

大学経営政策研究

第9号 (2019年3月発行) : 157-173

## 就職協定（就活ルール）の通史的分析

—個性ある時代の抽出と協定史に根づく問題点—

中 島 弘 至



# 就職協定（就活ルール）の通史的分析

—個性ある時代の抽出と協定史に根づく問題点—

中 島 弘 至\*

## Historical Analysis in Regulation of Recruitment System

—Extraction of Characteristic Periods and Problems Rooted in History—

Koji NAKAJIMA

### Abstract

Since the establishment of the regulation of recruitment systems, a long time has passed for the university graduate labor market. Meanwhile, the violation of the rules was repeated from the influence of the economy, and the timing of job hunting activities changed drastically. In this paper, to deepen an understanding of the market, we focused on how players interacted with rules and classified the times. As a result, we were able to describe characteristic periods.

In addition, using path dependence, we compared and analyzed the university graduate labor market to the new graduate labor market in junior high school and high school with many similarities. This analysis made it possible to find factors that are likely to cause rule violations.

### 1 問題意識と目的

2018年9月、日本経済団体連合会（経団連）会長の記者会見の席での、（2021年春入社を学生を対象とする）就活ルールの廃止発言が大きな波紋を広げている。かねてからルールの形骸化が指摘されており、外資系やIT企業がこのルールの適用外であることも影響したようだ。大学側の反発は必至であり、（大学で構成する）就職問題懇談会座長からは、事態を危惧する声明が出された。また急遽、日本経済新聞社が実施した主要企業に対する調査では、過半の企業が就活ルールは必要と回答しており、企業を代表する経団連との意見の違いが明らかになった。このような事態に対し、政府・経団連・大学で構成する「関係省庁連絡会議」が協議を行い、新たなルール作りを行うことで一応の鎮静化が図られた。

経営者団体のこうした発言は過去にも何度か繰り返されてきた。そのため関係者にとっては、発

\*東京大学大学院教育学研究科 博士課程

言自体に大きな驚きはないだろう。また発言のたびに、ルールのは非を問う議論が沸き起こる。ただ結果として解決策には結びつかず、労働市場の混乱は続いてきたのである。

就職のルールには長い歴史がある。1953年、就職協定として大学団体と経営者団体の間で結ばれたのがその始まりだ。爾来、景気変動などで企業はルール違反を繰り返すが、期日変更等により、就職協定は長きにわたり生き延びてきた。しかしバブル崩壊後の96年、遂に協定は廃止されたのである。翌年以降は就活ルールとして、選考期日等は設けられるものの、従来よりも緩やかな縛りになっている。ところで協定史は、事実のみを繋ぎ合わせれば、ルール違反の歴史にも見えてくる。果たしてこの歳月は単なる違反の積み重ねであったのだろうか。

就職協定に焦点を当てた論文は数少ないものの、その時代区分を試みたものに田中（1998）がある。それによると協定史を5つに時代区分している。すなわち①1953年から61年までの大学団体・経営者団体・関係官庁が出席した就職問題懇談会の申合せの時代、②62年から72年までの大学側の申合せだけで就職活動が行われた無協定の時代、③73年から87年までの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、④88年から96年までの大学側と企業側が就職協定協議会を発足させた協定廃止までの時代、⑤97年以降の企業側の倫理憲章と大学側の申合せを相互に尊重する新しい枠組みに移行した時代（同：pp.19-20）である。

この時代区分は、就職協定を結ぶ主体は誰かという視点からの分類であろう。確かにここからはある時代に経営者団体が不在になったこと（第2期）、ある時代に大学側と企業側が同一テーブルに着き協定を結んだこと（第4期）は理解できる。但しそのことで、各時代がどのように特徴的な時代であったかは見えてこない。さらに就職協定が、より緩やかな縛りの就活ルールへと移行したことについて、それが必然であったのかも判然としない。

実際のところ、就職協定史は単調な違反の繰り返しではない。すなわち各時代のプレイヤーの就職協定への関わり方に着目することで、変化に富む協定史が視界に入ってくる。例えば「労働省を中心に協定遵守に邁進した時代（1973-81）」、あるいは「バブル崩壊と協定見直し発言後の無気力ともいえる時代（1991-96）」といった、それぞれ個性ある時代が現れるのである。

また経路依存という観点からは、就職協定史をどのように理解することができるだろう。ここで経路依存とは、「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」（河野（2002：p.56））をいうのである。具体的な分析は後述することになるが、経路依存ではその始まりが極めて重要になる。つまり就職協定では、発足後まもなく好景気が到来し、企業の青田買いが横行することになった。しかもそれは多年にわたり繰り返され、やがて慣習化されていったのである。そのため後年、関係者が襟を正しても、協定を守ることは容易ならざるものとなる。さらに長年にわたるルール違反の蓄積は就職協定を廃止に追い込み、それは就活ルールへと引き継がれていった。

さて、本稿はこのように就職協定の歴史を扱うが、もとより協定を扱った論文は少ないうえ、これまで通史的に分析した論文はない。そのため就活ルール廃止に伴う論議が盛んな今日、協定の辿った各時代を検証し、深く根づいた問題を究明する意義は大きいものと考えている。

