

中国における新規大学卒業者の就職難の実態

—山東省の事例を中心に—

徐 亜文*・来島 浩

On the Labor Market of Newly-Graduates in China

Yawen Xu and Hiroshi KIJIMA

(Received September 29, 2006)

目 次

- I. 課題と方法
 - 1. 問題提起と先行研究
 - 2. 本論文の課題と研究方法
- II. 大卒者労働市場の変貌と就職難
 - 1. 大卒者労働市場の形成
 - 2. 大卒者労働市場の変貌と就職難の発生
- III. 大学生の就職活動と就業意識
 - 1. 大学生の就職活動の実際
 - 2. 大学生の就業意識
 - 3. 大学生就業意識形成の制度的背景
- IV. 企業の新規大卒者の採用行動
 - 1. 新規大卒者採用の位置付け
 - 2. 新卒採用と中途採用
- V. むすびにかえて
 - 1. 大学生の職業選択「エリート」意識とその背景
 - 2. 新規大卒者採用の位置付けと企業の中途採用志向
 - 3. 新規大卒者採用の厳選化と中途採用の背景

I. 課題と方法

1. 問題提起と先行研究

(1) 問題提起

中国では、1980年代に入って、社会主義計画経済体制に市場経済システムを導入するため、経済改革・開放政策が打ち出された。これらの政策の実施によって、ここ二十数年間沿海地域を中心に大きな経済成長を遂げた結果、中国社会には巨大な変化が生まれた。このような劇的な社会環境の変化の中で、中国の高等教育政策においても、これまでの高等教育システムに市

* 労働問題研究者・学術博士

場メカニズムを導入する改革が試みられた。その改革の特徴が端的に現れているのが、新規大学卒業者（以下「大卒者」と略す）の就職の市場化である。すなわち、かつてのように学生が卒業と同時に国によって統一的に各職場へ配置されるのではなく、学生が労働市場において自ら就職活動を行って就職口を探すようになってきたのである。つまり、大卒者の就職の市場化が進んだのである。

ところが市場経済の進展に伴って、大学への進学者が急速に増加し、また国有企業の不振と民間企業の発展により、大卒者の就職先は国有企業から民間企業へと移行し、大卒者向け労働市場は大きく変わった。それに伴って大卒者の就職率が、統一配分時代のほぼ100%から70%まで低下し、卒業する時点では約30%の者が就職できていない状況となっている。中国労働和社会保障部によれば、このように卒業する時点で就職できない者は、2003年75万人、2004年99万人、2005年120万人というように年々増加している⁽¹⁾。大卒者はかつてない就職難の時代を迎えつつあると言える。

ところで、大卒者の就職の市場化は、なぜ大卒者の就職率を低下させてしまったのだろうか。本稿は、かかる大卒者の就職率の低下をもたらした要因を解明することを目的としている。そのためには、まずその要因がどこまで解明されているのかを、先行研究に基づいて整理しておくことにする。

(2) 先行研究

1) 大卒者の就職が市場化された要因に関する研究

従来中国では、国家が大学丸抱えの方式をとり、統一入試や企業等への卒業生の統一配分を行ってきた。しかし、そのような大学丸抱えの方式は、経済の市場化によってその変革を迫られた。その変革の方向性は市場化であるが、これまでの研究はこの市場化の特徴を次のように指摘している。

丸川知雄氏は、中国の労働市場変化のメカニズムを分析し、労働市場の形成について次のように指摘している。中国では、労働の市場化はそれ自体が改革の目標だったわけではない。むしろ、政府が当面の問題に対する短期的な対応策を積み重ねていった結果が市場化であったという⁽²⁾。この指摘は、大卒者労働市場の形成についても当てはまる。すなわち、大卒者労働市場は、政府によって意図的につくられたものではなく、市場経済の導入による社会環境の変化に対応するためにその都度採られた政策が、結局のところ市場化につながっていたと言ってもよい。このことは中国高等教育の改革の現状からも見ることができる。

溝口貞彦氏は、中国の大学入試と就職方式の変革に着目して、最近の高等教育改革の現状を分析している。溝口氏の分析によれば、今日の大卒者の職場配置に関しては、国家による統一配分の方式が崩れて、基本的に学生と企業等との間の双方選択の方式に移行してきている。それに対して、入試においても大学が関与するようになったとはいえ、選抜にはまだ大きく行政の枠がはめられている。つまり、中国の現在の教育改革は、大学側が主体的に取り組み進行しているものではなく、いわば外的な環境の変化によってなしくずし的に進行しているのである。溝口氏は、以上のように経済（ないし市場）につながる大卒者の職場配置の面では制度は大きく変化しつつあるが、市場につながらない入試面では制度の変化は小さい⁽³⁾と述べている。

要するに、中国の大卒者の就職については、政府が市場化を目指してそのための準備を行った結果市場化が実現したのではなく、どちらかという市場システムの円滑な作動のための何の準備もないまま市場化が進行していったということである。

2) 大卒者の就職難に関する研究

ところで、大卒者の就職面での市場化は、現実にはどのように機能したのだろうか。馬志遠氏によれば、最初の段階では大きな問題は生じなかったという。それは、中国経済がとくに沿海部を中心としてきわめて急速な経済成長をとげ、また上海や北京などの都市でも欧米や日本などの外資系企業が現地法人を設置するようになり、それらが大卒者への急速な需要の増加に結びついたからである⁽⁴⁾と説明されている。

しかしながら1990年代末頃になると、経済のさらなる市場化や大卒者の急速な増加によって大規模な就職難が発生した。このことは、馬志遠氏の調査研究⁽⁵⁾によって明らかにされた。その就職難は、2000年に入ってからさらに深刻化し、卒業する時点で就職できない者が年々増えるようになってきた⁽⁶⁾。

ここで注目しなければならないことは、大卒者の就職難は、中国の8%とも言われる高い経済成長率の下で、しかも大卒者が増加したとはいえまだ同世代の人口に占める割合は2003年の時点で15%に達したばかりである、という状況の下で発生したものである⁽⁷⁾という点である。つまり、大卒者の就職率の低下は、景気悪化のせいでもなければ、大卒者の供給過剰によるものでもない、ということである。ではこのような大卒者の就職難を引き起こすとは考えられない状況の下で、なぜ大卒者は就職難に陥ったのであろうか。

現在かかる大卒者の就職問題については、様々な観点から議論が行われ、社会的関心を集めるようになってきている。それらの議論をまとめてみると、大卒者の就職難については、主に以下の4つの観点から研究されているように思える。

第1は、労働経済学的観点からである。これは、経済発展の水準やスピードおよび産業構造の状況といった観点から大卒者の就職難を分析する研究である。岳昌君氏や丁小浩氏等の研究では、大卒者に対する雇用創出に関しては、経済成長による貢献はそれほど大きくなく、むしろ産業構造を調整することによる貢献のほうが大きい⁽⁸⁾ということが明らかになっている。

第2は、制度的観点からである。これは、現在の制度が大卒者の就職に影響を与えているという観点から大卒者の就職難を分析する議論である。頼徳勝氏や呉克明氏等によれば、大卒者が大都市にこだわって内陸部の小都市や未開発地域へ行きたがらない背景には、労働市場が戸籍制度などによって分断されており、その結果いったん内陸部において就職してしまうと、大都市圏へ移動したい際に高いコストを伴うことになるため、たとえ都市部で失業していても内陸部へ就職しないほうが良いという事情がある。そのため、戸籍制度のような労働力の移動を阻害する制度を廃止し、大卒者の自由な労働力移動を確保すれば、内陸部への就職は増えていくであろうし、大卒者の就職難も解決に向かうであろうという議論⁽⁹⁾である。

第3は、高等教育システムに着目する研究である。これは、大卒者の就職難を引き起こしたのは、高等教育の専門構造とその質が、企業等のニーズに対応できていないからであるという議論である。中国労働和社会保障部労働科学研究所は、高等教育システムの市場化改革が、経済の市場化改革よりはるかに遅れていたため、需要側のニーズに高等教育側は応えられていないという問題が生じていると分析している。それは、高等教育システムが旧体制から完全に脱却していない一方で、大卒者の就職は市場メカニズムに任せることから生じる問題であるとの議論⁽¹⁰⁾である。

第4は、大学生の就業意識に焦点を当てた議論である。この議論では、大学生の就業意識について分析し、大学生が職業を選択する際に、大都市の高賃金、高福利の「良い仕事」のみを希望し、内陸地域や農村地域、中小企業や民営企業への就職を希望しないため、大卒者の就職に「供給過剰と供給不足」という矛盾する現象が同時に引き起こされていると指摘されている。

つまり中国の大学教育は、かつてのエリート教育から大衆教育へと変化し、大卒者がそれまで大卒者をターゲットにしてきた企業あるいは職種の範囲を超えて就職しなければならなくなってきたにもかかわらず、大卒者が未だに就職についてエリート意識を有したままであるため、需要と供給の間にミスマッチが発生したという議論⁽¹¹⁾である。

大卒者の就職難が、大卒者の就職に対する高い期待によるものであるという議論は、中国では非常に多い。これらの議論は、卒業する前の大学生を対象に行われた、希望の就職先や地域、収入などの意識調査の結果から肯けるものである。それゆえ、大卒者の就職難の解決には大学生の就業意識の変化が重要である、との見解がだんだんと主流となってきつつある。

3) 大卒者就職に関する研究に残される課題

これまでみてきた大卒者の就職をめぐる研究には、まだ以下のような課題が残っている。

第1は、大学生が希望している就職（供給）と、現実に大卒者に対する需要の間にミスマッチがあると指摘されているが、そのミスマッチが十分に検証されているとは言えない点である。ミスマッチの内容は、内陸部や中小企業の大卒者に対する需要があるにもかかわらず、大卒者がそちらへ就職したとされないと言われている。しかし、内陸部や中小企業に大卒者に対する需要があるかどうかは、実証の段階にまでまだ至っていない。

第2は、実証段階において、大学で身につけた教育内容と、企業が大卒者に求める資質や技能との対応関係、相違が十分に明らかにされていない点である。大学の専門教育やその質が企業の需要と一致していないと指摘されているが、具体的にどのような点では一致しており、どのような点では一致していないのかという実証段階での分析がまだ十分に行われていない。

第3は、大卒者の就職難の背景となる大卒者労働市場の機能不全の制度的要因についての分析がまだ不十分である点である。具体的には、大卒者労働市場が機能するために、制度上の必要な条件についての分析が欠落している点である。戸籍制度による労働市場の分断は指摘されているが、しかし戸籍制度を廃止し自由な労働力移動ができて、巨大な地域・産業間格差が存在している限り大卒者の移動の方向を変えることは難しい。つまり、大卒者の就職に対する規制を緩和し、自由な労働市場が確立しさえすれば、大卒者の就職がスムーズに行えるようになるとは限らないということである。というのは、自由な労働市場を機能させるためには、ただ自由化だけではなく、幾つかの条件が必要であると考えられるからである。例えば、大学生に職業選択の自主権を与えても、その自主権が使えるかどうかは、少なくとも次の二つの条件によると考えられるからである。一つ目は大学生に間違いなく自分で職業を決める能力があること、二つ目は幾つかの職業選択肢があることである。しかし、いまの大学生にそれらの条件が備えられているかどうかという点は、まだ必ずしも明らかにされていないとは言えない。

また大卒者の就職が市場化してから、大卒者の就職活動や就業意識について、大学や教育機関などによる「実態調査」がしばしば行われている⁽¹²⁾が、そのほとんどが就職競争のもっとも激しい北京や上海のような大都市圏の学生を対象としていることにも注意しなければならない。中国では、大都市と中小都市、都市部と農村部には巨大な経済格差が存在しているため、地域によって就職問題の状況も大きく異なっている。したがって、大都市圏の大卒者就職状況は他の地域には当てはまらないところが多いと考えられる。大卒者の就職問題は、大都市圏だけの問題ではなく、全国規模で起こっている問題でもあるため、大都市圏以外の地方都市の就職状況をも十分に考察しなければ、全体の状況を把握することはできないと思われる。

