



はじめに

仕事の世界を深く理解しよう

仕事を「理解する」こと

本書は、「仕事映画」の鑑賞を通して、仕事の世界や働く人たちのキャリアデザインを理解することを目的としている。仕事映画とは、職場を舞台にして働く人たちが登場する映画である。映画という文化的コンテンツは、もちろん楽しく鑑賞するためにあるのだが、優れた作品には、仕事の世界とキャリアデザインを深く理解させてくれる力がある。

ここで、「正確に分析する」ではなく、「深く理解する」と書いたのには理由がある。職場やキャリアデザインを分析する学問分野は、経営学、経済学、心理学、および社会学など数多くある。それら諸学問を学ぶ際に土台となるのは、「他者の仕事体験を想像して共感できる力」ではないだろうか。

私たちが経験できる仕事は、世の中の数多くの仕事と比べれば、圧倒的に限られたものでしかない。かなり多くの転職を繰り返した人であっても、直接的に経験できた仕事は、ほんの一部である。また、大多数の大学生は、アルバイト以外の仕事経験をほとんど持っていない。しかし、そもそも、すべての仕事を経験することはできないし、とくに過去の仕事に関しては、どれだけ頑張っても経験できない。農機具が発展していなかった明治時代の農業労働がいかに過酷なものであったか、あるいは、工場労働者の保護を目的とした工場法（1911〔明治44〕年公布、1916〔大正5〕年施行）が適用される前の工場勤務がいかに疲労するものであったかについて理解することは、非常に難しい。文献からそれらを「知る」ことはできるかもしれないが、働く実感をともなって「理解する」ことは、とても難しいのである。

もちろん、多くの学問領域では、仕事の世界を分析するために職場を観察し、数値データを集め、職業人にインタビューを行ってきた。しかし、せっかく集めた情報も、自分本位に解釈してしまえば、本当の理解にはたどり着けない。

働く人たちを調査対象として外側から観察するだけでなく、「もし自分が相手の立場ならば」というように相手の内側を眺め、彼／彼女らが見ている世界を想像できることも求められる。ところが、どのようにすれば、そうした力が身につくのがわからないのである。

筆者らは、仕事映画がその学びのための教材になるのではないかと目を付けた。仕事や職場を描いた素晴らしい表現が、仕事映画のなかには含まれている。私たちは、直接的には経験できない仕事であっても、映画鑑賞を通じて間接的にそれらを経験できる。結果として、仕事映画は、見た人たちの仕事の世界を広げてくれる。それが、映画を含めた文化的コンテンツの潜在的な可能性である。

仕事映画の3つの学び方

仕事映画には、次の3つの学び方がある。本書の「取り扱い説明」として、それぞれについて以下で述べてみよう。

第1の学び方は、作品から仕事や職場の具体的な情報を得るという方法である。たとえば、実際の職場がロケ地に選ばれている古い映画のなかには、すでに失われた職場風景がそのまま映像として残っているし、『ALWAYS 三丁目の夕日』のように、優れた撮影技術によって過去の職場を復元している映画もある。すなわち、仕事映画を見ることで、「こんな職場で、このような働き方をしていたのだな」という感覚を得ることができる。この感覚の蓄積が、先に述べた「仕事の世界に対する想像力」を強めてくれることは、いうまでもない。

さらに、丁寧な取材に基づいて職場を取り上げた作品には、普段は見ることのできない会社の裏側、たとえば工場や店舗のバックヤードなどが描かれている。実際にその場で働いている人にしかわからない職場の仕組みを見られることも、仕事映画の魅力である。

次に、第2の学び方として、優れた映画には、見る人たちが登場人物の感情に寄り添えるような表現が含まれており、作品を通じていつの間にか仕事人たちの内面世界に近づけるということがあげられる。

もちろん、私たちは日常的に他人の仕事を見ている。しかし多くの場合、それは単なる風景でしかない。たとえばスーパーマーケットは、自分にとって買

いたいものを探す場所でしかない。商品を仕入れて、並べ方を工夫し、バックヤードで惣菜をつくり、試食のコーナーで客に話しかけ、レジで客の対応をするといった、さまざまな仕事そのものや、それらに携わり働く人たちを見ているわけではない。ところが、仕事映画を見れば、そうした見慣れた風景が特別な場所に変わる。素晴らしい仕事映画は、登場人物たち（仕事人）を、まるで以前からの知り合いであったかのように感じさせてくれるのである。

ただし、ほとんどの映画はフィクションなので、事実が誇張されて描かれていたり、非現実的な架空のエピソードが挿入されたりしていることには注意が必要である。むろん、映画のような表現の世界は研究とは異なって、単なる正確さだけが評価されるわけではなく、フィクションを交えたからこそ人々を感動させることもある。とはいえ、本書のように映画を教材として使う場合には、間違った情報を真実と勘違いされないようにしなければならない。そこで本書では、映画の内容紹介に加えて、歴史や社会の事実に関する社会科学の知見を説明し、フィクションとノンフィクションとの違いをはっきりさせて仕事の世界を解説した。

しかし、その一方でフィクションであるからこそ、その特性を生かした学び方がある。それは、映画を見る人たちの側から作品を読み解くという方法である。つまり、なぜある作品が人気を集めたのかということ、物語の構造や登場人物の台詞から読み解いていくのである。

たとえば、第13章で取り上げる、クレージーキャッツの出演映画は、そのほとんどが非現実的なコメディである。しかし、非現実的だからこそ、それを見ていた当時の人たちの社会意識を理解できるかもしれない。人気の仕事映画は、働く人たちがどんな職場に憧れていたのかという問いに対する答えととらえることもできる。現実の職場とは違うからこそ、強い憧れが生じたり、その憧れをどうにかして実現しようとする人たちが出てくるのである。このように、見る人の思いを想像するということが、仕事映画の第3の学び方である。

以上、3つの学び方を説明した。これらの学び方を意識しながら、本書では、諸学問が蓄積してきた理論や働く現場の最新情報を紹介しつつ、仕事の世界や人々のキャリアデザインを読み解いていく。

