

広島大学 高等教育研究開発センター 大学論集

第 37 集 (2005年度) 2006年 3 月発行 : 61-77

大学から職業への移行における 新卒派遣のインパクト

小 方 直 幸

大学から職業への移行における 新卒派遣のインパクト

小方直幸*

1. 大卒無業へのまなざし

ここ数年、若年無業、つまりニートやフリーターをめぐる議論には枚挙に遑がない（小杉編 2002, 小杉編 2005, 玄田 2001, 玄田・曲沼 2004, 本田 2005など）。フリーターという言葉が登場したのは1980年代、ニートは1990年代といわれる。社会事象の進行と研究の本格化の間にはラグが生じるものだが、昨今の関心の高まりは、その数が急速に増加しているからだろう。労働経済白書（2005）によれば、15-34歳におけるフリーターは2004年には213万人、若年無業者は64万人、少し前になるが国民生活白書（内閣府編 2003）ではフリーターが2001年には417万人と推定されている。

若年無業研究の多くは、職業への移行に躓きが生じる背景の探求、つまり要因究明アプローチを採用している。具体的には、マクロ統計を利用して、若年無業問題が経済的要因に起因するか否かを検証したり、ニートやフリーターの若者にインタビューを行い、その背景を考察したりするアプローチである。例えば、ニート増加の理由として「労働市場説」、「教育問題説」、「家庭環境説」を挙げた玄田・曲沼（前掲書）、フリーターの類型化を行った小杉（前掲書）、学校経由の就職システムの崩壊を指摘した本田（前掲書）がそうである。

そこから析出される解決策は、就きたい職業機会を与えよという「雇用創出論」、教育機関に職業的レリバンスを持たせよという「教育改革論」、職業意識を涵養すべきだという「若者改造論」等である。何れも間違っているとは思わないが、景気の回復は若者のやりたい仕事の増加を必ずしも意味しない。職業的レリバンスは、企業の採用・訓練を含めた社会システムの問題で、教育改革が先行しても機能する保証はない。また無業者の少なからぬ層は、既に行き過ぎた合理的職業選択モデル¹⁾に基づく進路指導の落とし子ともいえる。

要因の究明は重要な作業である。だが、特定の要因のみに帰することができないことに加えて、要因がわかりさえすれば実現可能な解決策が導出されとも限らない。従来型の求職行動や雇用行動の質自体が変容してしまっているかもしれないからだ。さらに、ニートやフリーターが特殊な存在か否かは、実はそうでない者との比較考察が不可欠である。誰もがニートやフリーターになる可能性があり、その境界はグレーであるかもしれない。このようにみれば、要因究明アプローチだけでは限界がある。

また、ニートやフリーターの分析は、質問紙などを用いた大規模調査で対応することが難しいため、インタビューを用いた事例研究が中心的なアプローチとなる。だが、インタビューという手法

*広島大学高等教育研究開発センター助教授

では事例に限られるため、学歴別の分析にまでは十分踏み込めない。その結果、ニートやフリーターの出現率の高い高卒者を主たる分析対象として想定するケースや、若者一般論として論じられる場合が多い。大卒者の無業問題を取り上げたのは大久保（2002）だが、2005年の学校基本調査によれば、今なお21%、約12万人が「一時的な仕事に就いた者」か「左記以外の者」である²⁾。若年者における職業への移行問題は、高等教育修了者においても無視できない規模で推移している。

本稿では、若年者の職業への移行問題を、高等教育とりわけ大学というコンテキストで捉えてみたい。分析の対象も、既は無業（フリーターを含む）となった層を対象とするのではなく、無業になるかもしれない層を対象とする。取り上げるのは、大卒者にとって新しい職業への移行形態になる可能性を持っている新卒派遣である。新卒派遣とは、就職を控えた大学生らを派遣会社が派遣社員として登録、ビジネスマナーや希望する職種の基礎知識などを身につけさせた上で、4月の採用期に利用企業に派遣する形態であり、1996年の大手派遣会社のサービス開始が始まりといわれる。業界全体での規模は同一卒年4,000～5,000名に達しているとも指摘されており（リクルートワークス研究所 2002, 60頁）、フリーターやニート対策というだけでなく、従来の学卒＝正社員就職とは異なる入職経路という点でも、その動向が注目される。

本稿の構成は以下の通りである。第2節では、バブル崩壊以後の大卒者の職業への移行について、マクロ的な動向を概観する。第3節では、人材派遣会社に対して行った新卒派遣の実態調査を、第4節では、ある人材派遣会社における新卒派遣希望者・利用者のインタビュー調査を紹介する。そして第5節において、大学から職業への移行において新卒派遣が持つ意味を考察する。

