

学卒労働市場の組織化に関する研究（その1）

—戦後日本の企業・職安・学校—

○荻谷剛彦（東京大学）
○菅山真次（東北学院大学）
○石田浩（東京大学）
○村尾祐美子（お茶の水女子大学大学院）
○西村幸満（東京工業大学大学院）

沖津由紀（日本労働研究機構）
柳田雅明（東京大学）
大内裕和（東京大学大学院）
粒来香（東京工業大学大学院）

1. 問題の提起

すでに古典的ともいえる大河内一男らの研究によれば、新規学卒就職者（以下、新卒者）こそ、日本経済の急激な構造変動を可能にした、労働市場の変化に敏感に適合できる労働力であった（大河内ほか1955年）。新卒者は、既経験労働者に比べ、扶養家族をもたないことから地域間の移動ははるかに容易である。また、経験をもたない労働力だから、熟練を損なうかたちでの職業間の移動もほとんど問題とならない。大河内らの研究を引き継いだ氏原と高梨の研究でも、「大量に供給された青少年労働力が、高能率低賃金で、労働需要の質的構造変化への適応性の高かったことが、（昭和一引用者）30年代の高蓄積と技術革新を可能にした大きな原因となった」（氏原、高梨1971 p.51）と指摘している。就中「子羊のように従順な」と大河内らに形容された中学校卒業者が、1950～60年代の基幹労働力の最前線を支えたのである。

それでは、産業間・地域間の大規模な移動を伴った戦後日本社会の構造変動は、市場の「見えざる手」によって導かれたものなのだろうか。それとも、そこにはなんらかの「制度」が介在していたのだろうか。この研究は、新規中卒労働市場の「組織化」がどのように行われ、それが労働力の需給関係にどのような影響をもたらしたのかを、1950～60年代に着目することによって実証的に明らかにしようとするものである。

ところで大河内らは、「融通性のある年少者の流れを統制することは、各産業の総労働供給を需要の変化に調整する簡単で容易な方法である」というベヴァリッジの事ばを引用している。だが、私たちの問題関心に照らせば、こうした新卒者の融通性をもっともよく利用し、産業構造の急速な変化への労働力再配置の問題を無難に解決しえたのは、ベヴァリッジの本国イギリスよりも、戦後の日本社会ではなかったのか。というのも、新卒者の流れの調整を「市場メカニズム」にのみ委ねるのではなく、そこになんらかの制度を介在させることで、「融通性のある年少者の流れ」の「統制」を可能にしたのは、この時期の日本社会であったと推察できるからである。

ここに私たちの問題関心の出発点がある。この研究

は、1950～60年代の中卒者の就職に、職業安定行政がどのようにかかわっていたのかに注目することにより、学卒労働市場の需給調整が「組織的」に行われたことを明らかにする。学校から労働市場への移行をスムーズに行う上で、職業安定所の果たした役割は、どのようなものであったのか。地域間での労働需要と供給とのミスマッチは、どのように「調整」されたのか。そこには男女の違いはなかったのか。さらには、中卒から高卒へと基幹労働力の学歴代替が行われたことは、労働市場の組織化という点で、どのようなインプリケーションをもったのか。「制度」を介した労働力の流れの調整が、どのように行われたのかを明らかにすることが、この研究の中心課題となる。新規学卒労働力の流れを調整できたことが、産業構造の大転換を比較的スムーズに達成し、高度成長を支えた理由の一つであるとすれば、この時期の中卒労働市場に着目することは、戦後日本社会の構造変動を解明する上でも、有力な視座を与えてくれるだろう。

中卒労働市場の「組織化」問題の重要性は、量的に見ただけでも、端的に確認できる。農林水産以外に従事した新規中卒就職者（以下、中卒者）のうち、職業安定所による紹介を経た就職者は、すでに1952年時点で60%を越えていた。しかもその率は、年々上昇し、1960年には70%に達した。非農林水産（以下、非農）従事者の就職に焦点を当てた場合、戦後かなり早い時期に、中卒労働市場が職業安定行政のコントロール下にあったことが確認できるのである。これだけの数の中卒者が「制度」を介して労働市場に参入していたにもかかわらず、従来の研究は中卒労働市場の組織化にはほとんど注意を払ってこなかった。

