

研究ノート

大学経営政策研究

第4号 (2014年3月発行) : 107-122

就職協定の功罪

— 制度論によるアプローチ —

中 島 弘 至

就職協定の功罪

－制度論によるアプローチ－

中 島 弘 至*

Merits and Demerits of the Regulation of the Recruitment System

－An Institutional Theory Approach－

Koji NAKAJIMA

Abstract

The regulation of the recruitment system was abolished in 1997. Initiated at the beginning of 1953, this agreement signed between university groups and industry groups lasted for about 45 years. However, it did not function well from a historical point of view and was revised many times. At present, while industry groups have an ethics charter, university groups have an agreement, and both hold a position of mutual respect. In this paper, the regulation of the recruitment system is analyzed through institutional theory. Although there are several theories to institutional theory, the idea of “transaction cost theory” is considered the most suitable. After explaining the merits and demerits of the regulation of the recruitment system from the perspective of transaction cost theory, we provide some perspectives on how to improve the students’ transition from the university to the labor market.

1 序論

1997年、就職協定は廃止された。1953年に始まって以来、同協定は約45年にわたり続けられた業界団体と大学等による申し合わせである。しかしこの間、少しも遵守されることなく、遂にその看板を降ろすことになった。以後、業界団体は倫理憲章を掲げ、大学側は申し合わせを行い双方が相互尊重の立場を取っている。このように就職協定は今や存在しない。ただ現在でも広報活動や採用選考の日程が決まっており、企業・学生はそれらを目安に行動するため協定の有無が大きな違いを生むわけではない¹。従って本稿では、倫理憲章と申し合わせに移行した1998年以降においても就職協定は地つながりとして、(つまり「倫理憲章」「申し合わせ」の時代も含めて) その特質に

* 東京大学大学院教育学研究科 博士課程

ついて分析を行うことにする。

まず前提として、我が国の新規大卒労働市場の特異性について触れておく。本田（2012）によると、「欧米先進諸国では総じて、①採用は年間を通じて随時行われ、②採用の最終判断をするのは各部署の責任者であり、③採用に際しては個々人の経験や職業上の能力が基準とされ…欧米の若者は通常、学校や大学の卒業後に就職活動を開始し、期限つき雇用やパートタイム雇用などを経由した後正規雇用の職に就くことが多い」とする。またリクルートワークス研究所（2010）では、「欧米の大学は、会計学、経営学、HR（人事学）、ITなど、日本よりも職業の領域と密接に結びついた専攻が多く、学生のうちから目指す職務の専門知識を得たり、長期のインターンシップやCo-opプログラム²といった職業経験を積む。…欧米学生の多くは、大学を卒業した時点で“まったくの未経験者ではない”とし、さらに「欧米のグローバル企業でも、非常に優秀な学生は、卒業前から内定を出し、囲い込みをするのは一般的となっている。…企業は、エリート採用に多くの時間と人材、コストをかける。…特徴的なのは、これらのほとんどが“指定校”あるいは“指定学部”が決められていることだ」としている。

このように日本の新卒採用システムとは大きな相違がある。長らく景気低迷により我が国では終身雇用や年功序列制の転換を迫られたが、新卒採用に限ってはその政策にあまり変化はないようだ。すなわち就職協定は日本独自の制度といえるのである。

それでは就職協定の歴史について順を追ってみよう。前述のとおり就職協定は1953年から開始された。当時の状況を中村（1993）は、「…厳しい就職難と企業の採用競争の共存があった。それに加えて、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なだれこむ年（1952年）であった。…次年度（1953年）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就職協定が成立した」という。設置当初は文部省が関わり“大学教育環境の保護”を目指していた。結果はどうであれ、この理念はその後も堅持されていよう。

田中（2006）によると、就職協定の分類は「①1953年から1961年までの大学団体・企業団体・関係省庁が出席した「就職問題懇談会」の申合せの時代、②1962年に当時の日経連が「協定野放し宣言」をしてから、大学側の申合せだけで就職活動が行われた無協定の10年間、③1973年から当時の労働省、日経連、日本商工会議所などで構成される中央雇用対策協議会の協定決議をもとに遵守に努めた時代、④1988年に就職協定協議会を発足させ大学側と企業側が遵守に努めた時代、⑤1997年に協定を廃止し…新しい枠組みに移行した時代」である。

これ以降は協定のない「倫理憲章」と「申し合わせ」の時代であるが、表1に示すように1997年から2011年までは広報活動開始日が明記されないものの、慣例的に卒業前年次の10月1日より開始され、正式内定日は卒業年次の10月1日以降である。2012年以降は「倫理憲章」に基づき、広報活動開始日は卒業前年次の12月1日以降、採用選考開始日は卒業年次の4月1日以降、正式内定日は卒業年次の10月1日以降となっている。そして2015年からは広報活動開始日が卒業前年次の3月1日以降、採用選考開始日が卒業年次の8月1日以降となった。