仕事映画の学び方

- (1) 職場のリアルを知る
- (2) 働く人たちの内面世界を意味解釈する
- (3) 映画を見る人たちの社会意識を把握する

本書の構成と取り上げる映画

続いて、本書の章立てと、取り上げる映画についても紹介しておこう。次ページの表に示すように、本書は2部15章で構成されている。詳細に検討した仕事映画は22作品だが、そのほかにも関連する作品を随時紹介した。

第1部では、主人公たちの職業人生（キャリアデザイン）に焦点を当てる。第1章では新規学卒の就職活動が、第2章では若者の初期キャリア形成という新人の育成過程が取り上げられる。第3章では、実際に働く人たちに求められる技能と職場の改善活動について、また第4章では、企業の雇用システムについて国際比較の観点からも説明する。第5,6章は、ワークライフバランスや自己投資・転職という、キャリア選択をめぐるテーマを取り上げる。第7章は、小規模企業経営の世界を紹介する。そして第8章では、人生100年時代ともいわれる現代における高齢者雇用の問題が説明される。

続いて第2部では、組織や社会の変化に光を当てて、そうしたなかで登場人物たちの働き方がどのような影響を受けたのかを説明した。第9章は、労働史の観点から、急激な産業化のもとで種々の労働問題が生じてきた時代を扱っている。第10,11,12章は、企業のコーポレート・ガバナンス、産業構造、および地域経済圏について、それぞれの変化を論じる。これらの変化は、近年も加速度的に進展し続けている。第13章では、ふたたび労働史の観点から、高度経済成長期におけるサラリーマン社会の誕生を扱う。最後に第14章と第15章では、格差の問題、そしてしばしばそれを顕著に体現することになる外国人労働者の問題を取り上げ、作品の背後にある社会の構造を考察する。

以上のように本書では、個人（ミクロ）、組織（メゾ）、社会（マクロ）という3つの視点から映画を見直し、仕事にかかわるさまざまなテーマを議論していく。第1章から第15章まで順に読んでもらってもよいし、好きなテーマを選んで自由な順番で読んでもらうこともできる。

本書の構成

| 第1部 主人公たちの職業人生（キャリアデザイン）を見る | | |
|-----------------------------|---------------------------------|---|
| 第1章 | 自分を「売る」とは 新規学卒労働市場 | ・何者（2016，日） |
| 第2章 | 職業世界に入る若者たち 初期キャリア形成 | ・ブラダを着た悪魔（2006，米） |
| 第3章 | 人材が支える企業競争力 現場主義の改善活動 | ・スーパーの女（1996，日） ・県庁の星（2006，日） |
| 第4章 | 昇進をめぐる悩み 雇用システムの国際比較 | ・ワーキング・ガール（1988，米） ・9時から5時まで（1980，米） |
| 第5章 | 仕事か、結婚か ワークライフバランス | ・下町の太陽（1963，日） ・男はつらいよ 寅次郎真実一路（1984，日） |
| 第6章 | 流動化する社会を生き抜く 自己投資と転職 | ・マイレージ、マイライフ（2009，米） |
| 第7章 | 自分の会社をつくるという道 小規模企業の世界 | ・洋菓子店コアンドル（2010，日） ・ALWAYS 三丁目の夕日（2005，日） |
| 第8章 | 職業人生のラストランを飾る 人生100年時代の高齢者雇用 | ・マイ・インターン（2015，米） |
| 第2部 映像に映し出された変動する社会 | | |
| 第9章 | 産業化「離陸」時の企業現場 労働問題の構造 | ・あゝ野麦峠（1979，日） |
| 第10章 | 企業は誰のものなのか 企業とステークホルダー | ・プリティ・ウーマン（1990，米） ・遙かなる走路（1980，日） |
| 第11章 | 新しい雇用をどう生み出して地域を守るか 産業構造の大転換 | ・フラガール（2006，日） ・プラス！（1996，英） |
| 第12章 | 地方企業の生き残り戦略 地域経済の活性化 | ・川の底からこんにちは（2009，日） |
| 第13章 | サラリーマンの今昔 高度成長期の階層移動 | ・スーダラ節 わかっちゃいるけどやめられねえ（1962，日） |
| 第14章 | 格差が生み出すもの 能力か、不平等か | ・天国と地獄（1963，日） |
| 第15章 | 国境を越えた労働移動 外国人労働者・移民 | ・この自由な世界で（2007，英伊独西） ・やさしくキスをして（2004，英伊独西） |

変動期のキャリアデザインとサポート教養力

近年は、現実にも、キャリアデザインの不確実性が高まってきている。仕事映画はその変化を反映しているのである。実際のところ、仕事に関しても生活に関しても、キャリア選択に悩む人が増えてきている。その原因となっている

社会環境の変化に関し、特徴的な点として以下の4つがあげられる。

第1に、ITやAIに代表される技術革新によって、産業構造と事業内容、さらに仕事で求められる能力が大きく変化している。しかも、その変化の頻度が高いのである。スキルはすぐに陳腐化し、将来なくなってしまう職種も予測されている。

第2に、経済の急激なグローバル化によって国際的な競争環境が生まれ、ヒト・モノ・カネの移動が広範囲かつ高速になっている。全世界の人々が商取引の相手になりうるし、グローバルな労働市場のなかでの競合にもなりうる。

第3に、顧客ニーズの急激な変化や商品サイクルの短縮化が起こっている。新商品が続々と開発されては古くなっていく時代のなかで、そのサイクルに合わせて次々に新しい知識や能力を獲得していくことが求められる。

第4に、寿命が延びることで仕事から引退する年齢を遅らせる必要が生まれている。人生100年時代になれば、65歳定年後の時間は35年にも及ぶことになる。現役世代が減少し、引退後世代が急増すれば、国家財政も破綻してしまう。人生100年時代とは、言い換えれば、高齢者が働き続ける社会の到来である。だからこそ、長期のキャリアデザインが求められている。

以上の変化に対して、企業の側も個人の側も変わっていく必要に迫られている。企業は、雇用システムを変化させている最中にある。人口減少による人手不足に対応するために、今まで就労していなかった高齢者や主婦にとっても働きやすい雇用環境の整備が進められつつある。働く側も、従来のように長期雇用を前提として1つの会社に定年まで勤められればよいという固定観念にとらわれることなく、転職も視野に入れつつ、自分のキャリアをデザインしていかなければならない。キャリアの先行きの不透明さは、1人1人を疲弊させるかもしれない。

