

もくじ

はじめに

第一章 CSR・企業倫理とは

- CSRとは
- 企業倫理とは

第二章 就職活動と企業の社会的責任

- 就職活動を取り巻く環境
- 現状
- 主張
- 就職活動を支える仕組み

第三章 問題点

- 学歴社会
- 早期化
- 内定取り消し

第四章 打開策・まとめ

- インターンシップ
- アメリカの就職活動
- 提言

さいごに

参考文献

●はじめに

CSR という言葉が日本にも浸透してきており、この言葉を耳にする機会が増えてきた。しかし、実際その言葉の意味を深く考えている人はどれだけ存在するのだろうか。企業の不祥事が起こるたびに人々は、あの会社は悪いという企業イメージを持ち、環境問題に積極的に取り組む企業がいれば、あの会社は良いという企業イメージを持つのだろう。無意識的に企業の倫理をとらえているとも言える。一方、企業側は人々のそういったイメージを戦略的に利用するようになってきている。これは世の中がグローバル化・情報化が進むにつれ、世界が縮小し、他者との差別化が困難であるが故に、企業自体の倫理観を主張することで差別化を試みている結果であろう。商品、サービス、価格などの差別化に行き詰った企業は、自らの倫理観を主張することで個別化を図らざるを得ないのである。今後、CSR という言葉が今以上に要求されるのは間違いない。したがって CSR の本質にかかわる企業倫理という考え方を意識的に持つ必要がある。「倫理」が「倫理」たることを見極めることで、企業の本質を見抜くことができる。

今回取り上げるのは、企業単体の CSR ではなく、あるイベントに特化して考えていきたい。そのイベントとは就職活動である。企業からみれば採用活動であるが、ここには多くの不透明性や格差が潜んでおり、企業倫理を適用する余地が十分にある。また、自分自身学生なので、身近な存在であったということと、現在、CSR・企業倫理という考え方が無意識的に受容されているが故に、わざわざ就職活動に当てはめて考えている例が少なかったのであえて意識的に考えてみようということが背景にある。

僭越ながら以降の章で企業倫理・CSR を改めて確認・明確化し、就職活動を取り巻く環境を分析していきたいと思う。

●CSR・企業倫理とは

CSR を考える上で言葉の意味を明確にしておく必要がある。CSR は Corporate Social Responsibility の略語であり、「企業の社会的責任」と訳されることが多い。欧米から流れ込んだ言葉を受容する際に、日本人は直訳をそのまま呑み込んでしまいがちであるが、ここではもう少し噛み砕いて見よう。Corporate は「法人の」、「企業の」、「法律上の会社として組織され、維持される」という意味がある。企業単体というより、企業を取り巻く環境まで含んだ方がよいだろう。Social 「社会的な」、「社交的な」といったように他者との関係性を表すものである。最後に Responsibility についてだが、「責任」、「責務」、「責任能力」という訳があてはめられる。「責任」とは、任されていて“しなければならない”任務である。さらにルールとして決められているものに対する制度的責任、「当然」とされているものに対する倫理的責任がある。後者が「企業倫理」と密接に関係してくることは明らかである（図 - 1 参照）。以上のように言葉をひとつひとつ見ていった上で、私は「企業を取り巻く環境に対して果たすべき応答責任」というように訳し、CSR という言葉を扱う

際には、「応答責任」と「企業を取り巻く環境」を意識していきたい。

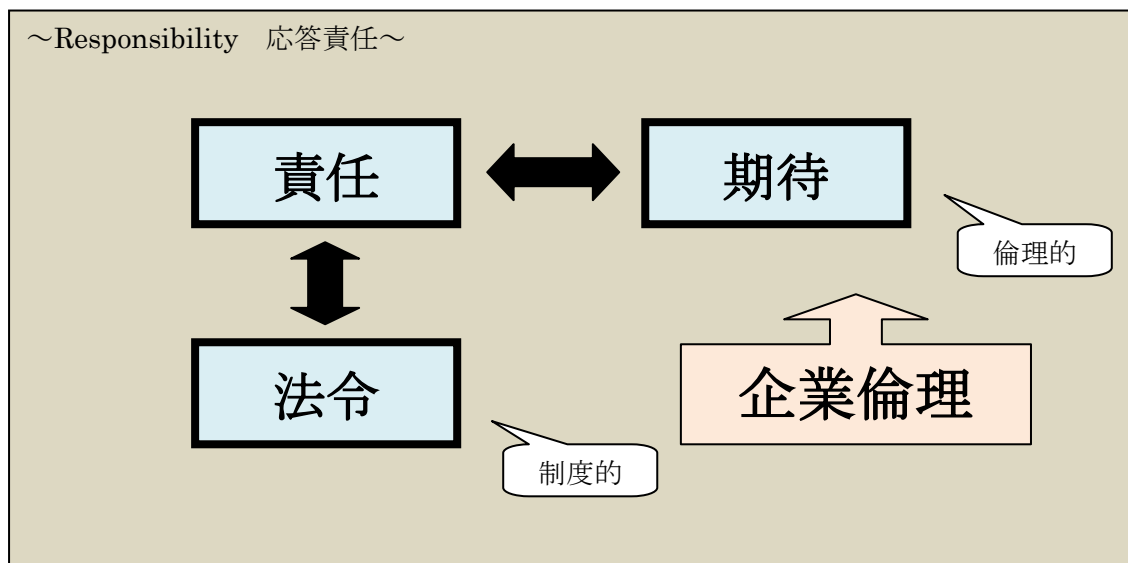


図 - 1 「責任」を構成するもの

ここで、一度 CSR という言葉の発祥地である欧米での定義に触れておきたい。欧州委員会の雇用社会総局と企業総局の両コミッショナーが議長を務め、産業界、労働組合、環境 NGO、社会関係 NGO 及び途上国問題を扱う NGO が集い、CSR の方向性を議論したマルチステークホルダー・フォーラムでは以下のように CSR を定義した。「CSR とは社会面及び環境面の考慮を自主的に業務に統合することである。それは、法的要請や契約上の義務を上回るものである。CSR は法律上、契約上の要請以上のことを行うことである。CSR は法律や契約に置き換わるものでも、また法律および契約を避けるためのものでもない」と。簡潔に言えば、CSR とは法律や契約の求めを超えた行為を自らの責任として自主的になすことなのである。しかし、本場欧州でも定義は曖昧のようである。日本における経済団体等の CSR の解釈も様々である。4 つほどあげてみると、①「様々なステークホルダー（顧客、従業員、将来の世代、地域社会など）を広く視野に入れながら、企業と社会の利益をその時代の社会ニーズを踏まえて高い次元で調和させ、企業と社会の相乗発展を図る経営のあり方である（経済同友会第 15 回企業白書）」、②「CSR の具体的な内容については国、地域によって考えが異なり、国際的な定義はないが、一般的には、企業活動において経済、環境、社会の反面を総合的に捉え、競争力の源泉とし、企業価値の向上につなげることとされている（日本経団連 2004 年 2 月 企業の社会的責任の推進にあたっての基本的考え方）」、③「消費者や地域住民等の声を商品開発やサービス内容の向上に直結させるような体制を構築することこそが、成功するビジネス・モデルになることを銘記すべきである。元々従業員などのステイクホルダーを大切にするという長所を日本的経営は持っていた。これをさらに深めて、より多様なステイクホルダーとの信頼関係の構築を図っていく必要があるということである（関西経済団体連合会 2001 年 3 月 企業と社会の新たな関わり

方)」、④「一般的に法令遵守、消費者保護、環境保護、労働、人権尊重、地域貢献など純粋に財務的な活動以外の分野において、企業が持続的な発展を目的として行う自主的取り組みと解されている（2004年4月 企業の社会的責任を取り巻く現状について）」。これらのように CSR のとらえ方は様々であり、共通認識としては、持続的発展と CSR の関連、企業を取り巻く環境への配慮であろう。そもそも CSR は企業の持続的発展、特に自己利益の拡大を図ろうとすることで倫理的ではなくなるのではないかという意見もある。確かにそうである。企業の存在自体を悪と見なしてしまえば、CSR は根本的に成立しなくなってしまうのである。ここでひとつ企業とその倫理の関わりを明確にする必要があるようである。企業は存続するために、また従業員が生きていくために最低限の利益、収入を獲得しなければならない。その過程で発生する様々な責任を真摯に受け止め自発的に取り組んでいくことが重要なのである。倫理が崩壊するのはこの過程が成立しない時に起こるのである。CSR を支える企業倫理について詳しく考えていこうと思う。

「責任」にも当然とされるものがあり、それが倫理である。倫理を考える上で、アリストテレスの「徳理論」を理解しておきたい。アリストテレスの「徳理論」は、倫理の方法として道徳的発達的重要性を説いており、規則で縛るやり方には種々の問題があり、特定の規則に依存した倫理観とは異なるものを求めている。道徳は、培われた文化的伝統から派生するものであるとしているのである。しかし広範多様な前提から千差万別を主張しているにもかかわらず、グローバリズムによって世界が縮小するといった奇妙な現象の中で生きる現代人が、その道徳的価値の源泉である共通の文化的伝統の感覚を見失っている。こういった状況の中、徳理論は現代社会が基本的な道徳原則で何らの合意も得られていないことを認めている。共通の文化的価値なしでは、多様な道徳的立場が乱立することになり、倫理的課題事項の合理的な手段による解決はできず、決定不可能な課題に対する感情的反発のみが残って、道徳的の言論も一種のレトリックと化すという、誤解も生まれる。こういった背景から、アラスデア・マッキンタイヤーは道徳論議を「情緒主義」であり、道徳的意思決定の決め手となるのは、合理的議論よりも個人的感情であると主張する。道徳的価値は普遍化させることは不可能であるかもしれないが、道徳的意思決定に際して重要な洞察を与えてくれる。個人的には異なる異文化があつてこそ、自己を他者と比較する客観性を獲得できるのであつて、自己を単一化する世界に投射できるという点でこの理論に価値があるのではないかと考えている。以降では企業倫理を踏まえた日本の CSR を、歴史を遡って見ていきたい。歴史の変遷を分析することは、現代の CSR の源流を確認することであり、現状を見直す有効なきっかけとなると考える。江戸、明治の二つの時代の「CSR」を述べるとする。

欧米の企業倫理がキリスト教を背景とするならば、日本は武士道であり、それが江戸の商人道の概念的な礎となっている。この時期の商業道徳は商人心得書に垣間見ることができる。家訓や店則というようなものは各商家の思いや体験の結晶であり、門外不出の知恵や秘訣として、家の存続の為に子孫に書き残したものであつた。時代がすすむにつれ転写

