

大卒労働市場の趨勢と学生の大企業志向再考

平沢 和司

(北海道大学大学院文学研究科 准教授)

1. はじめに

1990年代初頭にバブル経済が崩壊して以来、新規大卒者の労働市場は浮沈を繰り返しながら今日に至っている。2009年3月卒は空前の売り手市場であったとはいえ、この20年間の基調は、学生にとって終始きびしいものであった。求人倍率が0.99となった2000年3月卒（リクルートワークス研究所 2009）はその象徴である。ただしこれはあくまでも求人総数と求職者総数から算出された数値であることに留意しなければならない。この求人倍率を企業規模別に見ると、従業員数1,000人未満の企業では、もっとも低かった2000年卒でも1.55倍であり、ほとんどの年で2倍を超えているからである。他方で1,000人以上の企業は一度も1倍を超えたことがない。単純に考えれば、多くの学生が中小企業をもっと志望すれば、昨今の就職難は解消するようにも見える。

そうならないのは依然として学生の大企業志向が続いているからなのであろうか。そうだとすると、賃金や仕事の裁量に関する企業規模間の格差はどの程度あるのか。そして多くの学生が大企業に集中する就職活動に陥穽はないのか。本稿ではこうした古くて新しい問題について、就職活動とその後のキャリアに関する近年のデータを概観しながら考えてみたい。

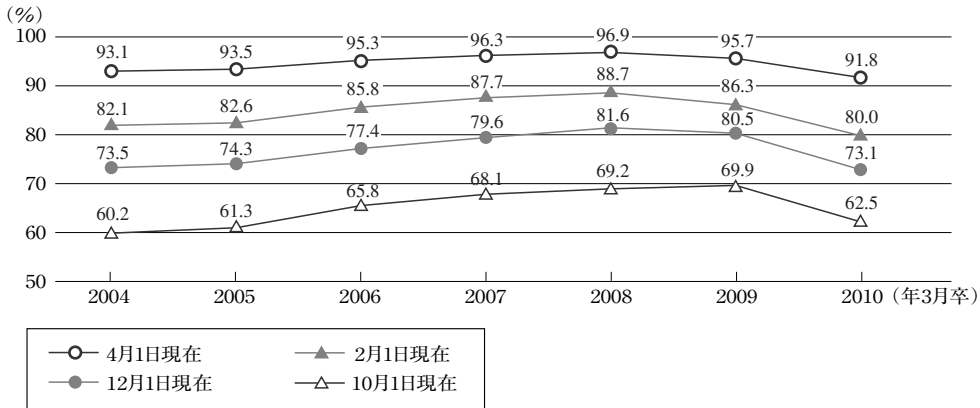
2. 大卒者の内定率と求人倍率に関するデータ

(1) 就職内定率

新規学卒者の労働市場に関するおもな指標には、就職内定率と求人倍率がある。このうち就職内定率は、ある時点での就職内定者数を就職希望者数で割って求められる。全国的なデータとしては、「大学等卒業予定者の就職（内定）状況調査」がある。厚生労働省が文部科学省と共同で調査し、卒業前年10月、12月、卒業年2月、4月の内定率を逐次、公表している。それによれば2004～10年のいずれも4月の大卒者の就職内定率は、最低で91.8%（2010年）、最高で96.9%（2008年）であった（厚生労働省 2010b）（図表-1）。毎年9割を超えており、大学での実感からはにわかには信じがたい高い数値が示されている。

そこで調査方法（2009年度）を確認してみると、調査対象校は国立大学21校、公立大学3校、私立大学38校の計62校、対象者数は短期大学と高等専門学校をあわせて5,690人とある（大学のみの人数・大学名や回収率は非公表）。無作為抽出がなされていたとしても、層化をふくめた対象校の選び方と、標本の大きさが適切でない、標準誤差が一般に大きくなる。その意味で、毎年4時点での内定率が比較できる唯一のデータとはいえ、どの程度、信頼してよいのか公表されている調査方法の記述だけからでは判断が難しい。そのうえ、地域別文理別をのぞいて詳細な内定率は知る

