

学校から職への移行
——大卒者の初職格差——

0130-23-9510

行動環境学専攻 社会学専修

修士 2 回生

鈴木遥

目次

1. はじめに

1.1. 問題の所在 p.1

1.2. 本稿の構成 p.4

2. 教育の拡大と移行問題

2.1. 教育の拡大と、仕事と学歴の関係 p.4

2.2. 他国の学校から職への移行 p.10

3. 日本的雇用慣行

3.1. 日本的雇用慣行の成立とその特徴 p.13

3.2. 日本的雇用の縮小 p.17

3.3. 非正規雇用 p.19

4. 先行研究——分析にあたって

4.1. 教育社会学から見た学校から職への移行 p.20

4.2. 日本の階層とその指標 p.22

4.3. 大卒者の初職格差についての先行研究 p.26

5. データと変数 p.28

6. 分析

6.1. 「大企業×正規」職の分布 p.33

6.2. 「大企業×正規」への学校歴の影響 p.39

6.3. 「大企業×正規」：コーホート分析 p.43

6.4. 初職の職業威信 p.46

6.5. 大卒女性の初職 p.48

7. 考察

7.1. 大卒者間の格差拡大について p.53

7.2. 性別と学校歴による職域の違い p.54

7.3. 大卒女性の初職の変化 p.60

7.4. まとめ p.60

参考文献 p.62

資料 p.67

1. はじめに

1.1. 問題の所在

現代の若者の多くが、かつての一時期の若者たちに比べて、不安定な雇用・生活を送っていることは、多くの先進国で共通していることである。なんらかの学校を卒業した若者が職を得るまでの過程が、複雑化・多様化(Furlong and Cartmel 1997=2009)し、多くの若者がその過程において不安と困難をかかえていることは社会問題として顕在しており、日本もその例外ではない。若者が職を得、経済的に自立できるかどうかは、その後彼らが結婚・育児を達成できるかどうかにも大きく影響しており、社会の未来に関わるテーマだと言える。

若者の立場の変化が社会の変化によるものだということは、多くの識者の見識が一致するところである。

例えば日本の社会構造とその変化に関しては、乾が「戦後日本型青年期」としてまとめている。この「戦後日本型青年期」とは、学卒までは家族と学校によって保護・管理され、新規学卒就職を通して企業へ就職し、その後企業を通して生活が守られるようになり、社会的市民権を得るという移行ルートを作す。学校・家族・企業の役割が大きく、学校以外の公的制度があまり介入してこない。この枠組みの下で、1960年代前後には新規学卒就職が定着し、職業訓練は企業内で行われるようになり、日本の公的な職業訓練は未熟なまま若者の定番の移行の形式が整った。そして、90年代半ばからこの形は解体され始め、このような枠組みに入れない若者が増大した。原因としては、「戦後日本型青年期」の根本でもある「日本的雇用」が、正規雇用の削減・非正規雇用の増大の中で再編されていったことがまずあげられる(乾 2010)。また日本的雇用の下で直接働いたのは主に男性であったが、女性も結婚・夫への賃金を通して、

この構造の中に組み込まれていた。家庭・学校・企業という3者が中心となり、父を通して企業から家庭へ賃金が行き、その賃金の子の教育に投資され、その子が新しい労働力として会社で働くという流れが戦後の日本社会に出来上がったのである(本田 2009)。

さらに、若者が学校をでて職につくまでの過程について、日本には新規学卒市場と呼ばれる学校と企業をつなぐ制度があることが特徴とされる。欧米では1970~80年代にかけて若者の移行が多様化・複雑化した。その一方、日本は10~20年ほど遅れて1990年代後半からその傾向が見られるようになった。日本で若者の移行の多様化・複雑化が遅れた理由のひとつとして、高等学校と企業のつながりが強く、さらに「新卒」であることに価値を見出すこの新規学卒市場が存在したことがあげられている。しかしこの新規学卒市場も、むしろその欠点を指摘され、撤廃すべきとの論も今や盛んだ。また90年代後半に入ると比較的恵まれた立場のはずの大卒者すら、この新規学卒市場を通して職を得ることが難しくなり、学卒無業者・非正規雇用の就職者の増加が大きな問題として意識されるようになった。大卒者もまた、移行や労働問題の中で注目すべき対象になったのである。大学進学率は急増し大卒者の供給が増えた一方で、経済状況の悪化と雇用の変化から労働市場からの需要が減っており、大卒者の内実は多様化しているはずだ。したがって高等教育を受けた若者に注目する重要性は以前より大きくなりつつあるし、大卒者間の格差は以前に比べて広がっているのではないかと推測される。

その中で本稿は、特に大卒者が学校を卒業して初めての仕事に着いたとき、卒業した大学によって「良い仕事につけるかどうか」ということについて差が生じているのかどうか、そしてその差は過去と比べて程度や様相が異なるのかということに着目することで、大卒者内の格差につ

いて明らかにしたい。

これには背景となる社会状況と理論、先行研究がある。まず前述したように、大卒者が増え雇用状況や企業の戦略が変わる中で、大卒者の質が多様化し職探しが厳しくなり、格差が広がっているのではないかと考えられる。またいくつかの理論や多国間の比較研究では、高等教育への参加者の割合が大きいほど大卒であるという資格と職業の連関が弱くなると考えられている(学歴インフレ)。また新規学卒市場についての研究は、大卒者の変化とその格差について論じている。しかし一方、近年の日本の大卒者間の初職格差の変化についての研究は、格差はあるがその格差のありかたは以前と変わっていないという結論となっている(近藤 1997、平沢 2011)。これは感覚的にも意外な結果であるし、他の研究や理論から推測される結果からも外れている。ただこれらの研究は、時期の問題で 90 年代後半以降の大卒者が分析に含まれていなかったり、90 年代以降大卒者の就職先として一定の割合を占めるようになった非正規雇用を考慮した詳細な分析がされていなかったり、といくつか課題が見られる。本稿はそれらを克服した上で、大卒者の初職における格差が拡大しているのかどうかということを、日本の雇用慣行と大卒者の就く初職の特性に留意しながら明らかにするのが目的である。

また本稿では、中学卒、高卒、大卒といったような「タテの学歴」を「学歴」と表記し、学歴をさらに細分化した学歴内の〇〇学校卒といったような「ヨコの学歴」を「学校歴」と表記する。また「高等教育」は 4 年制大学、短期大学、専修学校を指し、「大学」は 4 年制大学を指すものとする。

1.2. 本稿の構成

本稿は第2章で高等教育の拡大が求職に与える影響について理論に基づいて考察し、また他国の研究における高等教育の拡大とその影響について概観する。その上で、3章では学校から職への移行を強く規定している日本的雇用慣行と日本社会の特徴・その変容についてまとめ、移行研究について注意しなければならない点をあげる。4章では先行研究の問題点を指摘し、5章で使用するデータと変数について説明し、6章で先行研究の問題点を克服した上で分析をおこなう。そして7章で考察と結論を述べる。

2.教育の拡大と移行問題

2.1. 教育の拡大と、仕事と学歴の関係

教育過剰、すなわちあまりにも多くの若者が高校・大学の学位を持って労働市場に参入した結果、学位に見合った職につけなかったり、職にあぶれてしまったりすることは、すでに過去の日本でも心配されたことがある問題である。日本では60年代になると高校進学率が増大し、高卒者がだんだんとホワイトカラー職からブルーカラー職にも就くようにもなった。例えば1971年の女子高校生に向けたダイヤモンド社の就職ガイドを見てみると、製造部員、販売員、事務職と様々な職種についての募集要項がのっている。また1960年代後半から70年代前半にかけて、高等教育進学率が急激に上昇していった。(図1)

トロウは高等教育の普及段階に応じた高等教育内の変化を論じる際、入学該当年齢の15%までしか進学していない段階をエリート段階、15%から50%の段階をマス段階、それ以上のものが進学し、かつ万人に教育の機会があたえられる状況をユニバーサル段階と名付け段階ごとの教育制

度の変化について論じている(トロウ 1995=2000)が、日本がマス段階に達した時期がこのときである。

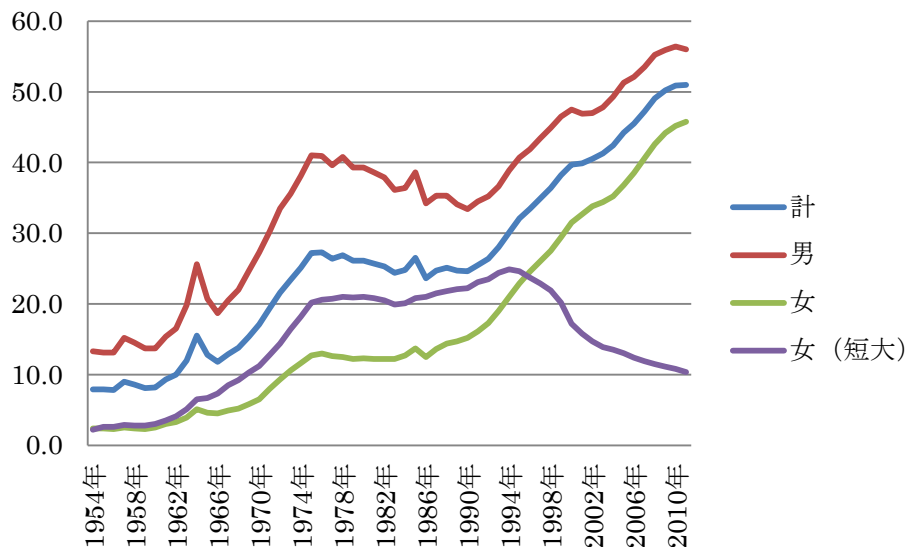


図 1 大学進学率¹

学校基本調査年次統計より筆者作成。

このように大卒者も急激に増えていったのだが、結局高度経済成長・サービス産業の拡大がこれを吸収していった。戦前からの就職史をまとめた文献では大卒者の職業的な地位の変化について、以下のように述べられている。

今日の学生は、明治時代の「末は博士か大臣か」というような、
気宇壮大な支配階級の卵ではない。また、大正時代の「一等社員か

¹ 大学学部進学者（過年度高卒者等を含む）を3年前の中学校卒業生及び中等教育学校前期課程修了者数で除した比率。

ら一等重役へ」といったような、幹部候補生的エリートでもない。また、昭和初年代や戦後の混乱期に一時的に出た、労働階級の同盟軍、あるいはそのイデオロギー的前衛でもない。戦後の大学卒サラリーマンは、労働者とも農民とも実質的にはちがいのない勤労者である。大学卒のサラリーマンが、大学を卒業する為に費やした支出をとりもどして、高校卒のサラリーマンよりもトクをするところにとどりつくためには、大学を出てから十数年を費やさなければならない。それにしても、定年退職するときで計算すれば、中学卒や高校卒よりも、家一軒を買う分ぐらい高い商品として、みずからを資本主義に売ったことになる勘定である。

こうして、今日の大学卒は、一般勤労者より、やや高い商品として存在するのである(尾崎 1967: 327-328)。

つまり明確なエリートだった大卒者が、明らかに有利ではあるが高校卒業者と同一サラリーマンとして企業社会の中で働き、その中では高い価値を与えられる存在に変容していったのが、戦前から戦後にかけての日本社会であると述べている。

このような高学歴化と仕事の関係を説明するにあたって、サローの仕事競争モデルが役に立つと思われる。サローは旧来の賃金競争モデル²では経済的資源の分配を上手く説明しきれないとして、新たなメカニズム³として仕事競争モデルを提案した。この仕事競争モデルは、労働者は受け入れてもよいと思う賃金について競争するのではなく、仕事の機

² 「労働者は受け入れても良いという賃金に関して競争する」という前提に基づいて考えるモデル

³ ただし賃金競争と仕事競争はたがいに排他的ではない(1975=1984: 96)

会を手に入れるために競争すると考える。モデルの最も重要な前提は「大部分の知的な仕事能力は、労働者が労働市場に入る前に修得するのではなく、雇用をみつけたのちにOJTを通じて習得する」という点である。すると、賃金競争モデルでは、「それぞれの技能により労働者は自動的に何らかの特定の仕事市場におかれる」と考えるが、この仕事競争モデルでは「訓練されて自分の仕事の生産性を発揮できるようになる」のだから、その分仕事の配分の手続きは賃金競争の時よりもずっと重大なものということになる。

このモデルの中で、賃金と職業の決定のメカニズムは以下のように説明される。

賃金は、労働者が得た仕事の特性に基づいて払われ、労働力として参入する際に個人的資格要件はあったとしても、それに基づいて支払われるような経済理論上の均衡賃金はない。また労働者の仕事機会への配分は、労働者の仕事待ち行列における相対的位置にもとづいている。ということかということ、仕事の機会を求める労働者が雇い主に好まれる順にならんでいるのが仕事待ち行列である。先頭の者から(例えば賃金や仕事内容が)もっとも良い仕事につくことになり、その仕事にもとづいて賃金が支払われるのだ。ちなみにこの仕事は、ある経営者のもとの一つの職務と考えるよりも、生涯にわたる一群の職群と考えたほうが良い。この仕事待ち行列は競争的だが、労働者たちが職を求めて競争するのは彼らの背景となる特性に基づくものであって、どれだけ低い賃金を進んで受け入れるかについての競争ではないとしている。

この仕事待ち行列での相対的位置を決める「背景となる特性」とは、例えば教育、年齢、性、試験の点数のようなものを指す。労働者はこの「背景となる特性」を持っており、それが仕事に必要な訓練費用の差を

生む。仕事に必要な訓練は OJT で行われるのだから、経営者にとっての問題は将来の訓練費用の差異をうまく予知できるような背景的特性を見つけ出すことにある。言い換えれば、労働者の訓練費用の少なさに基づいて作られた順位が仕事待ち行列であり、訓練費用が少なくて済むと思われる背景的特性を持っている者ほど仕事待ち行列の前の方に並ぶことができ、より良い仕事を手に入れられるということだ。

この背景的特性のうち特に重要なものの一つは、教育上の水準と成績だろうと予測される。なぜなら教育は、人の消化能力の間接的尺度であり訓練可能性を示すものだと考えられるからだ。また教育は産業規律(時間通りの出勤、命令を守ること、不快な仕事をやり、集団行動における一定の規律を守る)を身につけていることをしめす一つの方法でもあると考えられている。

さらにこのモデルは、教育の拡大と仕事の関係について有用な示唆をしている。

このモデルの考え方では、背景的特性に関する相対的な位置が絶対的位置よりも重要になる。好まれる背景的特性を持つ人の数が増えると、より好まれない集団の期待収入が下がることがありうる。背景的特性のうち重要なものが学歴だと仮定して、具体的に考えてみよう。中卒者より訓練費用が少ない高卒者の割合上昇すると、中卒者が就くことができた一番いい仕事に高卒者がつくようになる。すると中卒者は以前に比べて良くない仕事につくことになってしまい⁴、今までのような仕事につくには学歴を向上させる必要がある。高卒者が増え、さらにその後大卒労働者の供給が増加したとする。するとまた最もよい高卒労働者の仕事

⁴ 日本でこのように学歴間の代替雇用がスムーズに進行したのは、日本に明確な身分文化がなかったからだ指摘されている。(荻谷 1995)

