

# 政府による高度ホワイトカラー職業紹介事業の創出

## ——人材銀行の誕生とその背景——

小 川 慎 一

### 1. はじめに

本論文の目的は、厚生労働省（旧：労働省）が運営していた高度ホワイトカラー職業紹介事業である、人材銀行の誕生とその背景について、発案者である氏家麻夫・元渋谷公共職業安定所次長の仕事にそって明らかにすることである。人材銀行は管理的、専門的、技術的職業の中高年職務経験者を対象に、無料で職業紹介をする公共機関であった。1966年11月に渋谷公共職業安定所で事業を開始し、翌67年7月に労働省による全国展開が開始された。99年には全国26か所で開設されるに至ったものの、2016年3月を最後に廃止された。

厚生労働省（旧：労働省）による職業紹介事業は、公共職業安定所（愛称：ハローワーク、略称：職安）が代表的である。人材銀行は公共職業安定所と同じく、厚生労働省（旧：労働省）の職業安定局が所管していた。人材銀行はやはり公共職業安定所と同じく、2000年4月1日以降は労働省（01年1月6日の中央省庁再編以後は厚生労働省）の都道府県労働局が事業を実施し、00年3月までは都道府県の職業安定主務課が労働省の機関委任事務として事業を担当していた。各所の人材銀行は所在地を管轄する公共職業安定所に設置されていた。

人材銀行が政府直轄の無料職業紹介機関である点は、公共職業安定所と共通していた。両者の違いは、人材銀行が管理的、専門的、技術的職業の職務経験者といった、高度ホワイトカラーの職業紹介に特化していた点にある。

ところで、高度ホワイトカラーの職業紹介は、人材銀行や公共職業安定所といった政府機関だけでなく、民間企業によっても提供されてきた。民間企業による有料職業紹介事業は、戦後の1947年に制定された職業安定法により、ごく一部の職種を除いて禁止されていた。何度かの改正により、有料民営職業紹介事業が可能な職種が追加され、64年の改正では「経営管理者」の有料民間職業紹介が解禁されるとともに、47年から許可されていた「科学者」が「科学技術者」へ変更された。高度ホワイトカラーの職業紹介事業は、64年に民間へ開放されたといえる。そのほか、「医師」や「歯科医師」、「薬剤師」、「弁護士」などの専門職は、47年の同法制定時から有料民営職業紹介事業が可能な職種とされてきた（佐野 2009: 2-13）。

99年の同法改正により、有料民営職業紹介事業は原則として自由化された。これを機に政府機関がおもに担ってきた職業紹介事業が、民間企業へも大幅に開放された。佐野哲（2008）が要約しているように、これは90年代以降の規制緩和や「小さな政府」、市場競争原理を是とする

動向のひとつとして位置づけられる。2006年7月に施行された「公共サービス改革法」(競争の導入による公共サービスの改革に関する法律)に基づき実施された、公共サービスを競争入札の対象とする「市場化テスト」も、この動向に含まれる。

人材銀行は07年から09年まで「市場化テスト」の対象とされ、当時全国に12か所あったうち3か所が、民間企業による事業実施に委ねられた。11年の「提言型政策仕分け」では予算削減の対象として指摘され、12年度には6か所へと半減された。16年3月の廃止の理由として、「民間人材ビジネスの更なる活用を推進する」ことが述べられている<sup>1</sup>。

このように、人材銀行は2000年代以降、民間企業との対比や市場競争原理、「小さな政府」を目指す政策的な動向にさらされた。では、1960年代後半の時代的文脈において、人材銀行は政策的にどのように位置づけられていたのだろうか。また、すでに高度ホワイトカラーの有料民営職業紹介事業が解禁されていたなかで、なぜ人材銀行の誕生が可能であり、政府の提供する事業として全国展開に至ったのだろうか。本論文ではこの問題関心を基底にしつつ、人材銀行の誕生とその背景を氏家氏の仕事を中心に見ていく。

本論文の構成はつぎのとおりである。まず、調査の方法と氏家氏の略歴を説明する。つぎに人材銀行の誕生した1960年代当時の経済的・社会的な背景について説明する。続いて、氏家氏による人材銀行の着想から誕生までの経緯をたどる。最後に人材銀行の誕生が可能となった要因をまとめたうえで、今後の研究課題を示す。

## 2. 調査の方法と対象

### 2.1 調査の方法

本論文は執筆時点の2010年代半ばから見ると、50年ほど前の過去の出来事を対象としている。歴史的な事象について調査する主要な方法は、分野を問わず、文字に残された史料を探ることである。最近では比較的近い過去について調査する手法として、オーラル・ヒストリー(口述史)が、さまざまな分野で活用されている(Thompson 2000=2002; 御厨 2002)。

オーラル・ヒストリーはその名のとおり、聞き取り(インタビュー)によって歴史を調べる調査手法である。オーラル・ヒストリーの長所は、文字に残されていない過去の情報を収集できる点にある。日本の労働研究の分野においても、オーラル・ヒストリーの活用が進みつつある(梅崎 2007; 山下 2015)。しかし、労働分野におけるオーラル・ヒストリーを活用した研究や報告書の多くは、人事労務管理や労使関係、労働運動に関わるものが中心であり、労働市場政策にかかわるオーラル・ヒストリーは少ない。筆者の目に留まった業績は、つぎの2つである。

竹前栄治はGHQ(General Headquarters, 連合軍総司令部)労働課の関係者へ聞き取り調査をおこなっており、その対象者のひとりとして、職業安定法の制定に関わったマックボイ(Edgar C. McVoy)が含まれている(竹前 1983: 245-71)。氏原正治郎はビジネス誌『エコノミスト』(毎日新聞社刊)誌上の連載特集にて、戦後の労働市場政策に長く関わった経済学者・有沢広巳へ、失業対策事業や炭鉱離職者対策、最低賃金法や雇用対策法の制定、失業保険制度の改正を中心に聞き取りをしている(エコノミスト 1988a, 1988b, 1988c, 1988d, 1988e, 1988f, 1988g,

<sup>1</sup> 厚生労働省、「人材銀行事業の廃止について」(「第106回労働政策審議会職業安定分科会」, 平成27年8月5日, 配布資料 資料2-2) [http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Roudouseisakutantai/0000093620.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantai/0000093620.pdf) (2017年2月24日アクセス)。

1988h)<sup>2</sup>.

オーラル・ヒストリーにとらわれず、戦後日本の労働市場政策ないしは公共職業安定事業を扱った歴史的な研究は、新規学卒者の就職あっ旋(荻谷・菅山・石田 2000; 菅山 2011)や集団就職(加瀬 1997; 山口 2016)<sup>3</sup>、季節労働者事業(加瀬 2011)<sup>4</sup>、失業対策事業(中野 2001)<sup>5</sup>、炭鉱離職者対策(吉田 2002: 134-44; 嶋崎 2013)<sup>6</sup>、家政婦のあっ旋(清水 2004)、などが挙げられる<sup>7</sup>。人材銀行を扱った先行研究は存在しないこともあり、本論文は労働市場政策に関する研究の不足を補う点でも意義があると思われる。

本論文を執筆するにあたって、人材銀行を発案した氏家氏へ2016年に2回、面談をしている。聞き取りをおこなう機会を得ているという意味で、本論文はオーラル・ヒストリーを活用しているといえる。しかし幸いなことに、同氏は著書や雑誌・新聞記事、官公庁関係の広報誌をはじめ、私家版でも数多くの文字記録を残している。

また、人材銀行をはじめ同氏による事業への取り組みが、雑誌や新聞などのメディアでも紹介されていた。同氏は自身に関わる記録を、紙媒体やCD、DVDに保存しており、筆者は面談や郵便、電子メールを通じて、これらの情報の提供を受けることができた。本論文はこれらの文字情報をおもに活用しつつ、補完的に同氏による証言やほかの資料を用いて執筆されている。

## 2.2 調査の対象——氏家氏の職歴

氏家氏の職歴について触れておくことは、同氏の仕事が社会的背景や労働省の国家公務員のキャリア構造に影響されつつも、創発的かつ創造的で個人的であることを理解するために欠かせない。以下の記述はおもに、同氏の私家版の冊子である『記録——33年の仕事史』(1989年)、ならびに『続・「記録——33年の仕事史」』(1996年)に従っている。

東北大学教育学部教育心理学科在籍中の1954年10月に6級職国家公務員試験(心理)に合格した同氏は、卒業直後の翌年4月に心理職として労働省へ入省している。ちなみにこの6級職試験は、国家公務員の給与等級が15級制だった1948年から57年まで、幹部候補採用試験として機能していた(川手 2005: 143-53)。

10日間の集合研修ののち、同氏は宮城県職業安定課勤務となり、業務係にて身体障害者援護、

<sup>2</sup> なお、聞き役の氏原正治郎(1920-1987)は連載開始前に亡くなっている。また、聞き取り対象者の有沢広巳(1896-1988)は連載中に亡くなっている。

<sup>3</sup> 岸政彦は、アメリカの施政下にあった戦後の沖縄における、琉球政府労働局(当時)による「本土就職」政策について触れている(岸 2013: 291-326)

<sup>4</sup> 1955~73年の高度経済成長期を経て地方にも常用雇用の機会が創出されたことや、74年の第一次石油危機による不況のため日雇労働者への需要が減少したこともあり、農閑期における農民の出稼ぎや地元での日雇労働といった季節労働は、高度経済成長の終焉とともに減少する(加瀬 2011)。

<sup>5</sup> ここでの失業対策事業は1949年に制定された緊急失業対策法に基づく事業を指す。幾度かの改正を経て、最終的には95年に廃止されている。失業対策事業とその変遷の概要については、中野(2001)を参照。

<sup>6</sup> 1950年代半ば以降のエネルギー転換政策により、石炭産業の合理化政策が図られた。それに伴う炭鉱離職者の増加への対策として、59年に炭鉱離職者臨時措置法が成立し、広域職業紹介を含む事業が実施された(嶋崎 2013: 4-5)。

<sup>7</sup> 職業紹介事業が国営化(1938年)される前を含め、戦前を対象にした研究、たとえば戦間期の民営と公営の職業紹介機関のパフォーマンスを比較した研究(神林 2005)や、東京市(当時)による公営職業紹介事業の誕生について描いた研究(町田 2016: 219-64)、公共土木事業の失業対策的な側面に焦点を当てた研究(加瀬 1998)などが、労働市場政策の歴史的研究の系譜に位置づけられよう。職業安定行政の当事者による戦前を含めた通史として、中島(1988)が挙げられるほか、労働省職業安定局からも行政対象に応じた年史等が刊行されている。

職業指導、事業主援護、新規学卒者の業務を担当した。55年10月に自身の希望で、仙台公共職業安定所の窓口業務を体験している。57年4月に労働省職業安定局労働市場調査課へ異動し、適性検査や技能検査の開発・標準化の業務に当たった。59年6月に兵庫県職業安定課へ異動し、職業係で身体障害者援護や産業奉仕などを担当した。

