

# 二重労働市場論に基づく若年層の 新しい初期キャリア形成の提示 —航空業就業者における歴史分析による実証—

## A Suggestion for New Initial Career Formation with the Dual Labor Markets Theory: A Verification through the Historical Analysis of Airlines

石 塚 浩 美  
Hiromi Ishizuka

抄 録 近年、若年層の就職内定率の低さや、就業の非正規化に伴う諸問題は、深刻である。背景に正社員の新卒一括採用という雇用慣行や、正社員と非正社員の労働条件格差などがある。

本稿の目的は、若年層の「初期キャリア形成」の新しい理論的枠組みを提示し、数値データや歴史分析を通じて、有用性を検証することである。方法は、理論展開では二重労働市場論を用いて、航空業における初期キャリア形成のケースを数値データおよび歴史分析により検証する。結果として、筆者が独自に提示する「契約客室乗務員」すなわち正社員になることが約束されている非正社員という雇用形態は、初期キャリア形成と評価の点で検証基準からみて有効な就業形態といえる。具体的には、歴史的にみると採用基準はむしろ強化され、企業教育・訓練は短期化しているが正社員採用時代と同様の内容であり、学歴などの低下も認められず、賃金も非正社員並みではなく正社員と同様であった。

キーワード 二重労働市場論 初期キャリア形成 若年層 航空業

Dual labor markets theory, initial career formation, young people, airline

1. はじめに
2. 二重労働市場論に基づく、新しい初期キャリア形成に関する理論展開
  - 2.1 二重労働市場論に関する先行研究のサーベイ
  - 2.2 新しい初期キャリア形成の理論的枠組みの提示
3. 若年層と航空業の就業に関する現状分析
  - 3.1 2つの労働市場別にみた賃金プロファイルの違い
  - 3.2 若年客室乗務員の年収の推移
  - 3.3 日本の3大航空グループにみる男女別客室乗務員数と質の推移
4. 航空業における初期キャリア形成の歴史分析
  - 4.1 日本経済と航空業の発展に基づく歴史区分と、初期キャリア形成の検証基準
  - 4.2 世界の航空業の興生期：1919～1945年
  - 4.3 日本航空業の再生期：1945～1970年
  - 4.4 航空業による大量輸送期：1970～1985年
  - 4.5 規制緩和とオープンスカイ推進期：1986年～現在
  - 4.6 若年客室乗務員の初期キャリア形成に関する歴史分析のまとめ
5. おわりに：若年層の新しい初期キャリア形成の提示、および残された課題

## 1. はじめに

現在、日本においては、主として若年層の就業が急速に形を変えつつある。背景としては、日本経済の低成長、少子高齢社会、人口減少社会、大学のユニバーサル化、経営者団体による雇用の方向性、就業意識の変化など多様である。

近年、若年就業の非正規化に伴う諸問題は、議論が盛んである〔玄田(2008);太田(2010)など〕。正社員の新卒一括採用という強固な雇用慣行や、正社員と非正社員の労働条件格差などの問題があげられる。

本稿の目的は、若年層の「初期キャリア形成」の新しい理論的枠組みを提示し、数値データや歴史分析を通じて、有用性を検証することである。

筆者が独自に提示する初期キャリア形成は、企業による正社員の新卒一括採用という強固な雇用慣行から大きく外れること無く、且つ、新規卒業者にとっても就業機会が増えるようなものである。労働需給双方にとって現状からの追加的負担が大きくなく、実現可能性という点からも冒頭の諸問題の解決策として有用であり、ここに本稿の意義がある。

ここで、若年層の「初期キャリア形成」とは、「初職」(若年就業者が新規卒業後に初めて就職した職業)での企業教育・訓練による「技能」の獲得をいう〔小方(2009) pp.150-154を参照〕。「技能」は人的資本論によると2種類あり、キャリア形成は「人的資本の蓄積」に他ならず、本稿2で詳解する。また、「初期キャリアの形成」の若年層自身の評価である「満足度」は、「高い収入」などによって得られるという〔小方(2009) p.153〕。

したがって本稿では、「初期キャリア形成」の検証基準として企業教育・訓練の有無などを採用し、「若年層自身の評価」として収入をみていく。但し、本稿2および3では、教育・訓練の有無を、正社員か非正社員かで代替して「二重労働市場論」を用いる。日本の現状を照らし合わせると、非正社員に対して企業は本格的な教育・訓練をおこなわず、正社員にはおこなうことが一般的だからである。

検証の方法は、先駆的にグローバル経済に対応してきた航空業において、客室乗務員(Flight Attendant: FAと略す)という特に日本では女性が大勢を占める職業の初期キャリア形成の歴史的推移に着目して、既述の基準を用いておこなう<sup>1)</sup>。

構成は、2で二重労働市場論に関する先行研究をサーベイした後、若年就業者の初期キャリア形成を理論で説明し、新しい初期キャリア形成の理論的枠組みを提示する。3では若年層と航空業の就業に関する現状として、正社員と非正社員などの賃金プロファイルの違い、若年FAの年収の推移、男女別FAの人数と質の推移を数値データで検討する。続く4は、現在までを4期間に区分し、航空業FAの初期キャリア形成の沿革の分析などを通じて、2で理論により提示した新しい初期キャリア形成を検証し、5でまとめとする。

## 2. 二重労働市場論に基づく、新しい初期キャリア形成に関する理論展開

### 2.1 二重労働市場論に関する先行研究のサーベイ<sup>2)</sup>

本来、新古典派経済学においては完全競争市場の下で、すべての労働者は均一に存在であり、労働市場も一つである。

但し応用経済学である労働経済学においては、Doeringer and Piore(1971)が提唱した「内部労働市場論」(internal labor market)により、第一次労働市場(primary market)としての内部労働市場と、第二次労働市場(secondary market)としての非内部労働市場で構成される「二重労働市場論」が導入された。中馬(1995, pp.205-206)によると、前者は企業組織内における労働力配分機構であり、すなわち企業組織内における労働力の適材適所配分は、労働者自身の働きぶり、勤勉度、(潜在)能力あるいはそれらの集約としての人事考課情報を利用しながら、昇進・昇格プロセスを通じて達成されることが多い。後者は、内部労働市場に対比させて「外部労働市場」(external labor market)と呼ばれる企業外の労働力配分決定機構であり、つまり労働力の

配分は（外部）労働市場における競争的な価格メカニズムを通じておこなわれ、財・サービス同様に、労働サービスも外部労働市場において競争的に決定する賃金により需要と供給が成立する。また Doeringer and Piore (1971, pp.165-179) で各労働市場の特性を挙げると、前者では高い賃金、雇用の安定性、昇進機会などで、後者は低い賃金および付加給付、雇用の不安定性、昇進機会の欠落、恣意的な管理、高い離職率、不十分な技能、乏しい職歴、職務への執着意識の低さなどがある。

内部労働市場の労働者は「人的資本論」の企業特殊の技能によって説明される。人的資本論は、Schultz (1961) がその存在を周知し、Becker (1964) が定式化したものである。機械資本などと同様に、労働サービスを人的資本と捉えて、「一般的技能」および「企業特殊の技能」により労働サービスの質が蓄積されるという。前者の技能は学校教育などに基づく技能であり、後者の技能は主として OJT (On-the-Job Training: 企業内訓練) により獲得でき、職場の雇用慣行や労働組合の重要性で強調されるため、利己的な個人が経済合理的に行動を決定するのではなく、制度的な要因に依存する部分が大きい。さらに2つの労働市場の分断は、技術の発展と組織化により強固になる。

