

## [5] 高度成長期における新卒労働市場の構造と変動

### 一複線型トランジションから単線型トランジションへ

松田洋介

#### 1 課題設定

本章の目的は、先行の調査研究や各種統計資料から得られる知見に依拠しながら、1950年代の新規学卒労働市場がいかなる構造をもち、それが1960年代の高度成長期を経ていかに変容したかを概観することである。特に、第二次産業労働市場に焦点化し、高校進学率の上昇に伴い男子ノンエリート層の主たる供給源が、中卒から高卒に移行していく中で、中等教育と職業社会のつながりがいかに変容したかに注目していく。個別の論点を深く追求するよりも、ひとつの視座に立脚した大づかみな記述を目指しながら、今後の課題である〈戦後型トランジションの形成史〉の社会学的な探求に向けた、いわば準備作業の一環として位置づけていきたい。

本稿で検討の対象とする新規学卒労働市場の特質やその形成・確立プロセスについては、これまで教育研究の分野でも秀逸な研究が蓄積されてきた。経済からの教育の規定性を強調した乾彰夫(1990)は、1960年代における『能力主義管理』の導入を契機として、属人的で抽象的な職業能力観が企業社会を席卷したことで、学校での専門的な職業教育が社会的価値を喪失したと指摘する。その結果、新卒採用の選考時には、一般的抽象的な能力の代替指標である学力偏差値的格差が評価されるようになったと主張する。他方で、苅谷剛彦他(2000)は、戦後の中卒労働市場を中学校と職業安定所の連携に着目して分析することで、両者の制度的リンケージが労働市場におけるジョブ・マッチングを規定する独特のトランジションの様態が確立していく姿を描き出す。特に、1960年代後半以降の新規高卒就職では、もはや職安を解さない、高校が企業と直接取り結ぶ「実績関係」を通じた「間断なき移行」プロセスが確立していく。それにより、就職時の選抜が学校内部化し、学校での成績に準拠した就職斡旋が行われるようになっていったのである(苅谷1990)。また、本田由紀(2004)によれば、そうした「学校経由の就職」が普及してきた結果、教育の場面で、個々の若者の能力や資質と仕事の具体的な内容との適合性に対して十分な配慮がなされず「教育の職業的レリバンス」が失われてきた。さらに本田は、それが1990年代以降の若年の移行危機の克服を遅らせていると主張する(本田2004)。これらの研究は高度成長期の新規学卒労働市場の再編過程を分析した上で、その強調点は異なるものの、(1)新規学卒一括採用(2)学校経由の「間断なき移行」(3)普通学力の重視の採用方針と職業教育の衰退、の諸点に戦後型トランジションの特徴を見いだしている。

本稿では、上述した先行研究の知見を踏まえながらも、とりわけ、中卒/高卒、あるいは工業課程/普通課程といった教育システムが生み出す分岐と、第一次産業/第二次産業、あるいは、職員/工員といった職業システム内の分岐との関係のあり方がどのような様態にあり、どのように変容していったかに着目しながら、高度成長期の新規学卒労働市場を分析していきたいと考えている。というのも、上述した先行研究では、トランジションの

最重要局面でもある就業プロセスに焦点化し、そのの実態とそれを支える仕組みを読み解いた上で、そこでの論理を敷衍・拡張させてマクロ的な社会動態の説明原理として用いる戦略をとっているため、逆にそもそもそうした就業局面が埋め込まれている教育システムが生み出すカテゴリー分岐の意味や、その職業カテゴリーとの対応に関する記述を軽視しがちだからである。特に中卒－高卒の分岐はいずれの論者も強調しているが、1960年代以降、新卒労働市場の主役となった高卒者の出身課程の分岐については、それが職業社会で無意味化していったことを前提にしているために、十分に記述されているとはいえない。筆者は、教育システム内のカテゴリー分岐は、職業社会での評価にのみ依拠して議論するものではないと考える。高校職業教育が教育と職業との結びつきのあり方に規定されることはもちろんだが、それとは相対的に独自に、高校教育内における普通教育からの分岐が生じており、前者に後者を単純に還元すべきではない。

教育システム、ならびに、職業システムの「分岐」については、バジル・バーンステインのクラシフィケーション<sup>(1)</sup>という概念を用いて記述していきたい。クラシフィケーションとはシステム内のカテゴリーとカテゴリーの間の疎隔を表現する概念である。クラシフィケーションが存在することで、あるカテゴリーは他のカテゴリーとの関係において、意味を持ち、他方で、クラシフィケーションが弱まると、カテゴリーはアイデンティティ喪失の危機的状況に陥る(Bernstein 1996=2000 pp.42-43)。例えば、職業課程と普通課程が異なるものとして見なされ、構築されているからこそ、両者は固有の意味内容を持ちうるものであり、それぞれはそうした関係性なしに独立して存在しているわけではない。そして、バーンステインによれば、「教育は・・・生産の様式におおむね適合する一般的技能や特殊技能、心理的特性を社会的に創出し維持し、再生産している」ものの(Bernstein 1977=1985 p.200)、両者のカテゴリー間には常に矛盾や不一致が生まれる可能性がある<sup>(2)</sup>。本稿では、そうした矛盾や不一致がどのように生まれ、それがどのような葛藤を生み出していくのか、その結果どのような両者の関係がどのような変化を遂げるのか、について見ていきたい。

2 では、1950年代の新規学卒労働市場を概観し、中卒／高卒だけでなく、高卒課程別の分岐も強調された強固な学歴別労務管理が採用されていたことを指摘し、当時は中学卒業時の進路分岐がそのまま個々の排他的なライフコースへと直結する複線的なトランジション構造であったこと指摘する。3においては、高度成長期の展開の中で、2で明らかにした高度成長期以前の学歴階梯別労働市場が解体していく様相を明らかにする。とりわけ、企業の求人難と高校進学率の急上昇とがもたらした、高卒ブルーカラー登場が軋轢をもたらしたことを指摘する。4においては、新規採用労働者の養成システムの変化に焦点をあて、高卒ブルーカラーの登場が労務管理に根本的な変化を及ぼしたことをみていく。特に、新規高卒者が「フレッシュマン」化し、高校課程の分岐が職業社会で無意味化していく様子を描く。Vで1970年代の新規学卒労働市場の構造が、VI年代と比していかにクラシフィケーションが弱化したかを概観した上で、6で若干のまとめを行う。

## 2 高度成長期以前の新規学卒労働市場の構造

2では、日本経済が「高度成長」への突入する前の過渡的な時代であった1950年代後半

の新規学卒労働市場の構造と変動について論じていく。

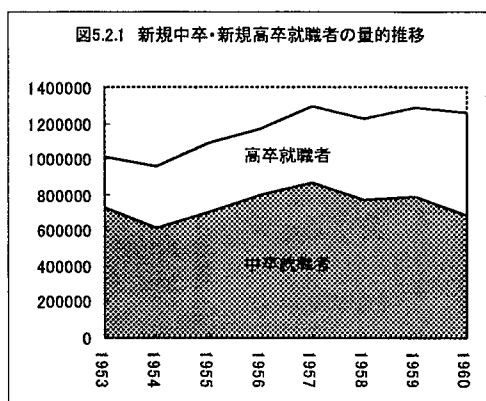
1950年代が、戦後の経済疲弊とその復興を終えて、日本経済が高度成長へと躍進していく胎動期であったことは間違いない。戦後直後は農村に吸収されていた過剰労働人口も、主として第二次産業における就業機会の拡大とともに、都市部へと流出し始める。と同時に未だ労働生産性の低かった生産システムを克服すべく、1950年代中盤には、重化学工業を中心に大企業が大規模な技術革新やエネルギー革命が本格的に始動する（森他 1995）。

しかしながら、こうした日本経済の重化学工業化は1950年代の新規学卒者の就業構成に大きな影響を与えていたことは間違いないが、それ以前の時代の教育と職業社会のつながりの在り方にはさほどの変化が生じていなかったこともまた事実だろう。受け入れ先の企業でも、旧来から残存していた明確な学歴別クラシフィケーションに基づいた複線的な労務管理が維持されており、高校進学を通じた職業達成も、後の時代に比べれば農村社会には浸透しておらず、進学率も50%台で停滞していたからである。学校を主軸としたトランジションシステムは社会全体を包摂するには至らず、農村社会の自足的な再生産が並存していた。

ここでは、新規中卒者と新規高卒者との間のクラシフィケーションに注目して、高度成長期以前の学卒労働市場の構造と変容を探っていきたい。同時に新規高卒者内の出身学科間のクラシフィケーションにも着目しつつ、当時の職業社会のクラシフィケーションを探っていきたい。最初に、1950年代後半に生じた新規中卒者・高卒者の就業構造を確認したうえで、そこから見出せるクラシフィケーションの対応が、どのような労務管理を背景に生まれているかを見ていく。

### (1) 高度成長期以前の中卒労働市場の特徴

1955年の時点で、新規中卒者の進路先を確認すると、高校進学が51.5%、就職者が38%、無業者8.9%となっている。1950年代を通じて、高校進学率は漸増していたものの、未だ50%台を停滞しており、40%近くの生徒が中卒後すぐに就職していた。図5.1.1は、新規中卒就職者と新規高卒就職者の量的推移を示したものである。新規高卒就職者は漸増傾向にあるものの、新規中卒労働者と新規高卒労働者の比率はおおむね7:3から6:4を推移している。新規学卒労働市場の主要な担い手は、何よりも中卒者だった。



当時、中卒就職者のかなりの部分は、雇用労働者としてではなく、出身家庭の農家経営に従事していた。後述するように戦前に比して製造業への流出が増加しており、とりわけ零細農家ほど離村が多くなってきたのは確かだが、1955年の時点では、未だ、中卒就職者のおよそ3割近くが農業に就業していた(29.3%)。当時は、中内敏夫(1998)がいうところの、人づくりの「共同体論的展開」が未だ近代労働市場の論理とは相対的に独自に

維持されていた時代であり、後の時代に比べれば彼らのライフコースは生まれ育った共同体の中に強く埋め込まれていた。最終的には雇用労働者化する場合でも、中卒後に一端家

業の農業に従事してから転職していくものも相当程度存在していた（小林 1966 p.370）。

ただし、1950年代後半以降の重化学工業化の胎動も就職構成に顕著に現れており、それが上述したような農村社会の自閉的な再生産構造を揺るがしていたのも確かである。第一に、5年間に新卒就職者の第二次産業化が著しく進んだ。1955年には27597人、就職者全体の46.2%に過ぎなかった第二次産業への就職者が、わずか5年後の1960年には420538人、全体の70.5%にまで増加している（表5.2.1）。第二次産業の中でも、90%以上は製造業である。その間、農業従事者への就業割合は37.2%から15.8%へと激減している。

表5.2.1 中卒者産業別就職者数

職種	1955年			1960年		
	合計	男	女	合計	男	女
第一次産業	222341	119176	103165	94553	54412	40198
内農業	204682	104650	100032	84494	45963	38588
第二次産業	275937	155307	120630	420538	227670	192868
内製造業	263938	143890	120048	407494	215111	192383
第三次産業	99013	57617	41396	81808	44397	37351
合計	597291	332100	265191	596899	326479	270417

注)文部省『学校基本調査』より作成。「その他」は入れていない。  
第一次産業は「農業」「林業・狩猟業」「漁業」第二次産業は「鉱業」「建設業」「製造業」第三次産業は「卸売・小売業」「金融・保険業」「不動産業」「運輸・通信業」「電気・ガス・水道業」「サービス業」「公務」等。

こうした第二次産業化は、労働市場全体の中でも、新卒労働市場に際立った動きであった。当時、経営管理・生産技術の高度化、あるいは人件費の低減を進めていた第二次産業、とりわけ製造業企業にとって、新規学卒労働力は極めて有用な存在であった。というのも、中高年層の労働力は「新しい熟練労働力を中核とした雇用構造に技術的にまったく適応で

表5.2.3 中卒者職業別就職先

職種	1955年			1960年		
	合計	男	女	合計	男	女
農林漁業	221961	119082	102879	94581	54474	40107
採鉱・採石・運輸 通信従事者	7637	6437	1200	5154	4596	558
生産労働従事者	274140	154260	119880	420874	231409	189465
事務	16393	4952	11441	14651	2921	11730
販売	79934	48602	31332	63299	34944	28355
サービス職業従 事者	66477	16000	50477	61963	16379	45584
その他	31465	14014	17451	23175	11903	11272
合計	698007	363347	334660	683697	356626	327071

文部省『学校基本調査』注)「生産労働従事者」には、「技能工・生産工程従事者」と「単純労働者」が含まれる。

の適応は実現」しえないと考えられていたからである（小林 1966 p.11）。実際、表5.2.2をみても、1950年代後半の第二次産業労働者の増加は労働市場全体では、およそ5%台に収まっている。第二次産業へは中卒就業者の7割近くが就職しているのに対し、労働市場全体では3割程度である。続けて、職業別就職先の変化から、そうした中卒の第二次産業従事者が、事務労働や専門・技術職ではなく、もっぱら生産労働者として従事していることがわかる<sup>(3)</sup>。表5.2.3でみられるように1960年には農業従事者は激減し、中卒就職者のほぼ60%が生産労働者に従事するようになっている。

氏原正治郎(1971)は、ある学歴から就職可能な産業を「開放的」産業、就職しにくいものを「閉鎖的」産業と分類し、学歴別閉鎖的な労働市場の有り様を示している。それによれば、1950年代の中卒者が就職できる開放的産業は、男女共に、第一に製造業、商業が中であり、続いて農業・サービス業・建設業・運輸通信業などであった。逆に林業・水産業・

きないとはいえないが、その適応は職業訓練・地域移動などを媒介せざるをえず、そのために一層の賃金上昇・雇用コストの増加なしにそ

鉱業・金融業・公務などは入職が困難な閉鎖的産業であった。閉鎖的産業の中でも、林業・水産業・鉱業などの第一次産業は労働需要の絶対数低下が就職困難の要因であるが、金融業や公務は高卒以上の学歴が必要とされることによるものであった。中学卒業後、離村して就職する場合、第二次産業の現業労働以外にほとんど選択肢は無かったのである。

その時、中卒求職者の多くは、出来ることなら、大企業労働者・大企業本工なることを希望していたと思われる<sup>(4)</sup>。中小企業就職者と大工場本工である養成工ではその労働条件に雲泥の差があったからである。4で詳述するが、大企業に技能工本工として採用されると、将来の基幹工として期待され優遇され、充実した教育訓練を受けられた。その反面、中小企業の中には未だ前近代的な生産システムを抜けきっていないところも多く、「徒弟小僧」として、極めて劣悪な生活・労働条件を強いられる場合も多かった。例えば、旋盤工として多くのルポルタージュや文学を上梓している小関智弘は、当時の零細工場に入職した若年労働者の様子を次のように述懐している。

「旋盤工見習工募集の公告を頼りに入った私が、最初から見習い工にはなれぬものだと知ったのもこの時だ。見習い工という呼び名はポスターの上だけのことで、町工場に入ってみれば、小僧、あるいは追い回しと呼ばれて、文字通り一日中雑用に追い回された。」(小関 2000 p.5)

『事業所統計調査』を用いた氏原正治郎ら(1971)の整理によれば、中卒製造業就職者全体の中で、200人以上の巨大工場に就職したものが男子40.4%、女子47.2%である。「100人以上」も含めると、男子46.3%、女子56.9%であり、漸く半数を超える。残りは、100人以下規模の中企業に50%近く就職する。5人未満の零細企業に入職するものは2-3%とわずかである。ここから、氏原は中卒者は「まず大工場に集中し、つぎに中小工場を選び、零細工場は、あまり好まない」(同上書, p.114)傾向があると指摘している。大企業ほど「職員」と呼ばれる技術者・事務従事者の比率が高いが、高卒以上の独占的職業分野であったし、また、たとえ工具であっても、大企業の技術水準は中小企業に比べて科学的知識を必要とする場合も多く、大企業は採用において高卒以上を選好する傾向にあった。逆に中小企業では長期の経験年数を要する手工的熟練が必要とされ、むしろ年少労働者が好まれた(同上書, pp.114-118)。中卒者の多数派が中小企業が就職するのはこうした背景があった。

また、中卒という学歴は同じでも、地域や出自によって大企業に入職できるチャンスは異なっていた。50年代後半から大都市企業による地方中卒者の大量一括採用として社会現象にまでなった「集団就職」を調査分析した加瀬和俊によれば、機械工業企業は、工場所在地周辺に在住している中卒求職者を採用する傾向にあったため、地方出身者は、都会出身者が就業しようとしないうる商工員や軽工業・雑業的製造業分野に入職せざるをえなかった(加瀬 1997 pp.81-92)。小林謙一も、氏原正治郎・大河内一男(1955)に掲載された調査資料を用い、工場労働者世帯出身者と農家出身者の就職職業構成を比較し、両者とも中小工場に就職したものの比率が50%以上に達している点では共通しているものの、前者は大工場への就職が多く、それに対して後者は販売業・サービス業従事者としての就職が多くなっていると、同様の結論を導き出している(小林 1960 p.379)<sup>(5)</sup>。

中小企業労働者となった多くの中卒者は、若い間は横断的な中小企業の労働市場の中で離転職を繰り返した<sup>(6)</sup>。また、住み込み労働者などの形で雑業的分野に就職した者たちは、終身雇用など望むべくもなく、将来的な見通しが不安定な中、自営業主として独立しようとしたのである(加瀬 前掲書, p.84)。

## (2) 1950年代の高卒労働市場の特徴

同じ頃、豊富な中卒労働者を前提として、高卒者は新規学卒労働市場において相対的に優位な立場にいた。以下では、戦後常に高校生半数以上が在籍し、多様な期待を背負いながら展開した普通課程、ならびに第二次産業化が進展した戦後の後期中等教育において技術者・技能者養成を中心的に担った工業課程という2つの課程に焦点をあてて、1950年代の新規高卒労働市場の構造と変化を概観していこう<sup>(7)</sup>。

先述したように、1950年代当時、地域的な偏差を伴いながらも高校進学率は平均すると50%台を推移していた。また、巻末の資料を参照してほしいが、当時の学科別の生徒数比率は、普通課程61.2%、工業課程8.2%、他にも商業課程は15.19%、家庭課程8.0%、農業課程6.5%という構成をとっており、1955年の時点で高校生の就職率は普通課程34.4%、工業課程79.4%、商業課程76.7%だった。全体でも就職率は47%と、後の時代に比べてかった。ちなみに、進学率は普通課程25.4%、工業課程6.8%、商業課程が7.1%であった。

