

論文要旨

氏名： 蔣 純青

指導教授： 大橋 英夫

題目： 中国における高学歴化と大卒者就職に関する研究

【背景と目的】

中国の大卒者は、2015年に史上最高の749万人に達する見込みである。2010年には631万人だったものが、2014年は727万人と700万人台の大台に乗った。しかし、中国の国内総生産（GDP）成長率は低下しつつあり、就業ポストと卒業生の需給アンバランス状態が際立っている。大卒者の求人需要は、両極端に分かれる傾向にある。需要は最先端分野と都市・農村基層の公共サービス分野の2つに集中しているが、大卒者の就職希望先はこれらの分野に合致していない。

「人材大国」から「人材強国」を目指す中国では、高等教育機関の定員拡大後、大学在学者数は急速に増えており、確かに「人材大国」にはなりつつある。しかし、在学者数が急激に増えているために、大学教育の質の低下、大卒者の総合的素質の低下によって、「人材強国」の実現にはまだまだ時間を要するであろう。

中国の不均衡な経済発展の下で、高等教育は急速に大衆化し、大卒者が過剰に供給され、大卒者の就職にも多大な問題が生じている。中国社会は大卒者就職難という深刻な社会問題に直面しており、潜在的な不安がますます顕著となっている。

このような背景を踏まえて、大卒者就職難問題を分析することは、中国社会にとって極めて重要な課題であると考えられる。本研究では、第1に、「民工荒」（出稼ぎ労働者の不足）と「大卒者就職難」が併存する矛盾を指摘し、大卒者就職難と高等教育機関定員拡大の関連性を明らかにする。第2に、中国社会における学歴意識、特に大卒者の就職意識と就業能力を検証する。第3に、家庭が大卒者の就職に与える影響を考察する。第4に、日中間の就職制度を比較しながら、中国の新卒採用制度の問題点を多面的に検討することとする。

