

大学経営政策研究

第10号 (2020年3月発行) : 177-193

# 1990年代以降の大卒就職と大学間格差

—バブル崩壊以降の構造変化の時点を探る—

中 島 弘 至



# 1990年代以降の大卒就職と大学間格差

—バブル崩壊以降の構造変化の時点を探る—

中 島 弘 至\*

## Graduate Employment and Disparities among Universities since the 1990s

—Timing of Structural Change after the Collapse of the Bubble Economy—

Koji NAKAJIMA

### Abstract

After the regulation of the recruitment system was abolished, job hunting has increased. Has the disparity among universities also increased? This paper examines whether inter-university inequality has increased in graduate employment since the 1990s. Based on the recruitment data of large companies, Japan's major universities were divided into three groups for subsequent statistical analysis. The analysis of all industries revealed the emergence of structural changes in 1998 and a reduction in the disparity among universities. In the case of megabanks, the gap between universities narrowed because recruitment was switched to university graduates in the early 1990s.

On the other hand, according to an analysis of leading popular companies, the structural change appeared in 1999 and the disparity among universities began to increase. It is believed that there is a factor in job search in recent years or in the spread of recruitment-related internships.

### 1 問題意識と目的

1997年に「就職協定」は廃止された。もとより協定は、大学団体と経済団体との間で結ばれ、学生の採用選考や内定の開始日などを定めたものである。53年に始まり約45年の歴史を刻むが、雇用形態の多様化など大きな変化が生じたなどの理由（日経連（1998：227））から、経済団体の意向を汲んで廃止となった。以降、制約のない「就活ルール」（経済団体が採用のガイドラインとする「倫理憲章」）へと移行している。こうした自由化は「最も顕著な変化が現れたのは活動時期」（濱中（2010：93））というように、就職活動を早期化させる。事実、当時の新聞にも「大学や短大関係者でつくる就職問題懇談会が開かれ、就職協定廃止で企業の採用活動が例年より早く始まり、大

\* 東京大学大学院教育学研究科 博士課程

学の授業が成立しないなどの影響が出ていることが報告された」(1997.6.10『朝日新聞』)とあり、廃止されるや早期化を伝える記事が掲載された。そしてこの採用活動の前倒しでは、“選抜性のある大学の学生ほど有利に働いた”との疑念もわいてくる。いわゆる大学間格差の問題である。

苺谷をはじめとする研究グループでは、まさに90年代以降の大卒者の就職過程を、「学校歴」に基づく3つの大学群に分けて格差研究を行った(苺谷編(1995)、岩内・苺谷・平沢編(1998)、苺谷・平沢・本田・中村・小山(2006)、苺谷・本田編(2010))。また松尾(1999、2012)においても、『サンデー毎日』から90年代以降の有力企業の採用データを用い、入試難易度により3つの大学グループに分け、主要業種における大学間格差の分析をしている。そしていずれもが90年代以降、大学間格差は拡大したと結論づけた。

しかし近年は、大学間格差に関する研究はあまり行われなない。就職協定が廃止され、ルール違反による企業や大学の責任が問われなくなり、就職活動の成否が学生個人の自己責任と捉えられる時代である(立花・田中 2009)。こうしたことが影響したのだろうか。あるいは協定廃止の自由化が、大学間格差の縮小に作用したのか。いずれにせよ、今日、大学間格差の実情を改めて検証してみる必要があるだろう。というのも、就職環境は次にみるように、現在も変化の過程にあると考えるからである。すなわち18年9月3日、突如として「経団連の中西宏明会長が…採用活動の指針(就活ルール=引用者)を廃止する意向を表明した。…ここ数年は…インターンシップ(就業体験)で優秀な学生を囲い込み、面接解禁日に内定を出す企業が相次いでいる」(2018.9.5『毎日新聞』)。本稿においては、現在までも含めた90年代以降の大卒就職を、大学間格差の観点から検証してみたい。

## 2 先行研究の検討と本稿の分析課題

大学間格差の研究には、前述の90年代以降の大学間格差を扱った研究(本章の後段で取り上げる)以外にも、いくつかの研究がある。

まず人的資本論に基づく研究では、学歴(学校歴)差による所得格差を扱ったものがある。樋口(1992)は、教育を通じた世代間の所得移転として、全国大学生協同組合が90年に実施した『主たる家計支持者の年収に関する調査』を考察対象とした。そして分析の結果、学歴間あるいは大学間の違いのいずれの分析においても、強い相関関係が見出されたとしている。また橘木・松浦(2009)も同様の所得移転のテーマを扱い、学歴を通じた子供の収入の検討では、親の教育年数が与える影響だけでなく、親が銘柄大学であるかも分析する必要があるという。分析の結果、銘柄大学であることが有意に子供の収入に影響することが判明した。一方、所得移転ではなく、学歴(学校歴)差による私的収益率の研究もある。私的収益率とは、進学などの教育投資により個人にもたらされる収益率をいう。岩村(1996)では、『大学別業種別進路』(リクルートリサーチ)と『賃金構造基本調査』(労働省)などを突き合わせ、大学(学部)別の私的収益率を割り出した。そして学部系統間および大学間に格差のあることを見出した。また威信(入学難易度や伝統)の高い大学ほど、収益率の高くなることも見出している。また島(1999)は、これまで明らかにされていなかった、70年代以降の大学進学行動を支える経済的インセンティブ構造の変動などを検証した。『家計調査年報』(総理府統計局)と『賃金構造基本調査』(労働省)などから収益率を割り出し、分析し