に高卒労働者に代わって大卒労働者がつくようになる。なぜなら、大卒教育を受けた訓練費用の少ない労働者の供給が増えたからである。大卒労働者は以前に高卒労働者がついていたのと同じ仕事をもらうが、訓練費用が掛からない分だけもともと働いていた高卒者が得る賃金よりも高い賃金を得る。そして高卒者全体の平均賃金は下がる。また大卒者全体に関しても、賃金のより低い職が増えたので平均賃金は下がる。この際、現在の所得の地位を防衛するためには、まわりの学歴に合わせた学歴が必要になる。このように、このモデルでは教育の拡大による学卒者の仕事の変化、賃金の変動、学歴インフレなどが説明することもできる(Trow 1975=1984)。

以上のように、サローの仕事競争モデルでは、高学歴化とそれにとまなう良い仕事からの押し出しが生じることが説明されている。このように、大卒者においても就く職の拡大が生じるだろう⁵と考えられる。日本の大卒者に当てはめてみると、日本は大学がかなり明確なヒエラルキーとして認識されており、「教育＝訓練可能性の指標」説を信じるならば大卒者間の選別はたやすい。するともっとも良い職(収入が高い職、良いOJTが受けられる職、大企業の正規職など)は、学校歴の高いものから埋まっていくと考えられる⁶。また大卒者の増加により、大卒者の仕事待ち行列は伸びたと考えられる。一方 1990 年代後半より、恵まれた職としての正規職は縮減された。

この条件のもとで、大卒者を雇い主に好まれる層から学校群 A、B、C、

⁵ ただし収入に関する集団内の不平等は拡大しないと予測されている。収入の分配が「分散÷平均」によってはかられていると仮定すると、平均より平等な（密度の大きい）労働者の集団が労働力に加わってくるので、収入はより平等になる(Throw 1975=1984)。

⁶ もちろん学校歴だけに限らず、コミュニケーション能力、協調性、性別、卒業学部、その他の背景的特性が優先されていることも考えられる。

D…という風にわけて考えてみよう。以前なら A～C の群の者は最も良い仕事に就くことができたが、そもそも若者のための良い仕事が削減されたため、C の者はその職に就けなくなった。そのため C の者は次点に良い仕事につくことになる。すると D の者が以前就いていた仕事の中で一番良い仕事は C の者が就くようになってしまう。そして D の者は以前よりは良くない仕事に就くことになる…、というように学歴間でも押し出し現象が起こっていると考えられる。したがって、最も良い職に就いている A 達と、以前ほど良い職業には就いていない D 達との差が大きくなっていると推測される。

2.2. 他国の学校から職への移行

移行において教育制度が階層化されていることと、職業の関連については、他の場所でも論じられている。ミュラーとシャビットは、教育の初職への影響が国の制度や環境によって異なることについて、複数の国の比較研究を行った。仮説としては以下のものを設定している。

- ①資格と職業的地位・階層の関連の強さは、教育制度が「標準化」されているほど強い。
- ②資格と職業的地位・階層の関連の強さは、教育制度が「階層化」されているほど強い。
- ③資格と職業的地位・階層の関連の強さは、「職業特性(vocational specificity)」がなされているほど強い。
- ③-a 特に「職業特性」が高いところでは、職業教育は非熟練職業よりも熟練ブルーカラーに入職する可能性を高める。
- ④職業達成への教育資格の影響は、高等教育算入割合が高いほど低くなると考えられる。

教育制度の「標準化」とは、教育の内容が標準化されていることを指す。標準化は、仕事の探すものの資格の比較可能性を高めるため、①のような仮説が考えられる。また教育制度の「階層化」とは、ここでは早い段階で異なる教育コースに分けられる制度を指す。具体的にはドイツのように、途中から進学コースと職業教育コースに分かれるような教育制度を指す。このようなシステムでは資格の違いが明確で、労働市場で違いがよく認識されるため、②のような仮説が考えられる。職業特性(vocational specificity)は特定の職業と資格のつながりを強くし非熟練職よりも熟練職に就く可能性を高めるが、アカデミックな教育を受けた者たちと明確に区別されるため、階層化の働きもあると思われる。また最後の仮説についてだが、高等教育の拡大は後期中等教育の価値を下げると考えられる。中等教育やそれ以下の資格についても、仕事待ち行列の観点からして同様と考えられる(Shavit and Müller 1998: 10-11)。

分析の結果彼らは、仮説①に関しては微妙な結果だったとしている。仮説②については、初職威信には影響の違いがはっきりとみられたが、熟練職につくか非熟練職につくかについての影響については階層化・標準化の程度による違いはみられなかった。仮説③ははっきりと支持された。また高等教育の拡大が、職業への学歴の効果を弱めるという仮説④は支持された(Shavit and Müller 1998: 38-40)。

この分析では日本は、教育制度は職業コースなどがないことから階層化されておらず、教育も広く標準化されているものとして分析されている。しかし同書の他の章で述べられているように、日本の教育は義務教育においては強く統一・平等化されているが、義務教育後は勉学的に異なる質の、しかもランク付けされた後期中等教育に卒業生は進むことになり(Ishida 1998: 287)、階層化・標準化の程度は義務教育中かそれ以後

かで明確に変わる。多数の若者が高等学校を卒業後に職に就くことを考えると、職への移行研究においては、日本は階層化された教育制度を持っているとみるべきだろう。本稿が議論の対象としている大卒者に関してはなおさらである。

日本の4年制大学が明確に階層化されている中、学歴だけでなく学校歴が資格(もしくは背景的特性・訓練可能性)として雇い主に認められるのであれば、学校歴と職業の関連は強くみられるだろう。また一方で、仮説④で支持されたように大卒者の増加はその価値の低下を招くと予想される。

以上の知見をまとめると、実証的研究からも大卒者の増加によって大卒やその他の学歴の価値は低下していると考えられ、また日本では大学が明確なヒエラルキーを形成しており区別が容易なため、訓練可能性を期待して雇用者が大卒者を雇う場合、大卒者間の格差は拡大していると考えられる。

またファーロングとカートメルは、イギリスやオーストラリアが近年大学教育費用を学生たち本人に求めるようになり、教育がより高い資格の上に経済的に有利な個人的立場を獲得できることを期待してその経費を負担する消費財として描かれる傾向が強まっていると指摘し、社会的再生産の高まりを懸念する中で、イギリスでは古いエリート大学と新大学の二極化が起こっており、進学率の上昇が平等化への過程であるとすることに疑問を示した(ファーロング・カートメル 2009)。

有田は、教育が必ずしも個人の生産性を向上させるとは限らないが、雇い主が「教育水準が、労働者の能力を示している」と考え雇う者を決定する選別理論と前述のサローの仕事競争モデルに基づき、韓国社会の高学歴化の影響を分析した。それによると、80年代半ば以降大卒と高卒

の賃金格差が大きく縮小し、大卒になる利益が小さくなっていた。しかしその後も大学進学希望率が下がった様子はみられないことから、教育を投資ととらえる点では人的資本論があてはまらないことを指摘した。ただしホワイトカラー職就業率に注目すると、大卒の効果はちいさくなっておらず、1980 年~1992 年の間にホワイトカラー職から、専門卒が増えた時期に高卒が、4 大卒が増えた時期に専門卒が追い出されていくことがわかり、サローの仕事競争モデルが当てはまることが判明した。また高等教育が拡大した上に大学入試が統一され各校の入学難易度が明確になった 1980 年代に、大学間格差の拡大がみられるようになったと同書では示されている(有田 2006)。

以上のように、理論的にも他国の研究からも、大卒者の増加はその間の格差を増大させるのではないかと推測される。

3. 日本的雇用慣行

3.1. 日本的雇用慣行の成立とその特徴

日本における学校から職への移行を考えるにあたって、それと制度的に深い関わりをもつ「日本的雇用慣行」について論じておく必要がある。日本的雇用慣行とは、主として大企業を中心として行われている「終身雇用(長期雇用)」と「年功制」と「企業別組合」を柱にした雇用慣行である。特徴としては、学校を卒業したばかりの特に職業上の技能を持たない若者を「一般的な能力」・「人柄」を重視して職の内容を決めずに採用し、企業内で職業訓練をおこない年月をかけて様々な仕事をさせその企業の内部での経験を積ませていくこと、そして勤続年数と仕事の業績で徐々に昇進させ、かつ給与も勤続年数が長くなるほどあがっていくこと、また一定の年齢になると退職させられ、勤続年数等に応じた多額の

退職金が支払われ、退職後の生活もある程度援助されることなどがあげられる。また特に大きな企業では、独身寮やライフイベントに応じた給付などの福利厚生もある。

この日本的雇用慣行が、はじめに述べた「戦後日本型青年期」を支える「企業」の特徴である。そして主に新規学卒市場を通して若年のうちに企業に入り、そこでキャリアを積み重ねて行くことが日本の中心的な働き方とされてきた。それはある程度予測可能で安定したライフコースをもたらしつつも、人びとの働き方とライフコースを規定していた。それが大きく変容したとされるのが 90 年代半ば以降である。

したがって学校から職への移行では、特に男性がこの日本的雇用に間断なく参入し定着することが重要とされつづけてきたが、近年その仕組みが大きく変わったのである。また「日本的雇用慣行」は移行研究にあたって、他にもいくつか重要な意義をもっている。以下の記述では、日本的雇用慣行が成立する過程と変容をふまえながら、その点を確認していきたい。

まず日本的雇用の文脈の中での「大卒者」とは、ほとんどの時期(そして現在も文脈によっては)男性のみを指していたことには注意が必要である。戦前の大会社は、男性について言えば、学歴に基づく「社員」、「準社員」、「工員」、「組夫」などの会社内身分制度が存在した。さらに会社によっては、高等教育者は学校歴によっても待遇に大きな違いがあった。戦後、特に社員と準社員の差は曖昧になり大卒者では学校歴や学部による初任給の差がほとんどなくなったものの、その一方で学歴・性別に仕切られた会社内の制度は変わらなかった。また男性の高等教育者の定期採用は第一次世界大戦からであり、卒業前の内定も戦前より始まっていた一方で、大企業に事務員・女工として採用されたのは中等教育までの

女性であり、高等教育(戦前の場合、女子高等師範学校と専門学校)を受けた女性は基本的に採用されなかった。1985年時点でも大企業に就職した大卒女性は少なく、その勤務期間の短さから、あきらかに大会社の正式なメンバーではなかったと言える(野村 2007)。男女雇用機会均等法の施行・改正後も一般職／総合職といった会社内のコース別採用により性別を中心とした区分けがなされており、また出産した女性の仕事の継続は日本社会の大きな課題となったまま現在に至っている。

また学歴について言えば、特に新規学卒市場においては現在でも学歴による市場の分断は強固であり、その賃金格差は明白である。1960年代に入ると高校進学率が急上昇し、中卒者の採用の中止や削減が広まるとともに、高卒者がホワイトカラー・ブルーカラーどちらにも採用されるようになったのだが、その結果、学歴が同じブルーカラーとホワイトカラーは賃金が統一されることとなった(二村 1994: 69)。職務により賃金が区分けされるのではなく、職務をこなすものの資格によって賃金の差がつけられることは日本の雇用の大きな特徴である。

その特徴の成立について、乾が1960年代経済審議会の答申の分析などを用いて以下のように説明している。60年代、日経連などの見解では、欧米のように企業から企業へ労働者が渡り歩いていく労働市場をつくり、労働力を流動化させる「経営秩序の近代化」を目指していたが、実際には職務給ではなく職能給、教育訓練・福利厚生企業の企業内化という方向にむかい、労働力が流動的な労働慣行は定着しなかった。職能給とは、その人の職務遂行能力に対して支払われる給与である。対するものとして職務給があるが、職務給とはその人がしている仕事に対して支払われる給与である。職能給が採用された原因はそれまでの年功制秩序や公平感にもあるが、主には労働力不足から労働者の定着を狙ったことが大きい

(1990: 135)。こうして 60 年代末に「日本的雇用」が確立した。前述のように「日本的雇用」は労働者とその家族まで含む賃金・福祉、さらには退職後の援助も行うが、一方で職務やそれに必要な訓練は企業に大きな決定権があり職務は不定であるため、企業からの非自立性をともなっていた。したがって「労働者の職業的アイデンティティにおいて通時的な軸となるのは、『この企業の従業員である』ということであり、これと対照的に、職種や職務(あるいは厳密な意味での職業)は、つねに流動する一時的外在的なものとどまる。」(乾 1990: 143)とも述べられている。つまりある企業に属していることが労働者にとっては重大であり、職務自体は技術者でもない限り一定ではないのである。

このような特徴は大企業を中心としたものであるし、最初は大企業に就職した者でも、一度も転職しなかった人は決して多くはない。しかし 1960 年前後から 70 年代にかけて、大企業と中小企業の賃金格差は全体としては縮小し、民間企業に長く定着する割合も増え(乾 1990)、企業社会の成立とともに「大企業ホワイトカラーおよびその妻としての生活が幸福の形として作られ、普及し」(渡辺 1994: 14・15)たことは確かである。そして多くの人に支持される比較的安定した働き方・生き方は、企業による生活保障・訓練が行われ職務よりも特定の企業に属していることが重要であるといったような特徴⁷を持っていたのである。

要約すると、日本的雇用慣行では職務そのものに基づいて給与が支払われるのではなく、「業務遂行能力」(ここに学歴も含まれると考えられる)によって支払われる。特に大卒者の事務職の場合、職務自体は会社に

⁷ サローの仕事競争モデルは仕事に対して賃金が支払われることになっているが、日本的雇用慣行においてはまず所属する企業と背景的特性で賃金が決定し、そして働き始めたのちに業績や勤続年数その他業務遂行能力を加えた基準で、賃金が支払われると考えるべきだろう。

よって変更されることがしばしばであり、さらに勤務年数や業績、役職によって賃金が決められること、職業訓練や福祉の役割を企業がもつことなどを考え合わせると、職務そのものよりもどの企業に属しているかということが重要であろう。また業務遂行能力が重視され、男性の場合長期間の雇用が想定されるため、特に学校をでたばかりの求職者の場合入職後の訓練可能性を慎重に予測して雇われていると考えられる。学校歴も訓練可能性の指標として用いられていると考えられる。

3.2. 日本的雇用の縮小

90年代に入ると、この日本的雇用の再編が始まる。その象徴としてよくあげられるのが、従来の日本的雇用が適用される層を絞り込むモデルを日経連が1995年に発表したことである。これにより、大企業の正規雇用・新規学卒市場からの採用は削減することが提示された。すると当然、企業、家庭、学校という3者によって支えられていた「戦後日本型青年期」に新たに参入できる若者は減ることになる。

当初日本社会の世論は、若者がこのような日本的雇用に守られた職につかなくなったのは、若者の意欲・意識によるものだという批判が中心であった。また親と同居して生活費を節約することで金銭的な余裕を持つ独身者を指す「パラサイトシングル」(山田 1999)という言葉は、否定的な意味合いで流行語にまでなった。しかしその後、若者の雇用は中高年の雇用を守るために犠牲にされているという玄田(2001)の主張に代表されるように、社会構造や労働市場の変化の中で、若者が自立して無理せず働ける安定した職につくことが難しくなったことが主張されるようになった(ブリントン 2008 など)。また政策においても、2000年代に入ると「若者自立・挑戦プラン」等若者の移行を補助しようとする政策

が掲げられるようになった。しかし若者向け雇用や社会制度などの改善という社会構造的問題よりは、若者の「意欲」に働きかけるという施策にその重点がおかれているとも言える(乾 2010)。

