The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	新規学卒労働市場の構造に関する実証的研究
Author(s)	岩永, 雅也
Citation	大阪大学人間科学部紀要. 1984, 10, p. 245-276
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/5913
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

新規学卒労働市場の構造に関する実証的研究

岩　永　雅　也

新規学卒労働市場の構造に関する実証的研究

第1章　若年労働市場の日本的特性

1.　雇用構造の特殊日本的性格

我が国の雇用労働者が生涯にわたって雇用を保障され，かつ年令を重ねるにつれて半ば自動的に昇進・昇給するという図式は，アベグレン（J.C. Abbeglen）が指摘して以来，久しく定説とされてきた[1]。そのため，我が国の雇用構造の特徴を記述するにあたっては，「終身雇用制」「年功制」という表現が多用されてきたのである。しかし殆どの場合，その実質的な意味内容に関しての吟味はなされてこなかったと言ってよい。そのことが，当初からどちらかといえば印象的記述に過ぎなかった「終身雇用制」「年功制」の語を一層曖昧なものとしたことは否定できない。

しかるに，昭和40年代に入り，アメリカに於ける制度派労働経済学の注目すべき業績が相次いで紹介されるようになったこと[2]を契機として，それまで広く信じられてきた「終身雇用制」と「年功制」を柱とする雇用構造の特殊日本的形態に関する議論の見直しが主張されるようになった。そういった主張の中心的な論点は，特殊日本的雇用構造の本質とされる2つの慣行が必ずしも我が国固有のものではなく，むしろデリンジャーとピオレ（P. Doeringer, M. Piore）の示した「内部労働市場」等の一般的概念の中に抱接され，従って，特殊日本的ではなく資本主義的労働市場の一般理論の文脈の中で理解すべきである，というところにある。勿論それに関する異論も提出され，所謂「隅谷―舟橋論争」に代表される，大規模で生産的な論争もいくつか展開されることになった[3]。

また，日本的雇用慣行をめぐる組織工学的な立場からの見直し論も，むしろ労働経済学に於けるそれに先行する形で展開した。例えば萬成博とマーシュ（R.M. Marsh）は，「日本の雇用関係の特質は，文化的伝統や国民性に由来するという考え方を再検討しなければならないと思う。……文化的伝統以外にも終身雇用の制度を支えている構造的・機能的要因がはたらいていると考えるからである」[4]と述べて，アベグレンや間宏，津田真徵，中根千枝らの文化的背景論に疑問を投げかけている。

ここでそういった議論に立入ることは本稿の主旨ではなく，細部にわたる紹介は避けるが，次の2点は明らかにしておく必要があるだろう。即ち第1に，それらの議論を通じて「日本的雇用慣行」が相対化され，文化的伝統論の桎梏を解かれて定量分析や国際比較分析の対象

となったこと，第2に，そのような雇用慣行に関して，その具体的意味が「工業化の進度に規定された労働市場のあり方」（隅谷三喜男）であるか，「独特の外部労働市場要因」（舟橋尚道）であるか，また「産業化の諸条件により決定される労働移動のあり方」（萬成・マーシュ）であるかは別としても，ともかく現実の労働市場状況の基本的性格に由来する，というコンセンサスが生じたことである。

この労働市場状況の基本的性格がどのようなものであるかについてはいくつかの指摘がなされているが，それらのうちでも多くの論者に取り上げられ，最も重要だと考えられているのは新規雇用労働市場，特に若年者のそれの特殊日本的な性格である。例えば舟橋は，わが国の労働市場について，「……新規学卒依存の雇用体制が維持されているということは，日本的賃金・雇用慣行を成立させる労働市場的基礎がいまだに確固としていることを示している」[5]と述べて，供給量が大きく学校と直結しているという若年労働市場の特性を独立変数として示している。また小林謙一，小池和男らは，前出隅谷の理論を背景として，“資本主義の独占段階⟶大量生産方式等の新技術の導入⟶旧来の総合的熟練の分解⟶技能序列を持ったピラミッド型の職務群の形成⟶最下層に設定された職務群の入口からの若年者雇用”[6]という図式を示し，若年者雇用の特性を従属変数として取り扱っている。

それを独立変数と見るか従属変数と見るかは置くとしても，そういった市場特性を我が国労働市場の基本的性格の主要な部分だとするコンセンサスは成立していると見ることができるだろう。事実，労働市場を分析する視点を市場の入口，即ち新規学卒雇用の構造そのものにあてた研究論文も，最近になっていくつか提出されるようになってきている[7]。

このような労働市場の構造を背景に持つ我が国の官公庁・企業等（以下，企業と総称）の雇用慣行は，一般に「学卒採用中心主義」[8]と呼ばれているが，そのメルクマールは，新規学卒求職者を他の求職者よりも優先的に基幹労働力として採用し，また経営上の必要による解雇にあたっては高年令層から順にその対象とする，というものである。こういった雇用慣行は，朝鮮戦争後の日本のような若年労働力の慢性的需要過剰の背景のもとでは，必然的に「新規学卒者一括採用」[9]という形態をとらざるを得ない。即ち，「(1)最終学校の最終学年にある者だけに就職志願を許すこと，(2)卒業式が行われる春に，新規採用のほとんどが決定すること」[10]を特徴とする採用形態である。

本稿は，この「新卒者一括採用」が雇用慣行の1つとして定着し，重要な機能を果たしていることを前提として，その慣行の持つ構造と機能とを明らかにすることを目的とするものである。

2. 学校と職業との間

新規学卒者の一括採用の構造及び特にその機能と存続理由については，これまで必ずしも

十分な検討がなされてきたとは言い難い。確かに新卒者一括採用の実態を描写的に記述したものは散見される。例えば田中博秀は，「国際的に類例のない新卒採用方式」を「日本的雇用慣行の特質をもっとも端的に裏付け」るものとして取り上げている[11]。しかし，その説明が極めて大雑把で印象記述的であることには眼をつぶるとしても，そのような採用方式がとられている要因を企業と被雇用者双方の日本人としての「固定観念」という，いわば検証しようのない文化的要素に求めている点は，致命的ともいえる限界である。新卒者一括採用に関する記述が多かれ少なかれ持っているこうした限界を払拭するため，本節ではまずそのような採用方式がどのようなメリットを伴うが故に慣行として定着しているのかを明らかにする必要があるだろう。

前述のように，我が国の新規学卒求職者は卒業式の行われる春にその就職先の殆どを決定する。即ち，3月末に学校を卒業し，タイム・ラグなしに4月1日付をもって職場に吸収されるというのが学卒者新規雇用の一般的形態なのである。このことは，1982年の新規中卒求職者の実に99.7%，また新規高卒求職者の99.5%の者が，同年4月末の時点で何らかの職業についているという事実，換言すれば，4月の段階で完全失業状態にある新卒求職者が200人に1人にも満たないという事実によっても裏付けられる[12]。つまり，少なくとも初職への就職に関する限り，現在の我が国の新規学卒者は殆ど市場での職探し（job searching）を体験しないということになる[13]。このことは，学校と職業との間に「時間的空白」がないということを意味している。

時間的空白が欠如していることは，雇用する企業の側から見れば，社会に恒常的に存在する摩擦的な社会移動の間隙に学卒者が吸い込まれてしまう前に，計画的で安定した選考・採用を行うことができる，というメリットになるし，また雇用される学卒者の側からすれば，失業の危機をひとまず回避し得るというメリットになる。双方にこういったメリットがあるが故に，一括採用の慣行が存続していると考えられるのである。

しかし新卒者一括採用も，必ずしも有利な側面のみを持っている訳ではない。そのデメリットの側面にも眼を向ける必要がある。そこでそのデメリットの側面を，主に教育と労働との価値の違いに着目して述べてみることにしよう。

改めて言うまでもなく，若年労働市場というのは具体的な或る空間を持つものではなく，プロセスとしての存在であるに過ぎない。一方の学校という「教育的場」と，他方の企業という「経済的場」との接点の1つが若年労働市場である。従って若年労働市場は，理念的な意味で本来互換性に乏しい教育的価値と経済的価値との置換の場だと言うことができる。このことに関してウィリアムソン（O. E. Williamson）は，「企業と比較して，市場は評定をおこなうための共通の言語が乏しい」[14]と述べている。労働者の新規雇用は雇主にとって，好ましくない人材を抱え込むという危険を伴う一種の賭けである。新規学卒者は教育の場で

与えられた教育的指標を各個に持って労働市場に立ち現われる。これを評価し選抜する企業の側では，生産能力（productivity）という経済的指標で彼らの持つ教育的指標を読み換えようとする。その際にコミュニケーションの齟齬が生じることになる。ウィリアムソンの指摘はそのことを示唆していると読み取ることができる。

経済的な視点から見ると，そういったコミュニケーションの齟齬は，労働者の持つ生産能力に関する情報の不足と認識されることになる。このような情報の不足を企業はどのように克服しているのだろうか。これについては，これまでにもいくつかの有力な説明が試みられている。

例えばスクリーニング理論で知られるスペンス（M. Spence）は，企業が雇用予定者の生産能力を査定する際に，年令，人種，性，学歴などの指標を用いることによって情報不足による危険を回避していると述べている。というのも，それらの指標は企業によって統計的経験的に生産能力に有意な関連があるを認められており，従って生産能力を示す標示（signals）として機能すると考えられているからである[15]。

また，サロウ（L. Thurow）は，一企業の求める生産能力は特殊企業的なものであり，労働者によって雇用される以前から保有されている訳ではない，それらは職場内訓練（on-the-job training）を通じて獲得するものである，従ってその訓練費用が少なくて済むような資質を持っている者，即ち訓練しやすさ（trainability）の水準の高い者を優先的に採用することで，企業は情報の不完全性からくる危険を回避する，と説明している[16]。

