

工業高校卒業者のキャリアと 職務能力認識

市原 博

はじめに

- 1 工業高校卒業者の職務と能力認識に関する調査研究
- 2 インタビュー調査の概要
- 3 調査結果の概要

おわりに

はじめに

本稿は、企業で職業生活を過ごした工業高校卒業者を対象に、他の学校教育を受けた企業従業員、特に大学卒従業員と対比した際に彼らが抱くそれぞれの職務能力の差異や特徴に関する認識の内容を調査し、その認識が生み出された理由を考察することを目的としている。おそらくやや奇異に感じられるであろうこの課題設定の問題意識は、以下のようなものである。

戦前期の日本企業の人事制度の枠組みとなった「学歴身分制度」が敗戦後の労働組合の要求により廃止されたことが労働研究では1980年代以降重視されてきたが、教育資格（学歴）を基準にして従業員を職能に配属し、職務を配分する制度は実際にはその後も継続されたことが明らかになっている⁽¹⁾。かつてはむしろ、企業の世界で経営者や従業員間の学歴秩序が強化されたのは戦後の事象という認識が一般的であった。たとえば、清水義弘は1957年に出版した著作の中で、社会の各分野の「名士」の学歴構成に関する各時代の調査結果を引いて、「実業界や産業界は、少なくとも戦前までは高級学歴をそれほど必要としなかったと思われるが、戦後はついに高級学歴の独占するところとなっている」⁽²⁾と結論付けていたのである。これは、戦後の大学進学率の上昇に伴う上位職務に対する上級教育資格保有者の占有率の上昇という教育アップグレーディングによるものであり、1970年代に「学歴社会」認識が一般国民の間に普及するようになったのはこうした事態を背景としていたと考えられる⁽³⁾。

しかし、教育資格を基準に職能への配属・職務の配分を決める制度が合理性を有しているという合意が国民の間で形成されていたとは考えられない。それは、時代を通して、「学歴秩序」や「学

(1) 野村 (2007, pp.32-36), 市原 (2012, pp.142-144)

(2) 清水 (1957, p.88)

(3) 野村 (2014, pp.35-38)

歴社会」への怨嗟の声や批判が多く国民から出され続けたことに明らかであろう。こうした国民意識にもかかわらず、労働研究は教育資格による従業員間の格差への関心を衰弱させてきた⁽⁴⁾。そのため、教育資格を基準とする従業員間の職能・職務、キャリア展開の差異の実態は必ずしも明らかにされておらず、その差異の存在に対する下位の教育資格を保有する従業員の合意がどのように獲得されたのかも解明されていない。本稿は、工業高校卒業者に焦点を合わせ、企業内での彼らの職能・職務の内容とキャリア展開を追究しながら、彼らの職務能力認識が、学校教育と企業内での職能・職務経験と如何に関わりながら形成されたのかを考察する。

1 工業高校卒業者の職務と能力認識に関する調査研究

このテーマに関わる研究は、労働研究よりも教育学の分野で多く見られる。そこでは、1951年の学習指導要領で「技能・知識・経験を養成」するという普遍的な目的を課されていた工業高校の教育目的が、現場作業の指導監督部門、設計・企画・研究等の計画部門、保守・管理等のサービス部門の人材育成という意味を込めた「技術員の養成」と規定された1956年の学習指導要領を経て、1960年に改訂された学習指導要領で、大学卒技術者の指揮・指導下で担当職務を遂行する「中堅技術者」の養成へと変化したことに対応するかのようになり、大学卒技術者たちとは異なる職務領域の存在を前提にして、そこへの人材供給機関として工業高校を高く評価する傾向がみられる。

それをよく示しているのが、1970年代に工業高校卒業者の職務内容を調査した研究である。1950年代後半から急速に進行した高校卒業者のブルーカラー職への進出の中で、工業高校卒業者のブルーカラー職への就業割合は他の学科卒業者より著しく高く、また、彼らの専門的・技術的職業への就職率は、1960年代に大きく低下した⁽⁵⁾。しかし、これらの調査研究によれば、1970年代になっても、工業高校卒業者でラインの労働に就く者は少数で、多くは技術的なデスクワークに就き、保全職や販売職に就く者がこれに次いだ⁽⁶⁾。その上、入職後、職務経験年数の増加とともに、「やや管理的な職務」に従事する卒業者の割合が増加していた⁽⁷⁾。そこでは、工業高校卒業者のブルーカラー職への就業が増加する中でも、そのキャリアを通してライン労働に就業し続ける者は少なく、大学卒技術者およびラインの技能工とは異なる職務領域が工業高校卒業者に開かれていたことが強調されたのである。

こうした職務領域の担当者を育成する上で、工業高校の如何なる教育内容が効果を発揮したのかを問う調査研究も行われた。1965年に実施された大阪府教育委員会の調査では、職務経験年数の増加とともに、専門科目の授業時間数の増加を希望する工業高校卒業者の割合が減少し、代わって、数学の授業時間数の増加を希望する者の割合が高まっていることが報告された⁽⁸⁾。最近の調査になるが、2001年に、都島工業高校と東工大附属工業高校の卒業者を対象に実施された調査研究では、

(4) 市原 (2015, pp.227-231)

(5) 橋野・村上 (1999, p. 7), 佐々木 (2000, p.21)

(6) 原 (1978, p.40)

(7) 文部省初等中等教育局 (1975), 原 (1987, pp.97-98) より引用。

(8) 田中 (1966, p. 9)

従事している職務に役立った程度に関して、5段階評価で、「専門科目で学んだ理論の基礎」が3.83、3.77と最も評価が高く、「専門科目で学んだ実際の技術的知識」のそれぞれ3.74、3.67を凌駕していた⁽⁹⁾。専門的・技術知識よりも、職務経験を通して現場技術のリーダーに育つポテンシャルとなる基礎的な知識・能力の習得・育成が工業高校教育の効果として評価されていたのである。

戦後の日本の経済成長に1960年代の工業高校卒業者が大きな役割を果たしたという認識から、彼らの能力形成や職務経験、経済成長への貢献の在り方などに関して調査した結果が最近刊行された。それは、工業高校卒業後、北海道大学に進学し、同大学院修士課程を修了した後新日鉄に就職して、同社鉄鋼研究所長を務めた加藤忠一氏が、昭和30年代の工業高校卒業者にその経験や認識を自分史として書くように依頼し、それらを編纂したものである⁽¹⁰⁾。そこには、工業高校卒業者の職務経験や大卒従業員との職務的関係、工業高校卒業者の職務能力に対する工業高校卒業者自身と大卒従業員双方の認識など、本稿の問題意識に近い興味深い記述が多く含まれている。全収録者76名中、主に企業従業員として職務に従事した者は61名で、その内、大学卒従業員との職務上の関わりを記載しているのは49名である。その他、15名の大卒従業員による工業高校卒業者の職務能力の評価に関する記述が収録されている。編纂者の職歴を反映して、工業高校卒業者、大卒者とも新日鉄の研究部門に偏りがあり、各自が自分史として書いているため、記述内容が統一されておらず、また記述の精粗が著しいなど、使用するには注意が必要である。しかし、記述の内容には興味深く有益な情報が多く含まれている。

大学卒従業員との職務上の関係に関する記述に絞って見ると、職務上の分離の存在を記述した人が33名おり、残りの16名はその分離を意識していなかったことがうかがえる。分離していたと記述した人たちは、現場の実務や大卒者の補助の担い手として職務に従事したとした上で、その職務での能力に対する高い自己評価を表明している。これに対して、分離を意識しない記述をしている人たちは、大学卒従業員と同様の職務を担当したとした上で、学校教育の差に基づく能力格差の存在に否定的な認識を表明している。工業高校卒業者に対する大卒者の評価では、大学卒従業員との能力格差の存在を前提にした実務面での高い能力評価がなされることが多かった。工業高校卒業者の大学卒従業員との能力差に基づく職務分離と別トラックでのキャリア展開の存在という認識が大卒者の間で一般的で、工業高校卒業者の多数もそうした認識を共有していたことがうかがえる。編纂者自身の認識も、「大多数は大学卒と技能工との中間の立場で、技術と技能との双方の力を発揮した“技能を持った技術員”としての働きが評価される」⁽¹¹⁾というように、これと同様なものであった。

