

# 日本の新人

## ——日本の家族と日本の雇用の殉教者

矢野 眞和

(昭和女子大学教授)

本稿の目的は、日本の新人である大学卒業者に焦点をあて、就活の問題、およびその背後にある家族と大学と雇用の関係を解明し、大学政策の方向性を探ることである。前半では、就活が教育を混乱させている現状と弊害を紹介している。大学は長い改革を続け、学生の就業力の向上とキャリア教育を目的としたカリキュラム改革も盛んである。その一方で、就活に追われた学生は、ゆっくり学ぶ機会が阻害され、就職決定の早期組と長期組に分断されている。こうした就活の弊害は、大学と企業の関係が、経済合理的に構造化されているところから派生している。こうした現状認識に基づいて、後半では、「日本の大学の何が日本的か」を問うている。大学の日本的特性は、雇用システムだけでなく、大学の入口、および教育システム全体を支える経済的基盤に深く関与している。世界に稀な日本の特質は、「18歳主義」「卒業主義」「親負担主義」の三つであり、この三つが、日本的家族システムの影響を強く受けて、ワンセットになっている。加えて、この日本の大学が、日本の雇用システムと深く連動している。つまり、日本の大学と新人は、日本的家族と日本の雇用に羽交締めにされ、身動きがとれなくなっている。最後に、家族・大学・雇用の構造的な理解を踏まえた大学政策を検討した。根幹にある教育費の負担を再編成し、日本社会の仕組みを変える教育政策をとらなければ、就活問題として顕在化している日本の大学の困難を解決できない。

### 目次

- I 「しかたないよ」と諦めて
- II 早期組と長期組の分断
- III 「大学と企業の関係」は変わっていない
- IV 日本の大学の何が日本的か？
- V 日本的大衆大学の病
- VI 三点セットの日本的大衆大学
- VII 家族と会社に羽交締めされている大学
- VIII 教育費政策なくして、改革なし
- IX 生涯政策の日本的ねじれ

### I 「しかたないよ」と諦めて

大学教育の現場は、「改革」と「就活」に振り回されている。周知のように、大学が改革に乗り出したのは1991年からのことである。91年2月

の大学審議会答申によって、設置基準が大幅に簡素化された（「大学教育の改善について」の答申）。そして、同年5月に「大学院の整備充実について」が答申され、大学院の量的拡大が宣言された。設置基準による拘束の弊害、および未成熟な日本の大学院。この二つは、新制大学発足時から指摘されてきた懸案事項だったから、遅ればせながらも、まっとうな改革がやっとはじまったといえる。しかし、改革がこんなに長く続くとは、誰も想像しなかったに違いない。

想定外の長い改革が続いているのは、18歳人口の減少と不況の影響である。18歳人口が減少したにもかかわらず、大学の数は増加し、進学を希望する者は誰でも進学できる全入の時代になった。それどころか、定員を確保できない大学が4割ほどを占める。学生の授業料によって経営して

いる私立大学は、学生を確保できなければ、生き残れない。基礎学力にける学生を入学させる大学が悪いという人がいるが、お金を支払ってくれる顧客の入場をお断りするお店は、特殊なクラブに限られる。学力低下を嘆きつつも、学生を確保しなければ生きていけないのが、市場化している大学の実状である。

しかも、不況による財政難と就職難が深刻だ。財政難が、大学経営の効率化と国立大学の法人化を促し、民にできることは民にまかせよと、国立の私立化（市場化）が着実に進行している。そして、就職できない学生が増えれば、大学の人気は損なわれる。生き残りをかけて、「就職に強い大学」を喧伝する大学が増えている。資格教育やキャリア教育のためのカリキュラム改革が進行し、大学はかつての「レジャーランド」から「ビジネスランド」に大きく変貌した。

人口減少と不況が、大学の入口・中身・出口の総体を揺るがしている。改革が長く続くのは必然的な帰結である。学生からすれば、教育の内容よりも、授業の出席よりも、就職が焦眉の大問題。就職に役に立ちそうもない授業は敬遠される。それどころか、将来に必ず役に立つスキルプログラムを準備しても、就活が優先され、欠席する。出欠を成績評価の基準に組み入れていても、就活による欠席は出席あつかいという按配だ。卒業研究の指導は細切れに分断され、教育の体をなしていない。大学が改革と就活に振り回されるゆえんである。大学の市場競争が効率化をもたらすと信じている原理主義者からすれば、まだまだ競争が足りない、さらに競争すれば、悪しき大学と悪しき教師と悪しき学生が淘汰される、というのだろうか。

そんな市場原理主義者はもはやいないことを願うばかりである。規制緩和や自由化よりも、規制の強化をまともに考えてほしい。こんな事態を放置しているのは、大学人として許しがたいと思う。しかし、一教師として絶叫してみても何ともならず、ほとんどの大学人は「しかたないよ」と諦めて、終わりのない改革と混乱に自ら手を染めている。

## II 早期組と長期組の分断

大変なのは教師よりも学生だ。3年の夏休みからインターンシップを考える。45年も前の私も、工場実習に行った。夏休みの自由選択カリキュラムで、二週間ほど会社の実習に参加させてもらった。良い経験になったが、インターンシップという言葉もなかったし、好奇心から出かけただけのことだった。今の学生のように、「インターンシップに行った方が就職に有利かな?」「就活に役に立つネタを探さなくては!」などと強迫的に考えるようなことは誰もしなかった。

