

加熱受験社会と労働市場 —昭和30年代の役割—

渡 辺 行 郎

目 次

1. この論文の意図
2. 進学率上昇のプル要因
3. 収益率の動向
4. 収益率の評価
5. 就業機会の増大
6. 労働市場に対する大学の相似的拡大
7. 展望

加熱受験社会と労働市場

—昭和30年代の役割—

渡辺行郎*

1 この論文の意図

数年前矢野真和氏が興味深い示唆を行っている。人びとの学歴への熱情が昭和30年代の前半から中頃にかけて高まったのではないか、という趣旨である¹⁾ 私はこの示唆を重要である、と考える。そこでそれを補完、拡大することを試みたい。矢野氏はその根拠として収益率が昭和30年代中頃まで安定もしくは上昇傾向にあったことを挙げている。私は安定的傾向は40年代の始めまで続いたのではないかと思う。また、その収益率の「感じ方」にも考慮すべき問題がある、と考える。

さらに収益率だけでなく、「良い企業」への就業機会、大学収容能力がそれぞれ相似的拡大を続けたことも重要であると考え、それを裏づける作業を行った。

2 進学率上昇のプル要因

大衆を広く巻き込むような制度ないし慣行が、権力による強制なく永続するためには、次の条件が必要であろう。(i)自発的参加者が十分に多いこと。なお、自発的とは権力的強制がない、という程度の意味である。(ii)社会全体として利益が不利益を十分に上廻ること。このことは受験体制にもそのままあてはまる。だから、受験体制に即してこれらをさらに検討しよう。

大学学部への志願率は現在30数%であるが²⁾ 30%を越えたのが40年代後半である。30%という数値は見かけ以上の意味をもつ。それは、学校の通知表の5段階評価でいえば3の一部を含むのである。そして、3の者が全員参加すれば、全体の7割以上が参加することになる。もちろん、同じ3といってもその内部での差は大きいかもしれない。けれども子を持つ親にとって、また教師にとっても数字は独立して意味をもって来る。だから、3の一部が成功を期待することは7割以上の者が成功を期待することを意味する。つまり草の根から動員されるわけである。この事実を招いたことについて、昭和30年代から40年代の始めにかけての高度成長が果たした役割を重視したい。

進学率上昇の背後には経済成長あるいは一人当たり所得水準の上昇があることは、多言を要しない。だから両者を端的に結びつけて何らかの説明を行うことは容易である。極端に言えば、「所得水準が上がったから大学へ行ける者が増えたのだ」という説明に、何の誤りもないのである。ただこれだけではあまりに不十分なことはいまでもない。とりわけ、大学進学の本質を探りたいと考えるとき、上記の説明だけでは何の足しにもならない。もっと立ち入った考察が不可避である。

周知のように30年代後半から大学進学率上昇のテンポが早まった。この原因として、プッシュ要因、プル要因を考えることができる。ただし両者は共通の背後的条件—経済成長をもつ。プッシュ要因とは産業構成の変化によって農業が急速に縮小し、他方で法人企業が拡大して雇用される労働力が急増した

* 愛知教育大学教授(大学教育研究センター客員研究員)

ことである。第 2 次・3 次産業における組織体に雇用される予定の労働力が、学歴を求める主体となることについて、改めての冗言は不要であろう。また、そうした産業構成の変化がこの時期急進したことについても同様であろう。ただ一つ、それは経済成長のコインの裏側を成すものであったことを付言しておこう。経済成長が伴ったから所得水準の上昇が起り、プッシュ要因を現実の進学に結びつけることが可能になったのである。

プル要因としてここで挙げるのは経済的利益のみに限定しよう。それをさらに、(a)社会的地位にかかわる問題、(b)賃金差、(c)就業機会に分けて論じたい。重点は(b)、(c)に置かれる。

(a)は、学歴がなければ一生下積みで終らなければならない云々の問題で、これこそがいわゆる学歴社会観の核となる信念といってよからう。また最も強力なプル要因であるかもしれない。けれどもここではそれについては深入りせず、昭和 30 年代には、とくに大組織においてはこの信念を裏づけていたと思われるとだけ述べておこう。ただし、それは高学歴者にとって上級管理職に昇進することが、現在よりは遥かに容易であった、という意味である。しかも当時の管理職の権威は高く、引越しなどに際して部下を私的に使用することも常識であったことも考え合せねばならない。