このような変動期にキャリアを歩き出さなければならない人たちにとって、本書を読む意味は何であろうか。本書には、ビジネス書や自己啓発本のように、高所得や社会的地位を獲得するための自助努力のノウハウが書かれているわけでもない。

筆者らは、このような社会でこそ、学校・会社・地域において、他人のキャリアデザインをサポートできる人が求められると考えている。もちろん、自分

で自分のキャリアをデザインしてほしいし、本書を読んで自分のキャリアを展望する力を養ってもらいたい。しかしそれだけではなく、さらに一歩進んで、他人のキャリアデザインをサポートする力も身につけてもらえたら、本書の目的は達せられたといえると思う。

社会の変動期に、たった1人でキャリアデザインできる人は少数なのである。もしかしたら、1人でキャリアデザインできるという考えは、自分勝手な思い込みかもしれない。だとしたら、互いに支え合う社会をつくるためにも、他者のキャリアデザインをサポートできる人がもっと増えてほしい。それは、小手先のサポート・スキルでは果たせないことであると、筆者らは考えている。他者の経験を深く理解できなければ、サポートは成り立たないのである。

以下の各章では、仕事映画を紹介し、社会科学の膨大な知見から作品世界の背景を説明して、職場とキャリアデザインを読み解いていく。それによって身につくのは、先述した他者への共感的想像力と、幅広いサポート教養力ではないだろうか。本書で、映画を楽しみながら、想像力と教養力を磨いてもらいたいと考えている。

著者紹介

梅崎 修 (うめざき・おさむ) 執筆分担 はじめに, 第1, 3~6, 13章, おわりに
法政大学キャリアデザイン学部教授, 経済学博士

略歴 1970年生まれ。2000年, 大阪大学大学院経済学研究科博士後期課程単位取得満期退学。法政大学キャリアデザイン学部専任講師・准教授を経て, 現職。

専攻/研究テーマ 労働経済学, 労働史/雇用システム, 労使関係, キャリア

主要著作 『労働・職場調査ガイドブック』(共編著, 中央経済社, 2020年), 『学生と企業のマッチング』(共編著, 法政大学出版局, 2019年), 『人事の統計分析』(共編著, ミネルヴァ書房, 2013年), 『仕事マンガ!』(ナカニシヤ出版, 2011年)ほか

松繁 寿和 (まつしげ・ひさかず) 執筆分担 第2, 7, 10, 14, 15章
大阪大学大学院国際公共政策研究科教授, Ph.D. in Economics

略歴 1957年生まれ。1989年, 大阪大学大学院経済学研究科単位取得満期退学。1990年, オーストラリア国立大学太平洋研究科にてPh.D.取得。南山大学経済学部講師, 大阪大学経済学部助教授, 同大学院国際公共政策研究科助教授を経て, 現職。

専攻/研究テーマ 労働経済学, 教育経済学, 人事経済学/教育効果の測定, 人事マイクロデータ分析

主要著作 『教育効果の実証』(共編著, 日本評論社, 2013年), 『人事の統計分析』(共編著, ミネルヴァ書房, 2013年), 『社長の書棚』(共編著, 生産性出版, 2011年), 『キャリアのみかた』(共編, 有斐閣, 初版2010年;改訂版2014年), 『労働経済』(放送大学教育振興会, 初版2008年;改訂版2012年)ほか

脇坂 明 (わきさか・あきら) 執筆分担 第8, 9, 11, 12章
学習院大学経済学部教授, 経済学博士

略歴 1953年生まれ。1982年, 京都大学大学院経済学研究科博士課程単位修得退学。岡山大学経済学部講師・助教授・教授を経て, 現職。

専攻/研究テーマ 労働経済学/雇用政策, 人事管理, 女性労働

主要著作 『女性労働に関する基礎的研究』(日本評論社, 2018年), 『労働経済学入門』(日本評論社, 2011年), 『日本型ワークシェアリング』(PHP新書, 2002年), 『職場類型と女性のキャリア形成』(御茶の水書房, 初版1993年;増補版1998年)ほか

目次

はじめに 仕事の世界を深く理解しよう i

仕事を「理解する」こと (i) 仕事映画の3つの学び方 (ii)
 本書の構成と取り上げる映画 (iv) 変動期のキャリアデザインとサポート教養力 (v)

著者紹介 viii

第1部

キャリアデザイン
主人公たちの職業人生を見る

| | | |
|-----|--|----|
| 第1章 | 自分を「売る」とは 新規学卒労働市場 『何者』 新卒一括採用というルール (5) 景気変動と就職活動の歴史 (6) フリーターという言葉 (7) 世代のリスク (8) シェルターとしての相互承認の仲間集団 (10) 承認の問題 (12) SNSの自分と揺らぐアイデンティティ (13) COLUMN about movies アメリカ型インターンシップ (6) | 3 |
| 第2章 | 職業世界に入る若者たち 初期キャリア形成 『プラダを着た悪魔』 志望通りにいかない就職 (19) 面接と人事部の目 (21) 入社後の成長 (22) 社内・社外の人的ネットワーク (23) 早期離職 (25) OJTとキャリア形成 (28) COLUMN about words 第二新卒 (27) | 17 |