そこで以下、私たちの研究では、(1) 職業安定行政が、需給の調整をどのように行っていたのかを、「需給調整会議」と呼ばれた「制度」に着目することによって明らかにする。(2) 中卒労働市場の組織化が、男女でどのように異なっていたかを確認した上で、女子の繊維産業への参入が組織化の重要な事例であったことを、紡績業のケースを中心に究明する。(3) 中卒労働者市場の組織化が、高卒とどのように異なるかを明らかにした上で、中卒から高卒への学歴代替が、労働市場の組

織化や企業の採用管理にとってどのようなインプリケーションをもったのかを解明する（荻谷）。

2. 新規中卒労働市場と職安の組織化

(1) 需給調整会議と新規中卒労働市場の組織化

われわれが着目する時代の、中卒労働市場に対する職安の具体的な「制度」として、まずに「需給調整会議」があげられる。職安の中卒労働市場組織化にもっとも重要な役割をはたしたと考えられるこの「制度」は、職業安定法制定（1947年）を受けて1948年から始まった。職業紹介の大原則は「通勤圏内斡旋」であるため、学卒の職業紹介は一般職業紹介と区別されて、特別職業紹介と呼ばれていた。職安（労働省）の年間計画に沿って行われる需給調整会議とは、要約すれば、次のようなものであった。つまり、職安（労働省）が地域間の需給アンバランスを是正するために、全国的に中卒者の数量調整をおこなうのである。この自都道府県内では就職先の見つからない求職者に、他都道府県で就職口をみつけ斡旋するという「広域紹介」の業務を中卒者に適用したものである。しかも、より効率化をはかるために職安や県の担当者が実際に一堂に会した点で、文書による「連絡求人」という形式を取っていた一般労働者の広域紹介とは異なっている。

さて、需給調整会議は、年間計画に沿い、会議に先立って労働省が県別に集計した中卒者の求職求人の実態調査の結果に基づいて開かれる。中卒の求職者の場合でみると、その調査結果から、まず、職安経由で就職を希望する者が計上される。そして、これを母集団とする者の中から表3-1（の左側参照）にあるような自都道府県内で就職を希望する者と自都道府県外で就職を希望する者が分類される。職安の原則上、遠隔地への斡旋は抑制される傾向があるが、本人の希望があれば、自都道府県外の斡旋をうけることができる。たとえば、第一回の需給調整会議では、中卒者本人の自都道府県希望就職地が優先される。それを以下にみよう。

表3-1 需給調整会議に提出された求人求職者数(1948年)

就職希望地	男女計	求人希望地	男女計
A.自都道府県	102347	A.自都道府県	163033
B.他都道府県	29622	B.他都道府県	43423
総計	131969	総計	206456

表3-2は需給調整会議の結果の数字を示したものである。会議に提出された中卒者の求職者数のうち、自分の都道府県内の求人によって就職希望が適いそうな者をそれぞれ県別に合算したのが80544人で、当初の希望者数102347人中の79%となっている。また、自都道府県以外の就職希望をした者29622人のうち（表3-1）、23011

人（78%）が広域紹介として、就職先を見つけることが可能である。職安による調整がなければ、就職が難しい調整未決定数は自県内であっても、他都道府県であっても20%程度である。

表3-2 需給調整会議後の求人求職数(1948年)

種別	合計	種別	合計
求職者数	131969	求人者数	206456
A.求職調整数	103555	A.求職調整数	125702
①自都道府県内結合数	80544	①自都道府県内結合数	80544
②自都道府県外調整数	23011	②自都道府県外調整数	45158
B.調整未決定数	28414	B.調整未決定数	80754

注) 求職者数・求人者数はそれぞれ(A+B)の数字、A=①+②。

(2) 年間計画と需給調整のメカニズム

それでは、次に需給調整がどのような推移でなされるのかを1953年と1959年の二時点を取り上げてみることにしよう。この二時点を選んだのは資料の制約にもよるが、なによりも、求人求職が拮抗している時期と求人超過の時期に重なっているからで、それぞれの状況において職安が中卒者の労働市場でどのように活動したかが理解できるからである。

図3-1と図3-2は職安の中卒者に対する活動を年間計画に沿って数量的にみたものである。10月末（59年は8月末）に実施される「求人求職状況調査」を皮切りに、2回の需給調整会議、翌年3月末の結果、同6月末の最終結果それぞれの時期における求職者・求人数を取り出し、求職者数の推移と求人倍率を算出した。

