

先輩後輩関係に“埋め込まれた”大卒就職

東京大学教育社会学研究室 刈 谷 剛 彦

東京大学教育社会学研究室 沖 津 由 紀

東京大学教育社会学研究室 吉 原 恵 子

東京大学教育社会学研究室 近 藤 尚

東京大学教育社会学研究室 中 村 高 康

From College to Work : Its Embeddedness in Alumni-Student Relationships in Japan

Takehiko KARIYA / Yuki OKITSU / Keiko YOSHIHARA

Hisashi KONDO / Takayasu NAKAMURA

New college graduates in Japan find their entry level jobs mainly through relationships with their university alumni. How have those practices developed? What impact do they have on college graduates' job opportunities? What sociological mechanisms are included in those job seeking practices?

By focussing on the entry of new college graduates into the labor force during 16 years from 1975 to 1990, this study analyses: (1) the extent to which college graduates find jobs through relationships to alumni (2) how the entry route to jobs through alumni-student relationships formed and developed (3) how extensively this transition to work through alumni-student relationships prevails in local universities (4) how female students use this transition route differently from male students and what it means in terms of gender differentiations in labor markets. Based on both qualitative and quantitative data analyses, this study discusses how educational credentialism in Japan is embedded in the transition practices from college to work through alumni-student relationships.

目 次

- I. 問題の所在と研究の方法
- II. 大学と企業の結合関係
- III. OBルートの形成と大卒就職
- IV. 地方における就職のメカニズム
- V. 大卒女子にとっての先輩後輩関係
- VI. 結論：大卒就職の日本的メカニズムとその社会学的意味

I. 問題の所在と研究の方法

新規大卒者のジョブマッチングは、どのような社会関係に「埋め込まれて」行われるのだろうか。求職者と採用企業との「出会い」は、どのような社会的・制度的文

脈において準備されるのか。「学閥」、「指定校制」から“OBリクレーター”へ——こうした変貌をみせる新規大卒者のジョブマッチングの変遷の中で、大卒労働市場に一定の秩序を与えつつある新たな編成メカニズムは、どのように形成され、そして何をもたらしつつあるのか。

この研究は、新規大卒者の就職・採用のしくみを、大学の先輩後輩関係に焦点を当て、その新たな展開のプロセスを明らかにする。そうした作業を通じて、就職・採用のしくみの変化が、わが国の大卒労働市場の編成にどのような特徴を加えつつあるのか、それがまた学歴社会の新たな展開にどのようにかかわっているのかの解明をめざす。

70年代後半に定着した「自由応募制」を軸とする新規

大卒者の就職活動は、高校と企業との間の「実績関係」のような明確な制度的ネットワークに埋め込まれた高卒労働市場とは異なり、「市場決定モデル」に近いといわれる（荻谷1991）。しかし、それ以前には、「学閥」の存在や「指定校制」と呼ばれる採用方法など、露骨な「就職差別」が存在し、学校歴を主たる基準に、社会集団（＝閥）や採用制度（＝指定校制）を通じて、大卒労働市場の編成に一定の秩序が与えられていた。そして、こうした差異化のメカニズムを通じて、大学「ランク」と就職機会との対応が、形成・維持されてきた（天野1984、潮木1987）。

しかしながら、本研究が示すように、1980年代、とくにその後半期を通じて、大卒就職機会の配分メカニズムには「質的」な変化が起きている。それは、意図的に形成された、より顕在的な、したがって批判の目に曝されやすい差別化から、より潜在的で、微妙な、それゆえ批判と制裁の対象になりにくい差異化のメカニズムへの変化であると考えられる。本研究では、そうした変化を、先輩後輩関係がそれ以前とは異なるかたちで就職・採用活動に組み込まれるようになったプロセスに求め、その

メカニズムを解明する。

このような本研究の問題関心は、日本社会において新規学卒者の労働市場が、「過去の経験」や関係の「継続性」に価値を置き、「時間」という要素を組み込んだ「実体的市場」（Polanyi 1957）であることの強調に連なっている。新古典派経済学が想定するような ahistorical な市場の均衡とは異なる、労働市場の秩序編成にかかわる「社会的」メカニズムの別出をめざすのである。

この分野では、経済学に限らず教育社会学においても「時間」という要素が軽視されてきた。一時点のみの大学「ランク」別の大企業就職率を示し、両者の相関関係から大学と企業とのむすびつきを推論する従来の研究には、時間の要素はほとんど入っていない。学閥に着目した研究（新堀1969）でも、大学別「市場占拠率」を示すにとどまり、学閥という社会集団＝社会関係の継続性と、それが大卒市場の秩序編成に及ぼす影響を継時的に示すことに成功しているとはいえない。企業の採用活動のメカニズムを解明した竹内（1989）の研究でも、一時点の関係を示すにとどまっている。

大学－企業間関係の継続性がどのように維持され、そ

表 1-1 分析対象大学および使用のデータ一覧

	属 性				使用データ		
	90年度経済系 就職者数(1)	設置区分	入試偏差値 (90年度) (2)	所在地	企業別 就職者数	就職 体験記	就職部 インタビュー
A 大	1697人	私立	65~68	首都圏	○		○
B 大	2104人	私立	66~68	"	○	○	○
C 大	2693人	私立	60~64	"	○		
D 大	189人	私立	67	"	○	○	○
E 大	600人	私立	54	"		○	○
F 大	350人	国立	67~68	"	○		
G 大	413人	国立	63~65	"	○		
H 大	340人	国立	59~67	"	○	○	○
I 大	212人	国立	62~63	地方	○		
J 大	231人	国立	63~64	"	○		
K 大	187人	国立	58~60	"	○		
L 大	200人	国立	63~64	"	○		○
M 大	205人	国立	66~69	"	○		
N 大	311人	国立	56~57	"	○		
O 大	273人	国立	58	"	○		○
P 大	996人	私立	57	"	○		○
Q 大	400人	私立	50	"		○	○

(1) リクルート「大学別就職先しらべ1990」による。

(2) 旺文社螢雪時代臨時増刊全国大学内容案内号1990、8による。

れが大卒労働市場の秩序編成にどのような影響をもっているのか。本研究では、従来の研究とは異なり、大卒労働市場の秩序編成における時間の重要性を強調する。時間的要素を組み込んだ労働市場の編成メカニズムが、先輩後輩関係に埋め込まれた大卒労働市場として表出していることを明らかにする点に、この研究の独自性がある。

最後に、本研究の具体的な分析課題を論文の構成とともに示しておこう。就職・採用の「継続性」に着目したときに、大学と企業との関係はどのように変化してきたのか。OBを積極的、組織的に利用しようとする就職・採用のしくみの誕生と拡大の中で、量的にとらえる就職機会の配分は、どのように変化してきたのか(Ⅱ章)。そしてまた、当の先輩後輩関係自体は、どのような社会的・制度的背景のもとで、どのようにして大卒者の就職・採用活動に取り込まれていったのか。それはまた大卒労働市場の秩序編成のメカニズムとして、どのような役割を果たすにいたったのか(Ⅲ章)。このような就職・採用システムは、首都圏と地方とではどのような違いがあるのか。その結果、首都圏と地方との間に雇用機会の「棲み分け」がどのように進行しているのか(Ⅳ章)。さらに、男女間には、先輩後輩関係を利用した就職・採用のしくみにどのような違いが見られ、それは男女間の就職機会の差異化にどのように組み込まれているのか(Ⅴ章)。この研究ではこれらの問題について、a)1975年から1990年までの期間をとり、b)経済系の学部(経済、経営、商)を対象に、就職先業種として、c)金融業に焦点を当て、実証的な分析を行う。

以上の分析課題に応えるために、本研究では表1-1に示す16大学を主な対象に、リクルート社の『大学別就職先しらべ』(1975年版～1991年版)、および、いくつかの大学については就職部から入手した就職実績の経年変化を示す資料と年度別の『就職体験記』、さらには就職部職員への聞き取り調査といったデータを用いて分析を行う。

(苅谷剛彦)

Ⅱ. 大学と企業との結合関係

A. 大学—企業間結合の継時的分析の必要性

日本の大卒労働市場の特徴として従来より指摘されているのは、「大学間の鋭いヒエラルキー構造」および「そうしたヒエラルキーから生じる機会の格差」、さらに具体的には「一流大学の卒業者の多くは一流企業に吸収され、そうでない大学の卒業者の多くは中企業もしくは小

企業へと吸収されていく」(潮木1987, 238-9頁)という現象である。そしてこの現象への説明として通説化しているのは、日本企業は企業内訓練を重んじるため「訓練可能性」が採用の鍵となっており、その指標として入試難易度による大学序列が用いられている、という論理(たとえば天野1984, 171頁¹⁾)である。

しかし、学問的にも社会一般でも通念化しているこの説明図式に対する問い直しが始められている。竹内による研究(1989a, 1989b)はその代表といえるであろう。竹内は、教育社会学者による従来の研究に対して、「それははたして説明理論だったのだろうか。統計的『有意差』による説明や『シグナル理論』『訓練可能性説』などの経済学理論の機械的適用による説明は統計学や経済学的説明であっても社会学的説明であったのだろうか」(1989a, 21頁)と問いかける。そして竹内は企業採用担当者の事例調査を通じて、「偏差値優位の就職は、採用人事担当者の偏差値神話ではなく、——すくなくともそれだけでなく——、大学別にバランスよく採用するという行為の集積結果でもあり、それは偏差値分布と楔型クォータ制による二つのねじれによるものである」(1989a, 44頁)ことを明らかにした。企業(A社)は事前に大学別の採用目標人数を設定しており、大学ごとに分断的な選抜・採用を行っている。目標大学の選定においては偏差値による「楔型クォータ制」(偏差値上位大学の方が目標大学として選定される率が高い)が生じてはいるが、それは、偏差値の正規分布がもたらす上位大学の希少性によるものである、と竹内は述べている。

竹内の研究は、大卒労働市場が個別企業と個別大学の結合関係、すなわち大学別の分断的採用の集積として成立していることを指摘しており、就職—採用が「埋め込まれて」いる具体的な社会関係の一端を明らかにしている。就職—採用は大学別に行われており、ある企業へのある大学からの就職人数は、企業が大学ごとに設定する採用枠と、そこに応募する学生の数によって規定されている。日本の大卒就職は、自由に行動する個々人から成る「市場」を通じてではなく、大学ごとに分断された採用枠とその枠への応募という、個々の大学と個々の企業との間に形成されている一定の経路を通じてなされているのである。

しかし、竹内の研究の問題点は、それが歴史的・継時的視点を欠き、それゆえこの経路の形成と存続のプロセスについての検討が十分になされていないことである。竹内の研究でも、企業による大学の選定や企業への学生の応募において、過去の「採用実績」が重要な鍵となっていることが指摘されている。しかし、竹内が用いた

データが単年度のものであったため、よりクローズアップされるべきこの点が付随的指摘にとどまり、「楔型クォータ制」は断片的採用システムと偏差値分布によって説明される結果になっている。それゆえ、大学—企業間の経路、より具体的には各大学から各企業への就職人数が、蓄積された過去の時間の上に成り立っている可能性を、竹内の研究は検討できていないのである。

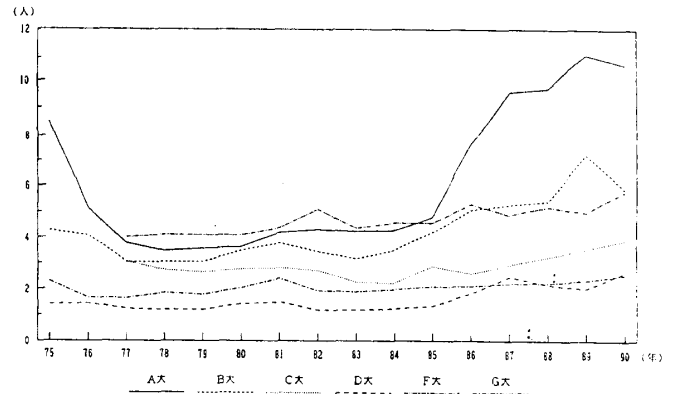
竹内が主張したように、経済学の説明図式の機械的適用を脱却して大卒労働市場についての社会的分析を目指すならば、人々の行為を規定している客観的・主観的要因を可能な限り現実に即した形で取り出すことが必要になる。企業による大学の選好および大学（学生）による企業の選好において、当事者のリアリティの中では、偏差値の正規分布という統計的からくりよりも、「あそこの大学からはこれまで大体何人ずつ採ってきた」「あの企業には先輩が例年何人くらいいる」というような具体的な経験が、より大きな比重を占めているのではないか。抽象的な偏差値分布よりも、具体的・可視的・実体的な過去の経験が、就職—採用に関わる人々の現在および将来の行為に影響を及ぼしているのではないか。就職—採用における個々の大学と企業との結合は、累積された過去に基づく人々の諸行為によって、慣性的あるいは自己増殖的に、長い間草が踏みしだかれるうちに自然にできあがった「けもの道 (path)」のように、成立しているのではないか。

このような問題関心に基づき、この章では、大学—企業間の結合関係に「継続性」という概念を導入し、その継続的側面を検討する。ここでは、首都圏にあるいくつかの大学を対象に、これらの大学と企業との結合関係と継続性との関連を計量的側面から明らかにする。加えて個々の大学に特徴的な就職—雇用市場の特性の解明を試みる。

B. 単純集中度

大学と企業との結合関係をめぐる指標として、まず単純集中度、すなわち各大学からの一企業あたり平均就職者数を取り上げる。この指標は、ある大学からの就職者が平均して企業一社あたりどれほど集中しているかを表しており、各大学と企業との間の経路の太さをもっとも簡単なかたちで比較するための指標である。

1975年から1990年までの大学別単純集中度の推移を示したのが図Ⅱ-1である。この図から、単純集中度とその推移が大学によって異なることがわかる。たとえば、大規模で入試難易度の高いA大学は、85年以降の単純集中度の伸びが著しく、他大学を大きく引き離している

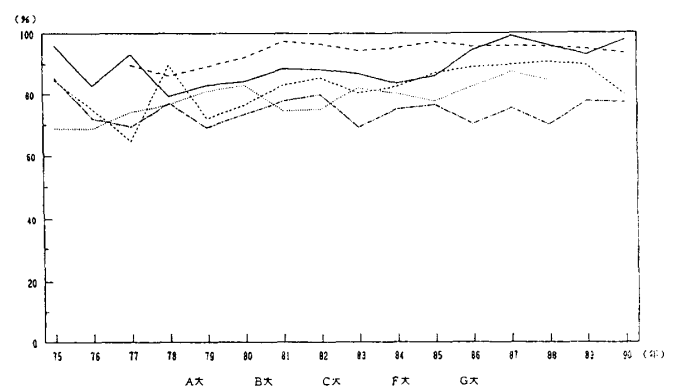


図Ⅱ-1 首都圏大学単純集中度

が、これはこの時期の好景気が求人数を増加させたことに起因すると考えられる。また小規模なD、G大学は単純集中度が低く安定しているのに対し、小規模だが入試難易度の高いF大学は、大規模大学に匹敵する高い値を示している。このA、B、Fのように単純集中度の高い大学は、全般的に太い経路を就職先企業との間に形成しているといえる。このように、就職先企業との結合関係の強さとその推移は大学ごとに異なるのである。

C. 継続企業就職率および継続集中度

次に、大学と企業との関係の継続性が企業あたり就職人数に及ぼす効果を明らかにするために、まず75年から90年の16年間で9年間以上各大学から採用のある企業を操作的に「継続企業」と定義して、大学別の継続企業を抽出した。継続企業とは、各大学との間に継続的・反復的な就職—採用関係を取り結んでいる企業である。

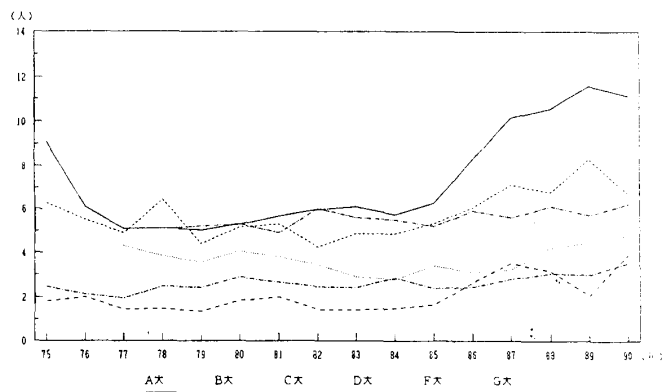


図Ⅱ-2 首都圏大学継続企業就職率

各大学の継続企業への就職率を示したのが図Ⅱ-2である。継続企業への就職率は概して70%以上の高い数値で推移している。これらの大学の経済系学部から金融への就職者のうち、大部分が、過去長年にわたって継続的

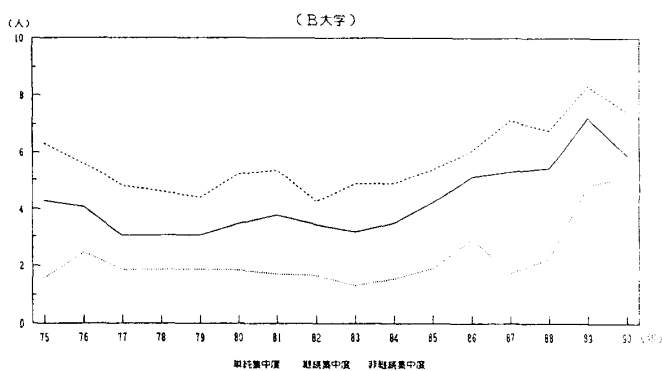
に採用のある企業に就職しているのである。

次に継続集中度，すなわち各大学の継続企業への平均就職人数を算出した。この指標は，継続企業への量的集中の強さを示している。大学別継続集中度の推移を示した図Ⅱ-3を図Ⅱ-1と比較すると，継続集中度が単純