2. 本稿の課題と研究方法

(1) 本稿の課題

本稿は、これまでしばしば研究対象とされてきた大都市圏ではなく、山東省の地方都市の大卒者の就職難の実態を分析対象とし、大学生の就職活動と企業の採用活動および大学の就職支援に対する実態調査をとおして、大学生の就職難を取り巻く諸要因を関連づけて分析し、職業選択の「自由」のもとでの大卒者の就職難を作り出しているメカニズムを解明することを主たる目的とする。

この目的を達成するため本稿では、大学生と企業等への聴き取り調査とアンケート調査を用いて、大学生の就職と企業等の大卒者採用に関する実証分析を行い、自由な職業選択の下での大卒者就職難の実態を検証する。しかし調査には限界があり、分析から得られた結果は、中国全体の就職難の状況を反映し得るわけではない。この点にも留意し以下の二つの分析課題を設定した。

第1は、大学生の就職活動と就業意識に関する分析である。大学生の就職活動や就職状況、就業意識を、大学別また専門分野別に考察し、就職難は誰に、どのように起こったのかを明らかにし、大学生の職業選択のエリート意識の実態とその背景を検証する。

第2は、企業等の採用行動に関わる分析である。企業等の大卒者採用ルートの変化や新卒採用と中途採用の現状を、国有企業と民営企業ごとに考察し、採用の自主権を与えられた企業等にとっての新規大卒者採用の意味を探る。それと同時に、民営企業の大卒者に対する需要の内実をも明らかにする。

(2) 研究方法

1) 分析の枠組み

大卒者の就職問題は、経済学や教育社会学などさまざまな観点から考察することができるが、本稿では大卒者の労働市場の変化という観点から、大卒者の就職難を解明しようとしている。労働市場は供給側と需要側のマッチング過程である。このマッチング過程は、供給側の大学生からみれば大学生の就職過程であり、需要側の企業等からみれば大卒者の採用過程である。本稿は、大学生の就職過程と企業等の大卒者の採用過程を分析の対象とし、大卒者の労働市場において需給の一致を妨げる要因は何かという観点から、大卒者の就職難を考察することにする。

2) 調査方法

調査は、2004年と2005年という2時点で行なった。2004年3月9～30日に実施した調査（以下「2004年調査」と略す）は、山東省にある6企業と3大学および29人の大学生に対する聴き取り調査である。この調査から得られた知見は、2005年に行ったアンケート調査（以下「2005年調査」と略す）の基礎となっている。また本調査では、これまで北京市や上海市のような大都市で行われた調査、および全国規模の調査と比較するという意図があるため、アンケート調査の質問項目の選定にあたっては、これらの調査を参照し検討した上で行った。

2005年のアンケート調査は、2005年4月13日～5月14日の間に実施し、調査の対象は次にみる大学生と企業である。

大学生対象の調査は、済南市にある3大学と青島市にある1大学で行なった。中国の大学には国家教育部所轄、国家各部所轄、地方所轄の三種類があり、所轄の違いによって就職率の差異が顕著である。そのためできるだけ各種類の大学を調査対象にすることにした。山東大学は教育部に直轄する全国重点総合大学で、山東省の総合大学の中でもっともランクが高い。中国海洋大学は、国家教育部が直轄する海洋と水産学科を特色とする総合大学で、山東大学の次の

ランクに位置する大学である。山東師範大学は、山東省が設立した省の重点大学であり、その前身は教員を育成する大学であったが、近年師範類以外の学科をも取り入れた総合大学となっている。近年、「一人っ子政策」により児童の減少や民営の小中高校の誕生により、学校教員への就職競争が激しくなっているため、卒業生の就職率は悪化していると言われている。済南大学は、山東省が設立した総合大学であるが、調査対象の四つの大学の中で一番ランクが低いと見られている。大学のプロフィールと調査表の回収状況は表1のとおりである。

企業対象の調査は、70社にアンケート調査表を送付して、46社から回答があった。この46社の中で、済南市の企業は34社、棗庄(なつめしょう)市の企業は12社である。アンケート調査対象企業の概要は表2のとおりである。

表1 調査対象大学のプロフィールと調査表回収状況(2005)

地 域	済 南 市			青 島 市
大学名	山東大学	山東師範大学	済南大学	中国海洋大学
大学属性	総合大学	総合大学	総合大学	総合大学
管理者	国家教育部	山東省政府	山東省政府	国家教育部
設立年	1901	1950	1948	1924
学生数	53491	28000	30000	20000
配布数	200	150	100	100
回収数	195	150	100	91

(注) 学生数は2005年現在の全日制(成人教育や通信教育の学生を含まず)の在学者数である。

表2 2005年アンケート調査企業の概要

対 象 企 業 の 概 況		企業数(社)	比率(%)
企業の所有形態 による分類	国有	13	28.2
	民営	28	60.9
	外資系企業	4	8.7
	無回答	1	2.2
合 計		46	100.0
従業員規模による 分類	3000人以上	2	4.3
	1000~2999人	2	4.3
	500~999人	3	6.5
	300~499人	1	2.2
	299人以下	36	78.4
	無回答	2	4.3
合 計		46	100.0
業種による分類	製造業	10	21.7
	I T産業	8	17.4
	電力産業	2	4.4
	卸小売・飲食業	18	39.1
	貿易	2	4.4
	無回答	6	13.0
合 計		46	100.0

Ⅱ．大卒者労働市場の変貌と就職難

1．大卒者労働市場の形成

前述のように中国では1980年代半ばまで、国家が大学丸抱え方式をとっていたため、大学生はきわめて限られた人たちであって、大学に入学した時点から将来の地位が約束されていた。彼らは卒業する時点で、中枢的な職務にたずさわる国家公務員かあるいは国营企業の幹部に相当する「国家幹部」として行政部門によって統一的に配置されていた。配分は国の「配分計画」に従って、各卒業生の専攻や学業成績や品行および出身地に基づいて行われた。すなわち、大卒者の就職は、政府の手によって完全に計画的に行われていたので、資本主義国でいう「労働市場」という概念は存在しなかったのである⁽¹³⁾。

こうした構造は、経済体制の市場化改革によって、大きく変わらざるを得なかった。中国では現代化および市場経済の拡大に対応して、大卒者の職場配置についても従来の国家による統一配分方式ではなく、需要側と供給側とが直接面談し、条件について話し合い、契約によって就職をきめる方式（「供需見面」または「双方選択」）を求める声が高まってきた⁽¹⁴⁾。そこで1985年から大卒者就職制度の改革として、国家による統一配分の比率を100%から80~85%まで減らし、残りの20~15%の大卒者は自分で就職口を探すことを試みた⁽¹⁵⁾。このような取り組みは、特に1990年代に入ってから本格化した。国家による統一配分の占める割合が徐々に減らされ、「双方選択」による就職の占める割合がしだいに増えてきた。また1997年に「普通高等教育機関卒業生の就職に関する暫定規則」が公布され、そこでは就職に関する国、大学、卒業生の責任を明確にし、就職は政府の責任ではなく就職を希望する学生と、卒業生を雇用する需要側とが互いに相手を選択する、いわゆる「双方向選択」という方式が基本となったのである⁽¹⁶⁾。さらに、1997年に中国では高等教育の有料化改革が完成し、大学教育を受けるすべての者はその費用の一部を負担することになった。その結果、大卒者の就業部門や業種に関する規制、および非国有企業への就職規制が廃止され、大卒者は自主的に職業を選択できるようになった⁽¹⁷⁾。

そこで各大学は、学生の募集と同様に大卒者の就職問題を重要視し、学生就職指導センター（「学生就業指導中心」）を新設した。学生就職指導センターは、企業等を招いて大学での企業説明会（「企業招聘会」）を開催し、雇用側との協力関係を強化すると同時に学生の就職指導を強化するという役割を果たしている。こうして形成された大卒者労働市場は、早くも1990年代末に入ってから大きく変貌した。

2．大卒者労働市場の変貌と就職難の発生

（1）労働力供給側の変化——大卒者の急増とその背景

1）増加し続ける大卒者

中国の高等教育は、建国（1949年に中華人民共和国の設立）後の1952年から、国家による統一入試・統一配分という方式で行われていた。1966年から1976年までの10年にわたる文化大革命により、学校教育とりわけ高等教育は、大学入試および授業の停止、教師・学生の農村への下放運動などによって大きな打撃を受けた。高等教育機関の数は、文革直前の1965年に434校あったものが、1971年には328校、すなわち100校余りが削減された⁽¹⁸⁾。1976年に文化大革命が終結し、大学統一入試制度（「高等学校全国統一考試」、略して「高考」）を復活させ、文革期の大衆（革命委員会）による推薦や、工農兵（労働者・農民・兵士）優先の方式を廃止し、学力試験によって大学生を選抜することが決められた。当時の大学生は同年齢層の約1%にすぎ

なかった⁽¹⁹⁾。

しかしその後、大学の回復・発展はめざましく、1985年には1,016校、1995年には1,054校までに増加した。大卒者数は、1985年の31.6万人から2000年の94.9万人にというように15年間で約3倍に増加した⁽²⁰⁾。そして、2000年に入ってから毎年増加し続けており、特に2003年の大卒者は212万人になり、前年度の2002年より67万人も増加した。2003年に大卒者が急速に増加した背景には、1999年に始まった大学定員拡大政策がある。この政策が実施された1999年に入学した大学生が、2003年に大学を卒業したのである。また大学への進学率（大学在学者数／18～22才の人口数×100%）も急上昇し、2002年現在15%になった⁽²¹⁾。

このように大学への進学者の急増と並行して、大学院への受験者数も急増し、大学院への進学ブームまでが起きた。大学院への進学者は、2000年度から毎年30%の割合で増加し続け、2002年には20万人となった⁽²²⁾。その背景には近年の大卒者の就職競争の激化がある。厳しい就職競争の中で、大学卒より修士号取得者、修士号取得者より博士号取得者がより優遇されると認識されているからである。

2) 大学の定員拡大政策

中国では、低迷している国内需要を教育への投資拡大（国内消費促進）によって切り抜けようとして、高等教育機関の定員を拡大する政策が打ち出され、1999年には全日制正規高等教育機関の学生募集数が156万人となり、前年度より47%増加した。その後大学への進学者は毎年約30%の割合で増加し続け、2002年には大学への進学率は15%に達し、中国の大学教育はエリート教育から大衆化したと言われている⁽²³⁾。

なおここで注意しておくべきことは、この大学定員の拡大は、大学施設と大学教師がさほど増加していない状況の下で行われ、しかも定員拡大の主体は地方大学であって重点大学はそれほど拡大していないということである⁽²⁴⁾。このことは、定員拡大によって教育の質が前より落ちることになりかねない、ということの意味している。馬万華氏は、この点との関連で定員拡大による大学教育の質の変化についての実態調査を行なっている。この調査によれば、急速な大学の定員拡大により、教員の不足、教師の学歴の低さ、教育活動に必要な設備の不足、新入生のレベルの低下、教育の質に対する評価制度の未整備、という五つの問題が顕在化してきている⁽²⁵⁾。このような大学教育の質の低下は、企業側の大卒者に対する評価の変化と密接に関係していると思われる。

(2) 労働力需要側の変化——大卒者就職先の多様化

蔡昉氏によれば、中国の就業構造は、主力が第一次産業から第三次産業へ、国有企業から非国有企業へ、大企業から中小企業へと変化しつつある⁽²⁶⁾。こうした変化の中で、大卒者に対する需要構造はどのように変わったか、この点を次に検討してみることにする。

前述のように、1990年代後半以降大卒者は非国有企業へも自由に就職できるようになった。改革開放以降に進出してきた外資系企業は、中国の大卒者が最も熱心に就職を希望する対象となった。これらの企業の流入により多くの国有企業は人材を奪われることとなり、この人材の流失は一時期大きな社会的関心を呼ぶほどであった⁽²⁷⁾。

外資系企業に比べて民営企業の大卒者の採用は遅れて行われてきた。民営企業は創業当初、家族経営の形態を取るところが多く、この家族経営体制は人材導入の壁となっていた。しかし、改革開放がスタートして20年が過ぎた現在、多くの民営企業は家族経営から脱して近代的な企業へと変身を遂げた。こうした状況の変化により、民営企業に職を求め大卒者が徐々に増えてきている⁽²⁸⁾。

