

大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会
大学と職業との接続検討分科会(第3回)議事要旨

- 1 日 時 平成 21 年 7 月 7 日(火)10:00~12:00
- 2 会 場 日本学術会議 5階 5-C(1)会議室
- 3 出席者 高祖委員長、久本副委員長、児美川幹事、本田幹事、唐木(幸)委員、北村委員、駒村委員、田中委員、濱口委員、矢野委員

事務局 廣田参事官

4 議 事

(1) 講演「教育における職業的イレリバンスの十大要因」(資料1)

田中)職業訓練の立場から教育を見て感じたことを話したいと思う。一言で言うと、職業訓練の関係者は、「なぜ日本では職業訓練が評価されないのか」というように常に、強い疑問があり、私もそれを考えざるを得なかった。今日は主として『教育と学校をめぐる三大誤解(学文社)』『働くための学習(学文社)』という2つの本をもとに話をしたいと思う。「傍目八目」という言葉があるように、本人よりも横で見ている人の方がわかることもあると思うので、教育と職業との関係について何か参考になればと思う。

1 言葉の誤解

教育に関して三つの誤解があるのではないかと。①教育というのは王様が家来を教育するために作った言葉である。そういう意味では問題がある言葉として始まったのではないかと思う。それが明治期以来ずっと使われている。

②次に、「文部省」という言葉について。この単語の意味は留学生にはわからないという。単語ではなく、言葉としての意味は日本人でもよくわからないと思う。例えば労働省なら労働者のための、労働に関する省だ、と思えるが、文部省の場合、「文」とは何か、という話になってしまう。明治にできたときの話から考えると、文部省は学文の省だったはずである。今は「学問」と書かれるが、明治初期までは「学文」と書かれていた。明治の初期には、教育をやる「教部省」にしようとしても、「教」というのは宗教の言葉なので使えなかったため、文部省だった。今でも文部科学省という名前は使われているが、その点のことを考えると、もう少し「文部」について考えた方がいいのではないかと、教育のための省ではなかったのである。

③明治5年から始まった学校は「学問」の場所であって、「教育」の場所で

はなかった。それがいつの間にか教育の場になってしまった。なぜ教育が問題かという、今のような考え方の以前の「学問」の意味は、「勉学する」という意味での学問なので、あらゆるものが学問であり、職業についてのことを区別していない。そういう意味で「学問」が「教育」になったことによって職業が日本的に切り離されていく、というのが最初の問題だと思う。

2 戦後「民主化」観の自家撞着

戦後民主化の考え方が一つの問題ではなかったか、と思う。①教育勅語を温存した下で、憲法と教育基本法を議論してきたということである。教育勅語は教育基本法ができて一年以上経って、ようやく失効した。したがって戦前の教育勅語の観念でずっと教育を考えてきたのではないかと思う。GHQがマッカーサー草案を作るときに参考にした、鈴木安蔵起草の「憲法草案要綱」の中には、「戦争」という言葉と同様に「教育」という言葉も使われていなかった。つまり、「教育」や「戦争」という言葉を使うと、それについて必ず議論して、国の権力としてそれが利用される、という意味だったからだと思う。鈴木は、教育基本法ができたときにもすぐに、「これはイデオロギー問題になるから改正すべきだ」と言っていた。つい2,3年前にやっと教育基本法が改正されたが、この改正も職業訓練の立場から見るとむしろ後退した改正ではなかったと考えている。

②民主化といった場合に、徒弟制度の考え方が非常に日本的で、排斥する考え方でやってきたのではないか。例えばアメリカにも徒弟制度の法律は昔からあり、現在でも続いている。GHQの民主化策に乗るために、日本では徒弟制度は封建的だという判断が戦後強くあった。労働基準法では徒弟制度を排除するような言葉が今でも残っている。そのため、徒弟制度が本当の意味での職業教育の原点だとは理解されていなかったのではないかと思う。例えばルソーは『エミール』で、『全ての子どもを徒弟にならせるのがいい』それは、『職人修業をしているのではなく、人間修業をしているのだ』と言っている。こういうことがいわゆる教育学でいう職業陶冶論の先駆けではないか。やはり徒弟制をきちんと位置づけられない限り職業の問題は考えられないのではないかと思う。職業が非常に重要だということは尾高邦雄という社会学者も言っている。そして、職業はただ生計を維持するためだけではなく、社会的貢献もあり、さらに個性の発揮のために職業がある、ということを主張している。職業というのは個人に帰属する問題である。そういう意味で、個人尊重という考え方で職業を考えていかなければならないだろうと考える。この点についても戦後日本では十分に考えられてこなかったのではないか、と思う。

③戦前、非常に忌まわしい言葉として、学徒動員という言葉と相通じて、勤労働員という言葉があった。勤労働という言葉に対する違和感や、勤労働訓練という言葉から、職業訓練への反感が戦後流れていたのではないかと思う。この点が十分整理されないまま、「勤労働」の言葉が憲法や教育基本法に取り上げられ

てきたのではないかと思う。

3 マッカーサー草案の日本的解釈

マッカーサー草案が日本国憲法の基になっているのはご存知のとおりである。場合によっては、マッカーサー草案が押し付けられたというようなことも言われる。しかし私どもから見ると全てがそういう点はなくて、むしろ大事なところが非常に日本的に解釈されてしまったと思っている。例えば 22 条では “Academic freedom and choice of occupation are guaranteed” となっており、学問と職業の選択がセット (“and”) になって保証されなければならない、となっている。この考え方は後に紹介するように非常に重要でなる。また、“education” に関してはたった 1 行しか規定していなかったが、それが憲法第 26 条の教育権となった。そういうわけで「教育を受ける権利」を日本人が書いた、という意味で、これはマッカーサー草案を押し付けられていない、ということになる。

今言った “education” が入ってはいたが、それを「教育」と解釈したことが大きな過ちではないかと思う。例えば英英辞典で引いてみると、“education” でも “educate” でも一番目の意味は “to develop” あるいは “developing” である。二番目の意味は “to qualify” である。「” particular calling” の資格をとらせること」、ということなので、全く日本語の「教育」の意味とは違った意味を内包している。そういう “education” に改革すべきだと GHQ は言っていたわけである。そういう意味では大きな誤解はここから始まったのではないかと言える。例えば似たようなこととしては福沢諭吉が明治 22 年に「教育の文字はなほだ穩当ならず」、「学校は能力の發育にあり」という言葉で政府を批判した。これは教育勅語を出す前の年に政府を批判して書いた論文の一節である。教育ではだめなのだ、能力の發育なのだということをやっていた、ということをや戦後はやはり考え直さなければいけなかったと思う。

そして、先程のマッカーサー草案の 22 条は、日本の場合は完全に分離して、憲法第 22 条と第 23 条になった。しかし、マックス・ウェーバーが『職業としての学問』という本を出しており、日本では 1936 年が初版なので、戦前から職業としての学問ということを知っている人は知っていたはずである。それを踏まえてマッカーサー草案の 22 条をきちんと理解すれば、日本の憲法も今のような分離の仕方をしないで済んでいたかもしれない。結局私が言いたいことは、学問をやるのが大学だとすれば、大学の学問研究と職業が分離してもおかしくないような憲法になった。もし、マッカーサー草案に見られるような条文であれば、大学の教育研究学問が少しまた変わった発想で認識されたのではないか、ということである。そのように今度は憲法の問題になってくる。

