

博士論文（要約）

論文題目 近現代日本の大卒労働市場に関する社会学的研究—選抜メカニズムに着目して

氏名 福井 康貴

(2) 目次

1 章 本研究の目的と方法.....	6
1-1 本研究の目的と意義.....	6
1-2 先行研究の検討.....	10
1-3 本研究の位置づけ.....	17
1-4 理論的視角.....	18
1-4-1 情報の非対称性.....	18
1-4-2 情報の非対称性への対処の系譜.....	19
1-4-3 市場の社会への「埋め込み (embeddedness)」.....	20
1-5 仮説および要因.....	21
1-5-1 選抜と制度の変容.....	21
1-5-2 要因.....	22
1-6 分析対象と方法.....	23
1-7 分析資料.....	24
1-9 本論文の構成.....	26
2 章 紹介の時代.....	27
2-1 学士採用事始め.....	27
■近代高等教育制度.....	27
■高等教育機関卒業者の職業機会.....	27
■「学校出」を採用した企業.....	30
2-2 社会的ネットワーク.....	32
■「学問のすすめ屋」福沢諭吉.....	32
■社員採用待遇法.....	32
■師弟／同郷／同窓——石川天涯『東京学』より.....	33
■紹介者と学生との相互行為.....	35
■相互行為と社会的ネットワーク.....	37
■就職に関する当時の規範.....	38
2-3 小括.....	39
3 章 儀礼としての人物試験.....	42
3-1 「人物本位」の登場.....	42
■野間清治の回顧.....	42
■成績による評価への疑義.....	46
■推薦の過剰.....	48
■紹介の意味.....	50
3-2 人物試験における相互行為.....	53
■採用条件の実際.....	55
■見えない「人物」.....	55
■見えるもの (the visible) と見えないもの (the invisible).....	56
■どのような質問が問われたか.....	57
■正解の無さ.....	57
■人物試験のドラマツルギー.....	60
■照準される言葉.....	61
3-3 人物をめぐる攻防——戦略的行為とその対抗戦略.....	62

■戦略的行為への批判	62
■批判の失効	63
■訓練スペシャリスト	64
■真／偽のモノサシの彼岸	65
■戦略的行為に耐える性能	65
3-4 高等教育の量的拡大	65
■大学・専門学校卒業生数の推移	65
■官界より会社銀行へ	68
■交際圏からの離陸	69
■大学令以後の大学・専門学校	69
■学校別・学科別に異なっていた就職率	70
3-5 小括	71
4章 可視化されるトランジションの領域	73
■知識階級の就職難	73
4-1 学校推薦制度に埋め込まれた労働市場	74
■学校推薦と採用	77
4-2 昭和初期の銓衡方法と大学就職部・人事課の創設	82
■昭和初期の銓衡方法	82
■大学就職部の設置	84
■人事課の創設	85
4-3 新卒一括定期採用の普及——「間断」のない移動の形成	86
■新卒一括定期採用の起源	86
■「商品」としての学生	90
4-4 プレ就職協定としての六社協定	92
■採用／就職活動時期の早期化と六社協定	92
■新協定の欠陥	93
■守られなかった六社協定	94
4-5 小括	95
5章 戦後における展開——自由応募と就職協定	96
5-1 戦後大卒労働市場の概観	96
■私立大学の増加	96
■女性の増加	97
■社会科学系の増大	99
■卒業生数と就職率	101
■求人倍率の推移	102
5-2 大学がおこなう職業紹介と就職支援体制	104
5-2-1 改正職業安定法の射程	104
■職業安定法の改正	104
■通達による実質化	105
5-2-2 労働力のロジスティクス——大学における就職事務	107
■学校推薦と採用——会社就職案内のデータから	108
■学校推薦のメリットとデメリット	112
■学生運動と就職「転向」	113
5-2-3 戦後不況から高度経済成長へ	115
■新規大卒者の就職促進運動	115

■学生就職対策本部の活動状況	116
■労働力不足への転換と「スカウト」の登場	118
■「青田買い」の問題点.....	119
5-3 学校推薦から自由応募へ.....	120
■学校推薦と自由応募における「採用母集団」形成のちがい.....	120
■「指定校内自由応募」とはなにか.....	122
■指定校への関心.....	124
■移行経路の変化.....	125
■大学ランクと推薦・内定の関係.....	126
■選抜度と推薦	130
■選抜度と内定	131
■大学間格差の可視化	133
■面接選考としての会社訪問	133
■大学新聞の変化.....	135
■リクルート——日本版 LMIs (Labor Market Intermediaries) の先駆け	136
5-4 就職協定	138
■就職協定とはなにか	138
■1952年の通達	139
■最初の就職協定.....	141
■日経連の野放し宣言	141
■就職協定の復活.....	142
■決議遵守委員会の設置と労働省の脱退.....	143
■就職協定による統制(1) ——先輩・後輩関係.....	145
■就職協定による統制(2) ——就職情報誌	146
■10-11 協定の変更と臨教審答申	147
■協定の揺らぎ——規範的期待から認知的期待へ.....	148
■就職協定の廃止へ.....	150
■行為と制度の再帰性.....	154
5-5 小括.....	156
6章 誌上面接の定点観測.....	158
6-1 誌上面接の定点観測.....	158
■昭和初期の面接試験	158
■面接試験の特徴.....	158
■ルールの知識	159
■情報探索行動と私的情報.....	160
■自己PRと志望動機.....	160
■模擬面接が主流.....	161
■誌面のジェンダー	162
6-2 自己PRと志望動機	162
■自己PRは具体的に.....	162
■チープトーク、証拠の信用性、コスト.....	164
■時事問題——すべて自己PR.....	164
■志望動機——〈就社〉と〈就職〉	165
■〈仕事からの自由〉と〈仕事への自由〉	167
6-3 定型化する〈啓蒙〉のフォーマット	169

■ 定着のフェーズ——模擬面接から特集記事へ.....	169
■ 定着する啓蒙のフォーマット	174
■ 実体験にもとづく志望動機	174
■ マニュアルとの距離	176
■ 対人関係の比喩——「相性」のロジック	177
6-4 自己分析という技法.....	179
■ 「就職氷河期」以降の変化	179
■ 自己分析.....	179
■ 学生生活の「実績」	180
■ 日本的雇用と採用管理.....	181
■ 自己分析のインパクト.....	183
■ 意思を起点とした行為の再記述.....	184
■ 自己分析と対人関係の比喩	185
6-5 小括.....	186
7 章 結論	190
7-1 大卒労働市場の変容過程.....	190
7-1-1 第2章 紹介の時代	190
7-1-2 第3章 儀礼としての人物試験	191
7-1-3 第4章 可視化されるトランジションの領域.....	191
7-1-4 第5章 戦後における展開——自由応募と就職協定.....	192
7-1-5 第6章 誌上面接の定点観測.....	193
7-2 制度と選抜の変容モデル.....	194
謝辞.....	202
参考文献	202

