

## 第Ⅱ部

### トランジション

### 第3章 戦後日本におけるトランジション慣行の形成と90年代における変化

#### はじめに

第Ⅱ部では、教育システムから職業システムへの「トランジション」という[テーマ]に焦点を絞り、その日本的な特徴がいかにして形成されたのか、そしてそれが90年代においていかなる変貌を遂げているのかを明らかにすることに取り組む。本章に続く第4章から第6章はそれぞれ、高度成長期における新規学卒採用の拡大がもたらしたシステム間コンフリクトとその吸収、高卒就職における実績関係の崩壊、フリーターの大量出現という、日本的なトランジションの生成と崩壊の実態と背景を、データに基づいて詳細に分析する。本章の役割は、いわばそれら「各論」の土台となる「総論」として、日本におけるトランジションが国際的にみていかなる特徴をもつかを概念的に整理するとともに、その出現・定着・崩壊の、いわば通史を描くことである。

第1章で述べたように、教育システムと職業システムはそれぞれ自律的なシステムでありながら、自分自身の延命のためにも、相互にとって良好な「達成」が得られるよう互いに調整し合う。ある時期に成立した調整方式が、それ以後にいずれかかないし双方のシステムの状況が変化したことにより、機能不全をもたらすこともあり得る。日本の教育システムと職業システムのトランジションは、このような現象の典型例ともいえるべきものである。それは一時期まではその高い(表面的)効率性や平等性がもてはやされていたが、近年にいたってそうした「強み」は後退し、これまで「強み」の陰で十分に取組み込まれてこなかった「弱み」の問題性が露わになりつつある。以下本章では、戦後日本が経験したこのような過程を、俯瞰的に記述してゆくことにしよう。

#### 1. 日本における教育システムから職業へのトランジションの特質

まず議論のはじめに、「トランジション」の本質とその諸形態について、改めて整理しておこう。教育から職業へのトランジションとは何か、それはなぜ研究面でも、また実践的にも、人々の関心を惹きつけるのだろうか。この問いは、若年労働者とはいかなる存在か、という問いと不可分である。労働者一般と比べて若年労働者がもつ特徴は、彼らが職業の世界に足を踏み入れたばかりであり、能力や意識の面でも、就労上の地位や役割などの面でも、総じて不安定な存在だということにある。若年労働者たちは、つい最近まで学生・生徒として学校教育の世界に属していた。学校教育の世界は、学習や評価における個人主義、知識の抽象化と区画化、日常生活からの知識の乖離、口頭よりも筆記によるコミュニケーションの重視など、職業の世界とは対照的な諸原則に基づいて成り立っている(Young 1998、19頁)。このように互いに異質な学校教育の世界から職業の世界への「移行=トランジション(transition)」の途上にあることが、若年労働者の不安定さをもたらしている。

それゆえ、いかなる社会においても、学校教育の世界と職業の世界とのギャップを何らかの形で橋渡しし、若年労働者が職業の世界にうまく着地できるようにするための方策が、多かれ少なかれ設けられている。各社会の歴史的過程の中で生成・発展してきたそれらの方策は、若年労働者を取り巻き、その行動や意識を規定する制度的環境となっている

(Shavit and Muller (eds.) 1998)。

学校教育と職業とを架橋する方策は、次の2種類に大別される。1つは、職業の世界で効力をもつ職業能力や職業資格を学校教育の中で若年者に身につけさせるという方策であり、もう1つは、教育機関や企業などの組織が若年者の移行に深く関与し援助するという方策である。この2種類の方策の強弱を縦横の軸として座標平面を作り、代表的な国を配置したものが、図3-1である。

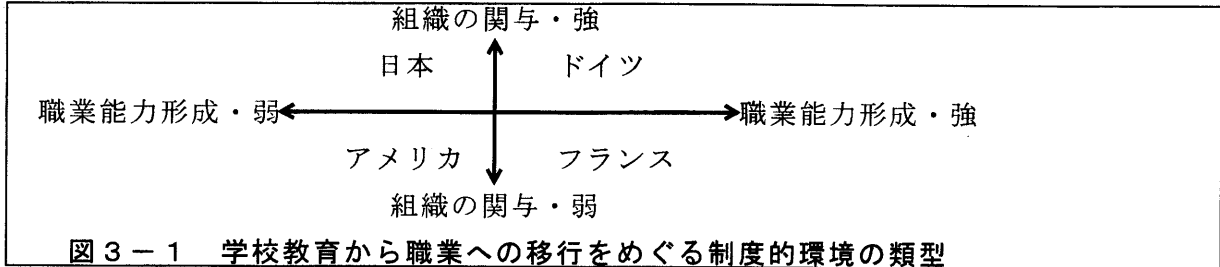


表3-1 コース別 後期中等教育在籍者比率 (%)

	普通教育コース	準職業教育コース	職業教育コース	うち企業での実地訓練と学校教育の組み合わせによるもの
オーストリア	22.5	7.5	70.0	34.9
ベルギー	31.0	a	69.0	4.0
カナダ	88.8	11.2	n	n
チェコ共和国	20.0	0.5	79.6	33.4
デンマーク	48.2	a	51.8	51.3
フィンランド	48.0	a	52.0	10.5
フランス	43.6	n	56.4	11.2
ドイツ	35.4	a	64.6	49.1
ギリシア	67.4	a	32.6	a
ハンガリー	32.6	58.8	8.6	8.6
アイスランド	66.8	1.2	32.0	19.7
アイルランド	82.7	17.3	a	x
イタリア	35.2	1.2	63.6	x
日本	73.2	0.7	26.1	a
韓国	60.0	a	40.0	a
ルクセンブルク	32.0	a	68.0	14.9
メキシコ	85.6	a	14.4	a
オランダ	34.0	a	66.0	19.7
ノルウェー	47.5	a	52.5	x
ポーランド	32.4	a	67.6	n
ポルトガル	74.6	n	25.4	x
スペイン	78.5	n	21.5	2.7
スウェーデン	58.7	a	40.6	n
スイス	34.3	a	65.7	57.9
イギリス	50.7	2.2	47.1	a
アメリカ	m	m	m	m

a : 非該当    m : 欠損値    n : きわめて小さい値  
x : 表中の他の欄に含まれる

出典 : OECD (2000a)、146頁、表C2.1

横軸の職業能力形成の強さについては、後期中等教育に占める職業教育コース在籍者比率を具体的な指標としている。表3-1に示したように、ドイツとフランスはそれぞれ後期中等教育在学者の中で職業教育コースに属する者が約6割を占めているが、日本の高校では職業課程在学者は4分の1にすぎず、また職業課程においてもカリキュラムにおける普通科目の比重が大きい。またアメリカのハイスクールの職業コースでの教育内容は通常ごく初歩的なものであり、本格的な専門的職業能力形成とはいえない（表3-1ではコース別比率は欠損値となっている）。

また図3-1の縦軸に表した組織の関与とは、具体的には次のことを意味している。すなわちまずドイツについては、職業教育コース在学者の大多数は企業での実地訓練と教育機関での座学を組み合わせた二元的職業訓練（dual system）を受けており（表3-1右端の列を参照）、この訓練制度においては企業の積極的な関与が不可欠である（日本労働研究機構 2000、79-93 頁）。また日本については、次節で詳述するように、学校教育から職業への移行をめぐる、学校と企業との間の連携関係が従来は大きな役割を果たしてきた。アメリカではそうした連携関係はみられず、若年労働市場は「自由市場」的性格が強い。フランスにはドイツの二元的職業訓練と同様の徒弟制度（apprentissage）や、若年失業者を対象とした企業における契約訓練制度などが存在するが、その参加者の比率はドイツに比べてはるかに小さい（表3-1右端列参照）。

この図3-1の中で、横軸より上に位置する日本とドイツは、下に位置するアメリカ・フランスに比べて、少なくとも1980年代までは学校教育から職業への移行がよりスムーズになされてきた。そのことは、若年失業率に関する表3-2に見ることができる。

表3-2 主要国の若年失業率の推移

	15～19歳			20～24歳			25～54歳		
	1979年	1989年	1999年	1979年	1989年	1999年	1979年	1989年	1999年
[男性]									
フランス	13.8	13.9	21.9	7.8	14.9	24.7	3.2	6.0	9.0
ドイツ	2.4	4.7	7.3	3.2	6.5	9.9	2.0	5.4	7.3
イタリア	26.5	34.0	32.0	17.9	25.1	25.1	1.9	4.9	8.6
日本	5.4	8.0	15.1	3.2	3.8	9.3	1.6	1.5	3.7
スウェーデン	9.7	5.4	19.5	3.8	3.3	13.3	1.3	1.1	6.5
イギリス	—	11.7	18.3	—	10.4	11.2	—	6.0	5.4
アメリカ	15.9	15.9	14.7	8.7	8.8	7.7	3.4	4.1	3.0
OECD平均	13.8	14.1	17.1	8.3	11.3	12.0	3.2	4.9	5.1
[女性]									
フランス	32.6	25.2	35.4	14.4	24.0	29.0	5.5	11.2	12.6
ドイツ	4.7	6.2	7.8	5.6	7.1	7.6	3.8	7.9	8.7
イタリア	39.7	48.9	47.7	24.3	36.9	34.9	7.1	13.0	15.0
日本	2.7	6.0	9.5	3.3	3.8	7.9	1.9	2.2	4.4
スウェーデン	10.5	5.4	17.2	4.0	3.1	12.0	1.7	1.2	5.9
イギリス	—	9.2	12.6	—	8.9	8.4	—	6.5	4.3
アメリカ	16.4	14.0	13.2	9.6	8.3	7.2	5.2	4.4	3.4
OECD平均	18.5	18.4	18.4	10.6	13.9	12.7	4.6	7.3	5.8

出典：三谷（2001）、21頁表1。原資料はOECD, Labour Force Statistics。

こうしてみるとアメリカは、職業教育も組織の関与もなく、若年労働者に対する制度的支援が欠如しているように見える。実際に、アメリカの若年労働市場の自由放任的性格については、しばしば指摘されてきている（Osterman 1980, Kerckhoff 2002）。しかしアメリカでは、一度労働市場に出た後で再び高等教育に就学するなど「やり直し」の機会がかなり豊富に存在すること、また大学院レベルのプロフェッショナル・スクールにおける職業能力形成が企業から高く評価されていることなどが、最初の移行における支援策の手薄さを一定程度補っている（山田 1998、小山内 2001、林 2001）。

図3-1における日本の特徴を改めて確認するならば、日本では学校教育における職業能力や職業資格の形成が弱体である代わりに学校と企業との連携が強力であり、そのような組織の関与が若年者の学校教育から職業への移行を下支えしてきたのである<sup>1)</sup>。

こうした日本の若年労働市場の特徴を集約している言葉が、「新規学卒一括定期採用」である。戦後日本の若年労働市場は、新規学卒者を中心として編成されてきた。特に高度経済成長期においては、初期には中卒者、後に高卒者に対する第二次産業からの需要は極めて大きかった。安価で柔軟・従順な大量の労働力の安定的給源を学校教育の出口に見出せたということが、日本が「経済大国」化を遂げることができた重要な要因の1つであったと言われてきた。それは世界でも希にみる効率的なトランジション・システムとして、国際的にも注目されてきた（OECD 2000b、16頁、Ryan 1999、443頁など）。以下の本章でみるように、この新規学卒一括定期採用慣行は、入職時点に留まらず、企業の雇用管理や学校教育のあり方、さらには個々人の意識や行動にまで、広範な影響を及ぼしてきた。

しかし90年代以降、日本の労働市場における新規学卒者・若年労働者の位置づけは、ドラスティックな転換を遂げている。その背景となっているのは、バブル経済崩壊後の景気低迷により労働力需要が量的に縮小しただけでなく、世界的な経済環境の変化に伴って労働力需要の質が変容したことである。その結果、従来の学校-企業間の組織的連携という、若者の移行を支える制度的環境には揺らぎや崩壊の兆しがみえ、中空に投げ出された若年労働者の間では、雇用条件や仕事内容の悪化が進んでいる。日本は図3-1における左上象限からさまよい出始めているのである。

このような現在の状況から1980年代までの日本のトランジションのあり方を振り返るとき、その完璧に見えた効率性は、実は偶然かつ一過性の産物にすぎなかったことが明らかになる。次節以降は、こうした日本の若年労働市場の変遷を描いた上で、それがどのような方向に再編されようとしているのかについて述べる。

## 2. 戦後日本における若年労働市場

### (1) 新規学卒労働市場の形成

日本では、学校を卒業して仕事に就く者の大多数が、在学中にすでに就職先を決めており、卒業直後の4月1日から一斉に働き始めることが通例である。日本人にとってはごく当たり前に見えるこの新規学卒一括定期採用は、世界的には特異な慣行である（田中 1980、

---

<sup>1)</sup>Brinton (2000) はこうした日本の組織間連携を「制度的社会関係資本 (institutional social capital)」として概念化している。

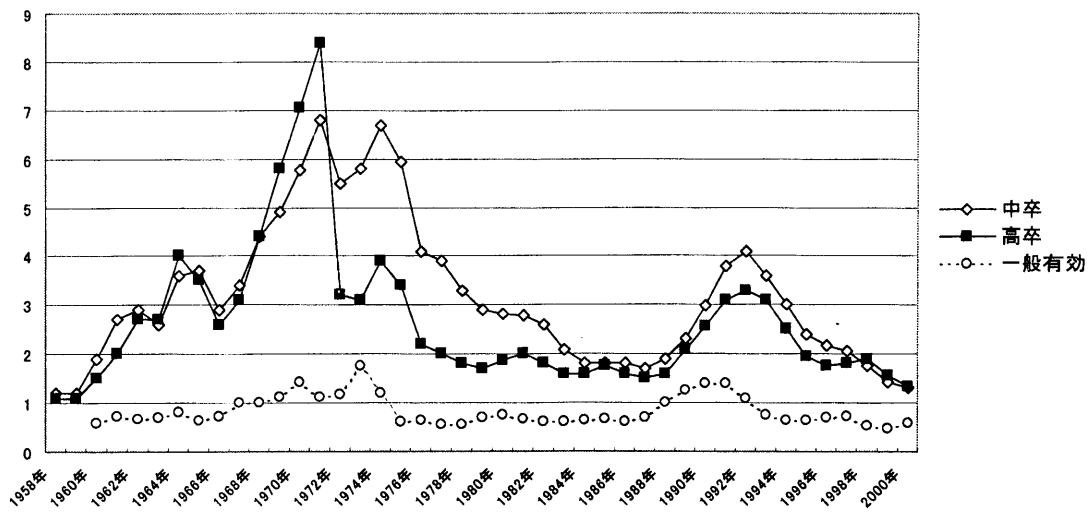
374 頁)。新規学卒採用そのものは諸外国にも存在するが、その規模の大きさや、一種の社会規範化は、日本独自の現象である。

時間軸でも、新規学卒一括定期採用が日本社会に広まったのはそれほど昔のことではない。この慣行は、ホワイトカラー層では明治後期に財閥系の大企業でまず大卒者を対象として導入され、大正期中企業まで広く普及した（竹内 1995、162-3 頁）。しかしブルーカラー層にまでその採用慣行が適用され始めるのは戦後の高度経済成長期である。1960 年の調査結果では、製造業企業が新規に採用したブルーカラー従業員の中で定期採用の比率はいまだ 2 割前後にすぎず、中途採用が大多数を占めていた（菅山 2000、244 頁）。ブルーカラー中途採用者の多くは「臨時工」と呼ばれ、企業にとって景気変動に応じた労働力の調節弁としての意味をもっていた。

しかし高度経済成長の過程で、こうした状況は大きく変化する。1960 年代半ばから 70 年代初頭にかけての時期には、企業の生産活動の拡大に伴って「人手不足」が大きく問題化した。1964 年に行われた調査では、全国約 4 千社の製造業企業のうち 9 割以上が採用に困難を感じている（日本労務研究会編 1965、251 頁）。不足感が強いのは単純作業工と技能工であり、これら製造現場の労働力需要は、まず新規学卒者へと向けられた。求人倍率の推移を示した図 3-2 に明らかなように、1960 年代から 1975 年のオイルショックに至るまでの新規学卒労働力需要は、一般労働力への需要と比較してきわめて大きかった。

この時期に企業が新規学卒者をもっとも重要な労働力源とみなした理由としては、少なくとも次の 3 点があげられる。第 1 に、経済活動が急激に拡大する時期において、それに伴って拡大する労働力需要を満たすためには、既存の労働力の産業間移動だけでなく、非労働力人口を労働力として新規に動員する必要があった。しかも 1960 年代とは、戦後のベビーブーム世代が 10 代後半に達した時期であり、毎年非常に豊富な新規学卒者が学校から社会へと排出されていた。こうした経済活動と人口動向の偶然の一致が、新規学卒者への高い労働力需要となって現れたと考えられる。日本社会が海外からの移民を労働力として活用する制度を備えていなかったことが、それをいっそう必然化した。

図3-2 求人倍率(新規学卒および一般有効)



第2に、そのような大量の新規学卒者が新しく発展した経済部門に吸収され得た理由は、その多くが第一次産業従事者の子弟であったことによる。日本は他の先進諸国と異なり、高度経済成長の開始期においてまだ高い第一次産業従事者比率を維持していた（荻谷 2001、7-10 頁）。この第一次産業従事者の子弟が新規学卒者になったとき、第二次・第三次産業にとっての新規労働力のプールとして機能し得た。

第3に、戦時期の 1939 年から終戦まで実施されていた労務動員計画が、戦後においても新規学卒者を重要な労働力源とみなす考え方に大きく影響していたことは想像に難くない（菅山 1998）。事実、すでに 1950 年代から中卒者に関しては各地の職業安定所間の連携による全国的な需給調整システムが形成されており、それは 1960 年代の需要超過期においてフル稼働することになった（荻谷他編 2000）。

また、60 年代に関して重要なことは、それが中学卒業後の進学率の急激な上昇期であり、中卒就職者の激減となって現れていたということである。高校進学率は 1960 年には 58 %であったが、1975 年には 92 %に達している。その結果、企業が渴望する新規中卒就職者は希少化し、代わって新規高卒就職者が飛躍的に増加した。学校段階別就職者数の推移を示した図 3-3 に見られるように、1970 年を境として、新規学卒者の中で中卒が主体であった時期から高卒が最大多数となる時期への移行が生じた。それは同時に、これまで中卒が従事していた製造現場のブルーカラー職に高卒者が就くようになったことを意味していた。図 3-4 からは、1970 年までに急増した新規高卒就職者の職種として、事務に続いて生産工程の比重が大きかったことが読みとれる。そしてこの時期には、企業間の激しい労働力獲得競争により、従来の臨時工は正社員へと組み込まれることにより「解体」していった（佐口 1990、217 頁）。こうして、少数の中卒定期採用養成工+多数の臨時工というそれまでのブルーカラー労働力構成は、多数の高卒定期採用へと転換を遂げたのである。ただしそれが必ずしもスムーズな転換でなかったことについては、本章に続く第 4 章で詳しく述べる。

図3-3 学校段階別就職者数の推移

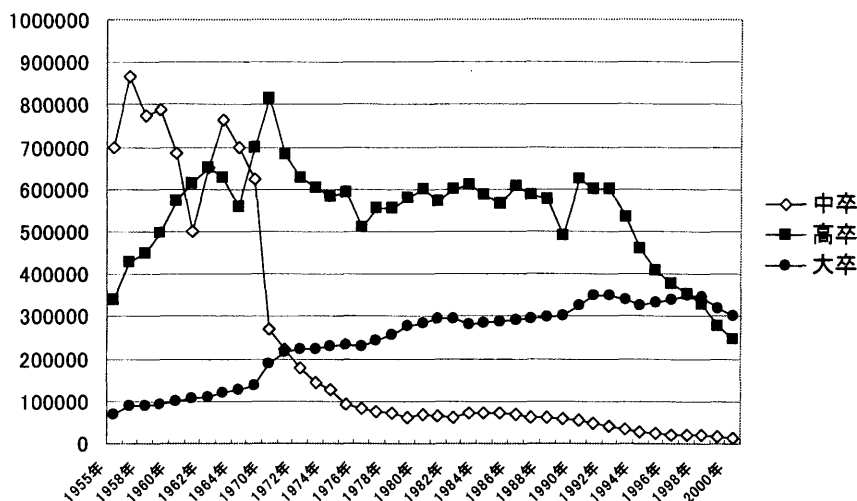
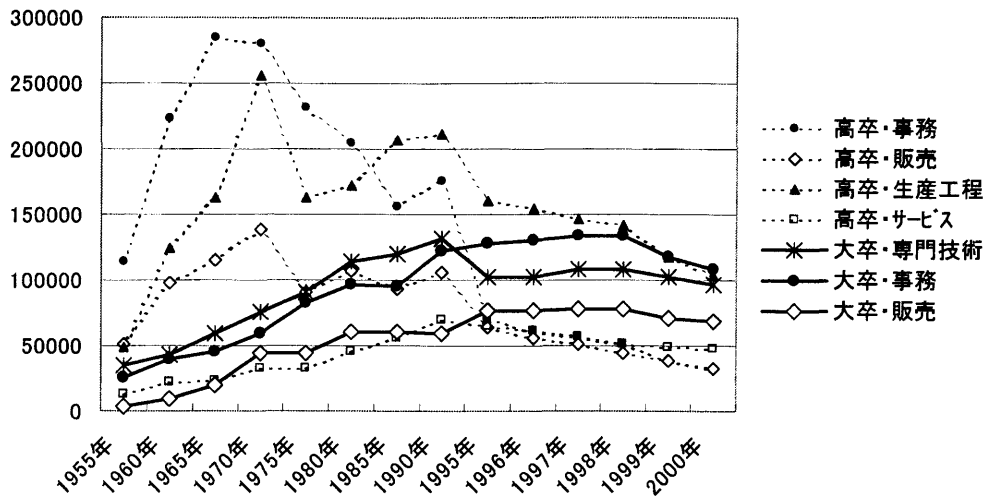


図3-4 学校段階別・職種別就職者数の推移



なお周知の通り新規学卒一括定期採用慣行は特に大企業で典型的であり、雇用動向調査によれば従業員数 1000 人以上の企業においては 1975 年時点で年間入職者の約半数を新規学卒者が占めていた。対照的に 100 人未満の小企業では新規学卒者比率は 1 割前後にすぎず、大部分は中途採用であった。すなわち、新規学卒一括定期採用は日本の労働市場の中でもっとも好条件に恵まれた中核的な部分に偏在しており、その残余の部分に中途採用が位置づけられていたといえる。そしてこの新規学卒一括定期採用慣行は、日本の企業や学校教育、さらには個人のあり方に対して広範な影響を及ぼしたのである。企業側の動きについては第 4 章にゆずり、本章では学校教育と個人に対する影響について述べておこう。

## (2) 学校教育に対する影響

新規学卒一括定期採用刊行が定着したことへの対応として、就職者を送り出す側の学校教育は、次のような固有の特徴を備える結果になった。

その特徴とは、まず第 1 に、学校が卒業生の就職一採用プロセスに強く関与するということである。その関与の仕方は、細かく見れば学校段階に応じて異なっていた。中学と高校はいずれも、1947 年に制定され 1949 年に改正された職業安定法により、職業安定所の業務の一部を分担したり、無料の職業紹介を行うことが法的に認められていた。しかし中学の場合は職業安定所が全国的な需要と供給の調整に果たす役割が大きかった（荻谷・菅山・石田 2000）。それに対し、高校の場合は職業安定所の機能はより限定的であり、個々の高校と企業との間の「実績関係」に依存する度合いが強かったという相違がある（荻谷 1991）。高校については、次の第 4 章でより詳しく記述する。大学の場合は、指定校制から OB リクルーター制への変化により、個々の大学の直接的関与はやや後退をみた（荻谷



他 1992)。

これらの違いはあれ、すべての学校段階に共通しているのは、①在学中に卒業予定者の就職先を決める活動が開始されること、②就職先決定に関して、採用選考開始日をめぐる協定など、企業、個人、教育機関の行動を規制する厳格なルールが存在すること、③就職先決定に教育機関が強い関心を持ち、しばしば就職先の斡旋まで行うこと、④個々の教育機関と企業との間に継続的な就職－採用関係が形成される場合が多いことである。それゆえ、日本の新規学卒労働市場は、求職者と求人企業との個別的取り引きというよりも、教育機関と企業が求職者たる新規学卒者をやりとりするという性格を強く帯びている。

第2に、企業が新規学卒者に対して特定の職業能力の取得を強く求めていなかったため、日本の高校や大学は職業能力形成の機能を発達させる契機をもたなかった。1975年の調査では、「高卒就職者に対する高校での教育」に関する要望として、企業の63%までが「人間をつくるための精神的、身体的訓練」と答えており、職業教育への要望は少ない(橋爪 1976、32頁)。総務庁の世界青年意識調査の結果では、学校教育で「職業的スキル」を身につけたと答える若者は日本では1982年以降2割前後で推移しており、これは他国と比べて最低の水準である(総務庁青少年対策本部 1998)。この点については、教育の「職業的レリバンス」の問題として、本研究の第Ⅲ部で詳しい検討を加える。

第3に、具体的な職業能力が要求されない代わりに、漠然たる「潜在能力」や「訓練可能性」による選抜が学校から企業への移行において支配的になったことから、同じ学校段階の教育機関の間や個々の教育機関内部の生徒間で、「学力」を代理指標とする階層構造が形成される結果になった。高校レベルでは、企業が高校から推薦された生徒をほぼ確実に採用していたため、就職－採用の選抜は実質的に高校内部で行われてきた。そして高校が生徒に企業を割り振る際に学業成績が最重要の基準とされていたことから、高卒後に進学する者だけでなく就職する者までもが「学力」向上へと動機づけられていた(荻谷 1991)。大学レベルについては、新規学卒者に対して企業は一律の初任給で遇するため、「有能な」人材を採用するほど企業にとって得になる「有能者採用丸儲け」の仕組みが、企業の「学歴主義」(有名大学を優先する採用慣行)を助長してきたという指摘がある(矢野 1993b)。

### (3) 個人に対する影響

高度成長期以降の日本の若者は、以上に見てきた企業と学校という2つの巨大な組織の間を瞬時に移行するという経験を共有してきた。この経験は、若者自身の行動や意識にも日本独特の特徴を刻み込んできた。

その1つは、労働市場に出たあとの転職率の低さ、言い換えれば最初に就職した企業への定着率の高さである。世界青年意識調査によれば、1998年時点で18～24歳の有職青年の中で転職経験がない者の比率は、日本では66%、次いでドイツが61%と高いが、他の先進国ではアメリカ26%、イギリス37%、フランス40%、スウェーデン31%、韓国43%と低水準に留まる。

そして日本の若者のもう1つの特徴は、こうした定着率の高さが必ずしも現在の職場への満足度に裏付けられていないことである。同調査で現在の職場生活に「満足」と答えた比率は、欧米諸国では50～60%であるのに対し、日本は33%と、韓国に並んで低い。

この定着率と職場満足度という2つの変数を組み合わせるならば、日本は[定着・不満]

型になり、[定着・満足]型のドイツ、[流動・満足]型のアメリカ・イギリス・フランス・スウェーデンと対照をなす。日本の若者には、自分が今いる職場に不満なのにそこから外に動き出せない、「不健康な無力さ」が観察されるのである（本田 1999・2000）。これは、学校における職業能力形成の弱さと学校から職業への移行における組織間連携の強さという、日本の若年労働市場の特質がもたらした、影の部分といえるだろう。

### 3. 90年代における大きな変化

#### (1) 新規学卒労働市場の変貌

前節で示した、日本の若年労働市場の基本構造についての理解は、1990年代半ば以降、もはや現実に対して当てはまらなくなりつつある。90年代に生じた大きな変化は、とりもなおさず若年の就労環境の悪化として現象している。それはより具体的には、①就労者から失業者へ、②正規労働者から非正規労働者へ、③大企業から中小企業へ、④大企業内部での仕事の質の悪化という形をとって表れている（図3-5）。

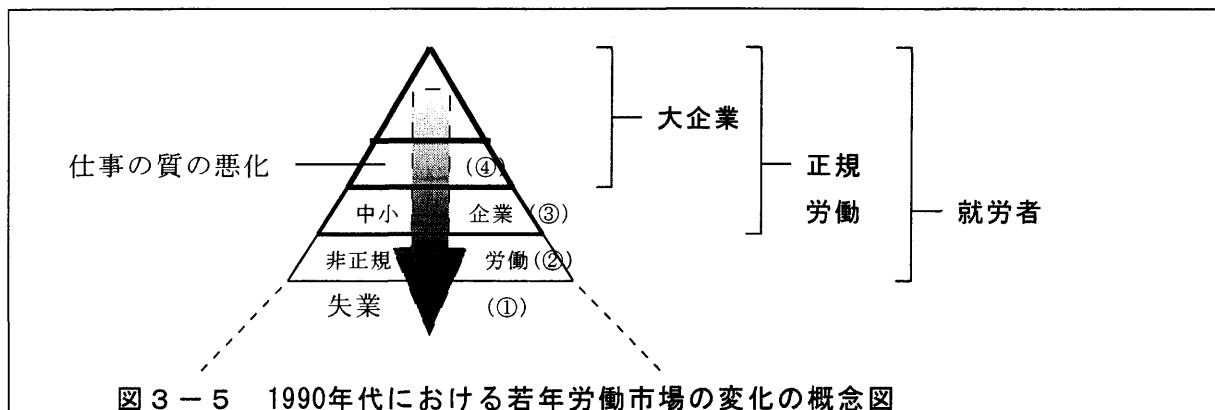


図3-5 1990年代における若年労働市場の変化の概念図

上記①は、若年失業率の上昇や新規学卒者の中での無業者（進学も就職もしていない者）の増加に、端的に表れている。15～19歳男子の失業率は1979年の5.4%から99年には15.1%へ、20～24歳男子の失業率は3.2%から9.3%へと、いずれも3倍近く増加している。また新規学卒者内での無業者比率は、高卒では90年の5%から2000年には10%、大卒では90年の6%から2000年の23%へと、大きく拡大している。

こうした失業者や学卒無業者の増加をもたらしているのは、新規学卒者に対する需要が90年代初頭以降大幅に減退していることである（先の図3-2を参照）。高卒者については、無業者だけでなく進学者が90年代に入って顕著に増加しており、新規高卒労働市場の規模そのものが急激に縮小している（図3-3を参照）。

