

書評

BOOK REVIEWS

松繁 寿和 編著

『大学教育効果の実証分析』

—ある国立大学卒業生たちのその後—

小塩 隆士

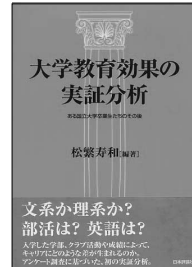
1 本書の意義と特徴

日本の教育経済学が抱える最大の問題は、具体的な統計に基づいた実証分析が極めて難しいことである。研究が比較的進んでいるテーマとしては、大学教育などの収益率の推計などが挙げられるが、そのほとんどが集計データによるものである。このような日本の状況は、教育成果に関して夥しいほどの実証分析が蓄積されている欧米の状況とはまったく対照的である（小塩・妹尾（2004）のサーベイ参照）。その最大の理由はおそらく、分析に耐えうるような統計が存在しないことであろう。労働経済学や社会保障の分野では、これまで入手が難しかった個票データが利用しやすくなったため、個人や家計のミクロ的な行動や労働政策・社会保障政策の評価をめぐる研究がこのところ加速度的に進んでいる。これに対して教育の分野では、個票データどころか集計データすら十分に存在しておらず、実証分析を進める上で大きな障害となっている。

しかし、ここ数年、そうしたデータ面の限界を乗り越える試みが盛んに行われるようになってきた。いずれも、研究者が独自に実施したアンケート調査などをベースにするものであるが、その動きは二つに大別される。一つは、教育社会学者によるものである。荻谷剛彦教授らによる一連の研究に見られるように、教育から就労への移行過程の分析や、教育達成の階層化の分析がその代表例となっている。もう一つは、経済学者による「ゆとり教育」批判に端を発するものである。西村和雄教授を中心とするグループは、学力低下の実態を明らかにするとともに、学校教育とその後の賃金

所得との関係についても分析を試みている。

本書はそうした動きをさらに進め、大学教育の成果に関する、これまで見られなかった本格的な実証分析の書である。松繁寿和教授を中心とする若手研究者のグループが、独自に実施したアンケート調査に基づき、大学教育の成果を綿密に分析した成果をまとめたのが



●日本評論社
2004年2月刊
A5判・197頁・3360円
(税込)

●まつしげ・ひさかず
国際公共政策研究科教授。比較公共政策
専攻。大阪大学大学院

本書である。とりわけ次の2点を、本書の優れた点として指摘することができる。

第1に、教育と就業の関係を、個人々のライフコースという長期的な視野に立って統一的に分析しようとしている点である。もちろん、労働経済学における従来の分析でも、昇進や賃金プロファイルの分析において教育成果は重視されてきた。しかし、統計上の制約もあり、実際に取り上げられるのは主として学歴差のみであり、大学教育の中身にまで踏み込んだものは少なかったと言える。一方、教育社会学の関心は、基本的に教育達成や就労までに限定され、その後のライフステージに及ぼす教育成果の影響はなかなか視野に入ってこなかった。これに対して本書は、大学での成績やサークル活動も含め、大学教育の成果が就労後の昇進や賃金プロファイルにどのように影響を及ぼしているかを多角的に分析している。そのため、読者は大学教育の効果を統一的に把握することができる。

第2は、限られた大学・学部卒業生を対象とするアンケートに基づく分析という限界はあるものの、個票データにもとづくマイクロ・エコノメトリクスならではのきめの細かい統計処理が行われていることである。あるいは、研究目的に合致した実証分析が可能になるように、アンケートの調査項目をあらかじめ十分工夫

して設定したというべきだろうか。教育成果の実証分析に際しては、個人に備わっている属性や就業している企業・業種の属性などを十分にコントロールする必要があるが、その点でも適切な配慮が行われている。さらに、個票データに基づく計量分析に関心のある研究者にとっては、研究分野とは関係なく、参考になる統計処理の仕方や議論の進め方が各所に数多く見受けられる。

