

新規大卒労働市場における「ねじれ」効果

——学校歴神話の再生産構造——

竹 内 洋

The Employment Process of Prospective Graduates
in Japan and Its Perverse Effect

TAKEUCHI Yo

反省的な意識は制度的秩序に論理性を付与する

バーガーニルックマン

I 問題の設定—説明理論か神話の再構成か？

予備校や受験雑誌¹⁾は明治時代からある。受験競争はいまに始まったことではない。しかし、受験競争という現象は同じでもその背後の意味が近年ドラスティックに変貌している。明治から、最近のある時期まで受験競争はマジな競争であった。ここで「マジ」というのは、この時代が希少性の神話がリアルに作動した貧しい社会であり、受験競争は将来の生活を賭けた生存競争だったからである。マジな競争の意味をもうすこしみるために、受験競争の背後にあった日本の立身出世主義の特徴をみておこう。日本人は明治以来、立身出世主義によって大臣、大将、博士に憧れたといわれる。しかし、大臣、大将、博士に憧れたというのは、表層であって、加熱の深層はもっと別のところにあった。明治30年代以後の立身出世や受験競争についての言説を検討すると、ドラマティックな成功志向（エリート願望）というより、むしろ苛酷な生存競争・生活競争社会での脱落の恐怖を語っている²⁾。そういう没落の不安が人々を競争に駆り立てたのである。ドラマティックな成功に引かれたというよりもドラマティックな失敗観を担保にしながら、ささやかな成功（月給取り願望）が神秘化され、受験競争が加熱されてきたというのが正確である。そのかぎり受験競争に虚構性はなかったのである。つい最近までの受験競争をマジな競争といったのはこの謂である。しかし、いまや希少性の神話ではなく、豊富が現実化した時代になった。ドラマティックな成功というエンジンも、ドラマティックな失敗という鞭もない社会である。成功（目標達成）そのものが脱神秘化されてしまっている³⁾。その意味で真の報酬は支配階級が統制しているとし、メリットクラシーを偽装とする紛争理論や、目標の無価値化を提唱するヒッピーなどの対抗運動は、目標そのものが神秘化していた希少性のアノミーの時代でこそ対抗価値たりえたのである。こうして豊かな社会では、競争への加熱が作動しにくくなる。受験競争こそが最後の加熱装置である。しかし、その受験競争さえ豊かな社会のアノミー⁴⁾を免れることができない。

偏差値競争といっても、偏差値が2ないし3上位の学校へ進学できたからといってそれがどれ

ほどのことがあろうか。逆に偏差値が2ないし3下位の学校へ進学したからといって生活に窮する未来が待っているわけではない。豊かな社会では目標達成の満足と目標へのコミットメントがよほど喪失し、地位や金銭の衡示効果も低下する。多くの受験生はそのことを無意識裡に知っているはずである。その意味で、いまの受験競争は実体（効用）のうらづけを喪失し、著しく虚構性を帯びてきている。受験競争＝ゲーム的競争説がでてくる所以である。だが、偏差値競争が受験生の主観的意味世界で「効用」（景品）なしの純粹ゲームになってしまえば、受験競争そのものが崩壊する。こうして受験競争の世界に再びあの希少性の神話が忍び込む⁵⁾。つまり希少性の神話がリアルに作動した時代は、学歴社会故に受験競争が過熱するという図式が作動したが、いまや事態は逆立ちしはじめた。受験産業という言葉に象徴されるように受験システムは自立化した。自立化した受験システムは存続のために希少性の神話＝学歴社会の神話を必要とする。そしてこの自立化した受験システムの存立をささえる最後の希少性神話のひとつが巨大企業就職率の大学間格差である。

神代和欣氏は二重労働市場論（dual labor market theory）における第一次労働市場（primary labor market）との共通性が高い「良好な雇用機会」という概念を提起する。良好な雇用機会とは、大企業に国家公務員や地方公務員などの公共部門を加えたもので、高賃金、雇用の安定、有利な付加給付、高い職業威信などによって特徴づけられる。氏の計算によれば、このような雇用機会に働く労働者は、総数で千万人。わが国の就業人口の18%、雇用労働者の4分の1。民間企業部門だけでみると雇用労働者の13%にしかすぎない。そしてわが国では社会的流動性が高い競争的社会構造である故に、このような希少な良好な雇用機会をめぐる競争は「万人平等のオープンで熾烈」なものになる⁶⁾。あとに詳しく述べるわれわれの資料Ⅰによって、新規大卒者の規模

表1 新規大卒者の企業規模別就職率（文系+理系）

規 模	就職率（%）
5000人以上	33.2
1000～4999人	26.9
999人未満	22.6
規模不明	17.4

（注） 規模不明のほとんどは零細企業である。

別民間企業就職者の割合をみたものが、表1である。従業員数5千人以上企業の就職者は、33%、千人以上～5千人未満は27%である。ただしこれもあとで詳しくみるが表1のもとになった資料は、偏差値中位以下大学の掲載率が小さい⁷⁾から、実際には大企業就職者の割合は表1よりももっと小

さくなる。表1をみるかぎりでは新規大卒者の「良好な雇用機会」への就職率は小さいとはいえないが、大卒者の場合はより良好な雇用機会にむけての競争がおこなわれているとみるべきだろう。このことが大学別の巨大企業エントリ率に敏感にさせる。

巨大企業就職率の大学間格差については、これまで教育社会学者によって研究されてきた⁸⁾。しかしそれははたして説明理論だったのだろうか。統計的「有意差」による説明や「シグナル理論」「訓練可能性説」などの経済学理論の機械的適用による説明は統計学や経済学的説明であっても社会学的説明であったのだろうか。自己反省を含めて私はそのようにおもう。何故そのような「断定」らしきことをいってしまうのか。これまでの大学歴と巨大企業就職の研究手法に大きな欠陥があるからである。

これまでの研究はつぎのように通約できる。まず大学別にみた企業規模別就職率を計算し、大学歴による格差を見いだす。そのファインディングスは、偏差値上位大学ほど大企業就職率が

きいということである。つぎに、偏差値による大企業就職格差をシグナル理論や訓練可能性説、企業の人材観などで説明する。偏差値という基準が能力シグナルあるいは訓練費用の節約になるからだと説明される。あるいはまた巨大企業の人材観が専門的知識を持つ者ではなく潜在能力を持つ者を要求したから、潜在能力の指標として偏差値をつかい、結果として偏差値上位大学ほど大企業就職に有利になるというように説明されてきた⁹⁾。しかしこういう説明には重大な欠陥が含まれている。実証主義特有の欠陥つまり内部の作用メカニズム (inner workings) ではなく、変数と変数の相関を見だし、それを推論 (inferring) するという方法上の問題にとどまらない。大学別にみた就職率の統計的結果が偏差値上位大学に優位になっているのだから、当然採用は偏差値という物差しでおこなわれているはずだというものであるが、それは「結果」を「意図」によって説明する社会学以前の素朴な説明だからである。結果や関連の指摘それ自体はなんら因果的説明ではない。しかも、このような説明は、人事担当者は、能力主義や効率にしたがって採用活動をおこなっているという合理的選抜もあらかじめ前提にされている。しかし、能力主義や効率にもとづく合理的選抜は前提にされるべきではなく、それこそが問われるべき問題である¹⁰⁾。その意味で日本のこれまでの企業就職と大学歴研究は、結果を意図で説明し、説明すべき問題を前提にしてしまった傾向がある。これは、説明願望に対する格好な物語の提供でしかない¹¹⁾。もしこのような「説明」が正しいのであれば、学歴社会の元兇は採用担当者の人材観や学歴にあることになる。この種の「説明」は、特定の魔女（採用担当者の人材観や学歴観）に学歴社会の原因を求めるといっても物語としてはできすぎである。というのが私の疑問である。

まことに「善をおこなおうとして悪をなす」というメフィストフェレス的ねじれ、つまり意図と結果のくいちがいこそ社会のパラドックスである。巨大企業就職の大学間格差にもこのような結果が意図を裏切る「ねじれ効果」(perverse effect) があるはずだ、と考えることこそ社会学的問題設定の第一歩である。実際、採用人事担当者の面接をすれば、かれらは偏差値上位大学生に対してかならずしも、企業の人材として特別に高い評価を下しているわけではない。本論文の事例調査の対象となった企業の採用人事担当者も、かならずしもT大を優秀だとおもっているわけではない。「中堅世代ではどうしてもT大から採用しなくともいいという声もあるのだが……」と述べている。入社後の昇進で学歴を重視するという企業はほとんどない¹²⁾。とすれば、大企業就職率の大学間差異が企業の人事担当者の意図を裏切る「ねじれ効果」つまり合成効果によるトリックの部分がかかなりあるのではないかという疑惑こそが健全である。しかし意図せざる結果それ自体が問題ではない。どのようなメカニズムによって意図と結果の「ねじれ」が生じるかの分析が必要である。このメカニズムの解明にはとりあえず二つの方法がある。ひとつは大学別就職の大量統計データを詳細にみていき、「ねじれ」を発見することである。しかし、大量データ分析は新たな仮説の発見よりも、常識的知識や通念の緻密な確認ないし証明になりがちである。ニスベット (Nisbet, R.) は、社会科学における「発見の論理」(logic of discovery) と「証明の論理」(logic of demonstration) を区別し、つぎのようにいう。「第二の論理（証明の論理—引用者）は規則と法則にきちんと従うものであるが、第一の論理（発見の論理—引用者）はそうではない。ところが、ミューズの神に対するすべての罪のうちで、もっとも大きな罪は、第一の（そして全く決定的な）論理が第二の論理の規則に従うことによって何となく呼び起こされるものであるという、方法論や理論構成に関する教科書に見られる確信ないしは強い示唆である。そ

ういう思いがいからは知的不毛しか生まれない」¹³⁾。とくに企業意図説（偏差値を尺度にした採用）の神話に呪縛されているときには、大量データの斬新な解読は至難である。（凡人は）まず事例研究をするにしくはない。ただし事例調査さえすれば自動的に「ねじれ」の構造が発見されるわけではないから、決して方法的働き主義！を唱えているわけではない。そこで本論文は某巨大企業の採用人事担当者の面接をすることによって、A社の採用システムの事例研究から問題の解明作業をはじめた。同時に大量データの解読を行っていった。A社の事例調査から得られたヒントによって大量統計の解読をし、今度は逆に大量統計の解読から事例調査でえられたデータを再解読するという「発見」と「証明」の往還の方法をとった。したがって本論文は主として事例調査をもとにしているが、代表性、一般性に開かれたかたちで問題を提起している。

II データⅠ・データⅡ・事例調査

データⅠ・データⅡ

まず本論文で使用する資料と事例調査について説明しておこう。基礎資料は「昭和62年3月卒大学別就職先しらべ」（リクルートリサーチ）と「就職企業別大学ランキング」（サンデー毎日、1988年9月8日）である。いずれも昭和62年3月大卒就職者についての資料である。前者（以下資料Ⅰとする）は4年制大学271校、726学部の卒業生について、大学学部ごとに就職先の記載がある。後者（以下資料Ⅱとする）は、145社について、それぞれの企業からみた大学別採用状況が記載されている。つまり資料Ⅰと資料Ⅱは逆方向から集計している。資料Ⅰは大学（学部）ごとに就職者を記載しているのに対し、資料Ⅱは企業からみた記載方式をとっている。資料Ⅰが4年制大学のすべてを網羅していれば、資料Ⅱは資料Ⅰから計算可能だから必要がない。しかし、資料Ⅰは4年制大学（学部）の半分程度の記載率でしかない。資料Ⅰに掲載されてある大学学部からどのような規模、業種の企業に就職したかはわかるが、その反対に企業からみてたとえばY社はどのような大学から採用しているかとなると、資料Ⅰに掲載されている大学（学部）についてのみ判明するにすぎない。したがって資料Ⅰの欠陥を補うために資料Ⅱが必要となる。しかし、資料Ⅱの調査企業数は資料Ⅰからみるとはるかに少ない。とくに資料Ⅱの利点である採用者全員の大学名が掲載されている企業になると62社（マスコミを除外）に減ってしまう。しかし資料Ⅱは62社については採用大学を網羅しているという利点がある。そこで資料Ⅰと資料Ⅱのそれぞれの利点をいかすようにして使っていく。ただし資料Ⅰの掲載大学、資料Ⅱの掲載企業は、母集団の離型になるようなサンプリングによって選択されているわけではないから、掲載大学と掲載企業に歪みがある。資料Ⅰについては、偏差値上位大学の掲載率は100%に近く、偏差値が下がれば下がるほど掲載率が低くなるという傾向がある¹⁴⁾。また、資料Ⅱについては大卒採用数の多い大企業が選ばれているが、企業選定はアドホックである。資料Ⅱについては、従業員数（千人以上～5千人未満、5千人以上）によって別に企業選定をおこない補正した。

資料Ⅰと資料Ⅱにはこのような欠点がある¹⁵⁾が、現在得られる資料としてはもっとも網羅的なものだから、いま述べたような欠点に注意しながらそれぞれの資料としての長所をいかしながらか集計し、解読していけばよいだろう。資料Ⅲは「帝国データバンク調査」、資料Ⅳは「ダイヤモンド会社要覧」（ダイヤモンド社）である。資料Ⅲ、Ⅳによって企業規模（従業員数）が判明す

る。そこで、資料Ⅰは資料Ⅲによって、資料Ⅱは資料Ⅳによって規模の変数を挿入した。資料Ⅴは「昭和58年全国大学合格難易ランキング」（旺文社）である。資料Ⅴによって、資料Ⅰ、Ⅱの大卒者の入学時の偏差値が判明する。そこで資料Ⅴを資料ⅠとⅡに変数として挿入した。資料Ⅰは大学学部別に記載されているので、資料Ⅴから偏差値を学部別にして変数として挿入した。資料Ⅱは大学名のみで記載で学部名がないので、資料Ⅴから大学ごとの平均偏差値（当該大学のすべての学部の平均偏差値）を変数として挿入した。資料Ⅰに資料Ⅲ、Ⅴを接合したものを以下データⅠ、資料Ⅱに資料Ⅳ、Ⅴを接合したものをデータⅡと呼ぶ。

