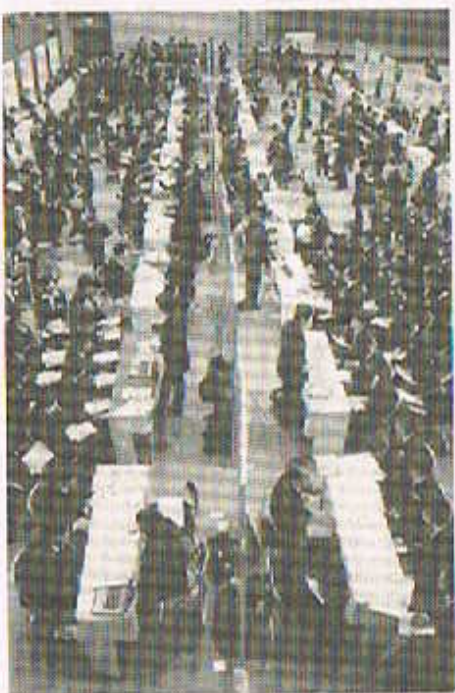


就職未定者「10万人の悲鳴が聞こえる。」

今春、卒業した大学生の五人に一人は進路未定者。若者を取り巻く雇用の実態を追う。



企業説明会には、毎回大勢の学生が詰めかける。写真/読売新聞社提供

山川敦司

よしかわ・あつし (ルポライター)

内定率は過去最大の下げ幅

「下宿に郵便物が届くと、封を切る前に厚みで合否がわかるんですよ。不採用の場合は、履歴書が返送されてきますからね。面接では、手応えがある会社もあったんですが、本当にここまでひどいとは思いませんでした」

世田谷区内の喫茶店で、氷の溶けたアイスコーヒーを前に、法政大学四年の君島くん(仮名)は乾いた笑いを浮かべた。

君島くんは昨年から商社、金融を中心に五〇社ほどにエントリー。ところが、最終面接までたどり着けたのは八社のみで、希望する企業からの内定はゼロ。それでも、なんとか食品メーカーの内定を得たが、「ずいぶん悩みました。やはり希望する職種じゃなかった。お断りしました。このまま決まらなかつたら最悪、留年も考えています。そうなると学費だけで八〇万円。一浪しているから、これ以上親には迷惑をかけられないし、結局はバイトで資金を作るしかないか、と。本当にまったく先が見えません」

君島くんの手帳は、エントリーシートとの締め切りや説明会の日程などで埋め尽くされていた。

「スーツ代や交通費、履歴書の写真など、これまでにかかった費用は、全部で二〇万円以上。今年の就活がダメだった場合、またお金を捻出しなければならぬと思うと、本当に気がめいます。少しだけ卒業する時期が早ければこんな思いをしなかったと思うと、やりきれません」

文部科学省が八月に公表した、学校基本調査の速報によると、平成二十二年三月に大学を卒業した五四万一〇〇〇人のうち、就職も進学もしていない進路未定者が一〇万六〇〇〇人いる。これは、大学卒業者の五人に一人が、進路未定者ということの意味する。

大学卒業者の就職内定率も六〇・八割と、前年度比で七・六ポイント下がり過去最大の下げ幅を記録した。

そんな氷河期の中、今年もまた就職戦線が激化してきている。

*

六本木にある「大学生職業総合支援センター」(通称・六本木ジョブパーク)には、連日、多くの学生たちが相談に訪れる。九九年に設立された同センターは、就職相談や求人紹介に応じるほか、パソコンを使い自分で求人検索が出来る。八月末の時点で(東京の企業に就職を希望する)登録者数は、既卒者が四二一五人(昨年同期比二二三四人増)、新卒者が九二七四人(同三五二〇人増)で、同センターの担当者によると、

「リーマン・ショック以来、企業の求人が減少していることもあり、相談者数は昨年より大幅に増えていますが、なかには何十社回っても内定が取れず、相談の途中で泣き出してしまふという学生さんも少なくありません。相談には人生経験あるベテランスタッフが当たっていますが、現状の深刻さを痛感していますね」

センターに相談に訪れていた明治

大学文学部三年の秋田さん(仮名)も、この春から就活をはじめ、現在三〇社ほどにエントリーしているが、「先輩から『説明会の申し込みはすぐに埋まっちゃうから、気をつけなよ』と言われていたんですけど、想像以上でした。ある企業などは、受付開始の十時にパソコンを立ち上げてHPにアクセスしたら、もう満席になっていて、時計を見たらまだ十時三分。ジャーニーズのコンサートチケットの予約じゃあるまいし、本当に驚きましたね」