2 本書の内容

本書は、全部で8つの実証分析を含んでおり、それぞれ興味深い結果を導いている。以下、その内容をごく簡単に紹介しよう。

第1章「卒業生の所得とキャリアに関する学部間比較」は、全体のイントロダクションとしての意味もあり、卒業学部とその後の所得・キャリア形成の関係を概観している。そこでは、社会科学系学部卒業生の賃金の高さの理由として、彼らが金融・保険業など高賃金産業に長期間従事し、また、そこでは勤続や年齢が賃金を引き上げる傾向が高いことが明らかにされる。一方、第6章「公務員および教員の男女間賃金格差」は、第1章とほぼ同じような手法で、男女間の賃金格差を公務員および教員を対象に絞って分析しているが、男女間の賃金格差は勤続年数や年齢の違いでほとんど説明され、純粋な意味での男女差は非常に小さいと指摘している。

第2章「成績・クラブ活動と就職」、第3章「大卒者の成績が初任給に与える効果」の分析範囲は、大学から入職・初任給までである。成績がよいほど、また大学OBネットワークを活用するほどジョブ・サーチが成功するとか、景気がよくなり労働需給が逼迫するほど成績が重視され、仕事の割り当て (rationing) が行われるといった、われわれがなんとなく感じている現実が統計的にも確認され、興味深い内容となっている。

第4章「英語力と昇進・所得」は、英語力の有無が昇進や賃金にどこまで影響しているかを分析したものである。容易に予想されることでもあるが、英語力が高い者ほど昇進が速く、また、職位が同じでも英語を必要とする仕事のほうが賃金が高いことが示され、英語力の経済的価値が確認されている。しかし、第5章

「文学部女子の就業」では、文学部出身の女性に関する限り、文学部で身に付けた専門知識や英語力は、就業促進や所得向上には大きな効果を挙げないと指摘している。

第7章「理系大学院卒業生の賃金」は、人的資本理論・シグナリング理論と仕事競争モデルのいずれが妥当するかを、理系学部・大学院卒業生について検証しようとしたものである。学歴間の賃金格差は年齢とともに拡大する傾向があるが、これは生産性の違いを学歴差に求める人的資本理論・シグナリング理論では説明しにくい。むしろ、学歴の高い者ほどよりよいOJTの機会を手に入れ、生産性を上げていくという仕事競争モデルのほうが妥当と考えられる面もある。そこで本章は、賃金プロファイルの傾きが学歴によって有意に異なるかをチェックし、学士卒一院卒の間で仕事競争モデルと整合的な状況が存在することを明らかにしている。

第8章「若年期の蓄積とキャリアの終盤」、第9章「役員の学歴とキャリアにおける専門性」は、キャリアの後半に焦点を当てている。第8章では、大学での成績や対象学部受験の進路アドバイス、30歳未満の事業所間異動回数など若年期での様々な蓄積が役員昇進に影響することが示される。また、第9章では、キャリアパスのコアとなる職能群が複数存在し、比較的初期の段階でキャリアの方向性がある程度決まり、しかもそれが専攻分野や出身大学の違いに影響されることが明らかにされている。

3 問題点と今後の課題

このように、本書の分析対象は多岐に渡っており、興味深い事実が数多く報告されている。また、各章は異なる研究者によって執筆され、それぞれ独立した内容となっているが、ライフコースに沿って大学教育の成果を分析するという視点が貫かれ、全体としてのまとまりも悪くない。

ただし、問題点や今後の課題も幾つか存在する。第1の問題は、執筆者自らが明確に述べていることだが、実証分析の基礎となるデータが (偏差値の高い) 一部の大学・学部卒業生アンケートに基づくものであることである。本書でも指摘されているように、こうしたアンケートによる実証分析は、異なる大学・学部の属