されて出回ったり、上梓されたりするようになる。さらに学者などが執筆し、出版される一般的商業道徳書もあらわれるようになる。こうして商人心得書の類が普及するに至るのであった。以下で、いくつかの商業心得書について触れておく。まずは、西川如見の「町人囊」は当時高く評価され、商人の中で必読書として読まれた。儒教倫理を基礎において町人の分限や勤勉、簡略質素などを説いたのであった。主張点は、武家に支配的だった商業無用論・賤商論に対する反論、商人は商人としての分限をわきまえよということ、商人の役割は単に私利を追求するというのではなく国家の用を足すことにあるとする公益主義、貪欲・不仁・謀計・不正利得などの否定、簡略質素の5つである。上川某の「商人夜話草」では自らの体験をもとに、商家の主人の心得、妻・子・番頭・手代小者をどう扱い育てるかについて書き記されている。その内容は多岐に及び、商人の性格及び人相、亭主たるものの心得、商人の孝行、商家の妻、商家の子どもの教育、商人の遊芸、勤務人に対する態度、奉公人の仕立方、用事の言いつけ方、各自の役目及び義務、風俗を監督せよ、値段と得意とを吟味せよ、商道、商人は細心たるべし、富の目的、学問とは何ぞや、子孫のために何をするか、など書ききれない内容が記されているのである。難波某の「商人平生記」は商人心得として以下の23項目を挙げている。商人の心得事、忠孝心得の事、養父養母の事、主従となる心得の事、主人に仕える心持の事、子の育て様心得の事、家人使い様心得の事、大気小気といふ事、士農工商分別の事、生を保つ心得の事、喧嘩口論心得の事、物に馴染心得の事、高利は取まじき事、婚礼心得の事、娘を持ちし人心得の事、善悪は交りの事、人の許へ招かるる心得の事、養生心得の事、諸事油断すまじき事、諸芸嗜む心得の事、仏神尊敬すべき事、風雅心持の事、である。これらはまだ曖昧な表現や私的な事情等も含まれているが、著者不明の「商家心得草」は漢書を引きながら商家心得十二条を中心に説いたもので、より具体的な内容となっているようである。①元手を全部使ってしまうとか、死に金にならぬようにせよ、②流行を考えて仕入せよ、③十分の一程度の利分を取り、不仁の貨殖をしてはならない、④悪い得意先とは長い取引をするな、⑤大勢で手広く売買する好みはやめよ、⑥賢者を上に立たせよ、⑦高い商品を売って在庫を増やしてはならない、⑧腐敗貨物類は多くならないように心掛けよ、⑨継いだ家業は手広くしすぎず、退きすぎず、華やかな評判を求めた商いはしないこと、⑩あせった売買はしないこと、また作力（努力）、鬪知（知恵才覚）、逐次（商機）の三法を心しておくこと、⑪仕入、諸帳面、通帳の吟味などを主人は必ず行い、手代に任せっきりにしなないこと、⑫別のところへ新規に店を出すことはするな。これらは忠孝勤儉を説いたうえで、孫子の道天地将法が商売の成功に繋がるとしているのである。最後に最も体系的と言われている堤正敏の「商道九篇国字解」を見ていくが、これは四卷九編の内容から構成されている。商術、知務、習勞、使令、教養、接待、継業、主権、応変の九つにわかれている何を説いているかは後述のとおりである。商術は三択（場所、業務、人の選択）と三経（作力、鬪知、逐次）の六術精通の必要。知務は商人の務を知る必要。習勞は労苦を厭わず難難に耐え、自ら努める慣習を形成する必要。使令は使用人の使い方の心構えで、徳、智、法権の3つを併せ行う

べきこと、また協働精神、教育、能力に応じた仕事配分、約束の明示化など。教養は考悌忠信を基礎に習勞・知務・商術を学び、教養をつけるべきこと。接待は礼敬を持って接待し顧客の愛顧を得る必要。継業は家業の継承における徳行、教養の重要性、商変動への対処法（商業利益の不動産への分散）。主権は商人の権としての利権の強化の必要。応変は時々の変化に適応すれば、常態でも変化の中でも利を収めること。以上の商人心得書で見てきたように、当時の企業倫理は、商人教育は取引方法などの商業実務的知識内容と、商業道徳を中心とした心構え的内容とからなるものが多い。これら 2 つの内容は混然一体となっているが、特に商人道徳論が日常実践の場で教育されていたようである。身分制の底辺に末業として制度上位置づけられ、道徳上でも賤商意識に囲まれていた当時の商人が、自らの存続を維持し営利追求の正当性を根拠づけるには社会とともに生きること、公正な価格と利益、正直、質素、勤勉、謙讓、陰徳善事等に留意して行動することが何よりも大切であった。

次に明治の企業倫理を見ていく。江戸期から明治期にかけての時代に大都市江戸は変貌を遂げ、幕藩体制が崩壊するなど、政治や経済などあらゆる価値観は覆った。廃藩置県とともに禄を失った武士や、職業選択の自由を得たその他の身分出身者が商工業に従事ようになるのであった。明治の日本企業は組織を統制する政治や法の制度が充分に整わないまま経済活動を開始することになるが、江戸の価値観と断絶して事業を進めるのではなく、江戸商人に由来する企業倫理を継承し、それを理解したうえで克服しようと苦闘したのであった。明治時代の倫理思想は、江戸時代からの伝統的価値観を支えた、武士道すなわち朱子学的儒教、神道、仏教、さらにはキリスト教、マルクス主義によって培われた。明治初期から中期にかけての特徴は、アヘン戦争に敗北した中国の植民地化を日本にもたらさないための富国強兵と殖産興業という背景もおさえておきたい。天皇を頂点とした絶対主義政府の確立のために、「上から」の資本主義の導入である。そういった近代資本主義の勃興期には野心的な企業家が多く出現してくる。その企業家を、戦前の共産党の闘士である福本和夫は「日本工業先覚者史話」にて、明治時代の先覚的産業人のタイプを 4 つに分類した。①政商型、②自主独立型、③中間型、④異色型の 4 つであるが、それぞれ対政府との関係による分類であり、①仕事や利権を得るために政府高官や政治家と結託するもの、②はその名の通り独立して企業活動を行ったもの、③はそれらの中間であり、④はどちらにも属さないものである。さらに、土屋喬雄は「続経営理念史」にて、経営理念の特質によって経営者を 2 つに分類している。それは、儒教倫理を基本とする経営理念と、キリスト教倫理を基本とする経営理念との 2 つである。今日からみて注目されるのは、中間型で儒教倫理を基本とする経営理念を持つ渋澤栄一（第一銀行）と、異色型で同じく儒教倫理を基本とする経営理念を持つ佐久間貞一（大日本印刷の前身である秀英舎）である。渋澤は官尊民卑思想に抵抗し、大学創立などの社会的事業に対して理解を持ち、率先して寄付を集めた。また佐久間は労務管理において、人道的管理を行い、今日のワークライフバランス重視の先駆者と言える。明治時代という、国家内部の大転換を経ても揺るがず、

外圧を経た開国というグローバリズムの嵐など、国を取り巻く環境にも対応して新国家を創造し、繁栄に導いた明治期の企業の真髄はこういった商才を持った企業家たちに支えられたのであろう。今日では企業と社会は相互不信に陥っているようだが、文明開化の時代から始まる当時は、貧富の差がひどい時代ではあったものの、企業と社会とが欧米の植民地となることに抗うという国家目標の為に相互協力しあう時代だったと言える。企業の社会的役割や責任の原点を示してくれるのである。

江戸、明治と今日の CSR の源泉を見てきたが、時代背景、取り巻く環境によって柔軟に対応していく必要がある。しかしながら日本の CSR を支える企業倫理というものはあまり変わっていないようである。企業倫理とは企業が活動する社会とのかかわりにおいて、その活動の善悪を問題とする。企業の行動に関して、ある社会から見て、何が善で、何が悪なのかというようなことを決定する、いわば規範である。先にも述べたが、企業の社会に対する応答責任といったものは企業を取り巻く社会の価値体系によって左右される。社会と企業といった二項対立的な存在なのではなく、企業は社会に包み込まれているのである。社会を変え得る企業も少なくないが、多くは社会的規範に忠実でなければならないのである。最後になるが、企業が持つ倫理観や応答責任は、現代の CSR 報告書や、環境報告書といったような形であらわれない、すなわち目に見えないものがある。網羅できないほど複雑化する環境からの要請が、今日の社会には存在するのであって、企業はその一つ一つに敏感になる必要がある。社会と企業とが離れ離れになってしまった現代で、当たり前のことであるがために、見落としがちな盲点があるのである。そのひとつに「就職活動及び採用活動」がある。この 100 年の一度の不況、就職超氷河期と呼ばれる時代で、企業は周囲の環境から何を求められ、何をすべきか。そして、われわれは何を思い、何をすべきなのか。以上の事を考察していく中で、企業倫理、企業のあり方といったものを見出していければ幸いである。