ここで本稿について全体を概観しておく。論文は就職協定を制度論のアプローチにより分析して

(表1) 就職協定と日本経済の状況

年	内容
1953	就職協定が始まる。10月1日推薦開始、就職斡旋開始は文系10月1日、理工系10月13日。
1955	好況により選考時期は4年次の5月まで繰り上がる。
1960	採用活動の早期化が社会問題となる。「青田買い」
1962	日経連の野放し宣言により協定は一時廃止となる。
1964	採用活動の早期化が激化。「早苗買い」「苗代買い」。大学3年次の2、3月に就職が決まることもあった。
1965	不況が深刻になり、採用ストップの企業が続出する。
1967	企業の採用意欲が急騰する。
1970	3年次の12月頃から会社訪問が行われる。「種もみ買い」。採用の早期化と自由応募が広まる。
1973	文部省、労働省、日経連の間で自粛基準が制定される(会社訪問開始5月1日、選考開始7月1日)。
1975	前年に第1次オイルショック。不況による内定取り消しが問題となる。
1976	会社訪問10月1日、選考開始11月1日(1985年まで続く)。
1977	円高不況。
1982	自主協定元年。
1985	臨時教育審議会が「青田買い是正」を打ち出す。
1986	「男女雇用機会均等法」施行。一般職・総合職採用が始まる。中央雇用対策会議が文部省案の「4年制大学のみ新協定」を承認し、10年ぶりに協定を改定。主要企業52社による就職協定遵守懇談会が発足。
1987	就職協定遵守懇談会239社。就職協定は中央雇用対策協議会から大学等採用問題懇談会へ移行する。
1989	就職協定2段階方式に改定される。
1990	空前の売手市場。
1991	企業等の説明及び個別訪問開始日を8月1日に改定。
1994	バブル崩壊による採用手控え。
1995	インターネット活用の就職・採用活動元年。
1997	就職協定の廃止。 日本経団連が「倫理憲章」を制定する(広報活動開始日は明記なし・慣例的に就職情報サイト等への登録は卒業前年次の10月1日より開始、正式内定日は卒業年次の10月1日以降)。大学側は「申し合わせ」を制定する(学校推薦は卒業年次の7月1日以降、正式内定日は卒業年次の10月1日以降)。 「倫理憲章」と「申し合わせ」は相互尊重されるものとし、この期日は2012年3月卒業生まで適用される。
1999	大卒求人倍率が1を下回る。
2002	戦後最長の小泉景気が始まる(2002.2~2008.2)が、低成長でもあり実感はない。
2007	採用意欲は高まり採用予定数はバブル経済期を上回る人数となる。
2008	リーマンショックにより景気が悪化する。
2012	「倫理憲章」は広報活動開始日が卒業前年次の12月1日以降、採用選考開始日が卒業年次の4月1日以降、正式内定日が卒業年次の10月1日以降となる。
2013	アベノミクスにより株価上昇、円安傾向に。
2015	「倫理憲章」は広報活動開始日が卒業前年次の3月1日以降、採用選考開始日が卒業年次の8月1日以降、正式内定日が卒業年次の10月1日以降となる。

(注) 主にリクルートワークス研究所(2010)の表から抜粋し作成した。

いる。制度論には数多くの理論があるが、本稿の分析においては「取引コスト理論」の考えが最もフィットする。確かに就職協定そのものに関する研究は多くなかった。そのため協定は制定以来、利点も議論されることなく常に悪者扱いされてきた。本稿ではこの制度論を用いて就職協定の特質を明らかにし、その功罪を問うことで、新規大卒労働市場の改善に向けた材料を提供したい。次に本稿の構成であるが第2章では先行研究をレビューする。数少ない就職協定の研究においても本稿のように制度や構造面を捉えた研究がないことを確認する。続く第3章では制度論によるアプローチで多面的に就職協定を分析し、その機能や特質について考察する。例え遵守されない協定であろうともその効用は決して小さくない。一方で協定の存在がゆえに被る不利益も小さくないのである。そして終章ではこれらの分析結果をまとめて今後の課題を提示する。

さて現在、就職協定は廃止され倫理憲章になったが、採用選考日等を決めた就職ルールは依然と

して存在する。また大学改革のもとにキャリア教育が叫ばれており、景気の低迷するなか、就職問題は大学経営政策上も重要な課題である。従って、就職協定の多面的な分析を試みた本稿は他にない独自性を持つものといえる。

2 先行研究

就職問題を扱った研究は数多いが、就職協定を直接扱う研究は少ない。協定は就職問題そのものではなく、あくまで就職を円滑に進めるための手段に過ぎないからだ。就職の公正を扱ったものとしては次の研究がある。

中村（1993）は研究の目的として、「就職協定というルールを取り上げ、現在の大学就職メカニズムを支える社会的コンテキストの性質を明らかにすることで、大学就職研究に新たな視点を提供する」とし、就職協定の「変遷の歴史を検討することで、大学就職のルールとしての就職協定が持つ社会的な意味を抽出することを目指す」とする。そして協定成立から1990年過ぎまでの変遷を説明した後、その歴史的特質を踏まえて公正問題を次のようにまとめる。「第一に…大学就職における「公正」なるものの不安定さを挙げるができる。…第二に…就職協定は、それ自体が大学就職における「公正」なるものの変容を示しているのみならず、就職メカニズムに影響を及ぼすことによって社会が問題視する「不公正」の内容を間接的に規定し」とし、「就職協定の変化は就職活動を水面下に押し込めることで、かつて企業の前で一部の大学の学生だけが門前払いをくわされたときのような明示的な大学間格差の実感を当事者たちに感じなくさせている可能性がある。つまり、就職協定の変化は就職メカニズムの変化を生み出し、そのことが当事者の公正観に変化を引き起こしている可能性がある」とする。なるほど教育環境を守るとの使命で悪戦苦闘したかにみえる就職協定も、そのメカニズムのなかに水面下を生み出し、「不公正」さにベールを掛けたというのである。

