

採用内定の法理の再検討(1)

KANEKO, Masafumi / 金子, 征史

(出版者 / Publisher)

法学志林協会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Review of law and political sciences / 法学志林

(巻 / Volume)

89

(号 / Number)

3・4

(開始ページ / Start Page)

179

(終了ページ / End Page)

193

(発行年 / Year)

1992-03-24

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00006514>

採用内定の法理の再検討（二）

金子 征史

- 一 はじめに
- 二 就職協定と採用内定期間の変遷（以上本号）
- 三 一九九一年度の就職協定と採用内定の実態
- 四 採用内定の実態の変遷と判例の相関関係
- 五 採用内定の法的性質
- 六 採用内定をめぐる法的諸問題

一 はじめに

1 わが国の産業界において新規学校卒業予定者（以下新規学卒者）の採用方式として、いわゆる採用内定方式が定着してきているのは周知のことである。わが国の雇用構造の特色のひとつといわれていた終身雇用制の下において、一般的に企業は、労働者募集の段階からいわゆる本採用にいたるまでの間に、当該労働者がその企業の終身雇用労働者として適切な人材かどうかを慎重に判断する必要があったため、学力試験、適性テスト、面接の実施、身上調査な

を経て、採用内定の通知、社内報などの送付、レポートの提出、各種の入社前研修、入社後の試用期間の設定など採用手続きとして多くの段階を経るのが通例とされてきた。他方、「良い人材」を他企業に先んじて取ることが企業の命運を左右することになるため、慎重な採用手続きのなかで採用内定の通知はできるだけ早い時期になされることが必要であった。その意味で、終身雇用制の下、採用内定方式は企業にとって必要不可欠のものといわれてきたのである。

近年、終身雇用制は次第に変化しつつある。一九九一年九月六日に労働省が発表した雇用動向調査によると、一九九〇年中に転職をした人は過去最高の三一七万人に達した。一九八六年に二〇四万人、一九八七年に二二一万人、一九八八年に二四八万人、一九八九年に二四七万人と過去五年間徐々に増加してきた転職者がここにきて一気に増えたのである。それも、新卒者の転職が目立ってきているということが顕著である。つまり、若年層の転職の増加はわが国の労働者が今後終身雇用制にこだわらなくなる傾向をたどるであろうことを示すものにほかならない。そうだとすると終身雇用制の下で企業にとって必要不可欠のものといわれてきた採用内定方式は終身雇用制の崩壊の過程で不要なものとなり、消滅の途をたどるのであるか。結論的にいえば、決してそうはならないと思われる。なぜなら、本質的に言えば企業の維持・発展が人材の善し悪しによって多分に左右されるものであるため、新期学卒者のなかから有能な労働者を確保する方法として採用内定を含むこの慎重な採用手続きは今後も依然としてその存在意義を失わないと思われるからである。つまり、採用内定の必要性は終身雇用制という雇用構造の下でより輝きを増しはしたが、本質的には新期学卒者を対象としたわが国の採用方式とより密接な関連があるといえるのである。実際、戦後最高といわれるここ数年にわたっての好景気¹⁾は産業界全体に人手不足現象をもたらし、新期学卒者の雇用状況は「売手市

場」となったため、良き人材を希求する企業側の思惑は、後述するように、採用内定時期のいっそうの早期化を促してきている。

内定時期の早期化との関連で、わが国ではこれまで「就職協定」問題が再三再四にわたって取り沙汰されてきている。とりわけ、一九九一年八月に至り、日経連が次年度の就職協定の抜本的な見直しを検討するなかで、就職協定の全廃の方針を打ち出し、大学や文部省との非公式な折衝にはいったため、一九五二年以来続いていた就職協定は事実上廃止される可能性も生じてきた。⁽²⁾ このことは、ただでさえ問題のあった採用内定時期のよりいっそうの早期化を促すこともありうるため、多方面にさまざまな問題を生ぜしめることになるであろう。この点、なんといっても最大の問題は最終学年のノーマルな授業遂行が難しくなるなど学校の学事日程との関係であるが、労働法上の問題としても新たな状況変化のなかで採用内定の法構造の再検討が必要とされるであろう。

