

# 高学歴化と学校経由の就職の趨勢<sup>1</sup>

小川和孝

(慶應義塾大学法学部／日本学術振興会)

## 【論文要旨】

本論文の目的は、教育社会学や社会階層論の分野で関心が持たれてきた、「学校経由の就職」の規模と効果の趨勢を分析することである。人々が労働市場においてどのように異なる地位に割り当てられてゆくかは、それぞれの社会における制度配置によって異なる。日本社会では、生徒の求職プロセスにおいて学校が積極的な役割を担うという、「学校経由の就職」の存在が指摘されてきた。近年起きている高等教育への進学拡大と若年労働市場の悪化の中においても、学校経由の就職は良好な就業機会を得る上でなお重要であるかどうかを分析する。注目するアウトカムは初職の特徴であり、学歴別に分析をする。主な知見としては第一に、学校経由の就職が初職の就業機会に与える効果は、高卒・大卒者どちらにおいても依然として大きく見られる。第二に、比較した複数アウトカムの中では、「間断のない移行」という、セーフティネット的な役割において学校経由の就職の有無による差がもっとも大きいことが明らかになった。

キーワード：学校経由の就職、高学歴化、若年労働市場

## 1. 問題設定

本論文の目的は、近年の日本社会におけるマクロな変化として、高学歴化と若年労働市場の悪化を念頭に起き、「学校経由の就職」の規模と効果の趨勢を分析することである。若年者が学校を卒業後にいかにして労働市場に移行するか、そしてそのプロセスにどのような社会経済的要因が関わっているかということは、教育社会学および社会階層論の分野において大きな関心となってきた。

日本社会において高等教育を受けている人々の割合は、過去 30 年ほどの間に大きく増加している。たとえば、2012 年時点において高等教育を修了している人々の割合は、55～64 歳では約 25%であるのに対して、25～34 歳では約 60%となっている。これは同様の指標で見た場合に、OECD 諸国では韓国、ポーランドに次いで 3 番目の増加となっている (OECD 2014)。

他方で、学校教育を受けた人々が向かう先である労働市場については、様々な指標の悪化が見られる。とりわけ大きな変化は非正規雇用者の増加であろう (Rebick 2005)。「労働力調査」によれば、2000 年から 2016 年にかけて、被雇用者に占める非正規雇用者の割合は 16.3%から 22.8%に増加している。これは全人口の数値であり、15 歳から 24 歳の被雇用者に関してみると、同様の期間において非正規雇用者比率は 21.0%から 33.2%に増加している。これは多くの先進産業諸国に共通して起きていることと言えるものであるが、若年者ほど労働市

<sup>1</sup> 本研究は、JSPS 科研費 JP25000001 の助成を受けたものです。

場の悪化の影響を大きく受けていることが見てとれる。

こうした教育と労働市場のマクロな変化が起きている中で注目したいのは、学校教育と労働市場のリンケージの問題である。次節に見るように、日本社会では学校が生徒の求職プロセスに積極的に介入することが指摘されており、またこの仕組みが人々の円滑な労働市場への参入を促すことが明らかにされてきた。学歴構造が変化し、若年労働市場が悪化する中で、こうした制度は未だ有効なのだろうか。

## 2. 先行研究の検討と問いの焦点化

### 2.1 労働市場における社会的ネットワークの役割

労働市場における社会的ネットワークの役割が社会学において理論化されたのは、Granovetter (1973) の貢献によるところが大きい。彼は人々が労働市場において転職をする際に、ふだんはあまり会わない友人・知人との「弱い紐帯」(weak ties) の重要性を指摘した。ふだん会う機会のない人々は、自分とは異なる情報を有していることが多いため、弱い紐帯はよりよい求人の機会をもたらすというものである。

こうした見方の背後にあるのは、人々は合理的であり自らの経済的な利害のみを考えて行動するという新古典派経済学的な「過小社会化された」(undersocialized) モデルへの批判と、人々の行為は社会構造によって自動的に決定されるという「過剰社会化」された(oversocialized) モデルへの批判である(Granovetter 1985)。これらを乗り越え、人々の経済的行為が社会関係に「埋め込まれて」(embedded) おり、そうした関係性が仕事に関する情報を円滑に伝達するというのが Granovetter の主張であった。

Rosenbaum et al. (1990) は、こうした労働市場における人々のマッチングを円滑にするネットワークが、学校と企業の間にも形成されることを指摘する。生徒たちは、これから労働市場へと出ていく求職者である。しかし、需要側である雇用主は、生徒たちが自らの求める能力や資質を持っているかどうか必ずしもわからないという、「情報の非対称性」にしばしば直面する。このような時に、特定の学校と特定の企業の間にも長期的に形成されたネットワークが存在すれば、学校は生徒の能力や資質についての情報を雇用主に伝えることが可能となる。すなわち、雇用主は学校からのシグナルを信頼して、採用のミスマッチを防ぐことがより容易になるというのである。

Granovetter の理論においては、「弱い紐帯」はより多くの求人に関する情報をもたらすものとして捉えられている。これに対して、Rosenbaum et al. (1990) による学校と企業の間にも形成されるネットワークは、継続的な関係による「強い紐帯」に基づくものであることが指摘できる。Rosenbaum (2001) は、雇用主が生徒の能力に関する安価な情報が利用できる状況であるにもかかわらず、しばしばそれを信頼せずに利用しないことを聞き取り調査のデータから示している。すなわち、雇用主にとっては情報の「量」ではなく、「質」が問題であり、