以上のように若者の雇用問題が注目される中で、学卒無業者や非正規雇用の研究、また高校・大学を卒業した若者が職につくまでの過程やその制度の変化・影響についての研究、すなわち企業と学校をつないでいる新規学卒市場への研究が、また普遍的な福祉がないために恵まれない家庭背景を持つ若者や高卒の若者がいかに労働市場で不利になってしまいかといった研究、すなわち学校期・(長期化しつつある)移行期の重要な支えである家族の研究が数多くなされている。前者のうち、高等教育を受けた若者に関する先行研究には、大卒者の新規学卒労働市場についてのものがまずあげられる。就職活動の中で、どうして、どのように大学と企業規模の関連が生じるのか、またどのような学生が職を得るのに不利なのかについての研究があるが、これらの研究については、次節でふれる。

家族研究では、特に日本の福祉の在り方やその仕組みからこぼれおちてしまう人たちについて議論がなされている。家族と企業が福祉に重要な日本では、ライフコース上の移行特有の課題(経済的な自立、社会的な市民権の確立など)を達成するために、不利な条件で育った若者の援助・就労支援がどうしても必要だ。なぜなら家族によって受けられる支援・保護には格差があり、それが格差を再生産していると考えられるからである。また日本は公的な補助がヨーロッパの主な国に比べ明らかに不足していることや、近年の取り組みの評価などが議論されている(宮本 2012 宮本 2004 宮本・小杉編 2011 など)。

3.3. 非正規雇用

また日本の雇用への入り口が狭まった 90 年代後半以降、非正規雇用の増加が社会問題として注目されてきた。企業で正規職以外の職で働く人はそれ以前からいたし、増加もしていた(太郎丸 2009)が、多くの若者(特に男性)が非正規職について働くようになってきたことが、意識の変化・労働環境の変化等として社会問題となったのはこの時期からである。

前述したように新規学卒市場、経済・福祉の格差、貧困、意識の変化など様々な角度からの研究があるが、本稿において重要なのは、日本の雇用の枠組みから外れており、職業として恵まれていないことが少なくない非正規雇用の仕事が大卒者の職としても登場したことである。学校基本調査⁸によると進路先として「一時的な仕事につくもの」の項目ができた 1988 年の水準にくらべ、その割合は増加している。もちろん非正規雇用として働くものを学歴別にみた場合、高卒以下の学歴の者の方が、圧倒的に割合が高い⁹。しかし基本的に学歴が高いほど正規職の賃金は高くなるため、学歴が高いほど正社員とアルバイト・パートの賃金差は大きい。したがって非正規雇用者は学歴や年齢に関わらずほぼ同質の仕事に就いていると考えられ(小杉 2003: 135)、せっかく高い学歴を得ても非正規だとそのメリットが得られないのだ。また正規雇用と非正規雇用の間には、①明らかに賃金格差があること、②満足度・階層帰属意識に両者で違いが見られること、③非正規雇用と正規雇用の間の移動は職種間移動と同程度かそれ以上の難しさがあることから、異なる階層として考えることができる(太郎丸 2009: 72-73)。従って大卒者の格差を分析する際も、非正規職に注目する意義は大きい。

⁸ <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/11/dl/02-2.pdf>

⁹ フリーターについては(小杉 2003: 9)参照

4. 先行研究——分析にあたって

4.1. 教育社会学から見た学校から職への移行

1960年代後半から1970年代前半にかけて高等教育の進学率は急増し、日本の高等教育の普及はトロウの言う「マス段階」に突入した。それに伴って労働市場には多くの大卒者が流入するようになり、「学歴社会論」のブームが到来した(吉本 1995)。例えば小池・渡辺は、企業への昇進においてそれほど学校歴が重要でないこと、就職に関しても差はあるが非銘柄大学出身者がしめだされている訳ではないと指摘し、学歴社会がそれほど強固なものとして存在する訳ではないと学歴社会虚像論を主張した(小池・渡辺 1979)。一方、竹内は偏差値万能社会ではないものの、学校歴による差は確認できるとしている(竹内 1981)。またこれらの研究はどちらも、入社できる企業規模に加え特に昇進の具合とその背景について主に分析している。竹内は人材過剰論について冒頭で触れているが、その過剰の意味も「企業における役職ポストの競争率」というように、現在程深刻ではない状況での学歴(学校歴)社会論であった。

90年前後から、大卒者の就職難が起こる前に新規学卒市場における大卒者の就職活動についての研究が行われるようになった。具体的には、特に銘柄校が持つ人的資源の活用や、女子大学生の就職活動、大学教育の役割・支援、大学間の初職格差、市場の早期化などについての研究が多く行われてきた(吉本ら著 1995、小杉 2007、荻谷・本田 2010 など)。

背景には90年前後からの高等教育の拡大があると思われる。80年代半ば、18歳人口の増加からさらなる進学競争の激化が予想された。それを危惧した文部省(当時)が、産業界からの要請もあり、一時的な量的拡大(大学定員の増加)を容認した。しかし結局の拡大はその後も維持され、さらに18歳人口が急減し、高等教育の「自由化・個性化・多様化」を

狙った規制緩和が行われたことにより、大学進学率は急増していった(天野 2003)。また就職率の大幅な低下(図 2)に見られるように、90 年代以降新規学卒市場がうまく機能しなくなったことが、これらの研究の重要性を高めた。

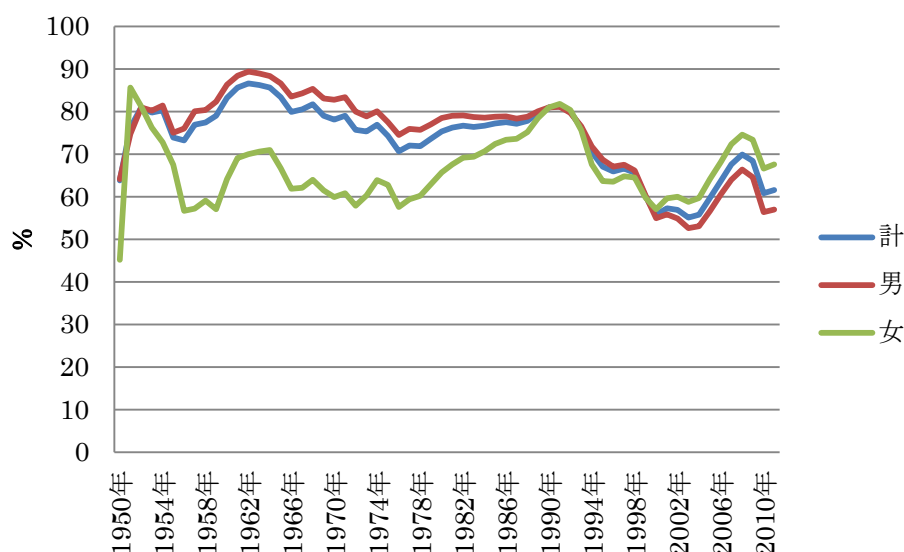


図 2 年次統計 就職率¹⁰(1950 年～)

学校基本調査 年次統計より筆者作成。

大卒者の研究の中で特に大学間の初職格差について述べている研究をいくつかあげてみよう。吉本らは「大卒者の需要・供給ともに拡大の見込まれる」と記されている中、1991 年度と 1992 年度に実施した調査をもとに、求人倍率では私立国公立で特に差はみられない(吉本ら 1992: 48)が、4 大学を対象とした調査では、卒業後の最初の就職先の企業規模

¹⁰各年 3 月卒業者のうち、就職者の占める割合。したがって大学院進学者などは分母に含まれるが、分子には含まれていない。

には違いがみられると結論付けている(吉本ら 1992: 106)。平沢は、93 年に行われた 9 つの 4 年制大学の経済学部、経営学部、商学部の卒業予定者が対象の調査をつかい、大学偏差値と就職活動中にであった OB・OG 数が内定企業規模に有意に影響することを示した(平沢 1995)。また吉原は同じ調査を使い、男女で「大学ランク」の内定企業規模に対する影響が異なるかどうかを分析し、同じ大学内では女子が不利なものの「大学ランク」は性別を超えて影響していることを示した(吉原 1995)。濱中は 93 年度と 97 年度の調査を利用し、OB 訪問がされなくなった分、大学ランクの効果が増しているように見えると述べている(濱中 1998)。さらに平沢は、2007・2008 年の若年壮年パネルデータを用いて、大企業に就職できるかどうかや職業威信スコアに大学の選抜度が影響していることを示した(平沢 2010)。小杉は大卒無業者の増加は、大卒者の質の変化と増加、企業側の変化によるものだと説明し、「就職活動においては活動量・早期の活動が重要」という従来の就職活動のメカニズムが、選抜度が低い大学の学生には当てはまらないことを示した(小杉 2007)。

日本的雇用慣行は終わりを迎え、実力が問われる現在では学校歴の価値はもはやないという言説もあるが、就職活動に関するこれらの研究はいずれも初職に対して学校歴の効果があることを支持している。また大学生の大衆化・多様化が繰り返し指摘されており、それによる大卒者の初職の多様化、もしくは質の低下を示唆しているものが多い。

4.2. 日本の階層とその指標

職業上の格差を分析するには色々な指標があるが、特に代表的なものに職業威信スコアがある。本稿で利用する職業威信スコアは、1995 年 SSM 調査で以下のような方法で測定されたものである。

質問方法：ここにいろいろの職業名をかいた用紙があります。世間では一般に、これらの職業を高いとか低いとかというふうに区別することもあるようですが、いまかりにこれらの職業を高いものから低いものへ順に 5 段階に分けるとしたら、これらの職業はどのように分類されるでしょうか。それぞれの職業について、「最も高い」「やや高い」「ふつう」「やや低い」「最も低い」のどれか 1 つを選んでください。

（「社会階層と社会移動」全国調査（SSM95・威信票） 調査票より）

この時評価をつける人々は、特に「社会的価値・社会への効果」、「技能水準」、「報酬」といった基準で職業を評価しており(都築 1998)、回答者の属性によって、スコアが大きく変わることはなく(太郎丸 1998)、職業を評価するにあたって一定の妥当性をもった指標である。

しかし、これはそもそも「職業」を評価する指標であり、それ以外の属性は評価対象に含まれていない。例えば、所属企業によっても社会的地位は評価され、信頼・安定が得ることができ、従業先規模によって職業の評価は異なってくる(村瀬 1998)。また前述したような「日本的雇用」の特徴を踏まえれば、日本の大卒者の初職は具体的な職務内容を提示されないまま企業を選んだ末に職業が雇い主側に決定されることが一般的であり、また文系学部卒業者が事務職、理系学部卒業者が技術職につくといった違いを除けば、大卒者同士は職務内容が似たような職業につくことが大半である。ましてや最初から経営者・役員になることは起業でなければまずありえない。初職は比較的同じ様な職に就き、職務に差がでるとしたらその後の OJT、転職や昇進を経てからだと考えるのが

妥当だろう。要するに、日本社会の特徴を考えると大卒者の初職について分析する際は職業による違いがでることはそもそもあまりなく、就職する企業に違いが出やすく、かつ重要ではないかと考えられる。

すると初職の企業規模で分析することが妥当だと考えられるが、企業規模によって待遇にどのような差がでるのかについて、ここで改めて確認しておこう。

1999 年版の中小企業白書によると、昭和 43 年(1967)から平成 9 年(1997)の間について、従業員数 1000 人以上の企業の賃金¹¹(平均)を 100 とすると、100～999 人の企業は 70 前後、10～99 人の企業は 60 前後の賃金で推移している。

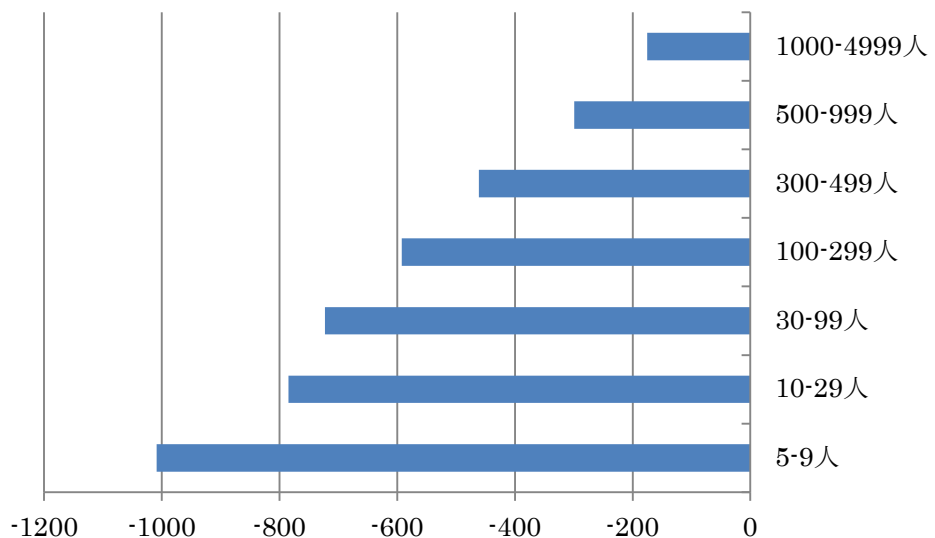


図 3 企業間の時間当たり賃金格差(基準:従業員数 5000 人以上の企業)

平成 9 年の調査によるもの。「中小企業白書 1999 年版」より作成。

¹¹ ここでの賃金は、決まって支給する現金給与額と年間賞与その他特別給付額を 12 で割り、さらに実労働時間で割ったものを、「賃金構造基本統計調査」をもとにして作成されている。

更に図 3 は、年齢、勤続年数、業種(4 分類)、性別、学歴、一般/パート、職種(生産労働者か否か)をコントロールした¹²上での企業規模ごとの賃金格差を表わしたものである。従業員数が 5000 人以上の企業に比べて、他の企業の一時間あたりの賃金がどれだけ違うかということを示してある。

また図 4 は、現金給与に加え、それ以外の労働費用をどれくらいかけているかを、従業員数 5000 人以上の企業を 100 として企業規模別に表わしたものである。

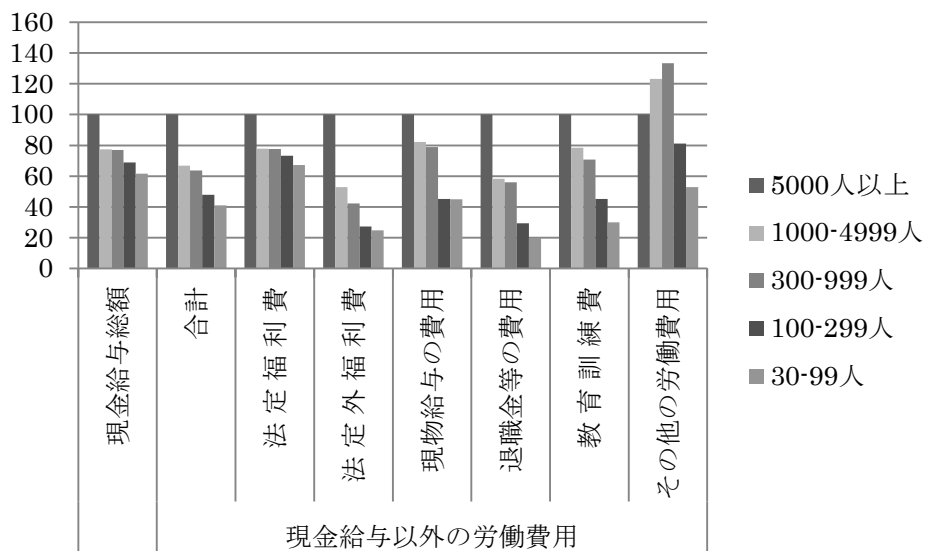


図 4 企業規模別現金給与以外の労働費用¹³ (常用労働者 1 人 1 ヶ月平均・5000 人以上の企業を 100 とした場合)