図表-1 就職（内定）率の推移（大学）



出所：厚生労働省「平成21年度大学等卒業者の就職状況調査（平成22年4月1日現在）について」（厚生労働省 2010b）

ことができない。言い換えれば、実際の内定企業は希望した就職先であったのか、など学生の意向を加味した分析には向かない。

(2) 求人倍率

もうひとつの指標である求人倍率は、いうまでもなく、求人数を求職者数で割った値である。ただし同じく厚生労働省が職業安定業務統計として公表している新規求人倍率と有効求人倍率は、いずれも公共職業安定所で扱った求人のみであり、かつ新規大卒者は含まれない。新規大卒者の求人倍率に関する全国的なデータとしては、「ワークス大卒求人倍率調査」（以下リクルート調査という）が唯一のものであろう。これはリクルートが1984年から継続している調査で、現在では同社内のワークス研究所が卒業前年に学生と企業に実査を行っている。2010年3月卒業予定者（当時）の調査では、同社の「リクナビ2010」会員より募集したアンケートモニタ26,955人のうち、大学3年生7,069人・修士1年生2,099人から、また従業員数5人以上の全国の民間企業7,180社（回収率60.3%）から、それぞれ回答が得られている（リクルートワークス研究所 2009）。

この調査はリクナビに登録していない者は対象者になり得ないうえに、無作為抽出されていない点が気になる¹⁾。とはいえ、民間企業への就職希

望者数がわかるだけでなく、希望する企業の属性（従業員数）を調べており、それを長期間にわたって比較できる点は他の調査にはない特徴である。しかもそれらを就職活動の最中である学部3年生（修士は1年生）の冬か4年生の春に調べているのがよい。というのも、就職を希望する企業の規模といった学生の意識に関する質問は、卒業時点で遡及的に尋ねても、実際の就職活動の結果に左右されがちで、正確な回答かどうかを見極めるのが難しいからである。

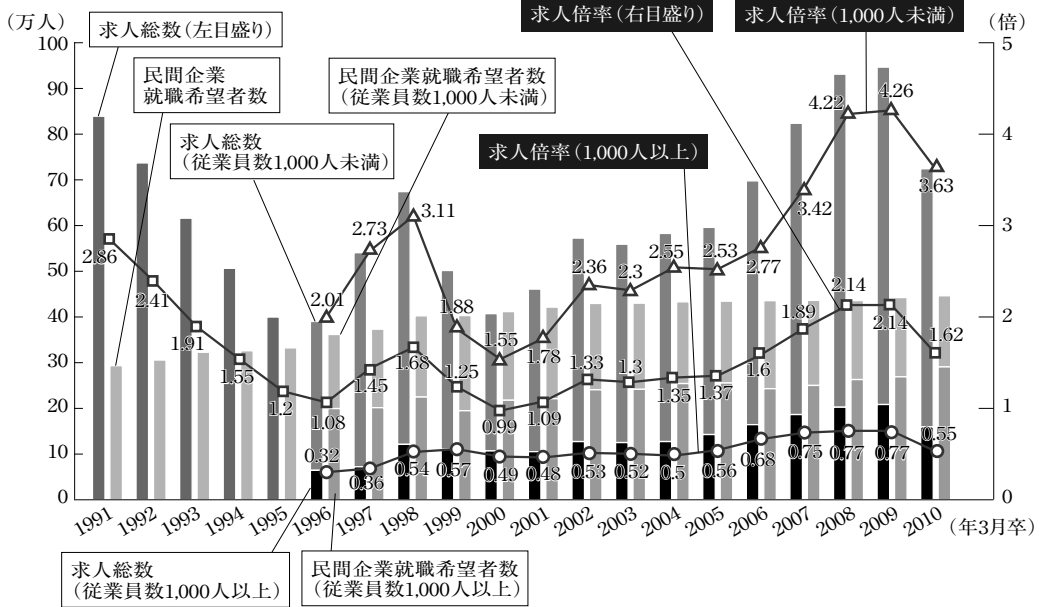
3. 学生の大企業志向

(1) 企業規模別の求人倍率

図表-2は、このリクルート調査の結果から、卒業年別に大卒求人総数・民間企業就職希望者数・求人倍率を示したものである。ここからまず確認できるのは、2000年以降の求人倍率が最低0.99（2000年3月卒）から最高2.14（2009年卒）まで、卒業年によってかなり異なるという周知の事実である。その変動は、この図をみるかぎり、景気変動などによって大きく変化する求人総数によってもたらされている。民間企業就職希望数が緩やかにしか変化せず、過去10年間はほぼ43万人前後で推移しているのと対照的である。

