

経路依存による就職協定（就活ルール）の分析
—中学校・高校・大学における新卒労働市場の比較—
Analysis of Regulation of Recruitment System by Path Dependence
—Comparison of Graduate Labor Market in Middle School, High School, University—

中島弘至（関西大学学事局授業支援グループ）

要旨

制定以来、大卒労働市場の就活ルールは長い歴史を刻んだ。しかし、これにより同市場が平穏であったことは殆どない。選考前倒しによる企業の違反は繰り返され、公平性と教育環境の保護の観点からも、常に批判の対象となってきたのである。本稿では、この市場が重要であるにも関わらず、一向に安定性を確保できない就活ルールについて、経路依存の視点から分析を行う。ここで経路依存とは、当初に行われた選択が後の経路を制約する現象をいう。そして論文では、大卒労働市場の辿った足跡を点検し、ルールがどうして機能しなかったのか、あるいは方法次第でその遵守は可能であったのか、などを検討する。

大卒労働市場の分析にあたり、経路依存の手法を用いるのは、同市場と諸条件の共通するものが他にも存在するからだ。つまりルールの存在やプレイヤーの構成、経済的な時代背景など、中学校・高校の労働市場には重複が多々みられる。だがこのように大学との共通点が多いにも関わらず、それら市場ではルール違反はおおよそ生じなかったのである。果たしてどのようなことが大卒労働市場との経路を分けたのか。

結論を先取りすると、新卒労働市場は始まりにおいて学校の委任業務に違いがあること、ルール設置後に大型景気が度々到来したことなどが判明する。しかし重要なことはそれへのプレイヤーの対応であろう。結果として、大卒労働市場ではルールが遵守されず混乱が続くことになり、中高の労働市場ではそうならなかったのである。また論文では経路依存を踏まえることで、将来において大卒労働市場のルールを遵守するための施策について議論する。

キーワード 新卒労働市場、就職協定、経路依存 / **University Graduate Labor Market, Regulation of Recruitment System, Path Dependence**

1. 問題意識と目的

2018年9月3日、日本経済団体連合会（経団連）会長が記者会見において、21年春入社対象の新卒学生から、就活ルール（会社説明会や選考開始などの期日を定めた就職活動の指針）を廃止する意向を表明した。経団連が採用日程を采配することに違和感がある、というのがその理由だ。直ちに大学など多方面から、ルール廃止の及ぼす影響を懸念する声が上がった。また興味深いことは、このルール廃止発言を経済同友会が前向きに評価したのに対し、日本商工会議所は反対したのである。経済団体でも構成企業の性格が違えば、

一枚岩とはいかないようだ。その後、政府・経団連・大学団体が参加する「関係省庁連絡会議」で協議し、21年春入社組を対象とした新ルールを作成することで、一応の解決をみた。

このたびの経団連の会長発言は、就活ルールの必要性の有無について、久しぶりの論議を再燃させた。なかでも力強く感じるのは、企業の通年採用が拡大しつつある昨今、ルールを廃止し、市場自由化を進めるべきとした議論だ。確かにルールは守られないのであり、市場は需給関係にあるから、制約は小さい方が望ましいであろう。ただその場合、企業の方関係からも学生の内定は大企業がより先行し、中小企業は後に取り残される。選

抜性のある大学ほど大企業との結びつきは強く（竹内 1989、松尾 1999）、いま以上に、学校歴による就職格差の広がる可能性が出てきよう。一方で、大学の教育環境保護の観点から、例え守られなくとも、目安としてのルールは必要とする議論がある。しかし実際のところ、解禁日が守られなくとも、常に企業はそれを意識してきた。そのため約束事（ルール）が目安に置き換われば、期日以前の採用行動への罪悪意識は、ますます薄いものになるろう。

ところで就活ルール（1997年一）については、就職協定期代（1953-96年）を含めると約65年の歴史がある。その間、企業の採用行動は主として景気の動向から大きな影響を受けてきた。つまり好況時には企業の採用意欲が旺盛となり、我先にとばかり活動時期は前倒しとなる。かたや不況時には企業の採用意欲は減退、活動時期の大きな混乱はなくなる。まさに新卒労働市場はこうした事態の繰り返しであった。従って、廃止論も含めたルール存亡の危機は、これまでも何度か経験したのである。

まずは就職協定発足から約10年後の62年、（経済団体と大学団体との間で就職協定は交わされるが）、一方の相手方である日本経営者連盟（日経連）が野放し宣言をした。神武・岩戸といった大型景気が到来し、企業の青田買いが横行したからである。以後、72年に日経連が復帰するまで、大学だけの就職協定が続いた。時代は日本経済にとって高度成長の黄金期であるが、協定としてはルール違反の山が積み上がった。2度目のルール存亡の危機は81年、就職協定の監視役である労働省がその役を放棄したのである。オイルショックの不況を乗り越えた企業が活動をエスカレートさせ、採用時期を大きく前倒しさせたからだ。労働省は遵守委員会を設置するなど監視を強めたが、遂に企業のルール違反は制御することができなかった。

