

# 文系新卒の就職活動早期化の是非

慶應義塾大学 商学部

権丈善一研究会

第 9 期

萬藤 敬一

# 文系新卒の就職活動早期化の是非

<b>1章 はじめに</b>	3
<b>2章 「就職活動」とは 理論的アプローチ</b>	8
2 - 1 順位均衡モデルと労働者の優劣	8
2 - 2 日本の雇用スタイル 長期雇用について	12
2 - 3 長期雇用・長期訓練と人的資本理論の関係	14
2 - 4 選別とスクリーニング理論	16
2 - 5 日本の大学機能とは	17
2 - 6 2章まとめ	19
<b>3章 就職活動早期化の原因 歴史的・制度的アプローチ</b>	21
3 - 1 就職活動の歴史 昭和初期	21
3 - 2 当時の就職活動 昭和初期	23
3 - 3 就職活動の歴史 就職協定から考える変化	26
3 - 3 - 1 就職協定の変遷	28
3 - 3 - 2 就職協定と学歴社会	29
3 - 3 - 3 筆記試験の位置づけ	30
3 - 4 3章まとめ 就職の新たな指標の登場	31
<b>4章 まとめ なぜ早期化が起きたのか</b>	33
4 - 1 早期化の原因とは	33
<b>おわりに</b>	35

## 1章 はじめに

哀れである。在学中、学生の頭は就職活動のことで終始いっぱいである。大学3年の夏休みが明けた頃から徐々にリクルートスーツに身を纏った学生も出てくる。年が明けると、電車内ではビジネスマンよりもむしろリクルートスーツの学生の方が良く目に付く。私も「就職活動」は辿って来た道ではあるが、正直言うと現在の就職活動スタイルには違和感があった。特に、大学に通いながらも就職活動をする点が、である。私は正直に、大学には就職活動をするために入ったわけではないと感じていた。実際に何月から始めたかを詳細に記述する大規模なデータは無いのだが、就職情報サイト日経ナビ 2009 を参考に就職活動のカレンダーを示すと以下のようになる。

6月	上旬 中旬 下旬	インターンシップ準備・応募開始 ↓
7月	上旬 中旬 下旬	↓ インターンシップ開始 ↓
8月	上旬 中旬 下旬	↓
9月	上旬 中旬 下旬	
10月	上旬 中旬 下旬	エントリー・資料請求開始 オープンセミナー 業界セミナースタート

11 月	上旬 中旬 下旬	↓	↓
12 月	上旬 中旬 下旬	OB・OG 訪問	
1 月	上旬 中旬 下旬	↓ 企業セミナー・説明会開始	
2 月	上旬 中旬 下旬	↓	
3 月	上旬 中旬 下旬	エントリーシート・筆記試験・面接開始	
4 月	上旬 中旬 下旬	↓ 秋採用開始 (内々定開始)	

図 1 就職活動カレンダー

(出所) 日経ナビ 2009

『やるべきことが分かる就活カレンダー』より筆者作成

これを見ると、大学3年生の就職活動は6月から始まるのである。そして、内定をもらい就職活動が終了するのは概ね4～5月と言える。つまり大学生の就職活動とは、約1年間近くを費やす必要があるのだ。実際のデータを用いて早期化がどれだけ進んでいるかを見てみよう。

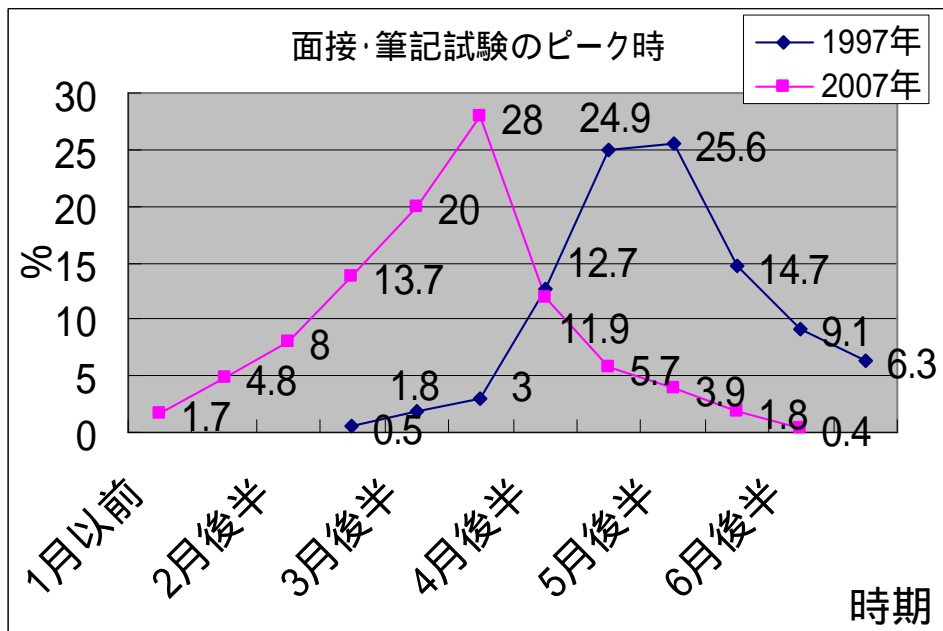


図2 面接・筆記試験のピーク  
 (出所) 株式会社ディスコ 『人と採用春号』より作成

上図において、就職活動の核となる面接・筆記試験のピークは5月後半に集中していたものが、4月前半付近に集中するようになっていることが分かる。およそ一ヶ月早まっている。