そして②を典型的に表しているのは、若年者の中でのいわゆる「フリーター」の増加である。日本労働研究機構は「フリーター」を「年齢は15～34歳、在学しておらず、女性については未婚の者に限定し、1)有業者については勤め先における呼称がパート・アルバイトである雇用者、2)現在無業者については家事も通学もしておらずパート・アルバイトの仕事を希望する者」と定義した上で、就業構造基本調査の再集計を行っている（表3-3）。それによれば、フリーターの実数は1982年の59万人から97年には173万人へと3倍以上に増加している。表1に明らかなように、同年齢の雇用者に占めるフリーターの比率は、近年ほど、年齢が若いほど、最終学歴が低いほど、女性ほど、顕著に上昇しており、

労働市場内での位置づけが不利な者に集中している<sup>\*2</sup>。このフリーターの実態については、第6章で詳しく述べる。

表3-3 性別・年齢別・学歴別フリーター率

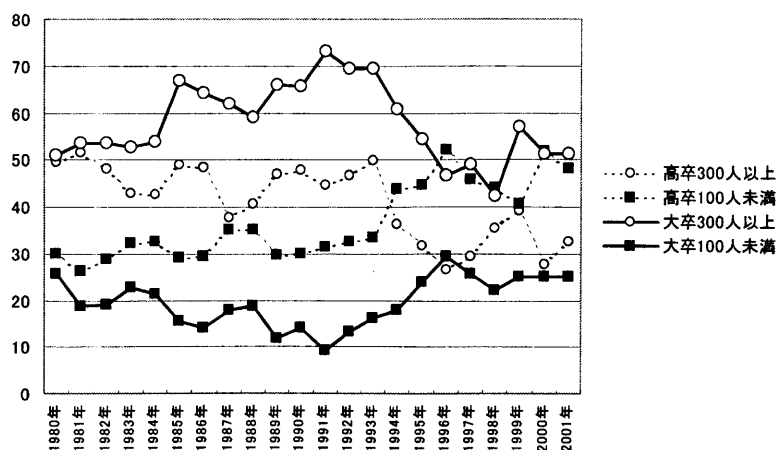
		男性				女性			
		1982年	1987年	1992年	1997年	1982年	1987年	1992年	1997年
全体		2.4	4.0	4.4	6.4	7.3	10.8	10.2	16.3
年齢別	15-19歳	7.8	14.8	15.7	24.4	6.7	14.4	15.1	29.2
	20-24歳	3.8	6.1	6.6	10.6	6.1	8.9	9.2	16.9
	25-29歳	1.7	2.5	3.0	4.4	9.6	12.1	10.2	13.6
	30-34歳	1.3	1.6	1.5	2.4	10.5	13.4	10.8	14.3
学歴別	中学	4.3	9.1	12.3	15.6	12.9	27.2	32.1	42.4
	高校	2.4	4.4	4.9	7.2	6.5	10.7	11.1	20.0
	短大・高専	2.2	3.3	3.1	5.1	7.3	8.2	6.9	12.1
	大学・大学院	1.2	1.4	1.4	2.7	8.0	8.9	6.8	9.6

出典：日本労働研究機構『若者の就業行動に関するデータブック（1）』2002年。

また非正規労働者の中で派遣労働者も近年著しく増加している。労働者派遣事業の平成12年度事業報告によれば、派遣労働者数は139万人に達しており、1993年度の53万人からやはり大きく増加している。労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」結果によれば、派遣労働者の3分の2は女性であり、さらに女性派遣労働者の約半数が20代である。

さらに③は、若者が正社員の職を得ることができた場合でも、大企業に就職できる確率は顕著に狭まり、多くが中小企業に就職するようになってきているということである。図3-6には、雇用動向調査から、新規高卒者と新規大卒者の就職先企業規模の推移を示した。94年頃から高卒、大卒のいずれについても300人以上の企業への就職率が減り、逆に100人未満の企業への就職率が増えており、特に高卒では両比率が逆転している。

図3-6 学歴別新規学卒者就職先規模比率



\*2 フリーターに関する代表的な研究としては、日本労働研究機構による一連の研究（日本労働研究機構 2000a、2000b、2001）を参照。

しかも④のように、仮に運良く大企業に就職したとしても、その中で若年労働者が経験する仕事の質自体が変化している。第1に、労働時間が長くなっている。1980年代末から90年代初にかけて長時間労働者の比率はいったん低下したが、30代男性や20代女性ではその後再び増加し、以前の水準に戻ろうとしている。特に500人以上の大企業においては、週60時間以上働く社員の比率が93年以降急速に上昇している（玄田 2001、136-7頁）。第2に、ジョブ・ローテーションが減少している。1983～85年に大学を卒業した世代と1989～1991年に大学を卒業した世代が、それぞれ卒業後8～10年目までに企業内で経験した職種数を比較した分析によれば、1つの職種しか経験していないと答えた者（事務系）の比率は、5000人以上の大企業において前者の世代が28%であったのに対し後者の世代では35%と増加している（日本労働研究機構 1999）。すなわち、日本の大企業における「日本的雇用」の特色の1つであった、社内ローテーションにより多様な職種を経験することを通じた能力形成が後退しつつあるのである。しかも問題は労働時間やローテーションのように統計的に把握しにくい、若手社員の仕事の中身に関しても、激化や劣化が進行しているということである。人員削減や採用抑制は若手社員の業務負担を増大させているだけでなく、職場の高齢化は昇進可能性の縮小や世代間のコミュニケーションギャップを生み、若手社員の精神的ストレスはきわめて高まっている（玄田 2003）。

## (2) 若年労働市場の変化の背景

ではこのように、90年代に入って、従来のような新規学卒一括定期採用を基盤とする安定的な若年労働市場に大きな変化が生じたのはなぜなのか。考えられる要因は、企業（労働需要）側と若者（労働供給）側の2つに大別される。

企業側の要因としては、①不況下での労働コストの節約を主要因とする正規雇用対象者の縮小と非正規労働力の活用（たとえば、新・日本的経営システム等研究プロジェクト編 1995）、②中高年世代の雇用維持により若年者の新規採用が抑制されたこと（玄田 2001a・2001b）、③労働力に対するスキル要請の多様化・高度化等を要因とする中途採用へのシフト（鈴木 2001）、④生産拠点の海外への移動や国内における外国人労働力へのシフト（筒井 2001）などがあげられる。

他方で、若者側の要因としては、①自発的離職の増加にみられる定着志向の低下（労働省編 2000、148頁）、②仕事内容に対する選好の強まり（同、157-168頁）、③親世代への経済的依存（パラサイト・シングル）による就業意欲の低下（山田 1999）などが指摘され、さらにそれを促進する要因として④個性化・多様化を掲げる80年代後半以降の教育政策も指摘されている（耳塚 2000）。

一般的には若者側の要因がクローズアップされがちであるが、若者の意識や家庭環境が90年代以降に急激に変化したとは考えにくく、やはり労働需要側の変化を重視すべきだろう。たとえば黒澤・玄田（2001）は、若年者の自発的離職を増加させている重要な一因が、就職時の労働市場の逼迫によるミスマッチであることを示している。

しかしさらに重要なのは、こうした職業システム側の変化が一時的なものではなく構造的なものであり、日本ではバブル経済によって覆い隠されていた構造的変化が、その崩壊後噴出したという理解であろう。上に上げた企業の諸変化の背景にあるのは、産業構造のグローバル化、サービス経済化、産業の知識集約化など、すべての先進諸国が共通に直面

している長期的・不可逆的変化である。その影響が若年労働市場に対してはきわめて短期間に集中して生じたことが、90年代半ば以降のトランジションに大きな混乱を招いているといえる。

#### 4. 若年労働市場の再編への動き

前節でみた若年労働市場の大幅な変化に対して、1990年代後半以降、いくつかの政策的措置が講じられている。その主なものとして、①新規学卒労働市場の「自由化」、②若年就業を促進するための職場体験学習（Work-Based-Learning, WBL）や試行的雇用の推進、③自発的な教育訓練の受講など生涯学習の奨励があげられる。

①は、大卒については1997年に就職協定が廃止されたこと、また高卒については「一人一社制」の廃止が現実的な検討課題とされていることに表れている。大卒の採用選考開始日に関する就職協定の廃止は、それがすでに形骸化していたことを主な理由としていたが、長期にわたって存続してきた協定がこの時期に廃止されえたのは、大卒者の採用選考を時間的な制約なく自由かつ綿密に行いたいという企業の意図がこれまでになく強固になってきたことによる（民主教育協会編 1998）。また高卒の「一人一社制」とは、就職を希望する高校生が一時期に一社にしか応募できないことであり、従来は高校と企業との「実績関係」を維持するための重要な慣行であった（石田 2001、本田 2001）。しかし近年の新規高卒者の就職状況の悪化をふまえて高卒就職プロセスを見直すために厚生労働省・文部科学省が共同で設置した研究委員会では、応募機会の拡大やミスマッチの縮減のためには複数応募・推薦を可能にすることが必要であるという提言を行っている（文部科学省・厚生労働省 2002）。現実には、高校－企業間の「実績関係」は90年代半ば以降明らかに後退している。次章では、この「実績関係」の変化について、データに基づき詳しい検討を加える。

このように、学校と企業との間の組織的取り引きという性格が濃かった従来の新規学卒労働市場を「自由化」し、個々の求職者と個々の求人企業が市場で出会うことを可能にしようとする動きが顕在化している。

②のWBLに関して代表的なのは、大学や高校における「インターンシップ」である。インターンシップとは、「学生が在学中に、企業等において自らの専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」である。このインターンシップは、1997年5月の閣議決定「経済構造の変革と創造のための行動計画」によって国家的に推進することが決定され、同年9月には文部省・通商産業省・労働省が合同で「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を発表した。この「考え方」では、教育機関および学生にとってのインターンシップの意義として、教育内容・方法の改善充実、高い職業意識の育成、自主性・独創性のある人材の育成を、また企業にとっての意義として、実践的な人材の育成、教育への産業界等のニーズの反映、企業等に対する理解の促進を挙げている。平成12年度インターンシップ実施状況調査結果によれば、その大学別実施率は98年の24%から2000年には34%へと増加し、2001年度以降の実施予定率は46%に達している。高校レベルでもその導入が進んでおり、公立高校の学科全体では98年の21%から2000年には32%へ、職業関連の学科では40%から61%へと実施率が増加している。さらに、小中学校レベルでも、総合的な学習の一貫としての職場体験などが広く導入され始めている。

これら WBL は在学中の就業体験であるが、学卒後未就職者に対する短期間の試行的雇用として 2002 年度から労働省が実施しているのが「若年者トライアル雇用」事業である。企業がトライアル雇用をした場合、当該企業に対して 1 人 1 ヶ月当たり 5 万円が最大 3 ヶ月分支給され、またトライアル雇用期間中に企業が若年者に対して教育訓練を実施した場合、それに要した費用が 6 万円を上限として支給される。2002 年度の予定対象者数は 5 万人である。また、2000 年 12 月から解禁された「紹介予定派遣」は、派遣期間後の正社員採用を前提とした派遣制度であり、やはり試行的雇用の一種とみなしうる。

インターンシップなど WBL に関しては、教育上の効果が政策的には強調されているが、企業にとっては実質的に採用候補者の選抜に利用される場合もある。トライアル雇用と紹介予定派遣については、その後に常用雇用に移行することが望ましいという前提が、より明確に打ち出されている。すなわちいずれも、若者が職場を経験することが、若者と企業の双方にとって互いに関する情報を提供することになり、適切な就職－採用につながることを期待されている。

そして上に③として挙げた生涯学習は、従来は企業の主導で行われてきた能力開発をより「個人主導」化しようとする試みである。1995 年 12 月に出された自己啓発推進有識者会議報告書「個人主導の職業能力開発の推進に向けて」は、情報化・技術革新・国際化などの進展により幅広い高度な専門能力や非定型的な職業能力が重要化しているが、そのような能力をもつ人材の育成は企業内の教育訓練だけでは担いきれないため、各人の個性に応じた自主的な職業能力開発の取り組みが必要になっていると述べている(労働省 1995)。その推進策の一環として、企業を対象とした教育訓練への助成だけでなく、個人を対象とした助成の必要性が提唱されていたが、それは「教育訓練給付制度」として 1998 年 12 月から実施にうつされた。これは、過去に 5 年以上雇用保険の被保険者であった者が、厚生労働大臣の指定する講座を受講して修了が認められた場合、受講料の 8 割に当たる額(上限 30 万円)を支給するという制度である。

他方で、教育訓練の提供者として政策的・社会的に注目を集めているのが社会人大学院である。臨時教育審議会後の 1980 年代後半から社会人大学院は拡大を開始し、社会人特別入試、夜間大学院や昼夜開講制大学院の導入などにより、90 年代の不況期にもその成長は衰えなかった。2000 年度からは高度専門職業人養成に特化した実践的教育を行う修士課程として「専門大学院」が制度化され、2002 年 4 月の中央教育審議会中間報告ではさらにその発展形態として「専門職大学院」構想が打ち出されている。学校基本調査によれば、2001 年度の社会人大学院生数は約 3 万人で、大学院生全体の 13.5 %を占めるにいたっている。

以上①～③の政策的措置はまだ導入が開始されたばかりであり、これらが日本の若年労働市場にいかなる帰結をもたらすかはいまだ未知数である。しかし、方向性としては、これらの措置は総じて、若年労働市場の「アメリカ化」(岩木 1996・2000・2001)を目指すものであるといえる。

すなわち①は、本章の冒頭で図 3-1 に即して述べた、アメリカの「自由市場」的若年労働市場に接近しようとする動きに他ならない。②の WBL については、明らかにアメリカに範をとっている。そしてアメリカの WBL は、そもそもドイツの二元的職業訓練をモデルとして導入されたものであるが、実際には似て非なる性格をもつ。WBL と二元的職

業訓練は、職業を実際に体験することが教育の一環として組み込まれている点では共通だが、次の点で相違がある。すなわち WBL は、1) 制度や内容の策定が学校主導であり、使用者団体や労働組合の関与がない、2) 学校での学習と職場での仕事との間に密接な関連性がない、3) 学生と企業との間に訓練契約がない、4) 修了しても職業資格が得られない、という点で、二元的職業訓練よりも職業能力の形成や証明の機能が弱い（三谷 2001、25-26 頁）。また③の一環である社会人大学院は、アメリカにおけるプロフェッショナル・スクールの移植を意図したものである。

このように、日本の若年労働市場においては、従来の特徴であった、若年者の移行に対する組織の強い関与が現実には後退すると同時に、政策的にも「自由市場」化が推進され始めている。そしてそれを補完する施策として、やはりアメリカを見習って WBL やプロフェッショナル・スクールの普及が推進されている。こうした方向性により、日本の若者がこれまで持っていた「不健康な無力さ」を払拭し、自由で力強い個人として労働市場で企業と渡り合うようになることが目指されている。

しかし、上述のアメリカ的補完策の日本への導入については、危惧される点がある。第 1 に、WBL や試行的雇用については、一部の集中的プログラムを除き、若者の学校から職業への移行を円滑化する上での効果についての評価は、これまでのところあまり芳しくないといわれている（三谷 前掲論文、30 頁）。

第 2 に、一度労働市場に出た者の「やり直し」の機会としての高等教育やプロフェッショナル・スクールに関しては、日本ではその拡充が急ピッチで進められているとはいえ、現状はアメリカよりもはるかに立ち後れている。たとえば、大学の学部レベルについては、アメリカで「標準よりも高い年齢の学生」が全学生中に占める比率は、90 年代初頭の時点ですでに 40 % を超えて半数に近づいていた（日本労働研究機構 2002、168 頁）。大学院レベルについては、そもそも大学院教育の規模自体がアメリカの方が非常に大きく、1997 年における人口千人当たり大学院生数は日本が 1.36 人であるのに対しアメリカではフルタイム学生のみで 3.80 人、パートタイム学生まで含めれば 7.65 人にのぼる（文部科学省 2001、22 頁）。そして修士課程の学生の中でフルタイムの仕事を持ちながら就学している者の比率は、ビジネス・スクールでは 76 %、他の分野でも 67 % に達している（NCES 2001、11 頁）。このように、アメリカでは大学や大学院における教育の対象として「やり直し」に該当する者の比重がきわめて大きいのにに対し、日本の大学や大学院はいまだ伝統的な若い学生中心であり、生涯学習の一翼として確立されるには遠い道程が横たわっている。

## 5. 本章のまとめ

本章では、日本における学校から職業への移行の特徴、その成立過程、90 年代における変化、方向性としての「アメリカ化」について述べてきた。日本は図 3-1 における左上から左下への移動を始めているが、これまでの日本の強みであった組織の関与や連携関係が失われる速度は、補完策が整備される速度を大きく上回っているように見受けられる。このままでは、日本の若者は、自らを守る「武器」としての職業能力も、かつてのような組織の庇護もないままに、学校の世界と職業の世界の間にある深淵に放り出されてしまうことになる。

こうした事態に対して、「アメリカ化」という手段で対処することには限界があるだろ

う。必要なのは、過去における日本の教育システムから職業システムへのトランジションが、高度成長期において両システムに同時に生じた特殊な事情－急激な高学歴化とブルーカラー労働力需要のやはり急激な拡大－に裏付けられた、世界的にみてきわめて特殊なものであったこと、そしてそれが教育の「職業的レリバンス」の構築に向けての努力を阻害してきたことをはっきりと認識することである。日本の教育システムと職業システムとの間の相互調整は、一時期にはうまくいっていたように見えたが、そうした成功体験に固執することは、新しい事態に対する両システムの適応をむしろ遅らせる。特に教育システムにとって、職業システム側の急速な変化がもたらす両システム間の間隙の拡大は、今後永続的なアポリアとして立ちはだかる課題となるであろう。そのような認識に基づいて、とりわけ教育システム側のドラスティックな再編成に着手することが、日本にとって差し迫った課題となっている。本研究の最終章では、教育システムと職業システムとの関係の再構築に関する若干の具体的提言を試みる。



## 第4章 新卒採用の定着普及過程におけるシステム間コンフリクトとその吸収

### 1. 本章の課題

前章で述べたように、日本に特徴的なトランジションのあり方としての新規学卒一括定期採用は、高度成長期におけるブルーカラー労働力需要の急激な膨張とともに社会に定着普及した。本章の課題は、その定着普及の過程が、けっしてスムーズで予定調和的なものではなく、教育システムと職業システムとの間にきわめて大きな潜在的・顕在的コンフリクトを伴うものであったこと、そしてそのコンフリクトが主に職業システム、具体的には企業の雇用管理面での対応によって緩衝・吸収されていったことを描き出すことにある<sup>1)</sup>。

こうした過程を描き出すことは、教育システムと職業システムがそれぞれ別々の原理やメカニズムに基づいて作動しつつ、相互にかろうじての調整を図りつつ存続しようとするという「システム間関係」のイメージに対し、具体例による肉付けを与えることに他ならない。それはまた同時に、日本的なトランジションのあり方が、きわめて歴史的・偶発的な諸条件のもとで形成されたことを明らかにし、そうした諸条件が失われた時にはトランジションの有効性もまた失われざるを得ないことを明らかにする作業でもある。

### 2. 60年代におけるブルーカラー給源の切替えの背景

第3章で述べたように、1960年代には、教育システム側の状況としては高校進学率の急上昇による新規中卒就職者の激減と新規高卒就職者の急増、職業システム側の状況としてはやはり急激な生産の拡大が生じていた。それに伴い、生産現場の労働力の供給母体は中卒から高卒へと急速に切り替わる。その結果、主に職安が媒介していた中卒者の養成工等への就職―採用に代わって、すでにホワイトカラーについては一定程度存在していた企業と高校との間の組織的連携関係が、ブルーカラーをも包摂して量的に支配的となる。

こうした採用対象の切り替えは、教育システムと職業システムのそれぞれにとって、いかなる意味をもっていたのだろうか。これについて、たとえば、次のような見方も可能である。すなわち、高卒就職者が急激に増加した場合、それに対する労働需要の量が一定であるとすれば大量の失業者が出現するはずであるが、実際には経済成長により、労働条件のよい大規模企業からの労働需要が同時に拡大したため、高卒労働者は幸運にも売り手市場の恩恵を享受することができた、という見方である。また職業システム側にとっても、同時期に生産現場での技術も高度化していたため、中卒者より知識や能力、成熟性の水準が高い高卒者を大量に採用できることは願ってもないことであった、という見方があり得る。このような見方からすれば、この時期の現象は教育システムと職業システムの双方にとって利益となるものであり、中卒から高卒への切り替えは至極スムーズに進んだことになる。

しかし、当時の状況を詳しくみると、この採用対象切り替え過程は、各当事者にとって

---

\*1 こうした認識は、佐口（1990・2002）から大きな示唆を得ている。なお、新規中卒から新規高卒への採用対象の切替え過程について菅山（2000）は詳しく論じているが、そこでは当時のコンフリクトに関する指摘はほとんどなされていない。

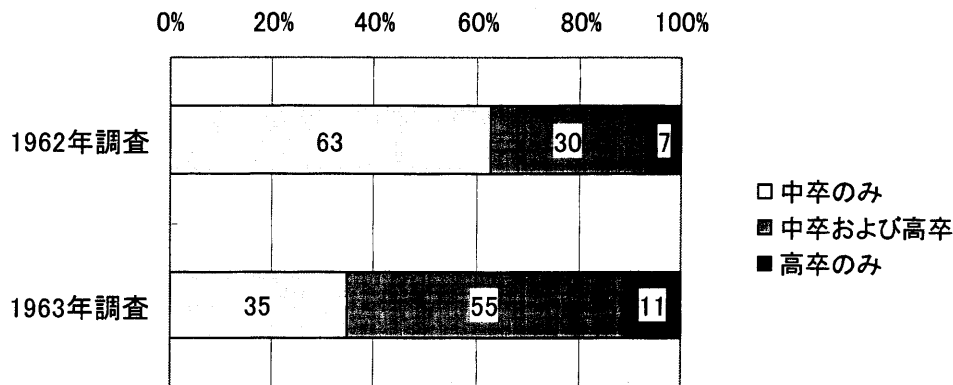
それほど歓迎されるべきものではなかったことが明らかになる。

まず重要なのは、企業が高卒者を生産現場に採用するようになった主要な理由が、中卒者と比べた時の高卒者の知識・能力の高さではなかったということである。企業にとっては、むしろ従来通り中卒者を養成工としてブルーカラーに採用し、不足分は臨時工で補うという従来の労働力構成の方が望ましい場合が多かった。しかし進学率上昇による中卒者の激減と、企業間の労働力獲得競争に伴う臨時工供給源の枯渇を目前にして、必要な労働力を量的に確保するため、すなわち「頭数」を揃えるために、高卒者を採用せざるを得なかったというのが大半の実状であった。

そうした状況について、当時におけるいくつかの指摘をみてみよう。倉内（1963）は、高卒の「現業員」への採用の背景として、「高卒程度の素養を現業員にもとめるとということ」、すなわち「いわゆる技術革新の進行が、新しい種類の技術的労働に見合った高い能力をもつ現業員を必要とする、ということ」（14 頁）が、「一部ではたしかに」認められるとしながらも、全般的にはそうした説明は疑わしい、と主張している。そう考える理由は、多くの企業で「中卒採用への要求が依然強いこと」である。

図4-1は、倉内らが1962年と63年に代表的な製造業の企業・事業所に対して行なった現業員の採用対象に関する調査の結果を示している（サンプル数：62年200社、63年247社）。

図4-1 採用対象の変化



出典：倉内（1963、15頁）

この結果において倉内が目にするのは、62年から63年にかけて著しく増加しているのは中卒と高卒の双方を採用する企業であり、これに「中卒のみ」を合わせた中卒採用企業の比率にはほとんど変化がみられないということである。しかも、調査対象の企業規模を1,000人未満と1,000人以上に分けてみると、「中卒のみ」採用企業の比率は、62年においては1,000人未満企業では53%、1,000人以上企業では66%であり、63年においても1,000人未満企業では25%であるのに対し1,000人以上企業では38%と、採用に関して有利な

立場にある大企業の方が多くなっている（17頁）<sup>\*2</sup>。すなわち、現業員への高卒採用が広がっていることは確かであるが、それでいて「中卒者採用の要求が決して減退しているのではない」（15頁）。ここから倉内は次のように結論している（以下、引用文中の下線はすべて引用者による）。

「企業にとって現業員に中卒者（義務教育修了者）を採用するということは、長く維持してきた制度として、すでに企業の体質の部分となっていたものであり、また先にも少しふれたような理由などから、容易にこれを高卒者採用への切替えに踏切ることをゆるさないものがあるろう。（中略）いかにせん中卒者需給の関係が、中卒者のみをもってしては所期の人数を集めることをはなはだしく困難にさせているという現状である。そこで、「やむをえず」ではあるが、高卒者をも現業員に採用せざるをえなくなってきた。それが、高卒者採用をもはや特別の例ではないほどにひろめてきている何よりも大きな理由とみてよいのではなかろうか」（倉内 1963、15-6頁）

上記の引用にもあるように、企業が中卒採用に固執する大きな理由は、企業内で学歴と職種との対応が長期にわたって確立されており、高卒者を現業員に採用することがそのような秩序を乱すものであったことにある。しかし倉内はそれ以外にも、①中卒労働力の賃金が低いこと、②技術革新の進行がかえって単能的な、未熟練ないしは無技能労働の新しい労働分野をひろげていることを指摘している（14頁）。

こうした指摘は倉内のみに限られない。たとえば日本鋼管の人事部考査係長であった西川は、1964年に次のように述べている。

「62%という高校進学率は何を物語るであろうか。それは高校が義務教育化したということ以外の何物でもない。／更にこれを東京都の場合でみると、高校進学率は更に高く、既に76%にまで達している。このようなことから判断すると、高校出の作業員は技術革新の結果というよりは、作業員の給源が高卒しかいないということが実状であると考えられるのである。その結果、企業における学歴管理というものが、根本から崩壊の危機にさらされてきた、ということがいえるであろう。」（西川 1964、14頁）

また後藤（1970）による以下の指摘もある。

「高卒技能者導入の背景をみると、当初は高卒で充当すべき重要職種・高度職種を予定して導入されていたようだが、次の段階では中卒労働力の「代替労働力」としてのうけとめ方がつよまり、そしていまや代替労働力の意識もうすらぎ、一般技能者給源としてしか見ない状況がある。しかも、かなりの企業で、工業課程卒をテクニシャンとしてではなく、他の課程卒と同様、純然たる技能要員としてしか採用しないところが出てきている。工業高校ではいぜんとしてその教育目標をテクニシャン養成においているのに、需要はすでに技能者給源としてしか見ていないという矛盾が生じている。さらに、普通課程卒との比較で、技能者としての伸びは工業課程卒の方が劣るという資料さえ散見する。」（後藤 1970、2-3頁）

これらの指摘からみる限り、60年代におけるきわめて大量の労働需要の中心をなしていたブルーカラー需要は、採用対象に特定の内容・水準の知識や技能を求めていたわけではなく、もっぱら量的なものであった。新規中卒に比べて新規高卒を採用することにメリ

---

\*2 業種別にみると、電機で特に「中卒者のみ」が多く、化学では「高卒者のみ」が多いという特徴がみられる。他の鉄鋼・金属、機械、輸送機器は全体平均に近い。

ットがあったとしても、それは前者が 18 歳未満であったため、労働基準法が定める通り、危険有害作業への就業や残業が認められていないことを主な理由としていた（菅山 2000）。

こうして、主に労働力の量的な確保のために新規高卒者のブルーカラーへの採用が本格化したのであるが、それは特に職業システムの側にとって重大な課題を生み出すことになった。

### 3. 60年代のシステム間コンフリクト

60 年代において新規高卒者の生産現場への採用が増大したことは、教育システムと職業システムとの間に次のようなコンフリクトを引き起こした。そのコンフリクトの主な舞台は職業システム側の生産現場であり、それを担った主な主体は新しく採用された新規中卒者・高卒者である。すなわち、この時期のシステム間コンフリクトは、教育システムが個々人に付与する学歴およびそれに応じた職業期待と、実際に個々人が職場内で与えられた境遇との間の齟齬から生じる、職場の労働者集団間の心理的葛藤という形で生じていたのである。より具体的に言えば、60 年代以降、同じ年に高校を出た高卒者がブルーカラーとホワイトカラーの両方に就職するようになり、またブルーカラーの中に中卒者と高卒者が混在するようになったことにより、高卒者内部およびブルーカラー内部に、図 4-1 に示すような 2 通りのコンフリクトが生じたのである。

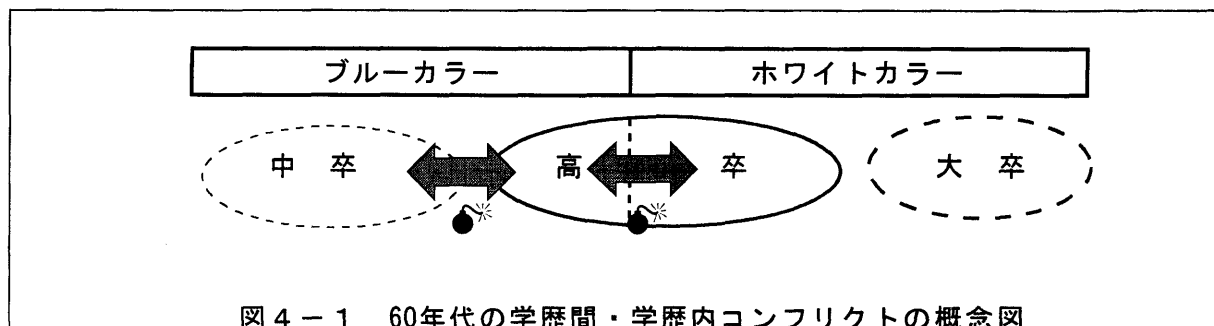


図 4-1 60年代の学歴間・学歴内コンフリクトの概念図

こうした新規高卒者の生産現場への採用がもたらすコンフリクトについては、すでに指摘されている（泉 1978、佐口 1990・2002、白井 1982 など）。しかし従来の指摘では、コンフリクトの内実が、「ホワイトカラー志向の強かった高卒者がブルーカラーの仕事に就けられたことから生じる不満」として平板に記述されることが多く、そうした不満の背景にある当時の中卒学歴と高卒学歴の意味づけの違い、仕事現場における異質集団の混在が高卒者だけでなく中卒者にももたらした心理的葛藤の背景、それに対する企業側の認識などについて、踏み込んだ描写が十分なされてきたとはいえない。そこで本稿では、当時の質的資料に依拠しつつ、当時の新規学卒就職者の意識を再構成することを試みる。