た結果、有名大学志向の強まっていることが判明した。

採用選考における大学間格差では、どのような研究があるだろう。竹内（1989）は、ある巨大企業A社の人事担当者との面接を通じて、採用選考の仕組みを解明した。A社は高い偏差値の大学にこだわるのではなく、基準以上であれば、バランスよく採りたいと考えていた。一般的に大手企業は、偏差値の高い大学から優先して採用するように見える。しかし実際のところ、（A社のように）大手企業のバランスよく採る行動が集積することで、結果として、一部大学の採用に有利になるのである。

続いての2つの論文は第1章でも掲げたが、90年代における大学間格差を扱ったもので、本稿の内容と近いものである。その一つは、荻谷をはじめとする研究グループの論文である。濱中（2010）では、偏差値の階層により大学を3つの群に分け、就職協定廃止前後（93・97・05年）の3時点での就職活動時期を比較・検討した。その結果、活動時期が早期化・長期化しているとともに、次のような事実も見出した。

就職－採用活動の「自由化」…の影響が就職活動に最も顕著に現れたのは、相対的に有利な位置にいと考えられているA群の学生、すなわち一部の銘柄大学の学生であった。…「自由化」によって（学校歴という）「庇護」が薄れたことに敏感に反応し、活動の早期化、活動量の増加といった就職活動の強化が最も大きく現れたのである。…各年度の調査をクロスセクションで捉えた場合、大企業就職率に表される結果としての就職機会においても、また就職活動の内容・量においても学校歴による差異は厳然として存在している（pp.102-3、カッコ内文章は引用者）。

本稿も（人気企業では）大学間格差が拡大したとする仮説であるため、結果に異論があるわけではない。上記の見解では協定廃止後の05年、A群の学生は自由化により学校歴という庇護が薄れたことから、活動の早期化や活動量の増加が生じたと結論づけている。確かにその一面もあるかも知れない。だが景気変動の要因を考慮していないのではないか。つまり調査時点の05年は「いざなぎ景気」下にあり、採用意欲旺盛な企業が早い時期に一部銘柄大学の学生を呼び出し、採用選考を開始した可能性があると考えられる。

2つ目の論文は松尾（1999）であるが、これは『サンデー毎日』掲載の有力企業の大学別採用データ（90～96年度分）から、主要業界ごとに、大学グループ（ランク）別採用者を比較・検討した。そして各年の採用数の変動係数から、難関大学の特質を見出している。また都銀6行・商社5社・鉄鋼A社・生保A社の分析においては、それぞれ大学グループ（A～C群）ごと、90（もしくは91）年と95年の採用者数に独立性（クロス表）の検定を行い、次のように述べる。

業種の限定はあるが、バブル崩壊後の平成不況以降の就職難の中で、民間大企業就職機会において大学ランク間格差が拡大している傾向は指摘できる（p.26）。

この結論についても、本稿の仮説と同じような内容であるが、分析においては濱中と同じく、景気変動の要素が含まれていない点に課題がある。そこで、本稿においては、濱中（2010）および松尾（1999）同様、90年代における大学間格差問題を扱うが、背景にある景気や大学進学率の変化も加味して、分析を行う。このことが、これまでにない本稿の特徴といえる。

90年代以降の大卒就職の大学間格差という問題について、本稿では以下の3つの課題を検討する。第一は、有力企業と主要大学の30年間（88～17年度）の採用（就職）データを用いて、統計分析により大学間格差の検証を行う（第3章）。つまりこの30年間のどこかの時点において、大学間格差を規定する構造に変化の生じた可能性があり、そこから格差が拡大したのかどうかを確かめる。第2の課題は、大学進学率が上昇するなか、メガバンクは採用対象を高卒・短大卒から大卒へと大きく転換させており、大学間格差の構造変化の時点と、格差拡大の有無について検証する。また人気の高い企業ほど格差拡大の傾向が強いと考えられる。従って人気企業を選定したうえ同様の検定を行いたい（以上、第4章）。第3の課題は、構造変化が明らかになったことで、どのような要因によって変化が生じたのかについて、筆者なりの仮説を提示し、考察する（第5章）。