信頼可能な情報をもたらすには強い紐帯が必要であるという。

日本社会における学校経由の就職の存在も、Rosenbaum による上記のフレームワークに大きく依拠して捉えられてきた。次にこの具体的な内容に関して記述してゆく。

## 2.2 日本社会における「学校経由の就職」

日本社会では、生徒が在学中に仕事を探すのが一般的という欧米諸国では必ずしも見られない特徴があり（荻谷・本田編 2010）、かつしばしば学校が生徒の求職プロセスに積極的に介入することが指摘されている。そのプロセスは、高校と大学段階では少なからず違いが見られ、両者は区別して論じられることが多い。

まず高校に関して、荻谷（1991）は次のような特徴を挙げている。第一に、政府によってスケジュールが強く規制されていることである。第二に、企業は生徒に直接的に求人を出すことはできず、学校を通して募集しなければならない。第三に、特定の学校と特定の企業の間には長期的に形成されてきた関係が存在する。これは「実績関係」とも呼ばれ、同じ学校に対しては継続的に募集が行われることがある。第四に、生徒は一度に一つの企業にしか応募ができない。第五に、生徒が企業に応募する際は学校内で事前に選抜が行われ、それを通過した生徒には学校からの推薦が与えられることになる。この推薦が与えられるかどうかには学校内の成績が大きく影響しているとされており、また企業に対しては採用の際の不確実性を減らすシグナルとして働くことになる。

次に大学段階における学校経由の就職については、大学就職部の役割が指摘されており、これを大島（2012）に依拠して記述する<sup>2</sup>。大学における就職部が学生に対して行う主な業務には、「ガイダンス」と「斡旋」が存在する。このうち、斡旋はある大学に送られてきた求人情報を学生に提供するものである。1960年代までは、斡旋は大学就職部の主要な業務であったという。学生は大学に送られてくる求人票から応募し、推薦を得られた場合にのみ受験が認められるという高校における仕組みと同様のものであった。

しかし、大学への進学率が高まり大衆化が進む中で、企業からの求人票が特定の大学にしか送られないという批判が大きくなった。こうした批判を受けて、1970年代からは自由応募制が取り入れられることになった。さらに2000年代に入ると、インターネットの発達によって自由応募はさらに広がることとなった。

## 2.3 「学校経由の就職」の効果と変化

上記のような特徴を備えてきた学校経由の就職に関しては、その効果に関する実証的な検

---

<sup>2</sup> 学校経由の就職とは区別して論じられることがあるものの、労働市場におけるまた別のネットワークとして、特定の大学における先輩・後輩関係を介した就職のプロセスについての研究が存在する。これについてはたとえば、Chiavacci（2005）を参照されたい。

討や、時代による変化も関心となってきた。多くの実証研究は、社会的ネットワーク理論が示唆するとおり、学校経由の就職を利用した場合により良好な就業機会を獲得できることを示している（荻谷 1991, 香川 2006 など）<sup>3</sup>。

しかし、1990年代からの日本経済の不況や、グローバルな社会経済環境の変化などを反映して、若年労働市場における無業や非正規雇用が大きく増加した。これにともない、それまでの実績関係を維持できなくなった学校も増加した。こうした状況を受けて、本田（2005）は学校経由の就職は機能不全に陥っており、時代に即していない制度であると批判する。

ただし、学校経由の就職は量的には減少傾向にあるものの、その効果を失ったわけではないことがしばしば主張される。Ishida（2011）は2007年時点で20歳から40歳であった人々の初職の分析を通して、依然として学校経由の就職の利用が良好な就業機会と結びついていることを示している。また、Brinton（2008）は「社会階層と社会移動全国調査」の2005年データから、バブル経済崩壊後に入職した世代において、学校経由の就職は初職の入職経路の中で依然としてもっとも割合が大きく、また正規雇用の獲得に強く影響していることを示している。

また大学段階においては、大学就職部の斡旋業務は量的には減少したものの、まったくなくなったわけではないことを大島（2012）は示している。その知見によれば、特に内定を早期に得られなかった学生が卒業後も無業であったり、不安定な仕事に従事したりするリスクを抑えるという「セーフティネット」としての役割を強めているという。

さらには社会階層との関連についても指摘が見られる。Ishida（2011）は、社会経済的に不利な家庭出身の人々ほど、学校経由の就職を利用しやすいことを示している。しかし、そもそも学校における社会的ネットワークは、社会経済的に有利な人々をより利することもありうる。たとえば、Lareau（1987）は、中産階級の家族は労働者階級の家族にくらべて学校や教師とより親和的な文化をもっているために、自らの文化的資本を活かしてより積極的に介入し、子どもの有利になるように働きかけることができると論じている。

これに対して、Rosenbaum（2001）は学校と企業間の制度的リンケージは、地位の高い個人を手助けするだけでなく、もしリンケージがない場合には価値あるシグナルを欠いてしまうような地位の低い個人を手助けするという見方を取る。Ishida（2011）による研究も、学校経由の就職は他の資源を欠いている人々をもっとも利することを示唆している。

