

# 沖縄県における新規学卒者の低就職率\*

～指摘要因の妥当性？～

Why Are Employment Rates of New Graduates So Low in Okinawa?

～Evaluation of Claimed Causes～

比 嘉 輝 幸

## 〈目 次〉

- 1 はじめに
  - 2 生徒に対する問題指摘
    - 1) 遅い求職活動
    - 2) 強い県内志向
  - 3 教育現場に対する問題指摘：不十分な就職指導
  - 4 企業に対する問題指摘：遅い求人票提出・採否決定
  - 5 保護者に対する問題指摘：子弟の教育および県外就職の阻害
  - 6 まとめ
- 補論 Why do companies hire only spring graduates in Japan?

## [Abstract]

Employment rates of new graduates in Okinawa Prefecture are low. Example: for March 1994, the employment rate was 76.0% for junior high, 80.5% for senior high, 46.0% for junior college and 59.1% for university. These rates are substantially lower than the national average. Although currently the rates are particularly low due to the *Heisei* economic slump, the trend of low employment rates for new graduates in Okinawa Prefecture has remained essentially the same for the past two decades. Because these low rates are indicative of social problems and large numbers of idle youths, the

prefectural government as well as related offices and committees have made efforts to improve the rates. Nonetheless, no significant improvement has yet occurred. Even so, the official views and policies have also shown no change. This paper therefore critically examines four claimed contributing causes of the persistence of low employment: (1) the new graduates themselves, (2) the educational institutions, (3) the firms, and (4) the parents and family of the new graduates.

## 1 はじめに

県内の新規学卒者の就職率が低い（表参照）。例えば、1994年3月卒の場合、中学卒76.0%、高校卒80.5%、短大卒46.0%、大学卒59.1%で、その絶対水準はもとより、全国との格差、そして無業者が多いことが「問題」として指摘されている。<sup>[注1]</sup> 近年は平成不況の影響もあって新規学卒者の就職率がとくに低いが、このような新規学卒者の低い就職率は何も近年始まったことでもない。この状況は基本的には過去20年

表 新規学卒者の就職率（単位：%）

(Percentage of newly graduated who were employed, Unit: %)

| 卒年月<br>Year of<br>graduate | 中学卒<br>Junior<br>High | 高校卒<br>Senior<br>High | 短大卒<br>Junior<br>College | 大学卒<br>University |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------|
| 1979/3                     | 80.5                  | 63.0                  | 32.5                     | 33.5              |
| 80/3                       | 88.4                  | 66.7                  | 35.8                     | 42.1              |
| 81/3                       | 83.3                  | 72.5                  | 39.9                     | 45.6              |
| 82/3                       | 81.5                  | 75.9                  | 41.5                     | 49.6              |
| 83/3                       | 64.2                  | 66.4                  | 47.6                     | 53.3              |
| 84/3                       | 62.7                  | 67.2                  | 55.2                     | 58.6              |
| 85/3                       | 79.3                  | 65.2                  | 52.4                     | 59.8              |
| 86/3                       | 73.2                  | 60.0                  | 52.1                     | 62.5              |
| 87/3                       | 64.7                  | 58.4                  | 50.6                     | 61.8              |
| 88/3                       | 74.5                  | 71.3                  | 66.3                     | 69.9              |
| 89/3                       | 74.2                  | 83.5                  | 66.9                     | 79.8              |
| 90/3                       | 96.7                  | 90.1                  | 69.5                     | 74.8              |
| 91/3                       | 81.6                  | 87.4                  | 71.3                     | 75.9              |
| 92/3                       | 84.4                  | 91.2                  | 69.7                     | 74.5              |
| 93/3                       | 90.5                  | 85.7                  | 57.4                     | 65.7              |
| 94/3                       | 76.0                  | 80.5                  | 46.0                     | 59.1              |
| 94-93                      | -14.5                 | -5.2                  | -11.4                    | -6.6              |

|         |       |       |       |       |
|---------|-------|-------|-------|-------|
| 全国：94/3 | 98.7  | 98.9  | 77.4  | 81.1  |
| 格差：沖-全  | -22.7 | -18.4 | -31.4 | -22.0 |