2 採用内定の法的性質については著名な大日本印刷事件の最高裁判決（昭和四年七月二〇日）がある。判決では、採用内定の法的性質について、事件の起こった一九六八年当時の一般的・典型的な採用内定の場合には、「解約権留保付始期付労働契約」とみるべきであると判断した。この考え方は学説の通説でもあったため、通例はこの判決の考え方が採用内定の法的性質の一般的な論理として理解されているところである。しかし、この判決のとり「解約権留保付始期付労働契約」の法理は必ずしもすべての採用内定に共通して用いられるものではない。この判決自体も述べているように、いわゆる採用内定の実態は多様であるため、その法的性質について一義的に論断することは困難だからである。そうすると問題は現在の採用内定の方式がどのようになっているのか、依然として大日本印刷事件・最高裁判決のなかにみられるような方式が主流を占めているのか、それとも法理の変革を必要とするような顕著な変化が

みられるのか、いずれにしてもその実態を知ることが必要である。採用内定の実態というところ「就職協定」破りの横行に象徴される問題の性質のゆえにかなり知られているようであるが、しかし、実際のところ「就職協定」破りの横行に象徴される問題の性質のゆえか、実はその実態の綿密な調査はなされていないのが現実である。したがって、本稿では、限られた資料のなかで、今日の採用内定の実態を踏まえつつ採用内定の法理の再検討をすることにした。

(一) 一九八八年には一・一六倍と一倍を越えたわが国の有効求人倍率は、一九八九年に一・三九倍、一九九〇年には一・五一倍となり、他方、失業率は二・〇%と非常に低く、完全失業者も一九九一年二月には、一三〇万人を切って、一二九万人へと推移している。

(二) 一九九一年八月三日毎日新聞・朝刊。その後、廃止を主張する日経連を中心とした企業側と存続を強く希望する大学側との接衝が続いたが、結局、一二月二日の企業、大学側で構成する就職協定協議会世話人会で、「採用活動について企業が良識に基づいて自主的に決めることを基本に、①企業説明会、リクルーター（先輩社員）との接触開始は七月初旬以降を目標とする②大学側の求人票公示日は七月一日③採用選考開始日は八月一日前後を目標に企業が自主決定する④内定開始日は一〇月一日」といった内容の協定を正式に決し、就職協定は次年度も存続することとなった（一九九一年二月三日日経産業新聞・朝刊）。

二 就職協定と採用内定時期の変遷

1 近年、好景気と人出不足を背景にして、後述するように、採用内定時期の早期化が進行してきている。しかし、振り返ってみれば、採用内定時期は、これまで必ずしも早期化の進行という形で一定の恒常的な推移を示してきたものではなく、むしろわが国の景気の変動にともない幾多の変遷を経ているといえるのである。こうした推移は採用内定の法的性質を考える際にひとつの重要な判断材料としての意味を有することになると思われる。そこで、本稿

ではまずはじめに戦後における内定時期を中心とした新規学卒者の採用問題をめぐる特徴的な推移をわが国における採用内定問題の典型といわれる大学生の就職のケースを中心に概観しておくことにする。

ところで、採用内定の問題を考えるにあたり、採用内定時期を形式的に規制する役割をはたすものとして、新規学卒者の採用に際して過度な獲得競争などを避けるために関係諸機関の間で会社訪問や選考試験の時期などを定める「就職協定」の存在を看過するわけにはいかない。もっとも、一口に就職協定といっても、協定締結当事者や協定内容などは時代とともに若干の異なりを見せてきているので一概にとらえるわけにはいかない。その変遷は実際の採用内定時期との密接な関連をもつだけに、その時々々の就職協定の誕生した時代的背景との関連で把握しておくことが必要である。他方、就職協定が幾多の変遷を経てきたというのはそのまま就職協定の実効性の困難さを示すものにはほかならない。⁽¹⁾

2 新規学卒者の採用行動に対する規制としての就職協定の始まりは一九五二年のことであった。この年、文部省は、「大学の就職斡旋開始は、事務系一〇月一日、技術系一〇月二三日以降、選考は年明けから」という通達をだして大学の学事日程との関係を考慮した文部省主導型の就職協定をスタートさせたのである。翌一九五三年には、文部省主催の就職問題懇談会（大学七団体と業界二八団体）において、「推薦開始は一〇月一日以降、選考開始は年明け」との申し合わせができ、この形は一九五六年まで続いた。この間の採用内定の実態は、一九五四年をピークにした「どん底景気」と呼ばれた不況時期であっただけに「縁故（コネ）」がなければ採用されないとといった風潮を生み出したともいわれているところからいって、また、この時期の採用は学校の推薦が必要であったり、指定校制度を採用する企業が多かったことからいって、就職協定を破るようなケースはさほどなく、一応前記の就職協定は守られた

