

# 社会的地位達成におけるジョブ型キャリアの規定因のプロトタイプの研究

## —高専卒業生調査の二次分析—

新谷 康浩

### Prototype Research on the Determinants of Job-type Career in Social Status Attainment

#### Secondary Analysis of College of Technology Graduate Survey

SHINTANI Yasuhiro

## 1 はじめに

これまで社会的地位達成に対する学歴の有効性はSSMをはじめとして多数の研究で示されてきた。一方で、学歴が社会的地位達成にとって有効なのはなぜなのかという点については、機能主義的研究からスクリーニング、葛藤理論などまで幅広い観点から解釈がなされている。

このような学歴の有効性に関する多様な解釈の背景には、学歴のどの部分に関する有効性に焦点を当てるかという研究者側の観点が内在していると考えられる。そのため社会的地位達成の議論と教育の有効性の議論の交差を意識的に検討する必要があるだろう。

本稿では、近年注目されているジョブ型やメンバーシップ型という働き方をその交差点と位置付けることで、この交差から見える社会的地位達成と学歴の関係を検討していく。学歴のどの部分が社会的地位達成につながるのか、またそのつながりはどのような働き方の中でより強固になるのか、という点は「教育と労働の密接な無関係」(濱口 2013)と語られる中では注目されてこなかった。しかし注目されてこなかったということは関係がなかったということとは異なる。プロトタイプとして分析できるデータの二次分析<sup>(1)</sup>によって、この関係を読み解く手がかりを探ることにしたい。

## 2 先行研究

### 2.1 日本における「就業パターン」の不可視とその社会的背景

経団連など経済界でジョブ型への転換が推奨されるが、その提言の中でジョブ型の働き方が日本でどのような位置づけにあったのかという点は考慮されていない。「日本はメンバーシップ型である」という紋切型の捉え方で、日本におけるジョブ型の働き方の位置づけは不問に付されている。とはいえジョブ型のような働き方が全く存在していなかったということとはできない。ジョブ型への転換を推奨するのであれば、ジョブ型が日本においてどのように位置づいていたのかを確認する必要があるだろう。そのため、まずはこれまで日本ではジョブ型やメンバーシップ型として語られている就業パターン<sup>(2)</sup>の実態がどうなっていたのかという点を先行研究の知見をもとに確認していきたい。

#### 2.1.1 濱口による就業パターンの整理

日本で両者の就業パターンがどうなっていたのかを比較するとしても、実際にそのようなデータは存在しない。そこでまずこの概念を提唱した濱口(2009、2021など)の定義を確認したうえで、それを分析可能な指標について検討する。

濱口（2009、2021 など）によると、両者の区分は雇用契約時における職務の限定性である。メンバーシップ型は「雇用契約それ自体の中に具体的な職務が定められておらず、その都度職務が書き込まれる雇用契約の法的性格を示したもの」であり、ジョブ型は「雇用契約の中に具体的な職務を記載した雇用契約で、労働者がその範囲内の労働でのみ義務を負うもの」である。既存の統計やアンケートではこのような法的な分類で職業キャリアを尋ねていないため、濱口の捉える意味でジョブ型のキャリアを区分することは困難である。

とはいえ、職務の限定性は結果として幅広い職種を経験するのではなく、単一の職種を継続しがちになるので、実態を分析する場合には、単一職種継続をジョブ型の代替指標とすることができる。本研究ではこれをジョブ型の代替指標として用いる。これを用いると、日本は昔からメンバーシップ型であったということとはできない。時代・職種・属性によって職務の限定性の社会的位置づけが異なっていたことがわかる。またそれは濱口以外も指摘してきたことである。まずは濱口の指摘を取り上げ、それ以外の指摘を次に取り上げる。

そもそも日本は歴史的にメンバーシップ型の国であったわけではない。濱口（2021）によると、戦後日本でメンバーシップ型が拡大したという。1970年代から90年代前半まで、メンバーシップ型の雇用システムが日本経済の競争力の源泉としてもてはやされた。この時期に日本のメンバーシップ型の雇用システムが日本的雇用として評価されたという。その後21世紀には、日本経済の競争力が低下する中で、日本型システムが批判されるようになった。このようにメンバーシップ型の働き方に対する評価自体は変化しつつも、戦後日本ではメンバーシップ型の就業パターンが日本では普遍的なものとして定着したととらえられている。