事例調査

調査企業（以下A社と呼ぶ）の特性については匿名性を確保するために詳しくはふれられないが、創業は明治時代に遡る非製造業の巨大企業である。従業員数は約5千人である。4年制大卒を例年100人前後採用している。そのほとんどは男子で、女子は若干名の採用である。昭和62年度採用者の場合は女子は2名であった。また若干名が理系であり、採用のほとんどは文系である。その意味で本論文は4年制男子文系の民間企業の新卒労働市場を中心にした研究である¹⁶⁾。なお62年度採用者というのは、62年3月卒業で同4月に入社したものである。採用人事担当者他の面接調査は、表2のような日程でおこなったが、3を除いてすべてA社（東京本社、P本部）応接室でおこなわれた。面接3についてのみ社外でおこなった。それぞれの面接時間は、1時間～2時間であった。

表2 面接の日程と対象者

1	1986年11月	P本部人事担当者2名
2	1987年7月	本社人事担当者2名
3	1988年5月	P本部〇〇課長1名
4	1988年8月	P本部人事担当者、本社人事担当者計2名
5	1988年9月	P本部人事担当者1名

A社では、大卒の採用活動は本社だけでなく、複数の地方本部でもおこなっている。ただし、P本部以外は、実際は本社の採用人事担当者が出張して採用活動をおこなっている。地方本部所属の職員が採用活動をおこなっているわけではない。関西にあるP本部のみ例外で、〇〇課が採用事務を担当している。大卒の採用人事は以前は本社に応募者を集めておこなっていたのだが、近年大卒採用の企業が多くなり、各社が競争状態となったことと、短期間に採用決定をしなければならないということから本社の人事担当者が大学所在地に近い各本部に出張して採用活動をおこなうようになった。また近畿地方にあるP本部が近畿、中国、四国地方に大学所在地がある大卒生の採用人事を直接担当するようになった。

III 通説と実態—A社の採用システム

仕事競争モデルと訓練可能性説

A社の採用の実態に入る前に新規大卒採用についての通説的説明理論である訓練可能性(train-

ability) 説を押さえておこう。訓練可能説性は同じ高等教育の卒業証書をもちながら大学歴によって巨大企業就職率に大きな格差が生じる日本の新規大卒労働市場を説明する格好な説明理論となったからである。サロー (Thurow, L. C.) の訓練可能性説¹⁷⁾ は教育拡大が社会的不平等を減らさず、教育インフレだけをもたらすという学歴パラドックスの現実をうまく説明した。訓練可能性説は、「仕事競争」(job competition) モデルの系である。「仕事競争」モデルは「賃金競争」(wage competition) モデルの対抗モデルである。「賃金競争」モデルは労働者が労働市場に入る前に技能を習得済みであり、労働者は自分もっている技能に対してうけいれてもよい賃金をめぐって競争しているとする。これに対して、「仕事競争」モデルでは労働者は労働市場に入る前に技能を習得しておらず、雇用されたのちに職場訓練 (OJT) で習得されるとする。したがって「仕事競争」モデルにもとづけば、労働者は「仕事を求める待ち行列」(labor queue) の相対的位置を競争することになる。限界生産物は「賃金競争」モデルによれば、人にあることになるが、「仕事競争」モデルでは仕事にあることになる。「仕事競争」モデルでは、雇い主によって探索されるのは、仕事でのぞまれる限界生産物を最小の訓練費用投資で生み出す者である。そこで、雇い主は労働者の技能という能力ではなく、将来の職場訓練の費用が低いものつまり訓練可能性の高いものを採用しようとする。期待訓練費用は、教育、生得能力、年齢、性などの背景特性 (background characteristics) を間接指標にして測られる。訓練可能性の指標がかりに学歴 (教育) とする。採用は「仕事を求める待ち行列」の前つまり相対的に高い学歴の者からなされるから、職務の配分構造が不変であれば、いくら労働者一般の学歴が上昇しても教育インフレになってしまうだけである。まさしく、「教育が、それを受けた個人の生得の、ないしは後天的に得られた、相対的能力についての情報を伝えるものであるかぎり、全員の教育程度を高めることは、誰もをも以前と同じ状態におくこととなる。相対的能力のテストは、原則的にはもっと低い一般的水準においても同じようにできたはずである。資格証明書のための競争の段階を高めてふやすということは、その競争での勝者の生産性を高めることなしに、単に教育用資源を使い込むだけのこととなろう」¹⁸⁾ という学歴パラドックスが生じることになる。こうして、労働市場のスクリーニング¹⁹⁾ を訓練可能性におくことによって教育拡大が社会的不平等を軽減しないことが説明可能になる。

しかし、このような「仕事競争」モデルにもとづく、訓練可能性説が成立するには次の二つの条件が必要である。Ⅰ企業特殊 (firm-specific) 訓練が内部化されており、Ⅱ労働供給が大きいことが必要である。企業特殊訓練とは、当該企業において生産性を増大させるが他の企業における生産性には大きな影響をあたえないような訓練である²⁰⁾。条件Ⅰがみたされなければ、雇い主は労働者がすでに習得済みの技能を探索することになる。条件Ⅱがみたされなければ、そもそも「仕事待ち行列」が生じない。したがって条件ⅠとⅡの両方がみたされないと「仕事競争」モデルや訓練可能性説は成立しない。労働市場は「賃金競争」モデルにシフトしやすい²¹⁾。日本の巨大企業の新規大卒労働市場 (とくに文系)こそまさに「仕事競争」モデルを成立させる条件を満たすものである。巨大企業は技能が企業特殊のであり、訓練が内部化している。そして雇い入れ口 (port of entry) は職務階梯の下位の職種である (条件Ⅰの適合)。しかも多くの新規大卒者は巨大企業に偏在する報酬と威信を誘因としたエントリ競争をおこなっている²²⁾ (条件Ⅱの適合)。こうして「仕事競争」モデルにもとづく訓練可能性説は日本の新規大卒労働市場の適切な説明原

理になる。たとえば、天野郁夫氏はいう。「わが国の企業は職務の遂行に必要な知識や技術を採用後に、企業内の教育訓練を通じて身につけさせる。したがって、大学卒のホワイトカラーに要求されるのは、入社後、そうした教育訓練をうけて職務に必要な知識・技術を身につけていく能力—『訓練可能性』（トレイナビリティ）だということになる。その訓練可能性を具体的にどのようなとらえられるかについて、企業は客観化された方法をもっているわけではない。しかし企業はそれが出身大学によって違っていることを経験的に知っている（あるいは知っていると考えている）」²³⁾。

こういう出身大学と訓練可能性を結び付けた新規大卒労働市場の説明を全否定するのが本論文の目的ではない。それが有効な説明であることは否定できない。しかし、あとで詳しく述べるけれども、ある局面のみに有効であって、その有効な局面は採用市場におきる問題の表玄関の説明にしかすぎない。新規大卒労働市場についての教育社会学者のこれまでの研究が表玄関の説明に終始したのは採用の内部過程をみなく、統計的アウトプットにだけたよったこともあるが、大量統計を解説するときに大学の側からしかみなかったことにある。つまり表3のような大学類型によって巨大企業就職率をみるという作業に終始したからである。こういう統計（表3）から企業の採用意図をみるというのはまことに倒錯のきわみである。なぜならば、企業の採用意図をみるには大学側からみるのではなく、企業側からつまり巨大企業に採用されているのはどのような大学かをみるべきだからである。教育社会学者がこの簡単な視点変換をとれなかったのは、かれらがそして私が教育社会学者だったからである。さてこれから事例調査を中心に採用の内部過程と、その合成によるねじれの構造をデータⅠとⅡを併用しながらみていこう。

表3 大学類型別就職先（男子） (1980年3月卒 単位：％)

区 分		499人以下	500～999人	1000～4999人	5000人以上	官公庁・その他・不明
国公立	旧 帝 大	2.2	2.8	25.3	52.2	17.6
	一 期 校	7.3	9.4	27.8	36.8	18.7
	(除く旧帝大)					
	二期校・公立	17.5	9.3	27.2	28.9	16.8
	合 計	11.4	7.8	29.9	36.3	17.5
私 立	戦 前 設 立 校	21.1	9.7	28.5	30.6	9.9
	戦 後 設 立 校	54.2	13.4	16.2	6.4	9.8
	合 計	30.4	10.8	25.1	23.8	9.9
全 体		27.0	10.2	25.4	26.1	11.3

(出所) 日本リクルートセンター

補充原理と選抜原理

A社は既に述べたように、4年制大学卒業見込み者を例年100人前後採用している。公には指定校制をとっていない。しかし実際は表4のように、採用大学は当初に決まっている。62年度においては49校が採用目標大学数である。この49校が実質的な指定校に該当する。そして49のそれぞれの大学ごとに採用目標人数が事前に決定されていることにも注目したい。ただし採用目標大学の学部は特定されていない。学部が特定されていないことが企業特殊訓練の内部化を象徴的に

物語る。昭和62年度でみると一大学から平均2.04人の採用目標数がたてられている。最も多く採用目標数が割り当てられている大学は7人、大学数は2校である。最も採用目標数の少ない大学は1人、大学数は23校である。大学別採用目標数の標準偏差は1.34である。このような個別大学ごとの採用目標数が決定されるプロセスは、つぎのようなものである。長期（5ヶ年）の要員計画があり、それにもとづいて各年度の4年制大卒者や短大卒者などの採用人数が決定される。そして、採用年度の当初に表4のような具体的な大学ごとの採用目標数のわりふりが、本社人事部で作定される。そのとき、採用対象大学となるのは基本的に例年入社実績がある大学が選ばれる。それぞれの採用目標人数についても原則的にはこれまでの採用実績数が踏襲されるが、それは採用可能性が考慮されるからである。したがって、4年制大卒採用総数が前年度より増加する場合には、これまで2人採用していた大学を3人に増やす方法と、前年度に入社実績がない大学を採用校にする場合とがある。これを61年度採用実績と62年度採用

表4 4大卒採用状況

		目 標	実 績
A	大	2	2
B	大	2	3
C	大	1	0
〇 〇 計		5	5
〇 〇 計			
X	大	3	3
Y	大	1	1
Z	大	3	2
〇 〇 計		7	7
総 計			
大 学 数			

（注） 数字は架空値

目標でみよう。62年度は61年度採用実績よりも17名多い採用目標が立てられている。前年度採用実績のある大学の採用目標人数を前年度採用実績より増やした大学が9大学で、前年度採用実績がない大学つまり新たに採用目標大学にリストされた大学が14大学ある。しかし後者の14大学のうち57年以来入社実績がない大学は4大学のみであり、あとの10大学は過去5年間に入社実績のある大学である。したがって、入社実績のある大学ということが採用目標校決定の基本方針になっていることが読みとれる。さて62年度採用目標のところに戻ろう。62年度の採用目標数をもっとも多いのは7人の大学であり、もっとも少ないのは1人の大学であった。前者の2つの大学は東京に所在する私立有名大学であり、後者の23の大学のうち16大学が地方国立大学と公立大学である。採用目標数の7人（最大）と1人（最小）という人数の違いは、前者の東京に所在する私立有名大学は例年多く採用していること、学生数も多く、応募者も多いからである。これに対して、後者の地方国立大学、公立大学、その他の大学の場合は、例年の採用数が1人、多くても2人程度であったり、またいままで採用実績がなかったり、年度によって間歇的な採用実績しかない大学である。とくに地方国立大学や公立大学は学生数も都会の私立大学から比べれば少なく応募者も少ないからである。しかし、このような採用目標数は厳密に遵守されるわけではない。たとえば、採用目標は1人であるのに、実際は2人採用になったというように採用目標数と実際の採用数がずれる大学は62年度については、65%あった。これは、採用目標数はやや低めにたてられており、実際は全体で初期の採用目標よりも12%多くの人数が採用されたことにもよる。採用の実際の数字でみると、一つの大学から平均2.29人採用されている。採用者数が最も多い大学は11人であり、採用者数が最も少ない大学は1人である。大学別採用実績数の標準偏差は2.17である。

ここでA社の採用方式を整理しよう。そのために採用について補充原理（principle of recruitment）と選抜原理（principle of selection）との区別をする必要がある。補充原理とは、

選抜に先立っての人々の同定化 (identification of a population) である。選抜原理は、補充原理で同定化され、境界設定されたあとのより抜きの基準である。つまり採用は、二段階 (two steps) によっておこなわれる。補充原理は個人主義原理と集合主義原理にわけられる。個人主義原理は、当人の所属集団は関係なく個人の能力にもとづいておこなわれる第一次の境界設定である。それにたいして集合主義原理はある種の集団成員であることによってまず境界が設定される採用候補者の境界設定をいう。性や年齢、学歴、人種などの社会的カテゴリーによって境界を設定するのが集合主義である²⁴⁾。ウェーバー (Weber, M.) の用語でいえば、個人主義原理は「開放的」(offen) (関係) に、集団主義原理は「閉鎖的」(geschlossen) (関係) に相当する。開放的とは、実際に参加の能力と希望を持つ人であれば、そこに参加することが拒まれていないことである。これに対して、参加を排除ないし制限されたり、あるいは条件づきで許可されるとき、閉鎖的という²⁵⁾。A社は表4のように採用校を事前決定しているから実質的に指定校制である。指定校制は、いま示した類型でいえば補充原理における集合主義である。指定校制は、社会的カテゴリー (出身大学) による一定の能力の事前のふりわけである。属性主義 (学校歴) によって代用された業績主義²⁶⁾である。パーソンズ (Parsons, T.) は属性主義が近代社会の職業、産業構造にも浸透し持続することについて指摘してはいる。しかし、それは職業領域の親族集団などへの緊急的適応様式²⁷⁾とみなされている。近代社会においては属性主義が崩壊しながらも、他方では「代用された業績主義」として使用されるという視点を欠落させている。近代社会のなかで属性主義はあらたな機能を担いながら使用される。「属性の存続と機能の源は三つの言葉で要約される。それ (属性) は安いからである」²⁸⁾。属性主義は組織が直面するさまざまな問題に対する低費用の解決になるからである。つまり指定校制は採用コストの軽減である。採用コストには、採用試験にかかる人的経費などの経済コストとあまりにも多くの応募者によって採用担当者が混乱するという社会的コストとがある。

