

## 高学歴化と代替雇用

白石 弘 幸

### はじめに

1960年から75年にかけて、日本では大学進学率が急上昇した<sup>(1)</sup>。大卒進学率が増大するということは、労働者に占める大卒労働者の比率が増大し、中卒・高卒労働者の比率が低下することを意味する。それに応じて、企業が職務体系を変え、全職務に占める大卒向け職務の割合を増大させていけば、大卒労働者の雇用率は従来の通り維持される。この点に関し、ドラッカーは、労働力が高学歴化する時、企業がそれに合わせて「知識職業」の機会を増大させる必要も生じようということを述べている (Drucker, 邦訳, 1969, P. 369)。彼によれば、大卒者の増大にあわせて大卒者向けの職務を創造することも「経営者の役割」ということになるうか。

しかし、現実には、これがなかなか難しい。実際、大学進学率の上昇が定着し始めた1978年に行われたある調査では、高学歴化が進展した際の人事について、上位ポストの相対的不足、昇進の停滞を心配する経営者が53%にのぼった (労働大臣官房「高学歴者就業実態調査」, 1978年)。

従来、大卒向けの職務に対して大卒者が過剰になり、同時に中卒・高卒向けだった職務に中卒者・高卒者を補充することが困難になると、企業は中卒・高卒向けの職務に大卒者を採用することになる。これが「代替雇用」である。

大卒向け職務につけない大卒労働者は、「失業」するか、「代替雇用」を受けるしかないということになる。失業して賃金を得られないよ

りは、賃金は低くとも高卒者向けの職につくことを選択する大卒労働者は、代替雇用を受け入れることになる。

実際、今日の日本では、大学を卒業したからといって、従来「大卒向け」とされてきた職務につけるとは限らなくなっている。そういう意味では、明らかに「大卒」の価値が以前より低下している。「大卒」を乱造・乱発したために、いわば「学歴インフレ」とでも言うべき事態が起こっている。

大卒労働者の数つまり大卒労働供給が、大卒労働需要を超過する状況は、アメリカでも起こっている。このようなアメリカにおける大卒者過剰をフリーマンは、「学歴過剰のアメリカ人 (Overeducated American)」と呼んでいる (Freeman, 1976)。

さらに、日本企業には異動可能性のある代替雇用職と、異動可能性のない固定的な代替雇用職がある。前者に配属される大卒者がいる一方で、後者の固定的な代替雇用職に配属される大卒者がいるような状況は、大卒者の動機づけの面で問題がないだろうか。さらに、その振り分けが本人の能力よりも、「出身大学はどこか」ということによって行われている場合、異動可能性のない代替雇用職に配属された大卒者は不公平感を抱かないだろうか。

この論文は、動機づけに対する代替雇用の影響は小さくなく、決して無視できないという立場をとっている。したがって、この論文の目的は、代替雇用の発生過程について検討し、その現状と問題点を考察するとともに、代替雇用への対応策を検討することにある。

ここで、この論文の構成を記すならば、1章

(1) この15年間に、短大・大学進学率は16.5%から33.0%に倍増した。

では、非大卒労働者が生産を担当する第1部門と、大卒労働者が生産を担当する第2部門からなる2部門経済モデルを使って、代替雇用の発生プロセスを追う。

2章では、日本における大卒者向け職務とは、そもそものような職務で、代替雇用的職務にはどんなものがあるのかを検討した後、代替雇用の問題点について考える。

3章では、大卒者向け労働需要を拡大することによって、代替雇いを解消する政策の有効性を2部門経済モデルを使って論じる。

### 1. 代替雇用の発生

大学進学率が上昇し続けると、大卒労働の供給が増大し、場合によっては大卒者に対する労働需要を上回ることになる。このような大卒労働の供給過剰は、労働市場において、「大卒者の失業」か「代替雇用」を発生させる。

近年、日本では大学進学率が継続的に上昇し、大卒労働の供給が増大している。一方、それに比例するように、大卒者でなければならないような職業や職務が増大しているような話は耳にしない<sup>(2)</sup>。

そうであるのに、大卒者の失業率は高くない(図1)。大学進学率は年々上昇傾向にあるのに、大卒者の失業率は4%前後で推移している。

これは、おそらく労働市場において「代替雇用」が進んでいるからだだろう。すなわち、それまで非大卒者がついていた職業や職務に大卒者がつくようになったと考えられる。また、ある職務における大卒者の割合が増大し、その分非大卒者の割合が低下しているとも言える。

(2) そもそも大卒でなければならない職業や職務は、それ程ないに違いない。もしそうならば、現在の大卒者雇用において代替雇用の割合はかなり大きいと考えられる。

(3) 白井(1991)の議論では、タイプAとタイプBの生産性の差を仮定していない。それぞれが異なる部門の生産を担当するという点では、両者の生産性の差が暗

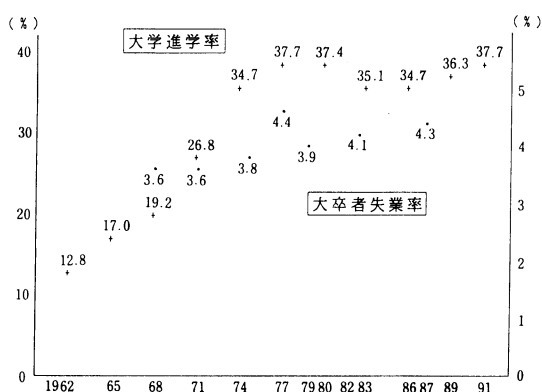


図1 大学進学率と大卒者失業率

(注) 大学進学率は、文部省「学校基本調査」の「大学(学部)・短期大学(本科)への進学率(浪人を含む)」より。大卒者失業率は、総務庁「就業構造基本調査」より筆者が計算(大卒者には、短期大学卒業者を含む)。