しかし一方で彼らが考察したアメリカ社会にあっても，新規参入労働力の半数近くを占める中等教育水準の労働者の市場が，全体として必ずしも彼らの言うようには構造化，組織化していないことを示した調査研究も見られる。オスターマン（P. Osterman）の調査結果によると，アメリカのハイスクール卒業もしくはそれより低い学歴水準の若者達は，半失業状態のうちに経済的指標を獲得する，という形でこの齟齬を解決していることが判る。即ち，彼らの多くは職探し（job searching）の過程で，低賃金，不安定雇用を特徴とする第2次労働市場に属する職種をいくつも経験し，労働への適応性を養い，またどの程度の生産能力を持っているかについての経済的指標を与えられた上で，高賃金，安定雇用を一定程度保障された第1次労働市場に属する職場を獲得することになる，というのである[17]。

さて，翻って日本の新規学卒者について見るとどうであろうか。新卒者一括採用の慣行に従って雇用される彼らは，現在のところアメリカの同世代の若者のような職探しを一般には行わない。後段で見るように，学校卒業と同時に第1次労働市場に属する職種に就くのが普通である。とすれば，彼らの持つ教育的価値と雇用する側の経済的価値との齟齬はどのようにして解消されるのだろうか。

我が国の労働市場に関する議論では，新規学卒者の能力査定，という観点はこれまで論じ

られることが少なかったと言ってよい。というのも，技術革新の速度が著しい我が国の産業的背景のもとでは，熟練の持つ経済的価値が相対的に低く，若年であること自体が新技術への適応性などの点でメリットとなり得る構造が存在したからである[18]。従って，新卒者の生産能力を指標とした分化という視点は少なくともこれまでは表面化しなかったと言える。

しかしそういった視点は，我が国の労働市場論に本来的に欠如していた訳ではない。戦後高度経済成長期以前には，大規模製造業の見習い工制度によって，或は臨時工，社外工から本工への選抜的上向移動の過程を通じて，各々新卒採用者の分化が行われていたことが，いくつかの調査によって明らかにされている[19]。そのような選別形態は基本的にはオスターマンによって報告されたような職探しの過程を通じての選抜を，一定範囲内で企業内化したものと見ることもできる。しかし高度経済成長期を経て今日まで，若年労働力の慢性的需要過剰という条件のもとで，人員数の確保が企業経営上の至上命令となってきた。かつての見習い工制度は，形骸化し実効のない「試用期間」の中に解消し，臨時工は大幅に減少して新卒者の吸収力を失い，また社外工は「親企業一下請企業」関係の内部に取り込まれて本工との繋がりを失ってしまった。こういったことから，現在企業は，安定した人員数確保の実現と，生産能力に関する情報の不足の同時性という，新卒者一括採用慣行に必然的に伴うジレンマに直面していると考えられるのである。

しかし企業は，若年労働力の給源（学校）との組織的な総合関係を持つことでこのジレンマを解決している。つまり，企業規模，業種，職種等を指標とする企業等のハイアラーキーに1つひとつの学校を対応させ，固定的組織的な求人一求職関係を形成しているのである。以下次章でそういった企業による若年労働市場の組織化についての検討をすすめることにしよう。

第2章　労働市場の組織化

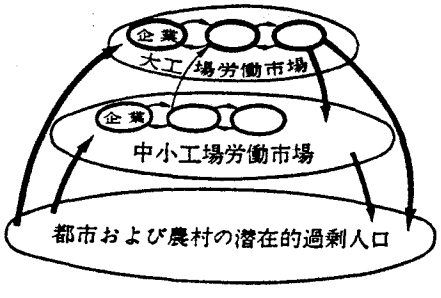
1．労働市場の分節構造

我が国の労働市場が組織化された構造を持っているという議論は，それほど新奇なものではない。むしろ我が国にあっては，完全雇用状態のもとで自由競争が保証された労働市場という新古典派的認識が受け入れられていなかったため，過去20数年来，前近代的な意味あいではあれ，組織化され構造化された労働市場が日本的労働市場モデルとして一般化されてきたのである。

しかし，我が国の労働市場分析がその黎明期から組織化モデルへの視点を持っていたと考えるのは誤りである。当初は大河内一男の「出稼型」論に見られるように，分析の関心が市場そのものではなく，労働力の給源（その最大のものとして大河内は農村共同体に着目した

のだが）に向けられていたため，労働市場自体の重層構造が看過されたのである。給源に注目し，その特殊日本的な前近代性を重視する余り，既に高度に近代化した産業部門をも含めた労働市場全体を，前近代性という概念で統一的に把えようとしたところにその限界があったと言えよう。

ところが，1950年代に入り，そういった問題関心から出発しながらも，現実の労働市場の実態把握を通じて労働市場の多重構造というモデルに到達した実証研究が相次いで発表された。そのうち，その後の労働市場分析への影響力からいって最も重要と思われるのは，氏原正治郎の「二重労働市場論」である。氏原らは，戦後も日本の労働市場は前近代性を持った共同体的な労働力の給源によって特徴付けられる，という仮説を持って，京浜工業地帯等の労働市場分析に着手した。しかし，その結果として，日本の労働市場の特殊性は労働力の給源にあるのではなく，安定した大工場労働市場と不安定な中小工場労働市場とが相対的に独立して存在する構造，即ち労働市場の二重構造という点にある，という結論を導き出すに至った[20]。この調査の分析過程で氏原らは，給源から需要する側の方へ，農村から企業（工場）の方へと視点をシフトしたのであるが，それが非常に重要な意味を持つことは，特に次にあげる制度派経済学者たちとの関連に於いて指摘しておく必要があるだろう。理解を助けるため，氏原は自らの結論を簡潔に図式化しているのでそれを示しておこう（図1）。



（注）（1）円わくの太さは，それぞれの労働市場の封鎖性の程度を示す．
（2）矢印は，労働移動の方向を示し，その太さは，流動量を示す．

図1　氏原による労働市場モデル
出所；氏原正治郎『日本労働問題研究』東大出版会1966年，424頁。

しかしその後の日本の労働市場の変化は，大工場と中小工場といった単純な二元論では対応しきれないような様々な要素を生み出した。残念なことに，我が国の労働市場分析は，その後，工場労働市場の分析，特に本工と社外工・臨時工問題や，下請け・孫請け問題といった問題性のあるテーマに集中し，二重労働市場論を十分に広く発展させてきたとは言い難い。むしろその後労働市場の組織化，構造化に関する議論を活発に展開したのは，アメリカを中

心として活躍した制度派経済学者たちであった。

彼ら制度派経済学者たちの方法論は，氏原らの道程とはまるで逆のベクトルを持っていると言えよう。彼らは，1950年代アメリカ労働経済学の主流であった新古典派経済学が，労働力の給源の特性までも需要の側の価値（経済的効用，コスト，リスクなど）ですべて理解しようとするのに対し，制度的（institutional）で経済外的な労働市場への参入障壁の存在を認めることによって，労働市場が決して経済的価値だけで成り立つ一元的な存在ではなく，分節構造（segmentation）を持っていることを説明しようと試みたのである。つまり，日本の労働市場分析が，特殊性から一般性へ，とシフトしてきたのに対し，アメリカでは一般から特殊へのシフトが見られたのである。このことは，一見同じような類型論に見える現在の双方の労働市場観に，1つの重大な差異を残したと言えるだろう。例えば制度派経済学の延長上に自らを位置付けているカーノイ（M. Carnoy）は，現代アメリカを基準に次のような4つの労働市場分節を示している[21]。

①「高等教育」分節……高収入と雇用の安定を伴う。個人によって獲得の機会に差のある学歴による競争が参入障壁。（経営管理，科学技術など専門的職種）

②「労働組合」分節……内部階層構造（inner hierarchy）を伴い，全般に非競争的。伝統的組織としての労働組合（union）とそれが保障する先任権（seniority）の存在が参入障壁。（大規模資本集約的産業，中核的運輸業などのルーティン化した職種）

③「競争的」分節……最も低い賃金，不安定な雇用，劣悪な労働条件を伴う。参入を制御する機構の欠如。（サービス，販売など）

④「職人」分節……比較的高収入で自律的。職人組合（craft union）の存在と特殊な伝統的技能の必要性が参入障壁。

このモデルを先述の氏原及び二重構造論の延長上にある彼の賛同者たちのモデルと比較して見て，日米の伝統的制度的差異はひとまず置くとしても，最も大きな違いは何かと言えば，それはカーノイのモデルが専ら職務（job）の分析によって職業そのものを類型化しているのに対し，氏原らは産業と労働力の給源との結びつきを類型化していることであろう。これは研究対象の持つ属性の相違のみならず，前述した理論の発生過程でのベクトルの向きの差によるところが大きいと考えられる。

さてこのような大別2つの先行モデルをもとに，我々はいかなる市場モデルを以って議論を進めるべきであろうか。本論稿の目的である，労働市場の組織化の実態把握という観点に立てば，そのモデルは次のような条件を備えている必要があろう。第1に，新卒労働力の需要と供給の組織化を探るのであるから，あくまでも企業と給源との結合形態を示すモデルでなければならない。この点で氏原モデルの理念を踏襲すべきである。第2に，しかし分節化した労働市場に教育が対応することを示すのだから，分節を類別する際の指標として学歴を

