

最近の新規学卒者の採用を巡る課題

上西 充子

(法政大学教授)

1. 採用選考スケジュールの変更

現在の大学4年生から新卒の採用選考スケジュールが変更となった。当初からスケジュール変更の弊害が懸念されていたが、実際、混乱が生じている。以下では現状を整理した上で、今後の課題を考えてみたい。

まず経緯を押さえておこう。スケジュールの後ろ倒しは二度にわたり実施された。

2011年3月15日に経団連の「採用選考に関する企業の倫理憲章」が改定され、4月1日の採用選考活動開始は変更しないまま、広報活動開始だけが実態より2ヵ月後ろ倒しの卒業・修了学年前年の12月1日以降となった(対象は2013年度入社の学生から)。

このスケジュールが3年間続いたのち、2016年度入社者、つまり現在の大学4年生から、広報活動開始が3ヵ月後ろ倒しの3月1日以降、採用選考活動は4ヵ月後ろ倒しの8月1日以降となった。

現在は、経団連は倫理憲章ではなく「採用選考に関する指針」を公表している(2013年9月13日)。倫理憲章は経団連の自主的なルールとして設けたものであり、会員企業に「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」への参画を呼びかけ、賛同企業の企業名を公表することによってルールの浸透を図っていた。それに対し、現行スケジュールは2013年4月19日に安倍首相が経団連、経済同友会、日本商工会議所の首脳と会談し、就職活動解禁時期の繰り下げを正式に要請し、経済界が

これを受け入れたことによるものである。

安倍首相がさらなる後ろ倒しを求めたのは、「人材育成強化の観点から、学業に専念し、多様な経験ができる環境を整えるとともに、海外留学からの帰国者の就職環境の改善を図ることが重要」という観点からであった¹。広報活動開始が3年生の10月であれば、学生は3年後期から授業やゼミよりも企業説明会巡りを優先させてしまいかねない状況があった。12月に後ろ倒ししても、3年後期の試験が1~2月に実施されるため授業に支障があるという事情は変わらず、2011年に広報活動の12月への後ろ倒しの方針が経団連から示された時点で、日本私立大学団体連合会など大学側は、広報活動は後期試験終了後の3月1日以降、採用選考活動は夏期休暇期間である8月1日以降という、現行スケジュールと同じスケジュールを求めている。

その意味で、現在のスケジュールへの変更は、大学側の要請に応えるものでもあったわけだが、実際の採用選考が開始される前から、様々な弊害が生じる恐れが指摘されていた²。8月選考開始では10月1日の正式内定日まで2ヵ月しかないため、必要な人数を確保するために、より早期から選考を行う企業が出てくるのではないかと、広報活動開始以前にも、リクルーターの活用やインターンシップの実施によって早期に学生との接触をはかる企業が出てくるのではないかと、大手企業の選考が後ろ倒しになることによって、そのあとに採

用活動を行わざるを得ない中小企業の採用活動の時間的制約が厳しくなるのではないか、就活に出遅れた学生や採用選考を通過できずに軌道修正する学生が卒業までに内定を得られなくなるのではないか、など。

2. 採用選考の不透明化と「オワハラ」

実際はどうであったか。まだ就職・採用活動は終了していないため総括は困難だが、現時点では確かに混乱が見られた。

リクルーターの活動は実態をつかみにくいが、インターンシップを通じた学生との早期接触は広く見られたようだ。マイナビ「インターンシップに関する企業調査」(2015年1月実施)によれば、インターンシップを実施した企業の割合は56.8%。実施企業のうち、今年をはじめて実施した企業が32.7%、受入人数が増加した企業が29.5%。また、1日のみのインターンシップを開催した企業が多く、特に、夏休み期間中ではなく冬(1~2月)に実施(予定を含む)という企業が、全回答企業の24.3%に上っている。インターンシップという名目による、学生との早期接触であろう。学生側調査(「2016年卒マイナビ大学生広報活動開始前の活動調査」2015年2月実施)でもその傾向は裏付けられる。インターンシップ参加率は前年比+25.5ポイントの58.2%、平均参加者数も前年比+1.0社の2.6社であった。さらに、最多の参加時期は8月ではなく選考開始の3月を控えた2月であり、期間別では1日のインターンシップに参加した者が78.5%と最多であった。

8月の選考開始を待たずに面接を始める企業も目立った。「2016年卒マイナビ企業新卒採用予定調査」(2015年2月実施)によれば、面接開始時期は8月ではなく従来の選考開始時期である4月という回答が最多であった。