このように、民間企業の大卒者への需要は、その発展段階に応じて次第に増えてきた。2002年現在、中央各部が所轄する大学の卒業生の就職先は、教育科学研究機関等の事業単位に、国有企業に、民間・外資系企業に、それぞれ約3割ずつとなっている。ここにおいて都市部労働市場における民間企業の求人は、全体の62%をも占めて求人主流をなすようになった⁽²⁹⁾。今や民間企業は、大卒者を雇い入れる重要な雇用源となったのである。

これまでみてきたように中国の大卒者労働市場は、ここ20年の間に大きな変化が認められる。かかる変化が起こったのには、中国が社会主義計画経済体制から市場経済体制へ移行したという背景がある。この移行期において、中国ではかつてない大量な失業者が現れ、深刻な失業問題が発生した。その数は、1990年代半ばから現在までの間に、国有企業からレイオフされた者と失業者の数を合わせると5,000万人以上に達している。さらに、政府機関が行なった人員削減数百万人と離農した農村からの求職者を合わせると、その数は1.5億人ともいわれている⁽³⁰⁾。大卒者の就職難は、まさしくこうした移行期において中国全体の就職難の下で起こった問題である。そのため大卒者の就職難は、中国全体の就業環境の中で見なければならない。このことを念頭におきつつ以下では、大学生調査と企業調査をとおして、中国の大卒者の就職難の実態とそれを引き起こした要因を分析していくことにする。

Ⅲ．大学生の就職活動と就業意識

1．大学生就職活動の実際

(1) 2005年大学生調査の概要

1) 卒業後の進路

大学生調査は、山東省にある4大学（山東大学、中国海洋大学、山東師範大学、済南大学）の4年生に対して行った。回答者は4大学20学部の4年生537人である。より詳しい情報は表3で示している。

中国の大学は7月が卒業期なので、調査は卒業を2ヶ月後に控えた5月に実施した。実施時期を5月にしたのは、その時点では4年生の進路はほぼ決まっていると思われるからである。

調査の結果は以下のとおりである。卒業後の進路についてみると、58%の者が就職し、32%の者が大学院への進学を目指し、残りの10%の者が留学や自立起業へ進もうとしている。ここで注目すべきことは、大学院進学とする者（大学院に合格した者と次回の大学院試験受験予定者）が、3割強を占めていることである。大学院への進学ブームがうかがわれる。卒業後の進路を大学別にみれば、4つの大学の卒業生に大きな相違はみられなかった。

表3 回答者と各大学の概要

	山東大学	中国海洋大学	山東師範大学	済南大学
回答者	195人	91人	151人	100人
性別	男性：70.8% 女性：21.5% 無回答：7.7%	男性：53.8% 女性：40.7% 無回答：5.5%	男性：23.2% 女性：74.2% 無回答：2.6%	男性：60% 女性：35% 無回答：5%
学部	外国語：11.8% 工学部：64.1% 経済学部：24.1%	外国語：17.6% 理工学：63.7% 国際貿易：18.7%	教育学系：100%	理工学系：100%

(出所) 各大学の資料による。

2) 求職活動の状態

①求職の状況

中国での大卒者の就職は「就業協議書」の締結で成立する。企業から内定が出た後は、企業と学校と学生本人の間で就業協議書を取り交わすことになっている。就業協議書とは、卒業生と雇用側と学校が卒業生の就職に関してそれぞれの権利と義務を明確化し文書化したものである。就業協議書を結んだ後に、学生が就職先を変えるには違約金などを支払う義務が発生するため、ある程度の拘束力が生じる。ただし就業協議書は労働契約ではない。卒業生は入社後、再び雇用側と労働契約を結ぶ必要があり、その時点で就業協議書は無効になる⁽³¹⁾。

大学側は締結した就業協議書の数で就職率を統計的に把握し、その就職率が毎年公開され、それによって大学の人気度が左右されるので、大学側は積極的により多くの就業協議書を結ぶように指導している（2004年大学聴き取り調査）。そして大学生がいくつかの口約束した企業、つまり内定企業の中から、1つの企業を選んで就業協議書を結ぶことになる。このように就業協議書を結んだ者は、卒業2ヶ月前の時点でどのくらいいるのであろうか。就業協議書を結んだ状況は、大学、専門分野、男女によってことなるため、大学別（4校全体の状況を含む）と専門分野別・男女別の調査結果は、それぞれ表4、5のとおりである。

表4 卒業生の求職状況（学校別）

（単位：％）

	4校平均 (n=391)	山東大学 (n=149)	中国海洋大学 (n=56)	山東師範大学 (n=108)	済南大学 (n=78)
「就業協議書」を結んでいる	56.0	61.1	60.7	52.8	47.5
内定してもらっているが、「就業協議書」は結んでいない	26.9	26.8	30.4	25.9	25.6
受け入れてくれるところがまだ見つかっていない	17.1	12.1	8.9	21.3	26.9

(注) 回答者の391人は、調査対象の537人の中の就職希望者である。
(出所) 2005年の学生調査による。

表5 専門分野別の男女別求職状況（単位：％）、（ ）は回答者数

	外国語		理工系		経済・貿易		教育系	
	男子(14)	女子(12)	男子(154)	女子(45)	男子(23)	女子(18)	男子(32)	女子(73)
「就業協議書」を結んでいる	71.4	58.3	62.3	44.4	52.2	50.0	67.8	46.6
内定しているが、「就業協議書」は結んでいない	28.6	41.7	22.8	24.5	34.8	33.3	16.1	28.7
受け入れるところがまだ見つかっていない	0	0	14.9	31.1	13.0	16.7	16.1	24.7

(注) 表に示されている値は、各専門分野の回答者に男子と女子がそれぞれ占める割合である。性別の不明な回答者は含まれていない。
(出所) 2005年の学生調査による。

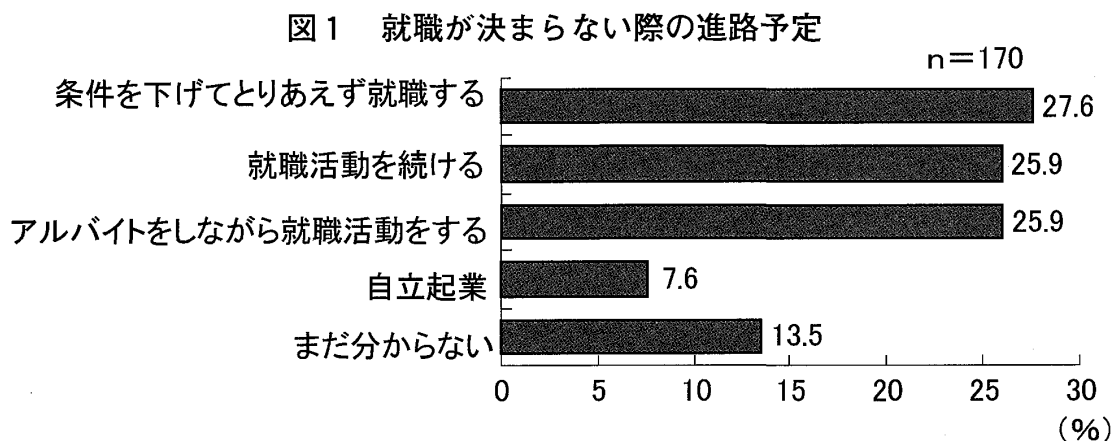
表4の「4校平均」で示しているように、調査時点では就業協議書を結んだ者は56%で、まだ結んでいない者は44%（内定をもらっている者27%、内定をもらっていない者17%）である。

次に表4で大学別の状況をみると、大学ランクによってそれぞれ就業協議書の締結率が異なっており、しかもその締結率は大学ランクと見事に一致している。つまり、大学のランクが高いほど、就業協議書の締結率、ひいては就職率自体も高いのである。

表5では、すべての専門分野において、女子より男子のほうの就業協議書の締結率が高いということが分かる。さらに外国語系の就業協議書の締結率は男女ともにも高いが、教育系と理工系の女子卒業生の就業協議書の締結率がもっとも低いということも分かる。また調査時点で「受け入れるところがまだ見つからない」者は、外国語系を除けばその他のすべての専門分野において男子より女子のほうの占める割合が高くなっている。しかもその傾向は理工系と教育系において強いことが分かる。すなわち、女子大卒者の就職難という現象は、教育系と理工系においてより顕著であることが本調査から確認できた。

②就職が決まらない場合の進路予定

前述の調査時点でまだ就業協議書を結んでいないと答えた者は、7月の卒業する時点になっても就職先が決まらない可能性がある。ところで、もし卒業しても就職が決まらなかった場合、彼らはどうするつもりなのか。これについての回答は図1のとおりである。



卒業する時点で就職が決まらなかった場合の進路予定として、「条件をさげてとりあえず就職する」とする者が28%いる。このことは、つまり3割近くの者が卒業する時点で希望の就職が決まらなかったら、希望とは異なる就職先であっても就職することを示している。ここで「条件を下げてとりあえず就職する」場合、どのような「条件を下げて」就職するかについて検討してみることにする。ここでは賃金を例にとることにする。

中国では大卒者の初任給に関しては統一した規定がなく、賃金決定は各企業に任されているので企業によってそれぞれ異なっているし、また状況によっては常に変動していくことも考えられる。このような状況の下でも、大学生が考える賃金の最低限というものにも、おのずから具体的な根拠があるかもしれない。この点を考えてみよう。通常大学4年間で授業料と生活費で平均的に4～5万元（日本円で56～70万円程度）⁽³²⁾を必要とする。これは中国の公務員の2年以上の収入に相当するので、一般家庭としては決して楽に負担できる数字ではない。そのため学生はできるだけ自分のかかった費用に見合った分の収入を希望するが、それができなかつたら生活ができる最低限の収入を確保しようとするのである。

山東大学の4年生に対する聴き取り調査では月収は800元が最低限であるという。大学の所

在地の済南市で就職し、そこで生活する場合、毎月の食費は少なくとも300元を必要とし、住宅がなく自分でアパートを借りる場合、その家賃は少なくとも200～300元は要るので、800元の月収ではぎりぎりな生活しかできないことが分かる。また800元の月収は、4年制大卒者の全国平均賃金（2002年現在）の月給2,564元⁽³³⁾よりかなり低く、しかも山東省の都市部労働者の平均賃金（2002年現在）月給846元⁽³⁴⁾よりも低い。

この最低限の数字は、山東大学の学生が考えている水準なので、山東大学は調査した4つの大学の中で一番ランクが上なので、他の3校の学生の最低限はそれより低いと思われる。学生達はこのような事情を考慮しながら、各自の最低限の月収に至るまでに妥協点を見つけて就職していくのである。しかし条件をいくら下げても就職できない場合もある。ここでは、通常いわれている大学生の職業選択のエリート意識というものはみることができない。

（2）就職活動の状況

1）就職活動の期間と内容

中国の大学生の就職活動は、通常大学の就職指導センターが校内に掲示する情報や、インターネット上の情報を利用して募集企業の情報を集め、その中の応募してみたい企業を選んで自分の履歴書や各種資格証明書を含む求職書とその企業へ送って応募する。あるいは、大学が主催する企業説明会や地方政府が主催する人材交流会に参加して、応募したい企業に直接自分の履歴書を渡すなどして就職活動を行なう。企業は、応募者の中から面接等の試験を受けさせる者に連絡をし、連絡を受けた学生は企業の幾つかの面接試験を受けて、それらをすべて突破した者が内定をもらえるという手順になっている。また内定した企業の中から一つの企業を選んで就業協議書を結び、それが終わったら就職が成立することになる。このようなプロセスで展開される就職活動の量的な側面は表6に示すとおりである。

表6からわかるように、学生が応募するために企業に出した履歴書は約10通（社）で、その内約5社の企業から面接試験の連絡が届く。そして3社位を受験し、約2社から内定を獲得するのが平均像である。このような就職活動は2ヶ月あまりで終了するとのことである。しかし、以上のように大学生が約10通の求職用の履歴書を出して、約5社からの面接通知が届くという

表6 就職活動の量（4校平均）

（単位：％）

	平均値	回答者（人）
出した求職用履歴書（通）	10.04	382
企業からの面接通知（社）	4.81	381
受けた面接（社）	3.52	369
内定獲得（社）	1.92	331
就職活動の期間（月）	2.25	378

