

Panel Data Research Center at Keio University
DISCUSSION PAPER SERIES

DP2015-002

September, 2015

学歴間の賃金格差は拡大しているのか

何芳*

小林徹**

【要旨】

本稿では学歴間賃金格差について、大卒－高卒間の違いに着目して、賃金、および雇用形態、就業率の格差の存在とその変化の方向性について確認した。

一連の基礎集計の結果、大卒－高卒間の賃金格差は、マクロの平均値で見ると、近年、拡大傾向にあることが確認された。年齢階層別に見た場合、賃金格差の大きい高年齢層では格差はむしろ縮小傾向にあるが、中・若年層では、逆に格差は拡大していることが確認された。高齢化による格差の大きい高年齢層の人数の拡大と、他の年齢階層内の学歴間賃金格差の拡大によって、全体の学歴間平均賃金格差は拡大したと考えられる。

また大企業に就業している人の割合には、学歴間における格差の拡大傾向は見られなかったが、その一方で、正規就業率には、大卒と高卒間の違いは拡大傾向にあることが見られた。学歴間賃金格差の拡大には、こうした学歴間における雇用形態の格差の拡大が強く影響していることが確認された。

加えて賃金格差に留まらず、学歴間の就業率の違いを見ると、その差は拡大傾向にある。但し、男女間でその傾向は異なる。女性では就業率は近年、高卒においても、また大卒においても、ほぼ同程度に上昇している。ただし、高卒における就業率の上昇の多くは、パート労働者としての上昇に負っている。一方、男性では、同じく大卒者の就業率は高いものの、時系列的には高卒も大卒も低下しており、特に高卒男性の非正規化、無業化の進展は著しい。

学歴間の平均賃金格差は、就業率・雇用形態割合の違いをも含めて考えると、賃金水準だけで確認した場合よりも、さらに大きいことが確認された。大学卒業のメリットは、個々の雇用形態別に見たとき、大卒の賃金水準が高卒を上回っているというだけではなく、非正規化、さらには無業化の割合が高卒よりも低く抑えられるといった面においても生じている。とくに近年、その影響は、女性のみならず、男性において重要性を増していると言える。

* 慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター 研究員

** 慶應義塾大学産業研究所共同研究員、労働政策研究・研修機構研究員

学歴間の賃金格差は拡大しているのか？*

何芳†・小林徹‡

【要 旨】

本稿では学歴間賃金格差について、大卒－高卒間の違いに着目して、賃金、および雇用形態、就業率の格差の存在とその変化の方向性について確認した。

一連の基礎集計の結果、大卒－高卒間の賃金格差は、マクロの平均値で見ると、近年、拡大傾向にあることが確認された。年齢階層別に見た場合、賃金格差の大きい高年齢層では格差はむしろ縮小傾向にあるが、中・若年層では、逆に格差は拡大していることが確認された。高齢化による格差の大きい高年齢層の人数の拡大と、他の年齢階層内の学歴間賃金格差の拡大によって、全体の学歴間平均賃金格差は拡大したと考えられる。

また大企業に就業している人の割合には、学歴間における格差の拡大傾向は見られなかったが、その一方で、正規就業率には、大卒と高卒間の違いは拡大傾向にあることが見られた。学歴間賃金格差の拡大には、こうした学歴間における雇用形態の格差の拡大が強く影響していることが確認された。

加えて賃金格差に留まらず、学歴間の就業率の違いを見ると、その差は拡大傾向にある。但し、男女間でその傾向は異なる。女性では就業率は近年、高卒においても、また大卒においても、ほぼ同程度に上昇している。ただし、高卒における就業率の上昇の多くは、パート労働者としての上昇に負っている。一方、男性では、同じく大卒者の就業率は高いものの、時系列的には高卒も大卒も低下しており、特に高卒男性の非正規化、無業化の進展は著しい。

学歴間の平均賃金格差は、就業率・雇用形態割合の違いをも含めて考えると、賃金水準だけで確認した場合よりも、さらに大きいことが確認された。大学卒業のメリットは、個々の雇用形態別に見たとき、大卒の賃金水準が高卒を上回っているというだけではなく、非正規化、さらには無業化の割合が高卒よりも低く抑えられるといった面においても生じている。とくに近年、その影響は、女性のみならず、男性において重要性を増していると言える。

キーワード：賃金格差、学歴、就業率

JEL Classification Codes: J31, E24, J21

* 本稿の作成に当たり、樋口美雄先生（慶應義塾大学商学部教授）より折に触れて貴重なコメントを頂いた。ここに記して、深く感謝したい。また、梅崎修先生（法政大学キャリアデザイン学部教授）より法政大学「全国大学4年生調査」の利用をお認め頂いた。これに対し、梅崎修先生をはじめ調査に携わられた諸先生方に感謝を申し上げる。なお、本稿における誤りはすべて筆者に帰するものである。