次に就職協定下における就職内定の過程を検証したものに苜谷（1995）の研究がある。これは1993年時点での就職活動を分析したものであるが、協定遵守が全くの掛け声に終わることが手に取るように分かる。すなわち（研究は男子学生を対象とし当時内定解禁日は10月1日）「就職協定が学生の会社訪問さえも禁じている6月下旬の時点で、すでに45%の学生が内内定を得たと答えている。そして、内定解禁となる10月1日直前の9月下旬には、調査対象者の98%がすでに内内定を得ていた」とする。さらに高ランク大学の学生が就職活動を有利に展開する様子が記述される。「内内定獲得の時期は、大学ランクと明確な関係をもつ。7月以前に内内定取得者の累積率ももっとも早く立ち上がるのは、B群の大学である。しかしながら、B群の先行は、6月中旬以降に瞬間にA群に追いつかれ、7月には逆転される。A群の場合、6月中旬から7月上旬に、一気に内内定を獲得する学生が急増する。他方、C群の大学は、立ち上がりも遅く、10月上旬に向けてなだらかな上昇カーブを描く」とある³。もちろん追いついたA群の内定先は主に大手企業であり、論文では「業界トップや大手企業の内定者が、7月上旬時点で7割近くを占め、準大手や中小に先行している」とある。このように高ランク大学の学生が大手企業への就職に有利なことについて、論文はOB訪問が大きな要因であると指摘する。この研究は就職協定下での内定過程を明らかにし、OB

仮説⁴を裏付ける有力なものでもあった。しかし、ネットを通じた企業接触が次第に浸透しOB訪問の慣習が衰退すると、この仮説は説明力を失っていく。

就職協定廃止後の就職状況の変化については濱中(2010)が詳しく検証している。論文は1993年、1997年、2005年時点の就職活動での実情を分析し、「就職協定廃止以降の就職—採用活動において最も顕著な変化が現われたのは活動時期であろう。…就職活動の「早期化・長期化」がもたらされた」とする。また同論文は苅谷(1995)とも関係しており、A～C群の大学学生の就職状況の変化について、「05年ではA群学生が最も早く内定獲得に至る傾向が明確になるとともに、97年と比較すると大学群によって内定獲得期のバラツキが大きくなっている。とくにC群においては、A群、B群における内定獲得時期のピークである3月下旬から4月中旬における累積内定獲得率は10%程度にとどまり、…内定時期の集中がみられない」としている。さらに協定廃止後の大学間格差については、「就職活動の「自由化」によって、学校歴の影響は見えにくくなったものの…学校歴による機会格差が就職活動のプロセスを通して、学生に直接的に感じられるようになっている」とし、「大企業への就職率のような「伝統的な」就職機会に関する指標をみるかぎり、学校歴による就職機会の格差は厳然と存在している」とする。確かに、論文は就職協定の有無による状況変化を解明したが、マクロ的に解釈すれば就職の実態はさして変わらないともいえる。

以上、就職協定に関わる先行研究を概観した。就職協定は教育環境の保護という本来の目的を果たすことはなかった。それにしても、我が国の将来を託された若者が社会人のまさにスタート地点で、どうして世の中に“公正というものはない”と知らされるのか。また教育の総仕上げともいべき時期に、就職活動が突きつける意味とは一体何なのか。もちろん(「倫理憲章」も含め)かねてから就職協定はなくてもよいとの議論がある。一方で遵守されなくとも就職協定に存在意義はあるとの意見もある。これらの疑問に答えるためにも、本稿は就職協定を制度という分析手法を用いて眺めることにする。

3 制度論による分析

(1) 制度とは

制度といった場合、我々は様々な制度に取り囲まれている。家、学校、会社、市、国。角度を変えれば貨幣、交通規則、納税も制度であり、挨拶や儀礼など慣習的なものも制度に含まれる。無意識のうちに我々は、まさにがんじがらめの制度の中で生活を送っている。また私の専攻とする高等教育においても、それはすっかり制度の中にはめられる。まずは大学存在のためには憲法、教育基本法、学校教育法、大学設置基準などの各種法規がなければならない。続いてカリキュラム編成のために授業科目や単位など中身やルールを決める必要がある。骨組みができると人材雇用のための諸規定が求められる。そして大学の体裁が整えば、入試制度を設けて学生選抜の取り決めをしなければならない。

このように制度を考えると、これは人が作り出した実体を伴うものようだ。そして近年、社会科学は制度の発見に勢いづき、新たな知見をいくつも生み出している。だが一方で盛山(1995)によると、「社会科学はこれまで制度の発生や変動あるいは機能については盛んに議論してきたけれ

ども、そもそも制度とはいったいどういうものであるのかについてはほとんど問題にしてこなかった。…日常的な理解を超えて「制度とはどういうものか」が理解されているわけでは必ずしもない」とする。つまり社会科学は（理論的探究の徹底されていない）基礎の上に次々と構造物（制度的発見）を築いているというのだ。こうして盛山の探究は「制度は理念的な実在であって、基本的には意味および意味づけの体系である。…科学的認識が、世界にすでに存在する意味および意味連関を発見するものであるのに対して、制度における意味は社会によって新しく創造された意味である。それは石のように人々の思念を離れて存在するのではなく、人々の思念においてのみ存在する」との結論へと導く。思うに、確かに制度はあまりにも自明視されてきたし、厳密にいうとそれは理念的なものかも知れない。だが新規大卒労働市場にまわりつき、学生・企業・大学に多大な影響を及ぼす就職協定の分析にあたり、ひとまず“理念としての制度”は理解するにとどめ、その他の定義もみることとする。

