

日本学術会議

2009/07/21

大学教育の分野別質保証の在り方検討委員会

大学と職業との接続検討分科会 報告メモ

「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」

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

日本型雇用システムの最も重要な特徴として通常挙げられるのは、長期雇用制(終身雇用制)、年功賃金制(年功序列制)及び企業別組合の3つで、三種の神器とも呼ばれます。これらはそれぞれ、雇用管理、報酬管理及び労使関係という労務管理の三大分野における日本の特徴を示すものですが、日本型雇用システムの本質はむしろその前提となる雇用契約の性質にあります。

雇用契約とは、「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によって、その効力を生ずる」(民法第623条)と定義されていますが、問題はこの「労働に従事する」という言葉の意味です。雇用契約も契約なのですから、契約の一般理論からすれば、具体的にどういう労働に従事するかが明らかでなければそもそも契約になり得ないでしょう。しかし、売買や賃貸借とは異なり、雇用契約はモノではなくヒトの行動が目的ですから、そう細かにすべてをあらかじめ決めることもできません。ある程度は労働者の主体性に任せるところが出てきます。これはどの社会でも存在する雇用契約の不確定性です。

しかし、どういう種類の労働を行うか、例えば旋盤を操作するとか、会計帳簿をつけるとか、自動車を販売するといったことについては、雇用契約でその内容を明確に定めて、その範囲内の労働についてのみ労働者は義務を負うし、使用者は権利を持つというのが、世界的に通常の見方です。日本でも、民法が制定された明治時代には、そういう考え方が一般的でした。こういう特定された労働の種類のことを職務(ジョブ)といいます。英語では失業することを「ジョブを失う」といいますし、就職することを「ジョブを得る」といいますが、雇用契約が職務を単位として締結されたり解約されたりしていることをよく表しています。

これに対して、日本型雇用システムの特徴は、職務という概念が希薄なことにあります。これは外国人にはなかなか理解しにくい点なのですが、職務概念がなければどうやって雇用契約を締結するというのでしょうか。現代では、使用者になるのは会社を始めとする企業が多く、そこには多くの種類の労働がされています。これをその種類ごとに職務として切り出してきて、その各職務に対応する形で労働者を採用し、その定められた労働に従事させるのが日本以外の社会のやり方なのです。これに対して日本型雇用システムでは、その企業の中の労働を職務ごとに切り出さずに、一括して雇用契約の目的にするのです。労働者は企業の中のすべての労働に従事する義務がありますし、使用者はそれを要求する権利を持つと考えてください。

もちろん、実際には労働者が従事するのは個別の職務です。しかし、それは雇用契約で

特定されているわけではありません。ある時にどの職務に従事するかは、基本的には使用者の命令によって決まります。雇用契約それ自体の中には具体的な職務は定められておらず、いわばそのつど職務が書き込まれるべき空白の石版であるという点が、日本型雇用システムの最も重要な本質なのです。こういう雇用契約の法的性格は、一種の地位設定契約あるいはメンバーシップ契約と考えることができます。日本型雇用システムにおける雇用とは、職務(ジョブ)ではなくてメンバーシップなのです。

(2) 日本型雇用システムの諸特徴

日本型雇用システムの特徴とされる長期雇用制度、年功賃金制度及び企業別組合は、すべてこの職務のない雇用契約という本質からそのコロラリーとして導き出されます。

まず、長期雇用制度とか終身雇用制度と呼ばれる仕組みについて考えましょう。もし日本以外の社会のように、具体的な職務を特定して雇用契約を締結するのであれば、企業の中でその職務に必要な人員のみを採用することになります。仮に技術革新や経済状況の変動でその職務に必要な人員が減少したならば、その雇用契約を解除する必要があります。なぜならば、職務が特定されているために、その職務以外の労働をさせることができないからです。もちろん、アメリカという例外を除けば、ヨーロッパやアジアの多くの社会では使用者の解雇権は制約されています。正当な理由もないのに勝手に労働者を解雇することはできません。しかし、雇用契約で定められた職務がなくなったのであれば、それは解雇の正当な理由になります。仕事もないのに雇い続けろと言うわけにはいかないからです。

ところが、日本型雇用システムでは、雇用契約で職務が決まっていらないのですから、ある職務に必要な人員が減少しても、別の職務で人員が足りなければ、その職務に異動させて雇用契約を維持することができます。別の職務への異動の可能性がある限り、解雇することが正当とされる可能性は低くなります。もちろん、企業が大変厳しい経営状況にあって、絶対的に人員が過剰であれば、解雇が正当とされる可能性は高まるでしょう。しかし、その場合でも、出向とか転籍といった形で、他の企業において雇用を維持する可能性が追求されることもあります。ここで最大の焦点になっているのはメンバーシップの維持ということです。

次に、年功賃金制度や年功序列制度について考えます。もし日本以外の社会のように、具体的な職務を特定して雇用契約を締結するのであれば、その職務ごとに賃金を定めることとなります。そして同じ職務に従事している限り、その賃金額が自動的に上昇するということはあり得ません。もちろん実際にはある職務の中で熟練が高まってくれば、その熟練に応じて賃金額が上昇することは多く見られますし、それが勤続年数にある程度比例するという現象も観察されますが、賃金決定の原則が職務にあるという点では変わりありません。これが同一労働同一賃金原則と呼ばれるものの本質です。

これに対して、日本型雇用システムでは、雇用契約で職務が決まっていらないのですから、職務に基づいて賃金を決めることは困難です。もちろん、たまたまその時に従事している職務に応じた賃金を支払うというやり方はあり得ます。しかし、そうすると、労働者は賃金の高い職務につきたがり、賃金の低い職務にはつきたがらなくなるでしょう。また、賃金の高い職務から賃金の低い職務に異動させようとしても、労働者は嫌がるでしょう。こ

れでは、企業にとって必要な人事配置や人事異動ができなくなってしまう。その結果、職務を異動させることで雇用を維持するという長期雇用制度も難しくなってしまいます。そのため、日本型雇用システムでは、賃金は職務とは切り離して決めることになります。その際もっとも多く用いられる指標が勤続年数や年齢です。これを年功賃金制度といいます。これと密接に関連しますが、企業組織における地位に着目して、それが主として勤続年数に基づいて決定される仕組みを年功序列制度ということもあります。

もっとも、現実の日本の賃金制度は、年功をベースとしながらも、人事査定によってある程度の差がつく仕組みです。そして、職務に基づく賃金制度に比べて、より広範な労働者にこの人事査定が適用されている点が大きな特徴でもあります。

最後に企業別組合について見ましょう。もし日本以外の社会のように、具体的な職務を特定して雇用契約を締結するのであれば、労働条件は職務ごとに決められるのですから、労働者と使用者との労働条件に関する交渉も職務ごとに行うのが合理的です。そして、同じ職務である限り、どの企業に雇用されていても同じ労働条件であることが望ましいので、団体交渉は企業を超えた産業別のレベルで行われることになります。そこで、例えば金属産業の使用者団体と労働組合との間で、旋盤工の賃金は最低幾らという風に決めていって、それに基づいて各企業で(若干上乘せしたりしつつ)賃金を支払うという仕組みになります。

これに対して、日本型雇用システムでは、雇用契約で職務が決まっていないのですから、職務ごとに交渉することは不可能です。しかも、賃金額は個別企業における勤続年数や年齢を基本にして決められるのですから、企業を超えたレベルで交渉してもあまり意味がありません。逆に、賃金決定が企業レベルで行われるのですから、交渉も企業の経営者と企業レベルの労働組合との間で行う必要があります。また、長期雇用制度の中で、経営の悪化にどう対処するかとか、労働者の異動をどう処理するかといった問題に労働組合が対応するためには、企業別の組織である必要があります。この必要性に対応する組織形態が企業別組合です。もっとも、企業別組合は賃金交渉では弱い面がありますので、春闘という形で企業を超えた連帯も行われてきました。

(3) 入口と出口の雇用管理

日本型雇用システムにおいては、メンバーシップの維持に最重点がおかれるので、特にその入口と出口における管理が重要です。メンバーシップへの入口は採用であり、メンバーシップからの出口は退職ですが、いずれも極めて特徴的な制度を持っています。すなわち、採用における新規学卒者定期採用制と退職における定年制が日本の特徴となっています。