性をコントロールするという面倒な作業を回避でき、それだけ教育成果を純粹に分析しやすいというメリットを持つ。しかし、その反面、本書の結論がどこまで一般性をもつかという点については疑念の余地があることも否定できない。ただし、統計が絶対的に不足している状況で書かれたという本書の画期的な意義が、そうした批判によって損なわれるわけではけっしてない。

第2に、本書で展開されている実証分析の結果については、研究者の間で解釈の分かれる点が幾つかあるはずである。例えば、第2章や第3章で注目されているサークル活動や大学OBネットワークの存在は、それ自体は重要だとしても、はたして大学教育の成果とどこまで関係があるか疑問がないではない。また、第4章と第5章の分析結果を見ると、英語力の重要性が男女間で大きく異なっており、解釈が難しい。さらに、第3章や第4章の分析結果からは、仕事競争モデルの妥当性が示唆されているが、その評価についてはさらなる分析が必要になろう。人的資本理論・シグナリング理論と仕事競争モデルは必ずしも互いに排他的な関係にあるのではなく、矛盾なく同時に両立したり、どちらでも解釈できたりする面があるからである。

第3に、本書は基本的にファクト・ファインディング

を中心とした内容となっており、大学教育の在り方をめぐる議論は明示的には扱われていない。しかし、例えば、大学での成績がその後の賃金や昇進を大きく左右するという点が、本書の随所で確認されている。もしそれが正しいとすれば、学生の学力を効率よく高める大学教育とはどのようなものかという議論も出てこよう。経済学から見た教育政策をめぐる議論については、伊藤・西村編（2003）が最近の注目すべき研究書となっているが、こちらはどちらかという理論的な分析が中心となっている。大学教育の在り方については、理論・実証の両面で今後さらに研究を進めていく必要があるだろう。ただし、教育行政サイドで教育データの整備が急速に進むとはまず考えられず、実証分析は当面、研究者が独自に設計・実施した調査結果に基づくものを中心とならざるを得ない。その意味でも本書は、日本における今後の教育経済学の展開にとって貴重な出発点として位置づけられるものである。

参考文献

伊藤隆敏・西村和雄編（2003）『教育改革の経済学』日本経済新聞社。

小塩隆士・妹尾渉（2004）「日本の教育経済学——実証分析の展望と課題」内閣府経済社会総合研究所『経済分析』（近刊）。

おしお・たかし 神戸大学大学院経済学研究科助教。公共経済学専攻。

首藤 若菜 著

『統合される男女の職場』

金野 美奈子

本書は、従来男性のものとされてきた職場への女性参入の諸事例を手がかりに、新たな労働編成にむけた道筋を探求しようとするものである。著者の出発点は以下のような認識である。男性の賃金労働と女性のケア労働によって成り立つ家族像と整合的に形づくられてきた労働のシステムは、社会・経済環境のもとで今や大きなリスクをかかえるようになっている。現在求められているのは、「男性も女性も各個人が自立し、そのうえで共同しながら、生活を営むような体制へ」



●勁草書房
2003年12月刊
A5判・300頁・5670円
(税込)

●しゅとう・わかな
専任講師
山形大学人文学部

(p.6)の移行に対応した新しい労働編成である。このような新しい労働編成の鍵を握るのが性別職域分離の解消であり、これは長時間労働など従来の男性労働のあり方を見直すことにもつながる。このような立場から、著者はとくに、従来男性のものであった職場に新

たに女性が参入する過程に注目する。

性別職域分離に関する日本での研究蓄積はいまだきわめて少ない。本書は特徴ある詳細な事例研究にもとづき、日本の職場の性別職域分離の動向について貴重な知見をつけ加えるものである。本書の大きな特徴は次の2点にある。第一に、鉄道業と自動車産業を中心とする、狭義の現業職（生産工程・労務作業員および運輸職）を対象としている点である。これらの職種は、これまで性別職域分離研究の対象としてのみならず、現代の女性労働研究の分野でもあまりとりあげられてこなかった。しかし、著者も強調するように、たとえば「生産工程・労務作業員」は現在でも最大の職業大分類であり、女性だけをみても事務職に次ぐ第二の雇用部門である。第二に、従来の研究では性別職域分離の歴史のおよび日常的な形成・維持の過程を解明することに主眼があったのに対し、本書は分離の解消過程に注目している点である。この点は、分離の解消と望ましい労働のあり方とのあいだに直接の関連を見出そうとする著者の立場と密接に関連している。