以下で用いる主な資料は、労働省婦人少年局が昭和 26 年以降継続的に募集した「働く青少年の生活文」の中から優秀作品として選ばれ冊子に収録された作文である。1969 年を例にとると、応募作文総数は 5,943 編であり、その中から 50 編が優秀作品に選ばれている。こうした資料はあくまで「言説」にすぎず、個人の意識を直接に反映しているとはい

えないという見方もあり得る。今回のように、選考を経由しているものはいつそうそうした注意が必要である。しかし、筆者が目を通した限りでは、それらの内容は相当に若年者自身の実体験や感覚を直接に反映したものであるように見受けられ、また総じて「健気で前向きな」結論に至っている作文が大半である点を別とすれば、選考委員会の選考方針にも著しい偏りは感じられなかった。そこで以下では、これらの作文の記述内容を、「言説」としての性格にも配慮しつつ、基本的には率直な内面の吐露として扱うことにする。

#### a. 同じ職場・職種の高卒に対して中卒がもつコンプレックス

まず、従来はあまり指摘されることのなかった、中卒者側の心理についてみてみたい。中卒者にとって、同じ職場に高卒者が存在することがネガティブな意味をもっていたという点に関する記述は、作文の中にしばしば見出される。

「そうしているうちに、私は最も気にしていたいやなことに出会ったのです。それは会社で高卒工員制度を実施するということでした。高卒工員とは今春高等学校を卒業した人を採用して、六か月間の職業訓練を行い職場に配属するとのことでした。しかし、現在職場においては、養成工卒業者が中心となって仕事をしています。その中に高卒工員がはいり、そして私たちがはいって行くのです。／そうすると必ず競争になり、対立すると思います。私には彼らに負けない腕と自信がありますが、一つだけ弱い所があるのです。それは学歴です。私たちは中学卒、彼等は高校卒なのです。現在の日本では中学と高校との間に数段の差があると思われています。いくら実力があっても中学卒は中学卒としかみてくれません。このことが不安でしかたがなかったのです。だからできることならこれを阻止したいと思い、私は反対しました。しかし、それは、いかに弱いものであるかあらかじめわかっておりました。」(17歳・男性・中卒・板金工・岡山、昭和41年版、185頁)

「今年入店した二人も最初はこわがってレンズをけずりませんでした。高校出とあつてか慣れるのに早いものだ」と自分と比較したことも時々ありました。でも決してひがんで物事を考えてはいけなく固く心に決めました。」(17歳・男性・中卒・眼鏡店員・秋田、昭和40年版、2頁)

そうした葛藤は、幸運にも事務職に就職することができた中卒者においてさえ見出される。

「入社当時の条件とは違って、私は事務らしい事務を何一つやらせてはもらえませんでした。朝出勤すると、まず最初に事務室のお掃除、それから会社においての一日が始まります。お茶汲み、使い走り、倉庫の整頓、伝票の整理、その横では高卒の人達が、いっしょうけんめいにペンを走らせています。自分のやっているこんな単純な仕事は、小学生の子どもにさえやれるのに、それとも、会社の人達は中卒の私には、この位の事しかできないとも思っているのかしら、などという気持ちが、いつの間にか会社に対する不満に変わっていくのでした。」(18歳・女性・定時制高校生・経理事務・静岡、昭和43年版、250-251頁)

「仕事にミスがあった時など、「私はどうせ定時制生徒だ。皆は高、大卒だからミスをしないのはあたりまえだ。私のミスは当然許されるべきだ」というように自己弁護をし、自分の力のないのを棚に上げて皆を恨むことしきり。そして、自己嫌悪に陥る。(中略)私は生意気ながら高校卒、大学卒の方達と同じ仕事をしているので、決して負けたくはなかった。やはり定時制と全日制の者は学業における差はもちろん、仕事面にも現れると言われたくはなかった。」(17歳・女性・新聞社事務・山口、昭和44年版、273-4頁)

これらの記述にみられるように、同じ職場に高卒者が入ってくる、いることは、中卒者にとっては劣等感と表裏一体の競争意識をかきたてられる経験であった。

しかしなぜ、中卒者は同じ職場の高卒者に対してこれほど強い心理的葛藤を抱かざるをえなかったのだろうか。それについて考えるためには、60年代当時、中卒であること、高卒であることが、それぞれその背後にどのような意味やイメージを随伴していたかについてみる必要がある。

#### b. 高校生に対する中卒者の劣等感とその背景

中卒者が、同じ職場であるか否かに関わらず、高校生や高卒者全般に対して強い劣等感を抱いていたことに関する作文中の記述は数多い。

「私は入社して二年たちましたが考え方は自分ながら大きく成長してきたようには思います。でも高校卒の人に対しては、なんだか劣等感がすぐに出てくるのです。」(17歳・女性・靴下編立工、41年版 89頁)

そうした劣等感を喚起する象徴的な事物の代表が、高校生の「制服」であった。

「田舎に帰っていつも悩まされたのは、中学校時代の同級生のすばらしい高校生スタイルだった。その人たちは、真っ白いネクタイを、ヒラヒラさせながら単語帳を片手に校内の話題に花を咲かせていた。」(17歳・女性・店員、40年版 229-230頁)

「私は土曜日がくるのが一番嫌いです。友達の高校生が帰ってくるからです。友達の制服を見ていると、中学時代のことや進学できなかった淋しさを感じます。」(15歳・女性・小学校用務員、42年版 130頁)

歌手・舟木一夫が「高校三年生」でデビューし、その半年後に紅白歌合戦にも出演したのは1963年である。その歌詞に含まれる「クラス仲間」「フォークダンス」「黒髪」などの言葉は、労働から解放されて友情や恋愛、勉学やレジャーに専念することのできる「青春」の場としての高校を象徴していた。こうした高校生活の一端を校外でも可視化していたものが「制服」であり、それは労働に従事している中卒者には手の届かないものとして憧憬の対象であった。

しかし中卒者の劣等感の背景にあったのはそうした象徴的な「青春」だけではない。重要なのは、「青春」へのアクセスを左右していたのが出身家庭の経済力であることが、きわめて明確に認識されていたということである。

「就職して初めのうちは大きな希望をいっていたものの、心の方すみでは高校にも行くことが出来ない、どうして私の家はこう貧乏なのだろう、私もお金持の家に立派なおじょうさんとして生まれれば良かった、等と自分だけの満足を考えないでもありませんでした。」(17歳・女性・見習看護婦、40年版 78頁)

「耳をすまして聞くと、「あいつ、定時制に行きよるんじゃないか。定時制という所は、要するに貧乏人の学校じゃないか」という言葉とともに、いかにも馬鹿にしたような笑い声が聞こえてきました。その笑い声を聞いた時、私は目のまわりが熱くなるのを覚えました。」(16歳・女性・電気店員、45年版 154頁)

当時においては、「貧乏」ということ自体が強い負のラベリングを伴っており、中卒であること、働きながら定時制の高校に通っていることは、「貧乏」の体現に他ならなかった。1968年に4つの殺人事件を起こした「連続射殺魔」永山則夫は、1965年に中学を卒業して集団就職で東京に上京した後、職を転々としながらも数回にわたって定時制高校への進学を試みていた（佐木 1994）。永山がもっとも嫌悪したものの一つが、「麦めし」に体現される「貧乏くささ」であり、貧困の究極ともいえる自らの生い立ちであった（見田 1979）。永山について見田宗介は、「N.N.において切実に実感されていた『貧乏』の本質は差別、すなわち階級構造そのものであるということだ」（見田 1979）と述べている。

しかも、高校進学そのものは経済的要因に基づいていたにも関わらず、いったん進学した後には高校での学習経験が個々人の「教養」の格差として身体化されるという認識が、中卒者にとっていっそうの葛藤をもたらしていた。

「私は現在、訓練所三年生である。できるだけ勉強もやるにはやってきたのだが、まだまだ高卒並みにはほど遠い。高卒や大卒の人と話す時心臓が止まりそうな思いをする時がある。私は何も卒業証書や資格がほしいというのではない。その人たちの一般教養が私にある差をつけているということを実際に認識せざるを得ないのが、私にはたまらないのである。」（18歳・男性・技能訓練生、41年版 165頁）

「高校に行った友人たちにも負けない教養を身につけたいと思うのだ。」（16歳・女性・精紡工、42年版 28頁）

「中学時代には本は余り好きでもなかったのですが、読書をしてみようと思いましたが、最初は図書部の本を借りました。昼休みに工場の芝生でひろげたり、帰りの乗物の中でひろげてみましたが、普段と違う僕の行動を珍しがって「何読んでいるんだ」と寄ってきたり、のぞき込まれて別に悪い本でもないのに気がひけて落ちて読めませんでした。「高校生の人たちは案外気軽にひろげて読んでいるのに何故できないのか。」こんなもどかしい日が一週間も続きました。／「やっぱり自分は職工で本など読むのが不自然なのだろうか」と思っていたのですが、ある日、用があって朝いつもより早めに出勤しました。幸いバスが空いていたので他人に気がねしないで本を読めたので、すっかり自信をつけてしまいました。（中略）文から離れて周囲を見渡すと人の話しや動きが読む前と違って見えるから不思議です。教養のある人はこんな風にして、だんだんに正しい知識や判断力を身につけてゆくのでしょうか。」（17歳・男性・訓練生・茨城、40年版 92-3頁）

すぐ上の例にみられるように、60年代当時において、「教養」という概念は、「正しい知識や判断力」の基盤としての威光をいまだ十分に発揮していたのであり、中卒者にとっては高校こそがそれを身につける場として受け止められていた。

こうして、中卒者にとって高卒者が身近に存在することは、自らに「青春」・「経済力」・「教養」のすべてが欠如していることを不断に意識せざるを得ない経験であったのである。その時に、中卒者が自負をつなぎとめるための唯一のよりどころとなったのが、「実力」であった。

「同じ人間に生まれて、ある人は全日制高校、またある人は私と同じような生活をしている。それは確かに学歴のある人は頭がいいし、大会社に入るにしても有利である。でも学歴で人間の甲乙を付けていいのだろうか。もしそうであったら中卒はいつ迄たっても下積みの生活をしなければならないであろう。実力があっても学歴、…学歴がないというだけで…そんな事を心の中できり返した。」（17歳・女性・仕分工、40年版 51頁）

また、職場内に自分と同じ養成工出身の上司がいる場合、それは中卒者にとって強い親近感を抱くことができる対象であり、ロール・モデルとしても機能していた。

「でも、今の境遇はつらいけれども満足している。将来、僕は同じ職場にいる指導員のようにりっぱな社会人となることを夢みているからである。この指導員も僕と同じ養成所出身で、幾年もたたないうちに指導員としての道をきりひらいたりっぴな人である。僕をよく励ましてくれる指導員が好きであり、また尊敬している。」(16歳・男性・定時制高校生・機械工・茨城、昭和45年版、283頁)

それゆえ、仮に職場集団が中卒の養成工という同質的な存在から構成され続けていたならば、中卒者は「実力」概念によって自らを励ますことができ、同じ境遇の者同士の連帯をも支えとすることができていたはずである。しかしそこに新規高卒者という様々な優位性を身につけた集団が入ってきた時、先にみたような中卒労働者にとっての「劣等感」や「ひがみ」が顕在化することになった。

### c. 高卒が製造現場の職に就くことの抵抗感、高卒事務職・技術職への劣等感

しかし高卒者の側も、心理的葛藤を免れていたわけではむろんない。それは、しばしば指摘されているように、高卒者の間には事務職や技術職などホワイトカラーへの志向が強かったことによるが、彼らの葛藤をいっそう増幅した要因の1つは、採用時に配属先の職種が明確にされておらず、入社して一定期間の新人研修を受けたのちに始めて生産現場への配属が知らされる例が少なくなかったという事実である。労働省婦人少年局(1970)が1969年に実施した「生産現場における高卒青少年労働者の意識にかんする調査」では、「生産部門への配置をいつ知ったか」という問いに対して、回答者である高卒ブルーカラーの44.7%までが「入社後一定の教育期間後」と答えている(応募時25.0%、採用決定時7.7%、入社時21.0%)。以下に引用する作文は、そのような事態に直面した高卒者の内面を伝えている(これは採用時にブルーカラー配属がほぼ予測されていた例である)。

「製造実験の仕事をしてもらおうと思っています。」人事の課長さんのことばを聞いてから、一か月がたった今では、会社でも冗談が言えるようになった。しかし、このことばを聞いた時は、その後の話の内容を少しも覚えていないほど複雑な心境だった。採用通知をもらった時点で覚悟はできていたつもりだったが、万が一の期待も捨てることが出来なかった。高卒の女子は、事務員になる、又事務員であるのがあたりまえのような社会の中で、現業に携わることに抵抗を感じたのは、私の虚栄心からだろうか。

「どこへお勤めしてはるの。」 「松下電器です。」 「事務員さん、そりゃいいですね。」 「いえ、あのう…」 これは、近所の人と私との会話であるが、この続きがどうしても言えない。「いいえ、製造しています。」というこの一言がどうしても言えない。こんな会話が今までに何回あったらうかと、思い返すだけで、自分の仕事に対する意欲のなさを感じさせ、心が沈んでしまう。私の出身高校から女子百名あまりが各会社に就職したが、そのうち製造関係の仕事をするものが私を入れて三名。一人は早くもやめてしまった。この人がやめたことによって私の受けたショックは増々大きくなった。というのは、入社が決まった時、私は承諾書を出そうか、どうしようかと迷っていた。担任の先生も断つてもよいと言ってくださった。その時、彼女が、「私も製造やけど、頑張るわ。高卒やというプライドさえもっていたら、仕事は何をしても人間の向上になると思うよ。」と、言ったことばで私も動かされ承諾したしだいである。その人が一番先にやめてしまうなんてあんまりだと思った。」(19歳・女性・高卒・検査工・大阪、昭和44年版、217-218頁)



このように、応募時点から職種が明示されていない場合が多かったということが、採用後にブルーカラーへの配属を告げられた高卒者にとっての衝撃や落胆をいっそう大きなものとする結果になっていた。

また上記の労働省婦人局調査からは、配属部門の伝達時期以外にも、当時の高卒ブルーカラーの内面を伝えるデータが見いだせる。第1に、彼らが「高校在学中に働きたいと希望していた部門」は、事務 21.2%、技術 50.6%、生産 19.3%、その他 7.5%であり、事務・技術というホワイトカラーを希望していた者が7割を超え、生産現場希望は2割にすぎない。第2に、「生産部門への就労理由」の中でもっとも多いのは「希望はしなかったが生産部門に配属された」の 43.3%であり、それに「仕事の分野については特にこだわらなかった」が 23.4%で続いている。第3に、「事務系と現場系で処遇に差があると思うか」という問いに対する回答でもっとも多いのは「何とも言えない」の 47.3%であるが、それに続いて多いのは「事務系が有利」の 29.9%である（「現場系が有利」5.4%、「同じ」16.8%）。これらの調査結果からうかがえるのは、やはり高卒者はブルーカラーに就くことに相当大きな抵抗感を感じており、生産現場において強い「疎外感」を味わっていたということである（泉 1978）。

そうした感覚は、同じ職場や職種の中卒者、殊に中卒の上司との間の軋轢をも生み出していた。

「このように上司と青少年との関係では、ブルー・カラーの上司は青少年よりも学歴が低く、新しい知識を吸収し、制度を理解する頭脳の柔軟性においてもやや劣り、一種のコンプレックスを青少年に対して抱くことになる。反対に青少年は、上司に対して①人間的資質と②仕事に直結する能力について一種の不信感をもっている。このように上司の資質や能力の面での問題と、さらに、新旧のゼネレーション・ギャップによる考え方や態度の違いとの両面から多くの問題が潜在していると予想される。」（日経連勤労青少年問題小委員会 1963、273-4頁）

そして高卒ブルーカラーは、同じ生産現場で働く中卒者に対して違和感をもっていただけでなく、同じ企業内で同じ高卒学歴でありながら事務職・技術職に就いた者に対してもコンプレックスを抱かざるを得なかった。

「高卒一本の導入ということであれば、事情は若干異なっていたろう。たとえば八幡製鉄などはかなり周知な内部体制整備のうえで導入にふみきり、明確な訓練計画をもって発足していることなど、その一例といえよう。ところが多くのばあい、なお中卒を併採用しており、高卒テクニシャンも採っているという状況のなかで導入をはじめている。先にのべた外圧のしからしめることだった。このような状況では、中卒代替のいたしかたない労働力であるのだから、すべて中卒と同じ、という扱いかたしかありえまい。訓練期間だけが短縮されて、中卒とならぶ労働力に速成されるということになる。その1年という期間も、よく吟味されての設定ではなく、まず期間の決定がされ、さてそれではその期間に何をやるかはあとで検討される。その検討も、中卒に施していた訓練のうち、これとこれは省いてよかろうというふうで、結局のところ、中卒には引きのばして施していた実技訓練を、ぐっとつめた形で行ない、ともかくなんとか中卒と同じレベルの職務処理能力をつけよう、という形にもちこまれる。／結局、3年よけいに受けた教育の成果は無視せざるをえないことになる。同一事業所内で、3年間の教育成果を認めた形の工高卒テクニシャンがおり、その成果が無視された工高卒技能者が共存することになれば厄介になる。」（後藤 1970、6頁）

こうして高卒ブルーカラーは企業にとって「懐中にたえず爆弾を抱えているよう」（深

沢 1964、21 頁) な存在となっていたのである。

#### 4. コンフリクトに対する職業システム側の対応

##### a. 職能給・職能資格制度の導入

企業側は、生産現場への新規高卒者の採用を開始するに当たって、こうしたコンフリクトが生じる危険を予測しており、それを緩和するためには雇用管理制度の改革が不可欠であることを認識していた。そこで講じられた具体的な改革内容として、もっとも重要なものはいわゆる職能給・職能資格制度である(佐口 1990・2002)。

職能給・職能資格制度とは、周知の通り、個人の報酬や位置づけが職務内容や役職によってではなく潜在的・一般的な職務遂行能力に関するランクづけによって決まる仕組みである。この制度においては、賃金が職務や役職と切り離されているため、職種間の移動や、同一職種・同一役職内での賃金上昇が可能となり、職種間の雇用管理上の分断が流動化・曖昧化される。表4-1にみられるように、この制度は1960年代に製造業を中心として日本企業に急速に普及し、現在にいたるまで日本企業に支配的な雇用管理制度となっている<sup>3</sup>。

表4-1 資格制度導入時期の累計

	1954年 以前	55～ 64年	65～ 69年	70～ 74年	75～ 79年	80年 以降
5000人以上	17.3	40.8	58.1	75.2	95.0	97.5
うち製造業	17.6	49.0	60.8	74.5	96.1	96.1
1000～4999人	10.5	27.6	48.9	69.3	87.9	98.7
300～999人	4.2	13.6	28.9	52.9	78.6	98.7

出典：鍵山整充『職能資格制度』白桃書房、1989年、111頁

日本において、1960年代中頃までは職務給制度が理想的なものとして追求されながらも、結果的に職能給・職能資格制度が根付いた理由に関しては、すでに様々な指摘がある。すなわち、①技術変化が大きい時期には柔軟な職務割り当てや配置が必要であったこと(熊沢 1997、28頁)、②同一職種における能力開発が促進されること(折井 1973、66-7頁、花岡 1983、102頁)、③年功的な昇給カーブを維持する必要性(松島 1962、360頁、石田 1990、36頁、乾 1990、135-6頁、佐口 2002、23頁)、④個別の職務能力ではなく「人柄」「人格」のような一般的能力を重視する日本的「能力」概念(石田 1990、36頁)などである。しかしこれらの理由に加えて、本稿が注目する、高卒ブルーカラー採用に伴う職場内の2つのコンフリクトの顕在化が、職能給・職能資格制度を導入する際の、相当に直接的かつ切実な契機となっていたということが、当時のいくつかの資料からうかがえる<sup>4</sup>。

\*3 その日本的特徴については、熊沢(1997)、遠藤(1996)に詳しい。

\*4 佐口(1990・2002)もこの点を論じている。しかし両者の因果関係については推論に留まり、当時の当事者自身がこの因果関係をどのように認識していたかについては十分に議論されていない。この点についての資料を収集・提示していることに本稿の意義がある。

たとえば以下は、1965年から新規中卒採用を廃止し、作業員を高卒に一本化することに踏切った藤倉電線の人事担当者による記述である（労働法令協会編 1965）

「以上のような経緯で昭和四〇年以降入社作業員は原則として高卒ということになるが、これにともなって従来の現場管理体制を大幅に改善する必要に迫られている。／当社は終戦後いち早く職員・工員の身分差のうち廃止できるものから逐次廃止する方針を定め、昭和二七年には新たに資格制度的な職務分類制度をつくって今日におよんでいる。／これは、従業員を管理職・事務職・技術職・技能職・特務職の五つの職務に分類し、それぞれを四～五級に分けたもので、そのねらいは従前の人による分類をやめて、仕事による分類に改め、能力に応じて昇進させるところにあり、以来一〇数年の間、よかれあしかれ職場秩序の基盤となっている。しかし、一面、管理・事務・技術職系に対する技能・特務職系の劣等意識も、表面化はしないが依然根強く、ことに両者をつなぐ制度上のパイプがないために、不満・退職という事例も少なくない。このような状態を放置して高卒作業員採用に踏みきってはモラルの低下は明らかである。（中略）そこで昭和三七年以降、工場関係者と人事部とで現場管理研究会をつくり、現場管理の合理化とモラルの向上を目的として検討をすすめ、ほぼ成案を得て近く実施に踏み切るところにきている。／やや本題にはずれるので詳細は省くが、その要点は、ラインの職務を明確にして、ライン系列の長を可能な限り作業員から任命する。また、そのための特別な教育訓練を実施し、有能な人材は係長、課長にも昇進しうるような道をひらく。（中略）女子作業員の場合は中卒と高卒が混在しているが、別にそのための支障はない。」（146頁）

また、上の例と同じ資料の中で、精工舎の人事担当者も次のように述べている。

「当社では高卒者を現場に配置することには、まだそこまでの管理体制が整備されているとはいえ、また、この問題は高卒者の社会的評価の問題とも関連していて、たんに管理制度の整備ぐらいでは解決できるものではないと判断しているから、どうしても消極的態度をとらざるをえない。」（79頁）

「余談になるが、工高卒をスタッフ要員としていた当社の従来の方針は、中卒者の絶対数の不足と質的低下という勢下にもかかわらず、依然としてホワイトカラーに憧れる工高生の心理に投じかつ、現実にはスタッフ要員育成のカリキュラムをもつ工高教育の目的にも沿っていたといえよう。したがって、同時に採用した高校生（男女を問わず）を、スタッフ部門と現場部門に分けて配置した場合の処遇問題は、当社のみにかぎらず、今後の一つの社会問題として各企業が真剣にとりくまねばならぬ労務管理上の課題となろう。」（84頁）

これら2つの例では、高卒者をブルーカラーに採用するに当たって、ホワイトカラーとブルーカラーの間が断絶している雇用管理制度に代えて、この両者の間をつなぐしくみを備えた制度が必要となるという認識を、当時の企業の人事担当者が共通に表明している。ここでは、ブルーカラーからホワイトカラーへの移動・昇格を可能にする制度、いわゆる「青空の見える」雇用管理制度の導入に重点が置かれている。

それに対して、次に示す日経連（1969）の見解においては、同様の雇用管理制度を奨励する理由として、逆方向の移動、すなわちホワイトカラーに採用した高卒をブルーカラーに配置換えすることが今後必要になるとの予測が表明されている。

「学歴の高度化にともない、現場忌避感の社会的風潮があらわれていることはわが国産業界にとって重大な問題である。そのような中で、従来、主として事務系に配置されてきた新規高校卒を現場職に配置し、あるいは今後いっそう増加することが予想される高卒事務系職員の現場職への配転を円滑にすすめるためには、現場職優遇の労務管理をすすめ、現場職を魅力あるものにしなければならない。そのためには、現在すでに7割の企業が実施している賃金面での現場職優遇をはじめ（東京商工会議所および生産性労使会議調べ）職種転換試験制度、昇進経路の一本化、作業職重役制度など、現場職尊重を形にあらわすことが必要となる。それも能力主義の重要な側面である。」（日経連能力主義管理研究会報告 1969、

職種間移動の方向性は異なっているけれども、これらの例はいずれも、職種と学歴との対応や職種間の雇用管理上の分断を流動化・曖昧化することにより、高卒ブルーカラーの導入がもたらした、対中卒、対高卒ホワイトカラーという2つのコンフリクトを緩和することが当時の企業によって意図されていたことを示している。

企業＝職業システム側が、このように従来の雇用管理制度を再編成してまで職場におけるコンフリクトを緩和しようとした背景には、次の2つの理由がある。これらはどちらも、当時の職業システムにおいては、労働者の心理的葛藤が企業にとって著しく不利益となる事態に直結する可能性があったことを示している。

まずその1つは、当時における新規採用者の離職率の高さである。労働省が1969年に発表した結果では、1966年3月卒の新規中卒者の中で卒業後3年間に離職した率は男子では58.6%に達し、女子でも49.6%と約半数に及んでいる(合計53.5%、卒業後1年目23.4%、2年目17.5%、3年目12.6%)。同様に新規高卒者についても卒業後3年間の離職率は男子51.9%、女子54.1%と過半数に達している(合計53.0%、1年目25.7%、2年目15.8%、3年目11.5%)。こうした離職のプッシュ要因は先述のような心理的葛藤や不満であり、またプル要因は当時のきわめて高い労働力需要下で他企業で容易に良好な職が得られたということであった。労働力不足の時期において、せっかく採用できた対象が離職してしまうことは企業にとって大きな痛手であった。ここから企業は、福利厚生等だけでなく、雇用管理面でも定着対策に取り組む必要があった。

第2の理由は、当時においては労働者の不満は容易に政治運動・労働運動へと発展する社会環境であったということにある。1960年代は、青少年の政治運動・労働運動への参加がきわめて活発化した時期である。1960年の日米安全保証条約の改定時には、高校生や大学生など青年が改定反対を訴える運動において大きな役割を果たした。そうした時代背景の中にあつた当時の企業にとって、もっとも切実な脅威であつたのは、日本共産党の青年組織である民主青年同盟(通称「民青同」)が労働者を取り込むことである。これについて日経連青少年問題委員会(1963)は次のように述べている。

「勤労青少年管理の問題が、今日経営の内部で、真剣に論議されるようになった動機といきさつについては、いろいろな立場からその事由が述べられている。しかしながら、もっとも直接的な動機といえば、やはり多くの企業では、民青同の活発な働きかけによってであろう。当初は、新しい職場の人間関係—もっと具体的にいえば、若い世代との間のジェネレーション・ギャップの問題やしつけといった職場規律の立場からとりあげられていた。ところが昭和35年頃から、ようやく民青同の動きが目だち、その反経営的性格がはっきりした態度をとるにいたるや、従来までの、なかば漠然とした抽象的な問題が、今度はより具体的な切実な問題として認識されるにいたつたのではなからうか。／実際、民青同問題は、勤労青少年の特定一部のものを対象として起こりつつある現象ではあるが、経営内あるいは経営外における環境の変化によって、勤労青少年の悩み、不満といったものが、逐次拡大しつつあり、今後とも全般的にみて、民青同の働きかけを容易にしてゆく余地が充分残されていることを見落としてはならない。つまり民青同問題は、氷山の一角であり、本質的にはもっと広く、日常外部にはあらわれないが、勤労青少年の悩み、不満が、今後、層別にさまざまな形をとってあらわれてくることが予想されるのである。これらすべての現象が総称され、現在「勤労青少年管理の問題」としてとり上げられているのである。」  
(日経連青少年問題委員会 1963、410頁)

また安藤（1963）には次のような記述がある。

「昨今の若年層管理はどちらかという、教育訓練や福利厚生にウエイトがかかっていたといえる。その顕著なのが民青同対策であった。他に目につくのは生活指導やレクリエーションなどである。（中略）われわれの調査によると、若年層の中で最も問題とされている対象は、男性の高卒工員と中卒工員である。（中略）タイミングよく民青同活動がレジャーモードを織りなして巧妙な手口をもって誘いをかけたことにより、企業に働く若年労働者の多くが動員されたのは少しも不思議ではない。このような事態に直面して、初めて経営が行動を起こすことになる。“目には目を”式の手段をとる企業もあれば、泥縄式にいろいろの対抗策を講じたところもあった。民青同が湖畔で大がかりなキャンプファイヤーを計画したところ、A企業の若年労働者が大量に参加することを察知して、それより安い費用で自社で計画し、やっと思いついたという事例や、また、B企業では男子ばかりなので、女子ばかりの企業と合同して、ダンスパーティやハイキングを催したりしたところもある。C企業で独身寮に入っているものが、比較的活発に民青同活動に参加しているの、寮の自治管理を改善することになったということも聞いた。」  
（安藤喜久雄 1963、34頁）

この問題は、当時における教育システムと職業システムとの関係に、もう1つの政治システムが否応なく関わってくる点であった。しかしこの点について詳しく掘り下げることは本研究の範囲を超えているため、稿を改めて取り上げることにしたい。確かなのは、こうした政治システムの接点という側面からも、企業は労働者の抱えるコンフリクトに対して、「本気で」対応する必要があったということである。

#### b. その他の雇用管理制度の改革

前項で述べたように、高卒のブルーカラー採用を具体的な契機として教育システムと職業システムとの間に生じたコンフリクトを緩和するための職業システム側の対応として、もっとも重要なのは職能給・職能資格制度であった。この制度は、企業内での労働者の処遇や位置づけの骨格となるルールであり、またきわめて日本に固有の制度として、日本の職業システムにおける人々の「働き方」を現在にいたるまで強く規定しているからである（熊沢 1997）。

しかし、職業システム側の対応策は職能給・職能資格制度に限られない。少なくとも次の3点は、高卒ブルーカラーを含む新規学卒一括定期採用慣行の普及に対する職業システムの適応の一環とみなすことができよう。それはすなわち、①定期人事異動とローテーション、②長期間にわたる昇進選抜、③企業内教育訓練の発達である。

①について、田中（1980）は、毎年4月1日に新しく大量に採用した新規学卒者を職場に配置するために、以前からいた従業員についても配置換えが必要になる場合が多くなるを得なくなったと述べている（379頁）。しかしこうした単なる「押し出し効果」だけでなく、定期人事異動は労働者の職種間での流動化を大々的に行なうことにより、やはり職種間の分断を曖昧化させ不満を吸収する意味をもっていたと考えられる。なぜなら、労働省婦人少年局（1970）の事業所調査では、「生産部門に従事する高卒者の勤労意欲向上のための方策」として、「提案制度」（69.1%）、「職場カウンセリング」（37.3%）に続いて29.9%の企業が「定期的人事異動」を挙げているからである。日経連の調査によれば、1958年には30%の企業しか実施していなかった定期異動制度が、68年には64%と2倍以上の企業にまで広がっている（乾 1990、79頁）。こうした定期異動による社内口

