

高校教育の制度的・非制度的構造と進路分化

吉本, 圭一
雇用職業総合研究所研究員

<https://hdl.handle.net/2324/18515>

出版情報：高等学校の進路分化機能に関する研究, pp.197-202, 1988-02-20. 高等教育総合研究会
バージョン：
権利関係：

第2節 高校教育の階層的構造と就職者の職種構成

1. 就職率と階層構造

本節では、高校教育の階層構造が、就職者の分化をどのように規定しているのかを検討する。ま

表II-5-2 就職率と高校の階層構造

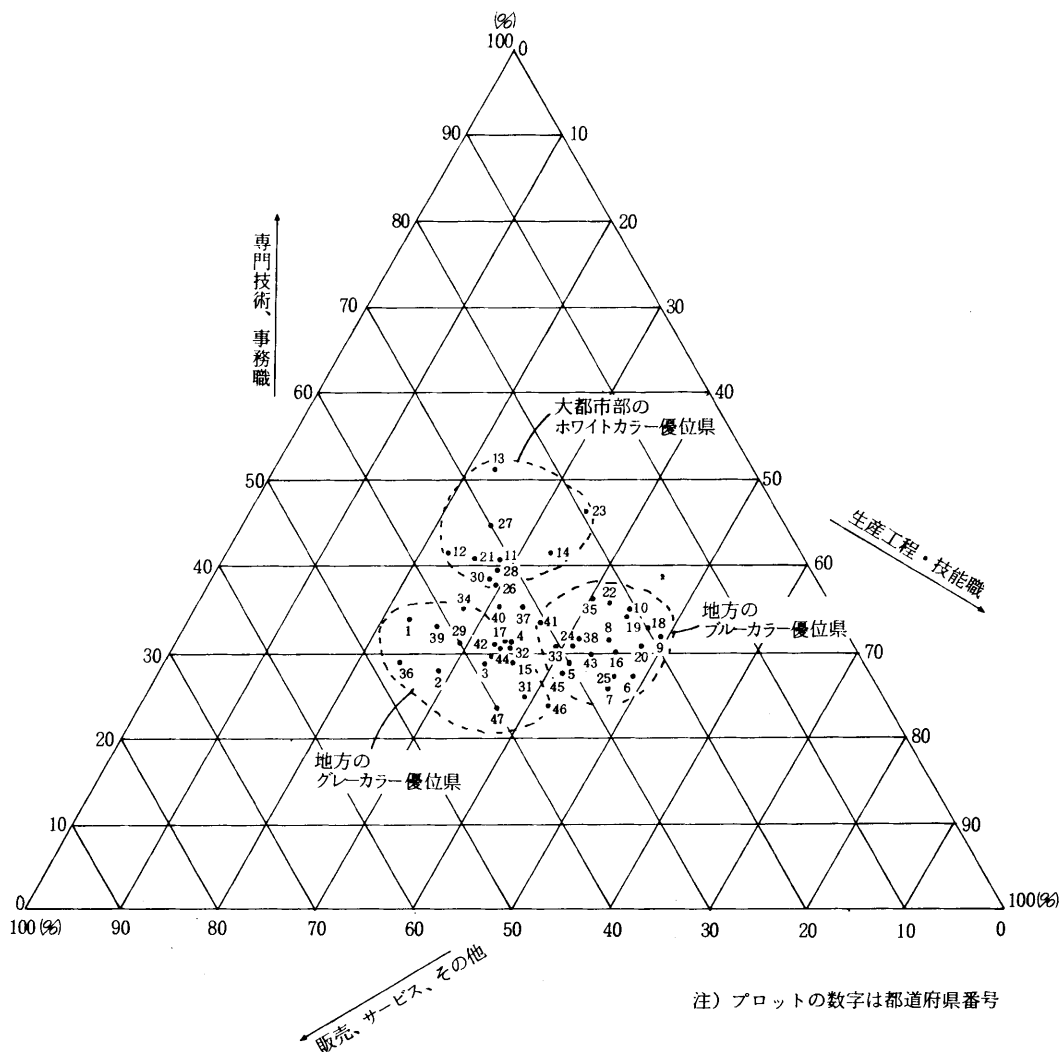
	大卒住民 比率	第1次産業 (親世代)	西日本 ダミー	普通科	階層構造 (高等教育)	決定係数 (調整済) R^2	高校要因に よる増分
①男女計	-.690 (-5.05)	.329 (3.29)	-.295 (-3.98)	.058 (.49)	.238 (3.09)	.810	.038
②男子	-.495 (-4.68)	.435 (5.09)	-.186 (-3.27)	-.111 (-1.14)	.150 (2.44)	.870	.026
③女子	-.726 (-4.33)	.131 (.99)	-.424 (-4.16)	.053 (.40)	.278 (2.81)	.679	.050