本書は三つの部分から構成されている。第一部「性別職域分離と日本の女性労働」では、まず性別職域分離を把握する著者の概念枠組みが示される。著者は職域分離の展開をふたつの段階として概念化する。第1段階は、職種・キャリアのいずれか、または両方において、男女が分離している状態であり、第2段階は、同じ職種・キャリアのなかでさらに細かなレベルでの男女の分離（昇進における実質的な差異や職務割り当ての違いなど）がみられる状態である。著者は日本の現状に鑑み、このうち第1段階の分離に着目している。次に、性別職域分離の形成理由として、女性に関する深夜勤務禁止規定、男女間の体力・筋力差、男女間の勤続年数の差異にもとづく統計的差別の三つの仮説が提示される。これらの要素は、その克服によって分離を解消する方途としても位置づけられることになる。第二部「男女混合職域化のケース・スタディ」では、著者が調査した18の事例（鉄道業5社、自動車産業3社、電気産業2社、その他の運輸業・建設業8社）について、従来の男性職場に参入した女性たちの仕事の実態および職場からの評価（「男性と完全に同じ仕事を任されているのか」「女性は十分に担えているのか」）、キャリア体系や賃金体系の適用における実質的

な男女差の有無とともに、女性参入の過程への経営、組合、職場の管理職、男性労働者、そして女性労働者自身の見方が紹介されている。第三部「性別職域分離の解消に向けて」では、事例研究で得られた知見を踏まえ、性別職域分離の縮小要因とその主体が改めて検討される。最後に、著者は検討された事例を第一部で示された段階論の枠組みのなかに位置づけ、今後を展望している。

これまであまりとりあげられてこなかった職域に関する、女性も含めた労働実態の報告は、それ自体で大変興味深い。本書はそれに加えて、性別職域分離の解消という視点からいくつもの興味深い事柄を明らかにしている。以下にその例をあげてみる。①職務遂行能力という点では、従来の職域分離にはほとんど根拠がないか、なくなってきている。女性の参入によって、多くの職種が実際には女性にも担えるものであると気づかれている。最新の設備導入を行った職場でも男女の体力・筋力差が依然として相対的に大きな問題になっているのは自動車産業である。しかし、男女の差異は少なくとも部分的には、男性の場合は全作業をこなせなければ離職していくのに対し女性は2割程度の作業はこなせなくても許容されるといったジェンダーバイアスと関係している。「男女間の体力差」から分離は自然なことだとみなされがちな現業職における性別職域分離について、本書はさまざまな示唆を与えてくれる。②深夜勤務も含め、従来、家庭での役割と相容れないと考えられてきた勤務体制も、不規則なものでなければ家庭と両立でき、メリットさえあるとみられている場合もある（経済的なメリットだけでなく、たとえば別のシフトに入っている配偶者と交代で子どもの面倒をみることができるといった）。家庭との両立という課題にとって本質的な問題は、勤務時間帯よりもむしろ、突発的な残業などがなく予測可能な勤務かどうかである。③従来の男性職域は、長期勤続キャリアを想定して組織されていることが多いが、必ずしもそうである必要はない。タクシー業の事例のように、長期勤続を想定せずに設定された「女性用」賃金体系の適用を希望する男性も少なくない。男性労働者もまた多様であり、彼らにとって望ましい職域のあり方も一様ではない。④現業職種での男性職域への参入に魅力を感じる女性は、少数ながら存在する。その理由は、高賃