(3) 本文

福井康貴、2016年、『歴史のなかの大卒労働市場——就職・採用の経済社会学』勁草書房（ISBN-10: 4326602902）

(4) 参考文献一覧

- Akerlof George A., 1970, "The Market for 'Lemon': Quality and the Market Mechanism," *Quarterly Journal of Economics*, 84: 488-500. (=1995, 幸村千佳良・井上桃子訳『『レモン』("lemons")の市場：品質の不確実性と市場メカニズム』J. A. アカロフ『ある理論経済学社のお話の本』ハーベスト社, 9-33.)
- Allmendinger, Jutta, 1989, "Educational Systems and Labor Market Outcomes," *European Sociological Review*, 5(3): 231-50.
- 天野郁夫, 1982, 『教育と選抜』第一法規出版.
- , 1983, 『試験の社会史』東京大学出版会.
- , 1989, 『近代日本高等教育研究』玉川大学出版部.
- , 1992, 『学歴の社会史—教育と日本の近代』新潮社.

- , 2006, 『教育と選抜の社会史』 筑摩書房.
- 穴田秀男, 1937, 『就職必携』 千倉書房.
- 青野季吉, 1930, 「大学工場から社会市場へ」『改造』 1930年4月号.
- Arrow, Kenneth J., 1963, "Uncertainty and the Welfare Economics of Medical Care," *The American Economic Review*, 53(5): 941-73.
- , 1973, "Higher Education as a Filter," *Journal of Public Economics*, 2: 193-216.
- 麻島昭一, 2003, 「戦前期三井物産の学卒社員採用——明治後半・大正期を中心として」『専修経営論集』 75: 25-82.
- 麻生誠, 1991, 『日本の学歴エリート』 玉川大学出版部.
- ・潮木守一, 1977, 『学歴効用論』 有斐閣.
- 渥美育郎, 1926, 「就職せんとする新卒業生に告ぐ」『実業之日本』 第29巻第23号.
- Coase, Ronald, 1988, *The Firm, the Market, and the Law*, Chicago: the University of Chicago Press. (=1992, 宮沢健一・後藤晃・藤垣芳文訳, 『企業・市場・法』 東洋経済新報社.)
- David H. Autor, 2009, "Studies of Labor Market Intermediation: Introduction", David H. Autor eds, *Studies of Labor Market Intermediation*, University of Chicago Press: 1-23.
- eds, 2009, *Studies of Labor Market Intermediation*, University of Chicago Press.
- Manuel F. Bagues and Mauro Sylos Labini, 2009, "Do Online Labor Market Intermediaries Matter?: The Impact of AlmaLaurea on the University-to-Work Transition", David H. Autor eds, *Studies of Labor Market Intermediation*, University of Chicago Press: 127-154.
- Berger Peter L. and Thomas Luckmann, 1966, *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*, New York: Doubleday & Company. (=1977, 山口節郎訳『日常世界の構成——アイデンティティと社会の弁証法』 新曜社.)
- Bills, David B., 2003, "Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship Between Schooling and Job Assignment," *Review of Educational Research*, 73(4): 441-69.
- Brinton, Mary, and Takehiko Kariya, 1998, "Institutional Embeddedness in Japanese Labor Markets", Brinton, Mary and Nee, Victor, *The New Institutionalism in Sociology*, New York: Russell Sage Foundation, 181-207.
- Chiavacci, David, 2005, "Transition from University to Work under Transformation: The Changing Role of Institutional and Alumni Networks in Contemporary Japan," *Social Science Japan Journal*, 8(1): 19-41.
- 千本暁子, 1983, 「中上川彦次郎の使用人待遇の理念」『同志社商学』 第33巻第4号.
- , 1986, 「明治期における工業化と在来的雇用関係の変化」『社会経済史学』 第52巻第1号.
- , 1989, 「三井の使用人採用方法の史的考察」『社会科学』 第42号.
- 中央職業紹介事務局, 1927, 『会社銀行二於ケル学校卒業生採用状況調』 中央職業紹介事務局.
- , 1935a, 『昭和十年三月 知識階級就職に関する資料』.
- 中央職業紹介事務局, 1935b, 『昭和十年度 知識階級就職に関する資料』.
- Coleman, James S., 1991, "Matching Processes in the Labor Market," *Acta Sociologica*, 34(1): 3-12.
- Crawford, Vincent P., and Joel Sobel, 1982, "Strategic Information Transmission," *Econometrica*, 50(6): 1431-51.
- ダイヤモンド社, 1957, 『ダイヤモンド・会社就職案内・大学編 全国会社・入社試験問題集』 ダイヤモンド社.
- Donzelot, Jacques, 1991, "Pleasure in Work" Graham Burchell, Colin Gordon and Peter Miller eds, *The Foucault Effect: Studies in Governmentality*, Chicago: University of Chicago Press: 251-280.
- Dore, Ronald P., 1976, *The Diploma Disease: Education, Qualification and Development*, London: George Allen & Unwin Ltd. (=1978, 松井弘道訳, 『学歴社会——新しい文明病』 岩波書店.)
- 江副浩正, 2003, 『かもめが翔んだ日』 朝日新聞社.
- Farrell, Joseph and Matthew Rabin, 1996, "Cheap Talk," *The Journal of Economic Perspectives*, 10(3): 103-118.
- 富士銀行 80 年史編纂委員会, 1960, 『富士銀行 80 年通史』 富士銀行.

