

就職における大卒の価値

—大卒と高卒の比較を通して—

岩間和成・清水笑子・高橋恵・東海林陽・中村圭佑
(東北大学教育学部)

1. 問題の所在と本稿の目的

1.1. 背景

近年の日本社会では、若者の就職状況は悪化しているといわれている。求人倍率の低下¹(図1参照)や、フリーターの増加(図2参照)を示しているデータを見ても、若者の就職状況が悪化しているといえるだろう²。

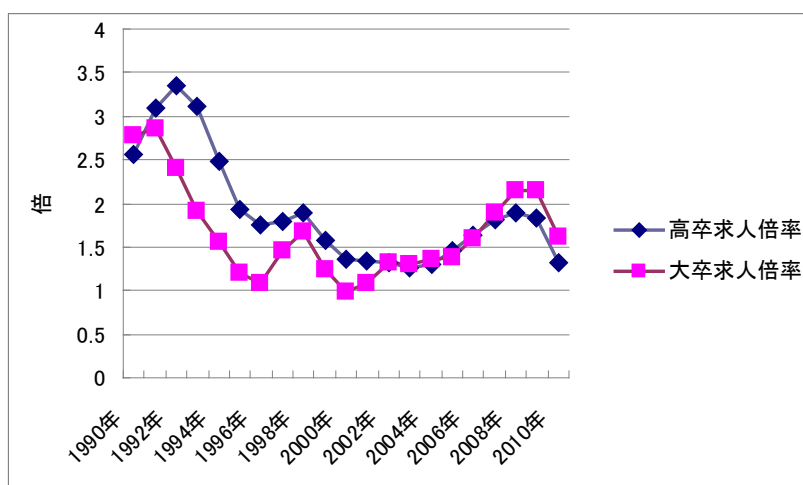


図1 高卒求人倍率および大卒求人倍率の推移 (単位: 倍)

¹ 2000年過ぎからは上昇に転じているようにも見えるが、ピーク時と比較すれば大きく低下していることがわかる。

² 求人倍率については、リクルートワークス研究所『大卒求人倍率調査』と厚生労働省『平成22年度高校・中学新卒者の求人・求職状況(平成22年7月末現在)について』をもとに作成。フリーター数については、厚生労働省『若者雇用関連データ』より抜粋。

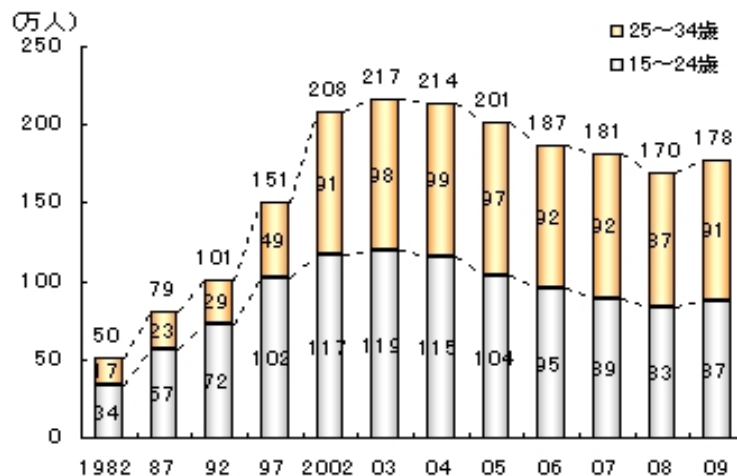


図2 若年層のフリーター数の推移（単位：万人）

我々はこのように若者の就職状況が悪化しているという社会背景を通し、大卒であることは現代社会の就職機会において有利に働くのかということに注目した。大学進学率は今もなおのび続けている。我々は、高校から大学に進学する際その動機を、学びの機会の充実だけでなく、就職機会の安定にあると考えていた。さらに、ベネッセコーポレーションによる調査³によれば、2005年時点で9割近くのアンケートに解答した大学生が、大学進学時の動機は「将来の仕事に役立つ勉強がしたいから」という就職機会に関するものであったと解答している。

そこで本稿では、高卒と大卒という2つの学歴を取り上げ、二学歴間ではどちらがより就職の状況が悪化しているのかということを検証する。さらにそのことから、就職機会において大卒であるということの価値は、相対的に上がっているか、下がっているのか分析することを本稿の目的とする。就職機会において、大卒であることの価値が上がっているならば、大学進学を、より良い職業に就くためや就職機会の安定に求めることは合理的であるといえる。しかし、大卒であることの価値が下がっているならば、大学進学を就職の安定に求めることは非合理的な選択を行っていることになり、なぜ大学に進学する必要があるのか、という意味を問い直す必要がある。

1.2. 大学生・高校生の就職形態

現代の就職機会についての分析を行う前に、大卒、高卒の就職の形態を確認する必要がある。よって本節では、大卒、高卒それぞれについての就職形態の変化や、現状について述べる。

³「平成17年度経済産業省委託調査 進路選択に関する振り返り調査—大学生を対象として—」 <http://benesse.jp/berd/center/open/report/shinrosentakaku/2005/index.html>

1.2.1. 高卒者の就職形態

新規高卒者においては、「実績関係」と呼ばれるシステムが存在していた。「実績関係」について、荻谷(1991: 63)によれば、「継続的な取引関係の中で、信頼を基礎に確実性の高い情報の交換によって雇用―採用―職業紹介の安定化を図るネットワークであり、関係の継続性の中で一方の行動を他方が制御する規範を伴った関係」である。

しかしながら、本田(2005)によると、1990 代半ば以降になると、新規高卒者における、「実績関係」の就職システムは顕著に弱体化しているということが指摘されている。

1.2.2. 大卒者の就職形態

荻谷 (2010) によると、1960 年代までは「推薦依頼大学」と呼ばれる制度が存在し、大学教授が企業の求人を受け、学生を直接推薦するという形態をとっていた。さらに 1970 年代から 1980 年代にかけては、「指定校制」とよばれる制度が台頭した。「指定校制」とは、企業が学校を指定して求人を行うという制度である。これらの制度の存在によって、1980 年代までの大学生の就職形態には学校経由の就職形態が存在していた。ここまでの以前の大卒者の就職形態としてとらえることができる。

では現在の大卒者の就職形態はどのようになっているのだろうか。荻谷 (2010) によると、1990 年代半ば以降の大卒者の就職形態は、1997 年の就職協定の廃止に象徴されるように、学校経由の就職形態が廃止され、就職の自由化が進むことになった。

以上からわかるように、新規高卒者、新規大卒者共に 1990 年代の半ば以降から学校経由の就職形態が弱体化、廃止されている。田中(2006)では、このように学校経由の就職形態が弱体化することで、ダイレクトに景気変動や就職の構造変化の影響を受けやすい、ということが指摘されている。

1.3. 先行研究

新規高卒者、大卒者の学校経由の就職形態が弱体化する中、就職状況や、就職の環境にはどのような変化が生じたのだろうか。

現代社会の就職状況というテーマについて、本田 (2005) では 1990 年代から 2000 年代初めにかけての研究を行っている。そこでは若年労働市場の環境の変化の原因を「①労働者人口の変化②女性の就業行動③第三次産業の成長に伴う非正規労働者の増加」の 3 つの根拠から検討している。

①の労働者人口の変化は、1970 年代初めに出生の第二次ベビーブーマー世代の影響で、2000 年代初めの若年世代の雇用需要が抑制されたとするものである。

②の女性の就業行動は、1985 年に改正された男女雇用機会均等法の影響で女性の労働力率が増加し、①との相乗効果で新規学卒採用が減少したとするものである。

③の第三次産業の成長に伴う非正規労働者の増加は、1990 年代から 2000 年代にかけての第三次産業の増加に注目したものである。第三次産業は他産業に比べ非正規労働力への依

存度が高い。その第三次産業の増加が非正規労働者(その中でも特に派遣労働者)の増加につながり、新規学卒市場が抑制されたとしている。

以上の根拠から、本田は①と②の要因から新規学卒採用が抑制され、さらに③の要因が加わり、特に新規高卒者の労働力需要が減少すると分析している。

この先行研究から、1990年代から2000年代初めにかけては、新規学卒採用の環境は悪化しており、特に新規高卒者の環境が悪化の度合いが強いと考えることができる。

この先行研究を踏まえながら、本稿では1990年代から現在にかけての分析を行う。

2. 仮説

先行研究を踏まえると、新規学卒採用の需要減少、非正規労働者の増加という傾向が2000年代も続いていれば(少なくとも、新規学卒採用の需要が増加傾向になく、非正規労働者が減少傾向になれば)、近年においても高卒就職者の就職状況は大卒就職者の就職状況よりも悪化していると言えるはずだ。

