

# 就職活動中の学生の限界づけられた主体性

— 採用基準認識に着目して —

井口尚樹

## 1. 問題設定

本稿の目的は、ハイパー・メリトクラシーに伴い生じる当事者の負担の構造を、選抜の局面に着目し定式化することである。そのために本稿では、ハイパー・メリトクラシー的な選抜が行われていると考えられる大卒就職活動を事例に、学生の限界づけられた主体性のあり方や採用基準についての確信の抱きづらさ、そしてそれにより生じるアノミーといった実態を、聞き取り調査を通じ描き出し、それを説明できる理論的視座を示す。

まずは本稿が主題とする「ハイパー・メリトクラシー」概念について説明する。近代社会では、能力のある者がより高い地位につくべきだとする業績主義の原則に基づき、個々人は能力に基づき選抜され、様々な社会的地位へと振り分けられている。この能力の測定と選抜は、従来主に学校が担ってきた。一律のペーパーテストの出来が個人の学歴を決定し、それが社会的地位の配分にも用いられる、というわけである。

しかし近代社会でのメリトクラシーには常にある疑惑が伴う。それはペーパーテストで測られる学力やそれにより決定される学歴が、果たして本当にそれぞれの地位で必要とされる能力を指し示すのか、というものである。こうした中で本田[2005]は、近代社会での業績主義から「手続き的な公正さという側面が切り捨てられ、場面場面における個々人の実質的・機能的な有用性に即して個々人を遇する」業績主義の原理がさらに徹底化されたあり方がポスト近代型社

会では出現するとして、これを「ハイパー・メリトクラシー」と名づけている。本田によればハイパー・メリトクラシーでの評価の対象は、学力のような「一定の手続きによって切り取られる限定的な一部分だけでなく、人間存在のより全体、ないし深部にまで及ぶものとなる」(本田[2005: 21])。こうした、意欲、個性、ネットワーク形成力などの評価対象を本田は「ポスト近代型能力」と呼ぶ。

本田はハイパー・メリトクラシー化の問題点を、2点指摘している。第1に、個人の内面までが社会に動員されることによる個人にとっての圧力、第2に、家庭環境により形成されやすく、努力などで補うことが困難なポスト近代型能力により評価がなされることによる、不平等の再生産の強化および隠蔽、である。

しかし本田によるハイパー・メリトクラシーの議論にはいくつかの課題が残る。第1に、「ポスト近代型能力」と社会的地位の結びつきを示そうとする際、その測定を当事者による自己評価に頼らざるを得ない点がある。このことは意欲、能動性などについて客観的な測定がそもそも困難であることによる。主観的評価に頼らざるを得ないことは、このアプローチによる研究成果をぐらつかせてしまう。第2に、「ポスト近代型能力」の保持が社会的地位獲得に有利に働くのを示すことは、結果的にこうした能力の獲得を動機づけることになってしまう。記述が再帰的に取り込まれてしまうことで、ハイパー・メリトクラシー化の流れを促進してしま

う恐れがある。第3に、本田は選抜基準の内容の変化や、それによる個人の実存や不平等の問題に焦点を当てている一方で、そうしたあり方のもとでの社会的相互作用から生じる、当事者の反応やアスピレーションのあり方まで踏み込んで議論できていない。そのために、ハイパー・メリトクラシー的な選抜で起こる諸現象や、当事者が蒙る負担感の一部分しか説明できていない。

これらの問題点は、ハイパー・メリトクラシー化を「ポスト近代型能力」と社会的地位の結びつき、とした上で、これを示そうとする課題設定に内在的なものである。またそれは「ポスト近代型能力」をあたかも実体であるかのようにとらえる、實在論的見方を密輸してしまっていることによる。

これに対し本稿は、ハイパー・メリトクラシーに対して、別の視角からのアプローチを提唱する。それは「ポスト近代型能力」のそもそもの存立の危うさ、およびそれによって生じる当事者の負担に着目するアプローチである。このアプローチは、「ポスト近代型能力」と社会的地位が結びついているという意識が、当事者に抱かれている点は認めるが、「ポスト近代型能力」の実体性についてはかっこに入れる。そしてハイパー・メリトクラシーと従来型のメリトクラシーとの違いについて、評価基準の内容の変化だけでなく、評価基準の客観性という形式の変化に注目する。追究する問いは、このような形式の変化が、われわれの社会にどのような影響をもたらしているか、というものである。これにより、ハイパー・メリトクラシーに関連して生じている別の一群の現象や負担のあり方をとらえることができるようになり、そこから選抜の社会学を発展させられる可能性があると考えられる。また、ハイパー・メリトクラシーの流れに自ら巻き込まれない形でこれを批判する新たな足場を築くこともできるようになる。こ

のようなアプローチを本稿では、選抜・評価基準についての従来の實在論的見方に対して、懐疑論的見方と呼ぶこととする。

本稿では、ハイパー・メリトクラシーの影響を探ることのできる領域の1つとして、大卒就職活動の事例をとり上げる。大卒就職・採用活動において、選抜評価の中心を占めるのが、面接試験である。面接試験では人物が総合的に評価される、とされており、その際の基準として表明されているものは「ポスト近代型能力」と重なる部分が多い。このような選考が主流を占める大卒就職活動は、ハイパー・メリトクラシーの及ぼす影響を実態的にとらえるのに適切な事例であると考えられる。

## II. 先行研究

大卒就職活動での採用基準についての経験的研究の多くは、採用基準について實在論的見方をとってきた。すなわち採用基準が実在しているという前提のもと、そのような基準の内容を特定しようとする研究が主たるものであった。そうした研究が目的とするのは、企業側の採用基準を分節化し把握した上で、学生の採用基準についての認識をそれに近づけることで、就職活動をめぐる負担を減らすことである。そこで含意されているのは、学生（あるいは研究者自身）が採用基準を「正しく」認識することが可能であり、またそうしたあり方が実現された状態では、学生がその認識をもとに主体的に行動することが可能だという前提である。

まず根本[2004]は、質問紙調査により企業の人事担当に様々な項目を採用基準として重視している程度を尋ね、企業が「心」（「熱意・意欲」「性格・人柄」等）、「体」（「健康・体力」「風貌・雰囲気」「部活・ゼミ活動」等）、「技」（「常識・教養」「大学での成績」「出身大学」等）の順で重視していると論じた。

岩脇[2006a]は、企業の採用担当者への聞き

取り調査をもとに、「即戦力志向」が高まっているとされる中でも、実際に主に求められているのは依然として、特定の技術などよりも「課題創造・達成能力」を中心とした「頭の良さ」「コミュニケーション能力」「アピランス」といった基礎能力であること、一方それは岩脇[2006b]で記述された企業の「求める人材像」の言説には部分的にしか反映されていないことを明らかにした。その上で、大学生活を就職のための手段でなく、それ自体が目的である活動に打ち込むものとさせるため、企業は学生に採用基準の実態を伝える必要がある、と論じた。

岡部[2010]は、企業の採用担当者へのアンケート調査および聞き取り調査に基づき、企業が学生に求めるのが「即戦力」よりも「ポテンシャル」であること、業界や職種に依存しない汎用能力としての「集団のなかで自らの役割を果たし協力する力」や「自律的・主体的に問題に取り組む力」であること、そして面接では汎用能力を総合的に評価しようとしていることを明らかにし、大学教育では汎用能力を発揮、鍛錬する必要があると主張した。