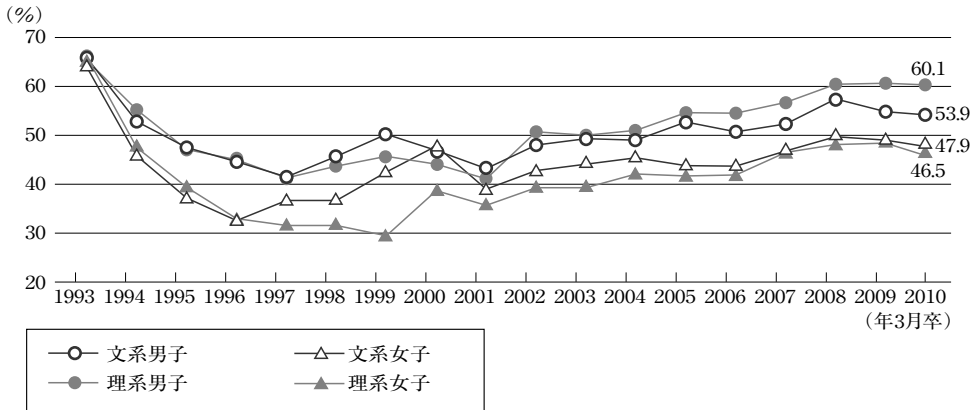
興味深いのは、冒頭で言及したとおり、それら

図表-2 大卒求人総数・民間企業就職希望者数・求人倍率



出所: 第26回ワークス大卒求人倍率調査(2010年卒) (リクルートワークス研究所 2009)

図表-3 大企業を志望する学生の比率の推移



注: 「ゼッタイに大手企業がよい」 + 「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」の比率
 出所: 2009年度大学生の就職意識調査結果報告(毎日コミュニケーションズ 2009)

を企業規模別にみたときである。従業員数が1,000人以上を大企業、1,000人未満を中小企業と呼ぶとすれば、大企業の求人倍率は2009年卒まで上昇傾向にあるとはいえ、一度も1を超えたことはない。それに対して、中小企業は最低でも1.55(2000年卒)であり、その後は同じく2009年卒の4.26まで

一貫して上昇している。つまり終始、大企業は買い手市場なのに対して、中小企業は完全な売り手市場ということである。これは企業規模間で生じている雇用需給のミスマッチといってよい現象であろう。このこと自体は一般に知られた事実であろうが、その差の大きさにはあらためて驚かされ

る。そして大企業に比較して中小企業の求人総数の変動が大きいことから、さきにみた全体の求人倍率の変動を生み出しているのは、主として中小企業の求人動向だということにも気づく。

さらに、図表-1ではわかりにくいですが、大企業希望者数は1999年卒をのぞいて中小企業希望者数を絶えず上回っている。ここから窺えるのは学生の大企業志向である。とはいえ卒業前年の時点で、毎年16万~21万人という少なくない者が中小企業を希望していることも事実である。そこで学生の大企業志向が本当なのか、他のデータで確認しておきたい。

(2) 変わらない学生の大企業志向

つぎに用いるのは、毎日コミュニケーションズが毎年行っている「マイコミ大学生就職意識調査」(以下マイコミ調査という)である。2010年3月卒業予定者(当時)の調査では、2008年10月~2009年1月に、学部3年生と修士1年生あわせて15,288人から有効な回答が得られている(毎日コミュニケーションズ 2009)。そこでは「あなたは「大手志向」ですか「中堅企業希望」ですか」との質問がなされている²⁾。図表-3は、それに対して「ゼッタイに大手企業がよい」、または「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がよい」と答えた者の比率を卒業年別、男女・文理別に示したものである。これらの選択肢を選んだ者を大企業希望者とみなせば、2000年卒以降は、およそ4~6割の者が大企業を目指しており、男女と文理を問わずその比率がほぼ一貫して上昇している。

ただし注2に示したとおり、この比率は、公務員や起業を希望する者を含んだ数が分母になって算出されているので、それをのぞけばほぼ5~6割の者が大企業を志望していることになる。さきのリクルート調査とこのマイコミ調査は質問文も選択肢も異なるので、直接比較することはできないものの、過半数が大企業志望者であり、それには及ばないものの中小企業志望者も相当数いるという傾向は共通している。さらに、1992年以降のマイコミ調査の大企業志望者率の推移は、リクル

ート調査の求人倍率のそれときわめてよく似た趨勢を示す。当然といえばそれまでだが、求人倍率が顕著に下がった年(たとえば1995年卒と2000年卒)の翌年は大企業志望者率も下がっている。

