

Discussion Paper Series

University of Tokyo
Institute of Social Science
Panel Survey

東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト
ディスカッションペーパーシリーズ

大学教育機会の拡大によって
大卒学歴の価値はどのように変化したのか？
—日本型学歴インフレの功罪—

The Japanese forms of credential inflation and their effects
on University Education: How has the value of degrees changed
in the era of 'universal access' to university education?

苅谷剛彦

(オックスフォード大学)

Takehiko KARIYA

March 2011

No.48

大学教育機会の拡大によって大卒学歴の価値はどのように変化したのか？

——日本型学歴インフレの功罪——

荻谷剛彦（オックスフォード大学）

本稿は、新卒就職者の高学歴化・大学教育機会の拡大、さらには非正規雇用の拡大等の雇用市場の変化といったマクロなトレンドを背景に、大学教育の拡大に焦点をあて、教育と雇用との関係、さらにはそこで生じている大学教育の問題点や課題について分析を行うものである。とりわけ関心を向けるのは、進学率の上昇によって、大卒資格を持つ人びとの雇用機会がどのように変化したのかという問題を「日本型学歴インフレ」という視点から分析することである。

具体的には、安定的な雇用機会を獲得する上で、大卒学歴の取得がどのような有利さを与えるのか。そこに、いわゆる大学の偏差値ランクはどのように関わっているのかを分析する。結論を先取りすれば、そこで明らかになるのは、進学率が40%を超えた世代になると、それ以前の世代に比べ、安定的な雇用機会を得る上での（大学ランクを問わない）大卒学歴の影響が弱まり、かわって偏差値ランクの高い大学を卒業していることの影響が強まるという傾向である。

第2に、この結果を受けて、大卒学歴がスクリーニング機能に特化し、能力や技能の形成にはそれほど貢献していないのではないか、という疑問に答えるための分析を行う。具体的には、質問紙の中から、問題解決能力やコミュニケーション能力に関連する質問への回答をもとに、これらの能力についての自己評価が、学歴やその他の指標とどのような関係にあるのかを分析する。この分析を通じて、大学の学校歴を指標とした職業的な選抜が、スクリーニング機能に特化した「シグナリング効果」にとどまる可能性について実証的に検討する。

これら二つの分析課題を通じて、大学進学率が50%を超えた現代においても、日本における大学は、（政策レベルでの議論や言説は別として）実質的に「大学教育無用論」と呼べる状態にとどまっていることを論じる。

1. 問題の設定

本稿で解明する問題の設定にあたり、いくつかの周知の事実を確認しておこう。

図1は学卒就職者数の推移を示したものである。この図から明らかなように、過去50年間にわたり、新規学卒労働力の供給源の学歴上昇が生じている。1965年までは中卒者が主流を占めていた。それが高卒者に代替し、その後1998年以後、今度は高卒者に代わり4年制大学卒業者が量の面で新卒労働力の主流を占めるようになった。しかも、こうした新規学卒労働力の高学歴化は、少子化と大学進学率の上昇と同時に進行した。全体としての新規学卒就職者が大きく減少するとともに、その構成において、中卒者はほとんどいなくなり、高卒者の数も大きく減少し、大卒比率が高まっていったということである。

図2は4年制大学への進学者数（設置者別）と進学率の推移とを示したものである。図から明らかなように、2010年には大学進学率は50%を超えている。また設置者別の進学者数からわかるように、こうした大学教育の拡大は主に私立大学の拡張によるものであった。

もう一つ、1990年代以後の変化を示す統計をあげておこう。図3は年齢集団別就業者の内、非正規雇用者の比率の変化を示したものである。すでに周知の通り、90年代末から非正規雇用者の比率が、とりわけ若年就業者の間で拡大した。しばしば指摘されるように、90年代まで主流を占めていた新卒就職＝正社員としての雇用という図式が大きく変化したのである。

本稿の目的は、こうした新卒就職者の高学歴化・大学教育機会の拡大、さらには雇用市場の変化といったマクロなトレンドを背景に、大学教育の拡大に焦点をあて、教育と雇用との関係、さらにはそこで生じている大学教育の問題点や課題について、『働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査』のデータを用いて分析を行うものである。とりわけ関心を向けるのは、進学率の上昇によって、大卒資格を持つ人びとの雇用機会がどのように変化したのかという問題を「日本型学歴インフレ」という視点から分析することである。

具体的には、安定的な雇用機会を獲得する上で、大卒学歴の取得がどのような有利さを与えるのか。そこに、いわゆる大学の偏差値ランクはどのように関わっているのかを分析するのが第一の課題となる。結論を先取りすれば、そこで明らかになるのは、進学率が40%を超えた世代になると、それ以前の世代に比べ、安定的な雇用機会を得る上での（大学ランクを問わない）大卒学歴の影響が弱まり、かわって偏差値ランクの高い大学を卒業していることの影響が強まるという傾向である。それが「学歴インフレ」としてどのような意味をもつのかについては後で詳しい検討を行うが、端的に言えば、望ましい、安定的な職に就く上で偏差値ランクの影響が強まるという意味での大卒資格の影響が変化しているということである。進学率が上昇すれば、それだけ大卒資格の価値が水増しされ、偏差値ラ

ランクがよりいっそうものをいうようになる。たしかに、しばしば指摘される現象だが、それを『働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査』データを用いて確認することが第1の課題となる。

第2の課題は、この結果を受けて、大卒学歴がスクリーニング機能に特化し、能力や技能の形成にはそれほど貢献していないのではないか、という疑問に答えるための分析を行うことである。具体的には、質問紙の中から、問題解決能力やコミュニケーション能力に関連する質問への回答をもとに、これらの能力についての自己評価が、学歴やその他の指標とどのような関係にあるのかを分析する。この分析を通じて、大学の学校歴を指標とした職業的な選抜が、スクリーニング機能に特化した「シグナリング効果」にとどまる可能性についての実証的な検討ができるからである。そして、これら二つの分析課題を通じて、大学進学率が50%を超えた現代においても、日本における大学は、（政策レベルでの議論や言説は別として）実質的に「大学教育無用論」と呼べる状態にとどまっていることを論じる。

以下、次節では、90年代以前の大卒就職と雇用の仕組みについての先行研究を簡単に振り返りながら、「大学教育無用論」や、スクリーニング機能に特化した大学ランクのシグナリング効果が一定の機能性を持っていた可能性について考察する。3節では、分析方法について述べ、4節、5節で上記それぞれの課題について分析結果を報告する。6節ではそれらの結果を踏まえ、日本の大学教育の問題点について考察を行う。

2. 90年代までの大卒就職・雇用の仕組み

1990年代までの大卒就職の特徴は、いわゆる新規一括採用の方式が採用されてきたことと、また、男性大卒社員を典型に、一度採用されると長期間の雇用と長時間の勤務を前提に、時間をかけたOJTと昇進の仕組みが備わっていたことである。ここでは、すでにこれら点について検討を加えた拙著での議論（荻谷 2010）を下敷きに、主に岩田龍子の『学歴主義の発展構造』（岩田 1981）の研究に依拠しながら、90年代までの仕組みについておさらいしておく。

