

随想 「甘え」が日本を滅ぼす

どうすれば強い日本を作れるのか

弁護士 金子博人

第26回 新卒採用主義を止められるか

1. 新卒採用主義を廃止できるか

「新卒採用主義を廃止すべきだ」などというところ、あなたは気が狂ったのかというふうな顔をされる。そして「子供たちはどうなるの。やっと大学を卒業して社会に出ようとしているのに、就職先が無くなってしまわないの」と呆れられるし、「会社は、よい人材が入ってこなくなってしまうのではないか」と心配される。

私が、「新卒採用主義は世界で日本だけだよ。採用後新人教育をするのも日本だけだよ。アメリカやヨーロッパはもちろん、韓国や中国でも新卒採用主義はないよ」というと、信じられないという顔をされ、「それでは子供たちはどうなるの」と、真剣な顔をされる。

しかし、事実として新卒採用主義などは大陸諸国にはない。企業は実力のある即戦力を随時採用するだけである。大陸諸国は社員教育のような無駄なこともしない。新人教育が必要ということは未熟で能力が不足していることなので、はじめから採用しないのだ。

日本は新卒採用主義で、企業は卒業生を待ちうけている。採用率が下がれば、マスコミが大騒ぎして後押ししてくれる。しかし、ヨーロッパやアメリカでは、そのように学生を甘やかしてくれない。子供は12歳くらいから親離れが始まる。17歳くら

いで自分が社会に出て何をやるか、真剣に考える。18歳で選挙権を与えられ、社会に対し責任を持たされる。20代は試行錯誤して自分の進むべき道を探し求める「自分探しの時期」だ。自分の人生は自分で切り開かなければならないからだ。

高校時代に企業研修を奨励され、その経験が大学での単位とし認められるとか、大学時代にアルバイトをしながら世界をめぐる、その時の経験をレポートにまとめ単位がもらえるという国も多い。

例えばスウェーデンでは、そもそも高校を卒業して、そのまま大学に進学するのは10%くらいだそうだ。自分探しをしながら色々な仕事について、自分に向けた世界を探す。語学研修を兼ねて外国に出ていくものも多いという。その後、自分の将来を見極めたうえで、自分のキャリア形成のために大学に入る。その大学も、自国の大学とは限らない。自分の人生の方向づけが出来るのは30歳くらいで十分と考えているようだ。

2. 日本の大学生は外国の高校生より未熟

ライオンズクラブの奉仕活動の一環として、ホームステイで外国の高校生を預かる活動があり、私も17歳前後の外国の高校生を預かったり、面倒を見たりしてきた。その実感としては、

大陸諸国の17歳は日本の大学生より大人であり、ずっと逞しい。

日本の学校は徹底して受け身教育だ。じっと座って先生の言うことを書き取って覚え、自分で考えることは重視されない。部活の名でスポーツもあてがいぶちだ。与えられたものを忠実にこなしていれば文武両道などと褒めてもらえる。「自分は将来何になるか」などと考える必要はない。学校があてがってくれる受験勉強を忠実にこなせばいいのだ。

受験勉強は、それ自体が徹底してあてがいぶちだ。科目も出題範囲も決まっている。与えられたものをいかに吸収するかが勝負なのだ。余分なことをしている、受験勉強をしつかりやりにさい。そうすれば、いい大学に行けていい会社に入れる。ばら色の人生が待っているのよ」と叱咤されることになる。

大学に入るとご褒美にしばらく遊ばしてくれる。が、すぐ就活だ。スタート時期も大人たちが決めてくれる。いわゆるままに同じ就活ルックで志望会社を回る。学生はまだ子供なので、最近の大学は親のために就職説明会まで用意しているのだそうだ。

採用後は新人教育である。社人としての素養も自分で勝ち取るのではなく、会社があてがってくれる。まさに「あてがいぶち人生」である。この、新卒採用主義も、新人教育も、日本に

しかない極めて特異な制度である。

韓国は新卒採用主義ではない。しかし、上下意識の強い韓国では上昇志向が強く、受験戦争は日本以上に厳しい。だがいい大学に入っただけでは大企業に入れないので、学生は受験勉強をするだけでなく、これに加えて留学をして外国語力を身につけるなど、自己価値を増進することに大変な努力をする。そして、もちろん、入社後の新人教育はない。

