

# 「望ましい性格」にみる就職活動における個性の尊重の崩壊

伊東泰孝（人間学コース）

（指導教員：堂園俊彦）

キーワード：就職活動、個性の尊重、「望ましい性格」、個性間格差

## 序章

就職活動ほど残酷なものはない。そこで行われるは「自分」という商品への非情な価値付けである。「内定」として多くの企業から買われる学生、かたやどの企業からも買われることのない学生……。現代の就職活動において、こうしたいわば内定格差の出現とその拡大が指摘されている。

人気品と売れ残り品、その差はどこにあるのか。すると、ここである仮説が成り立つ。すなわち、どの企業にも共通の採用基準や理想の人材像——ひいては「望ましい」とされる性格——が存在するのではないかという考えである。

やむを得ないことだ、と企業側は主張するかもしれない。だが、採用という強大な権限を持つ彼らによって「望ましい性格」を有さない人間が淘汰されていく事態、ややもすればそのようなものが存在すること自体、それは私たちの社会を支える重要な理念——いわゆる「個性の尊重」と真つ向から対立しているように思われてならない。

本論文では就職活動、ないし社会に覗く「望ましい性格」「個性間格差」を浮き彫りにし、それらと「個性の尊重」の矛盾を指し示す。その軋みが一体私たちに何をもたらすのか、そしてその綻びに対し私たちは何をすべきか、企業や社会の視点、淘汰されゆく人の声を手がかりとし、思索・模索する。

## 第一章 「個性」を「尊重」ということ

「個性」とは何か。「尊重」とはいかほどの重みなのか。まずは前提となる「個性の尊重」思想の正体を明らかにする。

### 第一節 現代に根付く「個性の尊重」

「個性の尊重」と切り離せない関係にあるのが教育の領域である。1984年、頻発する教育問題を受け臨教審（臨時教育審議会）は「個性重視の原則」を掲げる。これは「個性」が国を挙げて尊重されるようになった大規模な転換点であった。

ここでいう「個性」には二つの意味がある。一方は「差異」、他方は「固有性」に着目したものである。「個性の尊重」を先の意味で捉えると他者との「能力差」にばかり気を取られ、格差是認の危険や画一化の矛盾など批判も多い。だが、後の意味——唯一人の人間として良くも悪くも「その人」を尊重しようとする見方——で捉えるならば、それは道徳としての「個性の尊重」となり、守るべき規範として理解されよう。

教育とは重大な社会道徳観の形成現場である。そこで学ぶ「個性の尊重」「かけがえない個性」という意識は、私たちや社会の中で今も色褪せることなく宿り続けている。

### 第二節 ロック人権思想に辿る「個性」の源流

本節以降、「個性の尊重」と人権の関わりについて眺める。「万人の権利」としての近代的人権概念を唱えたロック思想

に目をやると、彼の「プロパティ」「私的所有」という考え方の中に個人主義的な所有権思想が垣間見える。しかも寛容論からは彼が「個性を持った個人」を想定していたことも読み取れる。各人がどの宗教をどのように信仰するかは自由で、その判断を生む「知性」も人によって異なると言うのである。

すなわちロックが意図する人間像とは、「生命・自由・財産」維持のための生存権を有し、努力が正当に反映される人間、そして個人独自の所有権と異なる思想・信条を備えた人間のことである。それは「近代的人間」と相違なく、彼が現代の「個性の尊重」の礎を築いたと言っても良いのかもしれない。

### 第三節 現代日本における「個性」解釈～憲法13条をめぐる～

さらに、日本国憲法上「個性ある個人」という意識を見ることもできる。「個人の尊重」と記された13条（幸福追求権）をめぐる、宮沢は「個人とは具体的な生きた一人一人の人間」と述べ、裁判所も同趣旨の判決を下す。ドイツ憲法「人間の尊厳」との比較や13条の線引き問題——人格的自由権説と一般的自由権説——など様々な意見があるが、行き着くところ「極端を避け、唯幸福を追求する」という点では変わらない。