一方、日本における「内部労働市場」の特徴である「日本的雇用慣行」の「三種の神器」、すなわち終身雇用（長期的な雇用保障）、年功賃金（年齢や勤続年数に比例して上がる賃金体系）、企業別組合（企業内組合とも呼ばれる）は、最初に Abegglen (1958) によって「日本の経営」の特徴として提唱された<sup>3)</sup>。「三種の神器」は、「日本企業に幅広くみられる固定的な雇用慣行」[八代 (1997, p.35)] であり、小池和男氏の精力的な一連の研究成果から明らかのように、日本の大企業のホワイトカラーのみに認められる訳ではなく、企業における雇用労働者の「知的熟練」形成という経済合理的なメカニズムとして捉えられるが、厳密には日本の「限られた一部の大企業労働者における慣行」[脇田 (2003, p.5)]

として顕著である。

なお「二重労働市場論」と一致するものではないが、従来、日本の労働市場研究において「二重構造」という概念があった。氏原 (1954) によって提唱され、『経済白書』(1957年版)により周知したといわれる。尾高(1984)は大企業の本職工と臨時職工、あるいは大企業と中小企業の従業員に分けられる「二重構造」の労働市場があることを明らかにしている。つまり労働市場の二重構造とは、「大企業セクターと中小企業セクターとの賃金格差」に裏付けられるものであり、「パートタイマーや家族経営の小企業などの縁辺労働力に『しわよせ』されているという考え方は根強い」[脇田 (2003, p.31)] という。

「日本的雇用慣行」をシステムとして新古典派経済学ベースの労働経済学に基づき明快に示したのが、脇田 (2003) である。また石塚 (2002; 2010, 第1章) は、日本労働市場における男女差についてシステムという観点でサーベイや分析をおこなっている。特に石川・出島 (1994) は、企業規模と男女の賃金格差に基づく二重労働市場に関して計量経済学アプローチで1980年と1990年を比較して実証分析している。企業規模間においては29%の賃金格差が存在し、また女性が内部労働市場にアクセスすることについては制限解消の方向にあるものの統計的に説明不能な男女間賃金格差が12%残ることを導出した。

さらに古郡(1997, pp.9-10)は、労働市場の二重構造は正社員と非正社員間で認められるが、詳細に就業形態をみると「多重構造」であった。例えば、正社員にも核労働者と周辺労働者があり、周辺労働者にも正社員と非正社員があり、周辺労働者の非正社員にも企業直接雇用の契約社員などと派遣社員や請負工などがあるのを根拠としている<sup>4)</sup>。実際に、1991年に「バブル景気」が弾け、日本経済が低成長期に入って数年後に発表された「雇用ポートフォリオ」の枠組みでは、雇用労働者を「①長期蓄積能力活用型グループ」「②高度専門能力活用型グループ」「③雇用柔軟型グループ」の3形態に分類している [日本経営者団体連

盟(1995)『新時代の「日本的経営」』。①は現行における総合職の正社員の特徴に顕著で、②は同専門職など、③は同一般職の正社員や事務系の派遣社員などの働き方に相当すると考えられる。但し保障面からみると、①は生涯保障で昇格などもあり、②は有期雇用で年俸制、③も有期雇用で昇格などはない。1990年代後半から非正社員が増えるなど、日本労働市場の構造変化の趨勢に合致している。

## 2.2 新しい初期キャリア形成の理論的枠組みの提示

筆者は日本の現状を併せてみると、内部労働市場論、つまり二重労働市場論を用いて、日本の労働市場の概念を図1に表すことができると考える。図1のAグループ(以下、同じ)は、内部労働市場であり正社員の需要と供給がおこなわれる労働市場である。Bグループは、非・内部労働市場としての外部労働市場であり非正社員の労働市場とみなす。既述のように労働市場は実際には多重であり、職探し中の失業者まで含むことが可能であろうが、これらをまとめてシンプルに表すことは適切であると考え。Cグループは、無業者であり、アルバイトをしていない生徒や学生、高齢者、専業主婦などの非労働力のグループである。

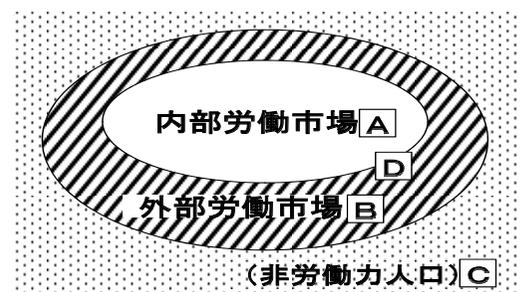
次に、日本の労働市場における移動のルールを挙げる。①AとBグループ間の壁は、厚くて高い。特にBグループからみた壁は非常に厚くて高いが、Aグループからみると意外に脆い壁ともいえる。②BとCグループ間の壁は、場所によっては無いに等しいほどである。③職業人生において、Aグループに初めて参入する機会は1回限りといっても過言ではない。卒業見込みの生徒あるいは学生が「内定」というかたちで企業と契約を結び、卒業あるいは修了直後に「新規卒業者」として入社していく。正社員の「新卒の一括採用」と呼ばれる雇用慣行である。④Bグループへの参入は、概ね誰でも容易である。特に若年層であれば一層、容易である。⑤A、B、Cいずれのグループも、退出も再参入も比較的容易といえる。⑥同じグループ内での移動は、

比較的容易である。

最後に、本稿で筆者が独自に提示する若年層の新しい初期キャリア形成のための就業形態であるDグループについて説明する。Dは、BからAグループへの非常に困難な移動を可能にする移動ルートである。すなわち、企業にとって従来通りの生徒ないし学生をAグループに参入させるのは、正社員として長期に亘って賃金などのコスト(費用)負担が生じ、解雇も容易ではない。生徒ないし学生にとっても、入社3年以内に辞職するケースが少ないとはいえ問題視されており、就業観によっては正社員は負担が重く感じることもあるという<sup>9)</sup>。近年、若年層の正規就業率が低下している。すなわち、二重労働市場におけるAグループへの参入という労働移動が困難になっているということである。そこで一旦、非正社員のDグループとして数年間を経験し、その後企業と就業者双方の合意があれば、Aグループに参入するという移動方法である。企業訓練・教育は、将来Aグループに入ることを見越してAグループに準じて実施され、賃金もAグループに準ずる。玄田(2008)指摘の非正社員の待遇改善も急務ではあるが、現実的には本稿で提示するような新卒者の移動ルートや、新しい初期キャリア形成も、若年就業問題の解決策として有用であると考え。

本稿3で、既に当該初期キャリア形成の雇用形態を採用している航空業客室乗務員の歴史を整理して検証することにより、一般化の可能性を探る。

図1 新しい初期キャリア形成の提示を含む、労働市場の概念図



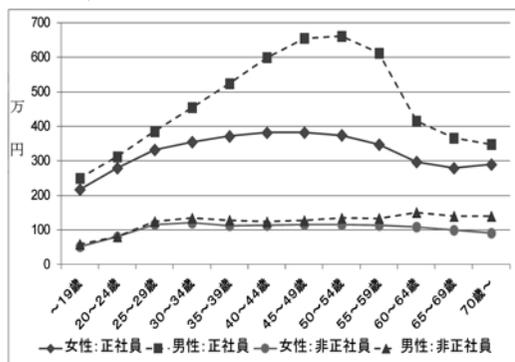
### 3. 若年層と航空業の就業に関する現状分析

本稿2で、二重労働市場論に基づき、正社員と非正社員の違いを解説した。3. 1は日本の2つの労働市場における賃金プロファイル(生涯を通じての年間賃金の推移)の違いを明らかにする。次に本稿4で航空業の初期キャリア形成の推移をみていく際に並行して用いる数値データとして、3. 2ではFAの年収の変化を示し、3. 3で日本の航空会社を3つのグループに分けてFA数および質の推移を明らかにする。