先の先行研究の中で、本田(2005)は、人口構成による若年労働市場の環境の悪化は、第一次ベビーブーマー世代も若年世代の雇用を圧迫することを根拠に、第一次ベビーブーマー世代が撤退する2010年頃まで継続する、としている。そのため、新規学卒採用の需要減少の傾向は、現在も継続していると考えられる。

次に、非正規労働者数について、本田と同様に厚生労働省『雇用動向調査』のパートタイム労働者数の推移を見てみよう。以下、図3に示したが、2008年に急激な低下が見られるものの全体として増加傾向が維持されているといえる。本田は、非正規労働者が増加することで若年労働市場が抑制され、特に新規高卒者の労働力需要が抑制される、と分析していた。

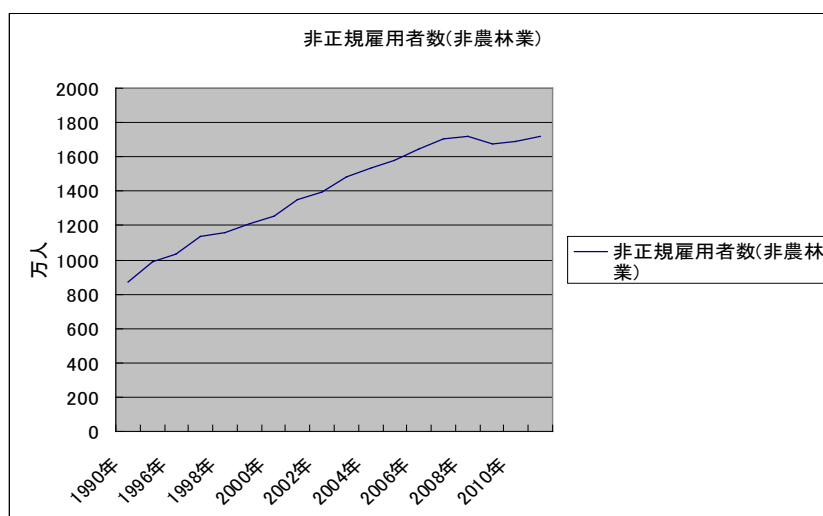


図3 非正規雇用者数の推移⁴ (単位：万人)

⁴ 総務省『労働力調査』をもとに作成。

以上のことから、先行研究で提示された、新規学卒採用の需要減少、非正規労働者の増加という傾向が 2000 年代も続いていることが確認された。

さらに、大卒者と高卒者の就職状況がどちらがより悪化しているかを明確にするために、1.2.2.で取り上げた田中(2006)を参考にして分析を行う。田中は、学校経由に就職形態が弱体化することで、ダイレクトな景気変動や労働市場の構造変化の影響を受けやすくなる、としていた。これを基にし、景気変動や労働市場の構造変化の影響を受けた結果、高卒者と大卒者の需要はどのように変化したのかを分析する。

まず、新規学卒採用について大卒者の求人数の変化の推移を見てみよう。リクルートワークス『大卒求人倍率調査』をもとに以下の図 4 を作成した。この図を見ると、大卒者の求人数は減少や増大が激しいことが確認できる。これは、学校経由の就職形態が弱体化し、大卒者の求人数がダイレクトな景気変動や労働市場の構造変化の影響を受けているため、求人数が増減していると考えられる。

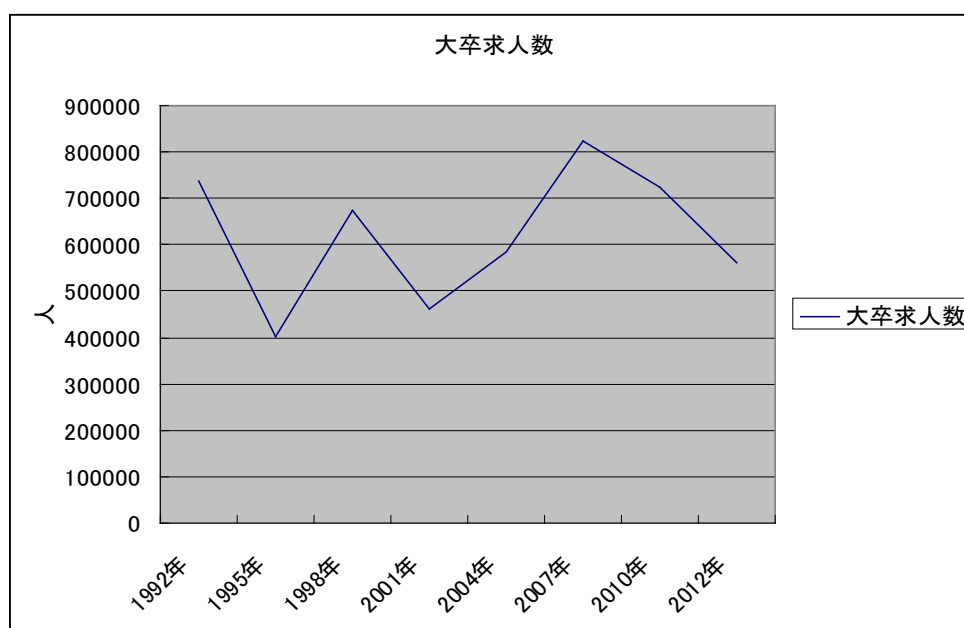


図 4 大卒求人数の推移 (単位：人)

さらに、新規学卒採用について、高卒者の求人数の推移を確認する。厚生労働省『高校・中学新卒の求人・求職状況について』をもとに以下の図 5 を作成した。大卒者では求人数に激しい増減が見られたのに対し、高卒者では一度求人数が減少して以降、低い水準での推移していることが確認できる。田中を踏まえると、学校経由の就職形態が弱体化したことによって、景気変動や労働市場の構造変化の影響を受けた結果、高卒求人数は減少しているということが考えられる。

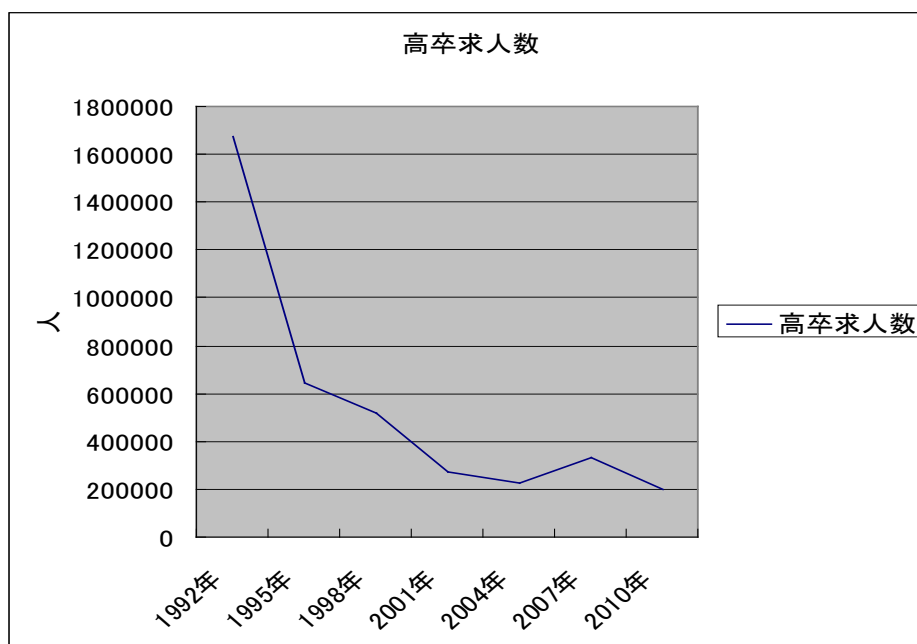


図5 高卒求人数の推移 (単位: 人)

以上のことから、学校経由の就職形態が弱体化し、ダイレクトな景気変動や労働市場の構造変化の影響を受けやすくなった結果、高卒者では求人数の減少、つまり高卒労働市場の需要の減少が発生したことがわかる。また、大卒者では求人数が年度によって大きく増減するという、就職の環境の変化で大卒労働市場の需要が増減するという状況が発生した。よって、大卒者と高卒者を比較すると、大卒者は景気変動や労働市場の構造変化によって求人数が増減するが、高卒者は求人数が一貫して減少しているため、高卒者のほうが相対的にみると、就職状況が悪化していると考えられる。