3度目の危機は84年、日経連専務理事による就職協定廃止発言である。当時、米国では日本経

済を賞賛する本が出版されるなど、我が国は世界にその存在を誇示しつつあった。一方で労働省が監視役を退いた後も、企業の青田買いは一向に収まらない。協定見直し発言はそのような状況下で飛び出したのである。この後、大学・経営者団体は早期化に繋がるOB訪問の自粛を申し合わせる。続く4度目のルール存亡の危機は91年、就職協定廃止の導線ともなる日経連次期会長の発言である。80年代後半からのバブル景気は絶頂期を迎え、いかなる策を講じても青田買いを抑制できなかった。ただこの発言がそれまでと違うのは、その後、デフレ不況が長期に及んだにも関わらず、日経連の協定廃止への意思が崩れなかったことだ。

96年、またも日経連会長の就職協定廃止の発言があり、本格的な廃止論議が沸き起こる。とうとう大学団体も受け入れるところとなり、就職協定は廃止されたのである。廃止後に日経連は倫理憲章を制定し、これが就活ルールと呼ばれる。協定同様に期日を設けるものの、縛りは緩やかであり、企業が責めを負うことは少ない。そのため採用選考がさらに前倒しとなり、全体の選考期間も長引くことになった。そして今回（2018年）の廃止発言は、就活ルール移行後としては初めてのものである。

さて本稿は大卒労働市場の辿った足跡を点検し、どうして就職協定がその機能を果たせなかったのかを明らかにする。これまでの就職協定に関する研究は数が少ないうえ、大卒市場との関係を通史的に論じたものは見当たらない。そのため就活ルール改革に向けた論議が始動した今日、この点に着目する意味は大きいだろう。

また分析には経路依存の手法を用いる。経路依存ではこの始まりが重要であるとし、この時点や順番も重視される。つまり企業の当初からの機会主義的行動が悪しき慣習を生み出し、さらに周囲のプレイヤーがその制御の機会を逃すことで、経路の切り替えを困難にしたのである。ところで大卒労働市場には類似する市場がある。中学

校・高校の新卒労働市場であるが、そこではルールが生かされ、これまで保持されてきた。については経路依存の理論に沿って、学校間の比較を行いつつ、大学における新卒労働市場の問題点を考察したい。最後には、このたびの就活ルール廃止発言を受けて、私なりに新卒労働市場の改革に向けた、いくつかの提案を行う。

2. 先行研究

初期の学卒就職の研究としては、1960-70年代の学歴主義の研究があげられる(新堀 1966・1969)。学歴主義には、「大学出、高校出、中学出などという段階別の学歴によって人間を評価するいわば垂直的な学歴主義と、同じ段階の学歴をもっているにしても、出た大学の固有名詞や学部によって人間を差別するいわば水平的な学歴主義との二つ」(新堀 1969:2)がある。高い学歴・学校歴は容易に良質の就職機会と結びつくが、それらの研究では学歴主義を否定的に論じた。この頃、大卒労働市場には就職協定が制定されるものの、同市場の分析はまだ関心対象にない。ただ協定は守られることがなく、企業のルール違反は目に余るものがあった。続く70-80年代の学歴主義研究(Dore 1976、麻生・潮木編 1977、岩田 1981)では、そこに一定の合理性があると解釈されるようになる。すなわち高等教育のマス化が労働市場の需給関係を変化させ、学歴主義の考えの中に、選抜の効率性や合理性を見て取ったのだ(荻谷 2010:12-3)。さて90年代初頭にバブルが崩壊すると、長期にわたる深刻な就職難が到来した。関心を集める大卒労働市場からは多くの研究が生まれた。それは就職活動における、情報収集から面接・内定までのプロセスを扱った研究(荻谷 1995、平沢 1995、濱中 2007・2010)、企業からみる望ましい人物像の研究(岩脇 2004、小山 2010)、また数は限られるが、就職協定を扱った研究(平野 1991、中村 1993、田中 2006)などである。以下では本稿

と関係する研究について、いくつかピックアップしてみる。

濱中(2010)では、就職協定廃止前後での就職・採用活動の変化について研究を行っている。偏差値ごとに学生を群(高い順からA・B・C)に分け、調査時点は3時点(93・97・05年)に分けた。この状況のもとに活動・内定時期を調べた。その結果、就職協定の廃止により、活動・内定時期はともに早期化し、また期間全体では活動が長期に及んでいた。一方で大学の選抜性については、廃止後の05年での大学間格差が最も大きかった。確かに就職活動の早期化・長期化の結論は、他の研究結果とも合致する。だが大学の格差の分析では、就職協定の廃止だけを要因としてよいのか。というのも、小泉政権時代の05年は低成長であるものの、いざなぎ景気超えの景気拡大が続いた。つまり大学間格差では、好景気が就職協定廃止よりも影響した可能性があるのだ。協定史においては常に景気が最大の変動要因である。

平野(1991)では、就職協定を中心として新卒労働市場全体を分析した。そこには協定発足以降の各時代の採用(就職)活動状況が記録されている。企業や大学が浮き足立つ場面も詳述されており、ルール遵守が一筋縄ではいかないことを痛感させる。そして論文最後のまとめにおいて、解決に向けた提言を行っている。すなわち「現行協定のままで期日の変更や違反企業への罰則の強化など小手先の改革をしても、就職戦線の問題は解決できない。問題は企業や大学、学生の意識、体質にあるからだ」と指摘する。また大胆な改革の必要性を訴え、「解決する方法の一つとして企業が一年中開けている就職用の窓口の開設を認めてはどうだろう。そこに企業の資料を揃え、学生の質問にいつでも答えられる態勢にしておく。つまり採用、就職活動の期間を大幅に拡大するのだ」とした。これは通年採用の提案でもあるだろう。まさに時代を確認しなければ、今日の議論を聞くような錯覚さえする。なお通年採用は市場の自由化を前提にしており、(後段で批判を展開するが)

