

90年代の新規大卒労働市場

大学ランク間格差と企業の採用行動

松尾 孝一

- 1 本稿の課題
- 2 新規大卒者間での就職機会格差の状況
- 3 就職機会格差形成を説明する枠組み
- 4 データから見る「分断的選抜」の実態
- 5 「分断的選抜」の意義と限界
- 6 おわりに

1 本稿の課題

日本の雇用慣行と呼ばれる戦後日本の伝統的雇用慣行は、バブル崩壊後のいわゆる平成不況をきっかけに大きな変化をとげつつあるという議論が盛んである。それらの議論の中で指摘される中心的内容は、「終身雇用」と呼ばれてきた従来の固定的な雇用慣行の変化であり、雇用形態の多様化である⁽¹⁾。もちろん、そのような変化が構造的に生じてきているかどうかについては、それ自体別途検討を要する大きな問題であろう。また、企業の中核となる人材については、一括採用した新規学卒者を育成し充当していくというやり方が当面基本的には続くかもしれない。しかしバブル崩壊後、新規学卒者にとって、いわゆる終身雇用を前提としてきた主として大企業の年功的労働市場、

(1) 従来の固定的な雇用慣行の変化、雇用の流動化傾向を説く議論の代表的なものとして八代[1997]が挙げられる。また、木下[1997]は、日本的雇用慣行の見直し・雇用形態の多様化を打ち出した日経連の報告『新時代の「日本的経営」』などを分析の俎上に載せながら、日本的労使関係に包まれた大企業企業内労働市場の縮小と流動的な横断的労働市場の拡大傾向を指摘する（木下[1997]127-145ページ）。

いわばコア的な労働市場への門が狭まったということは確かに言えるであろう⁽²⁾。そして、このことは、新卒者各人の働き方の選択肢を多様化させたというよりは、コア的な労働市場に入れる者とそうでない者という形で、労働市場の入口時点での新卒者の選別を一層厳しくした面の方が大きいかもしれない。

このような問題意識に立った上で、まず、『賃金構造基本統計調査』のデータを基に、90年代における大卒、高専・短大卒、高卒の3者の新卒者企業規模別就職率の動きをみてる⁽³⁾。好況期の91年卒と不況期の95年卒との間で比較すると、従業員数5人以上の規模の企業へ就職した者のうち同1000人以上の規模の企業へ就職した者の割合は、高卒で33.6%（ピークは1992年の35.5%）から23.1%へ、短大・高専卒は35.6% 20.5%、大卒は56.9% 36.4%といずれも大幅に低下している。これらの数字から、バブル崩壊後の不況が新卒労働市場へ与えた影響の厳しさは確かに読み取ることができる。

しかしこれらの数字は別の角度からの読み方もできる。それは、全体的な大企業就職率の低下率はむしろ学歴が高くなるほど大きくなっているということである。その意味ではバブル崩壊後の不況は、従来コア的労働力予備軍であった新規大卒者の労働市場に特に深刻な影響を及ぼしたのではないかという推論も可能ではなからうか。この点を新規大卒者の就職に関する別のデータからも確認しておきたい。

例えば㈱リクルートリサーチが新規大卒就職予定者約3万人を対象に毎年行っているアンケート調査によると、大卒男子の民間企業就職者のうち従業員数5000人以上の規模の企業に就職できた者の割合は、91年卒では文科系33.5%理科系37.8%であったのが、95年卒では文科系15.9%理科系

(2) ここで言うコア的労働市場という語は、神代[1983]が名付けた「良好な雇用機会」(賃金が相対的に高く、雇用も安定しており、付加給付面でも相対的に優遇され、職業上の地位も高い雇用機会)という概念に近い。なお社会経済生産性本部[1995]は、下表の数字により「良好な雇用機会のスリム化」を指摘している。

良好な雇用機会の減少

| 年 | 全雇用者数 ¹⁾ | 東京証券取引所一部上場 924社の従業員 ²⁾ | 銀行員 ³⁾ | (千人,()は%) | |
|------|---------------------|---------------------------------------|-------------------|----------------------------|--|
| | | | | 全公務員 ⁴⁾ | |
| 1970 | 33,400 (100) | 3,755 (11.2) | 293 (0.9) | 4,453 (13.3) | |
| 1974 | 36,380 (100) | 3,853 (10.6) | 344 (0.9) | 4,930 (13.6) ⁵⁾ | |
| 1980 | 39,970 (100) | 3,431 (8.6) | 373 (0.9) | 5,168 (12.9) | |
| 1985 | 43,280 (100) | 3,513 (8.1) | 372 (0.9) | 4,679 (10.8) | |
| 1990 | 48,820 (100) | 3,481 (7.3) | 442 (0.9) | 4,408 (9.0) | |
| 1993 | 52,130 (100) | 3,716 (7.1) | 463 (0.9) | 4,418 (8.5) ⁶⁾ | |

資料出所：1) 総務庁『労働力調査』：各年度の平均。1970年の数字は沖縄を含まない。

2) 日本経済新聞のNEEDS（各年とも3月現在）による。

3) 全国銀行協会『全国銀行財務諸表分析』

4) 総務庁『日本統計年鑑』

5) 1975年度

6) 1992年度

出所：社会経済生産性本部 [1995] 29ページ。

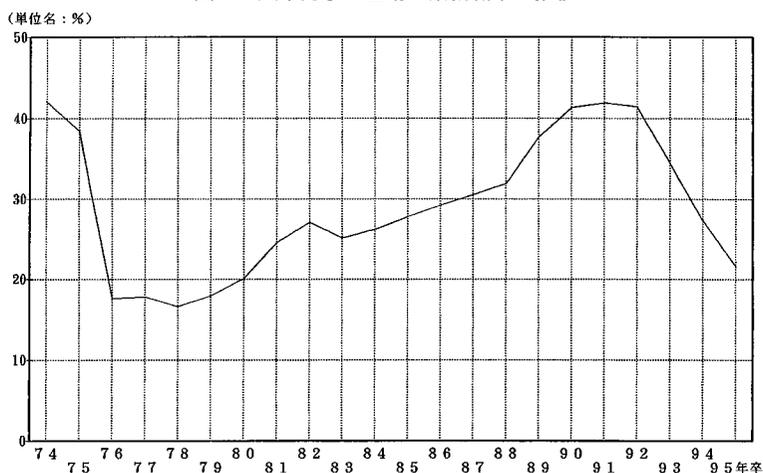
(3) 『学校基本調査』等によると、90年代前半における新卒者の入職数は、高卒約50～60万人、短大・高専卒約20～25万人、大卒約30～35万人程度であるが、『賃金構造基本統計調査』の統計は人数的にはその内の7割前後をカバーしている。

12.5%へと激減している⁽⁴⁾。この数字は、第1次石油危機直後の不況期であった1977年大学卒業者の同比率20.1%（事務系）・16.2%（技術系）をも下回る数値である⁽⁵⁾。同じくリクルートリサーチの推計によると、大卒男子の上場企業への就職者の比率は、91年卒の41.9%（第1次石油危機直前の74年卒の42.0%に匹敵）から95年卒21.6%へと急減している（図1）。また、職種別就職状況では、『学校基本調査』によると、大卒の専門的・技術的職業への就職比率は91年の39.8%から95年の31%へと急落し、一方で販売従事者への就職比率が増えている（図2）。

このデータからも、バブル崩壊後の不況が新規大卒労働市場に量的な面で大きな影響を与えたことは明らかである。しかし景気循環上の不況局面の中で良好な雇用機会が減少したという単に数量的な問題の指摘にとどまらず、大卒 大企業の年功的ホワイトカラーというコアのコースに乗り得る者の比率が減少してきており、近年の大卒供給の増加とも相まって、コア的な労働市場への入職機会における新規大卒者内部での格差が拡大してきているという構造的な変化の問題に一層注目する必要があるのではなかろうか。

このような認識から、本稿では90年代の新規大卒者の労働市場を分析対象に据え、好況から不況へと激変したこの時期の新規大卒者の大企業入職に関する数量的データをまず分析することによって、大企業入職機会における新規大卒者内部での格差の状況を、新規大卒者のいわゆる出身大学ラ