| | | |
|-------|--|----|
| 第 3 章 | 人材が支える企業競争力 | 31 |
| | 現場主義の改善活動 | |
| | 『スーパーの女』『県庁の星』 | |
| | スーパーマーケット産業の勃興期 (33) パート労働者という 基幹労働力 (35) 職人気質という壁 (36) KAIZEN の本質 (38) 現場主義を支える基盤 (40) | |
| 第 4 章 | 昇進をめぐる悩み | 43 |
| | 雇用システムの国際比較 | |
| | 『ワーキング・ガール』『9時から5時まで』 | |
| | アメリカ映画でパワハラ・セクハラ上司が描かれる理由 (45) オフィス・レイアウトに見る管理職の位置 (46) 学歴重視の 国・アメリカ (48) ノンエリート・ホワイトカラーの悔しさ (50) 雇用システムの日米比較 (51) | |
| 第 5 章 | 仕事か、結婚か | 55 |
| | ワークライフバランス | |
| | 『下町の太陽』『男はつらいよ 寅次郎真実一路』 | |
| | 「下町」とは何か (57) 道男のキャリアの夢 (59) 女性工 員たちの夢 (61) もう1つの『下町の太陽』としての寅さん 映画 (62) 町子の「疑問」(64) 職住近接の共働き世帯 (66) | |
| | COLUMN about words 「人の移動」と「職業の変化」(60) | |
| 第 6 章 | 流動化する社会を生き抜く | 69 |
| | 自己投資と転職 | |
| | 『マイレージ、マイライフ』 | |
| | 解雇経験のつらさ (70) 企業内キャリア形成の消滅? (71) ライオンのキャリア観 (74) 自己啓発社会 (75) 「つなが り」を求めて彷徨う (78) | |
| | COLUMN about words 元祖「自己啓発本」(76) | |

| | | |
|-------|---|----|
| 第 7 章 | 自分の会社をつくるという道 | 81 |
| | 小規模企業の世界 | |
| | 『洋菓子店コアンドル』『ALWAYS 三丁目の夕日』 | |
| | 産業構造の変化 (83) 中小・小規模企業 (86) 事業の継 続と発展 (89) 中小企業で働く (92) | |
| | COLUMN about movies 料理やスイーツを扱った映画 (93) | |

| | | |
|-------|--|----|
| 第 8 章 | 職業人生のラストランを飾る | 95 |
| | 人生 100 年時代の高齢者雇用 | |
| | 『マイ・インターン』 | |
| | 超高齢社会・日本 (97) データから見た日本の高齢者労働市 場 (98) 継続雇用における高齢者の処遇と役割 (100) 高 齢者の活用事例 (102) 自分の培った経験を十分に活かすた めに (107) | |
| | COLUMN about words 「仕事表」による生産性向上と技能の伝 承 (105) | |
| | COLUMN about movies 日本の「定年映画」(108) | |

第 2 部

映像に映し出された変動する社会

| | | |
|-------|--|-----|
| 第 9 章 | 産業化「離陸」時の企業現場 | 113 |
| | 労働問題の構造 | |
| | 『あゝ野麦峠』 | |
| | 「人手不足」だった製糸業 (115) 工女の採用 (116) 集団 的な労働移動 (120) 技能の評価と処遇 (121) 過重労働 と労働争議 (123) 労働問題の構造を考える (125) | |
| | COLUMN about words 富岡製糸場 (126) | |

第 **10** 章 **企業は誰のものなのか** 129

企業とステークホルダー

『プリティ・ウーマン』『遙かなる走路』

会社の所有者 (131) 企業経営と借入れ (133) M&A の
功罪 (135) 長期的関係の利点と労働組合 (137) スポッ
ト取引 vs 切れない関係 (140)

COLUMN about movies ウォール・ストリートを舞台にした映
画 (142)

第 **11** 章 **新しい雇用をどう生み出して地域を守るか** 143

産業構造の大転換

『フラガール』『プラス!』

石炭産業の衰退 (145) 常磐炭鉱の取り組み (148) 労働
者の困惑 (150) 離職者への支援の重要性 (152) イギリ
スの場合 (153) 企業と地域が一体となって成長し続けるた
めに (155)

COLUMN about words 憧れのハワイ (151)

第 **12** 章 **地方企業の生き残り戦略** 157

地域経済の活性化

『川の底からこんにちは』

求められる地域経済の活性化 (159) 中小企業あるいは家業
の後継者問題 (160) 地域を基盤とした中小企業経営の難し
さ (163) 「中の下」を自覚してやる気を喚起 (164) 所得
格差と階層意識 (164) 「元手」は家族、そして地域 (166)

COLUMN about words 派遣社員 (162)

第 **13** 章 **サラリーマンの今昔** 171

高度成長期の階層移動

『スーダラ節 わかっちゃいるけどやめられねえ』

サラリーマンという言葉 (172) 夢のクレージーキャッツ時
代 (174) 意外な暗さと格差社会 (175) 強い競争意識と

明るい未来 (177) その後のサラリーマンたち (180)
COLUMN about words キャリアツリー法 (179)

第14章 格差が生み出すもの 183

能力か、不平等か

『天国と地獄』

競争原理の事前と事後 (185) 怨嗟の生成 (187) 格差が生み出す闇 (189) 格差の拡大と社会の閉塞 (191) グローバル化と格差の拡大 (193) 幸運に恵まれて生きる (194)
COLUMN about words 遺伝子の影響 (188)

第15章 国境を越えた労働移動 197

外国人労働者・移民

『この自由な世界で』『やさしくキスをして』

国境を越えた労働移動のメリットをめぐる受け入れ国内の対立 (199) 外国人技能実習制度 (201) 高度化する外国人人材 (202) 移民とその定住過程 (204) 難民 (206)
COLUMN about movies 国境を越えた人々 (208)

おわりに 働く人、これから働く人に向けて 209

職業人生のかたわらにある本を目指して (209) 2つのジリツの両立 (210) ストーリーと意味づける力 (211)

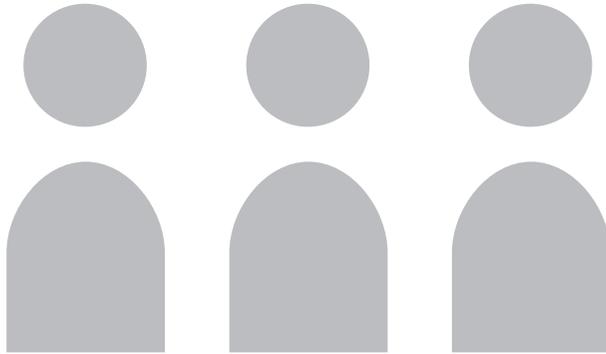
あとがき 213

索引 215

事項索引 (215) 組織名索引 (220) 人名索引 (221)
 映画等タイトル索引 (222)

