

# 学校から職業への移行に関する二つの経路

## —「間断」のない移行と「学校経由」の就職—

比較教育社会学コース 香 川 め い

Where Have the 'Good' Jobs been Distributed? : Two Pathways of School to Work Transition in Japan

Mei KAGAWA

There are two distinctive features in school to work transition in Japan. One is the relationship or network between employers and educational institutions, and educational institutions play an important role in screening of students. The other is that newly graduates usually get jobs immediately after graduation. This paper tries to distinguish these two features by analyzing their effect on the chance of acquiring 'good' job. The dataset used in the analysis is the 2000 and 2001 Japanese General Social Surveys.

Both school-mediated job search and immediate transition to work enhance the chance of employment in a large firm. But if the self-employed are excluded from the analysis, the effect of school mediated job search weakens but the effect of immediate transition to work remains. Both school-mediated job search and immediate transition to work reduce the chance of being temporary employed. And there are higher chances of being self employed among non users of school mediated job search.

### 目 次

- 1 はじめに
- 2 先行研究の検討：「学校経由」の就職と「間断のない」移行
- 3 データと主要な変数
- 4 分析
  - A 移行期間と入職経路の変遷過程
  - B 大企業への入職機会
  - C 初職の従業上の地位
- 5 結語

#### 1 はじめに

1990年代後半以降、フリーターの増加やニートの顕在化という若年の就業問題が社会問題化し、就職の現場に変容が生じている。それが最も顕著に見られる高卒者の就職については、企業が特定の高校のみに求人票を送り、採用活動を行う「指定校制」や、学校推薦による応募を一人一社に限定する「一人一社制」という就職慣行が批判の槍玉に上げられている。本田(2005)は、「指定校制」や「一人一社制」などの“現行の就職指導慣

行から、生徒の意思等に基づく選択・決定をいっそう重視すること”を主張する「平成15年版国民生活白書」をひき、“個別の就職慣行の是非のみならず、学校という組織が〈教育から仕事への移行〉に決定的な重要性をもって関与してきたという事実そのものが、(中略)現在の混迷をいっそう深いものとしている”(本田 前掲書：16-17)と、〈学校経由の就職〉という就職のあり方そのものを問題視する視点を提示している。

このような議論の共通認識となっているのは、新卒者に対する需要が旺盛で、量的にも質的にも十分な就業機会が提供される場合には、学校が組織的に生徒の就職斡旋をおこなう〈学校経由の就職〉が機能するが、求人数が量質ともに低下すると、就職希望の生徒全員を就職させることが難しくなったり、潜在的に孕んでいた問題が露呈したりするというものである。筆者もこのような認識を共有しているが、それと同時に、これらの議論で機能不全に陥っているとされる〈学校経由の就職〉の扱い方に疑問を覚える。それは、〈学校経由の就職〉とは、就業機会を提供するメカニズムではなく、ジョブ・マッチングを向上させる機能を持つものではないかというものである。

菅山は新規学卒市場の制度化を歴史的に解明した論

文で、“日本では、企業と学校の直接の結びつきを中核とする制度が、若者に良好な就業機会を用意し、彼らの初職への定着率を高めるうえで重要な役割を果たしている”(菅山 1998: 5)と述べているが、この指摘に端的に示されているように、日本の学校から職業への移行研究は、学校の組織的な媒介機能に焦点化するあまり、ジョブ・マッチングの精度が上がることで、良好な就業機会が提供されることを混同してきたのではないだろうか。

以上のような関心に基づき本稿は、〈学校経由の就職〉のみならず、新卒予定者のみを対象とする独自の就職・採用市場の存在が、就業機会の配分に大きく関係していたのではないかという仮説を検証していく。

## 2 先行研究の検討:「学校経由」の就職と「間断のない」移行

新規学卒採用の特徴である〈学校経由の就職〉そして、「間断のない」移行についてまとめておこう。学校から職業への移行に関して、日本に特異なものであるとしばしば指摘されてきたのは、学校が生徒・学生の就職先決定に深く、実質的に関わる〈学校経由の就職〉である(本田 前掲書)。この仕組みは、国際的に見て独特であるのみならず、人々を効率的に、上手く職業社会へ導くメカニズムとして国際的にも高く評価されてきた(Rosenbaum 1999)。〈学校経由の就職〉が最も典型的に見られるのは高校レベルであるが、そこで高校は、求人・求職活動を媒介し、実質的な職業配分の機能を担っている(荻谷 1991)。この〈学校経由の就職〉は学校と企業の間の中長期的な取引関係、すなわち「制度的リンケージ」を基盤にしている。ある個人の初職への入職は一回限りの企業との取引である。オーソドックスなジョブ・サーチモデルが想定するような、アトミックな個人と企業との取引が行われる場合、社会経験の全くない新卒者は企業に対して不利な立場におかれる。一方の企業側も求職者が提示する以外の情報源はなく、ある程度長期にわたって、労働者を雇用し、訓練・育成することを前提とした場合大きなリスクを負うことになる。このような情報の非対称性を緩和する上で重要なのが、学校という組織の存在である。学校は生徒の情報を、少なくとも企業よりは精密なレベルで把握している、と同時に継続的な関係のある企業に関しては、その情報を少なくとも個々の生徒よりは詳しく知っている。実質的な選抜、職業配分の役割が学校に譲渡されることにより、情報の非対称性が緩和