しかし、大卒者との職務分離の存在を記述した工業高校卒業者が、新日鉄で15名、日産自動車では1名いたのに対して、職務分離を意識しない記述をしている人が、新日鉄で6名、日産自動車では2名おり、同じ企業でも、個人の職務経験の差により能力差に関する認識は同じではなかった。また、大卒者による評価でも、「優秀な研究者の先輩が多くいましたが、まさか高卒の方とは思っても見ない事でした。……学会でも自信を持って発言し、何ら一般の大学卒研究者と変わりませ

(9) 長谷川・佐藤 (2002, p.72), 長谷川・三田・佐藤 (2002, p.68)

(10) 加藤 (2014)

(11) 加藤 (2014, p.198)

ん」⁽¹²⁾との新日鉄基礎研究所勤務の博士課程修了者のコメントに見られるように、工業高校卒業者との能力差を否定する認識も存在していた。こうした個人の職務経験による認識の差異に注目すると、入職前の学校教育の効果による能力差に基づく職務分離とキャリア展開の差の発生という認識は再検討の余地があるように思われてくる。本稿は、工業高校卒業者各個人の職務経験の差異が能力差の認識とどのように関わっているかを、工業高校卒業者へのインタビュー調査により探求しようとするものである。

2 インタビュー調査の概要

インタビュー調査は、県立千葉工業高等学校同窓会の協力を得て、同校卒業生を対象に行った。千葉工業高校は、1936年に千葉市立工業学校として設立され、1939年に千葉県立に移行した工業学校を母体に、1948年に新制工業高等学校として発足した。発足時には全日制の工業化学・機械・電気の3学科と、機械・電気科からなる定時制を置き、1971年に情報技術科が設置されるまで、この学科構成が続いた。

インタビュー対象者の経歴を一覧表にしたのが表1（次頁）である。調査は、2014年7月から2015年9月にかけて、同校同窓会から紹介を受けた8名およびインフォーマントの紹介による2名、計10名を対象に、一人1時間半から3時間実施した。インフォーマントの紹介により実施した2名は、それぞれの同一企業2社の勤務者であり、その企業を選択した理由は後述する。表1にある通り、インフォーマントは、1953年から1967年という工業高校が社会的に高い評価を受けていた時代に同校で学び、営団地下鉄、東洋高圧、東京電力、日立化成、沖電気、丸善石油化学といった大企業に就職し、高度経済成長のただ中で職務能力を向上させ、安定成長期から長期不況期に課長クラス以上の管理職への昇進を果たした方々がほとんどである⁽¹³⁾。関東天然瓦斯と黒田精工も、それぞれ1949年と1961年に東京証券市場の2部に上場しており、千葉県の有力地方企業であった。なお、沖電気勤務者は、休職して東京工業大学大学院に進学し、博士号を取得して同社の研究所長や関連会社の役員を務めたあと、東京電機大学教授に就任したキャリアの持ち主であった。

3 調査結果の概要

(1) 大学卒業者との職務分離に関する認識

インタビュー調査の概要は、表2（次々頁）に示されている。まず、工業高校卒業者に大学卒業者とは異なる職務を配分する人事政策が取られていたかどうかに関する認識を見ると、インフォーマントにより意見が分かれた。それは、企業による違いだけでなく、同一企業でも個人の職務経験により差が見られた。両者の職務が分離されていたと明言されたのは、東京電力、丸善石油化学の勤務者であり、東洋高圧と日立化成の勤務者は配属された職能部門により異なり、多くの工業高

(12) 加藤 (2014, p.619)

(13) 同窓会より支部長の方々を中心に紹介を受けたので、そのバイアスが存在することに注意が必要である。

校卒業者は大学卒とは分離された職能・職務を担当したと発言された。以下、具体的に発言の内容を紹介する。

表1 インタビュー対象者の経歴

	卒業年	学科	会社	主要職歴
1	1957	工業 化学科	東洋高压	茂原工場メタノール合成オペレータ、技術室でホルマリン製造技術開発、プラント建設営業技術、環境保安部長で定年退職
2	1961	電気	東京電力	変電所保護制御試験係、一貫して保護制御技術に従事、本店保護制御技術担当課長で定年退職
3	1963	機械	日立化成	東京営業所営業技術課（焼結合金）、下館工場設計課（化粧板見積・工程管理）成形事業部業務課（化粧板見積・価格管理・拡販会議主催・拡販資料作成・業界活動、管工機材・予算、パネルタンク、ポリエチレンフォーム、事業企画部・業績資料作成）部長代理で定年退職
4	1967	機械	丸善石油 化学	千葉工場生産部製造2課（パネル制御）、アルジェリア派遣（スーパーバイザー）生産部、組合中央執行委員長、生産技術部、ブタジエン製造課長、総務・勤労課長、子会社出向取締役部長、定年退職
5	1956	電気	営団地下鉄 ①	上野・小石川車両基地（検査・運用計画・構内運転・故障対策・車両改造・自動車両検査システム開発・技術教育）、本社（積算・統計システム設計・新造車両設計・自動運転システム設計・試運転、リニア車両設計・走行試験（別会社）、鉄道コンサルタント業務
6	1955	機械	営団地下鉄 ②	上野工場（銀座線）、中野工場（銀座・丸の内線）、千住工場（日比谷線）、竹ノ塚検車区（東西線）、深川工場（東西線）、綾瀬工場（東西線）、渋谷検車区（銀座線）、中野検車区（丸の内線）、検車区長
7	1963	機械	関東天然 瓦斯①	供給課供給係（住宅ガス工事施工、ガス導管設計・申請・監督、計画開発室（主要導管計画・設計・申請・監督）、建設担当（パイプラインプロジェクト設計・監督）、市原営業所供給係（導管設計・監督）、技術管理室、茂原営業所保全係（設備・器具の保守・保安）、保全係長、関東建設工事課長（工事施工）、房州ガス主任技術者（熱量変更製造設備工事担当・監督）、同部長、大多喜天然ガス供給部工事管理課長（導管設計施工）、同部長、関東建設社長、大多喜ガス供給部長・常務、経営管理本部長・常務（中期経営計画作成）、定年退職
8	1957	電気	関東天然 瓦斯②	技術部電気課、開発本部電気計測係、設備工事本部、関東建設、本社企画調査室、鉱業所総務部業務課長、関東建設総務部長・専務、鉱業所次長、鉱業所副所長、鉱業所長（常務・専務）、関東建設社長
9	1963	機械	黒田精工	大貫工場（精密機器設計）、旭工場（製造・品質保証）、富津工場（設計、生産技術）、係長、組合、子会社出向、総務・人事課長、復帰・物流管理、定年退職
10	1953	電気	沖電気	品川事業所（検査）、横国大2部化学工業科卒、休職・東工大大学院化学専攻修士・博士修了・理学博士、復職、研究所・室長・研究部長（化合物半導体、液晶感光体、ULSI基盤技術）、半導体技術研究所長、定年退職、沖エンジニアリング信頼性技術部長、同常務、東京電機大学教授