第 1 部

キャリアデザイン 主人公たちの職業人生を見る



CONTENTS

- 第 1 章 自分を「売る」とは 新規学卒労働市場
『何者』
- 第 2 章 職業世界に入る若者たち 初期キャリア形成
『ブラダを着た悪魔』
- 第 3 章 人材が支える企業競争力 現場主義の改善活動
『スーパーの女』『県庁の星』
- 第 4 章 昇進をめぐる悩み 雇用システムの国際比較
『ワーキング・ガール』『9時から5時まで』
- 第 5 章 仕事か、結婚か ワークライフバランス
『下町の太陽』『男はつらいよ 寅次郎真実一路』
- 第 6 章 流動化する社会を生き抜く 自己投資と転職
『マイレージ、マイライフ』
- 第 7 章 自分の会社をつくるという道 小規模企業の世界
『洋菓子店コアンドル』『ALWAYS 三丁目の夕日』
- 第 8 章 職業人生のラストランを飾る 人生 100 年時代の高齢者雇用
『マイ・インターン』

自分を「売る」とは

新規学卒労働市場

・何者（2016年，日本）

第 1 章



本章の目的

大学生にとって就職活動は、それまでの人生のなかではかなり大きなイベントであろう。アルバイト経験を除いて、今まで商品サービスの消費者（買う立場）として生きてきたのが、はじめて売る立場へと変わるのである。しかも、売るものは「自分」という存在（正確には、自分が生み出す労働サービス）なのだから、未経験な市場で試行錯誤するのも当然と思える。とくに大学生の就職活動は、時代ごとの環境に大きな影響を受けてきた。景気変動、ITなどの発展、経営者団体などによる採用ルールの変更が起こるたびに、就職活動も大きく変化した。本章では、『何者』に代表される就職活動映画を取り上げ、若者たちの就職活動を議論したい。



『何者』（2016年、日本、東宝、98分）

キャスト 佐藤健（二宮拓人）、有村架純（田名部瑞月）、二階堂ふみ（小早川理香）、菅田将暉（神谷光太郎）、岡田将生（宮本隆良）ほか

スタッフ 監督・脚本：三浦大輔

原作：朝井リョウ（『何者』新潮文庫）

ものがたり 就職活動を舞台にした映画である。正確には、就活そのものよりも、SNS時代における若者同士のコミュニケーションがテーマといえる。今どきの就職活動のなかで、若者たちが何に直面しているのかが、よく描かれている。原作者の朝井リョウは、同名の小説で第148回直木三十五賞を受賞した。この作品には、受賞当時23歳だった朝井の、大学生としての経験や、大学の内側から観察された学生たちの姿が活かされているのかもしれない。

おもな登場人物は、5名の大学4年生である。主人公の二宮拓人は、演劇サークルに所属して脚本を書いていたが、就職活動を機にそれをやめる。冷静な分析は得意なのだが、その分析が自分にまで及んで自意識過剰である。神谷光太郎は、拓人の同級生でルームシェアをしている友人である。バンドに熱中する天真爛漫な若者で、コミュニケーション力も高い。田名部瑞月は、拓人の片思いの相手である。真面目で素直な女子学生で、1年間の海外インターンシップ経験がある。瑞月が海外インターンシップで知り合ったなかに、小早川理香がいる。就職活動にも意識高く取り組み、自家製の名刺をつくって、模擬面接やOB/OG訪問にも積極的だが、実際は空回りしている。理香は、宮本隆良と同棲している。クリエイター志望で就職活動に批判的な隆良は、当初は就職活動をしないと宣言していたが、後になり、みなに隠れてコソコソと就職活動を始める。

このような5名の若者が就職活動に直面し、SNSに過剰な自意識を漏らしながら迷い続ける姿が描かれる。

「何者 通常版」
DVD 発売中
発売・販売元：東宝株式会社
©2016 映画「何者」製作委員会



新卒一括採用というルール

はじめに、就職活動の歴史を調べた難波（2014）や野村（2007）をもとに、就職・採用活動の歴史を説明しよう。

他の先進国と比べた日本の就職・採用活動の特徴は、大企業を中心に行われている新卒一括採用だといわれている。大学と企業が同じスケジュールを共有し、4月入社に向けて就職・採用活動を行うという雇用慣行は、1895年に日本郵船と三井から始まったといわれる。その後20世紀に入って多くの大企業に広がった。新卒一括採用の企業側の利点は、バラバラに採用するよりも1人当たりの採用費用が割安になることである。また、採用のみならず入社後の人材育成も一律で行えるという利点もある。

ただ、企業には、つねに他社を出し抜いて採用活動を開始するという誘因が働いている。競争の結果、徐々に就職・採用活動のスケジュール自体が早くなる。すでに1950年代には、「青田買い」という言葉が使われていた。文部省（現、文部科学省）も経営者団体も、「協定」を結んでスケジュールをコントロールしようとしたが、個々の企業を縛ることはできず、抜け駆けが減ることはなかった。ルールは形骸化し、それでさらにルールをつくるという「いたちごっこ」が続いて2010年代にいたった。日本企業が新卒採用に力を入れ始めたときから、就職・採用活動をめぐる混乱は始まっていたといえよう。

ちなみにアメリカ企業も、一部の有名大学を対象に新卒一括採用を行っている。「キャンパス・リクルーティング」(campus recruiting)は、採用担当者が大学を訪問して、企業説明を行い、学生を採用するという採用方法である。ただし、これは全大学を訪問するわけではないので、有名大学の学生と人気企業だけに限定された関係といえる。

このような新卒一括採用は、仕事経験がない若者を一度に雇って育てる仕組みであるため、日本でこれが広まったことは、他の先進国と比べて若年失業率を低い水準に抑えることのできた理由と考えられる。こうした慣行がない限り、職業経験のない若者たちは、即戦力として雇われることはないので、職業訓練