「賃金労働時間制度等総合調査 平成 10 年」より作成。

¹² 重回帰分析の詳細は中小企業白書 1999 版の付注 3 を参照のこと。

¹³ 「その他の労働費用」とは、募集費、転勤に要する費用、社内報、作業服（業務上着用を義務づけられているものを除く。）等をいう。

やはり企業規模が給与や福利厚生、さらに企業内教育にも違いをもたらしていることが確認できる。前述の通り、日本においては特に福祉・職業訓練は企業中心に行われるため、このような違いは単に支払われる賃金以上の意味を持っている。特に初職では、職業的なスキルを身につけるために投資をされることは重要である。

このように大企業と特に小さな企業の間には、賃金に加え労働者自身への投資の格差もはっきりと存在するのであり、初職の分析にあたって企業規模の違いを指標とすることは一定の妥当性を持つと考えられる。

4.3. 大卒者の初職格差についての先行研究

大卒者の学校歴に注目した研究はいくつかあるが、その変化を分析している研究はそれほど多くない。

近藤(1997)は、1975年と1995年のSSM調査を用いて、重回帰分析で男性の初職と現職の職業威信スコアを被説明変数として高等教育内の格差を分析している。短大を基準として、受験難易度によって3つのグループに分けた4年制大学の影響力を分析した。75年にはあった最も選抜度が低い大学群と短大の差が95年には有意でなくなっているものの、75年と95年の間で学校歴格差には統計的な変化はみられないという結果がでている。ただし職業威信スコアによる分析は、前述したとおり大卒者内の初職比較において有効かどうかは疑問が残る。実際、イシダによる分析では1985年のSSM調査を用いて学校歴の初職への影響を分析したところ、EGP階級分類を6段階にした指標¹⁴と日本の職業威信スコ

¹⁴ サービスクラス(専門職・高度な技術者・公務員・管理職等)、ルーティーンのノンマニュアル(人の管理下にある事務職)、小ブルジョワジー(自営農・小土地所有者等)、熟練マニュアル、非熟練マニュアルといった分類による指標。(Ishida 1998: 291 & Muller and Shavit 1998: 17)

アでは学校歴による違いが確認できなかった一方で、初職の企業規模による違いは確認することができた(Ishida 1998)。

濱中・荻谷は 1995 年 SSM 調査を用い、初職で従業員 1000 人以上の企業に就職したかを被説明変数として、入職年が 1974 年以前の世代と 1975 年以降の世代をくらべており、直接比較されてはいないが学校歴のダミー変数の効果は若い世代でのみ見られている(濱中・荻谷 2000)。

ただしこれらの研究は、90 年代の大学進学率拡大後に入学し、職を得たものについては分析対象にほとんど含まれていない。90 年代以降に働き始めたグループが分けて分析されているものに、平沢(2008&2011)がある。平沢(2008)は特に初職職業威信と初職企業規模を被説明変数として分析しており、若年コーホートほど学校歴の効果が強まっていると結論付けている。しかし一方平沢(2011)は、初職職業威信と、専門職もしくは大企業のホワイトカラー職ダミーを被説明変数として、時代による違いはあまりない¹⁵と結論付けている。ただ父親の職業威信と学歴・学校歴以外の要素については検討しておらず、またどちらの研究も非正規職/正規職といった違いを踏まえた詳しい分析は行っていない。

このように本稿が興味を中心にしている 90 年代以降の大学拡大期を中心に他の時期と比較、分析したものがあまりないことや、非正規雇用が考慮されていない(かつては考慮する必要がなかった)ことを踏まえ、本稿では大卒者の初職の地位達成について、近年大学群ごとの違いが広がっているか検討していく。3 章や 4 章での検討にもとづけば、特に大企業の正規職につけたかどうかということで格差が広がっている可能性があり、初職の職業威信スコア上の差はあまり大きくないと予測される。

¹⁵ 平沢(2008)との結果の違いは、大学分類と分析者の対象の年齢によるものだと平沢(2011)は結論付けている。

5. データと変数¹⁶

学校歴まで調べている調査は少なく、本稿で使用するデータは 2005 年の SSM 調査である。大卒者の数自体がそれほど多くないが、90 年代に入職したコーホートについての分析ができることが大きな利点だ。分析対象者は 30 歳までに大学を卒業し、かつ初職を開始したのが卒業前 3 年、卒業後 5 年以内の者に設定した。このように限定したのは、初職を得た後大学へ入った者など複雑なライフコースを歩む者を除くためである。卒業前 3 年という設定は、卒業前に起業するものなどを考慮して設定した。彼らは正確には就職時には大卒者ではなかったが、比較的卒業が簡単で卒業前に大卒予定者として職探しをする日本の状況を踏まえると、妥当だと考えられる。また中退者などは分析から除外してある。ここから大学名等、各変数の欠損値になっていないものが実際の分析対象者になる。また学校歴別の分析をしようとする、特に女性はサンプル数が足りず最も若いコーホート以外については、別に論じる。

時期による大卒者内の格差を分析するにあたって、初職に就いた年にもとづいて古い年代から 1954-1973 年、1974-1991 年、1992-2005 年に分けた。年代をこのような時期でわけ理由は 2 つある。これは戦後から高度経済成長期、中程度の成長期、低成長期であると同時に、4 年で大学を卒業しているという前提に立てば、ややずれもあるが大学拡大期前の入学者、一度目の拡大と停滞期の入学者、二度目の大学拡大期の入学者であり、大学生のエリート段階と、マス段階、マス段階の成熟期 (Trow 1995=2000:13) にあたる入職コーホートだと考えられる。

また被説明変数として「大企業×正規ダミー」と「初職職業威信スコア」をもちいる。

¹⁶ 変数の記述統計は、資料の補表 1

大企業×正規ダミーは初職が大企業の正規職の者を「1」、それ以外を「0」とするダミー変数である。大企業の基準は「最初の従業先の従業員数が 300 人以上(大企業と中堅企業)、もしくは官公庁」である。また従業上の地位が「経営者、役員」もしくは「常時雇用されている一般従業者」となっているものを正規職とみなした。従業上の地位の選択肢の中には他に「臨時雇用・パート・アルバイト」、「派遣社員」、「契約社員、嘱託」、「自営業者、自由業者」、「家族従業者」、「内職」があったが、このうち「自営業者、自由業者」、「家族従業者」、「内職」は分析から外した。したがって、従業上の地位に関して分析する場合はこれらに該当する人は常に分析から除外される。

初職威信スコアは 1995 年度版職業威信スコアに基づいて変数を作成した¹⁷。職業威信スコアの特徴は前述のとおりだが、具体的には技術者や医者、教員等は高い値をとる一方、特に一般的な職業である事務員などはそれにくらべて低い値をとる。するとジョブローテーションを経て、将来大企業のエリートになる可能性が高い大企業の社員になった場合などを評価することができず、また教員になるものが多い地方国公立の大学に属する者や理系出身者の値が高くなる傾向がある。そもそも教員養成に重きを置く教育学部は地方国立大学を中心として設置されており、割合は減りつつあるものの教員養成学部の卒業者の多くが、教員として就職している(吉本ら 1995: 188)。そのため大卒者の初職¹⁸分析にあた

¹⁷ 参照 web ページ <http://www2.rikkyo.ac.jp/web/murase/ssm/prscore.html> 2012.09.

¹⁸ 2005 年の SSM 調査では、初職に関して「では、改めて最初の従業先についてうかがいます。そこで働き始めたときの、あなたのお仕事について教えて下さい。」と前置きしたあと「あなたは職場でどのような仕事をしていましたか。」と尋ねているので、特に初期の配属部署での仕事が答えられていると考えられる。

ってはあまり妥当な指標ではないと予想されるのである。

また説明変数は以下通りである。

「性別」：女性を「0」、男性を「1」とするダミー変数。

「15歳時成績」：15歳の時の成績を本人が主観的・回顧的に5段階評価したものを数値化し、高い値ほど成績が良かったことをしめす。

「父企業規模」：父親の主な職の企業規模を、本人の初職の企業規模と同じ基準で従業先が「大企業・官公庁」にあたるものを「1」、それ以外を「0」としたダミー変数

「父教育年数」：父親の最終学歴から教育年数を算出して数値化したものの。

「都市圏」：首都圏、愛知県、大阪近郊（大阪、京都、兵庫、名古屋、滋賀、奈良）を都市圏とし、大学の主な所在地が都市圏にあるものを「1」、それ以外を「0」としたダミー変数。「都市圏」を入れた狙いは、大企業が都市に多く本社を置くので、都市周辺に生活拠点があることが影響するかもしれないと推測したからである。

「理系」：学部が理系学部のを「1」、それ以外を「0」としたダミー変数。

「大学グループ」：大学グループは、2013年の河合塾の一般入試の偏差値をもとに私立大学を3つに分けたのち、旧帝大などの有名国立大学と私立大学の偏差値が高いグループを一緒にして「私立1&国立1」というグループとし、旧帝大を除く地方の国公立大学を「国立2」、残った私立大学を偏差値の高い方から「私立2」、「私立3」というグループにした。また「国立2」には具体的な大学名が判明していないが国公立の大学を卒業したことのみわかっている者が含まれている。「私立1」は偏差値55.6以上、「私立2」は偏差値45以上、「私立3」は44.9以下

の大学が含まれる。私立大学で学校名がわからないものは、分析から除外した。そして分析の際は、「私立 3」を基準カテゴリとしたダミー変数として投入した。したがって「私立 3」のグループに比べて、他の学校グループがどれだけ結果に違いを生むかということを分析していくことになる。

ただし以上のような学校の分け方にはいくつか難点がある。私立大学は偏差値にもとづいて分けたが、各大学の偏差値は各学科（学部）によって大きく異なる場合もあれば、ほとんど変わらない場合もある。また大学内でくればれば、必ずしも文系学部より理系学部の偏差値が高いとも限らない。さらにその値は年ごとに変動し、受験に必要な科目が少ないほど高くなるなど、厳密に考えればきりが無い。本稿では、全学科の偏差値の平均値をその大学の偏差値とした。学部ごとの違いは、「理系」のダミー変数を加えることである程度コントロールする。

また旺文社発行の 1981 年の『蛍雪時代』を参考にして分析対象の私立大学の 1981 年偏差値と現在のものを比べてみると、相関係数は 0.85 であった。ただしこれは偏差値が大きく変動している女子大を含んだ値であり、さらに実際の分析では国公立大学は偏差値によってグループ分けしていないため、特に男性のみの分析ではもっと偏差値の相関は強くなると考えられる。

1981 年の偏差値に基づいてグループ分けをすると、「私立 2」に含まれた学校は全て 1981 年時点でも偏差値は 45 以上ある。また「私立 3」に含まれた学校は 1981 年時点で偏差値 45 以上の学校はあるが、偏差値 55.6 以上(本稿の区分の「私立 1」にあたる)の学校は女子校 1 校のみである。「私立 3」と「私立 1」に属する学校の違いはあまりかわっていないが、「私立 2」と「私立 3」の違いはやや曖昧であると言うべきだ

ろう。そのため「大企業×正規ダミー」を被説明変数とした 1974-1991 入職コーホートの分析など、一部の分析で 1981 年の偏差値を用いた分析もおこなった。

1954-1973 入職についても当時の基準をもとにグループ群をつくろうと試みたが、そもそも偏差値を用いて大学の序列が明確にされるようになったのは共通一次試験制度導入の 1979 年以後であるため、入学試験の倍率しか入手できず、偏差値との比較が困難なため本稿では用いないことにした。

6. 分析

6.1. 「大企業×正規」職の分布

表 1 から表 5 は初職が大企業・官公庁の正規職である者と、そうでない者を、入職コーホート・学校グループ別にクロス表にしたものである。

表 1 1954-1973 男性:「大企業×正規」クロス表

(N=170)	その他	大企業× 正規	合計
私立 1&国立 1	17	36	53
	32.1%	67.9%	100.0%
国立 2	8	39	47
	17.0%	83.0%	100.0%
私立 2	24	24	48
	50.0%	50.0%	100.0%
私立 3	11	11	22
	50.0%	50.0%	100.0%
合計	60	110	170
	35.3%	64.7%	100.0%

カイ二乗検定 13.741 p=.003

1954-1973 入職コーホート(表 1)では、「国立 2」が大きく偏りをみせている。結果は 1%水準で有意だが、「国立 2」と他の大学の差が有意になっているのだろう。前述の通り「国立 2」に属する者は、教員になっている者が多いため、「大企業×正規」にあてはまる者が多い¹⁹。

¹⁹ ただし教員であっても、私立学校の教員や臨時採用・非常勤講師など

表 2 1974-1991 男性:「大企業×正規」クロス表

(N=239)	その他	大企業× 正規	合計
私立 1&国立 1	15 27.3%	40 72.7%	55 100.0%
国立 2	17 29.8%	40 70.2%	57 100.0%
私立 2	23 43.4%	30 56.6%	53 100.0%
私立 3	39 52.7%	35 47.3%	74 100.0%
合計	94 39.3%	145 60.7%	239 100.0%

カイ二乗検定 9.107 p=.028

次に 1974-1991 入職コーホートでは、「私立 1&国立 1」と「国立 2」に対して「私立 2」と「私立 3」が「大企業×正規」の割合が低く、5%水準で有意であった。(表 2)

最後の 1992-2005 入職コーホートについては、男女別のクロス表(表 3 と表 4)と男女一緒のもの(表 5)を載せてある。1992-2005 入職コーホートについてみると、男女どちらの場合も学校グループによって顕著に差がでてるように見える。また女性の方が「大企業×正規」の割合が少ないものの、学校グループごとの差の傾向自体に性別差はあまりみられない(表 3 と表 4)。ただし女性に関してはサンプル数が不足しているセ

は当然「大企業×正規」職にはあてはまらない。

ルの割合が多いため、確かなことは言えない。

表 3 1992-2005 男性:「大企業×正規」クロス表

(N=144)	大企業× 正規		合計
私立 1&国立 1	0	14	14
	0.0%	100.0%	100.0%
国立 2	13	29	42
	31.0%	69.0%	100.0%
私立 2	15	12	27
	55.6%	44.4%	100.0%
私立 3	41	20	61
	67.2%	32.8%	100.0%
合計	69	75	144
	47.9%	52.1%	100.0%

カイ二乗検定 27.456 p=.000

表 4 1992-2005 女性:「大企業×正規」クロス表

(N=98)	大企業× 正規		合計
私立 1&国立 1	1	8	9
	11.1%	88.9%	100.0%
国立 2	14	16	30
	46.7%	53.3%	100.0%
私立 2	16	13	29
	55.2%	44.8%	100.0%
私立 3	21	9	30
	70.0%	30.0%	100.0%
合計	52	46	98
	53.1%	46.9%	100.0%

カイ二乗検定 10.360 p=.016

2 セル (25.0%) が期待度数 5 未満。最小期待度数 4.22

最も若い入職コーホートを男女一緒に掲載したのが表 5 である。もちろん学校グループごとに大きな違いができていたのだが、「私立 1&国立 1」の項目について、「大企業×正規」が極端な値を取っている点が気になる。2005 年の「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」(小杉 2007:23)では、大学難易度による就職先の企業規模(初職の企業規模)²⁰を見ることができる。この調査では、「国立 I・私立 A²¹」で従業員数 300 人未満の企業に就職した者は 13.9%であった。理系学部卒業者