図Ⅱ-3 首都圏大学継続集中度

集中度と対応して変動していることがわかる。事実二つの集中度の相関係数は0.968と非常に高い。また，総じて継続集中度は単純集中度を上回る数値で推移している。つまり各大学の各企業との結合関係の強さは，各大学と継続的に就職-採用関係にある企業との結合関係に規定されており，しかも継続企業への集中の仕方は，企業全般への集中よりも強い。このことは，個々の大学の継続集中度を非継続集中度，すなわち継続的に就職していない企業への平均就職人数と比較すると一層明らかになる。検討した全ての大学が同様の傾向を示しているが，代表としてB大学の単純集中度，継続集中度，非継続



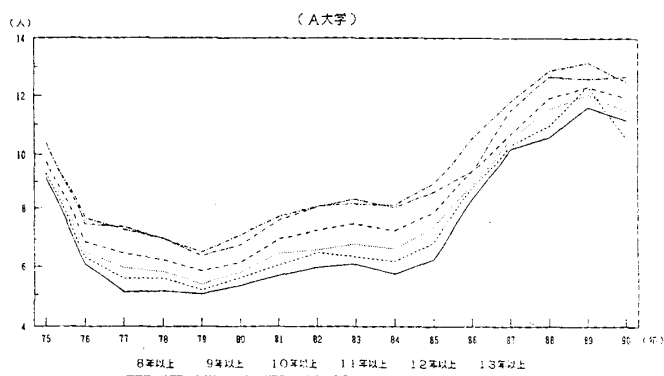
図Ⅱ-4 単純・継続・非継続集中度

統集中度を図Ⅱ-4に示した。この図では，単純集中度をはさんで上に継続集中度，下に非継続集中度が推移している。就職先企業を継続企業と非継続企業とに分ける

と就職人数にこのような開きがあるということは，ある企業への就職の継続性が，その企業への就職人数を引き上げる効果をもつことを示している。

さらに先の図Ⅱ-3について，継続集中度を大学同士で比較してみると，80年代半ば以降大学間の差異が増幅していることがわかる。各年度の大学ごとの継続集中度の最大値と最小値の差をとると，85年までは4～5人で推移していたのが，87年には8人強，89年には10人強にまで開きが増大している。これは，大規模で入試難易度も高いA大学・B大学において84年頃からさらに継続集中度が上昇する傾向がみられ，低い値でかなり安定しているD大学，G大学との間の開きが大きくなっていることによる。このA大学，B大学のような大学では，継続性をもった大学-企業間の結合関係が近年さらに強まっているといえる。企業との間の経路の太さの大学間較差は，特に継続的關係がある企業への就職に焦点を当てた場合に，より顕著に現れているのである。

次に，継続性の強さと量的集中との関係を見るために，継続企業を定義する年数を変えて継続集中度を算出した。他大学でも同様の傾向がみられるが，代表として



図Ⅱ-5 継続年数と集中度の関係

A大学についてそれを示したのが図Ⅱ-5である。図では，定義年数が長いほど継続集中度が漸次高くなっている。各大学がより長期間にわたって継続的に就職者を送り込んできた企業ほど，平均就職人数が多い。継続性の強さと量的集中は比例関係にある。

以上の検討から，ある大学からある企業への就職人数は，その企業がその大学にとって継続的就職先であるか否かに強く規定されているということが明らかになった。

表Ⅱ-1 大学別継続企業数

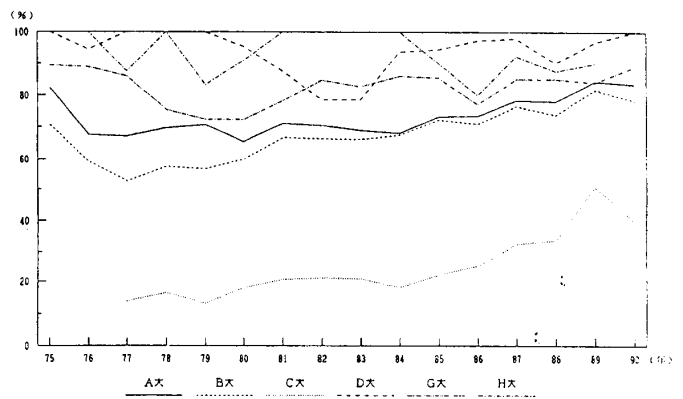
	企業種別	首 都 圏							地 方					
		A大	B大	C大	D大	F大	G大	H大	I大	J大	K大	L大	M大	N大
継 続 企 業 数	政府系銀行	6	5	1	0	6	1	4	3	0	0	2	4	0
	都市銀行	13	13	12	10	10	12	4	12	6	3	10	9	3
	地方銀行	24	31	44	0	1	6	1	8	6	8	3	0	5
	信託銀行	7	7	5	4	4	5	0	3	0	0	0	1	0
	相互銀行	1	3	21	0	0	1	0	0	1	1	1	0	4
	信用金庫	1	0	23	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	その他	7	7	15	1	3	4	0	4	3	1	1	2	0
	合 計	59	66	121	15	24	29	9	30	16	14	17	16	13
一継続企業あたり就職人数の全体平均(人)		6.4	4.9	3.1	1.5	4.9	2.1	1.3	1.6	1.8	1.8	2.0	2.7	2.4

D. 大学別継続企業の特徴および上位継続企業就職率・上位継続集中度

では次に、各大学の継続企業の内容を検討してみよう。そのための作業としてここではまず、各大学から各継続企業への通年の平均就職人数を、地方大学6校を含めて一覧表にした。スペースの関係で残念ながらその一覧表自体は提示できないので、各大学の継続企業数を表Ⅱ-1に示した。この表より次のことがわかる。①A, B, Cの3つの大規模大学の継続企業数が顕著に多い。これは大規模大学では地方銀行の数が多いことによるもので、特にC大学では相互銀行・信用金庫の数が突出している。C大学は、多数の金融機関にそれぞれ少数の就職者をまんべんなく送り込むという特徴的な就職パターンを示している。さらにもとの一覧表から次のことがわかる。②政府系金融機関や都銀などのいわゆる一流大手企業が継続企業に含まれやすい。たとえば7つの首都圏大学に関して、19行の政府系金融機関および都市銀行が継続企業となる確率は72.9%にのぼる²⁾。③各継続企業と各大学との量的結合の強度にはかなり違いがみられる。ある企業に平均20人が継続的に就職している大学もあれば、平均1人しか就職していない大学もある。④継続企業には大手一流企業が多いとはいえ、大学ごとの継続企業にはばらつきもある。たとえば都市銀行13行のうち、7つの首都圏大学すべての継続企業となっているのは2行しかない。③、④の現象は、それぞれの大学あるいは企業にとって固有の「得意先」関係の存在を示唆している。また②の現象は、ケースとした大学の偏りから生じていると考えられるが、この一群の大学の内部でも、「一流大手企業」への就職の比重や量にはかなりの違いが存在することが推測される。このような「一流大

手企業」への就職に関する大学ごとの差異こそが、従来の大卒労働市場研究が「格差」問題として注目してきた点である。それゆえこの点についての大学間の差異を検証しておく必要がある。

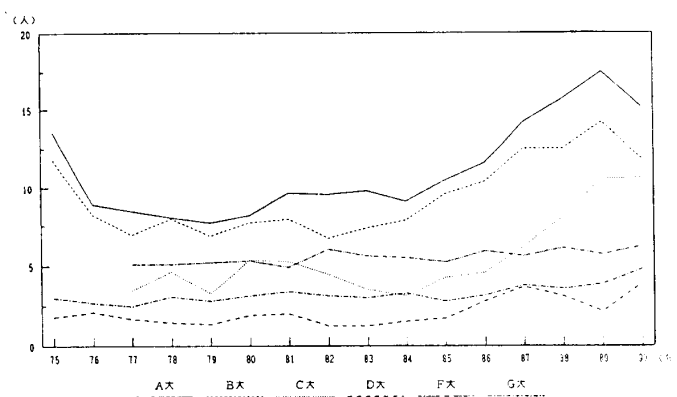
そこで、継続企業のうち、政府系金融機関、都市銀行、旧財閥系の4つの信託銀行、国民金融公庫、農林中金、商工中金の計26機関を操作的に「上位企業」と定義した。そして各年度の大学別の継続企業就職者における上位継続企業への就職率の推移を図Ⅱ-6に示した。この



図Ⅱ-6 首都圏大学上位継続企業就職率

図より、次のことがわかる。①大規模大学、特にC大学において上位継続企業就職率が相対的に低い。②近年、上位継続企業就職率は総じて増大傾向にある。中でもA, B, Cの3つの大学は80年以降ならだかに上昇し、上位継続就職率が全体に収束傾向にある。①の現象は、大規模大学は継続企業数が多いため、上位企業就職者が占める比率が小さくならざるを得ないことによる。先にみたように、大規模大学では継続集中度が小規模大学よ

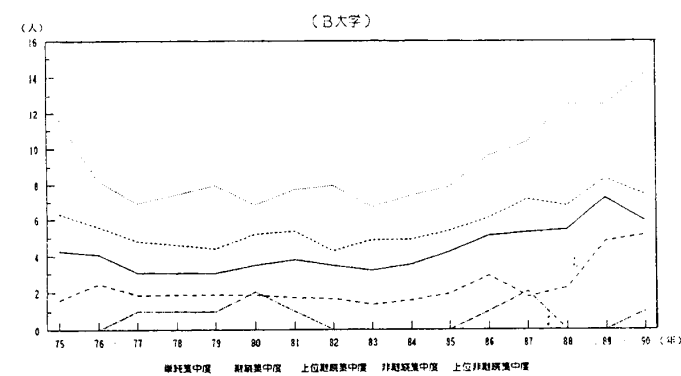
りも全般的に高く、継続的就職先企業との間に総じて太い経路が形成されているが、学生にとってみれば、大規模大学から上位の継続企業に就職できる確率が小規模大学よりも高いとはいえない。むしろ小規模大学の方が、過去に自分の大学からの採用がある企業に学生が応募する場合、それが上位企業である確率は高い。ただ、前述したように大規模大学では上位企業就職率が上昇しており、大学間の上位企業への就職チャンスの較差は縮小している。



図Ⅱ-7 首都圏大学上位継続集中度

次に上位継続企業への集中度を図Ⅱ-7に示した。図Ⅱ-7には、図Ⅱ-1、図Ⅱ-3と同様の推移が見いだされるが、図Ⅱ-1や図Ⅱ-3に比べてC大学の伸びが著しい。このC大学やA、B大学は規模が大きいため、上位継続企業に就職する割合はそれほど大きくないが、個々の上位企業への就職人数自体は大きく、しかもさらに増大している。

また、上位継続集中度は総じて継続集中度を上回り、大学間の開きも拡大している。これは、上位企業ではあるが各大学にとって継続企業にはなっていない企業、す



図Ⅱ-8 5つの集中度の推移

なわち上位非継続企業への集中度を導入するとよりいっそう明らかになる。いずれの大学でも同様の傾向が見いだされるが、図Ⅱ-8は、B大学について、5つの集中度の推移を示したものである。上位継続集中度は5つの集中度の中でもっとも高い水準で推移しているのに対し、上位非継続集中度はもっとも低く推移している。上位企業であればどこにでも就職しているわけではなく、過去継続的に就職している企業に就職者は集中するのである。

E. 大学の規模・入試難易度の影響力

以上の分析でも、企業と大学との結合関係に大学の規模と入試難易度が影響していることを断片的に述べてきた。次にこれら要因間の関係を改めて検証してみよう。入試難易度という変数は従来の研究がほとんど常に取り上げてきた変数であり、大学間の「就職格差」のもっとも重要な規定要因とみなされてきた。他方、大学の規模という変数はこれまであまり取り上げられてこなかったが、大学別労働市場に大きな影響を与えるものとして本分析が注目してきた変数である。これらの変数は、大学-企業間の継続的結合関係に媒介されつつ、個々の大学からの就職にどのような影響を及ぼしているのだろうか。

その際、多変量解析を行うにはこれまでケースとしてきた大学だけでは数が少なすぎ、入試難易度も高い方に偏りすぎているので、ここでは1991年度の1年間をとり、データの利用可能な85大学を分析対象とする。なおこれら85大学において規模と難易度の相関は0.09である。

表Ⅱ-2 重回帰分析の結果

(独立変数)	単純集中度 β	上位集中度 β	上位就職率 β
規模	0.463	0.519	-0.115
難易度	0.33	0.494	0.866
adjusted R ²	0.322	0.548	0.739

表Ⅱ-2は、85大学の単純集中度、金融上位企業集中度、上位企業就職率のそれぞれを被説明変数とし、規模と難易度を説明変数とした重回帰分析の結果をまとめたものである。単純集中度を用いたのは、データが単年度なので継続集中度が計算できないためである。表Ⅱ-2によれば、単純集中度に関しては、adjusted R²値が示す全体の説明力はあまり高くないが、各説明変数の規定力

を表す β 係数(標準化回帰係数)は規模の方が難易度よりも大きい。上位集中度への規定力もやはり規模が難易度をやや上回り、全体の説明力も大きくなっている。他方で上位就職率への規定力は規模が -0.115 と負になり、逆に難易度は 0.866 と非常に大きく、全体の説明力もさらに大きい。上位集中度に対しては規模と難易度の双方が引き上げる効果を及ぼすのに対し、上位就職率に対しては規模はむしろ引き下げる効果を、そして難易度は強く引き上げる効果を及ぼしていることがわかる。

前節でも述べたが、上位就職率はある大学の学生にとって上位企業に就職できる確率=チャンスを表し、上位集中度は上位企業への就職に際してそれぞれの企業にどれほど多くの人数が集まるかを表している。この双方に対して、大学の規模は逆の効果を及ぼす。大規模な大学の学生が上位企業に就職しようとする際、数多くの同窓生との間での競争は厳しく、勝ち抜ける確率は小さい。しかしひとたび上位企業に就職できた場合、まわりを見回せばそこには同じ大学の同輩がずらりと居並ぶことになる。このような現象は、就職市場が個々の大学を単位として成立している(竹内のいう「選抜原理のバルカン半島化」)からこそ生じる。従来の研究は大規模企業への就職率によって大学類型間の格差を提示してきたが、大学別の就職市場と企業別の集中度に注目するならば、それらに対して大学の規模が大きな意味付けを持つということを示している。

他方で入試難易度は、上位集中度、上位就職率のいずれに対しても、引き上げる効果を及ぼしている。難易度の高い大学では、上位企業に就職するチャンスも大きく、個々の上位企業への就職人数も多いのである。この分析結果は、「大学間格差」についての従来知見と矛盾しない。確かに入試難易度は「格差」を生み出している。しかし重要なのは、ここで被説明変数とした単純集中度および上位集中度は、継続的就職先企業との結合の強度を示す継続集中度と明確な対応関係を持っているということである。しかも難易度の高い大学は概して歴史が古く(大学の難易度と設立後の年数との相関は 0.805)、多くの有名大企業との間に長年の就職-採用関係を形成してきたと考えられる。とすれば、ここでの分析結果から、入試難易度が訓練可能性の代理指標として直接的に就職機会の「格差」を生み出しているのではなく、これら2つの現象の間には、継続性という隠れた変数が存在し、それこそが各大学の就職状況を左右していると推察することができる。いわば慣例的な就職とそこで蓄積された実績こそが、各企業が過去に採用してきた各大学卒業生の訓練可能性を判断することを可能にしてきた

といえるのである。

ただし、継続性に媒介されていることは事実としても、規模と難易度のいずれもが単純集中度や上位集中度を引き上げる効果を及ぼしていることもまた、重回帰分析によって確認された。このことが示唆しているのは、特に大規模であったり、特に難易度が高かったり、またこれら二つの要因を兼ね備えた大学では、継続的就職が繰り返されるうちに特定の企業への集中が累積していく可能性があるということである。実際、先の図Ⅱ-1、図Ⅱ-3、図Ⅱ-7では、大規模でかつ偏差値が高いA大学、B大学では、各集中度が75年時点でもかなり大きかったのが、80年代なかば以降ますます増大してゆく傾向にあった。規模、難易度といういずれも有利に働く二要因が相乗的に作用して、これらの大学と特定企業との結合関係が強まっていることがうかがえる。継続性という媒介項を経由することによって、いわゆる「格差」が増幅され拡大されてゆく可能性が示唆されているのである。

F. まとめ

以上、様々な指標を用いて大学と企業との間の結合関係についての分析を進めてきた。その結果を今一度まとめておこう。

(1)各大学から継続企業への就職人数について：①各大学の単純集中度は、継続集中度の動向と対応している。②継続集中度と非継続集中度との開きが示すとおり、継続性は集中度を引き上げる働きを持っており、また継続集中度においては単純集中度よりも大学間の較差が増幅されて表れている。③大学からの就職の継続性が強い企業ほど、就職が量的に集中する。