され、また、継続的な関係を結ぶことが企業、学校の双方にとって望ましいととらえられている限りにおいて、信頼関係を崩壊させないことが重要になる。そのため企業の側からすればある高校に求人を出さない、学校の側からすれば「よい生徒」を推薦しないとといった「裏切り行為」をとるインセンティブは小さくなり、結果、制度的リンケージは「よりよい」ジョブ・マッチングを可能にする——と説明されてきた。

一方、日本における学校から職業へのもう一つの特徴は、離学してから入職するまでの間に〈空白〉の期間がないということである。日本では、求職活動の時期が最終学年在学中に前倒しされ、卒業前に就職先が内定しているため、学校から職業への移行は「間断なく」(岩永 1983)行われる。また、労働行政上、新規学卒者を対象とする新卒労働市場と、既卒者を対象とする一般労働市場は明確に区分されており、前者は基幹労働力となることを前提に計画的に採用され、後者は欠員補充などを目的とする周部分的に位置づけられてきた(乾 1996)。そのため、新規学卒採用は、長期雇用を前提に自社内で人材を育成することを一つの柱とする「日本的雇用慣行」と密接に関連しており、結果、新規学卒市場における就業機会は一般労働市場に比較して、良好であるととらえられてきた<sup>1)</sup>。

〈学校経由の就職〉は、提供された就業機会の中での個々人にとっての「よりよい」マッチングを可能にすることはできるが、労働市場全体で見たときに良好な就業機会がどの参入口に配分されるのかということは、新卒者と優遇し既卒者とは別枠で採用するという企業の採用方式と強く関わっているのではないだろうか。これを検討するためには、〈学校経由〉という入職経路と、新規学卒採用という採用慣行、それぞれどのように、良好な就業機会の獲得に影響しているのかを解明することが必要になる。

## 3 データと主要な変数

本稿では良好な就業機会として初職の企業の企業規模と従業員上の地位に着目する。分析にはJGSS (Japanese General Social Surveys) 2001と2002を統合したデータを用いる。このデータでは、初職の情報のみならず、いかにして初職についたのか(入職経路、入職までの期間)を尋ねている。後述のように入職までの期間は、新規学卒採用を介した入職だったのかどうかを判別しうる代理指標となるが、これら入職に関する情報と初職の情報が得られるデータは管見の限りほ

とどなく、本稿の問題関心を検討しうる貴重なデータである。また、分析には本人の学歴が新製の者のみを使用する<sup>2)</sup>。

分析に用いた変数について簡単に説明しておこう。新規学卒採用市場を介した就職だったのかどうかを判別するために、本稿では離学から入職までの期間を用いる。新卒採用者は、卒業した月の翌月から働いていることが通常であるという経験的事実と、卒業後6月までは新卒扱いとなる(石田 2005)ことから、離学から入職までの期間を持って新卒採用かどうかは判断しうる。具体的には、学校終了後3ヶ月未満で就業していたものを「間断なし」、3ヶ月以上たってから就いた者を「間断あり」とし、以下ではこの変数を移行期間と呼称する。また、学校経由の就職だったかどうかを判断する指標として、入職経路を用いる。調査票では全部で10個の選択肢が用意されているが、それらを「学校経由」、「知人紹介」、「家族・親戚」、「直接応募」、そして「その他」の5つに再カテゴリー化した。就業機会の指標としての初職の企業規模については、「100人未満」の小企業、「100から499人」の中企業、「500人以上」、そして「官公庁」の4つの区分を用いる。初職の従業上の地位は、いわゆる正規雇用を意味する常用雇用の「一般従業員」、臨時雇用、アルバイト、派遣社員の合計の「非正規」、そして、自営業主・自由業者、家族従業者などの「自由・自営」の3つのカテゴリーを用いる。

また、本人の属性をコントロールする変数として、本人の学歴、年齢、中学時の成績、そして父親の職業を用いている。父親の職業については、SSM 職業大分類を使用した。

以下では、まず移行期間と入職経路が時系列的にどのように変化してきたのかを確認し、それから、移行期間と入職経路が初職の企業規模や従業上の地位にいかなる影響を与えてきたのかを検討していく<sup>3)</sup>。

## 4 分析

### A 移行期間と入職経路の変遷過程

まず、最初の仕事への移行期間と入職経路がどのように変化してきたのかを見ていこう。表1は、10年刻みの生年コーホートごとに移行形態と入職経路の分布を示したものである。農業や自由・自営業者を含む全体の結果を表の左側に、被雇用者のみの結果を表の右側に示している。全体の傾向を見ると、1930年代生まれと40年代生まれの間に大きな違いがあることが分かる。「間断なし」群の比率が約11ポイント増加し、入職経路では「学校経由」の比率が約20ポイント上昇、代わりに「知人紹介」と「家族・親戚」の比率がそれぞれ約8ポイント、約5ポイント減少している。50年代生まれでも「間断なし」「学校経由」の比率は増加しているが、60年代生まれではほとんど変化していない。70年代生まれ以降の若いコーホートでは、「直接応募」の比率が上昇しており、「間断なし」の比率も減少傾向にある。表としては掲載していないが、初職の従業上の地位を見た場合、40年代生まれのコーホートで自由・自営比率が30年代生まれの約半分になっている。このコーホート間で「間断のない」移行や「学校経由」の就職が増加しているのは、被雇用者が増加していることの反映かもしれない。しかし、被雇用者に限定した結果を見ても、40年代生まれでは「間断なし」と「学校経由」の比率が大幅に増加しており、被雇用者として就職する場合でも、40年代生まれより前の世代では、就職は制度化されておらず、40年代生まれが就職した高度経済成長期になって、我々が通常想定するような「就職」のあり方が普及・確立していったと考えられる<sup>4)</sup>。また、被雇用者に限った場合でも若いコーホートでは、「直接応募」で入職する比率が高くなっている。

