

主体的な職業選択を可能にする社会の構想

—学歴社会からの解放を目指して—

下石川知佳

目次

はじめに

1. 学歴社会とは
 - 1.1 学歴社会の概要
 - 1.2 現代日本における学歴の重要性
 - 1.3 学校歴
2. 学歴と収入差の関係
 - 2.1 高卒者と大卒者の収入差
 - 2.2 大卒者と院卒者の収入差
3. 学歴が就職活動時の職業選択に及ぼす影響
 - 3.1 非高学歴者の職業選択における制限
 - 3.2 高学歴者の職業選択における制限
 - 3.3 日本の雇用保険
4. デンマークにおける雇用政策と教育
 - 4.1 デンマークの学歴と就職の関連
 - 4.2 デンマークの労働政策
 - 4.3 デンマークと日本の教育制度の比較
5. 学歴社会が作る普通からの解放を目指して
 - 5.1 行われるべき具体的施策
 - 5.1.1 教育のあり方
 - 5.1.2 労働政策
 - 5.1.3 就職活動のあり方
 - 5.2 社会全体で起こるべき意識改革

おわりに

参考・引用文献

はじめに

今日の日本社会では、親の学歴によって子どもが受けるべき教育に差が生じていることは少なくない。たとえば、両親の学歴がともに大卒の場合、親は子どもに大学まで通わせるだけの金銭的余裕があったり、子どもは大学進学に疑問を持つことがなかったりすることで大学受験までの道のりをスムーズに進めることになるだろう。一方で、親が大卒でない場合には子どもを大学進学させる金銭的余裕がない場合や、そもそも大学進学の実現性を感じていない場合があり、そういう子どもは大学に進学することを考慮する機会が減ってしまう。就職活動時には、学歴によって応募できる職が異なっていることや、期待される役割の違いから得られる賃金に差があることがある。このように学歴には親の教育に対する時間とお金のかけ方という本人の努力とは離れた要素が多分に含まれるにも関わらず、それがあたかも本人の努力の証としてその後の人生を左右する職業選択に大きな影響を与えることに疑問を覚えざるを得ない。そこで、本論文では学歴と就職を切り離す社会の実現を課題とし、大卒であるかないかに関わらず、より主体的に職業選択が可能な社会を実現するための要件は何かを具体的に探究することとする。

本論文の構成は次のとおりである。第 1 章では学歴社会に関する既存研究について概観する。第 2 章では学歴と収入の関係について検討する。第 3 章では学歴が就職機会に与える影響を吟味する。第 4 章ではデンマークの事例を用いて、今後の日本が向かうべき方向に対する示唆を見出す。最後の第 5 章ではこれまでの検討結果をまとめて、主体的な職業選択を可能とする諸制度の提言を行うこととする。

尚、本論文では高等教育進学者と高等教育未進学者で区分し高学歴/非高学歴とする。

1. 学歴社会とは

本章では学歴社会とは一体どのような社会であるかを確認し、日本において学歴がそのような効力を持つか考えていく。

1. 1 学歴社会の概要

まず、麻生は「学歴社会を一言で定義すると、それは、成員の社会的地位を決定する学歴の力が相対的に大きい社会であるととらえることができる」（麻生 1991:27）とし、職業が学歴によって決定される度合いが他の要素よりも大きい社会が、学歴社会であると指摘している。そこで、学歴とは一体どのような概念であるかを確認することから始めたい。学歴は個人がどのような機関で教育を受けてきたかを表すものである。高校を卒業した場合の最終学歴は高卒となるが、大学を中退した場合にも大学中退ではなく高卒となるため、基本的に卒業することに価値を置く概念である。また、日本では教育水準がより高い学校に進学することが一般的であり、厚生労働省が行っている賃金構造基本統計調査では、最

後に卒業した学校より高い水準の学校を卒業している場合はそれを最終学歴として表記している¹ため、学歴は修了した教育段階の中で最も高い教育水準を示すものとなる。また、国外で見られるギャップイヤーのような入学前に期間を置く制度は日本では一般的でなく、義務教育を終えてすぐに中等教育、高等教育へと進むことが基本的な道筋であるため、6歳～23、25歳程度までの人生を簡易的に表現することができる名札として機能する。

吉川は個人と社会の接点には、流動的な「ステイト」と固定的な「アイデンティティ」という2つのタイプがあるとし、学歴を「アイデンティティ」に分類している。日本では就職後に最終学歴を更新する機会が少なく、社会が流動化するほど、学歴を個人と社会を結びつけるはたらきは強まる（吉川 2018：5-6）と指摘した。近年は社会人が大学で学べるようなコースやリタイア後の人を対象にしたカリキュラム等を充実させる動きも見られる。しかし、高等教育機関を卒業後に新卒として就職し、職場で業務遂行に必要なスキルを身につけることが一般的な社会では、一度就職すると学校から遠ざかる人がほとんどであるため、やはり固定的な価値観として作用することが分かる。また、もし就職後に改めて教育を受ける場合であっても学歴は高卒から大卒、院卒といったように次のステップに進むことがあっても逆行することは稀であるため、可変の幅が小さいことも固定的な概念として作用する原因であると考えられる。

そして、学歴は個人の社会面と能力面の両方を想像させるものとして機能する。日本は教育を受ける者のほとんどがなんらかの形で高等学校等への進学をしており、文部科学省によると、2021年には高等教育機関進学率は83.8%となっている²。高等教育を受けることが当然視される社会の中では標準的な教育が達成されているかどうか人が信用するための分かりやすいボーダーラインとなる。社会として高等学校進学率が高いため、最終学歴が中卒に留まる場合、ほとんどの人が問題なくクリアできる基準を満たせない人というネガティブ評価が付くことは避けられない状況にあるといえる。一方で、高等教育機関への進学を達成していれば信頼関係を相対的によりスムーズに構築することができる。このように人を評価する上で最も分かりやすく手取り早いラベルとして学歴は利用されている。

また、日本の学歴社会化の変遷を見るとかつての大学は限定的な人にしか開かれていなかった。この頃の大卒者は専門家として信頼できる情報をもとに社会を支える能力を有する人として今日よりも重宝されていた。一方、2021年では大学（学部）進学率が54.9%³となっており、中等教育を修了した者の半数以上が大学進学をしていることから、専門家としての権威を大学生や大卒者が無条件に持つことは考えにくい。高学歴者が相応の学業を達成するだけの能力を持つ、信頼に足る人間であるという認識は変わらずあるといえる。

¹ 厚生労働省「賃金構造統計調査 Q&A」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/detail/index.html#qa>
（2022年12月22日最終閲覧）

² 文部科学省「令和3年度学校基本調査（確定値）報道発表資料」https://www.mext.go.jp/content/20211222-mxt_chousa01-000019664-1.pdf（2022年12月22日最終閲覧）

³ 注2に同じ

ここまでの考察をまとめてみたい。まず、学歴とは個人が達成してきた学業の履歴であり、その最終学歴は個人の社会的地位を評価する際に信用できる基準として利用される。つまり、学歴社会とは学歴によって人々が評価され、社会的地位を決定づけられる社会である。さらに、学歴は生涯個人を表すアイコンとして機能するが、特に個人を評価、判断する場で意識されることになる。就職活動時には必ず履歴書で学歴を提出しなければならず、学歴が就職に関係していることが分かる。つまり、学歴社会の定義は学歴を通じて個人のポテンシャルと就職を結びつけて社会的地位を表現することが重要視されており、それが普通のことである社会を示すと考えることができる。