† 慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センター研究員

‡ 慶應義塾大学産業研究所共同研究員、労働政策研究・研修機構研究員

学歴間の賃金格差は拡大しているのか？

何芳・小林徹

1. はじめに

日本の所得格差は1980年代に入ってから上昇傾向にある。格差の水準は用いる統計によって異なるが、「全国消費実態調査」、「所得再分配調査」、「家計調査」、「国民生活基礎調査」を用いて作成したジニ係数¹は、いずれも近年における格差の拡大を示している（図1）。これまでの所得格差に関する多くの研究は、人口の高齢化に伴う世帯構成の変化（白波瀬2002；大竹・斉藤1999；勇上2003）や若年層の非正規化（太田2006）などに注目するものが多いが、本研究では、学歴間の賃金格差に注目する。特に樋口(1994)で示された90年代までの学歴間格差のその後について、現在利用しうる直近のデータを用いて近年の傾向を確認する。

OECD（2011）では、各国において拡大しており、グローバル化やスキル偏向的技術進歩などが格差の拡大を助長していると指摘した。近年のグローバル化と共に環境変化に対応可能な人材の育成が求められているが²、グローバル化に対して、専門教育を受けた者とそうでない者との賃金格差は拡大するであろうことが予想される。佐々木・桜(2004)は製造業における輸入比率・海外生産比率が高いほど高学歴労働者への需要が高まっていることを指摘するなど、グローバル化は高学歴労働者に有利に働くことが予想される。これに加えて、スキル偏向的技術進歩の進展は、高度な技術を使いこなすことが可能な労働者の需要を拡大させる一方で、技術により代替可能な定型的業務労働への需要を減少させる。また、高度な技術を使いこなす労働者の増加に伴い、彼らの生活サポートとしてのサービス需要が発生し、その中でも技術で代替できない非定型的な労働者への需要も拡大する。これにより高賃金の高度な職種に就く高学歴者と、そうではない非定型的サポート職に就く者とが同時に増加し、学歴や職種を通じた所得格差が広がる。実際にスキル偏向的技術進歩による所得格差の拡大は、Autor et al.(2006)を嚆矢として複数の研究で確認されており、日本でも池永(2009、2011)や桜井(2011)などの研究が見られる。このようなグローバル化やスキル変更的技術進歩は、教育を通じてこれら変化への対応可能な者とそうでない者とを二分化するため、学歴間での賃金格差も拡大していることが懸念される。

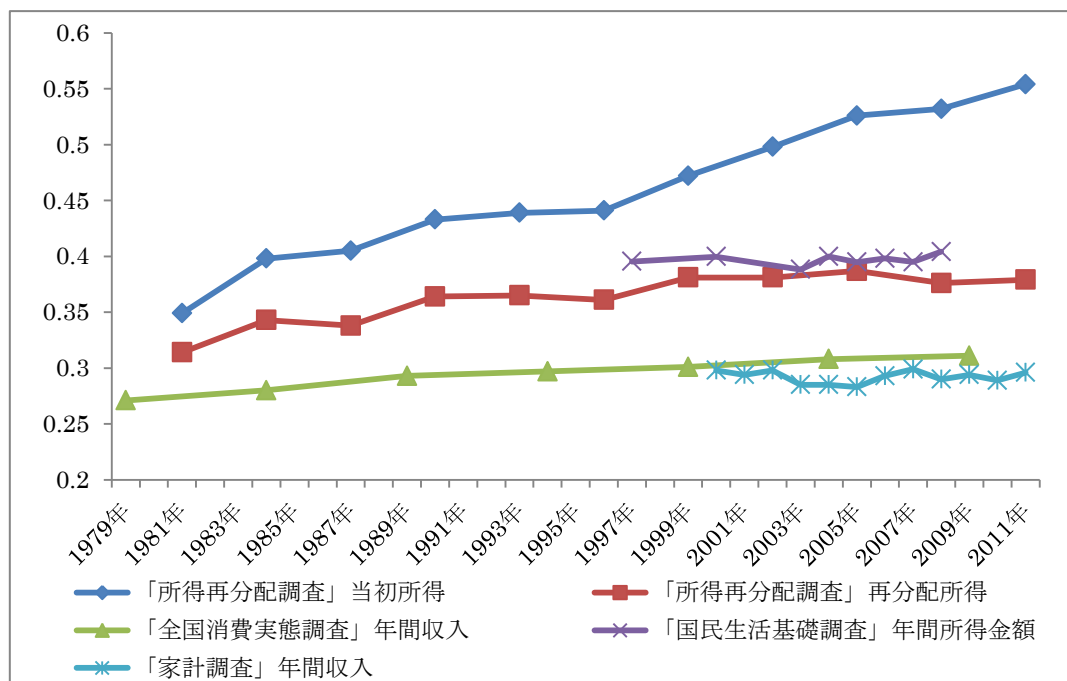
しかし、以上の文脈において教育は所得格差拡大の直接的な原因ではないことから、学歴別の賃金格差が拡大傾向かどうかという事実確認は近年あまりなされていない。2000年以降のデータを用いて学歴間の賃金格差を考察した研究は、橘木・八木(2008)、田中(2013)、