つぎに、間断の有無ごとに入職経路の変化を確認し

生年コーホート (年生まれ)	全体					被雇用者のみ				
	1930~39	1940~49	1950~59	1960~69	1970~82	1930~39	1940~49	1950~59	1960~69	1970~82
移行期間										
間断なし	78.3	89.5	92.3	91.4	87.9	78.5	90.8	92.9	92.0	88.0
間断あり	21.7	10.5	7.7	8.6	12.1	21.5	9.2	7.1	8.0	12.0
N	(691)	(1,176)	(1,010)	(836)	(733)	(544)	(1,020)	(903)	(779)	(683)
入職経路										
学校経由	28.9	49.6	57.9	58.2	49.5	33.0	55.1	61.8	60.6	50.3
知人紹介	25.4	17.2	12.0	9.6	9.2	29.4	17.8	12.5	9.5	9.4
家族・親戚	18.3	13.5	10.7	7.2	6.6	18.5	13.2	10.5	7.0	6.3
直接応募	10.8	10.1	12.6	17.8	27.3	13.5	10.5	13.0	18.8	28.5
その他	16.5	9.7	6.7	7.1	7.4	5.6	3.3	2.2	4.0	5.5
N	(684)	(1,170)	(1,008)	(831)	(728)	(540)	(1,016)	(902)	(775)	(678)

表2 生年コーホートと入職経路(移行期間別) (%)

生年コーホート (年生まれ)	1930~39	1940~49	1950~59	1960~69	1970~82	合計
中断なし						
学校経由	41.4	60.0	65.4	65.2	56.8	59.5
知人紹介	26.2	15.4	11.5	8.4	7.4	13.0
家族・親戚	18.2	12.5	10.0	6.3	6.2	10.2
直接応募	10.4	9.5	11.1	16.7	25.1	14.1
その他	3.8	2.6	2.0	3.4	4.5	3.1
N	(423)	(922)	(838)	(713)	(597)	(3,493)
中断あり						
学校経由	2.6	7.4	14.1	8.1	2.5	6.2
知人紹介	41.0	41.5	26.6	22.6	24.7	33.0
家族・親戚	19.7	20.2	17.2	14.5	7.4	16.3
直接応募	24.8	20.2	37.5	43.5	53.1	34.0
その他	12.0	10.6	4.7	11.3	12.3	10.5
N	(117)	(94)	(64)	(62)	(81)	(418)

ていこう(表2)。中断のある移行, すなわち新規学卒一括採用の仕組みに乗り損ねた場合, 人々は一体どのような経路で職業に就いていたのだろうか。新卒採用の仕組みには乗らなかったと考えられる「中断あり」群の合計の列を見ると, 「知人紹介」と「直接応募」が約3分の1ずつを占めており, 「家族・親戚」が16.3%とそれに続いている。新卒採用の制度に乗らなかった場合, 多くは家族・親戚や友人という「つて」を頼って就職していたことが分かる。一方, 「中断なし」群では「学校経由」が最も多く59.5%となっている。この値から新卒採用システムの中で, 学校が果たしていた役割の大きさを読み取ることもできるが, それでも約4割の人々は学校以外の経路で就職していたと解釈することもできる。

生年コーホートごとの特徴を確認していこう。「中断あり」群の年齢の高いコーホートでは, 「知人紹介」の比率が高く, 40年代生まれまでは約4割の人々がこの経路で就職している。しかし, 50年代生まれ以降のコーホートでは「知人紹介」は減少し, 代わりに「直接応募」の比率が増加し, 70年代以降に生まれたコーホートでは過半数を占めるようになっていく。「中断なし」群では, 「学校経由」の比率が, どのコーホートでも最も大きいものの, ピークは50年代生まれの65.4%であり, 70年代以降の生まれでは, 代わって「直接応募」が増加している。中断のない移行を果たす者の中でも, 「学校経由」の就職のシェアが小さくなってきており, 新卒就職システム内で「学校」の影響力が縮小している状況がうかがわれる。

以上から, 移行期間と入職経路に関して次の点が指摘できよう。第一に, 移行期間に着目した場合, 「中断」のない移行は40年代生まれの人々が入職した時期に広まった。これは高度経済成長期と重なる時期であり, 先行研究の知見とも一致する。しかし「中断なき」

移行をする人々は, 最も若い世代では若干減少している。第二に入職経路に着目した場合, やはり40年代生まれの世代で「学校経由」の比率が上昇し, 50年代, 60年代生まれでピークを迎える。しかし, 最も若い70年代以降に生まれた世代では, 「学校経由」が減少し, 「直接応募」する人が増加している。第三に, 中断の有無別に入職経路を見た場合, 「中断なし」群では「学校経由」の比率が過半数を占めているが, 若いコーホートでは「直接応募」が増加傾向にある。一方, 「中断あり」群では, 「知人紹介」と「直接応募」の比率が高くなっているが, 年齢の高いコーホートで「知人紹介」の比率が高く, 若いコーホートでは「直接応募」が増えている。したがって, 中断の有無に関わらず「直接応募」へのシフトが見られるが, 「中断なし」群では「学校経由」から, 「中断あり」群では「知人紹介」からシフトしているという違いが見られる。