4. 企業規模間の賃金格差

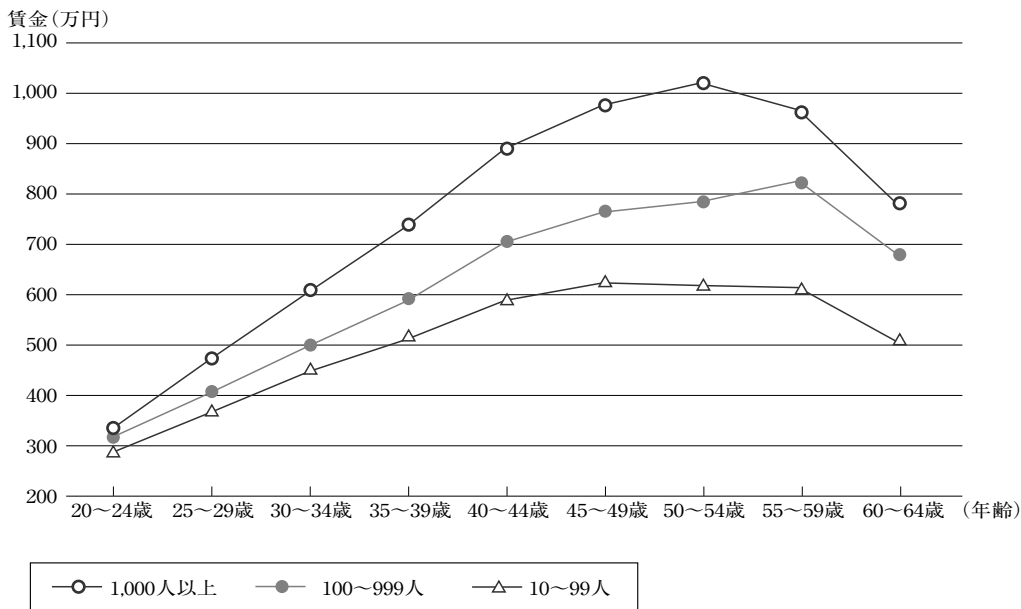
(1) 大企業志向の理由

どうやら学生の大企業志向は、浮沈を伴いながらも卒業年を問わず頑健であるらしい。ただしその比率は、いわゆる銘柄大学や中堅大学で高く、それ以外の大学では低い傾向にあると考えられる(平沢 2000)³⁾。つまり最初から大企業を狙わない学生が多い大学も少なからず存在するという事である。過去の採用実績を睨みながら学生は就職活動をするだろうからなかば当然であろう。野心は最初から冷却されて、自己選抜が生じているようだ。

このように大学生が全員揃って大企業志向ではないということを踏まえたうえで、なぜ多くの学生は大企業を希望するのであろうか。太田(2010)はその理由として、大企業のほうが給与や付加給付が多いこと、就職後に中小企業から大企業へ転職するのが難しいこと、職種が不明なまま入社するので知名度に頼りがちなこと、をあげている。そのほかにも(銘柄)大卒であれば大企業へ入らなと格好がつかないと考えがちなこと、どのような中小企業があるかを多くの学生がそもそも知らないこと、なども思い浮かぶ。いずれもそれなりにリアリティーがあり、どれがおもな原因なのかは検討に値する問題であろう。ただし、以下では最初の処遇格差説に焦点を絞って、それが本当なのかを検証してみたい。

つまり、大企業と中小企業とでは、どれほど処遇に違いがあるのか、という問題である。処遇のうち賃金格差については、かなりの研究が蓄積されていることは周知の通りである。たとえば岡村(2002)は、企業規模間の賃金格差を説明する仮説として、効率賃金仮説、均等化差異仮説、人的資本仮説、利益分配仮説、および能力差仮説を提示している。ただし異なる企業規模間の労働者に

図表-4 企業規模別賃金



注: 賃金は、「きまって支給する現金給与額」×12+「年間賞与その他特別給与額」で求めた

出所: 厚生労働省「平成21年賃金構造基本統計調査」の一般労働者(産業計・産業別)の第1表の産業計・男・大学・大学院卒(厚生労働省2010a)

みられる賃金差には、労働者の属性や選好、職種などに起因する違いが交絡しているので、規模の正味の効果を取り出すのは意外に難しいことを指摘している。

(2) 賃金センサスデータ

そこで、できるだけ労働者の属性を限定して企業規模間の賃金格差の実態を確認しておこう。用いるのはこの分野でもっとも一般的な「賃金構造基本統計調査」(以下、賃金センサスという)である。これは厚生労働省によって、常用労働者が5人以上のおもに民間の事業所を対象に毎年行われている。2009年調査のばあい、抽出された事業所は約78,000、労働者は約150万人であり、きわめて大規模な調査である⁴⁾。好都合なことにこの調査では、男女別・年齢階級別・学歴別・企業規模別の賃金が公表されている。図表-4は大卒男子に限って、企業規模別にいわゆる賃金プロフィールを示したものである。それによれば、いずれの年齢階級でも、企業規模が大きいほど賃金が高く、かつ50~54歳までは年齢階級が高くなるにし