日本以外の社会では、企業が労働者を必要とするときにそのつど採用を行うのが原則です。従事すべき職務も決まらないまま、とにかく一定数の労働者を採用するなどということはありません。そして、労働者を採用する権限は、具体的に労働者を必要とする各職場の管理者に与えられています。一言でいえば、職場の管理者が予算の範囲内で、必要な労働者を採用し、不必要になれば解雇するというのが基本的な枠組みです。

これに対して日本では、学校から一斉に生徒や学生が卒業する年度の変わり目に、一斉

に彼らを労働者として採用するという仕組みが社会的に確立しています。実際には、4月1日から労働に従事するために、かなり前から（つまり在学中から）採用内定という形で雇用の予約をすることが一般的です。法律的には、採用内定それ自体を雇用契約の締結と見なしています。実際にどういう職務に従事するかは4月1日に命じられるので、それまではまさに全く職務のない雇用契約と言えるでしょう。そして、日本の大きな特徴は、採用の権限が現場の管理者にはなく、人事部局に中央集権的に与えられているという点です。重要なのが個々の職務ではなく、企業における長期的なメンバーシップである以上、そういう関係を設定するか否かの判断は人事部局に属するべきだということです。

日本以外の社会では、企業が労働者を必要としなくなれば解雇するのが原則です。もともと、解雇自由の原則を純粹に貫いて、正当な理由のない解雇をも認めているのはアメリカくらいで、ヨーロッパ諸国では多かれ少なかれ解雇権は制限されています。とはいえ、景気変動に応じて労働力を調整することはやむを得ないことと考えられています。しかし日本の特徴は普通解雇だけでなく整理解雇も、むしろ普通解雇よりも整理解雇の方を厳しく制限している点です。いわゆる整理解雇4要件といわれる基準により、企業は整理解雇をする前に労働時間や賃金を減少させたり、異動によって解雇を避けることが求められているのです。

こうして解雇を極小化しようとする日本において、労働者を一律に企業から排除する仕組みが定年制です。定年制が必要なのは、年功賃金制度によって年齢が高くなるほど労働コストが高まっていくので、どこかで一律に排除しなければならないからです。そして、定年制が存在することが、逆に定年までは解雇されないという意味での雇用保障をなにかしか高める効果を持ち、それ故に労働者側もこれを受け入れています。

入口と出口の間では、労働者を具体的な職務に従事させるわけですが、ここでも定期人事異動という特徴的な制度があります。労働者は定期的に職務を変わっていくことが原則となっているのです。この職務ローテーション制度によって、労働者は特定の職務についてのみ熟練するのではなく、企業内の様々な職務を経験し、熟練していくことが求められます。これは逆にいえば労働者が特定の職務の専門家になりにくいということですから、他の企業に転職しようとするれば不利な条件になります。日本以外の社会では、特定の職務に熟練することによってより高い賃金で他の企業に就職することが可能になりますが、定期人事異動制はこの可能性を縮小してしまいます。従って、逆に定期人事異動制をとる企業は定年までの雇用保障を強めなければなりません。なお、定期人事異動に伴って、労働者は賃金が上昇し(昇給)、地位が上がっていきます(昇進・昇格)。

このように、採用に当たっても、また企業内の異動に当たっても、特定の職務に能力を持つ者をそのポストにつけるというのではなく、むしろその職務については未経験で熟練していない者をつけることとなりますので、企業内教育訓練が重要になります。日本以外の社会では、労働者がある職務につくためにはその前に自ら企業外部で教育訓練を受けて職業能力を身につけることが必要ですが、日本では逆に、企業が労働者にある職務を行わせるために企業が教育訓練を施すという仕組みになっているわけです。その教育訓練も、実際に職務につかせて作業をさせながら技能を習得するOJT(On the Job Training)が一般的です。

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

まず、徒弟制から始まる企業内人材養成の在り方を歴史的に概観しておきましょう。徒弟制は年少者が親方の家庭に長年住み込んで、技能のみならず、しつけ、社会常識等の訓練を受け、5～6年後の年季明けに職人となり、さらに恵まれたものは後に親方になるという徳川時代以来の私的訓練制度です。

この職人徒弟制に対して、明治以降洋式工業の導入に伴って、未経験の若年労働者を見習職工として採用し、熟練職工の下で技能の習得を行っていく工場徒弟制が拡大していきます。しかし、例えば『職事情』などを見ると、きちんと技術の習得をさせるよりも雑用や使い走りに利用することが多く、徒弟というより少年工に過ぎないのが実情で、少し技術を覚えると他の工場に転じて渡り職工になるという状態だったようです。

この状態を解決するため、後述のように公的な職工教育機関の確立が図られましたが、結果的にこの道は成功せず、企業内に座学を取り入れた組織的教育制度—いわゆる養成工制度—が確立していくこととなります。例えば三菱長崎造船所では1899年、それまでの見習職工制度を改め、職工修業生として、組長の下で作業を見習うとともに、始業時から1時間半座学をさせ、この時間にも賃金を支払うことにしています。またその職工修業生として就職する前段階の教育機関として三菱工業予備学校を設立し、授業料を徴収せずに5年間実業教育を施しました。それだけ投資する以上渡り職工になられてはもとが取れませんから、これは子飼いによる長期雇用システムを前提とする制度ということになります。

1911年に成立し、1916年に施行された工場法では、その施行令で徒弟に関する規制が設けられ、徒弟養成には教習や就業に関する地方長官の認可を受けた規程に基づくことが必要で、違反があれば認可を取り消すという仕組みが導入されました。三菱長崎造船所を始めいくつかの大企業はこれに基づく徒弟制度に移行しましたが、数年後にはこれをやめ、多くは工場法上の徒弟ではなく職工として訓練する道を選びました。長期雇用システムの中で企業特殊訓練を施すのであれば、余計な公的規制は受けない方がいいわけです。

その後第1次大戦後の好況の中で、せっかく企業が自己負担で養成した子飼い職工が高賃金を求めて労働移動するという事態が発生し、養成工制度は一旦動揺します。しかし、その後の不況の中で産業合理化が推進され、これに対する争議の中心となった渡り職工が大規模に切り捨てられ、忠誠心の高い子飼い職工中心のいわゆる経営家族主義的な労務管理が確立する中で、養成工制度もその一環として再確立されていくこととなります。そして前回述べたように、この頃勤続年数に基づいて昇給する年功制が確立するのですが、それもせっかく養成した熟練職工が移動しないように、長期勤続を有利にしようとするものでした。当時はまた、企業単位の労使協議システムとして労働委員会が続々と設置され、福利厚生施設が充実していきました。いわゆる日本の雇用慣行の原点がここに形成されたと言えるでしょう。

しかしながら、中小企業では職人徒弟制や工場徒弟制が幅をきかせ、日給制よりも小遣い銭が多く、移動も多かったようです。労働市場の二重構造もまた、この時期に形成されたということになります。

(2) 戦前における公的人材養成の展開

上述のような明治期の徒弟制の実態に対して、公的な職工養成システムを確立することで対応しようという動きが早くから行われています。1880年には教育令改正により職工学校が「百工の職芸を授くる所」として規定され、翌年には細民子弟の教育、年期徒弟教育の是正を目的に東京職工学校が設立されました。しかし、これはその後、東京工業学校、東京高等工業学校を経て東京工業大学へと昇格していき、職工養成はどこかへ行ってしまいました。1899年の実業学校令により、中学校レベルの実業学校の制度が設けられましたが、これも職工よりも高レベルの技術者養成機関という位置づけでした。

1890年には小学校の一種として徒弟学校と実業補習学校が設けられています。徒弟学校は義務教育修了後全日制で「職工たるに必要な教科を授くる所」で、いわば下級実業学校という位置づけで、地域の在来産業の技能者養成にはかなり役立ったようです。ところが、社会的な上昇志向の影響もあり、その後かなりの徒弟学校が実業学校に移行し、徒弟学校という制度は廃止されていきます。

一方、実業補習学校は義務教育修了後就職した者に定時制で「小学校教育の補習と同時に簡易なる方法を以て其の職業に要する智識技能を授くる所」で、戦後の定時制高校やデュアルシステムの先駆けとも言えますが、実際には肝心の職工の入学は極めて低調だったようです。1日12時間も労働をした上にその余暇をつぶして教育を受けさせるというのは困難だったということでしょう。