岩田によれば、欧米の企業は「欠員補充」の方式でリクルートを行う。そこでは「欠員の生じた特定のポストが必要とする職務遂行能力ないし「実力」を評価し人を採用することが可能である。現に、欧米の経営体においては、このような採用方式が一般的であり、このため欧米では、採用にあたって、その人物のもつキャリアがことに重視される」という（岩田 1981、170頁）。

それに対し、日本では周知の通り、学卒者の新規一括採用という慣行が続いてきた。そ

の背景を岩田は、次のように述べる。

「日本のように、新規学卒者の定期一括採用となると、このような職務との関係で人を採用することはできない。それは、現在必要な人員を必要に応じて採用する制度ではなく、若干の中途退職者を見こんでの、翌年の採用シーズンまでの必要性和、年齢構成など長期の人員計画にたって人を採用するのであるから、採用にさきだって彼をどのポストに配置するかを決めることは困難であるうえに、またきわめて長期的な雇用関係のもとで、将来さまざまなポストにつくことが予想されるからである。」（岩田 1981、171 頁）

「日本の組織では、事情に疎い新人よりは組織の伝統や経緯に詳しい“かけがえのない同僚”たちを選好し、たよりとする。これは、職務構造が欧米の場合ほど定型化されておらず、先例に依存したり相互の協力を必要とする事情がその背景をなしているが、このような傾向の結果、日本の組織では、学部での専門教育よりは社内教育や OJT (on-the-job-training)、さらには組織内での幅広い経験を、より一層重視することになる。」（岩田 1981、178-179 頁）

ここに引用した文章のうち、全段については現代においてもそれほど変わっていない。新卒一括採用が継続している所以である。

それでは、このような仕組みのもとで、大学の学校歴が重視されてきたのはなぜか。上述の日本の企業組織の特性を明らかにした上で、岩田はその理由について、企業の能力観に着目して次のようにいう。「日本の社会においては、人びとは潜在的可能性としての「能力」にたいしてよりつよい関心をしめず傾向が見られる」（岩田 1981、122 頁）とし、企業による人材獲得競争も、そうした「一般的な性格を持つ潜在的能力としての「能力」を想定」することで初めて成立しているとみる。「なぜなら、これらの企業は、一般に特定の職務への配属をあらかじめ決定せずに人を採用して、採用後に適宜配属を決定しているからである。」（岩田 1981、122 頁）。

ここで想定される「能力」は、一般的な潜在的な可能性だという。それだけに「一元化するつよい傾向」をもつ（岩田 1981、126 頁）。岩田の言葉をつなげば、「それは未分化の可能性であり、いまだいかなる領域においても「力」を発揮していないものであるが、訓練と経験によって磨かれるならば、将来の本人の進んだ領域において大きな「力」を発揮するもの」であるというのだ（岩田 1981、127 頁）。そして、このような「能力」の基準となっているのが、学校歴を含む学歴だということである。

このようにみると、長期雇用や新規学卒採用という日本企業の雇用慣行を背景に成立し

た日本的な大卒就職の仕組みには、その日本的な特色ゆえの合理性と・機能が備わっていたと見ることができる。一元化のしやすい、一般的な潜在的な可能性を示す能力のシグナルとして、学校歴が見なされるならば、それを基準に新規大卒市場で選抜が行われるのは、その後の人的資本形成の仕組みとマッチした機能性をもっていることになる。

このような岩田の議論は、レスター・サローの「訓練能力 trainability」概念を用いることで、理論的により一般化した形で説明ができる（サロー1984）。すでに、小林（1985）や矢野（1991）が指摘しているように、学歴や学校歴が、訓練能力のシグナルであるとするれば、訓練費用のかからない人材を企業が採用することには一定の合理性がある。とりわけ、労働市場が企業の規模に応じて階層化されており、一端就職すれば、OJTを通じて企業特種的な訓練が長期間にわたって行われる仕組みを前提とすれば、採用時点で訓練費用の多寡を占う訓練能力に目が向けるのは合理的な説明である。

ここに示されているのは、長期雇用や新規学卒一括採用、新規学卒労働市場という日本的な雇用慣行を前提に、学校歴（どの大学を出たのか）が、訓練能力を占うシグナルとして用いられていたという解釈である。職業人としての人材の形成（技能や知識の獲得）は、入職後の OJT を通じて長期間にわたり行われる。その訓練の効果を左右するシグナル、すなわち、訓練能力の代理指標として、大学名や大学のランクが就職の際に選抜基準を提供してきたというのである。

このような議論をふまえると、大学教育の価値についても、一定の解釈が可能になる。こうした就職の仕組みが通用していた時期には、企業側は大学での職業教育や専門教育に大きな期待を寄せていなかった。極端に言えば、それは「大学教育無用論」として集約できる見解である。大学では職業に役立つ知識や技能を教えなくてもよい、それは入社後に企業が行う、といった発言が企業のトップから行われたことも少なくない。

そこまで極端ではないとしても、実質的にみれば、「大学教育無用論」と選ぶところのない採用活動を企業が行ってきたと言うことはいえる。たとえば、大学時代の成績が就職の場面ではほとんど重視されていなかったこと、大学卒業以前に就職活動が行われ（つまり大学教育の最終プロダクトには関心が向けられず）内定が決まる仕組みが一般的であったこと、文系の場合、学部を問わない採用が行われるようになっていたことなどを上げることができる。大学が「レジャーランド」だといわれ続けていたことも、このことと関係する。大学で何を学んだかよりも、どの大学に入学できたのかが、岩田のいう「一般的な性格を持つ潜在的な能力としての「能力」を示すシグナルと見なされていたからである。そしてそれは、受験学力と呼ばれるものの近似であったと言っても過言ではない。

このような推論がある程度当てはまるとすれば、大学の偏差値ランクをシグナルとするスクリーニング機能と大学教育無用論（言い換えれば、職業能力の形成という面で大学教

育の付加価値を重視しない見解)とは、車の両輪として(男性中心の)大卒就職・雇用の仕組みを支えてきたとすることができる。このような仕組みの基本的性格が変わらないままだとすれば、冒頭に述べたような大学教育の拡大や非正規職の増大といったマクロな変化が90年代後半以降展開してくなかで、大学進学率の上昇は雇用機会の配分や能力の形成にどのような影響を及ぼしたのだろうか。大卒学歴を得て雇用市場に入る新卒者が増えていく中で、望ましい職に就くチャンスは、大卒学歴や大学ランクとどのような関係をもつようになったのか。また、そこにおいて大学教育の付加価値はどのように変化したのか、しなかったのか。以下、まずは簡単に分析方法について説明をした上で、4節、5節でこれらの課題についての分析結果を報告する。