②) 数値は標準化偏回帰係数。()内はt値

ず高卒者の就職率については、第3章でみた進学に関する傾向とほぼ逆の関係であるが、表II-5-2のように高校要因の効果がはっきりと表れている。階層構造が強い県ほど就職率が高まる傾向が見られ、またこの傾向はとくに女子で顕著である。つまり、特定の学校に就職希望者が一定以上に多く集れば、それらの学校では進学希望がさらに抑制される。したがって、階層構造が強く、就職者が特定の学校に集中しているシステムほど、全体としての就職率も高まると考えられる。

2. 就職者の職種構成の県別配置

さて、以下では就職者の内部分化として職種構成をみていくが、まず地域的な構造から検討しよう。1985年高卒就職者の職種構成をみると、図II-5-4から明らかなように、都道府県別によって著しい差異・格差がある¹⁾。これらのパターンから、事務・技術（ホワイトカラー）優位県、生産工程（ブルーカラー）優位県、販売・サービス（グレーカラー）優位県の3グループに各府県を類別できる。すなわち、①東京・大阪・愛知など大都市部の諸県では、技術・事務職就職者の比率が40～50%を占めている。その他の地方県では、この比率は25～40%までとなっており、ここに大きな格差がある。その他の職種への就職者は地方県で多いが、販売・サービス・その他の職業と生産工程の職業とでは、その傾向が異なっている。②生産工程・技能工への就職者は、秋田、山形、栃木、長野、福井、富山などで多い。これらの県では、生産工程就職率が40～50%と最も高くなっている。③それに対して販売・サービス・その他が多いのは、北海道、青森、岩手、奈良、徳島、高知などである。これらのグループに属する県では、3つの職種群—販売・サービス、事務・技術、



図II-5-4 都道府県別にみた就職者の職種構成

生産工程一で、就職先をほぼ三分するところが多い。

産業別構成についても、図表は省略するが、上の職種構成3グループに対応したパターンがみられる。つまり、生産工程就職率の高い県では2次の製造業中心に就職しており、販売・サービスなどの比率が高い県では卸・小売業など第3次産業への就職率が高くなっている。事務職就職率の高い大都市県では、両者の中間的であるということがわかる。

また職種構成と県内一県外別構成との関連をみると、事務職就職率が高い県では県内就職率（就職者の県内比率）が高く、その他では県外比率が高くなっている。

なお、これらの結果を男女別でみても同様の傾向がある。ただし、男子の技術・事務職比率の県

別分布は、比率が全体に低いというところもあり傾向が読みとりにくい。つまり、女子の傾向—その大半は事務就職率の傾向—とはあまり対応しておらず、事務の傾向と技術の2種類の傾向が混在して、やや特異な配置になっている。

3. 地域の労働需要と就職機会の構造

(1) 就職機会の規定要因としての労働需要

各都道府県の職種別就職率は大きな格差があることが分かったが、つぎにその規定要因について検討する。就職者の職種構成の差異は、何よりもその地域の就業構造と、それに由来する労働需要の差異を反映するはずである。そこで、高卒求人（労働需要）の構造と職種別就職率との関

