

新卒労働市場の制度論的分析

—なぜ就職協定（就活ルール）は守られないか—

大学経営・政策コース 中 島 弘 至

Analysis by Institutional Theory in the University Graduate Labor Market

—Why is not the regulation of recruitment system obeyed?—

Koji NAKAJIMA

More than sixty years have passed since the regulation of recruitment system was enacted. From the beginning it has been aimed at protecting the educational environment and equalizing opportunities for finding employment. But, the rule was not followed. I cover these issues in this paper, and I would like to elucidate its mechanism by institutional theory.

With the theory of Douglass Cecil North, I can think the university graduate labor market consists of formal regulation and informal practices. And they shaped the present system by influencing each other on the market players.

In conclusion, the regulation was not strongly conscious of achieving the goal from the beginning, and has missed the opportunity to improve the rules over and over. The system became more rigid as the number of years passed, now the system is no longer easy to change. However, the waves of globalization are spreading to universities, and we can't avoid drastic reforms.

目 次

- 1 問題意識と目的
- 2 新卒労働市場の歴史
- 3 制度論
 - A 各種の制度理論
 - B 新卒労働市場の分析
 - C 経路依存・配列・結合
- 4 まとめ
- 注・引用文献

1 問題意識と目的

1990年代前半のバブル経済の崩壊以降、長らく我が国の景気は停滞、大学新卒者は厳しい就職活動を強いられてきた。だが2012年に安倍政権が発足し、アベノミクスにより株価や為替が改善すると、大企業の収益は増加し、新卒労働市場に明るい兆しが訪れている。しかし一方で、選考期日等を定めた就活ルールの違反が目立った。因みに最近の新聞記事の見出しを拾ってみると、「2月以前に説明会18% 6月待たずに内々定65%」（2017年2月23日付・朝日新聞）、「就職活動きょう解禁 就活さらに短期決戦」（3月1日付・日本経済新聞）、「内定率早くも63% 来春卒、1日時点

ミスマッチの懸念」（6月7日付・日本経済新聞）とある。もちろん、例年就活ルールは軽視されるが、特に企業の採用意欲の強いときはそれが顕著だ。

ところで就職協定時代も含めると、就活ルールは60年以上の歴史がある。だがこの歴史はルール不遵守の歴史と称しても過言ではない。なぜ違反の絶えないルールの、経済団体・大学団体などは存続させるのか。答えとしては一定の効用が期待できるからだ。つまり「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らなくて済むのである。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」（島田・清家,1992:p.25)¹⁾。また「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…就職協定が大卒者の就職・採用競争の中で持っている意味は、われわれが常識で考えるほど小さいものではない」（中村,1993:p.111)²⁾のである。

しかし元来、就活ルールは教育環境保護や機会均等を主たる目的としてきた。早期に就職・採用活動が開始され、ルールが遵守されないと、当然、不利益を被る者が出てくる。それは大学4年生の授業が成り立た

なかったり、正直者がバカをみることであったりする。

本稿は、就活ルールに基づく新卒労働市場は就職・採用活動に一定の秩序を与えるが、教育環境保護・機会均等が実現できないことを問題とする。ついてはそのメカニズムを解明することにした。ここで論文の内容を先取りすると、第2章では新卒労働市場の歴史を概観する。大学は長らくエリート養成機関であったが、1960年代半ばのマス段階を経て、今や荏谷のいう大衆教育社会を迎えた（荏谷，2012a）³⁾。すなわち同市場は巨大市場へと発展したのである。続く第3章では、経済学的制度論の手法を用い新卒労働市場の分析を行う。同市場はフォーマルな制約としての就活ルールと、インフォーマルな制約としての慣習などからなる。結論を述べると、就活ルールは当初より目標達成を強く意識したものではなかった。また同市場はルール改善の好機を度々逃してきた。しかしグローバル化の波が大学にも押し寄せる昨今、我々は、抜本的な改革を避けて通ることはできない。

2 新卒労働市場の歴史

我が国の大学の歴史は1877年の東京大学の設置に始まる。その後、帝国大学がいくつか設置されるが、新卒労働市場の成熟にはなお時間を要した。つまり「戦前、新卒採用・定時採用の慣行は、社会のごく一部の者にしか関係しなかった」（難波，2014：p.374）⁴⁾のである。1948年、学制改革により新制大学が発足すると、にわかに学生数は増加した。そして就職協定⁵⁾は戦後の不安定な経済のもと、新制・旧制の大学生の卒業時期が重なるという混乱の中で誕生した。従って新卒労働市場の歴史は、およそ就職協定の歴史と重なると考えてもよいだろう。