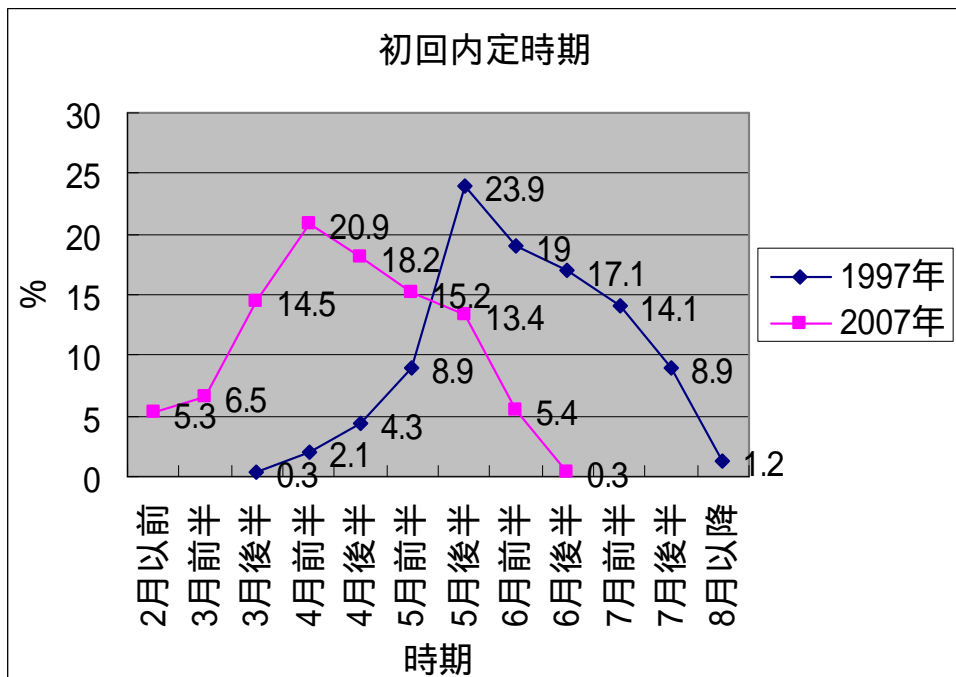


図3 初回内定時期  
(出所) 株式会社ディスコ 『人と採用春号』より作成

初回内定時期も、5月後半に集中していたものが、4月前半に集中するようになり、早期化が進んでいることが分かる。

より過去に遡ると、昭和62年時においては4年生の8月20日に企業説明会が開始され、9月5日より訪問開始(面接も含まれる)、10月15日より内定開始だったという(つまり上の図に収まらないほど遅かったのである)。我々が生まれたころ、就職活動は大学4年次の夏より行われるのがあたりまえだった。

ここで問題なのは、果たして就職活動の早期化は学生にとって、また会社にとって意味があるのだろうか。3年次の夏あたりより就職活動が始まるのは大学の教育機会を奪っているように私には見える。また、早期化し

てしまえば3年次後半や4年次前半の授業がなりたたなくなってしまう恐れがでてくるのではないだろうか。なぜ就職活動の早期化は起こっているのか。また早期化は企業・学生双方に何を意味しているのだろうか。私は本稿においてこの謎を解いていき、少しでも世の大学生のためになれば良いと考えている。

## 2 章 「就職活動」とは 理論的アプローチ

この章では就職活動の早期化がどのような理論で発生するのかをいくつかの経済学的原則を用いて示す。この章をもって、人はどのように行動し、どのようにして学生を選別していくのかという人の根本的な行動原則を示すつもりである。理論に基づいた根本的な行動原則を示しておくことで、この先に示す歴史的な出来事が理論に基づいているか否かを判断でき、就職活動の早期化という歪んだ構造の原因を特定できると考えるからだ。

### 2 - 1 順位均衡モデルと労働者の優劣

まず、ここでは労働者の質は均一ではないということを小尾（1998）の労働市場の順位均衡モデルを用いて示す。

学生の就職活動、企業側の採用活動はそもそもなぜ行われるのか。企業による学生の選別はなぜ行われるのか。根本的な問いであるが、これは経済学の理論を用いると説明できる。極端に考えると、大卒者の質（ここでは生産性）と企業の質（賃金）がもしも均一であるならば、学生は就職活動をする際にどの企業に就職を申し込もうが同じである。企業側にとってはどの学生を取ろうと、生産性が同じであるため、企業がわざわざ新卒人事担当等の部署を設けなくても、申し込み者順に採用を行えば何も問題はないはずである。しかし、実際には就職活動・採用活動は長年行われており、慣行となっている。これは一体なぜなのか。ここでは労働市場の順位均衡モデルを用いて学生・企業の行動を説明する。

労働市場の順位均衡モデルでは、性、年齢、学歴、職歴などの労働の属性をコントロールしてもなお、企業の規模別賃金格差がランダムに発生しているわけでは無いとされている。この賃金格差が発生する理由として、



求職者達は賃金及び就業条件の比較的良好な企業に優先的に応募するが、企業から見て選択順位の高いもの（ここでは先行者と続行者に分けられる）が選択されることにより生ずると考えざるを得ないということである。これは企業側から見て労働者は等質ではなく、選択順位が存在してしまうということであり、また、企業間で選択順位においてより優秀な者をめぐって競争があるということを示している。

