



なぜ学校が職業紹介をできるのか

濱中 義隆

(国立教育政策研究所高等教育研究部長)

1 はじめに

多くの日本人にとって学校卒業と同時に「間断なく」職業の世界に移行することはごく普通なことだと思われてきた。その際、学校の就職指導や就職担当部署の支援を当たり前のように受け入れてきた者も少なくないだろう。にもかかわらず「なぜ学校が職業紹介をできるのか」という問いが成立するのは、その背後に「本来ならばできないはずだが……」という前提が隠されているからである。本稿では学校経由の就職という我々にとって馴染みの慣行が、どのような経緯で形成され、今日まで継続してきたのかを振り返ってみる。

2 職業安定法における根拠規程

第二次世界大戦での敗戦後、基本的人権の尊重を謳った新憲法の下で1947年に制定された職業安定法では、職業選択の自由(第2条)とともに労働の「民主化」が目指された。強制労働や中間搾取を防止するため職業紹介事業は政府(国)が設置した公共職業安定所によって行うこととされ、政府以外の者の行う職業紹介事業については、有料で又は営利を目的とするものにあっては禁止、無料のものであっても労働大臣の許可が必要(第33条)と定められた。新規学校卒業者の職業紹介についても原則として職業安定所において行われることとなり、職業安定所は「学校を卒業する者に対し学校が行う職業指導に協力しなければならない」(第24条)とされた。

当初、新規学校卒業生への言及は上記の「職業指導への協力」のみであったが、その2年後の1949年の同法の改正時に、第四節として「学生若しくは生徒又は学校卒業者の職業紹介」が設けられ、以下の条文が追加された。

第25条の2(学校生徒等の職業紹介の原則)

公共職業安定所は、学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第一条の規定による学校の学生若しくは生徒又はその学校を卒業した者の職業紹介については、第二節の規定によるの外、学校と協力して、これらの者に対し、労働力の需要供給の状況その他職業に関する情報を提供し、職業選択に必要な助言援助を与え、及び公共職業安定所間の連絡により、これらの者に適当なできるだけ多くの求人を開拓し、その能力に適合した職業にあつ旋するよう努めなければならない。

第25条の3(公共職業安定所学校間の協力)

公共職業安定所長は、学校教育法第一条の規定による学校の学生若しくは生徒又はその学校を卒業した者の職業紹介を円滑に行うため必要があると認めるときは、学校の長の同意を得て、又は学校の長の要請により、その学校の長に、公共職業安定所の業務の一部を分担させることができる。

ここで分担可能とされた業務とは、(1)求人申込を受理し、それを職業安定所に連絡すること、(2)求職申込を受理すること、(3)求職者を求人者に紹介すること、(4)職業指導を行うこと、(5)就職後の補導を行うこと、(6)公共職業補導所への入所の斡旋を行うこと、の6点であった。これら全ての業務を学校が代行しなければならないというわけではなく、一部のみに限定することも可能だった(荻谷・菅山・石田編2000:115)。

さらに、学校が届けを出して独自に無料の職業紹介を行うことも認められた。

第33条の2(学校の行う無料職業紹介事業)

学校教育法第一条の規定による学校の長は、労働大臣に届け出て、その学生若しくは生徒又はその学校を卒業した者について、無料の職業紹介事業を行うことができる。

制定当初の職業安定法では、無料であっても職業紹

介事業を行うためには「許可」が必要とされた。これを厳格に適用すると、大学等における在校生へのアルバイトの斡旋も許可無しでは法令違反になってしまう。終戦直後の混乱期にあって各大学の学生課等は、学生生活を確保するためにアルバイトの斡旋を行っていたが（尾崎 1967：259）、こうしたアルバイトの斡旋が違法であるかをめぐって、大学を所管する文部省と労働行政の間で一悶着あったことが知られている（柴沼 2012）。加えて旧制の大学、専門学校等の学生の就職においては、企業等からの求人依頼に対して、大学が学生を推薦ないし紹介することが一般的に行われていた。しかし戦前期の無料職業紹介事業規則による規制対象になっていなかったことから、「許可」を必要とすることに大学側の反発があり、そのため33条の2では「届出」で決着したという（濱口 2023：110）。