- 藤井信幸, 1991, 「両大戦間日本における高等教育卒業者の就職機会——大学・専門学校卒業者を中心に」『早稲田大学史記要』第23号.
- 福井康貴, 2008, 「戦前日本の就職体験——人物試験における構造的権力と主観的・想像的権力」『ソシオロギス』32: 1-16.
- 福沢諭吉, 1893, 「実業論」『福沢諭吉集 明治文学全集 8』筑摩書房.
- Giddens, Anthony, 1979, *Central Problems in Social Theory*, Los Angeles: University of California Press. (=1989, 友枝敏雄・今田高俊・森重雄訳『社会理論の最前線』ハーベスト社.)
- , 1991, *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*, Cambridge: Polity Press. (=2005, 秋吉美都・安藤太郎・筒井淳也訳『モダニティと自己アイデンティティ——後期近代における自己と社会』ハーベスト社.)
- , 1993, *New Rules of Sociological Method: A Positive Critique of Interpretative Sociologies*, Cambridge: Polity Press. (=松尾精文・藤井達也・小幡正敏訳『社会学の新しい方法基準[第二版]——理解社会学の共感的批判』而立書房.)
- Goffman, Erving, 1959, *The Presentation of Self in Everyday Life*, New York: Doubleday & Company, Inc. (=1974, 石黒毅訳, 『行為と演技—日常生活における自己呈示』誠信書房.)
- Granovetter, Mark, 1973, "The Strength of Weak Ties," *American Journal of Sociology*, 78(6): 1360-80.
- , 1985, "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness," *American Journal of Sociology*, 91(3): 481-510.
- , 2005, "The Impact of Social Structure on Economic Outcomes," *Journal of Economic Perspectives*, 19(1): 33-50.
- Grief, Avner, 2006, "Institutions and the path to the modern economy: Lessons from medieval trade," New York: Cambridge University Press (=2010, 岡崎哲二・神取道宏監訳『比較歴史制度分析』NTT出版.)
- アヴァナー・グライフ (河野勝訳), 2006, 「歴史比較制度分析のフロンティア」河野勝編『制度からガヴァナンスへ——社会科学における知の交差』東京大学出版会: 23-61.
- 白露生, 1911, 「危うくも三菱会社の人格試験に及第せる青年」『実業之日本』第14巻第18号.
- 浜田寿美男, 2001, 『自白の心理学』岩波新書.
- 濱口桂一郎, 2009, 『新しい労働社会』岩波書店.
- 濱中義隆, 2010, 「1990年代以降の大卒労働市場——就職活動の3時点比較」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学——データからみる変化』東京大学出版会: 87-105.
- 原ひろみ, 2005, 「新規学卒労働市場の現状——企業の採用行動から」『日本労働研究雑誌』(542号).
- 橋爪貞雄編, 1976, 『学歴偏重とその功罪』第一法規.
- 橋爪貞雄, 1983, 『学歴主義からの脱却』.
- 葉山滉, 2008, 『フランスの経済エリート——カードル階層の雇用システム』日本評論社.
- 林松次郎 (桂花山人), 1892, 『立身就業 出世案内』須原屋.
- Hayek, Friedrich A, 1946, *Individualism : True and Fake*, in *Individualism and Economic Order*, London, Routledge & Kegan Paul. (=1990, 嘉治元郎・嘉治佐代訳『個人主義と経済秩序』(ハイエク全集3) 春秋社.)
- 土方成美, 1926, 「就職難と学校問題」『実業之日本』第29巻第19号.
- , 1935, 「大学の事務室から見た就職」『文藝春秋』1935年12月号.
- 平野十瓶・石川志静, 1913, 『最近実地踏査男女 就職立志案内』城東書院.
- 平野秋一郎, 1991, 「就職協定の歴史と今日の採用活動状況」『季刊労働法』159: 75-85.
- 平沢和司, 2010, 「大卒就職機会に関する諸仮説の検討」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学——データからみる変化』東京大学出版会: 61-85.
- 本田由紀, 2005a, 『若者と仕事——「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会.
- 本田由紀, 2005b, 『多元化する「能力」と日本社会——ハイパー・メリトクラシー化のなかで』NTT出版.
- 本田由紀, 2006, 「若年層の雇用の現状と課題——「ダブル・トラック」化にどう取り組むか」, 樋口美雄

- +財務省財務総合政策研究所編著『転換期の雇用・能力開発支援の経済政策』日本評論社.
- 堀健志・濱中義隆・大島真夫・苅谷剛彦, 2006, 「大学から職業へⅢ その2——就職活動と内定獲得の過程」『東京大学教育学研究科紀要』46: 75-98.
- 細谷丈夫, 1907, 『就職案内 (銀行・会社・商店)』博報堂.
- 堀田聰子, 2007, 「採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方——RJP (Realistic Job Preview) を手がかりにして」『日本労働研究雑誌』567: 60-75.
- 芳水生, 1919, 「(新入社員心理描写)『M 物産会社から』」『実業之日本』第22巻第19号.
- , 1919, 「(新入社員実情告白) M 呉服店『S君の手紙』」『実業之日本』第22巻第21号.
- , 1919, 「(新入社員実情告白) 帝大出身の新社員から『O君へ』」『実業之日本』第22巻第22号.
- 稲垣恭子・竹内洋編, 2002, 『不良・ヒーロー・左傾 教育と逸脱の社会学』人文書院.
- 井上好一, 1930, 『大学専門学校卒業者 就職問題の解決』新建社.
- 井上俊, 1997, 「動機と物語」井上俊ほか編『岩波講座現代社会学1 現代社会の社会学』岩波書店, 19-46.
- 乾彰夫, 1990, 『日本の教育と企業社会 一元的能力主義と現代の教育=社会構造』大月書店.
- , 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.
- 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).
- 石川天涯, 1909→1986, 『東京学』新泉社.
- 伊藤彰浩, 1987, 「昭和恐慌期における『知識階級』就職難問題」『広島大学 大学論集』第17集.
- , 1993a, 「高等教育機関拡充と新中間層形成」坂野潤治・宮地正人・高村直助・安田浩・渡辺治編『シリーズ 日本近現代史3 現代社会への転形』岩波書店.
- , 1993b, 「高等教育拡大過程における『官』と『私』 両大戦間期の設置形態問題」『教育社会学研究』第52集.
- , 1999, 『戦間期日本の高等教育』玉川大学出版部.
- , 2004, 「大卒者の就職・採用メカニズム」寺田盛紀編著『キャリア形成・就職メカニズムの国際比較——日独米中の学校から職業への移行過程』晃洋書房, 58-82.
- 伊藤圭堂, 1909, 『就職手引草』弘文館.
- 伊藤忠商事株式会社社史編集室編, 1969, 『伊藤忠商事100年』伊藤忠商事株式会社.
- 岩崎祖堂, 1904, 『大商店会社銀行著名工場 家憲店則雇人採用待遇法』大学館.
- 岩田龍子, 1981, 『学歴主義の発展構造』日本評論社.
- 岩内亮一・苅谷剛彦・平沢和司編, 1998, 『大学から職業へⅡ——就職協定廃止直後の大卒労働市場』(高等教育研究叢書52) 広島大学大学教育研究センター.
- 岩脇千裕, 2004, 「大学新卒者採用における『望ましい人材』像の研究——著名企業における言説の二時点比較をとおして」『教育社会学研究』第74集: 309-327.
- , 2006a, 「高度成長期以後の大学新卒者採用における望ましい人材像の変容」『京都大学大学院教育学研究科紀要』52: 79-92.
- , 2006b, 「大学新卒者に求める『能力』の構造と変容——企業は『即戦力』を求めているのか」『Works Review』1(1): 36-49.
- , 2007a, 「大学新卒者採用における面接評価の構造」『日本労働研究雑誌』49(10): 49-59.
- , 2007b, 「日本企業の大学新卒者採用におけるコンピテンシー概念の文脈——自己理解支援ツール開発にむけての探索的アプローチ」『JILPT Discussion Paper Series 07-04』.
- 人物試験技法研究会, 2005, 「人物試験におけるコンピテンシーと『構造化』の導入」人事院.
- 香川めい, 2008, 「初職への移行プロセスと初職以後の初期キャリア——移行期間と入職経路の影響に注目して」渡辺勉編, 『世代間移動と世代内移動』(2005年SSMシリーズ3).
- 香川めい, 2010, 「『自己分析』を分析する——就職情報誌に見るその変容過程」苅谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学——データからみる変化』東京大学出版会:171-197.
- 金井壽宏, 1994, エントリー・マネジメントと日本企業のRJP指向性——先行研究のレビューと予備的実