ようである。

3 一九五五年に入ると一気に景気の回復が進み、一九五七年の前半頃まで「神武景気」と呼ばれるほどの好景気が続いた。そのため、企業の採用意欲も高まり、年明けの選考試験ではあまりにも遅すぎるために選考時期の繰り上げ傾向がみられることとなったので、一九五七年には事務系、技術系ともに、「推薦開始一〇月一日、選考開始一〇月一〇日」の就職協定となった。この年から翌年にはじめにかけて景気は一時的に後退現象を示したが、夏頃から再び上昇に転じ、一九六一年末頃まで「神武景気」をさらに上回る「岩戸景気」と称される好況の時期をむかえた。この時期、新規学卒者の就職は好調で、それまでの就職難から完全に求人難の時代へと変わっていった。したがって、採用内定時期は年毎に早期化の傾向を示した。

わが国における高度経済成長の始まりの時代、すなわち一九六〇年の就職戦線では協定よりも二カ月も早い八月の夏休み中に採用内定者が続出し、世間で「青田買い」と評されるほどであった。こうした状況のなか、このころから大学では内定の早期化に対応して、重複内定を避けるために、内定が一つでも出た場合には他社の推薦をしないと、「先決優先主義」（もちろん、その前提として受験する企業をも二、三社に制限していた）の指導をするようになった。

4 一九六一年には「推薦開始」と「選考開始」が「一〇月一日」に一本化されたが、もはや完全に有名無実化した就職協定の下ではこうした手直しはほとんど意味がなく、採用内定の早期化はいつそう進んだのである。こうした状況のなか、翌一九六三年四月に日経連は就職期日の「野放し宣言」をし、事実上の無協定状態が現出した。一九六三年には「早苗買い」と呼ばれるほどいっそう内定時期は早まり、一九六四年の就職戦線では五月から六月頃に内定

のピークがくるほどであった。ただ、この年から翌年にかけて、構造不況の影響が少し出始め、内定取消しをする企業もみられたようであるが、裁判闘争にまで持込まれるケースはなかった。もっとも、構造不況といってもこのころから若年労働力を中心にした労働力不足の傾向が出はじめたため、新規学卒者の採用内定は相も変わらず早期化気味であった。

そこで、こうした採用内定の早期化が学事日程に与える影響を考慮した大学側は大学八団体のあいだで、「就職事務を七月一日（技術系は六月一日）開始、企業への推薦は一〇月一日」との申し合わせをしたのである（一九六五年）。しかし、こうした大学側の申し合わせも、企業側の若年労働力の採用意欲の高まりを沈静化するのに、さほど直接的な効果を与えることはなく、「いざなぎ景気」にわきたつ翌一九六六年には大学三年生の後期試験後の三月に内定がでるような事態になった。こうした傾向は一九六八年から始まった大学紛争の時代をむかえても変わらず、むしろ大企業を中心とした採用内定の早期化の傾向は前倒しになる一方であった。「早苗買い」からさらに「種もみ買い」、「苗代買い」、「早苗刈り」、「白田買い」などの過激かつ適切な表現が登場してきたのもこの時期であり、こうした傾向は一九七一年頃まで続いたのである。この間、大学・大学生が急増する一方、企業側も大量採用の動きが強まるなか、従来からの指定校制度を廃止し、すべての受験希望者に対して門戸を開放するいわゆる自由応募制度を採用する企業が増加しはじめた。