新卒労働市場の正常化への試みとしては適当でないと考える。

ところで中学校・高校においても新卒労働市場は存在する。このことで外国にはない、学校から職場へのスムーズな移行を実現している。これに関する研究は数多く存在するが（乾 1990、吉川・岡崎 1990、荻谷 1991、荻谷・菅山・石田 2000、本田 2005）、ここでは本稿に関係した研究について取り上げる。

石田（2000）は学校から職業への移行について、中学校と高校とのメカニズムの相違をあげた。まず職業安定所が全面的に関与する中卒者の場合では、「全国需給調整会議」が開催され、全体的な調整が行われる。すなわち全国には自県内で求職数が求人数を上回る「供給県」と、その逆である「需要県」があり、融通によって互いに調整するというものだ。また学校と企業との関係では、中学校・高校の選考過程にその違いがあった。高校の場合は企業との実績関係が重視され、学内選考で選ばれた生徒が企業で不合格となることは少ない。しかし中卒者の場合は職安が主導するものの、大手企業などでは厳しく選考され、不合格のケースも多々生じる。確かに70年代をはじめ中卒者は「金の卵」として引く手あまたであった。だがこうして検証をすると、大人社会に都合よく振り回された一面も見出せよう。

荻谷（1991）では、安定的な就職を可能にした高卒労働市場の解明を試みた。そして「就職協定」や「一人一社主義」といった日本的なものは、教育の論理により導かれたものであり、市場の論理からは逸脱的だという。しかし一方で、これが結果的に市場のメカニズム以上に、経済合理的なジョブマッチングの仕組みを生みだしたとする。確かに若年者の失業問題に悩む先進諸国は多く、「就職協定」や「一人一社主義」が問題解消に大きく貢献したであろう。ただこのシステムが経済合理的であるかといえば、疑問がないわけではない。というのも効率性の点では妥当であるが、競争的な点では果たして経済合理的といえる

だろうか。なおバブル崩壊後は求人的大幅減により、高卒労働市場は厳しい局面に立たされている。

以上、各学校の新卒労働市場に関わる先行研究を概観した。そのなかで大卒に関する研究では、就職活動の実態をそれぞれの角度から分析していた。しかし、時系列的な分析の中で、（新卒労働市場などの）制度内でどのようなメカニズムが働いたかは捉えられていない。つまり制度内で生じた事象が、時間的経過を通じて、制度自体にどう影響を与えたかである。一方で、中高卒の職業移行に関する研究は、大学進学率の上昇とともに関心は薄れていった。ただ制度の基本的部分では、大卒のものと共通点がみられるのであり、これらを比較することで新たな知見が得られるかも知れない。については本稿を通じて、そうした分析を行っていきたい。

3. 3つの新卒労働市場

我が国における若年者の就職では、学校から職業への移行が一般的である（田中 1980、濱口 2013）。中学校・高校・大学のほか、短大や専門学校などからの移行もあろうが、以下では前者3つの学校を対象にする。

ところで戦後の日本では、第1次産業への従事者が半数近くあり、雇用者の占める比率は多くなかった。だが1947年に学校教育法が制定されると、尋常小学校などは新制中学校に一本化され、多数の卒業生を輩出することになる。そのため学校から職業への移行が急増し、雇用者比率は飛躍的に伸長したのである。また戦前においても、新規学卒者に対する公的な職業紹介は存在した。それは職業紹介法（21年）によるものであり、制定4年後に学卒者への紹介も始めた。戦後には職業安定法（47年）が施行され、49年の改正からは、学校にも職安業務の一部が委任される。このように中学校・高校・大学では同時期に、学校が就職業務に関わることになった。

(図1) 就職協定(就活ルール)の選考開始日の比較

	景気	大学	高校	中学		景気	大学	高校	中学
1953 S28	↓	10/1	1月以降	1/10	1985 S60	↓			
1954 S29	↓				1986 S61	↓	8/20	↓	
1955 S30	↓				1987 S62	↓	8/20・9/5	9/16	
1956 S31	押武景気		↓		1988 S63	バブル景気	↓		
1957 S32	↓		9/10		1989 H1	↓	8/20		
1958 S33	↓		↓		1990 H2	↓			
1959 S34	荊戸景気		8/15		1991 H3	↓			
1960 S35	↓		11/1		1992 H4	↓			
1961 S36	↓	10/1・10/13			1993 H5	↓			
1962 S37	↓				1994 H6	↓			
1963 S38	↓				1995 H7	↓			
1964 S39	↓				1996 H8	↓			
1965 S40	↓				1997 H9	↓	7/1		
1966 S41	↓		8/1		1998 H10	↓			
1967 S42	いざなぎ景気				1999 H11	↓			
1968 S43	↓				2000 H12	↓			
1969 S44	↓				2001 H13	↓			
1970 S45	↓				2002 H14	↓			
1971 S46	↓		10/1		2003 H15	↓			
1972 S47	↓				2004 H16	いざなぎ景気			
1973 S48	↓	5/1			2005 H17	↓			
1974 S49	↓	↓			2006 H18	↓			
1975 S50	↓	9/1			2007 H19	↓			
1976 S51	↓	10/1			2008 H20	↓			
1977 S52	↓				2009 H21	↓			
1978 S53	↓				2010 H22	↓			
1979 S54	↓				2011 H23	↓			
1980 S55	↓				2012 H24	↓	12/1・4/1		
1981 S56	↓				2013 H25	↓			
1982 S57	↓				2014 H26	↓			
1983 S58	↓				2015 H27	↓	3/1・8/1		
1984 S59	↓								