●就職活動を取り巻く環境

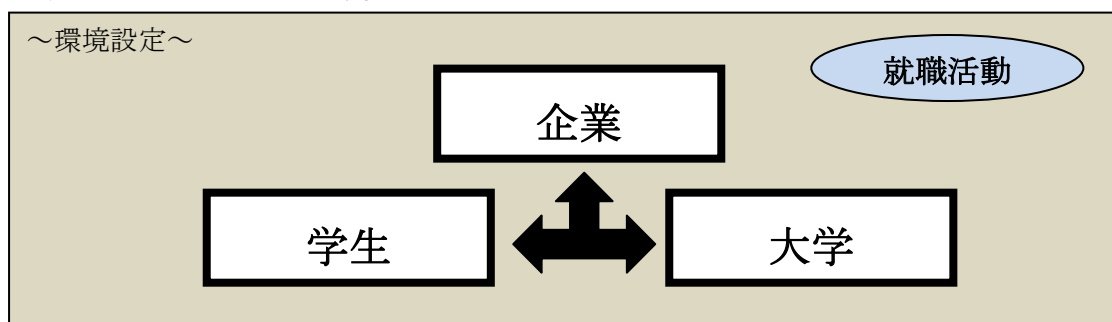


図 - 2 就職活動及び採用活動において企業を取り巻く環境

ある企業の CSR や基となる企業倫理を考える上で重要なのは、取り巻く環境を設定し、

分析することである。今回分析するのは企業ではなく企業の行うイベントの 1 つである採用活動、就職活動であるので、それらを取り巻く環境を設定していく。大きく三者に分けられる。それは、学生を採用する「企業」、就職活動をする「学生」、その学生が所属する「大学」である（図 - 2 参照）。この三者は互いに影響し合う関係であり、三者は平等であるのか、どう関わり合っていくべきなのかが、議論されることになる。例えば、企業による採用活動は学生及び大学の活動に影響を与えていないか、より具体的にすれば、就職活動があるために講義に参加できなかつたり、テスト期間に十分な勉強時間が割けなかつたりすることがないか。大学は学生の就職活動をどのようにとらえているのか、また学生自体は就職活動をどのようにとらえているのだろうか。この三者の間に格差が存在し、それは不合理ではないかという問題を考えるにあたって、ハーバード大学の哲学者であるジョン・ロールズの「正義論」を適用していきたいと思う。「正義論」とは「基本的自由の原理」と「格差原理」からなっており、前者は「各人は、自分以外に存する同様な自由の図式を両立する平等な権利をもつべきである」というものであり、後者は「社会的、経済的不平等はそれらがすべての人に有利になると合理的に期待できて、すべての人に開かれている地位や職位に付随する、といったように取り決められているべきである」というものである。ロールズによれば、真に公正な社会は理性的かつ先入観のない人間によって定められる規則に従って確立されるという。先入観なく行動をしているという確証を得るためには、「無知のヴェール」の向こう側におかれた場合に、それらの人間が自由、公平無私、理性的な人間として、どのような行動指針を選択するかを観察することで得られる。ちなみに「無知のヴェール」は、社会構造または組織の仕組みの中での自分の位置づけを知らないことである。

就職活動においては学生の立場、大学の立場、企業の立場をそれぞれ考察し、弱者となっているのは誰なのか、目に見えない差別を受けているのは誰なのかを考える必要があるのである。三者の現状と主張を以下で分析していくが、まず、就職活動とはどんなものなのか考えておきたい。一般的に、「卒業」＝「就職」という式が成り立つものであり、すなわち「学生生活の終了」＝「社会人への一歩」ということになる。しかし、左辺の学生生活（勉学、部活、アルバイト等）を充実させることは可能だが、充実した学生生活が社会人への一歩を保証するわけではない。就職活動が上記の式の成立を妨げるのである。ここで大学受験を想像してみよう。受験生は合理的な解答を作る練習をしながら受験に備え、合理的に採点される仕組みによって彼らの合否が決定する。努力すればなんとでもなり得るのが受験だが、就職活動はそうも言うてはいられない。採用するのは人間であり、就職活動には不透明なものも多い。全部型に当てはめればいいと言っているわけではない。大学受験のやり方であっても、今まで努力したことが、たった 1 日のテストの答えにできないかで全てが左右されてしまう残酷性が含まれている。しかし、ある程度の客観性は必要であるし、それを開示する必要もあるのではないだろうか。抽象的な議論をしても意味がないので、さっそく三者の現状を分析していく。

●就職活動を取り巻く、三者の現状

はじめに、企業の就職活動（採用活動）の現状について分析していく。企業の採用活動は今、千差万別であり、採用内容や採用過程が多様になってきており、その独自性を企業のカラーにしようとしているところも少なくない。例えば、アサヒビールでは選考途中で人事との飲み会があったり、明治製菓ではセミナーに参加するとチョコレートが貰えたり、日本たばこ産業ではこのご時世にもかかわらず、面談中に社員も学生もたばこをふかしたりとおもしろいものもあれば、履歴書に大学名を書かなくていいもの、エントリーシートは全部通過させるといった、差別の排除を主張し、面談で勝負しようではないかというところも存在する。このように、採用内容、採用過程の多様性が目立ってきているのである。採用の時期は定まることがなく、例年企業の相互監視によって決まる。人員を増減、調整するため、おもにその時代の景気に左右されやすい。ここに就職活動の早期化の仕組みが隠されているが、この問題には後ほど触れるので、ここでは考察することを控えることにする。このように企業の標準的な採用システムは皆無に等しいのである。企業の採用活動はいくつもの格差や不透明性をはらんでいる。例えば、男子総合職、女子総合職、女子一般職の順に採用していく傾向があり、女性は就職活動自体が長期化する可能性が高く、体力、精神力、金銭面などの負担が大きくなるようである。総合職は男性が圧倒的に多く、男性同士の採用される時期の差異はあまりないのである。こういった性別によって負担がことなることは就職活動において多々存在するのである。また基準が異なり、普遍性に欠ける学生の大学での成績は、その人を知るための材料としては不十分であり、SPIや企業独自の適性診断を実施することが多いが、テスト結果を開示されたりすることはなく、選考の不透明性がここにも表れている。個人的な意見としては、学歴差別を隠すフィルターになっているのではないかと睨んでいる。だが、あまりにも不透明すぎて妄想に留まっている。現にテスト終了後にできた好感触を得た人が落ちたり、まったくできなかったと落胆している人が次の選考に進んだりということが起きている。「ひとつの判断材料である」というのが曖昧で、都合のいい言葉かもしれない。選考スタイルとして、リクルーター制とセミナー制を並行実施する企業も多く、これは学生にとっての就職機会が不平等になるという現象を生み出している。有名大学（旧帝大、一ツ橋、早慶など）や体育会系のものを、まずリクルーター制で採用する。そのあとにセミナー制でオープンエントリーという形で採用を始めるのである。つまり、「これは採用とはまったく関係ありません」とお馴染みの文句で行われるリクルーターによる面接で、良い人材を確保し、セミナー制で補完するという形である。採用ルート複雑化という面では、採用人材の多様化、挑戦ルートの多様化という良い点もあるかもしれないが、特定された学生に限られるということや、学生自体にリクルーター制とセミナー制の両方に力を入れなければならないというダブルスタンダードという現象が起こることなど悪い点も存在するのである。縁故採用の存在も見逃してはならない。金融系の企業では、身内に社員がいる場合は選考を受けられないという縁故の排除を行っているが、業界によっては縁故採用が蔓延している。特定の

企業名を挙げることは控えるが、マスコミ系はその色が強いようである。一昔前では一般職の女性のほとんどがコネで入社していたという噂もある。女性は結婚して退社するから、人の流動性が高いという理由から積極的に採用して、補完するのだという。企業の現状として、以上のようなことが挙げられる。採用早期化や学歴については後述するが、学生より企業の方が力関係は上なのではないかという印象を受けた。果たしてそうなのか、まず学生を輩出する大学の現状を見てみよう。

大学といっても、あまりに抽象的なので、大学を細かく分けてみる。まずは全体像としての大学であるが、これは一つの組織として、企業体として見る。次に大学教員、そして就職支援部または大学就職部である。以上の3つに分けて考える。組織としての大学の現状は、就職実績の競争が熾烈化していることが挙げられる。少子化による受験者数の減少の影響を受けており、就職実績を開示することで受験生を増やそうとする大学間での競争が激しくなっているのである。就職実績パンフレットなるものを高校生に配布している大学もあるようで、高校生にとっては、学問的興味他に就職に有利か不利かも大学選びの際に重要なポイントになっていることは否定できない。個人的な話になるが、教育実習をする機会があり、高校生と話しをすると、受験自体についての抽象的な質問の他に、あの大学じゃないとあの企業に入れないのは本当か、財閥系の企業は旧帝大が優遇されるのは本当かなど具体的な質問が飛んでくる。今の高校生は良く知っている企業を漠然と「良い企業」と思い込み、そういった「良い企業」に入るためには有名な「良い大学」に入らなくてはならないと思っているようである。大学で何をしたいかではなく、大学のネームブランドだけを追う高校生が長期的な視点を持っているのかは疑問が残るが、受験のモチベーションとなっているのは間違いないようである。ただ皆が大学に行っているから、今の時代大学ぐらいでないと食っていけないからと、世の中の「長いもの」に巻かれるのもどうかとは思いますが、ネームブランドだけを追うのもなかなか虚しい気持ちになったのを今でも覚えている。話を戻すが、ここにも学歴問題が潜んでいるようであるので後ほど考察することにする。大学内での競争はある。例えば、就職実績を用いた学部間での競争である。学部ごとの就職実績も景気に左右されるらしく、不況だと、経済学部、法学部が有利であり、文学部や社会学部は不利になるようである。一方、理系の学部は研究室の推薦などがあるからなのか、景気にあまり左右されないようである。最後に大学で教鞭を振るう教員の現状を見ていこう。大学の中で、学生の就職活動についてある「哲学論争」が勃発しているようで、それは大学の存在意義をめぐるものであるようだ。大学が学生に対して行うべきことは、学生が社会に出て即戦力となるべき企業戦士予備軍を養成することなのか、または学生時代にしか取り組むことができないであろう専門的学問に専念させることなのか。教員間でも意見が分かれている難問であるようだ。それぞれの言い分に耳を傾けてみると、学問優先派は即戦力重視に対して、過度な実学の偏重や大学の就職予備校化などアカデミズムの商業化といっても過言ではない状況に危惧を抱いているようである。一方、即戦力重視派は専門的学問を優先すべきという意見に対して、実社会の要請から乖離した

教育内容への問題視をしているようである。このように、両者は水と油の関係のようで、大学の存在意義に対する統一見解はない。しかし、ただひとつだけ共通する「思い」はあるようである。その思いとは、学生の三年次末期から四年次前期までを就職活動のみに専念せざるを得ない状況は好ましくない、というものである。企業の採用活動に対して制度的改善を要請し、大学の垣根を越えた連携によって大学自体がイニシアチブを獲得必要があるのである。制度的に就職活動を支える仕組みについては後述する。続いて、全面的に学生の就職活動を全面的にバックアップする大学就職部についてである。大学就職部の存在意義は、企業と学生を連結する役割を担うというものである。学生に対する情報提供（就職セミナーの告知、OB・OG リストの作成など）を行ったり、学生の就職活動の状況を把握したりと我々には頼もしい存在であるが、大学ごとに力の入れ具合が異なるようである。学生のために企業とのネットワーク作りや大学同士のネットワーク作りも怠らず、素直に受け取るならば「学生のために」、ひねくれるならば「内定率アップのために」日々苦悩しているようである。

