

オワハラと日本的雇用慣行

社会学専修 4 回生 水野幸輝

目次

0.	はじめに.	1
1.	序論.	2
1-1	オワハラとは.	2
1-2	オワハラの問題点と再定義.	9
1-3	日本的雇用慣行について.	11
1-4	仮説の紹介.	13
2.	方法.	15
2-1	使用データ.	15
2-2	分析方法.	15
3.	結果.	18
3-1	回答者の属性.	18
3-2	日本的雇用慣行との関係.	21
3-3	回答者の属性との関係.	29
4.	考察.	36
4-1	日本的雇用慣行とオワハラ(仮説検証).	36
4-2	調査の反省点.	41
5.	参考文献.	42
6.	参考資料.	46

0. はじめに

「オワハラ」とは、「就職活動終われハラスメント」の略であり、採用活動を行う企業が就活生に対して、他社の選考活動を終えるように様々な方法でプレッシャーを与える行為のことである。本論文でオワハラを取り上げる理由は、筆者自身の就職活動経験を通して感じた問題意識からである。企業への就職を目指すほとんどの学生は、大学3年生や修士1年生の夏頃にインターンシップ等へ参加し、企業からの採用内定がもらえる大学4年生や修士2年生の夏までの約1年間という長い就職活動を開始する。自らの人生を左右しうる(と感じられる)この就職活動を通して学生は様々な不安や困難や精神的疲弊を感じるのであるが、その中でも最も周囲の知人らを悩ませていたのが「オワハラ」である。企業は優秀な学生を確保するために(時には内定の条件として)他社選考の辞退を要求する。その一方で、複数企業の採用選考に参加している学生は、すべての企業の採用選考が不合格になってしまう「駒無し」状態のリスクを回避するために、本当は他社の選考が残っているにも関わらず辞退したと嘘をつくこと(虚偽の報告)を行う。こうした「虚偽の報告」は、学生らが就職活動を「納得」して終えるために必要不可欠の手段として、代々先輩らからも語り継がれているのであるが、多くの知人らは、「本当に虚偽の報告をしてもよいのか」というお世話になっている企業に対する後ろめたさに苦しんでいた。そして後ろめたさに耐えきれず、他社選考辞退の断りを申し入れた学生もまた、その企業から内定通知を得ることができず「駒無し」リスクに対する大きな精神的不安を抱えることとなっていた。

以上のような状況を目の当たりにし、筆者は、学生を無駄に精神的に

疲弊させ、正直な学生らが損をしてしまうような「オワハラ」の在り方に大きな憤りを覚えた。しかしながらそれと同時に、ある一つの疑問点が浮かび上がった。「オワハラの主体となっている企業はどのような企業なのか」ということである。オワハラを経験したという学生らも、すべての企業の採用選考でそれを経験しているわけではないし、オワハラとは無縁で就職活動を終える学生も少なくない。オワハラを行う企業と行わない企業の特徴の違いは一体何であるのか。これこそが本論文のリサーチクエスションに他ならない。先行研究などを踏まえてみると、「オワハラ」という用語が世の中で認知されるようになったのは最近であるものの、それに似た行為はそれ以前の時代でも確認されるものでもあった。またオワハラ行為は日本以外の先進諸国ではいまだ確認されていない現象である。これらのことから本論では「日本的雇用慣行」がオワハラの原因になっているのではないかと考えた。結論を先に言えば、日本的雇用慣行を採用する企業がオワハラを行いやすいという特徴が分かった。

第1章では、オワハラの歴史やその実態を説明することを通して、「オワハラ」という用語の再定義を行った後、先行研究を踏まえながら日本的雇用慣行の特徴を整理する。第2章では、第1章での考察で導き出した仮説を検証する方法の紹介を行う。第3章では第2章で得られたデータの結果を記述し、続く第4章ではその結果の考察を行う。

1. 序論

1-1. オワハラとは

「オワハラ」とは、就職活動中に起きているハラスメントの一種であ

り、就職活動終われハラスメントの略語である。他の多くのハラスメントがそうであるように、オワハラの法的な定義は存在しないが、様々な人々が様々な方法でその定義を試みている。オワハラの実態を読者にイメージしてもらうためにもまずはその一例を紹介したい。NPO 法人 DSS¹⁾は自らの YouTube チャンネル上²⁾の動画でオワハラを次のように分類した。

- ① 就職活動の終了を明言しないと内定をもらえないと不安にさせるような言動
- ② 就職活動の終了を言質または書類提供により強要し、他社の面接を受けることや、内々定を辞退することへの精神的な圧迫を感じさせる行為
- ③ 選考期間・選考時期・選考頻度を必要以上に多く設け、拘束的なイベント等で他社の選考を物理的に受けさせない行為
- ④ リクルーターなど今までの関係性を必要以上に強調し、内定承諾や就職活動の終了を強要する行為

¹⁾ 正式名称は「大学教育と就職活動のねじれを直し、大学生の就業力を向上させる会」。2011年に元リンクアンドモチベーション株式会社役員である辻氏により設立された。辻日本の大学生の就学意欲の向上を通じた就業力の向上や、そのために、企業の採用時において大学時等の履修履歴が積極的に活用され、就業力向上につながる大学の講義内容の充実、および評価の厳正化が促進されるような社会の流れの創生を目指している。(参考 URL：<http://www.npo-dss.com/profile.html>)

²⁾ 2015年に「NPO 法人 DSS」というアカウントが『「就活終われハラスメント」とは?』という動画をアップロードしていることが今でも確認できる(参考 URL：<https://www.youtube.com/watch?v=F7COQMu81O4>)

簡潔にまとめれば、オワハラとは、企業が採用活動において学生に対して就職活動を終えるように働きかける行為や、他社選考を受けられないように長期的に学生を拘束する行為のことを指す。

「オワハラ」という言葉が世間で広まるきっかけは何であったのか。それは日本経済団体連合会が発表している「採用の選考に関する指針（以下、採用選考指針）」の改定と大きく関わっていると指摘されている（一般社団法人学生就職支援協会 2018）。採用選考指針とは、公平・公正な採用活動や学生の正常な学習環境の確保のために経団連が 2013 年に作成し企業に順守を求めているものである。そのなかでは主に、広報解禁日（企業が採用情報を公表し始めることができる日にち）、選考解禁日（企業が学生の採用選考活動を始められる日にち）、内定解禁日（企業が学生に内定通知を出し始めることができる日にち）の 3 つが定められているが、いずれの規定にも強制力はなく罰則規定もないため、ルールが形骸化してきているとの理由で 2020 年に廃止されることが決まっている。1953 年に制定された「就職協定」が 1996 年に「採用選考に関する企業の倫理憲章」に変更され、2013 年に安倍晋三政権の成長戦略の一環として現在の「採用選考指針」に変更されたという歴史である（中島 2019, 就職みらい研究所 2019）。

一般社団法人学生就職支援協会は、2015 年に経団連の採用選考指針における新卒採用の「選考解禁日」が、それまでの 4 月 1 日から 8 月 1 日に後ろ倒しになったことによりオワハラ問題が広く取り上げられるようになったと指摘している。具体的に説明すれば、それまでは大手企業から準大手企業、中堅企業、そして中小企業と順番に選考をしていたのであるが、この変更により経団連に所属しない中小企業が大手企業よりも

前に選考を開始することになり、内々定を出した学生が後に大手企業に流れてしまうことを危惧した中小企業の間でオワハラが横行したというのである。そしてこの行為を問題視した NPO 法人 DSS が、自身の YouTube チャンネルに投稿した動画³⁾上でこれを問題提起したことによってメディアに取り上げられ、「オワハラ」という言葉が世間に認知されるようになったのである（一般社団法人学生就職支援協会 2018）。

それでは実際にオワハラとはどのような様態で行われているのか。これを考えるために、実際にオワハラを経験したという学生に簡単なインタビュー調査を行った。以下、その要約である。

学生 A⁴⁾

3 月末に内々定をもらった。内々定をもらうまではオワハラはなかったが、もらった後に就活をやめてくれるかと聞かれた。他の企業の理解を深めたいからまだ就活を続けたいと答えたところ、4 月末に内々定者の集まりがあり、その出欠を確定させたいので、それまでに決めてほしいと言われた。ここでオワハラだと感じた。

大学の先輩などとも相談した結果、結局就活をやめるとウソをつくことにした。

インターン参加時から社員に親切にしてもらっており、心苦しさを感じた。しかし、オワハラをする企業が悪く、他を受けたい学生は嘘をつくしか選択肢がないから仕方がない。こっちも人生かかって

³⁾ 注 2 参照

⁴⁾ 京都大学の 4 回生。男性。インタビューは 2019 年 10 月 10 日に京都大学構内で行った。なお本人の希望により学部名や企業名は伏せてある。

るしと思い、気にしないことにした。

学生B⁵⁾

企業Aに内定後なんか軽く社員と話さないっていわれて、のこのこ行ったら若い社員にぶっちゃけ今のところ企業Bとの優先度はどんな感じ？って言われた。まだ迷ってますって言ったらそれぞれの迷ってるポイントはって言われて、企業Bのほうが海外経験できそうって言ったらなんか数字とか使って企業Aの方がいきやすいよみたいな話されて、それしか迷ってる理由ないならもう決まりじゃないって詰めかけられた。