秋には、会社のオープンセミナーがはじまる。連続セミナーもあつたりして、「一度出たら、皆出席しないと就職できなくなるかな」と心配して、大学の授業出席よりも優先する。頭は就活のことばかり。就活にも授業にも熱心でない学生よりは、ずっといいかもしれない。就活で成長する学生がいるのは確かだ。教師は、そんな気分で見守るしかない。

年が明ければ、本格的な会社説明会と選考がはじまる。4月より前に、内々定を出す会社も少なくない。有力企業は、4月ごろに採用を決定する。しかしながら、夏休み前に内々定を確保できるのは、大学生の半分にもみたくない。4年生の秋がはじまっても、卒業研究の指導はままならない。それどころではない。卒業しても就職できない学生が増えている。

日本学術会議は、文部科学省からの依頼を受けて、「大学教育の分野別質保証の在り方について」を審議し、その回答を報告している。三つの分科会のうち、「大学と職業との接続検討分科会」が、「就職活動の在り方の見直し」を検討し、当面の短期的な対策と長期的な対策を提案した。その提案の中でとくに注目されたのは、「新卒要件の緩和」である。新規学卒一括採用という日本の雇用の根幹を緩和するのが望ましいと考えてのことで、卒業後3年間は、新卒一括採用として処遇してほしいという提案である。

当面の短期的対策よりも、大学と職業の接続を長期的に解決する道を探るのが、大学にとっての

大きな課題であるのはいうまでもない。学会議の審議も長期的な視野に立った検討を行っている。識者の発想を知る上で有益だが、現実の就活の弊害は目に余る。

かつての就職協定は、「会社訪問解禁7月1日、正式内定10月1日」。夏休みの就活を想定したもっともな協定だが、違反しても罰則はなく、なし崩し的に形がい化し、97年に廃止された。紳士協定ではなく、罰則のある禁止条項を定めるべきではないか。夏休みに限定しても、就職と採用の意思決定に支障が生じるとは思えない。長期間にわたって活動すれば、みんなの効用水準が高まって、合理的な意思決定ができると考えるのは愚かな発想だ。雇用取引は、学生からみても、企業からみても、不完全な情報下による意思決定である。長期に就活すれば情報が完全になるわけではない。就職＝採用のミスマッチはいつでも生じる。苦勞して就職したにもかかわらず、退職する若者が増えているという。入社して3年の間に会社を辞める者が3割を超えたといっただけでニュースになる。辞めない者が7割もいるというのは、驚くほどに高い数値だと私は思うが、世間の話は逆だ。3割も辞めるのは、採用方法に間違いがあったからではないか。もっとよい採用方法があるのではないかと考えたりする。ミスマッチが起きるのはあたり前だとは考えない。不思議である。

最近の若者は辛抱が足りないと言教する大人が多いが、会社に就職したからといって、仕事探しをやめる必要はない。いろいろな社会体験を通して、自分の仕事を見つける方が健全だ。もう少し転職しやすい社会にすることの方が先決だろう。就職は短期集中決戦型でいい。夏休みといわずに、卒業前の1月から3月の間に、決めればいい。それ以外の就活を禁止するのがいいと私は強く思う。

しかしながら、私の発言経験からすれば、こんな提案をすれば、どこでも一笑にふされて終わる。そんな規制をしても、しょせん誰も守らないという「できない派」が反対する。そして、職業選択の自由と自由労働市場の原則からして許されない規制だと「すべきでない派」が反対する。

どちらも正しいのだろう。しかし、それでもな

お、就活騒動は、愚かな合理主義者の帰結だと私は思う。今年も10月1日に、大手の有力会社の内定式が行われた。そして、そんな内定式を有力新聞が取り上げたりする。無くなった就職協定（正式内定10月1日）の名残なのだろう。卒業するまでに、簿記や英語やパソコンや資格の勉強を内定者に義務づけたりする会社もある。卒業研究を無視した会社の奢りに腹が立つ。

この時期に就活を続けている学生はまだ半分ほどいる。有力会社の厚顔無恥ぶりに改めて驚かされる。このようにして、就活の早期化・長期化は、早期組と長期組の分断をもたらしている。困ったことに、マスコミ関係の会社がいち早く早期組を確保するから、就活の規制も弊害もかき消される。

### Ⅲ 「大学と企業の関係」は変わっていない

一教師の怒りよりも世間の良識が上回っているといわれるかもしれない。禁止などしなくても、良識ある業界が登場すると期待されている。最近では、商社の非営利業界団体である日本貿易会が、採用活動の見直しについて提言し、話題になった。ウェブに掲載された提言によれば、「2013年入社対象の新卒者から広報活動を含む全体の採用スケジュールを遅らせるべく、具体的な検討を行う」と述べている。関係団体にも協調を呼びかけ、理解を深めていくとも書かれている。

新聞各紙も取り上げて、商社の良識に賛意を表している。禁止などせず、大学教育に支障のない良識あるルールが定着すれば、まことに結構なことである。良識のある企業と大学の教育改革が、就活問題の解決をもたらすとすれば、素晴らしい。