#### 3.1 2つの労働市場別にみた賃金プロファイルの違い

まず日本において、正社員と非正社員の賃金が生涯に亘ってどのように推移するかを明らかにする。図2は、全企業(企業規模10人以上計・産業計・学歴計)の単年度の平均値による賃金プロファイルが、年齢階級別、就業形態別、男女別にどのように異なるかを示

図2 正社員・非正社員別、男女別にみる賃金プロファイル



データ出所:厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2010年調査版)。

注1) 統計書の「一般労働者」を正社員、「短時間労働者」を非正社員とした。従業員規模10人以上・学歴計・産業計の年間賃金である。

注2) 年間賃金は、正社員は「きまって支給する現金給与額」×12カ月+「年間賞与その他特別給与額」、非正社員は「1時間当たり所定内給与額」×「1日当たり所定内実労働時間数」×「実労働日数」×12カ月+「年間賞与その他特別給与額」で、筆者が計算した。

したものである。なお男女でも分けたのは、特に正社員で賃金プロファイルが大きく異なるからである。

正社員と非正社員という就業形態間で、カーブの形状および賃金額の差が認められる。正社員は「日本的雇用慣行」の年功賃金が認められ、若年層では相対的に賃金額が低いが、年齢に応じて賃金額が増加している。但し、60歳を超えた時点で急激にカーブが下降する。男性正社員は典型的な年功賃金カーブであるのに比べ、女性正社員では緩やかな上昇が確認できる程度である。女性正社員は相対的に、勤続年数が短いこと、役職割合が低いこと<sup>6)</sup>、勤務先の企業規模が小さい割合が高いことなどが背景にあって、平均値にするとこのような形状になってしまう。また20歳以上の年間賃金は、女性は概ね300万円から400万円程度で推移するが、男性は上限が約700万円である。

一方、非正社員は年功賃金にはなっておらず、年齢を重ねても同程度で推移する。年間賃金は、20歳代前半で100万円未満であり、以降も概ね150万円以下にとどまる。また男女差は殆ど認められない。

#### 3.2 若年客室乗務員の年収の推移

次に主として、本稿の歴史分析で取り上げる若年層(20~24歳)のFAの年間賃金の推移を検討する。

図3には、比較のため全産業における、若年層の正社員、年齢計の非正社員の企業規模別の年間賃金も示している。正社員と非正社員の年間賃金について、多くの先行研究と同様の点を挙げる。企業規模別では、男女共に大企業(従業員1000人以上)のほうが中程度の企業(同100~999人)よりも一貫して高い。就業形態別には、正社員のほうが高く非正社員のほうが低い。男女別は、正社員では一貫して男性のほうが女性よりも高い。一方、本稿で新たに確認された点は、図2同様に時系列でも非正社員の年間賃金は上昇せずむしろ低下傾向が認められること<sup>7)</sup>、非正社員は以前は男性のほうが高かったが、近年で

は女性の低賃金レベルに男性が近づき顕著な男女差がなくなってきたこと、100～999人以上企業の男性のほうが1000人以上企業の女性よりも高いことである。

若年の女性FAの年間賃金（深夜手当や宿泊手当などを含む）は、以前は両企業規模共に全産業平均に比べ高かったが、本稿4で後述するが1995年に日本航空が他社に先駆けて「契約FA」を導入した頃から、全産業の正社員の平均に概ね一致するようになった。

「契約FA」は、非正社員ではあるが、生涯に亘り年収150万円程度では無い。全産業の正社員賃金と同程度の賃金であり、経済的自立も出来、賃金面での職業人生の設計も立てられる。また企業の直接雇用であり、契約開始後3年間を経て企業と就業者双方の合意に基づき概ね自動的に正社員に登用される制度であり、本稿2図1のDグループの就業形態に相当する。若年層にとっても企業にとっても「日本的雇用慣行」に入る前にそびえ立つ高く強固な壁を低くする解決策の一つと考え、本稿で提示するものである。

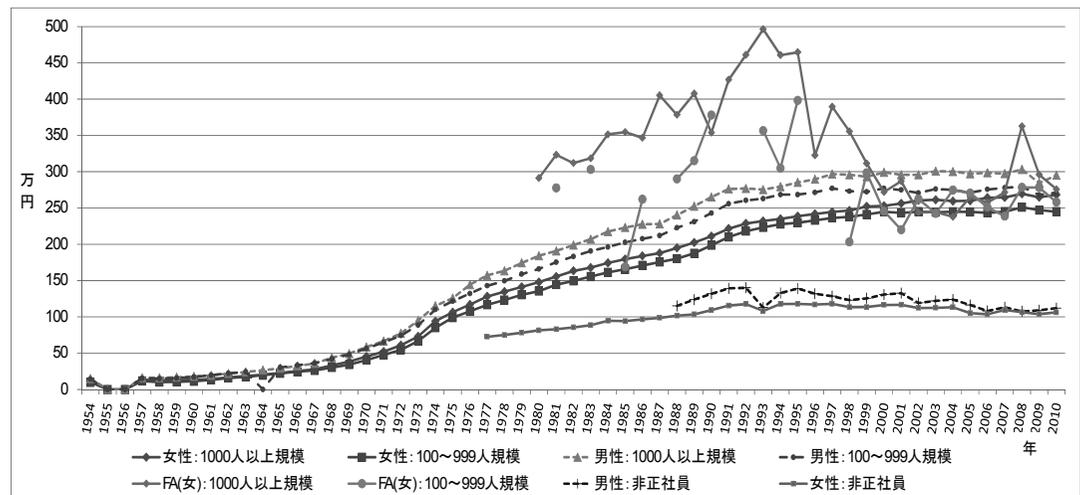
### 3.3 日本の3大航空グループにみる男女別客室乗務員数と質の推移

最後に、本稿で提示する就業形態を検証する際に、FAの数と質、男女の割合がどのようになっているかは重要である。既述のとおり、日本で男女の賃金や正社員比率が大きく異なることなどが要因としてある。

図4を用いて、3大航空グループ別に既述の数値をみていく。現在、日本の航空会社は、大きく3つのグループに分かれる。日本航空（JALと略す）グループ、全日空（全日本空輸：ANAと略す）グループ、新興航空会社グループである。本稿4で詳解するが、JALグループおよびANAグループは日本の航空業を牽引してきた2大グループである。一方、新興グループ4企業は1996年に2社が創立され「日本型LCC（Low Cost Carrier:低価格航空会社）」とも呼ばれ、経営難が言われることもあったが拡大しているといえる。無論、先の両グループもLCC参入など、変化が認められる。

第1に日本におけるFAの人数は、本稿4で後述するように1931（昭和6）年に初めて3人

図3 若年層の企業規模別・就業形態別・男女別・客室乗務員などの年間賃金の推移（1954～2010年）



データ出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（各年版）。

注1) 年間賃金は名目値で、非正規社員は全年齢を対象に図2と同様に、他はすべて20～24歳に限定して「きまって支給する現金給与額」×12カ月で筆者が計算した。

注2) FA（客室乗務員）の数値が安定的でないのは、標本数が少ないためである。特に従業員100～999人規模は数値が得られない年度が数年ある。

が採用されて以降、いくつかの局面を経て図4に示すように増加してきた。しかし2000年の16,361人が最多で、2008年16,295人、2003年16,040人と通減している。2011年はJALが採用を見送ったため減少した。今後は、新興グループが着々と採用数を伸ばしていることから、LCCの参入予定が数社に上っていることから、FA数は微増すると予測される。