ーテーションは、個々の社員が多様な仕事を経験する機会を生み出した。

また上記の②は、「同期入社」集団が比較準拠集団として機能するため昇進や昇格に関する個々人間の相対的な差が非常に可視的になることから（竹内 1988、127-46 頁）、その差に不満や恨みが生じないように、日本の企業では長期間をかけて慎重な昇進選抜が行われるということを指している。1996 年に行われたホワイトカラー管理職を対象とする調査の結果では、「初めて昇進に差がつき始める時期」はアメリカでは入社後平均 3.4 年、イギリス 3.7 年に対し、日本では 7.9 年と、社員間の選抜に倍以上の時間をかけている（日本労働研究機構 1998a、17 頁）。

最後の③は、企業が「量」としてひとまず確保した新規学卒労働力を、「質」的に自社の生産システムに適合した存在へと変化させるために、自前で教育訓練を行う必要があったことを意味している。日経連調査では、「全社教育訓練体系」をもつ企業は 1958 年時点には 19%であったが、68 年には 49%へと増加している（乾 1990、79 頁）。また、Off-JT のみならず、上記①の社内ローテーションそのものが、重要な OJT として機能していた。

これらの事柄は、いずれも長期雇用や企業別組合と並んで、日本の大企業におけるいわゆる「日本的雇用」の根幹をなす特徴である。一定量の新規学卒者を確保した上で、社内で緩やかに柔軟性が高いキャリアを歩ませ、足りない能力は自前の教育訓練で補う。こうした日本独特の雇用慣行の基盤となっていたのが、ブルーカラーにまで拡張された新規学卒一括定期採用であり、またそれが内包していたコンフリクトであった。

## 5. 本章のまとめ

本章では、日本的トランジションがホワイトカラーの範囲を超えてブルーカラーにまで普及した高度経済成長期に焦点を当て、その定着過程における教育システムと職業システムとの間のシステム間コンフリクト—その具体的な発現は、教育システムにおいて付与された学歴および職業期待と職業システム内での位置づけとのギャップに直面した新規中卒者・高卒者の心理的葛藤という形をとっていた—の内実を描写し、かつそのコンフリクトに対処するために職業システム側がとった適応戦略について述べてきた。

職業システム側は当初より高卒者のブルーカラー採用には積極的ではなかったが、量的な労働力需要の強さにより、それに踏みきらざるを得なくなる。しかし同じブルーカラー内に中卒者と高卒者が混在し、同じ高卒者の中にブルーカラーとホワイトカラーが併存したことは、これらの労働者の中で職種集団間・学歴集団間に強い心理的軋轢を生み出した。それは高卒ブルーカラーを、中卒ブルーカラーとも高卒ホワイトカラーとも相容れない、企業内で「すわりの悪い」存在とすることになった。また中卒者にとっては高卒者が同じ職場で間近に現前することにより、①経済的不平等の産物である高校進学が、事後的には②「青春」経験と③「教養」の格差をもたらすという認識に基づいた、三重の劣等感をそそる結果になった。

こうした心理的葛藤は、企業内では本章で述べたように「実力」＝「能力」の重視と職種集団間分断の流動化を可能にする職能給・職能資格制度の導入をはじめとする雇用管理制度の再編によって慰撫されていった。またそれだけでなく企業の外側でも、第 1 に、少なくとも高校レベルについては経済的格差によらないほぼ皆就学の実現、第 2 に学校の「教養」付与力に対する認識上の否定（竹内 2001、ii～iii 頁）によって慰撫されていった。

ただし、これらの対処策によっても、コンフリクトのすべてが吸収され得たわけではないことに留意が必要である。確かに、雇用管理制度の再編は職種間の分断を流動化し、また高校皆就学化は中卒者を量的にネグリジブルな存在とすることによって、本章が目してきた2つのコンフリクトを緩和し得た。しかしその後も、高卒学歴と大卒学歴との間の格差は、たとえば職能資格への初任格付けや昇進の速さ・確率などの点において、厳然と存在し続けることになった。それは、労働者の「潜在能力」に基づいて構成される職能資格制度が、その「潜在能力」の大まかな分類基準としての学歴を参照せざるをえなかったことによる。この点については、企業人事担当者による以下のような証言がある。

「例えば欧米においては、職務給制度とか、その他極めて能力主義的な管理が行なわれているといわれる。だがその背景についてみると、社会的に熟練工、半熟練工、未熟練工というように、能力のグレードが確立されている。そして熟練工はどこにいても熟練工として最低賃金も決まっている。このような能力のグレードというものが、我が国において確立されているか、といえ、それは遺憾ながら学歴以外にはないのではないか。そうすると、学歴というものを、一つの能力のグレードとして認め、この学歴に応じた同一学歴者の同一処遇ということをブルー、ホワイト両カラーを通して考える必要があるのではないかと思われる。／この点については、ホワイト・カラーとブルー・カラーはあくまで区別すべしというのが欧米諸国のいき方であるが、我が国においては、この両者の待遇上の差別はなくすべきだと考えている。(中略) すなわち、学歴を能力のグレードとみるならば、同一学歴の者が作業員に入っても、職員層に入っても同じような待遇と昇進をしていく、といったように職員・工員の対応関係を或る程度同一化する必要がある。」(西川 1964、16頁)

そしてこのような高卒・大卒間の学歴格差は、すでにホワイト・ブルー間の職種的分断を打破した労働者の平等化要求にとって次なる攻撃対象となり、それが「学歴社会」批判、学歴≠実力論として70年代後半に噴出することになったのである。しかしこの段階ではトランジションそれ自体が問題視されることはなくなった。学歴格差は、きわめてフレキシブルになった職業システム内に残存する「疑惑」として、研究者による丹念な検証を必

要とするテーマとなったのである”。

とはいえ、ある時期には一触即発的な危機をも潜在させていたトランジション面でのコンフリクトは、全体としては、職業システム側の対処により緩和されることになり、その後大半の労働者に関して支配的とみなされるようになった新規学卒一括定期採用慣行は、むしろ極めて効率的なトランジションとして記述され注目されることになった。この蜜月時代は 70 年代からバブル経済が崩壊するまでのほぼ四半世紀にわたって継続した。その間、日本経済は、オイルショックに見舞われながらも雇用管理の柔軟性の徹底も手伝って安定成長を遂げ、労働需要は量から質へと重点を漸次移しつつも、成立したトランジション慣行を転覆するほどの矛盾は表面化しなかった。しかし、バブル経済崩壊後、労働需要ははっきりと量から質への転換を遂げ、それとともに教育システムと職業システムとの間の避けがたいギャップというアポリアが露呈することになった。こうした変化は従来の日本的トランジションがまとっていた効率性の外観をはぎとるほどのマグニチュードをもっていたのである。その結果、トランジションにいかなる事態が生じたかについて、続く第 5 章と第 6 章では検討を進めることにする。

---

\*5 荻谷（1995）は、日本社会における平等主義や学歴主義についての考察を展開している。その内容は示唆に富むが、いくつか疑問を感じる点もある。第 1 に、荻谷は「貧困問題が目立たなくなるのと時を同じくして、社会階層と教育というテーマ自体が、一部の研究者を別とすれば、政策論議からも、一般の人びとの関心からも、静かにフェイドアウトしていったのである。」「日本では、どんな学校を出ているのかには関心を向けても、親の職業が何であったか、自分がどんな階級の出であるかということには、人はそれほど興味をもたない。」（55-6 頁）と述べている。確かに、社会全体の経済水準の上昇により、家庭が「貧乏」であることがもたらす諸帰結のリアリティはそれほど強烈なものではなくなったと考えられる。しかし、日本人の中に、個々人の出身階層に対する関心が弱いとはとても思えない。むしろ、日本人はそうした事柄への関心が強すぎるからこそ、出自の問題は封印され、触れてはならない話題になっただけではなかったか。第 2 に、荻谷は「学歴を『実力』と対立させてみるこうした見方が成立するためには、教育がそもそも実力と関係するはずだという期待が、社会に共有されていなければならない。（中略）教育が実力を表わすだろうという期待は、近代教育が導入された経緯から導きだされたものであった」（124 頁）と述べ、こうした実力主義をイギリスや韓国の「教養主義」と対置している（125 頁）。しかし、本章でみた通り、戦後のある時期までは日本でも学歴＝教養という見方は強く、むしろ「実力」は学歴＝教養が欠如した人々にとっての拠り所であった。それゆえ、学歴・実力・教養という三者間の関係は、荻谷が述べるよりももっと錯綜的で複雑であり、継時的な変化を視野に入れて考察されるべきものと考えられる。



## 第5章 実績関係の実態と90年代における変化

### はじめに

本研究第I部の冒頭第3章では、日本における教育システムから職業システムへのトランジションについて、その特徴の形成と変容の過程を俯瞰的に描いた。そして第4章では、形成期に焦点を当て、そこにおいて生じたシステム間コンフリクトとその吸収過程を記述した。それらに続く本章は、90年代におけるトランジションの変容を、高校と企業との間の「実績関係」の衰退に焦点をしばって実証的に明らかにすることを目的とする。

第3章で述べたように、トランジションの日本人的特徴の中核をなしてきたのは、教育機関と企業との間の組織間関係の強さと、そうした組織間関係がトランジションに関与する度合いの強さであった。この組織間関係に対して学校や企業が与えた呼称が「実績関係」に他ならない。トランジションの中でも特に高卒就職に関して「実績関係」がきわめて重要な意味をもっていることについてはすでに研究が蓄積されているが、本章は、これまでの「実績関係」についてなされてきた様々な指摘を、90年代後半という新しい時代状況の中で洗い直そうとする試みである。その試みは、すでに「実績関係」が様々な機能不全を起こしており、有効なトランジションのしくみとして維持されなくなっていることを明らかにするだけでなく、その有効性についての過去の指摘についても疑いを投げかける知見をもたらした。

以下、第1節ではより具体的に本章の課題を提示し、第2節と第3節ではそれぞれ量的データと質的データに基づいた実証分析の結果を示す。第4節では本章のまとめを行なう。

### 1. 本章の課題

#### (1) 「実績関係」に関する従来議論

先述の通り、日本の新規高卒労働市場の特徴として従来指摘されてきたのは、就職先の決定に際して学校が関与する度合いが高いということである。就職希望の高校生と、彼らを求人する企業との間に高校という組織（具体的には就職指導部や担任教師）が介在しており、高校は一方では高校生に対して情報提供や指導を行いつつ、他方では求人企業との間で情報交換等を行い、最終的に両者を結びつける働きをしているといわれる。特に、多くの研究が重視してきたのは、高校と企業との間の「実績関係」である。「実績関係」とは、「継続的な取引関係の中で、信頼を基礎に確実性の高い情報の交換によって雇用－採用－職業紹介の安定化をはかるネットワークであり、関係の継続性の中で一方の行動を他方が制御する規範を伴った関係」（荻谷 1993）とされる。すなわち、互いに長期的・継続的な就職－採用関係にある高校と企業との間で、高校は企業の要求を満たす生徒を送り出し、企業も安定的な採用を行うという形で信頼関係が形成されており、このような「実績関係」が、日本における高卒者の職業への移行をスムーズにしているといわれてきた。

そして、「実績関係」を基盤とする高卒就職は、次の諸事象を付帯させていることも指摘されてきた。まず第1に、高校は就職希望の高校生が応募する企業を一企業にしばらせ、その企業で不採用になった者のみ次の企業に応募させるという、「一人一社主義」の原則である。就職希望者が複数の企業から内定を得て、うち1つ以外を断ったりした場合、企

業と高校との信頼関係が損なわれてしまうため、それを防ぐために実施されているのがこの「一人一社主義」である。そして「一人一社主義」は、企業が行う採用選考以前に、校内で個々の就職希望者に志望企業を決定させる際に、事前の選抜が行われることを必然化する。校内選抜においては、特定企業に志望が集中した場合、希望者の中で誰が実際に受験できるかが、競合する希望者の学業成績や欠席日数などの指標に基づいて決定される。また、志望が競合しない場合も、企業が求める水準の生徒を高校が独自に選抜して送り出すとされる。こうして、学業成績や欠席日数など、高校生活における個々の生徒の教育達成や生活態度に関する客観的指標が、彼らの就職先の決定に直結するのであり、この点が日本の高卒就職の大きな特徴として指摘されてきた。

またこの点に関連する第2の付帯事象は、高校内部の選抜を経て個々の企業に応募してくる生徒を、企業側は高い確率で受け入れるということである。すなわち、高校と「実績関係」にある企業は、自らが期待するレベル・タイプの応募者が高校内部ですでに選ばれていることを「信頼」している結果として、応募者を原則として採用するとされる。

そして付帯事象の第3は、先の第1点で述べた校内選抜から派生して、就職希望の高校生の高校生活全般に及ぶ事柄である。校内選抜の際に学業成績や欠席日数などが指標とされていることは、高校入学後の早い段階から生徒に伝えられており、人気のある企業への就職を目指す生徒は、進学者に劣らず成績や生活態度の向上へと動機づけられることになる。こうして日本に特徴的な高卒就職プロセスは、高校生に対して高校が行う日常的なコントロールの基盤ともなっているのである。

以上のような、高校と企業との「実績関係」すなわち長期的・継続的な就職－採用関係と、それに付帯する、①成績という客観的指標に基づく校内選抜、②校内選抜結果に対する企業の受容、③成績や生活態度に対する日常的なコントロールという3つの事象が、日本の高卒労働市場の様態に関する従来の理解であった。

## (2)明らかにすべき点

このような従来の理解に対して、本稿は、分析課題を以下のように設定する。

まずは、「実績関係」そのものに関して、高校別の就職先データの分析に基づき次の3点を検討する。その第1は、上記のような「実績関係」が、高卒就職全体の中でどれほどの量的比重を占めているのか、ということである。日本の新規高卒労働市場の特徴として、「実績関係」が非常に強調されてきたこと的前提には、そのような関係を通じた就職が、高卒者の就職全体の中で量的に大きな比重を占めるという認識があった。それがどこまで正しいのかを、客観的資料に基づいて検証することを第1の課題とする。

第2の課題は、「実績関係」が日本の経済状況や産業構造の変化に伴ってどのような変化を遂げてきたのかを検討することである。荻谷(1993)は、「バブル経済」にともなう高卒就職者の「売り手市場」下で、大企業に就職が集中したことにより、高校側は一部の企業との実績関係が維持できなくなったことを指摘している。そして本稿は、荻谷がみたバブル期とはうって変わった「買い手市場」下の高卒労働市場をも検討範囲に含んでいる。景気や産業構造の変動のもとで、「実績関係」がどのように変化してきたかを時系列的に明らかにすることを試みる。

第3に、上の第1、第2の点を検討する作業は、「実績関係」の実態や変化が高校によ

ってどのように異なるのかということを開く視点を伴っている。高校間で「実績関係」の実態や変化が異なるとすれば、そのような相違が、学科や地域などの要因とどのように関係しているかを検討する必要がある。

以上の3点を検討するためのデータは、1997年10月から98年4月にかけて全国5県の18高校を訪問して入手した、過去数年間の企業別就職者数である(表5-1)<sup>1</sup>。データが入手できた期間は高校によって異なり、また18校中2校では企業別の就職-採用の有無のみの記録しか入手できず、就職者数は把握できなかった。

以下の本章では、第2節で上記の3点について「実績関係」そのものを検討する。続いて第3節では、表1の各高校の就職指導担当者および各県数社の企業の採用担当者に対するヒアリング結果に基づき、「実績関係」に付帯する先述の①～③の事象についても、同様の実態、変化、高校間の相違を検討する。

表5-1 分析対象校とデータ

県	高校名	就職率(97年3月)	データ期間	備考
東京	A 普通高校	10.7%	11年間	87年3月卒～97年3月卒
	B 工業高校	63.8%	17年間	81年3月卒～97年3月卒(企業別就職者数なし)
	C 商業高校	47.7%	11年間	87年3月卒～97年3月卒
埼玉	D 普通高校	8.2%	10年間	88年3月卒～97年3月卒
	E 工業高校	62.2%	5年間	93年3月卒～97年3月卒
	F 商業高校	63.8%	15年間	82年3月卒～97年3月卒(89年3月卒なし)
秋田	G 普通高校	42.0%	6年間	92年3月卒～97年3月卒
	H 普通高校	27.2%	10年間	88年3月卒～97年3月卒
	I 工業高校	64.9%	10年間	87年3月卒～97年3月卒(90年3月卒なし)
	J 商業高校	53.1%	33年間	65年3月卒～97年3月卒(87年3月卒以前は「主な就職先」)
長野	K 普通高校	5.9%	10年間	87年3月卒～97年3月卒(90年3月卒なし)
	L 普通高校	47.3%	12年間	86年3月卒～97年3月卒
	M 工業高校	56.2%	10年間	87年3月卒～96年3月卒
	N 商業高校	39.2%	11年間	86年3月卒～96年3月卒
島根	O 普通高校	4.1%	13年間	85年3月卒～97年3月卒
	P 普通高校	10.2%	11年間	87年3月卒～97年3月卒
	Q 工業高校	80.6%	10年間	87年3月卒～96年3月卒(企業別就職者数なし)
	R 商業高校	61.7%	8年間	90年3月卒～97年3月卒

## 2. 分析結果(1) - 「実績関係」について：各高校の就職先データの検討から

\*1 データ収集およびヒアリング調査は、日本労働研究機構の調査研究の一環として行われたものである。詳しい調査結果は日本労働研究機構(1998b)を参照。本稿のデータはこの調査研究のメンバーが分担して収集したものである。このような形で調査研究の成果の一部を発表することを了承された他の全メンバーに感謝する。ただし、文責は筆者個人にあることは言うまでもない。

### a. 「実績企業」の量的比重

苅谷（1993）は、「調査によれば、実際に、総求人数のおよそ1割にすぎない『実績企業』に約半数の高校生が就職している」（4頁）と述べている。ここで述べられているように、「実績企業」への就職者が高卒就職者の約半数を占めるとすれば、新規高卒労働市場における「実績関係」の量的比重は確かに非常に高いことになる。

ここで苅谷が依拠しているのは、就職者が卒業生の過半数を占める全国の高校の就職指導担当者に対して1983年に実施された調査の結果である（天野郁夫他 1988）。この調査（以下「83年調査」と呼ぶ）では、「実績企業」を「過去5年間以上継続して採用のある企業」と定義し、1982年度卒業生の就職における「実績企業」数と、「実績企業」への就職者比率を調べている（表5-2）。表5-2によれば、1校当たりの「実績企業」数は全体平均で82.3社、最も多い工業科では113.8社に達する。また「実績企業」への就職者比率は、全体平均で50.5%とまさに半数であり、商業科では57.3%に及ぶ。

表5-2 1982年度における「実績企業」数と「実績企業」就職者比率

	「実績企業」数	「実績企業」 就職者比率	N
全体	82.3社	50.5%	1,170校
普通科	48.3社	44.0%	473校
商業科	96.7社	57.3%	369校
工業科	113.8社	52.2%	328校

出典：天野郁夫他（1988）、36頁

83年調査は、先述の通り高校の就職指導担当者が回答している。この回答結果を実際の就職状況に即して検証するために、83年調査と同じ定義による「実績企業」を、今回のデータにおける1996年3月卒業者に関して高校別に抽出した結果が表5-3である。表に明らかのように、96年3月卒業者における「実績企業」（91年3月卒から95年3月卒まで継続して採用のあった企業）は、最も多いF商業高校でも28社であり、そのような企業がまったく存在しない高校も3校ある（いずれも普通高校）。「実績企業」への就職者比率についても、最も多いN商業高校でも16.0%であり、半数には遠く及ばない。

ただ、このような「実績企業」の比重の低さは、ごく近年になって生じた新しい事態かもしれない。そこで、過去の状況についての1つの指標として、企業別就職者数を含むデータがもっとも古くから入手できたJ商業高校について、83年調査と同じ83年3月卒業者に関して同様の数値を算出してみた。すると、「実績企業」（78年3月卒から82年3月卒まで継続して採用のあった企業）は16社、そこへの就職者比率は39.8%（108人中43人）と、同校の96年3月卒よりははるかに多いが、83年調査の数値と比べると20%近く下回っている。また、J商業高校に次いで古くからデータが入手できたF商業高校について、87年3月卒業者について検討してみると、「実績企業」（82年3月卒から86年3月卒まで継続して採用のあった企業）は39社、そこへの就職者比率は16.8%（286人中48人）と、やはり大幅に少ない。このような検討から引き出される推論は、83年調査が対象としていた高校の就職指導担当者が、「実績企業」の量的比重を過大に回答していたという可能性である。この過大な回答の原因については、のちほど改めてデータに基づ

いて検討する。

表 5-3 各校の 1996 年度における「実績企業」数と就職者比率

県	高校名	「実績企業」数	「実績企業」就職者比率
東京	A 普通高校	1 社	0.0%
	B 工業高校	1 社	—
	C 商業高校	8 社	1.9% (104人中 2人)
埼玉	D 普通高校	1 社	0.0%
	E 工業高校	×	—
	F 商業高校	28社	11.6% (155人中18人)
秋田	G 普通高校	×	—
	H 普通高校	2 社	1.8% (56人中 1人)
	I 工業高校	10社	13.9% (108人中15人)
	J 商業高校	7 社	2.4% (83人中 2人)
長野	K 普通高校	0 社	0.0%
	L 普通高校	5 社	1.3% (78人中 1人)
	M 工業高校	10社	7.3% (124人中 9人)
	N 商業高校	14社	16.0% (119人中19人)
島根	O 普通高校	0 社	0.0%
	P 普通高校	0 社	0.0%
	Q 工業高校	5 社	—
	R 商業高校	17社	9.1% (143人中13人)

注) ×はデータの制約から「実績企業」が同定できなかった高校。

—はデータの制約から就職者比率が算出できなかった高校。

#### b. 継続的就職—採用関係の実態

前節でみたように、「実績企業」を 83 年調査に即して「過去 5 年間継続して採用のある企業」に限定した場合、今回のデータではその量的比重は小さい。そこでここではこの「実績企業」概念からいったん離れて、高校と企業との就職—採用関係における継続性の度合いを、改めて検討し直すことにしよう。

表 5-4 は、各校のデータ期間中の就職者総数を分母とし、就職先企業がデータ期間中に当該高校から採用を行った回数別に就職者比率を算出した結果を示したものである。表から、いずれの高校でも、データ期間中に 1 回（1 年度）しか採用がなかった企業（以下「1 回採用企業」と呼ぶ）への就職者が最大の比率を占めていることがわかる。この「1 回採用企業」への就職者比率には高校によってかなりの違いがあるが、O 普通高校、K 普通高校、E 工業高校など、普通高校を主体として、50 % 以上を占めている例も珍しくない。〔表 5-4〕

この「1 回採用企業」への就職者の比重は、就職—採用関係における非継続性の指標として用いることができる。他方でそれに対置される、継続性の指標として、ここでは「各高校のデータ期間の年数の半分以上の回数で採用があった企業」を「継続企業」と名付け、その比重を検討することにしよう。この「継続企業」は、平均して 1 年おきの頻度で採用がある企業を意味し、83 年調査の「実績企業」と比べて緩やかな継続性を表す指標である。

図 5-1 は、先の表 5-4 から「1 回採用企業」就職者と「継続企業」就職者の比率を



取り出し、前者を横軸、後者を縦軸とした座標平面上に各高校をプロットしたものである。ここから見出されるのは、第1に、本分析で新たに定義した「継続企業」への就職者比率は、最大でも40%前後、多くは20～30%であり、「実績企業」よりも緩やかに定義された概念を用いた場合でも、その比重は83年調査の知見よりはかなり小さいことである。やはり、高校と企業との就職－採用関係の継続性は、従来言われてきたほど強いものではないといえる。

第2に、全体として「継続企業」就職者比率と「1回採用企業」就職者比率は逆相関関係にある。これは、この両指標が対極的な内容であることの証左である。第3に、図5-1にプロットされている高校は、図の左上に位置しているものほど企業との継続性が強く、右下に位置するものほど継続性が弱い。左上には商業高校が、右下には普通高校が集まっており、中央付近に工業高校が位置している。高卒者の就職－採用における「実績関係」の強さや就職指導の熱心さは職業高校で顕著であることは従来から指摘されているが（天野他 1988、日本労働研究機構 1990、荻谷他 1997）、そのことがここでも確認された。

なお図5-2には、各校の97年3月卒業生中の就職者比率を横軸、就職者中の「継続企業」就職率を縦軸とする座標平面上に各高校をプロットした。就職者比率が10%前後にまで低下している普通高校においては「継続企業」就職率が低いが、同じく普通高校でも約半数が就職しているL高校やG高校では「継続企業」就職率が他の職業高校と同程度に達している。そして就職者比率が同程度でも、概して工業高校よりは商業高校の方が「継続企業」就職率が高い。ここから、多くの就職者を送り出している高校ほど、就職－採用関係における継続性が比較的高水準で維持されること、そして就職者比率とは別に商業科であることも、継続性を強める独自の効果をもっていることが示唆されている。

図5-1 各校の「1回採用企業」・「継続企業」への就職者比率

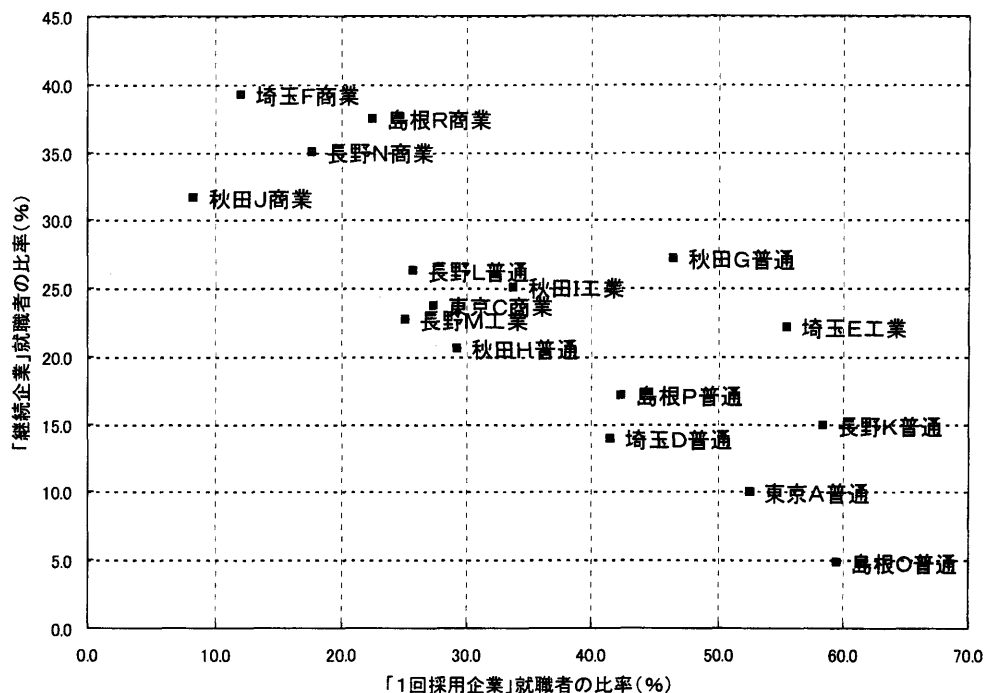
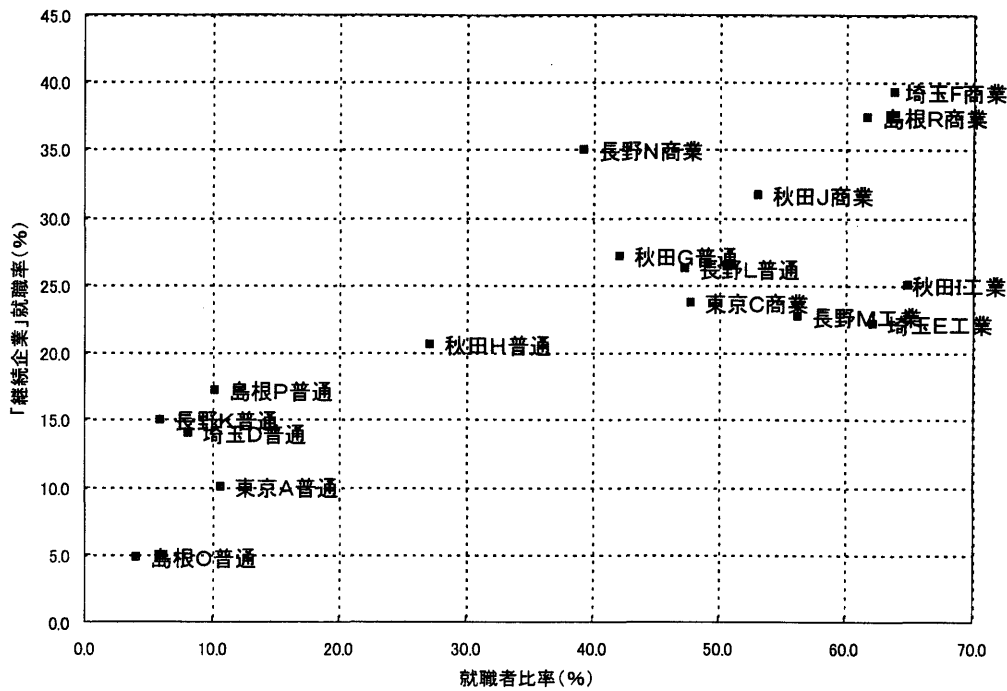