61年8月には国立国会図書館調査立法考査局労働課へ、労働省の心理職として初めて出向する。後述するように、この出向中にのちの人材銀行のアイデアにつながる、海外の労働市場政策についての論文や記事を執筆した。64年8月に労働省へ復帰して労政局福祉共済課へ配属となり、労働組合の福祉共済活動調査や従業員モラルサーベイの改定などをおこなった。心理職としては初めての労政局配属であった。66年4月には渋谷公共職業安定所に次長として赴任し、本論文のテーマである人材銀行や、主婦を対象とするパート職業紹介機関である「パートタイム・クリエートセンター」を発案・実施した。

68年1月に職業安定局雇用政策課広報担当官に着任し、雇用政策の広報強化に努めた。69年8月に栃木県職業安定課長に就任し、高度経済成長期における地方への工場進出のさなか、労働力不足対策として東京在住者を想定した「Jターン作戦」や、兼業農家が家業である農業と雇用労働との両立を可能にする「10ヵ月社員制度」を展開した。71年8月に職業安定局業務指導課へ中央職業指導官として異動し、障害者雇用対策プロジェクトのとりまとめなどを担当した。73年6月に雇用促進事業団（雇用・能力開発機構を経て2011年10月に廃止）へ広報主幹として出向し、同事業団の広報誌の刷新に努めた。

74年7月に旧・科学技術庁（現：文部科学省）へ普及啓発課長として出向し、広報と技術普及などを担当した。労働省からは初めての出向課長人事だった。同庁へ出向中に、筑波研究学園都市（現：茨城県つくば市）のシンボル施設として、「科学技術記念館」の建設を提唱し、これ自体は実現しなかったものの、国際科学技術博覧会の開催（85年、会場は現：同市）への契機となった。

78年7月に日本労働協会（現：労働政策研究・研修機構）へ異動し、調査研究予算の充実や障害者雇用事情の海外視察の調整などに当たったが、8月に旧・科学技術庁に発足した「科学技術記念施設構想研究会」の一員として参加した。83年7月に福島労働基準局長に就任し、死亡災害防止などにとりくんだ。84年5月に雇用促進事業団へふたたび出向し、引き継ぎを経て心身障害者職業部長となり、職業リハビリテーション施策の一元化にとりくんだ。88年3月の退官の翌日に同事業団採用となり、ふたたび心身障害者職業部長となった。

同年4月に雇用職業総合研究所（現：労働政策研究・研修機構）副所長に就任し、日本労働協会との統合作業などに従事した。90年1月の統合で発足した、日本労働研究機構（現：労働政策研究・研修機構）の初代研究主幹となり、新たな組織の基礎固めの作業に携わった。

91年10月に日本障害者雇用促進協会（現：高齢・障害・求職者雇用支援機構）常務理事に就任した。93年6月に同常務理事を退任し、7月に全国求人情報誌協会（現：全国求人情報協会）常務理事に就任した。再任を経て96年6月に同常務理事を退任し、7月に日本障害者雇用促進協会監事に就任した。98年に高年齢者雇用開発協会（現：高齢・障害・求職者雇用支援機構）特別顧問に就任し、中高年ホワイトカラーの再就職支援プロジェクトに関わった。

氏家氏はおもに職業安定行政の領域でキャリアを歩んできた。30歳代前半で就任した渋谷公共職業安定所次長の在任中に発案・実施した、人材銀行や「パートタイム・クリエートセンター」は象徴的であるが、障害者雇用事業に携わっていた期間も長い。渋谷公共職業安定所時代に手

がけたかった事業として、人材銀行と主婦のパート職業紹介、障害者雇用の3つを考えていたという。最初の2つはその時代に実現できたが、障害者雇用については雇用促進事業団や日本障害者雇用促進協会への赴任中に、立案者のひとりとして事業を手がけることになった<sup>8</sup>。

職業安定局や雇用促進事業団、科学技術庁の在任中には、広報業務に携わっている。後述するように、渋谷公共職業安定所の時代に人材銀行や「パートタイム・クリエートセンター」で培った、広報活動での手腕が買われたことは想像に難くない。人材銀行や「パートタイム・クリエートセンター」は新聞や雑誌、テレビ、ラジオといった諸メディアで歓迎的に紹介されている。また、広報業務を担当する前の71と72年には現役官僚でありながら、『日本工業新聞』紙(現:『フジサンケイビジネスアイ』紙)の労務面で「採用学入門」<sup>9</sup>を連載している。

また、複数の著書を出版している。本論文で依拠した『人材銀行とパートバンク——誕生とその反響』(氏家 1993a)のほか、『十ポンド紙幣とナイチンゲール——採用学入門』(氏家 1992)や『最初に株式会社を創った人たち』(氏家 1993b)、『モデル工場から職業センターまで——障害者業務発展小史』(氏家 1994)、『電話とタイプライター——働きがいの周辺』(氏家 1995)が、氏による単著である。『最初に株式会社を創った人たち』は、労働関係の図書・論文の代表的な賞である、冲永賞(第10回、平成7年度、労働問題リサーチセンター)を受賞している。

### 3. 1960年代半ばにおける労働市場——高度ホワイトカラーと中高年層

人材銀行の誕生をめぐる氏家氏の仕事ぶりを見るまえに、誕生当時である1966年前後の労働市場をめぐる状況を確認する。ただし、本論文の関心にしたがって、人材銀行が求職者として想定してきた、高度ホワイトカラーや中高年層を取り巻く状況を中心に見ておく。

#### 3.1 入職経路としての公共職業安定所の位置づけ

まず、入職経路として公共職業安定所が当時、どのように利用されていたのかを、労働省『雇用動向調査』(昭和42年)で確認する。

表1は1967年における男性の事業所規模別入職経路を示したものである。全体としては当時の入職経路の中心は「縁故」(43.9%)であって、「広告」(21.9%)や「職安」(14.9%)の割合は少ない。ただし、事業所規模が大きいほど「職安」経路の入職者割合が大きく、小さいほど「縁故」による入職者割合が小さくなる傾向にある。「学校」経路の入職は新卒者が中心であると想定される。公共職業安定所や広告を通じた「フォーマルな」入職経路は、のちの時代ほど発達しておらず、縁故など「インフォーマル」な入職経路がまだ一般的な時代だった<sup>10</sup>。

<sup>8</sup> 氏家氏への聞き取り(2016年10月14日)による。

<sup>9</sup> 氏家氏は71年に7回(氏家 1971a, 1971b, 1971c, 1971d, 1971e, 1971f, 1971g)、72年に12回(氏家 1972a, 1972b, 1972c, 1972d, 1972e, 1972f, 1972g, 1972h, 1972i, 1972j, 1972k, 1972l)、「採用学入門」を連載している。なお、連載での肩書は「人材開発研究会」となっている。「人材開発研究会」は氏をはじめ、有料民営職業紹介会社の社長や新聞記者、企業の人事担当者など7名による私人的研究会であった。メンバーであった企業の人事担当者のなかには、のちに大手求人広告企業へ転じ、社長になった者もいる。

<sup>10</sup> 2012年の『雇用動向調査』によれば、男性の「職安」と「ハローワークインターネットサービス」経路の入職がそれぞれ21.1%と3.1%で、この2つを合計すると公共職業安定所経路の入職が24.2%となる。「縁故(前会社を除く)」は16.9%、「前会社」は5.5%であるので、この2つの計は22.4%となる。「広告」は27.7%である(小川 2015: 68-9)。1967年に比べて2012年は、「フォーマルな」入職経路が拡大し、「インフォーマルな」入職経路が縮小したといえる。

表1 事業所規模別入職経路 (1967年, 男性)

(単位: %)

	計	職安	学校	縁故	広告	その他
事業所規模計 (N=2,158.7千人)	100.0	14.9	17.0	43.9	21.9	2.4
500人以上 (N=393.0千人)	100.0	23.1	23.7	24.4	26.8	2.0
100~499人 (N=548.0千人)	100.0	16.9	24.3	35.7	21.2	1.9
30~99人 (N=594.1千人)	100.0	12.2	16.3	47.0	22.3	2.2
5~29人 (N=623.6千人)	100.0	10.3	6.9	60.5	19.1	3.2

(注1) 事業所規模5人以上の事業所に入職した常用労働者。

(注2) 日本標準産業分類 (1963年4月改訂) に基づく、以下の9大産業: 「鉱業」, 「建設業」, 「製造業」, 「卸売業・小売業」, 「金融・保険業」, 「不動産業」, 「運輸通信業」, 「電気・ガス・水道業」, 「サービス業 (自動車修理業, ガレージ業, その他の修理業および医療保険業に限る)」。

(資料出所) 労働省『雇用動向調査報告』(昭和42年)より作成。

表2は1967年における男性の職業別入職経路を示したものである<sup>11</sup>。「職安」を入職経路とする割合がもっとも大きい職業は、「技能工・生産工程従事者」(21.8%)である。高度ホワイトカラーとされる「専門的・技術的職業従事者」(1.6%)やそのうちの「技術者」(2.4%)は、ぎゃくに「職安」を通じた入職者割合が小さく、「管理的職業従事者」(7.4%)もそれほど大きいとはいえない。「専門的・技術的職業従事者」(48.0%)やそのうちの「技術者」(58.7%)は、むしろ「学校」経由の入職者割合が非常に大きい<sup>12</sup>。

「管理的職業従事者」は「縁故」(79.4%)がかなりの割合を占めており、「その他」(11.8%)の相対的な大きさも目立っており、「インフォーマルな」経路による入職が大半だったと思われる。もっとも、これらの数字には出向や転籍といった、直前の勤務先企業によるあつ旋も含まれつつあったであろう<sup>13</sup>。

表3は1967年における男性について、入職者計と職安経由入職者のそれぞれに占める職業の割合を示したものである。「技能工・生産工程従事者」は「入職者計」(47.9%)でも「職安」経由入職者(70.2%)でも、もっとも割合が高い。当時の公共職業安定所がブルーカラーを中心とする職業紹介機関だったことがわかる。「技能工・生産工程従事者」について「入職者計に対する職安のオッズ比」を見ると、2.56ともっとも大きいことから、「技能工・生産工程従事者」はほかの職業に比べて、入職に際して公共職業安定所への依存度が高かったこともわかる。

「専門的・技術的職業従事者」やそのうちの「技術者」、および「管理的職業従事者」が「職安」

<sup>11</sup> 表2と表3で依拠しているデータは、『雇用動向調査』(昭和42年版)の「第21表 職業(中分類)、性、雇用形態および入職経路別入職者数」(労働大臣官房労働統計調査部 1968: 154-9)に基づいている。同調査の正誤表に示されているように、表頭の「職安」と「学校」が誤って逆の配列順となっている。天野郁夫(1970: 29)は同時代的に、同じ表のデータを用いて執筆しているが、正誤表を反映していないため誤った解釈を導いている。またパーセンテージが、筆者の計算とは微妙に一致しない。