表1は新卒労働市場の歩みである。本稿は就職協定の変動にあわせ、6期に分けて同市場を論じる（（田中，2006：pp.11～2）⁶⁾では5期に分けている）。まず第1期である。1953年、文部省主催の就職懇談会が開催され、関係団体等との意見交換から就職協定は成立した。推薦開始は10月1日であり、当初から就職協定の目的は教育環境の保護と就職の機会均等にあった。その後、神武景気（1954.11～1957.6）となべ底不況（1957.6～1958.6）、さらに岩戸景気（1958.6～1961.12）と我が国の景気は乱高下する。1960年には内定時期が前倒しとなり「青田買い」という言葉が生まれた。度重なる協定違反に業を煮やした日経連は、1962年に採用活動の野放し宣言をし、協定の表舞台から降りる。

（表1）新卒労働市場のあゆみ

| | 関係事項 | 会社訪問・推薦開始 | 採用内定・試験開始 | 景気 |
|------|------------------------|------------|------------|--------|
| 1952 | 文部・労働省が大学長などに就職期日等を通達。 | | 1月以降 | |
| 1953 | 文部省が大学・経済団体と就職期日を中合せ。 | 10/1 | 10/1・10/15 | |
| 1954 | 不況による就職難。 | | | |
| 1955 | 好況により選考時期は4年次の5月まで早まる。 | | | 神武景気 |
| 1956 | | | | |
| 1957 | 会社訪問という新しい形が現れる。 | 10/1 | 10/10 | |
| 1958 | | | | |
| 1959 | 好景気により売り手市場。 | | | 岩戸景気 |
| 1960 | 内定の早期化により「青田買い」といわれる。 | | | |
| 1961 | 「就職問題懇談会」で就職期日を再考する。 | 10/1・10/13 | 10/1・10/20 | |
| 1962 | 日経連が野放し宣言をする。 | | | |
| 1963 | | | | |
| 1964 | 大学3年次の2・3月に内定する者が現れた。 | | | |
| 1965 | 不況となり採用を取り止める企業が続出した。 | | | |
| 1966 | 指定校推薦を廃止する傾向が進んだ。 | | | |
| 1967 | 好況により企業の採用意欲が旺盛。 | | | いざなぎ景気 |
| 1968 | 高卒者不足から大卒者のブルーカラー化。 | | | |
| 1969 | 大学紛争で留学者が企業採用での混乱を生む。 | | | |
| 1970 | 大学3年生に種もみ買い、自由応募方式が浸透。 | | | |
| 1971 | 経営不振から内定取り消しが続出す。 | | | |
| 1972 | | | | |
| 1973 | 文部省・労働省・日経連が自粛基準を制定する。 | 5/1 | 7/1 | |
| 1974 | 第1次オイルショック。 | | | |
| 1975 | 不況による内定取り消しが問題になる。 | 9/1 | 11/1 | |
| 1976 | 10・11協定となり10年間続くことになる。 | 10/1 | 11/1 | |
| 1977 | 円高不況により公務員試験が人気となる。 | | | |
| 1978 | 労働省・経済4団体は協定遵守委員会を設置。 | | | |
| 1979 | 景気が回復。求人が増加する。 | | | |
| 1980 | | | | |
| 1981 | 労働省が監視役から退くことを宣言する。 | | | |
| 1982 | 自主協定元年。 | | | |
| 1983 | 労働省の撤退と就職協定がほぼ遵守される。 | | | |
| 1984 | | | | |
| 1985 | 臨教審の青田買いは正論否、機会均等法成立。 | | | |
| 1986 | 就職協定の日程を改定する。 | 8/20 | 11/1 | |
| 1987 | 企業訪問の期日に3段階方式が導入される。 | 8/20・9/5 | 10/15 | |
| 1988 | 就職協定協議会が発足する。 | | | バブル景気 |
| 1989 | 就職協定110番の設置で違反企業を監視する。 | 8/20 | 10/1 | |
| 1990 | 空前の売り手市場となる。 | | | |
| 1991 | 日経連会長の就職協定見直し発言がある。 | | | |
| 1992 | バブル崩壊。公務員試験が人気を博す。 | | | |
| 1993 | 雇用調整でリストラが始まり新卒採用を手控え。 | | | |
| 1994 | | | | |
| 1995 | 日経連が「新時代の『日本的経営』」を発表。 | | | |
| 1996 | 就職協定の廃止。求人・求職のWeb化の開始。 | | | |
| 1997 | 就職協定が廃止される。消費税(5%)が導入。 | 7/1 | 10/1 | |
| 1998 | 協定廃止により就職活動は早期・長期化傾向。 | | | |
| 1999 | 大卒求人倍率が1.0を切る。 | | | |
| 2000 | | | | |
| 2001 | アメリカ同時多発テロが起こる。 | | | |
| 2002 | いざなぎ景気(戦後最大の景気拡大)が始まる。 | | | |
| 2003 | | | | |
| 2004 | | | | いざなぎ景気 |
| 2005 | ポスト期(2005～2008)。 | | | |
| 2006 | | | | |
| 2007 | | | | |
| 2008 | リーマンショックによる世界的大不況。 | | | |
| 2009 | 民主党政権が誕生する。 | | | |
| 2010 | | | | |
| 2011 | 東日本大震災が起こる。 | | | |
| 2012 | 自民党が政権を奪取し安倍政権が誕生する。 | 12/1・4/1 | 10/1 | |
| 2013 | アベノミクスにより株価上昇、円安傾向になる。 | | | |
| 2014 | 消費税(8%)が導入される。 | | | |
| 2015 | 大学の授業に配慮し期日を変更。 | 3/1・8/1 | 10/1 | |
| 2016 | 青田買いが復活になる。 | 3/1・6/1 | | |
| 2017 | | | | |