資料：沖縄県商工労働部職業安定課『職業安定行政年報』、文部省『学校基本調査報告書』より作成。

注1：中学卒・高校卒の就職率は1979～87年3月卒は4月末現在、1988年3月卒以降は6月末現在（『職業安定行政年報』より）。

注2：短大卒の就職率は、『学校基本調査報告書』（5月1日現在調査）における（「就職者」＋「一時的な仕事に就いた者」）を（「就職者」＋「一時的な仕事に就いた者」＋「無業者」＋「その他」）で除した値。

注3：大学卒の就職率は、上記報告書における（「就職者」＋「一時的な仕事に就いた者」）を（「就職者」＋「一時的な仕事に就いた者」＋「無業者」＋「死亡・不詳」）で除した値。

\* 本稿は沖縄県および沖縄県教育委員会の共催による「就職フォーラム」（95年7月18日開催、於：那覇市）の基調講演「本県の新規学卒者の就職状況と問題点について」の一部（就職決定率が低いとされる指摘要因の検討）を補足・修正したものである。新規学卒者の就職に関する提言およびフォーラムの状況については「就職フォーラム報告書」（沖縄県職業安定課、平成7年7月）を参照。

ほとんど変わらない。<sup>[注2]</sup> そのため、県や関連する機関（教育委員会、経営者協会、PTAなど）がその改善への検討と努力を積み重ねてきたようである。しかし、残念ながら、好転する兆候は一向に見られない。しかも、今後の展望も開けない。にもかかわらず、問題点の指摘は「十年一日」のごとく変わることもなく、同様の問題指摘が繰り返されるのみである。すなわち、基本的には生徒（学生）の求職活動への遅参や県内志向、企業の求人票提出や採否決定の遅延、学校における適切な就職指導の欠如、そして保護者（父母）の家庭における教育の欠落や県外就職の阻害などが問題として指摘されている。<sup>[注3]</sup>

本稿では、新規学卒者についてこれまで指摘されてきた上記の「問題点」とされていることについて、主に高校卒を念頭に、その妥当性を検討してみたい。最初に求職者である生徒、次にその生徒を指導する立場にある教育現場、それから求人を行う企業、最後に家庭（保護者）の順に行いたい。

## 2 生徒に対する問題指摘

### 1) 遅い求職活動

新規学卒者の就職率が低い理由として、就職を希望する生徒自身の①遅い求職活動や②強い県内志向などが指摘されている。まず、「遅い求職活動」の是非から検討すると、「就職活動

[注1] 無業者はことに高校卒について問題視されているようである。「学校基本調査報告書」によれば、例えば94年3月に高校を卒業した者（18,733人）のうち、無業者（5,485人）はその約3割（29.3%）を占める。しかし、無業者の7割以上は大学受験のための浪人生であることはあまり知られてない。『沖縄県労働力の県外移動に関する調査研究報告書：経済自立に向けて労働市場の役割を探る』（財・沖縄労働経済研究所、1988年3月、P. 176）参照。

[注2] 新規学卒者の就職率は海洋博ブーム後の不景気以降（75年3月卒から）低水準にとどまっている。

[注3] これらの要因指摘は関連委員会の討議やさらには「就職フォーラム資料」（沖縄県職業安定課）および「就職決定率低下の要因」（同内部資料）などにみられる。

白書」によれば、<sup>[注4]</sup> 就職について「危機感をもっている」学生はその96.2%にもものぼる。ほとんどの学生が就職について危機感をもっているのである。しかし、具体的な就職対策をとっているかというとはそうではなく、それは危機感をもっている学生の4分の1（25.0%）にしかない。県内の学生の就職活動が遅いと非難される1つの論拠である。