河野（2002）は社会科学における制度の各研究に対し、「専門分野ごとに発達した制度の諸理論は、いずれは統合されていくべきもの」との期待を述べる。その前提のもと有力な2つの制度の定義を紹介する。すなわち「制度について書かれた比較的最近の文献を整理すると、大きく分けて二つの概念化が有力であることがわかる。ひとつは、制度を「アクターの行動に課されるパターン化された制約」と捉える見方である。もうひとつは、制度とは「アクターの現実理解や行動を意味付けるもの」という概念化である」とし、「この二つの捉え方は…経済学的新制度論と社会学的新制度論の考え方に対応している」とする。さらに「この二つの概念化を整合性をもって同時に見下ろすような統合的な地点に立つことはできるのであろうか」とも問う。

このように制度論の主流をなす経済学・社会学的新制度論の定義は大きく異なっている。従って、本稿が就職協定を制度により分析する際、どの立ち位置でそれを行うかが問題となってくる。

(2) 取引コスト理論

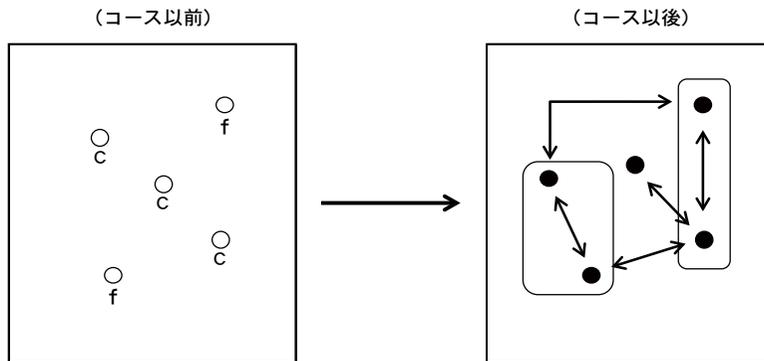
経済学的新制度論における主たる理論として、「取引コスト理論」「エージェンシー理論」「所有権理論」などがあり、社会学的新制度論ではオルセンやマイヤーの仮説や文化に関する諸理論がある。また河野（2002）では「歴史を重視せよという一般的な立場を表明しているだけなので、歴史的制度論とあらためて命名すべきではない」と否定的であるが、歴史的制度論もある。

さて就職協定の分析にあたり、その基礎づけの理論として「取引コスト理論」を取り上げる。これはロナルド・コースによって打ち立てられた。菊澤（2006）によると、「取引コストを節約するように企業は行動する…もし組織的な資源配分システムを利用するのに必要な組織内取引コストが市場取引を利用するのに必要な市場取引コストよりも高いのであれば、市場取引が利用される」とし、「逆に、もし市場メカニズムを利用するのに必要な市場取引コストが組織内取引コストよりも高いならば、取引コストを節約するために組織内取引が発生する」とする。

図1は伊藤（2010）から引用したものであるが、コースの「取引コスト理論」以前・以後の企業に対する認識変化をイメージで表わしている。cが消費者、fが企業であり、右図の点線で囲まれた中での矢印は企業内取引である。また点線の枠内外にわたる矢印は企業と市場との取引を表わ

す。本来、取引はその効率性や合理性から市場で全て賄えるはずである。しかし、取引コストで考えると企業内部に取り込んだ方が低く抑えられる場合があり、その取引は組織として企業内に取り込まれる。組立メーカーが特殊部品の調達コストが高ければ、それを内製化する事例がこれにあたる。

(図1) 企業の見方の変化



それでは次に就職協定について考えてみる。同協定は1953年に生まれた。中村（1993）では、「さらなる採用の早期化や大卒失業の増加等の混乱を懸念した文部省が中心となって…就職協定を成立させた論理は…「大学教育の保持」の論理である」というように、就職協定の目的は成立時もそれ以降もこの“大学の教育環境を守る”にある。だが現実のところ、この目的が達せられたかといえれば前述したように毎年惨憺たる状況があった。

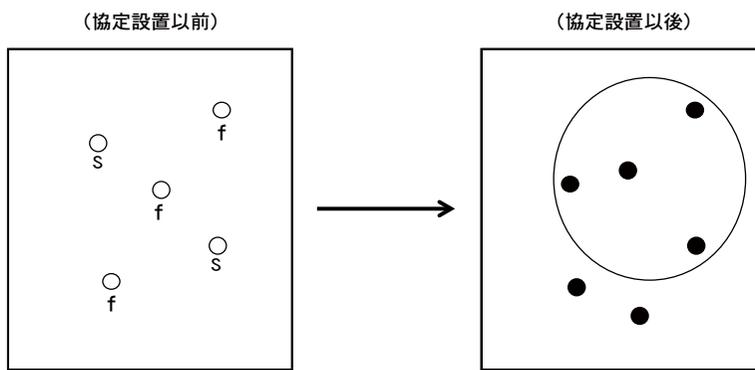
しかし一方で、我が国独自の新卒一括採用という制度のもと、就職協定がある場合とない場合とではかなり状況が異なってくる。もし協定というルールがないのであれば、企業は採用活動を自由に実施せざるを得ず、学生はいつ就職活動していいのかわからない。また企業にとっても学生が自由に就職活動をするならば、いつ採用活動をしていいのかわからなくなる⁵。島田・清家（1992）がいうように、「就職協定の中心機能は、採用・就職活動期間の制限にある。…いい学生を採用するには情報探索費用がかかる。…中小企業の採用活動資金の枯渇する前に就職戦線は終了するから、大企業との競争格差もそれほど大きくなって済むのである。また大企業としても、これによって採用活動費用を低く抑えられるというメリットを持つ」のであり、コスト抑制に大きな利点がある⁶。これが遵守されずとも協定が長期にわたり存続した理由といえる⁷。

