

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—

中村 高康

はじめに

本稿の目的は、就職協定というルールを取り上げ、現在の大卒就職メカニズムを支える社会的コンテクストの性質を明らかにすることで、大卒就職研究に新たな視点を提供することを目的とする。

就職協定はマスコミによって「有名無実」のレッテルを張られてきたということもあり、これまで研究対象として扱われることはあまりなく、また扱われても周縁的に言及されるに止まってきた。しかし、このような状況は就職協定というルールが社会にとって何の効果も持たないことを必ずしも意味しない。かつて M. ウェーバーは「泥棒は、自分の行為を隠すという方法で、実は自分の行為を刑法の効力に従わせている」(Weber 訳書 1972 51頁)と語ったが、このことは就職協定にも当てはまる。企業・大学・学生は協定期日前の活動を公にすることを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のである。つまり、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く、本稿が就職協定を取り上げる基本的な関心もそこに存在するのである。

しかし、就職協定を取り上げる際には、その社会に対する一時点での効果のみに注目したのでは、その成立理由をも機能から遡及的に想定する機能主義的議論と同様のトートロジーに陥る可能性があり、ひいては就職協定そのものがもつ社会的な意味を矮小化してしまうおそれがある。そこで本稿では就職協定が現在のような形をとるに至ったその変遷の歴史を検討することで、大卒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。

その際、本稿では、就職協定が変化した時点においてその変化を生み出してきた規制の論理を明らかにすることに力点をおく。ここでいう「規制の論理」とは、何らかの規制を実施する際に規制を行う当事者たちが規制実施という事実に与える理由付けのことを指している。このように「規制の論理」を定義した場合、就職協定の規制の論理それ自体は協定変更の本来の意図を必ずしも反映するものではなく、単なるタテマエにすぎないと思われるかもしれない。しかし、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なのであり、それはとりもなおさず社会が公式の場で受容しうる「公正さ」の内容を示していると考えられる。したがって、規制の論理の分析は、意図が実際のルールとして実体化されるプロセスの分析であると同時にそのルールを可能とする社会的条件の分析なのであり、これを明らかにすることは、社会の「公正さ」の在り方が大卒就職の場面にどのように組み込まれているかを明らかにするものにほかならないのである。そして、このようなルール成立の社会的条件の検討は、就職協定というルールの効果を従来の認識よりも広い歴史的・社会的文脈に位置づけることを可能とし、今後の大卒就職の動向を占ううえで重要な視点を提供しうるものとする。

そこで本稿では以下のような手順で考察をすすめることにする。

- (a) まず、先行研究を整理しながら学歴問題としての大卒就職研究が今後検討すべき課題を取り上げ、その課題に答える手掛かりとして就職協定を取り上げることの重要性を指摘する。
- (b) 次に、就職協定の変遷の歴史を、規制の論理に注目して各年度ごとに検討する。規制の論理を抽出する際のデータとしては、文部省の通達などの公式文書、各種会議等の決議、新聞の報道に見られる関係者の言説を利用する。これらはいずれも公になることを想定された言説であり、その論理の分析から何が社会的に受け入れ可能な「公正」の内容と見なされていたかが明らかにされるであろう。
- (c) さらに、当事者の意図・規制の論理・実際のルールの三者の関係の変化を検討する。これによって、就職協定というルールがもつ歴史的変化の特徴をとりだし、その変化の特徴が示す社会的意味を抽出する。

以上のような手続きを踏むことによって、学歴問題としての大卒就職研究に対して新たな展開の方向が示唆されるであろう。

1. 大卒就職問題と就職協定

(1) 大卒就職研究と学歴問題

従来、大卒の就職研究は主として学歴社会の問題として語られてきた⁽¹⁾。なぜならば、大卒者の就職機会の偏りこそが学歴獲得競争を生み出す大きな要因の一つであると見なされている（Dore 訳書 1990）からである。こうした理解のもとに、既存の大卒就職研究は（その執筆者の専門の多様性にもかかわらず）ほとんど同様のアプローチがとられてきた。例えば、隅谷（1969）、神代（1971）、小池・渡辺（1976）といった経済学者らによる分析も、天野（1984）をはじめとする教育社会学者による分析も、就職関連データから大学属性と企業属性を掛け合わせて移動の構造を把握するという手法がとられており、ここから大学間格差などを指摘してきたのである。

もちろん大卒就職を学歴問題とリンクさせていくことに対しては異議を唱える理由はない。むしろ問題となるのは学歴問題として大卒就職を語る際の変動の視点の不十分さであろう。今田のいう「学歴社会の時系列分析」の必要性（今田 1983）は大卒就職研究においても当てはまる。

ところで、こうした変化を組み込んだ学歴と職業の研究は全くなされていないわけではない。近藤（1987）の時点間比較分析、山内（1989）による教育と職業の対応関係の時系列分析などでは変動の把握が試みられている。しかし、そういった一連の研究は量化可能な変数のみを扱う数量的分析がほとんどであり、大学から職業への移行に関わる数量化できない事象の変化についてはこれまで十分な検討がなされてこなかった。つまり、これまでの大卒就職に関する議論は、量的に把握しうる就職・採用の「結果」に視点を集中させるあまり、その結果に対する社会の受けとめ方・反応の変化から社会の変化を読み取る視点を欠いていたのである。しかし、学歴社会の将来を占ううえで重要な視点は、学歴による差異に対して社会がどのような反応を示すかということにもあると考えられる。もちろん、学歴社会の変化は産業構造や人口動態などの変化とも重要な関わりがあるであろうが、それとともに学歴による不平等といわれる事態を人々がどのような条件によって受け入れているのかを明らかにすることは、学歴社会の正当性の問題として吟味に値する論点であると考えられる。