注。表はリクルートワークス（2010）⁷⁾・平野（1991）⁸⁾の資料を参考にした。

第1期はこの野放し宣言の前年(1961年)までということになる。第2期は日経連の野放し宣言(1962年)から、日経連の協定復帰の前年(1972年)までである。1960年代前半、日本は高度経済成長時代にあった。着実に豊かな国へと変身を遂げていた。オリンピック景気(1962.10~1964.10)時には採用活動の前倒しが激化、「早苗買い」「苗代買い」とまでいわれ、大学4年になる前に就職が決まることもあった。しかし1965年の証券不況期になると採用中止の企業が続出する。ただ翌年には景気が回復、再び大学3年次の2~3月に内定したのである。また指定校推薦を廃止する動きも進み、早期かつ大量採用の時代を迎えた(平野, 1991: p.78)⁸⁾。その後、ニクソンショック(1971年)や日本列島改造論ブーム(1972年)と、景気は一進一退を繰り返すが、就職の早期化傾向は収まらなかった。1973年に日経連は就職協定に復帰する。前年に経済団体を含めた、労働省・文部省の中央雇用対策協議会が、73年の就職協定を申し合わせたのである(中村, 1993: p.117)²⁾。

第3期は日経連復帰から労働省脱退の前年(1981年)までである。新協定は実態に合わせて、会社訪問解禁は5月1日、採用選考解禁は7月1日と前倒しにした。だが1973年11月に世界を震撼させる、第一次石油危機が勃発する。企業の業績は軒並み悪化し、採用の取り消しや自宅待機を命じられる学生が続出した。その後も景気回復のテンポは鈍く、1975年に就職協定は会社訪問解禁9月1日、採用試験解禁11月1日と、後ろ倒しで制定された。翌年は会社訪問解禁10月1日、採用試験解禁11月1日となり、この10-11協定が1985年まで続くことになる。漸く日本経済が石油危機から立ち直ると、産業界には新たな追い風が吹く。それは重厚長大から軽薄短小への転換であり、いわゆる情報革命時代の到来であった。1979年以降、企業の採用意欲は旺盛となり、就職協定違反は再び目に余るようになる。こうしたなか1981年、労働省は中央雇用対策協議会の協定遵守委員会からの脱退を宣言した。

第4期は文部省・大学団体・経済団体による自主協定時代(1982年)から、就職協定協議会発足の前年(1987年)までである。労働省が監視役を降りた理由には、職業安定法改正を目論んでいるとの疑心暗鬼もあった(松崎, 1982: pp.46-7)⁹⁾。つまり協定を遵守しない状況が続けば職業安定法を改正し、大学から代行業務を取り上げるというのである。そうなれば高校・中学校同様、職業安定所が大学生の就職に関与する。自主協定元年は比較的规则が守られることになった。