以上より、本田(2005)の先行研究の状況が継続していることと、田中(2006)の指摘する社会背景を踏まえた結果、大卒、高卒ともに就職状況が悪化している、高卒就職者の就職状況は大卒者の就職状況よりも悪化しているという予想が立てられる。

本稿では仮説で「優位性」という言葉を用いる。就職における「優位性」という言葉を以下のように定義づけた上で仮説を立てることとする。

1 つ目に、一般的に非正規雇用よりも正規雇用のほうが安定しているという観点⁵から、「a)初職が正規雇用か非正規雇用か」を比べることとする。

2 つ目に、一般的に中小企業より大企業の方が給料が高いという観点⁶から、「b)初職で、正規雇用で大企業に就けたか否か」を比べることとする。

⁵ 五十嵐(2009)の労働力調査を用いた研究、分析によると、「非正規雇用活用の大きな理由が、賃金が低く雇用調整を行いやすいこと」とされ、正規雇用の優位性は非正規雇用と比較して給料が良い、雇用が安定しているということであると言える。

⁶ 厚生労働省の2007年賃金構造基本統計調査では、企業規模別で賃金を比較した場合、大企業の方が賃金が高く、中小企業の方が賃金が高いことが示されている。

3つ目に、中途採用市場で戦わなくてもよいというリスク回避が回避できる、という観点から、「c)卒業後すぐに正規雇用で就職できたか否か」を比べることとする。

4つ目に、職業に定着できたか否かという観点⁷から、「d)正規社員で三年後も仕事を続けているか」を比べることとする。

最後に、就職において希望が叶ったか否かという観点から、「e)初職で希望の職に就けたか否か」を比べることとする。

以上の「優位性」の定義を踏まえたうえで、本稿では以下の三つの仮説を立てる。

- ①20代高卒労働者と30代高卒労働者を比較すると、20代高卒労働者の方が就職における優位性が低い。
- ②20代大卒労働者と30代大卒労働者を比較すると、20代大卒労働者の方が就職における優位性が低い。
- ③大卒労働者と高卒労働者を比較すると、高卒労働者の方が20代、30代間の優位性の低下が顕著である。

仮説が全て支持されれば図6のようなグラフになる。

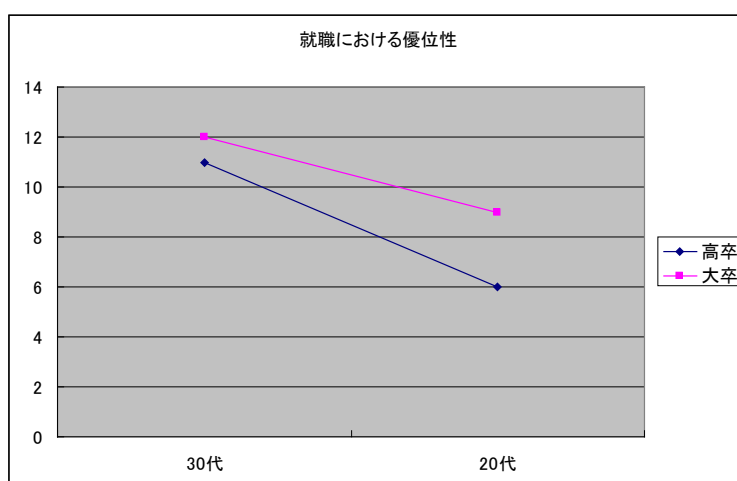


図6 仮説のイメージ図

3. データと方法

3.1. データ

用いるデータは、東北大学教育学部・教育学実習および山形大地域教育文化学部実施の社会調査「若年者のライフスタイルと意識に関する調査」（2011年7月実施）である。調査

⁷ 初職の離職率を見た場合、3年が離職率の1つの節目となっており、この「3年」という基準は厚生労働省などでも用いられている。

対象は日本全国の 20～40 歳の男女，調査方法は郵送調査，サンプルサイズ 500 に対する有効回答数は 447 で回収率は 89.4%である．

3.2. 変数（優位性）

用いる変数について記述する．基礎的な変数として，最終学歴は“高等学校”および“大学”の 2 学歴に限定し，年齢層については，年齢 20～29 歳を“20 代”，年齢 30～40 歳を“30 代”とする．

次に優位性の検証の変数として，a)初職雇用形態については，問 7)初職が「常時雇用の正社員・正規職員」の場合を“正規”，「臨時雇用・パート・アルバイト」の場合を“非正規”とする．また，b)企業規模については，問 9)従業員数が 1～299 人を“中小企業”，300 人以上を“大企業”とし，かつ“正規”のみに限定することとする．次に，c)卒業就職ギャップについては，問 8)就業時年齢と問 8)卒業時年齢の差をとり，かつ“正規”のみに限定することとする．次に，d)初職定着については，問 15)「初職を続けているか」という質問に対して「続けている」と回答した人，および問 15)初職を辞めた年齢と問 8)初職就業時年齢の差が 3 年以上の人を“3 年以上”，その他を“3 年未満”とし，かつ“正規”のみに限定した上で，初職に就業して 3 年未満の人を除いている．次に，e)初職満足度については，問 13)「初職は希望通りか」という質問に対して「希望通り」および「どちらかという希望通り」と回答した人を“希望通り”，「どちらかという希望通りでない」および「希望通り」と回答した人を“希望通りでない”とする．

3.3. 分析方法

分析においては 3 重クロス表を用いる．独立変数（行）として「最終学歴」，従属変数（列）として「優位性を測る基準①～⑤」，第 3 の変数（層）として「年齢層」を導入する．また，それぞれについて，カイ二乗検定を行う．

4. 分析結果

4.1. 基礎的な分析

ここでは，仮説の検証に入る前に，今回の調査によって得られた基礎的な情報を大まかに示す．ただし，ここで扱う学歴については，高卒と大卒のどちらのほうが優位性が下がっているのかを調べたいため，高卒と大卒の二つに限定して分析をする．

4.1.1. 最終学歴の構成比

今回の調査で得られた最終学歴は以下のグラフに示してある．中卒者は全体の 1.6%，高卒者は 18.6%，専門学校卒者は 11.2%，高等専門学校卒者は 2.2%，短大卒者は 11.6%，大卒者は 47.9%，大学院卒者（修士課程）は 5.6%，大学院卒者（博士課程）は 7%，その他は 4%

であった。そのうち高卒者と大卒者の割合を合計すると、全体の 66.5%になるため、高卒者と大卒者の二つの学歴間で分析を行うことは可能であることが確認できた。

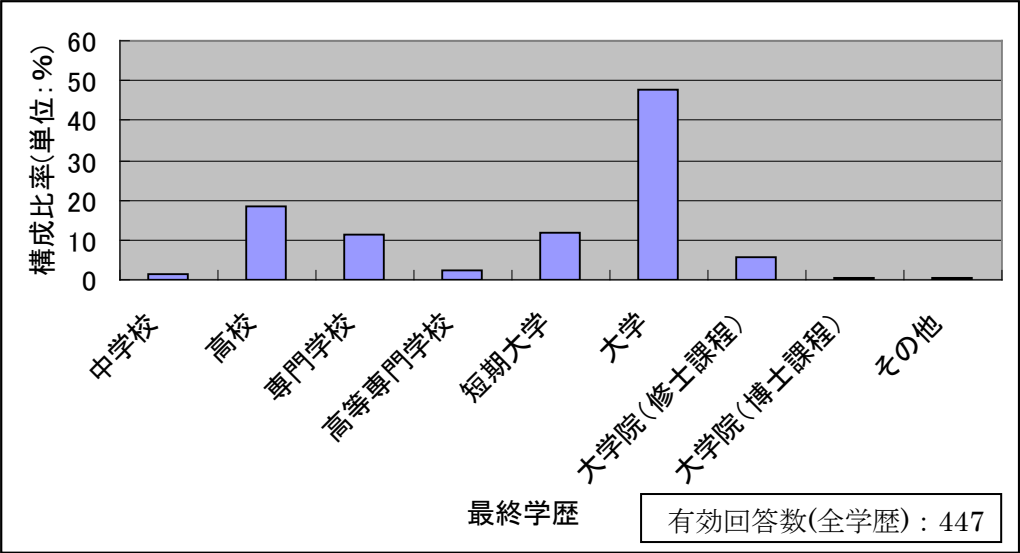


図 7 最終学歴の構成比 (単位: %)

