

戦前日本の就職体験

——人物試験における構造的権力と主観的・想像的権力——

福井 康貴

大正末から重視された企業の職業的選抜方法が人物試験である。本稿では E.Goffman の相互行為論を権力理論により再構成し、人物試験の構図を理念的に把握することを目的とする。具体的には、人物試験が、固定的な位置への割り当てという非対称的・客観的な構造（「しくみⅠ」）と、主観的・想像的な予期により生じる対称的な過程（「しくみⅡ」）という2つの層からなることを明らかにし、とくに後者が、学生に対しては資本と自己が共犯関係を結びつつも採否に影響を与える可能性を与え、企業に対しては人材の真正性が偽装されているという疑惑をもたらすことを指摘する。

1 問題の所在——企業の職業的選抜の実態分析にむけて——

『君はどういう理由で、此会社へ来る気になりました？理由があったらそれをお聞かせ下さい。』

そこで僕は答えた。『理由なんて別にありません。早く何処かへ就職しなければならぬ境遇にありますから、そこでKさんをお願いして参ったのです。然し官吏は嫌です。会社員は最初からの希望でした。そして同じ会社でも此社のような大会社に入ることが出来ましたら、どんなに嬉しいか知れません。』（『実業之日本』1919.11.1）

近代社会において学校は人々を選抜し社会的地位に配分する主たる機構である（天野2006）。学校が職業に関わる仕方には、職業資格を付与することで直接的に関与する形と、教育資格が擬似職業資格とみなされる間接的な

形とがある。学歴が入社の条件となる学校と企業の関係は後者にあたる。天野郁夫は、日本の企業が産業化の早期から学歴を重視していたことに注目し、日本における学歴主義の特徴をそこに見出した¹。官庁をはじめとする近代セクターのなかで大きな成長性をもつのは企業である。日本において学歴主義が進展した迅速さと過大な規模は、それが企業の拡大成長性と軌を一にして進んだ点にあった。このように教育的選抜と職業的選抜の結びつきが比較的強い点に、日本企業の雇用の特徴があるとひとまずいってよいだろう。

もっとも、天野が「擬似職業資格」と巧みに表現しているように、企業は教育資格をそのまま職業資格としているわけではない。企業自体も選抜・配分の機構であり、独自の観点で個人を評価する。つまり学校と企業では選抜の手続きや対象が微妙に異なっているのである。一般的にいつて、学校は学力を普遍的な手続きにより比較可能な形で評価しようと試みるが、企業

は現下の経営環境に必要な資質・能力をもつ人材を柔軟な手続きにより調達しようとする。2つの選抜のこうした違いは、組織タイプに由来するきわめて本質的な差異だと考えられる。教育的選抜と職業的選抜が結びつくことは確かであるが、その結合の強度は対象とする時期や業種・職種により異なっており、つねに幾分かの齟齬を示しているのである。

学歴主義が企業を舞台に進展したことは確かであるが、戦前期はまた、会社銀行商店など（以下、たんに「企業」とする）の採用が、高等教育機関²の評価と微妙に距離をとりはじめた時期でもあった。戦前における高等教育機関卒業者の就職は、大局的には学歴主義の傾向をもつ過程であったが、後述するように、就職・採用活動のレベルでは重点の移動が生じていたのである（福井 2008）。また戦間期には、学校が企業に応募者の斡旋を行う制度的連結関係が形成されるが、多くの学校は企業の必要数まで厳選した斡旋を行いたわけではない。そのように、職業的選抜を教育的選抜で完全に代替する形がとられなかった（つまり学歴主義が貫徹することはなかった）ため、企業は応募者の再選抜を行わざるをえなかったのである。

本稿が検討する「人物試験」はこのような再選抜で行われた面接試験を指しており、後述する「就職戦術」は印象操作のように面接で学生が駆使する計算された技法を指している。それらは戦前期における企業の職業的選抜の実相を読み取りうる重要な対象であると同時に、企業の面接試験がもつ一般的な特徴をすでに示しているとも考えられる。戦前期の企業はどのように人材を選考し採否を判断していたのか。それを可能にした人物試験における採用者と応募者の交渉過程の編成はいかなる構図なのだろうか。大正末から昭和初期という人物重視の萌芽

がみられた誕生の局面を対象に、こうした面接試験の理念型を析出できるのではないか。

以上のような問題意識に基づき、本論文は、大正末期から昭和初期の人物試験における採用者と応募者の交渉過程を明らかにし、企業における職業的選抜のミクロなメカニズムの解明に貢献することを目指す。なお、ある程度予想されることだが、面接試験の具体相を示す資料がまとまって存在しているわけではなく、本稿で利用できた事例は限られている。また、そもそも面接試験というものが、各時代ごとに、また業種・職種別に、さらには面接者や応募者ごとに、異なる振幅をみせる交渉プロセスである可能性も否定できない。それゆえ本稿が目指すのはあくまで諸々の面接試験が共通にもつ理念的な構図の析出であることに注意を促しておきたい。

就職・採用は学校・学生・企業（教育制度・社会階層・雇用制度）が関与する過程である。それゆえ、戦前の高等教育機関卒業生（以下、たんに「学卒者」とする）の就職・採用に関する知見は、主に教育社会学と経営史・労働史が明らかにしてきた（尾崎 1967、菅山 1987、1989、1993、1995、竹内 1988、1995、千本 1989、麻生 1991、天野 1992、米川 1994、若林 1999、伊藤 1999、2004、Kasuya 2005 など）。労働史では三井や三菱といった財閥企業の事例研究のなかで人事制度や採用者数を洗い出す作業が行われており、教育社会学では高等教育史の発展プロセスや学歴主義・教養主義を語るなかで就職がしばしば言及されている。ただし本稿で検討する人物試験における選別の様相はほぼ検討されていないといってよい。伊藤（2004）が述べているように就職・採用活動のようなミクロ・レベルの知見の蓄積が必要とされるゆえんである。

ただし尾崎（1967）と竹内（1988）は大正末期から企業が面接試験を重視しはじめた点などを指摘している³。とくに竹内（1988）は当時の人物試験が E.Goffman の印象操作の観点で分析しうることを示唆しており、本稿の分析もこの指摘に依拠するところが大きい。もっとも竹内の論考では、就職面接の特徴が「人格倫理」から「人柄倫理」を経て「演技」の位相に移っていくと考えられているようである。こうした変遷の指摘は示唆に富むが、時代ごとに類型化する作業は、各類型に通底する面接試験の構図を見えなくさせる恐れがあると思われる。そこで本稿では、人物試験の具体的な場面に焦点を当て、面接試験の機制を理念的に捉えていく。