このように、公的な職工養成システム確立の試みは事実上失敗に終わりましたが、大企業は私立実業補習学校という形で企業内の職工養成施設を設けることが広く行われました。その後、1926年には軍事教練を主目的に青年訓練所が設けられ、これと実業補習学校が1935年に統合され、青年学校となりましたが、企業内の技能者養成施設はほとんどこれに基づく私立青年学校となりました。社会的なデュアルシステムを目指した仕組みとしてはうまくいかず、企業内デュアルシステムという変則的な形に落ち着いてしまったわけですね。なお、1939年には「年齢12歳を超え、満19歳に至る迄の男子は（上級学校進学者を除き）その保護者に於て之を青年学校に就学せしめ義務課程を履修せしむることを要す」と改正され、青年学校は義務教育となりました。実際には完全実施されることはありませんでしたが、これは戦後にも実現したことの無いデュアルシステム的な長期義務教育制の構想です。

(3) 戦時下の人材養成制度

戦前大企業で進展していた企業内人材養成システムを社会的に一般化させる契機となったのは、戦時体制でした。1938年の国家総動員法に基づき、1939年に工場事業場技能者養成令が制定され、男子労働者200人以上の工場事業場及び指定を受けた男子労働者50人以上の工場事業場に対し、命令により技能者養成を義務づけたのです。これはもちろん、戦時労働力需要によって技術者や熟練工が著しく不足したため、労働者の移動防止や賃金統制など労務統制策の一環として行われたものです。国立機械工養成所を設けて技能職工

の養成に努めるだけでは到底及ばず、これまで大企業で行われてきた養成工制度を一定規模以上の中小企業にまで義務化して、一気に拡大しようとしたわけです。養成期間は3年間で、養成指導員の給料手当、教室その他の営繕費に国庫補助がされますが、それ以外の養成費用は全て事業主負担で、養成のための時間は就業時間と見なされ、賃金はフルに保証されるなど、中小企業にとっては大変な負担であったでしょう。

大企業の場合、これは上述の企業内青年学校と併設され、両者の教育が一体として行われるようになりました。それに対して中小企業では、それまでの工場徒弟制が大きく転換し、同業組合による共同設立なども見られました。養成工の数は終戦までに10万人を超えています。しかし、戦争が激化すると、養成工の養成速度を超えて熟練工を兵力として徴発してしまい、システムは事実上崩壊してしまいました。

(4) 終戦直後における人材養成制度の構想

戦後1947年に制定された労働基準法は、第7章として技能者養成の規定を設けました。そこでは「使用者は徒弟、見習、養成工その他何等の名称を以てするに拘わらず技能の習得を目的とする未成年を酷使してはならない」(第69条)という徒弟の弊害排除が中心で、技能の習得を目的とする未成年者の使用を資格を有する者が行政官庁の許可を受けて行う場合に限定しました。この規定の趣旨は当時の質疑応答集に明確に表れています。「技能者の養成は、職業教育の充実によって、相当その目的を達成することができると思えるが、義務教育以上に進学のできない者については、矢張り労働の過程で技能を習得させることが必要であり、又ある種の職業にあつては、その性質上、学校教育だけでは、練達せる技能者を養成することが期待できない部門があるので、これを全面的に禁止することは我が国の現状に鑑み適当でない」云々。つまり、学制改革による公的な職業教育こそが、従来一般的であった企業内人材養成に代わるべきシステムであるという思想が背後にあり、技能者養成制度はやむを得ない限りの代替物という考え方だったわけです。

同法に基づいて技能者養成規程が制定され、枠組みは整いましたが、規制が厳しいこともあり、当初その実施は極めて低調でした。企業が養成規程に基づいて企業内訓練制度を確立し始めるのは1950年代になってからです。

一方、本来の道とされたはずの職業教育ですが、新制高等学校は総合制が原則とされたため、普通教育偏重の傾向が生じ、戦前の実業学校を受け継ぐ職業高校は沈滞してしまいました。1949年の教育刷新審議会建議「職業教育の振興方策について」は、新制高校の画一化を避け、職業教育単独校を多数設置することや、企業・産業団体との共同教育組織を設けるべしと訴えました。1951年に関係者の運動で産業教育振興法が議員立法として制定されて、ようやく単独職業高校が増加し、職業教育も充実し始めたということです。しかしその後も教育界では、普通教育を本来の姿と考え、職業教育を継子扱いする発想が牢固として残っていたようです。

他方、復員者、戦災者、引揚者など膨大な失業者に対する失業対策の一環として、職業安定法に基づく職業補導事業が開始されましたが、既にこの頃から補導生の大半は未成年者で、失業対策というよりも新規中卒者の職業教育機関としての性質を持ち始めていたようです。この職業補導所がやがて職業訓練所、職業訓練校、職業能力開発校へと改名を繰

り返し、また中卒レベルの高等職業訓練校から高卒レベルの職業能力開発短大、職業能力開発大学校へと学歴レベルの上昇を必死で図っていく姿は、戦前の徒弟学校の歴史を想起させるものがあります。それも 1970 年頃までは、家庭の事情で進学できない優秀な中卒者を中小企業の熟練工として供給する社会的機能を果たしていましたが、その後は高校進学ができない「落ちこぼれ」の集団というまなざしで見られるようになっていきます。

戦前の実業補習学校や青年学校を受け継ぐデュアルシステムの制度として、戦後定時制高校が設けられましたが、あるべき高校としての設置基準が厳しく、工場事業場の青年学校はほとんど消えてしまいました。戦時体制下で 18 歳までの義務教育制度の担い手と構想された疑似デュアルシステムとしての青年学校は、こういう形で失われてしまいました。この背景には、新憲法第 26 条に「保護する子女に普通教育を」と規定されたため、青年学校の義務制が認められないと解釈されたことがあるようです。文部省自身、1947 年の通達「新制高等学校実施の手引」では、定時制高校は旧制中学の夜間課程を継承するものであって、「青年学校と定時制課程との間には直接には何の関係もないのである」と断言しているくらいです。上記教育刷新審議会建議は、企業内に定時制高校の分校を設置しやすくすることや、定時制高校と技能者養成を連携させ、単位クレジットを認め合う制度を提言していますが、これは審議会委員の発想であって、文部省は学校制度内の機会均等を盾に「学校でないものにクレジットを与えるわけにはいかない」と、これに否定的であったということです。

要約すると、戦後初期の段階においては、労働政策サイドは学校制度における職業教育を本来あるべき姿とし、企業内の技能者養成や失業者の職業補導はこれを補足するものという政策体系のイメージをもっていたのに対し、教育政策サイドは普通教育こそ本来あるべき姿とし、職業教育を不純物と見下す発想が強かったようです。この社会的空隙を埋めるものは、再び企業内人材養成でしかなかったのです。

(5) 公的人材養成システム中心の構想

とはいえ、戦後もある時期までは公的人材養成システムを中心におく政策構想が政府や経営者サイドから繰り返し打ち出されてきました。これは賃金制度論において、同一労働同一賃金に基づく職務給制度が唱道されたのと揆を一にしています。

1951 年、占領中の諸制度の見直しのために設けられた政令諮問委員会は、「教育制度の改革に関する答申」の中で、中学校についても普通教育偏重を避け、職業課程に重点を置くものを設けるとか、中学高校一貫の 6 年制ないし 5 年制の職業高校や、高校大学一貫の 5 年制ないし 6 年制の専修大学といった構想を打ち出しています。

1957 年には、中央青少年問題審議会の首相への意見具申で、定時制、通信制及び技能者養成施設を母体として、修業年限 4 年の産業高等学校を制度化し、義務教育修了後の 18 歳未満の全勤労青少年が就学すべき学校として構想しています。これはまさに 1939 年のデュアルシステムの長期義務教育制の復活です。

日経連も、1952 年に実業高校の充実を要望しましたが、1954 年の「当面の教育制度改善に関する要望」では、中堅的職業人の養成のため、5 年制の職業専門大学や 6 年制職業教育の高校制を導入することを求めています。