そこで適当に確かにとか相槌打ってたらじゃあ今断りの電話入れよって言われて、迷ってる理由ないなら今やっちゃったほうが楽じゃないって詰められた。

その場で決めたらあとで後悔しそうだから一晩考えさせてほしいって言って一時間ぐらい揉めてその場は帰った。

学生C⁶⁾

4月下旬くらいに最終面接があった。翌日、企業Cから合格の電話がきて、次の日に会社まで来るように言われた。オワハラされるっ

⁵⁾ 京都大学法学部の4回生。男性。インタビューは2019年10月11日に京都大学構内で行った。なお本人の希望により企業名は伏せ、会話の中で登場した二つの企業を「企業A」「企業B」と記している。

⁶⁾ 京都大学の4回生。男性。インタビューは2019年10月11日に京都大学構内で行った。なお本人の希望により学部名や企業名は伏せ、会話の中で登場した企業を「企業C」と記している。

ていう噂をサイトでは見ていたし、どういう立場で話そうか迷った。結果、嘘をつくのは嫌だし正直に他の企業の選考も続けてみたいとお願いしようと決意した。会社まで赴き、狭い会議室に連れていかれ、まずは合格おめでとうと祝福された。軽く談話した後、すぐに他社の選考を辞退できるかという確認の話になった。現状はまだ「最終面談合格」でしかなく、他社選考を辞退して内定承諾書にサインして初めて「内定」を出すという説明をされた。そこで自分は決めていた通り、正直に残り2社だけでも他社選考を続けたいというお願いをした。企業Cが1番だという確信をもって内定を承諾したいと正直に伝えた。返事はNO。就活終了を明言できなければ内定は上げられないと言われた。頑張って納得してもらおうと試みたが、もう一度家でゆっくり考えて電話してくれと言われ、その場を帰された。家に帰って考え、やっぱり志望度の高い他企業の選考も受けてみたいと伝えたところ、「それならば君とはこれまでだ」とそこで話し合いは終えられた。正直、就活を終えると嘘をついていれば内定を得ながら就活を続けていればよかったのだろうが、「正直でいたい」という気持ちを優先してしまったがために内定を逃してしまったと思っている。当時はまだ1社からも内定をもらえておらず、将来不安に押しつぶされそうになり精神的に苦しんでいた頃だったので、もらえる寸前まで来た内定の話「正直」が理由で断られてしまったことに大きなショックを感じた。

学生D⁷⁾

内定出す時も 5/14 以降は手続きの関係上絶対に内定辞退はできませんとかいわれたり

6/1 は参加しないと内定出せないイベントがあったり

内定出てから 6/1 までリクルーターと 2 回くらい飲みいったりラインで本当に気が変わることはないですよ？って何回も確認された。

内定辞退の時にも、リクルーターの人じゃない人事の女性社員からわざわざ電話がかかってきて、「わたしは今泣いています」から 10 分くらいずっと「その企業（行くと決めた企業）でやっていきますか？」と「企業 E が第一志望と言っていたのは嘘だったんですか？一緒に働きたかったですごく悲しいです」みたいにいわれて就活でいちばん病んだときだった。

電話では「わたしは D さん（学生本人）と今までたくさんお話ししてきてその企業で本当にやっていけるって思えないんですけど」なんてことも言われてめちゃくちゃしんどかった。

以上のことを踏まえてオワハラが生じる論理構造を整理するとこうである。学生側は、精神的安定のためにも、第 1 志望であるかどうかには関わらず、採用選考に参加している企業からは内定が欲しいと考える。その一方で企業側は、優秀な学生を確実に（辞退されることなく）採用

⁷⁾ 同志社大学の 4 回生。女性。インタビューは 2019 年 10 月 18 日に同志社大学周辺のカフェで行った。なお本人の希望により学部名や企業名は伏せている。

したいと考えていると想定できる。なぜならば企業の利益に貢献するような優秀な学生を確保することが企業の成長へと繋がり（企業視点）、企業に課された採用予定人数分だけ優秀な学生を確保することが採用担当者の功績になる（社員視点）と考えられるためである。このような文脈のなかで企業は、優秀な学生を確実に採用するための手段として、オワハラを行ってしまうのである。

1-2. オワハラの問題点と再定義

それではこのようなオワハラには具体的にどのような問題点があるのか。以上の学生の経験談を踏まえるとオワハラの問題点として3つの問題点が浮かび上がってくる。

まず1つ目は、就職活動を行う学生を無駄に精神的に疲弊させていることである。基本的には好んで嘘をつく人が存在するとはあまり考えられない。学生は、「就活をやめると明言しなければ内定をもらえないのではないか」などの不安や「お世話になっている企業に嘘をついていいものなのか」などのうしろめたさの間で葛藤しながら、ほとんどの人が最終的に「自分の人生にとって大事な決断だから」と「心苦しさ」を感じながら嘘をつく判断を下す（学生A、B、D）。また正直に答えた者も、「他社選考辞退の強要」や「内々定取り消しによる精神的ショック」を経験しており（学生C）、予想不可能な採用活動に振り回されている。それらすべては、企業側が学生に他社の選考活動を終えるように働きかける行為が原因として起きており、オワハラが原因で無駄な精神的疲弊を生じさせているといえる。

次に2つ目は、オワハラの中でもひどいものは、強要罪、不法行為責

任に当たる可能性があるということである。刑法第 223 条により、強要罪は、生命、身体、名誉などに害を加える旨を告知した脅迫や暴行を用いて、人に義務のないことを行わせること、または権利の行使を妨害することであるとされている。また、民法第 709 条において、故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負うとされている。以上の法律内容により、学生の職業選択に何の権利も持っていないはずの企業が、学生の意思とは裏腹に他社選考を辞退させることには法的問題がある可能性があるといえる。

最後に 3 つ目は、「採用側である」という立場を利用したパワハラに似た構図のハラスメントの一種であると考えられるということである。パワハラには法律上の定義は存在しないが、政府の発表では、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える行為又は職場環境を悪化させる行為のこと」（厚生労働省 2012）であるとされている。また定義内の「職場」についても、「事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる」とする研究も存在する（雇用環境・均等局 2018）。就活市場において、ある一人の学生の採用・不採用がその企業の生命に影響を与えることは少ない一方で、学生はその企業に内定をもらえるかどうかはその学生の就職活動、ひいては人生に大きな影響を持っていると考えられる。そのような就職活動において、「採用側である」といった圧倒的なパワー(力)を保持した企業の採用担当者が、それを用いて学生に就職活動の終了を

強要することはパワハラ of 構造に似た悪質なハラスメントの一種である
と考えることができる。

1－3. 日本的雇用慣行について

ではオワハラの原因とはなんなのだろうか、本論では原因が日本的雇用慣行であるとする。詳しい仮説の紹介は 1-4. にゆずり、本節では日本的雇用慣行の特徴について紹介する。日本的雇用慣行とは、欧米を中心とする日本以外の先進諸国には見られない日本独自の雇用慣行のことを指す。第 2 次世界大戦後に来日した欧米人の専門家によって初めて「企業別組合」や「年功序列制度」などの特徴が認識され、それらの調査報告書の認識を踏まえつつ、アベグレンが「経営家族主義（集団主義）」などの要素を加えて発行した著作『日本の経営』（1958 年占部都美訳）がベストセラーになったことによって日本的雇用慣行そのものが広く認知されるようになった（遠藤 2015）。

そしてこのアベグレンによる指摘や、OECD 労働力社会調査委員会の『対日労働報告書』（1972）における指摘から、現在も一般的に認識されるような終身雇用制、年功序列制度、企業別組合といった「三種の神器」が日本的雇用慣行の特徴として認識されるようになった。本稿では、この 3 つの要素に加え、上述の「オワハラが生じる論理構造」を踏まえたうえで、新卒一括採用制度についても考慮に入れることとする。

終身雇用制とは、アベグレン（1958）が日本の雇用慣行を“lifetime commitment”と表現したことから呼ばれるようになった、日本企業の代表的な雇用慣行の一つである。これは、「雇用者が問題を起こさない

限り、または企業が経営危機にならない限り、雇用者が定年まで勤められると期待できる制度があること」と「いったん常勤の雇用者になれば、定年退職まで自発的離職・転職をしない傾向」がセットになって成立するものである（山口 2006）。この終身雇用制度が日本独自の雇用形態であるという意見に対しては異論が多く存在し（小池 1994）、長期勤続者の数や平均勤続年数も欧米諸国とは大差がない（平成 10 年度労働白書 1998 : p.205）。そこで、日本的雇用慣行としての終身雇用は、単純な長期雇用ではなく、企業内での頻繁な配置転換と内部昇進のある「内部労働市場」とセットになった長期安定雇用にある（八代・原田 1998 : p.22）という論が展開された。本稿でもこうした定義での終身雇用に依拠することとし、定期昇給と定期昇進に伴う給料の上昇とされる年功序列制度についても終身雇用制の要素の一つとして捉えることとする。

企業別組合とは、業界・職種別ではなく企業ごとに設けられた労働組合のことを指し、ホワイトカラーとブルーカラーが同一の労働組合に属していることが特徴として挙げられる。

以上の三種の神器のような日本企業の特徴は、「従業員共同体企業」という特徴を持ち、従業員の福祉を保証する機能をも持っていた（ドーア 1990）。日英の比較研究を行ったドーア（1990）と間宏（1974）は日本企業の特徴として「① 企業と従業員との雇用関係が、従業員側の企業への忠誠と企業側の従業員の生活を守るための努力との交換を内容とする、心理的かつ長期的な関係へと変化すること ② 「わが社」の一員であるという意識が労使の区別なく共有されていること」を指摘した。企業への終身的な献身という考え方が経営者側と労働者側に連帯感をも