第2に、日本では女性のみの職場と捉えられがちであるが、世界的にみると男性も多く、図4で明らかのように日本でも男性が就業している。JALグループは歴史的にみると多くの男性FAを登用してきた。JAL単体でみると、1968年が最も男性割合が高く40.36%（女性693人：男性469人）に上っており<sup>8)</sup>、続く1973年は30.77%（女性1,577人：男性701人）である。図4で現在のグループ分けを1973年に適用してJALグループとして集計しても、27.12%（女性1,884人：男性701人）と高い。その後、男性FAは通減し2011年には1.19%（女性5,727人：男性69人）になった。一方、ANAグループは、概ね女性のみの職場であり、2003年から2009年に年間5人から13人の男性FAがいた。

新興グループ4社の男性FA雇用は、JALグループの通減傾向とも、ANAグループの女性のみ型とも異なる。新興グループのFA総数は相対的に少ないが、男性割合は7.17%（女性628人：男性48人）で現状維持か、やや通増している。既述のように今後、LCC参入もあり注視したい。

第3に、FAの質はどのように変化しているのだろうか。既述の人的資本の一般的技能という観点から学歴をみると、低下しているとはいえない。採用要件では「短期大学、専門学校以上」が最も多いが、実際には長らく四年制大学卒業者が一般的である<sup>9)</sup>。TOEIC600点や550点以上などを採用条件に課している企業も多い。

加えて、FAは保安要員でもあり、毎年の救難訓練と、乗務毎の安全確認の徹底により質が維持されるといえる。結果の一つの指標として、上記の航空会社による死亡事故をみ

ると直近の26年間で1件発生している。安全面の更なる徹底はいうまでもない。

#### 4. 航空業における初期キャリア形成の歴史分析<sup>10)</sup>

##### 4.1 日本経済と航空業の発展に基づく歴史区分と、初期キャリア形成の検証基準

歴史分析をおこなうの際に、時期区分の根拠を明らかにする。1945年の太平洋戦争終結までは、日本の空は日本が管理していた。しかし敗戦後から1952年4月28日にサンフランシスコ平和条約および日米安全保障条約が発効されるまでの6年8か月、アメリカ軍のGHQ（連合国軍最高司令官総司令部）に占領され、日本の主権は占領国の監督下や制限下におかれた。したがって終戦前後で時期区分をおこなう。朝鮮特需を経て、1960年代を通じて日本は実質経済成長率が年平均10%程度の高度経済成長期に突入した。1971年にニクソン・ショック<sup>11)</sup>、1973年に第一次オイルショックがあり、世界経済は再び転換期を迎えることになる。1970年に、JALがB(Boeing:ボーイング) 747型機（通称ジャンボジェット）の一番機を購入する。名前のとおりの大量輸送機で国内線仕様では500人超の乗客が一度に搭乗でき、大量輸送時代の象徴と言えた。また「45・47体制」と呼ばれる国内3大航空会社の事業割り当てが実施され、航空産業は拡大していった。

その後、1986年には同体制が廃止され、翌年にはJALが完全民営化されるなど、規制緩和が進んだ。1974年から1991年の「バブル経済」崩壊まで、日本の実質経済成長率は年平均5%弱で安定成長期と呼ばれる。以後は、1997年第4四半期には戦後2回目のマイナス成長になるなど、同1%程度の低成長期に入る。企業は不良債権処理に苦戦し、グローバル化も進み、日本経済の既存のシステムを見直す必要性が増した。

したがって次では、1945年、1970年、1986年を境に4期に分け、FAの初期キャリア形成および航空業の沿革をみていく。ここで初期キャリア形成の検証基準は、既述の人的資本

の蓄積に関わるもので、主として若年層のFAの採用・応募状況、企業教育・訓練、業務内容、賃金や労働条件などである。

#### 4.2 世界の航空業の興生期：1919～1945年

1919（大正8）年、国際航空運送協会（International Air Transport Association：IATAと略す）の前身の国際航空輸送協会（International Air Traffic Association）が創設され、各航空会社間の調整や法律上の解決を担った。また、最初の国際航空条約であるパリ条約が審議され各国の調印を得て発効した。

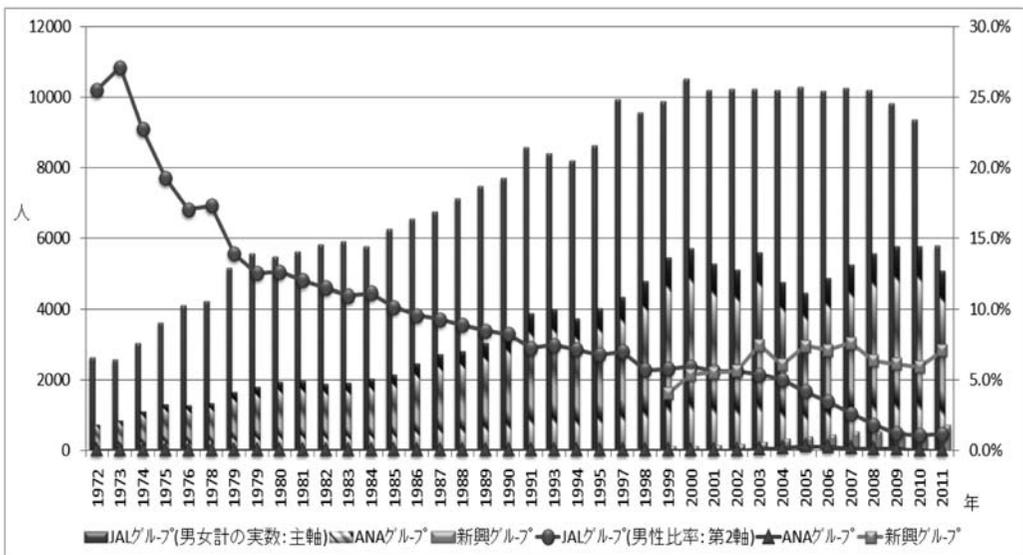
同年、エールフランス航空（1933年創設）の前身である航空会社や、KLMオランダ航空などが創設され、航空機の客室内のサービスを副操縦士がおこなったのが始まりである。つまり世界初のFAは男性で、1922（大正11）年に英国航空（ブリティッシュ・エアウェイズ）の前身の航空会社が3人を採用した。1929（昭和4）年にはパンアメリカン航空が、男性FAを初めて本格的に訓練したう

えで乗務させた。また翌年には、初めての女性FAとして、米国のユナイテッド航空の前身の企業が元看護師8人をクーリエ（courier）という呼称で採用している。業務内容は、機内食配布・乗客の荷物運び・機内の清掃・格納車への機体出し入れ補助・燃料の補給補助・チケットのチェックなどと多様であったが、給与も高額であった。その後すぐに「エア・ホステス」と改称された。

1931（昭和6）年、日本でも、初の女性FA3人が東京航空輸送の東京＝下田＝清水間の定期路線乗務として公募され、141人が応募している。「エア・ガール」と呼ばれたが、結局、乗務は1年程度であった。既に女性の花形職業であったバス乗務員の「バス・ガール」やデパートの「ショップ・ガール」に対応させた。

日本で本格的に女性FAを導入したのは、既に運航を開始していた日本航空輸送である。1937（昭和12）年4月に、エア・ガール（正式名称は、女子乗務事務員）を、東京、大阪、