3 収益率の動向

高い地位も高い賃金の裏づけがなければ魅力が薄れる。賃金差がなければ往々にして権威すらも揺ぎかねない。

ところで、賃金差はどれくらいあれば大きいといえるのかが問題である。ことに学歴による賃金差を論じるには、時間的要素を加味しなければならない。進学の成果が実るのは遠い将来にかけてのことだからである。収益も費用も現在値に還元しなければならず、還元してもどの程度の開きがあれば妥当なのかが再び問われねばならない。ここに「内部収益率」という指標が用意される。この指標はもちろん極めて技術的であって、庶民がそれを明示的に意識したり、まして自分で計算したりするものではないけれどもこれは一つの客観的指標であり具体的に指示することが可能であると同時に、庶民も肌で感じ取って行動の指針とする可能性が十分考えられる。具体的には、たとえば高卒のまま就業した若者が、4 年後新規入職してきた大卒者の初任給と自分の現在の賃金が殆んど変わらないという事態に直面すれば、それまでの放棄所得や授業料のことなどを考え合せて、何となく安心感を得るはずである。

肌で感じる際に、個人の主観的割引率といったものも重要な要因となる。たとえば戦前期には高等教育がもたらす経済的利益は今日とは比較にならぬ程大きかったが、進学希望者は遥かに少なかった。単的に、進学の費用負担に堪えられる者が少なかったからだ、といえはそれまでであるが、負担に堪えられるか否かも限界点はそれ程明確ではないのである。「無理をすれば費用は出せる」という階層の幅はある程度広いと考えられる。その場合無理をするかしないかは、学問を愛するか否かといった問題を別にすれば、10 年後の 100 円と今日の 30 円のどちらを選ぶか、といった問題となる。これが時間選好率あるいは割引率であり、個人あるいは家庭毎に異なるはずだから、主観的割引率と呼ぶのである。他方の収益率も時間についての割引率であるから同じ尺度に乗る。個人の進学行動も、この両者の比較に基づいてなされる、と解釈し直すことができる³⁾

収益率の計算を 30 年代の初めまで遡って行うことは難かしい。日本で賃金に関して最も詳しい資料を提供している賃金センサスも、30 年代についてはボーナスなどの資料を欠いている。学歴間の賃金格

差がボーナスによってどの程度増減するのかが、昭和40年代と異ならないという保証がないから、ボーナスを除いた数値で計算するのは不安である。ただ、30年代を通しての傾向は分るし、それはそれで貴重であろう。矢野氏が既に計算を行っているが、39年までは男子ホワイトカラー、40年以後は全男子を対象としている。ここでは40年以後もホワイト・カラーを対象として、やはり製造業について計算してみた(表1)。製造業としたのは、昭和30年代には全産業の平均値が表示されていないからである。59歳まで働くとした場合、数値が矢野計測より大きくなること、36年以後も低下に転じたとはいえないこと、といった相違が出てくる。はっきり減少に転じたのは44年からであるようだ。

このように、授業料を算入しないとはいえそこそこの高さの収益率が維持されたことの意味は大きい。学歴は引合うという認識を定着させるのに十分であるが、この他にも二つの点を指摘しておきたい。一つはクロス・セクション的に算出した値と時系列的に算出したそれとの乗離であって、収益率あるいは賃金差の評価、感じ方にかかわるものである。少し詳細に論じる必要がある。

