

紹介

大学から職業への移行に関する 社会学的研究の今日的課題

平沢 和司

(北海道大学助教授)

目次

- I はじめに
- II 大学選抜度と企業規模の関連——労働市場に関する経済学理論との接合
- III 就職活動のプロセスと結果——労働市場に関する社会学理論との接合
- IV 職業への移行と地位達成——社会階層論との接合
- V 大学教育と職業の関連——レリバンス研究との接合
- VI データの構造と分析方法の検討——二段抽出データと階層線形モデル
- VII 結びに代えて

I はじめに

近年、学校から職業への移行 (transition from school to work) に関する研究が注目されている。いま仮に正規雇用されることをもって移行が完了したと考えれば、こうした研究がわが国でも注目されるようになった背景には、移行に「失敗」する若年者の顕著な増加があると考えられる。具体的には非正規雇用者や無業者 (フリーターやニート) の増加である。後期青年期から成人期への自立に際してさまざまな困難を抱え込む若者が、無視しえない規模に達したと言い換えてもよい (宮本 2002)。

もっとも移行に関する研究は、そうした状況が生じる以前から、就職研究あるいは教育と職業のレリバンス研究として取り組まれてきた。本稿は学校のなかでも大学からの移行に焦点を絞って、①移行に関する近年の研究が何をどのような理論

によって明らかにしようとしてきたか、②これまでに明らかになったのは何か、そして③分析の方法論をふくめて今後に残された課題は何か、をともに社会学の視点から整理しようとする試みである¹⁾。もとよりすべての論点や研究を網羅することは不可能であるが、表1が①に関する部分の見取り図である。表中のゴチックで示した項目は最近、注目されるようになった変数である。それらについては中盤で触れることにして、まずは「伝統的」なテーマから検討を始めたい。

II 大学選抜度と企業規模の関連——労働市場に関する経済学理論との接合

初職への移行の結果は、就職先での職種・賃金・従業上の地位 (正規雇用、自営など) などさまざまな変数で捉えることができる。しかしかつての就職研究では就職先の企業規模が従属変数とされることが多かった。職種別労働市場が主流でない我が国では職種が未定のまま採用される者が多いこと、職務能力に分散があるにもかかわらず「一括・一律」採用がなされること (矢野 1993a: 20)、二重構造のもとで大企業とそれ以外での処遇の格差に関心が集まっていたこと、がその背景にある。

企業規模を説明するおもな独立変数は大学の属性である。これもそれぞれの大学の設置者・創立年・規模・学部構成などいくつかの次元で捉えることが可能である。けれどもじっさいに分析に用いられることが多いのは大学の選抜度、すなわち入学難易度 (偏差値) であった。こうして大学の

表1 移行に関する研究の枠組み

| おもな従属変数 | おもな独立変数 | 調査対象者 | 調査単位 | 本稿での節 |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------|--------------------------|-----------------|
| 初職の企業規模、職種、従業員上の地位、就職時期（卒業後すぐか）、就職活動期間、内定時期、訪問企業数など | 大学の選抜度 個人の属性 大学と雇用主の リンケージ | 大学4年生または (大卒後数年以内の) 卒業生 | 個人または大学 ごとに抽出した 個人 | II III IV |
| 就職支援、キャリア教育 | | 大学教職員 | 大学 | III |
| 現職の職種、転職過程 | 出身階層、初職 | 大学卒業生 | 個人 | IV |
| 初職や現職の職務内容 | 大学教育 | 大学卒業生 | 個人または大学 ごとに抽出した 個人 | V |

選抜度で企業規模を説明する、というスタイルが確立した。その分析結果は、①選抜度の高い有名大学の男子卒業生は大企業に就職する者の比率が高いということ、②学生（労働供給）側からの、③おもにリクルート社のデータによって検証した、と約言できよう。たとえば天野（1984：167）は、リクルート社のデータを用いて、入学試験の難易度の高い大学の卒業生ほど大企業へ就職する比率が高いことを示している。その理由を、1970年代はまだ企業が大学へ学生の推薦を依頼する「依頼校制」、または応募資格を限定する「指定校制」が機能していたこと、それらへの批判が高まった1980年代では大学入試の難易度が訓練可能性を表していると解釈されたこと、に求めている。その後も樋口（1994：264）がやはりリクルート・リサーチのデータを用いて、1980年と90年卒業生について同様の傾向を確認している。

こうした大学選抜度と企業規模との関連は、訓練可能性説（難易度の高い大学の学生ほど入社後の訓練費用が安いから）のほかに、いくつかの理論や仮説（の応用）による解釈が可能である。たとえば人的資本論ないしは技術的機能主義（難易度の高い大学ほど職務で必要とされる技能を高める教育をしているから）や、スクリーニング論ないしはシグナリング論（大学入試によってともと潜在的な能力の高い者が選別されているから）である。そのほかに社会学の制度論的アプローチ（大企業ほど有名大学の卒業生という社会的により正統性の高い要素をとりこもうとするから）や葛藤理論（有名大学の卒業生のほうが経営者に近い文化や忠誠心をもっているから）による説明もある²⁾。

