

コネ論争

岩波書店が2013年度の社員募集要項において「著者や社員の紹介」を応募条件としたことが報道されましたが、今まさに就活の真っ最中ということもあり、「コネ採用は就職の機会均等に反する」とか「そうそう目くじらを立てることではない」といったような、賛否様々な議論が起きています。

私はもともと公務員志望でしたから、道庁職員になるためには採用試験を突破する以外になく、「コネ採用」などということは考えもしませんでした。もっとも、今考えてみても、使いたくても使えそうなコネなど一つも無かったのですが……。

岩波書店では、「あくまで応募の際の条件で、採用の判断基準ではない」として、いわゆる「縁故採用・コネ採用は行っていない」との見解を発表していますが、厚生労働省の小宮山大臣は、岩波書店の採用の件が報道された直後、記者会見で「早急に事実を把握したい」とコメントしています。ただ、その後特段の動きがありませんので、このままうやむやで終わってしまうのでしょうか。

社員を採用する側の企業としては、少しでも優秀な、会社の役に立つ人材を求めるのは当然で、例えば、信頼できる関係者から「この若者は有能である」というようなお墨付きがあると安心して採用できる、ということも現実にはあるのではないかと思います。

勿論、会社が社員を採用しようとする際、男女の性別や思想信条、出身地、家庭環境など、学生の能力や適性とは関係のない要素で学生を選別することは許されません。

従って、仮に、社長の息子だから無条件で採用するとか、重要な取引先の子弟だから特別扱いするということになれば、学生の能力とは関係ないところで選別することになりますから、明らかに公平性に欠けますし、「コネ採用」の誹りは免れないでしょう。

また、「社長の息子で優秀」という人も数の中にはいるでしょうけれど、大王製紙の前会長の例を引き合いに出すまでもなく、そんな方程式が成り立つ筈

もありません。

岩波書店では、数名の採用予定に対して1千人を超える応募があるそうで、ある程度ふるいにかけるために「著者の紹介状あるいは社員の紹介があること」という条件を付したもののようです。マスコミはこれをして「コネ採用」と表現しましたが、こうした条件設定がいわゆる「コネ採用」といえるかといえば、難しいところです。

学生は、就活に当たって、各企業の先輩を訪問し情報を収集したりするのが普通です。従って、先輩を訪問した際、紹介状を書いてもらえばそれで済むことです。また、先輩がいない場合には、著者にコンタクトを取って紹介状を書いてもらうということもあり得ます。勿論、相当の勇気が必要だと思いますが。

岩波書店としては、一定の条件を付けることによって、学生の意欲や才覚を試しているともいえるでしょう。

岩波書店の採用担当者は「努力を尽くしても紹介が得られない場合は採用担当に相談して欲しい」といっているようですが、採用試験はエントリーする段階から既に始まっていると考えるべきで、どう考えても紹介状を入手する手だてが無いというのであれば、早々に別な会社を選択し、アプローチするというのも懸命なのではないかと思います。

学生の皆さんには厳しい就職戦線ですが、長い人生を振り返れば、それは試練の一つに過ぎません。また、採用試験が、人生の全てを決する訳でもありません。ただ私は、就職戦線に参戦する以上、攻略すべき相手を見極め、尽くせる手だてを使い、思いっきり全力投球して、悔いの残らぬ闘いをして欲しいと願っているのです。(塾頭 吉田 洋一)