では、学歴形成はどのような環境で進められるのだろうか。学歴は個人に付随するものであるが、これが初めて就職して固定されるまでの教育は本人の努力の他にも、家庭環境が重要な要素となる。家庭環境が左右する関係で、両親が大卒の子どもの大卒率は非常に高く、同時に親が高卒や中卒といった学歴の場合、子どもも低学歴になる傾向がある。白波瀬は学歴と結婚の関係に注目して、「高学歴層は、学校や職場で知り合い、低学歴のものは家族、親族、近所で知り合うことが多い」（白波瀬 2011:324-325）と指摘している。また、こうした学歴による生活圏の違いによって、「低学歴と高学歴層といった2つの極で同類婚の傾向が強いが、中学歴層は同じ学歴レベルの結婚というよりも低学歴、あるいは高学歴との傾向が強い」（白波瀬 2011:328）とし、結婚による学歴の再構築が起きていることを指摘している。そして、2章で後述するが、学歴によって収入差がある中で、両親が同じ学歴であることは賃金の格差、ひいては子どもにかけられる教育費の格差へと繋がるのである。白波瀬は、日本での教育費について「子育ての中身は、所得階層や社会階層によって大きく異なり、高い社会的階層にあるものは比較的少ない子どもに高いコストを支払う。そこでは、高い社会階層を次世代に継承することを確実にするための投資が積極的に行われている」（白波瀬 2011:329-330）としている。高学歴同士で結婚した場合、当人たちが学歴の恩恵を受けて社会的地位を確立する。労働の対価としてきちんと収入を得るという成功体験を重ねることで、子どもにも高学歴・高収入を良いこととして受け継ぐことは自然なことである。

こうした親は教育への関心が高く、子どもの教育に必要な経済的余裕を持ち合わせている場合が多く、高学歴に繋がるようなサポートを子どもに施すことになる。高学歴に繋がるサポートとは具体的には通信教育を受けさせる、学習塾に通わせるといった学校外活動での学習の他に、幼稚園お受験/小学校受験をさせること等が挙げられる。「文部科学省平成30年度子供の学習費調査の結果について」によると、「世帯の年間収入別に「学校外活動費」を見ると、公立・私立学校ともに、世帯の年間収入が増加するに連れておおむね支出が増加する傾向がみられる」⁴と発表している。親がより高学歴・高収入であることで子どもにもより教育費を割くことができるため、子どもの高学歴化に繋がりがやすいことは明らかだろう。また、親が大学に通った経験をしていると、子どもが大学の話聞く機会を得られることで、子ども自身も将来的に大学に通うビジョンを描きやすくなるだろう。

⁴ 文部科学省「平成30年度子供の学習費調査の結果について」https://www.mext.go.jp/content/20191212-mxt_chousa01-000003123_01.pdf（2022年12月22日最終閲覧）

さらに、こうした子どもが義務教育修了後に通うことになる普通科の高校は大学受験を見据えたカリキュラム構成になっており、大学進学が選択肢の 1 つではなく予め敷かれた線路であるとして疑問を持たずに受験に向けた準備を進めることが可能となる。

一方で、高学歴を持たない両親の下では、高学歴に意義を見出していないことや、たとえ大学進学の意義を感じていても子どもに学外の教育を施すことの優先順位が生活の中で高い位置に置かれにくい場合もある。そのため、塾などに通わせる選択をしない、あるいは通わせても教育熱心な親と比較して子どもの学習サポートが乏しく、学力の差が開いていくケースがある。また、大学の話を経験から聞く機会が限られるため、子どもが大学に通う未来を想像するチャンスを得られずに、そのまま就職を選択する場合もあるだろう。このように、大学に通うという選択肢を持たないまま進路を選んでいくことになる。さらに、大学に進学するかどうかは、どのような高校に進学するかが重要となる。なぜなら、進学校ならば大学受験を見据えた授業のカリキュラムが組まれている一方で、高校卒業後は就職することを前提に授業を構成する商業高校や工業高校等があるからである。大学進学を手厚くサポートする中高一貫校や大学付属の小中学校が充実し、幼い頃からこうした学校に通う判断は子ども本人の意思というよりも親の働きかけによるものだと考える方が妥当であると考えられる。

吉川は学歴の世代間関係について「親が高卒（相当）である場合の本人の「大学進学率」が、いつの時代も一定以上には伸びていないということと、親が大卒（相当）である場合の本人の「大学進学率」が、いつの時代も高い値で安定的に継続している」（吉川 2019a : 149）と指摘している。吉川は SSM 調査を用いた統計分析から、「親高卒層の「大学進学率」が 43.6%（「高卒再生産率」は 52.7%）にとどまっているのに対し、親大卒層の「大卒再生産率＝大学進学率」ははるかに高率の 64.7%であり、非大卒へと下降するのは約 35%（しかも中卒層への転落はゼロ）」（吉川 2019a : 168）という事実を明らかにしている。ここから、高卒層と大卒層が同学歴集団内で再生産されているということが分かり、学歴階層による分断が進んでいると考えることができる。

現代における学歴は誰もが受験競争に参加できるという点で平等な価値基準であるように見えるものの、実際には家庭環境という個人の努力から離れた要因も影響する点で人を判断するための材料にすることが公平なことであるかは疑問が生じる。

1. 2 現代日本における学歴の重要性

この節では日本の教育の歴史を整理しながら、入学試験の位置づけを中心に学歴が賃金と繋がるようになった経緯を考察する。麻生はアメリカの能力重視社会と比較して、日本では学校で何を学んだかよりもどんな学校を出たかを重視する「象徴的学歴社会」であると指摘する。（麻生 1991:28）これは、日本の学歴社会の在り方が学んだ結果としてどのような能力を獲得できたかよりも、学校の威信的な序列に従ってどの学校を卒業したか、すなわち入学できたかを重視しているものであることを端的に説明している。また、荒牧は

こうした学校選択が重視される社会を「学校教育と職業の関連（ED 関連）⁵を規定する主な原因が、具体的にいかなる能力や学業成績を示すかではなく、どういう学歴（あるいは学校歴）を得ているかにあり、一旦学歴を得てしまえば職業選択の際には学力が問題とされないという現実を反映している」、そして、「基本的な選抜原理が異なるというのも、日本社会の大きな特徴と言えるだろう」（荒牧 2016：49）と指摘し、入学試験と卒業試験という制度的な違いにも触れている。天野も日本の教育制度の特徴として、入学試験を挙げている。（天野 1986：27）実際、4 章で取り上げるデンマークでは学習の理解度を確認する方法として卒業試験を取り入れているが、基本的には学校の定員が設けられておらず、入学のための試験はない。一方で、日本では次の教育段階に進むには学校独自の入学試験を合格しなければならない。天野によると、入学試験は当初、教育制度が未整備の頃にある水準以上の学力を持った卒業者が十分な数いなかったことに対する便宜的な方法として採用されたという。その後、急速に高まる中・高等教育への進学要求にこたえるのに十分な数の中等学校や大学を用意できなかったため、この特徴的な入試制度が維持されたのである（天野 1986：28）。また、天野によれば、入試制度が定着したもう一つの要因は、限られた資源を効率的に利用するため、政府が国家の近代化・産業政策上の重要性の違いに応じて傾斜的に配分した結果、制度上は同じ学校間に著しい格差が生じて学校の間に社会的威信の序列にもとづく階層的に構造が形成されることになったと説明している（天野 1986：28-29）。資源の限界によって入学者を選抜する必要があったことと、資源の配分方法によって学校歴も意識されるようになったことで受験競争が激化したという 2 点を以て入試制度が確立したとのである。しかし、卒業試験の合格によって能力が認められることと、入学試験によって学ぶ資格が得られるのでは試験の持つ意味が全く異なっており、学校教育を達成するだけでは能力があることの証明としては不十分となる仕組みが構築されている。

1. 3 学校歴

本論文では大卒かそうでないかという境界線を主軸に論を進めるため、学校歴を積極的に取り扱うことはしない。しかし、学校間に序列が存在することが日本型学歴社会を構成する要素となっているため、ここで簡単に整理をしておく。

現在の日本社会における学校歴はより高収入に繋がる可能性の高い大手企業やより官庁での職に就くチャンスに格差を生じさせている。平沢は大学を偏差値で区切り、学校歴と就いた職の関係を分析し、「初職、現職および現在の収入に対して、学歴はもちろんのこと大学の学校歴も直接的な影響を与えている。大卒者間では入学難易度に沿ったかたちで職業達成に差異があり、大学の一部は専門学校や短大・高専と違いがみられない。」（平沢 2011a：167）と指摘している。ここでは、大卒者全体でみると大卒の方が大学進学をしていない人々よりも賃金が高い職業に就くことができているが、学校歴別に確認すると同じ大卒の中でも収入や就職には幅があることが示されている。たとえば、就職活動の一環として OB 訪問を行うことは一般的であるが、同じ学校の卒業生が多いほど就活生は詳しい