### 3 データと分析手法

上述の課題を検討するのに用いるデータは、『サンデー毎日』から筆者が入力・作成したデータベースである。毎年夏に『サンデー毎日』は、有力企業と主要大学の採用（就職）人数を集計する。そこでは各業界を代表する企業群がカバーされ、主たる大学も網羅されている。就職における大学間格差の分析には、まさに好適な材料といえよう。ただし、このデータを用いることの限界もある。詳しくは後述するが、「主たる大学」の就職先データのみが掲載されており、一定の知名度がある大学間での格差しか扱えないという点である。しかし、いまだにはほぼ固定化している偏差値による序列が根強い日本の大学の特徴をあぶりだすうえで、こうした層のみに着目し、その格差が拡大したのか、縮小したのかを詳細に検討することは学術的にも重要な意義がある。

さて90年代の大卒労働市場においては、景気変動以外にも様々な変化が生じていた。大学間格差はこうした状況の変化にも影響を受けていよう。一つには就職協定の廃止（97年）があげられる。前述のように、これにより就職活動は早期化・長期化した。このことで廃止後の大学間格差が拡大した可能性はあるだろう。また2つ目には大学進学率が上昇しており、とりわけ女子の進学率の上昇は顕著であった。そのためメガバンクをはじめとする金融業の求人は、高卒・短大卒から大卒へと大きくシフトした。従って大学間格差は縮小した可能性もある。3つ目として、『サンデー毎日』は多数の企業データを網羅するが、必ずしも選抜性のある大学の学生が、それら全ての企業から望まれているとは限らない。すなわち高偏差値の大学の学生が就職に強いといわれる所以は、ほかの大学の学生では、入社が困難とされる巨大かつ優良企業に合格するからであろう。従って大学間格差を分析するには、企業を厳選する必要がある、人気企業ランキングに基づく分析を行ってみたい。これらをまとめてみると、本稿の仮説は次のようになる。

(仮説1) 就職協定廃止後の環境変化(早期化など)から、有力企業(採用者数)全体の分析では大学間格差は拡大した。

(仮説2) メガバンクの分析では採用対象が大卒に転換したため大学間格差は縮小した。

(仮説3) メガバンクを除く人気企業の分析では大学間格差は拡大した。

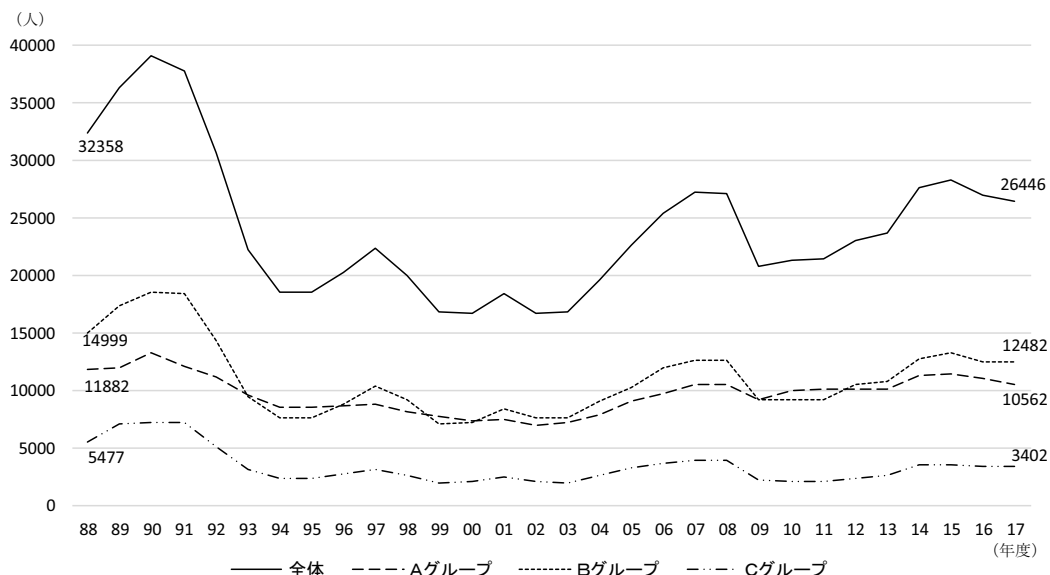
大学間格差を分析するにあたり、大学をバランスよく抽出かつ分類することにする。選択要件として大学は、①規模が大きく学生数の点からも影響力のあること、②偏差値にばらつきがあり階層構造を形成すること、③大企業や大学が集積する都市部にあること、としたい。これまでの研究(松尾(1999)等)からも、旧帝大・早慶上智・MARCH・関関同立・日東駒専・産近甲龍といった大学群が、グループの分類として妥当であろう。ただ30年間の『サンデー毎日』のデータからは、その一部の大学データが欠如している。そのため、いくつかの主要大学は割愛しなければならない。なお東海地区の大学を数校加えることで、分析範囲をより広げることができる。以上を踏まえると、対象とする大学は次のとおりである。

東京	早稲田	明治	関西	日本	近畿	南山
京都	慶応義塾	青山学院	関西学院	東洋		愛知
神戸	上智	立教	同志社	駒澤		愛知学院
		中央	立命館	専修		名城
		法政				