表2 インタビュー調査の概要

会社名	組織の構成と大卒との職務関係	能力開発
東洋高圧	<p>メタノール係：組長—職長—オペレーター</p> <ul style="list-style-type: none"> ・旧高小卒・高卒はオペレーターから研鑽を積んで現場監督に昇進、大卒は現場監督から出発 ・大卒との明確な職務分離（大卒は現場監督・技術スタッフから管理職へ）と能力差の意識 ・学歴グループ内部に閉じられた競争意識の保有 <p>技術室：室長—主査（課長相当）—主務（係長相当）—技術担当（ホルマリン・尿素等）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術職での職務差の消滅、ただし昇進格差の存在（マネジメント＝大卒）は変わらない。また、高卒で技術職になるのは「ごく少ない」。 	<p>メタノール合成作業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フランスから技術導入、フランス人技術者の指導で技術を習得 ・経験を通じた操作技術の習得 ・作業員によるマニュアル作成・修正 ・個人に体化した技術の獲得 <p>ホルムアルデヒド製造技術</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保全や計装などの仕事の観察と個人的な勉強の組み合わせで設備・機械の知識を獲得 ・工高で学んだ科学の基礎知識は、理解の助けになった。
東京電力	<p>保護制御システム技術担当課</p> <p>本店系統運用部（1課）—発電所・火力部・原子力部・変電部各1課</p> <p>支店（千葉）1課—支社（営業所：千葉に5支社）各1課</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大卒と高卒のコースの分岐＝大卒は管理職コースで、その中で能力評価による厳しい選別（本店と地方店所）、高卒は現場技術担当で、優秀なものだけを管理職（地方店所、一部本店）に起用。 ・学卒の支社長の下で、副支社長、課長にその部門のプロの工高出を置き、彼らが何かあった時に引き受けるという考え方で配置してある。 ・大卒扱いの制度が存在＝東電学園大学部、検定制度（一類）を取得すると大卒扱いとなり、最高で地方店所の部長（大卒が増える前は本店部長）になる制度あり。 ・大卒と高卒の能力の質的差異の存在を認識＝現場で必要になる限定された範囲の電気技術知識に富んだ高卒と、高度な理論知識に強く、幅広い知識を持つ大卒。職務の違いに対応した差異が存在し、現場業務に精通した高卒は大卒にはできない役割を担っている。 	<p>保護制御技術試験業務</p> <ul style="list-style-type: none"> ・誤不動作をしない回路のあり方を理解することが重要で、最初の先輩の指導と、独学での知識獲得。 ・工高教育の意味は電気屋の心構えを学んだこと。専門知識が職務に果たす役割は大きい。現場技術は大卒では遅い。 ・ただ、工高電気卒でも電気技術者として一生を過ごせる人は少ないので、こだわることではない。
丸善石油化学	<p>大卒課長と高卒係長のキャリアの分岐</p> <p>大卒は直で半年経験させ、以後は技術部門へ。高卒との職務分離。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・両者で異なる能力保有という認識（大卒は高度な計算能力）。装置故障時の対応でも、大卒と高卒では役割が違う（大卒は司令塔）。また、エマージェンシー対応マニュアルの作成は高卒の役割。 ・高卒でも、直に配属されて数年後からメンテ部門（主に機械・電気科出身）や試験・研究部門（主に化学出身）への異動が始まり、最後までプラント運転に従事するのは少数。 ・製造現場の管理の担い手としての高卒係長の存在 	<ul style="list-style-type: none"> ・ボードマンを目指して、配管の内容、役割を点検作業の中で一人で覚えてゆく。ボードマンになるのに3年程度かかる。 ・各製造課の範囲内での異動による職務能力の形成 ・ボードマンに求められるエマージェンシー対処能力 ・工・高校教育の効果＝当初は仕事にとりつきやすいという点で効果が認められるが、普通高校卒も学習して差がなくなる。

<p>日立化成</p>	<p>事業本部—成形品事業部—営業部 技術部 事業企画部 (ここに所属、後に部長代理に昇進) 工場(複数)</p> <p>営業本部—支社・支店(各地)</p> <ul style="list-style-type: none"> 両方で担当した職務には差がないが、事業部に配属された高卒はレアケース。有望・好業績部門を大卒に割り当てるという傾向も存在(結果として業績が出やすい)。 人脈力を除けば、企画・管理的な職務では学歴による能力差を意識しない。 3年年下の東大卒と参事補まで同時昇格。そのあとは置いて行かれた。東大卒は執行役まで昇進。高卒のトップは部長代理まで大卒に遅れず昇進、到達可能な職位のレベル、平均的な昇進スピードと到達職位で差がある。 	<ul style="list-style-type: none"> 研修はやたらとあったが、帰って来てしばらくすると忘れてしまうので、どこまで役に立ったかは分からない。職務上の努力がすべて。 工高の勉強が全く役立たない仕事に一貫して従事した。
<p>営団地下鉄①</p>	<p>車両部—車両課(本社) 課長—課長補佐—課員 工場: 現業長—助役—班手長—修車手 検車区: 現業長—助役—班手長—検車手 技術係</p> <ul style="list-style-type: none"> 本社部門の管理職への道を歩む大卒、現場長への道を歩む高卒(本社部門では課長補佐)、職務内容の同質性=同じ部署では職務差なし。教育の効果よりも個人の能力差が認識される。 大卒の優れた能力=計算能力の高さ、経営企画、ただし、個人差が大きい。 	<ul style="list-style-type: none"> 入社時に教習所で2週間の教育訓練 検査業務: 多様な機器を経験、自分で考え、見て覚える。 故障対応: 「ほっぽり出して、鍛えるしかない。」 車両運用計画: 知識とは異なる能力の存在 経験による獲得、それゆえ個人差が大きい。 設計: 個人的な努力で出来るようになる。 工高の教育効果: 「工業高校卒だからどうと言うことは無かった。」
<p>営団地下鉄②</p>	<ul style="list-style-type: none"> 組織は上と同じ 大卒は実習で検車掛、修車掛をやるだけで、直ぐに助役に上り、現場長になるか、本社(車両部)に行く。現場にいる時も、「油虫」にはなることは少なく、エコー探傷のような頭を使う仕事を担当した。工高出は、見習から入って、修車掛、検車掛になり、せいぜい現場長になるくらい。ただ、優秀な人で本社に行く人はいた。現場長は大卒と高卒が半々。大卒の現場長止まりもいた。 大卒は専門的なことは少しは知っていたようだが、軸探傷に必要な三角関数が出来なかった人がいた(現場の人にかなわなかった)。見方の広さという管理者としての能力が問われるのであって、政治力がすごい。 	<ul style="list-style-type: none"> 入社時に教習所で1カ月半程度教育を受け、電車の理論をすべて学習。図面で電気回路がわかるようになる。 電車の故障が出て、調べる。初めは分らなくても、やっているうちに全部わかるようになる。 工高の電気・機械の専攻により担当職務が異なる。高小卒の職人と違い、理論が分かったので、技術革新(自動制御等)についていけた。 普通科卒でも、好きでまじめな人は勉強すればできるようになるが、体質的にいやだという人がいる。工高出は物作りが好きだ。

黒田精工	<p>設計課長一品種別係長一主任一担当</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大卒が少なく、職務的分岐がない。ただ、大卒は設計者としてキャリアが一貫する人は少なく、管理職に早く昇進した模様。 ・大卒との能力差を意識したことはあまりないし、昇進の限界もない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職人的な設計能力の指導。技術導入を除けば、個人的な工夫で対応可能だった。 ・学歴差を意識しないだけでなく、工業教育の効果も評価しない。
関東天然瓦斯①	<ul style="list-style-type: none"> ・大学の専門教育が活かせる地下資源開発では大卒が採用され、差があったが、それ以外では大学での勉強が活かせなかったため、採用が少なかったし、差がなかった。ただし、後に高卒の能力が低下し、大卒の採用が増える。 ・学歴よりも職務能力を評価。ただし、東洋高圧の支配下にあった時代には高圧からの出向者が管理職を占めたという特殊事情あり。 ・大卒の能力は、職務そのものより、法律知識や計算能力を評価。 	<ul style="list-style-type: none"> ・上司の大卒の個人的指導、業界での勉強。 ・ガス主任技術者資格取得のための勉強。 ・工高卒は覚えるのが早いので、普通科卒は営業や事務へ行った。
関東天然瓦斯②	<p>本社：企画調査室一室長一主管（部長）一課長一係長 鉱業所：総務部、経理、企画、営業 技術部（鉱業部）工務課、電気課、工業課、調査課等 開発本部電気計測係 施設工事本部（関東建設）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技術部電気課での電気設備のメンテから開発部の電気計測に異動、電気課では電気検層でデータ取りをしたが、開発部では電気が自分しかなかったため、全部一人でやった。大卒とは仕事上の関係がなかった。 ・本社の企画調査室では、大卒の主管の補助。事業所採用の高卒が本社に行くのは技術系ではレアケース。 ・地質等では大学教育が効果を持つが、電気では高卒の知識で十分。大卒と職務上でバッティングすることはなかった。 ・企画調査室でも大卒との力の差を意識したことはない。 ・昇進は係長までは差があるが、それ以降はなくなる。査定でも学歴は考慮しない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門を活かすための社内教育はなかった。外部の研究会に順番に行かせてもらったが、成果があったかは疑問。 ・カタログや理論の文献を読んで勉強した。学生時代に基礎理論を勉強していれば困らなかった。 ・大卒に直接指導されたこともない。 ・電気の基礎理論の知識がないと電気では困る（工高教育の意味）。

