

2003 年度 国際学部
卒業論文

若者を取り巻く労働環境
の変化に対する研究

宇都宮大学 国際学部

国際社会学科

阿部真理子

要約

本稿は、現代日本社会における様々な労働の形と雇用状況についてテーマごとに論じられている。第一章は、現在就職雇用状況が悪い状況にある一方で、その分正社員ではない様々な就業形態の労働者が登場して働いていることの現状、またその状態がフリーターや失業者の存在を表裏一体で増加させていることを指摘する。その中で、バブルがはじける前の高度経済成長の中にあっただときの日本社会からの移り変わりと変容も比較する。第二章では、現在その数の増加が著しい派遣社員と正社員の違いを給料の面から探っていく。給与の話しに入る導入部分に、お金の価値はどういったものかを、具体例を挙げて確認する。また給料から天引きされる保険料について、その内容やその割合を知識として抑える。そのうえで派遣社員の平均時給と正社員の平均給料を月給と年収別に計算して比較をする。最後に派遣会社でのインタビュー記録を紹介する。第三章は、インターンシップ制度について焦点を当てる。インターンシップとはどういうものなのか、その概要と実態の紹介に加えて、インターンシップを経験した社会人の体験談を踏まえて、問題点と今後の展望を記す。第四章は、派遣社員の労働に関する問題点と改善点、インターンシップ制度に対する考察とする。

目次

はじめに	1
第一章 外部人材雇用進行の裏に広がる失業者とフリーターの増加	2
第二章 保険加入義務と受給額から考察する正社員と派遣社員の差異	
第一節 鉄道運賃から考えるお金の価値と役割	4
第二節 社会保険の内容と加入条件	6
第三節 派遣社員と正社員の平均収入の差額	7
第四節 インタビューから知るイベント人材派遣会社の現状	8
第三章 インターンシップ制度の日本における進展	
第一節 新卒採用に対する企業態勢の変化	11
第二節 インターンシップの概要	12
第三節 企業公募のインターンシッププログラム体験談	15
第四節 インターンシップの現状とこれからの展望	17
第四章 派遣労働とインターンシップに対する考察	19
参考ホームページ・参考文献	22
あとがき	24

はじめに

現代日本社会で生きる人々の働き方は実に様々である。正社員として一つの会社で定年まで働く労働者は年々減ってきていると思われる。一方で、会社を絞らずに比較的短期間で様々な企業をステップする、非正社員の存在が大きくなってきている。スキルアップや転職といった言葉がトレンドに扱われ、それらを志す者を対象にした専門学校や資格スクールがどんどん設立されている。定職に付かないことは悪いことではなくて、むしろ自分のやりたいことに忠実に、企業という枠にとらわれずに自由な働き方がかっこいいとでも言わんばかりの勢いだと思う。フリーターなのか単発派遣社員なのか短期契約社員なのか、その境界線がかなり曖昧になってきている。それほど、彼らの数が増えてきたということである。

これには確実に就職難という現実が背景にある。いくら就職難の時代だと言われていても、自分が実際に就職活動をするまで、いまいち実感が沸かなかった。就職活動をしていく中で、どれほど採用の窓口が狭まっているのか、その状況が深刻なのか身をもって学んだ。十数年前には、一人の新卒大学生に対して数社が「我が社に是非」と菓子折りを持って頼みに来ていたなどというエピソードを聞くと、あまりにも現実離れしていて想像がつかず、まるで夢物語のようである。

今は全くの逆だ。採用試験に向けての対策から始まり、多大な時間と費用を何社もの試験や面接につき込んだ末に、数社からの内定を受けるとというのが大抵のパターンだと考えられる。もちろんこういった学生ばかりではなく、特に技術を身につけた理系の学生はスムーズに職に就ける確率が高いし、やはり大学のネームバリューで就職がしやすいという事実もあると考えられる。資格を身につけよう、手に職をつけよう、と叫ばれるのは食いはぐれない人生を歩もうと言われていたのと同じ気がする。こんなに経済と技術が発達した国なのに、何か社会の中で生き抜くのが困難になってきているような気がする。

このテーマで卒論を書くことは、リスクを背負う。なぜなら、自分がその渦中にあるからである。自分の感情が走り過ぎないように、主観的になり過ぎて偏った論にならないように気をつけることが大切だと考える。社会経験を積んだ就職コンサルタントが語る雇用状況ではなく敢えて、現在進行形で就職難の時代を体験している学生である自分が、雇用をめぐる社会現象にぶつかってみたい。

第一章は、現在就職雇用状況が悪い状況にある一方で、その分正社員ではない様々な就業形態の労働者が登場して働いていることの現状、またその状態がフリーターや失業者の存在を表裏一体で増加させていることを指摘する。第二章では、現在その数の増加が著しい派遣社員と正社員の違いを給料の面から探っていく。また、派遣会社従業員のインタビュー録を記す。第三章は、インターンシップとはどういうものなのか、その実態の紹介に加えて、インターンシップを経験した社会人の体験談を載せる。第四章は、前章に対する考察とする。

第一章 外部人材雇用進行の裏に広がる失業者とフリーターの増加

大学を卒業すれば、誰もが企業にすんなり就職できる。そういった時代は11年前のバブル崩壊と共に消え去ってしまった。その後、就職氷河期¹などという言葉がメディア等で報じられるようになったが、その氷河期は終わることなく現在も続いている。それどころか、その対象は新卒者ばかりではなく、長年会社勤務をしている中年労働者層にもリストラ²という形で冷たい風を浴びせかけた。不況に陥った日本企業は、人件費を削減して経費を減らし、その分の利潤を上げようとする。さらに数少ない労働者数で質のいい労働力を厳選し、選抜するという体制に打って変わった。また、コンピューター技術の進歩に伴い、今まで人の力でやっていた仕事をマシーンが占める割合が大きくなってきた。

その結果、雇用者数がぐんと減った。当然のことながら、就職は厳しくなる。さらに企業は使い勝手のいい労働力を求めた。必要な期間のみ働く社員、低リスクで雇える社員、終身面倒を見なくてもいい社員、正社員ではない労働者は企業にとって都合が良い。

近年になって派遣社員や契約社員、パートタイマーなどの非正社員である外部人材の活用が進行してきたのには、そういった背景があると考えられる。実際、厚生労働省が1987年から1999年の間に三度にわたって実施した『就業形態の多様化に関する総合実態調査』によれば、パートタイマー、臨時労働者、日雇労働者、契約社員、派遣労働者などのいわゆる非正社員および外部労働者（出向社員を除く）が全労働者に占める比率は、1987年の14.8%から、1999年には26.2%へと大きく上昇している。2003年現在では、もっと比率があがっていると考えられる。正社員という席はずいぶん減ってしまったが、一方で様々な種類の外部人材が登場したことによって、個人が今までの画一的な枠にとらわれず、自分の働くスタイルを選択しやすい時代になったようにも思える。

それと同時に、新しい生き方として登場したのがフリーター³である。フリーターという言葉が生まれたのは1980年代後半。当時この言葉は、夢を叶えるためにアルバイトをして生活をする若者をさす、いい意味合いも持っていたという。ところが、今はどうだろう。フリーターと聞くと、就職をせずにどこにも身を落ち着けずフラフラして生きている、な

¹ 就職難の状態を俗にいう語。バブル経済が崩壊した1990年代初頭から、マスコミでいわれるようになった。『デイリー 新語辞典』（三省堂）より。

² リストラクチュアリングとは企業が不採算部門を切り捨てたり、新規事業に乗り出したりするなど、事業構造の転換を目指すこと。企業再構築。『大辞林 第二版』（三省堂）より。

³ フリーター〔和製〕(英) free + (ドイツ) Arbeiter〕とは、定職に就かずアルバイトで生計を立てる人。就労意識の変化により、働き方のひとつとして定着。「平成12年版労働白書」ではフリーターを「年齢が15～34歳。アルバイト・パートである雇用者で、男性については継続就業年数が1～5年未満の者、女性については未婚で仕事を主にしている者。また、現在無業の者についてもパート、アルバイトの仕事を希望する者」と定義している（『国語辞典 英和辞典 和英辞典 - goo 辞書』

<http://dictionary.goo.ne.jp/search.php?MT=%A5%D5%A5%EA%A1%BC%A5%BF%A1%BC&kind=jn&mode=0&base=1&row=0>）より。