白井(1991)は、このような代替雇用の発生過程を以下のように説明している。

まず、社会的生産は部門1と部門2から成り立っていると考える。部門1の労働は誰にでも簡単に行え、部門2の労働は大卒者向きである。それぞれの生産物を $Z_1, Z_2$ で表す。労働者には大卒者と非大卒者がおり、前者をAタイプ、後者をBタイプとする<sup>(3)</sup>。Aタイプの労働者が部門2で働き、Bタイプの労働者が部門1における生産を担当する。

部門2の産出 $Z_2$ は、この部門への労働投入 $N_2$ の関数と考えられ、それを次のように表す。

$$Z_2 = f(N_2) \tag{1}$$

この生産関数 $f$ は、厳密な凹関数である。

すなわち、

$$N_2 > 0 \text{ に対して、}$$

$$f'(N_2) > 0, f'(0) = \infty \tag{2}$$

一方、部門1の産出と、その生産を担当する労働投入 $N_1$ の関係は、次のような線形関数で表

黙のうちに仮定されていると考えられないこともないが、少なくとも変数やパラメータとしては登場しない。ただしこれは彼の議論の限界というわけではなく、生産性を論ずることが不要だからである。Arrow(1973)の議論では、両タイプの生産性の違いが重要な役割を演じている。

されるとしよう。

$$Z_1 = W_1 (1 - N_2) \quad (3)$$

ただし  $N_1 + N_2 = 1$  である。 $W_1$  は部門 1 における労働の限界生産物で正の定数である。これはまた、部門 1 の労働者の受け取る所得も示す。

ここで、部門 1 の生産物  $Z_1$  は労働者の消費と、部門 2 における生産に原材料として使われ、部門 2 の生産物  $Z_2$  は労働者の消費と、政府および企業に投資財として使われるものとする。

この関係は以下のように表すことができる。

$$Z_1 = Z_{11} + Z_{12} \quad (4)$$

$$Z_2 = Z_{21} + Z_{22} \quad (5)$$

ここで、 $Z_{11}$  は部門 1 の生産物  $Z_1$  のうち労働者により消費される分、 $Z_{12}$  は  $Z_1$  のうち部門 2 の生産に回される分を示す。また、 $Z_{21}$  は部門 2 の生産物  $Z_2$  のうち労働者に消費される分で、 $Z_{22}$  は政府に使用される分を示す。

ところで、A タイプの労働者が部門 2 を担当すると言っても、 $N_2 = N_A$  となる保証はどこにもない。今、仮に部門 2 に雇用されないタイプ A の労働者がいるとしよう。すなわち、 $N_2 < N_A$  である。

このようなタイプ A の労働者は失業するか、部門 1 に雇用されるか、どちらかである。ここでは、労働者は後者を選択するものとする。

また、労働者は生涯の期待所得の現在価値を最大にするよう行動するものとする。そうすると、大卒者の期待所得と非大卒者の所得の差が、適当に割り引かれた教育費用を上回るならば、人々は教育に投資し、大卒者として労働市場に参加することを選ぶことになる。

均衡においては、教育費を差し引いた大卒者の純所得額の期待値が非大卒者の所得額に等しくなるはずである。均衡における大卒者の割合は次の条件を満たすように決定される。

$$W_A^e - c = W_1 \quad (6)$$

- (4) 2 行目右辺の第 1 項は第 2 部門で働く者の所得合計、第 2 項は第 1 部門で働くタイプ A の労働者の所得合計、第 3 項は第 1 部門で働くタイプ B の労働者の所得合計、第 4 項は教育費の合計である。 $N_2 < N_A$  という仮定を置いていることに注意を要する。また、第 1 部門で働

ここで、 $c$  は教育費用で、 $W_A^e$  はタイプ A の労働者の期待所得を示す。

$$W_A^e = W_2 (N_2 / N_A) + W_1 (N_A - N_2) / N_A \quad (7)$$

この経済の総所得を  $I$ 、一人あたり所得を  $i$  とすると、以下の式が導かれる<sup>(4)</sup>。

$$\begin{aligned} i &= I / N \\ &= W_2 N_2 + W_1 (N_A - N_2) \\ &\quad + W_1 (1 - N_A) - c N_A \\ &= \underline{N_2 (W_2 - W_1)} - c N_A + W_1 \end{aligned} \quad (8)$$

下線部は、均衡においては、(6)、(7)式より、

$$N_2 (W_2 - W_1) - c N_A = 0 \quad (9)$$

となる<sup>(5)</sup>。

(9)式を(8)式に代入すると、次が導かれる。

$$i = W_1 \quad (10)$$

この式の含意は、均衡においては、一人あたり所得は一定で、それは第 1 部門の所得に等しいということである。

ここで、以下の 4 つの仮定を設ける (森嶋, 1973, p. 137)。

- (a) 第 1 部門の生産物のうち労働者に消費される分  $Z_{11}$  は、労働者の一人あたり所得  $i$  に比例する。
- (b) 第 1 部門の生産物のうち第 2 部門の生産に使われる分  $Z_{12}$  は、第 2 部門の純正産物価値  $pZ_2$  に比例する。ただし、 $p$  は第 1 部門の生産物をニューメレールしたときの第 2 部門の生産物の価格である。
- (c) 第 2 部門の生産物のうち労働者の消費に回る分  $Z_{21}$  は、労働者の実質所得  $i / p$  に比例する。
- (d) 第 2 部門の生産物のうち政府と企業の使用に回る分  $Z_{22}$  は一定で、その量は  $K$  とする。

以上の 4 つの仮定は、次のように表すことができる。

くか、第 2 部門で働くかにかかわらず、定義上、大卒者は皆教育費を負担しているため、第 4 項は「 $-c N_2$ 」とならない。

- (5) (6)と(7)を連立し、両辺を  $N_A$  倍。

$$\begin{aligned} Z_{11} &= a_{11}i \\ Z_{12} &= a_{12}pZ_2 \\ Z_{21} &= a_{21}i/p \\ Z_{22} &= K \end{aligned} \quad (11)$$