より分かりやすくするために図示すると以下の図のように労働市場は構築されているとしている。

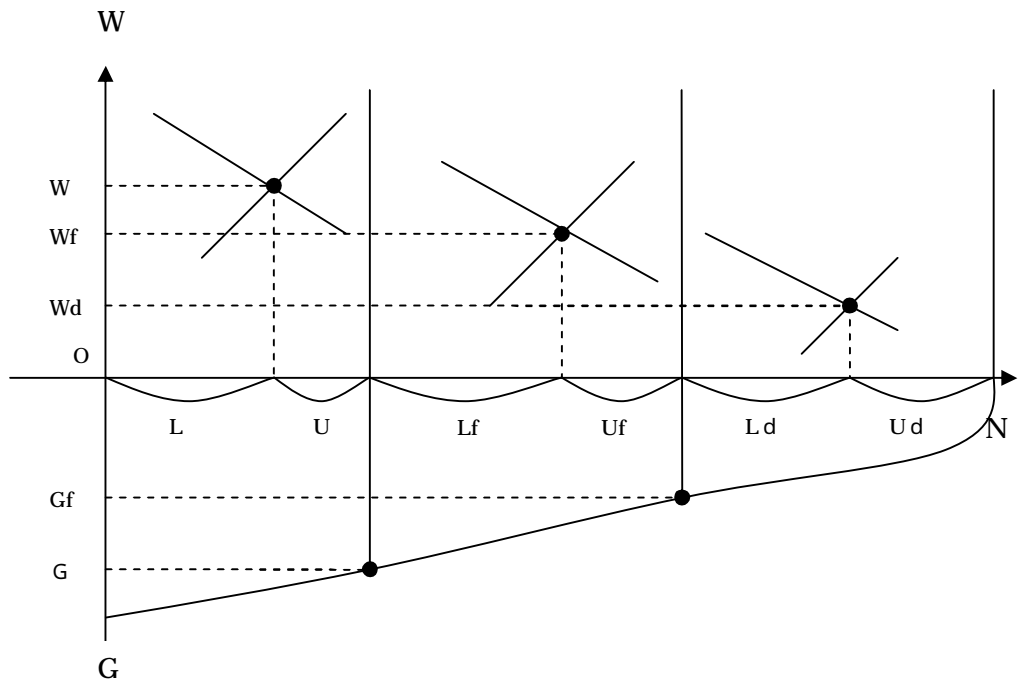


図4 労働市場の順位均衡モデルの人員数と  $G$ 、 $w$  の対応  
(出所) 小尾・宮崎 (1998) P191 より作成

図中の記号を以下に示す。

N 潜在的な供給主体の人員総数

W 先行者部門の時間当たり実質賃金率

Wf 続行者部門の時間当たり実質賃金率

Wd 自営部門の時間当たり実質所得創出率

G 労働の選択順位指標

G 先行者部門の選択する労働の選択順位指標の下限值

Gf 続行者部門の選択する労働の選択順位指標の下限值

L 先行者部門で雇用される雇用者数

Lf 続行者部門で雇用される雇用者数

U 非就業者総数

U 先行者部門における潜在的供給者(労働の選択順位指標  $G$  が  $G$  以上の潜在的供給者)のうちの非就業者数

Uf 続行者部門における潜在的供給者(労働の選択順位指標  $G$  が  $Gf$  以上  $G$  以下の潜在的供給者)のうちの非就業者数

Ud 自営部門における潜在的供給者(労働の選択順位指標  $G$  が  $Gf$  以下の潜在的供給者)のうちの非就業者数

これにより、労働市場において、高い賃金を掲示できる企業が存在すること、労働者間で優劣が存在することが分かる。そして当然ではあるが、高い賃金を掲示できる企業がより優秀な労働者を選択するような市場が存在する。つまり、学生の優劣に対して企業は選別を行っているということを証明できる。

この理論はもちろん企業の入り口である新卒採用時点にも通じるわけであり、就職活動中の学生間には優劣が存在し、企業はその優劣を見極め

て選択しようとするという行動が理解できる。そのために、企業は筆記試験を課し、面接を行うことで学生の優劣を判断し、採用に結び付けているのである。企業側の採用活動そのものが何故行われるのかが順位均衡の理論によって理解できる。

次に、日本の雇用の慣行とはどのようなものを人的資本論に併せて考えていく。

## 2 - 2 日本の雇用スタイル 長期雇用について

日本の雇用・働き方といえば多くの方が長期雇用という言葉に収まるのは周知の事実である。実際に OECD のデータを見てみると、以下のようになっている。

	日本 <sup>1)</sup>	アメリカ <sup>2)</sup>	イギリス	ドイツ	フランス
勤続年数					
6 カ月未満	-	12.6	10.5	7.9	10.1
6 カ月～1 年未満	7.6	13.4	9.1	8.2	4.9
1 年～2 年未満	15	8.5	10.7	9.4	8
2 年～5 年未満	13.9	20	19.5	22	17.7
5 年未満	36.5	54.5	49.8	47.5	40.6
5 年～10 年未満	20.7	19.8	23.5	17.2	17.4
10 年～20 年未満	21.5	16.8	17.3	18.4	23.3
20 年～	21.4	9	9.4	17	18.7
平均(年)	11.3	7.4	7.8	9.7	10.7
中位数(年)	8.3	4.2	5	10.7	7.7
平均勤続年数 (年)					
男性	12.9	7.9	8.9	10.6	11
女性	7.9	6.8	6.7	8.5	10.3

年齢階級別(年)					
15～24 歳	2.5	1.6	2.2	2.4	1.6
25～44 歳	9.5	6.2	7	7.7	9
45 歳～	18	12.4	12.2	16.2	17.5

図5 従業員の勤続年数

(出所) OECD 『Employment Outlook 1995』より作成

(注) 1 区分は1年未満、1～2年、3～4年、5～9年、10～19年、20年～。平均勤続年数における対象労働者は、製造業の給与所得者及び生産労働者である。

2 1996年。区分は6ヶ月未満、6ヶ月～1年、13ヶ月～23ヶ月、2年～5年未満、5年未満、5年～10年未満、10年～15年未満、15年～20年未満、20年～。

日本は国際比較を行うと、企業への勤続年数が長い。これは上図からも明らかである。日本は勤続年数の長い、長期雇用型の社会であることが良く分かるが、ではなぜこの雇用形態が形成されたのか、果たして長期雇用は合理的なものなのかを、人的資本論に併せて次の2 - 3で考える。

## 2 - 3 長期雇用・長期訓練と人的資本理論の関係

日本は長期雇用であることがデータから分かった。ではなぜ日本では長期雇用が守られてきたのか、その点について理論的に説明したい。ここでは、ベッカー（1976）の人的資本についての説明を基に考える。

人的資本論は要約すると

- （１）教育に対する投資は労働者の生産性を高める
- （２）賃金所得は労働者の生産性によって決定される

ということである。つまり、労働者は教育すればするほど生産性が高まるということである。また、その際の収入と年齢の関係は以下の図によって示される。

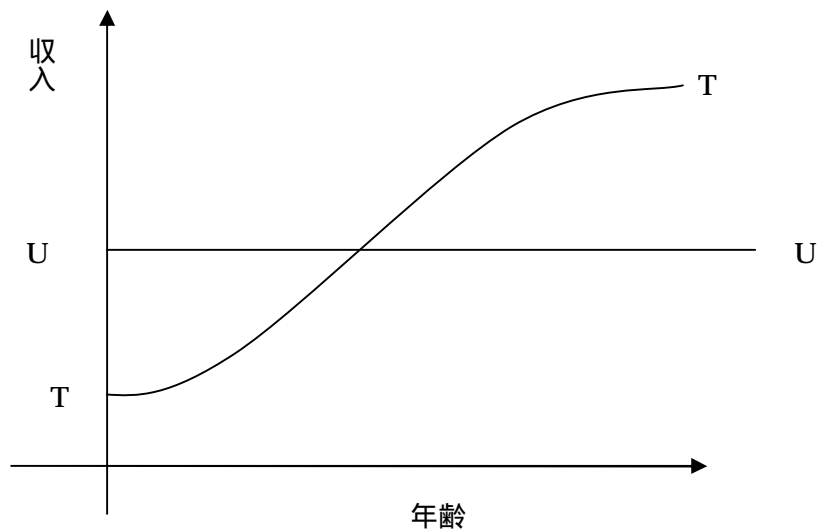


図6 収入と年齢の関係

（出所） G・S ベッカー(1976) , P25 より作成

訓練を受けないものが、年齢に関係なく一定の収入を受け取ると仮定する。これを上図中の水平線 UU で示す。訓練を受けるものは訓練期間中、訓練費用がかかるという意味で収入が少ない。そして、あとの年齢では収益がもたらされるために収入が多くなる。このように、訓練に対する支払いと訓練からの収益回収の結合効果があるために、訓練を受けたものの年齢・収入曲線は図中の TT のようになる。これは訓練を受けない者の場合より急勾配であり、この投資の費用が大きくその収益が大きいほど、訓練を受けたものと受けないものの違いは多くなる。