んとなく頼りないイメージがある。事実、フリーターの中身が変わってきているという話がある。以前は、目標や目的を実現するための手段としてのフリーターであったが、現在はなんとなく、とりあえずのフリーターが、急速に増加しているというのだ。これは、先ほど述べた、就職状況の厳しさが背景にあると考える。またそれだけではなく、自分の進路を決めない、決められない人や、自分のやりたいことがわからない、企業に縛られたくないといった、若者の勤労に対する意識の変化も指摘される。何をしたいかわからないけど、とりあえず就職をしてみようという考えよりも、何をしたいかわからないから、とりあえずどこにも属さずにいようという考えを持つ若者が増えてきているということだろうか。

個人的には後者の考えは、消極的で前者に比べてどこか甘えの匂いがして、同世代としてあまり好ましく感じられなく、そういう人がどんどん増えていることは残念に思う。目標を達成するためではなく、その目標を探すためにフリーな身でいるというのは、軽い逃げの行為ではないのだろうか。また、十代二十代でフリーターを選択して生きていられるということは、家族への依存分も多いと考えられる。親と同居し、特に就職しなくても衣食住が確保される環境が整っていれば、就職への意欲を低下してしまうかもしれない。

現代の日本では初等学校に通わせることのできないほど貧しい家庭というのは、それほど存在しないであろう。戦後の高度経済成長期を経て、日本家庭の経済的水準が平均的に引き上げられたから、各家庭が豊かになったからこそ、どうしても職を見つけなければいけない！といった緊迫した状況がなくなり、心も緩んだに違いないと察する。

どちらにしても、就職したくてもできないといった社会状況がフリーターの増加を促進させていると考える。事実、労働科学研究所の推計によれば、15～34歳のうち非正社員と失業者を合わせると、2001年は409万人に達する。1990年は約178万人なので、10年余りで約2倍以上に急増したことになる。今や15～34歳では5人に1人、15～24歳に限れば3～4人に1人が、失業者かフリーターなのである。

新卒者が企業から引く手あまただった時代、労働者がやっきになって働き経済がぐんぐん発展していた時代は、あやふやな肩書きをもつ人は少なかった。会社員ならば正社員、OLは寿退社が多く、結婚後は主婦というように。定職を持たない自由な生き方や、非正社員としての多様な就業形態の裏側には、確実なる雇用数が減少しているという厳しい現実があり、それらは因果関係にあり、同時に表裏一体であるのだ。

第二章 保険加入義務と受給額から考察する正社員と派遣社員の差異

第一節 鉄道運賃から考えるお金の価値と役割

何年も前になるが、「ワーカホリック(workaholic)」⁴という言葉が流行した。少なくともその言葉から好印象は受けない。諸外国は皮肉混じりに、そう日本人を呼んでいたように感じたことを覚えている。会社の利益を上げるため、業績を伸ばすため、個人の生活時間を削って働いて、何を求めているのか？辿り着くところはやはり、収入＝お金だと思う。もちろんその仕事の中に、生き甲斐を見出している人もいると思われるが、仕事を生活していくための収入を得る手段としている人が大半だろう。職業を選択する際でも、給料⁵の良し悪しでその職業、または企業を判断する人も少なくない。これは労働形態を選択する際にも同じことが言える。

基本的に、年功序列で賞与があり福利厚生がしっかりしていると認識されているのが正社員である。一方、外部人材雇用で働く派遣社員などは、福利厚生がしっかりしていないことやボーナスが出ないことなどマイナス面が見受けられるが、その分、時給計算で給料が支払われることや、天引きが少ないために短期間で大きな収入を得ることができるという利点がある。第二章では、正社員と派遣社員の違いを、給料の面で考えていく。その前に、労働に対して支払われる賃金について考える際に、元を辿ってお金とは何かということとを、事例を挙げて考えてみる。

お金は、使う場面、その方法、形態によって様々な顔を持っている。一口に「お金」と言っても、漠然としていてそれを確実に定義することは困難なことである。しかし「いったいお金とは何者なのか？」を考える際に切り口は数限りなく存在する。世に存在するヒトもモノも、お金と係わり合いがないものは無いと言えよう。そこで今回切り口として選んだのは、自分の生活に密着している「移動」のために使われるお金についてである。現在私は、実家から大学へ通学する手段として、新幹線、時折電車を利用している。実家は福島県郡山市に在り、大学は栃木県宇都宮市に在る。それぞれの最寄り駅はJR郡山駅とJR宇都宮駅。これらの二駅間にある駅は、それらを含めて電車各駅で24駅⁶。その中で新幹線が停まる駅は、郡山、新白河、那須塩原、宇都宮、である。以下に二駅間の路線情報を図表で示す。

⁴ work（仕事）と alcoholic（アルコール中毒者）とからの造語。いつも働いていないと落ち着かず、仕事以外のことのできない人。仕事中毒。

⁵ 使用人・労働者などに対してその雇い主が支払う報酬（広辞苑）。

⁶ 郡山、安積永盛、須賀川、鏡石、矢吹、泉崎、久田野、白河、新白河、白坂、豊原、黒田原、高久、黒磯、那須塩原、西那須野、野崎、矢板、片岡、蒲須坂、氏家、宝積寺、岡本、宇都宮の各駅。

図表：郡山駅から宇都宮駅までの路線情報

	在来線	新幹線（直通）	新幹線（各駅）
運賃（片道）	1 8 9 0 円	4 4 1 0 円	同左
定期（通勤用 1 ヶ月）	5 4 , 8 0 0 円	1 0 4 , 7 8 0 円	同左
定期（通学用 1 ヶ月）		8 0 , 1 3 0 円	同左
所要時間	1 2 0 分	3 2 分	4 8 分
距離	1 1 7 . 2 km	1 1 7 . 2 km	1 1 7 . 2 km

資料：「えきねっと | 時刻・乗換案内」<http://www.jnavi.eki-net.com/cgi-bin/jreast/jreast.cgi>、
「Yahoo!路線情報 - 郡山(福島県) 宇都宮」<http://transit.yahoo.co.jp/>

一回分の運賃と時間に注目すると、同じ距離で新幹線は電車の 2,4 倍の運賃がかかるが、時間は約 1/4 で済む。電車と新幹線の差は、単にお金と時間だけでなく、乗車している間の騒音、揺れ、快適さ、他、精神面にも影響が出ると考えられる。特急料金 2,520 円を払えば、時間をかけずに快適な移動ができ、逆に言えば、時間とその間の忍耐を惜しまなければ、2,520 円が浮くということである。

この事例から分かることは、時間がお金として換算されているということである。移動時間をもたない人にとっては、新幹線に乗ることによって「時間を購入している」ということになると思われる。乗車客は 32 分で 117.2km 運んでくれる新幹線には多額の賃金を支給し、120 分も待ち時間がある電車に対しては、それなりの賃金しか払わない。働き具合によって、昇進や給料アップがあるという社会構図がここにもあてはまるのではないだろうか。元に戻ると、「時は金なり」とはよく言われることだが、物質的ではない流動的な事柄ですら、今の社会ではお金に換算することができるのである。

また新幹線定期に注目すると、通勤用（F R E X）と通学用（F R E X パル）では一ヶ月で 24,650 円の差があり、ここではお金によって社会人と学生の社会的位置の違いが見ることができる。ここでもまた、社会的立場の違いという目には見えないものがお金として換算されていると分かる。労働力に対して支払われる給料も、目に見えないものをお金に換算している典型的な例だといえよう。

以上の事例により、お金の一つの役割として、物事の価値を測る尺度の役割があることが分かり、給料支払い制度もそのお金の役割の一環にあることが認識できた。ここで問題として挙げられるのは、価値を測る尺度の基準になるもの、いわば運賃、賃金、給料を決定する人間の尺度決定が適切かどうかということである。資本主義の日本社会では、自分の利益を重視して、不正に賃金の決定をしている「マネージャー」⁷も少なくないであろう。

自分が労働に対して受給する際や逆に支出をして物を購入する際、そのプライスが正当

⁷ 価値を測る尺度の基準になる者、いわば運賃、賃金、給料を決定する者。

な価格なのか疑問に感じたことはあるだろうか。私たちは身の回りで出入されるお金に対しての感覚が鈍くなっていないだろうか。自分が支払う商品の価格（対象が物質であれ、サービスや時間などの目に見えないものであれ）、自分が受給する給与は、適正であるのかどうかを考える機会を持つことは必要ではないかと思われる。

