

新規大卒労働市場はどうあるべきか

—法と経済学による分析—

東京大学 博士課程 中島弘至

1 序論

厚生労働省の統計によると 2010 年 3 月卒業者の入社 3 年 (2013 年 6 月) までの退職率は 31.0% である。そして年度を遡及すれば 28.8%、30.0%、31.1% と概ね約 3 割の者が退職している。大半は就職のミスマッチとみられこの事態は実に資源の浪費といえよう。つまり学生と企業が就職・採用活動に投入したコストと時間は膨大なものである。果たして両者に情報共有する機会があったのか。あるいは意思疎通は十分なされたのか。こうした疑問を投げっていくと一つの大きな壁に突きあたる。それは新規大卒労働市場でありルール of 軽んじられる採用システムである。

本報告は我が国独自といえる就職協定下の新規大卒労働市場についてその問題点と解決策を考える。なお就職協定は現在、「倫理憲章」と「申し合わせ」に移行した。しかし広報や選考日等が定められており実態はさして変わらない。従って現在も就職協定は地繋がりとして理解することにしたい (以後「就職協定」の表現を用いる場合、現行の「倫理憲章」と「申し合わせ」を含めたものとする)。

2 先行研究

安藤 (2010) は教育における経済学的思考の重要性を説き、とりわけ「トレードオフ」と「インセンティブ」の概念が重要だとする。そしてこの手法により投資及びシグナリングとしての学習問題を読み解いている。また大島 (2012) は歴史的経緯も含め大学就職部の分析を行っている。そしてセーフティネットとしての就職部の役割が導かれるが、本報告では就職部に更なる期待をかけるものである。八代・鈴木 (2007) は法と経済学の手法により、手詰まり感のある大学財政や奨学金問題の解決を説く。つまり現在はタブー視される「寄附金入学」を入学判定の 1 つの基準とする。これまでの入学の公平性からすれば大胆な提案であるが、山積する大学諸問題を打開する有効な策として一考に値する。

3 就職協定

就職協定の歴史は協定違反の歴史でもある。しかし遵守されずともどうして協定は維持されるのか。この疑問に対してはルール自体に効用があると答えたい。島田・清家 (1992) では、「就職協定の中心機能は、採用・就職活動期間の制限にある。…中小企業の採用活動資金の枯渇する前に就職戦線は終了する…大企業としても、これによって採用活動費用を低く抑えられる」とする。すなわちコスト削減に大きなメリットがある。またそれ以外にも就職機会の均等などのメリットは存在しよう。ただ就職協定は総論で存在価値を見出せるものの、各論になるとそうはいかない。つまり企業・学生を個別で考えるとルールは遵守されない方がよい。何とも相手を出し抜いた方が効用は大きいのである。

4 採用選考と内定

(1) 採用にかかるコスト

近年、情報技術の進展により学生はいとも簡単に企業への求職登録が行えるようになった。しかし大量に寄せられるエントリーシートに企業は十分な対応が可能だろうか。つまり人気企業であるほど就職の機会均等が歪められる懸念が出てくる。また実際の採用選考の場においても大挙して学生が押し寄せるならば企業は情報の非対称性は解消できない。裏を返せば手間暇をかけるほどに企業は学生の能力を理解できるのである。

(2) 内定にかかるコスト

就職・採用活動においては選考される学生の立場は弱いといえる。だが内定をもらってしまえばその形勢も少しは変わるのではない。つまり学生は企業に比べれば内定辞退が容易である。このことは就職・採用活動の早期化とも相俟って、重複内定者の学生を大量に生み出す要因ともなる。決して学生に悪意はないのであるが、しかしこうした事態は企業と学生に必要以上のコストをかけさせることになる。

5 教育環境

経済学には外部効果という概念があり、もたらすメリット・デメリットにより外部経済・外部不経済とよばれる。そして大学生生活の最後の1年間を就職活動に充てる学生にとってそれは外部不経済といえるだろう。またこれを我が国全体で捉えるならば、その損失は計り知れないものである。