（出所）2005年の学生調査による。

のは、つまり希望した企業の約半分の企業が面接するように学生に連絡したということである。これを北京市の大学生に対する調査⁽³⁵⁾と比べてみよう。ここでいう北京市の大学生就職状況は調査とは、中国人民大学が2003年4月に北京にある14の大学の2,814人の4年生に対して行なったアンケート調査のことである。筆者達の学生調査では、質問項目の選定に当たって北京市の学生調査を参照した。ただし、北京調査と筆者達の調査は、調査規模や調査時期などで異なっているので、正確に比較することはできない。ここではこれらの違いに留意しながら、希望し

た企業から何社の面接通知が届き、何社の内定を獲得したかなどについて比較してみることにする。北京市の学生調査では、学生は平均16通あまりの履歴書を出し、約4社からの面接通知が届く。つまり希望した企業の2割強しか学生に面接通知を送っていないのである。この2つの調査を比較すると、筆者達の調査結果の方が就職活動ではかなり有利であったと言える。つまり、就職状況は北京と比べて山東省の大学生のほうがより恵まれ、もっと就職活動の量を増やせば獲得される内定も増え就職状況が改善される余地があるということである。ところで、なぜ大学生はそれほど就職活動を行わないのだろうか。次にこれについて検討してみることにする。

2) 就職活動の量と就職支援

大学生があまり就職活動を行わないことには次の二つの原因があると考えられる。第一は、大学院への進学や国家試験の受験などを目指しているからである。これらの者は未就職者全体の30%を占めていると言われている⁽³⁶⁾。彼らは最初から就職活動を行わないので、筆者達の調査では彼らを除いて就職活動の量を考察している。

第二は、行わないのではなく、行えないということである。それには二つのパターンが考えられる。一つは、大学生の意識の問題である。すなわち、一応就職を希望して就職活動を行うが、求職している過程でちょっとした挫折や失敗に出会うと、それに耐える気力がなくなり、すぐに就職を諦めたりするパターンである。その背景としては今の大学生の生活環境を指摘することができる。今の大学生はほとんど1980年以降に生まれた者である。中国では1980年代から改革開放政策の実施によって、徐々に豊かになってきた。また1980年代の初め頃から中国では「一人っ子」政策が本格化したので、いまの大学生はほとんど一人っ子として比較的豊かに育てられた。そのため、困難に耐えるほどの忍耐力がなく、挫けやすい性質を持つ者が多い傾向にあると言することができる。また中国は豊かになったゆえに、大学生が卒業してすぐに職に就かなくても、親に頼ってしばらく食べていけるようになっている。このような環境の下では、就職活動に一生懸命になれない学生が増えてくるのは当然だと考えられる。しかし、そうはいつでもそのような「豊か」になった学生はまだ少ない。中国の改革開放政策は、「一部の地域の一部の人が先に豊かになるように⁽³⁷⁾」との主旨で行われてきたものなので、経済格差⁽³⁸⁾が次第に広がる一方で、決して全体一様に豊かになったわけではない。農村部からきた学生の大部分がまだ豊かさからはほど遠いと言わざるをえない。

筆者達の調査によると、調査対象の学生の出身地は、大都市が15%、中小都市が22%、農村地域の県や町が22%、村が37%となっている。つまり、農村地域の出身者が約6割を占めているのである。この6割の学生の中には、前述の豊かに育てられた学生達とは違って、まだ「しばらく就職しなくてもいい」との余裕をもっている者は少ないと思われる。それゆえ、できるだけ早く職に就くために、一生懸命に就職活動を行おうとする者が多いと考えられる。しかし、そのような意識があるにもかかわらず、就職活動がそれほど行われていないのはなぜか。これについては次のような要因が考えられる。つまり、就職活動を行いたい、どうすればいいかわからないので、結局十分な就職活動を行っていないという場合である。これは第二のパターンである。その背景には大学の就職支援の問題があると考えられる。

前述のように、中国の大学生は学内に掲示された募集情報やインターネットの募集情報を収集し、学内での企業説明会や政府が主催する地方の人材交流会に参加して、就職活動を行っている。その中で、学内に掲示されている企業の募集情報と、大学が主催する大学内の企業説明会に参加することが、最も就職に役に立つとされている⁽³⁹⁾。例えば、企業がある特定の大学の

学生を採用しようとするとき、その大学へ募集情報を送付するか、あるいはそこで自社の説明会を行うように申し入れる。その場合、大学に送付した企業の募集情報も、大学での企業説明会も、大体この大学の学生を採用する目的で行われるので、実際の採用につながるが多いのである。それ故、募集情報と企業説明会の量と質が大学生の就職を大きく左右するのである。その募集情報を提供したり、企業説明会を主催したりするのは、大学の就職指導センターである。したがって大学就職指導センターの就職支援は大学生の就職に大きな影響を与えているのである。ところで、このような就職支援について大学生はどのように評価しているのか。これについて学生に尋ねた結果を示すと次のようになっている。

大学生のうち大学就職指導センターの就職に果たす役割を、「一般的な情報提供」に限られていると認識している者は約5割である。それに対し「重要な指導的役割」を果たしていると答えたのは3割弱で、「あまり役に立たない」と「役に立たない」とを答えたのは2割強である。このことから、最も重要な就職支援機関である大学就職指導センターは、十分な役割を果たしていないことが分かる。

さらに就職支援の不足は、学生に対する就職指導の不足としてもあらわれている。現在大学生に対する就職指導は、大学教育に職業教育として取り込んで早い段階から行うのではなく、ほとんど卒業する前の短期指導に限られている⁽⁴⁰⁾。このような就職指導では、学生は職業について殆ど知ることができず、自分の職業的アイデンティティが形成されないまま就職活動に臨み、流れにひたすら流されていくことになりかねない。実際この傾向は、大学生が求職している過程で、企業のどのような情報を望んでいるか（多重回答）について質問した結果から確認できる。学生が最も提供を望んでいる情報は「賃金と福祉」（76%）で、以下「主な業務と将来性」（72%）、上記の二つの条件を確保するうえで重要な「企業の形態と規模」（56%）となっている。それに対し「従業員の職業訓練制度」（22%）や「仕事の内容」（19%）などにはほとんど関心を示していない。しかし、「賃金と福祉」については企業が明示しているから分かりやすいが、「企業の将来性」はどのような基準で判断するのだろうか。それはあくまでも「企業の形態と規模」で判断しているに過ぎないと思われる。つまり、大企業であればあるほど賃金と福祉が良く、将来性もあるという社会的な通念に流され、具体的にどのような企業なのかについてはあまり関心がないようである。つまりこのことは、学生が職業に対して漠然とした認識しか持ち合わせていないことを示しているのである。

（3）就職内定の内容

1）就職予定先

以上のような就職活動を経て就職先が決るのであるが、その就職先を大学別に示すと表7のようになっている。それによると、中国海洋大学と済南大学の学生の就職先は、ほぼ同じ割合で非営利組織・団体と大型企業、中小企業であるが、山東大学の学生の就職先は、国家機関が1割強と非営利組織・団体が若干多いのが特徴的である分、大型企業と中小企業が少なくなっている。山東師範大学の学生の就職先は殆どが小中高の教師である。

次に就職先を専門分野別・男女別にみると表8のようになっている。そこから教育系を除けば、その他のすべての専門分野において大企業への就職は、女子より男子のほうが多く、逆に中小企業への就職は男子より女子のほうが多いことが読み取れる。この傾向は、理工系より経済・貿易系と外国語系において顕著である。また大企業への就職は、外国語系より理工系と経済・貿易のほうが多く、中小企業への就職は、外国語系のほうが比較的が多いことも分かる。

表7 就職予定先 (大学別)

(単位：%)

	四校平均 (n=243)	山東大学 (n=101)	中国海洋大学 (n=36)	済南大学 (n=44)	山東師範大学 (n=62)
国家機関	7.4	12.9	0	2.3	6.5
非営利組織・団体	38.3	21.8	16.7	20.5	90.3
大型企業	30.9	37.6	47.2	45.5	0
中小企業	23.4	27.7	36.1	31.8	3.2

(出所) 2005年の学生調査による。

表8 専門分野別の男女別就職予定先

(単位：%)

	外国語		理工系		経済・貿易		教育系	
	男子(11)	女子(8)	男子(97)	女子(24)	男子(19)	女子(9)	男子(22)	女子(38)
国家機関	9.1	0	9.3	4.2	5.3	22.2	13.6	2.6
組織・団体	27.3	0	19.6	20.8	26.3	11.1	86.4	92.1
大型企業	27.3	25.0	42.3	41.7	47.3	22.2	0	0
中小企業	36.3	75.0	28.8	33.3	21.1	44.5	0	5.3

(注) () 内は回答者数。

(出所) 2005年の学生調査による。

2) 就職予定先に対する満足度

前述の就職活動により決った就職先に対する彼らの評価についてみると次のとおりである。筆者達による就職先に対する満足度を問う質問に対して、「非常に満足」が14%、「まあ満足」が59%で、全体の73%の者が就職先に満足していると回答している。それに対し「やや不満」が5%で、「不満」と答えた者はわずか0.7%である。就職先に対する満足度はかなり高いことが分かる。しかも就職先に対する満足度は、大学間の差異が見られず、大学のランクが異なっても、満足度は変わらないことが分かった。また満足度の相違は専門分野間でも認められなかった。

就職先に対する学生の高い満足度と彼らの就職先の企業と合わせて考えると、3割の者が中小企業へ就職を予定しているにもかかわらず、就職先に7割の者が満足している。このことから、通常言われているような大学生の職業選択に対するエリート意識というものは殆どない、ということが分かった。このことについて以下で詳しく検討してみることにする。

2. 大学生の就業意識

中国の新規大卒者の就職難は、大学生の職業選択意識によるものだと言われている。中国の大学教育は、エリート教育段階から大衆化へ変化してきたにもかかわらず、大学生は未だに職業選択に際してエリート意識をもっていると指摘されている⁽⁴¹⁾。ここでいう「エリート」意識というのは、中国の大学教育がエリート教育と考えられていた段階において生まれてきた大卒者の意識のことを指している。1990年代半ばまで、中国の大学教育は主に政府、国営企業の幹部を育成するためのエリート教育であって、大学生が若者人口に占める割合は9%程度であった。このような条件の下で形成された大卒者のエリート意識は、大学教育が大衆化した今日でも残存している。それは、つまり大学生は経済発展が進んでいる東部・沿海部の大企業だけを

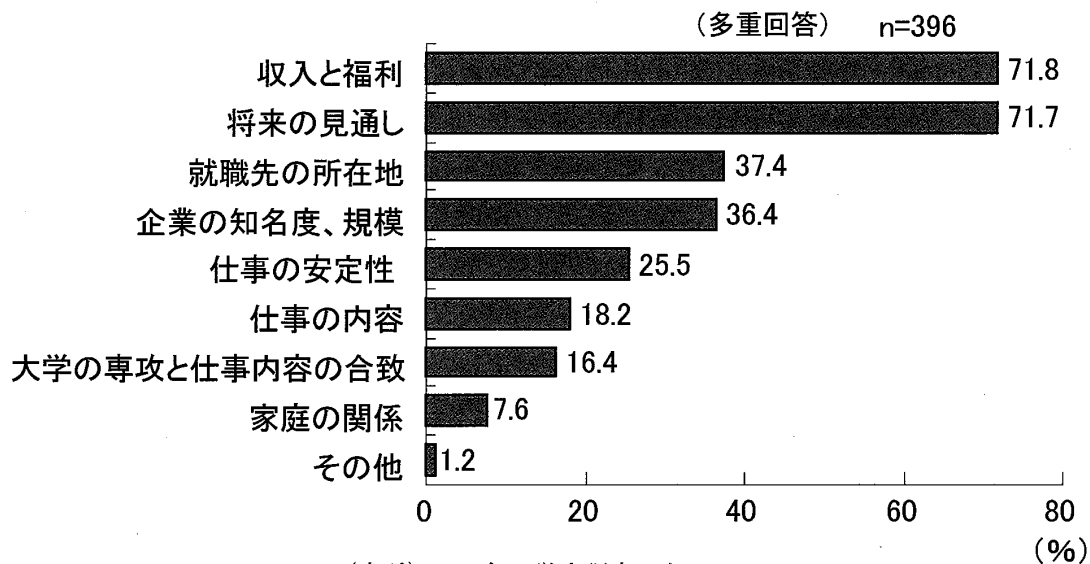
希望し、内陸部や農村地域、中小企業へ行きたがらないという点にもあらわれている。このようなエリート意識のため、東部・沿海部には新卒者が供給過剰となっている一方で、内陸部や中小企業には人材不足が生じている。そのため大卒者の就職難の解消には、大卒者の職業意識の変化が求められている。これが先行研究でエリート意識をめぐって議論されてきた主要な論点である。このようなエリート意識は、山東省の大学生にも存在しているのだろうか。