(2) 「就職協定」を取り上げる意味

人々が大卒就職問題において学歴による差異をどのように見るのか、という問題は、実際の就職活動のプロセスの中でその差異をどのように感じるかということと密

接に関わっている。例えば、オイルショック後の不況期に指定校制の復活が問題となったことがある（大学職業指導研究会 1989）。しかし、これが問題化した理由については、それ以前の学校推薦制では当事者に「指定校という問題が意識されなかった」のに対して、この時期には自由応募が定着してきたために学生が「企業の門前まで行って…（略）…形式的な理由でシャットアウトされるのは腑に落ちない」（大学セミナーハウス 1976, 7 頁）という形で問題がクローズアップされた側面がある。このように実際の就職・採用活動の形態と社会の学歴問題に対する反応は大きく関わっているといえるのである。

したがって、社会の受けとめ方の変化を探るには実際の就職・採用活動の形態を吟味する必要があるが、この実際の就職・採用活動の形態を大きく規定しているのが、就職協定である。もっとも就職協定はこれまでマスコミによって「有名無実」のレッテルを張られてきたため、「大きく規定している」といっても実感として伝わらないかもしれない。しかし、就職協定の影響力の大きさは割合身近なところに顕著に現れている。例えば、以下の言説にあるように、大卒者の就職・採用活動を形容する「水面下」という言い回しである。

「就職活動が水面下になっている状態なので、学生は自分の受けたところの試験がいつあるのかもわからない」（都内某私立大学就職担当者の弁）。

この「水面下」とは明らかに就職協定を意識した表現であり、大卒就職・採用の具体的活動が就職協定を強く意識した形で行われていることを示している。言い換えれば、協定遵守のタテマエを崩せないために生じる「水面下」の活動こそが就職協定のたまものといえるのである。

今日の就職・採用活動ではこうした「水面下」の活動が重要な要素となっているのも事実である。例えば、大卒就職のプロセスの中で第一のステップとされる資料請求はがきの送付は公には文字通り資料を請求するだけのものであるが、通常これは企業に学生自身の名前をエントリーさせる役割をもっているとされている。これは「水面上」では動けない企業が希望学生のデータを（場合によっては次の情報を伝達する経路を）「水面下」で確保することを意味している。また、現在その重要性を増しているといわれる OB 訪問もそうした水面下の活動としてとらえられる。OB 訪問は現在では非公式な形でしか行われなため、いつだれがどこで会っているかが全くわからないまさに「水面下」の活動であるが、これが企業の採用選抜に利用されている。そし

就職協定の変遷と規制の論理

で、こうした仕組みはまさに就職協定の変更・強化の歴史の中で生じてきたことが明らかにされている（荻谷・沖津・吉原・近藤・中村 1993）。さらには、企業の採用方法が面接重視になっているといわれている（岩内 1993）が、これも「協定前に集団的な試験をすることを社会的に憚られる」ために「選考方法が限られて」くることと関係があることが指摘されている（荒井 1988, 16～17頁）。このように現在の大卒就職メカニズムの重要な部分が「水面下」の仕組みである以上、それを検討する際には就職協定そのものの特質を理解しておかなければならないのである。

2. 規制の論理とルールの関係の継時的分析—就職協定の場合—

(1) 就職協定の変遷と規制の論理

就職協定は就職・採用期日の設定を柱とするルールである。この期日設定の目的は採用の早期化を防ぐことにあると考えられている。そして早期化の防止は、大学にとっては学生を勉強させることができ、企業にとっては採用コストをおさえられるというメリットがあるから、就職協定は存在するのだといわれる（島田・清家 1992）。しかしながら、このような理解は就職協定の機能的理解にすぎず、しかも現在一時点のみの説明に止まっている。実際、これまでの就職協定の歴史は必ずしも採用の早期化防止の手段として決定されてきたとはいえない側面がある。少なくとも就職協定の変更を行う際には様々な目的がからんでいたのである。以下では就職協定が特に問題化した時期に焦点をしぼり⁽²⁾、そこに見られる様々な規制の論理がどのように就職協定を変化させていったかを見ることで、現在一時点の機能に止まらない就職協定の歴史的特質を明らかにする⁽³⁾。

(a) 就職協定の成立（昭和28年）

最初の就職協定は前年の文部、労働両省次官名による通達が下敷きとなっている。この前年の通達の背景には、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でもあった。こうした状況の中で、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、この通達が出されたのである。しかし、この通達は就職時期の実態を十分考慮したものではなかったために機能せず、そこで次年度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のである。

就職協定を成立させた論理は、まず「大学教育の保持」の論理である。

「近年、就職試験の時期が次第に早くなり、大学の教育効果を低下させる傾向が見られることは、各大学においても重大な関心を持っておられることと存じます。…」(文部省大学学術局長「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ついて(通知)」昭和28年7月6日、日本私立大学連盟 1992, 付属資料より)。

ところが、具体的な期日の設定、つまり10月1日に推薦開始の日が設定された理由は「大学教育の効果」を維持するという理由だけからではなかった。私立大学連盟の資料によれば、10月1日を主張した私立大学連盟と10月15日を主張する国公立大学との葛藤があったことが指摘されている(日本私立大学連盟 1992)。私大連盟が10月1日を主張した理由は、「多くの学生をかかえている連盟加盟校が、つみ残しを出すまいとする配慮から、日数にある程度の余裕をもちたい」(同上, 7頁)ためであったというのである。つまり、この就職難の時期に、大量の学生を就職市場に送りださなければならぬ大規模大学にとって、推薦解禁日を10月15日から10月1日へと「早期化」させることは、きわめて現実的な要求であったのである。