(2)各大学の継続企業の内容について：①大規模大学の継続企業数が顕著に多い。②政府系金融機関や都銀などのいわゆる一流大手企業が各大学の継続企業に含まれやすい。③各企業への各大学からの年平均就職者数からわかるように、各継続企業と各大学との量的結合の強度にはかなり違いがみられる。④継続企業は大手一流企業に偏りやすいとはいえ、大学ごとの継続企業にはばらつきもあり、それぞれの大学あるいは企業にとって固有の「得意先」関係が見いだされる。

(3)上位企業への就職について：①上位継続企業就職率は大規模大学において相対的に低い。②85年以降、上位継続企業就職率は総じて増大し、かつ収束してゆく傾向にある。すなわち、各大学の学生の目からみた上位企業への就職確率の較差は縮小傾向にある。③上位継続集中度は単純集中度や継続集中度と同様の推移を示し、特に

大規模大学の上昇傾向が著しい。④同じ上位企業でも、上位継続集中度は上位非継続集中度よりもはるかに多い。

(4)規模と難易度の効果について：上位就職率に対しては規模は引き下げる効果を、難易度は強く引き上げる効果を及ぼすのに対し、上位集中度に対しては規模と難易度の双方が引き上げる効果を及ぼす。それゆえ、これら二つの要因を備えている大学において、継続的就職が繰り返されるうちに特定の企業との結合関係が強まっていく可能性がある。

これらの知見が示すように、竹内が指摘した、個々の大学と企業との間の分断的な雇用市場の中核には、継続的な就職－採用関係が存在している。各大学からの就職先及び就職人数は、一時点における市場的均衡の産物であるというよりは、蓄積された過去の経験に基づく人々の行為の集積によって定まってきたものであるといえる。従来の研究のように単年度で分析したとき、年度と年度を貫き結び付けている継続性に裏打ちされた行為の重要性が見いだされるはずもなく、個々の大学の属性（訓練可能性の指標としての入試難易度）のみが規定要因として浮かび上がることになる。しかし労働市場において選ぶ側、選ばれる側双方にとっての選択肢は、過去に自分と同じ立場の者がとってきた行為のパターンを参照した上であらかじめ縮減されているということをごこの知見は示唆している。

(沖津由紀)

[注]

- 1) 天野は「あくまでも、一つの仮説にすぎない」と断った上で、この論理を提示している。
- 2) 7大学と19銀行を組み合わせると $7 \times 19 = 133$ の組み合わせができる。このうち継続的關係をもつ大学－企業の組み合わせを数えると97組となり、 $97 / 133 = 0.729$ という値が求まる。

Ⅲ. OB ルートの形成と大卒就職

A. 問題

それでは、前章で見た大学－企業間の結合関係における継続性と量との連携は、どのようなメカニズムによって支えられているのだろうか。ここでは、この問題を明らかにするために、就職－採用活動における過去と現在をつなぐ存在として「OB」に注目する。それによって、学校推薦から自由応募への制度的変化にも関わらず継続性が維持されている大卒市場の現状を明らかにしたい。

なお就職活動の内部を探る必要から、われわれは入手

表Ⅲ－1 B大学（経済系）・D大学・E大学の年度別就職体験記執筆者数

年 度	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90
B大学(人)	/	/	/	/	/	37	64	64	78	87	80	85	82	83	78	98
D大学(人)	22	38	49	61	59	49	53	64	72	65	74	83	45	42	42	/
E大学(人)	/	/	/	/	/	/	/	37	34	34	35	38	36	40	42	42

したB・D・E 3大学の就職体験記をデータとして用いるが、とくに継時的変化を捉えるためには、1975～1989の期間の体験記を入手できたD大学を中心に事例として分析を進める。

B. OB の機能

はじめに今日の大卒就職におけるOBの重要性を確認しておきたい。近年の大卒就職においてOBが重要であることは、例えば、学生の58.3%がOBを「あてになる情報源」と見ていること（ヘキストジャパン社の調査、毎日新聞夕刊 H4.5.25）、また就職の情報源として大卒文系で44.1%が「OBからの情報」をあげていること（リクルートリサーチ1990）などから明らかである。このように今日の大卒者にとってはOBが重要な情報ソースとなっている。

しかしOBの機能はそれだけではない。就職体験記からOBの機能を読み取っていくと、大まかには先に示した(1)情報提供のほか、(2)「面接の練習になる」とか「自己分析が深まる」といった社会化機能、(3)「こんな先輩と一緒に仕事がしたい」などOBの存在が企業選択の要因となるシグナル機能、(4)「OBは一次選考者」といった選抜機能、等をあげることができる。

表Ⅲ－2は1989年に限って体験記から3つの大学の学生が指摘するOBの機能を分類しカウントしたものである。分類はある程度恣意性を免れないため参考資料に止まるが、これを見てもOBが多様な機能をあわせもっていることが推察できる。この表で目を引くのは、(3)の「人柄から職場の雰囲気がわかる」であるが、これは企業選択にあたってOBの人柄が一つの要因となった事例をカウントしたものである。これによって、OBの重要性が情報提供や採用手段以外でも明らかに存在することを確認できる。一方、(4)の採用手段としてのOBの機能を指摘するケースもかなり見られる。OB訪問が事実上の一時面接となっているケース、あるいはOB訪問の有無が面接試験での評価につながるケース等である。一般に言う「リクルーター」はこの機能のみが強調された呼

表Ⅲ-2 1989年の学生にとってのOBの
諸機能とその事例の数(B, D, E大学)

機能	具体的内容	事例数
(1)情報	その企業の生の情報が得られる	15
(1)情報	その企業の採用活動に関する情報	6
(1)情報	他社の評判がわかる	2
(1)情報	業界についてわかる	4
(2)社会化	自己分析が深まる	9
(2)社会化	就職活動全般のアドバイス	6
(2)社会化	面接になれる	4
(3)シグナル	人柄から職場の雰囲気わかる	20
(4)選抜	OB訪問が面接に有利	7
(4)選抜	解禁前の抜け道	2
(4)選抜	OB訪問は本番の面接	19
	その他	2

称であると言える。その他、(1)や(2)の中でもその機能はさらに細かく分かれており、現在のOBはこのような多様な機能をもつことで学生の就職にとって重要な存在となっている。学生にとってはOBのいる企業への就職がOBのいない企業への就職に比べて容易であることも推測できる。以上よりOBはⅡ章で示した「継続性」を支える重要な要因と推察できるのである¹⁾。

このように今日ではOBは多様な機能をもっているが、このOBの役割の多様性ははるか以前から見られたわけではない。したがって、歴史をたどることで先輩後輩関係に様々な機能が付与されるプロセスを見いだせるはずである。そのプロセスを追うことで自由化した大卒就職にOB経由の就職形態が定着した背景とその帰結を探ることができるであろう。そこで、以下ではまず就職体験記に見られるOBに関する言説から大卒就職における先輩後輩関係の社会関係としての特質を明らかにし、それをもとにOBルート(=OB経由の就職形態)の形成を大卒就職の歴史の中に位置づけることにしたい。

C. OBルートの前提

大卒就職におけるOBは学生にとっては「先輩」であり、OBと学生との間には「先輩-後輩関係」が成立している。ではこの「先輩-後輩関係」は通常の前輩後輩関係と比べてどのような特質をもっているのだろうか。就職体験記には、この大卒就職における「先輩-後輩関係」を理解する上で重要な記述が含まれている。

「…根っからの怠け者で、しかも知らない人に会うのが苦手な私には、先輩訪問が非常な苦痛であり、あま

りしないですませたかった…」(D大学1983年)

「…そこで、まず就職資料室で合格した先輩の電話番号を調べ、お話を伺うことから始めました。…やはり、突然お電話するのは気がひけるようですが、後輩のためなら親切に対応してくれます。…」(E大学1983年)

この2つの例では、見ず知らずの「先輩」に連絡することへの抵抗感が見られる。この抵抗感は、当事者である学生にとって先輩が「先輩」という名の見ず知らずの赤の他人であることから生じている。上の事例にも見られるように、多くの学生は個人的によく知っている先輩だけを訪問するのではない。そうであればOB訪問はきわめて限られた範囲のものとなる。つまり、大卒就職における「先輩-後輩関係」は赤の他人に「先輩」のラベルを貼ることによって成立するのである。このような「同じ学校」というだけですぐその場で成立する人間関係は、藤田(1991)の指摘する「関係成立の契機としての〈趣味・好み〉を重視した「趣味縁」概念とのアナロジーで、「学校縁」と呼ぶことができよう。つまり、「学校縁」とは、〈学校〉を関係成立の契機とする、潜在的な人間関係なのである。

ところで、D大学の古い年度の体験記をみると、このような見ず知らずの先輩との接触は、OB訪問がD大学の学生にはほぼ定着する1979年²⁾以前にも既に存在していたことがわかる。

「…先輩(見ず知らずのOB)に会いに行き…」(D大学1977年)

「…希望する会社の先輩を探し、話をうかがう…」(D大学1975年)

先輩との接触は就職活動にとってごく自然な成り行きであり、そのような接触の契機となる学校縁は、OBルートが現代的な意味を持つ前から、すなわち、就職-採用の重要な戦略となる前から、就職活動に組み込まれていた。現在のOBを経由した就職-採用活動は、こうした古くからある学校縁を利用する形で発展を遂げたものと見るのであり得るのである。

D. OBルートの形成と変容

では、現在あるOB経由の就職形態はどのようなプロセスを経て成立してきたのだろうか。ここではまず就職体験記を時系列に見ていくことによって、「先輩(OB)」の意味が微妙に変化していることを明らかにし、そうした変化が何によって生じ、どのような結果をもたらしたのかを分析する。

第一の契機はオイルショックによる不況である。この

時期は指定校制・学校推薦制の弊害と内定取消が問題化している。いずれも不況によって顕在化した問題であり、より「公正」な就職を実現するための対策が早速打ち出されている。ここで注目すべきは、こうした公正のための諸策が就職戦線におけるOBの重要性を高めるきっかけを与えたことである。例えば、学校推薦に関しては、B大学が自由応募の推進を求める文書を1973年に当時の求人企業全社に向けて送付している⁴⁾。この文書では企業に対して「推薦制により受験者の数を限定することなく、できうるかぎり多くの学生に受験の機会を与え、人材の開発につとめられることが望ましい姿といえるのではないのでしょうか。」と問いかけている。その真意はどうかは、自由応募推進の意図は「公正」の原理に裏打ちされているとあってよい。そして、「公正」という後ろ盾を得た一連の自由化への動きは、指定校制復活を批判する世論と一体化し、就職部以外の就職ルートの開拓をうながしたと考えられるのである。

「…縁故がなければ、縁故をつくれればよいのです。もっとも簡単なのは、先輩や教授関係を通じることです。…」(D大学1976年)

この例での先輩は必ずしも見ず知らずの先輩とは言え

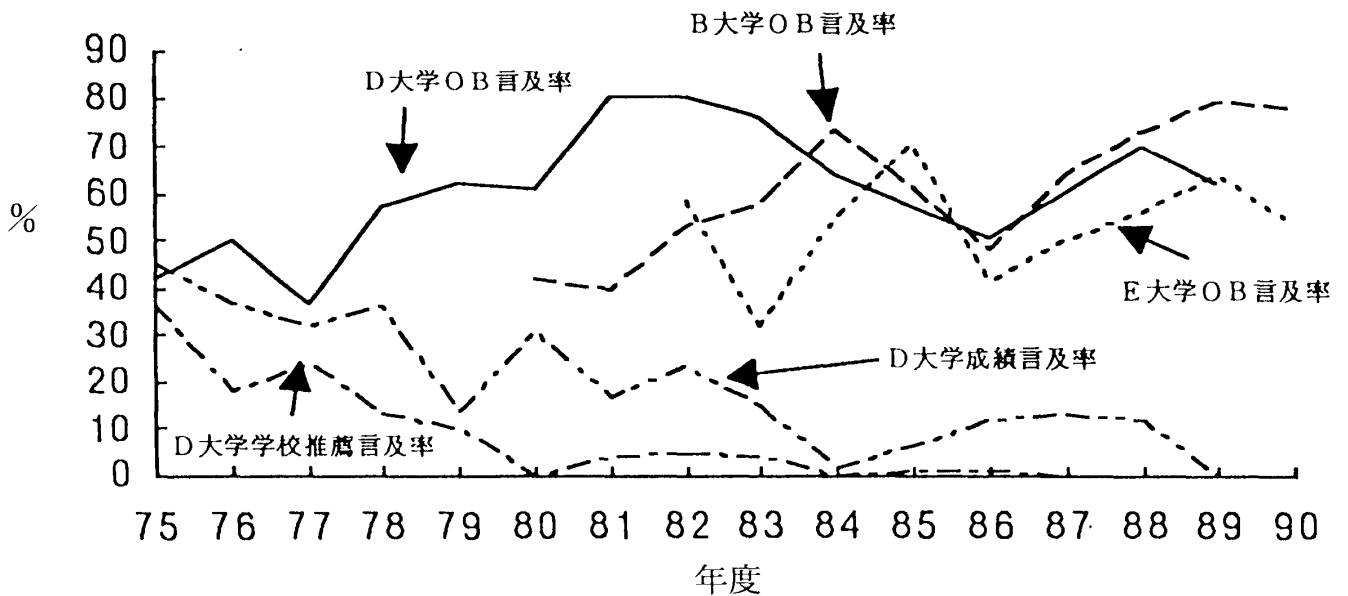
ないが、先輩が大学就職部にかわって重要な就職ルートとなる可能性を認識しており、こうした認識が後のOB訪問の定着を準備したと考えられる。

さらにこの時期、労働省は「早期内定は大学教育上も問題があるし、不況下の早期採用は内定取消などの事態を引き起こす」等の理由で就職協定の期日を従来の「説明・訪問5月1日、選考内定7月1日」から「求人9月1日(1976年以降は10月1日)、選考内定11月1日」へと大幅に後退させた。このことが、早期の情報源としてのOBの重要性を高めるきっかけとなった。例えばそれは

「…10月の会社訪問が…すでに選考の場になっている以上、10月以前の先輩訪問は是非行ってほしいと思う。…」(D大学1978年)

という事例に見ることができる。

体験記を見ると1975年から1978年あたりまでは学校推薦、それに解禁日以降の筆記試験や成績がかなり重視されていることがわかる(図Ⅲ-1)。しかし、1977年のD大学の体験記では49名中16名(約33%)が何らかの形でOBについて言及しており、この期間に、事前にOBの話聞いておくということがある程度定着を見ていることも確かである。



図Ⅲ-1 OB言及率(公務員・教員就職者を除く)・学校推薦言及率・成績言及率の推移

第二の契機は、1978年の「適守委員会」の発足(活動は1979年から)である。この委員会で決議された「3段階の制裁措置(協定を違反した企業に対して、その程度に応じて注意・勧告・企業名公表の措置を取る)」は、

景気の回復に伴う企業の採用意欲の高まりと時期を同じくしたこともあり、就職・採用活動を水面下に押し込める役割を果たした。このことはD大学の「就職の手引」の記述からもうかがうことができる。そこでは1979年の

就職活動を「企業は、協定引き締めの抜け道として以前にも増してダイレクトメールを乱発し、学生にアプローチをはかり、学生はOB訪問という形式で企業にアプローチする方法を定着させました」(1980)と特徴づけている。そして、ちょうどこの時期に、D大学の「就職の手引き」では「先輩訪問」の項目が登場し(1979)、体験記には初めて「リクルーター」という表現が現れる。

「…先輩訪問は…多少有利になる場合がある。それは、10月以前にお会いしたリクルーターとよばれる人達が、10月1日からの面接官のうちの一人であることがあるからだ。…」(D大学1980年)

ここには、従来あった先輩後輩関係を就職採用に積極的に利用しようとする大学・企業双方の戦略が読み取れる。こうした動きを受けて、学生も

「…(引用者注；先輩が)窓口になって、人事の人に紹介してもらえ例も少なくないのであるから、1次面接ぐらいに考えてもおかしくないと思う。…」(D大学1981年)

という例のようにOBを戦略として捉え始めたのがこの時期だということができる。

第三の契機は1982年の労働省の撤退である。これにより協定には監視役がいなくなり、解禁日前の動きが活発化する。OB訪問は学生にとって半ば義務となり始める。

「…OB訪問は必ずすること。これに因って面接資格が出来る。…」(D大学1983年)

「…就職活動はOB訪問がすべてであると言っても過言ではないと思います。…」(D大学1983年)

こうした野放し状態の就職戦線に「公正」の立場から規制の声がでてくる。それが文部省と大学十一団体で構成する就職問題懇談会での「OB訪問自粛」の決定(1984年1月)であった。この決定は、前年の採用早期化の原因としてOB訪問を捉え、あくまでも協定存続の立場からなされたものであるが、「自粛」という表現にも現れているようにOB訪問は完全な悪役扱いはされていない。実際、この決定にも関わらずOB経由の就職には大きな影響はなかった。学校縁という「自然」な関係を前提とする先輩後輩関係には、「社会的不公正」の烙印を押されにくい社会関係としての特質が備わっていたのである。

最後は、1986年の不景気下での協定変更である。従来、不景気と新協定は就職戦線を日程どおりに進める条件であったが、その両者が重なったことで解禁日はほぼ守られた。しかし、それによって先輩訪問は非公式なものとして強く意識され始めた。

「…サークルの先輩中心にOBと個人的に会う。…」

(D大学1986年)

「…かなりの会社ではOBの方までだったら個人的に会うことができた(個人的といっても、ほとんどのOBが会ったときの印象を人事へ報告していたようだ)。…」(D大学1986年)