これらのうちわが国の現状をうまく説明しているとされる訓練可能性説やスクリーニング論は、新卒者の労働市場では個人の職務能力に関する情報が不完全なので、統計的差別を承知のうえで、能力の代理指標として大学名を選抜に用いていることになる。つまり過去に採用した者の実績から、選抜度の高い大学の学生ほどその平均的な潜在能力の高いことがわかっているなのでその序列順に採用する、という理屈である。けれども雇用主はほんとうにこういう論理で選抜度の高い大学をきそって採用しようとしているのであろうか。

この点を雇用主（労働需要）側から分析したのが竹内（1989）である。企業は採用実務に指針を与えるなど実際的な理由もあって分断的な選抜（ある偏差値以上の大学からはバランスよく採用）を行おうとしているが、正規分布の特性から高偏差値大学は少ないので超売り手市場になっているにすぎないとして、学生側のデータから雇用主の採用意図を類推することを戒めている。もっともこれは単年度の知見であり、複数年度を比較すると採用人数が減少した年では高偏差値大学ほど大企業採用率が高まるとして、松尾（1999：31）は分断的選抜論の限界を指摘している。

こうした大学と企業規模の関連についての知見は、たんに世間の常識をデータで「証明」したにすぎず、言い古されたテーマだと思われるかもしれない。しかもいわゆる大学全入時代を目前にして一部の大学をのぞいて入試偏差値じたいの弁別力が低下（Fランク大学の出現）するという指摘もある（小塩 2002：79）。しかし他方で、4年制大学進学率が40%を超えた今日、大卒者の職務

能力の分散はかなり大きいと考えられるので、大学名で予備的な選抜を行う必要性や有効性は、むしろ高まっているとも考えられる（溝上 2005）。こうしたなかでこの分野で残された課題も多い。たとえば①企業（労働需要）側のデータに基づく研究が、上記や日本労働研究機構（2000）、岩脇（2004）などきわめて少ないこと、②大企業にばかり目が奪われていて、中小企業がどのような採用戦略を持っているかよくわかっていないこと、である。これはひとえに質的・量的を問わず雇用主を対象とした調査の実施が難しいからであろう。他方、学生（労働供給）側のデータは多いものの、③代表性が高いデータがほとんどないこと、④入学難易度の高位から中位にかけての大学から得られたデータが多く、低位の大学に関するデータと分析が少ないこと、である。

Ⅲ 就職活動のプロセスと結果——労働市場に関する社会学理論との接合

以上の議論は大学と雇用主との対応関係が「なぜ」生じるかを明らかにするものであったが、「どのように」という視点を重視するアプローチもある³⁾。言い換えれば、就職活動のプロセスに着目する視点である。あらためて指摘するまでもなく、就職とは学生と雇用主の二者間の取引である。そこに大学の教職員やOBという第三者が関与したとき、就職・採用にどのような影響を与えるか、というのがここでの基本的な問題関心である。経済行為が社会関係に「埋め込まれている」ことに注目したアプローチといってもよい（Granovetter 1995）。

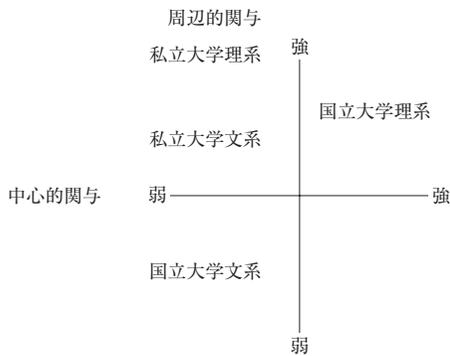
関与をめぐる主要な論点は、ひとつは大学と雇用主との間に、教員・就職部・リクルーターに媒介される制度的リンケージ（Kariya and Rosenbaum 1995）があるかどうかである⁴⁾。これは組織間にみられるという点で、転職者が良好な転職先を見つけるときに用いた「弱い紐帯」というパーソナル・ネットワークとは異なる視点である。もうひとつはそうしたリンケージがあるばあい、教職員の関与によって優秀な学生の採用が阻害されるか否かである。Rosenbaum and Kariya

（1989）によれば、市場モデルでは、もし教員が関与すると市場メカニズムが作動しにくくなり、優秀な学生の採用が阻害されると考える。教員が推薦などを悪用して、出来の悪い学生を押し込む可能性があるからである。それに対して制度モデルでは、むしろ逆で、雇用主よりは学生について知悉している教員を参画させたほうが、良い学生を採用できると考える。しかも学校は出来の悪い学生を送り込めば、翌年から求人や推薦依頼がこなくなることを知っているから、市場モデルの懸念は杞憂にすぎないという。

