

学校から職業への移行形態とキャリア形成

—初職・昇進・現職—

比較教育社会学コース 香川 めい

How the school to work transition affects the career attainments; the first occupation, promotion, and current occupation

Mei KAGAWA

The purpose of this paper is to analyze the effects of *shinki-gakusotsu-saiyo* (collective recruitment of new graduates) on career attainments. School-to-work transition in Japan is characterized as “incessant transition”, and is said that people make a smooth shift from school to the vocational world. This transition was made possible by employers’ preference in hiring youth still in school and the existence of the special market known as *shinki-gakusotsu* (new graduates) market. It is believed that job opportunities in this special market were more open and better compared to those in the ordinary job market. Although the effects of such job market are often mentioned in research context, they were never empirically questioned.

The author attempts to answer this question by comparing career process of people who got their first job in the *shinki-gakusotsu* job market (typical transition, TE hereafter) to that of people who did not (atypical transition, AT hereafter). The question therefore is broken down into four topics: occupational attainment of first job, job stability, promotional prospect, and economical status achieved by the current job.

Major findings are as follows. In the case of junior high school leavers, not only how they got their first job but also whether they changed firms did not affect their career. For senior high school leavers, TE seems to improve the chance of getting a good first job, but did not have the persisting effects afterwards, considering that TE even raised the chance of them quitting the first firm. In the higher education sector, TE seems to promise good career in almost every aspects. As a conclusion, it can be summarized that the effects of *shinki-gakusotsu-saiyo* varied according to the level of educational attainment.

目次

- 1 問題の所在と検討課題
- 2 分析
 - A データと変数の概要
 - B 初職の職業
 - C 最初の企業に定着したか
 - D 管理職に昇進したか
 - E 現職の年収
- 3 結語

1 問題の所在と検討課題

本稿の目的は、学校から職業への移行形態が人々の職業キャリアに及ぼした影響を学歴ごとに検討することにある。学校を卒業しても就職も進学もしない学卒無業者や、職業に就いたとしてもパートやアルバイトなどの非正社員として働くフリーターの増加など、若年者の就業への社会的な関心が近年高まっている。なぜ、人々が学校卒業時に正社員の職を得ていないことが問題になりうるのだろうか。その背後に戦後、日本が雇用社会化する中で「当たり前」とみなされるようになった職業への参入の仕方を指摘することができよう。それは、学校を卒業して進学しない場合は、正規雇用

の従業員として就職していかねるべきであり、そうでない場合は職業への移行の失敗として認識されるような学校から職業への移行のありかたである。この学校卒業と初職への参入が連続的につながり、間に「空白」の期間(無業もしくは失業状態)がない移行のあり方は「間断なき移行」と呼ばれてきた。(岩永 1983, 1984, 荻谷 1991, 荻谷・菅山・石田 2000など)。

日本における学校から職業への移行という研究の文脈において、特に注目されてきたのは、高校段階である。そこでは、学校が生徒の職業斡旋に積極的に関わることで、そして学校と会社との組織間の「実績関係」の持っている意味について詳細な検討がなされてきた(天野他 1988, 荻谷 1991など)。高校段階における移行のあり方に研究の焦点があたってきたのは、これが、ノン・エリート層においても職業への参入そして定着をスムーズにおこなわせると認識されていた移行のシステムであったからである。例えば岩永(1983)では、欧米に比較して際立って低い日本の若年失業率、そしてその要素の一つとして若年失業者中の初職探索者の少なさを挙げ、若年失業率が高い国では離学後定職に就くことがなく一定期間求職状態にあるため若年失業率が高位にあるが、日本では、学校卒業後「間断なく」職業社会へと移行するためこの求職状態の期間が生じないのだとする。また、荻谷ほか(1997)では、米国の例をとりあげ、日本のような高校=企業間の「実績関係」、制度的連結の欠如している米国では、高校卒業後に進学する予定のない生徒たちは、定職に就けず失業する、もしくはパートタイムの仕事にとどまるか、袋小路の仕事を経験とすることが多く見られると指摘している。