第二節 社会保険の内容と加入条件

次に踏まえておきたいことは、給与の額面と手取りには大きな差があるという事実である。この天引きされている保険について知る必要がある。社会保険とは、健康保険、厚生年金を総称した言葉で、加入の条件を満たしていれば、派遣、正社員など働き方に関わらず加入しなければならない。社会保険の加入は、会社、労働者の義務である。しかし一般的に派遣社員のそういった福利厚生は、正社員と比べて希薄だという先入観があるが、実際はどうなっているのかということ調べた。

続いて、それぞれの保険の種類、内容と加入条件を説明する⁸。健康保険とは、怪我や病気をした際の医療費を補助してくれる保険のことで、加入要件は2ヶ月以上働く見込みがある、または一般従業員の労働時間・日数の3/4以上の労働があるとされる。保険料率は個人負担分が0,041%で、事業所負担は派遣会社が半分を負担する。

次に厚生年金についてだが、年金は、老齢年金・傷害年金・遺族年金の主に三種の種類がある。高齢者、障害者、または死亡した場合などに年金を受け取ることができる。加入条件は健康保険のものと同じとされる。保険料率は個人負担分が0.0679%で、事業所負担は派遣会社が半分を負担する。雇用保険とは、失業したときなどに受け取れる保険のこと⁹である。加入要件は同じ派遣会社で1年以上継続して雇用される見込みのあること（反復継続型の就業も可）または、1週間の所定労働時間が20時間以上であることとされる。保険料率は0.007%が個人負担で派遣会社が1ヶ月の給料×0.0105を負担する。最後に労災保険は、仕事、通勤中にけがをした場合に補償金が出る。1日でも働く場合はその加入の対象になり、派遣会社が全額を負担する。具体例を挙げると月額給料の額面が20万円の場合、上記の保険料率で単純に計算¹⁰すると、手取りが176,820円となる。

⁸ 「リクナビ 2004 新卒派遣特集」のホームページ
<http://www4.recruitnavi.com/K2/HAKEN/index.html>

⁹ 他に、スキルアップにかかる費用を援助してくれる教育訓練給付金がある。給付内容は、資格スクール等の受講料の最大40%（上限20万円を援助）、ただし講座は厚生労働大臣指定のものに限られ、給付は受講修了後になる。支給資格は雇用保険（一般被保険者）に3年以上加入していることで、失業給付を受けた場合、それ以前の加入期間は加算されない。また、65歳以上の者・日々雇用される者・短時間労働者・4ヶ月以内の期間を予定して行われる季節的業務に雇用される者・船員保険の被保険者は、一般被保険者として扱われない。

¹⁰ 健康保険料が $200,000 \times 0.041 = 8,200$ 円。厚生年金が $200,000 \times 0.0679 = 13,580$ 円。雇用

上述の計算は、あくまでも文献に基づく、給与にかかる保険負担料金の天引きについてのみである。給与には所得税がかかる。そのほか、個人が生活していくうえでは様々な税金がかかり、実際に手にする取り分はもっと少なくなるはずである。しかし、この章ではそういった税金については詳しく取り上げないので、第三節の給料比較をする際には、それらの分の天引きは含めないこととする。

第三節 派遣社員と正社員の平均収入の差額

それでは、第一節と第二節を踏まえたうえで、派遣社員と正社員の給料を比較して、その違いを探る。ここでの正社員というのは、あえて新卒大学生の初任給限定とする。なぜなら、正社員の給料というのは、ほぼ年功序列制度が適用されていると考え得るため、限定せずに全ての年代における正社員を対象にしてしまうと月給の上下の差が大きくなってしまい比較ができないからである。資料は学生向けの各就職ナビゲーションサイト¹¹に公開されているものを使う。また一方の派遣社員の時給も、限定された職種で経験を積んだ場合、そのキャリアに準じての変動があるので、一番初めに提示される時給で考える。

ではまず派遣社員の一ヶ月の給与を、各職種の平均時給を使って計算をする。資料はインターネットの派遣会社サイト¹²のデータを参照し、22 職種の平均時給を知ることができた。続いてそれらの平均時給を示す。事務・オフィスワーク系では、一般事務 1,339 円、営業事務 1,338 円、総務人事社会保険事務 1,417 円、金融事務 1,378 円、貿易事務・国際事務 1,533 円、経理・財務 1,441 円、秘書 1,533 円、受付 1,213 円、広報・経営企画 1,513 円、O Aオペレータ・データ入力 1,302 円。専門技術系では、通訳・翻訳 1,711 円、C A D¹³オペレーター・設計・製図 1,446 円、O Aインストラクター 1,566 円、研究開発・実験・検査 1,423 円。I T技術系では、プログラマー 1,943 円、ネットワークエンジニア 1,873 円、ユーザーサポート・ヘルプデスク 1,626 円。クリエイティブ系では、グラフィックデザイナー・D T Pオペレーター 1,480 円。営業・販売・サービス系では、営業・企画営業 1,472 円、テレコミュニケーター・スーパーバイザー 1,332 円、販売・調査 1,429 円。医療福祉系の医療事務 1,274 円。

さらに、これら 22 職種の平均自給を「派遣社員の平均時給」として割り出してみたところ

保険が $200,000 \times 0.007 = 1,400$ 円。労災保険は 0 円とする。

¹¹「リクナビ 2004」のホームページ、「毎日就職ナビ」のホームページ <http://job.mycom.co.jp/>。

¹²「派遣フォーラム」のホームページ <http://forum.hakenjob.com/index.html> が派遣職種別平均時給を計算したもの（2003年3月）を掲載。

¹³〔computer-aided design〕コンピューターを利用して機械・電気製品などの設計を行うこと。コンピューターとの会話形式で設計を行う。計算機支援設計（「@nifty:辞書:CAD」

http://www.nifty.com/cgi-bin/dic_search.cgi?book=3&word=CAD&mode=1&page=0&item=P0%3D3%26P1%3D0%26P2%3D04938600）より。

る、1,345.5 円であった。例えば一日 8 時間労働、週休二日で月給を計算してみると額面で 215,280 円¹⁴である。さらに先ほどの保険計算式で手取りを出すと 190,329 円¹⁵になる。この額は、一般企業の新卒大学生初任給¹⁶と比較すると、比較的高給だと考えられる。

しかし一年間単位で考えると、正社員にはボーナス受給があることを考慮しなければならない。現在の不景気でボーナスの有無やその額は企業によって差があると思われるが、ここでは敢えて一度のボーナス額を月給の 2 ヶ月分とする。以上の前提により、新卒大学生の年収と派遣社員の年収を手取りで計算する。正社員（給与・額面 18 万、夏冬の賞与有り）の年収は合計で 2,545,208 円¹⁷、平均的派遣社員の年収は 2,283,948 円¹⁸となり、その差額は 261,260 円であった。

結果として、年収比較にすると約 26 万円も正社員の年収のほうが高い。もちろん正社員は時給ではないため、残業や責任の重さなどといった負担も大きいが、福利厚生が整っていることや賞与がある面も考慮し、正社員のほうが利益となるのではないかと考えられる。もちろんこれは、個人の労働の目的、例えば目標があり短期間で貯金をしたいケースなどは派遣のほうが良いということになる。あくまでも長期的な収入を考えた場合、正社員のほうが安定しているのではないかと、という結論に至った。

第四節 インタビューから知るイベント人材派遣会社の現状

第二章の最後になるが、ある派遣会社の方と直接会って話をすることができたので、そのインタビューについて述べる。インタビュー先は、一般労働者派遣事業(労働大臣許可 般 07 - 04 - 0026)として登録されている、いわゆるイベント請負業務を行う人材派遣の会社である。今後この会社を A 社と称する。所在地は福島県で、従業員数は社員が 8 名、登録スタッフが 300 名。2001 年 11 月に設立された、まだ新しい会社である。

事業内容は、キャンペーンガール、レースクィーン、モデル、MC、プライダルレディ、ディレクター、AD、イベントスタッフ、デモンストレーター、販売員、式典司会進行、アテンダントレディ（イベントでの接客を担当する女性）、搬入搬出、着ぐるみ、各種イベント研修、その他イベント関連業務である。事務所は郡山市中心部から車で 15 分ほど行った、まわりに大型スーパーマーケットや家庭用雑貨センター、レンタルショップ、大型