表5.2.4、表5.2.5は、1955年と1960年の新規高卒者の職業別・産業別就職者数およびその構成比を示したものである。ここから伺える高校生全体の傾向を確認しよう。第一に指摘できるのは、1955年の時点で既に、中卒労働市場に高い割合で見られたような第一次産業への就職が既に全体の20%を下回っており、1960年には、第一次産業への就職者はさら

表5.2.4 高卒者産業別就職者数・割合

職種	1955年			1960年		
	合計	男	女	合計	男	女
	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%
第一次産業	61586	19.0%	46667	21.6%	14919	13.8%
内農業	58201	18.0%	43777	20.3%	14424	13.4%
第二次産業	99210	30.7%	76396	35.4%	22814	21.2%
内製造業	86081	26.6%	64733	30.0%	21348	19.8%
第三次産業	162764	50.3%	92707	43.0%	70057	65.0%
合計	323560	100.0%	215770	100.0%	107790	100.0%

文部省『学校基本調査』 産業区分は、中卒者の場合と同じ。

表5.2.5 高卒者職業別就職者数・割合

職種	1955年			1960年		
	合計	男	女	合計	男	女
	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%
専門的技術的 職業従事者	22396	6.6%	18310	8.1%	4086	3.5%
農林漁業	60167	17.7%	45856	20.4%	14311	12.4%
採鉱・採石・運輸通 信従事者	7063	2.1%	6520	2.9%	543	0.5%
生産労働従事者	56060	16.5%	49563	22.1%	6497	5.6%
事務	114095	33.5%	55773	24.8%	58322	50.3%
販売	51624	15.2%	32438	14.4%	19186	16.6%
サービス職業従事 者	15803	4.6%	8383	3.7%	7420	6.4%
その他	13321	3.9%	7836	3.5%	5485	4.7%
合計	340529	100.0%	224679	100.0%	115850	100.0%

文部省『学校基本調査』

に8.3%にまで減少しているという点である。これは主として、仮に農家出身であっても高校進学は離村し、雇用労働者になるためのルートとして考えられていたからである。特に、中堅以上の農家の場合、家業を継承することの出来ない二三男に、高校進学を通じた立身出世を目指すものが多かったと指摘される。また1950年代には、農業技術の近代化に対応すべく、農業労働者にも高卒就職者が増加してきたという指摘もある(並木1960)。第

二に、産業別にみると、中卒者にとっては「閉鎖的」産業であった第三次産業への就職が最も多いという点である。職業別にみても、同じく中卒者にとっては入職が極めて困難であった事務労働者に33.5%が就職している一方で、生産労働従事者がわずか16.5%しか存在しない。ここからは中卒者と高卒者のクラシフィケーションが職業社会でも強く維持されていることがわかる。ただし、中卒者と同様、1960年になると第二次産業、とりわけ製造業への就職者数が増加している。第三に、新規中卒者以上に、ジェンダー差がはっきりと現れている。1955年時点で、高卒女子の50.3%が事務労働に就職し、後は販売16.6%、サービス職業6.4%であり、生産労働に従事するものはわずかであるのに対し、男子の40%以上が、生産労働従事者もしくは農林漁業従事者になっている。専門的技術的職業への就職割合も男子が倍以上高い。女子の事務労働者化、男子の生産労働者化という傾向は、1960年にはより明確になっている。高卒者において、第二次産業への就職者数の増加は、それが、男子では一定程度生産労働職によって担われたのに対して、女子は企業規模の拡大に伴い増加した事務職労働の増加によって担われていた。この点につき、中卒女子と高卒女子とでは、事務労働力に就職できるかをめぐって明確な分断線が引かれていたと考えられる。

### (3) 高卒労働市場における専門学科のパフォーマンス

以上のような高卒者全体の就業構造とその展開を踏まえた上で、今度は職業学科別の就業状況を見ていこう。

表5.2.6～表5.2.9は、それぞれ普通課程、工業課程の学科別に、産業別・職業別就職者数およびその構成比率をまとめたものである。第一に、産業別就職者数およびその構成比率をみると、普通課程が上述した高校生全体に見られる傾向をやや第三次産業に傾斜した数値を見せるのに対して、工業課程は1955年の時点で、その73.3%が第二次産業へと就職している。両者のそれぞれの傾向は1960年になるとさらに強まっている。学科の教育内容と結びつきの強い就職に数多くの卒業生が入職する傾向にあり、労働市場内の学科間のクラシフィケーションの存在が浮かび上がる。第二に、職業別就職者の推移を見ると、工業課程卒業生が、第二次産業の生産部門に関わる専門的技術的職業従事者および生産労働従事者という二つの職業分類に集中している。1955年の時点で、専門的・技術的職業従事者への就職が26.1%、生産労働従事者（単純労働者を含む）への就職が56.3%であり、両者を合わせて全体の約80%弱を占めている。1960年になると、生産労働従事者が数にして49,207人とほぼ倍増し、比率においても、64.5%と13%以上増加している。こうした工業課程出身者の就職傾向について、高卒就職者の「独占」的な領域であった事務労働力が少なく、むしろ生産労働従事者も全体の60%を超えるほどの高い割合を占めているという意味で、新規中卒者とのクラシフィケーションが弱いと捉えることも可能だ。しかし、他方で、高校普通課程出身者でもわずかしか就職できない専門的・技術的職業への就職者数に工業

表5.2.6 普通科職業別就職者数・割合

職種	1955年						1960年					
	合計		男		女		合計		男		女	
	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%
専門的技術的職業	22396	6.6%	18310	8.1%	4086	3.5%	25266	4.4%	21948	6.9%	3318	1.3%
農林漁業	60167	17.7%	45856	20.4%	14311	12.4%	44374	7.8%	34384	10.8%	9990	3.9%
採鉱・採石・運輸通信	7063	2.1%	6520	2.9%	543	0.5%	7601	1.3%	7029	2.2%	572	0.2%
生産労働	56060	16.5%	49563	22.1%	6497	5.6%	130632	22.8%	108084	33.9%	22548	8.9%
事務	114095	33.5%	55773	24.8%	58322	50.3%	223534	39.0%	76848	24.1%	146686	57.8%
販売	51624	15.2%	32438	14.4%	19186	16.6%	97326	17.0%	49714	15.6%	47612	18.8%
サービス職業	15803	4.6%	8383	3.7%	7420	6.4%	29376	5.1%	12980	4.1%	16396	6.5%
その他	13321	3.9%	7836	3.5%	5485	4.7%	14393	2.5%	7911	2.5%	6482	2.6%
合計	340529	100.0%	224679	100.0%	115850	100.0%	572502	100.0%	318898	100.0%	253604	100.0%

文部省『学校基本調査』

表5.2.7 普通科産業別就職者数・割合

職種	1955						1960					
	合計		男		女		合計		男		女	
	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%
第一次産業	16305	11.8%	15535	20.2%	7153	10.6%	8945	3.6%	7991	7.6%	4219	2.9%
内農業	14577	10.5%	14577	18.9%	6829	10.1%	14577	5.9%	14577	13.8%	6829	4.7%
第二次産業	37761	27.3%	23510	30.5%	14251	21.1%	90284	36.6%	44482	42.2%	45802	31.6%
内製造業	33896	24.5%	20587	26.7%	13309	19.7%	33896	13.7%	20587	19.5%	13309	9.2%
内建設業	2027	1.5%	1382	1.8%	645	1.0%	2027	0.8%	1382	1.3%	645	0.4%
第三次産業	84211	60.9%	37922	49.3%	46289	68.4%	147750	59.8%	52947	50.2%	94803	65.5%
合計	138277	100.0%	76967	100.0%	67693	100.0%	246979	100.0%	105420	100.0%	144824	100.0%

文部省『学校基本調査』

表5.2.8 工業課程卒業生・産業別就職者数・比率

職種	1955年						1960年					
	合計		男		女		合計		男		女	
	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%
第一次産業	1627	3.5%	1624	3.5%	3	1.2%	426	0.6%	417	0.6%	9	1.4%
内農業	1470	3.1%	1467	3.1%	3	1.2%	379	0.5%	370	0.5%	9	1.4%
第二次産業	34447	73.3%	34303	73.4%	144	58.1%	62299	82.5%	61827	82.6%	472	73.5%
内製造業	27265	58.0%	27153	58.1%	112	45.2%	51626	68.4%	51209	68.4%	417	65.0%
内建設業	6327	13.5%	6295	13.5%	32	12.9%	9818	13.0%	9765	13.0%	53	8.3%
第三次産業	10911	23.2%	10810	23.1%	101	40.7%	12756	16.9%	12595	16.8%	161	25.1%
合計	46985		46737		248		75481		74839		642	

文部省『学校基本調査』

表5.2.9 工業課程職業別就職先

職種	1955年						1960年					
	合計		男		女		合計		男		女	
	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%	就業者数	%
専門的技術的職業従事者	12633	26.1%	12555	26.1%	78	31.0%	17599	23.1%	17367	23.0%	232	34.6%
農林漁業	1563	3.2%	1560	3.2%	3	1.2%	413	0.5%	405	0.5%	8	1.2%
採鉱・採石・運輸通信従事者	1658	3.4%	1655	3.4%	3	1.2%	1433	1.9%	1433	1.9%	0	0.0%
生産労働従事者	24689	51.0%	24602	51.1%	87	34.5%	49207	64.5%	48964	64.7%	243	36.2%
事務	2723	5.6%	2680	5.6%	43	17.1%	3048	4.0%	2931	3.9%	117	17.4%
販売	2072	4.3%	2056	4.3%	16	6.3%	2421	3.2%	2375	3.1%	46	6.9%
保安職業従事者	480	1.0%	480	1.0%	0	0.0%	415	0.5%	414	0.5%	1	0.1%
サービス職業従事者	1052	2.2%	1039	2.2%	13	5.2%	891	1.2%	879	1.2%	12	1.8%
その他	1550	3.2%	1541	3.2%	9	3.6%	877	1.1%	865	1.1%	12	1.8%
合計	48420	100.0%	48168	100.0%	252	100.0%	76304	100.0%	75633	100.0%	671	100.0%

文部省『学校基本調査』



課程出身者のおよそ 4 人に一人が就職しており、群を抜いている。この点をみれば、新規中卒者よりも、新規大卒者の就職状況に近似しているとも言える。

このような一見するアンビバレントな位置に立たされているようにもみえる工業課程出身者は、実際に現場ではどのような評価を受けていたのだろうか。「学校基本調査」で用いられている、「生産労働従事者」と「専門的・技術的職業従事者」という大まかな分類では補足できない、労働現場での処遇の違いが存在するように思われる。次に、当時行われた実態調査をもとに、高校卒業生が企業でどのような職種に配置されていたかをみていこう。

国立教育研究所が、1952 年から 1956 年にかけて関東近辺の高卒者の学科課程別の就業状況を調査している。この調査は、工業課程、商業課程といった大学科だけでなく、電気科・機械科・化学科といった小学科の違いにも目配りしており、職業学科のクラシフィケーションと職業社会のクラシフィケーションの関連の実態を知る上で有用である。調査では、関東地域の都県からいくつかの高校を抽出し（工業課程の調査対象校は 8 校 24 課程）で、調査期間中の男子卒業生全員に対して、質問紙調査を行っている。回収率は概ね各課程おおよそ 60~70%（工業課程は 71%）であり、結果から当時の実態を概観する上では十分な高さを持っている。全ての小学科の記録を詳細に検討するのは煩雑になるので、調査対象となった 6 つの小学科のなかでも、量的に最も多く、その伝統においても代表的な学科である機械科を中心として考察を進めていこう。

表5.2.10 機械課程卒業生の産業別進路先

	1952	1953	1954	1955	1956	合計
卒業生総数(人)	339	410	434	501	553	2237
第二次産業(%)	54	66	59	70	75	66
製造業	53	64	57	68	73	64
建設業	1	2	2	2	2	2
第三次産業(%)	23	20	29	20	17	22
その他	1	1	1	1	3	1
進学・無職	22	13	11	9	5	11
	100	100	100	100	100	100

国立教育研究所紀要(1961),第1表・第2表より作成

調査対象校のうち、機械科を設置している工業課程設置校は 8 校である。調査期間の 5 年間の平均をとると、機械科卒業生の就職進路の内訳は（表 5.2.10）、第二次産業就業者が全体の 66%（製造業就業者が 64%）、第三次産業へ 22%、「進学・無職」が 11%となっている。また 1952 年から 57 年の調査期間中、製造業への就職比率は明

らかに増加する傾向にあった（1952 年：53%→1957 年：73%）。また、製造業の中でも電気機器・輸送機器・機械・専門機器など、金属機械器具に関する業種に就業が集中しており、逆に化学工業や繊維工業など他の小学科の専門領域へ就業はさほど多くない（表 5.2.11）。（製造業全体の 80%以上）。

表5.2.11 業種別製造業従事者

業種別	%
金属機械器具	81
第一次金属	9
金属製品	8
機械	16
電気機器	21
輸送用機器	15
専門機器	13
化学工業	5
その他	14
合計	100

国立教育研究所紀要(1961),  
表4より作成

表 5.2.12 によって就職先の企業規模をみると、製造業就職者の 52%が「500 人以上」規模のいわゆる大工場に就職し、「100 人から 499 人」の中規模工場へもあわせると、100 人以上規模の工場に就職する割合が 80%を超えている。調査対象地や時期も異なるため、単純に比較することはできないが、先述したように中卒労働者のおおよそ半数が 100 人未満の工場に就職していたことと比較すると、機械科出身者の大規模製造業への就職率が高いことが伺える。

本調査では、表 5.2.13 から、製造業で機械科卒業生が従事

する職種を「現業部門」と「生産管理」に大きく二分して分析を進めている。両者の区分

表5.2.12 企業規模別就職先  
1952-57年計

企業規模	%
50-100人	7
100-200人	11
200-500人	17
500人以上	52
不明	0.3

国立教育研究所紀要(1961),表3より作成

とそれぞれの性格は技術革新が推進されると同時に、労務管理制度が刷新されている時代にあつて一義的に確定することは難しいが、ここでは、前者を、板金、機械加工、組立など直接生産現場に従事する職務、後者は設計製図や保全作業、工程管理など現業労働部門を指揮・管理する職務として捉えている。一般的に「生産管理」の方が「現業部門」従事者に比して、製品の品質維持や作業工程の効率化などに責任と権限を有し

表5.2.13 機械課程卒・製造業従事者の職務

職務		全体	500人以上
生産管理	工程管理	33	
	品質管理	12	
	機械管理	6	
	研究実験	3	
	作業研究	2	
	その他	3	
計		59	70.1
現場作業	機械工	19	
	仕上げ工	5	
	その他工員	6	
	運転士	5	
	計	35	27.6
その他		7	2.3
合計		100	100

国立教育研究所紀要(1961),第5表・第6表より作成

ており、職階上の位置づけは高い。それによれば、機械科卒の製造業従事者の70.1%が「生産管理」に従事しており、「現業部門」に従事している者は30%に満たない。「生産管理」の中でも、大卒技術者の下で補助的な仕事をする設計製図の職務の従事者（生産管理の中のほぼ40%）や品質管理、工程管理に従事する者が多い。「生産管理」の職務は、ある程度大規模な職業組織を前提としていることから、必然的に大企業に設置されやすい。ここでも500人以上規模の企業の入職者のおおよそ70%が生産管理に従事している。また、製造業以外の産業に就職している者も、機械の運転保守や、修理工など機械課程の教育内容に直結した職種に従事していることが大

部分であった(全体の70%以上)。前項でみたように工業高校出身者のおよそ7割近くが「技能労働職」として就職していたが、その相当部分がここでいう「生産管理」に該当するものであったように思われる。

表5.2.14 普通課程卒・製造業従事者の職務

職務		%
事務		12
営業		6
生産労働	生産管理	21
	現場作業	55
	計	76
その他		7
計		100

国立教育研究所紀要(1961),  
表172より作成

普通課程卒業者が製造業においてどのような職務に配置されたのかをみると(表5.2.14)、事務労働、営業とを合わせて20%近く存在する一方で、残りの70%以上は工業課程出身者と同じように生産現場における労働に従事している。また、そのうち生産管理に従事していたものは30%足らずに過ぎず、残りは機械工などの直接製造に関する職務に従事している。普通課程出身者と比較しても、機械課程の卒業者は製造業の現場作業の場面において優遇されていたことがわかる。

機械科以外の小学科に関する記録を見ても、製造業大企業における生産管理従事者を多く輩出すると言う傾向は、同様に見られた。また、機械科出身者は機械関係の職務に従事する者が多いように、電気科の場合には電気関係の職務、工業化学課程においては化学関係の職務が多く、従事する職務のクラシフィケーションは職業学科のクラシフィケーションと間にある程度明確な対応関係が存在していた。工業課程出身者が、当時の第二次産業において、工業労働者として一般的な陶冶されているだけでなく、個々の学科に応じた専門的な知識・技術の修得者としても、

少なからず期待されていたことが伺える。

同じように、1950年代後半から60年代初期にかけて東京大学社会科学研究所が精力的に実施していた調査を踏まえて、伊藤三次は以下のように、指摘している。

「工業高校のうち機械・電気・化学工業などは極めて一般的なものであるが、これらの卒業生は大部分が現場作業にはいるのではない。・・・大方の人は工場の生産管理部門に入っている。そこの作業は日程・工程の事務、企画・設計の補助、修理、検査等がほとんどである。そこで彼らの就業先を規模別にみれば大企業が多く、中小企業はごく少数である。」

(東京大学社会科学研究所 1966 p.371)

また、必ずしも「生産管理」とは言い切れない現場作業に関する職務の中でも、工業高校出身者が従事していたのは、相対的に専門的な科学的知識や技術を要する職務であった。1950年代の造船業の雇用構造を詳細に検討した小林(1966)によれば、工業高校卒業者は、50年代に合理化を目的として新しく導入された「溶接ブロック建造法」に伴い大量に必要なになった「電気溶接工」に従事するものが多いという。小林は、当時の造船業本工の職種別学歴構成について次のように述べる。