たがって、その差が拡大している。従業員数100~999人と1,000人以上の企業とでは、賞与をふくめた賃金で年間平均200万円以上(50~54歳)の差がある。

これを見れば、「やはりわれわれの直感は当たっていた」という大企業志望の学生の声が聞こえてきそう。しかしこれまでの議論では、大卒が一括りにされている点に検討の余地がないだろうか。大卒者がエリートであった時代ならいざ知らず、4年制大学進学率(男子)が50%超まで漸増した近年では、大卒者内部の違いを考慮したいところである。さらに文系と理系は別々に採用が行われており、入社後の処遇が異なると考えられるので、文理の違いも勘案する必要があるだろう。くわえて従属変数も賃金だけではなく、仕事の裁量の程度や満足度などにも広げたい。

(3) SSMデータ

こうなってくると官庁統計では答えを出すことができない。そこで以下では「2005年社会階層と社会移動全国調査」(以下SSM調査という)を用

図表-5 所得を従属変数とする一般線形分析 (2005年SSMデータ 大卒・院修了男性25~59歳)

従属変数	モデル1 所得	モデル1' 所得の自然対数	モデル2 所得	モデル3 所得	モデル4 所得
経験年数	31.408***	0.076***	30.229***	30.548***	30.146***
経験年数2乗	-0.473**	-0.001*	-0.445*	-0.496**	-0.490**
現職の企業規模(大企業が基準)					
小規模企業	-263.889***	-0.596***	-242.558***	-277.314***	-219.128***
中規模企業	-100.551**	-0.183	-51.527	-79.591*	-76.075*
初職の企業規模(大企業が基準)					
小規模企業			-24.432		
中規模企業			-66.604		
大学学校歴(大学Ⅳが基準)					
大学Ⅰ				-213.633***	-218.106***
大学Ⅱ				-189.771***	-189.070***
大学Ⅲ				-181.852***	-193.624***
大学の学科(文系が基準)					
理系(医歯系をのぞく)					61.907*
切片	351.393***	5.643***	369.282***	507.510***	486.785***
n	358	358	358	357	357
R ²	0.256	0.162	0.269	0.327	0.350
F	31.645***	18.232***	21.556***	25.677***	23.429***

注: 数値は非標準偏帰帰係数、***p<.001, **p<.01, *p<.05

いる。これは1955年以降10年おきに全国の社会学者によって行われており、学歴・職歴・社会意識などが詳細に尋ねられている。2005年調査では、全国の20~69歳の男女13,031人が層化2段抽出によって対象者となり、そのうち5,742人から有効な回答が得られている(有効回収率44.1%)。

ここでは学歴がほぼ確定する25歳から、年金生活にはいる前の59歳までの大卒または大学院修了の男性で、調査時点で無職か学生でなく、かつ公務員でない者358人を分析対象とした⁵⁾。データには公務員も含まれているが、賃金センサスには公営企業以外が含まれていないうえに、リクルート調査が民間企業志望者に限定されているので、それにあわせて現在、公務員である者をのぞいた。分析対象を限定するとケース数が少なくなってしまうのがSSM調査の難点であるが、おおまかな傾向は捉えることができよう。

独立変数のうち、肝心な企業規模の区分と比率は、小規模企業(従業員数99人以下、対象者単位で48.9%)、中規模企業(100~999人、28.8%)、

大企業(1,000人以上、22.3%)である。大学の学校歴は、卒業した大学によって大学Ⅰ(おもに戦後設立の私立大学、26.1%)、大学Ⅱ(おもに戦前設立の私立大学、36.1%)、大学Ⅲ(大学Ⅳ以外のすべての国公立大、14.5%)、大学Ⅳ(入学難易度の高い国公立大学29校、23.2%)の4つに区分した⁶⁾。大学の専攻は、学科名によって文系(61.5%)と理系に2分した⁷⁾。ただし標準的な大学や専攻の分類はないので、これらの区分は便宜的で暫定的なものである。

(4) SSMデータでみる企業規模が所得に与える影響

図表-5は所得を従属変数とした一般線形分析の結果を非標準解で示したものである。所得は過去1年間の税込みの収入で、賃金のほか配当・臨時収入・副収入などを含む。調査票では収入「なし」から「2050万円以上」まで30区分があり、数値化するときは各選択肢の中央値を用いた。

モデル1は、独立変数が経験年数とその2乗、

および企業規模のみで、もっともシンプルなものである⁸⁾。いずれの変数も有意な効果があり、経験年数が同じでも企業規模が大きいほど所得が高いという、よく知られた事実が確認される。なお、対象者は大卒・院修了者のみなので、このモデルはいわゆるミンサー型所得関数から教育年数を除いたかたちになっている。ただし同関数は通常、所得の対数に対して用いられることから、その結果をモデル1'として示しておいた。経験年数の係数は0.076であるから、1年の経験によって所得が7.6%上昇することになる。その2乗の係数とともに、教育年数をふくめた同関数についての既存研究（たとえば1955年SSM調査データを用いた矢野・島 2000）とほぼ同様の結果であった。

