

# 労働市場の展開と職業能力開発

——「日本型リカレント・モデル」仮説——

平尾智隆

[要約]

労働市場の組織化の観点からすれば、外部労働市場と内部労働市場の双方における雇用流動化の流れは、変化に対応した職業能力開発システムの再構築の必要性を提起している。その意味では、戦後から一貫して日本の職業能力開発の一端を担ってきた学校教育の役割を再確認し、知識の経済効率性からみた学校と企業の「効率的な融合」を模索する必要がある。労働市場論としてこの課題を取り扱うために、本稿では、OECDが提起したリカレント教育の考え方（リカレント・モデル）から、職業能力開発を軸に外部労働市場と内部労働市場を包括した労働市場の模型化を試みる。模型化の前段として、本来的には「組織化された外部労働市場」を通じた労働力移動を示唆するリカレント・モデルとは対照的に、日本的な内部労働市場の規定を強く受けたリカレント・モデルを「日本型リカレント・モデル」として仮説提示する。その上で、外部労働市場と内部労働市場の総体的理論分析として、「日本型リカレント・モデル」を動的的に推察し、リカレント・モデルを三つに類型化する。

## 目次

- I はじめに
- II 労働市場とリカレント教育
  - II-1 労働市場研究と学校
  - II-2 リカレント・モデルの概念と二つの示唆
- III 日本におけるリカレント・モデル
  - III-1 内部労働市場とリカレント・モデル
  - III-2 高等教育機関への回帰
  - III-3 日本型リカレント・モデル
- IV 日本型リカレント・モデルと労働市場の模型
- V おわりに

## I はじめに

これまで、わが国の労働市場には三種の神器（終身雇用・年功賃金・企業別組合）に修飾される日本の雇用慣行が存在し、長期的で安定的な雇用システムがあると評価されてきた。しかし近年、不断の技術革新、産業構造の変化、国際競争の激化という潮流の中で、労働力を長期安定的に一企業内に蓄積するのではなく、市場横断的にその動きを活性化させようという議論が顕著になってきている。また、企業組織内部においても、大競争時代を勝ち抜くための効率的な労働力配置

が求められ、人事制度の改革等が行われている。

外部労働市場と内部労働市場の双方において、いわゆる雇用の流動化が進展しているわけであるが、この雇用流動化の流れは、労働力の職業能力開発を変革していく流れとしても捉えられる。そもそも、労働市場は、人間の肉体的精神的諸能力を内包した「労働力」が商品として売買される機構であり、労働力の価格（＝賃金）は、職業能力とそれを獲得する訓練過程のいかんによって決められる。その意味で、労働市場の組織化は重大な意味を持ち、変化に対応した職業能力開発システムの再構築が求められているといえよう。

そして、労働市場の組織化として職業能力開発システムの再構築を考える場合、戦後から一貫して日本の職業能力開発の一端を担ってきた学校教育の役割を再確認する必要がある。矢野眞和〔1996〕（159項）によれば、これまで、日本の学校と企業の間には、知識の経済効率性からみて、「効率的な分離」の関係があった。換言すれば、ホワイトカラー・ブルーカラーに関係なく、労働力は、単線型に整備された学校教育において均質な高い基礎学力を身につけ、企業組織内部においてはOJT（On the Job Training）を中心に企業特殊的なスキルを獲得していった。この「効率的な分離」によって育まれた労働力が高度成長期以後の日本経済を支えてきたといっても過言ではないであろう。

しかしながら現在、雇用流動化とそれに伴う日本的雇用慣行の修正から、従来の学校と企業の「効率的な分離」に基づく職業能力開発だけでは一定の限界を有するようになってきている。今後は、学校と企業の「効率的な分離」から「効率的な融合」への変革が職業能力開発システムの一重要課題であると考えられる。そこで、本稿では、学校と企業の「効率的な融合」の一手段として可能性を持つリカレント教育（Recurrent Education）の考え方（＝リカレント・モデル）を取り上げ、職業能力開発を軸に労働市場構造の分析を行う。

本稿の目的は、現代日本の労働市場構造の総体的理論分析として、外部労働市場と内部労働市場を包括した労働市場のモデルを作成することにある。そのモデル作成の枠組み装置がリカレント・モデルである。ここで主に想定する労働力は、大卒ホワイトカラーであり、職業能力開発の場として想定する学校は高等教育機関（特にプロフェッショナルスクールとして期待される大学院修士課程：職業型大学院）である。その理由は、大卒ホワイトカラーが労働力の、高等教育機関が職業能力開発機関の要として、現在、大きく注目されていることによる。

本稿の構成は以下の通りである。Ⅱでは、これまでの労働市場研究を振り返り、リカレント教育の概念とその示唆を考察し、次節以降の理論的仮説提示の土台とする。Ⅲでは、まず、日本のリカレント教育の展開を概観する。その上で、「日本型リカレント・モデル」仮説を提示し、それを一定程度裏付けるデータを示す。Ⅳでは、「日本型リカレント・モデル」仮説を労働市場の変化との関係において動態的に推察し、労働市場のモデル化を試みる。最後に、残された課題を述べて結語とする。

## Ⅱ 労働市場とリカレント教育

### Ⅱ-1 労働市場研究と学校

野村正實 [2000] の整理によれば、1950年代に日本資本主義の労働市場に関する仮説が次々と発表されている。大河内一男の「出稼型」論（大河内一男 [1950]）、氏原正治郎の「階層性」論（氏原正治郎 [1954]）、大川一司の「過剰就業」論（大川一司 [1955]）、有澤廣巳の「二重構造」論（有澤廣巳 [1956]）、東畑精一の「全部雇用」論（東畑精一 [1956]）、隅谷三喜男の「都市雑業」論（隅谷三喜男 [1960]）である。

また、内部労働市場に注目したこれまでの主な研究としては、小池和男の「知的熟練」に基づく一連の研究を挙げることができる（例えば、小池和男 [1999]）。同じく内部労働市場に着目する研究として、近年では組織の経済学の観点から企業内の昇進構造やインセンティブを分析する研究も多く行われている（例えば、橋木俊詔・連合総研 [1995] など）。