A社の採用目標大学のうちもっとも偏差値の低い大学は56である²⁹⁾。偏差値56以上の大学、偏差値トップ校は採用目標校になっているのに、偏差値56未満の大学は採用目標大学としてまったくリストされていない。とはいっても、採用担当者が採用大学を決定するときに偏差値という尺度をつかっているわけではない。もっと漠然とした世間的大学評価にもとづいているのだが、入学難易が採用目標大学の決定に作用していることは否定できない。しかし、偏差値56以上大学のすべてが採用目標大学にリストされているわけではない。したがって入学難易は採用下限に働くが、それ以上であれば過去の採用実績など偏差値とは異なった別の大学評価によって採用校が決められていることになる。採用下限の問題に戻ろう。偏差値56を指定校の下限にしている限り、これまでの研究がしばしば指摘したような訓練可能性を出身大学によってみているという説明は正鵠をえている。ただしあとで詳しく説明するが、図4をみれば、5千人以上企業にも偏差値57以下大学もかなり進出していることがわかる。われわれの集計によれば、5千人以上企業の採用の少なくとも³⁰⁾ 14.9%が偏差値57以下である³¹⁾。ともあれ、A社においては採用下限は偏差値56のところにあるのだから、そのかぎり訓練可能性の指標を入学難易などの大学評価との関連でみているとはいえる。しかし急いでいっておかなければならないが、それは補充原理のところにおいて、そのところでのみ妥当性をもっているにしかすぎない。指定校に入っていれば、自動的に採用されるわけではないからである。訓練可能性を偏差値 (入学難易) と結びつける説明が採用

の表玄関の説明でしかないといったのはこの謂である。

選抜原理のバルカン半島化

では指定校のなかに入った者にそのあとはどのような選抜原理が働くのだろうか。それには、二つの可能性がある。まず考えられるのは補充原理（指定校）に入っていれば、あとは非分断的（出身大学と無関係に）に選抜される場合である。これを選抜原理における普遍主義とする。しかし普遍主義はA社の採用方式の実情にあわない。表4にみることができるよう、採用目標は厳密に遵守されるわけではないが、大学ごとに一応の目標人数が事前決定されているからである。普遍主義的選抜というよりも分断化（segmentation）された選抜に近い³²⁾。普遍主義的選抜は競争が普遍的であるから、補充原理を通過した者（指定校に入った者）は、そのあとは平等な競争をする。その場合、大学別の採用人数は結果現象ということになる。現実はそのようではない。競争は分断化しており、応募者は大学ごとの枠の中で選抜されるように最初から意図（構造化）されている。Q大学生は応募者全体と普遍主義的競争をしているのではなく、あくまでQ大学生との間で競争していることになる。つまり、Q大学の採用目標数が事前に決まっているのだから、いくら優秀とされてもQ大学から初期の採用目標数の何倍もとるわけにはいかない。もしそのようなことをすれば、他の大学からの採用数をへらさなければならないからである。これは、普遍主義的選抜ではなく大学ごとの分断的競争である。4年制大学が49の大学ごとに分断されそれぞれの枠内で採用されるのだから、これを選抜原理におけるバルカン半島化（balkanization）と呼ぶことができる³³⁾。とはいっても大学ごとの分断選抜が完全に厳密におこなわれるわけではない。バルカン半島化は偏差値上位校においてリジッドに、私立大学においては相対的にルースである。比較的タイプが近接する私立W大学、X大学、Y大学、Z大学などでは実際の採用数はある程度互換的に考えられる。X大学、Y大学の採用目標が2人であっても優秀とみられる者がX大学には3人、Y大学には1人のときには、採用目標からずれるが、実際の採用はX大学3人、Y大学1人となり、総計で採用目標数が合わされる場合もあるからである。

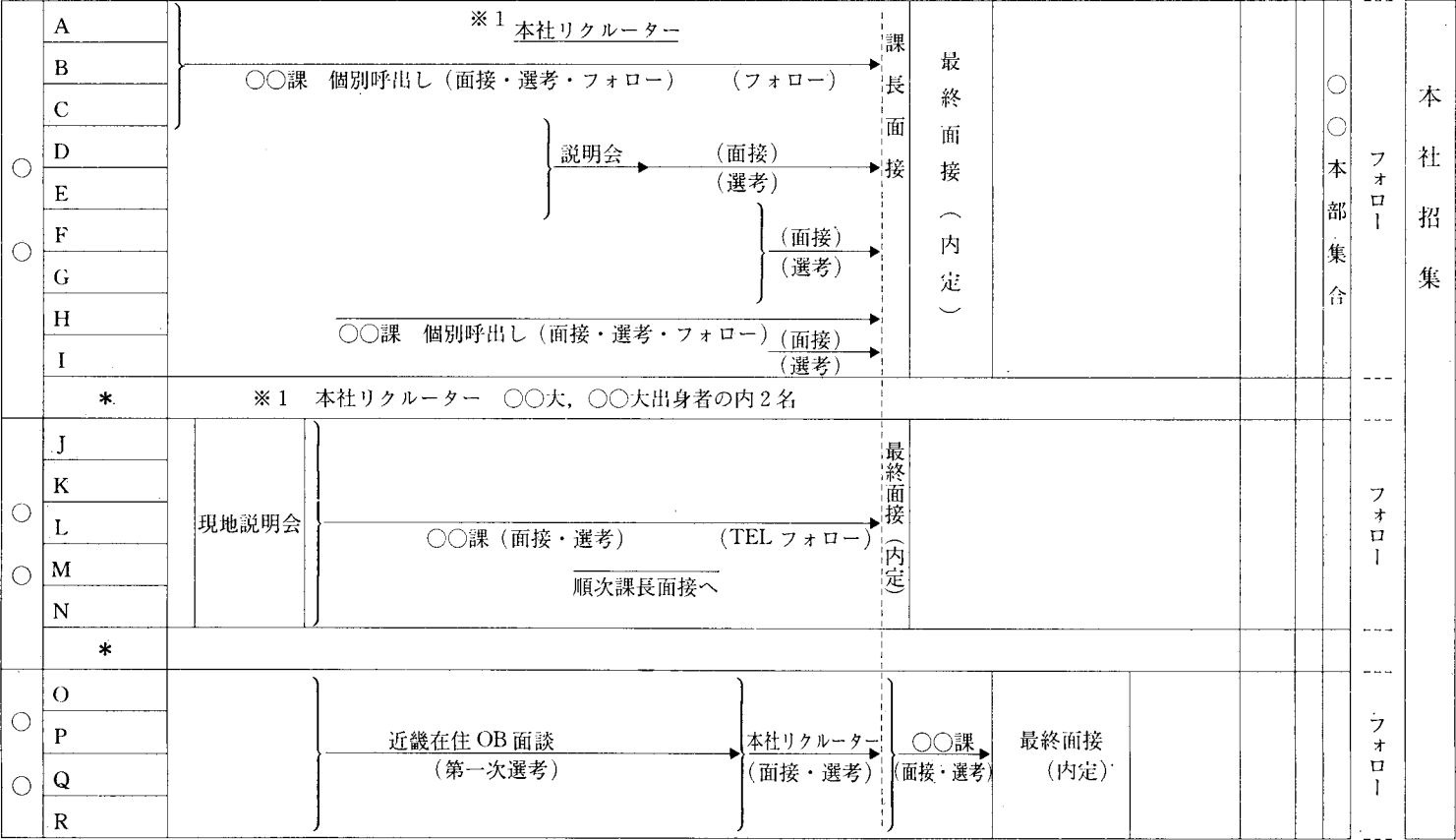
こうして選抜原理は普遍主義と分断主義に区別できる。この区別にさきに示した補充原理における個人主義と集団主義との区別を交差させると採用方式の4つの類型ができる。A社の採用方式は、図1のⅣの類型となる。このような分断化された選抜は図2のA社の採用活動のチャートにも確認されるだろう。大学によって採用の仕組みがかなり異なっている。A、B、C大学については早い時期に個別呼び出しがなされているのに対し、その他の大学では全員を呼び出して集団的に説明会をし、その後に面接をしている。A、B、C大学については、もっとも早い時期に呼び出し、同時に面接・選考をしているのが注目される。なお個別呼び出しというのは、リクル

図1 採用の類型
選 抜 原 理

補充原理		普遍主義	分断主義
	個人主義 (開放的)	I	II
	集合主義 (閉鎖的)	III	IV

図2 採用活動計画(文系)

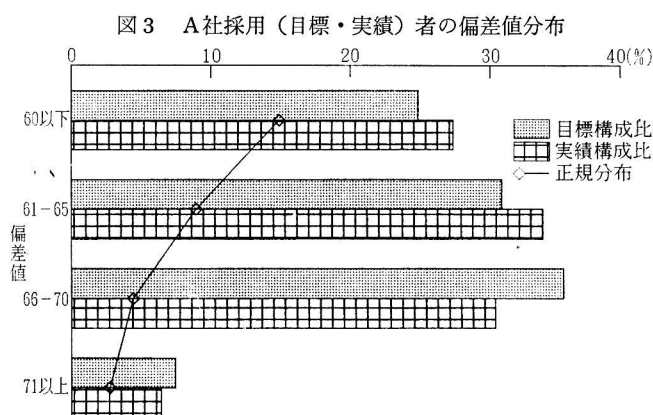
(某年度)



ートや日本経済新聞社などから出版された就職ブックによって、A社に関心があるという葉書を寄せた学生をA社が呼び出すことである。フォローというのは、内定を決めてから学生が他の企業にいかないように、ときどき連絡したり接触することである。

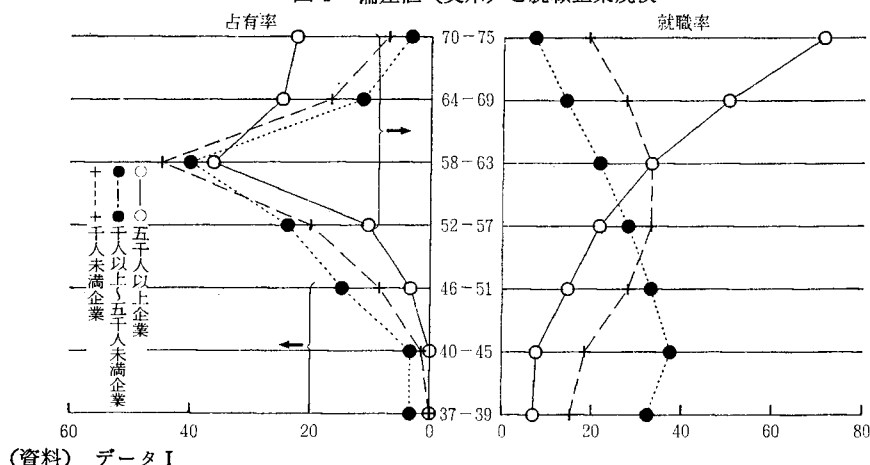
クオータ制

すでに述べてきたようにA社の採用目標大学に入っている大学は偏差値でいえば、中位（56）以上である。しかし採用目標大学は、49校もあり、いろいろな大学から採用しようとしていることも重要である。図3はA社の採用者（目標と実績）を出身大学の偏差値によってみたものである。偏差値65以下大卒者のほうが偏差値66以上大卒者よりも採用目標、実績とも実数が多いのである。



このような図だけを示すと、われわれの調査企業の特殊な事例であるとの反論があるだろう。事例調査がいつもであう反論である。しかし、もしこのような反論がなされるならば、それこそが従来の教育社会学のデータないしは通念に拘束されている所以である。従来の研究は巨大企業就職率の大学間格差をみようとしたので、前に示した表3のように統計をもっぱら大学の側から眺めた。しかしすでに述べたように、表3はあくまで結果である。企業の採用意図をみるには、企業がどのようなタイプの大学からどのような割合で採用しているかを企業の側からみる必要がある。巨大企業就職率と大学歴についてのデータは表3のような形で普及しているので、巨大企業は一部有名大学出身者によって占拠されているかの印象を与えてしまう。表3はたしかに旧帝大をはじめとする一部銘柄大学が巨大企業の就職に圧倒的に有利であることを示す。しかし、旧帝大の学生数は少なく、私立大学は多いということを考えれば、巨大企業の側からみれば、採用実数は旧帝大に偏っているわけではないことが当然推測される。しかし、表3から5千人以上企業の就職者の大学別分布を計算することができない。そこで、われわれはデータⅠによってこれを計算した。女子大学、偏差値不明大学、官公庁就職者等を除外した文系56,697人について計算した結果が図4である。図4の右グラフは（学部）偏差値群別に就職者の企業規模比率をみたものである。偏差値70—75の学部学生は、民間企業に就職したもののうち71.4%が5千人以上の企業に就職している。これに対して、偏差値37—39の学部の学生は5.7%しか5千人以上の企業に就職していないことがわかる。偏差値が70—75になると巨大企業就職率が急激に大きくなる。図4の

