

協定廃止は大企業の焦り

就活学生に選択の幅を



9月初め、経団連の中西宏明会長は定例記者会見で「採用活動の指針」、いわゆる就職協定廃止の意向を表明した。

向表明は経団連の組織決定ではなく、就職協定順守の意向が強い安倍政権を意識したアドバリンだろう。

1997年、経団連は企業が守るべき倫理として、それまでの就職協定に代えて「新規学卒者の採用選考に関する倫理憲章」を策定し、これを2013年には「指針」と改め、公表してきた。この経緯から考えると、廃止意

そこには経団連とそれを構成する日本の大企業の焦りが見え隠れする。就職協定は、会員企業に対するものでしかないために、外資系企業や中堅企業には及ばず、そのため良質な人材を確保できていないと経団連側は

付けた協定をかなぐり捨てようとしている。

現状のように売り手市場化している新卒者の就職市場で、協定を廃棄すると、どうなるだろうか。協定廃止によって大企業に人材が集まるのか。かつて大企業は終身雇用と年功制賃金の下で安定と安心が見込める魅力ある就職先であった。中西会長はそうした日本的な雇用慣行の見直しにも言及しているから、安心と安定は期待できない。魅力が失っているとすれば、どうして人材が集まるのか。

就職協定のせいで出遅れて人材が集められないとの主張には

大企業のおごりが垣間見える。人材を確保できないのは、自らの雇用条件に魅力がないからだという根本を忘れている。大企業に入社しても希望の仕事に付けるかは分からない。異動も配置転換も経営の自由と考えている、そんな一方的な都合だけを押し付ける企業にどんな魅力が

あるのか。問題の本質を正確に理解して雇用条件の抜本的な改善を図るのが先決だろう。

学生たちは、自らの希望と基準に沿って就職活動をしている。しかし、内々定などによる拘束が選択の自由の障害になっている。企業側に採用時期の自由を与えるのであれば、公然とまかり通っている拘束性の強い内定制度に対して、学生側からの一方的な解除権を認めるべきだろう。希望の就職先の採用時期が分からないとすれば、学生たちはその状況変化に応じて自らの選択の幅を広げる権利を手にするべきだと思う。

政府は経済界や大学関係者を交えた会議を新設し、10月中旬にも就職・採用活動ルールの見直しに向けた議論を始めるといふ。力を落とした経団連の代わりに政府が就活市場に公正で公平な秩序をもたらすことができるのか、お手並みを拝見したい。



記者会見をする経団連の中西宏明会長＝9月3日、東京都千代田区の経団連会館

考えている。しかし、協定の拘束力低下の中で足元の会員企業にも協定順守を徹底できていないのが実情で、それ自体は経団連の威信低下、地盤沈下以外の何物でもない。だから、かつては「倫理憲章」とまで名

(東京大名誉教授 武田 晴人)