これを「取引コスト理論」のように図示することにする。図2は図1に多少の修正を加えたものである。sは学生であり、fは企業である。協定設置以前では学生と企業が自由に就職・採用活動を行っており、非効率で不規則な状態だ。従って、互いのマッチングがうまくできない。一方、就職協定の設置以後（右図の円は就職協定を表わす。円内の黒点は協定下で行動する学生と企業である）、学生と企業は就職協定を理解し、制度に沿って行動するため効率性や規則性はかなり改善される。このことで学生・企業双方が就職・採用に関わるコストを節約するのである。

図1の「取引コスト理論」と図2の「就職協定」の違いは、前者が組織という制度によってコ

スト削減を実現するのに対し、後者は協定という制度によってコスト削減を実現する点である。確かに就職協定自体はルールであり組織ではないが、市場に一定の制約をかけて市場の欠陥（市場の失敗）を修正するところに共通性がある。また両者のもう一つの比較として、「取引コスト理論」では取引コストを内製化することで組織が成功したのに対し、就職協定は（いつの時代もそうとは限らないが紳士協定であり）強制力がなく常に失敗だと評価される場所である。しかし、前者は企業の自由競争の中で市場に自然発生的に現れたのに対し、後者はいかにも人為的に市場に制約をかけたものだ。従って就職協定はもとより厳格に遵守させるものではなく、市場に任せてよいものである（遵守されなくてよい）。つまり緩やかな連結（loose coupling）が適当であるといえる。

（図2） 新卒市場の見方の変化



（3） 取引コスト節約原理

前節の「取引コスト理論」をさらに発展させたのがウィリアムソンである。新古典派経済学が掲げる基本的な原理としては「効用最大化」と「完全合理性」の仮説があるが、ウィリアムソンはこれに異論を唱える。すなわち「効用最大化」仮説に対しては「限定合理性」仮説、「完全合理性」仮説に対しては「機会主義」仮説へと修正を加えた。

順に仮説の内容を見ていこう。まず新古典派経済学の2つの仮説であるが、菊澤（2006）によると、「（「効用最大化」仮説）すべての人間は効用を最大化しようとする。（「完全合理性」仮説）すべての人間は完全な情報収集、情報処理、そして情報伝達能力をもち、その能力を用いて完全に合理的に行動する（全知だが全能に行動する）」であり、ウィリアムソンが修正した2つの仮説に対しては「（「限定合理性」仮説）すべての人間は自分の利益のために悪徳的に行動する可能性がある…。（「機会主義」仮説）すべての人間は情報の収集、情報の計算処理、そして情報の伝達表現能力に限界があり、「合理的であろうと意図されているが、限定的でしかありえない」（Simon [1961] p.xxiv.）」としている⁸。

確かに伝統経済学が前提とする「効用最大化」と「完全合理性」の仮説は余りに理想的である。もちろんこれらの仮定は現実離れするものの、摩擦のない状況を設定することによって、経済学は科学的発展を遂げることができた。だが「取引コスト節約原理」の論者ウィリアムソンはもう一度、

その伝統的な仮説に疑問を投げ掛け、経済学の新たな境地を拓こうとする。「効用最大化」仮説と「限定合理性」仮説を比べてみよう。人は効用を最大化するというよりは、まさに自分の利益に従い、時に悪意に行動する方が現実に近い。とりわけビジネスの世界では（信用が一番との意見もあるだろう）尚更である。また「完全合理性」仮説と「機会主義」仮説を比較すると、これも情報が一点の曇りもなく行き渡ることなど非現実であり、後者のように限界を設定する方が遙かに現実的である。このようにウィリアムソンは経済の基本原則を修正することで、人が取引を行うには取引コストが生じると主張した。これが節約原理の骨格であり、企業が全ての取引を市場に託せず組織を内製化する根拠である。

次に新規大卒労働市場に目を向けよう。この市場では財・サービス市場と同様、売手（学生）と買手（企業）に分かれている⁹。伝統的経済原理に照らせば、両者とも効用を最大化させ（「効用最大化」仮説）、情報も見渡せるものである（「完全合理性」仮説）のかも知れない¹⁰。しかし実際のところ、新規大卒労働市場は通常の財・サービスにも増して駆け引きが激しく（「限定合理性」仮説）、情報も開示したくない（「機会主義」仮説）のではないか。つまり財・サービスの売買の場合、それは継続的な取引を念頭に置くが、新規大卒労働市場の取引は合格（採用）か不合格（不採用）かの1回きりである。その後、売手（学生）と買手（企業）は同市場で再び顔を合わすことはない。従って、一度きりの勝負に悪意とはいわないが、売手（学生）と買手（企業）は盛んに駆け引きを行い、互いに有利な状況を作り出そうとする。また学生（企業）にとっても、能力不足（競争力のない商品）のような都合の悪い情報は開示したくない。この一層厄介と思える新規大卒労働市場において、制約（就職協定）なしに行動することは、より多額のコストを発生させるであろう。それは広報日や選考日が整備されておらず、ルールが存在しない中で、学生と企業がばらばらにマッチング相手を探す状況を想像すればよい。このようにウィリアムソンの「取引コスト節約原理」では、財・サービス市場における企業の組織内製化の過程を説明するように、新規大卒労働市場の就職協定の利点も説明できるのである。