⁵ 出身階層（Origin）、学歴達成（Education）、到達階層（Destination）という 3 要素の関連に着目したもの（荒牧 2016：44）

情報を手に入れやすい環境に身を置くことができる。また、採用者も成果を残している社員と同じ学校出身の者に対しては品質保証のような形で信頼を寄せることができる。学校のネームバリューが持つ影響力が無視できないものであることを人々は理解しているからこそ、人々は受験競争から離脱することができず、学校歴を加味しなければならない社会を維持している。こうした要因が強固な学歴社会を構築していると考ええる。

以上の通り、これまで日本が能力ではなく学歴社会として構築された理由を論じてきたが、学歴が収入と繋がることは教育段階と学校間の序列が明確に提示されてきたことに因る。既に確認した通り、限られた資源を配分するにあたって、学校間には序列が設けられた。そして、この序列に従う形で社会に有用な人材として賃金に差がつけられたのである。

日本の学歴社会では、高い学歴を獲得した子どもは、より高い収入を得ることを積極的に目指すことになる。ここでは、一度獲得した学歴に応じて適切な職業に就くことが期待され、この期待に見合わない進路を選択するには壁に当たることがある。なぜなら、日本の教育制度では進学し続ける選択を一本道とし、そこから枝分かれしたところに就労がある仕組みとなっているからである。そのため、労働市場に参入することを教育からの離脱として、学歴相応の社会的地位を割り当てられることが自然なこととして容認されている現状を作り出している。一度学歴が固定されると最終学歴を更新する機会が少ない日本では、就きたい職業にふさわしい自分になることは難しく、レールから逸れることはリスクが高い行為となる。

1 章では、日本の学歴社会の定義とその特徴、そして学校歴について考察してきた。学歴社会とは、個人の社会的地位を決定する要因のうち、学歴が重視される社会のことである。日本は教育の結果としての能力ではなく、どの学校に通ったのかという象徴主義的な学歴社会を形成している。学歴とは個人を表すための固定的なラベルであり、日本で教育を受ける子どもの多くが高等学校や大学への進学を選択することから、個人を評価する際には共通の基準として利用されている。しかし、学歴は世代間で継承される傾向が高く、子どもの進学が両親の学歴や経済力に左右されているという現状がある。そして、入試制度が定着している日本では学校間にも序列がつけられており、入学試験に合格することにより評価の高い学校に入学することを目指す学校歴主義的な考え方が規範化している。日本の学歴社会は、こうした学校歴主義による受験競争の過熱によって維持されているのである。

2. 学歴と収入差の関係

改めて、高等教育への進学が定着している中で、彼らと高等教育未進学者が取れる職業を選ぶ上での選択肢の差に注目し、学歴に関わらず主体的な職業選択が可能となる社会の構想を目的としている。文部科学省の学校基本調査を参考にすると、高等教育機関は大学（学部）、短期大学、高等専門学校4年以上の在学、専門学校が含まれる。この内、約6割が大学進学を選択しており、約3割が専門学校へと進学している。短期大学や高等専門学

校4年生に進学するものはそれぞれ1割にも満たない。⁶これを踏まえて、高等教育進学者の中でも大学（短期大学ではない）に進学し、卒業した大卒者を中心に扱う。高等教育未進学者については、義務教育のみ修了した者と後期中等教育を修了した者に分けられる。しかし、前期中等教育を修了したものの内、高等学校等への進学率が9割を超えている⁷ことから、高卒者を念頭に置いて議論を進める。

本章では、1章で整理した学歴が就職に及ぼす影響をより具体的に検討し、学歴が異なることで収入が異なる事実を整理していく。

2. 1 高卒者と大卒者の収入差

厚生労働省が行った「令和3年賃金構造基本統計調査」では学歴別に賃金水準が提示されている。これによると、年齢計かつ男女計では、高校 271.5 千円、専門学校 288.4 千円、高専・短大 289.2 千円、大学 359.5 千円、大学院 454.1 千円となっている。男女別にみると、男性では、高校 295.1 千円、大学 386.9 千円、女性では、高校 220.0 千円、大学 288.9 千円となっている⁸。この調査から学歴によって人々が得られる賃金に差があることが明らかになっている。さらに、「ユースフル労働統計 2022-労働統計下降指標集-」によると、学校卒業後フルタイムの正社員を続けた場合の60歳までの生涯賃金（退職金を含めない）は、男性は高校卒 2 億に対して大卒以上が 2 億 6 千万円、女性は高校卒 1 億 5 千万円に対して大卒以上 2 億 1 千万円となっている。これらの値を参考にすると、大卒として就職することが収入に影響を与えていることが分かる（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2022：317）。大卒者は将来的に管理職として組織の中核で活躍することを前提に雇用されるため、より高い賃金を得ることができるというシステムになっている。大卒者は昇給を重ねることで賃金が上昇していき、55歳～59歳のピークには485.1千円となっている。高卒者の賃金は同じくピークになる55歳～59歳で314.5千円⁹であることから、大卒者と比較して高卒者が昇給の機会に恵まれていないことは明白である。新規学卒者の賃金をみると、高卒で179.7千円、大卒で225.4千円¹⁰であり、高卒者がより早く就職していてもその賃金の低さから生涯賃金を縮めることができていることから、やはり、学歴の違いが収入差に繋がっていると感ぜられる。大卒者は出世を目指す可能性が開かれており、その機会を享受することでより高い収入を得ることができる一方で、高卒者が同じだけの収入を得る機会は少なく、両者の間に大きな溝があると考えられる。

1章2節で確認した通り、学歴によって企業が人材を選別しており、大企業に就職する

⁶ 注2に同じ

⁷ 文部科学省「高等学校教育の現状について」

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kaikaku/20201027-mxt_kouhou02-1.pdf（2022年12月22日最終閲覧）

⁸ 厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査の概況」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2021/d1/13.pdf>（2022年12月22日最終閲覧）

⁹ 注8に同じ

¹⁰ 注8に同じ

にはより高い学歴、学校歴を獲得している必要がある。出世の可能性に差が設けられていることの他に、より高い収入を見込める規模の大きい職場で働けるかどうかが学歴によって異なっている。このように、高卒者と大卒者の間には明確な収入差がある背景には、学歴によって要求される職場での役割が異なっていることと、期待されている将来性に差があることが考えられる。

労働者の雇用形態には正社員のように雇用期間を定めないものと、派遣社員やパートタイム、アルバイトのように契約によって任期が予め定められているものがある。正規と契約期間に限界のある非正規で賃金に差があることも継続して同じ職場に勤めるかという点に関わっていることから、職場の中核に近づく可能性があるかどうかは賃金設定に影響をもたらす要素であると分かる。

2. 2 大卒者と院卒者の収入差

大卒者の進路は大きく就職と進学の2つに分けることができる。本節では学歴差が収入差に繋がることを高卒/大卒以外の基準でも検討するため、大卒者と院卒者の収入の差について概観する。まず、「令和3年度男女共同参画白書」によると、「大学（学部）卒業後、直ちに大学院へ進学する者の割合は、令和2（2020）年度では 女子 5.6%，男子 14.2%となっており」（内閣府男女共同参画局 2021：124）、大卒者の約 2 割が大学院への進学を選択している。このうち、修士もしくは博士を修了したものが院卒者として数えられる。これらの情報から、院卒者は高い専門性を有した数少ない人材であることが分かる。文部科学省の「令和3年度学校基本調査」¹¹によれば、大卒の職業別就職者数は専門的・技術的職業従事者が約 40.1%と最も多く、事務従事者が約 25.0%、販売従事者が約 24.0%と続く。修士課程修了者の場合は専門的・技術的職業従事者が約 80.3%を占める。博士課程修了者の場合は約 92.3%となっている¹²。ここから、院卒者の多くが自身の専門性を活かすことのできる職場に就職していることが分かる。このように大卒者が就職時の能力を期待されているというよりも、入社後の企業内教育での成果を期待されており、院卒者はその学歴に相応しい能力を正しく期待されているということが出来る。しかし、生涯賃金に大卒者との差はなく、収入を学歴から検討すると大卒以上かどうか鍵となっていると考えられる。