企業に新卒として入った労働者は、社内訓練によって生産性を高めていき、賃金を高めていく。つまり、企業にとっては、新卒採用の時点で長期訓練コストに見合う労働者を見つけることが必要である。

さて、「長期訓練コストに見合う学生」という言葉が、発生するのはなぜか。順位均衡論の部分で分かったことは、労働市場は均一ではなく、就職活動に望んでいる学生も質において均一ではないということであった。つまり、企業は就職活動中の学生の優劣を判断し、長期訓練コストに対し最大限の見返りを可能にする学生を選別するということが必要になる。「長期訓練コストに見合う学生」を選別するために、企業は新卒労働者を選別しているのである。

そして選別が必要になるのならば、企業は何をもって学生を選別するのか。この点においてはスクリーニング理論を用いて説明する。

## 2 - 4 選別とスクリーニング理論

スクリーニング理論とはスティグリッツ(1975)の論文を要約すると以下の2点になる

- (1) 労働市場における賃金格差と教育との相関関係は労働者の生産性の高まりによるものではない
- (2) 企業が労働者の本来持つ能力を発見するための手段として学歴を用いることから結果的に生じたもの

以前に説明した、人的資本理論において前提となるのは、「完全情報」である。しかし、このスクリーニング理論において前提となるのは、「不完全情報」の存在である。企業が長期契約の雇用者を採用する場合に、その商品についての情報が不完全では商売にならない。もしもそれが製品であれば、サンプルテストなどでその品質を調べることもできるが、労働者となれば話は別となる。企業が労働者を雇用することは、しばしば不良品を含んだ多種多様な品質を持つ「商品」の購入を意味するのだ。

さて、企業が採用活動において、学生を見る際、何を持って商品の「品質」を調べるのであろうか。その点について考えると、農産物の場合では産地、消費財であればそのメーカーというように、その商品を何らかの手段でグルーピングし、過去の経験に基づいて判断したそのグループの平均的な水準でその商品の品質を判断することが合理的な行動となる。そして、労働市場において、こういったグルーピングの手段として何が存在するのだろうか。



## 2 - 5 日本の大学機能とは

そもそも採用側が2 - 4 で出てきたグルーピングを施す際、学生が今までに何をやってきてどのように生産性を高めてきたかが焦点になる。しかし、日本の大学では学生が大学で教えられることについて学べば学ぶほど生産性は高まるとは言えないのは明らかである。実際に海外の大学と比較してみると以下ようになる。

		頻繁に 使って いる	かなり 使って いる	やや使 ってい る	あまり 使って いない	全く使 ってい ない	対象者 数
日本	男性	7.6	14	31.2	32.7	9	1483
	女性	10.9	13.1	31.7	27.6	7.4	1075
合計	男性	17.6	28.5	26.9	14.5	3.1	14223
	女性	20.5	25.1	22.8	11.8	3	17092
IT	男性	15.3	27	26.9	14.2	4.6	1453
	女性	16.4	21.9	23.2	10.7	4.9	1649
FR	男性	5.4	20.4	29.7	19.2	5	1653
	女性	5.1	15.6	26.1	20.5	5.5	1851
DE	男性	13	27.3	33.8	18.7	2.5	2108
	女性	12.5	24.8	30.3	17.9	3.2	1572
NL	男性	10.9	38	32.3	13.5	1.3	1382
	女性	13	36.3	30.6	12.2	1.5	1737
UK	男性	18.2	26.7	25.2	15.3	7.2	1342
	女性	25.2	23.1	23	14.1	5.8	1963
CZ	男性	24.7	30.1	24.3	12.2	1.9	1302
	女性	19.9	22.2	21.9	8.5	1.5	1791

図7 大学で獲得した知識・技能の活用度  
(出所) 調査研究報告書 No143(2001)P35 より作成

日本の大学は、社会で使う知識を学ぶ場所ではない。大学教育によって日本の学生の生産性が高まるわけではない。よって学生が優劣のグルーピングを施される基準は、その学生が将来企業に何をもたらしてくれるかという「ポテンシャル」にならざるを得ない。これは日本型の長期雇用の話にもあてはまるが、日本の大学を卒業した学生はすぐに会社に対して利益をもたらすことはできない。それゆえに、長期雇用・長期訓練に耐えることができる、また最大の見返りを上げることができる学生を探すために、ポテンシャルで採用され、図6のような長期訓練が施され、後に教育費用を回収するような曲線を描くようになる。

日本の学生はポテンシャルでグルーピングされるという事実がある限り、学生のポテンシャルを測るには採用側が何を見るべきか？それは学歴ではないだろうか。

我々の大学は入学するのが難しく、出るのは易いと言われている。日本の入学試験は、上位校に入るために相当な勉強量が求められる。よって、入学試験を突破するために努力する能力、物事に対して努力できる能力が、社会に出ても仕事のやり方を学び実行する能力と平行に連動するという考えが一番自然ではないだろうか。

つまり、学生を選別するための効果的な指標とは学歴が一番適切であり、その水準や学校のランクが個々の労働者を選別する小グループを構成するのだ。学歴で学生の優劣を判断するのは合理的と言わざるを得ないということがここまでの議論で分かった。

## 2 - 6 2章まとめ

つまり今までの流れを振り返りつつ論じると以下の流れになる。

### 順位均衡論

労働者（学生＝就職活動生）には質において優劣が存在する

### 人的資本論

企業は長期雇用・長期訓練コストに見合う質の高い労働者を求める行動  
を起こす

### 情報の非対称性

しかし、企業と学生はお互いを深く知らない

### スクリーニング理論

長期訓練コストに見合う学生を選別する際、何か「指標」を用いて選別  
を行う

選別＝ポテンシャルを見る

ポテンシャル＝学歴に準拠せざるをえない

学生が辿ってきた生活の中で、明らかな指標となりえるものは、学歴や学業成績くらいしかない。よって、学生が就職活動時に用いることができる指標とは、学歴・学業成績が一番明らかである。指標は学歴・学業成績以外見当たらないというのは、企業側が学生を選別する際に学歴を用いるのは「合理的」ということである。学歴は「差別」ではなく、スクリーニングのための大切な「指標」であるということがわかる。就職活動とは理論上であれば、学歴と学業成績などの明らかな指標で優劣が下されるのが当然となることが分かった。