続く1985年は就職史が新たな局面を迎える年であった。男女雇用機会均等法の制定とプラザ合意である。前者は女性差別撤廃条約発効という国際的な潮流からきている。画期的ではあったものの、日本では大きな改善は見られず、不平等の問題は今にも引き継がれている。後者はG5の蔵相会議によるドル高は正策であり、その後、急激な円高で不況の嵐が我が国を襲うが、日本企業は踏ん張った。そしてそれを克服すると景気は回復、新卒労働市場は売り手一色になった。だがその好況はやがてバブル崩壊へと繋がっていく。

第5期は1988年の就職協定協議会発足から、就職協定廃止(1997年)の前年までである。この就職協定協議会はそれまでとどう違うのか。従来、就職協定は大学側と企業側がそれぞれ別々に申し合わせを行ってきた。しかし就職協定協議会では、大学側と企業側が同じテーブルについたのである。以降、就職協定が廃止されるまで同協議会で申し合わせが行われる。また5期に入る直前、中央雇用対策協議会は主要企業からなる就職協定遵守懇談会を立ち上げた。これは遵守の実を上げるためのものである。しかし、バブル経済が到来することで、協定違反の勢いを抑制することができなかった。遂に1991年、日経連の新会長内定者から就職協定廃止を示唆するような発言がある(平野, 1991: p.75)⁸⁾。そして1990年代に入ってバブル経済が崩壊、採用の手控えは起こるが、協定廃止に向けた流れは止まらない。1996年、日経連会長の「就職協定は決めた以上守るべきであり、守られないのなら廃止する」との発言が出る。その後、経済団体間で話し合いがもたれるものの打開策はなく、就職協定廃止は現実のものとなった(福岡, 1997: p.22)¹⁰⁾。

第6期は就職協定廃止(1997年)から現在までである。バブル経済崩壊後、日本経済には長期にわたるデフレ経済が到来した。学生の就職戦線は異常をきたし、崩壊後は就職氷河期と形容された。他にも就職活動に影響を与える変化があった。日経連の『日本的経営』の発表(1995年)、リクナビの登場による求人・求職のWeb化(1996年)である。前者は雇用のあり方を変化させ、非正規雇用者の増加は所得格差を助長し、現在に引き継がれている。後者はそれまでの求人・求職のあり方を根底から変えた。OB・OG訪問が衰退する契機にもなった。また就職協定廃止以降であるが、経済団体は倫理憲章を定め、大学団体は申合せを行い、お互いに解禁時期などを調整している(「就活ルール」)。

さてバブル経済の崩壊以降、デフレ経済により長ら

く我が国の景気は停滞した。近年はアベノミクスの影響もあり、就職・採用戦線は活気づいている。

3 制度論

本章では制度論による新卒労働市場の分析を行う。それに先立ち文言の統一を行いたい。前述したように就職協定は1997年に廃止された。それ以後は就活ルールといわれる。確かに後者では拘束力がより緩やかであり、協定時代との比較では、企業・学生の活動に異なるところもある。しかし両者とも内定開始などの期日を設けることに変わりはない。ついては「就職協定」と「就活ルール」の使い分けが難しい場合もあり、混乱を避けるためにも、「就職協定」の文言に統一したい。従ってこれ以降、現行の就活ルールも就職協定と読み替えられる。

A 各種の制度理論

新卒労働市場は人為的に生み出された制度である¹¹⁾。また同市場に制約をかける就職協定も制度であろうし、プレイヤーとしての企業や大学も、それぞれを成立させる制度（法など）によりその存在がある。つまり「ひとつひとつの制度は、必ずしも独立して成立しているわけではなく、同じ文脈の中に異なる複数の制度が共存している場合もある」（河野、2010：p.10）¹²⁾ということだ。一方、組織とは制度だろうか。実は理論の準拠や論者によって様ではない。同一視する者もあれば相違を主張する者もある。本稿ではそれらを異なるものとし、後ほど説明を加えることにしたい。

制度論と一口にいてもひとつにまとめたものではない。現代の制度論は新制度論ともよばれるが、それぞれ経済学、政治学、社会学に理論の根拠を持つ。従って本稿ではいずれかの分析手法の色合いが濃くなるであろう。しかし可能な限り特定分野に固執しないようにしたい。さて上述のように制度論は大きく3つに分類されるが、学問分野が分析対象とするものにより、その性質が違ふように思われる。

経済学的制度論を代表するノースでは、欧米の歴史上における経済発展あるいは衰退の過程を分析する。ウィリアムソンでは、コースの定理¹³⁾を受けて、取引コストに基づく市場・企業組織の分析を行っている。また政治学的制度論においては、スコットが、マーチ・オルセンを代表的研究者に挙げる（Scott, 1998：p.42）¹⁴⁾。彼らの主著の一つ『Rediscovering Institutions（やわらかな制度）』は、現代西欧の政治理論が政治生