「間断のない」移行を可能ならしめる重要な要素として無視できないものがもう一つある。それは、新規学卒採用という採用慣行である。この点は先行研究において、必ずしも自覚的に問われるべきものとして扱われてきたわけではない。職業経験が全くない学卒者を基幹要員候補として特権的に扱うこの採用形態は諸外国には見られない「不思議な現象」として認識されていた。しかしながら、学校から職業への移行という研究の文脈で考えれば、新規学卒採用によって大半の生徒・学生が就職してしまうことが自明だったために、新規学卒採用の存在は、学校卒業時の職業配分のあり方に研究の焦点を当てることを正当化する、言い換えれば、学校卒業という一時点に着目して移行を語ることに違和感を覚えないような下地を作っていたと考えられる。したがって、移行形態が初職以後の職業キャ

リアにどのような影響をおよぼしていたのかという点については、おそらく研究の射程外にあったと思われる。

以上のような問題関心から、本稿は戦後新規学卒採用システムが完成していった時代における移行のあり方とその後の職業キャリアの関係について検討していく。移行形態による職業キャリアの相違は、キャリア形成過程の分岐点における差異を確認することによって検証可能であろう。初職以後のキャリア形成の指標として、本稿では(1)初職の職業、(2)最初の企業への定着、(3)管理職への昇進の有無、(4)現職の年収の4つをとりあげる。何を「良好な就業機会」ととらえるかについては、さまざまな見方ができるが、本稿では、客観的かつ一般的に考えて「よりよい」ととらえられてきた状態を「良好な就業機会」ととらえることにする。具体的には、(1)初職の職業では、大企業入職可能性とホワイトカラー入職可能性について検討し、(2)最初の企業への定着というのは、雇用が安定している方が望ましいととらえ、離転職の回数と企業間移動の有無からそれを検討していく。(3)では、管理職への昇進の有無をみることによって昇進可能性について検討する。(4)では、職業達成の一時点として現職を取り出し、経済的地位達成の差異を確認する。ここでは本人年収を経済的地位達成の指標として用い、新卒採用を経たことによって年収が多くなっているのかどうかについて確認する。

2 分析

A データと変数の概要

以上の課題を検討するため、日本労働研究機構(現労働政策研究・研修機構)が1991年に実施した「職業と家庭生活に関する全国調査」(「第3回職業移動と経歴調査」)の二次分析をおこなう¹⁾。この調査は、人々の就業行動や職業感がどのように変化し、日本人の働き方はどのように変わろうとしているのかという変化の方向性を①人びとの職業キャリアの構造とその変化、②職業システムと家族システムの機能的関係という2つの視点から明らかにすることを目的として全国の25から69歳の男女各3,000人ずつ計6,000人を対象に実施されたものである。本稿では、初職に就く前に通った最後の学校が新制の男性に限って分析している。

この調査では、人々が初職に就く前の学校を離学した年齢を尋ねており、ここから、学校から職業への移行過程において「空白の期間」が存在していたのかどう

かを類推することが可能になる。学校から職業への移行にどれほどの期間を要したのかという情報は、ほかの職業移動調査では得ることができず、離学時の状態と移行に要した期間、そして職業移動全般に関するデータが得られるという点で本稿の関心に沿っており、上述の課題を検証しうるデータを提供してくれる。

分析に先立って、分析の鍵となる変数を説明しておこう。質問紙では、初職参入にあたって新規学卒採用システムを介したかどうかを直接尋ねてはいない。そこで本稿では、離学時の年齢と初職入職時の年齢との差をとることによって移行の状態を類推する変数を操作的に作成する。新規学卒採用を介した場合、①学校を卒業し、②「間断」なく²⁾、③正規雇用の被雇用者となっているはずである。初職参入の際にこの3つの条件を満たす者を「典型移行」とし、そうでない者を「非典型移行」とすることにする。そしてこのように定義した変数を以下では移行形態と呼ぶ。

もう一つの鍵となる変数は学歴である。これは、初職入職前に通学していた最終学校の段階によって、中学、高校、高等教育の3段階に分類している。高等教育には「大学(大学院含む)」と「専門学校(高校卒業後入学)」、そして「短期大学・高専」の3つの学校をまとめている³⁾。

表1は学歴ごとの移行形態の分布を示したものである。中学は高年齢に、逆に高等教育では年齢の低い層に偏っていることに留意する必要であるが、中学と高校以上との間に断絶があることがみてとれよう。中学における典型移行の比率は47.6%と半数に満たないが、高校では77.7%、高等教育では74.2%と、いずれの学歴においても4人に3人が典型移行になっている。

表1 学歴別移行形態の分布 (%)