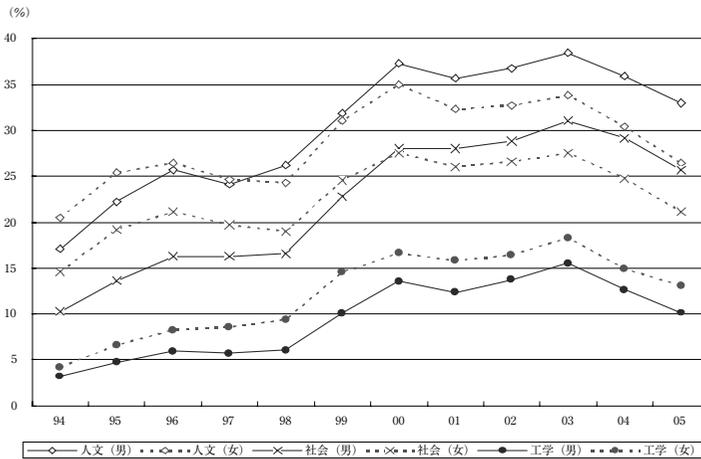
2. バブル崩壊後の大学から職業への移行状況

表1および表2は、学校基本調査を用いて、バブル崩壊後の大卒無業の推移をみたものである。ここでいう無業者は、「一時的な仕事に就いた者」と「左記以外の者」の計で算出しており、「死亡・不詳」の者を加えると、その値はもう少し上昇する。

1990年代に上昇を続けた大卒者の無業率は1999年には20%を超え、ピーク時の2003年には27%に達した。2005年現在も20%台で推移している。だが、その構造には明らかな変化が生じている。1990年代、無業率は女子の方が男子よりも高く、大学から職業への移行の課題は、どちらかといえば女子の問題だった。ところが、1990年代末から男子の無業率が急速に上昇する。そのため、無業率においては、男女格差がほとんどない状況になっている³⁾。その結果、分野別にみれば、人文系や社会系では男子の無業率がむしろ女子のそれを上回るようになっていく。また、設置者間の格差も明らかになってきており、私立大学卒業生において無業率が一段と高くなっている⁴⁾。

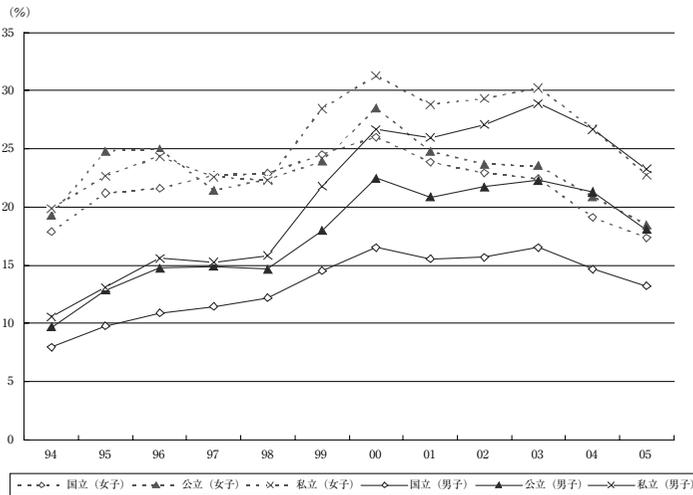
大卒の無業率は比較的高い水準で推移しているが、労働市場における大卒の価値は減退しているのだろうか。表3は、高卒を100とした時の20-24歳の年齢層の学歴別相対賃金をみたものである。90年代半ばまでは、確かに大卒の相対賃金は男女とも下落傾向にあった。これは、大卒の供給過剰やブルーカラー化の議論が起こった1960年代から70年代にかけての動きとよく似ている。しかし、90年代後半からは上昇傾向に転じ、最近では男女ともここ30年で最も高い水準になっている。労働

表1 大卒無業率の推移（分野別）



出所：学校基本調査

表2 大卒無業率の推移（設置者別）

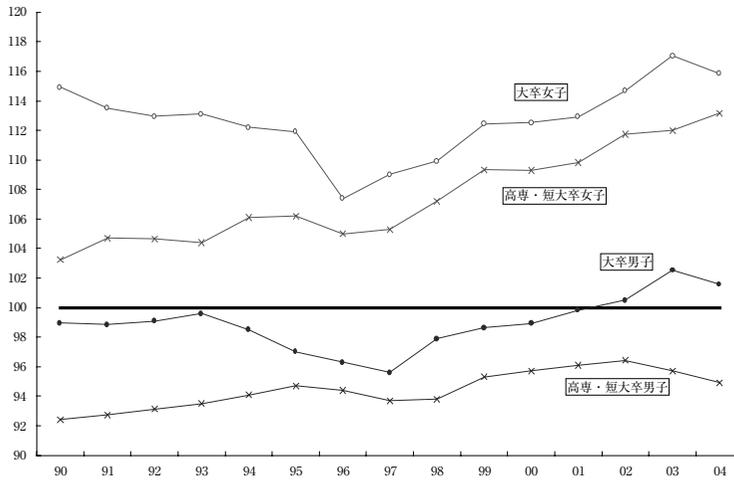


出所：学校基本調査

市場における大卒の価値は高まっているのである。ただし、男女別の格差は歴然としている。表4は男子の各学歴層を100とした時の女子の相対賃金を示している。先ほど、女子と男子の無業率に差がなくなっていると指摘したが、90年以降、賃金面での大卒における男女格差は縮小しておらず、ここ数年はむしろ若干拡大する傾向にある。