図5-2 各校の卒業生中の就職者比率と「継続企業」就職率

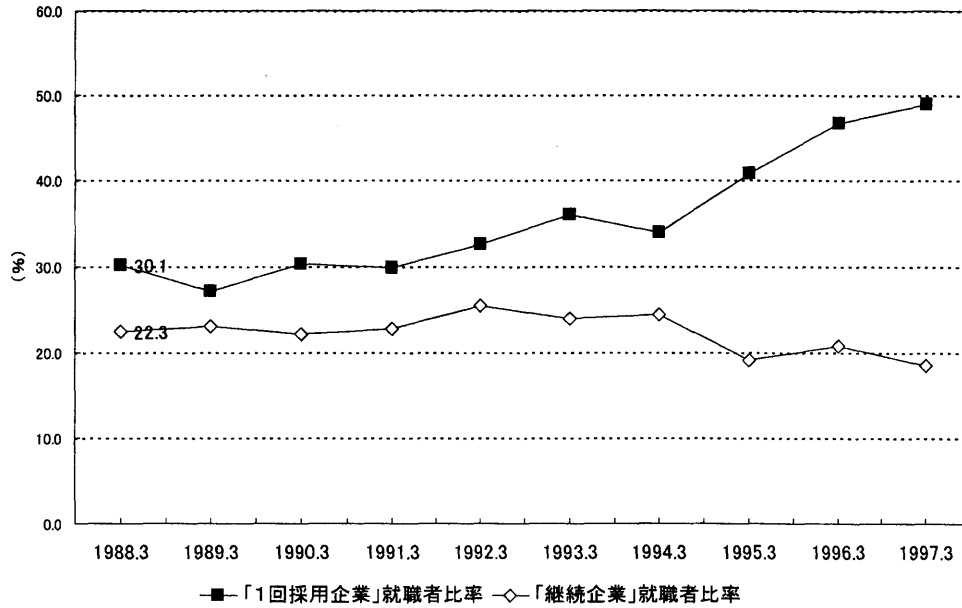


c. 継続的就職—採用関係の変化

前節の分析は、各校のデータを全期間にわたって集約したものであった。続いてデータを各年別にブレイクダウンすることにより、就職—採用関係の時系列的推移を検討しよう。図5-3には、各年の就職者の中で「1回採用企業」と「継続企業」のそれぞれに就職した者が占める比率を、全調査校の平均値で過去10年間について示した。「1回採用企業」就職者比率は、94年3月卒までは30%前後で推移していたが、95年以降顕著に増加し、97年3月卒では50%近くに達している。逆に各年の「継続企業」就職者比率は、94年までは平均で20%強で推移してきたが、95年以降は低下している。このように、単年度しか採用のない企業への就職者の方が、ある程度継続的に（ほぼ1年おきに）採用のある企業への就職者を量的に上回る状況が少なくともこの10年間は続いており、特に95年以降は全体の約半数の就職者が、いわば偶発的に採用を行う企業に就職しているのである。



図5-3 「1回採用企業」・「継続企業」就職者比率(全校平均)の推移



なお、バブル経済崩壊後、93年頃から高卒求人倍率は急激に落ち込みをみせているのに対し、企業と高校との継続性については94年まで大きな変化が生じていない。これはおそらく、高卒労働力に対する企業からの需要が衰えてからも、94年頃までは過去の継続性を維持しようとする作用が高校-企業間に残存していたが、95年以降は、厳しい経済状況の前にそのような努力が放棄され始めたことの流れであると推測される。

図5-4～5-7は、図5-3の両比率をそれぞれ学科別および県別に表したものである。やはり継続性は商業高校>工業高校>普通高校の順に強いが、商業高校でもここ数年の継続性低下傾向は明らかである。県別では、埼玉や長野における継続性の強さ、東京や島根における継続性低下などが見いだされるが、今回の調査では各県の調査対象高校数が少ないため、データが県の特徴を代表しているかどうかについては注意が必要である。

図5-4 学科別「継続企業」就職者比率の推移

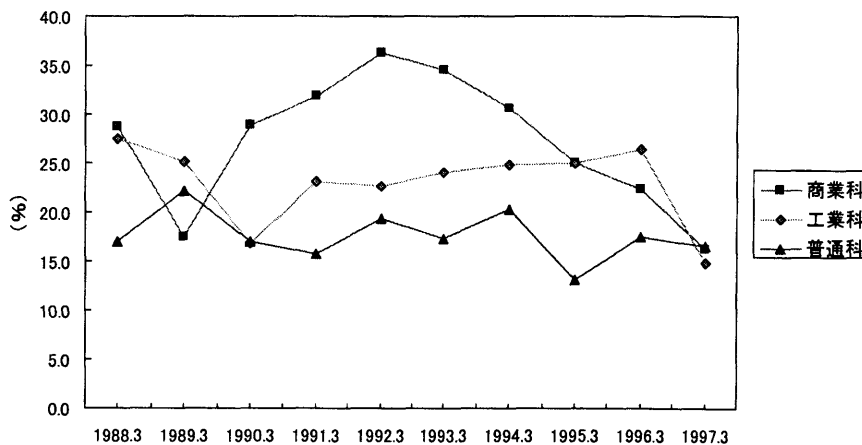


図5-5 県別「継続企業」就職者比率の推移

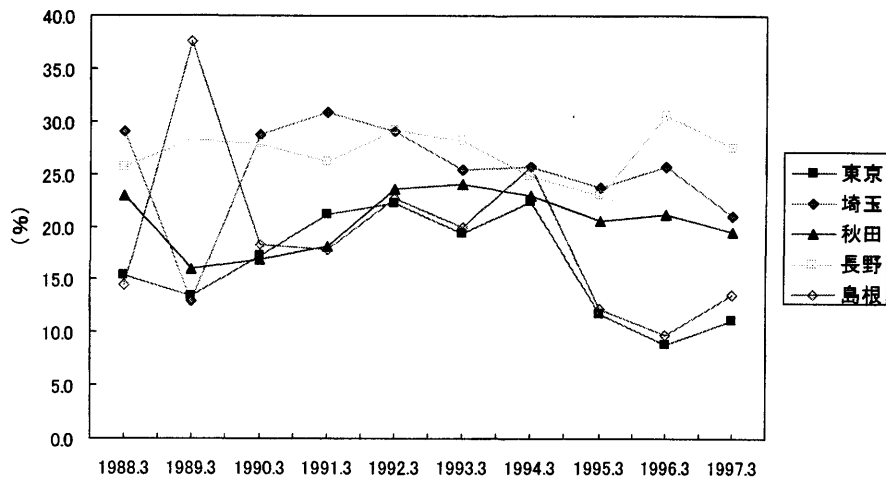


図5-6 学科別「1回採用企業」就職者比率の推移

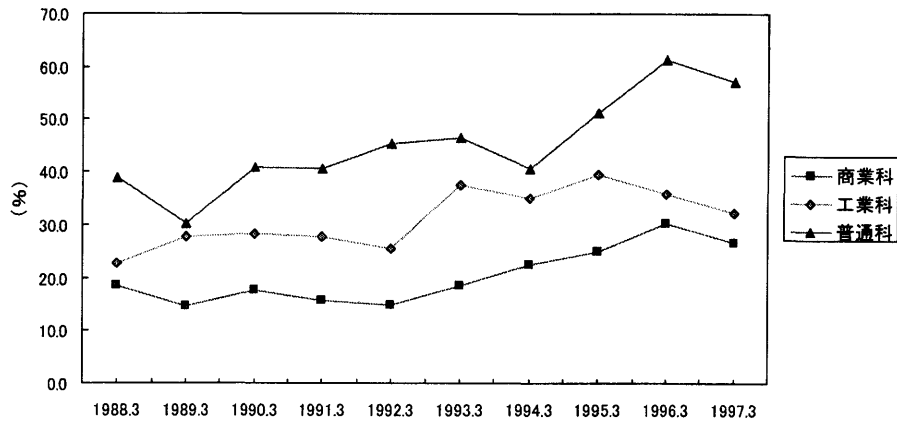
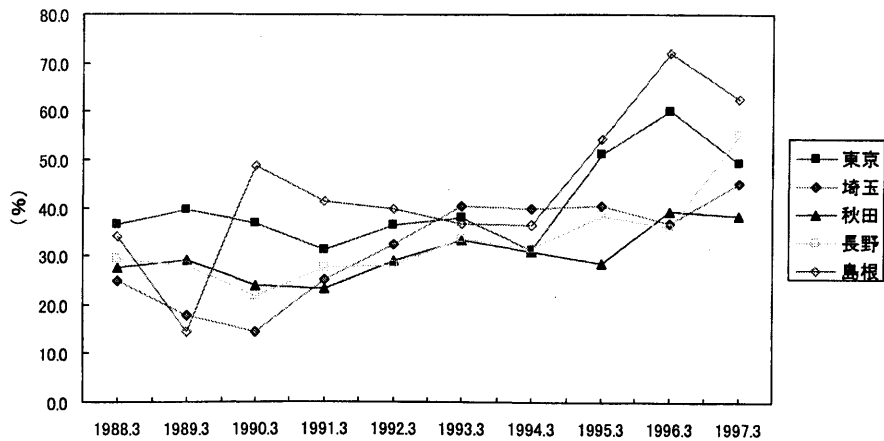


図5-7 県別「1回採用企業」就職者比率の推移



以上 a～c の分析を通じていえることは、新規高卒者が職業に参入する際に、高校と長期的・継続的な就職－採用関係にある企業が占めている比重は従来考えられていたよりも小さく、しかも 90 年代半ば以降、高卒労働市場の量的・質的变化と共にその比重は明らかに低下し、それ以前とは異なる状況が出来つつあるということである。

#### d. 継続的就職－採用関係による就職先の特徴

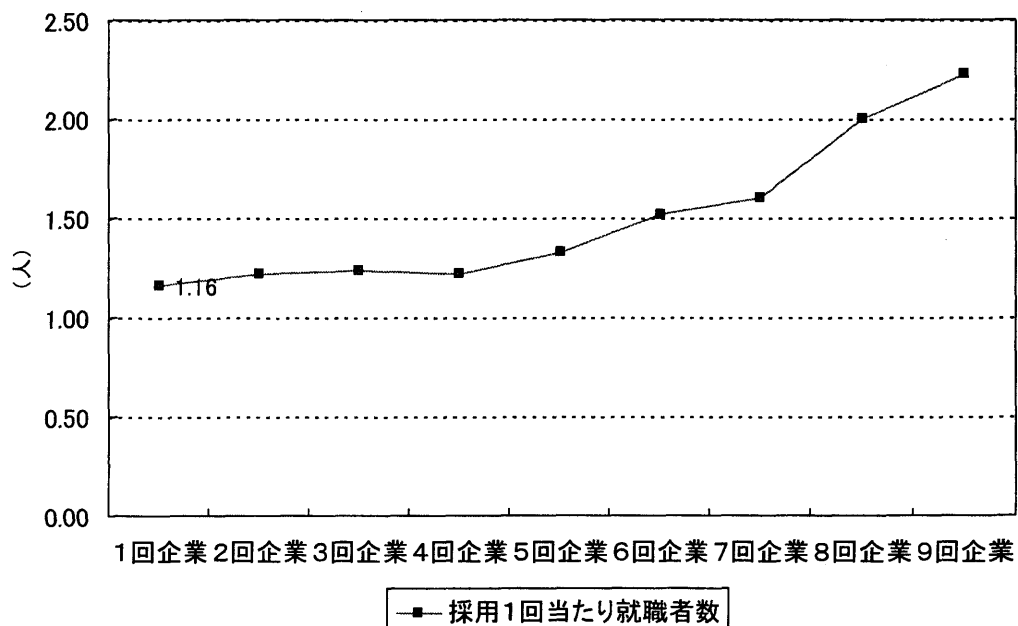
さてそれでは、これまでの高卒就職研究の多くが依拠してきた 83 年調査において、高校の就職指導担当者の回答結果に「実績関係」が現実よりも過大に表れていたのはなぜなのだろうか。この疑問への手がかりとして、今回の各調査対象校において、データ期間中の採用回数が最も多い企業名を表 5－5 に掲げた。ここにみられるように、最多採用企業、すなわち各校と継続性のもっとも強い企業には、商業高校の場合は銀行など金融機関、工業高校・普通高校の場合は電力会社や大手製造業、自動車販売会社などが含まれている。そもそも採用の継続性が維持されるためには、企業規模が大きいことが前提条件となる。なぜなら、小規模な企業では新卒者の採用自体が毎年行われるとは限らず、毎年一定量の新卒者を安定的に補充する必要があるのは大企業だからである。こうして、高校との継続性の強い企業は、大手の「優良な」就職先である確率が高くなるのだが、そのことが、高校の就職指導担当者の意識の中で、「実績企業」が客観的な量的比重以上の重要性を伴って感じられる理由の 1 つなのではないだろうか。

表 5－5 各校の最多採用回数企業

県	高校名	データ期間	最多採用回数	企業数	企業名
東京	A 普通高校	11年間	8回	1社	東京電力
	B 工業高校	17年間	13回	1社	東京トヨペット
	C 商業高校	11年間	11回	1社	東京三協信用金庫
埼玉	D 普通高校	10年間	8回	1社	トッパンプロセス
	E 工業高校	5年間	5回	5社	飯沼工務店、九興総合設備、積田冷熱工事、日本ユニーク商事、モリタ東京製作所
	F 商業高校	15年間	15回	3社	三和銀行、住友銀行、コニシ
秋田	G 普通高校	6年間	6回	1社	東光鉄工
	H 普通高校	10年間	10回	1社	秋北バス
	I 工業高校	10年間	9回	2社	東光鉄工、秋北バス
	J 商業高校	33年間	33回	1社	秋田銀行
長野	K 普通高校	10年間	8回	1社	中部電力長野支店
	L 普通高校	12年間	11回	1社	角藤
	M 工業高校	10年間	10回	1社	中部電力長野支店
	N 商業高校	11年間	11回	6社	中部電力長野支店、二幸機材、ながの東急百貨店、日産サニー長野販売、長野信用金庫、岡宮証券
島根	O 普通高校	13年間	7回	1社	中国電力
	P 普通高校	11年間	8回	1社	住友電気工業
	Q 工業高校	10年間	10回	1社	中国電力島根支店
	R 商業高校	8年間	8回	6社	協和木工、山崎製パン、広島総合銀行、たかの橋中央病院、広島弥生会館、トヨタ自動車

しかも、「実績企業」は単に「優良で」あるだけではない。個々の企業が特定の高校から採用1回あたりに平均何名の生徒を採用しているかを、データ期間中の採用回数別に示した図5-8をみよう。これはI工業高校の例であるが、他校でも同じ傾向が見いだされる。すなわち、採用回数が多い企業ほど、言い換えれば当該高校との継続性の強い企業ほど、1回あたり採用人数が多くなるのである。この点も、「実績企業」が大企業であることと関係している。小企業は採用者総数自体が少ないため、1つの高校から複数の生徒を採用する可能性は限られるが、大手企業の場合は時に1校から5名以上もまとめて採用することもある。こうして1回あたりの採用人数が多いということも、就職指導担当者の意識の中で「実績企業」の重要度を実際以上に高める方向に作用していると考えられる。

図5-8 企業の採用回数別 採用1回あたり就職者数  
(秋田I工業高校)



このような「実績企業」の印象の強さに比べて、その対極にある、単年度しか採用のない企業は、高校の就職指導担当者の指導業務の中で、いわば周辺的な部分に属していると思われる。「1回採用企業」には小規模な「無名の」企業が多いだけでなく、ある年にたまたま採用が生じたような企業は、社名すら就職指導担当者の記憶に長く留まらないかもしれない。集積した量的比重が全体としては大きいとしても、個々の企業の印象が薄いということが、継続性の低い企業の存在感を実際よりも小さく感じさせていると考えられる。

これらの理由から、「実績関係」ないし就職-採用関係の継続性を把握しようとする際に、高校の就職指導担当者を対象とした調査結果に依拠することには問題があるといえる。今回の調査では、全国5県の18校についてしかデータを収集できず、しかもデータがカバーする期間も限定的であるが、「実績関係」の実態と変化を詳細に明らかにするためには、同種のデータをより大規模かつ長期間にわたって収集することが不可欠であろう。

### 3. 分析結果(2) - 付帯する諸事象について：ヒアリング調査結果から

以上では、「実績関係」そのものの量的比重とその変化を検討してきた。しかし「実績関係」が新規高卒者の就職－採用やそれ以前の学校生活で果たしている意味を理解するためには、「実績関係」に付帯する諸事象のマグニチュードをも俎上に乗せる必要がある。そこで本節ではヒアリング調査の結果から、本章の冒頭で述べた3つの事象－①成績などの客観的指標に基づく校内選抜、②校内選抜結果に対する企業の受容、③成績や生活態度に対する日常的なコントローラーの実状について検討を加える。

#### a. 成績などの客観的指標に基づく校内選抜

まず第1は、成績や生活態度に基づく校内選抜がどの程度行われているかについてである。校内で1つの企業に複数の生徒が希望を出し、競合する場合に、校内の選考委員会で学業成績や欠席日数などに基づいて調整が行われるということは、学科や地域を問わずほぼすべての高校で述べられている。

「生徒の希望が重なる場合には調整する。1人の推薦枠に2人受けさせることはない。結局は成績と欠席日数が決め手となる。」<A普通高校（東京）>

「調整会議では、一人一社主義の原則に基づき、各企業への応募者を校内選考する。その際の選考基準は、第1に適性と能力、第2に本人が高校時代に部活等で努力したことの総合評価。学校は成績だけで甲乙つけることが望ましいと考えているわけではないが、やはり成績は本人の努力のバロメーターであるので、それを無視することはできない。」<R商業高校（島根）>

主に学業成績が選抜基準とされる理由は、上記のR商業校で述べられているように、成績を「努力のバロメーター」とみなして尊重するということと、また「生徒が納得するためにも出席や成績で推薦を決める」<L普通高校（長野）>との指摘にみられるように、これらの指標が生徒の「納得」を得やすいということにある。

また、特に希望が競合しない場合も、一定以上の学力水準の生徒しか推薦しないという方針をもっている高校も多い。

「企業との信頼関係は重要。良質の求人にはそれに十分応えられる生徒でなければ応募させられない。希望者が一定のレベルに達していなければ、応募を見合わせることもある。信頼を裏切るような生徒を出して、企業からいったんだメだとされると絶対に求人は来ない」<F商業高校（埼玉）>

「優良企業にとんでもない生徒を送り込み、仮に採用されてもすぐ辞めてしまったりすると、今後の信頼関係が崩れてしまうので、生徒をよく見ながら推薦する。」<O普通高校（島根）>

そして、このように主として学業成績に基づく校内選抜を経た生徒が応募してくるという慣行を、高く評価している企業もある。

「いくつかの高校とは、長期契約のような安定的関係を結んできており、それを通じて優秀な人材を送ってもらってきた。たとえばある高校からは、ほとんど毎年女子事務員を1～3名採用してきたが、その高校では成績が5番以内の生徒だけを推薦していた。」<L社（島根）>

以上のような指摘からは、「一人一社主義」を背景とする、成績や欠席日数に基づいた

事前の校内選抜は、揺るぎなく広範に行われているかのようにみえる。しかし他方で、そのような理解を割り引く必要があることを示唆する指摘もヒアリングでは見出された。

その1つは、生徒間で希望が競合して校内の選考会議にかけられる事例は少ないという指摘である。就職者が多い職業高校でも、「選考会議で生徒が同一企業に重複するのはせいぜい2人か3人」< C商業高校（東京） >といったように、客観的な指標を用いて選考会議の場で検討が必要になるケースは稀である。その理由は、公の場での調整以前に、生徒間で、あるいは担任教師を交えて、潜在的な相互調整が行われているためである。

「生徒の中で、『あいつがどこを受ける』といった、お互い相談するという微妙な調整がある。」< L普通高校（長野） >

「生徒はまず知名度の高い企業・一流企業を選ぶが、企業ファイル、過去の合否一覧、企業毎の合否カード（過去の受験者の合否の結果と評定値・欠席日数・試験の内容等を記入してある）から各自の評定値・欠席日数と照らし合わせて、志望企業を絞り込む。」< C商業高校（東京） >

上記の東京C商業高校の例にみられるように、高校側が過去の合否の結果を生徒に提示し、いわば「身の程を知らせる」場合もあれば、生徒間で互いの志望企業の情報が出回る中で「自己選抜」が発生している場合もある。このような潜在的な事前調整において、どのくらいの量の競合が解決されているのか、その際に学業成績などがどの程度決め手となっているのかを把握することは非常に難しい。しかし、公的な選抜の場以前に、微妙で曖昧な形で行われている調整が大きな部分を占めているのであり、そのような潜在的調整においては必ずしもメリトクラティックな客観的指標が用いられていない可能性がある<sup>2</sup>。

さらに注目すべきは、送り出す生徒の学業成績の水準に下限を設けていない高校、さらには学内選考を放棄し始めた高校の例も見出されることである。

「毎年求人してくれる企業に必ず一定以上の生徒を推薦するといったことはしていない。例えば、T電力から来た求人今年は応募者がいなかったし、また、Tデパートからの求人も、評定値4.2以上の生徒でなければ受かった実績がないのだが、今年には評定値が2.0で欠席が40日という生徒が本人が希望するので受験している（他の希望者はいなかった）。結局、不採用の通知を受けたが、こうした受験によって学校に求人が来なくなるのではないかといった危惧は抱いていない。毎年求人が来て、毎年落ちる生徒がいるという企業もある。」< A普通高校（東京） >

---

\*2 荻谷（1991）は、高校が行う進路指導（職業指導）とは、学業成績中心の選抜基準に沿った方向に生徒の自己選抜を促すことに他ならないという立場をとっている。そこで依拠されているのは、「成績がクラスで上位5番以内」あるいは「10番以内」といった変数が、「望ましい職種」（男子の事務職・大企業技能職、女子の大企業事務職、工業科の技術職）への希望率や学校推薦率をどの程度規定するかについての分析結果である。しかし、これらの成績順位変数や「望ましい職種」は、高卒就職者の中で1～2割にしか該当しないことに注意すべきである。量的には一部にすぎない対象に関する事象が全体へと拡大適用して理解されるということには、就職指導担当者の意識の中で「実績関係」が過大に表れていたことと同じ心理的メカニズムが働いていると思われる。

「結局、これは保護者を含めて本人の希望があるので、われわれとしては1名に絞りたいとしても、やはり受けてみたいと強く言われれば、学校で1名に絞るのは難しいので、今のところは希望があれば受けさせてきた、というところです。」< I 工業高校（秋田） >

逆に、一定水準以上の生徒を企業に推薦するという原則を高校側が遵守しようとする結果、生徒の「学力低下」のために、「実績」のある企業への推薦そのものをかえって見送らざるを得なくなっている場合も多い。

「A信用金庫からの求人が一昨年くらいまであり、毎年成績のいい子を送ってきたが、昨年は希望してきた子が応えられないのではないかと見送った。翌年には求人はなくなった。」< D 普通高校（埼玉） >

「最近が高卒者のレベルが低下してきたため、一昨年あたりからは、『優秀であれば求人数以上の人数でも採用するが、こちらが求める人材がいなければ、1人も採用しない可能性がありますよ』と高校に伝えている。その結果、いくつかの高校で、今年は推薦を諦めたようだ。」< L 社（島根） >

このように、学業成績などによる事前の校内選抜にこだわらない高校も現れているし、この原則が機能している場合、高校にとってむしろ不利な状況が生じるようにもなっている。こうした事態のもとで、従来の「一人一社主義」そのものへの疑問の声も、いくつかの高校からあがっている。

「1人の生徒が1社しか選べない今の状況は問題だと思う。1つ落ちて初めて次が受験できるし、受ければ必ず行かなければならない。生徒も先生も企業のことをよく知らないで就職していっていると思う。」< B 工業高校（東京） >

「現在のような一社専顧になったのは1975年頃であり、その理由は、当時は多くの求人が来ていた超大企業との信頼関係を損なわないようにするため。その後1980年代に入ってから、そのような超大企業は高卒の採用を取りやめるようになったが、ルールのみ残存しており、またそのほうが指導する側もラク。しかし、一社主義をやめる傾向が全国的に広がる可能性もあると思う。大手企業とも信頼関係を維持し続けられないほど生徒のレベルが低下しているため、一社主義をやめても大きな問題はないと思う。」< Q 工業高校（島根） >

## b. 校内選抜結果に対する企業の受容

第2の検討事項は、企業が校内選抜の結果をどれほど受容しているかについてである。確かにヒアリングでは、高校の推薦を得て応募してくる生徒を、企業はなるべく落とさないようにしているという指摘がみられるし、校内選抜結果に満足を表している企業もある。

「学校の推薦にはなるべく応じる姿勢でおり、落とすことはあまりない。」< A 社（東京） >

「不採用はほとんどないが、あまりにもといるところがあると落とす。学校の方で良い会社として枠をとってくれているように思う。希望してもらった生徒は良い生徒であることが多い。」< J 社（長野） >

しかし企業の中には、高校が送り出してきた生徒を採用せざるをえないことに不満を抱いている場合もある。

「高卒は推薦されれば採らなければいけないので当たり外れが大きく、採用は不自由。本当は駄目なら

落とせば良いのだが、高校生は就職のシステムのせいで同情してしまう。」< I 社（長野）>

「地元から応募してきているため、高卒者を筆記試験で落とすことは、したくてもできない。本社に応募してくる高卒者は、他の企業ならばおそらく半数以上は不合格になると思うが、頭数を揃えるためにも採用せざるをえない。」< K 社（島根）>

それ以上に重要なのは、企業が独自の基準を設けて採用選抜を実施しており、高校から推薦された生徒でも不採用にする場合が決して珍しくないことである。そして、そのように厳しい選抜を自前で行う企業は増加しているという指摘が数多く聞かれた。

「最近では、企業も良い生徒は採用するがいなければ採用しない。企業側の少数精鋭の傾向がますます鮮明になっている。『学校推薦は基本的に採用』といったことが今は少なくなっている。意欲、明るさ、誠実さが採用の際にはポイントとなり、人物本位で選考する企業も多い。日常生活の過ごし方、学習態度など日頃からきちんとしていないと厳しい。従来の学校との信頼関係重視の採用から、本人の能力・適性重視へと採用スタイルが転換している。」< N 商業高校（長野）>

「生徒が勉強しているかいないかは、必ず企業に見抜かれ、厳しい対応をされる。試験を受けて不合格になる例が最近では増えている。5 年ほど前までは 1 度目で不合格になる者は 5、6 名しかいなかったが、今年は 25～26 名と一気に増えた。この数は毎年増えていく感じ。ここ数年の間に大きな変化が生じた。大企業に限らず地元の企業でも、『頭数だけ揃える』という採用の仕方はなくなっている。企業は、知識だけでなく、面接での言葉遣いや礼儀作法、協調性などをよくみている。」< Q 工業高校（島根）>

企業が独自に選抜を行う理由は、期待する「水準」の厳しさだけでなく、そもそも校内選抜の基準とは異なる資質や能力を企業が求めているという側面もある。

「学校側で大丈夫かなと思った人がかえって現場で伸びることもある。学校でしゃべらない生徒だから心配だと先生から思われていた人が、こちらの面接では自分の考えを持っている人だと評価し、採用した。結果はやることはきちんとこなし、難しい仕事を任せられるようになっている。」< A 社（東京）>

「採用試験では筆記試験と作文と適性検査、身体検査、面接を行う。学校の成績はもちろん検討するが、それで不採用ということはない。販売の職業には向き不向きがあるから成績はそれほど重視しない。成績で切るのはむしろ学校の都合だろう。人柄を見るのは企業まかせ。」< I 社（長野）>

このように、高校は企業が求める人材を送り出し、企業もそれに応えて応募生徒をほぼ必ず受け入れるというような緊密な関係は、少なくとも近年においては、高卒就職全体の中のごく一部分にのみ成立する事柄とあってよいだろう。高校と企業との関係は、従来の理解よりかなりドライでクールなものであることは、次の指摘にも明確に現れている。

「企業が生徒を採用しないことを学校に対して『不義理』に感じるということは、以前からそれほどない。多くの企業では採用がそれほど連続していないし、学校側でも、特定の企業に続けて生徒を送り込もうとは考えていない。企業に頼まれても、希望する生徒がいなければ仕方がないし、相互に束縛しあうつもりはない。」< Q 工業高校（島根）>

就職主体の工業高校においてさえ、このような認識が成立していることが注目される。



### c. 成績や生活態度に対する日常的なコントロール

第3の検討事項は、新規高卒労働市場における就職－採用プロセスが、高校生の学校生活に対する日常的なコントロールの基盤としてどの程度機能しているかということである。

この点については、「(生徒には)欠席が2桁になったら就職できないと言って(指導して)いる」<D普通高校(埼玉)>というように、高校側が「就職」を生徒のコントロールに利用しようとする姿勢を基本的にもっていることは確かである。しかしながら、ここまでみてきた2点と同様に、こうした傾向を覆す方向に働いている要素が存在しており、この第3点についてはその要素は主として近年の高校生の意識の中に見出される。それは他でもなく、コントロールすなわち指導や選抜を忌避する意識である。学力試験のない企業を受験しようとしたり、高校の職業指導を拒否したりする生徒たちは、「よい就職先」を獲得するために成績や生活態度を高めようとしたりはしない。

「就職用のテスト問題集をやらなかったり、筆記試験のない面接だけの企業を選ぶなど、安易な方を選ぶ傾向がある。」<C商業高校(東京)>

「生徒は公務員試験や大学の試験とかそういう試験があるところは受けたがらない。筆記試験があるから嫌だという生徒が多い。」<K普通高校(長野)>

「成績不振で推薦書が出せない生徒も10名くらいいる。そういう生徒が教師との具体的な話に乗ってこない場合にはどうしようもない。担任や就職指導の係や担当も話しかけるが、生徒に自分で何とかすると言われる。自分で何とかできない場合が多いようだが、そのまま卒業してしまった生徒の進路は把握できない。」<M工業高校(長野)>

そしてこのようなタイプの生徒が最終的に行き着く先の典型が、「未就職」ないし「フリーター」である。未就職やフリーターは地方では比較的少ないが、首都圏では顕著に増加しており、大きな問題となっている<sup>3)</sup>。

「最近、未就職・フリーターが増加。卒業生の4分の1くらいがこれにあたる。赤点をとっていると就職の推薦をしないと知っているし、また、欠席・遅刻・早退の多い者もこうした選択をする。不本意入学で無気力な生徒に多く、中退はしなかったものの卒業だけで十分で、働くのもいやだという意識があるようだ。バイトでも食えるという認識もある。」<C商業高校(東京)>

「フリーターだから進路指導はしてくれなくていいと宣言している。」<E工業高校(埼玉)>

---

\*3 荻谷他(1997)は、東京都内の「進路多様校」における、高卒後の進路未決定者の析出メカニズムを詳しく検討し、進路未決定者析出にはメリトクラティックな要因と非メリトクラティックな要因の双方が働いていること、より大きな背景となっているのは専修学校や入学選抜が厳しくない大学・短大への進学機会の増大であること、そして進路未決定者は高校のトラッキング機能、言い換えれば高校での教育達成と将来との「連結性」の弱体化の表れであることなどを指摘している。彼らの分析は非常に参考になるが、進路未決定者を高卒労働市場、特に高校と企業との継続性や企業の人材要求の変化と切り離して捉えている点で、本稿の分析視角と異なっている。

