

書評と紹介

松尾孝一著

『ホワイトカラー労働市場と学歴』

評者：永野 仁

近年、格差問題を巡る議論が増えているが、その際、下層に位置する人々の状況を念頭に置いて議論されることが多い。その背景には、下層の改善を図ることこそが、社会にとって有意義だという意識があるように思える。しかし下層がある以上、その対極には、当然ではあるが上層があり、しかもその中でも格差はある。本書は、上層に位置するホワイトカラーに焦点をあてたものである。ホワイトカラーには高学歴者が多いが、本書の「学歴」とは、高卒・大卒のような通常の区分でなく、どの大学かという大学の銘柄、すなわち出身大学のことである。出身大学の違いによってホワイトカラーに発生する格差の現状と、その格差発生のメカニズムを明らかにしようとしたのが本書である。著者がこのようなことに着目したのは、本書「序章」によれば、グローバル化や市場主義の高まりによって、ホワイトカラーの雇用がこれまでの長期安定的なものから急激に変化してきたからと言う。そのような環境変化の中で、ホワイトカラーのキャリアに及ぼす出身校の影響を分析した研究書が本書である。

働く人の中でホワイトカラーが多数を占めるようになって久しいことを考えれば、そこに着目するのは当然であるし、高学歴というホワイトカラーの特色を考慮すれば、そこでの出身大学の影響という課題は、「教育ママ」でなくとも関心を抱かせるものである。興味深いテーマ設定と言えるだろう。

本書では、上記の目的を達成するために、「序章」と「終章」以外に5つの章を設けている。その5つの章は、大別すれば、企業の採用に及ぼす出身大学の影響について分析する第1章と第2章、採用後の配置や移動に関する分析を行う第3章、そしてどの大学に進学するかを決める高校生の時期に焦点をあてて分析した第4章と第5章の3つに分けられる。以下では、既述した序章に続く第1章から順に、コメントを交えながら、その内容を紹介しよう。

第1章「平成不況期における新規大卒労働市場」では、バブル崩壊後の1990年代に焦点をあて、都市銀行や総合商社など学生に人気のある業界における上位企業の、出身大学別の採用状況が業界別に分析されている。分析に用いたのは、『サンデー毎日』が毎年掲載している、大学別や企業別の就職・採用ランキングのデータである。大学は、入試難関校であるA群（東大・京大・早大・慶大等）、これに次ぐB群（明大・青学大・立大・中大等）、そして次に位置するC群（日大・東洋大・駒大・近大等）に区分けされている。結果は、これらの業界上位企業群における採用者の中では、A群の占有率が高いが、B群はもとよりC群でも常に採用者がいること、しかし採用者数が減るとA群の占有率が高くなるというものであった。著者は、

このような現象を説明する仮説として、竹内洋(1995)の「分断的選抜」を援用している。分断的選抜とは、企業は採用時に大学を偏差値等によっていくつかのグループに分け、その分断されたグループごとに採用人数を設定するが、その際グループ内では採用が1校に偏らないようにして選抜するという方式である。この方式が用いられるのは、採用者の多様性の確保と、大学とのコネクションの維持のためであると著者は指摘する。このような採用行動があるので、採用者数を減らす場合にも入試難関校以外からも採用が行われることになる。しかし減少率はグループごとに異なるので、結果的には難関大学以外では採用が不利になる。納得できる説明である。ただし著者は難関校以外が不利になることが、その学生の就職機会という観点からは問題であると言いたいようである。しかしそう主張するためには、難関大学が否かで学生の能力が変わらないことを証明する必要がある。それに関して著者は、入試で求められる能力と企業が必要とする能力は異なるはずなのにこうなっているのは、企業にとっても得策でない、企業の採用行動に対する疑問を提示している。

この第1章は90年代についての分析であるので、2000年代はどうかを同様のデータを用いて分析したものが、第2章「自由競争下の新規大卒労働市場における大学間格差」である。ここでは、長期安定雇用が衰退する中で、就職協定廃止に代表されるような採用活動自由化の進展という時代背景に着目している。そのような背景のもとで、①大学グループ間、②同一グループ内での大学タイプ間(早大と慶大、明大・中大と立大・青学大など)、そして③地域間(首都圏と地方の大学など)という3つの次元で、格差が広がっているか否かを検証している。第1章で用いられている企業区分や大学区分がより細分化され、丁寧な分析となっている。