中教審でも、キャリア教育・職業教育特別部会が設置され、「高等教育の職業的実践的な教育に特化した枠組み」が審議されている。「キャリア段位制度」といった外国の職業資格の焼き直し版や企業内教育実習を大学教育に組み込む提案などが議論されている。職業的教育や実践的教育にほど遠かった日本の大学にも、新しい時代の転換期

が来たような雰囲気である。改革は、まだまだ長く続きそうだ。

大卒就職の変化については、荻谷剛彦・本田由紀の編著が、貴重なデータに基づいた分析を行っている。インターネットの普及と不況が重なって、就職のプロセス、就活の内容、採用の方針などに変化や進化がみられる。就活のさまざまな道具や学生と会社の意識に変化はみられるのは確かだが、大学と企業の間をマクロ的に見れば、それほど大きく変わっていないし、これからも大きく変わることはないと思う。だからもし、これほど長い不況が続かずに、就職事情が好転していれば、改革も就活も沈静しているに違いない。

変わっていないと考えるのは、大学と企業の間を長く観察してきた個人的経験による。原芳男先生の研究助手をしながら、就職と採用状況のデータを私をはじめ分析したのは、1974年のことだった。大学別の就職先会社名データ、および会社別の採用大学名データを整理しただけのことだが、就職＝採用における大学と企業の間は鮮明だった。大学を入学偏差値によって分類するという当時としてはかなり大胆なデータ処理をしている。

有名大学ほど有名企業に就職し、有名企業ほど有名大学を独占的に採用している実態が、世間通りというか、世間で思う以上に浮き彫りになっていた。とりわけ、文科系大学の集中と独占が顕著だった。技術系の就職・採用は、相対的に多様化し、分散している。

学歴社会・学校歴社会が教育を悪くしているという説が盛んになりはじめた頃のことである。学歴社会を是正するためには、就職＝採用における集中と独占という状況から脱皮する必要があると指摘した。その必要性を強調するために、有名企業による人材の独占を禁止するという大胆な提案（人材独占禁止法）もした。「禁止がお好きなようですね」と笑われそうだが、「できない派」「すべきでない派」が多いのは承知してのことである。過剰な集中と独占を警鐘したレトリックである。それだけではなく、採用する企業は、雇用税を支払い、教育費の一部を負担するのが望ましいとも提案した。

その後も、就職・昇進・所得などの指標を用いて、大学と企業の間を多面的に分析してきた。1980年には、学歴社会が経済合理的に構造化していることを報告した。構造化しているということは、変わりにくいということである。だが一方で、学歴社会の病理と弊害が、多くの人によって指摘され、その解決策が望まれていた。現状を説明するだけでは許されないのが、学歴社会の問題だと考えた。現状分析を踏まえながら、この問題に答える提案は多くはないと思われるが、その論文で次のような意見を述べた。

一つは、就職＝採用における情報の不確実性をなるべく少なくする方法である。大学の入学難易度が便利な採用情報として利用されている現状を考えれば、「大学共通一次試験」よりも「就職共通一次試験」の方が大切ではないかと指摘した。

いま一つとして、教育機会の平等化を促進するためには、家計の費用負担よりも、本人の負担を考えるのが望ましいと述べた。家計の所得水準に関係なく、すべての学生が教育費を負担し、その負担額を卒業後の所得から返済する方法である。

30年も前の話だが、いずれの提案も机上の空論だった。アイデアの貧困が原因だが、経済的構造の転換がいかに困難であることを示しているともいえる。困難な構造がもたらす弊害を緩和するためには、自由を規制する禁止という方法しかないと考えたからでもある。ただし、教育費の一部を本人が負担するという政策は、1991年にオーストラリアで導入されている。

80年以降の分析経験からみても、就職からみた大学と企業の間、あるいは学校歴社会の経済的構造は、その後も大きく変わっていない。こうした構造に乗っかって、日本の企業の人事課は、「学校の知識は会社で役立つ。学校の専門知識に期待していない。会社が期待しているのは、知識ではなく、個性であり、創造性であり、バイタリティーだ」と言いづけてきた。人事課が公言してきたことだから、就職する学生が勉強熱心にならないのもやむをえない話である。工学部で育ち、工学部で長く教育に携ってきた経験からすれば、文科系の教育と企業の採用が深刻な問題だ。日本の大学は、教育をおごなりにしてきたと

批判されてきたが、工学教育は、決して悪くはなかった。昔から、よくやっていた。社会的発言は文系育ちの人に多いから、世間にはかなり偏った見解が流布されている。文系有力大学の就活と有力企業の採用方針が、日本の大学教育を形がい化させ、弱体化させた、と言ったらお叱りを受けるだろうか。

ところが、最近になって、採用を減らしてきた企業が、「即戦力を求める」「役に立つ教育をしろ」と言い出した。ところが、企業は、相変わらず大学教育を無視して、採用だけを早期化させている。その一方で、大学は、社会人基礎力や就業力といった言葉に背中を押されて、教育カリキュラムをいじくっている。そこで語られている力に特段に新しいものがあるわけではない。大学の教養と専門を真摯に学んでいれば、自然に身に着く事柄ではないか。そんな思いから、学生時代の学習経験とキャリア形成との関係を調査してきた。その一つの結論が、学び習慣仮説の提唱である。ここでは繰り返さないが、大学時代の学習経験が、卒業後の学習を豊かにし、その継続的学習がキャリア形成の源泉になっている。