5 こうした採用内定のいっそうの早期化が進行するなかで、一九六〇年代の後半になると採用内定の取消しが裁判で争われるようになってきた。

一九六七年には工業高校の新規学卒者の内定取消し事件である森尾電機事件が、翌一九六八年には大学の新規学卒

者の内定取消し事件である大日本印刷事件が、さらにその翌年には高校の学卒者の内定取消し事件である電々公社近畿電通局事件が生じ、それぞれ裁判で争われることとなったのである（判例の内容や動向、法的问题の検討などの詳細については項を改めて述べることにする）。これらの事件をみてみると、森尾電機事件や大日本印刷事件ではさしたる合理的な理由を示さずに内定取消しをしたケースであるが、内実は採用内定を急ぐあまり十分な調査をせずに内定通知を出したところから内定取消しという事態が生じているものようである。たとえば、大日本印刷事件では、「採用内定者」は七月二日に筆記試験および適格試験、合格後同月五日に面接試験および身体検査、そして同月三日には内定通知を受けるといった、きわめて短時間のなかで内定が出されている。さらに、大日本印刷事件の高裁判決が「控訴人会社においては採用内定をしても後の調査により不適格と判断された場合には自由に内定の取消しができると理解していたことがわれないでもない……」（大阪高判昭和五十一年一〇月四日）と述べているところをみると、事前に十分な調査をすることなく、他社との競争が先行し、ともかく早めの内定を出していることが推定されるのである。

また、一九六九年の電々公社近畿電通局事件は、本人が局外の組織である「反戦青年委員会」に所属し、内定後に街頭デモなどへ参加し、逮捕・起訴猶予処分を受けたことが取消し理由とされたケースで、いわゆる思想・信条問題が取り沙汰された事件である。この事件の起きる前年から生じた大学紛争の影響が新規学卒者の採用にもおよんできたことをうかがわせる事件でもある。つまり、大学紛争の激化とともに日経連を中心に企業側は過激な学生運動の活動家を採用しない方針を公言するにいたり、⁽²⁾思想上の理由で内定を取消すことも実際に生じてきたのである。⁽³⁾こうした時代を象徴する事件としてこの判決は意義深い。

6 一九七〇年代に入っても内定の早期化現象に歯止めがかからなかったため、一九七一年には、大学八団体だけではなく文部省が加わり、これらの間で申し合わせにより、逆に就職協定の内容を少しでも企業の採用活動の実態に近づける形で、「就職事務の開始を七月一日、推薦開始を一〇月一日」とした。しかし、それでもなお採用内定に対する歯止めはかからず、完全に私大にまで広がった自由応募制の下、いっそう早期化の傾向は続いたのである。そこで、翌年には、文部大臣、労働大臣と経済四団体首脳がこの問題で協議し、採用の早期選考を防止することを申し合わせた。そして、その年に発足した中央雇用対策協議会（日経連を中心とした企業側の協議会）では、前年の政財界首脳協議内容を具体化し「求人活動、会社訪問開始を五月一日、選考開始を七月一日」と決定し、さらに実態とのギャップをうめようとしたのである。

7 一九七三年の採用内定も例年と同じく早期化の現象を示し、前年の中央雇用対策協議会の決定は守られなかった。しかし、この年の秋、一〇月六日に勃発した第四次中東戦争が引き金となり石油価格が一気に上昇し、いわゆる第一次オイルショックがわが国をも襲い、採用内定者に少なからぬ影響を与えた。すなわち、オイルショックに起因する急激な生産力の減退と一時的なモノ不足現象は、企業の不況対策の必要性をもたらし、オイルショックの影響が直接的に生じた電機業界を中心に雇用調整が講じられはじめた。企業の実施した具体的な雇用調整策は非正規従業員の削減整理、新規採用の削減・停止、定年延長・定年後再雇用の打ち切り、配転・転勤、出向、一時帰休、人員整理解雇の実施など不況の継続とともに多面的な方法がとられるようになっていった。⁽⁵⁾このうち、臨時工、パートタイマー、季節工、アルバイト、日雇労働者など非正規従業員の削減整理と新規採用者の削減、中途採用者の手控え、求人取消などのもっとも最初に講じられた雇用調整策であるが、これらの過程で採用内定の取消をしたり、内定者に就労予定

日以降の自宅待機を命ずるケースが生じてきたのである。こうした不況、操業短縮を理由にした大量の大学生の内定取消はそれまであまり例がなく、内定の早期化が大学教育に与える問題性と相俟って、大きな社会問題となった。そこで、労働省は、行政主導の形で一九七五年より「九月一日求人開始、一〇月一日選考開始」とする就職協定を定め、こうした事態に対処することとした。