職業安定法のこれらの規程は、対象となる学校種や職業指導の具体的内容等が追記されているものの26条、27条、33条の2として現在までほぼそのまま残っている（条名は1999年の改正時に変更された）。

3 学校における職業紹介の歴史

職業安定法において、新規学卒者を一般の職業紹介から区別し特別な配慮をしているのは、「未成年者に対する無配慮な求人活動を禁じ、不法な職業斡旋から教育の対象である生徒を保護する」ためである（荻谷 1991：56）。もっともこうした理念は、終戦後に突如として現れたものではなかった。

（1）義務教育修了者の場合

我が国における公的職業紹介事業の発展の契機となったのは、1921年の職業紹介法（戦後の職業安定法の前身にあたる）の制定とされるが、1925年には内務省と文部省との連名で「少年職業紹介ニ関スル件」と題する通牒が発出された。その内容は、小学校卒業後すぐに就職しようとする者に対しては、かれらの性格や能力について最もよく精通している学校と、職業の状況に通じている職業紹介所が相互に連絡協力して適職を選択できるよう指導する、というものであった。1927年には文部省が「児童生徒ノ個性尊重及職業指導ニ関スル件」を訓令し、児童生徒の個性に即した学習指導と進路指導とを進めることとした（文部省 1992：56）。当時の義務教育年限は尋常小学校

（6年）までであり、2年制の高等小学校に進学する者も少なくなかったが、職業経験の乏しい年少者にとっては、就職先を確保することだけでなく、その適性を判定し、適職を選択できるような指導や相談が重要だとされたのである。こうして適職の判定までは小学校が中心となり、その後の具体的な求人とのマッチングは原則として職業紹介所が担当するという仕組みが成立した（菅山 2011：341）。

（2）旧制高等教育機関卒業生の場合

一方、大学など高等教育機関の学生（卒業予定者）に対する学校での就職斡旋は事情が異なる。日本の企業が大卒者の定期採用を始めたのは1917～18年頃とされる（尾崎 1967：32）。第一次世界大戦の「大戦景気」により、重工業を含めた諸産業が飛躍的に発展し、大企業を中心に大卒者を積極的に採用するようになったからである。しかし好景気は長続きせず、1920年の戦後恐慌、23年には関東大震災、27年の金融恐慌と立て続けに厳しい経済状況に見舞われ、さらには1929年の世界大恐慌を引き金に昭和恐慌へと突入する。そのため大学卒業者の就職難が長期化した。

大学が組織的に卒業予定者の就職斡旋に乗り出したのがこの頃である。東京帝大では1929文学部学友会が就職相談部を設け、さらに31年には学生課により就職調査委員会が設置された。また早稲田大学では1921年より臨時人事係を置いて学生の就職斡旋を行っていたが、1923年に常設とし、25年から課に昇格させたことなどが知られている（伊藤 1999：272）。早稲田大学では「毎年10月の初旬、求職希望者に求職志望書を提出させ、また、各会社・銀行などに採用依頼状を送付する。志望書には、志望業種・趣味・技能などを記入の上、戸籍抄本・写真・健康診断書等を添付させる」「人事課は、これに対して、この男は品行方正だとか、性質温良だとか、（中略）を書き入れて、一人一人のカタログをつくる」。さらに「人事課は、求人側の注文に応じて、推薦または紹介の労をとる」だけでなく、「求職志望者に一人一人面接して、いろいろとガイダンス」をしていたという（尾崎 1967：164）。今日の大学就職部・キャリアセンターが行っている業務はこの頃から連綿と続いていることがうかがえる。

(3) 戦時体制下における職業紹介

学校における職業紹介の前史としてもう一つ触れておかなければならないのは、戦時体制下の国家による労働力の統制についてである。1938年に国家総動員法にもとづき職業紹介法が改正されると、厚生省と文部省の連名で「小学校卒業者ノ職業指導ニ関スル件」を訓令した。学校と職業紹介機関とが相まって職業指導の一層の強化を図るとともに「学校卒業後ニ於ケル児童ノ職業ヲシテ国家ノ要望ニ適合セシムルコト」を求めた。翌年には小学校卒業者の求人は国営化された紹介所に必ず申し込まなければならなくなり、41年からは国民職業指導所（紹介所を改称）の紹介による以外、採用＝就職ができなくなった（菅山 2011：351）。学校が提出する求職者のリストを、国営紹介所が調整して、全国的な労働需給を満たすよう各地に配置する仕組みが徹底されていったのである。