	中学	高校	高等教育	計
典型	47.6	77.7	74.2	70.5
非典型	52.4	22.3	25.8	29.5
(N)	(294)	(686)	(477)	(1457)

(初職が非農林かつ非自由・自営の男性のみ)

B 初職入職時の職業

最初に初職の職業についてみていこう。表2は学歴別に移行形態ごとの初職の職業分布を見たものである。従業上の地位が正規雇用の者であることを典型移行の条件としたため、非正規雇用の者はすべて非典型移行に含まれている。そのため、非正規の者を含めて比率を計算すると、非正規雇用者の分だけ非典型移行の各職業カテゴリーの比率が相対的に小さくなってしまふ。それを回避するため、正規雇用の者のみを対象に算出した比率を掲載している⁴⁾。

本稿の関心からいえば大企業入職比率と、ホワイトカラー入職比率が重要な指標となる。移行形態の差よりも学歴による差が大きいことがまず確認されよう。中学の大企業入職比率はいずれの移行形態でも約10%なのに対し、高校以上では高校非典型移行を除き大企業入職比率は4割前後になっている。ホワイトカラー入職比率の学歴差は企業規模よりも顕著であり、中学の場合いずれの移行形態でもホワイトカラーとして入職した者は1%強しかいないが、高校では非典型移行でも20.3%であり、高等教育では半数強がホワイトカラーとして職業生活を開始している。

移行形態の差を確認していこう。中学典型移行の大企業入職比率は13.9%、非典型では11.9%と典型移行が若干大きい。高校では、典型移行で約15ポイント大きく、高等教育では典型移行が約5ポイント大きい。移行形態による大企業入職比率の差が最も顕著なのは、高校であることがわかる。ホワイトカラー入職比率についてはどうであろうか。中学では移行形態による差はまったくなく、高校では5.7ポイント典型移行で大きい。高等教育でも典型移行で7.9ポイント大きくなっている。したがって中学では移行形態による初職入職の就業機会にほとんど差がなかったととらえられる。一方で、高校においては、大企業への就職チャンスに関して移行形態による差が顕著であり、先行研究の見解通り、確かに良好な初職への就業機会は今後学卒採用市場により広くひらかれていたと考えられる。高等

表2 学校段階別 初職の職業分布 (%)

学歴	移行形態	初職の職業									大企業比率	ホワイト比率	(N)
		大企業 ホワイト	大企業 グレー	大企業 ブルー	中企業 ホワイト	中企業 グレー	中企業 ブルー	小企業 ホワイト	小企業 グレー	小企業 ブルー			
中学	典型			13.9			13.1	1.5	14.6	56.9	13.9	1.5	(137)
	非典型(正規のみ)			11.9	0.7	3.7	18.5	0.7	10.4	54.1	11.9	1.5	(135)
高校	典型	16.0	3.2	20.0	5.3	6.8	12.7	4.8	9.5	21.7	39.2	26.0	(526)
	非典型(正規のみ)	8.1	0.8	15.4	4.1	4.9	15.4	8.1	9.8	33.3	24.4	20.3	(123)
高等教育	典型	34.4	4.3	6.0	13.2	10.3	3.4	11.7	9.5	7.2	44.7	59.3	(349)
	非典型(正規のみ)	27.9	5.4	6.3	9.0	10.8	4.5	14.4	9.9	11.7	39.6	51.4	(111)

注)①初職が非農林かつ非自由・自営で正規雇用の男性のみ。 ②空欄のセルは該当者がいないことを示す。

教育では、差はそれほど顕著ではないものの典型移行の就職機会が望ましい傾向がある。

C 最初の企業に定着したか

雇用の安定性についての検証に進もう。表3は学歴別に移行形態ごとの経験企業数の平均値を示したものである。経験企業数とは文字通り、個々人が経験した企業の数を指す。したがって、企業間移動を1回経験した人の経験企業数は2になり、初職に就いてから一度も企業間移動が生じていない場合は1となる。表から、全体の平均経験企業数は2.04、ならしてみれば平均1回の企業間移動を経験していることになる。

全体の欄を見ると、移行形態によって企業間移動回数に差があり、典型移行の平均経験企業数は1.99、非典型移行は2.15と非典型移行で多くなっている。分散分析の結果も有意であり、移行形態によって企業間移動の回数に差があったと考えられる。しかし、非典型移行の平均経験企業数も約2企業に過ぎず、加えて典型移行の最大値は16であるのに対し、非典型移行の最大値は8となっている。つまり、最も企業間移動を繰り返したのは新規学卒採用を経た人だったことになる。この意味では、非典型移行において「離転職が繰り返されていた」ととらえることはできないであろう。