日本でわざわざ新人教育が必要ということは、新入社員は未熟で能力が不足しているということである。まさに、日本人の大学生はまだ子供で大陸諸国と比べて幼いのである。

にもかかわらず日本企業はなぜそのような未熟者を採用するのだろうか。それは、うぶな人間を採用し、社員教育をして社風を叩き込み、使いやすい会社人間を作り上げたいからである。その後は、年功序列と終身雇用で定年まで人生を送らせる。新卒採用主義、新人教育、年功序列、終身雇用がセットで機能し、日本独特の企業文化を形成してきたのである。

また、日本の会社は社員が未熟なままでもかまわない制度が用意されている。それは、稟議制であり、頻繁に開かれる会議である。これにより、一人が責任を持って決めるという厳しい状況がなくなり、責任はあいまい

な中で分散し、日本人が大好きな「和」の世界が形成されていく。稟議も大陸諸国にはない日本独自のものなのである。

3. 学校教育はどうなるか

経済環境が厳しくなる中で日本企業は終身雇用が維持できなくなり、日本独特な会社システムは克服されなければならぬ時代に入ってきている。日本企業が競争力を持つためには、まずは新卒採用主義を廃止すべきであり、そうすれば、中途採用、随時採用主義が原則となり、それを前提にした年功序列も消滅することになる。

新卒採用主義が崩壊し、いい大学に入っただけではいい会社には入れないということが分かれば、大学受験を目標にした学校教育は根本から変わらざるを得なくなるはずである。

それまでは、親からも先生からも「一生懸命受験をしていい大学に入れば、幸せな人生が待っているよ」といわれていたのに、それではすまなくなるからである。となれば、他国の若者と同じように日本人の17歳も、自分は将来何をすべきか、何ができるのか、真剣に考えるようになり、そのために何をすべきか、真剣に悩むようになるはずである。17歳というのは、本来その様な時期なのである。これは、「甘え」を捨てて独り立ちする重要なステップである。

高校では、生徒は何を勉強すべきか自分で選び、それに必要な勉強をすべきであり、自国の高校で満足できなければ外国へ行けばよいのだ。

卒業後どこかの大学に行くかは自分が将来何をすべきかできめるべきである。すぐ大学に行く必要もなく、外国で仕事をしながら自分の進路を見つけ、あるいは必要な実力をつけてからもよい。そして、選ぶ大学も日本の大学に限る必要はないはずである。

就職も、自分の能力を生かしてくれるところを探すべきで、最初の就職口が大企業である必要はない。新卒採用主義を捨てた大企業であれば、実力さえつければいつでも採用してもらえはるはずである。もともと、実力があれば、動脈硬化を起こした日本の大企業など避けた方がいいかもしれない。世界を見渡せば魅力的な企業はいくらでもある。

また、就職してもそこにしがみつく必要はない。自分の能力をもっと生かせる場所が見つければ、積極的に移るべきであり、更に勉強すべきと思えば大学院等に入ってもよい。

こんなことを言うと、夢物語だといわれるかもしれない。しかし、大陸諸国はどこもこれが当たり前で、子供を甘やかす日本だけが特殊なのである。とはいえ、新卒採用主義がなくなると日本の教育界は、受験

という目標が無くなるので大混乱になるであろう。受験勉強がなくなればさまざまな教育改革も可能になるはずだが、教える側の先生が「あてがいぶち教育」で育ち、いい大学に入りいい会社に入ることを目指す教育しか知らないもので、どうしていいか判らなくなりそうである。

その時の基本的な方針は、子供たちに将来何をすべきか、自分で探させることである。先生は、そのきっかけを与えられれば十分であり、かまいませんはいけない。母親のように保護し、かまうのでなく、自分で困難に立ち向かわせ、苦しい経験をさせて逞しく育てる父親型教育に移るべきで、それが、日本人が「甘え」を克服する唯一のステップである。



金子博人
(かねこ ひろひと)
金子博人法律事務所。弁護士。早稲田大学法学部卒業。同大学院修士課程(商法)修了。1977年4月弁護士開業。国際旅行法学会(IFITA)会員。大東文化大学法科大学院。日本大学法科大学院講師。市場取引監視委員会委員(東京工業品取引所)。日本ブライムリアルティ投資法人執行役員。



金子博人法律事務所

〒104-0061 東京都中央区銀座8丁目10番4号 和孝銀座8丁目ビル7階

<http://www.kaneko-law-office.jp>

掲載内容の無断転載・転用を固く禁じます。