この点を直接的に実証するのは難しいが、大学の就職への関与は、中心的な関与と周辺的な関与に分け考えるとわかりやすい（平沢 1995：146）。まず中心的な関与とは、誰が採用されるかの決定に教員が関与することを指す。具体的には企業から大学へ推薦の依頼があって、推薦する学生を学内で教員が選抜する場合である。他方、周辺的な関与とは、採用の決定以外の間接的な関与である。たとえば大学が雇用主からの求人情報を学生に提供すること、学生がどの企業を受験したらよいか個別に指導すること、あるいは求人先を開拓すること、などである。例外があることを承知であえて単純化して、これらの分類と大学類型との対応を示したのが図1である⁵⁾。

1970年ころまでは文理を問わず学校推薦制が主流であったが、その後は自由応募制が拡大してきたので、今日の議論の中心は大学の周辺的な関与についてであろう⁶⁾。その重要なアクターが大学の就職部（担当職員）である。これに関しては日本労働研究機構（1992）が5大学でヒアリング調査を、日本労働研究機構（1994）が193大学の就職担当教職員を対象に質問紙調査を行っている。その結果、国立—私立、文系—理系で就職指導の主体が教員か職員か、企業開拓の程度、予算などがかなり異なることが明らかにされている。また独自に244就職担当組織を対象に質問紙調査した永野編（2004：6章）は、就職指導からキャリア支援への変化を展望し、吉本（1999）は国立大学での無業者の増加を就職指導体制と関連づけ分析している。このように周辺的な関与は、近年では狭義の就職指導を超えて、キャリア支援・インター

図1 就職への関与と大学類型



ンシップなどへ拡大する傾向にある。

この就職部のほかに、OBやリクルーターという学生・企業・大学の三者を取り結ぶ存在に着目した研究もある⁷⁾。彼らは就職協定があった時代、世間から批判されないよう解禁前にいわば水面下で学生と接触し、就職部などからの公式情報では得られない学生ひとりひとりの能力を把握する機能を果たしていた。じっさいに1994年卒(荻谷編1995)および98年卒(岩内ほか編1998)の経済系学部卒男子では、偏差値が高い大学の学生ほど多くのOBに会い、より規模の大きな企業へ就職していることが示されている⁸⁾。

ただしこの分野では不明な点も多い。たとえば①就職部やOBなどによる周辺的な関与が就職結果にもたらす純粋な効果がどの程度であるかが判然としていないこと、②単年度のデータが多く、ほんらい長期的な概念である制度的リンケージの特性をじゅうぶんに検証できていないこと、である。また③就職指導の範囲が拡大するにつれて、それが教育か支援か、教員の職務か職員の業務か、のいずれに位置づけられるのかははっきりしなくなっているが、各大学の実態と理念がよくわかっていないこと、④他方で、インターネットの普及で「大学ぬき」の就職活動もじゅうぶん可能であり、それに学生と大学がどう対応しようとしているか不明なこと、である。

IV 職業への移行と地位達成——社会階層論との接合

従来は大学を卒業後(男子は)「間断なく」正規雇用に従事することを前提にしてきた。卒業後に就職活動をする人が多い西欧諸国と比較して、これまでわが国は大学から職業への移行がスムーズだとされてきた。ところが周知の通り、1990年代後半から大学卒業後に「フリーター」と呼ばれる非正規雇用に従事する者や「無業者」となる者が大卒者の約25%に達して、さきの前提が崩れつつある(大久保2002)⁹⁾。

「フリーター」をめぐる議論は多岐にわたるがここでの主要な論点は、①どういう属性の者が大卒後に非正規雇用者や無業者になりやすいのか、②卒業後に無業の間があることや初職が非正規雇用であることはその後のキャリアや地位達成にどのような影響があるのか(黒澤・玄田2001)、③①と②を同時に分析すると、大卒者の出身階層—学校歴—初職—地位達成にはどのような関連があるのか、である。

①については、特定の意識や行動特性を持つ者がフリーターになりやすいという議論が多いが、石田(2005:47)は2000~02年JGSS調査データをもちいて、20~35歳の男性では学校を卒業後3カ月以上たってから就職したばあいパート・アルバイトなどの非典型雇用になりやすいこと、出身階層や学歴は関係ないことを明らかにしている¹⁰⁾。高卒フリーターにくらべて大卒フリーターに関する研究は少ないが、小杉(2001,2003)は日欧12カ国比較調査のデータを用いて1995年大卒者について、男性より女性で、大学の専攻では「芸術系」「教育系」「人文科学系」で、入学難易度では私立の難易度の低い大学で、それぞれフリーターの出現率が高いことを見いだしている。

②についてはフリーターが急増してからの年月がまだ短いので断定的なことはいえないけれども、さきの小杉(2001,2002)が、大卒時にフリーターであった男性の約65%、女性の約50%が大卒4年後には正規雇用者になっていたこと、入学難易度では私立の難易度の低い大学でフリーターのま