学歴ごとの傾向を確認していこう。まず、学歴が低いほど平均経験企業数が多く、転職傾向が高いというよく指摘される傾向が確認される。移行形態による差に着目すると、中学では、全体での傾向とは逆に典型移行で経験企業数が多く、非典型移行で少なくなっている。高校では、移行形態による平均経験企業数には

ほとんど差は認められない。一方高等教育では、典型移行の企業間移動回数が少ないという三者三様の傾向が読み取れる。統計的な有意差が認められるのは高等教育の場合のみであり、新規学卒就職によって離転職が防がれていたのはこの層だけであったととらえられる。

本稿の関心からいえば、ノン・エリートである中学と高校の移行形態と企業間移動回数との関係が重要である。新規学卒採用の一つの大きなメリットとされていたのは、ノン・エリートの初職への定着を促進することであった。しかし、移行形態と離転職回数の関係に関しては、新卒採用によって定着が促進されるのはエリートである高等教育卒業者のみであり、ノン・エリート層では移行形態と離転職回数には関係がないか、あっても逆に離転職が促進されるという通常想定されているのとは逆である可能性が考えられる。

企業間移動回数もさることながら、「終身雇用」を規範の一つとする日本的雇用慣行のもとでは、企業間移動回数の多寡よりもその有無の方が雇用の安定性にとって重要な指標となるであろう。なぜならば「終身雇用」と内部労働市場は相互補完的な関係にあり、企業間移動は内部労働市場からの脱落を意味すると考えられるからである。

表4には企業間移動の有無(1=あり, 0=なし)を従属変数とするロジスティック回帰分析の結果を示している。全体の結果では、他の変数の影響をコントロールした後に、移行形態が転職に有意な効果をもっている。exp(B)は独立変数の1単位分の変化が従属変数である転職のオッズをどの程度変化させるのかを示している。典型ダミーの値は1.331であり、他の変数の影響をコントロールした後で、典型移行であることは非典型移行であることに比較して転職のオッズが約1.3倍になると読むことができる。全体を対象としたときには、典型移行を経ることによって転職が促進されることになる。

学歴ごとの傾向を確認していこう。中学ではモデル自体が有意ではなく、投入した独立変数で、転職の有無の予測可能性が低いことがわかる。また高等教育では、移行形態は統計的に有意な効果をもっておらず、初職関連の変数と年齢が有意な効果をもっている。典型ダミーの効果が統計的に有意であると認められるのは高校のみであるが、係数Bが正であるので、典型移行であることによって転職が促されることになる。

以上の結果を総合すると、新規学卒採用者の初職の企業への定着傾向が高かったのは、高等教育の者のみ

表3 学歴別 移行形態ごとの平均経験企業数

	平均値	標準偏差	最大値	N
全体	2.04	1.23	16	1457
典型	1.99	1.23	16	1027
非典型	2.15	1.29	8	430
中学	2.53	1.37	10	294
典型	2.66	1.46	10	140
非典型	2.41	1.27	7	154
高校	2.05	1.28	16	686
典型	2.01	1.28	16	533
非典型	2.07	1.27	8	153
高等教育	1.73	1.01	8	477
典型	1.66	0.89	7	354
非典型	1.93	1.29	8	123

注)①男性のみ。

②初職が非農林かつ非自由・自営。

③分散分析: 全体: F=4.795 (df=1: p=.029)
 中学: F=2.419 (df=1: p=.121)
 高校: F=.077 (df=1: p=.787)
 高等教育: F=6.230 (df=1: p=.013)

表4 企業間移動を規定する要因(ロジスティック回帰分析)