²⁰ただし新卒かつ文系の民間企業就職者に対象が限定されている。

²¹旧帝大など入学難易度の高い国立全国大学及び偏差値 57 以上の私立大学

や、官公庁につとめたものを含めればこの数字は下がると考えられる一方、内定なし(4.6%)や「わからない・無回答(計 10.3%)」などの回答も考慮しなければならない。どちらにせよ、「私立 1&国立 1」について男女合わせた場合(表 5)でも「大企業×正規」に当てはまらない割合が 4.3%になっているのは、やや極端であるかもしれないことは押さえておく必要がある。

表 5 1992-2005 :「大企業×正規」クロス表

(n=242)		大企業× 正規	合計
私立 1&国立 1	1	22	23
	4.3%	95.7%	100.0%
国立 2	27	45	72
	37.5%	62.5%	100.0%
私立 2	31	25	56
	55.4%	44.6%	100.0%
私立 3	62	29	91
	68.1%	31.9%	100.0%
合計	121	121	242
	50.0%	50.0%	100.0%

カイ二乗検定 36.28 p=.000

また同調査において、「国立Ⅱ・公立²²⁾」「私立Ⅱ²³⁾」「私立Ⅲ²⁴⁾」の企

²²⁾ 国立Ⅰ以外の国公立大学

²³⁾ (偏差値 56-46)

業規模 300 人以上の民間企業に内定を得た割合は、それぞれ 54.6%、46%、34.1%となっており、特に「国立Ⅱ・公立」から官公庁就職者が除かれていることを踏まえると、表 5 のこれらの項目の結果はそれほど偏った結果ではないと考えられる。

コーホートごとに「大企業×正規」の割合を見ていくと、64.7%、60.7%、50%とそもそも大企業の正規職という従来の安定した雇用に参入できる割合が下がってきている。(表 1、表 2、表 5)

また掲載を割愛したが、「大企業」、「正規」についてそれぞれ別個にもクロス表²⁵を作成した。すると「大企業」に関する分布は「大企業×正規」と似通っていたが、「正規」に関して、1950-1973、1974-1991 のコーホートは全体の非正規率が 3%前後とごく少数であったのに対して、最も若いコーホートでは男性 14.58%、女性 17%と初職が非正規職である割合が増加していた。またそれも選抜度が低い大学についてその割合が多かった。

小括すると、クロス表の分布においては若いコーホートの方が他のコーホートにくらべて、大学の序列に沿った違いがよりはっきりと生じており、ここから大卒者内での違いは大きくなっているのではないかと推測できる。また最も若いコーホートには非正規雇用の増加がはっきりあらわれている。ただし「大企業×正規」という変数を用いるのは大卒者の一部が「良い職」につけなくなっているという変化をみるには適しているが、それが大卒者の増加や質の変化によるものが大きいのか、それとも非正規雇用につく若者が増えたことによるものなのか、それぞれの要素がどの程度の影響をもたらしているのかどうかは、ここでは区別す

²⁴ (偏差値 46 以下)

²⁵ 補表 2～補表 11

ることはできない。ただ本稿の目的は、比較的恵まれている大卒者の間で、日本社会の構造に組み込まれた「良い職」につけるかつかないかということに変化が生じているのかどうか究明することにある。

6.2. 「大企業×正規」への学校歴の影響

次に被説明変数を「大企業×正規ダミー」とした二項ロジスティック回帰分析を行った。また最も若い入職コーホートについては、各項目のサンプルを確保するため男女一緒に分析をおこなった。クロス表で確認した通り男女の分布は似通っており、別個にロジスティック回帰分析にかけたところ、傾向に大きな差はみられなかった。

さらに 1974-1991、1992-2005 入職コーホートについては、共通する説明変数の他にそれぞれ変数の変更、追加をおこなった。1974-1991 コーホートのモデル 4-1 は、1981 年の偏差値にもとづいた学校区分を大学グループの変数をして投入したモデルである。また 1992-2005 入職コーホートは男女両方が含まれているため、モデル 4-2 で性別のダミー変数(女性=0、男性=1)を投入した。

表 6 1954-1973 入職 男性

	モデル 1**	モデル 2**	モデル 3**
	exp.	exp.	exp.
定数	1	0.909	0.065
私立 1&国立 1	2.118	3.307+	3.786
国立 2	4.875**	8.445*	9.088*
私立 2	1	1.02	1.382
父職業威信		1.005	1.015
父大企業		2.115	2.647*
父教育年数		0.938	0.909
15 歳時成績			1.673+
都市圏			1.043
理系			1.672
N	170	121	118
Nagelkerke R2 乗	0.111	0.205	0.259
-2 対数尤度	206.434	135.597	126.644

** = $p < 0.01$, * = $p < 0.05$, + = $p < 0.1$

まず 1954-1973 入職コーホートについてだが、クロス表で確認されたように「国立 2」の効果が大きく、これが 1%水準で有意である。他には父の主な職業が、大企業であったことが 5%水準で有意である。(表 6)。

表 7 1974-1991 入職 男性

	モデル 1**	モデル 2+	モデル 3	モデル 4-1+
	exp.	exp.	exp.	exp.
定数	0.897	3.963	1.926	1.72
私立 1&国立 1	2.971**	2.332+	2.225	2.663+
国立 2	2.622**	2.579+	2.889+	3.599*
私立 2	1.453	1.312	1.187	1.738+
父職業威信		0.977	0.979	0.975
父大企業		1.92+	2.051+	1.95+
父教育年数		0.979	0.976	0.981
15 歳時成績			1.007	1.026
都市圏			1.865	1.737
理系			1.622	1.616
N	239	167	166	166
Nagelkerke R2 乗	0.064	0.085	0.114	0.119
-2 対数尤度	308.839	207.409	201.601	201.026

** = $p < 0.01$, * = $p < 0.05$, + = $p < 0.1$

次に 1974-1991 コーホート(表 7)について、まずモデル 1 から 3 に着目してみると、変数を投入していくうちにモデル自体が有意でなくなってしまう。この時期に入職したコーホートについては、ここで投入した変数では違いをあまり説明できないようだ。またモデル 4-1 で 1981 年の偏差値に基づいた大学グループで分析してみたところ、一応 10%水準ではモデルが有意になり、前コーホートと同様に「国立 2」の効果が最も大きい。ただこの入職コーホートでは、「大企業×正規」という変数に関して、大学間の偏差値やその他ここで投入した変数にあまり意味は

ないのかもしれない。

表 8 1992-2005 入職 男女

	モデル 1**	モデル 2**	モデル 3**	モデル 4-2**
	exp.	exp.	exp.	exp.
定数	0.468**	0.487	0.213	0.146
私立 1&国立 1	47.034**	41.962**	37.941**	43.212**
国立 2	3.563**	3.846**	3.871**	4.233**
私立 2	1.724	1.722	1.809	2.014
父職業威信		0.995	0.999	0.999
父大企業		1.93+	1.81+	1.911+
父教育年数		0.988	1.001	1.007
15 歳時成績			1.152	1.146
都市圏			1.158	1.101
理系			0.67	0.551
性別				1.68
N	242	182	179	179
Nagelkerke R2 乗	0.208	0.237	0.244	0.257
-2 対数尤度	294.389	216.737	211.896	209.874

** = $p < 0.01$, * = $p < 0.05$, + = $p < 0.1$

最後に 1992-2005 コーホートだが、他の変数を投入しても「私立 1&国立 1」と「国立 2」の効果は強いままだ。（表 8）

小括すると、最も若い入職コーホートでは、偏差値が高いグループの大学を卒業したことが、そうでないグループに比べて強く影響力をもっ

ている一方で、1954-1973 入職コーホートの学校グループでは多くが教員(公務員)になる「国立 2」のみ意味がある。そして 1974-1991 入職コーホートでは、一応学校歴の影響が見られるが、そもそも投入した変数ではうまく違いが説明できないかもしれない。コミュニケーション能力など、その他の要因がよりよい就職機会を手に入れるために重要だった可能性がある。またどの入職コーホートでも、父親が大企業に勤めていたことは影響を及ぼしている可能性はあった。

6.3. 「大企業×正規」：コーホート分析

入職コーホートの間で「大企業×正規」への学校歴の効果に違いがあるか直接くらべるために、学校歴と入職コーホートの交互作用項を投入してコーホート分析を行った。分析対象は前節と同様に 1954-1973 年、1974-1991 年に入職したコーホートについては男性のみ、それ以降は男女両方が含まれる。また学校歴のグループに関してはこれまでと同様「私立 3」を基準とし、入職コーホートは最も若い「1992-2005 入職コーホート」を基準とした。また前節では用いた説明変数のうち、あまり意味のなさそうな変数は分析に入れていない。さらに 5%水準で有意にならなかった交互作用項の結果は表示していない。

表 9 コーホート分析 大企業×正規職

	B	Exp(B)
私立 1&国立 1	3.821**	45.63**
国立 2	1.394**	4.031**
私立 2	0.697+	2.008+
父職業威信スコア	-0.013	0.987
父大企業	0.637**	1.891**
15 歳時成績	0.126	1.135
性別	0.389	1.476
1954-1973 入職	0.771	2.161
1974-1991 入職	0.85*	2.339*
私立 1&国立 1 × 1954-1973 入職	-2.981*	0.051*
国立 2 × 1954-1973 入職		
私立 2 × 1954-1973 入職		
私立 1&国立 1 × 1974-1991 入職	-2.979**	0.051**
国立 2 × 1974-1991 入職		
私立 2 × 1974-1991 入職		
定数	-1.174	0.309
N	505	
Nagelkerke R2 乗	0.192	
-2 対数尤度	608.483	

** = p<0.01, * = p<0.05, + = p<0.1

結果(表 9)から新たにわかったことは以下のことである。全コーホートを通して分析すると、コーホートごとでは結果がやや微妙だった、「父大企業」が、子が「大企業×正規」職に就くことに正の効果があることがはっきりした。また「国立 2」と「私立 2」の効果はコーホート間で違いがみられない。しかし「私立 1&国立 1」の効果は、最も若いコーホ

ートに比べてその他のコーホートでは有意に弱い。また「1974-1991 入職」が有意になっているが、交互作用にした変数とその元になった変数をそれぞれ中心化したものに代えて分析²⁶したところ、全く有意にならなかったのも多重共線性の問題のせいだと考えられる。

つまり近年の入職コーホートでは、「私立 1&国立 1」の学校グループを卒業したことが、大企業の正規職につくことに以前よりも強く影響を与えている。

²⁶ 資料の補表 12 を参照

6.4. 初職の職業威信

つぎに職業威信スコアについて、学校歴による違いがあるのかを分析する。前述の検討では、学校グループ間での差はあまりないと推測されている。

表 10 初職職業威信スコア

	1954-1973	1974-1991	1992-2005	1992-2005
	入職 男	入職 男	入職 男	入職 女
	B	B	B	B
定数	38.858**	34.581**	34.156**	36.704**
私立 1&				
国立 1	1.818	2.306	2.665	5.62
国立 2	7.085**	4.184*	6.999**	2.617
私立 2	2.701	-1.412	3.424	1.08
父職業				
威信スコア	0.129*	0.19**	0.14	0.121
理系	7.252**	10.949**	8.143**	7.626**
15歳成績	1.023	1.183	1.754*	2.111*
N	149	214	127	92
調整済み	0.209	0.326	0.302	0.277
R2 乗				

** = $p < 0.01$, * = $p < 0.05$, + = $p < 0.1$

表 11 初職職業威信スコア 2

1992-2005 入職	
男女	
B	
定数	35.572**
私立 1&国立 1	4.082*
国立 2	5.165*
私立 2	2.59+
父職業威信スコア	0.134*
理系	8.265**
15 歳成績	1.893**
性別	-1.09
N	219
調整済み R2 乗	0.294

** = $p < 0.01$, * = $p < 0.05$, + = $p < 0.1$

まず「国立 2」が全ての入職コーホートの男性について、有意になっている。これは前述したように「国立 2」にあたる人たちが多く教員になっているからだろう。一般企業の事務員の職業威信スコアがあまり高くない(47.2-52.2)ことに対して、小学校・中学校・高等学校の教員のスコアは 63.6 である。一方「私立 1&国立 1」にあたる人は、外交員(保険・不動産除く)などの威信スコアの低い職業にも最初に就いている。また技術者や医師になることができる「理系」がどのコーホートでも有意にスコアを高める結果になっているのは当然だろう。

「1954-1973 入職 男性」、「1974-1991 入職 男性」、「1992-2005 入

職 男女」においてそれぞれの変数が有意になっているか比べてみると、「1992-2005 入職 男女」においてのみ、「私立 1&国立 1」と「15歳成績」が有意になっている。したがって最も若いコーホートでの格差拡大が考えられたが、「大企業×正規職」の分析と同様にコーホート分析²⁷を行ってみたところ、交互作用項の係数は若いコーホートの学校歴の方が職業威信スコアを高める影響が強いことを示唆していたものの、有意な差は見られなかった。

6.5. 大卒女性の初職

大卒女性の初職の変化は、サンプル数が少ないためその分布を確認するのみにとどめる。なお「大企業×正規」のクロス表(表 12)はサンプル数を確保するため、1954-1973 入職コーホートと 1974-1991 入職コーホートをひとまとめのコーホートにした。また偏差値の変動が大きい過去の女子大学出身者が含まれるようになるので、1991 年以前の入職者の学校グループは、1981 年の偏差値を使用して分類したものを使用する。表 12 は 1954-1991 入職コーホートの女性の、学校グループごとクロス表である。

²⁷ 資料 補表 13

表 12 1954-1991 年入職コーホート 女性

(N=100)	その他	大企業×正規	合計
私立 1&国立 1	10	8	18
	55.60%	44.40%	100.00%
国立 2	14	20	34
	41.20%	58.80%	100.00%
私立 2	21	18	39
	53.80%	46.20%	100.00%
私立 3	6	3	9
	66.70%	33.30%	100.00%
合計	51	49	100
	51.00%	49.00%	100.00%

pearson のカイ二乗検定 2.473 p=0.48

2 セル (25.0%) は期待度数が 5 未満。最小期待度数は 4.41。

学校グループ間に大きな差はみられず、どのグループでもほぼ半分の女性が大企業・官公庁の正規職に就いている。表 4 の 1992-2005 年入職のコーホートと比べると、特に「私立 1&国立 1」が異なる値をとっているが、それ以外はほぼ動向は変わっていない。また 1954-1991 入職コーホートの非正規の割合は全体で約 18%²⁸と 1992-2005 入職コーホートとあまりかわらない。つまり学校歴による格差は、広がりはしているがもともと多くが正規職についていた男性とは違って、一部の女性が大企業の正規職に進出する形で差が広がっている。ただし前述した通り、男性と違って女性が大企業の正規職に就いたからといって、すなわち日本的雇用に参加したことにはならない。女性にとって何が良い職業かは難しい問題だが、とりあえず本稿では女性にとっても、給料や待遇、安定性