まの者が比較的多いことを、明らかにしている。さらにフリーター経由で正規雇用者になった者と大卒後すぐに正規雇用者になった者とは、その後のキャリアに差があるどうかを比較している。それによると非正規経由の者では公務員（教員）と小企業（従業員数29人以下）が多いが、キャリアの形成という点では後者に留意する必要があることを指摘している。

最後の③についてはどうであろうか。じつはこの点を明らかにするのは意外に困難である。というのも大卒者の学校歴（大学の選抜度）を組み込んだ地位達成研究やフリーター研究がきわめて少ないからである（荻谷 1996¹¹⁾。そのなかで濱中・荻谷（2000）は、1995年SSMデータをもちいて男性のセカンドジョブ（はじめての転職後の職業威信）は出身階層・学歴を統制しても大学の学校歴と初職威信の双方によって影響されることを明らかにしている。平沢（1998）も同じデータで大卒男子に限定すると、出身階層（父親職業威信）は学校歴（大学入試偏差値）を媒介として初職の規模（従業員数）に影響するが、直接効果はないことをパス解析で示している。さらに近藤（2000：241）は同じデータで、教育と階層の関連は学歴差から学校差（大学の偏差値）へと転換し能力（学力）主義の様相を呈する一方で、出身家庭の有利さがものをいう状況にあり、けっして公平な競争がなされているわけではないことを指摘している。

要するに、これまでの社会階層研究は出身階層、学歴や大学の選抜度、初職、現職が関連していることを示している。しかしそれだけではなくキャリアの出発点である学校から職業への移行に着目することが看過できないことを、近年の移行研究は示唆している。ただし、①大学から初職への移行の方法（大学の紹介か自由応募かなど）や「間断のない」移行が、転職確率や地位達成にどのくらい独自の効果があるのか、また②出身階層が非正規雇用や無業にどう関連しているか、についてははっきりしていない点も多く今後の研究が期待される¹²⁾。

V 大学教育と職業の関連——レリバンス研究との接合

金子（1995：221）や小方（1998：6）によると、大学教育と職業の関連はふたつの次元で捉えることができるという。ひとつが選抜カップリング（大学の選抜性と企業威信の対応）、もうひとつが専門カップリング（大学の専門教育と職場での専門的能力との対応）である。この言葉をもちいれば、ここまでの議論はもっぱら選抜カップリングに関するものであったが、以下では専門カップリングあるいはそれを拡張したレリバンス（大学教育と職業の内容上の関連）について考えよう。

もっとも選抜カップリングは大学入試難易度や企業規模というきわめて具体的でかなり客観的な指標を利用できるのにくらべ、専門カップリングやレリバンスに関する実証的な研究は、そもそも教育や職業の内容をどのような指標で操作化すればよいかという困難に当初から直面した。それに対する答えは、大学での専攻や就業体験の有無といった客観的な変数以外は、大学で修得した技能や職業で必要とされる技能の程度を、質問紙調査で主観的に尋ねるというものであった¹³⁾。

その結果、小方（1998：142）は職務能力を「職業専門知識」と「知的拡張性」に分け、それぞれが必要とされる程度は文系か理系か・大学威信・職種・卒業後の年数などによって異なることを明らかにしている。また吉本（2001：125）は日欧比較調査のデータから、職場での大学知識の活用度は、大学での専攻を統制しても、専門職・管理職であることと、大学在学中の就業体験と学習内容との関連によって説明されることを示した。さらに吉本（2003：96）は大学での学習と職業生活との対応性は、大学の選抜効果（大学の入学難易度）や教育効果（カリキュラムがアカデミック志向か、職業志向か）を統制しても、キャリア効果（卒業後の年数）が長いほど高まることを発見した。もっとも理工系大卒者については、大学で学んだ専門知識・能力と仕事に必要な専門知識・能力との適合度は、若いコーホートほど重なっていないとする者の比率が高いという報告もある（荒井・塚原・

山田 1978)。両者は比較できないが、適合度の上昇がコーホート効果かキャリア効果かは判然としない。まだ定説があるという状況ではないようである。

大学教育と職務とのレリバンスを考える難しさは、その適合度をどう測定するかという問題のほかに、それをどう評価するかという点にもある。つまりレリバンスがある必要がそもそもあるのか、という問題である。もちろん大学教育のコストと人材養成の効率性を考えれば、多くの者が大学での専攻とまったく関係ない職務につくことは論外である。けれども大学教育の特質は、専攻によって濃淡はあるにせよ、そこから修得されるものが本来的に抽象的であることに求められよう。そう考えれば教育内容や修得した能力が具体的に何であるかということよりも、本人がいかに咀嚼吸収できたか、あるいはいかに大学時代の学習が仕事に役立っていると思えるか、が重要であろう。この点で近年、着目されているコンピテンシー（知識や技能の背後にある態度や価値観）が就職に与える影響も興味ある問題である（小方 2001：84）。いずれにせよ内容の側面から教育と職業の関連をどう理解するかについては、今後のさらなる研究が求められる。