図3-1からも明らかなように、調査時に求人倍率は低く、求職者数が相対的に減少する一方、2回の調整会議を経過した後は、求人倍率が上昇し、求人超過へと転じていることがわかる。その後も求人者数は増加し続け、3月末には就職希望者に対する求人倍率が1.47（413016人/279632人）までになっている。最終的な就職者は当初の就職希望者に対して1.03倍となり、結果的には職安は求職者数の抑制と求人倍率の低下を促したことになる。

他方、図3-2をみると、調査時から一貫して求人超過の状況にある。2回の調整会議をへて、求人倍率はやや低下する一方で、求職者数は3月末で当初の1.04倍（434328人/415813人）、6月末で1.08倍（451803人/41583人）に上昇する。

このように、調査当初に求人倍率が低い場合に職安は、求職者数を抑制する一方で、求人開拓を実施して就職口数を増やしている。他方で、調査当初に求人倍率が高い場合に職安は、増大し続ける求人数に対して求職者を掘り起こし、求人超過を緩和するよう働きかけているとみることができる（西村）。

図3-1 1953年度の公共職業安定所における需給調整の推移

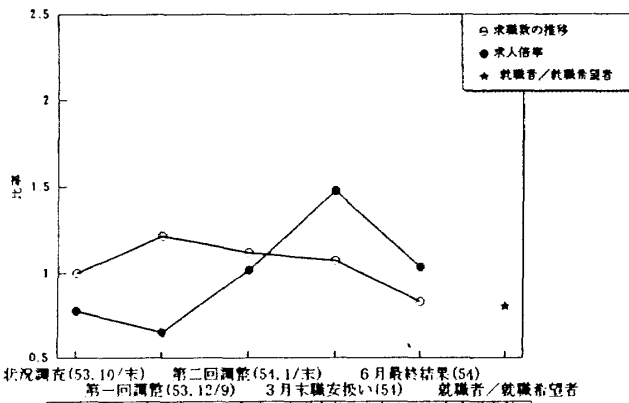
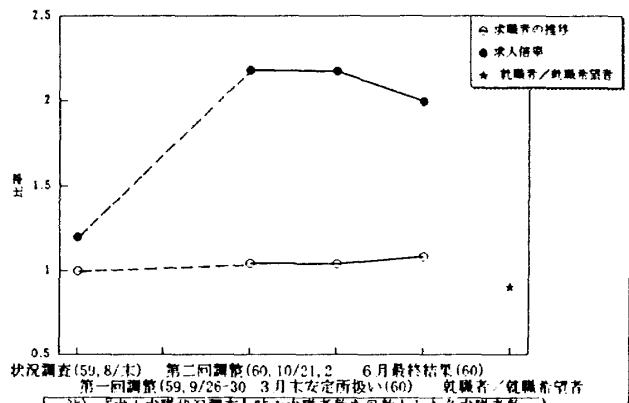


図3-2 1959年度の公共職業安定所における需給調整の推移



3-1. 女子中卒労働市場の組織化

戦後日本における女子学卒者は、質量ともに労働市場において重要な役割を果たしてきた。本報告では、新規学卒者の労働市場をジェンダーの視点からアプローチし、女子学卒者が労働市場に参入していくパターンを男子との比較を通してその特性を明らかにしていきたい。特に、女子学卒者の就職パターンが、男子同様、学校、職安を通じた組織化が進んでいたのかという点に注目していく。さらに、具体的事例として紡績業における中卒女子採用方式を検討する。

(1) 女子中卒者の進路と就職のマクロ分析

1950年代60年代の新規女子学卒者（以下、女子中卒者）の進路と就職を男子と比較すると以下のような特徴が明らかとなる。第一に、産業化の進展に伴う女子中卒者の雇用労働化の傾向が指摘される。1950年の女子中卒者のうち学校卒業直後、進学も就職もしない「非就職」（そのほとんどが家事従業者と考えられる）の割合が20%と推計されるが、この割合は1970年には男子とほぼ同水準の5%へと激減する。これは、農村での経営規模の細分化と農業機械導入による必要労働力の減少がみとめられる一方、都市での雇用機会の大幅な拡大が、卒業直後に進学か就職かの選択を行う傾向がでてきたためである。これにより、農村からの潜在的な女子労働力が、新規学卒という形で労働市場に組み込まれることとなる。

