

<論文>

「学校経由の就職」の問題点と今後の方向性

～鳥取の状況を踏まえた考察～

加藤 慎一*

**The Problems of “Finding Employment via the School”
and Future Directionality**

～The Consideration that was Based on the Situation of Tottori ～

KATO Shinichi

(*鳥取大学地域学研究科修士課程)

キーワード：学校経由の就職，実績関係，学校間格差，学校間連携，職業教育

Keywords: Finding Employment via the School, Results Relations, Difference between Schools,
Cooperation between Schools, Vocational Education

はじめに

最近、非正規労働者（以下「非正規」とする）の増加が著しい。筆者は、約4年前まで高校に勤務していたが、退職後1年余り経ったある日、偶然、数年前の卒業生に出会った。聞けば「フリーター」であるという。早期離職・「非正規」雇用の急速な波及に、強い衝撃を受けた。

若者をめぐる雇用の不安定化は強まる一方である。「非正規」の増加、派遣労働者（以下「派遣」とする）の契約打ち切り・「雇い止め」、無業者の増加など、雇用の型枠が崩れた「雇用の液状化」（中野，2006）といわれる状況や、高卒求人倍率の低下・求職難、早期離・転職などが全国的に広がっている（乾，2002；本田，2005；小杉，2005；熊沢，2006・2007）¹。鳥取でも厳しい情勢になっている。なぜこうなったのであろうか。

その背景には、経済のグローバル競争の影響でコスト削減を一段と追求する企業が、雇用の「非正規」化・即戦力化などを促進していることがある（乾，2002；本田，2005；熊沢，2006・2007；中野，2006；木下，2007）。そのため、若者の「教育から仕事への移行」が急速に困難となってきている（乾，2002；本田，2005；小杉，2003・2005；熊沢，2006・2007；堀，2007）。

本稿では、そうした状況の下で、「教育から仕事への移行」の具体的な方式として全国的に行われている「学校経由の就職」をとりあげる。若者の雇用を保障するために、果たしてこの方式には問題はないのか、課題は何なのかを、鳥取の状況を踏まえて考察する。

1. 若者をめぐる雇用環境の悪化

「労働者派遣法」の1986年施行や1998年の労働基準法「改正」などの労働法の見直しや、1995年の「日経連」の「新時代の『日本の経営』」に基づく労働市場の流動化を背景として、企業は雇用政策を「非正規」雇用化へと「急転回」した（木下，2007）。総務省の「平成19年就業構造基本調査」（2008）によると、雇用者（役員を除く）のうち、「非正規」は1,889.8万人、全体の35.5%であった。1967年と比べれば15.8ポイ

ント上昇、5年前の前回調査よりは3.6ポイント増加した。鳥取県でも、「非正規」は7.8万人、32.4%で、前回比5.5ポイント増えて増加の一途をたどり、全国のペースを上回っている。当初、都市部の大企業から始まった「非正規」化が全国的に広がり、いまや地方の中小・零細が急速に「非正規」化へ流れる典型的な現れと考えられる。「非正規」は、もはや臨時ではなく、企業にとって重要な働き手となった（鹿嶋、2005）。

若者も例外ではない。すでにそのうねりに巻き込まれている。内閣府の「国民生活調査」推計では、15-34歳の若者の「フリーター」²が2001年に417万人となり、学生・正社員・主婦を除いた全体の5人に1人を占めている。他方、「厚生労働省白書」によると、1980年から10年間ごとに2倍ずつの増加を示している。こうした状況は、若者の雇用がきわめて不安定化していることを物語っている。

2. 「教育から仕事への移行」の困難化

先行研究によると、1990年以降、若者の「教育から仕事への移行」が長い期間を要するようになったと指摘されている（本田、2005）。従来、「教育から仕事への移行」は、その具体的方式である「学校経由の就職」において、学校と企業による就職—採用という「実績関係」に基づいてスムーズに行われてきた（荻谷、1991；本田、2005）。「実績関係」とは、「継続的な取引関係の中で、信頼を基礎に確実性の高い情報の交換によって雇用—採用—職業紹介の安定化を図るネットワークであり、（中略）関係の継続性の中で一方の行動を他方が制御する規範を伴った関係」（荻谷、1991）である。そうした組織間の連携に基づいて、若者の「移行」が支えられてきた。つまり、若者労働市場の特徴である「学校経由の就職」は、「学校と企業との継続的な組織間連携に基づいて学校が個々の学生・生徒を企業に斡旋・紹介・推薦し、その結果、学生・生徒は学校卒業と同時に企業に正規のメンバーとして参入する現象」として、意味をもっていたのである（本田、2005）。