最後に就職活動を行う我々学生である。我々は「ゆとり世代」と称され、学力低下を嘆かされている。しかし、それ以前に未熟なのである。就職活動に対しては、目的と過程を混同してしまう。すなわち、過程の自己目的化であり、複数内定獲得による優越感に浸りやすい。複数内定獲得するまではいいが、企業側にとってはかなりの負担となり、企業としても内定を出した学生の「囲い込み」を行うようになるのである。この「囲い込み」が就職活動を行う学生を無差別に拘束し、学業への圧迫という形で現れる。例えば、内定確定後に他社の選考を受けさせないために長期期間合宿をさせることもあるようである。複数内定獲得には訳があると学生はよく言うが、世の中が不況であるが故に「内定取り消し」という現象が頻発し、企業に対しての信頼を持つことができず、「持ち駒」として複数の内定を持っておきたいのである。複数の内定を獲得する者はポジティブフィードバックを行うようになり、全く内定を貰えない者は「自分はだめなんだ」というネガティブフィードバックに陥るのである。こうしてゼロサムゲームが生まれるのであり、初めて内定が貰える時期が早く挫折の回数が少ないものはポジティブになる。同期学生間でも競争が生まれ、他者の結果も大学のネームブランドを上げ、その大学に所属する学生のステータスも上がる。こういった異様な協調的な競争が繰り広げられているのを私も実感する。また企業にとっては学生自体の差別化が困難になっている。情報化社会の弊害である。いまや企業のことを調べるのはインターネットに接続して、ワンクリックで完了。昔は足を運んで社員の話や社風を直接聞くことで業界研究や社風というものを感じ取っていたが、現在は就職支援サイトの情報を何万人と利用する。個性が無くなってきているのである。逆に考えるならば、少しでも足を動かしたら、他学生との差別化ができるものであるが、利便性の裏に潜む、学生の怠慢さが企業の人事部を苦しめていることは間違いないのである。

以上のように、就職活動を取り巻く三者の現状を見てきた。就職活動を取り巻く環境というのは、図 - 2 で提示したような単に三者が相互に影響し合うだけではなく、時代背景や

社会状況などが密接に絡み合っていてできている複雑かつ困難な問題であるようである。現在の状況を打破するのは、一筋縄ではいかない。改めて環境設定をして、三者の就職活動に対する主張を見ていくことにする。

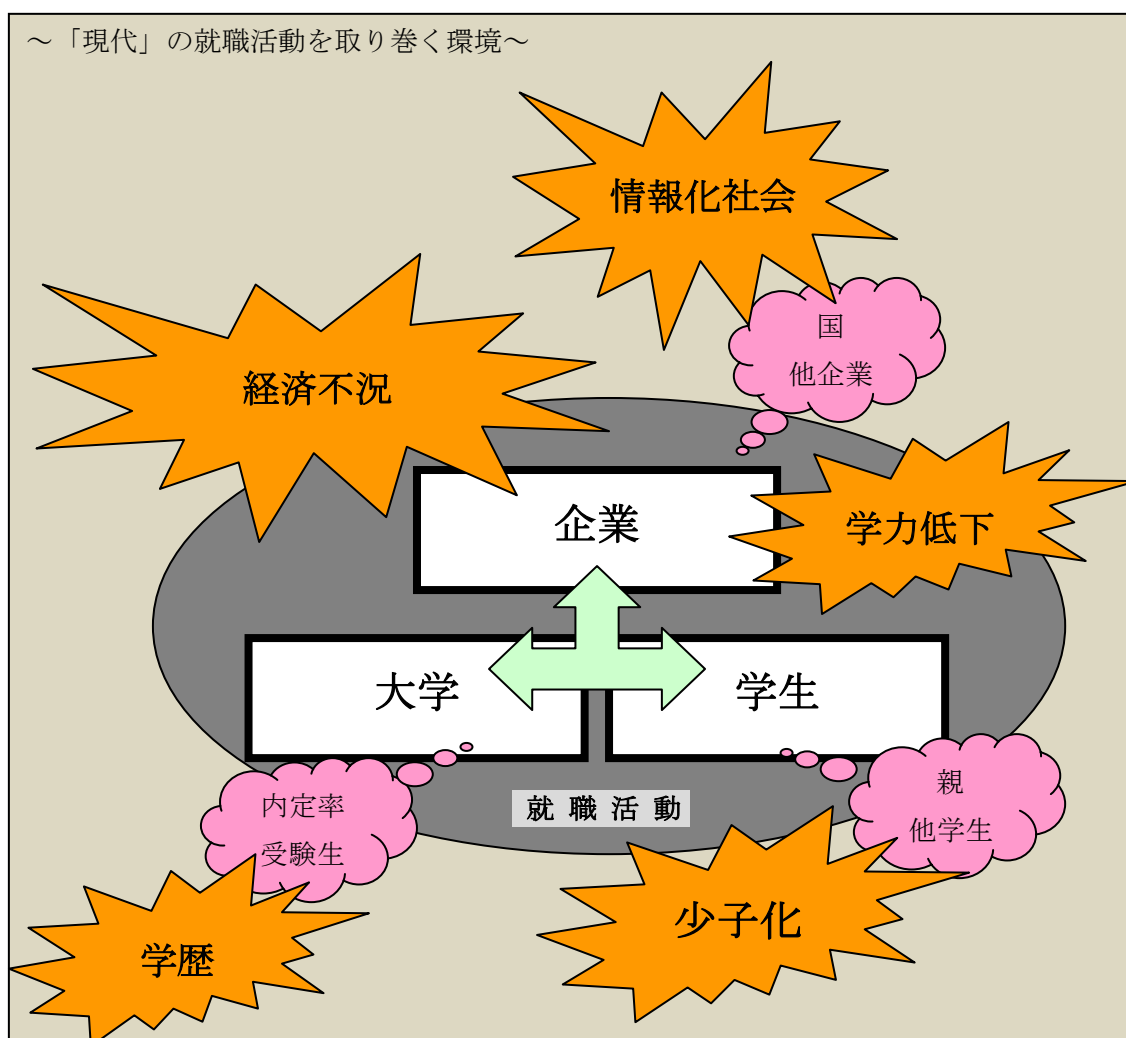


図 - 3 就職活動を取り巻く環境

●就職活動に対する三者の主張

学生の主張でもっとも多いのは、採否の理由がわからないというもので、企業側の回答としては「この度はご縁がなかった」と片付けられる。俗に言う、「人物本位」の採用である。学生としては、大学における勉強量や優秀な成績が必ず良い就職の機会へと結びつかない現実に四苦八苦する。非合理かつ不透明な過程が存在する以上、勉強等に身を入れないという、それ相応の態度を示す学生も少なくない。個人的には気に食わないが、「頑張ったって何の得もしないし、努力が結果として現れる保証がない」という考え方を持つことになるのである。このままだと感じが悪いので、綺麗にまとめると「見せる場所は見せ

てくれ」ということで、選考において自分は何が悪かったのか、何が良かったのかが不透明で学生は不安になるので、「今後の就職活動が実りあるものになりますよう心よりお祈り」する前にしっかり説明してくれということである。

企業側の主張は、自社で活躍しそうな良い人材が欲しいのである。しかし、現代の学生は学力低下に加え、マナーが欠如しているという。話が飛躍しそうだが、少子化により過保護され、対人スキルが不十分なまま成長していつているからではないかと考える。さらに不満の矛先は大学へも向けられる。ずばり大学教育への不満であり、自らの専門領域すら語るができない学生がいることに疑問を抱いている。そういった大学での成績は選考の際の評価基準にはできないのである。大学教育を教養として身につけて欲しいというのが企業側の思いであり、それに加えて大学生活において何か光るものを見つけて成長した姿を見せてくれ、語ってくれという気持ちなのであろう。

大学側の主張は、採用活動をもっと効率化して欲しいという気持ちが一番強い。先にも述べたが、通常授業が行われている時期に就職活動だけに拘束しないで欲しいというものであり、これに対しては土日採用や、長期休暇期間限定の採用を願っているのである。しかし、大学側は学生を採用してもらっている立場故に、強く主張できないのが現状であるようだ。選考に際して大学名不問とする企業がいるが、これも大学は複雑な心境であらう。

以上のように、三者の意見は拮抗し、どれからほどいていけばいいのかわからない。企業側が倫理的な対処をしてくれるのであれば簡単であるが、問題は学生、企業側にもあるようである。だがしかし、この三者には格差は存在しており、「大学」に所属する「学生」を採用する「企業」がこの中で力を持っているのは確かである。学歴社会を生み出す風潮、不当な内定取り消し、採用活動の早期化といった三者間の不平等な状況に焦点を絞って考察し、企業の社会に対して果たすべき責任というのを見直していくが、その前に何故そのようなことが起こるのか根本的な疑問がないだろうか。そもそも就職活動を制度的に支える仕組みはないのだろうか。そのことについて、次に触れたい。

● 就職活動を支える「仕組み」

かつて就職協定というものがあったが、形骸化し、1997年に廃止された。現在は、新規学卒者の採用選考に関する企業の倫理憲章というものが存在する。この倫理憲章は日本経団連によってつくられたものであり、法的な拘束力を持たない紳士協定である。これには、企業が自主的に参加する共同宣言があり、採用活動の早期化に歯止めをかけることを目的としている。倫理憲章の内容は以下のようなものである。①正常な学校教育と学習環境の確保（大学等の学事日程の尊重）、②選考活動早期開始の自粛（卒業・修了学年に達しない学生に対する採用活動の自粛）、③公平・公正な採用の徹底（採用の透明化、男女雇用機会均等、学生の自由な就職活動の尊重、大学所在地による差別の徹底）、④情報の公開（就職機会の公平・均等、企業情報・採用情報の適切な方法による速やかな開示）、⑤広報活動で

あることの明示（広報活動は選考に対する影響がないことを学生に明示）、⑥採用内定日の遵守（正式な内定日は10月1日以降）、⑦その他（高卒予定者の安定的採用の確保）、以上の7つから構成される。

～大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章～

企業は大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考にあたり、下記の点に十分配慮しつつ自己責任原則に基づいて行動する。

記

1、正常な学校教育と学習環境の確保

在学全期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、排出する高等教育の趣旨を踏まえ、採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。

2、選考活動早期開始の自粛

卒業・修了学年の学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、選考活動の早期開始は自粛する。まして卒業・修了学年に達しない学生に対して、面接などの実質的な選考活動を行う事は厳に慎む。

3、公平・公正な採用の徹底

公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法に沿った選考活動を行うのはもちろんのこと、学生の自由な就職活動を妨げる行為(正式内定日前の誓約書要求など)は一切しない。また大学所在地による不利が生じぬよう留意する。