- 証研究』『神戸大学経営学部研究年報』40: 1-66.
- 神戸正雄, 1910, 「学校卒業生採用の標準は試験点数にあらず」『実業之日本』第13巻第18号.
- 唐澤富太郎, 1955, 『学生の歴史』創文社.
- Kariya, Takehiko, and James E. Rosenbaum, 1995, "Institutional Linkages Between Education and Work as Quasi-Internal Labor Markets," *Research in Social Stratification and Mobility*, 14: 99-134.
- 荻谷剛彦, 1991, 『学校・職業・選抜の社会学』東京大学出版会.
- Kariya, Takehiko, 1998, "From high school and college to work in Japan: Meritocracy through Institutional and Semi-institutional Linkages", in Y. Shavit and W. Mueller (eds.), *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, Clarendon Press.
- 編, 1995, 『大学から職業へ——大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究』(高等教育研究叢書31) 広島大学大学教育研究センター.
- ・沖津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康, 1992, 「先輩後輩関係に“埋め込まれた”大卒就職」『東京大学教育学部紀要』第32号: 89-118.
- ・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.
- ・平沢和司・本田由紀・中村高康・小山治, 2006, 「大学から職業へⅢ その1——就職機会決定のメカニズム」『東京大学大学院教育学研究科紀要』46: 43-73.
- ・本田由紀編, 2010, 『大卒就職の社会学——データからみる変化』東京大学出版会.
- , 2011, 「大学教育機会の拡大によって大卒学歴の価値はどのように変化したのか? ——日本型学歴インフレの功罪」『東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ』No. 48.
- 河上謹一, 1918, 「学窓を出でて実業界に就かんとする青年に告ぐ」『実業之日本』第21巻第14号.
- 川上真史・齋藤亮三, 2006, 『コンピテンシー面接マニュアル』弘文堂.
- 慶応義塾秀坊, 1925, 「世の中へ」『サンデー毎日』第4巻第14号.
- 慶応義塾就職部, 1986, 『塾生の就職 ——過去・現在・未来——』.
- Kinmonth, Earl, H. 1981, *The Self-Made Man in Meiji Japanese Thought: From samurai to salary man*, University of California Press (=1995, 広田照幸訳者代表『立身出世の社会史—サムライからサラリーマンへ』玉川大学出版部.)
- 小池和男・渡辺行郎, 1979, 『学歴社会の虚像』東洋経済新報社.
- 幸田浩文, 2002, 「戦後わが国にみる賃金体系合理化の史的展開 (1) ——職務給のいわゆる日本的修正過程を中心として」『経営論集』56: 79-93.
- , 2003a, 「戦後わが国にみる賃金体系合理化の史的展開 (2) ——職能給の形成過程にみる職能概念と類型化」『経営論集』59: 29-41.
- , 2003b, 「戦後わが国にみる賃金体系合理化の史的展開 (3) ——職能給の特質と問題点」『経営論集』61: 11-26.
- , 2004, 「戦後わが国にみる賃金体系合理化の史的展開 (4) ——日本経営者団体連盟『賃金白書』ならびに「見解・声明」にみる賃金体系合理化の推移 (昭和23年~57年)」『経営論集』63: 33-51.
- 厚生省社会局, 1938, 『昭和十二年度 知識階級就職に関する資料』
- 厚生省職業部, 1939, 『昭和十三年度 知識階級就職に関する資料』
- , 1940, 『昭和十四年度 知識階級就職に関する資料』
- 小杉礼子, 2002, 「学校と職業社会の接続——増加するフリーター経由の移行」『教育社会学研究』(第70集).
- 河野勝, 2002, 『制度』東京大学出版会.
- 厚生労働省, 2009, 『平成21年度版 公正な採用選考をめざして』厚生労働省.
- 小山治, 2010, 「なぜ企業の採用基準は不明確になるのか——大卒事務系総合職の面接に着目して」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学——データからみる変化』東京大学出版会:199-222.