		全体		中学		高校		高等教育	
		B	exp(B)	B	exp(B)	B	exp(B)	B	exp(B)
学歴	中学	0.491 **	1.634						
	高校	—							
	高等教育	-0.277 *	0.758						
移行形態	典型	0.286 *	1.331	0.329	1.390	0.456 *	1.578	0.089	1.094
	非典型	—		—		—		—	
初職 従業上の地位	正規	—		—		—		—	
	非正規	1.505 **	4.503	0.199	1.220	1.306 *	3.692	7.931	2781.454
初職 企業規模	大企業ダミー	-0.993 ***	0.370	-0.790 *	0.454	-1.040 ***	0.354	-1.272 ***	0.280
	中企業ダミー	-0.300 *	0.741	0.283	1.327	-0.642 **	0.526	-0.114	0.892
	小企業ダミー	—		—		—		—	
初職 仕事内容	ホワイトダミー	-0.616 ***	0.540	6.053	425.504	-0.521 **	0.594	-0.783 **	0.457
	グレーダミー	0.391 *	1.479	0.664 +	1.943	0.333	1.395	0.293	1.340
	ブルーダミー	—		—		—		—	
年齢		0.024 ***	1.024	0.007	1.007	0.012	1.012	0.048 ***	1.049
定数		-0.330	0.719	0.758	2.133	0.144	1.155	-13.210 *	0.267
-2 log likelihood		1717.071		290.355		845.975		549.454	
model chi-square (自由度)		218.403 (9)		11.736 (7)		61.774 (7)		99.924 (7)	
sig.		.000		.110		.000		.000	
Nagelkerke R ²		.191		.062		.118		.256	
N		1432		287		675		470	

注)①男性のみ。②初職が非農林かつ非自由・自営の者のみ。

③Bの「—」はリファレンスグループを示す。④*** p<.001, ** p<.01, * p<.05, + p<.10

であると考えられる。高校では、逆に新卒採用者の転職傾向が高く、中学では移行形態と転職傾向にはほとんど関係がなかったといえよう。

D 管理職に昇進したか

次に管理職への昇進についての検証に移ることにしよう。表5は管理職経験の有無(あり=1, なし=0)を従属変数とするロジスティック回帰分析の結果である。すべての学歴を含んだ分析結果(全体)では、移行形態は管理職経験には有意な影響をあたえていない。一方、企業間移動を経験することによって昇進のチャンスは減少していることがわかる。また、当然のことながら、管理職への昇進のチャンスは学歴によって大きく異なっており、学歴が高いほど昇進の機会が大きく開かれている。実際、本サンプルの管理職経験比率は、中学で4.3%、高校で19.2%、高等教育では30.3%と、中学で課長以上の管理職になった者は非常に少ない。その他、初職の仕事内容がブルーカラーである場合には、管理職への昇進は大きく閉ざされていたこと、初職の企業の企業規模が中企業であったことは、昇進可能性にプラスの影響をおよぼすことがわかる。

より細かく学歴ごとの様相を確認していこう。中学では管理職経験を持つ者が少なくモデルが有意になら

なかったため表には掲載していない。高校のみの結果から確認していこう。高校でも移行形態は有意な効果を持っていないが、ここでは企業間移動の有無も管理職経験に有意な効果をもたなくなっている。有意な効果をもつのは、初職の企業規模が中企業であること、初職の仕事内容がホワイトカラーであること、そして年齢である。つまり初職が何であったかによって昇進可能性が規定されていたと考えられる。移行形態の影響が初職などを經由することにより、有意でなくなってしまった可能性を確かめるため、移行形態と年齢のみを独立変数とする分析もおこなったが、ここでも移行形態の影響は統計的に有意であるとは認められなかった。したがって、高校では、新規学卒採用を経たことで昇進可能性が高まったということとはできないであろう。高等教育の場合、10%水準の危険率を許容すれば、典型移行ダミー、企業間移動ありダミー、初職の仕事内容グレーダミー、そして年齢も有意な効果を保持している。初職の企業規模ダミーに関して、高等教育卒でいずれのダミー変数も有意な効果を持っていないのは、どの企業規模においても高等教育卒業であれば昇進可能性に差がなかったからであると考えられる。高等教育についても高校と同様に、年齢と移行形態の2つを独立変数とする分析をおこなったところ、典型

表5 管理職経験を規定する要因(ロジスティック回帰分析)