## B 大企業への入職機会

移行期間と入職経路によって初職の企業規模がどのように異なっていたのかを確認しておくことにしよう。表3は学校段階別に移行期間, 入職経路と企業規模の分布を示したものである。移行期間の差から見ていくことにしよう。いずれの学校段階においても, 500人以上の大企業への入職機会は「中断なし」群で高くなっている。被雇用者のみに限ってもその傾向は変わらない。また, 「中断あり」群ではいずれの学校段階においても50%を超える人々が100人未満の小規模の企業に入職しており, 大企業のみならず中規模の会社に入職するにも新規学卒採用市場から入職することが重要であったことがうかがわれる。入職経路による違いをみると, 500人以上の企業へ入職している比率が最も高いのは, どの学校段階においても「学校経由」で就職した者である。もっとも大学以上では「家族・親戚」, 「直接応募」の場合でも3割を超える人々が大企業に入職している。

サンプル全体の場合と被雇用者のみのサブサンプルで結果が異なっているのが入職経路「その他」の場合である。「その他」には「家業を継いだ」, 「自分で企業・創業して」という「自由・自営」に直結するような入職経路が含まれており, 「自由・自営」が含まれている全体の結果は100人未満の小企業に偏っている。これは, 「自由・自営」の企業規模が総じて小さいことが理由である。

つぎに, 他の要因をコントロールしても, 中断がないことが「学校経由」の就職が大企業への入職機会を高

表3 移行期間・入職経路と企業規模(学校段階別) (%)

	移行形態		入職経路				
	間断なし	間断あり	学校経由	知人紹介	家族・親戚	直接応募	その他
全 体							
中学							
100人未満	74.9	79.2	54.0	83.4	85.0	70.7	92.2
100～499人	11.8	10.4	22.5	7.0	5.5	17.2	3.9
500人以上	12.0	8.0	22.1	7.5	7.9	10.3	3.1
官公庁	1.3	2.4	1.4	2.1	1.6	1.7	0.8
N	(593)	(125)	(213)	(187)	(127)	(58)	(128)
高校							
100人未満	46.7	65.8	36.1	63.8	63.0	58.3	80.8
100～499人	22.0	12.0	26.2	16.2	16.4	15.1	7.0
500人以上	26.5	14.7	33.4	12.9	14.6	19.3	10.5
官公庁	4.8	7.6	4.3	7.0	5.9	7.3	1.7
N	(1,810)	(225)	(1,150)	(271)	(219)	(218)	(172)
高専・短大							
100人未満	46.5	70.2	43.0	61.4	45.5	53.9	69.0
100～499人	20.5	14.0	21.5	12.3	18.2	21.3	19.0
500人以上	27.8	10.5	31.1	19.3	27.3	20.2	11.9
官公庁	5.2	5.3	4.3	7.0	9.1	4.5	0.0
N	(503)	(57)	(2,030)	(302)	(57)	(66)	(89)
大学以上							
100人未満	34.8	58.9	26.4	53.3	42.6	34.4	82.1
100～499人	21.9	19.2	24.0	24.4	18.0	21.6	7.1
500人以上	34.1	11.0	39.3	17.8	32.8	32.8	7.1
官公庁	9.2	11.0	10.3	4.4	6.6	11.2	3.6
N	(782)	(73)	(379)	(90)	(61)	(259)	(56)
被雇用者のみ							
	移行形態		入職経路				
	間断なし	間断あり	学校経由	知人紹介	家族・親戚	直接応募	その他
中学							
100人未満	68.3	77.3	53.0	81.9	81.3	69.8	77.1
100～499人	14.6	11.3	23.3	7.8	6.3	17.0	8.6
500人以上	15.3	8.2	22.3	7.8	10.4	11.3	11.4
官公庁	1.7	3.1	1.5	2.4	2.1	1.9	2.9
N	(458)	(97)	(202)	(166)	(96)	(53)	(35)
高校							
100人未満	43.5	62.4	35.9	63.9	58.4	59.5	52.9
100～499人	23.3	13.4	26.0	16.3	18.9	15.2	17.6
500人以上	28.3	15.6	33.8	13.1	16.8	18.1	25.0
官公庁	4.9	8.6	4.4	6.7	5.9	7.1	4.4
N	(1,633)	(186)	(1,102)	(252)	(185)	(210)	(68)
高専・短大							
100人未満	44.5	67.9	42.6	61.4	44.6	52.9	48.0
100～499人	21.0	15.1	21.3	12.3	18.5	21.8	32.0
500人以上	29.2	11.3	32.0	19.3	27.7	20.7	20.0
官公庁	5.3	5.7	4.1	7.0	9.2	4.6	0.0
N	(476)	(53)	(291)	(57)	(65)	(87)	(25)
大学以上							
100人未満	31.3	52.5	25.9	50.0	40.4	34.4	50.0
100～499人	23.3	23.7	24.5	27.5	19.3	21.6	21.4
500人以上	35.7	10.2	39.2	17.5	33.3	32.4	21.4
官公庁	9.7	13.6	10.4	5.0	7.0	11.6	7.1
N	(718)	(59)	(367)	(80)	(57)	(250)	(14)