表 II-5-3 職種別の求人と就職の関連

	求人 構造の指標	各職種別の就職者 比率			
		専門・技術、 事務	販 売	生産工程・技能	サ ー ビ ス
男女 計	(1) 全体の求人倍率	.678 *	-.411 *	.039	-.498 *
	(2) 該当職種の求人倍率	.659 *	-.456 *	-.007	-.500 *
	(3) 該当職種求人の構成比率	.410 *	.692 *	.703 *	.677 *
男 子	(1) 全体の求人倍率	.161	-.285	.245	-.387 *
	(2) 該当職種の求人倍率	.243	-.439 *	.277	-.363 *
	(3) 該当職種求人の構成比	.432	.759 *	.737 *	.638 *
女 子	(1) 全体の求人倍率	.542	-.531 *	.042	-.602 *
	(2) 該当職種の求人倍率	.620	-.466 *	-.138	-.584 *
	(3) 該当職種求人の構成比	.639	.456 *	.701 *	.610 *

注) 数字は単相関係数。数字の肩の*は、5%水準で有意なもの。

連を、表II-5-3のように相関係数でみた。求人構造としては、高卒求人の各職種別構成比率、職種別の求人倍率および高卒全体の求人倍率の3つの指標を用意した²⁾。表からわかるように、事務・技術職就職率のばあい、男女計でみると全体の求人倍率と関連がもっとも強く、事務・技術職の求人倍率や求人中の事務比率との相関はそれより小さかった。なお、男女別にみると、求人職種構成と強く対応した就職動向になっている。

これに対して、販売、生産工程、サービスの職種では、全体の求人倍率とはむしろ逆相関であり、求人が多いところではそれらの職種への就職率が低い。これらの職種への就職率を左右しているのは、全求人数に対する各職種構成である。つまり、上記の職種パターンの地方県の2グループも、県内の労働需要の職種構成に対応したものであることがわかる。

労働需要と就職率との関連から、ホワイトカラー職と他の職種との選好の差異をよみとることができよう。つまり、事務・技術職就職を左右するのは、全体の労働需要の規模である。全体の労働需要が大きければ、それに対応して事務職や技術職の労働需要も相当大きい。そこで、県内

からの就職者は事務や技術というホワイトカラー職種を優先して選択し、それ以外の職種へ就職する者があまり残っていない。これらの県では、同様に販売や生産工程など他の職種についての求人数も多いのだが、県内就職者が少ないため、県内に関する求人充足率は低くなる。

逆に、高卒労働需要全体の規模が小さい県では、それに応じてホワイトカラーの求人も絶対数が少ない。したがって、事務・技術では就職者をさして収容できず、他の職種へ就職することになるが、その時にはその県の労働需要の特色（販売だけか、生産工程があるか）が反映されるのである。

(2) 需要地域と供給地域の労働市場の推移

以上のように、高卒者の労働市場は地域による差異が顕著である。そうすると、地方出身者はホワイトカラーへの就職が少ないけれども、それは地元ホワイトカラーの求人がないためであると、ひとまず考えることができる。しかし、職種別の就職機会についてさらに次のような疑問がわく。地方からの就職者は、需要の多い大都市地域に就職しさえすればホワイトカラーへの可

表Ⅱ-5-4 職種別就職率の推移

イ) 男子

			専門技術	事務	販売サービス	技能工	就職者数
東京	都内出身	73	19.8	16.5	20.7	35.3	9,573
		85	16.1	10.4	23.4	43.1	10,999
	地方出身	73	25.1	15.4	19.8	25.2	39,910
		85	16.6	7.9	25.0	43.7	25,710
新潟	県外就職	75	29.4		24.3	27.5	2,688
		85	18.1		28.3	38.8	1,548
	県内就職	75	29.8		27.2	24.1	3,418
		85	16.3		21.0	47.1	4,604

ロ) 女子

			専門技術	事務	販売サービス	技能工	就職者数
東京	都内出身	73	0.9	80.0	16.2	2.1	19,481
		85	2.8	63.9	22.8	8.6	18,762
	地方出身	73	1.3	54.8	32.1	10.3	41,641
		85	4.1	41.1	37.7	13.5	27,062
新潟	県外就職	75		49.7	28.2	13.9	3,227
		85		32.9	38.7	19.2	2,337
	県内就職	75		69.0	19.1	8.1	4,876
		85		39.7	27.4	22.2	5,297