金、仕事の性質（「体を動かす仕事」）、男性に混じって働くことの魅力などである。⑤経営にとっては、性別職域分離は何ら本質的ではない。本書で紹介されている男女混合職化の「先進事例」はすべて、労働力の確保、人件費の節減、宣伝効果等、経営にとって何らかの純効果を認めた経営側の意向によりトップダウンで進行している（そのため、経営合理性に反してでも「男女平等」の観点から職域統合が推進されるべきなのかという問いは逆に回避されているともいえる）。著者も指摘しているように、統計的差別のメカニズムも、女性の短期勤続がメリットをもたらす場合には女性参入のメカニズムとなる。このように、本書は現代において性別職域分離が変容するさまざまな場を明らかにしている。性別職域分離は歴史的・社会的に形作られ、また変形されていく。変形の主体もまた多様である。

本書はまた、いくつかの点で新たな問題を提起する書として読むことができる。ここでは、著者が明示的に触れていない点のみ2点あげておきたい。1点目は、あえて職場という領域に内在し、経験の諸相に迫ってきた性別職域分離研究の射程の問題である。職場経験へのこのような内在はもちろん、従来の女性労働研究が女性と家庭の関係のみをクローズアップする傾向にあったことの反省を踏まえている。本書においても、女性たちがこれまで男性のものだった仕事を多様な領域でこなしていく様子が描かれる。しかし、女性たちの経験の広がりほぼ一様に、ひとつの言葉の前で立ち止まっている。それが「家庭との両立」である。著者もこの点を認識しているが、対処方法として労働時間の短縮を控えめに提示するにとどまり、そこから先はあえて追おうとしていない。しかし、本書を通じて女性たちが繰り返し、職域へのコミットメントの限界を毅然として「家庭」という言葉で表現しているさまはやはり印象的である。このことは少なくとも、これらの女性たちのなかで（そして男性たちにとっても）

仕事領域と家庭領域がたんなる時間配分問題を超越てどのように位置づけられ、職場経験はその位置づけとどう関わるのかという問いが避けて通れないものであることを示唆しているように思われる。

2点目は、規範的研究としてみた場合の性別職域分離研究の問題である。本書は、性別職域分離の解消は望ましい労働編成にとって不可欠であるとの立場にたち、性別職域分離の解消自体を直接の規範的課題とみる。まずプラクティカルな問題として、性別職域分離の直接の解消をめざすというアプローチがかかえる困難がある。職域での片方の性の不在、あるいは男女の割合を問題にするというかたちで性別というカテゴリーに焦点を当てつづけることは、労働者が性別横断的に共有する諸性質や理念から人々の目をそらし、分離の維持（より細かなレベルでの分離や雇用形態など他の軸を用いた分離など）を結果的に支えることにつながるのか。むしろ、性別を超えて共有されうる価値を、それぞれの職域の言葉で積極的に提示していくことが求められているように思われる。さらに、そもそも著者のいう新しい労働編成、すなわち「男性と女性とがともに均等な機会のもとで職業を選択し、同等の仕事を担い、同水準の賃金を獲得し、同様に働きつづけて職業生涯を終えられるような職域の形成」（p.6）それ自体は本当に、あるいはどのような意味で、望ましいといえるのか。この問いと真剣に取り組むには、これまでの労働とジェンダー研究が依拠してきたさまざまな前提を問い直すことが必要であろう。

いずれにしても、性別職域分離の解消という視点もちいて従来の研究から一歩踏み込んだ探求を行っている本書は、貴重な事例研究の書であるだけでなく、性別職域分離研究というアプローチの性能と限界をとらえ直すための格好の手がかりでもある。

この・みなこ 神戸大学国際文化学部助教授。労働社会学専攻。

読書ノート

守島 基博 著

『人材マネジメント入門』

中島 豊

(ギャップジャパン人事部長)

