

大学院の学歴価値と雇用の流動性

—可視性・流動性連関仮説—

大森 不二雄 (熊本大学)

1. 研究の背景・目的

世界の知識労働者（専門職・管理職等）は、事務系を含め、今や大学院の学位保持者が普通である。ところが、日本では相変わらず、博士は敬遠され、文系の場合は修士も就職に不利で、社会人の大学院での学修は処遇や転職に活かされないため、人材は大学院を迂回しがちである。また、日本の知識労働者の転職は稀である。

本稿は、学位が可視化する知の有用性と雇用の流動性とが連関するとの「可視性・流動性連関仮説」を提示するとともに、検証するための研究の枠組みを提唱することを目的とする。

2. 未成熟な大学院教育

多くの日本人は、日本が「学歴社会」だと認識し、反学歴社会的な言説に何の疑いも持っていない。出身大学名が幅を利かすことをもって、学歴社会とされる。焦点は相変わらず学士課程教育である。しかし、今や世界でものをいう学歴は大学院教育であり、国際比較データを見れば、高学歴化する世界の趨勢に日本が取り残されているのは明らかである。2005 年(米国のみ 2004 年)時点で人口千人当たりの大学院学生数は、米国 8.48、英国 9.17、フランス 8.46、韓国 5.84 に対し、日本は 1.99 にすぎない(文部科学省データより)。事務系を含め管理職・専門職が修士・博士の学位を有する世界的趨勢から、日本は取り残されている。「大学教育は役に立たない」といった言説は、世界標準の学歴社会から程遠い日本の現実を正当化している。

3. 非流動的な正規雇用

1990 年代以降、人件費削減と雇用調整の手段として、パート・アルバイト・派遣・契約等の非正規雇用の拡大と正規雇用(正社員)の縮小が急速に進んだ。政府もこれを後押しする規制改革を進め、今日、全雇用者の 3 割以上を非正規雇用が占める。雇用問題が閉塞感の一因であることは、格差社会論争に見られる通りである。

ところが、論争は迷走気味である。改革論者と批判論者はともに、「雇用の流動化」が終身雇

用を崩壊させつつあるとし、米国型の競争社会をモデルに見立てて論じる。前者はこれを肯定し、後者は批判する。だが、両者とも誤っている。米国型に向かう雇用の流動化など起こっていないのである。「正社員の転職率は過去 15 年間ほとんど変わっていない」(『平成 18 年版国民生活白書』)と政府が認めるように、正規雇用の流動化は見られない。非正規雇用という不安定雇用が増大しただけの「擬似流動化」である。

問題は正規雇用の非流動性にある。欧米の若者が就くパートタイムや有期雇用の職は、将来のフルタイム無期雇用の職につながり得る経験だが、日本の非正規雇用から正規雇用への転換は容易でない。雇用形態の差異が社会的「身分」と化している。正社員も転職は困難で、「就社」した会社の檻の中の成果主義で閉塞している。

4. 知識労働者の非流動性と質・量共に不十分な大学院教育の相互補完性

大学院の学位及び学位の表示する知が尊重されない最大の要因は、知識労働者の流動性(転職の容易さ)の低さである。日本では、知識労働者を含む正規雇用は、外部労働市場が発達しておらず、非流動的である。外部労働市場が発達している場合、転職に際して学位は一定水準の明示知の保持証明として機能し、市場における通貨(カレンシー)のような性格を持ち得るが、転職が困難かつ例外的な流動性の低い所ではそもそもカレンシーの必要性も低い。流動性の低い閉鎖的な企業社会や官僚組織においては、組織内の人間関係や組織特殊な知が個々人にとって死活的に重要(ありていに言えば出世や地位保持に役立つ)となる一方、組織を超えて通用する普遍的な知の重要性は相対的に低くなる。

逆方向から見れば、質・量共に不十分な大学院しかない高等教育システムが、非流動的・閉鎖的な労働市場の維持要因となっているとも言える。学位・専門知識を武器に転職することが困難な非流動的な雇用システムと大学院の質量共に不十分な高等教育システムは、相互補完的で安定性を有しており、いわば均衡状態にある。