結果は、①～③の3つのいずれに関しても安定的な推移(つまり前章の結果と類似した結果)が観察され、少なくとも通説的なイメージほどには変化していないとなった。評者はリーマンショック直後の企業の採用活動を調査したことがあるが、そこで見出されたことの1つが、企業の採用活動の変化の少なさであった(永野2012)。著者の結果と類似した結果と言えるだろう。なお著者は、MARCH(明大、青学大、立大、中大、法大)や首都圏の大学は、景気動向による採用の増減が大きく、労働市場における調整弁的な役割を担っていると指摘している。興味深い指摘である。

続く第3章「ホワイトカラーの異動・昇進と学歴」は、採用後の組織内での初期キャリアに関する分析である。この点に関しては、従来の研究がタテのキャリア(昇進)に焦点をあてたものが中心であったため、ヨコのキャリア(配置部署や職務)との関連が希薄であったことを著者は問題視している。組織内には、昇進につながるポスト、あるいはそれを経験することによって得られる昇進に必要なスキルがあり、キャリアという観点からはそれが重要なので、それを明らかにすべきという主張である。そのため、本章では1990年にある組織に入職し、その後11年目までにどのような部署や職位を経たかが特定できる85人のデータを分析している。ただし、この85人の所属組織は民間企業ではなく、政令指定都市A市である。公務員を対象としたのは、データの制約等からやむを得なかったことかもしれないが、ここまでの議論が民間企業における採用であったので違和感を抱かざるを得ない。ともあれ、本章では『A市職員録』を用いてA市の大卒行政職事務系85人の入職後10年間のキャリアデータを作成し、それを分析している。その結果をもとに、第1に出身学校は入職後のキャリアに関係がないこ

と、第2に今田・平田(1995)が見出した初期段階での一律昇進型とは異なり、入職後3～4年目に訪れる2回目の配置でその後の昇進が決定する「ファスト・トラック」が形成されていること、第3に形成後の異動は限られた範囲内で行われ、小池和男(2005)の指摘する「幅の広い熟練形成」ではないこと、第4にファスト・トラックに載った後もその後の脱落がある「トーナメント型」の競争が展開されることなどを報告している。いずれも先行研究の否定を含む興味深い指摘である。しかし、入職の選抜がペーパー試験の成績をベースに行われ、仕事の内容も企画調整型が中心というような特徴のある公務員の結果と、民間企業を対象とした先行研究をそのまま比較して良いのか、疑問を感じる。また、本書全体のテーマからすれば、出身校の影響に関する分析が少ないように見受けた。なお、この章では多変量解析も行われている。意欲的な試みであるが、用いている変数のうち「部署」変数が、あまり見られない形になっている。気になるところである。

第4章「大学入試と学歴格差形成」は、前章まで議論してきた出身校が、何によって決まるのかを明らかにしようとした章である。そのために大学入試を分析対象とし、入試制度が特定の層にどう作用するのかを分析している。まず1993～2000年の「河合塾」の、大学入試センター試験自己採点データの都道府県別集計データが用いられている。平均点や科目別偏差値などの地域別比較の後、平均点の決定要因を多変量解析で分析している。結果は、給与所得が高い都道府県ほど平均点が高く、また首都圏は相対的に文系優位型の学力傾向を示したとしている。しかし、中心的に論じている2000年の計測結果を見ると、3つの計測結果のうち2つでは確かに給与所得変数は正で有意だが、残りの1つである3教科型(私大文系の受験者が多い)では負で有意となっている。また「首都圏ダミ

ー」は、いずれでも有意ではない。つまり結果を素直に見れば、著者の指摘はあてはまらないことになる。著者もこれらを見逃して議論を展開しているわけではないが、やや強引に結論づけているという印象を免れ得ない。この分析に続いて、科目別得点を用いた因子分析により文系高学力型と理系高学力型という2つの因子を抽出し、その因子得点を分析している。ここでの結論は、首都圏には文系優位型の学力傾向があるということである。そしてこのことから、私大入試が3教科型となっているのは首都圏の受験生に有利に作用していると指摘している。また難関校の代表である東大をとりあげ、その合格者の特性を、『サンデー毎日』の合格者データを用いて分析している。東大では、前期入試では4教科試験、後期入試では論文試験を実施しているが、後期合格者では首都圏の私立・国立高校の割合が高くなっている。著者は、上記の因子分析での議論も考え合わせ、現状の入試制度は、首都圏の私立高校出身者、つまり上位階層の子弟を優遇しているので、出身階層の再生産、固定化につながると問題点を指摘している。確かにそのような側面があることは否定しがたい。しかし、例えば後期入試の合格者数は、本書の図表によれば全合格者の約1割である。評者には、異なる基準の合格者割合としてはそれほど問題とすべきではないように思えるが…。