4、情報の公開

学生の就職の機会の公平・均等を期すとともに、落ち着いて就職準備に臨めるよう、企業情報ならびに採用情報（説明会日程、採用予定数、選考スケジュール等）については、可能な限り速やかに、適切な方法により詳細に公開する。

5、広報活動であることの明示

企業情報、採用情報等の発信を目的とした広報活動は、その後の選考に影響しないものであることを学生に明示するよう努める。

6、採用内定日の遵守

正式な内定日は、10月1日以降とする。

7、その他

高校卒業予定者については教育上の愛慮を最優先とし、安定的な採用の確保に努める。

以上

2009年10月20日改定

日本経済団体連合会

図 - 4 倫理憲章

このような「倫理」憲章があるわけだが、いくつか疑問が残る。①については、多種多様な大学があるにもかかわらず、全ての大学の学業等を優先することなど不可能である。

優先するとしたら有名大学であり、学歴社会の影響がここにもある。②については、卒業・修了学年に達しない学生という表現に曖昧さが含まれている。③、④については、倫理的に当たり前のことである。注目すべきは⑤の広報活動と選考活動（採用活動）とを明確に区別せよということであるが、そもそも両者の定義が選考に関係がある活動か否かというもので実に曖昧である。全体的に曖昧さが残っており、さらにこの憲章自体が努力義務であるが故に、この倫理憲章の受け取り方は、企業のサジ加減次第なのである。したがって全く機能していないといっても過言ではない。次にその「企業の倫理憲章」の趣旨実現を目指す共同宣言についてだが、賛同社数は増加傾向、925の企業及び団体が賛同している（2010年3月8日現在）と厚労省は発表しており、賛同していない企業にも影響していくような社会的波及効果を期待している。しかし、これは多くの賛同社数がいればいいという問題ではなく、しっかりと憲章内容を守っているか、最大限努力しているかが重要なのである。さもないと、これは美辞麗句に酔いしれた企業の数遊びに終わってしまうのである。企業同士での倫理憲章も効力を持たないならば、国に実質的な支援を求めるしかない。次項に2010年の参院選の際の各党の就職活動支援についての記事を載せておく（図-5）。

図-5を見てもわかるように、大学側が近年の就職活動の開始早期化、長期化を嘆いており、学生が学業に専念できるのは2年ほどしかないという。大学生が専門知識を深めることができなければ、社会にとっても損失となるため、学業に専念できるよう参院選で議論すべきだ、というものである。参院選が終わってしまった今、就職支援が実際行われているのか、今後行われようとしているのかはわかっている。とても充実しているとは言えず、残念な気持ちになるだろうが、今後は国の力がある程度必要なのである。国も経済力が衰えている時代に、経済力の源である企業を圧迫することはできないのかもしれない。しかし今後の展望を考察する上で、政治が何をすべきかが重要になってくるので各政党の就活支援マニフェストに目を通してみよう。民主は「専門の相談員の配置や採用企業への奨励金支給などの対策の強化」、社民は「ハローワーク職員らを大卒就職ジョブサポーターとして大学へ派遣」、国民新は「若者就職基金の創設と職業訓練の充実」、いずれも学生の希望と企業側のニーズの実現を目指す。公明は「平日の企業訪問自粛、通年採用の推進」、共産は「卒業後3年間は新卒扱いすることによる学業の専念」、活動に解禁日を設けるなどの新たなルール作りの必要性を説く。自民は「地方の職業訓練校と大学が連携した支援によって新卒で就職できなかった者の孤立化防止」、たちあがれ日本は「新卒・既卒の区分のない採用活動の拡大」、新党改革は「未内定者や既卒者を採用する企業への助成」、みんなの党は「デフレからの脱却による経済成長、就職環境の改善」、以上のように訴えている。これらが実現するならば、現状よりは良くなるに違いないが、三者のいずれかにシワ寄せが来てしまうのも確かである。一度に就職環境を見直すことは不可能なのかもしれない。したがって、一つ一つの問題について分析していくことで何か見出したいと考えている。



就職活動中の学生を対象にした高企業説明会
(6月15日、東京都新宿区)

「就活支援」学生に響くか

漂流
2010
参院選

主要政党は公約競うが…

参院選では、主要政党の多くが「マニフェスト政権公約」などで従来の充実した内容の就職支援策を打ち出した。公約で触れなかった政党も主要政策の一つとしている。民主は政権公約に「専門の相談員の配置や採用企業への奨励金支給などの対策の強化」を盛り込んだ。社民も「ハロー

「学業圧迫おかし」

ワーク職員の「大卒就職ジョブサポート」として大学に派遣するなどを打ち出した。国民新は「若者就職基金」の創設と職業訓練などの充実を掲げる。いずれも学生の希望と企業側のニーズのずれの解消が狙いだ。公明、共産は就職活動の前倒しについて、活動に解禁日を設

企業に奨励金

けるなどのルールづくりを志す。公明は平日の企業訪問、自薦、通年採用の推進などに取り組む方針。共産は卒業後3年間は新卒扱いするなしく、安心して学業に取り組めるようにするとしている。自民は新卒で就職できなかった人を「孤立化させない」とうたう。具体的には地方の

基金創設構想

職業訓練校と大学が連携した支援などが考えられるという。ただ、あられ日本は新卒・既卒の区分のない採用慣行の拡大、新卒率は未定書や既卒者を指す企業への助成などを主張。みんなの党は「アフレカを脱却し、経済を成長させることで就職環境も良くなる」と訴えている。

ルール化提唱

就職率などは学生の確保に影響することもあれば、広島大も6月1日に開校し、大学側も就職を尊重。一かたは3年生が

大学生の就職に強い逆風が吹くか。参院選で主要政党が掲げる就職支援策を学生らが注目している。就職活動は開始時期が早まり、長期化。大学関係者の間では学業への影響を懸念する声が強まっている。各党は相次ぎ競争の充実などを訴えており、学生らは今思いで選挙戦を見つめている。

「就職留年」する学生、せざるを得ない。亜細亜も増える中、就活でつまづいた学生への助言など、面接日など重なったことの支援も行き届いていない。「証明書」などを条件に、都内の私大に通う男に講義の欠席を認め、千学生(23)は就職留年。レポート提出などを経て就職を目指す。この代えることも場合によっては可能だが「本日は学業を優先させたい」と垂問を受けた企業は80社以上。細田大の担当者も「自分分何が悪いか分からず不安を抱える。」「大卒の就職活動は早

期化、長期化が目立つ。3年生向けの就職ガイダンスには、就職希望の学生約8割が参加した。「就活を始める」と学業に専念できる期間は2年ほどしかない」と担当者。3年生対象のガイダンスは広島大も6月1日に開校し、大学側も就職を尊重。一かたは3年生が

就活することはなかった。一方で、多くの大学関係者から聞かれる。立教大大学院の小島真子准教授(キャリアアザイン論)は「大学生が専ら参院選で議論すべき門知識を深めなければ社

図 - 5 国による就職活動支援 (日本経済新聞 2010年7月2日)

●学歴社会

日本の学歴社会は日本の様々な歴史的背景とともに生まれたため、簡単に原因を探ることはできず、また「就職活動の企業倫理」というテーマから逸脱してしまう可能性がある。素人が手を出してはいけない問題なのかも知れない。今回は就職活動と学歴社会に焦点

を絞るため、少し考えやすい内容となるはずである。まず、学歴は就職に有利、不利があるのか、そしてそういった状況が実際にあるならば合理的なものなのかどうかを考察していく。現代では、学歴主義は自明の理のように受け入れられている。「良い大学に入れば、良い会社に就職できる。理由は学歴社会だから」といったように、学歴社会メカニズム（自動的に道が開かれる）への信仰が存在している。これは、先述の教育実習での体験談にも示してあることである。学歴によって社会的配置が異なったり、学歴のレベル、出身学校によって職業的地位が異なったりするということが「学歴社会」として受けられている。逆に学歴の影響力は人々を社会的にどの職業に配分するかという点で大きいのである。この配分作業が我々から見ての「就職活動」なのである。そして入社後に「学歴」の影響力が無条件に、半永久的に発揮されるわけがない。だが、実際は「出世コース」を歩んでいるのは「高学歴」の人なのである。参考までに、図-6を見て欲しい。このように、幹部クラスの人が出身の大学からは、幹部クラス候補という形で毎年学生が採用されるのである。これは、合理的なのであろうか。企業にとって、何千人、何万人と選考をする採用活動はかなりの負担となうことは明らかであり、その上限られた時間内で学生を分析しなければならない。そこで「学歴」が登場するのである。学歴社会は昔からあったものの、現代はその存在感を一層増しているようであり、それは大学受験の共通一次・センター試験が実施され、偏差値が目に見える形になったからである。高学歴＝高偏差値の大学出身といっても過言ではなく、高偏差値の大学に入るための能力・努力といった入学以前の過程や大学入学後の育った環境などを、企業側はエントリーシートの「所属大学」の欄で大雑把に把握しているのである。これは、限られた時間で、限られた情報から、最大限の情報を得るためには適していると思う。学歴は一種の信頼を生んでおり、大学と企業の信頼、大学と高校生の信頼、大学と学生の信頼などの複数が重なり合っているため、どれかが崩れてしまうとすべて崩壊してしまう。採用に学歴不問とする企業は、平等の象徴であり、社会的には良しとされるかもしれないが、幾多の信頼の狭間にいる大学にとっては複雑な心境である、といったことはこのような背景があったからなのである。文章が飛躍しそうなので企業倫理の立場で考察しよう。学生、企業、大学には格差が存在する。情報量を持っているかどうかでは、企業より学生の方が上なのではないだろうか。インターネットの蔓延により、安易に情報を獲得でき、さらには変なことをすれば学生にネット掲示板に「晒される」わけである。採用する企業が一番強いようであるが、学生についての限られた情報量だけで選考しなければならないのである。その際にある程度の学歴を基準とするのは合理的である。しかし、「ある程度」であり、学生を「学歴だけ」で判断するのはよくない。逆に「学歴だけ」で判断されると、学生が弱い立場になる。高学歴というレッテルを貼られ、個人の他の情報が捨象されると、当人が歩まざるを得ない道というのが自ずと決定してしまう。すなわち、幹部候補としての結果を出すことが当たり前となる。近年、企業に入っても長続きしない、鬱になるなどの話を耳にするが、これはもしかしたら学歴社会、学歴重視の選考と密接に関わり合っているのかもしれない。個性がなくなり、学力低下が