(4) ガバナンス制度

取引コスト理論の一つの効用としてはガバナンス機能を担うことが挙げられる。ウィリアムソンは「企業とはまさにガバナンス制度そのもの」（菊澤（2006））とする。また近年、広く使用されるこの“ガバナンス”であるが、「統治・統制すること。また、その能力」（広辞苑 第六版（2008））を意味し、現代の企業社会ではコーポレート・ガバナンスという言葉が広く流通している。田村（2006）は、このコーポレート・ガバナンスについて「企業経営を常時監視しつつ、必要に応じて経営体制の刷新を行い、それによって不良企業の発生を防止していくためのメカニズム」とする。

さて前述のように、市場においては「限定合理性」仮説がいう悪意を持ってなされる商行為があった。例えば特殊な部品を製造する企業とその部品に頼る企業があるとする。いま前者の企業がその優位性に付け込み、どんどん不当に値を釣り上げる。そのため後者の企業は利益を上げることができず、深刻化すれば倒産の憂き目にあうかも知れない。その場合、後者の企業はその特殊な部品を自社内で製造するか、もしくは前者の企業を買収することで内製化を図らねばならない。ウィリア

ムソンではさらに企業や業界全体にわたって、このガバナンス制度が機能する状況を想定する。小単位の企業の組織化に始まり、段階的に大規模な企業内再編へと及んでいく。つまり市場での取引コストが高い場合、「市場に代わる最もシンプルな組織は、ピア・グループ (peer group) である。ピア・グループとは仲間組織のことであり…上下の階層がなく、直接的な監督者もいない単純な平面的な組織のことである」(菊澤 (2006)) とし、このピア・グループが巨大化して資源が非効率になると、次の選択肢として1人の管理者を持つ単純階層組織が想定される。続いて巨大化しコスト増になると、「階層が2層以上ある多段階階層組織構造が新しいガバナンス構造として展開…ウィリアムソンは統合型組織 (unitary form) あるいはU型組織と呼んだ」(菊澤 (2006)) となる。またさらに巨大化すると事業部制組織、マトリックス組織、持株会社などバリエーションのある組織へと続いていく。

それでは自由な新規大卒労働市場に就職協定という網が掛けられた場合はどうだろう。元より就職協定というルールは大学の教育環境を守るために制定されたものだった。しかし、この協定はコスト削減という効用を持っていた。ならばガバナンスという点ではどうであろうか。

新規大卒労働市場では財・サービス市場のように企業がコスト高の要因を内製化することでガバナンスを獲得することはない。また先に挙げたように企業内組織の巨大化に伴い、組織を改編するシステムも構造上持たない。だが就職協定が文部省 (現在の文部科学省)、日本経営者団体連盟、大学団体などの存在のもとに成立し、例年、これらの組織体が秩序維持に向けたルール作りを行うことに鑑みれば、ガバナンスはこれらの組織体が担っていると考えることができる。

ところで、就職協定の歴史はリクルートを始めとする就職情報誌会社の歴史でもあった。情報誌会社には負の部分があるものの、無料で就職活動学生に大量の企業情報を提供し続けた点は大いに評価できよう。そしてこの存在が企業のガバナンス体制を向上させたと考えることもできる。確かに企業は都合の悪い情報の開示を避けるだろう。だがそれにも限度がある。やはり企業は多くの情報をさらけ出すのであり、ガバナンスの点からいえばその効果を期待できるのである。かたや学生にとっても、多くの企業情報に触れることは目を肥やすことになる。習熟した上での就職活動は、企業が隠そうとする不都合な情報を見抜く力にもなり得る。

(5) 負への転換

就職協定にはコスト節約の効用がある。果たしてそう言い切ってよいだろうか。もちろん理論的に新規大卒労働市場を考えると、就職協定は企業・学生双方に対しコスト節約の効果を及ぼしている。しかし具にそれを点検するならば、コスト節約が怪しくなる事態も観察できるのである。

① 企業間格差

コスト節約が平等になされているか、あるいは部分的にはコスト増になっていないか。まずは広く企業においてこうした問題を考えてみよう。ただ倫理憲章も含めルールをなくした状況との比較が困難なため、協定の有無によるコスト比較はできない。そこで現実の採用活動の中でコストが偏重していそうな事例を取り上げる。先に「いい学生を採用するには情報探索費用がかかる。…中小企業の採用活動資金の枯渇する前に就職戦線は終了するから、大企業との競争格差もそれほど大き

くならなくて済む」(島田・清家(1992))と引用した。だが本当に就職協定下において、中小企業¹¹は採用活動資金を節約したのだろうか。というのも、中小企業からは「いくら情報誌会社に求人広告を出してもさっぱり学生が訪問して来ない」といった声が多い。つまりこうした広告戦略が激化するほど資金豊富な大手企業が有利となり、企業間格差は益々拡大する。だが中小企業は負担に耐えつつも広報活動をやめることができない。悪循環はさらに中小企業に負担増となつてのしかかる。結局、中小企業は高いコストを支払っても見返りが少ないのである。