4 収益率の評価

収益率の計算は通例クロス・セクションの資料を用いて行われる。その主な理由は30～40年にも及ぶ個人の労働期間についての時系列データが得られないからである。クロス・セクションによる計算は、各学歴、各年齢の賃金が将来もそのままである、という前提に立つ。けれども将来現実には必ず賃金が増加するから、たとえば大卒の個人Aと高卒の個人Bとの生涯を通じての得失を知るためには、二人の実際の歴史を追わなければならない。この試みは後に行う。さて簡便法としてしばしばカテゴリー別賃金が将来にわたって一定率で増加することを想定して、収益率を修正する試みがなされる。たしかに各学歴者の賃金が同率で上昇し続ければ収益率は上昇するし、その程度も賃金の上昇率が高いほど大きくなることは、自明な算術の問題である。しかし、たとえば高卒者の賃金増加率が大卒者のそれを上廻るとすれば話は違ってくる。上廻る程度によっては収益率は容易に逆転して下方修正される。一例を示せば昭和30年の資料によると、学歴別の賃金が一律に10%の増加を続けるとすれば、収益率は実に21.7%にもなる。しかし、大卒賃金の増加率が3%、高卒のそれが年4%であれば収益率は8.4%に低下する。

表2 年齢別、学歴別賃金増加率

(製造業男子、管理・事務・技術労働者、所定賃金、昭和58年/45年)

年 齢	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59
高 卒	3.27	3.15	1.49	1.55	1.64	1.67	1.60	1.71
大 卒	3.37	3.08	1.46	1.44	1.55	1.57	1.57	1.79

昭和60年労働白書付表53より作成

表1 大学の収益率 男子
製造ホワイトカラー

クロス・セクション

昭和30年	8.9%
31	8.9
32	8.7
33	11.1
34	12.0
35	11.1
36	9.2
37	8.9
38	8.7
39	10.0
40	11.7
41	9.4
42	9.4
43	9.3
44	8.8

(授業料などの直接費はゼロとする)

時系列

昭和29年高卒	9.0(47歳まで)
〃 33 〃	6.5(44 〃)

(資料 賃金センサス)

昭和 45 年から 58 年の 13 年間に、製造業男子ホワイトカラーの所定内賃金は、たとえば 45～49 歳の場合高卒では 1.67 倍、大卒では 1.56 倍となっている（表 2）。これは年率でいうと前者がほぼ 4%，後者が 3.5%の伸びである。これを 58 年の製造業ホワイトカラーの収益率に当てはめると、直接費なしとして 5.8%となり、修正前と変わらない。

次に、実際の歴史を追って計算する試みを行おう。しかし制約は厳しい。日本でいわゆる賃金センサスが「職種別等賃金実態調査個人別賃金調査結果報告書」という親切な？題名でこの種の計算に堪える資料を提供したのが昭和 29 年であった。しかし同年の報告書は、産業中分類の数値は提供するが、全産業、産業大分類のそれを知る術がない。結局 30 年の報告書以後が利用可能で、それも製造業のホワイトカラー（ボーナスを除く）ということになる。ところで 30 年の報告には 29 年の値が記載される。29 年に 19 歳であった新規高卒者は現在やっと 50 歳、58 年のセンサスが与えるのは 47 歳までの歴史でしかない。それでも一応の参考とする程度の数値は計算可能であり、結果を表 1 の時系列欄に示した。

昭和 29 年に 19 歳、経験年数ゼロの高卒者の賃金を、30 年の同報告 18 歳以上 20 歳未満、経験年数 6 ケ月未満の者のそれとみなし、その者が 20 歳になった時のそれは 31 年同報告の該当欄から得る、というように各年齢に対応する数値を拾っていった。ただ、経験年数の調整は資料がなく行えない年もあった（30～35 年、38 年）。対象は製造業のホワイトカラーである。なお、消費者物価指数によるデフレートは行ってある。

昭和 29 年高卒者についての大学教育の収益率は、時系列の値がやや高い。しかしそれも予期された値より小さいともいえる。先に述べたように、学歴別の賃金が同率で上昇を続けるならば、クロス・セクションによる値は大きく上方修正されるはずであり、同率の上昇を予想するのが自然の感情ともいえるからである。さらに昭和 33 年（32 年高卒）の場合は一転して時系列の値が低い。この計算方法も資料の制約があるから或いは偏りがあるかもしれない。正確に、十分なサンプル数をもって各学歴者が生涯の間にとどれだけを得たか、は知るすべがない。推定上の誤りが大きくないとすれば、現実の賃金の歩みがなかなか複雑なことを示すのかもしれない。組合との厳しい交渉に基づいてカテゴリー別、年齢別に決っていく賃金体系は、個人の労働生産性を直接反映するはずがないばかりでなく、カテゴリー別労働力のグループとしての生産性をそれぞれの時点で反映している、と考えることさえ許さないかもしれない。反映されるのは労働力全体の、チームとしての、そして長い目で見た生産性であると考えるとき、それぞれのコホートが、測定時点が異なるとき異なった動きを示しても、それと生産性の端的に結びつける必要はないのかもしれない。（動きがいかにも複雑かの例として表 2 を見たい。学歴、年齢別の賃金は、それぞれ何の脈絡もなく動いている、とさえいえる。）