4.1.2. 年齢の構成比

年齢の構成比は以下の表の通りである。20 代の人割合は全体の 63.3%であり、30 代の割合の合計は、36.7%であった。

表 1 年齢構成 (二学歴限定)

年齢	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
20	4	1.3	1.3	1.3
21	3	1.0	1.0	2.4
22	21	7.1	7.1	9.4
23	42	14.1	14.1	23.6
24	36	12.1	12.1	35.7
25	16	5.4	5.4	41.1
26	8	2.7	2.7	43.8
27	20	6.7	6.7	50.5
28	23	7.7	7.7	58.2
29	15	5.1	5.1	63.3
30	9	3.0	3.0	66.3
31	12	4.0	4.0	70.4
32	9	3.0	3.0	73.4
33	14	4.7	4.7	78.1
34	13	4.4	4.4	82.5
35	12	4.0	4.0	86.5
36	12	4.0	4.0	90.6
37	7	2.4	2.4	92.9
38	12	4.0	4.0	97.0
39	8	2.7	2.7	99.7
40	1	.3	.3	100.0
合計	297	100.0	100.0	

統計量		
度数	有効	297
	欠損値	0

4.1.3. 初職の雇用形態の構成比

初職の雇用形態が正規雇用であったという人は、全体の 73.4%であり、非正規雇用であったという人は 23.6%であり、その他の雇用形態の人は 3.0%であった。

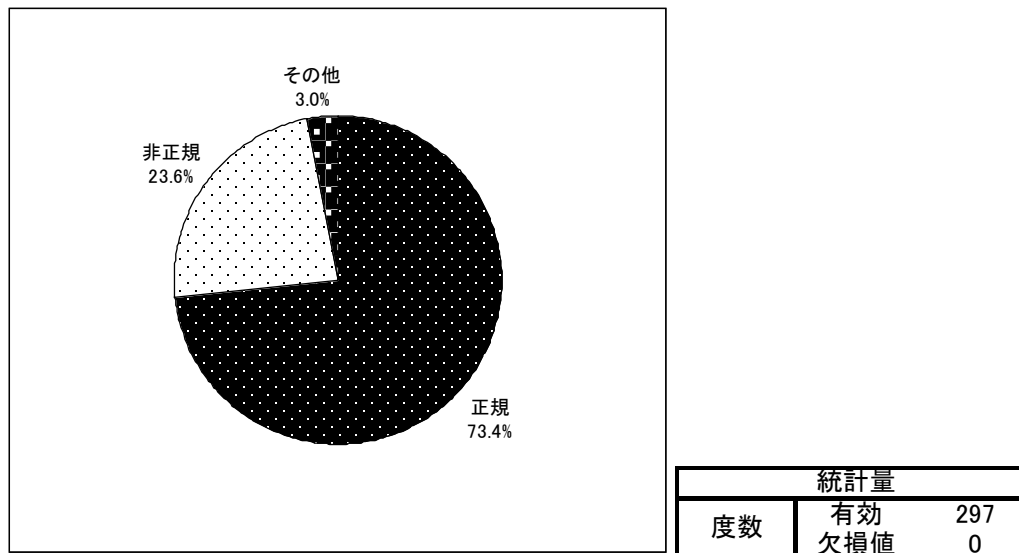


図 8 初職の雇用形態の構成比（二学歴限定，単位：％）

4.1.4. 正規雇用者の企業規模の構成比

初職が正規雇用であった人のうち、企業規模の構成比は、大企業に勤めているという人は全体の 53.6%であり、中小企業に勤めている人は全体の 43.3%であり、官公庁に勤めている人の割合は 3.2%であった