図1 大卒男子の上場企業就職率の推移



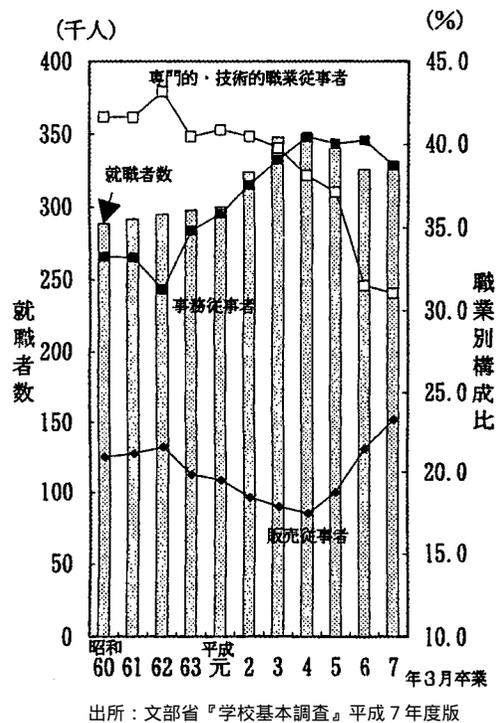
出所：『リクルート調査月報』1994年2月、1995年2月より作成
上場企業の採用実数を『学校基本調査』による就職者数で割った値。85年以降は修士卒も対象に含む。94・95年の値はリクルートリサーチによる推計値。

(4) リクルートリサーチ『リクルート調査月報』1995年2月号、21ページ。

(5) 日本労働研究機構[1995]7ページの表（原出典は日本リクルート・センターによる昭和52年大学卒就職内定状況調査）より計算。

ランク間による格差の側面に焦点を当てて明らかにしたい⁽⁶⁾。それを踏まえて、出身大学ランク間格差によって就職機会格差が生じるメカニズムを労働力需要側（企業）の採用行動のあり方に焦点を当てて考察したい。そしてその採用行動のあり方が、良好な雇用機会が縮小してきた場合にどのような含意をもってくるのかを最後に指摘したい。分析の対象とする期間は90年代初頭から中頃にかけてが中心であるが、これはデータの制約の問題とともに、超売り手市場から氷河期へと新卒労働市場が激変したこの時期を対象とすることによって、企業の採用行動の問題点をより明確に浮き彫りにすることができるからである。なお、採用データを分析する企業は金融・商社・鉄鋼などの業種の大企業であるが、これはこれらの企業がコア的な内部労働市場をもつ典型的な企業であるからである。

図2 大学（学部）卒業者の就職先職業（上位3職種）別構成の状況



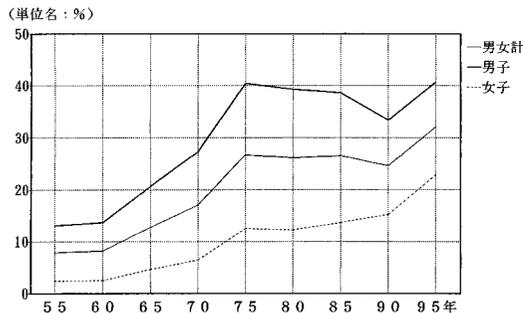
(6) 新規大卒者間での就職機会格差の問題を検討しようとするならば、大卒を同一学歴の集団として一くくりにとらえることは必ずしも適当ではない。男女間格差の問題をひとまず置くとすれば、大卒者内部での学歴格差、すなわち出身大学ランク間格差の問題こそが就職機会格差を生み出すものとして一義的に焦点を当てられるべき問題であろう。なお、大学の社会的ランクづけと入試難易度のランクとが厳密に一致するとは限らないにせよ、両者はほぼ対応していると考えるのは妥当であり、従って本稿では入試難易度を大学ランクの代理変数とみなして議論を進めたい。

2 新規大卒者間での就職機会格差の状況

まず本節では、平成不況以降大学ランクによる就職機会格差の状況はどうなっているかについて、データに基づきその実態の把握を試みたい⁽⁷⁾。

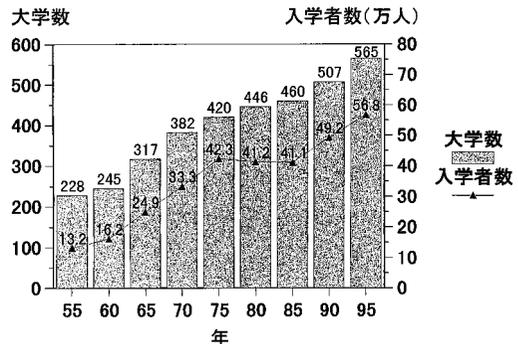
(7) ただし、新規大卒者の就職データを使って大学ランク間就職機会格差の実態について検討するにあたって、90年代に入ってからの新規大卒者の量的増加・多様化についても、留意しておく必要があると思われる。70年代後半から80年代半ばごろまでは、高度成長期の高等教育の急拡大による教育条件の低下等への反省などから、大学の量的拡大の抑制政策がとられ、大学進学人数・進学率は横ばいで推移したのであるが、80年代後半以降、第2次ベビーブーム世代の大学進学への対応などから抑制政策が解かれ、大学数は高度成長期の高等教育拡張期に匹敵する勢いで増加してきた。その結果、大学進学人数は80年代後半から、大学進学率も90年代初頭からそれぞれ再び増加に転じている（図3、4）。第2次ベビーブーム世代の進学が峠を越えた93年以降も、大学進学率のみならず大学進学人数は依然増加傾向にある（これは単に大学新設・定員増の効果がタイムラグを伴って現れたという面のみならず、文部省が大学の新設・定員増の抑制方針を再び打ち出しつつある中で、医療・福祉の人材養成系統、地域振興上必要度が高い地方の大学、短大の四年制への改組などについてはその例外としているからであろう）。また、この時期に拡張された専攻分野には、保健・福祉・医療・国際・情報・人間等の名称を冠した概して半専門職養成を目標とする領域が多いと言える。

図3 大学進学率（四年制）の推移



出所：『学校基本調査』より作成

図4 大学数・入学人数の推移



出所：『学校基本調査』より作成

これらから、新規卒者に占める大卒者の比率が増加し、かつ大卒者の属性が「多様化」しつつあるという結論が導けるのであるが、そのことは大卒者の水平的な多様化よりは、大卒者の中での階層分化の進展、すなわちコアの労働市場に参入しうる者とそうでない者との分断や一部の有名大学出身者の特権化を引き起こす可能性の方が強いと思われる。例えばやや卑近な例になるが、バブル崩壊以後、難関国立大学と早慶クラス以外の私立大学との入試偏差値格差は拡大傾向に転じている。つまり大学受験者層の裾野の広がりによって、大学入学者間での学力差が一層拡大してきているのである。日本の採用制度の下では大学卒業時の学力水準が厳密にテストされることは稀で、入試偏差値に代表される入学時での学力水準が卒業時の評価基準になることが多いという実情を考慮すれば、この例からも入試難関大学出身者の大卒労働市場の中での特権化の可能性を指摘することができる。

本稿で使用するデータは、『サンデー毎日』が例年6～7月頃に数号にわたって特集している「主要大学」卒業者を調査対象にした「就職ランキング」である。この特集は、各業界の「著名企業」(約400社)が特定の「主要大学」(77校)卒業者を何人採用したかを調査した「クロス・ランキング」,「著名企業」(約250社)がどの大学(大学名を限定せず)から何人採用したかの内訳を掲載した「企業別ランキング」,「著名大学」(約70校)ごとの就職先上位20～30社を掲載した「大学別ランキング」の3つからなる。データの就職者数の数字は、各大学事務局が集計した自校卒業者の就職先を同誌が企業別に再集計したものである(一部同誌が企業へ直接アンケートして得た数字の場合もある)。いずれも「著名大学」卒業者の就職先の全てを把握したものではないが、「主要企業」の大学別採用動向はほぼ的確に把握できるので、データとしては100%完璧ではないが本論文ではこれを用いることにする(なお、各大学からの就職者数は原則として学部新卒者のみの数字である。企業の採用者数合計の数字の方には大学院卒も含まれていることがあるが、分析の含意に影響はない。それに金融や商社では院卒採用は今のところ極めて少ない。また、就職者数の中には一般職での採用分も含まれているが、以下で例示する大学であれば以下の企業への就職者のほとんどは総合職と考えて差し支えないであろう)。