一九七四年には企業側（中央雇用対策協議会）でも「求人活動開始を六月一日、選考開始を七月一日」とする協定の変更をし、内定の早期化にまた歯止めをかけようとした。この年はオイルショックの影響で全体的には採用を手控える企業も多くあり、いわゆる就職戦線は厳しい面もみられた。しかし、優秀な学生に対する大企業の求人活動は相変わらず好調で、依然として一部に「青田買い」現象がみられた。この年も、不況による内定取消や自宅待機のケースがみられ、全体としてアンバランスな就職状況であった。こうした状況は翌年になっても続いた。一九七五年には前述した労働省主導による「九月一日求人開始、一〇月一日選考開始」の協定が作られたが、さらに翌一九七六年には、「一〇月一日求人開始、一二月一日選考開始」の協定が作られ、翌年二月の中央雇用対策協議会でこれを長期的取り決めとすることが決められることになった。そして結局この協定が一九八五年まで一〇年間にわたって続くことになったのである。

おりからの経済不況の影響も重なり、この「一〇・一、一一・一」協定のスタートした当初二、三年は内定時期も早まることはなかったようである。企業側でも、一九七八年二月には、中央雇用対策協議会で「大学及び高等専門学校卒業予定者の採用選考開始期日等の厳守に関する決議」をし、さらに「協定遵守委員会」（いわゆる監視委員会）を設け、この協定の遵守を進めるために、違反企業に対する注意、勧告、社名公表の措置をとることとした。そ

して、翌年には監視委員会に違反の通報が二三〇件あまり寄せられ、そのうちの四三社に注意措置が講ぜられた。たしかにこうした違反行為に対する企業側の措置は内定の早期化に歯止めをかけるのに有効に作用したかのような状況を生み出したが、やはりそれ以上に大きな要因はオイルショック後の景気動向のなか企業側が減量経営に積極的であったため新規採用を手控えていたところにあることを否定するわけにはいくまい。

8 実際、前述したように、遵守体制の強化が図られたにもかかわらず協定破りをする企業も少なからずあった。そして、諸外国に比べオイルショックの影響が比較的軽微で、しかもそれからの立ち直りが早かった日本の景気回復にともない、またも就職協定破りが目立ちはじめた。一九七九年に続き、一九八〇年にも監視委員会は二〇社に注意措置、五社に催告措置を講じたが、内定の早期化をもちや停めることはできず、就職協定の有名無実化が明らかになつた。こうしたなか、一九八一年一月二六日、中央雇用対策協議会の席上、就職協定の実質的なお目付け役である労働省が、①就職協定がかえりみられず、「協定遵守委員会」の違反社名公表措置なども、通報が氷山の一角なので行政の公平を期しがたい、②一九七五年以降の求人・求職秩序については、企業と大学で就職協定の必要性にまでさかのぼって検討してほしい、と述べて就職協定からの撤退を宣言した。

9 労働省が撤退したあとの就職協定はいわゆる紳士協定としての性格のものに変容して存続することとなった。すなわち、労働省が撤退した翌年、一九八二年度の新規学卒者の就職に際して、文部省、大学団体および経済団体はこの年も就職問題の混乱を防ぐことで一致し、中央雇用対策協議会では前年と同じ「一〇月一日求人開始、一月一日選考試験開始」の線を維持することとした。しかし、協定遵守委員会は廃止することとし、これによってこの協定期日を守るかどうかはもっぱら当事者（主として企業）の良心と自主性の問題に委ねられることとなり、いわゆる紳

士協定となったのである。この紳士協定化した就職協定もはじめの年は企業や大学当局の自主的な努力で比較的遵守されたといわれているが、一九八三年あたりの景気の回復にも影響され、次第に守られなくなっていった。とりわけ、このころから学生側の企業研究が進み、OB訪問や企業研究を名目とした会社回りが定着してきたことは、学生と企業との接触の時期を早め、その過程で内定や内々定が出されることも起こりはじめた。

OB訪問のあり方や就職協定の実効性のなさを背景に、中央雇用対策協議会の座長でもある日経連の松崎芳伸専務理事は、一時、就職協定の廃止を宣言する（一九八五年九月二日）にいたったが、結局は文部省、大学等で構成する就職問題懇談会や中央雇用対策協議会で、就職協定の必要性と協定以前のOB訪問その他会社との接触の自粛について確認をした。しかし、「ハイテク景気」と呼ばれた好景気はさらに採用活動の早期化を促し、九月から八月、さらに七月へと内定時期のピークが年をおって前倒しに推移し、就職協定の空文化が進んだ。青田買といった言葉も復活する様相を呈した状況で終了した一九八五年度の大学生の就職活動の終了後、文部省、経済界、大学側はいずれも現行協定の見直しを考えざるをえない点で認識が一致した。