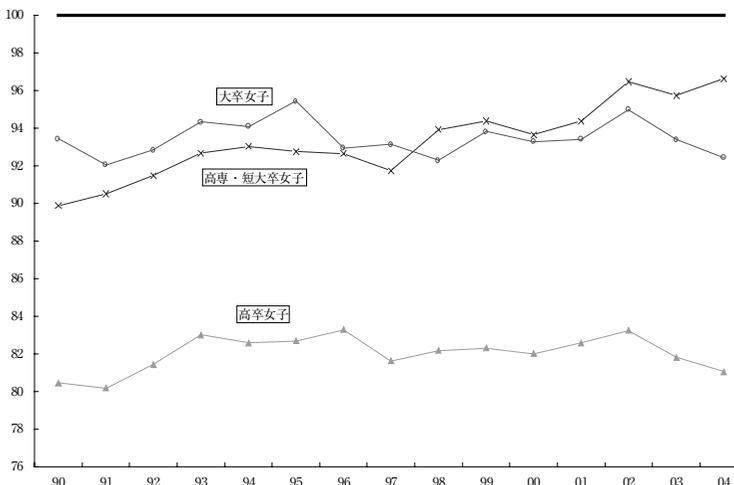
以上からいえるのは、大卒の学歴が労働市場で優位性を高める中で高い無業率が発生している、賃金面で男女格差を温存したままで無業率における性別格差が消失している、という2点である。第1の点からは、労働市場での優位さにも関わらず就職しない層がいるという、学生側の問題として捉えることができる一方で、大卒の学歴を取得したことのメリットを享受できない層が発生して

表3 相対賃金の推移 (20-24歳)



出所：賃金センサス

表4 賃金の男女格差 (20-24歳)



出所：賃金センサス

いる、つまり就職をめぐる大学間格差が進行しているとも考えられる。第2の点からは、女子の就職状況の改善は、男子とは異なる職業への就職や、男子とは異なる就業環境におかれることで実現されている、と解釈することが可能である。こうした仮説の検証は本稿の範囲を超えるが、在学生調査や卒業生調査等を通じて明らかにしていく必要がある⁵⁾。

3. 新卒派遣サービスの実態

新卒派遣に関する情報は、大手の派遣会社の場合には Web サイトから得ることもできる。しか

し、業界全体としてどのくらいの規模で実施されており、また誰がそういうシステムを利用しているかに関しては知り得ない。そのため、平成17年2月～3月にかけて、日本人材派遣協会に会員として登録している426社（うち6社は転居先不明）を対象に質問紙調査を実施した（以下、派遣会社調査と呼ぶ）。有効回収数は83社、回収率は20%だった。

サービスの提供者と実績

回答のあった83社のうち、新卒派遣・第2新卒派遣（以下新卒派遣と呼ぶ）サービスを行っているのは21社（25%）、サービスを行っていないが結果として新卒派遣の実績があるのは18社（22%）、サービスを行っていないし実績もないのは44社（53%）である。結果として実績があるものまで含めると、ほぼ半数の派遣会社が新卒派遣を実施している。

新卒派遣サービスは大企業を中心に実施されている。売上高が100億円以上の企業では6社（86%）の実施に対して、10億円以上～100億円未満の企業では9社（26%）、10億円未満の企業では4社（12%）だった。また、新卒派遣の実績がある企業の所在地は、東京が36%、次いで神奈川、愛知、大阪、福岡の8%となっており、首都圏や大都市圏中心のサービスとなっている。サービス開始年については、1999年以前が8社（44%）、2000年以降が10社（56%）である。

今回の派遣会社調査の目的の柱の1つは、果たしてどの程度の実績規模があるのか、つまり新卒派遣のマーケット規模の情報を得たいということだった。派遣の形態としては、派遣会社に登録して仕事を紹介してもらう一般派遣、常用社員（自社の正社員として雇用した人材）を派遣する特定派遣、数ヶ月間派遣社員として派遣先で働いた後、その派遣先に採用されることを前提にした紹介予定派遣、の3つの働き方がある。

この分類に従えば、新卒派遣サービスを行っている企業のうち、昨年（2004年1月～12月）の派遣実績は、紹介予定派遣が740名、一般派遣が1,055名、特定派遣が413名であった。全体の中で新卒の占める比率は53%、女子の占める比率は78%となっており、実績者の学歴構成については、最も比率が大きいのは大卒者の71%である。また、サービスを行っていないが結果として新卒派遣の実績がある企業の昨年の実績は、大学院卒7名、大卒29名、短大卒26名、専門学校卒36名だった。派遣先の業務については、回答企業の50%が「80%以上が一般事務」と回答し、派遣先の企業規模については、回答企業の67%が「50%以上が1,000人以上の企業」と回答していた。

今回の派遣会社調査から得られた情報に基づけば、新卒派遣とは、大都市圏を中心に大手の人材派遣会社が実施し、派遣者のコアを形成しているのは大卒女性であり、大企業を中心とした一般事務への派遣を主としたサービスといえる。調査票の回収状況の低さを考慮すると、その比率は多少上昇すると思われるが、2004年の大卒者数54万9千人を基準に考えれば、新卒派遣システムの利用者は大卒者の1%に及ばない規模にとどまる。

新卒派遣応募者のプロフィール

表5は、新卒派遣応募者の出身校と出身分野の特性をみたものである。応募者が多いのは「大都市圏の大学出身者」（79%）や「文系出身者」（80%）で、これはサービスが大都市圏中心で女性、