¹⁴ 1,345.5 (時給) × 8 (時間) × 5 (日間) × 4 (週間) の計算。

¹⁵ 215,280 (月額) - 8,826 (健康保険料) - 14,618 (厚生年金) - 1,507 (雇用保険) - 0 (労災保険) の計算。

¹⁶ 職種によるが、額面が 20 万円を越すものは少ない。

¹⁷ 180,000 (月額) - 7,380 (健康保険料) - 12,222 (厚生年金) - 1,260 (雇用保険) - 0 (労災保険) = 159,138 円 (手取り)。

159,138 × 12 ヶ月 + 159,138 × 4 ヶ月・夏冬賞与 = 2,545,208 円。

¹⁸ 190,329(月額手取り) × 12 ヶ月 = 2,283,948 円。

スポーツ用品店などが立ち並び比較的、利便性が良い場所に立地している。

インタビューした日時は、2003年9月9日(火)14:30から15:00の間。中には研修室が併設されており、私が訪問した時は社長が不在で女性社員が二名在室していた。今回のインタビューは事前に連絡をしたわけでもなく、きちんと質問事項を用意していたわけでもなかったので、今まで自分が考えていた部分や、派遣会社の登録スタッフではなく、そのスタッフを扱う会社側の人間の本音が少しでも聞けるようにと、話の流れから少しずつ質問を投げかけていくことにした。

まずはどういった世代の人が登録スタッフとして働いているか聞いてみると、スタッフは学生や他の仕事と掛け持ちをしている人がほとんどという回答を得た。平日普通の勤めをしていて、週末単発的にA社の仕事をする人、他の派遣会社に数社並行して登録している人が多いそうだ。これについては、今まで自分が派遣会社で単発の仕事をしてきた経験から言っても、派遣会社の数社同時登録というのは、派遣をやっている人なら当たり前という雰囲気があった。つまり、一社だけの登録だけでは安定した仕事、収入を得るのが難しいからではないかと推測できる。中にはA社専属でやっている人、いわゆるA社からの収入だけで食べている人もいるそうだが、それだけではかなり厳しいのが現状だと従業員も話している。それだけに専属のスタッフには、他のスタッフよりもなるべく仕事依頼を多くするように配慮しているとのことだ。

また、スタッフの年齢制限は業種柄、他の派遣会社に比べて厳しく、10代後半から20代前半までということだ。扱う仕事内容によって、登録スタッフの世代が決められているというケースはよく見られる。例えば、比較的小規模のスーパーで飲食デモンストレーターをしている「マネキン」と呼ばれる女性たちは中年層がほとんどだし、イベント関連業務を扱う会社のスタッフは自然と若くなる。

これは、派遣だけでなく正社員にも当てはまる話である。SE、システムエンジニアと呼ばれる人々の職場では「SE寿命」というものがあり、それは30歳と言われている。仕事の納期が近づくと、システムのテスト&チェックのため連日徹夜で仕事をするのが必至なので、体力との勝負という意味で「寿命」が自然と決められてしまうという。他にはフライトアテンダントやショウビジネスの世界など、就職する時点で年齢制限のある職業は多々ある。年齢制限がなく、年をとっても続けていける仕事は、意外と少ないのではないかと考えさせられる。

A社は全国規模の派遣会社ではないので、扱う仕事はほとんど県内になる。現在会社の悩みはやはり収入の面だという。仕事の依頼会社から給料がキャスト自身に支払われるのは、その仕事をしてから2,3ヵ月後経ってからである。しかし、スタッフへの給料は、それよりも先に支払わなくてはならない。そうすると会社は仕事の利益を手にするより先に、人件費としてお金が出てってしまい、その間苦しい思いをすることになる。これが小規模の派遣会社の抱える問題点だという。派遣会社は仕事の斡旋だけで、スタッフばかりが苦労しているというイメージがあったが、会社側も大変だということが分かった。

スタッフの中にはA社での仕事を、ただ収入を得るための仕事としか捉えるのではなく、自分自身の成長につなげている者もいる。人前に出る仕事だから、よりきれいになろう、より良いランクの仕事に就こうと、登録してから自分の魅力を高める努力を始める女性が多い。ランクアップすれば、もちろん報酬もあがるだろう。

ある女性の例では、登録時は特に業種を絞らず始めたが、他のスタッフがレースクイーンをやっているのを見て「自分もあのようにになりたい!」と思い、体型制限の厳しいレースクイーンになるべく、自己流でダイエットを始め、2,3週間間に減量を行い、現在は見事、夢見たレースクイーンになれた。この例は、仕事をする事自体が自分の夢を叶えるということになっており、仕事が自身に人生に活力を与えていることが窺える、良いケースだと思った。

A社は、仕事に付くスタッフが一人きりの仕事でも、きちんと1対1で研修を行う。高校卒業したばかりの女の子で、きちんとしたメイク法が分からない子には、メイク指導も丁寧にする。メイクの指導は、社長の息子さんで、仙台でメイクアップの勉強をしてきた社員がする。仕事によっては、ダンスの振り付け講師を招いたり、専門職の講師を招いたりして研修することもある。その講師を呼ぶのも、会社にとっては痛い出費だが、スタッフを育てる努力は、お金も手間も惜しまないという。それは、心構えからきちんと教え込み、プロ意識を持ってもらい、士気を高めて仕事に臨めるようにさせたいという、A社の教育方針があるからだ。

この不景気にありながら、A社の業績は伸びており、依頼される仕事件数も増えてきているという。その背景には、そういったスタッフを育てる教育観念と体制がきちりしていることがあるのだと思った。派遣会社でもスタッフを大切にせず「コマ」として荒い扱いをする会社には悪評が立ち、スタッフが寄り付かないようになる。そうすれば自然と仕事の依頼件数も落ち込み、会社の収入も減る。派遣会社の成功・不成功の鍵を握るのはスタッフへの待遇が一つに挙げられる。

今回の訪問を通じて、正社員として派遣会社に勤める女性、派遣スタッフとして派遣会社で働く女性、どちらの立場も窺い知ることができた。前者は「会社のためにスタッフを利用する」。後者は「自分のやりたいことのために会社を利用する」。雇用者が労働者を利用するという、従来の会社のイメージはここでは50:50になっているような印象を受けた。

第三章 インターンシップ制度の日本における進展

第一節 新卒採用に対する企業態勢の変化

雇用状況が悪くなり労働形態が多様化する中、それに伴い受け入れる企業側でも採用方法を変化させてきている。よりよい人材、つまりより利益を生み出す労働力を選抜しなければいけないために、人材を採用する際にとっても慎重になってきた。以前、日本の新卒採用はポテンシャル採用が基本であった。潜在能力の高い人材をゆっくりと育てていく、というこの方法は景気が上向きな時代には有効だったのである。しかし、バブル崩壊後日本の経済は下降の一途で不況が深刻化する一方であった。

そして近年、「リストラ」「人員削減」といった言葉が世間に定着し、実際に中高年齢層の会社員たち、しかも一家の大黒柱・父親として働いている男性社員がどんどんと退職を余儀なくされる状況が稀ではなくなった。このような情勢にあって、企業は新卒社員に可能性を見出し、悠長に人員育成をしているという場合ではなくなったのである。そこで求められるようになったのは、即戦力。入社してすぐに仕事ができる、会社の戦力となるような人材だ。新卒学生の就職のライバルは、今まではほぼ同じ新卒学生であったが、今では第二新卒を含む中途採用者、中高年のキャリアを積んだ社会人、または技術的に優れた外国のエンジニアたちまでもが、同じ土俵で勝負をするライバルとなった。そのような厳しい状況の中で、企業は新卒者に対して「何ができるか」「会社に入って戦力となれるか」ということを求めているのだと思う。何ができるかというのは、学生時代に何をやって、何を身に付けてきたということが問題になってくる。

そのような状況を背負い、現在、人材育成の核となる大学等において、教育の一環として産学連携による人材育成の一形態である「インターンシップ」が大きく注目されるようになった。政府においても、既に1996年に文部省と通商産業省と労働省（いずれも当時）の連携で、インターンシップが、高等教育における創造的人材育成に大きな意義を有するとともに、新規産業の創出等を通じた経済構造の改革にもつながるという観点から、「経済構造の変革と創造のための行動計画」（1996年5月16日閣議決定）及び「教育改革プログラム」（平成9年1月24日文部省）において、インターンシップを総合的に推進することとしている¹⁹。第三章では、民間企業はもちろんのこと、学校、行政機関が共同で推進して