活や統治の政治制度を過小評価することへの批判である（March & Olsen, 1994：p.i）¹⁵⁾。さらに社会学的制度論であるが、ピータースによると、カウフマン（アメリカ林野部の分析）、ゴフマン（総合施設の研究）、エチオーニ（比較組織分析）、マイヤーの業績が述べられる（Peters, 2007：pp.167-72）¹⁶⁾。なかでも有力とされるマイヤーでは教育機関を対象に分析し、チャーター理論がよく知られている¹⁷⁾。

このように経済学的制度論では市場に関わるシステムの分析、政治学的制度論では統治に関わるシステムの分析、社会学的制度論では多様な社会システムの分析を得意にするように思われる。河野の整理によると、経済学的制度論は「アクターの行動に課されるパターン化した制約」、社会学的制度論は「アクターの現実理解や行動を意味付けるもの」である（河野、2010：p.13）¹²⁾。またスコットの整理によると、専門分野ごとに制度的諸要素の強調点が異なるのであり、経済学的制度論では規制的、政治学的制度論では規範的、社会学的制度論では認知的要素が強くなるという（Scott, 1998：pp.55～6）¹⁴⁾。先の分析対象を踏まえれば、これら制度論の整理も頷けるところである。ところで新卒労働市場をどのような手法で分析するか。これまでの議論からすると本稿は市場を扱うことから、経済学的制度論の手法に従うことが、最も理解に繋がると思われる。ついては次節でその手法により同市場を分析してみたい。

B 新卒労働市場の分析

制度や組織の概念について、経済学的制度論のノースは以下のように定義する。

制度は社会におけるゲームのルールである。あるいはより形式的に言えば、それは人々によって考案された制約であり、人々の相互作用を形づくる。したがって、制度は…人々の交換におけるインセンティブ構造を与える（North, 2011：p.3）¹⁸⁾。

制度は日常生活に構造を与えることにより不確実性を減少させる。それは相互作用についての指針である。…制度はフォーマルであろうか、インフォーマルであろうか。それはいずれでもありうる。…フォーマルな制約—たとえば人が考案するルール—とインフォーマルな制約—たとえば慣習や行為コード—の双方に関心がある（同：p.4）。

制度と組織との間に決定的な区別がなされる。制度と同じように、組織は人々の相互作用に構造を与える。

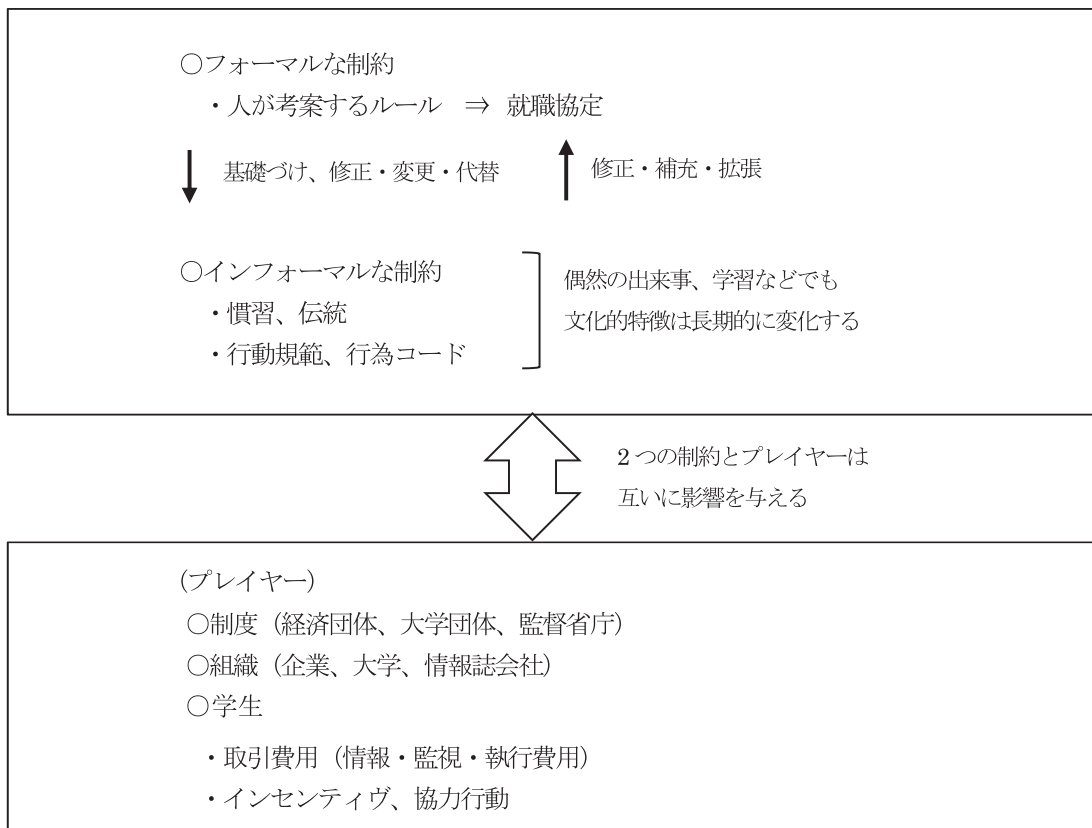
…組織には、政治団体（政党、上院、市議会、規制機関）、経済団体（企業、労働組合、家族農場、協同組合）、社会団体（教会、クラブ、運動協会）、および教育団体（学校、大学、職業訓練センター）が含まれる。それらは、いろいろな目標を達成するという共通の目的によって結びつけられた個々人の集合である（同：p.5）。