つまり、大学団体の申し合わせによる最初の就職協定は、「大学教育の保持」の論理の背後に実際に大学教育の効果を維持するという目的だけではなく、大卒失業の回避などの現実的な目的もからんでいたものと言える。これは就職難と激しい採用競争の共存、私立大学側(特に大規模大学を抱える私立大学連盟)の発言力の高まり、といった状況に適応する性格のものであった。

(b) 日経連の野放し宣言(昭和37年4月)

昭和30年代には景気が回復し始め、それに伴って採用の早期化が再び問題になってきた。そして、昭和35年の岩戸景気の時期にはいると、企業の採用意欲も著しく高まり、「青田買い」という言葉が登場するまでになった。こうした経緯から「守られない協定」をどうするかが問題化した。このような状況の中で昭和37年日経連が「野放し宣言」をし、協定は大学側だけの申し合わせとなる。

日経連が申し合わせをやめた理由は以下のように語られている。

「守れないような申し合わせをすることは教育上おもしろくないし、また日経連としても責任がもてないので、この際、申し合わせはやめることにした」(前田日経連専務理事の話 朝日新聞 昭和37年4月19日)。

守られないことが「教育上おもしろくない」と表現されることはそれ自体就職協定

就職協定の変遷と規制の論理

の性質を示しているといえる。ここでは協定問題が教育問題として語られている。しかし、その背後にあったものは、日経連がおさえきれないほど企業側の採用意欲が最高に高まっていたこと、「青田買い」という言葉が登場し、ルール違反への社会的批判が高まりつつあったことなどが考えられるのである。

もっとも、こうした日経連の「野放し宣言」は就職協定の全面廃止にはいたっていない。就職協定が(a)で示したように「大学教育の保持」を公式の目的とする倫理規定のような意味合いをもって成立したために大学側や文部省がタテマエを崩せなかったこと、あるいは「70%以上のものが十月以降に就職がきまっているという点からみて、申し合わせはむだではないはずだ。」（笠本文部省大学学術局学生課長の話 朝日新聞 昭和37年4月19日）という言説が示すように、協定の持つ一定の抑止効果によってある程度は混乱を避けうるという認識のあったことが、大学団体のみの協定を成立させたと推察される。

(c) 協定の変更と中央雇用対策協議会の参加（昭和48年）

就職戦線は40年不況で一息ついたが、翌41年から46年あたりにかけては再び採用選考期日が前倒しとなり、一部では大学3年生のうちに採用通知が出るという事態も生じた。「誰の目にもこれは異常な事態」（原田 1982, 42頁）にとらえられ、閣議報告されるまでに社会問題化していった。これに対応して、労働省・文部省も行政指導を含めた是正措置を検討しはじめ、協定は労働省・文部省・経済35団体を含む中央雇用対策協議会の決議となった。協定は以後この決議と大学側の申し合わせをあわせて「就職協定」ということになった。この問題は閣議では以下のように語られている。

「近年大学卒業予定者の採用選考時期は年々早まっており、卒業の一年以上も前に採用が内定するような実情にあり、国としてもこれを放置することはできない」（10/27 閣議報告要旨, 日本私立大学連盟 1992, 付属資料）。

ここでは「異常事態の改善」という論理であり、素直に読めば「大学教育の保持」の論理ともつながっている。この背景として考えられるのは、不況の深刻化で企業側としては採用数の面でも採用手続きの面でも負担を軽減したいという意図である。当時の新聞でも、企業側の青田買い自粛の動きについて「過当競争の当事者が身動きできなくなっている」（朝日新聞 昭和47年8月3日）状況を指摘している。こうした状況の中で上に示したような「大学教育の保持」の論理から生じた各方面の改革の動きは、企業にとってまさに「渡りに舟」であった。

以上のように、この時の就職協定は、基本的には3年生内定という「異常事態」を防ごうという「大学教育の保持」の論理が推進力となっているが、これと採用コストの削減という目的が結びつくことで、結果的に労働省や中央雇用対策協議会の介入を許す形となり、5/1・7/1協定が成立したのである。

(d) 協定変更と内定取り消し問題（昭和50年）

昭和48年の協定によって、説明訪問5月1日・選考内定7月1日で比較的落ち着いていた就職市場であったが、オイルショックによる不況で内定取り消し、自宅待機が社会問題化し、これに対する批判が吹き出した。この事態に対処するため、今度は労働省主導で協定期日が求人活動9月1日・就職試験11月1日解禁へと大幅に繰り下げられた。

ここでの問題は、なぜ内定取り消し問題が就職協定期日の繰り下げにつながったかということである。そもそも内定取り消し問題は就職協定の問題としては全く認識されていなかった。それよりも、内定取り消し等を行なった企業に抗議すること、被害者となった学生をどうするかということが最大の問題であった。しかし、問題が大きくなり、行政側が対応を迫られるようになると論理にズレが生じてきた。そのことを端的に示すのが、労働大臣の見解に代表される「協定繰り下げ論」である。

「大学卒業者の場合、試験日と実際に就職する期日が離れすぎており、その間に社会情勢が大きく変わることもありうるので、試験日を繰り下げよう中央雇用対策協議会にはかるつもりだ」（長谷川労働大臣国会答弁 昭和50年2月26日朝日新聞より）。