さらに、非正規雇用層や出向・転籍者の移動に関して、「中間労働市場」の存在を理論的に把握する労働市場研究も1980年代に登場している（伊丹敬之・松永有之 [1985]）。

加えて、経済学以外の分野では、教育学、教育社会学などの分野において、就職のメカニズムなどとの関係で新規卒労働市場の研究を中心に多くの研究が蓄積されている（代表的なものとして例えば、乾彰夫 [1990]、荻谷剛彦 [1991]、荻谷剛彦他 [2000] など）。

これらの諸研究は、それぞれの問題関心・時代背景・社会環境の中で、労働市場構造や社会的メカニズムを説明しようと生まれてきた研究成果であり、それぞれに分析の課題が異なっている。しかしながら、これらの研究の多くが知識の経済効率性からみた学校と企業の「効率的な分離」、あるいは教育学というフロント・エンド・モデル<sup>1)</sup>を暗黙の前提としていることは明らかである<sup>2)</sup>。高度成長期の労働力不足など様々な条件から、学校と企業の「効率的な分離」が機能してきた一方、学校という変数が労働市場研究に大きな位置を占めてこなかったこともまた事実であろう。

そして、1970年代にアメリカの労働経済学から「内部労働市場」のタームが輸入されて以降、労働市場研究は、内部労働市場と外部労働市場の二つの観点から蓄積されてきたが、野村正實 [2000] は、今日的視点から内部労働市場と外部労働市場を包括した労働市場研究の必要性を提起している。その意味では、本稿は、これまでの労働市場研究の多くが看過してきた学校を媒介変数として積極的にくみ取り、職業能力開発を軸に内部労働市場と外部労働市場を包括した労働市場の総体的理論分析を行うものである。その一手段としてリカレント・モデルを用い、労働市場のモデル化を試みる。

### Ⅱ-2 リカレント・モデルの概念と二つの示唆

1973年に OECD の教育研究改革センター（Center for Educational Research and Innovation: CERI）が、リカレント教育の基本的な考え方を提示したことが大きな契機となり、その考え方は一躍世界に広まることとなった。その文書の中で、リカレント教育は「義務教育後、あるいは基礎教育後のあらゆる教育に対する包括的教育戦略であり、その本質の特徴は、労働を主とした

余暇や引退生活といった他の諸活動と教育を各個人の生涯にわたり回帰的に分散するところにある」(OECD CERI [1973] p. 24) と定義づけられている。

では、なぜリカレント教育は誕生したのであろうか。それは、当時の教育と労働を取り巻く OECD 諸国の状況から説明できる。リカレント教育が提唱された1970年代初頭の OECD 諸国の状況は、要約すれば次のようなものであった。すなわち、1960年代のマンパワー政策が中等教育・中等後教育の量的拡大を導き、それが教育の機会不均等と労働市場の需給バランスの崩壊を導くという二つの懸念から、その打開策として、既存制度と新たな枠組みを包括するリカレント教育が提唱されたのである。リカレント教育の内在的初発は、教育の機会均等の実現（分配政策）と労働市場の需給調整（労働市場政策）の両立を目指したものであった。

そのリカレント教育の歴史的考察と評価は本稿の課題を超えている。しかしながら、労働と教育の密接なつながりの点からいえば、「労働と教育の交錯」、あるいは「労働と教育の組み合わせの多様化」「労働と教育の入口の多様化」がリカレント・モデルのモデルの特徴として把握できる。リカレント・モデルは、学校という既存の制度を活用した回帰的・継続的な職業能力開発システムであり、その意味で、外部労働市場と内部労働市場を包括し、知識の経済効率性からみた学校と企業の「効率的な融合」を実現できる可能性を有しているものと示唆される。

そして、日本におけるリカレント・モデルを考察するための比較事例として、大きくは二つの展開事例が注目されるように思う。その第一は、リカレント教育の初発としての位置付けを持つ1970年代のスウェーデンの事例である。リカレント教育が教育の機会均等と労働市場の需給調整の両立を成しえることの意味は、当時のスウェーデンにおいては、18歳人口の高等教育への進学規制にあった。人生のいつの時期にでも教育を受けられるシステムは、換言すれば、高等教育の延期であり、労働市場への早期参入の意味を持つ。また、教育内容の点からいえば、リカレント教育の導入は必然的に職業教育の強化を促進し、労働市場の要請を色濃く反映した教育改革として帰結する<sup>3)</sup>。この労働市場政策とリカレント教育の補完関係は、総合社会政策の一面としても評価が可能であるが、基本的には1970年代のスウェーデンのリカレント・モデルは、積極的労働市場政策の一部として展開し、福祉国家的政策の下で、中央政府主導により実行されたことが一つの大きな特徴として把握できる。

第二の事例は、アメリカのプロフェッショナルスクールに見られる専門職育成である。プロフェッショナルスクールの定義は、専門職の育成を担う大学院レベルの高等教育機関である。Business School や Law School などが端的な例であるが、アカデミックな学位とは区分されたプロフェッショナル学位と専門職業団体によるアクセディテーション (Accreditation) に裏付けられた専門職育成が、アメリカのプロフェッショナルスクールの大きな特徴点である（山田礼子 [1998] を参照）。各種の専門職育成が学校教育制度（大学院レベル）の中で行われていることから、アメリカ社会では専門職育成に関しては、教育と労働の入口が多様に存在し、回帰的・継続的な職業能力開発システムの確立があるといえよう。

そして、この二つの事例の間にはある共通点が窺える。それは、労働力の市場横断的な移動、すなわち、労働力の外部労働市場での移動が相対的に優位な状況にあることである。1970年代のスウェーデンの場合、リカレント教育による労働力の再教育訓練は、労働市場の需給ミスマッチ是正の観点から産業間・企業間の労働力移動を可能ならしめるし、各種の再教育訓練や地域間移

動を促す政策はそれを補強する。また、アメリカのプロフェッショナルスクールに関して、そこで育成される労働力は専門職である。専門職は通常、自らの専門知識や職種を基礎として労働市場を横断的に移動する傾向が強く、その労働力移動については外部労働市場展開が必然的である。