能性は高まるのだろうか、地元就職にこだわるからグレーカラーやブルーカラーしか残っていないのだろうか。

そこで、需要地域と供給地域の高卒就職者の職業別動向をもう少し細かくみるため、それぞれの典型地域の具体的事例を取りだしてみた。すなわち、表II—5—4は、需要地域として東京都への就職者のうちの都内出身者と地方出身者、および供給地域として新潟県出身者のうちの県内就職者と県外就職者について、それぞれの職種構成とその推移を比較した。

70年代から80年代にかけて、すでに第1章で検討しているように、男女を問わず高卒者のホワイトカラーへの就職が少なくなってきたが、そうした傾向はこの表に示すように大都市・地方いづれにも見られる。

東京でのそうした変動のあらわれ方を見ると、男子の場合、かつては地方出身で都内への就職者のほうが、都内出身者よりも専門・技術職に多く就職していた。つまり、地方の工業科卒業者が専門技術職につくのには有利だった。しかし、高卒者のホワイトカラー機会全体が減少するなかで、近年では出身地域による専門・技術職への機会の差がほとんどなくなった。それどころか、ホワイトカラーとしてまとめてみると、むしろ都内出身者のほうが有利になった。地方の工業科卒男子が、技術職に就職しにくくなっているのである。

また、女子の場合、70年代から都内出身者のほうが地方出身の就職者より事務職へ多く就職していたが、80年代の今日でもなおその格差は大きい。

これに対して新潟県では、地方高卒の就職者は県内に残るにせよ県外へ出ていくにせよ、ホワイトカラー職へ就職できる可能性は低く、この不利の傾向は依然としてかわらない。こうした傾向は特に女子で著しい。それは、女子の事務職採用にあたって自宅通勤可能を条件とするところが多いためでもあるが、そうした結果、高卒就職者の出身県による職業機会の格差ができあがっている。

結局、高卒者の労働市場は、需要地域出身者と供給地域出身者とが実態として分離された二重構造を示している。つまり、需要地域の労働市場では、事務職の需要は依然として多いけれども、事務職には需要地出身者が先に就職し、地方出身者の多くは需要地域に就職するばあいももっぱら残っている生産工程や販売の職業に就いており、特に大都市に出たからといってホワイトカラー職へ就職できるわけではない。そして、近年、地方出身者の就職機会の上でのこうしたハンディキャップがさらに拡大しているのではないかと考えられる。

なお、地方の労働市場の場合、販売職中心の小規模な需要は平均的にあり、また一部の県では第2次産業化が進んで生産工程中心の需要も比較的あり、地元定着傾向が進んでいる県ではそれぞれ県内の産業特性・労働需要特性に対応した職種へと就職することになる。

4. 高校教育の構造と職業機会

既に第1章でみてきたように、全国的には高卒者はホワイトカラーの職業から次第にしめだされ、

そのため高卒就職者の出身学科と職種の対応も弱まってきている。前項でみたように地域的な労働市場は大きな格差があるが、それでは、そこに高校教育の構造がどのように関連しているのか、学科構成・階層構造の2つの側面から見ることにする。

職種構成の規定要因分析の説明変数としては、社会経済的条件では県民所得と第1次産業比率を用いるが、このほか労働需要の構造として、当該職種求人数の全求人数に対する構成比を加えた。なお、事務・技術職の場合、先述したように単相関としては全体の労働需要の規模との関連が大きいか、それは県民所得などの指標とかなり重複した側面があるため、他の職種と同様に求人職種の比率のほうを用いることにした。

(1) 学科構成

まず第1に学科構成でいえば、工業科が多い地域で技術職が多く、商業科・普通科が多い地域で事務職が多いなどといったように、職業教育の構成と就職職種との対応が予測されるが、それはどの程度あるだろうか。逆にいえば、職種構成は、労働需要の構造によって外側から基本的に規制されているはずであるが、実際どこまで規定されているのだろうか。つまり、教育によるアスピレーションの方向づけを、労働需要の構造からくる制約の強さとの関係で、相対的に評価してみよう。

