

令和 4 年 4 月 18 日現在

機関番号：12701

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2021

課題番号：15K03839

研究課題名(和文)「労働市場の社会学」からの民間職業紹介ビジネスの研究

研究課題名(英文) Research into Job Placement Business in Private Sector: An Approach from "Sociology of Labor Market"

研究代表者

小川 慎一 (Ogawa, Shinichi)

横浜国立大学・大学院国際社会科学研究院・教授

研究者番号：30334618

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は「労働市場の社会学」の観点から、日本における高度ホワイトカラー職業紹介事業の歴史的展開を、政府による事業と民間による事業とを対比することを通じて、明らかにしたものである。ここで高度ホワイトカラーとは、経営管理者や科学技術者を指す。1990年代末の規制緩和により、民間職業紹介事業が原則自由化された。しかし1960年代においてすでに、高度ホワイトカラー職業紹介事業が、民間とともに政府によって開始されていた。民間と政府による事業は互いに競合するのではなく、求人企業や求職者のターゲットが異なっていたため、共存してきたといえる。

研究成果の学術的意義や社会的意義

転職者の割合が大きく変化しているとはいえないものの、民間職業紹介事業は1990年代末以降、成長基調で推移してきた。民間職業紹介事業が今後、雇用流動化を促すのか、また、硬直的とも評されることの多い日本の雇用慣行へ、どのような影響を与えるのかについて検討するうえで、本研究は基礎的な知見の一端を提供している。また、本研究では、業界の成長に影響を与える要因について、経済的、法律的な側面だけでなく、業界草創期の関係者のキャリアの観点からも解明を試みている。業界の成長を経済的・法律的な要因のみに還元できないことを、本研究は示したともいえる。

研究成果の概要(英文)：The aim of this research is, based on approach of "sociology of labor market," to explore the historical development of job placement business for highly advanced white-collar workers in Japan, with comparison of the public sector and the private sector. In this research, highly advanced white-collar workers refer to managers, scientists, and engineers. By deregulation from the end of the 1990s on, Japanese private job placement business became liberalized in principle. However, job placement business for highly advanced white-collar workers was already started not only by public companies but also the government. In conclusion, private business and governmental business did not compete with each other. Rather, they coexisted, because their targets of companies offering jobs and job seekers differed.

研究分野：産業・労働社会学

キーワード：労働市場の社会学 民間職業紹介 高度ホワイトカラー 経営管理者 科学技術者 人材銀行 求職方法

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

(1) 日本の雇用慣行は 1990 年代以降に変化したといわれる。そのひとつであるといわれる長期雇用慣行が崩壊し、正規雇用者の転職が増えたと主張されることもある。しかし官庁統計調査でそれを明確に示すデータは存在しない。確かに 20 歳代から 40 歳代について、正規雇用者の平均勤続年数が、90 年代半ばから 2000 年代半ばにかけて短縮されたことを示すデータは存在する（厚生労働省『賃金構造基本統計調査』）、また厚生労働省『雇用動向調査』や総務省統計局『就業構造基本調査』のデータに依拠し、90 年代に労働移動率があたかも上昇したかのように示すことも可能である。しかし平均勤続年数の短縮は、長期雇用慣行の崩壊と形容されるほどの変化でない。また労働移動のデータも、ほぼ正規雇用者に相当する一般労働者のみならず、パートタイム労働者や、臨時雇用者を含んで計算されていることもある。日本の雇用慣行の変容を議論するのであれば、できるかぎり正規雇用者に相当するデータにそくして検討される必要がある。

(2) 1990 年代以降の社会学的な転職の研究は、「弱い紐帯の強み」論に触発された、人脈を通じた転職とその効果を中心である。もっとも、転職に限定せずに視野を広げれば、「労働市場の社会学」と呼ぶべき研究は、新卒採用慣行、フリーター・ニート、外国人労働者の職業斡旋、人材派遣業や業務請負業、出向・転籍慣行、などの拡がりを見せている。日本におけるおもな転職経路は、公共職業安定所、広告、縁故の 3 つである。人脈、すなわち縁故を経由した転職者が転職決定者に占める割合は、1990 年代以降、低下を続けている。代わって割合は少ないものの、民間職業紹介機関を通じた転職の割合が増えつつある。

(3) 民間職業紹介機関を通じた転職の増加の背景として、1990 年代における労働市場関連サービスの規制緩和が挙げられる。戦後に原則として禁止されてきた、民間企業による職業紹介・再就職支援サービスが、1999 年の職業安定法の改正により原則自由化された。現在では、公共職業安定所や広告、縁故を利用した転職に加えて、民間の職業紹介会社を利用した転職がさまざまな分野で可能となっている。しかし、規制緩和の前と後で民間の職業紹介事業がどう変化したのか、どのようなビジネスモデルで事業が展開されているのか、いまだに明らかにされていない点が多い。