この二つの事例の間には、時代背景、マクロ経済の状況、労働市場の構造などの背景要因の差異や各種の政策手段の違いがあり、両者を比較するには細心の注意を要する。しかしながら、リカレント・モデルが社会制度的な仕組みにより成り立っており、そこで教育訓練された労働力は外部労働市場での移動を行える可能性が相対的に高いこと、つまり、「組織化された外部労働市場」を通じた労働力移動は、二つの事例が与えてくれるリカレント・モデルのもう一つの特徴点である。

### Ⅲ 日本におけるリカレント・モデル

#### Ⅲ-1 内部労働市場とリカレント・モデル

それでは、日本において、リカレント・モデルは労働市場との関わりでどのように機能してきたのであろうか。結論から述べれば、前述したように、わが国には知識の経済効率性からみた学校と企業の「効率的な分離」が確立しており、職業能力開発システムとしてリカレント・モデルが機能していく環境に乏しかったといつてよい。逆の見方をすれば、OECDによりリカレント教育が提起された時期には、すでに高度成長期を通じて形成された日本的雇用慣行がその必要性を生み出さなかったともいえるであろう。

日本においてリカレント・モデルが展開しえなかった労働市場要因は、主に次の二つである。第一は、企業組織内部における教育訓練体系の確立である。高度成長期の労働力不足基調は、企業労務管理を労働力の定着管理へと導き、企業特殊なスキルを育む教育訓練体系を確立させた。もちろん、企業内教育訓練は、当該企業の生産性向上のために行われるものであるため、原理的に労働力に企業特殊なスキルを付与するものであり、そのことには大きな意味がある。しかし、人事制度・昇進昇格制度と密接に結びついた教育訓練体系は、労働力の職業能力開発に関して、内部労働市場の規定力をより大きくする結果となる。この点については、日本労務研究会[1963]（283項）が、いくつかの事例から、「基本的にはこれまで（各社が一引用者注）主として教育訓練自体の機能を独立的に考えてきたきらいを脱して、これからは人事制度と密着した教育訓練を展開していこうとする動きがみられる。そのいい例は、昇進昇格制度と結びついた教育訓練体系の整備・改善ということである」と当時の動向を総説していることから窺える。<sup>4)</sup>

第二は、新規学卒労働市場の存在である。一般的に、学卒者が定期的に企業に採用されることを意味する新規学卒労働市場は、国際的に見ても特異な存在とされている。例えば、アメリカの学校から職業への移行過程には就業・教育・失業が混在する「移行期」という試行錯誤の期間が存在する（ロバート・エバンス・Jr. [1987]）。フランスにおいても、一部のグランゼコール卒の特急組を除いて、一般教育中心の大学や高校の修了者は、職業訓練や何らかの見習い職の位置付けで労働市場に参入し、学卒後に様々な経路から可能性を追求することになる（日本労働研究機構[1997a] 127項）。また、田中博秀[1980]（374項）は、日本企業の新規学卒採用方式に対して、欧

米企業の採用を欠員補充方式と呼ぶ。

しかしながら、わが国でも戦前においては、新規学卒採用はごく一部の大卒を将来の幹部候補として採用する方式でしかなかったことはよく知られている。高度成長期に形成された特異な点は、ほぼ全ての労働力が新規学卒労働市場に巻き込まれるようになったことである。この世界的にも特異といわれる労働市場の確立を強固なものにしたのは、高度成長期に全国の学卒者を労働市場へと送り込む役割を果たした職業安定法25条および33条であり、職業安定所の「労働力需給調整」方式である<sup>5)</sup>。また、技術革新による職種の職務への分解は、職種概念に基づく職種別労働市場の形成ではなく、内部労働市場の入口として新規学卒労働市場を位置付けることになった。そして、新規学卒労働市場段階では Thurow のいう trainability が、内部労働市場参入後は属人的な職務遂行能力が、労働力の能力指標となっていったのである。

新規学卒労働市場が学卒者の画一的な通過場所として成立したことは、総じて次のような意味を持ちえる。すなわち、①矢野がいう、知識の経済効率性における学校と企業の「効率的な分離」の形成、②労働力供給における学校から企業への強い連続性の形成、である。

以上から、日本においては内部労働市場の規定力が相対的に強いことが改めて確認できた。本来的に「組織化された外部労働市場」を通じた労働力移動を示唆するリカレント・モデルが、日本においては周知の事実とならなかった要因がここに存在する。

### Ⅲ-2 高等教育機関への回帰

Ⅲ-1では、これまでは、労働力の内部化からリカレント・モデルが機能していく環境に乏しかったことを述べたが、雇用流動化の論議が盛んになる昨今において、リカレント・モデルは現在、わが国の労働市場でどのように機能しているのであろうか。いくつかの統計・資料からその量的な把握を行ってみる。ただし、労働力の学校教育への回帰についての完全な統計・資料は存在しないため、それを窺えるであろう統計・資料を使用する。

文部省の『我が国の文教施策』から、大学院修士課程への「社会人学生」の入学者の推移を見てみると、その傾向は一貫して増大しており、1987年の815人から1998年の51,777人と11年間で6倍以上の伸びを示している。大学院修士課程全体の入学者に占める社会人の割合も着実に増加してきている(表1)。さらに、同『学校基本調査報告書』から、社会人が多く学ぶ夜間大学院の学生数も、1989年の大学設置基準改定による夜間大学院の認知を契機に大きな伸びを記録し、その後も一貫して増加傾向にある(表2)。また、平成12年度の学校基本調査速報(2000年8月4日発表)によれば、本年度から調査が開始された「大学院在学者のうち社会人(経常的な収入を目的とする仕事に就いている者。ただし、企業等を退職した者及び主婦なども含む)」は、2万5千人(男子

表1 大学院修士課程入学における社会人比率

	1987年	1988年	1989年	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年
全入学者数	26,644	27,342	28,177	30,733	34,927	38,709	44,401	50,852	53,842	56,567	57,065	60,241	65,382
社会人入学者数	815	1,087	1,539	1,647	2,233	2,263	2,752	3,298	3,422	3,742	4,305	5,177	5,092
社会人比率	3.1%	4.0%	5.5%	5.4%	6.4%	5.8%	6.2%	6.5%	6.4%	6.6%	7.5%	8.6%	7.8%