これらの研究は、企業が学生に求める能力を分節化し、それを学生にしっかりと伝えたり教育で訓練したりすることが、就職活動をめぐる負担を減らすことにつながる、としている。ただしこうした実在論的見方の研究に対しては2つの疑問が生じる。第1に、採用基準を、「熱意・意欲」「コミュニケーション能力」などといった形で分節化し、それを学生に伝えたり訓練したとしても、依然として負担は存続するのではないか、という疑問である。第2に、これらの研究は共通して、研究者が「採用基準」なるものが分節化可能で変動しないものとして存在するという前提をおき、さらに質問紙調査の場合は回答者に予め特定の「能力」の選択肢を提示した上でそこから選択させている。しかしそもそも研究者が設けている、「採用基準」が

分節化可能で変動しないものとして存在し、さらにそれが抽象的な「○○力」という形で十分表現される、という諸前提が妥当なものか、という疑問が残る。このような疑問を先鋭化させ、懐疑論的見方への第一歩を踏み出したのが、小山[2010]である。

小山[2010]は、企業の採用担当者への聞き取り調査をもとに、企業が実際の選考では採用基準を評価用紙記載の項目から拡張したり、採用活動時期や採用枠により変動させていることを指摘した。それは採用基準についての実在論的な前提を崩しうるという点で重要であるが、一方で学生の認識の「不明確さ」の説明としては不十分な点も残る。それは企業側の（通常は隠されている）採用の仕方から、学生の認識を一枚岩的に説明している点である。学生の実際の認識のあり方は、就職活動対策本、OB訪問、就職支援機関などによっても影響されると考えられる。学生の認識のあり方を問題にするのであれば、学生の認識についてのデータを集めるとともに、学生のおかれた立場を踏まえた説明モデルを組み立てなおす必要がある。

そこで小山[2012]は、学生側の認識について学生へのインタビューデータをもとに議論している。そこではまず、学生が活動で抱える困難を理解する上では、受動性のみを前提とした従来の学生像では不十分で、むしろ学生の主体性に注目する必要があるとした。その上で、学生が企業の採用基準について、「求める人材像」に表されるような汎用的能力や、それに含まれない誠実性など、小山[2010]で明らかにされた企業側の重視している基準を事前に見抜き、それに基づき準備行動をとっている、とした。さらに学生が「求める人材像」などに引きずられすぎず、「自分らしさ」を自己呈示することを有効ととらえている点から、学生の採用基準についての認識がより高次の次元で多層的なものであると論じている。これらに基づき小山は、

学生が企業側の採用基準を相当程度見抜いており、そうした主体性を持った存在であることを踏まえた上で支援策を考える必要性を訴えている。

一方で小山[2012]は、認識とその困難、また主体性と受動性の両方を踏まえなければならない、と問題設定をしながら、主体性や採用基準の認識を描くばかりで、両者の間の溝を埋められずにいる。確かに彼は、主体性が「一定」のものであるとしているし、また採用基準についての多層的な認識を推奨することの危険について論じている。しかし実際に主体性の限定性や、認識を推奨しないあり方の内実を描くことはできていない。実在論的見方をとってしまったため、説明は主体性があるという地点で終わってしまい、目的としていた主体性の限界や現実の困難を説明することができなくなってしまった。

これらを説明するには、主体性と受動性という二項対立をおくのは不適切であり、主体性の中に受動性が潜んでいることや、採用基準の「認識」の中に不確定性が含まれている、といった両義性を丁寧にすくいあげる必要がある。本稿が目的とするのは、小山[2012]が目標としつつも、それを説明する以前の地点で立ち止まってしまった、採用基準を「認識」しつつも一方で認識を困難と感じる、あるいは主体性を持ちつつも一方で受動性を強く感じさせられるという、就職活動に特徴的な負担のあり方に説明を提供することである。もちろん、主体性を描くだけでは支援につながらないように、主体性が限界づけられていると述べるだけでも不十分である。そこで本稿では、学生の採用基準の認識や主体性が、どのような場合に、どのような仕方限定されており、それによりどのような負担が生じているか、を明らかにしようとする。そうすることで、従来型メリトクラシーとは異なるハイパー・メリトクラシーの特徴やそれがもたらす帰結を解明することができると考える。

### III. 用いるデータ

以上の課題を解決するため、本稿では、首都圏の4年制大学あるいは大学院からの新卒時に、民間企業の事務系総合職および一般職への就職活動を経験した25名からの聞き取り調査のデータを用いる。

調査依頼は、学生イベントおよび街頭での直接依頼や知人を通じての紹介により行い、さらに調査対象者の紹介による雪だるま方式を採用した。調査では、採用基準についてだけでなく、事前準備の仕方や選考で感じたこと全般について質問し、回答者の語りに応じて質問順を適宜変える、緩い半構造化面接法を採用した。

調査対象者の概要は表1にまとめてある。全体として女性、大学入試難易度が上位の者の方が多いこと、ただし小山[2012]と比較すると男性が多く、人文科学系および工学系学生を含んでいることに留意して分析を行う。

### IV. 結果

本章では第1節で、採用基準について認識しているか否か、の区別に注目する実在論的見方により見逃されてしまう、採用基準についての確信の抱きづらさを描く。また、単に確信の抱きづらさを一枚岩的に指摘するだけでなく、その程度がどのように条件づけられているか、またそうした状況の中での学生の主体性が一体どのようなものであるか、を示す。さらに第2節では、確信の抱きづらさがもたらす影響を説明する。

#### IV.1. 採用基準「認識」と確信の程度

本調査の対象者の多くは、選考を経験する以前の段階において、企業の採用基準を推測し、それに対応しようとしていた。これは小山[2012]の知見と一致する。例えば、ID25は選考以前に自己PRを考える際に意識したことについて、「自分で考えてもまあそういう後輩が

表1 調査対象者の概要

ID	活動年度	性別	大学設置主体	大学	学部・学科	入試難易度	予定進路	就職活動終了時期
1	11卒	男性	私立	A	社会科学	中位	中止、公務員試験受験	2011年10月
2	12卒, 13卒	女性	私立	B	社会科学	中位	その他、総合職として就職	2013年2月
3	13卒	女性	私立	B	社会科学	中位	金融業に一般職として就職	2012年4月
4	13卒	女性	私立	B	人文科学	中位	中止、大学院進学	2012年11月
5	13卒	女性	私立	B	人文科学	中位	サービス業に総合職として就職	2012年12月
6	14卒	男性	国公立	C	社会科学	上位	金融業に総合職として就職	2013年4月
7	14卒	女性	国公立	D	人文科学	上位	金融業に総合職として就職	2013年4月
8	14卒	女性	私立	B	人文科学	中位	情報通信業に総合職として就職	2013年4月
9	14卒	女性	国公立	E	社会科学	上位	建設・不動産業に総合職として就職	2013年4月
10	14卒	女性	私立	F	人文科学	中位	サービス業に総合職として就職	2013年4月
11	14卒	男性	国公立	G	工学(修士)	中位	情報通信業に総合職として就職	2013年4月
12	15卒	女性	私立	H	人文科学	上位	サービス業に総合職として就職	2014年7月
13	15卒	女性	国公立	C	社会科学	上位	情報通信業に総合職として就職	2014年4月
14	15卒	女性	国公立	C	社会科学	上位	中止、大学院進学	2014年4月
15	15卒	男性	国公立	C	社会科学	上位	公務員として任用	2014年4月
16	15卒	女性	国公立	C	社会科学	上位	製造業に総合職として就職	2014年3月
17	15卒	男性	私立	H	人文科学	上位	製造業に総合職として就職	2014年1月
18	15卒	女性	私立	H	人文科学	上位	卸売・小売業に一般職として就職	2014年5月
19	15卒	男性	私立	H	人文科学	上位	金融業に総合職として就職	2014年4月
20	15卒	男性	国公立	E	社会科学	上位	卸売・小売業に総合職として就職	2014年4月
21	15卒	男性	私立	I	社会科学	上位	製造業に総合職として就職	2014年4月
22	15卒	女性	私立	H	人文科学	上位	卸売・小売業に総合職として就職	2014年6月
23	15卒	男性	私立	J	社会科学	上位	情報通信業に総合職として就職	2014年4月
24	15卒	女性	私立	J	社会科学	上位	サービス業に総合職として就職	2015年6月
25	15卒	男性	私立	J	社会科学	上位	情報通信業に総合職として就職	2014年4月

