

大卒新卒採用の歴史

大卒新卒採用の原型は戦前に確立

日本に大学という教育機関が誕生したのは1870年代。卒業生のほとんどが学界や官界を目指していたが、実業界も積極的に働きかけ始めた。三菱はその代表であり、1879年より学卒の新入社員を定期的に採用し始めた。これが、日本企業の新卒定期採用の嚆矢とされる。その後、大企業のみならず中小企業も大卒を採用するようになるが、旧態依然とした組織が近代的な教養を身につけたごく一握りの大卒者を使いこなすのは難しかった。

新卒一括採用方式が本格的に広まったのは、第一次大戦後の1920年から深刻化した不況期だった。就職希望者が殺到するようになり、選抜試験を行うことが慣行化された。また、新入社員の解雇、採用取り消しなども常態化していた。こうした就職難に対応するために、大学は就職部を設け、就職ガイダンスや模擬面接などを行うようになった。

こうした時期にも、三井、三菱、第一といった大銀行を中心に大卒を定期採用する企業も少なからず存在した。1928年、それらの企業が発起人となり、「入社試験は卒業後に行う」ことを決めた。就職協定の始まりである。極度の採用難で学生が就職活動に追われ、学業が疎かになることを回避するための施策であったが、完全遵守は難しく、フライングが相次いだ。

就職難が解消したのは、昭和初期の日中戦争がきっかけだった。軍需産業を中心に需要が急増したが、軍事体制の時代であったため企業・学生の選択の自由は奪われ、国家による配給という形で新卒採用が決定されるようになった。しかし、一部企業が法令適応外の既卒者を高給で引き抜き始めたことから、新卒初任給は上昇の一途をたどる。業を煮やした政府は、1940年に初任給の一律化を断行。それまでは卒業大学によって大きく異なっていた初任給格差も、この時に一律化された。

戦後の経済成長とともに拡大・多様化

戦後の混乱が一段落し、定期採用が復活したのは朝鮮戦争による米軍特需がきっかけだった。砂糖、セメント、肥料、紙という“四白景気”が起り、多くの学生がこれらの産業に就職していった。以降、高度成長の流れに乗り、多くの企業が大卒者を大量に採用するようになる。産業振興、戦後のベビーブームに対応した行政施策により、大学生の数も増加を始める。また、産業の高度化、高卒者の減少などにともない、大卒者の配属は、中枢部門から営業などの現場へと広がりを見せ始める。

自由応募が急拡大するのは1960年代後半のことである。それまで、理系のみならず文系学生の多くも、大学からの推薦によって就職を果たしていたが、1968年に本格化した大学紛争のあおりで、大学当局は就職指導などに対応できなくなり、学生は自力で就職先を探さなくてはならなくなった。会社訪問の始まりである。また、このころから学生と企業をつなぐ就職情報産業が勃興し始めたことなども相まって、企業の採用活動・学生の就職活動は大きく変わっていくこととなる。

オイルショックによる不況により、1970年代中盤から後半にかけては基幹産業の多くが学卒採用を停止、抑制。また、内定取り消し、自宅待機などが急増し、社会問題化した。こうした中で、流通、外食などの当時の新興産業は大量に大卒者を採用し始め、大卒者の就職先は多様になっていく。また、1986年に施行された男女雇用機会均等法により、多くの企業が男女別採用方式を廃し、4年制大卒女子に対して採用の門戸を開き、大卒女子の活躍範囲が大きく広がることになった。

1986年のプラザ合意に端を発した円高により、一時の不況を経て日本はバブル景気に突入。主要企業の採用数は激増した。大卒採用市場は超売り手市場となり、上位校の大学生には、多くの会社から引き合いがかかり、花長風月（花形産業で、長期休暇があり、社風がよく、月給が高い会社）、就職貴族という流行語も生まれた。

社会の成熟化、景気の低迷とともに多くの問題が発生

しかし、大卒者の5割近くが上場企業に入社を果たすほどの狂騒的な時期は長くは続かず、バブル崩壊とともに一気に就職氷河期を迎えることとなる。企業は採用数を大幅に抑制した。また、質にもこだわり始めた。優秀な人材が採用できなければ採用予定数を満たさなくても致し方なし、という厳選採用時代の始まりである。エントリーシートが誕生し、面接が重視されるようになり、自己PRと志望動機を明確にし、伝えることのできた学生だけが狭き門をくぐれるようになり、自己分析の必要性が叫ばれるようになった。

上位大学や男性のみにしか選考機会を提供しない一部の企業の採用活動が問題視され、採用活動の公平性、公正性が問われるようになった。また、形骸化し、フライングする企業が後を絶たないことから、1997年に就職協定が廃止され、大卒就職は自由化時代へと突入した。職種別採用、通年採用、学校名不問採用、インターンシップ採用、初任給差異化採用、留学生・外国人採用など、企業と学生の新たな出会いのシステムが次々と登場した。

こうした自由化の動きは、インターネットによって加速された。採用情報は誰にでもわかる形で公開され、すべての大学生に、すべての企業の門戸が開かれることとなった。さらに、学生同士の情報交換が加速度的に進み、企業の採用活動の実態は、瞬間に学生間に共有されるようになった。しかし、近年は、多様な出会いの機会は減衰し、採用活動・就職活動は画一化、パターン化している。

また、1990年代の中ごろから、大学進学率の急上昇に連動し、企業からの内定がもらえないまま卒業していく大学生が大量に生まれるようになってきた。新卒無業、大卒フリーターの急増である。一方で、就職難が続く中でも、一部の優秀な大学生には多くの企業からの引き合いがかかるようになってきた。このような大学生の二極化現象は、2000年代中ごろに景気が回復し、採用数が激増しても解消されず、大卒市場の構造的な問題となっている。学卒未就業者を巡る議論は過熱し、新卒一括採用廃止論が飛び出すまでに至っている。優秀な人材を巡る採用競争は、多くの企業が求める人物像が同質的であることも手伝ってさらに激化し、優良企業であっても採用難を実感する声が支配的である。より優秀な人材を求めて、日本人の大学生に見切りをつける企業も一部には生まれている。

また、2000年代初頭は、多くの企業が内定を出すのは大学4年生の夏であったが、徐々に早期化かつ長期化し、4年生前期の講義やゼミが、面接などの就職活動のために成り立たないなど学業への大きな支障が生じている。こうした実態に対処すべく、選考活動時期を4年生の夏季以降と設定するなどの意向が浮上、就職協定を復活させようとする動きもある。