大卒か高卒かによって明確な賃金差が生じることは、それぞれの学歴に応じて期待されている組織での役割が異なるためと思われる。こうした基準とは異なる仕事をしたいと考えた時に教育にかかるコストや賃金が下がるリスクが生じることは主体的な職業選択に制限をかけることになる懸念があるのではないだろうか。

¹¹ 「学校基本調査」は、学校に関する基本的事項を調査し、学校教育行政上の基礎資料を得ることを目的に毎年文部科学省が実施。

¹² 文部科学省「学校基本調査－令和3年度 結果の概要－」https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1419591_00005.htm（2022年12月22日最終閲覧）

3. 学歴が就職活動時の職業選択に及ぼす影響

本章では2章で整理した大卒/高卒を境界にして収入差が生じることを参考にしてそれぞれの区分けに属する人々が職業選択に際してどのような制限を受けるか整理し、学歴と職業が密接に関連することの課題を検討していく。

3. 1 非高学歴者の職業選択における制限

この節では橋本健二の労働者階級移動についての考察を参考に論を進めてみたい。橋本は労働者階級がめぐる社会移動パターンに着目し、資本家階級、新中間階級、労働者階級、旧中間階級の4つを基本にして階級移動の遷移をまとめている。橋本によると、労働者階級の社会移動は、1985年に「労働者階級にとどまる人々の比率が上昇したが、これも1985年で天井に達し、以後は新中間階級へ移動する人々が増加し」、「これは、労働者階級に占める準ノンマニュアル職の比率が高まるとともに、労働者階級と新中間階級がキャリアの上で連続する傾向が一部に生じたことを反映している」と指摘している（橋本 2011:60）。このように、マニュアル職や小零細事業に従事していても、より賃金の高い組織管理に携わるような職に就くことのできるチャンスが開かれており、社会移動が生じるという。しかし、このような移動のチャンスが実際にどれだけの人々に開かれていたかが重要な論点であろう。この点に関して、橋本は以下のようにこうした移動の機会は高等教育を受けていない人々にとっては極めて限定されていたことを詳述している。

しかし現実には、このような移動は高等教育を受けた者の特権であるにすぎない。初職が労働者階級だった人々のうち、現職で新中間階級に異動している人々の比率を学歴別にみると、中卒者が4.4%、高卒者が16.2%に留まるのに対して、大卒者では50.0%にも達している。大学進学率の上昇とともに、大卒者の規模が新中間階級の規模を上回るようになり、大卒者が労働者階級になる傾向、つまり大卒者のプロレタリア化が進行してきたことは、否定できない事実である。しかし大卒者には、たとえ初職時点で労働者階級になったとしても、のちに新中間階級へと上昇する機会が、かなりの程度に開かれているのである（橋本 2011:60）。

ここでは、学歴が初職の選択肢を決定するだけでなく、その後の職に就く際にも影響を与えていることと、大卒でないことが階級移動のチャンスを閉ざしていることが示されている。また、「学歴と初職のハンディを克服して世代内移動を果たす機会は、出身階級によって大きく異なる」（橋本 2011:61）点も指摘しており、本人の学歴のみならず、どのような家に生まれたかが階級移動の可能性に制限をかけていることが示唆されている。出身階級によっては高学歴でなくても階級移動が可能だと説明されており、学歴による分断の影響力が絶対的なものではないことが分かる。しかし、大卒か否かというボーダーラインがより収入の高い仕事をする機会を得るには重要な要素であり、高卒などの非大卒者がその学歴によって人生のかなり早い段階で経験できることの幅が制限されていると考えられ

る。さらに橋本は、労働者階級の内部に生じた分断として非正規労働者を取り上げて、彼らを伝統的な下層階級である正規労働者階級より下位に位置する存在として「アンダークラス」と定義した。そして、労働者階級を中心とする下層・貧困層から、中学・高校卒業または中退を経てフリーター・無業者層へと移行することがこの「アンダークラス」形成の中心的なルートであるとした（橋本 2011:64-69）。つまり、出身階級によってより収入の高い労働階級を目指すことが不可能ではないものの、可能性の開かれ方に差が生じているのである。また、大卒/院卒ではない人々の職業選択には応募できる職の幅や労働形態の幅に制限がある。同じ業種や企業に勤めようとしても、大学を卒業していない人は転職、管理職へのステップアップ等の可能性が制限された職種にしか就くことができない。労働内容がより簡易なものになるため給料も相対的に低く、キャリアアップに必要な能力を獲得するための自己投資をする機会が限られている。学歴が理由で就職にこのような制限があることは自由な人生設計に制限をかけることでもあるし、彼らが学歴より高い人々と同じ土俵に立つ可能性を小さくしている点で大きな社会課題であるといえる。

3. 2 高学歴者の職業選択における制限

次に高学歴者の職業選択に関して考察する。大卒/院卒の学歴を獲得した人びとには、“大卒/院卒らしい”職業を選択することを要求されるという心理的な制限が生じている。平沢によると、出身大学によって大企業への就職を狙わない学生も少なからずいるものの、より高い賃金を求める学生の大企業志向は頑健であるらしい（平沢 2011b:44-49）と指摘しており、大卒者が自ら望んでより高い賃金を獲得できる職を求めていることが分かる。そして、雇用主側は高学歴者の将来性に期待して他の学歴者と比べて高い賃金を提示している。具体的には、大企業で正社員として働くことのできるような職業に就くことが期待されている。企業は新卒を採用する際に、将来的に企業の幹部となり得るリーダーの資質を求めることが多く、責任を負い社会に貢献できる能力を大卒者に期待していると思われる。また、大学院の課程を修了した者に対しては高い専門性を発揮することが期待されている。求職側と採用側、双方の要求が噛み合う形で高学歴者は高い収入を得られる職に就くことが期待される構造を生み出していると考えられる。そして、こうした期待は非正規社員として働くことや高い給料を見込めない職場で働こうと望むことを抑圧する。同時に、規範に則って高収入を期待できる職業を選択しても、収入に見合う成果を出さなければならず、期待に答え続けるプレッシャーがかかる。近年では転職が活発に行われるようになったことから終身雇用を前提にしない組織作りをする企業もあり、この圧力は今後より一層高まると考えられる。もっとも、高卒や中卒等のより学歴の低い者が抱える不自由さと比較すると選択肢そのものが制限されている訳ではない。しかし、周囲の期待に応えない選択をすることは多くの場合、人間関係に不和をもたらすことに繋がるため、人々が望んだ道を自由に選べるようになるためにはこうした規範意識を弱めていくことが必要となる。

ここまで整理してきた特性の異なる制限は大卒/院卒者とそうでない学歴を獲得した者の職業選択に不自由さを感じさせるものである。しかし、社会課題としては人々の個人的な不自由さの他にも大卒と高卒の人が互いに関わる機会を喪失させる分断線として機能することも挙げられるだろう。社会規範に則らなければたとえ学歴が高くとも社会的地位を

築くのに困難が生じる可能性があるため、この分断線を乗り越えることは容易ではないのである。こうした分断の原因が本人の努力以外に、親の教育に対する関心の高さ、経済的余裕といった家庭環境に大きく左右されていることが不公平を生んでいるといえる。教育の現場では学歴社会を維持する重要なシステムの 1 つである入学試験は受験者本人が努力した成果を発揮する場のように語られるが、実際には家庭や周囲の人たちの後援があつてこそ成し得るという点を忘れて学歴によって他者を評価したり、期待される道から逸れて希望する生き方を実現しようとしたりする人を否定するようなことがあつてはならないだろう。

学歴社会を維持する中でますます受験競争が苛烈になると、親が教育に金銭と時間をかけられる者は幼い頃から受験をして似た境遇の者ばかりと過ごすことになりやすい。そして、経済的な余裕のない家庭に生まれた者も同様に受験をしなかったあるいは合格しなかった人々ばかりと過ごして価値観を育むことになる。学歴の分断線によって互に関わる機会を持っていないことは、画一化を生み、自分と異なる人間を受け入れることを難しくする。職業選択の不自由さや経済的な格差拡大だけでなく、多様性のある社会を実現するために必要となる、異なる他者を受け入れる心が育まれないという課題も生じるのである。こうした課題を解消するために重要となることは大学進学機会を提供することよりも誰もが高学歴を獲得できるように教育機会を均等にすることではなく、どのような学歴であっても内実を見て人を評価する判断基準を設けることではないだろうか。