図4 偏差値（文系）と就職企業規模

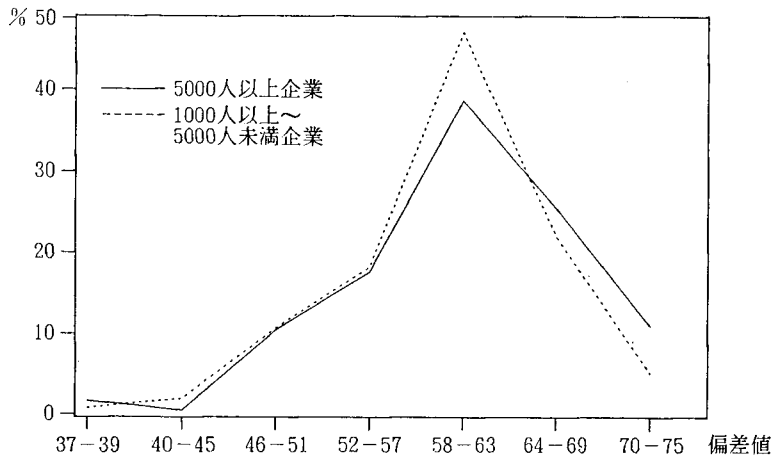


右グラフは、偏差値が上位であればあるほど巨大企業就職率が大きいという従来のデータ（表3）と基本的には同じことを示す。図4の右側グラフを偏差値別就職率と呼ぼう。

こんどは逆に、企業規模別採用者中の偏差値群別比率をみた。同じ図4の左側グラフがそれである。これを偏差値別占有率と呼ぼう。企業からみれば、決して巨大企業が偏差値トップ校群によって占有されているわけではないことがわかる。偏差値70-75大学（学部）の占有率は22.9%で、偏差値64-69（25.2%）、58-63（37.0%）大学（学部）の占有率よりも低い。巨大企業就職者の占有率がもっと大きいのは、偏差値58-63の学部学生である。データⅠは、すでに述べた³⁴⁾ように掲載率が偏差値上位校（学部）に極めて大きく、偏差値下位校（学部）に極めて小さい。したがって、図4の左グラフにおいて偏差値上位校はもう少し比率が減ることつまり右側にシフトし、偏差値下位校の場合はもう少し比率が多くなることつまり左側にシフトすることが予想される。それにしても、巨大企業の採用者占有率では、偏差値58-63の偏差値中上位群がもっとも大きいのである。同じことをデータⅡによってみたものが図5である。図4左側グラフとほぼ同じ傾向が確認できる。このことは極めて重要である。これまでの就職と学歴の研究はあまりにも表3のような大学類型あるいは、図4の右側グラフ（偏差値別就職率）からみてきたきらいがあるからである。とすれば、A社の採用パターン、つまり偏差値トップ群よりもその他の偏差値群に採用の実人数が多いということ、あるいは偏差値56-65群のほうが、偏差値66以上群よりも採用人数が多いということは、A社の特殊事例ではなく5千人以上企業の採用パターンの一般的な傾向のなかに入ることになる。

しかしここで注意したいのは、A社においては偏差値下限から上のすべての大学が採用目標校に入っているわけではないことである。偏差値下限よりも上の大学が49校選ばれ図3にみるように偏差値群によってバラついているようにみえるが、これだけをもって偏差値上位校も中位校も同じクォータ率になっているのかどうかはわからない。偏差値上位群の大学数は少なく、偏差値中位群の大学数は多い。偏差値群によって大学数が異なっている。そこでA社の採用大学のクォータ率を計算してみよう。クォータ率はそれぞれの偏差値群における大学数を母集団にし、A社の採用目標になっている大学数を分子にして得られる。しかし、A社の採用のほとんどは文系な

図5 企業規模別採用者中の偏差値別比率（占有率）



（資料） データⅡ

ので、母集団にあたる大学数を偏差値によって機械的に決めるのではなく、理系単科大学を除外して計算した。使用したのは資料Ⅴである。偏差値70-75の大学数（文系）は資料Ⅴにもとづけば4校あり、A社の採用目標大学数も4大学だからクォータ率100%になる。以下このようにして計算した結果が表5である。

表5をみるとクォータ制といっても偏差値によってクォータ率に差があることがわかる。偏差値上位群ほどクォータ率は大きく偏差値が低くなるとクォータ率も小さくなっている。「楔型」

表5 A社のクォータ率

偏差値群	クォータ率(%)
70-74	100
69-65	92
60-64	86
55-59	52

（注）ただし採用目標大学の理工系単科大学2校については除外して計算している。

クォータ制である。この傾向がA社に特殊的なものか、一般的なものかをみる必要がある。そのためにデータⅡを使った。データⅡによって5千人以上企業23社について偏差値群ごとの1大学あたり採用企業数平均をみた（折れ線グラフ）。偏差値71以上の大学群は23社中15.0社に採用されているが、偏差値が下がると平均採用企業数が減ることがわかる。つまり、偏差値上位大学はほとんどの企業によって採用されているのに偏差値がそれより下になればなるほど採用されていない企業が存在するということである。したがって楔型クォータ制

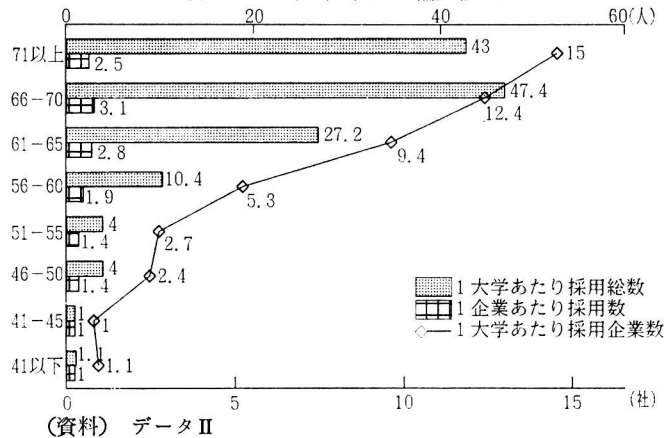
もA社に特殊的なものではなく、日本の巨大企業の一般の傾向ということが出来る。ここで析出した楔型クォータ制は新規大卒労働市場におけるねじれ効果をもたらす重要なポイントになるので、最後（第Ⅴ節）にもう一度立ち戻ることになる。

次にこのような分断的選抜原理とクォータ制（大学別にある程度バランスよく採用する）が何故なされ、どのような意味や機能をもつかということをみていこう。

分断的選抜の意味

分断的選抜原理の意味と機能は、(1)合理的選抜理論、(2)社会的ディレンマ理論、(3)正当化理論によって説明される。それぞれについてみていこう。

図6 5千人以上企業(23社)の偏差値別採用状況



(1) 合理的選抜理論による説明

就労市場は中古品市場と同じく売手側の情報は完全に近く、買手側の情報は不完全に近い。就労市場は情報が非対称的である。雇い主は労働者の情報を掴みにくい。情報が非対象的である状況では、完全情報に近い側(労働供給側)が自己の利益のために情報を戦略的に操作し有利な情報のみを伝達し、不利な情報を隠蔽する機会主義(cheating and opportunistic behavior)³⁵⁾が生じやすい。分断的選抜原理はこういう機会主義を防ぐ方法である。機会主義の防止戦略にはさまざまなものがある。グラノヴェッター(Granovetter, M. S.)はアメリカの専門職や技術者、管理者がどのようにして転職したかを調査している。転職の形態には、公的あるいは民間の職業斡旋機関をつうじてのもの、求人広告によるもの、直接応募によるもの、個人的つて(personal contact)によるものがある。グラノヴェッターが発見したのは、報酬が高くやりがいのある職業への転職のほとんどは個人的つてによって得られているということである。雇用に際して何故このような人的ネットワーク(personal network)が使われるかについて、グラノヴェッターはいう。「どんな職種でも、学歴などの資格でみれば有資格者はかなりいる。だから実際は、雇い主は学歴よりも精密で分化したシグナルをつかう。それは、候補者(pro prospective employee)と雇い主の両方の知り合いであるような人物による推薦である」³⁶⁾。分断的選抜もグラノヴェッターによるつての効用とほとんど等価機能をもっている。A社では出身大学による類型化によって最初の面接は、応募者と同じ大学出身の若手社員(OB)が担当し、人事部員の面接も応募者と同じ大学出身の者がおこなうことが原則になっている。同じ大学出身のものが面接すれば、情報の非対称性のバランスが幾分か回復でき、機会主義を防止することができる。機会主義の防止をもっと積極的にいえば、選抜の精密化になる。分断的選抜によるOBや同じ出身大学の人事担当者による面接は、どのようなゼミにいたか、どんなクラブにいたか、どんな授業に興味をもっていたかを特定のコード(particular code)によって解読し能力タイプの判定材料にすることができるからである。文脈特殊の水準から深く判定できる。補充原理に学歴などの属性主義が使用されるのは安価(it is cheap)という合理的計算であるが、選抜原理における分断主義は精密だから(it is precise)である。

しかし、雇用は供給側からもみる必要がある。伝統的に経済学理論は雇用を供給(労働者)側

あるいは需要（企業）側からと一方向的に扱ってきた。人的資本論やジョブ・サーチ理論は供給理論であり、スクリーニング理論やシグナル理論は需要理論である。スペンス（Spence, M.）はいう。雇い主と被雇用者が市場で対面するときにどちらも相手が提出するサービスについて不確実である。雇い主のほうは応募者が雇用後にどの程度効率的に仕事をするかがわからない。同時に潜在的被雇用者のほうも職務が実際にはどのようなものであるかということが正確にはわからない³⁷⁾、と。つまり需要側だけでなく供給側も情報は非対象的である。このような指摘にもかかわらず、スペンスの雇用モデル（シグナル理論）においては、もっぱら需要の側がこのような不確実性をいかにして極小化するかにおかれて構成されている。雇用は供給側からみれば、職務探索（job searching）であり、供給側と需要側のマッチング³⁸⁾である。とすれば、分断的選抜によるOB面接こそこのマッチング過程（matching processes）であり、供給側からみれば、企業や職務についての公式情報のふくみや内幕情報などを得る機会である。したがって、分断的選抜は機会主義の抑止や精密な選抜という意味にとどまらない。就職市場は、企業からみれば「仕事待ち行列」が存在するけれども、有名大学の学生や、中堅大学でも優秀な学生の供給側からみれば「企業待ち行列」が存在することになる³⁹⁾。採用担当者は優秀な学生の企業待ち行列のなかで自社の位置を先頭の位置にもってこなくてはならない。そのことは、企業からみれば、仕事待ち行列を長くすることである。分断的選抜によるOB面接はこのような、学生の「企業行列」において自社をトップに位置づけ、結果として自社の「仕事待ち行列」を長くすることの機能がある。OB面接は応募者の側にシンパシーをまし、入社意欲を増進させる。面接にあたる者は、社内で活躍しモラルの大きい者であるから、応募者にとっては、われわれの先輩がこんなに活躍し、生き生きしている姿をみる（モデルの呈示）ことによって入社したいという気持ちにさせる効果があるからである⁴⁰⁾。分断的選抜原理は仕事待ち行列の相対的に長い大学にたいしては、機会主義の防止や精密な選抜に、仕事待ち行列の相対的に短い大学にたいしては学生の側の企業待ち行列の再編に重点がおかれている。

（2）社会的ダイレンマ理論による説明

しかし分断的選抜原理は合理的選抜理論だけでは説明できない。A社にみられるような分断的選抜原理による大学別採用目標数は採用活動をやりやすくする。もしこのような手掛かりがなければ採用活動は混乱してしまう。とくに本社以外の全国の本部に分担しての出張しながらの採用であるから、採用の計画性（明確な目標）が必要である。われわれの面接でも採用人事担当者は、その説明を「仕事というのはなんでも、キッチリした目標があって活動できるものですよ。採用の仕事も同じですからね」と述べていた。その意味では応募者を出身大学という類型にはめ込むのは、採用活動をスムーズに展開するためである。このような類型があって本部ごとの採用活動ができる。類型化は、対象を解釈し、同定し、行為を円滑にさせ、活動していくための「地図」になる。類型化は、実際的環境（practical circumstance）にねざしているとしたのが、エスノメソドロジストのライター（Leiter, K.）である。ライターは何故幼稚園教師は園児を「発達未熟」「賢い」「自立心がある」などの社会的類型にはめこみ、能力別グループ分けをするのかを調査した。園児の社会的類型化やそれにもとづく能力別グループは、紛争理論にしたがえば、従属と分断を意図する資本家階級の学校操作という陰謀によって生じることになる。また、機能主義理論にしたがえば、すぐれた能力の者を探索しようとする能力主義イデオロギーによることに

なる。ライターの見解のおもしろさは、それは資本家の陰謀でも、能力主義イデオロギーでもないということにあった。教師たちが大勢の生徒を教えるためには、生徒を類型化し教室の仕事を秩序づけなければならないことにその原因をみた。生徒はじつに千差万別であり、教室は危うい場所である。だからそうした社会的類型によって教師は教室世界に統制と秩序を与え、教授と学習の過程を促進させる。つまり、一つのクラスで4つの能力グループがあり、2人の教師がこれを担任することになっていれば、2人の教師が2つのグループを教えているときに、「自律的に」(independently)に勉強できるグループがなければならない。そのために「自立的」(independent)な子供が探索される⁴¹⁾。これをジェイコブ (Jacob, J.) にしたがって社会的ディレンマ理論⁴²⁾と呼ぼう。ここでいう社会的ディレンマ理論は行為者自身によって必ずしも十分に注意が払われていない関係を明晰にするものである⁴³⁾。そのかぎり社会的ディレンマ理論はニーチェ (Nietzsche, F. W.) のルサンチマン理論に匹敵する。