こうしたことは、同率の賃金上昇を想定して収益率を安易に上方修正することに対する警告を意味する。ただ 30 年代は、収益率が示すように学歴別賃金の上昇率は少なくとも同率であった。現実に入びとが上方修正を肌で行ったとしても、無理はなかった。

賃金差あるいは収益率の数値そのものと、その感じ方の関係についても触れておかなければならない。子どもの進学希望に大きな影響を与えるのは親である、というより、学資を親が負担するのが当然視される日本では、親が決定権を持っているとさえいえる。そしてその子供が大学へ進む頃、つまり自分が 50 歳に近い頃、学歴間の賃金差は最大となり、いやでも「差別」を意識させられるわけである。意識は二方面から成る。一つは差そのものへの不当感であって、人間なら避けられないものである。他は、生活費が最もかかるのがこの年代であるから、現実に入収入の不足感も痛烈になることである。

このことは、収益率の計算とは全く逆の効果をもつ。収益率は年少時の賃金差をより敏感に反映する。しかし子どもには学歴を、という意識は、賃金差が最大となる熟年期に最も強くなる。しかもその意識はいろいろな機会に、より年少の高卒者にも伝えられよう。収益率の値を小さくする賃金構造は、学歴差別意識を大きくする面をもつのである。

以上のように、30年代は賃金差の在り方そのものも、庶民の学歴コンシャスを高めるように働いたと考えられる。他方で子供の進学を可能にする所得の上昇と主観的割引率の低下が伴い、学歴の魅力を増幅したわけだが、この他いっそう重要な要因として、就業機会について次に論じよう。

5 就業機会の増大

医学部などを除けば、とりわけ男子にとって大学に進むのは大組織で雇用されるのが主目的である、とあってよからう。官庁や大企業は学卒者の威信感を満足させる「一族にとって恥にならない」職場である。実質的にも内部労働市場が発達して地位と賃金の位階が確立されている。この位階と学歴のハイヤーキーが対応しているという通念が

あれば、「良い」学歴をもつ者程それを活用するために大組織を目指す。また大組織を目指して良い学歴を望む。

ところで、進学率が上昇してもそれが大組織から閉め出される者を増やすだけ、という状態が続けば進学熱にも水が差されるであろう。逆に、そこそこの大組織に入る者の割合が減らなければ、進学熱は助長されよう。以下大組織として500人あるいは1,000人以上の従業員をもつ企業を考え、30年代の動向を眺めよう。

まず、3年ごとに行われる就業構造基本調査報告によって、新規就業者の動向を見る。表3の如くである。残念なことに含まれる産業分野にも対象企業の規模にも統一性がない。たとえば昭和37年までは農林業を含むが40年以後は含まない。34年までは大規模企業が一括して500人以上となっている

が、37年には500～999人、1,000人以上というように分けられ、40、43年には300～999人、1,000人以上というように分けられるといった目まぐるしさである。それでも一つの方向を探ることができる。

(イ)まず31年から34年の間に、500人以上の従業員をもつ企業への新規入職者は87,000人から11,700人へ1.34倍に、34年から37年には2.35倍になっている。40年には少し落ち込むが、それも(ロ)と考え