## 2.4 問いの焦点化

以上のような先行研究の検討を踏まえて、リサーチ・クエスチョンを設定する。冒頭では、

---

<sup>3</sup> 学校経由の就職と良好な就業機会の結びつきが統計的に見られることは、生徒の観察されない能力や意欲を反映しているものかもしれない。しかし、小川（2014）は雇用主が実際に学校推薦というシグナルを評価して採用していることを、実証分析の結果から解釈している。

高学歴化という日本社会に生じてきたマクロな変化を本論文は重視すると述べた。これは学校経由の就職という制度においてどのように意味を持つだろうか。

Kariya (2011) は、大卒学歴者の増大が、大学教育を受けていない人々が不安定雇用にくるリスクを増大させたことを論じている。高学歴化によってかつては高卒者によって占められていた仕事が、大卒者に代替されるようになるためであるという。このことは直感的にも理解しやすいだろう。しかし、そのメカニズムについてより深く考えてみたい。

Solga (2002) は、学歴の低い人々が不安定雇用につくリスクが増大するメカニズムとして、「置き換え」(displacement) と「負の選抜によるスティグマ化」(stigmatization by negative selection) という2つを考察している。「置き換え」とは教育拡大と非正規雇用の増大によって、高学歴者の過剰供給が起きることに注目する。そして、就業機会はより能力を持った人々によって先に占められてゆくことを想定する。高学歴者の過剰供給が起きる中では、低学歴者は仕事を求める上での競争から締め出されることになる。言い換えれば、労働供給と需要の周辺分布の変化として、置き換えのメカニズムは説明を行う。

これに対してもう一方の「負の選抜によるスティグマ化」とは、教育拡大によって低学歴者の数が減るだけでなく、雇用主から見た際にその「質」も変化すると見なすものである。教育拡大が起きる中で、低学歴の人々は能力的に劣った存在と見なされやすくなり、また雇用主は望ましくない資質を持つ労働者を雇うというリスクを避けたいという選好を有することを想定する。そのため、低学歴者にとっての良好な就業機会が減少すると主張する。

置き換えの議論は労働供給・需要の分布の変化によって説明する一方で、負の選抜によるスティグマ化の議論は分布のみならず構造的な変化があることを想定している。ここで後者のメカニズムが存在し、雇用主にとって低学歴者を雇うことのリスクが増大しているとするならば、学校経由の就職という社会的ネットワークの効果はより強まっていると予想することができるかもしれない。

制度的ネットワークは低学歴の人々へのスティグマを軽減しうるものであると考えられる。というのも、低学歴者は能力や資質を欠いているというスティグマは、部分的に採用の際の情報の欠如や不確実性に由来するものであり、信頼できるシグナルによって緩和可能であると考えられるためである。このような理由から、近年になって高卒者において学校経由の就職が就業機会に与える効果は強まっていると考えることができるかもしれない。

他方で、大卒者にとってはどうだろうか。これには、学校経由の就職の効果を強めていると考えられる要因と、弱めていると考えられる要因がある。前者は、大学進学率の上昇とインターネットによる自由応募制の拡大である。大卒者の数が増え、かつ簡単に企業に応募できるような技術が生まれたことによって、企業から見た際に、選抜・採用のコストが増大しているとみなせば、大学を通じた応募というシグナルをより重視するようになっているということがあるかもしれない。

他方で、近年の高等教育の拡大は相対的に歴史の浅い私学セクターが中心となっている。Rosenbaum (2001) が述べるように、学校と企業の制度的リンケージが「強い紐帯」によってもたらされる情報の信頼性に基づくものであるとするならば、こうした新しい大学は企業との長期的な関係はあまり結べていないかもしれない。しかしながら、Rosenbaum (2001) の研究においては、新しく設立された非エリート学校においても制度的リンケージは見られているという事実もある。大学における学校経由の就職に関わる要因が実際にどのように働いているかを見極めるためには、実証分析による証拠が必要となるだろう。

以上の議論を踏まえて、本論文では学校経由の就職の規模と効果が近年になって変化をしているかどうかを分析する。先行研究では高校・大学段階で異なる制度的プロセスが指摘されているため、分析においても高卒者・大卒者を区別する。なお、大学院卒の人々は大学卒者に含める。注目するアウトカムは、最終学歴を獲得後に最初に就いた仕事であり、これに対して学校経由の就職が与える効果を世代別に分析する。また先行研究では、「セーフティネット」としての役割を学校経由の就職が強めているという主張があったため、初職の「質」を区別し、相対的に希少な就業機会であるかどうかにも注目する。くわえて、最終学歴が短大・高専・専門学校である人々は除外する。これらは先行研究も少なく、個別に分析するには十分なケース数を確保することが困難であり、かつ異質な制度的プロセスが働いていると考えられるため、まとめて分析するのもにも問題が生じるためである。

### 3. データと方法

分析に使用するデータは、「社会階層と社会移動全国調査」の 2015 年データである。本データには 2015 年時点で満 20 歳から 79 歳の日本全国の人々が含まれている。

注目する従属変数は 4 種類である。第一の従属変数は、「間断のない移行」と呼ばれるものであり、操作的には学校を卒業して 1 ヶ月未満に仕事についてかどうかという二値変数によって定義する。日本社会では生徒が学校に在学中から求職活動を行い、また仕事が見つかった場合には卒業後すぐに働き始めるということが広く見られてきた。こうした背景によって、若年無業者が欧米にくらべて少ないという特徴が存在してきたものの、若年無業者に占める長期失業者の割合が高いことも指摘されてきた (岩永 1983)。学校から仕事への移行のプロセスに円滑にのれなかった場合には、著しく不利となるのである。