係数  $a_{11}$ ,  $a_{12}$ ,  $a_{21}$  はすべて 1 より小さい定数である。(11)を財市場の均衡条件式(4), (5)に代入すれば, 次の関係が得られる。

$$Z_1 = a_{11}i + a_{12}pZ_2 \quad (12)$$

$$Z_2 = a_{21}i/p + K \quad (13)$$

ここで, 第2部門の企業は完全競争的に行動すると仮定しよう。すなわち, 第2部門の企業は, 生産物の価格と労働者の賃金を所与として, 利潤を最大化するように大卒者の雇用量, 生産高を決定すると仮定する。利潤最大化を達成する雇用水準においては, 第2部門において限界生産物と実質賃金が等しくなる。したがって, 以下の等式が成立する<sup>(6)</sup>。

$$f'(N_2) = W_2/p \quad (14)$$

(1), (3), (10)を(12)に代入し, (1)を(13)に代入することによって, 以下のような財市場における均衡方程式が得られる<sup>(7)</sup>。

$$i/p(1-N_2) = a_{11}i/p + a_{12}f(N_2) \quad (15)$$

$$f(N_2) = a_{21}i/p + K \quad (16)$$

均衡方程式(15), (16)より, 政府と企業の投資財需要  $K$  が与えられれば, 第2部門の雇用量  $N_2$  と第2部門の生産物価格  $p$  が決定される<sup>(8)</sup>。

ここで決定される第2部門雇用量  $N_2$  と, タイプAの労働者数  $N_A$  の差が代替雇用量である。タイプAの労働者の総数は, 企業における利潤最大化の条件(14)を満たす  $W_2$  に基づき, 教育費  $c$  をパラメータとして(6)式により決定される。

## 2. 代替雇用の現状

### (1) 大卒向け職業と代替雇用的職業

本来, 大卒者に向いている仕事とはどんなものであろうか。おそらく, それは大卒者がその

能力や知識を活用でき, 報酬もその実力に見合うような仕事であろう。

しかし同じ職業や職務でも, ある人は「能力や知識を活用できている」と思い, ほかの人は「活用できていない」と思うかもしれない。能力や知識と関連づけて, 一概に大卒向きの職業だとか, あるいは, そうでないと断言するのは難しい。ある研究者は, そのような困難さはあるが, 敢えて大卒向きの職業を挙げるとすれば, 社会通念上, 職業大分類における「専門的技術的職業」と「管理的職業」がこれに該当すると述べている(潮木, 1978, 第3章)。

これとは別の考え方もある。それは, 「大卒向きの仕事とは, 大卒者の多くがそれに従事している仕事である」という考え方である。Umetani (1977), 渡辺 (1982) は, この考え方に立脚して, 時系列的な分析を試みた。分析の対象としている期間は, 前者が1950年から1974年まで, 後者が1977年から1979年である。分析の指標には, (a)大卒者の就業構成, (b)ある職業の従事者に占める大卒者の割合, の二つを用いた。この二つがともに高い職業が大卒者向きの職業である。分析は, 専門技術職, 管理職, 事務職, 販売職, 農林漁業, 技能工, サービス職という職業分類に基づいて行われた。

その結果, (a)(b)の数値がともに高かったのは専門技術職, 事務職, 管理職だった。渡辺 (1982) によれば, 明確に代替雇用的な特徴を示したのは販売職で, これは進学率の上昇とともに(a)(b)の数値が上昇した。

筆者は, 80年以降の各職種のア(b)の値を「就業構造基本調査統計」から計算し, 1950年から87年までの推移を見てみた(次ページ以降に掲載の図2から図8)。この分析から以下のことがわかった。

第一に, 渡辺 (1982) の指摘している販売職以外に, 技能工, サービス職が代替雇用的特徴を示していることがわかった(図7, 図8)。

し, 両辺を  $p$  で割ることによって得られる。

(8)  $i$  は一定で,  $W_1$  に等しい。

(6) 第2部門においては資本設備が十分存在しており, 生産は労働投入量にのみ制約を受けるものとする。

(7) (15)は, (1), (3)を(12)に代入した後, さらに(10)を代入

ただし、サービス職は(a)(b)ともに値が小さく、代替雇用職としての重要性は低い。したがって、代替雇用職として注目すべきなのは、販売職と技能工である<sup>(9)</sup>。

第二に、代替雇用的特徴を示さないのは、専門技術職、管理職、事務職、農林漁業職である(図2、図3、図4、図6)。(a)(b)の値から判断すると、このうち専門技術職、管理職は大卒者向けの職種で、農林漁業職は非大卒者向け職種と考えられる。事務職については、後に詳しく述べる。