たらしめている（ジョセフ 2015）という企業の経営家族主義的な一面が指摘されているのである。

そして最後に新卒一括採用とは、内閣府の国民生活白書（2007：p.35）によれば、企業が卒業予定の学生（いわゆる新卒者）を対象に年度毎に一括して求人し、在学中に採用試験を行って内定を出し、卒業後すぐに勤務させるという日本独特の採用手法のことである。大戦景気に沸いている第一次世界大戦中に、人手不足から来る就職売り手市場によって学校卒業前に入社選考と採用を行う慣行が始まった（野村 2007）。そして第一次世界大戦の終結や 1923 年の関東大震災を契機とする不況によって一転して買い手市場となり、各企業が入社試験を本格的に実施する現在の就職活動の在り方が完成された。野村（2007：p.56-57）によれば、新卒一括採用は日本的雇用慣行の 1 つとして考えられており、三種の神器のうち年功序列型賃金制度と終身雇用制を基準にした採用手法であるとしている。

1－4. 仮説の紹介

これまでの内容を要約する。現在の就職活動では、強要罪等に該当する可能性もあり、パワハラ of 構図に似たハラスメントであるともいえる「オワハラ」が横行しており、就職活動中の学生を精神的に疲弊させてしまっている。オワハラの誕生は、2015 年の採用選考指針の変更で大手企業の選考解禁日が 8 月 1 日に後ろ倒しされたことを契機とする一般的なには考えられているが、それは「オワハラ」という用語が認知されるようになったきっかけに過ぎず、オワハラの行為内容自体は 2014 年以前から確認されているものであった。そこで本稿では、オワハラ行為自

体の原因が日本的雇用慣行にあるのではないかということについて検証したい。オワハラが日本以外ではいまだ確認されていない現象であるということからも、その原因が日本的雇用慣行にあるということは非常に妥当であると感じられるからである。そこで本稿では以下のような仮説を設定する。

- ① 終身雇用制を採用する企業ほどオワハラが多く行われる
- ② 採用予定人数が少ない企業ほどオワハラが多く行われる
- ③ 経営家族主義的な性格が強い企業ほどオワハラが多く行われる

終身雇用制を採用している企業が、一旦入社してしまえば長く働き続けてくれるであろうという想定の下、いかなる手段を用いても学生を入社までこぎつけようとするのではないかと考え①を設定した。

次に新卒一括採用制度においては、企業側も採用するタイミングが1度しかないため、高い質で採用人数を確保するために学生に選考を終えさせようとするであろうこと、また採用予定人数が少なければ少ないほど、学生の内定辞退が採用目標達成率に大きな影響を及ぼすと考えられること、の2点を考慮して②を設定した。

最後に、企業の経営家族主義的な性格によって、入社前から企業が学生（将来の社員）に対して企業への全面的なコミットメントを期待して他社選考を辞退させようとするのではないかと考え、③を設定した。

本稿では以上3つの仮説を検証することにより、オワハラと日本的雇用慣行の関連性を研究していく。

2. 方法

2-1. 使用データ

京大生を中心とする 2020 年に卒業する学生（学部 4 年生、修士 2 年生）を対象に、2019 年 11 月 1 日から 2019 年 11 月 22 日までの 3 週間をかけて、就職活動時のオワハラ体験についての質問紙調査を行った。質問紙はインターネット上の Google Form を用いて作成し、LINE を利用して知人を中心に拡散し、任意の場所からインターネット上で回答してもらった。なお、回答者は 74 名（男性 39 名、女性 35 名）（京大生 55 人、その他 19 名）であった。

2-2. 分析方法

分析方法についてはクロス表分析と独立性の検定を用いる。クロス表分析と独立性の検定を行うことで、「オワハラの有無」が「日本的雇用慣行（日系外資系・採用予定人数・年功序列制度の有無、設立年数）」と関連性があるかどうかを見極めることが目標である。

論文末尾の「質問紙」を参考にしてもらえば分かることであるが、今回の質問紙では前半の第 1 部で回答者の属性（性別・所属大学・専攻分野・学年・選考参加企業数・オワハラ経験の有無）について問い、後半の第 2 部において、回答者の就職活動の際の第 1 志望から第 5 志望の企業を任意で記してもらい、それぞれの選考における「オワハラの有無」やその企業の特徴（出資元・設立年数・年功序列制度）について回答してもらった。分析の際は、そのままのデータを利用し、回答者の属性ごとに分析を行ういわゆる「ワイド型データ」の分析手法と、第 1 志望の企業から第 5 志望の企業に関するそれぞれの質問項目に対する回答結果

を縦に並び変えたデータを利用し、企業ごとに分析を行ういわゆる「ロング型データ」の分析手法の両方を取り扱うことにする。後者の分析手法を採用する際は、1 人の回答者が経験した複数企業での面接経験についての回答結果を、それぞれ独立したデータとして取り扱うことになるため注意されたい。例えば、1 人の学生がA企業とB企業でオワハラを経験したとすれば、「オワハラの有無」は合計2としてカウントされる。

日本的雇用慣行の指標 「日本的雇用慣行」を測る尺度としては、「資本元（日系・外資系）」「採用予定人数」「年功序列制度」「設立年数」を用いることとする。「資本元（日系・外資系）」については「その企業は日系と外資系のどちらですか」という問いに対し「1. 日系 2. 外資系 3. わからない」のいずれか一つの選択肢を回答してもらった。なお分析に当たっては、値を「1. 外資系 2. 日系 3. わからない」に変更し、「わからない」を分析から除外することで、ポイントが高い方が「日本的雇用慣行の性格が強い」となるようにポイント化する。

「設立年数」については「その企業は設立されてからどれくらい経ちますか」という問いに対し「1. 10 年以下 2. 11～20 年 3. 21～30 年 4. 31～40 年 5. 41 年以上 6. わからない」のいずれか一つの選択肢を回答してもらった。「年功序列制度」については「その企業では年功序列制度が採用されていると感じますか」という問いに対し「1. まったく感じない 2. どちらかといえば感じる 3. どちらかといえば感じる 4. 強く感じる」のいずれか一つの選択肢を回答してもらった。「採用予定人数」に関しては質問紙上では問わず、就職四季報（2018）を利用して筆者自ら調査を行い、「10 人以下 = 5、11～30 人 = 4、31～50 人 = 3、

51～100 人＝2、101 人以上＝1」とし、仮説を支持する結果であればポイントが高くなるようにポイント化した。

オワハラの指標 「オワハラ」を測る尺度としては、「回答者が選考に参加した企業の選考を通して、筆者が定義した意味でのオワハラを経験したかどうか（オワハラの有無）」を尺度とする。質問紙上では、任意で具体的な企業名を第1志望企業から第5志望企業まで記してもらい、それぞれの企業に関して「あなたはこの企業でオワハラを受けましたか」という問いに対し、「1. はい 2. いいえ」の選択肢のいずれかを答えてもらった。また参考のために「オワハラと感じた行為の形態を（上記参考枠内(1～7)より）お選びください」という問いに対し、「1. 選考中、内定条件として他社選考を辞退しておく口約束を求められた。2. 選考中、内定条件としてその場で電話をして他社選考を辞退するように求められた。3. 選考中、書類記名(誓約書・承諾書)により他社選考を辞退する約束を求められた4. 選考終了後、他社選考(内定)を辞退しておく口約束を求められた。5. 選考終了後、他社選考(内定)をその場で電話をして辞退することを求められた。6. 選考終了後、書類記名(誓約書・承諾書)により他社選考を辞退する約束を求められた。7. 内定辞退時、過去の言動を理由に内定辞退を撤回するように求められた。」の選択肢から複数回答で答えてもらった。

属性情報 「性別」「所属大学」「専攻内容」「選考参加企業数」を属性情報として回答してもらう。外部因子として、これらの特徴がオワハラの原因になっている可能性も考えられるためである。「性別」については

「性別をお答えください」という問いに対し「1. 男性 2. 女性 3. その他」の選択肢のうちいずれかを回答してもらった。「所属大学」については「所属大学をお答えください」という問いに対し「1. 京都大学 2. その他」の選択肢のいずれかを回答してもらった。「専攻内容」については、「あなたの専攻内容を教えてください」という問いに対し「1. 文学関係 2. 教育学・保育学関係 3. 法学関係 4. 経済学関係 5. 社会学・社会福祉学関係 6. 理学関係 7. 工学関係 8. 農学関係 9. 獣医学関係 10. 医学関係 11. 歯学関係 12. 薬学関係 13. 家政関係 14. 美術関係 15. 音楽関係 16. 体育関係 17. 保健衛生学関係 18. その他」の選択肢のいずれかを回答してもらった。「選考参加企業数」に関しては「あなたは合計いくつの企業の面接選考を経験しましたか」という問いに対し「1. 1～3社 2. 4～6社 3. 7～9社 4. 10～19社 5. 20社以上」の選択肢のいずれかを回答してもらった。なお「その他」の選択肢にはすべて自由記述欄を設けた⁸⁾。

3. 結果

3-1. 回答者の属性

本節についての結果は、「ワイド型データ」の分析手法を採用したうえで、第2章でも記した通り、企業の20卒採用選考を経験した学部4年生と修士2年生の学生らに調査に協力してもらった。属性情報の度数分布表を以下ようになった。「性別」に関しては