第二に、就職経路を男女で比較すると、1952年3月に卒業し就職した女子の34%、男子の31%が、学校、職安紹介により就職している。さらに、学校・職安経由の求人が非農林水産業であることを考慮し、非農就職者中の割合を計算すると、女子67%、男子57%という高率となる。学校・職安経由率は、その後着実に上昇を続け、1970年には全就職者中、女子82%、男子64%という高い水準に達している。ここで注目したいのは、女子の学校・職安経由率は、この20年間一貫して男子より

高いという事実である。これは、学校・職安を通じた労働市場の組織化が新卒男子だけでなく、実は女子においてより広範に普及していることを物語っている。何故このような高い組織化が女子に見られるのか。その謎を解く鍵が就職先企業にある。

職安経由の就職者の産業別従業先を男女で比較すると、特に1950年代には女子中卒者の40%強が繊維工業（紡績、製糸、織物）に就職していることがわかる。男子は、繊維に匹敵する大口就職先はない。繊維工業関係の求人は、多くの場合県外移動を伴う就職を意味し、職安を中心とする組織的求人活動が重要となる。さらに、職安経由の就職者のうち県外の安定所から連絡のあった求人へ就職した割合は、1952年に女子が25%、男子が6%であった。その後県外就職の割合は、男女とも徐々に増加し、1960年には女子35%、男子30%となっている。このように女子の場合男子に比べ、県外就職という地域移動を伴う就職の確率が圧倒的に高かった。そして、広域の求人求職調整を効率的に成し遂げてきたのは、他ならぬ職安の活動であった。

要約すると、女子中卒者は男子と比較して、学校・職安という中間的組織を介した就職パターンがより顕著に浸透しており、地域間移動を伴う就職の確率が高かった。これは、繊維関係の大口求人が女子労働市場にしめる重要性和関連して。1950年代に紡績業は、大口優良求人として職安の活動においても特権的地位を享受していた可能性がある。そこで紡績業の中卒女子採用形態について具体的に検討する（石田）。

3-2. 紡績業を事例とした女子中卒労働市場の組織化

(1) 紡績業と女子中卒労働市場

紡績業を含む繊維工業の特徴の一つに、中卒女子の占める割合が一貫して非常に高いということがある。新規入職者の産業別学歴構成を見ると、繊維工業の中卒率は94.5%(1952)、82.0%(1967)、76.5%(1970年)と低

下してはいるが、他産業に比べると高い比率を示している。つまり、繊維工業は中卒女子を中心的に大量採用し続けてきたのであり、この点で女子中卒労働市場に大きな影響力を持ちうる産業であったといえよう。

第二の特徴は、繊維工業が職業安定所経由での入職者数・割合が他産業に比べて著しく大きかったことである。労働市場組織化形態としては職業安定所による組織化と学校による組織化が考えられるが、繊維工業では前者による組織化が他産業よりも進んでいた。また、繊維工業の他の特徴として、女子の場合、この産業に入職した新卒者の住居移転率が高いことも挙げられる。多くの産業において男性の新卒者移転率の方が高い中で、女子新卒者の方が、しかも全体的と比較して非常に高い割合で、入職に伴う住居移転をしているのである。これは、繊維工業の労働市場が広域なものであったことを示している。

それでは、このような繊維工業の女子中卒労働市場のありかたは、どのように形成されたのであろうか。以下の報告では、「歴史的前提としての募集人制度」「繊維労働者募集圏」「分割採用」の3点に注目しながら考察したい。

(2) 紡績業における中卒女子採用形態

大正14年3月の「管内製糸女工調査」によれば、職業安定所を経て製糸工として就職した女子は東日本全体でわずかに27人であった。大正10年の職業紹介法施行直後ということもあるが、繊維産業の募集の中心がいわゆる「募集人制度」にあったため、職業安定所はあまり用いられなかったのである。募集人制度とは、文字通り募集人を使って地域から労働力を集める方法である。「募集員は募集従事員を使用し、募集従事員は「道案内」と称する郷土者を、利用するに至り」（同書）というような状況の下では募集人の行動を監視することは難しく、人身売買的な労働力募集もあり、この制度は問題視されることも多かった。業界サイドから、全国的に求人募集を行い、広域求人募集制がすでに戦前の段階で確立していたことが、戦後の紡績業の採用パターンにどのような影響を与えたのかを報告では考察したい。