注. 荻谷(1991)表5-1を参照した。また大学では1997年から就活ルールである。

(1) 大卒労働市場

戦後まもない日本経済は不安定であり、大卒労働市場では求職難の時代が続いた。しかも新制大学の誕生(47年)で学生数が急増し、旧制学生も含めた就職には大きな混乱が予想された。文部省は53年、経済団体と大学団体の間に学生の推薦試験日等を取り決めさせた。これが就職協定の始まりである。新卒労働市場において、企業が何度もルール違反を繰り返したことは前述した(第1章)。ここでは野放し宣言の日経連が復帰し(72年)、その後の市場プレイヤーによる、就職協定遵守に向けた懸命の努力について述べたい。

①労働省・日経連などで構成する中央雇用対策協

議会が発足し(72年)、これ以降、同協議会が率先して就職協定に関わるようになった(日本私立大学連盟 2002:13-5)。なかでも労働省はリーダーシップを発揮し、新卒労働市場の正常化に向けて積極的に関与する。オイルショックの不況により、一時的に企業のルール違反は収束したが、70年代後半より再び目立ち始めた。78年、労働省・日経連などは就職協定遵守委員会を設置し、違反企業に対し注意・勧告・公表の3段階を行うことにした。だが企業のルール違反は一向に収まらず、遂に労働省は監視役から降りた(81年)。

②日経連・経団連をはじめとする経済4団体、および大手企業115社からなる就職協定遵守懇談会

が発足し（86年）、協定遵守の声明を出すとともに、各大学には（声明を記載した）日経連タイムスを送付した。この懇談会は翌年に239社、さらに翌々年には308社まで参加企業が膨らんだ。88年には「就職110番」も設置し、違反企業への監視をより強めた。しかしそれでも企業の青田買い阻止できなかった（関西大学就職部 1994：94-103）。

このように就職協定を守るため、協定史上、2度にわたり大掛かりな組織的努力が行われた。だが慣習化した企業のルール違反は防げなかった。

② 高卒労働市場

苅谷（1991：7）によると、中学校・高校の就職協定は、労働・文部事務次官の共同通達（52年）にまで遡及することができる。卒業以前の早期に就職が決まることが、中高の教育に悪影響を及ぼすため、採用選考日を設定したのである。その後、大型景気が到来し、（大卒労働市場と同様に）高卒の人材は引っぱりダコとなった。しかし採用実績を重んじる学校と企業との関係、あるいは「一人一社主義」の教育的配慮から、就職協定が高卒労働市場を大きく混乱させることはなかった。60年代を通じて高校進学率は上昇を続け、75年には90%以上の中学生が高校へと進学するようになる。そのため60年代後半から企業での採用対象は、中学から高校へと転換することになった。すなわち高卒就職者のブルーカラー化が進んだのである。

70年代のオイルショック時には、高卒者も求人減少するとともに、内定取り消しなどの事態が生じた。だがそれを乗り切ると求人は再び盛り上がりを見せる。次の転機は80年代半ばに訪れた。OA化が進み、とりわけ高卒女子への求人が減少するようになった。しかし後半のバブル期には再び企業の採用意欲が旺盛となり、求人倍率は上昇する。90年代になるとバブル崩壊が高卒者の求人を減少させ、大学進学率の急伸がそれにさらに拍車をかけた。大企業では採用対象を高校から

大学へと転換し、高卒就職にはかつての輝きがなくなるのである。

③ 中卒労働市場

前述のように、就職協定は中卒労働市場にも設置された。また図1からは、1月10日の選考開始日が発足当初から変更のないことが分かる。50年代の好景気の到来は、中卒労働市場にも大きな影響を与え、引く手あまたの状況が続いた。しかし青田買いのような市場の混乱はなかった。というのも、職業安定所が主体的に中卒の職業紹介に関与しており、企業の機会主義的な行動は抑制されたのである。60年代の高度成長期では、企業から引きも切らない求人があり、中卒の労働市場は高い求人倍率を記録した。一方で、中卒から高卒への転換も着実に進み、求人企業の内訳にも変化が生じていた。

ところで我が国ではかつて「集団就職」という、地方から都会へと、若者が集団で就職する時代があった。つまり全国では求人・求職者の不釣り合いの地域があり、職安がそれらの需給関係を調整することで、集団就職が実現したのである。70年代には不況時に求人が落ち込むものの、中卒就職希望者は依然「金の卵」として、企業から熱い視線を浴びた。ただ80年代前半には求人が減少し、同時に中卒の就職希望者の絶対数も減少した。後半以降のバブル期では再び高い求人倍率を示した。しかし90年代にバブル崩壊すると、中卒への求人は高卒同様に激減し、厳しい冬の時代を迎える。

4. 大卒労働市場の分析

(1) 経路依存¹

大学の新卒労働市場においては、長らく続いた就職協定が廃止され（97年）、以後、就活ルールへと受け継がれた。だがその就活ルールも廃止が決まり、新たなルール作りが模索されている。度重なるルールの破綻は繰り返される景気変動、企