まずはじめに、「著名企業」がいわゆる入試難関大学卒業者を高い比率で採用している現実やはり指摘しておく必要がある。例えば1996年の都銀大手6行(一勧・さくら・東京三菱・富士・住友・三和)の採用実績をみると、旧七帝大(ただし北大と阪大はデータなし)・一橋・東工・神戸・早稲田・慶応の10校で6行の大卒採用者合計1565人中726人(46%)を占める。大手商社5社(伊藤忠・丸紅・三井物産・住友商事・三菱商事)の場合、上記10校で96年の大卒採用者879人中460人(52%)を占めている。

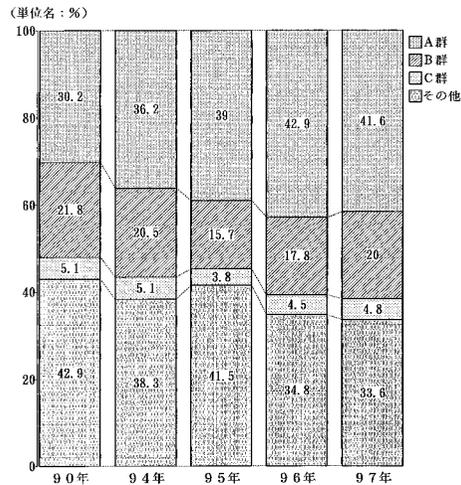
しかし、本節での作業はそのような傾向を倫理的に非難することではなしに、超売り手市場からその逆に激変した90年代の新卒労働市場における大学ランク別(大学の入試難易度ランク別)の採用動向の経年変化を調べることである。大学のランク分けについては、厳密な入試難易度の評価を行うのが目的ではないので、入試難易度についての世間常識的な評価に従うものとする⁽⁸⁾。まず、入試難関大学の代表として上記10校のうち90～96年分のデータが揃っている7校(東大・京大・一橋大・神戸大・名大・早大・慶大)を挙げる(これをA群とする)。これに次ぐ入試難易度ランクの大学を明治・青山学院・立教・中央・法政・関西学院・関西・同志社・立命の9校で代表させ(これをB群とする)、中堅クラスの難易度ランクの大学を日大・東洋・駒沢・専修・京産・近畿・甲南の7校で代表させる(これをC群とする)⁽⁹⁾。

(8) 類似の研究において通常使用される受験産業の偏差値は、入試科目数・試験内容・競争率等によって左右される面が大きく、特に入試科目数が少なければ高い値が出る傾向がある、合否五分五分のボーダーラインを表示するものであって、合格最低ラインを表示するものではない、入学辞退者の多い私大の場合では入学者の学力水準とは乖離がある、等の問題もあり、入試難易度・入学者の学力水準の評価の基準としては数字そのままでは不適當な面もあると思われる。

(9) A群のうち5校が国立大学であるのに対しB群C群は私立大学ばかりであるが、例えばB群に筑波大や横浜国大等を加えて分析を行ってみても結果にほとんど変化はなかった。

1990～96年分の「クロス・ランキング」より集計した表1～3（ただし都銀は97年のデータも追加した）より明らかに、全体の採用数が少なくなるほど入試難易度の高い大学の出身者の占有率が高まる傾向が確認できよう。そして注目すべきは、入試難易度の高い大学ほど、各年ごとの採用数の変動が小さい（各年の採用数についての変動係数が小さい）傾向があるということである。このことは、入試難関大学は景気変動による採用総数の増減の影響を相対的に受けにくいということを示唆するものである。また表1～3のデータにより、この期間で最も売り手市場であったとされる91年（都銀は90年のデータを使用）と最も就職難であったとされる95年とを比較すると、景気変動による就職者数の減少の度合いは、都銀と商社では大学ランクによって統計的にも有意な差が認められる（表5）。

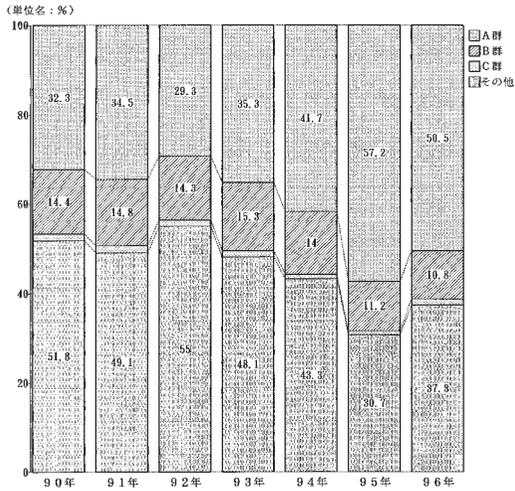
表1 大学ランク別採用比率の変動（都銀上位6行）



| | 1990年 | 94年 | 95年 | 96年 | 97年 | 変動係数 |
|-----------|--------------|------------|------------|------------|------------|------|
| 採用総数 | 3659 | 1975 | 1586 | 1565 | 1639 | 0.38 |
| うちA群(占有率) | 1105 (30.2%) | 715 (36.2) | 619 (39.0) | 672 (42.9) | 682 (41.6) | 0.23 |
| B群 | 798 (21.8) | 404 (20.5) | 249 (15.7) | 278 (17.8) | 327 (20.0) | 0.49 |
| C群 | 188 (5.1) | 100 (5.1) | 60 (3.8) | 70 (4.5) | 79 (4.8) | 0.49 |

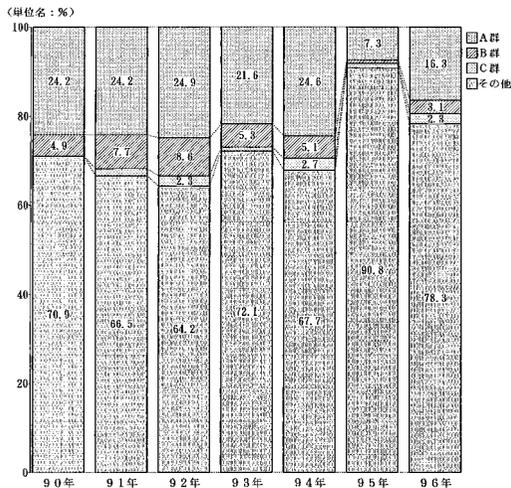
91～93年のデータはなし。東京三菱は、95年以前は三菱のみで集計。

表2 大学ランク別採用比率の変動（大手商社5社）



| | 1990年 | 91年 | 92年 | 93年 | 94年 | 95年 | 96年 | 変動係数 |
|-----------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------|
| 採用総数 | 1783 | 1920 | 2194 | 1650 | 1428 | 783 | 879 | 0.32 |
| うちA群(占有率) | 576 (32.3%) | 663 (34.5) | 643 (29.3) | 582 (35.3) | 595 (41.7) | 448 (57.2) | 444 (50.5) | 0.14 |
| B群 | 256 (14.4) | 284 (14.8) | 313 (14.3) | 252 (15.3) | 200 (14.0) | 88 (11.2) | 95 (10.8) | 0.39 |
| C群 | 27 (1.5) | 30 (1.6) | 31 (1.4) | 23 (1.4) | 14 (1.0) | 7 (0.9) | 12 (1.4) | 0.43 |

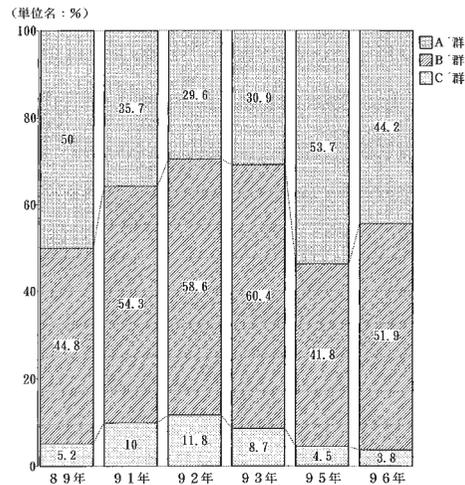
表3 大学ランク別採用比率の変動（鉄鋼A社）



| | 1990年 | 91年 | 92年 | 93年 | 94年 | 95年 | 96年 | 変動係数 |
|-----------|------------|------------|------------|-----------|-----------|----------|-----------|------|
| 採用総数 | 364 | 504 | 430 | 430 | 297 | 358 | 129 | 0.31 |
| うちA群(占有率) | 88 (24.2%) | 122 (24.2) | 107 (24.9) | 93 (21.6) | 73 (24.6) | 26 (7.3) | 21 (16.3) | 0.47 |
| B群 | 18 (4.9) | 39 (7.7) | 37 (8.6) | 23 (5.3) | 15 (5.1) | 3 (0.8) | 4 (3.1) | 0.67 |
| C群 | 0 (0.0) | 8 (1.6) | 10 (2.3) | 4 (0.9) | 8 (2.7) | 4 (1.1) | 3 (2.3) | 0.61 |