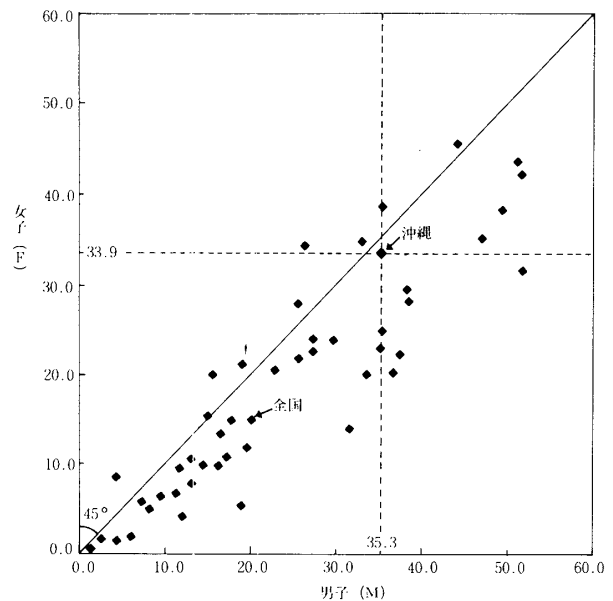
しかしながら県内の労働力需給を与件とすれば、単に時期的に就職活動を早めたからといって新規学卒者の就職率が上昇するとはとうてい考えられない。労働力への総需要が限られているからである。求職活動の遅速はミクロレベル（各学校の就職率）では影響はあるが、マクロレベル（県全体の新規学卒者の就職率）では影響は想定されない。ただし、就職活動を早期に行えばそれが県外就職の増加を幾分かはもたらすことは想像される。しかしそれについては生徒は県内志向が強いと問題視されているのである。

## 2) 強い県内志向

県内の生徒は県内志向が強いとたびたび指摘される。ちなみに、高卒予定者（'96年3月）の「求職動向調査」をみると、<sup>[注5]</sup> 県内就職希望率が74.5%を占めていてやはり高い。また、県外就職希望率は'92年3月卒の39.2%に対して、'95年3月卒は27.8%、'96年3月卒では25.5%と年度を経るごとに低下する傾向も近年はみせている。そのようなことで、県内の生徒は県内志向が強いと問題視されているのである。しかし果たしてそうであろうか？

「新規学校卒業予定者の求職動向調査」（労働省、'95年）によると（図参照）、例えば男子の場合（'90年）、県外就職希望率は沖縄は35.3%で全国平均（20.0%）を上回り、全国でも13位の高い順位にランクされる。女子の場合にも全国平均（15.1%）をはるかに上回り、順

図 県外就職希望率（県別、1990年3月高卒、単位：%）  
 〈Rate of seeking out-of-prefecture employment by 47 prefectures for March '90 graduates, Unit: %〉



資料：労働省「新規学校卒業予定者の求職動向調査」（平成7年）。  
 注：県外就職希望率＝（県外就職希望者数÷雇用希望者数）×100。

位も9位（33.9%）と高い。<sup>[注6]</sup> 地理的な隔絶性や文化的な差異を考慮するとしても県内の生徒の県外就職希望率は決して低いとはいえない。また、沖縄からは県外への出稼ぎも多いが、それは若年層が中心となっている。<sup>[注7]</sup> むしろ、なぜこのように若年層の出稼ぎが多いかを考えたい。それは就業が短期間（6か月）でしかも賃金が高いとみられているからであろう。つまり、県外就職は労働条件や環境次第で、沖縄の生徒がことさら県内志向が強いと決めつけるわ

[注4] 「求人おきなわ」による大学、短大、専門・専修学校生を対象とした'94年5、6月時点の調査。

[注5] 「求職動向調査」（各年、沖縄県職業安定課）。

[注6] 当資料は喜屋武臣市氏（財・沖縄労働経済研究所常務理事）に紹介して頂いた。謝意を表したい。

[注7] 喜屋武臣市「第5章 「一般」の県外就職—出稼ぎ労働を中心に—」（『沖縄県労働力の県外移動に関する調査研究報告書：経済自立に向けて労働市場の役割を探る』、財・沖縄労働経済研究所、1988年3月、pp.86-87）を参照。また、'81年には那覇職安管内からの出稼ぎ労働者のうち24歳以下が43.3%を占めている。八木正「第8章 出稼ぎの動向」（『リーディングズ 労働市場論：沖縄を中心に』、財・沖縄労働経済研究所、1990年6月、P. 123）参照。

けにはいかないのである。近年の県外就職希望率の低下傾向は県外就職促進策および支援策の欠陥を示唆するものであろう。<sup>[注8]</sup>

生徒に対しては他にも①遅い進路決定、②職業意識の欠如、③「甘い考え方」なども問題として指摘されている。進学か就職かの進路決定が遅いという指摘については先に言及した遅い就職活動の考察と同様の結論にいたり、新規学卒者の低い就職率の要因とはなりえない。職業意識の欠如についてはそれは生徒だけの問題ではなからう。後述する学校現場や家庭での教育と関連して検討せざるを得ない。また、生徒の考え方が「甘い」という指摘については、なぜそのように「甘い」とされる考えや行動がとれるのか、ということが問われてしかるべきである。それは、家賃や食費のために必ずしも稼働する必要はなく、必要な経費（こずかい）はアルバイトで稼げるからであろう。沖縄の風土および経済水準に伴った帰結である。そのような前提にたつと、卒業時に定職の決定をあえて行わない生徒の「甘い」考えや行動にはすぐれて経済合理的な側面もうかがえる（補論参照）。