単位：人

(出所) 文部省『学校基本調査報告書』、『我が国の文教施策』より作成

表2 夜間大学院の学生数

	1987年	1988年	1989年	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年
大学院(計)	98	92	86	309	422	589	660	925	1,124	1,347	1,564	1,694	1,764
大学院(男)	89	81	78	248	319	432	482	603	708	848	978	1,027	1,062
大学院(女)	9	11	8	61	103	157	178	322	416	499	586	667	702

単位：人

(注) 1995年以降は博士課程在籍者を含む  
(出所) 文部省『学校基本調査報告書』

表3 通学のかたわら仕事に従事する人の割合

	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年2月	1999年8月
男女計											
専門的・技術的職業従事者	2.49	2.70	2.90	2.78	2.63	2.73	2.45	2.70	2.49	2.18	1.90
管理的職業従事者	0.00	0.00	*	*	0.00	*	*	*	*	*	*
事務従事者	1.17	1.16	1.23	1.38	1.53	1.50	1.93	2.18	2.42	2.22	2.22
販売従事者	1.61	1.75	2.27	2.14	1.65	2.58	2.02	2.13	2.39	2.18	2.17
保安職業・サービス職業従事者	4.22	5.00	4.83	5.42	5.51	5.40	6.75	6.62	6.84	7.88	7.80
男											
専門的・技術的職業従事者	2.10	2.38	2.38	2.60	2.29	2.54	2.10	2.24	2.02	1.94	1.72
管理的職業従事者	0.00	0.00	*	*	0.00	*	*	*	*	*	*
事務従事者	1.08	0.82	0.80	1.38	1.38	1.17	1.97	2.51	1.98	2.55	2.24
販売従事者	1.03	1.23	1.93	1.55	0.99	1.52	1.23	1.01	1.39	1.22	1.39
保安職業・サービス職業従事者	5.44	5.13	5.49	6.05	6.53	6.25	7.58	7.69	7.82	8.81	9.06
女											
専門的・技術的職業従事者	3.05	2.80	3.72	3.04	3.15	3.00	2.93	3.31	3.13	2.49	2.14
管理的職業従事者	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
事務従事者	1.24	1.26	1.54	1.39	1.64	1.72	1.91	1.96	2.70	2.00	2.33
販売従事者	2.56	2.60	2.80	3.11	3.85	4.44	3.13	4.03	4.07	3.79	3.48
保安職業・サービス職業従事者	3.59	4.90	4.04	4.63	4.40	4.66	5.76	5.75	6.30	7.14	6.58

単位 (%)

(出所) 総務庁統計局『労働力調査特別調査報告』より作成

1万7千人・女子8千人)であり、その占める割合は12.1%となっている。<sup>7)</sup>

総務庁統計局『労働力調査特別調査報告』<sup>8)</sup>から計算できる従業者数に占める「通学のかたわら仕事」に従事する人の割合(表3)と「大学・大学院」に在籍する人の割合(表4)の変化も一つの代理指標になりえるであろう。両項目を non manual (広義のホワイトカラー) に関して職業別に時系列で追うと、事務従事者、販売従事者、保安職業・サービス職業従事者層において1990年代を通じて増加の傾向にあることがわかる。事務従事者と販売従事者はやや右肩上がりの微増に過ぎないが、保安職業・サービス職業従事者に関しては顕著な伸びが示されている。一方、専門的・技術的職業従事者は横ばい・微減の傾向、管理的職業従事者は「表章単位に満たない・該当数字なし」となっている。<sup>9)</sup>また、男女別に見ても、その傾向は全体の男女計の基調とほとんど変わらないことがわかる。

このように、1990年代を通じて、大学院入学者・在籍者のおよそ1割を「社会人学生」が占めるにいたっていること、仕事をしながら学校教育制度による教育訓練を受けるホワイトカラー労働者が増加していることは、量的な割合は小さいものとはいえ、日本におけるリカレント・モデルの展開の観点からいえば、萌芽的な状況にあるといえよう。<sup>10)</sup>

表4 大学・大学院在籍者の割合

	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年2月	1999年8月
男女計											
専門的・技術的職業従事者	2.21	2.41	2.37	2.02	2.26	1.86	1.71	2.00	1.89	1.69	1.43
管理的職業従事者	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
事務従事者	0.72	0.58	0.66	0.73	0.89	0.79	1.08	1.25	1.33	1.35	1.19
販売従事者	0.75	0.88	1.29	0.96	0.82	1.29	1.01	1.17	1.30	1.09	1.41
保安職業・サービス職業従事者	2.39	2.59	2.50	3.15	3.37	3.37	4.61	4.57	4.67	4.90	5.25
男											
専門的・技術的職業従事者	2.34	2.62	2.16	2.38	2.29	2.33	2.10	2.24	1.82	1.94	1.72
管理的職業従事者	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
事務従事者	0.86	0.82	0.80	0.98	1.18	0.98	1.57	1.74	1.59	2.16	1.43
販売従事者	0.69	0.88	1.58	0.86	0.82	1.18	1.05	0.84	1.22	0.70	1.04
保安職業・サービス職業従事者	4.18	3.85	4.22	4.84	5.71	5.15	6.50	6.64	6.12	7.12	7.67
女											
専門的・技術的職業従事者	2.03	1.75	2.70	1.52	2.21	1.50	1.17	1.66	1.99	1.38	1.34
管理的職業従事者	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
事務従事者	0.62	0.42	0.56	0.55	0.68	0.66	0.77	0.91	1.16	0.80	1.04
販売従事者	0.85	0.87	0.84	1.13	1.10	1.78	0.94	1.73	1.74	1.75	2.03
保安職業・サービス職業従事者	0.65	1.63	1.24	1.54	1.57	1.86	3.33	2.87	3.44	3.44	3.68