同一職種であっても、時代によってメンバーシップ型やジョブ型に類する就業パターンの評価が変化しているという。たとえば情報通信技術への産業への応用について、時代によって異なる評価がなされた。1980年代のME化の時代では、幅広い教育訓練システム、配置転換などで、「できる限り多くの職務を遂行することのできる労働者を養成することが望ましい」とされた。一方で現在では、「IT化やAI化のもとではジョブ型が望ましい」と語られている。このように時代的、社会的文脈によって同じ職種であってもその評価が変わる。

一方で通時的にメンバーシップ型が主体となっている中で多くの女性はジョブ型の就業形態について劣位に置かれていた。特に1970年代から80年代には、結婚までの短期雇用が前提で、男性社員の補助業務が主であった。このように女性に典型的な「限定的なジョブ型」の働き方が相対的に低い処遇とつながっていた。また、このメンバーシップ型のシステムは大企業で典型的に発達したため、中小企業労働者も劣位に置かれていたという。

### 2.1.2 日本的経営論における就労パターンの整理

戦後日本の就労パターンについてその特徴を検討したのは濱口だけではない。日本的経営の研究の中でもその特徴を明らかにしようとしてきた。

たとえば岩田（1977）はこれを義務の無限定性としている（岩田1977 9章）。

すなわち岩田はこれを「ある組織の成員が、将来引き受けることを強く期待される責任ないし職務が、明確に限定されておらず、予測困難な状態」を意味しているとしている。そこで、日本的経営が義務の無限定性という条件に支えられて存立しているという。そのため義務の無限定性が日本的経営組織においてほとんど抵抗なく受け入れられており、これが問題として意識されることもない。

しかし、特殊な職種や専門職の場合には義務の無限定性が重要な問題として意識される契機をは

らんでいるとして、大学教員を例として、管理的業務の担当者に義務の無限定性の要求が集中的に現れるということ、また義務の無限定性がスペシャリストにとって受け入れがたいものであること、を紹介している。

次に、千石(1977)はエリート層とブルーカラー層の間に職務の限定性、無限定性の差があると指摘している (p.227)。エリート層の競争は会社との同化が前提となっているため、全人格が評価の対象とされ、結果的に職務が無限定化する。一方でブルーカラー層では会社との対立原理によって仕事の限定があるという。ジョブディスクリプションも企業と個人の対立から出てきた妥協の産物であると捉えている (p.231)。

また、平野 (2006) は 80 年代に様式化されたジョブローテーションが高い評価を得ていたことを指摘している。それによると、ジョブローテーションは、意図的に関連の低い職種で配置転換することで、潜在能力を引き出すという狙いもあったという (p.2)。そこから日本企業は幅広いジョブローテーションを通じたトレーニングによって企業特殊な総合技能を発展させようとしているのではないかと指摘している(p.12)。

日本企業は曖昧で流動的な職務区分のもとに、一連の職務に関して幅広い経験を積みながら企業特殊総合技能を発展させる。それはキャリアパスの調査結果にも現れている。日本労働研究機構の国際比較調査によれば、日本で課長育成に望ましいキャリアパスは、当該職務だけでなく、別の職能分野の仕事も多少は経験するが最も多い(p.37)。

以上の先行研究から、日本の経営の中核とされた部分がメンバーシップ型に該当する無限定な働き方をとする層であり、この層とそれ以外の周辺部分の働き方の間に境界線があったことを示している。その中でも岩田が指摘したように専門職など日本でも無限定性が忌避されがちな職種も存在していたことを示している。このように、日本においてジョブ型的な働き方は、メンバーシップ型の働き方より相対的に低い社会的地位に置かれる傾向があるという側面と、専門職などからはメンバーシップ型的な働き方よりジョブ型が選好される傾向があるという側面の二面性をもつものであったといえよう。では文系と専門職の中間に位置するとされたエンジニア (2.3 で示す) にとって、その二面性のうちいずれがどのように立ち現れていたのか。ジョブ型エンジニアのキャリアの規定因を分析することでこれを検討していきたい。

## 2.2 社会的地位達成研究における「就業パターン」の不可視

これまで社会的地位達成の研究にとって、職業の指標は就業パターンを想定したものではなかった。SSM 調査でも、専門的 (技術的) 職業や管理的職業という大分類への地位達成を検討することはあっても、より詳細な小分類での検討は行われなかった。