## 2 先行研究

学卒就職の初期の研究には学歴主義の研究があり、古くは新堀（1966・1969）があげられる。これは70-80年代にも引き継がれた（Dore（1976=原著）、麻生・潮木編（1977）、岩田（1981））。一方で就職協定は既に制定されており、早い段階から新卒労働市場の混乱は始まっていた。だが就職協定を含めた活動プロセスが研究されるのは、90年代初頭のバブル崩壊以降である。

ただ例外的に尾崎（1967）が、我が国の就職状況について、明治期から昭和30年代までを扱っている。そのためルールも含めた就職事情をそこに垣間見ることができよう。戦後まもない不安定な経済のもと、新制大学の発足により大学生が急増することから、文部省は就職対策に躍起となっていた。1952年、文部省は「新規大学卒業生の採用選考実施時期について」により、求人申込日や採用試験日を通達した。尾崎は、この通達（申合せ）が今日まで問題を長引かせているとする（p.292）。つまりルールが一向に遵守されないというのであろう。しかし著書には就職協定という記述がなく、申合せの主体が大学団体と経営者団体という説明もないが、恐らく尾崎はこれを就職協定と勘違いしたと思われる。実際就職協定はその通達の翌年（53年）、「卒業予定者の就職に関し大学が求人側に推薦を開始する時期に関する申合せ」の標題で、文部省から大学等に通知されたのである（日本私立大学連盟（2002：pp.6-7））。これらを踏まえると尾崎は通達（申合せ）には触れたものの、就職史全体から協定を特に重要視したとは思われない。

大卒労働市場のプレイヤーは就職協定をどうみたのだろう。まずは大学就職部であるが、日本私立大学連盟（私大連）が実施した「業務別研修（就職）」において、坂口（1989）は研修会参加の各大学就職課員に対し、協定についてこう述べている。「就職協定というのは紳士協定ですから、強制力があるわけではありません。…（しかし）長い間就職に関する協定なり申し合わせが延々とつながってきたということも事実です。…いずれにしても…企業にとっては8月20日の節目、10月1日の一つの節度というものが役に立っていると思います。私たちが就職業務を担当するに当たって一年のプランを立てるには、やはり就職協定いかんによって考えざるを得ない」のです（p.88、文中のカッコは引用者、両日はその年の申合せ期日）。つまり就職協定は守られないことは分かっているが、それでも協定を無視した学生指導はできない。結局のところ状況把握に努めながら、学生が不利益にならないよう指導するしかないということだろう。時に大学就職部が期日前の企業研究等の行事により、ルール違反を促した側面が指摘された。だが就職部の基本的な学生指導のスタンスは、上記のように就職協定を踏まえたものと考えられる。

また企業側からの協定の論理では次のものがある。島田・清家（1992：p.25）はこう述べる。「いい学生を採用するには情報探索費用がかかる。そして大企業は中小企業に比べて採用活動費用を多く負担できる。就職戦線が長期物量戦になれば、中小企業はまともに競争できなくなってしまう。そこで、採用活動の期間を短期間に限れば、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のである」。すなわちルールが採用コストを削減させ、中小企業にも同じ土俵で競わせる機能を持つという。確かに採用行動を効率化する利点は大きい。とはいえルールの遵守されない現実の市場を容認してもよいものか。ただ就職協定が理論的価値を持つことを、明らかにしたのは評価される。

一方で就職協定が大卒労働市場で持つ意味を、高く評価する研究がある。中村（1993：p.111）は次のようにいう。「企業・大学・学生は協定期日前の活動を公にすることをほばかるという方法で、実は自分の行為を協定の効力に従わせているのであり、逆にいえば協定の存在が彼らの活動形態を一定のパターンに秩序づけている」。少し批判的に解釈すればこういうことだろう。協定のプレイヤーたちは、ルールの期日を意識して行動はするが、必ずしもそれは守らなければならないというわけではない。さらに「公正な競争のためのルール変更をあとづけるための論理は、その「公正さ」を社会に承認してもらうための言明」である（同：p.112）という。ルール変更により、次こそ公正な競争になると期待させることで、不公正と思えた（過去の）ルールの記憶は薄められる。確かにその都度、「規制の論理」が繰り出されることで、就職協定は長らく生き延びてきたのである。

以上、先行研究において就職協定は、時代によって、またはプレイヤーの立場によって、それぞれ相違のあることを示した。しかし協定を扱う論文が限られるため、多くの異なる事例を列挙することができない。つまり就職協定を中心とする大卒労働市場の歴史では、その全体像を描くことが難しいのである。そこで本稿は、経路依存の手法から長期にわたり展望することで、このことを補いたい。例えば曹・橋本（2016）では、現代中国の経済体制の問題点を（武漢大学の喬教授の講演を要約する形で）次のように考察した。中国は市場経済へと移行したが、その経済倫理には計画経済時代のもものが残存する。そのため初期時点から経路依存の慣性が作用し、市場経済の目標に多大な影響を及ぼした。ここで旧来の経済倫理とは個人の良心が国家の政策等を標準とすることであり、また現代的な「法治」の概念が疎外されることなどをいう。そしてこのジレンマ打破のためには、経済および政治制度を完成させるなど、政府に対する抜本的な改革が必要である（pp.57-63）。本稿でもこうした研究を踏まえることで、就職協定を中心とした大卒労働市場のメカニズム、その全体像を明らかにしていきたい。