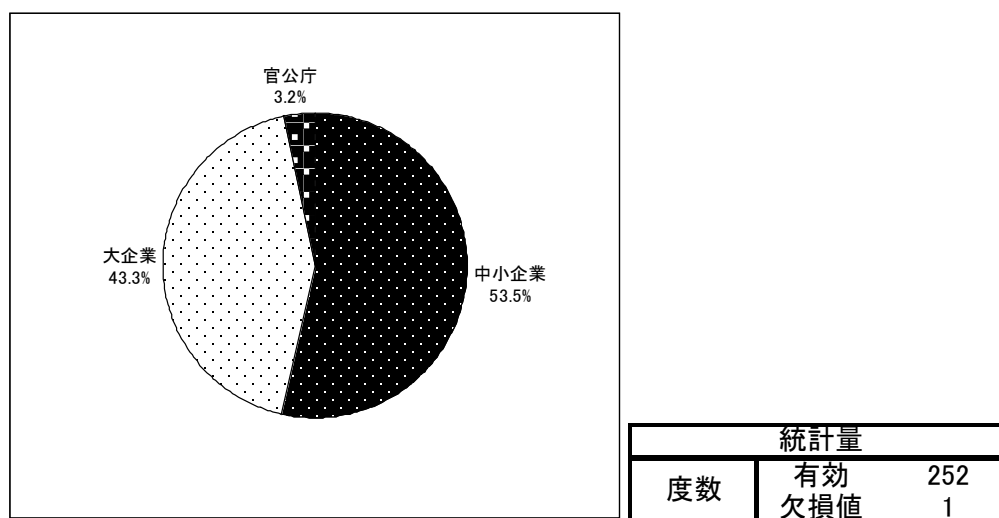


図 9 正規雇用者の企業規模の構成比（二学歴限定，単位：％）

4.1.5. 正規雇用で初職を三年続けられたか否かの比率

初職が正規雇用であった人のうち、三年未満で初職を辞めてしまった人は、全体の 38.6%

であり、三年以上初職を続けているという人は、61.4%であった。

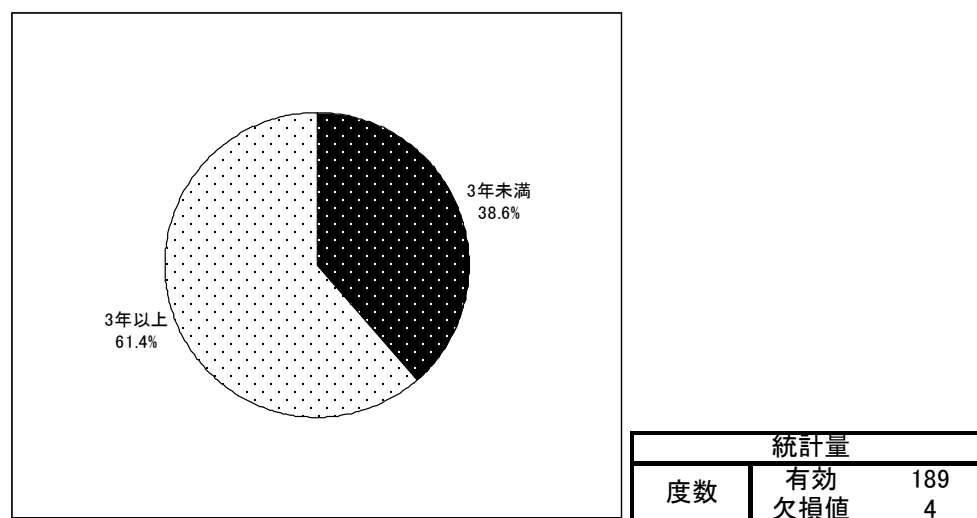


図 10 正規雇用で初職を三年続けられたか否かの比率（二学歴限定，単位：％）

4.1.6. 卒業後すぐに正規雇用で初職に就けたか否かの比率

卒業後すぐ正規雇用で初職につけたという人は88.4%，つけなかったという人は11.6%であった。

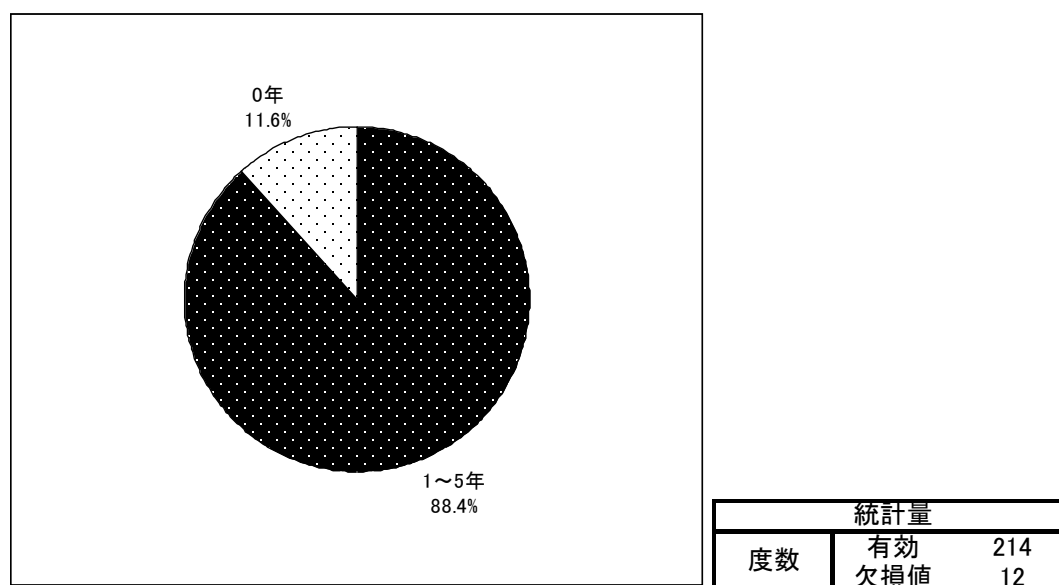


図 11 卒業後すぐに正規雇用で初職に就けたか否かの比率（二学歴限定，単位：％）

4.1.7. 初職で希望の職に就けた人 就けなかった人の比率

初職で希望の職に就けたと答えた人は61.8%，希望の職に就けなかったと答えた人は38.2%であった。

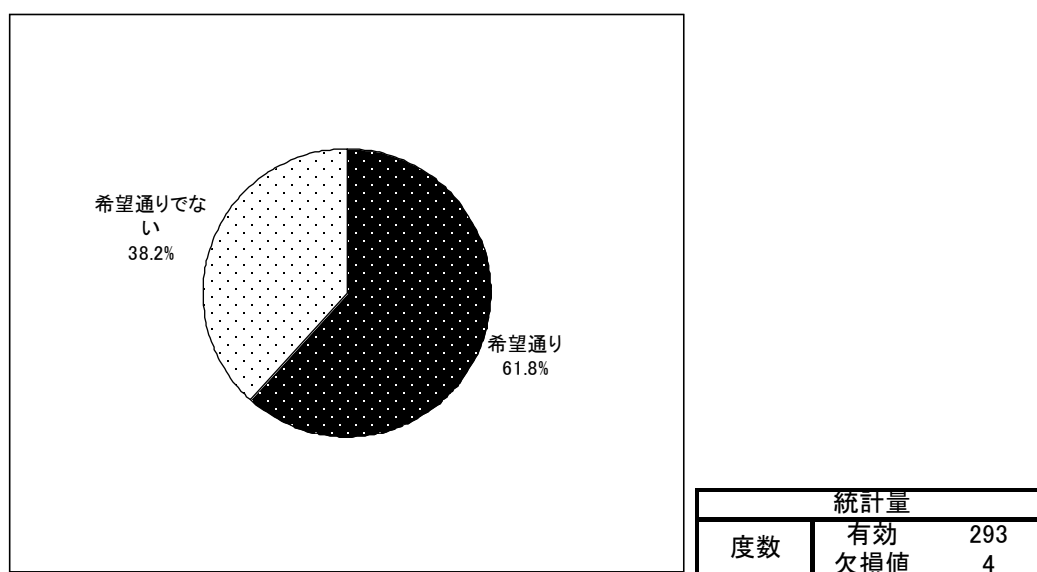


図 11 初職で希望の職に就けた人 就けなかった人の比率（二学歴限定，単位：％）

4.2. 優位性についての分析

4.2.1. 「a)初職が正規雇用か非正規雇用か」についての学歴・年代間比較

表 2 「a)初職が正規雇用か非正規雇用か」についてのクロス集計表

年齢層			初職雇用形態			合計
			正規	非正規	その他	
20代	高卒	度数	25	29	1	55
		2学歴の%	45.5%	52.7%	1.8%	100.0%
	大卒	度数	107	22	4	133
		2学歴の%	80.5%	16.5%	3.0%	100.0%
	合計	度数	132	51	5	188
		2学歴の%	70.2%	27.1%	2.7%	100.0%
30代	高卒	度数	23	4	1	28
		2学歴の%	82.1%	14.3%	3.6%	100.0%
	大卒	度数	63	15	3	81
		2学歴の%	77.8%	18.5%	3.7%	100.0%
	合計	度数	86	19	4	109
		2学歴の%	78.9%	17.4%	3.7%	100.0%
合計	高卒	度数	48	33	2	83
		2学歴の%	57.8%	39.8%	2.4%	100.0%
	大卒	度数	170	37	7	214
		2学歴の%	79.4%	17.3%	3.3%	100.0%
	合計	度数	218	70	9	297
		2学歴の%	73.4%	23.6%	3.0%	100.0%

(20 代の $p < .001$, 30 代の $p = .876$)

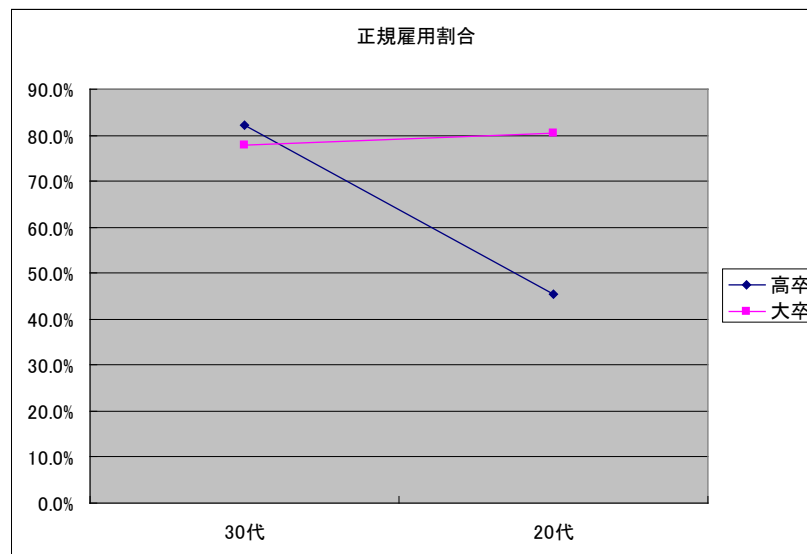


図 12 「a) 初職が正規雇用か非正規雇用か」についてのグラフ (単位: %)

表 2 の χ^2 検定結果から、20 代では $p < .001$ と有意になった。これは 20 代において、高卒よりも大卒の方が正規に雇用されやすく、高卒と比較して大卒の優位性が高いことを意味する。30 代では $p = .876$ となり有意にならず、学歴による優位性は見られなかった。

また、年代別にクラメールの連関係数を見たところ、20 代は .665、30 代は .362 となった。30 代と比較して 20 代の方がより学歴による格差が生じていると解釈できる。

また、列を初職雇用形態、行を年齢、層を学歴にして 3 重クロス分析を行った結果、高卒の p 値は 0.003 となり有意となった。大卒の p 値は 0.890 となり、有意にならなかった。以上の結果から、高卒は 30 代から 20 代にかけて正規雇用できたかどうかの優位性に、年代によって変化が見られる。図 12 の正規雇用の割合の変化を見ると、高卒は 30 代と比較して 20 代の方が状況が悪化しているといえる。大卒は年齢で優位性の差異がなく、状況は変化していないと解釈できる。

4.2.2. 「b) 初職で、正規雇用で大企業に就けたか否か」についての学歴・年代間比較

表 3 の χ^2 検定結果より、20 代では $p < .001$ と有意になった。これは高卒と比較して大卒の方が大企業に就職しやすく、大卒の優位性が高いことを意味する。また 30 代では $p = .263$ となり有意にはならず、学歴における優位性は見られなかった。

また、年代別にクラメールの連関係数を見たところ、20 代は .357、30 代は .171 となった。30 代と比較して 20 代の方がより学歴による格差が生じていると解釈できる。