日経連はさらに 1956 年、「新時代の要請に対応する技術教育に関する意見」において、「普通課程の高校はできる限り圧縮して工業高校の拡充を図る」べきことや、「昼間の職業を持つ青少年に対する定時制教育は、労働と教育が内容的に一致するように、普通課程よりも職業課程に重点を置く」こと、さらには「養成工の向上心に応えるため、…高等学校修了の資格を付与する道を開」くことも求めています。

これを受けて、ついに文部省もそれまで否定的であった技能連携制度の法制化に動きだし、野党の反対で廃案を繰り返した後、ようやく 1961 年に成立に至りました。しかし、訓練担当者が高校教諭免許状を有することなどを指定要件とし、科目指定まで文部省が細かく定めるなどのため、あまり普及しませんでした。

この点については、かなり後になりますが、1965 年の「後期中等教育に関する要望」の中で、日経連は企業内訓練施設での教育の高校単位としての認定の拡大を求めるとともに、高校に技能学科を設け、企業内訓練施設を技能高校に移行することを求めています。これは、企業内では高卒扱いされるけれども、一步企業外に出れば中卒扱いされる養成工たちにとっては切実な問題であったと思われるのですが、学校教育の純粋性を第一義と考える文部省には受け入れられるものではありませんでした。彼らが自分たちの能力を高く評価してくれる唯一の場である企業内での長期雇用を志向していったのも当然と言えるでしょう。その意味で、日本型雇用システム形成の一つの要因に教育界の実業嫌いがあったと評することもできるかも知れません。

一方、労働行政の方は、上記日経連の 1956 年意見などもふまえ、監督行政から技能者養成を切り離し、職業補導と合体させて職業訓練と名付け、独立した政策分野として位置づける職業訓練法を 1958 年に制定しています。ここでは、ドイツやスイスの技能検定制度に倣って新たに技能検定制度を設け、技能士の資格を有することで労働協約上の高賃金を受けることができるような、企業横断的職種別労働市場が目指されました。

この方向性は、1960 年の国民所得倍増計画と、とりわけ 1963 年の人的能力政策に関する経済審議会答申において、政府全体を巻き込んだ大きな政策目標として打ち出されることとなります。

ここでは、そもそも近代意識確立の必要性から説き起こし、年功的秩序と終身雇用的慣行に支えられるこれまでの経営秩序を近代化し、賃金を職務給化するとともに、職務要件に基づき人材を適時採用し配置するという人事制度の近代化を断行すべきだとまず論じています。そして、職業に就く者は全て何らかの職業訓練を受けるということを慣行化し、人の能力を客観的に判定する資格検定制度を社会的に確立し、努力次第で年功や学歴によらないで上級資格を取得できるようにして、労働力移動を円滑化すべきだと主張しています。このような労働政策を前提として、ばらばらに行われている職業的教育を総合的に位置づけ、特に職業高校について「実習の適当な部分は企業の現場において行う」ことや、さらには「一週間のうち何日かの昼間通学を原則と」し、「教科は教室で、実技は現場で」という原則の下に、「職業訓練施設、各種学校、経営伝習農場等…において就学することも中等教育の一環として認められるべき」といった形で、明確にデュアルシステムを志向しています。

また、職業課程だけでなく普通課程そのもののあり方を根本的に検討しなければならないとし、「学歴が異常に尊重されるという社会の現実が、中学、高校教育における一機能

としての進路指導を妨げている」という考え方から、アカデミックな性格のA類型に対して、プラクティカルな性格のB類型においては職業科目、特に実践的科目の履修を促進すべきとも述べていました。

さしもの頑固な文部省も、1966年の中教審答申「後期中等教育の拡充整備について」において、「学校中心の教育観にとらわれて」「技能的な職業を低く見たり、そのための教育訓練を軽視したりする傾向を改めなければならない」と反省し、普通教育専門教育双方を通じて「生徒の適性・能力・進路に対応」して「教育内容を多様化」することや、職業技能を高校教育の一部として短期修得できる制度を設けることなどを提起し、1967、68年の理科教育及び産業教育審議会答申「高等学校における職業教育の多様化について」でこれを具体化しています。

ところが、このように経営側も政府も声をそろえて、外部労働市場志向型の公的人材養成システムに強く傾いた政策方向を打ち出していたにもかかわらず、その後の人材養成システムは全く逆に、教育制度を中心とした公的部門の役割は縮小する一方で、企業内人材養成システムがほとんど全面的に役割を担うに至ります。

(6) 企業内人材養成システムの社会的確立

1951年に産業教育振興法が制定されても職業教育体制は量的、質的にきわめて貧弱な状態にあったことから、大企業はやむを得ず自ら養成工制度を再興する道を選びます。技能者養成規程に基づいて、企業内技術学校での学科教育と職場実習を組み合わせた教育訓練体制が1950年代に形成されていくこととなります。大企業の技術学校は、地域によっては地元の高校よりも優秀な中卒者を吸収し、高水準の教育を提供していましたが、企業内では高卒扱いでも、一歩企業外に出れば中卒でしかありませんでした。これが、1958年の職業訓練法制定後は、同法に基づく認定職業訓練という枠組みに移行します。

一方、中小企業では、戦前の徒弟制は崩壊したまま再生されず、労働基準法の技能者養成はコストがかかるばかりでメリットがない（引き抜きも防止できなければお礼奉公もさせられない）というわけで、職業補導所の修了生を採用するほかは、見よう見まねのOJTが支配的でした。1958年の職業訓練法制定後は、中小企業団体による認定共同職業訓練所がかなり設立されていきます。

1950年代の経営団体が職業教育中心の公的人材養成システムの拡充を求め続けたのは、こういう状況を背景にしていました。実業を嫌う教育界に企業側が一方向的に思いを寄せていた時代といえるかもしれません。

この状況が大きく変わるのは1960年代です。高校進学率が急上昇する中で、優秀な中卒者を養成工として採用し熟練工に育て上げるというコースが縮小し、高卒者を技能工として採用するようになっていきました。しかしながら、上述のように教育界は企業の求めるような職業教育をしてきていませんでしたから、普通高校卒を含む新規高卒者に対する教育訓練制度を確立していかなければなりません。

これは中卒養成工の訓練と異なり、3年間の学科教育と職場実習の組み合わせ（企業内デュアルシステム）ではなく、6ヶ月程度の養成訓練とそれに続く職場のOJTとOffJTを中心とする訓練体制です。日本型雇用慣行の特徴とされる人材養成システムがこの時期に

完成されたこととなります。そして、本田由紀氏が『若者と仕事』（東京大学出版会）で指摘するように、それまでホワイトカラー要員であった高卒者が中卒者の就いていたブルーカラー現場に配属されるようになったことから、その心理的葛藤を和らげるために、定期人事異動とローテーション、長期間にわたる昇進選抜といった「青空の見える」雇用管理制度が発達していきます。この点について、乾彰夫氏の『日本の教育と企業社会』（大月書店）は、企業内閉鎖的な人的集团的秩序の維持・再生という方向を積極的に選び取ったのだと解釈しています。

こうなると、それまで日経連が主張していた明確な職務要件に基づく人事制度とか、同一労働同一賃金に基づく職務給制度といった「近代的」な思想はかえって邪魔者になってきます。前回お話しした職務給から職能給への思想転換は、こういう企業現場の変化に対応していました。

この転換を最終的に確認した 1969 年の『能力主義管理』は、その能力開発の章において、まず期待される社員像を明示し、上司が部下に対して日常業務を通じて行う職場教育(OJT)を中心とし、その能力を顕在化する機会を与えるという日本型人材養成システムの在り方を定式化しています。

同書が「職務遂行能力」と呼ぶものは、体力、知識、経験、性格、意欲からなるとされ、一つ一つの職務要件からは切り離された極めて属人的なものです。ということは、企業が求める人材の要件も、具体的な職務から切り離された極めて属人的なものにならざるを得ません。企業はもはやつれない教育界に対して人材養成をお願いする必要はありません。企業内人材養成に耐えうる優秀な素材を提供してくれればそれでよいのです。

政府が外部労働市場指向型の公的人材養成システムに熱を上げていた頃、既に企業側の熱意は冷め始めていたわけです。その結果何が起こったかは誰もが知るとおりです。学校で具体的に何を学んだか、何を身につけたかは就職時に問題にされず、偏差値という一元的序列で若者が評価される社会がやってきました。本田氏のいう教育の職業的意義(レリバンス)の欠如したシステムです。職業高校で学んだことではなく、職業高校に行かざるを得なかった偏差値のみが注目されるならば、いかに政府が煽り立てようが、好んで職業教育を受けようとする者はいなくなるでしょう。