第二に、初職が正規雇用であるかどうかである。初職が正規雇用であることはその時点における賃金に影響するだけではなく、その後も安定した雇用に就けるかどうかにも影響することが明らかにされている (石田 2005; Kondo 2007)。第三に、初職が正規雇用かつ大企業・官公庁における雇用であるかどうかである。大企業・官公庁は中小企業にくらべて、昇進可能性や賞与・福利厚生などの面で恵まれている。大企業の操作的定義は、従業員数が 300 人以上であるかどうかとした。第四に、正規雇用かつ大企業・官公庁におけるホワイトカラー

労働であるかどうかである。ここでいうホワイトカラーとは、専門技術職・管理職・事務職が含まれる。後の分析に見るように、第一のアウトカムから第四のアウトカムになるにつれて該当するケースが少なくなり、より希少な就業機会であると本論文では見なす。

近年における学校経由の就職の規模と効果の変化をみるために、出生コーホートを3つに区別し、(1) 1936～1955 年生まれ、(2) 1956～1975 年生まれ、(3) 1976～1995 年生まれの人々をそれぞれ分析する。

上記のアウトカムはすべて二値変数であり、二項ロジットモデルを採用する。独立変数である学校経由の就職は、初職の入職経路の質問において、「卒業した学校の先生の紹介（学校推薦も含む）」を選択した人々を1、そうでない人々を0とする二値変数である。

また統制変数として、性別、父親大卒ダミー、本人中3時成績（5段階）を用いる。さらに、高卒者の分析においては学校タイプ（普通科／職業科）を区別し、大卒者の分析においては設置者タイプ（国公立／私立）を区別した。

## 4. 分析結果

### 4.1 独立変数・従属変数の周辺分布の変化

表1および表2は、独立変数である学校経由の就職の有無を出生コーホート別に示したものである。

表1 初職における学校経由の就職の有無（高卒）

	あり	なし	計
1936～1955年生	49.0	51.0	1,442
1956～1975年生	59.9	40.1	1,154
1976～1995年生	43.2	56.8	581
計	51.9	48.1	3,177

表1は高卒者における結果である。分析サンプルの全体では、学校経由の就職を利用したと答えているのは51.9%であった。出生コーホート別に見ると、もっとも年齢が高い1936～1955年生まれでは49.0%である。中間の世代にあたる1956～1975年生まれでは割合がもっとも高く、59.9%である。これは、高校における学校経由の就職が制度化されたのが高度経済成長期を通じてであるという、荻谷・菅山・石田（2000）による指摘とも整合する。

そしてもっとも若い世代にあたる1976～1995年生まれでは43.2%であった。このコーホートはおおむねバブル経済崩壊後に入職した人々にあたる。3つのコーホートの中ではもっとも利用率が低くなっており、量的には学校経由の就職の縮小が起きていることがわかるものの、依然として4割強の人々が経験しているということもできる。

表2は同様にして、大卒・大学院卒の人々において出生コーホート別に学校経由の就職の利用を見たものである。分析サンプルの全体では該当するのは32.3%であり、高卒者に比べて割合は低くなっている。もっとも古い世代である1936～1955年生まれでは利用ありと答えたのは41.9%であり、同じ年代の高卒者とくらべてわずかに低い程度である。これが中間の世代である1956～1975年生まれでは比率が低くなり、31.0%となっている。これは1970年代移行に自由応募制が広がったという大島（2012）の指摘とも整合する。そしてもっとも若い世代である1976～1995年生まれではさらに下がり、利用ありと答えているのは26.2%である。この世代はインターネットによる応募が可能になった世代に重なる。ただし、学校経由の就職は完全になくなったわけではなく、4分の1程度が利用ありと答えている。

表2 初職における学校経由の就職の有無（大卒・大学院卒）

	あり	なし	計
1936～1955年生	41.9	58.1	477
1956～1975年生	31.0	69.0	728
1976～1995年生	26.2	73.8	596
計	32.3	67.7	1,801

表3は従属変数である初職の4つの特徴に関して、該当する割合を出生コーホート別に示したものである。(1) 間断のない移行、(2) 正規雇用、(3) 正規雇用かつ大企業・官公庁、(4) 正規雇用かつ大企業・官公庁ホワイトカラーという4つのアウトカムに関して、分析サンプル全体で見るとそれぞれ90.0%、92.9%、83.3%、39.1%、15.5%となっている。(1) → (4)となるにつれ該当する割合が減っており、より希少な就業機会と見なしてよいだろう。また、すべてのアウトカムにおいて、1956～1975年生まれと1976～1995年生まれを比べると後者では割合が低下している。特に正規雇用かつ大企業・官公庁ホワイトカラーに関しては5.4%まで低下している。1990年代移行の若年労働市場の悪化が表れていると言える。

表3 初職のアウトカムの分布（高卒）

	間断なし	正規雇用	正規+大官	正規+大官W
1936～1955年生	90.0	85.6	42.5	18.5
1956～1975年生	92.9	88.9	42.4	17.0
1976～1995年生	84.3	66.4	23.9	5.4
計	90.0	83.3	39.1	15.5