次の第5章「ホワイトカラー予備軍への職業教育の現状と課題」は、大学入学以前の段階に相当する高校での職業教育を、進学校に対する独自のアンケート調査の結果を紹介しながら論じたものである。著者がこの問題を取り上げたのは、将来のエリートとはいえ、安定的な職業生涯を歩むとは限らないので、高校生の段階から、長期的な観点からの職業教育が必要ということのようである。そして調査の結果明らかになったのは、「大学教育を受けることを前提と

しつつ将来の専攻分野に関連した知的関心の喚起や基礎学力の充実を図る」ように、教育が展開されていることであった。評者には、これは進学校としては健全な姿のように思える。著者もその点では同様な見解であるが、エリート教育とも絡めていくつかのことを議論している。しかし残念ながら、評者にはその主張を明確に読み取ることができない。この章は、評者にとっては、その意義を含め、理解が難しい章である。

そして終章「まとめと展望」では、各章の要約の後、学歴について、その機能的価値と象徴的価値という観点からの展望が行われている。それによると、内部労働市場が確立した「コア的市場」が今後ますます小さくなるので、選抜が厳しくなり、前者の学歴の機能的価値は更に高くなるという。そして象徴的価値も、職業や職種が階層評価基準としては低下するので、その中での差異を示すものとして、ますます高くなるという。つまり、「学歴社会」が一層、深化するという結論である。

なお、終章の後に、「資料」として第5章で用いたアンケート調査の調査票や集計結果が添付されている。

本書の特徴は、ホワイトカラーにおける出身大学の影響を、3つのステージから実証的に分析したことにある。その3つのステージとは、「大学卒業後の組織への入職」、「入職後の初期キャリア」、そして時期は前後するが出身大学を決定する「大学への入学」である。異なるステージを分析することにより、学歴に関わる多くの課題をとり上げることができ、多角的な分析を可能にしていると言えるだろう。また、週刊誌の提供するデータなど、あまり用いられないデータを活用して現実に迫ろうとする姿勢は評価に値するものである。評者は著者の学問的背景等を理解していないが、社会階層論が専門、あるいはそれに関心がある研究者のように思え

る。しかしその理論を振りかざして現実を独善的に批判するのではなく、データに基づいて理論の検証を図ろうとする研究アプローチは、社会階層論の門外漢である評者にとっては、信頼感を抱かせるものである。

しかし、そのような本書においても問題がないわけではない。著者自身が「はしがき」で懸念を表明しているが、1冊の書物としてのまとまりが欠けていることは否めないからである。本書には合計5本の論稿が含まれているが、独立の論文としての完成度は第3章が最も高いように思える。しかし、既述したようにこの章は公務員を対象として、前後の章との統一性を欠くことになっている。最も完成度の高い論稿が全体としての統一性から見ると問題というのは、大変残念なことである。本書出版の経緯は知る由もないが、第1・2章の内容を活かすなら、第3章は初出の論稿を再構成し出身学校の機能に関する記述を増やす等の工夫をした方が、より良いものとなったかもしれない。あるいは第3章の記述を活かし、他の章の論点を修正しても良かったかもしれない。

このように本書には改善すべき点もあるものの、学歴社会の実情と問題を考えるには恰好の書となっている。一読を勧めたい。

(松尾孝一著『ホワイトカラー労働市場と学歴』学文社、2012年9月刊、242頁、定価3,300円+税)

(ながの・ひとし 明治大学政治経済学部教授)

<引用文献>

- ・今田幸子、平田周一（1995）『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構。
- ・小池和男（2005）『仕事の経済学（第3版）』東洋経済新報社。
- ・竹内 洋（1995）『日本のメリトクラシー』東京大学出版会。
- ・永野 仁（2012）「企業の人材採用の動向」『日本労働研究雑誌』619号、特別号。