本論文では Goffman の相互行為論の枠組みを批判的に参照して以下の作業をおこなう。第一に、人物試験の評価対象である「人物」の特徴を、面接者・応募者がともに完全には把握できない〈不可視の形象〉として理解し、面接者・応募者が「人物」を推測するために互いの身体的表出に注目した側面を指摘する。つぎに、Goffman 理論を権力理論により再構成しつつ、人物試験で面接者・応募者がおかれた構図を、2 層の異なる権力的関係として把握する。ここでは、「人物」の読みあいにより両者の思惑が交錯する主観的・想像的な層と、試験＝選抜という場面の特性により面接者が応募者に優位する客観的な層との内実を、具体的に明らかにすることが目指される。試験という場面がもつ非対称性ゆえに客観的に権力的な基層のうえに、「人物」の不可視性や印象操作・就職戦術などの効果によって主観的・想像的でありそれゆえ対称的といえる層が打ち立てられたことが、そこで指摘されよう。

あらかじめ本稿の構成を示すならば以下の通りである。第 2 節では、紹介と学校成績に強く

規定されていた企業の採用方法の歴史を辿り、大正末期から人物試験が重視されだす背景を説明する。そして第 3 節以降で人物試験に焦点を当て、第 3 節で「人物」がどのように把握されたか、第 4 節で人物試験がどのような場面かを、それぞれ論じる。

2 人物重視に至る経緯——紹介・成績に対する信頼の低下——

本節では、明治・大正期における企業の採用方法の特徴を、紹介と学校成績の重視として概説する。そして、両者に対する評価の変容とともに人物試験が重要な方法として浮上してきたことを指摘して、第 3 節以下の本論につなげることとする⁴。

仕事に就くために知人・縁者に頼ることは現在でも行われているが、新卒採用で関係者の紹介を条件に挙げる企業はまずないだろう。かりにそうした企業があった場合、我々はその企業を非難することになる。それは我々が現代の新卒採用を業績主義の規範で捉えるからである。採用の場それ自体にも自己分析や学力試験（いわゆる SPI）など業績主義風の仕組みが用意されている。しかし明治から大正にかけての企業の採用では紹介の職業資格化がみられた。当時の採用を解説した著作をみると多くの企業が紹介者の有無を資格として挙げている（岩崎 1904）。竹内（2005）によると、明治の終わり、1911（明治 44）年頃になっても求人求職の大半は紹介により行われていたという⁵。この時期、紹介者の評価を信頼することは企業の一般的な選抜方法であり「縁故入社」という語がもつ否定的な含意を帯びていなかったのである。

他方で学校成績の効力も非常に強く、1 点の差が採否を左右するなど語られていた。学力

と実務能力の対応関係は（しばしば留保が付されはしたが）かなり強いものだった。採用において教育内容の習得度を実務能力の代理指標に用いる方法がとられていた点で、教育的選抜が職業的選抜を代替する程度は非常に高かったといえよう。戦間期に入るとこうした他者や学校の評価能力に対する信頼は背景化する。

各社の採用において紹介と学校成績の比重が下がりはじめたのは大正末頃からだと考えられる⁶。そこでは、紹介状を持参することが依頼心の強さや能力に対する自信のなさの現われである、などと語られた。こうした変化が生じた背景として、竹内洋は、卒業者の増加により紹介の有無が選別基準として働かなくなったことを挙げている（竹内 1988: 75）。

学校成績の比重の低下は大正半ばの教育改革と関係がある。この時期以降、各大学は学力の評価を素点方式ではなく段階方式で行うようになったのである（寺崎 2007: 156）。もちろん評価の仕方が段階方式に変わっても優（甲）を揃えねばならないなら事態は変わらない。しかしこの時期の企業が「成績中以上の者」を選抜するよう学校に求めていたことが報告されている（中央職業紹介事務局 1927 など）。

人物の重視が語られたのはこうした文脈においてである。それはすでに述べた紹介と学校成績の背景化と関係している。人物重視の喧伝は、紹介と学校成績が採否を決定する十分な標識ではない、という指摘を伴っていた。一流企業が成績上位者を選び、二流企業は成績下位者を選ぶという傾向は曖昧化し「三井三菱の当局者が学校の成績が単に参考資料に備するに過ぎない」と述べたことや「住友を始め関西の第一流の大銀行会社商店が学校に向って特に成績の中位の卒業生をと云う注文を發した」ことが採用方針の変容を証拠立てる事実として報告された

（『実業之日本』1923.4.15）。また紹介は、昭和10年代まで続く不況の下で効力を発揮していたはずではあるが「縁故採用を排すが如き外観の下に縁故採用が行われる」形で秘かに実行せざるをえず、選抜指標としての不当性を糾弾されるようになっていた（『文藝春秋』1935.12）。つまり、紹介と学校成績が幾分か正当性を失うことで、新たな正当性の文脈を獲得しつつ立ち現れた人物試験というものは、この時期にはじめて構成されたといえるのである⁷。

当然のことながら、このように一次的選抜の網目が広がるならば、人物試験が再選抜の手段として捕捉力をもたねばならない。つまり、人物試験は「人物が重要だ」という題目のたんなるアリバイではなく、採否の分節力をそなえた選抜方法となる必要があるのだ。

ここで問題となるのが「人物」の内容である。企業が選別の場で「人物」を見るというとき、「人物」は企業が求める人材や能力であるかその代理指標である。これはどのような特徴をもつ形象であるのか。またそれを捉える方法はなにか。これらについては節を改めて検討しよう。

3 見えるものと見えないもの——身体に着目した「人物」の判定——

3-1 見えない「人物」——相互行為論に基づく対象化——

第2節で述べたとおり大正末から「人物本位」が採用者により謳われるようになる。「人物」の判定はどのようにして可能になるのか。これは「人物」の内容が曖昧だった点と関連がある。当時、理想的な人材像は例えばつぎのように語られた。

人格本位——人物本位は、如何なる資質を

有する者を意味するか。三菱では信用ある人、頼み甲斐ある人であると解釈して居る。三井の当局者は社員の理想的人物として人格が善し、頭も善く且つ健康なる人が欲しいと言っている。（『実業之日本』1923.4.15）

