

先輩後輩関係に「埋め込まれた」大卒就職

— 就職の社会学(1) —

- 荻谷剛彦 (東京大学)
 ○沖津山紀 (東京大学大学院)
 ○吉原恵子 (東京大学大学院)
 ○近藤 尚 (東京大学大学院)
 ○中村高康 (東京大学大学院)

1. 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」行なわれるのだろうか。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リクルーター」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」を他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(=学閥)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を与えられていた。そして、こうした差別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別化のメカニズムへの変化である。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「市場占換率」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歴時的に示すことに成功していない。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、それが大卒労働市場の秩序編成にどのような影響力をもっているのか。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。

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、量的にとらえうる就職機会の配分は、どのように変化してきたのか(2節)。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ったのか(3節)。このような就職・採用システムは、大都市圏と地方とではどのような違いがあるのか。その結果、大都市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(4節)。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(5節)。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、実証的な分析を行なう。

以上の分析課題に応えるために、本研究では表1に示す16の大学を主な対象に、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なう(資料の詳細、参考文献に関する情報については、発表当日配付する)。

(荻谷剛彦)

表1 対象大学使用データ一覧

	企業別就職 者数データ	就職体験記	就職部 (1975年)
A大	○		○
B大	○	○	○
C大	○		○
D大	○	○	○
E大	○	○	○
F大	○		○
G大	○	○	○
H大	○		○
I大	○		○
J大	○		○
K大	○		○
L大	○		○
M大	○		○
N大	○		○
O大	○		○
P大	○	○ (1975年)	○

2. 大学と企業との結合関係

(1) 大学-企業間結合の経時的分析の必要性

就職-採用の具体的な過程に着目した、新規大卒労働市場に関する近年の優れた研究として、竹内(1989)がある。竹内は、従来の研究に対して「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」と問いかけ、企業採用担当者の事例調査から、「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、一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オータ制による二つのねじれによるものである」ことを明らかにした。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-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-採用の具体的な社会関係の一端を明らかにしている。しかしこの研究は一時点のものであり、歴史的・経時的視点を欠く。それゆえ、我々にとって関心の対象である大学-企業間の結合関係、具体的には各大学から各企業への就職人数が、蓄積された時間=過去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。これに対し本研究では、大学-企業間の結合関係に「継続性」という概念を導入し、その歴史的・経時的側面を検討する。(図表は当日配布予定)

(2) 単純集中度の検討

大学と企業との結合関係を示す指標として、我々はまず「単純集中度」すなわち各大学の一企業あたり平均就職者数を取り上げる。これは大学と企業との結びつきの量的側面を表す指標であり、単純ではあるが、大学-企業間のパイプの太さを把握するための重要な指標である。首都圏の大学について、1975年から1990年までの大学別単純集中度の変化を検討すると、単純集中度の値とその変化が大学によって異なることがわかる。たとえばA大学の単純集中度の伸びが著しく、また規模の効果のためか小規模大学は全般的に単純集中度が低い。しかしその中でF大学は大規模大学に匹敵する、あるいはそれを上回る高い数値を示している。このように一企業あたり多くの人数を送り込んでいる大学は、就職先企業との間に太いパイプを形成しているといえる。すなわち、量的側面だけに注目しても、大学によって、就職先企業との結合関係の強度が異なり、しかもそうしたつながりには、時系列的に見て変化が認められるのである。

(3) 継続企業就職率及び継続集中度の検討

単純集中度は、大学-企業結合関係の量的側面の大学間較差を示唆している。しかしその差異が大学-企業間の継続的な関係の強弱によって生じたものなのか、さらにまた、各大学がどのような企業との間に結合関係をもっているかについては語っていない。この点を明らかにするために、ここでは各大学から1975-1990年の16年間で9年以上採用のある企業を「継続企業」と定義して、経済系学部の最大の雇用マーケットである金融業について大学別の継続企業を抽出した。そしてまずこの継続企業への就職者が金融全体の就職者に占める割合(継続企業就職率)をみると、それが70%以上の高い数値で推移していることがわかった。金融への就職者のうち、大部分が継続的に採用のある企業に就職しているのである。