採用総数に占める各群からの採用数の比率が低いのは、メーカーの場合採用総数の中には院卒が多く含まれるためである。

表4 大学ランク別採用比率の変動（生保A社）



| | 1989年 | 91年 | 92年 | 93年 | 95年 | 96年 | 変動係数 |
|-----------|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------|
| 採用総数 | 134 (44校) | 210 (60) | 152 (50) | 149 (49) | 67 (36) | 52 (31) | 0.42 |
| うちA群(占有率) | 67 (50.0%) (9校) | 75 (35.7) (12) | 45 (29.6) (10) | 46 (30.9) (8) | 36 (53.7) (11) | 23 (44.2) (9) | 0.36 |
| B群 | 60 (44.8) (28校) | 114 (54.3) (38) | 89 (58.6) (30) | 90 (60.4) (30) | 28 (41.8) (22) | 27 (51.9) (20) | 0.48 |
| C群 | 7 (5.2) (7校) | 21 (10.0) (10) | 18 (11.8) (10) | 13 (8.7) (11) | 3 (4.5) (3) | 2 (3.8) (2) | 0.68 |

A'群：旧帝大・一橋・東工・神戸・早慶上智，B'群：B群+旧帝大・一橋・東工・神戸以外の国公立大，C'群：それ以外の大学。90，94年分は詳細データなし。

表5 大学ランク別採用数の変動（1990，91年 95年）

| 都銀6行 | A群 | B群 | C群 | 計 | 商社5社 | A群 | B群 | C群 | 計 |
|--------------------------------|------|-----|-----|------|--------------------------------|-----|-----|----|-----|
| 90年 | 1105 | 798 | 188 | 2091 | 91年 | 663 | 284 | 30 | 977 |
| 95年 | 619 | 249 | 60 | 928 | 95年 | 448 | 88 | 7 | 543 |
| $\chi^2 = 50.3 \quad p < 0.01$ | | | | | $\chi^2 = 38.2 \quad p < 0.01$ | | | | |
| 鉄鋼A社 | A群 | B群 | C群 | 計 | 生保A社 | A群 | B群 | C群 | 計 |
| 91年 | 122 | 39 | 8 | 169 | 91年 | 75 | 114 | 21 | 210 |
| 95年 | 26 | 3 | 4 | 33 | 95年 | 36 | 28 | 3 | 67 |
| $\chi^2 = 5.3 \quad p < 0.10$ | | | | | $\chi^2 = 7.4 \quad p < 0.05$ | | | | |

今回は特定企業の採用校内訳のデータ（「企業別ランキング」）を使って同じように検討を行ってみたい。使用するのには、1989年～96年の間の全採用校の内訳が判明している（ただし90年と94年は詳細が不明なので省いた）数少ない企業のひとつである大手生保会社A社のデータである。全採用校の内訳がわかっているので、今回は入試難易度ごとにA群（旧帝大・一橋・東工・神戸・早慶上智の13校）、B群（前記B群に旧帝大・一橋・東工・神戸以外の国公立大を加える）、C群

(その他の大学)に分ける⁽¹⁰⁾。すると、表4より、採用数が減少するに従っていわゆる入試難関大学が占有率を上げ、中堅ランクの大学が締め出されているのが分かる。また、A群の変動係数は小さく、入試難関大学は景気変動による採用数の増減の影響が相対的に小さいことも確認できる。さらに、91年と95年との比較でも、就職者の減少の度合いは、ここでも大学ランクによって統計的に有意差がある(表5)。

以上のことから、業種の限定はあるが、バブル崩壊後の平成不況以降の就職難の中で、民間大企業就職機会において大学ランク間格差が拡大している傾向は指摘できる。また本稿のデータは、バブル期以前のデータとの比較という意味では不十分さはあるが、大学進学率が上昇し大卒供給が増加している一方で新規大卒採用総数の低迷が近年続いている以上、バブル期以前との比較でもこの傾向は肯定できるであろう⁽¹¹⁾。

3 就職機会格差形成を説明する枠組み

前節で平成不況以降の就職難の中での新卒就職機会における大学ランク間格差の存在をみた。本節では、これを踏まえた上で、このような格差が発生する理由を説明する枠組みを検討してみたい。

(1) 就職機会格差を説明する視角

大学ランクと企業の採用との関連については、各研究において程度の差はあれ「威信の高い(入試難易度の高い)大学ほど卒業生の大企業への就職率が高くなる」という、常識と違わぬ傾向が指摘されてきている(樋口[1994]、竹内[1995])。本稿で分析の対象とした90年代以降のデータにおいても、前述の通りこの傾向が一層明瞭に見られた訳である。このことから日本を、威信の高い学校出身者が就職等で優遇される「学歴社会」とみなす社会観が根柢を得るのである。しかしこれはあくまで結果からの判断である。いわゆる入試難関大学(以下「難関大学」と称すが、煩雑さを避けるためカッコは省略する。本稿では先のA群の範囲とほぼ考える。)学生の大企業就職率の高さは、例えば採用時点での「客観公平」な競争試験等による「結果として」のものであるかもしれ

(10) 入試難易度の点でB群に入れてもよい私立大学はほかにも若干はあるが、それらは比較的小規模な大学や理工系の大学が多いので分析結果には影響はない。なお地方国公立大学間でも難易度には幅があるがそれは無視した。また、医歯薬系の大学については考慮していない。

(11) この点を確認するために、バブル期直前の80年代の採用データまでさかのぼりうる大手都銀A行の例で同じ作業を行ってみる(下表)。

| | 88年 | 89年 | 90年 | 94年 | 95年 | 96年 | 97年 |
|-----------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|
| 採用総数 | 389 | 490 | 595 | 274 | 238 | 237 | 235 |
| うちA群(占有率) | 154 (39.6) | 148 (30.2) | 183 (30.8) | 96 (35.0) | 106 (44.5) | 103 (43.5) | 90 (38.3) |
| B群 | 80 (20.6) | 101 (20.6) | 129 (21.7) | 55 (20.1) | 39 (16.4) | 35 (14.8) | 39 (16.6) |
| C群 | ? (?) | 20 (4.1) | 29 (4.9) | 16 (5.8) | 13 (5.5) | 14 (5.9) | 14 (6.0) |

88年の法政大(B群)は翌年以降の実績から4人と推計。89年の京産大(C群)も同様にして4人と推計。

やはりバブル期直前と比較しても難関大学の占有率は上昇傾向にあり、少なくとも大学ランク間格差は縮小していないことが読み取れる。

ないのである。その意味で、上記のような傾向だけをもって、企業が出身校の入試難易度を基準に新卒者の選抜を行い、それが就職機会格差をもたらしていると直ちに判断するのは早計であろう。

しかし現実には、民間企業の採用活動において、公務員試験のごとく全ての応募者に一律公平に競争試験を課し、その成績を基準に採否を決定している企業は皆無に近いと言える。今のところ、民間企業においては、競争試験の役割は応募者の足切りや適性検査等の補助的なものに過ぎないであろう。要するに、民間企業の採用においては、出身校などの属性よりも応募者のその時点での、いわば大学の「出口」時点での学力水準を問うというメリット主義を徹底させた自由競争による選抜は公務員試験の場合ほどには行われていない。とすれば、大企業への就職における難関大学出身者の有利さには、出身校の入試難易度を基準に据えた企業の選考姿勢が寄与しているとやはり言わざるを得ないであろう。例えば、リクルートリサーチが全国の全上場企業等5225社を対象に1993年に行った『学歴に関する企業の意見調査』（回収率23.5%）においても、「いわゆる有名一流大学卒業者を採用戦略上どの程度重視するか」という問いに対し、「重視する」と答えた企業の割合は全体では25.7%であったが、企業規模が大きくなるほど「重視する」の比率が上昇し、従業員数が5000人以上の大企業ではその割合は47.2%に達している。「重視する」と答えた比率は1984年にも行われた同社の同じ調査に比べると低下してはいるものの、アンケートへの回答という公式的な見解であることを考慮するならば、特に大企業のそれはまだかなり高い数値であると言えるであろう。