4 「日本国憲法」の問題

① 勤労権は憲法第 27 条、教育権は第 26 条に規定されているが、世界人権宣言の場合逆転しており、23 条が the right to work、26 条が the right to

educationである。これに対して、当然日本国憲法は第26条と第27条の順番が逆転している、ということである。なぜ逆転していることが重要かという、法律というのは最初の方が大事で、後ろの方の条文は最初の方の条文を補足したり説明したり補うために作っていくものである。そういう意味では、世界人権宣言の場合、“education”は“work”のために必要なのだということが明らかである。ところが日本の憲法はこれが逆転しているので、日本的な言い方をすれば、教育論を考えるとときに労働論がなくても語れる、ということになってしまう。そういう点が国際的な“education”と日本の「教育」の差ではないかと考えている。②先程のマッカーサー草案になく、日本の憲法に入っている「教育を受ける権利」というのは「受ける」という言葉なので、明らかに教育を受ける人の権利なのだろうが、「受ける」という言葉を見ると、自立を前提に考えていない、という問題がある。これは英語に訳すと“receive”になる。しかし先程の世界人権宣言では“the right to education”である。“to”を「受ける」とは絶対に訳さないはずである。先程紹介した鈴木安蔵と永井憲一という教育法学者の本では、この“to”を「への」とか「対して」と訳している。日本の法務省、政府関係者、教育関係者は世界人権宣言を翻訳した資料集のほとんど全てにおいて「受ける」と訳して紹介している。そのため、「人権宣言は日本の憲法と同じである」という判断になり、日本の憲法が「受ける」という訳でもおかしくない、という意味で解釈しているのではないかと思う。“to”ということは、自立ということと非常に関わっていると思う。

ただ、一人だけ、佐々木惣一という貴族院の議員が、憲法を審議するとき、「教育を受ける権利というのは権利の内容になるのか」ということを二度質問している。これに対して政府は一言も答えず、結局この教育を受ける権利についての討論はなく、概念も深まらずに、今のようになってしまった。実は佐々木惣一という人は、天皇の法律に関する御進講係で、日本の戦前の憲法を改正すべきだと主張した最初の人である。それを天皇に提案した、ということで非常に重要な人物だと思う。この人が疑問を唱えたが、何も解決せずにそのまま憲法に規定された。

それともう一つは職業教育を考えると、対置概念として普通教育がある。普通教育というのは日本にあまりにも浸透していて、今後色々な問題が生じてくると思う。普通教育というのが大学の教養教育につながっている考え方が非常に強くある。また、普通教育という言葉も問題である。原案では「すべて国民はその保護する児童に初等教育を受けさせる義務を負ふ。初等教育は、これを無償とする。」というふうに、「初等教育」になっていた。そして最初の方の初等教育は普通教育になり、後ろの方の初等教育は義務教育という言葉になり、24条が26条になった。また、教育を受ける権利は何も変わらずに現在の形になった。このように初等教育だったということは、今のような「普通」という考え方ではなく、「基本的なこと」という意味だった。親もそうだが、政

府も義務を持っているという意味であって、それが義務教育であり、意味が全然違ってくる。このような問題が普通教育という言葉に、戦後日本では転化している。この普通教育という言葉も留学生が、意味がわからない、という言葉の一つである。日本人には「普通」が当たり前のように理解されているのは問題ではないか、と思う。何が問題かということ、例えば、普通教育としての職業教育という研究目標・問題提起を設定されて議論・研究した場合、国際的に見てそういう考え方は違うのではないか、ということである。つまり、職業教育と対置した概念として捉えられた普通教育の中の職業教育になるため、意味が違ってくるのではないか、ということである。例えば今の技術・職業教育が理科教育になっていかざるを得ないという状況になっている。こういうことが普通教育という言葉の問題になっていると思う。

5 「教育基本法」の問題

①GHQが教育基本法案の改正を提言しているが、教育基本法もアメリカの押し付けではない、ということは明らかである。例えば目的規定をフィリップ・ウェンデル・シェイという人が、「教育は、人間を特別な職業の訓練に適合させながら、その職業の枠内で優れた個人的、社会的生活を達成させやすくする精神、意思、感情について修養を分かち合えることを目的とする」と言っている。これを日本の政府は全く無視して、人格の形成というような日本的な目的規定になってしまった。

この前の教育基本法改正のときに、文部科学省がフランスの教育基本法について紹介している。実は日本の教育基本法の英訳は“fundamental”を使っているが、フランスのはオリエンテーションであり、「基本」というより「方針」という意味だと思う。つまり、能力開発方針法といった意味ではないかと思う。文部科学省の訳と研究者達の訳があるが、基本的にどちらも職業生活・社会生活を可能にするために保障する、となっており、その訳には大差ない。何が違うかということ“right to education”を、「教育を受ける権利」と訳すか、「教育への権利」と訳すか、ということである。これは“by”という考え方と“to”という考え方と似ていると思う。このあたりが文部科学省と研究者の違いだと思う。

②教育基本法には、勤労の尊重・勤労を尊ぶ表現がある。旧教育基本法下では、教育は勤労を重んじて行われるものであった。新教育基本法では勤労を重んずる態度を養うことが教育である、となっている。これらは私たちから見ると職業教育ではない。これは勤労を重んじるということなので、結局わかりやすい子供向けの言葉で言えば「働くおじさんご苦労様」で終わってしまう。「ご苦労様」という精神が備われば教育として成り立っている、という考え方であり、これは労働する・職業に就くための能力を養う、というような考え方ではない。言葉の上のあやかかもしれないが、私たちから見るとこういうところに教育の問題があると思う。

6 経済成長による思考停止

経済が昭和 25 年の朝鮮特需を契機として急激に発達していくと、不景気の時代は結構教育論も民主的だったこともあったが、科学偏重的になっていく。例えばこの委員会の議題の方向ですぐに気がつくのは、ジョン・デューイの『The School and Society』である。デューイは学校と社会を非常に密接なものと考えており、その考え方が戦後日本に入っていて非常に広まっていった。しかし、「科学的ではない、経験主義的だ」ということで批判されて、考え方が消えていった。私たちが職業訓練を考えると、経験というのは非常に重要であり、経験がない職業はありえない。例えばインターンシップも経験である。それを理論化するためにはこういうデューイの経験主義論を考えなければいけないと思う。

②そういう考え方でやっていった場合、何が科学偏重主義から学力至上主義になっていくかということ、結局点数として表せるものが学力に表現されることになる。例えばものづくりの結果というのはなかなか点数に表しにくい。そうすると日本の科学主義的な教育観ではペーパーテストになるものは教育として学力の対象になるが、ペーパーテストにならないもの、経験的なものは排除されてしまうという問題がある。