¹⁹ 「インターンシップについては、個々の大学等や企業等の独自性を活かしつつ、多様な形態のものを推進していくことが基本であるが、今後様々な取り組みが広がるに伴って、その在り方が大学等、企業等、学生それぞれに大きな影響を与えるものであり、望ましい推進の方向について、早急に政府としての基本的な考え方を明らかにすることが求められている。」（「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」

<http://www.mhlw.go.jp/cgi-bin/highlight.cgi/contents/jtopic/colls/mhlwj?keyexpr=%83C%83%93%83%5E%81%5B%83%93%83V%83b%83v%0A%0A&andorsw=a&searchid=0&cgitype=0>

いるインターンシップ制度について焦点を当てる。

第二節 インターンシップの概要

インターンシップとは、一般的には、学生が企業等において実習・研修的な就業体験をする制度のことである。しかし、インターンシップが日本よりも早くから活発に行われているアメリカにおいては、大学のイニシアチブ²⁰の有無、実施期間、実施形態等によってインターンシップと称するかどうかを区分する場合もあるとされている。というのは、インターンシップの歴史の長いアメリカでは、学生の就業体験方策として、「コーオプ(CO-OP)教育」と「インターンシップ」の2つが広く行われている。コーオプ教育は学校における教育と企業での就労を学期又は年単位などで交互に行うものであり、インターンシップは、専門分野の仕上げとして学生が企業で見習いを行うことを指すが、コーオプ教育が学校側の制度として組織的に行われるのに対し、インターンシップは学校の関与がより少なく、形態も多様であるといわれている。

日本で普及した「インターンシップ」という用語は、アメリカにおけるインターンシップとコーオプ教育の双方を含めたイメージで使われることが多く、人により解釈にも幅がある。こういった現在の日本でのインターンシップという言葉の曖昧さ、関係者間で共通した認識・定義が確立しているわけではないこの状況が、インターンシップにおける問題点を作る要因になっているのではないかと考えられる。一般的にインターンシップとは、「学生がキャンパスの中で習得した知識や理論を現実のフィールドで実践し体験することにより、その後のキャンパス内での学習効果を高める実践経験を基本とする教育理論に基づく制度であり、また、学生が在学中に自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うことで、学校と企業(非営利団体等も含む)との連携によって行われるもの」とされている²¹。

インターンシップはいわゆる職場体験だが、アルバイトと何が違うかという点、まずアルバイトは経済的な価値観に重きを置いたパートタイム労働であり、安価な労働力として経済価値の中で機能するものである。また、学生にとっては自分自身の都合に合わせた、正社員に比べて責任の軽い労働とされる。つまり、アルバイトとは報酬を目的とした労働である。一方、インターンシップは基本的に「学習」にウエイトが置かれる。将来の職業選択に向けて、特定の企業や職場体験あるいは将来に向けたキャリアアップといった実践

&vaguesw=a&subfolder=&url=&DOC=&sortspec=&ec_moddate=&slogsw=on&elogsw=on&hltype=html) 1996年9月18日 文部省、通商産業省、労働省の発表より一部抜粋。

²⁰ 率先して行動し、物事のある方向へ導く力。主導権。『広辞苑』岩波書店

²¹ 「学生職業総合支援センター」のホームページ <http://job.gakusei.go.jp/B/B2003000.asp>、
「INTERN COLLEGE」のホームページ <http://www.jins.co.jp/intern/intern/index.html>。

体験の価値にウエイトが置かれている。インターンシップは目的が体験を通して仕事の適正を知ることであり、仕事の体験を就職へのステップにすることなので、アルバイトとは全く別のものと言える。

インターンシップは、大学、学生、企業の三社にとって様々な意義を持っている。厚生労働省は、大学等の教育サイド及び学生にとっての意義を「教育内容・方法の改善・充実、アカデミックな教育研究と社会での実地の体験を結びつけることが可能となり、大学等における教育内容・方法の改善・充実につながる。また、学生の新たな学習意欲を喚起する契機となることも期待できる。高い職業意識の育成、学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる。また、これにより、就職後の職場への適応力や定着率の向上にもつながる。自主性・独創性のある人材の育成、企業等の現場において就業体験を積み、専門分野における高度な知識・技術に触れながら実務能力を高めることは、自主的に考え行動できる人材の育成にもつながる。また、企業等の現場において独創的な技術やノウハウ等がもたらすダイナミズムを目の当たりにすることにより、21世紀に向けた新規産業の担い手となる独創性と未知の分野に挑戦する意欲を持った人材の育成にも資する、と提示する。また企業等における意義を「実践的な人材の育成、インターンシップによって学生が得る成果は、就職後の企業等において実践的な能力として発揮されるものであり、インターンシップの普及は実社会への適応能力のより高い実践的な人材の育成につながる。大学等の教育への産業界等のニーズの反映、インターンシップの実施を通じて大学等と連携を図ることにより、大学等に新たな産業分野の動向を踏まえた産業界等のニーズを伝えることができ、大学等の教育にこれを反映させていくことにつながる。企業等に対する理解の促進、大学等と企業等の接点が増えることにより、相互の情報の発進・受信の促進につながり、企業等の実態について学生の理解を促す一つの契機になる。これについては、特に中小企業やベンチャー企業等にとって意義が大きいものと思われる。」と提示している。

インターンシップに期待される三者へもたらす効果として挙げられているのは、学生にとって「実際の仕事や職場の状況を知り、自己の職業適性や職業生活設計など職業選択について深く考える契機となること、専門領域についての実務能力を高めるとともに、学習意欲に対する刺激を得られること、就職活動の方向性と方法についての基礎的な理解が得られること、就職後の職業生活に対する適応力を高めることができること」である。

次に学校にとっての効果は、「職業指導と関連させることにより、学生に職業適性や職業生活設計について考える多様な機会を与え、職業選択への主体的かつ積極的取り組みを促すことができること、学生が実際の職業知識や経験をj得て、専門能力・実務能力を向上させることにより学校の人材育成に対する社会的評価が高まること、カリキュラムの魅力を高めることにより、学生の学習意欲を喚起するとともに、入学希望者に対してアピールできること、産業界等との連携を深め、企業等の最新の情報や人材に対するニーズを把握できること」である。

最後に企業等にとっては、「学校等との接点が増えることにより、企業等の人材育成や学校教育に対する要望等を学校や学生に伝えることができること、学校との連携関係を確立し、情報交流を進める機会となること、学生の職業意識や実務能力の向上、職場に対する理解を促進することにより、学生を実践的な人材として育成することにつながること、学校や学生、社会に対して存在をアピールでき、長い目でみると人材確保の面で企業等自身のメリットとなる。特に中小企業にとっては、広く学生や学校等から理解され、認知される好機となること」と考えられている。

前述でインターンシップが広範囲の意味で定義されていると述べたが、ここではそのインターンシップを内容別、そして目的別に類型された5つのタイプを紹介する。まず1番目は特定の企業体験型、将来勤めてみたい会社など特定の企業、団体の勤務体験を通してその企業の特質や社会的な役割、自分の価値観との適合性などを体験してみるタイプである。2番目は職業体験型、特定の職種を限定し、その専門的な業務のアシスタントなどを通してその職業を実際体験する。3番目は労働体験型、人格形成に役立つなら職種にこだわらないというタイプであり、特に大学の実習や職業選択といった目的を持たない、いわばアルバイト的なものを指す。4番目は企業研修体験型、企業経営や企業の実際活動に研修生として参加しながら、包括的、網羅的に企業の実際活動を研修する。大企業、中小企業、ベンチャー企業の差異、あるいは経営者の考えなどを体験的に学ぶものである。5番目はキャリアビルド、特定の資格取得や特定技術のスキルアップなど明確な目的のもと、限定された分野やテーマを限定された期間内で消化し実践力や実績を積む。技術系ではこれが就職に直結するケースが少なからずあるタイプである。