3. 分析方法

ここで用いるデータは、『働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査』の2007年版である(注1)。以下の分析では、大学進学率の上昇によって、大卒学歴が雇用機会にどのような影響を及ぼしたのかを見るため、調査対象者を高校卒業時点での全国レベルの大学進学率と、このデータでの進学率との両方を考慮に入れ、次の3つの年齢コホートに分けた。若年コホート(2007年時点で20~27歳、N=1322。在学中の学生を除く)、中間コホート(同じく28~35歳、N=2062)、年長コホート(同じく36~40歳、N=1190)である。年長コホートは高校卒業時の全国の4年制大学進学率が25%以下だった世代、中間コホートはそれが40%まで急上昇した世代、そして若年コホートは、高校卒業時の進学率が40%を超えた世代ということになる。ちなみに、本データで大学学歴を持つ比率を算出すると、年長コホート=27%、中間コホート=35%、若年コホート=47%となる。これら調査対象者が高校を卒業した時点のカバーするほぼ20年の間に、これだけ4年制大学進学率が上昇したのである。こうした変化が雇用機会にどのように影響したのかを検討するために、以下ではこれら3つのコホートごとに分析を行い、クロスセクショナルな比較により変化の意味をたどる。

雇用機会への影響を見る分析課題1については、従属変数として2つの変数を用意した。一つは、初職において正規職に就いたかどうかである。正規職に就いた場合を1、就かなかった場合を0とするダミー変数を設定し、ロジスティック回帰分析により、正規職に就くチャンスの推定を行う。もう一つの従属変数は、より安定的な初職と見なしうる大企業の正規職に就いたかどうかである。これも就いた場合を1、就かなかった場合を0とするダミー変数に変換し、ロジスティック回帰分析による推定を行う。

大学教育の付加価値を検討する分析課題2については、従属変数として次の二つの合成

変数を作成した。一つは、問題解決能力に関する質問への回答を合成した変数である。ここでは、「私は、日常で生じる困難や問題の解決法をみつけることができる」、「私は、人生で生じる困難や問題のいくつかは、向き合い、取り組む価値があると思う」、「私は、日常で生じる困難や問題を理解したり予測したりできる」の3つの項目にそれぞれ7点尺度（「よくあてはまる」から「まったくあてはまらない」までを、肯定する回答ほど大きな数になるようにリコード）で得られた回答を合計し、「問題解決能力評定尺度」（3～21点）を構成した（クロンバックの信頼性係数 $\alpha=0.824$ ）。

もう一つの変数は、コミュニケーション能力に関連する尺度である。ここでは、以下の4つの質問項目、すなわち、「自分の考えを人に説明する」、「よく知らない人に自然に会話する」、「まわりの人をまとめてひっぱっていく」、「おもしろいことを言って人を楽しませる」へのそれぞれ4点尺度での回答（4を「できる」、3を「ある程度できる」、2を「あまりできない」、1を「できない」にリコード）の合計によって、コミュニケーション能力評定尺度とした（4～16点）。この合成変数の信頼性係数は $\alpha=0.791$ である。

これらを大学教育の付加価値を計る尺度と見なすにあたっては異論があるだろう。「日常で生じる困難や問題」といっても仕事面でのこととは限らないし、またコミュニケーションに関連する項目についても、必ずしも職業と関係するものに限定されているわけではない。さらにいえば、これらの項目によって示される「能力」や「スキル」の育成を大学が教育の目標として掲げているかについても議論の余地がある。これらの問題点や限界を承知の上で、それでも、職業に関連する能力やスキルの獲得の指標としてこれらの合成変数を用いるのは、大卒者の採用に際して最業界や企業の人事担当者が重視しているのが、問題解決能力やコミュニケーション能力と呼ばれるものであり（本田 2005、小山 2010）、大学側も近年の教育改革においてこれらの能力を重視するようになってきているからである。たとえば、近年提唱されている「学士力」では、大学教育の改善方策として、知識・理解の次に、「汎用的技能」をつけることを大学教育の具体的目標とすることが掲げられ、ここでは、コミュニケーションスキル、数量的スキル、問題解決能力が例示されている（たとえば、中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」2007年）。もちろん、ここで用いる調査項目の妥当性の問題は残る。そうした限界に留意しつつ、あくまでも能力の自己評定の近似的尺度として、この二つの合成変数を用いていく。なお、分析に当たっては、回帰分析（OLS）を用いる。

独立変数として用いる変数については表1に示した。性別、出身階層（両親の学歴、父親の職業）、15歳時での家庭の豊かさ（家計の経済的指標の代理変数）、15歳時での家庭での本の所有の多寡（家庭の文化的資源の代理変数）、中学校時の成績（自己評定）、大学卒ダミー、選抜度の高い（偏差値55以上の）大学卒ダミーといった変数である。

4. 初職の職業機会の分析

はじめに、初職就職について、正規職に就いたかどうか注目した分析結果を見ておこう。表2に示すように、属性的な要因は、若年コホートの年齢（年齢が高いほど正規職に就きやすい）と、中間コホートの女性ダミー（女性ほど正規職に就きにくい）を除いて、有意な影響を示さない。出身階層を示す変数はどのコホートでも有意ではない。これらの結果を見る限り、出身階層の直接的な影響はほとんどないように見える。また、大卒ダミーについては、若年コホートでマイナスの有意な値を示した。非正規雇用が拡大した時期に学校を卒業したこの世代にとって、大卒資格はかえって正規職に就きにくくさせている。他方、選抜的な大学を出ているか否かの影響はどのコホートでも見られない。偏差値ランクの高い大学を卒業することは、正規職に就いたかどうかとはほとんど関係がない。

興味深いのは中学校時の成績が中間コホートと年長コホートとでは有意な値を示していることである。成績が高いほど、正規職に就くチャンスが高まる。ただし、その影響は若年コホートには見られない。

ここでの関心に照らしていえば、初職において正規職か否かというカテゴリーで見る限り、大学卒業資格が正規職に就くチャンスを増すという結果は得られなかった。選抜的な大卒資格についても同様である。この結果を別様に解釈すれば、大学進学や偏差値ランクの高い大学に進学することで、初職就職において正規職に就けるチャンスが高まるわけではないということである。

それでは、より安定的な就職機会と見なすことのできる大企業の正規職への就職についてはどうだろうか。ここでも初職について分析を行った。結果は、表3に示すように、表2の場合とは異なる傾向を示す。まず属性要因については、女性ダミーが年長コホートでマイナスの有意な影響をもつ。この結果は、この世代にとって、初職で大企業の正社員になるには男性であることが有利であったことを示している。年齢については、若年コホートで有意となる。この結果は近年の卒業者ほど大企業正規職に就きにくくなっていることを意味する。また、父大卒の影響が中間コホートで有意になる。父親の学歴が高いことで大企業正規職への機会が増すという結果である。他方、母大卒については、若年コホートでマイナスの影響を示し、しかも有意である。その原因についてはここでの分析からは推論が難しい。

教育に関係する変数については、中学時代の成績がどのコホートでも有意になっている。中学時代の成績が高かったものほど、大企業に正社員として就職するチャンスが高いと言いうことである。