第三に、専門技術職の(a)値および(b)値は、70年以降ほとんど変化していない(図2)<sup>(10)</sup>。

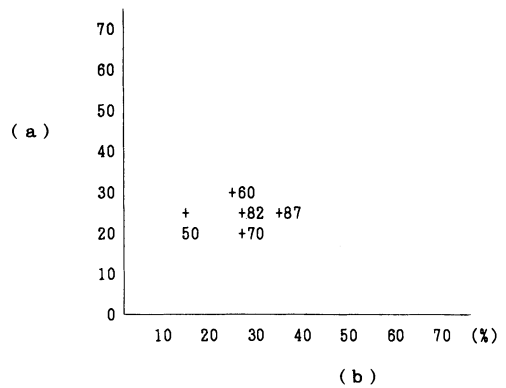


図4 事務職

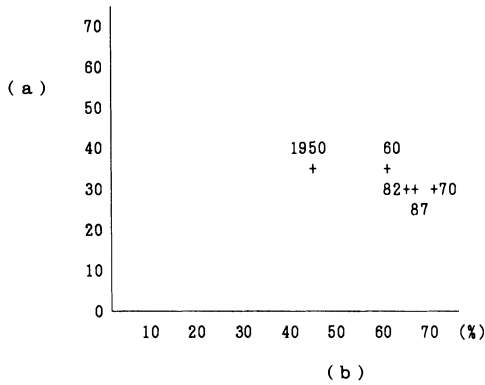


図2 専門技術職

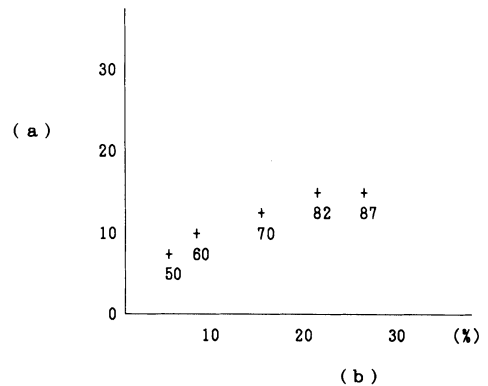


図5 販売職

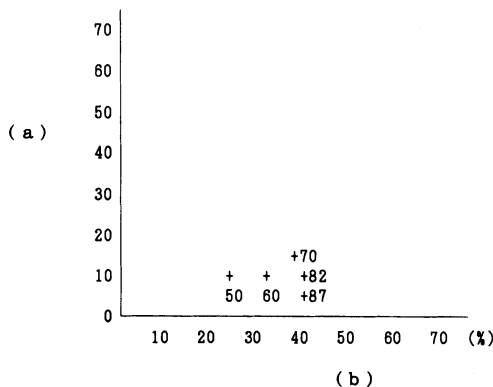


図3 管理職

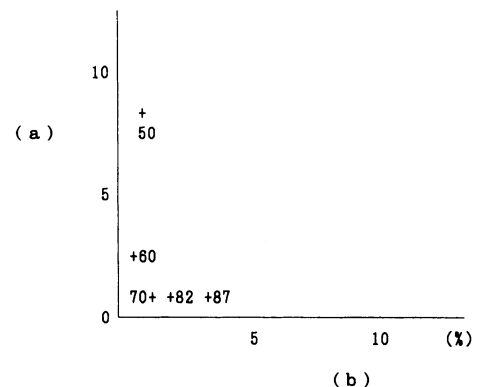


図6 農林漁業職

(9) その職務の内容から考えて、おそらく販売職は主として文科系学部卒業者向けの代替雇用職であり、技能工は主に理科系出身者用の代替雇用職であると予想さ

れる。  
(10) 専門技術職の(a)値は70年以降28%前後で、(b)値は68%前後で推移している。

第四に、管理職についても同様のことが言える。大学進学率が年々上昇し、大卒者が増えていったのに、管理職における大卒者の割合、つまり(b)値は増えていない(図3)<sup>(11)</sup>。

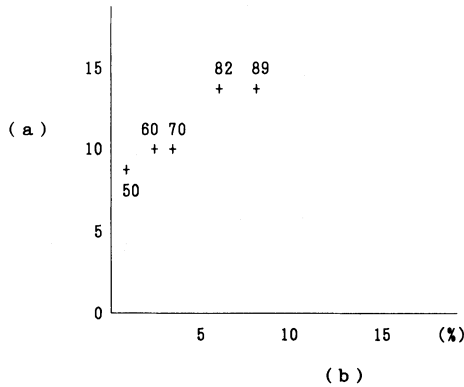


図7 技能工など

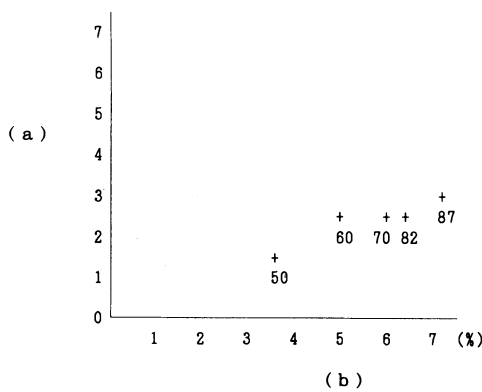


図8 サービス職

(注) 1950年, 60年, 70年は, Umetani(1977), 渡辺(1982)による。

82年, 87年は, 総務庁「就業構造基本調査統計」(82年, 87年)表9, 表10より筆者が計算。

(a)値は, 高学歴者に占める当該職種従事者の比率。したがって全職種の(a)値の合計は各年度において100。

(b)値は, 当該職種従事者に占める高学歴者の比率。

なお, Umetani(1977), 渡辺(1982)は短大卒以上を「高学歴者」としているのので, 筆者もこれに従い, 「就業構造基本調査」の分類項目「教育」および「教育の程度」において, 短大卒以上に集計されている就業者を計算対象とした。

第五に、事務職における大卒者シェア(b)値は70年以降、26%から32%の間で上下している(図4)<sup>(12)</sup>。

第六に、農林漁業職の(a)値, すなわち大卒者の就業構成に占める農林漁業職比率は, 70年以降一定している(図6)<sup>(13)</sup>。

問題なのは事務職である。事務職の(a)(b)の値は, 1960年代から高かったが, 渡辺(1982)は, これを代替雇用とみなしている。その根拠として彼は, 大学新卒者の職業構成において, 管理職の割合が低く, 事務職の割合が大きいことをあげている(表1)。この大卒の「入職率」は, 販売職も大きい。大卒者全体の就業構成に占める管理職の割合が比較的高いのに対し, 新卒時におけるその割合が低いことは, 将来管理職と