用いることはできない。この点で，職務を分析することによって分節を説明する制度派モデルの手法に習うべきである。

このような考えに立って我が国の労働市場分析を行なう場合，有力な示唆を与えてくれるのが神代和欣の市場模型である（図２）。

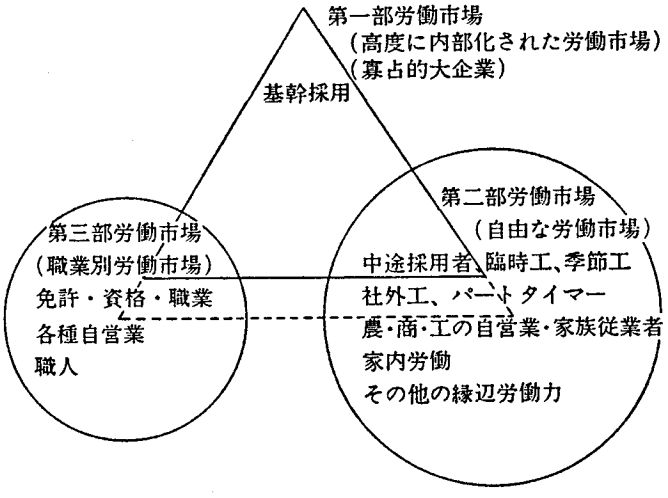


図２　神代による労働市場モデル

出所；神代和欣「職業別労働市場分析の一視角」中村・西川編著『現代労動市場分析』総合労働研究所，1980年86頁。

神代のモデルは，給源の属性を一切考慮せず，職務のみを指標として市場を類別している点で制度派的であると言え，その意味では有効であろう。しかしその分節化の基準には大きな疑問が残る。彼は，基幹雇用にかかる部分を，東証一・二部上場会社被雇用者，公務員，三公社職員の３グループに限定し，その総数を400万～900万人と見做している[22]。しかし，この限定はあまりに狭すぎる。安定した中堅企業の基幹雇用者が第二部労働市場の中に混入してしまうことを防げないからである。また彼が職種に言及していない点も問題であろう。というのも，同一の大企業の内部でも，職種によって雇用の安定した「良好な雇用機会」[23]と，そうでない部分とに分離していることが多いからである。例えば1981年に行なわれた雇用職業総合研究所の調査によると[24]，企業間移動の頻度の高い，つまり移動性の高い職種群と，企業内移動（含昇進）は頻繁だが企業間では移動しない，つまり安定した職種群とは，はっきり分別しうることが示されている（図３）。

以上の検討から，本稿では日本の労働市場の仮説的モデルをひとまず次のように設定することにしよう。

①第１分節「職能別労働市場」

○特殊な技能・知識の必要性が参入障壁

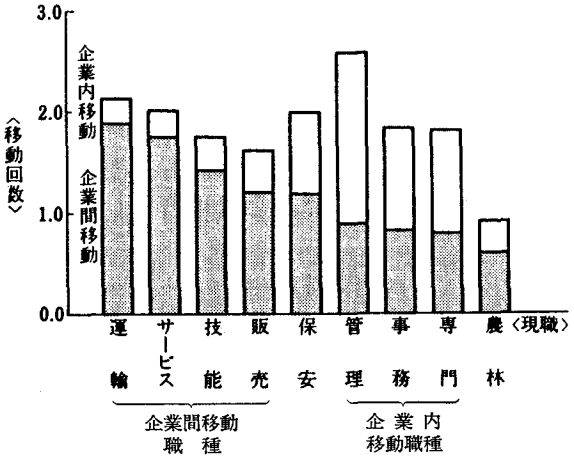


図3　現職業別の企業間移動回数と企業内移動回数
出所；今田幸子「日本人の職業経歴」『雇用と職業』44号
雇用職業総合研究所　1983年，9頁。

○特殊技能へのプレミアムとしての高収入

②第2分節「基幹雇用市場（専門・技術・事務）」

○一定の一般的判断力または専門的技能の必要性が参入障壁

○非常に安定した雇用，内部昇進

③第3分節「基幹雇用市場（技能・サービス）」

○現有する技能ではなく，訓練しやすさ（trainability）の必要性が参入障壁

○やや安定した雇用，若干の内部昇進

④第4分節「自由労働市場」

○参入障壁は殆どないか，あっても地縁的，血縁的なもの

○不安定な雇用，競争的低賃金

2．労働力需給の組織化

これまで見てきたように，前項で類別された各分節は，それぞれすぐれて経済的な基準により分けられたものであり，決して参入して来る新規就業者の教育上の指標を基準として分けられたものではない。それにも拘らず，これらの分節は，かなりの程度各々の分節に吸収される労働者の学歴水準と対応している。

まず第1，第4分節に関しては，特に高度経済成長期以来の若年労働力不足という背景のもとで，中卒者以外の新卒者はほんの僅かしか吸収されないと言ってよい。というのも，第1分節に関しては，高卒以上の教育歴の持ち主は技能の伝達に支障を生じることが多く，雇

用する側から敬遠されるし，第4分節に関しては，劣悪な雇用条件を高卒以上の求職者が拒否するからである。第1分節についての統計的な裏付けは極めて困難であり，従って印象的な記述とならざるを得ないが，第4分節に関しては，傍証ながら次のような数字をあげることができる。

表1　学歴別新規学卒者の入職先（昭和57年）　（%）

	従業員規模（人）				業種								
	～29	～299	～999	1,000～	農・林・水・鉱	建設	製造（軽）	製造（重化）	卸・小売	金融・保険	運輸・通信・電ガ・水	サービス	公務
中卒 N＝42,849	34.2	40.4	17.7	7.7	0.2	8.0	32.9	31.6	9.8	0.2	2.0	16.2	0.1
高卒 N＝518,745	12.2	35.4	19.9	32.5	0.3	4.1	9.5	29.2	27.6	8.9	5.9	13.8	0.7
大卒 N＝293,344	*——	——	——	——	0.7	6.3	4.9	22.6	16.3	9.6	2.9	25.9	9.9

* 大卒は規模別に集計されていない。

資料出所：労働省職業安定局「新規学卒者の労働市場」昭和58年版。

従業員規模29人以下の企業，しかも軽工業の場合には，若年労働力に対する参入障壁は殆どなく，その限りで自由労働市場の一面を代表する要素と考えることができるが，そういったところへ雇用されていく者が新規中卒者の場合非常に多いことが見てとれる。さらに新卒者を殆ど吸収しないパート・日雇労働市場を考え合わせれば，第4分節は新規中卒者，主婦，中途離職者，その他の自由労働者などからなる給源に対応していることが推察し得る。

そのような第1，第4分節に比べ，第2，第3分節は新規高卒，大卒等以外には極めて閉鎖的な労働市場であると言える。現在，中規模以上の企業の基幹雇用は，原則として新卒者以外を排除しているからである。それでは第2，第3分節の間ではその境界が明確に存在するのだろうか。表2はそれについて見たものであるが，新規高卒者，大卒者の間でかなり截然とした分離が見て取れる。特に専門技術職と技能職の対比に於いて著しい[25]。

極めて概略的にではあるが，これまで見てきたように，日本の労働市場に見られる4つの分節について，第1，第4分節が非新卒群と中卒群に，第2分節が大卒群に，そして第3分節が高卒群にそれぞれ労働力の給源を求めていることが推察された。そこには，一定の対応関係を持った労働力需給の結合が見出される。このことを図上に概念化するならば，図4のようになるだろう。

このような対応関係は，しかし，単に結果として，つまり無意図的に成立しているものではない。むしろ企業の人材選好の結果として，つまり企業の意図するところに従って形成されているのである。例えば現代の日本の大企業では，学歴別に採用計画を立てるところが90%以上にのぼる，という調査結果も出ている[26]。また，職業研究所の1981年の調査でも，学

表2　雇用先職種の高卒大卒比較（昭和57年）　(%)

	高卒		大卒（4年制）	
	男子 N＝286,687	女子 N＝326,580	男子 N＝229,315	女子 N＝64,029
専門・技術・管理	3.1	3.6	37.6	53.0
事務	10.4	54.0	32.9	38.7
販売	15.9	17.8	25.1	5.8
農・林・漁・採石	3.0	0.3	0.3	0.0
運輸・通信	5.3	0.6	0.3	0.2
技能	49.7	13.4	0.5	0.1
保安・サービス	11.1	9.7	2.5	1.6
その他	1.5	0.6	0.8	0.6
計	100.0	100.0	100.0	100.0

資料出所：文部省「学校基本調査」昭和58年版（高等教育）及び昭和57年版（中等教育）

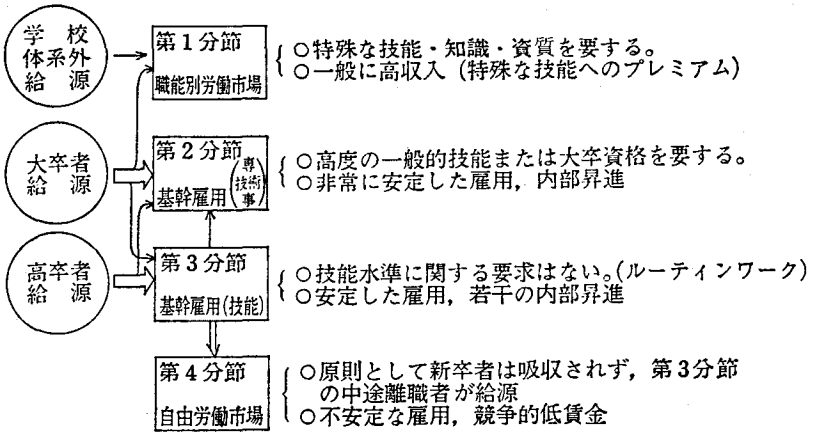


図4　日本の労働市場の仮説的モデル（矢印は労働力の流れ）

出所；拙稿「若年労働市場の組織化と学校」『教育社会学研究』第38集 東洋館出版社　1983，140頁。

歴による区分採用が一般に広く行われていることが示されている[27]。

このように，雇用する側では多様な労働力需要に応じて労働力の給源を，主として学歴によって分割し組織化している。そうすることによって，1人ひとりの生産能力の確認に伴うコストとリスクを一定程度回避し得ると考えられるのである。

ところで前出のカーノイをはじめ，労働市場の分節構造を主張する他の論者も，分断された個々の分節の内部構造については何も論じていない。つまり，ほぼ同程度の魅力を持つ職種（job）のグループに，ほぼ同一水準の求職者のグループを対置した場合，それらの職種