甚だしいとされる現代では、企業側も「学歴」に頼らざるを得ないのだろうか。それを免れるためには、企業は学生を知る努力、学生は企業に知られる努力をしなくてはならない。

～社長・役員になれる大学（学部）上位 10 大学（学部）～

大学・学部	偏差値
慶応義塾大学・経済学部	68
慶應義塾大学・法学部	68
慶應義塾大学・商学部	67
東京大学・法学部	71
東京大学・経済学部	68
早稲田大学・政経学部	68
早稲田大学・理工学部	65
早稲田大学・商学部	65
東京大学・工学部	69
慶應義塾大学・理工学部	66

(現在の役員数に応じてランク付け)

～上場企業の役員になりやすい大学（学部）上位 10 大学（学部）～

大学・学部	偏差値
東京大学・法学部	71
慶應義塾大学・経済学部	68
慶應義塾大学・法学部	68
中央大学・法学部	65
早稲田大学・法学部	67
慶應義塾大学・商学部	67
早稲田大学・商学部	65
早稲田大学・政経学部	68
東京大学・経済学部	68
京都大学・法学部	69

(役員輩出数に応じてランク付け)

図 - 6 学歴に関連して (プレジデント 2010 年 10 月 18 日号より作成)

●就職活動・採用活動の早期化

自分が実際に就職活動をしていたところ、「今の学生はこんな時期に就職活動しないといけないんだね」という言葉を知人に言われたことがあった。大学 3 年生の冬である。かつては、4 年の夏であったり、秋であったりと 3 年生の時点で就職活動を行うことはなかったという。なぜこのような状況が起こったのか、そしてどのような影響があるのか。まずは、原因を探るとしよう。早期化にはいくつかの原因が考えられ、経済不況と少子化がそれに拍車をかけるのである。不況になると人員調整のために採用数を減らす傾向がある。(企業の中には、2000 年の不況期に採用人数を減らしてしまったために、現在の中堅社員が少なく、競争力が保てなくなったという教訓を得て、今回の不況では採用人数を増やすところもある。しかし、不況期にも他社に比べて財務状況が安定している大企業に限られるようである。) 少子化は若い者自体が減ってきているということがあげられるが、大学全入時代ということである程度はフォローできているようである。そして、企業側だけの問題では

なく、マスコミの「100年に一度の不況」、「未曾有の就職氷河期」などという言葉に学生は煽られて、他人より早く行動しようと動き出す。「不況や就職氷河期と言われていますが、実際に就職活動を行っていてそれを実感しますか」という企業側の質問に、「自分は今の時代しか就職活動していないのでそんなことわかりません。むしろ100年に1度しか巡り合えない不況に出会えて光栄です。」と答えて、賞賛されたことがあった。当たり前のことで、何もわからない人間は今できることとして行動するが、今の学生は下手にマスコミに扇動されているようである。企業側と学生側に、早期化を生む原因があったのである。これを、囚人のジレンマの例を用いて考えてみる。(図-7参照)

	企業 A・協調	企業 A・早期化
企業 B・協調	大学4年次の4月1日から、同時に選考開始。A・Bともに「欲しい人材」の取り合いになる。	Aは4月1日以前に採用活動を行うため、「欲しい人材」の囲い込みに成功。BはAに「欲しい人材」を奪われた可能性がある。
企業 B・早期化	Bは4月1日以前に採用活動を行うため、「欲しい人材」の囲い込みに成功。AはBに「欲しい人材」を奪われた可能性がある。	「欲しい人材」を確保するためAはBよりも早く、BはAよりも早く採用活動を行う。ある一定時期まで早まり落ち着く。(ex 大学3年次の秋)

図-7 企業のジレンマ

上の「協調」とは、先に述べた企業の倫理憲章に示してある「卒業・修了学年に達しない学生」への採用活動を自粛し、「達した」時点を「4年次の4月1日」とし、「4月1日」に選考を開始した場合の例である。現在は企業A・Bともに早期化であるが、望ましいのは企業A・Bともに協調である。現在、4年次の4月1日に採用活動を開始する企業も少なからず存在するが、学生は安心できない理由がある。倫理憲章にもある広報活動は4月1日以前に行われるのが当たり前であり、学生にとってはそれが「広報活動」であることを信頼できないのである。選考の際に「当社のセミナーに参加されましたか」という企業側の質問があるというが、企業側にとっては「本当にウチに興味があるのか」という意味なのだろう。なるほど、学生は「御社」に興味があることを広報活動に参加することでしか示すことができない。さらに、広報活動に参加・不参加の情報は企業側が持っている。というのも、学生がセミナー申し込み、大学名等の詳細な個人情報を登録するからである。(正確に言えば、企業の採用ページに個人ページを開設する際に個人情報を入力し、開設後の個人ページからしかセミナーの登録ができない。)話をまとめると、早期化は採用活動だけでなく、「選考」に関係のないはずの広報活動も影響している。広報活動の早期化、学生の不信感が、採用活動の早期化を助長しているのである。ここで、圧倒的に企業の立場が学生、大学よりも優位にあるということがわかった。学歴社会のところでも少し触れたが、学歴だけで判断すると学生が弱い立場になる。そこで、「どれだけ足を運んだか」を選考に

組み入れるが、この時点で「広報活動」が選考の手段の一つになっているのである。学生は個人情報企業側に握られ、身動きが取れなくなる。なぜ、こんなことが起こるのか。これは「企業」が「学生」を「採用してあげる」という考えから生まれた一つの現象である。最後に、企業の「おごり」の象徴である内定取り消し問題の真実に迫りたいと思う。

●内定取り消し問題

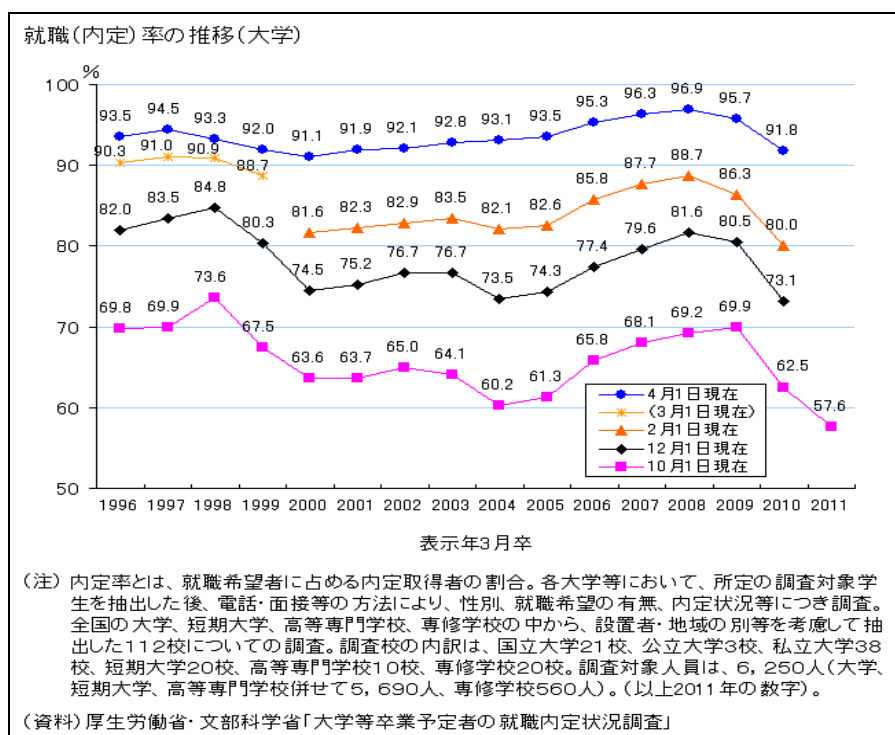


図 - 8 内定率の推移

内定取り消しが目立ち始めたのは、2008年ごろからで、これは不況による経営悪化が原因だと考えられるのだが、それ以前にも内定取り消しは存在していたようである。そもそも内定には、法的な効力というものをもっているのだろうか。一般的解釈によると内定は労働契約の成立を意味し、内定取り消しは解雇に相当する。ちなみに内々定と内定の違いは、企業側が採用の意思を伝えるのが内々定であり、契約書などの書面でのやりとりをするのが内定である。内定の正式名称は「始期付解約権留保付労働契約」であり、翌年4月1日から雇用することが決まっていて、相互の解約権を認める労働契約である。企業側及び学生側は解約権を行使できるが、正当な理由がある場合にのみ認められる。ちなみに解雇については、「整理解雇の4要件」というものがあり、①人員整理の必要性（経営危機かどうか）、②解雇回避義務の履行（解雇が最後の手段かどうか）、③被解雇者選定の合理性（公平かつ合理的か）、④手段の妥当性（説明、協議、納得の順にお紺すあれているかどうか）

が重要となり、いずれも十分に満たされていなければならない。これを踏まえて、内定取り消しの正当な理由とは何であるかという点、「客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認できる事由がある場合」とされている。例えば、学生が卒業できなかった場合や、刑事事件を起こしてしまった場合などがそれに当てはまり、労働者自身に原因がないのに内定を取り消すのは不当であり、経営不振による内定取り消しは経営再建のための努力をしていなければ不当になるのである。学生を採用するにあたって、慎重になりすぎるのも内定率低下を招いてしまう恐れがあるが、ある程度は予測してから採用活動を行ってほしいものである。内定取り消しが認められた例として、昭和51年の桑畑電気事件があり、学業成績の不良、非行、品行不良等の理由によるもので、一方認められなかった例として、昭和49年の五洋建設事件があり、会社は辞退者が出ることを予想して、必要人員よりも何割か多く内定者を決めたが、実際には人員過剰となったことを理由にしたものである。内定取り消しは通常あってはならないことであり、不当なものと言うまでもない。だが、内定取り消しは実際に存在しており、根絶することは不可能なのかもしれない。それを最小限に抑える努力をしなければならないのである。厚生労働省によって悪質な内定取り消しを行った企業名の公表されることもあるそうだが、不当な内定取り消しを減らすことができるのかどうか、その内容について考察してみよう。

～内定取り消し企業公表基準～

1、二年度以上連続して行われたもの

2、同一年度内において十名以上の者に対して行われたもの

(内定取り消しの対象となった新規学卒者の安定した雇用を確保するための措置を講じ、これらの者の安定した雇用を速やかに確保した場合を除く)

3、生産量その他事業活動を示す最近の指標、雇用者数その他雇用量を示す最近の指標等にかんがみ、事業活動の縮小を余儀なくされているものとは明らかに認められないときに、おこなわれたもの