表3 男子新規雇用者

	企業規模等	新規雇用者数	構 成 比
昭和31年 全産業 (含 農 林)	500人以上	87,000人	13.6%
	官 公 庁	67,000	10.5
	新規雇用者計	641,000	100.0
昭和34年 全産業 (含 農 林)	500人以上	117,000	18.1
	官 公 庁	70,000	10.8
	新規雇用者計	648,000	100.0
昭和37年 全産業 (含 農 林)	500人～999人	45,000	5.7
	1,000人～	230,000	29.2
	官 公 庁	55,000	3.8
	新規雇用者計	786,000	100.0
昭和40年 全産業 (農林含まず)	300人～999人	89,000	11.9
	1,000人～	212,000	28.2
	官 公 庁	55,000	7.3
	新規雇用者計	751,000	100.0
昭和43年 全産業 (農林含まず)	300人～999人	102,000	12.6
	1,000人～	239,000	29.5
	官 公 庁	52,000	6.4
	新規雇用者計	811,000	100.0

出所：就業構造基本調査報告

合せると大問題ではない。

(ロ)次にそれが人口或は新規就業者総数の増加より遙かに大きいことである。31年から37年の間の新規雇用者総数は、641,000人から786,000人へと1.22倍になった過ぎない。37年から40年にかけては逆に減っているのである。就業者中の構成比(表の構成比欄)を参照したい。就業者の割合でみた場合、比較的大規模な企業への就業機会がとくに30年に目立って増え、昭和40年でも官公庁と合算すればやはり増えていることが確認できよう。

製造業だけについてはもっと正確で整合的な情報が得られる。表4が示すように、1,000人以上の事業所に雇用される者の数は年を追って増えていた。そしてその割合も40年までは着実に増え、それ以後もほぼ安定的である。これは事業所別の数値であるが、企業別に見てもこの動向は変りないはずである。

表 4 工業での雇用者数の動向

	昭和32年	35	38	40	42	45
雇 用 者 計 (人)	6,604,560	8,169,484	9,727,874	9,901,002	10,554,058	11,679,680
従業員1,000人以上の事業所での雇用者(人)	1,024,455	1,373,748	1,601,674	1,644,946	1,764,764	2,047,014
同 構 成 比 (%)	(15.5)	(16.8)	(16.8)	(17.8)	(16.7)	(17.5)

資料 各年の工業統計表

就業構造基本報告も工業統計表もサンプル数は多いが、学歴別の新規入職状況について語っていない。規模別、学歴別に新規入職者がどんな割合で就職したかは、昭和50年以降については雇用動向調査が明かにしているが、それまでについては賃金センサスに依る他なさそうである。同センサスはサンプル調査であるが、一定の方針の下に母集団を推定しているから、それから得られる比率などには時系列的な歪みは少ないと思われる。

表5でみるように、大卒者が1,000人以上規模の企業に入職した者の割合は33年37.0%, 35年40.2%, 37年51.8%, ……となっている。高卒者はそれぞれ39.0, 34.1%, 38.7%, ……となっている。(なお新規入職者とは該当学歴者のうちの最年少者で、経験年数ゼロの者とした。ただし34, 37年には経験年数別の数値がないから、最年少者全体の比率である。)

表 5 学歴別大企業新規雇用率

		昭和33年	35年	37年	39年
産 業 計	大卒	37.0	40.2	51.8	52.3
	高卒	39.0	34.1	38.7	41.6
卸 小 売	大卒	12.0	18.9	28.8	31.2
	高卒	8.9	8.1	15.7	16.6

* 昭和33, 35年は製造業

指摘すべきことは、(イ)37年までは大企業への大卒入職率が高卒入職率を上廻っていたこと、また率そのものも高かったことである。(ロ)ただ1,000人以上といっても業種によって持つ意味が異なる。製造業ではどちらかといえば中規模に属する企業が多いかもしれないが、卸・小売りであればかなりの大企業であり、イメージも高かろう。そこで卸・小売りにについても同じ観察を行うとほぼ同じことがいえる(表省略)。この分野で不人気なのは自動車などのセールスマンであったが、1,000人以上の企業でそうした直販員を抱えるところは少なかったと思われる。