の各々にどのような形で各求職者が配分されるのかが殆ど明らかにされていないのである。

確かに図4の中の第1分節や第4分節では，何らかの形式で競争的に生産能力が査定され，その得点順に逐次採用されていくことになるだろう。しかし第2，第3分節ではどうであろうか。しかもこの分節こそ高卒就職者の90%強，大卒就職者の60%弱が参入する中核的な市場であり，その内部構造の解明を抜きにしては，若年労働市場の全体像を明らかにすることができないと言っても過言ではない。結論を先取りして言ってしまえば，本章ではこれまで学歴と生産能力の対応関係を極めて大まかに規定する労働市場の組織構造の存在形態をつぶさに見てきたのだが，さらにそれに加えて，分節内部に，より細分化された労働力確保と選別のための組織構造が存在することも見る必要がある，ということである。

別のところで筆者は，労働市場の外枠を設定する大まかな分節構造を，第1の外的組織化と呼び，分節内部の労働力選別，配分構造を，第2の内的組織化と呼んだ[28]。本稿でもこの二重の組織化の概念を採用し，次章に於いてその第2の内的組織についての考察を，実際の調査結果に基づいて行うことにしよう。

第3章　「実績関係」とその実態——求人票分析の結果をめぐって——

1.　調査の目的と概要

前章でも見たように，労働市場の組織化のうち，第1の外的組織化については，その構成要素である各分節の特性を把握することが比較的容易であった。というのも，外的組織化は，基本的には教育年数という一元的指標で抽象化された求職者ハイアラーキーと求人企業のハイアラーキーとの全般的な対応関係であり，市場構造のアウトラインとして有効である程度の厳密さしか要求されないからである。しかし，第2の内的組織化については，現在まで殆ど問題とされることすらなかったと言ってよいだろう。唯一とも言える例外は，新規大卒者の採用に際しての指定校制度であるが，指定校とされるほんのひと握りの大学の卒業生を除く他の大卒者，及び高卒，中卒者の労働市場の内的組織化には，一貫して光があてられてこなかったのである。

しかし，我が国の企業がこれまで新規雇用労働力の量の確保と質の維持という，基本的に矛盾する課題に一応対応してこれたのは，労働力給源を一元的に組織化するのみならず，同一分節の内部にまで組織化を進めたことによるところが大きかったと思われる。その点を踏まえれば，学校と企業との結びつき，特に「実績関係」と呼ばれる慣例的な結合形態の現状とその社会経済的意義を知ることには非常に大きな意味があると言わねばならない。

そこで筆者らは，この実態のよく知られていない学校と企業との結合構造とその機能を探るため，1982年から83年にかけて関東地区のA県をフィールドとした調査を行なった[29]。調

査テーマは，新規学卒求職者の選抜と配分の構造を明らかにすることであるが，内的組織化の実態をより鮮明にするため，新規高卒者に対象を絞った。調査は，①高校の進路指導に関する学校関係者へのインタヴュー調査（学校調査）②企業の高卒者採用と配置及び処遇に関する企業人事担当者へのインタヴュー調査（企業調査）③企業の求人活動に関する公共職業安定所資料の分析（職安調査）の3部より成り立っているが，学校調査及び企業調査については別の機会に譲ることとし，本稿では主として職安調査の結果をもとに議論を進めていこうと考える。今回用いる職安資料は求人票が中心であるので，以下職安資料による分析は，求人票分析と呼称することにする。

さて，求人票分析の概要は次のとおりである。

分析対象……A県県庁所在地B市及びその周辺部を所轄するB公共職業安定所に1982年4月より83年3月までに届け出のあった高卒者求人票のうち，特殊な求人[30]を除いた1,045票（うち男子求人570票，女子求人475票）の記載事項。

A県及びB市の地域特性……資料によると[31]A県は第1次，第2次産業の活動水準が全国6位，消費活動水準が34位と，生産県の様相を呈しているが，B市域内に限れば，むしろ伝統的に金融と商業の中心と言える。つまりB市は，周辺部に大規模な工業地域を持つ第3次産業都市と考えてよいだろう。また，都心部から2時間の通勤圏の縁辺にあり，首都圏にベッドタウンとして取り込まれるまでには至っていない。なおB市はほぼ県央に位置している。

（分析は，大阪大学大型計算機センター ACOS 1000 により，SPSS 統計パッケージを用いて実施した。）

2. 高卒者の職業決定の一般的形態

高卒就職予定者への進路指導は，ややもすると大学進学指導の陰に隠れてマイナーな地位しか与えられていないと一般には思われがちである。しかし毎年コンスタントに一定数の就職者を供給しているような高校では，むしろ進学校に於ける進学指導よりもはるかに力を入れてそれを行なっているのである。特に工業高校，商業高校にあっては，進路指導主任の校内での評価も高く，指導体制も極めて体系化されていると言うことができる。図2はある県立工業高校の就職指導手続き図式を一般化して示したものである。手順に関する若干の差異と，実施段階での生徒への徹底の度合の違いこそあれ，ほぼどの就職校でもこのような手続きがとられていると考えてよいだろう。

この図に於いて我々は次の点に特に注目すべきであろう。それは，職業決定過程の出発点が，生徒の求職活動ではなく企業の求人活動に置かれているという点である。このことは極

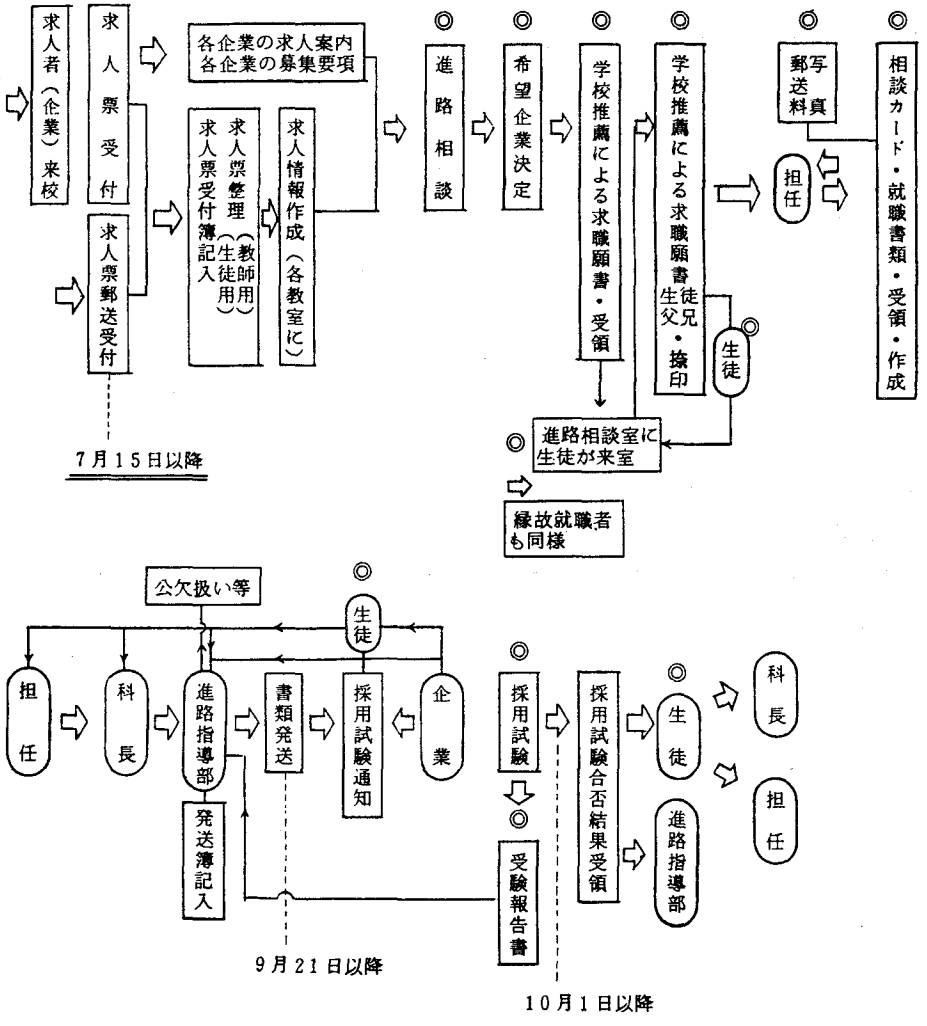


図5　某工業高校の進路指導に見る職業決定過程

めて重要な意味を持っている。というのも，このような指導体制が成立していることによって，高卒者の求職の範囲が彼らの実際の活動を前に，既に企業の求人活動によってかなり厳密に規定される可能性が強くなるからである。A県の場合，男子高卒就職者では93.3%，女子では実に94.2%が学校を通じて就職先を決定している[32]。それを考えあわせれば，彼らが自分の望む企業に（希望の職種で）採用されるためには，まず何よりも彼らの高校にその企業からの（希望の職種への）求人票が配布されていることが必須の条件となっていることが判るのである。

このように新規高卒者の選職活動の実質的出発点となっている求人票であるが，その配布

――受入状況は各学校で決して一様ではない。先に紹介した学校調査によると，ほぼ同一地域内の対象7高校のうち，就職希望者1人あたり求人企業数の最も多いところで約4.8社/人（県立商業高校），最も少ないところで約1.2社/人（同）と，さしあたり表面的な数字だけをとってみても，学校間に大きな差異が認められたのである。

ところでこのように既に職業決定過程の出発点に於いて見られる一定の高校間格差の背後に，もし企業の側の高校選好の意図があるとするならば，つまり何らかの意味で企業が高校のえり好みをしているとするならば，そういった求人票の選択的配布は，就職希望者にとっての予備的選抜として，また企業にとっての労働力給源の組織化の最も簡便な手段として機能することになると考えられる。

企業の，求人票配布をめぐるそういった学校選好行動の背景に，企業と学校の双方に共通する「実績主義」という考え方があることは前に幾度か触れておいた[33]。煩をいとわず改めて，実績主義の定義を示すならばそれは次のようなものである。即ち，企業の側から見ると，毎年コンスタントに企業の求める資質の者を過不足なく応募させてくるような高校からの推薦を確実性の高い情報として最重視することであり，高校の側から見ると，多少の景気の変動があっても毎年必ず一定枠内での求人をしてきて，また高校が推薦した応募者を殆ど落とすことのない企業に優先的に希望の資質の新卒者を振り向けることである。