戦後、繊維産業の採用方式は募集人制度から「新規学卒者（特に中学卒）は原則として職業安定所を通じて採用すること」に大きく転換した。そして、長年の慣行であった全国にまたがる広域からの採用形態に制度的制限が加わったのは、1948年上半期以降における「繊維労働者募集圏」の設定であった。これは、全国を東北・北海道、関東、中部北陸、近畿、中国・四国・九州の5ブロックに分け、その各ブロック内の労働力需

給調整をはかったものであった。繊維産業は業界をあげて陳情を重ね、5ブロック制度の制限は、1950年1月に廃止されたのだった。これにより広域採用の制限が取り払われ、当時職安労働行政が全国的規模で行う（西村報告で詳しく述べられた）「需給調整会議」を有効に利用できることになった。

大口求人である紡績業は、1950年代半ば頃の求職難の中で特別な地位を与えられていた。職安による新規学卒者の斡旋は4～6月の間に雇い始めることを条件としていたが、紡績業界はこの時期にしばしば操業短縮を行っていたため、求人計画の確定が遅れることが多かった。その一方で紡績業界は、新規学卒者の選考自体は他産業と同時期に行わなければ優秀な労働者が得られないという考えを持っていた（『日本紡績労務月報』No.41、26頁）。その結果、紡績業界の事情を勘案した制度である分割採用の特例が行われている。これは、新卒者の選考は通常の新卒選考期間に一括して行うが、入社は9月末（後に8月末）まで延期できるというものだった。労働行政側がこのような特例を許したのは、紡績業のような大口の優良求人への選考が遅くなると、求職者の職業選択範囲が狭くなるうえ、他産業就職決定者の移動を招き職安行政上の混乱を生じかねさせないと考えたからとされている（同書、同頁）。このような例は、当時の紡績業の職業安定所を通じた採用が、新卒者の労働市場に大きな影響を与えていたことを示していると言えよう。

以上簡潔に述べてきたように、紡績業における採用方式は、広域的な大量一括採用を基礎としており、このため全国レベルにおよぶ緻密で組織化された採用の仕組みが必要となっていた。このことは女子中卒者の側から見れば、中卒者を大量に採用する優良企業への就職が、全国レベルでの地域間移動を伴いながら、職安というチャンネルを媒介として効率的に展開されてきたことを示唆している（村尾）。

4. 中卒労働市場の組織化と高卒への学歴代替

よく知られているように、高校進学率は1960年代に急伸し、この時期の後半には中卒にかわって高卒が基幹労働力の主力となった。本報告では、男子学卒者を対象として、まず、職安による就職の組織化がどのように進展し、中卒者と高卒者とは組織化の様態にいかなる違いがみられたかをマクロ・データに基づいて明らかにする。そこで得られた知見を踏まえて、この章の後半では、企業の採用管理を規模別に検討し、中卒者から高卒者への学歴代替が今日みられるような定期採用方式の確立にとってもった意味を考察する。

(1) 新規学卒者の進路と職業紹介 — 数量的外観
はじめに、新卒者の進路動向を確認しておこう(表4-1)。中卒の非農就職者は、1950年の14万人から56年の30万人へと激増し、以後60年代半ばまで高水準を保った後、60年代後半期には急落した。これに対して、高卒の非農就職者は50年の時点では7万人に過ぎなかったものの、60年代末まで一貫して急増し、60年代半ばには量的にみて中卒者を凌駕した。その格差は60年代後半期にまたたく間に拡大し、この時期には中卒者の就職が集中していた製造業でも高卒者が主力となり、そのブルーカラー化が進展した。

表4-1 新規学卒者の進路・職業紹介状況(男子)-単位;千人/%

	非農就職者(A)		就職斡旋数(B)		職安経由率(B/A)	
	中卒	高卒	中卒	高卒	中卒	高卒
1950	142.5	70.2	68.8	—	48.3	—
52	212.4	150.9	121.1	47.3	57.0	31.3
56	302.2	202.4	181.0	76.9	59.9	37.9
60	302.3	283.9	199.7	133.4	66.1	47.0
64	323.0	266.0	204.3	112.1	63.3	42.1
68	180.7	434.0	118.2	172.2	64.4	39.7
72	84.8	307.2	59.0	123.9	69.6	40.3