こういう事態の進展に対する鈍感さを典型的に示しているのが日教組です。1966 年中教審答申に対し、翌年の運動方針では「複線型の強化、勤労青年学校、職業訓練所、各種学校など不完全、低度の教育を位置づけて高校教育の格差付けを行う政策に反対」する多様化阻止闘争を打ち出しています。自分たちの学校以外は不完全で低度というわけです。興味深いのは、1970 年から 1974 年にかけてまとめられた日教組の報告書『日本の教育改革を求めて』です。そこでは、誰もが入れる地域総合高校が理想とされ、職業技術教育は高校卒業後、職業訓練機関と大学でせよと述べ、職業教育に重点を置く後期中等教育の多様化路線を「能力・適性・進路による選別」「差別と競争の教育」と非難しながら、一方で「生徒を○×式テストの成績によって振り分ける進路指導」を批判しています。「生徒の適性・能力を的確に把握する科学的方法を追求するよりは、事実上、成績によるふるい分けを強めただけ」というその的確な批判が、実は適性・能力・進路による選別を否定する自分たちに降りかかるものではないかという当然あるべき認識もないようですし、職業教育は高卒後にというその主張が実は企業内人材養成に傾斜する企業行動と極めて親和的

なものであったという苦い認識も全く見当たりません。

(7) 企業内人材養成システムの動揺

近代的な職種と職業能力に基づく外部労働市場の確立を目指していた労働政策は、1973年の石油危機を契機に、企業内部での雇用維持を最優先させる方向に大転換します。これに伴い、それまでの社会的通用性ある技能に着目した公的人材養成中心の政策は、企業特殊的技能を身につけるための企業内人材養成に財政的援助を行うという方向に大きく舵が切られました。この時期は、アカデミズムにおいても終身雇用や年功制など日本的雇用慣行が内部労働市場論の立場から再評価され始めた時期に当たります。こういう政府や学界の方向転換は、明らかにそれに先立つ時期の企業行動の変化を後追的に追認したものとと言えるでしょう。

こうして企業内人材養成とそれに焦点を当てた労働政策が我が世の春を謳歌していた頃、企業からその必要性を否定された公的人材養成システムは苦難の道を歩んでいきます。最も底辺に位置づけられたのは高校に進学できない落ちこぼれが行くところと見なされた職業訓練校でした。労働省の担当者自らコンメンタールで「公共職業訓練もさることながら」と、「さること」程度にまでおとしめています。また、偏差値の低い者が行くところと見なされた職業高校は、そこで教えられる内容に職業的意義を与えることのできないまま、そういうレベルの若者を企業に送り込むという役割に甘んじていきます。

これは一見、普通科高校や大学にとっての我が世の春とも見えますが、そうは問屋が卸しませんでした。企業内人材養成に耐えうる優秀な素材を提供してくればよいのですから、企業にとって意味がなくなったのは職業教育だけでなく、高校の普通教育も、大学教育でさえも同じです。職業高校が嫌われて普通高校ばかりが増えていけば、偏差値の低い者が行く普通科底辺校はそういうレベルの若者を送り出すだけの存在になりますし、いたずらに膨れあがった文科系大学底辺校も同様の機能を果たすようになります。

学ぶ内容に意味のない学校であれば、それはもはや学ぶ場所ではなくただの収容所ですから、若者が荒れたり、登校拒否になったりするのも不思議ではありません。また、職業能力を身につけないままフリーターとして労働市場に漂いだしたり、ニートとしてそこから排除されたりすることにもなります。しかし教育界は、この多様性なき一元的序列付けという社会的根源には何ら触れることなく、偏差値が悪いとか、心の教育とか、ゆとりだとか、見当外れの政策を行き当たりばつりに試みるだけでした。

この流れを変える方向もまた、企業側の動きから始まりました。1990年代初め頃から、成果主義人事といわれる制度が導入されていきます。1995年の日経連『新時代の「日本的経営」』は、前回述べたように、賃金制度について人格や人柄まで含めた属人的な職能給から「能力や業績の発揮度合いで賃金が上下する」制度に変えていくことを唱道していますが、さらに雇用システムそのものを長期蓄積能力活用型、高度専門能力活用型、そして雇用柔軟型という3つのタイプに分ける雇用ポートフォリオという考え方を提示しています。最初のタイプが無期雇用で企業内 OJT 中心のこれまでの正社員タイプであるのに対して、次のタイプは有期雇用で自己啓発中心、最後のタイプも有期雇用で必要に応じて訓練という扱いです。

1999 年の『エンプロイアビリティの確立を求めて』では、雇用保障に代わる新たな社会的契約として「労働移動を可能にする能力」としてのエンプロイアビリティの概念を打ち出し、企業と個人との関係を「従業員自律・企業支援」と定式化しています。もっとも、そこで強調されているのは企業内人材養成システムの在り方の改革であって、公的人材養成への要望はほとんど見られません。要望するような実情ではないということなのでしょう。

労働省の方も 1990 年代初頭から、それまでの企業内人材養成中心の政策を、自発的能力開発を強調する方向にシフトしていきます。「自己啓発」がキーワードです。1998 年には労働者が自ら受講する教育訓練費用の 8 割を補助するという教育訓練給付制度が設けられました。2000 年あたりからは「キャリア」という言葉が愛好されるようになります。2001 年の職業能力開発促進法改正や第 7 次職業能力開発基本計画では、キャリア・コンサルティングが取り上げられました。2002 年のキャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告は、諏訪康雄教授の提示する「キャリア権」という概念を中心に据えています。これは、労働移動が活発化する中で、職業経験による能力の蓄積を個人の財産ととらえ、職業キャリアを保障することをひとつの法理としたものです。

さらに、2005 年の職業能力開発の今後のあり方に関する研究会報告では、個人の自発性を強調するだけでなく、「企業による支援が受けられない労働者に対しては、公的なサービスとして適切な指導・助言・相談等の支援や能力開発機会の提供が不可欠である」、「特に、若年者や主婦、非正規労働者など、本人の努力や企業のみ任せただけでは十分な教育訓練機会が得られない者に対するその機会の提供・確保について、今後、社会の支え手を増やしていく必要があるという視点からも、十分な配慮が必要である」と、公的職業訓練の重要性がかなり明確に打ち出されてきています。

そもそも、企業に頼らない自己啓発を強調する政策は、企業内人材養成中心時代に周縁に追いやられていた公共職業訓練の地位を何がしか高める面があります。1990 年代後半に入り、中高年齢層についても若年層についても失業率が急上昇していくと、公共職業訓練施設はこれまでのように落ちこぼれの行くレベルの低い学校としてではなく、仕事に就くために技能を身につける場というまさに本来の労働市場機構として見られるようになってきました。1998 年に封切られた山田洋次監督の映画『学校Ⅲ』は、リストラにあった中高年齢者たちが必死に職業訓練に励む姿を描き、万言を費やすよりも職業訓練校のイメージを刷新したと言えます。

(8) 専門高校の復権

企業内人材養成システムの動揺の中で地位を高めつつあるのは公共職業訓練施設だけではありません。職業訓練校ほどではないにしても、普通科にいけない落ちこぼれの集団という社会的スティグマが強く押されていた職業高校にも、専門高校という名で新たな光が当たりつつあります。企業内人材養成にかかるコストが削減されればされるほど、まがりなりにも一定の職業教育を受けてきた者に対する評価は上昇することになります。文部科学省では 2003 年度から、先端的な技術・技能等を取り入れた教育や伝統的な産業に関する学習を重点的に行っている専門高校を「目指せスペシャリスト」として指定し、将来の

スペシャリストの育成を図る事業が行われています。また、企業での実習と学校での講義等の教育を組合せて実施することにより若者を一人前の職業人に育てるための文部科学省サイドの「日本版デュアルシステム」も始められています。

とりわけ、東京都立六郷工科高校ではデュアルシステム科を設置し、1年次には3社10日ずつ実習を行う程度ですが、2年次には2ヶ月の長期就業訓練を1回(5, 6月)、3年次にはそれを2回(5, 6月と10, 11月)行うこととされ、しかも企業と生徒双方の合意により就業訓練先に就職することも可能というかなり本格的な制度設計になっています。