とはいえ、大企業が難関大学学生を採用上優遇しているから彼らが大企業への就職において有利であると述べるにとどまるのであれば、それは同義反復の域を出ない。では、民間大企業就職における難関大学の学生の有利さは、どのような視角から説明されるべきであろうか。

難関大学学生の大企業就職機会における有利さは、経済理論上では、人的資本論やシグナリング理論などの観点から説明がなされている⁽¹²⁾。しかしこれらの理論も、難関大学学生の能力の高さは説明しているとしても、就職機会における彼らの有利さを直接的に説明するにはまだ不十分であろう。というのは、これらの理論は、なぜ難関大学の学生が就職機会において有利であるかの説明は行っていたとしても、現実の労働市場でどのような選抜が行われるかについては分析の射程に入れていないからである⁽¹³⁾。企業が教育システムに人材選抜を全面委託しているとは考えられない以上、現実の就職機会格差をより直接的に生み出すのは企業側の選抜方法であろう。さらに言うなら、前述のように日本の民間企業の新規大卒者採用においてはメリット主義の徹底化が完璧に行われているとは言い難く、理論どおり学力（人的資本）の高い者から順に採用されていくとは必ずしも限らない。それらの意味で、難関大学学生の大企業就職機会における有利さについては、労働力の質という供給側からの説明以上に、需要側である企業が現実にとる採用基準や採用方法に焦点を

(12) この点について、両理論を対比させたサーベイとしては、荒井[1995]第7章参照。

(13) この点については、竹内[1995]が次のように的確に指摘している。「教育システムに選抜と配分のすべてが委託されているわけではない以上、どのような選抜方法が行われているか、どのようなジョブ・マッチング過程が作動しているか、つまり『何故』の選抜ではなく『いかなる』選抜がおこなわれているかが照準すべき問いである。」(竹内[1995]122ページ)

当てて説明される必要があるのである。

(2) 採用基準と関わらせた説明

大企業への就職における難関大学学生の有利さを企業の採用基準から説明した研究としては、立道[1994]、苅谷・岩内[1995]などがある。立道[1994]は、日本労働研究機構が実施した従業員数300人以上の企業4000社（有効回収数1010社）に対するアンケート（この分析成果が日本労働研究機構[1993]である）の個票データを分析し、企業が重視する採用基準（大卒事務系）を企業規模別に特徴づけしている。それによると、大企業ほど大学で習得した知識より仕事への適性を重視すること、従業員5000人以上の巨大企業はリクルーターの意見を重視する割合が高いこと等が指摘されている。立道の結論は必ずしも明快ではないが、これらから大企業就職機会における難関大学学生の有利さが示唆されよう⁽¹⁴⁾。また、ゼネラリスト的キャリア形成を行っている企業の場合、採用時に出身大学を重視する比率が高いことも指摘されている。一方、苅谷・岩内[1995]は、当該企業の採用基準についての学生側からの自己評価に依拠したものであるが、入試難易度の高い大学の学生ほど、「所属大学の社会的評価」が重視されたと自己評価する者が多いことを指摘している。

これらは一応、現実の新卒労働市場で「どのような」選抜が行われているかまでも分析射程に入れようとした研究であると言える。しかしこれら採用基準に焦点を当てた研究では、その基準が現実にはどのような方針で運用されているのかには切り込めないという問題が残る。従って、大学ランク間での就職機会格差形成に最も直接的に影響を及ぼしているものとして企業の新卒者選抜方法を分析の対象に据えることが不可欠である。

(3) 選抜方法の実際と関わらせた説明

企業の新卒者選抜方法の実際と関わらせた説明としては、苅谷[1995]、平沢[1995]、日本労働研究機構[1994]などがある。苅谷は、OBを媒介にした企業と学生との接触において大学ランク間での顕著な格差が存在し、それが大学ランク間での就職機会格差に決定的な影響を与えていることを指摘している。平沢は、内定企業規模を従属変数、内定者の父職・大学偏差値・大学成績・希望企業規模・コネの利用の有無・OB数などを説明変数にとり回帰分析を行った結果、OB数の回帰係数が最も高いことを明らかにし、自校OBによるリクルートが難関大学学生の大企業就職への有利

(14) 立道[1994]は、従業員数5000人以上の巨大企業では、新卒者（事務系）の採用基準として、仕事への適性は重視するが、出身大学・学業成績・専攻等の属性面は全企業の平均よりも重視せず、従って巨大企業への就職において属性面は決定的とは言えないとしている。しかし、巨大企業ではリクルーター等を通じて難関大学から多くの学生を選考対象として集め得るのであり、その層の中では属性面はあまり問題にならないということではなからうか（また、出身大学と大学での専攻とを共に属性面として同一の因子に一括していることには問題があると言えよう）。5000人以上の企業の場合で、採用の際にリクルーターの意見を重視する割合がデータ上際立って高くなっていることは、巨大企業がリクルーターを通じた難関大学学生の確保を重視していることを物語っている（なお技術系については、リクルーターの意見を重視する割合は低く大学での専攻を重視する割合が極めて高いという結果が出ているが、だからといって大学名を軽視しているとはいえない。技術系は研究室ルートで難関大学出身者を集め得るからである）。

さに寄与していることを指摘している。日本労働研究機構[1994]も、縁故等のインフォーマルな採用が減少し自由応募方式が増加しつつある一方で、国立大学では就職活動における情報の入手・応募の経路としてOBの存在が大きな役割を果たしており、しかも最近ではそれが強まる傾向があるとしている。一方私立大学ではそのような経路が元々少なく、かつ国立大学との差が開く傾向にあるとしている⁽¹⁵⁾。

しかし、OBを媒介としたリクルート方法が就職機会の大学間格差を生み出しているとしても、その方法の背後にある企業側の発想は、結局は大学間で採用枠を分割するという考え方である。その意味で、根本的には、各大学ごとによる採用枠の囲い込み・分断化が就職機会格差形成に影響を及ぼしてくると考えるべきではなかろうか。従って、そのような仮説の下、次に、採用の分断化と就職機会格差形成との関連について検討した研究を概観してみる。

新卒者採用における採用の分断化と就職機会格差との関連の問題に注目した研究としては、竹内[1989, 1995]がある。竹内は、採用の分断化と就職機会格差との関連について、某金融保険会社の人事部の採用方針と新規大卒者の採用実績から、次のような説明を行っている⁽¹⁶⁾。すなわち、企業は入試偏差値の高い大学から順に採用していくのではなく、一定レベル以上の入試偏差値水準にある大学の中で大学ごとに大まかな採用枠を設定し、1校からの採用数とその枠を大きく越えないように配慮し、採用が少数の大学に片寄らないよう学校間バランスに配慮した採用を行っている。従って、学生は応募者全体の中から選抜されるというよりは、自分の大学や同ランクの大学からの応募者という分断された集団の中から選抜されるというのである。この選抜原理を竹内は「分断的選抜」と名付ける。しかし「分断的選抜」によって一定レベル以上の各偏差値ランクの大学から「均等主義的」「バランス主義的」に採用しようという企業の意図にもかかわらず、偏差値の正規分布の密度から明らかなように、偏差値の高い大学からの応募者は相対的に希少にならざるを得ないので、結果的には偏差値の高い大学の学生にとっての方がより売り手市場になるというのである。

(4) 格差形成メカニズムの説明図式となお残る問題点

結局、これらの先行諸研究の含意から、大学ランクによって大企業就職機会に格差が生じるメカニズムの説明としては次のような説明を組み立てることができるだろう。すなわち、大学ランクによる大企業就職機会格差形成には、まず、難関大学出身者を優れた人材とみなし彼らを重視する企業の採用姿勢や、大学で習得した知識より仕事への適性を重んずる採用基準等が背景としてある。その上で実際的には、OB人脈を媒介しつつ採用枠を（一定ランク以上の）各大学に「バランス主義的」に割り振るような選抜方式の運用が格差形成に寄与していると。

しかしこのような説明図式だけでは、バブル崩壊以後の大学ランク間就職機会格差拡大の説明としてはまだ不十分な面もあると思われる。というのは、第一に、竹内の言う「分断的選抜」説は、80年代の大量採用時代の一時点における事例から導かれた説である。また、この説を導くもとになった事例が保険会社であるという特殊性もある（業務の必要上、各地の地方国公立大出身者を多く

