

なぜ内定式は10月1日に多いのか

小杉 礼子

(労働政策研究・研修機構統括研究員)

新規大卒採用で慣例化しているもののひとつに10月1日の内定式がある。なぜ卒業の半年も前に内定式をするのか。表面的に言えば、企業間の申し合わせ(日本経済団体連合会による「大学卒業予定者・大学院修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章」)で、「正式な内定日は10月1日とする」と定めているからといえるが、この倫理憲章に至るまでには紆余曲折がある。それは、採用活動が卒業の1年以上前から始まる現状(大きな問題になっている「内定取り消し」も、採用を卒業直前の時期に行っていたとしたらほとんど起きなかっただろう)の背景ともなっている。採用活動の期日の問題を中心に新規大卒採用の歴史を振り返ってみたい。

1 「就職協定」のはじまり

新規大卒者の採用選考の期日についての最初の決める事がなされたのは昭和初期の不況下である(尾崎 1967)。就職難が続き学生の就職活動が過熱する中で、学業がおろそかになることを危惧した大銀行の幹部が発起人となり、大企業の社長や重役、東大・慶應・早稲田などの大学学長に呼びかけて、1928年、入社試験は卒業後にしようという協定を結んだ。この日程は大企業ではかなり守られたというが、中小企業には効力はなく早期(=卒業前の年末・年始)に採用が行われ、結局この協定は続かなかった。

現在の流れにつながる採用期日についての取り決めは1952年6月に出された文部次官による通達である(尾崎 前掲)。この通達は、大学関係者と業界代表者による就職問題連絡協議会での意見を考慮して出されており、「大学が求人側からの採用申込みを受け付け、又就職希望学生を求人側に推薦する時期は10月1日以降とすること」「求人側が採用選考試験を実施する時期は1月以降とすること」などを内容としていた。

採用選考についての期日の設定が必要とされたのは、

やはり当時の就職難が深刻で、学生の就職活動が過熱していたからである。就職難の背景には、第1になかなか改善しない景気状況があるが、第2には学生運動が激化しており、産業界は「赤い学生お断り」と思想チェックをすると共に、それまで就職に欠かせないものであった大学の推薦状への不信を表明し、縁故採用が拡大したこともある。当時、大学の就職部長は「親戚、知人を通じて運動し、手づるをつかまなければならない」と学生に発破をかけ、「学生はコネ、コネと血眼になって駆け回るようになった」(尾崎 前掲, p. 288)という。実際の就職日程は、文部省調査によると、1952年春卒業者の採用においては大手企業の大半が9月までに受付を完了し、採用試験、内定も大半が10月に集中し、中には10月から就業させる企業もあったという(平野 1991)。こうした事態に加えて、翌53年には新制大学が最初の卒業生を出すことになっており、大卒者は一挙に倍増することから就職難がさらに深刻になることが予測されていた。こうした危惧のもとに、大学に対しては就職指導の強化が求められ、同時に、就職日程の期日も定められた。

2 採用における学業成績の重視

就職活動の加熱・早期化に対して、当時の文部省は次の3つの問題点を挙げた。すなわち、①学生が卒業までに多数の選考に応募しただけに関係者の手数をわずらわす、②雇用主は学業成績を確実に把握できないため、採否の決定が遅れるばかりでなく、学生の不安感を増す、③早期に採用を決定しても、その後の状況の変化により採用を取り消すなどの種々の弊害を伴う。その上で、「教育計画に支障を来し、学生の向上心を阻害するので」時期の調整を行うとした(平野 前掲)。選考期日についての協定はこうして生まれた。

ここで指摘されている採用の煩雑化(コスト増)や内定取り消し問題、大学教育への悪影響などは今日に

もそのままつながるところであるが、異なるのは②の学業成績が把握できないことを問題にする視点である。

「コネ」の拡大が問題にはなっていたが、当時の就職では学業成績は重要な評価項目であった。尾崎（前掲）は、「星取表」という個々の企業ごとに採用決定者の成績分布（優、良の取得数）を示したものを法学部学生向けの「就職のしおり」（1952年卒対象）から引用し、「銀行が概して成績が高く、商事・工業はいくぶん落ちる」とコメントしている。「星取表」をみて、学生がそれぞれに成績に見合った企業・業界を志望するように期待しての「就職のしおり」への記載であろう。学業成績は、大学が求人側に学生を推薦する際におこなう学内選考で基準となっていた。