吉川は「大学進学志向には大卒/非大卒の学歴による明確な「温度差」があり、特に現在の若年層では、この学歴差が前の世代よりも明瞭になっている」（吉川 2019b : 195）というように、高学歴を望まない若者がいることを指摘した上で、「この大学離れの進行によって、かれらは大学進学至上主義の政策を取る日本社会から、切り離された位置に追いやられることになる。」（吉川 2019b : 197）とし、非大卒者とその次世代のこどもたちが社会的な排除に合うことを危惧している。学歴を軸にこうした分断があるなかで、大学進学に目を向ける機会が無かった人々にはそうした機会を提供しつつ、大学進学以外の進路に目を向ける機会が無かった人々にもそうでない選択が与えられる社会を構築することが目指すべき社会の在り方ではないだろうか。

3. 3 日本の雇用保険

日本の就職のあり方は、かつては新卒一括採用と終身雇用といった職業・職場を固定する働きを持つ制度によってライフイベントとして大きな意味を持つものであった。しかし、近年では時期を揃えての採用活動について再考する声が上がっていたり、非正規雇用の普及や早期リタイアが積極的に提案されたりと雇用の流動性が非常に高まっているため、就職・採用活動の在り方が大きく変わっていく最中であると考えることができる。人々が限りなく少ない制限で主体的に職業を選択できるようになるには、雇用が安定しているもしくは流動的であっても生活できる保障があることが重要である。4 章で雇用のあり方のヒントを得るためにもまず、日本の雇用保険について簡単に整理しておく。

まず、「令和 4 年版厚生労働白書-社会保障を支える人材の確保-」を参照すると、「近年、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者は全体とし

て増加傾向にあり、雇用者の約 4 割を占める状況にある。」（厚生労働省 2022：187）とされている。つまり、雇用者の約 4 割は終身雇用という日本の雇用形態から離れており、流動的な労働社会を生き抜いていかなければならない状況にあるのである。このように不安定な労働を支える主な支援には雇用保険受給と就労支援がある。

雇用保険は別名失業保険と言われるもので、政府が管理している加入を強制させられる保険である。加入手続きは労働者本人ではなく、労働者を雇用している事業主が行う。厚生労働省によると、「雇用保険（基本手当）の受給要件は、離職前 2 年間に被保険者期間が 12 か月以上」あり、「失業の状態」¹³にあること¹⁴となっている。給付額は「離職した日の直前 6 か月に毎月決まって支払われた賃金から算出した金額」を基に計算され、上限額と下限額が設定されている。¹⁵日本の失業手当は離職以前の最大 45%～80%の金額を受給できるという人によって割合が大きく異なる制度となっている。受給条件の 1 年以上というのは、保険への加入期間が原則 1 年以上なければならないということであり、長く勤めていても加入条件を満たせていない場合は保険受給がなされないことになってしまう。短期間で職場が変わってしまう労働者や対象外となっている自営業者は他の労働者と比較して安心して生活するための後ろ盾が 1 つ少ない状態となっているのである。また、就職の意思があることを示すために求職活動の実績を作らなければならない点で失業状態を長く続けさせない仕組みとなっている。雇用保険の基本手当を受給するには原則として 4 週間に一回ハローワークに来所して、失業の認定を受ける必要がある。2002 年から認定対象期間となる前回の認定日から今回の認定日の前日までに原則として 2 回以上の実績を作らなければならないことになった。求職活動として認められるものは次の 5 つである。

- (1) 求人への応募
- (2) ハローワークが行う、職業相談、職業紹介等を受けたこと、各種講習・セミナーの受講など
- (3) 許可・届出のある民間機関（民間職業紹介機関、労働者派遣機関）が行う、職業相談、職業紹介等を受けたこと、求職活動方法等を指導するセミナー等の受講など
- (4) 公的機関等（雇用・能力開発機構、高齢者雇用開発協会、地方自治体、求人情報提供会社、新聞社等）が実施する職業相談等を受けたこと、各種講習・セミナー、個別相談ができる企業説明会等の受講、参加など

¹³ 厚生労働省では「失業の状態」を、積極的に就職しようとする意思があること、いつでも就職できる能力（健康状態・環境など）があること、積極的に仕事を探しているにもかかわらず、現在職業に就いていないことの全てを満たす場合、としている。

¹⁴ 厚生労働省「Q&A～労働者の皆様へ（基本手当、再就職手当）～」<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139508.html>（2022 年 12 月 22 日最終閲覧）

¹⁵ 厚生労働省都道府県労働局・ハローワーク「雇用保険の基本手当（失業給付）を受給される皆さまへ」<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000601754.pdf>（2022 年 12 月 22 日最終閲覧）

(5) 再就職に資する各種国家試験、検定等の資格試験の受験¹⁶

こうした条件がある中で求職活動実績を必要としない場合に、公共職業訓練等の受講期間が挙げられている。公共職業訓練は求職者の能力開発機会を確保するために行われており、「令和4年版厚生労働白書」では以下のように記述されている。

ハローワークの求職者のうち、就職のために職業訓練が必要な者に対して無料のハロートレーニング（公的職業訓練）を実施し、安定した就職に向けて能力開発機会を提供している。具体的には、主に雇用保険受給者を対象として、おおむね3か月から2年の公共職業訓練を実施しているほか、雇用保険を受給できない者を対象として2か月から6か月の求職者支援訓練を実施している。また、2017（平成29）年度より、非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースを拡充し、高い可能性で正社員就職に導くことができる訓練を推進している（厚生労働省2022:188）。

公的職業訓練を受けられる対象の範囲は年々拡大しており、失業者の就労支援のみならず、非正規雇用労働者の正社員への移行を後押しする制度となっている。生活保護受給者や生活困窮者についても就労による自立を目指した支援が行われており、働いて自分の稼ぎで生活できるということが重視された支援となっていることが分かる。

主体的な職業選択という観点から日本の雇用保険の課題を挙げると、学校在学中に就職先が決まらなかった場合に、生活を支える公的な支援が無くなってしまうことが挙げられる。就労していないものが受けられる支援として生活保護があるが、これはセーフティネットの最終手段として扱われるものであり、親族による共助が可能な場合は受給対象とならないことからハードルが高いものとなっている。新卒カードを失いその後の就職に不利になることを回避するために留年や進学を選択したり、望んでいない職であっても応募したりと在学中に内定を獲得することに躍起にならざるを得ない状況を生み出している。

4. デンマークにおける雇用政策と教育

ここまで日本の学歴社会について検討していく中で、個人の努力とは乖離した要因が存在し、それが職業選択の不自由さに繋がっていること、また、学歴の差異が分断線として作用し社会の中で多様性を受け入れる社会規範が育まれないことの2点が主要課題であることが明らかになった。本章では、学歴社会とは異なる社会の在り方を構築している事例として、デンマークにおける労働政策と教育のあり方を概観し、日本の学歴社会が抱える課題を解決するための糸口を掴むことを試みる。

¹⁶ 厚生労働省「失業認定が変わります！～基本手当を受給される方・事業主の皆さんへ～」<https://www.mhlw.go.jp/topics/2002/09/tp0919-2.html>（2022年12月22日最終閲覧）