SSM での 職業分類は、地位達成 (階層・階級) の指標として初職や現職が取り上げられたが、職業の区分は各研究者の研究課題に即して、職業を段階区分した分類が用いられてきた。

たとえば(マニュアル/ノンマニュアル)(ブルーカラー/ホワイトカラー)(標準職業大分類)(SSM 総合職業分類)などさまざまな分類が用いられてきた。より詳細な職業小分類を用いた研究もあったが、それをそのまま使うのではなく、職業威信スコアとしてスコア化して用いた。

そのため就業の幅の広さに着目した (例えばジョブ型かメンバーシップ型か) 研究は行われてこなかった。職業移動についても、企業間移動や昇進への問題関心にとどまっていた(藤田 2007)。

このような既存の地位達成研究の問いでは、どのような属性が専門的職業・管理的職業などの高い社

会的地位に就くのかに焦点が当てられていたが、本研究が着目するのはどのような属性が単一職種を継続するのか／複数職種を経験するのか、それが社会的地位達成にどうつながっているのかという交差ポイントである。もっとも今回は使用するデータの制約上、ジョブ型かどうかは社会的地位達成に影響しているのかという点は初期キャリアにのみ焦点を当てることになる。

### 2.3 学歴の有効性研究における「就業パターン」の不可視

次に学歴の有効性の研究と就業パターンの関係について先行研究の知見を検討する。これについてまずとりあげることができるのは職業的レリバンスに着目した研究であろう。本田の一連の研究は職業的レリバンスの観点から検討されている。本田(2009)では職業的レリバンスの議論を整理している。そこで職業的意義の評価が、人文社会系で低く、専門職養成的性格が強い分野で高く、理工系がその中間に位置することを明らかにしている。これを受けて本田(2018)では文系大学の職業的レリバンスを明らかにしようとしている。この本田の一連の研究は職業的レリバンスを体系的にとらえることを志向しており、学歴の有効性に関する研究において、専門分野の違いに目を向けて検討している点は高く評価できるものである。しかしこの体系化に使った指標は職業的レリバンスを主観的に捉えたものであるため、実態そのものを把握しているわけではない。そのため、矢野(2001)が指摘した隠ぺい説が成立するとすれば、本田の職業的レリバンスの指標は不十分な指標となってしまう。矢野は機能の次元と認識の次元を区別しており、隠ぺい説では実際には有効であっても無効だと思込んでいる状態にあるとして、日本の教育が隠ぺい説で説明できると主張している。

次にその矢野(2015)の「学び習慣仮説」について検討する。これは特に大学教育の有効性について焦点を当てたものである。矢野は、大学教育で獲得した知識能力が、現在の所得に直接影響を与えていなくとも、大学教育で獲得した知識能力が現在の知識能力に大きな影響を与えており、現在の知識能力が現在の所得を規定していることから、大学教育が間接的に現在の所得に影響を与えていることを明らかにしている。矢野はこれを「学び習慣仮説」と呼び、この学び習慣が結果的に高い所得や高い社会的地位につながっていると主張している。この学び習慣仮説では働き方、学び方の違いには目を向けられておらず、学び習慣が有効であったとしてもどのような就業パターン・修学パターンで有効性にどのような差異がみられるのかは想定してない。

学び習慣仮説はメンバーシップ型にもジョブ型にも適用できる。この学び習慣仮説について、教育の間接的な影響を分析できているという点は表面的なつながりのみが評価されがちな教育の意義を実証的に明らかにするためには有意義なものであるといえる。

では実際にどのような働き方でどのような学びが有効であったのか、その有効性は顕在的なものであるのか。この課題を検討するために、この2つの捉え方を就業パターンと修学パターンの2つの次元から整理してみよう。

職業的レリバンスの捉え方では就業の幅の広さを縦軸、修学の幅の広さを横軸とすると、文系がいずれも幅広い一方で、専門職養成はいずれも狭いものになっていると捉えることができよう。一方で、学び習慣仮説の捉え方では、就業の幅広さに違いはなく、修学の幅広さに有効性があるととらえていられると考えられる。すなわち、学ぶ内容が具体的で狭い範囲の修学に意義を見出しているのが職業的レリバンスのスタンスである一方で、学び習慣仮説は学ぶ内容の如何にかかわらず、学ぶ行為自体が有効であるというスタンスである。