1991年の大学設置基準大綱化以降、教養科目と専門科目の枠が撤廃され、各大学が自由にカリキュラムを編成できるようになった。それに対する反動なのか、昨今、教養科目を重視すべきとの議論が盛んである。しかし就職活動で失われた学習時間が、教養科目と専門科目のバランスを悪くさせることへの批判は少ない。つまり学生が就職活動を行なう最終年次は学習の面で全く消化不良の1年である。近年、欧米との比較から日本の大学生の短い学習時間に批判が集まる。一方で少子高齢化が進む我が国において知識基盤社会の建設が急がれる。その意味からも就職問題の早期解決は避けて通れないものといえる。

6 講じるべき施策

新規大卒労働市場を正常に機能させるには就職協定を遵守させる必要がある。それではどのようにして遵守させるのか。就職・採用活動の当事者としては3者（経済団体・大学団体・監督省庁）がある。ここで実際の主役である各企業は経済団体の傘下に、もう一つの主役である学生は各大学の傘下にあるだろう。そこで誰に責任を持たせれば就職協定遵守のコストが節約されかつ就職（採用）活動は効率的となるのか。

まず経済団体であるがこれまで就職協定遵守懇談会を設置するなど、企業が協定違反をしないよう目を光らせてきた。つまり経済団体に協定遵守を委ねるには限界がある。次に大学団体であるがこれまでも就職協定締結の場に居合わせ自らも遵守を申告してきた。だが大学個々のケースでは学生にどれだけ遵守を呼びかけたかは疑問である。寧ろ学生を煽るような大学もなかったとはいえない。となれば大学団体に協定遵守を委ねることにも困難が伴う。しかし本稿では各大学が学生を困り込むことで凡そ協定遵守は可能になると考えたい。そこでいま大学設置基準第32条第1項に次の下線部の文章を加えることとする。

（卒業の要件）

第三十二条 卒業の要件は、大学に四年以上在学し、百二十四単位以上を修得することとする。そのうち三十単位は、正規の四年次に修得するものとする。ただし留年した場合はこの限りではない。

この規定により4年次生には相当な学習の負荷がかかる。30単位といえ夏・冬学期に単位を等分したとして1セメスターあたり15単位である。これは2単位の講義であれば7～8科目に相当するので週3～4日は大学に通うことになる。次に就職協定を変更してみよう。4年次の冬学期末試験は1月中に行われている。そのため2月が企業説明会解禁日である。それとともに採用選考も開始される。結果、2カ月の就職活動期に間に内定が出され4月入社というスケジュールになる。この提案におけるメリットは次のとおりである。

(1)大学によっては1年間に多くの単位が履修可能であり、3年間でほぼ卒業単位まで取得できる。だがこれは単位を規定する同基準第21条の学修時間の内容とあまりにも乖離しないか。上記の提案が実施されると4年間の履修バランスはかなり改善されよう。

(2)学生のインセンティブを学業に向けさせると少なからぬ効果が期待できる。学生が授業に通うことで企業の前倒し採用選考は減少するだろう。また大手企業が節度を持てば協定違反は改善される。

他にもメリットがあるが、一方で（省略するものの）デメリットもあげることができる。

最後に我が国の新規大卒労働市場に関わる諸問題は就職協定の歩みと同じくしている。つまりこの難問を解決しなくてはグローバル時代に光明は見出し難い。まさに日本の教育は戦後以来の「国家百年」の課題を突き付けられている。

（参考文献）

- 安藤至大, 2010, 「第3章 学習者のインセンティブと教育政策の経済分析」 福井・戸田・浅見編著『教育の失敗 法と経済学で考える教育改革』日本評論社。
- 大島真夫, 2012, 『大学就職部にできること』勁草書房。
- 島田晴雄・清家篤, 1992, 『仕事と暮らしの経済学』岩波書店。
- 八代尚宏・鈴木亘, 2007, 「第11章 大学教育」 矢野誠編『法と経済学 市場の質と日本経済』東京大学出版会。