「成績の悪い、欠席の多い子は就職は難しい。求人数が減って悪い子のはじき飛ばされていると感じる。フリーターが増えているのはそういう背景から。」＜A普通高校（東京）＞

上記の指摘にもあるように、一部の高校生が未就職やフリーターを選択する背景には、単に指導を拒否する意識だけでなく、企業の採用選抜が厳しくなったため成績や生活態度が思わしくない生徒は正規雇用のポストを得ることが困難になったことと、アルバイト等の非正規雇用の職が首都圏では潤沢であり、それなりに生活してゆけるといふことがある。

そして就職が困難な生徒の中には、フリーターよりも穏当な選択肢として、進学に進路転換する場合もある。

「就職をやめる理由は、大きくは、積極的な進学希望と、これまでの本人の学校生活から受けても受からないというあきらめからの2通りがある。今は、成績の良い生徒でなければ就職はだめ。大学に入れるぐらいの力がないと、思ったところへは就職できない。」＜A普通高校（東京）＞

また、フリーターや進学者ではない一般の就職希望者の中にも、意識の変化がみられる。

「今までは画一的に一般事務の希望が多かったが、最近は個性ある多様で具体的な希望をもつ生徒が増えてきている。キャディーや土木作業員、機関士などの希望もある。体を動かして働くことを好む傾向、職業の内容そのものに関心を持つ傾向がみられる。」＜P普通高校（島根）＞

すなわち、生徒の職業希望が多様化したことにより、従来「よい就職先」とされてきた企業を到達目標として生徒を誘導することが困難になっているのである。

以上にみたように、高校生の中で、「よい成績や真面目な生活態度→よい就職先」という因果関係が機能する範囲は確実に狭まっている。この因果関係に当てはまる高校生も一部には存在しており、伝統ある商業高校の優秀な女子などがその典型であると思われる。しかし、このような因果関係への参入基準が厳しくなったため早々にそれをあきらめ、別ルートを選ぶ（選ばざるを得ない）者の存在がますます目立つようになっているのである。

#### 4. 本章のまとめ

本章の分析結果は、次の3点にまとめられる。第1に、高卒者の就職－採用における高校と企業の関係の継続性、すなわち「実績関係」は、従来考えられていたよりかなり弱く、しかも90年代半ば以降、顕著に低下している。第2に、この継続性は普通高校で最も弱く、商業高校で最も強く、工業高校がその中間にあたるが、商業高校も近年の継続性低下を免れていない。また卒業生中の就職者比率が高い高校ほど継続性が強い。第3に、①成績等を基準とする校内選抜、②企業によるその受容、③成績や生活態度に対する日常的コントロールという、「実績関係」に付帯する諸現象は、当てはまる範囲が狭まりつつある。

従来の日本の高卒就職においては、企業と高校との「実績関係」を基盤として、成績や出席日数など、どれほど「まじめな学校生活」を送ったかが、「よい就職先」への就職と強い「連結性」をもっており、そのことが、高校から職業への移行をスムーズにすると同時に、高校生の学校生活への「やる気」を高めてきたといわれる（荻谷他 1997）。しか

しこのような“日本の高卒就職の特徴”は、その全体像の中の一部を特に強調した理解であった。また従来理解が該当する面があったとしても、それは歴史的・偶発的な産物であり、そのような構図が当てはまる範囲は現状ではますます狭まりつつある。

こうしたトランジションの機能不全については、高卒就職の現場においても、また行政サイドからも認識が高まりつつあり、それは文部科学省・厚生労働省下が共同で設置した「高卒者の職業生活の移行に関する調査研究会」が2002年3月に提出した最終報告において明確に表明された。この報告に基づき、4月には厚生労働省と文部科学省が各都道府県に「一人一社制」の見直しを求め、それに応じて山形、福島、茨城、千葉、石川、山梨、徳島、愛媛、高知、鹿児島、沖縄の11県が8月までに見直しを決定した（2002年8月27日朝日新聞朝刊）。それ以後も香川、静岡、宮城、岐阜などが一定時期以後は併願を認める方向での見直しを実施ないし予定している。しかし、第3章でも述べたこのような新規学卒労働市場の「自由化」の動きは、少なくとも導入直後の時点では、高卒就職の好転をもたらしてはいない。それどころか、就職希望者の内定率はいっそう低下を続けており、もはや教育システムと職業システムの接合におけるほころびが、トランジションという位相の制度いじりでは回復できない段階にまで進行しつつあることが顕在化している。

こうして拡大している教育システムと職業システムとの間のギャップ＝亀裂に落ち込み、漂っている存在が、1990年代半ば以降社会的注目を集めてきたいわゆる「フリーター」である。次章ではこの「フリーター」に焦点を当て、彼らがいかにして生み出されているか、その意識や行動にはいかなる特徴が見出されるか、彼らは亀裂から職業システムへと上陸することが可能なのか、について、データに即して考察を加えることにする。

## 第6章 トランジションという観点から見たフリーター

### 1. 本章の課題

これまでの各章では、1990年代半ば以降、教育システムから職業システムへのトランジションのあり方が大きな変貌を遂げていることを指摘してきた。その現象形態の1つが、前章で示した高校－企業間の「実績関係」の後退である。これは組織と組織の関係性の次元である。そしてもう1つの次元は、組織と組織の間を移動する個人の問題であり、そこにおいて顕在化している社会現象・社会問題が、いわゆる「フリーター」の増加である。その数は90年代に顕著な増加を遂げ、2001年時点で200万人を超えているとされる（小杉編 2002、27頁）。

むろん1990年代に若年労働市場の状況が厳しくなったのは日本だけではない。多くの先進諸国における調査や研究では、学校教育から職業への「移行」が以前にも増して不安定で不透明な、リスクをはらんだ課題となりつつあることが指摘されている。たとえば、1998年のOECDデータでは、欧米先進15カ国における16～29歳の離学後（卒業と中退の双方を含む）1年目の若者の中で、男女ともほぼ半数が期限付き雇用の仕事に就いており、また男性の4人に1人、女性の3人に1人はパートタイムの仕事に就いている（OECD 1998、97頁）。男性のパートタイム率は、オランダでは69%、デンマークでは46%、イギリスでは45%に及んでいる（同）。日本についてはこれと正確に比較可能な数値はないが、本研究第3章の表3-3に示したフリーター率（1997年時点で男性6.4%、女性16.3%、ただしここでは30歳代前半も対象に含めている）を参照するならば、日本の状況は先進諸国の中ではまだしも楽観できるもののように見える。しかし、そうした楽観論は一部割り引く必要がある。なぜなら、上記の男性パートタイム労働者のうち、オランダでは91%、デンマークでは82%、イギリスの88%が、職業訓練の一環として、あえてパートタイムの仕事に就いているからである（前掲書）。

日本のフリーターは、このように職業訓練を主目的とした欧米の若年非正規就業者とは大きく異なる性質をもっている。正社員でも学生でも主婦でもなく、かつ特に職業訓練を目的とすることもなく、アルバイトを転々とするこの社会集団は、理解を超えた新奇な存在として、90年代後半以降、社会的な注目や批判の的となってきた。教育システムと職業システムとのあわいに漂流する彼らの実像を捉えようとする研究がこれまでも試みられてきているが、その多くは、若者の職業意識の曖昧さや、景気低迷による労働力需要の低調さなど、「わかりやすい」要因にこの現象を還元して理解する傾向があった。しかしフリーターという存在は、トランジションをめぐる、より根底的で質的な変化の表れとして理解されるべきである。それはどのような変化なのか。教育システムと職業システムとの間のギャップは、具体的にはどのような形を取って現出しているのか。教育システムから職業システムへのトランジションにおいて、従来の何が機能しなくなっており、どのような新しい認識や施策が求められているのか。先入観を交えずフリーターの実態に目を凝らすことにより、その向こうにトランジションの現在と未来の像を透視することが、本章の課題である。

## 2. フリーター析出要因に関するこれまでの研究

若者がなぜ、どのようにフリーターないし無業者になっているのかについては、これまで様々な実証研究が行なわれ、要因の分類やそれに基づく類型化が試みられてきた。

その中で特に注目されてきたのは、高校生が卒業後にフリーターという進路を選択する理由についてである（荻谷他 1997、耳塚他 2000、耳塚 2001、下村 2002、中島 2002、堀 2002）。確かに日本労働研究機構（2001a）の都内若者調査でも、現在フリーターである者の最終学歴は 47 %と約半数までが高卒であり、フリーターを考える上で高卒時の進路選択が重要であることは疑い得ない。しかし、同調査サンプルの高卒者の中で、高校卒業直後の時点からフリーターないし無業であった者は、さらに約半数である。すなわち、フリーターサンプル全体の中で高卒時点からフリーターないし無業であった者の比率は半数の半数、つまり 4 分の 1 にすぎない。それゆえ、フリーターの全貌を明らかにするという目的にとって、高卒時にフリーターになる者の重要性を強調しすぎてはミスリーディングである。

それはともあれ、こうした高卒時のフリーター・無業選択者が生まれる背景についてはどのようなことが明らかにされてきたのか。粒来（1997）は、1996 年 1 月～2 月に都内の高校 3 年生に対して行なった調査の結果に基づき、高卒無業者の析出メカニズムとして「進路選択の遅延」を指摘し、さらにその中のタイプ分けとして、メリトクラティックな原理が機能している「将来無展望」型と、非メリトクラティックな原理が機能している「進路非収斂」型の 2 つを指摘している。

また日本労働研究機構が 2000 年に高校 3 年生を対象として実施した調査では、卒業を控えた 2 月時点で高校卒業後にフリーターになることを考えている者に対して「フリーターになることを考えたのはなぜですか。」とたずね、16 項目の選択肢を掲げている（日本労働研究機構 2000b）。その結果に基づき、「就職断念型」「進学断念型」「目的追求型」「自由志向型」「適性不明型」「その他」の 6 つにフリーター理由を分類している。

これらは高校在学中の生徒に対する調査であり、無業者やフリーターという進路選択も「予定」としてのそれではない。そしてそれぞれの調査が実施された 2 月という時点は、まだ大学や専門学校の入學試験の結果がすべて判明する以前の時点であることから、この時点ですでに進学を断念した者は捕捉できていても、最終的に進学先が決まらなかったことによるフリーター選択という要因を過小評価する危険をはらんでいる。

では他方で、研究の対象を高卒予定者に限定せずフリーター全般に据えた諸研究では、フリーターが析出される背景としてどのような指摘がなされてきたのか。日本労働研究機構（2000a）は、1999 年に 97 名のフリーターに対して行なったヒアリング調査に基づき、「(1)離学モラトリアム型」「(2)離職モラトリアム型」「(3)芸能志向型」「(4)職人・フリーランス志向型」「(5)正規雇用志向型」「(6)期間限定型」「(7)プライベート・トラブル型」という 6 つの類型を作成し、さらに(1)と(2)を合わせて「モラトリアム型」、(3)と(4)を合わせて「夢追求型」、(5)(6)(7)を合わせて「やむを得ず型」としている。

この分類（以下、「JIL 類型」と呼ぶ）の基準は、「フリーターとなった契機」と「フリーターとなった当初の意識」とされている（前掲書、22 頁）。しかし「プライベート・トラブル型」以外の類型については「契機」よりも「当初の意識」言い換えれば「志向」に重点が置かれた分類であるといえる。それに関連して特に問題があると考えられる

のは、「モラトリアム型」およびそれを構成する(1)(2)の2種類の抽出のしかた、およびそのネーミングについてである。この分類では、(1)については「職業や将来に対する見通しを持たずに教育機関を中退・修了し、フリーターとなったタイプ」、(2)については「離職時に当初の見通しがはっきりしないままフリーターとなったタイプ」と説明されている(前掲書、22頁)。このように離学時ないし離職時に「当初の見通し」が明確でないままフリーターになったことをもって「モラトリアム」と命名されているのであるが、この問題点は、第1に、彼らが離学ないし離職した原因までが「モラトリアム」的意識にあったという印象を与えること、第2に、彼らが「当初」だけでなくその後においても「モラトリアム」的意識を持ち続けているという印象を与えること、である。このヒアリング調査の記録をたんねんに再検討すると、彼らが離学ないし離職した理由には「モラトリアム」的意識だけでなく他の諸要因が強く働いていることが多く、また彼らはフリーターになった当初は「モラトリアム」的であってもその後進路の再構築に成功している場合も多いことがわかる。それにも関わらず、「モラトリアム型」という命名と、この類型に割り当てられたサンプルが全体の4割と大きな比重を占めることにより、フリーター析出要因として若者の意識や志向の不明確さを実際よりも誇張して示す危険をはらんでいる。

また、日本労働研究機構が2001年に都内の若者を対象として実施した調査では、フリーター経験がある対象者に対して、「あなたはなぜフリーターになったのですか。」とたずね、選択肢として「1.仕事以外にしたいことがあるので 2.つきたい仕事への準備や勉強をするため 3.つきたい仕事の就職機会を待つため 4.つきたい仕事がパート・アルバイトでできるから 5.自分に合う仕事を見つけるため 6.正社員として採用されなかったから 7.学費稼ぎなど、生活のために一時的に働く必要があったから 8.なんとなく 9.正社員はいやだったから 10.家庭の事情で 11.自由な働き方をしたかったから 12.その他(具体的に )」を挙げている(日本労働研究機構 2001a)。同調査の分析においては、これらの選択肢をJIL類型の3分類に合わせる形で再集計しているが、再集計の手続きは複雑でやや恣意的である(前掲書、87頁)。しかもその再集計の結果によれば、「モラトリアム型」は47%と上記のヒアリング調査よりもさらに比率が大きくなっており、やはり若者の職業意識の「曖昧さ」の問題が強調される結果になっている<sup>1)</sup>。

90年代半ば以降のフリーターの増加を、こうした若者の意識の問題に還元してとらえることは、社会変化の全体像を見誤ることになりかねない(乾 2002、黒澤・玄田 2001、宮本 2002)。ここで必要になるのは、その本来の意味での「契機」ということへの再注目である。当事者である若者の「意識」や「志向」にフリーター析出の要因を求め、それに応じて分類を行なうのではなく、時には彼らの「意識」や「意図」にとって外在的であるような、フリーターへの「きっかけ」＝「契機」をつぶさに見直すこと。その「契機」に働いている、「意識」以外にもおよぼ諸要因を洗い直すこと。仮にフリーターになった当初は「モラトリアム」的意識が観察されたとしても、それが後にどのように変化してい

---

\*1 筆者は日本労働研究機構が実施したこれらの調査や分析のほぼすべてにメンバーとして参加している。それゆえ、ここでの批判は、自分自身の過去の研究に対する反省に他ならない。

るかを追跡すること。これらの作業を通じて、フリーターへの「モラトリアム」的イメージを、適正な水準まで引き下げることが、本章の分析は目的とする。それは同時に、フリーター問題を特定の問題を帯びた個人というマイクロな問題としてではなく、社会システム間の関係が不可避にまとうアポリアー解決不能な根元的課題—というマクロな問題として描き直す作業でもある。

その作業には次の2つの条件が求められる。それは第1に、「高卒予定者」などフリーターの中の特定の一部ではなく、より包括的なフリーターサンプルを対象とすること、第2に、調査する側の想定に基づいてあらかじめ設定された選択肢に対する回答分布ではなく、より未加工で不定形のデータに取り組むこと、である。この条件に最適なデータは、上述の日本労働研究機構が実施したヒアリング調査の、500頁以上にわたる全記録である。この調査では、アルバイト情報誌を通じて募集した対象72名、別の情報誌を通じて募集した対象8名、専門学校を通じて紹介を受けた対象21名、合計101名（うちフリーター経験を有する者97名）に対し、1999年7月～11月にかけて、1人当たり1時間ほどのインタビューが実施されている。

この調査の記録には、きわめて大量で多面的な情報が盛り込まれており、様々な角度からの再分析が可能である。本章では、このヒアリング記録を上記の観点から読み込み直すことに取り組む。

### 3. トランジション過程におけるフリーター析出の契機

フリーターとは言うまでもなく、学生でも正社員でもない存在である。これを言い換えれば、フリーターとは、教育システムを構成する組織である学校にも、職業システムを構成する組織である企業にも、正規メンバーとして所属していない存在である。しかし彼らは、フリーターになる以前のある時点までは、このいずれかのシステムに含まれる組織に正式に所属していたはずである。少なくとも義務教育段階までは、教育システム内の組織である中学校に、原則としてすべての若年者が所属していることになっている。それゆえ彼らは何らかの時点で、それまで属していた組織から離脱することにより、フリーターとなったのである。

それではなぜ彼らは組織からの所属を外れることになったのか。これまでの各章で述べてきたように、高度成長期から90年代までの日本社会においては、新規学卒一括定期採用慣行を典型例とする、組織から組織への間断ない移行が極めて強く規範化されており、それを促進するような実践や慣行が張り巡らされていた。フリーターの増加は、そうした体制のほころびとして理解することができるが、ではそのほころびとは具体的にどのような形をとって現出しているのだろうか。個人が組織への所属を外れるリスクが結晶しているのは、どのような局面なのだろうか。それらの局面における組織からの離脱は、いかなる要因に後押しされているのか。そうした契機や要因に応じて、フリーターとしての生き方は影響を受けるのか。

これらの点を明らかにするため、日本労働研究機構（2000）がヒアリングを行なった97名のフリーター経験者が、最初にフリーターになった際の直接の契機について、再整理を行なった。整理の結果をまとめたものが表6-1である。各セル内の数字は、本章末に付

属資料として提示してあるヒアリング対象者の ID ナンバーである\*2。数字の後の「m」は男性を、「f」は女性を表わしている。複数のセルに該当するサンプルもいくつか存在したが、その場合は契機としての重要性を判断していずれかのセルに割り振った。

この表 6-1 は、次のことを示している。彼らが組織を離脱してフリーターになった直接の契機は、<組織から組織への移行の失敗>という形態をとっている。そして移行の失敗は、大きく(a)移行のための行動をとっていたにも関わらず生じた失敗(表 6-1 上部)、および(b)そもそも移行のための積極的行動をとっていなかったために生じた失敗(表 6-1 下部)、の 2 つに分けることができる。この両者の区別は重要である。なぜならこの両者は、移行というライフコース上の課題そのものに対する若年者の志向性の違いを表しており、フリーターの増加がどこまで若者自身に帰属する要因に由来しているのかを検討するためには欠かせない区別であるからである。それゆえ本章での分析においてはこの「移行行動」の有無ということが重要な焦点のひとつとなる。

表 6-1 フリーター析出の契機

		教育システム内部の移行 < 41 名 >	職業システムへの移行 < 56 名 >
(a) 移行 行動 あり	(a-1) 移行先の選抜 に非選抜 < 21 名 >	(a-1-e) < 14 名 > 受験失敗 [2m,3m,4m,7m,8m, 12f,15f,25f,44f,58f,80m,81m, 84m,88f]	(a-1-j) < 7 名 > 就職試験失敗 [9m,66m,67m, 68m,71f,76f,79m]
	(a-2) 移行先への不 適応 < 33 名 >	(a-2-e) < 16 名 > 中退 [1m,10m,11f,14f,17f,18f, 20f,21f,28f,57f,82m,94f] 直前の変更 [16f,22f,23f] 進路変更 [83m]	(a-2-j) < 17 名 > 早期離職 [30m,31m,32m, 33m,34f,35f,36f,37f,38f,45f, 69m,73f,74f,75f,77f,78f,89f]
	(a-3) 移行継続中 < 24 名 >	/	(a-3-j) < 24 名 > オーテーション・レッスン等 [39m, 41m,42m,43m,47f,48f,49f,51f, 53f,54f,55m,56m,59f,60f,61f, 62f,63f,64f,65f] 求職中 [52f,70m] 時期待ち [86f,87f,90f]
(b) 移行 行動 なし	(b-1) 阻害要因のない移行行動の欠如 < 11 名 >	(b-1-e) < 4 名 > 進学準備せず [19f,24f,27f, 92m]	(b-1-j) < 7 名 > 就職活動せず [5m,6m,13f, 26f,29f,40m,46f]
	(b-2) 外的阻害要因 による移行行動の欠如 < 8 名 >	(b-2-e) < 7 名 > 家庭・家計 [50f,85f,91f,93m, 96f] 異性関係 [95f,97f]	(b-2-j) < 1 名 > 病気 [72f]

そして、上記の(a)と(b)の中にはそれぞれさらにサブカテゴリーが見出される。まず(a)の、移行行動をとったにも関わらず失敗したケースには、(a-1)移行先の組織が実施する選抜において選抜されなかった場合、(a-2)移行したが移行先の組織に適応できず自ら離

\*2 ヒアリングの全記録は日本労働研究機構(2000)を参照。



脱した場合、(a-3)移行そのものが本質的に長期間かかるものであり、まだその途中である場合、という3つのパターンが含まれる。(a-3)は移行の「失敗」ではないにせよ、いまだ「成功」してはいないという意味で、(a)に含めている。また(b)の、積極的な移行行動そのものをしていなかったために移行できなかったケースの中には、(b-1)特に外的な阻害要因がなくほぼ純粹に本人の意識等を理由としていた場合と、(b-2)何らかの外的・突発的な阻害要因が発生したため移行行動をとれなかった場合、という2つのパターンが含まれる。

また、＜組織から組織への移行の失敗＞は、必ずしも、教育システム（内部の組織である学校）から職業システム（内部の組織である企業）への移行の失敗として生じているわけではない。97名中41名（42%）と相当多くの事例が、教育システム内部における組織間での移行、すなわち進学失敗を契機としてフリーターに参入している。それゆえ表6-1では、表頭に記しているように、移行の失敗が教育システム内部において生じた場合と、教育システムから職業システムへの移行において生じた場合との2つに分類している。

以下、各セルに含まれる事例に関して、ヒアリングから得られた質的データに基づきつつ、移行の失敗をもたらす諸契機・諸要因およびその影響について、より詳しく検討を加えていこう<sup>3)</sup>。利用するデータが定性的であるため、分析の一部は類推的仮説に留まる。また、以下の分析ではパーセンテージなど数量的な記述も用いるが、サンプル数の限定性により、それらの数値はあくまでひとつの目安にすぎない。これらの限界は伴うが、計量的な分析では得難い豊かなリアリティは、そうした限界を補って余りあるものである。

#### (a) 移行行動をとった上での移行の失敗

##### (a-1) 移行先の選抜に非選抜

まず、移行行動をとったにも関わらず、移行先が行なう選抜において拒否されたために移行できずフリーターになったケースの特徴をみよう。

##### (a-1-e) 教育システム内での非選抜

この中で、教育システム内部の移行に失敗した例(a-1-e, eはeducationを意味する)は具体的には上位の教育段階の学校の入学試験を受験したが不合格になり、その後浪人を經由するなどしてフリーターになった者を意味しており、該当者は14名である。また、教育システムから職業システムへの移行に失敗した例(a-1-j, jはjobを意味する)は、具体的には企業や公務員などの採用試験に落ちたことをきっかけとしてフリーターになった者を意味しており、該当者は7名である。この両者を合わせると21名となり、97名中の22%を占める。すなわち、このヒアリング調査の対象者の約5人に1人は何らかの「試験に落ちた」ことを契機としてフリーターになっているのである。しかもその中の内訳では、教育システム内の入学試験の失敗が、職業システムへの採用試験の失敗の2倍となっている。この点は、これまでのフリーター研究がほとんど指摘してこなかった盲点といえるだろう。

---

\*3 次節での引用はすべて日本労働研究機構（2000）に掲載されている該当ナンバーのヒアリング結果からのものである。

なお、(a-1-e)は 14 名中 8 名、(a-1-j)は 7 名中 5 名が男性であり、合わせて(a-1)全体では 21 名中 13 名 (62%) を男性が占める。全ヒアリング対象者 97 名のうち男性は 34 名 (35%) にすぎないことと比べると、この(a-1)には男性の比率がきわめて高いといえる。

教育システム内部で入学試験に失敗した(a-1-e)の中では、四年制大学を受験した者が 14 名中 10 名を占めており、それ以外の 4 名はそれぞれ専門学校、短大、短大から四年制大学への編入、社会人としての大学院受験と多様である。このように四年制大学の受験に失敗してフリーターになるケースが一定量を占めていることは一見不思議である。なぜなら、四年制大学への現役志願者総数のうち入学者数が占める割合(合格率)は、1990 年の 52% を底として年々上昇しており、2000 年には 77% に達しているからである\*4。ただ、この 2000 年時点でも現役の四年制大学志願者と入学者の差は 13 万 6 千人におよんでいる。そしてこの集団が、近年になってフリーターを生み出す母体としての意味を強めているということが推測される。すなわち、フリーター増加現象の一角を構成する問題は、四年制大学の受験に失敗する者が増えたことではなく、受験失敗後に再受験の意志をなくす者が増えたことにあると考えられる。それはなぜなのか。

考えられる要因の第 1 は、長引く不況による家計の逼迫のため、一度大学受験に失敗すると、浪人期間中に学費や生活費をアルバイトで稼がなければならないケースが少なからず発生しているということである。浪人期間中に勉学に集中できず、アルバイト等に時間を割いているうちに、生活におけるアルバイトの比重が増大し、再受験の意欲を失うという例が観察される。

「うち、きょうだい 5 人いて、家計が厳しくて…浪人したら働けと言われて、浪人しちゃったんです。初め勉強していましたが、途中からインターネットを覚えたんです。これはすごいなと思って、ほんとに 1 つの図書館だな、図書館よりでかいなと思って、これで何でも勉強できるなと思ったんです。(中略)ほんとに大学行くのは資格取るだけだなと思って。お金の問題もありましたけどね。」(No.2m, 21 歳、高卒)

「(浪人中にアルバイトを始めた理由について) もともと大学も 2 部で受験したんです。高校生の時から親に大学に行くなら学費は自分持ちといわれていたから。それで、お母さんから、地元のファーストフードで募集しているからやればと言われて。ハンバーガーショップで働いているうちに、だんだん気持ちが切り替わって行って、接客という仕事がおもしろいなと思い始めた。最初は、大学に行くつもりだったけれども、仕事が忙しくなって、勉強がおろそかになってくる反面、だんだん接客が自分に向いているかなと思うようになった、というような感じかな。最初は学費を稼ぐということでしてたバイトだけれど、その次に、好きになって。」(No.88f, 21 歳、高卒)

浪人期間中にアルバイトをしていた例は、(a-1-e)に属する 14 名のうち 6 名(2m,3m,7m,8m,58f,88f)を占める。

他方では、そもそも家計面から浪人という選択肢が許されていない場合もみられる。これは女子に多いと思われる。

「浪人も考えましたが、やはり大学にはお金がかかるし、お母さんも推薦で行くんだったらいいよと

---

\*4 文部省 (2000) の 66 頁に基づいて算出した比率。

いう形で、でも大学は無理です。お金もないし、したくてもお金がかかるじゃないですか、自分で貯めてまで行きたいとは思わないから。」(No.15f、19歳、高卒)

このように、受験失敗後にフリーター化する現象に対しては、家庭の経済状況という要素が直接・間接の両面で大きく関わっている。

また経済的側面とは異なる第2の要因は、移行に対する本人の姿勢である。受験という形で進学行動を一応とってはいながら、実際には進学動機等がそもそも不明確であったため、挫折によって再挑戦への意欲が容易に失われるということである。このようなケースでは、最初の受験の際の準備も充分でない場合も多い。

「(大学受験について) あんまり、漠然として、何かこれがやりたいというのがなかったし、とりあえずという感じで。専門学校へ入っちゃうと一般職ですから。」(No.3m、23歳、高卒)

「2年間予備校生をやって、やっぱり漠然と、ほかに何もすることがなかったって言っちゃえばそうなんですけど、あとは、周りの余計な期待とでもいうんでしょうかね、とりあえず勉強してって。それが、センター試験をボイコットして。そのときに親とも大げんかしましたし、それからですね、すべてが始まったというのは、それまで親の期待にそって、悩みながらもとぼとぼ歩んでいたというような感じで、こうじゃないこうじゃないとか、嫌だな嫌だなとかと心のどこかにありながらも、結局、抵抗することができずにいた。それが、あの日に爆発して、それから何もしない日が続いて、挫折感と言うんでしょうかね、魂が抜けたような、そういう日々を送っていたんですよ。」(No.4m、23歳、高卒)

「(大学受験で美大と文系を受けたことについて) 美大も受けたのは、そのころ多少美術が好きだったんで、何となく受けたんですけど。そのための勉強とかはやっていないですね。文系というのも特に何かやりたいというわけではなくて。」(No.7m、26歳、高卒)

これらのケースは、移行行動をとらなかった(b)に属するグループに、意識面ではきわめて接近している。相違は、移行への本人の姿勢が充分でなくとも、とりあえず受験という移行行動をとらせる環境要因が存在していたという点にあるにすぎない。

しかし第3に、上の第2の要因と同じく本人の姿勢の問題でありながら、第2の要因におけるような志望動機の不明確さとは対照的に、特定の進学先に固執するあまり、そこで選抜で拒否されるとすべてをあきらめてしまい、再挑戦や転換を試みないという場合もある。

「高校3年のとき進学して服飾の専門学校に行こうと思ったんですけど、その入試に落ちてしまったので、ほかの学校は全然受ける気がしなかった。行きたい学校がそこだけだったんで、ほかのところに行くんだったらフリーターでいいやというふうにそのまま。」(No.12f、18歳、高卒)

「映画の関係がやりたくて、そこ以外だったらどこも行きたくなかったんですよ。でも、1年間浪人するというのも、そこまで入りたいっていうわけでもなく、行くんだったらそこしか行きたくないっていうものだったので。」(No.44f、19歳、高卒)

さらに、第4の要因として仮説的に考えられるのは、高校における進学指導の問題である。すなわち、受験先大学の選択において、高校等からの指導が緊密ではなくなっており、合格可能性の低い大学でも行きたいと思えば受けてみるような行動が増加しているという可能性である。第5章では就職先の決定における高校の指導が弱くなっていることについて

て述べたが、それと同様のことが進学指導においても発生している可能性がある。高校が行なう就職指導の問題点については頻繁に指摘されているが、進学指導の問題点や不十分さについてもさらに検討が進められるべきである。

「1回、浪人するとだめですね。やはり、現役で受からないと。やはり、自分が高望みをしていたので、もうちょっと低い大学を受ければよかったなと思いますよ。」(No.8m、28歳、高卒)