「学歴構成がもっとも高いのは、管理工・電気溶接工・鉄木工・起重機運転工である。それは、これらの職種がいずれも多かれ少なかれ船舶工学をはじめ電気工学など、中等程度の工学的知識を必要とすることにもとづいている。・・・新職種である電気溶接工のばいは、全員の65%が中等教育を受けたものによって占められているうち、その大部分は心性の中等教育を受けており、とくに工業高校卒が多くなっている。このことから、管理工などのように旧中卒が多く、製造業以外も含めた他分野における同種の経験でも適応できる場合とは異なって、電気溶接工のばあいは中等教育を終えた未経験の新規労働力によってのみはじめてその労働需要が充足されたことが知られる」(小林 1966 pp.59-60)

工業高校出身者が、技術革新にともない新しく需要が生まれた職種に対応しうる労働力として認識されていたことが伺える。また、同じ著書の中で、機械製造業とは異なり、相対的に大量の労働力を必要としない、いわば少数精鋭の装置産業である化学工業の雇用構造

についても検討されている。そこでこの職務分業と学歴との対応関係は、表5.2.15の通りである。これについて、小林は、例えば、保全工の中でも、職別に見ると「低学歴の機械点検工と高学歴の計器点検工の対照はきわめてするどい」が、「とくに計器点検工においては工業高校卒がもっとも多い」が「これによっても計測作業が重要かしているかがしられるだろう」とま

表5.2.15 化学工業・職種別学歴構成

		(%)						
		小学	新制 中学	旧制 中学	新制 高校	大学・ 高専	その他	
運転工	アンモニア	48.8	9.5	15.4	25.1	-	1.2	
	尿素	46.8	9.7	8	30.6	-	4.8	
	メタノール	44.1	22.8	2.3	38.6	-	2.3	
	有機薬品	11.1	13	9.3	61.1	1.9	3.7	
保全工	機械点検	61.5	11.5	7.7	15.4	-	3.9	
	計器点検	20	-	13.3	60	-	6.7	
整備工		67.7	3.2	9.7	44.4	-	3.2	
組長	運転	46.2	-	46.2	-	-	3.8	
	保全	50	-	25	-	-	25	
総平均		39.2	7.2	16.8	30.5	1.9	4.4	

小林 1966 p.168 第10表

とめている(小林, 前掲書, pp.170-171)。

#### (4) 1950年代の大企業における学歴別労務管理

以上の結果から、1950年代当時、新規中卒・高卒労働市場においては相対的には明確

なクラシフィケーションの対応が存在していたことが明らかになった。また、そうしたクラシフィケーションの対応は、新規中卒者と新規高卒者間だけでなく、高校課程間のクラシフィケーションにも対応していた。特に工業課程卒業生は、大企業における生産管理従事者を第一義的に排出し、高校普通課程卒業生とも一線を画した専門的な職種に従事していた。

雇用形態の具体例を、東大社研が千葉県の進出製造業 9 社に対して行った雇用状況の結果から示す。この調査は 1959 年から 1963 年にかけて実施され、調査対象となった 9 社はどれもいわゆる大企業である。

まず表 5.2.16 は、新規/中途という二つの採用経路の人数を出身学歴別に示したものである。一見して明らかな異様に、高学歴出身者ほど新卒採用の割合が高い。大卒者の 9 割以上が新卒採用されているのに対し、高卒者では 70%台に減少し、さらに中卒者になると

表5.2.16 京葉工業地帯進出企業における学歴別・新規中途別(1959-63年)

		中学	高校	短大	大学	計
男	新規	88(17.4)	331(76.1)	12(92.4)	66(93.0)	497(48.5)
	中途	428(82.6)	104(23.9)	1(7.6)	5(7.0)	528(51.5)
	計	506(100.)	435(100.0)	13(100.0)	71(100.0)	1025(100.0)
女	新規	13(22.8)	184(72.8)	1(20.0)	2(66.7)	200(62.9)
	中途	44(77.2)	69(27.2)	4(80.0)	1(33.3)	118(37.1)
	計	57(100.0)	253(100.0)	5(100.0)	3(100.0)	318(100.0)

東京大学社会科学研究所(1965, p.380) 表IV-3-7

表5.2.17 高校課程別新規・中途採用

		普通課程	工業課程	商業課程	農業課程	その他不明	計
男	新規学卒	75	217	36		3	331
	中途採用	48	28	10	3	15	104
	計	123	245	46	3	18	435
女	新規学卒	157	1	26			184
	中途採用	60		6		3	69
	計	217	1	32		3	253

東京大学社会科学研究所(1965, p.381) 表IV-3-8

表 5.2.18 は、企業ごとに、職種の人数構成比を出身学歴別に示したものである。これを見る限り、中卒者はいずれの企業においても現場作業に従事する者の割合が高い。とりわけ、F 電気、F 電機、S 電工、M 造船、K 製鉄など、機械工業を中心として大量の労働力に依存した産業では、「現場作業」員としての大量の中卒労働者を雇用している。それに対して工業課程卒業生は、現場管理、企画設計、保全修理などのいわゆる生産管理の職務に従事する割合が高い。また、D インキ、T 石油など現場作業の割合が高い企業もあるが、それらは労働生産性の高い少数精鋭の装置産業であり、そもそも中卒労働者も含めて全体の雇用量が低く抑えられている。一般的に、現場作業においても大量生産製造業に比して比較的高度な技術・知識が求められる装置産業では、1950 年代の技術革新期以降、積極的に高卒者を現場作業員として採用していく傾向にあった。最後に、普通高校卒業生は、工業課程卒業生ほど「生産管理」の割合は高くなく、「現場作業」の割合も高い。その一方で工業高校出身者がほとんど従事しない「販売購買」や「人事労務」などの事務労働部門にも一定

中途採用が 8 割を占め、新卒採用者は 2 割にも満たない。同じく表 5.2.17 は、2 つの採用経路の人数を高校の課程別に示したものである。男子に限れば工業課程出身者の構成比が高く、新規高卒労働者の約 65% を占めている。また工業課程出身者の 9 割近くが新規採用されており、では、中途採用比率が、4 割近く存在する普通課程出身者をその比率で大きく上回っている。男子の新卒採用枠では工業課程が優先的に採用されていたことがわかる。

割合従事している。

表5.2.18 企業別・職種別・学歴別構成比

会社別	学校別	現場作業	生産管理				販売購買	経理会計	人事労務	その他	合計
			現場管理	企画設計	保全修理	計					
F電気	中学	127	3	26	22	51	1		18		197
	普通高	26	7	17	3	27	1	1	10		65
	工業高	6		7	8	15					21
	その他高	11	4	2	1	7	1	8	6		33
F電機	中学	510		36	14	50			15		575
	普通高		2	9		11		1	13		25
	工業高		22	60	6	88		4	3		91
	その他高			6		6			3		14
M石油	中学	13		2	8	10	4		5	13	45
	普通高	65	10	13		23	7	4	7	4	110
	工業高	93	7	30	28	65	1		2	3	164
	その他高	11	1			1	3	4	3	1	23
Dインキ	中学	18			2	2	1		15		36
	普通高	44	3	20	8	31	14	2	11		102
	工業高	74	7	30	20	57	2				133
	その他高			2	2	4	10	8	10		32
S電工	中学	80	2	3	17	22	2	8	7	16	127
	普通高	61	2	9		11	6	2	8	8	96
	工業高	41	3	8	19	30					71
	その他高	12				0	8	3	4		27
T電力	中学	5	1		3	4	4	1	2	10	26
	普通高			1		1	4	2	4	2	13
	工業高	35		5	11	16	1		1	6	59
	その他高	3	3	1	1	5	5	3	6	1	23
M造船	中学	298	1			1			10		309
	普通高		5			5	2		4		11
	工業高		27	3		30					30
	その他高		2			2	7	5	10		24
Aガラス	中学	108	8	4	49	61	4		24		197
	普通高	13			4	4	4	1	9		31
	工業高	17	2	17	22	41					58
	その他高	8			1	1	3	2	4		18
T石油	中学	63	6	14	2	22	1		6		92
	普通高		1			1	2		3		6
	工業高	54	7	21	15	43	1		1		99
	その他高					0	5	3	4		12
K製鉄	中学	195	4	2	7	13	10		38	146	402
	普通高	2		124		124	211	146	139	126	748
	工業高		99	208	133	440	28		2	7	477
	その他高	3		27		27	62	39	31	39	201
合計	中学	1,417	25	87	124	236	27	9	140	185	2,006
	普通高	211	30	193	15	238	251	159	208	140	1,207
	工業高	320	174	389	262	825	33	4	9	16	1,203
	その他高	48	10	38	5	53	104	75	81	41	407

東京大学社会科学研究所(1965 p.397) 表IV-3-13 より作成

以上のような生産現場において明確な学歴別労務管理について注意すべきは、こうした学歴別労務管理が、それぞれのキャリア展望を大きく規定していたということである。岩内亮一は、当時の第二次産業において、次のような出身学歴と企業内での地位には明確な対応構造があったと指摘している。一つめは、職業訓練制度または他の制度で技能養成を実施し、将来の基幹工に育て上げられる対象としての新規中卒者採用者、二つめは、生産現場の経験の後、監督者の候補者か、工場内技術室のテクニシャンの二つのコースのどちらかに付く工業高校卒業者、三つめは、大学工学部卒業者向けの技術者にも独自のキャリアル

ートが用意されていた（岩内 1996）。このように、1950 年代の大企業製造業では、中卒・高卒・大卒と入社時の出身学歴に応じて複線的なキャリアルートを形成されており、それらは互いに排他的であったのである。出身学歴の違いが、採用ルートのみならず、入職後のキャリアルートも規定していくことになっていたのである。

さて、こうした高度成長期以前の新卒労働市場は、高度成長期に入るとドラスティックに構造転換していくことになる。構造転換をもたらしたのは、高校進学率の上昇であり、大量の中卒労働者の減少であった。3 以降は、高度成長期以前の学歴別労働市場が、高校進学率の上昇の中で、いかなる形に変容していくのか、その経緯を見ていくことになる。

### 3 1960 年代における学歴労働市場の変換

#### (1) 高度成長期における労働市場の変貌

1950 年代後半以降、リーディング産業であった繊維工業が伸び悩む一方で、家電製造、自動車製造、化学工業製造などの重化学工業の出荷額は 1955 年から 10 年間で、おおよそ 8 倍から 9 倍に爆発的な勢いを見せ、本格的な重化学工業化が始まってわずか数年間で日本は世界有数の工業国にまで成長していった（森他 1995）。1960 年代に入るとその勢いはさらに加速され、租税特別措置や財政投融资計画、あるいは個別産業政策など国家的な政策支援を受けながら、重化学工業はその後 10 数年にわたってつづく高度経済成長を牽引していくことになる。

こうした重化学工業化の進展によって、未だ農村社会に大きく規定されていた日本の社会構造は大きく変貌した。1955 年を高度経済成長期の始点に位置づけながら、氏原正治郎（1971）は、その後のわずか 10 年間で労働市場には以下のような変化が生じたと指摘する。

第一に、就業者、とりわけ雇用労働者が著しく増加したということである。雇用者は 1955 年の 1797 万から 1965 年の 2910 万にへ 1113 万人も増加し、全就業者中の雇用者比率も、1955 年で全就業者中 45.8%から 1965 年の 61.1%へと増

表 5.3.1 産業別就業者数の変化

	1955		1960		1965	
	人数	100.0%	人数	100.0%	人数	100.0%
就業者総数	39261351	100.0%	43719070	100.0%	47633380	100.0%
第一次産業	16111036	41.0%	14239420	32.6%	11737950	24.6%
農業	14890288	37.9%	13127590	30.0%	10857245	22.8%
第二次産業	9219905	23.5%	12761770	29.2%	15242410	32.0%
建設業	1782551	4.5%	2679100	6.1%	3402965	7.1%
製造業	6902159	17.6%	9544850	21.8%	11507205	24.2%
金属・機械・化学	2427844	6.2%	3981060	9.1%	5080545	10.7%
第三次産業	12566879	32.0%	15376310	35.2%	19139200	40.2%
卸・小売り業	5472821	13.9%	6909690	15.8%	8563255	18.0%
公務	1361126	3.5%	1327280	3.0%	1483755	3.1%

総理府統計局『昭和45年国勢調査資料シリーズNO.3 産業別就業者の時系列比較』

表 5.3.2 企業規模別雇用者構成の変化

	非農林業		製造業		卸小売業	
	1956	1965	1956	1965	1956	1965
総計	16844	26288	5772	9776	2990	4294
1~9人	3552 21.1%	3635 13.8%	922 16.0%	840 8.6%	1337 44.7%	1357 31.6%
10~29	2427 14.4%	4035 15.3%	1119 19.4%	1538 15.7%	601 20.1%	1044 24.3%
30~99	1978 11.7%	3921 14.9%	1037 18.0%	1744 17.8%	300 10.0%	720 16.8%
100~299	1120 6.6%	2620 10.0%	652 11.3%	1366 14.0%	133 4.4%	416 9.7%
300~499	397 2.4%	1057 4.0%	237 4.1%	589 6.0%	48 1.6%	146 3.4%
500人以上	3417 20.3%	7270 27.7%	1749 30.3%	3675 37.6%	489 16.4%	605 14.1%
官公	3953 23.5%	3750 14.3%	56 1.0%	24 0.2%	82 2.7%	6 0.1%

『就業基本調査』より氏原正治郎が作成。氏原(1971)p.29, 第3表。

加している。第二に、上述した就業者の増加が、もっぱら近代産業分野で生じたことである（表 5.3.1）。すなわち、全就業者中、第一次産業は、1955

年の 1611 万人から 1175 万人へと 436 万人も減少しているのに対して、第二次産業は 922 万人から 1520 万人へ、第三次産業は、1393 万人から 2066 万人へといずれも 50%以上の大幅増加をしている。また、第二次産業の中でも、とりわけ、「金属・機械・化学産業」などの重化学製造業の増加が著しかった。第三に、労働力の大規模企業への集積・集中が進んだことである。表 5.3.2 から、小零細企業に勤める労働者の割合が減少し、500 人以上の大規模労働者の割合が増加している。家内労働的であった小零細企業が淘汰され、中大規模の企業への資本の集中が見られたのである。こうして、高度成長期の経済発展が、産業構造の近代化を基底としながら、第二次・第三次産業、中でも重化学工業を中心に、大中企業の労働需要の量的拡大を引き起こした（氏原他 1971 pp.25-30）。

また上述した産業構造の近代化と平行して進展した、エネルギー革命や技術革新の結果、第二次産業で求められる労働の質は著しく変化していった。その変化を一義的に把握するのは難しいが、概して、「筋肉労働が軽減され労働が単純化した」が、技術の変化が大きく、たえずそれに適応していくためのより大きな適応力、また複雑で巨大な生産技術の体系と管理機構のなかで労働するための規律が必要とされるようになっていた（氏原 1967 p.12）。

労働需要の量的質的变化に労働供給が適応するためには、新しい労働需要に適合的な労働力が新しく供給されるか、他産業に過剰労働力が発生し、産業間・職業間・地域間の労働移動を通じて、必要な分野に流入し、そこで再訓練陶冶されるしかない（氏原 1967 p.16）。後者については 1961 年の「農業基本法」のように、農村に過剰労働力を創出し、第二次産業雇用労働力化しようとする施策が出され、効力を発揮したが、農業就業者にかかわらず、既に労働や生活のあり方がそれを取り巻く社会的文脈に深く埋め込まれている中高年労働者層の配置転換は摩擦を伴いやすかった<sup>(8)</sup>。新しい労働供給の中心となったのは、何よりも新規学卒労働者であった。新卒労働力は、未成熟であるがゆえに幅広い労働に対して適応可能な可搬性を持っているおり、家族を持たない単身者が多く、配置転換にも低コストで対応でき、賃金も低レベルで抑えることが可能だったと考えられていたからである。（氏原 1967）。新規学卒労働力の大量供給が、高度成長期における製造業の発展を支える鍵になっていったのである。

## (2) 学校を通じたトランジションの普及・拡大

ところで、重要なのは、日本経済の重化学工業化に伴う就業構造の大転換に伴い、上述した労働市場内部の諸関係のみならず、それと公教育システムとの関係や両者をつなぐ経路が政策的にも、実態的にも再編されていったことである。

第一に、上述した就業構造の大幅な転換の中に際して、地域間移動も射程に入れた大規模な労働力の選抜・配分を可能にするためには、大規模な新規学卒労働力の需給メカニズムが必要とならざるを得ない。高度成長期に入ると 1950 年代前半には一般的であった地縁的ネットワークを通じた、いわば文脈依存的な職業紹介は後景に退き、荻谷剛彦他（2000）が詳細に分析したように、学校（あるいはそれと連携した職業安定所）職業紹介を通じての就職先の決定というトランジションルートが確立していく。それと共に、学校卒業と同時に企業に入社するといういわゆる「間断なき移行」が拡大していった。こうしたトランジションプロセスに学校や職業安定所のような公的機関が深く介在したことで、市場メカニズムに任せていたら排除されてしまいがちな母子家庭などの恵まれない社会階層の子ど

もがすくい上げられ、出身階層の就業機会に与える影響が軽減されていったが（荻谷他 2000 p.279）、その一方で、細分化された学業成績の序列が就業機会を規定する、乾彰夫いうところの「一元的能力主義秩序」が形成されていった。また、こうしたシステムのもとでは、大企業から優先的に人員が確保されていったため、若年労働力ではなく、中高年労働力によって代替せざるをえない中小零細企業も少なくなかった。

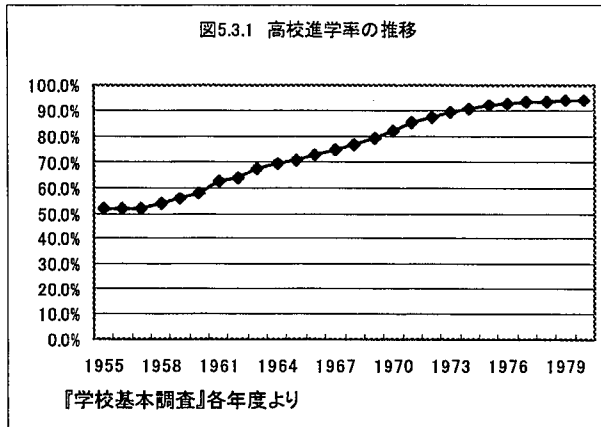
第二に、1960年代に入ると、財界の後押しを受けた政府が公教育を経済政策の一環に位置づけ、それに即した後期中等教育の拡大・再編を積極的に推進していった。1960年の池田内閣の下で発表された『国民所得倍增計画』では試算される労働力需要に基づき、毎年85000人の工業課程高校生の増員計画が示され、1963年の『経済成長における人的能力計画の課題と対策』では、経済計画と教育計画のリンケージをより包括的に提示し、個人の適性と職業的専門分化に応じて後期中等教育を多様化させていく、いわゆるマンパワーポリシーが打ち出された。そこでは、「教育においても、社会においても、能力主義を徹底する」という文言に現れているように、教育機会から職業機会、その後の立身出世まで含めて能力主義を貫徹させるという社会構想が提示された。「ハイタレント」マンパワーポリシーに代表的なように、優秀な人材は学業成績を通して選抜しようという通念が普及していく。「全国いっせい学力テスト」も導入され、この時期以降、義務教育段階からの学歴獲得競争が拡大していく。