VI データの構造と分析方法の検討 ——二段抽出データと階層線形モデル

最後に大学から職業への移行に関するデータとその分析方法に特有の課題について述べておきたい。これまでの分析でもちいられた（学校）データの多くは、大学も学生も有意抽出されたデータであった。学校調査の実施が困難になるなかでそうせざるをえない事情は承知しているが、できれば無作為抽出することにこしたことはない¹⁴⁾。そのとき留意する必要があるのは、①データが二段抽出法によるばあいが多いこと、②そのばあい学生個人の効果と学校（大学）の効果を分けて考える必要があること、である。

まず代表性のあるデータといっても、学生をいきなり単純無作為に抽出することは現実にはできない。全国の大学生を網羅した名簿が存在しない

からである。そこで想定される抽出方法は、設置者（国立・公立・私立）・専攻・入学難易度などで層化したうえでまず大学を、つぎに各大学から学生を無作為に抽出するという二段抽出法によるものである。この方法であれば抽出された大学だけから学生名簿を提供してもらえばよい（もちろんそれだけでも交渉はたいへんであるが）。ところでこうして得られたデータでは、同じ大学に所属する学生同士には何らかの共通性のあることが予想される。似たような属性を有する者が同じ大学に集まる、あるいは同じ環境で教育を受けることによって共通性が高まるからである。

換言すれば、単純無作為抽出法にくらべて二段抽出法では、一次抽出単位内の標本が独立に分布しないために、一般に標準誤差が大きくなるということである¹⁵⁾。したがって狩野・三浦（2002：256）によれば、二段抽出されたデータを、単純無作為抽出データとして、あるいは大学という一次抽出単位ごとに計算された（たとえば就職活動期間の）平均値を生データとし大学数をケース数とした新たな（いわゆるアグリゲートされた）データとして、分析することはいずれも適切でない。とくに全変動のなかで一時抽出単位間の変動の割合を表す級内相関係数が0.1をこえるばあいは、二段抽出を考慮したモデルで分析すべきとされる。

二段抽出を考慮したモデルとしては、大別すれば共分散構造分析を発展させた方法と階層線形モデル（マルチレベル分析ともいう）とに分けられよう。前者は個人の（多変数間の）共分散行列を一次抽出単位間（大学間）の共分散行列と一次抽出単位内（大学内）の共分散行列に分解し、それぞれ別個に分析するということが多い。それに対して、後者は一次抽出単位（大学）レベルの変数と二次抽出単位（学生）レベルの変数を同時に回帰分析に投入するのが一般的である。

階層線形モデルはさまざまモデルを構築することができるが、学生個人の要因を統制しても所属する学校固有の効果があることを検証しようとした研究が多いようである¹⁶⁾。たとえば二段抽出データにおいて、学生の出身階層（社会経済的地位）が数学の試験点数に影響することを検討するばあい、出身階層の効果は学校によって異なることが

想定される (Raudenbush and Bryk 2001)。通常の回帰分析では、学校差はダミー変数で表現されていたが、出身階層の回帰係数はいずれの学校に所属していても同一であった。それに対して階層線形モデルでは、その回帰係数も学生が所属する学校ごとに異なり、さらにその回帰係数や切片じたいが学校レベルの他の変数 (たとえば各学校の進学率など) によって説明される、というモデルをたてることができる。二つの回帰式が入れ子状に一つの回帰式で表現されているため「階層」線形モデルと呼ばれる¹⁷⁾。また学生レベルの回帰式には、こうした学校によって異なる偏回帰係数をもつ独立変数のほかに、全員が同じ偏回帰係数をもつ独立変数も投入できるので、学生個人の要因を統制したうえで、学校という組織が学生におよぼす影響を析出することが可能となる。

もちろん階層線形モデルを用いたからといって純粋な学校効果がかならず取り出せるわけではないし、より複雑な計量的方法を駆使した研究がよい研究とは限らない。したがって複数の方法で分析するしかないことは明らかであるが、移行の研究においても個人効果と学校効果とを区別する配慮が必要であろう。それは就職結果を大学の選抜度という学校効果だけで説明する呪縛から我々を解放する端緒になるはずである。そのとき階層線形モデルは試してみる価値があるように思えるのである。

Ⅶ 結びに代えて

若年者の学校から職業への移行に関する研究上および実際上の諸問題を考える場合には、雇用環境がどうであろうと、個人の自発的な選択要因と、社会の構造的な要因を区別する視点が重要である。たとえば失業率や転職率の増加の要因を、若年者の意識や行動の変化と、労働市場の変化とに分けて考えることである。もちろん、個人の意識や行動じたいが社会に影響されるので、事態は複雑であり分析にはさまざまな困難を伴うが、避けて通れない課題である。その意味で、トランジションというのは元来、さまざまな苦悩に満ち「あがきもがく」ものである (岩木 2001) けれども、そ