こうした協定繰り下げ論について、企業側としては、「現在の経済情勢では、7月までに来年度の新採用予定者数を確定することが困難であるということなどを理由として、求人活動開始時期を秋に繰り下げたいとの意向」（文部省大学局学生課 1975, 40頁）であり、労働大臣の見解はまさに企業側の意図を代弁するものであった。こうした企業側の「内定取り消し防止」の論理による協定の繰り下げは、実は大学側がかねてから主張してきた「大学教育の保持」の論理とも自動的にリンクするものであった。なぜなら、就職・採用時期が早くなり大学教育に悪影響がでるのを防ぐために就職協定が作られたことになっているからである。理屈の上では解禁日は遅いほうがよいということになる。労働省はこの点を簡潔に表明している。

就職協定の変遷と規制の論理

「採用内定取り消しを防止できるうえ、教育上の効果も大きい」（昭和50年3月8日 朝日新聞より）。

ここにいたり、企業の「内定取り消し防止」の論理は「大学教育の保持」の論理を取り込み、協定変更の強力な推進力となりえたのである。「大学教育の保持」という規制の論理も「内定取り消しの防止」という規制の論理もいずれも就職協定という単一のルールに状況次第で取り込まれうることを示しているのが、この時期の協定変更であった。

(e) 協定遵守委員会の設置（昭和53年12月）

10・11協定が3年続いて定着し、また景気が回復に向かったこともあり、協定をめぐる議論は再び「協定違反」「青田買い」に向けられることになった。そこで協定の引き締め策として登場したのが、「決議遵守委員会」である。この委員会では、労働省が実行機関となり、ルール違反の実情調査を行い、協定違反の程度に応じて「注意」「勧告」「公表」の段階的な制裁措置がとられることになった。

こうした協定遵守のための規制について、文部省は以下のような立場を示している。

「文部省としても協定の遵守に乱れが生ずれば、学生も浮き足立ち教育上も好ましくない影響を及ぼすので、協定の実効を確保するため、関係者の自粛を強く希望しており…」（文部省大学局学生課 1979, 60頁）。

文部省の立場は、協定が守られないということ自体が「学生が浮き足立」つために「教育上」好ましくない、というものである。そこには従来の協定における「学生の勉学に専念できる期間をできるだけ長く確保しよう」（文部省大学局学生課 1979, 60頁）という論理とは違った教育問題としての規制の論理が組み込まれているが、その背景には、ルール違反という事実そのものへの批判が激しくなったことがある。例えば、1978年10月28日の朝日新聞で「就職協定いまや空文 大企業が違反」といった記事が一面トップで報じられたことなどは、労働省をはじめ多くの関係者を刺激したはずである。こうした「ルールを守れ」という批判がこの遵守委員会の設置を行なわせた直接的な原因と考えられる。

この就職協定遵守委員会の設置ははじめて違反に対する制裁を決定した点で画期的なものであった⁽⁴⁾が、それは日経連・労働省・文部省・大学団体等への社会的批判を

避けるための「ルール遵守」の論理の強化であり、これが「教育上好ましくない事態の回避」という論理に取り込まれたといえることができる。

(f) **労働省の撤退**（昭和56年）

1980年代に入ると、オイルショックの後遺症もなくなり、企業側は採用に一層力を入れるようになった。それにともなって採用の時期は早期化し、「青田買い」もさらに問題化した。こうした状況に対して、労働省は「行政の公平性を失いかねない」として、就職協定に直接的に関与していくことを昭和56年限りとすることを表明した。これにより、昭和57年度からは労働省抜きの協定（「自主協定」とも呼ばれる）となったのである。

労働省は撤退の理由を示す文書の中で以下のように述べている。

「…ルールは遵守すべきであるとして、真面目に採用活動や就職活動が続ける企業や学生は不利をこうむり、特にルールに従って活動が続けてきた学生は、社会への第一歩の就職問題で大きなつまづきを味わわされている。…」(労働省「大学等卒業予定者の就職協定に関する労働省の見解」, 日本私立大学連盟 1992, 付属資料)。

協定を守るものが不利になるという状況が行政の公平性を失わせかねないために撤退するというのである。ここで注目されるのは、「特に」としてわざわざ強調されている部分である。労働省は企業よりも学生を「社会への第一歩」という点で重視しており、これはかつて日経連が撤退の時に示した「学生の保護」という論理と同様のものである。このような社会に受け入れられやすい論理を強調することは撤退を行ないやすくしたであろう。しかし、労働省撤退の背景には、青田買いを抑制できない労働省自身への批判を避ける意図⁽⁵⁾や撤退直後に混乱が生じたら職業安定法改正などにより労働行政の影響力を伸ばそうという意図が噂されている⁽⁶⁾。

それに対して、大学側の反応は以下の資料に示されている。

「…いわゆる「就職協定」については、学校教育の適正な実施及び就職の機会均等の確保等の観点から、その存続が必要不可欠…」(大学・高専「就職協定に対する大学・高専関係11団体の考え方」, 日本私立大学連盟 1992, 付属資料)。