注1: 大学のアルファベットが同一の場合、同じ大学を指す。

注2: 大学入試難易度の分類に際しては、代々木ゼミナールの学部別入試難易ランキング表(2014年使用)を参照した。国公立大学の場合、「センターランク」(前期)が80%以上を上位、それ未満を中位とし、私立大学の場合、「ランク」(偏差値)が60以上を上位、50台を中位とした。

注3: 網掛け部分は、調査時点において内定を獲得していなかった者を指す。

かわいい」と考え「もうとにかく素直で、前向き、だけどそんなに馬鹿じゃない、みたいな、そんな人間に見えるように」印象操作を行い、選考でもそれがうまくいき、通過につながると語っていた。この語りは、彼が企業の採用基準を事前に見抜き、一貫しそれに沿って準備したかのような印象を与えるものである。

しかしその後ID25は、こうした一貫した行為者像を思わせる説明を「後付け感がある」とし、事前段階においては必ずしもそうでなかったことを次のように語っていた。

やっぱり、不安の中にいると、なんというか、色々なことが気になるじゃないですか。これがこう行くものだと思っても。それこそ「みんな就」(筆者注：学生同士が就職活動の情報を共有しあうSNSサイト)とかで情報見たりして、私はこうした、みたいな。こっちの方がいいのか、みたいな。まあそこま

でずーっと自信を持って一貫して、さっき言った方向性で行った訳では必ずしもないですね。まあ常にある程度ぶれながら。でもまあ普通に考えてこうだろう、みたいな形で。だからさっきすごい、自信ありげな感じでしたけど、やってる時は全然自信なかったです。(ID25)

このように採用前は、自身の認識に確信を持たずに、他の学生がどのようにしているかが「全部不安になるみたいな感じ」で、方向性も揺れ動いていたと語り直していた。その上で初めに確信を持っていたかのように語ったことについて、それが選考通過後の感触に主に基づいたものであったと補足していた。

一次選考に通り始めるようになってからその確信が強まって、だから確信が強まってからの前向きな感じがどっちかという今印象

に残っているの。でもたぶんESを書いている時はそうじゃなかったと思いますよ。(ID25)

ここからはまず、小山[2012]による、学生が選考以前に採用基準を認識していたという実在論的見方での結論を、当事者の実感にそのまま当てはめるべきでないことが分かる。外部視点から学生が採用基準を認識しているとされる場合でも、当人は必ずしも自身の認識に確信を持っているわけではない。また確信を持っていたかのような語りやなされることもあるが、それが選考通過後の印象に基づく回顧的な解釈により生み出されたもので、当時は実は確信が持っていないという可能性を上言説は示唆している。

もちろん上のような事例の一つ挙げるだけでは、実在論的見方に基づく主体的学生像がどの程度、実際の学生に当てはまっているのか、という問いに答えるには不十分である。上記の問いは、調査対象者全体のデータを見ながら、また採用基準についての「認識」の形成のされ方やその性質を説明しながら、答える必要がある。そこで以下では、a. 情報源ごとの採用基準「認識」への確信の程度の分析を行い、次にb. 選考過程の中での学生の採用基準の推定の様子を記述する、という手順で、学生の採用基準認識のあり方を包括的に描く。

#### a. 情報源ごとの「認識」についての確信の程度

採用基準認識の形成については、特定の情報源でなく、常識的思考によりそれが導かれたとする語りが多く見られた。しかし内容が対立しあう場合や、PRできる点が複数ある際に何に重点をおくか、というように、必ずしも常識的思考により答えが導き出せない場合も見られた。このような「争点」となる採用基準の内容は、説明会への参加、服装や鞆の種類、自己PRで

どの長所に重点をおくか、話す際の身振りや言葉遣い、嘘をつくかどうか、質問への回答の長さ、など多岐にわたった。まず、そうした確信が持てない事項がそもそも多く存在したという点は重要である。しかし学生自身の思考によりそうした確信が得られない場合でも、就職活動についての様々な情報源から学生が確信の伴う認識を得ている可能性がある。特に注目されるのは、根本[2004]、岩脇[2006a]、岡部[2010]が提示しているものとはほぼ同じ内容の採用基準を学生に伝達している、就職活動対策本などが、学生の認識や行動に与えている影響である。そこで次に、様々な情報源が確信の程度にどのように関わっていたか、について分析する。ここでは、メディアからの一般的情報、支援機関相談員からの情報、OBやリクルーターといった社員から直接伝えられる情報、を順に見ていく。

まず就職活動対策本やインターネット上の情報といった、メディアを媒介した一般的な情報について学生は、それらが「正解」を保障するとはとらえていなかった。むしろしばしば学生が批判的に語ったのは、そこに掲載された情報の多様さについてであった。例えばID1は、対立しあうような「正解」が提示されていて、「惑わされた」と語る。

情報サイトAと情報サイトBで、正反対のこと言ってる、どころか、情報サイトA内の、こうすれば就職できるっていうの、まるで正反対のことたまに書いてあるじゃん。…(中略)…情報サイトだと一般的に〇〇するなって言うけれど知り合いの話聞くと、〇〇すれば速攻で受かるよって。(ID1)

このように、多様な情報があり、それがしばしば対立しあうことが、学生に就職活動対策本やインターネットの情報への不信感をもたらしていた。このような不信感の背景には、書き手

の誠実性に対する疑いもあった。例えばID4は「情報が多すぎる、というか、それぞれの書いた人達が自分の利益を確保するために書いているじゃないですか。それが本当に就活生のためを思って書かれたのかっていうのはちょっと微妙だし」と語っていた。このように、採用基準についての確信の抱きにくさに対して、メディアを媒介した一般的情報は、これを弱めるよりもむしろ強めていた。

また大学のキャリアセンターやハローワークなどの支援機関についても、学生はそこでの精神的なサポートや求人を紹介を評価しつつも、面接練習などでのアドバイスについては信頼をおいていない場合が多かった。例えば、ID2は大学のキャリアセンターでの相談について「色んなことをみなさん言う感じがして、あまり役立たない」と語っていた。誠実性については疑いづらいと考えられる相談員の情報に対する不信感の理由としては、「キャリアカウンセラーで来てる方も、人事の経験ある方ってそんなにいるのかな、という点も疑問で」といった、採用基準認識について相談員が特段優れているとは考えづらいことが挙げられた。