最近一番有名なフィンランドの学校に日本人の研究者が視察に行った際、授業中に編み物をしている生徒が複数いたという。これでなぜ学力世界一なるのか、ということ、結局学校の問題よりは社会の問題が大きいと思う。私は、出生率が象徴的に社会の繁栄を表していると思う。日本の出生率が少し高まっているのは第三次ベビーブームだと言われているが、日本ではおそらく第三次ベビーブームが終わったらそんなに上がらないのではないかと、思う。フィンランドでは出生率は上がっているが、こういう社会政策の問題も日本は非常に遅れており、きちんとした学力を保障していない。

学力をつけていないということは何かということ、フィンランドの制度を見ると、横軸に編入できる制度が体制化されている。ヨーロッパの学校には結構このような制度がある。しかし、日本の普通高校に入った生徒が工業高校に編入するというのはほとんど例がないし、逆もない。そういう点が問題である。また、義務教育の後に「任意」というものがある。これもヨーロッパの学校では珍しくない。これは義務教育を一年延長するものである。先程編み物をしてきたような生徒が卒業の段階になって、おそらく資格をちゃんと取らないと就職できないから困る、学力を補充するためということ任意に行く。そういうことが制度として整備されているということが違うと思う。国民もそういうところへ行くということに対して何も躊躇なく、学力をつけるために一年延長していく。

このようなことで、結局大事な理念から始まった職業陶冶論というのは日本ではなかなか重視されなかった。宮原誠一は「教育は職業を目的とする教育と

考えたいのです。人間教育すなわち職業教育です。」と言っていた。そのような考え方が、景気がよくなることによってすっかり忘れられてしまった。

一例を紹介すると、中学校で不登校だった生徒が、職業能力訓練校に来てきちんとノートをとって、さらに皆勤賞をとって就職している。このような生徒は珍しくはない。したがって、まさに職業による人間陶冶ということが行われている。しかしそういうことが日本ではほとんど認められないという問題があるのではないか。

7 人生の単純化・標準化

もう一つ教育論で大事なものは、旧教育基本法の第7条に『家庭教育及び勤労の場所その他社会において行われる教育は、国及び地方公共団体によって奨励されなければならない。』という規定があった。この規定を受けて教育刷新委員会が文部省に対して様々な問題を建議した。例えば、教育の機会均等のために、今にいう職業訓練校の生徒に対して、大学へ進むクレジット・単位を与えるという建議があった。しかしこれは残念ながら当時の文部省からは拒絶された。おそらく教育刷新委員会が建議して唯一拒否されたのが、この単位・クレジットの提案である。これが通らなかったということはその後今日に至るまで学校教育と職業教育（職業訓練）の関係が欧米のように密接にならずに、離反する方向へ進んでいった、ということが始まったのではないかと思う。

最後に、第1回会議があった夜に、ある教育学の研究者からメールが来て、「ドイツの研究者が日本の青少年の社会的自立の問題の援助がどうなっているかの調査に来たが、彼らは『日本の方法は参考にならない』と言って帰った」という話を紹介してきた。その後またその研究者からメールが来て、「若い頃に『日本の単線型の学校制度が優れている』と習ったが、大げさに言うともうそういう考え方自体が問題ではないか、自己否定が必要ではないか」と書いてあった。私は、大げさではなくて真剣にこれを考えないと、今後の日本のここで議論されているような問題の解決は進まないのではないか、と思う。

<質疑>

○ 配布された資料では、この後8～10の項目もあるが、これらはどういう話か。

田中) これらについてはあまり整理しきれていない部分がある。今までの話が前提で、その後の日本の社会を想像してもらえればわかると思うので省いた。

○ 9について聞きたい。

田中) これは以前の会議で、企業の人々が求人をするときには、体育会系を特に採用する、という話に対し、それでは大学では何を専門として教育すればいいのか、

ということが明確にならないではないか、という話があった。私も訓練生を就職させるということがあったが、「基本をやって欲しい」ということは皆言う。色々話を聞いてみると、どこの学校のレベルであっても基本をやってくれればいい。あとは企業が教育する、と言われる。そして学校教育が終わったら、企業が専門知識を教育する、という関係であれば学校はどんどん普通教育化していく。景気がいいときはそれでもよかったが、今日のように不景気になると、企業が教育訓練を削減するようになり、企業内人材育成が十分に機能しなくなる。そうすると、今のような問題が生じてくる。労働問題も大きな問題かもしれないが、教育問題としてはそういう問題がありうると考えられる。ホワイトカラーが優遇されていると、当然職業教育に来る学生が少なくなるのは当たり前であり、そういうのが最近の傾向である。

- 企業が「下手に専門能力をつけてもらっては困る」と言う、ということは始めからあったわけではない。50年代頃に当時の日経連は「もっと専門教育をやれ、基礎教育などやるな」という提案をした。これが60年代頃に途絶えていった。なぜそうなったかという、おそらく教育が対応できなかったからである。ところが企業の方が企業内教育としてやってしまうと、逆にそれが言わば前提になってしまう。そこで改めて大学が専門的なものを作ったとしても、企業の方ではそんなものはいらぬという話になってしまう。言わば一種の相互依存的な関係が作られてしまう。実はここがこの検討分科会の最大の難しさで、上から「正しい結論」を出すのはある意味簡単だが、社会の全てのものには、例えば教育がこうである、ということ的前提にして企業システムができてしまうと、一方ではそれを前提にして教育のシステムができる。そして今のような状態になってしまうと、そう簡単に「正しい在り方」に変わるわけではない。

田中) 日経連は大企業を代表して言っていると思うが、一方で中小企業は一貫して専門教育・職業教育を必要としている。そういう意見が教育論に反映されないのは、教育学が問題なのか、国民の教育観が問題なのか、ということになる。これは最後の10番の話になる。結局国民の教育観がそっちの方向に行ってしまうので、個性を生かすという職業教育の観念が日本人に育たない。やはりそれとセットの話になると思う。

- 二番目の徒弟制度の話も、話はもう少し複雑だと思う。終戦直後の段階では、確かに徒弟制度はよくないという話だった。徒弟制度がよくないということはどういうふうには是正するかというと、教育システムできちんと職業教育をやろう、ということである。少なくとも教育基本法を作った人の発想はそうで、今まで会社の中でやっていたものはよくないので、教育システムで職業教育をや

るということだった、ということだった。ところがその受け皿ができたか、というのでできなかった。その結果何が起こったかという、本来徒弟というのは会社がやるのだが、中身自体は社会的に必要な人材を作る、ということである。ところが、現実には起こったのは、社員として入れて、会社にとって必要な人材を作るというものになっている。本来の徒弟とは違う形で、徒弟的な機能を企業が果たさなければならなくなった。本来の徒弟制度であればもっと社会的な性格を持ったものであったものが、そうではない形で発展してしまった、ということで、話自体が二重三重に入り組んでいる。

田中) 正しいといってもヨーロッパ的であって、日本は戦前・戦後と徒弟制はそう変わっていない。それが批判・忌避された、ということが大きな問題である。今教育が準備されていないと言っていたが、むしろ教育の方で徒弟制度を教育としてみない、ということが日本の問題だった。それが乖離してしまって教育学・教育論の問題とセットになっているので非常に複雑である。