しかし、もしも学歴や学業成績で学生の優劣が判断されないような事態が起きたら、どうなるのか。この問題点こそ、私が本稿で問題意識を抱いている我々の就職活動の変調、つまり早期化に関係があるのではないかと考えている。

つまりここまでの理論説明によって、私は

（仮説） 経済学的には適切であった、ポテンシャルを学歴や学業成績で測るという方法が崩れているために就職活動の歪みが生きている

という仮説にたどり着くことができた。もちろんここまでは理論に拠った説明しかできてはいない。よって次章において就職活動における歴史や協定を辿ることで、この仮説の信憑性を高めていく。

### 3 章 就職活動早期化の原因

#### 歴史的・制度的アプローチ

さてここまでは理論について見てきた。では実際にどのような出来事が起き、就職活動の早期化が起きてきたかを見ていく。

##### 3 - 1 就職活動の歴史 昭和初期

まず昭和初期の「就職活動」とはどのようなものだったかを麻生（1980）の研究とドーア（1976）の研究を参考に見ていく。

大正 6 年：臨時教育会議の答申を受けた高等教育制度の大改革と高等教育  
機会の拡大

明治 4 3 年から昭和 5 年にかけての高等教育機関の数の変化

大学が 3 から 4 6 に

高等学校が 8 から 3 2 に

実業専門学校が 1 1 から 5 1 に

高等師範学校及びそれに準ずる学校が 8 から 2 4 に

高等教育人口は同一年齢層で大正 4 年 1.0%から昭和 5 年の 3.0%に

しかし、第一次大戦後の経済不況による労働力需要の減退が発生、高等教育卒業者の慢性的過剰をもたらした

高等教育人口の増大が起き、大企業も中小企業も学位取得者（大卒）を採用するのが当然の権利になる

「大学は出たけれど」大卒就職率 12%の時代

慢性的就職難の中で大企業を中心とした産業界の高等教育卒業者の採用

方法が統一的に

昭和3年まで企業が採用を行う時期は一般に前年中であったが昭和4  
年から学校の卒業試験が終わった後の3月末から4月末に行われる  
ようになった

昭和3年の秋、日銀・正金・三菱・三井・安田などの政府関係や財閥  
系企業の役員会の提唱に、文部当局・大学・専門学校側が賛同してで  
きた改善（＝採用する側で卒業試験成績をみると、学生の教育を  
就職によって攪乱させないため）

当時は大学側と企業の関係は『教育機関』と『採用側』として住み分  
けが出来ていた

高等教育重視の風潮がこの頃は存在していた

### 3 - 2 当時の就職活動 昭和初期

( 1 ) 就職活動は、「コネ」から制度化 ( 書類審査・筆記・面接 ) へ

・大学と採用の関係

麻生( 1980 )によると、昭和 4 年度辺りから大学・専門学校は、就職活動のためのセクションを整備・充実させていった。それよりも前は内縁のコネによる就職活動が一般的であったとされる。

採用者側はまず一定期日までに学校へ卒業生の就職を依頼し、学校側がそれを卒業予定者に知らせ、就職の斡旋をする。就職希望者は学校の成績書・保証人・体格検査・本人の嗜好及び特性・経験を記した書類と共に希望企業へ就職依頼を本人及び学校を通じて提出 ( = 特定の有名校に就職依頼が偏る )

昭和 10 年代に入ると戦時景気によって

応募者・採用者とともに増加。

簡単な筆記試験などのフォーマルな選抜が一般化してくる。

以上の麻生の研究を参考にすると、この時期より、新卒採用の形式が定まってきたようである。では実際にこの時期の企業は、どのような形で新卒採用を行ってきたのかを企業の採用方法を参考に見ていく。

E x . 企業の採用方法例

( 東京海上 )

学校推薦と縁故紹介の 2 ルートにより応募者を集め、選抜は履歴書による選考と簡単な筆答口頭の試験を用いていた

(日本郵船株式会社)

学術と体力を見るため、学校の推薦による形式的優良者をまず選抜し次に口答試験によって品性を判断する

(住友合資会社)

帝国大学では依頼した教授、私立大学では学長、専門学校では校長の推薦されたものを採用し、さらに住友に向くかどうかは人物試験(口頭)による

(東京瓦斯会社)

一つは「年頭の所感」を論文体で一時間( 本年は明治に直すと何年になるか、 社会政策とは如何なる事か 対米為替の暴落はどうして起こったか等 )

## ( 2 ) 企業の重視する能力・適正

・企業が最も重視したのは学力・健康・人格

麻生(1980)によると、今日のように大学の学力を軽視することなく、有名企業への推薦を勝ち取るためには、学力に甘いところでもトップの3分の1位以内には入っている必要があったようである。人格のうち、企業が特に要求したものは 意志の強さ 品性の高い人 研究心に富む人 誠実さであった。

## ( 3 ) 特定学校への依存

・昭和4年を例に取ると、三菱合資会社では、文科系大卒者は東京帝大・東京商科大学(一橋大学)各20名、慶大・早大各10名。それに全国高等商業学校11校に対して各1名、その他私立大学等9名の80名であった(総応募者は約11倍)。また、安田保善社は71名採用で、主な内訳が東大18名、京大5名、九大2名、商大3名、慶大5名、早大8名であった。これに対し、やや規模の劣る財閥企業など(ここでは大倉組を例とする)は採用者22名中、東京商大6名、慶大4名、東大3名、早大2名、京大1名、九大1名、大倉高商3名、その他2名であった。大



企業では、就職を依頼する学校を限定し、その他学校出身者は縁故の無い限り採用試験を受けさせないシステムであった。

就職活動は上記のような高等教育人口拡大（大卒人口拡大）と共に、採用形式が少しずつ確立されていったと考えられる。昭和初期の採用は、大学名・学歴と学業成績による大学推薦が非常に重視されていたようである。つまり 2 章で説明したように、まだこの時期の就職活動は学歴や学業成績で判断されていたようである。2 章で明示したような理論に基づけば、この時期の就職活動は正常であったようである。それでは昭和初期以降、就職活動がどのように変化したかを見ていく。

### 3 - 3 就職活動の歴史 就職協定から考える変化

ここでは昭和初期以降、主に 1950 年頃からの就職活動を見ていく。この時期から、就職協定が策定され、筆記試験が企業の間で用いられるなど、就職活動は私が行ったような形式に近づいていったと考えられる。また、以下の図を見てほしい。