このように人物は「信用ある」「頼み甲斐ある」などと幾分か分節されることがあった。しかしこれでもまだ非常に抽象的な性質であろう。三井にあつては「人格が善、頭も善く且つ健康なる」（傍点引用者）と同語反復になっている。要するにそれは、いわば職能的な曖昧さをもっており、厳格な意味内容を担っていたわけではなかったのである。

もちろん面接者は、どれほど意識化しているかはともかく、ある人材像を抱いて面接に臨んでいるだろう。しかしそれは十分に分節化されないため、応募者が完全に知ることができない。また応募者がどんな人物かを面接者が完全に知ることができない。我々は他者の意図や感情を完全に知ることができないからである。このような「人物」は当事者にとって誠に不透明な形象であつたといえよう。

こうした「人物」の特徴は Goffman の相互行為論に基づき説明することができる。なぜなら Goffman は、他者の感情・目的をひとつひとつ列挙することなく分析する視座を提供しているからである。すなわち、相互行為は相互の感情・目的を知りえない行為者が共在する対面状況であり、かかる不可視の形象は「知覚にふれ得ないリアリティ」として対象化されるのである（Goffman 1959=1974: 293-4）。本稿では「人物」をこうした〈不可視の形象〉として内包的に把握する。

〈不可視の形象〉を把握するには可視的な表徴に照準する必要がある。Goffman はこうした

「知覚可能／不可能」という線分で対面状況の相互行為を捉えている。演技者は観察者に（それが意図的か非意図的を問わず）何らかの自己呈示＝表出（express）をせざるをえず、他方の観察者はその表出（expression）から相手の印象（impression）を構成せざるをえない⁸。このように、知覚可能な表徴が印象の源泉となつて、彼が何者かが判断されるわけである。印象操作（impression management）はこの機制ないし傾向を利用した戦略である。

さらに、知覚可能な諸表徴には「統制が容易／困難」という違いがある。これは印象の真正性の違いとしてしばしば利用される差異である。すなわち「1つは主として口頭による主張で、思うように操作することが比較的容易な部分であり、他はエゴが主として何気なくしている表出から取り出されるもので、ほとんど彼が気にとめていないか、統制できないような部分である」（Goffman 1959=1974: 8）。これらはひとまず、前者を発話内容、後者を身体的表出と考えてよいだろう。観察者はかかる2種類の表出のうち、統制困難な表出による印象を、統制が容易な表出による印象の「妥当性を照合する手掛りとして利用」する。要するに言葉での説明が正しいか否かを振舞い方で判断するわけだ。こうした相互行為の機制・傾向により、統制困難とされる身体的表出による印象には高い真正性が付与されるのである。

「人物」が不可視であれば当然に可視的な表徴が必要になってくる。この点にかんする本稿の仮説は「人物」の表徴として身体的な表出が重視されたのではないか、というものである。〈身体的な所作は統制困難であるから口頭の主張より真正である〉。こうした仮説を念頭において、つぎに人物試験の場面を具体的に検討してみたい。

3-2 人物試験のドラマトルギー——身体 の可視的表出に基づく人物の推測——

第一次大戦の頃には様々な企業で学卒者層の蓄積が進んでいた。ほんの10年前には「呉服太物の売買懸引は、寧ろ学問よりは実際上の知識が必要で、夫れには何う致しても中年者よりは小僧時代より養成した方が、融通が利くのに相違ない、ために主として子飼養成法を取る」(岩崎 1904: 172) としていた三越でも、この時期に学卒者の採用を行っていた。1914 (大正3) 年のランキングで三越は32位、81名の学卒者を雇用している (米川 1994)。これは商業部門では24名の高島屋を大きく引き離してトップの数字である。ではそうした三越の人物試験はどのような場であったのか。1931 (昭和6) 年の面接風景を見てみよう。

『橋本さん!』

重役室付の給仕に呼ばれて、かれは、三越本館六階の重役室の扉の前に緊迫する胸を押さえて立った。カチャリ! と扉のハンドルに手をかけた刹那…かれはテーブルの前に座った2重役——北田、廣田両常務——の鋭い視線がかれの全身を電光のように逼まわるのを感じた。(ははアこれは態度を試験しているのだな) 都会人的なかれの第六感覚は早くも試験官の意中を察して、静かに扉を閉めて正面の2重役に一揖、悠然と、落ち着いて、何程かの微笑をその頬に用意しながらその前に進んで立った。

—かけたまえ

—は、では、ごめんこうむります。

かれは与えられた椅子に静かに腰を下ろした。

そこで試験が始まった。だが、その試験というのは、前日の筆記試験と全く同じことを

同じ口調で質問するに過ぎなかった(おかしいな、筆記試験ですでに答えている筈だが……さては言語と音声の試験かな?) 橋本君の神経はまた試験官の試みんと欲する点を探りあてた。そこで彼は『ごぞいます』『存じます』という言葉で、その答えを丁寧な、ものやわらかい調子でカモフラージュした。2重役は更に家庭の事情を詳しく質問してから『金解禁』とか『国産奨励』とかについて聞いたがかれは知らぬことははっきりと『存じません』と答え態度を明確にして、アイマイな返事をするのを避けた。(読売新聞社社会部 1931: 24-6 強調ママ)

この描写で注目されるのは、面接者と応募者が互いの身体的表出を一貫して観察しており、こうした身体レベルでの交渉が発話内容よりも主となっている点である。入室した学生がまず察知するのは、重役の視線が自分の身体に鋭く向けられたことである。この表出を受けた学生は「態度を試験している」という印象を構成して「静かに扉を閉めて」「微笑をその頬に用意」という自己呈示=身体的表出を選んでいる。

この点はさらに、着席した学生への質問が「前日の筆記試験と全く同じ」という事実によって、端的に示されている。この場合に、重役の関心が発話内容ではなく発話の仕方を志向していると考えるのは合理的な推論であろう。学生はこのハードルもクリアしている。面接者の視覚と聴覚が応募者の身体に照準され、この身体的表出を受ける応募者も己の身体を調節する。ここには身体の重視と比較して〈言葉の軽視〉(=発話内容の軽視) といいうる特徴を読み取ることができよう。一般的にあって、応募者は採用されたくて応募するのであるから、応募者の質問に首尾よく答えるのは当然だともいえる。「あ

あなたは協調性がありますか？」と問われたら「あります」と答えるように。そこでより真正性があるとされる身体が目目されるのである。就職のための面接で外見と態度が配慮されることはGoffmanも指摘している。