第三に、上述したような公教育制度改革に対応しながら、1960年代に入ると、久富善之（1993）いうところの「閉じられた競争」期に残存していた共同体的な制約が融解し、学校を通じた職業移動が一般化し、「開かれた競争」期へと突入していった。もともと、日本の労働者諸階層には、学歴を通じた個人的な上昇移動を嫌う共同体的なエートスが成熟しておらず、工場労働者の職業威信は著しく低く、「子供に自分と同じ職業を選ばせる」と考える者は少数派だった（氏原 1966 pp.364-365）。中小企業労働者はや臨時工などの不安定な労働立場から抜けだし、「大企業本工」になることが、日本の労働者階級の「離陸」であったからである（熊沢誠 1993）。そのため、一定程度富裕化し、高校進学できる条件が整えば、教育熱が高まっていく素地は十分にあった。もちろん中内敏夫（1998）が指摘したように学校を通じた立身出世に否定的な文化が農村共同体に存在していたことも確かだが、上述した産業構造の転換の中で、農業の継承に将来を描くことができなくなった農村の若者たちは、学校教育を媒介にして、離村し、雇用労働者を目指す傾向にあった（並木 1960）。

こうした民衆の進学要求を後ろ盾にした1960年代初頭には「高校全入運動」として爆発的な盛り上がりを見せた。「全入運動」を中心として戦後民主主義教育運動の主流派は、男女共学・小学区制・総合制という「高校三原則」の理念を掲げながら、教育機会の格差から生じる職業機会の格差の廃絶を訴え、職業的専門分化と教育のクラシフィケーションを対応させようとしたマンパワーポリシーに対抗しようとした。そのため、実質的には職業学科の増設を否定し、普通課程増設を求める運動になっていた。高校全入運動の後押しもあって、高校進学率は1965年で70%、1968年で80%、1975年で95%と『国民所得倍增計画』で予定されたペースを遙かに超えて上昇し（図5.3.1）、高校教育はわずか15年足らずでほぼ全ての子供が進学する大衆的な教育機関へと成長していった。



マンパワーポリシーを受けて、高校の主たる設置主体である都道府県自治体は産業計画に基づく高校増設計画を策定し、当初こそ工業課程の増設が進められたが、上述したように普通課程を求める住民を前に、普通課程増設の割合を増加させていった。富山県の7.3体制のような極端なケースは存在したものの、60年代を通じて、結局のところ、普通課程と

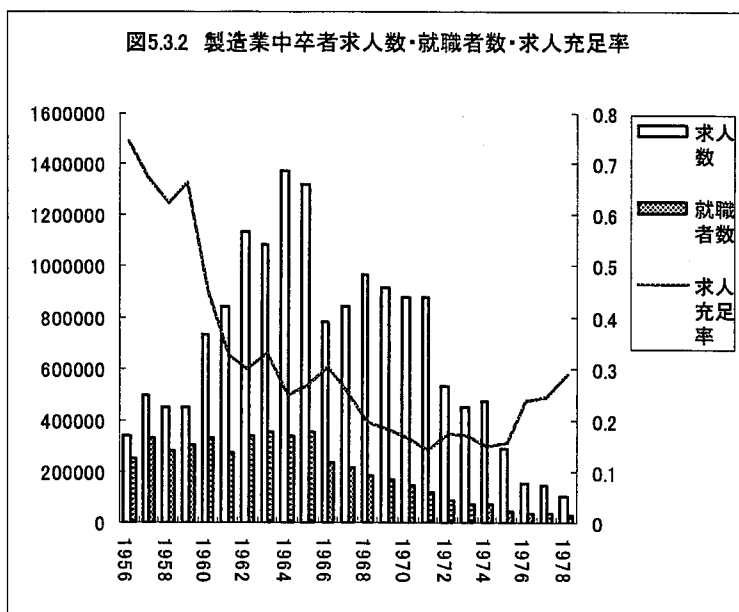


職業課程の生徒数の比率は6:4で維持されていった。60年代後半には、職業的専門分化により積極的に対応させようと新学科の設置と小学科をさらに細分化させるいわゆる「学科多様化」政策が打ち出されたが、教育運動側からはもちろん、産業界からもさほどの支持を受けず、ほとんど実現されないまま、職業学科の威信を低下させる禍根だけを残した。

### (3) 新規学卒労働市場の変貌：「中卒技能工」から「高卒技能工」へ

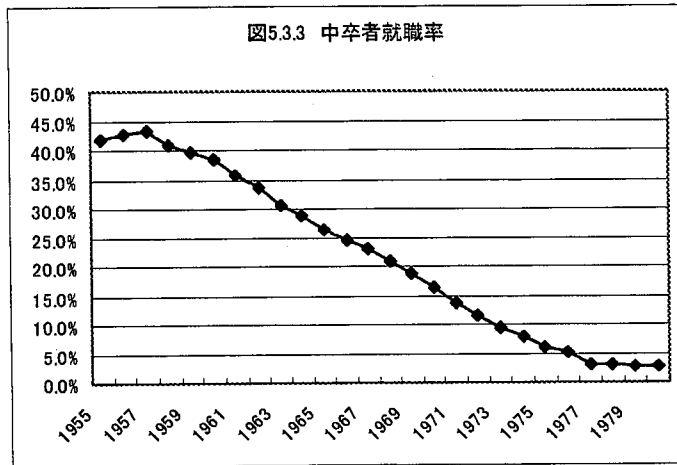
ここで、高度成長期の新規高卒労働市場の展開を数量的に確認しておこう。図5.3.2(『資料・戦後の労働市場』より作成。図5.3.4も同様)の通り、1960年に入るやいなや、大企業工場労働において需要の高かった中卒労働者に対する求人数が急上昇していく。とりわけ製造業における求人数の増加は著しい。その一方で、高校進学率の急上昇によって中卒就職者数が急減していったために、求人充足率は急激にし、1964年には0.3を下回るまで低下していく。いわゆる求人難の時代を迎えることになる。

深刻な求人難を前に、1950年代から始まっていた集団就職は、1960年代前半にピークを迎え、農村部から都市部へと若年労働力の大量移動が起こっていく(加瀬1997 p.38)。大企業優位の求人戦線の中で、慢性の人手不足に悩む中小企業は、待遇を改善し、少しでも大企業並みの処遇を提供することで、若年者を惹きつけようとした。中学卒業者の中には、家庭の事情のために高校進学を断念した者も数多く存在していたが、中小企業の中には、そうした中卒就職者の高い進学意欲を汲み取り、就職の条件として、定時制高校に進学・通学を許容しようとするものもいた。全般的に中卒者の初任給は上昇し、高卒就職者との格差も減少して

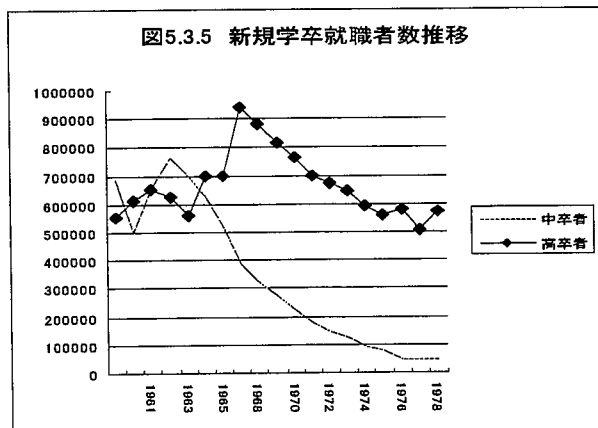
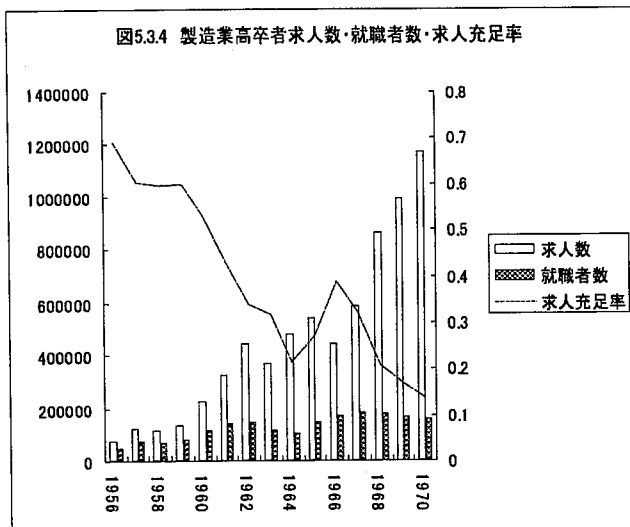


職業優位の求人戦線の中で、慢性の人手不足に悩む中小企業は、待遇を改善し、少しでも大企業並みの処遇を提供することで、若年者を惹きつけようとした。中学卒業者の中には、家庭の事情のために高校進学を断念した者も数多く存在していたが、中小企業の中には、そうした中卒就職者の高い進学意欲を汲み取り、就職の条件として、定時制高校に進学・通学を許容しようとするものもいた。全般的に中卒者の初任給は上昇し、高卒就職者との格差も減少して

いった。



になっていくのである。



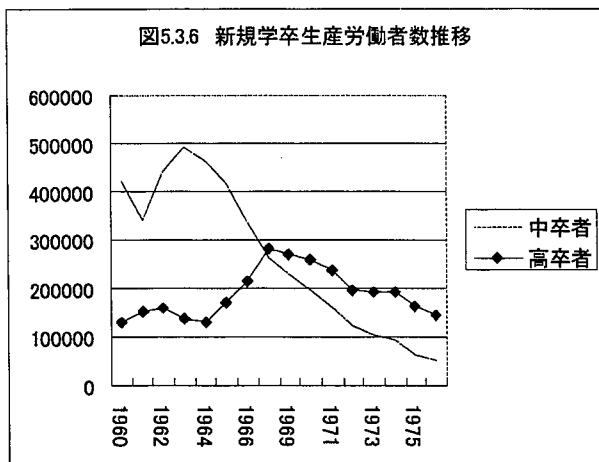
「生産労働者」の量的推移を見ると、1963 年を境に中卒者は急減し、逆に高卒者は急増しており、1965 年を境に両者が逆転していることがわかる。いわゆる「高卒ブルーカラー」

しかしながら、1960 年代に上昇し始めた高校進学率の上昇の勢いは全く止まらず、中卒就職者は、さらに減少の一途を辿る。1960 年 38.6%存在していた就職者はから 1965 年には 26.5%、高校進学率が 90%を超える 1974 年になると、9.4%しか中卒就職者は存在しなくなる (図 5.3.3; 『学校基本調査』より作成。図 5.3.5, 図 5.3.6 も同様)。もはや求人数の如何にかかわらず、中卒就職者は新規学卒労働市場の中ではマージナルな存在

このような一貫した中卒就職者の減少に面して、依然労働力不足が続いていた製造業企業の多くは、新卒労働力供給源を新規高卒労働市場に大きくシフトさせていく。高校教育機会の拡大は職業教育の手薄な普通課程中心ではあったが、高卒就職者は 50 年代に比べれば増加していた。図 5.3.4 をみても 1965 年頃までは漸増しながらも落ち着いた高卒求人数が、中卒求人数が停滞し始める 1965 年頃を境に急上昇し、そのころから「求人不足」の中心が、中卒労働力から高卒労働力へと一気にシフトしていったことがわかる。図 5.3.5 から明らかなように、製造業に限らず、1965 年を境に新規学卒労働市場のマジョリティは中卒から高卒へとバトンタッチしたのである。

ところで上述した製造業企業の新規高卒者への求人増加は、とりわけ男子に限って言えば、それ以前の「事務労働」や「専門技術」職ではなく、中卒労働力の代替としての「技能労働者」中心に生じていた。図 5.3.6 から新卒

の登場であった。



日本産業教育学会有志が1969年実施した全国調査から(宮地 1971)<sup>(9)</sup>、1960年代後半における高卒技能者の雇用状況についてより具体的に見ていこう(表 5.3.3)。この調査によれば、200の事業所のうち1969年の時点で、高卒者を技能要員として採用している企業が、調査対象全体の8割に及び、採用開始時期は、1960年代、とりわけ1960年代後半に集中しており、上述の分析結果に符合する。

表5.3.3  
高卒技能要員の採用開始の時期  
(企業数)

	工高	普高	その他
1960	3	4	4
1961	8	10	11
1962	4	5	4
1963	7	6	6
1964	11	14	10
1965	14	20	15
1966	16	13	8
1967	42	40	34
1968	41	36	25
1969	6	8	2

宮地(1971)第2表より作成

この傾向は、工業課程卒業者と普通課程卒業者との間にさしたる違いはなかった。そして、高卒技能者を採用し始めた理由として対象事業所の82.3%が「高校進学率が高くなり、中学新卒者の採用が困難になってきたのでその代わりとして」という理由を選択している。1969年の調査時点で高卒技能要員を採用していなかったのは、対象事業所全体の2割弱であったが、そのうちの半数は「将来採用の予定あり」としており、その後も増加していく傾向にあったことは明らかである。以上の結果から、製造業企業は、おおよそ1960年代後半のこの時期に、中卒から高卒へとその技能要員の採用を切り替えていったと考えていいであろう。

#### (4) 「高卒技能者」をめぐるコンフリクト

ただし、上述した高校進学率の上昇に伴う、技能労働力の転換はさほどスムーズに行われたわけではなかった。というのも、高卒技能者の登場は、中卒者が技能者、高卒者は事務労働職あるいは専門技術職というそれまでの新卒労働市場内のクラシフィケーションを揺るがすものだったからである。

そもそも可能ならば「中卒労働者」の採用を望んでいた企業にとって、新規高卒者の技能労働力としての素質は未知数であった。中卒技能労働力不足に加えて、18歳を過ぎた高卒労働者は深夜労働が可能など、新規中卒者が抱えていた労働基準法の制約から自由であったことが高卒技能者の選好を後押ししたが、企業内でそれまで確立していた、学歴と対応したクラシフィケーション揺るがすことで、労務管理上のトラブルを抱え込むおそれがあると考えられていたのである。

例えば、1969年に東京都労働局は「“高卒ブルーカラー化”をめぐる諸問題解決のための基礎資料」(傍点引用者)として『高卒ブルーカラーの現状』という調査報告書を作成している。それによれば、高卒者の職場適応はうまくいっていると答える事業所が90%を超えて

いるものの、調査全体を通して、以下のように指摘している。

「仕事の担い手は中卒者から高卒者へと移っても、仕事の内容は、「変わらない」事業所が多い。また、高卒者の側には、工員の志望者は少ない。また、現場労働者の労働条件は、恵まれていない面が多いし、ブルーカラーに対する偏見も見られ、「このような現状を改善することは、非常に難しいことではあるが、中卒者から高卒者への転換をスムーズに図るためには、これらの問題を解決することが、急務である」（東京都労働局 1969 pp.35-37；傍点引用者）。

実際、少なくとも 1950 年代までは存在していた学歴別労務管理を前提として、より事務職や専門技術職に就職することを目指して高校に進学した若者に「ホワイトカラー志向」は根強く、技能労働力としての就職は不本意であったと想像するに難くない。本田由紀（2004）が指摘するように、高卒ブルーカラーの出現は、一方では、労働現場で中卒労働者の学歴コンプレックスを触発し、他方で、高卒ブルーカラー自身による、技能労働に従事することの違和感と、高卒事務職や高卒技術職への劣等感を生み出していった。

当時の製造業企業にとって、こうした若手労働者がもたらす軋轢は、のっぴきならない問題であった。というのも、第一に、技能労働力不足の時代にあって、若年労働者の離職の増加は何よりも回避すべき事態であったからである。日経連雇用政策研究会が『技能労働力不足の現状と課題』でまとめた記録によれば、1960 年代後半当時、新規高卒就職者のおおよそ 15%が 1 年以内に離職している。特に、高卒者の退職理由として最も多かったものが、「仕事が自分に合わなかった」であり、「賃金」や「労働条件」に関する理由を上回っているのである<sup>(10)</sup>。

「労働力不足の進展に伴う就職機会の増加や所得水準の向上、あるいは分業化に伴う単調労働の増加などが青少年の意識に影響しているものと考えられるが、今後所得水準の向上、情報化社会への移行等によってこのような傾向がさらに強まるおそれもある。又若年労働者のようなこのような職業意識や価値観は、彼らのホワイトカラー志向傾向を強め、ブルーカラー志望者の一層の減少を招くおそれもある」（日経連雇用政策研究会 1970 pp.119-120；傍点引用者）

また、本田が指摘するように、1960 年代当時、経営者側からみれば、労働現場に醸成される不満は、労働組合を中心とした具体的な政治活動へと結実していく恐れももった（本田、前掲書、p.71）。集団就職で上京した中卒労働者に関する事例ではあるが、加瀬（1997, pp208-218）には、創価学会の青年部や日本共産党系列の青年組織である民主青年同盟などが、労働現場で疎外感や不満を抱く当時の若者を吸収していくことに、経営者側が危機感をもっていた様子が描かれている。

このように製造業企業の多くにとって、既存の教育クラシフィケーションと職業クラシフィケーションの対応の端境に位置する高卒ブルーカラーの不満や疎外感を宥めていくことが労務管理上の重要な課題として浮上してくる。それはどのような形で対処されたのだろうか。4 では、企業の労働力養成システムの変容を概観しながら、新規学卒労働力の新しい労務管理の上に再定置されていく姿を捉えていきたい。

#### 4 企業内教育と雇用システムの展開

3 でみたように、1960 年代の「高卒ブルーカラー」の出現と共に減少した、中卒—高卒間に存在した新卒労働市場内クラシフィケーションの融解は、高卒労働力による中卒労