- Kuhn, Peter, 2003, "The Internet and Matching in Labor Markets," Derek C. Jones ed. *New Economy Handbook*, Academic Press.
- 久木元真吾, 2003, 『やりたいこと』という論理——フリーターの語りとその意図せざる帰結『ソシオロジ』48(2): 73-89.
- 熊沢誠, 1997, 『能力主義と企業社会』岩波新書.
- 黒澤昌子・玄田有史, 2001, 「学校から職場へ——「七・五・三転職」の背景」『日本労働研究雑誌』(490号).
- Lin, Nan, 2001, *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*, New York: Cambridge University Press. (=2008, 筒井淳也・石田光規・桜井政成・三輪哲・土岐智賀子訳『ソーシャル・キャピタル——社会構造と行為の理論』ミネルヴァ書房.)
- Luhmann, Niklas, 1973, *Vertrauen: ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität*, Ferdinand Enke Verlag (=1990, 大庭健・正村俊之訳『信頼』勁草書房.)
- , 1972, *Rechtssoziologie*, Rowohlt Taschenbuch. (=1977, 村上淳一・六本佳平訳『法社会学』岩波書店.)
- , 1983, *Legitimation durch Verfahren*, Suhrkamp Taschenbuch Wissenschaft 443, Erst Auflage. (=1990, 今井弘道訳『手続きを通しての正統化』風行社.)
- 前田一, 1928, 『サラリマン物語』東洋経済出版部.
- , 1928, 『続サラリマン物語』東洋経済出版部.
- 牧野智和, 2009, 「大学生の就職活動における『自己分析』の系譜——『就職ジャーナル』を素材として」『早稲田教育評論』23(1): 79-98.
- , 2012, 「就職用自己分析マニュアル」が求める自己とその機能——「自己のテクノロジー」という観点から『社会学評論』61(2): 150-67.
- 馬静, 2006, 『実業之日本社の研究：近代日本雑誌史研究への序章』(東京外国語大学博士論文).
- 増田泰子, 2000, 「高度経済成長期における『自己啓発』概念の成立」『人間科学研究』2: 113-28.
- 松尾博志, 1983, 『就職とは何だろうか もう1つの明治大正昭和史 代表的企業人の職業選択』PHP 研究所.
- 明治大学百年史編纂委員会編, 1994, 『明治大学百年史 第4巻』.
- Merton, Robert K, 1957, *Social Theory and Social Structure: Toward the Codification of Theory and Research*, Free Press. (=1961, 森東吾・森好夫・金沢実・中島竜太郎訳『社会理論と社会構造』みすず書房.)
- Milgrom, Paul and John Roberts, 1992, *Economics, Organization and Management*, New Jersey: Prentice-Hall. (=1997, 奥野(藤原)正寛・伊藤秀史・今井晴雄・八木甫訳『組織の経済学』NTT出版.)
- Miller, Peter and Nikolas Rose, 1995, "Production, Identity and Democracy," *Theory and Society*, 24: 427-67.
- Mills, C W, [1940]1963, "Situated Actions and Vocabularies of Motive," I L Horowitz ed., *Power, Politics, and People: The Collected Essays of C. Wright Mills*, Oxford, London & New York: Oxford University Press, 439-68. (=1971, 田中義久訳「状況化された行為と動機の語彙」青井和夫・本間康平監訳『権力・政治・民衆』みすず書房, 344-55.)
- 三中信宏, 2007, 『系統樹思考の世界』講談社現代新書.
- 宮島清次郎, 1926, 「下士卒を養うに将校教育を以てするの弊」『実業之日本』第29巻第23号.
- 宮本又郎, 1999, 『〈日本の近代 11〉企業家たちの挑戦』中央公論新社.
- 宮武外骨, 1997, 『明治奇聞』河出書房新社.
- 三好信浩, 1985, 『日本商業教育成立史の研究 日本商業の近代化と教育』風間書房.
- 望田幸男・広田照幸編, 2004, 『実業社会の教育社会史』昭和堂.
- 文部省, 1992, 『学制百二十年史』ぎょうせい.
- 文部省社会教育局, 1934, 『職業指導叢書 第4集 社会調査並職業調査に就て』
- Montgomery, James D., 1991, "Social Networks and Labor-Market Outcomes: Toward an Economic Analysis," *The*

American Economic Review, 81(5): 1408-18.

- 森莊三郎 1933 「就職雑感」『経済往来（日本評論）』1933年4月号.
- 森川英正, 1981, 『日本経営史』日経文庫.
- 森真一, 2000, 『自己コントロールの檻——感情マネジメント社会の現実』講談社.
- 諸橋有信, 1930, 『就職と面談の秘訣』博文館.
- 永井道雄編, 1957, 『試験地獄』平凡社.
- 永嶺重敏, 1997, 『雑誌と読者の近代』日本エディタースクール出版部.
- 内閣府, 2006, 『平成一八年度版 国民生活白書』.
- 中井孝章, 2004, 「『心理学化する社会』における就職活動の病理と変革——心理的自己分析からインターンシップへ」『児童・家庭相談所紀要』21: 1-12.
- 中村高康, 1993, 「就職協定の変遷と規制の論理——大卒就職における「公正」の問題」『教育社会学研究』(第53集).
- 中西信男・麻生誠・友田泰正編, 1980, 『就職——大学生の選職行動』有斐閣.
- 中谷彰宏, 1991, 『面接の達人'92 面接で通る奴 面接で落ちる奴』ダイヤモンド社.
- 夏目漱石, 1939→1990, 『虞美人草』岩波書店.
- 根本孝, 2004a, 「企業の採用基準と即戦力採用」永野仁編『大学生の就職と採用——学生 1,143 名, 企業 658 社, 若手社員 211 名, 244 大学の実証分析』中央経済社: 49-65.
- Niederle, Muriel and Alvin E. Roth, 2003, "Unraveling reduces mobility in a labor market: Gastroenterology with and without a centralized match," *Journal of Political Economy*, 111(6): 1342-1352.
- and Alvin E. Roth, 2009, "Market Culture: How Rules Governing Exploding Offers Affect Market Performance," *American Economic Journal: Microeconomics*, 1(2): 199-219.
- , Alvin E. Roth and Tayfun Sonmez, 2008, "Matching", Steven N. Durlauf and Lawrence E. Blume eds., *The New Palgrave Dictionary of Economics*, 2nd edition: Palgrave Macmillan.
- 日本経済新聞婦人家庭部編, 1994, 『女子学生就職戦線異状あり』岩波書店 (岩波ブックレット No.344).
- 日本労働研究機構, 1992, 『大学就職指導と大卒者の初期キャリア』(調査研究報告書 33).
- , 1993a, 『大企業ホワイトカラーの異動と昇進——「ホワイトカラーの企業内配置・昇進に関する実態調査」結果報告』(調査研究報告書 37).
- , 1993b, 『大卒社員の初期キャリアに関する調査研究報告書』(調査研究報告書 44).
- , 1994a, 『大学就職指導と大卒者の初期キャリア (その2)』(調査研究報告書 56).
- , 1994b, 『組織内キャリアの分析——ホワイトカラーの昇進構造』(調査研究報告書 58).
- , 1995a, 『大卒者の初期キャリア形成——「大卒就職研究会」報告』(調査研究報告書 64).
- , 1995b, 『ホワイトカラーの人事管理』(調査研究報告書 68).
- , 1998, 『国際比較: 大卒ホワイトカラーの人材開発, 雇用システム 日英米独の大企業 (2) アンケート調査編』(調査研究報告書 111).
- , 2000, 『変革期の大学採用と人的資源管理——就職協定廃止と大卒の採用・雇用管理の変化』(調査研究報告書 No.128).
- , 2001, 『日欧の大学と職業——高等教育と職業に関する一ニカ国比較調査結果』(調査研究報告書 143).
- 二村英幸, 2000, 「採用選考における人事アセスメント」大沢武志・芝祐順・二村英幸編『人事アセスメントハンドブック』金子書房, 69-92
- , 2001, 『人事アセスメント入門』日経文庫.
- , 1998, 『人事アセスメントの科学』産能大学出版部.
- ・国本浩市, 2002, 『採用選考ハンドブック——すぐれた人材の発見と選抜のために』人事測定研究所.