		全体		高校		高等教育	
		B	exp(B)	B	exp(B)	B	exp(B)
学歴	中学	-1.513 ***	0.220				
	高校	—					
	高等教育	0.536 **	1.708				
移行形態	典型	0.274	1.315	0.221	1.247	0.523 +	1.687
	非典型	—		—		—	
企業間移動 経験	あり	-0.391 *	0.677	-0.328	0.720	-0.486 +	0.615
	なし	—		—		—	
初職の 企業規模	大企業	0.092	1.096	-0.082	0.921	-0.016	0.984
	中企業	0.613 **	1.845	0.880 **	2.411	-0.065	0.937
	小企業	—		—		—	
初職の 仕事内容	ホワイト	0.708 ***	2.031	0.689 **	1.992	0.778 *	2.178
	グレー	0.686 **	1.986	0.392	1.480	0.936 *	2.550
	ブルー	—		—		—	
年齢		0.106 ***	1.112	0.087 ***	1.091	0.125 ***	1.133
定数		-6.770 ***	0.001	5.814 ***	0.003	-7.097 ***	0.001
-2 log likelihood		1118.391		570.603		429.65	
model chi-square (自由度)		285.851 (9)		78.378 (7)		133.308 (7)	
sig.		.000		.000		.000	
Nagelkerke R ²		.291		.178		.357	
N		1407		666		459	

注)①男性のみ。②初職が非農林かつ非自由・自営の者のみ。

③Bの「—」はリファレンスグループを示す。④*** p<.001, ** p<.01, * p<.05, + p<.10

ダミーの係数Bは、.622となりこれは5%水準で有意だと認められた⁵⁾。

したがって、移行形態が管理職経験に及ぼす影響は総じて弱く、高等教育セクターではその効果が認められないことはないが、その他のセクターにおいてはほとんど影響を及ぼしていなかったと考えられる。

E 現職の年収

現職の年収の違いについて検討していこう。本人年収の自然対数を従属変数として重回帰分析をおこなったのが表6である⁶⁾。

全体の結果では、投入した独立変数の係数はおよそすべて統計的に有意であると認められる。典型ダミーの係数から、非典型移行に比較して典型移行は約6%所得を増加させる効果をもっており、新規学卒採用を経た入職であることによって収入が増えることがわかる。企業間移動の有無も年収にマイナスの効果をもっており、企業間移動を経験した場合、年収が約8%減少する。また、回帰係数Bの値から、企業間移動や移行形態よりも管理職経験の有無や現職の企業規模という変数の方が年収に大きな効果をもってしていることが

推察される。

学歴ごとの傾向は、全体のものと異なっている。移行形態と企業間移動の影響について確認していこう。中学では、典型ダミーの値も企業間移動ありダミーの値も統計的に有意であるとは認められていない。また高等教育では、企業間移動の効果は統計的に有意ではないが、典型移行ダミーの効果は有意であり、係数Bは.128であるので新規学卒採用を経ることによって年収が約13%上昇することがわかる。高校では、移行形態の効果は有意ではないが、企業間移動の効果は有意であり、企業間移動を経験することにより年収が減少していることが示されている。つまり、高校では、一つの企業に勤続することが重要であり、「一社主義」を貫くことによって新卒採用を逃しても比較的高い収入を獲得できる可能性があった一方で、高等教育では新卒採用を経たかどうかによって年収に差が生じてしまい、そのデメリットはなかなか払拭できなかったと考えられる。

以上より全体としては、移行形態は本人年収を増加させる効果が確認されるものの、学歴ごとにその傾向が異なっていたことが明らかになった。新規学卒就職

表6 本人収入を規定する要因(重回帰分析)

		全体		中学		高校		高等教育	
		B	t	B	t	B	t	B	t
学歴	中学	-0.177 ***	-5.123						
	高校	—							
	高等教育	0.127 ***	4.457						
移行形態	典型	0.059 *	2.409	0.019	0.324	0.055	1.556	0.128 **	2.965
	非典型	—		—		—		—	
企業間移動経験	あり	-0.079 **	-3.372	-0.085	-1.310	-0.131 ***	-4.373	0.001	0.014
	なし	—		—		—		—	
初職の企業規模	大企業	0.110 **	3.161	0.088	0.900	0.168 ***	3.580	0.111	1.634
	中企業	0.061 +	1.841	0.082	0.325	0.103 *	2.255	0.032	0.514
	小企業	—		—		—		—	
初職の仕事内容	ホワイト	0.060 +	1.749	0.384	0.162	0.035	0.826	0.053	0.829
	グレー	0.092 **	2.618	0.209 +	1.923	0.093 *	2.164	0.008	0.114
	ブルー	—		—		—		—	
管理職経験の有無	あり	0.193 ***	6.698	0.061	0.344	0.200 ***	4.848	0.157 ***	3.759
	なし	—		—		—		—	
現職の仕事内容	ホワイト	0.030	0.390	0.155	0.868	0.039	0.928	0.102	1.450
	グレー	-0.026	-0.641	-0.076	-0.564	-0.116 *	-2.308	0.206 **	2.466
	ブルー	—		—		—		—	
現職の企業規模	大企業+官公庁	0.164 ***	4.886	0.304 ***	3.824	0.117 *	2.539	0.085	1.299
	中企業	0.120 ***	3.685	0.256 **	3.278	0.069	1.555	0.074	1.180
	小企業	—		—		—		—	
労働経験年数		0.021 ***	14.323	0.015 ***	3.656	0.020 ***	9.998	0.025 ***	9.822
定数		5.487 ***	122.867	5.434 ***	40.179	5.558 ***	98.75	5.475 ***	69.726
R ²		0.433		0.304		0.476		0.452	
F(sig.)		50.452(.000)		5.303(.000)		34.543(.000)		20.476(.000)	
N		940		159		470		311	

