慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	職歴研究における基本課題
Sub Title	The Basic Problems Occupational Career Studies
Author	川合, 隆男(Kawai, Takao)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1980
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.52, No.1 (1979. 1) ,p.1- 38
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	論説
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19790115-0001

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

職歴研究における基本課題

川合隆男

一　職歴をめぐる問題状況と職歴研究
二　職歴と職歴類型
三　「職歴挫折」と職業教育訓練
四　むすび

一　職歴をめぐる問題状況と職歴研究

本稿は、職歴、すなわち、職業経歴（occupational career）についての研究に際して、当面する基本的な諸課題を検討し確認しようという意図のもとに書かれるものである。従つて、今後予定している職歴についての理論的・実証的研究の第一段階の作業をなすものでもある。(1)

われわれの生活の中で久しく生業、労働、勤労、職（つとめ）、稼業（家業）、使命・職命、渡世、修業、道楽等々が悲喜こもごも語り記されて、生涯にわたるさまざまのとどめ得ない程の軌跡を描き残して人々の生活と社会を支え貫き生きた、あるいは制

約してきた歩みの重みを幾重にも感じざるを得ない。しかし、そうした歩みは、あまりに身近すぎるので、しばしば個別的に伝習伝承されたりすることはあつても、逆に年月とともに埋没され、屈従が黙され、癒やされてそれらの歩みは消えていくことも多い。従つて、個々の人々の労働、職業を通じてみた生涯にわたる歩みから共有の糧をひき出す作業や学問的接近を相対して試みられにくいものにしている。また、歴史的社会的諸条件の変化や加速度的な科学技術の変動も作用して、個々の極めて経験的で多様な職歴が不適応なものとして軽視されるか、あるいは一般化されて位置づけられがちである。人間生活にとつて深くかかわらざるを得ない労働・職業の世界が、個々日常の経験に埋没されたり、すう勢や指向性として非歴史的に一般化されるのではなしに、歴史的、制度的な資源や条件によつて制約されつつも個々の人々の生涯にわたるかかわりに支えられ相互媒介されて弾力的に連続化されて新たに構造化されていく過程をこそ考察していかなければならない。歴史的な大きなうねりの中にあつては、それを基底する科学技術の変動、エネルギー転換、人口構造や産業構造の変化、景気動向、高等教育化等々の全体的な構造諸要因の変化のもとで具体的に労働・職業に従事し、あるいは従事しようとする個々の人々にさまざまの問題、不安と抱負をひき起している。

本稿では、脱工業化社会、知識社会・学習社会、福祉社会、低成長経済社会等への転換、不確実性の時代が言及される時代背景のもとで、わが国では比較的に一面化されて議論されてきた職歴の問題を、まずこの第一節では職歴をめぐる問題状況と職歴研究、以下第二節では職歴と職歴類型、第三節「職歴挫折」と職業教育訓練、の順で検討していきたい。

本節「職歴をめぐる問題状況と職歴研究」では、(1)「わが国における従来の職歴についての関心と問題状況」、(2)「職歴研究を促す背景」をとりあげる。

まず(1)**わが国における従来の職歴についての関心と問題状況**を考察することにする。ここで問題にする職歴現象は、社会全体の労働・職業一般や集合として労働力、労働構成の特質や諸変化としてよりも、個々の人々が生涯にわたつてかかわる

労働・職業との関係、その軌跡、その影響、として対象化され考察される現象を指している。従つて、両者の関連は切り離せないが、後者の職歴現象は個々の労働者・生活者の生涯史に基本的視座を据えて職業経歴をめぐつて個別現象的に、あるいは共有される現象として質的に類型的に考察されるものと考える。そして、わが国においてはこうした職歴現象は従来一面的な形で追究されてきたといえるし、あるいは比較的に軽視されてきたといえるのではなかろうか。だから、日本において職歴現象が見当らないとか、職歴概念がそもそも妥当しない、とは考えない。

学問研究活動を含めて社会現象が一方では文化的・歴史的な制約を受けざるを得ないとしたら、わが国において人々の間で職歴への関心が、就中職歴研究が一面化され、あるいは比較的に軽視されてきたのは何故だろうか。概括的だが、(i)第一の理由は、先にも少し触れたように、個々人の職歴をめぐる具体的な問題はあまりに個別体験的なものとして感得されあまりに身近過ぎて、個別に感得された無数の軌跡は、しばしば黙され秘され、あまりにありふれたものとされ、学問的な研究対象にされにくかつた。こうした動きには永く培われた宗教的・文化的・社会的条件づけと指向性の背景が考えられなければならない。

(ii)近代資本主義経済の確立過程で構造化されてきた（外部市場的に）相対的に閉鎖的な労働市場の存在を第二に指摘することができる。大企業・大工場労働市場、中小企業・中小工場労働市場と都市および農村の潜在的過剰人口（都市の零細自営・職人・雑業層、農村の零細自営・農民層）の三重労働市場が形成存続されて、特に大企業・大工場労働市場と他の市場との関係は相互に閉鎖的であり市場内部の企業間の移動も限定されることが多かつた。従つて、就労・就業や労働・職業移動も「就職」や「転職」としてよりも、「入社」「入所」に象徴されるように企業（事業所）・集団への適応・同調・補充・定着として捉えられてきた傾向が強い。日本の場合、事実初職の持続率はかなり高いし、組織内で下積みから段々にいろいろの部署を経て、人間教育や職務訓練をして全体的な視野で仕事を覚え仕事をしていく特徴も強い。これらのことは一面では積極的に評価されるべきであろう。大企業や官庁の場合には企業内教育訓練、年功制、終身雇用の諸制度と同調定着志向の慣行や

イデオロギーのもとで、どちらかというと個々人の職歴としてよりも企業・組織集団内の職業経歴、すなわち組織的経歴（organizational career）として一面的に集約されて追究されてきたといえる。また、中小企業・中小工場労働市場、その他においては、一部の職人や技術職・職業を除けば、高い流動性と移動がみられるとしてもそれらはむしろ消極的・否定的な要因として、一般の社会規範や通念に背するものとして位置づけて、潜在過剰人口や労働力不足が論じられてもそこでの個個の人々の多様な軌跡に内在し顕在化している動きや問題を読み取る努力は乏しかつた。

(iii)、もちろん、わが国において個々人の職業能力や技能を積極的に鍛え高めて維持し継承していく職業教育訓練制度を発達させてきたことは特筆されるべきことである。資源の乏しい条件の中で産業化を推進し成長発展を持続してきたのは、こうした人的資源と技能の広範でさまざまなレベルでの積極的な（あるいは強引なまでの）活用に基くところが大きい。しかし、大企業における企業内教育訓練もやはりあくまで企業発展のために企業内での施設教育訓練と職場訓練（OJT）によつて企業的に特殊化されるのであり、国や地方公共団体の職業教育訓練行政自体も従来極めて貧弱であり職業補導的・失業対策的傾向を色濃くもつてきた。[2] それらも、今日では労働力としてよりも、個々人の職業生涯・職業経歴を軸とする新たな視点から模索され転換を迫られている。

更に(iv)わが国の社会科学、特に社会学においても労働、職業、階級・階層等の問題が重要な研究領域とされてそれらを通じて歴史的な社会経済的な構造、階級構成と階級関係や生産労働過程が多くは「労働力」や「階級」的範疇のもとで全体的に追究されてきたとしても、個々の生活者・労働者と労働・職業との関係、その軌跡とその影響、生活構造と生活過程を相互関連的に掘り下げて研究することは少なかつた。産業社会学、経済社会学、労働社会学、組織論に対して職業社会学はいまだ充分定着し深められていないし、そこで職業、職業社会化や職業生活が問題にされるにしても「機能」的範疇のもとで「生計の維持」、「個性の発揮」、「役割の実現」等が一般的に概念化されるにとどまつたり、[3] 職業移動を軸とする社会移動研究も職

業集団の集合的移動傾向と特性を計量的に測定解析する試みを中心として展開され移動機会の開放性、移動の増大等が一面的にとりあげられたが、職業や職業移動をめぐる現実的な諸問題は殆んど扱われていない。(4)

これらの動きが相互に関連して、従来わが国において職歴研究が比較的に一面的にしか、あるいは軽視されてきたといえるだろう。だが、われわれの前には現実に職業や職歴をめぐつての多くの問題が潜在し顕在化してきているのである。

当面する問題状況を一つ一つとり上げることは困難なので、ここではいくつかの具体例に限つてみる。戦後の経済復興過程で鉱業や鉄鋼・造船業は基幹産業として極めて重要な領域をなしその後の高度成長期を導く原動力ともなつたが、エネルギー転換や技術革新、産業構造の転換、国際的諸条件の動きに対応出来ずに廃鉱、縮小、閉鎖、倒産等を余儀なくされて、そこでは多くの従業員、労働者は失業、転職、配転・出向等に直面してそれらによる生活不安や労働環境・生活環境の変化を経験せざるを得なかつた。農業農村における著しい第二種兼農家・出稼農民の増加、離農、中卒・高卒の若年労働者の不安定な離職・転職、婦女子の臨時的、パート・タイム的形態での就労増大、加速度的な技術革新や組織効率化、減速・低成長経済下のもとにおける中高年層の就労や定年制問題、生きがいや老後の生活不安等々と個々人にとつても労働・職業の問題は極めて切実なものである。

新しい職場やよりよい雇用条件や労働条件・環境、生活スタイルを思案し求めている多様な人々の存在が、情報・出版、斡旋、教育訓練の公的・民間機関や施設等の増加を促し、高学歴志向と人口の高令化・人口構造の変化の進展は就労人口自体の高学歴化と老令化をも導き、科学技術革新、組織効率化、産業構造の転換や外部環境の要求によつて企業組織自体が積極的に再教育訓練や組織革新を推し進めていかざるを得ない状況にある。また、こうした状況のもとでは、全ての産業・職業領域を通じて雇用労働者にとつては現実に雇用不安はつきまとうし、年功制や終身雇用が保障され続けるとは限らない。配転、転勤、解雇、失業等についての日常的関心や不安は隠せない。また、さまざまの病気、職業病、労働災害、その他の

災害等による休職、失職のように職歴の「挫折」状況が引き起され易いし、そこからの復帰や再訓練を支える社会的諸条件はまだまだ劣弱であり身体障害者の就労機会それ自体も乏しい。長期的なそして、社会的視野から個々人の生涯設計、生涯教育訓練とそれを広く制度的に支えていく諸条件を考慮していかざるを得ない。

更に、職歴をめぐる問題状況は必ずしも実際の就労者や労働者だけのものではない。生涯の発達段階過程を通じて現象するものと考えられなければならない。家族や学校で自らの職業を模索し経験する機会が閉され、受験機会・競争のみが開かれて職業適性、職業上の自己同一性・自己存在のイメージや確認が不充分・不安定なままに、普通高校、職業高校への進学、高学歴志向が強められて、現実に職業選択を迫まられてもとまどい途方に暮れる場合が多い。実際に「入社」して企業組織・集団との一体感と同調性を強めていくことになるだろうが、それらが職業上の自己同一性や自己存在と相互に結びつかない限り、しばしば心理不安、精神障害を引き起すことになる。最近では教員志望や公務員志望が増え、教育実習制度の再検討も進められつつあるが、新任教員が「自らの抱いていた教育理念」と「教育現場」の実際との隔絶を前に自ら命を断つたという新聞報道に接したりすると、就職前（pre-occupational career）と就職という橋渡しの段階における問題、そしてその後の家族形成や中高年のさまざまの生活周期の段階における「パッセージ」（passage）の問題をも考えていかなければならなくなる。果して、われわれ自身の中にこうした問題に処していくどれだけの用意があるだろうか。自信過剰や極度の自信喪失の渦に巻き込まれ、行きつ戻りつ、立ち止りかねない。学校教育や企業組織の中にも職業適性、職業教育訓練、職業上の自己同一性・自己存在を実際的に発達させていくプログラムや制度を一層推進していく必要がある。小此木啓吾が「企業組織の中の人間」という論文の中で企業組織内の精神障害を事例的に検討しておられるように、[5] 職歴研究に際して精神医学、心理学、産業心理学の面からも教えを乞わなければならない。