### 3 就職協定（就活ルール）下における大卒労働市場の時代区分

大卒労働市場のプレイヤーとしては、就職・採用の当事者である学生と企業のほか、就職協定締結の当事者である大学団体と経営者団体、監督省庁である文部省（文部科学省）と労働省（厚生労働省）、さらに就職情報誌会社が含まれる。他にも各単位での影響力は大きくないが、それぞれの大学（就職部）もプレイヤーに含まれるであろう。

さて就職協定の設置以降、新卒労働市場は長い歴史を刻んだ。その間、好不況の影響もあり、就職・採用の活動時期は大きく変化した。また度重なる青田買いは、この歴史をより解読不能なものにする。そのため時代区分をすることは、学卒就職を理解する上での一助となるのである。

以下の時代区分においては、平野（1991）の歴史的記述を下敷きに、私大連資料・経営者団体資料・新聞記事及び先行研究などを読み込むことで、各時代の個性を浮かび上がらせた。明らかとなるのは時代ごと、プレイヤーの働きに濃淡が見られたことだ。本稿の協定史の解読にあたってはこの視点をを用いることにする。なお各期の【 】内にはキーとなるプレイヤーを記述した（主たるプレイヤーが不在の場合は時代の特徴を簡潔にまとめた）。

(図1) 大卒労働市場における就職協定(就活ルール)の推移

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

注. 1996年までが就職協定であり、97年からは就活ルールである。

### 【第1期 文部省】1953～61年

文部省では「求人側が旧制卒業生を優先的に採用する方針だと新制の学生に不安を与えるので、新制にも門戸を開放して、できるだけ平等に就職試験を受ける機会を与えるような“就職の機会均等”を事業会社との就職問題連絡協議会などを通じて要望することになった」（1952年7月10日付朝日新聞）とある。協定成立の1年前であるが、文部省が協定制定に向けた動きとして理解できよう。一方で、大学はこうした学生急増をどう考えていたのか。つまり協定のようなルールを歓迎したのだろうか。有力私大が加盟する私大連が1952年9月に開催した懇談会の記録によると、文部省・労働省の採用選考時期に関する通達を検討したが、私立大学としてはこれに縛られることはない、としている（私大連（2002：p.1））。従って、就職協定は大学団体の意向を汲んだのではなく、文部省が持ち掛けたものといえるだろう。

一方で、日本経営者団体連盟（日経連）の50年史によると、「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…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」（1998：p.127）とある。つまり就職協定は日経連の意向でもないうえ、産業界が大学に協力するという形で始まった。またこの協力という事実は、就職協定（文部省大学学術局長からの各学長宛通知文）の文面からも確認することができる。

さて協定設置当初、学卒者の急増とデフレ経済の影響により、学生は苦戦を強いられたが、大きな協定違反はなかったようだ。しかし50年代半ばに大型景気が到来すると、早い時期から就職・採

用活動が活発化し、就職協定には赤信号が灯ることになる。事態を重く見た文部省は57年5月、大学・業界団体と構成する「学生就職問題懇談会」を開催した。そして就職協定改定を画策するが、私大連は強硬に反対した（平野（1991：pp.76-7））。また57年頃、学校推薦で応募企業の限られるのを不安視した学生は、それを待たずして企業を訪問するようになった（「会社訪問」の始まり）。さらに岩戸景気の到来は選考早期化に拍車をかける。61年4月、就職問題懇談会は新たな就職協定の改定を決議した。だがその年も青田買いの勢いは衰えることなく、大手企業は7月末に採用活動を終了したのである（同：pp.77-8）。

62年4月、腹を据えかねた日経連は学卒者の採用選考期日は決めないという、“野放し宣言”をする。文部省は経済団体や企業に協定遵守を申し入れたが、事態は元には戻らなかった。こうして第1期は文部省が主導し、秩序ある新卒労働市場を目指すのが、筋書き通りにはいかなかった。結局、就職協定は企業を制御できず、不完全なまま歴史の第一歩を刻むことになる。

## 【第2期 大学就職部と就職情報誌会社】1962～72年

日経連が役割放棄をすることで、第2期は大学側だけの申合せとなった。もし第1期の反省から日経連が協力姿勢に転じ、新卒労働市場の秩序を回復させるならば、後々の協定史は異なる展開になったであろう。だが現実には、役割放棄のうえ更なる大型景気が到来したことで、市場のルールは全くの蔑ろにされた。そして66年を過ぎる頃には、大学3年生の春に採用が決まるといって、早苗買い・種モミ買いにまで活動は早期化したのである。

企業の監督役（日経連）不在ということで、終始青田買いの横行する第2期は、何ら特徴のない10年と考えられるかも知れない。しかしこの時期は新卒労働市場にとって、2つの大きな変化があった。一つは62年、リクルートの前身である「日本PRセンター」が、初めて就職情報誌「企業への招待」（後のリクルートブック）を無料で学生宅に配送したのである。このニッチともいえる事業はすぐに同業者が加わり、急速に拡大することになった。情報誌会社は膨大な企業情報を無料かつ広範に提供することで、学卒就職のあり方を根底から覆した。一方で、これらの会社の過度な行動は、就職協定違反をより促進させる負の側面もあった。