注)①55歳未満の男性のみ。 ②現職が有職で非農林・非自由・自営の者のみ。
 ③Bの「—」はリファレンスグループを示す。 ④*** p<.001, ** p<.01, * p<.05, + p<.10

のメリットがあるのは高等教育のみである。また、高校では、企業間移動を経験することで年収が減少してしまう。これは高等教育で企業間移動の効果が認められないのとは対照的である。中学では、どのような移動のパターンを経ようとも年収に差が生じないことが示された。

3 結語

本稿では、学歴別に移行形態が職業キャリアに及ぼした影響について検討してきた。以上の分析からいえるのは以下の3点である。(1) 中学では、移行形態によってキャリア形成は影響を受けない。どのような初職に就けたかということが影響を与えていた。(2) 高校では、初職と雇用の安定性に関しては移行形態の影響が認められる。しかしながら2点目の雇用の安定性に関しては、典型移行で最初の企業からの転職傾向が高いというこれまで想定されていたのとは反対のパターンである。(3) 高等教育セクターにおいては、初職、

雇用の安定性、現職に関して移行形態の影響が認められ、昇進についても移行形態の弱い効果が認められる。

したがって、新規学卒採用がキャリア形成に及ぼしていた影響力は学歴によって異なっていたといえよう。「新規学卒採用→内部労働市場への参入口→優位なキャリア形成」という図式があてはまるのは、高等教育セクターのみであり、ノン・エリート層にはこの図式は必ずしも適合しているわけではない。総じてみたときに新規学卒採用の影響力がキャリア形成の側面においても認められるとしても、そのあり様は各学歴セクターにおいて異なっていたのである。

特に高校では、初職では新規学卒採用群においてより「良好」である傾向があるが、その後のキャリア形成においては、直接的なプラスの効果はほとんど及ぼしていないといってよい。特に最初の企業への定着という点に関しては、マイナスの効果が認められた。これは、「ノン・エリート層でも、新規学卒採用があるおかげで初職への定着性が高かった」という認識が必ずしも正しくはなかったという可能性を示唆するもので

あるといえよう。しかしながら、最初の企業へ定着しなかったことが、一概に不安定な職業キャリアを意味していたわけではないことに留意が必要であろう。企業間移動によって現職の経済的地位達成は阻害されていた。一方で移行形態によらず離転職の回数に関しては両者の差はほとんどないということが示された。つまり、どのような移行形態に関わらず、最初に企業にではなくともある一定の定着が図られていたと考えることができ、この点で先行研究が比較の対象とした欧米の状況とは異なっている。

最後に今後の課題について述べておこう。本稿の作業を通して明らかになったのは「新規学卒採用→初職」という対応関係をインテンシブに見る従来の学校から職業への移行モデルでは明らかになってこなかった新規学卒採用の影響力が及ぶ範囲であり、その影響力のあり方である。人々の長い職業キャリアがさまざまなものに影響されつつ形成されるということは当たり前であり、新規学卒採用の影響力がさして大きくはなかったということとはとりたてて指摘するほどのことはないかもしれない。しかしながら、近年このモデルで把握されない形で初職へ参入している人々が増加しているという事実は逆説的にはあるが、意識的に新規学卒就職・採用という制度を扱うことを要求する。そこでは、新規学卒就職モデルと並存したかたちで新たな移行のモデルを構築することが求められているからである。若年期に「これまで」のように正規社員の職に就かないことはどうして問題なのか。もし「これまでの」あり方が存続不可能だとしたら、何を新たな「望ましい」職業への参入としてとらえていけばよいのか。そして、もし「望ましい」状況を想定できるならば、それはいかにして可能になるのか。新規学卒就職モデルを意識的に相対化することなしには、これらの問いに答えることはできないだろう。そして、若年層の新たな移行の状態を把握するためにはこれらの問いに何らかの道筋をたてていこうとすることが求められているのである。