<sup>12</sup> 成否の評価はともかくとして、1960年代は理工系大学教育が急激に拡大されていた時期である(荒井1995)。技術者の供給源を高等教育に依存せざるをえなかったといえよう。

<sup>13</sup> 稲上毅(2003: 1-36)は、出向転籍慣行の成立時期を1960年代に求めている。ちなみに、1966年の『雇用動向調査報告』(昭和41年)には、入職経路の選択肢として「出向、あつ旋」が含まれている。男性入職者の「技術者」(計110百人)や「専門的・管理的職業従事者」(計278百人)のうち、「出向、あつ旋」はそれぞれ7百人と32百人なので(労働大臣官房労働統計調査部 1967)、入職者に占める割合はそれぞれ6.4%と11.5%である。なお、『雇用動向調査報告』の職業分類が昭和41年と昭和42年とで異なるので、注意を要する。

經由入職者に占める割合は非常に小さい(0.2%)。「入職者計に対する職安のオッズ比」はそれぞれ0.10, 0.16, 0.49であり、これらの高度ホワイトカラー職業が入職において公共職業安定所に依存する割合は、とても小さかったといえる。

表2 職業別入職経路 (1967年, 男性)

(単位: %)

	計	職安	学校	縁故	広告	その他
専門的・技術的職業従事者 (N=44.6千人)	100.0	1.6	48.0	32.5	13.0	5.4
うち技術者 (N=20.6千人)	100.0	2.4	58.7	27.2	9.2	2.9
管理的職業従事者 (N=6.8千人)	100.0	7.4	0.0	79.4	1.5	11.8
事務従事者 (N=201.7千人)	100.0	6.4	36.7	40.0	13.5	3.4
販売従事者 (N=270.6千人)	100.0	5.7	27.8	44.3	19.7	2.4
農林・漁業従事者 (N=4.2千人)	100.0	11.9	2.4	81.0	0.0	2.4
採掘・採石従事者 (N=28.9千人)	100.0	17.6	1.0	74.0	5.2	2.4
運輸従事者 (N=221.8千人)	100.0	7.0	1.3	53.7	36.5	1.6
通信従事者 (N=68.6千人)	100.0	12.8	11.1	47.1	25.2	3.6
技能工・生産工程従事者 (N=1,033.1千人)	100.0	21.8	15.4	40.5	20.6	1.8
単純労働者 (N=197.6千人)	100.0	14.7	11.0	49.9	21.9	2.5
保安職業従事者 (N=11.4千人)	100.0	19.3	0.0	43.9	33.3	4.4
サービス職業従事者 (N=69.3千人)	100.0	6.9	4.3	43.1	39.7	5.9

(注) 表1に同じ。

(資料出所) 表1に同じ。

表3 入職者計と職安經由入職者に占める職業の割合 (1967年, 男性)

	入職者計 (単位: %) (N=2,158.7千人)	職安 (単位: %) (N=320.7千人)	入職者計に対する 職安のオッズ比
計	100.0	100.0	-
専門的・技術的職業従事者	2.1	0.2	0.10
うち技術者	1.0	0.2	0.16
管理的職業従事者	0.3	0.2	0.49
事務従事者	9.3	4.1	0.41
販売従事者	12.5	4.8	0.35
農林・漁業従事者	0.2	0.2	0.80
採掘・採石従事者	1.3	1.6	1.19
運輸従事者	10.3	4.9	0.45
通信従事者	3.2	2.7	0.86
技能工・生産工程従事者	47.9	70.2	2.56
単純労働者	9.2	9.1	0.99
保安職業従事者	0.5	0.7	1.30
サービス職業従事者	3.2	1.5	0.46

(注) 表1に同じ。

ただし「入職者計に対する職安のオッズ比」は、集計表掲載の実数値に依拠して計算しているため、本表の「入職者計」および「職安」のパーセンテージを用いた計算結果とは、かならずしも一致しない。

(資料出所) 表1に同じ。

「専門的・技術的職業従事者」とそのうちの「技術者」の入職者それぞれについて、男性の学卒者数は20.5千人と13.3千人である。これらの職業における入職者に占める未就業学卒者割合を算出すると、それぞれ46.0%と64.6%となる。当時これらの職業は、新規学卒採用に大きく依存した労働力供給構造だったといえる。

1960年代半ばにおける公共職業安定所は、ブルーカラーを中心とする職業紹介機関であった。公共職業安定所を経由して入職する、専門職や技術者、経営管理者といった高度ホワイトカラーはあまり存在しなかった。そもそも、「フォーマルな」経路を通じた高度ホワイトカラーの転職市場は未発達であったといえる。

### 3.2 55歳定年

人材銀行が発案された1966年当時、定年年齢の中心は55歳であった。労働省『雇用管理に関する調査』によれば、企業規模30人以上について、定年制のある企業は69.0%であり、中堅企業や大企業に相当する500人以上については、9割以上に定年制が実施されていた(表4)。

表4 定年制の実施状況(1967年)

(単位:%)

企業規模	計	定年制あり			定年制なし
		計	一律定年制	一律以外の定年制	
企業規模計	100.0	69.0	(74.2)	(25.8)	31.0
5,000人以上	100.0	93.7	(79.7)	(20.3)	6.3
1,000~4,999人	100.0	95.3	(73.4)	(26.6)	4.7
500~999人	100.0	96.5	(60.2)	(33.8)	3.5
100~499人	100.0	76.6	(69.5)	(30.5)	23.4
30~99人	100.0	51.0	(77.6)	(22.3)	49.0

(注) ( ) 内の数字は定年制ありの計を100とした数字である。

(資料出所) 労働省『雇用管理に関する調査』(昭和42年)。

定年制のある企業のうち一律定年制の実施企業は74.2%であり、さらにそのうち、定年年齢が55歳の企業は63.2%である(表5)。一律定年制の実施企業(30人以上)について、企業規模によらず5~7割が55歳定年制を実施していた。小規模の企業、たとえば100~499人では23.4%、30~99人では49.0%のように(表4)、定年制のない企業も多く見られる。一律定年制についても、小規模の企業では60歳以上定年も散見される。表5に従って計算すると、100~499人では25.2%、30~99人では29.7%が60歳以上に定年年齢を設定していた。

表5 一律定年制における定年年齢の状況(1967年)

(単位:%)

企業規模	計	54歳以下	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳以上
企業規模計	100.0	0.3	63.2	5.1	5.8	3.3	-	20.6	1.7
5,000人以上	100.0	0.2	52.7	11.5	17.3	3.0	-	14.4	0.8
1,000~4,999人	100.0	0.3	59.9	14.8	12.1	3.8	-	8.7	0.2
500~999人	100.0	-	68.3	8.9	1.1	10.4	-	10.7	0.6
100~499人	100.0	0.1	65.9	2.2	3.7	2.7	0.1	24.6	0.6
30~99人	100.0	0.5	66.0	0.5	1.2	2.3	-	26.1	3.6

(資料出所) 表4に同じ。

60歳を待たずに定年を迎える者が多く、かつ小規模企業を中心に高年齢者を活用している企業が多かったことがうかがえる。中高年齢者の「フォーマルな」労働移動の経路が、潜在的に求められつつあったといえよう。

なお、高年齢者雇用安定法（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律）により、60歳定年が努力義務とされるのは86年、60歳未満の定年制が禁止されるのは94年になってからである。

### 3.3 雇用対策法

1966年7月21日に施行された雇用対策法<sup>14</sup>は、国が雇用に関する政策全般について、「必要な施策を総合的に講ずることにより、労働力の需給が質量両面にわたり均衡することを促進して、労働者がある有する能力を有効に発揮することができるようにし」、労働者の職業の安定や地位向上、ならびに経済の均衡ある発展や完全雇用を、その目的としている（第1条）。

同法の制定において中心的に関わった、労働省職業安定局長（当時）の有馬元治<sup>15</sup>は、そのおもな意義について、①政府における雇用対策の重視およびその推進態勢の確立、②職業転換給付金制度の確立、③中高年齢者および身体障害者の雇用対策の確立、④不安定雇用の是正対策の強化、の4つを挙げている（有馬 1968: 193-7）。全体の行政施策のなかで雇用政策を積極的に位置づけ、労働者の社会的・経済的地位向上と、産業界が必要とする有能な労働力を確保できる環境整備を謳っている点が、従来の消極的な雇用政策と異なる同法の特色である（有馬 1966: 26-7）。

当時は高度経済成長期のただ中にあり、日本全体としては労働力が過剰な状態から逼迫する状態へと変化しつつあった。その一方で、年齢や地域によって労働力需給に不均衡が見られた。有馬が労働省『職業安定業務統計』に基づき説明するところによれば、学卒を含む一般労働市場の有効求職倍率（＝有効求職者数／有効求人数）は、55年度の3.4倍や60年度の1.2倍から、66年度の0.6倍へと低下していた。全体的に見ると、確かに労働力不足が深刻化しつつあった。

学校卒業者の求人倍率（＝求人数／求職者数）は、中学が56年3月卒の1.0倍から61年の2.7倍や66年の2.9倍へ、高校が56年の0.8倍から61年の2.0倍や66年の2.6倍へと上昇していた。学校卒業者の労働力不足も深刻化しつつあった。ところが、66年の年齢別求職倍率は、34歳以下が0.8倍と売り手市場である一方で、35歳以上が1.9倍と厳しかった（有馬 1968: 126-9）。中高年齢者の雇用対策が必要とされたゆえんである。

雇用対策法第4条は、雇用対策基本計画を策定するよう定めており、第1次の同計画（昭和42年～46年度）は67年3月27日に告示されている。ちなみに同計画は第9次まで策定されたものの、2007年8月の雇用対策法改正により廃止されている。

### 3.4 中小企業の人材不足

職種別で見ると、当時は技能労働力の不足が強調されていた。とくに中小企業における技能労働力の確保が大きな課題とされた（有馬 1968: 128）。しかし中小企業では、新卒者や技能者の確保が難しいだけでなく、管理職や技術者の不足も問題とされていた。東京商工会議所が1967年に東京都内の中小製造業者を対象に実施した調査によると（表6）、当面の経営上の問題

<sup>14</sup> ただし、第21条は67年1月21日に施行されている。

<sup>15</sup> 1920～2006年。68年に労働省事務次官に就任する。のち、衆議院議員として衆議院社会労働局長（1983～84年）を務めた。

点として、「新規学卒採用難」を挙げる企業が59.0%と顕著に多く、「技能者不足、従業員の質的低下」を挙げる企業も32.8%と確かに多かった。

しかし、「中堅幹部の人材不足」を問題点とする企業は42.9%であり、「技能者不足、従業員の質的低下」よりも多かった。「高度技術者・専門スタッフの人材不足」(31.9%)や「幹部教育の不備不足」(29.1%)も、「技能者不足、従業員の質的低下」と同程度の割合の企業が、問題点として指摘していた。

表6 当面の経営上の要因別問題点 (1967年)