しかし、近年、雇用環境の悪化の下で「実績関係」が弱まり、それに伴って「学校経由の就職」を支えてきた他の事象にも変化がみられるようになって、「学校経由の就職」そのものが機能不全を起こしている（本田、2005；労働政策研究・研修機構、2008）。そのため、「教育から仕事への移行」が困難となり、多くの若者が大変厳しい状況に追い込まれている。

3. 「学校経由の就職」に関する考察

(1) 全国と鳥取における「実績関係」の変化と学校間格差

「実績関係」について本田は、1997年に5都県18高校へ訪問調査した結果に基づき、それ以前の調査研究では実態以上の意味づけがなされていたと指摘。さらに、1990年代以降、「非正規」化の進行などによる高卒就職者への求人倍率・求人数の減少など、高卒就職者をめぐる雇用環境の悪化によって「実績企業」³が減少し、「学校経由の就職」では対応しきれない事態となっていることを立証した（本田、2005）。

さらに、高校と企業の就職—採用の継続性の度合いを検討するため、本田は、「各高校のデータ期間の年数の半分以上の回数で採用があった企業」を「継続企業」、「1回しか採用がなかった企業」を「単年度採用企業」と名付けて分析した。その結果、継続性の強い企業は大手企業であるが、それでもその「実績関係」は従来言われたほど強くなく、「継続企業」の減少と「単年度採用企業」の増加の比率は逆相関関係にある。高卒者の就職—採用における「実績関係」の強さは、商業科・工業科などの専門高校において強く現れ、就職者比率の高い高校ほど継続性が高水準であること、なども指摘された（本田、2005）。

これらの点に関して、鳥取県・X地域⁴の高校の最近2～4年間の高卒者就職の概況を、各校の公開されているデータ⁵で検証した。そこで、求人倍率の低下等による「実績関係」の減少で、「学校経由の就職」が困難になったかどうかを検討したが、そういう現象は判然としなかった。X地域では、学校と継続的な関係を何年も維持できるような大手企業自体が、もともと少数である（表参照）。そのため、各高校に求人を希望する「実績企業」・「継続企業」が少なく、「実績関係」の変化が明確には把握できなかったのである。

表 鳥取県X地域における事業所規模(従業者人数)別の民営事業所数

従業者人数(人)	0	1~4	5~9	10~19	20~29	30~49	50~99	100~
民営事業所数	9	6,889	2,094	1,165	422	278	143	94
民営事業所(%)	0.1	62.1	18.9	10.5	3.8	2.5	1.3	0.8

* 「0人」は、当該事業所に所属する従業者が1人もおらず、他の会社など別経営の事業所から派遣されている人のみで事業活動が行われている事業所をいう

<資料出所;総務省「平成18年事業所・企業統計調査」>

また、「実績企業」と「単年度採用企業」との相関関係についても、データ不足のため識別できない。商業科・工業科・農業科・普通科をそれぞれ比較した「実績関係」の格差や、就職者比率の高い高校と他の高校における「継続性」の違いも判断することができなかった。

しかし、X地域としての独自の特徴は見られた。専門高校・普通高校の別を問わず、伝統的な一部の高校では、大手企業への就職者の比率が5割を超え、2割前後の高校とでは明らかな格差が生じている。「学校経由の就職」では、就職斡旋の状況が学校ごとに異なるため、必然的に学校間格差が生じる。とりわけ中小・零細企業が大半を占める鳥取では、「学校経由の就職」が学校間格差を引き起こす度合いの高いことが確認できたといえる。