れが社会的に公正かどうか、特定の属性の若者だけが不利益を被っていないかどうか、を究明することを忘れてはならないであろう。そのとき労働経済学が擁する人的資本論やシグナリング論などシンプルではあるが強力な理論を彫琢し、個人の意識や個人・組織間の関係に着目する社会学ならではの理論を構築することが求められている。もとより就職協定や倫理憲章、新卒 (紹介) 派遣、就職への家族の影響 (三宅・遠藤 2005)、あるいはジェンダーによる差異など言及できなかった論点も多いが、それらについては機会をあらためて論じたい。

- 1) この分野のレビューとしては矢野 (1993b)、小方 (1995)、吉本 (1996) を、戦後の大卒就職の展開を簡潔にまとめた論文としては伊藤 (2004)、本田 (2004) を、国際比較については Shavit and Müller (1998)、Stern and Wagner (1999)、Heinz (1999) を参照。
- 2) コリンズの葛藤理論については河野 (2004) を参照。
- 3) IIも大学と企業の関連を論じているが、そこでは学生の属性のひとつとして出身大学を捉えており、大学の就職への関与は念頭にない。この点がIIIの論点との主要な相違である。
- 4) 高校と雇用主の実績関係については岩永 (1984)、荻谷 (1991) を、その変容については日本労働研究機構 (1998)、佐口 (2002)、本田 (2005) を参照。
- 5) 金子 (1996) は日本の大学における就職指導を「業界型」「営業型」「放任型」に分けているが、それぞれ図1の第1象限、第2象限、第3象限に相当すると考えられる。
- 6) 国立大学の工学系で多い学校推薦応募において学内推薦者を教員が決定するケースは意外に少なく、学生同士の調整や早い者勝ち・じゃんけんによる決定がかなりあること、私立大学工学系では推薦応募といっても内定が決定した段階で確約書代わりに推薦状を提出するケースが大半を占めること、が指摘されている (中村 1996、岩内・荻谷・平沢編 1998: 68)。
- 7) OB効果については安部 (1997)、浦坂 (1999)、梅崎 (2004) を参照。
- 8) このほか一大学の調査としては安田 (1999)、大規模な調査として日本労働研究機構 (1992, 1994) を参照。
- 9) 2004年3月に大学を卒業した者は54.9万人で、そのうち進学者が6.5万人 (11.8%)、就職者が30.6万人 (55.8%)、「一時的な仕事に就いた者」が2.5万人 (4.5%)、「左記以外の者」が11.0万人 (20.0%)であった (文部科学省 2004)。「左記以外の者」とは、家事手伝いなど就職でも「大学院等への進学者」や「専修学校・外国の学校等入学者」等でもないことが明らかな者である。その内実は明らかではないが、学校基本調査は卒業年の5月1日現在の状況を報告することになっているので、その多くは少なくとも学卒後1カ月間は無業者であったと考えられる。
- 10) フリーターの出身階層については耳塚 (2002) も参照。
- 11) その背景には階層研究者と学歴研究者の問題関心の相違と、用いられるデータの構造というふたつの事情があったと考えられる。社会階層の研究者は、初職や現職が出身階層 (父親

- や父学歴)と本人学歴のいずれにつよく影響されるかについて、古くから強い関心を寄せてきた。けれども大卒者の占める比率があまり高くなかったこともあって、学校歴に対する興味は弱く、大卒者を一括りに扱ってきた。そのため階層に関する代表的な調査であるSSMデータに大卒者の大学名を尋ねる質問が盛り込まれたのは第3回の1975年調査からである。他方で、学歴の研究者は大卒者の学校歴が就職やその後の出世(課長や役員になる比率)へ影響することには重大な関心を寄せてきたが、出身階層にはあまり興味を持ってこなかった。その背後には、職業達成に対する出身階層の影響は高い教育達成(つまり大卒)によってキャンセルされるというメリトクラシーへの期待があったと考えられる。そのため就職調査やキャリア調査に、出身階層に関する質問項目が取り入れられることはほとんどなかった。
- 12) そのとき選抜度の低い大学から上級専門管理職への移動といった現象(中西2000)が注目される。
 - 13) 小池編(1991)のように企業での聞き取りという方法も有効であるが、あまりなされていない。
 - 14) 移行に関する大規模な調査を実施することはさまざま困難を伴うので、日本労働研究機構がこれまでに蓄積してきた良質なデータの公開も求められよう。
 - 15) 一般に多段抽出による標準誤差の増加を避けるために層化抽出をおこなうとされる(たとえば盛山2004:126)が、層化多段抽出をおこなったばあいでも厳密には級内分散などによる確認が必要であろう。
 - 16) 2段抽出された学校データについて階層線形モデルを適応したわが国の分析例は、いまのところ少ないが、たとえば朴澤(2005)を参照。
 - 17) 階層線形モデルの考え方は、2段抽出データだけではなく、パネルデータの分析でも用いられている。たとえば個人の4時点にわたる進路希望の変化を時点へ回帰させ、近似する回帰直線の切片と傾きで記述し、さらに(潜在変数である)その切片と傾きを従属変数に、個人の属性などを独立変数にした回帰分析をおこなう、いわゆる潜在曲線モデル(三浦・狩野2002:225)もその一例である。パネルデータの分析については紙幅の制約もあってふれられなかったが、詳しくはたとえば稲葉(2002)、北村(2005)を、大卒者のパネル調査については正岡ほか編(1997)を参照。

