

## 論文要旨

---

### 上場X社大卒ホワイトカラーの勤続20年の異動と昇進 －1986年入社従業員へのインタビュー調査から－

指導教授 佐野 哲教授

2007年度法政大学大学院経営学研究科経営学専攻修士課程修了  
人材・組織マネジメントコース

本田 和盛

本研究は、大企業ホワイトカラーの昇進構造と職務移動の実態を明らかにすることで、同一学歴間格差や、一部のエリートだけに適用される「ファスト・トラック」の存在、「労働組合役員は出世する」という一般的な言明を確認することを目的とした。

研究方法は、上場X社の1986年入社事務系同期従業員19名に対するヒアリング調査等により、各人の職務移動歴と意識を明らかにするというアプローチをとった。

本研究で明らかになったことは、次の3点である。

第一に、大企業ホワイトカラーの昇進構造は、キャリア全体を通じての「重層型トーナメント」であり、賃金格差の顕在化や個別キャリアの多様化などを通じて選別が各段階で進行している。

また、昇進や異動における同一学歴間格差の存在を検証するため、異動頻度を教育訓練投資量の代理指標と捉えて、教育訓練投資量の相違を比較したが、格差の存在を示す明確な証拠は見つからなかった。ただし、初任配属先（営業部門か管理部門か）については明確な同一学歴間格差が見られたことから、初任配属先で差をつける一方で、その後の昇進・異動については明確な差をつけていないと考えられる。

第二に、初任配属後の職務移動については、母港ともいべき初職を中心に関連職能を順次経験させているが、労働組合役員経験者など一部に例外が存在することが分かった。また営業や経理、総務などについては、1つの職能を中心に異動を行う傾向が認められ、職系によって異動に違いがあることが分かった。

また異動の頻度と幅（経験職能数）に着目して、ファスト・トラックの存在を検証したが、明確には確認できなかった。

第三に、労働組合役員は専従休職中も「シャドー管理」と呼ばれる昇格・昇給管理がなされており、特に不利益な状況に置かれていないことが分かった。また職場復帰時点において復帰職場を自ら希望でき、職場復帰後も労働組合時代のネットワークを通じて、出世に結びつきそうな「良い仕事」を見つける可能性が高まることが分かった。

本研究は、昇進構造と職務移動をつぶさに観察することで、初職と職務移動の関係について若干の知見を加えることができたと考える。また先行研究が比較的少ない労働組合役員の個別キャリアを明らかにし、労働組合役員に対する企業の管理方式を明らかにした点で、意義がある。