単位（％）

（出所）総務庁統計局『労働力調査特別調査報告』より作成

### Ⅲ-3 日本型リカレント・モデル

Ⅲ-1で述べた内部労働市場の規定力、Ⅲ-2で述べたリカレント・モデルの萌芽的状况、その関係を労働市場構造として理論的に把握すると如何なるリカレント・モデルが描き出せるであろうか。

前節までの議論を前提にすると、二つの疑問が湧く。仮に、とある労働力が大学院修士課程で「高度専門職」になるための教育訓練を受けるとすると、彼・彼女は内部労働市場と如何なる関係を取りながら教育機関に回帰するのであろうか。また、教育訓練後、彼・彼女は労働市場の如何なる位置に参入するのであろうか。

先のスウェーデンとアメリカの事例では、少なくとも「組織化された外部労働市場」を通じて、労働力は市場横断的に移動することがわかる。スウェーデンの事例の場合は、労働力の需給調整の観点からの教育訓練であり、産業間・企業間の移動がなされるであろうし、教育訓練期間中の各種の保護政策も手厚い<sup>11)</sup>。アメリカの場合、プロフェッショナルスクールへの進学は、専門職資格獲得のための教育投資の意味合いが強く、教育訓練後は専門職労働市場が教育投資の回収機構となり、専門職資格を有する労働力は市場横断的に移動を行いうる。しかしながら、日本のように、新規学卒労働市場を通過した労働力が、企業組織内部において、下位の職務・職位階梯から上位のそれへと昇進・昇格していくという内部労働市場の構造が支配的な場合、リカレント・モデルはその影響力下で本来的に示唆される展開とは異なった特徴を有するようになる。

ここで、日本の趨勢に則して二つの疑問に答えることが、「日本型リカレント・モデル」仮説の提示につながる。すなわち、第一の点に関して、労働力が学校教育に回帰する際の内部労働市場との関係は、フルタイム就労・全派遣・一部派遣・休職など形態の違いはあれ、雇用契約関係を保持した状態にある。第二の教育訓練後、労働市場に再び参入する際の位置に関しては、労働

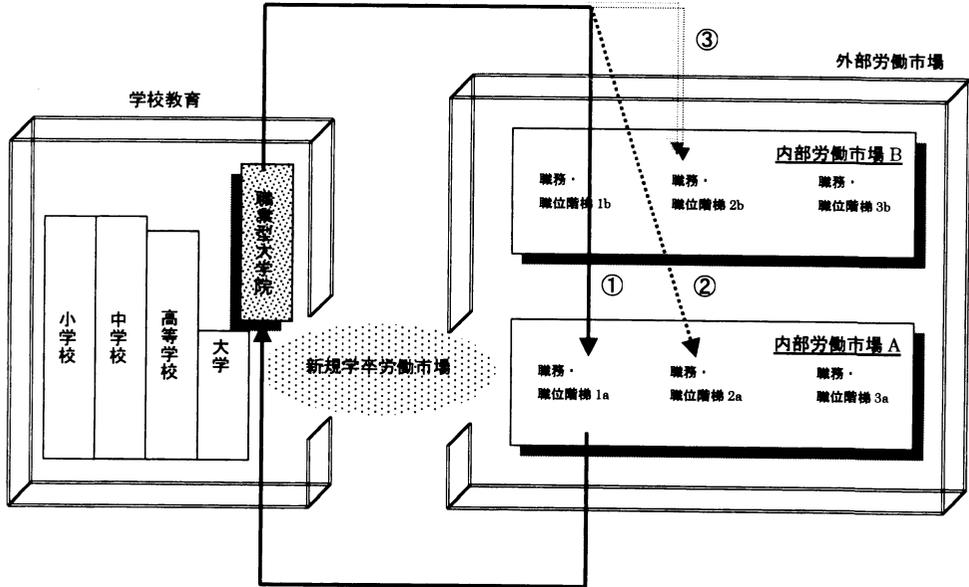


図1 日本型リカレント・モデル

力は雇用契約関係を保持している同じ職場の同じ職務・職位階梯へと戻る。この本来的に示唆される展開とは異なった、内部労働市場の強い規定を受けたリカレント・モデルを「日本型リカレント・モデル」として仮説提示する。「日本型リカレント・モデル」を概念的に図示すれば、図1に示される①の流れ（＜内部労働市場Aの職務・職位階梯1a＞→＜職業型大学院＞→＜内部労働市場Aの職務・職位階梯1a＞という労働力移動）になる。

リカレント・モデルを労働市場論として取り扱った研究は皆無であり、リカレント・モデルが労働市場においてどのように機能しているのかは、ほとんど明らかになっていない。故に、この「日本型リカレント・モデル」は仮説の提示にとどまる。詳細な実証研究とリカレント・モデルの機能の評価は今後の研究課題であるが、既存の数少ない調査・研究から、この「日本型リカレント・モデル」を一定程度裏付けておくことは必要であろう。

労働力が学校教育に回帰する際の内部労働市場との関係について、日本労働研究機構 [1997b] (43-44項) によれば、大学院修士課程に在籍する社会人学生<sup>12)</sup>の62.8%が労働形態の違いはあれ、職場との雇用契約関係にある（表5）。また、田中雅文 [1990] においては、大学院社会人入学者（修士課程）の職業状況について、有職者76.1%，入学退職者23.3%（1988年）の数字が示されている<sup>13)</sup>。

教育訓練後、再び労働市場に参入する際の位置に関しては、例えば、次のような研究・調査が参考になる。労働問題リサーチセンター [1996] (39項) によれば、大学院修了者が昇進に与えた影響を社会人学生・OBに質問しているが、その結果は「変わらない」とする者が49.2%と約半分を占めており、「遅くなった」「わからない」を含めるとその割合は71.1%となる（表6）。日本労働研究機構 [1997b] (403-429項) の社会人学生・OBに対するヒアリング記録によれば、大学院修了者が評価される一方、「職場に嫌われ、迷惑がられた入学」「出世を棒に振る覚悟で入学」「会社に援助を申請してもなしのつぶて」「会社にはまだ受け皿はないがこれから自分で切り開い