就職者の職種構成と高校教育の構造との関連についての分析の結果は、表II—5—5のとおりである。学科構成との対応からみていくと、普通科率が高い県ほど①事務・技術職（ホワイトカラー）就職率が高くなり、②販売就職率もほぼ同様の傾向がある。他方職業科では、③工業科が多いほど技能工・生産工程への就職率は高くなる。また、④商業科が多いほどホワイトカラー職への就職率が高くなる。なお、⑤高校教育の構造によって説明される割合が低いのは、男女のサービス職と男子のホワイトカラー職であり、特に後者はほかの社会経済的条件からもあまり説明できない。

このように、学科と職種との対応は、地域の労働市場の条件をコントロールしても、なお明確にある。つまり、学科構成を変えて特定の職業科を増やすことによって、その地域における該当職種の需要構造という受入れサイドの条件とは別個に、それぞれの職業科が送りだそうとする職種へと生徒たちを方向づけるのである。

(2) 高校の階層構造

次に、階層構造と就職者の職種構成とはどのような関連をもつだろうか。この問題をまず学校レベルでの仮説から考えてみると、天野郁夫らは、学校単位の調査データをもとに、ホワイトカラーへの就職比率がその高校の生徒の学力水準と正の相関を持ち、しかもそれは生徒の実力によって結果的にではなく、企業の学校評価によって意図的に作りだされていると指摘している³⁾。

この仮説を前提として高校教育システムレベルに問題を移してみると、階層分化が緩やかなシステムほど就職実績（ホワイトカラー就職率）があがる、という仮説が導かれる。つまり、そう

表Ⅱ-5-5 就職者の職種構成と高校教育の構造

		県民所得	第1次 産 業	求人職 種別構成	普通科	商業科	工業科	階層構造 (高等 教育)	決定係数 (調整済 R ²)	高校要因 による 増 分
男 女 計	① 技術 事務	.357 (2.66)	-.192 (-1.34)	.137 (1.44)	.462 (2.32)	.200 (1.13)	—	.129 (1.32)	.725	.035
	② 販売	-.098 (-.59)	.416 (2.34)	.778 (7.59)	.480 (2.01)	-.067 (-.33)	—	.179 (1.44)	.577	.115
	③ 生産 工程	.136 (.88)	-.105 (-.67)	.701 (7.28)	-.527 (-2.66)	—	.067 (.38)	-.161 (-1.57)	.650	.147
	④ サービス	-.347 (-2.23)	.128 (.77)	.722 (7.72)	-.009 (-.04)	.004 (.02)	—	-.057 (-.51)	.635	-.017
男 子	① 技術 事務	.285 (1.33)	.196 (.92)	.404 (2.93)	—	—	—	—	.164	—
	② 販売	.135 (.88)	.492 (2.78)	.756 (7.85)	.518 (2.73)	.185 (1.42)	—	.026 (.25)	.610	.045
	③ 生産 工程	.212 (1.42)	-.224 (-1.32)	.748 (8.24)	-.082 (-.35)	—	.401 (2.09)	.119 (-1.11)	.637	.107
	④ サービス	-.537 (-3.15)	-.023 (-.15)	.656 (6.28)	.177 (.84)	-.084 (-.58)	—	.011 (.09)	.523	-.003
女 子	① 技術 事務	.252 (1.78)	-.321 (-2.20)	.261 (2.46)	.151 (1.47)	—	—	.198 (2.00)	.700	.019
	② 販売	-.254 (-1.13)	.102 (.48)	.602 (4.27)	.072 (.25)	-.414 (-1.46)	—	.248 (1.39)	.251	.079
	③ 生産 工程	.025 (.15)	.103 (.60)	.651 (5.22)	-.218 (-1.03)	.127 (.57)	—	-.218 (-1.71)	.574	.044
	④ サービス	-.138 (-.84)	.384 (2.44)	.693 (6.95)	-.015 (-.07)	.083 (.41)	—	-.092 (-.76)	.614	-.020