### 3 教育現場に対する問題指摘：不十分な就職指導

教育現場については、「就職指導のあり方及びその内容」が問題として指摘されている。この問題指摘は妥当か？ 残念ながら是と認めざるを得ない、と思われる。例えば、事情聴取のため高校に問い合わせても、今年就任したばかりとかで、自信をもって対応してくれる進路担当者は少ない。それはまた卒業生の次の事情聴取からも類推される。<sup>[注9]</sup> つまり、「高校の進路指導は確かに『頑張っているか?』とか『早く決めろ』とかが多かった。その割には質問をしたらあいまいな返事やまだ資料を持っていないなど準備がされていなかった。その時はさすがに少しいかげんじゃないのかと思った」、と

いうのである。

しかしそのような教育現場の現状には無理もないと思われるフシがある。現在、進路指導は教科教育との兼担となっている。そこで、教科教育の時間数を幾らか軽減されてはいるようだが、職業教育はもともと難しく、片手間でやるような生易しいものではない。まず、「職業観」を確立すべくその教育自体に著しく日時を要する。我われの世代でさえも職業観を確立して就職した者は一体何人いたであろうか？ さらに、企業研究や職種の動向についての調査も必要とされる。にもかかわらず、進路指導の任期は2年と短い。その結果、校務を分掌されたために外部からの求人を機械的に受け付け、そしてそれを掲示するだけに終わってしまうことにもなる。むろん、進路指導担当者の精励は言うまでもないが、現状の教科教育を兼担した就職指導には無理があろう。<sup>[注10]</sup> また、現在の高校教育は進学指導に偏重した傾向がみられ、職業教育が組織的に確立されていないところに問題の所在をうかがわせる。

### 4 企業に対する問題指摘：遅い求人票提出・採否決定

企業サイドの問題点としては、①遅い求人票の提出、②長い採否の決定（選考期間）などが

---

[注8] 労働力の供給過剰とその域外への移動については北アイルランド(英国の一部)も沖縄と同様の課題に取り組んでいる。詳細は F. P. Forsythe & V. K. Borooah, "The Nature of Migration Between Northern Ireland and Great Britain" (The Economic and Social Review, Vol. 23, No. 2, January 1992, pp.105-127) を参照。

[注9] 高卒38人を対象とした事情聴取（'95年7月14日実施）。

[注10] 「就職フォーラム」でもパネリストの1人からそれについて言及された。つまり、進路指導主任の担当授業時数の軽減や任用期間の延長が要望されたのである。

「就職フォーラム報告書」（沖縄県職業安定課、平成7年7月、p. 13）参照。

指摘されている。例えば、'95年の場合、<sup>〔注11〕</sup>8月31日までに求人票を提出した県内企業は51.1%で、県外企業の90.5%に比較してきわめて少ない。また、入社試験後の採否の決定に県内の企業が2週間から1か月を要するのに対し、県外企業は2、3日から1週間で通知される、といわれている。

しかし、指摘されていることを是正して企業が求人や採否決定を早期に行うようになると新規学卒者の就職率は好転するであろうか？ 求人票の提出を早期に行ったとしても、また採否決定を迅速にしたとしても、就職率の上昇に多きく寄与することはない。先述したように県内の労働需要が限られているからである。ただしこれもまた先述したように県内就職の可能性が少ないことが生徒に早期に判明すれば、それだけ県外就職が増加することは考えられる。その結果、県外就職における職種の質が高まり、離職率も低減することが期待される。しかし、そのような効果も所詮は微増の域を出るものではないであろう。