もう一つは、大学就職部における変化である。もとより職業安定法の改正（1949年）を受けて、大学には就職業務が発生した。主なものは学校推薦であり、企業からの求人に対し学生を推薦するという斡旋業務である。だが第2期では大型景気に支えられ、大学生が増加する以上に産業界からの求人が殺到した。すなわち学生の売り手市場が続いたのである。そのため需要の高まりは学校推薦制を崩壊させることになり、誰もが応募可能な自由応募制へと移行することになった（70年頃、主に文系）。斡旋業務を失った大学就職部は、情報提供や就職指導といった新たな業務へと転換を図ることになる（大島（2012：p.47））。

私大連では、71年から就職事務研究集会を開催したが、そこにも就職部の業務の変化が見て取れる。ある関係職員の記録によれば、それまで学校推薦時代には1日5～6人の学生しか相談に来なかったが、自由応募制が始まるや学生は相談の順番を待つ状態だという。以前に比べて3～4倍に達しており、今後は学生の性格・興味に基づき、かつ企業適性も考えて対応する必要があると述べ



る（日本私立大学連盟（1971：p.38））。また大江（1981）では、78年の調査資料に基づき、この時代の私立大学就職部の充実ぶりをこう述べる。「大学の就職指導は、集団を対象とするガイダンスや個別の面接指導ばかりではない。私立大では…就職講座や就職模擬面接のほか、すでに卒業した先輩との懇談会、就職模擬試験（筆記）なども実施されている」（p.41）。

ところで大学就職部の指導を中心とした業務は、熱が入るほどに学生を刺激するだろう。つまり学生自身による協定違反もあるが、大学が学生の協定違反を誘発する可能性も出てくるのだ。また第2期は相次ぐ企業の協定違反により、新卒労働市場は長期にわたり荒廃した。そのため72年、文部大臣・労働大臣・経済4団体は早期選考防止を申し合わせた。さらにこれは閣議にも報告される。漸く野放し状態から就職協定新体制への模索が始まったのである。

### 【第3期 労働省】1973～81年

72年、労働省・日経連などで構成する中央雇用対策協議会（中雇対協）が発足、以降、率先して就職協定に関わる。また企業にとって、協定の意味が配慮から規律へと変化（平野（1991：p.79））するとともに、労働省は市場の正常化に向けて懸命の努力をした。次の記録はそれを物語る。「就職協定に中雇対協が初登場し、以後大学側の「申合せ」と、中雇対協の「決議」の二つを併せて「就職協定」ということになったが、時の経過と共に大学側の「申合せ」の影は薄らぎ、中雇対協の「決議」だけを指して協定であるかのような状況になってしまった」（私大連（2002：pp.12-3））。また75年の協定制定の際には、「最後には脇役の労働省が文部省に代わって、まとめ役をしたという、協定の決め方としては少々異例の終わり方であった。教育環境を守ろうとする就職協定が、雇用の側から論ぜられるようになり、大学団体の申し合せの存在は更に影の薄いものとなった（同：p.15）とある。

第3期は始まるや直ぐにオイルショックに見舞われた。すなわち73年、世界的な原油需給の逼迫でオイルショックが起こる。この影響で軒並み企業の業績は悪化、採用内定取り消しや自宅待機という事態が続出した。企業のこうした身勝手な行為に対し、社会からは非難が起こった。そこで労働省は、企業の早期内定は教育上に問題があり、とりわけ不況時には内定取り消しなどの事態を招くとして、行政指導で、75年の新就職協定の実施を決めた（平野（1991：p.79））。また76年の協定改定時には、大学側と中雇対協との間で摩擦が生じている。私大連（2002：p.16）によると、（76年度は）「業界側の強い要望で、1カ月短縮して「10-11」となった。しかもその決め方は、大学8団体の意見がまとまる前…に、中央雇用対策協議会の総会において決議を行った。…教育の場を無視された感の大学団体、特に私立大学団体は憤懣やるかたなく、大学側の「申合せ」ができるまでに再び悶着した」とある。ただこうした状況下においても、景気回復後の青田買いの勢いは容赦なかった。

78年、労働省、日経連など経済団体は就職協定遵守委員会を設置し、違反企業に対して注意・勧告・社名公表の3段階の措置を行うことを決めた。だが事態は改善しない。翌年には、「去年の違反続出にこりた労働省や日経連は…監視委員会を発足させ、「悪質企業名公表」の方針を決めた。この結果、企業の間にはイメージダウンを恐れて自粛ムードが広がっているといわれる。しかし、一方では労働省に寄せられる告発件数が、最高だった去年に迫る勢いを示しており、青田買い「潜航」の可能性もある」（1979年9月11日付朝日新聞）とされた。このように協定違反を取り締まる

労働省であったが、81年11月に突如、就職協定からの撤退を宣言する。そして協定が遵守されないのは、大学および企業にその責任があるとした。

第3期は、労働省がリーダーシップを発揮することで、就職協定の正常化を図った。しかし、肝心の団体傘下の企業も従わないため、事態は改善しなかった。但し労働省の協定遵守への強い姿勢は、第4期において日経連に引き継がれていく。