#### IV 日本の大学の何が日本的か？

以上が、最近の就活、および背後にある大学と企業の関係についての私の理解である。お気づきのように、かなり感情的な文体になっている。教育現場の不毛としか思えない混乱に腹立たしさを覚えてしまうからである。

ここで話を終えてもいいのだが、「日本的雇用システムは変わったのか？」という特集にあたって、私に与えられたテーマは、「日本の新人」である。学校を卒業してはじめて、社会の新人になる。この日本の新人に焦点をあてて、日本的雇用システムを考察することが求められている。企画案には、「日本企業の採用政策の変化について考える」とある。同時に、「就活の弊害がたびたび指摘されているにもかかわらず、なぜ変わらないのか」という問いも書かれている。

前者の採用政策について、その変化を明確に指摘できる実証的分析を私は持ち合わせていない。

採用選考において求められている学生の能力観を丁寧な追跡した分析事例として、岩脇千裕の研究がある。新卒者に求められる能力の言葉が、1971年からの30年間にどのように変わったかを分析したものである。積極性、バイタリティー、意欲などは、どの時代にでも求められている一般的な人材像だが、最近では、チャレンジ精神や何事にも目標を立てて実行するといった言葉が増えているという。長期安定勤務への適性から、即戦力になる可能性への変化ではないか、とも指摘している。

最近では、就活に関する本がたくさん出版されていて、企業の人事担当者からも発信されている。就職ジャーナリストや就職コンサルタントが急増したのは、最近の大きな変化だ。採用に至るプロセスは変わったようだが、就活マニュアルと人事課がイタチごっこをしている雰囲気でもある。面接重視によって一緒に働きたい相手を探す採用政策に大きな変わりはない。即戦力を求めるといっても、特定の知識技術を求めているわけではない。精神論的な人物像を語る事例が多く、大学の専門的知識や学業成績には相変わらず関心が払われていない。昔も今も同じである。こうした状況では、「就職共通一次試験」の導入を提唱しても、空理空論になる。

日本の新人は、「白無垢の花嫁」のようである。入社前に妙な色はついていない方がいい。白無垢を会社好みの色に育てることが優先されている。採用政策の変化よりも、「なぜ変わらないのか」が、現実的かつ重要な問いである。以下では、この問いに対する私の解釈を説明しておきたい。そのためには、「日本の大学の何が日本的か」を問う必要がある。大学と企業の関係が固く構造化されているという説明だけでは不十分である。日本的雇用で大学が拘束されているのは確かだが、日本的な大学の根っこは、もっと深い。大学の出口だけでなく、入口、および教育システム全体を支える経済的基盤が深く関与しているからである。

#### V 日本的大衆大学の病

大学が大衆化すれば、質が低下するのは必然で

ある。しかも、世界中の大学が大衆化している。日本の大学進学率は OECD 諸国の平均を下回り、決して日本だけが大量化しているわけではない。日本だけが質の低下に悩まされているわけでもない。しかし、大量化した世界の大学と日本を比較すると大きな特質がはっきりする。誰でも知っている常識だが、この特質が、戦後の長きにわたって、ほとんど変わらず維持されてきた。あたり前だと観念された習慣になっている。しかも、健全な習慣とはいえない。国際標準から遠く離れた病理的現象だ。特質というのは次の三つだが、この三点セットを総称して「日本の大衆大学」と私は呼んでいる。

第一の特質は、大学入学者の 18 歳主義である。あたりまえのこのように受け止められているが、頑なに維持されてきたのは驚きである。OECD による教育統計の国際比較データに、「新入生の年齢分布」という数字がある。日本のデータは掲載されていないが、周知のように大学新入生の 80% ほどは 18 歳が占める。ところが、アメリカでは、80% に含まれる新入生の最高年齢は、26.5 歳にまで上がっている。新入生の 20% は、26.5 歳以上だということである。この 80% 基準の新入生年齢をみると、フランス 26.6 歳、イギリス 25.2 歳、ドイツ 24.1 歳。北欧になるとさらに高年齢で、フィンランド 26.6 歳、デンマーク 28.3 歳。スウェーデンやノルウェーになると 40 歳を超える。

18 歳人口の減少にともなって、社会人を大学に受け入れる施策が議論されているが、大学院はともかく、学部には社会人が入学してくることはきわめて稀である。日本の大学に社会人学生が少ないことは、昔から指摘されてきたことだが、増える可能性はほとんどない。

第二の特質は、出口にある。日本の大学では、中退者の割合にほとんど関心が払われていない。OECD 統計では、大学の修了率を掲載し、「中退率は、大学システムの内部効率性を測定する有効な指標」だと述べられている。卒業の成績条件が厳格であれば、この定義も有効だろうが、日本の現状では、中退率が小さいから効率的だとはいえない。学生の要求に答えているか否か、の指標だ

と考えれば、日本の低い中退率は「日本の大学が、日本の学生の要求に適合している」証拠なのかもしれない。レジャーランドの大学が学生に適合的なのは、教育機関として困ったものである。

