8日の記者会見において、その受け入れを表明し、2016年卒生から実施されることとなった¹¹⁴。

3. 「新卒一括採用」

3.1. 「新卒一括採用」の意義

「新卒一括採用」の意義に関して、野村（2007）は次の6点を指摘している。

第1に、定期採用で在学中の学生に内定を出すことは、企業が学校の専門教育を軽視していることを示している。

第2に、大学の専門教育軽視の姿勢と表裏一体になっているのは、定期採用における採用グループが文系（事務系）、理系（技術系）と極めて大雑把に括られていることである。理系は専攻領域がある程度考慮されるが、文系ではその違いは完全に無視されており、企業は特定の職種に適合した人間を採用しようとしているのではない。

第3に、定期採用は高卒・大卒の学歴別人事管理の前提であり結果である。

第4に、定期採用制度で企業は職種ごとに新卒者を雇用するわけではないために、職種別賃金は発生せず、それゆえに定期採用が可能となっている。

第5に、大卒の定期採用は、本来男性のみの採用を前提としており、女性の採用は予定されていなかった。1985年の男女雇用機会均等法により、企業は大卒女性にも門戸を開かざるを得なくなったが、「一般職」を新たに設けて、「総合職」の大卒を限定しようとした。

第6に、定期採用ではほぼ同じ年齢の社員が入社する。同年に入社した社員は「同期」であり、定期採用を通して、昇進競争がくり広げられる同質集団が形成される。

これら6つのことから定期採用は会社側の人材の管理において重要な意義を持っているのである。さらに定期採用が人材の管理において上記の意義を持つために前提条件として野村は「定期採用により入社した従業員が長期的に同一会社にとどまる」ことが重要である

¹¹⁴ 『日本経済新聞』2013年4月19日付。

と述べている。「採用された従業員が短期間で退社するならば、採用方法が定期採用であろうと中途採用であろうと、採用方法が会社の人事管理に大きな意味を持つことはない。」というように企業が長期雇用をし続けていくためには定期採用をすることが重要である。

このように、日本の企業は長期雇用の重要性を重視している。長期雇用を前提に、「働く仲間」を求める企業のニーズに、新卒一括採用という仕組みは合致しているのである。

3.2. 「新卒一括採用」のメリットとデメリット

人材サービス会社である株式会社アイ・キューは、新卒一括採用のメリットとして、次の点をあげている。

(1) 均質な若年労働力の確保

日本では、新卒者は3月に大学を卒業し、4月から働き始めるパターンが定着しており、「新卒一括採用」により、年齢・学歴・社会経験などの面でほぼ均質な人材を、同時期にまとめて迎え入れることができる。採用、受け入れ手続き、教育などを一括して実施できるため、1人当たりのコストダウンも図れる。

(2) コア人材、リーダー候補の確保

将来の幹部候補となる優秀な人材の中途採用は非常に難しい。ポテンシャルの高い新卒者を採用し、社内で育成する方が確実である。

(3) 組織の活性化・強化

若い新卒社員の入社により組織全体が活性化する。既存の社員は、新入社員教育で経験を言語化することにより、自らも成長できる。また「同期」つながりを持つ新入社員の存在により、縦割り組織に横糸を通すことができ、彼らは部門間連携などで重要な役割を果たす。

(4) 企業文化の継承

特定の企業カラーに染まっていない新入社員は、企業文化の担い手としては最適である。バブル崩壊後に新卒採用を極端に抑制した企業では、ベテランと若手をつなぐ中堅層の薄さに悩まされており、新卒を毎年定期採用し、年代別の組織構成を維持することの意味を見直す企業が増えている。

(5) 採用活動＝企業広報

中途採用と比べると、新卒採用の母集団は大きく、メディアや会社説明会などを通じて、企業の生の姿を広く告知することが可能であり、将来の顧客、事業パートナー、中途採用者

に向けての PR 活動となる。

株式会社アイ・キュー挙げられたメルツトは一般的であり、これを踏まえて、「新卒一括採用のメリットとデメリットをまとめてみる。

「新卒一括採用」のメリットは、第 1 に、円滑に新卒者を就職させることができることにある。新卒一括採用は卒業後ブランクがなく就職できるという利点があり、欧米や中国のように大学卒業後に就職活動をしてブランクが発生するということはない。少なくとも若年層の失業を防ぐという意味では、「新卒一括採用」が果たす意義は大きいといえよう。

世界金融危機や欧州危機以後、世界で大きな問題となっている若者の雇用不安である。世界の若年層（15 歳—24 歳）の失業率は、世界平均で 12.7%（2012 年末）、アメリカ 17%（2013 年末）、EU 加盟 28 ヶ国平均 23.5%（2013 年末）、日本 8.1%（2012 年末）である。中国でも大卒者が 700 万人を突破し、就職難が重大な社会問題となっている。少なくともこのような観点からは、「新卒一括採用」は維持すべき就業システムといえよう¹¹⁵。

第 2 に、企業にとって、新卒一括採用は定期的に一定の人数を確保する手段である。即戦力ではないが、毎年 30 万人前後の新卒者が発生することから、潜在的に優秀な人材を確保できる可能性は高く、有能な学生（コア人材、リーダー候補）を早期獲得できる。しかも彼らは、他社の企業文化に染まっていないために、その後の教育は容易である。

第 3 に、入社後は一括して新入社員教育ができるために、コストを大幅に抑制できる。新入社員教育のコストとしては、研修の会場費、宿泊費、飲食費、外部講師費、教材費、外部教育機関への研修委託費、セミナー費、e ラーニング費、公的資格取得援助費、研修講師謝礼、事務費用などがあるが、一括教育により大幅にコストを削減することができる。

第 4 に、日本の学校教育では職業訓練は行われていないために、新卒者の雇用では職業訓練が不可欠である。このほか、社員の昇進・昇格に必要な訓練や定期的な配置換えに対応した訓練も欠かせないが、継続雇用を前提とすれば、十分に回収可能なコストである。中途採用と異なり、ポストや給料の交渉が不要である。アメリカ、欧州、中国の中途採用では、ポストや給料の交渉から始まり、雇用も不定期であるために、人材を一人前にするまでのコストが個別に発生するために、企業の負担は極めて大きい。

第 5 に、新入社員の配置転換を通して、総合的な視点を持つ人材が育成できる。また一括採用された新卒者の間では、「同期」意識が形成され、従業員間の連帯感を強めることがで

¹¹⁵garbagenews.net、EU MAG。

きる。また初めての勤務先として、企業への忠誠心が生まれやすく、長期的な展望に基づいた雇用関係が構築しやすい。入社後、配置転換を繰り返すこととなる。

図表 6-3 「新卒一括採用」のメリットとデメリット

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> *円滑に新卒者を就職させることができる *均質な若年労働力の確保できる *有能な学生(コア人材、リーダー候補)を早期獲得できる *採用・教育コストが削減できる *組織の活性化・強化 *配置転換によって総合的視点を持った人材を育成できる *企業文化の継承 *同期・部署間コミュニケーションを円滑化することができる *採用活動が企業広告にもなる 	<ul style="list-style-type: none"> ▲景気による採用の変動 ▲学業への悪影響を与える ▲機会不均等

資料：筆者作成。

「新卒一括採用」のデメリットは、第1に、景気による採用の変動が大きいという指摘もある。新卒のみに依存した採用では、新卒時に就職できないと、やり直しがきかないという問題もある。「就職氷河期」世代には、新卒時に就職できず、その後、フリーターや派遣労働者などの不安定な仕事に就かざるを得ない若者が多い。

第2に、就職活動の早期化が顕著になり、大学での勉学が疎かになるという弊害が生じている。実際に、内定時期が早過ぎるために、最終学年の勉学を怠る学生も少なくない。学生が就職活動に力を入れ過ぎたために、卒業に必要な単位を取得できず、留年が決まって内定を取り消されるという本末転倒の事態さえ起こっている。

第3に、新卒一括採用は「機会均等」の原則に反しているという指摘もある。日本では、既卒と新卒は同様に扱われない。新卒時に病気などのやむを得ない事情で就職活動ができなかった場合は、既卒として扱われ、より多くの機会を逸することになる。就職が決まらなかった学生の中には、次年度も「新卒」として就職活動するために留年する者もあり、一部の大学では卒業要件を満たしていても卒業延期を認める「希望留年制度」が設けられている。

中国のような中途採用は「新卒一括採用」より景気の変動に受けやすい。景気拡大により、企業の採用意欲が旺盛になり、景気停滞になると、採用意欲が抑制される。近年、景気停滞に伴い、新卒を採用しても、入社するのは一年間伸ばすケースが多くなっている。さらに、大卒者にとっては、通年採用は職を就くまで就職活動を継続することであり、就職活動の期間は無期限になることも指摘できる。