## 5 保護者に対する問題指摘：子弟の教育および県外就職の阻害

家庭あるいは保護者については、①子弟の躰（しつけ）・教育とともに、②県外就職への阻害要因として指摘されている。家庭での子弟の躰や教育については大方の人がその必要性を感じていたようである。そこで、就職フォーラム後ではあったが「県民の日」（仮称）の提案もなされた。その主旨は県民こぞって就職問題や職業意識を高揚することにあるらしい。それも決して悪くはないが、しかしそれ以上に職業意識の確立や職業教育の便宜を図るべく社会的な情報教育システムの構築が重要であろう。単なるかけ声や他人への要望だけではその効果は望めそうにないからである。

保護者が子弟の県外就職を容認しないとい

う、いわゆる県外就職の阻害要因については、例えば、'95年3月卒（高校）の場合、<sup>〔注12〕</sup> 県外就職希望者は1,297人で、そのうち最終的に県外に就職した者は1,138人であった。したがって、県外就職希望者の88%が初期の希望通り県外に就職したことになる。残りの県外就職希望者（12%）は種々の要因でそれがかなわなかったのであろうから、保護者の県外就職への阻害件数は1割未満と推測してよい。それからすると、現実には保護者の反対は一部であるにもかかわらず、それが誇張してとらえられているフシがうかがえる。また、看過すべきでないことは、県外就職の過去の実績である。県外就職が最盛期の'70年には中学卒1,822人、高校卒3,831人、計5,653人の保護者が集団就職で子弟を送りだしていたのである。<sup>〔注13〕</sup> それは現在（'95年3月卒）の4倍強に匹敵する（中学卒36人、高校卒1,346人、計1,382人）。保護者はわけなくして県外就職に反対するものでもない。

## 6 まとめ

以上、新規学卒者の低い就職率に関して、これまで繰り返し指摘されてきた「問題」の是非を検討した。問題指摘の対象は①生徒、②教育現場、③企業、そして④保護者であった。それを一言でいえば、「生徒バッシング」かあるいは責任を相互に転嫁しあっている観さえある。新規学卒者の低就職率の要因はむしろ別にあるように思われる。それはどこか？ 適切な労働

〔注11〕「就職フォーラム資料」（沖縄県商工労働部職業安定課、平成7年7月18日、p.1）。

〔注12〕「職業安定行政年報」（平成6年度、沖縄県商工労働部職業安定課、平成7年8月、pp.118-119）。

〔注13〕沖縄県商工労働部調べ。

市場政策の不在である。<sup>[注14]</sup>

県内の雇用政策ではこれまで主に公共投資や産業振興による有効需要の喚起に努力が払われてきた。しかし、全国平均の2倍の高い失業率はもとより、新規学卒者の就職率も一向に改善されない。基本的には労働力への総需要に対してその総供給が超過しているからである。したがって、マクロの雇用政策には限界がある。他方、ミクロの政策にはこれまで十分な注意が払われてこなかった。つまりそれは、将来において需要の増加が予想される職種に対応すべく自律可能な人材の育成（人的資本への投資）であり、さらには本県の島嶼性を克服しさらにはそれを活用する離島の環境整備である。そのためには適切な能力開発および労働市場政策が必要となる。次の検討課題としたい。

## <参考文献>

喜屋武臣市「第5章 「一般」の県外就職―出稼ぎ労働を中心に―」『沖縄県労働力の県外移動に関する調査研究報告書：経済自立に向けて労働市場の役割を探る』（財・沖縄労働経済研究所、1988年3月）。

喜屋武臣市「出稼労働者就労実態調査結果」（沖縄県商工労働部職業安定課、1992年）。

波平勇夫・喜屋武臣市「『リストラ時代』と沖縄の労働者」（財・沖縄労働経済研究所、1995年11月）。

比嘉輝幸「第3章 新規学卒者の県外就職」『沖縄県労働力の県外移動に関する調査研究報告書：経済自立に向けて労働市場の役割を探る』（財・沖縄労働経済研究所、1988年3月）。

比嘉輝幸「沖縄における新規学卒者の就職状況」『南島文化』（沖縄国際大学南島文化研究所、第10号、1988年8月）。

Forsythe, F. P. & Borooah, V. K. "The Nature of Migration Between Northern Ireland and Great Britain" The Economic and Social

Review, Vol. 23, No. 2, January 1992.