また、労働省ではこれらを主な類型として、資格要件型、職業選択準備型、学習意欲喚起型の3パターンに大別した。資格要件型は、教育実習をはじめとして、医療・福祉関連職種などの職業資格の取得に必須条件となっている実習のように、内容が法令等で規定されているとともに、長い歴史のあるものが多く、実施のための方法論も概ね確立されている。上記の類型ではキャリアビルドがこれにあてはまる。次に職業選択準備型は、学生の職業選択や職業生活への理解を進め、将来の就職活動や就職後の適応を円滑にすることを主な目的としている。本論文で最も注目しているタイプである。最後の学習意欲喚起型は、専攻分野と実社会との関連や社会における位置づけを理解することにより、学校における専門教育の学習への動機づけを行うことを主な目的としている。

実際のインターンシップの実施事例においては、これらのタイプの混合型も多いが、このうち、²²については、工学系の分野を除き、取り組みの歴史が比較的短いことから、その効果的なあり方について、学校においても模索・試行している段階にあるのが現状である。

インターンシップの対象者は、主に3年生が中心であるが、タイプによって2年生²²と4

²² 専門教育への導入としての位置づけで行う学習意欲喚起型のタイプ。

年生²³も対象となる。実施時期は、夏休み期間中の2週間～1ヶ月程度とする例が最も多く、その他は春休み中や、実際の採用活動中など多岐にわたる²⁴。募集方法は、必修となっている場合のほかは、学部・学科で募集要項を示し、希望者の中から論文・面接等で実習に参加する学生を選考している学校が多い。

また学校を介さない個人と企業間でのやり取りの場合、インターネットや就職関連雑誌等で情報を公開し、それぞれの方法で個人がエントリーを行う。インターンシップ報酬についての取扱いは学校、または企業により多様である。交通費のみ支給のケース、昼食が出されるケース、研修費が支給されるケース、全く支給がないケースなど様々である。

同じ学校のプログラムであっても、実習先によって報酬等の条件が異なるケースも多い。大抵が実習時間、休日等は実習先の就業規則等に準じているが、例外的に土日のみ行われることもあるようだ。学校を通じてのインターンシップの場合、学校で学生に事前の座学、オリエンテーション、実習中あるいは事後のレポート、報告会での発表等を課し、単位の認定や成績評価はレポート等で行っているケースがある。事故や損害等のリスク等への対応は、学校主催のプログラムの場合、学生教育研究災害傷害保険に加入しているケースが大半だが、個人と企業間のみの場合、保険に加入するケースはほとんどないのが現状である。

第三節 企業公募のインターンシッププログラム経験談

大学3年生の夏にインターンシップを経験した女性へ、メールで問い合わせをして返答を戴くことができた。彼女は現在会社員として働いている。質問は、参加した時期、エントリーステップ、応募した目的、インターンシップの実施内容と期間中に感じていたことと終了後の感想を尋ねた。彼女がインターンシップに参加したのは大学3年生の夏休み、7月下旬頃からの二週間の間で、時間帯は午前9時から午後6時までだった。インターン先は某大手広告会社（以後B社とする）で、応募当初はB社がどういった企業だか分からなかったが偶然インターネットで募集を知り、課題が面白そうだったので応募して、見事合格を手に入れた。大学ルートでの参加ではなかった。インターンシップ開催の告知と募集は会社のホームページ限定で、マーケティング全般を学ぶコースとクリエイティブ全般を学ぶコース、計2コース各15名募集。応募の際は、履歴書のほか、課題提出が必須であった。

課題内容はその一、好きな広告、嫌いな広告3本ずつを挙げ、その理由を述べること。その二、今までの人生で思い出に残るエピソードベスト10。その三、マッチのキャッチコピー

²³ 工学系学科で大学院への進学を前提としているタイプや就職活動を行いながら同時進行で、採用試験の流れの一部に組み込まれているタイプ。

²⁴ これは工学系学科で必修としている、教育学部の教育実習で必須単位など学期中に実施される場合、または、就職採用試験の一環で実施している場合のことを指す。

ー10本以上(クリエイティブコースのみ) またマーケティングコースのみの課題も出された。書類選考通過者は会社にて人事担当者と面接をして、面接通過者は合格者として参加者となった。応募者は500人ほどだった。

参加目的についての質問に対しては、「一番の理由は、悩んでいたから。3年の夏休みは、それまでと違ったものにしたいなあと漠然と想着いて。人生を決める大事な時期かもしれない、と感じていて。」との返答であった。彼女は他の案として語学研修を考えていたが、就職するか進学するか悩んでいた時期で、会社とはいったいどういうものなのか一先ず覗いてみたい、という気持ちから、語学研修ではなくインターンシップを選んだ。何かを作る仕事に興味があったことをきっかけに、映画関係の会社や広告会社を調べて、そして本当に偶然、課題がずば抜けて面白い会社、B社と出会った。会社や業務内容に関しては、応募時点ではそれほど知らなかった。「業界研究をもっとしっかりしてからインターンシップに参加すれば、もっと実り多いインターンになっていたのかも、と今更ながら思います。」と彼女は言う。

2週間あった期間のうち、最初の1週間は、参加者全員で広告業界の業務全般について講習を受講した。広告業界の実態や、広告会社の業務内容や、実際に働いている人たちの経験談などを聞いた。話の中では、他の同業企業と比較してB社の良い面などが強調された。これは、他業界であっても他企業であっても同じだと思うが、当然のことながらインターンでは企業はポジティブ面、プラスポイントばかりを学生にアピールする。彼女も、「インターンは採用するかわからない人に対して行うものだから、会社のPRを兼ねていたりするので、あまり悪いことは教えないことが多いのではないか」と考える。講習の後は、実際に街に出るタウンウォッチング²⁵をした。

次の1週間は、マーケティングコースとクリエイティブコースに別れた。彼女は後者で、コースの仲間は「一癖二癖ある人たちばかりでした。」とふり返る。内容は、業界トップクラスのクリエイターによる講習会で、彼らの過去に作った作品などが紹介された。また、広告アイデアの課題を出されて、彼らにそれを評価されたり、朝日広告賞²⁶に応募することを想定して実際に広告を作成したりした。広告賞の課題は「文庫本の新聞広告」で、制作期間は2日間であった。最後にOHPでプレゼンをして、どのような意図で作ったかなども発表した。

もう一つのマーケティングチームは、当時某大手飲料メーカーから発売されていたドリンクが売り上げ不振だったので、どうしたら売り上げを伸ばせるかということに参加者全員で考えるということをしていた。「なかなかリアルなインターン」という彼女のセリフ通

²⁵ 「行き先だけ決められて、その後は自分なりの視点で街を見つめて、発見したことや思ったことをまとめてレポートにして皆の前で発表する、という内容のもの。みんな、同じ街でも全然違う視点から見ていて、とてもおもしろかったです。」彼女のレポートも読ませていただいたが、B社でも高い評価を受けていたのが納得できる、とても興味深い作品だった。

²⁶ 毎年開催される朝日新聞主催の広告賞のこと。

り、その内容の背景には、インターンシップ生の労働力（アイデア）ですら利用しようという企業のしたたかな姿が見え隠れしている。

参加者は全国的に名の知れた有名大学の学生が多かったという。彼女はその中で自分がやっていけるかどうかという気持ちがあったし、住み慣れない東京に滞在しなければならなかったので、精神的にも肉体的にも不安があった。しかし始めてみると、周りの人にも恵まれ、日々が新しい発見で「大変さよりも、楽しさ感、日々の充実感のほうに断然大きかったです！たった2週間でしたが、私の人生を揺さぶる2週間でした。「今、すごく自分の人生の大事な時期なんだ、と何度も感じていた期間」だったという。日程が終了した時には寂しさが残った。そして最後には「絶対この会社に入りたい！」と思った、と語ってくれた。

第四節 インターンシップの現状とこれからの展望

彼女が参加したインターンシップは、ここ2～3年、大企業中心に増え始めている、企業が独自に公募して学生を受け入れるプログラムである。インターンシップを実際のビジネスに結びつける動きには、実習生として受け入れた学生の勤務を評価し、評価の高い学生を正社員として採用する制度を導入する、学生に研究開発部門で働いてもらい、学生のアイデアを製品化する、というパターンがある。