こうした結果を見ると所得に対してやはり現職における企業規模の影響は大きいと思いがちであるが、結論を出すにはまだ早い。対象者の約半数は、学卒後の就業先から転職しているので、現職の企業規模の効果をみるには、最初に就職した企業の規模を統制する必要があるからだ。そこでモデル2ではモデル1に、初職の企業規模を加えてみた。初職の企業規模の効果は有意でなく、現職の規模の効果も大企業を基準に小規模企業との間にしか認められなくなっている。

ただし、転職経験者が約半数ということは、初職規模と現職規模の連関がかなり強いということでもあるから、この程度のケース数だと係数が不安定になりやすい。そのうえ初職規模に対しては出身大学の効果が強い、つまり銘柄大卒ほど大企業に入りやすいことが繰り返し確かめられているので（たとえば平沢 2010）、初職規模に代えて大学学校歴を投入した。それがモデル3であり、学校歴の効果が認められる。いわゆる銘柄大学である大学Ⅳを基準にすれば他の大学群出身者はいずれも平均して所得が低い⁹⁾。これが初職における大学名によるスクリーニング効果なのか、銘柄大学出身者ほど出世しやすいというシグナリング効果なのか、あるいは銘柄大学の教育が優れていることによる人的資本効果なのかはわからない。しかし人によっては30年以上前の大学学校歴の効果がみられるのは、不思議ですらある。ただしこの

点に関しては、1995年SSMデータを分析した島（1999）でも、大学分類は異なるものの同じ傾向が確かめられている。

学校歴に加えて、大学での専攻を文系と理系に分けて投入したのがモデル4である。専攻は他の変数とともに有意な効果を有している。他の条件が等しくても、文系と比較して理系のほうが所得は平均的に高く、その効果は年間約62万円にのぼる。この結果は、強調してよいだろう。というのも、本稿の主目的からはやや外れるが、従来は社会科学系学部出身者のほうが賃金の高い保険業や金融業に就職し長期雇用される傾向があるので、工学部出身者より所得が高い（大谷 2004）とされてきたからである。ただしこれはある銘柄国立大学1校の卒業生調査から得られた結論である。それに対して浦坂ほか（2011）は慶應義塾大学が行っている全国規模の「日本家計パネル調査」から、文系出身者の所得は平均559万円（46歳）、理系出身者は平均601万円（46歳）で理系のほうが高いことを示している。本稿でも同じ傾向が確認されたことになる。それはリクルート調査で数年前まで公表されていた専攻別の求人倍率で、理系のほうが一貫して高いことと整合的な結果である。

5. 仕事に関する意識・職場の特性と企業規模

もちろん所得の分散を説明する要因は、以上のほかにも業種、職種、役職、転職の有無、地域などいろいろ考えられる¹⁰⁾。とはいえここまでの分析だけでも、現職の企業規模が所得に与える効果が思いのほか頑健なことを示すには十分であろう。そこで視点を変えて、仕事に関する意識や職場の特性が、企業規模によって異なるのかをみておこう。

図表-6は、現在の仕事内容や収入についての満足度（どちらも5段階で、数値が大きいほど満足度が高い）と、いまの職場の特性（いずれも4段階で、数値が大きいほどあてはまる程度が高い）について、企業規模別に平均値を求めたものである。平均値に有意な差（有意水準5%）があ

図表-6 仕事の満足感や職場の特性の企業規模別平均値 (2005年SSMデータ 大卒・院修了男性25～59歳)

	小規模企業	中規模企業	大企業	計	F
仕事の満足感(1不満である～5満足している)					
現在の仕事の内容	3.98	3.97	3.86	3.95	0.477
現在の仕事による収入	3.20	3.47	3.43	3.33	2.208
職場の特性(1あてはまらない～4あてはまる)					
自分の仕事の内容やペースを自分で決めることができる	3.16	2.91	2.94	3.04	3.031*
職場全体の仕事のやり方に自分の意見を反映させることができる	3.19	3.08	2.97	3.11	2.329+
個人的な理由で休みをとったり早退したりすることができる	2.98	3.02	3.06	3.01	0.200
自分の能力が発揮できる	3.26	3.15	3.15	3.20	1.280
自分の経験が生かせる	3.20	3.18	3.10	3.17	0.456
仕事と家庭を両立できる	3.00	2.74	2.68	2.85	4.762**
n	175	103	80	358	