●1 アメリカ企業における新卒採用については、関口（2014）が詳しい。



COLUMN about movies

アメリカ型インターンシップ

アメリカにも就職活動を描いた映画はあるが、変わり種の1つに、『インターンシップ』(2013年)というコメディがある。デジタル化の時代、携帯電話が普及して時計は売れなくなり、時計販売会社が倒産、やり手営業マンであったおじさん2人も失業してしまう。彼らはそこで、グーグル社が主催している学生向けの長期インターンシップに潜り込んで転職しようとする。IT音痴でもセールス・トークは抜群の2人は、落ちこぼれ学生をまとめて見事にチーム課題を達成し、入職チケットを獲得する。実在する企業が舞台とはいえ多分にフィクションが盛り込まれているのだろうが、この作品からアメリカでは採用直結型のインターンシップが多く実施されていることがわかる。

一方、日本政府は、2019年現在、採用直結型のインターンシップに対しては禁止を要請していた。これを認めると、日本企業と大学の間で形成されてきた「新卒一括採用」のスケジュールが崩れてしまうからである。しかし、企業の側にも「新卒一括採用」を廃止すべきという意見もあり、議論が続いている。

を受けられる場所を自力で非正規雇用などのなかに探さなければならなくなる。



景気変動と就職活動の歴史

就職・採用活動の歴史を語るうえで欠かせないのが、景気変動である。不況によって求人倍率が著しく下がり、大学生が苦労するという現象は、戦前からあった。たとえば小津安二郎監督の『大学は出たけれど』(1929年)は、そうした大卒者の就職活動の苦労を描いた映画である。そこに描かれているのは、第一次世界大戦が終結したことで、1920年代に入って輸出が激減し、多くの企業の業績が悪化して、採用数が減った時代である。当時のような大学進学率が低い時代の大学生は、本来、学歴において社会のエリートであるが、不況になれば、労働市場において弱者になってしまっていたのである。

一方、過去には学生のほうが圧倒的に有利となる好景気の時代もあった。若き加山雄三がスポーツ万能の好青年を演じた若大将シリーズ(1961~1971年)は、高度経済成長期を代表する大ヒット・シリーズであるが、そのうちの一作『フレッシュマン若大将』(1969年)では、大学生の若大将・田沼雄一の就職活

索引

事項索引

- アルファベット
 - DNA 187
 - IT 71
 - M&A 72, 135
 - OJT 28, 89, 137
 - TQM〔総合品質管理〕 151
- あ行
 - 青田買い 5
 - 安定・安心 192
 - 移住 120
 - 遺伝子 188
 - 糸引き稼ぎ 118
 - 移民 200, 204
 - インセンティブ理論 189
 - インターンシップ 6
 - ウォール・ストリート 142
 - エネルギー供給政策 147
 - エリート育成 50
 - エンプロイアビリティ 75
 - 遅い昇進慣行 179
 - オフィス・レイアウト 46
 - オフィス・ワーカー 172
- か行
 - 開業資金 91
 - 解雇 70, 147
 - 反対闘争 147
 - 外国人技能実習制度 201
 - 外国人労働者 200, 201
 - 改善活動〔KAIZEN〕 36, 38, 40
 - 階層意識 164, 165
 - 外部労働市場（型） 72
 - 格差 185, 189
 - 学歴社会 48
 - 家族経営 160, 167
 - 株主 131, 133, 134
 - 過労死 62
 - 間接金融 134
 - 管理職 45, 46
 - 資格上の——待遇者 53
 - 器械製糸 116
 - 企業一家主義 154
 - 起業家 88, 90, 135
 - 企業規模間賃金格差 92
 - 企業競争力 38
 - 企業城下町 149, 155
 - 企業特殊技能 138
 - 技術 89
 - 革新 vi
 - 専門的—— 205
 - 技能 22, 89, 101
 - 形成 28, 137, 140
 - 向上 105, 123
 - 基本給 121
 - キャリア 209
 - 型雇用 73
 - 形成 28
 - キャリア選択 v, 210
 - 自律的—— 210
 - キャリアアツリー（法） 179
 - キャリアデザイン v
 - キャリア論 168
 - キャンパス・リクルーティング 5
 - 銀行借入れ 91, 134
 - クォーター勤務 104
 - 口減らし 118
 - グローバル化 vi, 193
 - 経営家族主義 149
 - 経営者 90, 135
 - 交代 161

- 計画的偶発性 161
 景気変動 6, 20
 経済格差 193
 経済的自立 210
 継続雇用 (制度) 99, 100, 104
 月給 173
 健康寿命 98
 言語の壁 205
 現場主義 40
 検 番 116
 幸 運 194
 工業化 60, 76
 公共財 92
 工業製品 85
 後継者問題 160
 工 女 115
 —の引き抜き 119
 工場法 i
 高年齢雇用継続給付 100
 高年齢者雇用確保措置 99
 合理化 36, 37
 小売業 34
 高齢化社会 97
 高齢化率 97
 高齢社会 97
 高齢者雇用 98
 高齢人口 97
 国営化 154
 固定給 173
 子どもの貧困問題 192
 個別対応 163
 雇用システム vi, 51, 54, 72
 コンサマトリー (化) 11

 ● さ 行
 再雇用 98
 在職老齢年金 101
 最低賃金 202
 採用活動 5, 116
 採用管理 59
 在留外国人数 203
 作業効率性 40
 サービス産業 87

 サポート教養力 vii
 サラリーマン 172
 産業構造の転換〔変化〕 71, 145
 産業集積地 155
 産業特殊技能 151
 産業別就業者数 83, 145
 自営業 88
 資格〔職能資格〕 53
 事業転換 148
 資金制約 91, 135
 自国第一主義 206
 自己啓発 78
 —本 76
 自己志向的キャリア 74
 仕事映画 i, ii
 仕事獲得競争 204
 仕事体験 i
 仕事表〔技能マップ〕 105
 下 町 57
 七五三離職 27
 失 業 145
 若年—率 5
 実践知 210
 シニア・インターンシップ 102
 ジニ係数 191
 社会意識 iii, 165
 社会環境の変化 vi
 社会的価値評価 12
 社会的資本 92
 社会における位置の固定化 191
 従業員 133
 就業継続 10
 従業者規模 86
 集合知 40
 就 職 19
 就職斡旋委員会 152
 就職活動〔就活〕 5, 10, 120
 就職内定率 20
 就職氷河期 10
 —世代 8
 終身雇用 59, 73
 集団就職 85, 120
 熟練労働 118