表1 新規4年制大学卒就職者の職業構成

	昭和年	計	専門的技術的職業		管理的職業	事務	販売	技能工など	サービス	その他	
			うち技術者	うち教育							
男女計	35	100.0	42.7	19.3	18.0	1.4	39.9	9.5	0.8	2.2	3.5
	45	100.0	40.3	24.5	10.9	1.5	31.4	23.2	0.3	2.1	1.2
	50	100.0	39.1	22.4	12.1	0.8	35.5	19.1	0.9	1.3	3.3
	52	100.0	38.8	21.7	12.3	1.3	38.7	17.0	2.0	0.9	1.3
	54	100.0	37.9	19.5	12.5	0.4	37.5	17.9	2.1	1.8	1.2
	60	100.0	41.7	23.9	12.3	0.3	33.3	21.0	0.3	1.2	2.2
	平3	100.0	39.8	26.6	8.1	0.3	39.1	17.9	0.2	1.4	1.3
男	35	100.0	39.4	21.0	14.1	1.5	42.0	10.5	0.8	2.2	3.6
	45	100.0	37.3	28.2	6.0	1.6	31.0	26.8	0.4	1.8	1.1
	50	100.0	36.1	26.6	6.4	0.9	34.5	22.7	1.0	1.2	3.6
	52	100.0	35.0	25.8	6.1	1.4	38.7	20.2	2.4	0.9	1.4
	54	100.0	34.2	23.8	6.7	0.4	36.9	21.2	3.8	1.9	1.5
	60	100.0	39.0	28.0	7.8	0.4	31.5	24.9	0.4	1.1	2.7
	平3	100.0	38.8	31.2	4.6	0.4	36.6	21.2	0.2	1.2	1.6

(注) 35年から53年は渡辺(1982)による。

60年, 平成3年は文部省「学校基本調査」による。

なる者も入社時点では, 管理職以外の事務職や販売職に配置されていることを示している。その後, 勤続年数を経るにしたがって, 管理職に移っていくと考えられる。これは, 常日頃

(11) 87年における管理職の(b)値は39.6%で, これは70年の38.8%と同水準である。

(12) 事務職の(b)値は, たとえば70年において27.7%, 74

年31.1%, 79年26.9%, 84年27.9%, 87年32.1%。

(13) その水準は約1%である。

我々が実社会で目にする雇用慣行と合致している。

## (2) 異動可能性のある代替雇用

入社直後に事務職や販売職（いわゆる port of entry<sup>(14)</sup>）に配置され、それから管理職へと職位の階梯を上る昇進パターンは、内部労働市場が成立している日本企業では当たり前のこととなっている<sup>(15)</sup>。したがって、このような管理職の準備段階としての事務職、販売職は、代替雇用されている本人達にも「代替雇用」という意識は薄いであろう。

しかも日本の場合、自分の身分として重要性を持っているのは、どのような職務を担当しているかよりも、どの企業に勤めているかと言われる。これは日本企業のゲマインシャフト的な性格のためかもしれない<sup>(16)</sup>。

すなわち、「日本のビジネス社会は、すぐれて『ゲマインシャフト Gemeinschaft（人間共同体）』的な色彩が強いのがその特徴であり、きわめて人間くさい、まさにヒューマン・オーガニゼーションである。（中略）これに対して

(14) Kerr (1954)によれば、新しい従業員を採用する時に、企業には雇い入れ口（port of entry）と言うべき職位ないし職務がある。外部にいた人間がある企業に採用された際に、いきなり賃金が高く、権限の大きい職位を与えられるのはきわめて稀で、まず賃金の低く、あまり技能の要しない仕事につかされる。このことは新卒者に限らず、他社での職務経験のある個人に関しても言える。他社で職務経験を積んだ熟練労働者が中途採用された時にも、いわゆる「スカウト」、 「ヘッド・ハンティング」といった特別な場合以外は、下位の職位に配置されることが多い。

(15) このような雇用慣行が定着しているのは、日本企業が、熟練における企業特殊の（enterprise specific）な部分を重視しているためと考えられる。熟練には、どの企業でも通用する普遍的な性質を持った部分もある。一方、程度の差こそあれ、いかなる職務にも、その企業独自のやり方やノウハウといったものがある。たとえ同じ職務でも、ある企業におけるその職務の経験が他の企業で全面的に生きるとは限らない。そのような熟練の企業特殊な部分を重視すると、企業は採用を雇い入れ口に限定することになる。新卒者がいきなり管理職につくことはなく、必ず事務職や販売職に配属されることになる。また、他社の社員だった者が中途採用されて、課長や部長になることはめったにない。課長の職位はその直属部下だった係長を昇進させることによって補充し、係長の職位は経験を積んだ平

アメリカのそれは、中小企業の場合などは、とくに顕著にその特性があらわれやすいが、ちょうど、日本でいう不動産の物件や商品や資本体という感触で企業を感じやすい」（南編、1980、p. 213）。

日本人が外に向かって自分を社会的に位置づける場合、記者であるとか、エンジニアだということよりも、まず、A社、S社の者だということを使う。すなわち日本のビジネスマンは自己紹介するとき、自分の職務については何も言わずに、まず会社の名前を使う。アメリカ人の場合は、「私はファイナンス担当です」とか、「メカニカルエンジニアです」という風に職務を紹介するのが普通である。日本人の自己紹介の仕方の裏には、ある特定の企業の一員であるという強い帰属意識がある（新日鉄能力開発室、1987、pp. 422—425）。

このように、日本においては、企業がゲマインシャフトあるいは「家」としての性格を有しているために、「何をやっているか」よりも「どこに属しているか」に重点が置かれがちで

社員を昇進させることで埋める。このような企業特殊熟練を重視すると、たとえ大卒向けポストが豊富にあったとしても、大卒者は採用時には必ず最下位の職位に配置されることになる。その後、企業内で経験を積み、賃金が高く権限のある仕事へと企業内で移っていく（今井・伊丹・小池、1985、P. 88）。