¹ ジニ係数は、0から1の値をとり、それが0に近いほど格差が小さく、1に近いほど格差が大きい。

² みずほ情報総研（2014）「大学におけるグローバル人材育成のための指標調査報告書」では、母語以外で多国籍な意思疎通が可能なホワイトカラー人材が「グローバル人材」と定義され、「グローバル人材」への労働需要が拡大傾向であることが指摘されている。

樋口・佐藤(2015)があるが、橘木・八木(2008)は時系列的な格差拡大は取り扱っていない。橘木・八木(2008)は、2006 年の「賃金構造基本統計調査」を用いて、賞与も含む年収額から学歴間賃金格差を検討している。橘木・八木(2008)によれば、同じ役職であっても大卒と高卒で年収に格差があること、男性の同役職間学歴格差は企業規模で異なること、また役職への昇進可能性についても高学歴ほど高いことが指摘されている。時系列での検討がされた他 2 つのうち樋口・佐藤(2015)は、「賃金構造基本統計調査」の決まって支給する現金給与額を用いて、学歴間で時系列推移を比較し高卒と大卒の格差が広がっていると指摘する。また田中(2013)は「賃金構造基本統計調査」から実質所定内給与を作成し、男性の大卒と高校卒、中学卒者間の格差が 2000 年以降拡大傾向にあることを指摘する。但し、以上 2 つはいずれも月給の比較であり、橘木・八木(2008)のように賞与の影響も含めた傾向は分からない。年収や生涯所得など様々な視点から、かつ時系列的な検討が行われているのは樋口(1994)であるが、残念ながら 90 年代までのデータによる検討のため近年の傾向については分からない。そこで本稿では、企業規模や年齢階級構成変化などの側面を考慮しつつ、所定内給与以外の賃金に係わる複数の指標を用いた場合にも近年の学歴間賃金格差の拡大が見られるかどうかを確認する。また大学卒業者の中でも卒業大学の入試難易度で格差が生じているのかも検討する。

図 1 各調査における日本のジニ係数の時系列推移



出所：総務省「全国消費実態調査」、「家計調査」、厚生労働省「所得再分配調査」、「国民生活基礎調査」より筆者作成。
 注：「全国消費実態調査」は、二人以上の世帯に基づいた集計結果であるが、その他の調査は全世帯に基づいた集計となる。

2. 日本における学歴間賃金格差拡大の検討

まずは、日本における学歴間の賃金格差はどのように推移してきたのか、を「賃金構造基本統計調査」³を用いて確認する。1990年代以降日本の高等学校等への進学率は95%⁴を超えており、中卒者が労働者に占める割合が非常に低い。そのため、本稿における学歴間の賃金格差に関する考察は主に高卒と大学・大学院卒間の比較にする。また、男女別には、学歴間の格差は異なる特徴を持ち、女性の結婚・出産による仕事の中断が多いため、本節では男性に注目して考察を行う。

2.1 学歴間推計生涯所得の推移

まずは教育投資を行うかどうかの意思決定に影響すると考えられる生涯所得の学歴間の違いについて、樋口(1994)に準じた方法で推計した生涯所得をもとにみていく。

表1は高卒を100とした時に、男子学歴別生涯所得⁵の推移を示している。企業規模構成比未調整とは、就職時の企業規模を考慮せず、企業規模計のデータに基づき推計した学歴別生涯所得を意味し、構成比調整済みとは、企業規模別に推計された学歴別生涯所得に若年層における企業規模別就業者構成比を乗じ、若年時の企業規模割合が生涯にわたって続くと想定し求めた期待生涯所得を意味する。表1からは下記の3点が伺える。第1に、生涯所得の学歴間格差は存在する。高卒と高専・短大卒との格差は小さく、大学・大学院卒との格差は大きい。第2に、時系列的に見ると、学歴間の生涯所得の格差は変動があるものの、明確な拡大傾向は見られずほぼ安定している。1990年代以降と比べ、1980年代のほうが学歴間の生涯所得の格差は若干高い。第3に、高専・短大卒と高卒間の生涯賃金格差はほぼ一貫して構成比調整済みのほうが低い。それに対して、大学・大学院卒と高卒の生涯賃金格差は1980年代半ばから2000年代半ばには、構成比調整済み学歴間格差のほうが高い。これは失われた20年と指摘された不況期とほぼ同時期であり、不況期に同規模内の高卒－大卒格差が大きくなっていったと考えられる。