図4 日本の3大航空グループ別にみる客室乗務員数と男性比率の推移（1972～2011年）



データ出所：国土交通省交通局監修『数字でみる航空』（各年版）。

注1) 同統計書の1992年および1996年は出版されておらず、数値データが得られない。但し、当該数値は毎年の同時期とは限らないため、概ね同様の間隔で調査されている。

注2) 各航空グループの数値は、所属する航空会社の合計値であり、データ出所の史料を参照されたい。

福岡、現在のソウル、大連の5支社で各2名の10名を募集し、2000名以上の応募があった。1940（昭和15）年に東京でオリンピックが開催予定であったため、羽田の東京国際飛行場を充実させようとしていた。業務は、13人の乗客にFA1人で、乗客の受付手続きおよび誘導、手荷物と乗客の重量計測、客用の弁当や新聞などの搭載、税関手続き、フライト状況のメモを作成し客に回覧、郵便貨物の仕分けなどであった。グランド・ホステスや営業の女性社員もいて、航空業界は「華やかな職場」といえた。

その後、1938（昭和13）年12月、戦況の悪化に伴い、政府は大手航空会社を一元化して、資本金1億円の大日本航空株式会社を創設した。結局、1941（昭和16）年4月の戦前最後の採用までに、FAとして一時的にでも就業した者を合わせると女性のみ37名であった。この中には、戦争によって乗務できなくなった二等飛行機操縦士から職務変更したFAもいた。

#### 4.3 日本航空業の再生期：1945～1970年

1945（昭和20）年8月の太平洋戦争終結後、GHQは占領政策を指示し、日本国籍の航空機の飛行など一切の航空活動を禁じた航空禁止令を下し、翌9月には飛行場および航空保安施設をGHQに引き渡すように命じている。日本の空を日本人の手に取り戻す活動が展開された結果、1950（昭和25）年6月に国内航空運送事業の運営が、8月には日本船舶の米国入港が許可された。12月に航空保安庁が、電気通信省から運輸省に移管され、航空庁に改称された。1951（昭和26）年8月、前年に勃発した朝鮮戦争の影響でGHQが占領方針を転換したため、(旧)日本航空株式会社（日航と略す）が資本金1億円で創設され、10月に戦後初の国内民間航空として羽田（東京）＝大阪の運航を開始した。但し、機材と運航乗務員は米国のノースウェスト航空に全面委託という条件で、航空管制も米国がおこなった。

1951年8月、日航は女性FA15人を「エア・ガール」第1期生を新聞紙上で公募し、約

2000人が応募した。選考は、第1次試験が筆記試験、第2次試験は面接、身体検査、平衡感覚のチェック、および役員面接であった。訓練は、フィリピン航空のFAによる1日間のFA心得、NHK（日本放送協会）でアナウンス、慈恵医科大学で救急救命、帝国ホテルで食事サービスなどの訓練が実施され、「3S（1番にSafety、2番にSchedule、3番にService）」のFA判断基準が伝えられた。賃金は、基本給3,000円に手当を加えて8,000円足らずであった。ここで運賃は、通行税20%を含めて東京＝大阪の片道が6,000円であった。運航乗務員はアメリカ人で占められていたので、日本人の男性運航乗務員は「パーサー」という呼称の男性FAとして乗務した。機内に日航の乗務員はFAのみ1人か2人だけである。業務は、空港送迎バスの添乗員、機内清掃、客室サービス、機内搬入などで、FAが約60人の客のスープや紅茶とサンドイッチを何往復もして搭載している。12月には羽田空港国内線ターミナルの供用が始まった。

翌1952（昭和27）年4月28日にサンフランシスコ講和条約が発効され、占領は終わり日本の主権が回復した。7月の航空法公布と共に、羽田飛行場が返還され東京国際空港（羽田：HNDと略す）と改称、8月には日米航空協定が調印された。10月に日航がパイロット要員11人、航空士要員2人の派遣を決定した。12月には日本ヘリコプター輸送株式会社（日ペリと略す）が資本金1億5千万円で設立された。同年4月には日航機「もく星号」が三原山に墜落したが、事故の原因解明が米国側によって曖昧にされたままであったことから、日本の自主運行体制の確立が急がれた。

1953（昭和28）年8月、日本航空株式会社法が施行され、航空事業の運営体制として、国際線と国内幹線（札幌、東京、大阪、福岡）を10月に発足した（新）日本航空株式会社（Japan Airlines：JALと略す）、国内線を2ブロックに分けて東日本ブロックが日ペリ、西日本ブロックは極東航空株式会社に定期航空運送事業の営業免許が与えられた。特にJALは、民間と政府が各10億円を出資した官民合同の

特殊法人となり、国内幹線では日本人運航乗務員が認められた。

JALでは、6月にDC (Douglas : ダグラス) 4の副操縦士1人、航空士2人が日本人で初めて資格取得し、8月には男性FA「スチュワード」の1期生が採用され、女性FAは「スチュワーデス」に改称されて、10月に国際線用のFAの訓練が始まった。ユナイテッド航空FAによる実機訓練、気象学、飛行原理、医学の知識、救急救命訓練、および英語の筆記テストなどが約1ヶ月に亘り実施された。12月にはニューヨーク営業所やホノルル支所を開設した。一方、同年9月にJALがIATAに加入し、10月には国際民間航空機関 (International Civil Aviation Organization : ICAO) にも加盟し、日米航空協定が発効された。

1954 (昭和29) 年2月、JALの国際線定期便一番機 'City of Tokyo' によるサンフランシスコ定期便の就航が開始すると共に、返還前の那覇線の就航が始まった。7月に航空大学校が設置され、10月にはJALでDC4機長資格を日本人2人が初めて取得した。1955 (昭和30) 年、JALが1月に健康保険組合を発足させ、8月には初の社宅を落成した。9月には日ペリも約200倍で女性FA6人を「スチュワーデス」として採用した。

この頃、複数の航空会社も航空機使用事業免許を与えられ活動を展開したが、JAL、日ペリを含め航空会社は赤字経営であった。1956年に漸くJALの国内線が黒字になり、翌年から国鉄 (現在のJR) の夜行特急利用客獲得のため深夜旅客便の運航も始めた。

1958 (昭和33) 年3月に伊丹飛行場が全面返還されて大阪空港に改称し、6月にはHNDが全面返還され、航空交通管制権も日本に返還された。翌1959年7月に航空交通管制業務がアメリカより全面返還され自主運営が始まり、10月に第15回IATA総会が東京で開催され、議長はJAL社長が務めた。1957年12月、日ペリと極東航空が合併し、全日本空輸株式会社 (All Nippon Airways : ANAと略す) が誕生したが、翌8月に下田沖墜落事故が発生し、経営は不振であった。結局JALが資本、

技術、経営上の援助をおこない、1959 (昭和34) 年2月にはJALとANAが提携強化について第1回懇談会を開催し、ANAも幹線に進出するなどして、翌年には2億円以上の利益を上げるに至った。JALも株主への配当を実施した。

1960 (昭和35) 年8月、JALが初のジェット機でサンフランシスコ線に就航し、ジェット時代に入った。国内線の旅客数は、1960年に100万人を超えて112万人になり、1970年には1467万人に達するほど急成長した [『航空輸送統計年報』(各年)]。各航空会社が、路線を拡大し、ジェット化を果たし、競争が激化した。JALとANA両社が二大航空会社になり、ローカル路線を運航していた小規模航空会社の再編成が進んだ。高度経済成長期を邁進する日本経済を背景に、幹線において両社では競争するほどになった。