こうした特定の時期に集中して学生を選考し、内定を出す「新卒一括採用」方式は、大卒者と企業にとって、効率的なやり方として定着してきた。このように「新卒一括採用」は効率的であり、必要であると考えている。

3.3. 新卒採用の就職経路

新卒採用では、さまざまな就職の経路がある。新卒採用手法は、複数のアプローチを並行して進めることであろう。大学・大学院の「新卒採用」総合情報は次の経路をまとめている。

(1)大学の就職課

大学の就職課（キャリアセンター・就職支援センター）に求人票を提出し、入社希望の学生の紹介を受ける。採用コストはほぼゼロで、大学・学部を絞り込んで採用活動ができる。学内セミナーの開催やインターンシップの告知などを通じた広報活動も可能であり、知名度のない企業でも採用ができる。採用実績を数年に渡り積み上げることで信頼関係を構築できれば、継続的な採用につながる。また個別に各教授とのコネクションを構築するアプローチもある。

(2)縁故

知人や親戚、OB・OG、有力者の紹介など、人脈を活用した採用である。企業設立当初は知人・元同僚などの縁故採用が中心であるが、企業の成長に伴い、縁故以外の採用が中心となる。事前に人柄、能力などを把握でき、紹介者への配慮から、入社後すぐに辞職することも少ない

(3)「新卒ハローワーク」（厚生労働省）・「ドリームマッチプロジェクト」（経済産業省）

「新卒ハローワーク」とは、全国のハローワークに設置されており、登録している就職活動中の学生や既卒者に企業を紹介する機関である。求人企業はハローワークに求人票を提出することにより採用活動が可能となり、卒業3年以内の既卒者を採用した場合には助成金を受けることができる。一方、「ドリームマッチプロジェクト」とは、経済産業省が主催

する中小企業と学生との採用・就職支援サービスである。求人票の登録により、ウェブ上で学生との面談が可能であり、合同説明会、会社説明会のオンライン配信サービスもある。もっとも、多くの企業は、優秀な学生を他のルートで採用するため、優秀な学生の発掘は難しい。

(4) 就職フェア・合同説明会

多数の企業が集まり、学生に会社説明会を行う採用イベントである。企業ごとにブースが設けられ、人事担当者が直接学生と面談する機会がある。各就職サイトの主催のほか、商工会議所、地方自治体、ハローワークなどが運営するものもある。企業は学生に対する直接 PR や説得が可能であり、知名度の低さのハンディをある程度払拭することができる。フェアに参加する大部分の学生は出展企業を十分に理解していないため、学生を引き込むような仕掛け、配布資料、掲示パネルなど、高度なプレゼンテーション・ノウハウが必要である。

(5) ソーシャルリクルーティング

Facebook、Twitter などのソーシャルメディアを活用した採用活動を指す。企業情報や社員の声、企業理念、サービスの特徴、説明会情報など、さまざまな情報を発信できる。また Twitter の「リツイート」、Facebook の「いいね」のように、参加者が共感した情報を拡散する機能を利用することで、応募者の母集団形成も可能である。また学生からの質問にリアルタイムで返答することにより、相互理解を深めることもできる。ソーシャルネットワークを利用すれば、採用コストは相当抑制できる。ソーシャルリクルーティングに取り組んでいることで、革新的な企業イメージが与えられる。情報拡散機能を活用すれば、知名度がなくても注目を集めることも可能である。IT リテラシーが高く、ビジネス感度の高い学生を中心に、学生と求人企業の相互理解を醸成しやすい。しかし、成功するには、ソーシャルリクルーティングについてのノウハウが必要であり、同時に望ましくない情報も容易に拡散するために、慎重な判断も求められる。

(6) 就職サイト

就職活動中の学生の大半が利用している。メジャーな媒体としては、「リクナビ」、「マイナビ」、「日経就職ナビ」、「en」、「学情ナビ」などである。掲載社数はピーク時で 7000 社程度、学生の利用者数も 60 万人前後が利用するため、広範な告知・PR が可能である。また中小企業、上位校の学生、特定地域、理系学生などに特化した就職サイトもある。

(7) 新卒紹介

通常の人材紹介と同様に卒業見込みの学生を企業に紹介することにより、採用を支援す

るサービスである。ほとんどの場合、成功報酬が伴うために、リスクが低い。「理系人材」「上位校人材」「グローバル人材」など、登録学生の特徴を打ち出している紹介会社もある。

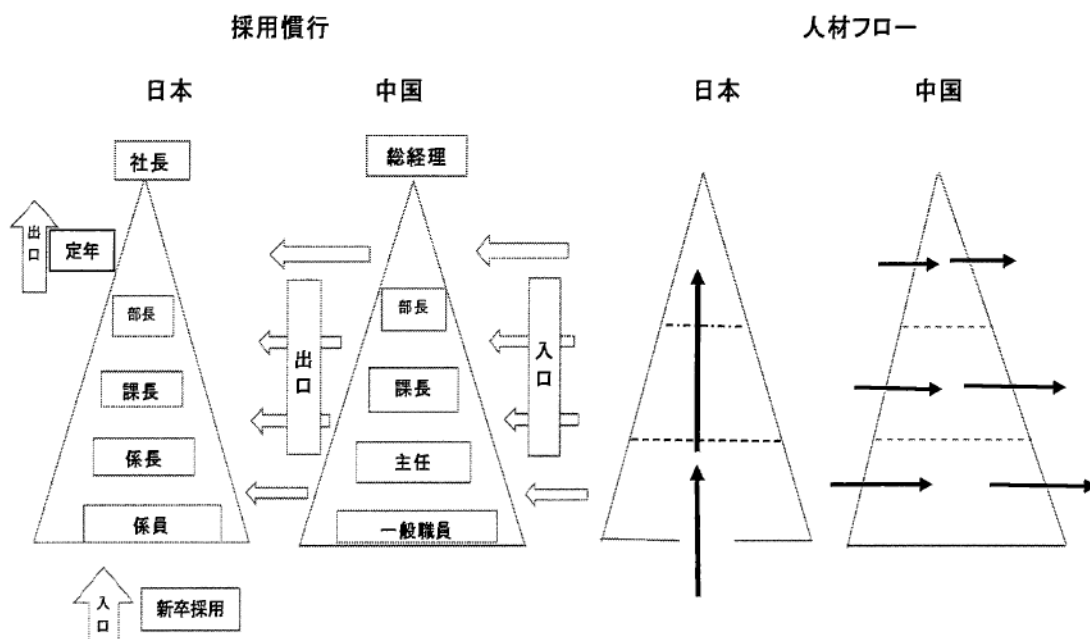
4. 中国の新卒採用

4.1. 日中採用慣行の比較

中国では労働契約制に基づく採用が一般的である。労働契約制とは有期雇用契約であり、日本では正社員と言えれば無期限の雇用契約を指すが、中国では人材のスキルに応じて有期・無期雇用が行われる。転職が多いために、即戦力になり難い新卒採用よりも中途採用が主流である。

日本企業の「新卒一括採用」に対して、中国では職業経験や職務に直接関係する知識・資格をベースにした採用が行われる。新卒者は職業経験のある既卒者と同じ市場で職を求めて競い合うことになる。日本と中国の雇用慣行や人材フローは、図表 6-4 のようにモデル化されている。

図表 6-4 日本と中国の採用慣行・人材フローの比較



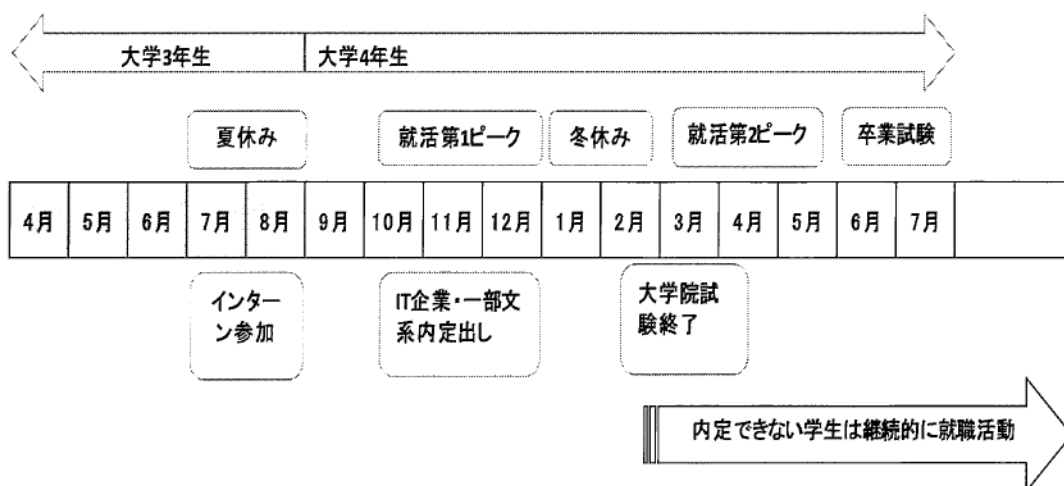
資料：石田（2002）、田中博秀（1980）より筆者作成。

新卒採用が「ポテンシャル重視」の実務未経験者採用であるのに対して、中国の雇用慣行では実務経験豊富な「即戦力」や「管理職」の採用が中心である。したがって、原則として職種別採用となり、必要な経験、スキル、資格などを明示して採用活動を行うのが一般的である。この「即戦力」に適応するために、大卒者は在学中に資格等の取得に奮闘することになる。