めるのかどうかを検討しよう。入職経路と初職の企業規模の関連に関しては、すでに95年SSM調査を用いて荻谷が検討を行っている(荻谷 1998)。表4には、その結果を再掲しているが、確かに大企業入職に関して「学校経由」がプラスの効果を持つことが確認できる。同じ表の中央と下の段に掲載している model 1はJGSSのデータを用いて荻谷と同様の分析をおこなっ

たものである。入職経路に注目すると、全体の結果では、すべての入職経路がプラスの有意な効果を持っている。その中でも「学校経由」の効果は抜きん出て高く、他の入職経路と比較して圧倒的に優位な大企業への就業機会が開かれていたことが示されている。

学校段階ごとの特徴を確認していこう。分析を大学に限定した場合、有意な効果を持つのは「父職専門管

表4 大企業就職機会を規定する要因(ロジスティック回帰分析)

荻谷(1998) 再掲	全体		大卒		高校	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
父 事務	0.187	0.171	0.149	0.345	0.239	0.255
父 専門管理	0.477	0.146 **	0.402	0.266	0.591	0.212 *
父 販売サービス	0.207	0.190	0.396	0.407	0.089	0.258
直接応募	0.332	0.175 +	0.488	0.319	0.214	0.254
家族・親戚	-0.180	0.183	0.419	0.398	-0.427	0.250 +
友人紹介	-0.723	0.393 +	-0.603	0.818	-0.578	0.503
学校経由	0.950	0.129 ***	0.876	0.294 **	0.933	0.168 ***
高等教育	0.856	0.233 ***				
中等教育	0.757	0.200 ***				
中学成績	-0.143	0.058 *	-0.237	0.125 +	-0.093	0.076
年齢	-0.010	0.005 +	-0.023	0.011 *	-0.002	0.007
性別ダミー	0.291	0.108 **	1.236	0.306 ***	0.178	0.142
定数	-1.524	0.388 ***	-0.796	0.533	-1.156	0.407 **
Model Chi-Square	163.919		34.251		71.304	
df.	12		10		10	
sig.	.000		.000		.000	
N	1948		386		1090	

  

JGSS 全体	全体(model 1)		大卒(model 1)		高校 (model 1)		全体(model 2)	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
父職 専門・管理	0.474	0.126 ***	0.488	0.205 *	0.671	0.214 **	0.472	0.126 ***
父職 事務	0.171	0.118	0.237	0.222	0.284	0.173	0.178	0.118
父職 販売・サービス	0.272	0.129 *	0.224	0.261	0.288	0.178	0.283	0.129 *
学校経由	1.701	0.211 ***	2.105	0.537 ***	1.509	0.287 ***	1.633	0.213 ***
知人紹介	0.491	0.246 *	0.750	0.612	0.179	0.344	0.501	0.247 *
家族・親戚	0.934	0.243 ***	1.573	0.601 **	0.387	0.348	0.921	0.243 ***
直接応募	1.099	0.230 ***	1.623	0.545 **	0.686	0.339 *	1.111	0.231 ***
間断なしダミー							0.428	0.172 *
高校ダミー	0.561	0.156 ***					0.559	0.156 ***
高等教育ダミー	0.625	0.173 ***					0.612	0.173 ***
中学成績	-0.210	0.045 ***	-0.191	0.090 *	-0.213	0.067 **	-0.208	0.045 ***
年齢	0.008	0.003 *	0.003	0.007	0.010	0.005 *	0.008	0.003 *
性別(男性)ダミー	0.202	0.083 *	0.587	0.199 **	0.146	0.119	0.191	0.083 *
定数	-2.924	0.361 ***	-2.857	0.664 ***	-2.235	0.448 ***	-3.291	0.392 ***
Model Chi-Square	278.636		60.492		121.207		285.259	
df.	12		10		10		13	
sig.	.000		.000		.000		.000	
N	3418		751		1652		3418	

  

JGSS 被雇用者のみ	全体(model 1)		大卒(model 1)		高校 (model 1)		全体(model 2)	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
父職 専門・管理	0.489	0.129 ***	0.513	0.210 *	0.662	0.219 **	0.482	0.129 ***
父職 事務	0.194	0.120	0.245	0.227	0.338	0.177 +	0.204	0.120 +
父職 販売・サービス	0.322	0.133 *	0.170	0.272	0.354	0.184 +	0.338	0.133 *
学校経由	0.505	0.232 *	0.768	0.681	0.305	0.316	0.364	0.236
知人紹介	-0.745	0.269 **	-0.699	0.757	-1.032	0.373 **	-0.783	0.271 **
家族・親戚	-0.157	0.264	0.246	0.736	-0.689	0.378 +	-0.223	0.267
直接応募	-0.149	0.251	0.280	0.686	-0.666	0.370 +	-0.180	0.253
間断なしダミー							0.617	0.184 **
高校ダミー	0.509	0.161 **					0.504	0.161 **
高等教育ダミー	0.557	0.179 **					0.538	0.180 **
中学成績	-0.213	0.047 ***	-0.184	0.092 *	-0.227	0.069 **	-0.212	0.047 ***
年齢	0.009	0.004 **	0.004	0.007	0.011	0.005 *	0.010	0.004 **
性別(男性)ダミー	0.233	0.085 **	0.604	0.204 **	0.183	0.122	0.218	0.085 *
定数	-1.751	0.378 ***	-1.591	0.768 **	-1.035	0.472 ***	-2.237	0.409 ***
Model Chi-Square	198.822		41.455		99.947		211.166	
df.	12		10		10		13	
sig.	.000		.000		.000		.000	
N	3035		682		1486		3035	

注1 +p&lt;.10, \*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001

注2 荻谷の結果の出典は荻谷(1998) p.44.