業や学生心理などを考慮すれば、なるべくしてなったという解釈もあろう。しかし本稿では、(歴史はやり直せないものの) 同市場が穏やかな歴史を刻む可能性もあったと考える。ただそれには歴史の巡りあわせが重要である。かたや想定外の経路に進んでしまうのも、この歴史の巡りあわせであらう。

経路依存性とは、過去のある時点で行われた選択が、その選択にいたった当初の諸条件が後に変更されたにもかかわらずそのまま続いている現象を指す…。

河野 (2002 : 56)

「始まり」はきわめて重要である。この主張こそが経路依存論を象徴している。(傍点は引用者)

Pierson (2004=2010 : 14)

大卒の新卒労働市場に類似するものがある。それは近い存在ともいえる高卒および中卒の労働市場だ。つまり(インパクトは異なるが) 就職協定も同じ時代に設置されており、学校という教育機関が市場と関わるのも同様である。しかし大学の労働市場のみが、就職協定が守られずにその廃止という憂き目にあった。果たして運命を分けることになった要因とは何か。まずは始まりに注目したい。

1949年、「職業安定法」が改正されると、学校は職業安定所の業務を委任されることになった。それには3つのケースがある。一つには職安が学校と協力して職業指導を実施し、就職斡旋を行う(第25条の2)ものだが、これには職安が就職斡旋に全面的に関与する。二つ目は職安が必要と認めた場合、学校が斡旋業務を一部分担する(第25条の3)もので、学校は求人申込の受理や求職者の紹介等の業務を分担する。そして三つ目は、学校が労働大臣に届け出て職業紹介業務などを行う(第33条の2)もので、学校の自由度は増す

ことになり、職安には求人数や就職者数などの報告だけで済む。さてこれら条項の学校への適用状況だが、まず中学校では第25条の2の適用は7割弱であり、第25条の3の適用は3割弱(52年)であった(菅山・西村 2000 : 83)。また高校は(菅山 2000 : 230)の表に基づくと、第25条の2・第25条の3・第33条の2の適用比率は、14.3%・53.9%・31.9%(56年)である。さらに大学においては、すべてが第33条の2の適用校であった。

こうした行政(労働省・職業安定所)と学校(大学・高校・中学校)との関係が、それぞれの経路を分けた大きな要因と考えられる。もちろん彼ら生徒(学生)には年齢差があり、若年者保護の点からも、適用条項を分ける必要はあった。だが後年の大卒労働市場の混乱ぶりをみるならば、ここには別の手立てのあった可能性がある。

ところで大学にはもう一つボタンの掛け違いがある。それは“就職協定”の取り決め方であり、以下、文部省が大学に宛てた通知文(=就職協定)の一部(53年)を示そう。

近年、就職試験の時期が次第に早くなり、大学の教育効果を低下させる傾向が見られることは、各大学においても重大な関心を持っておられることと存じます。…この問題について大学側が実行すべき事項…に意見の一致を見ましたので、ここに通知いたします。ついては、文部省として…依頼書を業界側にも送付しましたが、この申合せが大学側の責任において実施される限り、業界側の協力を得られる見込でありますから、各大学においても、この申合せの実現に御協力下さるよう特にお願いします。(傍点は引用者)

通知文には別途、学生の推薦日や試験開始日も記載される。そしてこの期日は、(上掲の本文が示すように)企業の協力があってこそ守られるのだ。これでは対等にルールが結ばれたとはいえま

い。さらに日経連 50 年史における就職協定発足時の記述はこうである。

大学等卒業予定者を対象とする、いわゆる就職協定の歴史は古く、その発端は一九五三年（昭和二八）にさかのぼる。当時の就職難のなかで学生の企業への働きかけが早まり、教育面への影響が懸念されるようになったため、大学側団体、業界、関係省庁が出席して就職問題懇談会が開催され、その結果、大学側は学生の推薦開始を一〇月一日以降とすることを申し合わせるとともに、産業界側もこれに協力することとなった。（傍点は引用者）

（日本経営者団体連盟 1998 : 127）

この企業側の協力という立場は、経済団体の著作物でも確認することができたのである。

さて前述したように、大卒労働市場では当初から青田買いが横行し、就職協定を違反する企業は続出した。このことで協定当事者の日経連が役割放棄をしたり（62年）、協定撤退宣言（84・91・96年）をしたりした。また監視役の労働省が降りる事態も発生した（81年）。そうした混乱もあって、就職協定は当初の理念と乖離し、選考期日なども何度か見直されたのである。一方、中学校や高校の労働市場はどうか。中学校では、職業安定所が主体的に就職斡旋業務を行うのであり、企業の採用前倒しという事態は起こり得ない。また自由度がある程度許容された高校ではどうか。実のところ、高校でも好況時には企業の青田買いが発生していた。しかし「高校教育への影響が考慮さ

れ、解禁日は比較的厳格に守られてきた。その厳守を高校側が強力に求めてきた」（荻谷 1991 : 171）のである。従って、高校では市場を正常化させる復元力があつたといえよう。

