

インドにおける大学生の就職問題

村山 真弓

毎年恒例のことだが、超難関といわれる中央政府の公務員試験で誰がトップになったか、いかにその「偉業」を達成したかは、国家的関心事としてメディアで大きく取り上げられる。ちなみに二〇一六年の合格者約一〇〇〇人のなかで最高点を取ったのはティナー・ダービーという女性で、二二歳という当該職の公務員としては最年少で、かつ一般的には社会経済的弱者とみられる指定カースト（かつての不可触民）の出身であることが話題になった。

ティナー程の騒ぎにはならなかったものの、同年の二月には、彼女が学んだ女子大の商学部が学生が、オンキャンパス・リクルーティングで、最高年収二九〇万ルピー（約五〇〇万円）で有名コンサルティング企業に内定を得たと報じられた。月当たりになると四

〇万円を上回る。同年における日本の大企業（常用労働者一〇〇〇人以上）の大学新卒者の平均初任給の約二一万円（参考文献①）と比べて、年収と月収という計測上の違いはあるものの、明らかに日本の新卒よりも高いといえよう。二人とも、全国でも一、二位のトップ・カレッジと言われるデリー大学傘下にあるレディ・シユリ・ラーム・カレッジの出身だ。ティナーは政治学の学士（三年制）を二〇歳で卒業したが、一八歳の時から公務員試験のための予備校にも通っていたそう。

新聞紙上には（現地語紙に多い）、就職詐欺にあった若者の話もしばしば登場する。たとえばデリーに隣接するノイダで起こった事件はこうである。ある有名私立大学でMBAを取得したラタン・ラージのところ、ある会社から

就職の面接をするという電話があった。ラタンは、会社の指示に従い登録料として二四〇〇ルピーを銀行口座に振り込んだ。すると次には面接料として一万ルピーを要求してきた。不審に思ったラタンは、登録料の返還を要求したが、会社側はそれを拒否した。ラタンは地元警察に訴え、警察が会社を捜索したところ、当の会社は、登記をしていない違法なコールセンターで、就職のためのジョブポータルも運営していたことが判明した。ラタンと同じような被害者は二〇〇人に上るといふ。

別のケースでは、LED電球製造会社に雇うとして、工学部卒の男性六〇人が詐欺にあった。まずメールで面接の連絡があり、その合格者に対して社債という名目でそれぞれ一万二〇〇〇ルピーの支払いが求められた。彼らは四五日

間の研修期間を含み六カ月働いたが、給料は一銭も支払われず、ホーリー（春の水かけ祭り）の休みを終えて会社に戻ってみると、会社は閉鎖され、経営者四人は姿を消していた。

同じ大卒者でありながら、これだけ大きな差がつくインドの就職事情。その背景について考える。

●若者の失業問題

国際労働機関（ILO）によれば、二〇一四年現在、全世界の若者（一五歳～二四歳）は人口全体の一六％程度なのに対し、失業者に占める若者の割合は三七％に上る。若者と成人の失業率には常に

表1 インドの失業率（2011/12年度）

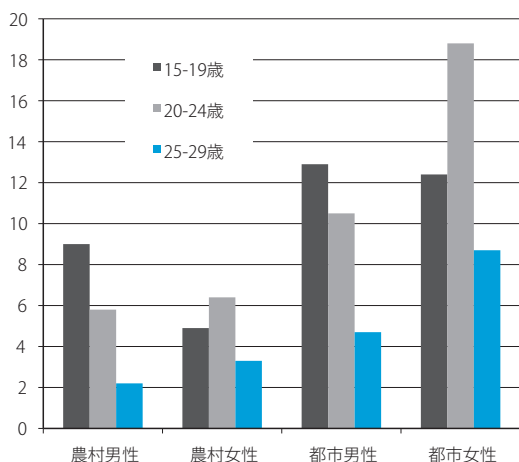
(%)

	農村		都市	
	男性	女性	男性	女性
全年齢	1.7	1.7	3.0	5.2
若者（15-29歳）	5.0	4.8	8.1	13.1

（注）ここでの失業の定義は、過去1年間に就職活動をし、かつ30日以上労働に従事していなかったことを指す。

（出所）National Sample Survey Office, *Employment and Unemployment Situation in India 2011-2012, 2014.* の Statement 6.1 および Statement 6.4 より作成。