しかし企業の学校選好やそれへの学校の対応の背後にあるものを，実績主義という言葉に置き換えてみたところで，それだけでは選別行為の内容を明らかにしたことにならないのは言うまでもない。そこで次に，企業と学校との結びつきの組織化（内的組織化）の現象形態であり，また基本単位でもあるキイ概念としての実績関係について，その実態と背景にある労働力配分の意図とを明らかにしていこう。

3. 企業による高校選好の傾向

企業が営利活動の一環として新卒者を求人するのに対し，学校側には（公立校であれば特に）教育的配慮以外に求職者を援助する動機が存在しないのが普通である。従って実績関係の成立も破棄も専ら企業側の事情と戦略的意図に強く影響されている。このことは，前節で示した就職指導の手続きを見ても明らかなことである。つまり，求人票を選択的に配布することによって，選抜の主体たる企業は求人の出発点の段階ですでに最も厳しい選考を行っていると考えられるのである。

勿論，企業が採用する人材の出身学校を選別することは，1つひとつの職務（job）が多かれ少なかれ独立した技能の特殊性を要求し，その特殊技能が主として学校教育の中で習得させられる，という新古典派的認識に立てば至極当然のことのように思われる。事実，今回

高卒用求人票

※「統一応募書類」以外の書類の提出を求めないようにして下さい。

※印のところには記入する必要がありません。

A

1 求人者	a 事業所名（または氏名）	（よりがな）
	b 所在地（または住所）	〒（　　） （　　）線（　　）駅・バス停から徒歩（　　）分
	c 就業場所（および現場店）	〒（　　） （　　）線（　　）駅・バス停から徒歩（　　）分
	d 採用事務担当者	部　　課（役職） ☎　（　　）　　内線
	e 生産品目 事業内容	f 雇用保険適用事業所番号
	g 従業員数	常用・臨時　常用・臨時　常用・臨時 （当事業所）計（　人　人）男（　人　人）女（　人　人） （企業全体）計（　人　人）男（　人　人）女（　人　人）
	h 創業	明・大・昭　年
	i 資本金	億　万円
	j 労働組合	有・無
	k 就業規則	有・無
	l 給与規程	有・無
2 作業内容等	a 仕事の内容	
	b 作業現場・設備など	
	c 作業遂行上特に必要な知識または技能（履修科目等）	
	d 作業遂行上特に不可とする身体条件	（理由）
3 就業時間・休日等	a 就業時間	午前　時　分～午後　時　分まで（土曜日午後　時　分まで）
	b 休憩時間	午前　分・昼　分・午後　分・計　分
	c 交替制	有（①　時　分～　時　分 ②　時　分～　時　分 ③　時　分～　時　分 ④）・無
	d 残業	有（月平均　日位で　時間位）・無
	e 休日	日曜・祝日・月　回　曜日
	f 週休2日制	有〔完全・隔週・その他（　　）〕・無

8 福利厚生等	a 加入保険等	健康・厚生・雇用・労災・財形・その他（　　）
	b 宿舎施設	有（独立の宿舎（有・無）・専用の部屋（有・無）・ベッドまたは畳 住所　　勤務先までの時間　分）・無
	（収容定員）	総収容定員（　人）・現在可能収容人員（　人）・1部屋（　人）・1人あたり（　畳）
	（寝具）	持参・貸与（有償　円・無償）
	（浴場）	有（宿舎・作業場）・無
	（環境）	住宅街・商店街・工場街・その他（　　）
	c 給食	有（朝・昼・夕）・無　休日の給食　有（朝・昼・夕）・無
	d 教養・娯楽体育施設	
	e 勤労青少年福祉推進者	有（　　名）・無
	f 定年制	有（　　歳）・無
	g その他	
9 教育・訓練	a 通学	可〔時間配慮　有（　分・賃金支払　有・無）・無〕・否
	b 通学できる場合の学校名、所在地等	学校名　　通学時間（分）現在通学中の人数（人） 所在地
	c 通学費用の企業負担	有（入学金・教科書代・授業料月額　円・交通費）・無
	d 通信教育受講	スクーリングの時間配慮　有（賃金支払　有・無）・無
	e 事業内認定職業訓練	科目　　期間　年
	f その他	
10 応募要領・選考	a 選考方法	現地選考・呼出選考
	b 選考試験	学科試験（一般常識・国・数・社・英・その他　）・作文・健康診断・面接選考・適性検査・その他
	c 受付期間	月　日～　月　日 月　日以降随時
	d 選考月日	月　日 月　日以降随時
	e 選考場所	
	f 選考旅費	支給 有（全部・一部）・無
	g 採否決定	月　日 日後
11 入社・赴任	a 入社日	年　月　日
	b 赴任方法	求人者引率・保護者引率・単独赴任・その他（　　）
	c 赴任旅費	支給　有〔（全額・一部　円、　%）、赴任（前・後）払い〕・無
	「求人要項（有・無）」	

図6

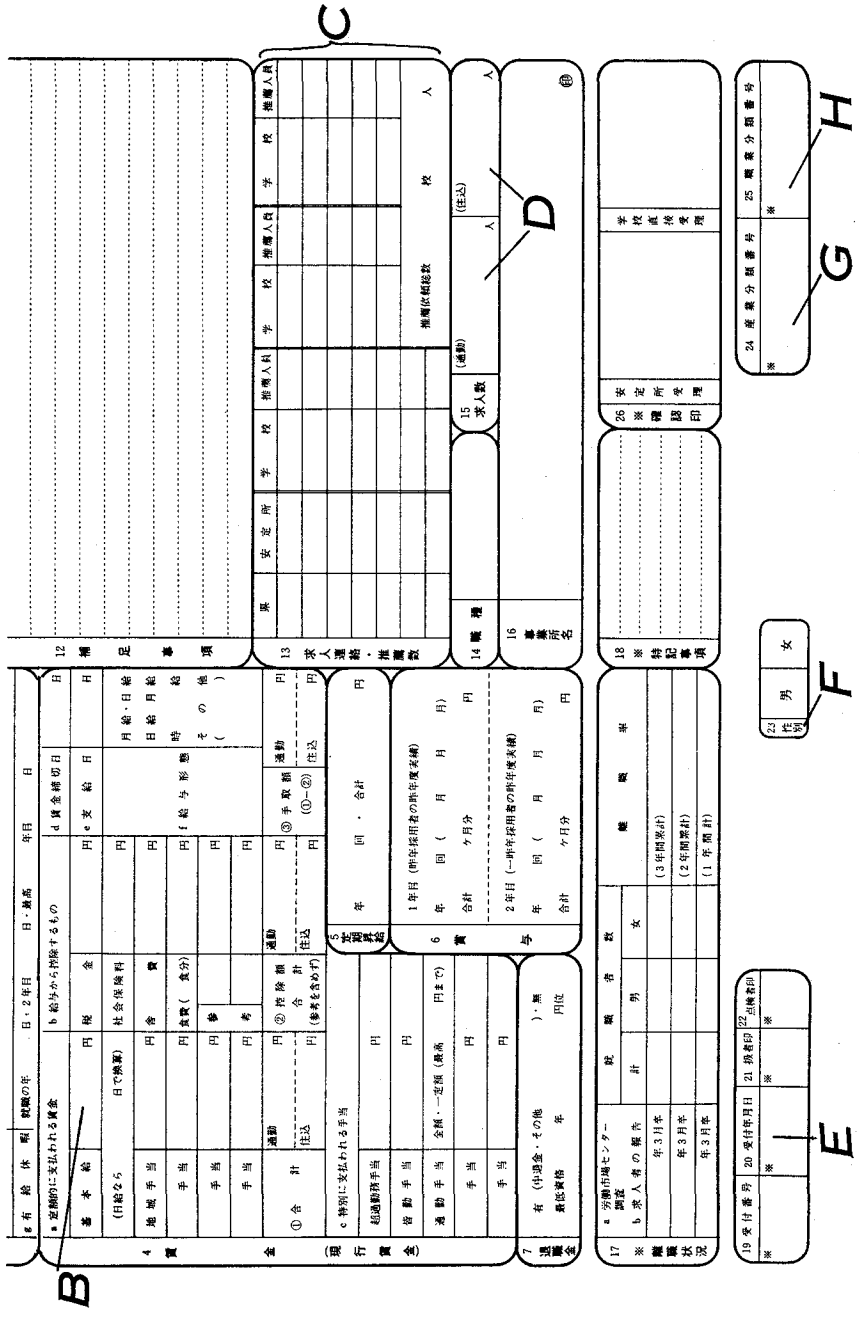


図 6

の企業調査でも一部の技術職（情報処理，マイクロ＝エレクトロニクス等）にあっては，学校に対して実戦的直接的な技能の伝達が期待されていた。しかしその他の大部分の企業では，新規学卒者に対してさしあたり即戦力となるような技能を身につけていることは期待していなかったのである。従って，企業が一部の職種に限らず全般的に高校選好をしているなら，そこには前述の新古典派的認識では把えられない意図が存在すると見られるのである。

そこでその意図を明らかにするために，求人票配布状況の分析を行なったのであるが，その結果の検討に入る前に，分析の対象となった求人票について簡単に触れておくことにしよう。262，263頁にあるのがそれを縮小転載したものである。

今回分析の対象としたのは，図3中にふった記号A～Hの8項目に記載された情報である。その各々は次にあげるような内容を持っている。

A：資本金規模

B：基本初任給（昭和57年度実績）

C：求人票配布予定高校名及びそれぞれの高校への推薦依頼人数（高校名まで記入しない企業もあり，今回の調査では，全1,045票中289票分が欠損値となった）

D：求人総数（推薦人数より若干少なめなのが普通）

E：職安窓口での受付年月日

F：性別

G：業種（日本標準産業分類による）

H：職種（日本標準職業分類による）

求人する各事業所は，所在地の所轄公共職業安定所に求人票を提出，そこで認印を受けた後，Cに記載された各高校にこの写しを配布する。従って今回の資料にはB職安の管轄外の事業所は全く含まれていないことに注意する必要がある。