（2）配列と効率性

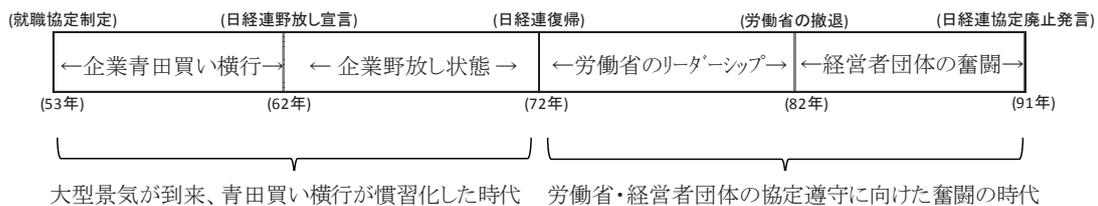
配列とは事象が生起する時点のことであり、その順番のことでもある。就職協定発足の数年後、大卒労働市場に大型景気が到来した。確かに日本経済の発展には大きな貢献であるが、誕生まもない協定にとっては大きな試練であった。また同市場のプレイヤーたちは、協定下での振る舞いに不慣れでもあつた。つまりルール違反の常態化は、やがてルール自体の存立を危うくする。その認識に欠けていた。さらに行政や経済団体も無策であつたのである。

配列が重要になる。…過程が進めば進むほど経路の切り替えはむずかしくなる。（傍点は引用者）

Pierson（2004=2010 : 21-2）

図2に基づく、日経連は62年に青田買いを抑制できないとして、協定当事者の地位から降りた。その後、企業の野放し状態は約10年続くが、この間、協定遵守を困難にする新たな芽が育ってくる。情報報誌会社が、学生宛に企業の求人情報の無料提供を始めた（62年）。以降、解禁日前の情報提供が、多分に就職協定違反を助長させる。また文系を中心に自由応募制が浸透し、学生は多数の企業を訪問するようになった（70年）。

（図2）就職協定の大まかな歴史区分（1953～91）



こうした学生と企業の接触機会の増加は、採用選考の早期化をさらに後押しした。このようにみえてくると、日経連の不在はルール違反を促進し、経路の切り替えを難しくしたのである。配列の議論にもどると、(72年の日経連復帰までの)一連の事態がこの時点で起こらず、例えば先送りされたならば、後の新卒労働市場の混乱は回避されたかも知れない。というのも第3章「大卒労働市場」でみたように、同市場では後年2度にわたり、協定遵守に向けた懸命の努力が行われた(図2)。つまりこの努力が早期に実施されたならば、就職協定遵守が実現することも十分期待できたのである。一方で、中学校や高校での配列の議論は不要であろう。神武・岩戸の大型景気到来の際も、企業の青田買いは抑制され、学校推薦の慣行が維持されたからである。

ところで経済学には市場が競争と学習により、適正化されるとした考えがある(Pierson 2004=2010:121)。確かに価格と生産における需給関係では、調整過程を通じて適正価格が導かれよう。それでは新卒労働市場の場合はどうか。

制度は人間の相互作用に含まれる不確実性を減少するために存在する。これら不確実性は、解決さるべき問題の複雑性と個人のもつ問題解決のソフトウェア…双方の帰結として生ずる。上の表現のなかに、制度が効率的であることを意味するものは何もない。(傍点は引用者)

North (1990=1994:32-3)

ここで制度とは就職協定である。Scott (1995=1998:53)では制度を、社会的行動に対し安定性と意味を与える、認知的・規範的・規制的な構造と活動から成り立つと定義した。そしてこの定義からすると、大卒労働市場には規範的というよりも、規制的な一面が強であろう。確かにノースのいうように、協定は制度として不確実性を減少させた。しかしその不確実性は納得できるレベルにまで減らせなかった。なぜなら多くのプレイヤ

ーには意思があり、その行動が読めないからである。それでも個々の企業(学生)は、他社(者)の動きを予測したうえで、事を進めるであろう。結局、多くのプレイヤーが早い行動へと駆り立てられることになる。つまり就職協定は非効率なものとなり、長きにわたりその性質は引き継がれたのである。

(3) 長期変動

就職協定の歴史を辿っていくと、ある時期から、協定を廃止へと向かわせる空気が充満する。それは80年代半ばの日経連専務理事の廃止発言に始まるだろう。90年代に入ってから、就職協定廃止の是非は問われる(日経連次期会長の廃止発言(1991)・経済同友会の廃止提言(1991))。バブルが崩壊し、長期不況が続く時代においても、それは沈静化しなかったのだ。やがて廃止論の勢いは増していき、ある一線を越えたことで、事態は急展開するのである。

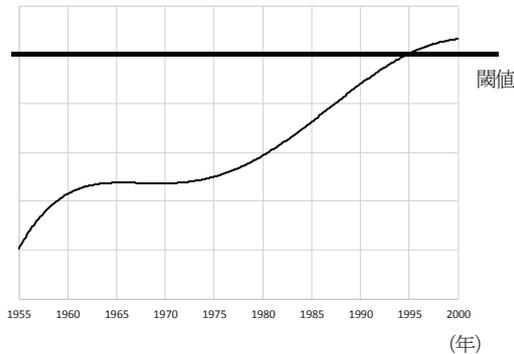
その効力の影響は、大きな変化の引き金を引くある種の臨界レベルに達するまでは小さいままである。…これはゆっくりと圧力が蓄積し、ひとたびある臨界レベルに達すると急速に「状態変化」が生じる現象のことを指している。(傍点は引用者)

Pierson (2004=2010:108)