というのも、昨今は多くの企業が採用に関する情報を自社のHPや、就職情報会社が運営する就活ナビサイトなどで学生に公開しているため、大半の学生がネットを使って企業への資料請求、インターンシップ(仕事体験)や説明会の申し込みを行っている。そのため、パソコンと携帯電話は、彼らの必須アイテムと

なっている。

ところが、一見すると便利そうなのこのネット環境が学生を振り回す要因になっている、と指摘するのは、独立行政法人労働政策研究・研修機構の総括研究員・小杉礼子さんだ。

「インターネットによる大学生の新卒求人活動が一般化したのは二〇〇〇年頃。それ以前はリクルートブックの配布先を限定したり、OB・OGを中心としたリクルーター制などによって、就職マーケットはそれなりに分断されていたんです。ところが、企業の採用情報がネット上に公開されるようになったことで、大学名や性別に関係なく、どんな学生でも企業へのアクセスが可能になった。結果、あらゆる学生が同じスピードで同様の情報を手に出来るようになり、一見平等になったかに見えた。ですがエントリーが手軽になった分、応募総数が増加してしまい、

競争が激化してしまっただけです」

青山学院大学三年の西田さん(仮名)も、常にノートパソコンと 아이폰を持ち歩き、企業から送られてくる情報を日々チェックする。

「リクナビがオープンする六月からは、毎日ネットをチェックして、企業や就活サイトから届くメールに目を通すようになりました」
西田さんはこの春、アパレルメーカー二社のインターンシップに応募したが、

「理由はわかりませんが、二社とも落ちてしまいました。それから、すごく焦りだして、今は一五〇社ほどに登録しています。職種に関係なく興味があった企業は全部エントリーしている、といった感じですね」
彼女に就活メモを見せてもらうと、社名の横にはアルファベットと数字がズラリ。

「ネットで情報を確認するときのパ

スワードです。こうしておかないと、自分がどの会社に応募しているのかわからなくなってしまふので」
前出の小杉さんは言う。

「ネットの普及で、大学に行かなくても企業にエントリーできるように



写真/読売新聞社提供

なったことで、結果一人でエントリーして、一人で負けて、一人で引きこもる、といった大学生が激増しました。しかも、就活が上手くいっていない学生ほど大学を頼らない、そんな学生が孤立するという現象が起こっているんです」

IT時代こそアナログな努力を

エントリーシートでふるいにかけられた学生たちは、その後筆記試験を経て、面接へと進んでいくことになる。とはいえ、欠員補充のために経験者を採用する欧米のジョブ型採用と違い、日本特有の新卒一括採用では、学生に明確な職能や専門知識などは求めない。そこで登場するのが「コミュニケーション能力」や「人間力」といった抽象的な合否判定だといわれる。今回の取材でも、「面接官がどこをどう評価している

のかがわからない」「採否が面接官の感覚で左右されるのは不本意」

といった学生の声を多く聞いた。そこで、ある企業で人事を担当する宮川さん(仮名)に話を聞くと、意外にもこんな答えが返ってきた。

「よく、エントリーシートの書き方がどうかとか、コミュニケーション能力が云々といわれていますが、正直我々は、そこを重視しているわけではないんです。仕事というものは、昔から現場での人と人とのぶつかりあいなんです。ですからそこに求められるのは、根性や礼節といった基本的な部分が大い。加えて、こういう時代ですから、言われたことをキチンとやるのではなく、それに疑問を持ち、自分の頭で考え、足を使いながら行動できる人材かどうか重要なんです。うちだけでなく、多くの企業がそういった人材を求めているはずですよ」

IT時代の今だからこそ、自分の頭と足が使える人材が求められる、という宮川さんだが、実際に内定を勝ち取った学生たちを取材してみると、なるほど、不思議とアナログ的な色合いが濃かった。今春、都立大学から大手家電メーカーに就職した小島くん(仮名)は、高校三年の春に父親が突然、リストラにあった。「でも、大学進学だけは諦めたくなかったんです。で、受験料を含めて進学費用は全部アルバイトで捻出して、大学の学費も大半は学生支援機構などの奨学金でまかしていました。だから僕には就職浪人なんて絶対に許されなかったんです」