ライターのいえば、採用担当者の実環境 (practical circumstance) が補充原理における集合主義 (採用目標大学) や選抜原理における分断的選抜原理 (大学ごとの採用目標数) を必要とする。ただし、ライターのいう教師による生徒の類型化 (創出) と異なって、採用の場合は既存類型 (出身大学) の取り込み (借用) である。A社における社会的ディレンマ理論の妥当性はつぎのようなことにみることができる。A社の昭和62年度採用において当初の採用目標大学にリストされていなかった大学からの実際の採用はまったくない。目標と実績があまりにも整合的である。採用目標校はあくまでも内部の枠だから、採用目標校以外の大学からの応募もあるはずである。そして、面接をするとかなりいい人材とおもわれる学生がいることも考えられる。このような可能性について、A社の採用担当者は否定しなかった。ではどうしてそのような大学から採用にならないかというわれわれの質問に対しての採用担当者の説明を要約し、解釈すればつぎのようになる。もし採用目標校以外の大学から採用すれば、当初の計画を変更して最初の目標校からの採用をへらさなければならない (「他の大学の枠を削らなければならない」)。また目標校ではないのだから、採用担当者は上司とも通常以上の交渉をしなければならない (「エネルギーがかかる」)。このような交渉が成功してかりに採用しても、採用者のその後の社内での評判はよくてあたりまえ、具合がわるいことが生じれば、採用者に責任がかかってくる懸念もある (「責任も……」)。こういうことから、目標校以外から採用されるということはあまりないことになる。ここには採用が合理的選抜理論が前提とする能力主義や効率主義だけを基準として動いているわけではないことの一端がリーク・アウトしている。

(3) 正当化理論による説明

マイヤー (Meyer, J.) によれば、公式組織は制度化された規則 (institutionalized rule) を取り込むことによって正当性を獲得しサバイバルしていく⁴⁴⁾。制度としての教育によって正当性をあたえられた経済学が台頭すると、公式組織はエコノミスト集団や数理経済学を取り込む。誰も理解できなく読まなくても、数理経済学にもとづいて組織の経済活動がなされているということが投資家や顧客、組織成員に正当化をあたえる。失敗が生じても、手続きは慎重であり、決定は合理的になされたという合理的説明がなされる。制度的規則は効果は考慮せずに正当性がえられ、組織の円滑な運営や外部からの資源の調達を可能にさせる。マイヤーは、人事の仕事についても心理学は選抜の合理化された理論をつくり人事専門職をもたらすとしている。しかし、日本

の企業において正当化のマイヤー理論はそのままでは妥当しない。日本の企業のエコノミストや人事担当者は経済理論や心理学をどれだけ正当化用具にしているだろうか。たしかに、日本の企業でも採用試験に心理テストなどを実施するところは少なくないが、その結果が実際にどの程度使われているかが問題である。A社でも某企業が開発した基礎能力テストを行っているが、採用はあくまで面接が主体であって実質的には基礎能力テストは判定資料としてほとんどつかわれていない。しかし組織の活動として、採用人事もなんらかの正当性が必要である。制度的規則は心理学理論ではなく、大学類型という制度的分類である。採用目標校は社会のなかで制度化された大学類型の取り込みである。制度化された分類はマイヤーのいう「制度化された規則」に似て、実際の効能はともかく正当なものとして自明化された社会的事実である。つまりこの程度以上の大学なら、能力がありふさわしいということが自明化しており、そういう社会的類型にしたがっていれば、まちがったことをやっているという非難を回避できるものである。図6でみたように偏差値71以上の大学はほとんどの巨大企業によって採用されているというのは、まさに制度的分類によった採用（効果はともかく正当性が得られる！）であろう。しかし、このような世間的な評価による大学類型にもとづいた採用は慣習や経験、勘などによっているわけだから、採用当事者自身がその欠陥をよく知っている。だから採用大学の数を多くするというクォータ制は、そういう欠陥の補正であり、危険分散的に採用大学数をふやすのだというように理解することができる。正当性が「脱連結」（decoupling）や「信頼の論理」（logic of confidence）の代わりに「柔軟性」ないしは「危険分散」によって担保されていることになる。

分断的選抜は以上の説明理論のどれかではなく、相互に補強しあって存立と存続が保証されている。

クォータ制の意味

採用目標大学については、世間的評価ないしは偏差値による下限があるもののそれ以上については、特定大学だけに偏らないで多くの大学から採用したいというクォータ制—厳密に言えば楔型クォータ制—が存在することを指摘した。ではこのようなクォータ制は、積極的なものなのか、消極的なものなのか。いいかえれば巨大企業といっても図4の左側グラフにみることができるよう、実数では非銘柄大学出身者を多く採用していることの意味である。渡辺行郎氏によれば、ありうる考え方はつぎの3つになる。①大企業はもともと入試難易度の高い大学から順に採用したいのだが、それが不可能なので代替的に非銘柄大学を採用している。②もっとも入試難易度の高い大学といっても学生の潜在能力の分散が大きいので、次のグループの上位者をとろうとしている。③企業はある程度入試難易度であれば、あとは均等に採用しようとしている⁴⁵⁾。これらの疑問は、データⅠやデータⅡなどの大量統計をいくら分析してもわからない。それは結果だから。われわれが調査したA社にはすでに述べたように採用目標大学人数があるからこれをみよう。そのかぎり、第3説に近い。近いというのは、A社のクォータ制が第1説や第2説の部分があるということではなく、すでに述べたように、条件つきクォータ制＝楔型クォータ制だからである。

しかし、疑い深い人（学問的には健全このうえないが）は、採用目標といっても実現可能性を考慮しているのだから、そのままでは第3説に近いとはいえないというだろう。そこで、われわれは面接で採用人事担当者に少し挑戦的な質問もおこなった。営業であれば、業績は数字ではっ

きりするが、いったい今年の採用が良かったとかわるかったというのは、どういう基準で反省したり評価したりするのか、と。こういうわれわれの質問に対して、かれらの説明は、「今年は去年よりもいろいろな大学から採用できた」というのが一つの評価であると説明していた。したがって、特定大学の代替として他の大学から採用するというのではなく、大学別にバランスよくとろうとするのは、ポジティブなのである。むしろある程度以上の偏差値の大学については、主観的にはバランスよく採用しようとしているようにみえた。

では何故このようなクォータ制が積極的な意味をもつのであろうか。ひとつは、キュー (cue) 説である。指定校が公開されなくとも、隠れた指定校制が学生によく知られている状況にあっては前年度にどのような大学から採用したかは企業からみれば、採用の「つなぎ」の意味があり、学生からみれば、採用可能性の「キュー」である。前年度にどのような大学から採用したかは、補充原理のキューなのである。このキューによって企業は採用コストを、学生は応募活動コストを軽減することができる。だが、こういうキューは別のコストの台頭を伴っている。前年度の採用実績をキューとして学生のほうも過去に自分の大学からの採用実績がなければ、あまり応募してこない。A社の採用人事担当者によれば、採用目標大学になっていても、前年度採用実績がない大学からの応募者は「激変」と述べていた。したがって企業側からすれば、いったんある大学から採用しなくなると次の年からその大学からの応募者が激変するので、採用のとぎれがないようにすることで、一層大学別のバランスがとれた採用が遵守されることになる。

第二は能力の危険分散説である。この点についてはすでに正当化理論のところでも述べたことと関連するが、学歴は訓練可能性や能力シグナルの一つの要因にしかすぎなく、能力測定は不確実である。将来の職務に必要とされる能力を事前判定するのが困難だけでなく、将来どのような職務が生じるかも不確実である。ジョブの創造と死滅は予測不可能である。したがって、いろいろな能力、タイプを採用しておくのがよい。大学類型は能力やタイプのひとつの手掛かりだから、できるだけ採用大学数を増やしておくということになる。能力やタイプのヘッジングである。

第三は社会資本 (social capital) の取り込みである。ここでいう社会資本は、道路や橋などのインフラストラクチャーのことではない。同窓とかクラブなどで集団的に所有された現実的・潜在的資本の総称である。相互に知りあいである、というソシアビリティ (sociabilité) の持続的ネットワークに関連しており、コネとかつてによって利用可能な資本である⁴⁶⁾。ブルデュー (Bourdieu, P.) は、この種の社会資本を「エリート校の同窓グループ」「上流クラブ」「貴族」に限定して使用しているが、社会資本はなにも上流階級やエリート校の成員だけが所有しているわけではない。労働組合の成員、地域などの社会的ネットワークがある限り、ノン・エリートであってもさまざまな社会資本をもち、エリートと同じようにその社会資本が使用可能である。この点についてデイル (Dale, R.) はつぎのようにいう。「ブルデューは文化資本を高級文化に限定することで、文化資本のみならず社会資本についても上流階級だけが所有しているとしてしまう。文化資本と社会資本の範囲を狭めることになってしまった」⁴⁷⁾ と。A社の採用人事担当者は、全国に営業所や支社がある企業であり、その土地に詳しいものが支社や営業所にいることが必要であり、地方国立大学から多く採用するのだと述べていた。採用大学数を多くすることによってさまざまな社会資本を取り込む戦略と解することができる。一般に社会資本というとき、学歴資本と並んで個人の上昇移動のための隠蔽されたもうひとつの資本としてみるきらいがあるが、A社

の大卒採用では、採用大学を全国に広げることによって異質で多様な社会資本を組織に取り込むようとしている。これまでの雇用理論はスクリーニング理論や訓練可能性説のように、能力の選別だけに焦点をあわせたきらいがある。組織が組織成員の社会資本を取り込むという視点も重要である。本論文では理系の採用については、とりあげないが、理系とくに修士の採用にあたっては、多くの企業は大学研究室からの推薦をうけている。研究室からの推薦という採用方式は、企業が技術開発のために研究室とのパイプを保っておくというネットワーキング活動の一貫なのである。

IV 学校歴の市場能力：誤認による認承

A社の採用方式はすでに述べたような分断化された選抜であるから、大学によって選抜基準が若干異なっている。A社では採用のときの人材類型をP型、M型、S型としている。P型は企画や国際投資などの人材であり、M型は営業幹部、S型はコンピューターや語学などのスペシャリストである。採用の70—80％はM型、あとの20—30％がP型とS型である。そしてこれらが、大学類型と対応されている。A大、B大、C大などからの応募者については、P要員として考え、どちらかという、企画や国際投資などの仕事の話がされる。その他の大学はM型に想定され、A社にとって営業がもっとも重要なことを話し、運動部の経験、ガッツやバイタリティを重視する。しかし、入社後にA大、B大、C大などの出身者が企画や国際投資部門に、その他の大学出身者が営業コースを必ず歩むというわけではない。このようなコースをはっきり決めてしまえば、他の成員のモラルを下げてしまうからだと説明されている。つまり実際は出身大学によってキャリアが事前に決まっているわけではない。その他の大学出身者であろうとも本社のスタッフ部門に配置されることも少なくない。したがって、一方では「汎用性がある」とか「ベースがいい」とか「足腰がつよい」とかの普遍的採用基準がつかわれる。どのような職種でもやっていけるということが大事なのである。「汎用性がある」とか「ベースがいい」あるいは「足腰がつよい」というのがA社における訓練可能性の具体的内容である。

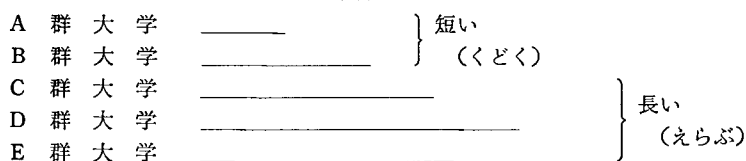
訓練可能性の指標は補充原理の次元と選抜原理の次元で区別しなければならない。A社の訓練可能性は、補充原理のところでは、すでにみたように出身大学を指標としているが、選抜原理では訓練可能性の具体的内容は「汎用性がある」とか「ベースがいい」「足腰がつよい」ということである。他者と協調性がなく、ただ有名大学出身だというのは「学究」型とされ敬遠される。サロー自身、訓練費用で教育をみることが過度に強調されすぎているといい、「人柄」などの他の要因を確定することが重要と述べている。「どのような特定の個人的特性が経済的能力に貢献するのか——訓練費用を低下させるのか——という質問は、まったく仕事競争モデルにおける要の質問の一つである。それだけでなく、他の多くの分配理論においても適切な質問である。測定容易さゆえに、教育とIQが経済的能力をうみ出すものとして、おそらくは過度に強調されてきた。しかしながら、身体的な器用さ、人柄、あるいはその他の特性が、最終的には、われわれが典型的と考えているものよりも重要な個人的背景をあらわす変数だ、と証明されるかもしれない」⁴⁸⁾。A社の採用を補充原理と選抜原理の二段階の選抜としてみれば、A社の採用においては学歴要因と非学歴要因とが見事なほどうまくつかわれている。

「汎用性がある」とか「ベースがいい」という点に関してわれわれが面接した採用人事担当者はつぎのように語った。「私と同期のFが国際投資部門にいるが、Fに聞くんだよ。どんな人材

をとったらいいかって。国際投資関係のいい人材をとるには、学生時代に経済学や金融論などの専門的な勉強をしてきたヤツがいいのか、ときくのだが、専門的な能力よりも営業もちゃんとやれる足腰のつよいヤツでないとだめだとFもいうんだよ」。これはA社においては本社のスタッフ部門の者でも第一線で営業もやればできるのだという「腕力」のポテンシャルによって正当化されるということを示唆する。したがって、実際には「足腰の強い人材」がもとめられている。A社の業務は市場がきわめて競争的であることから営業がもっとも重視されている。したがって営業以外の部門であっても営業経験があること、また人並以上にできないと一すくなくともそういう信憑性を構成しないと、本社のスタッフ部門の正当性が生じない企業風土が浮かび上がってくる。スタッフ部門にあっても営業もやしたら充分できるという人材をあつめたがっている。そうしないことには、本社のスタッフ部門の威信が下がるからである⁴⁹⁾。