⁸⁾ 今回の調査では、「専攻内容」の質問に対する自由記述欄での回答結果から、18個目のデータとして「心理学関係」を追加した。

男性 39 名、女性 35 名であり（表 3-1）、「学年」に関しては学部 4 年生 68 名、修士 2 年生 6 名であった（表 3-2）。「所属大学」は、京都大学 55 名、その他 19 名であり（表 3-3）、「大学での専攻」は、文学関係 10 名、教育学・保育学関係 6 名、法学関係 10 名、経済学関係 25 名、社会学・社会福祉学関係 9 名、工学関係 5 名、農学関係 1 名、医学関係 2 名、家政関係 2 名、心理学関係 4 名であった（表 3-4）。本論文での定義での「オワハラを経験したかどうか（オワハラの有無）」については、総勢 74 名のうち、あり 40 名、なし 34 名となった（表 3-5）。これは質問紙回答者の 55% がオワハラを経験していたこととなり、予想よりも多い結果となった。

表3-1：回答者の性別の割合

	度数	相対度数（％）
男性	39	53%
女性	35	47%
合計	74	100%

表3-2：回答者の学年の割合

	度数	相対度数（％）
学部 4 年生	68	92%
修士 2 年生	6	8%
合計	74	100%

表3-3：回答者の所属大学の割合

	度数	相対度数 (%)
京都大学	55	74%
その他	19	26%
合計	74	100%

表3-4：回答者の専攻内容の割合

	度数	相対度数 (%)
文学関係	10	14%
医学関係	2	3%
家政関係	2	3%
心理学関係	4	5%
教育学・保育学関係	6	8%
法学関係	10	14%
経済学関係	25	34%
社会学・社会福祉学関係	9	12%
工学関係	5	7%
農学関係	1	1%
合計	74	100%

表3-5：回答者のオワハラ経験有無の割合

	度数	相対度数 (%)
あり	41	55%
なし	33	45%
合計	74	100%

3-2. 日本的雇用慣行との関係

本節についての結果は、「ロング型データ」の分析手法を採用したうえでの結果を記述する。まずは回答者が選考に参加した企業の「資本元（日系・外資系）」「設立年数」「年功序列制度の度合い」「採用予定人数」の度数分布表を表3-6～表3-9に記した。次に、回答者が選考に参加した企業の「資本元（日系・外資系）」「設立年数」「年功序列制度の度合い」「採用予定人数」のそれぞれと、その企業の選考での「オワハラの有無」の関係について分析するためにクロス表集計を行った。分析結果は表3-10～表3-13に示した通りである。結果を分かりやすくするためにすべてグラフで表した（図1～4）。また独立性の検定のため、それぞれにおいて独立性の検定を行った。

表3-6：回答企業の資本元

	度数	相対度数（％）
外資系	11	5%
日系	201	95%
合計	212	100%

欠損値：5

表3-7：回答企業の設立年数

	度数	相対度数 (%)
10年以下	7	3%
11～20年	18	9%
21～30年	11	5%
31～40年	4	2%
41年以上	142	68%
わからない	28	13%
合計	210	100%

欠損値：7

表3-8：年功序列制度の採用度合い(回答者主観)

	度数	相対度数 (%)
まったく感じない	24	11%
どちらかといえば感じない	46	22%
どちらかといえば感じる	83	40%
強く感じる	57	27%
合計	210	100%

欠損値：7

表3-9：回答企業の採用予定人数

	度数	相対度数 (%)
10人以下	63	48%
11～30人	31	23%
31～50人	11	8%
51～100人	23	17%
101人以上	4	3%
合計	132	100%

欠損値：85

資本元（日系・外資系） 資本元（日系・外資系）とオワハラの有無のクロス表分析を行ったものが表3-10であり、それをグラフ化したものが図1である。外資系企業の選考へ参加した11の例のなかで、「オワハラがあった」と回答した例は0であり、日系企業の選考へ参加した201の例のうち、「オワハラがあった」と回答した例は51であった。図を見れば分かる通り、外資系企業よりも日系企業の方がオワハラが行われやすいという結果になった。その一方で、「資本元」と「オワハラをよく経験するかどうか（オワハラの有無）」について関連性を見るために5%水準でカイ二乗検定を行ったところ有意ではなかった（ $\chi^2=3.7$, $df=1$ ($p=.055$)). 「資本元」と「オワハラの有無」の間には関連性がないという結果になってしまっているが、わずかに僅差で有意ではない結果となってしまうことや、外資系企業のサンプルが少ないということを考慮すれば、まだまだ検討の余地が残っているといえる。

表3-10：資本元 と オワハラ有無 のクロス表

資本元	オワハラ有無		合計
	あり	なし	
外資系	0	11	11
	0%	100%	100%
日系	51	150	201
	25%	75%	100%
合計	51	161	212
	24%	76%	100%

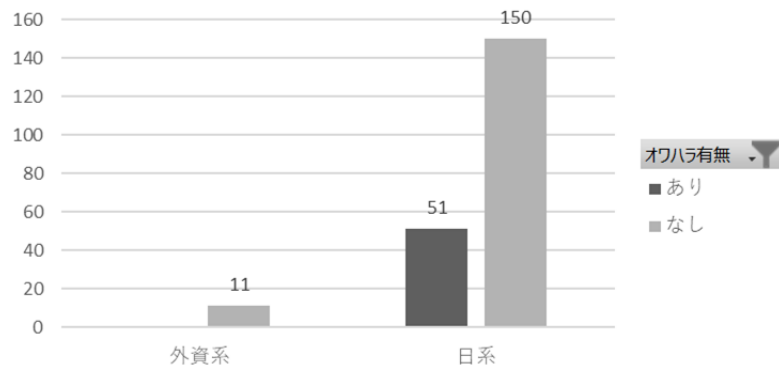


図 1：資本元とオワハラ有無の関係

設立年数 設立年数とオワハラの有無のクロス表分析を行ったものが表 3-7 であり、それをグラフ化したものが図 2 である。「設立年数はどれくらいですか」の問いに、「10 年以下」「11～20 年」「21～30 年」「31～40 年」「41 年以上」と答えた例のそれぞれにおいて、その企業で「オワハラを経験した」例の割合はそれぞれ 0%、0%、9%、50%、30%であった。設立年数が長ければ長いほどオワハラが行われやすいという結果にはならなかったが、31 年以上という長い歴史を持つ日系企業はやはりオワハラを行う割合が高いということが示された。また「設立年数」と「オワハラを経験したかどうか（オワハラの有無）」について関連性を見るために有意水準 5%でカイ二乗検定を行ったところ有意であった ($\chi^2=13.2$, $df=4$, $p=.011$)。このことから「設立年数」と「オワハラ有無」の間には関連性があるということが分かった。

表3-11：設立年数 と オワハラ有無 のクロス表

設立年数	オワハラ有無		合計
	あり	なし	
10年以下	0	7	7
	0%	100%	100%
11～20年	0	18	18
	0%	100%	100%
21～30年	1	10	11
	9%	91%	100%
31～40年	2	2	4
	50%	50%	100%
41年以上	43	99	142
	30%	70%	100%
合計	46	136	182
	25%	75%	100%

欠損値：35

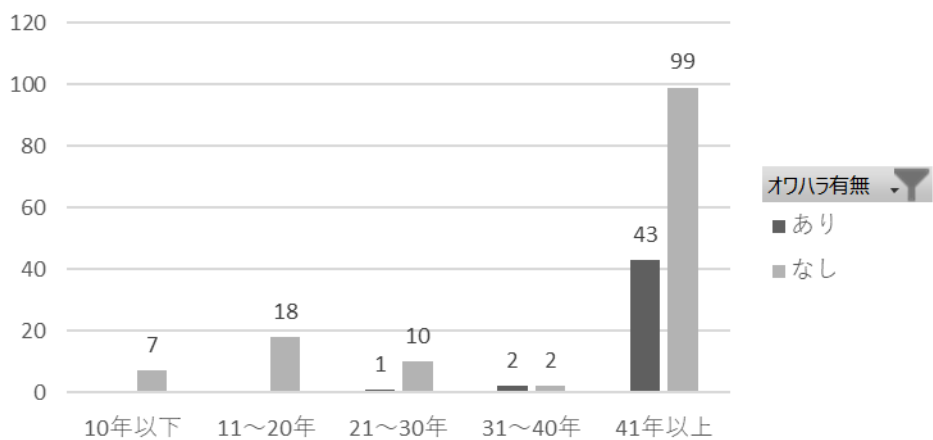


図 2：設立年数とオワハラ有無の関係

年功序列制度 年功序列制度とオワハラの有無のクロス表分析を行ったものが表3-8であり、それをグラフ化したものが図3である。「その企業では年功序列制度が採用されていると感じますか」という問いに対し、「まったく感じない」「どちらかといえば感じない」「どちらかといえば感じる」「強く感じる」と答えた例のそれぞれにおいて、その企業で「オワハラを経験した」例の割合はそれぞれ4%、11%、23%、47%であった。年功序列制度が採用されていると選考参加者に感じられている企業ほどオワハラを行う割合が高いという結果が示された。また、「年功序列制度」と「オワハラを経験したかどうか（オワハラの有無）」について関連性を見るために5%水準でカイ二乗検定を行ったところ有意であった（ $\chi^2=26.2$, $df=3$ ($p=0$))。この結果からも「年功序列制度」と「オワハラの有無」の間には関連性があることが分かる。

表3-12. 年功序列制度 と オワハラ有無 のクロス表

年功序列制度	オワハラ有無		合計
	あり	なし	
まったく感じない	1	23	24
	4%	96%	100%
どちらかといえば感じない	5	41	46
	11%	89%	100%
どちらかといえば感じる	19	64	83
	23%	77%	100%
強く感じる	27	30	57
	47%	53%	100%
合計	52	158	210
	25%	75%	100%