(15) 日本労働研究機構[1994]24-36ページ。

(16) 竹内[1989]29ページ，同[1995]131-138ページ。

採用する傾向がある)。さらにより重要なことには、竹内にあっても「分断的選抜」によって大学ランク間の就職機会格差が形成されるメカニズムは必ずしも十全に説明されているとはまだ言い難い。すなわち竹内にあっては、事実上の指定校の範囲に入ってくる一定難易度以上(旺文社の偏差値で56以上)の大学間では同質の分断が行われているとされ、格差の発生は単にランクごとの採用枠の配分比と偏差値の正規分布密度に応じた学生数の分布の度合いとの乖離から説明されるにとどまる。しかし先のデータで見たように、旧帝大・早慶クラスの大学(A群・A群)とそれ以外の大学との間では、不況時における採用数の減少の度合いは有意に差がある。採用総数を減らす時、企業はなぜ各ランクから均等に減らさないのか?なぜ難関大学出身者が一層有利になるのか?ランク間の分断の質的差異を考慮していない竹内の説明の仕方だけでは、この問いには答え切れない。すなわち竹内による説明の仕方だけでは、ある一時点の事例から導いた説明という限界もあり、不況期に入って採用総枠が縮小した際に難関大学出身者の採用比率が一層高まる傾向を説明するにはまだ不十分と言えるであろう。

その意味で、企業の新卒者採用原理とされる「分断的選抜」に関しては、90年代の新卒就職データを踏まえながら、その実態・運用のレベルや、それ自体に内在する格差形成のメカニズムのレベルにまで掘り下げてより深く検討される必要があると思われる。

4 データから見る「分断的選抜」の実態

数字上のデータによる分析にとどまるものではあるが、「分断的選抜」の実態・運用のレベルからまず分析してみたい。

もう一度、本稿のデータを採用枠の分断という視点からより詳しくみておこう。確かに、本稿のデータからも、中下位ランクの大学⁽¹⁷⁾まで含めた採用枠の配分が行われている実情は、指摘できることではある。例えば表4の通り、先の大手生保A社の場合、好況期の91年にはA群の大学から210人の採用者中75人を採用した。一方、不況期の95年、96年の採用総数はそれぞれ67人、52人である。従ってこの2年間はA群だけで採用枠を埋めることは十分可能であったはずであるが、実際にはB群とC群合わせて各年30人程度採用している。これは、B群とC群にも枠を回したということである。同様の現象は他の業種のデータにおいても指摘できる。これらから、「分断的選抜」の依然たる存続とその効用を主張することはやはり可能であると言えよう。

しかし、一方で「分断的選抜」の不均等な実態も指摘されねばならないのである。まずデータを見れば明らかなように、各難易ランク間の採用者数(採用校数も)の配分は、好況期においてさえも、各ランク間の学生数の比率とは全く一致していない。偏差値の分布密度の問題を度外視したとしても、「均等主義」にはほど遠い比率である。また、前節でも見たように、不況等によって採用総数が減少する場合、難関大学からの採用数も絶対的には減少するにせよ、中下位ランクの大学が

(17) 中下位ランクと言っても偏差値30台、40台の大学まで含まれるわけではない。『サンデー毎日』のデータは、有名大企業に就職できる大学ランクの下限は、本稿でC群としたいいわゆる中堅大学のランク(大手予備校の偏差値で50台)にほぼあることを示している(ただし一般職女子に関しては例外も少なくはない可能性がある)。

らの採用数の方が、結果としてはより大きく減少する傾向が見られる。一方で、同ランク内の大学ごと（例えば、早稲田対慶応）の採用比率は景気動向にかかわらず大きな変動は示していない（表6）。竹内は指定校範囲内では企業側からみると「均等主義的」採用が行われるとしているが、「均等主義」が維持されているのは、実は上位ランク内のレベル的に類似した大学間に限定されていることがわかる。このような状況を見れば、「分断的選抜」は、各ランク間での採用枠の対等な同質の分割ではなしに、難関大学と非難関大学との間での差別的な分断（指定校範囲内でも）、及び難関大学内での（学閥間の力関係などに応じた形で）枠の分割であるという実態が浮かび上がってくるのである。

表6 生保A社の私立2大学の採用数の推移

| | 1988年 | 89年 | 90年 | 91年 | 92年 | 93年 | 94年 | 95年 | 96年 | 97年 | 計 |
|-----|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 早稲田 | 26 | 22 | 25 | 30 | 13 | 22 | 13 | 9 | 7 | 5 | 172 |
| 慶 応 | 24 | 27 | 30 | 17 | 15 | 14 | 21 | 9 | 7 | 8 | 172 |

結局、本稿のデータとその分析からは（業種の制約、文系学部卒のデータが中心という限定はあるが）、大学ランクごとに分断された大まかな採用枠は存在するようであること、しかし不況等により採用総数が減少する場合には中下位ランクからの枠の方がより厳しく削減される実態があることが指摘できる。従って、バブル崩壊後の不況下での大学ランク間の就職機会格差の拡大は、「分断的選抜」自体は依然機能しているものの、難関大学のOBネットワークなどと相まって好況期よりも難関大学優先がより強まった形で行われているために生じている現象と言い得るのではなかろうか。その意味で学校ランク間のバランスを考慮するとされる「分断的選抜」の実態面での不均等性は否めない。しかし、なぜそのような不均等が生じるのか、採用総枠が縮小する不況期になぜ一層不均等が拡大するのかを説明するには、先に述べたように「分断的選抜」に内在する格差形成のメカニズムに切り込まなければならない。この点については次節で検討したい。

5 「分断的選抜」の意義と限界

(1) 「分断的選抜」の根拠

ところで、企業が「分断的選抜」を行う根拠として、竹内[1995]は、各大学から採用することによって各大学との送り出し・受け入れ関係を保持しておくつなぎ説、採用大学数を増やすことによる能力の危険分散、各大学卒業生が持つ人脈等の社会関係資本の取り込みを挙げ⁽¹⁸⁾、矢野[1993, 1996]も、企業活動における多様な能力の必要性を挙げている⁽¹⁹⁾。

「分断的選抜」の運用においては、入試難易度の高い大学出身者から順に採用していくのではなく各難易ランクの大学から採用数のバランスを考慮して採用し、かつ同一難易ランク内における採

(18) 竹内[1995]139-140ページ。

(19) 矢野[1993]21-22ページ、同[1996]179ページ。

用校数をもある程度多くする，という2つの側面が存在するのであるが，前者の側面は によって説明され，後者の側面は によって説明されると言えよう。要するに，「分断的選抜」が行われる根拠は，能力の多様性確保（ ）とコネクションの形成（ ）との2つの観点から説明され得ると言えよう。矢野の方は「分断的選抜」の根拠として単に能力の多様性確保しか挙げていないが，それだけでは同ランク内での採用校数をも増やそうとする企業の行動（例えば早稲田だけでなく慶応からも採用しようとするなど）を説明できず不十分である（なお，出身校の難易ランクに応じて学生の能力も多様化するとする竹内や矢野の前提の当否は，さしあたり問わない。また，～ とも一定難易ランク未満の大学からは採用しない現象を説明し難いという難点はある⁽²⁰⁾）。

(2) 「分断的選抜」の効用

(1)のことから，「分断的選抜」方式は，それ自体企業の学校銘柄重視志向を反映したものであると言え得る。しかし同時に，この方式には，メリット主義を徹底化した自由競争の結果としての採用者の難関大学への片寄りの中堅大学の排除という現象を防ぐいわば積極的是正策としての効果もあることは否定はできない。

この点を現実のデータで確認してみると，例えば先のデータにおいても，企業の採用数全体が減少する場合，下位ランクの大学になるほど減少率が大きくなるかという点必ずしもそうではない。先のデータでは，銀行・商社ではB群とC群との変動係数はほぼ同じであり，鉄鋼ではC群の方が係数が小さく出ている。このことは，難関大学からの採用数の“高位安定”に対して，C群の“低位安定”を意味していると言える。また表5における90，91年（好況）と95年（不況）との間での採用数の変動においても，B群とC群の間では変動の度合いに統計的な有意差は認められない。これらのことは，「分断的選抜」が，採用枠から中堅大学出身者が排除される現象を抑止し，採用者の能力の多様性を確保する役割をある程度は果たしていることを示すものである。

(3) メリット主義的選抜を徹底した場合 - 国家公務員試験を例に

一方，学歴や出身校という属性ではなく応募者のその時点での学力を基準に選抜するというメリット主義の徹底化がどのような結果をもたらすかを見る意味で，民間企業とは対照的に受験資格要件に学歴という属性を問わず，一応客観的な競争試験を行い，その成績によって合格者を決定しているとされる国家公務員の例を見てみよう⁽²¹⁾。