このように両者の捉え方の着目点は異なっているが、この関係を明らかにするために両者ともに

対象として取り上げている理工系の教育から比較考察してみよう。

職業的レリバンスで見たときには、理工系がこのような中間的な位置にあるという。それはなぜなのか。理工系の教育の実態をブラックボックスにしたうえで、役に立つとみなしている可能性もあるのではないか。たとえば J. マイヤーと B. ローワン(1977)が指摘したように、特定の組織形態がより効率的な組織形態であるという信仰に近い思い込みが神話として人々に共有されるという考え方も可能である。その神話が事実として客観的に効率的であるかどうかというより、思い込みが社会的制度として定着するというのは矢野の隠ぺい論にもつながる捉え方である。

今回とりあげるのは高専のエンジニア養成である。高専は、工学系の専門科目中心の顕在的なカリキュラムである。一方で、5年一貫教育の中でさまざまな潜在的なカリキュラムを内包しており、人間形成的側面も重視している。狭義のエンジニアに必要な知識技能だけを伝達しているわけではない。矢野・濱中・浅野(2018)が高専調査で検討したのもエンジニアとしての汎用能力である。そのため本稿でとりあげるような就業パターンの違いを想定したものではない。

### 3 交差へのパースペクティブ

メンバーシップ型のキャリアとジョブ型のキャリアを分ける要因は何か、そこに教育側の影響はあるのか。交差ポイント进行分析するパースペクティブについてここで確認しておく。

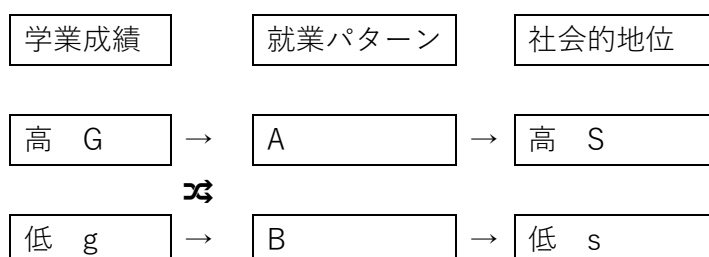
社会的地位達成に対する教育の影響を機能主義的に捉えるのであれば、両者の関係を順接でみることになるが、機能主義以外の解釈にもとづく研究もあるため、順接以外のつながりについてもあらかじめ想定しておく。

学業成績と社会的地位の関係を順接でとらえるとすると、学業成績の高さ(G)と社会的地位の高さ(S)がつながることになる。これが就業パターン(A or B)を介在した際に、学業成績の高さと特定の就業パターンがつながり、それが社会的地位の高さとつながっているとすれば、特定の就業パターンを介して学業成績と社会的地位が順接でつながっていることになる。(G→A→S あるいは g→B→s)

一方で、この交差ポイントでは、就業パターンの介在によって学業成績の高さ(G)が社会的地位の低さ(s)につながるという可能性もある。(G→B→s あるいは g→A→S)このような逆説の可能性も含めて想定しておく。(図A参照)

ただし日本的雇用では初期キャリアからの分岐はほとんどみられないため、初期キャリアの段階で明確な順接が生じるとは考えにくい。

図A



## 4 二次分析

### 4.1 二次分析で使用するデータ

ここで二次分析するのは、「高専の教育と卒業生のキャリアについての調査」のデータである。この調査の実施方法は以下のとおりである。

調査対象：全国 56（当時）の高専を 1987 年 3 月および 1994 年 3 月に卒業した者の 13378 名

調査時期：1998 年 2～3 月（高専卒業後、3 年と 10 年）

調査方法：郵送自記式調査

回収結果：有効回答 2019 名（回収率 15.1%）

調査結果の概要は日本労働研究機構調査研究報告書 No. 116 『高専卒業生のキャリアと高専教育』にまとめている。著者はこの報告書の第 1 章から第 4 章を分担執筆している。