次に我々は、「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、継続性を考慮に入れた、

大学-企業間の結合関係の強さを示している。そして大学別継続集中度の変化を先の単純集中度の変化と比較すると、継続集中度は単純集中度とほぼ同じか、あるいはそれを上回る数値で推移し、しかもその変動は単純集中度の変動とかなり対応していることがわかる。また継続集中度では単純集中度よりも、学問の差異が増幅しており、特に継続集中度の値が大きい一部の大学-これらは大規模で、入試難易度も高い大学である-については、近年さらに継続集中度が増加する傾向がみられる。これらの大学については、継続性をもった大学-企業間の結合関係が強まっているのである。

さらに、一大学について「継続企業」を定義する年数を8年以上から13年以上まで1年ごとにとって継続集中度を算出すると、定義年数が長くなるほど継続集中度が高くなる。長期間にわたり継続的に就職者を送り込んできた企業ほど、平均就職者数が多いのである。

これら継続企業就職率及び継続集中度の検討から、各大学の単純集中度は継続的に採用がある企業への就職者数の動向と明白な対応関係をもつこと、すなわち大学-企業間の結合関係の量的側面は、時間的要素=継続性と関連していることがうかがえる。しかも、この関連性は、特定の大学においては近年次第に強化されてきている傾向がみられるのである。

(4) 大学別継続企業の特性及び上位継続企業就職率の検討

では、各大学の継続企業はどのような企業によって構成されているのだろうか。各大学からそれぞれの継続企業への年平均就職就職人数を一覧表にすると、まずわかることは、(1)A大、B大、C大という3つの大規模大学の継続企業数が顕著に多いこと(特にC大)、(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となりやすいということ(これは本分析が高ランク大学に偏ることによる)、(3)年平均就職者数からわかるように、同じ継続企業の中でも各大学との量的結合の強度にはかなり違いがみられること、(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見られるということ、である。

また、各年度の大学別の継続企業就職者中、上位企業(その操作的定義については発表当日配布資料を参照)に就職した者の割合の推移を検討すると、(1)上位企業就職率は本分析のどの大学においても近年増大傾向にあること、(2)大規模大学において上位企業就職率が相対的に低いことがわかる。(2)は大規模大学は継続企業数自体が多いため、上位企業就職者の比率が小さくならざるを得ないことによる。大規模大学では継続企業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パイプが形成されているといえるが、個々の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。むしろここで検討を加えている小規模大学では継続企業のほとんどが上位企業であるため、学生が過去に自分の大学からの採用がある企業に応募する場合、それが上位企業である確率は高い。

(5) まとめ

以上の検討より、新規大卒者は、自分の大学から過去継続的に採用者のいる企業に集中的に就職する傾向があることが明らかとなった。そして、規模も大きく入試難易度も高い一部の大学については、継続性と量的集中との関連が、近年さらに強まりつつあることがうかがえる。大学-企業間の結合関係の強さは規模と入試難易度という要因のみで説明しきれないわけではな

いが、やはりこれらの要因がある程度関連していること、そしてこの二つの要因が二つとも満たされた場合、相乗効果によって、大学-企業間の継続的結合関係はもっとも強くなることを、我々のデータは示唆している。そしてまた、各大学の継続企業の検討によって、個々の大学が個々の「得意先」企業との間に様々な太さのパイプを形成していることが明らかとなった。日本の大卒労働市場における大学間の「就職格差」は、このような個別の大学と個別の企業との間の継続的結合関係の集積として生じているのである。

では、大学-企業間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生み出されているのだろうか。この問題を明らかにするためには、大卒就職の具体的プロセスとその歴史的变化をあとづけることが必要である。そこで継続性と量とを結びつける「接着剤」としてクローズアップされるのは、就職における「OB」の存在である。

(沖津由紀)

3. OBルートの形成と大卒就職

それでは、前節で見た大学-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生み出さ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。具体的には、近年のOBの重要性の高まりを大学-企業間関係の質的变化と捉え、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することがわらうのである。

なお我々が用いる主なデータは、学生の就職体験記である。この資料は就職部によって編集されているため、サンプルの偏りを含む可能性があるが、彼らの意識・常識を探るうえで体験記は格好の質的資料となりうる。ここでは、経時的変化を捉えるため、1975～1990年の期間の体験記をほぼ入手できたD大学を事例として分析を進める。

(1)OBルートの前提

就職体験記には、大学-企業間の継続的関係を支えるOBの存在を理解する上で重要な記述が含まれている。

「…根っからの忘れ者で、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…」(1983年)