【実証研究の概要】

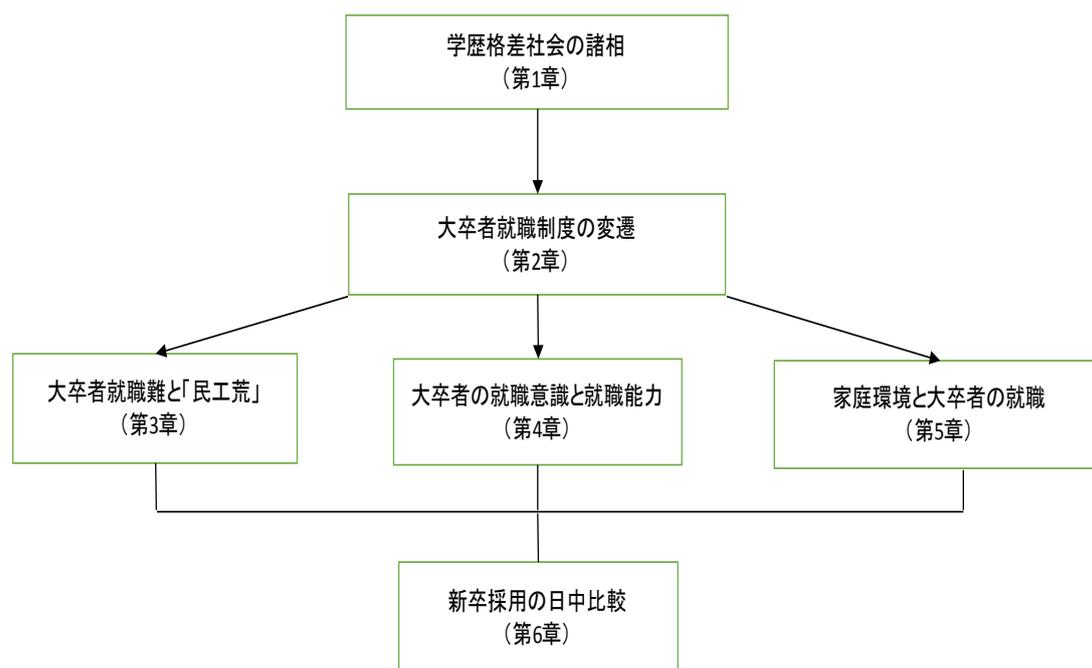
本研究では、次のような実証研究を行った。

第1に、「中国総合社会調査」（2008年）のデータ（CGSS2008）を用いて、ミンサー型賃金関数モデルにより、高等教育定員拡大前と拡大後の賃金に及ぼす学歴効果を検証する。時間賃金、教育レベル、経験年数、政治状況等が含まれた990の個票データを用いる。最終学歴取得時期は2003年以前が定員拡大前の個票になり、2003年以降が定員拡大後の個票となる。定員拡大前の個票は450、拡大後の個票は540である。

第2に、2013年7月に実施した上海南匯大学城の第1回「大卒者の就職意識」に関するアンケート調査結果に基づく実証研究である。大卒者の金銭的欲求と非金銭的欲求が就職機会と就職満足に与える影響を検証する。第1回アンケート調査は、450人に配布し、回収415人、うち無効15人、有効回答400人である。その内分けは、男性235人、女性165人、上海出身者290人、地方出身者110人である。

第3に、2014年7-8月に実施した上海南匯大学城の第2回「大卒者の学習状況」と「家庭環境」に関するアンケート調査では、465人に調査票を配布し、回収455人、うち無効55人、有効回答400人を得た。「大卒者の学習状況」の調査結果からは、大卒者の賃金に影響する要因を実証分析する。また「家庭環境」の調査結果からは、親の学歴、役職、政治状況、家庭収入等が大卒者の就職に及ぼす影響を検証する。

【全体の構成】



【本論文の要旨】

第1章 学历格差社会の諸相

中国では、1990年代から、高等教育に対する急激な改革が行われた。その改革の主たる狙いは、①学費の徴収による市場化、②高等教育機関の定員拡大による大衆化である。教育

政策の重点が「量」的拡大に置かれたために、「質」が置き去りにされている。しかし、教育投資に対する意識は依然として高く、教育費が高騰し、教育機会の不公平が顕在化しているにもかかわらず、教育に対する投資は増加傾向にある。本章では、中国における学歴格差社会の諸相を検討する。

(1) 中国の所得格差の実態

改革開放後、中国経済は年平均 10% 近くの経済成長を実現した。急速な成長を続ける一方で、数多くの社会問題が噴出している。所得分配の不平等、所得格差がますます顕在化している。なかでも中国の都市部と農村部の所得格差は非常に大きい。この間、過剰労働力を抱えた農村から都市への人口・労働移動が急増し、都市部の限られた雇用機会をめぐる競争は激化し、都市内部の所得格差は急速に拡大した。

さらに、一国の中で起きた現象とは考えられないほど、地域間格差が急速に拡大している。改革開放期の政策転換を通して、所得格差はより歴然たる事実として顕在化している。中国の貧富の格差は深刻な社会問題となり、中国社会の安定と発展に極めて不利な要因となっている。

(2) 中国社会の学歴観

「望子成龍」一息子の出世を願う。自分は物乞いをしてでも子供を上級の学校に行かせる。これは中国庶民に深く根付いた意識であろう。一人っ子政策の実施以後、中国では子供の教育に注ぐ情熱は高まる一方である。多くの親はわが子を有名校に入学させるために一切を惜しまない。中国では、改革開放期を通して、社会階層構造に急速な変化が起きている。新たな階層形成過程の中では、文化的な価値に対する評価が高まっており、学歴を重視する傾向が見られる。

学生の学歴意識も、やはり現在の中国が依然として「学歴社会」であることを物語っている。学生にとって、勉学に励んでよりよい成績を収め、希望する上級の学校に入学できれば、それこそが親の期待・願望に添うことになる。したがって、ほとんどの学生は高学歴＝高い社会的地位や高所得を期待しているといつてよい。