大卒就職において企業が大学に採用申込書を送り、学校が就職希望の学生を選抜して推薦する仕組みは1920年代から成立しはじめた（川口編著 2000）。1人の学生に対して同時に複数の会社を推薦しないという「1人1社制」もこのころから採られていた。指定校推薦制である。それは学校歴を基準にする選考方法であると同時に、大学内での成績が学内での選考基準となる業績重視の選考でもある。また、当時は各社の採用試験においても、大学で習得した知識が問われることが多かった。尾崎が紹介する経済学部学生の就職成功談では「採用側でも大学4年間の知識の集積を求めているのであるから、付け焼刃は駄目である……3年も終わりに近づいたころから、経済学（理論経済学、経済学史、経済史、経営学）、法律（憲法、民法、商法、会社法）を中心として学習を続けた。また英語の実力養成は特に必要であり、英字新聞を……」と、就職試験対策はまず大学で獲得した知識の定着であった。

財界の大卒者への期待が戦前はビジネスエリートとしての教養教育に強くあり、この延長上に文系学生への採用試験科目が設定されていたのであろう。一方で、日経連が1954年に出した意見書は職業専門教育を強く求めるものであったが、ここで意識されていたのは技術者養成であった（川口編著 前掲）。いずれにしろ、このころの採用においては、大学の成績や学習成果が尊重される傾向が強く、このことが採用試験の早期化といっても、卒業の半年前にとどまっていた背景にあったと考えられる。

3 協定やぶりと人物本位の採用

さて、協定日程のほうは2年目の1953年には「10

月1日推薦開始、10月15日試験開始」に変更される。それは、大企業のほとんどが前年の採用試験を10月前後に実施していたからである。就職協定は、当初から「守られない協定」であり、現実に合わせての修正が行われていた。

景気が拡大期に入ると企業の採用意欲は強まり、採用スケジュールは前倒しになる。1957年の協定日程は「事務系の推薦は10月1日、試験は10日以降」と繰り上げられた。それでもたとえば大手銀行は「各社が協定破りしそうなので早めた」と採用試験を10月2日に行うと通知していた（平野 前掲）。さらに岩戸景気のただなかの1959年には「理工系の学生の就職が夏休み中に決まってしまうことは、もはや公然のことになってしまった。こうした傾向が今年も文科系にも波及してきたのだ。それが各会社の『ぬけがけ戦法』である。……就職説明会（7月中旬）の出席学生に名簿を渡して、住所、氏名を書き込ませている。やがて学生の自宅へ通知が来て『先輩を囲む会』を開くから出席願いたいというのである。行ってみると簡単な重役の面接があったのち、人事部長が採用を決定したから判を押してほしい書類を出してきた」（1959年9月21日付毎日新聞/尾崎 前掲, pp. 305-306）。こうしたアンダーグラウンドの接触が活発化した。

4年生の夏休みが非公式の内定時期となると、「10月1日は開票日に過ぎず、就職はそれ以前に終わっている、との声も高いが、それでも公式には10月1日以降が就職期だ。そこで各社とも10月1日から3日ぐらいいまでの間に一斉に就職試験をやる」（毎日新聞/尾崎 前掲）。10月1日の内定式は、この「開票日」ということである。

こうした採用側の過熱の中で、有名大学の学生に対しては筆記試験を行わずに内定を出す企業が増えたというし、また、アンダーグラウンドの接触で内定を出すので学校推薦を取れなくなった。そこで就職部を通さず研究室の教授に直接あたって非公式の推薦を取り付ける企業もでてきた。学校推薦抜きで就職先が決まる学生が増え、慶應義塾大学の就職部では1961年には学校推薦を受けない就職が半数に達していたという。こうして学内推薦の必要性が低くなると、大学での学業成績が就職市場で持つ価値も低下した。「星取表」も重視されなくなった。そこで浮かび上がってきたのが「人物」であり、面接重視の採用試験である。

「人事担当者が『こういう学生を求める』という談

話を寄せているが、その見出しを拾ってみても『社会性・協調性を』（電機）、『誠実な営業人を』（自動車）、『スマートな誠実さ』（食品）、『まず信用される人柄』（金融）などという人物本位の注文が並んでいる。そしてことしはとくに、社内のヒューマン・リレーションズを考慮して、文化、芸能、スポーツ関係のリーダー経験者を優遇する」（1962年7月22日付毎日新聞/尾崎 前掲, p. 319）。

この時期の採用活動の早期化と平行して広まったのが、こうした「人物」をみる面接重視の採用である。大卒採用において面接を重視する傾向は現在に至るまで一貫して続いている¹⁾。

強い需要から採用の早期化が起り、その時期的な問題から評価基準が「成績」から「人物」に移ったという見方もできるが、この時期、職務に直結した賃金形態が普及せず、後に潜在的な職務遂行能力を重視する賃金形態が浸透していった²⁾ことを考えれば、職務を基準としない雇用管理の考え方が、新卒採用での「人物」重視につながり、それゆえ大学の成績が明らかになる時期を待つことなく、採用決定を早く行うことができたのではないかという逆の見方もできる。