#### 【第4期 経営者団体】1982～90年

労働省撤退の翌年（82年）、文部省・大学団体・経営者団体がこれまでの就職協定（10-11協定）を引き継いだ。労働省が牽引した第3期は、違反企業に対する注意・勧告などが実施されたが、第4期はそうした制裁が消滅した。そのため「まったくの「紳士協定」となったことから、過熱した就職戦線の中で、どこまで実効力を保てるか懸念され」（1982年1月29日付 朝日新聞）のだ。労働省抜き自主協定は比較的守られたとの評価がある。実際、どうであったのか。日経連関係者は、私大連および文部省関係者とのパネルディスカッションの中で、次のように発言する。「マスコミは、「労働省がやってもうまくいかなかったのに民間の力でやれるはずがない、必ず崩れるだろう」と言っていたが予想に反してうまくいった」（井上（1984：p.8））。また私大連関係者も連盟の主催する研修会でこう述べる。（82年度は）「それなりの成果があった。昨年に比べて1点でも2点でも良かったのではなかろうか」（置塩（1982：p.19））。従って、労働省撤退直後としては及第点があげられるのかも知れない。しかし2年目で様子は変わる。早期選考の新たな手口にOB訪問が利用され、頻繁に協定違反が繰り返されたのである。

同じ頃、日経連の松崎専務理事の記者会見で驚きの発言が飛び出した。（協定は）「守られていないので、やめたいと思っている。その方向で関係各界と話し合いたい」と語り、私見だと断ったものの「同専務は企業側の就職協定を決めた中央雇用対策協議会の座長でもあるだけに、大学側の反対も予想され、論議を呼びそうだ」（1984年1月13日付 朝日新聞）とある。だが続く翌年（85年）も、好景気を背景に青田買いは横行した。同年に臨時教育審議会「教育改革に関する第一次答申」が出される。答申には指定校撤廃とともに青田買いを改めることが盛り込まれていた。経済4団体と文部大臣、労働大臣は懇談会を開催し、臨教審問題を中心に意見を交わした。経済団体からは協定に関して妙案はなく、廃止に向けた提案が行われたようだ（私大連（2002：p.31））。一方で、大学側あるいは企業側からは協定存続を望む声が強かった。その後の日経連は就職協定から撤退するのではなく、遵守に向けて果敢に攻勢をかけることになる。

86年、10年間続いた就職協定（10-11協定）は改定され、8/20-11/1協定となった。この年、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、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）日経連タイムスが送付された（関西大学就職部（1994：p.94））。それにも関わらず、理工系学生を中心に企業訪問解禁日前の違反が相次ぎ、115社中15社が協定破りを認めた（1986年8月20日付 朝日新聞）。ただ経営者団体ではこれに「一応の評価」を与え、翌年、遵守懇談会の参加大手企業は239社へと膨らんだ。しかし87年、またしても青田買いは横行、改善することがなかった。さらに88年に3年目を迎えた遵守

懇談会は308社にまで膨らんだ。そして「就職協定協議会」が発足し、大学と産業界が双方で協定違反を監視することになった。日経連内には就職110番が設置され、協定違反の監視をより強めた。それでも企業の青田買いが収束することはない。こうした状況が続くなか、91年に日経連次期会長に内定した永野副会長から就職協定を見直す発言が出た。これを契機に、協定廃止へと向いた流れは変えることができなくなった。

#### 【第5期 牽引役の不在】1991～96年

永野発言のあと、経済同友会からも就職協定廃止に向けた提言がなされた。8月には永野会長が大手36社の採用実務担当者を集め、採用期日を企業の自主決定にゆだねた案を提示する。ただ賛否両論が噴出したため、さらに議論は続けられることになった。大学側はこれに対して一斉に反発した。

世論にも協定廃止を肯定する声があった。しかし折しも90年代初頭にバブルは崩壊する。そして企業の採用意欲は急速に減退していく。以後“失われた20年”といわれる長期の低成長時代が到来した。売り手市場であった学卒就職は、数年経たずして、“就職氷河期”と呼ばれるようになった。とりわけ女子の雇用は改善基調にあったが、真っ先に切り捨てられた。

90年代といえば、東西冷戦が終結したこともあり、一気にグローバル化が進んだ時代でもある。バブル崩壊に痛手を負った企業にとって、更なる厳しさを抱える事態であった。そのため企業はこれまでのように正社員を多く雇用し、彼らに十分な企業内教育を施す余裕がなくなった。95年に日経連は『新時代の「日本的経営」』を発表する。今後の雇用システムの方向として、「長期蓄積能力活用型グループ」、「高度専門能力活用型グループ」、「雇用柔軟型グループ」の職種を示した。これが現在に引き継がれる非正規雇用問題の端緒でもあった。事実、これを契機として、若年者の非正規雇用は急速に拡大していく。また一方で、96年には就職・採用活動に大きな変化があった。インターネットを利用した新たな就職・採用活動が始まったのである。朝日新聞はこう報じた。「リクルートやディスコ（ともに本社・東京）など、就職情報誌を発行している会社が、年明けから相次いでインターネットに企業情報を流し始めた。くわしい資料がほしい学生は、パソコンでじかに請求できる。各企業が独自に提供している情報欄へすぐ移ることも可能だ」（1996年1月12日付 朝日新聞）とある。この方式は急速に普及することになる。

