

日本では、新卒一括採用という企業が卒業予定の学生を対象に一括して求人し、在学中に採用試験を行って内定を出す日本独自の雇用慣行があります。即戦力の人材を重視する世界の各国に比べ、新卒一括採用は恵まれているように思えますが、新卒一括採用を一般化している学生の国際競争力はどうでしょうか。

今日は日本と香港の新卒者採用制度を比較して、発表したいと思います。

新卒一括採用の利点として、内部労働市場と長期雇用が前提の仕組みのため、組織としての一体感や、組織への忠誠心を高める効果があります。人材の離職率が低いのも魅力的です。そして、企業にとって会計処理が楽になることでしょう。採用は4月に集中するので、固定費として考えることができます。また、日本企業の多くは3月末が決算期のため、人材計画を立てるうえでも合理的だと考えられます。

しかし、近年、新卒一括採用を批判する声も少数ではありません。脳科学者の茂木健一郎氏が「今日の夜、東京のある駅の近くを歩いていたら、全く同じようなリクルートスーツを着た学生の集団が数十人、騒ぎながら通り過ぎていた」「画一性。没個性。この国は、本当に終わっているんだなあ、と思った。経団連のお墨付き」などと、就活、新卒一括採用を批判しています。

結果、大学で修めた学業の中身はほとんど重視されず、コミュニケーション能力や成功体験の有無といったアナログな基準で大雑把に判断される流れが定着してきました。諸外国と比べ、日本の大学にはなぜか20歳前後の若者しかおらず、学生の多くはあまり熱心に勉強していません。

一方、香港では通年採用です。通年採用というのは時期に関係なく、会社は何時でも社員を募集することができる雇用慣行です。利点として企業は即戦力になる人物の採用がしやすくなるでしょう。また、新卒者に対し、新卒一括採用のような大学の3、4年の時に参加しなければならない就職活動と比べ、通年採用の方が与えられるストレスが少ないと考えられます。大学生生活の最後の時期で卒業論文の完成、進学、就職など自分がしたいことをするごとができ、残り少ない学生生活で自分の将来を十分に考えることが出来ます。また、転職もしやすいです。人生というのは予測することができないものです。様々な職場で働き、様々な経験を積み、仕事だけでなく人生そのものを充実させることができます。

しかし、リスクもあります。企業への忠誠心が育たないことです。企業側は職員を何時でも免職することができます。これは極端な実力主義を意味します。新卒者にとって、将来の職位も給料も保障できない企業はただの短期的な働き場に過ぎません。弱肉強食の社会で新卒者にとってはあまりにも不公平だと感じるのです。その結果、2016年香港の15歳から24歳の若者の失業率は10.3%となっています。それと比べ、2016年日本の15歳から24歳の若者の失業率は5.1%となっています。両者を比較すると日本の若者の失業率は香港より断然低いです。しかし、世界中では日本も香港も失業率が低く、どちらが良いかどちらが悪いのかは比較できないでしょう。

大学在学中に内定をもらい卒業後すぐ社会人になることができる新卒一括採用は確かに魅力的です。私は香港人として、このような制度が導入されたら香港の大学生も様々なことについて楽になるでしょう。しかし、自分の今後の人生を僅か1年で決めるのは果たして良いのでしょうか。また、グローバル社会になった現在、多様な人材を求めるために限定的な時期で募集するのは困難ではないでしょうか。とは言え、新卒一括採用は新卒者にチャンスを与えました。そのため、企業側であれ新卒者であれ新卒一括採用と通年採用の両方が共存するのは、お互いにチャンスを与えることかできることになるでしょう。