- 西川珠代, 1991, 「社会学における『動機』概念の変容—ウェーバーの動機理解と『動機の語彙』論」の動機付与」『ソシオロジ』36(1): 63-79.
- 仁田道夫・久本憲夫, 2008, 『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版.
- 野間清治, 1999, 『私の半生・修養雑話』野間教育研究所.
- North, Douglass C., 1990, *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press. (=1994, 竹下公規訳【制度・制度変化・制度成果】晃洋書房.)
- 緒方潤, 1930, 『就職哲学』財政経済時報社.
- 小野賢一郎, 1929, 「入社試験雑感」『経済往来』1929年6月号.
- 小野金六, 1910, 「求職者は初対面の時の作法が運命の試験石」『実業之日本』第13巻第22号.
- 小野義夫伝記刊行会, 1959, 『小野義夫』小野義夫伝記刊行会.
- 大橋又四郎, 1896, 『就職受験案内』東京少年園.
- 大森一宏, 2000, 「戦前期日本における大学と就職」川口浩編『大学の社会経済史』創文社.
- 大沢武志, 1989, 「採用と人事測定——人材選抜の科学』朝日出版社.
- 大島真夫, 2012, 『大学就職部にできること』勁草書房.
- 尾崎盛光, 1967, 『日本就職史』文藝春秋.
- Polanyi, Karl, 1957, *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*, Beacon Press. (=1975, 吉沢英成・野口健彦・長尾史郎・杉村芳美訳『大転換』東洋経済新報社.)
- Rebick, Marcus E., 2000, "The Importance of Networks in the Market for University Graduates in Japan: A Longitudinal Analysis of Hiring Patterns," *Oxford Economic Papers* 52: 471-96.
- 簾月生, 1923, 「社員採用の方針一変 三菱三井の人格第一主義」『実業之日本』第26巻8号.
- Rose, Nikolas, 1989, *Governing the Soul*, London: Free Sssociation Books.
- Rosenbaum, James E. and Takehiko Kariya, 1989, "From High School to Work: Market and Institutional Mechanisms in Japan," *American Journal of Sociology*, 94(6): 1334-65.
- Rosenbaum, James E., Takehiko Kariya, Rick Settersten and Tony Maie, 1990, "Market and Network Theories of the Transition from High School to Work: Their Application to Industrialized Societies," *Annual Review of Sociology*, 16: 263-299.
- Roth, Alvin E. and Xiaolin Xing, 1994, "Jumping the Gun: Imperfections and Institutions Related to the Timing of Market Transactions," *American Economic Review*, 84(4): 992-1044.
- Rothschild, Michael and Joseph Stiglitz, 1976, "Equilibrium in Competitive Insurance Markets: An Essay on the Economics of Imperfect Information," *The Quarterly Journal of Economics*, 90(4): 629-49.
- 労働政策研究・研修機構, 2006, 『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果 I 大卒採用に関する企業調査』(調査シリーズ No.16).
- , 2006, 『大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果 II 「大学就職部／キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」』(調査シリーズ No.17).
- , 2008, 『企業における若年層の募集・採用等に関する実態調査』(JILPT 調査シリーズ 43).
- , 2009, 『大学新卒者採用において重視する行動特性(コンピテンシー)に関する調査——企業ヒアリング調査結果報告』(調査シリーズ No.56).
- 労務行政研究所, 2007, 『実践 新卒採用の活動マニュアル(労政時報別冊)』労務行政.
- Rumberger, Russell W., 1984, "The Job Market for College Graduates, 1960-90", *The Journal of Higher Education*, 55(4): 433-454.
- 齋藤拓也, 2007, 「就職活動——新卒採用・就職活動のもつシステム」本田由紀編, 2007, 『若者の労働と生活世界——彼らはどんな現実を生きているか』大月書店: 185-217.
- 酒巻源太郎, 1911, 『就職の手引き』盛文社.
- 笹島芳雄, 2001, 『アメリカの賃金・評価システム』日本経団連出版.

- , 2008, 『最新アメリカの賃金・評価制度——日米比較から学ぶもの』日本経団連出版.
- 佐藤卓巳, 2002, 『キングの時代——国民大衆雑誌の公共性』岩波書店.
- 佐藤郁哉・山田真茂留, 2004, 『組織と文化——組織を動かす見えない力』日本経済新聞社.
- 佐藤俊樹, 1988, 「理解社会学の理論モデルについて」『理論と方法』3(2): 151-70.
- 新堀達也, 1966, 『学閥——実力主義を阻むもの』ダイヤモンド社.
- , 1968, 『学閥』福村出版.
- 白井三平, 1918, 「学生より観たる社員採用方針」『実業之日本』第21巻第7号.
- Spence, Michael, 1973, "Job Market Signaling," *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3): 355-74.
- Spencer, Lyle M. and Spencer, Signe M., 1993, *Competence at Work*, Wiley (=2001, 梅津祐良・成田攻・横山哲夫訳『コンピテンシー・マネジメントの展開—導入・構築・活用』生産性出版.)
- Stigler, George J., 1961, "The Economics of Information," *The Journal of Political Economy*, 69(3): 213-25.
- , 1962, "Information in the Labor Market," *Journal of Political Economy*, 70(5): 94-105.
- , 1975, "The Theory of "Screening," Education, and the Distribution of Income," *The American Economic Review*, 65(3): 283-300.
- 菅山真次, 1989, 「戦間期雇用関係の労職比較」『社会経済史学』第55巻第4号.
- , 1993, 「産業革命期の企業職員層」『経営史学』第27巻4号.
- , 1995, 「日本的雇用関係の形成——就業規則・賃金・〈従業員〉——」山崎広明・橋川武郎編『日本経営史4 「日本的」経営の連続と断絶』岩波書店.
- , 1998, 「〈就社〉社会の成立」『日本労働研究雑誌』第457号.
- 壽木孝哉, 1929, 『就職戦術』先進社.
- 杉浦郁子, 1998, 「『動機』はどのように観察されるか—カミング・アウトの動機の語彙を題材に」『現代社会理論研究』8: 93-104.
- 鈴木孝明, 1992, 「明治10年代郵便汽船三菱会社の人事政策」『大東文化大学経済論集』54(7): 165-203.
- , 1994, 「明治・大正期三菱合資会社の人事政策」『大東文化大学紀要』32: 113-31.
- , 1995, 「大正・昭和期三菱合資会社の人事政策」『大東文化大学紀要』33: 1-25.
- 社会調査協会編, 1933, 『本邦職業文献』東邦書院.
- 社会局社会部, 1937, 『昭和十一年度 知識階級就職に関する資料』
- 竹内洋, 1981, 『競争の社会学——学歴と昇進』世界思想社.
- , 1988, 『選抜社会——試験・昇進をめぐる〈加熱〉と〈冷却〉』リクルート出版.
- , 1994, 「学歴社会論再考——伝統的アプローチと制度論的アプローチ——」『現代社会学研究』第7号.
- , 1995, 『日本のメリトクラシー 構造と心性』東京大学出版会.
- , 1996, 「大衆受験社会と学卒労働市場: 対応と揺らぎ」『日本労働社会学会年報』第7号.
- , 1999, 『〈日本の近代 12〉学歴貴族の栄光と挫折』中央公論新社.
- , 2003, 『教養主義の没落』中央公論新社.
- , 2005, 『立身出世主義[増補版]—近代日本のロマンと欲望』世界思想社.
- 田中博秀, 1980, 『現代雇用論』日本労働研究機構.
- 辰野九紫, 1932, 「就職搦手戦法」『中央公論』1932年3月号.
- , 1935, 「就職戦線めぐり」『文藝春秋』1935年3月号.
- 榎木誠・佐々木栄, 1998, 『新卒採用の進め方』日経文庫.
- 徳岡竹次郎, 1910, 『就職之秘訣』TR社.
- マーチン・トロウ (天野郁夫・喜多村和之訳), 1976, 『高学歴社会の大学——エリートからマスへ』東京大学出版会.
- 東京大学百年史編集委員会, 1985, 『東京大学百年史 通史二』東京大学
- 土屋洋, 1978, 『採用の実務』日経文庫.