「大学修了率」は、「卒業者数を入学年の新入生数で除した」数値である。その国際比較データによると、日本の修了率は、91%。世界で断トツの一番になっている。OECD 各国の平均、および EU 加盟 19 カ国の平均は、71%。イギリス 78%、ドイツ 73%、アメリカ 54% などとなっている。80% を超えるのは、韓国とアイルランドの 83% だけである。

日本の修了率の変化についてあまり関心が払われていないが、文科省の統計には、詳しい数字が報告されている。「入学年度別の卒業生数」という集計である。例えば、2007 年度卒業生についてみると、2003 年入学者の 79.7% が 4 年間で卒業している。1987 年における 4 年修了割合は、78% で、それほど大きな違いはない。この 20 年間でもっとも高いのは 1996 年の 82.3% で、入学者の 8 割ほどが順調に卒業している。1 年遅れて（留年して）卒業するのが、1 割弱。2 年留年になると 2% 弱に下がる。留年を含めて卒業する割合は、90% から 93% の間にある。

この 20 年間の 4 年修了率（8 割）、留年した修了率（1 割）、中退率（1 割）に大きな変化はない。学生の入口から出口への流れは、かなり安定し、定着している。最近の改革では、成績を厳格にすることが提唱されているが、卒業が難しくなったという話は聞いたことがない。

文科省のこの統計は、古くさかのぼることができないので、次のような数値を計測してみた。近似的な修了率で、（卒業生数 / 4 年前の入学者数）を計算した数値である。留年して卒業する割合が毎年同じであれば、この値が修了率と同じになる。図 1 にみるように、1953 年から 2008 年の長期にわたって、90% 前後を推移している。1970 年だけ目立って低い（82.2%）のは、大学紛争の影響である。1990 年以降に 90% を上回っているのは、昔よりも真面目に卒業するようになったのだろう。

この図を作成してみて、改めて驚かされた。1950 年代の大学進学率は 10% に満たず、一部の

エリートのための大学だった。その後、進学率は急増し、今では50%に達している。入学してくる学生の質は、必然的に低下するが、修了率は、ほとんど変わっていない。むしろ、最近ではやや高くなっている。卒業の成績が厳格になったわけでもない。入学すれば卒業するのがあたり前という時代が60年も続いてきた。企業が学業成績に関心をもたないのは、まことに賢明な判断だといえるが、大学教育の責任の所在は雲散霧消した。自明視された卒業主義が、日本の大衆大学の第二の特質である。

第三の特質は、大学教育を支えている経済基盤にある。75%を占める私立大学の経営は、学生が支払う授業料によって賄われている。1980年頃には、経常費支出の3割ほどの私学助成が支給されていたが、今では1割ほどにまで減少した。その一方で、国立大学の授業料は上昇し、私立の63%ほどに接近した。かつては、私立授業料の15%ほどに過ぎなかったから、公的支出の低下は著しい。

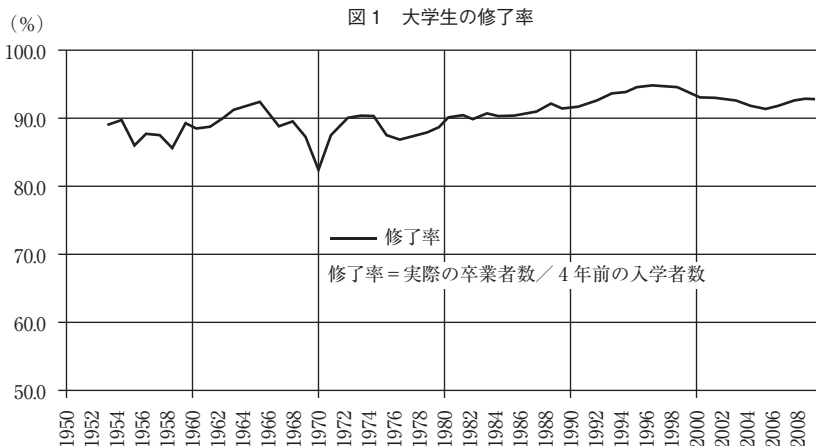
大学に対する公的支出の割合が、世界で最も低いことはしばしば指摘されてきたことである。この第三の特質を教育費の親負担主義と私は呼んでいる。私費負担割合が多いのは周知のことだが、日本の費用負担の性質を理解するためには、親負担主義と表現しておくのが適切だ。同じ私費負担でも、親の負担と学生本人の負担では大違い。本人がアルバイトや奨学金によって授業料を支払う場合もあるが、実際に負担しているのは、親であ

ることが多い。わが子のために親が無理をしているところに日本の家族主義が顕著に現れている。『家計調査』の統計資料を見ればはっきりするが、子どもが大学に進学するようになれば、家計の貯蓄率はマイナス10%ほどまでに激減し、食費の割合（エンゲル係数）も小さくなる。子ども手当が支給されるようになったが、その多くは、大学進学のための貯蓄に回されているはずである。これでは、子ども手当による消費刺激効果は期待できない。