ここに至ってOB経由の入職経路が公的統制の及びにくい半ば私的な領域として確立したのである。

以上の分析から、景気変動という偶発的な事柄に加えて、協定の理念や自由化といった「公正」を求める社会の動きが、大学・学生・企業の戦略を誘発し、もともとあった学校縁に基づく先輩後輩関係の上に、現在のようなOB経由の就職形態を少しずつ形作っていった、と捉えることができる。そしてこのように見ると、公正を目指した自由化の動きは、自由応募制を定着させてきた一方で、大卒就職を先輩後輩関係に埋め込むことによって、継続性を維持しつつそれを問題化しにくい構造を形成してきたと考えられる。例えば、1984年の新聞紙上で「OB訪問は、多くの先輩を企業に送り込んでいる伝統のある大学と、新しい大学との間に不公平感を生み、就職の機会均等を損なう恐れがある」(朝日新聞・1984年5月15日)といった指摘がなされたことがある。しかし、こうした議論はその後十分な展開を見ていない。そのことは、OBルートが本来的に統制不能な先輩後輩関係を基礎として成立してきたことと無関係ではない。1983～84年にかけてOB訪問が問題化した際も、結局「自粛」ですんでしまったことがそれを端的に物語っている。なぜ指定校制は「廃止」の議論があり、青田買いは「制裁」が決議されたのに、OBは「自粛」なのか。それはOB経由の就職形態が学校縁という自然な先輩後輩関係に「埋め込まれ」ているからにはかならない。したがって、OB経由の就職形態は、学校推薦から自由応募へという大きな変化の中で「継続性」を維持する一つの装置として、しかもより問題化しにくい巧みでしぶとい装置として登場してきたと言えるのである。

E. 規模・入試難易度の違いによるOBルートの質的差異

以上は主としてD大学の事例を中心として全体的な傾向を読み取ってきた。では、このOBが継続性を支えるという事態は大学によって違いを見せるのであろうか。ここでは第Ⅱ章において指摘された、規模と入試難易度が大学一企業間の結合関係に影響を与える、という知見を受けて、この2変数がOBと継続性の関係を異なったものになっている可能性を事例大学の比較によって検証する。

まず、規模の差のある大学間でOBと継続性の関係に違いが見られるかどうかを、同じ程度の入試難易度で規模の違いが大きいD大学（小規模）とB大学（大規模）の比較から検討しよう。就職体験記におけるOB言及率（OB言及者数／体験記数）をOBの重要性の指標とした場合、B大学とD大学は1983年あたりからはほぼOBの重要性に差異が無くなっていく（図Ⅲ-1）。そこで、まず1983～4年度の就職活動者についてみると、小規模大学のD大学ではOBに対する感謝など好意的記述が目立つのに対して、大規模のB大学ではOBへの不信感を示す記述が見られる。

「…OBが面接ではないと言っておきながら学生を選ぶ行為に私は割り切れないものを感じたこともあります。…」（B大学1983年）

「…OBは会社の回し者だ。…」（B大学1984年）

「…採用に関することについては、OBの話は、絶対に信用するな。…」（B大学1984年）

この時点は確かにOBが一時選考を行うケースが目立ってくる時期であるが、特にB大学でこのようなOBへの不信感が表明されるのには、以下の事例が示すように規模の問題が絡んでいる。

「…ほとんどの場合OBから選考がなされていて、競争相手は、自分以外のB大生であることに注意して下さい。実際にB大ワクのため、全体の競争よりB大生同志の方が激しくなります。…」（B大学1984年）

「…いわゆる有名人気企業はB大学の人間が殺到するため、若いリクルーターや集団面接によって不合理かつ機械的に斬られていくということだ。…」（B大学1984年）

これらの事例に限らず、B大生同士の競合関係を指摘する記述は他の年度でも数多く見られる。一方、D大学ではその規模の小ささが有利に働くことが認識されている記述がすでに1977年に見られる。

「…会社に行くとはやはり早慶が多く、いささか圧倒されそうになるが…D大学の人数の少ないのは絶対の有利条件である。…」（D大学1977年）

以上から推察できるのは、規模の大きさの違いがOBの選抜機能の強さの違いとなっているということである。実際、B大学では1989年の就職体験記において「OB訪問が一次面接である」等の記述が15例（OB言及者57名中の26%）見られるのに対して、D大学ではわずか1例のみ（OB言及者23名中の0.4%）にすぎない。このことは規模の大きな大学ではOBの選抜機能が強いことを示すと同時に、OBによる選抜の合格者は結局その大学の学生であることから、大学-企業間の継続性が大

規模大学でより強く支えられることを示していると思われる。そして、学生の立場にたつならば、大規模大学の学生は同じ程度の入試難易度の小規模大学の学生に比べて激しい競争にさらされており、継続性の強さが必ずしも学生の就職に有利であるとはいえないことを示している。これは、前章の重回帰分析の結果（表Ⅱ-3）が学生の側からどのように見えるかを示しているものといえよう。

次に、入試難易度に違いのある大学間でOBルートの形成過程やその機能の違いがあるのかを、規模に大きな差がなく入試難易度が偏差値で約10ポイントほど差のあるE大学とD大学を比べて見てみよう。OBルートの形成過程についての差異は、図Ⅲ-1に明瞭に示されている。これを見ると、どちらの大学も一度ピークを迎えた後に減少し、近年また増加傾向を示している。しかし、そのピーク時はD大学が1981年であるのに対してE大学が1985年で、一種のタイムラグが観察される。このことから、E大学ではD大学よりもやや遅れる形でOBルートが定着したことが推測される。

では、このようなタイムラグは就職体験記の記述によって確認できるのだろうか。E大学の体験記は1982年からであるので、それ以降の動きをみると、1982年のE大学の体験記では、OBが採用選考に関わることをはっきりと指摘した記述は見られない。1983年でも1例のみである。一方、D大学ではそのような事例は1982年4例、1983年12例となっている。しかし、1988年になるとE大学でもOB言及者16名中6名（約38%）がOBの選抜機能を指摘している。また、E大学では「リクルーター」という言葉が初めて登場するのが1986年であるのに対して、D大学では前述したように1980年である。以上のことから、同じOBでも入試難易度の高いD大学ではOBによる選抜が早い時期から認識されているのに対して、入試難易度の低いE大学ではそのような認識はかなり後になってから意識されていることがわかる。これは、企業側がOBを使い分けている可能性も含めてOBが就職機会の差を入試難易度の違う大学間にタイムラグという形で作りだしていたことを示している。

次に、D大学とE大学でOB言及率の動きが類似してくる1985年以降を見てみよう。1985年にはE大学のほうがD大学よりもOBへの言及率が高くなる。このことから一見するとOBの認識度の違いから生じた時間的較差は解消されたかに見える。しかし、両大学のOB言及者の就職先を比べるとやや層の異なる企業群であることがわかる。具体的な企業名は省略せざるをえないが、E大学のOB言及者の就職企業の多くは一流企業と呼ばれる

部類に属するが、必ずしも業界のトップ企業とはいえない。これに対して、D大学では1985年のみならずその多くを業界のトップ企業が占めている。

以上より明らかなのは、入試難易度の違う大学間ではOBルートは層の異なる企業にそれぞれ接続していると考えられ、このことがいわゆる就職較差の再生産に寄与していると考えられることである。このことは就職体験記の記述にも現れている。E大学の体験記ではOBの少ないトップ企業への就職活動の難しさやOBのいる企業へ流される傾向が随所に指摘されているのである。

「…一部企業では“リクルーター”を使って、出身大学の後輩の予備選考をしている。そこで就職活動の第一歩は、OB訪問となるのであるが、一流企業には、残念ながらE大OBが少ない。また、コンタクトがとれても「力になることはできない」と言われる場合もあった。…」(E大学1988年)

「…豊富すぎる情報にあおられたり、OBがいないことであきらめるのではなく、自分の個性を積極的にアピールしてください。…」(E大学1989年)

「…一般にはOBのいるいないが目安になっているようですが…」(E大学1985年)

以上から、入試難易度の違う大学間では、OBを媒介することによって就職企業の差異が生み出され、それが継続企業の違いとなって現れていること、その結果、早い段階でOB経由の継続企業を確保できたD大学のような入試難易度の高い大学は、そうでない大学との間に「就職格差」を形成・維持してきたことが推察できるのである。

F. まとめ

以上の分析から明らかになった点は以下の通りである。(1)大卒就職において近年その重要性の高まりが指摘されるOBは、情報提供、社会化、シグナル、選抜、といった多様な機能をもつ。(2)OBルートは、同じ学校という点のみで人と人とを繋ぐ「学校縁」を基礎として成立している。(3)OBルート定着の歴史は、学校推薦制から自由応募制へという大きな自由化の流れの中で、社会的公正を目指す社会の動きが学校縁を基礎とする自然な先輩-後輩関係へ大卒就職を埋め込んでゆくプロセスである。(4)自然な社会関係へ埋め込まれた大卒就職は結果として批判と制裁の対象になりにくい半ば私的な領域として存続することになる。(5)その一方で、規模や入試難易度による就職機会の較差はOBを介して再生産されている。

これらの諸結果をまとめるならば、大卒労働市場にお

ける継続性は、学校推薦制がほぼ廃止された現在においてもOBルートを介して存続しており、それは先輩-後輩関係という社会関係に埋め込まれることによってさらなる存続の契機を与えられてきた、と捉えることができる。継続性と社会関係に注目した場合、従来の「就職格差」の議論は以上のように読み替えることができるのである。

(中村高康)

[注]

1) 企業が大学別の採用枠を設けている場合には、必ずしもOBを介さなくとも「継続性」は維持される、と考えられるかもしれない。しかし、採用枠の設定自体も過去の採用実績(=OBの存在)と深く関わっている以上、その場合でもやはりOBは継続性を支える重要な要因といえる。

2) 一般には、OB訪問の定着は1983年と考えられるが(大学職業指導研究会1989)、D大学はかなり対応が他大学より早く、1980年度の「就職の手引」ですでにOB訪問の定着を指摘している。

3) 例えば、天野は指定校批判の一つの基礎として「指定校制度をとることが社会的公正の原則に違反する」という立場があると指摘している(大学セミナーハウス1976)。

4) B大学就職部インタビュー及びB大学内部資料による。

IV. 地方における就職メカニズム

A. 大学の立地地域と就職格差

本章ではこれまでの分析に加え、大学の立地地域を考慮に入れて大学間の就職格差を分析する。まず、前章までで明らかになったOB重視の就職形態が、首都圏に特有な現象でなく、全国的な広がりをもつ現象であることを明らかにしたうえで、次に、そのことが地方の大学における就職にどのような不利な条件をもたらしているかを明らかにする。

そこで、本章では新たに首都圏以外に立地するI大学～Q大学の9大学を分析対象に加える。これら9大学は、宮城県、愛知県、京都府に立地する国立大学と、その隣接県に立地する国立大学である。これら9大学の経済系学部の就職者数のデータを用いた。¹¹⁾

B. 地方の大学におけるOB重視

さて、前章まででみてきたように、首都圏の大学生の就職にはOBが重要な役割を果たしていた。では、地方の大学生が就職するときにも、OBは重要なのだろうか。

以下は東海地方の大学の就職指導部職員にたいしておこなったインタビューの結果である。

「先輩だと企業の裏のことも聞けるし、実際学生はOBを一番頼りにしている」（O大学人文学部学務係長）

「就職活動でなにかトラブルがあったという話も聞いていませんし、こちらへの就職の相談は1件のみでした。OBの指導がそれだけしっかりしているのでしょーう」（K大学教務学生掛長）

これらの例をはじめとして、インタビューをおこなったほとんどの大学の就職指導部で学生はOBを重視した就職活動をしていることが強調された。逆にいえば、就職指導部の指導のみでは、学生は就職活動に対応しきれないことを、就職指導部みずから認めているのである。

就職ガイダンス等の就職指導部の活動は、日程が前年度から決められているのに対し、OBの活動は、他社の動向等によって日程が早まったりしがちな流動的なものである。OBと学生との接触が前年度よりも早まったため、予定していたガイダンスが中止になった例もあり、「自己分析を中途半端なままで学生が就職活動を始めてしまうので、望ましいことではない」（O大学人文学部学務係長）との声も聞かれる。

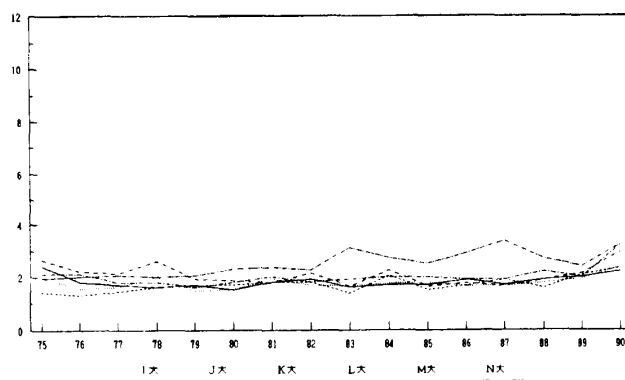
しかし、それでも就職指導部側は、「企業を決める理由は、先輩がいることが一番強い。先輩は学生と企業のかすがい、接着剤です」、「やはり後輩が続くということは、その企業でO大生が信用されているということだし、ひいては社会的信用も高まる」（O大学人文学部学務係長）という。

むしろ、大学側は学生のOB利用を積極的に援助している。例えば、P大学のように、企業からの求人票を受け取る際、その企業に勤めるOBのリストも一緒に提出してもらっている大学もある。また、いずれの大学でもOB名簿が整備されており、それらは就職資料室等で学生が自由に閲覧できるようになっている。

このように、首都圏の大学と同じように地方の大学でも、就職においてOBは重視されている（というよりもせざるを得ない）のである。

C. 単純集中度の検討

それでは、地方の大学における就職の結果はどのよう



図N-1 地方大学単純集中度

な性質をもっているのだろうか。首都圏の大学と同じ傾向を示すのだろうか。

まず、Ⅱ章で定義した単純集中度をみる。地方の大学について、金融業における1975年から1990年までの大学別単純集中度の変化を示したものが図N-1である。

6つの大学は、入試難易度は異なっているにもかかわらず、いずれも単純集中度が低く、その顕著な増減はみられない。例えば、入試難易度が高く小規模のI大学、L大学、M大学の単純集中度は、それほど入試難易度が高くなく小規模のJ大学、K大学、N大学の単純集中度と同じように、低く安定している。これは、首都圏の大学のうち、小規模で入試難易度がそれほど高くないG大学の傾向と似ている。

首都圏大学には、単純集中度の急激な上昇をみせるA大学（大規模、高入試難易度）、A大学ほどではないにせよ全般的に高い集中度で、漸増傾向をみせるB大学（大規模、高入試難易度）、F大学（小規模、高入試難易度）などがあった。これに対し、分析に用いた地方の6大学にはこのような単純集中度の高い大学、いかにいえば一企業あたり多くの人数を送り込み、就職先企業との間に太いパイプをもつ大学はみられない。

以上の結果については、ここでみた金融業のみでなく、各大学の全業種にわたる集中度を算出した結果についても同様のことがいえる。上記で得られた知見は金融業における特殊な状況を表しているものではなく、全業種にわたっているのである。

ただし、この結果にはデータ上の制約がある。首都圏の単純集中度が高い大学のうち、F大学をのぞくA大学、B大学は大規模大学である。これに対し、分析に用いた地方の6大学は全て小規模大学だということである。地方の大規模大学P大学のデータは、1987~1990年のデータのみしか入手できないため、他の6大学との比較は行えなかったが、その4年間の単純集中度は2.65~

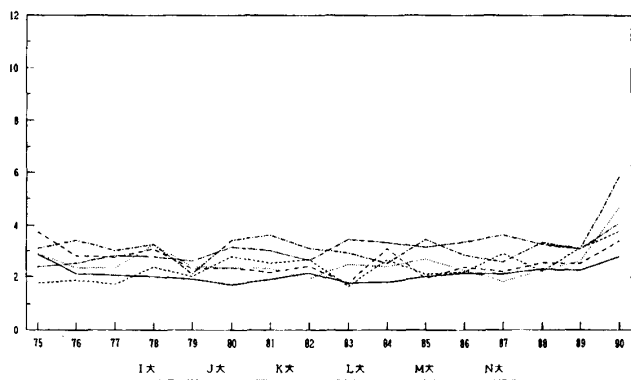
3.11とC大, F大並みとなっている。Ⅱ章で, 大学の規模は単純集中度に対する影響力をもっていることが明らかになった。このことを考えあわせると, 地方の大学でも大規模校であれば, 首都圏の大学並みに高い単純集中度を示すことになるのかもしれない。

D. 継続企業就職者率の検討

地方の大学では首都圏の大学と異なり, 一企業あたりのパイプの太さを示す単純集中度は, 低位安定の傾向を示していた。では, Ⅱ章で定義した継続企業(金融業系企業のうち, 1975~1990年の16年間で9年以上採用のあった企業)も, 地方の大学には少ないのだろうか。いかえれば, 首都圏の大学にくらべ, 地方の大学には, 継続的・反復的な就職採用関係を結んでいる企業は少ないのだろうか。

まず, Ⅱ章の表Ⅱ-1で, 金融業における各大学の継続企業数をみてみると, 首都圏大規模大学のA大学, B大学, C大学がそれぞれ, 59社, 67社, 121社と群を抜いて多いことがわかる。これ以外の大学はいずれも小規模大学であるが, 首都圏大学であるD大学~H大学はそれぞれ, 15社, 24社, 29社, 9社, 地方大学であるJ大学~N大学は16社, 14社, 17社, 16社, 13社である。このように小規模大学どうしならば, 地域, 入試難易度による継続企業数の顕著な差はみられない。地方の(小規模)大学も各大学ごとに首都圏小規模大学とはほぼ同数の「得意先」企業をもっているのである。