この枠組みに基づき新卒労働市場の構造を確認しよう。図1は新卒労働市場である。同市場はそれ自体、就職・採用活動が展開される場であるが、内部にはフォーマルな制約である就職協定と、インフォーマルな制約である（就職・採用活動に関わる）慣習や行動規範が存在する。そしてフォーマルな就職協定は慣習などを基礎づけ、それらに修正を迫るであろう。例えばルールの内容が厳しくなれば、その逸脱は慎まなければならない。かたや慣習や行動規範がルール本体に修正を迫る場合も考えられる。

同市場のプレイヤーである企業、大学、経済団体、大学団体等はどう位置づければよいか。ノースでは定

義にみるように、それらは全て組織として位置づけられるのかも知れない。しかし本稿においては、企業や大学は組織として扱うものの、団体は制度として取り扱いたい。というもの、それは構造的に企業や大学を内包するのであり、その意思決定は組織を超えた影響力を市場に及ぼすからである。なお学生は重要なプレイヤーであるが、性質上、組織には扱えないであろう。

2つの制約とプレイヤーは互いにどのように影響し合うであろうか。（島田・清家）¹⁾も指摘したように就職協定の設置は取引費用の制限にあった。これによって企業と学生は大きな恩恵を受ける。またその就職協定の内容やこれまでの慣習は、プレイヤーのルール遵守へのインセンティブ（誘因）や協力行動に影響を与えよう。現行では就職協定が守られないため、企業や学生の協定遵守へのインセンティブは十分に働かず、協力し合う姿勢も期待できない。一方で、プレイヤーから市場への影響を考えてみよう。まず就職協定を改定するのは経済団体や大学団体である。従ってこれらのプレイヤーがルールを強化するならば、これまでの



（図1）新卒労働市場の構造

慣習や行動規範は変化する。また景気や産業構造の変動により、企業や学生が就職・採用行動を変化させるならば、慣習や行動規範にも影響を及ぼすであろう。

このように新卒労働市場を分析すると、これまでのプレイヤーの行動の積み重ねが協定不遵守の悪循環をもたらしたようだ。ついてはその流れを遮断する手立てはないものか。ここでゲーム理論の視点で考えてみよう。そもそも企業や学生は就職協定を遵守すると、(他が遵守しないので)自分だけが損をすると考え。先を越された分、利得が減じるからである¹⁹⁾。しかしルール違反をすることで、却って利得が少なくなる場合はどうだろう。第3者が介入し違反者を罰するケースである。それならば就職協定を守ってよいと考える者は必ず増えるだろう。ただ新卒労働市場の歴史を紐解けば、違反者を罰するルールなどはなかった。就職協定の目標未達成の主たる要因であったかも知れない。それでは遅ればせながら処罰をしてはどうか。ただ現実には難しい。というのも仮に罰則が与えられたとしても、第3者(それ自体の選定も難しいが)は、とてつもない数の企業と学生を監視しなければならない。すなわち監視のための取引費用(図1参照)が大きいかさむのだ。