以上の資料が明らかに示すように、大学側の反論はこれまでも言われてきた「大学教育の保持」や「機会均等」といった論理を繰り返すにとどまっており、労働省の指

就職協定の変遷と規制の論理

摘した問題点を受けていない。しかし、結果から見るならば、大学のこうした論理は自主協定という形で受け入れられることになった。この背景には就職協定が採用早期化の防止に一定の効果を上げてきたという認識や大学・企業のスケジュール上の目安が必要だったこともあるだろう。さらに、当事者にとって重要だったのは職業安定法改正の噂であったと考えられる。例えば、日本私立大学連盟と業界団体との懇談会では「万一混乱が起きれば労働省は法改正も辞さないといっていることから、あくまでも協定は守りぬくとする決意で一致」した（日本私立大学連盟 1992, 21頁）といわれており、大学と企業の協力による自主協定は、職業安定法で認められていた自由を守るために成立した側面もある。

以上のように、この時期のルールを支える規制の論理は、従来からある「大学教育の保護」「機会均等」という論理に職業安定法の維持という意図が重なったものであった。そして、労働省が撤退の際に示した「まじめな学生の保護」の論理は黙殺されることになった。つまり、この自主協定の成立は、従来の規制の論理の再認識と職業安定法改正への危機感に支えられていたのである。

(g) 臨時教育審議会と協定変更（昭和61年）

昭和61年度の協定は10年続いた10・11協定を改め、8/20・11/1協定となった。この時期は、青田買いの風潮が大変ひどくなってきており、10・11協定への見直し論が高まっていた。そうした折に日経連松崎専務理事の「協定廃止論」が飛び出し、さらに、臨教審が学歴偏重是正の観点から青田買いの防止を強く働きかけた。このように、景気の回復、青田買いの悪化、「協定廃止論」、臨教審答申といった要因が重なって、協定が変更された。

では協定そのものはどのような理念で変更されたのであろうか。

臨教審では、以下の資料に示される論理で青田買いの規制を主張している。

「…企業・官公庁においては…（略）…次の諸点にわたり、一層積極的に努力していくことが望まれる。1) 特色ある教育を行っている学校を適切に評価し、また、有名校の重視につながる就職協定違反の採用（青田買い）を改め、指定校制を撤廃するなど就職の機会均等を確保するとともに、特定の学校に過度に偏らない、多様な学校からの採用。…（略）」（臨時教育審議会『教育改革に関する第一次答申』）。

ここでは就職協定違反は「有名校の重視」すなわち学歴社会の問題として語られており、その意味で臨教審は協定期日の問題に「学歴社会是正」の意味を積極的に付与

したといっている。そして、結果から見るならばこうした臨教審の論理は協定の変更の起爆剤となったのである。

例えば、協定期日の具体的設定に関して見てみると、この時の変更では短大・高専と4年制大学の間での対立が報じられている(朝日新聞 昭和60年11月30日)。要するに、4年制大学側は夏休みの有効利用を目指して八月解禁を主張したのに対して、短大・高専側は在学期間の短さから繰り上げに反対したというものである。4年制大学側も短大・高専側もいずれも教育的配慮に立脚した提案をしているといえるが、結果としては大学側の主張が強行され、短大と高専は従来どおりという分離型の協定となった。こうした動きの背景としては、文部省・臨教審の影響力の増大があったといえる。つまり、文部省は「学歴社会の弊害の是正」を求める臨教審の答申に沿って「有名校の重視につながる「青田買い」を改める新協定をつくろうとした」(日本私立大学連盟 1992, 38頁)のである。「文部省、臨教審筋からは、8月20日案でやってほしい」といわれ、「文部省案こそ守れる就職協定案であると強く主張」(「中央雇用対策協議会座長としての口上書」, 日本私立大学連盟 1992, 付属資料)されたために、企業側の中央雇用対策協議会は協定から一步退き、文部省・大学サイドに下駄を預ける格好となったのである。その結果、協定期日に関しては文部省案に基づく日程となった。

以上の経緯を見ると、この時の協定は、期日の設定問題に関して結局文部省と4年制大学側が夏休みの有効利用という「大学教育の保持」の論理を武器として、期日繰り上げを強行し、短大、高専側の「教育の保持」の論理を駆逐した格好になっている。この動きを引き起こした考え方は「学歴社会是正」(あるいは「機会均等」)の論理といえるが、その背景には臨教審のバックアップによる文部省の影響力の増大があった。

(h) 協定変更(昭和62年)

昭和61年度の協定は比較的守られたと言われていた。しかし、8月20日の解禁と同時に各企業が一斉に動きだし、短期決戦となった。これに伴う混乱への反省から、8/20 説明会開始、9/5 訪問・選考開始、10/15 内定開始の三段階方式となった。

この時、もっとも問題となったのは、短期間に就職先・採用者が決まってしまったために双方にミスマッチが例年より多く生じたということであった。

「この弊害(引用者注:短期決戦の弊害のこと)として、学生にとって企業研究が不十分となったこと、企業において学生の適性、能力を十分見極められなかったことが指摘されている」(文部省就職問題懇談会『昭和62年度就職協定「第一次試

案』, 日本私立大学連盟 1992, 付属資料)。

こうした事態は企業にとっても学生にとっても避けるべきことと見なされた。しかし、この事態の解決法をめぐっては、大学側の提案した「大学主催の企業説明会」を中心に展開した。その主張は「学生の保護」の論理であった。

「学生が十分に企業研究を行うことができるよう企業等の説明期間を新規に設ける等の改善を図り…」(文部省高等教育局学生課 1987, 9 頁)。

これに対して、企業側はあまり積極的ではなかった(例えば、ある都市銀行人事担当者は「企業側にはあまりメリットはないし、全国の大学から注文がきても応じきれないだろう」と述べている。朝日新聞 昭和62年6月11日)。また、大学側の事前のアンケート調査では、公立大学協会や短大協会は全く実施しないという回答が寄せられ、また「企業説明会」必要論の先頭にたっていた私立大学連盟の内部でも確実に実施するとしたのは8大学のみで、「検討中」とした大学に再アンケートを求めるという状況であった(日本私立大学連盟 1992)。