働力の代替にとどまらない、技能労働力のキャリアコースや労務管理システムそのものの再編を要請するものであった。ところで、個々の企業の労働力養成システム---企業内教育のあり方は、その企業の賃金体系や賃金構造にとどまらず、就職後の企業内の配置転換や昇進のルートといったいわゆる「内部労働市場」のあり方と強い結びつきをもたざるを得ない(尾高 1993 p.2)。こうした視点から、ここでは主として大企業製造業に焦点を当てながら、技能労働力の養成システムが、技能労働力の主役が中卒者から高卒者へと急激に転換していく1960年代にどのように再編されたのかを概観していきたい。

### (1) 高度成長期以前の養成工制度

製造業を中心に、大企業は、戦前から独自の企業別養成工制度を維持していたが、第二次大戦を経て壊滅的な打撃を生産現場を前に、新しい時代の労働者の技能養成を組織的に行う余裕のある企業は僅少だった(隅谷他 1978 p.6)。もともと、大企業の企業内教育にかかわらず、戦後直後は、公的機関による職業教育も総じて不振を極めていた(佐藤 1965)。戦前、数多くの技能工を養成・輩出してきた実業学校・実業補習学校は解体されていたし、新制中学のカリキュラムは普通教育・教養教育を中心に組み立てられ、新制高校の職業教育も、「総合制」の理念のもとではさほど重要視されていなかった。公共職業訓練所は、大量に発生していた失業者を主たる対象としており、若年未熟練労働力の育成は重視されていなかった(国立教育研究所 1970)。

職業訓練機関が全般的に不振の状況の中、1950年代から財界を中心に若年の技能者養成システムの再建を目指した動きが生まれてくる。先述したように合理化・近代化が進められる生産システムに対応可能な新しい知識・技術を有した技能者労働力が求められるようになったからである。とりわけ日経連は1950年代に入ると頻繁に意見書を発表し、政府に対して技能労働養成機関の充実や技術教育の推進、あるいは戦前のような複線的な教育制度の復活を訴えた。しかしながら、50年代の政治力学の中ではほとんど実現しなかった。結局、労働力養成を公的教育機関に頼ることの出来ない企業は、自ら戦前の養成工制度を復活させ、技能労働力の養成に乗り出したのである(隅谷他 1978: 44)。また、『技能養成規程』の適用を受ければ、該当職種に関する限り、年少者労働者に対する労働基準法に定められた条項が実質的に緩和され、具体的に言えば危険有害作業にも従事させながら、年少労働者に訓練を施すことが可能になる、というより実務的な思惑もあったと言われる(田沼 1967 p.103)

しかしながら、戦後、養成工制度の運営には、労働者保護の観点から、労働基準法の規定に準拠した養成所の設置が義務づけられるようになっていた<sup>(11)</sup>。また、養成工制度の採用人員は、養成所の設備に対応して決められており、それを超えて大量に採用することもできない。そのため、運営資金に余裕が無く、また離転職も頻繁な中小企業には、単独で養成工制度を維持・運営する余裕も必然性もなかった<sup>(12)</sup>。一部の中小企業が共同で養成工制度を運営したのを除けば、大部分の養成工制度は大企業によって担われていた。

養成工制度は、多くの場合、新規中卒採用者に対して2年から3年の期間をかけて職業教育・職業訓練を行う企業内養成機関である。倉内史郎らの調査をみても、80%以上の事業所が中卒技能者養成に3年の期間を費やしている(表5.4.1)。山崎昌甫・芹沢寿良(1982)は1950-60年代の企業内教育の特徴として、以下の3つの点を指摘しているが、養成工制

表5.4.1 中卒技能者養成の課程(期間)

期間	1年未満	1年	2年	3年	4年	その他	無記入	総数
事業所	12	8	6	151	3	1	8	183
	6.8%	4.4%	3.3%	82.5%	1.6%	0.5%	4.4%	100.0%

倉内史郎他著(1967) p147 表10より作成

り有利な昇進・昇格ルートに位置づけられる。第三に、教育内容の性格が職業訓練校よりも学科(普通・専門教育に関する教科・科目)の時間数、また工業高校より実技の時間数をはるかに多いという独自の(技術革新期の中堅技能者にふさわしい)カリキュラムを持っている、といった特徴が示される。このように、単に、現場労働に必要な実践的な知識や技術を扱うだけでなく、普通教科、とりわけ理系教科も重視しながら基礎能力の向上を目指すという長期的な観点からの教育活動が行われていた<sup>(13)</sup>。

ここからも、養成工は即戦力というよりは、個々の企業の将来の基幹工として期待されていた。養成工制度を卒業すると、労働現場では重要な地位に配属され、後述する大量の臨時工、社外工の指導的立場にあたった。また基本的には企業も自社の生産システムに特殊適合的な知識・技術の習得させることが目的としていたため、養成工は自社企業に留まることによってのみ優遇された地位を維持できるという状況におかれていた。そのため、企業に対する帰属意識・忠誠心も一般的にも強かったといわれる<sup>(14)</sup>。1950年代にトヨタの人事担当者であった人物は、養成工について次のように述べ、その従順さを賞賛している。「「ノーワーク・ノーペイ」という労働者からの反発が予想される経営原理を経営側が導入しようとした時)

「大いに働いてくれたのが養成工出身者の人たちである。この養成工出身者の人達は、終戦直後の労働組合の組織づくりのときにも大きな力となってくれたことがあるが、この25年の大争議の收拾のときにも再び最後の良識派のトリデとなる役割を果たしてくれた。わたしが従業員と話し合いをどう進めていったらいいのかを迷っているときに、その人達のことが、真っ先に頭に浮かんできたのである。・・・(養成工の)自主的グループが出来上がったところへ、人事部長と私が出かけて行って、それこそヒザツメで、「トヨタはこれでいいんですか」、「あなはどう思いますか」ということを話し合った」(田中 1982 p.41)

1950年代当時、中卒就職者にとって、養成工としての入職は大企業の本工になるための数少ないルートの一つだった。高校進学率が低い時代にあって、各中学の優秀な生徒がこぞって採用試験に臨み、養成工制度入学者は、選ばれたる少数者としての意識を持ち得た(斉藤 1962 p.36)。企業側も、養成工の採用に、特定の中学校から毎年一定数の生徒を採用していくいわゆる実績関係を結び、優秀な年少労働者の確保を目指した(苅谷他 2000 p.137)。泉輝孝の調査によれば、養成工への入職動機は主に次の3点にまとめることができる。第一に会社が安定していて将来性があること、第二に働きながら勉強することができること、第三に技術、技能を身につけることができる、の3つである。とりわけ、「働きながら勉強する」という動機で入職したものが、3割以上にもものぼっていた。ここには、企業内技能者養成制度を高校教育に代わる教育機会としてとらえ、それに地位上昇の夢をかけて入社した中卒養成工の期待意識が現れている。家庭の経済的事情で高校進学を諦めた中卒採用者の中にも成績優秀者は多く、彼らの地位上昇への期待意識は極めて高かった(泉 1978 p.24)。

度を念頭に置いていると思われる。そこでは、第一に、中・高校卒の新卒者の中から厳選された者を収容している。第二に、本工要員として同等の学校卒業者より

## (2) 臨時工制度の特徴

一方、こうした少数精鋭の養成工制度だけでは、大量生産に必要な労働力をまかなうことができないのも明らかだ。少数の基幹工候補である養成工と長期安定雇用を結んでいる裏で、大企業製造業は、景気変動に合わせて調整できる大量の労働力群を確保していたからである（佐口 1990 p.218）。

その労働力調整弁となっていたのが、製造業大企業の多くが大量に雇用していた臨時工や社外工であった。1950年代後半以降、特に大企業では新規入職者の圧倒的多数は、臨時工であった。例えば、表 5.4.2 からわかるように、製造業での入職者のおよそ 7 割が臨時工で占められ、本工入職者は 3 割に満たない。とりわけ、相対的に労働集約的な性格が強く、雇用量の調整拡大が著しかった機械工業では、その 8 割近くが臨時工としての入職者であった（山本 1967 p.50）。臨時工は、本工に比べて、平均賃金は低く、「生活給与体系」も採用されず、各種手当でも受けられない極めて不利な立場に置かれていた。

表5.4.2 雇用形態別入職者構成

	本工採用	臨時工採用
鉄鋼	33.8	66.2
化学	58.2	41.8
電機	28.1	71.9
輸送機	18.2	81.8
製造業計	29.6	70.4

山本(1967)p.51 第6表より

源資料は経済企画庁調査局内国調査課「新規雇用に関する調査報告」(昭和35年度)

労働需要が高まりを見せる 1950 年代後半から 1960 年代前半に至るまで、そうした臨時工の主力は若年労働力であった<sup>(15)</sup>。表 5.4.3 はとりわけ臨時工への依存率が高い自動車工業における臨時工の年齢構成であるが、90%近くが 24 歳以下の若年労働力である。先述したトヨタの人事管理担当者の話によれば、トヨタでは、新規学卒者の採用は、1960 年代を通しておおよそ、全技能労働力採用者の 2-3 割に過ぎず、それ以外はすべて臨時工でまかっていた。臨時工の方が、景気の変動に合わせて労働力需要の調整をフレキシブルに行う

ことができると考えられていたからである<sup>(16)</sup>（田中 1982 p.66）。

表5.4.3 自動車工業における臨時工の年齢構成(1960年)

年令	15-19	20-24	25-29	30-39	40-	合計
臨時工	39.4	45.4	11.2	3.8	0.2	100
本工	8.4	11.9	11.2	34.1	34.4	100
臨時工比率	73.9	68.5	37.4	6.2	0.3	-

山本(1966) 第42表より作成

源資料は労働省労働統計調査部「労働生産性の変化とその構造」

山本潔によれば、量産型機械工業の場合、本工と臨時工は共に半熟練工であるという意味では同種の労働者だ

が、臨時工は下位の職務のみを担当するのに対して、本工はより上位の職務を担当するという分担関係がみられるという。というのも、「グレイドの高い職務については、個別企業内部で養成されたものであり、養成費用がかかっているばかりでなく企業外の労働市場において、社会的に供給されることはありえないため、「本工」として長期雇用関係を結ぶのに対して、「低いグレイドの職務の担い手に対する需要は激しく変動する」だけでなく、企業外の労働市場から容易に供給されるものであるため、雇用量を自由に調整できる「臨時工」として確保しようとするからである（山本 1967 pp.58-65）。そのため、上述したような手厚い企業内教育が行われる本工に対して、臨時工にはほとんど企業内教育は行われなかった。

また、臨時工制度は、雑多な労働者の中から良質な労働力だけを本工へと昇格させるス

クリーニング機能も果たしていた。多くの企業は臨時工を労働力の調整弁としながらも、本工への登用制度も設け、臨時工労働者のインセンティブを高めようとした。この登用制度によって、未知数の多い労働者を本工として採用するリスクを避け、大量の労働者の中から少数の良質の労働者のみを本工として採用することを可能としたのである。

こうした臨時工における本工登用制度は、新卒養成工として就職できず中小企業で先行き不安定な労働生活を過ごしている若年者にとっては、そこを脱却し大企業本工として採用される唯一のルートであった。既就業者が直接本工として直接採用される「中途採用」は極めて少なかったからである（山本 1967 p.50）。中卒直後、養成工になれなかった（ならなかった）中卒者の多くは、中小零細企業で働くも、劣悪な労働環境と不安定な将来見通しに直面し、よりよい労働条件の職場を求めて離転職を繰り返した。その離転職の過程で、中小零細企業から大企業臨時工という移動のルートが形成されていった。この意味で中小零細企業と大企業臨時工の労働市場は同一の労働市場を形成していたのである（山本 1966 p.252）。

### (3) 養成工－臨時工制度の衰退

表5.4.4 日立工業専修学校の応募者数と入学者数推移

	応募者数	入学者数	入学倍率
1955	1559	85	18.3
1956	2030	120	16.9
1957	1965	198	9.9
1958	2301	200	11.5
1959	2186	253	8.6
1960	1990	318	6.3
1961	1950	374	5.2
1962	2155	429	5.0
1963	1935	128	15.1
1964	1292	192	6.7
1965	1265	250	5.1
1966	862	67	12.9
1967	912	240	3.8
1968	993	292	3.4
1969	798	188	4.2
1970	768	251	3.1
1971	913	257	3.6
1972	78	67	1.2
1973	504	146	3.5

隅谷ら『日本職業訓練発展史<戦後編>』第50表より作成

しかし、3で述べたような1960年代より始まる「求人難」の出現と、高卒ブルーカラーの誕生は上述した養成工＝臨時工の相補的な関係を瓦解していくことになる。

その要因はいくつかあるが、ひとつは、高校進学率の上昇により、中卒者の養成工制度への応募者数が減少していったことである。例えば、日立工業専修学校では、応募者数が1960年前半から徐々に減少し、とりわけ、1960年代半ばを過ぎると急減している（表5.4.4）。隅谷他は、養成工制度への応募者急減の要因として<sup>(17)</sup>、第一に、高校進学希望者のかなりの部分が実際に進学できるようになったこと、第二に、結果的に養成工志願者の中で当校に入学できるだけの学力を有するものが少なくなったこと、第三に、全般的な進路決定時期が遅れ、企業内学校のように、職場を限定した進路決定を忌避する傾向が

出てきたこと。第四に、第二次産業就職への魅力が減じ、第三次産業への就職を好む傾向が現れてきたことなどを挙げている。総じて、1960年代後半には、新規中卒者にとって、製造業企業内教育機関への入学が高校進学を中心とした他の進路選択と比して次第に魅力的なものでなくなってきたのである（隅谷他 1978 p.228）。

表5.4.5 在学時の成績を斟酌したか

採用年度	斟酌した	斟酌しなかった
1962	91	9
1963	95	5
1964	89	11
1965	91	9
1966	94	6

以上のような養成工入学応募率の低下に伴い、応募者の「質」も全般的に低下していった。野間教育研究所「企業



内教育研究グループ」が実施した調査によれば、1967年当時、調査企業の90%が養成工の入社選抜に中学時の学業成績を参考にしているが(表5.4.5)、その採用者の在学時成績分布が徐々に下降し、とりわけ1964年から65年にかけて著しい低下が生じている(表5.4.6)(倉内他1967 p.56 図2-8; p.58)。こうした傾向は、企業の規模・業種にかかわらず、ほぼ共通した現象であったという。かつては「中」以上の質の中卒を養成訓練しているといわれた養成工制度は、1960年代中盤には良質の中卒者を確保できなくなっていたのでなり、衰退していったのである<sup>(18)</sup>。

表5.4.6 技能系中卒者の採用範囲の推移

	上限	下限
1962	3.46	0.03
1963	3.15	-0.5
1964	3.23	-0.77
1965	2.44	-1.28
1966	2.52	-1.33

注)最上を4、最低を-4にし、企業に採用基準を尋ねている。倉内ら[1967] 図Ⅱ-8より作成

上述したような養成工制度衰退の一方で、3で概観した1960年代以降の若年労働市場の枯渇化は、若年者に依存していた臨時工労働市場を必然的に圧迫することになった。売り手市場の労働市場下では、不安定な就業状況である臨時工労働市場に若年労働者が流出しなくなったのである。日経連雇用政策研究会(1970)の報告書には自動車産業の採用難の実態として以下のよ

うに述べている。

「中途採用についても、定期作業員採用同様誠に厳しいものがある。例えば、試用工(社員登用を前提とした臨時工)を例に挙げるならば、44年年間採用人員は41年の約60%に減少しており、応募者の平均年齢も25歳から28歳と高齢化している。この為、中途採用区分も従来の試用工一本の採用から、期間工、学生アルバイト、パートタイマー、さらに季節工というように多岐にわたり、質的にも低下している。」(日経連雇用政策研究会1970 pp.199-200;傍点引用者)

こうして、企業は労働力確保のために、臨時工が他企業に流出しないように、臨時工から本工への登用を積極的に行うようになっていく。例えば、日立の事例を調査したドーアは、1960年代後半の本工登用制度の活発化について次のように述べている。すなわち、かつては、募集や訓練の方式、給与体系、その他様々な点で臨時工は本工と明確に区別されており、仮に、本工への登用が行われる場合にも、2-3年の試用期間を経なければならなかったが、1960年代の労働市場の逼迫により、「今やこの地位は一種の見習期間となっており、『臨時工』として雇われた者のほとんどは、見たところ問題がなければ、6ヶ月もしくは1年の試用期間を終えた時点で常用工になる」(Dore 1980=1993 p.60)

労働力プールの枯渇化に伴い、多くの臨時工制度は、一定期間の後に本工への採用を保証された「試用工」制度へと変質していったのである。しかし、臨時工制度が本工登用への試用期間としかかなりえないのならば、その雇用調整弁としてのメリットは減価していく<sup>(19)</sup>。臨時工制度が果たしていた雇用調整弁としての機能は、労働力としての質の低下を覚悟の上で、高年齢労働者を中心とするパート労働や期間工などに受け継がれていった。先にも紹介した日経連雇用政策研究会(1970)の『技能労働力不足の現状と対策の方法』でも、「学卒者の減少は、はっきりしているので、新規学卒者に重点的に依存することが不可能であるため、いずれも学卒者以外に給源を進めつつ」(同上書, p9)あるとし、それに関連して「主婦や中高年齢層の受け入れ体制を整備しなければならない」(同上書, p12)と指摘している。実際、表5.4.7(同上書, p188)は電機メーカーにおける臨時工とパートの雇用指数の構成比であるが、雇用指数が低下する1960年中盤を境に臨時工とパートの構成

表5.4.7 電機メーカーにおける臨時工とパートの雇用指数と構成比

年	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	
構成比	パート等	8	5	8	9	16	18	21	31	50	65	67
	臨時工	92	95	92	91	84	82	79	69	50	35	33
合計雇用指数	100	170	190	172	115	107	50	41	75	59	72	

日経連雇用政策研究会(1970) p.188 第78表より作成.