また、「単年度採用企業」は、地方では、比較的小規模で多くの業種にみられる。就職先は必然的に多様になる。それだけに就職斡旋は困難となり、就職後の生徒と就職先のミスマッチの度合いも高まる。鳥取県では、県内企業への就職高卒者の3年以内離職の割合が、直近の鳥取労働局調査⁹によると、全国平均を約2ポイント上回って51%に達している。そういう状況の下では、「単年度採用企業」の多い高校を中心に、離職後の「非正規」・フリーター輩出の可能性を視野に入れた進路指導・職業教育が一層重要となる。従来、職業の意義・労働の意味と労働者の権利などを内容とする基本的な職業教育が、学校教育の場では全く不十分にしか取り組まれていない(本田, 2005; 熊沢, 2006・2007)。その点を振り返るなら、今後は、その取り組みを一層充実させることが望まれる。

(2)「実績関係」に伴う諸事象の変化

① 「1人1社制」

「学校経由の就職」は、「実績関係」のほかにも、学校・企業相互の信頼関係を維持するために、「1人1社制」と「校内選抜」、学校推薦者の企業による受け入れ、生徒の成績・生活態度に対する学校の日常的なコントロールなどを伴っていることが指摘されている(荻谷, 1991; 本田, 2005)。しかし、近年、「学校経由の就職」では対応が困難になる中で、「実績関係」に伴う諸事象も以前とは異なる状況となっている。本田によると、従来、学業成績や欠席日数などに基づいて、「1人1社制」・「校内選抜」がほぼ全国的に実施されていた。しかし、近年、生徒間による事前の相互調整、本人・保護者の強い希望、学力低下による推薦見送りなど、校内選考で選抜することを放棄するケースも多くなった。「就職機会の自由」という観点からは、「1人1社制」も疑問視されているという。こうしたことを受けて、文部科学省・厚生労働省が共同で設置した調査研究会が、2002年に報告書を提出。それに基づいて、文部科学省が即座に「1人1社制」の見直しを各県に求めた。しかし、「自由化」の動きが高卒就職の好転に結びついたという分析には、まだ接したことがない。その点に関して、本田は、もはや「教育から仕事への移行」におけるほころびが、制度いじりでは回復できない段階にまで進行しつつあることを示唆している、と言う。

筆者は、本田の指摘とは別の観点で、この「見直し」は重大な問題を含むと考える。元来、「1人1社制」は、学校・企業相互の信頼関係を維持するために形成された（荻谷，1991；本田，2005）。しかし、制度の実施後は、結果的にはあるが、学校内における生徒の就職機会の格差拡大を抑制する。しかし、鳥取県のような、求人面の学校間格差が大きい地域で「1人1社制」を見直せば、学校間および学校内で二重に格差を拡大することとなる。求人段階で学校間に格差がある上、校内での競争が一層熾烈になるからである。「1人1社制」を見直せば、就職機会が保障されるどころか、競争激化によって逆に可能性は一段と厳しくなる。「就職機会の自由」が「就職の可能性」を減じるものであるとするなら、それは本末転倒である。

だからといって、筆者は、「学校経由の就職」を肯定するものではない。それは、本質的に「学校間の格差」を派生させるシステムであるから、将来的には廃止した方がよい。しかし、従来からほぼ定着しているようなこの方式が、即座に撤廃される可能性は大きくない。だとするなら、その弊害を最小限に抑制するため、具体的なのは正を早急に検討するべきである。その点に関しては、私見を後述したい。いずれにしろ、「1人1社制」は、学校と企業との信頼関係維持のためでなく、格差拡大を抑制するという観点から捉えるべきであると考えられる。

② 学校推薦者の企業による受け入れ

本田によると、学校推薦者の企業受け入れに関する聞き取り結果では、従来、企業はほぼ好意的に受け止めていたが、最近では、推薦者を不採用にするとか、独自の選抜試験を実施するケースが増えているという。そして、校内選抜の基準とは異なる資質や能力を高校側に企業が求めていると指摘している。

筆者は、その点に関しても、今後、慎重な検討が必要であると考えられる。経済のグローバル化により、企業は効率性・合理性をより徹底的に追求する。その結果、企業サイドからの要求が従前にも増して強まり、教育が従属させられることを危惧するからである。そういう時期にこそ、職業の歴史的・社会的意義、労働の意味と労働する者の権利などを中核とする基本的な職業教育を、教育の場で自立的に行うことが重要である。