- 出世競争 →昇進競争
 紹介予定派遣 162
 小規模企業 86
 少子高齢化 97
 昇進〔出世〕競争 49, 177, 179
 情緒的な気づかい 12
 承認の問題 11, 12
 常用型派遣 162
 処遇制度 186
 職業アイデンティティ 75
 職業安定所 35, 120, 152
 職業キャリア 209
 職業紹介 120
 職業人生 211
 職業セクター 60
 職業特殊技能 151
 職業の3要素 211
 職住近接 64
 職人気質 36
 職能〔職務遂行能力〕 52
 職能資格制度 52
 職場環境 92
 職務 51
 女工哀史 116
 女工登録制度 120
 所得 185
 — 格差 165, 191
 — 分布 164, 186
 ジョブ・ローテーション 105
 人件費 140
 総— 52, 53
 人口増加 204
 人材育成 23, 54
 人材ビジネス 120
 人事権 45
 人事制度 40, 163
 人事部 21, 45
 人生100年時代 vi
 新卒一括採用 5, 6, 25
 ステークホルダー〔利害関係者〕 131, 133, 137
 ストライキ〔同盟罷業〕 122, 124
 ストーリー 211
 スーパーマーケット〔スーパー〕 33
 スポットのな関係 138
 成果 187
 — 給 121
 — 主義 189
 正規労働者〔正社員〕 59, 140
 成功報酬 186
 生産性 36, 185
 生産年齢人口 97
 生産労働者 40
 製糸業 115
 正社員 →正規労働者
 製造業 83, 85, 120
 性別役割意識 68
 世代効果 9
 セーフティ・ネット 165
 セルフヘルプ 77
 繊維産業 116
 早期選別 50, 179
 操業年数 140
 早期離職 26
 相互承認 11, 12
 想像力 ii
 共感的— vii
 相対的貧困率 191
 組織内キャリア 75
 — 開発 72
 組織のフラット化 72
 ●た行
 第一次産業 145
 大学進学率 176
 大企業 87
 第三次産業 84, 87, 140, 145, 149
 大卒求人倍率 8, 7
 第二次産業 83, 149
 第二新卒 27
 多角化 72
 多能工化〔多能職化〕 104, 105
 短期的思考 72
 炭鉱業 147
 炭鉱離職者臨時措置法 152
 短サイクル化 vi

- 男性1人稼ぎ専業主婦世帯 65
 団地 57
 地域活性化 159
 地域間格差 159
 地域企業 160
 地域若者サポートステーション〔サポステ〕
 10
 中小企業 86, 160
 —基本法 86
 長期勤続 72
 長期雇用〔長期的雇用関係〕 59, 137
 長期的思考 72
 超高齢社会 97
 長時間労働 62, 123
 直接金融 134
 賃金構造 48
 賃金制度 163
 通勤時間 62
 低所得層の貧困化 191
 定年(制) 98, 99
 65歳— 106
 出稼ぎ 116, 200
 敵対的買収 136
 伝習工女 126
 転職 26, 147
 等級賃金〔賃銀〕制度 121
 投資ファンド 137
 同盟罷業 →ストライキ
 登録型派遣 162
 都市 60
 トップダウン(型) 38, 46
 友だち地獄 12
 共働き世帯 65, 67
 努力 188

 ●な行
 内職 35
 内部労働市場(型) 72
 内面世界 ii
 仲間集団 11, 12
 流れ作業 36
 生業セクター 60
 難民 204, 206

 二重構造 160
 日給 173
 ニート〔NEET〕 9, 10
 日本的雇用慣行 59, 138
 人間関係の流動化 76
 人間の腐食 75
 認知的尊重 12
 認知能力 24
 ネットワーク 23
 社会的— 205
 年金 98
 年功カーブ 122
 年功序列 59
 農村 60
 能力 185, 187
 —分布 186
 ノンサラリーマン 174

 ●は行
 バウンダリーレス・キャリア 73, 74
 派遣社員 162
 罰金制度 121
 パート労働者〔パート, パートタイマー〕
 35
 —の基幹化 35
 主婦— 35
 ハーフ勤務 104
 ビジヨナリー・カンパニー 141
 非正規労働者 140
 人手不足 7, 116
 非認知能力 24
 ピラミッド型組織 72
 貧困の連鎖 192
 貧富の差 176, 193
 ファミリーフレンドリー 163
 フィクション iii
 付加価値 164
 福祉の雇用 101, 107
 福利厚生制度 92
 不法滞在 202
 ブラック企業 123
 フリーター 8, 9
 ブルーカラー 48, 59, 173

- のホワイトカラー化 48
- ブレグジット 206
- プロティアン・キャリア 74, 152
- 文化的コンテンツ i, ii, 211
- 平均寿命 98
- ベンチャー・キャピタル 91
- 俸給〔サラリー〕 173
- 報酬 185
 - 制度 121
 - 体系 138, 187
- ボトムアップ(型) 38, 46
- ホワイトカラー 48, 59, 102, 173
 - 職 180
 - 大企業— 60
 - ノンエリート・— 50
- ま・や行
 - マラソン型競争メカニズム 179
 - 右腕 90, 161
 - 未熟練労働者 201
 - 三井三池争議 147
 - メンター 91
 - 目的をつくる能力 211
 - 友好的買収 136
- 読み書き能力 205
- ら行
 - ライフキャリア 209
 - ラグダイト運動 37
 - 利害関係者 →ステークホルダー
 - 離職率 27
 - リーダーシップ論 168
 - 零細事業所 86
 - 労働移動 120
 - 国境を越えた— 199
 - 労働運動 124, 154
 - 労働供給 20, 199
 - 労働組合 59, 138
 - 労働サービスの取引 51
 - 労働需要 20, 145
 - 労働問題 116
 - 労働力人口 98
- わ行
 - 若者の意識 10
 - ワークスタイル 178
 - ワークライフバランス〔仕事と生活の調和〕
 - 8, 64, 67, 163