効力とはルール違反であり、変化とは就職協定の廃止である。好景気を背景に、新卒労働市場にはルール違反の山が築かれた。その度に、制度(就職協定)を破壊する圧力のボルテージは上昇した。しかし不況になるとルール違反は収まり、ボルテージが下がることで、制度廃止の危機は遠く。ただこうしたことが何度も繰り返されると、ボルテージは容易には下がらない。すなわち臨界レベルへと近づいていく。そしてある時点で、圧力が臨界レベルに達すると、制度は破壊へと向かう。90年代の大卒労働市場では、そのような事態

が生じた。図3ではそのことを示している。圧力は時間とともに上方へ押し上げられ、80年代後半のバブル経済からは上昇傾向だ。

(図3) 就職協定廃止に向けた圧力



そして閾値を超えると、景気が冷めても修正は困難となり、就職協定は廃止へと追い込まれたのである²⁾。

(4) 就職の機会均等と職業選択の自由度

経路依存から、就職協定廃止の過程を説明することで、大卒労働市場の負の側面を強調した。そこには(選考前倒しにより公平性を保てないことで)、就職の機会均等が損なわれた意味も含めていた。一方で同市場の制度的変質が、思わぬ収穫を招いたことも事実であろう。それは(特に文系で)学校推薦制から自由応募制への移行であり、これにより学生は複数の企業選択が可能になった。つまり職業選択の自由度という観点からは、中高の「一人一社制」に比べ、大卒市場は制度変化により優れた制度になったのである。

5. まとめ

経団連会長の就活ルールの廃止発言以来、その是非について混乱が続いている。既に述べたように、こうした議論は今に始まったものではなく、過去に何度も繰り返された。その都度、市場の自由化を求める声と、ルール維持を求める声に概ね二分されたのである。まずはこの議論を考えてみ

たい。

市場の自由化では、協定史において近い事例をみることができる。それは日経連が就職協定を放棄した時代(1962~71年)であった。そこでは企業の青田買いが横行し、收拾のつかない事態が続いた。だがその結果、企業(学生)の採用(就職)がうまくいかなかったかといえば、それはどうだろう。駆け引きや運不運はあったものの、彼らは収まるところに収まったのではないか。ならば市場の自由化は何が問題なのか。それは①早期の選考で偏差値の高い大学の学生が有利になる、②大学での貴重な学習時間が奪われる、などが考えられよう。従って自由な市場を支持するのであれば、①②を容認しなければならない。一方でルール維持の場合はどうだろう。これも協定史の教えるところで、決して安泰なものとはいえない。すなわち企業には、ルール違反の慣習が染み付いている。そのため常にルールは守られないのであり、ルール廃止論は何度も再燃することになる。これらを踏まえるならば、いずれの解決策も当を得ていないのである。

これまでの議論に基づいて、本稿では解決のヒントを見つけようとした。つまり同じような就職協定であっても、労働市場が違えば協定の運命も違ったのである。大卒市場では度重なるルール違反に翻弄され、協定は常に問題児のように扱われてきた。かたや中高の市場においては、協定は安泰なまま存続ができた。その違いについては既に述べたとおりである。

さて大卒労働市場に新たなルールを制定するならば、これまでの焼き直しであってはならない。学校間比較から得られた知見も踏まえ、いくつかの提案を行っていききたい。一つには、新ルールにはもっと拘束力がなければならない。そうでなければこれまでの二の舞になるだろう。事前に法的な拘束をかけるのか、事後に制裁をかけるのかの方法がある。二つ目には、大卒市場の歴史的過程の検証からも、悪しき慣習や不用意な施策(無策)を慎むことだ。経路依存がその検証に有効な

ものであった。三つ目には、大学での学習時間確保のために、卒業要件を厳しくする措置が必要である。抜け駆けする大学を心配する向きもあるが、評価を高めたい大学が相当数見込めるならば効果はあろう。四つ目として、企業の採用が新卒に偏重する現状を改善し、転職市場を充実させる施策が重要である。以上のことを提案したい。

最後に、大卒労働市場は長い歴史の中で、問題を抱えつつも多大な貢献をしてきた。しかし90年代にボーダレス社会が到来すると、グローバルに展開する企業では、ますます世界を相手にしなくてはならなくなった。つまり欠陥を抱えたままの現行の大卒就職システムは、時代にそぐわないのである。ついては市場改革の迅速かつ着実な実行が望まれる。

註

¹ 大卒労働市場の分析の場合、(我が国の新卒一括採用という)「国際的にも珍しいまことにユニークな企業の人の採用のやり方」(田中 1980: 371)から、諸外国との比較により、同市場を分析することもできよう。事実、いくつかの先行研究(田中 1980、濱口 2013)ではその成果を蓄積している。ただこれらの市場においては、国により環境・歴史・文化、さらには経済的背景が異なるのであり、日本との比較を容易には行えない。加えてルール違反の絶えない、我が国独自のシステムを解明する場合、その要因と対策の検討には限界を感じる。

つまり本稿が比較対象として望むのは、分析対象の市場と、環境・歴史・文化などが類似するものである。そして多くの特徴を共有するならば、大卒労働市場が混乱する要因を突き止め、改善に向けた方策を練ることが可能かも知れない。幸い我が国の中卒・高卒労働市場では、大卒市場とかなりの共通点を持つ。しかも前2者の市場は後者のものと比べ、概ね安定的であった。