ここでの分析にとって重要な知見は、大卒資格についての結果である。大卒ダミーは、中間コホートと年長コホートでは有意なプラスの値を示す。つまり、どの大学かによらず大学を卒業していること自体が大企業正社員になるチャンスを高めていたということである。それに加えて興味深いのが、選抜的な大学卒業資格の影響である。どのコホートでも有意な値を示すが、オッズ比 (Exp(B)) の値を見ると、若年コホートで 3.23 倍と最も大きくなっている。このコホートでは大卒ダミーが有意ではなく、Exp(B) も 1.046 と小さな値しか示さなかったこととあわせて考えると、次のような解釈が可能である。すなわち、大学進学率が 40%に達する以前に進学した年長コホートと中間コホートにおいては、大学を卒業していることも、選抜度の高い大学を卒業していることも、ともに大企業正社員となるチャンスを高めるものであった。つまり、これらのコホートにとっては大学を卒業していること自体が有利な条件であり、それに加えて選抜度の高い大学を出ていればさらにそのチャンスが高まっていった。ところが、大学進学率が 40%を超えた頃に進学した若年世代では、大学を卒業しただけでは大企業正規職への就職には有利にならない。それに代わって選抜度の高い大学を卒業していることがそのチャンスを高めるのであり、しかもその影響はそれ以前の世代に比べて強まっている傾向にある、ということである。

学歴のスクリーニング機能に着目して解釈すれば、次のようにいえる。すなわち、中間世代と年長世代では大卒学歴と大学の銘柄とがともにシグナルとして働いていた。それに対し、進学率が高まり（同時に正規職に就くチャンスが少なくなった）（注 2）若年コホートでは、大卒学歴のシグナルとしての働きが弱まり、選抜度の高い大学を出ることがかわってスクリーニング機能を果たすようになったということである。

5. 能力評定への影響

これら初職への就職機会に対する大学教育の影響を見た上で、つぎに、大学教育が問題解決能力やコミュニケーション能力の自己評定にどのような影響を及ぼしているのかを見よう。はじめに分析するのは、問題解決能力についての自己評定である。表 4 に示すように、大卒ダミーについては、中間コホートにおいてのみ 5%水準で有意な効果を示すが、他のコホートでは、大卒ダミーも選抜的大卒ダミーも有意な効果を示さない。大学教育の影響は思いの外、小さい。他方、興味深いのは、どのコホートでも中学校時の成績が有意で、しかも比較的大きな回帰係数の値を示していることである。標準化回帰係数で見ると、どのコホートでも大卒ダミーよりも大きな値を示す。大学を卒業したかどうかよりも、さらには選抜度の高い大学を卒業したかどうかよりも、中学校時の成績の自己評価の方が、ここで構成した問題解決能力の自己評定尺度への影響が強いのである。

もう一つ興味深いのは、どのコホートでも 15 歳時の家庭の豊かさと本の多い家庭であったかどうかが有意な影響を示していることである（ただし、家庭の豊かさについては年長コホートでは 10%水準で有意）。これらの変数がそれぞれ 15 歳頃の家庭の経済資本や文化資本の多寡を示す代理指標だと見ると、これら家庭環境を示す要因によって問題解決能力の自己評定が影響を受けていることになる。親の学歴や職業の影響はいずれも有意水準に達しないし、小さな値しか示さないのに対し、これら経済的、文化的資源の影響は顕著である。先に見た中学校時の成績とあわせると、15 歳ごろの家庭環境と学校での成績が、その後の問題解決能力の自己評定に影響を及ぼすのである。これらの一貫した結果と比べると、大卒学歴の影響は小さく、しかも一貫性に欠ける。

同様な結果が、コミュニケーション能力の自己評定尺度を従属変数とした分析からも伺える（表 5）。ここでは、大卒学歴を示す二つの変数はどのコホートでも有意にはならない。それに対し、15 歳時の家庭の経済的豊かさ、本の多さ、中学時代の成績は、どのコホートでも有意な値を示す。コミュニケーション能力に対しても、中学校時の成績の影響が大卒学歴よりも大きいことが認められる。先の分析と同じように、15 歳頃の家庭の資源や学業達成が、成人後の能力の自己評定を左右するのである。

6. 結論

以上の分析結果をふまえると、大学進学率の上昇と雇用機会との関係についてどのような議論ができるのだろうか。第一に、大卒学歴は、選抜度によらず、初職における正規職の就職にはほとんど影響を及ぼしていない。この知見は、正規職か否かというカテゴリーでとらえた場合、大卒学歴の効果が小さいということである。もちろん、大学進学率の上昇期と非正規職の拡大期とが重なっていることがその背景にあるのかもしれない。

より重要な知見は、第 2 の、大企業の正規職への就職チャンスへの大卒学歴の影響に就いての分析結果である。ここでは、コホート間で顕著な変化が見られた。大学進学率が 40%を超えた世代にとって、大卒学歴の効果は小さくなり、代わって選抜度の高い大学を出ていくことの影響が強まっていた。大企業の正規直に就くチャンス自体が縮小し、他方、大卒就職者の数は増大している。訓練可能性について議論を行ったサローのもう一つのアイデアである「待ち行列」の説明を当てはめれば、望ましい職に就くための入り口は狭くなっているのに、行列は長くなっているということである。そのため、大学を出ているだけでは十分ではなく、選抜度の高い大学の卒業がより重視される、という解釈が可能である。

このような解釈は、周知の常識を下敷きにしている。進学率の上昇により、その学歴の価値が低下するという学歴インフレという見方である。ここでの分析は、こうした学歴イ

インフレが生じていることを示唆している。しばしば指摘される現象が、『働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査』のデータ分析によって例証されたといつてよい。このような解釈が正しいとすれば、それは、大学教育過剰論などの、世上に流布する常識にもかなっている。しかし、この常識は、日本国内でのみ当たり前のこととして疑われない常識にとどまる。それというのも、国際的な常識に照らせば、学歴インフレがもつもう一つの側面と、日本で生じている現象との間にはずれがあるからである。すなわち、他の先進国で学歴インフレという場合、大卒学歴の価値の低下のもとで、自分たちの有利さをより確かなものにしようとする人々が、学士よりもより高い学歴を目指して、文字通り、さらなる高学歴化（大学院進学 of 拡大）という現象を引き起こす。このようなことが、大卒就職者のおよそ3分の2を占める日本の文系就職においてはほとんど全く生じていないのである（注3）。このような国際比較の視点から見ると、なぜ日本における学歴インフレは、さらなる高学歴化に結びつかず、大学ランクの面での「閾値」の上昇にとどまるのかという疑問が浮かび上がってくる。

グローバル化とともに進行する知識経済化のもとでは、教育年数といった量の増加だけではなく、そこで行われる教育内容の高度化の面からも、人的資本の向上が求められる、といわれる。他の先進国で進む高学歴化の一層の進展はその反映といわれている。それに対し、日本で生じている学歴インフレは、（理工系を除き）ここでみたように、大学入学時の偏差値ランクの上昇による選抜基準の上方シフトという、ふるい分けの面での変化にとどまり、教育内容の高度化や教育年数の増加を伴わない。他の先進国の学歴上昇が人的資本の増大につながる変化だとすれば、日本では依然として学校歴が訓練能力の高さを識別するシグナルとして働き、就職に際し求められる偏差値ランクが上方にシフトするという、相対的には人的資本の増大なき「シグナリング効果」による学歴インフレである。