【東京電力】

東京電力の勤務者は、1961年に電気科を卒業して東京電力に入社し、保護制御技術（保護継電器）試験係に配属され、一貫して保護制御技術を担当して、支店の課長から本社の保護制御技術システム担当課長に昇進し、その職位で定年退職をされた。同氏によれば、保護制御技術部門の組織は、本社の系統運用部に全体を統括する担当課があり、その下で火力・原子力・変電の各部にそれぞれ担当課が置かれ、現場の発電所と支店・支所（営業所）にもそれぞれ1課が置かれていた。こうした組織の下で、大学卒業者と高校卒業者は、次のようにキャリアが完全に分けられていたという。

「大学卒は入ったら、一年間作業服を着て現場に配属される。……一年経って、支店なりに

上がり、現場技術からデスクワークに上がる。今度はデスクワークで管理する眼を養う。……大体5年から10年近くまでの間に、幹部候補生としての選別をされる。……その選別で外された大学卒は、地方店所に配属される。……それは高卒には無い。高卒は出来る人、使いやすい人を使うだけだから。残りは現場に置いておく。」

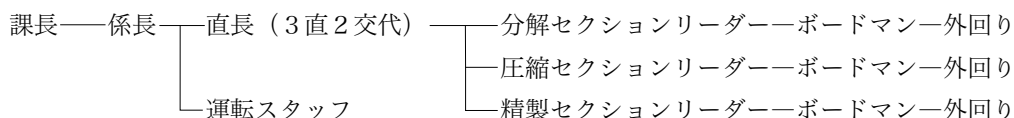
大学卒業者は最初から管理職コースにのせられており、その中で、能力評価による厳しい選別があり、本社の管理職に昇進する者と地方店所の管理職を担当する者に振り分けられた。一方、高校卒業者は現場技術の担当者として位置づけられ、一部の優秀者が地方店所の管理職に起用され、彼らが大学卒の上司の下で現場の実務を差配したことが、以下のように語られた。

「副支社長にその部門の工業高校を出たプロをスタッフとして置いてある。送電屋であり、変電屋であり、通信屋であり、支社長の下に課長としておいてある。その人が決めて、何かあったら、その人が引き受けるという捉え方で配置してある。」

【丸善石油化学】

丸善石油化学の勤務者は、1967年に機械科を卒業して丸善石油に入社し、そのまま丸善石油化学に出向になり（後に丸善石油化学が人事的に独立した際に転籍）、千葉工場のエチレン製造2課に配属されて、エチレンの製造に従事した。その後、1981年から2年間、スーパーバイザーとしてアルジェリアでエチレンプラントの指導をし、千葉工場に復職後、労働組合の専従となり、現場復帰後にブタジエン製造課長、総務・勤労課長を務め、さらに関連会社に役員として出向し、そのまま定年を迎えられた。その説明によると、当時の千葉工場生産部の課レベルの組織は次の通りであった。

また、配属された製造2課の組織は次のように構成されていた。



製造2課の組織に示されるように、エチレン製造は、分解、圧縮、精製の3工程からなり、各工

千葉工場

課組織	担当職能
製造1課	エチレン製造1号機担当 熱砂によるナフサ分解
製造2課	同 2号機担当 米S&W社の技術を使用
製造3課	芳香族製品製造担当
製品課	製品出荷担当
試験課	製品の製造検査
工務課	配管・ポンプ等鉄鋼設備の補修管理
計電課	計装電気の保守管理
管理課	物流管理 出荷指示
安全課	安全管理
部長付	スタッフ部門

程を統括するセクションリーダーの下にいるボードマンは、制御装置の計器を監視し、異常が生じた際に対処する職責を担った製造の中核要員であった。こうした組織の中で、大学卒業者と工高卒業者の職務が異なっていたことが、次のように語られた。

「(大卒は一筆者) 経験として直に入れて、それは装置を覚えるというより、直というのはこういうものなんだよと、そういう意味での直への入れ方だったので、大体半年ぐらいだった。」

「技術系の学卒は、……配属された製造1課とか製造2課とかの製造部門のスタッフとして残っている人間もいるし、直での研修が終わったら保全部門に配属される人間もいるし、技術課にもって行く人間もいたし、そういう形の配属だった。」

「(技術スタッフは一筆者) 大学卒とっていて間違いないと思う。」

大学卒業者は、製造課の直を半年間経験させた後は製造課の技術スタッフを含めて技術部門に配属され、製造課の直を担当した高校卒業者とは職務が別になったという。東京電力のケースと同様に、大学卒の上司の下で、現場技術を差配する人材として工高卒業者が重要な役割を担っていたことも、次のように述べられた。

「現場の係長はほとんど高卒。だから課長のローテーションは高卒に比べれば早いところがあるので、課長が異動しても、中全体を仕切れる人間として高卒のベテランを置くというのが原則になっている。従って、課長がプラントの詳細を把握していなくても、運転に支障はなかった。」

頻繁に移動する大卒の課長の現場技術知識の不足を工業高校卒の係長が補う役割を果たしていたのである。その処遇については、課長相当の専門職に就く人は相当数いたものの、本人が就任したような「ラインの職権を持った課長につくというのと相当絞られる」とされ、大卒者とは職責とキャリアが分岐していたと説明された。

【東洋高圧】

東洋高圧勤務者は、1957年に化学科を卒業して東洋高圧に入社し、新設の千葉工業所（以下、茂原工場）で勤務した。そのキャリアは、当初配属された化学品工場メタノール課メタノール係で天然ガスを分解してメタノールを合成する作業に従事した時期と、1962年に新設の技術室に異動し、ホルムアルデヒドや樹脂を合成するプロセス技術の開発・設計を担当し、東南アジア諸国などにプラントを営業する際に、そのプロセス技術を担当した時期に分けられる。最終的には環境保安部長に昇進して定年を迎えられた。大学卒業者との職務上の関係は、この二つの時期で異なったという。入社当時、メタノール係は組長―職長―オペレータという階層からなり、所属人員は約20人で、その2割程度が大学卒業者であった。大学卒業者は入社後すぐに組長に就任し、そこから管理職に昇進して行ったのに対して、工業高校卒が組長に昇進するには10年かかったとされる。そこでの両者の職務の差異については、次のように説明された。

「大学を出てすぐに組長になった人達に、コンプレッサーを上手に動かさないとか、ポンプをどうしなさいとか、このバルブはどうしなさいというようなことはできないと思う。……僕等の世界とあの人たちの世界は違うと、そういう感じだった。」

大学卒との職務の分離と能力の質的な差が明確に認識されていたのである。一方、技術室に異動

になった後は、「(高卒と大卒の一筆者)差はなくなる。……大卒と高卒とで仕事は余り変わらない。」と、両者に配分される職務に差がなくなったと認識されていた。そのため、技術室では「学歴は意識しなくなった」が、工業高校卒でオペレータから技術系の仕事に異動するのは「ごく少数」であり、その上、技術室でも工業高校卒は「オペレータで終わる人もいるし、マネジメントまで行く人もいるが、マネジメントをやるのはやはり大卒」であった。