- 論点が多すぎて難しい。戦争直後～60年代の高等専門学校は非常に力を入れて職業専門教育をやったのに、結局大学工学部の二番手になってしまったというところがある。やはりその経験はものすごく大きい。そうなってくると企業は、入試の競争システムでいい人材をつかむ教育機関の人材を採りたい、となってくる。日本社会が、優秀な人材がどこに集まるか、という競争になってしまった、ということを考えないとどうしようもないかなと思う。

もう一つは、いわゆる徒弟制度の話について。企業内職業訓練学校がどんどん閉鎖されて、今はトヨタぐらいしか残っていないのではないかなと思う。そういうシステム自体もなくなってしまった、というのがむしろ現実である。そういう意味でも、職業教育をもっと広く捉えた方がいいのではないかな。伝統的な製造業の職業教育を考えるだけでなく、3次産業もたくさんある。医学部も薬学部もだいたい職業教育をやっているのだから、職業教育の高等教育機関はたくさんあるわけであり、職業教育のステータスが一般に低いわけではない。むしろ医者という非常に高いステータスの職業教育に人が集まっている。そういう観点から見直してみるという方法が実は大切だという気がした。

また、専門能力の話があったが、企業が必要としているのは大卒について言うと課題解決能力だと思う。したがって大学の工学部でも、具体的な専門の知識ではなく、企業の中で類似したような課題に直面したときに自分達で解決するという能力を養成する。その場合には抽象的なものではなくて、具体的なものでやる。おそらくそのような訓練を大学教育でやっているのではないかな。具体的な狭い専門知識ではなく、問題解決能力をいかに付けるか、ということも大学でも高校でもやったらいいのではないかなと思う。そういうものとして考えると、決して能力がついていないということではなく、能力開発をやっている

のではないかと思う。

- やはり領域によって全然違うと感じた。理工系のところにいると、先程来話に出ているような、企業で体育会系とか課題解決能力とかということではなく、自分で学ぶ力がある人かどうか、ということを見ているという気がする。話にあったように、社内教育は確かになくなった。昔は何ヶ月もかけて教育して、職場に配属される頃にはそれなりになっていたのが、今では二週間で配属されるため、何かを教える前に実際に職場に配属されてしまう。そのため、大学で何をきてきて欲しいか、というと、やはり学ぶことを経験してきて欲しい。決して「必要なことは全て企業に入ってから教える」という時代ではない。
- 分野によっても随分違うと思う。私は経済学が専門なので、卒業する学生はもっぱらホワイトカラー、サラリーマンになる。この間、非常に大きな金融グループの人事の人間と会った。だんだん企業内労働市場からグループ内労働市場に変わりつつある、という。A社で行っている仕事を別のグループ関係会社が必要となれば、「クリックして動かす」ように異動してもらう、ということになる。そうすると、体力・知力・学ぶ力・情報処理能力・（チームの一員として一緒に働いていけるかどうか、という）チームとしての対応力といった、パソコンに例えるとOSに近いような能力を求めてきている、と思った。しかしOSは止まっているわけではなくて、それ自体がどんどんバージョンアップしていく。その中で、アプリケーションがだんだんインストールされていく「この人はこういうコースで、この分野で育てていこう」、というふうになっていく。とにかく大学ではきちんとした「OS」を身につける、それをバージョンアップしていく、ということが求められる。しかし、そういうような人間、「簡単にクリックして動かせるような人間」は三割くらいしかいないのではないかと、という心配もある。動かしたり適応できる、そこの強さを何とかしてくれ、と聞いた。そういう意味では分野によって職業教育・アプリケーションまでは大学には求めている、できないだろうと思う。ただしあらゆる状況・様々な状況にも学び続けているという力・習慣を大学生に持たせてくれ、ということを知っている。イメージするものによって随分大きな差があるなと思った。
- 質問。久本先生から問題解決能力という話があり、唐木先生からは自分で学ぶ力の話があり、駒村先生からはOS的能力、という話があった。そういう能力が産業界から求められているということについて、田中先生はどのように思っているか。

田中) 別に当然だと思う。私はそれについては否定していない。ただ問題は、そういう教育を企業でやっているということはどう位置づけるか、ということ

が、前回言ったパートナーシップも含めて教育側の問題だと思う。つまり、デュアルシステムというのは、完全にOJTを教育の一環として認めているから成り立っているわけである。それを全然認めないのが日本の徒弟制度から始まった一連の批判の一環である。労働基準法を作った学者も行政官もそれを十分に理解していないし、教育学の方も教育論としてそれを認めようとする立場がなかったということが問題である。

- ただ、今の本田先生の質問の趣旨からすると、課題解決能力や、学ぶ力、OS的能力というのは、何をしていれば、何をとっていれば、それがあると社会的に認定されるのか。少なくとも大学の法学部や経済学部のディプロマを持っていることが、問題解決能力を有していることの証明書になるか、というと社会的にはそうではない。このことのもっとも典型的な例が、以前外務省に出向していたことがあったが、昔の外務省は面白いことに、一番のエリートは大学中退だった。また、中退者の方が優秀だ、という考えがまかり通っていたということである。つまり専門教育は二年間しかなく、さらに最初の一年間しかやっていない人間の方が問題解決能力や学ぶ力がある、と認められていた。これはもちろん外交官試験という特別な試験があった、ということがある。しかし周りの世界からして非常に異常なことをやっているか、というとおそらくそうではないと思う。おそらくそこにあるのは、確かに企業はこういうものを求めている。それは何で判断されるか、という、少なくともディプロマではないと思う。

(2) 講演「日本の大卒就職の特殊性を問い直す—QOL問題に着目して」(資料2)

本田) これまでの大卒就職研究を見てみると、主要な関心は格差問題と効率問題であると私は整理している。格差問題とは、大学規模や、大学在学中にどのような活動をした人が大企業に行けたり、高い収入を得たりしているのか、ということであり、どのようにして格差が発生しているのか、という研究が行われてきた。もう一つの効率問題とは、企業側がいかにして自らの生産性を考えて採用活動を行っているのか、どういう論理が働いているのかという企業側からの研究である。この格差や効率というこれまでにあった観点と密接に絡み合いながらも、やや別の側面としてQOL(生活の質)がある。QOLとは人間らしい尊厳を保った生活をどれだけおくことができるか、という概念だが、要するにストレスフルでない、あるいは合理性・妥当性があり、個々人が尊重されているかに関する概念である。これは最近かなりクローズアップされているもので、国際比較調査などもなされており、特に日本でも色々な年齢層において、QOLが非常に低いということが浮かび上がっており、それをどうするか

ということについて関心が高まりつつある。QOLという観点から日本の大卒就職を見てみると、「①大学在学中の早期から開始し、②大学での教育成果を尊重しない不明確な評価基準による多段階の選抜がなされ、③就職後の職務内容や労働条件に関する情報が少ないことから、④就職後のミスマッチのリスクが大きく、かつ⑤内定を得られないまま卒業した場合にその後の就職機会が著しく不利になる」という特徴を、日本の大卒就職の現状は持っている。これは若者のQOLを非常に阻害している、ということを経験したい。QOLについては若者が一番迷惑を被っていると思うが、大学側・企業側にとっても大変ストレスフルなものになっている。ここでは、90年ごろから現在に至るまでの大卒就職の流れを振り返りながら、できる限りデータを使いながら見ていきたいと思う。90年代初頭までを「バブル期」、1993年くらいから2004年くらいまでを「ロストジェネレーション期（ロスト期）」、2005年から2007年くらいまでを「ポスト・ロストジェネレーション期（ポスト期）」と呼び、さらに昨年の金融危機から続くであろう世代を「第二次ロストジェネレーション期（第二ロスト期）」、と時期区分した上で、こういう紆余曲折を経てきたことが学校教育に対する、ポスト期以降の大卒就職にどのような変化を与えてきたのか、ということを経験する。