4、次のいずれかに該当する事実が確認されたもの

- ・内定取り消しの対象となった新規学卒者に対して、内定取り消しを行わざるを得ない理由について十分な説明を行わなかったとき
- ・内定取り消しの対象となった新規学卒者の就職先の確保に向けた支援をおこなわなかったとき

※厚生労働大臣が定める

図 - 9 悪質な内定取り消しを行った企業を公表する基準

公表基準(図-9参照)に該当する企業を公開するのだが、実際は99.5%非公表であり、企業名、事業規模、取り消し理由が黒塗りにされているようである。内定取り消しを行った企業は、明確化された内容の文書をハローワークに通知しなければならない。しかし、

その文書の内容についてのフォーマットはないようであり、曖昧である。こういった曖昧な報告を受け、しかも企業名は公表しない厚生労働省は何をしているのか。公表しない理由は、法人等の権利を害する恐れがあるから、そもそも公開にかかわる法律がないからだという。

公表基準の内容も曖昧な表現であふれている。「二年度以上」ということは一年だけなら構わないのか、「10名以上」ということは9名ならお咎めなし、「十分な説明」、「確保に向けた支援」という言葉も曖昧で国が好きそうな言葉である。内定取り消しについて、このような国の対処では無くなるものもなくなるならない。ここで、1人の悪質な内定取り消しのケースを取り上げてみる。インターネット上のブログが話題となり、その内容は書籍化もされたことで有名になった、間宮理沙さんである。彼女は都内の私立大学に通う大学生であった頃、2009年2月の終りに内定先の企業から内定辞退を強要されたという。内容は過激であり、ここまでひどい企業があるのか信じられないが、現実起きてしまったことなのである。彼女の受けた内定取り消しの手順は不当なものであった。大学卒業間際に応接室に役員と二人きりにされ、「君はうちの会社にむいていない。どうせ鬱になってやめるよ。」、「同期の中で一番レベルが低い。」、「会社にとって新人や内定者は価値を生み出さないから、みんなクズみたいなものだけど、とりわけ君はクズの中のクズだ。」、「どうせ女は結婚して辞めるのだから、いまやめても同じだ。」などと言われ続け内定を辞退させられ、辞退したとたん、内定辞退書が差し出されたという。精神的に孤立させられ、そのショックにより、彼女は精神安定剤を服用しなければならない状態までになったようである。こういったケースは稀かもしれないが、実際にあったのである。おそらく、世の中に知られていない内定取り消しは多く存在するだろう。あつてはならないことであり、企業の驕りである。採用する立場を悪用し、強制的に辞退に追い込んだり、学生にお金を渡して辞退を余儀なくさせたりと、「内定取り消し」はその様態を変化させ、蔓延しているのである。企業側の「取り消し」だけではなく、「強制的」に「辞退」をさせることもこの問題には含まれるのである。多くの企業は、「うちは大丈夫だ」と他人事のようになるだろう。または「学生側にも問題があるんじゃないか」と思うものもいるだろう。しかしこのケースを契機に、企業のあり方を見直してほしいのである。企業は新規学卒者を労働者に見なして、彼ら、彼女らに対し、責任を果たしているだろうか。また、労働者に見なしてはいるが、不当な扱いをしていないだろうか。企業と学生が寄り添い合うことが大切であり、特に企業の方が力を持っているのであるから、弱者である学生に耳を傾けるべきである。学生にも問題はあるだろう。しかし将来の日本の競争力の糧であるのだから、持続的発展を展望し、それ相応の態度をとらなければならないと思うのである。

●インターンシップは救世主か

インターンシップは大学、学生、企業の歩み寄りの象徴か。インターンシップとは、長

期休暇などの一定期間、職場で学生を受け入れて、社会人体験、仕事体験をさせることである。欧米などでは数カ月のインターンシップが実施され、職場体験というよりも、実際に仕事をこなしてもらい、しかも選考を兼ねており、報酬も多額なものになるという。後ほどアメリカの就職活動を見てみるが、日本にとってインターンシップは欧米から輸入してきたものなのである。1990年代にインターンシップを行っている企業は外資系企業くらいであり、ほとんどないに等しかったが、2000年頃から盛んになってきたようである。文化放送キャリアパートナーズによると、2007年卒の参加者数は学生の16.4%であったが、翌年は23.9%、その翌年は32.8%となり、学生の3割近くが何らかの形でインターンシップに参加していることになる。しかし、行われる時期は「大学3年の夏休み」、就職活動の早期化の原因なのである。インターンシップの目的は社会体験の機会の提供による社会貢献、社内の活性化であるが、裏には良い学生に唾をつけておく目論見があるのである。唾をつけてほしい学生は率先して参加することになるのである。それでもいいかもしれないが、目的は社会体験である。企業としても、多くの企業が実施し、学生も多く参加するのでインターンシップをせざるを得ない状況なのかもしれない。学生は社会体験もできるし、インターンシップに参加しない人との差別化に成功するだろう。しかし、就職活動の色が強いインターンシップは早期化を助長する形式的イベントにすぎなくなってしまうため、本来の意味を見失わない必要がある。さて、インターンシップに参加できない人はどうしたらいいのか。私も参加したことのないものの一人で、私のように運動部に所属していれば3年の夏休みは部活三昧であろう。それでも問題ない。要は、社会人体験をしているか、部活に参加しているかの違いであり、何を経験しているかの違いである。そこで内容的に差がつくのなら、インターンシップに問題があり、単なる就職活動のツールになり下がっているのである。インターンシップは、社会貢献という立場ではCSRにふさわしい内容になっているが、意味を取り違えると就職活動早期化の原因として企業倫理に反するものになるのである。

●アメリカの就職活動

これまで、日本の就職活動を見てきたが、海外に目を向けることで日本の現状を改善する何かが見つかるかもしれない。そこでアメリカの就職活動について分析したいと思う。大学についても、日本は入学するのは難しいが、卒業するのが簡単であり、一方アメリカは入学するのは簡単で、卒業することが難しいという。就職活動においては、就職行動の多様性が目立つ。在学中に就職活動を済ませてしまうもの、卒業後に始めるもの、卒業後一定期間空けてからはじめるもの、などであり、企業側も4月に一括採用するのではない。大学教育を尊重しているかは疑問だが、夏休みや冬休みに本格化する。アメリカでは転職も盛んであり、就職＝一生ではなく、日本の雇用慣行である終身雇用が我々に植え付ける意識とはかなり異なる。採用＝新規学卒労働者の確保だけでなく、積極的に中途採用も行

う。履歴書などに顔写真を貼ることはなく、生年月日、性別の記載も希望者だけのようである。日本のような大学就職部はキャリアカウンセラーとして存在し、それは日本のものより密着し、個人の趣味・嗜好等まで探られるという。「やりたいこと」よりも「自分に合うもの」が強調されているように思える。また、選考ではインターンと就業経験が重要視されることが衆知のようである。日本とは異なって当たり前である。企業を取り巻く環境が異なれば、企業の倫理も変わってくるだろうし、求められるものも変わる。しかし、日本のように就職活動自体がぼんやりしていない。就職活動については、メリハリがアメリカのほうがあり、企業も、学生も、大学もアイデンティティを確立できているようである。学ぶべきところはあるようであり、単に輸入してくるだけではなく、日本の環境に馴染ませていく必要がある。

●提言・まとめ

これまで、社会的な背景や日本の文化を踏まえて、無知のヴェールを取り外し、大学・学生・企業の三者の立場から就職活動を分析してきた。誰が悪いと、簡単に決められる事象ではなく、三者の主張が絡み合って就職活動という形を成しているようである。これからの就職活動において、ある程度残していいものや、見直すべきものがあるようである。日本の採用活動の内容や過程が多種多様なのは企業の個性であり、差別化の方法であるので、否定はしないが、選考の不透明性はできるだけ排除すべきである。採用する側も人間であり、全てを合理的に行うべきだというわけではない。社員とのフィーリング（俗に言う「社風」）というのも、学生が入社後も周囲に溶け込んで働けるかどうか判断する上で重要なポイントである。しかし、SPI やテストセンターの結果がどの程度、選考に影響するのかがであったり、もし次の選考に進めなかった場合に、自分のどの点が企業と合致しなかったのかであったり、企業側が学生にフォローするような、学生と企業のコミュニケーションは必要である。また、企業の責任とは話が逸れるかもしれないが、大学の存在意義というものを考え直す必要がある。「哲学論争」を繰り広げること自体に意味がある、と私は思うのであるが、大学でしかできないような専門知識の習得や経験を学生はすべきである。学生のうちに社会のことを知っておくことは、大事であるかもしれないが、学生のすべき事とは何であろうかという根本的に思うのである。おそらく、社会に出た後に学生時代に知っておけば良かった、学生時代にしておいて良かったと社会に出た後から思うことが当たり前なのである。大学側が用意したルールを学生は歩まなくてはならないのか、大学に入るだけ入って学歴だけが欲しいのか、いろいろ考えるのが学生なのである。昔は、大学の環境は現在より整っておらず、学生に裁量があった。したがって、自ら考え行動することで、実務経験ではないにしても、「社会人」としての心構えみたいなものを習得していたに違いない。大学による学生の「過保護」は危険であり、もし、社会経験をさせたいのであれば、そういった機会の提供を協力する程度に抑えて欲しい。大学が就職活動を支える体制

として大学同士の協力も重要であり、企業を監視する仕組みが必要である。大学間での内定率をめぐる競争が存在するため、難しいかもしれないが、大学全体で企業に圧力をかけられるようになれば、「早期化」等の問題の歯止めになるだろう。この時代になって、学生には「力」を獲得できたようである。それは「インターネットの掲示板」である。私は利用することはあまりないのだが、就職活動に関する掲示板を覗いてみると、様々な企業の情報が書かれている。この「力」の弱点は、匿名であるが故に発言に責任がないこと、情報の真偽が定かではないことが代表的であるが、企業にとってはかなりの不安要素のようである。「本日の選考内容は掲示板に書き込まないでください」、「あまり変なことできないんだよ。ネットに書き込まれるからさ」といった人事の言葉を、どれだけ多くの企業で耳にしたことか。但し、非常に繊細な問題で、この学生の「力」が企業の監視という点で働けば良いかもしれないが、情報だけが独り歩きするような事態、学生がその情報にだけ頼る事態だけは避けなくてはならない。学生もメディアリテラシーの獲得が必要になるのである。