このような議論を下敷きにすると、第2の分析課題の知見が意味をもつ。指標の妥当性についての問題点は残るものの、問題解決能力やコミュニケーション能力といった面での自己評定に大卒学歴（さらには選抜度の高いそれ）がほとんど影響を及ぼしていないという知見は、間接的な例証にとどまるとはいえ、日本的な学歴インフレが閉じた国内市場の中での待ち行列の順位争いに終始したスクリーニングの結果であることを示唆するからである。相対的な順位をめぐる競争が続いているのであり、そこで有利になるためのシグナルの獲得は、大学教育や大学院教育で高められるはずの、より高度な知識や技能の習得とは結びついていない可能性がある。

しかも、この第2分析課題のもう一つの重要な知見である、中学時代の成績が一貫してどのコホートでも比較的大きな影響力を示していたことと重ね合わせると、高学歴化をもちたらない日本型学歴インフレの意味がもうひとつ明らかになる。偏差値ランクによるス

クリーニングが強まったとしても、そこでより高い価値を持つ選抜度の高い大学卒の学歴は、せいぜいが中学時代の学業成績で占うことのできる問題解決能力やコミュニケーション能力の自己評定の反映にすぎず、大学教育を通じてより高められるような付加価値を組み入れたスクリーニングデバイスとはなっていない可能性である。

しかも、90年代まで続いていた、大卒就職と人材育成の仕組みとの関係はすでにぎくしゃくしている。時間をかけたOJTがうまくいかなくなってもいる。グローバル化だ、知識経済化だといっても、閉ざされた競争の仕組みはいっこうに変わっていない。それどころか、教育の量の面では日本の大学は劣化しているとさえいえる。企業の採用活動が前倒しされ、就職活動が早期化・長期化した結果、大学での教育の中断が長期に及んでいるからである。今や大学教育は4年間ではなく、3年弱といつてよい。調査によっても、就職活動の早期化と長期化が生じていることは明らかである（濱中 2010）。大学での人材育成の時間を奪ってまで、各企業は我先にと採用活動を前倒しする。それが許されるのは、この島国の中では、実質的に、いまだに「大学教育無用論」が力を得ているからにほかならない。国内市場の中で相対的な有利さを競う競争に終始できるのは、閉ざされた競争の中で、人材の質が厳しく問われないからである。そして、「学士力」を始め、大学教育の改革が言われても、実質的には大学での教育の時間を奪うような仕組みが続く。それもまた、閉ざされた競争のなかで大学教育の質が深刻な問題とはなっていないからだろう。

最後に、本筋の議論とはやや外れるが、もう一つの重要な知見について論じておこう。15歳時の経済的・文化的資源の多寡が問題解決能力やコミュニケーション能力の自己評定に及ぼしていた影響についてである。これらの知見が意味するのは、出身家庭の資源がこれらの能力に及ぼす影響が、大学教育よりも大きな可能性である。ここでは図表は省略するが、もちろん、これらの変数は、中学校時の成績にも、大学進学機会や、選抜度の高い大学進学のコツにも影響を及ぼしている。成長期に影響を及ぼすこれら家庭の資源の多寡が、学業成績以外のこうした能力にも変換されている可能性があるということである。このような家庭環境の影響については、コホートを問わずほぼ一貫した結果が得られた。生まれ育つ家庭環境の影響から逃れられていないのである。

<注>

1. 2007年度のデータを使用しているということは、2008年秋のリーマンショックの影響前のデータだということである。2008年以後の変化については、中澤（2011）の分析がある。
2. このデータの調査対象者をもとに正規職への初職就職率を算出すると、年長コホー

ト=79.2%、中間コホート=73.2%、若年コホート=53.7%となる。また同じく大企業正規職への初職就職率は、年長=23.9%、中間=17.5%、若年=12.0%となる。このデータからも若年世代で非正規職が減少していることがわかる。

3. たしかに文系分野においても大学院への進学者は 1990 年代以後増大の傾向にある。しかし、文系の場合、修士卒の学歴が就職に際して有利になったり、処遇面で大卒 3 年目以上の価値を与えられるわけではない。

<参考・引用文献>

- 岩田龍子 1981 『学歴主義の発展構造』、日本評論社
- 荻谷剛彦 1998 『変わるニッポンの大学』、玉川大学出版部
- 荻谷剛彦 2010 「大卒就職の何が問題なのか」、荻谷剛彦・本田由紀編 2010 『大卒就職の社会学』、1-26 頁、東京大学出版会
- 小林雅之 1985 「労働市場の構造と選抜理論」、『高等教育研究紀要』 第 4 号, 59-73 頁
- 小山治 2010 「なぜ企業の採用基準は不明確になるのか」、荻谷剛彦・本田由紀編 2010 『大卒就職の社会学』、199-222 頁、東京大学出版会
- サロー、レスター・C. 1984 『不平等を生み出すもの』、小池和男、脇坂明訳、同文館出版
- 竹内洋 1995 『日本のメリトクラシー：構造と心性』、東京大学出版会
- 中澤渉 2011 「出身地域による高卒後進学機会の不平等」東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ No. 43
- 濱中義隆 2010 「1990 年代以後の大卒労働市場」、荻谷・本田編、『大卒就職の社会学』、東京大学出版会、87-106 頁
- 本田由紀 2005 『多元化する「能力」と日本社会』、NTT 出版
- 矢野眞和 1991、『試験の時代の終焉』、有信堂

