

学位申請(論文博士)論文 公開発表会  
20 June, 2011 於 東京大学

「就社」社会の誕生: ホワイトカ  
ラーからブルーカラーへ

菅山真次

# 1. 本研究の概要

# 問題の設定

- 「標準労働者」の概念 厚生労働省『賃金センサス』  
「学校を卒業後直ちに就職し、同一企業に継続勤務している労働者」
  - 就職：学校を卒業するまさにその時点においてある特定の会社に着くことをきめる、一回限りの選択  
→「就社」社会・日本
  - このような社会の「常識」は、いつ、どのようにして、そしてなぜ形作られてきたのか。  
→「制度」への着目
- より具体的には、
- 製造業大企業における男子労働者のキャリアと雇用関係の変化
  - 学校から職業への「間断のない移動」のシステムの成立

## 分析結果

- これらのユニークな慣行や制度を生み出す種子は、西欧からの技術移転を主軸として進められた、日本の産業化の過程それ自体の裡にすでに胚胎していた。比喩的にいうならば、その種子は、産業化のスパートとともに発芽・成長し（日清・日露戦後期）、やがて大きなつぼみをつけ（戦間期）、そして夏の苛烈な暑さのなかで開花した（戦時・占領期）。むしろ、1950年代以降の高度成長期は、最後の結実の秋に当たっていた
- 最初ホワイトカラーの上層で発生した慣行・制度が、ホワイトカラーの中・下層へ、そしてブルーカラー労働者へと、段階的に下降し、拡延していった歴史

## 研究史のなかの位置づけ

- 労働問題の歴史研究の継承

近代日本の熟練労働者の特性／戦後労働組合の性格と役割

- 新たな視点の導入

教育社会学 ホワイトカラーの形成—学歴主義  
／企業と学校の制度的リンクージ

日本経済史・経営史 比較制度分析—「日本的」企業システムの歴史的源流

## 2. 各章の内容

# 第1章 歴史的な前提：産業化と人材形成

- 産業化の時代における人材形成のメカニズムを、西欧からの技術移転が行われた典型的なケースである官営八幡製鉄所の事例に即して明らかにする

## 第 I 節 大工場労働者と熟練形成

- ブルーカラー労働者の熟練形成の特質について、近代西欧との比較というオーソドックスな観点から、個人の入社前・入社後の職業キャリアが詳細に判明する史料をもとに検討
- これまでの研究史ではまったく光を当てられることのなかった配置転換の実態を解明
- 産業化の時代における日本の熟練労働者は、一応の閉鎖性と内的規制力を備えた社会集団として存在していたが、その閉鎖性の度合は概して弱く、他の諸階層との人的流出入も決して例外的であるとはいえない

# 第1章 歴史的な前提：産業化と人材形成

## 第Ⅱ節 職員層の形成

- 創業期から官僚制化の傾向が顕著であった製鉄所の中核的職員層が、どのような社会的出自の、どのような経歴を持つ人びとから構成されていたか→日本におけるホワイトカラー形成の基本的構図
- 職人あるいは労働者からの叩き上げがほとんどみられず、商業使用人からの入職もごく限られていた
  - 一官公吏・軍人・教員など、他のホワイトカラー・ジョブとのデマケーション不明確
  - 一士族出身のものが中心
- 1880年代以降 平民層の進出
  - ←非系統的な学習機会が平民層にも開かれた形で存在
  - 個人教授・私塾、講習会・講習所、通信教育、各種学校