この例では、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。つまり、当事者にとって先輩は「先輩」という名前の赤の他人なのである。赤の他人に「先輩」のラベルを貼ることによってその関係は成立する。ここでは、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を「学校縁」と呼ぶことにしよう。「学校縁」とは、同窓であることを契機とする、潜在的な人間関係である。

ところで、体験記の記述を遡ると、このような見ず知らずの先輩との接触は、OB訪問がD大の学生にほぼ定着する1979年以前にも既に存在していたことがわかる。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、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ことができるのである。

(2)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ということである。例えば、企業へ自由応募の推進を求めたB大学の動き(1973)など、一連の自由化への動きは就職部以外のルートの開拓を準備させた。また、内定取消問題解決のために労働省が協定期日を大幅に後退させたことは、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と推察できる。体験記を見ると1975年から1978年あたりまでは学校推薦や解禁日以降の筆記試験がかなり重視されている。しかしこの期間に、事前にOBの話を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。第二の契機は、1978年の「遵守委員会」の発足(活動は1979年から)である。この委員会で決議された「協定違反企業への3段階の制裁措置」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。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」という表現が登場する(1980)。ここには、従来あった先輩後輩関係を就職・採用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。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「OB訪問自粛」であった。しかし、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、こうした「公正の原理」に抵触しな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であることがかえって意識され始めた。ここに至ってOB経由の入職経路が公的統制の及ぶ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、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。

(3)現在の大卒就職メカニズムの意味

このように就職-採用活動に組み入れられたOBルートは、大学と企業との結合関係の継続性を高めるうえで重要な役割を担うようになった。第一に、OBとの接触は、企業について公式なルートを通じて伝達される以上の情報を学生に伝えることによって、学生の企業選択に大きな影響を及ぼしている。第二に、一部の企業では採用活動の一部となることで、OBとの接

触が事実上予備的な選抜となっている。選抜と選抜の二つのプロセスに入り込むことによってOBルートは、OBのいる企業を学生が志望し、そこに採用される可能性を高めていく。その結果、自由応募制の普及にも関わらず大学-企業間の結合関係における継続性と量との連携は今日においても持続しており、一部の大学では関係が強化されてきている。

このようなOB経由の就職形態については、機会均等を損なうという指摘が1984年の新聞紙上にあらわれた。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。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他ならない。このように見ると、公正を目指した自由化の動きは、大卒就職を先輩後輩関係に埋め込むことによって、かえって就職格差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のである。

(中村高康)

4. 地方における就職メカニズム

前節までは、首都圏にある大学を対象に就職のメカニズムを検討してきた。そこでみられた、OBが重視される就職形態は他の地方の大学にもみられるだろうか。もしみられるとしたら、それはどのような特徴をもつのだろうか。

(1) 地方大学におけるOBの重視

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。

「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」「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い、接着剤です」(O大学人文学部学務係長)

この例をはじめとして、東海地方で行った就職指導部へのインタビューではほとんどの大学で、学生はOBを重視した就職活動を行うことが強調された。

大学側も学生のOB利用を積極的に援助している。例えば、いずれの大学でもOB名簿が整備され、学生の閲覧が可能になっている。また、大学によっては、企業に求人票を依頼する際、OBのリストも提出してもらっている。

このように地方の大学でも、就職にあたってOBを重視している。

では、首都圏の大学と同じようにOBを重視した地方の大学における就職は、どのような特徴をもっているのだろうか。

まず、地方の大学の単純集中度をみてみる。小規模大学である6つの大学は、入試難易度に関係なく、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。

次に、継続集中度をみる。ここでも地方の6つの大学は低い数値で推移している。このことは、(1)地方の大学にも継続企業が存在していること、(2)地方の大学とその継続企業とは、学生の集中が急激に強まりも弱まりもしない安定的な関係にあること、を示している。

(2) 地方大学における継続企業の特性

では、各大学の継続企業の構成も同じように安定しているのだろうか。先に定義した上位継続企業就職率を、地方の大学の場合についてみよう。

まず、地方の6つの大学の上位継続企業就職率を算出すると、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。前者の3校は入試難易度の高い大学であり、後者の3校はそれ以外の大学である。そして、上位継続企業就職率が高い大学は年を経るごとに高く、低い大学はより低くなり、前者と後者の二極化がより進んでいる傾向が見いだされた。