一方、職業教育の意義が高まってくる時代とは、普通高校の存在意義が改めて問われる時代でもあります。レベルの低い普通高校は、職業能力の低いフリーターやニートを生み出す源泉にすらなりつつあります。「落ちこぼれ」は逆転したのです。

(9) 高等教育における職業教育

これは大学教育の問題点にもつながっていきます。今日大学進学率が5割を超え、能力不足ゆえに進学できない者はほとんどいなくなってきました。今や大学進学の可否は本人の能力ではなく親の経済力によって決まります。親がその間の機会費用を負担できるという条件さえクリアすれば、大学に進学できるのです。その大部分は文科系学部に進みます。こういう大学生は、上述のレベルの低い普通高校の生徒と同じ問題、すなわち職業能力の欠如という問題に直面し、フリーターやニートの源泉となっていきます。

もともと新制大学は戦前の大学に加え、普通教育機関としての高等学校と、実業教育機関としての専門学校及び師範学校が統合昇格したものですから、職業教育機関の一環でもあることは明らかであったはずですが、学校教育法上は「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」が目的とされ、職業能力という言葉は出てきません。実際は相当程度に職業教育機関であるにもかかわらず、あたかも純粹の学術研究機関であるかのように描き出しているわけで、これが戦後新制大学の最大の矛盾といえましょう。ちなみに、短期大学は「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」が目的とされており、職業教育機関として位置づけられています。

前述のように、1951年の政令改正諮問委員会答申は、高校と大学を合わせた5～6年制の職業教育に重点をおく専修大学を認めることを求めていました。また、1958年の中央教育審議会の答申は、短期大学と高校を合わせた5～6年制の技術専門の学校を早急に設けることを求めました。そこで、文部省はいわゆる専科大学法案を国会に提出したのですが、短大関係者の強い反対で審議未了が続いたため、中堅技術者養成のための専門教育機関として高等専門学校を創設する法案を国会に提出し、1961年成立にいたりました。高等専門学校は「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」を目的とする5年制の高等教育機関です。

1975年にはそれまで学校教育法の対象外になっていた各種学校のうち、一定の水準を有するものが「職業若しくは實際生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図ること」を目的とする専修学校として位置づけられました。

このように、大学、短大、高等専門学校及び専修学校は、レベルはさまざまであれ高等

職業教育機関という点では一致しているはずですが、大学院は「学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥を極めて、文化の進展に寄与すること」を目的とする純粋にアカデミックな存在でした。しかしながら、1999年の大学院設置基準の改正により、高度専門職業人養成のための大学院修士課程を「専門大学院」と称することができるようになりました。これはなお修士課程の枠内でしたが、その後司法制度改革の中で法曹養成のための法科大学院が構想されてきたことから、2002年に学校教育法が改正され、「大学院のうち、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を目的とするもの」は「専門職大学院」として、職業教育機関の一環に位置づけられました。

(10) 高等教育の問題点

このように、大学院ですら正面から職業教育機関としてのアイデンティティを確立しつつある中で、肝心の大学自体は依然として学校教育法上職業教育機関として位置づけられていません。

もっとも、理工系学部においては学術研究と技術者としての職業教育とが密接不可分であり、学部卒業生のかなりの部分が大学院修士課程に進学し、就職していくという形をとっているため、(いわゆるオーバードクター問題は存在しますが)高等職業教育機関としての矛盾はあまりないということもできます。

これに対し、文科系学部は問題の塊です。その中でも、法学部は上述の法科大学院制度ができたため、否応なしに職業教育機関としての存在意義を問われることになりました。経済学部や文学部などは、その学術研究機関としての建前からくる高度にアカデミックな教育と、現実の就職先で求められる職業能力とのギャップをどう埋めるのかという解きほぐしがたい問題に、いずれ直面せざるを得ないと思われます。

この問題は、大学教師の労働市場という問題とも絡みますが、いずれ正面から職業教育機関としての大学という位置づけが迫られることになると思われます。

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

明治期の日本では、労働者の募集・採用は、工場にとって必要な労働力をそのつど雇い入れるというものでした。初めはみんな未熟練工だったわけですが、経験を積んでくると特定の職種に熟練した熟練工が出てきます。そして、そうした熟練工が親方職工として労働者を募集し、そうして採用された配下の職工や徒弟との間で「組」という特殊な人間関係を結んで、企業から特定のジョブを請け負って作業するというシステムが形成されてきました。これを親方請負制といいます。労働者が企業のメンバーシップを全く持たない時代であったからこそ、「組」のメンバーシップが極めて重要であったと言えます。その意味で、「組」は現在の派遣会社と労働組合を合わせたような、共通の源泉であるとも言えます。逆に、企業の側から見れば、「組」はジョブの組織的表現ということになります。

す。

日露戦争前後からそれまでの間接管理体制を直接管理体制に変える動きが出てきます。親方に代わって現場を統括する職長には募集・採用の権限はなく、企業による縁故募集が主流になりました。しかしまだ定期採用制はとられていませんでしたから、募集・採用の対象は職工経験者が大部分でした。そして、間接管理期には親方の配下にあった徒弟も、見習工という形で直接企業によって募集・採用され、職工の傍に立って技術を見習うという風になりました。この段階ではまだ、見習職工の採用年齢も採用時期もまちまちで、尋常小学校卒業時の12歳から20代半ばまで広く募集していました。

しかしながら、この段階ではまだ労働者は企業のメンバーシップに組み込まれているわけではありません。渡り職工を嫌って職工の定着を求めるのは企業側の都合によるものであり、必要がなければ解雇するのは当然で、企業のメンバーとしてその雇用を維持しようという姿勢が出てきたわけではなかったのです。この時期の労働者は、「組」のメンバーシップから押し出されながら、まだ企業のメンバーシップにも入れて貰えない、純粋にジョブに基づく外部労働市場に投げ出されていました。そういう労働者が帰属すべき組織はジョブに基づいて対等な労働者が団結する労働組合のはずでした。しかし、その試みは政府と経営側の弾圧により潰えてしまいます。

(2) 新規学卒者定期採用制の形成

第一次大戦後の大規模な労働争議を経て、日本の大企業は渡り職工たちを切り捨て、企業内で養成した子飼いの養成工を中心とする労務管理制度を形成することになります。彼らはここで初めて企業のメンバーシップの一翼に入ることになったのです。争議鎮圧にあたり、三菱造船所長が「予も諸子と同じく会社の被用人なり」と発言したことは印象的です。この時期に、それまでまちまちだった養成工の採用年齢や採用時期が統一されてきます。多くの場合、高等小学校を卒業した年の4月に14歳程度で採用するという仕組みがとられました。他の企業に雇われていたような労働者は雇い入れず、学校を卒業したばかりのまっさらな若者に、企業負担で教育訓練を施し、彼らを企業内で職長などにまで昇進させていくという仕組みの出発点です。もっとも、ジョブがなくなったわけではなく、あるジョブ系列の中で易しいジョブから難しいジョブへと順次昇進していく仕組みが形成されたということです。

彼ら養成工が職工の中のエリートだとすると、ノンエリートの一般職工は原則として期間を定めた臨時工としてそのつど必要に応じて採用され、一定期間勤務すればその一部が本工に登用されることもあるという仕組みができていきます。臨時工は景気変動に対応して雇い止めすることによって、本工たちの雇用のバッファーとしての機能を果たすようになるのです。こちらは純粋なジョブに基づく外部労働市場です。

さて、大企業分野で子飼いの養成工制度が始まったといっても、圧倒的大部分の若者は小学校卒業とともに外部労働市場に投げ出されました。年少ゆえに目前の賃金の高い日雇や雑役といった不安定な職業に就職し、やがて転職し、失業者となる場合が多かったようです。このため、第一次大戦後の不況期から少年職業指導が始められています。大阪市、東京市から始まり、1925年には内務省社会局と文部省から、小学校と職業紹介所が連

携して就職の援助に努めるよう求める通牒が出され、これに基づいて、各地で就職希望児童の相談、父兄懇談会、長期休暇を利用した現場の現地見学や実地見習などを行いました。もっとも、就職希望児童調査票の送付が1月から4月末までとされていたことから窺えるように、必ずしも4月1日からの定期採用を前提としていたわけではありませんでした。