他方で、経団連加盟の大手企業の中にも、正式な面接は8月を待って行うものの、「面談」などの形式で水面下の採用選考を進める動きもあったようだ。

このように、政府が設定した採用選考スケジュールに従わずに公然ともしくは水面下で採用選考に動く企業が多く存在したことによ

り、学生の就職活動は例年以上に手探りとならざるを得なかった。志望企業の選考スケジュールが見えない中で、応募した企業から連絡が来ない学生は、その企業の選考時期が遅いからなのか、それとも自分が選考過程から漏れているからなのか、判断がつかない悩ましい状況に置かれた。ある程度の手ごたえを選考で感じている学生も、内定というはっきりとした連絡をなかなか受けることができないために、他の企業への就職活動を終了するわけにもいかないという状況に置かれた。

さらに今回クローズアップされたのが「オワハラ」(就活終われハラスメント)である。より志望度が高い企業への就職活動を並行して進めている学生に対し、最終選考の場で電話して他社を辞退するように迫る、他社を辞退すれば内定を出すと持ちかける、8月に行われる他社の面接に参加できないように泊まり込みの研修への参加を求めるなど、採用側の強引な姿勢が話題となった。学生側からすれば、内定企業を確保した上でより志望度の高い企業の選考に臨みたいのだが、先にもらえる内定をあきらめるか、より志望度の高い企業への就職活動をあきらめるかの選択に迫られたのである。

文部科学省「平成27年度就職・採用活動時期の変更に関する調査(7月1日現在)の結果について」によれば、ハラスメント行為に関する相談を受けたことがある大学は前年度修了者の相談状況に比べて23.2ポイント増の68.3%、ハラスメント的な行為を受けた学生は無回答を除き7.8%であった。これらの割合は、8月の選考開始に向け、さらに高まった可能性がある。

他方、卒業までに内定が得られない学生が多数出るとはならないかという懸念については、現在ではあまり語られなくなっている。売り手市場であること、また、企業側が早めの内定者確保に動いたことから、既に内定を確保した学生の割合は高いようだ。リクルートキャリア「2015年9月1日時点 就職内定状況(2016年卒)【速報版】」によれば、9月1日時点での就職内定率(就職志望者に占める内定獲得者数の割合)は78.1%であり、2015

年卒の8月1日時点での同社調査の就職内定率78.2%とさほど変わらない高さに達している。

他方で、内定者を早めに確保したはずの企業が、予想を超える内定辞退の多さから採用予定数を確保できていない状況があるようだ。明治大学では9月2日に開催する学内企業セミナー40社枠に130社の応募があったといい、「数も多いが、有名企業が多いのは例年にないこと」という職員の声が、日本経済新聞8月31日付の記事で紹介されている。

3. 実態を踏まえた再検討を

来年度以降の採用選考に関しては、本年9月7日に経団連・榊原会長が見直しを示唆する発言を行っており、10月1日を目途に会員企業に対してアンケート調査を行い、実態調査を行うとしている³。

文部科学省も「平成27年度就職・採用活動時期の変更に関する調査」を行っているが、早期接触の手段としてのインターンシップや早期からの内定出しなどの実態をとらえる設問はない。インターンシップは実質的な採用選考であってはならない等、自らが設定したルールゆえに、あるべき姿と異なる実態が表面化するのを恐れて聞かないのでは、実態は把握できない。より現実的な対策を検討するためには、政府が実態をとらえる調査を行うか、もしくは採用支援業者等による各種調査結果をあわせて活用することが必要だろう。

また、実態把握にあたっては、多様な関係者の多様性を無視しないことが大切だ。今年の実況については、企業・学生・大学のうち誰も得をしていない、と言われることがある。だが大学だけを見ても、関係者の立場によって今年の実況への見解は異なる。

文系学部の大学教員である筆者は、広報活動開始時期の後ろ倒しによって3年後期の授業の履修が妨げられなくなったことは、改善であると考えている。3年前期までに主要な単位を取り終えて3年後期以降はほとんど就職活動に専念するというのでは、大学教育の面からも問題があり、学生が混沌とした就職

活動を乗り切るだけの知識と能力を身につける観点からも問題があると考えている。しかし、時期が後ろ倒しになってもどうせ学生は勉強などしないと考えるキャリアセンター職員がいるとすれば、その職員は、時期の変更は混乱を招いただけと判断するだろう。また、理系の教員の間には、4年生への進級後に卒業研究が本格的に始まるために、その時期が就職活動で奪われることに強い批判があると聞く。たとえば技術職の採用選考と総合職の採用選考で別々の時期を設定することも、検討されてもよいのではないか。

4. 情報不足と立場の弱さを埋める手立てを

また改善にあたっては、広報や採用選考の開始時期をどうするかという、時期だけの問題にしないことが重要だ。

インターンシップ名目での早期接触や、参加が必須の企業説明会、早くからの内定出しなど、水面下の活動や抜け駆け活動は、どのように時期を設定しても起こりうる。そして企業の本音と建て前を、学生が見分けることは難しい。そのため、チャンスを失う恐れから、就職活動は過剰になりがちだ。