(指導教官 荻谷剛彦教授)

註

- 1) 本分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センタ SSJ データ・アーカイブから「職業と家庭生活に関する全国調査(第3回職業移動と経歴調査)」(日本労働研究機構)の個票データの提供を受けました。
- 2) 初職入職年齢と離学年齢の差が0であった場合を「空白の期間なし」、1以上であった場合を「空白の期間あり」とした。差が負に

なる(在学中に就業していた)ケースも若干あるが、これは例外的であるとみなし。分析の対象からは除外している。

- 3) 学校を卒業していない場合は、最終通学学校の学歴に含めている。例えば高校中退者は高校に含まれている。中退者の一般的な意味での学歴は一つ下の学校段階になるが、本来であれば利用できるはずだった就職の制度を利用しなかったという意味で中退した学校段階に含めるほうが妥当であると判断したからである。
- 4) 本サンプルの初職の非正規雇用比率は中学で5.1%、高校で3.9%、高等教育で2.1%と非常に小さく、初職が被雇用者の者に限って言えば、学校を中退した、もしくは学校卒業後すぐに就職しなかったとしても9割を超える人々の初職の従業上の地位は正規雇用である。
- 5) 移行形態によって説明される管理職経験のオッズのうち84%が直接効果、残りの16%が間接効果ということになる。
- 6) 年取に関するデータは調査時時点のものしか得られない。定年以後の就業者の年取は定年前の就業者のものとは意味が異なると考え、定年退職者が含まれるであろう55歳以後の者は分析から除いている。55歳定年制を採択したのは、今では60歳(場合によっては65歳)定年制が当たり前であるが、調査時点(91年)には、60歳以後定年制を実施している企業が全体の6割であったからである(『労働白書(平成12年版)』データの出所は労働省『雇用管理調査』)。

<参考文献>

- 天野都夫他 1988, 『高等学校の進路分化機能に関する研究』トヨタ財団報告書Ⅲ-036。
- 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」『日本労働者会学会年報』第7号, 85-96頁。
- 岩本秀夫 1983, 「解説 学校格差と大学・社会」岩木・耳塚編集・解説『現代のエスプリ 高校生』No.195, 149-151頁。
- 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頁。
- 1984, 「新規学卒労働市場の構造に関する実証的研究」『大阪大学人間科学部紀要』第10巻, 247-276頁。
- 荻谷剛彦 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」, 荻谷剛彦編『1995年SSM調査シリーズ 11 教育と職業—構造と意識の分析』科学研究費補助金 特別推進研究(1)「現代日本の階層に関する全国調査研究」成果報告書, 25-55頁。
- 荻谷剛彦・粒来香・長須正明・稲田雅也 1997, 「進路未決定の構造」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第37巻, 45-76頁。
- 荻谷剛彦・菅山真次・石田浩編 2000, 『学校・職安と労働市場』東京大学出版会。
- 小杉礼子 2000, 「変わる若者労働市場」矢島正見・耳塚寛明編『変わる若者と職業社会』第2章 学文社, 23-38頁。
- 小杉礼子編 2002, 『自由の代償/フリーター』日本労働研究機構。
- 雇用職業総合研究所 1988, 『青年期の職業経歴と職業意識』職研調査研究報告書 No.72。
- 1989, 『青年の職業適応に関する国際比較研究』職研調査研

究報告書 No.86。

日本労働研究機構 1995, 『職業と家庭生活に関する全国調査報告書』 調査研究報告書 No.74。

—— 1996, 『高卒者の初期キャリア形成と高校教育』 調査研究報告書 No.89。

労働省編 2000, 『労働白書(平成12年版)』 日本労働研究機構。

菅山真次 1998, 「<就社>社会の成立」『日本労働研究雑誌』457号, 2-16頁。

田中博秀 1980, 『現代雇用論』 日本労働協会。