(3) ホワイトカラー層の採用管理

さて、以上は職工を中心とするブルーカラー労働者の募集・採用の推移ですが、職員と呼ばれるホワイトカラー労働者についてはやや異なった展開が見られました。戦前の経営は、おおむね高等教育修了者に対応する社員（高級ホワイトカラー）、中等教育修了者に対応する準社員ないし雇員（下級ホワイトカラー）、初等教育修了者に対応する職工（ブルーカラー）という学歴別3層構造をなしていますが、ここで注目するのは雇員層です。

明治期は渡り職工の時代ですが、雇員層にも頻繁な労働移動が見られました。技術系であれば実業学校や工業系各種学校、事務系であれば（当時は中等教育機関であった）高等小学校や中学校を卒業後、官民の官僚制的組織を広く移動しながらキャリア形成をしていたようです。

ホワイトカラー労働者の採用管理が大きく変化するのも第一次大戦後の時期です。それまで間接管理体制の下で親方職工の権限であった作業管理や人事管理が直接管理体制の下で職員層の権限となり、下級職員層への労働需要が急速に増大したのです。このため、この時期に実業学校など中等教育機関の新卒者を学校紹介により下級職員として定期採用する慣行が急速に普及しました。彼らには定期昇給制が適用され、企業内で昇進していく道が与えられました。

子飼いの養成工に定期採用制、定期昇給制が適用されていったといっても、戦間期にはその対象はまだまだごく一部に過ぎませんでしたから、この時期に日本型雇用システムが確立したのはまず職員層においてであったというべきでしょう。そして、賃金制度をはじめとする職員と工員の身分差別自体は、戦間期を通じて維持され続けました。両者の差別は、実質的に高等・中等教育修了者と初等教育修了者の学歴差別であり、社会学的には出身家庭の階級による差別という面がありましたから、ブルーカラー層には常に憤懣が存在していました。両者を「皇国の産業戦士」として対等の存在とみなすイデオロギーは、戦時期に入って唱道されるようになり、賃金制度面では工員月給制などが提起されました。しかし、採用のレベルでは両者はずっと学歴によって区別された存在でした。

(4) 戦時体制下における採用統制と労働動員

1938年4月の国家総動員法制定以後、軍需産業への労働力確保を最優先に、様々な勤労働員政策が展開されていきます。これらは日本の雇用管理制度、とりわけ中堅・中小企業の募集・採用慣行に大きな影響を与えました。

1938年の職業紹介法改正により職業紹介所が国営化されるとともに、すでに進みつつあった少年職業紹介の制度化がさらに進行します。これにより、小学校は卒業前年の10月までに就職希望児童の状況を職業紹介所経由で報告し、一方職業紹介所が10月まで

に求人動向を調査し、これらを厚生省・都道府県において需給調整し、小学校卒業とともに就職するというマクロな人材配分システムが確立しました。しかしこの時点ではまだこれによることは義務ではありませんでした。

1939年に初めて策定された労務動員計画では、小学校新卒者を主たる労働力供給源と位置づけ、その求人は国営職業紹介所に申し込むことが義務づけられました。これより先、1938年の学校卒業生使用制限令は、大学から専門学校、実業学校まで工業系の学校の新規卒業生の採用を厚生大臣の許可制にしています。さらに、1940年の青少年雇入制限令は、10代、20代の若年者の採用を厳しく制限しました。

戦時雇用統制の極めつけは1941年12月の労務調整令です。これは労働者の解雇・退職を国民職業指導所長の認可制としたことで有名ですが、採用規制も大変強化されています。特に重要なのは、国民学校（小学校）の新規修了者は国民職業指導所の紹介によらなければ採用も就職もできないとしたことです。「学校から仕事へ」のルートは完全に国家統制下におかれました。

なお、戦時下では勤労統制、勤労働員をはじめとして、企業の管理業務が拡大し、そのため勤労部の設置など職員数の大幅な拡大が見られました。こうした新規ホワイトカラー労働者はほとんど新規学卒者ではなく、女性の比率も高く、給与も工員とほとんど変わらない者が多かったようです。さらに、1940年の会社経理統制令はホワイトカラー職員の給与についてもブルーカラー労働者の賃金統制令と同様の規制を行い、それまで学歴別にさまざまであった初任給を一律化するとともに、その後の昇給カーブも標準化しました。ホワイトカラーに残業代がつくようになったのもこのときからです。

(5) 新規中卒採用制度の確立

戦前の学歴別採用システムは新たな学制に合わせた形で基本的には維持されました。すなわち、戦前の中学校、女学校及び実業学校を受け継ぐ新制高等学校の卒業生はホワイトカラー労働者として、戦前の高等小学校を受け継ぎ義務教育となった中学校の卒業生はブルーカラー労働者として採用するという仕組みです。

労働市場規制については、職業紹介所を国営とした改正職業紹介法体制をそのまま受け継ぐ形で1947年に職業安定法が制定され、職業紹介は原則として国が行うとの原則を立てました。新規学卒者については、戦前の少年職業指導、戦時期の労務統制を引き継ぐ形で、新規学卒者の紹介は原則として公共職業安定所が中心となって行う仕組みが成立しました。学校が無料職業紹介を行う場合も安定所の許可が必要となったのです。もっとも、高卒者以上については1949年に一部改正されています。戦前から大学や専門学校、実業学校は無料職業紹介事業規則に基づく許可もなく事実上紹介を行っていたこともあり、東京大学が安定所長ごときに許可申請を出すのはおかしいと文部省を突き上げ、両省とGHQが協議した結果、学校が学生及び卒業生について行う場合は届出制となったそうです（第33条の2方式）。ただ、中学卒業生については既に安定所が行う体制が確立していたため、安定所の業務に学校が協力するという形になりました（第25条の3方式）。

この時期に中卒者について職安と中学校が協力して構築した仕組みが、在学中から徹底したスケジュール管理を行い、1人1社主義の原則に基づき、卒業前の段階で内定を取り

付け、3月31日の卒業を待って、4月1日付で就職するというシステムです。これは企業と生徒双方にとって、確実な採用と就職を約束するメカニズムですが、同時にその採用と就職の自由を制約するものでもあります。これにより、中小零細企業に至るまで、新卒者を採用しようとするならば在学中から求人を出し、4月1日付で定期採用するという仕組みが浸透するに至りました。求人が少ない地方から都会地に集団就職する姿が記録に残っています。

これに対して、大企業の採用管理の仕組みは戦間期とあまり変わっていません。大企業は優秀な新規中卒者を少人数採用し、企業内養成施設で通常3年間学科教育と職場実習の組み合わせによる教育訓練を施し、彼らが基幹工として工場を支えていくという仕組みです。一方、中小零細企業に就職した中卒者たちのかなりの部分は、労働条件の劣悪さから離職するものが多く、結果的に多くの者が大企業の臨時工として吸収されていったようです。メンバーシップに基づく本工の内部労働市場とジョブに基づく臨時工の外部労働市場という二重構造が再び出現したわけです。本工だけからなる企業別組合は、自分たちのメンバーシップを確保するためのバッファとしてこれを容認しました。彼ら臨時工が大規模に本工に登用されるのは、高度経済成長が始まり、急速に労働力不足になってからです。そして、このころから高校進学率の急増により、企業の採用管理システムが大きな変化を遂げていきます。

(6) 新規高卒採用制度の確立

戦後も戦前に引き続き、ホワイトカラー職員については大学や高校の卒業者を学校の紹介により卒業時に採用するという学歴別採用システムが維持されていました。しかしながら、1960年代に高校進学率が急上昇し、新規中卒者が激減するとともに、新規高卒者が激増するという事態を迎えて、企業の採用管理システムは大きな変化を余儀なくされていきます。

上述のように、中卒者の紹介は安定所が主として行い、中学校はこれに協力するだけでした。しかし、高卒者の紹介は高校自身が行い、安定所はほとんど関与しません。労働省は高校も第25条の3方式に移行させようとしたしましたが、文部省の反発で失敗し、1970年から求人チェックをするようになったただけでした。高校はその教職員の中から紹介担当者を定め、企業に生徒を売り込みます。この学校と企業が直結した「学校経由の就職」が、ブルーカラー層にまで拡大することになってきたのです。