(単位: %)

要因別問題点		従業員規模			
		100人未満 (N=707)	100人以上 300人未満 (N=406)	300人以上 (N=97)	小計 (N=1,210)
賃金・雇用問題	年功序列などの賃金制度の欠陥	17.8	20.9	24.7	19.4
	新規学卒採用難	66.2	51.7	36.1	59.0
	従業員の定着性が悪い	22.3	21.7	21.6	22.1
	技能者不足、従業員の質的低下	31.7	34.7	33.0	32.8
	従業員構成の老令化	22.6	13.8	6.2	18.3
	配置転換の困難	6.1	9.4	7.2	7.3
	人員の過剰	0.1	1.0	1.0	0.5
	その他	1.1	0.7	-	0.9
後継者・人材難	後継者難	10.6	8.6	4.1	9.4
	中堅幹部の人材不足	41.2	45.3	45.4	42.9
	高度技術者・専門スタッフの人材不足	28.9	37.2	32.0	31.9
	幹部教育の不備不足	27.2	32.8	27.8	29.1
	その他	0.8	1.5	-	1.0

(注) 東京に主たる工場を有する製造業者のうち出版・印刷・同関連産業を除いた資本金500万円以上5億円未満の企業。  
(資料出所) 東京商工会議所 (1967) 『中小企業の合理化・近代化と経営方針』, 東京商工会議所, 48-50頁, より作成。

### 3.5 能力主義への期待

1960年代後半は「能力主義」や「実力主義」が謳われた時代でもあった。その象徴が、使用者団体の日経連(日本経営者団体連盟, 現:日本経済団体連合会)により1968年に発表された「日経連能力主義管理研究会報告」である。これは日経連労務管理委員会に66年10月に設置された、主要企業の人事担当管理職をメンバーとする能力主義管理研究会の最終報告である(日経連能力主義管理研究会 2001)。

「能力主義管理」への転換が提唱された背景として、高度経済成長による労働力不足と労働移動率の上昇、高学歴化による能力と学歴の乖離、貿易・資本の自由化へ企業が危機感を抱いていた点が挙げられる。「能力主義管理」の理念は以後、とくに低成長期に入った1970年代後半以降に普及する職能資格制度へ影響を与えたと評される(佐藤 2012: 72-9)。

「能力主義管理」の理念は従業員定着対策に向けられたものであって、転職や離職を未然に防止することが、重要な目的のひとつであった。したがって、「能力主義管理」の理念自体が転職や再就職に関わる人材銀行のアイデアに結びついたわけではない。「能力主義管理」そのものによる影響というよりも、「能力主義」や「実力主義」を求める時代精神が、能力のある中高年者の活用を図ろうとする、人材銀行の着想と適合的だったと考えるとよいだろう。

#### 4. 人材銀行の着想から誕生まで

こうした時代背景のもと、氏家氏はどのような経緯で人材銀行を着想し、その着想を実行に移せたのだろうか。同氏の回想によれば、その源泉は国立国会図書館への出向時代における海外労働市場政策の資料調査、ならびに渋谷公共職業安定所へ次長として着任間もないころの体験にあるという。

##### 4.1 国立国会図書館時代における海外労働市場政策の文献調査

氏家氏は1961年8月から3年間、労働省の心理職としては初めて、国立国会図書館へ出向している。同館では調査立法考査局労働課に副主査として配属された。課長に次ぐ役職が主査であり、副主査は主査に次ぐ役職であった。同館には各省に対応した担当課が設置されており、それぞれの課の課員は5～6名であった。ちなみに、本論文執筆時点においても、同館では各省に対応した担当課が設置されている<sup>16</sup>。各省に対応して調査サービス部門を設置するこの制度は戦後に、アメリカ国会図書館 (Library of Congress) の組織が参考にされている<sup>17</sup>。

日本ではアメリカより議員立法が少なく、したがって国会議員からの調査依頼も少ないため、時間に余裕があったという。最低の業務目標は、国会議員への配布を目的として国立国会図書館が刊行する『レファレンス』誌に、論文や記事を年1～2本を執筆することだった。国立国会図書館の資料室には先進国の公聴会の資料が所蔵されており、氏はこの資料を用いて、海外の労働政策の動向について『レファレンス』誌に寄稿している<sup>18</sup>。

氏の寄稿として、62年に「欧州経済共同体の労働政策における発展」(氏家 1962a)と「米国の青少年雇用の新政策」(氏家 1962b)が、63年に「マンパワー諮問委員会の設置」(氏家 1963)が、64年に「米国における地域再開発立法と地域失業」(氏家 1964a)と「英国地方雇用法の曲がり角」(氏家 1964b)が、『レファレンス』誌にそれぞれ掲載されている。また、労働省職業安定局の広報誌である『職業安定広報』にも、関連する論説を執筆している(氏家 1962c, 1962d, 1962e)。

氏は後年に振り返っているように、とくにアメリカのケネディ政権(61年1月20日～63年11月22日)におけるマンパワー政策<sup>19</sup>に感銘を受けている。「ケネディが次々と積極的なマンパワー政策に取り組んでいたが、雇用政策は経済政策の基調であり、職業安定所は“エリア・マンパワー・センター”でなければならないというケネディの信念にいささか共感したおぼえがあった」(氏家 1993a: 27)。

<sup>16</sup> 国立国会図書館ウェブサイト「国立国会図書館組織図」(2017年1月1日アクセス)によれば、調査及び立法考査局のもと、各省に対応して課とともに調査室が置かれている。たとえば、厚生労働省に対応する課と調査室は、それぞれ社会労働課と社会労働調査室である。

<http://www.ndl.go.jp/jp/aboutus/outline/organizationtree.html>

<sup>17</sup> アメリカ国会図書館 (Library of Congress) ウェブサイトの組織図 (2017年1月5日アクセス)によれば、国会調査サービス部門 (Congressional Research Service) には各省に対応した部署が置かれている。たとえば、労働省 (United States Department of Labor) に対応して、労働力管理・技術 (Workforce Management & Technology) 担当部署が設置されている。

[https://www.loc.gov/portals/static/about/documents/library\\_congress\\_orgchart.pdf](https://www.loc.gov/portals/static/about/documents/library_congress_orgchart.pdf)

<sup>18</sup> 氏家氏への聞き取り (2016年10月14日) による。

<sup>19</sup> ケネディ政権以降、労働力の有効活用を目標とするマンパワー政策が、アメリカで展開されていく。具体的には高失業率地域の開発促進や、公的機関による職業教育訓練や職業紹介機能の強化、マイノリティへの雇用機会の提供などが施策に含まれる (島田 1977: 116-22)。

国立国会図書館の outgoing における、こうした海外労働政策の資料調査と論文執筆が、日本の公共職業安定行政でも新たな事業を構想するためのきっかけを、より具体的には人材銀行をはじめとする事業を着想する原点のひとつとなっていると、氏は回想している<sup>20</sup>。

#### 4.2 渋谷公共職業安定所への赴任

氏家氏は1964年8月の労働省への復帰を経て、66年4月に渋谷公共職業安定所へ次長として赴任している。同安定所は当時、東京都渋谷区と世田谷区を管轄していた<sup>21</sup>。同安定所に赴任中の1年9か月ほどのあいだに人材銀行や、主婦を対象とする「パートタイム・クリエートセンター」を開設している。

人材銀行と「パートタイム・クリエートセンター」の開設とそれまでの経緯について、氏の著書『人材銀行とパートバンク——誕生とその反響』(氏家 1993a) に描かれている。以下ではおもに同書に依拠しながら、人材銀行の開設とその経緯について見ていく。なお、同書に収録された文章は、職業安定行政の広報誌である『職業安定広報』や新聞記事などが初出となっている。

氏が赴任した当時、「失対流入闘争」が、東京都内の特定の公共職業安定所を対象に繰り返し発生していた。おもに都市部の生計が困難な失業者を対象として、日雇労働の機会を提供することを趣旨とする失業対策事業が、1949年制定の緊急失業対策法に基づき実施されてきた。63年の職業安定法や緊急失業対策法の改正により、失業対策が民間企業への就職促進に重点が置かれるようになった。

それ以降、失業対策事業による就労者が減少し、同事業が縮小されるにともない、失業対策事業就労者を組織する労働組合は、組織拡大を目指す闘争を日本全国の各所で活発化した。こうした労働組合が66年に重点事項とした、公共職業安定所へ流入する闘争活動が「失対流入闘争」である(労働省職業安定局失業対策部 1980: 610-22)<sup>22</sup>。

渋谷公共職業安定所も「失対流入闘争」の対象のひとつであり、職員たちはその対応に苦慮していた。また、職員が企業に求人を依頼しに行くと、公共職業安定所の紹介では優秀な従業員が集まらないという苦情がしばしば出されていた。企業の求める優秀な求職者を集める必要があると、氏は考えていた<sup>23</sup>。

#### 4.3 人材銀行のアイデア

こうしたなかの66年9月5日、東京都内における、経営管理者を対象とする民間職業紹介事業の許可第1号であった、外資系企業の日本法人社長が同安定所へ来所した<sup>24</sup>。このときに、公共職業安定所が人材あっ旋を担うというアイデアが浮かんだという(氏家 1993a: 39)。

ちなみに、経営管理者や科学技術者の有料民間職業紹介は、2年前の64年に解禁されていたものの、都内で紹介実績のある企業は当時、皆無であった<sup>25</sup>。

<sup>20</sup> 氏家氏への聞き取り(2016年10月14日)による。

<sup>21</sup> 2004年5月から、都内の公共職業安定所の再編にともない、目黒区を管轄に追加している。

<sup>22</sup> ちなみに、「失対流入闘争」の中心となった全日本自由労働組合(略称:全日自労、現:全日本建設交通一般労働組合)からの視点による歴史は、全日本自由労働組合(1977)に叙述されている。

<sup>23</sup> 氏家氏への聞き取り(2016年8月10日)による。

<sup>24</sup> 氏家氏への聞き取り(2016年8月10日)による。

<sup>25</sup> 氏家氏への聞き取り(2016年8月10日)による。

人材銀行のアイデアは、「失対流入闘争」のない平穏な昼休み中の雑談を通して、次第に具体化していった。同安定所はかつて、「集団求人」<sup>26</sup>や「奨学女中」<sup>27</sup>という新たな事業を実施したことがあるため、ふたたび新たな試みをしたいと氏が話していたことを、のちに当時の部下が回想している（氏家 1993a: 28）。つぎのような雑談の趣旨が、当時の同安定所に蓄積された不満感とそれを打破する可能性を秘める新たな事業対象への期待を物語っている。

どう考えてみても、世間の職安に対するイメージはかんばしくない。いってみれば「ブルーカラーあつ旋所」であり、「失業保険給付事務所」といったところだ。残念だが、「職安」という言葉のひびきは、失業という暗いしがないイメージと結びついている。「雇用対策法」ができて、職安は<量から質へ>と転換をせまられているけれども、このままでは、とても積極的なマンパワー政策の出先機関にはなりえない。なにより、このしがないイメージをふき飛ばさなければいけない。デパート商法ではないが、特選売場を設けるにかぎる。どうせやるなら、全く未開発の分野である技術者や管理者などのハイ・タレントのあつ旋をやるのではないか……（氏家 1993a: 8）