倫理憲章の存在についてだが、現時点ではただの綺麗ごとで終わっているため、倫理憲章に賛同しているか、賛同していないかを公開する義務がひつようである。そのためには学生自体も倫理憲章について知っておくことが前提になる。「あの企業は賛同していないんだ」「あの企業は賛同しているのに守っていない」というようなイメージを学生が持てるようになれば、ネットの「力」ではない、自分の心で感じる「力」を獲得することができる。そして、不当な内定取り消しなどを行った企業を公表するのは国ではなく、国から独立した機関が行うべきである。日本経団連が行うのは少し不安があるので、非営利組織が行うのも一つの手である。内定取り消しに関しての対策はこういったところから始めなくてはならない。

学歴社会については、ある程度の判断材料になることは仕方がないことである。しかし、不透明な中で、学歴によって就職機会に格差が生まれるのは良くない。ならば、最初から〇〇大学から一定人数は採用するということを明言した方が、学生（高校生含む）としてもモチベーションになり、大学生活を充実させることができる。

日本ではインターンシップ・広報活動を含めて、すべて就職活動であり、採用活動である。そこを曖昧にしているために、必然的に就職活動の早期化が起こっているのである。ここで、すべてを4年の長期休暇や、土日に集約してしまえばいいと言ってみるが、どのようにその方向へ導いていくかである。図-7のような早期化の仕組みを破壊する方法がある。それは、学生に人気のある業界、日本で力のある業界が先導していく方法である。次項の図-10を参照してほしいのだが、早期化へは向かわないのである。「みんなですれば怖くない」という状態から、「従わなければ、悪い意味で目立つ」という状態を作り出す。例えば、商社のケースである(図-11)。商社業界が先導することで、他業界への良い影響を見込めるし、実際に就職支援サイトが大学三年次の10月から11月へと一カ月遅れて開設されることが決まった。「従わなければならない」状況であるにも関わらず、無視して早期

【朝日新聞】

学生の質に

商社の採用活動、4年の夏以降に



実質的な就職活動は大学3年のうちに始まる（3月の合同説明会、東京都江東区の東京ビックサイト）

三井物産や三菱商事など大手商社が大学新卒者の採用活動見直しに動き始めた。現在、4年生の4月ごろ始めている筆記試験など採用活動を2013年春入社の新卒から8月ごろに遅らせる方針だ。突如浮上したかみえる見直しの背景には、内向き志向の若者が増えていることへの各社の強い危機感がある。

強い危機感

「春始動は学業に影響」

「では商社業界の総意ということで見直しに取り組みましょ。10月6日に開かれた日本貿易会（東京・港）の人事委員会、商社の人事部長クラスが出席し、大学新卒者の採用活動を遅らせる方針が決まった。

現在、大手企業は大学3年生の10月ごろから会社説明会などの採用広報活動を始め、正式な採用活動が解禁になる4年生の4月以降に筆記試験や面接を実施し、6月ごろまでに内々定を出すのが一般的だ。これに対し貿易会は、企業が採用広報活動を始める時期を3年生の2月の8月ごろに遅らせる方針。各社で協議し年内に具体策を決めるという。見直しの提案者は、貿易会の会長を務める植田松登・三井物産会長だ。企業による人材獲得競争を背景に大学生の就職活動は早まるばかり。雇用情勢の悪化で就職活動が長引くケースも多く、学生の本分である勉学の妨げになるのは問題」というのが理由だ。

他業種と足並み焦点

「採用選考活動では、正常な学校教育と学習環境の確保に協力する」として卒業学年に達しない学生に対し、面接など実質的な選考活動は厳に慎む。一、正式な内定日は10月1日以降とする

「採用選考活動では、正常な学校教育と学習環境の確保に協力する」として卒業学年に達しない学生に対し、面接など実質的な選考活動は厳に慎む。一、正式な内定日は10月1日以降とする

「採用選考活動では、正常な学校教育と学習環境の確保に協力する」として卒業学年に達しない学生に対し、面接など実質的な選考活動は厳に慎む。一、正式な内定日は10月1日以降とする

「採用選考活動では、正常な学校教育と学習環境の確保に協力する」として卒業学年に達しない学生に対し、面接など実質的な選考活動は厳に慎む。一、正式な内定日は10月1日以降とする

「では商社業界の総意ということで見直しに取り組みましょ。10月6日に開かれた日本貿易会（東京・港）の人事委員会、商社の人事部長クラスが出席し、大学新卒者の採用活動を遅らせる方針が決まった。

現在、大手企業は大学3年生の10月ごろから会社説明会などの採用広報活動を始め、正式な採用活動が解禁になる4年生の4月以降に筆記試験や面接を実施し、6月ごろまでに内々定を出すのが一般的だ。これに対し貿易会は、企業が採用広報活動を始める時期を3年生の2月の8月ごろに遅らせる方針。各社で協議し年内に具体策を決めるという。見直しの提案者は、貿易会の会長を務める植田松登・三井物産会長だ。企業による人材獲得競争を背景に大学生の就職活動は早まるばかり。雇用情勢の悪化で就職活動が長引くケースも多く、学生の本分である勉学の妨げになるのは問題」というのが理由だ。

「では商社業界の総意ということで見直しに取り組みましょ。10月6日に開かれた日本貿易会（東京・港）の人事委員会、商社の人事部長クラスが出席し、大学新卒者の採用活動を遅らせる方針が決まった。

現在、大手企業は大学3年生の10月ごろから会社説明会などの採用広報活動を始め、正式な採用活動が解禁になる4年生の4月以降に筆記試験や面接を実施し、6月ごろまでに内々定を出すのが一般的だ。これに対し貿易会は、企業が採用広報活動を始める時期を3年生の2月の8月ごろに遅らせる方針。各社で協議し年内に具体策を決めるという。見直しの提案者は、貿易会の会長を務める植田松登・三井物産会長だ。企業による人材獲得競争を背景に大学生の就職活動は早まるばかり。雇用情勢の悪化で就職活動が長引くケースも多く、学生の本分である勉学の妨げになるのは問題」というのが理由だ。

「では商社業界の総意ということで見直しに取り組みましょ。10月6日に開かれた日本貿易会（東京・港）の人事委員会、商社の人事部長クラスが出席し、大学新卒者の採用活動を遅らせる方針が決まった。

大学側は歓迎の声

商社の見直し提案に対し、相が経済団体は就職活動の早期化・長期化で学業へ影響が出ないよう要請するなど追い打ちをかける。企業にとっても、新入社員への教育と採用活動が重要なため、人事の負担が減ることになる。一方で就職情報サービス会社の幹部は「学生にとっては、就職準備にとらわれず海外留学などができるほか、学業に集中できる」と歓迎する。最近では高木義明文部科学大臣が「学生にとってはメリット」と指摘する。

期間短縮 就活環境に厳しさも

社数が減り、学生にとっては「一発勝負」の色彩が強まるからだ。「特に不況期には、短くなった就職活動期間中に、内定を取れず、行き場を失う学生が増えるのではないかと心配する。別の就職情報サービス会社の幹部は「就活時期を遅らせたからといって、学生が勉強するのには別問題」と語る。大学がこれまで以上に学生の面倒を見ないと、学業も就職もうまくいかなる可能性がある」と危惧している。

図 - 13 早期化対策の影響(日本経済新聞 2011年10月11日)

このように影響は大学、学生にまで及ぶようである。大学は、学生に大学でしか経験できない専門的知識を習得させることに専念できるし、学生は、短期間集中型の就職活動を行う事が出来る。しかも、4年の夏に就職活動をするということなので、部活をやっているものもほとんど引退しているので、そういった点でも学生には都合が良いのである。鍵となるのは業界全体で動くという事である。業界内で、一人だけ裏切り者が出ることは世間体を考えれば、まずあり得ないので、企業の集合体である業界で改革していくことが重要なのである。

●さいごに

様々な角度から現在の就職活動を考察してきた。企業が倫理的な行動を行うには、経済的に余裕がないとできないことなのかもしれない。企業は自己利益の追求をすることが前提であるし、それが社会全体を活性化する世界がここにある。自己利益に直結する可能性があまりない、就職活動に対して如何に倫理的な対応を行うのか、これから見ものである。CSRという言葉は便利であるが、言葉というものは現象を抽象化し、捨象する。本来含まれるはずのことも、CSR レポートに載らないし、載せていたらキリがない。だからといって、CSR レポートに載らないことをしなくていいといいわけではない。世の中に書類という形で残らないかもしれないが、倫理として、文化として継承されていくべきものが企業倫理にはある。企業を取り巻く環境に対しての配慮や思いやりをすることが大前提なのであり、「感謝」の気持ちが偶然売上に貢献するのかもしれない。戦略的 CSR などという言葉は好きになれないが、周囲との関係性を大切にしながら持続的な発展をするというように捉えることにしよう。世の中が、縮小化し、周りを見れば似た者同士。形だけの偽善を行う企業が蔓延しかねない。我々は、企業の真意を見抜けるようにならなくてはならない。就職活動をケースに幾つかの問題点を挙げてきたのだが、すべて、この行動は倫理的かという視点を持つことで見方が変わってきたはずである。三者の立場に自分を置き換えることで様々な主張を理解することができた。理解できたからこそ複雑であることも実感し、悩んだ。この過程が大事なのだと思う。「相手の立場」に立って見て、「相手の思い」を感じ取り、「どうしたらよいか」と悩む。実に人間的であり、倫理的ではないだろうか。企業倫理も同じことである。自らの行動に対して、これこそ善だと思ふなかれ。偽善かもしれないが、自分がやらなくてはならないという責任感をもつべし。

さいごに、論文を作成するにあたって、意見を出してくれた仲間みんな、ご指導してくださいました高浦先生には感謝の意を申し上げます。
ありがとうございました。

参考文献

- ・「企業倫理」白桃書房
- ・「ヨーロッパの CSR と日本の CSR」日科技連出版社
- ・「明治に学ぶ企業倫理」生産性出版
- ・「江戸に学ぶ企業倫理」生産性出版
- ・「就活のバカヤロー」光文社新書
- ・「大学生の就職活動」中公新書
- ・「雇用と法」放送大学教材
- ・「新・実務民事訴訟講座 労働訴訟」日本評論社
- ・「ゲーム理論」ナツメ社
- ・「学歴主義からの脱却」黎明書房
- ・「内定取消！」日経 BP 社
- ・「ジェネレーションブラザーズ」コンペイトウ書房
- ・プレジデント
- ・日本経済新聞
- ・日本経団連ホームページ <http://www.keidanren.or.jp/indexj.html>
- ・厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/>