以上、わが国において従来個々人の職歴が一面的にしか、あるいは比較的に軽視されてきた理由と、それにも拘らず現実

にはそれらをめぐる問題状況が潜在し、顕在化していることを検討した。従つて、職歴研究はわが国においても今後各々の学問分野から相互協力的に総合的に進めていかなければならない。それは、社会学にとつても、同様に重要な研究・実践領域の一つである。

(2)職歴研究を促す背景――次に、こうした職歴をめぐる問題状況に共有されている諸特徴・要因を明らかにしていくことが必要であろう。このような意味での諸特徴・要因は、わが国に限らず模索期にある産業社会に共通する部分も多いが、ここでは、(i)科学技術上・社会構造上の諸変化、(ii)価値観の変化、(iii)労働・職業生活上の変化と労働疎外の問題、(iv)組織上の効率性の追求、(v)「成人発達」、「個人的な自己確認」への関心、(vi)社会学上の動向を指摘できる。(6) まず初めに(i)科学技術、産業構造、人口構造、教育、国際環境等の諸変化を含めた全体社会にかかわる構造的変化を指摘しなければならないだろう。これまでのところでも触れたように、エネルギー転換、第二次産業化や第三次産業化、産業化の諸段階、技術革新や技能向上への立ち遅れ、人口の中高年令化・老令化、国内外での競争力・適応力の低下、生活機会の地域・階層間格差、労働市場の変化、高学歴化等の構造的諸要因によつて、人的な資源配分・人員配置が大きく影響され、更に個々人の職業選択、就労、生活、生涯設計等が具体的に直接間接に左右し方向づけられる。戦争動員体制、そして戦後三〇年間の激しい構造変化は、個人史、家族生活を大きく左右しさまざま軌跡を描かせしめた。また、それらを通じて、むしろ個人史、職歴、家族生活、地域生活を軸にして生活、規範、権力、価値を模索していく多くの契機を導きつつある、といえる。

第二の要因として(ii)現代における価値観の変化を挙げることができる。(7) もちろん、こうした価値観の変化は実質的なものでも定着的なものでもないという評価・議論にもうなずける面もあるが、労働、生活、余暇をめぐつての価値観が変化しつつあるという認識が多少とも深められ広められてきている。「立身出世」的な価値・規範志向や「企業組織」人間(会社人間)の一元的なライフ・スタイルが全てではなく、多様なライフ・スタイル (life styles) が模索され、これまで以上にそれらを

現実に可能にする状況と条件がつくり出されつつある、といえるだろう。しかし、それらの可能性が拡大するにつれて、それだけそれらの選択も苦痛を伴い、個人的な欲求・志望と社会的組織的な要求・方針とが葛藤し合いがちである。生涯の中で労働歴・職歴を予め自動的に予定することはもはやできないし、女性にとつて労働歴・職歴が女性の生活の中でつねに第二次的なものであるとは考えられない。現代の価値観が変化し続けているかぎり、さまざまの「職歴経路」（career paths）を創り出し、修正し、あるいは捨て、変化させていくという重要な課題に直面することになる。

次に(iii)労働・職業生活の変化と労働疎外の問題が指摘される。これは(i)や(ii)の動きとも関連するところであるが、近代資本主義及び産業化の展開過程の中で労働・職業生活の全体性、実質性、一体性、自主性、創造性が次第に分解化・部分化・物象化・商品化、形式化、客体化、組織化が進められてきたわけで、マルクス、ウェーバー、デュルケムの研究は近代資本主義社会における労働と職業の歴史的変化、なかでも労働の分解、職業使命と職業選択、合理化、分業をめぐつての歴史的変化を何よりも中心課題とするものであつた。わが国においても横山源之助がその近代資本主義生成過程における労働分解と再編の姿を丹念に観察記録していたし、夏目漱石も文学的感覚で「道楽と職業」の問題を鋭敏にいちはやく洞察していた。(8)

労働・職業生活の分解化・部分化・物象化・商品化・形式化・組織化の動きは、社会の歴史的文化的特徴や労働組織集団特性、集団環境、職業等によつて異なり屈折するが、さまざまの労働疎外と反応をひき起す。労働・職業生活について無力感、無意味性、社会的孤立性、自己隔離といつた疎外現象の出現、細分化労働に対する作業方式の検討、労働内容の再設計、雇用・労働条件の改善・改革、統合化・自立化の要求、経営参加や自主管理の要求、教育と労働、完全雇用の問題が展開されてきている。(9) 個人の才能、興味、希望抱負と労働・労働環境・組織環境の要求、強制との関係によつても疎外現象がひき起され易いし、それらの適合がうまくいかず断層が深ければ自己の将来展望も厳しいもの、あるいは空しいものと写り、時には展望すら描き得ない。そして、生活関心は固定的ではないし、特に労働・職業との関係の中で人々は生活関心（life

interest）を変化させていく。[10]

第四の要因として(iv)組織上の効率性の追求（組織要求）が職歴研究を促してきている。[11] 技術革新が著しく組織変化を絶えず進めていかなければならない状況では「適時に適材適所」を得ることは困難だが、極めて重要な中心課題である。労働・職業が人間の生活関心を規制する重要な側面であるとしても、人間の生活関心を常に統制するものではないし、特定の組織や仕事への定着も一種の既成事実ではなくなっている。従つて、従業員、労働者は組織が予想し用意し、期待した「職歴経路」に常に反応するとは限らなくなつている。多くの人々が単に昇進以上のことを組織経歴の中で求めようとしているし、昇進、配転、転動が従業員自身に全て利益・福利をもたらすとはいえないし、休暇や余暇、仕事への挑戦、そして新たな熟練・技能、知識を学習し発達させる機会をも同様に重要なものとして考慮しつつある。だから、組織側が従業員の関心や不安、意欲、組織環境の変化に適応して組織目標・組織効率を追求しようとするには、限られた固定した単線的な「経路」に代えて、成員の変化する関心と能力とを適確に反映しそれらに対応しうる「職歴経路」（career paths）を作り用意していかなければならない。

(v)「成人発達」（adult development）、「個人的な自己確認」（self-identity）への関心も職歴研究を促しているといえる。[12] こうした概念は特に発達心理学の動きの中で展開されてきたが、自己同一性・自己存在確認は、ある時期に一度に、あるいは全て確定化固定化されるのではなくて、むしろ生涯にわたる経験と活動の中で継続的に成長し続けるという考え方に依拠している。

生活周期のさまざまな時点で、個人は自らの全体的な生活状況を再評価するように迫まられる。個人的な危機、「人生の危機」[13] 状況では自己の再評価が局面的に集約されることになる。このような成人発達過程での継続的な自己確認作業、自己再評価は個々の職歴とも深くかかわらざるを得ないし、自己再評価を通じて人生における根本的な意味・意義や継続する意

味・意義を時々に発見、再発見、あるいは変化させていく。自己確認作業を通じて、自己をめぐつて継続してきた社会的諸関係が見直され、持続され、新たな関係が造られていく契機が与えられる。しかしながら、自己存在確認や職業上の自己同一化が消極的に受動的にしかなされない場合や「猶予」せしめるような状況の場合も多いのである。自己存在確認や自己同一化の問題を少年、青年、中高年、老年層も含める生涯にわたる課題として考えていかざるを得ないのである。

更に(vi)社会学上の新しい動きを挙げることができるだろう。一つには、硬直的な機能要件主義・マルクス主義、科学実証主義、産業主義等にみる没歴史化、没意味化、没人間化、一般理論化、脱イデオロギー化、産業科学化の動きに対してそれらを批判し「何のための誰れのための科学（知識）なのか」を問い直す新たな知識社会学への関心がある。個別的には現象学的社会学、日常性の社会学、批判的社会学、ラディカル・ソシオロジー、象徴的相互作用論等の試みであつても、新たな知識社会学への関心展開といえるだろう。また〈近代〉を特殊化し相対化し歴史化しようとする最近の比較社会学や歴史社会学の展開も、やはり理想と現実の新たな断層、社会的生活世界の複数化における「人間の生き方の発掘」[14]の試みといえる。これらのことは新たに方法論の再検討（古典理論を含めて）、理論化の模索を胎動せしめつつあるし、機能主義や計量社会学の動向をも含めて、パラダイムの競合化を提起しつつあるともいえる。また、具体的な研究課題としてこれまで以上に生活研究、社会福祉論、組織論、社会問題、社会計画論、社会運動論などをめぐる研究が増えてきている。

ここでは、以上のように職歴研究を促す要因を限定しておくが、今後職歴研究を進めていくにはこのような基本的な歴史的背景を見据えて取り組まなければならないということにほかならない。

（1）この研究は「職歴挫折についての基礎的研究」と題して昭和五三年度慶應義塾学事振興資金による研究補助を受けており、本稿はその最初の一部をなすものである。ここに明記して感謝する次第である。

（2）隅谷三喜男・古賀比呂志編著『日本職業訓練発展史《戦後編》―労働力陶冶の課題と展開―』日本労働協会、一九七八年三月。

（3）尾高邦雄『新稿職業社会学』（第一分冊）福村書店、一九五三年。

(4) 日本社会学会調査委員会『日本社会の階層的構造』有斐閣、一九五七年、尾高邦雄編『職業と階層』毎日新聞社刊、一九五八年、富永健一「社会移動の趨勢分析、一九五五―一九六五年」『社会学評論』八一号、一九七〇年六月、安田三郎『社会移動の研究』一九七一年、などはそうした集合としての移動機会や移動傾向を焦点として研究が試みられてきた代表的なものである。わが国の職歴研究の成果の発掘を踏まえてこうした「移動」研究を再検討していくことも重要な課題であろう。

(5) 小此木啓吾「企業組織の中の人間」『三田評論』一九七八年七月号。

(6) 職歴研究とも重なる生涯教育の視点からポール・ラングラン（Paul Lengrand）は、生涯教育の重要性を強調して「現代人に対する挑戦」として「生きるということは、人間にとつて、万人にとつて、つねに挑戦の連続を意味するものだつた。……これらの挑戦は、特定の個々人の生涯ごとに、また特定の全体社会ごとに、それぞれ独自な組合せと相異なる優先順位を呈するとはいえ、依然として現存しており、その強さや切実さや圧力をなんら失つていない。これらの人間の条件の基本的既知事項に、今世紀の初頭以来、個人や社会の運命の諸条件を大幅に変え、人間の活動をさらに複雑化し、また、世界や人間行動に関する説明の伝統的な図式を疑問に付するような、一連の新しい挑戦が、いよいよ増大する鋭さをもつて加わつてきた」とし、諸変化の加速、人口の増大、科学的知識及び技術体系の進歩、政治的挑戦、情報、余暇活動、生活モデルや諸人間関係の危機、肉体、イデオロギーの挑戦を検討している。「つまり、現代人は、ある意味で、自律へと追いつめられている。彼は自由を命じられているのだ。これはすこぶる窮屈な、しかし人を高揚させる状況である」。（ポール・ラングラン著、波多野完治訳『生涯教育入門』全日本社会教育連合会、一九七六年、第一章参照）

(7) John Van Maanen, ed., Organizaional Careers: Some New Perspectives, John Wiley & Sons, 1977, pp, 162-163.