4. 1 デンマークの学歴と就職の関連

デンマークでも学校教育と就職の間に関連性があるが、日本とは異なる様相を呈している。鈴木は、教育と就職の関係についてデンマークでは賃金の妥当性を計るために、その職業に就くためにどのくらいの教育期間がかかるかという指標が使われると指摘している（鈴木 2010:47）。つまり、就職にあたって重要なことは学歴ではなく、学んだ結果身につけた資格・技能となる。ちなみに、進学を選択する際でも重視されることはより高度な教育を受けるためにこれまで学んだことを十分に理解しているかという点であり、卒業試験の点数が重要視される。こうした学歴と就職の関連から、デンマークは日本のような学歴社会ではなく、個人の能力を彼らの社会的地位を規定する価値として認める能力主義的な社会であると考えられる。また、能力を重んじていることに加えて、一度就職してからも教育を受けて職場を変える機会が開かれているため、学歴が個人を表現するためのラベルとして影響力を持ちづらいと考えられる。重要なことはその瞬間の能力であり、いくらでも上昇する可能性を持つ過去の成果を評価基準として採用する必要がない点である。知識や技能は流動的な「ステイト」であり、これを評価基準とすることは学歴を自己責任ではなく自己決定の尊重として捉えることに繋がるものと考えられる。

4. 2 デンマークの労働政策

この節では野村武夫（2010）の『「生活大国」デンマークの福祉政策 ウェルビーイングが育つ条件』を主に参照して論じていく。学歴を自己決定できる背景には、デンマークの労働政策と教育体制が望む者に対してスキルを磨く機会を開いていることがある。デンマークでは「フレキシキュリティ」と呼ばれる労働政策が採用されている。これは「フレキシビリティ」と「セキュリティ」を組み合わせた造語であり、流動性の高い労働市場と手厚い失業保険、職業教育の充実を中核にした雇用政策のことを指す（野村 2010:46-47）。経済産業省の「平成 26 年版通商白書」では、「北欧及びオランダでは、職業訓練や失業者への就労支援などに用いられる積極的労働市場政策費用が他国と比べて大きい。非正規雇用に関しては、契約規制は中程度、均等待遇は比較的高い水準に位置する。解雇規制の厳しさに関しては、スウェーデン及びオランダが OECD 平均をやや上回る一方、デンマークは欧州平均を下回っている。」（経済産業省 2014:60）と記載されている。ここから、デンマークは失業者への支援が手厚く、解雇規制も厳しくない労働政策を取っており、他国と比べて人々が自由に職場を移動できる環境が整っていることが伺える。デンマークでは勤続年数に比例して賃金がほとんど変化しないため、より高い収入のために転職することが日常化しており（野村 2010:42）、離職しやすく、再就職の受け皿がある環境は調和しているといえよう。今日の日本ではようやく転職活動を行うことが珍しいことではなくなってきたが、終身雇用を基本の雇用形態としており解雇される心配が少ない一方で、離職時の再就職が難しい時期が長く続いてきた。これは企業が未熟な新卒を雇って育成するという組織体制と関わっており、学歴主義を固定する方向に働く雇用方法によるものである。デンマークのような流動的な労働市場では重視される能力は個人の業務遂行スキルであるため、

学歴を理由にした職業選択の不自由さは日本と比べて小さいと言える。

次に、デンマークでは、失業保険は国の認可を得た失業保険組合が実施主体となっており、労働者の約 8 割が任意で加入している点でも特徴的である（野村 2010:38）。菅沼は加入資格について、「適用範囲は、公務員、新規学卒者（職業訓練修了者を含む）、自営業、兵士および特別公務員を含み、極めて広い。ほとんど全ての就労者が加入できるため制度的に排除される者は少ない。」（菅沼 2014:21-22）と評価している。また、受給資格について、通常失業金庫に 1 年以上加入していなければ失業手当の給付は受けられないが、「新規学卒者、訓練終了後 2 週間以内に失業金庫に申請すると、（略）卒業後 1 カ月を経過して、失業状態にある場合に失業手当が支給されることになる」（菅沼 2014:22）とまとめており、新規学卒者に対して特別な受給要件が設けられていることが分かる。鈴木によれば、「「なんでもいいから仕事を」と無関係な職に就くよりは、当面は失業手当を受給しつつ就職活動을続けて専門職に就くことを希望する学生が多い。」（鈴木 2010:128）と指摘している。デンマークでは、教育によって身につけた能力を活かすことが、社会全体にとっての利益であるという考えの下に、保険料を支払うことができれば学校卒業後でも手当を受けながら生活し、就職活動を行うことが可能な仕組みが整えられている。3 章で確認した通り、日本の雇用保険では労働者自身ではなく事業主が加入手続きを行う制度となっている。そのため、学校卒業後に就職できなかった人のように被雇用経験のないものは失業保険を受給することができない。こうした運営方法の違いの背景には個人の決定を最大限尊重するデンマークと、雇用主が被雇用者の生活を守るべきとする日本の文化的な違いがあると思われる。ただし、デンマークでは活動の件数に条件が付けられていないものの、失業給付を受けている期間中は積極的に求職活動をしなければならないという点では日本と一致している。

さらに、デンマークでは就職活動の一環として職業訓練を受けることになる。職業訓練は失業者が資格や技術などの専門性を身につけ、就職の機会を得ることを目的としている。300 種に及ぶメニューが用意されており、その職の専門家が指導を行う。こうした職業訓練は公的機関を中心に実施され、スキルのない失業者からスキルアップのためのコースまで多様なものを取り揃えている（野村 2010 : 43）。また、1970 年代からは若者失業者に対する職業訓練にも力を入れている。野村は「学校から職業への移行段階での若者の失業を、本人の働く意欲の問題や個人の責任（自己責任）に帰するのではなく、従来の教育制度が内包していたシステムの不足であるというとらえ方がされるようになった」（野村 2010 : 45）とまとめており、働きたい者には職業訓練を、学問を深めたい者には教育を受けられるように制度が整っているのである。一方、日本では進学できるかできないか、就職できるかできないかは個人の自己責任であり、学校から職業への移行が上手くいかなかった者をサポートする手段はあまり用意されていない。新規学卒に高い価値を見出すために、公共機関であるハローワークや人材業界の企業が運営する就活支援サイト等による就職サポートは充実しているものの、新規学卒で即就職という前提から外れた者への就労支援制度が整っているとは言い難い。

以上の考察から、デンマークの労働政策には労働市場に流動性を持たせるために雇用に関する規制が厳しくないことと、職業訓練を充実させることで、若い失業者であっても具体的な技能を身につけて市場参入できる仕組みが整っていることが整理できた。この 2 つ

の要素があることで、手に職をつける支援が充実した上で、さらに新しい環境へと積極的に挑戦できる社会構造になっていると考えられる。

4. 3 デンマークと日本の教育制度の比較

この節でも引き続き野村の著作を主に参考にしながら、デンマークと日本の教育制度を対比させながらさらに考察を行うこととする。デンマークの教育の特徴は、生徒個人の自由を尊重する教育方針にある。義務教育期間以前は積極的に読み書きを教えることよりも、社交性を身につけることが重視されている。義務教育は 0 年生から 9 年生であり、必要人はさらにもう一年の教育を受けることができる。0 年生は正確には就学前学級であり、自由に遊ぶことが重視されていた保育園/幼稚園から授業を受ける学校へと移るための準備を行うものとして義務化されている。デンマークの義務教育は 9 年間であり、この期間だけ教育を受けさせることができれば場所は学校でなくても良いとされている。一般的には国民学校に通い、個人の進度や特性に合わせた教材の下で授業が進められる。基本的には学力試験は行われておらず、9 年生の時に進路の参考にするための試験を任意で受験することができる制度になっている。9 年間の教育が終了した後の 10 年生は望む進路に対して学力に不安がある者や精神的に不安がある生徒が任意で学ぶ学年であり、約 50%が進学するという（野村 2010:187-189）。デンマークでは義務教育修了後の進路が将来の生活に大きな影響を与えるため、時間をかけてじっくり検討できるような猶予期間が設けられているのである。

この点について、日本では就学前の子どもでも積極的に勉強させることが多く、幼稚園受験に力を入れる家庭も少なくない。義務教育が始まると文部科学省が定める学習指導要領に従って授業が進められる。学期に複数回試験が行われ習熟度を確認する機会があるが、それが生徒 1 人ひとりの指導に直接的な影響を与えることはなく、生徒個人の努力によって基準を満たすことが要求されている。また、成績の順位が提示されることも普通であり、自分の学力が同級生の中でどの程度の立ち位置にあるかを常に意識させる仕組みになっている。