### 4.2 調査時期の時代背景

まず、当時の就職状況は、バブル期とポストバブル期に該当する。高専卒業生は非進学者であっても大企業技術職として就職する者が一定の割合を占めており、高専で学んだことを活かすことができる職につくことができるものが多い。とはいえ、どのような企業に就職できるかという点は景気の影響を受けている。ポストバブル期の不況期には、それまでの卒業生が就職できた企業の中には高専卒業生が就職できなかった企業もでてきた。とはいえ学校基本調査によると、高専卒業生は 70 年代を除き、基本的に非進学者のうち 9 割前後が技術職として就職（新谷・猪股・片瀬 1999）しており、この調査対象時期（バブル期もポストバブル期も）も基本的に技術職に就職した。

非進学者は技術職として就職しながらも、90 年代は給与水準など「労働条件」では大卒を下回りながらも、大卒並みの「仕事内容」を担っていた。（日本労働研究機構 1998）

また、職種では技術職のうち「開発担当者」が多かった。現在は開発担当者として就職する高専卒業生は少ない。このように、企業から見れば高専卒業生は安上がりで大卒並みに働くエンジニアであった（新谷 2001）。

次に高専卒業生の進学状況は、この間に大学や専攻科への進学者が若干増加したが、現在と比べると進学者が少ない時期であった。学校基本調査によると、卒業生のうち進学者は 87 年卒が 10%、94 年卒 17 %であった<sup>(3)</sup>。

では当時のエンジニアのうち、単一職種を継続する人と複数職種を経験する人の位置づけはどうなっていたのか。これについて統計データは存在しないので、事例研究から推測する。

技術者のキャリアの研究をまとめた今野（1991）によると、技術者は初期キャリア段階でジョブローテーションを行う場合もあったという。また幅広い職業経験をした方が、長期キャリアで出世する傾向があったという。「入社 5 年前後に異業務間異動を経験することが、その後の速い昇進の徴候（あるいは、速い昇進を生む原因）になっている」（p.42）と今野は指摘している。

この事例から推察する限り、技術者にとってジョブローテーション等によって幅広い職種を経験したほうが社会的地位を高めていたと考えられる。前節の図 A にあてはめると、学業成績が高い（G）者がメンバーシップ型（A）の就業パターンをたどり、結果的に高い社会的地位（S）につながっているのであれば、順接ということになる。では高専卒業生はこのように社会的地位達成に順接の関係でつながっていたのであろうか。以下で分析結果を示す。

### 4.3 分析結果

まず調査票の設問と分析に使用した方法である。

就業パターンについての設問は以下のとおりである。

「これまでの職業生活で経験したすべての仕事に○をつけてください」

選択肢は28あり（うち技術職は8「開発・設計」「生産技術」「情報処理」「サービスエンジニア」「生産品質管理」「技術設計監理」「調査企画」「その他の技術職」）、このうち一つの技術職のみ選択した者を「技術ジョブ」とした。また技術職以外の20の選択肢の一つのみを選択した者を「非技術ジョブ」とした。

高専5年次の学業成績は5段階（5が上位、1が下位）に得点化した。設問では1が上位だったので、分析時には逆順にした。

企業規模はほぼ3等分になるように区分した。その結果、大は「5000人以上」と「官庁」「地方自治体」、中は「500～999人」「1000～4999人」、小は「29人以下」「30～99人」「100～499人」となった。

まず、技術ジョブと複数職種の割合については、複数職種が過半数を占めている。表1は卒業年・進学の有無別に就業パターンの構成比を示している。これによるといずれのカテゴリでも複数職種（メンバーシップ型）が主体となっている。その中で、技術ジョブ型が相対的に多いのは進学者である。特に87卒は34.7%が技術ジョブになっている。

表1 調査対象の就業パターンの構成比

		技術ジョブ	複数職種	非技術ジョブ	計	人数
87卒 卒後3年	進学	34.7	50.5	14.7	100.0	95
	非進学	25.2	70.5	4.3	100.0	667
	計	26.4	68.0	5.6	100.0	773
94卒 卒後10年	進学	33.3	45.4	21.3	100.0	108
	非進学	32.9	54.8	12.3	100.0	741
	計	32.8	53.8	13.4	100.0	873