(8) 横山源之助『日本之下層社会』（岩波文庫）、夏目漱石「道楽と職業」（明治四四年の講演）（『社会と自分』大正四年、実業之日本社、所収）

(9) R・ブラウナー著、佐藤慶幸監訳『労働における疎外と自由』新泉社、一九七一年、G・フリードマン著、小関藤一郎訳『細分化された労働』川島書店、一九七三年、万成博編著『新しい労働者の研究』白桃書房、一九七三年、中岡哲郎『人間と労働の未来』中公新書、一九七〇年、J・オトゥール編、岡井紀道訳『労働にあすはあるか』日経新書、一九七五年。

(10) J. Van Maanen, ed., Op. cit., pp. 163-164.

(11) Ibid., pp. 164-165.

(12) Ibid., p. 165.

(13) ゲイル・シーヒィ著、深訳道子訳『パッセージ、人生の危機（Ⅰ、Ⅱ）』プレジデント社、一九七八年。P・L・バーガー＝B・バーガ＝H・ケルナー共著、高山真知子・馬場伸也・馬場恭子訳『故郷喪失者たち』新曜社、一九七七年。

(14) 真木悠介『気流の鳴る音』筑摩書房、一九七七年。

二　職歴と職歴類型

前節で職歴をめぐる問題状況と職歴研究を促す歴史的背景について触れたので、この第二節では、そのような問題状況と背景のもとで、職歴概念と職業類型の再検討を試みることにしたい。(1)職歴概念と職歴研究、(2)職歴類型化の試み、の二つに分けてみていくことにする。

(1) 職歴概念と職歴研究

ここでは職歴概念をめぐる基本的な問題点を検討する。「キアリア」(career)(Karriere)の用語は、日常的には疾走・全速力、行路・生涯・経歴、成功・出世(立身出世主義・出世第一主義careerism)、(特別に訓練を受ける)職業、本職等の意味でかなりまちまちに用いているし、学問的な意味でもこれまで主に発達心理学、職業社会学、産業社会学、社会成層論や社会移動研究、職業指導等の領域で用いられるようになつてきているにすぎない。わが国では、これまで、例えば履歴、経歴、出世、本職、職分、職権と職務、といつた発想と関心があつても個々人の職業を軸とする「職歴」「職業生涯」といつた発想や用法はしつかりと定着してこなかつたのではなかろうか。福武直・日高六郎・高橋徹編『社会学辞典』(一九五八年)では「職歴」の項目は見当らなかつたし、漸く最近の浜島朗・竹内郁郎・石川晃弘編『社会学小辞典』(一九七七年)でも「キャリア」(career)の項目で「個人が一生の間にたどる職業上の経歴」として扱われているにすぎない。[1] この分野で数少いテキストの一つである八木正『現代の職業と労働』(一九七二年)の中で「構造的な生活の理解から一歩進めて、生活の動態を理解するためには、個人の生活史の分析が必要不可欠である。職業的発達の理論と分析において行なわれている個人生活の事例研究が、確固とした方法にもとづいてもつと組織的に進められなければならない。そういう点では、スーパーらが行なつている職業経歴の類型化や生活段階論の研究がきわめて注目に値する」[2]として、数頁を割いて、それらを参照引用し検討している。だが、最近のテキスト岩内亮一編著『職業生活の社会学』(一九七五年)では「職業選択、職業的社会化については、……その社会心理学的側面を中心に議論が展開されているが、労働の類型、職業経歴、学校から労働への移行、職業生活と周期、

パーソナリティと職業など、社会学的にも重要な領域が含まれていることはいうまでもない[3]」とされながら実際には殆んど扱われていないし、山根常男・他編『テキストブック社会学(4)・職業』(一九七七年)でも「職歴」は扱われていない。

したがつて、発達心理学の分野での Donald E. Super, The Psychology of Careers, Haper & Brothers, 1957の翻訳『職業生活の心理学』(日本職業指導学会・藤本喜八、伊藤祐時、行田忠雄、増田幸一共訳)(一九六〇年)がおこなわれ、職業研究所『若年労働者の職業的行動に関する調査結果—定着・離転職・職業経歴および職業上の適応—』(一九七一年)、同『日本人の職業経歴』(一九七四年)、東京都老人総合研究所社会学編『高令者の職業と移動』(一九七四年)、職業研究所『職研』(一九七五年冬季号—特集職業移動—)、国民生活センター編『都市家族の生活歴』(ドメス出版、一九七六年)、一九七五年SSM調査委員会『社会階層と社会移動』(一九七八年)の第八章「職業経歴の分析」、藤本武編著『日本人のライフサイクル—労働者・農民の職業・生活歴—』(労働科学研究所、一九七八年)、のように本格的な研究も出てきているが、わが国においても、職歴をめぐる問題状況と職歴研究を促す諸要因が顕在化してきているにもかかわらず、発達心理学、職業心理学等の一部を除けば経済学や社会学では労働力構成や労働移動、労働と職業、職業移動、人口構成や人口移動等の諸範疇で捉えられ「職歴」「職業生涯」への関心は相対して低く、現実の問題状況に立ち遅れているといえるのではないだろうか。

職歴及び職業経歴類型(career pattern)研究は、D・E・スーパーやH・L・ウィレンスキーの指摘によると[4]、P・A・ソローキンの研究等に刺激されたP・E・デヴィドソンとH・D・アンダーソンの共著によつて始められたといわれている[5]。そしてほぼ一九五〇年代を中心にD・C・ミラーとW・M・フォーム、先のスーパー、の画期的な研究が出現して推進されてきたといえる[6]。しかし、ここでは研究史を跡づけることよりも職歴をめぐる概念化や接近法の基本的課題を(i)包括的な概念化への動き、(ii)職業と職歴、労働、社会成層、(iii)社会過程としての職歴形成と相互交差的な接近、の三点にしぼつて検討することにしたい。

(i)限定的な概念から包括的概念化へ。「限定的」とは、職歴現象の対象や価値の固定的な限定を意味している。先のミラーとフォーム、スーパーの研究以前には、O. Hall, "The Stages of a Medical, Career," American Journal of Sociology, vol. LIII, 1948-9, H. S. Becker, "The Career of the Chicago Public School-teacher", A. J. S, vol. LVII, 1951-2の例のように、多くは特別に教育訓練を受けた医者・弁護士・教師等の専門職、キアリア・ウーマン等を対象に、そして序列的地位体系の昇進、達成、業績、安定的な経歴、生涯の仕事といつた価値を担わせて用いられ研究されていたのに対して、ミラーとフォームやスーパーの研究ではその概念が拡げられ、専門職に限定せずに個人の、全ゆる生活段階を含めて、生涯にわたる職業・仕事の連鎖関係（連続）（経歴）、職業生涯として包括的に概念化されて用いられるようになつてきている。これは、A・M・クロル、その他の「職業就業期以前と以後の全労働関連的な経験と活動を含めて、個人の労働関連的行動の生涯にわたる連鎖と類型」(The liflong sequence and pattern of individual's work-related behavior) とにも引き継がれ一層包括化されている。(7) 更にこの包括化の動きは、職歴を問題とする際に個人史における「自我」発達との関連も切り離し得ないわけで、自我と、現実世界の機会と制限との間の総合と妥協を図ろうとする継続的過程をも考察せしめていくことになるし、必ずしも労働市場内的な職歴だけが対象ではなく、家事労働、福祉年金受領者、失業者、犯罪者、ボランティアー活動者、リクレーションの熱狂者等の非市場的職歴、(8) 非専門的職歴、一時的・短期的就業をも含むものであり、それらが全て達成的・安定的な職歴とは限らない。職業生活の中では、安定的な職歴もしばしば「職歴危機」や「挫折」を経験することもあるし、不安定な職歴もみられるし、それらを克服していくことも多いのである。従つて、職歴は広く「個人の生涯にわたる職業上の経歴」（あるいは職業生涯）と一般的・包括的な概念化の方が当面する問題状況に対する概念用具として適切であると考える。職業、専門職、職歴は概念用語としては相互に区別されるべきである。

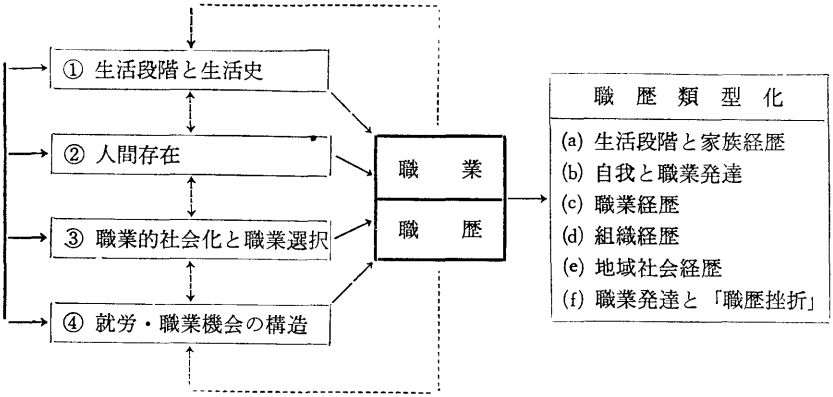
(ii)職業と職歴、労働、社会成層。職歴についての基本的規定が前述の如くだとしても、職業と職歴、労働、社会成層

(social stratification) との関連について触れておかなければならない。もつとも、職業も労働も共に歴史的な社会現象には違いないが、ここでは両者をどう把握するかという極めて論争史的な詳細な検討はできない。もつとも包括的で上位概念としての労働 (work) と労働生活は、歴史的諸条件のもとでの人間と自然を媒介する活動であり、社会成層のもつとも基礎的な構造条件を構成する階級と深いかかわりをもつ過程である。しかし、近代社会の歴史的諸条件のもとでそうした労働の直接的な媒介性と包括性は解体され、分解化、商品化、物象化、部分化、形式化されてきただけではなしに、職業として間接的な媒介化、組織化、連帯化、自己追求化、自己実現化、労働の人間的復権を模索してきた活動過程でもある。

従つて、労働・労働生活の基本的な社会過程と生活過程の視座から人間活動過程を把握しようとしていくこともできるし、職業・職業労働生活の組織過程と個々人の具体的な生活過程の視座から人間活動過程を考察していくこともできるし、後者の視座はそのことによつて職業労働の分解化、商品化、物象化、部分化、形式化等の問題を捨象してしまつてはならない。職業は一般には社会的分業連帯体制との関連での活動として捉えられているが、ここでいう職業 (occupation) は、科学知識・技術水準と技能、労働条件・労働組織・労働環境のもとでの具体的な行動 (狭義の労働概念、仕事) を契機媒介して、生計・生活を維持していく個々人の自己実現化を模索する社会的活動であるといえる。職業—狭義の労働—階級の関連は切り離されてはならないし、職業、狭義の労働も、生活機会、市場能力として階級構造化 (生産手段、教育技術、肉体労働をめぐる市場能力の階級構造化による基底) の歴史的・社会的な動きに条件づけられている。職業研究、移動研究、職歴研究においてもこうした基底要因を看過すべきではない。

(iii)社会過程としての職歴形成と相互交差的接近。職歴研究のテーマを(一)職歴を考察する基本的な視座—すなわち個人職歴についての主観的な認識と評価に言及する内面的・主観的視座と、職業、家族状態、移動、仕事水準等のように多少とも確認しうる職歴指標としての多面的・客観的視座、(二)職歴と全生涯生活空間との関係、(三)職歴経路を条件づける諸要因、の