(3) 学歴による所得格差

経済の多元化は大卒者に多くの職業選択の機会を与えたが、同時に学歴による賃金格差の拡大が懸念されている。社会的に高学歴志向が強まりつつあり、学歴による賃金格差は拡大している。中国の所得配分は、学歴による階層間の格差が極めて大きい。社会階層が分化する中、社会政策がまだそれ相応の調節的機能を果たしていない。経済活動全体の不均等発展が維持され続けられれば、教育面での不均等発展により、将来的には階層の固定化をもたらす懸念がある。

中国は日本よりも厳格な学歴社会である。発展途上国であるとはいえ、すでに先進国並み

の学歴社会となっており、さらに高学歴社会化が進行している。中国の所得格差の拡大は「勝者」（勝ち組）と「敗者」（負け組）の二極化をもたらしている。「敗者」救済のための所得の再分配機能が脆弱であり、学歴、学校歴格差による低賃金労働者が数多く存在する一方で、高学歴者が急増する中国では、高等教育機関の出口である大卒者の雇用問題が喫緊の課題となっている。

第2章 大卒者就職制度の変遷

建国以来、中国経済は計画経済から市場経済に移行し、異なる経済体制の下で、共産党指導部および中央政府が構築した大学入学制度と就職制度もそれぞれ異なる。就職制度については、計画経済期の「統包統配」制度と市場経済期の「自主的職業選択」制度がある。前者の下で、高等教育機関の卒業生は国家によって労働の場に配属され、企業は国から配分された労働力を受け入れた。労働者の自由意志に基づく職場配属制度ではなかった。後者の中では、労働者による職業選択の自由が認められるようになった。「統包統配」と「自主的職業選択」制度の過渡期には「双方向選択」という制度が一時期存在した。

本章では、各時期に実施された就職制度の特徴を分析した上で、各政策が策定された当時の社会的、経済的背景に注目し、「自主的職業選択」制度の問題点を指摘してみたい。

(1) 「統包統配」の就業制度

国家主導で実行される統一的職場配置の方法及び大卒者に対する強制的就職制度は、「統招」、「統包」、「統配」である。このような大卒者人材配置制度は、当時においてはそれなりの必然性と合理性があったと評価できる。しかし、計画経済体制の下では、国が主体となり、企業に労働力を配分し、労働力の採用及びその管理が行われた。就職活動は本来ならば、労働者と企業が主体となるべきだが、企業と労働者はそれぞれ主体的に採用及び職業を選択する権利を剥奪されていたといえよう。

(2) 「双方向選択」の就業制度

「双方向選択」の就業制度は、雇用側と卒業生の中の「双方向選択」ではない。学校側が卒業生の代わりにまず雇用側と交渉し（「供需見面」）、その後、雇用側は国家計画が定めた専攻や人数を確認し、最後に計画範囲内で選択をする。国家が定めた専攻外の卒業生を雇用する場合には、雇用側は一定の「培養費」を学校側に払ったうえで、採用することが可能である。これは当時「有償分配」とも呼ばれた。こうして大卒者を受け入れる各行政機関と企業による人材の争奪戦が始まった。この時期は、「固定工」と呼ばれる既存の常用労働者に対する労働契約制の導入が始まった。こうして「鉄飯碗」と呼ばれた終身雇用制度は崩壊し始めた。

(3) 「自主的職業選択」の就業制度

「自主的職業選択」制度は一定の成果を収めたと評価できる。まず、この制度改革は、大学行政、教育、カリキュラム、人事などの改革を引き起こした。また、求人・求職者は直接「顔合わせ」することにより、計画経済期のような需給ミスマッチをある程度改善することができた。さらに、大卒＝社会的地位の高い就職先や「幹部」という身分の保障がなくなり、大学生は強い危機感を覚えるようになり、大学入学後、学業を疎かにする学生の減少にもつながった。

高等教育システムの改革の結果、「統包統配」制度から「自主的職業選択」制度への転換により、大卒者数が一気に増加したのは事実である。大卒就職難を解決するには、経済構造調整と就職構造改善を協調的に進めて就職機会を拡大することが必要となっている。