これに対しOB訪問、リクルーター・面接官からのフィードバックについて学生は、そこで受けたアドバイスを信頼し、それに沿った自己呈示を行っていた。例えば、ID19はリクルーター面談で「困難な状況でもやり抜く力」に重点をおいた自己PRや志望動機を話したところ、それに対して次のような改善へのアドバイスを受けたという。

その時言われたのが、協調性っていう部分をまったくアピールしてこなかったんです、それが一切含まれてないっていう風に、C社さんの社員さんに言った時に言われて。でどうにかして在学中にやってたサークルでの経験とかを、どうC社で働くにあたって活かせる

るかっていうのに結び付けろっていう風に言われて。志望動機とかに含めろって言われて。あとアピールポイントとかに。それが一番大きかったかもしれないです。それが一切入ってなかったんで、協調性という部分。(ID19)

ここでは、それまでアピールしていた「困難な状況でもやり抜く力」よりも「協調性」にアピールの重点をおくようにと指導されたことID19は語る。そして「素直に受け止めなきゃいけないときもあるのかな、と思って」「ほぼその社員さんの言いなりに」、自己PRと志望動機を協調性をアピールするものに変えたという。このように複数の採用基準が想定される際に、そのうちのどれを重要視して自己呈示をすべきか、という問いに対してリクルーターが「答え」を提示し、学生がそれに沿って行動する、という過程は、リクルーター面談を受けた他の学生も報告していた<sup>(1)</sup>。

まとめると、まず採用基準についての確信の程度は、一般的メディアや支援機関からの情報では必ずしも強まらなかった。これに対しOB訪問、リクルーター面談、面接官からのフィードバックによる情報は、確信を伴う認識を生じさせることが多かった。ただしOB訪問、リクルーター面談の機会は学校ランクにより違いがあり(荻谷[1995]、岩内ほか[1995])、面接官からのフィードバックも頻繁でなかった(本調査の対象者のうちこれを得られたと語っていたのは4名のみであった)点には注意する必要がある。

## b. 選考体験を通じての認識過程

事前の認識が必ずしも確信を伴わないとするならば、選考体験を通じての認識過程についてはどうだろうか。確かに採用基準の認識には、選考体験が大きな意味を持つと考えられる。選考は第1に、面接官の質問内容や回答に対する

反応などから採用基準を読み取る機会として、第2に、選考結果から自己呈示のあり方が採用基準にかなっていたかを推論するための機会としての意味を持つ。以下では面接での採用基準の読み取りに焦点を当てて分析を進める<sup>(2)</sup>。

まず面接を通して採用基準を読み取ることができ、それを次の選考に活かし、その後の選考を通過するようになった、という語りも一部に見られた。例えばID6は、それまで通過しているだろうと考えていた面接をあまり通過できていなかったことが分かった時、その理由について以下のように分析したという。

自分のキャラとか能力とかに関しては申し分なくアピールしてたと思うんですけども、結局、「第1志望ですか」って言われた時に、「まあそうですね」とかなんとかしょうもない答えしてたりとか。あるいは「他どこ受けてるの」って言われたときに全然違う業界の企業を言っちゃったりとか、そういうところでダメだったんだろうなあ、っていう。それ以外になんか、理由が思いつかない。(ID6)

このようにして熱意が重要な採用基準であると認識したという。その後の選考でID6は、「人格(を)変え」て「隙あらばアピールし、絶対入りたいっす、みたいな感じ」で自己呈示を行うようにし、選考を通過するようになったという。こうした場合、学生は自らの採用基準認識について自信を持っていた。ただし、ID6はそれが自分にしか当てはまらないものである可能性を次のように語ってもいた。

やっぱりそこかな、みたいな。いや、分からないです。俺がすごいなんか、変な就活の仕方をしたから結局情熱が大事、っていう結論に至ったのかもしれないです。ほかの人はなんて言うか分からないですけど。いや、結

局学歴なのかもしれないですし。(ID6)

ここでは自身が認識した、情熱を伝える、という採用基準が部分的なもので、実際は学歴など他の採用基準が隠れた基準として働いている可能性が意識されている。

一方、面接を通して採用基準を読み取るのが困難であったという語りも多く見られた。典型例としてID24の以下の語りがある。

(何が評価されているかについての感触は) あったんですけど、もうどんどん分からなくなって疑心暗鬼になるというか。その時はうまくいった、って思うけど、例えばD社のリクレーター面談で、すごいいい人って思ったのに、それで落ちたりしてるから、分からないんですね、もう。その時すごい感触良かったんですよ。しかも最後に、一緒に働こうみたいなことを言われたのに、それで落ちるって何事、みたいな。疑心暗鬼というか、不信感みたいなのがあって。あまり感触とかも分からなくて。(ID24)

このような採用基準の読み取りにくさについての語りは、選考をほとんど通過しなかった学生だけに見られるものではなく、選考を通過している学生においても、このような認識は見られた。例えばID7は、は、面接官の反応からだけでは合否が読み取れなかったことや、企業に共通する採用基準の見出しにくさについて次のように語っている。

笑ってくれてた面接官さんのところで落ちたりすると、なんでなんだろう、って思ってしまったし、同じようなしゃべり方をして、同じような内容を言っても、ここは受かってここは落ちるとかあったので、やっぱり合ってるか合っていないか、っていうのもあるん

じゃないかな、って思います。(ID7)

このように面接官の反応を通じた採用基準の読み取りや、選考結果を通じた採用基準の推測の困難は、選考通過時にも見られた。それは統一的に同定できる採用基準の存在を疑わせ、個別企業との相性が重要であるという認識をもたらしていた。

これまで紹介してきた採用基準についての語りが、どのように分布していたかについて、表2にまとめた。

「不採用なし」の列は、選考での不採用を経験していない場合を○、1つでも不採用を経験している場合を×と表している。「フィードバックあり」の列は、最後の選考を受ける以前に、OB、リクルーター、面接官から、自身の自己呈示に対して、言語により直接評価を伝達されたかどうか、およびその内容を示している。「フィードバックなしで読み取り」の列は、回

答に対する面接官の非言語的な反応や、再質問の仕方を通じた基準の認識の有無と、その内容を表している。主に調査での「面接で何が評価されているとありましたか」という質問項目に対し、特定の項目が評価されていたという語りがこれに該当する。「読み取れない」の列は、この質問に対して、分からない、という回答をした場合を○、しなかった場合を×としている。ただしこの質問は複数の時点での異なる選考について、複数回行っている。そのため、「フィードバック」や「フィードバックなしで読み取り」の語りをしている対象者が、別の面接については「読み取れない」という語りをしている場合もある (e.g. ID18)。

表2の結果をまとめると、初めから基準を認識し、それをもとに選考に臨み内定につながったという語りをしたのは、不採用を経験しなかったID13とID17のみであった。また社員からのフィードバック、あるいは面接での質問項目