第1図　職歴形成と職歴類型化



三つに概括して、検討していくこともできるが、[9] ここでは(a)職歴形成と(b)職歴経路というテーマを軸にして接近していくことを考えている。第一図はこの考え方を整理して図式化したものである。

職歴形成は、①生活段階と生活史、②人間存在、③職業的社会化と職業選択、④就労・職業機会の構造、の相互関連的な過程の中で形成され、そして方向づけられ経路化され類型化される。①生活段階と生活史は誕生から死に至る期間の年令、家族生活周期と生活スタイル、個人生活史にかかわるし、②人間存在は生命と健康、自我と職業的自己同一化・自己存在認識、性、素質、パーソナリティ、職業適性と職業能力、抱負、③職業的社会化と職業選択は職業上の価値・規範・役割の一般的具体的内面化、職業技能教育訓練と再教育訓練、そして歴史的・社会的背景と自己素質適性傾向、能力訓練といつた諸要因のもとでの職業選択、④就労・職業機会の構造は階級構造、労働市場、産業・職業構造、人口構造、科学技術変化、労働条件・労働組織・労働環境・移動機会、家族と地域社会、文化的価値と規範等、にかかわる諸要因の関連である。個々人の職歴形成はこれら①②③④の諸要因の相互関連過程のもとで基本的に展開されるのであり、相互交差的に職歴を跡づけていくことが必要であろう。

(2) 職歴類型化の試み

個人の職業労働関連の行動の生涯にわたる連鎖、個人の生涯にわたる職業上の経歴としての職歴は、まさに個々人それぞれに個々具体的に無数の軌跡、経路をつくつていくが、職歴研究は分析的には(i)それぞれの問題意識から設定される異時点間における階級、労働、職業、地位の整合・不整合（status incongruence, status inconsistency, status discrepancy）、移動の関連での職業生活の動態的構造化の分析、(ii)生涯時間内で設定される異時点間の個々人の職歴の過程的な分析、とに区別される。両者は社会的な動態としては区別されず相互にフイード・バックして歴史的社会的現象としての職業現象として現われる。だが、ここでは、関心から一応(ii)の職歴の過程的分析を主たる焦点として(i)の動態的な構造分析に接近していくという方法を考えている。そして、(ii)職歴の過程的分析は、事例研究、典型研究、類型研究、集合的・すう勢的研究等に分けられるだろう。労働移動研究や職業移動研究、人口移動研究の多くはマクロ的な集合的・すう勢的研究の部類に属するもので、従来、事例研究、典型研究、類型研究が立遅れてきたといわなければならない。類型研究は、事例・典型研究と集合的・すう勢的研究とを相互媒介する研究であり、職歴研究において当面もつとも要請されている作業と考える。

類型研究は、個人生活史の重要な領域としての一面では個別特異であり他面では相互にしかも同時代的に共有される質的な職歴の世界と、範疇的に集合化されすう勢化された集群的職歴傾向とを相互に橋渡しする作業であるが、実際には困難な課題でもある。しかし、例えば、集群的傾向としてのホワイト・カラー層の増加、グレー・カラー化の動き、農民の兼業化、移動機会の開放性、女性や高年令層の就労化、労働力の中高令化や高学歴化、エリートの周流、都市化、地方へのJ・Uターン現象等が指摘されても、そこでは個々人のさまざまの、ときには曲折した職歴軌跡は見えてこないし、発掘し跡づけることはできないのである。

だが、類型的研究の前提としての、分析枠組である「職歴類型化の試み」はまだ不充分な形でしかなされていないといえ

る。本稿でもそのための問題を提起しその第一段階作業の仮説的な試みを示しているにとどまる。職歴類型設定は生涯にわたる職歴形成と職歴経路の諸特徴を描き出すことによつて得られる。従つて、先の第一図「職歴形成と職歴類型化」の中の職歴類型化、(a)生活段階と家族経歴（family career）、(b)自我と職業発達（the self and career development）、(c)職業経歴（occupational career）、(d)組織経歴（organizational career）、(e)地域社会経歴（community career）、(f)職業発達と「職業挫折」（career development and"career crunch"）は、「類型設定」とはいえず、その試みのための一般的な分類にすぎない。しかし、「類型設定」は問題状況と問題意識に照らし慎重に試みられなければならず、またそうすることによつて従来おこなわれてきた「類型設定」を相対化し再検討していくことができる。これらの分類のうちでもつとも中心的で関連的な職歴は(b)自我と職業発達、(c)職業経歴、(d)組織経歴であり、当然のことながら従来からこれら三つの側面に焦点があてられて研究が進められてきた。特に先に触れたD・F・スーパーは発達心理学の立場から(b)自我と職業発達を、D・C・ミラーとW・H・フォームは産業社会学、職業社会学の立場から(c)職業経歴を中心に「類型設定」して研究を進めたのである。

職歴研究である以上、(b)自我と職業発達、(c)職業経歴が中心にならなければないが、他の側面(d)組織経歴、(f)職業発達と「職歴挫折」、そして(a)生活段階と家族経歴、(e)地域社会経歴をも関連づけて繰り広げていく必要がある。第一節でも言及したように、わが国での職歴研究が乏しかつたのはそれなりの歴史的文化的条件、社会経済的条件による制約があつたのであり、欧米的な分析枠組としての個人志向・達成志向・業績志向・安定志向の(b)自我と職業発達、(c)職業経歴を軸としてはなかなか把握しにくいし、そこからは職歴研究が育ちにくかつたといえる。その意味では先にこの節の最初の部分で触れたように職業概念、現に提起されつつある問題状況のもとでは拡大化、包括されなければならないし、わが国のような比較的に集団志向・タテ社会志向・上昇志向の歴史的文化的脈絡では、関心としては、むしろ、組織経歴に向けてきたのである。従つて、ここでも職歴類型化のために一般的な職歴形成と経路の分類を提示しておくことにする。

(a)生活段階と家族経歴――ここでは生物的、心理的生活要因、家族生活経験要因を中心にして経歴段階が設定される。幼児・児童・青年・成人・老人あるいは、前職歴期・青年期の職歴・中年期の職歴・老年期の職歴という人生段階、C・ビューラーのいう成長段階（受胎からほぼ一四才までの児童期）・探索段階（一五才から二五才頃までの青少年期）・確立段階（二五才から四五才までの成人前期）・維持段階[10]（四五才から六五才頃までの成人後期）・下降段階（六五才以降の老年期）という自己実現目標への自己確定段階としての心理的生活段階、R・ヒルの家族生活周期における九段階構成、―すなわち、(1)新婚夫婦期（まだ子供のいない新婚期）、(2)新しい両親期（第一子出生三才以下の幼児期）(3)就学前期（第一子三才から六才）、(4)学令期（第一子六才から十二才）、(5)青少年のいる家族期（第一子十三才から一九才まで）、(6)青年のいる家族期（第一子二〇才から離家他出するまで）、(7)子女他出期（family as launching center）（第一子離家他出から末子の離家他出まで）、(8)後期夫婦家族期（末子の他出から父親の退職まで）、(9)老令家族期（夫退職後）―の九段階[11]、森岡清美の試み[12]などがこれにあたる。

(b)自我と職業発達――D・E・スーパーの試みはその代表的なものといえる。すなわち、職業発達を自我概念の実現過程としてとられ、「その仕事が、自分の演じたいと思う種類の役割を演じさせてくれるかどうか」、「その仕事が自分に演じさせてくれる役割が自我概念に適合するかどうか」、「自我概念を現実に照らして吟味し、また自分のえがいた自分自身の姿にほんとうに合った生活ができるかどうか」[13]を試行・安定確立・維持・模索適応する過程であり、職業発達における適性、興味、パーソナリティ、家族、経済的諸要因、身体的・精神的障害、偶然、職業指導や職業選択、職業的適応の問題をとりあげている。スーパーは、探索期としての(1)青年期（自我概念の発達）・(2)学校から労働への移りゆき（現実吟味）・(3)もがき、または試しの過程（自我概念完成への努力）・(4)確立の段階（自我概念の修正と完成）・(5)維持の段階（自我概念の保持または自我概念による苦悶）・(6)下降の年代（新しい自我への適応）、という発達段階を設定している[14]。

また、別の関連的な類型設定として、多少静態的であるが、職業的な自我（自己）実現をめぐつて、実現達成志向型・分離型・挫折型・不満型・無気力型等も設定可能であろう[15]。

(c)職業経歴――この経歴類型設定は、具体的な職業活動、職業労働との関係を軸にして分類され類型化される。その具体的な職業活動、職業労働、仕事は、㈠特定のレベル・分野で、㈡特定の組織的な場・環境、㈢特定の雇用・階級関係で従事されていくのであり、㈠では、より具体的には、農林業・漁業・鉱業・製造建設業・商業サービス業・公務公共事業等の産業別分類、そして、専門的・技術的職業・管理的職業・事務・販売・農林漁業・採鉱採石・運輸通信・技能工・生産工程従事者・単純労働者（熟練、半熟練、未熟

練）・サービス等の職業分類、㈡では、民間・官公庁別の分類、大企業・中企業・小規模零細企業等の企業組織分類、更に㈢では業主・家族従業者・被用者の雇用関係分類、支配層・中間層・労働者層の階級分類等が試みられる。このことから職業経歴は(i)個々人の具体的な特定の職業分野・レベルの連鎖（sequence）、(ii)その連鎖にみる連続性・非連続性、(iii)特定の企業組織への定着性・非定着性、(iv)階級性、の四つの問題に大きく分類してみることができる。これらは、あくまで分類であつて類型設定ではない。ここでは、研究の手懸りとしてまず(ii)と(iii)について、類型化を考えてみる。

ミーラーとフォームは、まず職業経歴を段階的に(1)就業準備期（preparatory work period）、(2)初期就業期（initial work period）、(3)試行就業期（trial work period）、(4)安定就業期（stable work period）、(5)引退期（retirement period）に区分して、それぞれの期間における仕事・職務の性質、移動、個人的な職業史、心理的感情や態度の諸特徴を描いている。[16]

このような職業労働との関係、心理的感情や態度、職歴段階を関連づけてミーラーとフォームは、男性の職業経歴類型として、①安定した職業経歴類型（stable career pattern）、②定型的な職業経歴類型（conventional career pattern）、③不安定は職業経歴類型（unstable career pattern）、④単純試行的職業経歴類型（single trial career pattern）、⑤非確立的職業経歴類型（ise tablished career pattern）、(6)複雑試行的職業経歴類型（multiple trial career pattern）を設定している。[17] これに対してスーパーは女性の場合について、①安定した家事に従う職業経歴類型、②定型的な職業経歴類型、③定安した労働の職業経歴類型、④二筋道の職業経歴類型（double-track career pattern）、⑤中断のある職業経歴類型、⑥不安定な職業経歴類型、⑦複雑試行の職業経歴類型を設定している。[18] これらミーラーとフォーム、スーパーの類型は、しばしば引用参照されるもつとも代表的なもので、連続性、安定性を基軸にした設定である。

だが、こうした連続性、安定性を軸とする類型設定に対して、職歴が分化して、移動、ときには起りうる断続的・崩壊的な特徴をも組み入れる類型設定を試みべきであるという主張もされてきている。[19] すなわち、職歴への志向、とこれまで言及してきたような機会構造、職業労働の分野・レベル、特徴、組織との関係等の諸要因をも検討すべきであるとして、より具体的には㈠職歴に対する志向（the orientation of the individual toward his career）の面から(i)（自己）発見的（探索的）戦略（組織的な、あるいは職業上の境界を考慮せずに自己の職業的な達成・前進を志向）、(ii)組織的戦略（組織志向）、(iii)安定戦略（あきらめ、現状に満足という安定志向）、更に㈡職業役割規定の源泉（the source of the occupational role definition）の面から(i)企業規定的で（職業習熟・発達水準と所得水準が相対的に一定水準に）早期到達的職歴、(ii)企業規定的で（相対して長期にわたる）後期到達的な職歴、(iii)職業上の同業・同僚規定的な早期到達的な職