FAの人数は、JALでは1960年に241人 (うち男性76人)、1965年に629人 (同226人) に、ANAは女性のみであるが同じく56人から186人へと急増していった。なおJALは、1966年の国際線就航前に女性FAの呼称を「スチュワーデス」に戻した。

#### 4.4 航空業による大量輸送期：1970～1985年

1970 (昭和45) 年に、JALがB-747型機の一番機を購入し、大量輸送時代に突入した。同機は国内線仕様では500人超の乗客が一度に搭乗できるため低運賃化が実現でき、航空機移動が国民にとって身近なものになった。同年、海外旅行の外貨持ち出し枠も700ドルから1000ドルに引上げられた。

政府は国内航空や路線整備の産業保護政策として、1972 (昭和47) 年に「45・47体制」と呼ばれる国内3大航空会社の事業割り当てを実施した<sup>12)</sup>。すなわちJALは国際線・国内幹線、ANAは国内幹線とローカル線・国際チャーター便、東亜国内航空 (後に日本エアシステムに改称し、さらにJALに統合) は国内ローカル線・将来的に幹線参入、の運航体制が確立された。

1978(昭和53)年5月新東京国際空港(成田:NRTと略す)が開港した。JALは、1980(昭和55)年にIATAの貨物実績で、1983(昭和58)年には国際線実績で世界第1位となる。1981年にはANAが創業以来累計旅客数2億人を達成した。1980年5月には、日本人の海外旅行者が初めて400万人を超えた。

また各国で太平洋戦争以前のように領土返還が相次ぎ、国際線運航にも影響を与えた。1972年5月に沖縄が本土復帰し、9月には「日本国政府と中華人民共和国政府の共同声明」(日中共同声明)の調印により中国との国交が回復した。1974年4月に日中航空協定が北京で調印された一方で、台湾は日台航空路線停止を表明した。これを受け翌年8月には、JALの関連会社として日本アジア航空が台湾への就航維持のため設立された。また1984(昭和59)年12月には、英国が中国に香港を返還するため正式調印をおこなった。一方、1971年には東亜国内航空の国内生産機YS-11が墜落、同年ANAのB-727が自衛隊機と空中衝突し、1985年にはJALのB-747が群馬県で墜落するなど、この頃は事故が多発した。また、日本赤軍によるハイジャックも数回発生した。その結果、各航空会社の安全対策、航空機の改良、法整備などが進められた。

この時期にJALは、FAなどの待遇面で他社に先駆けて改善を実施した。日本国内で男女間就業差別に関する訴訟が多かった時代背景があると考えられる。例えば、1972年にパーサー以上の結婚による資格喪失規定が撤廃され、ナバ運航乗員訓練所が開設された。1974年2月に完全週休2日制を実施、10月に女性FAの結婚による資格喪失を撤廃し、1979年4月に定年を58歳から60歳に延長し、11月に女性FAの出産による資格喪失を撤廃した。

採用に関しては、1976年11月にFA採用試験で体力測定を実施し、1980年1月にFA規則応募者の常時受付方式を始めた。1980年当時の、JALの国際線FAの採用条件には「高校卒業以上で短期大学卒業程度の学力を有する健康な女性」とある。養成訓練は、10日間程度の入社教育を経て、3~5か月の地上業務研修、

2.2~2.5か月の専門訓練後、OJTとして編成外乗務が1ヶ月、引き続き編成内乗務が5か月に亘る。選考方法は、後述する現在の契約FAと同様であった。

FA数は、JALグループは1972年の2658人(うち男性678人)から1985年には6257人(同637人)に、ANAグループで同様に729人から2142人に2倍以上、増加した(本稿の図3)。また若年女性FAの年間賃金は、1985年には1000人以上規模企業では354.6万円で、同規模企業的全職種男性平均(223.2万円)よりも高く、100~999人規模では168.72万円で同規模的全職種女性平均(165.72万円)よりも高額である(本稿の図3)。

#### 4.5 規制緩和とオープンスカイ推進期：1986年~現在

1986(昭和61)年に「45・47体制」を廃止し、「ダブル・トリプルトラック化」が制定され、1つの路線に複数航空会社の参入が可能になった。段階的緩和の後、1997(平成9)年には全路線で競争可能となった。さらに、2000(平成12)年2月には航空法の改訂に伴い、新たな定期路線の運航開始に際して、運輸大臣による路線毎の許可制が廃止され、事業者毎の許可制に変更された。並行して運賃規制も緩和され、従来の認可制から事前届出制に、1996(平成8)年には幅運賃制度(一定の範囲内で運賃設定が可能)が導入され、2000年の航空法改訂により変更可能な事前届出制になり、結果として多様な運賃が設定できるようになった。

1985(昭和60)年4月の日米航空交渉合意により、ANAやデルタ航空などが日米新規企業として参入し、翌年3月にANAが国際定期便第1号の東京=グアム運線運航を開始した。1987(昭和62)年9月に日本航空法が廃止され、11月にはJALが完全民営化した。

1990(平成2)年11月、政府の「テンミリオン計画」(日本人出国者数1,000万人突破)が達成された。1998(平成10)年7月に日本エアシステムが国内線を全面禁煙とし、8月にはANAが国内線一般席でビールの販売を

開始し、1999（平成11）年4月にJALが国際線で全面禁煙を導入した。2000年2月、JALが日本初のインターネット運賃を導入し、翌年2月に携帯電話によるインターネットサービスを始め、9月に一般旅客を対象とするeチケットの発売を開始した。さらに2000年11月にはJAL・ANA・日本エアシステムの3社共同出資で国内線ドットコム株式会社を設立した。規制緩和が進み、国内線では1998年にスカイマークエアラインズと北海道国際航空が35年ぶりの国内航空への新規参入を果たし、その後も2社が参入した。

国際線では、外国航空会社と競争するのは必然である。ついに2009（平成21）年12月に、日米航空自由化協定（通称「オープンスカイ協定」）が締結された<sup>13)</sup>。既に2年前の5月には、安倍晋三内閣の下「アジア・ゲートウェイ構想」が打ち出されていた。アジア各国と積極的に交流を図り、日本の役割を高める構想で、航空分野の改革が重要課題の一つであり、国際線の航空自由化や国際物流機能の強化が盛り込まれた。「オープンスカイ協定」と並行して、空港の整備も進められた。1992（平成4）年12月にNRT第2ターミナルが開設され、翌年5月にはHND西旅客ターミナルが開設された。同10月から1年間をかけて成田空港問題円卓会議が開催され、1994年9月に関西国際空港（KIX）が開港した。1999年12月NRT暫定平行滑走路が着工、2000年3月HNDで新B滑走路供用が始まった。2001（平成13）年1月には国土交通省が発足し、2月にHNDの深夜早朝時間帯の国際便チャーター便・国際線ビジネス便の運航開始し、同年9月にHND発ホノルル空港行のチャーター便の運航を始めた。2002（平成14）年4月にNRT暫定平行滑走路供用が始まり、12月はハブ（国際的拠点）空港に係る民営化の方針を閣議決定した。その後、2005（平成17）年2月に中部国際空港が開港し、8月NRT平行滑走路北伸案で整備着手され、2007年8月にKIXの第2滑走路を供用開始した。翌年10月に国土交通省に観光庁が設置された。2010（平成22）年10月HNDのD滑走路・国際線地区の運用開始。