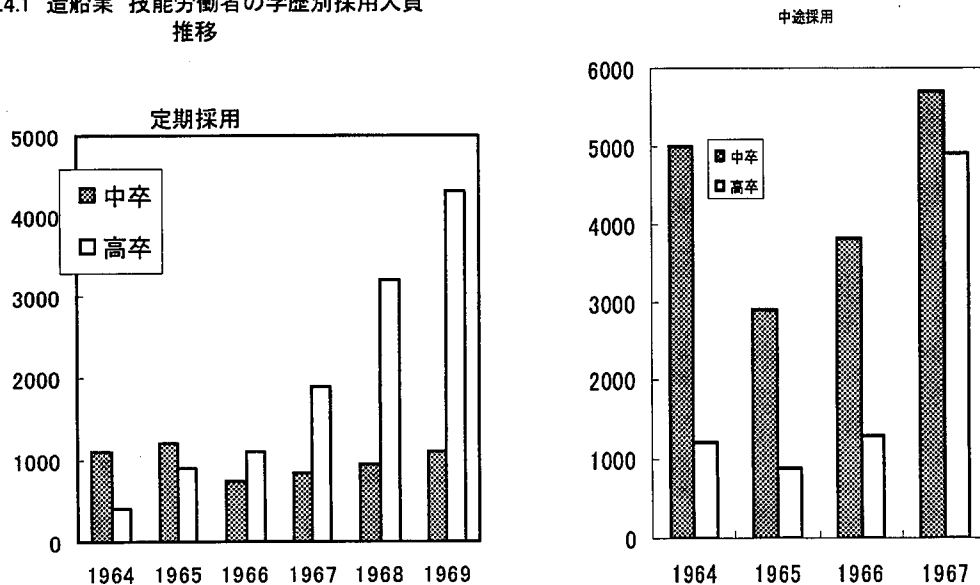
比が逆転している。

こうした臨時工の供給源の枯渇化と平行して現象していたのが、3 で見たような中卒技能労働力から高卒技能労働力への転換であった。

改めて確認しておくが、1960年代前半まで大企業製造業の採用活動は、必要とされる大量の技能労働力は「臨時工」で確保し、本工のとして企業が抱え込む技能労働力は、少数の中卒養成工だけに限定されていた。しかしながら、上述したように若年労働力プールの枯渇化に伴う、技能労働力不足の現状に直面した企業は、労働力確保のためにブルーカラーとして高卒労働力を「本工」として大量一括採用するようになっていく。図5.4.1(日経連雇用対策研究会, 同上書, p.172)は造船業の学歴別技能者の定期採用数の推移である。これを見ると、1960年代中盤以降、高卒者の定期採用数が、それ以前の中卒定期採用数を明らかに上回って著増していることがわかる。また中途採用においても高卒者採用者数は急増しているが、中卒技能者が中心であった1965年以前から中卒技能者の中途採用は一貫して高く、中卒技能者と高卒技能者が雇用方針のもとで採用されていることが伺える。

大企業における高卒ブルーカラー化の始まりは、新規学卒者の大量一括採用の始まりでも

図5.4.1 造船業 技能労働者の学歴別採用人員推移



あったのである。(菅山 2000 p.250)。こうした変化を佐口和郎は企業内部労働市場の平準化、大衆化の帰結として捉えている(佐口 1990 p.222)。というのも、高卒ブルーカラーの新規一括採用の始まりは、中卒・高卒者間のクラシフィケーションのみならず、2で概観した工業高校出身者と普通課程出身者の処遇の違いのような高校学科間のクラシフィケーションすら融解していくからである。

例えば、2でみたように、早くから高卒技能工を採用に踏み切っていた装置産業での代表的な企業でもある新日鐵の人事管理担当者は以下のように述べている。

「(昭和) 四〇年頃までは、高校卒の技能系の採用については、圧延工とか、整備工などというように、職種別に採用を行っていたこともあるから、新卒者を文字通りのフレッシュマンとして白紙で採用し、採用後職場配置や職種を決めるという意味での新卒採用方式が確立するのは、四〇年代に入ってからであろう」(田中 1982 p.62; 傍点引用者)。

1960年代後半以降、高卒技能者が大量に一般工として入職するようになるにつれ、高卒者は以前のように何らかの具体的な職務に即した具体的な知識や技術を求められなくなっていく。新卒者を、具体的な知識・技術の陶冶を持たない「フレッシュマン」として処遇する採用方針に切り換えられていったのである。

#### (4) 高卒技能者の養成システムの再編

ところで、技能労働力として一括採用された新規高卒者は、就職後にどのような教育訓練が準備されていたのだろうか。少数精鋭の基幹候補に向けて、座学から技能実習まで相対的に長期的な視点での教育訓練を行っていた養成工制度からどのように変化したのか。

江幡良平(1970)は1960年代における高卒者に対する技能訓練の展開を1961-64年、1965-1967年、1968年以降、の3つの時期にわけ、それぞれの時期的特徴を表5.4.8(同上書, p.223)のようにまとめている。時期区分や訓練機関の把握については留保しつつも、この表からは、1960年代の新規学卒労働市場の変動の中で、高卒技能者の位置づけが「臨時工の代替的性格」→「中卒養成工の代替的性格」→「第一線の労働力」へと変容し、それと合わせて高卒技能者教育の内実が変化していることが示されており、参考になる。とりわけ、高卒新規一括採用が本格化した1960年代末になると、訓練内容が網羅的かつ本格的になる一方で、養成機関の課題が、技能者としての質以上に「要因の充足、定着率教育体制等が問題となる」といった労働力確保に関わる問題へと移行していく点に注目したい(同上書, p.223)。

表5.4.8 高卒技能者養成の発展過程

	1961~1964	1965~1967	1968~
性格・特徴	臨時工の代替的性格が強い	中卒養成の代替的性格が強い	第一線技能者の養成。新規労働力の確保機制的性格が濃い
採用地域	主として通勤可能圏	通勤可能圏に限定されない	全国的採用
採用人数	養成人員は少数	養成人員は比較的多い	大量採用
出身課程	主として農業高校から採用	工業高校も含めて採用	農工普等の高校より採用
訓練期間	3ヶ月程度	3~6ヶ月程度	6~1年程度
対象職種数	少ない	拡大	主要職種を網羅
抱えている課題	既存の労務管理との調和	技能者としての資質、教育基準など	要員の充足、定着率教育体制など

江幡(1970) p.223 表6より作成

1960年代後半に生じた技能者養成システムの変化として指摘しておくべきは、第一に、上述した江幡の分類からも指摘できるように、定期的に大量一括採用された高卒技能者の養成システムの整備は、概して企業内教育の拡大をもたらすことになったということである。少数精鋭の養成工制度を除けば、臨時工に対しても体系的な養成訓練が準備されてい

なかった時代に比べれば、高卒ブルーカラーの登場と共に、技能労働力の正規採用が拡大していくことで、企業主導の導入教育は組織的かつ幅広く行われるようになっていったのである(尾高 1993 p.86)。「企業内教育の時代」(尾高)の始まりである。

第二に、しかしながら、そうした1960年代後半以降普及していった新卒者に対する技能

教育は、かつての中卒養成工に対する教育とは全く異なるものであった。まず、高卒技能者の導入訓練は中卒養成工と比べると極めて短期間であった。労働省職業訓練局の企業内教育に関する調査報告を見てみよう。1969年当時、製造業の新規高卒者採用者のうち87.8%が養成訓練を受講しており、新卒者への養成訓練が拡大しているという先述の分析に符合するが(表5.4.9)、そのうち半年以上の訓練を受講しているものは10%に満たず、1ヶ月に満たない訓練しか受講

表5.4.9 製造業新規高卒者養成訓練受講者(1969年)

	人数	比率	
採用者合計	205625		
訓練受講者比率	180468	87.8%	
訓練期間比率			
1週間未満	29926	16.6%	90.7%
1週間-1ヶ月未満	79925	44.3%	
1ヶ月-6ヶ月未満	53823	29.8%	
6ヶ月-1年未満	12978	7.2%	9.7%
1年-2年	3137	1.7%	
2年以上	1309	0.7%	
合計		100	

労働省職業訓練局『技能労働力需給状況調査結果報告』

していないものが60%を占めている。おおよそ3年という期間をかけてじっくりと技能養成教育を提供する養成工制度とは明らかに対照的である。また、500人以上の大規模企業では、6ヶ月以上の訓練を受講している者の比率が増加するなど、若

表5.4.10 男子・高卒技能職・規模別・訓練期間別、教育訓練受講者数

	1週間未満	1週間以上 1月未満	1月以上6 月未満	6月以上1 年未満	1年以上	合計
1000人-	22.8%	35.0%	27.0%	11.5%	3.5%	100.0%
500-999人	24.6%	40.2%	25.5%	7.5%	2.2%	100.0%
100-499人	22.4%	47.4%	25.8%	2.2%	2.2%	100.0%
30-99人	30.0%	32.8%	32.1%	1.7%	3.4%	100.0%
5-29人	30.0%	33.6%	28.4%	1.6%	6.3%	100.0%

労働省職業訓練局『技能労働力需給調査結果報告』昭和47年3月付帯調査第6表より作成

干の差はみられるが、この傾向に企業規模の違いによる差はほとんどない(表5.4.10)。

教育・訓練目標を見ると、養成工制度との違いは明確である(表5.4.11)。訓練期間「6ヶ月以上」の企業では、「技能労働

表5.4.11 製造業における技能職教育訓練の目的

	総数	学歴		技能職		
		中卒	高卒	総数	6ヶ月以上	1月未満
新入社員相互の融和と社会生活への順応を図るため	63.4	57.3	66.5	58.1	20.8	67.2
当面の職務遂行に必要な知識技能を賦与するため	82.8	80.5	83.9	79.2	41.6	84.2
技能労働者を養成するため	26.7	36	21.9	35.1	73.6	25.9
将来の職長監督者等中堅幹部を養成するため	8.4	6.9	9.2	9.4	24.8	5.8
その他	1.5	1.1	1.7	1.5	1.1	1.7

労働省職業訓練局『技能労働力需給調査結果報告』昭和47年3月 p40第9表より作成

者を養成するため」「将来の職長監督者等中堅幹部を養成するため」といった長期的かつ本格的な教育目標に据えている割合も高いが、この調査対象の大部分が該当する訓練期間「1ヶ月未満」では、「新入社員相互の融和と社会生活への順応を図るため」あるいは「当面の

表5.4.12 企業側の高卒技能要員の訓練目標

	導入訓練の目標	継続訓練の目標
一般工として	33.6%	5.3%
中堅工をめざして	56.6%	66.4%
役付け工をめざして	5.3%	19.5%

宮地(1971) p.5 より作成

職務遂行に必要な知識技能を付与するため」など、職場への参入局面でのみ有効性を発揮する教育目標に限定するものが大部分を占めている。また中卒者と高卒者とは、高卒者の方が後者の特徴が強く出ている。宮地誠也(1971)

も、「高卒技能要員の訓練目標」に関する企業向け調査から、表5.4.12のような結果を示している。その上で、下記のように指摘している。

「ここで注目されるのは、高卒技能要員の当初訓練の3分の1以上が、その目標を“一般工として”においていることである。従来の3年課程の中卒技能訓練の場合にはほとんど考えられないことである。社費で3年間も訓練する以上は、中堅工以上を目標にしなければ無意味だと考えられたからであろう。高卒者の場合は、入社時にすでに18才を超えており、早く現場につけることが望まれるので、当初訓練期間を短縮するとともに、その目標を下げて“一般工”におき、現場に出してからあとで、意欲および能力ある者を選抜し、継続訓練において高い目標の訓練を施す。という傾向がみられるようになってきている。・・・当初訓練（導入訓練・引用者注）のみについていえば、高卒技能要員は、従来の中卒技能要員以下の水準におかれているとみることできる。」（宮地 1970 p.6;傍点引用者）

技能者として入職した大部分の高卒者は、短期間で当面必要な知識と技術を身につけるだけで、労働現場に配置されていったのである。

こうした企業内教育のあり方をみて、高卒ブルーカラーはかつての「中卒養成工」よりも製造業企業において低位に位置づけられていると捉えることも可能だろう。一般的に、企業は、長期的な雇用関係を前提とした、代替不可能な労働者層に限って、充実した企業内訓練を準備する傾向にあり、外部労働市場で容易に調達可能な労働力や短期間で離職する可能性の高い労働力に、一定程度のコストを払ってまで企業内教育を準備しようとはしないからである。しかしながら、導入教育の縮小化をもって、「本工」として採用された新規高卒者の養成を短期的な視野でのみ行うようになったとは必ずしも捉えられない。視点をかえれば、上述した高卒技能教育のあり方は、かつてよりも長期的なスパンで企業内教育が行われるようになったとも考えられる。

その一つの典型的な捉え方が、高度成長期以降の技能者養成は、養成工制度のような集成的かつ体系的なOFF-JTよりも、いわゆる労働現場でのOJTを重視した企業内教育を重視していったというものである。その代表的な論者である小池和男によれば<sup>(20)</sup>、高度成長期以降の企業にとって、集团的かつ計画的な企業内教育の形式であるOFF-JTはあくまで補足的なものにすぎず、OJTが日本企業の人材育成の根幹である。確かに、経営側にとってみれば、労働力養成コストを抑制でき、いわゆる「暗黙知」も含めて実践的な知識・技術が伝達可能なOJTは、コストが高く、即戦力養成に適さないOFF-JTより選好しやすいのは確かだ（小池 1991 pp.88-89）。とりわけ、日本企業のOJTは、一つの職務に留まらず、個々のブルーカラーがジョブ・ローテーションを頻繁に行うことで、技術上関連の深い職場を幅広く経験させることを可能にする枠組みになっていたという。小池は、そうしたジョブ・ローテーションの活用のもとで、幅広い職務をこなし、労働過程の様々な変化に対しても柔軟に対応できる質の高い多能工が養成できるようになったと主張するのである<sup>(21)</sup>。

しかし、OJTそのものを確固たる労働力養成システムとして捉えるには慎重になる必要がある。佐口は以下のように述べ、労働研究上のOJT概念の混乱について指摘している。

「訓練の重点がいつ頃から集合訓練からOJTや自己啓発に移行したのか、という点は様々な見解がある。こうしたさまざまな見解が存在するのは、何をもってOJTとするのかが明確でない、若しくは個々の論者によってよって異なっている」（佐口 1992 p.80）。

こうした佐口の認識を前提とすれば、重要なのは、実態としてのOJTがどれだけ技能教育として有効であったかというよりも、職場における実際的な技術はOJTでのみ学ぶものであるという認識が確固たるものとして定着していったことである。

## (5) 高卒ブルーカラー導入の帰結

改めて確認するならば、かつての技能労働力編成の下では、将来の基幹工として採用された少数精鋭の養成工と、不安定で短期的な雇用関係のもとで周辺労働に従事していた臨時工との間には明確なクラシフィケーションが引かれており、採用ルートはもちろん、賃金構造や採用後のキャリア展望も相互排他的であった。しかしながら、60年代に「ブルーカラー」として正規採用された新規高卒者は、養成工のような将来の基幹工として採用されたのではない。かといって、臨時工のように不安定な雇用関係に置かれていたわけでもない。新規一括大量採用された有象無象の新規高卒労働者は、当面必要な技術と知識を身につける程度に簡易化された企業内教育を受けた後は、ジョブ・ローテーションを繰り返して、幅広い職務に従事しながら経験的に知識・技術を獲得していくことが期待されるようになっていくからだ。言ってみれば、長期的な雇用関係を前提としながらも、専門的で体系的な知識や技術よりも、「柔軟性」や「対応力」のある労働者になることが期待されていくのである。

そして、ここで重要なことは、3で見たような高卒ブルーカラー登場に伴い労働現場に生じる摩擦やコンフリクトへの対応として、上述したような企業内教育の再構築が生まれてきたということである。端的に言うならば、既存の学歴別労務管理と高卒ブルーカラー登場が引き起こした実態とが引き起こしたズレを、既存の学歴クラシフィケーションと職務クラシフィケーションの対応関係の再編によってではなく、むしろ、一方の職務クラシフィケーションの弾力化と他方の属人評価の前景化という新たな労務管理原理の導入によって克服することが目指されたのである。

その労務管理を何よりも最も典型的に示しているのが、1969年に日経連が発表した『能力主義管理』である。戦後日本企業の労務管理の集大成でもある「能力主義管理」の体系的な説明は筆者の手に余るが、ここでの論旨に関わる限りで言えば、その核心は、60年代当初財界が目指していた明確な職務分業に根ざした職務給制度の構築を擲ち、「職能給」制度の導入を図ったことである。「職能給」は、職務に応じた賃金体系を大枠で決めながらも、その「職務遂行能力」に応じて賃金に個人差を導入するものである。それと合わせて、「職能資格制度」が確立され、ブルーカラーからホワイトカラーに昇進するルートが制度的に保障されることになった。つまり、入職時にブルーカラーでも、個人の業績に応じて給与も上昇し、ホワイトカラーへの昇進も果たせるという「青空の見える労務管理」を導入し、高卒ブルーカラーの導入が生み出す労働現場でのコンフリクトを沈静化しようとしたのである。

また、「能力主義管理」は長期雇用を前提とし、絶え間なく変化する労働にフレキシブルに対応する労働力を想定した労務管理であったため、現在の業績としては顕在化しづらい「潜在的な能力」も評価の重要な要素の一つになった。それだけでなく、特定の技術や知識が期待されない「フレッシュマン」とし就職する新規高卒者にも、また、そうであるがゆえに、採用基準に「潜在的な能力」が重視されていくのである。バーンズティン(1996=2000 pp.124-126))によれば、こうした「潜在的な能力」の内実は社会的には「空虚」であるため<sup>(22)</sup>、結果的にそれを測定する指標も抽象的で自己言及的なものになりやすい。乾彰夫が主張す

るように、その時、そうした一般的抽象的能力の指標として、普通学力偏差値が、新規学卒労働市場で他の何よりも正統的な指標として位置づけられていったのである（乾 1990）。実際、尾高煌之介が1979年に実施した調査によれば、大規模事業所ほど技能工採用者に対して、「即戦力」を求める比率は下がり、採用基準として「一般的学力」を重視するようになっていく（尾高 1990 p.142）。もはや、新規高卒ブルーカラーとして入職するものにとって、高校時代に専門的な技術や知識の習得は求められてない。むしろ「一般的な学力」を習得し、質の高い「フレッシュマン」となり、就職後のOJTで現場で必要な技術や知識を効率よく習得していく素地を高めていくことなのである<sup>(23)</sup>。