③ 日常的なコントロール

高校側は、「就職」を、生徒の成績・生活態度に対する日常的なコントロール（指導など）に利用している。近年、それを忌避し、学力試験のない企業を受験するなど、「よい成績や真面目な生活態度→よい就職先」という因果関係が機能する範囲は確実に狭まっていると、本田は指摘する。地方ではまだ比較的少ないが、それらの生徒の行き着く先が未就職ないし「フリーター」である（本田，2005）。しかし、本田はもとより、多くの研究者が指摘しているが、彼らは単に指導を拒否するのではなく、労働市場の変化による「非正規」雇用化の進行や、高卒求人数の減少などで先の展望を見出せず、希望する就職先の獲得を断念した不本意な状態であるケースが多い（乾，2002；安田，2003；小杉，2005；本田，2005；橘木，2006；熊沢，2006・2007）。

この点に関しては、「自己責任」や、「よい成績や真面目な生活態度→よい就職先」を強調して生徒をコントロールすることが、依然として学校教育の中心となっていることが伺われる。しかし、画一的に適用すると、成績など学校生活上で不本意な状態にある生徒の意欲を奪いかねない。仮に、「よい就職先」のためという「生徒のための善意」から発するものであっても、日常生活上の微細な事項にわたって管理・点検する指導は、個性の伸展を抑制する。それだけでなく、職業と労働の意義や労働する者の権利に対する認識を育成できず、職業人としての若者の自立を阻むものとなる。そういう点で、「学校教育は、何といたっても若者の自立的な生活の樹立に寄与しうる最大の公的資源」（熊沢，2006）であるという指摘を踏まえて、生徒への「コントロール」のあり方を絶えず検証することが必要である。

おわりに（若干の提言を含めて）

本稿では、学校と企業との信頼関係に基づく「実績関係」やそれに伴う諸事象が大きく変化し、「学校経由の

就職」が機能不全を起こしていることを先行研究において確認した。鳥取では、そのような変化による「機能不全」は検証できなかったが、X地域において「学校経由の就職」が引き起こす高卒就職における学校間格差の存在は明らかであった。これらのことから、「学校経由の就職」という方式は、将来的には廃止することが望ましい。しかし、現時点での早急な実現は困難で、当面、維持せざるを得ない。そうであるなら、若者の雇用保障に向けて、学校・企業間の信頼関係維持という従来からのスタンスに依拠するのではなく、格差拡大の抑制という観点から、「学校経由の就職」方式を検討し直す必要がある。そこで、筆者は、当面の方向性として、次のように提案したい。

それは、高卒就職者に対する斡旋・推薦等の営みを、各高校が単独で行うのではなく、学校種や一定の地域ごとに複数校の連携で協力して行い、「実績関係」や学校間格差を生じさせない方式に転換するということである。全日制高校と定・通制高校、障がい児学校や専門高校と普通高校などの学校間連携、教職員の分担・協力等々、検討課題は山積するであろう。何よりもハローワーク等の行政や企業の理解・協力が不可欠であることは論を待たない。もとより、中卒者や高校中退者等、同世代の若者には同等の条件を保障することが必要である。そのため、彼らを対象とした斡旋機関の設置も同時に着手する必要がある。若者をめぐる雇用情勢の悪化が極まっている昨今の状況にあって、こうした方法で、少しでも若者の雇用の保障に向けて取り組むことが重要ではないかと考える。将来的には、斡旋・推薦等の営みは、教育の場から切り離れた専門機関を設置して、そこで担当することを視野に入れたい。若者の雇用を保障するためには、学校間格差を解消して就職機会の公平化を図ることが、喫緊の課題となっているからである。

しかし、若者への斡旋・推薦のために、そのような整備が行われたとしても、それだけでは不十分である。雇用悪化の進行とともに、若者の離・転職が増加する傾向にある。また、労働密度の強化や長時間労働の強要、成果主義による「自己責任」の強調等々働く者の権利が形骸化される情勢が一段と強まっている。若者が働くことの意義と喜びを見出すことが困難になっているのである。