とすると、さきほどこの企業は将来のキャリアがかならずしもP（企画）とかM（営業）で事前に決まっているわけではないが、一部大学生には、営業の話は少なめにして、国際投資などの話をするといったことの隠された意味がいまや露呈してきた。まず主観的就職期待が良好なかれらに対しては、大企業だけでは誘因にならない。企画や国際投資などのアトラクティブな職種の可能性を提示しなければならない。また、売手市場にあるこれらの大学生を採用するためには、多少の「粗悪品」でも我慢しなければならない。「足腰」が多少よわくても、企画などの要員ということで採用の合理化や正当化をなすことができるということだ⁵⁰⁾。このことは、一部有名大学生については「仕事競争」モデルがあてはまらないことを示す。すでにみたように「仕事競争」モデルは企業特殊訓練が内部化されており、労働供給が大きいときに適合する。前者の企業特殊訓練の内部化は妥当しても後者の労働供給については妥当しない場合が生じる。分断化された選抜であるかぎり、一部有名大学生の「仕事待ち行列」は短く労働供給は小さいからである。分断化された選抜原理は「仕事待ち行列」を図7のようにする。仕事競争モデルが有効なのは、相対的に仕事待ち行列の長いC群以下の大学になる。図7のA、B大学についてはそもそも仕事待ち行列が短いから選抜が成り立ちにくい。もちろん図7のA、B大学群とC群以下の大学群の境界は上方ないし下方に伸縮する。高度成長で新規大卒労働需要が大きいときには、仕事待ち行列が短い大学はC群大学まで伸びるし、不況で新規大卒労働需要が減れば、B群大学の仕事待ち行列も長くなる。また企業の魅力によってたとえA群大学であっても仕事待ち行列が長いところもあるし、あまり魅力がない企業であれば、C群大学までもが仕事待ち行列が短くなる。そういう伸縮はあるが、モデルとして図7をみていただきたい。仕事待ち行列の短いA群などの大学生については厳しい選抜基準を適用しにくい。A社とは別にわれわれはB社（A社とは業種が異なっている）についても採用の面接調査をした。B社においても、文系4年制の場合一次面接は、OBを中心にした若手社員がする。評価はA～Eの5段階でなされる。Aがもっともすぐれており、Cが普通である。DやEの評価をうけたときには二次面接にすすめないが、問題はC評価のとき

図7 仕事待ち行列の差異



である。C評価でも二次面接にすすめる大学とすすめない大学がある。応募者が多いK大学の場合はC評価であると二次面接にすすめない。ところが、応募者が少ないT大学の場合は、二次面接にすすめる。できるだけT大学からも何人かは採用したいからC評価でも二次面接におくりこむことになる。A社の事例にもどろう。さきほど述べたように「足腰のつよい」人材がほしいのだが、そういう選抜基準を使えば、A群大学から採用できなくなってしまうことも生じる。また、そもそも仕事待ち行列が生じない場合も懸念される。したがって仕事待ち行列の短い大学群に対してはアトラクティブな職種や、A社の将来の可能性を説き「くどく」なければならない。A社の採用人事担当者は「くどく」大学と「えらぶ」大学という区別をしているが、それは採用がバルカン半島化することによる仕事待ち行列の差異からたちあがってくる⁵¹⁾。そして極めて重要なことなのだが、ここに学校歴による市場能力 (market capacity) の誤認 (misrecognition) による認承が生じる。この誤認による認承を説明するためには能力の社会的構成説 (social construction of ability) から入っていかなければならない。

能力の社会的構成説は紛争理論にもみられる。機能主義は技術機能主義に代表されるようにメリットクラティックな選抜を真正とみるのに対し、紛争理論はメリットクラティックな選抜は偽装であるとするからである。ネオ・マルキシストのボウルズとギンタス (Bowles, S. & H. Gintis) は次のようにいう。「教育制度が経済的不平等を正当化するというのは、教育制度を通じて、人々を不平等な経済的地位に割り当てる、表向きは客観的な能力主義的なメカニズムが用意されるからである。教育制度は、経済的成功がもっぱら専門的、知的な技能を身につけられるかどうかで決まる、という信念を育み、助長する」⁵²⁾。つまり、能力競争は一見公正なルールから成り立っているようにみえる。しかしそれは公開された明示的ルールだけのことである。能力競争の勝敗を決めるもの (隠されたルール) は、プレイヤーの社会的位置 (支配的集団と被支配集団) によって有利と不利が生じるものとみる。しかし、これから紹介するローゼンボーム (Rosenbaum, J. E.) の能力の社会的構成説はこういう紛争理論の能力の社会的構成説とは大きく異なっている。紛争理論が能力を利害集団の陰謀や操作に帰属させるのに対し、ローゼンボームは選抜システムのありかたから能力なるものが立ち上がってくるとする。紛争理論が何故の能力主義か、何故の選抜かの、WHYにたいする解答であるときに、ローゼンボームはそのようなWHYをいったん括弧にくくって選抜システムからいかにして能力なるものが立ち上がってくるかのHOWをみるわけである。力学の問題を何が物体を動かすかではなく、一定の方向と速度で物体の運動を変化させるのは何かにしたニュートンの慣性の法則と同じ問題設定である。現代社会は、教育免状によって自動的に社会的地位が配分されるわけではない⁵³⁾。教育的選抜も職業的選抜も何回もの連続した選抜過程としてあり、それぞれの選抜が精密化している。選抜がシステムとして存在している。そうであれば、何故選抜があるかの問題をいったん括弧にくくり、選抜システムのありかたからどのような能力観が立ち上がるのかのほうに視点を変換することのほうが重要である。ローゼンボームは、アメリカの社会移動をトーナメント移動としそのような移動様式が能力観をつくるのだとした。つまりトーナメント的選抜は、ある時点の勝者には能力の「底」を定義する。能力の天井はまだ分からないが、これ以上の能力がありつぎにすすめるという定義をする。逆に敗者にはそれ以上の能力はないのだから、能力の「天井」が定義される。選抜システムこそが能力ある者をつくり出していく。さらにつぎのようにもいう。上級管理職は一般に、内部労働市場

から供給されるから成長期のように上級管理職の需要が多いときには選抜基準が緩和し、能力ある人々が「作りださ」(invent) れる。逆に縮小期のように需要が少なくなれば選抜基準が厳しくなり能力ある人々が制限される。能力ある者が昇進するというよりも、組織が多くの人材を必要としているときには、現実の能力分布とは独立に能力ある者が作り出される⁵⁴⁾。逆に昇進の余地がないときには、能力ある人は発見されない。前者の状況ではわずかな症候に有能の証しが、後者の状況では無能の証しが探索される。逸脱カテゴリーが社会的に構成される(犯罪率の高い社会は多くの活動が犯罪とされる社会)というラベリング理論とローゼンボーム説とは親近性が大きい理論である。しかしこのような能力の社会的構成説はすでにサローの「仕事競争」(job competition) モデルに含まれていた。「仕事競争」モデルを単純に理解すると、訓練可能性という能力主義つまり機能主義理論にみえる。しかし「仕事競争」モデルは、個人としての能力や学歴がいくら高くても、仕事の空きがなければ需要されない。逆に個人としての能力や学歴がいくら低くても、仕事の空きがおおければ、職務につきやすいことを意味している。労働の供給曲線と需要曲線が一致し、需要曲線(供給曲線)が「仕事の空き数」と「労働者の訓練人数」を決定することを示唆している。客観的に能力ある人の分布が存在するのではなく、「仕事の空き数」と「労働者の訓練人数」こそが能力ある人の分布を決定する⁵⁵⁾。したがって、サロー理論もローゼンボーム理論とかなり近い考え方である。

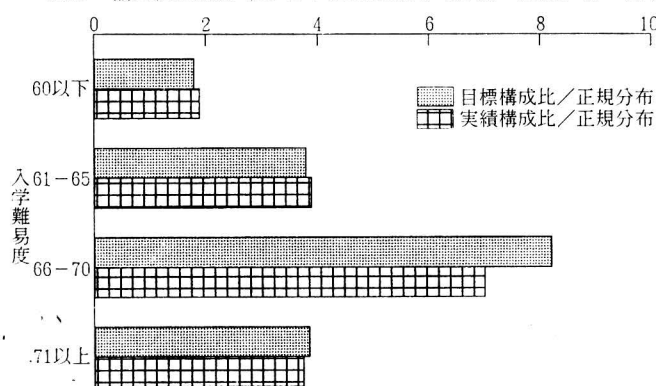
サロー理論やローゼンボーム理論が示すことは、能力は個人的属性として主体に内在し、雇い主がこれを探索するというものではないということである。そうではなくて、能力は選抜システムの在り方によって構成されていくのだ、とする。能力を地位 (ability as a status) として理解することである。かつてマルクス (Marx, K.) は、商品の価値は商品そのもののなかに生まれながらにそなわっているという「とりちがえ」を説明するのにこんな比喻をつかった。人々はかれが王様であるから臣下なのだと考える。しかし、ある人が王様であるのは、他の人々が「彼にたいし臣民たる態度をとるがゆえにのみ王である」⁵⁶⁾。とすれば、能力があるから試験や選抜で選ばれるというよりも、試験や選抜で選ばれる者が能力があるとみなされるということになる。能力の社会的構成説は、能力についてこのような倒立像を示唆する。採用市場におけるクォータ制や分断的選抜はすでにみてきたような、学校歴による需給バランスの差異を生む。学校歴の市場能力の立ち上がりのかなりの部分は、ここにあるのだが、意味のレベルでは学校歴そのものがあたかも市場能力をもたらす有意義な属性であるかのように、能力実在説として解釈される。誤認 (misrecognition) による認承 (recognition) のカラクリである。学校歴神話の再生産の秘密もここにある。したがって市場能力を学校歴に無媒介的に帰属させるような議論は誤認による認承を反復重句しているにすぎない。

V ねじれ効果—結論

これまでA社の採用方式をみてきたが、A社は実質的には指定校制をとっている。偏差値56が62年度採用の偏差値下限であった。しかし偏差値56以上の大学については特定大学に偏らない採用を意図していることもすでに示したとおりである。しかし採用の主観的意図がクォータ制に近いものであっても、多くの企業が同じ行動をし、それらが集積されると、結果として一部大学の採用に有利になる。これは偏差値の正規分布によるねじれである⁵⁷⁾。偏差値上位の大学生数は少

なく、偏差値中位大学の学生数は多い。したがって、たとえ主観的に個々の企業がクォータ制に近い採用をしたところで偏差値上位校は、売手市場になってしまう。これをA社でみよう。採用人事担当者の描いている採用目標は表4のように49校からバランスよく採用しようとしている。これを偏差値に直してA社の採用（目標、実績）全体に占めるそれぞれの割合をみたものがすでに示した図3である。点線は偏差値による母集団（大学生）分布である。図8は図3にみた偏差

図8 偏差値正規分布からみたA社採用（目標・実績）者の割合



値の正規分布（線）とA社における採用（目標、実績）の構成比との割合を倍率に直したものである。この倍率が高いほど売手市場となる。これを仮に売手市場率と呼ぼう。偏差値71以上大学を除いて偏差値が高くなればなるほど売手市場率が増加する。66以上大学では売手市場率がかなり増加することがわかる。採用目標でみれば、偏差値66—70大学の売手市場率は、偏差値60以下大学の4倍以上、偏差値61—65大学の2倍以上になっている。図3でみることで、偏差値66—70大学と61—65大学では採用の実数でみれば、それほどかわらない。しかし売手市場率でみる図8では大きな格差が生じていることに注意されたい。これが、偏差値の正規分布によるねじれである。しかしA社の偏差値71以上大学については売手市場率はそれほど大きくはない。これはどう説明すればよいだろうか。

前に戻って図6をもう一度みてほしい。図6は偏差値群によって1社あたりの採用数は大きくはかわらないが、偏差値上位大学は多くの企業で採用されているのに、偏差値が下がれば下がるほど採用企業数が少なくなってくることを示している。つまり、偏差値上位大学は非代替的であるときに、偏差値が下がれば下がるほど相互代替的になっている。本論文はこれを楔型クォータ制と呼んだ。したがって、偏差値71以上の大学については、A社の採用にしめる割合が小さくても楔型クォータ制の楔の頭にある大学だから、ほとんどの巨大企業が採用しようとする。したがってA社だけでみた売手市場率がそれほど大きくなくても、それぞれの企業の行動が合成されれば採用企業数が多くなり、結果的に売手市場率は大きくなる。これは楔型クォータ制によるねじれである。したがって新規大卒労働市場において偏差値上位大学群の客観的・主観的就職機会が良好になるのは、偏差値の正規分布によるねじれ（第Ⅰ種のねじれ）と楔型クォータ制によるねじれ（第Ⅱ種のねじれ）に帰因するところが大きい。

むろん本論文は、人事担当者に偏差値神話がまったくないというのではない。補充原理におけ

る採用下限大学の設定は、訓練可能性と出身大学をむすびつけるものだから。しかし、問題はそのあとにある。主観的には、多くの大学からできるだけバランスよく採用しようとするのだが、分断的選抜原理によって生じる需給バランスから「ある価値」が立ち上がってくる。A社採用人事担当者もいう。T大やK大からの応募に甘くなり、一般の私立大学からの応募に辛くなるのは、かれらの説明によれば、私立からの応募はたとえば、Z大の採用の目標が3人のときに何百人とくる。それにたいし、T大からはそもそも応募も少ないし、こちらで採用する気になっても逃げられる可能性が高いからだとして述べている。そしてこうもいえる。かりに採用担当者が学校歴による能力の差を語ったとしても、偏差値神話が必ずしも事前に存在し採用活動がおこなわれるのではない。採用活動のなかでこの種の偏差値神話が解釈手続きとして必要になるわけである。それこそが誤認による認承である。こうして採用担当者たちに学校歴信仰がそれほどなくても実際の行動は、学歴神話の線にそってしまいくどく。ブードン (Boudon, R.) は個人の行動の集積された結果が行為者によって明確に意図されていなかったものを「ねじれ効果」(perverse effect) といった⁵⁸⁾が、個人の行為の集積だけでなく集団(個別企業)の行為の集積による意図せざる結果についても「ねじれ効果」が生じるはずである。偏差値優位の就職は、採用人事担当者の偏差値神話ではなく、一すくなくともそれだけでなく、大学別にバランスよく採用するという行為の集積結果でもあり、それは偏差値分布と楔型クォータ制による二つのねじれによるものである。