パフォーマーにとって重大な帰結が行動の結果として生ずるような状況内では、大きな配慮が払われることは明らかである。就職のための面接は顕著な一例である。しばしば面接者は、応募者の面接におけるパフォーマンスから得られる情報を唯一の資料にして、被面接者にとっては射程の大きな重大な決定を行わなければならない。被面接者は、通常、自分の行為の一部始終はきわめて象徴的なものとして解されていると感ずるのである。そしてそう感ずるには相応の根拠がある。そこで彼は自己のパフォーマンスに相当考慮を払い準備する。このような場合われわれに想定できることは、被面接者は自分に有利な印象を人に抱かせるのはもちろん、無難に切り抜け知らず識らずに伝えるかもしれない自分に不利な印象をあらかじめ回避するためにも、外見と態度に多くの注意を払うであろう、ということである。(Goffman 1959=1974: 264-5)

もっとも商業という業態ゆえにこうした特徴が現れたのだと思われるかもしれない。たしかにある程度はそうであろう。しかし同様の要求が財閥本社などからも寄せられていた点に注意が必要である。

たとえば安田保善社の庶務部長は「口頭試験に当っては何よりも先づ当人の態度に注意します。同じ『知りません』と答えても本当に知らないか、知ってもわざと気を引くために知りま

せんというか、それは長年人間を扱いつけて来た海千山千の委員たちがみるのだからすぐわかります」(読売新聞社社会部 1931: 8-9)と述べている。また、これは鉄道省の人事課長の言だが「私共が詮衡に当って質ねます事柄は、必ずしも其間に対する正確な答を求め様とする事は無くて、色々話をしている中に、其人の性質などが、判って来るのを目的としているのであります」(『経済往来』1929.6)と〈言葉の軽視〉を示す発言もある。なお、後述する『就職戦術』などの面接対策的な書籍にも同様の傾向があるが、それらは商業のみを対象としていたわけではなかったのである。

以上のことから、三越の事例は多少極端ではあるが決して例外ではなく、一般的な傾向を拡大して示した事例であると考えられよう。一般性の程度は仮説に留めざるをえないが、人物試験における身体的表出の重要性が多くの企業や学生にとって了解されていたということは十分可能であると考ええる。

4 人物試験の2層的な構図——「構造的」権力と「主観的・想像的」権力——

4-1 人物試験の権力的構造——「構造的」権力の作用——

それでは、人物試験を面接者・応募者が「人物」を読みあう印象操作の場面としてのみ理解してよいのか。人物試験という場合は、その他の特性をもたないのだろうか。また、そもそも相互に印象操作をしあう関係とは一体どのような関係なのか。こうした点を考えていくために、ここで1つ事例をだそう。H新聞社の筆記試験に合格した学生は「さア、どうだもう形式だけの口頭試験だウワーイ、バンザーイ」と喜ぶが、面接試験で落とされてしまう。その様子は以下の

ようなものだ。

—君はスポオツをやりますか

—やりません

—スポオツは好きですか

—あんなもの大嫌いです

—よろしい。出て行ってもよろしい

(あれ、変だな?) と思った時はもうおそい。かれの、時代に併行しないこのうっかりした一答で、かれはあっさりと落第してしまったのである

(読売新聞社社会部 1931: 35-6)

学生はこのあと別の新聞社でH新聞社の不当性を説明し「君は飽くまで新聞記者になりたいか?—はあ、どんな目にあってもやってゆきたいのです」という応答が「100 パアセントの満足を試験官に与えて」N新聞社に入社している。

さて、記者のまとめに注目して、スポーツをする学生が健康で協調性があると当時は考えられていた、などと主張することが、ここでの問題なのではない。選抜の基準が標準化されておらず、権力関係にもとづく恣意的な評価が行われているように見えるが、そこで作用している機制はどのようなものか。これが検討すべき問題である。

まず明らかなのが、面接者の抱えた人材像という〈不可視の形象〉の解読に、この学生が失敗したということである。それゆえ、学生は面接者の期待に応えた振舞いができなかったのだ、というように、3-1で確認した枠組みをそのまま適用することで、この問題は難なく解決できるように思うかもしれない。

しかし、じつは、さきほど確認した表出・印象の継起という水準では、2者が互いに演技者と観察者の位置を占めるため、〈見る - 見られ

る〉といった非対称的な権力関係を固定的なものとして同定できない。「演技者/観察者」という区別は、特定の演技に準拠したとき相対的に定まる暫定的な役割であり、固定的な地位などではないからである。Goffmanは、印象操作が駆使される「情報ゲーム」であっても、なお観察者が優位にたつ「非相称性〔非対称性〕」が存在する⁹、と述べているのだが(Goffman 1959=1974: 10)、Goffman自身が主張している「演技/観察」という行為の相対性を突きつめれば¹⁰、行為者たちはむしろ対称的な関係にある。相互行為の一時点を分析的に切り取れば出現しうる非対称的な関係性は、しかし別の瞬間には反転した形で現象しうるのである。印象操作のレベルでは複数時点間での関係の対称性が帰結してしまう。しかし、面接はつねに非対称的な(=権力的な)場であるという直感も否定できないだろう。これは一体どう理解すればよいか。

この点を考えていくとき、盛山(2000)が、2者間に権力関係を同定するとその権力がつねに反転するという、個人主義的権力論の限界を指摘しているのは興味深い(盛山 2000: 87-108)。「AがBを脅して何かをさせたとき、AがBの行為に影響を与えたと言える反面、Aのその行為は、Bとの関係の中でそのようなものであらざるをえなかったとも言える」(西阪 2001:163)のである。そして、この限界をクリアしてAとBの関係に非対称性を持ち込むためには、個人を超えたレベル、すなわち「人々の『一次理論の共同性』」のレベルに照準しなければならないと主張されている(盛山 2000: 179)。

たしかに個人主義的権力論と演出論的アプローチとでは権力が反転する理由は異なるが、理論内在的に考えると権力が反転する(=つねに

対等な関係になってしまう) という問題の解決が必要なのは同様である。この点、演出論的アプローチにおいても、個人を超えたレベルに着目してこれを解決するという盛山の方向性は有効である。つまり、純粋な「演技／観察」レベルにくわえて制度的なレベルの関与を検討する必要がある。