総合すれば、近代的人権及び日本国憲法における「個人」とは「個性ある個人」である。つまり「個性の尊重」は根を辿れば人権に基づく崇高な観念であり、それを脅かすことは人権を脅かすことであるとの論証がここに完成するのである。

## 第二章 「望ましい性格」にみる就職活動における個性の尊重の矛盾

だがその実、就職活動における「個性の尊重」の実像は、理想とあまりにかけ離れ、危うさを孕むものであった。

### 第一節 採用活動としての就職活動とそこに覗く「望ましい性格」

企業にとって採用活動は重要な存在である。「人材確保」という目的以外に「社内活性化」「企業価値向上」また「取引先・転職者予備軍」を生む可能性もある。ではそこで求められる人物とはどんな人物なのか。経産省や厚労省による「社会人として必要な基本的な力」調査によると「対人能力」「主体性」「思考力」がキーワードのようだ。業務上大切であろうことは否定できない。だがそれらは表面的技術・常識というより各人の性格に根差した内面的な要素ではないか。また諸々の調査から現在では新卒者に対し「即戦力」としても通用するような「高い基礎力・汎用性」の要求が強まってきており、しかもそれは業種・業界を問わず同一であることが判明する。基礎力と性格との関連に言及する私の論理に従えば、理想の人材像の表明には「望ましい性格」の影が見え隠れしており、その傾向は一致・加速してきたと議論展開できるのである。

### 第二節 就職活動における個性の尊重の矛盾～矛盾の矛先～

そもそも日本における企業雇用戦略や学生の大企業志向を

鑑みると新卒採用自体が厳しく競争率の高い状況に晒されていることに気付く。しかも非常に不透明な選考によってその限られたイスに座る者が決定されていることが問題である。例えば志望動機を問われることなくわずか数分で落とされること。性格検査によって実質的な選考が行われていること。つまり、多数の応募者の中から真っ先に淘汰される学生こそ性格偏向の被害者であり、換言すれば就職活動において特定の個性の排除が行われていることの証拠となる。また結局のところ企業が同じような性格の人ばかりに高評価を下せば、学生もそれに合わせて自らの個性を殺すことになりかねない。そこに「個性の尊重」の配慮があると誰が言えようか。そんな現代の「就活」はまさしく「茶番」である。

ここまで殊に就職活動と個性の尊重の矛盾を訴えてきたのには理由がある。このままの事態が続けば企業・社会・個人にとって甚大な影響があるからである。格差社会助長、年金・少子化問題に拍車がかかること、さらに労働の二分化傾向によって「望ましい性格」の人まで影響を被る本末転倒な事態まで起こりうる。あるいは淘汰される人に与える心理的影響。現実には就活を苦にした自殺も増加しているとの報告もある。すなわち矛盾の矛先は単に「望ましい性格」を有しない人に向けられているのではなく、長期的には企業や社会を含めた、日本という国の喉元に突きつけられているのである。

### 第三節 一般化された「望ましい性格」と露骨な「個性間格差」

変わって本節では、社会で一般化された「望ましい性格」という観点にまで考えを広げる。遙か昔、アリストテレスの時代から「望ましい性格」という概念は記述され、現代でも血液型性格診断の流行の裏に人々の性格における優劣を見出せる。また、「外向性」「ユーモア」「温情」が「望ましい性格」の要素であると解釈し、さらには容姿、声、体型にも露骨な「個性間格差」があることも詳らかとした。

努力によって改善する可能性がほとんどなく、多種多様性を本質とする「個性」によりここまで人生の損得がある——いわば人生の難易度が異なる——というのは褒められたことでない。ゆえ就職活動において「望ましい性格」でなければ不採用も「仕方ない」という社会の意識が出来上がっているのだろう。つまるところ、性格差別や個性間格差とも呼べる問題は就職活動という場を超え、想像以上に広く根深い。