- , 1992, 『新卒採用の実際』 日経文庫.
- 鶴飼洋一郎, 2007, 「企業が煽る『やりたいこと』——就職活動における自己分析の検討から」『年報人間科学』 28: 79-98.
- 浮田和民, 1918, 「根本的に改革すべき人物採用法」『実業之日本』 第 21 巻第 18 号.
- 梅澤正, 2001, 『職業とキャリア』(シリーズ 職業とライフスタイル 5) 学文社.
- 梅澤修, 2008, 「賃金制度」仁田道夫・久本憲夫編, 2008, 『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版, 73-106.
- 浦川智子, 2003, 「『自己分析』の帰結——就職活動に見られる『自己分析』の社会学的研究」『人間発達研究』 26: 89-120.
- 潮木守一, 1978, 『学歴社会の転換』 東京大学出版会.
- 若林幸男, 1997, 「『日本的』経営と『従業員』システムの成立」浅田毅衛編『殖産興業政策の軌跡』 白桃書房.
- , 1999, 「三井物産における人事課の創設と新卒定期入社制度の定着過程」『経営史学』 第 33 巻第 4 号.
- 早稲田大学大学史編集所編, 1987, 『早稲田大学百年史 第 3 巻』 早稲田大学出版部.
- 渡辺新三郎, 1929, 「新入生詮衡の感想」『経済往来』 1929 年 6 月号.
- Williamson, Oliver E., 1979, "Transaction-Cost Economics: The Governance of Contractual Relations," *Journal of Law and Economics*, 22(2): 233-61.
- , 1981, "The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach," *The American Journal of Sociology*, 87(3): 548-77.
- , 1985, *The Economic Institutions of Capitalism*, New York: The Free Press.
- , 2000, "The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead," *Journal of Economic Literature*, 38(3): 595-613.
- 山名次郎, 1937, 『偉人秘話』 実業之日本社.
- 山崎博敏・島田博史・浦田広朗・藤村正司・菊井隆雄, 1983, 「学歴研究の動向」『教育社会学研究』 第 38 集: 94-109.
- 矢野眞和, 1996, 『高等教育の経済分析と政策』 玉川大学出版部.
- 八代充史, 2002, 「英国における大卒社員の雇用管理」小池和男・猪木武徳編著, 2002, 『ホワイトカラーの人材形成——日米英独の比較』 東洋経済新報社, 135-57.
- 安田雪, 1999, 『大学生の就職活動』 中公新書.
- 安田善三郎, 1909, 「安田銀行にては中学生を如斯なる方法にて採用するか」『実業之日本』 第 12 巻第 13 号.
- 読売新聞社会部編, 1931, 『彼と彼女は斯うして就職した』 文明社.
- 米川伸一, 1994, 「第二次大戦以前の日本企業における学卒者」『一橋大学研究年報 商学研究』 第 34 号.
- 由井常彦, 1983, 「明治法律学校卒業生の調査 ——日本の産業社会の形成を背景として——」『明治大学史紀要』 第 3 号.

(5) 論文の内容の要旨

論文題目：近現代日本の大卒労働市場に関する社会学的研究—選抜メカニズムに着目して

氏名：福井 康貴

本研究では、近現代日本の新規大卒労働市場の展開を、企業による大卒者の選抜と、選抜をとりまく制度の2つに着目して、社会学的に分析した。本研究の目的は、企業と学生の情報探索という観点を軸にして、現代の大卒労働市場が現在の形に編成される過程を描き出し、選抜や制度の機制や論理を明らかにすることである。

第1章では、第1節において本研究の目的と意義を論じ、選抜と制度に焦点をあてて大卒労働市場の歴史を描くという本研究のアプローチが、大卒就職に関する経済社会学的研究に寄与するものであること、また、大卒就職の現代的な状況に対しても歴史的な分析が理解の助けになることを述べた。第2節では、先行研究の意義と限界について検討し、選抜に着目した社会学的研究が少ないこと、また類似した研究では歴史的な比較の視点から立ち入った分析をする志向が薄いことなどを指摘した。先行研究の中で本研究がどのように位置づけられるのかを第3節で論じたうえで、第4節は、情報の非対称性と埋め込みという本研究の理論的視角を説明し、企業と学生間の情報の非対称性への対処の系譜として選抜の展開を描くという本研究の立場を論じた。第5節では、本研究が想定する仮説と要因群について議論をおこなった。第6節で分析対象と分析方法について論じたうえで、第7節では具体的な資料の説明をおこなった。

第2章では、明治期～大正期頃までの企業が採用条件として紹介者を要求していたことを確認し、当時の学生が、師弟／同郷／同窓という同じ交際圏に属すること（同類性の原理）を利用し、自分より地位の高い紹介者と相互行為をおこない、就職のチャンスを得ていたことを指摘した。そして当時の初職への入職には、学歴の獲得だけではなく、社会的ネットワークが媒介していたことを示唆した。

そしてこの事実を人々の意味世界の理解という観点から捉え返し、他者に就職の斡旋を依頼することが人々にとって正当な（normal）行為として了解されていたことを述べたうえで、現代人が知っている「自分の力で就職すべき」という規範、つまり「自己／他者」という認知的カテゴリに「正当／不当」という規範的カテゴリを割り当てる概念図式が、当時の人々にとって一般的なものではなかった可能性を示唆した。