中国では、「欠員補充」や「増員」のために新卒採用をすることが多い。新卒採用は実際の採用予定数に基づき、経済変動を見込んで決定される。日本の「新卒一括採用」は景気に関わりなく行われるが、中国の雇用慣行は経済変動により左右される。

日本の大手企業では、毎年定期的に一定数以上を採用するために新卒採用が中心である。一方、臨機応変のフットワークのよい経営戦略を求められる中小企業やベンチャー企業は中途採用が中心となっている。中国では、日本の中小企業やベンチャー企業と同様に、中途採用が主流である。大卒者が卒業までに職が決められない場合は、就職活動が継続されるため、大量の失業者が生まれることになる。今日の中国の大卒者の就職難を目にすると、まずこのような採用慣行を変更し、新卒採用を通した新卒者の雇用を優先すべきではなかろうか。

図表 6-5 中国の大学生就職活動のスケジュール



資料：筆者作成。

中国と日本で大きく異なるのは、学校の入学時期である。中国がグローバルスタンダードの秋入学（9月入学）であるのに対して、日本は春入学（4月）である。同様に、卒業時期も中国が6月末であるのに対して、日本は3月である。中国の大卒者の就職活動は大学4年生になってから開始するのが一般的である（図表6-5）。日本のように選考開始までの「告知期間」が存在しない。したがって、エントリーすると決めると、すぐに選考開始となり、初の接触から3週間程度で内定となり、日本と比べると超短期決戦型である。また中国の大卒者は、専攻にもよるが、理系ならほとんど、文系でも半分程度が大学院進学を視野に入れている。これは、中国では大学院の学歴が、日本と比べてかなり高く評価されているからである。大学院の試験及び結果発表は1月～3月なので、4年生の3月以降に就職活動を始める大学生も多い。

4.2. 大卒者の就職経路

中国の大卒者の主な就職経路は次の5点である。

(1) ネット情報

就職サイト、各大学の就業サイト、企業のホームページ等である。大卒者は就職サイトを利用し、募集情報を入手し、さらに就職サイトに自分の履歴書を登録する。各大学の就業サイトは、一般に就職情報・募集情報の公開に伴い、就業政策や役に立つ就職方法等も公開している。また内定が得られた大学生の内定先等も公開している大学がある。インターネットの普及に伴い、現在中国では大卒者向けの就職サイトが相当数設けられている。

(2) 新聞情報

新聞等媒体で募集情報を公開すると、相当なコストを要するため、今日ではインターネットよりも利用者が減っている。新規企業や「欠員補充」で新聞を利用する企業が多いために、大卒者が新聞から募集情報を取得することは限定的である。

(3) チラシ・掲示板情報

大学の掲示板に募集情報を貼ったり、キャンパス内にチラシを配ったりするのは比較的到低コストで実施できるために、多くの企業がこれらを用いている。しかし、その信頼性は必ずしも高くないために、大学生の利用は限定的である。

(4) 縁故

親、親戚、友達からの情報提供は、総じて採用率が高い。多くの大学生は、ネット、新聞、

チラシ等からの情報入手よりも、先に縁故者からの情報を求めている。企業としては、非正規な手段で募集情報を公開することに慎重であるために、大学生の縁故者からの情報量は限られている。また、このような情報は学生、親の社会的ネットワーク、家庭状況にも影響される。

(5) 合同説明会

合同説明会は学生と企業が直接面談する機会であり、中国では、合同説明会は大卒者にとってきわめて重要な求職手段の1つとなっている。キャンパス内の合同説明会は主に新卒が対象であり、キャンパス外の合同説明会は新卒を含むすべての大卒者が対象である。キャンパス内の合同説明会では、専攻別の説明会等も設けられており、大卒者に利用しやすくなっている。しかし、多くの企業のキャンパス内の説明会は、「985」や「211」のような重点大学をターゲットとしており、重点大学以外の大卒者はなかなかこのような機会を得ることができない。

一般に高学歴の労働者を募集するには、人材紹介会社、ヘッドハンティング会社、インターネットによる求人広告、人材招聘会を利用し、低学歴者の求人では労働市場、縁故、新聞の求人広告などを利用することが多い。また新卒者の就職制度では、1990年代後半に「統包統配」制度から「双方向選択」制度に変更された頃から、インターネットによる求人広告などの人材サービス業の利用も増えている。

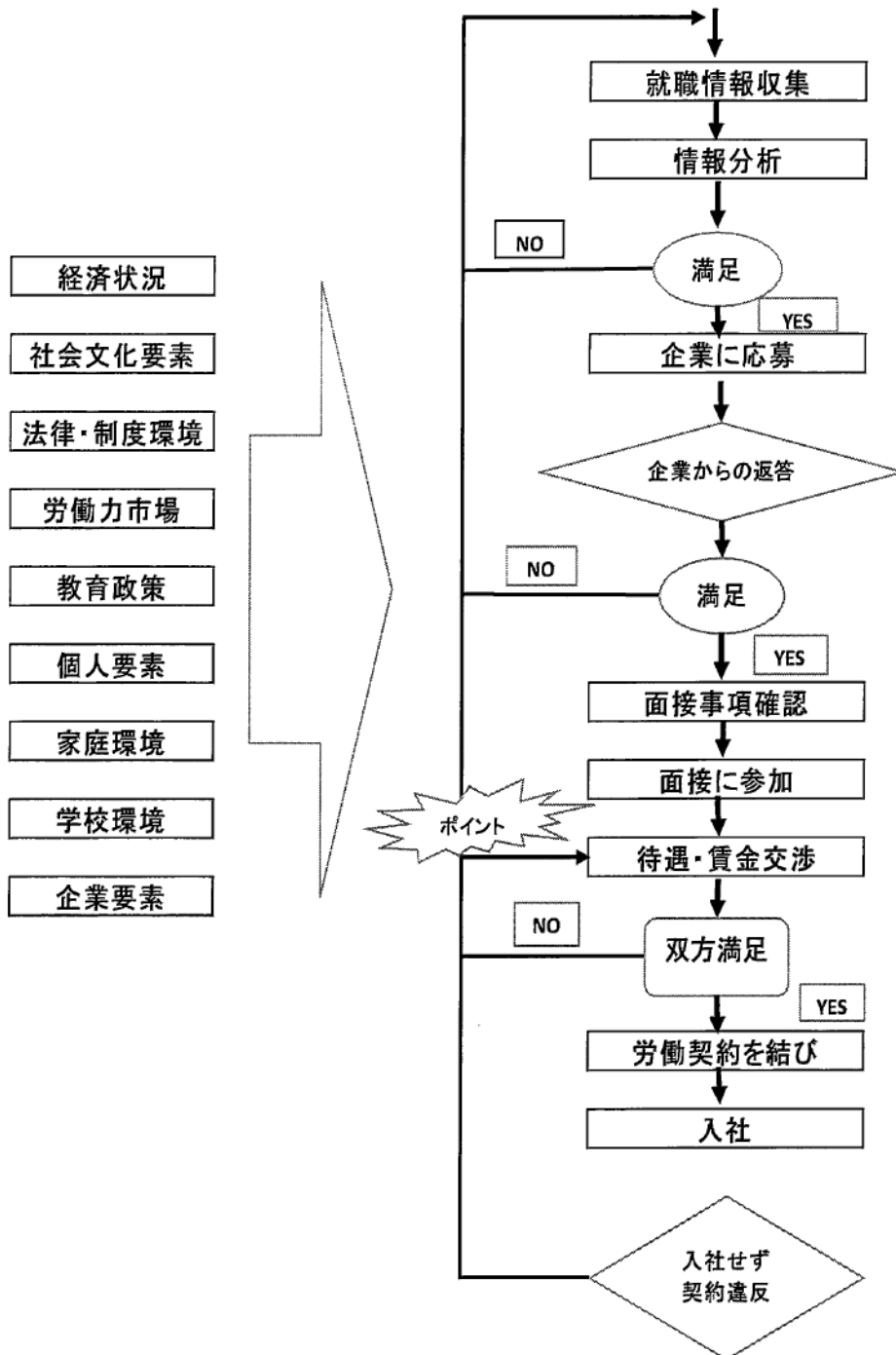
4.3. 大卒者の就職過程

大卒者の就職過程では、政府、企業、高等教育機関、大卒者本人の4つの主体があり、これら四者は高等教育と労働市場を通じて、緊密な関係が構築されている。図表 6-6 のように、大卒者は個人、家庭、企業、社会の様々な影響をうけて就職活動を行っている。第5章で検証したように、大卒者の就職意識、大学での生活状況、家庭環境に加えて、経済状況、法律・制度等もある程度大卒者の就職に影響を与えている。