²⁸ 補表 14

などの点で大企業の正規職を良い職であるとする。

また職業威信スコアの変化をみると、特に「私立 2」と「私立 3」には変化がみられた。

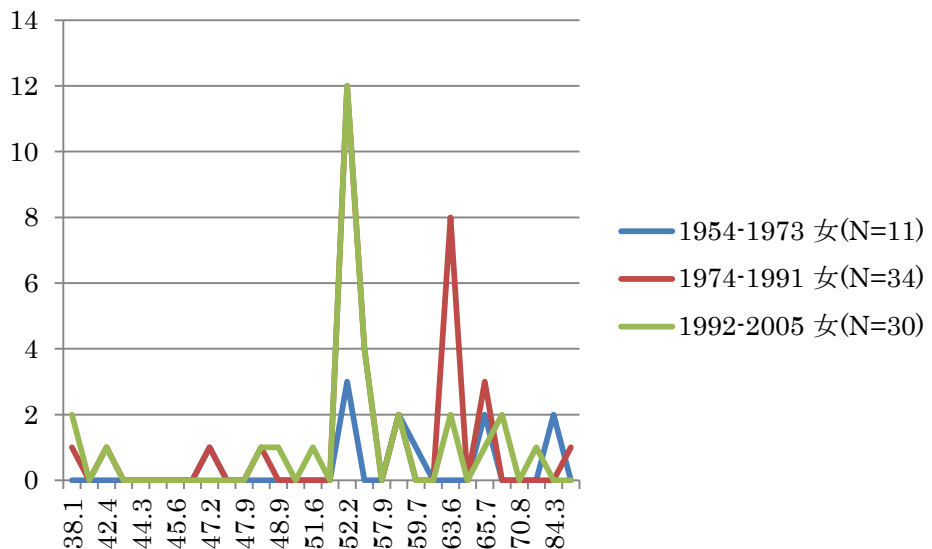


図 5 「私立 2」女性 職業威信スコア

まず「私立 2」の女性は、1974-1991 入職コーホートはその多くが教員になっていた。しかし最も若いコーホートでは企業の事務職に就くものが特に多い。(図 5)

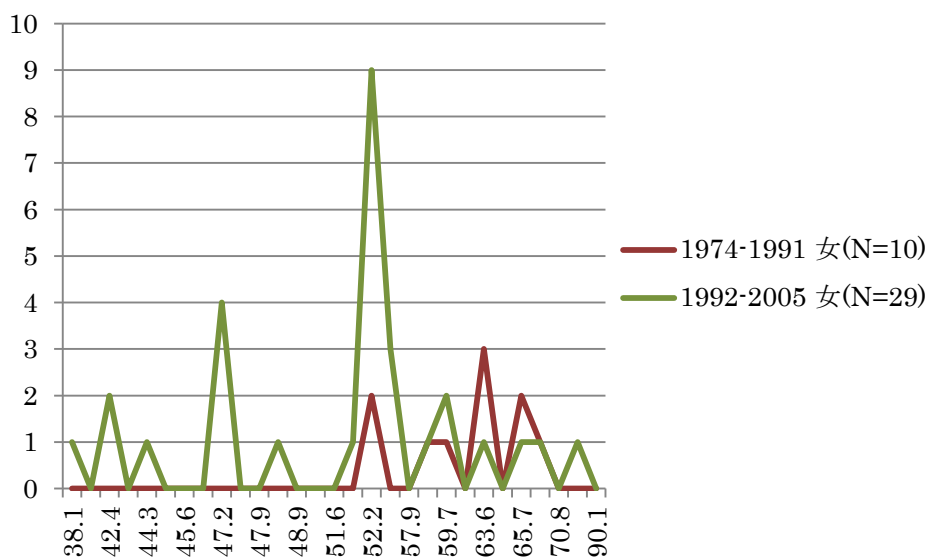


図 6 「私立 3」女性²⁹ 職業威信スコア

「私立 3」の女性は、1974-1991 入職コーホートのサンプル数が少ないが、それでも 1992-2005 入職コーホートは事務職や外交員など、「企業化」した傾向がある。(図 6)どちらの結果からも、大卒女性が事務職に進出してきていることがわかる。しかし「国立 2」(図 7)と「私立 1&国立 1」(図 8)の様子はやや異なっていた。

²⁹ 1954-73 入職コーホートで私立 3 に属する女性はいなかった。

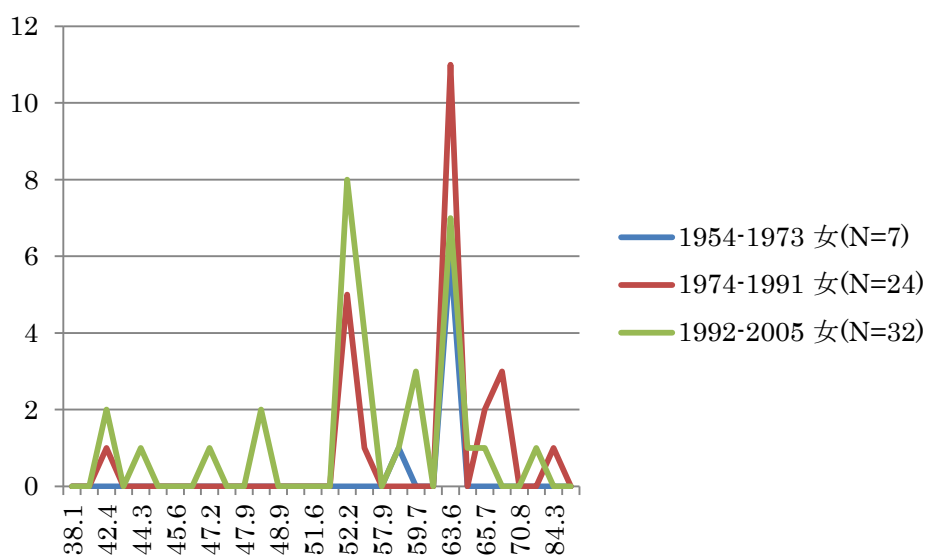


図 7 「国立 2」女性 職業威信スコア

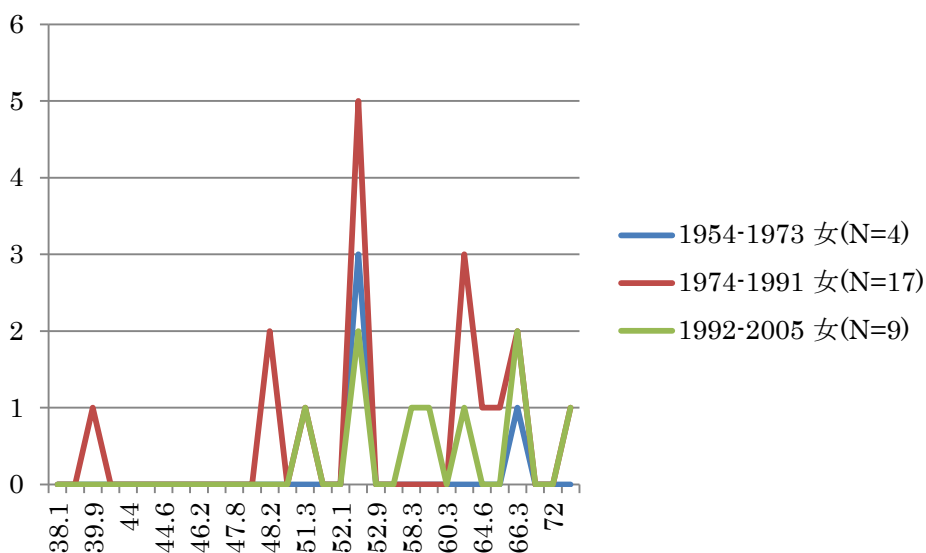


図 8 「私立 1&国立 1」女性 職業威信スコア

「国立 2」の女性も、事務職に進出するという傾向を示してはいるが、
 そもそも 1974-1991 年の時点である程度事務職にすでに就いている。

「私立 1&国立 1」も同様である。

従って、1992-2005 入職コーホートとそれより前のコーホートにかけての変化には学校グループごとに違いがあると考えられる。「私立 1&国立 1」は大企業や官公庁の正規職に進出し、「国立 2」には今回用いた指標ではあまり変化が見られない。「私立 2」と「私立 3」は大企業・官公庁の正規職の割合は変化が見られないが、学校の教員やその他の職業から、企業の事務職に進出していった。

7. 考察

7.1. 大卒者間の格差拡大について

以上の大卒者の初職に関する分析から言えることはなんだろうか。男性が大企業の正規職という良好な初職を得ることに対して、卒業した大学の影響は以前からもみられていた。しかし 1992 年以降に初職に就いた若いコーホートでは、その影響の違いが以前に比べ大きくなっていること、すなわち大卒者間の格差が拡大していることが本稿では確認できた。それは主に最も選抜度が高い大学グループに属する人達が、良好な職業機会を手に入れるようになったことが一番大きな影響を与えていると考えられる。また女性大卒者間でも、同じ大学グループの人たちが大企業の正規職に進出する形で格差が広がった可能性がある。一方、男性大卒者中心に職業威信スコアによる分析も行ったが、統計的に有意な格差の拡大は見出せなかった。

この結果や日本の企業の雇用慣行を合わせて考えると、やはり大卒者内の初職の格差を分析するには、職業威信スコアよりも大企業の正規職についているかという基準で判断するほうが、現在では現実に即していると考えられる。ただしこの指標は私立学校の教師や小規模な事務所の

弁護士といった職業を評価することができないし、一般職／総合職といった企業内の違いやフリーターと非常勤講師といったような違いも区別できない。

7.2. 性別と学校歴による職域の違い

また初職の職業威信スコアについて、唯一「1992-2005 入職 女」では学校歴による違いは見られなかった。最も若い入職コーホートで比較してみると、男性では見られる学校歴による職業威信のスコアの差が、女性で見られない理由には、男女の職域分離とその現れ方が学校歴によって違うことに原因があるのだと思われる。

図9は1992-2005入職コーホートの職業威信スコアの分布を男女別に示したものだが、男女ではっきり職域の分離が見られる。男性は3つの山を描いた分布になっており、その山はスコアの低い方から47.2ポイントの「外交員(保険、不動産を除く)」と、52.2ポイントの「総務・企画事務員」・「営業・販売事務員」と、66.3ポイントの「機械・電気・化学技術者」・「建築・土木技術者」・「農林技術者」である。また女性は「総務・企画事務員」・「営業・販売事務員」、また同じポイントの「会計事務員」といった職に多くいる。また男女ともに63.6ポイントのところで小高い山ができていますが、それは小・中・高等学校の教員である。つまり職業威信スコアで判断した場合は、大卒女性は大卒男性より偏って特定の職業に就いており、差がわかりづらい。

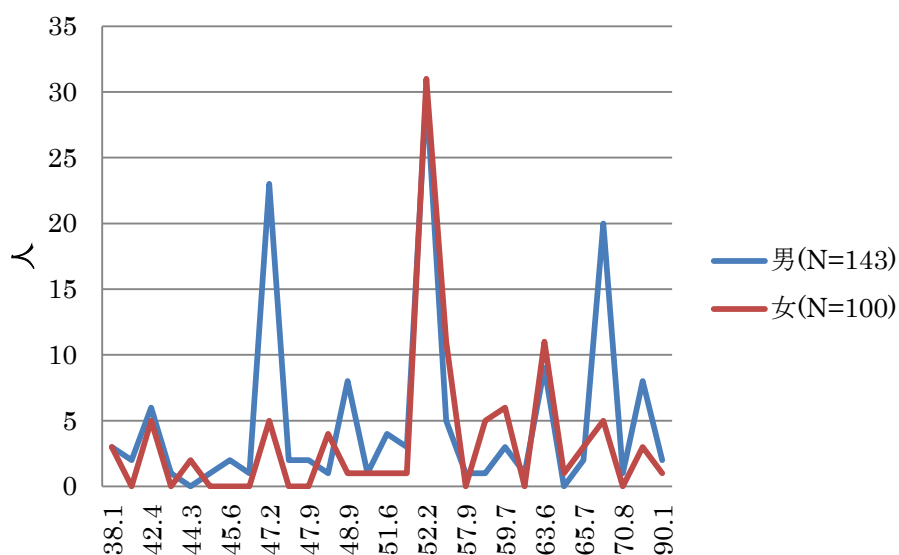


図 9 大卒者の性別による職域分離

1992-2005 入職コーホートの職業威信スコアの分布について、学校グループと性別ごとにもう少し詳しく分析してみよう。

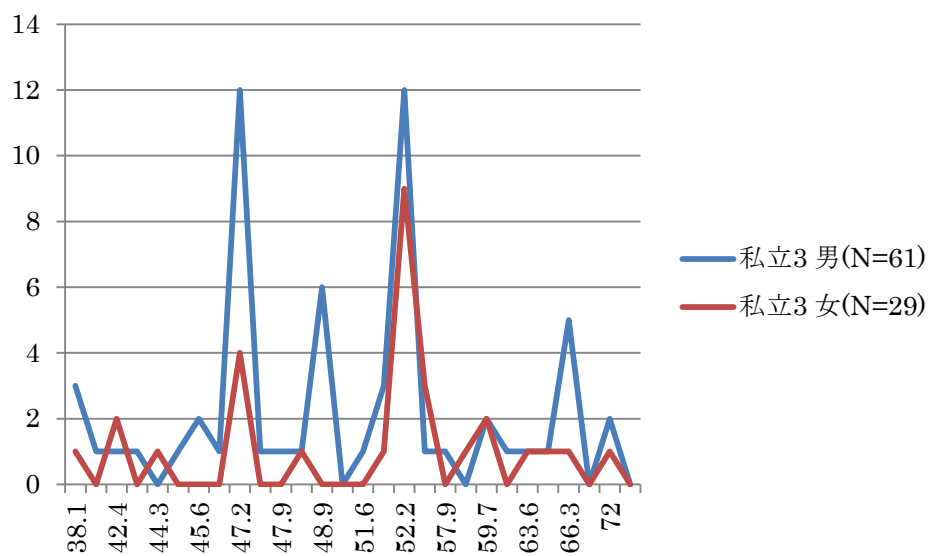


図 10 1992-2005 入職 男女別「私立 3」職業威信スコア

まず学校グループダミーの基準になっている「私立 3」の職業威信スコアの分布を見てみると(図 10)、「私立 3」の男性は「外交員(保険、不動産を除く)」と「事務職」の二つに山ができていますが、女性は「事務職」のところに大きな山ができる分布になっている。つまり外回り営業・販売の職が男性に担われていることが「私立 3」の男性の職業威信スコアを低い値のところで分布させている。

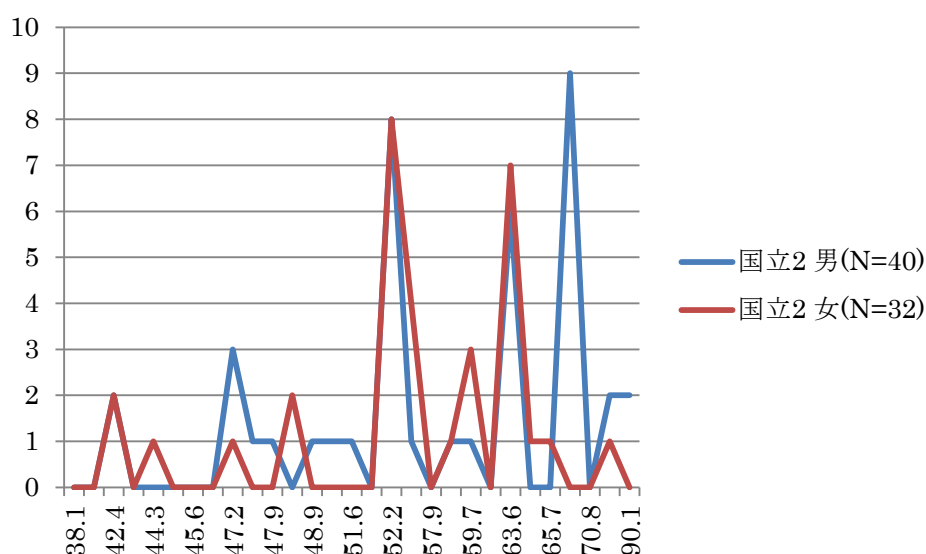


図 11 1992-2005 入職 男女別「国立 2」職業威信スコア

一方「国立 2」の男女の威信スコアを比べると(図 11)、事務職・教員に加えて、威信スコア 65-70 のあたりに男性の大きな山ができており「国立 2」の男性の威信スコアが高い所で分布している一方で、女性は事務職・教員のスコアの辺りに分布がかたよっている。これは主に技術職が男性によって担われがちなことによる。