大学、専門学校、実業学校の卒業者についても、「学校卒業者使用制限令」（1938年）により、理科系卒業者の就職を制限するとともに、卒業生の雇用を希望する事業主は申請を行い厚生省に置かれた委員会によって申請者に対して卒業生の配分を行う、とされた。軍需産業に優先して配分（割り当て）がなされたことはいうまでもない。

4 学校を経由した就職・採用活動の展開

戦後の職業安定法の規程は、いずれもここまで見てきた戦前期の「遺産」（荻谷・菅山・石田編 2000：265）を引き継いだものであることは明らかであろう。

(1) 戦後直後から1960年代まで

義務教育となった新制中学校が完成年度を迎えて最初の卒業生を送り出した頃の高校進学率はまだ42.5%（1950年）であったから、職業安定法25条の2、25条の3はいずれも中学校卒業生を主たる対象に想定していたといえよう。工業地帯を擁するなど産業が集積した都市部のように、学校が直接求人への申込を十分に受けることができる場合には25条の3に基づき学校が職業安定所の業務を一部分担する方法が選択できたが、農村地域など求人数が少ない地域では25条の2による学校と職業安定所の協力のもと、安定所による就職斡旋が必要であった。人材需要の少ない県から多い県への広域的な調整を要する場面では、職業安定所による広域紹介が重要な役割を果たした（菅山 2011）。

中卒男子の非農業就職者のうち職業安定所の斡旋による割合は1950年の48.3%から1960年には66.1%まで大きく増加した（菅山 2011：385）。職業安定所の斡旋といっても、求職者数（＝卒業予定者のうち就職希望者数）の把握、適職選択の指導や検査の実施、求人票の開示、面談を通じた受験企業の選択、生徒の個人調書の提出等は学校において行われていたから、生徒の側から見れば学校経由での就職と捉えられたことであろう。ちなみに1950年当時の職業安定所による斡旋割合は、1938年に国営化される直前の水準よりもはるかに高かった（荻谷・菅山・石田編 2000：267）。戦時下で構築された全国的な需給調整の仕組みを基盤として、学校・職業安定所経由での就職が戦後、短期間のうちに急速に普及したとみてよいだろう。このことがブルーカラーを中心に若年者の労働力を安定的に供給し、1960年代の高度経済成長を支えた。

(2) 中卒から高卒へ

1960年代の後半になると高校進学率の上昇により（65年70.7%、70年81.2%）、新規学卒就職者の中心は高校卒に移り、かつて中卒が従事していた職種における学歴代替が生じた。高校卒業予定者への職業紹介についても、職業安定法の規程が適用されることは言うまでもないが、制度上も中卒者のそれとは随分と異なるものであった。旧制の実業学校の伝統を引き継ぐ工業高校や商業高校などでは、旧制の大学や専門学校と同様に、戦前期から企業から直接求人を受け付け、学校による推薦を与えることで就職先を斡旋していた。学校で身に付ける特定の知識・技能と入職後の職種の対応関係が明確な場合には、そうしたジョブマッチングの仕組みの方が効率的だからである。

そのため、戦後の職業安定法制定後も、33条の2に基づき以前と同様に学校が独自に職業紹介を行うか、それができない場合25条の2または3により職業安定所との協力・分担方式を採用するかは、学校の選択に任された。1960年の統計によれば高校では25条の2は232校（5.0%）と少なく、25条の3が2823校（60.1%）、33条の2が1642校（34.9%）であり（菅山 2011：417）、学校が主体となって就職斡旋を行っていたことになる¹⁾。

ただし高校生の就職活動が企業と学校・生徒間での自由な求人・求職に完全に委ねられていたわけではない。求人側の企業の行動に行政的な制約を課すこと

で、一定の秩序をもたらすことが企図された。採用活動の早期化が生徒の勉学に悪影響を及ぼさないよう推薦や採用選考のスケジュールや方法に制限がなされたほか、1970年からは高校卒業予定者への求人について、その内容が法令に照らして適切であるか、選考期日が適切であるかどうかを職業安定所が確認することとされた。現行のルールは当時と若干期日が異なるが、6月中に求人申込書を職安に提出した場合、職安での確認を経て、7月1日以降に求人票が企業に返戻される。その後、企業は職安の受理印が押された求人票の複写を学校宛てに直接送付する。こうして一律のスケジュール（推薦開始は9月5日以降、選考開始は9月16日以降、採否の通知は文書にてできるだけ速やかに）に従って就職・採用活動が展開されることになる²⁾。