## 第2章 「制度化」の起源

### : 戦間期の企業・学校とホワイトカラー市場

- ホワイトカラーに焦点を合わせて、企業と学校のリンケージを制度的基盤とする、学校から職業への「間断のない移動」のシステムの歴史的起源について検討する（→4.）

#### 第Ⅰ節 新規学卒採用の「制度化」

- 新規学卒者の定期採用がいつ、どのように始まり、そして戦間期にどのような発展をとげたか  
— 官営八幡製鉄所のケース・スタディ

#### 第Ⅱ節 学校による就職斡旋とその論理

- 中央職業紹介事務局調査の分析
- 鶴岡工業学校のケース・スタディ

## 第3章 「日本的」企業システムの形成 : 戦争と占領下の構造変化

- 第3章－第5章は、戦間期までにホワイトカラーの間で定着した慣行・制度が、戦争と占領という未曾有の変革の時代を経て、さらに1950－60年代の高度成長期にブルーカラー労働者を含む、「従業員」全般にあまねく普及していくプロセスの解明にあてられる。
- 第3章では、「日本的」雇用関係・企業システムが、いつ、どのように、そしてなぜ形成されたのかについて、歴史制度分析の成果をふまえて、ミクロ・レベルの実態的变化とマクロな構想のレベルの両面から検討する。

# 第3章 「日本的」企業システムの形成 : 戦争と占領下の構造変化

## 第Ⅰ節 「日本的」雇用関係の形成: 就業規則・賃金・「従業員」

- 戦間期になお工場秩序の根幹をなしていた職工員の身分制度が総力戦の遂行と占領体制下の民主化という激動のさなかにかにどのような変容をとげ、崩壊するにいたったか 一日立製作所のケース・スタディ  
=ブルーカラー労働者の「ホワイトカラー化」の主要な局面

## 第Ⅱ節 「企業民主化」: 財界革新派の企業システム改革構想

- 経済同友会の結成とその企業民主化をめぐる活動の歴史的意義について、戦時・戦後復興期における企業の実態的变化と関連づけて考察
- 経済同友会が提起した「企業民主化」論は、企画院の企業システム改革構想の核心部分を引き継ぐもの
- 「有機的組織体」としての企業という理念 一国民の幅広い層から支持

## 第4章「企業封鎖的」労働市場の実態

### : 高度成長前夜の大工場労働者と労働市場

- 「日本的」キャリア・パターンがブルーカラー労働者の間にまで一般化したのはいつだったのか
- 氏原正治郎が中心になって行った「京浜工業地帯調査(従業員個人調査)」(1951年)の原票の再分析 — 世代別・入社年別の検討  
— 日本の大企業セクターが中小企業セクターのそれから分断された、「企業封鎖的」な構造を持つことを主張した初めての文献
- 労働者のキャリアは職種(=資産の属性)によって大きく異なる  
鋳造工や旋盤工など、熟練労働者 — 職種別労働市場 随時調達  
製鉄工や圧延工など、プロセス・ワーカー — OJT
- 労働力の「囲い込み政策」認められない プロセス・ワーカーでも採用  
年齢比較的高い 戦後は工場労働経験者 — 採用戦略の形跡なし  
: 取引コストの経済学によって説明可能  
→ 氏原が主張とはまったく違って、調査時点ではなお「日本的」キャリア・パターンは一般化していなかった

# 第5章 「間断のない移動」のシステム : 戦後新規学卒市場の制度化過程

- 「間断のない移動」のシステムが中卒・高卒の大衆労働力のレベルにまであまねく普及していく過程の分析

## 第 I 節 中卒就職の制度化: 職業安定行政の展開と広域紹介

- 日本政府による新規学卒者の職業紹介事業がいつ、どのように始まり、また、戦時期・戦後改革期にどのような制度的進化をとげていったか
- 高度成長期の新規中卒者の激しい地域間移動を媒介するとともに、全国的な需給関係を「調整」する役割を担った職業安定行政の広域紹介の仕組みの解明  
行政の一次史料—当時の関係者へのヒアリング調査

# 第5章 「間断のない移動」のシステム : 戦後新規学卒市場の制度化過程

## 第Ⅱ節 中卒から高卒へ: 定期採用システムの確立

- 1960年代後半 中卒から高卒への学歴代替
  - 職業紹介所の活動量の急速な減退
  - 新規学卒者への就職斡旋の主役の交替  
行政から高校へ
- 中卒から高卒への学歴代替が大企業を中心とする採用管理に与えた影響の解明
  - 中途採用中心から定期採用中心へ
  - 企業と学校の直接の結びつき
  - : 新規学卒者の定期一括採用方式の確立