八木正「第8章 出稼ぎの動向」『リーディングズ 労働市場論：沖縄を中心に』（財・沖縄労働経済研究所、1990年6月）。

沖縄県職業安定課「就職フォーラム報告書」（平成7年7月）。

沖縄県地域雇用開発協議会「若年者の就業意識に関する調査研究」（平成6年3月）。

沖縄県地域雇用開発協議会「高等学校卒業者における無業者の実態及び意識に関する調査」（平成7年3月）。

労働省「新規学校卒業予定者の求職動向調査」（平成7年）。

---

[注14] また、これまでの問題指摘の論法とは逆に、新規学卒者の低就職率の要因は「われにあり」と考えたほうがよい。新規学卒者は就職に危機感を抱きながらも具体的な対策をとってないと叱責されていることを先にみたが、われわれもまた過去20余年、県内の失業問題、とくに若年者のそれを憂慮しながら、なすすべもなく戸惑っている状況にある。叱責されている生徒とわれわれ自身にそう大差はない。「魁（かい）から始めよ！」である。

ついでに、「就職フォーラム」における筆者の所感を2点ほど述べたい。その1つは、経済界を代表するパネリストは「故郷の産業振興に貢献する使命感の養成」を学校現場や父母の代表に要望していたが（前出「就職フォーラム報告書」p.16）、主旨自体に問題はないとしても、しかし今さらの感（アナクロニズム）がぬぐえない。社会的な失業問題さえ企業利害の視点からしか考察しないと誤解されかねない。あるいは、失業問題は所詮他人ごと、高い失業率は企業にとってむしろ都合がよい、と曲解されかねない。「労働の自立」について再考する必要がある（財・沖縄労働経済研究所「『リストラ時代』と沖縄の労働者」1995年11月、参照）。次に、生徒の県内志向を叱責するよりも県外就職の促進および支援策を検討した方が得策だと判断されたことから、県外に出かけて積極的に求職活動を行うことを提言した。採用地から遠隔になればなるほど域外求人質は低下すること、また短期のUターンが多いことを考慮したからである。しかし、当日は県外就職に尽力しているといわれるパネリストもいたが、残念ながら何の反応もなかった。都合の悪いことでもあるのだろうか。

## 補論 Why do companies hire only spring graduates in Japan?

Throughout Japan, all firms essentially use a common calendar for their efforts to recruit and hire new employees. As a consequence, it is customary for new graduates to enter employment on April first (April Fool's Day!), immediately after their March graduation. Since the operative calendar year for business, schools, and home-relocation is April through March throughout Japan, this social phenomenon of hiring new graduates all together at one time, called shinki gakusotsu ikkatsu saiyo, is considered to be quite natural.

Although it may be natural for soon-to-be-graduating students to seek employment, and it is the case that Japan's job placement rates are high (in 1990 it was 99.5% for junior high graduates, 99.6% for senior high, 91.0% for junior college, and 89.6% for university), it is worth considering whether this shinki gakusotsu ikkatsu saiyo system is really natural. Let's begin by looking at the process in other countries, such as the United States.

### Recruitment and hiring in the United States

At American universities there are career development sections which, on first glance, appear to be similar to the job-placement section at Japanese universities. If a student visits the career development section, (s)he is usually able to get information on recruitment. However, the situation is really quite different from that in Japan where all firms send recruitment information to universities and this recruitment information is made public at one

time of the year. By agreement among the Ministry of Labor, the Japanese Association of Universities, and Japan Federation of Employers' Association, firms are expected not to recruit, to accept applications, to give examinations, or to conduct hiring interviews before specific, prescribed dates.

For graduates who obtain specific degrees, such as the Ph.D. or law degrees or degrees in highly-valued, technical fields, the hiring market in the U.S. seems to be similar to the business-as-usual system in Japan. However, on the whole the situation in the two countries is quite different. In the case of U.S. universities, firms contact career development sections of the universities on an irregular and sporadic basis according to their own needs for specific types of job applicants and in regard to particular job openings. For such reasons, comparatively few students in the U.S. actually secure jobs through such career development channels. It is said that only about 10% of U.S. university graduates are hired in this manner while most university graduates do not succeed in finding a job until six months or even a year and a half after their graduation. So the situation of obtaining jobs after graduation is quite different in the U.S. and in Japan.

From the American point of view, perhaps the Japanese system of enabling large numbers of students to begin employment immediately after graduation seems to be ideal. But is it? To answer that question we need to look at the mechanisms that determine this Japanese system of hiring.