まず、各時期区分において大卒就職がどう変動してきたか、ということについて。3ページの図1は学校基本調査による卒業後の進路別新規大卒者数である。ここから読み取れることとしては、第一に、90年代初頭を境として、新卒大卒者の総数そのものが大幅に増加し、2000年代に入ってもその数は高止まりないし漸増を続けているということ。第二に、93年ごろから2004年のロスト期においては、新規学卒者で「左記以外の者（進学も就職もしていない者）」も増加している。これらは94年くらいから明らかに増加し、2003年くらいがもっとも悪い状況で、その後ポスト期には減ってきているが、例えばバブル期に比べるとかなりの数が残っている。この「左記以外の者」と「一時的な仕事に就いた者」の数を足し合わせた累計を出すと128万人になる。これがいわゆるロストジェネレーションといわれる世代である。就職氷河期・超氷河期と言われる中で、大学を出ても安定した仕事に就けない者が大幅に増加した。第三に、2005年から2008年にかけて、「左記以外の者（進学も就職もしていない者）」は減っているけれども、依然大卒者の4人に一人が不安定な状態のままで大学を出ている。不安定な状態で大学を出る、という学生は2008年時点で13%であり、一番状況が悪かった2003年の時点で27%だったのに比べれば、不安定な状態の比率は半分以下になっているが、それ以前の、ロスト期を経験する前の日本社会と比べると状況が変わってきているということが読み取れる。

図3について。これは「バブル期」「ロスト期」「ポスト期」「第二ロスト期」が非常にきれいに表れているグラフである。これはリクルート社が調べた

大卒者求人総数・就職希望者数・求人倍率の推移を示したもののだが、求人倍率のグラフを見てもらうとわかるように、バブル期の91年にピークを迎え、その後急激に悪化している。2005年くらいまでは1.5くらいだったが、2007年、2008年、2009年卒くらいまでは上がってきた。しかし、2010年卒では下がっており、バブル期、ロスト期、ポスト期、第二ロスト期の分類が明らかに見て取れる。このような状況の中で若者達の働くことに対する意識はどのように変わってきたのか、という調査が図4～8の、社会経済生産性本部が実施した新入社員意識調査である。大卒者の中でも社員になれた人たちの意識ということに限定されるが、ある程度若者の意識の変化を見ることができると思う。例えば、今の会社に一生勤めようと思っている人は、ポスト期から第二ロスト期にかけて上昇している(図4)。転職はしないにこしたことはない、という回答も、ポスト期から第二ロスト期にかけて上がっている(図5)。フリーターを肯定する意見はロスト期からポスト期にかけて下がっている(図6)。日本の雇用環境に対するノスタルジー・憧れ・希求のようなものが強まっていることが、これらのグラフから明らかになる。一番新しいデータがつい最近出ていたが、そこではデートより残業を選ぶ人が多いという結果が出たと記事になっていた。次に、仕事中心か生活中心かということについて、生活中心と答える人の比率は、ロスト期において非常に多かったが、ポスト期以降になると減って仕事中心になってきている。図3から7までの結果では、「会社人間」的な意識が高まりつつあるように見えてはいるが、図8の会社の選択理由のグラフを見ると、少し違った意識を見ることができる。図8では、「能力や個性をいかせる」という項目がずっと高い位置にある。「仕事が面白い」ことを重視する割合もポスト期から第二ロスト期にかけて高まっている。つまり、全く「会社人間」で指示されるままに色々な仕事内容を色々な勤務地で担当することを是とする、というよりも面白い仕事をしたい、という気持ちが高まっている。「技術が覚えられる」という意識も、ある意味では2001年くらいから増えてきている。減ってきているのは「会社の将来性」である。会社に身を預けきって、そこにだっこしてもらって一生過ごせばいいという意識ではない。自分の個性・能力を引き出すという実感を得る上で選択的に会社に貢献していこう、というような意識が見られる。8ページに書いてあるように、「ポスト期」の大卒就職者は、就職状況が厳しかった時期に大卒を迎えた「ロスト期」世代のような不安定性や流動性を回避し、企業への定着を志向すると同時に、会社の安定性を無前提に信頼し依存するのではなく、仕事そのものが自分の興味に合致しスキルを伸ばしてくれるものであるかどうかを強く意識するようになっている。その意味で、「ポスト期」以降の大卒就職者は単なる「会社人間」の再来ではなく、職場である企業を自分の職業人生にとって益のある限りで活用しようとする戦略的な志向を持つようになっていることがうかがわれる。

以上の通時的な概観を総合するならば、まず第一に言えることは、「バブル

期」から「ロスト期」への転換がドラスティックであったということである。高校から大学への進学率と大学卒業者数の増大、大卒求人総数の減少と求人倍率の低下、大卒者の中での不安定な状態の者の増加、就職率の低下、就職者の早期離職率の増加など、様々な指標に関して、「バブル期」と「ロスト期」の違いは、「明」から「暗」にガラッと変わっている、という意味で明瞭である。「バブル期」までは、大学卒業者数は政府の規制によって一定の規模を超えないよう抑えられており、彼らに対する企業からの労働需要も高い水準でほぼ安定していた。しかし「ロスト期」に入ると、大学卒業者に関する量的規制が緩んだことによりその規模は増大したが、同時に企業からの労働需要が明らかに縮小したことにより、増加した大卒者の多くが不安定な状態で大学卒業を迎えることになった。就職することができた者も、労働需給のバランスが崩れていたことから不本意な就職に甘んじざるを得ず、それが早期離職率の上昇を招いた。このように、「バブル期」と「ロスト期」の間には、大卒就職に関して供給と需要の双方の側における、言わば構造転換が生じていたといえる。それに対して、「ロスト期」と「ポスト期」の間には、いくつかの点で違いが見られるものの、連続性もある。その連続性とは、大卒者数自体が高原状態で推移していること、不安定な状態で大学を卒業する者の総数及び比率が今だ「バブル期」に戻るにはいたらず一定の量を占め続けていること、仕事そのものの内容への重視、あるいは早期離職率に関しては、この時期における変化はあまり見られない。