以上のように、教育システム内部における選抜での失敗という形でフリーターが出現する背後には、①家計要因、②意識要因（不明確）、③意識要因（きわめて明確）、④学校の進路指導要因（不十分）という4つの要因が少なくとも存在しているといえる。

ただ指摘しておきたいのは、この(a-1-e)に含まれるケースでは、受験に失敗して一時期フリーターになった後に、進路を別の方向に転換することに成功している例が多いということである（14名中11名。2m,3m,4m,7m,8m,44f,58f,80m,81m,84m,88f）。その典型は、専門学校を受験し直すというパターンである（11名中7名。3m,4m,7m,8m,80m,81m,88f）。これは特に男性に多いコースである。受験という移行行動をとった上で、大学等が行なう選抜において拒否されてフリーターとなった場合、進路意識を切替えることに成功しやすい理由として仮説的に考えられるのは、その該当者においては1)そもそも移行行動が必要であるという前提的認識が成立していること、2)高校卒業後に進学を考えるという点で、学校という教育システム内組織に対する彼らの逸脱性が強くなかったこと、3)入学試験という「他者」の目からの厳しい評価に直面することにより、自己についての認識が客観的で現実的なものに修正されやすいこと、などである。

進路転換に成功しておらず模索を続けているのはいずれも女性であり（12f,15f,25f）、うち2名（12f,15f）はそれぞれ18歳・19歳ときわめて若い。

#### (a-1-j)職業システムにおける非選抜

続いて、同じく組織が行なう選抜に拒否されてフリーターになったケースであるが、それが職業システムに属する組織による選抜であった場合、すなわち企業等の採用試験に合格しなかった例の特徴を検討しよう。ここには7名が含まれ、97名中7%となる。なお、日本労働研究機構（2001）の首都圏若者調査でも、フリーターになった最も重要な理由として「正社員として採用されなかったから」ことをあげた比率は、現在非フリーターのサンプルでは6.1%、現在フリーターのサンプルでは6.7%であり、ヒアリング調査における(a-1-j)カテゴリーの比率とほぼ一致している。この7名の、現在年齢、採用試験不合格時の学校段階、目指していた職種、その後の進路志望を表6-2にまとめた。

この表から意外な印象を受けるのは、7名中の4名（いずれも男性）が民間企業ではなく公務員採用試験に不合格になっていることである。このヒアリング調査のサンプルで見ると、90年代半ば以降の民間企業の新規学卒者採用抑制を直接の原因として職業システムへの移行に失敗したケースは多くないということになる。もっとも、公務員志望者が実際の採用者数を上回って増加しているとすれば、それは民間企業の採用抑制の余波である。また、高卒女子であるNo.71fには、民間企業の採用抑制が直接に影響していることが読みとれる。これは①正規労働市場要因であるといえる。

表6-2 採用試験不合格によりフリーターになったヒアリング対象者の特性

	現在 年齢	不合格時 学校段階	志望職種	その後の進路志望
No.9m	29	大学	公務員 (民間は活動せず)	簿記専門学校通学後、再び就職活動に失敗して現在は失業者支援NPO加入。
No.66m	23	大学	公務員 (民間の内定辞退)	公務員試験再挑戦中
No.67m	25	大学	旅行業界 (1社の内定辞退)	旅行業界求職継続中
No.68m	27	大学	公務員 (民間に就職)	1年半勤務した会社を辞めて公務員試験再挑戦中
No.71f	19	高校	不明確	模索中
No.76f	24	大学	マスコミ	ブライダル司会志望
No.79m	20	高校	公務員	ゲーム関係の専門学校に入学

「3年生の頃は東京にある靴を作る専門学校に行きたいと言ったんですけど、親が行かせてくれなかった。自分には向いていないからって。それで就職活動をしました。自分の田舎は(四国)全く就職するところとかなくて、全然。だからみんな出るしかないんです。それで県外の企業の学校推薦をもらって、試験受けに行ったんですが、そのときに大雨で車が止まって行けなくなって、試験が延期になっちゃったんです。1ヶ月ぐらいの後に試験をしたんですが、そしたら受からなかった。でもそこに受かってもし四国内の店舗の採用だったから、ほんとは東京に行きたかったから、落ちても別によかった。その後受ける企業がなくて、それで、2月の試験休みに東京に来て職安とかにも行って探したんですが、なかった。」(No.71f、19歳、高卒)

残る2名はそれぞれ希望する業界が旅行業界、マスコミ業界と明確であり、そこに焦点を絞って就職活動をした結果、不合格に終わっている。この両者はいずれも「都内の有名私立大学」を卒業しており、学歴面では一定の自信をもって特定業界を目指したことがうかがえるが、競争が激しい人気業界であったため失敗している。

このように、(a-1-j)に含まれる7名の事例を見る限りでは、職業システム側の変化がフリーターの析出に大きな影を投げかけているとは言い切れない。どちらかといえば、公務員や人気業界など、特定の移行先に志望を絞っていることが、就職活動の失敗につながっているように見受けられる。すなわち、先に(a-1-e)でも指摘した②意識要因(きわめて明確)が、(a-1-j)においても重要になっている。

なお、この7名のうち3名(66m,67m,68m)は調査時点でももともと志望していた職種への再挑戦中であり、他の3名は志望を変更して新しい進路を目指している。このように、このカテゴリーにおいてはフリーターになった後の進路展望が比較的明確である者が多くを占めている。それゆえ、やはり先に(a-1-e)で指摘した、進路転換を促進する3つの条件が、(a-1-j)についても当てはまるということが考えられる。

#### (a-2) 移行先への不適応

移行行動をとったにも関わらず移行に失敗した(a)の中で第2の類型は、選抜等も突破していったん新しい組織に移行したが、そこに適応できず比較的早期に離脱しフリーター

になるというケースである。この類型には、移行先組織が教育機関である場合(a-2-e、16名)と、企業である場合(a-2-j、17名)が含まれ、両者の比重はほぼ拮抗している。前者はJIL類型の「離学モラトリアム型」、後者はJIL類型の「離職モラトリアム型」のサンプルを多く含む。サンプル全体の中での比率はそれぞれ16%、18%であり、合わせると全体のほぼ3人に1人が移行先組織への不適応を契機としてフリーターになっている。

#### (a-2-e)進学先への不適応

進学先に不適応を起こして離脱した(a-2-e)は、離脱時期の観点から、中退の場合(12名)、入学直前にいやになり進学を取り消した場合(3名)、卒業時に進路変更を考え別の教育機関に再入学した場合(1名)とに分けられる。この中で直前変更者に分類したNo.22fは予定進路がワーキングホリデーで厳密には教育機関ではなく、また卒業後に再入学したNo.83mは不適応とは言いきれないため、以後の検討では除外して考える。残りの14名のうち、12名(86%)が女性である。

彼らが離脱した教育機関の学校段階は、大学4名(1m,17f,20f,82m)、専門学校8名(10m,11f,14f,18f,21f,57f,94f,16f)、短大1名(23f)、高校1名(28f)となっており、専門学校の比重が大きい。ではなぜ専門学校への不適応が多いのだろうか。

離脱した専門学校の学科は、英語(10m)、ダンス(11f)、ホテル(14f)、写真(16f)、保育(18f,21f)、ビジネス系(57f)、美容(94f)ときわめて多様である。また専門学校に不適応を起こした理由についても、「道が開けそうもない」こと(10m)、人間関係(11f,14f,21f)、教育内容(14f,21f)、アルバイトの比重の増大(18f)、費用等の入学条件に関する齟齬(16f)と多様であるが、あえて集約するならば、入学以前の情報量の不足ということになるだろう。その典型例が四国の高校から東京の専門学校に入学を予定していたNo.16fである。この事例では、高校が行なう専門学校進学指導が不十分であったことが情報量不足の大きな原因となっている。

「高3で受けた専門学校は東京のカメラの学校で、試験は面接だけだったんです。書類選考と。学校がそれほど取り寄せてくれなかったんです。カメラの学校の、専門学校のを、東京の、書類みたいなもの。学校は、結構、関西が近いんで、そっち方面ばかり資料を取ってくれるんです。大阪は親戚の人がいて、余り好きじゃないんで。東京のほうは1校か2校しかないというふうに言われて、で、見に行ったんですよ、本屋さん。で、自分で見て、ここのを取り寄せてくださいということを書いて、パンフレットだけ取り寄せてもらって、そこに決めたいんですけど。で、それを自分で調べて、先生に言って、「受けに行きます」という形だったんで、受かった後に、寮とかはないって知っていたんですけど、部屋とかを借りるときに、1つ暗い部屋がないとだめだとか…。すごいそういう条件が多くて。1年間にかかるお金が500万ぐらいトータルでかかると言われたんで。書類にはマンションのこととか書いてなかったんですよ、何も。で、聞いて、マンションのお金とか、最初のやつを全部含めれば、それぐらいはいくかもしれませんという話になったんで。それでもう、いやになって、ほかの専門学校に行くことは、もう考えなかった。で、東京に来れば、まあ、何かあるかなと思って。」(No.16f、20歳、高卒)

このNo.16fは、学校が居住地から遠方であったことも情報量不足の原因であるが、近隣の学校を受験した者でも入学後に期待はずれを感じている場合が多い。もともと専門学校は学校によって多様性が大きいため、進学先決定時に見学等による情報収集が不可欠であるはずだが、それを行なわなかった場合に、早期離脱が生じる結果になっていると考えられる。

大学に不適応を起こしたケースでも同様に、事前の情報収集が充分でないという要因は存在しているが、大学の場合は高校在学時の文系／理系等のコース分けや合格可能性によって進学先が決まってしまうという状況が、専門学校の場合とは別の不適応促進要因となっている。特にこの問題は、理系男子の場合に多く生じているようである。

「(進学先大学は)別にやりたいことはなかったんですよ。(工学部に進学したのは)もともと理系で、そのまま流れに沿っていくというような感じで。」(No.1m、20歳、大学中退)

「進路は、はっきり申し上げまして自分で明確な意思がなくて、親や先生から吹き込まれていたと思います。とりあえず大学へ行って卒業すれば道はあるだろうと、そういう感じで流されてた部分があるので、後悔しているんですけども。たまたま学校で文系の勉強よりも理系のほうが僕はできたので、数学とか理科とか。それを見て先生が理系のほうがいいんじゃないかと。就職も理系のほうがいいと言われていた時代だったもので、そっちでいいのかなとあいまいな気持ちで志望して理系の大学に入ったんです。進学校でみんな進学という感じだったんです。学科は、推薦入学がたまたまその金属工学か化学か2種類しかなくて、どちらを選ぶかといったら金属のほうがいいかなと思って。そこでも楽しちゃったという感じなんです。(中略)95年に高校卒業して、すぐ大学に進学しました。工学部の金属工学に行きまして2年間頑張ってみたんですけど自分に合わないと思いました。」(No.82m、23歳、大学中退)

以上の、情報不足および既定路線化した進路選択の不全という2つの要因は、いずれも本人自身の問題－意識要因(不明確)－に由来すると同時に、先述したように学校の進路指導要因にも深く関わっている。ここでの進路指導要因は、強弱の両面にわたっている。すなわち、情報不足の場合は進路指導が弱体化し不十分であることが原因であるのに対し、既定路線化した進路選択の場合は、ある特定の方向への進路指導が強力すぎ硬直化していることが原因となっているのである。

しかしそれだけではなく、進学先の教育内容自体の空洞化・形骸化という問題も重要であることは言うまでもない。

「あまり勤勉な態度じゃないし、学生側も。教授のほうもそこまで、そういう学生が相手だからというのもあると思うんですけど、あまり、ただ1人でしゃべっているだけという態度とか、あまり意味がないかな、自分に対して。」(No.17f、20歳、大学中退)

「英米文学科に入ったのは、語学と外国や、あと本を読むことに興味があって、あと言葉というのにごく興味があって、勉強してみたいなと思ったんですけども、何か考えていたのと違って。もっと何か自分で勉強したりしたいなと思っていただけで、次から次へとテキストを渡されて、あんまりおもしろくないテキストをただ和訳してみたりとか、そういうことが時間のむだかなと思って。」(No.20f、20歳、大学中退)

以上のような、情報不足／既定路線化した進学先決定の機能不全を生み出す①意識要因(不明確)、②学校の進路指導要因(不十分)、③学校の進路指導要因(硬直的)、④教育内容要因という4つの要因に加えて指摘しておきたいのは、先に(a-1-e)に関しても指摘した、学費や生活費を補うためのアルバイト活動の比重が「本業」を凌駕するまでに増大するという要因である。

「工学部の金属工学に行きまして2年間頑張ってみたんですけど自分に合わないと思いました。その間、平行してファミリーレストランでアルバイトをずっと続けていたんですよ。こちらの仕事のおもしろさ

にひかれていきました。楽しかったので1つのアルバイトをずっと。それでやっついて、どんどん一生懸命やったら店長に認められたので、1年足らずでリーダー任されるようになって。年上の方ばかりなので、そうやって使ってくれたという、そういうのがうれしくて、もっとやってやろうと思いました。その店長もまたすごく魅力ある人で、いろいろおもしろさ、奥深さを学びました。尊敬する店長の話聞いて接客の究極といいますか、ホテルのおもしろさというのも奥深くてやりがいがあるなと思ひまして、その時点でホテルのほうに行こうと思ひまして、大学を2年でやめたんです。そしてこの学校を目指すためにここで1年間学費を稼ごうかなと思ひましてフリーターに。」(No.82m、23歳、大学中退)

「(専門学校をやめた理由について) 実質的には、2年生の夏には、もう、ほとんど行っていなかったの。もう2年生の夏ぐらいからは、「少し違うかな」っていう感じで、あまり学校にも顔を出さなくなった。ちょっと学校をやめたときに、ほかのことをやりたかったっていうのもあったんですけども、どうしても朝、起きれなくなるような状況を、自分で作りだしてしまっただけですね。夜、仕事をしていて、水商売をやっていたんですけども、それがどうしても抜けられなくなって、そのとき、もう学校をやめるころからずっとやっついて。もうずっと、夜だったので、そっちをやっついて。」(No.18f、20歳、専門学校中退)

(a-1-e)においても述べたが、このように「本業」としての学生生活を浸食するほど長い時間と多くのエネルギーをアルバイトに投入することになっている間接的な背景には、やはり⑤家計要因があることが推測される。また、アルバイトとしての働き方、雇用する側から見ればアルバイトの働かせ方が変化してきたことも考えられる。すなわち、職場によってはアルバイトの活用に成功しており、「おもしろさにひかれ」「もっとやってやろうと思うようにな」るほどの魅力を若者に与えることができるようになっているということも無視できない。これを⑥非正規労働市場要因としておこう。(a-1-e)に関しても、この要因が働いていた可能性がある。

以上少なくとも6つの要因により、高校卒業後に首尾良く進学したとしても、フリーターになるリスクはかなり高くなっているのが現状である。高卒就職市場がきわめて縮小しているため、とりあえず進学する者が増加していることも重要な背景となっている。

なお、(a-2-e)の問題点は、先の(a-1)とは対照的に、ヒアリング調査時点で進路転換に成功している者が14名中4名(1m,10m,21f,82m)にすぎないということである。逆に、明らかに展望を失って模索している者が5名(14f,17f,16f,20f,23f)いる。もっとも、この5名はそれぞれ19歳、20歳、20歳、20歳、21歳とかなり若く、不適応による教育機関離脱後まだ間がないために迷っている状態にあるといえる。他の4名(11f,18f,28f,57f)は、一応志望がある(それぞれ歌手、事務、医療事務、バーテン)が、漠然としており、実現可能性は高くないように見受けられる。これら9名はいずれも女性であり、男性の場合ほどは進路決定や経済的自立への周囲からの期待が薄いことが重要な原因であると思われる。しかしそれに加えて、組織からの選抜において拒否された場合に比べて、自らの意思で組織から離脱した場合、自分自身に対する認識を現実的な方向へと再構成し直す契機とは相対的になりにくいことが推測される。

#### (a-2-j) 就職先への不適応

移行行動をとっており、実際にいったん移行したにも関わらず、移行先組織から早期に離脱してしまうケースのもう1つの類型は、移行先組織が企業等の職業システムであった場合、すなわち早期離職者である。この(a-2-j)に含まれる17名のサンプルのうち12名(71



%) が女性であり、(a-2-e)よりは男性比率が高いが(a-1)に比べると低い。

この 17 名が離職してフリーターになった時点での学歴、離職するまでの在職期間、離職した職場・職種の内容、離職理由を整理したものが表 6-3 である。

表 6-3 採用試験不合格によりフリーターになったヒアリング対象者の特性

	学歴	在職期間	離職した職場・職種	離職理由
No.30m	高卒	10ヶ月	美容院・美容師見習い	ひどい手荒れ
No.31m	高卒	6ヶ月	小規模家電小売店・接客、レジ、修理など	報酬
No.32m	大卒	3ヶ月	建材商社・営業	取引相手に文句を言われることが多く面白くなる
No.33m	大卒	1年半	派遣社員として自動車会社でCAD	派遣という立場の不安定さ
No.34f	高卒	2年	スーパー	サービス残業の多さ、子供ともっと接したい
No.35f	高卒	1年半+半年	家具工場・技能職→携帯電話販売	肉体的きつさ/経営のルーズさとサービス残業の多さ
No.36f	短大卒	7ヶ月	契約スチュワーデス	先輩に恵まれない、頑張っても認められない
No.37f	短大卒	10ヶ月+1年半	小規模建築清掃会社・事務→精密機械会社・経理事務	休みの少なさ、勤務時間の長さ/同僚との人間関係
No.38f	高卒	1年半	ゴルフ場・ウエイトレス	体を壊したこと、同僚や上司との人間関係
No.45f	高卒	1年	車内販売会社	シフトや休みの希望が通らない、責任が重い、音楽活動と両立しにくい
No.69m	高卒	1年+半年+4年+1年半	眼鏡卸会社→レーザープリンター組立補助→通関業→工具商社・事務	(3社めの会社)異動事例の出し方の無神経さ
No.73f	短大中退	3年弱	契約社員としてインターネット・プロバイダーの電話対応係	休みをとりにくい
No.74f	専学卒	2年半	建築会社・経理事務	給料の低下、同僚との人間関係
No.75f	短大卒	1年2ヶ月	クレジット会社・審査事務	仕事の単調さ、接客のバイトに興味に移る、スチュワーデスになりたくなる
No.77f	高卒	6年2ヶ月	大手都銀・事務および窓口業務	同期や後輩の採用がなく精神的に孤独
No.78f	専学卒	3年半+2年弱	出版社・編集→電機卸店・営業事務	経営の不安定さ、ワンマン同族経営/有給なし、人使いの荒さ、雇用契約のルーズさ
No.89f	専学卒	半年	婦人服製造卸会社・商品管理	仕事つまらなさ、暇さ

これらの事例の離職理由は、労働条件の劣悪さ(30m,31m,34f,35f,37f,78f)と、仕事内容や人間関係などによる「つまらなさ」(32m,36f,37f,38f,45f,69m,73f,74f,75f,77f,89f)の2つに大きく分けられる。事例の数からみると後者の方が多いが、前者が希なわけではない。この両者の背景となっているのは、そもそも全体的な若年労働市場の縮小によって入職時の

選択肢が限定されているということであり、言い換えれば正規労働市場要因の影響である。しかし、そうした労働需要側の要因に加えて、過去における供給側の就職先選択時における志望の不明確さもやはり少なからず影響しており、意識要因（不明確）が働いている。

「高校3年生の初めのころは進路は、とりあえず就職する方向ではいました。具体的に、この職種、この業種とかは、別になにもないです。とりあえず、そのときは何をしたかったかというのがなかったんで、わりと何の仕事をするか結構時間がかかったんです。とりあえず形だけ、何かをしなくてはいけないと思ってたんで。」(No.31m、23歳、高卒)

「大学の勉強は割と楽しかったんですけども、それを終えてどうするって、自分でこういう仕事につきたいとか、こういう職業人になりたいっていう希望がなかなか見えなかったんです。秋頃までそんな感じで、何もしていないのを親がみかねて、とりあえずどこでもいいから入れというようなことで話を持ってきた。それで、その仕事が好きということは全くなかったんですけども、僕も会社員という肩書きが欲しいという気持ちがあって受けました。」(No.32m、26歳、大卒)

「特に何方面とか、何系とか、ほんとうになかったの。短大はほとんど一般職、どこの会社説明会へ行っても。それで、事務で、ほぼみんながお休みの日に私もお休みがいいと思っていたので、土日がお休みでお給料がそこそこだったらどこでもいいやぐらいにしか思っていなかったです。」(No.75f、23歳、短大卒)

そうした不明確な意識の明確化を伴わないままに学校が強力な進路指導を実施して就職させた場合に、早期離職が容易に発生すると考えられる。

「僕の学校は、地方というのもあると思うんですよ。基本的にはそういうフリーターなんか絶対許さないみたいな感じで、はっきり言って何でもいいからやりなみたいな感じで。自分のつきたい職業についている人なんかそんなにいないんだから、それは自分も言われたんですけども、何かそれでいいのかなと一応思ったんですけども、学校の気持ちもわかるなどというのもあるんです。(中略)それで僕と仲良しの人(先生)がいて、そういうのを聞いていたらしく、こういうところがあるんだけれどもみたいな感じで。」(No.30m、19歳、高卒)

それとともに、働いている間に何らかの別の職業に就きたいという気持ちが強くなったこと、すなわち意識要因（きわめて明確）が離職につながった例も複数観察される。

「何もやりたいことがなくて、ただ会社をやめたいだけというふうに思ったら、やめられなかったと思うんですよ。やめるという踏ん切りがつかなかった。でも、ほんとうにスチュワーデスの仕事をやってみたいなというふうに思って、ほんとうにそれを目指そうというふうに思えたから。」(No.75f、23歳、短大卒)

以上をまとめれば、(a-2-j)の早期離職が生じる背景としてヒアリング調査から観察されるのは、①正規労働市場要因、②意識要因（不明確）、③学校の進路指導要因（硬直的）、④意識要因（きわめて明確）である。

この(a-2-j)に含まれる17名が(a-2-e)と異なるのは、模索中の2名を除く15名が、何らかの具体的な仕事の希望をもっており、その実現に向けての努力を試みているということである。離脱したとはいえ一度は職業システムに正規メンバーとして所属したという自信や、それを通じて職業システムというものについて彼らは何らかの経験と認識を獲得したということが、彼らをよりよい所属先の開拓に向けて積極的な態度を取らせる動因となっ

ているのかもしれない。このヒアリング調査のサンプルに含まれる早期離職者の多くにとって、フリーターは、次の仕事に向けての「一休み」の期間としての性格が強いといえる。

#### (a-3-j) 職業システムへの移行の継続

続いて検討する(a-3-j)は、これまでの(a-1)および(a-2)のように組織から組織への移行に「失敗」したわけではなく、フリーターと平行して特定の職業への参入努力を継続しているグループである。このカテゴリーは JIL 類型では「夢追求型」「芸能志向型」および「職人・フリーランス型」とされるサンプルを多く含む。なお一応ここに分類した 86f、87f、90f の 3 事例は、予定の進路がすでに決まっていてそれまでの間だけフリーターをしていたケースでありやや異質なので、以下では除外して考える。それ以外は 21 名であり、サンプル全体の 22 %、約 5 人に 1 人を占めている。そのうち、女性が 14 名 (67 %) で、サンプル全体の中での女性比率とほぼ等しい。

この 21 名が目指す職業の内訳は、次の通りである。バンドや歌手等の音楽関係が 6 名 (39m,41m,42m,48f,49f,51f)、劇団や俳優等の演劇関係が 4 名 (43m,47f,53f,54f)、デザインや写真等のアート関係が 3 名 (55m,59f,62f)、脚本やフリーライターなどの文章関係が 2 名 (56m,64f)、美容関係が 2 名 (61f,63f) プロスポーツ関係が 1 名 (60f)、調理関係が 1 名 (65f)、コンピューター関係が 1 名 (70m)。これらの職業はいずれも何らかの「才能」や特殊スキルを必要とし、多くは雇用されることなく自由業の形態をとる。

彼らはそれぞれの職業をただ希望するだけでなく、実際にそれに向けての活動や勉強を行なっている。活動や勉強の内容は、養成所等に所属しレッスンを受ける、オーディションに応募する、投稿する、すでにその職業で一定の収入を得る、など様々である。彼らの共通点は、アルバイトは彼らの生活において福次的な意味をもっており、あくまで生活費を得るために従事しているにすぎないということである。

確かに彼らの志望する職業の実現可能性は不明であり、その点ではリスクをはらんだ存在ではある。しかし、このような形でしか参入できない職種というものは過去からずっと存在しており、かつサービス経済化等によってむしろ増加する傾向にある。若者の中でこのようなタイプの職種への志望が高まっているという指摘もある<sup>\*5</sup>。こうした側面を、特殊労働市場要因と呼ぶことにしたい。フリーターと一括される現象を考察する際には、正規労働市場／非正規労働市場という 2 項対立図式が覆い隠しがちなこうした側面について、より考慮をはらう必要がある。

#### (b) 移行行動の欠如

以上では、「失敗」する結果になったとしても少なくとも移行行動に着手していたケースを検討してきた。しかしヒアリング対象の中には、当初属していた教育機関から他の組織への移行行動を何らとらないままフリーターになったケースが、合計で 19 名 (全体の 20 %)、やはり 5 人に 1 人という比率で含まれている。このグループは、特に外的な阻害要

---

\*5 一例として 2003 年 3 月 2 日付日本経済新聞 17 面の特集記事「職人になりたがる若者たち」を参照。

因がなく本人の意思が欠如していたため移行行動をとらなかった(b-1)11名、何らかの外的・突発的な阻害要因のため移行行動をとれなかった(b-2)8名から成る。前者にはJIL類型の「離学モラトリアム型」のサンプルが多く含まれる。このそれぞれは、もし移行行動をとっていたらおそらく進んでいたと考えられる進路によって、教育システム内部の移行と職業システムへの移行とに一応区別することができるが、その区別は相対的なものであり、サンプル数の点からも、両者を一括して考察することにする。

#### (b-1)阻害要因のない移行行動の欠如

(b-1)のうち、どちらかといえば進学を考えながら行動に移さなかった(b-1-e)の4名はいずれも高卒であり、就職活動をしなかった(b-1-j)の7名には高卒と大卒が3名ずつと短大専攻科卒が1名含まれる。(b-1)全体の男女比はサンプル全体の比とほぼ同じである。

(b-1)の場合はむろん進路志望が不明確であったという意識要因が移行行動をとらなかった最大の理由である。しかしそれを彼ら自身の言葉で言い換えるならば、「もっと考える時間がほしかった」ということ、あるいはさらに解釈を付け加えれば「安易な選択をしなくなかった」ということが、より実感に即した理由といえるだろう。

「専門学校に行こうかなと思って、迷った。専門学校は夢に近いじゃないですか。でも、その夢も見つかってなくて。専門学校入る子たちって、とりあえずっていうのが多いじゃないですか。そういうのは、すごく嫌で。むだな時間と、むだなお金がかかるから、「ああ、違うな」と思って。パンフレット見て、「ああ、美容師おもしろそう、じゃあ、美容師にしよう」とか、そんな簡単に決めちゃったら、つまらないなと思って。「もうちょっと時間があつたらいいな」っていう感じですね。(中略)やっぱりそのときは、専門選びと同じで、何て言うのかな、「とりあえずやってみよう」っていうことができなくて、「考えたいな」という気持ちが強かった。」(No.19f, 20歳、高卒)

「専門学校に行きたかったっていうのはあるんですけど、何をしたいのか。専門学校ってそれを習いにいくところじゃないですか。何をしたいのか分からなかったんで。ほんとにしたいと思ってないと続かないと思ったし。」(No.24f, 22歳、高卒)

「卒業するあたりでもう服装関係をやるか、料理関係をやるか、あと、美術関係とか、そういうものがちょっとあつたけど、服装関係がもう自分の中で大きかったから。ただ、ちょっと迷っている部分がある場面では学校に行きたくなかったんで、とりあえず時間をおこうと思って。もしかしたら、もっとやりたいものが出てくるかもしれないと思ったんで。」(No.13f, 19歳、高卒)

「何やっていいかわからなくて。学校の就職指導はありましたけど、あんまり行かなかった。自分で将来を決めたことはないんです。何かこう、親の指針だけで…。何か自分で、今、就職しなさいと言われても、何を選び取っていいかわかんないんです。だから、何も自分じゃできなくて。家庭環境にもよるんでしょうけれど、結構甘やかされてたから、「いいよ、いいよ」で来ちゃったから。親も心配はしてるんですけど、今でも。でも、何か私がちょっとまだ心が定まらないっていうか。例えば、だれかの紹介で入ったとしますよね。それでまたいつものあれで、ちょっと嫌だからってやめちゃったら、その人の顔をつぶすことになっちゃって、そういうことがいろいろあつて決心できないんです。かといって、自分で探しなさいとか言われても、自分で入れるところは…。」(No.26f, 24歳、大卒)

「教育実習とかに行ったときに、周りの同じ学生も行くんですけども、そういう人を見ているときに何か自分よりもその人たちのほうが適性があるなど観察してしまつて。ほんとうに子供側の身になって考えてくれる学生ばかりと出会つたので、そういう人がなるべきだと思って。自分は自分で何かやりたいとか、エゴを追求したいという気持ちのほうが自分の本心なんじゃないかなと思ったんですよ。だから、教員の採用試験とかも受けるのをやめようと。それで、自分はそういうエゴを追求したいなと思つたんですけども、やっぱり自分の適性というものをいろいろなことにチャレンジして見きわめたいと。」(No.6m, 26歳、大卒)

すなわち彼らの多くは移行の必要性を認識していないわけではなく、むしろ移行という課題を重く捉えており、慎重にそれを遂行したいと考えたゆえに、フリーターを選択していたことがうかがえる。

ここにもう1つ考慮すべき要因は、ある学校の卒業生の進路が特定のもの（たとえば進学）に特化していた場合、それに同調できない生徒は他の進路（たとえば就学）を選択しにくく、それを原因としてフリーターになる場合もあるということである。No.27fの事例は、都内の私立女子高でほとんどが大学・短大に進学する高校の3年時、「大学へ行っても、多分お金を使ってむだなだけかなと思って」、在学中からフリーターをはっきりと予定して実際に卒業後フリーターになっている。もしこの高校で就職指導にも力を入れていれば、大学進学以外の選択として就職することもあり得たかもしれないが、実際にはこの高校では大学進学を拒否した場合、残された道はフリーターだけであった。