理」,「学校経由」,「家族・親戚」,「直接応募」,「中学成績」,そして「性別(男性)ダミー」である。入職経路について言えば,やはり「学校経由」の影響力が圧倒的に大きいものの,「家族・親戚」,「直接応募」も大企業入職のチャンスを高めていたことが示されている。高校についてはどうであろうか。「父職専門管理」,「学校経由」,「直接応募」,「中学成績」,「年齢」が有意な効果を持っていることが確認できる。ここでも「学校経由」は,プラスの効果を持っていることが確認される。JGSSを用いた場合,どのような入職経路であれプラスの効果を持っている点が,人的なネットワークがマイナスの効果を持っている苅谷の結果とは異なっている。JGSSを用いても,「学校経由」がプラスの影響力を持っている点は,同様であり,「学校経由」の就職が大企業入職への主要なルートであったことが,異なるデータでも示されたことになる。

しかし,上述の分析の対象には「自由・自営」の者が含まれているという点に注意が必要である。先に確認したように,「その他」の経路の大企業入職者の数は非常に少なく,多くは100人未満の小規模の企業に入職している。その傾向はサンプル全体を対象としたときに顕著であり,これが原因で「その他」以外に入職経路,特に「学校経由」の効果が大きく推計されている可能性を否定できない。「自由・自営」として職業生活をスタートさせた場合,実に約96%が100人未満の企業に就職している。「良好な」就業機会という点から考えても,従業先の企業規模が小さいという点では同様だとしても,家族従業者や自営業主として規模の小さな企業に就業していることと,一般従業員として中小企業に就業していることでは,大きく意味が異なってくるだろう。だとするならば,大企業への入職チャンスを考える際には,被雇用者に限って分析をおこなう方が妥当ではないだろうか。

表の一番下には,対象を被雇用者に限定した分析の結果を示している。先の結果と異なるのは「学校経由」以外に入職経路の効果がマイナスになっていることである。学校段階ごとの分析結果を見ると,大学では入職経路の有意な効果が消えてしまい,高校でマイナスの効果を持つ「知人紹介」のみが5%水準で有意である。10%水準を許容すれば,「家族・親戚」と「直接応募」の効果も有意になるが,いずれの場合も係数の符号はマイナスである。本稿の関心の一つである「学校経由」に関しては,高校でも大学でも統計的には有意でなくなってしまう。つまり,分析対象を被雇用者に限定した場合,全体の結果では「学校経由」であることで大企業入

職のチャンスが高まるが,高校,大学というサブサンプルで見ただけでは,他の入職経路と比較して,「学校経由」であることが格段に大きな効果を持っていたとは言い難いのである。

新卒採用であることの影響を検証するため,先のモデルに中断の有無を加えたのが model 2である。「自由・自営」を含めた全体の結果ではすべての入職経路,及び中断の有無が有意な効果を持っている。しかし,分析の対象を被雇用者に限定すると,入職経路については「知人紹介」のマイナスの効果のみが統計的に有意な効果を持っており,「学校経由」の値はプラスであるものの統計的に有意だとは認められない。一方,移行期間については被雇用者のみに限定しても有意なプラスの効果を保っている。表は掲載しないが,入職経路として「学校経由」ダミーのみを投入した場合,「中断なし」の係数の値は.612( $p<.001$ ),「学校経由」ダミーの値は.696( $p<.001$ )となり,いずれも統計的に有意になる。したがって,「学校経由」で就職することのみならず,「中断のない」移行を果たすことによっても,大企業入職のチャンスは高まり,その効果は「学校経由」であることとは独立な,独自のものであると考えられる。

### C 初職の従業上の地位

Bの分析から,初職の従業上の地位,具体的には自由・自営であることと企業規模の間には関連があり,それによって入職経路の影響力が異なって推計されることが示された。一体「自由・自営」として職業生活をスタートさせる人はどのような人なのだろうか。ここでは初職の従業上の地位に注目し,それを規定する個々人の属性,移行期間や入職経路の関係を検討していくことにしよう。

初職の従業上の地位を従属変数にした多項ロジスティック回帰分析の結果を表5に示している。「非正規／一般従業員」,「自由・自営／一般従業員」の結果は,それぞれ一般従業員と比較して,非正規や自由・自営にどれくらいなりやすいかということを示している。

非正規になる場合の結果から確認していくことにしよう。移行期間と入職経路はすべて統計的に有意な効果を持っている。「中断なし」ダミーの係数が負であることより,新規学卒採用を逃すと非正規になりやすいことが分かる。入職経路のリファレンスグループとなっているのは,「学校経由」であるが,学校経由の就職は正規従業員として雇用されることを前提としているので,他の入職経路の効果がプラス,つまり非正規にな

表5 初職の従業上の地位を規定する要因(多項ロジスティック回帰分析)