私は本論文のはじめにこれまでの教育社会学者や一部の経営学者による新規大卒労働市場の研究は説明であったのか、物語であったのかと問題提起した。最後にそこに立ち戻ろう。それは、企業の採用意図を大学別の巨大企業就職率からみたこと、訓練可能性をもっぱら教育でみたこと、学歴の市場能力を実体化＝自明化して誤認の相対化を欠落させたという点で教育拘束理論 (education bound theory) の部分が大きかったとおもう。こういう教育拘束性を相対化したところで説明が展開されなければ、それは学校歴神話を補完し自己成就していく「物語」でしかなく、社会学的説明からは遠い。

(本論文をまとめるにあたって、A社の採用人事担当の方々に協力いただき何度かの面接にも応じていただいた。内部過程が重要といいながらもこのような協力がなければ分析はできない。企業名を匿名にしたのでお名前を書くわけにはいかないのが残念であるが、お礼を申しあげたい。また、資料Ⅰ、資料Ⅲについてはリクルートリサーチ社から磁気テープの形でいただいたことによってデータⅠの計算が可能になった。また資料Ⅴについては旺文社の協力をえた。感謝したい。なお本論文の一部は1988年10月第40回日本教育社会学会シンポジウム「教育社会学のニューフロンティア」で発表した)

注

訳書を利用した場合、訳書の出版年を先に書き原書の出版年はそのあとの括弧のなかに書いている

- 1) 厳密に言えば、明治時代に受験専門雑誌はない。雑誌『中学世界』が特集号として年に一度ほど増刊号を出したのがその原形である。明治40年の特集号「最近受験界」、41年の「学事顧問」、42年の「受験準備号」などがその後の受験専門雑誌の嚆矢である。受験専門雑誌が登場したのは、菅見のかぎりでは大正2年の『受験世界』が最初ではないかとおもう。そのご『受験界』『受験と学生』『受験灯』など

- が出版されている。このうちもっともポピュラーだった雑誌は『受験と学生』（大正7年）である。大正時代のおわりには受験雑誌が三十種類！もあった。
- 2) Kinmonth, Earl H., *The Self-Made Man in Meiji Japanese Thought: From Samurai To Salary Man*, California Univ. Press, 1981. ch. 5.
 - 3) Simon, W. & H. Gagnon, "The Anomie of Affluence: A Post-Mertonian Conception", *American Journal of Sociology*, Vol. 82, No. 2, 1976.
 - 4) 受験競争の変貌については、竹内洋「受験文化の社会史」関西大学経済・政治研究所, 1988年。
 - 5) その意味で河合塾（予備校）進学情報部の書いた本（丹羽健夫・亀井信明『親と子の大学入試』中央公論社, 1987年）はまことに象徴的である。この本は一方でほとんどがムードと偏差値で志望校を決定し、なかにはあの大学のカラーライスはうまいということで受験大学を決定しているという一種のゲームの受験競争の実態を紹介している。しかしそういいながらも、高校・予備校の進路指導者は「今や大学の就職に関する知識なくしては手も足も出ない状況」（同「受験プロが見た当世受験生気質」『中央公論』1984年2月号, p. 249）と述べ、自ら大学入学難易度と大企業就職率の調査をしている。虚構性に揺れる受験生への加熱メッセージが結局は希少性の神話の導入であることをよく示している。
 - 6) 神代和欣『日本の労使関係』有斐閣, 1983年, pp. 35-36. p. 21.
 - 7) 注14)を参照されたい。
 - 8) 大企業就職と学校歴問題が、わが国の学歴社会研究の重要なトピックとして展開されてきたことには、つぎの二つの事情が介在している。ひとつは、新規学卒採用方式というわが国の採用慣行である。もうひとつは日本社会の地位意識（所属集団の社会的威信と所属集団における地位）（岩田龍子『日本の経営の編成原理』文真堂, 1977年, 中谷巖『転換する日本企業』講談社現代新書, 1987年）による。こういう日本社会の地位意識は大卒者の競争をより社会的威信の高い集団へのエントリ競争と組織内の昇進競争に志向させるが、エントリ競争が巨大企業をめぐる大学の学問格差にセンシティブにさせることになる。なおこのような地位意識と富、権力などの偏在感覚（希少性意識）は受験→志望校→官吏銀行員会社員→昇進というかたちで日本社会では相当早いころからみられる（竹内洋「日本の成功の夢—誕生と展開—」価値変容研究班『意識変容の社会学的研究』関西大学経済・政治研究所, 1982年）。
 - 9) たとえば、天野郁夫「就職」慶伊富長編『大学評価の研究』東京大学出版会, 1984年, 潮木守一「学校から職場へ」天野郁夫他編『教育は「危機」か：日本とアメリカの対話』有信堂, 1987年, 岩田龍子「検討領域拡大の必要はないか」『学歴の社会学—教育社会学研究第38集』1983年などはいずれもこの分野のすぐれた研究であるが、本文に述べるような問題性を免れていない。
 - 10) ジェイコブ (Jacob, J.) のいう社会的ディレンマ理論 (social dilemma theory) は合理的選抜理論の対抗理論とみることができる。本文35～36頁と注41) 42)を参照されたい。
 - 11) 企業人に何故偏差値上位大学の選抜基準が甘くなるかという説明をもとめると、おどろくべきことに、サロー (Throw, L.) の訓練可能性説まがいの説明をする「学」のある人に出会うことがある。まことに、制度的世界は「説明」し「弁明」することを要求し、社会学者がストーリーを提供する。
 - 12) リクルート調査（「学歴に関する企業の意見調査」1984年）によれば、昇進や昇格など社内人事に出身大学を「かなり考慮する」は1.1%にしかすぎない。多少考慮するは、13.9%である。ほとんどの企業（84.6%）は「全く考慮しない」と答えている。学歴が自動的に昇進や昇格に作動していく企業はほとんどない。このことは学歴が昇進に無関係だということではない。学歴は組織内の「能力」への変換に成功したときに資本になり、変換に失敗したときは資本たりえない（宝のもちぐされ）。その意味で学歴主義というポキャブラリーあるいは学歴主義を業績主義的属性主義とみる見方も、こういう変換を無視している点で能力主義社会のなかの学歴資本の問題を解けなくしてしまっている。仮説だが、学歴資本はある限られた時間内に credibility (competence plus power, the known ability to get results=信頼性) のような移動資源、あるいは能力シグナルになる地位（早期の昇進）に変換されないと、学歴資本の自己拡大運動はおこらない。組織内移動における学歴資本は「期限つき」資本のはずである。
 - 13) ニスベット・R（青木康容訳）『想像力の復権』ミネルヴァ書房, 1980年（1976年）, pp. 4-5.
 - 14) 資料Ⅰについては、掲載されている大学と学部は母集団の雛型になるサンプリングによってえられているわけではない。したがってサンプルの偏りがどの程度あるかあらかじめ注意しておく必要がある。

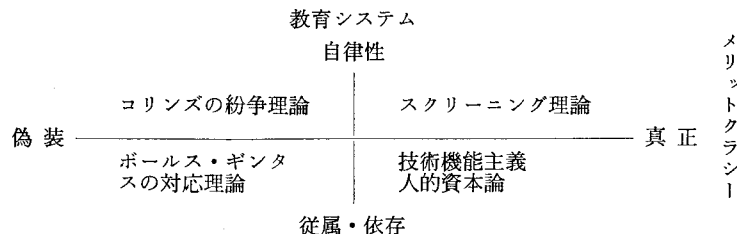
そこで、偏差値群（学部）ごとに掲載率をみた。表がその結果である。しかしこの掲載率は、偏差値下位大学については厳密さを欠く。われわれが母集団として使用した資料Ⅴには、偏差値下位グループ大学の場合すべての学部が掲載されているわけではないからである。したがって、偏差値下位大学の実際の掲載率は表の数字よりもさらに小さいというようにみなければならぬ。なおこの点についての詳しい説明と分析は、竹内洋・澤田芳郎「新規大卒労働市場の計量的研究」（近刊）論文で報告される。

表 資料Ⅰ 掲載率（学部）

偏差値	掲載率(%)
70～75	100.0
64～69	91.8
58～63	82.1
52～57	67.1
46～51	43.5
40～45	22.5
37～39	9.3
計	54.1

（注）ただし法・経・文・教育・外・理・工・農・薬学部のみ集計

- 15) 資料Ⅱについては、学部の記載がないので文系と理系の区別ができないという欠点もある。
- 16) 理系と女子については、文系男子と別の分析視角が必要である。また官公庁や教員なども異なった労働市場として存在している。理系（学部と大学院）と4年制大学女子の採用については竹内洋「根強い学歴神話は正しいか」『高校教育展望』1989年1月号を参照されたい。
- 17) サロー・L「教育と経済的平等」カラベル・J／ハルゼー
A・H編（潮木・天野・藤田訳）『教育と社会変動』東京大学出版会、1980年（1977年）所収。サロー・L（小池和男・脇坂明訳）『不平等を生み出すもの』同文館、1984年（1975年）。
- 18) ハーシュ・F『成長の社会的限界』都留重人監訳、日本経済新聞社、1980年（1976年）、p. 83。
- 19) 人的資本論は教育システムと経済システムの機能的連関を想定しているが、スクリーニング理論は教育システムの自立性がいったん前提にされ教育システムの論理を経済システムが横領し再利用（profit）する含みがある。教育と選抜をめぐるパースペクティヴは、能力主義的選抜が真正（機能主義）であるか偽装（紛争理論）であるかの軸の他に、教育システムの自律性と従属（依存）性のどちらを前提にしているかの軸を加えて下図のように整理できる。後者の軸でみると技術機能主義とボールス・ギンタス（Bowles, S. & H. Gintis）理論はそれぞれ教育システムが「社会の必要」（機能主義）や「支配階級の利害」（ネオ・マルクス主義）に従属（依存）している点で、実は親近性をおびている。それにたいして、スクリーニング（選別）理論とコリンズ（Collins, R.）の紛争理論は教育システムの自律性が前提にされ、教育システムの自律した論理（評価）を経済システムが横領し、再利用する含みがある。コリンズ理論は支配的身分集団による教育システムへの介入・操作を必ずしも前提にしない。雇用資格を決定できるのは、支配的身分集団であるから、教育システムにおいて自律的に生産された教育資格を自在に再利用する権力がそなわっている。なお教育システムの自律性と従属性については、Murphy, R., "Power and Autonomy in the Sociology of Education" *Theory and Society*, Vol. 11, No. 2, 1982. を参照されたい。機能主義と紛争理論の親近性については、竹内洋「産業社会の選抜とディレンマ—加熱冷却論再考—」京都大学教育学部入試検討委員会『大学入試改善に関する社会的要請の研究』1987年 p. 93, pp. 97～100 を参照されたい。



- 20) ベッカー・S（佐野陽子訳）『人的資本』東洋経済新報社、1976年（1964年）pp. 28-29。
- 21) 小林雅之「労働市場の構造と選抜理論—Job Competition Model と新規卒労働市場モデル—」『高等教育研究紀要』第4号、1984年、p. 66。石川経夫「Entry Job Competition モデルと Entry Job Rationing モデル—所得分配理論の再構築をめざして—」『経済研究』第30巻第4号、1979年。
- 22) 注8) 参照。

- 23) 天野郁夫, 前掲論文, p. 171.
- 24) 補充原理と選抜原理の区別はつぎの論文に アイデアを得ている。Jewson N. & D. Mason, “Modes of Discrimination in the Recruitment Process: Formalization, Fairness and Efficiency” *Sociology*, Vol. 21, No.2, 1986.
- 25) ウェーバー・M (阿閉吉男・内藤莞爾) 『社会学の基礎概念』1953年 (1921—22年), p. 69.
- 26) 梶田孝道「業績主義社会のなかの属性主義」『社会学評論』第32巻第3号, 1981年, p. 76.
- 27) Mayhew, L. “Ascription in Modern Societies” *Sociological Inquiry*, Vol. 38, 1968. p. 110.
- 28) パーソンズ・T (佐藤勉訳) 『社会体系論』青木書店, 1974年 (1951年), pp. 174-175.
- 29) A社は学部を指定してはなく採用のほとんどは、文系学部なので、資料Vによって偏差値を該当大学の文系学部偏差値の平均で計算している。
- 30) 注14) でみたように偏差値下位大学 (学部) の掲載率は小さいからである。
- 31) 巨大企業に偏差値中位大学が大量進出したのは昭和30年代半ばころからである。大企業の数が増えたこと、それぞれの大企業が大量補充したからである。この点については竹内洋『競争の社会学—学歴と昇進』世界思想社, 1981年, pp. 96-98.
- 32) A社の属する業種では学校歴による分断的選抜が一般的であるが、あらゆる企業がA社にみられるような厳密な分断的選抜をおこなっているわけではない。A社とは別にわれわれはB社 (A社とは業種が異なっている) についても採用担当者の面接調査をしたが、B社では採用数の多い3つの大学についてのみ事前に人数を決めている。残りの大学については採用大学や人数の事前決定はおこなわれていないが、一つの大学から採用が多くなならないこと、採用大学数をできるだけ増やすことは配慮されている。特定の大学に人数が偏らない採用を意図しているところに広い意味での分断的選抜をみることは可能である。
- 33) カー (Kerr, C.) の用語で、同じ職種でも企業によって多くの仕事にわかれ労働市場が小国分立状態になること。“The Balkanization of Labor Markets” in Bakke, E. W. et al. *Labor Mobility and Economic Opportunity*, The Technology Press of Massachusetts Institute of Technology and John Wiley & Sons, 1954. 小池和男「内部労働市場」今井賢一・伊丹敬之・小池和男編『内部組織の経済学』東洋経済新報社, 1982年。このカーの用語を転用した。
- 34) 注14) を参照されたい。
- 35) 機会主義については、ウィリアムソン・O・E (浅沼萬里・岩崎晃訳) 『市場と企業組織』日本評論社, 1980年 (1975年), pp. 44-46.
- 36) Granovetter, M. S., *Getting A Job: A Study of Contacts and Careers*, Harvard Univ. Press. 1974, “Toward A Sociological Theory of Income Difference” in Berg, I. ed. *Sociological Perspectives on Labour Markets*, Academic Press, 1981, p. 25.
- 37) Spence, M. *Market Signaling*, Harvard Univ. Press, 1974, p. 6.
- 38) Granovetter, M., *op. cit.*, (1981), pp. 22-27.
- 39) 小林雅之はこれを「企業序列」と呼んでいる (前掲論文, pp. 66-68)。
- 40) OB面接を合理的選抜モデルだけでみてはいけない。若い従業員がOB面接やリクルーターという形で採用活動に参加し評価者の立場になることは、かれら自身の所属組織への愛着、コミットメントをまわしていく。
- 41) ライターはそのことを読書能力のグループ分けについての教師インタビューにかいまみる。
 面接者「読書能力プログラムでいう読書能力とはどういうことなのでしょう」
 教師「読書のレディネスありということになりましょうか」
 面接者「なるほど」
 教師「……教師が別の集団を教えているときに、静かにひとりで勉強できるということ。これが大切なんですよ」(傍点引用者)
 この会話の傍点部分に注意されたい。同じことはつぎの面接にもみられる。
 面接者「あの子を一年じゃなくて、準一年クラスに入れるのはどうしてですか」
 教師「あの子は学習するのが遅いからです」
 面接者「なるほど」