組織名索引

● アルファベット

GATT 193

Oxfam 193

WTO 193

● あ 行

アップル 71

雨宮製糸 124

磐城鉱業所転進対策本部 152

岡谷製糸同盟 120

● か 行

片倉工業 126

神田橋女子公共職業安定所 35

ゲーグル 6

郡是製絲 122

厚生労働省 10, 27, 92, 99

● さ 行

サミットストア 33

主婦の店・ダイエー薬局 33

常磐興産 155

常磐炭鉱 147, 149, 151, 152, 155

常磐ハイアンセンター 151, 152

スバリゾートハイアonz 151

住友商事 33

石炭庁 154

全国炭坑労働組合〔NUM〕 154

ゼンセン同盟 35

全日本製糸労働組合諏訪第十五支部 124

ソニー 53

● た 行

ダイエー 34

大丸東京店 35

デール・カーネギー研究所 76

電電公社 35

富岡製糸場 125, 126

トヨタ自動車 38, 134

● な・は 行

内閣府 64

ナイキ 194

長野県工場課 119

日本経済青年協議会 19

日本生産性本部 19

日本郵船 5

ノースウェスタン大学 19

ホンダ 106

● ま 行

マイクロソフト 71

丸和フードセンター 33

三井 5

三井家 126

三井三池 147

三越 34

文部省 5

● や・ら 行

山一林組 124

やまき 104-106, 163

リクルート 8

リーマン・ブラザーズ 9

連合総合生活開発研究所 10

労働政策研究・研修機構 27, 162

人名索引

● アルファベット

Collins, James C. 141
 Piketty, Thomas 193
 Porras, Jerry I. 141
 Vu, Tien Manh 188

● あ行

荒井伸也〔安土敏〕 33
 ウィルキンソン, リチャード 189
 梅崎修 19
 梅澤正 173
 尾高惇忠 126
 尾高邦雄 211
 尾高勇 126

● か行

片瀬一男 10-12, 85
 桂望実 39
 カーネギー, デール 76
 キャベリ, ピーター 72
 クランボルツ, ジョン・D. 161
 小池和男 48

● さ行

清水一利 149
 スカーギル, アーサー 154
 セネット, リチャード 75

● た行

竹内洋 175

田澤実 19
 ドーア, ロナルド 40
 土井隆義 12
 富田安信 90
 豊田喜一郎 134
 豊田佐吉 134
 豊田利三郎 135

● な行

中内功 33
 中村恵 35
 中村豊 149
 難波功士 5
 野村正實 5

● は行

平井郁子 123
 ブリッジス, ウィリアム 52
 古市憲寿 11, 12
 ベラー, ロバート 75, 77
 細井和喜蔵 116
 ホネット, アクセル 12

● ま・や行

前田一 173
 牧野智和 78
 マクレガー, イアン 154
 松繁寿和 179, 188
 村上泰亮 11
 森口千晶 191
 柳沢遊 57

映画等タイトル索引

● アルファベット

ALWAYS 三丁目の夕日 ii, 83

THE 有頂天ホテル 140

● あ 行

あ、野麦峠 116

アメリカン・ビューティー 77

あ ん 93

インサイド・ジョブ 世界不況の知られざる真実 142

インターンシップ 6

ウォール街 142

ウォール・ストリート 142

おしん 118

男はつらいよ 寅次郎真実一路 62

終わった人 108

● か 行

会社物語 MEMORIES OF YOU 181

カンパニー・メン 77

キャピタリズム マネーは踊る 142

キング・オブ・マンハッタン 危険な賭け 142

9時から5時まで 50

クロワッサンで朝食を 208

県庁の星 39

孤独のグルメ 93

この自由な世界で 201

● さ 行

サラリーマンどんと節 気楽な稼業と来たもんだ 174

幸福の黄色いハンカチ 149

幸せのレシピ 93

下町の太陽 57

就職戦線異状なし 7

二郎は鮎の夢を見る 93

深夜食堂 93

スーダラ節 わかっちゃいるけどやめられねえ 175

スーパーの女 33

そして父になる 188

そらのレストラン 93

● た 行

大学は出たけれど 6

大統領の料理人 93

団地日和 58

タンポポ 93

天国と地獄 190

とらばいゆ 68

● な 行

何者 12

ニッポン無責任時代 174

ニッポン無責任野郎 174

● は 行

遙かなる走路 134

パレードへようこそ 154

フラガール 147

プラス! 153

ブラダを着た悪魔 45

フリーター 8

プリティ・ウーマン 133

フレッシュマン若大将 6

ブレッド&ローズ 208

ほくの国、ババの国 208

● ま 行

マイ・インターン 98

マイ・フェア・レディ 130

マージン・コール 142

マスカレード・ホテル 140

マダム・イン・ニューヨーク 208

マダム・マロリーと魔法のスパイス 93

摩天楼はバラ色に 51

| | | | |
|------------------|----------|-----------|----|
| マネー・ショート 華麗なる大逆転 | 142 | 洋菓子店コアンドル | 84 |
| モンスター上司 | 45 | ワーキング・ガール | 46 |
| モンスター上司2 | 45 | | |
| ● や・わ 行 | | | |
| やさしくキスをして | 188, 205 | | |

「仕事映画」に学ぶキャリアデザイン
Workplace Movies for Your Career Designs

2020年7月20日 初版第1刷発行

著者 ume 梅 崎 修
まつ 松 繁 寿 和
わき 脇 坂 明

発行者 江 草 貞 治

発行所 株式会社 有 斐 閣

郵便番号 101-0051

東京都千代田区神田神保町2-17

電話 (03)3264-1315〔編集〕

(03)3265-6811〔営業〕

<http://www.yuhikaku.co.jp/>

印刷・萩原印刷株式会社／製本・大口製本印刷株式会社

©2020, Osamu Umezaki, Hisakazu Matsushige, Akira Wakisaka.

Printed in Japan

落丁・乱丁本はお取替えいたします。

★定価はカバーに表示してあります。

ISBN 978-4-641-16569-4

JCOPY 本書の無断複写(コピー)は、著作権法上での例外を除き、禁じられています。複写される場合は、そのつど事前に(一社)出版者著作権管理機構(電話03-5244-5088, FAX03-5244-5089, e-mail:info@jcopy.or.jp)の許諾を得てください。