そのような状況の下で、若者が職業的に自立するためには、職業と労働の意義や労働する者の権利に対する認識を深めることがいまこそ重視されなければならない。その内容こそ、教育の場で基本的な職業教育として実施すべき分野である。また、熊沢は、消費者教育、政治参加、司法教育、食育、育児・介護等を、教育の「市民的意義」として位置づけた本田の見解を引用しつつ、職業人すべてに要請される必須の学びとして、その重要性をも指摘している(熊沢, 2006) それは、教育の「職業的意義」と「市民的意義」(本田, 2005)を保障することが、すべての若者の権利、「主権者」としての権利であるということも意味する。さらに、エリートとノンエリートの社会的対峙という社会的認識を抜きにした職業教育論は、熊沢の議論からはあり得ないという指摘(太郎丸, 2006)もある。そういう点も踏まえながら、教育の場で職業教育のあり方を問いつつ、実施する体制を早急に整備することが問われている。

以上、本稿では、「学校経由の就職」を中心にすえ、若者の雇用保障に向けた方向性を検討してきた。さらに、具体的なデータに基づいた多角的な検証・分析が必要である。

<注>

1 最近、アメリカに端を発する「金融崩壊」ともいえる嵐が世界経済を襲っている。日本では、大企業を中心として、「派遣切り」や就職内定の取り消しなど、企業責任を放棄したとしかいえないリストラ策を相次いで打ち出している。そのため、若者をはじめとする多くの働く人々の生活と権利は、深刻な状況に追い込まれている。

2 「フリーター」については、内閣府の「国民生活白書」と厚生労働省の「厚生労働白書」とでは定義が異なる。しかし、正社員以外の雇用形態で働く者(パート・アルバイト、「派遣」、請負労働者、自営など)と、就業を希望しながら働いていない者などを「フリーター」とみなす点では共通している(本田, 2005)。

3 全国の高校就職担当教員に対して1983年に天野郁夫らが実施した調査結果に基づいて、「過去5年間以上継続して採用のある企業」と定義される。

- 4 鳥取県を、地理的・経済的等の共通する要因で一般的に3分される地域のうちの、1地域である。
- 5 2008年12月の時点で、地域内の各高校のウェブサイト上に公開されていた情報を参照した。
- 6 鳥取労働局による「平成14年新規高等学校卒業者在職期間別離職状況」調査である。

<参考文献>

- 乾 彰夫 (2002), 「若者たちの労働市場のいま－「学校から仕事へ」の移行過程変容の性格と課題」, 竹内常一・高生研編『揺らぐ学校から仕事へ－労働市場の変容と10代』, 青木書店
- 鹿嶋 敬 (2005), 『雇用破壊 非正社員という生き方』, 岩波書店
- 荻谷剛彦 (1991), 『学校・職業・選抜の社会学』, 東京大学出版会
- 木下武雄 (2007), 『格差社会にいだむユニオン－21世紀労働運動原論』, 花伝社
- 熊沢 誠 (2006), 『若者が働くとき－「使い捨てられ」も「燃えつき」もせぜー』, ミネルヴァ書房
- 熊沢 誠 (2007), 『格差社会ニッポンで働くということ－雇用と労働のゆくえをみつめて』, 岩波書店
- 小杉礼子 (2003), 『フリーターという生き方』, 勁草書房
- 小杉礼子 (2005), 『フリーターとニート』, 勁草書房
- 橘木俊詔 (2006), 『格差社会 何が問題なのか』, 岩波新書
- 太郎丸 博 (2006), 『フリーターとニートの社会学』, 世界思想社
- 中野麻美 (2006), 『労働ダンピング－雇用の多様化の果てに』, 岩波新書
- 堀有喜衣 (2007), 「若者の移行の変容－1990年代後半からの変化」, 堀有喜衣編『フリーターに滞留する若者たち』, 勁草書房
- 本田由紀 (2005), 『若者と仕事 「学校経由の就職」を超えて』, 東京大学出版会
- 労働政策研究・研修機構 (2008), 『「日本的高卒就職システム」の変容と模索』, 労働政策研究報告書 No. 97
- 安田 雪 (2003), 『働きたいのに…高校生就職難の社会構造』, 勁草書房

END