ところで先にみたとおり、継続企業集中度においては各大学とも大きな変化を示していなかった。それに対し、上位継続企業就職率は大学によって顕著な増減がみられる。これは、継続企業へ入社する学生の総数は各大学の中であまり変化していないが、その内訳の推移をみると、上位継続企業により多くの学生が就職するようになった大学と、上位でない継続企業により多くの学生が就職するようになった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つの大学の金融業における継続企業をみると、入試難易度が高い3校の継続企業のうち、上位企業は7割以上、逆に、それ以外の3校では、上位企業は3割以下で、その継続企業は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、入試難易度の高い大学からは首都圏の上位企業の継続企業へ、それ以外の大学からは地元の金融機関へという分化が年々強化されていることがわかる。つまり、地方の大学では、継続企業の内訳においては、入試難易度による就職先の潜在的なすみわけがより強化されていたのである。

このような地方の大学における就職先の分極化はどのようにして進行してきたのだろうか。また、そこに、OBを経由した就職-採用のしくみは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」で、「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。

ところで、先にみた首都圏の大学では一般的に、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、入試難易度の高い地方大学にもみられた。他方、入試難易度のあまり高くない地方大学は、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極化が、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、入試難易度のあまり高くない地方の大学は、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、そして第二に、上位企業の本社の多くが首都圏にあるために、地方の大学にとってOBとの接近が困難になるという制約である。

(3) まとめ

以上により、(1)地方の大学においても就職におけるOBの存在が重要であること、(2)第2節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、大学ごとの、地域別にみた就職先のすみわけが、おそらくOBを介して、進んで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ることによって、大学の規模、入試難易度、所在地を軸とした、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もひとつの重要な視点を提供するものといえる。

(近藤尚)

5. 大卒女子にとっての先輩後輩関係

(1) 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」の施行といった要因を背景に、労働力としての大卒女子への関心が高まりつつある。たしかにこうした背景のもとに、大卒女子については、補助的労働力から基幹的労働力への転換が一部でははかれつつある。しかしながら、いくつかの調査研究が示しているように、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続けている。

それでは大学卒の男女は、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、女子大学生が就業分野や、職業選択を決定する過程に注目し、就職活動におけるOG/OBとの接触が女子学生にどのような影響を与えるのか、またその就職活動が労働市場における男女の分化とどのような関係にあるのかを考察する。ここでの主な資料は、首都圏4大学（3共学女子、1別学女子）の女子学生の体験記、就職内定先企業に関するデータである。

(2) 大卒女子における就職活動の特徴

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、(a)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、(b)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、具体的な業務内容が企業選択の基準になっている。(事例1:「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、(c)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。(事例2:「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、女子の就職活動の内容に影響を与える。女性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特有の情報が必要になってくるのである。

そして、このような女子に特有の情報の必要性が、女子の就職活動における情報の不確実性を高め、さらにはその一つの果として、企業選択における女子学生たちの不安や迷いの場を生み出す原因となっている。たとえば、企業に採用されるかどうかをめぐる条件のうち、体験記の中でしばしば挙げられているのがコネ、成績優秀者、自宅生優先の3点セットである。80年代の初期においては、「女子にはある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狭き門をめぐるさまざまな情報が飛びかっていることがうかがわれる。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。実際にこれらの条件が採用決定にどの程度かわっているのはわからない。しかし少なくとも体験記においては、全体として成績に関する記述は減少しているものの、80年代後半から年代に入ってもコネや自宅生に関する記述はいまだ多く見られる。そして皮肉にも「下宿やコネなしで不利な場合は就職をねらうしかない」といった、抜け道として総合職を選択する例まで80年代以降に現れている。女性に必要な情報の曖昧さ・不確実性が大きな促進要因となり、不安を増大させ、より確か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。

(3) OG訪問の特徴と役割

女子の場合、以前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。しかし、女子の場合も、80年代中ごろから、男子のOB訪問と同様な形式でOG/OB訪問が一般化し始めている。それでは女子にとってOGは、男子のOBと同様に大学-企業間の関係を飛越す重要な要因になっているのだろうか。それとも異なる役割を果たしているのだろうか。

(a) 情報源としてのOG

まず、大きく異なるのは男子のOB訪問が実際上の第一歩接となることが多いのに対し、OG訪問が選抜とは無関係であることが多いという点である。体験記の中でも、「OGはリルーターであることはほとんどない。」「OGはまれにリ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。しかしながら一方では、「OG訪問はた方がよい。…資料からは分からない本音や社風はもちろんのこと、活動それ自体に関してアドバイスを得られるなどなかにか心強く…」「女性のOG訪問は男性とは別の意味で重要。企業の求める女性像は予想以上に多様です。」という記述に見られるように、OG訪問は先に述べたような女性の就職にとって意味を持つ情報の収集に欠かせない活動として位置づけられている。