しばらく前から、日本の独自の慣行とも言える新卒採用が変化しているようである。「ようである」と書いたのは、外資系である自分の会社では新卒採用の弊害のほうがメリットを上回ると考えて数年前から止めてしまっているためなのであるが、それでも大学の就職課の方々にお話を伺うことで、今、何が就職戦線でおきているかを知ることができる。その変化のなかでも、外資系企業から見て興味をひかれるのが、日本企業においても職種別採用が広まってきたことである。

もともと大卒をゼネラリストとして育成してきた日本の企業において、「職種」という概念は相当曖昧になっており、学生の皆さんには、どの職種がどのような仕事をしているのかよくわかっていないまま職種を選んでいるのではないかと危惧する。そのような状況の中で、「人事」の仕事を希望する学生がどの程度存在するのか、そして彼らは、人事の仕事のどのような点に魅力を感じ、何故自らのキャリアとして選ぶのか、是非聞いてみたいところである。

学生だけではなく。実際に人事に携わっている方々も、人事の仕事とは何か、ありきたり人事部の姿は何かという問いに対して、自分なりの答えが持っているのだろうか。私自身も、大学を卒業して、日本の某大手メーカーに「就社」したばかりの頃は、会社が配置した仕事であるという程度の意識しか持っておらず、仕事の本質までは考え及ばなかった。そのため、人事の仕事といっても先輩から言われたとおりに書類の作成や手続きの遂行などの事務をこなすだけであり、またそれが「仕事」というものであると考えていた。上司からは「人事の仕事とは、先輩の築いたものを忠実に継続しなければならない」と



●日本経済新聞社
2004年2月刊
新書判・202頁・872円
(税込)

●もりしま・もとひろ
一橋大学大学院
商学研究科教授。人的資源管理専攻。

さえ言われていた。それは、単に惰性によって仕事をしているにすぎず、会社を越えて通用するコア・スキルを習得するなどは望むべくもなかった。入社間もなく、夜遅くまで残業を続けていたある夜のこと、仕事の合間に遅い夕食をとろうとしていたときに、同期入社の子の一人が、吐き捨てるようにいった言葉が、今でも耳に残っている。「こんな仕事をしていても、会社の外部で通用するものは何もないよな！」

1990年代になって、私が米国のビジネススクールで学び、やがて米国系の大手企業において、人事の仕事に就いた時にまず実感したのが、米国企業の人事では経営の一部として、理論的な体系がきちんと存在し、人事担当者が、会社の垣根を越えて議論ができるような、共通の思考フレームと言語が確立されていたことである。

以来、私も日本における人事の体系化を行う必要性を痛感しつづけてきた。人事のフレームが確立することで初めてこの分野において、これまでの経験や勘による暗黙知のレベルの知識が、形式知に変換される。それを産学一体となって研究することで、企業の競争力の向上が期待できるはずだと思う。

本書を初めて見た時、日本における人事のフレームがとうとう提示されたことに感動を覚えた。これまでは、主として労務管理の観点から、採用、配置、評価、報酬、育成といった人事の制度解説と法制度との整合性の解説を加えた本ばかりであった中で、

本書は、経営を遂行する人材のマネジメントを主題にして、「人材を獲得する」「人を育てる」「人材を評価する」「人材を処遇する」そして「人材を動かす」という経営としての人事の基本機能を対象にして解説を加えている。これらの項目は、私が勤務しているような欧米企業の多くの人事部門において、日々使われている言葉でもある。

本書は、初学者にとって非常にわかりやすい解説を行っているため、特に学生の皆さんは、これを読んで、将来人事を自らのキャリア・アンカーとして

考えるきっかけとなるのではないかと思います。ただし、ここで書かれている人事は、いわば理想形である。実際、各企業の人事担当者に、ここで書かれているコンセプトを話しても、議論が噛み合うことはまずないといってよい。今回は新書版という制約のため割愛されたのであろうと推察するが、守島先生には、次回是非、この基本コンセプトを日本企業においてどのように現場で実践していくかということについて、卓見をまとめていただければと思う。