### Clean, pure, fresh recruits only

Why do Japanese companies prefer young

people who are fresh from school? The key word to answer this question is that Japanese firms function as a clan or family. Since the firm is essentially a family, the employee becomes a member of that family. Recruitment of family members requires paying attention to getting only "pure" or "clean" persons, such as new graduates. It is not good to get a person who is "unclean," who has been contaminated by the ideas or blood of another corporate family--that is, job-hoppers are seen as not appropriate for becoming trustworthy family members. Moreover, since Japanese firms train their employees after they hire them, molding them to fit the company's atmosphere or style (shafu) and training them to submit to the company's will, the incoming job-related skills of the applicants are not particularly emphasized. Since firms train new employees to become kaisha ningen ("company person") which will perform any duty they are directed to undertake, there is nothing better than honest, trusting, and healthy persons such as are expected among young, new graduates. It is not good to hire someone who might not agree with company policy, or who might complain (as is expected of job-hoppers). After all, a person is not hired for the job but for the "family," the Japanese company. In that sense, getting a job in Japan is similar to getting married to the firm.

A person who is hired in Japan is exposed to considerable scrutiny. In fact, to protect against bringing the wrong kind of person into the family, Japanese firms even use detective offices to check the credentials of applicants, if it is thought to be necessary--a procedure that is often used for marriage in Japan, also. If

the hired person turns out to be inferior or faulty, then the members of the hiring committee, or the person who introduced the hiree, may also come under attack, even years later, as happened in the case of Mr. W who quit after 30 years of working for an internationally well-known Japanese department store. He left because five years earlier he had begun work on a novel which was critical of the situation in his company, and as a consequence of his writing he had become subject of criticism by others in the company. The fact that he was considered to have been a cause of problems encouraged others in the firm to initiate inquiry on how it happened that Mr. W had been hired in the first place: who was at fault? In this way, if some employee creates a problem in the firm, then anyone seen as responsible for the hiring of that person will likewise be contaminated by the damage.

#### The fate of job-hoppers and out-of-season job hunters

As shinki gakusotsu ikkatsu saiyo appears to be natural in Japan, any other condition is seen as unnatural. That is, any "normal" person will have a vita that shows a March graduation for a certain year and then an April 1st admission to a company, or to another school, that same year. Any deviance from this normal condition will be poked into suspiciously. Also, if one does not get hired immediately upon graduation, (s)he is seen as having dropped out of the step-by-step line of upward promotion. Therefore, if a student anticipates graduation without a job, the student may choose the convenience of failing a course in order to have an excuse to enroll yet another



year in the university, attempting again to be hired upon graduation, a condition called ryunen meaning someone left behind for another year.

As for job-hoppers, job applicants who have quit a job or firm will be seen as heretics. Big firms especially dislike job-hoppers and are reluctant to hire them from other firms. Therefore, except for the rare occurrence of specific cases of head-hunting, job-hoppers usually get hired where the working conditions are worse than before and must often resign themselves to living their job-life in the shadow of others. As a result, students struggle to find the best possible job to enter immediately upon graduation and are hesitant to change jobs later. Consequently, shinki gakusotsu ikkatsu saiyo has come to be treated as a sacred condition in Japan.

#### Significance of entrance ceremony for new employees (nyusha-shiki)

As mentioned, a certain number of new employees come to the firm every year at a certain time, that is, April, through shinki gakusotsu ikkatsu saiyo. There is no more important event than this for the firm because those new employees are the very ones upon whom the firm, or clan, depends for its future. These new employees fresh from school are going to spend their lives with the firm, as a member of the family. They are expected to put forth their best effort and be in the same boat with the firm, whether flourishing or disappearing. Therefore, the hiring itself is, for both the firms and for the new employees, a crucial event with far-reaching consequences, an important milestone of their progress and

existence. For this reason, it is only appropriate that a special commemorative ceremony be held. That ceremony is called nyusha-shiki, the entrance ceremony for new employees. Without the existence of shinki gakusotsu ikkatsu saiyo, there would be neither need nor meaning for such a ceremony--it simply wouldn't occur.

At this entrance ceremony for the new employees, the president of the firm will give a speech to the new employees. It may go as follows.

Well, you my fellows chose this company and this company also chose you. I am very happy to have you who have such great talent and potential. With you, from today, we make an effort for this company to flourish.

Then the history of the firm and the position of the firm within the industry will be explained followed by explanation of the company's style (shafu), and the president will ask the new employees to please get accustomed to the company's style and to do their best.