10 一九八六年の就職活動の開始に先立って、文部省は、「就職活動のために夏休みを有効に活用したい」という大学側の意向を尊重しつつ、「学歴社会の弊害の是正」を求める臨時教育審議会の答申に沿って有名校偏重の内定の早期化を改め、就職協定の実質化をめざそうとした。そして、選考開始は従来通り「十一月一日」と据え置いたものの、大学生の会社訪問解禁日を「八月二〇日」にする考え方を経済団体と大学団体に示した。日本私立大学連盟など大学団体は異論なくこの原案を支持した。こうしたなか、中央雇用対策協議会は、三月一八日に開催された総会で、この文部省の原案を受け入れ、「八月二〇日」会社訪問解禁を決定した。同時に、一九八八年春の卒業予定者につい

ては、文部省が会社訪問と選考開始日を決め、中央雇用対策協議会がこれに協力する方式に改めることを決めた。⁽²⁾これにより、一九七六年から一〇年間続いた「一〇月一日求人開始、十一月一日選考開始」の就職協定が変更されることになった。この新協定の施行にあたって、企業側は、新就職協定遵守懇談会（大手企業一一五社が参加）を発足させ、新協定の遵守に意欲的な姿勢を示したのである。しかし、おりからの円高不況にもかかわらずこの年の就職活動も内定が事実上九月上旬にはほぼ出されてしまうという「短期決戦」の状況で推移した。そのため企業研究が十分できなかったという学生側の不満が続出することになった。そこで、年明けの一九八七年二月四日、大学側九団体で組織している就職問題懇談会では、八月二〇日会社説明開始、九月五日面接開始、一〇月一五日採用内定開始」の三段階方式を内容とする就職協定の再改定を決議し、その後中央雇用対策協議会での了解を得て、正式に決定された。しかし、この年は内需拡大による景気好調のなか、相変わらず内定の時期は早く、協定の面接開始日以前に内々定が出されることもあった。翌年も前年度と同じ三段階方式を維持したが、それまでの反省もこめて、企業と大学がひとつのテーブルについて実効性のある協定の作成とその監視をする新たな期間の設置がなされた。就職協定協議会の発足（一九八八年一月一三日）である。これにより、それまで長い間就職協定に大きな役割を果たしてきた中央雇用対策協議会が発展的に解消し、企業側の機関として新たに大卒等採用問題懇談会（経済一四団体・三六業種団体で構成）が設置された。そして、就職協定を遵守するための機関として就職協定遵守懇談会（三三二社が参加）が設けられ、就職協定の遵守への取り組みを強めた。しかしながら、前年に引き続きよりいっそうの内需拡大が進むなか、この年の就職状況は好調で、早くから予測されていた通りいわゆる売手市場となり、学生の多くは八月中に採用内定通知を受けるほどで、相変わらずの協定破りの状況を変えることはできなかった。

景気的好調が続くなか、一九八九年の就職協定は、「八月二〇日企業説明会および戸別訪問開始、一〇月一日採用内定開始」といった二段階方式に改められた。しかし、実際の採用内定時期はほとんど守られず、八月二〇日以前にほぼ九〇%を超える学生が内々定もしくは内定となり、結果的に「七月二日解禁、八月二〇日内定確認」といった事態であるとさえいわれた。⁽⁸⁾ とりわけこの年の採用先進業界の大企業は内々定を出すため七月上旬に学生を一齐に呼出す、いわゆる「Xデー」を設定したため、それが引き金となり、前述した協定以前の時期の高率の内々定・内定が出された。⁽⁹⁾ このようにこの年の就職協定破りは半ば公然と行われたのである。翌一九九〇年の就職協定も前年と同様のものではあったが、経済状況もさしたる変化もなく相変わらずの好景気が続いたこともあり、採用内定の早期化も前年と変わらない形で推移した。つまり、この年の調査では、売手市場からくる学生の「超大手」志向の強さや、志望動機が曖昧であることなどにより、就職活動のはじめの時期こそ学生の意思決定が遅れがちであったが、八月に入ると急速に意思決定が進み八月二〇日直前には前年を上回る内々定・内定率を達成したのである。⁽¹⁰⁾