【日立化成】

日立化成勤務者は、1963年に機械科を卒業して、日立製作所に入社し、新設の日立化成に配属された。当初は東京営業所の営業技術課で焼結合金を担当したが、1964年に下館工場設計課のメラミン化粧板の見積業務に配転され、翌65年には、本社成形事業部の業務課に化粧板の見積業務をもって異動し、その価格管理・拡販会議主催、拡販資料作成等も担当するようになった。その後は、管工機材（ポリエチレンパイプ）やパネルタンクの事業企画等にも取り組み、部長代理に昇進して定年退職された。

このように、ほぼ一貫して事業部の職務に従事したが、事業部での職務内容については、「(大学卒との仕事の差は一筆者)それはない」と、大卒者と高卒者の間で差は存在していなかったと認識していた。ただ、「事業部に高卒がいること自体がレアケース」で、「事業部はほとんど大学卒ばかりだ」と、両者の間で配属される職能に差があり、高卒者は工場や営業といった現場の職能にほとんどが配属されていたことが強調された。事業部に配属された工業高校卒業者の職務は大卒者のそれと差がなかったものの、それはごく少数にとどまり、それ以外の者は大卒者とは異なる職務を配分されたとする点で東洋高圧勤務者の認識と共通するものであった⁽¹⁴⁾。

担当職務に差がない場合でも、大卒者との昇進の格差の存在は意識されていた。日立化成の人事制度は、日立製作所と同じで、以下のような職能等級が設けられていた。

執務職					企画職			副参事											
8級	7級	6級	5級	4級	3級	2級	1級	2級	1級	参事補	参事	参与	理事	取締役	常務	専務	副社長	社長	会長

高卒者は、執務職8級で入社し、4級まで昇格すると企画職への編入試験を受けて、合格すると企画職3級に昇格した。これに対して、大卒者は、入社後2年間研修員として上司の指導を受け、論文発表をして全員が企画職になったという。インフォーマントは、入社9年後の1972年に企画職に昇格し、その後も順調に昇格を続け、1989年に課長相当である部長代理に、1993年には参事補に昇格した。この時までは、3歳年下の東大卒業者と同時昇格を続けたが、その後、自分は昇格がなく、差が開いたという。それは、昇格には年齢制限があり、それに引っかかってしまったため、高卒者は大卒者よりも昇格が普通1年から3年遅れるので、この年齢制限にかかって昇格でき

(14) なお、事業部の職務についても、「廃止製品のようなものには大学卒の、入って来た時には優秀な社員は入れなかった。そういうところは高卒の社員がやった」と、将来性のない製品を工業高校卒に割り当てる暗黙の方針があったとも述べている。

なくなる者がいるとのことであった。こうした事情もあり、両者のキャリアの差は、以下のように、強く意識されていた。

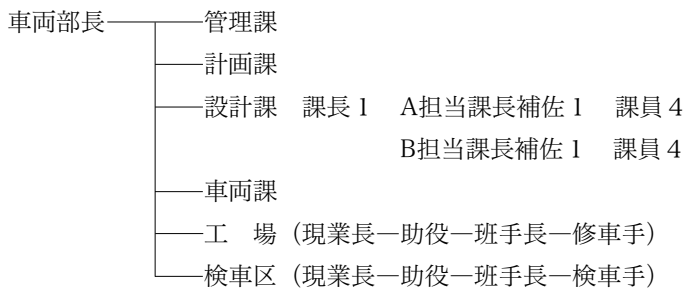
「管理職になる参事以上は全部大卒。高卒が進めるのは、職能では参事補が最高だ。……工場の同期も含めて、参事補に上ったのは私ともう一人ぐらいしかいない。」

以上と異なり、工業高校卒業者・大学卒業者の職務の差を否定する認識を示したのが、営団地下鉄・関東天然瓦斯・黒田精工勤務者であった。そこで、その証言を相対化するために、営団地下鉄と関東天然瓦斯について、もう一人の同窓生にインタビューを行った。その結果、職務経験の差に対応して、異なる認識が示された。

【営団地下鉄】

営団地下鉄①は、1956年に電気科を卒業して入社し、車両部の車両工場で検査業務に従事した後、検車区に異動して、車両運用計画の策定と構内運転、車両の故障対応と改造などの他、自動車両検査システムの開発にも従事した。その後、本社のコンピュータ室でシステム設計業務を担当した後、本社車両部設計課で新造車両設計や南北線のプラットフォームドア設置によるワンマン自動運転のシステム設計に従事し、銀座線・丸の内線の信号保安システムの近代化や、車両を冷房化する時には冷房装置の設計と車両の改造も担当した。定年間に別会社に移り、そこでは常電導磁気浮上鉄道プロジェクト（名古屋万博のリニモ）に参加し、車両設計と走行試験を行っている。

配属された車両部の組織を、説明に基づき図示すると以下のようになる。



設計課以外は表示していないが、各課には課長補佐2名、課員若干名があり、営団地下鉄①が務めた電気設計課長補佐以外の7名の課長補佐は全員大学卒で、直属の部下であった課員4名は、理科大学機械工学部卒1名と現業から移動して来た高卒3名で構成されていたとのことである。この組織の下で、工業高校と大学卒業者のキャリアの差が次のように説明された。

「大卒は現場に何年かいてから本社へ移り、高卒は原則的には現場で働いた。」

「大卒は、最初は本社の課員で、ある人は補佐になり、課長になり、ある人は部長になって言うことだ。現業長は高卒の方が全然多かった。……高卒が普通で行くと、本社の課長補佐が高卒の一番上で、現場では現業長がトップだ。」

大卒者も当初は現場で経験を積むが、彼らの基本的なキャリアルートは本社の管理職に向けて敷かれており、工業高校卒は現場で現業長への道を歩み、本社に異動した一部の者の昇進上限は課長

補佐だったというのである。このように、両者のキャリアは異なっていたが、担当した職務に関しては、次のように両者の間での差の存在を否定する認識が示された。

「(大卒と高卒の仕事は一筆者) ほとんど変わらなかった。最初は大卒も皆現場に来て、10年位現場にいて……地下鉄の場合には学歴はあまり関係ないと自分では思っている。」

「設計課に限っては、それ(差一筆者)はない。……私の上司の設計課長は日大工学部出の人だが、学会へ行ったりして、仕事が出来なかったので、全部自分で考えないといけなかった。」現場での仕事でも、設計の職務でも、大卒者と同じ仕事を行っていたと言うのである。この認識は、さらに、大卒者が管理職を占有する本社車両部においても、実際に仕事を差配したのは、工高卒が就任し得る課長補佐だという次のような主張につながっていく。

「本社の車両部は……課長が何人かいて、あとは実際に仕事をする課長補佐が各デスクに5、6人とか10人位いて、補佐単位があった。課長は対外的な仕事为中心で、地下鉄の車両部では、課長補佐が仕事のトップになって、補佐に好きにやれという感じ」

しかし、検車区長の道を歩んだ営団地下鉄②の認識はこれとは異なっている。営団地下鉄②は、1955年に機械科を卒業して入社し、上野工場に配属された。以後、主に工場に勤務し、定年に近くなった時に検車区長に昇進して定年を迎えた。工高卒と大卒の現業部門での職務の差についての発言は以下の通りである。

「大卒は、大卒のルートで現場に配属されるが、車両の点検・保守・管理の現状はどのように実施されているかを習得する現場実習のようなものだった。習得後はルートに乗って、本社の管理者に、何人かは現場の管理者になった。高卒は、実践作業員として、見習から修車手、検車手になり、10年前後で登用試験を受け、修車副班長、検車副班長になり、班長、技術掛とに進む。その後助役登用試験を受け、助役になり、主席助役、現業課長、そして現業長のルートに進む。」