社会的ネットワークを利用した採用が行われていた理由としては、大卒者の市場規模の小ささが、社会関係を通じて人と仕事のマッチングを行うことを広く可能にする基本的な条件の1つだと考えられることを述べた。そして、この時期の特徴として、「Society（社会＝交際）」の中に労働市場が埋め込まれるなかで、人々は、大学が与える教育資格や成績、あるいは同じ交際圏に属する他者に対する信頼によって情報の非対称性に対処しており、学生の異質性を測定しようとする試みが弱かった可能性があることを指摘した。

第3章では、戦間期に採用側から、成績だけでは学生を評価しないという論調や、紹介者を求めることを不当視する発言がみられるようになることを指摘した。そうした中で企業独自の選抜試験として人物試験が浮上してきたことを述べたうえで、企業側と学生側の対面的相互行為として立ち入って検討した。

人物試験が、学生の能力を身体の挙動や発話から推測しようとする企業側と、企業側の意図を読んで有利に振る舞おうとする学生側との「情報ゲーム」という性格をもつ場であったこと、当時、学生に向けて就職の「戦術」を説く出版物が刊行されるようになっており、企業側は学生の戦略的行為が能力の情報にバイアスを与えることに危惧を抱いていたこと、しかし同時に、企業側は期待する人物像をはじめとして、面接に関する言葉をさかんにメディア上で紡いでいたことなどを述べ、大学や他者への信頼に委ねずに学生の能力を測るという課題が、当時の企業側に生じていた可能性を示唆した。

人物試験が重視される背景としては、高等教育機関の拡大や進学率の上昇によって、企業が求職者に求める能力における、学校間および学校内の分散が高まった可能性と学校による推薦が十分なスクリーニングとして機能していなかった可能性を指摘した。

第4章では、戦間期に企業と学生の取引を取り巻いていた制度として、学校推薦制、新卒一括定期採用、六社協定を取り上げ、戦後の大卒労働市場を構成する制度のいくつかが戦間期に準備されたことを述べた。

大学と専門学校における就職者の入職経路は、1930年代半ば以降、「自校紹介」が70%半ばから80%後半へと増加しており、高等教育機関卒業者の労働市場において、学校推薦制が普及していたことを確認できる。ただし、学校から推薦された学生には、企業による選抜という関門が待ち受けていたことが、企業の採用率を検討することで明らかになった。

新卒一括定期採用に関しては、知識階級を採用した企業のうち90%が定期採用を実施しており(1937(昭和12)年度)。就職できた学生たちの多くが、卒業と同時に企業に入社していったこと、また、採用において「新卒者を志向」する企業が回答企業の80%を超えていたこと、以上のことから、知識階級の労働市場において、新卒一括定期採用が標準的な(normal)形として形成されており、戦後の就職の「常識」のもう一つの源流であると考えられることを述べた。

最後に、採用／就職活動の早期化を是正するため、1928年、六社協定が結ばれたことを確認し、この協定が、採用選考時期を企業側が自己規制する試みであり、戦後の就職協定と共通の性格をもっていたといえること、そして、このようなルールの登場は、当時の大卒労働市場が、同一の時期に多数の求職者が現れるという、新卒労働市場の一般的な特徴を備えていたことを裏書するものであると考えられることなどを述べた。

第5章では、学校推薦制から自由応募制への変容と就職協定の展開を明らかにし、戦後の大卒労働市場における制度・慣行の展開について考察した。

学校推薦制から自由応募制への変容については、学校推薦制が戦後も存続することになったこと、学校から推薦された者の採用率は1930年代と同程度の水準であったこと、大学選抜度による推薦や内定の格差が存在していたことを明らかにした。学校推薦制はとくに大卒者の多数を占める人文・社会科学系において自由応募制に取って代わられることになった。この変化の背景には、大学や大学進学率の増加のなかで一部の学生が希少性を持ち始めるという、高等教育システムの変容があると考えられる。

就職協定の展開という点に関しては、協定の変遷を記述するなかでそれが廃止にいたる社会学的なメカニズムを考察した。協定は、就職／採用活動の期日を規制するルールであり、企業と学生間の情報のやりとりを統制するものであったが、協定を定める側に強制手段がなく、しばしばルールに違反する行動が現れることになった。違反行動がマスメディアを通じてモニターされルールが変更されるという構図が繰り返されるなかで、協定は次第に採用／就職活動の実態を追認するようになり、認知的な期待としての側面を強めていった。守られないルールというラベリングは協定を廃止する際、企業側の論拠の1つになった。以上の議論から、企業と学生の取引は違反という形でルールの性格に影響を与えており、ルールを廃止に導く要因の1つとなったことを指摘した。

第6章では、就職情報誌に掲載された約30年間の面接に関する記事を検討することで、企業が学生を測る方法の通時的な特徴を考察した。一貫して重要視されていたのは自己PRと志望動機であり、具体的な事実によってそれらを示すことの必要性が、採用側によって繰り返し述べられた。これは、学生側の発話にコスト(挙証責任)をかけることによって、情報の正しさを増加させる効果が期待されていたと考えることができる。発話にディテールを要求することは、自己PRでは具体的なエピソードを示せという要請として、志望動機では就社と就職の違いを強調する論調として、通時的に観察することができる。

1990年代に強調されだした自己分析という作業については、志望動機の作成を自己PRの作成の後に配置することによって、志望企業に入社したいという求職者の欲望のバイアスを取り除いて、求職者の情報を獲得するための方法だと考えられることを述べた。また、自己分析のフォーマットは、学生時代の活動と入社後の労働との垣根を解消することによって、労働を自発的かつ倫理的な行動として再定義することに一役買っていることを指摘した。以上の議論から、自己分析が、就社的な態度を否定して就職的なもの

を称揚する企業側の欲望が、具体的な作業として結晶化したものだと考えられることを示唆した。

こうした具体性の強調や自己分析は、学生の情報提示に手続きの適正化を持ち込むことによって、情報の非対称性に対処するものだったといえる。その一方で、企業の選抜結果を正当化するために学生と企業の間を対人関係になぞらえる「社風」や「相性」のレトリックが用いられていることを確認し、それが企業の評価を再審に付す機会を断ち切るために導入された魔法の言葉（magic word）であり、他者や大学に対する信頼の機能的等価物として期待されていることを指摘した。

第7章では、近現代日本の大卒労働市場における選抜と制度の変容と、それらの編成に影響を与えたと考えられるメカニズムについて考察した。第1節で、これまで検討してきた選抜と制度の変容とその要因を整理した後、第2節において、情報の非対称性という観点から変容プロセスを考察し、選抜と制度が諸要因の影響を受けながら編成されていく過程をモデル化して示した。