私立大学の拡大と高騰する授業料によって日本の大衆大学が支えられてきた。この根っ子にあるのは、親子が一体になった家族主義である。わが子のために親が無理するのは当然だと思っているし、子どももあたり前のように親に甘えてきた。私立の国立化ではなく、国立の私立化によって、親負担主義が強化され、浸透したことになる。今の学生は、授業料の親負担をあたり前だと思い込んでいる。学生たちに、「ヨーロッパの大学のほとんどは、授業料がタダです」といえば、「え～、ウソ～」という反応だ。授業料値上げ反対運動が起きても不思議ではないほどに高騰しているが、昔の学生運動のことなど想像もしない。それほどあたり前のことになったのだ。

## VI 三点セットの日本の大衆大学

以上の三つの特質は、誰もが知っている事柄である。何も大げさに指摘することでもないほど



だ。しかし、日本の大学の暗黙の前提とされているこの特質は、国際標準からみて大きくずれた日本の病である。にもかかわらず、深刻に議論されることもなく、あるいは、仕方のないこととして素通りされている。大学改革の対象として取り上げられることもほとんどなく、歪みが指摘されることがあっても、是正できない事柄だと決め込まれている。

是正しにくいのは、確かである。その理由には二つある。第一は、三つの特質はそれぞれが独立しているわけではなく、相互に影響し合って、一体化しているからである。三点セットになってシステム化している。この三点セット化が、高度経済成長に伴う大衆化の帰結だった。世界に稀な高度経済成長の時代に、日本の大学の規模は、ヨーロッパの大学をすぐに追いつき、トップ水準にあったアメリカに近づいた。この成長のほとんどは、私立大学の拡大の成果だった。その成果が、その後もずっと維持されてきた。

進学の設定は、18歳時点の親子関係で決まる。わが子のために親が資金を調達してくれるのは、18歳までに限られる。30歳近くになって進学したいといっても、親が負担してくれることはほとんどない。その歳になって自己負担して進学するには、授業料があまりにも高すぎる。無理をして進学させたのだから、子どもに老後の面倒をみてもらいたいと願っているのが、親の本音かもしれない。

最近の車内広告には、大学のオープンキャンパスの案内が目立つ。ある時、こんなに見事なコピーに遭遇した。「お母さん、大学を面接してみませんか」。最近の大学スタッフには、優れたものがあるのだと感心した。あるいは、大学経営ビジネスが浸透し、広告業界が大学をマーケットにして営業しているのだろうと思う。そういえば、キャリア教育や就業力プログラム開発にも、コンサルタント会社が大学に参入している。いずれにしろ、大学が入学希望者を面接しているのではなく、大学がお母さんの面接を受けている。

オープンキャンパスに保護者同伴で訪れ、入学式に父母が多数参加し、在籍中には保護者懇談会が開催され、卒業式にも父母が多数参加する時代

である。親の援助で進学した学生は、何としてでも卒業しないわけにはいかない。いい会社に就職して、親を安心させたいと考えるのが普通である。それが日本人の親孝行。大学を中退したいという学生が相談に来れば、「ご両親は了解しているのですか」と教師は必ず質問し、「よく相談して決めて下さいね」と念押しする。保護者懇談会の話題のトップは、就職問題。教師は、就職のためのカリキュラムをどのように準備しているか、丁寧に説明しなければいけない。

北欧の大学を訪問した時にしばしば耳にしたのは、「18歳までの教育は親の責任だが、18歳になれば、本人の責任」という言葉だった。大学に進学すれば、自宅通学できる学生も家を出て自活するのが普通だ。北欧だけでなく、18歳になれば、親から自立するのが欧米の親子関係だろう。ところが、日本では、18歳どころか、22歳になっても、親子が一体になっている。最近では、入社式や会社にまで足を運ぶ親がいる。親子が一体になった日本的家族システムが作動して、18歳主義、卒業主義、親負担主義の日本の大衆大学がワンセットになっている。

## Ⅶ 家族と会社に羽交締めされている大学

是正しにくい第二の理由は、日本の大衆大学が、日本的雇用システムと連動し、互いに他を補強しあう関係にあることだ。高度経済成長時代にあつて、日本的経営が国際的に注目されはじめた。終身雇用・年功序列・企業別組合の三点セットが、日本企業の強さの秘密だとされた。大学との関係からすれば、日本的経営の三点セットともに、次の二つが重要である。新規学卒一括採用と企業内教育による内部人材育成のシステムである。中途採用よりも新規学卒者を重視し、会社が必要とする人材は、会社が育てるという仕組みが日本の雇用システムの根幹である。

企業の人事課が、「大学の教育に期待していない」「何を学んだかよりもバイタリティーが重要」というようになったのは、そのためだ。日本の会社は、大学教育の質を問わなくなり、22歳の大学



卒者が白無垢の花嫁(=新人)として採用される。大学を中退すれば、長期雇用の会社に不適応な人材だというレッテルを張られるから、何とか卒業しなければいけない。「浪人(留年)は2年までが限界」とまことしやかに語られている。就職が決まると学生に報告されれば、大学は何とか卒業できるように工夫する。

新規学卒一括採用に並行して重要なのは、初任給一律採用である。同じ会社の初任給は、みんな同じだ。しかも、企業間の初任給格差は非常に小さい。中国の会社の初任給は、高額会社から低額会社まで、5倍から10倍の開きがあるのを知って驚いたことがある。外資系会社のIT技術者の初任給が非常に高かったりするからである。新入の能力差が大きいのは間違いない。にもかかわらず、日本は一律採用になっている。ということは、有能者を採用すれば、企業にとって大きな儲けになる。少しでも有能な学生を確保したいと競争するのは、有能者採用丸儲けという経済的インセンティブがあるからである。こうして就活の早期化に拍車がかかる。