60年代半ばの当時、中高年層の再就職にはよいイメージがなかった。それを払拭して年齢ではなく、その人の技術や専門知識を紹介するという積極的なイメージを打ち出す必要があった。高度ホワイトカラー職業紹介を公共職業安定所が実施し、制度化するとしても、社会への訴求力がある事業の呼称が必要であると氏は考え（氏家 1993a: 9）、早速2日後の9月7日からネーミング作業を開始した。同月10日には「人材銀行」の名称がひらめいた（氏家 1993a: 39）。ネーミングの根拠はつぎのとおりである。

とかく、セコハン・イメージのまつわりつく中高年層の再就職に青空のイメージを与えたい。年齢ではなく、その人の技術・専門知識を売るといった積極的な性格を打ち出したい。しかも新鮮で簡潔な名前をつけたいというわけだ。

英語では、エグゼクティブとかプロフェッショナルという用語があるが、日本語にはそれに相当するピッタリした言葉がない。まあ<人材>がよかろうということで決まった。しかし<人材コーナー>では平凡すぎるし、職安の一隅だという感じは避けられない。<銀行>という名称を思いついたのは、考えあぐねて3日目のことだった。渋谷駅前のある銀行の明るい店舗の前でひらめいたのが<銀行>の名称である。

<sup>26</sup> 山口覚によれば、「集団求人」とは、「主には労働力需要地域における複数の中小企業や商店が『地域別』ないし『業種別』に集団求人団体を構成し、労働力供給地域において集散的に求人をおこなうこと」とされる。この意味での「集団求人」は渋谷公共職業安定所管内の世田谷区桜新町商店街振興組合が新潟県内の新規中学卒業者を対象として、全国で初めて実施したとされる。その実施は1954年とされたり55年とされたり、あるいは同安定所管内であっても世田谷区池尻商店街が初めてとされることもある。また、東京都外に前例があった可能性も指摘される。56年度から労働省として「集団求人」の取り組みを始めるようになり、東京都労働局としても関わるようになる（山口 2016: 40-4）。

<sup>27</sup> 「奨学女中」とは、学費や勉強時間の確保を含めて定時制高校への進学を条件に、地方出身の新規中学卒業者の女子を住み込み女中としてあつ旋する制度である。1959年に渋谷公共職業安定所が創設した。その背景には、住み込み女中を求人する家庭の多くが若年層の女性を希望していたものの、長く定着しないことが多かったことや、地方の高校進学希望者のなかには家計の事情でそれを断念する者が多かったことがある（清水 2004: 95-6）。

将来、もし独立するようなことがあっても、そのまま通用するし、それに預金者の生活設計、企業への資金提供という銀行の役割も共通ではないか。しかも高い信頼性をイメージさせる。よし“人材銀行”がいい。これで名称は決まった。(氏家 1993a: 9-10)

ちなみに「セコハン」とは、「セコンド・ハンド」の略で中古品の意味である。

人材銀行は意外と成功すると考えた氏家氏は、アイデアをもとの上司に相談してみた。しかし、専門的な知識や能力を有する人材について適切なマッチングをおこなおうとすると、渋谷公共職業安定所の所管地域を超えて求人企業や求職者を募らざるをえないこともあり、人材銀行の構想を止めるように言われたという<sup>28</sup>。

こうしたなか、9月22日に人材銀行の設立構想が起草された(氏家 1993a: 40)。設立構想は資料1のとおりである。

#### 資料1 人材銀行(仮称)の設立構想

41.9.22

渋谷PESO<sup>(注1)</sup>

### 人材銀行(仮称)の設立構想

#### 趣 旨

労働力不足経済への移行に伴って、労働力の有効活用が叫ばれているが、とくに中高年<sup>ママ</sup>令者の活用は職安行政における今後の重要な政策目標となっている。

「人材銀行(仮称)計画」は、政府の中高年<sup>ママ</sup>令者雇用促進対策の一環として、中高年<sup>ママ</sup>令者の専門的知識、技術の再活用に視点を置き、管理職・技術者等の専門・管理的職業に従事していた定年退職者(予定者を含む)を主な対象とする新しい紹介方式を確立することをねらいとしている。

#### 設立理由

- ・従来の中高年<sup>ママ</sup>令者の雇用促進から受けるイメージは無技能者を連想しがちである。したがって、中高年<sup>ママ</sup>令者の活用ではなく、本人の有する専門的知識・技術<sup>ママ</sup>の再活用に視点を置き、前歴を活かした再就職システムが必要である。
- ・従来、職業安定行政では、管理職、技術者の再就職斡旋の実績は皆無に等しいが、実行するとしても現行手引による紹介方式では実情にそぐわない面があること。  
適確紹介・選抜紹介のためには企業経営について知識、そして当該企業が必要とする人材需要の背景とその専門・技術内容についての正確な知識と判断力が不可欠であり、したがって、選抜紹介は職安の現状では不可能であること。
- ・技術革新の進展、産業構造の高度化、労働力不足の急速化に伴ない、産業界、とくに中

<sup>28</sup> 氏家氏への聞き取り(2016年10月14日)による。

小企業における各種技術者等の人材需要が急増していること。

- ・このほど成立した雇用対策法のねらいの一つは、「数を中心とする職業紹介体制を、適性と職種、技能の程度を中心とする紹介体制に切り替えるとともに、公共職業安定所の利用者の範囲を飛躍的に拡大する」ことにあるといえること。
- ・職安行政の現況は、新規業務の累増、それによる業務量の増大等、きわめて多難であるが、一方では、本行政でのマンネリ化が指摘され、抜本的な業務運営面での革新が期待されている。
- ・(4文字不明：筆者注)、学歴偏重の風潮は、次第に是正され、能力本位、実力主義の雇用慣行の確立が叫ばれており、職業安定行政の10年、20年後の将来を見通し、これに対処しうる業務体制を真剣に検討すべき時期にきている。

## 背 景

- ・管理業務経験者、技術者等の定年退職後の再就職経路は、関連下請企業への再就職・縁故等の職安斡旋ではない、いわゆる自己就職に依存しており、オープンな再就職市場はまだわが国では形成されていない。
- ・民間での動きとして、(株)リコー兼・三愛社長の市村氏<sup>(注2)</sup>により、リース構想(技術者リース)<sup>(注3)</sup>があったが、職安法上の制約から沙汰やみとなった例がある。
- ・経営管理者・技術者を対象とした有料職業紹介所は、現在、認可を受けたものが都内に2ヶ所ある。発足まぎわで就職実績はゼロであるが、その将来性については強い確信を持っている。うち1社は、渋谷職安管内で外資系の「コーラル・ジャパン」。
- ・米国では、最近の技術者不足を反映して、技術者リースまたは人材サーチ会社が約500社あり、活発な経営活動を行なっている。

## 制度の骨子

- ・専門知識、技術の登録  
求職票とは別個に、本人の有する専門知識・技術内容を詳細に「登録シート」に記入する。希望職種、収入、これまでの業績等を記入するが、本人の氏名、住所等は記入しない。
- ・「登録シート」の保管、公開  
積極的なPRによって、採用希望企業に対し、「登録シート」の閲覧をすすめる。

## 事前準備

- ・登録予定者の把握  
有効求職者のなかから、人材銀行登録者の把握  
一覧表の作成、職種・技術内容等の分析等
- ・企業における技術者等の人材需要の把握  
新聞による求人広告の収集分析等

- ・PR対象, 媒体の把握  
新聞, テレビ, 業界紙, 使用者団体等のリスト・アップ
- ・登録方法と「登録シートの内容」検討  
登録事項の範囲, 様式デザイン
- ・事例研究  
人材銀行の“試験操業”による就職実績  
自己就職のケース・スタディ (就職支度金申請書による分析等)
- ・所要経費  
登録シート収納ケース等備品, 印刷費, その他
- ・キャッチ・フレーズ, リーフレット等の広報準備
- ・都・職安部, 本省の事前了解および関係先への協力要請

#### 検討すべき問題点

- ・登録者の範囲をどうするか。
  - \* 職種を限定するかどうか。
  - \* 技術レベルを限定するかどうか。
  - \* 年齢制限をしたくないが, 本省等の了解がとれるかどうか。
  - \* 現行紹介方式, 業務手引との抵触をどうするか。
  - \* 所内体制, 業務分担をどうするか。
  - \* 業務提携職安を設けるかどうか, 求人確保。

#### 設立目標

昭和41年11月上旬とする。

(資料出所) 渋谷PESO (1966) 「人材銀行 (仮称) の設立構想」, 未公開 (氏家麻夫氏所蔵資料)。

(注1) “PESO” は “Public Employment Security Office” (公共職業安定所) の略である。

(注2) 株式会社リコーの創業者である市村清 (1900~68) を指している。市村は1966年当時, リコーのほか, 株式会社三愛 (現: 株式会社Aiほか) や株式会社日本リース・インターナショナル (現: SMFLキャピタル株式会社) の社長を兼任していた。

(注3) ここでの「リース」は, 現在の労働者派遣事業を指している。なお労働者派遣法 (労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律) は1985年に施行されている。

#### 4.4 人材銀行の準備作業

28日に人材銀行の設置が所長から承認された。それに先立つ17日, 氏家氏は同僚である管理次長や庶務課長に構想を説明していた (氏家 1993a: 40)。管理次長は東京都労働局の職業安定部長に話をし, この職業安定部長がさらに本省の職業安定局にも話をし, 省内でもすでに内々に了承されていた<sup>29</sup>。所長からの承認を受けて, 事前準備が次々と進められていく。「関係上層部との折衝, 内部での体制づくりとチーム編成, 加えて成否の重要なカギをにぎる世論の直接

<sup>29</sup> 氏家氏への聞き取り (2016年10月14日) による。

的な支持をねらった広報計画」が必要とされた(氏家 1993a: 11)。

10月4日の第1回設立準備会にて作業分担が決められた(氏家 1993a: 40)。いままでの職業紹介とは異なる新しい事業であるため、人材の紹介先や紹介方法を検討する必要があった。人材の紹介先の検討として、同僚の協力により、古新聞を集めて技術者や管理職の求人広告欄を切り抜いて分析することから着手し、都市銀行の経営相談所での相談内容、海外での人材市場やヘッドハンティング会社の実態まで調べた<sup>30</sup>(氏家 1993a: 11)。

5日には「登録シート」の様式案が作成された(氏家 1993a: 40)。公共職業安定所では当時、求人票や求職票は非公開であり、求人の内容によって職員が相応しい求職票を選び出していた。資料1にあるように、専門的な知識や技術を職員が判断することが難しいこともあり、人材銀行では求職者の氏名や住所は伏せて、経験ならびに専門的な能力や知識を記入・登録するためのシートを作成し、これを企業の採用責任者に閲覧させて、企業自身に候補者を選んでもらうようにした。