盛山はそうしたレベルで働く権力現象の社会的なしくみを2種類挙げている(盛山 2000: 179-83)。強度に共有された一次理論という点で客観的なしくみ(「しくみⅠ」と行為者の主観的認知のみで構成される主観的・想像的なしくみ(「しくみⅡ」)である。たとえば、単位認定権を持つ教師Aと単位が足りなければ卒業できない学生Bの関係は「しくみⅠ」(=権力的構造)であり、教師Aが採点の甘い教師で勉強する必要がない、あるいは逆に教師Aが採点の厳しい教師で答案やレポートから勉強量を見破ることができるため勉強する必要がある、という学生Bが主観的に認知した状況が「しくみⅡ」である。「しくみⅠ」に基づく権力現象は「構造的」権力、「しくみⅡ」に基づく権力は(盛山は「幻想権力」と書いているが)「主観的・想像的」権力としておこう。

この概念化のポイントは構造化の程度が連続的だという点である。つまり「構造的／主観的・想像的」という違いは、「一次理論の共同性」(=信憑する人々の数やその強さ)という連続的なスペクトル上における度合いの違いにすぎない。また「しくみⅠ」の客観性と「しくみⅡ」の主観性は両立する。単位認定権を持つ教師Aと単位が足りなければ卒業できない学生Bという関係があり、学生Bが教師Aを厳しい教師と考えると勉強を強いられる事態がこれである。教師Aがじつは甘かったならば学生Bは「構造的」権力と「主観的・想像的」権力の両者に従ったことになる。こうした盛山の図式を補助線に、以

下で人物試験における関係性を考えていこう。

面接が試験(=企業の職業的選抜)として行われている、という凡庸な事実がここでは重要である。本節冒頭の事例では、面接者の期待を解説することに失敗した応募者は、面接者によって場面からの退出を命じられてしまう。これは人物試験が、当事者間で権限が不均等に配分されている場であることを意味している。つまり人物試験には採否判定権限を持つ面接者Aと採用されたい応募者Bという「しくみⅠ」(=権力的構造)が存在しているのである。これは試験という場の選抜という性格がもたらす非対称性である。

こうした非対称性は、場面の演技にフォーカスをあてた演出論的アプローチの術語系でも、ある程度表現することができる。たとえば、演技や舞台装置を統制(control)しうる程度で区別される勢力のタイプを指す「指令的優位／劇的優位」という対概念がある(Goffman 1959=1974: 118)。この対概念を使うと、たとえば、葬儀という場面で参加者の演技を演出する葬儀屋は、他の参加者と比較して「指令的優位」にあり、遺族は悲しみにくれる主要キャストとして他の参加者にたいして「劇的優位」にある、という形でその勢力を分析することができる¹¹。これは、演技・舞台装置を統制しうる程度による概念化であって、固定的な地位や権限の違いを直接指しているわけではない¹²。しかしGoffmanは、場面が制度化されている度合によって、こうした統制力が配分される程度は、かなり固定的で明確な輪郭をもつと考えているようである(Goffman 1959=1974: 108)。演技に対する統制力の程度もいわばスペクトルをなしており、場面が構造化される程度が高くなるほど、統制力が配分される程度も固定化されて、「しくみⅠ」のような権力的構造へと近似して

いくと考えられる。

構造化の程度が高い場面には、法廷や官僚制組織など様々なものがあるが、面接試験もこうした場面だと考えてよい。なぜなら〈選ぶ - 選ばれる〉という選別的な関係は、固定的な地位・権限の関係とも言えるほど制度化されており、立場が逆転することがないからである。本節冒頭の事例で、面接者の期待を解読することに失敗した応募者が、面接者によって場面からの退出を命じられてしまうのも、こうした権限に近似した統制力の違いに由来していよう。また〈質問する - 回答する〉という行為タイプの対は、ほぼ〈面接者 - 応募者〉に重ねることができる。つまり、質問することで演技の方向性を指示する者と回答することで質問に沿った演技を行う者という形で「指令的優位／劇的優位」という差異が存在することを、上記の事例は示しているのである。以上から、面接試験という場面の関係は、応募者の演技を演出する面接者が「指令的優位」にあり、それを受けて己が何者かを伝える応募者は「劇的優位」にある、といえよう。面接試験は、印象操作のような〈見る - 見られる〉関係により権力的であるのではない。試験＝選抜という場面の端的な性格により権力的であり、それは構造として同定しうるのである。

しかし、面接試験の特徴は客観性・構造的に尽きるものではない。そこには印象操作が駆使される「しくみⅡ」（主観的に認知された状況）の位相があり、むしろこちらが重要であろう。というのも、それまで学校成績と紹介者の有無という輪郭が比較的明確な基準で選抜されていた学卒者が大正末に初めて直面した曖昧な選抜性がこれであり、面接試験が学力試験と異なるのもこの点の基準の曖昧さであろうからだ。それはいかなる点で〈曖昧〉なのか。そこではど

のような機制が作用しているのだろうか。

この「しくみ」を別出しておくことには「人物本位」の要求を〈資本による学生の馴致〉や〈主体化〉などへと短絡させないという認識利得がある。たとえば大内兵衛は「社会の要求する人物の特長」を挙げ、かかる「実社会の要求」が「可憐にして無力な、しかも善良な大学生」に対する「社会的強制」として作用した結果、「学生の意識の変化」が見られるとする。学生にとっては「不平と不満と不安とをもちつつ真にやむを得ざる理由によるものである」とはいえ、実社会の要求が「体格本位、COMMONSENSE本位、無学本位、機械化せる人物本位であるとき、学生の一般的理想なるものは全くこれに順応せんとしている」というのである（大内 1930: 171-2）。最高学府たる大学は〈学問を媒介とした教師と学生の共同体〉である、という理想への郷愁または憧憬が、この批判のなかに通奏低音として響いている。要するに大内は、大正末からの人物重視の傾向をとらえて、この時期に学卒者が資本に従属しつつあると述べているわけである。

「しくみⅠ」の存在を確認した我々にとって大内の指摘には首肯しうる点もあるが、企業の人材像に対する学生の対応を「無力な、しかも善良な大学生」の「順応」という解釈で片付けるわけにはいかない。事態はより微妙なものだ。すなわち、大内の指摘とは異なり、人物重視の結果として、学卒者の行為可能性はむしろ増大したといえるのだ。最後にこの点を検討しよう。

4-2 人物をめぐる攻防——「主観的・想像的」権力の作用——

昭和に入ると『就職戦術』（1929年）、『就職哲学』（1930年）、『就職と面談の秘訣』（1930年）など人物試験でのふるまい方の指導をウリにした書籍が出版されるようになる。1930（昭