## 第三章 就職活動と個性の尊重の再構築 積極的差別是正措置を糸口として

企業や社会や個人、万人にとって揺るぎない「個性の尊重」思想の再構築を試み、就職活動との調和を目指す。

### 第一節 再構築への素描 採用と法律・企業と個人との関係をなぞって

採用と法律・企業と個人をめぐる事例を概観することで、「個性の尊重」付け入る隙を探す。三菱樹脂事件判決から、確かに一見企業に屈する個人という構図を見ることができる。だがこの判決には批判も多く、企業の強大な採用の自由には抵抗も強い。また、他の判例を眺めてもひげや茶髪、容姿といった「個性」を擁護する例に出会うことがある。絶対的な企業の自由や権利があるというわけではなく、個人の個人的な要素を企業が抑圧したり差別したりすることは許されない

と裁判所や法令は述べているのである。すなわち就職活動において「個性の尊重」を叫ぶ余地は、ある。

### 第二節 再構築への骨組み 積極的差別是正措置にまつわる日米対論

具体的な性格差別・個性間格差救済策として、積極的差別是正措置を手蔓とする。ひとまず是正措置そのものに関する議論を俯瞰すると、否定論者は「①逆差別 ②無能奨励 ③被救済者にも悪影響」という問題を指摘するものの、肯定論者は是正措置がもたらす恩恵の余りあること、またはその存在意義を提示し、その正当性を保証する。

日本でも女性・障害者に対する是正措置は用意されており、法改正や宮城県取り組みなど、近年ではその活用を叫ぶ声や現実での動きも目立ちつつある。煎じ詰めれば確かに批判や弊害も多いが、是正措置の目的自体は誰しもが頷くものであり、少なくとも一時的な救済策としては十分に正当化されるのではないかと、というのが私の評価である。

### 第三節 就職活動と個性の尊重の調和 積極的差別是正措置を性格へ

いよいよ是正措置を性格に適用し、理想の就職活動・個性の尊重の図を描き直す。その際に関門となるのが、なぜ人種や性別に是正措置が適用され性格には適用されないのか、という疑問である。その理由を慮ると、性格は明確な線引きができない、性格は変えられるという意識、また性格と能力の関連から業務上の能力欠如という答えが思い浮かぶ。

だが、心理学の領域では性格類型や性格特性記述が可能であるし、不変の「気質」の存在も指摘される。また、本当に「望ましくない性格＝能力が低い」のか、必ずしもそう言い切れない部分がある。さらに CSR の観念を持ち出し企業にとって確かに利潤は重要だが社会的責任も無視してならないと畳み掛けることもできる。現に女性や障害者を救済するのもその精神があるからではないか。「甘い蜜」を設えるなど、嫌がる企業を誘う方法はあるし、行う価値もある。

ただし恩恵を享受する側も腕を拱くばかりではいけない。国や社会の助けも借りつつ最低限の基礎力を身に付ける努力は必要であろう。具体的提言として「①雇用システム改善 ②職業訓練体制の充足」などがあるが、何よりも大事なことは企業・社会・国、そして個人が一丸となって差別のない理想の世界を目指すこと、偏狭ではなくもっと高い視座に立って、まずは今ある問題を真摯に見つめることである。

## 終章

こうして炙り出された就職活動における個性の尊重の崩壊、ひいては社会において抜き難い「望ましい性格」という観念、また個性間格差に対し、「今のままではいけない」ということだけは認識化しようない。ともすると世の大前提としてある、「会話」というスキルの過剰評価の中に「個性の尊重の崩壊」を叫ぶこともできるが、それについては今後の課題としたい。ともかく、企業や社会や国、そして個人が何を置いてその意識を変革し、何かしら行動を起こすことが第一手であろう。さもなければ彼女の思いは儂くも風化してしまう。

「みんなちがって、みんないい」とは絵空事なのか。再度「個性の尊重」の意味を問い直し、壮大な言い訳を閉じる。