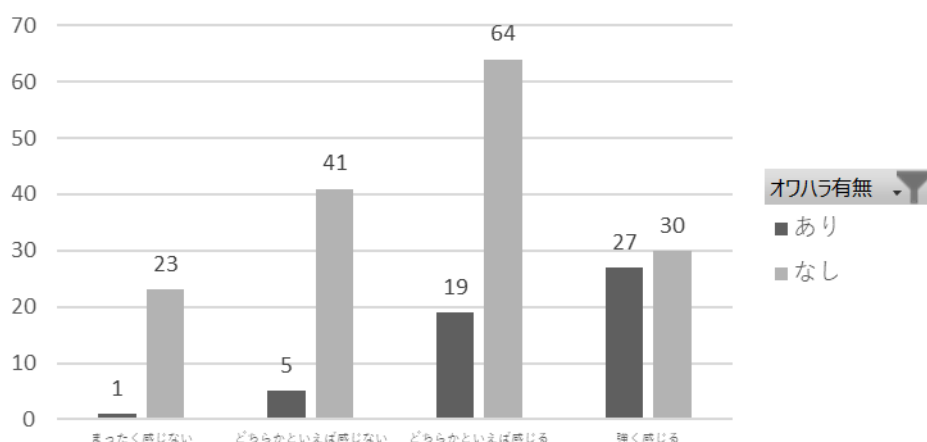


図 3：年功序列制度とオワハラ有無の関係

採用予定人数 採用予定人数とオワハラの有無のクロス表分析を行ったものが表 3-9 であり、それをグラフ化したものが図 4 である。回答者が選考を受けたと回答した企業のなかで、筆者が就職四季報（2018）を利用して採用予定人数を把握できる例はすべてで 132 あった。採用予定人数が「101 人以上」であった例は 63 あり、そのなかで「オワハラを経験した」例は 19 あった。採用予定人数が「51～100 人」であった例は 31 あり、そのなかで「オワハラを経験した」例は 11 あった。採用予定人数が「31～50 人」であった例は 11 あり、そのなかで「オワハラを経験した」例は 2 あった。採用予定人数が「11～30 人」であった例は 23 あり、そのなかで「オワハラを経験した」例は 5 あった。そして最後に、採用予定人数が「10 人以下」であった例は 4 あり、そのなかで「オワハラを経験した」例は 0 あった。ここでは「採用予定人数が少ないほどオワハラの割合が高い」という仮説に対しては有意ではない結果が示されることとなった。また「採用予定人数」

と「オワハラを経験したかどうか（オワハラの有無）」について関連性を見るために5%水準でカイ二乗検定を行ったところ有意にはならなかった（ $\chi^2=3.5$, $df=4$ ($p=.473$))。「採用予定人数」と「オワハラの有無」との間に関連性はないという結果となった。しかしながら、各採用予定人数における回答数を見てみると、採用予定人数が「10人以下」である例は4しか存在せず極端に少ない。筆者が採用予定人数を調べた就職四季報（2018）に掲載されていない企業も多かったことなどが原因として考えられるが、他の選択肢と同量のデータが集まれば、それらと同等のオワハラ経験が観察できる可能性が残されている。

表3-13：採用予定人数 と オワハラ有無 のクロス表

採用予定人数	オワハラ有無		合計
	あり	なし	
10人以下	0	4	4
	0%	100%	100%
11～30人	5	18	23
	22%	78%	100%
31～50人	2	9	11
	18%	82%	100%
51～100人	11	20	31
	36%	65%	100%
101人以上	19	44	63
	30%	70%	100%
合計	37	95	132
	28%	72%	100%

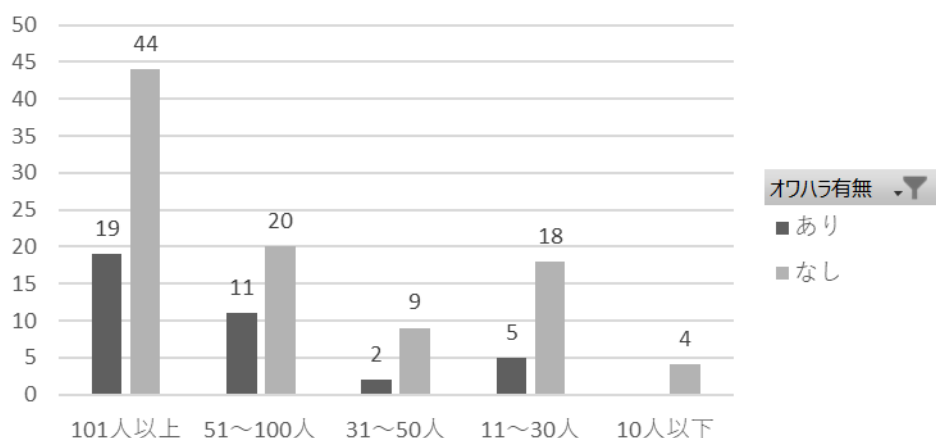


図 4：採用予定人数とオワハラ有無の関係

以上の結果から「年功序列制度」と「設立年数」の二つの指標は「オワハラの有無」との関連性があり、それぞれがオワハラの原因になっているかもしれない可能性が確認できた。

3-3. 回答者の属性との関係

本節についての結果は、「ワイド型データ」の分析手法を採用したうえで、結果を記述する。外部因子が存在する可能性を排除するため、回答者の属性「性別」「所属大学」「専攻内容」「選考参加企業数」と「オワハラの経験の有無」の関係をクロス表によって分析を行った。以下、表 3-14～表 3-17 がそれぞれの結果である。またそれぞれをグラフ化したものが図 5～図 8 である。

性別 性別とオワハラの有無の関係をクロス表で分析した結果が表 3-14 であり、それをグラフ化したものが図 5 である。男性 39 名のうち

「オワハラを経験した」と回答した者は 22 名であった。一方、女性 35 名のうち「オワハラを経験した」と回答した者は 18 名であった。これは割合にすれば、男性 59%、女性 51%となり、性別の違いとオワハラの有無の間には大きな関係はないように感じられる。ここで「性別」と「オワハラを経験したかどうか（オワハラの有無）」の間の関連性を見るために 5%水準でカイ二乗検定を行ったところ有意ではなかった（ $\chi^2=0.43$, $df=1$ （ $p=.514$ ））。この結果からも、「性別」と「オワハラの有無」の間には関連性はなく、互いに独立であることが確認できる。

表3-14：性別とオワハラの関係

性別	オワハラ有無		合計
	あり	なし	
男性	23	16	39
	59%	41%	100%
女性	18	17	35
	51%	49%	100%
合計	41	33	74
	55%	45%	100%

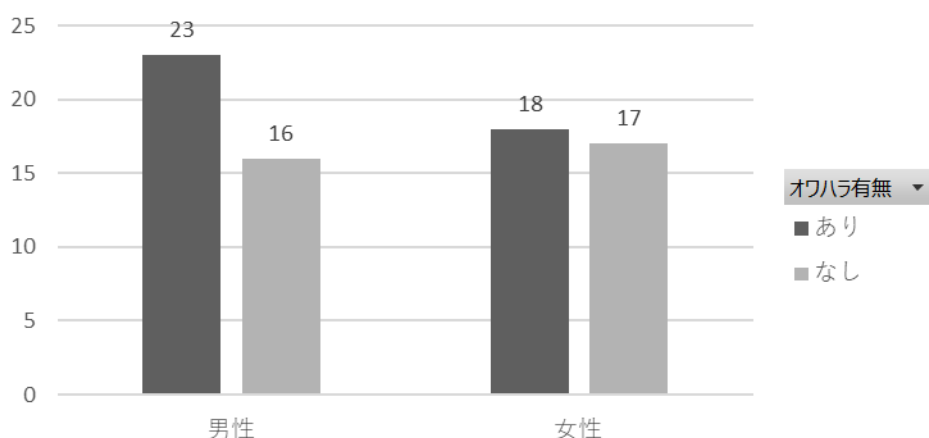


図 5：性別とオワハラ有無の関係

所属大学 所属大学とオワハラの有無の関係をクロス表で分析した結果が表 3-15 であり、それをグラフ化したものが図 6 である。京都大学の学生である 55 名のうち「オワハラを経験した」と回答した者は 31 名であった。京都大学以外の学生である 19 名のうち、「オワハラを経験した」と回答した者は 9 名であった。これは割合にすれば、京大生 58%、その他 47%となる。大きな違いがあるとは思えないが、無視できない差が開いているといえる。そこで「所属大学」と「オワハラを経験したかどうか（オワハラの有無）」について関連性を見るために 5%水準でカイ二乗検定を行ったところ有意ではなかった ($\chi^2 = 0.67, df=1(p=.414)$)。この結果から、「所属大学」と「オワハラの有無」の間には関連性はなく、互いに独立であることが確認できる。

表3-15：所属大学とオワハラの関係

大学	オワハラ有無		合計
	あり	なし	
京都大学	32 58%	23 42%	55 100%
その他	9 47%	10 53%	19 100%
合計	41 55%	33 45%	74 100%