以下では、大学生が職業を選択する際に、どのような要素を重視し、どのような地域を希望し、どういう企業へ就職したいかなどを、大学生に対する調査に基づいて考察していく。その上で、山東省の大学生には一般的に言われているエリート意識があるかどうかを明らかにしていく。またそれらの意識がどのように形成されたのか、その背景を探ってみることにしたい。

(1) 職業を選択する際に重視する項目

大学生は職業を選択する際に、どのようなことを重視しているのか。収入なのか、仕事の内容なのか、これらについて質問した結果は、図2で示している。図2からわかるように、「収入と福利」と「将来の見通し」を選ぶ者は、7割強とほぼ同じで圧倒的に多いことが分かる。それから「就職先の所在地」と「企業の知名度や規模」が続く。それに対して「仕事の安定性」はそれほど重視されておらず、また職業を選択する際に「仕事の内容」と「大学の専攻と仕事内容との合致」を重視する者は意外と思われるほど少ないことも注目される。このような職業選択意識は調査した4つの大学間にはそれほど大きな差は見られなかった。

図2 就職が決まらない際の進路予定



「収入と福利」と「将来の見通し」を重視するという大学生の職業観は、その他の多くの調査からも確認されている。例えば、北京市の大学生に対する調査⁽⁴²⁾や上海市の大学生調査⁽⁴³⁾などである。全国規模の大学生調査⁽⁴⁴⁾では、大学生の職業選択の際に重視されるものの上位2位はすべて「収入と福利」と「将来の見通し」となっている。調査対象の地域や規模、あるいは時期が異なっているにもかかわらず、それらは見事に一致しているのである。

(2) 希望する就職先の地域

大学生の就職の「エリート」意識としてしばしば指摘されるのは、大学生が大都市や経済が発展している東部沿海部だけを就職先の地域として希望し、内陸部への就職を避けているとい

うことである。上海市の大学生調査⁽⁴⁵⁾では、7割以上の者が上海への就職を希望し、内陸部への希望者は1%ぐらいしかいない。北京の大学生調査⁽⁴⁶⁾でも、北京での就職希望者が7割以上となり、内陸への就職希望者は2%にも達していない。全国調査⁽⁴⁷⁾では、約5割の回答者が沿海部への就職を希望している。

それでは、筆者達の調査対象地域の山東省の大学生はどのような地域への就職を希望しているのだろうか。調査結果は、東部沿海部への就職希望者が75%で、北京や上海等の大都市圏への就職希望者が67%となっている。これは他の調査結果と整合性を有している。ただし、内陸部への就職については、本調査では30%の者が希望しており、他の調査結果より高いことが分かった。

(3) 希望する就職先の企業

中国の企業は、規模によって大・中・小企業に分けられるほか、企業の所有権が誰に属しているかによって国有企業、民営企業、外資企業にも分けられる⁽⁴⁸⁾。企業はその規模や所有形態の違いによって、賃金、企業の安定性、知名度、福利厚生、社会保障ないし戸籍関係などの点でかなりの差がある。例えば賃金の差をとってみよう。いま、企業の所有形態による賃金の差を一例にとるならば、中国労働和社会保障部労働科学研究所の調査によると、2002年現在、外資系企業の年間平均賃金が26,782元であるのに対し、国有企業は16,338元、民営企業は9,986元しかなく⁽⁴⁹⁾、明らかに差が存在していることが分かる。賃金差ばかりでなく、企業の将来性・安定性という点でも企業間に差があるほか、社会保障の加入においても小企業より大企業、民営企業より国有企業のほうが整備されている。このように企業の間には様々な差が存在しているという状況の下で、収入とキャリア上昇志向の大学生が、その希望に応えられる外資系企業や国家機関、大型国有企業を目指すことになるのであるが、実際大学生はどういう企業を希望しているのだろうか。筆者達は、このことを大卒予定者に対し調査し、その結果を図3に示している。

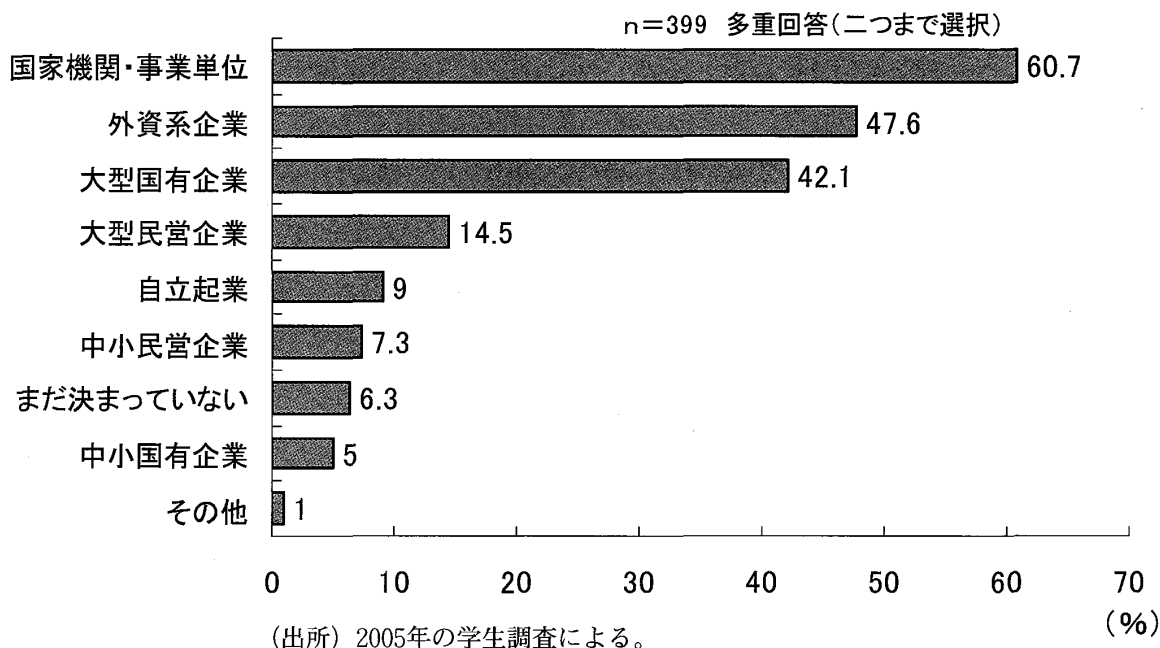
図3から明らかなように、就職希望の最も多いのは「国家機関・事業単位」である。「事業単位」とは、生産による収入がなく、国家の経費でまかなわれ、採算にとられない事業体のことである。例えば、公立科学研究所や公立学校や公立病院などがそれである。山東師範大学の卒業生のほとんどが公立学校へ就職していくので、「事業単位」への希望者が当然多くなっているわけである。次に就職先として人気があるのは、外資系企業や大型国有企業である。民営企業については、大型民営企業でもまだ希望者はそれほど多くなく、中小民営企業はさらに人気度が低くなる。そして、最も希望者の少ない企業は中小国有企業である。この調査から大学生の大企業志望傾向が分かったが、これはこれまで行われた調査結果とほぼ同じ傾向を示している。

3. 大学生就業意識形成の制度的背景

前述のように、大学生は「収入と福祉」と「将来の見通し」を求めて、経済発展が進んでいる大都市圏や東部沿海部へ集中し、そこの国家機関や外資系企業、国有大企業を就職先として希望している。こうした大学生の職業選択意識は、これまでの調査結果とかなり共通していることが分かったが、調査の地域や大学、時期が異なっているにもかかわらず、このような共通性が見られるのはなぜだろうか。

このことについては、次の二つのことが考えられる。一つは、大学生が明確な職業観を持っておらず、時代の趨勢に流されているからである。前述のように、大学生に対する職業教育や

図3 就職が決まらない際の進路予定



就職支援がまだ十分に行われていないため、職業についての知識を持たないまま就職活動に臨む学生が少なくない。このような学生は、自ら生きる時代の価値観や考え方に安易に流されているのである。もう一つは、個々人の価値観より制度・慣習の影響力が圧倒的に大きく、個々人がそこにある制度や慣習に飲み込まれているからである。制度や慣習が大学生に強い影響を与えている場合は、たとえ自分なりの夢や価値観を持っているとしても、それらの制度や慣習に従わないと、そもそもその夢が実現しないと大学生が強く認識しているものと思われる。つまり、制度や慣習の力が大学生の職業観を一致させているとも考えられる。そうだとすれば、ここで言う制度や慣習とは一体如何なるものなのか。これについて先行研究に基づいて検討してみることにする。

頼徳勝氏は、大学生のこのような職業意識の形成および大卒者就職難の発生は、中国の労働市場の分断によるものであると指摘している。つまり、中国の労働市場は地域ごとに分断されているため、いったん経済的に発展していない地域へ就職してしまうと、その後の労働力の移動には高いコストを伴うことになるので、大卒者が経済的に発展している地域だけを就職先として希望するようになったのである⁽⁵⁰⁾。また頼氏は、上述のような分断された労働市場が維持されたのは、戸籍制度があるからであると指摘している⁽⁵¹⁾。

戸籍制度とは、1958年に打ち出された人口と労働力の管理制度のことである。その主な内容は、都市部と農村部とを分離し、都市部労働力と農村部労働力を分けて管理し、農村労働力の都市部への移動や、中小都市の労働力の大都市への移動を禁止していることなどである⁽⁵²⁾。このような戸籍制度は、市場経済の導入に伴って労働力の流動化を促進するためという理由で、1980年代末から改革され始めた。改革された戸籍制度は、高卒以下の一般労働力にはまだ規制が比較的厳しいが、4年制大卒者に対する規制は緩められている。現在、未だに4年制大卒者に対する戸籍の制限がある都市は、北京や上海のような大都市と東部沿海部の一部都市だけである。これらの都市は経済的に発展しており、就職の機会が多いため、多くの大卒者がそこへ流れてきている。都市の人口が増えすぎないように、それらの都市の政府が人口計画をつくり、その計画を戸籍制度によって管理しているのである⁽⁵³⁾。

戸籍制度は、大卒者の自由な労働力移動を阻害し、大卒者の就職難を引き起こしているため、廃止すべきという議論がみられる⁽⁵⁴⁾。もちろん戸籍制度の廃止は、労働力流動化の促進や戸籍による差別をなくすためには極めて重要である。しかし、地域間に大きな経済格差が存在している現在の中国において、戸籍制度の廃止は大学生の就職にとって如何なる意味をもつのであろうか。この点を考えてみることにする。

戸籍制度の規制緩和によって、大学生の就職は二つの方向へ変わっていくものと考えられる。一つは、戸籍制度の規制が除かれたので、大学生にとって大都市圏での就職機会が増えることになるということ、もう一つは、戸籍制度の規制緩和により、より多くの地方の大学生が大都市で求職するようになり、そこの就職競争を激化し、就職難が一層拡大されるかもしれないということである。しかし、戸籍制度の規制が緩和されれば、大都市へ戻りたいときにいつでも戻れることになるため、他方では、西部や農村地域への就職を選択する者が増える可能性もある。だが、大都市と西部や農村部との間に、経済的にまたはインフラの整備などにあまりにも巨大な格差があるため、大都市を離れると、情報の不足や人脈の希薄化や断絶など様々な損失をこうむることになりかねない。それ故、たとえいつでも戻れるようになるとしても、一体どれほどの大学生がそれを選択するのかがまだ疑問として残る。言ってみれば、戸籍制度を完全に撤廃しても、西部や農村地域への就職はそれほど増えないかもしれない。このように戸籍制度の廃止が労働力の移動を自由にし、従って大卒者の就職難を解決するとは必ずしも言えないところがある。こうした戸籍制度の廃止と合わせて、格差を是正する制度改革が同時に行われなければ、就職難の解決は難しいだろう。