国際定期便が就航し、NRT発着回数30万回に地元が合意した。

2002年10月にJALは日本エアシステム（元の東亜国内航空）と経営統合した。2004（平成16）年4月にはJALが持株会社となり、JAL（業務以外）がJALインターナショナルに、日本エアシステムがJALジャパンに社名変更し、2006年10月には完全1社化して新生JALが設立された。しかし経営不振から、2010年1月にJALが会社更生法の適用を申請した。その後、人員削減・路線の廃止・給与や年金の引き下げなどによりコスト削減が進んで相対的に低コストを実現し、2012年に株式の再上場の予定である。

現在、世界の主要航空会社は、3つの航空連合（2社以上の航空事業者による業務提携・同盟組織）、すなわちスターアライアンス、ワンワールド、スカイチームに分かれている。グローバル化の中で、1999年10月にANAがスターアライアンスに加盟し、2006年6月にはJALがワンワールドに加盟した。

FA採用は、JALではバブル崩壊後の1993年から2年間は中止されたが、1995年4月にJALが他社に先駆けて「契約FA」を採用開始した。同年10月にJALで女性初の一等航空整備士が誕生し、1991年にはANAで初の女性部長職（乗務管理職）が誕生した。1996年10月にFAの職位名が改訂され「スチュワーデス」を「フライトアテンダント」に改称し、11月JALで初の女性部長職（乗務管理職）を誕生させた。1997年9月には、JALで定期航空運送事業として国内初の女性副操縦士が初フライトを果たした。2003年にJALでFA出身の初の男性取締役が、2004年にANAで日本初のFA出身の女性取締役が、2007年にはJALでFA出身の初の女性取締役が誕生した。

契約FAの採用から待遇について、実施済みの事例を用いて詳解する<sup>14)</sup>。業務内容は、JALはFA業務（国内線と国際線）および一部地上業務、ANAは航空機内でのFA業務である。応募資格は、JAL・ANA共に、大学・大学院・短大を卒業見込み、身体条件として呼吸器・循環器・耳鼻咽喉・眼球・脊椎等が航

空機乗務に支障なく心身ともに健康で矯正視力が1.0以上などであり、JALのみTOEIC600点または英検準1級程度以上の英語力が加わる。選考方法は、JALが1次選考（書類選考、グループ面接）、2次選考（グループ面接、筆記試験）、最終選考（役員面接・英会話面接、健康診断と体力測定）、ANAは1次選考（書類選考）、2次選考（英語試験と英語ディスカッション、グループディスカッション）、最終選考（個人面接、健康診断）である。雇用形態は両者とも、契約FAで、1年間の有期雇用で、契約の更新は2回を限度とし、3年経過後に、本人の希望・適性・勤務実績に基づき正社員に移行する。ANAの給与は、乗務開始後は時給1,235円で、乗務付加手当として時給700円を支給し、深夜勤務手当、宿泊手当、精勤報奨金（年2回）など、各種手当支給があり、JALも概ね同様である。契約FAの訓練は、専門的な国内線FA用養成訓練を1ヶ月余り実施した後、OJTとしてFA編成外を2週間、編成内を6ヶ月程度実施する。その後、国際線移行時や正社員移行時に各1ヶ月前後の訓練が実施される。FAの昇格は、契約FAからFA管理職までの5段階程度が設けられている。なお他の企業における契約FAの採用条件や訓練は、上記に比べて緩やかであるが、準じて実施されている。

FA数は、JALグループでは1986年の6566人（うち男性631人）、契約FA導入後の1997年には9941人（同696人）、2010年には9367人（同101人）に、ANAグループは同様に2460人、4344人、5771人に、新興グループも2010年で676人（同26人）と推移している（本稿の図4）。また若年女性FAの年間賃金は、1000人以上規模企業で1986年346.8万円、1997年389.64万円、2010年275.76万円、同規模企業の全職種女性平均（2010年268.32万円）よりも高く、100～999人規模では1986年262.08万円から2010年258.12万円になり、同様に全職種244.92万円よりも高く（図3）、非正社員の百万円超より高額である（図2参照）。

#### 4.6 若年客室乗務員の初期キャリア形成に関する歴史分析のまとめ

「世界の航空業の興生期：1919～1945年」には、日本初の本格的な女性FA公募10人に対し200倍以上の倍率であり、太平洋戦争終戦までに女性のみ計37人が採用された。業務は、旅客誘導・飲食物提供・手荷物預かり・税関手続きなどで多岐にわたっていた。「日本航空業の再生期：1945～1970年」は、占領下での航空禁止令から日本の空を取り戻した時期である。FA採用試験および養成訓練は、概ね現行と同様で確立されている。採用試験は筆記・面接・身体検査・英語のテストなどで、養成訓練ではNHKのアナウンス・病院での救急救命・帝国ホテルのテーブルマナー・判断基準3Sが教授された。応募時の倍率も高く、賃金も高額で、1965年には男性FAも38.4%在籍していた。「航空業による大量輸送期：1970～1985年」では、旅客数が飛躍的に伸び、国内3大航空会社の路線の事業割り当てが実施された。一般企業で男女間就業差別に関する訴訟が多かったことなどを背景に、男女別定年制などが廃止された。FAの人数も増えたが、採用・訓練・待遇などは維持され、女性の一般職とはいえ経済的自立が可能な賃金であった。「規制緩和とオープンスカイ推進期：1986年～現在」は、事業割り当てが廃止され、グローバル化が進み、日本経済の低迷もあり価格競争が激化している。入社時のカテゴリーは非正社員の「契約FA」が誕生した。若年FAを入社時から正社員として生涯保障するのではなく、3年間で労使双方が適性を考慮できる新しい初期キャリア形成である。採用基準や選考方法は変更なく、以前よりは養成訓練が短期化した初期キャリアは形成でき、経済的自立を果たせる賃金である。

#### 5. おわりに：若年層の新しいキャリア形成の提示、および残された課題

本稿では、一般的な若年層の初期キャリア形成を二重労働市場論に基づいて説明し、新しい初期キャリア形成を理論で提示し、航空

業の歴史を通じて実証した。

日本においては正社員と非正社員の待遇差が大きく、経済も低成長になった。企業は新規卒業者を正社員として採用し、「日本的雇用慣行」型の生涯保障を広く全新規卒業者に適用させるのは困難になっている。然しながら1990年代の新卒者で正社員採用されなかったかつての若者の例が物語るように、若年層が生き活きと働く社会の構築は急務である。

国際航空業が、近年のグローバル化、日本経済低迷の中で、「契約FA」を生み出し、どのように適応してきたかを歴史的に検証した。結果として、航空業の契約FAによる初期キャリア形成は、初めの3年間は非正社員であるが、採用基準はむしろ強化されており、人的資本の蓄積のための訓練はやや短期化しているが基本的には正社員採用時代と同様であり、待遇や賃金も経済的自立が可能なもので正社員に近く、3年間経過後に労使の合意があれば概ね自動的に正社員となることが約束されている。したがって本稿のケースでは、理論提示した初期キャリア形成は有効といえる。

残された課題を挙げる。外資系の販売職など、本稿で提示した雇用形態を導入している他職種があるという。いくつかのケースを検証することを通じて、産業や職種により、個々の段階で調整は必要であるが、一般化は可能と考える。また男性FAが既存の大手航空会社で減少し、新興航空会社で増えているのかについて検討したい。さらにワーク・ライフ・バランスの観点から、歴史的にみてFAの仕事と結婚・出産・育児のバランスをどのようにとってきたのか、世代によって違いはあるのか、などを統計的に明らかにしたい。