さらに、この企業説明会は機会均等の点で問題があることが指摘されている(朝日新聞 昭和62年6月30日)。つまり、企業にきてもらえる大学ときてもらえない大学、大学に呼んでももらえる企業と呼んでももらえない企業、といった格差が必然的に生じてくる、というのである。

この「企業説明会」は短期決戦の解決策として登場してきたが、それは必ずしも当事者のニーズを反映するものではなく、また「機会均等」という過去の協定の理念とも矛盾するものであった。しかし、結果としてはこの「企業説明会」は実施されることになり、協定は三段階方式となった。このことは「機会均等」の論理が退けられ、「学生の保護」の論理を従えた「短期決戦回避」の論理が優先されたことを示している。これは採用の早期化防止とは全く異なる「短期決戦の防止」を指向している点において、内定取り消し問題のときの決定パターンと類似しているといえるだろう。

(2) ルールとしての就職協定—その歴史的特質—

以上の検討から明らかなように、就職協定というルールの内容とそれを決定する際に用いられる規制の論理の関係は時期により状況によって変化しており、現在の協定が果たしている機能から過去の協定の目的を説明することはできない。したがって、

就職協定の性質を把握するためには、時間の流れの中でその変化の特徴をとらえなければならぬ。

第一に、協定期日の変更されるときには、そのときそのときで問題化していた社会状況を解決するという意図が含まれている。そのため、就職協定は社会状況に反応して極めて敏感に動くルールであるといえる。例えば、最初の協定期日は大卒失業の回避という目的によってやや早めの時期に設定された（昭和28年）。大学3年生にまで青田買いが及んだ時期には、その問題を解決するために労働省や中央雇用対策協議会がのりだし、5/1・7/1協定を成立させた（昭和48年）。また、オイルショック時には協定は内定取り消しの予防の手段として扱われた（昭和50年）。また、臨教審の影響を強く受けた時期には学歴社会是正という意図が協定の変更を促した（昭和61年）。あるいは短期決戦が問題化した時期には、学生の企業研究期間を設けるために三段階の協定が実施された（昭和62年）。このように、就職協定は単に「採用の早期化」を防止するためだけではなく、その当時の就職問題を解決する手段として決められてきた側面がある。こうした就職協定の性質は、法的規制のような一貫性はないが時代状況に対応できる柔軟なルールとして成立してきたことを示している。

第二に、各時期における様々な規制の論理は「学生を守る」「大学教育を守る」といった教育的な主張⁽⁷⁾とのリンクを試みる傾向がある。これはある意図がルールとして実体化される条件を示している。このことは就職協定が成立当初から「大学教育を守る」という論理を正式の目的として掲げていたこと、相対的に弱い立場と見なされる学生を協定決定場面で欠いているために当事者同士の利害調整のルールというよりはむしろ倫理的なルールとしての側面を強くもったことと関わりがあるだろう。いずれにせよ、こうしたどのような論理にも接続可能な曖昧な看板をかかげたことは、結果として様々な論理が就職協定に取り込まれる要因の一つとなった。例えば、採用早期化の防止は学生に勉強させる期間を確保するという「教育的」主張であり、内定の取り消し防止も社会に第一歩を踏み出す学生への「教育的」主張であり、夏休みの有効利用も「教育的」であり、短期決戦の防止も「教育的」であった。つまり、「大学教育を守る」という曖昧な看板は就職協定が様々な目的をもちながらも、一貫した目的をもつルールとしての装いをもつことを可能にしている。

以上の特徴を総合するならば以下のようなになるであろう。就職協定はこれまでたび重なる変化の歴史を歩んできた。それはある特定の理念によって、あるいはある特定の利害によって動いてきたものではない。それはそのときそのときの就職問題を解決するという意図が就職協定という一つのルールの中で反映したものであった。しか

就職協定の変遷と規制の論理

し、それは本来ならばルールとしての体裁を欠いたものであった。それが一貫したルールとしての装いをもつことを可能にしたのは、就職協定が成立当初からもっていた「教育的」な理念であり、その理念に様々な意図をねじ込む規制の論理の巧みさであった。就職協定というルールの変化は以上のような特徴をもっていたのである⁽⁸⁾。

表1 就職協定の変遷と規制の論理の関係

年度	ルールの変化	規制の論理	変更の意図	背景	大卒就職者数*1
昭和28 (1953)	就職協定の成立 10/1 推薦開始	「大学教育の保持」	大卒失業の回避	就職難と採用競争が共存	約7万人 (1963)
昭和37 (1962)	日経連の脱退→ 大学のみ協定	「守られないルールは教育上おもしろくない」	批判の回避	「青田買い」という表現の登場	約12万人
昭和48 (1973)	労働省・中央雇用対策協議会の参加→期日繰り上げ	「国として放置できない」(=「大学教育を守る」)	異常事態(3年内定)の改善 採用コスト削減	好況→採用競争激化	約23万人
昭和50 (1975)	協定期日の繰り下げ→9/1解禁	「内定取り消しを防止できるうえ、教育上の効果も大きい」	内定取り消しの予防 採用時期の延期	オイルショック→内定取り消し問題	約23万人
昭和53 (1978)	協定遵守委員会の設置→制裁措置	「協定の乱れは学生も浮足立ち教育上好ましくない」	批判の回避	景気の回復 ルール違反への批判の高まり	約28万人
昭和56 (1981)	労働省の撤退→「自主協定」	「まじめな学生の保護」vs.「大学教育の保持」と「機会均等」	職業安定法の存続	好況→「青田買い」問題化	約29万人
昭和61 (1986)	期日繰り上げ→8/20解禁	「有名校重視につながる協定違反を改める」	学歴社会の是正 文部省の勢力拡大	臨教審答申・好況・青田買い	約30万人
昭和62 (1987)	三段階方式→企業説明会の実施	「学生が十分企業研究を行なえるように」	短期決戦の回避	短期決戦→ミスマッチ	約30万人