4 協定の野放し・復活・廃止の歴史

1960年代に入っても好景気が続いて企業の採用意欲は強かった。就職協定の日程は無視され7月、8月に内定を出す企業が続出し、「青田買い」という言葉が生まれた。協定が有名無実化する中で、1962年、日経連は「今年の採用期日は決めない」と「採用野放し」を宣言した。

これを契機に採用時期はさらに早まる。1963年卒では、理工系では5月に採用試験を行う企業が増え、大学にも求人公開を協定の7月1日より早期に行うところがでてきた。毎年採用時期は早くなり、1966年には大学3年の2月、3月に決まる事態にまで進んだ。その後1971年には「ドルショック」で景気は一転して、内定取り消しが続出したが、それでも採用時期は早まり、金融・商社では3年生の12月に会社訪問、1月に内定というケースもでてきた。

1972年、あまりの早期化に労働省、日経連、日本商工会議所などで構成する中央雇用対策協議会が就職協定を復活し、「会社訪問5月1日解禁、採用選考は7月1日解禁」とし、これは比較的守られた。その1973年10月にはオイルショックが起き、翌年、大量

の内定取り消しや自宅待機を引き起こした。これを機に就職日程は繰り下げられ、毎年のように変更はあったものの1976年には「10月1日会社訪問解禁、11月1日採用選考解禁」となり、以降10年間はこの形で続いた。

景気が回復するにつれ、企業にも学校にも協定破りの行動が目立つようになる。1981年、協定遵守のための監視役を務めていた労働省は協定破りの多さに閉口し、その役を降りてしまう。その後、主要企業による就職協定遵守懇談会を組織して相互チェック体制を作って協定は持続したが、実態に即した日程にしようと8月ごろの会社訪問から10月、11月ごろの選考と、毎年のように微調整を繰り返した。それでも「他社が動いたので、ウチもやらざるを得ない」と協定期間を無視して6月、7月に内定を出す協定破りの行動は後をたたなかった。

1996年には、日経連がついに「就職協定」廃止を宣言し、以降現在まで、企業と大学がそれぞれに申し合わせをする形で就職活動の期日を設定している。冒頭に示した日本経済団体連合会の「倫理憲章」が企業側のそれだが、採用活動に当たって大学の学事日程を尊重し、卒業・修了学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎むこと、公平・公正で透明な採用の徹底に努め、学生の自由な就職活動を妨げる行為（正式内定日前の誓約書要求など）は一切しないことなどを宣言している。そこにはこの憲章に賛同する企業907社が名を連ねるものの、「相変わらず一部に秩序を乱す動きが見受けられます」という文書も毎年出されている。

5 日程早期化の背景

就職日程はますます早期化し、昨年のように内定取り消しが多発する背景としても問題となっている。その背景について、本稿では採用基準とその背後にある雇用管理の影響について指摘したが、このほか、矢野（1996）は、採用競争の激化の原因のひとつとして、学卒者の初任給が企業横並びでほぼ一律であるシステムを挙げる。「初任給が同じならば、有能な人を採用すればするほど、その企業側が得をする仕組みになっている」のだから、採用が「より早く」を求めることは合理的でもある。「能力が違うのに賃金が同じ」という初任給も、大卒採用が始まったころはなかった。

さらに最近では就職における情報ビジネスの役割の

拡大なども早期化に影響していると思われる。採用活動早期化の背景にはさまざまな要因が絡んでおり、景気後退で企業側の採用圧力が弱まったとしても、採用日程の実態が大幅に後ろ倒しになるとは期待できないのではないかと。

- 1) 現在ではコミュニケーション能力などの行動特性（コンピテンシー）が面接試験における評価基準として挙げられることが多いが、これは「人物」という基準と重なるところが多い（労働政策研究・研修機構 2007）。
- 2) 日本労働研究機構編（1998b）。

引用・参考文献

- 天野郁夫（1992）『学歴の社会史——教育と日本の近代』新潮社。
- 尾崎盛光（1967）『日本就職史』文藝春秋。
- 金子元久（2007）『大学の教育力——何を教え、学ぶか』筑摩

書房。

- 川口浩編著（2000）『大学の社会経済史』創文社。
- 日本労働研究機構編（1998a）リーディングス日本の労働7『教育と能力開発』。
- （1998b）リーディングス日本の労働4『賃金と労働時間』。
- 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』No. 159。
- 文部省（1953）『わが国の教育の現状』。
- 矢野眞和（1996）『高等教育の経済分析と政策』玉川大学出版部。
- 労働政策研究・研修機構（2007）『大学生と就職——職業への移行支援と人材育成の視点からの検討』労働政策研究報告書 No. 78。

こすぎ・れいこ 労働政策研究・研修機構統括研究員。最近の主な編著に『大学生の就職とキャリア——「普通」の就活・個別の支援』（勁草書房，2007年）。教育社会学専攻。