歴、(iv)同業・同僚規定的な後期到達的な職歴、との二面から捉えて類型化される必要を指摘している。[20]

(d)組織経歴――今日の職業労働は直接・間接に組織的な結びつきを一層強めてきており、職歴研究にとつてもますます重要な領域となつてきている。特にわが国の場合には、組織や組織上の地位という関心から職歴を捉えてきた傾向が強い。先の(c)とも重復せざるを得ないが、ここでは職歴研究との関連で組織は、(一)組織内・外の組織境界、(二)組織性質と組織規模、(三)組織機構、の三つを大きく問題として整理しておくことができる。

個々人の職歴と組織との結びつきは、通常では組織への新しい成員の補充(recruitment)、新雇用者の訓練(training for new employees)、職歴報償の統禦(management of career reward)の人事過程で展開される。[21] ここでは特に職歴報償の統禦過程が関係している。組織経歴を把握する分析枠に従つて、(i)組織内・外の境界では大きく特定の単一組織内経歴、複数の組織間経歴に区分され、更に前者は配置転換、転勤(勤務地の変更をも含めて)、(工場・組織の再配置・移転による家族をも含めた)再配置的転勤等の経験も考慮することが必要である。このような組織内・外の移動は、国内・外の境界にもわたつて、著しく繰り拡げられ、現代の職業生活を特徴づけつつある。しかし、従来の社会移動研究、職業移動研究では、こうした動向は経営層の研究を除けば殆んど研究関心の対象とされてきていない。(ii)組織性質と組織規模では、民間組織と官庁公立組織、大企業・中小企業・零細・自営との関連で職歴経験、経路を跡づけていくことができる。(iii)組織機構との関連では、組織がそれぞれつくり上げている権限・序列・役割体系によつて描き出される「組織経歴線」(career lines)―例えば、組織によつては下位から上位の権限・序列・役割体系に比較的により短期に達し得る「短い経歴線」、そうではない「長い経歴線」―のもとで時間経緯(timing)と方位(direction)の展開によつて、[22] ①垂直的職歴(vertical career)としての組織機構上の昇進と格下げ(降位)(promation and demotion)、②水平的職歴(horizontal, flat career)、③年功制・終身雇用(あるいは先任権制度や終身地位保有)、④組織退職・定年引退、の諸過程が繰り広げられる。

従来日本の多くの産業組織においては、特に大企業組織、職員層では、組織内経歴・事務職、販売職から管理職へと地位上昇させる「単線型」「集中型」の「長い経歴線」を、中小零細組織、工員層では相対して、組織内外、組織間経歴・複雑試行の「複雑型」の「短い経験線」を、主とする組織経歴に重層構造的な「限定型」として展開されてきたともいえる。しかし、産業構造の転換、エネルギー転換、技術革新、労働力構成の高令化と高学歴化、女性の職業志向、価値観の変化、福祉志向等の動きのもとでは、こうした限定的な経歴類型は再検討を迫られてきている。現に企業組織の中にもこれら限定的類型を積極的に変えていこうとする試みが始められつつある。

(e)地域社会経歴――これは職業活動と直接には関係がないが、個々人の生活史の中での職歴という視点からすれば地域社会は直接間接にかかわつてこざるを得ない。それらの関係が単に職住分離の動きにとどまらずに、引越し、「根なし草」「根こぎ」などのさまざまの問題と関係を現出させてきている。[23] 地域社会論とともに関連するところでありその研究成果を吸収していかなければならないが、職業活動と地域社会経歴との関係を①地元定住型、②来住定着型、③一時的・短期的な転勤滞在型、④より長期的な転勤滞在型、⑤来住移転（転出）型、⑥来住漂泊型、⑦再配置的な集団来住型等を仮に設定してみることもできる。

(f)職業発達と「職歴挫折」――職歴は限定された意味での「キャリア」に内包された職業的同一化、自己実現、連続的・安定的な職業経歴、定型的な地位上昇を跡付ける場合もあるが、必ずしもそうではない場合もみられるのである。「……職業的発達は、大多数の人々にとつて、通俗の意味でひとつのキャリアが展開することを意味するのではなくて、職業的に変化の多い（多様な不安定の）生活に向からこととそれを経由する推移とを意味する、という事実が明らかになる」。[24] 職歴形成と経路の諸局面でさまざまの中断、二重筋道、積極的・消極的な「職歴停泊」(career anchors)、「職歴危機」(career crisis) と「職歴挫折」(career crunch) を経験することも多いのであつて、それらによつてより多様な軌跡と経歴類型を形成していくと考えるべきであろう。女性の場合も、男性の場合でも実際的な職歴以前の前職歴期 ((pre-career)、初期職歴期 (early career)、職歴中期（中年期の職歴）(mid-career)、職歴後期（老年期の職歴）(late-career) の時期それぞれに、そして、それぞれの時期を一段通過する過程でさまざまの問題に直面せざるを得ない。[25] これらの問題については次節で更に触れることにする。通俗的になるが、唯たんに「遠くへ行きたい」、「生命永く生きたい」、「多くのもの・資源をもちたい」ということだけではなしに、むしろ「何処へ行きたいのか」、「どのように生きたいのか」「何のためにどのようにもの・資源を活用するのか」といつたことが大切になつている。

以上、ここでは職歴類型化のための第一段階の作業を試みた。「類型」設定自体が、いまだ乏しいのであつて、(b)自我と職業発達、(c)職業経歴、(d)組織経歴を軸にしつつ、(a)生活段階と家族経歴、(e)地域社会経歴、(f)職業発達と「職歴挫折」、をも相互に関連づけて、より多様な類型と生活スタイルを跡づけていくことが重要な課題である。

(1) 浜島朗・竹内郁郎・石川晃弘編『社会学小辞典』有斐閣、一九七七年、六九頁。

(2) 八木正『現代の職業と労働』誠信書房、一九七二年、八四頁。なお彼の最近の著『社会学的階級論の構造』恒星社厚生閣、一九七八年の中でも「生

活研究の現状・歴史・課題」に関連して「…もっと基本的には、職業による生活構造のパターリエーションが究明されてしかるべきである。職業生活にかんする研究実績は、むしろ外国の職業社会学的諸研究にみいだすことができる。……スーパー(D. E. Super)らが職業研究のキー概念たらしめている、キャリア (career) 概念を活用することにより、階層区分にもとづく社会学的な生活研究の道を切り拓くことができるように思われる」と同様の指摘をしておられる。

(3) 岩内亮一編著『職業生活の社会学』学文社、一九七五年、九頁。

(4) D・E・スーパー(日本職業指導学会訳)『職業生活の心理学—職業経歴と職業的発達—』誠信書房、一九六〇年、九二頁、 H. L. Wilensky, "Work, careers, and Social Integration", International Social Science Journal, Vol.XII, Fall, 1960, pp. 553-554, J. Gould and Kolb, W. L., eds., A Dictionary of the Social Science, The Free Press of Glencoe, 1964, pp. 72-73.

(5) D. E. Davidson and H. D. Anderson, Occupational Mobility in an American Community, Stanford Univ. Press, 1937.

(6) D. C. Miller and W. H. Form, Industrial Sociology, Harper & Brothers, 1951, especially Part Four, the social adjustment of the worker, D. C. Miller and W. H. Form, Industrial Sociology, second edition, 1964, Part Ⅲ, the individual in the world of work. D・E・スーパの前掲書(原著は一九五七年)

(7) A. M. Kroll, L. B. Dinklage, J. Lee, E, D. Morley, and E. H. Wilson, Career Development: Growth and Crisis, John Wiley & Sons, Inc., 1970, p. 11, J. I. Holland, Making Vocational Choices: a theory of careers, Prentice-Hall, Inc., 1973.

(8) J. Van Maanen, ed., Organizational Careers: Some New Perspectives, John Wiley & Sons, 1977, p. 176, note(1).

(9) Ibid., pp. 9-10.

(10) Charlotte Buhler, Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem, Leipzig: S. Hirzel, 1933. D・E・スーパーの前掲書、九三—九四頁、C. Buhler, P. Keith-Spiegel, and K. Thomas, "Developmental Psychology," in Handbook of General Psychology, ed., by B. B. Wolman, Prentice-Hall, 1973, pp. 861-917.

(11) R. Hill, "Methodological Issues in Family development Research,"Family Process, March 1964, pp. 186-206, "Decision Making and the Family Life Cycle,"in Shanas, E., and Streib, G. F., eds., Social Structure and the Family, Prentice-Hall, 1965, pp. 113-139. Joan Aldous, Family Careers. John Wiley & Sons, 1978.

(12) 森岡は「核家族」を軸にしつつも直系的連続をも考慮して、きす(o)新婚期、(a)育児、(b)第一教育期、(c)第二教育期、(d)第一排出期、(e)第二排出期、(f)向老期、(g)退隠期、(h)孤老期に分け、更に(イ)核家族一つの一世代家族、(ロ)核家族二つの二世代家族、(ハ)核家族三つという三世代家族、という世代家族型を設定して、両軸を組合せるという極めて具体的な段階設定を試みておられる。森岡清美『家族周期論』培風館、昭和四八年、二八〇—二九〇頁。

(13) D・E・スーパー、前掲書、二四三頁。

(14) 同書、第六~十一章。

(15) ミーラーとフォームは、職歴抱負の点で特に試行就業期において(1)野心型（ambitious）、(2)相応型（responsive）、(3)満足型（fulfilled）、(4)困惑型（confused）、(5)欲求不満型（frustrated）、(6)敗北型（defeated）を設定している。D. C. Miller and W. H. Form, Industrial Sociology, Harper & Row, Publishers, 1964, pp. 555–560.

(16) Ibid., part Ⅲ, (1)就業準備期――児童が肉体的精神的な成長をしていく過程での家庭、学校、地域社会での初期の諸々の経験と適応、(2)初期就業期――学校在学中の一時的な仕事経験、パートタイム、夏休み中の労働経験、(3)試行就業期――最初の全時間就労について多少とも永続的な、少くとも三年以上一つの労働に従事して安定的に落ちつくまでの推移的な就業期、(4)安定就業期――先の三年以上の労働従事から退職期、死亡、あるいは他の試行就業に至る迄の持続的な就業期、(5)引退・退職期を設定している。また女性の場合については、L・J・カーが(1)就業準備期、(2)複雑試行期、(3)結婚期、(4)結婚調節期、(5)家事労働期、(6)再就労による分割関心期、(7)危機増加期、(8)退職・寡婦期を設定している。Lowell J. Carr, Analytical Sociology, Harper, 1948, pp. 505–517, Miller and Form, Ibid., p. 545.