だが、地域格差をなくすには、長い歳月を要し、一朝一夕には解決できる問題ではない。こうした状況の下で、大卒者の就職問題を考える際に、現在の時点で、どのようにしたら大卒者が深刻な障害に直面することなく、就職できるようになるかは重要であると思われる。

この問題を考えるために、調査結果から得られた一つの視点を示すことにする。すなわち、一面では大学生の就職意識に高い一致性が見られるのは、もちろん制度的要因によるところが大きい。他面では大学生は明確な職業意識を持たずただ全体の動きに乗っているだけに過ぎないのではないかという点である。筆者達の行った調査では、大学生の就職活動の少なさ、受けた就職指導の少なさ、また大企業を希望しているにもかかわらず3割以上の者が結局中小企業へ就職し、しかも就職予定先に対しては7割以上の者が満足しているという結果が得られたが、これらの結果から大学生は漠然とした就業意識しか持っていないのではないかと推測される。そうだとすれば、労働力の自由な移動ができて、大学生は自分がどの方向へ進めば良いかがわからず、結局時流に流されていくことになりかねない。大学生の就職に対する考え方を変えるには、彼らにちゃんとした職業観や人生観をもてるように、大学生に職業教育を行うことが重要である。そうすることによってはじめて、大学生がただ時流に流されるのではなく、自分の考えで職業を決めることが可能となるのである。

しかし、それだけではまだ問題は解決しない。というのは、いくら大学生に自分の職業を決める能力があるとしても、職業についての選択肢がなければ、そもそも就職が成り立たないからである。だから大学生の就職問題を解決するには、大学生に幾つかの選択肢を用意することも必要不可欠なことである。ところで、職業選択において大学生に選択できる途が用意されているのだろうか。これまでの研究では、中小企業、特に中小民営企業には大卒者に対する需要はあるが、大卒者がそちらへ就職を希望しないため、就職難が起こったと指摘されている。しかし、中小民営企業には大卒者に対する需要が本当にあるのか、またその需要の中身は如何な

るものなのかについては、まだ必ずしも明らかにされていない。そこで、以下では、企業調査を通じて、企業の大卒者採用の実態、新規大卒者採用の位置付け、新卒採用と中途採用に対する企業の考え、企業の大卒者に対する需要の内実などを明らかにしていくことにしたい。

Ⅳ. 企業の新規大卒者の採用行動

1. 新規大卒者採用の位置付け

(1) 企業の人材補充ルート

前にも述べたように、中国では1980年代半ば以降、とくに1990年代に入ってから、企業が自主的に大卒者を採用できるようになってきた。ところで、こうした採用の自主裁量、あるいは決定権を持つようになった企業は、新規大卒者採用をどのように位置付けているのか。これについて筆者達の調査結果と先行研究とを比較しながら考察することにする。

まず、以下の3つの図を掲げる。図4は、中国国家教育発展研究センター⁽⁵⁵⁾が2001年に全国の311社の採用企業に対して大卒者の採用と評価について行った調査の結果を示している。調査の対象となった311社の中で、国有企業や各種国家機関などの国有部門は98%強で、外資系企業はわずか0.6%、民営企業は調査の対象として含まれていない。また調査対象企業の中で、従業員500~5,000人の企業は50%で、5,000人以上の企業は16%となっている。つまり、大・中型国有企業が調査対象の中心であって、図4に示されている調査結果はこれらの企業の人材補充ルートである。図5は、筆者達が2005年に中国国家教育発展研究センターと同じ項目で行った企業調査の結果である。調査の地域は、中国の山東省の済南市と棗庄市で、調査対象企業は全部で46社、そのうち国有企業が28%、外資企業が9%、民営企業が61%で、民営企業が一番多い。企業の規模としては、従業員500人以上の企業は15%で、従業員500人以下の企業が80%を占めている。つまり、調査対象企業には国有企業が3割近くあるが、基本的には中小民営企業を中心としている。また図6は、筆者達の企業調査結果から国有企業に関するデータを取り出して作成したものである。このように調査時期や調査規模、調査対象企業の規模や所有形態については、筆者達の調査と国家教育発展研究センターの調査が異なっている。そういう意味では、両者を正確に比較することは難しい。しかし、これらの違いがあることに留意しながら、二つの調査の比較によって、異なる時期の企業の人材補充ルートの変化をみる事ができる。

図4と図5、6を比較すると、企業の人材補充ルートについて以下のような二つの傾向を読み取ることが出来る。

まず図4と図5の比較であるが、専門技術者の補充ルートについてみると、「定期大量新規大卒者の採用」が占める割合は、図4は88%であるのに対して図5は28%と非常に低くなっている。「必要な時に労働市場からの採用」は、図4が12%であるのに対して図5は50%と大きくなっている。管理者についてみると、「定期大量新規大卒者の採用」が占める割合は、図4の25%に対して図5は9%と低くなっている。「必要な時に労働市場からの採用」は、図4の4%に対して図5は20%と高くなっている。繰り返しになるが、図4は大・中型国有企業を中心とした調査で、図5は中小民営企業を中心とする調査である。問題を単純化するために、その他の要素を無視し、企業の所有形態だけに注目してみれば、図4と図5の違いは、国有大企業と中小民営企業の違いを表していると言えよう。それによると、国有大企業では新規大卒者採用の人材補充ルートに占める割合が大きいのが、中小民営企業の場合は、新規大卒者採用より随時に労働市場からの中途採用の方が多く行われているということが分かる。

図4 企業の大以上の人材補充ルート (2001年)

(多重回答) n=311

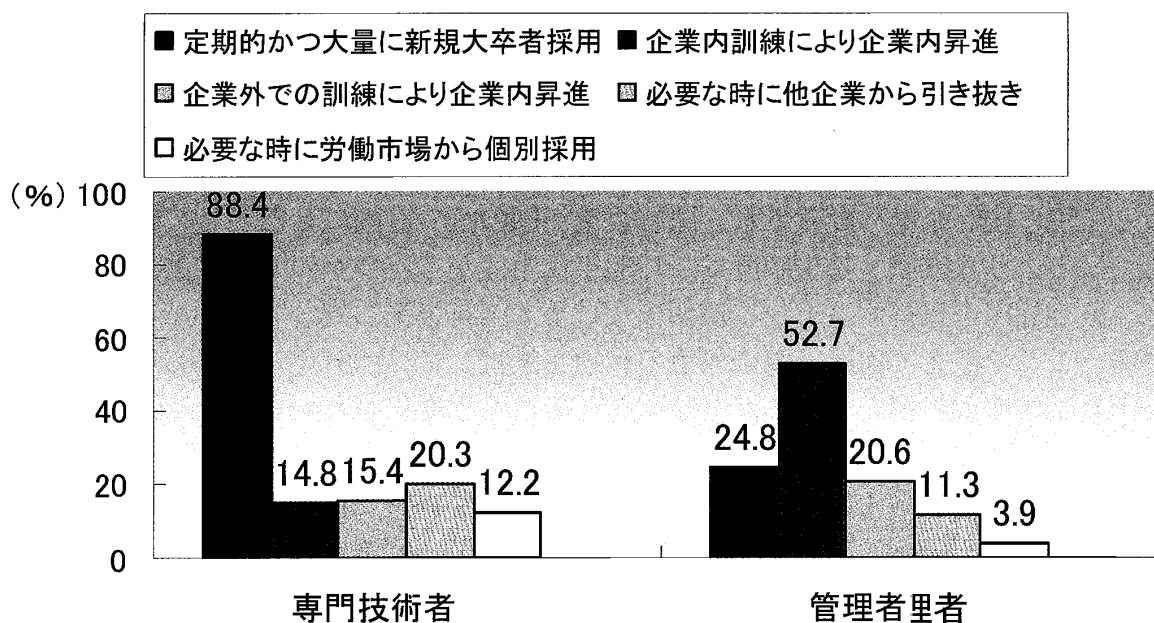


図5 企業の大卒以上の人材補充ルート (2005年)

(多重回答) n=46

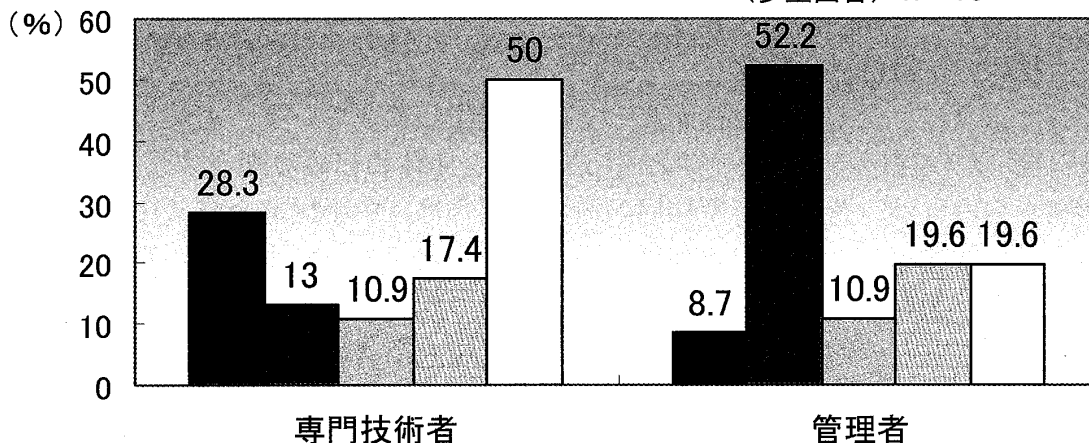
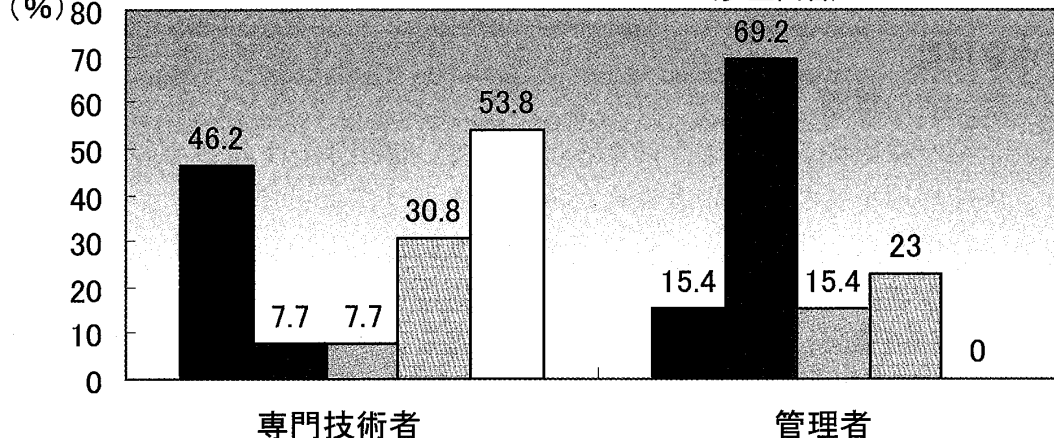


図6 国有企業の大卒以上の人材補充ルート (2005年)

(多重回答) n=13



(出所) 図4は馬陸亭 (2002)、『高等教育研究』2002.1 44頁より作成。図5、6は2005年の企業調査より作成。

次に図4と図6を比較してみることにする。前述のとおり図4は、中国国家教育発展研究センターの2001年企業調査で、図6は筆者達の2005年企業調査の中の国有企業だけをぬき出したものである。図4と図6は同じく国有企業に対する調査ではあるが、調査対象となる企業の数や規模、そして調査対象地域などが異なっているので、正確に比べることは出来ない。しかし、国有企業の場合は、その規模や地域が異なっているにもかかわらず、人材補充ルートにおいて共通しているところが多いと思われる。周知の通り、計画経済の下では、大卒者が卒業する時点で国によって主に国有企業へ配置され、国有企業が国の統一計画にしたがって新卒者を受け入れていた。このような就職・採用制度は、1980年代半ばから幾つかの改革を重ねて変化してきているが、新卒採用を重視するという慣習は今日まで国有企業に残っていると考えられている。それゆえ、ここで敢えて前述の調査対象の相違を無視して、2001年から2005年までの期間において、国有企業の人材補充ルートが、時間とともにどう変化したかを見ることにする。