(1) 就職協定と採用内定の歴史をまとめたものに、大学職業指導研究会二〇周年記念出版「大学と職業」「大学指導研究会二〇年の歴史」第三編・資料編、がある。以下の就職協定と採用内定の歴史的叙述は、主にこの資料の七〇頁から一二七頁に記述されているところを参考にし、筆者なりにまとめたものである。なおこの資料以外の出典は注で引用することにする。

(2) 一九六八年一〇月二四日朝日新聞朝刊、同年一月一日朝日新聞朝刊。

(3) その具体的な例として、外尾健一「採用内定の法理」季刊労働法七二号二四頁は、「大手建設会社である清水建設が、……東大工学部の二人の学生の就職内定を取消したのを始め、最近では久保田鉄工が滋賀大学経済学部学生の就職内定を『思想が好ましくない』という理由で取消し、話題となっている」と述べている。

(4) この当時、関西のスーパーで始まったトレットペーパーや洗濯洗剤の買い溜めはまたたく間に全国に広がり、その後、砂糖、塩、灯油、ガソリンなど生活必需品全般にまで拡大し、いわゆる買い溜めパニックを現出した。なおこの時期の動向について、とりあえず金原左門・竹前栄治編『昭和史・増補版』三七八頁以下(執筆担当金原左門)参照。

(5) このころの雇用調整策について全面的に法的検討を加えたものもなかで、木多淳亮「雇用調整と人事問題」は参照されるべきものである。

(6) この決議では、「……・求人(求職)のための企業と学生との接触は、卒業前年の一〇月一日以降認められているが、一〇月一日以降一〇月末日までの間においては、企業側は次の事項について遵守するものとする。なお、一〇月一日前においては、いかなる事情、いかなる名目であれ企業は学生との接触を行わないことは当然である。(1)企業を訪問した学生に対しては、採用決定権限を有するもの(例えば、人事部長・人事課長)が直接接触しないものとする。(2)成績証明書・卒業見込証明書・推薦書・健康診断書等大学が作成する応募書類の提出は、一〇月一五日以降求めるものとし、書類選考といえども一〇月中は行わないものとする。(3)採用の内定はもとより内定といえども行わないものとする。したがって、内定(内内定を含む)の通知、不採用の通知を行ったり契約書の提出を求めれば協定に違反するものと認める。(4)当然のことながら、筆記試験・適性検査等の試験及び健康診断は行わないものとする。(5)会社訪問については、必ずしも毎日窓口を開設する必要はないが、一〇月中はこれを締切らないものとする。(6)他社を訪問することができないようにするため、連日の呼出しを行う等過度に学生を拘束しないものとする。また、他社への応募を断念することを学生に求めないものとする。……2・労働省・日本経営者団体等連盟関係団体をもって構成する委員会を設け、実情を調査するとともに、必要に応じて早期選考及び早期推薦を行った業界・企業名及び学校名を公表する等により協定の遵守を図るものとする。」といったように、かなり具体的に違反の例示をし、かつ協定の遵守を定めている。

(7) 中央雇用対策協議会がこうした決定をした理由について、①文部省から二月二〇日に、会社訪問解禁目を繰り上げるよう申し入れがあった②文部省、臨時教育審議会筋は「八月二〇日とすれば、官公庁が協定とは関係なく早々と内定しているものもなくなる可能性が強い。全国高等学校長会など学校関係者の反対は文部省の責任で説得する」と強く主張している。③労働省は「現行協定、文部省案のどちらにもこだわらない」と答えた、といったことなどによるものであると座長の松崎日経連専務理事は述べている(一九八六年三月一九日朝日新聞朝刊)。

(8) 採用内定時期の一般的動向を調査したものに、人材開発企画センター(一九九二年三月卒業予定者対象「報告」)より社名が「人材ブロード」に変更されている。就職情報部で毎年行っている「就職活動調査年間報告」がある。ここでの指摘は、右「一九九〇年三月卒業予定者対象・報告」一七頁のデータより引用したものである。

(9) 「ダイヤモンド採用レポート・セミナー資料(九一年一〇月)」、二五頁。

(10) 人材開発企画センター・就職情報部「一九九一年三月卒業予定者対象・就職活動調査年間報告」一六頁。