注: nは欠損値のため質問項目によって多少異なる。**p<.01,*p<.05,+p<.10。

ったのは、「仕事と家庭を両立できる」と「自分の仕事の内容やペースを自分で決めることができる」のみであった。いずれも小規模企業のほうが他の規模より平均が高い。ただし項目によっては年齢の影響が予想されるので、経験年数などを統制したうえで規模の効果をみたが、やはり顕著な影響は確認できなかった。さらに各項目と規模とのクロス表分析では、カイ2乗検定が有意になった項目はひとつもなかった。

一般に満足感など主観的な変数の分散を説明するのは、所得など客観的な変数の分散を説明するより難しいので、ここでの分析だけから結論を出すのは控えるべきである。しかし仕事に関する意識や職場の特性については、小規模企業で仕事の裁量が大きい傾向があるものの、おしなべて企業規模による違いは確認できない。言い換えれば、大企業だから満足感が高いし、自分の能力が発揮できる、とはいえないということである。

6. 結論に代えて

以上、所得に関して既存研究とはやや趣向を変えて、学校歴や専攻など大学生の就職活動に関連の強い項目を中心に検討してきた。その結果を要約すると、①25～59歳男性の所得に対して、経験年数はもちろんのこと大学の学校歴や専攻を加味しても、現在勤めている企業の規模は、一定の影響をもっている。よく知られるように、他の変数を統制しても企業規模が大きいほど所得は平均的に高い。②他方で、仕事の内容や所得に関する満足度、職場での裁量や休暇の取りやすさなど仕事の特性に関しては、企業規模による顕著な違いは見いだせない。

もしこの結果を大学生が見たらどう思うだろうか。仕事からの満足感や職場の特性に企業規模間で違いがないのであれば、所得が高い分やはり大企業に行きたい、と考えたとしても不思議ではない。退職金や福利厚生、あるいは世間体など分析に含まれない項目を勘案すれば、さらにその思い

を強くするかもしれない。たしかにそれはそれなりに合理的な判断ではある。率直に言って、大企業志向の学生がその選好を変える誘因はいまのところ乏しい。

したがって究極的には、企業規模間の処遇の格差を解消し中小企業から大企業への移動をしやすくすることが、学生の志向を変化させるうえで正攻法であろう。しかしそれがすぐに実現するとは思えない。そうであるならば、まずは企業の側が、所得の相対的な低さを補って余りある中小企業の良さを、もっと学生に知ってもらう努力をする必要がある。もとより規模というのは企業の特徴の一部に過ぎないのだから、大きくなくても魅力ある企業は潜在的に多くあるはずだ。あわせて優良な中小企業へ学生を水路づける大学就職部の役割も大きい。そこでは、当該の中小企業を知悉した者が、35歳モデル賃金、3年後離職率など『就職四季報』に掲載されている公開情報だけでなく、生きた情報を学生に伝えることが期待される。

そのうえで学生の側も、銘柄大学あるいは中堅大学なら大企業を、そうでないなら中小企業を、といった自らの大学にふさわしい企業探しから一度は脱してみることが、現実的な対処法であろう。というのも、多くの者が一部の大企業に集中することは弊害が大きいからである。それは大半の学生にとって自分で自分の首を絞める行為である。企業が採用に振り向けることのできる時間と費用にはとうぜん限りがあるので、中堅以上の大学の学生を中心に応募者が殺到してくる大企業では、大学名による予備的な選抜を行う可能性が高まる。同時にそれほど入学難易度の高くない大学の学生は、はじめから大企業を目指さない傾向がある。これでは得をするのは一部の銘柄大卒だけで、雇用主としても真に必要な学生を広く集めることは難しい。所得に対する学校歴の効果が消えない遠因はここにある。また安土(1994)がいみじくも指摘するように、学校秀才が大企業に集中すると、たとえ入社できても過当な出世競争が生じることを忘れてはいけぬ。鶏口となるも牛後となるなかれ、という戦略は今日でも有効である