	非正規/一般従業員			自由・自営/一般従業員		
	B	S.E.	EXP(B)	B	S.E.	EXP(B)
父従業上の地位 自由・自営	0.054	0.198	1.056	1.535	0.296 ***	4.639
父従業上の地位 非正規	2.217	0.593 ***	9.177	2.446	1.130 *	11.539
父職 専門・管理	0.415	0.269	1.514	-0.466	0.438	0.628
父職 事務	0.374	0.280	1.454	-0.539	0.517	0.583
父職 販売・サービス	0.488	0.298	1.629	0.286	0.386	1.331
父職 熟練	0.163	0.277	1.177	-0.402	0.360	0.669
父職 非熟練	0.130	0.408	1.139	0.288	0.590	1.333
父職 農業	0.324	0.299	1.382	-0.415	0.360	0.661
本人学校段階 高校	-0.325	0.207	0.723	-0.184	0.228	0.832
本人学校段階 短大・高専	-0.690	0.272 *	0.501	-0.826	0.407 *	0.438
本人学校段階 大学以上	-1.170	0.292 ***	0.310	0.059	0.324	1.060
本人性別	-0.744	0.157 ***	0.475	0.425	0.190 *	1.529
本人年齢	-0.033	0.006 ***	0.967	0.016	0.008 *	1.017
間断なし	-1.134	0.162 ***	0.322	0.194	0.243	1.214
入職経路 知人紹介	2.085	0.224 ***	8.045	1.299	0.406 **	3.666
入職経路 家族・親戚	1.534	0.256 ***	4.634	2.720	0.348 ***	15.181
入職経路 直接応募	1.861	0.226 ***	6.432	-0.107	0.656	0.898
入職経路 その他	1.889	0.309 ***	6.614	5.463	0.328 ***	235.839
定数	-0.937	0.460 *		-6.817	0.682 ***	0.001

Final chi-square:2216.177, df. 36, sig. .000, N=3637

注 \*p&lt;.10, \*\*p&lt;.05, \*\*\*p&lt;.01, \*

りやすいのも当たり前だととらえられる。これらの結果から、広い意味での組織化された新規学卒採用を逃すと非正規になりやすいことが分かる。さて、他に有意な効果を持っているのは、父従業上の地位が「非正規」であること、本人学校段階が、短大・高専か大学であること、性別、そして年齢である。性別に関しては、男性の方が非正規としての初職に就きにくいことを示している。父の従業上の地位が非正規であることは、子どもが非正規の職に就くことと正の関連を持っており、非正規雇用を不安定な職であるとしてとらえるならば、不安定雇用の再生産が生じていることを示している。また、年齢の係数がマイナスであることより、年齢が低いほど非正規雇用として初職に就く傾向が高まっていることが示されている。これは、近年の非正規雇用の拡大と一致する結果である。

自由・自営となる場合はどうであろうか。父従業上の地位については、「自由・自営」と「非正規」の両方が有意な正の効果を持っている。入職経路では「知人紹介」、「家族・親戚」、そして「その他」が正の効果を持っている。先に指摘したように入職経路「その他」には、自営直結型の経路が含まれているので、係数の値が大きくなるのは当然ともとらえられる。それ以外に「自由・自営」となる場合には「知人の紹介」や「家族・親戚」という、人的ネットワークを介する傾向が強いことも分かる。父職業については、どの職業も統計的に有意な効果は持っていない。また、本人年齢の係数は正であり、年齢の高い方が「自由・自営」になりやすかった、逆に言えば「自由・自営」になる機会は、だんだん狭められてきたことが示されている。一方、ここでは、入

職までの期間は有意な効果を持っていない。したがって「自由・自営」として就業する場合には、新卒採用という枠組みではないメカニズムで就業していたと考えられる。父の従業上の地位が「自由・自営」、そして「家族・親戚」という入職経路がプラスの効果を持っているということは、父の家業を継ぐという自営再生産を意味していると考えられる。

以上より、初職の従業上の地位が非正規や自由・自営であること、換言すれば、一般従業員として雇用されないいずれの場合も、父従業上の地位という生来的な要因が強く規定していることが示された。また非正規になる場合には、移行期間と入職経路の両方が、「自由・自営」になる場合には、入職経路が影響を与えていることも示された。

## 5 結語

ここまで、初職入職に際しての移行期間や入職経路はどのように変化してきたのか、これら2つの要素が初職の就業機会とどのような関係にあるのかを分析してきた。時系列的に見ると、高度経済成長期に確立・普及した「間断」のない移行、そして、〈学校経由の就職〉は、もっとも新しいコーホートでは弛緩しており、特に〈学校経由の就職〉にその傾向が顕著に見られる。これは、〈学校経由の就職〉が支配的であった高卒就職者の絶対数が減少し、自由応募で就職する傾向がある大卒者が増加したこと、そして、この制度に乗らない新卒者の増加していることと関連していると考えられる。



初職への入職機会に関しては、自由・自営業を含むサンプル全体を対象にしたときには、学校経由が大企業への入職チャンスを高めることが確認されるが、分析対象を被雇用者に限定すると、学校経由の影響力は、小さくなってしまふ。加えて、入職経路のみならず、「間断」がないこと、つまり新規学卒採用という採用枠の中で就職することが、大企業入職機会を高めることが示された。初職の従業上の地位については、自由・自営となる場合、非正規となる場合の両方に父親の従業上の地位との関係が見出され、自由・自営の場合には、独自の入職・キャリア形成ルートがある可能性が示唆された。これは、言い方を変えれば、自由・自営となるためには、親の代からの「資本」が有効に効きうるということを意味する。また、非正規に関しては、父親が非安定的な雇用形態にあった場合、子どもも非正規になりやすいという結果が得られた。もし、自由・自営を正の再生産ととらえられるならば、これは負の再生産ととらえることができるだろう。