新卒労働市場における就職協定の悪循環の仕組みは理解できた。だが日本は成熟した国家である。関係者が襟を正せば、何とか改善の道はあるのではないか。残念ながら、次に展開する制度論は、その試みがかなり容易でないことを説く。

C 経路依存・配列・結合

1953年に就職協定が設置された時、関係者はこれが将来の長きにわたって、市場で効果的に機能すると考えたのだろうか。むしろ戦後の混乱期にあって、就職協定は急場しのぎの策ではなかったのか。当時、文部省から大学・経済団体に宛てられた通知文をみると、推薦や採用試験の期日遵守は、あくまで大学側から企業側への協力依頼である。確かに市場をある程度秩序づけるには役立ったかも知れない。しかしそれ以上のものではない。この緩やかな縛りが、新卒労働市場を制御不能にしてきたのではないだろうか。

歴史を研究する制度論者が重視するものに、経路依存という概念がある。つまり経路依存とは、「初期段階での比較的小さな摂動の影響を受けてその後に複数から帰結が生じる可能性があるが、ひとたび特定の経路が定まれば、自己強化過程から方向転換することは非常に難しくなる」(Pierson, 2010: p.13)²⁰⁾ ことをい

う。初期の就職協定は安定を欠いたであろうし、他の制度に置き替わる可能性があったかも知れない。しかし、一歩踏み出し安定性を持つようになると、制度は強化され、容易に方向転換はできなくなるのである。またノースは経路依存について、「ひとたび特定の軌道で始めると、究極的にこの技術的経路が放棄された代替案よりも効率的でないようなときでも、ひとつの技術的解を別の解に勝利するように導くかもしれない」(North, 2011: p.122)¹⁸⁾ と述べる。すなわちある制度に落ちついて、何も効率的とは限らないのだ。就職協定の場合、優れた制度でない可能性は十分にある(事実、就職協定が目的を果たせないのは、制度として優れていない証左であろう)。

またピアソンでは「配列」「結合」などの概念も重要視する。つまり就職協定は別のものに変わる機会が何度もあった。例えば設置の数年後(1955年)、既に就職協定違反はかなり露見していた。この段階において、他の選択肢があったのかも知れない。さらに日経連の野放し宣言(1962年)から10年間、企業の行動を拘束するものはなくなった。この間、企業が節度ある態度を取ったならば、協定なしでも、新卒労働市場は機能したかも知れない。加えて協定違反に嫌気をさした労働省が、監視役を撤退した翌年(1983年)、就職協定は比較的遵守された。そのため好景気が直ぐに到来しなければ、規律は保てた可能性はあった。配列について、ピアソンは「複数の社会的事実・過程の展開の時間的順序」(Pierson, 2010: p.57)²⁰⁾、結合について「別個の要素や次元が時間の経過のなかで連結すること」(同: p.70)と説明する。結果として、新卒労働市場が長い歴史を持つほどに、既存の制度は硬直的となり、変更は容易ならざるものとなったのである。

4 まとめ

ここ数年、新卒者の就職環境は回復したが、それは日本経済の完全復活を示すものではない。つまり政府の掲げるデフレ脱却は成功に至らず、国の借金も増え続け、国民の貧富の格差は拡大したともいわれる。一方で、グローバル化がますます進展する時代であり、果たして、我が国の新卒労働市場は旧態依然の状況が続けていいものだろうか。

オックスフォード大学の荻谷剛彦教授はいう。「グローバルな変化を背景に置くと、日本という閉じた空間内での、それも教育の付加価値が問われない「会社待行列」の競争の問題点が浮かび上がってくる。…

国内の企業が先を争うように、大卒者の採用活動を早期化することで大学での教育を中断しその価値を低めても…閉じた競争の中での有利ささえ変わらないのであれば、企業も大学も現状維持を続けるだろう。…日本の国外では高等教育のもう一段階高い大学院のレベルで、教育の付加価値とグローバルなブランドである学歴取得をめざす競争が始まっている。そして、日本の大学も日本の大学生も日本の企業もそこから大きく取り残されている」(荻谷, 2012b: pp.158-9)²¹⁾。

また海外コンサルタント会社を経て、現在、ビジネス・ブレイクスルー大学の大前研一学長は、WEDGEのインタビューにこう答える。「日本の新卒採用は、世界の流れについていくことがまったくできていない。新卒で会社に入ってくる人は、ひ弱だね。今のままでは、グローバル化に対応することなんてできるわけがない」とし、採用のあり方については「私ならば、日本人を雇う場合、22歳の新卒は採用しない。一番本人の潜在力を見るのに向いていない年齢だからだ。…大きな採用方針をいえば、国籍に関係なく、優秀な人を雇う。年齢のターゲットは、1つは28～32歳。新卒で社会に出て5、6年荒波にもまれた頃だろう。社会の厳しさなど悲哀を味わっているほうがいい」(大前, 2014: pp.38-9)²²⁾と述べている。そして筆者も彼らと同じ考えを共有する。