### 3. 企業と学校の制度的リンケージ： その「日本的」特質

## 1980年代の高卒就職:「日本的」制度の到達点

- 新規高卒者を採用する場合、企業は求職者個人に直接接触するのではなく、職業安定所を介して、採用数・勤務地・労働条件などを明記した求人票を高校に送付する。すると、高校側は、送られてきた求人票の採用数の「枠」に見合うよう、進路指導を通して生徒を選抜し、「一人一社」の原則に基づいて企業に推薦する。学校推薦をうけて、企業は、就職協定で定められた解禁日に一斉に就職試験を行うが、とくに過去に多くの採用実績がある高校(実績校)の推薦者を不合格とすることはほとんどない。
- 現代日本の新規高卒労働市場は、求人者と求職者個人が出会う、労働経済学のテキストが想定するような自由な労働市場なのではなく、事実上、こうした企業と学校の結びつき＝リンケージを中核とする「制度」のなかに「埋め込まれた市場」として存在



## 制度的リンケージの普遍性

- Kariya T. and Rosenbaum J. E., “Institutional Linkage between Education and Work as Quasi-Internal Labor Market”,  
*Research and Mobility*, Vol. 14, 1995  
企業が銘柄大学や大学院に赴いて次年度の卒業予定者の採用選考を行う、アメリカのキャンパス・リクルートメントなどのケースをもとに、こうした企業と学校の制度的リンケージがどのような場合に発生するかを、取引コストの経済学を援用しながら考察

## 苅谷＝ローゼンバウム論文

- 企業(学校)は、制度的リンケージを通じて、その取引相手から供給量、スキルのタイプ、そして質の3点にわたって、信頼できる労働力(就職口)の提供が行われることを期待している。いいかえれば、こうした期待へのニーズがとりわけて高い場合に、企業と学校の制度的リンケージが発生する。
- ところで、大学や大学院卒業者、なかでも技術系課程の修了者は、習得したスキルの内容が高度に専門的で、かつ限定的である場合が多い。この種のスキルは、同時に希少性も高いと考えられる。したがって、これらのケースでは、スキル・タイプの適合性や、供給量の確保が重要な関心事となる。さらに、そうした労働力は高価であることから、企業は品質の不確実性を減少させることに強いインセンティブをもつ。
- つまり、高度な専門性をもつ大卒・大学院卒の採用＝就職については、制度的リンケージが発生しやすい経済的条件が存在するのである。

## 「日本的」制度の特質

- 企業と学校の制度的リンケージは、ホワイトカラーをはじめ「資産特殊性」の大きい労働力の取引において、一般的に選択される可能性が高い取引の「統治構造」
- 説明されるべきなのは、「制度」の存在それ自体なのではない。問題の核心は、そのような取引の統治構造が、一般的で定型的なスキルしかもたず、稀少性も乏しい労働力の取引についても選択されていることにある。
- なぜ、日本では、大卒者・大学院修了者だけでなく、高卒者の就職＝採用をめぐる、企業と学校の制度的リンケージが形成されているのか。

## 4. 「制度化」の起源：戦間期の企業・ 学校とホワイトカラー市場

## 新規学卒採用の「制度化」(第2章第 I 節)

- 官営八幡製鉄所のケースでは、この企業と学校の制度的リンケージは、まずもっとも高度な教育を受け、かつ専門性も高いホワイトカラーの取引をめぐって発生した。第1の局面(1897年—1919年)では、製鉄所が新規学卒採用の対象としたのはもっぱら「学卒」の技術者であった。募集にあたっては学校に求人を依頼するという方法を取り、明治末年まで限られた数しか存在しなかった高等工業教育機関のほぼすべてと、緊密な関係を築いていった。
- 取引コストの経済学の理論によって説明可能