まず国家 種試験合格者の出身校数については，80年代後半の好況期に合格者の出身校の多様化が進んだものの，91年度の試験以降減少に転じ，行革による合格者数の絞り込みの影響もあり，96年には84年以前の上級甲種試験のレベルにほぼ戻っている。国家 種合格者の出身校数も，92年以

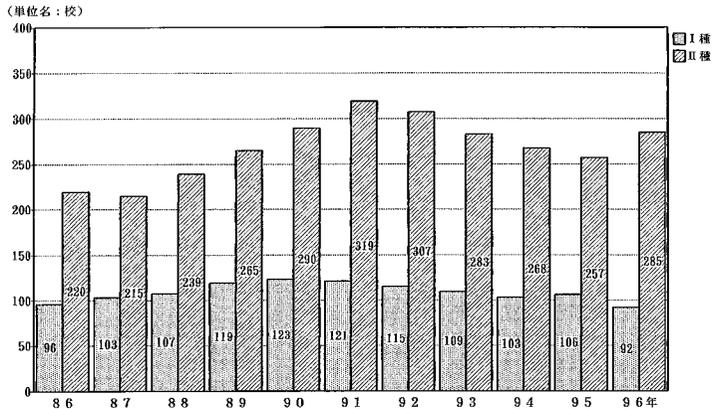
(20) 一定ランク未満（ほぼ本稿でC群とした大学のランク未満）の大学からは大企業はほとんど採用しない理由としては，企業の学力重視主義，大卒をある程度までは平等に処遇する志向がまだ残っていること，などが考えられる。

(21) ただし公務員試験の場合，合格＝採用では必ずしもない。従って，採用者の絞り込みの段階では特定大学出身者が有利になるなど，民間企業の採用におけるのと同様の問題が発生することは否定できない。

降減少傾向にある（図5）。また，国家 種合格者内部では，旧帝大等の難関大学の占有率が高まる傾向にある⁽²²⁾。国家 種においては，合格者に占める国公立大学出身者の比率が高まり（図6），合格者数上位20校の内訳を見ると旧帝大クラスの大学の割合が高くなってきている⁽²³⁾。

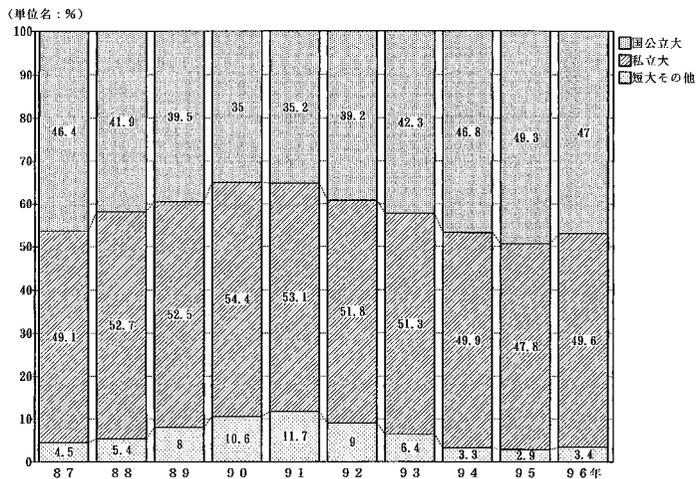
要するに近年の国家公務員試験合格者のデータから読み取れるのは，不況期における， 種試験

図5 国家 種・ 種公務員試験合格者出身大学数の推移



出所：人事院『公務員白書』各年版より作成

図6 国家 種公務員試験合格者の出身学校の内訳の推移



出所：人事院『公務員白書』各年版より作成

⁽²²⁾ 例えば，国家 種試験合格者に占める旧七帝大・一橋・東工・神戸・早慶大出身者の割合は，好況期の91年試験では64.1%だったのが，不況期の94年試験では73.1%に高まっている（『受験ジャーナル』掲載の大学別合格者数ランキングより算出）。

⁽²³⁾ 『受験ジャーナル』の大学別合格者ランキングによれば，例えば90～92年には国家 種合格者数上位20校に入った本文中のA群の大学は1校（早大）のみであったのが，95年には7校に増加し，その一方でC群の大学の占有数は91年の8校から95年の1校（日大）に減少している。

での旧帝大クラスの難関大学出身者の、種試験での国公立大・有名私大出身者のシェアの拡大という傾向である。その分中堅私大出身者や短大以下の学歴の者は押し出されるという、民間企業にも見られる傾向が一層明瞭に出ていることが確認できる。つまり、国家公務員試験の例から示唆されることは、学力を基準としたメリット主義的選抜を徹底させ、客観性の高い競争試験を行った方が、「結果として」難関大学の出身者に有利に働き、採用者の層が限定されてくる傾向があるということなのである。

(4) 「分断的選抜」の限界

これらのことから、「分断的選抜」方式が結果的には積極的は正策としての性格をも帯びていると言えるのであり、企業はそのことを自覚して意識的にこの方式を行っている面はあると思われるのである⁽²⁴⁾。

しかし、それ以上に、格差を作り出すという意味でのこの方式の限界が指摘されなければならない。第一に、それは採用枠の配分が既存の学閥間のバランスへの配慮（いわば学閥による談合）によって決まりやすく、いわゆる指定校制度の実質的な温存になるという点である。第二に、一定難易ランク以下の大学や、採用実績のない新興の大学などに対しては、最初から門前払いするという意味で、自由競争方式以上に排他的に働くという点である。第三に、「分断的選抜」における「分断」や「バランス」の不均等性である。この方式はもともと偏差値の正規分布の密度に対応した枠の割り当てではない上、先にみたように景気動向に応じて年ごとに各ランクごとの枠が恣意的に決められ、かつ難関大学が優遇されがちになるということである。それゆえ、「分断的選抜」の「分断」は、各難易ランク間での枠の対等な同質の分割というより、先に述べた通り 難関大学と非難関大学との間での差別的な分断（指定校範囲内でも）、難関大学各校間での（学閥間の力関係などに応じた形での）枠の分割という2つの性格を強く帯びてくるのである。

さらに、そのより内在的な限界としては次のようなことが指摘できる。それは、採用総枠が減少する場合、採用における難関大学の網羅率を維持することと各ランクからの採用バランスを維持することとは以下のようなメカニズムゆえに両立し難いということである（「網羅率」とは、ここでは、一企業が新卒者を採用した大学数の、当該難易ランク内の大学総数に占める比率のこととする。竹内[1995]ではクォーター率と定義されているものである⁽²⁵⁾）。

竹内も指摘するように、「分断的選抜」においては、採用において難関大学ほど網羅率が高くなり、非代替的な（特定大学からの採用枠を同ランクの他大学からの採用で代替するのを嫌う）採用となる⁽²⁶⁾。入試合格ラインの偏差値が70台の大学は数校しかないのに対し50台の大学は同一系統

(24) この「分断的選抜」方式については日本労働研究機構[1992a]における信託銀行I社へのヒアリングでも確認されうる(同上書84ページ)。なお、I社によると、出身校名を伏せて採用面接を実施することで知られる電機メーカーS社においても、実際にそれが行われているかは定かでないといわれる。「大学名をコントロールの対象からはずすことによって、逆の結果として、採用大学が極端に偏る危険を大きくはらんでいる」というのである。

(25) 竹内[1995]142ページ。

(26) 竹内同上書142ページ。

に限っても数十校もあるのであるから、難関大学ほど採用の網羅率が高くなることは、たとえ企業が各ランクからのある程度均等な採用を意図したとしても偏差値の正規分布の密度から必然的に生じることである（企業が採用校数の偏差値ランク別分布カーブの形状を偏差値の正規分布のそれに合わせない限り）。また偏差値の正規分布の右端近くに位置する難関大学であるということは、同レベル・同種の代替校が少ないということでもある。やや卑近な説明になるが、例えば東大や京大はそれぞれ日本で1位、2位と世間的には位置付けられており、代替校が見出し難い。それ以外の旧帝大・早慶クラスの大学においても、例えば九州大と東北大、早稲田と慶応というように、たとえ社会的評価や入試難易度が近くとも伝統・校風・卒業生人脈・地域性などからいって相互の代替がききにくい場合が多いと思われる。企業は、たとえそれほど学歴偏重主義でなくとも、こういった大学からは可能な限りもれなく採用しておきたいと考えるだろう。反対に、中堅大学になるほどこれとは逆のことが成り立ち、各校の代替性は高まるであろう。しかしこのようなことからくる難関大学の採用における網羅率の高さが、難関大学各校からの毎年のコンスタントな採用をもたらすし、それが企業と難関大学とのコネクションを一層強固にし、難関大学の非代替性をさらに強化するのである。逆に、同様な原理による中堅大学の網羅率の低さは、個々の中堅大学からの毎年のコンスタントな採用を困難とし、それが中堅大学間の代替性をさらに高めるのである。

