

学歴社会の批判的検討

A critical examination of educational-credential-focused society

テーマ：現代の文化と人間形成

教養学部 人間科学科

指導教員 片瀬 一男

学籍番号 0555125 工藤大地

1. 問題関心

大学生の就職活動とは、全くの白紙に近い状態から現実的なイメージを作り上げ、企業から内定を獲得しなければならない（下村 2004）。就職活動において、学生には様々な悩みや疑問が生じるであろう。その中の一つとして考えられるのが「学歴社会」という問題である。

しかし、大学を卒業したからといって就職に直接結びつく知識や技術を身につけることができるとは一概には言えない。ではなぜ、就職するなら大学を卒業しておいた方がいいという考え方が出てくるのだろうか。学歴というものがそこまで評価されるのであろうか。本当に、高卒者より大卒者のほうが高い能力を持っているのだろうか。また、一般大学卒業者より有名大学卒業者のほうが高い能力を持っているのだろうか。学力において言えばそうであるかもしれないが、仕事をするときは一概にそうであるとは言えないだろう。高卒者で高い能力を発揮するものもいれば、三流大学卒で高い能力を発揮するものもいる。逆に、有名大学卒にもかかわらず仕事をやらせたら学業ほど優秀な成績を出せないというものもあるだろう。

このように学歴が重視されるようになった社会において、学歴が就職に及ぼす影響、そして、本当に学歴が仕事の能力に関係しているかとい

うことを、高卒者と大卒者、そして、偏差値別の大学卒業者の就職・昇進を比較して考えていく。

2. 先行研究の検討

ではなぜ、高学歴者がこのように高い賃金を得るのだろうか。そこで注目すべきポイントは、「教育」ということだ。労働市場において、この「教育」というものがどう評価されているのだろうか。この疑問に対して回答を提案している代表的な理論が、「人的資本論」と「シグナリング理論」である。「人的資本論」とは、教育機関で知識や技能を身につけることで個人の生産性も上がるとしている。それに対して、「シグナリング理論」は、教育機関に入学できるということ自体が、個人の能力の証明となるとしている。この2つの理論は、教育が就職に及ぼす影響という同一の現象に対して述べているということに変わりはないのだが、内容的にはまったく異なる観点から述べられている。

3. データによる検証

まず、各理論の就職活動に及ぼす影響としては、①義務教育などの基礎的な教育ほど、人的資本論的な機能が重要になるということ②理系的な教育と職業ほど、人的資本論が成立しやすいということ③企業などの採用決定者が責任回避的なほ

ど、シグナリング理論が成立しやすくなるということ④就職直後の企業内訓練や経験が学歴によって明確に区分されているほど、シグナリング理論が成立しやすくなるということ⑤経済や技術が複雑化・高度化するに従って、高水準の教育においても人的資本論が成立しやすくなるということがわかった。

竹内(1995)は、有名大学が就職活動で有利になり、偏差値が上位であればある程大企業就職率が高いとはいえ、決して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とのべた。そして、昇進において有名大学出身者が高く評価される理由として大橋(1995)は、専門的な知識ではなく、知的能力や表現力、幅広い人脈や自信などの、学校教育の付随的な効果によるものであると述べた。

また、竹内(1995)は、「学校の勉強や、受験勉強で得られる知識は仕事の役に立つと思いますか」という質問に対する日英受験生の回答の比較を行った。すると、日本では「役に立たない」と答えているものが40%近くもいることがわかった。

島(1999)は、高度経済成長期以降の学歴間格差の効果は薄らいでおり、その一方で、どの大学を卒業したのかという学校歴が重要視されるようになってきていると述べている。このことは、大学進学の大衆化によるものであるといえる。つまり、高度経済成長期以降の日本社会は、学歴社会から学校歴社会へと転換してきているということだ。

大橋(1995)は、名門大学出身者のほうがそのほかの大学出身者や高校・高専などの出身者より役員への昇進において有利であるうえに、就任する会社や年俸などの面で条件がよく、かつ地位の高いポストに就く確率が高いと、述べている。

4. 結果と今後の課題

人的資本論の効果が薄らいでいる今、よりシグナリング理論が重視されているように思える。しかし、竹内(1995)によると、学歴資本は期限付きの資源であり、昇進において学歴は万能ではなく必ずしも有利に働いているとは言えないという。有名大学出身だからといって最初のうちは評価されるかもしれないが、最終的に昇進や評価にかかわってくるのは、学歴ではなく自分の実力であるといえる。

今後の課題としては、リクルート・リサーチによる『大学就職先しらべ』やサンデー毎日の『就職企業ランキング』などを使用して、時系列的な変化を検証することであろう。そうすれば、過去と現在の就職活動の変化がもっと詳しくわかるのではないだろうか。

また、今後、就職活動や昇進における学(校)歴格差をなくすためには、新規一括採用など現在の日本の就職活動の形式を見直す必要があると考えられる。

5. 引用文献

- 荒井一博,2007,『学歴社会の法則』光文社新書。
島一則,1999,「高度成長期以降の学歴・キャリア・所得」,大橋勇雄,1995,「会社の中の学歴社会」,平田由紀,平沢和司,2007『学歴社会・受験戦争』日本図書センター。
下村英雄・堀洋元,2004,『大学生の就職活動における情報探索行動:情報源の影響に関する検討』,日本心理学研究。
竹内洋,1995,『日本のメリトクラシー』東京大学出版会。