和5)年の採用試験会場では早くも『就職戦術』を読み返す学生が現れている。

東京地下鉄道株式会社の社員採用試験。各大学専門学校を今年卒業するという若人百六十余名は、おのおの緊張した気持で呉服橋際地下鉄本社の試験場に充てたホールへ入って来た。もうサラリーマンになったつもりで、リユーとした背広を一着して来た者もあれば、金ボタンの制服のままで入学試験でも受ける時のように固くなっている学生、さては『モダン語字引』や『就職戦術』をあわてて読み返しているもの、など、など、など……。(読売新聞社社会部 1931: 1)

経済評論家の青野季吉も「大学工場から社会市場へ」と題する評論で「最近私は偶然、戦後の好景気時代に実業界に身を投じた某経済学者(?)の『就職戦術』なる講演を聴いた。その時、満堂に青年学生が満ちあふれ、生活の福音に接するような厳肅さで聴講していたのに、思わず驚嘆した」(『改造』1930.4 疑問符ママ)と述べており、この書物が学生のあいだで好評を博していたことが推察できる。

企業はかかる「戦術」にたいして「口頭試験を受けるためにわざわざ準備をして調べて来るという際物的なものや、小細工を弄するものや、いわゆる戦術などを用いるものは絶対にとりたくない」などと不快感を示している(読売新聞社社会部編 1931: 2)。そこには面接者の期待に先回りする学生の思惑をさらに先回りせんという企業の思惑が存在していよう。真正なる「人物」の姿を曇らせる障害は、何としても排除されねばならないのである。

しかしこの思惑は二重に裏切られる。1つは企業の先回りをさらに先回りする就職戦術家た

ちによってであり、もう1つは自分自身によってである。

まず企業の演出はつぎのように失効する。

採用者は決してコツとか、トリックとかの上手な人間を欲してはいない。却ってそういう人は拒否され易い。詮衡に際して、被詮衡者が技巧を用いていることが分れば、詮衡者はその人によい感じを持たぬばかりか、却って非常に不快な感じを抱かせるものである。而もそうした技巧は、何処か不自然が見えて、いかさまをやっていることがすぐ分るものである。それがばれたときその人の不利に導くことはいふ迄もない。だから、出来るだけ生地を出すべく心掛けなければならない。秘伝や呼吸というように、風采を除いて、正味を示すべきであってそこに本当の就職成功法がある(諸橋 1930: 26)

ここでは企業の先回り戦略が「戦術」によって先取りの言及されている。「出来るだけ生地を出すべく心掛けなければならない」と「戦術」の書が述べる時、企業が期待する〈自然さ〉はすでに毀損されてしまっていると言えるのである。人物試験という選手法は、素朴に指定された「真／偽」の基準(=「正味を示す」／「小細工を弄する」)で判断しかねる〈舞台〉——まさしく Goffman が対象化しようとした状況——として上演されていたのである¹³。

さらに、「戦術」を忌避する企業自身が、望ましい人材像を披瀝するという演出を行っていたことは、人物試験が徒手空拳で臨めない場面であることを、遂行的に示している。

たとえば三越の秘書課長は、面接に来た学生について「第一に驚かされることは、これ等の希望者の多くは『高等学校時代から百貨店に興味を持

って居た』とか、『三越は私の最初からの就職目標として居たところ、常に注意をして居た』というような人の少なくないことで、然も、これ等の人が、百貨店に関する問を設けて見ると殆ど何物をも答うことが出来」ないことだという。そして「応募諸君の為に一言すれば、今少し応募先の事業なり組織なりに理解を持って臨まれないことです。漫然と、行ったらどうにかなるだろうというような態度で一生の大事に臨まないことです」と助言している（『経済往来』1929.6）。

また、東京日日新聞の小野賢一郎も「原稿を見てもすぐわかるほど、文字の使い方、文章の調子、句読、字体に不馴れで、この人は新聞を読んでいるだろうか、原稿を書いたことがあるだろうかと疑われるのが多い」といい「ノート式に書きなぐっただけでは、新聞記者たらんとする人の答案としては請取難い」と述べている。そして「受験者は答案の満点に焦っているよう」であるが「学問の試験をするではありません」と、採用試験が純然たる学力試験ではない点に学生の注意を促している（『経済往来』1929.6）。

Goffman は、演技者により印象を与える方法を教え、同時に未来の観察者となり不適當な行動に罰を与える人々を「訓練スペシャリスト」と呼んでいる（Goffman 1959=1974: 185）。戦前の面接者はまさしくこうした「訓練スペシャリスト」であった。その仕事ぶりは準備を禁じるさきほどの要求と端的な矛盾を示している。このように、応募者に様々な要求をする企業は、その表向きのメッセージ、すなわち学生の〈自然さ〉というもう一方の要求を、自ら失効させているのである。

こうして、企業に先回りする学生の先回りをする企業が戦術家に先回りされ、企業は同時に己の一度目の先回りを否定する戦術家的な先回りをも行っている、という誠に珍妙な状況が現

出する。ここでは、各参加者が主観的に認知する状況が互いに接続され、重畳化されているといえる。すなわち、応募者が〈面接者は〇〇という期待を抱いている〉という「しくみⅡ」（主観的に認知される状況）という主観的・想像的な足場に準拠する一方、面接者もまた〈学生が就職戦術を弄している〉という主観的・想像的な足場にたって行為し、さらにそれが接続・循環しているのである。これは線形的な予期の連鎖ともいべき過程であり、諸予期が同一水準を推移している点で対称的だといえる。

なお、こうした状況は、循環にくさびを打つべく非対称性を持ち込む言葉を登場させる。いわく〈採用者は人を見る目がある〉〈いかさまはすぐ分かるもので、それがばれたら不利になる〉といった系列の言葉である。しかし、ある演技が〈いかさま〉か〈ほんとう〉か、ということ判断する普遍化可能なセオリーは存在しない。それは経験則というレベルでしか判断できないものだが、経験則は多分に主観的・想像的なものである。それゆえ、こうした言葉も「主観的・想像的」権力の1つとして、循環の束のなかに繰り込まれざるをえない。

こうしたアクターの思惑が交錯・交配する循環の構図は〈相互権力的〉ともいえる状況を示しており〈資本による学生の馴致〉という単純な構図ではない。すなわち、この水準では参加者は対等だと考えられるのだ。学生は「戦術」や技巧で確信犯的に理想的人物を演じきること、自己実現——こうした関心が当時もあればの話だが——の契機をよみこみ「〈私〉探しゲーム」（上野千鶴子）に興じることも可能ではあったのだ。こうした主観的・想像的な足場をもった場合は、成績不良者にとっては、学校成績の優等・劣等という輪郭のクリアな評価——学校的な価値観——を転倒する機会であっただろう。こう