次に、高等学校について、デンマークでは大学進学を目指す生徒が通う高校（普通高校、商業高校、工業高校の 3 コースと年齢を重ねてから大学進学の資格を得るためのコースがある）と就職を見据えた職業別専門学校に通う生徒が約半数ずつに分かれる。また、高校入学は試験によって選抜されるのではなく、国民学校での授業の理解度によって可否が判定される点も日本と大きく異なる。職業別の専門学校に通うことを選択した場合は実践での訓練と専門学校教育を組み合わせで学び、就職に向けて技術を磨くことになる。（野村 2010:189）一方、文部科学省によれば、日本の令和元年度の高等学校等への進学率は 98.8%にのぼっている¹⁷。高等学校の生徒数全体に対して全日制に通う生徒の割合は 91.7%であり、全日制・定時制課程の生徒（全体の 94.1%）のうち 73.1%は普通科に通っている¹⁸。デンマークでは、全日制かつ普通科の高校に進学することがスタンダードとな

¹⁷ 注 7 に同じ

¹⁸ 注 7 に同じ

っている日本と比べると早い段階で就職を見据えた進路選択を検討する機会があることが分かる。

大学について、デンマークでは 6 年かけて修士号を取ることが一般的とされている。ここでは、高等教育が必要とされている医師、獣医師、薬剤師、弁護士、エンジニア、高校教師などの専門職を志望するものがその専門分野について学びを深める。国民学校の教師、ソーシャルワーカー、看護師、理学療法士などの職業を志望する場合は上級専門学校に進学する。大学や上級専門学校は高校と同じく、高等学校あるいは高等学校卒業と同等の学力を有するものは入学試験なしで入学することができる。(野村 2010:190) デンマークの義務教育以降の学校では就職するために必要な教養とスキルを身につけることを重視した作りになっており、日本のように高いレベルでの教養を学ぶ場所とは異なる役割を持っている。日本では国民全体が平均して高い水準の教養を身につけていることはこうした学校体系のあり方が関係していると分かる。日本の大学についても、就職に必要な資格の取得、資格の受験資格を獲得するための専門分野を学ぶ学部もある一方で、直接的に就きたい職業との関連性を見出すことが難しい学問分野を学ぶものも多く学校と労働市場がシームレスに繋がっている環境にはなっていない。就職までに職業訓練を受ける機会がほとんどなく学生の本格的な労働市場への参加時点で職務遂行能力に期待がないことが日本で学歴を判断基準にさせている要因であることが考えられる。デンマークの教育は実践的な能力を身につけることが重視されており、高学歴であることが職業選択や就職の可能性を広げる保障として機能していないことが分かる。仕事をする上で要求される技能を獲得していることが重要であるため、誰もが同じ知識を共有している必要性がなく、教養の程度によって社会的信用性があるかが評価できないのである。そして、人々の知識量が同一ではなく、偏りがあることが周知されている環境では、学歴で競争し合う必要性もないのだろう。

最後に、デンマークでは卒業試験制度を採用している点も入試を行う日本とは大きく異なっていることが分かる。令和 3 年度時点で日本の大学の数は国・公・私立合わせて 803 校あり、学部を設置している大学は 778 校¹⁹である。その中でも有名大学と呼ばれるものは数校しかなく、学校の序列によって志望者数に偏りがあることを考えると選抜制度を取らざるを得ない。一方、デンマークの大学は国立の 8 校のみであり、その他の高等教育機関として上級専門学校が設置されている。学校間の競争が日本ほど激しくないことも関係して入学することにそれほど価値を置かなくてよい環境となっていることが分かる。

以上のように、デンマークの教育制度では、早い教育段階から就職を生徒に意識させ、技能を磨く専門教育へと進路を整えている。また、特定の職業に就くために必要な教育期間が明示されていることで進学を選択した場合でも将来的に働くことを念頭に専門性を深めることができる体制となっている。そして、学費が基本無料であることと、学校教育とは別の対策勉強が必要となる入学試験とは異なり学校内の教育についての理解度を確認する卒業試験によって進学の可否が判断される点で個人の努力によって労働市場に参入する際に必要な力を養うことができる道筋が整えられている。教育の内容と仕事が連動する形で整備されていることと、家庭の経済力が介入しづらいことは正当な評価による自由な職業

¹⁹ 注 2 に同じ

選択に欠かすことのできない要素であると考えられる。

5. 学歴社会が作る普通からの解放を目指して

これまで見てきた通り、固定的な学歴に相応しい職業に就くことが普通の日本の学歴社会では、学歴によってできる仕事の幅に制限が設けられていたり、高い期待に応えたりすることが要求されている。そこで最終章となる本章では、これまでの考察結果を踏まえて、日本の学歴社会に基づく弊害を解消できるのか、その具体的施策について検討を行う。

5. 1 行われるべき具体的施策

5. 1. 1 教育のあり方

教育面では、4 章 3 節で取り上げた義務教育を修了するまでにどのような進路に進みたいかを考えられるデンマークの事例を参考にすることを提言したい。現在の日本の教育では大学進学までの道のりが用意されており、そのどこで就職へと進路変更するかという点が学歴を決定し、結果的に収入水準を決定することに繋がっている。しかし、多くの生徒が進学する普通科の学校で行われる大学進学を目指す教育では、基礎教養のレベルが高くとも、職務を遂行するための技能が何かを知る機会も身につける機会も大変限られている。デンマークでは義務教育修了時点という早い段階で進路を選択し、それに相応しい専門教育を受ける教育体系を構築している。これは一見進路を狭めているようにも見えるが、日本のような学歴を理由には相応しさを全うすることをプレッシャーに感じることなく求職者本人がどのような仕事に就きたいかを真剣に考えることのできるシステムとも評価できるだろう。もっとも、高等学校まで普通科目を学び高水準での教育を多くの国民が共有できていることは日本教育の長所であり、早期に専門教育へと分岐していくことはこの長所を失くすことに繋がってしまう。そのため、職業専門学校のような進路を積極的に広げることよりも、あくまで普通教育の中に選択科目として簡易職業訓練を取り入れる形で仕事に触れ、働くために必要な基本技能の土台作りを行うことが有効な施策の 1 つになるだろう。

次に、人々を学歴社会に駆り立てる原因となっている入学試験制度については、既に確立されている学校間の序列を失くすことは難しい。また、入学希望者が集中する学校は入学者を選抜せざるを得ないことと各学校が入試の内容を独自に発展させてきたことを考慮すると入学試験制度そのものを抜本的に変更することも現実的でない。そこで、教育を受ける資格を持っていることよりも教育を修了できるだけの能力を持っていることに価値を持たせるために、小学校から高等学校等の教育に卒業試験制度を取り入れることを提言したい。たとえば、年間カリキュラムに卒業試験実施日を組み込み、行政主導で作成されたテストを受験させ、基準値を満たしたものに卒業資格を与えるといった形で試験を実施する。デンマークであれば卒業試験の結果によって進学できるかどうかが決まるが、入試が存在する日本では卒試の結果を志望校へ進学するための評価として使う意義は限定される

だろう。こうして国が定める基準値を満たすだけの学力を備えることを資格化し能力面を評価する環境を整備することは有効な施策の 1 つになるだろう。なお、高等教育機関については基本的に単位制で各学校がそれぞれの専門についての卒業水準を定めているため、卒業試験を行う必要はないと考える。入学許可としての学歴ではなく、卒業証明としての学歴に転換することは、学歴社会を根本から変えることは難しくとも人々の評価基準を内面に向ける方向へ変化させることが期待できるだろう。

5. 1. 2 労働政策

1 つの職場にこだわらず、挑戦したい仕事に挑戦する機会を掴むことのできるような労働のあり方が望ましい。そのためには、職業訓練の幅を一層拡大させることが望ましい。また、教育機関と連携を取り、教育の資格化を進めることで学歴や勤続年数ではなく能力に対して適切な支払いができるように制度を整えていくべきである。また、高い給料が望めないが、社会的意義の高い仕事に就くことを望む場合に、生活する上で生じる不安を取り除けるような金銭的支援制度も必要になるだろう。デンマークで行われている失業者に対する支援のように、就職に関する困難を全て個人の責任としてしまわないような支援をテーマに制度設計をするべきである。具体的には、種類が豊富な職業訓練コースを開き、技能獲得のために学ぶことのできる環境を整えることや雇用保険加入の範囲を、労働者を雇用する事業主だけでなく自営業者にも強く推奨すること等が挙げられる。また、大学卒業時に就職が決まらなかった者でも公的な支援を受けながら就職活動が続けられる手段として、雇用保険の例外として新卒者が保険の適用対象となり得る制度は必要であると考え