表5 新卒派遣応募者の出身校・分野特性

	(%)	
	応募者	派遣者
私立の偏差値上位校の出身者が多い	50.0	57.9
私立の偏差値中位校の出身者が多い	90.0	84.2
その他の私立の出身者が多い	52.9	43.8
国立・公立の出身者が多い	25.0	38.9
女子大出身者が多い	50.0	61.1
大都市圏の大学出身者が多い	78.9	76.5
地方の大学出身者が多い	21.1	33.3
文系出身者が多い	80.0	78.9
理系出身者が多い	26.3	22.2

注:「あてはまる」+「ある程度あてはまる」の割合

表6 新卒派遣応募者の職業意識

	(%)	
	女子	男子
自分の職業適性がわからない者が多い	73.7	76.5
特定の仕事を希望する者が多い	70.0	82.4
就職活動につまずいた者が多い	66.7	82.4
英語に関わる仕事を望む者が多い	57.9	17.6
資格を活かした仕事を希望する者が多い	52.6	35.3
職業意識が明確な者が多い	42.1	23.5
公務員試験や教採に失敗した者が多い	42.1	35.3
内定を獲得していても利用する者が多い	36.8	23.5
帰国子女が多い	36.8	23.5

注:「あてはまる」+「ある程度あてはまる」の割合

事務職が多かったことから予想される結果である。また回答者によって基準が異なるため印象論の域を出ないが、回答企業の90%が「私立の偏差値中位校出身者が多い」と回答し、「私立の偏差値上位校出身者が多い」(50%)、「その他の私立の出身者が多い」(53%)となっている。なお、実際に派遣が決まった者については、それぞれ84%、58%、44%という回答だった。次節で紹介するインタビューでは、出身大学名を聞いたのは内定者が中心だったが、派遣会社調査の結果と大凡一致している。

新卒派遣の応募者特性で興味深いのは男女の相違である(表6)。女子の場合はまず、男子と比べて明らかに「英語に関わる仕事を望む者」(58%)や「資格を活かした仕事を希望する者」(53%)が多い。逆に資格等ではない「特定の仕事を希望する者」は、男子の方が多くなっている。なお、「就職活動につまずいた者」(67%)は、女子においても多いが、その傾向はむしろ男子でより顕著である(82%)。女子の場合、必ずしも就職活動に失敗したから派遣というのではないことは、「内定を獲得していても利用する者」が女子に該当するケースがより高い(女子37%、男子24%)ことから窺える。ある意味で積極的に派遣という働き方を選択する層が少なからず存在していることを予想させる結果である。

新卒派遣の将来性

企業が新卒派遣を活用する理由については、「採用チャンネルを多様化するため」(85%)、「適切な人材を見極めたいから」(78%)、「正社員としての雇用数を抑制するため」(78%)、「採用活動にコストがかかりすぎるため」(75%)という回答だった。本来ならば新卒派遣の受け入れ先企業に尋ねるべき設問だが、派遣会社という第三者的な立場からの意見でより信頼できる情報とするならば、人材のミスマッチの軽減も含めたトータルなコスト抑制が狙いにあるようである。

逆に今度は派遣先企業に尋ねるべき設問かもしれないが、新卒派遣の将来性については、「紹介予定派遣の需要が拡大する」(95%)、「一般派遣の需要が拡大する」(85%)、「企業の教育・訓練の派遣業界へのアウトソースが進む」(77%)、「人材紹介への需要が拡大する」(74%)、「首都圏だけでなく地方でも需要が拡大する」(72%)の順であった。新卒派遣の実績のない企業においても実

績のある企業とほぼ同じような意見が得られていることから、今後とも新卒派遣という制度は拡大していくと予想される。

ただし、新卒派遣を運用していく上での課題も多い。9割以上の派遣会社が、「大学（学校）の派遣に対するマイナスイメージがある」「男子学生の派遣に対するマイナスイメージがある」「男子学生の派遣に対する認知度が低い」「両親の派遣に対するマイナスイメージがある」と指摘している。実際、派遣の求人は受け付けないようにしているという大学も少なくない。なお、男子のマイナスイメージという指摘の裏には、男子に対する派遣需要が少なからず存在していることが窺える。こうした労働供給者サイドのマイナスイメージや認知度の低さを払拭していくには、新卒派遣利用者のその後のキャリア分析といった、新卒派遣システムに対する評価の情報が不可欠となる。だが管見の限り、そうした実態調査は行われておらず、将来的に検証が望まれる。

4. 新卒派遣の利用者は誰かーインタビュー調査より

先の派遣会社調査からは、新卒派遣の利用者には、職業適性がわからず就職活動にも苦戦している層＝消極的利用層と、特定の仕事を希望している層＝積極的利用層、という2つの層の存在が窺える。利用者のさらに具体的な像を探るために、ある派遣会社に協力してもらい、新卒派遣の説明会への参加者並びに内定者に対してインタビュー調査を実施する機会を得た。