図1 年齢層別若年失業率 (2011/12年度)
(%)



(出所) 表1と同じ。Statement 6.5より作成。

三倍近い開きがあり、さらに若者の四二・六%が失業またはワーキングプアの状態にある(参考文献②)。

若年失業率の高さは、インドも例外ではない。二〇一一/一二年度現在で、労働者全体の失業率に比べると、若者(一五歳〜二九歳)の失業率は三倍弱に達し(表1)、また失業者全体に占める若者の割合は九割近い。この割合は、インドの経済自由化が開始された一九九〇年代以降のどの調査結果においても変わっていない。

他の特徴としては、以下の点が指摘できる。農村に比べると都市の失業率は若者、全年齢ともに高

い。また、男性に比べると女性の失業率が高い。その傾向は、特に若者の間で顕著である。年齢層をさらに細かくみていくと、若者のなかでも失業率が最も高いのは、男性の場合、農村、都市ともに一五〜一九歳の最も若い年齢層であるのに対し、女性の場合には二〇〜二四歳の年齢層である。男女ともに、二五〜二九歳で失業率は低下する。すなわち二〇代後半の時期に、ようやく職に就く若者が多いと推測される(図1)。

一般的に、先進国では低学歴の若者の失業率が高いのに対し、途上国では、学歴が上がると失業率も上がる傾向がみられる。その理由は、第一に、高学歴の若者は時間をかけて納得のいく仕事を探す経済的な余裕がある階層に属していること、第二に、その国の経済発展が、学歴の高い労働者を吸収しきれない段階にあるためである。インドにおいても学歴が上がるにつれ失業率も上昇する傾向がみられる(表2)。なかでも農村部における男女高学歴者(ディプロマおよび学士以上)、並びに都市における高学歴女性の失業率の高さが

際立っている。

●進む高学歴化

若者の高学歴化は、速いペースで進んできた。インドの大学制度の基本は、学位授与の権限を持つユニバーシティと、ユニバーシティに付属し、学位授与権限をもたない多数のカレッジという制度から成り立っている。通常、学部教育を行うのがカレッジで大学院教育はユニバーシティが担っている。たとえば、デリー大学(ユニバーシティ)傘下には、七七のカレッジがあり、各カレッジの成り立ちや提供しているコース等は異なるが、シラバスと試験はデリー大学のカレッジならば共通である。

こうした高等教育機関の数は、一九四七年のインド独立時点では二〇のユニバーシティと五〇〇のカレッジしかなかったのが、二〇一四年段階では、ユニバーシティの数は五七校に、カレッジは三万八〇五六校まで増加した。学生数も、一九五〇年の四〇万人から約三〇〇万人へと膨張した。一八歳から二二歳の若者の粗就学率は二六・六%、つまり若者の四人に一人が高等教育で学んでいることになる(参考文献③)。中国の三

九%(世界銀行データ、二〇一四年)に比べれば低いものの、インドにおいても高等教育の大衆化が進んでいることは明らかである。筆者が知っているデリーの低所得地域でも、ここ五年間に通信教育課程を主として、大学への進学率は飛躍的に伸びている。その背景には、より良い仕事を得たいという欲望がある。しかし増え続ける高学歴者を吸収しうるだけの雇用機会がない時、結果として生じるのは、若者にとつての厳しい就職環境である。

●大学の中の格差

高等教育の前段階、極端に言えば幼稚園の段階から、インドは日

表2 居住地、学歴、ジェンダー別若年失業率 (2011/12年度)

	農村		都市	
	男性	女性	男性	女性
非識字	2.3	0.8	2.5	1.6
初等教育	3.2	0.6	4.8	4.3
後期初等教育	4.2	4.6	5.1	5.8
前期中等教育	4.6	8.6	5.5	15.1
後期中等教育	6.5	13.8	12.0	14.6
ディプロマ	15.9	30.0	12.5	17.3
学士以上	19.1	29.6	16.3	23.4
中等教育以上	8.1	15.5	11.7	19.8
合計	5.0	4.8	8.1	13.1