	卒業者数	就業者	進学率
1955	9.5	7	0.8
1965	16.2	13.5	1.1
1975	31.3	23.3	1.8
1985	37.3	28.8	2.9
1991	42.8	34.8	3
1992	43.8	35	3.3
1993	44.6	34	3.7
1994	46.2	32.5	4.4
1995	49.3	33.1	4.6
1996	51.3	33.8	5.5
1997	52.5	34.9	5.5
1998	53	34.8	5.6
1999	53.2	32	6
2000	53.9	30.1	6.4
2001	54.6	31.2	6.5
2002	54.8	31.1	6.7
2003	54.5	30	7
2004	54.9	30.6	8.5
2005	55.1	32.9	8.6
2006	55.8	35.6	8.9

図 8 大学卒業者の進路

(出所) 文部科学省『学校基本調査書』より作成

この時期から大卒人口も増大し、大学卒業後は企業で働くことが一般的になってくることが予想できる。就職活動そのものが一般的になってくる時期である。

就職活動の早期化を議論するうえで欠かせないのは、就職協定が時代とともにどのような背景を持って変化を遂げてきたのかについての考察である。ここではまず、就職協定の歴史について、中村（1993）の研究を参考に見ていく。

### 3 - 3 - 1 就職協定の変遷

就職協定にも歴史がある。ここでは主に、なぜ時代ごとにおける就職協定が制定されたのかを考えながら論じる。

そもそも就職協定とは、文部科学省の平成 17 年度わが国の文教施策において、「大学等の卒業予定者の就職活動が学生の学習に支障なく秩序ある形で行われ、かつ、学生が適切な職業を選択する公平な機会が得られるようにするために、昭和 28 年以来、就職協定の申合せが行われている。」と述べられている。つまり、就職協定とは学生の教育機会確保と、就職活動に対する自由を確保するために存在していると考えられる。この就職協定が作られたのは、昭和 28 年のことだった。

#### （昭和 28 年 就職協定の成立）

最初の就職協定は文部、労働両省次官名による通達を下敷きとなっている。この時期は、新制大学の最初の卒業生と旧制大学の最後の卒業生が同時に就職市場に出る時期であった。それにより学生にとっては厳しい就職難、企業にとっては採用競争が発生する恐れがあった。こうした状況の中で、採用の早期化や大卒失業の増加等による混乱を懸念した文部省が中心となり、就職時期を定める通達が出された。

しかしこの通達は就職時期を十分考慮したものではなく、次年度には再三にわたって文部省主催の就職懇談会が開かれ、大学団体と意見が交換され、初めての大学団体申し合わせによるこの就職協定が成立したのである。

昭和 30 年代には景気が回復し始め、それに伴って採用の早期化が再び問題になってきた。そして、昭和 35 年の岩戸景気の時期に入ると企業の採用意欲も著しく高まり、「青田買い」という言葉がここで初めて登場するまでになった。この時期には、もはや協定は形骸化し守られない協定をどうするかが問題となった。以降も継続的に、協定を改めては企業がそれを破り、ということが起きていくのである。

### 3 - 3 - 2 就職協定と学歴社会

様々な時代背景に応じて就職協定は解禁日を柔軟に変えてきた。しかし最も注目すべきは、昭和 61 年における変更とその背景である。

昭和 61 年の協定は解禁日だけを見ると、企業説明会開始は 10 月 1 日から 8 月 20 日へ、内定開始が 11 月 1 日となった。中村 (1993) によると、この時期は青田買いの風潮がひどくなってきており、10・11 協定への見直し論が高まっていた。そうした折に、当時の日経連専務理事の「協定廃止論」発言が飛び出し、さらに臨時教育審議会が学歴偏重是正の観点から青田買い防止を強く働きかけた。

このように、青田買いの悪化、「協定廃止論」、臨時教育審議会の発言という要因が重なって昭和 61 年の協定は変更されたとされる。そして最も注目すべきは、臨時教育審議会『教育改革に関する第一次答申』にある

「特色ある教育を行っている学校を適切に評価し、また、有名校の重視につながる就職協定違反の採用（青田買い）を改め、指定校制を撤廃するなどの就職機会の均等を確保するとともに、特定の学校に過度に偏らない、多様な学校からの採用」を掲げている点である。青田買いの規制を主張していると共に、学歴偏重に対して批判しているここでの協定違反とは「有名校の重視」すなわち学歴社会の問題として語られている。つまり、この時期から、学歴偏重の進行は望ましくない、学歴偏重は悪であるという背景が存在していたことが分かる。

しかし、2 章で述べたように、学歴でのスクリーニングが一番合理的な方法であったことを思い出してもらいたい。しかし、ここでは青田買いが悪化した理由として、学歴偏重が挙げられ、是正されるべきであるという社会的な背景が存在しているのは事実である。学歴以外の方法でグルーピングが行われる風潮が強まってきたのなら、この時期以降は就職活動が歪んでくる可能性が出る。そこで、次に筆記試験の存在を述べて学歴選別への反発を考える。

### 3 - 3 - 3 筆記試験の位置づけ

まず下の写真を見て欲しい。



これは現在の就職活動における筆記試験の基となった性格検査・筆記試験である。1965 年 4 月、現在の株式会社リクルートにあたる日本リクルートセンターは、関心の方向・ものの見方・判断の仕方・環境への接し方の 4 つの側面から性格を類型する、「性格類型検査 TI 型」を開発した(上図)。そしてその 10 年後、総合適性検査 SPI が誕生する。この、適性検査の出現は、いったい何を意味するのか。リクルートマネジメントソリューションズの Monthly Report 『今振り返る SPI の軌跡』を参照すると、中西・藤田(2007)は、「知能で序列していくのではなく、いろいろな側面から見て総合的に判断するもの」また「人の個性を十分に引き出せるものであること」と SPI を位置づけている。

学歴社会に対して、適性検査(性格検査・筆記試験)を課すことで、公平な選抜を行うことを主眼に置いていることが分かる。学歴による選別に対する比重は、SPI の発展によっても落ちてきていることが分かる。

### 3 - 4 3 章まとめ 就職の新たな指標の登場

この時期から、学歴による選別の比重は弱まってきていることが分かった。実際に文系＝事務系であることが多数であることを考慮し下図のデータを参照すると、昭和 63 年次に学歴（出身大学）はあまり選別の対象とはなっていないことが分かる。