労働市場における大卒者の需要は、マクロ経済状況の影響を受ける。第一次産業から第二次、第三次産業への産業構造の転換・高度化は着実に進んでおり、大卒者を必要とする仕事も右肩上がりが増加している。しかしながら、大卒者の供給はそれを上回るペースで増加しており、労働市場は大卒者を十分に吸収できなくなっている。新卒者は今後も継続的に供給されることから、大卒者の雇用創出に急ぎ対応しない限り、就職浪人や高学歴に見合わない

職に就く大卒者が増え、社会不安の火種になりかねない。

図表 6-6 中国大卒者の就職過程



資料：筆者作成。

大卒者の就職は、同様に就業に関する法律・制度等にも影響される。大卒者に関連する法律・制度としては、労働法規、社会保障制度、教育制度、人事制度、各産業・地域の就業政策等があるが、ここで重大な要素は戸籍制度である。

計画経済期の食糧・生活用品の配給制度は、戸籍に基づいて実施された。したがって政府の指示による就職先の移動の場合などを除き、戸籍を移すことは認められなかった。改革開放後、移住の自由は緩和されたが、2010年現在、全人口13億人のうち農村戸籍は約9億人を占めており、都市戸籍の発給にはいまだ厳しい条件が付けられている。社会保障や公共サービスはこの戸籍に基づいて提供されており、都市戸籍保有者には医療・年金、生活保護などの手厚い社会保障制度が整備されているのに対して、農村戸籍保有者は基本的に公的社会保障・公共サービスを十分には受けられない。

都市戸籍の発給制限は大卒のホワイトカラー層にも及んでいる。たとえば、北京市では北京市以外の地域出身の学生は北京市での就職が非常に難しく、公安、検察、裁判所、国有企業などの公的部門に就職できず、他の地域に移るほかない状況にある。また上海市は、戸籍の発給を厳しく制限しているが、卒業校のランク、学業成績、健康状態、外国語やパソコンの資格、就職企業の信用度や待遇などにより総合得点を決め、1・3・5年の3種類の居住証を発行している。居住証取得者の約8割は大卒以上の学歴を持つエリートである。しかし、居住証保持者として長年働いたとしても、退職後の年金は戸籍所在地でしか受け取ることができない。しかも受け取ることができるのは、掛け金のうち加入者本人が負担した分だけであり、事業主が支払った掛け金分は受け取ることができない。

おわりに

中国では、1990年代から、企業が自主的に大卒者を採用できるようになってきた。こうした採用の自主裁量により、企業の人材補充は多様化している。中途採用の増加は、大卒者が就職難に陥っている一因であると考えられる。中国の新卒採用方式と日本の「新卒一括採用」を比較した結果は以下の通りである。

第1に、「新卒一括採用」の一番大きな利点は、円滑に新卒者を就職させることができることである。中国のように大学卒業後に就職活動によるブランクが発生するということはない。中国では、民営企業の増加や国有企業の改革に伴い、中途採用が増加傾向にある。企業は潜在能力ではなく、即戦力を重視するようになっている。高等教育機関の定員拡大によ

る大卒者の「質」の低下は、企業による新規大卒者の採用基準を一層厳格にしている。

第 2 に、企業特殊スキルの形成を重視する企業は、新卒採用を重視する傾向が強い。また、将来的な収益見込みの上昇は、新卒採用の増加に結び付くが、中途採用ではそのような効果が弱い。さらに、「新卒一括採用」は訓練制度が充実しており、中途採用は訓練制度を欠いている。

第 3 に、「新卒一括採用」の初任給は企業全体としてあまり分散しておらず、個々の企業ではほぼ一律の水準にある。中途採用は個人間、専攻間、企業間、産業間により多様な水準が設けられている。このために、中国の大卒者は「賃金・福利厚生」に対する意識が非常に強い傾向がある。

第 4 に、「新卒一括採用」の就職活動は一定の期間内に行われるに対して、中国の新卒採用では、大卒者の就職活動は内定を得られるまで継続的である。厳しい就職状況の中で、卒業後何年間も続けて就職活動を行う大卒者も多数存在している。このために、就職活動を諦めると、「ニート」(NEET)が増える恐れがある。

第 5 に、就職活動の経路に関しては、日本の大学は大卒者の就職活動に様々な指導・支援活動を行っているのに対して、中国の大学が大卒者の就職活動に提供するサービスは相対的に少ない。日本の大学の就職課、大学内の企業説明会等は重要な役割を果たしている。中国の大卒者は「親・親戚・知人」という「縁故」を通じて就職活動を展開することが多くみられる。「関係」(人脈)が大きな意味合いを持つ。

第 6 に、そのほか、戸籍制度は中国の人口移動をこれまで制限してきた。戸籍制度は中国の新卒採用の制約要因でもある。

【付論】4P マーケティング理論と大卒者就職

1. 大卒者の就業競争力

2015年中国の新卒者数は749万人、その20%に相当する150万人が職に就けない見通しである。中国社会科学院は、2014年の段階で「大卒者のうち就職できない若年労働者は中国全体で200万人を超えている」と推測しており、中国の「就職氷河期」の深刻さがうかがえよう¹¹⁶。

大卒者の就職は、家庭、学校、社会で議論の焦点となっている。高等教育機関にとって、大卒者の総合能力の育成は就業指導の最も重要な項目の1つである。大卒者は、高等教育機関が社会に提供する「特殊な商品」であり、社会と企業がこれを受け入れるか否かは、大卒者の就業競争力にかかっている。就業競争力は、高等教育機関の総合競争力の中でも核心的指標である。

大卒者の就業競争力を制約する個人的な要因は次の通りである。

(1) 個人的能力・資質

現在、大卒者の資質と企業側の要求とはかなりの差異がある。大卒者の資質の低さは、大卒者の就職を制約する要因であり、大卒者就職難の一因でもある。体系的な専門知識の欠如、問題解決能力、忍耐力、コミュニケーション能力の弱さ、依頼心の高さなどに問題がある。

(2) 高望み

大卒者は本来、系統的に自己分析をしたうえで、就職活動を始めるべきである。ところが、大部分の大卒者は系統的な自己分析を行っておらず、自分に相応しい業界、職種、企業よりも、高レベルを希望している。また希望賃金も企業の提示額より高いために、就職活動に行き詰まり、就職に失敗することになる。

(3) 就職手段の有効性

大卒者はキャンパスの合同説明会や就職サイト等の手段を通して就職活動を行っている。しかし大卒者の増加と企業が提供できるポストは不均衡であり、大卒者に対する企業側の要求水準はさらに高まっている。こうしたなかで、大卒者の応募情報は、最初の書類審査の段階で取り除かれるケースが増えている。

¹¹⁶『中国網』2014年12月11日付。

(4) 求職スキル

中国人力資源開発サイトの調査によると、大卒者が就職難に陥っている際の最大の壁は、脆弱な専門知識と資質、不十分な業界・職種の分析、求職スキルの欠如にあるという¹¹⁷。必要な求職スキルを身に付けることにより、求職活動を有意義、かつ効果的に行うことが可能となる。

2. 4P マーケティング理論

マーケティングミックスは、マーケティング戦略において、望ましい反応を市場から引き出すために、マーケティング・ツールを組み合わせることである。つまり、企業や非営利組織が、顧客や生活者に商品やサービスの販売をしたり、何かを遂行したりするために、マーケティングの利用可能な複数の手段を組み合わせ、戦略をたて、計画・実施することである。マーケティングミックスにはさまざまなものがあるが、その代表的な考え方として4P理論がある。

「マーケティングミックス」という用語を最初に使用したのはニール・ボーデン (Neil Borden) ¹¹⁸であり、彼は製品計画、パッケージング、価格、ブランディング、流通経路、物的流通、人的販売の量と質、サービス、販売促進の他の手段の量と質、市場調査情報の種類と質、陳列を含めた広告の量と質をマーケティングミックスの要素として挙げた。コトラーによれば、1950年代にリチャード・クルウェットが Product (製品)、Price (価格)、Promotion (販売促進)、Distribution (流通) の3P1Dを使っており、マッカーシーの4Pの基礎となったという。

この4Pを用いてマーケティングミックスが語られることが多く、4Pは売り手側の視点に基づいたツールであると言われる。ここで4つのPとは、(1)Product (製品: 製品、サービス、品質、デザイン、ブランド等)、(2)Price (価格: 価格、割引、支払条件、信用取引等)、(3)Promotion (プロモーション: 広告宣伝、ダイレクトマーケティング等)、(4)Place