この動きの背景に対して、嘉悦大学短期大学部経営情報学科の古閑博美助教授は、『インターンシップ 職業教育の理論と実践』p23.において、「これらの背景には、国際化や情報化の進展、産業構造の変化など、日本の社会経済の変化に伴い、企業内での能力主義の徹底、年功序列制の部分活用、管理職より専門職の重視など雇用慣行を取り巻く環境が急速に変わりつつあり、したがって、企業が求める人材についても大きく変わってきていること、若年者の将来にわたる職業生活に対する認識や価値観も変化してきていることなどがあります。」と述べている。

企業公募のインターンシッププログラムの拡大に伴う懸念としては、「即戦力と専門性を備えた学生をいかに多く確保できるかが人事戦略の最大のポイント」とインターンシップを採用に活用する企業が増加すると、なし崩し的な採用活動の早期化につながるということが挙げられる。

一方において、従来からの、企業が学校側からの依頼により、教育実習や工学部系の実習などのかたちで受け入れているインターンシップの確立も求められている。1997年5月16日に閣議決定された「経済構造の変革と創造のための行動計画」及び、同年1月24日文科省の「教育改革プログラム」では、インターンシップを「学生が、在学中に自らの専攻、キャリアに関連した就業体験を行うこと」と指摘し、また2000年11月22日の「グローバル時代に求められる高等教育のあり方について」と称する大学審議会答申においても

「インターンシップは、学生時代に社会との接点を持ち、職業観の育成や学習意欲の喚起などを図ることができるという意味において非常に有効である」と述べ「各大学においても積極的な対応が求められると共に、インターンシップの拡大に伴い、受け入れ企業の確保が重要な課題となっている」としている。

ここ数年で、各高等教育機関においても急速にインターンシップに対する取り組みが展開されている。だが「実施する大学は年々増加しているが、実際に経験する学生は少ない。インターンシップを授業科目の中に位置づけるに至っていない大学もあり、各大学において、積極的な対応が求められる」(前記の大学審議会の答申より)と、まだまだうまく機能していないところが多いのが現状といえるようである。

インターンシップは就職活動をする学生にとってはすでにメジャーとなりつつあり、今後もインターンシップ希望者がますます増えていくだろうと予想される。しかし、大学サイドでは受け入れ先の確保に悩んでおり、企業等の受け入れ体制、業種、研修業務内容などの情報を欲している。一方の企業等は学生の望む研修内容の提供などに悩んでいると共に、今後の参加者受け入れ要請増大に対して、社会貢献としてなし得るかの問題を抱えている。インターンシップが企業自体に対してより明確な効果をもたらす制度であることと、そのマニュアルが確立されない限り、量的にはもちろん拡充は困難であり、インターンシップ内容の質的に良くなることは難しいだろう。

インターンシップが今後日本で学生にも企業にも学校にも効果的に定着していくために、検討される内容として、古閑助教授は以下の五つのポイントを挙げている。参加する学生の人数の問題、企業側と大学側との連絡・調整方法の確立、企業側の指導者任用の義務化(企業側指導者の資格認定の制定)、インターンシップの実施形態の多様化、インターンシップの内容に相応する公的な職業資格の制度の確立等々、である。

現在のあやふやな基準で行われているインターンシップには一定の水準を設けることが必要だと思われる。そのために公的な基準作成が不可欠である。基準作成のためには、各業界・各教育機関・各行政機関の早急かつ効率的な共同作業が望まれる。

第四章 派遣労働とインターンシップに対する考察

第二章において、派遣社員と正社員の賃金格差について述べたが、派遣労働者が増加していく現状において、もっとも問題だと思われるのが、その賃金の差よりも、派遣社員を受け入れる職場の受け入れ態勢が好ましくないことにある。概して、派遣社員は、一定の職場に対しての勤務期間が短いことや、時給制であること、つまり正規の社員ではないということを理由に、派遣先の職場においてその存在を軽視されがちだという事実がある。

これがエスカレートした事件²⁷として、実際に2003年9月30日に27歳の青年派遣社員とその母親が、大手家電会社の携帯売り場を舞台にした違法労働と暴力事件で、就業先である家電会社、派遣先の携帯電話会社と派遣会社などに総額千八百万円の損害賠償を求め、東京地裁に提訴したものがあつた。訴状などによると、被害者の青年は2002年10月～2003年3月まで東京・渋谷区の派遣会社に所属し、大手家電会社の店舗で携帯電話の販売に従事していたが、その間、四回の暴行事件があつた。

人材派遣のシステムとは基本として、派遣スタッフと、派遣元の人材派遣会社と、派遣先会社である就業先会社の3者間の合意によって成り立っている。派遣スタッフと派遣会社間には雇用契約、派遣スタッフと派遣先会社には業務の指示、派遣会社と派遣先会社では派遣契約が結ばれる²⁸。前記のケースの場合に問題なのは、実際に仕事を行う場所が家電会社の店舗内なので、スタッフは派遣先である携帯電話会社だけではなく、家電会社の規則にも従わなければいけないという点である。この時点でスタッフは家電会社にとっては「使用人」で携帯電話会社の「派遣社員」となる。

訴状は、「派遣社員軽視が暴力の容認に直結」し、「二重派遣構造における支配関係がその背景にある」と指摘し、企業側には使用者責任や安全配慮義務違反などの責任があると述べている。これに対してスタッフの弁護団は「労働者を過酷な条件で支配する状況下で発生したもので、どの派遣労働者にも起こりうる事件だ」と強調している。

1985年制定された労働者派遣法²⁹は、「当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない」と規定して、派遣労働者は派遣元に雇用されるだけで、派遣先との間では雇用関係が生じないことを明らかにするとともに、労働者派遣が出向元と出向先の双方と雇用関係に入る出向とは異なることを明確にしている。(2条1号)³⁰

法律で上記のように規定されていても、現実では、スタッフは出向先で軽率に扱われてしまうケースが多い。この場合、責任があるのは出向先の企業、店舗だけではないと思う。

²⁷ 2003年10月1日(水)「しんぶん赤旗」の記事を掲載したホームページ

http://www.jcp.or.jp/akahata/aik2/2003-10-01/15_01.html。

²⁸ 毎日派遣ナビホームページ「派遣システムのご案内」

http://www.mycom.co.jp/jinzai/staff/system_info/content.html。

²⁹ 正確には「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」という長い名称である。

³⁰ 菅野和夫『新・雇用社会の法』(有斐閣、2002年)p.283。

これに対しては、スタッフと雇用関係にある派遣元会社の社員が、スタッフの出向先の現場に足を運んで、現状を把握して、自分の会社の社員であるスタッフを守る必要があると考える。人材派遣会社の社員は、依頼された仕事の質、依頼してきた企業の質をしっかりと見極めてから、スタッフに仕事を紹介するといった、手抜きをしない丁寧な仕事をしなければいけないのではないだろうか。

第一章でも述べたように、失業者やフリーターの増加に伴い、比較的仕事に就きやすい派遣労働を含む外部人材雇用による労働が今後益々拡大していくと考えられる。そのために、今以上に、非正社員の立場が良くなるような行政の取り組み、現場での意識改革が望まれる。

第三章ではインターンシップの内容と経験者談の紹介により、その概要と実態が把握できたが、現在のインターンシップ制度は大きな危険性をはらんでいる。前述したように、現時点では日本のインターンシップ制度の定義はとても曖昧で、実施している企業によってその内容も実に様々だ。昨今の就職活動においてインターンシップがブームのように起きている風潮があるので、学生の間ではインターンシップについての知識がないまま、「とりあえずインターンシップをやっておけばいいかも。」「インターンシップに通ればその企業に内定をもらえるのではないか。」といった動機で、参加する者も大勢いるのではないかと考える。

インターンシップを開催する企業数も年々増加の傾向にあるといわれているが、その受け入れ側ですらインターンシップをする目的や学生に何をやらせるべきかといったことが曖昧なまま、「他社もやっているなら、うちもやってみようか。」という感じで“インターンシップブーム”に便乗する企業も多いのではないかと思う。この両者のインターンシップについての認識の曖昧さが、問題を作る。