したがって、「私立 3」の女性は主に事務職を中心とした職につき、男

性に任されがちな外回りの仕事につくことはあまりないので、事務職か教員になるものが多い「国立 2」の女性とあまり差がつかない。しかし一方、「私立 3」の男性は外回りの職によくつく一方で技術職にあまりつかないので、外交員にあまりならず技術者・教員になるものが多い「国立 2」の男性と大きく差がつく。

大卒者の職業は性別・学校歴によって異なる傾向を示している。これは他の大学グループにも言えることなのだろうか。

図 12 は「私立 1&国立 1」の男女別の職業威信スコアの分布である。

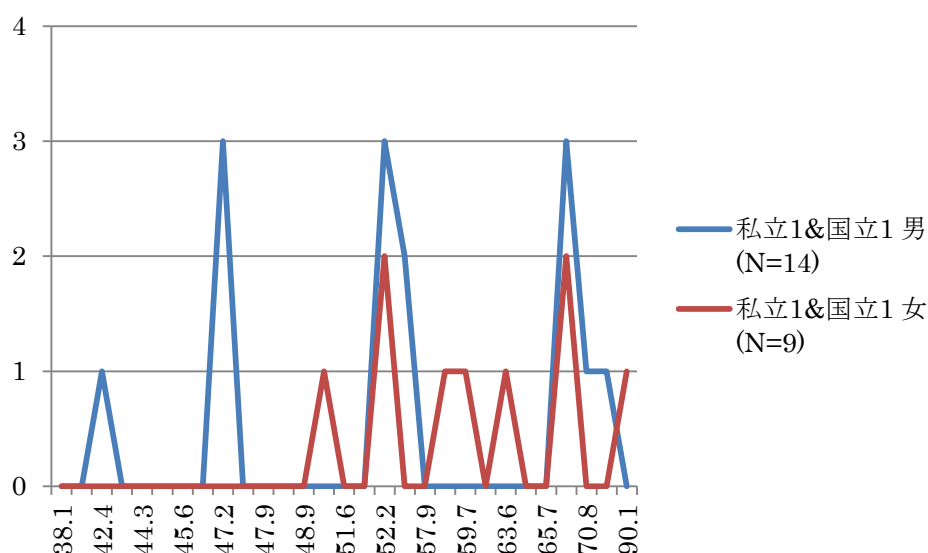


図 12 1992-2005 入職 男女別「私立 1&国立 2」職業威信スコア

サンプル数がかなり少ないため断言はできないが、男性についていえば、「国立 2」の男性と違って「外交員」のような職業にもついている一方で、「私立 3」の男性と違って「技術職」についている人達も一定以上いそうであり、幅の広い分布になっている。女性はどの学校グループよりもスコアが高いところで狭く分布しているが、サンプル数が著しく少

ないので、はっきりとしたことはわからない。

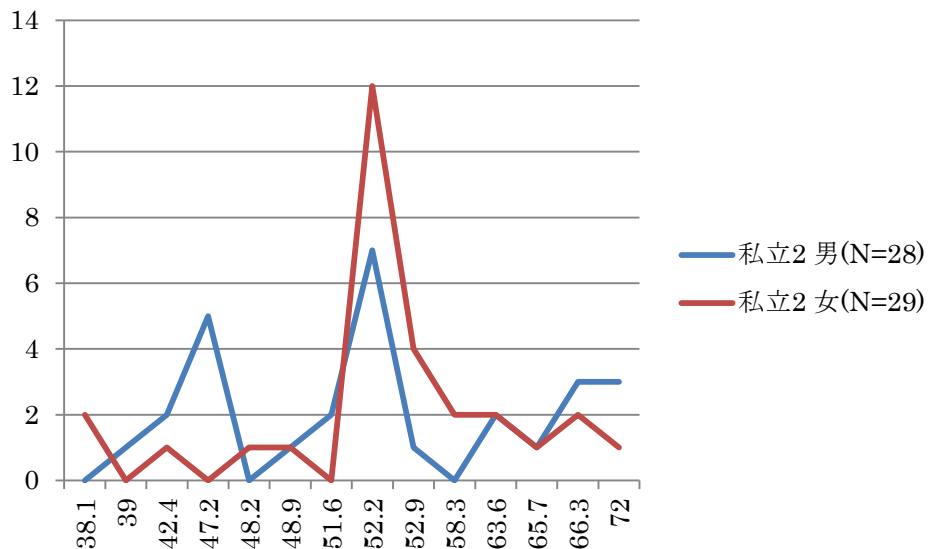


図 13 1992-2005 入職 男女別「私立 2」職業威信スコア

一方図 13 の「私立 2」の分布はやや「私立 3」に近いものになっているが違いも見られる。「私立 2」の男性は「私立 3」の男性同様外交員にもなっているが、高威信の技術職・教員の方にもやや分布しているようにみえる。表 10 の「1992-2005 入職 男」の「私立 2」の係数の値もあわせて考えると、高い威信スコアの職にもある程度就きやすいのかもしれない。また「私立 2」の女性はやはり事務職に主に就職している一方で、高スコアの職の側にやや分布が偏っている。

以上の知見をまとめると、大卒者の違いを職業威信スコアで測定するにはやや注意が必要であることがわかった。なぜならスコアの特性と学校歴・性別による職業のつき方の違い、また日本の労働社会の慣行のために、現実にそぐわない結果になりがちだからだ。「国立 2」すなわち地

方の国公立大学の男性卒業者は、教員のような高スコアの職につく一方で、男性大卒者のメジャーな職である「外交員」という低スコアの職にはつかないため、大学グループの中では最も良い職につくという結果になってしまう。それに対して、最も選抜度の高い大学グループである「私立 1&国立 1」の男性卒業者は高威信スコアの職にもついているのだが、外交員になるものの多いため他の大学グループとの差は明確になりづらい。ただ彼らは社内での配置転換や転職を通して将来的にはより高い地位へ到達できる入り口に立っていることも十分考えられる(例えば世界的な大企業の外交員)。したがって、「国立 2」が最も良い職につきやすいという結果は現実には即しているとは言い難い。

しかし「私立 2」「私立 3」の男性は確かに教員や技術者のような高スコアの職にはあまりついておらず、大卒者の就く職業に威信スコア上の違いや格差はある。

一方で女性にも特徴が見られた。そもそも大卒女性は、主な職業が事務職に大きく偏っている。他の職業についていない訳ではないが、大卒男性では技術者のような他の職業も主たる初職になっている一方で女性は他に目立った主たる職業がない。低威信スコアの職に就く大卒女性が少ない分差がつかないと考えられるが、「私立 1&国立 1」・「国立 2」の女性たちと、「私立 2」「私立 3」の女性たちの間には違いがありそうだ。また事務職内の違いが測定できないのは男性とまた異なる意味を持っている。男性大卒者の場合は所属する企業による違いが生じると考えられるが、女性の場合は所属企業に加えて、一般職／総合職のような企業内の立場の違いも実際の職業的地位に影響を与えている。これについては、本稿で用いたデータで分析することはできない。

7.3. 大卒女性の初職の変化

また大卒女性の初職の変化にも、大学グループごとに違った傾向が見られた。もともと大卒女性は大企業の正規職へ参入する割合が低かったが、1992-2005 入職コーホートで「私立 1&国立 1」の大卒者が正規職に進出する形で格差が拡大した。「私立 3」と「私立 4」の大卒者はそもそもあまり企業の事務職に就いていなかったのが、最近の入職コーホートでは就職するようになっていた。これには男女雇用機会均等法の施行により、以前よりは民間企業に女性が就職しやすくなったことや、また教員採用試験の競争倍率(図 14)が最も若いコーホートの時期に上がったことなどの影響が考えられる。

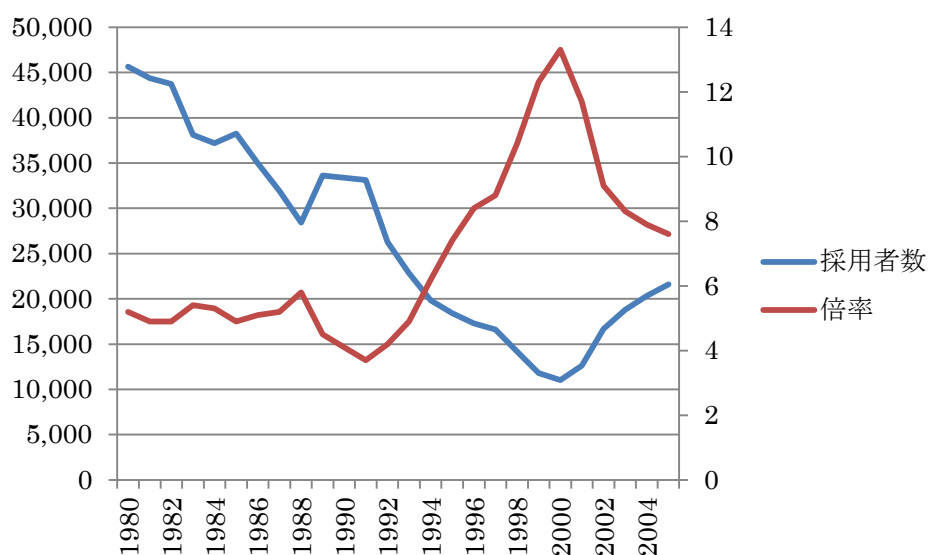


図 14 公立学校の教員採用者数と競争倍率の変化

7.4. まとめ

本稿では非正規まで射程にいられた大卒者の初職を分析することで、90年代以降大卒者間の格差が拡大していることを示した。進学率の拡大と

良い就職口の減少を考えれば、予想通りの結果である。しかし主な先行研究ではそのような結果はでていなかった。それはコーホートや学校グループの区切り方も影響しているかもしれないが、それ以上に「大卒者の初職を、何をもって評価するか」という点が結果の違いを生んだと思われる。日本の雇用慣行を踏まえると、大卒者間の初職の違いを分析するには職業威信スコアはあまり適しておらず、それよりもどのような企業のどの身分であるかということが重要なのだ。

また分析の過程で、現在大卒者が就く職業は性別・学校グループによっては明確な違いがあることが判明した。特に特徴的なのは地方国公立の大学を卒業した男性であり、多くが教員となり、対して他の男性大卒者がなっている外交員としてはあまり働いていない。また大卒女性は事務職に就くことが最も一般的な選択であるが、それは一部の大学にとっては近年の現象である。

本稿にはいくつか課題がある。一つは職を得た人達しか分析対象にできておらず、無業者についての分析ができてない。また最も若い入職コーホートの「私立 1&国立 1」に属する若者はほとんど大企業の正規職に就いていたが、学校分類の方法によっては、結果は違ってくるかもしれない。さらに初職の差が現職に至ると拡大しているのか、縮小しているのかということも重要な課題である。

女性についてはサンプル数を確保して、短大も交えて分析すべきだろう。分析対象について述べれば、専門学校も現在高校生の進学先として一定の規模を持っている。これらの教育機関の卒業者と比較した場合、明確なヒエラルキーのような違いが見られるのか、それともまた異なる違いがあるのかといった点も解決されるべき課題である。

《400 字詰め原稿用紙 122 枚相当》

《参考文献》

天野郁夫，2003，『日本の高等教育システム——変革と創造』東京大学出版会。

有田伸，2006，『韓国の教育と社会階層 「学歴社会」 への実証的アプローチ』東京大学出版。

ブリントン，メアリー，2008，『失われた場を探して——ロストジェネレーションの社会学』，池村千秋訳，N Y Y 出版株式会社。

Furlong, Andy and Cartmel, Fred, 1997, *Young people and social change : individualization and risk in late modernity*, Open University Press (=2009, 乾彰夫 [ほか] 訳『若者と社会変容：リスク社会を生きる』大月書店。)

二村一夫，1994「戦後社会の起点における労働組合運動」『シリーズ日本金現代史 4 戦後改革と現代社会の形成』渡辺治編著 岩波書店：37-78.

玄田有史，2001，『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若年の現在』中央公論新社。

濱中義隆，1998，「就職結果の規定要因——大学ランクと『能力自己評価』に注目して——」岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編『大学から職業へⅡ——就職協定廃止直後の大卒労働市場——』広島大学大学教育研究センター：33-45.

濱中義隆・荻谷剛彦，2000，「教育と職業のリンケージ 労働市場の分節化と学歴の効用」近藤博之編『日本の階層システム 3 戦後日本の教育社会』東京大学出版：79-103.

平沢和司，1995，「就職内定企業規模の規定メカニズム——大学偏差値とOB訪問を中心に——」荻谷剛彦『大学から職業へ——大学生の就職

活動と格差形成に関する調査研究』広島大学大学教育研究センター：
57-68.

平沢和司，2008，「高等教育拡大期における若年者の学歴・学校歴と初職」太郎丸博編『2005 年 SSM 調査シリーズ 11 若年層の階層移動と階層化』2005 年 SSM 調査研究会：1-12.

平沢和司，2010，「大卒就職機会に関する書仮説の検討」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会：
61-85.

平沢和司，2011，「大学の学校歴を加味した教育・職業達成分析」石田浩・近藤博之・中尾啓子編『現代の階層社会 [2] 階層と移動の構造』東京大学出版会：155-170.

本田由紀，2009，『教育の職業的意義——若者、学校、社会をつなぐ』筑摩書房.

乾彰夫，1990，『日本の教育と企業社会——一元的能力主義と現代の教育＝社会構造——』大月書店.

乾彰夫，2010，『〈学校から仕事へ〉の変容と若者たち 個人化・アイデンティティ・コミュニティ』青木書店.

Ishida, Hiroshi, 1998, “Educational Credentials and Labour-Market Entry Outcomes in Japan”, Shavit, Yossi and Müller, Walter eds., *FROM SCHOOL TO WORK --a comparative study of educational qualifications and occupational destinations*, Clarendon Press: Oxford, 287-309.

荻谷剛彦，1995，『大衆教育社会のゆくえ』中央公論社.

荻谷剛彦・本田由紀編 2010，『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会.

小池和男，渡辺行郎，1979，『学歴社会の虚像』東洋経済新報社 .

