

# 就活終われハラスメントと日本的雇用

太郎丸 博・水野 幸輝  
(京都大学)

## 1 問題：オワハラの規定要因

就活終われハラスメント（以下オワハラと略称）とは、採用活動を行う企業が就活生に対して、他社の選考活動をやめるように要求することである（NPO 法人 DSS <https://www.youtube.com/watch?v=F7COQMu81O4>）。

「他社の面接をすべて辞退したら内定をやる」と言ったり、ひどいものは会議室に軟禁して恫喝するような事例もある。研修・親睦などの名目で必要以上に学生を拘束して他社の選考を受けられないようにするのもオワハラとされている。Google トレンド (<https://www.google.com/trends>) によると 2015 年に検索回数が増え、同年ユーキャンの新語・流行語大賞にもノミネートされている (<https://www.jiyu.co.jp/singo/index.php?eid=00032>)。このような行為がどの程度、なぜ行われているのか明らかにするのが本報告の目的である。

オワハラは、以下の規範に反した逸脱行為である。

- ・ 日本経済団体連合会（日経連）の採用選考に関する指針
- ・ 就職問題懇談会の「申合せ」
- ・ 内閣官房の就職・採用活動に関する要請

それだけでなく、オワハラは学生を自社に就職させる効果のない非合理的な行為に思える。なぜなら学生はしばしば「はい、他社の面接はすべて辞退します」と嘘をついて、他社の選考を受け続けることが可能であるし、しばしば実際にそうしているからである（松浦 2019, 水野 2020）。また、このような逸脱行為を行う企業に対する学生の印象も悪くなり、内定辞退率が高まるかもしれない。学生も大きなストレスを感じる。

どのような企業がオワハラを行いやすいのかについては2つの仮説が考えられる。

1. **採用人数仮説。** 内定辞退があることは企業も知っているので、採用予定人数 ÷ 歩留まり率 だけ内定を出せばよいが、採用人数の少ない企業は過去の実績から歩留まり率を推定しても誤差が大きい。そのため、採用予定人数を大きく下回る学生しか採用できない確率が高まり、学生を無理に自社に就職させようとするかもしれない。採用人数が多いほど内定辞退率の推定は正確になり、オワハラをしなくても必要な数の新入社員をえられる確率が高まるはずである。
2. **日本的雇用仮説。** 日本的な企業風土が強い会社ほどオワハラを行いやすいという仮説も考えられる。会社を家族や地域共同体のアナロジーでとらえ（稲上 1999）、長期的で親密な関係を求める企業にとって、複数の会社から内定をとろうとする行為は、不倫や慣れ親しんだ過疎の村を捨てるのと同じように、共同体に対する反逆である。彼らにとっては、逸脱しているのは「御社が第一志望」といった

嘘をつく学生の方であり、オワハラはハラスメントではなく、共同体＝会社に忠誠を求める正当な行為である。

採用人数仮説が目的合理的行為を想定しているのに対して、日本的雇用仮説は損得を度外視した価値合理的行為を想定していると言えるだろう。

## 2 データと分析法

データは2019年に就職活動を行い（2020年4月入社希望）、面接まで進んだ大学4年生と修士2年生にたいしておこなったWEB調査の結果であり、2019年11月1～22日に報告者（水野）の知人経由でSNSを介して回答を募集した。有効回答者数は74。回答者には面接を受けた会社のうち、第1志望から第5志望までの会社についてオワハラを受けたかどうかを尋ね、のべ216の選考事例を採集した。それゆえ、学生の下に選考事例がネストしたマルチレベル・データである。調査の詳細は水野（2020）を参照せよ。

従属変数は個々の選考でのオワハラの有無である。独立変数は、採用人数仮説を検証するために、回答者の答えた企業名から『就職四季報 2020年版』（東洋経済新報社）で採用予定人数を調べた。日本的雇用の指標として、外資系企業か内資系企業か、設立年の古さ、年功序列があると感じられるか（いずれも学生の回答）、を用いた。設立年が無回答でも企業名が分かる場合は調べてアフターコードした。内資で、設立年が古く、年功序列がある企業ほど日本的雇用慣行が強いとみなす。個人レベルと選考事例レベルの記述統計は表1と表2に示した。

表1 個人レベルの記述統計

性別	大学	学年	専攻	面接回数	オワハラ
男:39	京大 :55	学部4年:68	文系:66	1-3社 :16	経験無し:32
女:35	その他:19	修士2年:6	理系:8	4-6社 :25	経験あり:42
				7-9社 :15	
				10-19社 :14	
				20社以上:4	

表2 選考事例レベルの記述統計

オワハラ有無と種類	国籍	設立年	年功序列	採用予定人数
オワハラ無し :163	内資:201	0-10年前 :10	まったく感じない :24	10人以下 :4
選考中他社辞退要求:10	外資:11	11-20年前 :19	どちらかといえば感じない:46	11-30人 :23
選考後 " :31	NA's:4	21-30年前 :14	どちらかといえば感じる :83	31-50人 :11
辞退誓約書を要求 :2		31-40年前 :4	強く感じる :57	51-100人 :31
詳細不明 :9		40年以上前:164	NA's :6	101人以上:63
NA's :1		NA's :5		NA's :84