それではなぜ男子にとってのOB訪問と異なり、採用に結つかないOG訪問が一般化したのだろうか。それは先にも指したように、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のに対して、女子の場合「女子に対する」職場の雰囲気、用度、待遇といった点についての情報を得ることなしには「女子にとって」良い企業を選択することができないことと

連している。このことは、女子の職場進出にもなって指摘されている職種拡大が、女子の職域内部の拡大に過ぎず、また処遇についても依然として男女別立てであることを反映している。

(b) 予期的社会化のエージェントとしてのOG

就職活動におけるOG訪問に着目することの重要性にはもう一つの側面がある。すでに見たように、女子は女子に特有な情報をOGから得ることによって、“女子にとって”良い企業かどうかを判断し、選択を行なっている。しかし女子がOBではなくOGと会うことには、より積極的な意味がある。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。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のである。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から直接的影響を受ける例である。(事例3: 「男女平等、人格重視と多くの企業がうたっている中で、それが必ずしもそのまま受け取れないことは、OG訪問、企業訪問を通じて分かって来るものですが…」 「(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。」)

OGは“学校縁”でつながっている“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。しかし、女性にとっての就職、キャリア・アップの限界および可能性を“学校縁”を介したOGが、身をもって提示している点で男性の場合以上に女性の“先輩”としての役割は大きい。

(4) 女子学生にとってのOGとOB — 共学女子と別学女子の差異 —

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、共学女子にとってはOG訪問だけが活動の中心というわけではない。共学女子にとっては、OGもOBもいる。

体験記では男子学生がOGを訪ねる例はまず見あたらないのに対して、共学の女子学生はOBとOGの両方に接触している場合が多く見られる。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が、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いいと思います。…男性の目(女性社員に何が求められているのか)というの莫名其妙参考になります。」という記述や、「…OB・OG訪問の大切さでした。リクルーターといわれる方にお会いすることはもちろん直接的なプラスですが、そうでない方の話が参考になったり…」という記載に見られるように、OG/OB双方からの情報を享受している例などがみられる。

体験記の中では、残念ながら女子が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、「関西でOGを探すのは難しいが、OBに連絡をとって女子社員を紹介してもらったり、他大学のOGを紹介してくれる場合もある。」 「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、少なくとも情報源の拡大、情報量の増大には寄与している。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。

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、「H大生は就職戦線に乗り遅れる。他大学の友達と連絡をとって早めに動くべし。」 「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。このように、共学女子が自分の大学の男子学生と接触したOBからの採用情報を入手しやすいのに対し、別学女子はリクルーターではないOGと会うだけでは、活動のタイミングを逃すなど採用に関する情報にアクセスしにくいのである。

(5) 労働市場における男女の分化とOG/OBの役割

就職戦線においては情報の量と質が鍵を握る。このことが男子のOB訪問と同じく、女子のOG訪問が一般化したことの背景になっている。しかしここで注目すべきは先輩訪問における男女の分化である。女子は主にOGに、男子はOBに接触する。上で見たように別学女子の場合は男子学生を経由したOBからの情報が少ないだけに、共学女子に比べさらに情報収集機会の制約を受けている。一方、共学女子は実際には、OB/OG両方に接触できるが、OBとだけ接触しOG訪問を行わない例は見あたらない。なぜなら女子は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充分に得られないからである。そのような実理的な理由から求められる女子のOG訪問は、採用権限のないOGとの接触でもある。すなわちOB/OG訪問の違いは単なる就職活動の差だけにとどまらない。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いるのである。

男子にとってのOB訪問が選抜的な意味を合わせ持つのに対し、女子にとってはOGもOBも選抜的な意味はうすく、企業を選択するための情報源としての役割が強い。このような具体的な就職活動を通じて、女子学生たちはしだいに自分たちが労働市場において、男子学生とは異なる処遇を受ける存在であることを自覚していく。OGという具体的なモデルを通して先輩後輩関係に埋め込まれた女子学生の就職活動は、女子の労働力化の予期的社会化機能を果たしているのである。

(吉原恵子)