大卒者は当初工場に配属されるが、あくまで現場の状況を把握するための現場実習にとどまり、その後のキャリアも高卒とは完全に異なったと言うのである。

【関東天然瓦斯】

関東天然瓦斯は天然ガスの供給を主力事業とし、東京に本社、茂原市に鉱業所を置き、一般家庭への天然ガスの販売を子会社の大多喜天然瓦斯(現大多喜ガス)に担わせていた。同社でも、関東天然瓦斯①が両者の職務の差の存在を否定した。そこで関東天然瓦斯②にインタビューを実施したところ、微妙な認識の差が見られた。

関東天然瓦斯①は、1963年に機械科を卒業して入社し、大多喜天然瓦斯に配属されて、住宅へのガス供給工事や導管の設計・申請書類作成・工事監督に従事した。その後、本社に配属替えとなり、ガスパイプライン敷設の計画・設計・工事監督、およびその保全を、子会社に出た時期を含めてほぼ一貫して担当し、経営管理・経営企画担当の常務取締役にまで昇進して退任された。工高卒と大卒の職務についての発言は以下のようであった。

「電気では、差がなく、大学の電気と工業高校の電気を出た人が同じようなことをやっていた。機械は、関東天然瓦斯はコンプレッサーとか回転物が多く、その整備は技能工がやるし、……

パイプラインを引いて、ガスを集めたり、水を、それって大学に専門の学部が無いので、高卒も学卒土木の人も差がない。」

「関東天然瓦斯は、鉱山の方には人材を確保した。秋田大とか、東北大とか、最後は東大からも取った。私のいた供給のセクションでは大学卒の技術者は取ってくれなかった。」

地下資源開発では、大学での専門教育の知識が必要とされたので大卒者が採用され、その職務も工高卒とは異なっていたが、それ以外の分野では差がなく、特に本人が従事したパイプラインの敷設業務では、大学教育の内容と無関係だったので、大卒者の配属が少なく、職務にも差がなかったというのである。

こうした職務の同質性が両者のキャリアにも反映されたことが次のように語られた。

「部長が集まって、課長以下の人事考課をやったが、その時には、高卒だからとか大学卒だからとかは関係なく評価をやるので、その時の職務をいかにやったかという職務評価だった。ただ、高卒の人は、私が係長になるのに18年かかり、40歳手前、学卒のひとは10年でなれるので、階段を上るのは学卒の方が早くなれるのだが、管理職の課長代理位になるとオープンになって、学歴は一切関係なくなる。」

係長までの昇進スピードは大卒者の方が早いですが、それ以上になると、査定基準に学歴という項目がないので、学歴差の昇進に与える影響は消えるというのである。

しかし、こうした認識は、関東天然瓦斯②の認識とは微妙に食い違っていた。関東天然瓦斯②は、1957年に電気科を卒業して入社し、茂原鉱業所の電気課で電気設備のメンテナンスに従事し、その後、新たなガス資源開発を目的に開発部が新設された際にその電気計測係に移り、ガス井戸の掘削・稼働およびガスを送るための電気設備の設計と施工管理を担当した。そのキャリアで特徴的なのは、本社企画調査室で4年間勤務した経験を持つ点である。その後、茂原鉱業所に復帰し、子会社との間を行き来しながら、専務取締役鉱業所長にまで昇進し、子会社の社長で退任している。

当初従事した電気関係の職務については、以下のように、関東天然瓦斯①と同様の発言をしていた。

「開発部には電気が一人しかいないので、全部自分でやらなければいけなかった。大学卒がどうのとかではなくて、たまたまその時の上司は、機械工学を専攻した先輩で、だから電気については私が全責任を負った。」

「うちの会社の電気は、基本的には高圧受電と言って、6千ボルトの電気設備の仕事なので、どちらかと言うと、高卒の知識で十分対応可能だったと思っている。」

電気関係の業務には大卒者があまり配属されなかったもので、工高卒が単独で従事し、また技術的にそれで十分こなせる職務だったという発言であった。しかし、本社の企画調査室の職務はそれとは異なり、工高卒が配属されるのはレアケースで、ガス開発の長期計画の作成というそこでの職務も大卒者の上司の補助的なものだったことが次のように語られた。

「企画調査室には、室長がいて、主管がいて、これは部長職で最終的には部長になったが、課長がいて、我々係長クラスが2人いて、女子が1人いた。女子は別として、高卒は私1人だけだった。……私は、部下ということではないが、どちらかと言うと主管の手伝いをしていた。」

同社でも、工高卒が配属されず、大卒者が専ら担当した職務は存在したのである。しかし、両者が同様の職務に従事した分野があり、そこでキャリアを積んだ工高卒は、大卒者との職務の差を否

定する認識を持つようになったのだと考えられる。

【黒田精工】

両者の職務の差をもっとも意識しない発言が聞かれたのが黒田精工であった。黒田精工は、川崎市に本社を置く精密機械部品・工作機メーカーで、千葉県富津・旭工場と長野工場を設置していた。同社勤務者は、1964年に機械科を卒業して入社し、精密機器設計に従事し、その後、製造・品質保証の業務に10年間従事した後、設計に復帰し、係長に昇進した。4年間の労働組合専従期間をはさんで、子会社に出向し、総務・人事部門の課長を経験した後、本社に戻り、物流管理部門の課長として勤務し、定年を迎えられた。

同社の設計課は、課長一品種別係長一主任一設計担当という組織構成を取っていたが、「(学歴による職務分担の差は一筆者)あまりなかった。大卒者も現場に配属された」と回想された。「大卒で一つの仕事をしている人は1人もいなかった。大卒は、技術をやって、詰めてコツコツやっている人が、10年位それをやっていて、突然マネジメントの仕事になってしまった。そういう人もいた」と、キャリアの違いは認められたが、職務自体には差がないという認識が示された。工高卒の昇進についても、「取締役とかは別だが、(昇進の壁は一筆者)ないと思う。工場長とか副工場長にもなっているし」と、大卒者との格差が意識されていなかった。

(2) 大学卒業者との能力差に関する認識

工高卒と大卒者との能力の差異に関する認識を見ると、上記の職務分離に関する認識の強い影響を確認できる。具体的な発言は以下の通りである。

【東京電力】

両者の能力差を最も明確に語ったのは東京電力の勤務者で、その発言は次の通りである。

「工業高校を出て仕事をマスターした人は、学卒の、東大工学部に行った人間と比べても、仕事上は遜色ない。普通高校を出て、大学で何年間か専門科目を勉強したかもしれないが、工業高校卒で優秀な人の方が現場技術者としての電気知識が豊富で、電気を通じた管理職の業務を身に付けた人は大学卒だった。電気全体が分っている。工業高校卒は、電気全体ではなく、自分の経験してきたところだけプロだった。そこが大きな違いだ。……開発だとか、電気工学の論理的な発展をしようとするレベルになると、工業高校卒はついていけなくなる。」

このように、工高卒は現場で必要になる限定された範囲の電気技術知識で大卒者を凌駕しているが、大卒者は高度な理論知識を保有し、また幅広い知識を持っていることが語られた。これは、両者の職務分離による担当職務の質的差異に対応した能力差が存在するという認識である。

【丸善石油化学】

職務分離の存在を語った丸善石油化学勤務者も、両者の能力の質的差異に関して、若い大卒者に次のように忠告した経験を語った。

「あなたに求められているのは、装置がいかに安全に、効率的に動くか、その計算だ、その

計算能力が大学卒と高卒とで違うんだ……それをしっかり身につけていかないとだめだよ。」

この忠告は、大卒者にはスタッフとしての能力が必要で、機械運転を担当する工高卒とは求められる能力の質が異なっていると認識していたことを示している。

【東洋高圧】

東洋高圧勤務者は、職務分離が存在したメタノール系の職務において、大卒者には実際の製造工程を担当する能力がなかったと評価していた。その半面、化学プラントで重要なマテリアル・バランスに関して、大卒者の理解力が優れていたことを以下のように語った。