(注) 数値は標準化偏回帰係数, ()内はt値。

したシステムでは、進学率が比較的高い高校からも、相対的に多くの就職者が輩出される。そのため、就職者の出身学校が評価されるとなれば、評価が高い就職者が多くなるはずである。逆に階層構造の強いシステムでは、就職希望者は特定の就職校に集中している。それらの学校は、学力中心の評価となれば低い評価となる。このため、個々の生徒のトレイナビリティーもまた低く評価され、ホワイトカラーへ就職しにくいことになる。したがって、そのシステムではブルーカラーやグレーカラーへの就職傾向がより進行していくと考えられる。

ところが、表II—5—4にもどって現実の分析結果をみると、①技術・事務などホワイトカラーへの就職率は、むしろ階層構造の分化が強い県ほど高い。逆に、②生産工程への就職率はそうした県ほど低くなっている。なお、③グレーカラー（販売・サービス）では、ホワイトカラーの傾向と同じく、階層構造の分化が強い県ほどそうした職種への就職者が多くなっている。

こうしてみると、階層構造の影響は最初に提示した仮説とは全く逆である。それでは、こうした結果を説明する仮説とはどのようなものだろうか。

(3) 実績関係の2つの側面

上の結果を吟味してみると、高卒就職者の「実績関係」⁴⁾が、どのような側面をもって構成されているかという問題にたどりつく。つまり、実績関係を必要とする企業側の意図には、労働力の質の確保とともに、量の確保という2つの側面がある。そして、分析結果から一つの可能性をいえば、そこには高校の階層序列とは対応しない量的側面のほうが大きいためではないかと考えられる。つまり、今やホワイトカラー職といっても、高卒者ではすべてが基幹労働力として求められているのではなく、そこで労働力としての質は問われないのかもしれない。あるいは、高卒者ということで最低限の質的評価はクリアしているとみることもできようが、いずれにせよ高卒者の中での質の評価を問題とする傾向が薄れているのではないだろうか。

とくに女子などのばあい、高卒者の量の確保のために実績関係が組織されている側面が強い⁵⁾。そのため階層構造が強い県では、そうした就職者が多い高校を中心にして実績関係がより組織化され、それらの学校の中でさらに事務職優位の学校とか販売中心の学校などの分化が進む。その結果、むしろ効果的にホワイトカラーへの就職者の配分ができ、就職者のブルーカラー化が抑えられているのかもしれない。

もうひとつは、一時的な現象ということになるが、大都市近郊で階層構造が弱い県では、新設の普通科校が多くを占めている。それらの学校は就職希望者を一定数抱えているにもかかわらず、企業との実績関係がまだ十分発達しておらず、就職においても不利を被っているのかもしれない⁶⁾。

いずれにせよ、ここでの結果からみると、階層構造が著しく分化した高校教育システムでは、就職希望者の希望が集中するホワイトカラー職へ、彼らの多くを送りだしている。つまり、階層構造の分化がより進んでいるということは、就職の面でも「機能的」なシステムへと変容しているということなのかもしれない。

注

- 1) 本節で用いる資料は、労働省『新規学卒就職者の職業紹介状況報告』1985年である。この項では、職種別構成について、「専門技術・事務職」、「生産工程および技能職」はもとの分類のままで用い、その他の「販売」・「サービス」・「その他」を一つにまとめて検討した。
- 2) 求人倍率は、最終的な就職者を分母にとったものである。
- 3) 天野郁夫，耳塚寛明，田中節雄，苅谷剛彦，樋田大二郎，油布佐和子，大野道夫，志水宏吉「高等学校の就職指導と生徒の進路形成（Ⅰ）」『東京大学教育学部紀要』第23巻，1983年，52—55頁。
- 4) 本報告書第Ⅰ部を参照のこと。
- 5) 岩永雅也「新規学卒労働市場の構造に関する実証的研究」『大阪大学人間科学部紀要』1983年を参照。
- 6) また天野ほか，前掲論文では，進学率が比較的高い高校を対象から除いているなど範囲の差があり，そのため直接比較は出来ない。ともあれ，こうした仮説については，ミクロなモデルとの整合性という点で今後の課題となろう。