表2 採用基準の読み取り

ID	性別	大学入試 難易度	不採用 なし	フィードバックあり	フィードバックなしで 読み取り	読み取 れない
1	男性	中位	×	×	×	○
2	女性	中位	×	○(面接官) 話の分かりやすさ	○熱意	×
3	女性	中位	×	×	×	○
4	女性	中位	×	×	○志望動機	×
5	女性	中位	×	×	○志望動機	○
6	男性	上位	×	×	○熱意	×
7	女性	上位	×	○(OB訪問) 志望動機	×	○
8	女性	中位	×	×	×	×
9	女性	上位	○	○(リクルーター) 自己PR内容	×	○
10	女性	中位	×	○(面接官) 身振り	○業界知識	○
11	男性	中位	×	×	○会話のスムーズさ	○
12	女性	上位	×	×	○志望動機	×
13	女性	上位	○	×	×	×
14	女性	上位	×	×	×	○
15	男性	上位	×	○(面接官) 志望動機、質問の仕方	○話の分かりやすさ	×
16	女性	上位	×	○(リクルーター) 自己PR内容	○熱意	×
17	男性	上位	○	○(OB訪問) 熱意	○志望動機	×
18	女性	上位	×	○(OB訪問) 自己PR内容	○熱意	○
19	男性	上位	×	○(リクルーター) 自己PR内容、志望動機	×	○
20	男性	上位	×	×	○志望動機	×
21	男性	上位	×	○(面接官) 志望動機	×	○
22	女性	上位	×	×	×	○
23	男性	上位	×	×	○志望動機	×
24	女性	上位	×	×	×	○
25	男性	上位	×	○(OB訪問) 服装	○明るい態度	○

注1: 網掛け部分は、調査時点において内定を獲得していなかった者を指す。

注2: 各項目についての語りが1つでも見られた場合を○、見られなかった場合を×、とした。

注3: 採用基準の読み取りは、必ずしもその後の対処行動に結びついているわけではなかった。

や面接官の非言語的反応を通じて基準を認識した、とする学生は18名いたが、そのうち9名は別の選考については基準を読み取れなかったと語っており、認識された採用基準は必ずしも企業全般に当てはまるものとして一般化されていなかった。

またこの結果で興味深いのは、認識された採用基準の内容である。「フィードバックあり」の場合、特にリクルーター面談では自己PRの内容についてのアドバイスが多くなされ、採用基準についての認識につながっていた。これに対し「フィードバックなし」の場合は、自己PRの内容についての採用基準を読み取った学生はおらず、読み取られた採用基準は、志望動機や熱意が中心であった。確かに14名の学生がフィードバックなしでの採用基準の読み取りを報告していたが、自身の「能力」としてどのようなものが望まれているかについては、読み取りが困難であるという語りが多く見られた。

まとめると、実在論的見方が描く、採用基準を認識しそれに基づいて自己呈示を行い選考を通過する、というあり方は、学生自身にも望まれていたが、実際は社員からのフィードバックや選考の連続通過という偶有的条件に依存するものであった。選考通過以前（つまり就職活動中）の学生のうち、社員からのフィードバックが得られなかった者にとって、そして特に自身の能力に関わる基準について、それは必ずしも実現が容易でないものとして語られていた。

こうした実態を踏まえるならば、学生にとって採用基準「認識」は「真の採用基準」を「見抜く」といったものではなく、概ね、確信を伴わない暫定的な道しるべとしての意味を持つものであったといえる。つまり「真の採用基準」は分からない中で、それでも結果をよくする可能性のあるものとしてそれをういてひとまず選考に臨んでみる、というものである。そして多くの場合で、採用基準についての「認識」と、

「真の採用基準」との間のズレが意識されていた。つまり「真の採用基準」は別の基準を含んでいるかもしれない、という部分性、あるいは予想した基準でどの程度のものが求められているのか分からない、という水準の不透明さ、さらに各社ごと、個人ごとに採用基準は異なるという一般化困難の可能性、が「認識」に伴い、確信を弱めることがあった。確かに選考を通過した場合、そうした様々な疑いへの言及なしに採用基準についての認識が語られることはあった。このような語りは、就職活動対策本やインターネットに見られる採用基準についての実在論的な言説を生みだしたり強化したりすると考えられる。ただしそうした言説は、選考以前の学生にとっては確実性をもったものとしてとらえられていなかった。

#### IV.2. 確信の抱きづらさがもたらす影響

本節では採用基準についての確信の抱きづらさがもたらす影響について、応募企業数の増加、および準備をしないというあり方、の2つを論じる。

第1に、採用基準認識についての確信の抱きづらさは、選考通過の見通しをつきにくくさせ、それが応募する企業を増やすという行動につながっていた。例えばID16は応募する企業を決める際、通過の見通しが立たないために、業界の幅を広げ、企業数も増やそうとした、と語っていた。

内定が何もない状態で、じゃいざ就職活動をするぞと思った時に、どの下まで受けければいいか分からない、ってなっていて。…（中略）…結構やろうと思うと果てしなく時間をとるけれども、というようなことがあったので。時間、ここまでだよっていうものがあるればよかったです。受験だともう確実にあるじゃないですか。ある程度、まあここは絶対に

受かるだろう、とか。でもそれがやっぱり、文化の相違とかでどうしても落ちちゃったりとか。あとE社、F社とか私はエントリーシートで落ちちゃったんですけど、なんでだろう、っていうことが結構起こるので。  
(ID16)

このように正確な基準や水準の認識が困難であるために、「ある程度興味のないところでも」リスク管理のために応募する、という行動を多くの学生はとっていた。

もっとも採用基準の認識が確信を伴わないことは、リスク管理のような消極的理由だけでなく、どんな企業でも通過できるチャンスを想定しようという積極的理由による、応募数の増加にもつながっていた。ID12は、大手企業の選考で不通過が続いた後、中堅企業への内定が決まり、就職活動を終えていた。しかしその後友人や先輩から、より規模の大きな企業に入ることも可能かもしれない、と言われると、そのたびに大手企業数社の選考を受験し、不採用となると活動をやめ、友人等に会うと活動を再開する、ということを繰り返していた。このように、それまでも通過できなかったにも関わらず、選考倍率の高い大手企業への応募を繰り返したことについて次のように語っていた。

自分で大手を選んでおいて、どうせこんな大手には受からないって気持ちがありました…(中略)…大手に受かる人は外面が良くて、運動ができて、みたいなイメージ…(中略)…でも万が一、会ってみてあっちがいい、って思ってくれたら行くわ、っていう風に夢みる気持ちでした。(ID12)

このように、特定の採用基準で自分が通過しにくいことを想定しつつも、それでも実際に「会ってみて」企業側が自分を評価する可能性

が信じられる以上、学生達は、例えば出身大学の採用実績がない企業や、採用数が少ない企業にも応募することが少なくなかった。こうした像からは、採用基準を理解し、対策をして見通しを持ち次の選考に臨むというよりも、基準が分からず見通しも持てない中、それでも「相性が合う」可能性を信じて応募する企業数を増やす、というあり方が浮かび上がる。ただしこのようなあり方は学生、企業双方にとって多くの経済的・人的(時間的)コストを伴っていることを指摘する必要があるだろう。また、希望が縮小・冷却されない状況は、現実の内定を得ることができた企業への納得感を低めることがあった。例えばID4は9ヶ月間の就職活動の末に内定を獲得した際、「どう転んでも就職はできるっていう安心感があったんですけど、でもその後すぐに、これでいいのか、って考え出してしまって、そこからすごい落ちこんでしまって」と自分の得た地位に納得できなかったことを語っていた。