さて，各企業はその所在地域，高校との歴史的関係，或は卒業生や進路指導教官との個人的関係など，それぞれ個別の事由によって求人高校を決定することがあることは十分に考えられる。しかし全体として見た場合，そういった特殊事情の背後にもっと大きな学校選好の傾向が見られるであろうことも，また十分に考えられるのである。そこで我々は，前に見た求人票C欄の求人先高校の情報を中心に，企業による高校選好に何らかの傾向性が見出せるものと考え，その隠された因子の抽出を試みた。即ち，A県内の全77校（養護等を除く）のそれぞれに対し各企業が「求人しない」か，「単数求人する」か，「複数求人する」かを3段階に分けて数値化し，男子63校，女子68校について各々因子分析をほどこしたのである。その結果，男女それぞれに有意な6因子が見出された[34]。それを示したのが表3及び後出表6である。以下因子分析の結果に沿って男女別に詳細な検討を試みることにしよう。

表3　析出された因子*の特徴（男子）

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	第6因子
因子の固有値	21.3	4.5	2.8	2.5	2.2	1.9
因子の寄与率	56.3	11.9	7.5	6.6	5.8	5.1
因子を特徴付ける高校群（因子負荷量0.5以上）	A1 .88 A2 .86 A3 .85 A4 .84 A5 .71 A6 .70 A7 .69 A8 .62 A9 .62 A10 .60 A11 .57 A12 .54 A13 .53 A14 .52	B1 .83 B2 .79 B3 .71 B4 .70 B5 .65 B6 .63 B7 .57 B8 .53 B9 .53	C1 .82 C2 .80 C3 .79 C4 .78 C5 .66 C6 .60	D1 .57 D2 .53 D3 .53 D4 .52 D5 .51 D6 .51 ただし D1＝A8 D2＝B9 D4＝A9 D5＝A11	E1 .66 E2 .58 E3 .55 E4 .51 E5 .50	F1 .77 F2 .73 F3 .65 F4 .61 F5 .53 F6 .50
因子の性格	・新設校 ・普通科及び商業科 ・遠隔地域に立地	・旧中等，実業学校 ・普通科 （B3，B4 B6は職業科併設）	・県立工業高校全校	・県北地域に立地 ・普通科のみ	・農業高校	・B市近隣地域内に立地

＊バリマックス法による。

＜男子の求人について＞

まず男子の表について析出された因子の特性を見てみよう。第1因子はこの因子を特徴付ける高校14校から成っているが，固有値，寄与率ともに非常に高い。このことはそれらの高校へ求人を出す企業と出さない企業とがかなりはっきりと分かれていることを意味している。その求人先高校の共通点を抽出すると，次の点で他の5因子の場合と比べ特徴的であった。即ち，①昭和50年前後創立の新設校であること（例外A4，A6～A8，A11～A14），②商業もしくは商業併設校（A4～A8，A12～A14）或は普通科就職校（それ以外）であること，③B職安所轄地域から遠隔地にあること，の3点である[35]。

次に第2因子は，B1～B9の9高校によって特徴付けられる。これらの高校は，第1因子と対照的にB8の昭和38年，B7の同25年を除いて他は全て明治・大正創立の旧制中学・実業学校を前身とする普通科高校である。地域は第1因子ほど適隔地ではないが，B職安管轄外である。前2者に対し，第3因子の特徴は極めて鮮明である。第3因子を特徴付ける6高校は，A県下の全工業高校である。第4因子を特徴付けている学校群の共通性は，全体を通して最も不明瞭である。その学校群の6校は，全て県北の遠隔地域に集中している普通科

高校であり，その地域性が重要な意味を持っていると思われる。この因子は第1因子との関連が見られる。

最後の2因子は非常にはっきりとした特徴を示している。まず第5因子は，A県下の5農業高校に代表される。実はそれ以外にも農業校が2校あるのだが，不思議なことにそれらの因子負荷量は高くない。恐らくその2校が「農業」を校名に入れていないせいではないかと思われるが，その理由は必ずしも明確でない。最後に第6因子を特徴付けるのは，全てB職安管内の高校5校である。学科にかかわらず因子負荷量が高いところを見ると，地域要因が殆ど唯一の共通要素であることが推察し得る。

さて，このように析出された因子と企業の諸属性との関係はどうであろうか。それを調べることにより，各々の因子を構成しているような学校群が，どのような属性を持つ企業と結合しているのか，その組織化の隠された傾向を知ることができるのではないだろうか。そこで，資本金の規模，求人企業の業種，求人する職種ごとに各々の因子得点を計算し比較する作業を行なった。また，各因子を代表する学校群ごとに，その学校に配布された求人票記載

表4　資本金規模・業種・職種別因子得点（男子）

		第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	第6因子
資本金規模(円)	1,000～2,000万	−.05	−.02	−.08	.06	.17	.36
	～4,000万	.09	.11	.00	.07	.04	.03
	～5,000万	−.04	−.06	−.16	.21	−.27	−.27
	～1億	.01	−.10	.13	.02	.29	.21
	～10億	.28	.02	.22	−.03	−.10	−.06
	10億～	−.34	.74	.91	.04	−.42	−.18
業種	建設	−.11	−.10	.00	−.14	.05	−.20
	製造(軽)	−.18	−.11	−.09	−.05	.28	.27
	製造(重化)	−.21	.19	.46	−.09	−.06	−.06
	小売	.33	.01	.03	.18	.00	.14
	金融・保険	−.07	.15	−.36	.02	−.26	−.01
	運輸・通信	.00	.05	.14	−.15	−.36	−.43
	サービス	−.08	.02	−.14	−.01	.13	−.25
職種	技術	−.11	−.11	.05	−.16	.06	−.23
	事務	−.01	.01	−.18	.01	−.20	.01
	販売	.07	.00	−.25	.06	−.12	.07
	技能	−.03	.07	.23	−.08	.14	.03
	サービス	.17	−.20	.03	.71	.02	.10
因子を特徴付ける高校群の平均初任給(円)		92,833	94,921	97,035	94,856	96,322	95,772
求人票提出期日の順位		2	4	5	3	1	6

の初任給の平均値を計算し，求人票提出期日の平均も算出した。その結果を示したのが表4である。

まず求人職種の別に見てみよう。第1因子の得点の高いのはサービス職，逆に低いのは技術職であるが，その差は統計的に有意なほど明確ではない。第2因子に関しても有意な差はない。第3因子からははっきりとした差が見られる。第3因子は技能職，第4因子はサービス職，第5因子は技能職のそれぞれ因子得点が高い。最後の第6因子は，技術職を除き全体に得点が分散しているのが特徴である。

次に求人企業の業種別に因子得点を見てみることにしよう。第1因子に関して因子得点の高いのは小売業，逆に低いのは重化学工業であった。対象的に第2因子は重化学工業と金融・保険業が高いが，有意な差はない。第3因子では圧倒的に重化学工業である。第4因子は第1因子と同様に小売業が，第5因子は軽工業とその他（ほとんど農・林・水・鉱業）が，第6因子では軽工業と小売業がそれぞれ高得点であった。

資本規模については，第2，第3因子で大規模企業の得点が高く，第5，第6因子で小規模企業の得点が高いことが非常に目立った特徴と言えよう。

各因子を代表する高校群の平均初任給では最も高額だったのが工業系の第3因子校，最も低額だったのが新設普通・商業系の第1因子校であった。また，求人票提出の期日を見ると，第1，第5因子校で最も早く，近隣校，工業系，第2因子の伝統校などが比較的遅かった。以上の検討の結果を，学校群と労働市場との結合関係の組織化という観点からより簡潔に理解し得るよう単表にまとめたのが表5である。

この表から，求人段階での高校と職業との対応関係について，男子に関しては次のような

表5　各高校群と対応する求人企業群の特性比較（男子）

	高校群の特性	対応する求人企業群の特性			初任給	提出期
		規　模	業　種	職　種	順　位	日順位
第1因子	普通科・商業科 非伝統校	中～大企業	小　売　業*	サービス職	6	2
第2因子	普通科　伝統校 （ただし非進学校）	大　企　業*	製造業(重化学) 金融・保険業	技　能　職	4	4
第3因子	工業高校	大　企　業*	製　造　業 (重化学)*	技　能　職*	1	5
第4因子	普通科　遠隔校 （第1因子と相関高い）	小～中企業	小　売　業	サービス職*	5	3
第5因子	農業高校	小　企　業*	製 造 業(軽)	技　能　職*	2	1
第6因子	近隣校	小　企　業*	製 造 業(軽)*	販　売　職	3	6

*……5％水準で有意な対応が見られた。

考察が可能であろう。

(1) 工業系の高校群は，大規模重化学工業の技能職との対応が強い。また給与条件は最も良好である。需要の絶対量が少ないためか，技術職との対応はそれほど明瞭でない。

(2) 農業系の高校群は，小～中規模軽工業の技能職との対応が強い。給与条件は比較的良好で，工業系についでいる。また，技術職の求人も若干ある[36]。

(3) 近隣地域の高校群は，技術職を除く各職種でまんべんなく求人される。業種では軽工業が最も多く，規模は高校群中最も小さい，地縁的実績関係に基づき，地域の産業特性を反映していると思われる。

(4) 伝統普通科高校群では，重化学工業技能職及び金融・保険業事務職との対応が見られる。企業の規模は大きく，給与条件はさほど悪くないが，地域性を超えた，有力企業一高校間の長年の個別的実績関係による安定した求人があるものと思われる。

(5) 普通科及び商業系の高校群（第1，第4因子）は，サービス職，販売職の比率が極めて高く，業種では小規模小売業が多いのが特徴である。給与条件も最も悪い。この傾向