2. 研究の目的

(1) 1990 年代以降に変化したといわれる日本の雇用慣行であるが、その変化と表裏一体を成すと思われる正規雇用者の労働市場の動向について、制度的な背景に注目した社会学的な研究は少ない。また、長期雇用慣行が崩壊し転職が増えたことを明確に示す、データや研究は存在しない。人脈を介した転職への社会学的な注目にもかかわらず、その割合は、1990 年代以降は減少している。1990 年代以降の労働市場の変化を、法律や企業、公的機関など制度的な観点から把握することが、本研究の最終的な目標である。労働市場の制度的な変化を探る手がかりとして、職業紹介ビジネスを中心として研究する。

3. 研究の方法

(1) 日本における求職方法の特徴を明らかにするため、海外における求職方法について、文献に基づいて考察した。日本以外の国・地域として、EU やイギリス、アメリカのデータに基づく文献が検討材料となった。日本については、総務省統計局『労働力調査』や厚生労働省『雇用動向調査』が参考にされた。

(2) 経営管理者や科学技術者といった高度ホワイトカラーを対象とする事業者について、民間職業紹介ビジネスと、政府による事業である人材銀行を対象として、それらの誕生や変遷の歴史的経緯を検討した。関係者への聞き取りや提供された資料に基づきつつ、聞き取りで得られた証言や資料の内容を裏づけるため、刊行物やその他の資料を補足的に利用した。

4. 研究成果

(1) 日本と海外の求職方法の異同は、以下のとおりである。縁故あるいはパーソナル・ネットワークは、日本や海外でも主要な求職方法のひとつではあるものの、大部分の求職者が利用する方法であるとは限らない。EU の失業者やイギリスの求職者は、日本の失業者や入職者と同じように、広告の利用が多い。アメリカの失業者は広告の利用が少ない。EU の失業者やイギリスの求職者は、日本の完全失業者と同じように公共職業紹介機関の利用が多い。アメリカでは失業者であっても公共職業安定所の利用が少ない。雇用主への直接応募が EU の失業者やイギリスの求職者、アメリカの失業者にとって、一般的な求職方法である。日本の完全失業者にとって、雇用主への直接応募は一般的な求職方法ではない。民間職業紹介機関の利用が EU の失業者やイギリスの求職者、アメリカの失業者においても、ほかの求職方法に比べて相対的に少ない。日本の完全失業者や入職者と同様の傾向である。

(2) 経営管理者や科学技術者を対象とする高度ホワイトカラーの民間職業紹介は、1964年から法的に可能とされていた。そのようななかであって、1966年から2016年まで旧労働省（現厚生労働省）によって、高度ホワイトカラーを対象とする人材銀行が運営されてきた。人材銀行の誕生を可能にした、発案者のキャリアに由来する要因として、国立国会図書館への出向中に、海外の労働市場政策について見聞を広めたことが挙げられる。アメリカのマニパワー政策を知っていたうえで、アメリカ系の民間職業紹介機関の社長が当時勤務していた公共職業紹介安定所をおりよく訪問したことが、人材銀行のアイデアのきっかけをもたらした。

(3) 労働市場をめぐる1960年代半ばの状況として、高度ホワイトカラー人材の「フォーマルな」転職市場がごく萌芽的な段階であったことが指摘できる。経営管理者は縁故が、科学技術者は新規学卒者が、それぞれ入職経路の主流であった。すでに有料民間職業紹介機関による高度ホワイトカラー人材紹介が法的に可能とはなっていたものの、参入企業や紹介の成約事例が当時、ほとんどなかった。中高年者の転職や再就職も全体としては難しかった。新規学卒者をはじめ労働力需要は逼迫しつつも、35歳以上の求職者に対する求人件数は低い水準であった。その一方で、中小企業は管理職や技術者の人材難を少なからず抱えていた。定年年齢の全体的な主流は55歳であったものの、小規模企業のなかには定年のないところや、55歳を超えた年齢での定年を設定しているところも散見された。中高年者と企業の双方に、マッチングへの潜在的なニーズがあった。そこに、政府が人材銀行を運営する意義があった。

(4) (3)のような時代的背景があったため、関係官公庁が人材銀行の事業の意義を受け入れやすかった。発案者が当時勤務していた公共職業安定所の職員たちも、多忙でありながら人材銀行の準備に積極的であり、職員の労働組合も理解せざるをえなかった。当該公共職業安定所がかつて全国に先駆けた事業を展開したという「集合的記憶」も、職員たちが新規事業に積極的になるための、前提条件であったといえる。

(5) 政府事業である人材銀行は1966年に事業を開始し、2016年に廃止された。人材銀行は設置当初は高度ホワイトカラー紹介を事業とする有料民間職業紹介機関と棲み分けをしていた。有料民間職業紹介機関が30歳代までをおもな対象とするのに対し、人材銀行は中高年齢層を中小企業に紹介することが、事業の中心であった。当時の有料民間職業紹介機関は、人材銀行を人材紹介サービス業界における補完的な事業主体を認識していた。