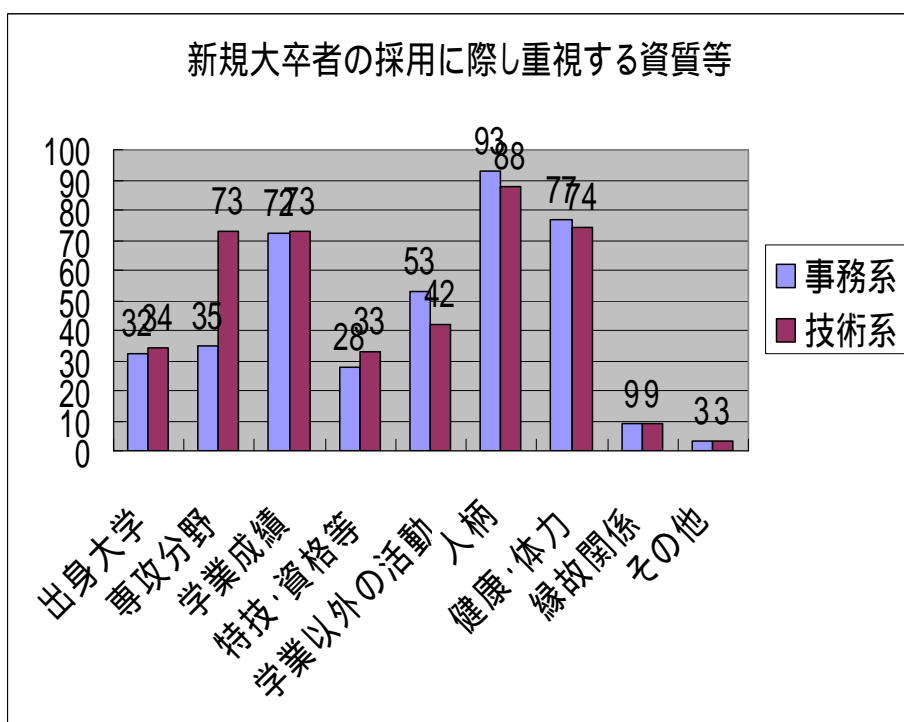


図 9 新規大卒者の採用に際し重視する資質等

（出所）社会経済国民会議

『企業の採用及び能力観に関する調査報告書』より作成

さて、就職活動では何をもって選別されグルーピングされるようになったのか。図 10 は 2007 年のグラフであるが、「コミュニケーション能力」に大きな比重が置かれていることが分かる。

つまり、学歴くらいしかポテンシャルの判断基準がなかった我々は、新たにコミュニケーション能力などに代表される内面の指標によって、優劣が判断されるようになったのだ。入学試験を突破するために物事に対して努力できる能力が、社会に出ても仕事のやり方を学び実行する能力とパラレルに連動するという考えがもはや崩れてしまっていることも意味していると考えられる。

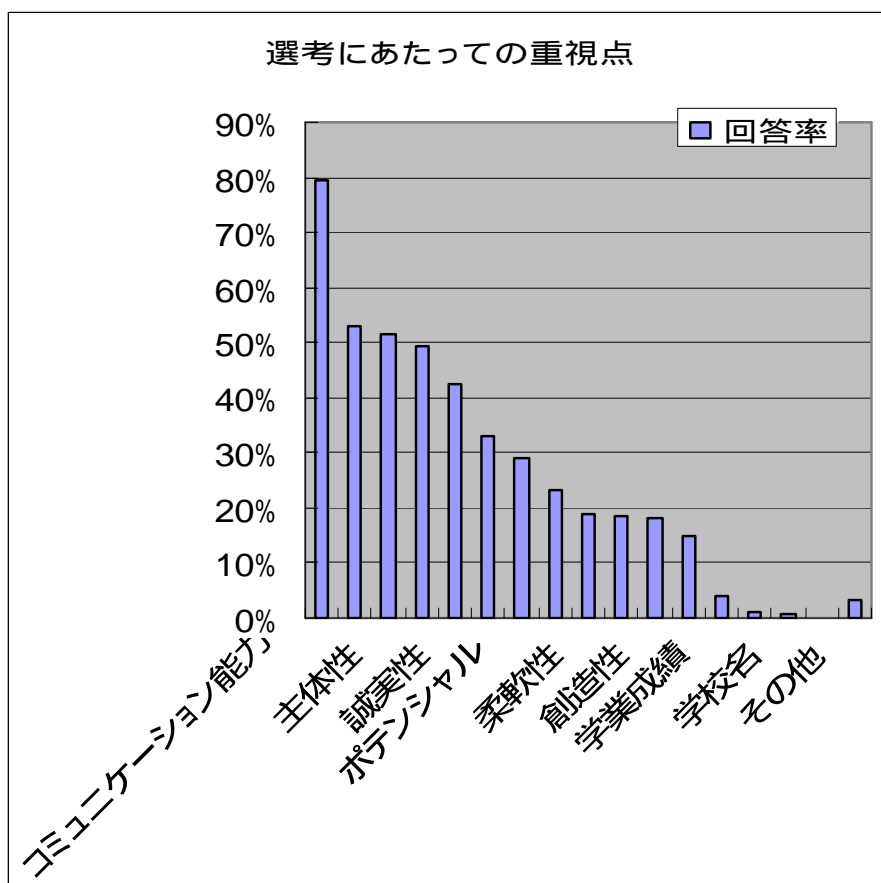


図 10 選考にあたっての重視点

(出所) 日本経済団体連合会

『2007 年度の新卒採用に関するアンケート調査』より作成



## 4 章 まとめ なぜ早期化が起きたのか

本章において何故早期化が発生しているのかを考える。

### 4 - 1 早期化の原因とは

ここまで見てきたとおり 2 章では、入学試験を突破するために物事に対して努力できる能力が、社会に出ても仕事のやり方を学び実行する能力と平行に連動するという考えが一番自然としていたのに対し、3 章では就職協定や筆記試験の発達から見られる学歴偏重の反対という世の中の背景から、コミュニケーション能力等に代表される人の内面を見る採用活動を現在に行っていることが分かった。

しかし、第 2 章で考えたように、日本大学に在籍する学生の優劣は、長期雇用や日本の大学機能で見る限り、学歴で判断されるのが望ましい形になってしまっている。ましてや、人事は人の内面を測ることができるのだろうか。人事は学生を一回見ただけでポテンシャルを測ることは無理だと考える。それゆえに、現在の就職活動ではインターンの早期実施や、面接が複数回行われることによって就職活動が前倒しになっているのだ。つまり、本稿の帰結でもあるのだが、仮説であった、「経済学的には適切であったポテンシャルを学歴や学業成績で測るという方法が崩れているために就職活動の歪みが起きている」というのは、実際に発生していることが分かる。

つまり、就職活動早期化の原因は、学生のポテンシャルがあるかどうかの判断が、コミュニケーション能力等に代表される内面によって判断されるものになったのだが、内面を見るためには早期インターンや複数回面接によって学生を判断する方法がなく、早期化が起きざるをえない状態になっていると私は結論づけると共に本稿をまとめたい。