参考文献

- 安部由起子(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』pp.151-170, 東京大学出版会。
- 天野郁夫(1984)「就職と大学」慶伊富長編『大学評価の研究』pp.162-178, 東京大学出版会。
- 荒井克弘・塚原修一・山田圭一(1978)「科学技術者の高等教育に関する研究(2)」『大学論集』6, pp.175-197, 広島大学大学教育センター。
- Granovetter, M. (1995) *Getting a Job 2ed edition*, The University of Chicago Press. 渡辺深訳(1998)『転職』ミネルヴァ書房。
- 濱中義隆・荻谷剛彦(2000)「教育と職業のリンケージ」近藤博之編『日本の階層システム3 戦後日本の教育社会』pp.79-103, 東京大学出版会。
- Heinz, W. R. (1999) *From Education to Work*, Cambridge University Press.
- 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』pp.245-278, 東京大学出版会。

- 平沢和司(1995)「女子短大生の就職」『北海道大学文学部紀要』43-2, pp.143-167.
- 平沢和司(1998)「大卒者の出身階層と学校歴・初職」佐藤嘉倫編『社会移動とキャリア分析』(1995年SSM調査シリーズ3), pp.31-44.
- 朴澤泰男(2005)「高校生の大学進学希望のマルチレベル分析」『若年者の就業行動・意識と少子高齢社会の関連に関する実証研究 平成16年度総括研究報告書』pp.193-207.
- 本田由紀(2004)「学校から職場へ」佐藤博樹・佐藤厚編『仕事の社会学』pp.103-121, 有斐閣。
- 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。
- 稲葉昭英(2002)「Pooled time series モデル」『家族社会学研究』14-1, pp.5-10.
- 石田浩(2005)「後期青年期と階層・労働市場」『教育社会学研究』76, pp.41-57.
- 伊藤彰浩(2004)「大卒者の就職・採用メカニズム」寺田盛紀編著『キャリア形成・就職メカニズムの国際比較』pp.58-82, 晃洋書房。
- 岩木秀夫(2001)「学校から職業への移行」矢島正見・耳塚寛明編著『変わる若者と職業世界』pp.3-22, 学文社。
- 岩永雅也(1984)「新規卒卒労働市場の構造に関する実証的研究」『大阪大学人間科学部紀要』10, pp.247-276.
- 岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編(1998)『大学から職業へⅡ』(高等教育研究叢書52), 広島大学大学教育研究センター。
- 岩脇千裕(2004)「大学新卒者採用における「望ましい人材」像の研究」『教育社会学研究』74, pp.309-326.
- 金子元久(1995)「大学教育と職業の関連性」『大卒者の初期キャリア形成』(調査研究報告書64) pp.220-225, 日本労働研究機構。
- 金子元久(1996)「なぜ、いま就職指導か」『IDE』378, pp.5-12.
- 狩野裕・三浦麻子(2002)『グラフィカル多変量解析増補版』現代数学社。
- 荻谷剛彦(1991)『学校・職業・選抜の社会学』東京大学出版会。
- 荻谷剛彦編(1995)『大学から職業へ』(高等教育研究叢書31), 広島大学大学教育研究センター。
- 荻谷剛彦(1996)「新規卒卒就職と出身階層」『日本労働社会学年報』7, pp.71-84.
- Kariya T. and J. E. Rosenbaum, (1995) "Institutional Linkages between Education and Works as Quasi-Internal Labor Markets," *Research in Social Stratification and Mobility*, 14, pp.99-134.
- 北村行伸(2005)『パネルデータ分析』岩波書店。
- 小池和男編(1991)『大卒ホワイトカラーの人材開発』東洋経済新報社。
- 近藤博之(2000)「「知的階層性」の神話」近藤博之編『日本の階層システム3 戦後日本の教育社会』pp.221-245, 東京大学出版会。
- 河野貞博(2004)『現代若者の就業行動』学文社。
- 小杉礼子(2001)「日本大卒者の移行特性をめぐる検討」『日欧の大学と職業』(調査研究報告書143) pp.43-80, 日本労働研究機構。
- 小杉礼子(2002)「学校と職業社会の接続」『教育社会学研究』70, pp.59-74.
- 小杉礼子(2003)『フリーターという生き方』勁草書房。
- 黒澤昌子・玄田有史(2001)「学校から職場へ」『日本労働研究