(16) 社会学者F. テンニースによれば、集団にはゲマインシャフト（Gemeinschaft）とゲゼルシャフト（Gesellschaft）がある。ゲマインシャフトは、家族のように感情的なつながりによって存続する集団で、そこでは人々が互いに愛情を持ち、喜びを分かち合う。また、居住を共にし、全人的接触が見られる。この種の集団は、特定の目的を持たないが、構成員に対して精神的な安定を与える働きを持つ。したがってそこでは、集団の存続自体が目的となる。これに対してゲゼルシャフトは、何かの目的を達成するために意図的に結成された集団である。ゲゼルシャフトは利害や打算によって結ばれており、構成員は互いに他人を利用しあっている。メンバーはそこに全人的ではなく、生活の必要上、一時的・部分的に参加しているにすぎない。テンニースの分類に従えば、企業はゲゼルシャフトの典型だろう。

(17) このような「家」としての企業認識は、日本人が自分の属する職場、会社とか官庁、学校などを「ウチの」、相手のそれを「オタクの」という表現を使うことにもあらわれている。多くの場合、自分の会社

ある<sup>(17)</sup>。

したがって、たとえ現在は販売職についていても、将来昇進や異動の可能性があれば、動機づけの面でそれ程大きな悪影響があるとは思えない。「代替雇用」とはいても、それが「修行期間」として当然必要ならば、研究者がとりたてて問題にすることもないのかもしれない。それは、高学歴化・高齢化とともに生じた「ポスト不足」という従来の問題と、さほど本質は変わらないといえる。

もともと、大学で経営管理の単位をとったくらいで管理職が務まるほど社会は甘くないだろう。そういう意味では、「修行期間」としての代替雇用は、たとえ大卒者が不足しているような状況でも必要なのかもしれない<sup>(18)</sup>。

**(3) 固定的な代替雇用**

より注意を要するのは、販売職で、昇進や異動の可能性が閉ざされている場合である。たとえば、いわゆる「セールスマン」の中にはそのようなケースが多いと言われている。このような場合は、明らかに過剰な大卒労働者の「受け皿」としての意味を持つ。大卒労働者が少なければ、本来彼らは専門技術職、管理職、あるいは管理職への昇進可能性のある販売職・事務職に配置されていたはずである。セールスマンの方が賃金・労働条件が劣っているならば、代替雇用されている彼らは経済的な不利益を被っていることになる(尾形, 1969; 渡辺, 1982)。大卒労働者が本来つける職務につけずに、賃金の安い職務に甘んじることを重視し、これを一種の失業と見て「擬装失業」と呼ぶ研究者もいる(森嶋, 1973, p. 327)。

そして、このような昇進可能性のある代替雇用職と、可能性のない代替雇用職への「選別」

が、採用時に本人の能力よりも出身大学はどうかということを中心として行われているならば、問題はさらに大きい。

話は少々古くなるが、1975年に、大企業における代替雇用の実態がアンケートによって調査されたことがあった。調査主体は経済同友会で、対象は東証1部の上場企業271社だった。

調査結果は、下に掲げてある通りである(表2)。回答を得た268社中39社(14.5%)が、この「高卒者向けの職務」に大卒者を従事させることがあるとしている<sup>(19)</sup>。確固たる人事制度を持つ大企業で、「高卒者向けの職務」に配属するという事は、相当長期にわたって(場合によっては一生)高卒者用キャリア・パスを歩ませることを意味する。14.5%という数値は少ないようでもあるが、「職務体系の最も整っているはずの1部上場企業で、これだけの値が見

表2 大学卒採用者を高校卒業者向けの職務に従事させることがある企業

区 分	計	建設	製造	卸売・小売	金融・保険	運輸・通信
回答した企業	268社	22社	176社	21社	31社	18社
「高卒者向けの職務に従事させることがある」企業	39	6	20	3	9	1
比 率	14.5%	27.2%	11.3%	14.2%	29.0%	5.5%

(注) 経済同友会「企業内就業者の学歴等に関する実態調査」, 渡辺(1982)より。

られることはやはり重要である」(渡辺, 1982, pp. 131)<sup>(20)</sup>。

前節で述べた異動可能性のある代替雇用、つまり「修行期間」としての代替雇用は、日本における年功序列、内部昇進の雇用慣行と合致しており、「代替雇用」期間が極端に長くなる場合以外は、従業員の間機づけの面でさほど問題

は、自己の社会的存在のすべてであり、全生命のよりどころというようなエモーショナルな要素が濃厚にはいつてくる(中根, 1967, pp. 30-31)。

(18) ただし、事務職、販売職での在職期間が以前より長くなっていけば、これは明確な「代替雇用」で、それによる経済的不利益も以前より増大していることになる。いずれ管理職につけるといふ見込みがあっても、「代替雇用」の期間が極端に長引くと、有能な従業員

の間機付けの低下を引き起こすだろう。

(19) この数値は、訓練や研修として半年間、工場勤務を体験させるというような場合は含まない。

(20) ただし、より重要なのは「高卒者向けの職務」の内容である。前述したように、管理職への昇進、大卒向き職務への異動の可能性が閉ざされている場合は、問題が大きい。



が大きいとは思えない。

しかし、この節で取り上げた異動可能性のない、あるいはその可能性が極端に小さい代替雇用は、その職についての者の動機づけに悪影響を与えるだろう。しかも、上でも述べたように、異動可能性のある代替雇用職と、その可能性のない代替雇用職への振り分けが、本人の能力よりも「どこの大学を出たか」ということで行われている場合は、後者（異動可能性のない代替雇用職）に配属された大卒者の不満は大きいものとなるだろう。

彼らが大学教育を受けるために、同じように教育費を負担し、同じように4年間所得を放棄している事実は見逃せない。

#### (4) 学歴インフレ

これまで述べてきたように、今日の日本では、大学を卒業したからといって、従来「大卒向け」とされてきた職務につけるは限らなくなっている。「大卒」を乱造・乱発したために、明らかに「大卒」の価値が以前より低下し、いわば「学歴インフレ」とも言うべき現象が起こっている。