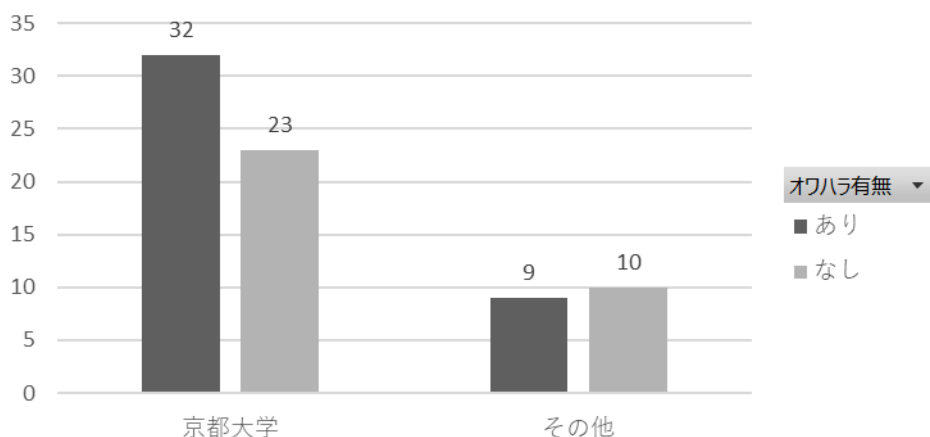


図 6：所属大学とオワハラ有無の関係

専攻内容 専攻内容とオワハラの有無の関係をクロス表で分析した結果が表 3-17 であり、それをグラフ化したものが図 7 である。「オワハラを経験したことがある」と答えた学生は、「文学関係」で 50%、「医学関係」で 0%、「家政関係」で 50%、「心理学関係」で 25%、「教育学・保育学関係」で 83%、「法学関係」で 60%、「経済学関係」で 64%、「社会学・社会福祉学関係」で 56%、「工学関係」で 40%、「農

学関係」で0%であった。図表を見ただけでは関連性が想像できないため、有意水準5%でカイ二乗検定を行ったところ、有意ではなかった（ $\chi^2=8.6$, $df=9$ ($p=.478$))。この結果から、「専攻内容」と「オワハラの有無」の間には関連性がなく、互いに独立であることが分かった。

表3-17：専攻 と オワハラ有無 のクロス表

専攻	オワハラ有無		合計
	あり	なし	
文学関係	5	5	10
	50%	50%	100%
医学関係	0	2	2
	0%	100%	100%
家政関係	1	1	2
	50%	50%	100%
心理学関係	1	3	4
	25%	75%	100%
教育学・保育学関係	5	1	6
	83%	17%	100%
法学関係	6	4	10
	60%	40%	100%
経済学関係	16	9	25
	64%	36%	100%
社会学・社会福祉学関係	5	4	9
	56%	44%	100%
工学関係	2	3	5
	40%	60%	100%
農学関係	0	1	1
	0%	100%	100%
合計	41	33	74
	55%	45%	100%

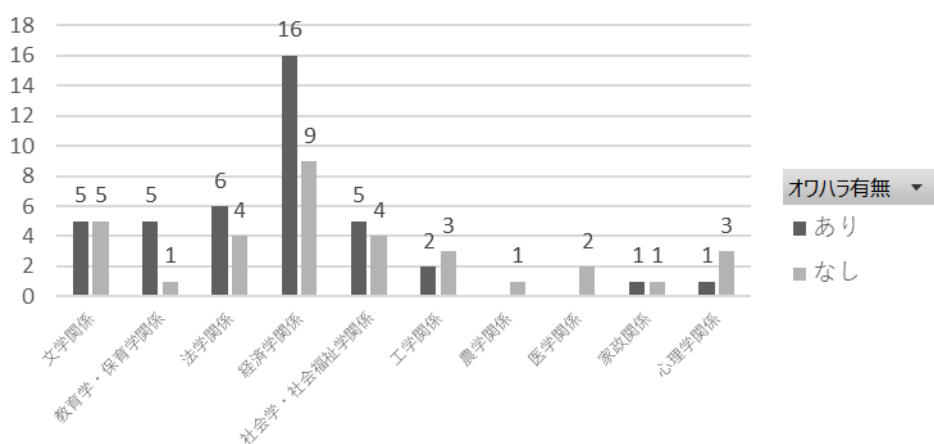


図 7：専攻分野とオワハラ有無の関係

選考参加企業数 選考参加企業数とオワハラの有無をクロス表で分析した結果が表 3-18 であり、それをグラフ化したものが図 8 である。選考参加企業数が「1～3 社」であった 16 名のうち、「オワハラを経験した」と答えた者は 6 名であった。選考参加企業数が「4～6 社」であった 25 名のうち、「オワハラを経験した」と答えた者は 16 名であった。選考参加企業数が「7～9 社」であった 15 名のうち、「オワハラを経験した」と答えた者は 7 名であった。選考参加企業数が「10～19 社」であった 14 名のうち、「オワハラを経験した」と答えた者は 8 名であった。最後に、選考参加企業数が「20 社以上」であった 4 名のうち、「オワハラを経験した」と答えた者は 3 名であった。これは割合にして、それぞれ 38%、68%、47%、57%、75%である。この数値を踏まえて考えれば、選考参加企業数とオワハラの有無の間に関連があるとは言い難い結果となっている。そこで「選考経験回数」と「オワハラを

経験したかどうか（オワハラの有無）」の間の関連性を検証するために5%水準でカイ二乗検定を行ったところ有意ではなかった（ $\chi^2=4.8$, $df=4$ （ $p=.31$ ））。

表3-18：選考経験回数とオワハラの関係

選考回数	オワハラ有無		合計
	あり	なし	
1~3社	6 38%	10 63%	16 100%
4~6社	17 68%	8 32%	25 100%
7~9社	7 47%	8 53%	15 100%
10~19社	8 57%	6 43%	14 100%
20社以上	3 75%	1 25%	4 100%
合計	41 55%	33 45%	74 100%

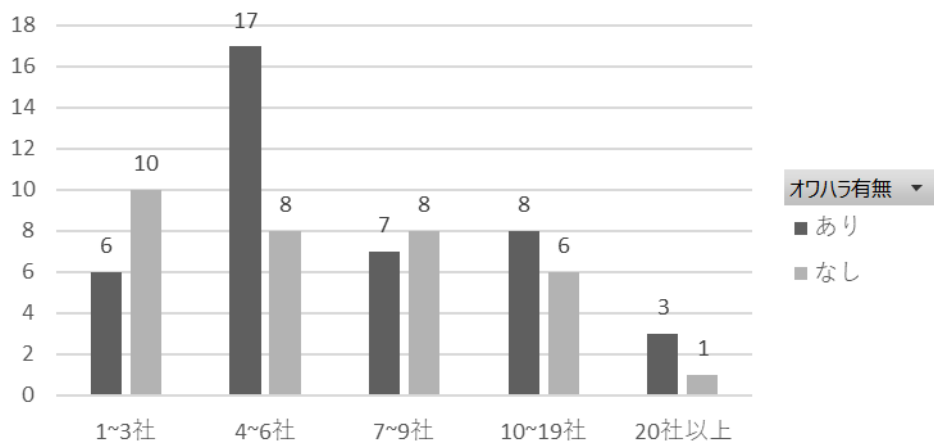


図 8：選考経験回数とオワハラ有無の関係

全体を通して、「オワハラの有無」は、選考に参加する学生の属性（性別・大学・選考参加企業数）に影響されて決まるものではないということが示された。

4. 考察

結論から言えば、本研究の結果より、日本的雇用慣行とオワハラの間には関連性があるということが判断できる。しかしながらその一方で、本研究における問題点や課題もいくつか散見される。以下、本研究結果の考察や、本研究での反省点を順番に書き記していきたい。

4-1. 日本的雇用慣行とオワハラ（仮説検証）

まずは本研究のメインテーマである日本的雇用慣行とオワハラの関係について考察を深めたい。3-2. の内容を要約すると、次の表 4-1 のようになる。これらの結果から 1-4. で列挙した仮説が支持されたかどうかを検証しよう。なお、「①終身雇用制を採用する企業ほどオワハラが多く行われる」と「③経営家族主義的な性格が強いほどオワハラが多く行われる」については一緒に分析をすることとする。なぜならば、終身雇用制や経営家族主義の性格の強弱を正確に示す指標が今回の分析指標には存在せず、両者を正確に分類し考察することが難しいためである。

表4-1：日本的雇用慣行の分析結果まとめ

	期待していた結果	分析結果
資本元	日系企業の方がオワハラが行われやすい	×*
設立年数	設立年数が長い企業の方がオワハラが行われやすい	○
年功序列制度	年功序列制度を採用する企業の方がオワハラが行われやすい	○
採用予定人数	採用予定人数が少ない企業の方がオワハラが行われやすい	×

*日系企業でのオワハラが多かったが、資本元とオワハラの関連性が僅差で認められなかった

終身雇用制と経営家族主義（仮説①③） 今回の調査の中で仮説①③の検証に利用できる指標は「設立年数」「年功序列制度」「資本元」の3つである。表4-1から分かる通り、分析結果から「設立年数」と「年功序列制度」の二つ指標と「オワハラの有無」との関係は有意であることが分かっており、仮説を支持する結果となった。一方で「資本元」と「オワハラの有無」との関係は有意ではないという分析結果が出ており、仮説を支持する結果にはならなかった。しかしながらそれでも筆者は二つの理由から、仮説①と仮説③は立証されたと考える。

まず一つ目の理由は、今回の調査結果での「資本元」と「オワハラの有無」の関連性の検証には不十分な点があり、再検証が必要な可能性があるためである。3-2でも示した通り、今回の調査で得られたサンプル数は日系企業が201社であったのに対し、外資系企業はわずか11社であった。外資系企業のサンプルが少ないために、正確な関連性の調査が行われなかった可能性が考えられる。検証結果が僅差で有意ではない結果となってしまった点を考慮しても、外資系企業のサンプル数を増やした検証が今後可能となり、仮説が支持されるようになることを期待したい。

