

【書評】

田中 里尚『リクルートスーツの社会史』2019, 青土社

評者 矢吹 康夫

判で押したように同じ髪型、同じ服装をした若者たちによって埋め尽くされた内定式の写真を目に見ると、ついつい気持ち悪いと思ってしまう。だが一方、彼／彼女たちは日本的な同調圧力の犠牲者なのだとして社会を批判したくもなる。なぜ、就職活動が始まると、学生たちはそろって黒髪に戻し、地味で平凡なリクルートスーツに身を包むのか。なぜ、自己表現が要請される就職活動において没個性的で画一的なリクルートスーツが選択されるのか。就職活動中の学生を見ていると浮かんでくるこれらの疑問に対し、膨大な史料を用いて答えてくれるのが、本書『リクルートスーツの社会史』である。

面接時に外見の印象がどれほど採用側の判断に影響したのか、開示されることはほとんどない。しかし、就職活動生に期待される服装規範は、明示はされないが確かに存在しているように思える。だから、それを参照枠にリクルートスーツが選択される。リクルートスーツの形成・変遷の過程は、そうした服装規範が伸縮する歴史であり、序章で著者は、社会規範の持続と変容を描くことを意図したと述べている。以降の各章では、厳然としてある雇用におけるジェンダー差を考慮して、男女別にリクルートスーツがどのような形成・変遷をたどってきたのかが、時系列に沿って詳細に示されていく。

服装規範の形成が先行したのは男性である。日本が近代化していくなかで、現在のリクルートスーツの原型となった西洋由来の「背広」は、最初は普段着＝平服として受容された。それが、戦後の民主化のなかで華族や軍人の着衣が権威を失っていくのを尻目に平準化・一般化し、1950年代には社会人＝大人のシンボルとして肯定的に意味づけられていった（第1章）。60年代以降は、それまでの就職活動で一般的に用いられていた学生服から、こぞってスーツ着用に変化していった。ここで興味深いのは、目立たないことへの肯定的意味づけや清潔さ、常識、職場への適合など、現在、地味で平凡なリクルートスーツ選定の理由に持ち出される論理が、60年代初頭の新入社員向けの服装指南ですでに語られていたことである（第2章）。70年代末には男性が面接時にスーツを着用することが本格化し、80年代初頭にはスーツの基本形が標準として認知され、ぎこちないながらも基本の形を着ることがむしろ「若々しさ・学生らしさ」として評価された。それに対しては画一的・没個性的といった批判もあったが、80年代末には細かな差異を個性として楽しむ着こなしも現れた（第4章）。

だが、バブル崩壊とともに到来した就職難によって、それ以前から語られていた「常識の範囲」や「TPO」といった曖昧な基準がより信憑されていく。その結果、自己主張で加点される可能性よりも、周囲と同じようにふるまって減点を最小化し、発言で個性を発揮するというリスク回避と省力化の論理がより強化された（第5章）。かつては、就職活動時に買いそろえたスーツは将来への投資と認識されており、入社後に着ることを想定した社会人一着目にふさわしいベーシックなスーツが選ばれていた（第1章）。それが2000年代にいたり、就職活動だけに用いるという限定的な役割を担ったリクルートスーツが誕生したのである。それは地位を表示する衣服ではなく、より安価で機能的なコストパフォーマンスを重視した

日用品として浸透していった（第6章）。

一方、女性の仕事着には確固たる規範がなく、長らくの間「職場の花」であると同時に、男性の補助的な役割を担う存在という「女らしさ」のダブルバインドに縛られてきた（第3章）。変化が現れるのは1986年の男女雇用機会均等法の施行後であり、男性と同じ基準の「清潔」「常識」に加えて「女らしさ」の範囲内で、一定の多様性が確保されていった（第4章）。バブル崩壊後は、事務職志望の従来の「女らしさ」スタイルと総合職志望のスーツスタイルに分岐したが、90年代後半以降のパンツスーツの許容や女性のVゾーンの簡素化など、女性たちが知的、真面目、シャープ、活発といったイメージを積極的に装おうとしたことで、「女らしさ」を極力限定したスーツスタイルの標準を上げていった（第5章）。こうして、女性のスーツスタイルが標準化していくにしたがって、男女のリクルートスーツの規範は接近・交差していった。

2008年のリーマンショック以後は、リクルートスーツの日用品化が加速した。服装による自己演出は、それにかかる労力や悪目立ちするリスクをとまなうだけでなく、出身・所属階層の文化資本を如実に表すものでもあり、地味で平凡なリクルートスーツはそうした経済力の差異を覆い隠す機能もあった。各家庭の財政状況の深刻化は、入学式用にそろえたスーツを成人式、冠婚葬祭、就職活動に転用したり、NPO法人が求職中の若者にスーツを貸し出す事業を展開したりといった事態を生み出したが、それは、流行の影響を受けにくい画一的で没個性的な黒のリクルートスーツだから可能となったのである（第7章）。

以上をふまえて終章では、ここまでに明らかになった知見が整理され、冒頭で見たような素朴な疑問への答えが示される。まず、なぜリクルートスーツは地味で平凡なのかといえば、目立たず地味で清潔で身の丈に合ったスーツは、企業社会の最下層に位置する新入社員にふさわしいものとされてきたからであり、入社前の就職活動生がその服装規範を踏襲したことによる。次に、なぜリクルートスーツは画一的で没個性的なのかという問いについてはやや複雑である。たとえば、面接時のスーツは、紺からグレー、グレーから黒へと色彩のモードが変化してきた。個々の就職活動生の動機としては、個性を追求し他と差異化しようとしたのが、新卒一括採用システムのために現象としては一斉に変化したように見えているだけなのかもしれない。また、服装規範の三層構造（第一層「身だしなみ＝清潔」、第二層「規範理解の程度＝常識」、第三層「特定の部位での個性表現」）を理解している就職活動生は、第一層と第二層を遵守したうえで、第三層において個性を表現し、折々の流行も取り入れてきた。このように、第一層と第二層の画一性・没個性と第三層の多様性・個性表現は矛盾するとは限らないのである。

そもそもにして、なぜ画一的で没個性的だと評してしまうのだろうか。リクルートスーツという現象から若者は画一的で没個性的だと時代診断したがるのは、自分が若い頃は画一的ではなかったと位置づけたい先行世代の欲望である。しかし、リクルートスーツは画一的だ、近頃の若者は個性がないという言論は、いまリクルートスーツを揶揄している先行世代が就職活動をしていた40年前から存在しており、むしろこの批判の形こそが画一的とさえ言えるのである。面接時にスーツを着用することの明確な根拠はないなかで、新卒一括採用システムに過剰同調した結果として観察されるリクルートスーツという現象を、就職活動生個々の心性に還元して批評しようとする態度こそ問い返されるべきではないだろうか。