- 雑誌』490, pp. 4-18.
- 正岡寛司・藤見純子・嶋崎尚子・西野理子編 (1997)『大学卒業、そしてそれから』早稲田大学人間総合研究センター。
- 松尾孝一 (1999)「90年代の新規大卒労働市場」『大原社会問題研究所雑誌』482, pp.17-37.
- 耳塚寛明 (2002)「誰がフリーターになるのか」小杉礼子編『自由の代償／フリーター』pp.133-148, 日本労働研究機構。
- 三宅義和・遠藤竜馬 (2005)「進路選択における両親の影響」居神浩ほか『大卒フリーター問題を考える』pp.175-211, ミネルヴァ書房。
- 宮本みち子 (2002)『若者が「社会的弱者」に転落する』洋泉社。
- 溝上憲文 (2005)『超・学歴社会』光文社。
- 文部科学省 (2004)『平成16年度学校基本調査報告書(高等教育機関編)』国立印刷局。
- 永野仁編著 (2004)『大学生の就職と採用』中央経済社。
- 中村高康 (1996)「80年代以降の工学系大卒労働市場と専門学科」『放送教育開発センター研究報告』91, pp.258-270.
- 中西祐子 (2000)「学校ランクと社会移動」近藤博之編『日本の階層システム3 戦後日本の教育社会』pp.37-56, 東京大学出版会。
- 日本労働研究機構 (1992)『大学就職指導と大卒者の初期キャリア』(調査研究報告書33)。
- 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)』(調査研究報告書56)。
- 日本労働研究機構 (1998)『新規高卒労働市場の変化と職業への移行の支援』(調査研究報告書114)。
- 日本労働研究機構 (2000)『変革期の大学採用と人的資源管理』(調査研究報告書128)。
- 小方直幸 (1995)「大学教育と仕事」『大学論集』24, pp.293-308, 広島大学大学教育センター。
- 小方直幸 (1998)『大卒者の就職と初期キャリアに関する実証的研究』(広島大学大学院博士論文), 広島大学大学教育研究センター。
- 小方直幸 (2001)「コンピテンシーは大学教育を変えるか」『高等教育研究』4, pp.71-91.
- 大久保幸夫編著 (2002)『新卒無業。』東洋経済新報社。
- 小塩隆士 (2002)『教育の経済分析』日本評論社。
- Raudenbush, S. E. and A. S. Bryk (2001) *Hierarchical Linear Models*, Sage.
- Rosenbaum, J. E. and T. Kariya (1989) "From High School to Work", *American Journal of Sociology*, 94 (6), pp.1334-1365.
- 佐口和郎 (2002)「新規高卒採用制度の生成と展開」東京大学経済学会『経済学論集』68(3), pp.2-32.
- 盛山和夫 (2004)『社会調査法入門』有斐閣。
- Shavit, Y. and W. Müller, (1998) *From School to Work*, Clarendon Press.
- Stern, D. and D. A. Wagner (1999) *International Perspectives on the School-to-Work Transition*, Hampton Press.
- 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, pp.20-50.
- 梅崎修 (2004)「成績・クラブ活動と就職」松繁寿和編著『大学教育効果の実証分析』pp.29-48, 日本評論社。
- 浦坂純子 (1999)「新規労働市場におけるOB効果と大学教育」『日本労働研究雑誌』471, pp.52-65.
- 矢野真和 (1993a)「新規大卒者の労働市場」『日本労働研究雑誌』405, pp.14-23.
- 矢野真和 (1993b)「雇用と大卒労働市場」『大学論集』22, pp.163-186, 広島大学大学教育センター。
- 安田雪 (1999)『大学生の就職活動』中央公論新社。
- 吉本圭一 (1996)「大学教育と職業」『九州大学教育学部紀要』42, pp.95-108.
- 吉本圭一 (1999)「国立大学における学卒無業と就職指導体制」『九州大学大学院教育学研究紀要』45, pp.39-56.
- 吉本圭一 (2001)「大学教育と職業への移行」『高等教育研究』4, pp.113-134.
- 吉本圭一 (2003)「大学教育の職業生活への関連性」『高等教育と職業に関する日蘭比較』(調査研究報告書162) pp.74-103, 日本労働研究機構。

ひらさわ・かずし 北海道大学大学院文学研究科助教授。
最近のおもな著作に「家族と教育達成——きょうだい数と出生順位を中心に」渡辺秀樹ほか編『現代家族の構造と変容』(東京大学出版会, 2004年)。社会学専攻。