〈学校経由の就職〉も間断がないことも「良好な」就業機会へのアクセシビリティを高めることは、就業機会の配分という点から見た場合、何を意味しているのだろうか。それは、新規学卒採用という採用方式そのものが〈学校経由の就職〉を下支えしていたということである。〈学校経由の就職〉それ自体に良好な就業機会を提供する機能があったというよりも、良好な就業機会を優先的に配分する別のメカニズムがあったからこそ、〈学校経由の就職〉が本領を発揮することができたのだろう。冒頭で述べたように、新規高卒採用市場では、求人の質と量の減少が同時に生じ、従来の高卒就職のあり方そのものが立ち行かなくなっている。これは、新規学卒採用市場の下位市場である高卒採用市場に「良好」な就業機会が配分されなくなったことに起因しているが、高卒就職市場の機能不全への対応策は、学校の側、もっといえば教育の側だけの制度の修正だけでは不十分だろう。なぜならば、現在起きていることの根底には就業機会の配分構造の変化があると考えられるからである。どこにどのような就業機会が配分されているのか、それを正確に把握することなしには、有効な対応策を講じることはできないだろう。若年就業問題が社会問題化する中で、矢継ぎ早にさまざまな支援策が実行に移されている。これらの政策は、長年若年就業問題が社会問題化していた欧米諸国で実施された政策をモデルにしていることが多いが、非正規雇用の増加という表面的には同様の事実が確認されるからといって、その背後にある労働市場の構造が同じで

あるとは限らない。したがって、似たような政策が同様の効果をあげるとは限らないのである。ある政策が有効だったのかということを知るためには、就業機会から排除されてしまった人々はいかなる原因で排除されたのか、そしてどの部分の不足を補うことにより、どこへ就業させたのかということの解明が不可欠である。就業機会の配分構造、具体的には雇い入れ口・職業への参入口はどのように開いているのか、それは他国とどのように相違しているのか、若年就業問題の解決に向けてこれらを解明することが求められている。

(指導教官 荻谷剛彦教授)

#### [付記]

本分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センター SSJ データアーカイブから「日本版 General Social Surveys(JGSS)」2001と2002の個票データの提供を受けました。記して謝意を表します。日本版 General Social Surveys(JGSS)は、大阪商業大学比較地域研究所が、文部科学省から学術フロンティア推進拠点としての指定を受けて(1999-2003年度)、東京大学社会科学研究所と共同で実施している研究プロジェクトである(研究代表：谷岡一郎・仁田道夫、代表幹事：佐藤博樹・岩井紀子、事務局長：大澤美苗)。東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センター SSJ データアーカイブがデータの作成と配布を行っている。

#### 註

- 1) この点について香川(2005)は、間断の有無とその後のキャリア形成の関連について分析している。結果、総じて見れば間断のない移行を果たすことで「望ましい」キャリア形成が可能になるが、それが見られるのは高等教育セクターのみであることを明らかにしている。
- 2) JGSS は日本国内に在住する満20から89歳の者を対象にしているため、サンプルには旧制学歴の者も少なからず含まれている。しかし、戦前にその萌芽が見られるにせよ広い意味での新規学卒採用が普及するのは戦後であることを考慮し、分析を新制の者に限定することにした。
- 3) 本稿と同様に移行期間と入職経路が就業機会に与える影響について扱った論文に石田(2005)がある。石田も JGSS を使用しているが、分析の対象を20歳から35歳という若年層に限定していることが本稿と異なっている。
- 4) この知見は先行研究の知見とも一致する(荻谷 1998, 西村 1998)。

## 参考文献

- 本田由紀 2005 『若者と仕事』 東京大学出版会。
- 乾彰夫 1996 「〈学校〉〈労働市場〉間の日本的接続と日本型大衆社会」『日本労働社会学会年報』第7号, 85-96。
- 石田浩 2005 「後期青年期と階層・労働市場」『教育社会学研究』第76集, 41-57。
- 岩永雅也 1983 「若年労働市場の組織化と学校」『教育社会学研究』第38集, 134-145。
- 香川めい 2005 「学校から職業への移行形態とキャリア形成」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第44巻, 119-127。
- 苅谷剛彦 1991 『学校・職業・選抜の社会学』 東京大学出版会。
- 1998 「学校から職業への移行過程の分析」『1995年SSM調査シリーズ 11 教育と職業—構造と意識の分析』, 22-55。
- 小杉礼子編 2002 『自由の代償／フリーター』日本労働研究機構。
- 西村幸満 1998 「新制中等教育卒者の社会的地位」『1995年SSM調査シリーズ 11 教育と職業—構造と意識の分析』, 1-24。
- Rosenbaum James. E. 1999 'Institutional Networks and Information Strategies for Improving Work Entry for Youths' in Walter Heinz Eds. "From Education to Work" Cambridge University Press.
- 菅山真次 1998 「〈就社〉社会の成立」『日本労働研究雑誌』457号, 2-16。
- 筒井美紀 2006 『高卒労働市場の変貌と高校進路指導・就職斡旋における構造と認識の不一致』 東洋館出版社。