- 近藤博之, 1997, 「教育と社会移動の趨勢」『行動計量学』24(1): 28-36.
- 小杉礼子, 2003, 『フリーターという生き方』勁草書房.
- 小杉礼子編, 2007, 『大学生の就職とキャリア「普通」の就活・個別の支援』勁草書房.
- 宮本みち子, 2004, 『ポスト青年期と親子戦略 大人になる意味と形の変容』勁草書房.
- 宮本みち子, 2012, 『若者が無縁化する——仕事・福祉・コミュニティでつなぐ』ちくま新書.
- 宮本みち子・小杉礼子編, 2011, 『二極化する若者と自立支援——「若者問題」への接近』明石書店.
- 村瀬 洋一, 1998, 「職業威信スコアの問題点と新スコアの提案: 従業先規模が職業評価に及ぼす影響を中心に」1995年SSM調査研究会編『1995年 SSM 調査シリーズ Vol. 5 職業評価の構造と職業威信スコア』125-151.
- (<http://srdq.hus.osaka-u.ac.jp/metadata.cgi?page=refs&rid=11&lang=jp&open=5#open> 2012.12.10 取得)
- 野村正實, 2007, 『MINERVA 人文・社会科学叢書 131 日本の雇用慣行——全体像構築の試み』ミネルヴァ書房.
- 尾崎盛光, 1967, 『日本就職史』文藝春秋.
- Shavit, Yossi and Müller, Walter eds., 1998, *FROM SCHOOL TO WORK --a comparative study of educational qualifications and occupational destinations*, Clarendon Press: Oxford.
- 竹内洋, 1981, 『競争の社会学: 学歴と昇進』世界思想社.
- 太郎丸博, 1998, 「職業評定値および職業威信スコアの基本的特性」1995年SSM調査研究会編『1995年SSM調査シリーズ Vol. 5 職業評価の構造と職業威信スコア』31-44.

(<http://srdq.hus.osaka-u.ac.jp/metadata.cgi?page=refs&rid=11&lang=jp&open=5#open> 2012.12.08 取得)

太郎丸博, 2009, 『若年非正規雇用の社会学——階層・ジェンダーグローバル化——』大阪大学出版.

Throw, C., Lester, 1975, *GENERATING INEQUALITY Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*, Basic Books (=1984, 小池和男・脇坂明訳『不平等を生み出すもの』同文館.)

Trow, Martin, 1995, *Diversity in Higher Education in the United States of America* (=2000, 森利枝訳「高等教育の多様性」喜多村和之編『高度情報社会の大学——マスからユニバーサルへ』玉川大学出版部, 12-47.)

都築一治, 1998, 「職業評定のモデルと職業威信スコア」1995年SSM調査研究会編『1995年SSM調査シリーズ Vol. 5 職業評価の構造と職業威信スコア』69-86.

(<http://srdq.hus.osaka-u.ac.jp/metadata.cgi?page=refs&rid=11&lang=jp&open=5#open> 2012.12.08 取得)

吉原恵子, 1995, 「性差を組み込んだ場合の『大学ランク』の意味」荻谷剛彦『大学から職業へ——大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究』広島大学大学教育研究センター: 69-79.

吉本圭一ら他著, 1995, 『調査研究報告書 No.64 大卒者の初期キャリア形成—「大卒就職研究会」報告—』日本労働研究機構.

吉本圭一ら他著, 1992, 『調査研究報告書 No.33 大学就職指導と大卒者の初期キャリア』日本労働研究機構.

山田昌弘, 1999, 『パラサイトシングルの時代』ちくま新書.

渡辺治編著, 1994, 『シリーズ日本金現代史 4 戦後改革と現代社会の形成』岩波書店.

《参考データ・雑誌》

中小企業庁事業環境部企画課調査室, 2012, 「中小企業白書 1999 年版」,
中小企業庁, (http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/kako_hakusho.html 2012.12.13 取得).

Kei-Net, 2012, 「2013 年度入試情報 入試難易予想ランキング表」
(<http://www.keinet.ne.jp/doc/dnj/rank/> 取得日 2012.09).

大阪大学大学院人間科学研究科 SRDQ 事務局, , 「社会階層と社会移動
全国調査(SSM95・威信票)」
(<http://srdq.hus.osaka-u.ac.jp/PDF/SSM95AJ.pdf> 取得日 2012.12).

旺文社, 1980, 『螢雪時代 4 月臨時増刊号』.

総務省統計局 e-STAT, 2012, 「学校基本調査」
(<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/eStatTopPortal.do> 取得日
2012.09.18).

労働大臣官房政策調査部産業労働調査課, 2009, 「賃金労働時間制度等
総合調査 平成 10 年」, 厚生労働省, (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23c.html> 2012.12.13 取得).

〔二次分析〕に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから〔「2005 年 SSM 日本調査, 2005」(2005SSM 研究会データ管理委員会)〕の個票データの提供を受けました。

資料

①変数の記述統計

補表 1 変数の記述統計

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
初職開始年	763	1957	2005	1984.14	12.73905
移行期間	763	-2	5	0.2752	0.80043
卒業年齢	763	21	27	22.57	0.931
初職職業威信	749	36.7	90.1	55.1633	9.92375
大企業×正規	739	0	1	0.5792	0.49403
国立1&私立1	669	0	1	0.1973	0.39827
国立2	669	0	1	0.2706	0.44458
私立2	669	0	1	0.2422	0.42871
私立3	669	0	1	0.29	0.45409
父職業威信	661	36.7	90.1	56.2481	10.41188
父の主な職の企業規模	604	0	1	0.4586	0.4987
父教育年数	678	6	18	12.0546	3.33704
15歳成績	751	1	5	3.8695	0.89235
性別	763	0	1	0.844	0.36306
理系ダミー	737	0	1	0.3351	0.47236
地域ダミー	669	0	1	0.6547	0.47582
1954-73 入職	763	0	1	0.2503	0.43349
1974-91 入職	763	0	1	0.3735	0.48406
1992-2005 入職	763	0	1	0.3761	0.48474
私立1&国立1	745	0	1	0.0711	0.25723
×1954-1973 入職					
国立2×1954-1973 入職	745	0	1	0.0644	0.24568
私立2×1954-1973 入職	745	0	1	0.0658	0.24805
私立1&国立1	726	0	1	0.0771	0.26699
×1974-1991 入職					

国立 2×1974-1991 入職	726	0	1	0.0813	0.27343
私立 2×1974-1991 入職	726	0	1	0.0771	0.26699
国立 1&私立 1 (1981 年)	669	0	1	0.2347	0.42411
国立 2 (1981 年)	669	0	1	0.2706	0.44458
私立 2 (1981 年)	669	0	1	0.3244	0.46849

②入職コーホート、学校歴、性別の正規・非正規と、企業規模のクロス
表

補表 2 1950-1973 男性 初職正規

(N=165)	非正規	正規	合計
私立 1&国立 1	4	47	51
	7.80%	92.20%	100.00%
国立 2	1	46	47
	2.10%	97.90%	100.00%
私立 2	0	44	44
	0.00%	100.00%	100.00%
私立 3	0	23	23
	0.00%	100.00%	100.00%
合計	5	160	165
	3.03%	96.97%	100.00%

補表 3 1974-1991 男性 初職正規

(N=241)	非正規	正規	合計
私立 1&国立 1	2	54	56
	3.60%	96.40%	100.00%
国立 2	4	54	58
	6.90%	93.10%	100.00%
私立 2	0	54	54
	0.00%	100.00%	100.00%
私立 3	2	71	73
	2.70%	97.30%	100.00%
合計	8	233	241
	3.32%	96.68%	100.00%

補表 4 1992-2005 男性 初職正規

(N=140)	非正規	正規	合計
私立 1&国立 1	0	14	14
	0.00%	100.00%	100.00%
国立 2	6	36	42
	14.30%	85.70%	100.00%
私立 2	4	24	28
	14.30%	85.70%	100.00%
私立 3	11	49	60
	18.30%	81.70%	100.00%
合計	21	123	144
	14.58%	85.42%	100.00%

補表 5 1992-2005 女性 初職正規

(N=100)	非正規	正規	合計
私立 1&国立 1	0	9	9
	0.00%	100.00%	100.00%
国立 2	5	27	32
	15.60%	84.40%	100.00%
私立 2	6	22	28
	21.40%	78.60%	100.00%
私立 3	6	25	31
	19.40%	80.60%	100.00%
合計	17	83	100
	17.00%	83.00%	100.00%

補表 6 1992-2005 男女 初職正規

(N=244)	非正規	正規	合計
私立 1&国立 1	0	23	23
	0.00%	100.00%	100.00%
国立 2	11	63	74
	14.90%	85.10%	100.00%
私立 2	10	46	56
	17.90%	82.10%	100.00%
私立 3	17	74	91
	18.70%	81.30%	100.00%
合計	38	206	244
	15.57%	84.43%	100.00%

補表 7 1954-1973 男性 初職企業規模

(N=169)	中小企 業	大企業	合計
私立 1&国立 1	13	39	52
	25.00%	75.00%	100.00%
国立 2	7	40	47
	14.90%	85.10%	100.00%
私立 2	24	24	48
	50.00%	50.00%	100.00%
私立 3	11	11	22
	50.00%	50.00%	100.00%
合計	55	114	169
	32.54%	67.46%	100.00%

補表 8 1974-1991 男性 初職企業規模

(N=239)	中小企 業	大企業	合計
私立 1&国立 1	13	42	55
	23.60%	76.40%	100.00%
国立 2	15	42	57
	26.30%	73.70%	100.00%
私立 2	23	30	53
	43.40%	56.60%	100.00%
私立 3	38	36	74
	51.40%	48.60%	100.00%
合計	89	150	239
	37.24%	62.76%	100.00%

補表 9 1991-2005 男性 初職企業規模

(N=144)	中小企 業	大企業	合計
私立 1&国立 1	0	14	14
	0.00%	100.00%	100.00%
国立 2	9	32	41
	22.00%	78.00%	100.00%
私立 2	12	13	25
	48.00%	52.00%	100.00%
私立 3	37	23	60
	61.70%	38.30%	100.00%
合計	58	82	140
	41.43%	58.57%	100.00%

補表 10 1991-2005 女性 初職企業規模

(N=96)	中小企 業	大企業	合計
私立 1&国立 1	1	8	9
	11.10%	88.90%	100.00%
国立 2	10	19	29
	34.50%	65.50%	100.00%
私立 2	12	16	28
	42.90%	57.10%	100.00%
私立 3	19	11	30
	63.30%	36.70%	100.00%
合計	42	54	96
	43.75%	56.25%	100.00%

補表 11 1991-2005 男女 初職企業規模

(N=236)	中小企 業	大企業	合計
私立 1&国立 1	1	22	23
	4.30%	95.70%	100.00%
国立 2	19	51	70
	27.10%	72.90%	100.00%
私立 2	24	29	53
	45.30%	54.70%	100.00%
私立 3	56	34	90
	62.20%	37.80%	100.00%
合計	100	136	236
	42.37%	57.63%	100.00%

③コーホート分析

補表 12 交互作用項を中心化したコーホート分析 大企業 × 正規職

	B	Exp(B)
私立 1&国立 1	1.973**	7.194**
国立 2	1.228**	3.413**
私立 2	0.309	1.362
父職業威信スコア	-0.013	0.987
父大企業	0.637**	1.891**
15 歳時成績	0.126	1.135
性別	0.389	1.476
1954-1973 入職	0.035	1.036
1974-1991 入職	-0.025	0.975
私立 1&国立 1 × 1954-1973 入職	-2.981*	0.051*
国立 2 × 1954-1973 入職		
私立 2 × 1954-1973 入職		
私立 1&国立 1 × 1974-1991 入職	-2.979**	0.051**
国立 2 × 1974-1991 入職		
私立 2 × 1974-1991 入職		
定数	0.133	1.143
N	505	
Nagelkerke R2 乗	0.192	
-2 対数尤度	608.483	

** = p<0.01, * = p<0.05, + = p<0.1

補表 13 コーホート分析 初職職業威信スコア

	B
定数	39.087**
私立 1&国立 1	2.788*
国立 2	5.277**
私立 2	1.155
父職業威信スコア	0.148**
理系	9.113**
15 歳成績	1.515**
性別	-1.331
1954-1973 入職	0.572
1974-1991 入職	0.122
私立 1&国立 1 ×	-2.152
1954-1973 入職	
国立 2 × 1954-1973 入職	1.55
私立 2 × 1954-1973 入職	0.409
私立 1&国立 1 ×	-2.233
1974-1991 入職	
国立 2 × 1974-1991 入職	-0.962
私立 2 × 1974-1991 入職	-4.037+
N	582
調整済み R2 乗	0.289

** = $p < 0.01$, * = $p < 0.05$, + = $p < 0.1$

交互作用項、入職コーホート、学校グループの変数は中心化したもの。

補表 14 1954-1991 入職コーホート 女性 初職正規

	非正規雇用	正規雇用	合計
私立 1&国立 1	5	16	21
	23.80%	76.20%	100.00%
国立 2	6	28	34
	17.60%	82.40%	100.00%
私立 2	6	37	43
	14.00%	86.00%	100.00%
私立 3	3	7	10
	30.00%	70.00%	100.00%
合計	20	88	108
	18.50%	81.50%	100.00%

カイ二乗 1.874 p=0.599

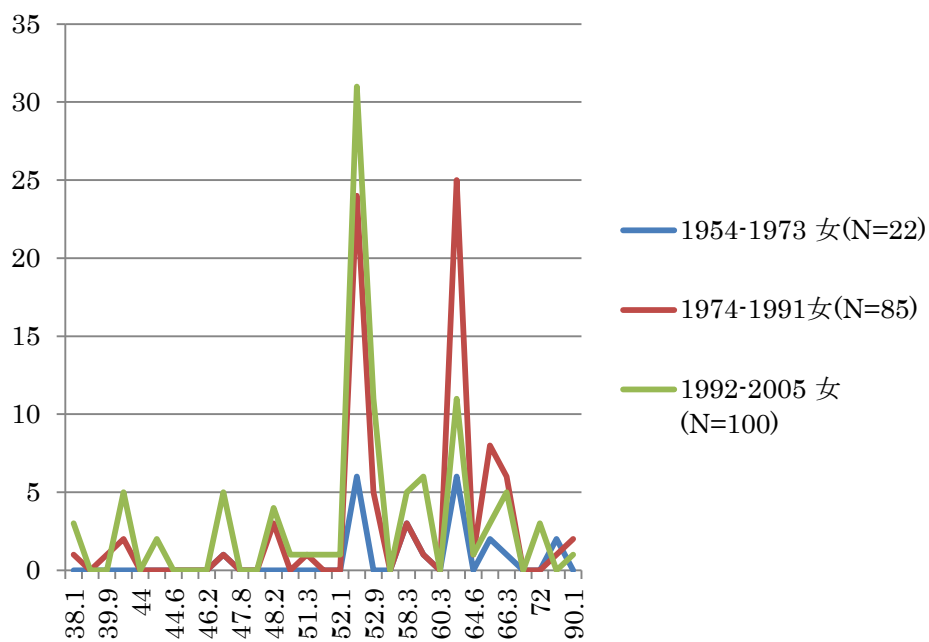
2 セル (25.0%) は期待度数が 5 未満。最小期待度数は 1.85。

補表 15 1954-1991 入職コーホート 女性 初職企業規模

	中小企業	大企業	合計
私立 1&国立 1	6	11	17
	35.30%	64.70%	100.00%
国立 2	10	24	34
	29.40%	70.60%	100.00%
私立 2	17	22	39
	43.60%	56.40%	100.00%
私立 3	4	5	9
	44.40%	55.60%	100.00%
合計	37	62	99
	37.40%	62.60%	100.00%

カイ二乗 1.788 p=0.617

1セル（12.5%）は期待度数が 5 未満。最小期待度数は 3.36 。



補図 1 職業威信スコアの分布の変化 女性