(3) 高校生の就職活動における独特な仕組み

学校を経由した求人・求職活動が、短期間の一律スケジュールの中で行われるよう「制度化」されたことにより、高校生の就職・採用活動には以下に示すようなさまざまな独特の慣行が成立した（荏谷 1991）。

企業は職業安定所への求人申込書の提出時に、推薦依頼を行う（＝求人票を送付する）高校を指定することができる。すなわち採用職種別に、どの高校にそれぞれ何名の推薦を求めるか（「求人枠」）をあらかじめ設定する。「枠」の割当数に関しては、その高校からの過去の採用実績（「実績関係」）が考慮される。優れた生徒を推薦してもらえ可能性が高い高校には継続的に複数の「枠」を割り当てるであろうし、反対に「枠」を設けても望ましい生徒の応募がなければわざわざ求人票を送り続けることはない。企業にとっては毎年、採用者の質・量がある程度一定に保つことができる。高校にとっても必要な就職先を安定的に確保することにつながるの、きちんとした生徒を推薦し「実績関係」が継続するよう努めることになる。

人気の企業には多くの就職希望者が集まるので、どの生徒を推薦するかを校内で決定する必要がある。その際には公平性が求められるため、遅刻や欠席日数のような客観的に把握可能な指標や業績主義的な指標として「学業成績」が用いられることになる。学校ごとに推薦可能な人数が事前に示されているから、生徒の側は自分の成績等を考慮してどの企業であれば推薦が得られそうか「自己選抜」が働き、学校側も進路指導

の場面等を通じて採用の可能性がありそうな企業へと生徒の志望を導く。こうした学校内での選抜の過程を通じて労働需給が調整されていく。また、日頃の生活態度や学業への取り組みが就職時に重視されるため、そのことを前提にした学習指導や生活指導を可能にするという効果もあった。普通科高校のように学校で身に付ける知識と職場で必要とされる知識・技能が必ずしも一致しなくても、生徒は真面目に学校生活を送り、良い成績を修めるよう動機付けられるのである。

短期間の一律スケジュールの下で、より多くの生徒の就職先を決定しなければならないことから、生徒一人に対して一つの応募先にしか推薦をしない「一人一社制」が採られた。選考活動の解禁日直後に行われる入社試験で不採用になった者は、第二志望以下の企業への推薦をあらためて得てから応募することになる。応募者が集中するような人気企業にとっては多数の採用候補者の中から優秀な者を選抜できないこと、生徒の側にとっては人気企業の採用が終了した時期にあらためて第二志望以下に応募することになるため就職先企業の「格」が大きく下がってしまうことなどを理由とした「一人一社制」への批判は以前からあった。そのため近年では「一人一社制」を緩和する動きも見られるが、依然として解禁日直後の選考による採否が通知される時期以降に限り「一人二社まで」を申し合わせる都道府県が多いようである。「一人一社制」であったがゆえに、企業は推薦された生徒が他社を受験しないことを前提に学校からの推薦を信頼した採用活動を行い、かつ内定辞退者の発生を極力抑えられることができた。それゆえ「実績関係」に基づく安定的な就職・採用活動が長年に渡って可能となったのであり、「一人一社制」のメリットも大きかった点は見逃せない。

(4) 大学生の就職活動——学校経由から自由応募へ

大学生の就職活動についても簡単に触れておこう。戦後の新制大学における職業紹介が職業安定法第33条の2に基づき行われることはすでに述べたとおりである。1951年の学徒厚生審議会答申では「学生の資質能力を判断し、適切な指導をあたえてこれを適職に就けることは大学の重要な責務」であり、「各大学においては、就職指導の責任を果たすための機構を整備確立」することが提言された。当初は企業からの求人