(17) Delbert C. Miller & William H. Form,"Measuring Patterns of Occupational Security,"Sociometry, Nov. 1947, pp. 362–375, D. C. Miller & W. H. Form,"Occupational Career Pattrn as A Sociological Instrument,"American Journal of Sociology, Jan. 1949, pp. 317–329, D. C. Miller and W. H. Form, Industrial Sociology, Harper & Brothers, 1951, p. 700, pp. 711–714, 一九四六年に実施されたオハイオ州での二七六人の職業労働史についての事例研究から、職業経歴段階の連鎖を軸にして、十四の連鎖形態を抽出し、それらを基にして、これら六つの職業経歴類型を特徴づけている。すなわち、①安定的職歴類型――安定的な仕事に比較的に初期の段階から従事している場合、②定型的類型――「初期就業」→「試行就業」→「安定就業」のように定型的に安定就業期へと展開していく場合（定型的なものとして「通常に」「社会的に期待されている」）、③不安定な類型――定型的な類型を通して一旦は安定就業に至った後にも試行就業に戻る場合、④単純試行類型――若い従業者のように、試行就業を開始する場合、⑤非確立的類型――早期の安定就業から試行就業に戻ってしまう場合、⑥複雑試行類型――試行就業を幾度も繰り返しているような場合を指している。専門職、管理職、事務職、熟練労働では①安定類型、②定型類型が相対的に多く、未熟練労働、サービス労働、半熟練労働、事務職では⑥複雑試行類型、⑤非確立的類型、④単純試行類型、③不安定類型が相対的に多くみられた。

(18) D・E・スーパー、前掲書、九七―一〇一頁。

(19) J. D. Thompson, R. W. Avery, and R. Carlson, Occupations, Personnel and Careers, Univ. of Pittsburgh, 1962, R. H. Hall, Occupations and the Social Structure, Prentice-Hall, 1975 (1969).

(20) R. H. Hall, ibid., pp. 276–279.

(21) W. L. Slocum, Occupational Careers, Aldine Publishing Co., 1974, pp. 91–96.

(22) W. L. Slocum, ibid., pp. 78–83, J. Van Maanen, ed., Organizational Careers, John Wiley & Sons, 1977.

(23) V・パッカード（風間禎三郎訳）『見知らぬ人々の国―高移動社会の病理―』ダイヤモンド社、昭和四八年。「通常、個人の自由へのあこがれと、コミュニティの、協力と原理原則の必要性との間には、ある種の緊張がある。だが、個人は、コミュニティ意識なしでは済まされない。これは、近年しば

しば見落とされている重要点である。それは自分自身のアイデンティティ意識を形成するためにはなくてはならないものである。自尊心と幸福感を得るためにはなくてはならないものである」（同書、Ⅳ頁）

(24) D・E・スーパー、前掲書、三九七頁。

(25) J. Van Maanen, ed., Op. cit., ゲイル・シーヒィ（深沢道子訳）『パッセージ（人生の危機）』（Ⅰ・Ⅱ）、プレジデント社、一九七八年。

三　「職歴挫折」と職業教育訓練

「職歴挫折」(career crunch) の概念用語を最初に用いたのはR・M・ババルコであるが[1]、職歴研究の基本課題の一つとして、この職歴挫折現象をめぐる諸問題を検討していくことは、現代の職業生活、職業生涯においては不可欠である。ここでは(i)職歴危機 (career crisis, career hazards)、職歴挫折と職歴停泊 (career anchors)、(ii)職業的社会化、職業選択と職業教育訓練、とに分けてみていくことにする。

(1)職歴危機、職歴挫折と職歴停泊

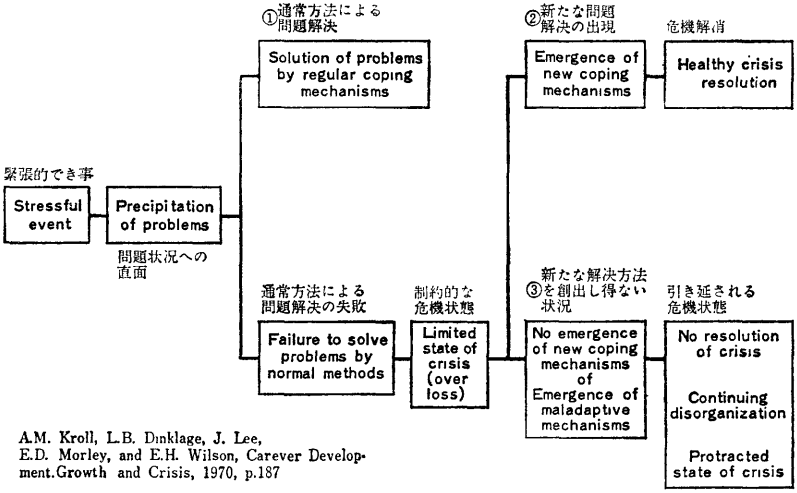
すでに前節でも明らかにしたように、職歴経歴は生活段階と生活史、人間存在、職業的社会化と職業選択、就労・職業機会の構造、の諸要因の相互関連的過程として形成されるので、そこにはさまざまの攪乱要因が潜在・顕在化しているし、その過程で「危機」、「挫折」、「停泊」の諸局面も現出し得る。職歴経路と職業発達が必ずしも職業的同一化（一体化）自己実現、連続的・安定的類型、上昇経歴という形で全て展開するとは限らないし、むしろ多くの人々がさまざまの危機・挫折・停泊局面を経験し模索して多様な職歴形成と職歴発達を操り広げていると考えるべきであろう。とすれば、個々人の職歴過程における危機現象、停泊現象、挫折現象にも一層眼を向けなければならない。

職歴過程を攪乱させやすい諸要因として、(i)構造的・環境要因、(ii)個人の内面的・主観的要因、そして(iii)として(i)と(ii)を結びつける媒介的要因を概括的に指摘することができる。(i)構造的・環境的要因としては、社会構造全体や自らの生活構造

に関するもので、例えば不景気や倒産による解雇や失業、エネルギー転換や技術変化と技術革新による失業や老癈化、病気や身体的障害、離婚、生活上の起りうるさまざまの危険（火災、盗難、洪水、大旋風、犯罪、戦争、事業上の失敗、友人や近親者の死等々）などを挙げることができる。[2] 徴兵や動員等の戦時国家動員体制、戦争災害、公害等による生活破壊や地域社会破壊等もここに含めることができるだろう。[3] (ii)個人の内面的・主観的要因は、主に(i)や(iii)との関連で職業適性や能力、抱負、パーソナリティ、職業的自己同一化や自己存在認識、職業選択や訓練、集団的関係等をめぐつての自己概念の内面的・主観的・な不確かさ・不安・混乱・失望などを意味している。[4] (iii)媒介的要因としては、例えば、職業選択決定における問題、就労・職業・組織（職務・権限）における年令上・性別上の制約、劣悪な雇用条件・労働条件・労働環境、職場同僚との関係、（個人自らや家族生活を犠牲にした）組織への没入、組織の人員配置や役割規定、組織における配置転換や転勤の問題、組織目標の変化や組織拡大、組織展望や生涯展望の不安などを挙げることができる。こうした諸要因が・それぞれに、そしてしばしば重なり合つて、不安で緊張的な事件・状況を構成しやすい。また、緊張過程の中で他の要因に介在され加重され易い。

こうした不安と緊張を強いられる事件・状況は（緊張状態）「その個人にとつて重要なかかわりをもつ急激な認知的、そして感情的崩壊」[5]として表われるが、危機的問題状況への直面・陥穽は、(i)落胆や深い悲嘆、(ii)新たな対処メカニズムの出現の中でのみ越えていける「制約的な危機状態」、(iii)「引き延される危機状態」とに分化しつつ局面展開していく。[6] 第二図の「危機の変転」はA・M・クロルその他の人達がそうした危機過程を図化したものである。従つて、問題状況に直面しても①通常の対処メカニズムで問題解決している過程、②通常方法の問題解決に失敗して「制約的な危機状態」に陥りつつも、新らたに対処メカニズムによって問題解決していく過程、③「制約的な危機状態」に陥り、それに対して新たな対処メカニズムを創出してすることができずに危機解決がなされず依然「引き延される危機状態」にある過程の三つに分けることができるだろう。こうした危機状態・危機変転のより一般的な図式に照して職歴危機を理解するなら、「職歴挫折」は職歴危機そ

第2図　危機の変転



A.M. Kroll, L.B. Dinklage, J. Lee, E.D. Morley, and E.H. Wilson, Carever Development.Growth and Crisis, 1970, p.187

のものとほぼ同じ意味としても捉えられるが、個人の職歴期待と就労・職業機会構造との間の位相の大きな断層状態であり、しかも特に「制約的な（職歴）危機状態」に陥り②③の過程を内包しやすい状態である、といえる。[7]

それらに対して「職歴停泊」は緊張的なでき事・状況に直面しつつ、第二図の①②③の過程を全て内包し移行しうるそれぞれの過程での一種の停泊状態を意味している。「人々は彼等が辿つてきた位置、友人同僚の位置、そうありたいと願う位置との関係において現在の職歴を評価するために停泊する」[8]のであり、こうした停泊現象（足がかりを求める現象）、あるいは停泊志向は一部の職業労働だけに限定されない。停泊することによつて、次のステップの足がかりを得ようとするのである。社会変動の激しい現代的状況、緊張的状況の中では生涯の時点時点における積極的な停泊志向は必要でもあろう。自分が何であり、どんな人間になりたいのか、の確認を猶予しようとする心理的・社会的なモラトリアム（psycho-social moratorium）現象などもこうした職歴停泊の面から考察していけるだろう。また停泊概念は、一面的で固定的に限定されるのではなく、多面的に、

経営能力、技術的・機能的能力、安定性、創造性、自律性と独立性といった動機・価値志向・能力についてのより動態的で積極的な停泊概念に広げてそれぞれの人達の生活や企業への多様な貢献を高め、それに対して多面的な職歴経路と報償体系を用意していく必要もあるだろう。(9)

しかし、種々の条件で危機解決展望を見出し得ない長引いた停泊や挫折を克服し得ないまま「引き延される危機状態」におかれていく可能性は遍在している。われわれは、以上のような視点から、日常的生活の中に埋れ沈み、浮沈している職歴現象・職歴危機・職歴挫折についての実態や情報を見据えて考察していかなければならないし、そのことを通じてさまざまの変化に耐え、見定め、自らも変化させうる自己の再評価・再確認、自己教育訓練、生涯展望、生活資源や生活関係の再検討と社会的対応、社会的連帯を求められている。起り得る職歴危機、職歴挫折、停泊に耐え得る社会保障・社会福祉上の制度的条件を充実確立させていかなければならない。また、職業生活、市民生活をめぐる多様な生活意欲、生活経験、生活展望、更にそれらを支える就労・職業機会の構造と制度的条件の問題にとどまらずに、両者を媒介する過程としての職業的社会化、職業選択、職業教育訓練の問題をも検討していく必要がある。

(2)職業的社会化、職業選択と職業教育訓練

職業的社会化のプロセスは、集団成員活動（家庭、仲間、学校、企業組織、地域社会）を通じて職業的価値・規範・役割を一般的・具体的に内面化させ教育していく長期的な過程を意味している。従って、子供の社会化（child socialization）、将来に備えての予期的社会化（anticipatory socialization）、成人の社会化（adult socialization）、回顧的社会化（retrospective socialization）、過度の社会化（over-socialization）や再社会化（resocialization）の概念化過程をも含むものと考えられる。職業的社会化という点では、特に(i)将来の予期的な職業生活に向けられての社会化と、(ii)、現実に職業に従事する過程での社会化、再社会化が問題となる。確かに社会化概念をめぐっては、特に「同調」や「統制」の枠や偏りが内包されてはいるが、さま