学校（特に高校）の進路指導要因が特定の方向にのみ強力で他の側面では限定されていたことについて、ヒアリング対象者が言及している部分もしばしばある。

「進路指導への希望と言えば、あまりに現実的だなと思うんです。「歌手になりたい」とかいう夢も、「あ、それは、ちょっとなあ…」みたいな感じになるんですね。(中略)先生側としては、自分のクラスの生徒はみんな、進学か就職か、してもらいたかった、きれいにみんな、やってもらいたかったみたいで。フリーターってなると…」(No.19f、20歳、高卒)

「(高校の進路指導について)すごいプレッシャー。しなきゃいけないみたいな。自分がしたいんじゃないくて、させられてるみたいな。」(No.24f、22歳、高卒)

「学校の面談では、やっぱり信用できる先生だけにしか「音楽やりたい」って言ってないですね。それで、「ふざけんな」って言われたら、こっちが「ふざけんな」って感じですからね。「何で？」って。自分の知り合いとかにもプロデューサーの人とかがいたりして、ちゃんとやっている人もいるのに、「音楽やりたい」って言って、「ふざけんな、ちゃんと考えろ」って言われたら、ちゃんと考えた上での話だって。何をこの人は考えてるんだろうって。」(No.40m、19歳、高卒)

以上をまとめるならば、(b-1)のグループが移行行動をとらなかった背景として重要であるのは、①意識要因（不明確）および②学校の進路指導要因（硬直的／不十分）ということになる。ただ、進路意識の不明確さの中身を詳細に検討したとき、移行行動をとっていた(a)のカテゴリーの中にも同様に志望が不明確なままとりあえず実行し移行に失敗した者がかなり多かったことと比較して、(b-1)に含まれる事例が特にきわだって意識形成に問題があるとはいえないことを、再度指摘しておきたい。

このことは、フリーターを経た現時点での進路展望にもうかがえる。すなわち、(b-1)の11名のうち、その後進路転換に成功して別の道を歩み始めた者が4名おり、他の7名も、漠然としている場合はあるがそれぞれに正社員や企業など何らかの志望を形成している。まったく無展望である事例は、典型的なパラサイト・シングルであるNo.26fに限られる。このように、安直な移行行動に比べて、慎重な移行行動欠如は、むしろ自らにとっての課題として移行を強く意識しているがゆえにか、その後の意識の再構成に役立っていることが推察される。

## (b-2) 外的阻害要因による移行行動の欠如

この (b-2) は、教育システム内での移行が外的要因によって阻害された (b-2-e) 7 名、職業システムへの移行が阻害された (b-2-j) 1 名から成る。8 名のうち半数の 4 名は JIL 類型の「プライベート・トラブル型」と重複する。1 名を除く 7 名 (88 %) は女性である。

(b-2-e) の 7 名のうち 5 名は、親の事業の倒産や親の病気などにより移行行動をとれなくなったケースであり、他の 2 名は異性関係で高校を中退した女性である。(b-2-j) の 1 名は、高 3 の就職活動をすべき時期に病気で入院し、「全然就職の説明会とかにも行けなくて学校も休んじゃったから、とりあえず卒業すればいいやと」思って卒業したケースである。

この (b-2) の 8 名のうち、2 名 (93,72f) を除く 6 名は、専門学校に再入学したり特定の学校への入学を目指して実際に努力しているなど、フリーター後の志望がかなり明確である。ただ、志望が明確でない 2 名のうち 25 歳の男性である No.93m は、フリーターになった時の阻害要因が現在までも影を落としており、そこから脱出できない状態にある。

「ほんとうに、もう、何も、やる気なかったです。でも、うつ状態的なものは、卒業した時からずっとあったし、今もあるし。(父の倒産によって) 進学できなかったから。(そういう事情があるのは) 「自分だけじゃない」 っていうのが、しばらくしてわかったことだけだ。でも、納得できないっていうのが、すごく強くて。そのままずっと、今まできてるんで。でも、もうどうにもできないっていうのは、わかっているし。でもどこかでそれを原因にして、甘えているっていうのもあるし。今、精神科に行っているし、それで、どうしていいか、全くわからなくて。最近、行き始めたんですけど。今年。もう、いっぱいいっぱいだったんで。」 (No.93m、25 歳、高卒)

しかし、他のケース (すべて女性) では、外的阻害要因に対して気持ちを切替え、新しい進路に臨むことができている。もともと家計的な阻害要因以外には意識等の問題が少ないケースであることから、こうした進路転換が実現しやすいと考えられる。

## 4. 本章のまとめ

本章では、フリーター析出の契機を <組織から組織への移行の失敗> という観点から整理し直し、各契機ごとに重要な諸要因を抽出してきた。また、それぞれの契機に応じて、フリーターになった後の進路展望がいかに変化したかについても検討を加えた。これら、各契機ごとの諸要因と影響をまとめたものが表 6-4 であり、さらにこの表に記された諸要因をグループ分けした結果が図 6-1 である。

表 6-4 に示したように、フリーターが析出する契機は大きく、選抜における非選抜、移行先への不適応、移行の長期化、移行行動の欠如の 4 つに分けられ、それぞれ教育システム内部で生じた場合と、教育システムと職業システムとの間で生じた場合から成る。そして図 6-1 に示したように、これらの契機において移行を阻んでいる要因もまた大きく 4 つに分けられ、それぞれ固有の社会システムの問題として把握することができる。すなわち、家計要因は家族システムの、意識要因は個人のパフォーマンス・システムの、進路指導要因と教育内容要因は教育システムの、正規/非正規/特殊労働市場要因は職業システムにおいて生起している要因である。フリーター問題は、こうした諸システムにおいて同時進行的に発生している諸変化の合成物として把握されるべきである。

表6-4 フリーター析出の契機別、要因と影響

		教育システム内部の移行	職業システムへの移行
(a) 移行 行動 あり	(a-1) 移行先の選抜 に非選抜	(a-1-e) ①家計要因 ②意識要因(不明確) ③意識要因(きわめて明確) ④進路指導要因(不十分) ⑤非正規労働市場要因 *影響: 進路展望明確	(a-1-j) ①正規労働市場要因 ②意識要因(きわめて明確)  *影響: 進路展望明確
	(a-2) 移行先への不 適応	(a-2-e) ①意識要因(不明確) ②進路指導要因(不十分) ③進路指導要因(硬直的) ④教育内容要因 ⑤家計要因 ⑥非正規労働市場要因 *影響: 進路展望不明確	(a-2-j) ①正規労働市場要因 ②意識要因(不明確) ③進路指導要因(硬直的) ④意識要因(きわめて明確)  *影響: 進路展望明確
	(a-3) 移行継続中		(a-3-j) ①特殊労働市場要因 *影響: 進路展望明確
(b) 移行 行動 なし	(b-1) 阻害要因のな い移行行動の欠如	(b-1-e) ①意識要因(不明確) ②進路指導要因(硬直的) ③進路指導要因(不十分) *影響: 進路展望明確	(b-1-j)
	(b-2) 外的阻害要因 による移行行動の欠 如	(b-2-e) ①家計要因 *影響: 進路展望不明確	(b-2-j)

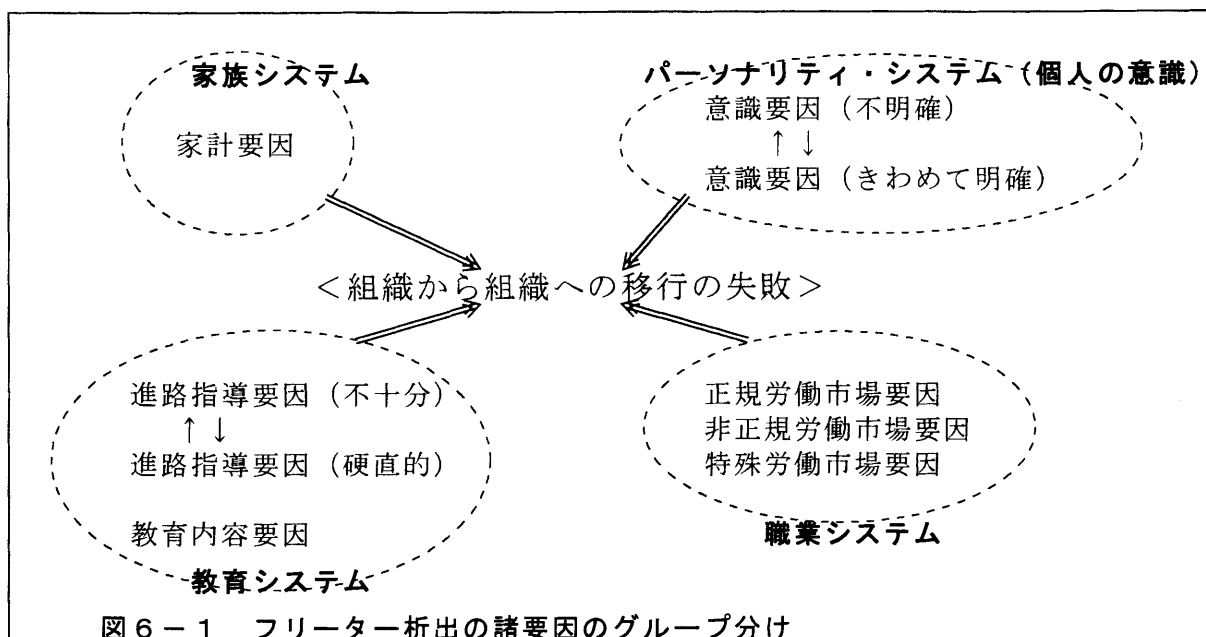
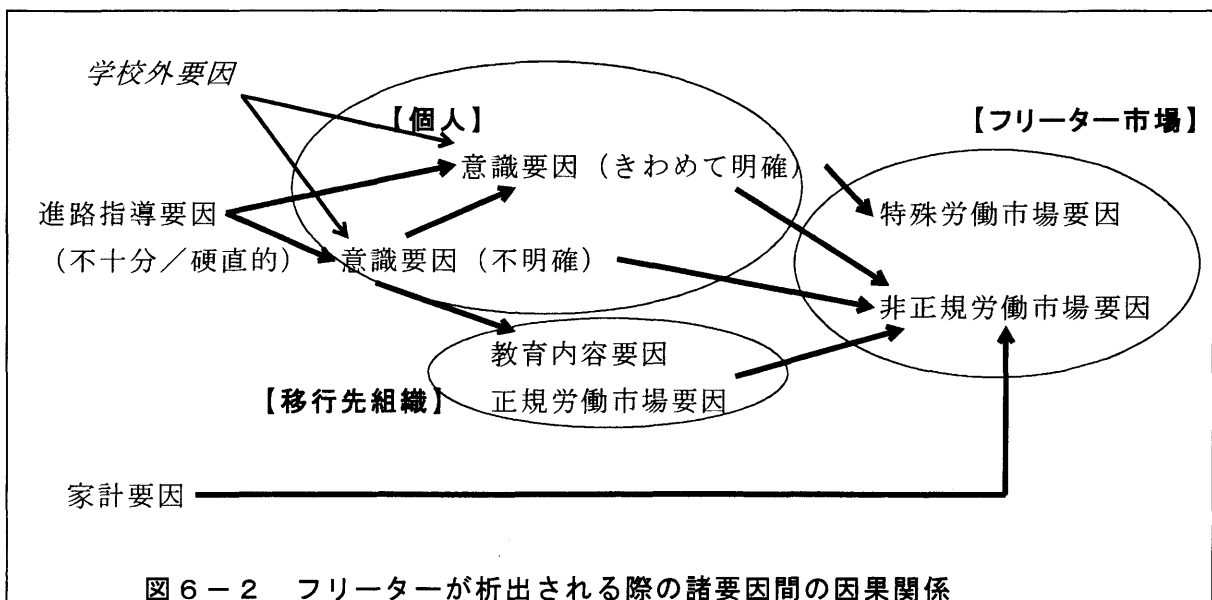


図6-1 フリーター析出の諸要因のグループ分け

また、この表6-4と図6-1にあげた諸要因からフリーターが析出される際の、要因間の典型的な相互関係を描いたものが図6-2である。この図は表6-4の中でも特に(a-2-e)について適合的であるが、他の契機についてもこの図の一部分を切り取る形で当

てはめることができる。図6-2が表しているのは、硬直的ないし不十分な進路指導を一因とする不明確ないしきわめて明確な職業意識という【個人】の特性と、就職先企業（正規労働市場）ないし進学先教育機関の教育内容という【移行先組織】の特性の間との齟齬が主なプッシュ要因、他方で特殊労働市場や家計の必要性から参入する非正規労働市場という【フリーター市場】の特性が主なプル要因となって、フリーターを生み出していることである。

ただし図6-2で注意すべきは、個人の意識要因は学校の進路指導要因のみを原因としているわけではなく、むしろ学校外の社会・文化などによってすでに規定されている側面が大きいことである（荻谷他 2003）。すぐ後で述べるように、こうした進路意識形成の根元的困難さこそが現代社会のアポリアなのであり、それを学校の進路指導要因のみに帰することは問題の矮小化である。



以上にみてきた本章の知見が、フリーターに関する従来の理解に対して新しく付け加える点として、以下の諸点があげられる。

まず第1に、確かにフリーター析出の要因の一部には若者の進路意識・職業意識に関する問題が含まれているが、フリーターが生み出されるのはそうした意識が「不明確」な場合だけでなく、「きわめて（あるいは過度に）明確」な場合にもフリーターに結びつきやすい結果になっている。意識が「不明確」である場合には、個人としての選択ができず状況に流されたり行動ができなかったりすることになりがちであるが、対照的に意識が「きわめて明確」である場合にも、特定の選択や決定に固執する結果、現実的な環境の状況に適応できなくなることが多い。こうした若者たちに対して、「適切な」意識の醸成を求めることは言葉の上ではたやすい。実際に、近年のフリーター対策として必ずと言っていいほど指摘されるのは、高校等における適切な「勤労観・職業観の育成」である（たとえば小杉 2003、172-175 頁）。しかし、実際には何が「適切」な意識であるのかについて明確な回答は誰も持ち得なくなっている。いまや意識は不明確であっても明確でありすぎても



問題なのであり、これは現代日本の若者にとって進路意識を形成するということが構造的・根本的なアポリア（難題）となっているということに他ならないのである。こうしたアポリア化の背景には、短期的スパンでみれば後述するような職業システムの労働市場要因が存在しているが、より長期的には、社会変化の加速や価値・規範の多様化・個別化、社会に流通する情報量の飛躍的増大など、社会全体の複雑化・不透明化の進行と切り離すことができない。これらの現象が、教育システムと職業システムとの間のギャップを不可避免的に増大させているということ、それがここでいうアポリアである。すなわち、職業システムの複雑化に対応するほどの複雑性を教育システムが内部に形成できておらず、おそらく今後も形成することは不可能であると予測される。こうした2つのシステム間の複雑性の落差が、その間を移動する個人にとっては、進路意識形成・進路選択の困難さとして現出しているのである。それゆえ「適切」な進路意識形成というスローガンは、政策的対応を設計する上でのブラックホール以上の意味をもつものではない。そのようなスローガンとはまったく異なるマクロな次元で、システム間関係がアポリア化しているのである。

第2の示唆は、フリーターはこれまで考えられていた以上に、教育システム内部における移行の失敗の結果として生み出されている場合が多いことである。それはすなわち、フリーターは教育システム問題としての性格を色濃く帯びているということである。これまでもフリーター現象を教育政策や進路指導等との関係から捉える研究は存在してきたが、そこで主に問題視されてきたのは就職指導のあり方であり、進学指導のあり方や中等後教育の教育内容の問題点についてインテンシブに議論されることはほとんどなかったといえる。しかし実は、安易な進学先決定や入試の不合格、進学先への失望等がフリーターの原因となる場合は相当に多いということを、本章の分析結果は示唆している。この点に関してはさらに詳細な調査研究が必要であり、また政策的にフリーターの防止が取り組まれる場合には進学にまつわる諸問題への対処が重要なポイントとなる。

第3に、若者個々人の意識の問題と同様の難しさが、学校の行なう進路指導に関しても観察される。いまや進路指導は特定の方向に強すぎてもいけないし、かといって進路指導が弱体化し不十分なものとなっている場合にも問題は大きい。生徒の学業成績を主な基準として、過去の例や実績を参考に特定の企業や学校に進路を振り分けるという従来のやり方が、不明確な／きわめて明確な意識を抱きがちな現在の生徒・学生に対してはすでに有効性を喪失していることは確かである。しかし、かといって進路指導を後退させ、生徒の「やりたいこと」にまかせた進路選択を放任するならば、生徒の不明確な／きわめて明確な意識には外部からなんらの働きかけや刺激を得られず放置されるだけである。おそらく今後いっそう必要となってくる進路指導のあり方とは、生徒自身の意識や能力と、進路先との双方に関する情報提供量を増大させ、選択の妥当性を可能な限り高めることであると考えられる。しかしそのような柔軟かつ綿密な進路指導は、これまでのような制度化されルーティン化された進路指導とはまったく異なり、担当者にとってきわめて負荷の大きいものとなることは確実である。

第4に、フリーターの増加をもたらす要因として、職業システム側の労働市場要因はやはり重要である。ただし労働市場要因は単一ではなく、その中で正規労働市場（の縮小）要因は一部を占めるにすぎない。それ以外の労働市場要因として、非正規労働市場および特殊労働市場がいずれも拡大し、内容的にも時には若者にとって魅力の大きいものになっ

ているということは、これまであまり指摘されてこなかったが、実際にはフリーター析出に対して大きく寄与していると考えられる。非正規労働市場については、その不安定さや正規労働市場と比べた時の処遇の低さ、スキルの低水準などが論じられることが多い。しかし、非正規労働市場に多い接客やサービスの仕事はそれ自体の「面白み」を十分にもっており、また職場によってはアルバイトでも基幹労働力として重要な仕事に就けたり、正規従業員に登用するルートが整備されている場合もある（小池他 2002）。また、一般の正規労働市場とも非正規労働市場とも一線を画す、個人の自律性の度合いの高い職種を主とする特殊労働市場も、サービス化や高付加価値化の趨勢の中で、魅力ある進路としての重要性を高めている。これら、非正規労働市場や特殊労働市場からの誘因に目を向けることが、フリーター現象を理解するためには不可欠であろう。

第5に、本章ではフリーターへの契機として「移行行動」の有無に注目してきたが、移行行動とその後の進路展望の関係については、ある種逆説的な知見が得られた。すなわち、移行行動をとった上で移行先組織、中でも教育システムの組織から離脱した(a-2-e)には、フリーターとなった後に進路展望を再構築することが困難であった事例が多く見出されたのに対し、移行行動そのものをとらなかった(b-1)には、むしろフリーターになった後に何らかの進路への志向を形成している事例が多く含まれていたということである。これが示唆しているのは、安易な移行行動は、慎重な移行行動欠如よりもむしろ後に悪影響を及ぼしかねないということである。その理由は、移行という課題の重要性を自覚している度合いに関して、後者は前者よりもむしろまさっているからであると考えられる。それゆえ、移行の成否は一定程度長いスパンで捉える必要がある。

ここで付言しておくべきは、本章の分析ではフリーターになった後の進路展望の再構成に成功しているか否かという点から各事例を評価してきたが、主観的な進路展望とは別の客観的な労働市場構造上の問題として、いったんフリーターになった後に正規労働市場に復帰することは時間の経過とともにますます困難さを強めているのが現実であるということである（小杉編 2002、30 頁図 1-8-1・1-8-2 を参照）。こうした点を考慮するならば、フリーターはやはり個人にとっても社会にとっても相当のリスクをはらんだ存在であり、そのリスクが個人および社会の各レベルでどのように対処されていくかは、今のところ開かれた課題として残されている。

また、本章での分析は、あくまでアルバイト雑誌で募集した東京在住の自称「フリーター」97名という限定的なサンプルを対象としたものであり、特にそれぞれの契機や要因、影響の量的・比重的側面に関しては、より大規模なデータによって追試される必要があることはいうまでもない。

以上、本章では、トランジションという切り口からフリーターの実像に対して再検討を加え、フリーター析出の契機、各社会システムに内在する諸要因、その事後的影響について包括的な分析を行ってきた。その結果として見出されたのは、単に正規労働市場からはじき出された「モラトリアム」的存在としてのフリーターではない。アポリアとしての進路選択に苦しみつつ、教育システムの進路指導や教育内容の機能不全に愛想をつかし、職業システムに立ち現れつつある新しい労働市場に引き込まれていく、理解と共感が可能な存在としてのフリーターである。彼らは従来日本のトランジション慣行が覆い隠していたアポリアに、最初に直面させられた不運な先駆者である。これからの日本社会にとっ

ての課題は、彼らの抱えている困難を彼ら個々人の進路意識形成上の問題点として処理するのではなく、社会全体で対処すべき本質的な問題として引き受けることである。すなわち、教育システムと職業システムとのギャップの不可避的増大というアポリアを直視し、教育システムの諸機能の限界を見据えた上で、なおかつ教育システムが個人や職業システムに対して何をなしえるかを探るといふ困難な課題への取り組みである。それは、「適切な」職業意識の形成が、たとえば学校教育への「職場体験学習」の導入や、「キャリア・カウンセラー」の養成と高校への派遣などの断片的な対症療法によって解決されると考えることとはまったく異なる。

具体的な方法としては、本研究の最終章でいくつかの提言を試みるが、そうした提言に効力を与えるためには、「トランジション」と並ぶ本研究のもう1つの「テーマ」である「レリバンズ」の問題について総合的な検討を加えておく必要がある。次章以降の第Ⅲ部では、この「レリバンズ」といふ課題に取り組むことにしよう。

#### <付属資料> フリーター97名のトランジション・プロセス

離学モラトリアム型	
1	よく考えずに大学進学し1年後に退学、友人に誘われて上京、フリーター。その後服飾専学に入学して在学中。
2	浪人してフリーター。大学にモグリつつ経営やパソコンの勉強。正社員、起業、家業を念頭。
3	1浪して再度受験に失敗しフリーター兼旅行。観光専学に入学して在学中。
4	2浪後センター試験をボイコット、半年引きこもり後フリーター。服飾専学に入学して在学中。
5	就職先未決定（就職活動不熱心）のまま大卒してフリーター。途中半年正社員。20代のうちに正社員を希望。
6	大卒（いったん就職後2つめの大学に編入）後、教員への志望を変更しフリーター兼旅行。起業等を希望。
7	浪人後フリーター兼ツーリング。コンピュータ専学に入学して在学中。
8	2浪後受験の意欲をなくしてフリーター。複数の専学や訓練校を経験。中医師希望。
9	大卒時に公務員試験に失敗し簿記専門学校に1年通った後求職兼フリーター。失業者支援NPOに加入、リサイクルショップ自営希望。
10	高卒→英語専門学校1年→フリーター1年→大学・大学院→美容専門学校。
11f	ダンスの専門学校で旧友に再会し人間関係がこじれて1学期で退学、フリーター兼歌手志望。
12f	専門学校の受験に失敗してフリーター。模索中。
13f	私立高校卒業後フリーター（在学中から予定）。服飾専学に入学し在学中。
14f	ホテル専門学校の雰囲気合わず5ヶ月で中退してフリーター。模索中。
15f	短大受験に失敗してフリーター（高3の2月に入院）。模索中。
16f	写真専門学校への入学を取りやめて上京しフリーター。模索中。
17f	大学に1年通って失望し休学してフリーター。模索中。
18f	保育専門学校に1年半通ったがホステスのバイトに重点が移り中退しフリーター兼求職。25までに正社員希望。
19f	高卒後上京しフリーター（在学中から予定）。民族系音楽・舞踊に関心。
20f	大学に興味がなくなり1年で中退してフリーター。模索中。
21f	保育専門学校の校風に合わず2ヶ月で中退してフリーター。美容専学に入学し在学中。
22f	高卒後予定していたワーキングホリデーの熱が冷めてフリーター。レコード会社就職希望。
23f	高卒直前に保育短大がいやになり内定を辞退してフリーター。模索中。

24f	高卒後進路未定でフリーター。オーストラリアに語学留学後、航空サービス専学に入学し 在学中。
25f	短大専攻科から四大への編入試験に落ちてフリーター兼クラブイベント。数年後に正社員 希望。
26f	大学時に就職活動をやる気がせず卒業後フリーター。結婚希望。
27f	私立高校卒業後フリーター（在学中から予定）。パソコン学習と就職を希望。
28f	2次募集の高校に1年目からあまり行かず中退、こもってからフリーター。医療事務講習 受講中。
29f	短大専攻科時に就職活動をあまりせず卒業後フリーター。正社員希望。
離職モラトリアム型	
30	高卒後美容院に就職するが手荒れがひどく10ヶ月で辞めてフリーター。模索中。
31	高卒後電気店に就職するが報酬の折りが合わず半年で辞めてフリーター。パソコン関係の 仕事を希望。
32	大卒後建材会社に就職するが面白くなく3ヶ月で辞めてフリーター。来年中には就職希望。
33	大卒後派遣会社に就職するが将来が不安で1年半で辞めてアルバイトと語学学校。修了後 求職中。
34f	高卒後スーパーに就職するが労働条件が悪く2年で辞めてフリーター。模索中。
35f	高卒後家具・携帯の2社に1年半・半年勤めるが辞めてアルバイト、ボーカル。25までに 就職希望。
36f	短大卒業後契約スタッフを7ヶ月するが周囲のフォローがなく辞めてフリーター（正社員並 み）。
37f	短大卒業後2社を10ヶ月・1年半勤め労働条件が悪く辞めてフリーター。スポーツ関係の仕 事希望。
38f	高卒後後ゴルフ場のウェイトレスを1年半勤め体調を崩して辞めてフリーター兼イラストの勉強。
芸能志向型	
39	高校を中退してバンド兼フリーター。
40	高卒後バンド兼フリーター。美容専学に入学して在学中。
41	大学中退後クラブ兼フリーター。
42	高卒後職業訓練校を1日で退学してボーカルとダンスのレッスン兼フリーター。
43	大学受験失敗後劇団兼フリーター。ネットワーク管理資格の学校に通学中。正社員希望。
44f	大学受験失敗後俳優養成所兼フリーター。
45f	高卒後1年間正社員後歌の練習兼フリーター。
46f	高卒後バンド兼フリーター。パソコン専学入学予定。
47f	演劇専門学校修了後演技の勉強兼フリーター。
48f	高卒後正社員の内定を辞退してバンドスタッフ兼フリーター。
49f	短大卒業後ボイストレーニング兼フリーター。派遣から事務職を希望。
50f	音大受験失敗後音楽レッスン兼フリーター。医療事務学校予定。
51f	高卒後通学社員を半年で辞めて音楽レッスン兼フリーター。
52f	短大卒業後声優養成所兼フリーター。求職中。
53f	高卒後2社の正社員後劇団レッスン兼フリーター。
54f	短大卒業後劇団の養成所兼フリーター。
職人・フリーランス志向型	
55	大卒後舞台衣装デザイン兼フリーター。
56	高卒後正社員を4年したのち脚本執筆兼フリーター。
57f	ビジネス系専門学校を半年で中退後バーテン兼フリーター。
58f	大学受験失敗後予備校を2ヶ月で辞めて音楽関係の投稿兼フリーター。
59f	高卒後バーテン兼写真学校兼フリーター。
60f	ポリテクカレッジ中退後サッカー兼フリーター。
61f	各種学校修了後ネイルアート兼フリーター。サロンに内定。
62f	専門学校修了後イラスト兼フリーター。
63f	音楽短大を半年で中退後美容師の勉強兼フリーター。
64f	短大卒業後10ヶ月の正社員を経てシナリオ学校兼フリーター。
65f	専門学校修了後ケーキ関係のフリーター。

正規雇用志向型	
66	大卒時に公務員試験に失敗し卒業後再挑戦兼フリーター。
67	大卒後就職活動兼フリーター。
68	大卒時に公務員試験に失敗した後1年半の正社員を経て公務員試験準備兼フリーター。
69	高卒後約4社の正社員を経て求職兼フリーター。
70	専学卒業後7年の正社員を経てコンピューター独学兼求職兼フリーター。
71f	高卒時に就職試験に失敗した後求職兼フリーター。模索中。
72f	高卒(3年次に体をこわし就職活動できない)後求職兼フリーター。1年8ヶ月正社員経験あり。模索中。
73f	短大中退後派遣を経て求職兼フリーター兼バンドのHP運営。
74f	専学卒業後2年半の正社員を経てフリーター。販売正社員希望。
75f	短大卒業後正社員を経てスチュワーデス志望兼フリーター。
76f	大卒時に就職先が見つからず親戚の店の手伝い兼司会志望。
77f	高卒後6年間正社員を経て語学留学・派遣を経て劇団でアルバイト。
78f	専学修了後2社の正社員を経て派遣兼派遣コーディネイター志望。
期間限定型	
79	高卒時公務員試験に失敗、卒業後再度失敗、ゲーム専学への受験時期までフリーター。
80	高卒時浪人して再度失敗し美容専学の学費を貯めるため入学までフリーター。
81	高卒時浪人するが服装専学に進路変更し学費を貯めるため入学までフリーター。
82	大学中退してホテル専学に進路変更し学費を貯めるため入学までフリーター。
83	大卒時に美容専学に進路変更し学費を貯めるため入学までフリーター。
84	大卒後4年間の正社員を経て退職し大学院を受験するが失敗、再就職までフリーター。
85f	高卒時に専学の内定を経済的理由で辞退、学費を貯めようとフリーター。CAD希望。
86f	高卒後ワーキングホリデーの資金を貯めるためフリーター。
87f	高卒後兄が大学を出て自分が服飾専学に入学するまで1年間フリーター。
88f	高卒時に浪人して学費のためフリーター、その後ホテル専学に進路変更。
89f	専学卒後約半年の正社員を経てフリーター、ワーキングホリデー予定。
90f	修士卒時に博士への進学から就職に進路変更し5月に内定、入社までフリーター。
91f	高卒時に家庭の事情で看護大学進学を延期してフリーター兼受験準備。
プライベート・トラブル型	
92	高卒後疲れて1年間休養した後フリーター、就職か進学を希望。
93	高卒時に経済的事情で専学進学を断念してフリーター。模索中。
94f	美容専学を中退してフリーター。結婚希望。
95f	高校中退して同棲・フリーター。会計事務所で働きつづれ正社員を希望。
96f	韓国の大学を家庭の事情で中退し帰国してフリーター、コンピュータ専学に入学し在学中。
97f	高校を異性トラブルで中退して定時制兼フリーター。専学、正社員を経てダイビング関係志望。