② 就職協定下における力学

就職協定には数十年の歴史があるものの、各企業の採用担当者はその遵守をあてにしないであろう。だが業界を代表する大手企業がルールを自ら率先して破ることもない。ましてや就職協定を監視する経営者団体に名を連ねる企業であれば尚更である。また威信のある大学では早い時点から学内に企業を招き、学生を煽るような行動は慎むだろう。一方で、学生を引きつける魅力に乏しい中小企業¹²では、早い時点で学生と接触して囲い込みたい。そして就職実績を上げたい大学では早期に企業の採用担当者を学内に招き込み、学生との接触を図ろうとする。結局、就職協定期日前に採用活動は開始され、内定が早い時点で飛び交うことになる。こうした事態に大手企業も抑制できず、採用活動を行なうことで協定遵守は達成されないのである。

また一方で、インフルエンシ・コストという観点から次のような指摘もできる。Milgrom, Paul and John Roberts (1992)によると、インフルエンシ・コストとは、「政府による独占権認可、公共料金決定…などは、企業にとってレントあるいは準レント発生の可能性を創りだす。企業は、このようなレントを他に流出させずに自ら獲得しようと意図するであろう。その方法は、合法的な政治活動や規制決定過程への関与というかたちもあるが、また贈賄行為などでもありうる」とし、その結果、「浪費された資源と歪曲された決定とにともなう費用をインフルエンシ・コストと呼ぶ」としている。この事例としては、かつて日本社会を揺るがしたリクルート社の贈賄事件を彷彿させる。同事件は1988年、リクルート社の幹部が自社の有利にことが運ぶよう、政官界に働きかけたものであるが、そのなかに就職協定の問題も登場する。当時、中央雇用対策協議会(文部大臣・労働大臣、経済4団体)が就職協定の取り決めに大きな役割を果たしていた。しかし、企業や官庁の協定不遵守に業を煮やした同協議会は協定廃止をほのめかした。これに危機感を抱いたリクルート社が政官界に賄賂を贈り協定存続を働きかけたのである。

一般にインフルエンシ・コストは、「組織における価値の分配にかかわる意思決定に影響を及ぼそうとする試み」(伊藤(2010))にかかるコストであるから、就職協定下の企業・団体などを組織と見立てれば、他にも多くのコストが浪費される可能性がある。

4 就職協定の功罪

既に就職協定を分析するなかで特質については触れた。ここでまとめると次のようになる。一つには、就職協定が遵守されず大学の教育環境を乱すとしても、企業と学生双方にとって協定は採用・就職コストを節約する利点があった。つまり企業では一定の時期に多くの学生との接触が可能であり、学生にとっても大量の企業情報のもとで同じような効用を持つ。二つ目として、経済学の

基本原理を修正することで、新規大卒労働市場におけるコスト増の要因が明らかになった。そして就職協定はコスト節約の役割を担っており、長年にわたり協定存続の一因にもなっている。第三として、「取引コスト理論」にはガバナンスを高める効果がある。財・サービス市場のように階層的組織のコスト節約プロセスはないが、新規大卒労働市場では就職協定に向けたルール作りや企業の情報開示がガバナンスの役割を果たした。四つ目として、元来、新規大卒労働市場では就職協定を定めることで、特定企業への集中を回避し、企業間格差を緩和することを狙っていた。しかし、激化する広報活動は再び企業間格差を拡大し、コスト増へと結びついている。次に五つ目として、就職協定不遵守のメカニズムをみた時、学生にとって魅力の乏しい中小企業が先導していた。早期に新規大卒労働市場を流動させることで、大手企業も採用活動を開始せざるを得ない。またこのメカニズムの下では余分なインフルエンス・コストが発生する可能性もあった。以上、就職協定の功罪について述べた。

最後に本稿において積み残した課題を書く。就職協定が倫理憲章となった後もルールの本質は変わらない。この制度は大きな環境変化がない限り、半永久的に存続するであろう。そのためルールの枠内でどのようにすれば制度の負の部分を縮小できるのか、本稿にその修正案の提示があってもよかった。また大学が社会の階層化を助長することについて、大学自身が変われば事態の好転も考えられる。それには大学が特色や個性を打ち出し、どのような教育でどのような人材を育成するのかが明確にする必要がある。教育の質が改善され良質な人材が輩出されるなら、どの企業においても高い評価が得られよう。だが本稿ではその大学改造案も提出できなかった。

以上、今後の課題について述べた。さて就職とは自己実現の場とよくいわれる。人生の大半が企業人であるならば当然そのようでありたい。しかし現実には就職活動スタートの時点から様々な障害があり、自己実現の場となることを妨げる。従って、新規大卒労働市場の環境整備・改善の研究は労働あるいは教育問題において、今後とも重要な位置を占めるものといえる。