では, この「得意先」企業には各大学から, 毎年1社あたり何人ずつ就職しているのだろうか。この数字を表す継続集中度を, 地方の大学について算出したのが, 図Ⅳ-2である。

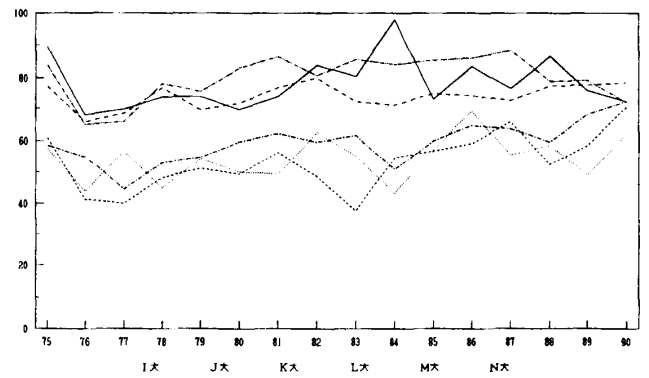


図Ⅳ-2 地方大学継続集中度

ここでも単純集中度のときとおなじく, 地方の大学の数値は6校とも低い数値で顕著な増減もなく, 安定して

いる。つまり, 継続企業1社当たりの就職者は少なく, 変化も小さいということである。6校の地方大学は, 継続集中度も, 首都圏の小規模大学D, G, Hの各大学とおなじ傾向を示している。首都圏のA, B, Fの各大学のように高い数値で, しかも急激な上昇をみせる大学は, 検討した地方の6大学にはない。

しかし, 単純集中度, 継続集中度の安定傾向からただちに「地方の大学では学生は継続企業に集中しない」とはいえない。分析に用いた大学が小規模なために, 卒業生数が少なく, したがって1社当たりの就職者数がそれほど増えないとも考えられるからである。また, これらの大学の継続企業は首都圏の大学の継続企業ほど規模が大きくなく, 毎年の採用人数が少ないためとも考えられる。量的にみれば各大学から継続企業への就職者は変化がなく, 大学間の差もない。それでは, 各大学の全就職者数に占める継続企業就職者の比率からも同じことがいえるだろうか。この点を確認するため, 各年度の継続企業就職率を地方の各大学について算出した結果が図Ⅳ-3である。



図Ⅳ-3 地方大学継続企業就職率

図Ⅳ-3をみると6本の線が上下2つの群にわかれることにまず気づく。上の群, すなわちI, L, Mの各大学の継続企業就職者率はほぼ毎年70%以上と高く, 下の群, J, K, Nの各大学との間に約20%の差がみられる。首都圏においては, Ⅱ章の図Ⅱ-2でみたように, どの大学の継続企業就職率もおおむね70%以上で, しかも近年さらに漸増傾向にある。しかし, 地方の大学は継続企業への集中の度合いによって, 2つの群にわかれてしまうのである。

では, 前者I, L, Mの各大学と, 後者J, K, Nの各大学とではその属性にどのような違いがあるのだろうか。前者の大学群は, 各地方の大都市に立地し, 入試難易度は高い。一方, 後者の大学群は, それほど大都市に

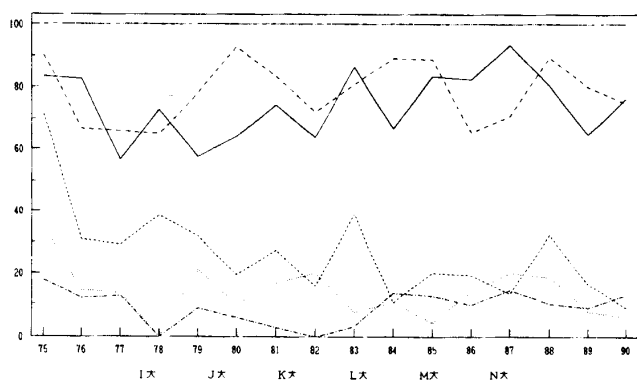
立地しておらず、入試難易度もそれほど高くない。このような違いによって、地方大学のあいだに就職傾向の差異が存在しているのである。

ただし、1984年から1990年にかけて、2つの大学群における継続企業就職者比率の差は縮小傾向にある。これは、前者の大学群の数値が停滞しているのに対し、後者の大学群の数値が増加しているためである。つまり、地方の大都市以外に立地する、それほど入試難易度の高くない大学においても、継続企業への就職者の割合は近年増加しているのである。

さて、ここまでの、地方の大学と首都圏の大学との比較によって、以下のことが明らかになった。1) 地方の大学にも継続企業が存在している。その数の差は、地方→首都圏という違いによっては説明できない。2) 単純集中度も継続集中度も、地方の大学では低く、安定的である。つまり、地方においては、各大学からその継続企業への学生の量的な集中は、急激に強まりも弱まりもしない、安定的な関係にある。3) 1975年から1980年代前半までは、継続企業に就職する学生の割合は、より都市部の大学のほうが高かった。つまり、地方の大都市以外→地方の大都市→首都圏となるにつれて、継続企業への就職者の割合が高かった。4) しかし、この差異は近年縮小している。つまり、地方非大都市の大学においても、継続企業に就職する学生の比率は近年増加している。

E. 継続企業の特徴

これまでみてきたように、地方の大学においてもOBを重視した就職が行われ、継続的に就職者を送り込んでいる企業への就職率が高まってきていた。では、これらの大学からⅡ章で定義した上位企業に就職する場合にも、同じような有利さで就職できるようになってきたの



図N-4 地方大学上位継続企業就職率

だろうか。上位企業への就職は、地方の大学においても増加しているのだろうか。

Ⅱ章で定義した上位継続企業就職率を、地方の6つの大学の場合についてみよう。その結果が図N-4である。これによると、上位継続企業就職率が高い大学と、低い大学に二分されていることがわかる。継続企業就職率のときと同じく、前者3大学は入試難易度が高く、地方の大都市にあるI、L、Mの各大学であり、後者3大学は入試難易度がそれほど高くなく、地方の大都市以外にあるJ、K、Nの各大学である。

先にみたとおり、継続集中度においては各大学とも大きな差はなかった。それに対し、上位継続企業就職率は大学によって顕著な差がみられる。これは、継続企業へ入社する学生の総数は各大学ともあまり差はないが、その内訳をみると、上位継続企業に多くの学生が就職している大学と、上位でない継続企業に多くの学生が就職している大学の二極に分解しているということである。

具体的に、6つの大学の継続企業をみると、地方の大都市に立地し、入試難易度が高い3大学の継続企業のうち、上位企業は7割以上である。逆に、それ以外の3大学では、上位企業は3割以下で、その継続企業のほとんどが地元の金融機関である。

これらのことから、地方の大学のなかでも、大都市にあり、入試難易度が高い大学からは、全国的規模でそのほとんどは首都圏に本社をもつ上位企業の金融継続企業へ、そしてそれ以外の大学からは地元の継続企業へとというすみわけがみられるのである。つまり、地方の大学では、単純集中度、継続集中度をみるかぎり、大学間の差異はみえなかったが、各大学の継続企業の内訳をみると、大学間で就職先の差異は存在するのである。

かつてのあからさまな指定校制は、企業による学生の顕在的なより分けであった。しかし、現在のすみわけは、おそらくはOBを介した潜在的なものだと考えられる。

このように、地方の入試難易度が高くない大学は、就職結果をみた場合、結果的には上位企業からしめだされていることになる。しかし、このような大学も地元企業とOBを介してむすびついているのであり、この場合にも、これらの大学と企業は互いに人材の安定した供給源であり、受け入れ先である。つまり互いに継続的關係を結ぶメリットは存在するのである。

F. 集中度による大学の分類

さて、これまでは単純集中度、継続集中度、継続企業就職率、上位継続企業就職率等の指標ごとに各大学の傾

向を概観してきた。ここで、首都圏大学もふくめ、各大学ごとに複数の指標を同時に用いることによって、前節でみた地方の大学における就職先のすみわけを再検討し、さらに各大学の類型化をおこなってみよう。

Ⅱ章で定義した5つの集中度のうち、就職先企業のすみわけの議論において重要なのは、継続集中度と上位継続集中度である。なぜなら、各大学において就職-採用における継続性の重要性が年々強まっていることは先にみたとおりであるし、前節でのすみわけとは各大学の主な就職先が上位企業か否かという区分であったからである。

そこで、各大学の継続集中度を横軸、上位継続集中度を縦軸にとり、各大学の数値をそれぞれプロットしてみると、各大学の就職傾向が3つのグループにわかれる。

図Ⅳ-5-1は1990年の数値をプロットしたものである。このグラフ上で12大学の点はそれぞれ、上位継続集中度が継続集中度より大きい1群、上位継続集中度=継続集中度の線上またはその付近にある2群、上位継続集中度が継続集中度より小さい3群の3つにわけられる。

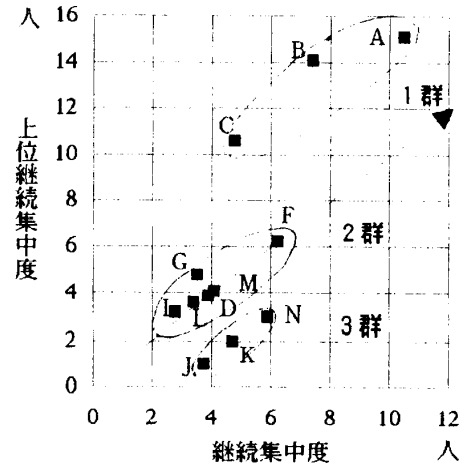
つまり、1群の大学からは、継続企業の中でもとくに上位企業に多くの学生が集中し、2群の大学では継続企業=上位企業である。3群の大学は継続企業に学生を送り込んでいるものの、その継続企業は上位企業ではないといえる。

各群における大学の属性をみると、1群の大学は首都圏の大規模大学で、入試難易度が高い。2群の大学は、設置地域が首都圏または地方の大都市で、とくに上位継続集中度=継続集中度の線上にある大学は入試難易度が高い。3群の大学は、地方のなかでも大都市以外に立地する大学で、入試難易度はそれほど高くない。前節でみた地方大学における就職先のすみわけが、ここでは2群と3群という形でみられるのである。

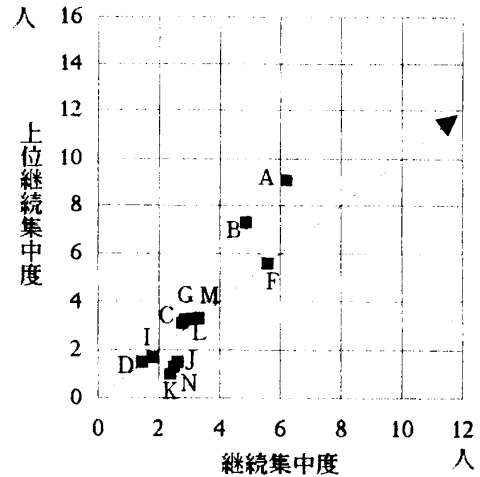
また、首都圏の大学においても、1群と2群という差がみられる。首都圏の大学も就職結果に関して、2つに分化しているのである。

では、このような分化は以前にもみられたのだろうか。1977年から⁹⁾1989年にかけて同様のグラフを作成したところ、年次によって細かなばらつきはあるものの、ほぼ一貫して年を経るごとにA、B、Cの3大学の点とJ、K、Nの3大学の点は、残りの点、すなわち上位継続集中度=継続集中度の線上近くにある点から離れていく傾向にあることがわかった。その13年間の、中間の年と最初の年のグラフが図Ⅳ-5-2(1984年)、図Ⅳ-5-3(1977年)である。

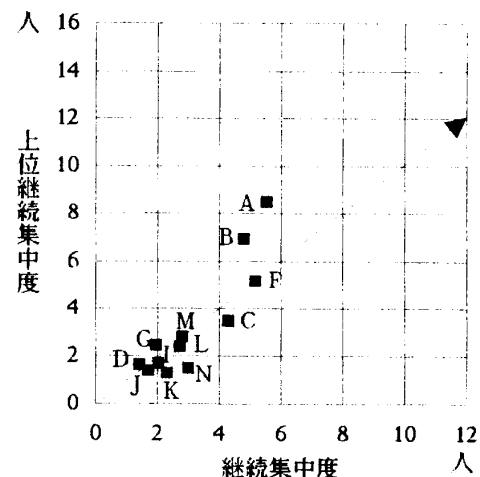
この13年間で各大学の点はそれぞれ位置を変え、図Ⅳ



図Ⅳ-5-1 (1990年)



図Ⅳ-5-2 (1984年)



図Ⅳ-5-3 (1977年)

-5-1にみられる3つの群を形成した。首都圏の大学は、上位の継続企業に大量に就職する1群と、1社あたりそれほど大量ではないが継続企業=上位企業である2

群に、地方の大学は2群と継続企業が上位企業でない3群にそれぞれ分化してきたのである。つまり、この13年間で大学ごとの就職先のすみわけが進行したといえる。

G. 就職先のすみわけとOB

このような地方の大学における就職先の分化はどのようにして進行してきたのだろうか。そこには、OBを経由した就職—採用のしくみがどのような影響を及ぼしてきたのだろうか。

P大学の就職課長への聞き取り調査によれば、「近年の売り手市場でも、大企業では買手市場でOBのコネが必要」、「大企業でOB訪問の重要性が増すことは採用する大学を指定することにもつながる」ことが指摘されている。

この指摘に明確に示されているように、上位企業ほどOB経由の就職の重要性がたかまっており、それゆえ、そうした企業にOBをもたない地方の大学にとっては、事実上就職機会が制約される事態に至っているのである。この制約はかつての指定校制のように顕在的なものではなく、潜在的なものである。その存在はOB経由の就職が困難なQ大学のようなところでは、学生にとって制約としてさえ認識されていないようである。そのひとつの証拠として、Q大学の就職ガイドブックではOB訪問の重要性が説かれているにもかかわらず、学生の就職体験記にはOBについての記述は皆無であるという事実を指摘できる。前章でみたように、就職—採用の活動が先輩後輩関係に埋め込まれることによる就職格差の潜在化と維持の原理は、地方においても作用していたのである。

ところで、先にみた首都圏の大学では総じて上位継続企業就職率は高く、しかも、近年上昇傾向を示していた。これと同様の傾向は、I、L、Mの各大学のように入試難易度が高く、地方の大都市に位置する地方大学にもみられた。他方、入試難易度があまり高くなく、かつ大都市にない地方大学は、上位継続企業集中度は低く、大学によって安定、または減少の傾向を示している。

このような大学間の分化が、OB経由の就職活動の重要性の高まりと平行して進行しているのだとすれば、入試難易度があまり高くなく、かつ大都市にない地方の大学は、上位企業に就職しようとする際、二重の制約を受けていることになる。第一に、OBの量的欠如による制約である。上位企業就職率の差が拡大するにつれ、年をへるごとにOBの量的差は広がり、ますますこの制約は強くなると予想される。そして、第二に、上位企業の本社の多くは首都圏にあるにもかかわらず、大学が地方

に存在することに由来する、OBとの接近の困難性という制約である。Q大学の就職指導課長は、「都心部と違い、会社訪問をするのにも移動時間がかかる。学生は会社訪問などで、いったん名古屋などの都市にでると、名古屋の企業に出先からかたっぱしから電話して会ってもらうようにしているようだ」という。

さらにQ大学就職部では、地元の情報が少ないUターン就職希望者のために、私大連盟を通じて、その学生の希望就職地に立地し、私大連盟に加入している大学に連絡して情報を得ることがあるという。このような手段を使い、たとえ他校出身のOBを紹介されたとしても、今度はそのOBに会いに行くのに時間がかかるという障壁が残るのである。

このように、地方の大都市に立地せず、入試難易度の高くない大学から上位企業に就職しようとする場合、自校からのOBの総量と、それへの接近可能性という二重の制約にしばられるのである。

H. まとめ

以上により、地方の大学においても就職における大学—企業間の継続性、つまり以前に就職したOBの存在およびOBへの接近が、就職結果に強く関連していることがわかった。OBを介した就職—採用の重要度が高まることによって、就職機会の不平等が潜在的なものになってしまうというメカニズムは地方でも作用している。このことによって、大企業にOBを持つ大学と持たない大学の間で就職機会の差が存在しており、地方の、とくに、大都市でない地域に立地する大学から大企業への就職は不利になるといわざるをえない。

第Ⅱ章で言及した大学の規模、入試難易度という2つの要因に首都圏—地方という軸を加えてみると、各大学の、立地地域別（というよりは大学所在地の都市の規模別）・大学の規模別・入試難易度別の就職先のすみわけが、OBを介して進行している傾向があることがわかった。

たしかに、首都圏の大学のみならず、地方の大学においてもOBを経由した就職の重要性が高まってきている。しかし、大卒者の就職は、先輩後輩関係という社会関係に埋め込まれことによって、大学の規模、入試難易度、立地地域等を軸とした、そうした関係への接近可能性を契機とする新たな差異化のメカニズムを組み入れてきた。

地方の大学への着目は、OBを経由した就職の、このような差異化のメカニズムを明らかにするうえでのひとつの重要な視点を提供するものといえるのである。

（近藤 尚）

[注]