(参考文献)

- 八代尚宏 (1980)『現代日本の病理解明』東洋経済新報社
- R.P. ドーア (1978)『学歴社会 新しい文明病』岩波書店
- ゲーリー・S・ベッカー (1976)『人的資本 教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社
- 小尾恵一郎・宮崎環 (1998)『労働市場の順位均衡』東洋経済新報社
- 尾崎盛光 (1966)『就職』中公新書
- 中西信男・麻生誠・友田泰正 (1980)『就職 大学生の選職行動』有斐閣選書
- 中村高康 (1993)『教育社会学研究第 53 集 就職協定の変遷と規制の論理』金子書房
- 調査研究報告書 No.128 (2008)『変革期の大卒採用と人的資源管理』日本労働研究機構
- 社会経済国民会議 (1988)『企業の採用及び能力観に関する調査報告書』社会経済国民会議

## おわりに

### ロクでもない先生運だった俺の学生時代

論文なんて難しそうな響きのものを、卒業論文とはいえ自分が書くとは思わなかった。それはもちろん、先生のご指導あつてのものだと、書き終えた今、実感している。権丈先生には感謝してもしつくせない。

思えば、先生なんてものはロクな思い出がなかった。小学校の頃は、1年生の時に東京の小学校へ転校したのだが、名簿を見ながらも転校初日から名前を再三間違われるし 出席名簿は名前順なのだから、いくら俺の名前が読みづらくても読み方の推測くらいは出来たはずだ、何よりも、担任の先生が化粧臭かった。それに、道具箱はなぜか必ず机の左側でなければいけなかった。そしてその先生が何故か3年も続いた 地獄である。4年生からは小学校のサッカークラブに入った。そこでの先生(コーチ)は、バレーボール出身の先生であった。もはやサッカーを上手くなろう、カズみたいになろうなどという子供心は、「絶望的」であった。この頃から、どんなカードが当たるか楽しみだったJリーグチップスの消費量が減っていったことから分かる。5,6年生の頃は塾の先生の教え方がとにかくつまらなかった。そもそも食塩水が何%だろうが私には興味がない。中学・高校は仏教系の学校だった。そこで目にしたのは、スポーツカーを乗り回す、とんちも利かないようなクソ坊主な教師達であった。あんなやつらが神聖な世界を制している。またの言い方を、汚している。とは日本も恐ろしいものだと思ったのはこの時だった。高校では特進クラスに入った。そこには胡散臭い受験トークをする先生。吐き気を覚えた。がいた。大学に入ってももちろん、ロクな先生はいなかった。大学では先生のロクでもなさを抗議する、「眠る」という行為を覚えた。

しかし、大学2年の時に、とあるインターンを含む授業で権丈先生と出会った。それは今でも強烈な思い出である。多くの先生がコンダクターとして参加するこの授業で、メインの先生が壇上でどうでも良いことを説明

している時に 周りは熱心に聴いていたが本当にどうでもよかった 、  
後ろの席で新聞紙を豪快にめくる音が聞こえてきた。私にはこの新聞の音  
が、「早く進行しろ」という合図にしか聞こえなかったのだが、まぎれも  
なくその主は権丈先生であった。権丈先生はその授業において、名刺を渡  
す際のお辞儀の角度を教えるわけなんてなく、剽窃の何たるかを教える先  
生であった こっちの方がよっぽど大事だったりする 。また皆が熱心に  
幼稚な経営戦略・CSR等の胡散臭いことを考えている間、「あんなのは  
口クでもないヨ」と言ってくれる先生であった。まさか後にこの先生が、  
自分の担当、ましてや自分が進むゼミの先生となるとは思わなかった。人  
生は分かったようで分からないものである。

衝撃的であった。バックパッカーとして世界を見たいとアホな事を私が  
言えば 当然、本人には大真面目だった 、研究室に呼んでくれてケンプ  
リッジやローマの良さをひたすら語る先生、論理の間違いをこんなにも論  
理的に最短距離で捕まえる先生、もちろん化粧臭くも胡散臭くもなんとも  
ない先生、自分から見れば悔しいことに巨人であった。なんて居心地のよ  
ろしい先生であることが、なんて本格的に本質をつく先生か、初めて「良  
い」先生に巡り会えたなと思った。今でも非常に感謝しています。きっと、  
神様が私の先生との巡り会いに対する運が悪すぎて哀れに思ったから、権  
丈先生を出会わせてくれたのだと勝手に思っています。

このゼミに入っていなかったら、間違ってもニーチェを読むこともなく、  
友達とスティグリッツやガルブレイスやクルーグマンやライシュの著書  
について話すことも無く、恐らくだが「デキる人の仕事術10の法則」と  
かいう本を熱心に読んだままであっただろう。いやはや情けない。

### 卒業？通過点に過ぎないね。

私は高校を卒業する際、卒業生一言集みたいなものでキザったらしくこ  
う書いたのだ。振り返ってみれば、大学受験の前に書かされたものだから、  
受験に失敗してもカッコイイ言葉にしておこうと、この文章を書いた。な  
んとも情けない男である 男子校を卒業したくせに 。今思えば、自分の

将来はまだまだこれからで、どんな大学に入ってもいっぱい学んで（いっぱい遊んで？）少しずつ偉大な男になってやろうとの思いもあったと思う。人間は大器晩成であるとやたら強がっているという意味も、この言葉には含まれている。もちろん、今もそう思っている。学べば学ぶほど、人は賢くなる。社会に出て自分がどう変化していくか、将来が楽しみである。

さて、世の中でこんなに馬鹿ポジティブなやつがいるのだから日本の将来は明るいものである。この文章を、歳月が経てから読み返した後に自分はなんと思っているだろうか。いやはや楽しみである。荒削りで稚拙な卒業論文になってしまったが、よくここまでポンコツな頭で頑張ってきたと思う。これだけ頭が悪いのだから社会に出たらもっと要領よく生きていかなければいけないと心に留めておこう。

Cool head but, warm heart.これはマーシャルの言葉である。初めて教えてもらった時はぴんとこなかった。しかし、経済学を学ぶ上でも、生きていく上でもこの考えは非常に重要なことだと感じた。何か感覚的にはあるが、この言葉がとても気に入ったので、冷静な頭脳であるか、暖かい心情を持ち合わせているかどうかを私の将来の自分に対する評価軸としたい。以上で私は言いたいことが言えたような気がするので、卒業論文を終わりにしたいと思う。

最後に、4年間学費を払ってくれたオカンとオトン、本当にありがとう。

卒論？通過点に過ぎないね。

2009年1月 萬藤敬一