¹¹⁷NDRC (中国人材開発研究会)。

¹¹⁸ボーデンの論文「The Concept of the Marketing Mix」(1964年)によると、同僚のジェームズ・カリトン (James Culliton) 教授が1948年に行った研究の中で、企業経営者を「素材のミキサー」と表現したことに示唆を受け、経営者が諸要素を組み合わせ、デザインしたものを「マーケティングミックス」と呼んだという。マーケティング管理論の先駆者、シカゴ大学経営学大学院のジョン・A・ハワード (John A. Howard) は、1957年の著書『Marketing Management: Analysis and Decision』で、マーケティングを経営管理の一分野と規定した。

(流通：チャネル、輸送、流通範囲、立地、品揃え、在庫等)を意味する(図表 6-7)。

1985年にAMA(American Marketing Association)は、マーケティングとは、個人目標および組織目標を満たす交換を創造するためのアイデア、商品、サービスのコンセプト、価格設定、プロモーション、流通の計画と実行のプロセスであると定義した¹¹⁹。

さらに、2004年にAMAは、マーケティングは組織的な活動であり、顧客に対し価値を創造し、価値についてコミュニケーションを行い、価値を届けるための一連のプロセスであり、さらにまた組織及び組織のステークホルダーに恩恵をもたらす方法で、顧客関係を管理するための一連のプロセスであると新たな定義を下した。

図表 6-7 4P マーケティング理論



資料：筆者作成。

3. 4P マーケティング理論と大卒者就職

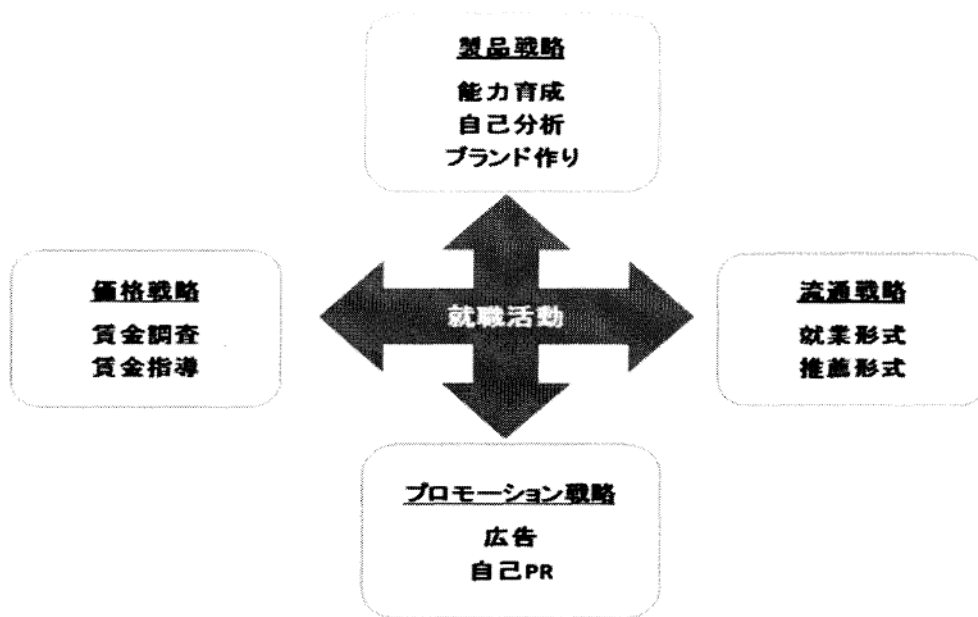
新たに定義されたマーケティング理論では、応用範囲が拡大され、企業に限らず、非利益組織や公共機関にも応用可能となっている。ところで、高等教育機関の卒業者の就職活動はマーケティングと同様な特徴を持つ。高等教育機関における大学生の育成過程は、企業における製品の生産過程と、また就職活動は企業の製品の販売過程に類似している。高等教育機関はマーケティング理論を用いて、「製品」を就業市場に「販売」し、一方、雇用側は大卒

¹¹⁹経済産業省サービス産業人材育成事業「医療経営人材育成テキスト」Ver. 1.0。

者の需要を満足させることになる。

4P マーケティング理論に基づく、高等教育機関の卒業者の就職活動は、図表 6-8 のように、(1)製品戦略、(2)価格戦略、(3)流通戦略、(4)プロモーション戦略の 4 つの戦略から分析できる。

図表 6-8 就職活動の 4P 戦略



資料：筆者作成。

(1) 製品戦略：大卒者の総合的資質

マーケティング理論の観点から、「何を売るのか？」という製品戦略を検討する際には、「売りたい製品を販売する」という視点ではなく、「ターゲットとするお客様が買いたい製品を販売する」という視点が重要となってくる。市場の需要を考慮に入れない限り、いかに競争力がある製品でも、売れないことがある。労働市場も同様であり、大卒者を単に大量に育成して社会に送り出すのではなく、労働市場の需要に合致した大卒者の能力育成が重要であると考えられる。

大量生産・大量消費の時代は、企業が製品を作れば売れるというマーケティング不要の時代であった。しかし今日のように、市場にモノが溢れ、ほとんどの市場が成熟期を迎えてい

るなか、顧客は本当に必要、欲しいと感じるモノ・サービスにしか財布の紐を緩めない。そこで製品戦略では、ターゲット顧客のニーズを詳細に分析して、本当に欲しいと思わせる製品を開発し続けることが重要なポイントとなる。

中国では、文革大革命後、大学入試が再開された。その頃は大卒者が極めて少なかったために、労働市場の需要を分析しなくても、大卒者の就職に問題はなかった。しかし、定員拡大後、高等教育機関から大量の大卒者が労働市場に送り込まれ、需要に合致した大卒者は就職できても、そうでない大卒者は就職難に陥ることとなった。

大卒者が増加を続けるなか、市場の需要を詳細に分析して大学生の能力上昇を求める時期を迎えている。まずは、基礎知識に加えて、専門的で高度な知識・能力を身につけさせることである。次に、社会人になるための実践能力、コミュニケーション能力、臨機応変能力等を育成することである。さらに、高等教育機関として、市場が大卒者に求める需要の変化を常に把握しておく必要がある。

自己分析に関しては、自分は何に興味を持ち、どのような時に嬉しく感じ、どのような場面で力を発揮したのかを考えることである。つまり、自分自身の価値観を再認識する必要がある。それは大卒者が希望する仕事に就くという意味でも、またその後の充実した社会人生活を送るという意味でも、大切な作業であろう。自分自身を理解できていなければ採用・選考で自己アピールすることはできず、不採用になる可能性が高い。また仮に就職できたとしても、本当に自分に合った企業でなければ、働くことすら苦痛になることもある。自分の価値観と合致しない企業に就職しても、充実した生活は送れず、退職・再就職に繰り返すことになる。就職の成功、社会人生活の充実、さらに今後の人生の充実のためにも、「自己分析」は極めて重要な作業である。

(2) 価格戦略：合理的な希望賃金

価格戦略は4P戦略のなかでも特に重要な要素となる。価格は企業の売上・利益に直結しており、顧客にとっては購入に対するハードルとなるからである。低い価格設定は顧客の購入に向けてのハードルを低くする効果があるが、企業が低価格でも利益を上げる仕組みを構築してない限り、売上は上がっても低い収益にとどまることになる。逆に高い価格設定は企業に高収益をもたらすものの、顧客にとっては購入に対するハードルが上がることになる。

大卒者の希望賃金が高ければ、就職機会は減少し、就職満足も低下する。逆に大卒者の希

望賃金が低く設定されると、就職機会は増え、満足度は高くも低くもなる可能性がある。大卒者の希望賃金の設定は、製品の価格設定よりも複雑であり、賃金以外にも、就職する業界、勤務地域等の要素も考慮に入れるのが普通であろう。したがって就職活動に先立ち、自分が希望する地域、業界の賃金水準を十分に研究する必要がある。高等教育機関としても、大卒者のために賃金調査を行い、就職活動を行う大学生の賃金設定等を指導し、専攻と労働市場の需要、政府の就業政策等を総合的に検討する必要がある。

(3) 流通戦略：就職経路の拡大

素晴らしい製品を製造し、手頃な価格で提供しても、実際にその製品が店頭に並んでいなければ購入されることはない。そこで流通戦略では、ターゲット顧客の特性に応じた最適流通網を構築する必要がある。

流通チャンネルには、構築に多大な時間を要し、一度構築すると変更が困難という性格があるために、選定には慎重を期する必要がある。また流通チャンネルは、他の「P」と異なり、人が絡む要素が大きく、コントロールも難しいために、論理だけでは統制が取れないという性質を併せ持つ。