インタビュー対象者のプロフィール

別途行った派遣会社へのインタビュー調査によれば、新卒派遣の利用者には時期的な特性がある。つまり、4年生の春から夏にかけては、正規雇用との併願組が、秋口になると公務員試験や教員採用試験の失敗組が、それ以降は、内定がとれない就職活動困難組が、それぞれ多くなるという。今回紹介するインタビューの設定時期は5月～8月にかけてのものであり、この派遣会社を利用する学生の全てを網羅できていない。また、派遣会社によって派遣先等の特色は異なっており、今回のインタビューから得られる利用者の像を一般化するには限界があることを予め断っておく。

表7は、今回インタビューを行った大学生（1名短大生を含む）の一覧である。インタビューに応じてくれた学生の出身分野は、ほとんどが人文・社会系であり、全員が女性であった⁶⁾。この結果は、前節で紹介した派遣会社への質問紙調査から得られた、女子の事務職が主たる派遣先であったことと符合する。また、説明会参加者16名のうち、インタビュー時に内定を獲得していたのは6名であった。10名は未内定者という点に着目すれば、就職活動につまずいた者が多いという、先の調査結果を裏付けているといえるかもしれない。だが、この派遣会社に内定が決まった学生⁷⁾のうち、別途内定を獲得していたにも関わらず、派遣という初職への入職ルートを選択した者が5名中3名いる。説明会に参加していた彼女らも、インタビュー時点では正規雇用への就職活動も継続しており、時期的に考えて、正規雇用との併願組の特徴を示すものとも解釈できる。なお、彼女らの多くは一般事務職を希望していた。

今回のインタビューでは、Ⅰ「学部選択理由と入学時点の職業希望」、Ⅱ「在学中の生活」、Ⅲ

表7 インタビュー対象者

ID	面接日	対象	出身分野	性別	内定状況
1	2005/5/26	説明会	教育学部	女	なし
2	〃	説明会	学芸学部	女	3社
3	〃	説明会	人文学部	女	なし
4	〃	説明会	商経学部	女	1社
5	2005/6/21	説明会	政策情報学部	女	なし
6	〃	説明会	食物栄養学科 (短大)	女	なし
7	〃	説明会	史学地理学科	女	なし
8	〃	説明会	文学部	女	1社
9	〃	説明会	人文学科	女	なし
10	〃	説明会	社会学部	女	なし
11	〃	説明会	社会学部	女	なし
12	2005/6/29	説明会	生活科学部	女	2社
13	2005/8/26	説明会	現代文化学部	女	なし
14	〃	説明会	文化情報学部	女	1社
15	〃	説明会	文学部	女	1社
16	〃	説明会	文芸学部	女	なし
17	2005/7/20	内定	社会学部	女	1社
18	〃	内定	文学部	女	1社
19	〃	内定	文学部	女	なし
20	2005/8/25	内定	商学部	女	なし
21	〃	内定	法学部編入	女	1社

「就職活動の状況と職業観」、Ⅳ「新卒派遣を知ったきっかけと派遣に対するイメージ」、Ⅴ「大学の就職支援サービスの利用状況」、の5つの点について尋ねた。以下では主としてⅢ「就職活動の状況と職業観」について考察を行うが、その他の点について簡単に概観しておきたい。

まず、彼女らは入学時には明確な職業希望を抱いていない。ただしこれは、人文・社会系の出身者が多いことに由来するものでもある。続いて在学中の生活であるが、授業には真面目に出席し、成績はそこそこで、アルバイトや友達付き合いもよく行っている。何をもって平均的な大学生というかは難しいが、これまで筆者が接してきた大学生と比べても、イメージに大きな隔たりはない。彼女らは大学生活には適応している層と考えられる。また、率先して就職活動を始めているわけではないが、3年生の秋あたりから活動を開始している。ほとんど就職活動をしないで最初から派遣という者も1名いたが、多くは就職活動の半ばから、その苦戦もあって新卒派遣を考え始めている。新卒派遣を知ったきっかけは、雑誌、リクナビ、就職課と多様である。なお、大学における就職支援サービスの利用についてはあまり熱心でない。

彼女らはなぜ新卒派遣を選択するのか

まず彼女らは、インタビュー時点で内定のない者もいたが、派遣という形態を含めて求職行動を継続していることから推察されるように、場合によってはフリーターになってもよいとは思っていない。以下に示すケースでは、経済面よりも社会人として世間がどう認知するかという点が、フリーター拒否の重要なポイントになっている。また、新卒一括採用という仕組みが機能している中

で、今しかその利用機会がないからだという理由も挙げられている。

「フリーターは、稼げるお金の量とかそういうのは実際、そんな大差はないと思うんです。フリーターでも、毎日フルに働けば、お金は稼げると思うんですけども、やっぱり社会的な地位ってあるじゃないですか。やっぱり周りから認められたいと思ってるから、やっぱりちゃんと…」(ID. 14)

「フリーターを自分がしたくないのは、今は学生ですから新卒なので、今しかないっていうか、今は就活して採用っていう形で。…もし自分がフリーターになったら、世間の目を両親も気にするだろうし、自分もたぶん気になると思います。」(ID. 15)