第3章 大卒者就職難と「民工荒」

中国の雇用情勢には、一つ矛盾がみられる。大卒者が過剰である一方で、労働集約型産業が労働力不足に直面するという大卒者就職難と「民工荒」の構造的な矛盾である。高等教育機関の定員拡大策に伴い、2013年の大学進学率(短大を含む)は29.7%(同年の日本は61.5%)に達した。他の先進国と比較するとまだ低いにもかかわらず、すでに深刻な大卒者就職難に陥っている。本章では、先行研究を概観し、農民工に関する考察を加えたのち、「中国総合社会調査」のデータ(CGSS2008)を用いて、高等教育機関の定員拡大策に関する実証分析を行う。

1980年代初頭に郷鎮企業が大量に誕生し、1億余りの余剰労働力を吸収した。1990年代に入り、その吸収力は大幅に低下し、農村の余剰労働力は都市部に流入し、都市部で自営業を営む者も増えた。このような農村・都市間の大規模な労働力移動は「民工潮」(出稼ぎブーム)と呼ばれた。「民工潮」は経済移行期に特有な現象であり、経済体制、経済発展戦略、経済構造の転換の結果である。

しかし、「民工潮」が続く一方で、やがて沿海地区の一部では「民工荒」が発生した。その原因はまず、農民工の低賃金に起因する。雇用関係が標準化されていないこと、また労働者が權益を主張するようになったことも、「民工荒」の一因である。今日の中国経済は急速な規模拡張と低付加価値生産の二重構造の中で、製造業が悪循環に陥っている。産業が低付加価値であるために賃金が低く、高レベルの労働力を吸収できない。都市化に伴い、低賃金労働力は高い賃金を求めるようになっており、「民工荒」はまだしばらく続くものとみられる。

次に、ユークリッド距離モデルを用いて、産業構造とその関連専攻の適合性の分析を行う。知識集約型産業とその関連専攻の不均衡は顕著である。知識集約型産業の比率は年々低下する一方で、高等教育機関は知識集約型産業の関連専攻の人材を大量に育成しており、その関連専攻の卒業生数は需要を大幅に上回っている。現在の高等教育の人材育成がその需要

と合致しないために、卒業者は就職難に直面せざるをえない状況にある。

本章の最後では、ミンサー型賃金関数モデルを用いて、大卒賃金の学歴効果を検証し、さらに大学定員拡大によって学歴効果の低下が生じたか否かを検証する。

ここでは、大卒の学歴効果は明確に確認でき、定員拡大以降はその効果が低下していること、そして成人教育の効果が予想外に大きいことが確認された。ただし、ここでは景気の要因や労働上の要因など、経済状況の影響はまったく考慮されていない。この制約を認めたいうえで、本章の推定結果は、定員拡大策の高等教育卒業者に対する影響は長期的に考える必要があることを示唆している。定員拡大後、大卒者は大卒学歴以下の卒業者と比べて賃金の優位性は存在するものの、その優位性は低下傾向にある。またその影響は成人教育や高卒にも及ぶ。定員拡大策によって、大卒者は短期的には就職率は低下し、長期的には賃金の優位性が縮小しつつある。高等教育に対する投資の収益性は逡減しつつある。

第4章 大卒者の就職意識と就職能力

大卒者の高望み、現実離れの就職ビジョンが指摘されている。大卒者の就職難問題が深刻化する中、彼らの多くが待遇の良い都市部または大手企業にこだわり、内陸部や農村地域、中小民営企業への就職を希望していない。大卒者の就職意識は社会問題として取り上げられるようになってきている。大学にキャリア教育を導入し、大卒者の就職意識をより「現実的」にする必要があるとも指摘されている。

本章は、アンケート調査に基づき、中国の大卒者の就職意識が就職活動に与える様々な影響、学習状況と賃金の関連性、大卒者の就職能力などを多面的に検討し、中国の大学における就職指導に関して新たな示唆を得ることを目的としている。