ドアは、学歴インフレを後発国の特徴とし、産業化の遅れが学歴インフレを引き起こす効果を「後発効果」(late development effect)と呼んでいる。彼によれば、日本は、その「後発効果」が働いた典型だという。

発展途上国が先進国に追いつくためには、能率的な人材養成と選別を行わなければならない。したがって、途上国は合理的な試験制度を構築しようとし、またそれ積極的に活用していくであろう。しかし、古くからの身分制度が強固な国では、そのような動きは身分制度に阻害されるであろう。

このような考察から、彼は、学歴インフレに関し興味深い仮説を立てた(Dore, 邦訳,

1978, pp. 104-107)。

第一に、開発の始まりが遅いほど学歴インフレの進行が早い。

第二に、身分制度が弱いほど学歴インフレが大きい。

この二つの仮説に関し、彼は広範な分析を行い、その妥当性を実証することに相当程度成功した<sup>(21)</sup>。

しかしながら、他方では、学歴社会の進行と大卒価値の下落といった問題に関し、その国の文化、行動様式の特徴を考慮に入れないのは片手落ちだという主張もある。この立場に立つ研究者は、日本においては、「場の社会」「集団主義」といった社会構造が学歴インフレを引き起こしたと指摘する(島原, 1979)。

### 3. 大卒者向け労働需要の拡大

このような代替雇用を解決する方法は二つ考えられる。一つは大卒者向けの労働需要を拡大する方法で、もう一つは大学の入学定員を抑えて大卒者の数を最適レベルに保つ方法である。供給過剰に対して、前者は需要拡大によって、後者は供給縮小によって対応する考え方である。前者の「需要拡大」の議論は、Bhagwati = Srinivasan (1977), 白井 (1991) が展開している。後者の「供給縮小」の議論は、Arrow (1973), 盛山 (1977) が行っている。

ここでは白井 (1991) の議論に基づいて、労働需要拡大の効果を検討しよう。

最初に、雇用の貨幣所得に対する影響を調べよう。

(14式より、

$$W_2 = pf' (N_2)$$

これを  $N_2$  で全微分すると、

(21) ドアの実証研究において、彼の仮説に当てはまらなかった唯一の国はタンザニアだった。タンザニアは、産業化の進展が遅かったにもかかわらず、学歴インフレは進まなかった。ドアは、これを政府が強いためと説明している。つまり、後発国でも、政府の力が強い

国ではその権限によって学歴インフレが抑えられると指摘している。しかし、学歴インフレの進んでいる国の中にも政府の権限の強い国もあり、彼の説明は必ずしも納得の行くものではない。

$$dW_2/dN_2 = f'(N_2) dp/dN_2 + pf''(N_2) \quad (17)$$

(12)式より<sup>(22)</sup>,

$$dZ_1 = a_{12}Z_2 dp + a_{12}p dZ_2$$

$$dp = (dZ_1 - a_{12}p dZ_2) / a_{12}Z_2 \quad (18)$$

さらに(1), (3)より,

$$dZ_2 = f'(N_2) dN_2$$

$$dZ_1 = -W_1 dN_2$$

これらを(18)式右辺の分子に代入すると,

$$dp = \{-W_1 dN_2 - a_{12}pf'(N_2) dN_2\} / a_{12}Z_2 \quad (19)$$

したがって<sup>(23)</sup>,

$$dp/dN_2 = \{-W_1 - a_{12}pf'(N_2)\} / a_{12}Z_2$$

ここで, (14)より  $pf'(N_2) = W_2$  だから,

$$dp/dN_2 = (-W_1 - a_{12}W_2) / a_{12}Z_2 \quad (20)$$

(17)に(20)を代入すると,

$$dW_2/dN_2 = f'(N_2) \{(-W_1 - a_{12}W_2) / a_{12}Z_2\} + pf''(N_2) \quad (21)$$

右辺は明らかに負である。したがって, 政府需要の増大は第 2 部門の労働者の賃金を減少させることがわかる。

1 章で述べたように, 第 2 部門で雇用されない A タイプの労働者は失業する道を選ばず, 第 1 部門に雇用されると考えると, 代替雇用率  $u$  は次のように定義される。

$$u = N_A - N_2 \quad (22)$$

(7)より<sup>(24)</sup>,

$$N_2/N_A = (W_A^e - W_1) / (W_2 - W_1)$$

ここで, (6)より  $W_A^e - W_1 = c$  だから,

$$N_2/N_A = c / (W_2 - W_1)$$

よって,

$$N_A = N_2 (W_2 - W_1) / c \quad (23)$$

(23)を(22)に代入すると,

$$u = N_2 (W_2 - W_1 - c) / c \quad (24)$$

これを政府の第 2 部門への需要  $K$  で全微分すると<sup>(25)</sup>,

$$(du/dN_2)(dN_2/dK) = (W_2/c)(dN_2/dK) \{ (N_2/W_2)(dW_2/dN_2) + 1 - (W_1+c)/W_2 \}$$

ここで,  $e = (W_1 + c) / W_2$  とおくと,

$$(du/dN_2)(dN_2/dK) = (W_2/c)(dN_2/dK) \{ (N_2/W_2)(dW_2/dN_2) + 1 - e \} \quad (25)$$

この  $e$  は, 第 1 部門の労働者と第 2 部門の労働者の所得格差を示している。もし, 所得格差が教育費用だけであるならば,  $W_2 = W_1 + c$  すなわち  $e = 1$  となる。またこの時, (24)より  $u = 0$  で, 代替雇用は存在しない。所得格差が教育費を超えると,  $W_1 + c < W_2$  すなわち  $e < 1$  で, この時には, (24)より代替雇用が発生する。