そしてもう一つの理由は、仮説検証のための指標として「資本元」を利用したこと自体に不備がある可能性があるためである。「日系企業」であるからといって「終身雇用制」と「経営家族主義」などの日本的雇用慣行が蔓延している企業だとは限らない。今回の調査協力者の中には、日本的雇用慣行を比較的採用していないであろうとイメージできるIT業界の日系企業を回答してくれている人々も多く見受けられた。そうした「日本的雇用慣行の特徴を持たない日系企業」の存在が、僅差で有意とはならない結果に繋がってしまった可能性が考えられる。このように考えれば、「僅差で」有意ではない結果となってしまった調査結果は、むしろ仮説①③を支持する結果となった可能性すら考えられる。

以上の結果から今回の調査結果では、「終身雇用制」と「経営家族主義」が「オワハラ」と関連性を持つ（仮説①③）のだということを判断できる。

採用予定人数（仮説②） 今回の調査結果で仮説②の検証に利用できる指標は「採用予定人数」である。表4-1から分かる通り、分析結果から「採用予定人数」と「オワハラの有無」との関係は有意ではないことが判明し、仮説は支持されなかった。採用予定人数が少ないほど1人の学生の内定辞退が採用目標達成率に大きく影響するため、採用予定人数が少ない企業はオワハラを行いやすいだろうという推測だったのであるが、実際の研究結果ではむしろ逆であり、採用予定人数が多い企業の方がオワハラが行われる割合が高かった。この現象を考察するに、2つの解釈方法が浮かび上がった。

まず1つ目は、採用予定人数のデータがそもそも正確ではない可能性があるという解釈方法である。本研究では、採用予定人数は回答者に

聞くことはせずに筆者自らが就職四季報（2018）を利用して調べることとした。この理由としては、質問紙の量を最小限に抑えるためや、回答者が採用予定人数を把握していないということを考慮したためなど色々存在していたのであるが、このことが今回の結果に繋がってしまった可能性が考えられる。というのも、就職四季報（2018）に掲載されているデータはあくまでも各企業の「自己申告」によるものであり、そこに記載されている採用予定人数が必ずしもその年の採用人数と同程度になるとは限らないためである。そうしたわずかなズレによって、仮説の立証に至らなかった可能性が考えられる。

そして2つ目の解釈方法は、オワハラは、採用予定人数の少なさが原因であるわけではなくて、その源泉の仕組みともなっている新卒一括採用制度を含む日本的雇用慣行が蔓延した企業風土それ自体が原因であるという解釈方法である。そして筆者はこの解釈を重要視したい。第1章の終わりに掲げた3つの仮説の中で、①③の仮説は日本的雇用慣行を採用する企業風土それ自体を問題として仮説に挙げていた一方で、②の仮説については、日本的雇用慣行の要素の一つである新卒一括採用制度という仕組みを分析したうえで合理的選択理論的に推察して挙げた仮説であった。今回の調査結果から、採用予定人数の少なさが原因で各企業の採用担当者が「採用目標達成率を高めるためにオワハラを行おう」と考えてオワハラが生じてしまっているわけではなくて、あくまでも新卒一括採用制度を含む日本的雇用慣行を採用するようなその企業風土自体が原因となってオワハラが生じてしまっているのではないかとということが推測できる。つまり、結局のところ構造としては①③の仮説に帰着するのではないかと解釈である。そのように考えれば、採用予定人数

が少ないからと言ってオワハラが行われる割合が大きくなるのは至極当然なことである。というよりはむしろ、採用予定人数が多い企業ほど、多くの社員を抱えることにより「終身雇用制」や「経営家族主義」などの特徴を持ちやすいと考えられるため、「オワハラが行われやすい」と考える方が自然である。以上の考察を踏まえれば、②の仮説は否定されながらも、①③の仮説を支持する結果となったと考察することができる。

各属性とオワハラの関係 最後に外部因子が存在する可能性を否定したい。今回の調査で収集した属性情報は「性別」「所属大学」「専攻内容」「選考参加企業数」であったが、3-3の調査結果ではいずれの属性情報も「オワハラの有無」との有意な結果は示されなかった。このことから、オワハラは学生の属性が原因で起こるものではないということが判断できる。

以上の結果から、最初に結論付けた通り、日本的雇用慣行とオワハラの間には関連があり、日本的雇用慣行が原因としてオワハラが生じていることが考えられる。しかしながら仮説②の想定が覆されたことなどを考慮すれば、オワハラは日本的雇用慣行の特徴である「新卒一括採用制度（採用予定人数）」や「終身雇用制度」それ自体が原因として（1-4で解説したような理由で）生じているわけではなく、そのような制度を導入する企業の「日本的雇用慣行が蔓延した企業風土」がオワハラ行為を許容してしまっているように考えられる。採用担当者個人は「オワハラは良くない」と感じていたとしても、『わが社』の一員になるのであればこれぐらいしても構わないだろう」といった企業風土の後押しを得

てオワハラ行為の悪質性を不問に付し、オワハラを断行してしまっている可能性が考えられる。どの制度が原因でオワハラが生じてしまっているといった話ではない。再結論すればやはり「日本的雇用慣行」が原因でオワハラが生じてしまっているのだと考えることができよう。

4-2. 調査の反省点

最後に、本研究調査での反省点についていくつか言及しておきたい。

設立年数の選択肢 日本的雇用慣行を採用する度合いを示す指標の一つとして、その企業の設立年数を利用していた。しかしながらこの設立年数のデータを見てみると、ある点に注目せざるを得ない。図2をご覧になって頂ければ一目瞭然なのだが、回答結果の選択肢が偏りすぎているということである。各設立年数ごとの度数に着目してみると、「10年以下」「11～20年」「21～30年」「31～40年」「41年以上」のそれぞれの度数は順に、「7」「18」「11」「4」「142」である。実に78%の回答が一つの「41年以上」という選択肢に偏ってしまっている。これでは正常な分析ができているとは言い難い。この原因は至ってシンプルである。回答者の中心である京都大学の学生の多くが大手企業志向が強く、設立年数の長い実績のある企業の選考に参加する割合が高いと考えられるためである。設立年数の少ない（日本的雇用慣行をあまり採用していないと期待できる）ベンチャー企業と設立年数の長い（日本的雇用慣行を採用していると期待できる）大手企業との比較のためにこのような選択肢にしたのであるが、筆者が想像していたよりもベンチャー企業の選考に参加した学生が少なかったことが原因でこのような結果となっ

てしまった。また調査する機会があれば、「41 年以上」の選択肢をさらに細分化するなど、データが綺麗に分散するような工夫を行いたい。

逆の因果の検討 本研究では、クロス表分析と独立性の検定を分析手法に用いた。そのため研究結果として得られたものはあくまでも日本的雇用慣行とオワハラ「関連性」であり「因果関係」であるとは言えない。「オワハラ」という個人にとっては罪悪感が生じうるような行為を企業として行うことにより、「運命共同体」としての社員同士の絆が芽生え、その結果として終身雇用制や経営家族主義的性格などの「日本的雇用慣行」の強化に繋がってしまっている可能性を否定できないのである。このような現象が起きることはあまり想像できないうえ、このような現象が仮に真実であった場合に存在する「オワハラの新たな原因」の見当がつかないため、筆者は逆の因果が存在するとは考えていない。しかしながらゼロとは言えないその可能性をしっかりと証明することにより、自説の強化を期待したい。

5. 参考文献

- J.アベグレン, 1958, 『日本の経営』 占部都美, ダイヤモンド社.
- R.ドーア, 山之内靖訳, 1990, 『イギリスの工場・日本の工場』ちくま文庫.
- 遠藤公嗣, 2015, 「日本的雇用慣行の最終的確立はいつなのか? —雇用調整ができる労働者層の変化に注目して—」, 『社会政策学会第 130 回大会』.
- 間宏, 1974, 『イギリスの社会と労使関係』 日本労働協会.
- , 1984, 『日本労務管理史研究 — 経営家族主義の形成と展開』 御茶

の水書房.

――, 1997, 『経営社会学：現代企業の理解のために』有斐閣.

濱田理央, 「『就活ルール』の廃止が決定。60 年以上続いたルール。その変遷と歴史は？」(https://www.huffingtonpost.jp/2018/10/09/job-hunting_a_23555165/, 2019.9.27) .

一般社団法人学生就職支援協会, 2018, 「オワハラは逆効果！焦らずに待つ姿勢が学生に安心感を与えます」(<https://gss-biz.net/columns/281>, 2019.10.10) .

一般社団法人 日本経済団体連合会, 2018, 「採用選考に関する指針」(<https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/015.html>, 2019.10.21) .

上林千恵子編, 2012, 『よくわかる産業社会学』ミネルヴァ書房.

荻谷剛彦 本田由紀, 2019, 『大卒就職の社会学ーデータからみる変化』東京大学出版会.

北川隆吉, 1999, 『講座社会学 5－産業』東京大学出版会.

小池和男, 1994, 『日本の雇用システムーその普遍性と強みー』, 東洋経済新報社.

厚生労働省, 2012, 「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言取りまとめ～企業・労働組合での対応に加え、職場の一人ひとりの取り組みにも期待～」(<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html>, 2019.10.21) .

雇用環境・均等局, 2018, 「パワーハラスメントの定義について」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000366276.pdf> , 2019.10.21) .

