

今日の日本 明日の世界

Vol.26

大卒採用制度の
転機に考える原則論



1. 慣習を見直せる視点が必要

この国は、現実や歴史を全部見ようとせずに、数十年続いた慣習に捕らわれてものを見ることで、不思議な常識が生まれているように思います。定年になったら退職するのが当然というのも不思議な常識の一つだと思います。それが常識になったため、定年後の高齢者就労が新しい考え方として脚光を浴びることになるのです。かつての日本では定年は多数派ではありませんでした。それは農業が日本の主要

カルテルは談合により市場競争を排除して得た利益を配分する行為です。この場合は市場競争から排除されたのは成績です。これによりどの企業にもある程度の成績の学生を均等に配分することができたのではないのでしょうか。終身雇用を前提とすれば、各企業や官庁などは採用後の内部教育でスキルアップを働かせればよいと考えていた結果かも知れません。先にあげた報道では、大学側のコメントとして「1〜2年生から就職を意識してしまい、学業がおろそかになるおそれがあるので、選考の開始時期に目安を設けて欲しい」とされています。このように、自分の将来のキャリア形成を見据えて入学時より大学での学業の分野を決めるといふ、学生の本来のあるべき実態と反対の方向にマネージメントしてきた大学側の姿勢も、採用面接解禁日制度を維持させてきた要因になっているのかも知れません。大学生達に本来の形で就職の道を開いているのが、報道で抜け駆けとされた外資やITの企業ということではないでしょうか。彼らは、グローバル基準で通用する学業を中心とするスキルを高めた人材を採用しようとしているだけです。非正規社員を増やし終身雇用制の維持も危ぶまれる中で、採用面接解禁日という制度疲労を起こした我が国の規制がここでもまた外圧によって変わる

産業であったからです。明治・大正・昭和初期を通して日本の主要輸出産業は、生糸やお茶などの農業産品でした。明治末期の一次産業の就業人口は60%を超えていました。経済白書で最早戦後は終わったと宣言された1955年（昭和30年）でも41%ありました。農業の場合、定年制がないので、今でも高齢者の就労は珍しいことではありません。現在の我が国は農業国ではありませんが、先輩である農業の高齢者就労の実態に学ばばよいだけのことではないでしょうか。例えば農業の場合、自然相手の仕事なので、晴耕雨読的な働き方を余儀なくされる場合が多いです。週5日毎日定時のサラリーマン勤務とは随分違います。このような働き方は、高齢者には好都合な面が多いように感じます。例えば週のうち3日間だけとか、毎日午後だけの勤務とかが可能なら、高齢者の就労の拡大は増えるでしょうし、事実一部で始まっている定年後の再雇用はそのような形態が取られているようです。

2. 採用面接解禁日のルール廃止

高齢者の雇用問題も重要ですが、習慣や常識に捕らわれない見方が更に重要になるのが、大学生の採用形態ではないでしょうか。先日、経団連が中心になって定めていた採用面接解禁日のルールが廃止され、新たに政府がルール策定したことがニュースになりました。

うとしていると言ってもよいのではないのでしょうか。

3. 今後の大学卒業採用のあるべき姿

余談になりますが、採用面接解禁日以降の都心で毎年奇異に思うのが、リクルートスーツ姿の学生です。私が採用面接で各企業・官庁をまわったときは、あのようなリクルートスーツはありませんでした。多分日本だけの風習だと思っています。自分の個性を強調しない尖っていないおとなしい学生を選ぶ採用側の姿勢が以心伝心でマーケットに伝わり生まれたものだと思います。日本が右肩上がりの経済発展で、国内市場を拡大しそのマーケットを奪い合う時代なら、こうした公平配分もそれなりの意義があったとも思います。しかし、これからはますますグローバル化するマーケットで企業に求められるのは、優秀な人材を奪い合っても獲得することではないでしょうか。その対象は日本人だけでなく、海外からの留学生なども含まれると思います。尖った人材を育成し、その人々が社会で活躍するシステムを作っていくかないと、我が国の将来に明るい未来はないように思えます。今や日常生活を支配するアメリカのIT企業を纏めて呼ばれるGAFA（グーグル、アマゾン、フェイスブック、アップル）の中で、アマゾンのジェフ・ベゾスの2番目の父はキユーバ系の移民、アップルのス

た。報道では、外資系企業やIT企業などの抜け駆けが広がり、人材獲得への危機感を抱く会員企業が増えたためと言われています。この採用面接解禁日は常識化しているものの、よく考えれば疑問も出てきます。慣習に捕らわれることなく原点に戻って考えてみたいと思います。

大学で何を目的に勉強するかと言えば、将来の自分のキャリア形成に役立つように考えて勉強分野を選択するのが、一般的でしょう。私は法学部でしたから、周りには大学1年から司法試験や公務員試験を目指して勉強する仲間も多くいましたし、商社勤務を目指して英語のクラブに熱心な学友も結構いました。みんな自分が進むべき道・企業はほぼ決まっていました。各人の行動規範は、学生として単純に学業成績は高いほうがよいとの原則論でした。前提にあったのは、終身雇用制度で一度自分の就職を選んだら変える事ができない状況でした。それにもかかわらず実際の就職面接では余り学業成績のことは問われず、違和感を覚えたことを記憶しています。今から考えれば次のように整理すればこの違和感も納得できます。採用解禁日を決めて、各企業が横並びで多くの学生を相手に面接するシステムは一種のカルテルで、競争力のある企業のみで学業優秀な学生を独占させないよう、学生の公平配分を意識したものです。なので、

ティープ・ジョブスの父もシリアからの留学生です。こうした優秀な尖った学生の採用に、我が国の今の制度は適切な方法とは到底思えません。各企業や官庁などが今後目指すべきは優秀な学生が押し寄せてくるような、組織の魅力拡大です。今の外資系やIT系企業が行っていることと同じことをやればよいのだと思います。大学側も学生が社会へ出てのキャリア形成のために何を学ぶかを、つまりどのような就職をしたいのかを自分で決めて1年生から学業に邁進するカリキュラム作りをしていくべきです。

濱田 敏彰

Toshiaki Hamada

1955年大阪市福島生まれの東京日本橋育ち。東京大学法学部を卒業し、大蔵省(現財務省)に入省。政府経済見通しの作成に始まり、銀行検査官、税務署長、大阪税関長、大臣官房審議官、他省への出向ではジェトロコペンハーゲン事務所長、地方分権推進委員会事務局参事官、東日本大震災の際には消防庁審議官を経験。2015年税務大学校長を務めに退官し、現在は経済評論家、関西大学客員教授。