表5 社会人院生の就労状況

就労状況	内 容	割 合
フルタイム就労	フルタイムで働きながら大学院に通っている	31.4%
全派遣	勤務先から労働を全て免除されて大学院に派遣されている	18.6%
一部派遣	勤務先から労働を一部免除されて大学院に派遣されている	11.1%
休職	大学院に入学するために自発的に会社を休職している	1.7%
パート・アルバイト	大学院入学前も入学後もパートやアルバイトで働いている	8.9%
入学目的退学	大学院に入学するために会社を退職した	18.0%
専業主婦	大学院入学前も入学後も専業主婦である	2.6%
定年退職	定年退職して無職である	1.1%
その他	入学前後で就労形態が変化したケースが含まれる	5.8%
N. A		0.8%

N=1113

(出所) 日本労働研究機構 [1997b] (43-44項) より作成

表6 大学院修了が昇進へ与える影響

回答選択肢	回答者数	割 合
早くなった	21	8.1%
変わらない	128	49.2%
遅くなった	11	4.2%
わからない	46	17.7%
昇進と関係ない職だ	49	18.8%
無回答	5	1.9%

N=260

(出所) 労働問題リサーチセンター [1996] (39項)

てゆきたい」「国内で受け皿がないため自分への投資を回収するには海外に出るしかない」「修士号は社内では履歴に残る程度、いずれは独立や進学も考慮中」といったヒアリング結果が入学時の職場の対応や社会人学生の将来展望として描かれている。また、社会科学系の大学院は、高度な職業能力を有する人材を育成する場として期待ができる一方、労働市場とのギャップからその機能を果たすには多くの課題が残っているとすいくつかの研究もある（加護野忠男 [1993]、佐野陽子 [1993] [1996]）。これらの事柄から、内部労働市場において大学院修士課程での教育訓練に対する評価が乏しいことが窺え、それは総じて外部労働市場が組織化されていないことをも意味する。その結果、労働力は外部労働市場を移動することは少なく、同じ職場の同じ職務・職位階梯にとどまる可能性が高いと判断できる。

#### IV 日本型リカレント・モデルと労働市場の模型

最後に、今後の課題を明らかにするために、日本の労働市場の総体的理論分析として、外部労働市場と内部労働市場を包括した動的な労働市場の模型を職業能力開発を軸にリカレント・モデルを用いることによって作成する。

図1に示される三つの矢印が今後、労働市場の中でリカレント・モデルとして展開しうる労働力移動である。①は既に仮説提示した。内部労働市場の構造に強く規定されたリカレント・モデルであるこの型を「日本型リカレント・モデル」とした。基本的には、これまでも行われてきた

表7 教育訓練における職場主導と個人主導

	職場主導	個人主導
時間と場所 内容 費用負担	On-the-Job 企業特殊的 雇用者	Off-the-Job 分野特殊的 労働者

(出所) Kaneko [1992] p. 56 日本労働研究機構[1997b](293項)

中等教育段階までの学校教員の再教育訓練や理工系の産学共同の取り組みなどを中心に、内部労働市場の需要に従う形で、今後もこの型の労働力移動は意味を持ちえるであろう。しかしながら、このリカレント・モデルにおいては、Motohisa Kaneko [1992] が示すような教育訓練における「職場主導」と「個人主導」の三つの次元の違い(表7)は看過できず<sup>14)</sup>、結果としての「日本型リカレント・モデル」だけを見ては、その内実を見失う。前者の場合は、企業内教育訓練の外部化であり、基幹労働力の長期的職業能力開発を狙いとした性格が強くなる。後者の場合は、主体的な職業能力開発の萌芽であり、外部労働市場展開の一契機となりうる可能性を有するが、依然として内部労働市場の規定力が強ければ、職業能力開発における自律性の高まりと多様化の進展にとどまるものとなる。

②に表される矢印、〈内部労働市場 A の職務・職位階梯 1 a〉→〈職業型大学院〉→〈内部労働市場 A の職務・職位階梯 2 a〉という労働力移動は、外部労働市場と内部労働市場、双方の流動化の拮抗として出現する。モデル的な特徴としては、「日本型リカレント・モデル」を基礎としながらも、教育訓練後は同じ内部労働市場において職務・職位階梯が変更するところにある。このリカレント・モデルは、ホワイトカラーの量的拡大からくる内部労働市場におけるポスト不足に対応した「処遇の専門職」ではなく、業務の複雑化・高度化によるホワイトカラー労働力の専門職化を背景に展開するものである。労働省『雇用管理調査』(1999年1月)によれば、企業規模によって専門職制度の活用には格差があるが、専門職制度の設定理由では規模に関係なく「生産、販売等の各分野の個々の労働者をスペシャリスト化して、その能力の有効発揮を図るため」の割合が一番高く、内部労働市場において専門職化による効率的な労働力配置の意識が高まっているといえよう。業績主義的な処遇の傾向が強くなる企業内専門職に関しては、社会保障など多くの課題があるが、職業能力開発の観点からすれば、ホワイトカラー労働力の企業内専門職への職種転換に際して、リカレント・モデルは一定の機能を果たしうると考えられる。また、新規学卒の採用段階での部門別採用などは、労働力により強固な専門的能力を要求するし、専門職制度がない場合でも、専門的能力の開発、再教育訓練、資格の獲得など労働力の専門能力を高めることは十分に考えられる。このような労働力の専門職化の傾向が進めば、リカレント・モデルは②の労働力移動をなしえる。

③に表される矢印、〈内部労働市場 A の職務・職位階梯 1 a〉→〈職業型大学院〉→〈内部労働市場 B の職務・職位階梯 2 b〉という労働力移動は、本来のなりカレント・モデルが示す労働力移動の型である。しかしながら、「組織化された外部労働市場」が存在しないわが国の労働市場においては、この型の労働力移動は、ベンチャー企業や新産業分野へ高い専門能力を持つ労働力を供給する役割が期待できるものの、比較的転職の可能性が多く残されている若年層のごく一部に限られた例外的なものである。そもそも、労働力移動の現実的内実(移動契機・移動のパター