表3 「b)初職で、正規雇用で大企業に就けたか否か」についてのクロス集計表

年齢層			企業規模			合計
			中小企業	大企業	官公庁	
20代	高卒	度数	40	11	3	54
		2学歴の%	74.1%	20.4%	5.6%	100.0%
	大卒	度数	41	62	4	107
		2学歴の%	38.3%	57.9%	3.7%	100.0%
	合計	度数	81	73	7	161
		2学歴の%	50.3%	45.3%	4.3%	100.0%
30代	高卒	度数	20	8	0	28
		2学歴の%	71.4%	28.6%	0.0%	100.0%
	大卒	度数	34	28	1	63
		2学歴の%	54.0%	44.4%	1.6%	100.0%
	合計	度数	54	36	1	91
		2学歴の%	59.3%	39.6%	1.1%	100.0%
合計	高卒	度数	60	19	3	82
		2学歴の%	73.2%	23.2%	3.7%	100.0%
	大卒	度数	75	90	5	170
		2学歴の%	44.1%	52.9%	2.9%	100.0%
	合計	度数	135	109	8	252
		2学歴の%	53.6%	43.3%	3.2%	100.0%

(20代の $p < .001$, 30代の $p = .263$)

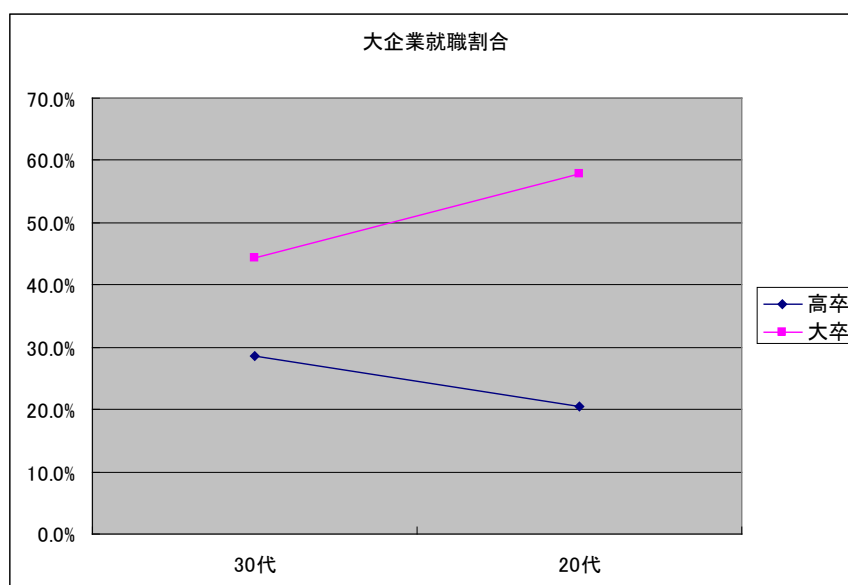


図13 「b)初職で、正規雇用で大企業に就けたか否か」についてのグラフ (単位: %)

また、列を企業規模、行を年齢、層を学歴にして3重クロス分析を行った結果、高卒の χ^2 は 0.348 となり、有意にならなかった。大卒の χ^2 においても 0.123 となり、有意にならなかった。高卒も大卒も 20代と30代の年代によって大企業に就職できたかどうかという優位性において、変化しているとはいえない。図13の割合の変化を見ると、高卒が状況が悪

化し、大卒の状況は良くなっていると解釈できる。

4.2.3. 「c)卒業後すぐに正規雇用で就職できたか否か」についての学歴・年代間比較

表 4 「c)卒業後すぐに正規雇用で就職できたか否か」についてのクロス集計表

年齢層			卒業就職ギャップ		合計
			0年	1～5年	
20代	高卒	度数	39	12	51
		2学歴の%	76.5%	23.5%	100.0%
	大卒	度数	92	9	101
		2学歴の%	91.1%	8.9%	100.0%
	合計	度数	131	21	152
		2学歴の%	86.2%	13.8%	100.0%
30代	高卒	度数	23	4	27
		2学歴の%	85.2%	14.8%	100.0%
	大卒	度数	59	3	62
		2学歴の%	95.2%	4.8%	100.0%
	合計	度数	82	7	89
		2学歴の%	92.1%	7.9%	100.0%
合計	高卒	度数	62	16	78
		2学歴の%	79.5%	20.5%	100.0%
	大卒	度数	151	12	163
		2学歴の%	92.6%	7.4%	100.0%
	合計	度数	213	28	241
		2学歴の%	88.4%	11.6%	100.0%

(20代の $p=.014$, 30代の $p=.108$)

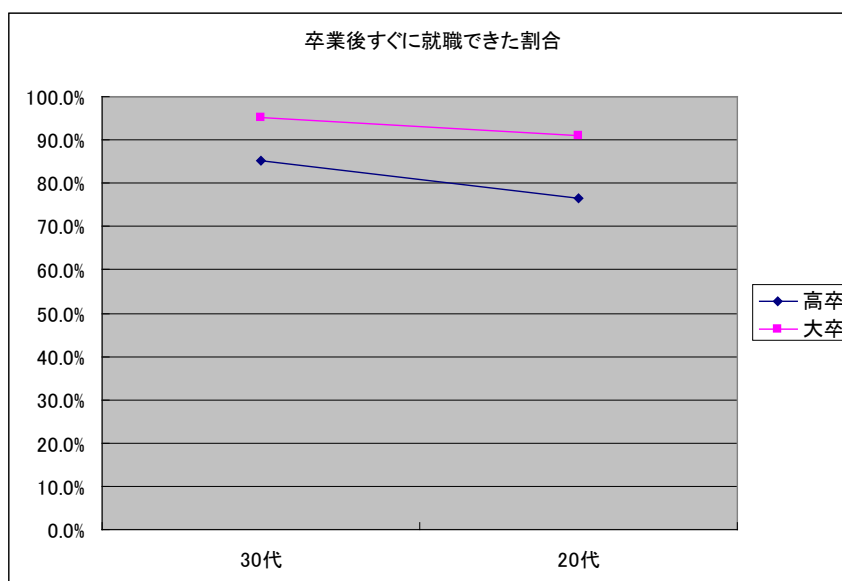


図 14 「c)卒業後すぐに正規雇用で就職できたか否か」についてのグラフ (単位: %)

表 4 の漸近有意確率を年齢ごとに見てみると、20 代は.014 と有意になった。これは、高卒と比較して大卒の方が卒業後すぐに就職でき、大卒の優位性が高くなっていることを意味する。また 30 代では.108 となり有意にはならず、学歴における優位性は見られなかった。

また、年代別にクラメールの連関係数を見たところ、20 代は.200、30 代は.170 となった。30 代と比較して 20 代の方がより学歴による格差が生じていると解釈できる。

また、列を卒業後すぐに就職できたか、行を年齢、層を学歴にして 3 重クロス分析を行った結果、高卒の χ^2 は 0.275 となり、有意にならなかった。大卒の χ^2 においても 0.261 となり、有意にならなかった。大卒と高卒のどちらにおいても、年代で比較したときに差はなかった。

図 14 の割合の変化を見てみると、どちらも状況は悪化しているが、特に高卒のほうが傾きが大きくなっているので、高卒のほうが悪化していると解釈できる。

4.2.4. 「d) 正規社員で三年後も仕事を続けているか」についての学歴・年代間比較

表 5 「d) 正規社員で三年後も仕事を続けているか」についてのクロス集計表

年齢層			初職定着		合計
			3年未満	3年以上	
20代	高卒	度数	32	20	52
		2学歴の%	61.5%	38.5%	100.0%
	大卒	度数	13	35	48
		2学歴の%	27.1%	72.9%	100.0%
	合計	度数	45	55	100
		2学歴の%	45.0%	55.0%	100.0%
30代	高卒	度数	11	16	27
		2学歴の%	40.7%	59.3%	100.0%
	大卒	度数	17	45	62
		2学歴の%	27.4%	72.6%	100.0%
	合計	度数	28	61	89
		2学歴の%	31.5%	68.5%	100.0%
合計	高卒	度数	43	36	79
		2学歴の%	54.4%	45.6%	100.0%
	大卒	度数	30	80	110
		2学歴の%	27.3%	72.7%	100.0%
	合計	度数	73	116	189
		2学歴の%	38.6%	61.4%	100.0%

(20 代の $p < .01$, 30 代の $p = .213$)