した学生たちは、資本に「順応」しているというよりも、自分が労働力として売買される状況のもとで、売り物である己の「人物」を売りさばく「道德の商人」(Goffman 1959=1974: 296)として、「人物」を要求する社会的な力の一部を構成してしまっているのである。

以上のように「人物本位」への価値転換は、学生の資本への「順応」という非対称性をもたらしたのでは決してなく、対称的な関係が相互権力的な循環をなすという形で資本と自己が共犯関係を結んでしまう、いささか憂鬱な可能性(chance)を学生に与えたのである¹⁴。

ただし、こうした「しくみⅡ」の対称性が「しくみⅠ」レベルの非対称性の土台に足場をもっていることは明記しておかねばならないだろう。けっきょくは面接者の評価次第という側面はたしかにあるのだ。ただし後者はすべての選抜がもつ基本的な特徴であり、とりたてて述べるほどのない凡庸な事実過ぎない。より重要なのは、前者のような対称性を大正末以降の人物試験がもっていたという点にある。戦前において企業独自の職業的選抜として登場した人物試験は、こうした良くも悪くも〈人間的な〉曖昧さを、拭いようもなく帯びていたのである。

5 結語

本論文の議論をまとめよう。

企業の職業的選抜として明治・大正期に主要だった方法は、紹介者の有無と学校成績の優劣であった。これらは、大局的な学歴主義化の過程と微妙に共振しつつ、就職・採用の場をかなりの程度規定していた。それらの効果の弱まりとともに大正末から重視されたのが人物試験である。

評価対象である「人物」は試験の両当事者にとって〈不可視の形象〉であったため、それを

推測するなんらかのメルクマールを必要としたと思われる。Goffmanの演出論的アプローチの知見を参照しつつ、本稿では、こうした諸表微の中で身体がとくに重視されていたのではないかと考えて、具体的な事例をもとに、「人物」が身体的表出から受ける印象により推測される様子を明らかにした。

もっとも、こうした印象操作の過程としてのみ理解すると、人物試験の面接者-応募者関係は対称的な関係として理解されてしまう。そこで、盛山(2000)の権力理論を補助線にGoffman理論を再構成し、人物試験の当事者が、固定的な位置または勢力への割り当てという非対称的・客観的な構造(「しくみⅠ」と、主観的・想像的な予期により生じる対称的で循環的な過程(「しくみⅡ」という2つの層で行為することになることを指摘した。企業の期待を先取せんとする学生を企業が先回りし、そうした企業の先回りがさらに就職戦術の書により先取される。そうした対称的=対等な関係とともに、試験の選抜性が本質的にもつ〈選ぶ-選ばれる〉という非対称的=権力的な関係とで成り立っているのが人物試験である。印象操作や期待の読みあい構成する前者の層は、学生に対しては資本と自己とが共犯関係を結びつつも採否に影響を与える可能性を与え、企業に対しては人材の真正性が偽装されているという疑惑をもたらした。大正末期からの人物試験とは、こうした主観的・想像的な要素が選抜に入り混じる端緒であったのである。

以上が本論文の議論であるが、そこには限界もある。すなわち「しくみⅡ」は「しくみⅠ」により条件付けられているのであるが、ここでは別々に検討するにとどまり、両者の関係を描くことができなかった。また、演出論的アプローチと権力理論の接合を試みて分析枠組みとし

ているが、本来この部分は他の理論（たとえば Bourdieu 理論やエスノメソドロジーなど）とも対照しつつ、より詳細な理論研究として行われるべきものであろう。しかし、今回は本稿の目的ゆえに、そのインプリケーションを十分に明らかにすることができなかった。こうした点は今後の課題としたい。

本稿での議論は、面接試験の構図をある程度形式化していると言えるだろう。すなわち、客観的・非対称的な土台のうえに主観的・対称的な過程があり、後者は〈不可視の形象〉を可視的な諸表徴で推測する行為が繰り広げられることで構成されているのである。以上の作業により、この構図を補助線の1つにして、戦後の大卒就職の面接試験を把握することをはじめ、様々な面接や相互行為の特徴を明らかにするといった、幅広い作業が可能になってくるのではないかと考えられる。

注

¹ 本稿では、学歴主義を〈教育資格を職業資格化する傾向または教育的選抜が職業的選抜を代替する傾向〉として用いている。なお「教育的選抜／職業的選抜」という語は「教育段階での選抜／職業段階での選抜」という意味である。この用語は天野に拠る（天野 2006: 46）。

² ここで高等教育機関とは企業の社員層（＝「雇員」と区別された「正員」層）に人材を供給した大学・専門学校群を指している。またここでの採用はとくに事務職のそれを念頭に置いている。

³ 福井（2008）もこれと同様の主張を行っている。

⁴ 本節の記述の詳細は拙稿を参照されたい（福井 2008）。

⁵ 紹介者は同窓生や教員などの学校関係者に限られたわけではなく同郷者・家族の知人など様々であっ

た。ただ教員などの紹介はたしかに効果的だったようである。学歴主義化の過程とは、就職・採用レベルで把握した場合、学校成績と教員紹介の強さであったといえるかもしれない。

⁶ 日本郵船株式会社では明治末期という早い時期に紹介を廃し学校申込に移行している。すなわち 1904（明治 37）年には他社と同じく紹介をとっていた同社は（岩崎 1904: 125）、3年後の 1907（明治 40）年には学校申込へ移行している（細谷 1907: 71 など）。これが他社と比べて例外的に早い事例であることは大森一宏も指摘するところである（大森 2000）。

⁷ これについては、企業の組織構造の変化にともなう学卒者の職務の変化に理由を求める別の説明もある（天野 2006: 264、竹内 1988: 76-7 など）。ここでは本論での説明がこうした原因論的な解釈を否定するものではないことのみ指摘しておく。

⁸ 周知のように Goffman は、複数の身体が共存する状況を役者が演技する舞台の比喻で把握した。その参加者はさまざまな挙動で相互に影響を与えあう。この挙動が「演技（performance）」である。演技する参加者が演技者（performer）、ある演技を準拠点としたときの相手方が「観察者（observer）」ないし「観客（audience）」だ。この分析視角が「演出論的アプローチ」である（Goffman 1959=1974: 283）。