第一に、無報酬での労働という点である。インターンシップ中に行ったことが、ほとんど会社の雑用だったり、事業内容の紹介もないままいきなり作業から始まり作業で終わったり、などという事例を耳にする。それでいて、報酬は皆無。さらに悪いことには、現在は就職が難しいため、学生にとってはインターンで合格を出してもらい、会社の中に入れてもらって作業をしたり、仕事を体験させてもらえたりすることは、内定の二文字に近づいた証のように感じられるし、インターンは内定までの一つのハードルなので報酬がなくてもしょうがない、むしろ当然ではないか、といった意識が共有されている。そこを逆手に取れば、企業はインターンシップ生という安価な労働力を手に入れることができる。大学の必須単位で参加している学生を除いて、自ら応募してきた学生には就職したい一念があるし、もしかしたら内定をもらえるかもしれないという期待があるので、大抵は真面目に作業をこなすだろう。

事実、ある人事コンサルティング会社の調査によると、インターンシップを経験した学生全体の約 50%が無報酬だったという。このような事実があるために、一部メディアでは「インターンシップは企業にとって都合の良い学生のタダ働き」と囁かれている。これに

対して、法律的に違反しているのではないかといった疑問が湧くが、人材派遣問題に詳しい中野麻美弁護士によると、「こうした事例は最低賃金法違反³¹です。法律の存在すら知らず、自らの（労働者としての）権利についても無知な学生を無報酬で働かせるのはいかなものでしょうか。」（『サイゾー』11月号2003年p.74より一部抜粋）ということである。しかし試用期間中となれば法律の適用外なので、インターンシップは試用期間中であるとすれば、法律的には問題がない。この辺りの境界線は、厚生労働省がしっかりと提示すべきだと思う。実際に同省は来年度、新しい指針を作るための研究会を発足させる方針を決めた。

第二の問題としては、インターンシップで打ち出される企業の顔と、本当の企業の実態とのギャップが大きいところである。前章第四節でのお話にもあるように、インターンシップ中に企業は学生に対して、良い部分ばかりを見せる傾向がある。学生はそれがその企業だと思い込んで内定承諾をして入社するが、実際には厳しいことだらけで「思っていた会社ではなかった。」というギャップによるショックが生じる。入社して1ヶ月から3ヶ月の離職率が高い企業などは、こういう原因も一因としてあるのではなかろうか。また、企業は学生の口コミを通じて、「企業は良い会社だ。」というプラスイメージを広めることもできるが、一步間違えると「表裏が激しい会社だ。」と噂されてしまうかもしれない。企業は、インターンシップにおいてどういったスタンスで社を学生にイメージ付けるかが、大きな課題となるであろう。

第三点の問題は、大学を介したインターンシップの場合、特定の企業と学校の間に強すぎるパイプラインが形成されて癒着が生じてしまうことだ。限定された企業に、不自然なくらい一定の大学から多数のインターンシップ者や内定者が出るようなことがあれば、「あの大学に入れば、あの企業に就職ができるから、受験しよう。」といった思惑が大学受験生たちの間に植えつけられることが考えられる。大学は、「企業に就職できる」という武器を強みに生徒を集められるから得かかもしれないが、受験生たちの大学選びの基準や何のために大学に入るのかといった本質が変わってしまう可能性が高い。

こうして考えていくと、まるでインターンシップは学生にとってメリットがないようだが、全くそんなことはない。インターンシップはもともと学生が社会や企業や職種を学ぶところであって、一番学生にとって利益がある制度ではなかったか。上記では問題点が挙げられたが、それらとは関係なく学生に知識と経験を得る場所とそれがスムーズにできるような環境を提供する企業も、もちろん存在する。インターンシップの主体は学生だ。現状の制度では様々な点で不便なことが起きるが、学生自身が企業と同じように、よりしたたかにインターン制度を利用すれば良いのではないだろうか。「なんとなく参加する」という受動的態勢を変えることがまず一歩だと考える。

³¹ 都道府県別または産業別に、会社が支払わなければならない時給を定めたもの。最低賃金法 <http://www.houko.com/00/01/S34/137.HTM>

【参考ホームページ】

「Station Directory Japan」

http://station.directory.ne.jp/line_index.php/001111

「進路情報研究サイト ライセンスナビ」

<http://www.license-navi.co.jp/y2freeter.htm>

「全国求人情報協会 Q&A」

<http://www.zenkyukyo.or.jp/qa/main.html>

「日本労働研究機構」

<http://www.jil.go.jp/>

「インフォシーク：大辞林（国語辞典）」

http://jiten.www.infoseek.co.jp/Kokugo?pg=jiten_ktop.html&col=K0

「ワーク派遣ネット」

<http://www.whn.co.jp/index.html>

「派遣フォーラム」

<http://forum.hakenjob.com/index.html>

「リクナビ 2004 新卒派遣特集」

<http://www4.recruitnavi.com/K2/HAKEN/index.html>

「大学生のためのインターンシップ情報」

<http://intern.do-campus.net/>

「厚生労働省」

<http://www.mhlw.go.jp/>

「厚生労働省ホームページ検索」

<http://www.mhlw.go.jp/search/index.html>

「文部科学省」

<http://www.mext.go.jp/>

榊原清則「大学卒業生の就職と会社への初期適応過程 新構想キャンパスの卒業生動向調査」(『日本労働研究雑誌』479号 2000年6月)

<http://db.jil.go.jp/cgi-bin/jsk012?smode=dtldsp&detail=F2001050239&displayflg=1>

【参考資料】

小杉礼子「フリーター増大の意味とは」(『日本の論点 2003』文藝春秋 2002年 p.660)

村田智博「流行の「インターンシップ」は安い労働力!?(『サイゾー』11月号 2003年 p.74)

『サンデー毎日』大学情報室(野口剛 / 赤尾剛 / 関知子)「就職力ランキング」(『サンデー毎日』2003年11月16日号 p.132)

佐藤雅彦・竹中平蔵「経済ってそういうことだったのか会議」(日本経済新聞社、2000年)

リクルートワークス研究所(Works Institute)『人材市場データブック 2000 Works report』(ダイヤモンド社、2000年)

労働省職業安定所『現代若者の職業意識』(雇用問題研究会、1990年)

佐々木力『労働法の基本がわかる』(自由国民社、2001年)

古閑博美『インターンシップ 職業教育の理論と実践』(学文社、2001年)

矢島正見・耳塚寛明『変わる若者と職業世界 トランジッションの社会学』(学文社、2001年)

菅野和夫『新・雇用社会の法』(有斐閣、2002年)

あとがき

この卒論は私の就職活動とまさに同時進行でした。しかも、自分が就職活動でいろいろなことを体験する度に「雇用」というテーマの中で書きたいことが広がっていき、結局は一番初めに設定した一つのテーマに止まらず三テーマ仕立てのものが出来上がったのです。最初にフリーター問題について取り組もうとした動機は、遅い就職活動のスタートを切ったばかりの自分自身が、もしかしたら内定が取れなくてフリーターになってしまうかもしれないという不安、そうなっては困るといった気持ちが大きくあったからです。

次に派遣社員と正社員の比較を論じたいと思ったのは、短期派遣の仕事をアルバイト的にしていた自分が、派遣労働者の不利な部分をたくさん見て、本気で正社員になりたいと思うようになったから。インターンシップを取り上げようと思ったのも、実際にそれを体験した夏休みからでした。自分の身近なテーマに取り組むのには熱が入りますが、逆に主観的になりすぎてしまうこともあり、正直書きづらい部分もありました。

しかし、まさにテーマの渦中にいる自分とそれを一歩ひいたところで冷静に見つめる自分との間で行ったり来たりしながら書いたこの卒論は、今、社会に出る直前の学生としての自分が残せる良い記録となったと思います。卒論作成の大事な情報として、社会人の先輩や、企業の人や、先生や、同期の仲間たちから話を聞かせてもらいましたが、それは単なる論文の材料にとどまることなく、自分自身の進路や就職に向けての価値観にも大きく生かされました。書きながら胸を突かれる思いをすることもありましたが、このテーマを選んで良かったと思います。

最後に、メールでの質問に真剣に答えてくれた社会人の先輩であり良き友人の A さん、インタビューに協力してくれた会社の方、そのインタビューのチャンスをくれた上司、アドバイスをしてくれたり参考資料を提供してくれたりした卒論ゼミの仲間、板倉くん、岩佐くん、坂本さん、前田くん（アイウエオ順）、製本にあたり様々な面で協力してくれた大学院生の武田さん、皆様に深く感謝を申し上げます。そして、私の就職活動を心配しながら、熱心に卒論指導をして下さった中村先生、本当にどうもありがとうございました。