

# 日本型雇用システムにおける 人材養成と学校から仕事への移行

独立行政法人  
労働政策研究・研修機構

濱口桂一郎

# 1 日本型雇用システムの本質

## (1) 職務のない雇用契約

---

- 雇用契約：「当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約すること」(民法623条)
- 特定された労働の種類：職務(ジョブ)
- 日本では雇用契約で職務を特定しないのが普通
- 雇用はジョブではなくメンバーシップ

## (2) 日本型雇用システムの諸特徴

---

- 長期雇用制度：雇用契約で職務が特定されていないので、別の職務への異動によるメンバーシップの維持が規範化
- 年功賃金制度：職務は使用者の命令で決まるので、職務に応じた賃金決定は困難。そこで年齢や勤続年数に基づく賃金
- 企業別組合：賃金は職務で決まらず企業レベルで決定するので交渉も企業レベルが合理的

### (3) 入口と出口の雇用管理

- ◎メンバーシップへの入口：新規学卒者定期採用制
- ◎4月1日から労働に従事するために、在学中から採用内定という形で雇用契約を締結
- ◎採用権限は人事部局に中央集権化
- ◎メンバーシップからの出口：定年退職制
- ◎入口と出口の間：定期人事異動制
- ◎採用でも異動でも未経験未熟練者を職務に就けて企業内教育訓練(OJT)を行う←→外国では職務に就くために(企業外)教育訓練が必要

## 2 日本型人材養成システムの形成過程

### (1) 戦前における企業内人材養成の展開

---

- ◎ 職人徒弟制から工場徒弟制へ
- ◎ 大企業では養成工制度が発達
- ◎ 子飼い職工が移動しないように経営家族主義的な労務管理制度が発達
- ◎ 中小企業は渡り職工が中心

## (2) 戦前における公的人材養成の展開

---

- ◎ 1880年：職工学校→東京工大へ
- ◎ 1890年：徒弟学校と実業補習学校→低調
- ◎ 1899年：実業学校(技術者養成機関)
- ◎ 1935年：青年学校(企業内の技能者養成施設は私立青年学校となる)
- ◎ 1939年：青年学校の義務教育制が規定(施行されず)

### (3) 戦時下の人材養成制度

---

- 1939年工場事業場技能者養成令：中堅以上の工場事業場に対し3年間の技能者養成を義務づけ
- 大企業では企業内青年学校と一体運営
- 中小企業では同業組合による共同設立も

## (4) 終戦直後における人材養成制度の構想

---

- ◎ 1947年労働基準法：徒弟の弊害排除(69条)
- ◎ 労働行政の発想：学制改革による公的職業教育が中心たるべき、企業内養成は必要悪
- ◎ 新制高校は総合制が原則→職業高校は沈滞
- ◎ 1951年産業教育振興法(議員立法)：単独職業高校が増加
- ◎ 定時制高校は設置基準が厳格で、青年学校はほとんど消滅
- ◎ 教育行政の発想：普通教育こそあるべき姿、職業教育は不純物

## (5) 公的人材養成システム中心の構想

- 1951年政令諮問委員会：中高一貫の職業高校や高大一貫の専修大学
- 1954年日経連要望：5年制職業専門大学
- 1957年中央青少年問題審議会意見具申：18歳までの長期義務教育として4年制産業高等学校
- 1961年：技能連携制度成立するも、要件厳しく普及せず
- 1963年人的能力政策に関する経済審議会答申：デュアルシステム型職業教育や普通課程における職業科目履修など

## (6) 企業内人材養成システムの社会的確立

---

- ◎ 大企業は優秀な中卒者を採用し、企業内技術学校で3年間の企業内デュアルシステム
- ◎ 1960年代高校進学率の急上昇→普通科含む高卒者への教育訓練制度：6か月程度の養成訓練とその後のOJT
- ◎ 1969年日経連が職務給から「能力主義」に思想転換：人材要件が職務から切り離された属人的なものに（企業内訓練に堪えうる優秀な素材を提供してくれればよい）