さらに, (25)式の  $dN_2/dK$  は明らかに正で<sup>(26)</sup>,

$W_2/c$  も定義より正だから,

$$-(N_2/W_2)(dW_2/dN_2) < 1 - e \text{ ならば,}$$

$$du/dK < 0$$

$$-(N_2/W_2)(dW_2/dN_2) = 1 - e \text{ ならば,}$$

$$du/dK = 0 \quad (26)$$

$$-(N_2/W_2)(dW_2/dN_2) > 1 - e \text{ ならば,}$$

$$du/dK > 0$$

となる。したがって, 政府の需要拡大が, 代替雇用問題に対して有効かどうかは, 所得の雇用弾力性と所得格差に依存する。もし, 所得の雇用弾力性が  $1 - e$  より大きな値をとるならば, 雇用促進策はかえって代替雇用率を高めることになる (白井, 1991, p. 147)。

(22) (12)の第 1 項は定数。したがって微分した際に 0 となる。

(23) (19)の両辺を  $dN_2$  で割ることによって導かれる。

(24) (7)より,  $W_A^e = W_2 N_2 / N_A + W_1 - W_1 N_2 / N_A$

$$W_A^e - W_1 = (W_2 - W_1) N_2 / N_A$$

(25) (右辺)  $= 1/c(N_2'W_2 + N_2W_2' - N_2'W_1 - N_2W_1' - C'N_2 - CN_2')$

$$= 1/c(N_2'W_2 + N_2W_2' - N_2'W_1 - CN_2')$$

$$= N_2'W_2/c(1 + N_2W_2'/N_2'W_2 - W_1/W_2 - c/W_2)$$

$$= N_2'W_2/c \{ N_2W_2'/N_2'W_2 + 1 - (W_1+c)/W_2 \}$$

ここで,  $N_2' = dN_2/dK$ ,  $W_2' = dW_2/dK$  と書き換えると本文の式が得られる。

(26) 政府の第 2 部門への需要が増大すると, 第 2 部門の雇用が増大することを意味している。

## あとがき

1965年以降、日本では大学・短大進学率が上昇し続けた。しかし、それに応じて、大卒者向け職務が増えたわけではなかった。それにもかかわらず、大卒者の失業は増大しなかった。これは、大卒者を中高卒者向けの職務に「代替雇用」したためであった。

しかし、代替雇用が異動可能性のない、あるいはその可能性が極端に小さいような場合には、その職についた者の動機づけに悪影響を与えるだろう。しかも、異動可能性のある代替雇用職と、その可能性のない代替雇用職への振り分けが、本人の能力よりも出身大学を重視して行われている場合には、不公平感は大きいものとなるだろう。

この論文の後半では、代替雇用解消策として、政府による雇用促進策をとりあげ、その有効性を検討した。その結果、雇用促進策の有効性は、所得の雇用弾力性、および大卒者・非大卒者の所得格差に依存することがわかった。

他方、代替雇用の解消策としては、大卒労働者の数を抑えるという方法も考えられる。すなわち、大学の入学定員を適切な水準に維持して、大卒労働者が常に大卒向け職務に見合うようにするという方法である。

本論文で検討した代替雇用解消策は、大卒労働の供給過剰に対して需要を拡大させるというものである。上で述べた解消策は、供給そのものを縮小するという方法である。

これについては、次回の研究課題としたい。

## 参考文献

- 天野郁夫著『教育と選抜』，第一法規出版，1985
- Arrow, K. J., "Higher Education as a Filter", *Journal of Public Economics*, July, 1973
- Bhagwati, J. N. and Srinivasan, T. N., "Education in a Job Ladder Model and the Fairness - in - hiring Rule", *Journal of Public Economics* 7 - 1 - 22, 1977
- Dore, R. P., 松尾弘道訳『学歴社会—新しい文明病—』，岩波書店，1978
- Drucker, P. F., "The Age of Discontinuity : guidelines to our society", 林雄二郎訳『断絶の時代』，ダイヤモンド社，1969
- Freeman, R. D., "The Overeducated American", Academic Press, 1976
- 今井幸一・伊丹敬之・小池和男著『内部組織の経済学』，東洋経済新報社，1985
- Kerr, C., 'The Balkanization of Labor Markets', Bekke, E. W. et al., "Labor Mobility and Economic Opportunity", The Technology Press of MIT, 1954
- 南博編『日本人の人間関係事典』，講談社，1980
- 森嶋通夫著『近代社会の経済理論』，創文社，1973
- 盛山和夫著「人的資本論とスクリーニング論—社会的最適性と私的均衡をめぐって—」，*社会学評論*116号，1977
- 中川俊一郎著「教育と経済的平等」，J. カラベル，A. H. ハルゼー編『教育と社会変動』下，潮木・天野・藤田訳，東京大学出版会，1980
- 中根千枝著『タテ社会の人間関係』，講談社，1967
- 尾形憲著「最近の学生運動の経済的背景」，『*経済評論*』臨時増刊号，日本評論社，1969，5
- 島原宣男著「通過儀礼としての大学入試」，田浦武雄編『*教育人類学*』，福村出版，1979
- 新日本製鉄能力開発室監修『*日本を語る*』，アルク，1987
- 潮木守一著『*学歴社会の転換*』，UP選書，1978
- 白井正敏著『*教育経済学*』，中京大学研究叢書，1991
- Umetani, S., 'The Labor Market for College Graduates in Postwar Japan', *Japan Labor Bulletin*, March, 1977
- 渡辺行郎著『*教育経済学の展開*』，れいめい書房，1982
- Williamson, O. E., "Market and Hierarchies : Analysis and Antitrust Implications", Free Press, 1975, 浅沼万里・岩崎晃訳『*市場と企業組織*』日本評論社，1980

(1993年1月10日原稿受理)