「化学プラントの場合考えなければならないのは、マテリアル・バランスで、……4年間勉強して来た連中は入って来てすぐにそういう仕事ができる。」

これに対して、職務分離が見られないという技術室での職務に関する能力差については、否定的な認識であった。それは、「昭和40年代に入って、……大学別割合からガラッと変わった。……こいつらほんとうに能力あるのかなと思うくらいの連中だった」と、大卒者の能力に対する評価の低下に現れていた。

【日立化成】

事業部で大卒者と同様の職務に従事した日立化成勤務者は、大卒者との能力差を次のように否定した。

「大学を出たからといって、確かに算数や英語は出来るかもしれないが、仕事は別なので、大学を出たかどうかは関係ない。」

大卒者が優位性を持つ分野としては、「大卒に絶対かなわないと思うのは、人脈。これは絶対かなわない。彼らは、たとえば、慶應なら、彼は慶應で何年後輩でとか、お客に行ったり、あの人が慶應だと。これは高校卒には絶対ない話だ」と、同窓生ネットワークの効用を挙げる一方で、「一般的な常識があつて一般的な会話が出来て、文章が書けて、読めて、そういうことが出来れば、そんなに人間の能力には差がないと思う」と、工高卒でも大卒者と変わらない職務能力を持つことを主張したのである。

【営団地下鉄】

大卒者と同様の職務に従事した勤務者①と、現業部門の職務に一貫して従事した勤務者②では、大卒者との能力差の認識に若干の違いが見られた。勤務者①も、大学工学部教育の効果を感じた人は「ずいぶんいた」とし、その例として「理科大の機械工学部出で、カーボンブラシのついている直流直巻き電動機から、何もない誘導電動機に変え、制御機もVVVF(可変電圧可変周波数)インバータに変えて……何年位でペイするかという計算をやらせたら、すぐやった。」と、大卒者の計算能力の高さを挙げた。しかし、大卒者との能力の質的差異については、「そこはよくわからない。(大卒者が多い一筆者) 企画に行っても2年位で返された人もいるし、いろいろな人がいるので。それは個々人の特性だろう」と、むしろ個人による差異の大きさを認識していた。それは、現業の職務ではさらに明確で、「『あなた大学出たの』」というような人もいるし、人による違いがあるので。現場

の仕事をするうえで、大学を出たからこれができるというようなことはない」という、学校教育の効用よりも個人差を強調する発言をしていたのである。

一方、勤務者②は、現業の職務での大卒者の能力については、「専門的なことをやれば少しは知っているようだが、現場の仕事は、車輛の点検・検査・修理で、新技術開発研究、開発設計とは異なり、それ程高度な能力は必要としないためか、大卒者に感心したことはあまり無い」と、現業の仕事と大卒者の能力との適合性のなさを指摘する発言をした。また、「掛の時の能力と指導者としての能力、管理者としての能力は問われ方が違う。……見方が、小さな範囲ではなくて広がるので、その辺は違うと思う」と述べて、管理職として大卒者の優位性を評価していた。

【関東天然瓦斯】

2人の勤務者の間で若干の意見の相違が見られた。ガス導管・パイプラインの敷設・保全で大卒者と差のない職務を担当した勤務者①は、上記のように、職務内容との不一致から大学の専門教育の効用を否定していた。大卒者の能力的優位性については、以下のように、計算能力の他、法律知識の多さを評価していた。

「数学とか統計学とかいろいろあるし、法学部を出た人は法律の関係とか、そういう知識がかなりあって、それに入っていく時のスピードが全然違って、全員ではないが、意識がある人はすごいと思った。」

法律知識が取り上げられたのは、職務に関する法的規制があり、それを覚えなければならなかったからであろう。ただ、入社早々にガス主任技術者資格の取得を命じられ、21歳でそれ取得したことを、「『大学卒が入って来てもこの記録は破れないぞ』と言われて、頑張らなければと思うようになった。この記録はその後なかなか破られなかった」と誇りにしており、大卒者のこの優位性が職務上大きな意味をもったとは認識していなかった。

一方、勤務者②は、電気・機械の仕事は、「自家用電気設備の規則に則ってとか……鉱山の防爆規定に合うような形で配置することを考え、それから能力の範囲内の電線を選定するという格好でやればいいんで、誰でも工高卒であればできるのではないかと思う」と、工高卒でも遂行できる技術レベルの職務であったという認識であった。この評価自体に大卒者との能力差を認める認識が込められていると考えることも可能であろう。

【黒田精工】

大卒者との能力差の存在をもっとも明確に否定したのは、設計で大卒者と変わらない職務を担当した黒田精工の勤務者であった。大卒者との能力差について、「ない。意識したことはあまりない」と述べていた。

インフォーマントたちの以上の認識を見ると、大卒者との職務上の関係が能力差の認識と結合していることが分る。両者の職務分離を強く意識していた東京電力と丸善石油化学の勤務者が能力の質的差異を強く認識し、大卒者と同様の職務に従事した営団地下鉄①、関東天然瓦斯①、日立化成・黒田精工勤務者はその差を認識していなかった。同じ会社でも、大卒者を補佐したり、異なる職務

に従事した関東天然瓦斯②と営団地下鉄②は、大卒者との能力の差を意識していた。また、東洋高圧勤務者は、大卒者と異なる職務については能力の質的差異を認識していたが、同様の職務に関してはそれを否定していたのである。

こうした職務分離と能力差の認識の結合が存在する理由は、彼らの職務能力が職務経験を通して形成されたことに求められる。

(3) 職務能力形成に関する認識

職務能力は、すべてのインフォーマントが職務経験を通して、その意味でOJTにより獲得したと述べていた。その中で、先輩や上司の指導を高く評価したのが、東京電力・黒田精工・東洋高圧勤務者と関東天然瓦斯①であった。

【東京電力】

東京電力勤務者によると、その職務であった保護制御技術で一番難しかったのは、「回路が誤動作しないための理解をすること」で、そのために「fail safe回路がそういうものだということを理解するにはやはり経験だったのだろう」と、職務経験を通じた電気回路の知識の獲得の重要性が強調された。そして、その知識を獲得する上で、先輩の指導が重要だったことが、以下のように述べられた。

「メーターは直接つなぐんだ、電圧計はこう、試験回路はこうやってつくるんだよと言うのを、回路図を見せられながら、自分で一生懸命試験装置を作って。先輩が手とり足とり教えてくれるのを一生懸命マスターしようとして覚えた。」

ただ、次のように、ある程度の経験を積んだ後は、新しく担当する機械に関する知識を職務の中で独学により習得して行ったとのことであった。

「機械が新しくなるたびに、取扱説明書を取り寄せて……それを自分で読んで一生懸命勉強した。……それは教えてくれる人がいなくて、独学だった。」

【黒田精工】

黒田精工勤務者は、「同じ設計の中でも、ボーリングヘッド担当、〇〇担当、××担当とあって、自分が入った時には親分がいて、間に人がいて、3人でスタートした」と、設計の担当品目ごとに「親分」を中心とするグループで仕事に取り組み、その中で「先輩の指導はもちろんあった。マンツーマンで必ずついて、やらせた」と、先輩の指導を受けて設計能力を向上させたと述べていた。

【東洋高圧】

東洋高圧勤務者が入社した当時は、工高卒を育成する雰囲気があり、「東大出て来た連中とか、『Taさん、勉強会やろうか』と言って、『数学の微分・積分も大して習っていないだろうから、勉強したら』と、そういうことを先輩としてやってくれた」が、実際のメタノール合成のノウハウの習得には「失敗を繰り返すこと」が重要で、作業員が仕事の後に集まってその経験を基にマニュアルを修正して行った。技術室での仕事の基礎となった電気や計測などの知識の獲得方法については、以

下のように述べられた。

「計装なら、自動制御の本をしこたま読んでみるとか、それと、現在自分が扱っている計器が計装的にはどういう状態なのかを理解してゆくという。……だから机上である程度自分で勉強して、それを、現場であの連中がやっているのを見て、ああ、こういうことをやっているんだなと、そういう勉強の仕方だった。」