派遣会社調査では、女子の場合に英語に関わる仕事を望む者が多いとの結果が得られたが、語学を活かした仕事を希望していたのは2名だった。語学や資格を活かした仕事がしたいというのは、本当に他人と差異化できる語学力や資格は僅かであって、安易な資格主義の例として語られることも多い。以下は、英語のみに着目して就職活動を行っていたが、現実を知って待遇等の多様な観点から職業選択を行うことが重要だと気づいたケースである。なおもう1名も、フランス語を活かしたいという気があったが、需要として狭き門なので志望修正を行っていた。

「英語が好だったので…最初に選んだのが空港のグランドスタッフとか、そういうところで働くことに興味を持ちました。…(グランドスタッフとか航空会社)は始まるのが遅かったので、それまでは外為とかにも興味があったので、金融とかを受けてました。…でも、あまりうまくいかなくて。そうしているうちに、航空会社とかも始まってきて。で、今に至るっていう感じです。…航空会社(は)「やっぱり憧れだったのかな」って思いました。やっぱり時給とか、お給料とか、低いじゃないですか。そういうところを見てないで、なんかちょっとカッコイイとか、英語を使えるとか、そういう点ばかりに目がいってて、今まで福利厚生とか、意外と生活していく上で大事な点を見落としてたかなっていうことに気づいて。」(ID. 16)

仮に就職活動が順調に進み、第1希望の内定が得られていれば、恐らく彼女らの多くに筆者が出会うことはなかっただろう。では彼女らの躓きはなんなのか。筆記試験がどうしてもパスしない、面接でうまくいかない等、必ずしも決まった傾向があるわけではない。ではよくいわれるような就業意識に問題があるのか。以下のケースを、正社員、即戦力のイメージを前に躊躇しており、それは甘えだと喝破することも可能だが、むしろ重要なのは、仕事をしたい意思は明確に持っているということである。ただし、何をやりたいかが明確でなく、それを派遣期間に考えたいと思っている。なお、企業の導入教育の有無に関心が向かうのは、22歳という若年かつ無経験で企業社会に入る以上、当然のことだろう。

「派遣先が大きい企業だと…1年は覚えること重視って言ってて。…若干ゆっくりした感じで進めていってというのがあって。で、「自分にはそういうのが合ってるな」と思ったので、ある程度ゆっくり仕事を覚えていって…たぶん（他に内定をもらえたとしても派遣にしていたと）と思います。正社員だと、もう「絶対にやらなきゃ」とかっていうのがあるじゃないですか。2年間はまず考える時間があるので、そこでまず自分の考えをしっかりと持たなきゃいけないっていうのもあるので。また、その2年後に考えられるっていうか。それがよかったですね。今はなんか、本当に漠然として、やりたいことがなくて。でも仕事はしたいんで。」(ID. 20)

直前のケースにもあるが、内定をもらったにも関わらず派遣を選択する者がいる。就職活動を行って内定をもらったものの、いざそこで働く自分のイメージを考えたときに、本当にそこでいいのかという疑問がわいてきたケースである。最初のケースは、キャリアアップやスキルアップに対して、次のケースは生活における仕事へのコミットメントについての不安が吐露されている。

派遣からスタートしても、キャリアアップやスキルアップが保証されるわけではないし、一般事務職だと責任がなくて済むというものでもない。派遣というシステムがなければ、あるいは知らなければ、彼女達はそのまま内定先で社会人としてのスタートをきる。派遣というのは彼女達にとって、選択肢の拡がりを意味するのだろうか。しかし少なくとも、内定獲得者でも派遣という形態を敢えて選ぶ者がいるという事実は存在する。新卒直後に正社員でなければいけないという価値観は、彼女らにとって「must」ではなくなっている。

「会社のイメージで、その会社の名前も知ってるし、その食品も食べたことあるし。…なんとなくいいなと思いながら、そこで働く自分の姿を考えてなくて。実際にどんなふうには仕事をするとか。…内定をもらってから、本当にそこで自分が何年も働いていけるのかって考えたときに…接客から上にあがるっていうか、キャリアアップが女性にはまだなかったみたいで。…転職を考えたときに、そのとき自分には何も身につけてないかなと思って。…接客の、そういう「技」はあるんですけど、事務系とかの会社に行きたいときに、そういうスキルとかは何もなくて…」(ID. 12)

「(内定をもらったあと)「本当にやりたいのかなあ」って、わからなくなって。いろいろ聞いたら、けっこう大変で。…(生保の仕事は)営業です。「いいな」と思った部分もあったんですけど、実際ノルマとか、そういうのが自分に向いてないと思ってしまって。…なんか結婚を25歳ぐらいまでには(して)、…生保とか営業だと仕事が大変で、時間がつくれないって聞いていて。プライベートな時間が欲しいなって。…姉から…やっぱり新卒は初めて社会に出るから、わからないからけっこう辞めちゃう人が多いって聞いていて。…姉もけっこう今「辞めようかな」とか言っていて。…「契約とかのほうがいいと思うよ」って勧められて考えました。」(ID. 21)

5. 大学から職業への移行における新卒派遣のインパクト

救済と選択機会の拡大

ニートやフリーターというコンテキストで位置づけるならば、新卒派遣の利用者は、大学教育・生活にコミットし、働く意欲もあるという点で、ニート予備軍ではない。ただし、彼女らはフリーターには否定的であったが、就職活動の行方によってはフリーターになる可能性をはらんでいる。ある種誰もが「結果としての」フリーター予備軍なのである。内定を得られなかった者が、新卒派遣によって労働市場に出て行ける。その意味では、働く意欲のある者が結果として無業になることのバッファとして新卒派遣は機能している。また、内定はあるが第1志望ではない雇用先、あるいは正規雇用として労働市場に出て行くことに躊躇する者が、トライアルとして労働市場に出て行ける。その意味では、新卒派遣は選択肢の拡大としても機能している。