87卒\*\*\*、94卒\*

\*\*\* p<.001, \*p<.05

表2は初職の業種別に就業パターンの構成比を示している。これによると、技術ジョブが相対的に多いのは、建設、製造業などの第二次産業である。87年卒の場合、第二次産業では技術ジョブが3割近くを占めているのに対して、第三次産業で技術ジョブの割合は2割弱にとどまる。また94年卒でも技術ジョブの割合が第二次産業では4割近くを占めるのに対して、第三次産業では技術ジョブの割合がそれより1割程度少なくなっている。

表2 業種別構成比

		技術ジョブ	複数職種	非技術ジョブ	計	人数
87 卒	建設	27.7	69.3	3.0	100.0	101
	製造業	29.4	66.7	3.9	100.0	435
	第三次産業	19.6	69.9	10.4	100.0	163
	公務	25.0	70.0	5.0	100.0	20
	その他	16.7	75.0	8.3	100.0	36
	計	26.4	68.2	5.4	100.0	755
94 卒	建設	38.8	53.3	7.9	100.0	152
	製造業	35.7	51.6	12.7	100.0	347
	第三次産業	26.9	58.0	15.1	100.0	212
	公務	21.7	50.0	28.3	100.0	60
	その他	34.5	54.0	11.5	100.0	87
	計	33.0	53.6	13.4	100.0	858

87 卒\*、94 卒\*\*

\*\*p<.01, \*p<.05

表3は就業パターン（ここでは技術ジョブかそれ以外の2つに区分した）別に高専在籍時の成績の構成比を示している。これによると、いずれの卒業年でも成績上位では技術ジョブの割合が大きく、成績下位ではそれ以外の割合が大きくなっているが、有意な違いがみられるのは87卒のみである。

図示しないが、企業規模別に就業パターンの構成比を比較しても有意な違いは見られなかった。

表3 就業パターン別 高専成績の構成比

	87 卒		94 卒	
	技術ジョブ	それ以外	技術ジョブ	それ以外
5 (上位)	27.9	19.3	16.4	13.5
4	24.5	27.3	28.7	26.2
3 (中位)	24.5	25.5	26.9	26.2
2	15.2	14.0	14.0	17.6
1 (下位)	7.8	13.8	14.0	16.6
人数	204	564	286	585

87 卒\*

\*p<.05

表4は、卒業年・性別に就業パターンの構成比を示している。これによると94年卒のみ有意であ



るが、94年卒で技術ジョブが多いのは女性である。

表4 性別就業パターンの構成比

		技術ジョブ	複数職種	非技術ジョブ	人数
87卒	男	26.5	67.7	5.8	725
	女	23.9	73.9	2.2	46
94卒	男	30.8	55.7	13.5	711
	女	40.9	45.9	13.2	159

94 卒\*

\*p<.05

ここまでのクロス集計結果によると、技術ジョブは第二次産業、進学者、成績上位者、女性、94年卒業者で多くなっていた。ではそれぞれの影響をコントロールした場合、何が技術ジョブへの定着に影響したのであろうか。

表5は従属変数を技術ジョブ、独立変数を業種（第二次産業ダミー）、企業規模（ダミー変数）、進学の有無、高専成績、性別、卒業年（87年卒ダミー）を独立変数としたロジスティック回帰分析の結果である。これによると第二次産業ダミー、高専成績、87年卒ダミーが有意となっていた。クロス集計では有意になっていた進学ダミー、性別は有意ではなくなっている。第二次産業、成績上位者のほうが技術ジョブになっていることは、クロス集計の結果と同じ傾向である。また87年卒業者より94年卒業者のほうが技術ジョブになっているというのは、就業年数の違いからも予想される結果である。

他の要因をコントロールしたうえで成績の高さが技術ジョブになる確率を高めていた。

表5 ロジスティック回帰分析 従属変数 技術ジョブ

	B	標準偏差	Wald	Exp(B)	
二次産業ダミー	.460	.124	13.845	1.584	**
大企業ダミー	-.108	.148	.538	.897	
中企業ダミー	-.063	.143	.197	.939	
進学ダミー	.137	.173	.626	1.146	
高専成績	.128	.048	7.088	1.136	**
性別ダミー	-.323	.165	3.833	.724	
87 卒ダミー	-.368	.118	9.748	.692	**
定数	-1.065	.234	20.679	.345	