(出所) 表1と同じ。Statement 6.5より作成。

本をはるかに上回る競争社会である。収入、社会的威信の高い職業に就くためには、英語を自在に操ることが必須で、どの幼稚園（最も望ましいのは英語で授業をする有名私立校）に入学できたかが、将来達成できる教育やそれに続く就職を大きく左右する。

就職に直結する高等教育の中にも、大きな格差がある。かたやインド全国二三カ所にあるインド工科大学（IIT）や、MBA相当の教育を施す全国二〇カ所のインド経営大学院（IIM）など、アメリカをはじめ世界を舞台に活躍する経営者や技術者を輩出する教育機関がある一方で、年度末試験の時しか学生らが登校しないような田舎のカレッジも存在する。デリー大学傘下のトップ・カレッジの中には、一二年生修了共通試験のスコアが、九九%以上でないと出願できないという驚くべき学部もある一方で、誰もが入学可能な通信教育で学位を提供する、スクール・オブ・オープン・ラーニングというコースもある。

インドにおける高学歴者の就職問題は、第一に、数の上で大多数を占める、非エリート校、非ブランド校卒業者の問題である。

第二に、インドの親の多くは、将来性を考えて、子どもたちが工学系の大学に進むことを奨励する。最近では、工学系大学の供給過多故に、エンジニアの就職も必ずしも容易ではなくなっているものの、より難しいのは、高等教育就学者の四割を占める（参考文献③）、いわゆる文系の学生たちである。

●インド大学生の就職制度

新卒一括採用は日本独特の制度と言われるが、インドでは大卒者はいかに就職するのだろうか。

エリート大学や工学系の学部においては、オンキャンパス・リクルーティングで内外の大手企業による新卒者の大量採用が一般化している。新卒エンジニアの採用について分析したリクルートワークス研究所の調査によれば、上位校の殆どは大学・カレッジの就職課が主導し需給調整を行っており、トップ校、セカンドトップ校の就職率はほぼ一〇〇%で、グローバル企業や大手IT企業がその多くを占めている（参考文献④）。

デリーにある中央政府設立の総合大学の一つ、ジャミア・ミリア・イスラミア（在学生数二万人）では、二〇〇六年に責任者が変わっ

てから就職課の挺入れによって有名企業への就職者が急増している。この大学では、就職課は二〇〇の学生委員会（各委員会は学生五人から構成される）と調整をとり、委員会が提出した就職希望企業に招待状を送りキャンパス・リクルートを設定している。企業に対しては、課程や学生の詳細な情報を提供すると共に、学生には、履歴書の書き方の講習など、就職率を上げるための支援を行っている。

ところが、非エリート校や有名大学でも文系の学部については、企業からのアプローチはなく、就職課が存在しないか、あっても機能していない。ある就職ガイドブックによれば、「毎年二五〇万人がカレッジを卒業するが、キャンパス・リクルートメントで職を得た幸運な人以外は、卒業後職探しをしなければならぬ。ここから闘いが始まる」（参考文献⑤）。

企業による他の採用方法としては、人材サービス会社への依頼および自社による直接採用がある。直接採用のなかには、内部登用ならびに従業員の推薦も重要な手段として位置づけられている。言い換えればコネの重要性である。一五歳以上で二〇一四年に入職（就

職・転職）した雇用者（会社員、パート、アルバイト、公務員）約一六〇〇人を対象とした調査結果では、七〇%の回答者がレファラル（家族や知人の紹介）を最も有効な求職手段として評価していた。これは、調査対象となった先進国やBRICS諸国では、インターネット求人サイトが最も有効な手段として挙げられたのとは際立った違いであった（参考文献⑤）。ただし、インドでもジョブポータルの有効性は高まっており、インターネットを有効な情報源として活用する若者は増えてきている。

●非エリート大学・文系の就職

いずれにしても企業が求めるのは、工学系、商学系専攻が中心であり、日本のように文系であっても製造業に就職する／できる、ということはない。では、非エリート校、文系学生はどこに就職の道を探したらよいのだろうか。