ンなど）と移動可能性は区分される概念であり、移動可能性がありながら移動しないという労働力の主体的選択の結果が存在することはもちろんである。しかし、現在の労働市場状況は、本来的にリカレント・モデルが示唆する③の型による労働力移動の可能性を保障しえていないことによって、①の型を内部労働市場の強い規定を受けた「日本型リカレント・モデル」たらしめている。限定はあるにせよ、この③に示されるリカレント・モデルに移動可能性を付与することが、①と②のリカレント・モデルが持つ意味をも変えていくことになる。故に、この③の矢印に示される本来なりカレント・モデルが、「組織化された外部労働市場」を通じて、わが国の労働市場で如何に機能するかを質的な面から考えなければならない。この③に示されたリカレント・モデルは、日本の外部労働市場・内部労働市場の今後の展開を見極める一つの試金石となるものである。

以上、複雑にからみあう様々な要因を簡略化して、抽象的な形で労働市場のモデル化を試みた。もちろん、本稿で示されたモデルは、今後の労働市場の展開方向やその他の外部要因に大きく左右される流動的なものであり、必ずしも一般化はできない。また、労働力の属性によっても多様な展開が考えられるし、職業や産業、企業規模という分析軸によってさらに複雑性が増すものである。しかしながら、その意味は、時代背景や内容の蓄積は違うが、氏原正治郎〔1954〕の次の文章が説明してくれるように思う。

この模型（京浜工業地帯における労働市場の模型—引用者注）の作成が、日本の労働問題の理論および政策に非常に広い応用範囲をもつことを確信している。たとえば、労働組合の組織および機能、賃金、職業安定所の機能、労働教育などは、これである。（氏原正治郎〔1954〕あとがきより）

## V おわりに

本稿の残す課題は多いが、その様々な課題の中でも、労働市場研究として特に重要と思われるものに関して、以下に述べて結語とする。下記の点は今後の研究課題としたい。

- 1) 本稿の考察は、主として労働力供給の観点からのものであった。今後、最も重要なことは、その需要サイドからの分析である。内部労働市場の視点からは、企業の労務管理の変化や職務構造の変遷を詳細に分析する必要があるし、また、外部労働市場の視点からは、職業能力の社会的標準化を確立するシステムに関する考察が必要である。
- 2) 労働市場の組織化を考える場合、職業能力開発と対をなす職業紹介事業を考察の対象に入れる必要がある。労働市場の問題としてリカレント・モデルを取り上げる場合、教育訓練後、労働力が労働市場に参入する際に職業紹介事業が如何に関わりえるのかを検証する必要があるろう。
- 3) 熟練（職業能力）の理解も重要な鍵である。人的資本論がいう「一般熟練」「特殊熟練」だけではなく、熟練の水準や技術革新・社会変化によって解体されない熟練の耐久力など、熟練の内実の正確な把握が必要である。なぜならば、熟練の質は労働力の移動可能性を大きく左

右するからである。

- 4) 本稿では、1970年代のスウェーデンとアメリカのプロフェッショナルスクールを国際比較の事例として取り上げたが、学校と企業の「効率的な融合」を位置付けるために、労働市場構造を含めて、より詳細な国際比較研究を展開していく必要がある。
- 5) リカレント・モデルによる労働力の回帰先が学校教育には限られないというリカレント・モデルの新しい可能性を求める視点も必要である。企業と学校以外の組織をも含め、社会全体で能力の開発を行いうるという意味での新しい「社会教育」のシステムを模索することが求められよう。

※本稿の作成にあたり、横山政敏先生には数多くの有益なコメントをいただいた。ここに記して感謝申し上げます。ただし、本稿の記述に関する責任はすべて筆者に帰するものである。

#### 注

- 1) フロント・エンド・モデルとは、教育・就労・余暇（引退生活）が各個人の人生において直線的に配列されているとするモデルである。リカレント・モデルと対比されるその特徴は、教育が人生の前半部分に集中するところにある（池田秀雄 [1984] を参照）。
- 2) 矢野真和 [1996]（158-159項）によると、これまでの教育と経済を結びつける研究の中心は、教育セクターから経済セクターに向かって人がどのように流れているかという「教育人口の流体モデル」であった。また、そこで矢野は教育と労働と技術と経済を総合的にみる枠組み装置の必要性を提起している。
- 3) 1970年代スウェーデンのリカレント教育に関しては、例えば、次の文献に詳しい。市川昭午 [1979]、伊藤正純 [1996]、Albert Tuijnman [1989]、Kjell Rubenson [1994]。
- 4) 高度成長期の各機関の職業訓練体制については、隅谷三喜男・古賀比呂志 [1978]（197-312項）に詳しい。
- 5) 当時の職業安定所の果たした役割については、乾彰夫 [1990]、加瀬和俊 [1997]、荻谷剛彦他 [2000] に詳しい。
- 6) 文部省『我が国の文教施策』において用いられている「社会人学生」とは、「社会人特別選抜（入試で大学が別途設置する社会人枠による選抜）により入学する学生、一般入試から入学する会社勤務（家事従事者を含む）などの社会人経験を経た学生又は現在勤務中の学生」のことを指す。ただし、表1の「1999年」の「社会人入学者数」の数値に限り、「社会人特別選抜」により入学した者の数である。
- 7) 文部省発表による。
- 8) 同調査においては、「従業者」は「調査期間中、収入を伴う仕事に1時間以上従事した者（家族従業者の場合は無給であっても「従業者」とする）」と定義されている。統計表中「0」の値は、集計した「従業者」の数値が表章単位（万人）に満たないものの結果であり、「\*」は該当数字のないことを示す。また、同調査における「従業者」の定義から、これらの項目には夜間大学等に通う勤労学生が含まれると考えられるが、夜間大学に通う学生は『学校基本調査報告書』によれば、1990年代を通じて12万人前後の横ばい傾向にあることから、両項目の増加の要因に与える勤労学生の影響は小さいものと考えられる。
- 9) 専門的・技術的職業従事者がこのような傾向にあることに関しては、従来から行われてきた中等教育段階までの学校教員の再教育訓練や理工系の産学連携の需要が安定的に推移していることによるものと考えられる。また、管理的職業従事者に関しては、管理職労働市場の欠如や管理職の外部経験評価が低いこと等がその要因であると考えられる。例えば、岸智子 [1998] は、転職前後の職種が同一