ついで留意したいのは、このような機会の拡大は同時に企業ピラミッドの相似的拡大を背後に持っていたことである。当時二重構造という言葉が華々しく使われたが、それに対して異議を唱え、企業規模が連続的に小さくなる一方、その数も増えるという事実などを指摘する声も大きかった。二重構造というよりは傾斜構造、三重構造、多重構造といった表現が、彼らによって提唱されたのであるが、おそらくそれは正しい。^{5) 6)} このことは、次の重要な事実を用意する。希望する対象となる企業もまた、就業希望者にとって多層的であって、第一志望、第二志望、といった順位で希望される。そして、第一志望が叶えられなかった者もそれ程深刻な挫折感に陥ることなく、第二志望の企業でモーレツ社員となっていた。その理由が、企業のハイラーキーが傾斜的であって、第一志望企業と第二志望企業、第二と第三の間に飛躍的な差がなかったからのはずである。そしてもう一つ、受験体制が生んだ怪我の功妙ともいうべきクーリング・アウト効果があるがこれは後に論じる。

以上のように、昭和30年代に大卒者にとって良い就業機会が高卒者のそれを上廻るほど大きく、そして増え続けた意義は大きい。当時はまだ、庶民にそれほど余裕があったわけでない。かなり無理をして大学を出してみてもロクな就職先を見出せない、という状態がしばしば訪れたとすれば、庶民の進学意欲も大きく殺がれたことであろう。ところが、大学へ進学した者のかなりの部分が、結構良いところへ就職してみせ続けたのである。このデモンストレーション効果は絶大であったであろう。

そして、念のためにくり返せば、単に量的に拡大しただけでなく、ハイラーキーを維持した相似的拡大であったことも、競争の維持に重要な役割を果たしたのである。

6 労働市場に対応する大学の相似的拡大

進学希望者がいくら増えても、大学の収容能力がそれに伴わず、希望の叶うチャンスがきわめて小さいままであれば、受験体制の拡散は阻げられよう。もちろん、一部上層（主として知的に）の子供の間では競争の熾烈さは増そうが、多くの者は早期に諦めることとなろう。しかし、大学の収容能力が相応に拡大していけば、競争も裾野を拡げる。相応に、とは、個々の智力に応じてそれ相当に勉強すること

表6 昭和30～40年度での入学定員

(昭和30年=100)

	昭和30年度	32年	37年	40年
旧 帝 大	9,248 (100.0)	9,554 (103.3)	11,989 (129.6)	13,473 (145.7)
その他旧制大を 母体とする国立大	3,850 (100.0)	3,791 (98.8)	5,285 (137.3)	6,173 (160.3)
その他名門国公立大	20,096 (100.0)	20,067 (99.9)	22,794 (113.4)	24,413 (121.5)
早 慶	5,000 (100.0)	5,440 (108.8)	6,860 (137.2)	9,170 (183.4)
その他旧制大を 母体とする私大	8,745 (100.0)	9,825 (112.4)	13,680 (156.4)	14,770 (168.9)
その他名門私大	12,955 (100.0)	14,740 (113.8)	24,410 (188.4)	31,560 (243.6)
小 計	59,894	63,417	85,018	99,599
全新規大卒者者	94,735 (100.0)	113,622 (120.1)	128,153 (134.9)	162,349 (171.3)

が成功の必要十分条件となる、という意味である。現実もそのように展開した、表 6 がそれを物語る。

昭和 30～40 年の間に、大学卒業者は約 1.7 倍に増えた。しかし、当然のことながらその卒業した大学への社会、とくに企業の評価あるいは銘柄順位が存在する。だから、そうした順位の上位校の収容能力が増えなければならない。大学を次のように分類した。まず、ダイヤモンド会社職員録 1978 年版に記載された、1, 2 部上場企業の課長・部長クラスの管理職を 100 名以上輩出している大学を拾い上げた。小計欄はこれら大学の定員数の合計である。それをさらに表示のように分類した。それが教えるのは、旧帝大を始めとする国立大学の収容能力の拡大が、全体のそれよりは小さいというものの、大きく離れたものでもなかったこと、そして小計欄が示すように、一応良い職場といわれるところへかなりの卒業生を送り込んだ学校の収容能力も、全体として進学率の増大とほぼ見合った、という事実である。そこそこの大学がそこそこに拡大したのである。つまり、増大する進学希望者に相応の希望を与え、努力を課したのであって、受験体制が底辺にまで浸透する一因を、学校の方でも提供したのである。