図表1 学歴別新規学卒就職者数の推移

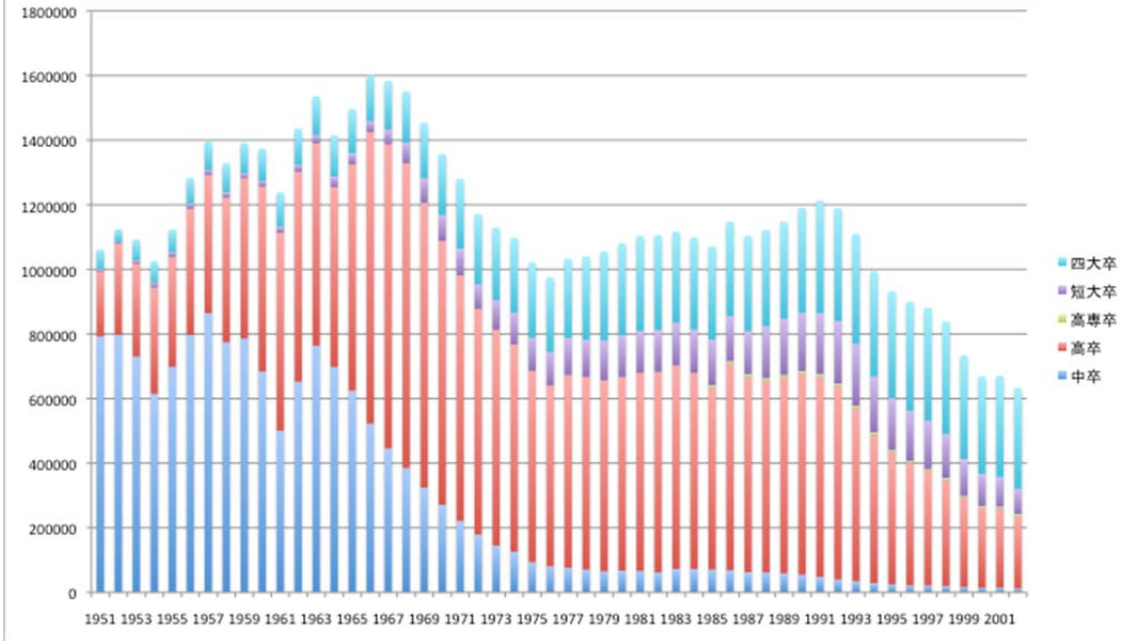


図2 四年制大学進学者と進学率の推移(学校基本調査より)

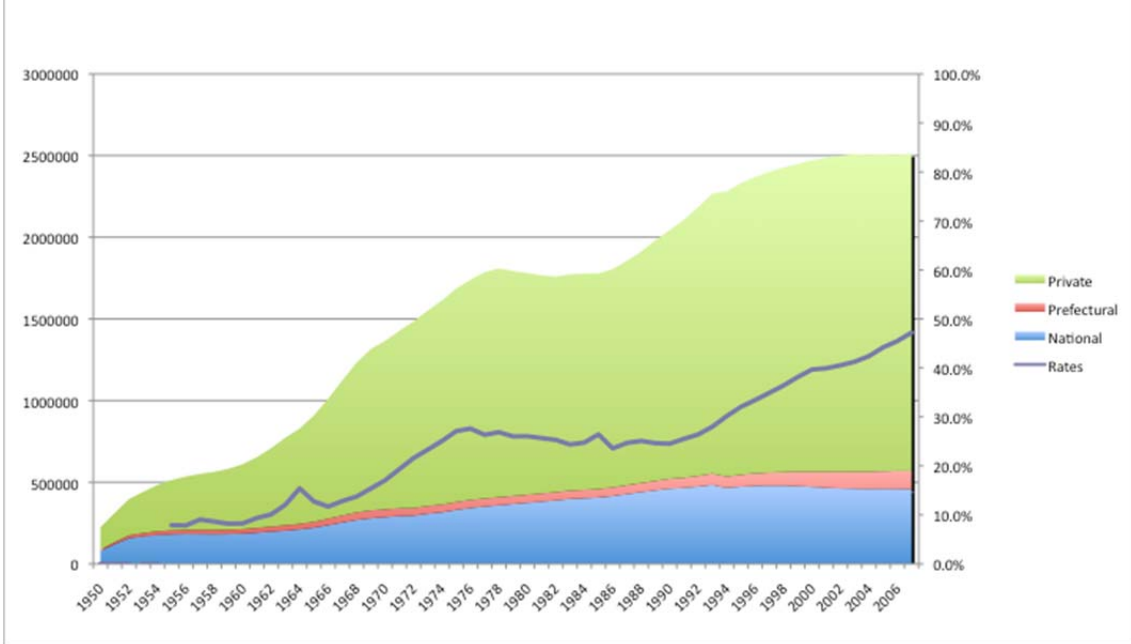
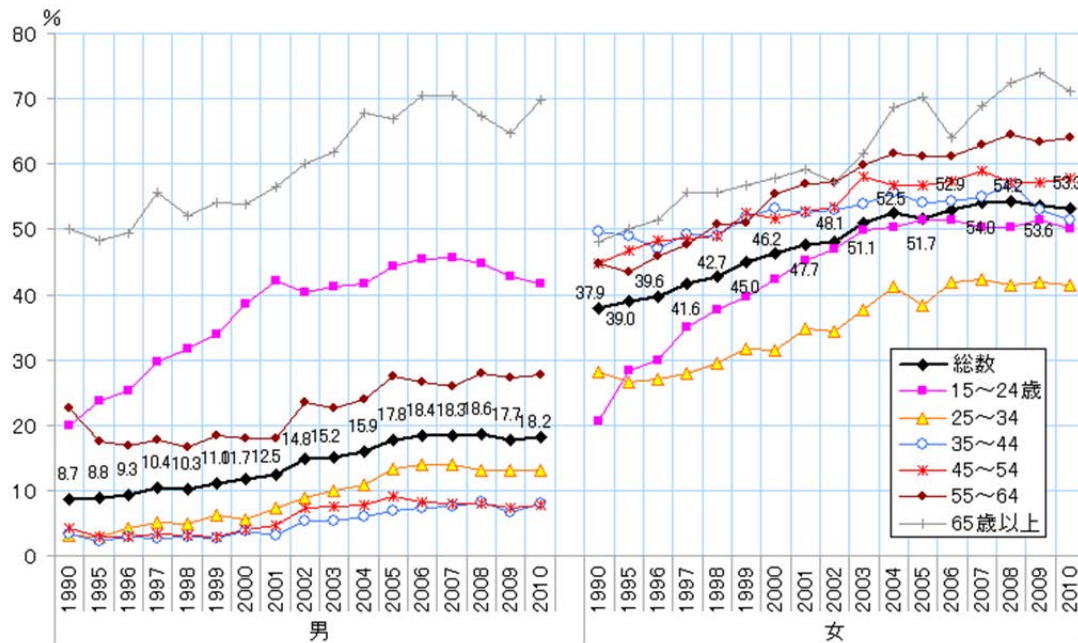


図 3

非正規雇用者比率の推移(男女年齢別)



(注) 非農林業雇用者(役員を除く)に占める割合。2001年以前は2月調査、それ以降1~3月平均。非正規雇用者にはパート・アルバイトの他、派遣社員、契約社員、嘱託などが含まれる。数値は男及び女の総数の比率。
 (資料) 労働力調査

(<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/3250.html> より引用)

表1 独立変数の説明

変数名	数値化の方法
年齢	2007年時点での年齢
女性ダミー	女性=1, 男性=0
父大卒	父親が大卒=1, それ以外=0
母大卒	母親が大卒=1, それ以外=0
父専門管理	父親が専門管理職=1, それ以外=0
15歳時家庭の豊かさ	15歳の頃の暮らし向き(5点尺度、点数が多い方が豊か)
15歳時本の冊数	15歳の頃の家にあった本の冊数(101冊以上=1, それ以外=0)
中学校時の成績	5点尺度の自己評点(点数が高いほど上位)
大卒ダミー	大卒=1, それ以外=0
選抜的大卒ダミー	選抜的の大学(偏差値55以上)を卒業=1, それ以外=0

表2 初職で正規職に就くチャンス(ロジスティック回帰分析)