## 新規学卒採用の「制度化」(第2章第 I 節)

- ところが、第2の局面(1925年頃? - 33年)に入ると、とくに1930年の内規の制定を境に、新卒採用は随時行われる中途採用とは截然と区別されるカテゴリーとして把握され、職員の採用管理の中核に位置付けられることになった。この局面では、定期採用の枠組みは技術者だけでなく事務職員にもひとしなみに適用され、学校とのリンクージュは文系学部を置く高等教育機関も含めて、さらなる広がりをみせた。
- 日立製作所のケース 下級職員(=実業学校新卒者)も含めて定期採用制度が確立

- 1925年には、内務省と文部省の連名で「少年職業紹介」に関する通牒が出され、職業紹介所と高等小学校が連携して新卒者の就職を斡旋するという、注目すべき取り組みが始められた(第5章)。このような試みは、戦時計画経済の下で国家が主体となって新規学卒労働力を「国家の要望」に適合する職業に配分するシステムへと変貌をとげ、その歴史的・制度的遺産は戦後の民主化にもかかわらず、職業安定行政による新規中卒者の職業紹介事業へと受け継がれていく。高度成長が展開する中、農村から都市へと向かう膨大な新規中卒労働力の流れを組織化し、「調整」したこの行政の働きこそが、学校から職業への「間断のない移動」を大衆労働者のレベルで作り出し、学校卒業＝就職という考え方を社会の常識とした。
- 日本における新規学卒者の定期一括採用方式の形成の歴史は、高度な専門性をもつ20世紀初頭の学卒技術者から、ごく一般的なスキルをもつにすぎない戦後の中卒・高卒者にいたるまで、その対象が絶えず段階的に下降し、拡張していった歴史

# 学校による就職斡旋とその論理 (第2章第Ⅱ節)

- A 中央職業紹介事務局「知識階級就職に関する調査」(1920-30年代)
- 企業と学校の制度的リンケージの普及
  - 大卒・工専卒より、工業卒の低級技術者のほうが学校経由の就職の比重が高い
  - 専門学校 専門の担当部局による就職斡旋実業学校 校長・教員が先頭  
—「教育的」配慮・熱意



## 大阪の商業学校のケース

- 卒業前年十月頃五年生全体に卒業後の進路を申告せしめ実業に就く者の内學校の手を経て就職せんとする者の一覽表作り求人申込ありたる場合の参考に資す。
  - 第一、一覽表(希望先二つ家庭の事情、職業得意科目実践科目練習の有無程度)
  - 第二、一覽表(學校成績席次、操行、身体の狀況、勤墮等)
- 求人申込ありたる場合は生徒に伝達し且つ其の要項を一定の場所に掲示す。
- 生徒より求人に対し申込希望者ありたる場合は充分本人の意嚮を聴取し前二つの一覽表と対照し適當と認むる場合は父兄の賛意を得て推薦す。
- 成績表は無論推薦状も各生徒別に作成し生徒より提出せる履歷書、写真、身体検査書等を同封して學校より直接、求人先に差出す。
- 求人先より面會其他にて本人に出頭を促せる時は紹介状を与へ面會に対する諸注意を教ふ。
- 採用内定の場合は父兄を招致して承認を求む。
- 卒業後出社其他に付必要ある場合は両者の間にありて相互の便宜を図る。
- 学業優秀操行善良、身体強健の生徒にして特に就職先を指名して希望せるものには求人申込の有無に不拘推薦の手續を採り其等の者は全部所期の目的を達したり。

## 鶴岡工業学校のケース

- 鶴工のケースでは、企業との制度的なリンケージが形成される背景に「教育的」な情熱に支えられた学校当局の組織的な働きかけがあったこと、そして企業の側もまた学校に信頼を置いて、卒業生を受け入れる場合には学校の推薦をかなりの程度尊重していたことが明らかになった
- 事実、日立や鶴電などのごく一部の企業を別とすれば、圧倒的多数の企業では採用者の学力ランクには大きなバラつきがあり、採用に際して企業の選好が働いた形跡は見当たらない。要するに、企業と学校の制度的リンケージの形成は、企業が主体的な戦略を持ってその過程をリードした——日立や鶴電はまさにそうしたケースであると考えられる——というよりは、むしろ学校側の熱心な働きかけに受動的に対応した結果という側面が強かったといえる。
- そして、企業が曲がりなりにも学校の働きかけに応じたことの背景には、学校や教育に対する社会的な信頼、ある種の「思い入れ」が存在したと考えられる。