## マルチレベル・モデルの不使用

データでは122社の企業名が回答されており、40社は複数の学生が選考を受けている。つまり、このデータは学生だけでなく企業にもネストした交差分類マルチレベル・データである。オワハラ発生の企業と学生の級内相関係数を交差分類モデルから計算すると、それぞれ0.14、0.09である。しかし、予備的にマルチレベル分析をいくつか条件を変えて推定したが、総ケース数に比して企業や回答者の数が多いため、マルチレベルを仮定しなかった場合と、係数はもちろん標準誤差もほぼ同じであったため、以下の分析ではマルチレベルは仮定していない。

## 構造方程式モデリング

分析には構造方程式モデリング (SEM) を用いる。日本的雇用という潜在変数を1) 内資ダミー (外資 = 0)、2) 設立年の古さ、3) 年功序列の主観評価、の3変数で測定し、オワハラの発生ダミーを、日本的雇用と採用予定人数に回帰させた (図1を参照)。表1、表2に掲載のその他の変数もモデルに投入して予備的分析を行ったが、どれもまったく有意にならないので、除外した。推定には、Full Information Maximum Likelihood (FIML) 法と、ポリコリック相関係数をもとにした Diagonally Weighted Least Squares (DWLS) 法の二通りで推定した。計算には R 3.6.1 (R Core Team 2019) の lavaan パッケージ 0.6-5 (Rosseel, 2012) を用いている。

## 3 分析結果

表3はSEMで用いた測定変数の相関行列である。二つの推定の適合度は表4、パラメータ推定値は図1のとおりである。内資ダミーの係数が大きく異なることを除けば、いずれの推定法でも結果はほぼ同じである。内資ダミーの係数の相違は表2のように内資ダミーの分布が偏っており、外資系企業のオワハラが一つも報告されていないからである。モデルの適合度はいずれも十分高く、採用予定人数の効果は有意ではなく係数は予想に反してプラスである。日本的雇用の効果は予測通り有意になっている。

表3 用いる変数の積率相関係数 (ペアワイズ)

	オワハラ	年功序列	内資	設立古さ	採用人数
オワハラ		0.34	0.13	0.24	0.12
年功序列	0.34		0.27	0.51	-0.06
内資	0.13	0.27		0.22	-0.02
設立古さ	0.24	0.51	0.22		-0.1
採用人数	0.12	-0.06	-0.02	-0.10	

表4 2つの推定法のモデル適合度

	N	X <sup>2</sup>	df	p 値	CFI	RMSEA	SRMR
FIML	215	0.493	4	0.974	1	0	0.014
DWLS	130	1.278	4	0.865	1	0	0.042

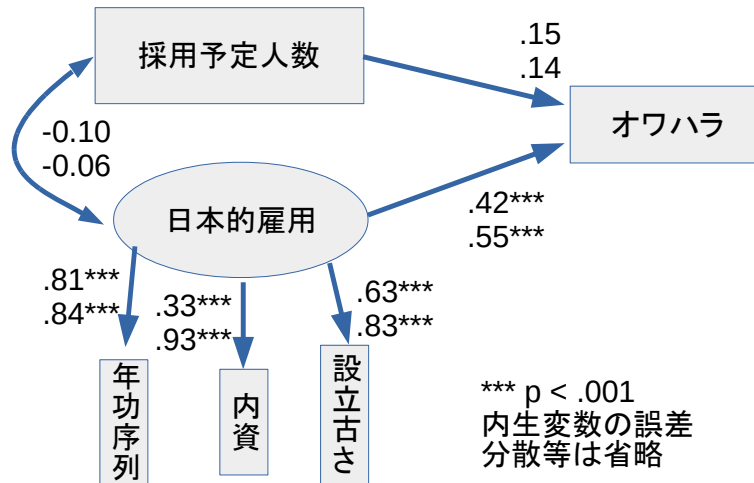


図1 構造方程式モデルとパラメータ推定値（上段はFIML、下段はDWLSの標準化係数）

#### 4 まとめと議論

採用人数仮説は棄却され、日本的雇用仮説は支持された。水野 (2020) では因子分析をせずに個々の変数の関連をゼロ次のクロス表でも検討しているが、今回とほぼ同じ結果となっている。サンプルは偏っているので外的妥当性には疑問の余地があるが、文系の京大生が応募するような企業に限って言えば、内資で設立年が古く年功序列であるように学生から見える企業ほどオワハラをしやすい、という結果である。企業が必ずしも目的合理的に振る舞わないことは、M. ヴェーバー以来、社会学者が繰り返し述べてきたことだが、それが再確認されたことになる。

採用予定人数の  $p$  値は FIML で .052 なので、むしろ採用予定人数が多いほうがオワハラをしやすい傾向も感じる。これは日本的雇用とは相関していない。採用予定人数の多い企業は規模が大きいのか、規模を拡大している途中であろうから、そのような企業のおごりがあらわれている、ということであろうか。

#### 文献

- 稲上毅, 1999, 「総論 日本の産業社会と労働」 稲上毅・川喜多喬 (編) 『講座社会学 6 労働』 東京大学出版会: 1-31.
- 松浦紬乃, 2019, 『総合職への就職活動における「やりたいこと」についての研究：感情労働の視点から』 京都大学文学部卒業論文 <http://hdl.handle.net/2433/236286> .
- 水野幸輝, 2020, 『オワハラと日本的雇用慣行』 京都大学文学部卒業論文.
- R Core Team, 2019, *R: A Language and Environment for Statistical Computing*. R, Foundation for Statistical Computing.
- Rossee, Y., 2012, . lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36.