表4は同様にして、大卒・大学院卒の人々における初職の4つの特徴の分布を示したもの

である。(1) 間断のない移行、(2) 正規雇用、(3) 正規雇用かつ大企業・官公庁、(4) 正規雇用かつ大企業・官公庁ホワイトという4つのアウトカムに関して、分析サンプル全体でみた際の比率はそれぞれ、88.9%、83.2%、54.3%、36.3%であった。高卒の場合と同様に、1956～1975年生まれと1976～1995年生まれをくらべると後者では若年労働市場の悪化の影響が見られる。

表4 初職のアウトカムの分布（大卒・大学院卒）

	間断なし	正規雇用	正規+大官	正規+大官W
1936～1955年生	91.2	90.0	62.0	42.7
1956～1975年生	91.4	84.9	58.0	38.0
1976～1995年生	83.8	75.7	43.6	29.2
計	88.9	83.2	54.3	36.3

#### 4.2 学校経由の就職の効果の変化

次に、二項ロジットモデルによって初職に関する異なる4つのアウトカムに対して、学校経由の就職の利用が持つ効果を分析する。図1は高卒者に対するものである。図の数値は学校経由の就職を利用しない場合にくらべた、利用した場合の係数の値を対数オッズ比で示している。モデル1では統制変数は入れず、モデル2には性別と父親学歴を投入し、そしてモデル3にはモデル2の変数にくわえて中3時成績と学校タイプを追加している

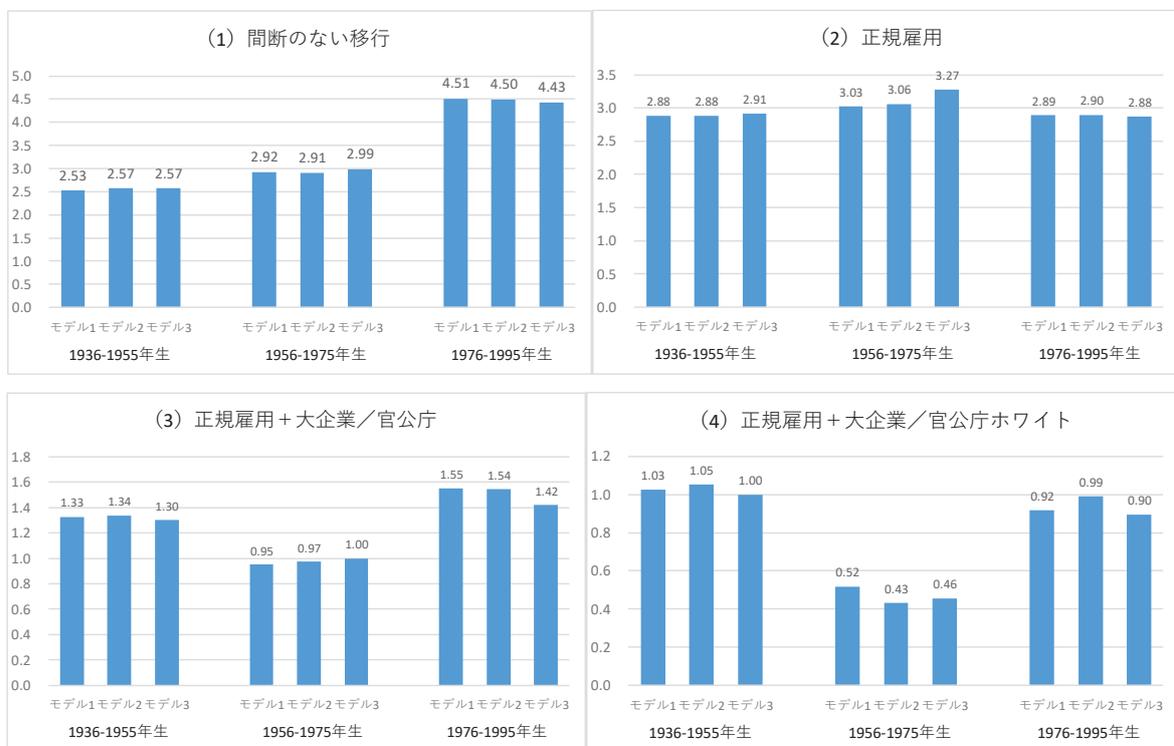
1つ目のアウトカムは、「間断のない移行」、すなわち学校卒業後に1ヶ月未満で仕事を始めたかどうかである。いずれの年代、いずれのモデルにおいても学校経由の就職を利用したことはプラスの係数を示しており、これらはすべて統計的に有意な結果であった。またいずれの年代においても統制変数を追加したことによって、係数にはほとんど変化がみられない。コーホート別に見ると、1976～1995年生まれにおいて係数が4.5程度を示しており、学校経由の就職を利用の有無による差がとりわけ大きいことが見て取れる。

2つ目のアウトカムは、初職が正規雇用であるかどうかである。いずれの年代、いずれのモデルにおいても学校経由の就職を利用したことはプラスの係数を示しており、これらはすべて統計的に有意な結果であった。またいずれの年代においても統制変数を追加したことによって、係数が減少することはほとんど見られない。

