

就活ルール廃止を考える

平岡祥孝

経団連は一〇月九日、就職・採用に関する指針、いわゆる「就活ルール」廃止を決定した。九月三日の記者会見の席上、経団連会長が当該指針を撤廃する意向を示してから、瞬く間に決定された。その決定の早さには、正直驚いた次第だ。

あくまでも筆者の独断と偏見ながら、大企業として例外なく危機管理を含めた「負の企業統治」とも言うべき悪しき特徴は、先送り・隠蔽・矮小化・責任転嫁・保身であろう。小田原評定による時間の大量消費が、真骨頂とも言えなくも無い。自らの不都合には時間をかけて、「人の噂も七十五日」を指す。逆に、自己の都合で急ぎたいときには即断即決か。

ともあれ、リーダーシップとガバナンスの視点からは、今回の経団連会長の動きは疾風迅雷だった。経団連会長の出身企業が巨大グローバル企業であることも、その理由の一つに挙げられるかもしれない。異例とも言えるスピード決着ゆえに、衝撃的でもあった。従来の新卒一括採用方式の維持は、グローバル経済の進展に対応した競争力強化にとつては、不利に働く面があることは否定しない。日本には約四〇〇万社企業があり、統一した「就活ルール」の強制的な押し付けは、非現実

的であることも否定できない。働き方も多様化する昨今、採用方法も多様化するの必然かも知れない。「組織は戦略に従う」は自明の理。しかるに、それらを認めるにしても、副作用が大きいことも十分予想される。従来「就活ルール」は形骸化していたとは言え、一定の秩序が失われることのマイナス面も、決して小さくない。企業側にとつても学生側にとつても、長期の拘束は大きな負担となることは、疑いの余地は無い。その撤廃の意向表明から決定発表に至るまで、報道を見る限りでは、賛否をはじめとして百家争鳴の観を呈している。ただ、「大企業先行の自由競争に」という見出しで、採用に自由競争を導入して市場原理に任せるならば、おのずと均衡点を見出す旨の大学関係者の主張（『日本経済新聞』二〇一八年九月二五日付記事）には、違和感を覚えた。

学業面から大学側・学生側の事情を、十分考慮した上での決定にはなっていない。就職活動は、学生が学校社会から職業社会に移行していく過程である。それゆえ、就職活動を通して、俗流・亜流のキャリア教育から得られない「成長の果実」を手にすることができ、その円滑な移行のため

には、学生生活の核である学びを通じた「自分づくり」が基盤となる。大学大衆化時代にあつて、「自分づくり」を支援することは、社会との接点に位置する高等教育の使命の一つである。筆者は考える。そのためには本人の勉学意欲の向上とともに、即戦力幻想の呪縛を解くために教養重視の熟成期間が必要だ。

他方、企業側も通年採用ともなれば、大企業として採用現場の責任は一層重くなるだろう。また、「採用力」が問われるならば、それは強者の論理であつて、やはり中小企業は不利となろう。そして、従来の新卒一括採用方式の最大の利点は、欧米諸国と比較して若年層の失業率を低く抑える雇用制度のセイフティーネットの役割を果たしている点である。

筆者は長年にわたつて、学生のインターンシップ事業や就職支援に携わり、道内企業との関係を大切にしてきた。その経験を踏まえて、率直な感想を述べさせていたくならば、地元企業のビジネス活動も今や、グローバル化が進行しつつあることを認識しなければならぬ。けれども、企業経営それ自体は果たして、グローバル化しているかと言えば、必ずしもそうは思えない。伝統的な日本型経営形態を維持している企業が、多数を占めているように見受けられる。地域で安心して長く勤めて地域に貢献したいという地元志向は、否定すべきではない。地域創生のためにも地域雇用は必要不可欠である。終身雇用が動揺しつつある現代にあつても、新卒一括採用は長期的雇用と表裏一体とも言えよう。

へひらおか よしゆき・札幌大谷大学社会学部教授