以上のような新規高卒労働力の「フレッシュマン」化が、高校職業教育の存在基盤を掘り崩したのは明らかだ。そもそも、工業課程・商業課程のような専門課程の社会的プレゼンスは、それに対応した職業領域への排他的なルートの有無にかかっている。仮に専門課程を経なくとも、それが目標とする職業領域に容易に入職することができるのなら、専門教育の「専門性」はたかだか入職後の労働への適応を若干容易にする程度の効力しか持たないし、場合によっては、逆に適応可能性の範囲の「狭さ」として捉えられかねない。3で概観したように、高度成長期以前に工業課程が新規学卒労働市場の中で独自のプレゼンスを発揮していたのは、大企業における「生産管理」の職務のように、ある程度排他的な職業領域が存在していたからである。それに対して、3以降で見たような高度成長期における製造業の新卒雇用管理の展開と、それに伴う企業内教育システムの展開は、高卒労働者による中卒労働力の代替＝高卒ブルーカラーの出現を促しただけでなく高校学科と職務クラシフィケーションの対応関係を融解させる方向へと動いていった。例えば技能工であるとしても、専門的な職業課程として、製造業内部で優遇される可能性はあったにも関わらず、当時の技能労働力不足にあおられた新規高卒技能工の大量一括採用は、彼/彼女らをそれまでの教育履歴と切り離された形で、「フレッシュマン」として処遇するようになってしまったからである。つまり、工業課程出身者は、「生産管理」でないの言うまでもなく、他の技能労働者と峻別される、高度成長期以前の「養成工」としての地位も確保できなくなっていったのである。

もちろん、「フレッシュマン」として扱われることは、過去の教育履歴をいったんリセットして、個人の能力・努力に応じて職業社会での履歴を再度作り直すことができるという一点においては、若年労働者に解放的な意味を与えたのではないかと考えられる。その解放性によって、熊沢誠(1997)が指摘するような「強制された自発性」や、企業内の競争秩序に巻き込まれやすい心性が涵養されたとしてもである。

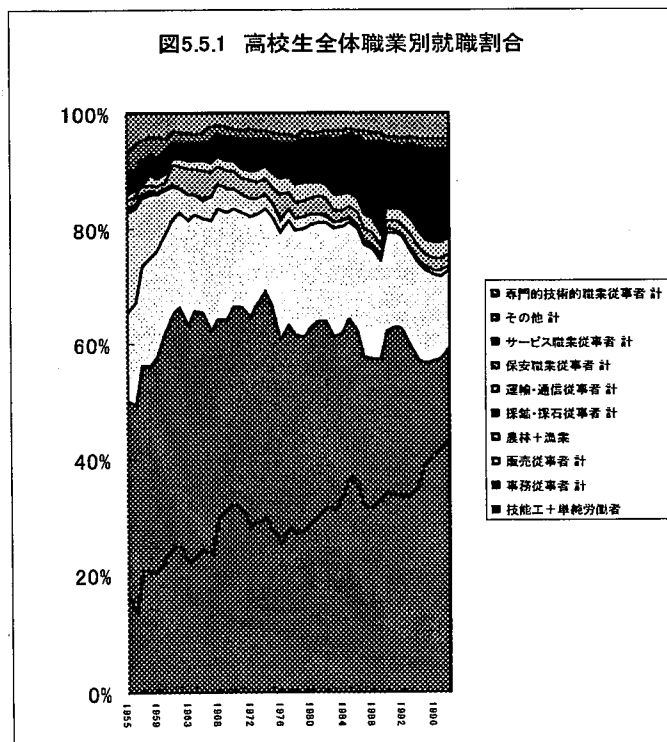
しかし、それにより、学校教育と職業社会との間に存在しえた職業的な知識・技術の習得の連続性が否定され、学校で獲得される知識技術と職業社会のそれは、それぞれ独自の体系を持つ存在として捉えられる傾向が強まったことの意味は大きい。ここでは、専門化された知識・技術の体系をなぞっていけば、ある特定の専門的な職業社会に到達できるという将来展望を提供するという、福祉国家体制のもとでは至極一般的な職業教育を通したトランジションのあり方は形成されえないからである。そして、学校教育と職業社会のつながりとして、なんらかの専門化された知識や技術の連続性ではなく、職務を柔軟にこなし、なおかつそれを将来展望へと結びつけるという当時の企業社会で求められる構えや意識の獲得を通じた連続性が強調された、職業教育が主流になっていく。その結果、学校教育の

知識・技術はそこから職業教育的なるものをそぎ落とした、いわば教科教育により純化したもののヒエラルキーを形成しつつ、職業社会に順接していくようになる。乾(1990)のいう「一元的能力主義秩序」とはそのように形成されたものであろう。

このように変化した大企業の労務管理において、工業課程卒業生の評価は、他課程卒業生と比してアンビバレントなものになったのではないかと想定される。工業課程卒業生は、一般的に、職業社会に参入するという意識的な構えが涵養されているという点で、他課程より高い評価を受けていた。事実、普通課程出身者の職業意識の低さは、戦後頻繁に政策上の課題に挙がっている<sup>(24)</sup>。しかしながら、工業課程で提供する職業的アイデンティティは、専門化された知に基づいた専門化された職業へのアイデンティティでもある。戦後の企業社会の中で、職業高校出身者が、「自己の専門性を過信している」「頭が固い」などという批判をしばしば受けたのは、自分たちの職業アイデンティティの維持・発展のために、専門化された知識・技術の体系性にもこだわったからであると考えられる<sup>(25)</sup>。高卒ブルーカラーを一括して「フレッシュマン」として処遇する労務管理のあり方は、今度は、工業課程卒と普通課程卒との間に火種を残す可能性を残していくのである。

## 5 高度成長期以降の高卒労働市場

最後に、以上のような高度成長期の転換をうけて、1970年代以降の新卒労働市場がどのような構造へと変化したのかを簡潔に確認しておこう。

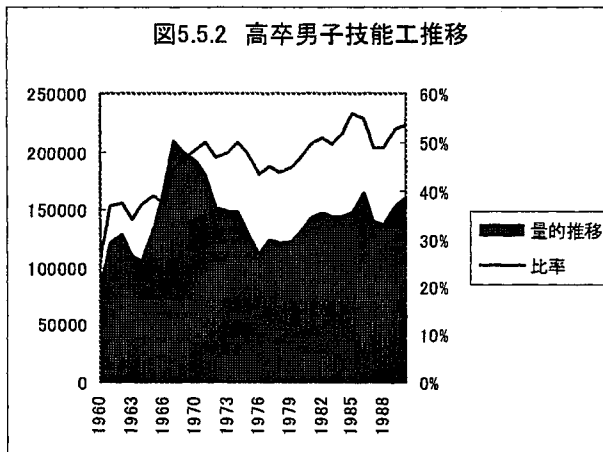


第一に、高校進学率の上昇の結果、高度成長期以前には新卒労働市場の主役でもあった中卒労働市場はもはや独自の領域を形成できないほどに縮小された。その結果、中卒就職者は、高校進学という正統的なルートから逸脱した存在としてみなされ、実際に労働に必要とされる知識や技能とは相対的に独自に、「高卒資格」を有しないこと事態が問題視されるようになる。その証拠に、求人難の時代にあっても、中卒求人は減少していった。とりわけオイルショック以降は、大企業の中途採用意欲は急速に落ち込んだ(吉谷 1999)。

第二に、高卒労働市場のブルーカラー化が進んだ。図 5.5.1 (『学校基本調査』より作成。図 5.5.2 から図 5.5.6 までも同様)からは、1970 年代以降高卒者全体が、事務労働への就職者数を減らし、若干の浮き沈みを見せながらも、徐々に技能労働へ就職比率を高めていくことが読み取れる。とりわけ男子

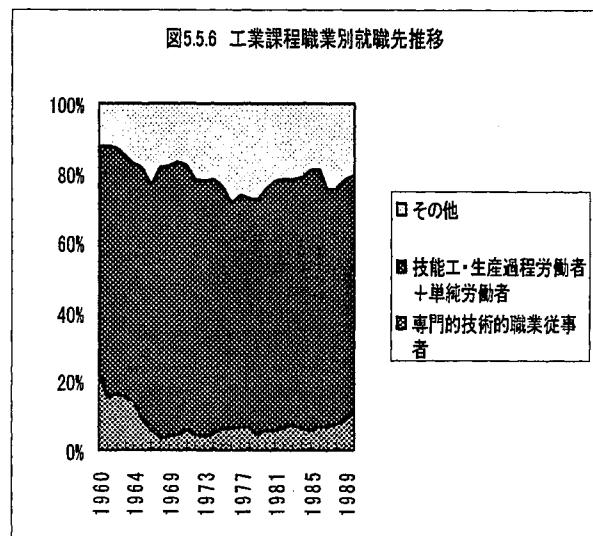
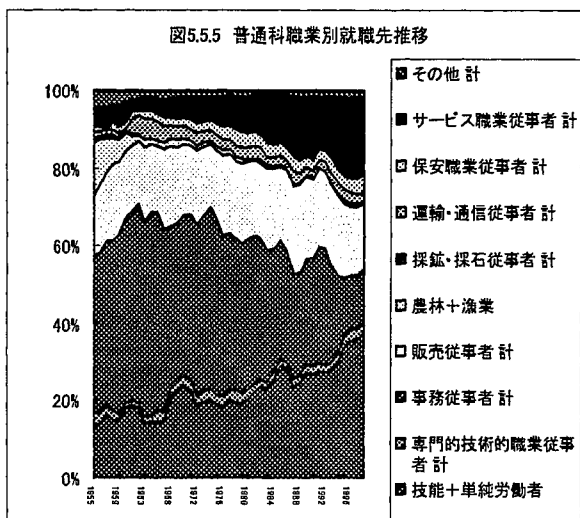
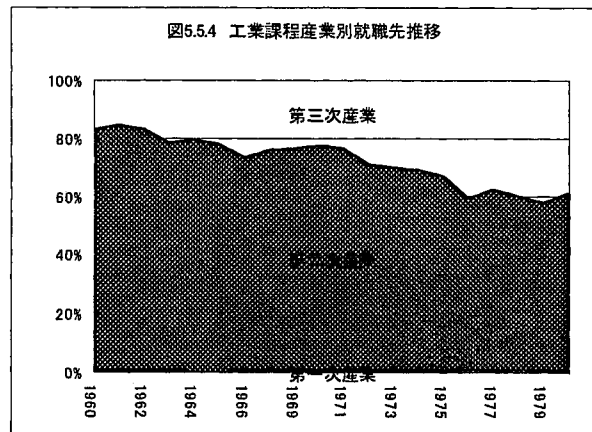
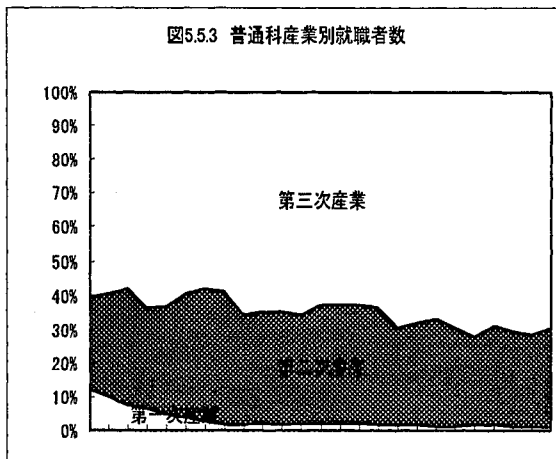


に限れば、1970年代以降は就職者中、およそ半数近くは技能労働者として就職するようになる（図5.5.2）<sup>(26)</sup>。



もちろん、高校各課程間のクラシフィケーションも一定程度は維持されている。普通課程卒業者は、第三次産業就職者の割合が大きく、第二次産業就職率は40%に満たないのに対し、工業課程卒業者は、70年代以降は徐々に第三次産業入職者の比率を高めつつも、極めて高い比率で第二次産業労働力を供給している点では高度成長期以降も一貫している（図5.5.3, 図5.5.4）。また、普通課程卒業者は、1970年代以降事務労働者へ就職比率を低下させつつも維持しているし、サービス産業

従事者への就職比率を高めている（表5.5.5）。他方、表5.5.6から、工業課程出身者を見ると、1960年初頭には20%以上存在していた専門技術職が1970年代前半には5%へまで縮



小しているが、他課程と比して高いことは確かだ。

しかし、やはり、両者とも技能労働化が進んでいる。普通課程でも1980年代には技能道への就職者は30%を超え、男子に限れば、1960年当時23.5%だったのが、1975年には35%にまで上昇している。工業課程でも技能労働力就職への傾斜を高め、70年代には卒業生の7割が技能労働力として就職するようになる。とりわけ工業課程については、普通課程が事務労働従事者への入職経路が一定程度残存しているのと比べると、「上層ホワイトカラー」への立身出世の展望を共有していた時代にあつて（佐藤 2000）、閉塞的なイメージが付与されたことは想像に難くない。

表5.5.1 第二次産業工高卒を採用した理由

%	その理由	%
採用した 75%	1.専門分野に関する専門的な知識・技術に期待して採用	78.1
	2.仕事に対する熱意、人付き合い等職業に関する態度がすぐれていることに期待した	10.1
	3.工業高等学校の卒業生であることは、採用の積極的理由ではない	10.1
採用しなかった 24.30%	1.採用したかったが、応募者がいなかった。	68.5
	2.採用したかったが、先行の結果不採用となった	0
	3.採用する必要がなかった。	30.3

文部省「工業・商業高等学校の卒業生等に関する調査」より

ただし、企業規模によって事情は異なっていたようにも思われる。1970年代の文部省調査によれば、第二次産業の企業の75%が工業課程出身者を採用しており、採用理由として、78.1%の企業が「専門分野に関する専門的な知識・技術に期待して採用した」と回答している（表 5.5.1）。調査対象企業の企業規模別構成比を見ると、大企業が19%、中小企業が81%であった。上述した結果に中小企業の評価が大きく反

映していることは明らかだ。逆に、14.2%の企業が工業課程出身者ではなく普通課程出身者を中心に採用すると答え、その70%以上が「社内教育等により、様々な職種に対応することが可能である」と回答している。こちらは社内教育を整備している大企業の回答傾向が反映したと捉えうる。このように1970年代に入っても、即戦力を求める中小企業では、工業課程での第二次産業で普通課程卒に比しても高い評価を受けていた可能性は否定できないだろう。また戦後の新規高卒労働市場では、「実績関係」に基づいて各高校と個別企業との間で独自の就職ルートが確立されていたことを踏まえると（荻谷 1990）、歴史的に第二次産業に数多く労働力を供給してきた伝統的な工業高校が、他課程や新設工業高校と比べて、豊富な「実績関係」を持ち、求職で有利であった可能性は否定できない。

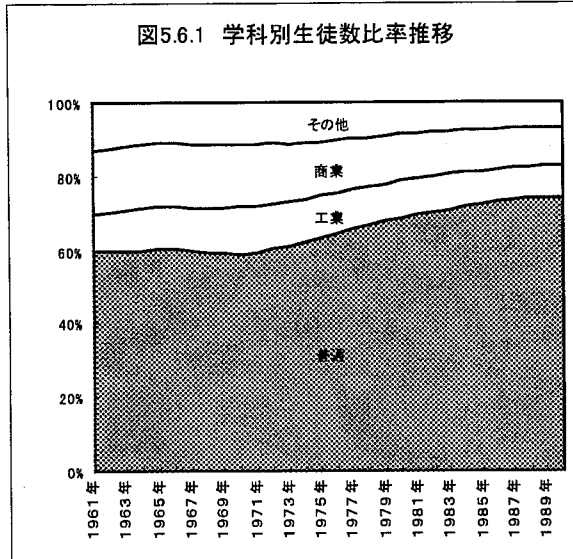
## 6 単線型トランジションの成立---まとめにかえて

1960年代に職業高等学校推進政策を謳ったマンパワー・ポリシーは、一方で普通課程高校を求める民衆の教育要求に直面し、他方で、本論で描いたような高校職業教育の存在意義を掘り崩す労務管理の転換により、挫折することになる。1970年代中盤には文部省自らその誤りを認め、60年代を通してその専門性を高める方向で進められてきた教育課程政策方針は一転し、1978年発表の学習指導要領では、職業学科の専門分化を弱め、普通課程とのクラシフィケーションを弱める方向で改訂がなされることになる。またカリキュラム内容に止まらず、1970年代の高校増設はもっぱら普通課程優先で進められ、図 5.6.1.に見るように、1980年代には全高校生に占める職業課程在籍者の比率はわずか25%にまで落ち込んでいった<sup>(27)</sup>。4でみた1960年代後半から生じた新規高卒労働市場のクラシフィケーシ

ンの融解に呼応するように、今度は1970年代に後期中等教育内のクラシフィケーションが弱まり、職業教育が限りなく周辺化していくのである。その結果、完成を見たのが普通課程主軸の単線的な教育システムである。

その後、この戦後型単線的な教育システムは、あまりにも正統化されたシステムをめぐって生じる反抗、抵抗、逸脱、過剰適応といったコンフリクトを内包しながらも、少なくとも1990年代初頭に至るまで厳然とした正統性を維持することになる。

以上、第二次産業に焦点を当てながら、高度成長期の社会変動に伴う新規学卒労働市場の変貌を概観してきた。本章では、とりわけ教育システム内のクラシフィケーションと職業システムのクラシフィケーションの対応関係に焦点を当て、両システムの相互作用とそのダイナミズムを抽出すべく、統計資料と先行研究の知見をやや大胆に再構成してきた。そのため、遺漏や矛盾はいくつか存在していると思われる。それでも、とりわけ戦後型トランジションの形成史に向けた準備としてはひとつのまとまりを成した作業になったと主追われる。最後に、特に第二次産業の技能労働力にもつばら注目したため男子に偏った分析記述になっている。女子の新卒労働市場の構造と変貌については、本論で描いたものとはまた別様のものになる。今後の課題としたい。



を抽出すべく、統計資料と先行研究の知見をやや大胆に再構成してきた。そのため、遺漏や矛盾はいくつか存在していると思われる。それでも、とりわけ戦後型トランジションの形成史に向けた準備としてはひとつのまとまりを成した作業になったと主追われる。最後に、特に第二次産業の技能労働力にもつばら注目したため男子に偏った分析記述になっている。女子の新卒労働市場の構造と変貌については、本論で描いたものとはまた別様のものになる。今後の課題としたい。

## 註

- (1) 原語は classification であり、「分類」という訳語が与えられる場合が多い。しかし、本論文の中では、職業「分類」、「産業分類」など相似した言葉が頻出するため、あえて「クラシフィケーション」という語を用いる。
- (2) バーンステインは、その矛盾と不一致について、(1) 教育が独自に定める諸々のカテゴリーへの人員配分の割合と、生産の側が教育に求めるそれとの矛盾と不一致 (2) 教育が独自に定めるカテゴリー間関係のあり方と、生産の側が教育に期待するそれとの矛盾と不一致 (3) 教育によるカテゴリーの実現 (教育が独自に形成する技能や心理的特性) と、生産の側が教育に期待するカテゴリーの実現 (生産の側が教育に期待する技能や心理的特性) との矛盾と不一致の3つを挙げている (Bernstein 1977=1985 p.201)。
- (3) 学校基本調査における中卒者職業別就職先の分類の中に「専門的技術的職業」は用意されていない。極めて少数であったため、独立した項目になり得なかったと考えられる。
- (4) 熊沢誠 (1993) によれば、西欧資本主義と異なり、日本は他世界から自律的な労働社会を形