- 1) ただし、これらの大学の就職体験記はQ大学の1年度分以外入手できず、おもに各大学の就職指導部職員へのインタビューと、Ⅱ章でも用いた「大学別就職先しらべ」をもちいて分析をおこなった。
- 2) 1975年および1976年は、分析に用いた12大学すべてのデータがそろっていないため、1977年からとした。

V. 大卒女子にとっての先輩後輩関係

A. 問題関心と研究目的

近年、労働不足、女子の高等教育進学率の増加、「男女雇用機会均等法」の施行などを背景に、女子の労働力への関心が高まっている。しかしながら、全体としては男女別の職業、職種にともなった男女別立ての採用・雇用・昇進システムが依然として存続している。¹⁾

このような労働市場における男女の分化およびその変化に、経済的要因が働いていることは確かである。就職活動も各年の景気動向に大きく左右される。たとえば景気後退の場合には、男子よりも女子の採用を控える傾向が全体的に見られる。しかし経済的要因による説明だけでは、なぜ男性は男性の職域へ女性は女性の職域へと入職して行くのかについて十分な理解を得ることはできない。すなわち就職者がどのような価値基準によって職業選択、企業選択をするのか、そして就職活動を通じてその基準がどのように変化するかといった視点が見過ごされている。

就職活動は学校集団から職業集団への移行をスムーズに行うための一種の通過儀礼である。それゆえ就職活動をどのようなものとして経験するかが、就職後の職業生活と社会生活に対して影響力をもってくる。大学卒の男女は、具体的にどのような就職のプロセスを経て、男女別の職業・職種に振り分けられていくのだろうか。女子学生にとってOB/OGとして区別される先輩後輩関係は、その過程でどのような役割を果たしているのだろうか。また、それは男子学生の場合とどのように異なるのだろうか。本節では主に、女子学生が就業分野や、職業を決定する過程に注目し、就職活動におけるOB/OGとの接触が女子学生にどのような影響を与えるのかを考察する。このことにより就職活動が単に就職先を決定するための活動ではなく、労働市場における男女の分化につながるメカニズムを内包していることを示唆する。

ここでの主な資料は、首都圏3大学(2共学女子、1別学女子)の女子学生の体験記、および就職内定先企業に関するデータである。²⁾

B. 女子の就職活動を特徴づけるもの

1 女子に特有の情報

大学の「就職の手引」といった就職に関する指導書の中で最も重視されているのが、自己分析と企業研究である。女子の就職活動もここから始まり、最後までこの2つのステップを繰り返しながら、職種や企業の選択を行っていく。しかし、体験記によれば、その方法は男子とはさまざまな点で異なっている。

まず、(1)すべての企業が女子の求人をおこなっているわけではないため、女子を採用する企業を選び出さなければならない。さらに、(2)男子が企業規模や成長性・安定性を中心に企業を絞り込んで行くのに対し、女子は責任のある仕事を任せてもらえるかどうか、女子を積極的に活用する制度が整っているかなど、具体的な職場環境・業務内容が企業選択の基準になっている。

「『なるべく長く勤めることができ、単なる職場の花としてではなく、戦力として女子を扱ってくれる会社』というのが“条件”でした。」

最後に、(3)やりたい仕事かどうかに加えて、仕事を一生続けるのかどうか、どのようなキャリアパターンを想定しているのかを重ね合わせて考えてみるのが、就職活動の重要なポイントであるということである。

「一生働きたいか、結婚してやめるかによって選ぶ会社が違うので、自分の人生設計をじっくり考えるべし」

このように、職場の女子労働に対する雰囲気や待遇に関する情報、自分の思い描くライフコースに合った働き方のできる企業かどうかについての情報が、女子の就職活動に影響を与える。女性の自己分析と企業研究においては、男性の場合には必要でない女性特有の情報が必要になってくるのである。

さらに具体的な例をみてみよう。80年代の初期において、体験記の中でしばしばあげられているのがコネ、成績優秀者、自宅者優先の3点セットである。これらの条件は採用の決定要因であるのか、選考のための最低必要条件であるのかははっきりせず³⁾、そのうえ、この3条件のうちどれが最も優先されるのかということも不明であるため、狭き門をめぐってさまざまな情報が飛びかっていることがうかがわれる。「女子にはあらゆる条件が要求されている…」という表現が象徴しているように、たとえば、ひとりの女子が「成績が重要」といえば、別の女子が「コネのないことが非常にマイナス」とし、またある女子は「『下宿』の一言で落とされてしまうのですから…」と嘆いている例がみられる。

80年代後半から90年代に入ってもコネや自宅生に関する

る記述はいまだ多く見受けられる。そして皮肉にも「下宿（であること）やコネなしで不利な場合は総合職をねらうしかない」といった例まで90年代以降に現れている。この例では積極的なキャリア形成のために用意された総合職制度が、実際には抜け道としての総合職選択を生み出している。職業選択や企業選択において女性に必要な情報が曖昧であり、不確実であることが大きな促進要因となり、不安を増大させ、より確実な選択としての総合職受験へと向かわせているのである。

2 予期的社会化のエージェントとしてのOG

女子がOBではなくOGと会うことには、情報を得る以上に重要な側面がある。それは、OG訪問を通じて、OG自身がどのような職場でどのような働き方をし、どのようなキャリアを積んでいるのかを知ることである。就職することそれ自体が生きるために当たり前であり、また「なぜ就職するのか」をわざわざ問い直すことの少ない男子とは異なり、女子の場合、「女性が働くということがどのような意味をもっているのか」という自問自答からスタートする。そのため企業選択は同時に自分の生き方であった働き方を実現している女性のモデルさがしでもある。OGは後続する後輩たちに、それぞれの企業における女性のキャリアについて実例を示すモデルとしての効果をもっている。たとえば、OG訪問の感想としてしばしば見受けられるのは、会ったOGから職場の雰囲気を知るといふ側面よりも、より直接的影響を受ける例である。

「(志望理由は) D大出身の女性の先輩が大変活躍していらして心強いこと」

「会っていただいたOGの方々がみんなとても素敵な女性で、こういう方と一緒に働いてみたいと強く思いました。」

ここに表われているのは、実際に「学校縁」でつながったOGの姿を通すことにより、会社説明会や就職情報誌等では得ることができないさまざまな情報を、より信頼性の高いものとして受け取るOGのシグナル機能である。OGは「学校縁」でつながっており、ある意味で「個人的な」そして「生身の」人間であるという点では、男子にとってのOBと同じである⁴⁾。しかし、女性にとっての先輩OGは自己選抜による企業選択の基準になるだけでなく、キャリア・アップの限界および可能性を身をもって呈示している。この点で男性の場合以上に女性の「先輩」としてのシグナル機能は大きいといえる。

C. 先輩訪問からOG訪問へ

— OGの情報提供機能がもつ意味—

それではこのような女子に特有の情報が必要なことは、先輩訪問の一般化と関連しているのだろうか。体験記にしたがって1975年から1990年の推移をみると、大卒女子の就職活動において初めから先輩からの情報が必要であったわけではないことがわかる。先輩へのアプローチを含めた先輩—後輩の距離は時期によって異なっている。次の例にみられるように80年以前においては解禁前の企業訪問はごく限られたものであり、また採用活動それ自体における重要性の低さとも相俟って、企業と学生の双方にとって重要なものではなかった。

「女子の場合、就職活動の具体的な振り出しは、10月1日以降に行われ文字通りの会社説明会に行くことでず。」(78年D大女子)

「私が実際に就職活動といえるものを開始したのは、9月中旬、学校で求人票の掲示を見てからでした。」(78年D大女子)

80年頃までの就職活動の仕方としては、求人票をチェックし、学内選考に応募したり、さらに企業説明会に出て、書類選考・採用(筆記)試験日時等の情報を得るといふのが一般的であった。

体験記において「先輩に話をきく」、「先輩訪問」という表現が出始めるのは81—82年頃からである。表V-1でもわかるようにこの時期に、「女子に対する」職場の雰囲気、活用度、待遇といった点についての情報を得ることが重要になってきている。先にも指摘した通り男子が企業選択に当たって、実際に携わるであろう仕事の内容ではなく企業の成長性・安定性に焦点を当てているのに対して、女子の場合以上のような情報なしには、「女子にとって」良い企業を選択することができない。このことが女子を女子の先輩訪問へと向かわせていることがわかる。

「…電話でこうした点について直接聞けたことは大変参考になり、先輩のみなさんもその企業の人としてではなく、先輩として本音を話してくださるので企業の本当のところがかめ、勉強になりました。」(81年D大女子)

そして1983—1985年頃には、企業的女子採用の活発化も伴って、OGに会うことが直接採用とは関わらないものの、応募企業の研究をしているかどうか、あるいは応募意志の積極性の指標になるとらえられ始めている。たとえば体験記中にも、「…面接のときにも『うちの会社のOGに会った?』などとよく聞かれました。その時『いいえ』と答えてはこちら側の熱意も疑われます」と

いう記述がみられる。この頃から就職活動の中で先輩と接触することが重要な意味を持ち始めたと思われる。

雇用機会均等法以降は「OG/OB訪問」という言葉が頻繁に登場している。この時期に入って、コース別採用、職種別採用、総合職制度等の導入で採用に関する細部の情報たとえば総合職制度の中味や学部指定などの情報を得るためにOGとの接触は欠かせないものとなっている。また、共学の場合、OGのみならずOBも積極的に利用するようになる。さらに、1990年以降いくつかの企業に限っては総合職採用に関しては、それまでの先輩訪問に加えてリクルーターとしてのOGへの言及も出はじめている⁹⁾。

このように女子にとっての女子の先輩OGは80年代中ごろから様々な機能を付加しながら就職活動において重要な役割を果たしてきた。しかしながら女子の就職活動におけるOGの役割は、概ね企業との接触を可能にし選択のための判断材料を提供するという範囲に限られている。男子のOB訪問が実際上の第一次面接となることが

多いのに対し、OG訪問は選抜とは無関係であることが多い。たとえばD大学体験記中の先輩の選抜的役割についての記述数を比較すると1983年の場合、男子53.2%、女子14.8%、1986年はそれぞれ21.9%、6.0%となっており、男女間で開きがみられる⁹⁾。具体的な例を挙げると、「OGはリクルーターであることはほとんどない」「OGはまれにリクルーターであったりするが、ほとんど人事につながらない」という記述がみられる。

先輩との接触が一般化したのは、女子採用に対して企業が積極的になってきたことだけによるものではない。女子の採用が活発化してもなお、女子にとって特有な情報が不可欠であるという状況が変わっていないことは、裏を返せば男女別の採用・雇用形態にはそれほど大きな変化が起こっていないということでもある。

D. 女子学生にとってのOGとOB

—共学女子と別学女子の差異—

ここまでOG訪問におけるOGの機能を中心に見てき

表V-1 B大女子体験記：「先輩」をめぐる表現の変化

	「先輩」をめぐる表現	実 例
1982	OG/OBという言葉より「先輩（訪問）」という表現がほとんどである。また先輩訪問や面接などについてよりも、下宿、浪人、成績や資格等のなかで何が不利な条件となるのかについての記述が多い。	「会社案内など活字になっている資料は、ほとんどキレイ事だらけで、特に女子の仕事内容などは全くわかりません。…クラブの先輩や、企業に直接電話して、先輩を紹介してもらうなどして、じかに話を聞きましょう。」 「…実際には下宿・浪人はコネか目立つ資格を持たないかぎり。第一次の書類選考で容赦なくふるい落とされるということだ。」
1985	先輩という表現が「OG」という言葉に替わりつつあるのに加え、「OG訪問」についての内容が多くなりはじめている。	「会社の実情から面接のポイント、他者の情報等、男と違い女子OG訪問は点数に入らないからこそ、かえって利用価値の大きいものだと確信するに至りました。」
1987	「OB・OG」を合わせて表記する例が多くなる。総合職に関する記述が増えるとともに、OG訪問が人事につながる、つながらないについて重点的に指摘する内容も出はじめている。	「B大のOB・OGの方は本当にいい方ばかりで、初対面でも、いろいろお話をして下さいます。」 「女性の場合、OG訪問が人事につながることはほとんどないのですが、まれにつながるケースもありますから…」
1990	総合職の場合OGはリクルーターの場合がある事についての言及とともに、OG訪問という言葉に加え、「OB訪問」という表現も出はじめている。また総合職と一般職の違いについての意識が高まり、情報収集がますます重要性を帯びてきたことがうかがわれる。	「選考は大学別に各大学出身のOB・OGの方々が『B大スカウトチーム』と称して、3回程度面接をしていただきました。」 「また女子の場合、総合職と一般職で迷ったとき、自分は一生仕事を続ける気があるかなどライフスタイルについても自分の考えを固めておくと、比較的早く意志決定ができると思います。」

た。第一に女子にとってのOGは男子にとってのOBに比べ「選抜」機能が弱い、第二にOGは男子にとってのOBと同様に情報機能、社会化機能、シグナル機能等を果たしているが、女子にとってはそれぞれの機能が女子に特有の情報と結びついている点で、またOGが直接のモデルとなり企業選択やキャリアのとらえ方に影響を与えているという点において、男子にとってのOBの機能との間に差異があることが明らかになった。それでは女子学生にとって、OBとOGはどのように異なる役割を果たしているのだろうか。この点を明らかにするために、ここでは共学女子と別学女子の違いに着目する。

別学女子とは異なり、共学女子にとって就職活動はOG訪問だけというわけではない。共学女子にとっては、OGもOBもいる。共学男子にとってもOBもOGもいるが、選抜機能をもたないOGとの接触は就職活動において重要ではない。体験記からだけではあるが、男子学生がOGを訪ねる例はまず見あたらない。これに対して、共学の女子学生は均等法以前においてもOBとOGの両方に接触している場合が多く見られる。たとえばOGとの接触は、「OG訪問は女子の場合は人事へのアプローチにはなりません、その分何でも質問できるし、社風を知るには一番です」としている。その一方で、「…OBの方にもたくさん会ってみたい方がよいと思います。…男性の目（女性社員に何が求められているのか）というのかなり参考になります」という記述や、「女子はどうしても入ってくる情報が少ないので、資料請求やOB訪問は積極性を心がけました。OBの方々には生の情報をいろいろ教えていただき、感謝しています。また、男子にも資料を見せてもらったり、情報をもらったりしました」という記載に見られるように、OG/OB双方からの直接的な、あるいは男子経由のOBからの情報を享受している例がみられる。

体験記の中では、残念ながら女子一般に関しては、OBと会うことが採用に直接影響があるのかどうかははっきりしていない。しかしながら、「人事の壁が厚く…OBに相談した」「たまたま連絡をとったOBの方が、強力な後押しをしてくれたのです」といった記述にも見られるように、少なくともOBは情報源の拡大、情報量の増大には寄与していることがうかがわれる。OGが企業選択の重要な情報源であるのに対して、OBの役割は採用に関する情報を提供したり、OGへのつなぎ役としての要素が強いのである。

1975年から1990年までの流れでみると、女子にとってのOGとOBは概ね以上のように異なった役割を果たしている。しかし共学の大学においては、雇用機会均等法

が浸透し始めた87年頃から新しい動きがみられる。すなわち総合職への就職活動において積極的にOBにも連絡を取りOB訪問する例である。

一方OBがいないため「OB訪問」ができない別学女子の学生にとっては、OGからの情報に加えて男子や共学女子からの情報を入手できるかどうか活動の仕方に影響する場合もある。たとえば体験記では、「情報をいち早く仕入れ、乗り遅れないようにする。友人、他大学の男の人の話しを聞くためネットワークを広げておく」等のアドバイスが見られる。また、「やはり東早慶などの男の子に比べて、H大の女の子は声がかからない傾向にあるので、会社にもちょくちょくチェックの電話をしましょう」「(OG訪問で)〇〇会社ではH大は文系のOGがいないため、知り合いの知り合いで一橋大学の方をお願いした」などのアドバイスがみられる。

このように別学女子の先輩との接触は、第一に応募を望んでいる会社に必ずしもOGがいないこと⁷⁾、第二にリクルーターであったり採用に関する情報を持っているOBとの接触がないことから、情報の量ばかりでなく企業へのアクセスにかかわる情報の質においても共学女子のそれとは異なってくる。

E. 女子における大学—企業間結合の継時的分析

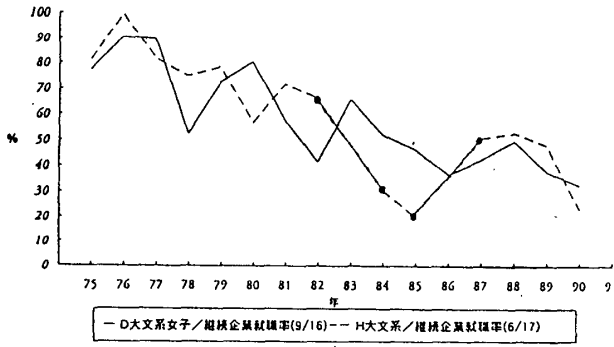
—均等法前と均等法後—

本節では、これまでみてきた就職活動におけるOG/OBの役割の変化に対応して女子に特有の大学—企業間結合の継続的な関係があるのかどうかについて検討する。OBもいる共学女子とOGしかいない別学女子を比較するため、ここでは共学女子(D大)と別学女子(H大)の2大学を対象とする。これら2つの大学の特徴は、どちらも入試難易度が高い点である。それゆえ金融系企業への就職者には総合職を希望するものが比較的多いと予想される。使用するのは就職内定先企業に関する1975年から1990年までのデータである。