もちろん、その中でも一部の指定銘柄大学を廻る競争は一段と激化している。しかし草の根受験体制はこれらの大学を希望する者だけによってつくられているのでなく、多層的な位階ピラミッドの少しでも心地良い場所を占めようという、庶民多数の競争なのであり、その学校ピラミッドができるだけ広く庶民を巻き込むように拡大していったのである。それはまた、企業ピラミッドの相似的拡大と対応するものであったわけである。

7 展 望

周知のように大学への進学率も志願率も、51 年以来停滞気味である。しかしそれが受験競争が強度でも拡がりでも緩和されているわけでは決してないことも、いうまでもない。拡がりについていえば、始めにものべたように 30% 内外の志願率というのは、少なくとも中学の段階までは子供たちの 7 割以上を巻き込むに足る数値であることをくり返しておこう。草の根受験体制は確立されているのである。

草の根受験体制の将来を考えるために、制度が永続するためのもう一つの条件である、社会的純利益の存在に触れよう。悪い制度が長く続く場合もないとはいえないかもしれない。この場合、良い悪いの基準が一つの問題であることは深入りしないことにしても、しかし次のことはいえよう。社会の再生産活動を阻げるような制度は、強権によっても維持することは困難である。しかも受験体制に即していえば、社会的利益がマイナスを続ければ、受験体制自体がこのように拡大持続することも困難だったはずである。

社会的利益として先ず挙げられるのはクール・アウトの機能である。10 年以上にも及ぶかもしれない校内テストや入学試験の繰り返しの間に、子供も親も次第に自分が占めるべき地位を知らされていく。それが挫折感を伴う場合も確かにあるが、それ以上に、「分相応の」学校と職場を見出し、そこで自分を生かす道を求めるという効果が大きかった。事実、受験競争に破れてもそれが直ちに良いから占め出されることを意味するのではないことは、今日次第に多くの人が認めるところとなっている。野心を加熱する働きと、それに除々に冷却する働きとの微妙なバランス⁷⁾を、従来は保ってきたといえそうである⁸⁾。

社会的利益の一部ではあるが有力な構成要素が経済的利益である。その一つが学校の行う人的資本形成機能であるが、とりわけわが国の場合、それよりは人の選別機能の貢献が大きかったと思われる。ク

ール・アウトがうまく働いたと考えるとき、この選択機能のプラス面が浮上してくる。

少なくとも日本の企業のように、雇用保証と内部労働市場が発達している場合企業にとって良い素材を得るか否かはその死命を制する。そして、入学試験の難易度が素材の良否を反映すると考えれば、企業は当然「横の学歴」を十分尊重することになる。それが馬鹿気たことであり、偏差値の序列と企業人としての素質は全く別問題だ、というのであれば、それを証明してみせる必要がある。しかし、私がしばしば引用するある経営者の言葉の趣旨に、確信を持って反論できる者は少なからう。つまり、企業が必要とする能力や実力は学力とは異なる。しかし、修学、進学を通じて示される理解力、体力が職務遂行能力とある程度の関連性、共通性があり、それに期待するというのである。⁹⁾

そうであれば、企業が現在の方法で新規卒業者をリクルートしていることに対して、社会は大きく非難はできない。企業は他企業との競争に生き残る使命を持っているのである。しかも、日本の企業のリクルート方法が、アメリカの一流大学のそれに似ていることも指摘しておかなければならない。学校の成績だけでなく、いろいろな分野での活動状況を参考にし、また面接して総合的に、そして多角的に人材を求める。もちろん出身高校の質的水準も重視されることも、附記しなければならない。一方でアメリカの選抜方法を称揚する者が、他方で日本企業のそれを「道義的に」非難するのは筋が通らない。

結局、現在の受験過熱体制を緩和するには、次の方法しかない。まず、企業にとって、今のリクルート方法が賢明でない、という状況が生れる、あるいはつくり出すことである。放任しておいてもそうした状況が出てくる可能性は大きい。それは現在の雇用制度にかかわる。終身雇用と年功序列の両立を困難にする事情がはっきりしている。低成長化、人口構成の高齢化、女性の進出は避けられるものでなく、これらはすべて従来の雇用制度を危くする。企業としては即戦力を雇い適当に使い捨てる、という方策を導入せざるをえなくなる。その時、どこの大学を出たか、よりは大学で何を学んだか、が問われるようになり、大学へ入学するための努力よりは入学後の努力の重要性が高まる。