*1…文部省「学校基本調査」各年度より

3. 結論および展望

本稿では、これまで就職協定の変遷について、意図とルールとその両者をつなぐ規制の論理に焦点をあてて分析してきた。その結果、そのときそのときで全く異なる当事者の意図は、「学生を守る」「大学教育を守る」論理を取り込んだ規制の論理に媒介

されることで、単一のルールの変化という形をなしえたことが明らかにされた。

では、こうした分析視点は大卒就職研究にとってどのようなインプリケーションをもつのか。

第一に、前節で明らかにされた就職協定の変化の特質から直接的に読み取れる点として、大卒就職における「公正」なるものの不安定さを挙げることができる。就職協定は公正な就職・採用活動のためのルールということになっているが、その「公正」の内容は時により状況によって変化すると見てよい。あるときには内定取り消しが「不公正」として規制の対象になり、またあるときは学歴偏重が「不公正」の中心的な位置を占める。このように大卒就職における「公正」は多様な内容を包含しているが、さらにそれが教育的言説を従えることによって説得力を増し、ルールの変更に対する社会的承認を取り付けてきたといえる。つまり、就職協定は、大卒就職において「公正」と見なされてきたものの変化を体現しているといえるのである。

第二に、しかしながら就職協定は、それ自体が大卒就職における「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てきたと考えられる。就職協定というルールが変更されたり強化されたりする際には、企業と学生は双方とも採り合いの中で「水面下」の活動が活発化する。こうしたことの繰り返しは、就職・採用活動において「インフォーマルな繋がりが強調される」(荒井 1988, 18頁)という事態を生む。その典型は荻谷他(1993)が指摘したOB経由の就職形態である。このようにして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させなくし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のである。そして、こうした当事者たちが「能力主義管理」「実力主義」「人物重視の採用」などといった言葉を耳にすると、大学間格差は「不公正」として規制の対象となりにくくなっているといえるかも知れない。

以上のように、就職協定は二重の意味で大卒就職における「公正」の問題に深い関わりを持っていると考えられる。そして、この「公正」なるもの(社会が公正とみなしているもの)がどのような内容を持ちどのような変化の傾向を示しているのかという問題こそ、今後の大卒就職を、ひいては今後の学歴社会を占ううえで重要な論点であるといえるのではないか。本稿では、就職協定の変遷と規制の論理の関係を検討することで、大卒就職場面における「公正」なるものが社会的状況により変化しており、

就職協定の変遷と規制の論理

「公正」の変化がルールの変化を支えると同時に、逆にルールの変化がさらに「公正」に変化を及ぼすという関係にあることが示唆された。この結果は、学校間格差に対して人々がそれを「不公正」と受けとめるかどうか状況によって変化する可能性をも示しており、その点で大卒就職における学歴問題の今後をとらえるための方向を与えるものである。このように、就職協定をはじめとする就職・採用ルールの規制の論理の分析は、大卒就職研究に新たな視点を提供しうるものといえるのである。

本稿の分析は、仮説的に述べるにとどまった部分も多いが、以上のように学歴問題としての大卒就職研究の新たな展開の方向を示唆している。しかし、そうした研究が実を結ぶためには、就職協定以外のルールについて把握すること、それらのルールが就職メカニズムに何をもたらしているかを実証的に明らかにすること等、問題は残されている。これらの問題については、今後の課題としたい。

〈注〉

- (1) 実際には、大卒就職の問題は学歴社会という文脈を離れて議論されることもありうる。例えば、雇用情報に着目して大卒者の就職メカニズムを分析した重里（1981）の研究や就職指導組織と初期キャリアについて実証的に明らかにした日本労働研究機構の研究（1992）などがあげられる。しかし、これらの研究においても、学歴や学校間格差という変数は部分的に導入されており、実質的には大卒就職研究は学歴問題を中心として語られてきたといってもよい。なお、この点については、竹内（1989）、矢野（1993）も同様の指摘をしている。
- (2) 本稿では紙面の都合上全ての就職協定の変化の時期は取り上げていない。また、ごく最近の変化については現在資料収集の段階であり、今後の課題としたい。
- (3) なお、各時点での就職協定の背景に関する記述は、大学職業指導研究会（1989）、平野（1991）、原田（1982）、ダイヤモンド・ビッグ社編集部（1986）、日本私立大学連盟（1992）等を参考にしている。
- (4) 決議遵守委員会の実際の措置は、表2のような形で行われた。ただし、この決議遵守委員会は後の労働省の撤退（昭和56年11月）に伴って廃止され、それ以降は制裁措置は行われなくなった。
- (5) 昭和56年11月10日の朝日新聞では、小さな記事ではあるが「青田買いに及び腰処分」といった記事が報道されており、また同新聞（昭和56年11月27日）では撤退に関する解説記事の中で、当時労働省の処分に対して「及び腰で、企業に甘い姿勢」との批判が高まっていたことを指摘している。さらに、日経連の松崎氏によれば、