第2に、採用基準を意識したり、それに基づいて自己呈示を操作したりしないという、実在論の見方からすれば非主体的ともとれる態度が学生の一部に見られた。対象者のうちID3, 8, 15, 16, 23は、面接以前の段階で面接に向けた準備として何をしたかという質問に対し、特に何もしなかった、と答え、自己PRの内容についても、特に企業の採用基準を意識せずに自分自身で長所と思う点をそのまま話した、としていた。また一定の準備をしたり特定の基準を意識した自己PRを行った学生達も、必ずしもそれを全面的に行っているわけではなく、例えば1つの基準についてしか行っていないという場合も見られた。

このような態度は、一見選考通過に向けた努力が不足した、非主体的なあり方に映るかもしれない。しかし、前節で明らかにしたようなそもそも採用基準について確信が得られない状況

の中では、むしろこのような態度をとらざるを得ない、という語りが見られた。例えばID11は大学入学時点から志望業界を定め、選考前に企業ごとの研究や、求める人材像に沿った自己PRを入念に練る、などの準備を行っていたが、それでも選考通過につながるような事前準備を行うことの困難について次のように語っていた。

どうやればいいか、というか、努力したところで成果に結び付かないんですよね。企業研究どこまでやっていいか分からないし、あまりコアなこと言っていると、社員が知らなかったりするわけじゃないですか。それでギャップ生んでもしょうがないし、とか思うとどこまでやっていいか分からない。だからって今この短期間でスキル何か身につけられるかっていうとスキル何も身につかないし。資格とれるかっていったら取れません。何するの？って話になるじゃないですか。(ID11)

このように事前準備の限界を指摘した上でID11はさらに、就職活動をする後輩へのアドバイスとして、自分のように各社ごとに徹底した準備をするよりも「行きたい会社をたくさん作り」「広く薄くやる」ことを推奨していた。

またID19は、選考を通過できなかった時に、次の選考に向けた対策を自分で練ることができなかった理由について、「なんで落とされたのか分からないから、どうしたらいいんだろうっていう風なもの分からない」と語っていた。

こうした語りからは、採用基準を事前に認識できるという前提が崩れていることが、選抜に及ぼしている影響がうかがえる。就職活動中の学生のおかれた状況は、一方では新卒の機会を逃さないように内定を得なければならないと煽られつつ、他方でそのための努力やそれによる結果改善の見通しを得づらい、という独特の負担感を伴うものであった。この負担感は、

Durkheim[1897=1985] やMerton[1938] が、アノミーとして論じたものと重なる。採用基準についての確信が抱けないことは、一方で「もしかしたら通るかもしれない」という希望を与え、かつそれが縮小・冷却されにくい状況をもたらしていた<sup>(3)</sup>。しかしそれは他方で、希望の実現のための手段が自らの手の内にない、という受動性の実感とも結びついていて、欲求が駆り立てられる一方で、実際にそれに向けて主体的に行うことができる手段が限られたアノミーの状態は、内定を獲得できない際の焦燥感や内定後の落ち込み、といった就職活動特有の心理的負担をもたらしていた。

## V. 考察

これまでの議論をまとめておく。実在論的見方は、採用基準が実在し認識可能である点を前提とし、学生が「正しく」基準を認識することで主体的に行動できる、とするが、こうした記述は、選考を通過した学生のうちの一部や社員からのフィードバックを受けた一部の学生のみには当てはまり、選考通過以前のそれ以外の学生や選考通過後の一部の学生には当てはまらなかった。そして就職活動における負担を説明する上では、後者の実態についての理解が特に重要であった。

それでは、実在論的見方はなぜ、後者の状況をうまくとらえられないのだろうか。それは「採用基準」が既に定まっている地点から出発し、学生の選考への臨み方を描いたからにはほかならない。その地点からは研究者が前もって定めた「採用基準」への適合性をもって「認識」とし、それに沿った行動をとることで選考に対処する様子を「主体性」として描き出すことができる。しかしこうした説明は、選考通過以前の学生が置かれた状況を正しく反映しているとはいえない。

そうした状況を説明するには、採用基準を確

定したものとする地点から出発するのではなく、確定以前の地点から出発しなければならない。これが採用基準についての「懐疑論的」見方である。それが出発点とするのは、採用基準が確定可能で「正しいやり方」を用いれば到達することができるというのではなく、採用基準が原理的な他律性を含むという点である。

このことを言い換えると次のように説明できる。あらゆる選抜・評価において、被評価者側は、評価者側が何によって彼を評価する（した）のかを、原理的には知り得ない。つまり評価者が採否について一方的に決定する以上、被評価者にとって評価基準は、原理的に無限定的かつ要求水準の不明確なものにならざるを得ない。その結果、被評価者の評価基準についての「認識」は、二重の不確かさを持つこととなる。第1に評価基準が無限定的であるがゆえに、認識された基準は、他のありうる様々な評価基準のうちの一部にすぎないもの、あるいはそもそも評価基準でないという可能性が常に生じる。第2に、この認識はどのレベルに達すれば十分かについての確信を欠いたものとなる。

もっとも、この原理的水準での限定性を、即座に実態の記述と結びつけるべきではない。懐疑論的見方は、すべての学生が真の採用基準についてまったく何の手がかりも得られずにいる、あるいは得ようとしていない、と主張するものではない。調査結果からは、確信が得られないものの採用基準を推測したり、選考結果に基づきそれについての確信が高まったり、あるいは弱まったりする様子が伺える。それではこのような確信の程度の分散、そして主体性のあり方はどのように説明されるだろうか。

これを定式化するのに役立つのは、確率論的な推測、中でもベイズ推定のモデルである<sup>(4)</sup>。それは学生が、自身の想定した採用基準が真の採用基準と合致している確率がどの程度かを、選考結果をもとに推測していくというものであ

る。これにより本稿が論じてきた認識への確信の程度が表せるようになる。推測の過程（ベイズ更新）は次のようになる。

学生は、活動開始時点で、それまでの常識などから、特定の基準が選考結果を左右する原因である（真の採用基準である）確率、すなわち事前確率を設定する。その上で選考に臨み結果を得るが、学生はそれに応じて確率を修正する。例えばある基準についての対策をして選考に望み、結果として通過できたならば、その基準（および自身の到達具合）が原因である確率は高まる。反対に通過できなかったならば、その基準（および到達具合）が原因である確率は低くなる。こうして選考結果というデータを取り込むことで、事前確率を修正した確率（事後確率）が得られる。そして得られた事後確率は、次の選考における事前確率として用いられる。このようにして、選考結果のデータを1回ごとに取り込み、逐次的に確率を修正していく（そしてそれに応じて戦略を練り直す）のがベイズ更新の過程である。

この過程に当てはめて考えてみると、学生は選考以前から採用基準についてのいくつかの仮説を持っているものの、それが真の採用基準である確率についてはさほど高く見積もっていない。これが採用基準を「認識」しつつも、それに確信が伴わない状況である。その後学生が選考を受ける中でもし通過が重なったならば、その採用基準が真である確率は1に近づいていくものとして意識される。一方で選考を通過できない場合は、何らかの仕方で別の採用基準についての仮説を立て、その後の選考に臨む。もし通過できたならば、以前の不通過のデータとあわせて、ある基準が真である確率は1に近づくだらう。学生の採用基準認識の確信の程度や主体性については、このような確率論的推定とそれに基づく試行錯誤として描くことができる<sup>(5)</sup>。