	若年コホート			中間コホート			年長コホート		
	B	Exp(B)	有意確率	B	Exp(B)	有意確率	B	Exp(B)	有意確率
年齢	0.279	1.322	0.000	0.032	1.032	0.170	-0.043	0.958	0.430
女性ダミー	-0.101	0.904	0.408	-0.246	0.782	0.021	-0.230	0.794	0.147
父大卒	-0.125	0.883	0.396	-0.174	0.840	0.228	0.383	1.466	0.154
母大卒	-0.141	0.869	0.500	-0.133	0.875	0.567	-0.389	0.678	0.385
父専門管理	-0.083	0.921	0.606	0.176	1.193	0.241	0.017	1.017	0.945
15歳時家庭の豊かさ	0.022	1.022	0.759	-0.079	0.924	0.246	0.036	1.037	0.719
15歳時本の冊数	0.030	1.030	0.852	-0.138	0.871	0.318	-0.076	0.927	0.740
中学校時の成績	0.014	1.014	0.795	0.180	1.197	0.000	0.299	1.348	0.000
大卒ダミー	-0.332	0.717	0.019	0.156	1.169	0.249	0.104	1.109	0.642
選抜的大卒ダミー	0.365	1.440	0.291	-0.049	0.952	0.888	0.024	1.025	0.966
定数	-6.339	0.002	0.000	-0.168	0.845	0.828	2.025	7.575	0.333

表3 大企業正規職につくチャンス(ロジスティック回帰分析)

	若年コホート			中間コホート			年長コホート		
	B	Exp(B)	有意確率	B	Exp(B)	有意確率	B	Exp(B)	有意確率
年齢	0.162	1.176	0.000	0.035	1.035	0.202	-0.011	0.989	0.841
女性ダミー	-0.249	0.780	0.170	-0.187	0.829	0.137	-0.287	0.750	0.070
父大卒	0.299	1.349	0.152	0.432	1.540	0.005	0.260	1.297	0.245
母大卒	-0.557	0.573	0.083	-0.197	0.821	0.425	-0.192	0.825	0.610
父専門管理	0.111	1.117	0.624	0.205	1.227	0.191	-0.334	0.716	0.140
15歳時家庭の豊かさ	0.049	1.050	0.650	-0.084	0.919	0.302	-0.074	0.929	0.474
15歳時本の冊数	0.005	1.005	0.983	0.050	1.051	0.743	0.414	1.513	0.037
中学校時の成績	0.301	1.351	0.000	0.283	1.328	0.000	0.538	1.713	0.000
大卒ダミー	0.045	1.046	0.826	0.491	1.633	0.001	0.525	1.691	0.006
選抜的大卒ダミー	1.172	3.230	0.001	0.642	1.900	0.033	0.904	2.468	0.032
定数	-7.049	0.001	0.000	-3.620	0.027	0.000	-2.423	0.089	0.251

表4 問題解決能力評定への重回帰分析

	若年コホート			中間コホート			年長コホート		
	B	ベータ	有意確率	B	ベータ	有意確率	B	ベータ	有意確率
(定数)	10.607		0.000	13.202		0.000	12.963		0.000
年齢	0.013	0.008	0.768	-0.025	-0.017	0.448	0.004	0.002	0.948
女性ダミー	-0.020	-0.003	0.916	0.043	0.006	0.780	-0.324	-0.050	0.106
父大卒	-0.010	-0.001	0.967	0.218	0.027	0.298	0.486	0.057	0.112
母大卒	-0.113	-0.010	0.729	-0.143	-0.010	0.676	-0.069	-0.004	0.896
父専門管理	0.127	0.015	0.608	-0.057	-0.006	0.787	0.131	0.015	0.654
15歳時家庭 の豊かさ	0.509	0.129	0.000	0.218	0.050	0.028	0.226	0.052	0.081
15歳時本の 冊数	0.894	0.106	0.000	0.645	0.075	0.001	0.786	0.088	0.005
中学校時の 成績	0.624	0.222	0.000	0.539	0.184	0.000	0.408	0.145	0.000
大卒ダミー	-0.019	-0.003	0.930	0.392	0.055	0.041	0.050	0.007	0.850
選抜的大卒 ダミー	0.422	0.022	0.432	-0.064	-0.003	0.896	0.217	0.011	0.723

表5コミュニケーション能力評定への重回帰分析

	若年コホート			中間コホート			年長コホート		
	B	ベータ	有意確率	B	ベータ	有意確率	B	ベータ	有意確率
(定数)	-1.234		0.000	-0.423		0.189	-2.260		0.005
年齢	0.014	0.029	0.295	-0.003	-0.008	0.733	0.044	0.062	0.033
女性ダミー	0.001	0.000	0.990	-0.105	-0.054	0.019	-0.210	-0.108	0.001
父大卒	-0.137	-0.062	0.053	0.062	0.027	0.306	0.130	0.051	0.156
母大卒	-0.130	-0.039	0.197	-0.038	-0.009	0.703	0.114	0.022	0.476
父専門管理	0.253	0.100	0.001	0.032	0.013	0.594	-0.104	-0.039	0.231
15歳時家庭の豊かさ	0.148	0.125	0.000	0.056	0.045	0.048	0.138	0.106	0.000
15歳時本の冊数	0.153	0.060	0.043	0.148	0.060	0.010	0.151	0.056	0.072
中学校時の成績	0.118	0.139	0.000	0.128	0.155	0.000	0.081	0.095	0.004
大卒ダミー	-0.035	-0.016	0.610	-0.014	-0.007	0.802	0.124	0.057	0.121
選抜的大卒ダミー	0.226	0.039	0.169	-0.004	-0.001	0.979	-0.150	-0.025	0.408

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトについて

労働市場の構造変動、急激な少子高齢化、グローバル化の進展などにもない、日本社会における就業、結婚、家族、教育、意識、ライフスタイルのあり方は大きく変化を遂げようとしている。これからの日本社会がどのような方向に進むのかを考える上で、現在生じている変化がどのような原因によるものなのか、あるいはどこが変化してどこが変化していないのかを明確にすることはきわめて重要である。

本プロジェクトは、こうした問題をパネル調査の手法を用いることによって、実証的に解明することを研究課題とするものである。このため社会科学研究所では、若年パネル調査、壮年パネル調査、高卒パネル調査の3つのパネル調査を実施している。

本プロジェクトの推進にあたり、以下の資金提供を受けた。記して感謝したい。

文部科学省・独立行政法人日本学術振興会科学研究費補助金
基盤研究 S：2006 年度～2009 年度、2010 年度～2014 年度

厚生労働科学研究費補助金
政策科学推進研究：2004 年度～2006 年度

奨学寄付金
株式会社アウトソーシング（代表取締役社長・土井春彦、本社・静岡市）：2006 年度～2008 年度

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズについて

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズは、東京大学社会科学研究所におけるパネル調査プロジェクト関連の研究成果を、速報性を重視し暫定的にまとめたものである。