彼らの殆どが目指すのが公務員職である。一九九一年に経済自由化に舵を切る前のインドでは、国家統制の強い経済運営が行われており、外資も含む大規模民間セク

ターに対する規制も厳しかった。

現在でこそ、インドはIT大国と言われ、民間企業の役割は大きく拡大したものの、今なお公務員志向は非常に高い。特に、冒頭で触れた中央政府の公務員試験には、約一〇〇万人が申込みをし、実際には約四六万人が最初の予備試験を受け、最終的な合格者は約一〇〇〇人という狭き門だ。なかでもティーナーが就いた官僚機構のトップ職インド行政職（IAS）は、わずか一八〇人という高嶺の花だ。

なぜ、公務員が良いのか若者に聞いてみると、何と言っても雇用保障、安い賃料で入れる公務員住宅や退職後もカバーされる医療保障など優遇された諸手当、そして仕事が楽といった点が挙げられた。

「民間企業は、朝から晩まで働かせられ、しかもいつ首にされるかわからない」とほとんどの若者が答える。高い給料を出す民間企業と公務員を比べて、どちらを選ぶか尋ねると、「インドでは、コーポレート・セクター（大規模民間企業）よりも政府で働いている人の方が尊敬される」と答える。キヤリア選択において親の意向が強く反映されるケースは少なくない。「私は、女性が働くなら良いポス

トに限る、さもないれば専業主婦になるべきと考える家の出身だ。朝八時に家を出て夜八時に帰宅するような働き方を、家族は許さない。だから民間部門は選ばない」。

大都市には、ものすごい数の公務員試験合格のための予備校があり、公務員職であれば何でも良いという傾向もある。たとえば、高卒が学歴条件とされる村の職員のポストの合格者のほぼ半分が、MBAやエンジニアといった高学歴者だったという。「コーポレート・セクターに入るためには、（特に英語の）コミュニケーション能力やスマートさが要求される」というイメージもあり、英語で教育を受けてこなかった若者が二の足を踏む理由ともなっている。

文系の学生には、教員も、特に女性には人気のある職種である。その場合でも、公立学校での常用雇用が目標になる。教員になるためには学部卒業後に二年間の教育学士のコースを修了する必要がある。また大学の教員を目指すと思うえば大学院に進むのが不可欠である。他方、学部を卒業した段階で、企業に就職しようと考えているならば、MBAなど、企業が求める資格を取る必要が出てくる。とも

かく、文系の学生にとって、三年間の学部を終えて、すぐ納得のいく就職ができるという道は、ほぼ存在しないと考えてよい。

今日、公務員職はほとんど狭き門になり、また受験の年齢制限もあるため、男性であれば三〇歳前後までには、結婚の可能性も含め、何かしらの仕事に就くべきという社会的な圧力が出てくる。女性の場合は、ジェンダー役割規範の強さから、もっと早い段階で結婚が優先されるだろう。

参考文献⑤のタイトル『正しい初職に就くための手引き』が示すように、大多数の若者にとって、転職は当然のキャリアパスとして認識されている。そこには、転職によって海外での仕事も含め、華やかなキャリアを積んでいく少数のエリート陰に、有期雇用が増えつつある民間企業やNGOなどで、転職を余儀なくされる多数の若者がいる。彼らは、少しでも高い給与と安定した雇用を目指して生きて行く。冒頭で紹介した人材ビジネス詐欺は、そうした若者の不安と夢を逆手にとって跋扈している。

（むらやま まゆみ／アジア経済

研究所 地域研究センター）

《参考文献》

- ① 厚生労働省『平成二八年賃金構造基本統計調査結果（初任給）の概況』。
- ② International Labour Office, 2015 *Global Employment Trends for Youth*. Geneva: ILO.
- ③ Ministry of Human Resource Development, *All India Survey on Higher Education (2013-2014)*. 2015.
- ④ リクルートワークス研究所『インドにおける新卒採用の現状——採用の基本と在インド企業の新卒エンジニアへのアプローチ——』Works Report二〇一三年。
- ⑤ T. Muraidharan, *An Experts Guide to Your Right First Job*. New Delhi: Rupa Publications India, 2015.
- ⑥ ポストンコンサルティンググループ「リクルートワークス研究所『求職トレンド調査二〇一五——求職手段、求職期間、所得の変化——』二〇一五年。