【関東天然瓦斯】

勤務者①は、以下のように、恩師ともいうべき大卒の上司がいた。

「私の上司は勉強家で、秋田大の鉱山を出て、いろんなことを雑談の時に教えてくれたり、……実務は好きでなくて、英語を教えるから、お前図面を書けと言われて、そうですかと言って図面を書いてやると、法律的なこととかいろんなことを教えてもらい、勉強しないとイケないんだなという意識をもたされた。」

この発言は、同じ職場の大卒者の感化と指導に大きな影響を与えられたことを示している。しかし、職務に直接関係する能力は、以下のように、仕事の中で身につけて行ったとのことである。

「パイプの溶接で、どのように溶接しなければいけないとか、どのレベルまでの品質なのかをいろんな本を上司の人から調べて来て言われて、私も基準書をつくり、書く指示を受けて……市原で仕事をしているときには東京ガスの現場を見に行き、こういう風にやるんだと、穴の掘り方とか、溶接とか、知り合いと話をしたりして勉強させてもらった。」

以上のように、これらの人々は、非公式なものも含めて先輩の指導を受け、後は独学と職務経験の組み合わせで職務に必要な知識を獲得して行ったのである。その他のインフォーマントには、専ら職務経験の重要性を語る人が多かった。

【丸善石油化学】

丸善石油化学勤務者によれば、最初に教えられたのは配管の構成であった。ただ、その教育は、「見て聞いて自分で覚えるというのが教育」で、「配管を追って来いと、配管の流れのフローチャートを渡されて、3人で競争のようにして自分が回った配管のフローチャートを色塗りしていった。……それが一番重要な教育になっていた」という。こうして、配管の構成が分かるようになると、「次に覚えるのが、機器の役割というか、この機器はこういう意味があってここにあるんだよというのを教えてもらう」ようになった。そして、「1直に3人位ずつ同期の人間が配属されて、Toは分解だ、Bさんは圧縮だ、Cさんは精製だと、そんな形で配属され、2年交代位で覚えていく」と言うように、3つの工程を順番に担当して、製造課内のすべての工程の技術を習得して行ったのであった。

【営団地下鉄】

勤務者①によれば、検車区では車両故障への対応など、緊急な対処を要する仕事があり、それができるようになるためには、「ほっぽり出して、鍛えるしかない。……千代田線では……代々木上原に毎日一昼夜詰める。そういうので鍛えるしかない」とのことであった。また、その後従事した設計についても、「勉強はしなかった。本がなかったの」とした上で、自分が行なった日比谷線

での5扉車輛の開発と、東武鉄道内での同じ車輛の3扉仕様への変更のための回路設計について、「趣味の一つとして、真空管アンプを作るのが好きで、当時からやっていて、あとは、当時業界団体の認定試験で、テレビ修理技術者試験とかがあり、それに挑戦してみたりしていて、それくらいで、やってるうちに出来るようになった。教わったということはない」と、個人的な努力と職務の中での経験により出来るようになったと説明した⁽¹⁵⁾。

おわりに

大卒者と工高卒の間での職務とキャリアの分離は、程度の差はあれ、すべてのインフォーマントの発言で確認され、両者の間での職務能力の質的差異の存在も認識する人が多かった。それを前提に、工高卒の職能的プロともいえる人々が現場の技術・管理に果たした役割を高く評価する認識が見られた。しかし、大卒者と同じ仕事を担当した人は、その仕事に関する大卒者との能力差を否定した。それは、彼らが自らの職務経験を通じて、学校教育の職務能力への効果に否定的な認識を保有することになったことを意味する。

興味深かったのは、その認識が、同じ企業でも大卒者と異なる職務に従事した人のそれとは異なっていたことである。これは、大卒者と工高卒者の間に存在する職務能力の差異が、学校教育の効果により形成されたものではなく、教育資格に基づき従業員の職能・職務を決定する人事管理により生み出されたものである可能性を示唆している。OJTが能力開発の中心であったことを考えれば、こうした可能性は十分存在し、学校教育が職務能力に効果を持つという観念は、むしろ、教育資格により職能・職務を配分する人事管理を合理的として人々に受容させる役割を果たして来たとも考えることもできるかもしれない。

大卒者の優れた能力として指摘されたのは、人間関係能力（同窓生ネットワーク 日立化成）、管理能力（営団地下鉄②）、計算能力（丸善石油化学、営団地下鉄①）、法律知識（関東天然瓦斯①）、工学知識（東京電力、東洋高压）などであった。このうち、大学工学部教育の効果が考えられるのは工学知識であり、その重要性は否定し得ない。しかし、工学知識においても、工高卒が大卒者に伍して成長し得る可能性を指摘する発言があった。研究所長を務めた沖電気勤務者（1953年電気科卒）は、研究所で工高卒を育てた経験を以下のように語った。

「大分の工業高校を出た男が一人いたが、もちろん面倒を見てやるが、ある程度成果が出たら、応用物理学会で2、3回発表させ、うまい具合にアメリカでの国際会議にパスして、3、4回こういうことをやると、あとは自分でやるようになる。」

この発言は、少数とはいえ、有能な工高卒が研究者に育ったことを明らかにしている。同氏は、「高校の化学と物理の教科書を本当にマスターできたら、絶対仕事ができる。……私は電気を出て化学に入ったが、大学受験の化学は完全に独学で、予備校にも行ってないので、自分で勉強した。……数学と物理がきちんとしていると自然科学系は大体何とかなる」と、工業高校で科学の基礎を完全

(15) 本文で紹介しなかった3人からは、明確な発言を得られなかった。

に習得すれば、独学でも必要な科学的知識を身に付けられると述べられたのであった。

（いちはら・ひろし 獨協大学経済学部教授）

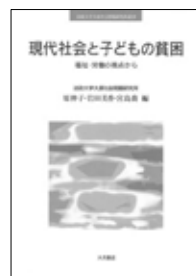
【参考文献】

- 市原博（2012）『『労働』の社会と労働者像の変容』安田常雄編『社会を問う人びと』岩波書店
- 市原博（2015）「日本の雇用システムと教育資格・職能」連合総研『「日本の雇用システム」の生成と展開』連合総合生活開発研究所
- 加藤忠一（2014）『高度経済成長を支えた昭和30年代の工業高校卒業生』ブイツーソリューション
- 佐々木亨（2000）「工業高等学校の隆盛と衰退」『産業教育学研究』30—2
- 清水義弘（1957）『試験』岩波書店
- 田中信治（1966）「高校卒就職者の実態と意識（6）」『産業教育』16巻12号
- 橋野知子・村上直樹（1999）「産業構造の変化と工業高校」『経済と経済学』90
- 長谷川雅康・佐藤史人（2002）「高校工業教育に対する工業に従事している卒業生による評価」『職業と技術の教育学』15号
- 長谷川雅康・三田純義・佐藤史人（2002）「高校工業教育の教育内容に対する工業に従事している卒業生の評価Ⅰ」『鹿児島大学教育学部研究紀要 教育科学編』53号
- 原正敏（1978）「工業高校生と青年期の進路」『教育』28—7
- 原正敏（1987）『現代の技術・職業教育』大月書店
- 野村正實（2007）『日本の雇用慣行』ミネルヴァ書房
- 野村正實（2014）『学歴主義と労働社会』ミネルヴァ書房
- 文部省初等中等教育局（1975）「工業高等学校の卒業生等に関する調査」『工業教育』63号

大原社会問題研究所叢書

『現代社会と子どもの貧困 ——福祉・労働の視点から』

2015年 原 伸子・岩田美香・宮島 喬編
大月書店



『労務管理の生成と終焉』

2014年 榎一江・小野塚知二編著 日本経済評論社

『成年後見制度の新たなグランド・デザイン』

2013年 法政大学大原社会問題研究所・菅富美枝編著 法政大学出版局

『福祉国家と家族』

2012年 法政大学大原社会問題研究所・原伸子編著 法政大学出版局

『農民運動指導者の戦中・戦後—杉山元治郎・平野力三と労農派』

2011年 横関至著 御茶の水書房