(備考) 文部省「日本の教育統計」、労働省「史料;戦後の労働市場」「学校基本調査」、「労働市場年報」より作成。
「—」は、不明ないし算出不能を示す。

職安による新卒者の職業紹介は、このように非農就職者が激増するなかできわめて旺盛な活動力を示した。職業安定機関扱い(職安による斡旋と法25条の3の学校〔後述〕による紹介)の就職者数は中卒で49年の6万人から58年の20万人へとまさに激増した。その全就職者に対する比率は50年の20%から60年には61%へとハネ上がり、これを非農就職者に対する比率で見ると66%に上った。非農部門へ就職した者の実に3分の2が職安を経由したのである。高卒者の就職斡旋数も50年代に急増した。このように職安が新卒者の就職の組織化に大きな成果をあげることができたのは、(1)特に非農就職者数が激増した50年代前半に縁故就職が大半の中小零細企業の就職口を職安がかなりの程度開拓しえたこと、(2)高度成長期の激しい地域間移動の組織化に成功したこと、によることが大きいと考えられる。

(2) 中卒者と高卒者 — 組織化の2類型

ところで、職安による就職の組織化の態様には、中卒者と高卒者とでは大きな違いがみられた。49年の職業安定法の改正は学校による職業紹介を可能とする法的根拠を提供したが、この改正で学校は就職斡旋の方法により次の3つのタイプに分かれることとなった。

①職安に委託する25条の2の学校、

②職安の業務を一部分担する25条の3の学校、
③学校が全面实施する33条の2の学校。

1956年のデータによれば、中学校の多くは25条の2で、25条の3はその2割にとどまり、33条の2はネグリジブルだった。これに対して高校の場合は25条の2の学校はほとんどなく、25条の3が1792校、33条の2が1065校と拮抗していた。そこで、就職斡旋の主体別に就職者数が分かる官庁統計のデータをみると、中卒者では職安が圧倒的であるのに対し、高卒者では学校が大多数であることが判明する(表4-2)。しかも、この傾向は時代を下るにしたがって顕著になっている。こうした違いは、官庁統計だけではなく、生徒が就職経路を自ら記入した宮城県の悉皆調査(1963年卒業生)によっても確認できる。33条の2の学校による紹介も含めた、高卒者の就職斡旋の「全数」がわかるのは60年代からであるが、学校が全面实施した数をカウントしたく組織化の度合いは、むしろ高卒者のほうが中卒者よりも高かったのである。

以上にみたような組織化の態様の差異を規定したのは、実のところ、戦間期にまでさかのぼる歴史的な経験であった。戦後日本の社会に定着した新卒者の組織的職業紹介の体制は、まったくの空白の中に築かれたものではない。職業紹介所によって、尋常・高等小学

表4-2 紹介主体別就職者数(男子)-単位;千人

	中卒者		高卒者		
	職安	学校(25-3)	職安	学校(25-3)	学校(33-2)
52.0	89.9	31.2	13.1	34.2	—
56.0	156.5	24.5	24.6	52.3	—
60.0	187.3	12.4	50.5	83.0	88.5
64.0	204.3		112.1		95.1
68.0	118.2		172.2		171.6
72.0	59.0		123.9		122.6

(備考)「労働市場年報」各年度版より作成

校(戦後の中学校の前身)の卒業生を主たる対象とする少年職業紹介が開始されたのは、1925年のことであった。職業紹介所は38年に国営化され、さらに42年1月には国民学校卒業生は卒業後3年以内は国民職業指導所(職業紹介所を改称)を経由せずに就職することができないと定めた、労務調整令が施行された。この職業紹介は、厚生省から道府県知事、さらには道府県庁内の指導所から学校へとおろされてくる求人数の「割当」を充足する作業に他ならなかった。労務動員計画の実施=国家的見地を最優先するこの体制のもとでは、求職者の自由な職業選択は強く制限され、「身勝手とみなされれば矯正された」という。

敗戦後に「職業選択の自由」と「国民への奉仕」の原則をうたった職業安定法(47条)を法的根拠として

設置された職安が、戦前、とくに戦時の活動への反省を出発点として学卒者の職業紹介に取り組んだことは間違いない。しかし、にもかかわらず、そこで展開された活動は戦前における考え方や蓄積されたノウハウからまったく自由ではありえなかった。職安は、年少の学卒者は職業選択において判断力に乏しく、また心身ともに未熟であり、さらにその就職は「職業人としての出発」をなすのであるから「特別援助」がされねばならない、と考えていた。とくに袋小路職業におちいり、転職を繰り返すことがあってはならず、「子供達の不良化防止」の観点からも問題が大きい。こうして職安は、求職者に対して学校とタイ・アップして職業指導を行い、「適格紹介」に努め、就職後も指導を計画的に実施して職場への定着を奨励した。ここには、明らかに戦前の考え方の影響をみることができる。他方、求人者に対しても職安はさまざまな規制を加えていた。とくに中卒者への求人は、25条の3の学校を対象としたものでも、職安がすべて把握し、これをチェックすることとした。中卒者の組織的職業紹介は、こうした枠組みのなかで職安が自らイニシアチブを握って行ったのである。