しかし一方で、多くの学生が報告していたの

は、こうした確率論的推測でさえも順調に進まないことであった。それは第1に、選考を通過できない場合に、別の仮説を立てることの難しさによるものであった。すなわち面接官からのフィードバックが受けられる機会は非常に限られており、フィードバックなしでの推測も、志望動機、熱意、コミュニケーションの仕方については可能であるものの、自己PR内容については困難であった。第2に、企業間で選考基準に違いがあることも、確率論的推定を難しくしていた。同じ自己呈示を行っても選考結果が企業により異なり、ベイズ更新を通じて確率が0や1に収束しない例が多くみられた。確率論的推定を行う際の前提として、企業ごとの採用基準の違いは少なく、ある程度一般化した形で「真の採用基準」をおくことができる、ということがある。しかし、実際はそもそもこの前提の成立が揺らいでいた。企業間の選考基準の差の程度がもし高いならば、学生はそもそも前提が崩れているような推定を、それでも行わざるを得ない状況であったといえる。

すなわち本論の結果からは、学生の採用基準認識とそれに基づく主体性が主に3つの水準で限定されていることがわかる。第1の水準は既に述べた、二者間の相互作用に必然的な原理的水準での他律性によるものである。ただしこれはハイパー・メリトクラシー以外の選抜にも当てはまる特徴である。従来型メリトクラシーでの選抜とハイパー・メリトクラシーでの選抜を分けるのは、第2の水準、すなわち原理的水準での他律性が信頼により縮減されているかどうか、である。従来型メリトクラシーの選抜においては、選抜基準が学力（そしてその中での具体的な知識や能力）によると評価者は宣言し、被評価者もこれを信頼している。これを可能にしているのは、評価要素以外の情報を制限する選抜の形態（ペーパーテストなど）や、評価の仕方の詳細についての一般的な公開である。一

方でハイパー・メリトクラシーの選抜においては、信頼による他律性の縮減が、リクルーター面談などごく局地的にしかなされていない。第3の水準は、このような個々の社会的相互作用の中での基準読み取りの機会の少なさである。メディアによる一般的情報は他律性を縮減できず、OB訪問、リクルーター面談、面接官からのフィードバックの機会は限られている。

従来型メリトクラシーのような定まった基準の中での努力とは異なり、ハイパー・メリトクラシーが要請する主体性は、基準が分からない中で自ら基準を推察するという主体性である。ただしこの主体性は同時に、不可能性を含むことが当人に顕在化してしまっているような主体性でもあった。このような限界含みの主体性が要請される点に、ハイパー・メリトクラシー的選抜の当事者の特有の負担感がある。

こうした中で見られたのが、このような受動性を含む主体性の負担や困難を意識し、これを諦めるような態度である。それは応募企業数を多くして、採用に向けた努力をそれほどせずに、いつか通過することを待望する、というものだ。この一見消極的なあり方は、しかし希望の縮小や冷却とは結びついていなかった。竹内[1995]が「メリトクラシーのジレンマ」として論じたように、希望が縮小・冷却されない状況は、それがかなえられなかった者に、結果の受容を困難にさせルサンチマンを生じさせる。選抜システムは、選抜過程で排除された者の希望をうまく縮小・冷却する必要がある。従来型メリトクラシーにおいては、それは採用基準を明確にし、失敗の原因を個人要因に帰責させることでなされている。しかしハイパー・メリトクラシーではこの仕組みは十分に機能しない。採用基準が推測されつつも確定されない中、学生は「選考に通過しない」という確信も抱けない。このようにして希望が昂進される一方で、それに向けた主体性の限定性が顕在化してしまうアノミー

の状態とそれに伴う負担は、ハイパー・メリトクラシーがもたらしている負の帰結である。

## VI. 結論

本章では、採用基準についての实在論的見方と懷疑論的見方の違いとその意味についてまとめ、懷疑論的見方が開く研究の可能性について論じる。

实在論的見方と懷疑論的見方の違いは、出発点をどこにおくかにある。实在論的見方は、採用基準が実在するという前提から出発する。この前提に立つと、まず「採用基準はどのようなものか」という問題が設定される。この問いには主に企業側を対象とした調査を行うことで答えがもたらされる。これが妥当なものかどうかについては、ここでは議論しない。本稿が問題とするのは、採用基準についての实在論的前提が、学生のあり方の説明に適用される場合である。この時設定される問いは、「学生は（実在するものとしての）採用基準を認識しているかどうか」である。これは認識の内容についての問いである。学生に対する調査を行うことでこの問いにも一定の答え（e.g[小山2012]）が見出されるだろう。問題はここからさらに研究を進めようとする時である。実在する採用基準と学生の採用基準認識の間の一致度を記述し、個々の学生の認識のズレから、彼らの選考通過の度合いを説明する。实在論的見方ではここで問いが止まる。「実在する採用基準」を前提とすることで、それと学生の認識の内容の一致とズレに説明が収束してしまう。しかし現実の就職活動で生じている諸問題、例えば本稿が挙げた認識への確信の抱きにくさとそれに伴い生じる経済的・人的・心理的負担といった問題は、この図式では説明されない。实在論的見方は問いと説明を限定してしまう。しかし現在の就職活動で起きている問題はその外側にこそあると考えられる。实在論的見方では扱えない問いと説明

を可能にするには、それが初めにおいた前提の手前の地点に戻る必要がある。

懷疑論的見方は、实在論的見方が最初においた前提、採用基準は実在するという前提をかつこ入れし、その手前の地点を議論の出発点とする。すなわち、採用基準は実在するかもしれないが、それを同定できているかどうかを判断するのが困難である、という前提である。そのような判断を主張することは可能だが、それが確実だという判断を正当化する根拠が得られない地点である。この地点からは、「正しい採用基準」を前提とした様々な説明はできなくなる。实在論的見方が発した問いを探求することはできなくなる。一方でこの地点から出発することでこそ開かれる問いがある。それは「採用基準について様々な当事者はどの程度確信を抱いているか」というものである。この問いは、採用基準認識の内容でなく形式についての問いである。それは、实在論的見方がしたような「正しい」採用基準を設定する営みそのものを観察する。このような営みは研究者が行うこともあれば、就職活動対策本の著者が行うこともあるし、学生が行うこともある。またこの問いは、そうした「正しさ」に対する疑いを観察する。「正しさ」が固定した地点（实在論的見方の出発点）ではなく、相対的である地点からしか、このような観察は行えない。様々な設定された「正しさ」を主張する採用基準、そうした1つ1つに対して、各学生がとる態度を記述することがここでの課題となる。多様な採用基準「認識」に対する学生の距離のとり方、そもそも距離がとれてしまうこと、無条件に「正しい」と信じないあり方が可能なこと、が記述されるようになる。

採用基準についての懷疑論的見方は、第1に、本稿が行ったように確信の抱きづらさとそれにより生じる独特の負担を描き出すことを可能にする。現在の就職活動で生じている問題を考え