通常の履歴書では不明であった求職者の能力や専門知識を、この「シート閲覧方式」で求人側がわかるようになった。また求職者にとっても、求人企業との面接に際して「選ばれた」というプライドを持たせることになり、再就職の暗いイメージを払拭することになる(氏家 1993a: 12-4)。

8日午後には渋谷公共職業安定所の求職者のなかから、人材銀行への登録予定者のリストアップ作業が実施された(氏家 1993a: 40-1)。作成されたリストのなかには、大手資源会社を50歳近くで退職した求職者がいた。渋谷公共職業安定所の近くにある中小測量会社へ意見を求めたところ、この求職者が海外での地質調査等の経験もあることから、すぐに欲しい人材だと言われた<sup>31</sup>。このような情報収集や分析の結果、中小企業の発展にとって人材不足が大きな問題であることや、適任者の採用で悩んでいることが見えてきた(氏家 1993a: 11)。

11日に人材銀行の業務の所内体制が検討された。12日の第2回設立準備会にて「登録シート」の様式が決定され、13日に印刷が発注された。

24日と29日に人材銀行のリーフレットの編集会議が開かれ、11月1日に印刷が発注された。水色を基調とするデザインのリーフレット「人材銀行のご案内」には、「登録シート」の見本とともに、求人企業と求職者のそれぞれに向けたメッセージが掲げられた。求職者向けのメッセージによれば、登録者の範囲はつぎのようにされていた。

おおむね35才<sup>ママ</sup>以上の中高年求職者または定年退職予定者で次のような職歴のある方  
総務、経理、営業などの役職経験者  
機械、電気、建築などの技術者  
金属加工その他の管理技能者  
その他のスペシャリスト(渋谷公共職業安定所 1966)

10月26日には渋谷公共職業安定所の窓口にて、人材銀行への登録が開始された(氏家 1993a: 42)。11月1日には人材銀行が同安定所内に設置された。25日までに60名が登録され、すでに2

<sup>30</sup> 具体的には、さきほどの外資系民間職業紹介会社へ、ユリス著『エグゼクティブ・ジョブ・マーケット』(Uris 1965)を9月21日に借りに行っている(氏家 1993: 40)。

<sup>31</sup> 氏家氏への聞き取り(2016年10月14日)による。

名が再就職していた(サンケイ新聞 1966)。10月8日のリストアップから2か月弱、窓口での受付開始から1か月のあいだの登録者数であり、よい滑り出しといえる。ちなみに、最初の再就職は11月9日に決まっていた(氏家 1993a: 42)。また、同安定所の所管地域内では「機械、電気、建築などの技術者」や「金属加工その他の管理技能者」への求人企業が少ないこともあり、所管地域外へ求人企業を開拓していった<sup>32</sup>。また、求職者も日本全国から集まってきた<sup>33</sup>。

#### 4.5 人材銀行の広報活動

リーフレット作成のほかに、メディア等を通じた広報活動がおこなわれた。11月9日午前の人材銀行広報会議ではメディアや関係団体等の、広報媒体のリストアップがおこなわれた。11日に再び広報会議が開かれた。21日に新聞発表の資料が作成された。22日には公共職業安定所長の会議にて人材銀行への協力を要請した。同日午後には東京都庁記者クラブでの発表資料の配布を依頼し、公式な開所日となる25日午後と同記者クラブで資料を配布した(氏家 1993a: 42-3)。

もとは労働省の本省に人材銀行のプレスリリースを依頼したものの、断られていた。そこで、東京都庁に記者クラブでの資料の配布を依頼したものの、当初は動きがなかったため督促をしたところ、ようやくそれが実現した。ところが都庁が都内の地方版担当にしか広報をしなかったため、翌26日の新聞、たとえば『サンケイ新聞』(サンケイ新聞 1966)や『読売新聞』(読売新聞 1966)には、東京都内の地方版にしか人材銀行の記事が掲載されなかった。

全国版で宣伝するほうが社会的なインパクトがあるため、朝日新聞社の社会部へ電話をかけて依頼したところ、人材銀行の記事が『朝日新聞』の全国版に掲載された(朝日新聞 1966)。その記事を早川崇<sup>34</sup>・労働大臣(当時)が読み、人材銀行に関心を示した。また、雇用対策法制定の中心人物である有馬元治・職業安定局長(当時)も後押ししてくれたという<sup>35</sup>。

『朝日新聞』全国版への記事掲載後、氏家氏や渋谷公共職業安定所、東京都労働局、労働省が自発的な広報活動をしなくても、人材銀行はつぎつぎとメディアに登場するようになる。氏家氏がつぎに手がけ、1967年9月に同安定所内に開所する「パートタイム・クリエートセンター」を含め、1966年11月から67年11月までのあいだに、新聞やテレビ、ラジオで少なくとも79件、雑誌や業界紙で少なくとも37件、採り上げられている(氏家 1993a: 44-53)。

このなかには、氏家氏自身に焦点を当てた記事も含まれる。求人広告企業の広報誌に掲載された、評論家によるインタビュー記事は、氏家氏を「人材市場のイメージ戦略家」と紹介している(加固 1967)。新聞の人物紹介記事では氏家氏の手腕を、「次々とヒット企画 人の心をつかんで“作戦”」と評している(サンケイ新聞 1967b)。

#### 4.6 人材銀行の全国展開へ

こうして好評を得た人材銀行は、渋谷公共職業安定所で事業を開始した翌年の1967年に、日本全国へ展開されることになる。同年初めの事業が軌道に乗ったところ、利用者の声を聞くために座談会を開催した。人材銀行を経由して3人の幹部を採用した求人企業の社長は、「こんな大

<sup>32</sup> 氏家氏への聞き取り(2016年10月14日)による。

<sup>33</sup> 氏家氏からの電子メール(2017年3月20日)による。

<sup>34</sup> 1916~82年。労働大臣のほか、自治大臣、国家公安委員会委員長、厚生大臣を歴任した。

<sup>35</sup> 氏家氏への聞き取り(2016年10月14日)による。

事なことを、一職安が片手間でやっているとラチがあかない。都や国が一本化した銀行をつくるべきです」と発言した。

この発言が功をなしたわけではないものの、早川労働大臣や有馬職業安定局長の熱意もあり、労働省は人材銀行を全国で3か所設置するため、大蔵省（現：財務省）へ予算を要求した（氏家 1993a: 22-3）。3月上旬には労働省の昭和42年度（1967年度）予算が内示され、人材銀行が東京、大阪、名古屋に新設されることになった（日本経済新聞 1967）。

年初はすでに予算編成が始まっている時期である。数か月後に控えた新年度の予算案に急ぎょ、人材銀行の全国展開を組み込めた背景には、66年12月27日に衆議院が解散されたことが関係している。衆議院解散を受けて、67年1月29日に衆議院の総選挙（第31回衆議院議員総選挙）が実施されることになった。そのため、昭和42年度の予算案が保留となり、早川労働大臣の意向で人材銀行の全国展開が予算案に含まれることになった<sup>36</sup>。

3月上旬の新聞記事は、人材銀行を労働省による「“人手不足経済”に対応する積極労政」の一環として報道している。66年7月に施行された雇用対策法の趣旨に則り、雇用対策基本計画（昭和42年～昭和46年度）が策定され、67年3月14日に閣議決定された。同基本計画案には「中高年齢層の雇用促進」や「職業能力と職種を中心とする近代的労働市場の形成」が今後の施策の柱として含まれており、予算編成に当たって同基本計画案にそった重点施策のひとつとして、人材銀行の全国展開を位置づけている（朝日新聞 1967）。

有馬職業安定局長がこの時期に執筆していた『雇用対策基本計画の解説——完全雇用への地固め』において、「高年齢者の就職の促進等」の施策のひとつとして、人材銀行が採り上げられている。

高年齢者を対象とした特別な就職あっせん体制としては、昭和41年11月に東京・渋谷公共職業安定所で発足した「人材銀行」がある。これは、技術者、管理部門の経験者で就職を希望する人の経歴、技術、専門知識等を詳細に記入した登録シートを企業に対して閲覧させて、産業界の人材確保の要請にこたえようとするもので、従来の職安の一般的なイメージのからをやぶったものとして世間の注目をあびている。しかも、この銀行の業務の状況を見ると、42年5月末まで約2400人が登録し、就職者は約340人をかぞえているが、就職先も社長室長、課長、技師などで、賃金もほとんどが5万円以上<sup>37</sup>となっており、従来、職安が行なってきた高年齢者の再就職のケースにはみられない好成績をあげている。このような観点から、42年度には、このいわゆる「人材銀行」を東京、名古屋、大阪に設けることとしている。（有馬 1967: 144）

こうして7月1日に東京、大阪、名古屋に人材銀行が開設された。東京の人材銀行は同日、

<sup>36</sup> 氏家氏への聞き取り（2016年10月14日）による。

<sup>37</sup> 労働省『昭和41年 賃金構造基本統計調査報告』（労働大臣官房労働統計調査部 1966）によれば、1966年における製造業（企業規模10人以上）、中高年齢者男性労働者（学歴計、勤続年数0年）の平均月間きまって支給する現金給与額（超過労働給与額など諸手当を含む）は、30～39歳、40～49歳、50～59歳がそれぞれ、33.2千円、33.1千円、30.4千円だった。おそらく所定内給与と思われる「5万円」は、公共職業安定所が主要な職業紹介相手としてきたブルーカラーの入職直後の賃金より、明らかに高い。ちなみに、職員（旧大・新大卒）は順に55.1千円、59.5千円、60.8千円であり、これらの額から諸手当を差し引いたとすれば、「5万円」と同水準となる。したがって、人材銀行の職業紹介対象者は大まかには「世間相場」で転職や再就職を果たしたということになる。

渋谷公共職業安定所から飯田橋公共職業安定所へ業務が引き継がれ(氏家 1993a: 25-7), 国鉄(現: JR東日本) 有楽町駅近くの東京交通会館ビル内(千代田区)に東京人材銀行として開設された(サンケイ新聞 1967a). その2年後の69年, 求人広告企業の広報誌に掲載された写真入りの記事には, 東京人材銀行の繁盛ぶりがうかがえる.

(昭和: 筆者挿入) 42年7月から43年11月までの17カ月間の東京人材銀行での実績をみると, 登録者数1万1,430名, 紹介件数1万4,185件. このうち就職の決まった人が2,387名で, 約20パーセントの決定率である.

現在のところ, 登録者は40歳以上の管理者, 技術者, その他の専門職関係者. 現在, 常時3,500~4,000人が登録している. なんととっても多いのは, やはり営業・労務など事務関係の管理者で, 登録者の約60パーセント. なかでも定年退職を間近に控えた50代が多い.