依頼が大学に対してなされ、その中から学生は志望企業を選び、大学の推薦を得て入社試験に臨むというのが一般的な就職活動の方法であった。しかし高度経済成長の時代に入り企業の採用意欲が高まると、採用活動の早期化（「青田買い」）が問題視されるようになる。就職協定（1952年～）によって採用スケジュールを規制する動きもあったが、高校生以下のように教育的配慮による「保護」の対象と見なされない大学卒の場合、その実効性は低かった。売り手市場の就職活動では、大学の成績やそれに基づく推薦などはもはや重視されなくなっていく。また1960年代以降、大学進学率が急拡大すると、特定の大学出身者のみを対象とした採用活動（「指定校制」）は学歴主義の温床として不公正なものとみなされるようになる。60年代末に学生紛争が本格化すると大学事務局が学生の就職に対応できなくなり、学生自らが就職先を探さざるをえなくなった。こうして今日のような「自由応募」による就職活動が一般化し、大学の就職担当部署の役割は、就職の斡旋ではなく、就職活動前のガイダンスに重きが置かれるようになっていく。学生にとって就職先の情報源として就職情報産業が占める役割が高まっていた（リクルートワークス研究所 2010）。

5 学校経由の就職の今日的課題

新規高卒者における就職者割合は、2010年頃に就職難で一時的に低下したものの、過去20年間あまり、男子は18～19%、女子は13～14%ではほぼ安定的に推移してきたが、2021年度以降、男女ともに低下に転じ、3年間で3ポイント程度低下した。この間、大学や専修学校への進学率は上昇しており、「高等教育の無償化」が政治的イシューとなる中、高等教育への進学需要が新たなフェーズに入ったようにもみえる。高等教育進学率の上昇は、これまで進学しなかった層の参入を意味するから、学生の資質や職業キャリアに対する意識もますます多様化していくことになる。

現状、大学における直接的な就職斡旋は、就職活動の「晩期」に、すなわち他の学生と同じように活動しても内定を得られなかった学生に対するセーフティー

ネットとして行われるケースが多いとされる（大島2012）。高等教育進学率の更なる上昇は、こうした学校による支援を必要とする学生を増やすことになる。

地方の大学・専修学校の学生にとって、就職情報産業が提供する全国的な情報よりも、地域の労働市場に関するきめ細かな情報が有用な場面もあるだろう。しかし大都市圏に偏在する有名大学の学生の就職活動の状況に比べて、そうした学生の実態に関する研究の蓄積は少ないのが現状だ。本稿で示したかつての中学、高校における職業斡旋の仕組みがそのまま適用できるものではないとしても、そこから参考にできることを検討すべき時期にあるといえるのではないだろうか。

- 1) 2001年度においても、26条343校（5.5%）、27条6047校（64.7%）、33条の21876校（29.9%）であり、この間、安定的に推移してきたことがうかがえる（内閣府編 2002）。
- 2) 現行のルールについては、神奈川労働局職業安定部職業安定課公共職業安定所『新規学卒求人の申込みから採用まで——公正な採用選考を行うために（令和7年3月学卒者対象）』より。

参考文献

- 伊藤彰浩（1999）『戦間期日本の高等教育』玉川大学出版部。
大島真夫（2012）『大学就職部にできること』勁草書房。
尾崎盛光（1967）『日本就職史』文藝春秋。
羽谷剛彦（1991）『学校・職業・選抜の社会学——高卒就職の日本のメカニズム』東京大学出版会。
羽谷剛彦・菅山真次・石田浩編（2000）『学校・職安と労働市場——戦後新規学卒労働市場の制度化過程』東京大学出版会。
柴沼俊輔（2012）「1949年職業安定法改正審議における学校が行う職業紹介の制度化過程」『教育学研究』79巻1号、pp. 1-12。
菅山真次（2011）『「就社」社会の誕生——ホワイトカラーからブルーカラーへ』名古屋大学出版会。
内閣府編（2002）『平成14年版青少年白書』財務省印刷局。
濱口桂一郎（2023）『労働市場仲介ビジネスの法政策——職業紹介法・職業安定法の一世紀』労働政策レポートNo. 14、労働政策研究・研修機構。
文部省（1992）『学制百二十年史』ぎょうせい。
リクルートワークス研究所（2010）『「新卒採用」の潮流と課題——今後の新卒採用のあり方を検討する』。

はまなか・よしとか 国立教育政策研究所高等教育研究部長。主著に『高専教育の発見——学歴社会から学習歴社会へ』（共編著、岩波書店、2018年）。教育社会学・高等教育論専攻。