流通戦略としては様々な政策を選ぶことができる。開放的流通政策は、自社製品の販売先を限定せずに、広範囲にわたって開放的に製品を流通させる政策である。選択的流通政策は、販売力、資金力、協力・競合度などに応じて、流通チャンネルを選定する政策である。排他的流通政策は、特定の地域や製品の販売先に独占販売権を与える政策であり、ここで販売先は代理店や特約店と呼ばれる。

流通チャンネルは関係構築が難しく、新製品の投入や新事業の立ち上げに際しては、市場規模のみならず、流通チャンネルの構築のしやすさが重要となる。市場規模がいかに大きくても、その市場にアクセスするルートがなえれば、販売はできないため、流通チャンネルの構築のしやすさは市場規模の大きさよりも優先される場合がある。

大卒者の進路としては、第1に、労働市場で就職活動を行い職に就く、第2に、自ら会社を立ち上げて起業する、第3に、大学院に進学する、海外に留学することが考えられる。就職を選択する大卒者は、いかなる経路を通して職を求めるのか、費用や時間を無駄にしないように、的確な選択が求められる。

開放的流通政策はかなりの時間と費用を要する。選択的流通政策は、自分に相応しい選択をするために、上述のような自己分析と高等教育機関の的確な指導が必要である。排他的流

通政策では、大卒者は特定の業界・地域で就職活動を行うことになり、仲介業者を経由した就職活動となるために、リスクが高まる懸念がある。

高等教育機関は最大限の推薦形式を果たすべきである。またより多くの企業によるキャンパス説明会が開催できるような環境作り、さらに仲介業者と連携して大卒者の就職機会を拡大することも重要とある。

大卒者は、高等教育機関の就業指導を受けつつ、自己分析したうえで、就職活動を開始する。さらに就業経路を広げることにより、より多くの就職機会が与えられることになる。しかし、就業経路を広げすぎると、逆効果となるリスクも内包しており、適切な経路、費用、時間を総合的に考慮に入れて、より効果的な経路を選択することが必要となろう。

(4) プロモーション戦略：自己PRと宣伝

最後は、「いかにして自社製品を知ってもらおうか？」のプロモーション戦略である。今日では、テレビ、ラジオ、新聞、雑誌、インターネット等、様々なマスメディアをプロモーション戦略で活用することができる。自社製品の認知度を高めるには、これらマスメディアを活用して、不特定多数の消費者にアピールすることが重要である。またプロモーション戦略では、目的に応じてメディアを使い分けると、より高い効果が期待できる。

就職活動では、自己PRが様々な場面で必要となる。書類選考のみならず、面接も自己PRの良し悪しが結果に大きく影響する。自己PRはあらゆる場面で求められるために、学生は自己PRを重点的に練り直すことになる。

就職活動では、面接での対応能力が求められるが、それ以上に重要であるのが履歴書である。履歴書には、自分の能力や人生を一枚の紙で語るという役割がある。どのような企業の採用活動でも、出発点は書類選考であり、履歴書によりその人物が判断されることになる。自分自身の本当の姿をいかにして相手に伝えるのか、また伝えたいという気持ちをいかにして表現するのかが、履歴書作成では鍵となる。企業側は応募者の積極性、協調性、責任感、行動力、向上心等に注目しており、自己PRは優秀な人材を見極めるポイントでもある。

ビジネスは、多くの場合、一期一会である。自分の良さは必ず伝わるはずとしても、やはりアピールは不可欠である。自らが「レモン市場」の原理に陥らないために、自分自身の価値を正しくアピールしていく必要がある。

参考文献

日本語：

飯田泰之(2014)「新卒一括採用は効率的だ」『美楽』2014年1月号。

ジョン・A・ハワード著／田島義博訳(1970)『経営者のためのマーケティング・マネジメント—その分析と決定』(『Marketing Management: Analysis and Decision』の邦訳) 建帛社。

ニール・H・ボーデン著／北原明彦訳(2007)「マーケティングミックスの概念」(『The Concept of the Marketing Mix』の邦訳) 熊本学園商学論集 14 (1)、熊本学園大学商学会。

荻谷剛彦・本田由紀編(2010)『大卒就職の社会学』東京大学出版会。

岩田龍子(1981)『学歴主義の発展構造』日本評論社。

岩脇千裕(2007)「日本企業の大卒者採用における『コンピテンシー』概念の文脈」労働政策研究・研修機構。

小林雅之(1985)「労働市場の構造と選抜理論」『高等教育研究紀要』。

石田秀夫(2002)『MBA 人材マネジメント』中央経済社。

大久保幸夫編(2002)『新卒無業—なぜ、彼らは就職しないのか』東洋経済新報社。

池田秀男(1966)『学歴—実力主義を阻むもの』ダイヤモンド社。

田中博秀(1980)『日本雇用論』日本労働協会。

豊田義博(2010)『就活エリート迷走』筑摩書房。

野村正寶(2007)『日本的雇用慣行—全体像構築の試み—』ミネルヴァ書房。

中国語：

陳善暉(2007)「提高附加值：高校卒業生就業工作新策略」『湖州師範学院学報』。

李鵬(2001)「戰略人力資源的 4P 管理模式」『經濟管理』。

余輝・張志詳(2010)「市場营销視野下的高校卒業生就業工作探析」『中国電力教育』。

張鳴・馬池珠(2010)「地方高等教育擴張对我国労働力市場的影響」『山東師範大学学報』。

趙峰(2010)「高校就業指導工作現狀与問題研究—基于北京八所高校的調查分析」『大学教育科学』。

钟天送・郭文海(2009)「4Ps 营销理论与高校卒業生就業競争力」『吉林省教育学院学报』。

サイト：

1.http://hr-recruit.jp/articles/method_2015/07/16

大学・大学院の「新卒採用」総合情報（新卒採用.jp）

2. マイナビ採用サポネット <http://saponet.mynavi.jp/>

終章 結論

1. 中国式学歴社会

本研究からも明らかなように、中国は日本以上の「超学歴社会」である。旧ソ連の教育制度をモデルとした中国の高等教育は、一握りの国家エリートの養成を無償で実施した。しかし高等教育の定員拡大後、大学の大衆化が進むと同時に、学費が高騰する事態を迎えている。そして今では、年間約 750 万人の大卒者が社会に送り出されており、彼らは深刻な就職難に直面している。

中国における教育の目的は、職業・生活に必要な知識・技能の習得から、高い社会的地位の職業に就くための手段に変わり、大卒以上の卒業証書はそのための最も重要な通行証となり、就職・昇進等、社会的上昇のための手段となっている。さらに、試験は人材の選択、卒業証書の取得手段として、教育・進学過程を支配している。成績、学生生活、政治活動は教育の中でも重要な位置を占めており、熾烈な進学・受験競争が生じやすい背景のもとで、試験と進学を目的として勉強を続ける者も少なくない。

こうして大学受験がヒートアップし、高校教育は大学受験の準備教育と化し、多くの子供たちは休日や夜遅くまで塾・予備校通いをするようになった。これが中国の「受験戦争」の現実である。この動きは高校進学段階にも波及し、大学進学実績の良い高校に受験者が集中して、同様の「受験戦争」が引き起されている。激しい「受験戦争」のために、教育機会の均等はいまや崩壊の間際にある。

中国式学歴社会の原因としては、まず伝統的な儒家文化の影響が考えられる。儒家の「学爾優則仕」（学んで優なれば則ち仕う）という思想が多くの人々に共有されていた。中国では、隋から清まで行われた「科挙」に見られるように、学習→試験→合格→官僚の図式が定着しており、これは今日では学習→試験→卒業証書→より良いポストへと変化している。こうして、学歴主義が中国で根付くようになった。

次に、中国経済の発展過程にあり、政府が高等教育をすべて提供するほどの財政力を持ち合わせていないために、学費は年々高騰している。したがって、高学歴・高い社会的地位は自然と人々の羨望の対象となっている。

さらに、就職難のなか、多くの大卒者が職に就けず、さらに高い学歴を目指して大学院に進学している。また地域間、都市・農村格差の拡大を反映して、大卒者は沿海部の大都市・

経済発達地域への移動、あるいは同地区への残留を希望している。このような傾向は、企業の人材選抜基準を高めており、一般大学から名門大学へ、さらに大学から大学院へと、高学歴ブームを引き起こしている。

中国式学歴社会は社会不安の一因となり、大卒者の就職難をさらに深刻化させている。大卒者が急速に増加し、しかし、大学の進学率は 29%にとどまり、他の先進国と比べて決して高くない。中国がこれから経済発展を進化するに伴い、大卒者は一層高まることが予想できる。また大学に入ったとはいえ、「大卒」のブランド力は凋落している。このような高等教育の現状は、中国政府に多大な課題を投げ掛けている。

2. 大卒者就職難の原因

2.1. 高等教育の定員拡大

大卒者の就職難を引き起こした最大の原因は、中国の高等教育の定員拡大である。高等教育の急激な拡大、労働市場に参入する新規大卒者の増加は、教育水準と就業機会の関係を変容させ、以前ならば大卒者が得ていた高い報酬を伴う就業機会を縮小させている。