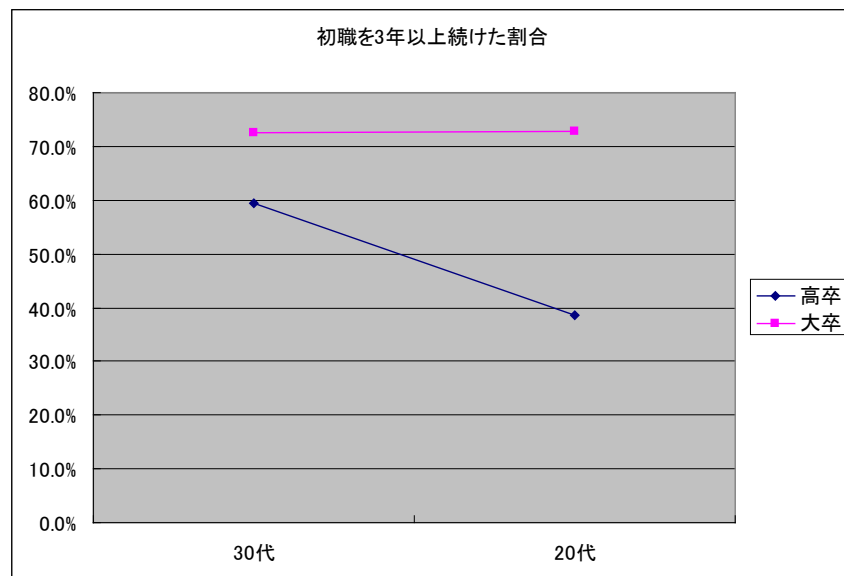


図 15 「d)正規社員で三年後も仕事を続けているか」についてのグラフ（単位：％）

表 5 の漸近有意確率を年齢ごとに見てみると、20 代では.001 と有意になった。これは、高卒と比較して大卒の方が初職に定着することができ、大卒の優位性が高くなっていることを意味する。また 30 代では.213 となり有意にはならず、学歴における優位性は見られなかった。

また、年代別にクラメールの連関係数を見たところ、20 代は.346, 30 代は.132 となった。30 代と比較して 20 代の方がより学歴による格差が生じていると解釈できる。

また、列を初職を 3 年以上続けられたか、行を年齢、層を学歴にして 3 重クロス分析を行った結果、高卒の χ^2 は 0.064 となり、有意にならなかった。大卒の χ^2 においても 0.572 となり、有意にならなかった。大卒と高卒のどちらにおいても、年代で比較したときに差はなかった。図 4－10 の割合の変化を見ると大卒はほぼ横ばい状態であるが高卒は低下している。したがって、大卒は状況が変化していないが高卒は状況が悪化していると解釈できる。

4.2.5. 「e)初職で希望の職に就けたか否か」についての学歴・年代間比較

表 6 「e)初職で希望の職に就けたか否か」についてのクロス集計表

年齢層			初職満足度		合計
			希望通り	希望通りでない	
20代	高卒	度数	27	27	54
		2学歴の%	50.0%	50.0%	100.0%
	大卒	度数	85	46	131
		2学歴の%	64.9%	35.1%	100.0%
	合計	度数	112	73	185
		2学歴の%	60.5%	39.5%	100.0%
30代	高卒	度数	15	12	27
		2学歴の%	55.6%	44.4%	100.0%
	大卒	度数	54	27	81
		2学歴の%	66.7%	33.3%	100.0%
	合計	度数	69	39	108
		2学歴の%	63.9%	36.1%	100.0%
合計	高卒	度数	42	39	81
		2学歴の%	51.9%	48.1%	100.0%
	大卒	度数	139	73	212
		2学歴の%	65.6%	34.4%	100.0%
	合計	度数	181	112	293
		2学歴の%	61.8%	38.2%	100.0%

(20代の $p=.060$: , 30代の $p=.298$)

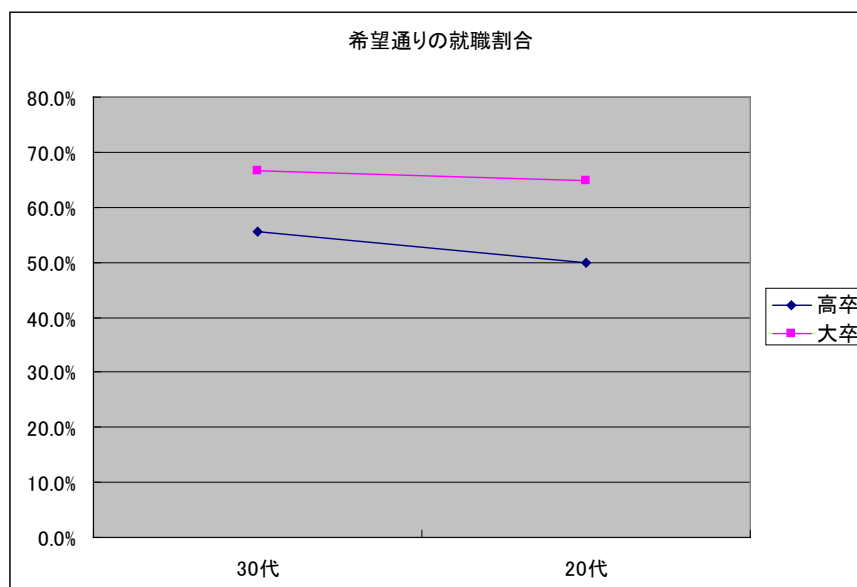


図 16 「e)初職で希望の職に就けたか否か」についてのグラフ (単位: %)

表 4 - 6 の漸近有意確率を年齢ごとに見てみると, 20 代では.060, 30 代では.298 となり,

どちらも有意にはならず学歴における優位性は見られなかったものの、30代と比較して20代の方が数値は低くなっていることがわかる。

また、年代別にクラメールの連関係数を見たところ、20代は.168、30代は.154となった。30代と比較して20代の方がより学歴による格差が生じていると解釈できる。

また、列を初職で希望の職に就けたか、行を年齢、層を学歴にして3重クロス分析を行った結果、高卒の χ^2 は0.407となり、有意にならなかった。大卒の χ^2 においても0.455となり、有意にならなかった。大卒と高卒のどちらにおいても、年代で比較したときに差はなかった。図16の割合の変化を見てみると、大卒と高卒の両方とも若干ではあるが悪化しているといえる。だが、大卒と比較して高卒のほうがより割合が低下しているため、高卒のほうが状況が悪化していると解釈できる。

4.3. 仮説の検証

今回の分析の結果、有意となったのはa)のみであった。優位性a)から、仮説①・仮説③が支持される。仮説②に関しては指示されなかった。

他の分析の結果、いずれの優位性においても χ^2 乗検定結果が有意とならなかった。そこで、仮説の検証を進めるために図4-6～図4-11までの割合の変化のグラフを用い、仮説の検証を行うこととする。

割合のグラフを用いて検証した結果は以下の通りである。仮説①は、20代高卒労働者と30代高卒労働者を比較すると、前者の方が就職における優位性が低いというものである。この仮説において、優位性a), b), c), d), e)全てで仮説①は支持された。

仮説②は、20代大卒労働者と30代大卒労働者を比較すると、前者の方が就職における優位性が低いというものである。この仮説において優位性c), e)でのみ仮説②は支持された。優位性a), b), d)については仮説が支持されなかった。

仮説③は、大卒労働市場よりも高卒労働者の方が20代、30代間の優位性の低下が顕著だというものである。この仮説においては、優位性a), b), c), d), e)の全てで支持された。

また、20代と30代の二つの年齢層においてクラメールの連関係数を出した。その結果、a)からe)の全てにおいて、30代と比較して20代の方が数値が高くなっていた。この結果から、30代と比較して20代の方が、大卒・高卒の二学歴間の就職優位性における格差は広がっていると解釈できる。

5. 結論

5.1. 仮説と結果の考察

「a) 初職が正規雇用か非正規雇用か」、「b) 初職で、正規雇用で大企業に就けたか否か」の項目で、大卒の優位性が上昇し、高卒の優位性が低下する、という、当初の仮説とは異