注. データ不足の(上記以外の旧帝大・産近甲龍の近畿以外)は除外し、神戸を追加した。

抽出した大学は偏差値ごとにグループ化し、Aグループ(東京・京都・神戸・早慶上智)・Bグループ(MARCH・関関同立・南山)・Cグループ(日東駒専・近畿・愛知など3大学)とした。そして30年間の有力企業の採用データを集計し、推移を示すと図表3-1のようになる。図表からは、バブル期(～91年)の採用者数が極めて大きいことが分かる。また03～08年のいざなぎ景気においても、採用者数は拡大している。一方で不況期(92～02年、09～13年)の比較では、A大学グループの変化は小さく、B・C大学グループの変化はやや大きい。これは先行研究(松尾(1999:23)、松尾(2012:81))でも明らかのように、B・Cの大学グループが調整弁的役割を担うからである。

(図表 3-1) 有力企業の採用者数の推移 (大学グループ)



大学間格差はどのように計測すればよいただろう。これは（景気変動の影響はあるものの）中長期的には、各大学グループ間の採用者数比率の変化と考えられる。つまり（上位大学グループの採用者数/下位大学グループの採用者数）の変数が鍵であり、これを規定する推定式（1次式）は次のようになる。

$$Y \text{ (A大学グループの採用者数/B・C大学グループの採用者数)} = \alpha + \beta_1 X_{1t} \text{ (大卒求人倍率)} + \beta_2 X_{2t} \text{ (大学進学率)} + \beta_3 D_t \text{ (年度ダミー)} + u_t$$

説明変数の一つには、リクルートワークスが算出する「大卒求人倍率」を取り上げる。これは景気変動を反映し、もちろん採用状況とも大きく関係する。また図示はしないが、求人倍率の推移（曲線）は、(図表 3-1) の形状と類似している。もう一つの説明変数としては、文部科学省の学校基本調査から「大学進学率」を設定する。90年代以降、大学進学率の上昇は目覚しく、当初の約25%から09年には50%を超えた。すなわち2人に1人が大学に進学する時代となった。いわゆる大学全入時代の到来であり、進学希望者と入学定員が数の上で並んだ（07年）。なお大学進学率の30年間の推移は求人倍率とは異なり、右肩上がりでなだらかなほぼ直線の形状である。さらに説明変数には「年度ダミー」を加えたい。これはどの時点（年度）で、左辺（被説明変数）を規定する右辺（説明変数）の構造が変化したかを検定するためである。伴・中村・跡田（2006：99-100）では構造変化の検定について、次のように説明している。

（構造変化テスト）回帰分析では、標本期間においてパラメータが一定であるとの前提を置いている。しかし長期間にわたってパラメータが一定というのは強い制約であろう。そこで最初



の  $n$  期間と残りの  $(T - n)$  期間で、パラメータが同じであるかを検定しよう。そのために、ダミー変数  $D_t$  を導入する。  $D_t$  は最初の  $n$  期間はゼロ、残りの  $(T - n)$  期間は 1 となる変数である。…このような F 統計量による構造変化の検定は、提案者の名前を冠してチャウ検定とも呼ばれる。

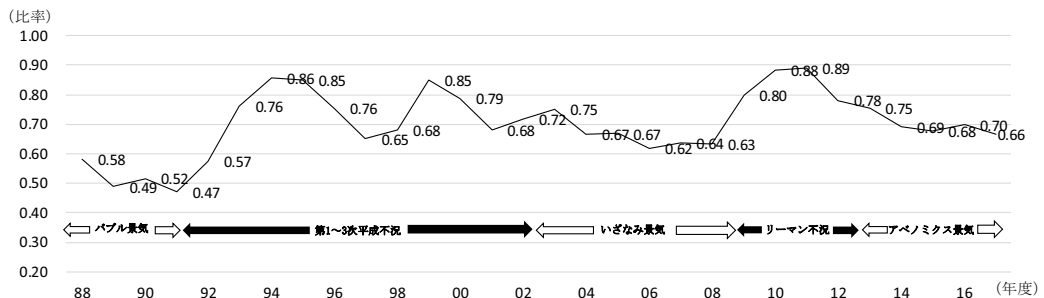
そして、もしダミー変数が有意になるのであれば、それは被説明変数（大学間格差）を決める構造（右辺）が、ある時点から変化したことを意味するのである。

## 4 各種分析と分析結果

### (1) 全体の分析

図表 4 - 1 は、被説明変数（大学グループ間の採用者数比率）の推移（30年間）である。

（図表 4 - 1）上位大学グループの採用者数／下位大学グループの採用者数



大学グループ間採用者数比率は、好景気で分母の下位大学グループの採用者が増え（大学間格差が縮小）、不景気はその数を減らす（大学間格差が拡大）。図表から変化を確認できよう。各変数の基本統計量は図表 4 - 2 のとおりになった。また説明変数（大卒求人倍率・大学進学率）間の相関係数は「-0.44」であり、分析上の問題はないであろう。