こうした見方に対しては批判もあるだろう。例えば、そもそも大卒に対する需要の減少から内定獲得が困難になっているのであり、新卒派遣が救済機能を果たしていると評価するのは本末転倒だ、あるいは、そうした周辺の労働市場を女子にあてがうことは、男女間の賃金格差を固定するものだ、といった批判である。これらは、本来理想的な大卒者の働き方があるはずで、そこからみれば現状との乖離は大きいと指摘する。いってみれば上流アプローチである。

上流アプローチも重要とは思いますが、現に何人もいる労働市場に出て行かない、行けない大卒者に対しては何もコミットできない。そこからは具体的な改善策は生まれにくく、システムが悪いのだという大局的な指摘にとどまりがちだ。新卒派遣を、労働市場に出て行けない大卒者の肩を押してソフトランディングさせる1つの仕組みとみなす本稿の立場は、下流アプローチである。下流アプローチは、個々人に応じた多様な就業機会の開示と実現を目指す立場で、単一の理想的なシステムを想定しない。重要なのは、解決に向けた選択肢が複数用意されていることであって、役割を終えた選択肢＝制度については消滅しても構わない。

大学の就職支援の空洞化

新卒派遣を利用する彼女らと接すると、就業意識には3段階の階層があることに気づく。レベル1は「卒業後仕事をして自活する覚悟」、レベル2は「人生における仕事の位置づけ」、そしてレベル3が「やりたい仕事の明確さ」である。インタビューを通して得られた新卒派遣利用者の像は、自活する覚悟はあり、人生における仕事の位置づけは自己実現というよりもどちらかというパンのためであり、その上でやりたい仕事は不明瞭、というものである。

派遣会社調査では、70%以上の企業が派遣利用者には「自分の職業適性がわからない者が多い」と回答していた。だが、もしかしたらこうした設問こそ問題を隠蔽しているのかもしれない。例えばやりたいことだけが明確になっている者よりも、自活する覚悟があつて人生における仕事の位置づけも明確な彼女らの方が、職業意識はむしろ明確だと思う。就職活動がうまくいかなかったら派遣に切り替えても仕事を得る。内定をもらっていても、敢えて派遣という形態を選択する。そこに、1 (=正社員) か0 (=無業) ではなく、0.5な生き方も視野に入れて生き抜くという、ある種の

したたかさをみるのは筆者だけだろうか。だとすれば、より深刻なのは男子なのかもしれない。

大学の就職支援は、個々の学生の状況に応じてよりよい職業生活に踏み出せるよう支援したい現場の思惑と、とにかく就職率を上げて志願者を確保したい経営層の思惑とが奇妙に交差する場だ。その過程で、やりたい仕事を明確にできない学生のスポイル、行く気がない企業の内定取り⁸⁾、疑似就職率に影響しない就職も進学も希望しない学生への支援の遅滞、といったことが仮に生じているとするならば、それが大卒者の早期離職や無業の温床になっている可能性がある。

新卒派遣は、企業が原則行ってきた初任訓練や採用活動の派遣会社による代行である。就職支援もこれまでは、各大学の自前主義を原則としてきた。だが、全ての大学があらゆる側面で充実した就職支援を行うことは難しい。大学と企業、大学と卒業生の固有のパイプを背景にした支援機能以外は、今後アウトソース化が進むかもしれない。もちろん、新卒一括採用が崩れるようなことになれば、就職支援を通じた従来型の新規学卒者の計画養成は、大幅な見直しを迫られることになる。

新たな移行形態の萌芽といえるか

とはいうものの、新卒派遣の規模はまだ非常に小さい。大学から職業への移行スタイルとして、果たして質・量の面でどの程度のインパクトを持つものなのか。量的な面でいえば、1つの鍵を握るのは、一般事務職以外の職種が増加するかという点だろう。ただしそれは、男子の参入規模がどの程度増加するかという点にもかかっている。派遣会社調査によれば、男子の派遣に対するイメージは低い。ある派遣会社では、男子に対する需要はあるにも関わらず派遣できる学生が少ないといった話も聞かれた。また、地方で需要が伸びるかという点も鍵となる。都心の大卒者のみが新卒派遣を利用できるのであれば、地域別の就業機会の格差を助長することにもなりかねない。

より重要なのは質的な側面、つまり新卒派遣を、学卒＝正規雇用ではない新しい働き方の枠で捉えるのか、それとも従来の新卒一括採用の枠での出来事と捉えるのか、という点である。派遣でのスタートという形態に着目すれば、新たな働き方もいえる。しかし、卒業と同時に雇用が始まること、その後比較的短期に正規雇用への道が開かれる紹介予定派遣等への需要が高いこと、新卒採用システムが堅固な大企業を中心としたサービスであること、等を勘案すれば、新卒一括採用の垂流、つまり従来の新卒採用の枠組みの中で機能しているとみられる。