日本的家族主義だから日本の大衆大学になる。日本的雇用システムだから日本の大衆大学になる。家族・大学・雇用の三つのシステムが、相補的に作用して、日本の大衆大学が形成され、あたり前のこととして受け止められ、動けなくなっている。家族と雇用の羽交締めになっている大学の様を描けば、図2のようになる。

日本の新人は、日本的家族と日本的雇用の二つ

を変えることのできない文化的規範と受け止め、真摯に就活に取り組んでいる。自己の信仰する宗教のためにその身命を犠牲にしている殉教者のような雰囲気である。本特集では、日本的雇用の揺らぎが多角的に分析され、何が変わったかが指摘されていると想像されるが、「日本の新人」という観点からすれば、日本的雇用の仕組みは変わっていないと思う。

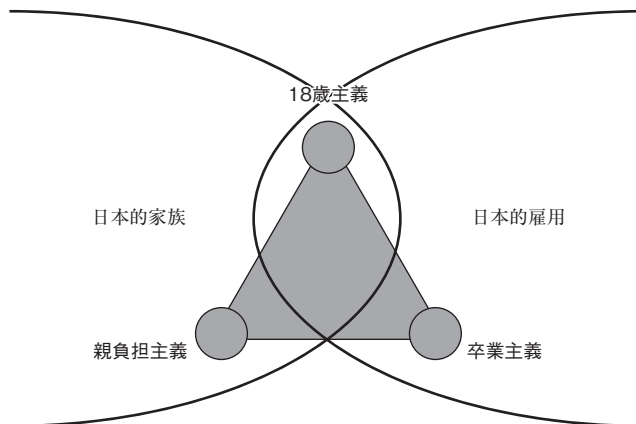
## VIII 教育費政策なくして、改革なし

以上が、「なぜ変わらないか」の解釈である。しかし、工学部出身の私は、現状を説明するだけでは納得できないと考える癖がある。日本の大衆大学の病を治癒するのは困難だが、処方箋の在りかだけでも検討しておきたい。

親子一体になった日本的家族は、「わが子さえよければいい」という願いをつのらせ、不況にあえぐ日本的雇用は、「わが社さえよければいい」と考えるだけで精一杯。こうした本音が、大学の隠れたカリキュラムになっている。その結果、ジコチュウの学生が育つことになる。みんなが助け合い、社会に貢献する人材を育てるのが、教育の使命である。この使命が空疎になってしまうところに、日本の大衆大学の貧しさがある。

それでは、どのような大学が望ましいのだろうか。学ぶ意欲と基礎学力さえあれば、親の経済力に関係なく、いつでも、誰でも、大学に行けるようにするのがいい(お金さえあれば、基礎学力がな

図2 家族・大学・雇用のシステム



くても、誰でも進学できる今の全入は歪んでいる)。学ぶ意欲がなくなれば、あるいは、学業成績が芳しくなければ、いつでも中退するのがいい。働きながら、何を学びたいかはっきりすれば、いつでも大学に戻ればいい。「明るく中退、元気に復学」がいい。キャリアをチェンジするために大人が大学に来るのがいい。退職後に大学で学ぶのも楽しい。そして、大学は、教養教育と専門教育に自信をもって専念すればいい。

日本の大衆大学の真逆を想定すれば、こんなに素敵な大学になる。だが、家族と雇用で羽交締めされた大学を救うためには、法制度を改革する前にしなければならないことがある。図の中で、制御できる変数は何かを考えれば分かる。唯一制御できるのは、教育費の負担だけである。学生を親から解放する教育費政策が、構造を転換させる唯一の方法だと思う。30年前に、企業が雇用税を負担するのが望ましいとか、学生の本人負担を導入するのが望ましいと提案したのは、お角違いの発想ではないと今にしても思う。

みんなが助け合い、社会に貢献する教育システムを設計するためには、自己利益のマネー(家計)ではなく、助け合いのマネーによって支えられなければいけない。何よりも助け合いのマネーである税金の投入が大切になる。見知らぬ他人の援助によって学ぶ機会が保証されれば、それが隠れたカリキュラムになって、見知らぬ他人に恩返しする教育が成り立つ。大きな税金負担を考慮すると、学生本人の負担、企業の負担なども導入して、親負担主義から解放する道を探るのがよい。学生を親から解放すれば、本人の自立した責任によって、自由に進路を決定できるようになる。そして、入学と学業と卒業をしっかり「規制」しなければならない。規制したら倒産してしまうシステムでは、規制が導入できない。

日本の大衆大学の三点セットを同時に改革しなければならない。親負担主義という市場原理を前提にして、18歳主義と卒業主義だけを変えることはできない。財政難の折から、「できない派」と「すべきでない派」がまたまた登場するに違いない。しかし、子ども手当の総額で、大学の授業料がほぼ無償に近くなることをどの程度の人