まず、専門技術者の補充ルートについてみると、「定期大量新規大卒者の採用」の企業の補充ルートに占める割合は、図4は88%と非常に高いが図6は46%と約半分である。これに対して、「必要な時に労働市場からの採用」は、図4は12%と低い図6は54%というように4倍以上高くなっている。他方、管理者についてみると、「必要な時に労働市場からの採用」にはそれほど大きな変化がみられないが、「定期大量新規大卒者の採用」は図4が25%であるのに対して図6は15%と低くなっている。以上の比較から分かるように、国有企業の人材補充ルートについても、新卒者採用の占める割合が減少傾向にある一方で、随時に労働市場からの中途採用が増えてきているという傾向が見られる。

(2) 新規大卒者採用の位置付けの変化

以上から見てきたように、企業の人材補充ルートは多様化してきている。定期大量新規大卒者の採用は企業の幾つかの採用ルートの一つとなっており、全体に占める割合は低下している。企業の所有形態別からみれば、新規大卒者採用の占める割合は、中小民営企業に比べて国有大企業のほうが高いが、労働市場からの中途採用は国有企業と比べて、中小民営企業のほうが占める割合は高い。また、国有企業の場合でも、新卒者採用の割合が低下し、中途採用が増えている傾向が見られる。これらの傾向は現に起こっている新規大卒者の就職率の低下と中途採用の増加という現象に繋がっていると考えられる。

このように民営企業と国有企業の中途採用の増加は、新規大卒者の就職難を作り出した主要因の一つであると考えられる。ところで、企業はなぜ中途採用を行うようになったのだろうか。以下では、企業の新卒採用と中途採用に対する考え、および中途採用が行われた背景について考察してみることにする。

2. 新卒採用と中途採用

(1) 新卒採用と新卒者の離職

前述のように、企業が採用権を持つようになるにつれて、採用ルートは新卒の定期大量採用だけでなく、中途採用を含む採用の多様化がみられるようになってきた。このような状況の下で、企業は新卒採用または中途採用に対してどのように考えているのであろうか。筆者達は、企業の新卒採用と中途採用の理由について調査し、以下のような結果を得た。

まず、新規大卒者の採用理由（多重回答）についてみると、新規大卒者には「情熱と活力がある」(55%)が一番多く、次いで「潜在能力がある」(52%)、「新規大卒者の方が育ちやすい」(41%)の順となっている。ここから企業が、新規大卒者を情熱と活力と育ちやすい潜在能力

をもっていることとみていることが分かる。他方、新規大卒者採用を敬遠している企業にその理由について尋ねると、その結果は次のようになっている。新規大卒者には「専門知識と技能が欠けている」(45%)が最も多く、次いで「転職志向が強い」(41%)、「着実に仕事する姿勢が欠けている」(31%)の順となっている。これを前述の新規大卒者の採用理由と合わせて考えてみると、企業の新規大卒者採用に対する考えが以下のようにみえてくる。すなわち、企業からみれば新規大卒者には仕事経験がないから、仕事をこなす上で必要な専門知識と技能が欠けているという問題がある。しかしその反面、新卒者は仕事経験がないゆえに、素直に企業の経営理念や文化を受け入れてくれるので、育ちやすいという側面がある。しかも職業生活に夢と希望を持って卒業した大学生に、情熱と活力が溢れているので、彼らを採用して、自社で育成していきたいと考えている企業は少なくない。しかし、新卒者を育てるにはそれなりの経済的な条件とノウハウが必要であるが、それらの条件をそろえている民間企業はまださほど多くはない。それに加えて、新卒者に転職志向が強いため、かろうじて育った新卒者が転職してしまうことにもなりかねないので、企業は新卒者の採用を躊躇しているのである。このような新規大卒者の転職志向が、企業の新卒採用を阻害している重要な要因となっている。ところで、新規大卒者が就職して、いつからどのくらいの割合で、そして如何なる理由で離職していくのだろうか。調査結果によって検討してみることにする。

まず離職時期についてみると、国有企業の場合は採用して「1年～2年」の間の離職率(44%)が一番高いのに対し、民間企業の場合は「半年～1年」の離職率(48%)がもっとも高率となっている。つまり国有企業の場合は、大体就職して1年位から離職していくのに対し、民間企業の場合は半年位から離職が始まっている。続いて離職率に関しては、「30%前後」と答えた企業がもっとも多く、国有企業と民間企業の間には大きな相違はみられなかった。そして企業からみた新規大卒者の離職の理由として、1位に挙げられているのが「待遇が悪い」(48%)で、以下順に「キャリアを積むため」(39%)、「仕事をこなす能力がない」(24%)、そして「進学する」(20%)となっている。以上の調査結果をまとめると、新規大卒者が就職して1年位から「待遇が悪い」ことや自分の「キャリアを積むため」というような理由で、約30%の者が離職している。このような傾向は、国有企業よりも民間企業において顕著である。民間企業の待遇の悪さは、新規大卒者が離職していくもっとも重要な要因となっている。

以上みてきたように、新規大卒者に専門知識と技能が欠けていることに加えて、転職志向が強く仕事に対する積極的な姿勢も欠けているため、企業は新規大卒者の採用を敬遠している。そうであれば、企業は専門知識と技能、安定性を求めて中途採用を行うようになると考えられる。以下では企業の中途採用についてみることにする。

(2) 中途採用の理由

企業調査では、必要な時に随時他企業からの引き抜きや労働市場からの採用を行っている企業に、その理由について尋ねた。回答の中で、中途採用の人材は「技能と専門知識を持ち即戦力になる」(82%)と答えた企業が最も多く、企業は即戦力を求めて中途採用を行っていることが分かる。また中途採用者は新卒者と比べて教育訓練の必要性が少ないため、「コストが低い」(36%)と考えている企業も少なくない。それに対して、中途採用者に「定着志向を求めている」(15%)企業は少ないことが分かった。

次に、中途採用に対する考え方について、国有企業と民間企業とに分けて検討してみることにする。中途採用者に即戦力を求めている傾向は、国有企業(90%)と民間企業(79%)双方とも高いが、コスト削減のために中途採用を行っている企業は、民間企業(32%)に比べて国有企業

(60%)のほうが多い。これは、国有企業が民营企业以上に新卒者採用に力を入れてきたことに起因すると考えられる。しかし、国有企業の中でも、新卒者を育成していくより、即戦力となる中途採用者を採用したほうが、コストが低いと考える企業が近年増えてきているように思える。その結果、国有企業はコスト削減のため、新卒者より中途採用者を重視して採用するようになると考えられる。こうして国有企業も民营企业も中途採用を重視して採用を行う結果、新規大卒者の就職の途がますます狭まってくる一方で、転職していく者がますます増えていくものと思われる。

企業の即戦力重視傾向は、企業の中途採用だけでなく、大学教育に対する企業の要望からもみてとれる。以下では、調査結果によって企業の大学教育に対する要望をみていくことにする。

(3) 企業の大学教育に対する要望

企業調査では、「大学教育の改革に対して要望すること」(多重回答)について企業に質問した。結果は次のとおりである。

企業の大学教育の改革への最も強い要望は、「実務能力と専門技能の教育を強化して欲しい」である。こう答えた企業は実に約8割にも達している。「コミュニケーション能力や協調性に関する教育をして欲しい」(57%)や「プレッシャーに耐える能力や挫けない精神を培って欲しい」(46%)に対しても企業は強く要望している。それに対して、「価値観や職業の道德についての教育をして欲しい」と答えた企業は25%と少ないが、さらに少ないのは「専門科目のレベルを向上させて欲しい」(16%)と「基礎学力や幅広い教養を身につけさせて欲しい」(14%)である。それらをあまり希望しないのは、次の2つの理由によると考えられる。一つは、それらの教育は企業の最も求めている「実務能力と専門技能」と直接につながらないからである。つまり、大学の専門科目と基礎科目の教育が、企業の必要とする能力の育成に役に立たないと企業は考えているからである。もう一つは、それらの教育を期待できないからである。前述のように、近年大学入学者の急速な増加により大学教育の質が低下してきている。大学教育の質の低下により、企業の大学教育に対する期待も希薄化しているのである。

V. むすびにかえて

本稿は、社会主義計画経済への市場原理の導入が、大卒者の就職に如何なる影響をもたらしたかを、新規大学卒業者の労働市場において新規労働力の需給の一致を妨げる(供給過剰=就職難)要因は何か、という視点から検討したものである。ここでは山東省の新規大学卒業者を事例として、彼らの就職難の実態と原因を、大学生の調査と企業調査をとおして考察してきた。この事例の山東省は、大卒者の就職競争が激しい東部地域に属し、また調査を行った大学のある都市(済南市や青島市)は東部地域の一般都市として位置付けられているため、山東省の大卒者就職の実態を知ることによって、東部地域の大卒者就職の実態を考えるための手掛かりを得ることができた。また地方都市の就職難の実態を明らかにすることによって、これまでの地方都市の研究の欠落部分を補い、さらに大都市の研究結果と合わせることによって、中国の大卒者就職難の全体構造を解明することができると考えた。以下では、本研究で得られた成果を、次の3点にまとめておくことにする。

1. 大学生の職業選択「エリート」意識とその背景

本調査では、卒業2ヶ月前の時点で、大卒者の就職率は60%と低く、これまでの研究で指摘されている就職難がこの調査でも確認できた。そしてこれまでの研究で就職難の要因とされる

大学生の職業選択の「エリート」意識は本調査でも認められた。また職業選択のエリート意識が形成された背景としては、戸籍制度による労働市場の制度的分断があると指摘されているが、本調査では地域間・企業間に巨大な経済格差が存在している現在の中国では、たとえ戸籍制度が廃止されても、大学生の内陸部や中小企業への就職とはつながらない可能性が大きいということが分かった。さらに本調査から、大学生の就業意識が労働市場の制度的分断によって生まれたエリート意識であるという指摘より、むしろ明確な職業観が欠如した就業意識であるに過ぎないということが明らかとなった。その理由を次の二つからみることができる。

一つは、就業意識と就職活動の結果との違いからみることができる。大学生は、大都市の大企業への就職だけを希望しているにもかかわらず実際の就職活動の結果をみると、約30%の者が中小企業への就職を予定し、しかも就職予定先に対してほぼ満足している。また卒業する時点で就職できない場合は、条件を下げて就職し、しかも最低限は全国大卒者平均賃金よりはるかに低く、山東省都市部労働者平均賃金よりも低い。このことは、就業意識は就職活動を通して変化し、エリート意識がなくなってしまうことをあらわしているのである。このことから、大学生は最初から明確な職業意識があったわけではなく、あくまでも漠然としたものでしかないことが読み取れる。いわゆるエリート意識なるものは、終始一貫就職行動を規定するほど強固で明確な意識ではなかったのである。エリート意識が就職難を作り出しているとする先行研究は、本調査研究によって、少なくとも地方都市では否定されたと云うことができよう。

もう一つは、大学生の最も知りたい企業の情報からみることができる。大学生が最も提供を望んでいる企業の情報は、「賃金と福利」と「主な業務と将来性」で、その次は「企業の形態と規模」である。それに対して、「仕事の内容」や「採用基準」や「従業員の教育訓練制度」などについてはあまり関心を示さないのである。つまり、大企業であればあるほど、賃金と福利が良く、将来性もあるという社会的な通念に流され、具体的にどのような企業なのかについてはあまり関心がないのである。そのことは職業に対して漠然とした認識しか持ち合わせていないことをあらわしている。先行研究のエリート意識なるものの内実は、単に労働条件上の好条件を求めているものに過ぎない。エリートにふさわしい仕事の内容を求める、という意識ではない。

要するに、先行研究が就職難の原因としているエリート意識についていえば、それは求職活動において、求職者の行動を首尾一貫して規定するような明確な意識ではなく、かつその内容もエリートであろうと無かろうと、誰でももつような、少しでも良い労働条件への志向、つまり一般的な傾向に過ぎないのである。したがってもし前述のように、大学生の就業意識に問題があるとするならば、それはエリート意識があるからではなく、むしろ明確な就業意識を持っていないからこそ問題があるといったほうがより適切であろう。