少なくとも現段階では、新卒派遣のインパクトを過大評価すべきではない。新卒派遣が大学から職業への新しい移行形態として広く市民権を得る時がくるとすれば、逆説的ながら前の二文字「新卒」がとれた時だろう。大卒者が派遣会社の人材紹介で初職に就き、その経験を基に内部昇進や転職によってキャリアアップを実現し、30代で一人前になる。これは企業の人事管理システムにも変容を迫るもので、容易には実現しないだろう。だが、採用や訓練を含めた「大卒20代キャリア」の行方は重要だ。それは他でもない、大学教育の職業的レリバンスの性格を規定するからである。

【謝辞】

派遣会社調査の回答にご協力いただいた人材派遣会社の方々、名前は出せないが貴重な学生イン

タビューの機会を設定していただいた a 人材派遣会社の方、そして就職活動途中にも関わらず快く長時間のインタビューに応じてくれた学生の方々にこの場をかりて感謝を申し上げます。

【注】

- 1) ここでいう合理的とは、自己分析を行い明確な就業希望先がわかった上での求職活動を是とする考え方を指している。
- 2) 2003年にはその値が27.1%に達したが、ここ2年は回復傾向にある。
- 3) 2005年には女子の21.6%に対して、男子は21.1%になっている。
- 4) 個別大学の大学案内をみると、高い就職率を掲げる大学が少なくない。これは、就職希望者数に占める就職者の割合で値を算出しているためである。卒業者数に占める、就職者、進学者、その他の者を公表している大学は少ない。そのため、個別大学間格差が隠蔽される構造にある。
- 5) 今年から個人情報保護法が施行されたこともあって、第三者が学校経由で卒業生名簿を入手して卒業生調査を実施することは、非常に難しくなっている。この領域の研究そのものが立ち行かなくなるという、学術上の負の遺産を残すことになる懸念がある。
- 6) 何度か説明会そのものにも出させてもらったが、数は少ないものの男子学生も来ていた。しかし今回は、事前にインタビューをお願いしているわけではなく、説明会や内定後の研修会の開始時に協力を依頼し、残ってくれた学生に実施するという手法を採ったこともあり、結果として男子にインタビューすることはできていない。
- 7) 派遣会社に内定が決まったという点については説明を要する。今回インタビューしたのは、この派遣会社の特定派遣制度の希望者、内定者である。内定が決まると、この派遣会社に就職し、そこから派遣先に出向いて就業するというサービスである。
- 8) 例えば予備校で、受けたくもない大学（しかも合格可能性は高い）の受験を進められた経験はないだろうか。それと同じことが大学でも生じているかもしれない。

【引用・参考文献】

- 小方直幸（2003）「新卒派遣」『BETWEEN』No.199, 進研アド 15-18頁。
- 大久保幸夫編著（2002）『新卒無業』東洋経済。
- 玄田有史（2001）『仕事の中の曖昧な不安』中央公論新社。
- 玄田有史・曲沼美恵（2004）『ニートフリーターでもなく失業者でもなく』幻冬舎。
- 厚生労働省編（2005）『平成17年度版 労働経済白書』国立印刷局。
- 小杉礼子編（2002）『自由の代償』日本労働研究機構。
- 小杉礼子編（2005）『フリーターとニート』勁草書房。
- 内閣府編（2003）『ESP』No.375, 経済企画協会。

本田由紀（2005）『若者と仕事』東京大学出版会。

矢島正見・耳塚寛明編（2005）『変わる若者と職業世界』学文社。

リクルートワークス研究所（2002）『Works』59。

Impact of the Recruitment System of New Graduates as Temporary Staff on Transition from College to Work

Naoyuki OGATA*

Unemployment of new college graduates in Japan became a problem after the 1990s. This paper examines the impact of the new recruitment system for temporary staff of new graduates on the transition from college to work based on two surveys: one is a questionnaire survey of temporary-employment agencies; the other is an interview survey of users of temporary staff services.

One of the reasons that recruitment for temporary staff of new graduates emerged in 1990s was the decreasing demand for regular employment of college graduates in the economic recession. However based on the surveys, some graduates were proactive in selecting recruitment as temporary staff even though they received an informal job offer of regular employment. Therefore recruitment of new graduates as temporary staff functions not only as a buffer facility for graduates who would otherwise become unemployed but also as a device that widens the choices available to graduates.

The career services at universities have come to a crossroads in their functions because they have been providing a service mainly for students who have chosen their future careers rationally. What new graduates who face difficulty in finding a job really need is not to be forced to get a regular employment but to soft-land in the labor market through varied routes. It is difficult for individual career services at universities to provide this range of services, so outsourcing some dimensions of the services may develop in the near future.

However, the size of demand for new graduates as temporary staff is not still big enough because the main vacancies are restricted to women as general clerks. Whether the demand for jobs other than general clerks and the number of men users increases or not, is viewed as a key to establish a new style of transition from college to work. In addition, the service of providing new graduates as temporary staff functions under the circumstances of the existing new graduates recruitment system. A crucial point will be how much the new graduate recruitment system itself is replaced by another one.

* Associate Professor, R.I.H.E., Hiroshima University