登録者の80パーセント以上は旧高専卒以上の学歴と20年以上の実務経験をもつ, レッキとしたエリートがほとんど. 求人の大部分は中小企業からだが, 再就職した高齢者の評判は上々のようだ. (リクルート1969: 74)

#### 4.7 職員と労働組合の理解

一般的に, 新規事業の立ち上げのときは業務量が増加する. 業務量が増加すれば長時間労働となり, 職員の不満が懸念される. 渋谷公共職業安定所における人材銀行の立ち上げの際は, こうした不満は発生せず, むしろ職員は積極的だったという. 氏家氏はつぎのように書いている. 「人材銀行をお茶のみ話に終わらせなかったのは, これを育てたメンバーたちの熱意と所をあげてのすばらしいチームワークであった. メンバーたちは下積み生活が長かったけれども, 仕事には自負をもち, 窓口の現状をなんとかしたいというフロンティア精神に燃えていたのである」(氏家 1993a: 27).

1986年に人材銀行誕生20周年祝賀会が開催され, その席上にて参加者が思い出話を披露している. 氏家(1993: 28-37)には同安定所の当時の職員をはじめとして, 当時の東京都職業安定部長や, 従業員の再就職斡旋を依頼した企業の人事担当者, 労働組合の分会長を含む15人の思い出話が収録されている.

20年を経てもなお, 祝賀会に少なくとも15人が集っていることが, 当時の関係者による人材銀行の立ち上げへの深い思い入れを物語っている. 「実績があがって大変忙しい毎日でしたが, 励みになりましたね」(当時: 就職促進指導官), 「職員がとにかく熱心で, 毎晩残業までして準備に取り組んでいた」(当時: 職業紹介課長)といった思い出話は, 職員が人材銀行にやりがいを感じていたことを示している.

労働組合も人材銀行に理解を示していた. 全労働省労働組合(略称: 全労働)の分会長をしていた職員はこう語っている. 「新しい仕事が増えると抵抗があるものですが, (中略) 人材銀行の構想は職員の心をつかんでしまった. これに参加した職員たちは労働組合的に反対するといったことではなくて, このなかに何かを見出そうといったムードになっていった」(当時: 職業紹介課主任).

氏家氏自身も書いているように, ほかの重要な業務を中断することもあった. また, 終業後に毎晩のように酒を飲みながら議論を続けていた. 「片手間」でやっている悩みは大きかった. 安定所業務で最も重要な業務のひとつであった雇用主訪問をやむなく全部ストップするという

非常手段もとったりした。だれもが経験したことのない未知の分野だけに、毎日がディスカッションと試行の繰り返しであった。毎夜のように、とても清潔とはいえない渋谷駅のガード下のヤキトリ屋に出かけ、コップ酒で気炎を上げながらよりよい方法をさがし求めた」(氏家 1993a: 23-4)。

## 5. まとめ

人材銀行の誕生や全国展開を可能とした要因は複合的であり、それらが重層的に関わっている。重層的とはいえず、誕生を可能とした要因と全国展開を可能とした要因を、互いに区別して考えることが適切である。

### 5.1 人材銀行の誕生を可能にした要因

誕生を可能にした要因は、氏家氏のキャリアに由来する要因、労働市場をめぐる状況、職員や同僚の理解の3つに大きく分けられる。

氏家氏に由来する要因として、国立国会図書館への出向中に、海外の労働市場政策について見聞を広めたことが挙げられる。とくに、アメリカのマンパワー政策は渋谷公共職業安定所の着任後に、新たな事業を創出するモチベーションの源泉を生み出したといえる。アメリカのマンパワー政策を知っていたうえで、アメリカ系の民間職業紹介機関の社長が同安定所をおりよく訪問したことが、人材銀行のアイデアのきっかけをもたらした。

労働市場をめぐる1960年代半ばの状況として、高度ホワイトカラー人材の「フォーマルな」転職市場がごく萌芽的な段階であったことが指摘できる。管理職は縁故が、技術者は新規学卒者が、それぞれ入職経路の主流であった。すでに有料民間職業紹介機関による高度ホワイトカラー人材紹介が法的に可能とはなっていたものの、参入企業や紹介の成約事例が当時、ほとんどなかった。

中高年者の転職や再就職も全体としては難しかった。新規学卒者をはじめ労働力需要は逼迫しつつも、35歳以上の求職者に対する求人件数は低い水準であった。その一方で、中小企業は管理職や技術者の人材難を少なからず抱えていた。定年年齢の全体的な主流は55歳であったものの、小規模企業のなかには定年のないところや、55歳を超えた年齢での定年を設定しているところも散見された。中高年者と企業の双方に、マッチングへの潜在的なニーズがあった。

こうした背景があったため、氏家氏に共感した同僚を通じてアイデアを伝えられた、東京都労働局や労働省の本省が、人材銀行の事業を理解する素地があったといえる。日々の業務に閉塞感のあった職員たちも、多忙でありながら人材銀行の準備に積極的であり、職員の労働組合も理解せざるをえなかった。渋谷公共職業安定所がかつて全国に先駆けた事業を展開したという「集合的記憶」<sup>38</sup>も、職員たちが新規事業に積極的になるための、前提条件であったといえる。

<sup>38</sup> 集合的記憶(フランス語: *mémoire collective*, 英語: *collective memory*)は、複数の人々に共有された記憶を指す概念であり、フランスの社会学者アルヴァックス(Maurice Halbwachs, 1877~1945)の著作(Halbwachs 1950=1989)によって広く知られるようになった。集合的記憶のなかには、直接的に体験されていない過去のできごとについても、集団内で継承され共有される情報も含まれる。

## 5.2 人材銀行の全国展開を可能にした要因

人材銀行の全国展開を可能にした主要因として、メディアからの注目と当時の労働政策との整合性が挙げられる。全国紙の全国版での記事掲載をきっかけに、新聞や雑誌、テレビ、ラジオといった各種メディアで、人材銀行やそれに続く新事業である「パートタイム・クリエートセンター」、そして氏家氏自身が次々と採り上げられていく。人材銀行のネーミングのよさもさることながら、公共職業安定所の既存のイメージを覆した意外性が、メディアに受け入れられた要因であった。もちろん、渋谷公共職業安定所での開設初期の段階における、氏の粘り強い広報活動が貢献していることは、いうまでもない。

人材銀行がメディアで注目された背景には当時、「能力主義」や「実力主義」が理想の人事のありかたとして謳われていたことも指摘されよう。年齢を理由にかならずしも活躍の場を見だせてこなかった、高度な能力を有する人々をあっ旋する人材銀行の事業内容は、「能力主義」や「実力主義」の風潮と整合的であった。

全国版での記事掲載を経由し労働大臣の目に留まったことや、制定直後であった雇用対策法が中高年層の雇用対策を主要な政策対象としていたことも、人材銀行の全国展開を可能にした。偶発的な要因ではあるが、人材銀行が注目を集めつつあった時期に、衆議院が解散して国会での次年度の予算審議が先送りされたことも幸運であった。先送りされたタイミングで次年度から人材銀行を全国展開するよう、素早く予算に織り込むことができた。

## 5.3 今後の課題

人材銀行は2000年代以降、民間企業との対比や市場競争原理、「小さな政府」を目指す政策的な動向に翻弄されたのち、2016年3月末をもって廃止された。人材銀行の発足時において、高度ホワイトカラーを対象とする有料民営職業紹介の事業者はごく少数ながらも存在した。人材銀行が開設された時期において、人材銀行は有料民営職業紹介事業とどのように対比されていたのだろうか。また人材銀行はその後、どのように事業が展開されていったのだろうか。2000年代以降の政策的な動向のなかで、人材銀行は具体的にどのように位置づけられ、どのように評価されてきたのだろうか。これらの課題については改めて検討される必要がある。

<付記>本論文は科学研究費助成事業（基盤研究（C））「日本の雇用慣行の変動期における職業紹介ビジネスの社会学的研究」（課題番号23530655）の成果の一部である。

## 参 考 文 献

- 天野郁夫, 1970, 「労働空間のモビリティ——ホワイトカラーの転職」, 『リクルート』8(1), 26-33頁。  
 荒井克弘, 1995, 「マンパワー政策と理工系大学教育の拡大」, 中山茂・後藤邦夫・吉岡斉（編）, 『通史 日本の科学技術 第3巻 高度成長期 1960-1969』, 学陽書房, 81-94頁。  
 有馬元治, 1966, 『雇用対策法の解説』, 日刊労働通信社。  
 有馬元治, 1967, 『雇用対策基本計画の解説——完全雇用への地固め』, 日刊労働新聞社。  
 有馬元治, 1968, 『雇用対策法とその施策の展開』, 雇用問題研究会。  
 朝日新聞, 1966, 「中高年層の雇用対策に 職安が“人材銀行”」, 『朝日新聞』, 昭和41年11月28日, 14面。  
 朝日新聞, 1967, 「三大都市に『人材銀行』——労働省方針 人手不足へ積極労政」, 『朝日新聞』昭和42年3月8日, 1面。  
 エコノミスト, 1988a, 「連載 昭和史への証言⑩ 雇用・失業政策 第1回 失業政策から雇用政策へ」, 『エコノミスト』66(4), 78-83頁。