就職協定廃止に向けた流れは着実に進行した。95年にソニーは通年採用の導入を発表する。翌年には、通年採用や秋の定期採用を本格的に導入する企業が増えたとの報道がなされた。そして懲りない協定違反に業を煮やした日経連の根本会長は、翌年（97年）からの就職協定廃止の方針を打ち出す。大学団体は一斉に反発し、関係団体でつくる就職問題懇談会を開催、就職協定の存続を決議した。しかし日経連の意思は固いものだった。97年1月、大学側は就職協定の廃止に合意する。53年より続いた就職協定は、長い歴史にピリオドを打つことになった。

#### 【第6期 学生自己責任の時代】1997年～

就職協定違反では誰の責任が問われるべきか、これは難しい問題である。通常考えるならば、就

職・採用活動の中心的プレイヤーは「学生」と「企業」であるから、この2者の責任が問われるべきだろう。しかし、肝心のこの2者は就職協定を結ぶ当事者ではない。周知のように、協定は大学団体と経営者団体の間で取り交わされるのである。つまり学生と企業にとっては、与り知らないところで、自らの問題が決められる。従って、学生や企業は（これまでの協定の実態をみれば）疑心暗鬼に陥ることになり、ルール違反は自ずと防ぎ難いものになる。

ところで就職協定の廃止後、大学と企業の立場は変化しただろうか。まず大学であるが、その環境は大きく変化したといえる。すなわち就職業務は大きな転機を迎えたのだ。97年、文部省・通商産業省・労働省において、「インターシップの推進に当たっての基本的考え方」が作成された。また99年には、中央教育審議会が「初等中等教育と高等教育の接続の改善について」が答申された。こうして大学には、「キャリア教育」と「インターンシップ」が新たな仕事として課されたのである。一方で、企業においても、就職協定に対する関心は薄らいだであろう。朝日新聞が行った協定廃止直後の調査は次のとおりであった。

主要企業百社に協定廃止の影響などについてアンケートを行った。協定廃止については評価を保留する企業が多いが、七割近くは来年以降も協定を「復活しなくてもよい」と答え、中小企業には「協定は大企業に有利」との声があるものの、採用・就職活動の自由化の流れは強まりそうだ。募集時期を限らない「通年採用」の導入や、採用前に企業での実地研修を行う企業もみられ、一律・横並びの採用は崩れつつある（1997年9月28日付 朝日新聞）。

就職協定を締結した大学団体と経営者団体にとって、かつての（協定を遵守しなければならないとした）重荷からはこうして解放された。

しかしそれで学卒就職が好転したわけでもない。むしろ90年代半ば以降、非正規社員の増加が顕著となり、大きな社会問題にまで発展した。またそうしたなかで憂うべき事態が生じている。それは若者が身に降りかかる苦難を、自らの非として認めざるを得ない社会である。つまり「フリーターに対する世の中の視線は厳しくなり…正社員としての就職先が減少したにも関わらず、非正規雇用者に対しては、自己責任とする風潮が強まっている」（立花・田中（2009：p.147））。この思考法は80年頃より浸透した、新自由主義によるものだ。福祉国家の発展が行き詰まったあと、市場原理やグローバル化を指針として登場した（森（2008：pp.66-7））のである。

協定廃止後は就活ルール（「倫理憲章」「申し合わせ」）が存在する。緩やかな取り決めだが、やはり選考日等を設定している。そしてルール違反がプレイヤーの運命を左右するのも、以前と同じだ。また近年はインターンシップが採用選考に結びつく事例も多く、教育環境の荒廃はさらに進んだといえる。つまり就職協定廃止は何ら問題を解決したわけではないのである。

#### 4 経路依存・配列・長期変動

就職協定の歴史を時代区分し、それぞれの特徴を述べた。正常化に向けてプレイヤーが奔走する時代もあったが、結果的にルールは遵守されず廃止に追い込まれた。そこで問いたいのは、もとよ

り協定は守られない運命にあったのか、あるいは方法次第でそれを守らせることができたのか、さらには就職協定から就活ルールへの移行に必然性はあったのか、である。

さて大卒労働市場の就職協定を検討するにあたり、比較対象としては有望な市場が存在する。それは中学校・高校の新卒労働市場であり、ルールの存在やプレイヤーの構成、また経済的背景など、共通点が多々見られるのだ。そして類似する市場を比較検討する意義では、中高の新卒市場が大卒労働市場とは異なる道を辿ったことがあげられる。

### (1) 3つの新卒労働市場

大学では改正職業安定法（1949年）の第33条2に基づき、職業安定所（職安）に代わり就職業務を行えるようになった。また中学校・高校でも、この改正で職安の業務を行えるようになるが、大学よりも制約があった（中学校は第25条の2適用校が多く（菅山・西村（2000：p.83）、高校は第25条の3適用校が多い（菅山（2000：p.230））。つまり（適用条項の違いから）大学では大学中心で業務を行い、中学校は職安中心に、高校では職安の一部の業務を行うのである。さらに53年、大学では就職協定が制定されるが、中学校・高校でもそれは同時期に設けられた（苅谷（1991：p.172））。この協定での学校間の大きな差異は、大学ではそれが守られず市場が混乱したのに対し、中学校・高校では概ねそれが守られ市場が混乱を免れたことである。