かどうかに関するダミー変数を説明変数、転職前後の賃金変化率を被説明変数とする計量分析を行い、管理職の外部経験が評価されていないとする結論を導いている。

- 10) 労働力の本来の役割は労働にあるので、労働力人口や就業者に占める教育訓練者の量的比重が小さいのは至極当然のことである。問題は、量的な拡大そのものにあるのではなく、リカレント・モデルが職業能力開発システムとしてどのように機能しているのか、という質的なものにある。
- 11) スウェーデンの職業訓練制度に関する文献としては、例えば、日本労働研究機構 [1997c] がある。
- 12) 日本労働研究機構 [1997b] (7項) では、「社会人」の定義は、「大学を卒業してから一定期間を経たのちに大学院に入学した者」となっている。
- 13) 田中雅文 [1990] では、データの性格から「社会人」とは「有職者と入学のために退職した者」に限定されている。資料出所は、文部省高等教育局調べ「大学院社会人入学者全体に関するデータ」である。
- 14) 日本労働研究機構 [1997b] (293-322項) においては、Kaneko の「個人主導」型をさらに外部労働市場を志向する「転職・脱サラ」型と内部労働市場に留まろうとする「自己啓発」型に分けて、調査結果の分析が行われている。

#### 引用文献

- 有澤廣巳 [1956] 「日本資本主義と雇用」岩波書店『世界』1月号
- 池田秀雄 [1984] 「学習社会論から見た状況と展望」伊藤三次編『生活構造の変容と社会教育』（日本の社会教育第28集）東洋館出版社
- 伊丹敬之・松永有之 [1985] 「中間労働市場論」日本労働協会『日本労働協会雑誌』5月号312号
- 市川昭午 [1979] 「スウェーデンの生涯教育」財団法人日本国際交流センター『生涯教育の現状と課題—欧米諸国の実態から』総合政策研究機構
- 伊藤正純 [1996] 「スウェーデンのリカレント教育—その狙いと逸脱」理想社『理想』No. 658
- 乾 彰夫 [1990] 『日本の教育と企業社会』大月書店
- 氏原正治郎 [1954] 「京浜工業地帯における労働市場の模型」神奈川県編『京浜工業地帯調査報告書—産業労働篇各論』神奈川県
- 大川一司 [1955] 『農業の経済分析』大明堂
- 大河内一男 [1950] 「賃労働における封建的なるもの」東京大学経済学会『経済学論集』第19巻第4号
- 加護野忠男 [1993] 「日本における経営者教育」日本労働研究機構『日本労働研究雑誌』6月号 No. 401
- 加瀬和俊 [1997] 『集団就職の時代—高度成長の担い手たち』青木書店
- 荻谷剛彦 [1991] 『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
- 荻谷剛彦・菅山真次・石田浩編 [2000] 『学校・職安と労働市場—戦後新規学卒市場の制度化過程』東京大学出版会
- 岸 智子 [1998] 「ホワイトカラーの転職と外部経験—職種別の比較分析—」一橋大学経済研究所『経済研究』Vol. 49 No. 1
- 小池和男 [1999] 『仕事の経済学』（第2版）東洋経済新報社
- 佐野陽子 [1993] 「高度経営人材のニーズと大学院教育」日本労働研究機構『日本労働研究雑誌』7月号 No. 402
- 佐野陽子 [1996] 「大学院はキャリアアップに役立つのか—社会科学の場合」石井紫郎編著『転換期の大学院教育』大学基準協会
- 隅谷三喜男 [1960] 「日本資本主義と労働市場」東畑精一編『農村過剰人口論』岩波書店
- 隅谷三喜男・古賀比呂志編著 [1978] 『日本職業訓練発展史（戦後編）』日本労働協会
- 橋木俊詔・連合総合生活開発研究所編 [1995] 『「昇進」の経済学—なにが「出世」を決めるのか』東洋経済新報社
- 田中博秀 [1980] 『現代雇用論』日本労働協会

- 田中雅文 [1990] 「大学院社会人入学者の構造」日本生涯教育学会『日本生涯教育学会年報』第11号
- 東畑精一 [1956] 「農業人口の今日と明日」有澤廣巳・宇野弘蔵・向坂逸朗編『世界経済と日本経済』岩波書店
- 日本労働研究機構 [1997a] 『欧米における学校から職業への移行期の指導・援助』調査研究報告書 No. 102
- 日本労働研究機構 [1997b] 『大学院修士課程における社会人教育』調査研究報告書 No. 91
- 日本労働研究機構 [1997c] 『スウェーデンの職業教育・訓練制度』資料シリーズ No. 71
- 日本労務研究会 [1963] 『労務年鑑』（昭和38年度版）社団法人日本労務研究会
- 野村正實 [2000] 「労働市場」大原社会問題研究所『大原社会問題研究所雑誌』7月号 No. 500
- 矢野真和 [1996] 『高等教育の経済分析と政策』玉川大学出版部
- 山田礼子 [1998] 『プロフェッショナルスクール—アメリカの専門職養成』玉川大学出版部
- 労働問題リサーチセンター編 [1996] 『社会人大学院生の実像発見—大学院等における社会人の自己啓発の現状及びその支援のあり方』大蔵省印刷局
- ロバート・エバンス・Jr. [1987] 「学歴と職業」天野郁男他編『教育は「危機」か—日本とアメリカの対話』有信堂
- Albert Tuijnman [1989] *Recurrent Education, Earnings, and Well-being: A fifty-year longitudinal study of a cohort of Swedish men*, Almqvist & Wiksell International, Stockholm Sweden
- Kjell Rubenson [1994] “Recurrent Education Policy in Sweden: A moving target”, *International Review of Education*, Vol. 40 No. 3
- Lester C. Thurow [1975] *Generating Inequality: Mechanisms of distribution in the US economy*, Basic Books, New York (小池和男・脇坂明訳 [1984] 『不平等を生み出すもの』同文館)
- Motohisa Kaneko [1992] *Higher Education and Employment in Japan*, Research Institute for Higher Education, Hiroshima University
- OECD CERl [1973] *Recurrent Education: A strategy for lifelong learning*