る上では、こうしたあり方こそが重要だと考えられる。また採用基準が確定されず、確定的な知識が得られたように見えても、それに対する疑いが常に生じるハイパー・メリトクラシー特有の状況やその帰結は、懐疑論の見方によってのみ正確にとらえることができる。本稿では大卒就職活動の事例を扱ったが、ほかにも大学入学選抜で推進されている多元的評価の事例(文部科学省[2015])、さらには日常の相互作用での評価のあり方についても、懐疑論の見方は説明を提供すると考えられる。また大卒就職活動の事例についても、本稿はその実態のごく一

部しか説明したにすぎない。例えば選考不通過に伴う学生の「自己否定」の感覚、企業側の情報提供の仕方、支援機関の活動と課題など、さらに分析すべき課題は多い。

第2に、懐疑論の見方は、他律性の縮減という共通の課題をおくことで、ハイパー・メリトクラシーと従来型のメリトクラシーを包括的に分析することを可能にする。また従来型のメリトクラシーを相対化し、それに新たな光を当てなおすことが可能になる。本稿は、このように選抜の社会学をさらに前進させるための出発点を築こうとする試みである。

## 付記

調査にご協力頂いた方々、また有益なコメントを下さった査読者の方々にお礼申し上げます。本稿は科学研究費補助金(特別研究員奨励費)の研究成果の一部です。

## 註

1. 例えばID9はリクルーター面談を「就活の訓練所」と呼び、他の企業の選考の際にも役立ったと語っていた。そしてこうした指導を信用する理由について、「最終面接に通さないといけないというのがたぶんリクルーターにはあって、ミッションがあるみたいで」と、自分がその後の選考を首尾よく通過していくことが、リクルーター自身の人事考課を上げることにつながるので、リクルーターは選考通過につながるような指導をするはずだ、という考えを表していた。OB訪問や、選考中の面接官からのフィードバックに関しても概ね学生は信頼をおいていたが、一方でそれに距離をとる態度も一部見られた。対してリクルーター面談に関してはこうした社員の思惑を想定することで、信頼が強められていた可能性がある。
2. 面接以外の選考形態、特にグループ・ディスカッション、ディベート、プレゼンテーション、職務体験型といった選考形態について、学生はそこで評価されている項目について確信を持って語る場合が多かった。例えば、呼び込み営業を実際にさせる職務体験型の選考についてID5は次のように語っていた。

あまり説明はないんですよ。どういうことをやるっていうよりは、こういうこと言いますよ、みたいな。だからたぶん結構受け身オンリーだとその仕事は出来ない。なんとなく周りを見て笑って、こんにちは、ってこんな風に声かけるんだな、みたいな。それで笑顔とか、人の対応とか。1日立ってるので疲れを見せないか、とか。そういうのを見てみたいで。(ID5)

3. もちろん、学校歴による希望の縮小はある程度見られた。その意味で、就職活動には、従来型メリトクラシーの要素も依然含まれている。しかし多くの学生は、初期の履歴書・エントリーシートによる選考では学

校歴が合否に大きく作用するものの、その後の選考段階での面接試験では、学校歴はあまり作用しない、ととらえていた。

4. 確率論的推測には大きく分けて、頻度論的推定、およびベイズ推定が考えられるが、学生の採用基準認識の仕方は、ベイズ推定に近い。第1に、ベイズ推定では事前確率を設定するが、これにより就職開始時点での学生の常識的判断などをうまく取り込める。第2に、頻度論的推定においては、予め多くの試行を行った上でなければ、有意な推定を行うのが困難であるが、ベイズ推定では試行回数を問わず逐次的に確率を推定していくことに特徴がある。学生は、選考結果を受けるごとに推測を行っており、それはベイズ推定に近い。
5. ここで重要な疑問が生じる。このような説明は、学生の意識の記述だけでなく、実際に学生が真の採用基準について認識しているかどうか、の記述にも当てはめられるのではないかと。すなわち学生は、真の採用基準について、結果をもとに確率論的に推測していくことができ、最終的には「真の採用基準」をとらえることができる、と。

この可能性は、仮に企業および選考段階による採用基準の違いがなく、同じ選考が繰り返されるという前提のもとでなら支持される。学生はありとあらゆる自己呈示の組み合わせを試し、最終的には真の採用基準に近づくであろう。しかし一方で、もし企業間、および選考段階の間で採用基準の違いがある場合、問題が生じる。この場合、個々の選考結果をもたらす原因が異なってしまうために、それらをまとめて、確率論的推定により真の採用基準に近づいていく、とは主張しづらい。

選考段階による採用基準の違いについては小山[2010] が既に明らかにしている。企業間の採用基準の違いの程度については先行研究は不足しており、学生側のデータから明らかにできる程度には限りがある。それでも、本稿のデータからは、自己呈示の仕方をあまり変えていないにも関わらず、合否が企業や選考段階によって異なっていたことが多く報告されていた。もちろん、これは程度の問題もあり、一部の基準についてはある程度の一般化ができる可能性は棄却されない。しかし理想上、および実際上の両方において、学生が真の採用基準について確率論的に推定することが可能、という点を前提とはしがたい。このような個別性を踏まえ、本稿の懐疑論的見方は、学生が採用基準について認識しているかどうかについて判断するのを禁欲し、認識の確信の程度に注目するというアプローチをとっている。

## 文献

- Durkheim, Émile (1897) *Le suicide: étude de sociologie*, Paris: Félix Alcan. = (1985) 宮島喬 (訳) 『自殺論』中央公論社.
- 本田由紀 (2005) 『多元化する「能力」と日本社会：ハイパー・メリトクラシー化のなかで』NTT出版.
- 岩内亮一・平沢和司・中村高康・平野栄一 (1995) 「大卒雇用市場の実像：大学生の就職活動の実証的研究」『明治大学教養論集』278: 37-114.
- 岩脇千裕 (2006a) 「大学新卒者に求める『能力』の構造と変容：企業は『即戦力』を求めているのか」『Works Review』創刊号: 36-49.
- (2006b) 「高度成長期以後の大学新卒者採用における望ましい人材像の変容」『京都大学大学院教育学研究科紀要』52: 79-92.
- 荻谷剛彦 (1995) 「就職プロセスと就職協定」荻谷剛彦 (編) 『大学から職業へ：大学生の就職活動と格差形成に

- 関する調査研究』広島大学大学教育研究センター, 25-41.
- 小山治 (2010) 「なぜ企業の採用基準は不明確になるのか：大卒事務系総合職の面接に着目して」 荻谷剛彦・本田由紀 (編) 『大卒就職の社会学：データからみる変化』 東京大学出版会, 199-222.
- (2012) 「学生による企業の採用基準の認識過程：社会科学分野に着目して」 『年報社会学論集』 25: 73-83.
- Merton, Robert K. (1938) "Social structure and anomie," *American Sociological Review*, 3(5): 672-682.
- 文部科学省 (2015) 「高大接続改革実行プラン」
- 根本孝 (2004) 「企業の採用基準と即戦力採用」 永野仁 (編) 『大学生の就職と採用：学生1,143名, 企業658社, 若手社員211名, 244大学の実証分析』 中央経済社.
- 岡部悟志 (2010) 「企業が採用時の要件として大卒者に求める能力」 『大学教育学会誌』 32(1): 114-121.
- 竹内洋 (1995) 『日本のメリトクラシー』 東京大学出版会.