このようにして、採用における難関大学の網羅率の高さは、「分断的選抜」に企業と難関大学とのコネクション形成の性格を一層強固に付与する。そうなると不況等で採用総枠が縮小する場合でも上位ランクの大学からの採用枠は維持せざるを得ず、その結果中堅大学にしわ寄せが行き、各ランク間の採用人数のバランスが崩れるのである。端的に言うと、「分断的選抜」方式は、難関大学とのコネクションの維持と表裏一体であり、従って採用総枠が縮小するならば、各ランク間の採用バランスを維持することは自ずと難しくなるということである。

以上のことから、結局この「分断的選抜」方式も、能力の多様性確保よりも、難関大学との顔つなぎというコネクション形成の性格の方が強く現れてくる方式であると言える（OB人脈はその媒介者である）。そして採用総枠が縮小する不況期にはそのような限界が一層露呈されてくるのである。今後コア的な労働市場が傾向として縮小していくならば、この種の選抜方式は、中堅大学にも採用枠を配分することによって積極的是正策となる意義よりも、希少化した枠の多くが難関大学出身者によって占有されてしまうという意味において、その限界の方がより目立つようになるであろう。

6 おわりに

本稿の意図は出身大学ランクによる就職機会格差の発生を倫理的に非難することにはないし、企業側が悪意をもって出身大学ランクによる採用差別を行っているということを論証することにもない。そうではなく、必ずしも難関大学偏重には陥らないよう新卒者の出身校のバランスをとろうとする一面もある企業の採用行動にもかかわらず、結果的には一部の難関大学出身者が大企業就職において有利になってくるというメカニズムについて主に考察し、そのような採用行動が今後の労働市場の動向の中でいかなる意味合いを帯びてくるのかを指摘したものである。出身大学ランクによる就職機会格差をいかに克服するかについて論じることは、それ自体大きなテーマであるし、価値

判断に過度に踏み込む問題でもあるので本稿の対象からはひとまず外すべきであろう。しかし、「入試で評価される能力と職場で要求される能力とは必ずしも同じではない」という能力観を企業が本当に持っているのであれば、学校間格差に人材のスクリーニングを委任することは企業自身にとっても好ましいこととは言えないのは確かである。従って、企業にとっても、企業が真に必要なとする能力を判定し得る新卒者選抜方針がどのようなものであるかを十分検討した上で、新卒者の選抜方式の改善に向けて一層努力していくことが求められることだけは確かであろう⁽²⁷⁾。

(まつお・こういち 京都大学大学院経済学研究科博士課程)

《参考文献》

- ・安部由紀子[1997]「就職市場における大学の銘柄効果」(中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会)
- ・荒井一博[1995]『教育の経済学』有斐閣
- ・苅谷剛彦[1991]『学校・職業・選抜の社会学』東京大学出版会
- ・苅谷剛彦[1995]「就職プロセスと就職協定」(苅谷剛彦編『大学から職業へ - 大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究 -』広島大学大学教育研究センター)
- ・苅谷剛彦・岩内亮一[1995]「大学と就職」(苅谷剛彦編『大学から職業へ - 大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究 -』広島大学大学教育研究センター)
- ・木下武男[1997]「日本の労使関係の現段階と年功賃金」(渡辺治・後藤道夫編『講座現代日本 3 日本社会の再編成と矛盾』大月書店)
- ・神代和欣[1983]『日本の労使関係』有斐閣
- ・社会経済生産性本部[1995]『雇用変革時代の人事・賃金・労使関係(1995年版労使関係白書)』社会経済生産性本部

(27) 安易な政策的提言は避けるべきかもしれないが、採用における大学ランク間格差を出来る限り発生させない方が望ましいという価値観に立つとすれば、偏差値に代表される一本の尺度を基準としつつ「断片的選抜」を通じての「バランス主義」的採用を行うよりは、例えば公務員試験のごとく自由応募による競争試験を原則とし、その中で専門能力を重視する選抜方式をも導入するなどして選抜方式を多様化し、結果として出身校の多様性の実現を図るような方向性が考えられよう。

また、中途採用市場では職業上の能力や実績が重視されるはずだから、中途採用市場が拡大すれば学歴・学校歴は就職において相対的に重要ではなくなるとする論調もある(例えば八代[1997])。しかし、学卒後の初職で良好な職につけば、中途採用市場においてもそれが有利に働くことは疑いない。また中途採用市場では、新卒市場以上にOB人脈が重要になり、その意味で出身校による有利不利が大きくなる可能性も否定できない。

なお、本稿では、ごく最近の就職協定の廃止やいわゆるオープンエントリー制(公募制)の普及等の動きが企業の新卒者選抜方法に与えた影響については検討できていない。これについては今後企業の人事担当者へのヒアリング等も行いながら実情を把握していくべきであろう。しかし、就職協定の廃止はOB等による難関大学学生の青田買いを一層促進させた可能性が強いと考えられる。オープンエントリー制についても、その方式による選考が青田買いを排して全面的に適用されない限りそれ自体の意味は薄い。

- ・竹内 洋[1988]『選抜社会』メディアファクトリー
- ・竹内 洋[1989]「新規大卒労働市場における『ねじれ』効果」(京都大学教育学部紀要35号)
- ・竹内 洋[1995]『日本のメリトクラシー』東京大学出版会
- ・立道信吾[1994]「大卒事務系社員の採用基準の研究」(東京都立労働研究所『労働研究報』No.15)
- ・日本労働研究機構[1992a]『大卒社員の初期キャリア管理』日本労働研究機構
- ・日本労働研究機構[1992b]『大学就職指導と大卒者の初期キャリア』日本労働研究機構
- ・日本労働研究機構[1993]『大卒社員の初期キャリア管理に関する調査研究報告書』日本労働研究機構
- ・日本労働研究機構[1994]『大学就職指導と大卒者の初期キャリア(その2)』日本労働研究機構
- ・日本労働研究機構[1995]『大卒者の初期キャリア形成』日本労働研究機構
- ・樋口美雄[1994]「大学教育と所得分配」(石川経夫編『日本の所得と富の分配』東京大学出版会)
- ・平沢和司[1995]「就職内定企業の規定メカニズム」(苅谷剛彦編『大学から職業へ - 大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究 - 』広島大学大学教育研究センター)
- ・文部省[1996]『我が国の文教政策(平成7年度)』
- ・八代尚宏[1997]『日本の雇用慣行の経済学』日本経済新聞社
- ・矢野眞和[1993]「新規大卒者の労働市場」(『日本労働研究雑誌』No.405 1993年10月)
- ・矢野眞和[1996]『高等教育の経済分析と政策』玉川大学出版部
- ・リクルートリサーチ[1994]『学歴に関する企業の意見調査』

I L O の 出 版 物  好 評 発 売 中



Encyclopaedia of Occupational Health and Safety
「労働安全衛生事典」

労働安全衛生分野全般について、1,000点以上のイラストを用いてわかり易く解説する百科事典。待望の改訂版が遂に刊行！

J. M. Stellman編 1997/1998年刊 第4改訂版 全4巻セット価格
55,000円 CD-ROM版(単独使用) 55,000円
全4巻セット+CD-ROM版 110,000円

●当出版物については、お支払い確認後の発送となります



Management Development: A guide for
the profession

「経営開発入門」

グローバル化、構造調整、分権化、民営化等の世界的潮流の中で、有能な人材の育成と有効活用の重要性がますます高まっている。新しい経営の実践に照らし、経営訓練開発のアプローチ・方法・テクニックにおける刷新のニーズに合わせた実情的な情報を提供する。

J. Prokopenko 1998年刊 597pp. 4,500円

ご注文は下記へ

ILO 東京支局

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前5-53-70 国際連合大学本部ビル8階
TEL.03-5467-2701 FAX.03-5467-2700
郵便振替 00140-2-19221番/さくら銀行神宮前支店 普通口座3149206