（図表 4 - 2）基本統計量

	平均値	最大値	最小値	標準偏差	サンプルサイズ
大学グループ間比率	0.70	0.89	0.47	0.11	30
大学求人倍率	1.67	2.90	1.00	0.49	30
大学進学率(%)	41.26	53.30	24.60	9.65	30
ダミー(89~17年)					

前述のように、チャウテストでは構造変化を統計的に検定することができる。このテストでは、あらかじめ構造変化の年度は断定できる方がよい（飯塚・加藤(2006:132)）が、精度を上げるためにも、順にダミー変数を投入して、最も数字のよいものを検定結果とした。なお推定結果は 1 次式・2 次式のみ掲載する<sup>1)</sup>。

数字のよいものを検定結果とした。なお推定結果は 1 次式・2 次式のみ掲載する<sup>1)</sup>。

(仮説1) 就職協定廃止後の環境変化(早期化など)から、有力企業(採用者数)全体の分析では大学間格差は拡大した。

仮説1に基づく、推定結果は図表4-3のとおりである。被説明変数に対して、各説明変数が有意な結果となっている。大卒求人倍率は上昇する(好景気である)ほど、大学間格差は縮小するのであり、図表4-1とも整合的である。しかし構造変化の年度が97年度(1次式)・98年度(2次式)と、就職協定廃止と同時期であるものの、その影響であるかどうかは疑わしい。というのも、もともと協定下ではルール違反が常態化しており、制約のない就活ルールに変更したことで、いきなり構造変化が起きるとは考えにくい。また廃止後の早期化の影響も大きいと思われるが、それにしても構造変化の年度としては早いであろう。そして何よりもダミー変数の係数が負であり、これでは大学間格差は縮小したことになる。

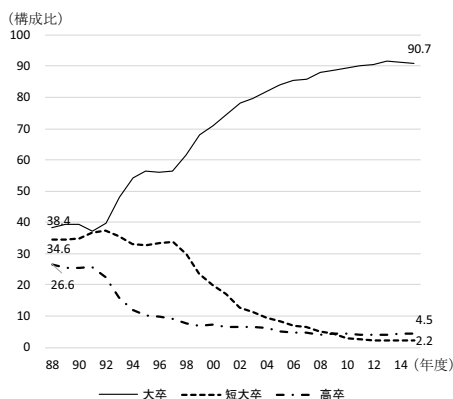
(図表4-3) 推定結果(全体)

	大学グループ間の採用者数(比率)					
	1次式			2次式		
	係数		標準誤差	係数	標準誤差	
大卒学求人倍率	-0.194	***	0.022	-0.752	***	0.140
大学求人倍率(2乗)				0.150	***	0.037
大学進学率(%)	0.005	**	0.002	0.009	***	0.002
1997年度ダミー	-0.117	***	0.042			
1998年度ダミー				-0.147	***	0.038
定数項	0.891	***	0.078	1.221	***	0.105
サンプルサイズ	30			30		
自由度調整済R2	0.770			0.840		
AIC	-2.901			-3.233		

大学間格差の縮小は、金融業の採用者が高卒・短大卒から大卒にシフトしたことがやはり大きいと思われる。そこで(A・B・C大学グループについて)金融業の就職者が全就職数に占める比率を算出してみると、それは約3割であり、金融業のウエイトの高いことが分かる。また大卒への転換とは一般職の女子が増えることであり、B・C大学グループからの採用者が多くなることで、大学間格差が縮小するのは妥当性がある。それでは実際、金融業における大卒への転換はどのような規模であったのだろうか。それを示したものが図表4-4である。

これは文部科学省『学校基本調査』から、金融業への学歴別就職者の推移を表したものである。図表からは92~3年頃より、高卒・短大卒から大卒への大きな転換が、その後、急速に進んだことが読み取れる。近年では9割超が大卒からの採用になっている。

(図表 4-4) 金融業の学歴別就職者比率



したい（以下の分析でも2次式が採択される）。

## (2) メガバンクの分析

かねてからメガバンクは学生に人気のある就職志望先である。しかし90年代後半に金融危機があり、また92～3年頃には採用者の大卒への転換があった。こうした影響はA～C大学グループの

(図表 4-5) 大学グループ採用者数（メガバンク）



採用者数に、どのような影響を及ぼしたであろう。それを示したのが図表4-5である。92年頃に採用者は激減するが、A大学グループの落ち込みは緩やかな一方、B・C大学グループのそれは急である。また04～08年頃のいざなぎ景気においては、メガバンクは採用を拡大させるが、A大学グループに比し、B・C大学グループの動きは激しい。やはり後者は採用において調整弁の役割を担っている。ここからは、依然としてメガバンクがA大学グループに重きを置いていることが分かる。だが採用者数が好況時、B・C大学グループに大きくシフトしたことを踏まえると、大学間格差は縮小したことが十分に予想される。