ざまの社会化過程における経験と関係を通じてパーソナリティや自我を発達させていくのであり、生活段階の諸過程で基本的な規律訓練、知恵と知識、生きる意味づけ、抱負、役割と規範、技能とシンボル等を教え込まれ学び取つていくのである。しかし、全体としては確立された中心的な職業価値（職業観―何故に何のためにどのように職業労働に従事するのか―）の喪失状況、捉えにくく断片化する「重要な他者」の存在、具体的な身近な労働世界・労働経験の乏しさ、高等教育化、社会生活の流動化、科学技術の変化、労働生活と労働環境の変化等によつて職業的社会化をめぐつてさまざまの問題が提起されてきているといえるだろう。現代社会の変動状況にあつては、予期的な職業的社会化や現実の職業による社会化、再社会化も共に再検討されなければならない。将来社会の展望と模索の中で生活段階に応じた個々人の自立的な要求、自己実現欲求、さまざまの生活スタイルの模索にいまだ充分応えるところまでに至つていない。状況の諸変化にもかかわらず、通念・慣行・制度としての予期的社会化や固定的な職業観・制約は根強い。[10] また教育機会、就労機会、社会参加機会がさまざまの社会層の人人のためにより広く開放されていかなければならない。職歴研究にとつて職業的社会化の問題もやはり重要な課題の一つである。

さまざまの制約にも拘らず、これら職業的社会化は(i)人間は可能性の世界に生き、選択ができ得ること、(ii)生命体としての人間の独自性は「意味」(meaning) を発見・創造・表現し、それに基いて行為する能力にあること、(iii)人間の成長と発達は社会過程である（良かれ悪しかれ、職業労働、自己存在確認や自己概念も社会的相互作用と集団成員性との係わりなしには形成されないのである）、(iv)意志決定過程は「意味」の探究者としての人間の働きにとつて中心的なものであること、(v)意志形成の理解にとつて、選択機会（選択過程）(choice)、選択（選抜）(selection)、意志決定 (decision) は区別されること、(vi)全ゆる決定は、動機づけられ (motivated)、（一度決定し行動してきた軌跡は）取り消せない (irreversible)、蓄積される (cumulative) 性質をもつていること等の基本的仮定、[11] 発想を考慮していくべきであろう。

他方、職歴危機、職歴挫折、職歴停泊が遍在し、職歴形成やその発達が広く積極的に追求されてきている今日では、職業的社会化の問題の再検討にとどまらずに、職業選択や職業教育訓練の問題にも新たに眼を向けなければならない。

職業選択（occupational choice）は、職業選択の試みとその中でのある特定の具体的な就業（就職）に至る諸過程を含むものとして理解さるべきであり、職歴段階の主に「初期就業期」や「試行就業期」に展開されるが、その後の生活段階、生活過程においても問題になる課題でもある。それらは(i)志望する職業への動機づけと具体的な職業選択過程、(ii)労働市場や採用する組織・職場についての情報蒐集と応募過程、更に(iii)就職過程、そして組織的社会化過程、具体的な職務安定の獲得、の諸過程とへ引き継がれていくし[12]、更に先に触れた職歴危機、職歴挫折、職歴停泊等の諸局面との関連をも含めて広くI・L・ジェニスとL・マンのように①挑戦についての評価（appraisal of a challenge）、②選択肢についての評価（appraisal of alternatives）、③最善の選択肢の選択（selection of the best atternative）、④新しい方策への付託（commitment to the new policy）、⑤（消極的なフィードバックにもかかわらず）その新しい方策への執着（adherence to the new policy despite negative feedback）、の心理的な段階設定によつて接近しようとする考えも興味深い[13]。

職業選択過程についての接近としては、意志決定論的接近、偶然論的な接近、社会・文化的影響力・制約からの接近等の立場から展開されてきたが[14]、特に先の(i)(ii)の過程について、P・M・ブラウ、その他の人達の職業選択の意志過程からの包括的な試みがある[15]。職業選択は、個人にとつても組織にとつても、やはり広い意味での意志決定過程として理解されるべきであると考える。従来「職業選択」はより直接的な要因群や社会経済的な構造要因を中心に関心が向けられて、両者を結びつけた過程としての職業選択、職歴形成・発達と職業選択という動的な視点から実証的・理論的研究や職業教育・職業指導・職業労働行政・対策を展開するという試みは乏しかつたのではなかろうか。技術革新が著しく進行し、低成長経済や産業構造の転換が展開し福祉型経済の必要が指摘され、生活スタイルや自己存在、生涯展望を模索している状況では、職業選択の

メカニズムにもつと照明があてられていくべきであろう。

同様に、こうした状況と視点からわが国の今日の職業教育訓練制度を再検討すれば、(i)学校教育における職業教育、(ii)学校後の職業教育、(iii)生涯教育における職業教育訓練においてさまざまの問題が提起されてくるだろう。もちろん、これらは大きな問題で教育制度全般にもかかわり論議の多いところでもあり、ここでは自らが基本的課題であると考える諸点を挙げるにとどめる。(i)学校における職業教育―今日まで近代日本の展開過程の中で学校教育の果してきた役割は重大であるが、広く職業労働・職業生活を前提にして一般的・基礎的な学校が行なわれるべきであるのに、全般に知識重点的な「普通教育化」が進み一貫した職業教育訓練は軽視・分化・弱体化されている。高等教育も社会変動と高学歴志向の動きの中で職業教育をめぐつての潜在・顕在してきている要請と展望に制度的に対応し得ていないのが現状である。あるいは「産業社会」体制に一方的に組み込まれているのが現状である。現代のように変動する社会状況においては、単なる知識教育やあまりに個別化され細分化されたというよりも、むしろ一般的・基礎的・抽象的な学習・学問能力と定型的・基本的・具体的な類型的技能、適応的技能とを如何に継続的に結びつけていくかというところに学校教育における職業教育の課題がある。

(ii)学校後の職業教育訓練―具体的には公共職業訓練、企業内（事業内・組織内）教育、各種学校、通信放送による職業教育、その他の社会教育を通じての職業教育訓練が挙げられるが、ここでも産業構造の転換、技術革新や技術水準の上昇、高令化、高学歴化、自己啓発や生涯教育訓練への欲求関心、閉鎖的な職業教育等の動きの中で転換を迫られ、職業行政においてもさまざまの提言や少くとも法制的にはその体系的改革も進められてきている。例えば、最近の「中期労働政策懇談会」（座長・隅谷三喜男氏）の提言では、①完全雇用を目標とする経済・雇用政策の展開、②雇用の維持、拡大をめざす産業・職業構造政策の展開、③内外経済環境の変化のなかでの労働時間短縮の方向、④高令化社会に対応する労働政策と社会保障政策の連係、（引退年令の六五才への引上げと年金の開始年令との接続）⑤終身雇用慣行の新展開と労働者職業生涯の安定充実等の提言などは

注目されるべきであるし[16]、職業訓練法は、昭和二〇年代の失業対策の一環としての職業補導事業、学制改革と職業教育、企業再建に伴う技能労働者養成の必要、労働基準法制定等を背景にして、漸く昭和三三年に、公共職業訓練、事業内職業訓練、技能検定の相互の体系化、総合化を図るべく制定された。その後、雇用対策法の制定と相まつて昭和四四年に改正されたが、昭和五三年五月には生涯訓練の基本理念が一層強められ「職業訓練は、労働者各人の希望、適性、職業経験等の条件に応じつつ雇用及び産業の動向、技術の進歩、産業構造の変動に即応できるものであつて、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われることを、また技能検定は、職業に必要な労働者の能力についてその到達した段階ごとの評価が適正に行われることを基本理念」とし、「その内容充実強化及びその実施のための円滑化」を図ろうとして法改正がなされた[17]。

企業内教育も近代資本主義の展開過程での特に大企業工場の基幹的技能工の技能養成・職業訓練を軸に幕末、明治以来の「伝習制」（明治一〇年代まで）、その後の「年期徒弟制」（明治一〇年代から明治三〇年末迄）、「養成工制」（明治三〇年末より第二次大戦末期迄）の制度的沿革を背景にして戦後の技能教育訓練、組織内教育訓練が再編拡充されてきており（(1)入社訓練、(2)一般従業員教育、(3)経営者訓練、(4)管理者訓練、(5)監督者訓練、(6)技能訓練、(7)エンジニア訓練、(8)職能別訓練、(9)スタッフ訓練等）、更に公共職業訓練との連携化・体系化・統合化、自己啓発的な教育訓練等が進められてきている。そして、現実には公共職業訓練の限定的課程、水準、訓練生の追跡調査、技能検定制度とその評価、労働組合の職業訓練制度への対応等について具体的に実態を再考察していかなければならないが、その他の職業教育をも含めて個々人の職歴形成と職歴発達の視点から自己啓発、生涯教育や生涯設計・展望を制度的に如何に保障し拡充していくか、そして受身的な姿勢からより主体的に積極的にそれらを追求し要求していくかということが現実的な課題となつてきている[18]。

(iii)生涯教育における職業教育訓練―これは先の(i)と(ii)を相互に結びつけ互換過程の中での職業教育であるが、志望する誰れもが・いつでも・どこでも職業教育訓練を享受し活用していけるという理念を契機にし支柱としている。身体障害者や主

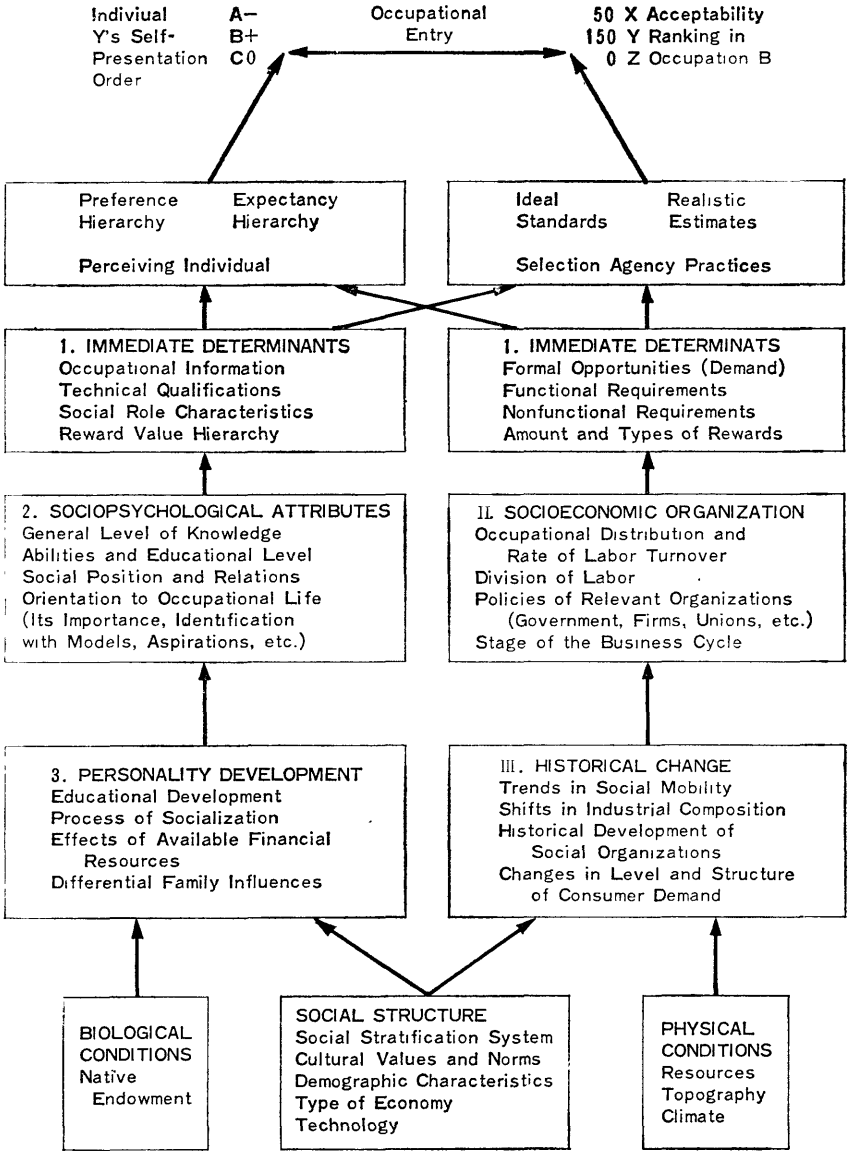
婦等の就労機会や中断した職歴の場合にも、性別上の制約があつても、「社会人」が学生になる場合にも、現に失業し、あるいは就労し、あるいはまた退職した場合にも、老年者であつても、一時的に職業労働活動を中断し有給教育訓練休暇をとる場合にも、どこに住んでいようとも教育訓練機会や就労機会を得たい、得られるという理念的な発想・意欲、権利意識に支えられている。こうした動きは、いまだ広く浸透し社会的な制度とはなつていないとしても、細々として部分的断片的ではあれ、個々人の生活史の中に、職業生涯形成の歩みの中に刻み込まれ制度化への模索はすでに始められている。