表6 析出された因子*の特徴（女子）

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	第6因子
因子の固有値	20.9	5.4	4.7	3.1	3.1	2.5
因子の寄与率	47.6	12.3	10.7	7.0	7.0	5.8
因子を特徴付ける高校群（因子負荷量0.5以上）	A1** .81 A2 .73 A3 .71 A4 .71 A5 .70 A6 .69 A7 .68 A8 .58 A9 .58 A10 .58 A11 .56 A12 .56 A13 .55 A14 .52 A15 .51 A16 .50	B1 .89 B2 .80 B3 .79 B4 .77 B5 .76 B6 .72 B7 .69 B8 .67 B9 .66 B10 .61 B11 .59	C1 .82 C2 .82 C3 .82 C4 .73 C5 .64	D1 .82 D2 .77 D3 .67 D4 .66 D5 .58 D6 .56	E1 .70 E2 .69 E3 .69 E4 .64 E5 .62 E6 .61 E7 .60 E8 .59 E9 .58 E10 .53 E11 .52 E12 .52 ただし E7＝A8 E8＝A14	F1 .88 F2 .69 F3 .66
因子の性格	・遠隔地域に立地	・県南地域に立地	・県立商業及び伝統的県立女子高校	・県西，やや近接地域に立地	・近隣地域に立地	・県立工業高校

* バリマックス法による。
** 男子の場合の記号とは別個に記号を付してある。

は特に人材供給実績の乏しい新設校群で著しい。この高校群は他の群と異り，実績主義に基づいた積極的理由で選好されているとは思われない。高校の側に積極的に選好される要素が殆どないからである。従ってこの対応関係はむしろ非実績的関係——実績関係の成立しない残余の部分同士の結合——という見方をするのが妥当であろう。

＜女子の求人について＞

次に女子の表について析出された因子の特性を見ることにしよう（前頁表6）。

男子の求人に関して詳細に見てきたので，女子の場合は煩瑣な紹介は避けて全体を概観していくことにする。表6を一見してまず第1に気付くことは，男子の場合に比して高校群の特徴が不鮮明だということであろう。第3，第6因子を除く4因子は，地域性以外に特徴らしい特徴を持たない。これは女子の求人に関して企業が学校を内容的に把えていない，ということを意味していると考えられる。残る第3，第6因子は，前者が商業系もしくは伝統的女子校，後者が工業系高校によってそれぞれ代表されている。

表7　資本金規模・業種・職種別因子得点（女子）

		第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	第6因子
資本金規模（円）	1,000～2,000万	.30	−.13	−.25	.08	−.04	.17
	～4,000万	−.12	.00	.53	.13	−.02	.16
	～5,000万	−.15	−.07	−.08	−.10	−.10	.01
	～1億	.27	.10	.22	−.04	−.03	−.25
	～10億	−.11	.40	−.10	.04	.16	−.02
	10億～	−.11	−.11	−.02	.03	.56	−.03
業種	建設	−.24	−.11	.00	−.10	−.15	−.04
	製造(軽)	.35	−.06	.03	.18	−.06	−.09
	製造(重化)	.00	.25	−.31	.05	.58	−.11
	小売	.07	.14	.32	.07	.02	.26
	金融・保険	−.27	−.11	.01	−.11	.14	−.07
	サービス	−.23	−.12	.00	−.06	−.10	.02
	医療	.06	−.07	.03	−.11	−.15	.07
職種	医療	.11	−.07	−.15	−.12	−.15	−.08
	事務	−.20	−.10	.02	−.12	−.02	.01
	販売	.30	.28	.17	.12	.13	.39
	技能	.69	.38	−.22	.65	.35	−.27
	サービス	−.08	.03	.49	.20	−.17	.00
因子を特徴付ける高校群の平均初任給(円)		93,755	93,863	94,677	94,247	91,782	101,825
求人票提出期日の順位		4	3	2	1	5	6

次に男子と同様，職種，業種別等の因子得点及び給与条件について見ることにしよう。

表7を見ると，全般に技能職の得点がかなり高いのに気付く。例外は第3，第6因子である。ついで販売職の得点が高いが，これは例外なく全体に見られる傾向である。もう少し詳しく見ると，女子の場合，高校群と企業との対応関係は，概ね3分されると判断できる。即ち，中〜大規模重化学工業或は運輸・通信業等の技術職と第2，第4，第5因子を特徴付ける高校群，小売業の販売職，またはサービス職，事務職に対応する第3，第6因子の高校群，そして小〜中規模軽工業技能職に対応する第1因子の高校群である。以上の結果を単表にまとめると，表8のようになる。

表8　各高校群と対応する求人企業群の特性比較（女子）

	高校群の特性	対応する求人企業群の特性			初任給順位	提出期日順位
		規模	業種	職種		
第1因子	遠隔地域に立地	小〜中企業	製造業(軽)*	技能職・販売職*	5	4
第2因子	県南地域に立地	中〜大企業	製造業(重化学)	技能職・販売職*	4	3
第3因子	県立商業及び伝統的県立女子高校	小〜中企業*	小売業*	サービス職*	2	2
第4因子	やや近接した地域に立地	小企業	製造業(軽)	技能職*	3	1
第5因子	近隣校	大企業*	製造業(重化学)*	技能職	6	5
第6因子	工業高校	小企業	小売業	販売職*	1	6

*……5％水準で有意な対応が見られた。

この表から，女子の対応関係を考察してみよう。

(1) 商業系もしくは伝統的女子高群は，商業関係の企業の販売，サービス，事務の各職種と関係が強い。これは奇妙なことに，工業系の高校群でも同様に見られる傾向である。女子の人気上位職種と，職業人として教育内容に関係なく期待される職業高卒女子とが対応したと考えられる。

(2) 近隣もしくはその周辺の高校群（第2，第4，第5因子）は，重化学工業，運輸・通信業の技能職と対応する。これらの高校は内容的には何ら傾向性を持たず，今後の企業内での熟練は期待されていない。実績関係があるとしても，員数確保のため地域の近隣性にのみ基づいた対応関係に過ぎないと考えられる。

(3) 遠隔地の高校群は，労働集約的な軽工業の技能職と対応している。この第1因子を代表する高校群は，男子の場合の新設普通・商業系と似かよった存在であると思われる。

つまり，非実績的関係である。

(4) 全体を通して女子求人の場合に特に言えることは，男子に比べて労働力の質をあまり問われていない，ということであろう。このことは女子高卒労働力に企業が何を期待しているか（または期待していないか）を如実に示していると言えよう。

3. 調査結果のまとめ

新規高卒求職者の就職に至る過程の出発点であり，最も決定的な予備選考としての機能を果たす，企業による求人票の選択的配布の背後には，以上見てきたような学校選好に関するいくつかの傾向があることが判った。また，そのようにして選ばれた高校群の各々には，それぞれ異った企業類型，または求人類型が対応することも判った。ただし，その全てを「実績関係」という概念で包括することは非常に危険である。というのも，男子求人の第1因子校群がその代表であるが，卒業生を出し始めたばかりで本来企業との間に実績関係を生じていない筈の新設校群への求人も，やはり傾向として析出されているからである。これをどう考えるべきだろうか。

この結果を理解するためには，高卒労働市場を，全体として分化はしているが同質なものと把えるのではなく，生産能力への期待から積極的に選び出される部分と，員数の確保のためにむしろ生産能力を度外視して選ばれる部分とにまず二極分解し，その上で前者のみが「実績主義」の原理にのっとって組織化されると把える方が，より現実的で有効であると思われるのである。

尤も，この調査はA県B市を中心とするごく限られた地域で行なわれたものであり，その第3次産業に片寄った産業特性を考えあわせると，これで高卒労働市場の構造を全て理解したと言う訳にはいかないことは言をまたない。今後，更に異質の地域サンプルについて，この調査研究の延長上に，より大規模で詳細な調査研究を積み重ねていくことが必要となるであろう。

終章　要約と課題

(1) 我が国労働市場の最も特徴的な構造的特性としては，若年者優先雇用及びその帰結としての新卒者一括採用の慣行をあげることができる。その歴史的出自はどうあれ，今日その慣行が若年者雇用の最も一般的な形態となっていることは事実である。

(2) 新卒者一括採用は，教育と職業（学校と職場）の間の時間的空白を無くすことによって若年労働力の摩擦的減少を防ぎ，また若年者の失業の危険を軽減している。

(3) しかし，また一方で新卒者一括採用は，企業が若年求職者の生産能力を個別に正確に査定することを困難にする。というのも，いくつもの短期的職業経験を積み重ねることで若年者が労働者としての一般的資質を身につけ，その経歴から雇用者がその若年者の生産能力を判断することのできる職探し（job searching）の期間が保障されないからである。

(4) 今日，雇用すべき若年者の量と質とにかかわるこのジレンマを，我が国の企業は労働市場を組織化することで，即ち職務（job）のハイアラーキーと求職者の属する諸集団のハイアラーキーとを組織的に結合することによって解決することに，一定程度成功している。求職者自身の生産能力を査定するのではなく，彼の属する集団を経験律に従って格付けすることにより，選抜の精度を高めているのである。

(5) 組織化の内容は，まず第1に，職務ごとの特性によって類別された労働市場の大きな4分節に対し，新卒と非新卒，中卒～大卒の別といった指標で類別された労働力給源が，明確な参入障壁を伴って対応しているということである（外的組織化）。

(6) そして第2に，同一の分節の内部に於いても，さらに細分化された組織化が行なわれているということである（内的組織化）。

(7) 内的組織化は，市場の広さと大きさ故にとりわけ新規高卒者に関して顕著に見られるが，その際組織化の基準となるべき経験律が，高校と企業との間の「実績関係」と呼ばれるものである。