合理的選択理論、欲求選択理論、社会交換理論等の理論的アプローチを参考したうえで、第1回「大卒者の就職意識」に関するアンケート調査結果に基づく分析を進める。推定結果からは、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、就職満足度も低くなることが確認できる。非金銭的欲求（「専攻の適用性」、「趣味」、「仕事の環境」、「勤務地域」、「企業の種類」）に関しては、「専攻の適用性」を重視すれば、就職機会が改善され、「勤務地域」を重視すれば、就職機会と就職満足度にマイナスの影響を与える。さらに、「求職時間」、「求職費用」の効果が大きいことも確認でき、「求職時間」と「求職費用」はかければかけるほど、就職機会が増え、就職満足度も高くなる。

大卒者が「金銭至上主義」的価値観に影響されていることが深刻な問題となっている。さらに、中国には大卒者に関しては、エリート職と非エリート職の断絶的な格差が存在しているために、大卒者はエリート職に殺到し、エリート職にめぐる競争が激化して、大卒者は就職難に陥っている。

次に、「レモン市場」の原理を取り上げ、異なる経済主体の間に「情報の非対称性」が存

在すると、「逆選択」が発生し、市場が成立しなくなる。労働力市場には、このような「情報の非対称性」が存在し、大卒者と企業側は個人と企業の損失とリスクを低減するために、教育という情報を利用する。希望賃金は就職結果を左右する重要な要素であり、大卒者は自分の学歴水準で判断し、希望賃金を表明することになる。

「レモン市場」の原理によって、就職前後を問わず、求職者の人的資本は賃金を左右する。学歴レベル、学校のレベル及び大学生在学中の生活、学習状況は、大卒者が就職活動する際の優位性となり、より高い賃金が得られることになる。ここで、第2回「大卒者の学習状況」に関するアンケート調査を用いて、大卒者の賃金に影響する要因を検証する。

推定結果からは、学習能力を表す「GPA」、「奨学金獲得」、「専業資格」、「パソコン資格」は大卒者の賃金に効果があることがわかる。また組織能力に関する「学生幹部」と「学生党員」は最も大きい効果が確認できる。

本章の最後では、各国の大卒者の能力基準を比較しながら、中国の大卒者は就職能力に欠けていることを指摘した。教育部は企業に対して雇用創出の努力を引き続き求めると同時に、学生に対しては就職観を変えることを要請し、今後とも卒業生による起業などを支援する姿勢が求められているとの考えを示した。

第5章 家庭環境と大卒者の就職

本章では、文化資本論、ウィスコシン・モデル、トラッキング論を取り上げ、家庭資本の役割の重要性が検討された。家庭資本の多寡は大卒者の就職観、価値観を左右し、家庭資本の影響から、就職に関する決断が、大卒者本人にとどまらず、家庭の社会的地位に応じて、家庭全員で決断がなされることもある。さらに、家庭資本は就業コストにも影響を及ぼしている。

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、本章では、第2回アンケート「家庭環境」調査に基づいて、父親の学歴に加えて、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、家庭資本の影響を総合的に実証している。

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)」、「父親党員」、「母親党員」は、大卒者の就職に有意に影響する。父親・母親の学歴、企業と家庭収入とは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すると、推定(2)から、「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(初めて就いた職)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。

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。

第6章 新卒採用の日中比較

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。

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」はいかなる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。

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事はない。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「資」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、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は弱い。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、いわゆる「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、「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】では、4Pマーケティング理論に基づき、高等教育機関の卒業者の就職活動を、(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つの戦略から分析している。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一つであることを示唆している。

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。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

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。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。さらに、近年の大卒者の資質と企業が求める能力との間には大きな乖離があり、大卒者の就職難は長期化することが見込まれている。

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、「科挙」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。

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。そこで本研究では、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。

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」両面の問題は、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。

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

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、継続学習が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、柔軟な対応をなすうる人材を輩出することができるものと考えられる。

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。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。

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）は、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。

【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緩和できるのか。このような問題意識を持ちながら、大卒者の起業問題も一つの課題として検討する必要がある。

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。