⁹ これは見る者が見られる者に対して権力をもつという主張と同義である。

¹⁰ この相対性については注 8 も参照。

¹¹ この概念は、場面が葬儀であれ面接であれ、二項対立的に構成できれば有効である。なお Goffman は故人を催事の主役＝「劇的中心」と呼んでいる。

¹² たとえば、下位者が上位者をおだててその気にさせるという場合、地位・権限と統制の程度は異なっている。もちろん、場面によっては、両者が一致することもある。

¹³ もっとも、こうした一連の書が人物試験を攻略

する「戦術」や「秘訣」を提供していたかという点はじつはかなり疑わしい。「人心の機微を収攬する」ことを求める面接試験で一体どう振舞えばよいのかという根本的な問いにたいし、著者はそこに正解がないことを認めてしまうからである（諸橋 1930: 201、193-4 など）。試験に対する様々な注意書きがあるものの、結局のところ、技巧を凝らさず己のありのままの姿を見てもらえ、というのが成功の「秘訣」であった。そもそも、基本的にこうした書籍の主張は拍子抜けするほど穏当な内容であり、企業がそれほど敵視する必要のない代物であったように思える。おそらく企業は己が見出した「幻想権力」を攻撃していたのである。

¹⁴ そもそも、大内が想定する〈資本 vs 大学〉の対立構図は一面的であり、事態を正確に捉えていない。まず、学校成績は基準を緩和しつつもなお有力な評価対象であった。また、企業が大学に学生の斡旋を申し込んでいたことから分かるように、学歴主義的側面は強かったのである。その意味で大内の

主張は、職業機関化しつつあった現実の大学ではなく、アカデミズムの理想に依拠した批判であったといえよう。就職口を確保すべく奔走する大学の姿は「入社試験の予行演習みたいなことを催した私立大学もあるし……東大の学生課では親切にも『就職の栞』と称するパンフレットを無代頒布して、履歴書は必ず美濃紙に毛筆を用いることから、誤字脱字の注意や先輩有力者訪問の作法に及び、『よく聞く話だが、面会に行き、応接間で待たせられる時に、自ら正座に大きく構へて豪傑振りを発揮するなど、長上に対する礼儀のテストに於て早くも落第する云々。』まことに行届いた指導振りで、これなら、『どうも、帝大生はお辞儀の仕方がゾンザイでいかん!』と定評のある汚名をそそぐことが出来るであろう」（『文藝春秋』1935.3）と雑誌記者に揶揄される有様であった。なお、大正末から各大学が人事課や就職部を設置している点は大森（2000）を、大学像の変容については伊藤（1999）を参照。

文献

天野郁夫, 1992, 『学歴の社会史——教育と日本の近代』新潮社.

———, 2006, 『教育と選抜の社会史』筑摩書房.

麻生誠, 1991, 『日本の学歴エリート』玉川大学出版部.

千本暁子, 1989, 「三井の使用人採用方法の史的考察」『社会科学』42: 149-71.

中央職業紹介事務局, 1927, 『会社銀行ニ於ケル学校卒業生採用状況調』.

福井康貴, 2008, 「就職の誕生——戦前日本の高等教育卒業生を事例として」『社会学評論』59 (1) 近刊.

細谷丈夫, 1907, 『就職案内（銀行・会社・商店）』博報堂.

Goffman, Erving, 1959, *The Presentation of Self in Everyday Life*, New York: Doubleday & Company, Inc. (= 1974, 石黒毅訳『行為と演技——日常生活における自己呈示』誠信書房.)

伊藤彰浩, 1999, 『戦間期日本の高等教育』玉川大学出版部.

———, 2004, 「大卒者の就職・採用メカニズム」寺田盛紀編著『キャリア形成・就職メカニズムの国際比較——日独米中の学校から職業への移行過程』晃洋書房: 58-82.

岩崎徂堂, 1904, 『大商店会社銀行著名工場 家憲店則雇人採用待遇法』大学館.

Kasuya, Makoto, "Continuity and Change in the Employment and Promotion of Japanese White-Collar Employees:

The Case of the House of Mitsui” , *Enterprise & Society*, 6/2, 2005: 224-253.

諸橋有信, 1930, 『就職と面談の秘訣』博文館.

西阪仰, 2001, 「書評」『社会学評論』52(1): 163-4.

大森一宏, 2000, 「戦前期日本における大学と就職」川口浩編『大学の社会経済史』創文社: 191-208.

大内兵衛, 1930, 「就職難時代と大学教育」帝国大学新聞部編『大学の運命と使命』千倉書房.

尾崎盛光, 1967, 『日本就職史』文藝春秋.

盛山和夫, 2000, 『権力』東京大学出版会.

菅山真次, 1987, 「1920年代重電機経営の下級職員層——日立製作所の事例分析——」『社会経済史学』53(5): 55-90.

———, 1989, 「戦間期雇用関係の労職比較」『社会経済史学』55(4): 1-33.

———, 1993, 「産業革命期の企業職員層」『経営史学』27(4): 192-231.

———, 1995, 「日本的雇用関係の形成——就業規則・賃金・〈従業員〉——」山崎広明・橘川二郎編『日本経営史4 「日本的」経営の連続と断絶』岩波書店.

竹内洋, 1988, 『選抜社会』リクルート出版.

———, 1995, 『日本のメリトクラシー——構造と心性』東京大学出版会.

寺崎昌男, 2007, 『東京大学の歴史——大学制度の先駆け』講談社.

若林幸男, 1999, 「三井物産における人事課の創設と新卒定期入社制度の定着過程」『経営史学』33(4): 25-51.

読売新聞社社会部, 1931, 『彼と彼女は斯うして就職した』文明社.

米川伸一, 1994, 『第二次大戦以前の日本企業における学卒者』『一橋大学研究年報 商学研究』34: 3-38.

(ふくい やすたか、東京大学大学院、yasutaka555@hotmail.com)

(査読者 新雅文、山村和世)

Experience of Job Interviews in Prewar Japan The structural and imaginary powers acted in the job interviews

FUKUI, Yasutaka

This paper proposes the ideal typical character of job interviews in 1920' s - 1930' s from the standpoint of symbolic interaction theory which is interpreted as the power theory.

As candidate' s personality became important index for employability, employers focused on it. The author points out that the participants of a job interview focused on their visible expressions in order to recognize and show the opaqueness of personality. And this paper analyzes the job interview into two aspects: the objective structure that allots participants asymmetrically ("mechanism I ") and the subjective process that they are on an equal footing ("mechanism II "). I emphasize that the later mechanism gives the chance affecting the decision to pass or fall to candidates and the doubt that candidates camouflage the genuineness of ability to employers.