高卒者をそれまでの中卒者に代えてブルーカラー職場に配置するようになると、中卒者に企業内でのみ通用する高校レベルの教育を付与するという企業内養成施設の意味は薄れます。ここで、当時の日本で高校進学熱がもっぱら普通科の増設という形をとり、職業高校の拡大という形をとらなかったことが重要な意味を持ちます。大括りのジョブの中で順次昇進していくという仕組みを前提とすれば、例えば機械工程の労働者は工業高校機械科の卒業生、原料工程の労働者は化学科の卒業生という風に、ジョブ毎に採用することが合理的です。しかし、教育界は実業教育には冷ややかでしたし、何よりも生徒の進学行動に示される国民の意思が、ホワイトカラーになりたくて普通高校に進学するというものでした。企業は、ホワイトカラーになりたくて普通高校を卒業した若者をもブルーカラー職場

に配置しなければならなくなったのです。

その中で、新規高卒者に対する教育訓練として確立していったのは、6ヶ月程度の養成訓練とそれに続く職場のOJTとOff-JTを中心とする体制です。そして、ホワイトカラー要員であった高卒者がブルーカラー現場に配属された心理的葛藤を和らげるため、彼らに対しては定期的に人事異動が行われ、様々な職務をローテーションで経験するという仕組みが確立していきます。既に50年代から、特に鉄鋼や化学といった装置型産業において、ブルーカラー労働者を技術革新に伴って大規模に配置転換するという事態は始まっていましたが、この時期には、そうした必要に迫られたやむを得ないものではなく、むしろ企業内配置転換を原則とする雇用管理が出現してきます。彼らは企業内の全てのジョブを経験する可能性をもっています。それまでは大企業のメンバーシップ型内部労働市場といえども、大括りのジョブの区分はあり、その中で易しい仕事から難しい仕事へと順次階段を上りながら昇進昇給していくという仕組みだったのですが、もはやそのジョブ自体が希薄になってきたということです。戦時中にイデオロギーとして鼓吹され、終戦直後に賃金制度において実現してきた工職身分差別撤廃という課題は、ここにきて遂にホワイトカラー、ブルーカラーを通じた単一の職能資格制度という段階に到達したのです。

こうなってくると、企業が高校卒業生に求めるものは、高校3年間に対応する一般的能力であって、具体的なジョブに対応する職業能力ではないということになります。そして、企業が求める優秀な生徒を供給しようとする高校側にとっても、その優秀さの尺度はもっぱら一般教科の学業成績ということになります。こうして、高校は企業との「実績関係」に基づき、その適性或希望ではなく、もっぱら学業成績に基づいて、優秀な生徒から順番に良好な条件の企業に振り分けていくという仕組みが成立しました。逆に、いい企業に就職できるためには、高校で教師に評価されるいい生徒である必要があります。

労働力不足の中で、新規中卒者が中小企業から「金の卵」としてもてはやされる時期がしばらくありましたが、やがてその絶対数が激減するとともに、能力レベルも著しく落ち込み、中小企業も高校からの新卒採用を望むようになっていきます。こうして、大企業も中小企業もこの新規高卒採用制度の中に組み込まれていきました。一方で、50年代まで大企業のブルーカラー労働者の過半数を占めていた臨時工は急速に本工に登用され、消滅していきました。この時期に、ジョブなきメンバーシップ型の内部労働市場がほぼ完成に近づいたといえます。

(7) 新規大卒市場の拡大と就職協定

1970年代以降は急速に大学進学率が上昇していき、かつて高卒者が就いていた下級ホワイトカラー層だけでなく、ブルーカラー的職業にも大卒者が進出していきます。大卒者については、教授による紹介や先輩-後輩関係といったインフォーマルな採用システムはあるものの、基本的には自由市場におけるマッチングが行われます。しかし、それは欧米のようなジョブに基づく求人求職の結合ではなく、全く逆に企業へのメンバーシップを付与するかどうかの選抜という形で構築されたのです。それ故、その選抜は労働者の一生を規定するほどの重大事と社会的に見なされるようになります。

かつての中卒者のように職安が介在しているわけでもなく、高卒者のように高校が介在

しているわけでもないのに、企業は学生の採用基準を具体的なジョブに対応する職業能力ではなく、大卒者としての一般的能力に求めました。新規高卒採用制度とともに確立した単一職能資格制度のもとにおいては、もはや大学で具体的に何を学んだかは大きく意味を持たず、大学の銘柄に示される大学入学時の学業成績こそが、入社後の教育訓練に耐える「能力」を指し示すものとして主たる関心対象となったのです。このことが、逆にまた大学進学競争を激化させるとともに、入学後の学生が勉強しないという風潮をはびこらせることにもなりました。いわゆる「学歴社会」現象とは、このように教育界の実業嫌いがそれに適応した企業行動を誘発することによって自らに跳ね返ってきた社会的ブーメラン現象と言えましょう。

戦後、新規大卒就職市場をめぐって議論の焦点になってきたのは就職協定なる半自主的な「規制」でした。それは、戦前の少年職業指導から始まり、戦後の新規中卒採用制度によって確立し、高度成長期に新規高卒採用制度によって完成された、一定のジョブに向けた職業教育を前提とせず、入社後の教育訓練に耐えられる人材を会社メンバーとして1年に一度同時に一括採用するという「学校から仕事へ」の枠組みが、国や学校という規制主体の監督の下ではなく、自由市場におけるマッチングによって行われることによって不可避的に発生する矛盾に対し、その原因に遡ることなく当事者の紳士協定によって対症療法的に対処しようとするところから生ずるいたちごっここの繰り返しであったといえるでしょう。

職業的レリバンスのない教育を行っている大学（とりわけ文科系学部）の学生をその潜在能力（「官能」）に基づいてその卒業とともに永続的メンバーとして採用しようとする企業の立場からすれば、（かつての新規中卒者や新規高卒者と同様）大学なりゼミの教授が学生の潜在能力を保障する形で紹介してくれるのであれば、（レリバンスのない）大学教育を妨害するような採用活動を行うインセンティブは乏しいでしょうが、自由市場のマッチングに委ねられているのであれば、他社に抜け駆けされる危険を冒してまで大学教育を尊重しようというインセンティブは働きにくいでしょう。

さらに、戦前であれば大学卒から小学卒までに相当する広範なレベルに分布する新規大卒者を、一律に本来エリート層であった大卒者として取り扱わなければならないことから、新規大卒市場は偽善的な建前と潜在する本音の絡み合う領域となってしまいました。

そもそも労働政策の観点からすれば、高等教育を受けるような成人エリート層の労働市場におけるマッチングが当事者同士の自由な交渉によって行われる以上、それが一方当事者の学習課程にどのような影響を与えようが与えまいが、そのプラスマイナスを両者が考慮して行動すべき問題であって、国が介入すべき問題ではありません。もし採用活動によって当該教育課程を十分に受けられないことが当該労働者の職業能力に顕著な悪影響を与えるのであれば、高い職業能力を求める企業側はそのような愚かな行動はしないでしょし、あえて行うような愚かな企業は優秀な学生から相手にされないでしょう。

ところが就職協定は、大学や文部省サイドの大学教育の保持という目的から作り出されたものであるため、企業と学生の側には常にそれを抜け駆けすることによって協定をまじめに守っているものを出し抜くインセンティブが発生してしまいます。1981年に、それまで就職協定に関与してきた労働省が撤退を宣言したのも、「ルールは遵守すべきであるとして、まじめに採用活動や就職活動を続ける企業や学生は不利益を被る」という実態

資料 1 - 2

に耐えられなくなったためでしょう。

今日直ちに大学教育（とりわけ文科系学部）の内容を抜本的に改め、企業や学生が教育課程を尊重せざるを得ないような職業的レリバンスのあるものにしていくといっても、現実には極めて困難である以上、どうしても大学教育を妨害するような採用活動を抑止したいのであれば、かつての新規中卒者の採用活動と同様に、新規大卒者の採用と就職を厳重な国家統制のもとに置くしかありませんが、それは新規大卒者をかつての新規中卒者並みに扱うことを意味します。かなりの程度それは実態に即しているように思われますが、「学術の中心」という建前との矛盾は極大化せざるを得ません。