(6) 1990年代以降の規制緩和の動きや、2000年代以降の政治主導の政策決定の流れにより、人材銀行は民間と重複する事業主体と見なされるようになった。民間の競争原理を公共サービスにも導入する動向のなか、人材銀行事業も競争入札の対象となった。政府直轄の人材銀行事業は民間委託の同事業よりも、パフォーマンス指標が良好だったにもかかわらず、廃止されることとなった。廃止の理由として、すでに民間職業紹介事業の業界が成長している点を、所管の厚生労働省が述べている。

(7) 1964年に経営管理者や科学技術者の有料民間職業紹介事業が可能となった時期と重複して、資本の自由化が進められていた。資本の自由化により、外資系企業が日本に進出する際、有能かつ英語が堪能な人材を獲得するためのルートが求められていた。こうしたなか、経営管理者や科学技術者といった、高度ホワイトカラー紹介のニーズが外資系企業からあることが把握され、日本における高度ホワイトカラー有料民間職業紹介企業は、有料民間職業紹介事業を1967年に開始した。

(8) 初期の高度ホワイトカラー有料民間職業紹介事業の顧客（求人）企業が、外資系に限定されたということではない。ただし、求人企業と求職者の双方から見て、また事業者数から見て、高度ホワイトカラー有料民間職業紹介事業の市場は、1990年代後半に規制緩和されるまで、かなり小さかったといえる。

(9) 研究対象である高度ホワイトカラー有料民間職業紹介事業の草分け企業の創業者のキャリアが、当時の高度ホワイトカラー有料民間職業紹介事業の経営トップがたどってきたキャリアを代表するとはいえない。とはいえ、キャリアを通じて海外志向が強く、英語に堪能な人々に対して、資本の自由化が、海外との接点となるような事業の機会を与えたと考えるのは自然であると考えられる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計8件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 8件）

1. 著者名 小川慎一	4. 巻 42
2. 論文標題 労働市場の創造 1960～70年代における高度ホワイトカラー有料民営職業紹介事業の誕生	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 横浜経営研究	6. 最初と最後の頁 171,190
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 OGAWA, Shinichi	4. 巻 6
2. 論文標題 Cooperation for Problem-Solving: The History of Quality Circles in Japan	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Japan Labor Issues	6. 最初と最後の頁 -
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 小川 慎一	4. 巻 40(3-4)
2. 論文標題 政府による高度ホワイトカラー職業紹介事業の盛衰 人材銀行の展開から廃止まで	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 横浜経営研究	6. 最初と最後の頁 87,111
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 西村純,西村孝史,小川慎一,西野史子	4. 巻 704
2. 論文標題 労働調査研究の現在 2016～18年の業績を通じて	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 2,46
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 小川慎一	4. 巻 38
2. 論文標題 政府による高度ホワイトカラー職業紹介事業の創出 人材銀行の誕生とその背景	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 横浜経営研究	6. 最初と最後の頁 23-47
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 小川慎一	4. 巻 37
2. 論文標題 海外における求職方法 文献からの示唆	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 横浜経営研究	6. 最初と最後の頁 29-42
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 小川慎一	4. 巻 663
2. 論文標題 情報技術と人事労務管理 2000年代以降を中心に	5. 発行年 2015年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 5-20
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 小川慎一	4. 巻 62
2. 論文標題 問題解決のための協働 日本企業における小集団活動の歴史	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 4-13
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 小川慎一
2. 発表標題 労働市場の創造 1960～70年代における高度ホワイトカラー有料民営職業紹介事業の誕生
3. 学会等名 第93回日本社会学会大会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Shinichi OGAWA
2. 発表標題 Sociology of Labor Market in Japan: An Institutionalist Approach
3. 学会等名 The 13th East Asian Sociologist's Network Conference (国際学会)
4. 発表年 2015年

〔図書〕 計3件

1. 著者名 小川 慎一	4. 発行年 2020年
2. 出版社 学文社	5. 総ページ数 256
3. 書名 日本的経営としての小集団活動 QCサークルの形成・普及・変容	

1. 著者名 日本社会学会 理論応用事典刊行委員会	4. 発行年 2017年
2. 出版社 丸善出版	5. 総ページ数 920
3. 書名 社会学理論応用事典	

1. 著者名 松野弘（編著）、松野弘、淵元哲、江藤俊昭、小川慎一、眞鍋知子、阿部真大、佐藤晴雄、岩上真珠、荒井浩道、深澤弘樹、内田康人、帯谷博明、中森弘道、樋口直人	4. 発行年 2017年
2. 出版社 ミネルヴァ書房	5. 総ページ数 302
3. 書名 現代社会論 社会的課題の分析と解決の方策	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------