In responding to the president's speech, a representative of the new employees will come forward and greet everyone as follows.

I am very happy and proud to be hired in this illustrious firm which has such an impressive history. From now on I try my best to contribute to the flourishing of the firm. Since we new employees are not matured or not educated enough, please teach us and encourage us.

Then new employees submit written oaths to the firm. Written in this oath is a pledge to follow the company rules as "I was hired by this firm and so I will contribute my utmost to

the firm, and if I cause it any harm, I will not complain should I be fired, and if I should make trouble for the firm or damage the firm, I will compensate the firm." This pledge will be submitted with the employee's signature along with a supporting document signed by the guarantor(s), usually relatives.

After passage through the entrance ceremony, new employees are openly acknowledged as members of the firm, and as members of this new extended family, as with a marriage, they acquire a host of responsibilities in exchange for the benefits which they can expect to enjoy.

What forces are bringing change to shinki gaku-sotsu ikkatsu saiyo?

The hiring of new graduates, fresh from school, along with their age-cohorts, enables the sustainment of the lifetime employment and seniority-wage systems, which are the basis of Japanese-style management. It is felt that the inclusion of job-hoppers, or persons radically different in the combination of age and educational attainment at time of hiring, would be unnecessarily disruptive to the smooth operation of the firm and its interdependency relations, and that any gains that might be made by such deviation would be offset by the substantial risk to the inherent harmony of the "family-relations" of the firm. Thus shinki gaku-sotsu ikkatsu saiyo is the keyword for Japanese firms and Japanese management.

As long as the Japanese-management system was seen to be effective, this shinki gaku-sotsu ikkatsu saiyo which supports the lifetime-employment and seniority-wage/promotion systems, has been sustained. However,

as the Japanese corporations have become more successful, they have increasingly been affected by foreign competition, both at home and abroad, and as the costs of labor have grown in Japan, the companies have had to give increased consideration to cost-trimming. The introduction of factory innovation was said to have been accommodated more smoothly in Japan than elsewhere because of the Japanese management system with its lifetime employment, seniority promotion, and enterprise unionism, but these in turn depended on an expanding economy which could continually provide placement to incoming workers who entered cheaply direct from their schools.

Along with the slowing down of growth since the 1980's, Japanese companies have also been affected by a number of changes: (1) the attitudes of workers, especially as affected by increased income; (2) changing demographic patterns and the thinning of the bottom sector of the population pyramid; (3) the shifting of production of Japanese business to overseas plants; (4) the increasing presence of foreign workers and foreign companies. In particular, foreign companies have affected the system because they, of necessity, have had to develop hiring practices which include scavenging for quality workers from among the traditionally neglected areas of females and discontent job-hoppers.

As a consequence of increased competition within an international framework, the condition of shortage of labor, which was dominant only a few years ago, has shifted to the perception of a labor surplus, particularly with the steady increase of females into the labor force but also with the children of the baby-boomers

now entering the labor market at the same time that their parents' age group are also being laid off or are retiring early. Under such conditions, and with the need to have a more individually adaptive, creative, and technologically advanced workforce, firms have begun hiring on a more selective basis. As a consequence, though shinki gakusotsu ikkatsu saiyo is not likely to disappear, fewer pellets will be hitting the target, and the variety of those pellets will be greater.

#### <参考文献>

邱永漢『日本人が見えてくる』(グラフ社、1985年)。

佐高信『K K ニッポン就職事情』(講談社、1985年)。

Hanami, Tadashi, Managing Japanese Workers: Personal Management- Law and Practice in Japan, The Japan Institute of Labour, 1991.

Higa, T. and Lupardus, K., "Why Do Japanese Companies Hire Only Spring Graduates?" Japan: Why Things Work, Why Things Don't, Eds. J. Mak et al., University of Hawaii Press, forthcoming.

Fukutake, Tadashi, The Japanese Social Structure: Its Evolution in the Modern Century, University of Tokyo Press, 1982.

松本厚治「『日本の経営』崩壊論を嘆う」『文藝春秋』(1995年10月号、pp.168-180)。

三戸公『会社ってなんだ』(光文社、1984年)。

Economic Planning Agency, Japanese government, Annual Report on the National Life for Fiscal 1993, 1994.

<脱稿:1995年12月11日>