(8) 実績関係に関する事例研究の結果，新規高卒労働力需給は，長期にわたる需給関係の蓄積により労働力の質を保障する本来の意味での実績関係と，特に生産性の低い労働力を採用してしまう危険を広く分散させつつ可能な限り量を確保する非実績関係の2類型に大別し得ることが判った。また前者，実績関係は，その求められる生産能力の質により，職務と高校群とのいくつかの対応・結合関係に層化していることが判った。ただし，こういった傾向は男子の場合顕著に見られるものの，女子の場合にはあまり明確であるとは言えない。それは恐らく，女子新卒労働力に対する企業の期待が，質的な基準に拠らず，量的な基準に主として依拠していることを示していると考えられる。

(9) 今回の調査は，対象地域の特性の影響を強く受けているという点で一定の限界を持っている。その意味でこの調査結果はモノグラフに過ぎず，普遍化のためにはいくつかの異った地域のデータの分析も行なう必要があるであろう。

(10) しかし今後，それにも増して必要とされるのは，技術革新や産業構造の変化による雇用戦略の変動，或は単なる事業所進出といったことを契機に，新たな実績関係がどのように形成され，またそれまでの関係がどのように解消されるのかについての時系列的分析であろう。そうすることによって初めて，職務と高校群との結合が結果としてのみ存在するのではなく，企業の雇用戦略上の意図によって作られているのだということが明らかになる

だろう。これからの重要な課題としたい。

※この論文の執筆にあたっては，本学部教育社会学，教育計画論両講座のスタッフ各位に大変お世話になった。また分析上の貴重なアドバイスを社会心理学講座の杉万助手より頂いた。資料収集にあたっては，B市公共職安，トヨタ財団研究助成金（代表者東京大学天野郁夫氏）の援助を受けた。略記ながら以上の方々に心から感謝する。

〔注〕

1) Abegglen, J.C., *The Japanese Factory*, (MIT. 1958)　占部都美監訳『日本の経営』ダイヤモンド社，1958年，43頁。
2) カー (C. Kerr)，ダンロップ (J.T. Dunlop)，リバーナッシュ (E.R. Livernash) らの「内部労働市場論」の紹介は，小池和男『賃金——その理論と現状分析』ダイヤモンド社，1966年，によって詳細になされている。
3) 「隅谷—舟橋論争」に関しては，次の論文に簡潔なまとめがある。島田晴雄「年功制論と国際比較の方法」『日本労働協会雑誌』194号，1975年，17-27頁。
4) 萬成博・マーシュ (R.M. Marsh)「日本の産業労働者と終身雇用」萬成編『新しい労働者の研究』白桃書房，1973年，97頁。他に安積仰也「日本の組織構造」『組織科学』1979年冬季号，2-12頁，も同様の立場から国際比較研究を行なっている。
5) 舟橋尚道「日本的雇用・賃金の再検討」『日本労働協会雑誌』224号，1977年，6頁。
6) これは所謂隅谷理論の骨子であるが，小林謙一はそれを十分に展開している。小林「企業内労働市場・労使関係の特質」隅谷三喜男編『現代日本労働問題』東大出版会，1979年。
7) 例えば，山越徳「高卒労働力30年」『月刊リクルート』1978年10月—1979年5月，また石川経夫「Entry Job Competition モデルと Entry Job Rationing モデル」『経済研究』30巻，4号，1979年10月など。
8) 1960年代半ばには，「今後全般的な新規学卒者の不足から，各企業とも学卒採用中心主義から脱却して……」といった用法も一般的になった。東京商工会議所『中高年労働者採用会社における採用の実態』1965年，1頁。
9) 川野廣「労働市場の変化と賃金決定」『社会政策学会年報』第21集，1977年，25頁，では，アメリカの先任権制とレイ・オフ制に日本の新規学卒者一括採用制と年功序列制ならびに定年一括解雇制を対置し，それらを両国の特徴的雇用慣行としている。
10) Cummings, W.K., *Education and Equality in Japan*, Princeton University Press, 1980, 友田泰正訳『ニッポンの学校』サイマル出版会，1981年，297頁。
11) 田中博秀『現代雇用論』日本労働協会，1980年，371頁。
12) 労働省職業安定局『新規学卒者の労働市場』昭和57年度版，1-2頁。
13) このことは，国際的に比較してみても顕著に見ることができる。例えば OECD, *Youth Unemployment*, 1980, p.29.
14) Williamson, O.E., *Markets and Hierarchies*, The Free Press, 1975, 浅沼・岩崎訳『市場と企業組織』日本評論社，1980年，129頁。
15) Spence, M., "Job market signaling," *Quarterly Journal of Economics*, Vol.87, August, 1973, p.343.
16) Thurow, L., *Generating Inequality*, Basic Books, 1975, pp.75-128.
17) Osterman, P., *Getting Started : The Youth Labor Market*, MIT. 1980, pp.15-50.
18) 三治重信は，若年労働力の中高年労働力に対する優位性として，「適応性，能力，年功賃金制下，及び終身雇用制下での優位」という4点をあげている。三治『日本の雇用の展開過程』労務行政研究所，1964年，237-238頁。
19) 小林謙一『現代日本の雇用構造』岩波書店，1966年，はその代表的なものである。
20) 氏原正治郎『日本労働問題研究』東大出版会，1966年。特に421-425頁。
21) Carnoy, M., "Segmented labour markets," in Carnoy (ed.), *Education, work and employment*-II, UNESCO, 1980, pp.40-41.

22) 神代「職業別労働市場分析の一視角」中村・西川編著『現代労働市場分析』総合労働研究所，1980年，87頁。
23) 同上，87頁及び112頁。
24) 今田幸子「日本人の職業経歴」『雇用と職業』44号，1983年，9-10頁。
25) 学歴と職種との対応関係については，次の論稿にその先駆的な分析を見ることができる。梶田叡一「適性と進路」藤永・麻生編著『能力・適性・選抜と教育』第一法規，1975年，66-73頁。
26) 拙稿「新規大卒者の求人」扇谷他監修『アルバイト白書』昭和57年版，学生援護会，1982年，73-74頁。
27) 職業研究所『事業所の採用選考に関する調査研究報告書』1981年，4-5頁。
28) 拙稿「若年労働市場の組織化と学校」『教育社会学研究』第38集，1983年，141-143頁。
29) この調査にあたっては，昭和56年度文部省科研補助金ならびにトヨタ財団研究助成金の支給を受けた（代表者天野郁夫）。
30) 養護学校，盲・聾唖学校などへの限定的な職種に関する求人を指す。
31) 朝日新聞社『民力』1982年版による。
32) B公共職業安定所資料，昭和56年度進路実績調査による。
33) 前出拙稿「若年労働市場の組織化と学校」144頁。
34) 共通性の反復推定により主因子解を求めた結果，全体にどの因子も固有値が高く，固有値1.0以上の因子が男女とも10前後も抽出された。これは変数の数の多さによるものと思われる。しかし，それらの因子の持つ具体的意味を考察してみると，分散の説明率（寄与率）5.0%以下のものは極めて内容が不明瞭であった。そこで男女とも寄与率5.0%以上の各々6因子を有意な因子として取り上げた。
35) 高校に関する情報は，主として次の2者に拠った。労働省職業安定局監修『全国高等学校便覧』昭和58年版，及び，日本リクルートセンター『高校総覧』昭和58年版である。
36) 技術職として分類してあるが，その大半は建築・土木業の現場監督である。特に専門的技能は要求されないが，分類上は技術職とされる。

A RESEARCH ON THE STRUCTURE OF GRADUATES' LABOR MARKET

Masaya IWANAGA

Since J.C. Abbeglen's "*The Japanese Factory*" (1958) was published, it has generally been said that Japanese labor markets have several conventional institutions such as "lifetime employment" ("*shushin-koyo*") or "ranking by seniority system" ("*nenko-sei*"). Recently, however, it has become to be realized that similar institutions are observed in other western capitalist countries.

Nevertheless there still remains an unique feature of employment called "collective recruitment system of school graduates". Most Japanese companies usually employ school graduates immediately after graduation from school. Therefore in Japanese labor markets the number of so-called "first job seekers" is very small. This system minimizes the "gap" between schools and work, so business companies can secure enough employees they need, and school graduates can also avoid the risk to be unemployed.

But for companies, it would be better to hire workers whose productivity and potentials had already been tested through their previous job experiences. Under the system of collective recruitment, however, Japanese companies can not adopt such a procedure. Then how do companies evaluate the productivities and potentials of school graduates without examining their job experiences?

Japanese companies (especially big ones) resolve this dilemma through organizing labor markets in the dual (outer/inner) dimensions. First, the "outer" dimension means the segmentation of the labor market rigidly combined with educational attainment of school graduates. Making reference to Ujihara (1966), Carnoy (1980) and Kōshiro (1980), I have divided Japanese labor market roughly in four segments; (1) functional or particular skills segment, (2) upper key employees segment, (3) lower key employees segment and (4) free entrance segment. Secondly, the "inner" dimension is the combination of hierarchies of jobs and schools within one segment. That is to say it is a linkage of some schools of a certain level to some particular jobs. The "inner" dimension of organization would be generally observed in the second and the third segments.

While the "outer" dimension of organization is clearly observed anywhere, the "inner" one is not always visible. So I have focused on this "inner" dimension and collected data on the high school graduates' labor market within one jurisdiction of a public employment office in *A*-prefecture. Through the factor analy-

sis, I have found some interesting facts as follows:

(1) There are two types of demands for high school graduates; the first one is the demand in which companies make much of quantity of labor, the second one is the demand in which companies make much of labor's qualities or rather than quantity.

(2) The first group, the high schools which correspond with the quantitative demands, is of rather recent foundation and is characterized by their *non*-vocational education. The second group of high schools generally has long traditions, and a half of them has vocational courses. Besides they can be further divided in several sub-groups corresponding with the hierarchy of jobs which their graduates can constantly get (male graduates only).

(3) It should be noted, however, that those features are not necessarily observed in female graduates employment. I consider that is because female high school graduates would be expected no particular skills or technics as laborers, but their loyalty or diligence.