J. マーティン, 2015, 『入門 企業社会学ー企業と社会への社会学的アプローチ』

- ローチ』ミネルヴァ書房.
- 内閣府, 2007, 『国民生活白書 2006 (多様な可能性に挑める社会に向けて)』内閣府.
- 中村高康, 1993, 「就職協定の変遷と規制の論理ー 大卒就職における「公正」の問題」『教育社会学研究』53:111-130.
- 中島弘至, 2017, 「学歴主義と就職協定 (就活ルール) : いかにプレイヤーは振る舞ってきたか」, 『関西大学高等教育研究』8:79-91.
- 中島弘至, 2019, 「就職協定 (就活ルール) の通史的分析 一個性ある時代の抽出と協定史に根づく問題点ー」『大学経営政策研究』9:157-173.
- 野村正實, 2007, 『日本的雇用慣行 全体像構築の試み』ミネルヴァ書房.
- 大蔵省印刷局労働省編, 1998, 『平成 10 年労働白書』日本労働研究機構.
- 労働大臣官房政策調査部, 1995, 『日本的雇用制度の現状と展望』大蔵省印刷局.
- 関口功, 1996, 『終身雇用制』文真堂.
- 就活みらい研究所, 2019, 『就職白書 2019』(https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2019/05/hakusyo2019_01-56_0507up.pdf, 2019.10.21).
- 太郎丸博, 2005, 『人文・社会科学のためのカテゴリカル・データ解析入門』ナカニシヤ出版.
- 東洋経済社編, 2018, 『就職四季報 2020 年版』東洋経済新報社.
- 山口一男, 2006, 「終身雇用の実態とその変化: 戦後から 1995 年までの動向」, 『(独)経済産業研究所ディスカッション・ペーパーシリーズ』04-J-044.
- 山下充, 2017, 「企業コミュニティと日本的雇用システムの変容」『日本

労働研究雑誌』 686：4-15.

八代尚宏，原田泰著，1998『日本的雇用と国民生活』 東洋経済新報社.

横山渉， 2015，「「オワハラ」が横行する就職戦線 企業の採用基準に変
化の兆しも」， (<http://net.keizaikai.co.jp/archives/17003>， 2019.9.
20.).

6. 参考資料（質問紙）

大学生の就職活動に関するアンケート調査

調査者：京都大学文学部社会学専修 4 回生 水野 幸輝

連絡先：mizuno.koki.22w@st.kyoto-u.ac.jp

調査の説明

当アンケートは、2020 年卒業者向けの就職活動の本選考においてエントリーシート選考を突破し、面接選考等を行った経験のある学生を対象にしております。

アンケート用紙は両面印刷になっています。

質問内容は就職活動における様々な経験を問うものでございます。

調査で得られた情報については研究を目的に使用し、第三者には開示いたしません。また集計結果については論文に載せますが、個別の回答については掲載いたしません。

なお、特に断りのない限り回答は選択肢から 1 つだけお選びください。

質問項目

第 1 部 あなたの属性についてお伺いします。

Q1. 性別をお答えください

1. 男性 2. 女性 3. その他

Q2. 所属大学をお答えください

1. 京都大学 2. その他 自由記述 ()

Q3. 大学での専攻内容をお答えください

1. 文学関係 2. 教育学・保育学関係 3. 法学関係 4. 経済学関係 5.
社会学・社会福祉学関係 6. 理学関係 7. 工学関係 8. 農学関係 9.
獣医学関係 10. 医学関係 11. 歯学関係 12. 薬学関係 13. 家政関係
14. 美術関係 15. 音楽関係 16. 体育関係 17. 保健衛生学関係
18. その他 自由記述 ()

Q4. 学年

1. 学部 4 年生 2. 修士 2 年生 3. その他 自由記述
()

第 2 部 あなたの就職活動（本選考）についてお伺いします。

Q5. あなたは合計いくつの企業の面接選考を経験しましたか

1. 1～3 社 2. 4～6 社 3. 7～9 社 4. 10～19 社 5. 20 社以上

Q6. あなたは就職活動を通してオワハラ(就職活動終われハラスメントの略)を受けた経験がありますか。

(以下の枠内のいずれかに当てはまるものをオワハラとする)

1. はい 2. いいえ

1. 選考中、内定条件として他社選考を辞退しておく口約束を求められた

2. 選考中、内定条件としてその場で電話をして他社選考を辞退するように求められた

3. 選考中、書類記名(誓約書・承諾書)により他社選考を辞退する約束を求められた

4. 選考終了後、他社選考(内定)を辞退しておく口約束を求められた

5. 選考終了後、他社選考(内定)をその場で電話をして辞退することを求められた

6. 選考終了後、書類記名(誓約書・承諾書)により他社選考を辞退する約束を求められた

7. 内定辞退時、過去の言動を理由に内定辞退を撤回するように求められた

(参考：オワハラの形態)

Q7. あなたが面接選考を受けた企業のうち、第 1 志望～第 5 志望の企業についてお伺いします。

X1. 第 1 志望の企業について

第 1 志望について	回答欄
Y1. 企業名をお答えください(自由記述)	
Y2. 選考を受けていた職種をお答えください	1. 総合職 2. 一般職 3. 専門職 4. その他 自由記述()
Y3. あなたはこの企業でオワハラを受けましたか	1. はい 2. いいえ
Y4. オワハラと感じた行為の形態を上記参考枠内(1～7)よりお選びください。(複数選択可)	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.
Y5. その企業は日系と外資系のどちらですか	1. 日系 2. 外資系 3. わからない
Y6. その企業は設立されてからどれくらい経ちますか	1. 10 年以下 2. 11～20 年 3. 21～30 年 4. 31～40 年 5. 41 年以上 6. わからない
Y7. その企業では年功序列制度	1. まったく感じない 2. どちらか

が採用されていると感じますか	といえば感じる 3. どちらかとい えば感じる 4. 強く感じる
----------------	-------------------------------------

1. 選考中、内定条件として他社選考を辞退しておく口約束を求められた

2. 選考中、内定条件としてその場で電話をして他社選考を辞退するように求められた

3. 選考中、書類記名(誓約書・承諾書)により他社選考を辞退する約束を求められた

4. 選考終了後、他社選考(内定)を辞退しておく口約束を求められた

5. 選考終了後、他社選考(内定)をその場で電話をして辞退することを求められた

6. 選考終了後、書類記名(誓約書・承諾書)により他社選考を辞退する約束を求められた

7. 内定辞退時、過去の言動を理由に内定辞退を撤回するように求められた

再喝（参考：オワハラの形態）

X2. 第2志望の企業について

第2志望について	回答欄
Y1. 企業名をお答えください(自由記述)	
Y2. 選考を受けていた職種をお	1. 総合職 2. 一般職 3. 専門

教えてください	職 4. その他 自由記述()
Y3. あなたはこの企業でオワハラを受けましたか	1. はい 2. いいえ
Y4. オワハラと感じた行為の形態を上記参考枠内(1～7)よりお選びください。(複数選択可)	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.
Y5. その企業は日系と外資系のどちらですか	1. 日系 2. 外資系 3. わからない
Y6. その企業は設立されてからどれくらい経ちますか	1. 10 年以下 2. 11～20 年 3. 21～30 年 4. 31～40 年 5. 41 年以上 6. わからない
Y7. その企業では年功序列制度が採用されていると感じますか	1. まったく感じない 2. どちらかといえば感じる 3. どちらかといえば感じる 4. 強く感じる

X3. 第3志望の企業について

第3志望について	回答欄
Y1. 企業名をお答えください(自由記述)	
Y2. 選考を受けていた職種をお	1. 総合職 2. 一般職 3. 専門

教えてください	職 4. その他 自由記述()
Y3. あなたはこの企業でオワハラを受けましたか	1. はい 2. いいえ
Y4. オワハラと感じた行為の形態を上記参考枠内(1～7)よりお選びください。(複数選択可)	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.
Y5. その企業は日系と外資系のどちらですか	1. 日系 2. 外資系 3. わからない
Y6. その企業は設立されてからどれくらい経ちますか	1. 10 年以下 2. 11～20 年 3. 21～30 年 4. 31～40 年 5. 41 年以上 6. わからない
Y7. その企業では年功序列制度が採用されていると感じますか	1. まったく感じない 2. どちらかといえば感じる 3. どちらかといえば感じる 4. 強く感じる

X4. 第 4 志望の企業について

第 4 志望について	回答欄
Y1. 企業名をお答えください(自由記述)	
Y2. 選考を受けていた職種をお答えください	1. 総合職 2. 一般職 3. 専門職 4. その他 自由記述()

Y3. あなたはこの企業でオワハラを受けましたか	1. はい 2. いいえ
Y4. オワハラと感じた行為の形態を上記参考枠内(1～7)よりお選びください。(複数選択可)	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7.
Y5. その企業は日系と外資系のどちらですか	1. 日系 2. 外資系 3. わからない
Y6. その企業は設立されてからどれくらい経ちますか	1. 10 年以下 2. 11～20 年 3. 21～30 年 4. 31～40 年 5. 41 年以上 6. わからない
Y7. その企業では年功序列制度が採用されていると感じますか	1. まったく感じない 2. どちらかといえば感じる 3. どちらかといえば感じる 4. 強く感じる

X5. 第 5 志望の企業について

第 5 志望について	回答欄
Y1. 企業名をお答えください(自由記述)	
Y2. 選考を受けていた職種をお答えください	1. 総合職 2. 一般職 3. 専門職 4. その他 自由記述()
Y3. あなたはこの企業でオワハラ	1. はい 2. いいえ