1 継続企業就職率と継続集中度の検討

図V-1は男子と同様の方法で継続企業を定義し継続企業就職率を算出したものである⁸⁾。女子の場合、D大、H大の例でみるかぎり、この16年間で継続企業への就職率は減少傾向にある。このことは一見すると、女子における大学—企業間結合が弱くなってきているようにみえる。しかし実際にそうなのだろうか。

継続企業就職率の減少は、継続企業数にあまり変化がない場合には⁹⁾、継続企業への就職人数か、金融系就職者総数の変化を意味していると考えられる。これを検証してみよう。継続企業への就職者数について16年間で約5



注1) ●---● は欠損を示す。

図 V-1 D大・H大/継続企業就職率¹⁾

年ごとに3区分し平均を見ると、D大では54.0人→54.8人→81.4人、H大では11.4人→7.8人→20.4人と変化している。ここからわかることは85-86年前後を境に女子においても採用決定のパターンが男子と同様になってきていることの表れとみることができる。共学女子の体験記中には採用決定を促進する役割を果たしている次のようなOBの例もみられる。

「4社から連絡を受け、OB、OGとお会いしました。その時に、OBだからと油断しないこと。相手からのアプローチでの(場合の)OB訪問は必ず人事に報告されています。」(B大1987)

「流通(業界)はOG・OBが上へあげることが多いし、それに話を聞かないことには就職も決められないので、ぜひOB、OG訪問をした方がよいと思います。」(B大1990)

また、D大「就職の手引」(1987)においても、「(先輩訪問について)…さらに進んでは、入社するための協力者になってもらったり、入社希望の意志表示によって次のステップに進むための判定者になることもあります。近年は女子総合職の場合も同様になって来ています。」

と明記されている。この時期、女子にとっての先輩-後輩関係の範囲がOGだけでなくOBにまで広がり始めていることがわかる。

また金融系就職者総数の推移はD大では71人→96人→202人、H大では14人→16人→52人である。金融系就職者総数においても均等法以後、2倍から3倍以上に増大している。これらのことから、(1)均等法以後、各継続企業に送り込まれる就職者数の平均が高くなったが、さらに、(2)それを上回る規模で金融系企業への就職者が増加したことが、金融系における継続企業就職率の低下へとつながっていることがわかる。

2 2つの継続企業就職率の検討

しかしながら、ここでの分析は16年間という長い期間で「継続企業」を定義したため、最近の5-6年間に継続している新しい継続企業の誕生を把握することがむずかしい。とくにC節で見たように均等法以後OG/OBが選抜機能をもつようになったのであれば、均等法以後に就職者が増加した金融系企業においても継続性がみられるはずである。そこでこのような女子の就職における最近の変化をも捉えるため、1975年から1985年の均等法以前を「前期」、均等法以後の1986年から1990年を「後期」に分けた。前期は11年間で6年以上継続した企業を「前期継続企業」、後期は5年間で3年以上継続した企業を「後期継続企業」と操作的に定義した¹⁰⁾。

その結果を図V-2、図V-3に示すと¹¹⁾、D大は86年までは継続企業就職率と前期継続企業就職率はほとんど沿うように推移し減少し続けるのに対し、後期継続企業就職率は86年以降急激に上昇し始めている。一方H大においては、前期継続企業就職率は継続企業就職率にくらべてかなり低い数値で推移するが¹²⁾、86年以降はD大と同じく後期継続企業就職率が上昇し始めている。

これを前期と後期に分けて検討してみよう。まず前期

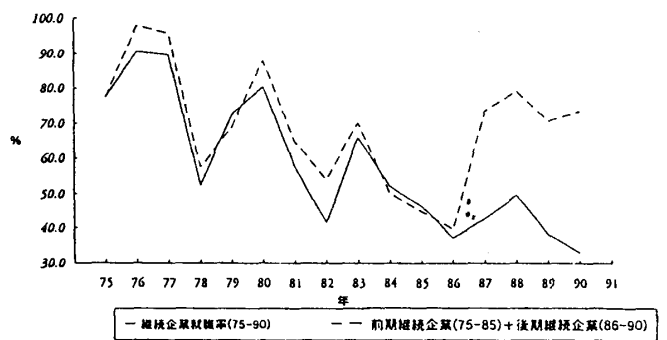
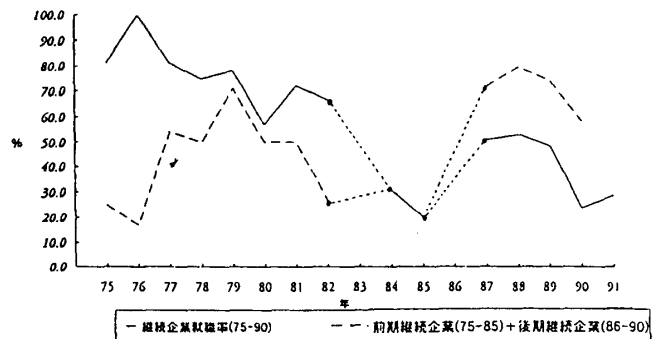


図 V-2 D大文系女子/2つの継続企業就職率



注1) ●---● は欠損を示す。

図 V-3 H女子大文系/2つの継続企業就職率¹⁾

についてD大では、継続企業就職率と前期継続就職率の数値が近似している。これは11年間で4年以上継続している企業と16年間で9年以上継続している企業が一致している確率が高く、継続企業との間に安定的な関係があることを示している。一方、H大においては継続企業就職率と前期継続企業就職率の数値を比べると、79-80年では接近するものの79-80年をはさんだ前後の時期には数値に開きがみられる。このことは、前期を通して金融系企業就職者数に変化がみられないことから、4年以上継続するような長期継続企業が少ないことを意味している。

次に後期をみると、均等法施行の86年以後は2大学とも継続企業就職率よりも後期継続就職率の数値が高く上昇している。これは均等法以降新たに大学と継続的な関係を取り結ぶような企業が生まれたことを示している。すでにC節でみたようにOG/OB訪問が一般化したのが1983-1985年であり、またこの均等法施行以降は、主に情報提供機能・シグナル機能を担ってきたOGに、選抜機能をもったOG/OBが加わった時期と重なっている。このような事実をふまえるなら、均等法施行がますますOG/OB訪問を一般化させる契機となり、OG/OBが大学-企業間の継続性を強める働きを果たしてきたと考えられるのである。

F. 労働市場における男女の分化とOG/OBの役割

就職活動において、女子は主にOGに、男子はOBに接触する。別学女子はもちろんOGしかいないが、OB/OG両方に接触できる共学女子の場合も主にOGを訪問する。これは女子がOGを通じてしか企業の女性に対する処遇についての情報を十分に得られないためである。そのような実際的な理由が求められる女子のOG訪問は、これまで主に採用権限のないOGとの接触でもあった。この意味でOB/OG訪問の段階で採用と採用後の労働市場における男女の分化を導く、男女別立てのプロセスが組み込まれてきたのである。

86年以降、総合職採用については男子と同様の採用活動がとられるようになりOB/OGとの接触が決定的に重要になってきた。これはいわば女子就職の「男子化」とも言える現象である。これは総合職への希望者の多いD大とH大の分析から明らかにされたことである。一方で、一般職においては依然としてOG/OBには選抜的な機能は与えられていない。今回の分析では明らかにならなかったが、一般職の就職の場合には企業と大学との継続的な関係は強まるとはないと推測できる。それに対し総合職の場合にはOG/OBを介することによって、大

学-企業間の継続性が強まり安定的な就職が行われるようになってきている。その結果OG/OBは、総合職対一般職すなわちエリート対非エリートといった図式を形成する促進要因にもなっている。その意味で女子の労働力化において新たな差異化のプロセスが生み出されているといえるのかもしれない。

(吉原恵子)

[注]

- 1) 女子労働の需要構造についてみてみると、サービス業が経済の中で重要な位置を占め、技術革新が進展する中、女子の戦力化・活用の必要性が増大してきた。また「男女雇用機会均等法」施行以来、女子の能力開発、キャリア形成等を柱として女子の労働は補助的労働から基幹的労働への転換がはかられてきた。一方、供給構造の点では、女子の高等教育進学率は高まり（cf. 男子24.6%、女子38.7% [平成3年度学校基本調査]）、女子新規学卒者中の就職者数比率は4年制女子は14.9%、短大卒女子は28.5%と合わせて40%を超えている。また、女子の初職継続年数が長期化傾向にあり、職業継続をもとめる者も増えている。／雇用職業総合研究所編、「女子労働の新時代-キャッチ・アップを超えて-」、東大出版会、1987、pp.263-283
- 2) 文系女子の就職数では、B大は大規模、D大は中規模、H大は小規模であるが、入試難易度は比較的似通った3大学である。
- 3) 男性の場合にも、コネがあるかないかということや成績の良し悪しが、採用決定に関係するのではないかという不安に関する記述がしばしば見られる。しかし全体としてはこの16年間で体験記中において、採用の決定要因としてのコネや成績が重要であるという事例は減少している。
- 4) 男子の体験記においても「とにかくOB訪問ではたくさんの方々に出会った。…いろいろの方と出会っていると会社そのものが見えてくる。私もOB訪問を通して自分に合う企業を選択していった。」といった、OBに直接会うことの重要性を訴える内容のものが見られる。
- 5) あるいは、継続性を生み出している場合でもそれが採用決定と無関係という意味では接着剤の種類が異なると表現した方がよいかもしれない。
- 6) 就職活動のために配布される資料の中には「女子の場合は、かならずしもリクルーターはおりません。主に仕事の内容や女子への期待度などを聞くこととなりますが、女子の職業意識は個人差があり、先輩の話がすべて参考になるとはいえないこともあります。」と女子の先輩を訪問する場合、その目的に関して注意をする必要性について明記しているものもある。D大『就職のてびき』(1987)
- 7) この点はH大が小規模大学であることが影響していることも考えられる。
- 8) D大は男子と同様に16年間で9年以上採用のある企業を「継続企業」と定義し、H大は80年代まで企業等への就職が一般的ではなかったことを考慮して、17年間で6年以上採用のある企業を「継続企業」とした。H大において従来教員職への就職が多数を占め、15年前には全就職者数も現在の約3分の2にも及び、一般企業等への就職者が相対的に少なかったため9年以上ではなく6年以上を継続企業とした。(教員職比率の推移：75年=47.0%→81年=30.1%→87年=11.9%→90年=9.2%) また、1983年と1986年のデータ欠損のため、継続集中度・継続企業就

職率の算出にあたって1991年のデータも使用したため分母は17年となっている。ただし、経済学部だけでなく金融系企業に就職したすべての文系就職者数を母数としている。尚、図V-1中のH大データ欠損(1983, 1986)のためつないだ部分は細かい点線で示した。

- 9) 継続企業数の変化をみると、D大では約5年ごとの平均で16社(75-79), 19社(80-85), 19社(86-90)と増加し、H大では6社(75-79), 7社(80-85), 10社(86-90)と比較的安定した数値である。
- 10) 1975年-1985年の11年間で6年以上継続した企業(H大は前述の教員比率等を考慮して11年間で4年以上とした)を「前期継続企業」とし、5年間で3年以上継続した企業を新しく「後期継続企業」として定義した。
- 11) 図V-3中においてH大データ欠損(1983, 1986)のためつないだ部分は細かい点線で示した。
- 12) H大において従来教員職への就職が多数を占め、15年前には全就職者数も現在の約3分の2程度であり、一般企業等への就職者が相対的に少なかったことが金融系企業への就職状況にも影響していると思われる。そのため17年間で6年以上の継続企業と11年間で4年以上の前期継続企業の間大きな開きが出ている。

VI. 結論：大卒就職の日本的メカニズムとその社会的意味

これまで、日本における大卒者の就職メカニズムについて、さまざまな角度から分析を行ってきた。この章ではこれまでの知見を総合し、大卒就職の日本的メカニズムが職業選抜理論や「学歴社会」をめぐる議論に対して、理論的インプリケーションについて検討を行う。

A. 新規大卒労働市場の秩序編成

第1に、この研究は、過去の採用＝就職実績の蓄積が、大卒者の就職機会の差異化メカニズムの基底にあることを明らかにした。毎年卒業生が踏み固めていく大学と企業間の可視性の高い経路(path)を通して、翌年も翌々年もその企業への就職が繰り返される。その結果、「継続企業集中度」として示したように、経路によってつながれた企業に就職者が集中する傾向が生まれる。たとえ同じ「上位企業」であっても、長年採用＝就職実績のある「継続企業」と「非継続企業」とでは、平均採用数において差異が見られた。関係の継続性が就職機会の量的側面を規定しているのである。

このような経路をもたない大学の学生にとって、経路の存在は、一種の参入障壁のように見える。これまで卒業生が一人もいない企業は、その大学から採用されるのがむずかしい企業と見なされ、志望先を決める段階ですでに敬遠されてしまう。

ところで大卒者の職業選抜の場合には、入学試験の偏差値のような一元的で標準化された選抜基準は存在しない。

それに代わって過去の実績が、自己選抜を促す可視的な選抜基準となっている。労働市場がこのような継続的な大学-企業間の関係によって一定の秩序を与えられているところに、わが国の大卒就職の第1の特徴がある。

第2の特徴は、このような経路を形成する社会装置として、80年代以降先輩後輩関係が、意図的、組織的に利用されてきたことである。かつて、大学-企業間の継続的な関係を支えていたのは、指定校制や大学推薦制であった。企業による特定の大学の就職部への推薦の依頼、それを受けての大学による学生の選抜と推薦といった差別化の社会装置は、指定校以外の学生を締め出すという点では、OBの利用以上に徹底していた。就職＝採用をめぐる大学-企業間の経路は、こうした障壁の高い差別化装置によって大学別に分断されていたのである。

しかし70年代以降、マスコミなどの学歴社会批判をうけ、文科系においては指定校制や推薦制は大幅に減少する。かわって学生の自由な出願を許す「自由応募制」が主流となる。にもかかわらず、自由応募制の普及は、継続的な大学-企業間の結合関係を撤廃する契機にはならなかった。継続的な関係を維持するために、企業、大学、学生は、指定校制や推薦制のような露骨で閉鎖的な関係にかかわって、先輩後輩関係を戦略的に利用するようになったのである。企業はOBを第一次選抜の担い手として採用活動に組み込んでいった。その結果、OBとの接触が事実上、企業選択、企業による採用者選抜の重要なステップとなる。こうして自由応募制のもとでも大学-企業間の関係は継続し、大学間の就職機会の差異は引き続き維持される。関係の継続と差異を生み出すための装置、先輩後輩関係に埋め込まれた点に、現代日本における大卒就職の特徴がある。しかも、このような就職制度の変遷は、最初から意図的に書かれたシナリオではなかった。需給関係の変化、就職協定遵守委員会の設置、そして自由応募制の導入といった就職環境の変化に、企業、大学、学生が「合理的に」対応していったところに、大卒就職を先輩後輩関係に埋め込んでいく契機があったのである。

第3の特徴は、このような先輩後輩関係を利用した企業と大学との継続的な関係が、全国的に普及したという点である。こうした就職のしくみは、入試難易度の高い首都圏の大規模大学に限らず、難易度の比較的低い地方の小規模大学にも広がっている。就職＝採用において比較的有利な立場にある「上位企業」と入試難易度の高い大学との間で始まった就職者および就職先企業の囲い込みは、より下位の企業＝大学関係にも波及していく。採

用＝就職において不利にならないよう、企業も大学も有効と見なされる戦略を用いて、「得意先」を互いに囲み、関係を維持しようとする。その結果、それぞれの「格」に応じた採用＝就職機会の棲み分けが形成されていったと考えられる。

第4の特徴は、以上に見た特徴のいずれもが、大卒男子の就職をめぐる発達をとげてきたメカニズムだということである。V章で示したように、女子学生の就職においては、先輩後輩関係は男子の場合とは異なる性格もっていた。選抜的な意味よりも情報伝達、社会化機能の色彩が濃いのである。しかも、そうしたプロセスを経ること自体が、職業的キャリアについての男女間で異なる予期的社会化をもたらしている。職業に分化する以前に、女子学生は先輩との接触を通じて、すでに意識の中で男子学生とは異なる職業的キャリアへと分化していくのである。

ところが、雇用均等法施行以後、総合職の登場によって、大卒女子への企業の関心にも変化があらわれている。総合職への就職の場合、女子の場合にも先輩後輩関係に選抜的な意味が加わり、さらには大学と企業との継続的な関係を基礎とした就職機会の配分が行われるようになる。労働力の質が重要な関心事となり、長期的な雇用関係が期待される場合には、女子の就職に男子と同様の採用メカニズムが適用される。いわば、総合職における就職メカニズムの「男子化」といえるこの事態は、裏返せば、男性を中心とした日本の大卒労働市場の特徴をあぶり出している。

つぎに、この章では、これらの知見が職業選抜の理論と「学歴社会」をめぐる議論にどのような新たな視点を提供できるのかについて、とくに(1)継続性と市場の問題、(2)学閥とネットワーク関係の2点について考察を行う。

B. 採用の継続性と市場：「統計的差別」の社会的基盤

すでに述べたように、大学と企業との間には長年にわたる採用＝就職実績が蓄積されている。「過去の実績」が、就職機会の量的側面をある程度規定しているのである。ここには、市場と時間という問題が示されている。それは、過去の蓄積を織り込んだ「実体的」な労働「市場」におけるジョブマッチングは、どのような理論的特徴をもつか、という問題である。