表2 制裁措置の実態

期 日	内 容
54年10月2日	38社に注意措置
54年10月26日	5社に注意措置
55年8月13日	5社に注意措置
55年9月17日	15社に注意措置, 5社に勧告措置
55年10月29日	7社に注意措置
56年	14社に注意措置, 17社に勧告措置

(ダイヤモンド・ビッグ社編集部 1986, より作成)

労働省は「何をしているのだと、しょっちゅう問題になり、国会でも議論され」て、とうとう撤退を宣言したのだ（松崎 1983, 39頁）、と説明している。

(6) 例えば、日本リクルートセンター『月刊リクルート』1982年4月号を見よ。

(7) 荻谷によれば、通常教育的なものと思われているのは『生徒である子供たちのため』を思っていること一切である」という（荻谷 1991, 41頁）。本稿がここで用いる「教育的」もこのような恣意性と曖昧性を備えた「学生・教育のため」の言説を形容するものである。

(8) ここで挙げた特徴一特に「教育的」に関する一は、荻谷（1991）が指摘した高卒の協定に見られる「教育の論理」の介入とは異なっている。ここでは、教育機関側の意図にかかわらず「教育的」な言説が見られるのであり、高卒に比べて大卒の場合には「教育的」営みとは相対的に切り離されていると見てよい。むしろ大卒の就職協定はかなり形式的に「教育的」言説を規制の論理に要求するといえる。しかし、このことは社会が大卒就職問題についても「教育的」なる言説にかなりの正当性を与えていることの証拠でもある。

〈参考文献〉

天野郁夫 1984, 「就職と大学」『大学評価の研究』東大出版会, 162～178頁。

荒井克弘 1988, 「大卒採用の方法と評価」『IDE 現代の高等教育』No. 292, 12～18頁。

大学セミナーハウス 1976, 『学歴と職業—「指定校」に関連して』第13回大学教員懇談会記録。

大学職業指導研究会 1989, 『大学と職業—大職研20年の歴史・資料編一』。

ダイヤモンド・ビッグ社編集部 1986, 「協定35年の歴史」ダイヤモンド・ビッグ社『ダイヤモンド採用情報』1986年4月号, 12～17頁。

就職協定の変遷と規制の論理

- Dore, R. P. 1976, 松居弘道訳『学歴社会 新しい文明病』岩波書店, 1990。
- 今田高俊 1983, 「産業化と学歴社会」『教育社会学研究』第38集, 21～26頁。
- 岩内亮一 1993, 「大学生の就職行動」『IDE 現代の高等教育』No. 345, 19～24頁。
- 荻谷剛彦 1991, 『学校・職業・選抜の社会学』東京大学出版会。
- 荻谷剛彦・沖津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康 1993, 「先輩後輩関係に“埋め込まれた”大卒就職」『東京大学教育学部紀要』第32巻, 89～118頁。
- 小池和男・渡辺行郎 1976, 『学歴社会の虚像』東洋経済新報社。
- 近藤博之 1987, 「高学歴化と職業的地位の配分」『教育社会学研究』第42集, 137～149頁。
- 神代和欣 1971, 「新規大学卒業者の労働市場—横浜国大経済学部の事例を中心に—」横浜国立大学経済学会『エコノミア』41号, 69～94頁。
- 原田恵吉 1982, 「大卒就職協定 30 年の歩み」日本リクルートセンター『月刊リクルート』1982年4月号, 41～43頁。
- 平野秋一郎 1991, 「就職協定の歴史と今日の採用活動状況」総合労働研究所『季刊労働法』159号, 75～85頁。
- 松崎芳伸 1983, 「就職協定について」文部省高等教育局学生課編『大学と学生』205号, 37～43頁。
- 文部省大学局学生課 1975, 「昭和50年度の就職事務開始時期について」文部省大学局学生課編『厚生補導』106号, 39～44頁。
- 1979, 「「就職協定」の遵守について」文部省大学局学生課編『厚生補導』159号, 60～61頁
- 文部省高等教育局学生課 1987, 「昭和 62 年度就職協定について」文部省高等教育局学生課編『大学と学生』258号, 7～13頁。
- 日本労働研究機構 1992, 『大学就職指導と大卒者の初期キャリア』調査研究報告書 No. 33。
- 日本私立大学連盟 1992, 「就職協定の歴史」(内部資料)。
- 重里俊行 1981, 「新規学卒採用方式と雇用情報」近畿大学『労働問題研究』第13号, 15～45頁。
- 島田晴雄・清家篤 1992, 『仕事と暮らしの経済学』岩波書店。
- 隅谷三喜男 1969, 「大学卒業者の労働市場—東大経済学部卒業生を中心として—」東京大学経済学部『経済学論集』35巻2号, 117～132頁。
- 竹内 洋 1989, 「新規大卒労働市場における「ねじれ」効果」『京都大学教育学部

紀要』第35号, 20～50頁。

Weber, M. 1922, 清水幾太郎訳『社会学の根本概念』岩波書店, 1972。

山内乾史 1989, 「新規学卒就職者における学歴と職業との対応関係に関する一考察」
『大阪大学教育社会学・教育計画論研究集録』第7号, 25～39頁。

矢野眞和 1993, 「雇用と大卒労働市場」広島大学大学教育研究センター『大学論集』
第22集, 163～186頁。