#### 謝辞

本稿の執筆に際し、匿名のレフリーから貴重なコメントを頂いた。また、日本航空株式会社の広報部、アーカイブズセンター、JAL労働組合などにご協力いただいた。記して感謝申し上げる。無論、残る問題は筆者の責任である。

#### 注

1. グローバリゼーションの定義は、「近代的通信や運輸技術の急速な発達によって、他者との関係付けがより簡単に、より安価に可能となる結果、国境を越える関係や接触が加速度的に増加することによって起こるさまざまな傾向」である〔ロナルド・ドーア (2005)『働くということ』中公新書, p.162〕。正に航空業は、グローバル化の先駆的な産業といえる。
2. 労働市場に関する理論として、本稿で挙げたものに以外にも、「インサイダー・アウトサイダー理論」や「フォーマルセクター・インフォーマルセクター」という捉え方がある。前者は、労働組合組織率や失業率の高い欧州で盛んな理論であり、太田 (2010) は注記ではあるが、日本の若年就業を捉える際に有用ではないかとしている。後者のインフォーマルセクターとは開発途上国における公式に記録されない経済部門および経済活動であり行商などが挙げられる。
3. Abegglen (1958) は、終身雇用、年功序列 (賃金の上がり方と昇進に基づく)、企業別組合を指摘したといわれる。しかし「終身雇用」に関しては、原書では「企業と従業員の社会契約として『終身の関係 (lifetime commitment)』」と表現されているが、翻訳者が「終身雇用」と訳している。その結果、現在では lifetime employment と英訳されるようになっていく。
4. ここで用いた正社員は古郡 (1997) ではフルタイム、非正規社員はパートタイマーなどの用語が用いられているが、筆者が現状に合わせて換えて用いた。また筆者は、核労働者は総合職、周辺労働者は一般職などが代表例であると考えた。
5. 「七五三現象」と呼ばれるものである。中学卒業・高校卒業・大学卒業者が3年以内に辞職する割合は、各70%、50%、30%程度であることを問題視している。
6. 厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(2010年調査版)によると、従業員10人以上規模企業の女性比率は、部長クラス4%、課長クラス7%、係長クラス13%である。また、日本

経済新聞社の日経500種平均株価の採用銘柄企業の国内主要500社対象調査（2011年8月実施）によると、取締役の女性比率は0.98%である。同数値は、米英ではおよそ10%、EUでは30から40%の割当制を採用している。

7. 玄田（2008）は、卸・小売業などの長期勤続の非正規従業員は、賃金が僅かに逡増していることを指摘し、非正規従業員の労働条件の変化を導出している。非正規から正規への転職のみならず、非正規の労働条件などの改善が急務という。

8. 1968年の数値のみ、JAL広報資料に基づく。

9. 「客室乗務員募集要領一覧」（<http://www.stwds.com/cadet/air.html>）では、本文で取り上げた国内航空会社に加え外資系航空会社など87社の募集要項の記載がある。

10. 本節の歴史分析では、航空業全体は、国土交通省航空局（2011）、日本航空協会（2010）、井上（2010、第1章）および日本航空史編纂委員会編（1992）、1945年以前は鈴木（1996）、1951年以降の数期間は小野（2010）を、主として参考にした。またJALは<http://www.jal.com/ja/history/history/>、広報資料など、ANAは[http://www.ana.co.jp/ana-info/ana/ana\\_history/menu/chrono-90.html](http://www.ana.co.jp/ana-info/ana/ana_history/menu/chrono-90.html)を参考にした。

11. 1971年8月15日、アメリカのリチャード・ニクソン大統領は、従来のブレトンウッズ体制すなわち固定相場制度を止め、ドル紙幣と金との兌換停止を電撃的に発表した。その後、スミソニアン体制により通貨の多国間調整がおこなわれたが、1973年2月から3月に日本など先進各国は変動相場制に移行した。

12. 「45・47体制」は、1970（昭和45）年に閣議で了解され、1972（昭和47）年の運輸大臣通達に基づく。

13. 1944年に「国際民間航空条約（シカゴ条約）」で航空会社の乗り入れ・便数・運賃等に関しては2国間の航空協定で決めることなどが締結された。「オープンスカイ」政策とは、当該規制の撤廃をいう。

14. JALとANAのHPから抜粋した。但し、選考方法は<http://airnet.listnavi.com/>

[report\\_ca.html](#)の体験記を参考にした。

## 参考文献

- 石川経夫、出島敬久。“労働市場の二重構造”。石川経夫編。日本の所得と富の分配。東京大学出版会、1994。
- 石塚浩美。“「女性労働政策」の効果はどのように変化したのか：夫婦単位から個人単位へ”。久場嬉子編著。第1巻 経済学とジェンダー。明石書店、2002。（竹中恵美子、久場嬉子監修。叢書 現代の経済・社会とジェンダー。）
- 石塚浩美。中国労働市場のジェンダー分析：経済・社会システムからみる都市部就業者。勁草書房、2010。
- 伊藤良平編。日本航空史年表：証言と写真で綴る70年。日本航空協会、1981。
- 井上泰日子。新・航空事業論：エアライン・ビジネスの未来像。日本評論社、2010。
- 氏原正治郎。“京浜工業地帯における労働市場の模型”。神奈川県編。京浜工業地帯調査報告書：産業労働篇各論。神奈川県、1954。
- 太田聰一。若年者就業の経済学。日本経済新聞出版社、2010。
- 尾高煌之助。日本労働市場の構造：二重構造の日本の展開。岩波書店、1984。
- 小野悠子。“客室乗務員第1期生の回想”。日本航空協会。日本の航空100年。ぎょうせい、2010。
- 玄田有史。“内部労働市場下位層としての非正規”。経済研究。2008, Vol. 59, No. 4。
- 小池和男。日本の雇用システム。日本経済新聞社、1994。
- 小方直幸。“若者のキャリアと大学”。小杉礼子編著。若者の働きかた。ミネルヴァ書房、2009。
- 国土交通省航空局監修。数字でみる航空。航空振興財団、各年版。
- 鈴木五郎。“大空の花束「エアガール」太平洋戦域フライト日誌”。丸、潮書房、1996, No996, p.191-199。
- 中馬宏之。労働経済学。新世社、1995。

- 日本航空協会. 日本の航空100年：航空・宇宙の歩み. ぎょうせい, 2010.
- 日本航空史編纂委員会編. 日本航空史（昭和戦後編）. 日本航空協会, 1992.
- 古郡鞆子. 非正規労働の経済分析. 東洋経済新報社, 1997.
- 八代尚宏. 日本的雇用慣行の経済学：労働市場の流動化と日本経済. 日本経済新聞社, 1997.
- 脇田成. 日本の労働経済システム：成功から閉塞へ. 東洋経済新報社, 2003.
- Abegglen, James C. *The Japanese Factory : Aspects of its Social Organization*, Free Press, 1958. [占部郁美監訳. 日本の経営. ダイヤモンド社, 1958；山岡洋一訳. 日本の経営. 日本経済新聞社, 2004.]
- Becker, Gary S. *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York : Columbia University Press, 1964 : 1993. [佐野陽子訳. 人的資本論：教育を中心とした理論的・経験的分析. 東洋経済新報社, 1976.]
- Doeringer, Peter B. and Michael J. Piore. *Internal Labor Market and Manpower Analysis*. Lexington Books, 1971. [白木三秀監訳. 内部労働市場とマンパワー分析. 早稲田大学出版部, 2007.]
- Schultz, Theodore W. *Investment in Human Capital*. *American Economic Review*, 1961, Vol. 51, No. 1.