こうした事態は後代にまで引き継がれた。すなわち大卒労働市場は終始不安定であるのに対し、中高市場では概ね安定性を保つことができた。共通点が多いにも関わらず、これらの市場では経路を分けたのである。どうしてか。については上記（職安法）の相違も含め、その要因を確かめることにしたい。なお類似する市場の比較分析には、以下で説明するように、経路依存の手法が有効であろう。

### (2) 経路依存

大卒労働市場においては、協定制定から数年後に大型景気（神武・岩戸）が到来し、早々と協定違反の企業が続出した。そして企業の度重なる青田買いは沈静化せず、62年には（協定の一方の当事者である）日経連が企業の野放し宣言を行う（第1期）。

経路依存とは、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：p.56）

またこの始まりが極めて重要であり、これが経路依存を象徴する（Pierson（2010：p.14））。そしてある選択がなされると、正のフィードバック（自己強化）過程が働き、経路依存はより確かなものとなる。これらを踏まえて協定史の第1期を考察すればどうであろう。

まずいスタートを切ったといえる。というのも、大学の新卒労働市場では中学校・高校の場合に比べ、この始まりから、企業のルール違反を促進させる諸条件があった。それは①大学に多くの就職業務が任せられ行政の目が届きにくいこと、②大学の就職協定が（「第1期」の節で述べたよう

に) 企業側の協力によるものであったこと、③協定制定の数年後に好景気が到来し企業の採用意欲が旺盛となったこと、などがあげられる。確かに新たなルールの下で企業は不慣れであったろう。また監督省庁など他のプレイヤーも対処法が分からなかったかも知れない。結局、企業は選考前倒しの慣習を身に付け、それは強化され、以後改まることはなかったのである。一方で、企業側の代表である日経連は役割を放棄し、企業の野放し状態が約10年続いた(第2期)。このことから、協定史の第1・2期は極めて問題の多い時代であったといえる。

ところで中学校・高校の新卒労働市場はどうあったか。協定制定後の好景気により、企業の採用意欲は旺盛であり、中高の生徒も引く手あまたであった。だがこのことで企業が過剰なルール違反を起こしたり、また市場も混乱したりすることはなかった。すなわちこの始まりにおいて、中学校では主に職安が業務を担ったこと、高校では「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:p.171)) ことなどがその理由である。

### (3) 配列

配列とは事象が生起する時点のことであり、その順番のことである。また「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」(Pierson(2010:pp.21-2))という。これを大卒労働市場の時代区分に当てはめるとどうか。第3・4期は労働省や日経連が監視などを強め、協定遵守に懸命に努力した時代である。一方で、第1期は企業の青田買いが慣習化し、第2期は日経連が協定の舞台から退いて、企業が野放しになる時代であった。

配列の議論からすると、事象が生起する時点や順番が重要かつ過程は進むほどに経路の切り替えが困難である。確かに現在の大卒労働市場をみるとルール遵守は不可能であり、如何ともし難い。そこである仮定を置いてみる。大卒労働市場において、第3・4期での事象が(第1・2期のものと入れ替わり)先行したとしよう。そうであればどうか。新たな第1期は、労働省のもとで就職協定遵守の圧力が強まり、協定に不慣れな企業はその力に促される。つまりルールを守ろうとする空気が醸成され、企業はその行動を慣習化させるであろう。続く(新)第2期も日経連による圧力は健在であるから、企業のルール遵守の行動はますます強化される。その結果、安定的な市場が形成されよう。これは就職協定が遵守される可能性を示すものである。

配列の論理(上記の傍点部分)は当然のものかも知れない。殆どの歴史的な事象はこの論理に従うだろう。それではなぜここで取り上げるのか。それは歴史が重要とされるものの、分析ではしばしば時間的概念(経路依存や配列など)を欠き、断片的・限定的にしか議論されない(Pierson(2010:p.7))からだ。就職協定にもそのことは当てはまる。つまり過度なルール違反で、協定は幾度となく廃止の危機に瀕した。だがその度に小手先の修正がなされ、周到的な検証に基づく改革は回避されたのである。ついては今一度就職協定の理念(「教育環境の保護」「就職の機会均等」)に立ち戻るならば、配列の論理を十分反映したルール作りをすべきであろう。

### (4) 長期変動

配列の議論からも、現実の協定史はその始まりにおいて躓き、企業には選考前倒しの慣習が染み

付いた。だがこのことで“ルール違反は際限なく繰り返される”というわけではない。すなわち長期にわたる就職協定の不遵守はやがてその結末を迎えるのである。ここで用いる閾値モデルは、経路依存との親和性が高いものだ。そして閾値論とは、小さな変動が長期的蓄積を経て臨界レベルに達すると、劇的な変化を遂げるモデルをいう (Pierson (2010 : p.111))。以下ではこれに基づき、協定史を分析することにしよう。