このような継続性と就職機会との関連の背後には、企業が特定の大学に対し求人枠、あるいは採用の目標値を設定しているという事態を想定できる。それでは、企業

はどのような条件のもとで求人枠を設定しているのか。求人枠の設定という事態は、大学－企業間の継続的な結合関係とどのような関連をもっているのか。

求人枠の設定は、もとより継続性を含意した採用戦略である。企業は過去の採用実績をもとに、求人枠を設定する。その意味で、そこには、すでに時間という要素を組み込んだ労働市場が前提されている。それゆえ問題は、このような求人枠の設定を可能にする社会（学）的条件は何か、それが就職のしくみにどのように組み込まれているかにある。

ある企業がある特定の大学に対して採用枠を設定できるということは、その大学出身者の労働力としての「質（＝訓練費用）」をある精度で推定できることを前提とする。この前提は、経済学者サロー（1976）の概念を使えば、同一大学出身者という集団を基盤とした「統計的差別」が経済合理性をもつということである。その意味で求人枠は、統計的差別を実体化したものである。したがって、実体化した求人枠を関係論的に解き明かすためには、その背後にある統計的差別という理論モデルにひとまずもどって考察する必要がある。

たしかに、「賃金競争モデル」であれ、「仕事競争モデル」（サロー 1975）であれ、あるいは「会社競争モデル」（矢野 1991）であれ、市場を通じてランダムに採用が行われた場合にも、統計的差別が起こりうる。差別の対象となる集団の平均的特性を推定する根拠が企業の側に蓄積されていくのである。したがって、たとえ学校推薦制や先輩後輩関係といった非市場的な求職者と企業との結合関係に職業選抜が埋め込まれていなくても、統計的差別による就職機会の差異化が起こり、その結果として、大学ごとに異なる求人枠の設定という事態も生じうる。

しかし、経済学を離れ、社会学の立場からこの問題を議論しようとするれば、つぎのような事実を無視するわけにいかない。すなわち、企業が過去に蓄積された経験を通して、集団の特性から人びとの訓練費用を「計算」している場合、そこで基礎となる「データ」は、すでに「学閥」や大学推薦制度といった目に見える差別化装置を通過して蓄積された、偏りをもった過去だということである。企業は、大学名によらずランダムに大卒者を雇い入れた経験から、差別の合理性を計算しているわけではない。企業と大学とをむすびつけている社会装置を通じて偏差を与えられた過去の経験、すなわち「歪み」をもって形成された訓練費用の確率分布から、それぞれの大学出身者の「訓練費用」が集団的に算定され、それをもとに求人枠を設定しているのである。

サローの統計的差別理論は、潜在的被雇用者の訓練費用の統計的な分布を、雇用主が集団特性ごとに「知っている」ことを前提としている。その知識に基づき差別を繰り返すことが合理的な採用戦略とみなされる。しかしながら、その確率が生起する当のメカニズムはどのようにつくられ、さらには、どのように「知識」として雇用主の経験の内に蓄積され、解釈されていくのか。こうした社会学的問題について、サローは多くを語らない。労働市場で差別的な取引が行われる場合に、そこに経済的合理性をもたらす社会装置を発見し、それが取引の前提条件としてどのように市場に織り込まれているのかを見いだす。それは、なお社会学に残された課題である。

ここで検討したように、雇用主の「知識」は、過去における大学と企業との結合関係を通じて社会的、歴史的に構成されたものである。しかも、この知識の構成には、企業と当該集団（この場合、大学）とをむすびつける具体的な関係のあり様が深くかかわっている。たとえば、「老舗企業」と「銘柄大学」との関係のように、かつての「学閥的」な採用戦略や、推薦制度を通じて長年培われた「得意先関係」をもとに、知識が構成されている場合もある。あるいは、同じ大企業でも新興企業の場合には、これとは異なる「統計的分布」を知識として構成していると考えられる。これら二つのケースでは、たとえ同じ大学でも、その「訓練費用」の分布曲線は違うかたちで描かれている。統計的差別理論の前提である雇用主の「知識」を、このように解析してみると、求人枠として実体化される統計的差別の根拠が、じつは企業と当該集団との縦時的な関係性によって規定されていることが明らかになる。

ところで、ある人事担当者からの聞き取りによれば、企業は毎年採用を行っている大学から採用者が途絶えることを嫌うという。一端途絶えてしまうと、翌年度からの採用がむずかしくなるというのが、その理由である。ひとたび継続的な関係が形成された後では、そうした関係自体が継続性の維持を求めるメカニズムを含んでいるのである。この人事担当者の証言は、大学ごとに設定される求人枠を満たし、継続的な関係を維持するためには、枠の入口にまで条件にあった人びとを導く経路が必要なことを示唆している。「統計的差別」は、特定の集団的特性をもった人びとを「雇い入れ口」(port of entry)へと優先的に導く社会装置によって、さらに強化され、実体化されていく。先輩後輩関係は、そのような経路のひとつであり、その意味で、先輩後輩関係に埋め込まれた就職のしくみは、統計的差別を巧みに実行する社会装置となっている。

採用目標値を設定し、求人側へと求職者を導くのは、市場という「見えざる手」ではない。先輩後輩関係という社会関係に埋め込まれ、大学—企業間の継続的關係によって踏み固められた「目に見える」経路(path)を通して、求職者は求人枠に導かれていく。過去の実績を「体現する」OBの存在を経由して、就職=採用活動は繰り返り広げられているのである。求人枠とセットになった先輩後輩関係は、「見えざる手」以上に統計的差別を安定的に繰り返し実行する装置である。

C. 「学閥」と先輩後輩関係

わが国の学歴社会をすどく批判してきた新堀の、いまや「古典的」ともいえる研究では、「学閥」支配に彩られた1960年代後半の学歴社会状況がつぎのように描かれている。

「わが国における多くの会社は、個人的な求職者から直接には願書を受けつけないという風習があったし、また現に残っている。会社は選ばれた大学に対してのみ、その会社に必要な求人や種類を知らせて、採用候補者の推薦を依頼する。これが各種の会社案内号にのせられている『推薦依頼大学』の制度である。昭和41年版の『会社案内』を見ても、全国主要会社はたいいてい、この制度を利用しているので、この推薦を依頼されない大学の卒業生は今もなお大きく門戸を閉ざされてしまっているわけだ。この制度の帰結が学閥という出身校別の派閥の形成であり、ひいては管理者層の特定大学出身者による独占である」(新堀通也1966, 56—57頁)

私たちがこれまで明らかにした大卒就職の現代的状況は、30年近くを経て、新堀の地点から遠くかけ離れたところにある。自由応募制のもとでの先輩後輩関係に埋め込まれた大卒就職のしくみは、たとえそれが特定の企業と大学との関係を温存するものであったとしても、新堀のいう「学閥」支配の構造とは異なってみえる。自由応募制の登場と普及は、新堀が描いた推薦制度の閉鎖性に比べれば開放性をもつ。少なくとも、「目に見える」露骨な閉鎖性は除去されている。

この変化は、閥的な関係からネットワーク的な関係への変化であるといえるだろう。自由応募制は、学閥支配に基づく閉鎖的な指定校制度の時代とは異なり、特定の大学以外の学生にも採用の道を開いている。硬直した学閥支配を避けるために、数少ない特定の大学出身者のみを新規採用しようとする企業は、現代ではむしろ少数派に属する。とはいっても、閉鎖性がまったくなくなったわけではない。また、企業が特定の大学とのむすびつきを完全に放棄してしまったというわけでもない。

多様性をもたらさる応募の自由をある程度保障したうえで、なおかつ一定の割合で特定大学からの採用を安定的に行う。その両立が、自由応募制のもとでの先輩後輩関係を利用した就職のしくみによって可能となったのである。

このような先輩後輩関係に埋め込まれた就職のしくみは、ネットワーク的な関係の特徴を示している。第1に、閥のような特定の社会集団への参入としてではなく、学校縁を契機とし、採用という一局面における限定的なつながりとして先輩後輩関係はある。ネットワーク的な関係とは、組織的な関係に比べ、より限定的で、アドホックな関係である。それは、つながりをもちながらも「切れる」可能性を残した関係である。その背後に閥のようなまとまりをもった集団やそこへの参入を想定した関係ではない。OB訪問を通じてある企業に採用されたとしても、そのことがただちに、その企業内におけるなんらかの「学閥」への所属を意味するわけではない。OB訪問が、そこで出会った「先輩」たちと「閥」を形成するための場となるわけでもない。同じ大学という「縁」でつながった先輩を訪ねるのであり、そうして出会う後輩のなかから採用しようとするのである。縁が閥を形成するとはかぎらない。

ネットワークの第2の特徴は、情報伝達の機能に優れた点である。先輩後輩関係をネットワーク的な関係とみなした場合、それは、セミフォーマル (semi-formal) な関係でもある。「先輩」はけっして企業の人事部を代表して求職者たちの前に現れるわけではない。あくまでも、同じ大学の「先輩」として、求職者と会う。したがって、人事部が公式には伝達できないような企業に関する情報や採用に関する情報を「後輩」たちに伝えることができる。場合によっては、企業にとって不利になるような情報さえ、「親身になって」後輩たちに伝達してくれる「先輩」がいる。また、採用に関する情報でいえば、就職協定に抵触しそうな内容であっても、セミフォーマルな関係を通じて、暗示的に求職者に知らせることが可能である。

他方、求職者の側から見れば、先輩は、まさに生身の人間として、その企業のある部分を実体化して示してくれる存在でもある。企業人としての先輩に接することが、企業選択にどの程度の影響を及ぼしているのかは、この研究では十分明らかにされたわけではないが、「就職体験記」の記述にはそのような影響力が示唆されている。企業のパンフレットや情報誌に書かれていないような情報の伝達が先輩後輩関係を通じて行われているのである。

とはいうものの、先輩後輩関係は、情報交換の媒体を主とし、企業側の選抜からまったく切り離されたインフォーマルな関係ではない。採用戦略に組織的に組み込まれているという意味で、そこにはフォーマルな側面が付加されている。それこそ、大卒就職の日本的な特徴と呼べるものである。

ところで、卒業生のネットワークが新卒者の就職において意図的に利用される例は、日本に限られた現象ではない。アメリカにおいても、同窓会組織を職業情報交換のネットワークとして、積極的に活用しようとする事例が見られる (Lindquist 1988)。また、日本に限っても、職業情報を収集するために先輩を訪問することは、古くから行われてきた (尾崎1967)。しかし、企業側が「先輩」を意図的・組織的に選抜の担い手として採用戦略に組み込んでいる近年の日本企業のリクルート方法は、諸外国ではそれほど一般的に広く行われているものではない。日本でも、かつてはこれほど広く行われていたわけではない。それに対し現代の日本では、先輩は同時に第1次選抜の担い手でもありうる。それも入社して10年未満の社員が「リクルーター」として使われている場合が少なくない。

日本の先輩後輩関係は、インフォーマルな部分を残しながらも、なかば公式の採用活動に組み込まれている。「OBリクルーター」といった表現の定着が、何よりもそれを示している。その意味で、現代日本の大卒就職における先輩後輩関係は、グラノヴェッター (1974) のいう「パーソナル・ネットワーク」とは異なる。そこでは公式の選抜機能はほとんど含まれておらず、むしろ情報伝達の意味合いが強い。さらにはまた、高卒就職の日本的メカニズムの解明によって示された (荻谷1991 a, b)、高校と企業との「実績関係」と呼ばれる「制度的ネットワーク」とも異なっている。そこでは選抜機能に重点が置かれ、職業情報の伝達という機能は弱い。

これらに対し、セミフォーマルな関係としての先輩後輩関係は、求職者と求人側とをむすびつける社会的な経路自体に、情報伝達と選抜機能の両方を組み込んでいる。そして、フォーマルとインフォーマルとの中間のあいまいな関係を通じて、企業選択と人材選抜とがほぼ同時に進行する。フォーマルな側面とインフォーマルな側面をあわせもつ「セミフォーマル」な関係、先輩後輩関係の特徴はそこにある。

D. 結語：学歴社会のゆくえ

かつては推薦制度や指定校制度を通じて、大学と企業との継続的な関係が確保された。しかし、自由応募制の

定着の過程で、大学とのこうした制度的なきづなを失った企業は、先輩後輩関係を利用して継続性を保とうとしている。他方、学生の側から見れば、大学と企業との制度的なむすびつきが薄れていく中で、それに代わって、採用にむすびつくチャンスの高い社会関係を求職活動に求めていく行動が採られるようになった。

そうした社会関係のひとつとして「学校縁」は存在していた。その学校縁に、さまざまな新しい機能がむすびついたときに、その広範な利用とともに、先輩後輩関係に埋め込まれた大卒者の就職のしくみは、企業の採用者選抜、学生の企業選択（別の見方をすれば自己選抜）にとって重要な社会装置となった。

たしかに、このようなしくみのもとでは、学校推薦制の時代に比べ、特定の大学以外の学生にも就職のチャンスは開かれている。差異化のメカニズムも露骨ではない。しかも、そこでの差異化は「統計的差別」の性格を合わせもっており、それを「実力主義を阻む」「不当な学閥支配」であると単純には非難できない。

指定校制や学校推薦制に対する批判を受けての自由応募制の導入が、表面からは見えにくい、先輩後輩関係という大学別就職機会の差異化装置を発展させた。就職協定を厳正に実施すべくとられた「遵守委員会」の設置もまた、「解禁日前」のOBリクルーターの出現を促す要因となった。学歴社会を批判し、その是正をめざそうとして導入された制度が、皮肉にも、学歴社会のしぼとさ、巧みさを強めていったのである。しかもこうして生まれた就職のしくみは、ひとつとに受け入れられているようにさえ見える。こうした現実を前にしたとき、学歴社会批判はどこへ向かえばよいのか。その露骨な差別性と非合理性を非難できた時代は、ある意味で学歴の社会学的研究にとって幸福な時代だったのかもしれない。

(荻谷剛彦)

参考文献

- 天野郁夫 1984, 「就職」『大学評価の研究』東京大学出版会, 162-178頁。
- 大学セミナー・ハウス 1976, 『第13回大学教員懇談会記録 学歴と職業: 「指定校」に関連して』財団法人大学セミナー・ハウス企画室。
- 大学職業指導研究会 1989, 『大学と職業: 大職研20年の歴史・資料編』ダイヤモンド・ビッグ社。
- 藤田英典 1991, 「学校化・情報化と人間形成空間の変容」『現代社会学研究』4, 1-33頁。
- Granovetter, Mark. 1974. *Getting a Job*, Boston, Mass: Harvard University Press.
- 1985, “Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness”, *American Journal of Sociology* 91:481-510.
- 1992, “The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View” in *The Sociology of Economic Life*, ed. by M. Granovetter and Richard Swedberg, Westview Press, pp.233-63.
- 荻谷剛彦 1991 a, 『学校・職業・選抜の社会学: 高卒就職の日本的メカニズム』, 東京大学出版会。
- 1991 b, 「教育経済学から『経済的教育社会学へ』: 高卒者の就職とその社会的構成の比較社会学」, 『教育社会学研究』, 日本教育社会学会編, 第49集。
- 1992, 『アメリカの大学・ニッポンの大学』, 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, 145頁。
- 雇用職業総合研究所編 1987 『女子労働の新時代—キャッチ・アップを超えて—』東大出版会, 263-283頁。
- Lindquist, Dina, A. 1988, “Working With Alumni” *Journal of Career Planning and Employment*, 1988 Summer, pp.37-39.
- 文部省 1978, 『新規学卒者の採用状況等に関する調査』。
- 尾崎盛光 1967. 『日本就職史』文芸春秋。
- Polanyi, Karl 1957=1992, “The Economy as Instituted Process” from *Trade Market in the Early Empires*, by Karl Polanyi, Conrad M. Arensberg, and Harry W. Pearson, The Free Press, reprinted in *The Sociology of Economic Life*, ed. by M. Granovetter and Richard Swedberg, Westview Press, pp.29-51.
- リクルートリサーチ 1990, 『CENSUS'90 90年3月卒大学生の就職実態調査』。
- Rosenbaum, James E. and Kariya, Takehiko 1989, “From High School to Work: Market and Institutional Mechanisms in Japan”, *American Journal of Sociology*, Vol.94, No.6, pp.1334-65.
- Rosenbaum, James E., Kariya, Takehiko, Settersten, Rick and Maier, Tony 1990, “Market and Network Theories of the Transition from High School to Work: Their Application to Industrialized Societies,” *Annual Review of Sociology*, No.16, pp.263-99.
- 新堀通也 1966, 『学歴: 実力主義を阻むもの』, ダイヤモンド社。
- 竹内洋 1989 a, 「新規大卒労働市場における『ねじれ』効果: 学歴神話の再生産構造」『京都大学教育学部紀要』第35号, 20-50頁。
- 1989 b, 「高等教育と労働市場—学歴・ねじれ・市場能力—」『教育社会学研究』第45集, 51-66頁。
- Thurow, Lester C. 1975, 小池和男・脇坂明訳『不平等を生み出すもの』同文館1984。
- 潮木守一 1987, 「学校から職場へ」, 天野郁夫他編『教育は「危機」か』有信堂, 228-39頁。

〔付記〕

本研究を行なうにあたって貴重な資料を提供して下さいました各大学の就職担当の職員の皆様, ならびにデータの利用を快諾して下さいましたリクルートリサーチ社の皆様にこの場を借りてお礼を申し上げます。