仮説2をここで再掲する。

(仮説2) メガバンクの分析では採用対象が大卒に転換したため大学間格差は縮小した。

分析の結果は図表4-6のとおりである。被説明変数の大学間格差に対して、大学進学率を除いて説明変数は有意になった。ここで大学進学率の上昇が、メガバンクの大卒シフトの要因と考えられるのに、この変数が有意とならないのは疑問であろう。ただ大学進学率の上昇が（前述のように）右上がりのほぼ直線であるのに対し、メガバンクも含めた金融業の大卒へのシフトは急激なカーブ

を描いた（図表4-4）。このことが図表4-6の推定結果で、大学進学率が有意とならない要因と考えられる。また構造変化の年度は97年度（1次式）と98年度（2次式）で、ダミー変数の係数は負であり、大学間格差は縮小した。これは全体の推定結果（図表4-3）と同じであり、メガバンクを含めた金融業の採用動向が全体に強い影響を及ぼしたと考えられる。

（図表4-6）推定結果（メガバンク）

	大学グループ間の採用者数(比率)			
	1次式		2次式	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差
大卒求人倍率	-0.432 ***	0.080	-1.832 ***	0.568
大学求人倍率(2乗)			0.377 **	0.150
大学進学率(%)	-0.006	0.007	0.007	0.008
1997年度ダミー	-0.791 ***	0.151		
1998年度ダミー			-0.911 ***	0.153
定数項	2.418 ***	0.283	3.139 ***	0.426
サンプルサイズ	30		30	
自由度調整済R <sup>2</sup>	0.784		0.811	
AIC	-0.328		-0.433	

注. \*は10%有意、\*\*は5%有意、\*\*\*は1%有意水準であることを示す。

推定結果では2次式を結論とし、仮説2どおりの結果となった。なお、松尾（2012：65）では、（分析手段は異なり2000年度以降に焦点をあてるが）メガバンクの採用について、大学間格差は縮小したと同様の結論に導いている。

### （3）人気企業の分析

『サンデー毎日』に掲載された有力企業は相当数に上るが、どの企業においても、A大学グループからの人材が欲しいわけではない。実際のところ、我々はどのようなケースで大学間格差を痛感するだろう。それは人気が高くて入社が難しい、とされる企業への就職ではないか。についてはその観点から検討したい。

かねてから就職情報誌では、活動学生に対してアンケート調査を行い、その年度の就職先人気企業ランキングを発表してきた。代表的なものに、①リクルート、②毎日コミュニケーションズのものがあるが、88～17年度全体をカバーするものではない。だがここではリクルートのランキング表を取り上げ、およそ時代を反映するものとして活用することにしたい。なおリクルートは、ランキング発表を11年度で取りやめた。従って88～10年度のもものが対象となる（但しそのうちの数年度は分類変更などにより除外、17年間分を使用）。文系・理工系それぞれ1～20位までの企業を列挙し、

登場回数の多い順にランキング表を再構成した。これを上位から並べ、約50社のデータから大学間格差（大学グループ間採用者比率）を算出した。なお大学間格差を縮小させたメガバンクはここでは除外している。

（仮説3）メガバンクを除く人気企業の分析では大学間格差は拡大した。

人気企業の分析結果は次のとおりである。被説明変数の大学間格差に対して、どの説明変数も有意である。また構造変化の年度は1・2次式とも99年度で、ダミー変数の係数は正であり、大学間

（図表4-7）推定結果（人気企業〔メガバンクを除く〕）

	大学グループ間の採用者数(比率)				
	1次式			2次式	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	
大卒求人倍率	-0.307 ***	0.031	-0.815 ***	0.221	
大学求人倍率(2乗)			0.137 **	0.059	
大学進学率(%)	-0.013 ***	0.003	-0.009 **	0.003	
1999年度ダミー	0.369 ***	0.059	0.321 ***	0.059	
定数項	1.939 ***	0.124	2.223 ***	0.168	
サンプルサイズ	30		30		
自由度調整済R2	0.863		0.882		
AIC	-2.180		-2.308		

注. \*は10%有意、\*\*は5%有意、\*\*\*は1%有意水準であることを示す。

格差は拡大している。従って、仮説3は証明されたことになる。

『サンデー毎日』がカバーする有力企業では大学間格差は縮小した（図表4-3）が、入社が困難な人気企業に限定すれば、A大学グループの優位性が改めて認識できる。

## 5 構造変化の要因

上述の分析では人気企業の就職において、99年度から構造変化が起き、A大学グループとそうでない大学グループの格差が拡大しているという結果であった。なぜ、この時期を境に、構造変化が起きたのか。現時点で考えられる要因を仮説的に提示したい。今後、さらに詳細な検証が必要ではあるが、①就職活動の早期化と②1dayインターンシップの増加の影響が考えられる。

### (1) 就職活動の早期化

図表5-1は、1997年度の就活ルール変更後の選考および内定開始日である。就職活動の早期化については、協定廃止直後にその兆候が表れた。濱中（2010）の3時点（1993・1997・2005年度）