労働市場における供給が拡大すれば、大学卒業から就職までの待機時間はさらに長期化する可能性がある。さらに、大卒者の就職難の原因として、産業構造のミスマッチ、就業意識のミスマッチであることを考えた。その場合、新規大卒者の就業問題はさらに困難となり、若者層の経済基盤を大きく損ねることになる。

大卒者の就職難の悪化に伴い、大卒者がそれまで高卒者が得ていた就業機会を侵食すると、今度は高卒者の就職がさらに悪化することになる。しかし中国社会では、大卒者は高卒者が就く職を望まないために、大量の「ニート」が発生する。より良い就業機会を得るための大卒の学歴が相対的に低下するために、大卒者は大学院進学、海外留学等を目指し、学歴取得競争はさらに過熱することとなる。

第 3 章の賃金に対する学歴効果の実証研究によると、高等教育の定員拡大後、賃金に対する学歴効果は有意、かつマイナスとなっており、定員拡大後の学歴効果の低下が明確に確認された。

定員拡大後、「エリート職」の就業機会は必ずしも増加傾向にあるわけではない。大卒者の「非エリート職」で吸収されるために、大卒者の賃金は下落する。過剰な教育とそれが引

き起こす学歴インフレーションにより、初職に対する高等教育の効果は通減し、高等教育の学歴効果を大幅に低下させたことは、本研究の実証研究で明らかになった通りである。

しかし、大卒者は既存の「エリート職」を望むために、一方では、学歴獲得競争がますます過熱化し、他方では、「非エリート職」を拒否して、いつまでも求職活動を続けることとなる。この結果、就職意欲自体をなくして、「ニート」現象が生まれることにもなる。

高等教育の定員拡大により、それまで労働者に期待されていた知識、技能、考え方、地域分布等に大きな変化が生じ、労働市場では需給関係のミスマッチが起こり、失業を生みだしている。さらに、大卒者の職業能力・技能と現実に企業が求める技能・能力とが大きく乖離している。人材の供給過剰が大卒者の低賃金化を引き起こしているところに、仕事の質の低下も進行しており、大卒者の就職難は長期化することは予想される。

2.2. 大卒者の就職観と資質の低下

第4章のアンケート結果に基づく分析によると、大卒者の就職意識は就業機会と就業満足に影響を与えている。金銭的欲求（「賃金・福利厚生」、「仕事の安定性」、「将来性」）を重視すればするほど、就職機会が少なくなり、就職満足も低くなる。また「求職時間」と「求職費用」をかければ、就職機会が増え、良好な就職結果と繋がっていることが確認できる。

また第4章では、大卒者の賃金に及ぼす影響について、次のような結果が得られた。学習能力（「学習成績（GPA）」、「奨学金の獲得」、「専門・パソコンの資格」）、組織能力（「学生幹部」、「学生党员」）といった学生生活面は大卒者賃金に有意でプラスの効果があり、このような大卒者はより高い賃金を得ている。しかし、これは大卒者の一部に限られている。近年の大卒者は、企業が求めている能力と大きな乖離があり、大卒者の実際の資質は年々低下傾向を示している。

これまでエリート中のエリートとして扱われてきた大学生であるが、高等教育機関の定員拡大後、逆に仕事に対する高望みと現実の雇用との間のミスマッチが露呈した形となっている。たとえば、多くの学生が大都市での就職を希望しており、これは今後とも揺るぎのない現実であろう。しかし大卒者が急増しているとしても、大都市の就職先が同様に増えているわけではない。勤務地域にとどまらず、給料の面でも大学生の理想と現実の間には大きな乖離がみられる。

大卒者の量的増加と質的低下を反映した新たな「均衡賃金」を彼らが受け入れれば、供給

過剰の問題は生じないはずである。このほか、「仕事の安定性」、「将来性」、「仕事の環境」、「勤務地域」等も「高望み」さえしなければ、就職難も解消されるはずである。しかし現実には、多くの大卒者が期待される賃金水準を落としてまで就職を急がず、より良い待遇の仕事を探し続けるために、就職できない大卒者が増加しているのである。

2.3. 高い親の期待

親の子供の教育に対する期待は、文化的再生産のメカニズムとして理解できる。すなわち、文化資本を持つ親は、子供に自分自身と同様、あるいはそれ以上の学歴の取得を期待しており、それを実現させるために教育支出を積極的に負担し、教育に情熱を注いでいる。結果として、子供は高等教育を受け、親の期待を実現することになる。

中国では、一人っ子の増加、また親世代が文革中にまともな教育を受けられなかったことから、親が子供に学歴取得を駆り立てるような背景がある。家族・親族が依然として競争の基本単位であるために、子供は親の分身であり、親は子供の成功により評価されるという二重の競争原理が存在する。

高等教育の規模拡大に伴い、高等教育機会を巡る競争は変質したといえよう。若者たちにとっては、高等教育機関への入学はもはや競争の目的でなく、競争の対象は一流大学への入学となっている。若いうちに努力して一流の大学に入学し、卒業後は一流企業に就職することが、子供に対する多くの家庭の期待である。

こうした社会通念は、大卒者の労働市場における企業の雇用行動により確立されたといえる。新規大卒者の賃金から判断すると、一流大学卒業生の生涯賃金は一般大学卒業生よりも高く、これは一流大学を巡る進学競争の直接的な動因である。現実には、多くの大卒者が就職難に直面するなか、一流大学卒業生の高い就職率は、親の心を惹き付けていると言わざるを得ない。

親の子供の教育に対する高い期待、また親の高学歴志向は、「科举」に由来する中国社会の学歴主義的価値観に根ざすものと解釈できよう。親の社会階層が高くなるにつれて、高ランクの大学への進学期待も高まる。さらに、経済資本か文化資本のどちらか、あるいは双方を所有している親ほど、高ランクの大学への進学を期待する傾向がある。

第5章のアンケート結果による分析では、父親の学歴、企業の種類、役職、共産党員としての身分等の家庭環境が、大卒者の就職に役に立つことが確認できた。特にここで強調して

おきたいのは、多くの先行研究が父親の学歴が子供の教育・就職に有利であることを指摘しているが、本研究では、母親の学歴も子供の教育・就職に役に立つことが確認された点である。

日本と異なり、中国では専業主婦は極めて少なく、女性の社会進出が顕著である。男性と同様に、女性も職に就き、管理職になり、高い賃金を得ることが可能である。そのために母親の学歴や所得が家庭環境に大きく寄与し、子供の教育にも多大な影響を与えることが確認できた。

3. 「人的資本」の蓄積と社会的負担

過去 30 余年の経済発展は、中国の高等教育機関の定員を拡大させ、大卒者数を大幅に増加させた。大卒者数の増加は、企業が提供する雇用機会をはるかに上回り、大卒者の就職難を招来している。中国社会では、大卒者は高学歴でありながら、思うように就職ができない状況に陥っており、皮肉なことに、人的資本の蓄積が社会的な負担となっている。

多くの企業は大卒者の能力や資質に満足していない。大卒者の中から、本当に実力のある人物を探し出すのは容易ではない。もちろん、修士課程や博士課程を修了していれば、まずまずの資質とはいえるものの、それでも企業を満足させるものではない。高学歴を持つ失業者の増加は、今後、新たな社会問題になるのではないかと懸念が高まっている。

比較的高い学歴を有しながら、出稼ぎ労働者と変わらない仕事に就き、低賃金に甘んじている大卒者からは、高学歴のメリットは何も見出すことはできず。今後、彼らは社会に対して恨みや不満を抱く「憤青」(怒れる若者)に变身していく可能性もある。そのため中国政府は、国有企業の新入社員の募集を増加させたり、大卒者に対して農村の管理・教育業務に就くように奨励したりするなど、問題解決・緩和の道を探っている。しかし、大卒者は今後とも毎年数百万人単位で増加するために、中国社会にかかる負担は依然として巨大である。

高等教育の大衆化に伴い、大卒者の就職難とともに、教育の「質」の低下も問題視されている。持続的な成長のためには、高等教育の見直しを通じて、人的資本の強化を図る必要がある。高等教育における「量」と「質」の両面での問題は、政府はもちろん、学費を工面して大学に子供を通わせている世帯にとっても損失であり、早急に事態の改善を図る必要がある。限られた予算のなかで、どのように問題を解決していくのか。政府は教育の「質」、大卒者に対する需要、そして予算面から、高等教育のあり方を見直すことが求められている。