- エコノミスト, 1988b, 「連載 昭和史への証言⑪ 雇用・失業政策 第2回 日本での完全雇用宣言」, 『エコノミスト』66(5), 78-83頁.
- エコノミスト, 1988c, 「連載 昭和史への証言⑫ 雇用・失業政策 第3回 失業対策事業の合理化」, 『エコノミスト』66(6), 78-83頁.
- エコノミスト, 1988d, 「連載 昭和史への証言⑬ 雇用・失業政策 第4回 雇用対策法制定への過程」, 『エコノミスト』66(7), 78-83頁.
- エコノミスト, 1988e, 「連載 昭和史への証言⑭ 雇用・失業政策 第5回 炭鉱離職者対策の特徴」, 『エコノミスト』66(9), 80-85頁.
- エコノミスト, 1988f, 「連載 昭和史への証言⑮ 雇用・失業政策 第6回 最低賃金制の確立を目指す」, 『エコノミスト』66(10), 78-83頁.
- エコノミスト, 1988g, 「連載 昭和史への証言⑯ 雇用・失業政策 第7回 最低賃金法の成立と改正」, 『エコノミスト』66(11), 78-83頁.
- エコノミスト, 1988h, 「連載 昭和史への証言⑰ 雇用・失業政策 第8回 失業保険制度を大幅に改正」, 『エコノミスト』66(12), 78-83頁.
- Halbwachs, Maurice, 1950, *La Mémoire Collective*. Paris: Presses Universitaires de France. (=1989, 小関藤一郎訳, 『集合的記憶』, 行路社).
- 稲上毅, 2003, 『企業グループ経営と出向転籍慣行』, 東京大学出版会.
- 加岡三郎, 1967, 「異才面談——『人材市場のイメージ戦略家』 渋谷公共職業安定所次長 氏家麻夫氏」, 『リクルート』5(4), 26-7頁.
- 神林龍, 2005, 「民間紹介は公営紹介よりも『効率的』か——両大戦間期のデータによる検証」, 『日本労働研究雑誌』536, 69-90頁.
- 苅谷剛彦・菅山真次・石田浩 (編), 2000, 『学校・職安と労働市場——戦後新規学卒市場の制度化過程』, 東京大学出版会.
- 加瀬和俊, 1997, 『集団就職の時代——高度成長のにない手たち』, 青木書店.
- 加瀬和俊, 1998, 『戦前日本の失業対策——救済型公共土木事業の史的分析』, 日本経済評論社.
- 加瀬和俊, 2011, 「出稼農民層の変容——季節労働者失業保険金問題を手がかりに」, 『国立歴史民俗博物館研究報告』171, 25-41頁.
- 川手摂, 2005, 『戦後日本の公務員制度史——「キャリア」システムの成立と展開』, 岩波書店.
- 岸政彦, 2013, 『同化と他者化——戦後沖縄の本土就職者たち』, ナカニシヤ出版.
- 町田祐一, 2016, 『近代都市の下層社会——東京の職業紹介所をめぐる人々』, 法政大学出版局.
- 御厨貴, 2002, 『オーラル・ヒストリー——現代史のための口述記録』, 中央公論新社.
- 中島寧綱, 1988, 『職業安定行政史』, 雇用問題研究会.
- 中野雅至, 2001, 「戦後日本の失業対策事業の意義——産業政策との比較の観点を中心として」, 『現代社会文化研究』21, 89-106頁.
- 日本経済新聞, 1967, 「雇用安定めざす労働省 42年度予算の新施策」, 『日本経済新聞』昭和42年3月6日, 5面.
- 日経連能力主義管理研究会 (編), 2001, 『能力主義管理——その理論と実践』, 日経連出版部.
- 小川慎一, 2015, 「入職経路についての考察——厚生労働省『雇用動向調査』(2012年)集計表に基づいて」, 『横浜経営研究』35(4), 65-94頁.
- リクルート, 1969, 「<人材開発時代>14 東京人材銀行」, 『リクルート』7(4), 74-6頁.
- 労働大臣官房労働統計調査部, 1966 『昭和41年 賃金構造基本統計調査報告』, 労働大臣官房労働統計調査部.
- 労働大臣官房労働統計調査部, 1967, 『雇用動向調査報告 (昭和41年)』, 労働大臣官房労働統計調査部.
- 労働大臣官房労働統計調査部, 1968, 『雇用動向調査報告 (昭和42年)』, 労働大臣官房労働統計調査部.
- 労働省職業安定局失業対策部 (編), 1980, 『失業対策事業三十年史』, 雇用問題研究会.
- サンケイ新聞, 1966, 「人材銀行——静かなブーム」, 『サンケイ新聞』昭和41年11月26日, 10面 (城西版).
- サンケイ新聞, 1967a, 「人材銀行——よみがえる“定年層”」, 『サンケイ新聞』昭和42年6月20日, 14面.
- サンケイ新聞, 1967b, 「新ビジネス軍師 東京・渋谷公共職業安定所次長 氏家麻夫氏 (34)」, 『サンケイ新聞』昭和42年9月11日 (夕刊), 8面.
- 佐野哲, 2008, 「人材ビジネスか, それともハローワークか——職業紹介サービスにおける国と民間の関与」, 『日本労働研究雑誌』573, 72-5頁.
- 佐野哲, 2009, 「人材紹介業のビジネスモデルと労働市場」, 『経営志林』46(3), 1-43頁.
- 佐藤博樹, 2012, 『人材活用進化論』, 日本経済新聞出版社.
- 渋谷公共職業安定所, 1966, 「人材銀行のご案内」, 渋谷公共職業安定所.
- 渋谷PESO, 1966, 「人材銀行 (仮称) の設立構想」, 未公開 (氏家麻夫氏所蔵資料).

- 島田晴雄, 1977, 『労働経済学のフロンティア』, 総合労働研究所.
- 嶋崎尚子, 2013, 「石炭産業の収束過程における離職者支援」, 『日本労働研究雑誌』 641, 4-14頁.
- 清水美知子, 2004, 「1950~60年代における<女中>イメージの変容——『家事サービス職業補導』『ホームヘルパー養成講習』をめぐって」, 『関西国際大学研究紀要』 5, 91-110頁.
- 菅山真次, 2011, 『「就社」社会の誕生——ホワイトカラーからブルーカラーへ』, 名古屋大学出版会.
- 竹前栄治, 1983, 『証言日本占領史——GHQ労働課の群像』, 岩波書店.
- Thompson, Paul, 2000, *The Voice of the Past: Oral History* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Oxford University Press.  
(=2002, 酒井順子訳, 『記憶から歴史へ——オーラル・ヒストリーの世界』, 青木書店.)
- 氏家麻夫, 1962a, 「欧州経済共同体の労働政策における発展」, 『レファレンス』 12(141), 15-38頁.
- 氏家麻夫, 1962b, 「米国の青少年雇用の新政策」, 『レファレンス』 12(142), 120-1頁.
- 氏家麻夫, 1962c, 「労働市場の統合を進めるヨーロッパ」, 『職業安定広報』 13(5), 6-8頁.
- 氏家麻夫, 1962d, 「イギリス地方雇用法——運営の現状と問題点」, 『職業安定広報』 13(6), 23-5頁.
- 氏家麻夫, 1962e, 「職安局の機構改革と新しい課題——アメリカ労働省」, 『職業安定広報』 13(12), 33-4頁.
- 氏家麻夫, 1963, 「マンパワー諮問委員会の設置」, 『レファレンス』 13(153), 89頁.
- 氏家麻夫, 1964a, 「米国における地域再開立法と地域失業」, 『レファレンス』 14(2), 22-43, 114頁.
- 氏家麻夫, 1964b, 「英国地方雇用法の曲がり角」, 『レファレンス』 14(4), 105-6頁.
- 氏家麻夫, 1971a, 「採用学入門(1)——ブドウ酒と求人難」, 『日本工業新聞』 昭和46年10月25日, 22面.
- 氏家麻夫, 1971b, 「採用学入門(2)——NASAとコロンブス」, 『日本工業新聞』 昭和46年10月29日, 21面.
- 氏家麻夫, 1971c, 「採用学入門(3)——南極探検隊員募集」, 『日本工業新聞』 昭和46年11月1日, 18面.
- 氏家麻夫, 1971d, 「採用学入門(4)——公害企業と若者」, 『日本工業新聞』 昭和46年11月5日, 18面.
- 氏家麻夫, 1971e, 「採用学入門(5)——巨大タンカーと女性」, 『日本工業新聞』 昭和46年11月8日, 18面.
- 氏家麻夫, 1971f, 「採用学入門(6)——完璧な求人広告」, 『日本工業新聞』 昭和46年11月12日, 18面.
- 氏家麻夫, 1971g, 「採用学入門(7)——平和部隊と大学生」, 『日本工業新聞』 昭和46年11月15日, 22面.
- 氏家麻夫, 1972a, 「採用学入門 求人実戦講座(1)——ヤングの海外就職」, 『日本工業新聞』 昭和47年9月11日, 19面.
- 氏家麻夫, 1972b, 「採用学入門 求人実戦講座(2)——『すぐやる課』の人気」, 『日本工業新聞』 昭和47年9月18日, 17面.
- 氏家麻夫, 1972c, 「採用学入門 求人実戦講座(3)——藤主子とベーターベン」, 『日本工業新聞』 昭和47年9月25日, 19面.
- 氏家麻夫, 1972d, 「採用学入門 求人実戦講座(4)——求む! No.2」, 『日本工業新聞』 昭和47年10月2日, 19面.
- 氏家麻夫, 1972e, 「採用学入門 求人実戦講座(5)——赤トンボとUターン」, 『日本工業新聞』 昭和47年10月9日, 19面.
- 氏家麻夫, 1972f, 「採用学入門 求人実戦講座(6)——パートタイマー」, 『日本工業新聞』 昭和47年10月16日, 19面.
- 氏家麻夫, 1972g, 「採用学入門 求人実戦講座(7)——医療セクレタリーの人気」, 『日本工業新聞』 昭和47年10月23日, 19面.
- 氏家麻夫, 1972h, 「採用学入門 求人実戦講座(8)——奥さま店員」, 『日本工業新聞』 昭和47年10月30日, 18面.
- 氏家麻夫, 1972i, 「採用学入門 求人実戦講座(9)——人材銀行の反響」, 『日本工業新聞』 昭和47年11月6日, 19面.
- 氏家麻夫, 1972j, 「採用学入門 求人実戦講座(10)——求む! 10ヵ月社員」, 『日本工業新聞』 昭和47年11月13日, 20面.
- 氏家麻夫, 1972k, 「採用学入門 求人実戦講座(11)——ヤングと入社案内」, 『日本工業新聞』 昭和47年11月20日, 19面.
- 氏家麻夫, 1972l, 「採用学入門 求人実戦講座(12)——モダン・タイムス」, 『日本工業新聞』 昭和47年11月27日, 19面.
- 氏家麻夫, 1989, 『記録——33年の仕事史』, 私家版.
- 氏家麻夫, 1992, 『十ポンド紙幣とナイチンゲール——採用学入門』, 雇用問題研究会.
- 氏家麻夫, 1993a, 『人材銀行とパートバンク——誕生とその反響』, 雇用問題研究会.
- 氏家麻夫, 1993b, 『最初に株式会社を創った人たち』, 日本労働研究機構.
- 氏家麻夫, 1994, 『モデル工場から職業センターまで——障害者業務発展小史』, 雇用問題研究会.
- 氏家麻夫, 1995, 『電話とタイプライター——働きがいの周辺』, 雇用問題研究会.
- 氏家麻夫, 1996, 「続『記録——33年の仕事史』」, 私家版.

- 梅崎修, 2007, 「労働研究とオーラル・ヒストリー」, 『大原社会問題研究所雑誌』589, 17-32頁.
- Uris, Auren, 1965, *The Executive Job Market: An Action Guide for Executive Job Seekers and Employers*. New York: McGraw-Hill.
- 山口寛, 2016, 『集団就職とは何であったか——<金の卵>の時空間』, ミネルヴァ書房.
- 山下充, 2015, 「労働研究におけるオーラルヒストリーの方法的可能性」, 『日本労働研究雑誌』665, 22-31頁.
- 読売新聞, 1966, 「渋谷職安の“人材銀行” 来週から求人開拓」, 『読売新聞』昭和41年11月26日, 13面(城西版).
- 吉田秀和, 2002, 「広域移動離職者の生活歴」, 高橋伸一(編著), 『移動社会と生活ネットワーク——元炭鉱労働者の生活史研究』, 高宮出版, 129-53頁.
- 全日本自由労働組合(編), 1977, 『全日自労の歴史』, 労働旬報社.

[おがわ しんいち 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授]

[2017年3月21日受理]