この道はおそらく必然であるが、人びとがそれを肌で感じる程も普及するには、まだしばらくの時間を必要としよう。受験加熱の冷却が急がれるのであれば、大学が今の選抜方法を改める以外にない。それも東大を始めとする指定銘柄校が行わなければ全く意味がない。さらにそれも、「共通一次」を「共通」に改めるなどという小手先いじりで解決できるはずがないことを、今さら言う必要があるのだろうか。

注

- 1) 市川昭午、菊地城司、矢野真和『教育経済学』第一法規、1982年、49頁。
- 2) 文部省、文部統計要覧。
- 3) これについては渡辺行郎『教育経済学の展開』黎明書房、1982年、第11章参照。
- 4) 1984年でも従業員1,000人以上の自動車直販店は11社、従業員は17,483人である。(ダイヤモンド会社職員録、非上場会社版による。)
- 5) 篠原三代平『産業構造論』筑摩書房、1976年、67頁。
- 6) 渡辺行郎「企業から見た新制大学」『新制大学35年－その功罪を考える－』(広島大学大学教育研究センター「大学研究ノート」第63号)1985年。ここで私は戦後日本で内部労働市場の倣い拡大が進んだことを主張している。

- 7) 天野郁夫『学習社会への挑戦』日本経済新聞社，1984年，45頁。
- 8) 最近の調査もこの効果の实在を明かにしている。朝日新聞，1985年7月31日。
- 9) 中川俊一郎『資格昇進制度』労働法令協会，1966年，15頁。

Overheated Diploma Competition and the Labor Market

Yukiro Watanabe*

Enthusiasm for college degrees has been raging among the Japanese. In this essay I intend to present a view that this enthusiasm was enhanced markedly during ten or more years before 1968.

My proposition originates in Professor Yano's suggestion, Yano (1982), which was based on his finding that internal rate of return (r.r.) of college education had swung up until 1961, and declined thereafter. In this article a number of facts are presented to reinforce and develop his thought. These are summarized in the following points:

1. By my own calculations I suggest that r.r. began to decline after 1968. Until that time it maintained a high position with repeated fluctuations.
2. There are two problems to be considered about how the calculated value of r.r. influenced people's aspirations for obtaining degrees.
 - a. The first is how well cross-sectionally estimated figures can forecast the future. If wage differentials between workers with different academic backgrounds are to be widened or narrowed, the real value of r.r. will deviate from cross-sectionally estimated data. On this point I am critical about attempts to improve estimates by recalculating r.r. assuming that wages of workers with different levels of education will increase side by side over the years to come. These attempts are misleading since in reality wage differentials continued to narrow from the end of the 60's until recently. However, the fact that higher values of r.r. were maintained up until about 1968 must have enhanced peoples' aspirations for higher education.
 - b. The second problem is that wage discrepancy between college graduates and high school graduates is always largest when workers reach the age of about 50. This is the age when they, as parents are required to spend the most on their children's education. This fact may well make parents more conscious of college degrees. Rate of return, however, is more sensitive to wage differentials at younger ages. This may be one cause for making people decide to choose a college education even if r.r. is not so high.
3. Still more important is that opportunities for college graduates to be employed in larger firms increased during those years. Large scale firms have been considered as being able to assure their employees a long and stable employment, grant promotions based on years of service and schooling, and as providing highly educated workers positions that satisfied their sense of dignity. Hence, the widened gate to larger firms made people believe that university education was a riskless investment.

*Professor, Aichi University of Education

4. Schools also expanded their capacities in accordance with the growing number of aspirants, but in a way which caused competition among aspirants to become keener. The school hierarchy pyramid grew in size but was left unchanged in shape. Hence aspirants endeavored to enter the highest ranking schools possible so that they would have a better chance to enter the best firms.
5. These are the facts that were observed during the decade or more succeeding 1960. A decade was long enough to foster enthusiasm for degrees among people and mobilize them for the "entrance examination front".