## (7) 企業内人材養成システムの動揺

- 1970年代労働政策の方向転換：「職種と職業能力に基づく近代的労働市場の確立」→「企業内部での雇用維持最優先」
- 職業高校や職業訓練校は「落ちこぼれ」
- 普通高校や文科系大学も教育内容が評価されるわけではない
- 1995年日経連「新時代の日本的経営」：雇用ポートフォリオ
- 労働政策の再転換：企業内人材養成から「自己啓発」へ、さらに公的職業訓練の強調へ
- 1998年山田洋次監督の「学校III」

## (8) 専門高校の復権

---

- ◎ 2003年文部科学省が「目指せスペシャリスト」
- ◎ 東京都立六郷工科高校デュアルシステム科：2,3年次に2か月の長期就業訓練を計3回

## (9) 高等教育における職業教育

- 新制大学＝旧制大学＋旧制高校＋旧制専門学校＋師範学校(後2者は職業教育機関)
- しかし学校教育法では大学：「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させること」のみ
- 短期大学：「深く専門の学芸を教授研究し、職業又は實際生活に必要な能力を育成すること」
- 1961年高等専門学校：「深く専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成すること」
- 2002年専門職大学院：「学術の理論及び応用を教授研究し、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うこと」

## (10) 高等教育の問題点

---

- ◎ 理工系学部では学術研究と技術者としての職業教育が密接不可分であり、事実上高等職業教育機関として機能
- ◎ 文科系学部には職業的レリバンسはあるのか？
- ◎ ほとんど法律家を養成しない「法学部」と高度法律専門職のみを養成する「ロースクール」…

### 3 日本型「学校から仕事への移行」 システムの形成過程

---

#### (1) 間接管理から直接管理へ

- 明治期：親方請負制
- 日露戦争後：企業による縁故採用（定期採用ではない）

## (2) 新規学卒者定期採用制の形成

---

- ◎ 第一次大戦後：大企業で子飼い養成工の定期採用始まる(14歳、高等小学校卒)
- ◎ 大部分の若者は外部労働市場
- ◎ 1925年：内務省社会局・文部省通牒により少年職業指導始まる

### (3) ホワイトカラー層の採用管理

---

- ◎ 学歴別3層構造：高等教育修了者は上級職員(社員)、中等教育修了者は下級職員(雇員)、初等教育修了者は職工
- ◎ 第一次大戦後：下級職員層の定期採用慣行が普及(学校紹介)

## (4) 戦時体制下における 採用統制と労務動員

- ◎ 1938年職業紹介法改正：職業紹介所の国営化、少年職業紹介の制度化進む
- ◎ 1939年労務動員計画：小学校新卒者の求人を紹介所に一元化
- ◎ 1941年労務調整令：国民学校新卒者の採用・就職を国民職業指導所が一元管理
- ◎ 1940年会社経理統制令：ホワイトカラー職員の給与制度を統制

## (5) 新規中卒採用制度の確立

- ◎ 1947年職業安定法：新卒者の紹介も原則公共職業安定所。学校の無料職業紹介も許可制
- ◎ 1949年改正：高校・大学等は届出制に(33条の2方式)
- ◎ 中卒者については安定所の業務に学校が協力(25条の3方式)
- ◎ 中卒者について、中小零細企業にいたるまで一人一社主義で4月1日に確実に就職する仕組みが確立

## (6) 新規高卒採用制度の確立

---

- ◎ 高校は学校紹介方式
- ◎ 1960年代に高校進学率の急上昇（とりわけ普通科）で、「学校経由の就職」がブルーカラー層にまで拡大
- ◎ 高校は企業との「実績関係」に基づき、生徒の学業成績に基づいて企業に振り分け

## (7) 新規大卒市場の拡大と就職協定

- ◎ 1970年代以降大学進学率が上昇し、下級ホワイトカラー層だけでなくブルーカラー層にも進出
- ◎ 大学の「銘柄」が入社後の教育訓練に耐えうる「能力」の指標として主たる関心、「学歴社会現象」
- ◎ 自由市場におけるマッチングのもとでの「就職協定」という偽善
- ◎ 戦前の大卒から小卒までが「大卒」
- ◎ 大学教育のレリバンズ化か、大卒採用の国家統制か？「学術の中心」との矛盾