(図表5-1) 就活ルールの選考・内定開始日

	会社訪問 選考開始	採用内定 試験開始	景気
1997 H9		10/1	↓
1998 H10			↓
1999 H11			↓
2000 H12			↓
2001 H13			↓
2002 H14			↓
2003 H15			↓
2004 H16			いざなぎ景気
2005 H17			↓
2006 H18			↓
2007 H19			↓
2008 H20			↓
2009 H21			↓
2010 H22			↓
2011 H23			↓
2012 H24	12/1・4/1	10/1	↓
2013 H25	↓	↓	↓
2014 H26			↓
2015 H27	3/1・8/1	10/1	↓
2016 H28	3/1・6/1		↓
2017 H29	↓		↓
2018 H30			↓
2019 R1	↓	↓	↓

注. 97～11年度までの空欄は、倫理憲章に明記されていないことによる。

比較では、年度を追うごとに早期化が進み、05年には内定時期のピークは5月である。そして08年9月にはリーマンショックが起こり、好景気は一時後退したが、12年度には選考開始日が4月1日と定められ、早期化の傾向に変化はなかった。15年度は安倍首相から経団連会長に、学習時間の確保のため、就職活動時期を遅らせるよう依頼があり実現した。しかし実態に合わず、翌年には選考開始日は8月1日から6月1日に繰り上げられた。その後も、「今年は、昨年より前倒しで動く企業が多い見込みで、就活生は早めの情報収集や行動が大切になる」(2017.2.23『朝日新聞』)。「大学生の就職活動が例年よりも前倒しで進んでいる。通常は3月1日の説明会解禁を受けて企業の採用活動は始まるが、今年は解禁前の2月中の合同セミナーに参加する企業が多い」(2018.2.17『日本経済新聞』)。「経団連のルールでは説明会解禁は3月1日であるが、就職活動の前倒しは一段と進んでいる」(2019.2.16『日本経済新聞』)。以上のように、年を追うごとに早期化傾向は強くなっている。このことは選抜性のある大学の学生ほど有利に働き、大学間格差を拡大させた可能性はあるだろう<sup>2</sup>。

## (2) 1 dayインターンシップの増加

近年、インターンシップと採用が直結する話しをよく聞く。例えば次のような記事がある。

現在大学3年生の学生を対象にしたインターンシップ(就業体験)の募集が本格的に始まり、事実上の就職活動がスタートした。企業はいち早く優秀な学生を囲い込む狙いで、インターン参加者を優先的に選考する「採用直結型」のプランが増えそうだ。就活の前倒しが進んでいる(2019.6.7『日本経済新聞』)。

もとより我が国におけるインターンシップ制度の始まりは、「1997(平成9)年に政府が、「教育改革プログラム」(1月24日文部省)及び「経済構造の変革と創造のための行動計画」(5月16日閣議決定)でインターンシップを総合的に推進する施策を提起したところからスタート」した(吉本

(2012: 2))。97年9月には、三省（労働省・文部省・通商産業省）合意文書として、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」が示された。そして文部科学省は毎年「大学等におけるインターンシップ実施状況について」を公表し、大学におけるインターンシップの定着を推進した。17年には637校（81.7%）の大学が実施するなどかなり普及している。

どのくらいの大学生が参加しているのかについては、『就職白書』（リクルートキャリア・就職みらい研究所）を見ることで理解できる。そこでの企業・学生向けの調査によると（以下、18年調査）、まず企業の回答からは、インターンシップは3年生がほぼ対象とされ、実施率は90%超に達している。また目的としては、「採用を意識し、学生スキルを見極める（選択肢から複数回答可）」との回答が4割を超え、しかも上昇傾向にある。さらに「企業の内定者の中に、自社のインターンシップ参加者がいたか」の質問には、73.6%が肯定的な回答をした。一方で学生の回答からは、インターンシップの参加企業数は、年々増加している（平均体験企業数は、3.1社（16年）→ 3.3社（17年）→ 4.7社（18年））。またどのくらいの期間参加したかの質問には、「1 dayインターンシップ」が一番多い（65.5%）。実はインターンシップ急増のきっかけは、17年に経団連がこの短期のインターンシップを容認したことにある（2019.6.12『日経産業新聞』）。これに対しては、私大連が「1 dayインターンシップの弊害是正に向けて」（2017.11）の提言を行った。政府でも採用直結のインターンシップの自粛を要請（2019.3.26）している。

実態として、「1 dayインターンシップ」が多いのであれば、本来の役割、すなわち就業体験（インターンシップ）で就職のミスマッチをなくするという試みではなく、企業がその機会につけこみ、学生を囲い込みしていると考えるのが自然である。人気企業ほどそうした行動をとったことで、大学間格差が広がったと考えられる。

## 6 まとめ

本稿では、30年間（88～17年度）にわたる、『サンデー毎日』の有力企業と主要大学の採用（就職）者数データに基づき、90年代以降の大学間格差がどうであったかを分析した。大学間格差について、3つの仮説を提示し、検証してきた。

まず仮説1の分析では、有力企業への就職について、98年度頃に構造変化があり、大学間格差は仮説とは逆で、縮小していた。仮説2にも関係するが、全業種の約3割を占める金融業で、高卒・短大卒から大卒へとシフトし、むしろ、B・C大学グループからの採用が増えたことの影響により格差が縮小したのではないかと考えた。