NagellerkeR2 .033

尤度比 .000

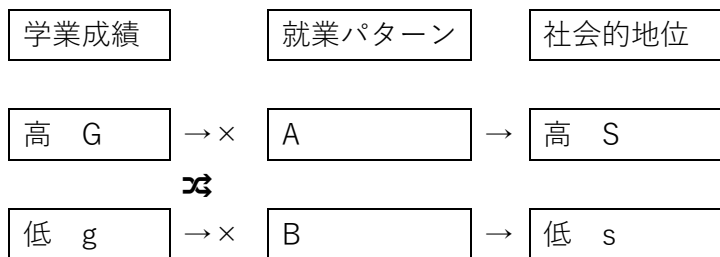
\*\*p<.01

## 5 考察

今回分析した 80-90 年代（日本的雇用が評価され、高専も大卒と同じような仕事を任されていたころ）高専卒業者の初期キャリアにおいては、以下のような結果がみられた。

高専卒業者の中で最多となっていたのは「複数職種型」のキャリアであった。一方で、学業成績が高く、高専教育に適合的であったものが「技術ジョブ型」の初期キャリアをたどっていた。事例調査からみると当時エンジニアの中で高い処遇を得ていたのは「複数職種型」であったことから、学業成績を介したキャリアに着目すると、順接的なキャリアであったとはいえない。今野の指摘が当時の高専にも当てはまるとすれば、長期キャリアでは「複数職種型」が出世していたことから、技術ジョブ型を介する社会的地位達成は、図 B に示したように逆説的なつながり（G-B-s あるいは g-A-S）になっていた可能性が推察される。

図 B



このような逆説的な関係は、フリーター研究などで語られたやりがい搾取が、高専卒エンジニアなど専門的職業でもおこりうる可能性を示唆しているのではないだろうか。

今後の課題としては、他の学校種、時代まで拡大したときに、ジョブ型という職務を限定した就業パターンは、社会的地位達成にどのような影響を与えたのであろうか。可能な範囲で他の調査の再分析をするほか、現在のジョブ型が推奨される時代においての実態把握も行いたい。

### 注

(1) 二次分析とは既存社会調査で収集されたデータを別の研究目的で再分析するものである。本稿で取り扱うデータは、かつて著者が調査者のひとりとして分担したものであり、それを今回の課題に即して分析したものである。

(2) 本稿では「就業パターン」を「同一職種継続」かどうかという観点で取り扱う。それは本文にも記したように、「同一職種継続」がジョブ型の働き方を具体的に表す指標として妥当なものだと捉えているためである。

(3) 令和 5 年 3 月卒は 39.7 %。

### 引用文献

藤田英典 2007 「労働市場のセグメンテーションと社会的・教育的トラッキング」 『戦後日本社会階層調査研究資料集 4 教育と社会変動』 日本図書センター

- 濱口桂一郎 2009『新しい労働社会』岩波新書
- 濱口桂一郎 2021『ジョブ型雇用社会とは何か』 岩波新書
- 平野光俊 2006『日本型人事管理』中央経済社
- 本田由紀 2009『教育の職業的意義』 ちくま新書
- 本田由紀 2018『文系大学教育は仕事の役に立つのか』 ナカニシヤ出版
- 今野浩一郎 1991「技術者のキャリア」, 小池和男 『大卒ホワイトカラーの人材開発』 東洋経済新報社 第1章, pp.29 - 62
- 岩田龍子 1977『日本的経営の編成原理』文真堂
- Meyer,J.W. and B.Rowan 1977 Institutionalized Organizations :Formal Structure as Myth and Ceremony, American Journal of Sociology, Vol.83, No2, pp.340-363
- 日本労働研究機構 1998『高専卒業者のキャリアと高専教育』
- 千石保 1977『比較サラリーマン論』東洋経済新報社
- 新谷康浩・猪股歳之・片瀬一男 1999「戦後経済変動と技術者の労働市場参入」  
『教育社会学研究』 64 集 ,pp.165 - 182
- 新谷康浩 2001「高度成長期以降の労働市場における短期高等教育の評価とその変化」 『産業教育学研究』 31 卷 pp.66 - 74
- 矢野眞和 2001『教育社会の設計』 東大出版会
- 矢野眞和 2015『大学の条件』 東大出版会
- 矢野眞和・濱中義隆・浅野敬一 2018『高専教育の発見』 岩波書店

本稿は科研費基盤研究（課題番号 23K02207）の成果の一部である。