教師「文字や音声を学びとるのに時間がかかるというようなことですよ」

面接者「文字や音声を学びとるのに時間がかかるとはどういうことでしょうか。ある時間に学習がお
わらなければならないというようなスケジュールでもあるのですか」

教師「そんなものは在りません。教師がその子にかなり時間がかかるということですよ。その子だ
けではなく、すべての低い能力クラスについてそうなのですが」(傍点引用者)

Leiter, K. "Ad Hocing in the Schools: A Study of Placement Practices in the Kindergartens of Two Schools in Cicourel, A. V. et al. (eds) *Language Use and School Performance*, Academic Press 1974, pp. 48-49. しかしこのようなエスノメソドロジストの分析は、教室過程が文部官僚のような教育テクノラートなどの権力によっていかなる拘束も受けないかのような権力真空論を構成してしまう。教師の実践的コンティンジェンシーとなる権力分析が不在であるという批判は、Murphy, R., *Sociological Theories of Education*, McGraw-Hill Ryerson, 1979, pp. 164-166を参照されたい。

- 42) Jacob J. C. "Theories of Social and Educational Inequality: from dichotomy to typology" *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 2, No. 1, 1981, pp. 80-83.

- 43) ウェーバーはいう。「理解心理学的な研究のきわめて本質的な部分は、今のところ、まさしく、〔行為者によって〕不十分にしか注意を払われていないか、またはぜんぜん注意を払われていない諸関係、つまりその意味では主観的に合理的には行われない諸関係であるにもかかわらず、しかし事実上はきわめて客観的に『合理的に』理解しうる関係となっているような、そういう諸関係を発見することである」(ウェーバー・M〔林道義訳〕『理解社会学のカテゴリー』岩波書店、1968年〔1913年〕p. 24)。

- 44) Meyer, J. and B. Brown, "Institutional Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony" *American Journal of Sociology*, Vol. 83, 1977.

- 45) 渡辺行郎「学校歴による人材選別の経済効果」市川昭午編『教育の効果』有信堂、1987年、p. 50.

- 46) ブルデュー・P (福井憲彦訳)「社会資本とは何か」『アクト』No. 1, 日本エディタースクール出版部、1986年(1980年), Bourdieu, P., "The Forms of Capital" in Richardson, J. G. ed., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood Press, 1986. 社会資本についてのかれの例示にみられるように、ブルデュー理論は超ブルジョアジーの視点からみた再生産論である。教育システムは知識人や教師、芸術家など知識と能力しかない者たちの恨みの晴らし場所(!)ととらえられている。そして、教育システムは知識と能力しかない者にもっとも利点を与え(文化資本≠経済資本)ながらも、他方では超ブルジョアジーの世界への接近は、経済資本と社会資本によって参入の壁を作っている。学歴貨幣は弱い貨幣なのである。(Bourdieu, P., "Cultural Reproduction and Social Reproduction", in Karabel J. & A. H. Halsey, eds., *Power and Ideology in Education*, Oxford University Press, 1977.)「学歴=資格と地位との関係のコード化が厳密であればあるほど、労働市場が売り手に与える価値は教育資本に左右されるようになる。逆に学歴=資格の定義と地位のそれとが、つまり近年現れてきたいくつかの(「代議制的」な)職業にみられるように両者の関係が、あいまいであればそれだけ、虚勢を張る戦略が通じる余地が大きくなる。教育資本に対してはこの場合にはたとえば(コネや『流儀』や生まれなどの)社会資本が高い収益率をあげるのである」(ブルデュー・P/R・ボルタンスキー〔森重雄訳〕『教育システムと経済』『現代思想』1985年11月号〔1975年〕, p. 66)。だからこそ階級やセクションによる投資戦略の差異が生まれる(このような視角から大学生の専攻をみた論文に、Hearn J. & S. Olzak, "The Role of College Major Departments in the Reproduction of Sexual Inequality, *Sociology of Education*, Vol. 54, 1981. などがある)わけである。ところがマスグローブ(Musgrove, F.)はブルデューを批判している。文化資本を最大に所有しているのは、産業や商業の将師のような支配階級ではない。学校教師のような教育はあるが貧しい階級である。したがってブルデューのデータはブルデューの理論を裏切っている(*School and Social Order*, John Wiley and Sons, 1979, pp. 25-26)。こういう批判は、素朴かつ幼稚である。文化資本≠経済資本の点こそ、メリットクラシーの幻想と教育システムの相対的自律性を「保証」する。そして、知識と能力しかない者に捨て扶持をあたえる自律性と従属性のカラクリに支配の再生産の秘密がある。その点で、学歴獲得を階層の文化資本によって説明しようとするわが国のブルデュー理論の「実証」なるものはこの視点を決定的に欠落させ、毒の無い研究になってしまっている。それは、アカデミック市場の「勝者」がしみじみと回顧するたわいない実証に陥っていないだろうか。こういう研究スタイルそ

のものがブルデュー理論の「実証」なのである。ブルデューはいつている。「自由専門職は高学歴を前提とするという事実によってつぎの事実が隠蔽されてはならない。専門職の高い相対率によってしめされるように、これらの専門職のもっとも高い地位へのアクセスはうたがいがなく、産業や商業のセクターにまさるともおとらないかたちで、経済資本と社会資本に依存している。病院長という王朝がみられるような医療専門職のエリートにおいてはとくにそうである。」(op. cit., p. 511)。

- 47) Dale, R. with Pires, E. L. "Linking People and Jobs: The Indeterminate Place of Educational Credentials" in Broadfoot P. ed. *Selection, Certification and Control: Social Issues in Educational Assessment*, Falmer Press, 1984. p. 58.
- 48) サロー、前掲邦訳書(1984年)、p. 155.
- 49) この点は日本社会における地位の正当化を考えるうえではなはだ興味深い。ランク・アンド・ファイルの仲間にはいつて同じことをやっても決してかれらにひけをとらないということが証明されて、かれのブレインとしての仕事遂行が正当化される。これは、制度化された専門知識による正当化ではない。足、腰で決してひけをとらないということの証明を経由してはじめてブレインとしての地位の正当化がなされる。「腕力主義の正当化」ともいうべきものだろう。問題は日本社会における「能力」コンセプションである。私は日本の組織には二つの型があり、それに応じてすくなくともふたつの能力観があったとおもう。日本のビジネスマンには、武士の系譜と商人の系譜がある。江戸時代の官僚としての武士をビジネスマンの元祖とみるみかたが一つである。もうひとつは、商家の番頭をビジネスマンの元祖とみる見方である。このどちらも正しく、明治以後の日本の組織はこのどちらかを模写している。武士型組織と商家型組織である。官庁や基幹産業、大企業などは武士型組織、中小企業などが商家型組織であった。そして、武士型組織と商家型組織とでは能力観が異なっていた。武士型組織では武士が文武の徳で三民を支配したように、頭がいい(学問)ということが、上に立つことの正当性(しめし)となった。したがって、官庁や基幹産業では学歴がものをいった。あるいは、高等文官試験などの困難な試験に合格した者が上に立つことの切り札となった。高等文官試験は、法律の専門知識を試験したというよりも、いかにむづかしい試験に合格したかのほうに意味があった。しかし、商家型組織では能力観は異なっていた。商家は、丁稚一手代一支配という身分の階梯があったが、丁稚として人並み以上の実績を示した者が番頭や支配になる。つまり、商家型組織においては、最末端のしんどい仕事でもちゃんと人並み以上にできるということがないと上にたってもしめしがつかない。これは武士型組織の頭のよさによる正当性とは異なっていた。いつてみれば、腕力の正当性である。武士型組織と商家型組織のこのような能力観の違いは、すでに明治二十四年の徳富蘇峰のエッセイ(『労作教育』『国民之友』133号、1891年)にてでくる。蘇峰は平民主義の唱道者だったが、このエッセイのなかでいう。土族の社長はみづから手をよごさない。第一線にたつことをしない。「社長にして小使の如く働く可し」「地主たらば、彼らは小作人の最も貧しき者の如く労作すべし」と。平民＝商家からみた上に立つ人のイメージがよくかたられている。商家型組織でもっとも浮いてしまう者は、第一線の営業経験もなく、そのくせ企画などのスタッフ部門につきたがり、理屈で支配しようとする者である。A社でかれらがほしいのは「足腰がつよい」学生であり、有名大学をでていても、営業などとてもやらせられないような学生は、人事担当者にいわせると「学究」型であるが、それはこのような背景で理解されるだろう。
- 50) では、事前にキャリアが決定されているのではないにもかかわらず、一部大学生にはスタッフ要員かのようにして、説得することの採用担当者の自己欺瞞はどのようにして回避されるのだろうか。もともと一部大学生の入社説得にあっても、営業をやらねえとはいっていないのである。また長期でみれば、一部大学の出身者が他の大学出身者よりもスタッフ部門に就く確率は、やはり大きいことから特段のウソをいつているわけではないことになる。
- 51) 従来の統計的アウトプットだけによる新規大卒労働市場の研究は客観的就職機会だけの研究に終始した。しかし結果的(統計的)に同一の巨大企業に就職しても、出身大学によって就職活動における企業の対応の差異がある。就職貴族とか就職殿様という学生の用語は、客観的な就職機会の差異以上のものを意味している。就職選考における企業の対応の差異は、分断化された選抜原理から立ち上がってくる。この種の差異の具体例はたとえば「大卒就職戦線 ブランド時代の狂騒曲」『朝日ジャーナル』1988年、9月30日号を参照されたい。
- 52) ボウルズ・S/H・ギンタス(宇沢弘文訳)『アメリカ資本主義と学校教育』岩波書店、1986年(1976

- 年), p. 177.
- 53) ホッパー (Hopper, R.) の教育システムと選抜をめぐると秀逸な論文 (『教育システムの類型学』天野・潮木・藤田訳, 前掲邦訳書所収) は, それ故に選抜問題についての教育社会学的拘束性をも典型的に示している。ホッパーはこの論文のなかでいう。産業社会の教育システムは, 子供たちを「選抜」しカテゴリーにわけ, それぞれに適切な「教育」を与え, それぞれの職業的役割に「配分」する。そしてこれら三つの機能は「不可分の関係にある」(同訳書, p. 3) と。ここで重要なことは, ホッパーは教育的選抜あるいは教育資格と労働市場の一義的关系を前提にしていることである。デイビース (Davies, I.) も, ホッパーの教育システムの類型は教育的選抜と経済の要求をあまりにも整合的な関係 (one-to-one relationship) でとらえてしまっており, 教育をもっぱら経済機能に還元してしていると批判している (“The Management of Knowledge: A Critique of The Use of Typologies in Educational Sociology”, *Sociology*, Vol. 4, 1970)。教育システムも職業システムもそれぞれが精密な選抜システムを発展させてきているのだから, 教育システムだけを選抜装置としてみ, それによって配分が決定されるという (機能主義, 紛争理論, 解釈的アプローチに通底する前提) 伝統的教育社会学的パラダイムからの離脱が必要である。
- 54) Rosenbaum, James E., “Institutional Career Structures and the Social Construction of Ability” in Richardson, J. ed., *op. cit. Career Mobility in a Corporate Hierarchy*, Academic Press, 1984, pp. 206-209. 竹内洋『選抜社会: 試験昇進をめぐると加熱と冷却』リクルート出版, 1988年, pp. 116-119.
- 55) サロー・L, 前掲邦訳書 (1984年), pp. 101-102.
- 56) マルクス・K (長谷部文雄訳) 『マルクス資本論 1 世界の大思想18』河出書房, 1984年, p. 54.
- 57) 偏差値分布 (正規分布) は, 模擬試験の受験者の分布であって, 大学生の分布ではない。また医学部など本来民間企業にいかない学生も混じっている。したがって偏差値分布を大学生全体の分布としたり, 民間企業就職者の母集団の分布とすることは厳密さを欠く。しかし, 偏差値別の民間企業就職者の実数値が得られる資料はないので, 代替的近似値として偏差値の正規分布を民間企業就職者の近似的母集団としてみている。
- 58) Boudon, R., *The Unintended Consequences of Social Action*, St. Martin's Press, 1977, p. 5.