このような「ロスト期」と「ポスト期」の相違と共通性の混在は、「ポスト期」の大卒者にとって、自らを「バブル期」のような「ほぼ安泰な大卒者」とみなすことも、あるいは「ロスト期」のような「厳しく悲惨な状況にある大卒者」とみなすことも、いずれも困難にしている。言い換えれば、「大卒就職とは何か」についての自明性が失われた状態に、「ポスト期」以降の大卒者達は置かれているといえる。彼らは「ロスト期」よりは客観的な就職状況の面で「恵まれて」おり、そうした有利さを十分に活用しようと考えているが、仕事への要求水準は高まっており、単に正社員の職を得ることだけで満足するわけでもない。すでに「バブル期」と「ロスト期」を経たあとの「ポスト期」の大卒者は「就職」への期待と不安がかつてよりもいっそう錯綜する状態にあると考えられる。しかもその状態は、まだ入り口に立ったばかりの「第二ロスト期」においていっそう顕在化していると推測される。2010年3月卒採用が再び縮小したことは、「ロスト期」の状態が一過性のものではなかったことを若者に印象付けている。過去の「ロスト期」が遭遇した卒業後の労働市場の厳しさは散々報道されており、自分は何とかそれを回避しようとする意識が増幅されている一方で、現実には生じている安定的な就業機会の稀少化は明らかであり、「第二ロスト期」にとって就職をめぐる不安と緊張は際立っている。2009年5月19日放映のNHK番組「クローズアップ現代」では、「就職や将来がこわくてた

まらない」と語る若者の表情が映し出されている。

近年に焦点を絞り大卒就職がどうなっているのか、ということのリクルート社の『就職白書』や日本経済団体連合会の『新卒者採用に関するアンケート調査結果』を基にデータと数値の変化を見ながら考えると、まず、早期化と長期化が明らかに進行している。また厳選化ということも挙げられている。ポスト期においては企業側・学生側双方が採用する人あるいは就職する企業を両方が選びあう、という双方向的な厳選化が起こっていた。それが、第二ロス期には、求人数が減っているため、学生からは厳選することができていなくて、一方的に企業側からの厳選採用が行われている。さらに、就職—採用のプロセスや手続きに関しては、総じて煩雑化の傾向がうかがえる。80年代に就活をした人が、今の大学生の就活の様子を見ると、「そんなに大変なのか」という印象を持つと思う。本当に早い時期からセミナーや説明会、インターンシップから始まり、リクナビなどのサイトに登録したりエントリーシートを提出したりなど、色々な新しい手続きが始まっていて、それを全て乗り越えていって、ようやく内定にたどり着けるというような状況で、過去に比べて煩雑化が進行している。さらに、学生と企業の間には認識や情報のギャップが見られる。企業側からすれば学生は就職に関する準備が不十分のように見えるし、学生からすれば企業は、本当に重要な情報を出してくれていない、というような、双方の認識や情報のギャップがある。それは学生の方から見ると情報の不透明化ということになる。いったい自分がどうすれば・どうであれば採用されるのかが非常にわかりにくいし、就職できたとしてもその後自分がどのような働き方をするのかについても不透明であるといったような、基準のない就活をせざるを得ないような状態が進行しているように思われる。

以上に見てきた4つの点を総合すると、就職—採用活動が学生と企業にとってきわめて負担の大きいものとなり、効率性も失われている現状が浮かび上がる。第一の「早期化」「長期化」は、1997年に企業間で大卒採用の期日に関するいわゆる「就職協定」が廃止されたことを契機としているが、「ポスト期」に入って大卒採用需要が拡大するに伴い、いっそう顕著化している。「第二ロス期」についてはまだデータが出ていないが、なかなか内定を得られないことによる長期化があるのではないかと。実際、自分のそばの学生を見ても、まだ就職活動をやっているのか、という学生がいる。また、それは多くの大学で聞かれるので、「長期化」に歯止めはかかっていないだろうと思う。そこには、第二の「厳選化」という事情も密接に関連している。企業側は「バブル期」から「ロス期」にかけての雇用方針の転換を経て、「ポスト期」に至っても正社員採用の基準を高く維持していることから、企業側にとっていわゆる「優れた」人材の採用のためには他社に先駆けて採用を開始することが必要だと考えが強まっている。特に外資系等の採用開始時期は早い。早くやらないといい人材がとれない、という焦りが特に強まっている。ポスト期においてすら「厳選

化」が維持されていたのであるから、「第二ロスト期」においては言わずもがなである。「厳選化」の一環として「煩雑化」も生じている。就活対策本と企業の採用活動のいたちごっこにより、多段階の複雑な選考が拡大している。学生側も「ロスト期」以降の厳しい就労環境について多かれ少なかれ見聞しているために、少しでも望ましい条件の就職先を求めて内定を複数獲得し、その中からの「厳選」と他の内定の辞退を戦略的に行うようになっている。学生と企業のせめぎ合いの中でも情報ギャップがあるために、入っても何をするのかよくわからないような就職活動が進んでいる。このような「ポスト期」の大卒就職がQOLの面で問題があるということは一般にも指摘されている。昨年11月に『就活のバカヤロー』という本が刊行された。そういうスタンスそのものを打ち出した本が出版され、かつそれがベストセラー化したという現象そのものが面白いと思う。割と生々しい表現で就職活動の現実が書かれている。

次に、ポスト期の学生側から見た大卒就職がいかに大変か、ということさらに見ていく。QOLの問題に入る前に、格差問題について触れておきたい。まず、労働政策研究・研修機構が調査した設置者・設置年別の卒業後の予定進路について（図10）。卒業後の予定進路が未定、パート・アルバイト、新卒派遣・契約社員という不安定な状態である者の比率は特に設置年が新しい私立大学で、入試選抜度が特に高くないような大学の卒業生の方が明らかに不安定な立場となる者が多い。逆に大企業や公務員の内定をもらっている人たちは、国立大学や歴史の古い私立大学の比率が高い。それを踏まえて2006年時点（ポスト期）の大卒就職の状況を見てみると、まず、「早期化」「長期化」の結果、就職活動は大学生にとって多大な時間や経費、エネルギーを要するものとなり、それが大学における学業や生活を成り立たせるためのアルバイトなどを阻害するということが指摘されている。特に地方の大学に在学する学生の場合、地方で大卒者向けの仕事がないので、首都圏で就活をしなければならない状況になっている。その場合、何度も深夜の長距離バスで出向いて授業があるときには大急ぎで帰ったり、ウィークリーマンションを借りたり、という形で、四苦八苦しなから遠距離就活を繰り返している。

次に、企業と学生間の情報ギャップや採用基準の不明確さ、企業の差別的対応なども、学生にとっては大きなストレスとなっている。面接時期や合否の結果など、いつ教えてもらえるのか、どういう形で教えてもらえるのか、が伝えられないと同時に、ずっと待っていなければならないとか、そもそも基準が全然わからないなどがあり、精神的に非常に耐えられないものがある。

第三に、企業の「厳選化」に対応しようと、自己分析や業界分析、企業分析に努め、「やりたいこと」を明確化させなければならないというプレッシャーを感じている。「ちゃんと志望を明確化しろ」、「ちゃんと領域を絞れ」、「人間力をつけろ」、「アピールを上手に」等、様々な能力の要求が高まっていることによって、かえって自己否定や消極性をもたらす場合も多い。「あるハー

ドルを越えないと就活してはいけない」というような雰囲気になってしまっている。「自己分析をきちんとして、自分はどのような人間で何をしたいのかが判別していないと就活する資格はない」という言説も出回っているので、事前に諦めてしまう学生も出てきてしまっている。つまりQOL問題が看過しがたい状態になっている。