社会人大学院生は、企業派遣がなくとも自発的なキャリアアップや学位・資格の取得等のために入学する者が多く、近年、急速に増大してきた。文部科学省の学校基本調査のデータによると、修士課程において、1987年度には815人にすぎなかった社会人学生が、2000年度には7,264人、2007年度には19,784人にまで大幅増している。しかし、国際的にみれば、その規模はまだ非常に小さい。大学院修了によって得られる学位や学修成果が、企業等によってあまり評価されない、処遇にほとんど活かされていない、という現実が立ちはだかっている。

社会人になってから取得する学位が雇用システムにおいて評価されないの、雇用側から大学に対する学位取得者の質保証の要求は弱く、大学側にとって社会人の大学院入学者の質の維持に腐心するインセンティブに欠ける。他方、学生定員充足のために選抜を緩やかなものにする逆方向のインセンティブが働いている。すると、企業等は社会人の取得学位をますます評価しなくなる。こうした負のサイクルが成立してしまっている。学部段階では入学難易度の高い銘柄大学であっても、大学院段階では入学が比較的容易である現状において、大学院段階で銘柄大学の学歴を獲得するケースを一部企業関係者等は「学歴ロンダリング」と呼んで評価しないなど、大学院教育の質保証の観点から憂うべき事態にある。職業レリバンスの評価も低い。

5. 流動性・可視性連関仮説

日本では学位の価値と学位によって表示される「明示知」（形式知）の価値が低い、これは日本の知識労働者の「雇用の流動性」が低いことと関係がある。知識労働者の流動性と可視的な明示知の有用性は、相互補完的に連関している。これを報告者は「流動性・可視性連関仮説」として提唱している（大森 2008）。

管見の限り、上記拙稿以外には、「知識労働者の流動性」の低さという日本の雇用システムの特徴と、大学院規模の小ささという日本の高等教育システムの特徴とを結び付け、「組織特殊的」か「組織超越的」「普遍的」かという「知」の形態論によって説明した論考を未だ知らない。

6. 今後の研究の枠組みの提案

「流動性・可視性連関仮説」の実証に取り組むためには、以下のような高等教育研究と雇用・労働研究の学際的な視座からの研究の枠組みが必要であると考えられる。

6.1. 大学院の普及状況と雇用の流動性に係る調査研究

国内外の公的統計データ及び既存の学術研究データなど集積された諸データを二次分析することにより、仮説の基礎となる雇用流動性及び大学院普及状況について、日本と諸外国の国際比較データを整理・分析し、マクロレベルで雇用流動性と大学院普及状況の連関を確認する。

6.2. 企業の求める人材と教育に係る調査研究

ミクロレベルで仮説の妥当性を検証するため、企業側の視点から求める人材と教育の在り方について、サンプリング調査による定量的分析及びインタビュー調査による定性的分析を行い、諸外国に比べ日本において大学院修了者への人材需要が拡大しないメカニズムの解明を目指す。

6.3. 高等教育の教育成果に関する調査研究

上記Bと同様にミクロレベルだが、高等教育の卒業者・修了者の視点から、高等教育の有効性と成果活用に対する障害の解明を目指し、定量調査及び定性的調査を行う。職業レリバンスの高い大学院教育プログラムの事例研究も行う。

<引用・参考文献>

- 樋口美雄 2001,『人事経済学』生産性出版。
 本田由紀 2001,「社会人教育の現状と課題—修士課程を中心に—」『高等教育研究』第4集, 93-112 頁。
 小池和男・猪木武徳編 2002,『ホワイトカラーの人材形成—日米英独の比較』東洋経済。
 大森不二雄 2007,「知識社会に対応した大学・大学院教育プログラムの開発—学術知・実践知融合によるエンプロイアビリティ育成の可能性—」『大学教育年報』第10号, 5-43 頁。
 大森不二雄 2008,「学歴社会の再構築と人材の流動化」『クオリティ・エデュケーション』第1巻, 1-17 頁。
 労働政策研究・研修機構 2005,『高等教育と人材育成の日英比較—企業インタビューから見る採用・育成と大学教育の関係—』労働政策研究報告書 No.38。
 Schomburg, Harald & Teichler, Ulrich 2006, *Higher Education and Graduate Employment in Europe: Results from Graduate Surveys from Twelve Countries*, Dordrecht: Springer。
 山田礼子 2004,「プロフェッショナル化する社会と人材—経営人材のプロフェッショナル化と教育—」『高等教育研究』第7集, 23-47 頁。