就職協定の制定から60余年、制度は岩盤のように強固になった。しかし押し寄せるグローバル化の波は、その転換を、避け難いものとして迫るであろう。先延ばしは事態を悪化させる。改革に向けて残された時間は決して多くないのである。

注・引用文献

- 1) 島田晴雄・清家篤, 1992, 『仕事と暮らしの経済学』岩波書店。
- 2) 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。
- 3) 荻谷剛彦, 2012a, 『大衆教育社会のゆくえ』中央公論新社。
- 4) 難波功士, 2014, 『「就活」の社会史—大学は出たけれど…』祥伝社。
- 5) 就職協定とは、経済団体及び大学団体、そして文部省（現在の「文部科学省」）や労働省（現在の「厚生労働省」）の監督省庁（常に関係するとは限らない）が、当該年度の企業説明会・採用選考の期日などについて行う取り決めである。それは文字どおり協定であり、紳士協定ともいわれたりする。
- 6) 田中宣秀, 2006, 「理想像から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.11-8。
- 7) リクルートワークス研究所, 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」。

- 8) 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号, pp.75-85。
- 9) 松崎芳伸, 1982, 「産業界の取り組みについて」『大学と学生』8月号, pp.44-8。
- 10) 福岡道生, 1997, 「就職協定の廃止と新しい採用の動き」『関西経協』4月号, pp.22-5。
- 11) 制度論の定義には盛山の重要な主張がある。盛山は、分野を問わず制度の存在を自明視してきたことに対しこういう。「組織がそうであるように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。ただし、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」(盛山, 2013: p.221)²³⁾。
- 12) 河野勝, 2010, 『社会科学の理論とモデル12 制度』東京大学出版会。
- 13) (Milgrom & Roberts, 2006: p.667)²⁴⁾では、コースの定理を「資産効果も取引費用もないとき、交渉や契約の結果は所有権や財産権の帰属に影響されることなく（すなわち、所得分配の問題からは離れて）、単に効率性だけで決められるとする命題」と説明している。
- 14) Scott, Richard W., 1995, "Institutions and Organizations", Sage Publications, Inc. [河野昭三／板橋慶明訳『制度と組織』税務経理協会, 1998年]。
- 15) March, James G. & Johan P. Olsen, 1989, "Rediscovering institutions", A Division of Macmillan, Inc. [遠田雄志訳『やわらかな制度』日刊工業新聞社, 1994年]。
- 16) Peters, Guy B., 2007, "Institutional Theory in Political Science", The Continuum International Publishing Group, Incorporated. [土屋光芳訳『新制度論』芦書房, 2007年]。
- 17) チャーター理論は教育機関を社会的地位への配分機能と見做している。例えば「工業大学という語彙により、そこを卒業するものは、誰の目から見てもエンジニアであり、彼が実際上エンジニアであるかどうか試すことは〈意味〉がない」(藤村, 1995: p.58)²⁵⁾とする。またチャーターとは認可状などの意である。
- 18) North, Douglass G., 1990, "Institution, Institutional Change and Economic Performance", Cambridge University Press [竹下公視訳『制度・制度変化・経済成果』晃洋書房, 2011年]。
- 19) これは「囚人のジレンマ」問題である。毎年繰り返される採用活動は、実は「繰り返し囚人のジレンマ」問題でもある。この検討は紙幅の関係により省略する。
- 20) 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]。
- 21) 荻谷剛彦, 2012b, 『グローバル時代の大学論② イギリスの大学・ニッポンの大学』中央公論新社。
- 22) 大前研一, 2014, 「「新卒一括採用」に国際競争力なし」『WEDGE』第26巻第4号, WEDGE。
- 23) 盛山和夫, 2013, 『制度論の構図』創文社。
- 24) Milgrom, P & J. Roberts, 1992, "Economics, Organization, and Management", Prentice Hall, Inc. [奥野／伊藤／今井／西村／八木

訳『組織の経済学』NTT出版, 2006年).

25) 藤村正司, 1995, 『マイヤー教育社会学の研究』風間書房.

(指導教員 小方直幸教授)