3つ目のアウトカムは、初職が正規雇用かつ大企業・官公庁であるかどうかである。2つ目のアウトカムとくらべて、係数の絶対値はやや小さくなっているもののいずれの年代、いずれのモデルにおいても学校経由の就職を利用したことはプラスの係数を示している。また目を引くのは、中間の世代にあたる1956～1975年生まれでは係数がおおむね1.0程度であるのに対して、もっとも若い1976～1995年生まれでは係数が1.4～1.5程度と、少し大きくなっ

ている。これは 1956～1975 年生まれの世代においては、学校経由の就職を利用しなくとも大企業・官公庁における正規雇用につくチャンスが比較的大きかったことを示していると解釈できる結果であろう。

4 つ目のアウトカムは、初職が正規雇用かつ大企業・官公庁のホワイトカラー労働であるかどうかである。これは 4 つの中ではもっとも希少な就業機会である。係数に注目すると、どの年代においても他のアウトカムにくらべて学校経由の就職の有無による差は大きくない。もっとも係数が大きい 1936～1955 年生まれにおいても 1.0 程度である。また 3 つ目のアウトカムである正規雇用かつ大企業・官公庁における雇用の場合と同じく、中間の世代である 1956～1975 年生まれにおいて学校経由の就職を利用したことによる差はもっとも小さくなっている。



注：数値は対数オッズ比を示す。すべての値は5%水準で統計的に有意である。

モデル1は統制変数なし、モデル2には性別と父親学歴、モデル3にはモデルの変数にくわえて中3時成績と学校タイプを追加している

図1 学校経由の就職が初職の就業機会に与える効果（高卒）

以上のとおり、高卒者に対する学校経由の就職が初職のアウトカムに与える効果の結果を見てきた。全体として、どの年代においても学校経由の就職はより良好な就業機会を得る確率を高めている。またこれは考慮した統制変数にかかわらず安定的な結果であった。とりわけ、間断のない移行を経験できるかどうかにおいて、学校経由の就職は大きな影響を持って

いる。また正規雇用であるかどうかを除いて、中間の世代にくらべてもっとも若い世代において学校経由の就職の利用をすることで、より良好な就業機会を獲得できる相対的なチャンスは増している。

次に、同様の二項ロジットモデルによる分析を大卒・大学院卒のサンプルに対して行った。まず1つ目のアウトカムである、間断のない移行について結果を見てみよう。いずれの年代、いずれのモデルにおいても学校経由の就職を利用したことはプラスの係数を示しており、これらはすべて統計的に有意な結果であった。また統制変数の有無によって係数の変化は殆ど見られない。コーホート別に見ると、中間の世代である1956～1975年生まれでは係数が1.2程度であるのに対して、より若い1976～1995年生まれの人々では、1.8～1.9程度と学校経由の就職の利用の有無による差が大きくなっている。

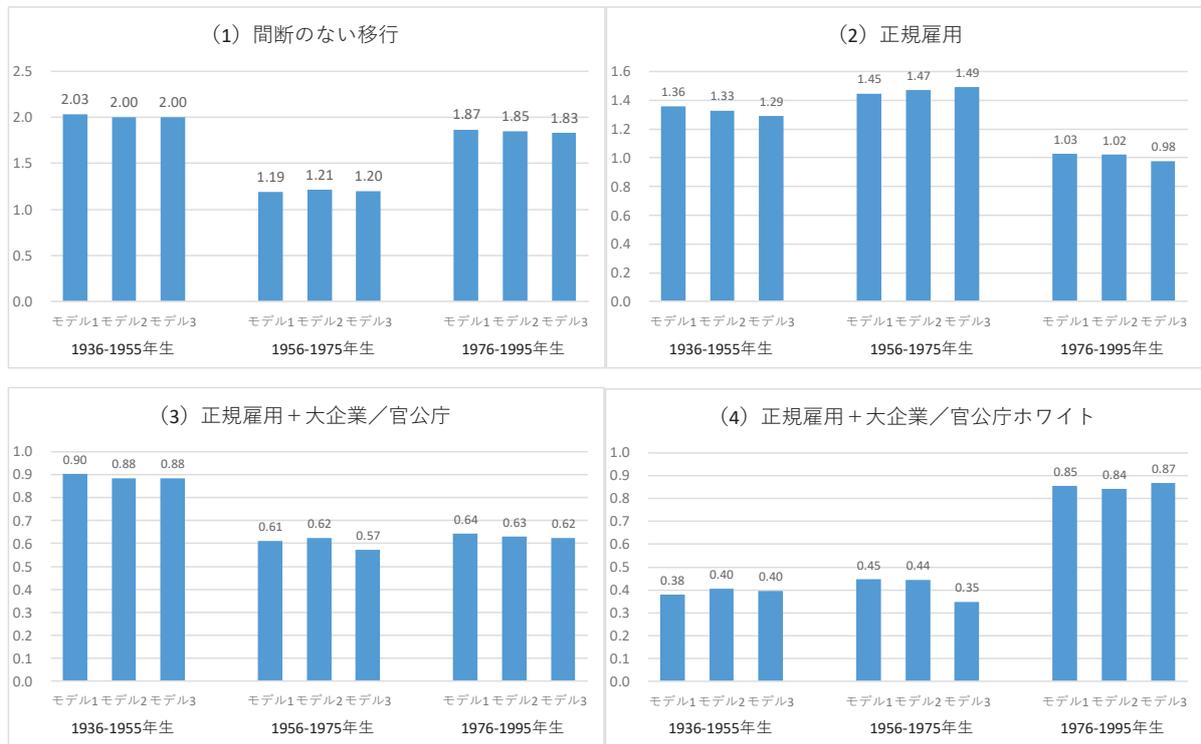
2つ目のアウトカムは正規雇用であるかどうかである。いずれの年代、いずれのモデルにおいても学校経由の就職を利用したことはプラスの係数を示している。ただし、もっとも若い1976～1995年生まれの人々では学校経由の就職の利用による効果は3つのコーホートの中でもっとも低くなっており、係数はおおむね1.0程度であった。