なる結果が出た。

5.1.1. 求人倍率からの考察

同じ年齢の求人倍率を見たときに、

現在 40 歳の方は、高卒の方が大卒よりも 1.5 倍弱、求人倍率が高い。

現在 35 歳の方も、高卒の方が大卒よりも 1.5 倍弱、求人倍率が高い。

現在 30 歳の方は、高卒者と大卒者の求人倍率の比率が同じくらいになっている。

現在 25 歳の方は、大卒の方が高卒よりも、2 倍ほど求人倍率が高い。

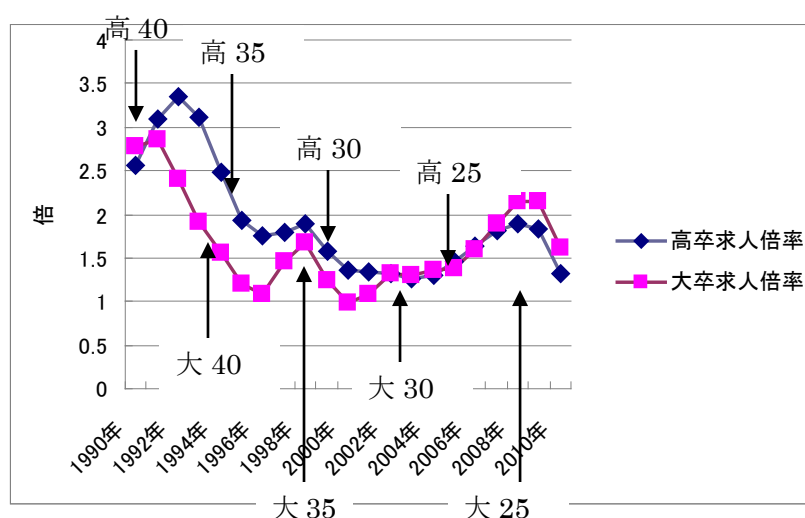


図 17 高卒求人倍率および大卒求人倍率の推移⁸ (単位：倍)

以上のことから、今回の調査にあたる、30 代と、20 代では、求人倍率に逆転が見られたことがわかる。

よって、高卒の優位性が、a) と b) の両方で低下した要因として、求人倍率の変化ということが挙げられる。30 代が就職する時点では、高卒の求人率が高かったため、高卒の優位性は保たれていた。しかし、20 代が就職する時点では、高卒の求人率が大学と逆転し、高卒の求人率が大幅に低下したため、大学と比較したときに、優位性が低下する、と考えられる。

今回私たちは、求人率の推移より、労働市場の構造変化が就職に影響を与えると推測し、仮説を立てたが、結果として、求人率の推移も就職において影響が強いということが考えられる。

⁸ リクルートワークス研究所『大卒求人倍率調査』、厚生労働省『平成 22 年度高校・中学新卒者の求人・求職状況（平成 22 年 7 月末現在）について』をもとに作成。

5.1.2. 労働市場の構造変化からの考察

2007年から2009年にかけて団塊の世代の退職がおこる。そのことで、幹部クラスの世代の退職に伴い、特に大企業では幹部候補生である、新規大卒者の需要が増大した。そのため、大卒者の需要が増大したことによって、高卒者の需要は減少したと考えられる。

しかし、今回参考にした、本田(2005)の先行研究では、この団塊の世代の存在のため、2010年ころまでは、新規採用の需要は抑制される、と推測されていた。今回、なぜこのように、先行研究の予測とは逆の結果が考察されたか、ということについては、今後の検討が必要である。

5.1.3. 日本的雇用慣行からの考察

幸田(2007)によると、近來日本では、終身雇用、年功序列賃金、企業別労働組合を3本柱とする、日本的雇用慣行による雇用が行われてきた。さらに、内田(1999)によると、日本的雇用慣行は、大企業の主にホワイトカラーで顕著に見られる傾向であった。幸田によると、日本では、1990年代以降、不況の影響があり、希望退職やリストラが行われ、個人の能力評価に成果主義を取り入れる企業が出現した。そのため、従来の終身雇用や、年功序列による賃金のシステムが変容してきている。

しかし、「a)初職が正規雇用か非正規雇用か」、「b)初職で、正規雇用で大企業に就けたか否か」のそれぞれの結果を見ると、ともに大卒者の初職が正規雇用であった割合、大企業に就けた割合が高くなっている。このことから、本来、変容してきているといわれている日本的雇用慣行は、大卒者の就職については、根強く残っているということが考えられる。

しかし、日本的雇用慣行がどの程度現存しているのか、また、高卒者、大卒者それぞれに対して、日本的雇用慣行のありかたはどのように変容していったか、などということは、本調査では明らかに出来なかったため、今後の課題としてさらなる検証が必要である。

5.2. 有意にならなかった理由の考察

今回の調査では、20代、30代のデータ内で高卒と大卒の差を見たとき、30代のデータはすべて統計的に有意でないという結果になった。

このことから、30代に関しては、就職について学歴という観点が重要ではなかった、ということが考えられる。本節では、なぜ30代が学歴という観点が重要ではない、という結果になったのか分析を行う。

30代で、学歴が重要ではなかったことの要因として、第1節であげたものと、同じ要因が考えられる。30代の就職では、まず、高卒の求人率が高かったため、大卒に比べて、基本的に不利であるはずの、高卒の就職の環境が相対的に良かった。一方で、大卒の就職では、労働市場の構造の影響で、特に大企業での新規採用の需要が低かったと推測される。このことから、30代の高卒は就職に有利な状況があり、また、大卒では就職に不利な状況があった。そのため、二者の間の優位性は、あまり差がなくなってしまう、学歴による比

較は、統計的に優位でないという結果になったのではない。

また、学歴内で 20 代と 30 代の差を見たとき、統計的に有意となったケースは少なかった。これに関してはサンプルサイズの問題が考えられる。a)に関しては正規労働者に加え非正規労働者がサンプルの中に入っていたため高卒に関しては有意差が現れた。しかし、非正規労働者を除いた b), c), d), e)ではサンプルサイズが小さいために有意にならなかったと考えられる。

5.3. 結果の解釈と課題

本稿の分析では予想に反して大卒者の就職における優位性は安定しているということが分かった。加えて、高卒者の就職は以前にもまして厳しいものになっているということも分かった。

このことから、大学進学 of 動機を就職機会の安定に関するものに求めることは、合理的な考えであるといえる。このことから、大学進学 of 動機を就職機会の安定に関するものに求める、大学進学者の割合はこれからも増え続けていくと考えられる。そのため、逆に就職の機会において、大卒者の数が増えすぎてしまい、大卒者の飽和状態が生じてしまうことが考えられる。その結果、増えすぎた大学生の選抜の合理化をさらに進めていく必要が生じ、学校経由の就職形態が復活すると考えられる。すると、大企業の採用やよりよい就職の機会が高学歴の大学に集中してしまうようになり、有名大学に進学できるエリート学生にしか、大学進学 of 就職における意味がなくなってしまう。

今回の分析だけでは、就職において大学に進学する意味が大きくなった、ということからこのような問題が生じるという面しか論じることが出来ない。今回は、就職において大学に進学する価値が相対的に上がり、高卒で就職する価値は下がった、ということが分かった。しかし、高卒で就職する価値は、大学以外の学歴と比較した場合どのようなのか、という分析は行うことが出来なかった。そこで我々は、高卒者の就職に重点をおいた研究の必要性を提案する。

今回の研究では、大卒者の就職における価値について重点を置いたため、高卒者の就職に重点を置いた分析は行えなかった。高卒で就職をする場合というのは、学力的な問題、経済的な問題など要因が生じた場合であると考えられる。そのような場合に、高卒で就職したほうがよいのか、それとも、無理をしてレベルなどが高くない大学に進学して就職した方がよいのか、また、専門学校などに進学して就職を行ったほうがよいのか、といった、大学に進学することができない場合に注目し、大学に進学できない場合はどのような就職経路があり、それらの就職環境はどう変化しているのか、といった分析が必要である。今回の分析に加え、高卒で就職する価値は他の様々な学歴や、社会状況を踏まえた上でどのように変化しているか、という分析を行い、各学歴の就職における価値の変化や特徴を明らかにして、多角的に社会の変化について論じていく必要がある。

参考文献

- 本田由紀, 2005, 『若者と仕事』東京大学出版会.
- 五十嵐吉郎, 2009, 「非正規雇用の現状と課題—若者の問題を中心として」『立法と調査』288: 183-188.
- 荻谷剛彦, 1991, 『学校・職業・選抜の社会学』東京大学出版会.
- 荻谷剛彦・本田由紀編, 2010, 『大卒就職の社会学』東京大学出版会.
- 幸田絵里, 2007, 「日本的雇用慣行の変容と再構築の影響」『香川大学 経済政策研究』3: 149-167.
- 田中宣秀, 2006, 「理想像からほど遠い我が国の就職採用活動—就職協定が廃止されてから10年が経過して」『生涯学習・キャリア教育研究』2: 11-18.
- 谷内篤博, 1999, 「日本的雇用システムの特異性と普遍性」『文京学院大学総合研究所 経営論集』9(1): 71-88.