2. 新規大卒者採用の位置付けと企業の中途採用志向

企業の大卒以上の人材補充ルートについてみると、国有企業を対象に2001年に行われた調査によれば、定期的に大量な新規大卒者を採用するルートの占める割合は非常に高かった。しかし筆者達の調査によれば、企業の人材採用ルートは多様化し、新規大卒者の採用ルートは企業の幾つかの採用ルートの一つで、全体に占める割合は低下してきていることが確認できた。その傾向は国有企業に比べて中小民営企業において顕著である。中小民営企業は新卒者採用より中途採用を重視する傾向が見られる。中小民営企業が中途採用を重視すれば新規大卒者の就職の途を狭くすることになる。また国有企業の場合でも、新卒者採用の割合が低下し、中途採用

が増える傾向も確認できた。このことは大都市の国有企業を対象とした先行研究では必ずしも明らかになっていなかったが、地方都市で見ると同じように国有企業も中途採用を重視しつつあり、これが新規大卒者の就職難を生み出す大きな要因となっている。

3. 新規大卒者採用の厳選化と中途採用の背景

企業は、新規大卒者を活力のある育てやすい潜在能力を持つ者として、中途採用者を専門知識と技能をもつ即戦力として採用活動を行っている。しかし、新規大卒者には転職志向が強く、潜在能力を生かさないまま転職してしまうので、企業にとっては新規大卒者の持つ潜在能力の意味がなくなってしまった。そのため企業は、潜在能力ではなく、即戦力を重視するようになった。この即戦力は、中途採用者だけに求めるのではなく、新規大卒者にも即戦力を求めるようになってきた。このような傾向は、中小民間企業だけでなく、国有企業においてもみられるようになった。そのうえ大学定員の拡大による大学教育の質的低下は、企業による新規大卒者の採用基準を一層厳しいものとした。

このように企業が中途採用を重視する理由として、1つは就業経験に基づく即戦力に期待していること、2つは質の低下した新規大卒者への不信感を挙げることができる。後者は先行研究に対して付け加えられる新たな知見である。このことは、質の低下している新規大卒者をいきなり採用するのではなく、卒業後一旦就職して仕事をきちんと行っている就業者の中から採用した方が、即戦力的な労働力を獲得できると企業が判断しつつあることを示している。かかる中途採用重視によって企業は、即戦力確保と質の低下した大学生の採用回避という、二つの目的を同時に達成できるのである。しかしながら、どの企業も新規大卒者の潜在能力については認めているものの、転職率の高さや中小企業の余力のなさから、企業内でこの潜在能力を顕在化するための企業内教育を行なう余裕を持ち合わせていないのである。

このような調査結果は、これまでの先行研究では必ずしも明らかになっていなかった。今後、企業内教育だけでなく企業外における職業教育の必要性が、社会的要請として強まるものと思われる。

— 注 —

- (1) 中国労働和社会保障部労働科学研究所編『2003-2004：中国就業報告』中国労働社会保障出版社、2004年、156-157頁。
- (2) 丸川知雄『労働市場の地殻変動——シリーズ現代中国経済3』名古屋大学出版社、2002年、19頁。
- (3) 溝口貞彦「最近中国の教育改革—大学入試と就職方式の変革—」『東洋学研究所集刊』第33集、二松学舎大学東洋学研究所、2003年、70-71頁。
- (4) 馬志遠「中国の大卒市場—改革・開放路線下の就職難」『現代の高等教育』2000年5月、55頁。
- (5) 同上、55-56頁。
- (6) 中国労働和社会保障部労働科学研究所編（2004）、前掲書、156-157頁。
- (7) 頼徳勝・吉利「大学生就業取向的制度分析」『宏観経済研究』2003年7期、34頁。
- (8) 岳昌君・丁小浩「受高等教育者就業的経済学分析」『高等教育研究』第24巻第6期、2003年11月、22-24頁。
- (9) 制度的要因については、頼徳勝「労働力市場分割与大学卒業生失業」（『北京師範大学学

- 報（人文社会科学版）』2001年第4期、69-75頁）や呉克明「二元労働力市場理論与大学生自願性失業」（『江蘇高教』2004年第2期、40-42頁）などがある。
- (10) 中国労働和社会保障部労働科学研究所編『2002年：中国就業報告』中国労働社会保障出版社、2003年、128-133頁。
- (11) 大学生の就業意識に関する研究については、文東茅「“好工作”与“就業難”」『中国大学生就業』2003年5月、38-40頁や、中国労働和社会保障部労働科学研究所編（2004）、前掲書、159-160頁や、鄧希泉・安国啓「試析2003年高校卒業生就業難的形成原因」『青年研究』2003年11期、18-21頁などがある。
- (12) 大学生就職活動に対する実態調査については、呉慶「2002年北京地区大学生就業状況調査報告」『中国青年政治学院学報』第22卷第2期、2003年3月、26-31頁や、翁鉄慧・于海主編『上海大学生發展報告（2002～2003）』復旦大学出版社、2003年、79-92頁や、曾湘泉他編『変革中的就業環境与中国大学生就業』中国人民大学出版社、2004年、159-176頁などがある。
- (13) 馬志遠（2000）、前掲稿、54-55頁。
- (14) 溝口貞彦、前掲稿、68頁。
- (15) 張彦・陳曉強編著『労働与就業』社会科学文献出版社、2002年、176-178頁。
- (16) 馬志遠（2000）、前掲稿、55頁。
- (17) 同上。
- (18) 溝口貞彦、前掲稿、57頁。
- (19) 馬志遠「中国新規大卒者初任給の規定要因」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第42巻、2002年、235頁。
- (20) 張紀濤「変貌を見せる中国の労働市場」『Asia Market Review』2002年8月1・15号、27頁。
- (21) 金東「就業難、拡招後遺症？」『中国大学生就業』2003年5月、17-18頁。
- (22) 『中国大学生就業』2003年10月、14-16頁。
- (23) 金東、前掲稿、17頁。
- (24) 頼徳勝「怎樣認識当前大学卒業生就業難問題」『求是』2003年16期、54-56頁。
- (25) 99年から始まった大学定員拡大政策による大学教育の大幅な増加は、教育の質にどのような影響をもたらしたかについて、馬万華氏は13の省、市の高等教育の質に対する調査に基づいて分析した。馬氏によれば、以下のような五つの問題が顕在化した。①教師が足りない。学生と教師の比率は高いところでは25：1となっている。教師の不足により教師の担当する授業が大幅に増加し、平均的に週に20コマ（一コマ45分）以上になっている。一人の教師が担当する科目は3科目以上の者は60.2%で、一番多いのは6科目を担当している。②教師の学歴が低い。中国教育部は4年制大学の教師の学歴構成について、博士号を持っている教師は全体の10%、修士号を持っている教師は全体の40%以上と規定し、専門学校の場合は修士号以上の学歴を持っている教師は全体の20%以上に達せなければならないと規定している。しかし、内陸にある大学はこの基準に殆ど達していない。③教育活動に必要な設備が足りない。教育への投資は大学生の増加に追いつかず、学生一人にあたる教育経費がますます低下し、一人当たりの設備の金額は5000元（1元≒14円）に足らず、少ないところは1,380元しかない。④新入生のレベルが低下した。定員拡大政策実施後、実施する前より合格の点数が20点も下がった大学が多く表れ

- ている。⑤教育の質に対する評価制度が整備されていない。統一した評価基準がないため、教育の質に対する正確な評価はできない（馬万華「拡招後高等学校教学質量状況分析」『高等教育研究』第23巻第5期、2002年9月、69-74頁を参照）。
- (26) 蔡昉主編『2002年：中国人口与労働問題報告——城郷就業問題与対策』社会科学文献出版社、2002年、34-39頁。
- (27) 馬志遠（2002）、前掲稿、237頁。
- (28) 日本労働研究機構『海外労働情報』（インターネット版）2001年10月。
- (29) 莫栄「当前就業形勢与就業政策」『中国労働』2003年1月、6頁。
- (30) 蔡昉主編、前掲書、24-34頁。
- (31) 曾湘泉他編、前掲書、75-86頁。
- (32) 『中国大学生就業』2003年5月、34頁。
- (33) 中国労働和社会保障部労働科学研究所編（2004）、前掲書、247頁。
- (34) 同上、244頁。
- (35) 北京調査の専門分野の男女別にみた就職活動の量は付表1のとおりである。
- (36) 中国労働和社会保障部労働科学研究所編（2004）、前掲書、157頁。
- (37) 中国の改革開放政策はまず東部の沿海地域で実験的に行われた。東部から徐々に中・西部への段階的な開発戦略が採られた。この戦略は第七次5ヵ年計画（1981年～85年）によって打ち出された。中国全土を東部地域、中部地域と西部地域にわけて、まず14の沿海開放都市と五つの経済特区を網羅する東部地域を重点的に開発し、後は段階的に中部地域と西部地域へと開発の輪を広げていく。
- (38) 中国には東部・沿海部と西部・内陸、都市部と農村部の間に大きな経済格差が存在している。中国労働和社会保障部の調査によると、1999年、全国1人当たりのGDP水準は上海市が30,805元（1元≒14円）と最も高く、西部の貴州省が2,475元と最も低い。上海市のGDP水準は貴州省の約12.5倍である（中国労働和社会保障部労働科学研究所編（2003）、前掲書、269-270頁）。
- (39) 曾湘泉他編、前掲書、173-174頁。翁鉄慧・于海主編、前掲書、88頁。
- (40) 翁鉄慧・于海主編、前掲書、89頁。
- (41) 注(11)を参照。
- (42) 北京調査については、呉慶、前掲稿、28頁や、曾湘泉他編、前掲書、169-170頁を参照。
- (43) 上海市の大学生調査については、翁鉄慧・于海主編、前掲書、87頁を参照。
- (44) 全国規模の大学生調査については、頼徳勝・吉利、前掲稿、34-35頁を参照。
- (45) 翁鉄慧・于海主編、前掲書、86頁。
- (46) 曾湘泉他編、前掲書、167頁。
- (47) 頼徳勝・吉利、前掲稿、35頁。
- (48) 中国では、年間売上額と資本総額との両方とも5億元以上に達している企業は大企業で、年間売上も資本総額も5,000萬元以上の企業は中型企業で、その以外の企業は小型企業と定義している（中国労働和社会保障部労働科学研究所（2003）、前掲書、57頁）。また企業の所有権が国家にある場合はその企業を国有企業と呼び、民間にある場合は民营企业、外国にあるいは中外合弁の場合は外資系企業と呼んでいる。
- (49) 中国労働和社会保障部労働科学研究所（2004）、前掲書、244-246頁。
- (50) 頼徳勝（2001）、前掲稿、69-75頁。

- (51) 同上。
 (52) 曾湘泉他編、前掲書、53-60頁を参照。
 (53) 同上。
 (54) 頼徳勝 (2001)、前掲稿、73-75頁。頼徳勝・吉利、前掲稿、36-38頁。
 (55) 馬陸亭「用人单位対高校卒業生の録用与評価」『高等教育研究』第23巻第1期、2002年1月、43-47頁。

付表1 専門分野の男女別にみた就職活動の量 (単位：社)

		企業へ出した履歴書 (通)	届いた面接通知	受けた面接	内定獲得
経済・経営系	男子	20.86	5.81	3.96	1.50
	女子	21.84	5.20	3.41	1.07
人文・歴史・哲学系	男子	11.95	4.86	2.71	1.33
	女子	8.24	2.09	1.42	0.53
外国語系	男子	17.48	3.33	2.22	1.15
	女子	15.60	4.07	2.81	1.00
法律・社会学系	男子	10.06	2.61	1.43	0.60
	女子	12.05	2.92	2.13	0.49
理学系	男子	8.19	1.83	1.14	0.59
	女子	8.51	2.84	1.82	1.07
工学系	男子	16.45	3.74	2.57	1.26
	女子	15.98	3.09	2.29	0.94
合計	男子	16.29	3.98	2.69	1.21
	女子	16.79	3.89	2.64	0.96

(出所) 曾湘泉他著『変革中的の就業環境与中国大学生就業』中国人民大学出版社、2004年、235頁より作成。

— 2006年9月25日 —