問題の改善に向けては、学生が企業選択の上で情報不足であること、採用選考の中で弱い立場にあることを改善していくことが、回り道のようにあっても重要ではないか。

第一に、個別企業の採用実績や職場実態情報の開示を促進する必要がある。経済同友会は2012年2月23日に「新卒採用問題に関する意見」を公表し、応募数と採用数の実績、大学・学部・学科・研究室・ゼミごとの採用実績など採用に関する客観情報を開示することが、大手企業への応募の過度な集中とミスマッチを防ぐとしていた。しかし、採用実績情報の開示は進んでいない。

また、「ブラック企業」への警戒心が強まり、学生は各企業の離職状況を知りたいと願っているが、かなわずにいる。連合「インターネットを使った就職活動に関する調査」(2015年7月2日公表)によれば、公開を望む企業情報として「過去3年間の離職者数」を挙げた学生は48.1%に上るが、実際にそ

の情報を得られたという学生は9.7%に過ぎない。

本年9月11日に成立した青少年雇用促進法は新卒採用を行う企業に対し、過去3年間の採用者数及び離職者数などの募集・採用に関する情報や、前年度の所定外労働時間の実績などの雇用管理に関する状況など、職場の実態を表す情報の幅広い提供を努力義務化し、応募者本人に対しては、限定された形ながら一定の情報提供の義務化も盛り込んだ。具体的な情報提供の項目など詳細は今後指針で定められる予定だが、就職活動に臨む学生が応募の段階で幅広くこれらの情報を得られるよう、採用側からの情報提供をどのように促進していくかが検討されるべきだろう。

第二に、募集要項の表示内容や労働条件通知のあり方の再検討が必要である。現在、毎月の給与額にあらかじめ一定の残業代を組み込んでおく固定残業代制度が新卒採用でも広がっている。それ自体は現状では違法ではないものの、給与額が水増しされる問題があり、また「残業代はもう払っているから」と、一定時間を越えた残業にも割増賃金を支払わない違法なケースが横行している⁴。

企業の新卒採用ホームページでは、賃金は「実績」などと曖昧な表示も多く、固定残業代の表示義務もないため、22万円などの初任給額に固定残業代が含まれているのか否か、含まれているなら何時間分・何円分の固定残業代が含まれているのか、判別できない。また、学生はそもそもそのような制度を認識しておらず、最終選考の場で初めて初任給に残業代が含まれていることを告げられて、訳もわからず同意してしまうこともある。

さらに、総合職の新入社員に裁量労働制を導入している企業もある。違法な運用実態が疑われるが、学生は知識がない。募集要項で明示されないケースも多い。

また、募集要項では雇用形態の記載もないケースが多い。正社員採用だとばかり思っていたら契約社員だった、業務委託だった、というケースもあり得る。

このように求人段階での労働条件表示が適切でないことは往々にしてあるのだが、選考

の途中にある学生は、自分から労働条件を尋ねることは難しい。そして、入社時に初めて実際の労働条件を知って驚いても、既に就職活動のタイミングを逃してしまっていて軌道修正が難しいという問題に直面する。

このような実態は、労働条件をごまかす企業に有利に働き、労働市場の適切な機能を妨げている。そのため、固定残業代制度などの問題に対応して適正な労働条件を明示させ、求人段階から実態に即した労働条件を知ることができる法整備が必要である。

第三に、学生が実践的な労働法の知識を身につけられることが大切である。前述の「オワハラ」問題にしても、学生は誓約書を書いてもそれに縛られないこと、内定辞退は自由にできることなどの法的知識があれば、より対処の自由度も上がるのだが、現状では大学がそのようなガイダンスを行うことはほとんどない。固定残業代制への注意喚起もなされていない。学生も労働契約の一方の当事者であること、労働契約にあたっては労働条件を確認することが重要であることなどの基本的な心構えも持たないまま、内定の獲得を目的に就職活動に邁進してしまう学生も多いのが現状である。青少年雇用促進法は、国が学校と協力して、学生・生徒に対し労働に関する法令の知識を付与するよう努めなければならないと規定している。法令の知識だけでなく、不当な扱いを受けた場合の対処方法なども含め、労働組合が学生に対して果たせる役割・果たすべき役割もあるだろう。

これらは、採用選考スケジュールをめぐる混乱の解消にただちにつながるものではないが、学生側が主体的に就職活動を進める上で重要なポイントと考える。

1. 首相官邸ホームページ「経済界との意見交換会」2013年4月19日
2. 一例として、曾和利光(2014)『就活「後ろ倒し」の衝撃』東洋経済新報社
3. 経団連ホームページ「記者会見における榊原会長発言要旨」2015年9月7日
4. 『労働法律旬報』2014年9月下旬号の特集「固定残業代の実態とその問題」参照