これに対して、高卒者の場合、就職にイニシアチブを握ったのは学校であった。一般的には、企業の求人は直接学校に出され（指定校）、求職者の紹介は中卒者とは対照的に「原則として学校が行う」ことを職安の側も認めていた。職安がこうした措置をとらねばならなかったのは一われわれが職安関係者へのヒアリングのなかでたびたび耳にした表現によれば、高校には「昔からのやり方」があり、「先生のなかに職安の口出しを歓迎しない空気が強い」、からであった。このようにならわしゝもまた、実は、戦間期にさかのぼることができる。企業と高校の前身である中等学校、とくに実業学校との間では、下級職員の採用＝就職をめぐって1920年代から30年代にかけて＜実績関係＞が形成され、学校の紹介にもとづく学卒者の定期一括採用の慣行が定着していたのである。

(3) 定期採用の形成

1950年代から接続する企業の定期採用率（新卒者入職数／入職総数）のマクロ・データは、学歴計で従業員数500人以上、100～499人、30～99人の別にしか得られない。まず、このデータ系列（製造業、男子）を一瞥しておこう。第1に、50年代前半の定期採用率をみると、規模別格差はあまりなく、おおむね3割程度である。この時期に入職総数が激増していることを考慮すれば、かなりの高水準といえよう。すでにみたような職安の活発な活動が、このような数値に反映された

と考えることができる。しかし第2に、その後の推移をみると、500人以上では採用比率が着実に上昇して60年代半ばには4割に達し、以後保ち合いとなる。これに対して30～99人は60年代前半に、100～499人は60年代後半にそれぞれ採用比率が急減する。その結果、オイル・ショック直前の72年には、500人以上39%、100～499人25%、30～99人12%となり、明確な規模別格差が形成された。

このように60年代に規模別格差が形成された大きな原因の一つが、求人不足の進展であったことは疑いない。事実、60年代の新規学卒者の求人充足率は規模別に大きな格差を示している。しかし、今一つの重要な要因は、従業員数1000人以上、特に5000人以上の大企業における採用管理のあり方であった。50年代から60年代初め頃の大企業の採用管理は、ある調査によれば次のように概括されている—「職員については、大学・高校卒業者を卒業時に採用する。『中堅工具』については、中卒者を卒業時に養成工として採用するか、工業課程卒業者をこれも卒業時に採用する。一般工具については、時期学歴を選ばずに採用する。」京葉臨海地区進出大企業を対象としたこの調査では、新規/中途採用別の男子新規入職者数は、高卒がそれぞれ331/104名であるのに対し、中卒は88/418名であった（氏原正治郎・高梨昌『日本労働市場分析』上、1971年、409頁）。養成工として定期採用される中卒者はむしろ少数で、ブルーカラー労働者の採用のメイン・ルートは随時行われる学歴不問の臨時工の大量採用だった。この知見は、他の調査結果とも一致している。当時の「臨時工」の多くは、今日の通常のイメージとは異なって本工と同じ作業に携わり、一定期間の後詮衡を経て本工へと登用される事実上の試用工であった。

こうした状況に大きなインパクトを与えたのは、高度成長の進展に伴う深刻な労働力不足と、驚異的な高校進学率の伸びだった。臨時工の数が60年代を通じて激減するなかで、大企業は業種によって遅速の差はあったが、従来下級のホワイトカラー職に雇い入れていた高卒者を現業員として定期採用することに踏み切った。しかし、高卒者についてはすでに学校による就職斡旋の体制が確立しており、また企業自らが学卒者を募集することにはさまざまな規制が課されていた。企業の側からすれば、求人は学校に出すより他に選択の余地は乏しかったと考えられる。こうして中卒から高卒への学歴代替は、企業と高校との直接の結びつきを基盤とする今日的な定期採用のシステムを、基幹労働力のリクルートにおいて確立する画期となったのである（菅山）。