成する「離陸」はなかったものであり、日本の労働者の「離陸」は大企業本工となることによつてなされた。その意味で、日本の労働者にとって大企業本工になることは重要な意味づけをもっていたとされる。

- (5)ただし、源資料が掲載されている氏原・大内(1955)では、その違いはほとんど強調されていない。
- (6)あらためて指摘するまでもないかもしれないが、日本の「終身雇用」は一部の企業正社員のみで通用する概念であり、中小企業労働者には通用しなかったことは明らかである。野村正実(1994)は、「終身雇用」概念の日本的展開とその実態を検証して、新卒入社から定年に至るまでの長期的な雇用関係として「終身雇用」を捉えるならば、それが該当するのは大企業男性正社員に限定されていたと指摘する。
- (7)ここで、戦後高校職業教育の中で事務労働力を中心的に排出した商業課程ではなく、工業課程を考察の対象とするのは、ここで依拠している先行の労働調査研究が基本的に技能労働者の労働市場メカニズムを中心に論じているからである。周知のように工業課程は常にその90%以上が男子高校生が占めている。高度成長期を通じて、女子事務労働力の養成に傾斜していった商業課程を分析から除外することに付随するジェンダーバイアスについては自覚的であるが、両者を同一の地平で論じるには、狭義の職業システムと教育システムの関係のみならず、生活スタイル全般を含みこんだライフコースを規定する社会的メカニズムと教育システムとの関係を包括的に論じる枠組みが必要とならざるを得ない。それについては、今後の課題としたい。
- (8)梅村又次も1950年代後半の労働力移動を分析する中で、第一次産業から第二次産業・第三次産業への労働力移動は、若年者を中心になされており、中高年層では動きが緩慢であったことを指摘している(梅村1961)。他方で、小林謙一(1966, p122)は、1950年代後半の装置産業の配置転換を分析する中で、労使紛争などのコンフリクトを避けるために、コスト高を承知で再訓練・再配置を行い、中高年労働力の活用していく方途が取られたと指摘している。
- (9)なお、この論文において、調査企業の規模・種類などは必ずしも明らかになってはいない。
- (10)原資料は、労働省婦人少年局「青少年労働者の職業意識と余暇活動に関する調査」。
- (11)戦後の労働基準法の「技能者の養成」に関する規定は、戦前、徒弟制度において年少労働者の搾取が行われていた事実を反省し、年少労働者保護の立場から立法された。そこにおける養成制度に関する規定は、教習方法、使用者の資格、契約期間、労働時間および賃金までに及んでおり、それらの厳しい基準をクリアしなければ技能者養成システムは設置できなかった。
- (12)一部、複数の事業主による協同養成機関の設置を試みたところもあり、1950年代初頭には急増した。しかし、設置はしたものの概して発展しなかった。労働移動の激しい中小企業の場合、予算をつぎ込んで養成システムを運営し、優秀な労働力を養成・輩出したとしても、その労働者が自企業にとどまっているという保障は全くなかったのである。また、中小企業では大企業のような施設や設備も整えることが出来なかった。それゆえ、中小企業における技能訓練は、養成施設をもつこともなく、非組織的、非体系的でもっぱら「見よう見まね」を中心とした古典的な技能者養成が主流であり、組織的な技能養成の実施は成立しなかった(隅谷他1978第2章第3節)。
- (13)例えば、三菱長崎造船所の養成工制度である技術学校の例をみると、まず、「年齢満15歳以上の男子で新制中学校卒業者又はこれと同等もしくはそれ以上の学力ありと認められた者で

所定の選考試験に合格した者」を採用し、入学時に本人の希望と成績を考慮に入れ、卒業後の進路に応じて、各々のコースに振り分けた。

入校後の教育カリキュラムをみると、1年次は学科三日、実習三日、二年次、三年次は学科二日、実習四日と学年が進むにつれて、より実践的な授業である「実習」が増加していく。教科構成をみると、普通教科の割合は1年次に600時間、二年次520時間、3年次480時間と、学年が進むにつれて減少していく。また、普通教科の構成をみても、一般の高等学校と比して、理科や数学などのいわゆる理系教科の比率が高いことも特徴的であった。ただ、学年毎にいわゆる座学の教科が減少していくとしても、年500から600時間をも普通教科に費やすというのは、中卒者に対して基礎教育をしっかり学ばせ、後の知識・技術習得の基盤を身につけさせるという指向性が出ているといえる。

また実習は組織的かつ体系的に行われ、重要視されていた。一年次は、職種を分かつた基本的な実習教科を施し、3ヶ月タームで実習内容を交替させていく方法をとった。2,3年次になると、職種別専門的な実習教程を施し、卒業後の実践に備えていくというように、現場における基幹技能者としてのスキルを段階的に修得できるようにされていた。(隅谷 1977 pp.91-100)。

- (14) 高学歴保持者が本社の管理職に昇進していく大企業の学歴差別に反発し、中卒養成工の中から優秀な組合リーダーが輩出された、という指摘もある(小池 1991 p.54)。
- (15) 例えば、ドーアの日立調査によれば、臨時工から本工に中途採用された者のほとんどは二五歳以下で、三五歳を超えることは絶対ないと指摘している(ドーア 1993 p.49)。
- (16) トヨタの人事管理担当者は、臨時工に依存する採用政策について次のように述べている。比較的高度な技術や知識が求められる装置産業などと比べ、「自動車産業は、あの当時は、鋳物部門など一部の部門においてはかなり高度の技能が必要であったが、しかし全体としてみると単純・組立という性格が強かったことは否定できない」(田中 1982 p.66) それゆえ、トヨタの生産システムライン上では、労働力の質を求めるよりも、より安価で労働需給に対応できる労働力を需要したのである。
- (17) 逆に、1950年代後半から1960年代に前半にかけて応募倍率が高率を保っていたことについて、当校関係者は次のようにその理由を次のように説明した。第一にベビーブームによる中卒者が増大する一方で、高校進学率が50-60%と低位で推移しており、学業成績とは別に、高校進学を断念した中卒労働力が比較的多く存在していたこと。第二に、そうした中卒者の受け入れ口として、大企業製造業であり、社会的評価も高かった日立の養成工は、奨学金を受けながら養成工教育を享受できるという意味でも、魅力的であったことである。この当時には、高等学校と併願して当校に応募するものも多数存在していた(隅谷 1978 pp.232-233)。
- (18) たとえば、三菱長崎造船所の事例をみると、当社の養成工システムであった技術学校の生徒募集は1967年までで打ちきり、1968年から新規高卒者や中途採用者を技能訓練課に6ヶ月所属させて技能訓練を組織的に行うことにした。そこでは、最小限の教育実習と情意教育がなされ、いわゆるチームワークづくりのための規律を身につけさせることにかかなりの重点が置かれており、体系的な技術・技能教育を付与することはなくなった(隅谷 1978 p.213)。
- (19) また、こうした労働力不足に加えて、臨時工による差別反対運動の効用が臨時工制度の解体に影響を与えた(伊藤 1994 p.233)。
- (20) 小池和男(1981)によれば、大企業だけでなく、労働力が流動化しやすい中小企業においてもOJTを中心とした体系的な人材養成システムが少なからず普及し始めていたという。

- (21) このように、小池和男は OJT によって形成される日本の「知的熟練」を積極的に評価しているが、果たしてそれがどこまで旧来の「熟練」概念に対応した技能を持ち合わせていたのかという点は疑問である。小池に対する批判としては野村正実(1993)などを参照のこと。
- (22) というのも、それは「行為者が彼／彼女自身を未来に、ただ適恰的に投影するというより、意味あるものとして投影することを可能にし、まとまりとしての過去を取り戻すことを可能にする」(Bernstein 1996=200, p.125) といった、とりわけ後期近代社会に特有のアイデンティティ構築のあり方を言っているに過ぎないからである。結局のところ、その内実は個々の具体的な社会的交渉に依拠せざるを得ず、定義上、社会的文脈を超えて純粋にそれ自体で心理学的に構築しうる性格のものではないのだ。ただ、重要なことは、そうしたアイデンティティ構築のあり方が脱文脈的な「潜在的能力」として取り出されることで、労働現場で生成されている文化や権力関係の具体性の認識が見失われてしまうことだ。
- (23) この時期、教育社会学における学校観も大きく転換していった。小林雅之(1980)によれば、1970年代に入り、60年代のマンパワー政策が理論的に予測されたような成果を上げなかったことが確認され、人的資本論に対する再考がなされるようになった。すなわち、生徒にある一定の技術・知識を付与し、労働力としての質を向上させ、経済発展に貢献する人的資本論の遂行機関として学校教育を捉えることに懐疑的になっていったのである。その結果、学校教育の第一義的な機能は、一定の知識や技術を付与することよりも、むしろ雑多な生徒をスクリーニングにかけ、労働市場に効率的に配分することにあると捉えられるようになっていく。公教育機関の教育機能に関する認識はある一定の知識や技術を習得させることよりも、「一般的な基礎学力」を向上させることにあるとした、きわめて抽象的な推察に留まるようになり、具体的なカリキュラムが生徒にどのような知識・技術を与え、いかなる人材を育成していくのか、というような問題意識は希薄化していったのである。
- (24) 例えば、1970年代の「勤労体験学習」の導入をめぐる動きは典型的。
- (25) 例えば、宮地(1970)にも、「工高での基礎実習を役立てて工場生活・作業には早く熟れている。しかし、基本実習の際工高卒であるという慢心のせいか真剣味にかけのきらいがある」という企業の声が掲載されている。
- (26) 図 5.5.2 の「比率」とは、新規高卒就職者全体の中で、技能労働職に就職したものの割合のこと。
- (28) 1960年から70年代にかけての職業高等学校政策の転換過程については、松田(2002)で検討している。

## 参考文献

- Basil Bernstein (1977) *Class, Code, Control. Volum3 Toward a theory of educational transmission 2nd edition*, Routledge & Kegan Paul Ltd. (=1985, 荻原元昭編訳『教育伝達の社会学』明治図書.)
- Bernstein, Basil (1996) *Pedagogy, Symbolic Control and Identity: Theory, Reserch, Critique*, London Taylor & Francis Ltd. (=2000, 久富善之・長谷川裕・山崎鎮親・小玉重夫・小澤浩明訳『<教育>の社会学理論』法政大学出版局.)
- 大東英祐 (1979) 「労働市場の変動と雇用管理の展開」, 隅谷三喜男編著『現代日本労働問題』東

京大学出版会.

Dore,Ronald,P.(1980) *British Factory, Japanese Factory: The origins of National Diversity in industrial Relations* University of California Press, (=1993, 山之内靖他訳『イギリスの工場・日本の工場』ちくま学芸文庫.)

江幡良平(1970)「高卒技能者養成の現状と課題」倉内史郎編『労働者教育の展望』東洋館出版社, pp.221-227.

藤沢健二(1980)「労働力育成政策と企業内教育」,道又健次郎ら編著『戦後日本の労働問題』ミネルヴァ書房.

本田由紀(2004)『若者と仕事』東京大学出版会.

兵藤釗(1997)『労働の戦後史』上下,東京大学出版会.

乾彰夫(1990)『日本の教育と企業社会』,大月書店.

伊藤正直(1994)「高度成長の構造」,シリーズ日本近現代史4『戦後改革と現代社会の形成』岩波書店.

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.

泉輝孝(1978)「大企業中堅技能者の地位意識とその規定要因(上)(下)」,『日本労働研究雑誌』no.228-229.

苅谷剛彦(1991)『学校・職業・選抜の社会学』,東京大学出版会.

苅谷剛彦(1995)『大衆教育社会のゆくえ』,中公新書.

苅谷剛彦・菅山真次・石田浩(2000)『学校・職安と労働市場』,東京大学出版会.

加瀬和俊(1997)『集団就職の時代』,青木書店.

経済審議会編(1960)『国民所得倍增計画』,大蔵省印刷局発行.

経済審議会編(1963)『経済発展における人的能力開発の課題と対策』.

小林謙一(1966)『日本の雇用構造』岩波書店.

小林謙一(1977)『労働経済の構造変革』御茶ノ水書房.

小林雅之(1981)「選抜・配分装置としての学校」,『教育社会学研究』第36集.

小池和男(1981)『中小企業の熟練』,同文館出版.

小池和男(1981)『日本の熟練』,有斐閣選書.

小池和男(1991)『仕事の経済学』,東洋経済出版社.

小池和男(1997)『日本企業の人材育成』,中公新書.

国立教育研究所(1961)「高等学校における履修課程と卒業動向に関する調査:関東地方における高等学校についての事例研究」『国立教育研究所紀要』第26集.

国立教育研究所(1973)『日本近代教育百年史10 産業教育(2)』,国立教育研究所.

『国勢調査』各年度.

小関智弘(2000)『粹な旋盤工』,岩波現代文庫(初出は1975年).

久富善之(1993)『競争の教育』旬報社.

熊沢誠(1993)『新編 日本の労働者像』,ちくま学芸文庫.

熊沢誠(1997)『能力主義と企業社会』,岩波新書.

倉内史郎編(1970)『労働者教育の展望』,日本の社会教育 第14集.

倉内史郎編(1967)『企業内教育の5年研究』野間教育研究所紀要第24集.

松田洋介(2002)「1970年代高等学校政策の再検討---職業教育と普通教育の葛藤に着目して---」

- 『<教育と社会>研究』第12号, pp32-40.
- 宮地誠哉 (1971) 「高卒技能教育について」, 『日本産業教育学会研究紀要』5号.
- 宮地誠哉・倉内史郎編 (1975) 『講座現代技術と教育4 職業教育』.
- 文部省, 『学校基本調査』各年度.
- 森武磨他 (1993) 『現代日本経済史』, 有斐閣.
- 中内敏夫 (1998) 「六・三・三制の社会史」, 『中内敏夫著作集 第2巻 匿名の教育史』, 藤原書店.
- 並木正吉 (1960) 『農村は変わる』岩波新書.
- 日経連 (1969) 『能力主義管理-その理論と実践』日経連出版部.
- 日経連雇用政策研究会 (1970) 『技能労働力不足の現状と対策の方向』.
- 野村正実 (1993) 「日本における「熟練」論の流れ---小池理論はなぜひろまったか」『大原社会問題研究所雑誌』NO.416, 1993.7, pp.1-24.
- 野村正実 (1994) 『終身雇用』, 岩波書店.
- 尾高煌之助 (1993) 『企業内教育の時代』, 岩波書店.
- 大河内一男ら編 (1967) 『職業訓練』, 有斐閣.
- 小野浩 (1970) 「戦後日本の雇用と中卒就職者の動向」, 『教育社会学研究』第25集.
- 労働省職業安定局雇用政策 (1979) 『資料: 戦後の労働市場』第三巻.
- 労働省職業訓練局 (1970、1972) 『技能労働力需給状況調査結果報告』.
- 佐口和郎 (1990) 「日本の内部労働市場」, (『経済理論への歴史的パースペクティブ』岡崎哲治・吉川洋編、東京大学出版会、所収).
- 佐口和郎 (1992) 「『雇用問題』の転換」, 栗田健編著『現代日本の労使関係』労働科学研究所出版部.
- 佐々木享 (1976) 『高校教育論』, 大月書店.
- 佐々木享 (1978) 『高校教育の展開』, 大月書店.
- 佐藤暢男 (1968) 「工業化と勤労青少年教育」, 『教育社会学研究』第23集.
- 佐藤俊樹 (2000) 『不平等社会日本』中公新書.
- 志水宏吉 (1985) 「職業学校の歴史的変容と現状」, 『教育学研究』52-3.
- 汐見稔幸 (1994) 「企業社会と教育」, 『日本近現代史4 戦後改革と現代社会の形成』岩波書店.
- 隅谷三喜男 (1979) 「戦後労働問題の構造」, 隅谷三喜男編著『現代日本労働問題』東京大学出版会.
- 隅谷三喜男・古賀比呂志編著 (1978) 『日本職業訓練発展史<戦後編>』, 日本労働協会.
- 田中博秀 (1982a) 「日本的雇用慣行を築いた人達--小松廣氏にきく(1)~(3)」, 『日本労働研究雑誌』No.275-277.
- 田中博秀 (1982b) 「日本的雇用慣行を築いた人達=その二---山本恵明氏にきく」, 『日本労働研究雑誌』No.280-282.
- 田中博秀 (1983) 「日本的雇用慣行を築いた人達=その三--田中慎一郎氏にきく」, 『日本労働権給雑誌』No.289-290.
- 田沼肇 (1967) 「企業内教育と労働組合」, (大河内一男他編『現代労働問題講座』七、有斐閣、1967年 所収).
- 東京大学社会科学研究所 (1965) 『京葉地帯における工業化と都市化』, 東京大学出版会.



- 東京都労働局 (1969) 『高卒ブルーカラーの現状』.
- 氏原正治郎 (1966) 「大工場労働者の性格」, 氏原正治郎著『日本労働問題研究』東京大学出版会.
- 氏原正治郎 (1968) 「戦後労働市場の変貌」, 氏原正治郎著『日本の労使関係』東京大学出版会.
- 氏原正治郎・高梨昌 (1971) 『日本労働市場分析 上』, 東京大学出版会.
- 氏原正治郎・中西洋 (1962) 「神奈川県における新規学卒者労働市場の変貌」, 『社会科学研究』第一四巻 第三・四合併号.
- 梅村又次 (1964) 『戦後日本の労働力 測定と変動』岩波書店.
- 山本潔 (1966) 「大企業労働者」, 氏原正治郎編著『日本の労働市場』日本評論社.
- 山本潔 (1967) 『日本労働市場の構造』, 東京大学出版会.
- 山下不二男 (1966) 「新卒者の供給と企業の雇用政策」, 大河内一男ら編『雇用と雇用政策』有斐閣.
- 山崎昌甫・芹沢寿良 (1982) 「企業内教育--その思想・技術教育」, 労働者教育協会編『労働者教育論集』学習の友社、所収.
- 吉谷二郎 (1993) 「新規中卒者の労働市場」, 『日本労働研究雑誌』No.405.