3つ目のアウトカムは大企業・官公庁における正規雇用であるかどうかである。いずれの年代、いずれのモデルにおいても学校経由の就職を利用したことはプラスの係数を示している。ただし、どの年代においても2つ目のアウトカムである正規雇用であるかどうかとくらべると、学校経由の就職の利用の有無による差はやや小さくなっている。また、中間の世代である1956～1975年生まれと1976～1995年生まれではほとんど係数の大きさに差はみられず、おおむね0.6前後であった。

4つ目のアウトカムは初職が正規雇用かつ大企業・官公庁のホワイトカラー労働であるかどうかである。1936～1955年生まれと、1956～1975年生まれの人々では3つ目のアウトカムの場合とくらべて、学校経由の就職の利用の有無による差は小さくなっている。これに対して、もっとも若い1976～1995年生まれの人々では逆に3つ目のアウトカムの場合にくらべて学校経由の就職の利用の有無による差は大きくなっており、係数は0.8～0.9程度となっている。結果として、1976～1995年生まれの人々は3つのコーホートのうち、学校経由の就職の利用によって正規雇用かつ大企業・官公庁のホワイトカラー労働を得る相対的なチャンスがもっとも大きくなっている。

以上が、大卒・大学院卒の人々に対して学校経由の就職が初職のアウトカムに与える効果の結果である。高卒の場合と同様に、どの年代においても学校経由の就職はより良好な就業機会を得る確率を高めていた。また、中間の世代にくらべてもっとも若い世代においては、間断のない移行と大企業・官公庁の正規雇用ホワイトカラー労働を得る上で、学校経由の就職の有無による差がより大きくなっていた。すなわち、もっとも大きなリスクを避けることと、もっとも希少な就業機会を得るという面において、学校経由の就職を利用することの効

果が増している。



注：数値は対数オッズ比を示す。すべての値は5%水準で統計的に有意である。

モデル1は統制変数なし、モデル2には性別と父親学歴、モデル3にはモデルの変数にくわえて中3時成績と学校タイプを追加している

図2 学校経由の就職が初職の就業機会に与える効果（大卒・大学院卒）

## 5. 考察と結論

分析の結果、主に明らかになったことは次のようにまとめられる。第一に、学校経由の就職は依然として初職の入職経路において大きな規模を占めている。分析に使用した出生コーホートのうち、もっとも若い1976～1995年生まれにおいても高卒では4割強、大卒・大学院卒でも約4分の1が該当した。

第二に、学校経由の就職が初職のアウトカムに与えている影響は高卒、大卒・大学院卒のどちらにおいても大きく見られた。分析に使用した4つのアウトカムのいずれにおいても、統制変数の有無、コーホートの区別にかかわらず、統計的に有意なプラスの効果を持っていた。

第三に、比較した4つのアウトカムの中では、高卒、大学・大学院卒のどちらにおいても間断のない移行において、学校経由の就職の有無による差がもっとも大きく見られた。さらにその効果は1956～1975年生まれに対して、1976～1995年生まれでは大きくなっていることが見て取れる。間断のない移行は大部分の人々が経験するイベントではあるものの、そこ

から外れた場合にその後の就業機会において著しく不利が大きくなりうることを論じた。この面において学校経由の就職の効果が大きくなっているということは、大島（2012）が指摘するようなセーフティネットとしての役割が強くなっているというように解釈できるだろう。

第四に、いくつかの先行する変数を考慮しても、学校経由の就職の効果の大きさにはほとんど変化が見られなかった。このことは、社会経済的な要因によって学校経由の就職の効果が交絡されていないということを意味しており、学校経由の就職は社会経済的に不利なグループも利するという Rosenbaum（2001）や Ishida（2011）の主張とも整合する。

以上の結果に関して、本論文の問題意識として掲げた高学歴化と若年労働市場の悪化というマクロな変化と結びつけて議論を深めたい。上述した Solga（2002）は、高学歴化が進む中で低学歴の人々が不安定雇用に就くリスクの増大に関して、「置き換え」と「負の選抜によるスティグマ化」という2つのメカニズムを提唱した。前者は労働需要・供給の周辺分布の変化によって説明を行うのに対して、後者は雇用主にとって求職者の「質」が変化するために、低学歴の人々の不利が大きくなるという構造的な変化による説明を行うものであった。

本論文における分析にみたように、データ内に含まれる要因の限りではあるが、労働供給・需要に関する分布の変化を考慮した後も学校経由の就職の効果は安定的に見られるか、あるいはもっとも若いコーホートではむしろ強まる傾向がみられた。特に高卒者においては比較した4つのアウトカムのいずれにおいても、1956年～1975年生まれに対して、1976年～1995年生まれでは学校経由の就職の有無による就業機会の格差が大きくなっていた。