以上、現代の職業労働生活がさまざまの変化を経験しており、適応的・連続的・安定的な職歴や職業発達類型としてばかりではなく、「職歴危機」、「職歴挫折」、「職歴停泊」の諸局面に直面し易くそれらに対処する個々の積極的用意と展望、連帯的・社会的な支えが必要になつてきていることを述べ、更にそうした動態のもとでの「職業的社会化」、「職業選択」、「職業教育訓練」の理論と実際を再考察してきた。これらは確かにあまりにも大きな課題でもあるが、職歴研究の重要な基本課題として直面し取組まざるを得ない。

(1) Ronald M. Pavalko, Sociology of Occupations and Professions, F. E. Peacock Publishers, Inc., 1976(1971), p. 156, p. 165.
(2) D. C. Miller and W. H. Form, Industrial Sociology, Harper & Row, Publishers, 1964, pp. 595–603, Cyril Sofer, Men in Mid-Career: a study of British managers and technical specialists, Cambridge Univ. Press, 1970, pp. 62–64.
(3) 労働災害、工場災害、交通事故災害、その他数多くの公害等の被災によつて肉体的苦痛、身体的障害、後遺症、欠損ばかりではなく、就労機会・再訓練そのものの剝奪、貧困、そして家族生活破壊や精神的な緊張を加重され、継続的に強いられている場合が多い。広島や長崎の原爆被災はこうした問題状況が戦時体制下にあつてその後戦後三〇余年にも及んで尚ももつとも極限されて現出している事例である。
(4) C. Sofer, Op. cit., pp. 65–70.
(5) A. M. Kroll, L. B. Dinklage, J. Lee, E. D. Morley, and E. H. Wilson, Career Development: Growth and Crisis, John Wiley & Sons, Inc., 1970, p. 187.
(6) Ibid., p. 187.
(7) R. M. Pavalko, Op. cit., pp. 156–164, A. M. Kroll, et al., Op. cit., pp. 189–199.

(8) Richard H. Hall, Occupations and the Social Structure, Prentice-Hall, Inc., 1975, pp. 279–280.
(9) Edgar H. Schein,"Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates,"in J. Van Maanen, ed., Organizational Careers, John Wiley & Sons, 1977. pp. 49–64.
(10) 陣内靖彦「職業観の変容と形成」岩内亮一編著『職業生活の社会学』所収、学文社、一九七五年。陣内靖彦は、特に戦後日本の青少年の職業観の変容について『「社会のためにつくす」とか、「世間から尊敬される」、あるいは「家族の期待に答える」など、日本社会にかつて支配的であった「集団主義的手段的」な職業観が衰退し、「豊かで安定した生活を楽しむこと」、「収入が多いこと」、「時間的拘束が少ないこと」など、集団や組織からの解放、「小市民的」なマイホームの団欒とくつろぎ、さらには「仕事が面白いこと」、「創造性を発揮できること」などのように、仕事そのものに遊ぶ時と同じ情熱とエネルギーを傾けようとする傾向など、「個人主義的享受」志向の職業観の増加がみられる』と要約しつつも、「「みずから参加していく」（"commit"）というよりも、「組み込まれていく」（"conditioning"）という、この現代社会に特有のメカニズム」、現実の社会的要請・需要への迎合としての「能力や適性に合つた」職業選択、「精神的失業の時代」、職業活動に従事するときの指針となるべき「価値」形成の欠如、の状況を直視すべきことを指摘している。現在の意識調査のもつ制約を充分配慮しなければならないが、他に、高校生、大学生、社会人を調査対象にした経済企画庁国民生活局国民生活調査課編『日本人の教育観と職業観』昭和五三年、日本生産性本部編『「職業と生活」に関する意識』昭和四七年、労働大臣官房統計情報部編著『勤労者の福祉意識構造』至誠堂、昭和五一年、等をも参照。
(11) A. M. Kroll, et al., Op. cit., pp. 143–148.
(12) W. L. Slocum, Op. cit., pp. 302–308.
(13) I. L. Janis and L. Mann,"A Conflict Theory Approach to Attitude Change and Decision Making," in A. Greenwald, ed., Psychological Foundations of Attitudes, Academic Press, N. Y., 1968. C. Sofer, Men in Mid-Career, Cambridge Univ. Press, 1970, pp. 46–47.
(14) R. M. Pavalko, Op. cit., pp. 44–79, W. M. Williams, ed., Occupational Choice, George Allen & Unwin, Ltd., 1974.
(15) P. M. Blau, J. W. Gustad, R. Jessor, and H. S. Parnes, "Occupational Choice", in Clifton D. Bryant, ed., The Social Dimensions of Work, Prentice-Hall, 1972, pp. 266–281° 第三図はP・ブラウ達がその選択と選抜の過程を図式化したものである。就職しようとする個人と選抜機関とに一応分けながら個人が就職く至る過程での要因群を関連づけたもので、図の中の生物的要因（biological conditions）、社会構造（social structure）、物理的条件（psysical conditions）はここでは外生的・間接的要因であり、個人の側にとつての(3)パーソナリティ発達（personality development）→(2)社会心理的特質（sociopsychological attributes）→(1)直接的要因（immediate determinants）（職業・就職情報、技術上の能力・適性、社会的役割特徴、報酬価値階統）、そして選抜組織や労働市場の側での(Ⅲ)歴史的変化→(Ⅱ)社会経済組織→(1)直接的要因（組織上の機会・需要、機能的要求、非機能的要求、報償の量と類型）、とは就職に入る過程での媒介的、直接的要因・変数である。更に、それらの媒介的、直接的要因は、相互に交錯して個人の側の異なる選択肢によつて与え得られる報酬についての評価・価値つけとしての選好階統と期待階統、選抜機関人事の側での理想標

第3図　職業選択・選抜の過程



P.M. Blau, J.W. Gustad, R.Jessor, and H.S. Parnes, "Occupational choice", (1956), Clifton D. Bryant, ed., The Social Dimensions of Work, Prentice-Hall, Inc., 1972, p.269.

準と現実評価によつて模索・チェック・什託され方向づけられていく過程として描かれている。

(16) 昭和五三年七月二一日付「日本経済新聞」

(17) 隅谷三喜男・古賀比呂志編著『日本職業訓練発展史（戦後編）』日本労働協会、昭和五三年三月、「官報」（昭和五三年五月八日、法律第四〇号）

(18) 隅谷三喜男編著『日本職業訓練発展史（上・下巻）』日本労働協会、昭和四五・四六年、隅谷・古賀編著、前掲書、産業訓練白書編集委員会編『産業訓練百年史』日本産業訓練協会、昭和四六年、宮地誠也・倉内史郎編『職業教育』（講座現代技術と教育四）開隆堂、昭和五〇年、泉輝孝「中高年の雇用保障と再訓練」『現代の労働』一九七六年一〇月号。

四　むすび

本稿は、筆者がこれまで関心を寄せ研究を進めてきた社会成層論、社会移動論の問題領域との関連で、基本的な構造条件としての就労・職業機会構造や階級の側面と個々の生活史・生活構造・生活意識等を媒介し特徴づけていく職歴、職業生涯の研究を進めていくうえでの基本課題を再検討したい、という意図で書かれたものである。

個々の人々が生涯にわたつてかかわる労働・職業との関係、その軌跡、その影響を究明していく職歴（職業生涯）研究は、従来、それらがあまりにも個別体験的なものとして感得されたり、（外部市場的に）相対して閉鎖的な労働市場の存在や職業教育訓練の集団的特徴・特殊的制約のために、また社会科学・社会学の関連する諸研究においても専ら総体としての、集合としての労働・職業・階級・階層・移動等に関心を向けてきたことも重なつて、当面する問題状況の前に著しく立遅れている、といわなければならない。戦後日本の労働生活や社会問題・社会運動を軸として社会変動を捉えると、一九四五―一九五五年（昭和二〇年代）の戦後復興期（雇用機会の量的拡大と生活維持のための運動）、ほぼ一九五六年―一九七〇年（昭和三〇年代と四〇年代前半期）の高度成長期（所得格差の是正や労働者の経済生活の安定・向上の要求、春闘等の労働組合主義運動と新たな社会運動の噴出）、そして一九七〇年以降の（昭和四〇年代後半から今日に至る）福祉社会への模索期において、それぞれ問題状況が異な

るし、それらに対する接近考察も異ならざるを得ない。今日では、安定成長下・減速経済下（高度成長の破綻）における雇用労働問題（技術変化、産業構造・組織の変化にともなう雇用調整、労働力構成における高令化、高学歴化）、労働生活自体の質的な再検討、労働者生活と社会福祉（「貧困」の再定義、歴史的権利、日常生活の再考察あるいは非日常的考察）、労働者意識の変化と社会運動の模索等々の問題状況に直面しており、このような歴史的展開と、個々人の日常的な職業労働生活とより広範で長期的な生活空間・職業生涯とを新たに把握し直して方向づけていく課題に取り組まざるを得ない。

本稿はこうした問題状況と研究状況に照らして職歴研究という視座からそれらの基本課題を筆者なりに整理したにすぎない。本稿での展開を要約しておくと、(i)職歴、職業生涯をめぐるさまざまの具体的な問題状況にもかかわらず、職歴研究を促す背景・地平といったものを整理するならば、現代の科学技術上・社会構造の諸変化、価値観の変化、労働・職業生活上の変化、組織効率性の追求、成人発達・個人的な自己確認への関心、社会学上の新しい動向等の諸要因を指摘してわが国においても職歴研究の必要性を確認しようとするものである。

しかしながら、(ii)これまでの職歴研究における「職歴」概念は内容としても類型としても限定的なものであり、ここではより包括的な概念化への動き、職歴・労働・社会成層（なかでも最も基礎的な構造条件としての階級）の相互の関連、社会過程として職歴形成と相互交差的な接近の問題を検討し、更に職業経歴・職業生涯についての類型化の試みを多面的でもまず生活段階と家族経歴、自我と職業発達、職業経歴、組織経歴、地域社会経歴、職業発達と職業挫折に整理しておくことによつて多様で段階的な職歴形成・経路・軌跡・影響を類型的に考察していく足懸りを得ようとするものである。

更に、(iii)今日の職歴研究は、限定された意味での「キャリア」に内包された職業的同一化、自己実現、熟達、連続的・安定的職業経歴、定型的な地位上昇等の側面、過程だけではなく、危機の変転としての職歴危機（career crisis）、職歴挫折（career crunch）、職歴停泊（career anchor）の問題、過程にも積極的に眼を向けていくべきであり、変動状況のもとで職業

的社会化、職業選択、職業教育訓練の問題も新たに再検討を迫られている。

本稿での基本課題の（多分に仮説的な）確認という作業を踏まえて、今後より具体的な実証研究・理論研究を継続して進めていきたい。