そこで、仮説2はメガバンクのみの分析を行ったが、金融業全体と同じく大卒への採用シフトがあり、98年度に構造変化が生じ、仮説のとおり大学間格差は縮小していた。仮説3では、選抜性のある大学の学生が就職に強いといわれるのは、ほかの大学の学生では、殆ど入社困難な人気企業に合格するからであり、人気企業に対象を限定して分析を行った。結果としては99年度に構造変化があり、仮説どおりに大学間格差は拡大したことが確認できた。さらにこの要因が何かを仮説的に提示した。協定廃止以降の就職活動の早期化傾向、採用と直結する短期のインターンシップの増加の二要因が、この時期に大学間格差を拡大させた要因と考えられる。今後の課題はその仮説を丁寧に

検証することである。もし筆者が考えている仮説のとおりで、今後とも是正に向けた動きがなく放置すれば、更なる格差拡大が進む可能性はあると考えられる。

## 注

- 1 (第3章に掲げた) 推定式では、ダミー変数で構造変化の年度をみる以外にも、大卒求人倍率の係数 ( $\beta_1$ ) や大学進学率の係数 ( $\beta_2$ ) が、構造変化 (年度) 時点で変化したかを検定することもできる (伴・中村・跡田 (2006:100-1))。ただ本稿では、この検定で良好な結果が得られなかったため、ダミー変数の構造変化のみを検定結果とする。
- 2 就職活動が早期化すると、どうして選抜性のある大学の学生が有利になるのか。日経連教育部の話として次のものがある。「早く採用をきめないと、他の会社がいい学生をとられる心配がある…。試験人員が多いと困るので、ごく一部の大学に限り、筆記試験免除という会社もでてくる」(1960.7.6『朝日新聞』)。こうした考えは後年にも引き継がれ、80年代にはOB訪問が盛んになった。つまり「OB訪問はインフォーマルを装った会社訪問」(岩内 (1993:23)) であり、フォーマルな訪問より早い時点で行われ、そして選抜性のある大学では人気企業にOBが多数在籍するのである。現在ではネットによる企業と学生のやり取りが多いが、人気企業における採用姿勢に変化はないであろう。

## 参考文献

- 伴金美・中村二郎・跡田直澄, 2006, 『エコノメトリックス (新版)』有斐閣。
- 濱中義隆, 2010, 「1990年代以降の大卒労働市場 就職活動の3時点比較」 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。
- 樋口美雄, 1992, 「教育を通じた世代間所得格差」『日本経済研究』第22号, pp.137-65。
- 飯塚信夫・加藤久和, 2006, 『EViewsによる経済予測とシミュレーション入門』日本評論社。
- 岩村美智恵, 1996, 「高等教育の私的収益率—教育経済学の展開—」『教育社会学研究』第58集, pp.5-28。
- 岩内亮一, 1993, 「大学生の就職行動」『IDE—現代の高等教育』5月号, pp.19-24。
- 岩内亮一・荻谷剛彦・平沢和司編, 1998, 『大学から職業へⅡ—就職協定廃止直後の大卒労働市場—』広島大学大学教育研究センター。
- 荻谷剛彦編, 1995, 『大学から職業へ—大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究—』広島大学大学教育研究センター。
- 荻谷剛彦・平沢和司・本田由紀・中村高康・小山治, 2006, 「大学から職業へⅢ—就職機会決定のメカニズム」『東京大学大学院教育学研究科紀要』第46巻, pp.43-74。
- 荻谷剛彦・本田由紀編, 2010, 『大卒就職の社会学—データからみる変化』東京大学出版会。
- 松尾孝一, 1999, 「90年代の新規大卒労働市場—大学ランク間格差と企業の採用行動」『大原社会問



題研究所雑誌』No.482, pp.17-37.

松尾孝一, 2012, 「新規大卒労働市場における大学間格差－2000年代以降の動向を中心に－」『青山学院大学経済研究所 経済研究』第4号, pp.59-86.

日本経営者団体連盟, 1998, 『日経連五十年史－本編』.

縄田和満, 2009, 『EViewsによる計量経済分析入門』朝倉書店.

リクルートワークス研究所, 1997, 『Works』No.17, リクルート.

島一則, 1999, 「大学進学行動の経済分析－収益率研究の成果・現状・課題－」『教育社会学研究』第64集, pp.101-21.

立花直樹・田中秀和, 2009, 「低所得者層の現状と社会福祉的課題」『関西福祉科学大学紀要』第13号, pp.145-58.

橘木俊詔・松浦司, 2009, 『学歴格差の経済学』勁草書房.

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』第35, pp.20-50.

吉本圭一, 2012, 「課題の設定－高等教育段階におけるキャリア教育・職業教育－」吉本圭一編『インターンシップと体系的なキャリア教育・職業教育』広島大学高等教育研究開発センター.