

# 大学院卒業者の労働市場に関する日中比較

## —修士卒を中心に—

黄 梅英 (尚絅学院大学)

日本において 2002 年以後専門職大学院は発足してから専門分野がかなり増えて、学生規模も拡大した。しかし、卒業者の評価は期待するほど高くないがゆえに、専門職大学院の大きな展開がみられない。それに対して中国においては 90 年代から実験的に開始した「専門職学位」課程はその後大きく拡大し、現在その在学者数は修士課程の半数を占めるようになった。

両国間になぜこのような違いがあるのか。本報告は大学院卒業者、とりわけ修士卒の労働市場に関する日中間の違いを比較分析することが主な目的である。

### 1. 修士卒の学歴の制度的な効用

修士卒の労働市場を分析するにあたって、まず修士卒の学歴は制度的にどのような意味をもち、どのような効果があるのかを考察する。

#### 1) 教育の完結段階としての「修士課程」

大学院教育に修士課程と博士課程は設置されているのが多いですが、修士課程は一つ完結した教育段階としてみなすかどうかに関する社会的な認識は必ずしも同じとは限らない。

従来の日本の大学院において、修士課程は博士課程の前期課程であり、工学を除き、修士課程は完結した一つの教育段階とみなされないのは一般的で、また工学以外の専門領域では修士課程を終了した後就職した者が少なかった。それがゆえに人文・社会科学系などの修士卒の労働市場は発達しておらず、特に従来の専門職以外の労働市場で修士卒の需要は把握できてない。そのような専門分野の修士卒に対する評価ができないため積極的に雇用されない。また、逆に採用したことがないため、修士卒の人材像も分かっておらず、評価もできないという悪循環に陥ってしまう状態にあるのではないかと考えられる。

一方、中国において修士課程は一つの完結した教育段階であるとみなされてきた。大学院教育は

実質的に修士課題から始まり、現在でも修士課題の在学者数は大学院在学者数の大多数を占めている。もちろん、90 年代から日本の大学院在学者数は大きく拡大し、博士課程に進学しない修士卒は増えているが、修士課程と博士課程の学生構成はいまだに日中間の違いがみられる。

#### 2) 修士卒と大卒の初任給の差

学歴の制度的効果として、例えば高卒と大卒に明確な初任給の差があるが、大卒と修士卒の差は日本において（理工系を除き）ほとんどないのが現状である。それは雇用の実績に関係していると思われる。

一方、中国においては制度的な違いが明確である。新中国が設立した際同じ労働同じ賃金という原則のもので、男女の間の賃金の平等が図れたが、学歴による賃金の違いは明確であり、それは人材確保の措置としてとらえてきた。現在、市場経済の導入、経営管理の合理化が進められているが、ほとんどの企業は賃金管理に業績賃金が制度的に取り入れながら、学歴賃金も依然として維持している。つまり実績評価が重視されると同時に、能力評価も行ない、その評価は主観的になりやすいため学歴は一つの客観的な指標として運用されている。

このような日中間における修士という学歴の制度的な効用が違っていると言える。

### 2. 労働市場における修士卒の需要の比較

修士課程の卒業生は大卒と比べ、より専門性を有しているのみならず、物事の見方、体系的な分析、そして問題解決のアプローチに関する知識・能力も増していると一般的にいえるが、このような人材に対する需要は、それぞれの社会の企業で求められているのかを考察しておこう。

#### 1) 職業組織における人材需要と職能開発の主体

日本において新入社員研修を始め、階層別研修

など企業内教育を発達し、自ら自社の人材を育成する理念をもち、特に大企業にその傾向が強い。またローテーションに伴うジェネラリストの養成が重視されているため、専門性はもちろん、体系的な分析能力も逆に評価されない場合がある。現在大卒が増加するにつれて、新卒の採用における選考方法も開発し、SPIテストの利用、コンピテンシー面接を実施する企業も多い。

これに対して中国の場合、一部の大企業を除き企業内教育に関する蓄積が少なく、組織の外部、とりわけ大学・大学院に求めていることが多い。また、伝統としてスペシャリストを重視する傾向が強い。近年、採用に当たって学歴のみでは評価が難しいあるコミュニケーション能力などが重要であると認識されたものの、選考方法はまだ開発されておらず、客観的な指標として学歴を利用するのが一般的で、その場合、大卒より修士卒の方が有利になっているのが現状である。

## 2) 職業組織の経営管理者自身の学習経験

修士卒に対する社会的認知は国によって異なると思われるが、職業組織の経営管理層の自らの学習経験も従業員の採用、そしてその後のキャリア形成に重要な影響を与えると考えられる。

日本では一般企業において修士卒の経営管理者が極めて少ない。企業人事担当者のインタビューから、人文・社会科学系の修士卒が大卒とどう違うのかはよく分からなくて、選考の方法をもっていないことが多いということが分かった。それは修士課程の教育に関する情報をもたず、学習経験をしていないことに由来し、これは修士卒の必要性を感じないことにもつながっていると思われる。

他方、中国では、経営管理者に院卒は決して多いとはいえないものの、専門性の強い職場では中堅要員として院卒は存在している。例えば中国の専門職大学院でのインタビューの中で、(海運業界の)大連港の経営者自身は大連海事大学の院卒であるため、自ら受けた教育が仕事に役立つと評価し、職員に海事大学のMBAに進学するよう薦め、社内人材育成の一部として専門職大学院に委託養成を行なっている。それは中国の大学院教育は在職者を対象に始まったことから職業現場に修士卒が重要なポストに占めているケースが少なからずいるためである。

## 3. 労働市場における求職側の戦略の比較

高等教育の大衆化は大卒学歴のインフレをもたらしたことが否定できないが、そのインフレへの対応は国によって異なると考えられる。

日本の場合、高等教育のハイアラキ構造が明確である。学校歴による採用選抜は批判されるため公にその指標は用いないが、学生自らの経験や資格などを用いて、学部卒の中で他者と差別化することが多い。それは企業などの組織は修士卒をあまり評価しない現状に関係していると思われる。

これに対して、中国の場合では大学院に進学し、学歴の高度化による差別化する戦略がとられている。つまり、就職ができないから大学院に進学するのではなく、就職に有利のために進学するのである。

学習の深さと同時に、学習の(学部と異なる専門分野への進学)幅を広げて進学する者もいれば、戸籍制度という中国の独特な社会仕組みに対応して都会など地域に進学する者もいる。また、学歴ロンタリング効果を狙って選抜度の高い大学の修士課程に進学するものも多く見受けられる。

## 4. 今後の課題

これまでみてきたように、労働市場における修士卒の需要、とりわけ職業組織の評価の在り方によって、求職者の戦略が大きく異なっている。すなわち、企業など組織が修士をはじめとする大学院教育に関する情報を有しているどうか、トップ層はその学習経験をもっているかどうかは院卒に対する評価が違ってくるのである。

日本では企業内教育は進んでいるとはいえ、大卒者数に占める修士卒者数の比率は国際的にみると比較的に低いであるため、修士課程の教育を理解せずに評価が低くなっている。今後大学院教育、特に近年が行なわれている専門職大学院教育の情報を如何に発信し、産業界に修士教育に対する理解を如何に高めていくかは大きな課題であろう。

## 参考文献：

- 濱中淳子 2013『検・学歴の効用』勁書房。  
 濱中淳子 2015「大学院改革の隘路—批判の背後にある企業人の未経験」『高等教育改革 その後の10年』高等教育研究 第18集 69-87頁  
 吉田文 編著 2014『「再」取得学歴を問う—専門職大学院の教育と学習』東信堂