そもそも論だが、大卒就職の特殊性について。日本の大卒就職は大学在学中の早期から開始し、大学での教育成果を尊重しない不明確な評価基準による多段階の選抜がなされ、就職後の職務内容や労働条件に関する情報さえ特に与えられず、結果として就職後のミスマッチのリスクが大きく、内定を得られないまま大学を卒業した場合にその後の就職機会が著しく不利になる、という特徴がある。図 12 に挙げた国の中では、大半の学生が大学在学中に就職活動を始めなければいけないような国は日本だけである。在学中から就活を始めている比率は国によって様々だが、半数くらいの国は、在学中に就職活動を始めてもそうでなくてもかまわない、どちらでもいい、というような国だと解釈できる。イタリア・フランス・スペイン等のヨーロッパの南の方の国では就職活動を卒業後に始めるのが当たり前だが、日本では圧倒的に卒業前に始めている。この、卒業前の早い時期から就職活動を始めていることが、日本の大卒者の就職の特徴と密接に関連している。早い時期から始めるので、採用基準が勉強の成果でなく抽象的なものにならざるを得ない。そのために具体的な仕事や労働条件についての情報もあいまいなものになる。それゆえにミスマッチも生じがちで、早期離職につながっている。図 14 にあるように、若手社員の早期離職の原因として、採用時のミスマッチというのを企業自身も認めていて、早期から始まる大卒就職がミスマッチを高めているにも関わらず、このような慣行が続いている。早期から始めて卒業するまでに決めておかないと、不利な扱われ方をされてしまうので、就職先がないまま大学を出た人の苦境にもつながっている。金子元久先生は著書で「一時期はこういう状態でも上手くいっていたのだ」ということを書いてある。金子先生は、企業の中では大卒者の基礎学力をもとに職場で必要な限りでの職業知識を与える、ということをして「Jモード」と呼んで、一定の合理性を有していたとしている。しかし、このようなJモードは知識社会化の進行による産業構造の変化、知識の明示的体系化の必要性の増大、労働市場の流動化、大学入学選抜の緩和による基礎学力保障機能の低下など、環境要因が様々に変化することによって、融解しはじめている、と指摘している。こういう状況を見てくると、これまでの日本の大卒就職はもはやメリットよりデメリットの方が増大しているという見方には十分な根拠がある、といえる。

このような現状をどう変えていくことが必要なのか、ということについて。まず、就職活動を大卒後に一定の時間をかけてかまわない、という方向に持っていくべきである。在学中の早い時期から始める、ということがそれにつなが

る形で大きな問題になっているからには、それを何とかする必要がある。また、採用基準や採用後の職務の不明確さとそれに起因するミスマッチへの対策としては、採用職種及び採用の際に重視する要件や基準を明示し、大学における勉学の内容や知識の習得水準及び本人の職種希望を尊重した就職—採用にした方が、大学生のみならず企業にとってもミスマッチを減らすことができると思う。実際に、樋口美雄先生の研究室が行った経過分析によれば、職種別採用の方が三年以内離職率に有意にマイナスの影響がある、という結果が出ている。そうであるならばもう少し広げていくということが相互にとって有益なのではないか。その前提条件として、大学教育の職業的意義を現状よりも向上させる必要がある。Jモードの下ではなくて済んでいたが、そこから転換するとすれば、これまでのように学術専門のみに特化したような大学教育ではなく、私自身としては、大学で開設されている授業について、どのように仕事生活や社会生活と関連がありうるか、ということを示すこと、学生が授業を選択する際の指針（どれが基礎的授業で、どれが発展的授業で、どれが職業と直結した授業であるか等）大学で開設されている授業の全体構造を学生に示す必要があること、実社会と密接に関連する特定のテーマやプロジェクトを学生がグループ単位で追究し、成果を発表する形式の授業を増やし、全ての学生が参加できるようにすることを提案したい。現在多くの大学で導入されている、資格職講座や就活対策講座という、非常にフリンジ的・周辺的なもののように、大学教育の本体の周りにフリルのように付け加える単発的なキャリア教育ではなくて、大学教育の本体を職業的意義を高める方向に再構築していく必要があるのではないかと。ただし、全ての職業に関して専門学校的な職業実践的な知識をつけられればよい、ということではない。そうではないにしても、今回の教育の改善の必要性はあると思う。

<質疑>

- 私がこの分科会で明確に検討して欲しいと思うのは、未来を見据えて大学と職業のことを考える、という大きなことをやっている。しかし『就活のバカヤロー』に答えを出せない人たちが未来の大学を語ることはできないと思う。就活の問題に対して何らかの解決策を提案できないという状態で日本の未来を語る、というのは少し腑に落ちない。そういう意味で、この就活という問題は日本の社会を非常に揺るがしている問題で、それを本田先生が説明した。

けんかを売るようだが、戦後日本の教育を悪くしてきたのは有力大学の文科系と一部の有力企業であると思う。日本の工学教育にそんなに悪いところがあるとは思っていない。もちろん直さなければいけないところもあるが、日本の工学教育はアメリカのJABEEをまねしなくていいくらいのレベルである。しかし有力大学を含めて文科系の教育はかなり怪しいと思う。今の就活を見ていくと、一部の有力企業と一部の有力大学が最適マッチングをするために走り

回っている。先程、両方透明にしてマッチングできるようにしよう、という話があったが、これは大きな間違いだと思う。最適マッチングがあるかのように思っているところが今の問題を生み出している。最適マッチングをするために合理的に行動するという合理的な愚か者の象徴的なことが今起きている現象だと思う。これは、東大も京大も阪大も名古屋大も全部受けて、その中のいい大学に入りたい、と言っているのと同じである。どこにでも就職できるような一部の学生が、第一志望から順番に走り回って10個も内定をもらって、それでマッチングする、ということで動いている。そのために工学教育の場においても、卒論が全くできなくなっている。工学部教育のもっとも優れているところは研究室教育というもので、PBL (*Problem Based Learning*) といっているが、これはアメリカをまねすることなく、昔からやっていることである。これが完全に破壊されている。破壊されている状態を放置しているということは、大学の怠慢だと思う。同時に、何のためにいわゆる文科系の学生がいるのか、ということもある。少なくとも大学はしっかりとディシプリンを教える、というのは基本であり、ディシプリンをしっかり教えれば学士力答申で言っているような、分析力・表現力・問題解決能力は身につくことである。そういう意味で大学がディシプリンを教えるというのは当たり前なことなのだが、それが今の就活の中で授業が成り立たなくなっている。こんな状況がいつまで続くのか。最近大臣が国会で、「平日の就活を禁止しろ」という発言したという記事があったが、私は当然のことだと思う。しかしこのことについて新聞記事によると、それは難しいと文部科学省の役人が言っている、という。これはどうなのか。就職というものは最高マッチングがあるわけではなくて、就職して悪ければやめてもいいと思う。内定するというのは労働契約を結ぶということに等しいので、10個も内定をとるということ自体が間違っている。労使関係の成立が前提なので、労使関係の成立をきっちりやらしてもらわないといけない。10個も内定をとる学生がいる一方就職先がなかなか見つからない人がいて、走り回っている。そして授業は成り立たない。これでは大学の体をなしていない。企業は「外資がやるから仕方なくやっている」と言うが、そんなものは言い訳であって、外資だろうと何だろうと完全に規制すべきである。