知っているのだろうか。

長い改革によって、法制度の改革はほぼ一巡した。これから必要なのは、法制度の変更ではない。教育に投入する資源の配分を変更しなければならない。資源配分の変更が政策である。日本には、教育改革があっても、教育政策がほとんどなかった。教育費政策が、教育政策の根幹であることを理解して、未来社会のグランドデザインを描かなければならない時点で私たちは立っている。

## IX 生涯政策の日本的ねじれ

懲りずに空理空論を展開していると思われるかもしれない。しかし、「わが社だけよければいい」とは考えない「良心的な企業」と中教審の「職業的かつ実践的教育に特化した枠組み」の協力によって、日本の大学がよくなると考えるほどに私は楽観的になれない。正直なところ、日本の大衆大学の重い病に深く失望している。雇用だけでなく、社会全体の仕組みを議論しなければ、日本の大学は救えない。卒業生=新人という現実が深刻な病なのだ。就活は、新人の病の症状である。

最近になって私たちは、教育と社会保障に関する市民の意識調査を実施している。教育政策は、雇用政策、社会保障政策との関係性に基づいて検討しなければならないと考えているからである。部分的な調査結果は、教育社会学会で報告した。最後に、ごく一端を紹介しておきたいと思う。

いくつかの政策について、「税金が増えてもいいから積極的に進めるべきだと思いますか、それとも税金が増えるなら積極的に進める必要がないと思いますか」という質問をした。四つの政策についての賛成/反対(「どちらかといえば」の回答を含む)の結果を示すと表ようになる。

医療の賛成比率が最も高いが、年金・医療・雇用の三つは、6割以上の人々が税金を投入してもいいと回答している。ところが、大学の進学機会については、賛成する人が25%にとどまる。他の調査項目をみても、教育は、税金の投入よりも、家族で解決すればいいと考えている。教育の家族主義がとても強い事実の反映である。

「やっぱりそうか」と思った反面、生涯政策の

	税金が増えてもいいから積極的に進めるべきだ	
	賛成	反対
年金の安定化	69.3%	30.7%
医療・介護の整備	78.0%	22.0%
雇用環境の整備	62.7%	37.3%
大学の進学機会	24.9%	75.1%

意識がねじれているところに、日本の生涯政策の根本的問題があると私たちは睨んでいる。教育—雇用—年金という人生の流れを考えてみよう。この生涯政策の理念には、自己責任主義、家族責任主義、社会責任主義の三つがある。スジを通した理念を想定すれば、人生のすべての政策を三つのいずれかに一貫させる方法がある。教育・雇用・年金のすべてを自己責任主義にするならよく分かる。逆に、税金を調達して、すべて社会責任主義を通す方法も分かりやすい。

家族主義が強い日本は、教育だけが家族責任主義で、それ以外は、社会責任主義に大きくねじれている。教育を家族責任主義で解決するなら、他のすべても家族責任主義で一貫させればいいといたくなる。このねじれは、かなり日本的ではないだろうか。経済成長時代は、ねじれていても問題が顕在化しなかった。しかし、ゼロ成長時代の未来を考えると、このねじれが社会的矛盾を大きくするのはないかと危惧される。

生涯政策としてスジが通らないからである。年金は、働いている世代が支えている。雇用が危うくなれば、年金も破綻する。そして、元気な雇用を支えるのは、職場教育訓練を含めた教育である。この教育だけを家族責任主義にしていると将来の雇用が危うくなる。「大学教育に期待していない」という発想がこれからも続けば、ますます知識基盤経済化する日本の雇用が成り立たない。

教育は、個人や家族の問題に閉じられているわけではない。教育は、生涯の、そしてみんなのた

めの公共投資なのだ。だからこそ、みんなが協力して、教育費を分かち合うのがスジである。18歳の学生だけでなく、誰もが一生のうちいつか大学で学べる機会をつくることはできる。500万円の授業料を4年間で分割するのは負担が大きい。しかし、500万円を一生の期間で分割払いをすれば、1年間の負担は小さくなる。税金で大学を支えるということは、そういうことなのだ。

「しかたないよ」と諦めずに、日本の新人と雇用の問題を解くために、大学と企業の接続だけでなく、社会の仕組みを変える生涯政策が求められている。

参考文献

- 岩脇千裕 (2006) 「高度経済成長以降の大学新卒者採用における望ましい人材像の変容」『京都大学大学院教育学研究科紀要』52.
- OECD (2007) 『図表でみる教育 (2007年版)』明石出版.
- 荻谷剛彦・本田由紀編 (2010) 『大卒就職の社会学——データからみる変化』東京大学出版会.
- 日本学術会議編 (2010) 『大学教育の分野別質保証の在り方について』日本学術会議.
- 原芳男・矢野真和 (1975) 「人材の独占——企業と大学」『中央公論・経営問題夏季号』.
- 矢野真和 (1980) 「学歴主義の構造と転換」山村健・天野郁夫編『青年期の進路選択——高学歴時代の自立の条件』有斐閣.
- 矢野真和・濱中淳子・安藤理・小川和孝 (2010) 「政策と世論の社会的距離」『日本教育社会学会第62回大会発表要旨収録』.

やの・まさかず 昭和女子大学教授。最近の主な論文に「教育と労働と社会——教育効果の視点から」『日本労働研究雑誌』No.588, 2009年。社会工学・教育経済学専攻。