ように思えるのである。

付記

SSMデータの使用にあたっては2005年SSM調査研究委員会の許可を、図表-2の掲載にあたってはリクルートワークス研究所の了解を得た。

注

- 1) 大学から学生名簿を提供してもらうことがきわめて難しい昨今では、大学を第一次抽出単位、学生を第二次抽出単位にして大学生を無作為抽出することはできない。むしろ通常の無作為抽出データから大学生を拾い出すか、モニターを対象としたインターネット調査を事後的に補正し無作為抽出に近づけるほうが現実的であろう。
- 2) その他の選択肢と2010年3月卒者の比率は、「ヤリガイのある仕事であれば中堅・中小企業でもよい」39.3%、「中堅・中小企業がよい」3.2%、「その他(公務員・Uターン志望など)」5.2%、「自分で会社を起こしたい」0.5%である(毎日コミュニケーションズ2009)。
- 3) ただし近年の調査では、大学群別の希望企業規模が調査されていないか、されていたとしても公表されていないので、2000年以降についてははっきりしたことはわからない。
- 4) 賃金センサスを利用するにあたって留意すべき点は川口(2011)に詳しい。
- 5) ここでの学歴は、卒業した最高の学歴である。大学院中退者の学歴は大卒とし、大学を中退した者はのぞいた。ただし複数の高等教育機関に通った者は、最後に出た学校ではなく卒業した最高の学歴を用いた。また大学院修了者24人は、本来は大卒とは別の学歴であるが、人数が少ないので大卒と分けずに分析した。自営業主とその家族従業者は、従業員が5人未満の経営者・役員との実質的な区別が難しいためともに分析に含めた。
- 6) 大学名が不明な者のうち、私大卒は大学Ⅱに、国公立大卒は大学Ⅲに分類した。
- 7) 医歯系の7人は所得がきわだって高いので除いた。さらに外れ値の影響を除去するために年取の最高の選択肢である2,050万円を超える1人も除いた。
- 8) 経験年数は、本来は職歴の情報から無職期間を引いて求めるべきであるが、ここでは年齢から大卒は22、院修了者は24を一律に引いて求めた。
- 9) ただし大学Ⅲを基準にすると、他のいずれの大学群との間に有意な差異はない。また所得を対数化して同じモデルで偏回帰係数を求めると、有意水準を10%にしても、中規模企業の効果は有意でなくなる。この点はつぎのモデル4でも同じである。
- 10) 吉田(2008)は2005年SSMデータを用いて、転職が所得に与える負の効果は大きいものの、若年期の転職であればある程度は挽回可能なことを指摘している。

文献

- 安土敏, 1994, 「学校秀才がブランド企業に集中する不幸」内橋克人・奥村宏・佐高信編『日本会社原論4 就職・就社の構造』岩波書店, 65-98.
- 浦坂純子・西村和雄・平田純一・八木匡, 2011, 「理系出身者と文系出身者の年収比較——JHPSデータに基づく分析結果」『RIETI Discussion Paper Series』11-J-020: 1-22.
- 太田聰一, 2010, 『若年者就業の経済学』日本経済新聞社.
- 大谷剛, 2004, 「卒業生の所得とキャリアに関する学部間比較」松繁寿和編『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』日本評論社, 1-27.
- 岡村和明, 2002, 「『企業規模間賃金格差』分析の現状と課題」『日本労働研究雑誌』501: 78-80.
- 川口章, 2011, 「『賃金構造基本統計調査』1989-2009年の概観」『同志社政策研究』5: 107-122.
- 厚生労働省, 2010a, 「平成21年賃金構造基本統計調査」(<http://www.estat.go.jp>).
- , 2010b, 「平成21年度大学等卒業予定者の就職状況調査について」(<http://www.mhlw.go.jp/houdo/2010/5/>).
- 島一則, 1999, 「高度成長期以降の学歴・キャリア・所得——所得関数の変化にみられる日本社会の一断面」『組織科学』33 (2) : 23-32.
- 平沢和司, 2000, 「大学生の就職意識は変化したか——就職協定廃止前後の学生調査から」『IDE現代の高等教育』418: 36-41.
- , 2010, 「大卒就職機会に関する諸仮説の検討」荻谷剛彦・本田由紀編『大卒就職の社会学——データからみる変化』東京大学出版会, 61-85.
- 毎日コミュニケーションズ, 2009, 『2009年度大学生就職意識調査結果報告』(<http://job.mynavi.jp/conts/mcs>).
- 矢野眞和・島一則, 2000, 「学歴社会の未来像——所得からみた教育と職業」近藤博之編『日本の階層システム3 戦後日本の教育社会』東京大学出版会, 105-126.
- 吉田崇, 2008, 「所得達成に対する若年期キャリアの効果」佐藤嘉倫編『流動性と格差の階層論』(2005年SSM調査シリーズ15), 99-112.
- リクルートワークス研究所, 2009, 『第26回ワークス大卒求人倍率調査 (2010年卒)』(<http://www.works-i.com>).

ひらさわ・かずし 北海道大学大学院文学研究科 准教授。主な論文に「教育と社会格差」(岩井八郎・近藤博之編『現代教育社会学』有斐閣, 2010)。社会学、社会調査法専攻。