さらに、持続的経済成長の結果として、沿海部における労働力、とくに農村からの出稼ぎ労働者の供給不足が深刻化し、賃金上昇が顕著となっている。また世界的な需要増加と価格上昇の影響もあり、中国国内でも原材料・エネルギー価格が高騰し、企業の生産コストを押し上げている。経済成長に伴う環境破壊に直面し、政府は環境対策を重視する姿勢を鮮明にしており、企業の環境保護コストも急増している。外資・輸出企業に対する優遇策の見直しも、結果的に企業の経営コストを上昇させている。中国経済の減速が鮮明になる中、外資系企業の中国撤退が相次いで報じられるようになったこのような状況が続けば、大卒者の就職難に加えて、出稼ぎ労働者の失業も顕在化することが見込まれており、中国経済は二重の雇用問題に直面することとなる。

4. 中国社会の処方箋

4.1. 学歴社会から学習社会へ

学歴社会では、労働者の教育訓練が重視されたが、学習社会では、労働者の学習能力が重視される。両者の相違は、労働者・学生・生徒の学習に対する自発性にある。学歴社会では、あくまで雇用側が労働者を訓練するものと想定されているが、学習社会では、労働者が自発的に、自己責任のもと、生涯にわたり学習し続けることが想定されている。

生涯学習は、自己充実や生活向上のために、その自発的な意志に基づいて、必要に応じて自己に適した手段・方法を自ら選びながら行う学習のことである。今後は、自分自身にあった学習方法で「いつでも」、「どこでも」、「誰でも」学びあえる社会、また誰もがいつでも自由に好きなことを学ぶことができ、単なる「学歴」ではなく「学習の成果」がきちんと評価される社会、このような「学習社会」の創造を目指すべきであろう。

産業化の進展に伴い、ドーア（1976）等が指摘する「学歴病」という社会病理現象が顕在化し、社会そのものを蝕むようになった。「生涯学習」は、その病理の解消のための方策であり、生涯学習を掛け声だけで終わらせることなく、実質的なものにしていくためには、「学歴」に対して正確に認識することが不可欠である。

生涯学習時代の「学歴」はどの様に考えればよいのだろうか。まず「学歴」を、「学校歴」（どの学校を卒業したか）ではなく、「学習歴」（何を学んだか）に変えていくことが必要となる、同時に、「どのような目的で学んだか」、そして「その結果はどうだったのか」をも含

めて「学習歴」と捉えることが重要である。

ここでは、学歴社会を「社会における社会的・職業的地位などの配分の基準として学歴が重視される社会」と定義する。効率的な人材養成や登用システムは、この学歴社会で重要な役割を担ってきた。この学歴社会では、たとえば、「富国強兵」に代表される国家目標の達成のために幅広い分野でのリーダーが求められ、この目的を達成するために、広範な階層の子供を競わせ、資質を持つ人材を見つけ出し、彼らに社会的・職業的地位へ配分することがなされてきた。

現在でも、学歴社会はその役割を変化させながら、受験を基点とする競争原理や学位に対する社会的価値の信頼感により、学生の学力水準を押し上げることに寄与していると考えられる。社会的要請からしても、望ましい人材の獲得のために何らかの選抜・判断基準が設けられ、その人物の全てではありえないにしても、能力のある一面を反映する要素として学歴を採用することは、極めて妥当であると考えられる。

学歴はもともと社会的・職業的地位の配分のための基準として利用されてきた。それは現在でも、企業の採用の際に、貢献期待度の評価として、類似した観点から利用されている。しかし、高学歴化が進み、学力格差が広がる可能性が増す中で、継続学習は必要であると同時に、学習の取り組み方もあらためて評価されるべきであろう。継続して形成される学歴、あるいはその応用としての職歴の評価は、より適切に評価されなければならない。人物の職業的地位や待遇が学校歴だけで評価されるのは、あるべき姿ではなく、人物評価は常に公平かつ建設的に運用されることが期待される。健全な学歴評価がなされる社会では、教育に対する信頼感も増し、学力の向上も期待される。変化の大きな現代社会にあっても、柔軟な対応をなしうる人材を輩出することができるものと考えられる。

4.2. 「新卒一括採用」の導入

日本の若者を取り巻く就職環境は、中国と比べると、極めて充実している。これを支えているのが「新卒一括採用」である。学生は志望する企業に簡易にエントリーすることができ、エントリーの上限もないために、倍率や難易度の違いはあるものの、ほとんどの学生が企業に就職することができる。

もし「新卒一括採用」の見直しや効率化の一環として採用機会の限定がなされることになれば、学生の負担が従来は比べものにならないくらい増大するだろう。就職格差は拡大し、

内定を得られずに大学卒業をした就職浪人が大量に発生しかねない。親の所得による教育格差のみならず、正社員と非正規雇用の就職格差や所得格差が、これまで以上に進むことはまず間違いない。

中国でも、大卒者の円滑な就職を可能にする「新卒一括採用」の枠組みが検討され、多様な採用機会が提供されることが望まれよう。新卒就職者の大半が大卒者となる中で、大卒未就職者の増加、専門により異なる就職状況、若者と企業とのミスマッチ等に対して、高等教育機関と就職支援機構は相互に協力して、中小企業とのマッチング等のきめ細かな支援、キャリア教育の充実を行い、社会全体として若者の就職を支援していくことが重要である。

日本の「新卒一括採用」は若年者の円滑な雇用に対して一定の役割を果たしてきた。在学中から就職に関する様々な情報が得られ、卒業前には就職先が決まり、「無職」のリスクが回避できることは、学生にとって大きな利点である。

さらに、「新卒一括採用」は学校と企業の就業マッチングを容易にする。長期雇用と長期能力の形成（企業内 OJT）することにより、良好な処遇と雇用関係を可能にしている。これは「エリート職」だけではなく、「非エリート職」にも当てはまる。中国の「エリート職」と「非エリート職」は断絶的に存在するために、大卒者は「エリート職」に殺到し、「非エリート職」には就きたくない現状がある。政府はこの両者の格差を解消するために、「非エリート職」の待遇や仕事の環境等をさらに改善すべきである。そして、学校側は「非エリート職」に就くために、教育や職業訓練をより一層強化することが望ましい。

今日の中国では、人的資本蓄積の様々な条件がまだまだ整っていない。この過渡的な時期に、ここでは、「新卒一括採用」の検討を提案したい。「新卒一括採用」の導入により、今日の大卒者の就職難問題は解消・緩和され、安定的な社会の維持が可能になるものと考えられる。

5. 今後の課題

最後に、本研究の今後の課題をいくつか挙げておきたい。

第 1 に、本研究のアンケート調査は、中国経済の中心地である上海で実施された。そのため、このアンケート調査のデータは地理的にはきわめて限定的でもある。中国全体の大卒者の就職実態を分析するためにも、今後は上海以外の地域での調査も必要である。経済の先進地域と後発地域の比較調査も今後の課題である。

第 2 に、雇用創出への圧力が上昇していることを受けて、各地で積極的な雇用支援策が

打ち出されている。大卒者や失業者が創業した新興企業への税制優遇策等に加えて、人員削減を実施する企業に対する失業保険を通じた支援策、地方からの出稼ぎ労働者の起業支援等は今後とも行われる見通しである。大卒者の起業がどの程度大卒者の就職難を解消・緩和できるのか。このような問題意識を興味持ちながら、大卒者の起業問題も1つの課題として検討する必要があるだろう。

第3に、中国の大卒者就職難問題を受けて、大卒者は国境を越えた就職志向を強めている。これは留学ではなく、大卒後、直接海外で就職することを意味する。大卒者の国境を越えた就職の実態、またそれに必要なスキル等に注目しながら、大卒者の国際的な雇用問題に着目することも、新たな研究課題といえよう。

謝 辞

博士論文を執筆するにあたり、恩師大橋英夫先生には、勉学から生活まで、公私に渡り8年間において、何度も挫折しそうになる私を導いていただき、本当にお世話になりました。深く感謝致します。

データ分析等をご指導くださった宮本光晴先生は、温厚で優しいお人柄ですが、論文指導の折には、時に厳しくご指導頂き、長きに渡ることであろう今後の研究活動の基本となる教えを示して下さい、大変感謝する次第であります。

修士課程から貴重なご意見をいただきました、浅見和彦先生、徳田賢二先生、福島利夫先生、高橋祐吉先生ならびに学部ゼミの担任鈴木直次先生、そのほかお世話になった狐崎知巳先生、飯沼健子先生、商学部の岡田穰先生、佐々木重人先生、岩尾詠一郎先生、そして、激励してくださった国際交流センターの小川浩司さん、学長室企画課の石垣佐知子さんにこの場を借りて厚く御礼を申し上げます。

論文を作成するには多くの方々のご支援があったからこそ書き上げることが出来ました。ここに重ねて御礼申し上げます。

専修大学の12年間の学生生活は人生のとても貴重な経験であり、これからも先生の教えを守り、研究者としてより一層万進していく所存です。今後ともご指導、ご鞭撻賜りますようお願い申し上げます。

最後に、あらゆる場面で私を温かく見守り続けてくれた自分の両親、義理の両親、弟のご家族、友人、また妻に深く感謝いたします。

蒋 純青