

大和総研の働き方教室 <特別版>

2018年9月10日

全2頁

就活ルールの新たな枠組み作り

～ 中立的な立場からの指針を、企業が尊重するスタイルへ ～

大和総研 調査本部 副部長 宇野健司



<構想>

- (1) 利害関係のない中立的で信頼できる立場の組織を作り、就活に関する「理念」と「指針」を毎年策定し、記者会見して公表する
- (2) 採用する側の企業や経済団体は、その「理念」と「指針」を尊重する旨のコメントを公表する

<理念（案）>

- ① 学生の学びの機会が確保されるよう、できる限り配慮する
- ② 若者が社会で活躍する機会を広げる
- ③ それらによって、社会や経済の発展に寄与する

<指針（案）>

- ① 説明会やインターンシップなどの活動は、大学3年生の8月第1土曜日以降を目途に始める
 - ② 採用予定者の半数以上の選考は、大学3年生の3月第1土曜日以降を目途に始める
 - ③ 学生の意思確認のための招集は、大学4年生の6月第1土曜日以降を目途に行う
- ※時期や文面については、あくまでも例示であり、詳細に検討する余地がある

経団連の中西会長の問題提起を、前向きに議論してみると

9月7日の大和総研ウェブサイトのコラムに、「[就活ルールの廃止は、学生にも企業にもメリットが少ない](#)」というタイトルで、私見を述べた。では今後はどのような方向が望ましいのか。前向きな議論が必要だと考える。

現状の議論を整理すると、

A「経団連が就活ルールを設定して、加盟企業だけに強いるのは、難しくなっている」

B「また、実際には就活ルールは、緩やかにしか順守されていない」

C「しかし、一定のルールや指針は、必要ではないか」

の3点がポイントだと思われる。

Aについては、確かに採用する側の代表である経団連が就活ルールを設定すると、それを順守する義務が発生し、自分で自分の手足を縛ることになる。一部のプレイヤーだけが自主規制を求められ、他のプレイヤーは自由に動ける仕組みには、そもそも無理があるのかもしれない。

Bについては、上記の結果、「ルールは順守したい。しかし、優秀な学生を採用するために、競争に出遅れたくない」というジレンマのために、建前と本音を採用側は使い分けなければならないことになっている。

Cについては、「しかし、学生にも企業にも大きな負担を強いる無秩序な競争に陥るのは、本意ではない」ということなのだと、私は理解している。

それならば、

A「経団連に代わる中立的な立場の組織」が就活に関わる理念と指針を提唱する

B「その理念と指針については尊重する」という意向を、経済団体や企業側は表明する

C全体としての秩序は守りつつも「ある一定の自由度」は採用側にも保証されるようにする

の3点に留意して、新しい採用秩序の枠組みを検討するのが、生産的なものかもしれない。

議論のたたき台としては、冒頭のシンプルな仕組みが、私の念頭にある。いずれにしても、経団連の中西会長の主旨は、結論ありきではなく、議論を喚起し、前向きな提言を募りたいということだと、個人的には理解している。

「ルール」と「プリンシプル」という2種類の考え方があるとすれば、前者は守るべきルール、後者は尊重すべき理念。就活ルールが全廃されてしまうと、一定の秩序や目安がなくなって、歯止めなく「早期化・長期化」してしまう可能性もある。ルールが難しいなら、理念を尊重することによって、緩やかな秩序が保たれることが、学生にとっても企業にとっても望ましいのではないだろうか。

以上