こうした結果は、学校経由の就職が持つシグナルとしての役割が強くなっているという結果と解釈できるかもしれない。すなわち、雇用主にとって低学歴者を雇うリスクが大きくなる中で、学校による推薦という信頼性が採用においてより重要となっているというものである。これは直接的に実証することは難しく、やや踏み込んで解釈をせざるを得ないものの、学校段階における職業訓練が一般的ではなく、雇用主が他に信頼できる情報源が十分でない日本の学校制度の下では、学校推薦という制度が持つ役割は未だ大きくならざるを得ないと考えられるのである。

もちろん学校経由の就職が持つ効果が大きいといえども、規模が縮小しているために利用できない生徒が増えているという事実は見逃すことはできない。今後も学校経由の就職という制度を維持すべきかどうかという政策的な評価を行う場合には、より注意深く行う必要があるだろう。

本論文では利用可能な最新のデータを用いて、学校経由の就職の規模と効果の変化を分析してきた。記述的な分析に留まっており、因果や詳細なメカニズムに関する解釈については今後の課題である。しかし分析を通して、変化する日本社会の教育と労働の問題に関して、一定の考える手がかりを与えられたと思いたい。

[文献]

- Brinton, Mary C. "After the Bubble: Young Men's Labor Market Entry Experiences in the 1990s and Beyond." Hiroshi Tarohmaru ed. *The 2005 SSM Research Series*, 11: 13-35.
- Chiavacci, David, 2005. "Transition from University to Work under Transformation: The Changing Role of Institutional and Alumni Networks in Contemporary Japan." *Social Science Japan Journal* 8(1): 19-41.
- Granovetter, Mark S. 1973. "The Strength of Weak Ties." *American Journal of Sociology* 78(6): 1360-80.
- Granovetter, Mark S. 1985. "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness." *American Journal of Sociology* 91(3): 481-510.
- 本田由紀. 2005. 『若者と仕事：「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会.
- 石田浩, 2005, 「後期青年期と階層・労働市場」『教育社会学研究』76: 41-57.
- Ishida, Hiroshi. 2011. "Transition from School to Work among Japanese Youth." *Institute of Social Sciences, University of Tokyo, Panel Survey Discussion Paper Series, No.49*.
- 岩永雅也. 1983. 「若年労働市場の組織化と学校」『教育社会学研究』38: 134-45.
- 香川めい. 2006. 「学校から職業への移行に関する2つの経路：『間断』のない移行と『学校経由』の就職」『東京大学教育学研究科紀要』46: 155-64.
- 苅谷剛彦. 1991. 『学校・職業・選抜の社会学：高卒就職の日本的メカニズム』東京大学出版会.
- Kariya, Takehiko. 2011. "Credential Inflation and Employment in 'Universal' Higher Education: Enrolment, Expansion and (in)equity via Privatisation in Japan." *Journal of Education and Work* 24(1-2): 69-94.
- 苅谷剛彦・菅山真次・石田浩編, 2000. 『学校・職安と労働市場：戦後新規学卒市場の制度化過程』東京大学出版会.
- 苅谷剛彦・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.
- Kondo, Ayako. 2007. "Does the First Job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan." *Journal of the Japanese and International Economies* 21: 379-402.
- OECD. 2014. *Education at a Glance*, OECD Publishing.
- 大島真夫. 2012. 『大学就職部にできること』勁草書房.
- 小川和孝. 2014. 「高卒者の初職地位達成における雇用主の選抜メカニズムに関する研究：学校経由の就職の効果についての再検討」『教育社会学研究』94: 195-215.
- Rebick, Marcus E. 2005. *The Japanese Employment System: Adapting to a New Economic Environment*, Oxford University Press.
- Rosenbaum, James E. 2001. *Beyond College for All: Career Paths for the Forgotten Half*, Russell

Sage Foundation.

Rosenbaum, James E. et al. 1990. "Market and Network Theories of the Transition from High School to Work." *Annual Review of Sociology* 16: 263-99.

Solga, Heike. 2002. "'Stigmatization by Negative Selection': Explaining Less-Educated People's Decreasing Employment Opportunities." *European Sociological Review* 18(2): 159-78.

# **Higher Education Expansion and the Trend in School-mediated Transition to Work in Japan**

**Katsunori Ogawa**

**(Keio University/Japan Society for the Promotion of Science)**

## **Abstract**

The purpose of this study is to investigate the change in the size and effect of “school-mediated transition to work,” which has been studied in the areas of educational sociology and social stratification. The way in which people are sorted and placed into different social positions in the labor market depends on the institutional arrangement in each society. In Japan, it is known schools actively assist when students search jobs. Since schools have long-term relationship with firms, employers are able to easily obtain information regarding students’ abilities. This helps them to locate candidates that will be the perfect fit for their company. The Japanese society has experienced an expansion of higher education and a degradation of the youth labor market in the past decades. This paper examines whether school mediation is still effective for attaining good job opportunities. The dependent variables are the different characteristics of the first job. We find that school mediation still has a large impact on the outcomes of entry-level jobs. Furthermore, it provides a “smooth transition” to students from school to work life and also functions as a safety net for bad jobs.

Keywords: school-mediated transition to work, higher education expansion, youth labor market