## 鶴岡工業学校のケース

- たとえば、ある企業は、鶴工に卒業生がどのような部署に配置されたかを通知していたが、それは「実務は学校の延長」であるという考え方の上に立ったものであった。教育は学校の中だけでは終わらない。卒業して、世間にでてからさらに学んでいく、学校はそうした個人の人格的成長をサポートして、見守る責任がある。こうした考え方からすれば、学校が卒業生の面倒を見るのは当たり前のことであったといえよう。
- このような社会の「常識」は、当時の職業紹介行政が取り組んだ少年職業紹介事業にも濃い影を落としていたと考えられる。既卒者の紹介を中心とした欧米の場合とは対照的に、日本の若年者の職業紹介は高等小学校と連携して、新規学卒者への就職斡旋を主たる事業とするものであった。当時の模範的な小学校の取り組みを見ると、それが正に卒業生の面倒をみるという「教育的」な情熱によって支えられていたことをよく理解することができる。

# 名古屋熱田高等小学校「就職物語劇 岐れ路」 (1932年)

- 「紹介所所員 「あなたがたは卒業後も決して先生のことを忘れてはなりません。何でも困ることがあれば先生に相談するがよいのです。就職の事なれば及ばずながら私もできるだけ骨折りませう。」
- 一同 「有難う御座居ます」(と言って一礼する。)
- 先生 (一同に向かつて)「皆一生懸命働き給へ。そして何でも相談したい事があれば遠慮なく来なさい。先生は学校を卒業したら用はないと思ふのはよくないよ。どこまでも君等の相談相手であることを忘れないようにいたまえ。ではさようなら。」  
(皆一礼する。)

## 5. 結び

## 終章

- 「日本的」制度の特質が「ホワイトカラーからブルーカラーへ」というダイナミックな進化の過程そのものの中に見出されるべきことを明らかにしたうえで、その歴史的背景について先行研究を参照しながら検討
- 伝統がもつ重み、ないし歴史経路依存性の大きさ

## 終章

- 日本における人材形成の基本的なパターンは、ブルーカラーだけでなくホワイトカラーについても西欧とは明らかに異なっており、それは産業化のタイミングによるだけではなく、「クラフティック規制」の欠如や「教育」という社会的資源の存在など、近世以来の伝統によって大きく規定されていた(第1章)。また、社会の学校や教育に対する厚い信頼は、ホワイトカラーの採用における「学歴主義」が国際的には異例とも思える速さと深さで浸透するのを促しただけでなく、学校との制度的リンケージが大卒技術者に比べて専門度が低い低級技術者や、スキルの汎用性が高い事務職員の取引についても広範に形成される大きな要因になった。

## 終章

- 日本経済の計画化は、「日本的」制度がホワイトカラーからブルーカラーへ拡張される決定的な契機となった。第二次大戦期には、戦争への経済動員の要請に応えるために、日本政府によって指令的計画経済のシステムを確立することがめざされ、新規学卒労働市場の組織化・計画化が図られるとともに、企業システムのトータルな再設計が行われた(第3章)。戦後民主化の過程では、一転して基本的人権の確立が社会の大きな課題となる中で「制度」の根本的な見直しが図られたが、しかし、戦後改革は戦時を起点とする制度変化をむしろ大幅に推し進め、「日本的」制度の形成・定着を促す強力な力として作用した。その結果、日本の社会システムは、市場経済へと復帰した1950年代前半までにはさまざまなサブ・システムによって支えられる新しい均衡点に到達し、さらに、50年代以降の高度成長の過程でシステムとしての洗練の度合いを高めていったといえる。