5. 1. 3 就職活動のあり方

最後に就職活動のあり方について考える。教育が学歴ではなく能力重視へとシフトチェンジすることで、就職活動のあり方も自ずと変化することが期待できる。教育によって専門職への知識を蓄えていれば、学歴に応じた相応しさを意識することよりも、どのような仕事がしたいかという点に意識を向けることがより容易になるだろうと考える。また、採用活動を行う側も一定の知識や技能を備えていることが予め分かるため、学校生活よりも技能の程度によって人材を選択することができる。そして、卒業を資格化していても、職業に直結する知識や技能を身につける機会が与えられているため、学歴よりも専門的なスキルに目を向けることが可能となる。こうして能力がより重視される社会になることで、賃金差が学歴によって生じる状態から、その職場において必要な資格を有しているかによって差をつける状態へと変化していくことが想定される。このようにして入学ではなく、専門教育を修了することに価値を見出すことができるようになると、在学中の早い段階で内定を出すことが合理的でなくなる。早く就職活動をすることに意味がなくなることで、就職活動を行う予定の者は焦らずに教育を受けることに専念できる上に、採用活動者も青田買いをすることに必死になる必要なミスマッチを起こす可能性を小さくすることができる。こうした活動のテンポが現在のそれよりも鈍化することで就職についてよくよく検討するための時間を生み出すことができる点で能力主義的な方針は有益であると考え

5. 2 社会全体で起こるべき意識改革

デンマークでみられた能力主義的な考え方を参考にし、日本でも表面的な学歴ではなく、より内実をみつめるようになるべきであると考えます。日本の入学試験の受験を必須とする教育制度では、試験に合格して入学することに意義がある。受験校によって異なる試験の合格を実現するために子ども本人の学習意欲だけでなく、学校外の学習環境をどれだけ整えられるかが重視されていることは、1 章 1 節でも触れたとおりである。このような状況があるにも関わらず、学歴を個人の努力の結果と捉え、正当な基準として人生において重要なライフイベントである就職に活用することは本当に公平であるといえるのだろうか。デンマークでも進学するために卒業試験に合格する必要があるものの、進学ではなく就職を優先できる進路が充実しており、進学後も能力を身につけることが重視されているため、入学することの価値は相対的に小さい仕組みになっていた。学歴の高い者がよりよく、学歴の低い者がより信用できないという考え方は簡単で分かりやすいが、評価対象となっている個人を深く知る機会を失くしてしまう。学歴が同じでも育ってきた環境は人それぞれであり、単一の評価基準で他者と境界線を引くことで関わりを断ってしまうことはあまりにもったいないのではないだろうか。

おわりに

本論文では、人々が就学から就労へと移行する際に学歴が影響力を持つことに注目して、より主体的な職業選択が可能となるために学歴社会がどう変わるべきかを考察した。日本の学歴社会において、入試制度を採用していることによって教育の成果として得られた能力ではなく、入学を果たしたことについて評価する学歴主義となっている。そして、教育と労働の繋がりが弱いため、学歴によって相応しいとされる職業が異なり、収入差を発生させていることが分かった。こうした現状に対して、職業選択に制限をかけないような教育と雇用政策のあり方を構築しているデンマークを参考にし、職業教育を充実させることと、能力を評価するための学歴を実現するための卒業試験を取り入れて、表面的な教育制度を改革すること、そして、新卒者に対する特別手当としての失業保険の採用を提言した。しかし、就労経験のない新規卒者に失業保険を適用することの妥当性については検討の余地が残っている。デンマークは学歴社会とは異なる教育制度かつ高福祉で労働者を支える仕組みが整っているため日本の仕組みを捉え直すヒントとして取り上げたが、他国の制度にも視野を広げてより良い社会構想を検討していく必要があるだろう。また、幼稚園や小学校にも入試制度があることで、早期から学力や経済力の似通った同質集団での生活が可能となることは、分断線の向こう側にいる人に目を向ける機会を損なうことになるだろう。本論文では職業選択との関係で学歴に注目したため、早い教育段階で生じる分断について考察することはなかったが、幅広い選択肢を提供する社会の実現にはこうした観点での考察をすることを今後の課題としたい。

効率的で誰にでも適用できる学歴という評価基準が社会的地位の決定に影響を持つ現

状は簡単には変わらないだろう。しかし、雇用の流動化が進み実践的な能力の需要が高まるとともに象徴としての学歴主義よりも、実践的な技能を判断される機会が増える可能性がある。教育と就労がどのように連携を取っていくか、今後の展開にも注目していきたい。

参考・引用文献

- 麻生誠, 1991, 『日本の学歴エリート』 玉川大学出版部
- 天野郁夫, 1986, 『試験と学歴 努力信仰を超えて』 リクルート出版部
- 荒牧草平, 2016, 『学歴の階層差はなぜ生まれるか』 勁草書房
- 吉川徹, 2018, 『日本の分断 切り離される非大卒者たち』 光文社
- _____, 2019a, 『学歴と格差・不平等 [増補版] 成熟する日本型学歴社会』 東京大学出版会
- _____, 2019b, 「非大卒若者の大学離れ 学歴分断の「ソフトウェア」」. 吉川徹・狭間諒太郎編著『分断社会と若者の今』 大阪大学出版会. 179-197.
- 経済産業省, 2014, 「平成 26 年版通商白書」 https://www.meti.go.jp/report/tsuhaku2014/2014honbun_p/pdf/2014_02-01-01.pdf (2022 年 12 月 22 日最終閲覧)
- 厚生労働省, 2022, 「令和 4 年版厚生労働白書 (令和 3 年度厚生労働行政年次報告) -社会保障を支える人材の確保-」 <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/21/dl/zentai.pdf> (2022 年 12 月 22 日最終閲覧)
- 白波瀬佐和子, 2011, 「少子化社会の階層構造 階層結合としての結婚に着目して」. 石田浩・近藤博之・中尾啓子編著『現代の階層社会 2 階層と移動の構造』 東京大学出版会. 317-333.
- 菅沼隆, 2014, 「第 1 章デンマーク」. 独立行政法人 労働政策研究・研修機構『失業保険制度の国際比較—デンマーク、フランス、ドイツ、スウェーデン』 JILPT 資料シリーズ No, 143. 17-30 <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2014/documents/0143.pdf> (2022 年 12 月 22 日最終閲覧)
- 鈴木優美, 2010, 『デンマークの光と影 福祉社会とネオリベラリズム』 リベルタ出版
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2022, 「ユースフル労働統計 -労働統計加工指標集-2022」 <https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/2022/documents/useful2022.pdf> (2023 年 2 月 8 日最終閲覧)
- 内閣府男女共同参画局, 2021, 「令和 3 年版男女共同参画白書」 https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/pdf/r03_print.pdf (2022 年 12 月 22 日最終閲覧)
- 野村武夫, 2010, 『「生活大国」 デンマークの福祉政策 ウェルビーイングが育つ条件』 ミネルヴァ書房
- 橋本健二, 2011, 「労働者階級はどこから来てどこへ行くのか」. 石田浩・近藤博之・中尾啓子編著『現代の階層社会 2 階層と移動の構造』 東京大学出版会. 53-69.
- 平沢和司, 2011a, 「大学の学校歴を加味した教育・職業達成分析」. 石田浩・近藤博之・中

尾啓子編著『現代の階層社会 2 階層と移動の構造』東京大学出版会. 155-170.

_____, 2011b, 「大卒労働市場の趨勢と大企業志向再考」. 公益財団法人家計経済研究所
『季刊 家計経済研究 第 91 号 (2011. 7) 特集大学生』 41-50http://kakeiken.jp/old_kakeiken/jp/journal/jjrhe/pdf/91/091_05.pdf (2022 年 12 月 23 日最終閲覧)