さて労働市場の分析には、経路依存の手法が適

切であろう。というのも経路依存とは、当初の何らかの選択が、後に続く経路を分かつかからず、すなわち異なる経路を辿らせた要因を特定することで、これら市場の比較分析を行えるのである。

² 閾値効果は「要因の漸増的・累積的効力がもたらす結果は、漸進的変化でない場合が多い」(Pierson 2004=2010: 108)である。従って、図3においては正確な作図でなく、イメージ図のようになった。ところで閾値に達したことで、状態変化(就職協定廃止)の生じた制度は、圧力が低下したから(例えば不景気)といって、状態変化以前に戻るわけではない。つまり選考の前倒しは常態化し、ルールが存在や好不況の影響は、以前ほど及ばなくなるのである。

参考文献

- 麻生誠・潮木守一編(1977)『学歴効用論—学歴社会から学力社会への道』有斐閣。
- Dore, Ronald P.(1976). “The Diploma Disease: Education, Qualification and Development”, George Allen & Unwin Ltd. (=2008, 松居弘道訳, 『学歴社会 新しい文明病』岩波書店.)
- 濱口桂一郎(2013)『若者と労働 「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論新社。
- 濱中義隆(2007)「現代大学生の就職活動プロセス」小杉礼子編『大学生の就職とキャリア』勁草書房。
- 濱中義隆(2010)「1990年代以降の大卒労働市場 就職活動の3時点比較」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会。
- 平野秋一郎(1991)「就職協定の歴史と今日の採用活動状況」『季刊 労働法』159、総合労働研究所。
- 平沢和司(1995)「就職内定企業規模の規定メカニズム—大学偏差値とOB訪問を中心に—」荻谷剛彦編『大学から職業へ—大学生の就職活動と

- 格差形成に関する調査研究』広島大学大学教育研究センター。
- 本田由紀(2005)『若者と仕事 「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会。
- 乾彰夫(1990)『日本の教育と企業社会—一元的能力主義と現代の教育=社会構造—』大槻書店。
- 石田浩(2000)「中卒者就職のミクロなメカニズム」荻谷剛彦・菅山真次・石田浩編『学校・職安と労働市場 戦後新規学卒市場の制度化過程』東京大学出版会。
- 岩田龍子(1981)『学歴主義の発展構造』日本評論社。
- 岩脇千裕(2004)「大学新卒者採用における「望ましい人材」像の研究—著名企業による言説の二時点比較をとおして—」『教育社会学研究』74 : 309-27。
- 荻谷剛彦(1991)『学校・職業・選抜の社会学 高卒就職の日本的メカニズム』東京大学出版会。
- 荻谷剛彦(1995)「就職プロセスと就職協定」荻谷剛彦編『大学から職業へ—大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究』広島大学大学教育研究センター。
- 荻谷剛彦(2010)「大学就職の何が問題なのか」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会。
- 河野勝(2002)『制度 (社会科学の理論とモデル)』東京大学出版会。
- 関西大学就職部(1994)『就職部 35年のあゆみ』関西大学。
- 松尾孝一(1999)「90年代の新規大卒労働市場—大学ランク間格差と企業の採用行動」『大原社会問題研究所雑誌』482 : 17-37。
- 中村高康(1993)「就職協定の変遷と規制の論理—大卒就職における「公正」の問題—」『教育社会学研究』53 : 111-30。
- 日本経営者団体連盟(1998)『日経連五十年史—本編』日本経営者団体連盟。
- 日本私立大学連盟(2002)『就職協定の歴史』日本私立大学連盟。
- North, Douglass G.(1990). “Institution, Institutional Change and Economic Performance”, Cambridge University Press. (=1994、竹下公視訳『制度・制度変化・経済成果』晃洋書房)
- 小山治 (2010)「なぜ企業の採用基準は不明確になるのか 大卒事務系総合職の面接に着目して」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会。
- Pierson, Paul(2004). “Politics in Time: History, Institutions, and Social Analysis”, Princeton University Press. (=2010、粕谷祐子監訳、『ポリティクス・イン・タイム 歴史・制度・社会分析』勁草書房)
- Scott, Ricard W.(1995). “Institutions and Organizations”, Sage Publications, Inc. (=1998、河野昭三・板橋慶明訳『制度と組織』税務経理協会)
- 新堀通也(1966)『学歴—実力主義を阻むもの』福村出版。
- 新堀通也(1969)『学閥 この日本的なるもの』福村出版。
- 菅山真次・西山幸満(2000)「職業安定行政の展開と広域紹介」荻谷剛彦・菅山真次・石田浩編『学校・職安と労働市場 戦後新規学卒市場の制度化過程』東京大学出版会。
- 菅山真次(2000)「中卒者から高卒者へ」荻谷剛彦・菅山真次・石田浩編『学校・職安と労働市場 戦後新規学卒市場の制度化過程』東京大学出版会。
- 竹内洋(1989)「新規大卒労働市場における「ねじれ効果」」『京都大学教育学部紀要』35 : 151-67
- 田中博秀(1980)『現代雇用論』日本労働協会
- 田中宣秀(2006)「理想像からほど遠いわが国の就職採用活動—就職協定が廃止されてから10年が経過して」『生涯学習・キャリア教育研究』2 : 11-8。
- 吉川洋・岡崎哲二編(1990)『経済理論への歴史的パースペクティブ』東京大学出版会。