就活が完全にストレスフルでないように作るのは無理であり、また、若者がストレスによって成長する面もある。しかし、理に合わないストレスを受けるように今の就活はなっている。これを夏休みにする、とか、たいした小手先のことしかないけれども。本田先生の言う三つのマッチングは、長期的にはあり得る。しかし流動化するというのはいいのだが、やっている人がそれぞれの範囲で活動し内定したら、もう終わりということに、何らかの形で規制しないと問題が解決しないと思う。どういう規制をするのかということをはっきりと書く必要があるのではないか。

もう一つ、結局労働不足の時代から労働過剰に時代が変わったわけで、今ま

で労働不足の時代にずっといて、その労働不足の時代に新規学卒者採用があり、その中で、「何を学んだか」より「どのような大学を出たか」ということがあった。不況と18歳人口のピークが重なったのがロス期で、これからの若者が労働力過剰か、というと必ずしもそうではない。ピークが210万人で、これからずっと100万人程度なので、決して長期に見れば若者が労働力過剰にはならないのではないかと思う。そういうことも考慮しておいた方がいいと思う。

- 1点。矢野先生が、大学はしっかりしたディシプリンに基づいて教えるのがいいといったが、留年率が高いと悪い、みんな卒業させろという圧力がある。つまり留年させる・退学させる、というのは大学の評価として悪いということである。「留年させてはならない。きちんと卒業させろ。」というのが国の政策である。本当はしっかり教えて、できる人だけを卒業させ、できない人は落とす、退学させるということをやりたいと思っても、これらはマイナス評価になってしまう。また、卒業させろという圧力もあり、困っている。この点をどういうふうに考えたらいいか。
- 根本的な問題だと思う。私立大学の経営から考えたら、学生がいないと経営が成り立たない。成績で質保証をする、厳格な評価をしよう、とやっているが、この根本的な問題は、日本の大学が、お金さえあれば誰でも学力がなくても誰でも進学できる、という仕組みになってしまっている、ということである。それが今の進学率50%である。大学の七～八割を私立大学が経営している。そして大学は学生の授業料で経営している。この状況の中で評価を厳格にして、中退させるといったことはほとんど不可能だと思う。だから私は、質の保証と言っているときに、いつも疑っている。今のシステムの状態で質の保証ができるのか、疑問に思う。私立大学の経営上は、学力がなくても学生を確保しないとイケない、誰でもいい。そうでなければ成り立たないのが市場経営である。日本の大学は市場経営なのでお客さんがいないと成り立たない。そのため、学生に対し、学力がないので入れないということは絶対に言わない、学力がなくても来てくださいという。そういう仕組みの中で質保証をどういうロジックで考えているのか、というのを前から疑問視している。大学を無償にしよ、というのが私の究極の提案である。無償にすれば税金なので勉強意欲のない人は排除しなければいけない、という仕組みが成り立つように思うからである。
- 労働の問題をやっていると、一方に経済理論の方がいて経済効率性に関する意見を言い、反対側に市場メカニズムではだめだ、と世の中にないようなことをいう人がいて、常にそれをどういう運営するか、ということがある。教育問題にはそういう悩みがあるのか、ないのかわからない。一方で経済合理性がな

いような形で議論が行われて、その結果ゆとり教育や偏差値をやめろということが出てきて、経済合理性の前に倒れていく。実は就職活動の問題は、数十年來、当時の労働省と日経連と文部省が私が入った頃まで議論をしていて、やめたり再開したりを繰り返している。なぜそうなるかという、要は規制したところで企業にとってあるいは学生にとって、そのやり方が合理的だったからである。当事者にとって合理的であるものを、システムをそのままにして、行為だけを規制すればいいということで、やっちは失敗し、という繰り返しになっている。そういう意味で、システムの問題として論ずるべきことを、倫理の問題にしてはならないと思う。

二番目に、システムの問題といってもそう簡単ではない。そのシステムを前提に色々なものができている。大学の教育の職業的レリバンスをより高めるといふ議論はそれだけ言っていると非常にもっともな理論である。しかし、それは現に職業レリバンスのない教育を行っている大学教員たちの労働市場の問題を発生させ、今大学で禄を食んでいる人のかなりの部分の職を奪うことになると思う。なぜかという、そのシステムを前提としてそういう職業レリバンスのない教育をしてきたからである。それでもさらにオーバードクターの問題が発生してきたわけで、それを逆方向に向けたりすると、おそらく大変な事態が起こる。そうするとシステムの問題はシステムとしてしか解決できないが、システムの解決は漸進的にしかできない。そうすると、格好良い結論というのは、相当の代償のある話となる。そのため、たいてい何か書かれている割に、最後はあまり内容のないものになってしまう。これはたぶん仕方がないと思う。それ以上に格好良いことを言えば、それはおそらく空論に終わってしまう。何が必要かという、やはり枠組みの議論をきちんとした上で、中長期的な、将来的な姿に向けて短期的に何ができるか、という議論を分けてしていくしかないのではないかと思う。せつかくこういう場なので、いきなりマスコミ受けする結論が出た方が格好良くはなるけれども、それは逆にアクチュアリティーをなくしてしまうのではないか。一部の有力企業や有力大学についてはおっしゃるとおりかもしれないが、それをもとに色々なシステムができて皆が動いているときに、逆にそこから降りられるか、という、一人では降りられないと思う。

- 私は合理的に考えて言っている。何も、教育論的に言っているわけではない。合理的に考えて、就活を企業が勝手気ままにやっているというのは大学側の声が弱いからである。大学人が自分の教育というものに対する信念がないから、丸投げしてさぼっているということである。さぼっているという状況の中で、規制ができて意味がない。これほどの状態に就活がなって、この状態を放置しているというのは、大学教育を語るときに、授業やゼミが成り立たないという状況を放置していて、これが競争合理的な方法だから、システムがそうなっ

ているからという説明でおいておくのか。

- 逆に言うと、大学ができないことのマイナスを企業側・学生側がたいしたマイナスだと感じていないがゆえに、こうなっているのだろうと思う。合理的だといったのはそういう意味である。システムの問題だ、というのは、それが大学の授業を4年生、下手をしたら3年生が受けられないということが、企業にとっても学生にとってもマイナスであるようなシステムにするためにはどうしたらいいか、という議論なしに、そんなものは受けなくてもいい、と企業も学生も思っている状態でただ規制しても、それをすり抜ける方向にしか行かないと思う。
- 世の中には規制があるのは普通である。
- 私はまさに規制は必要だと考えている。しかし、不合理な規制は結局意味がないと思う。
- 平日の授業をやっているときに就職ガイダンスを行うような企業を規制することはどこも不合理ではないと思う。
- かつての外務省がなぜ大学中退を採ったのか。3年生で受験して三年が終わって入ってくるということは、下手をすれば専門課程の教育は何も受けていないような人間の方が好ましいとって入れてしまうということだと思う。ある意味でそちらに集約されているのだと思う。

(3) その他

- ・ 廣田参事官より資料3、4について説明があった。
- ・ 次回は7月21日(火)15時から開催する予定。

以上