東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト ディスカッションペーパーシリーズ

- No.1 山本耕資 標本調査における性別・年齢による層化の効果：100 万人シミュレーション（2007 年 4 月発行）
- No.2 石田浩
三輪哲
山本耕資
大島真夫 仕事・健康・希望：「働き方とライフスタイルの変化に関する調査（JLPS）2007」の結果から（2007 年 12 月発行）
- No.3 中澤渉 性別役割分業意識の日英比較と変動要因：British Household Panel Survey を用いて（2007 年 12 月発行）
- No.4 戸ヶ里泰典 大規模多目的一般住民調査向け東大健康社会学版 SOC3 項目スケール：(University of Tokyo Health Sociology version of the SOC3 scale: SOC3-UTHS)の開発（2008 年 1 月発行）
- No.5 戸ヶ里泰典 20～40 歳の成人男女における健康保持・ストレス対処能力 sense of coherence の形成・規定にかかわる思春期及び成人期の社会的要因に関する研究（2008 年 1 月発行）
- No.6 田辺俊介
相澤真一 職業・産業コーディングマニュアルと作業記録（2008 年 2 月発行）
- No.7 中澤渉 若年層における意識とライフスタイル：JLPS と BHPS における日英の家事労働と性役割意識の比較（2008 年 3 月発行）
- No.8 深堀聡子 若者の働くこと・結婚すること・子どもをもつことに関わる意識
高卒パネル（JLPS-H）と NELS による日米比較（2008 年 3 月発行）
- No.9 戸ヶ里泰典 若年者の婚姻および就業形態と健康状態、健康関連習慣との関連性の検討（2008 年 3 月発行）
- No.10 三輪哲 働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査 2007 における標本特性と欠票についての基礎分析（2008 年 3 月発行）
- No.11 安藤理 公共政策支持の規定要因～公共事業と所得再分配に着目して～（2008 年 4 月発行）
- No.12 長尾由希子 若年男女における性別役割分業意識の変化とその特徴：高校生のパネル調査から（2008 年 4 月発行）

- No.13 伊藤秀樹 高校生の自信と卒業後の揺らぎ (2008年4月発行)
- No.14 相澤真一 誰が仕事をやめたがっているのか：重要なのは職場環境か、それとも家庭か？ (2008年6月発行)
- No.15 元治恵子 若年層のキャリアデザイン・ライフデザインの変化—高校在学時から高卒3年目への変化— (2008年6月発行)
- No.16 橋本摂子 性別役割意識の揺らぎをたどる(1)—結婚アスピレーションから見た行動規範と現状追認の距離— (2008年6月発行)
- No.17 石田浩 世代間移動の閉鎖性は上昇したのか (2008年11月発行)
- No.18 石田浩 結婚・健康・地域：「働き方とライフスタイルの変化に関する調査
三輪哲 (JLPS) 2008」の結果から (2008年12月発行)
村上あかね
- No.19 Sawako SHIRAHASE Change in Living Arrangement of Unmarried Adults with Parents and Income Inequality in Japan with Comparative Perspective (2009年2月発行)
- No.20 Wataru NAKAZAWA Inequality of Opportunities for Access to Universities among the Japanese Young People: Focused on the Scholarship Loan Program (2009年2月発行)
- No.21 Hiroshi ISHIDA Educational Attainment and Social Background (2009年2月発行)
- No.22 大島真夫 大学就職部の斡旋機能とその効果 (2009年3月発行)
- No.23 中澤渉 職業的地位の変容に関する基礎分析 JLPS wave1とwave2の比較から (2009年3月発行)
- No.24 戸ヶ里泰典 ストレス対処能力概念 Sense of Coherence の抑うつ傾向ならびに心理社会的な職場環境との因果関係の検証—構造方程式モデリングを用いた検討 (2009年4月発行)
- No.25 戸ヶ里泰典 若年成人男女における慢性疾患の有病率の分布と就業、婚姻との関連の検討—自己報告を国際疾病分類 (ICD-10) に基づいて分類したデータより (2009年5月発行)
- No.26 大島真夫 誰が大学就職部を利用するのか (2009年9月発行)

- No.27 Hiroshi ISHIDA Social Inequality in Health in Japan (2009年10月発行)
- No.28 菅万理 母親の就労が思春期の子どもの行動・学業に及ぼす効果：Propensity Score Matching による検証 (2009年11月発行)
- No.29 橋本摂子 未婚者層における結婚意識の変動と社会階層的要因：パネル・ロジットモデルによるアスピレーション分析 (2009年12月発行)
- No.30 石田浩 有田伸 田辺俊介 村上あかね 生活・交際・労働者の権利：「働き方とライフスタイルの変化に関する調査 (JLPS) 2009」の結果から (2009年12月発行)
- No.31 中澤渉 男女間のメンタルヘルスの変動要因の違いに関する分析 (2010年2月発行)
- No.32 平沢和司 確率抽出データを用いた大卒就職機会に関する検討 (2010年3月発行)
- No.33 長尾由希子 短大進学率の変動にみる教育知のシフトとその支持層：教養知から職業知へ (2010年3月発行)
- No.34 山本耕資 石田浩 働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査(JLPS)の欠票分類と回収状況に関する諸指標の検討：対象者「本人」の協力の度合いと調査員訪問の成功の度合い (2010年3月発行)
- No.35 有田伸 変化の方向とパターンを区別したパネルデータ分析の可能性：従業上の地位の変化がもたらす所得変化を事例として (2010年3月発行)
- No.36 村上あかね パネル調査にみる若者の交際の現状 (2010年5月発行)
- No.37 三輪哲 結婚活動の「成果」と「効果」 (2010年10月発行)
- No.38 田辺俊介 吉田崇 大島真夫 希望・所得変動・自己啓発「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査 (JLPS) 2010」の結果から (2011年2月発行)
- No.39 中澤渉 若年層の不安定雇用に関する成長曲線モデル分析 (2011年2月発行)
- No.40 鈴木伸生 大卒就職における OB 利用の効果と機会格差 (2011年2月発行)

- No.41 Hiroshi ISHIDA Social Inequality among Japanese Youth: Education, Work, and Marriage in Contemporary Japan (2011年2月発行)
- No.42 Hiroshi ISHIDA Are There Increasing Barriers to Intergenerational Mobility? Trends in Intergenerational Class Reproduction in Contemporary Japan (2011年2月発行)
- No.43 中澤渉 出身地域による高卒後進学機会の不平等 (2011年3月発行)
- No.44 脇田彩 結婚による生活満足度の変化 (2011年3月発行)
- No.45 戸ヶ里泰典 大規模多目的一般住民調査向け東大健康社会学版 SOC3 項目スケール(University of Tokyo Health Sociology version of the SOC3 scale)の信頼性と妥当性の検討～3 時点の JLPS 若年・壮年データより (2011年3月発行)
- No.46 三輪哲 社会的ネットワークと自営業への移動 (2011年3月発行)
- No.47 三輪哲 女性のキャリアにおける小企業からの退職と再入職 (2011年3月発行)
- No.48 荻谷剛彦 大学教育機会の拡大によって大卒学歴の価値はどのように変化したか?—日本型学歴インフレの功罪— (2011年3月発行)

東京大学社会科学研究所 パネル調査プロジェクト
<http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/panel/>