注

- 1 田中（2006）では「協定廃止直後からみると、大手企業が最初に内定を与える時期は、5月の連休前後から1～2ヶ月早まり、景気が目に見えて回復した2004年に入ってから是一段と採用活動が早まっているように感じられる」とし、協定制定の時代よりも秩序が乱れている感がある。また同論文では廃止後の特徴として「通年採用の進展」を挙げているが、ごく限られた例外であり、就職戦線は協定の有無に関わらず基本的な状況は変わっていない。
- 2 カナダ留学サポート会社のHP (<http://icanada.jp>) によると、「Co-opとは…学校で習ったことが実地でどのように使われているのか、そして実務能力の育成を学ぶために、学生が一定期間、企業等で仕事を体験するというプログラム」とある。
- 3 大学ランクは上からA・B・Cと続くが、論文ではそれぞれのランクについて細かな定義は設けていない。
- 4 OB仮説とは、「高ランク大学の学生が大手企業への就職に強いのは、大手企業に高ランク大学

- 卒のOBが多く在職しており、そのOB訪問を通じて採用が行われることによる」とするものである。
- 5 ルール（就職協定）がなく、企業が互いに意思疎通しない採用活動では制度が存在しないのかも知れない。だが有力企業を含めた（全てではないが）多くの企業が、就職協定の下、互いに意思疎通を図りつつ採用活動するならば、そこに制度は存在している。従って就職協定に関する制度分析は可能となる。
 - 6 島田・清家（1992）同様、本稿も就職協定のコスト抑制面に注目している。しかし、前者が「採用・就職活動期間の制限」をコスト抑制の主たる要因とするのに対し、後者は「制度としての就職協定」自体がコスト抑制の要因となっているとする。つまり就職協定には活動期間制限だけでなく、後述するように、新規大卒労働市場には「限定合理性」や「機会主義」が存在するのであり、ルール（制度）の適用がコスト削減を実現するのである。
 - 7 元来、就職協定の制定は教育環境の保全にありコスト削減を念頭にしたものではない。発足当初は大学進学率が10%にも満たず、短大を含めても学生数は現在の4分の1未満であった。戦後経済が拡大・成長する過程で我が国は好不況を繰り返しており、年ごとに就職活動が大きく変動をきたし就職協定は制定された。ただその後の長い協定の歴史も含め各企業が協定のコスト削減効果を自覚したことはないだろう。しかし、就職協定を制度面で捉えてみると、コスト削減効果があったと解釈できるのである。
 - 8 菊澤（2006）の引用箇所では諸仮説の説明の頭に記号が付されている。しかし本稿では論文の通りをよくするため、記号から仮説名に書き替えた（例えば（NC₁）→（「効用最大化」仮説）、（NC₂）→（「完全合理性」仮説）など）。
 - 9 ここで一般の労働市場を考えてみたい。我が国は新卒一括採用を特徴とするが、その規模は約35万人（2012年卒業者・リクルートワークス）であり、転職の市場規模の約370万人（厚生労働省「2010年雇用動向調査」）と比較すると凡そ1割である。この点から一般の労働市場は転職労働市場を中心とした市場であり、新規大卒労働市場はこの全体の労働市場から考察するのが適当かも知れない。しかし、転職労働市場の入職経路がハローワーク、人材サービス産業（求人広告・民営職業紹介所など）、縁故と多彩であり、かつ資格についても正社員のほか、契約社員、嘱託社員、派遣社員、アルバイトなど、これも多彩であり、新規大卒労働市場との（「限定合理性」仮説と「機会主義」仮説を用いた）比較は概して困難である。その点、財・サービス市場は財・サービスの売買と単純化すれば、新規大卒労働市場（新卒者の採否）との比較は容易であると思われる。
 - 10 新規大卒労働市場が（「効用最大化」仮説と「完全合理性」仮説）に基づく市場であると想定すると、市場では有力な企業群と有能な人材群のマッチングがスムーズに行われるであろう。すなわち力のあるものに市場は淘汰される傾向が強くなるといえる。
 - 11 ここで中小企業と記述したが、実際には業界や好不況などにより、比較的大企業といえども学生に人気薄であれば多額の広告費を支出することになる。
 - 12 ここでも中小企業に対する捉え方は前注と同じである。

参考文献

- 伊藤秀史, 2010, 「第2章 組織の経済学」中林真幸・石黒真吾編『比較制度分析・入門』有斐閣.
- 苅谷剛彦, 1995, 「就職プロセスと就職協定」苅谷剛彦・岩内亮一・平沢和司・吉原恵子・中村高康・仙田幸子編『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. pp.25-41.
- 河野勝, 2002, 『制度』東京大学出版会.
- 菊澤研宗, 2006, 『組織の経済学入門 新制度派経済学アプローチ』有斐閣.
- 島田晴雄・清家篤, 1992, 『仕事と暮らしの経済学』岩波書店.
- 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』第2号, pp.11-18.
- 田村達也, 2002, 『コーポレート・ガバナンス』中公新書1627, 中央公論新社.
- 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』第53集, pp.111-130.
- 本田由紀, 2012, 「学校から職場へ：風化する「就社」社会」佐藤博樹・佐藤厚編『改訂版 仕事の社会学』有斐閣, pp.111-129.
- Milgrom, Paul and John Roberts, 1992, *Economics, Organization, and Management*, Prentice Hall. (奥野正寛・伊藤秀史・今井晴雄・西村理・八木甫訳, 1997, 『組織の経済学』NTT出版.)
- 盛山和夫, 1995, 『制度論の構図』創文社.
- リクルートワークス研究所「新卒一括採用」に関する研究会, 2010, 『「新卒採用」の潮流と課題－今後の大卒新卒採用のあり方を検討する－』リクルートワークス研究所.