



グローバル化・技術進歩と大学教育の役割

昨今、産業界の求める人材像と大学教育のミスマッチの問題が度々指摘されている。先進諸国での賃金格差の動向を、学歴との相関関係や大卒労働者の需要と供給等から分析する川口大司 一橋大学大学院准教授が、その研究成果およびグローバル化時代に求められる大学教育の役割について語った。

非正社員の増加を生み出した 日本型雇用慣行の衰弱

日本では長期雇用、年功賃金、企業別組合という三つの柱からなる日本型雇用慣行を前提に、企業内での人材育成が重要な意味を持っていた。長期雇用を保障し、賃金を上昇させるインセンティブを与え、かつ組合が企業の賃金体系を監視することで、社内での技能蓄積が図られてきたのだ。同時に労働者は、転職せず一つの企業に勤め続けるのが一般的であり、合理的だった。

このような日本型の慣行は、1920年代に源流があるといわれる。大恐慌の衝撃で労働者の長期雇用が困難になった米国とは異なり、戦後もこの慣行は続いたが、経済成長率の低下に伴いその重要性も次第に低下していった。既に欧米へのキャッチアップが終わった石油ショック期以降から、長期にわたって続いている傾向だといえる。

日本型雇用慣行の重要性の低下とはつまり、新しく労働市場に入る人のうち、この慣行の枠内に入る人が減少したということだ。雇用者に占める「非正社員」の割合が増加し、かつ正社員の中でも転職をする人が増えた。長期雇用を前提に、企業内でキャリア形成を期待できる「正社員」が減っているのだ。また賃金決定も、技能そのものを評価する「職能給」から技能が生み出す生産物価値を評価する「役割給」を中心としたものとなり、結果、年齢に伴う賃

金カーブも平坦化していった。

非正社員の増加は産業構造の 変化が原因ではない

非正社員が増えたのは、フレキシブルな働き方を求める女性の市場参画が増えたから、あるいは産業構造が製造業からサービス業へシフトしたから、といった声もある。

しかし統計上は、人口構成だけでも産業構造だけでも非正社員の増加は説明できない。男性の中でも、また製造業の中でも、非正社員は確実に増えているのである。

一方、年齢層別に非正社員率を比較すると、女性は層別に大きな差異がないのに対し、男性では高齢層より若年層で非正社員率が高くなっていることが分かった。やはり、経済環境の変化により日本型雇用慣行が衰弱した、つまり、長期人材育成による技術蓄積の重要性が低下したため、非正社員が増加したものと考えられる。

質・量両面の拡大が望まれる 日本の大学教育

このように、経済環境の変化の結果、非正社員が増加したことを鑑みれば、正社員と非正社員を同一の扱いとするのも、また非正社員全員を正社員に転換することも合理的ではない。むしろ、キャリアアップはしないが同一企業で長期・安定的に働ける仕組みを整えていくことが肝要だと考える。

こうした環境変化を踏まえ、大学教育はどう変容すべきか。まず、現在も大学に通うトップ層の学生には、より高度な教育の質が求められる。例えば抽象的な思考をして新しいビジネスモデルを考えるといった、機械にはできない人間ならではの高度な知的営みの訓練が必要だ。グローバル化・情報化の中で、英語運用能力および科学的思考能力の向上も当然求められる。

他方、従来大学に来ていなかった層への教育は、どうあるべきか。日本の大卒者数の相対的な割合は年々増加している。しかし昨年、当時の文部科学大臣が大学新設認可を見送ったことから、大学や大学生の供給は既に過多の状態ではないかという議論が起こっている。

経済学の単純な理論に当てはめれば、大卒者の相対的な供給が過多であるならば、大卒者の高卒者に対する相対賃金は値崩れするはずだ。しかし実際には、大卒者 - 高卒者間の賃金格差はここ数年変化していない。

米国では大卒者の相対供給が緩やかに伸びる一方で、賃金格差はむしろ拡大している。これと比較して考えられることは、日本の大学教育の付加価値が低いか、あるいは高校までの教育がハイレベルであるかということである。

つまり日本では、値崩れしないほどの大卒者の需要はある一方、それに応えるほどの大学教育の質が確保できていないと考えられる。質・量の両面で、日本の大学教育の拡大が望まれる。