長年にわたるルール違反が行われた後、84年の日経連専務理事の廃止発言は、それ以降の就職協定を取り巻く空気を一変させた。つまり後年、現実のものとなる協定廃止の流れをつくった。80年代後半、経営者団体の懸命の協定遵守の努力にも反して、企業の青田買いは止むことがなかった。迎えた91年、日経連から協定見直し発言があり、続いて経済同友会からも同様の発言がある。但しバブル経済はその後に崩壊し、長期にわたるデフレ不況が到来、企業の採用意欲は大きく減退した。しかし協定廃止に向けた圧力は沈静化しなかった。そして96年、日経連会長から就職協定の廃止発言があり、大学側などは猛反発したが協定は廃止されるのである。

閾値論に従えば、小さな変動 (ルール違反) が繰り返し蓄積され、度重なる廃止発言の末、遂に閾値 (就職協定廃止のライン) を超えたというわけだ。その後は不可逆的な力が働き、容易には元の制度 (就職協定) に戻ることができない (Pierson (2010 : p.108) では、これを雪崩が起きる現象に例えている。つまりゆっくりと圧力が蓄積され、臨界レベルに達すると急速に状態変化は生じる)。そして就職協定は、翌年 (97年)、緩やかな縛りである就活ルールに取って代わられたのである。

## 5 まとめ

53年に始まり現在まで続く就職のルールについて、第3章では全体を6期に分け、その特徴を述べた。好不況の度に変動を強いられ捉えにくい協定史も、プレイヤーの関わり方に着目することで、その輪郭は凡そ明らかとなった。また各期の状況は前述のとおりだが、今一度全体を俯瞰すると、当初から就職協定は長期的視点を欠いたようだ。もちろん協定制定後の数度の好景気や大学進学率の急伸など、誰もが予測しない事態は生じた。しかしより市場の制御を難しくしたのは、プレイヤーの足並みが揃わず、早期に適切な対応が取れなかったことだろう。

さて第4章の問いは、大卒労働市場の就職協定は守られない運命にあったのか、あるいは方法次第で守らせることができたのか、さらには就活ルールへの移行に必然性はあったのか、であった。経路依存による3市場の分析からは、協定制定後のまもない選択の相違 (4(2)①~③) が、市場の安定性に大きな影響を及ぼした。すなわち大卒労働市場では中高市場と比べ、ルール違反が生じやすい環境にあった。だがそれは配列の節で検討したように、主たるプレイヤーが早い段階でリーダーシップを発揮すれば、ルール遵守の可能性はあったのである。そしてルール遵守の実現は大卒市場の安定に繋がり、就活ルールへの転換も起こり得なかったであろう。

最後に、冒頭で述べた2018年9月の経団連のルール廃止発言は、その後、政府が主導してルール作りを行うことで解決をみた。但し内容としてはこれまでのものの踏襲であり、新しいルールの下でも、期日が守られるとは思われない。従って近い将来、再び就活ルールの是非が問われる事態が

生じるだろう。ならば次なる検討の機会においては、時間的概念（経路依存や配列など）を踏まえた、丁寧な議論を期待したいのである。

## 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 [松居弘道訳『学歴社会 新しい文明病』岩波書店, 2008].
- 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.
- 井上捷夫, 1984, 「今年度の大卒就職協定について」『大学と学生』6月号, 日本学生支援機構, pp.7-18.
- 岩田龍子, 1981, 『学歴主義の発展構造』日本評論社.
- 関西大学就職部, 1994, 『就職部35年のあゆみ』関西大学.
- 苅谷剛彦, 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.
- 河野勝, 2002, 『制度（社会科学の理論とモデル）』東京大学出版会.
- 森政稔, 2008, 『変貌する民主主義』筑摩書房.
- 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.111-30.
- 日本経営者団体連盟, 1998, 『日経連五十年史一本編』日本経営者団体連盟.
- 日本私立大学連盟, 1971, 『第1回大学就職事務研究集会』日本私立大学連盟.
- 日本私立大学連盟, 2002, 『就職協定の歴史』日本私立大学連盟.
- 大江淳良, 1981, 「私立大就職指導の充実ぶり」『IDE—現代の高等教育』4月号, pp.40-5.
- 置塩道彦, 1982, 「就職協定について」『一般研修報告書』日本私立大学連盟, pp.15-25.
- 大島真夫, 2012, 『大学就職部にできること』勁草書房.
- 尾崎盛光, 1967, 『日本就職史』文藝春秋.
- Pierson, Paul, 2004, “Politics in Time: History, Institutions, and Social Analysis”, Princeton University Press [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, 2010年].
- 坂口藤雄, 1989, 「就職業務担当者の基礎知識」『平成元年度 業務別研修報告書—就職関係—』日本私立大学連盟, pp.79-90.
- 島田晴雄・清家篤, 1992, 『仕事と暮らしの経済学』岩波書店.
- 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.
- 新・日本的経営システム等研究プロジェクト, 1995, 『新時代の「日本的経営」』日本経営者団体連盟.
- 曹希・橋本努, 2016, 「「中国経済移行期における経済倫理の経路依存」の概要と中国における経済倫理の変遷に関する考察」『地域経済経営ネットワーク研究センター年報5』北海道大学,



pp.57-63.

菅山真次・西村幸満, 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.

立花直樹・田中秀和, 2009, 「低所得者層の現状と社会福祉的課題」『関西福祉科学大学紀要』第13号, pp.145-58.

田中宣秀, 1998, 「平成10年度の就職・採用活動を迎えて」『IDE－現代の高等教育』5月号, pp.19-24.