ところが、面接ではそんな苦勞話が担当者の心に届いたのか、見事内定を勝ち取った。また中央大学四年生で、この春、第一志望の製薬会社から内定を得た富田さん(仮名)も、「とにかくOB訪問の際に、狙いを

つけた社員の方にしつこく連絡を取って、時間が許す限り会っていたように努めました。最初はかなり煙たがられました(笑)、最後には面接官ウケするような極秘ネタを教えていただきました」

結局は粘り強い根性や、足で稼いだ人脈作りといったアナログ的な努力が実を結んだというわけだ。

内定取り消しより 悪質な新卒切り

そこまで苦勞して、ようやく手に入れた正社員の椅子。ところが、そんな彼らを襲うのが「新卒切り」だ。

葛飾区にあるNPO法人「労働相談センター」には昨年「新卒切り」の被害相談が急増している。

「四月からの三カ月で相談件数はすでに五〇件。これは昨年の倍以上です。しかも解雇理由は「上司の言うことを聞かない」とか「レベルが低

すぎる」といった抽象的なものが多く、なかには入社三カ月の社員に対し「企業に貢献していない」と退職を迫ったケースもありました」(同センターの相談員、須田光昭さん)

取材の過程で昨年八月に新卒切りであった相場さん(仮名)に話を聞くことが出来た。相場さんは昨年春、都内の四年制大学を卒業。埼玉県の医療機器メーカーに入社した。

「一昨年十月の内定式が終わった頃、マスコミで『新卒切り』が話題になっていて、同期の仲間と「俺たちも突然、首を切られたりして」なんて冗談を言っていたんです」

ところが、研修期間が終わると、役員室に呼ばれた相場さんは突然、こう切り出されたという。

「君のレベルは新卒の中でも最低だ。これじゃ、うちの仕事は無理。辞めるのなら早いほうがいい。ハッキリいって、君はこの仕事に向いて

いないんだよ」

そして再び、見たことがないような単語が並ぶ試験を受けさせられ、「その点数も最低レベルということ、結局本採用の拒否を通告されてしまったんです」

実は、このときクビを言い渡されたのは相場さんだけでなく、新卒入社五〇人のうち、約半数が同様な目にあったというのだ。

前出の須田さんいわく、

「最近の特徴はひとりの人間を許めさせるのではなく、複数で切られている場合が多い。そう考えると、単に企業の採用計画ミスというより、初めからゴソツと探ってその後、使えそうな学生とそうでない学生とを仕分けしているという気がしてならない。だとすると、人ではなく、完全にモノ扱いですからね、許しがたい行為です」

内定取り消しも悪質だが、新卒切

りは一度入社させる分、悪質さの度合いはさらに強い。内定取り消しによる企業名公表が社会問題化したことで、新卒の手口として横行しはじめたのが、会社側からの一方的な契約解除にあたる解雇ではなく、会社側が社員に退職を勧め、表面上はあくまでも両者合意の上という形で、退職に追い込んでいくという退職勧奨だ。

「社会人としてある程度経験を積んだ人ならともかく、社会に足を一歩踏み出したばかりの新卒者は戦術術を知らない。彼らは誰にも相談できず、精神的なショックは計り知れない」と同氏は言うが、では、もし自分が理不尽な退職勧奨を受けたらどうすればいいのか。

「一番大切なのは解雇をほのめかされても絶対にその時点で「合意」と受け止められる言動はしないこと。ショックで頭が真っ白になるかもし

れませんが、なんとか踏ん張って「考えさせてください」とキチンということです。そして、すぐに地域のNPOなり弁護士などに相談する、それがベストですね」

苦勞に苦勞を重ね、ようやく入社したら、今度は突然理不尽な理由で解雇を言い渡される。「右肩上がり」の日本経済を知らず、物心ついたときから「右肩下がり」の社会を生きてきた若者たち。そんな彼らにとって、ある意味、希望だったはずの「新卒採用」さえも崩壊の危機に瀕しているこの現実。こんな状態が続けば、労働人口は減り、ひいては日本の国力低下に繋がることは、必至だろう。

取材中、ある学生がこう呟いた。「時々思うんですよ、自分は社会にとって必要のない人間なのかなあって……」

その言葉が胸に突き刺さった。■