樋口・佐藤(2015)は本節と同じく「賃金構造基本統計調査」を用いて、学歴間格差は拡大する傾向にあると結論付けている。男女それぞれの高卒を100とした時の高専・短大卒、大学・大学院卒の「決まって支給する現金給与額」⁶の推移を確認することによる観察結果である。表1の「生涯所得」の推計値では学歴間格差が目立って拡大している様子は

³ 本節では、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の一般労働者のデータを用いている。「賃金構造基本統計調査」における一般労働者は、短時間労働者以外の常用労働者のことを指す。常用労働者は、期間を定めて雇われている労働者、1か月を超える期間を定めて雇われている労働者、日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者のいずれかに該当する者を指す。

⁴ データ出所：文部科学省「学校基本調査」

⁵ 生涯所得の推計方法の詳細は、表1の注を参照されたい。

⁶ 「賃金構造基本統計調査」における「決まって支給する給与額」とは、労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額を指す。所得税、社会保険料などを控除する前の額である。現金給与額には、基本給、職務手当、精皆勤手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、超過労働給与額も含まれる。

見えないが、樋口・佐藤（2015）と異なる傾向が確認できたことについて、考えられる理由として、双方いずれも各年の就業者の年齢構成の変化を考慮していないこと、双方で所得に係わる指標が異なることによる影響が考えられる。そこで、次に各年齢階級別に複数の指標を元に学歴間格差を見ていく。

表 1 男子学歴間生涯所得(高卒＝100)

年	企業規模構成比未調整		構成比調整済み	
	高専・短大卒	大学・大学院卒	高専・短大卒	大学・大学院卒
1981年	113.5	134.2	108.5	130.5
1982年	114.3	136.9	108.5	134.2
1983年	111.6	135.5	108.9	134.4
1984年	112.0	134.5	111.1	135.7
1985年	110.2	134.5	109.1	132.8
1986年	109.6	136.2	107.8	135.4
1987年	108.1	135.5	108.0	139.2
1988年	111.0	133.8	111.9	138.3
1989年	108.4	136.4	107.8	141.0
1990年	107.1	133.9	104.7	137.4
1991年	108.1	132.4	105.5	135.5
1992年	108.1	132.1	106.0	135.9
1993年	107.2	132.4	105.7	135.3
1994年	106.2	132.0	105.8	135.2
1995年	105.7	131.6	105.9	133.8
1996年	105.4	130.2	105.3	130.6
1997年	105.0	128.8	104.8	129.8
1998年	105.6	131.5	103.8	132.4
1999年	106.1	131.8	103.8	132.2
2000年	101.5	130.0	101.9	132.8
2001年	105.5	131.6	106.5	134.6
2002年	107.5	133.9	107.0	136.5
2003年	105.4	131.9	105.9	134.4
2004年	104.7	133.2	105.0	135.4
2005年	108.4	134.0	106.2	134.6
2006年	110.1	133.8	106.7	131.9
2007年	107.1	134.1	103.1	131.4
2008年	108.0	133.1	103.1	130.5
2009年	106.7	137.0	102.4	133.8
2010年	104.8	131.9	102.0	130.8
2011年	106.8	135.0	105.2	134.1
2012年	106.1	133.8	103.8	130.8
2013年	105.6	134.0	104.4	132.4

出所：厚生労働省『賃金構造基本統計調査』より筆者作成

注：1) 高卒の生涯所得を 100 としたときの相対比を示す。

- 2) 生涯所得は、学歴別の 5 歳きざみ（2007 年以前の 10 代は 2 歳きざみ）の決まって支給される現金給与総額、年間賞与その他特別給与総額の資料に基づき、中卒については 16 歳から 64 歳、高卒については 19 歳から 64 歳、高専・短大卒については、21 歳から 64 歳、大学・大学院卒については 23 歳から 64 歳まで就業したと想定し推計した。なお割引率は 0%と想定。構成比未調整とは、就職時の企業規模を考慮せず規模計の資料に基づき推計した学歴別生涯所得を意味し、構成比調整済みとは企業規模別に推計された学歴別生涯所得に若年層（中卒は 16～17 歳、2008 年以降は～19 歳、高卒は 18～19 歳、2008 年以降は～19 歳、大卒は 20～24 歳）における企業規模別就業者構成比を乗じ、若年時の企業規模割合が生涯にわたって続く想定し求めた期待生涯所得を意味する。

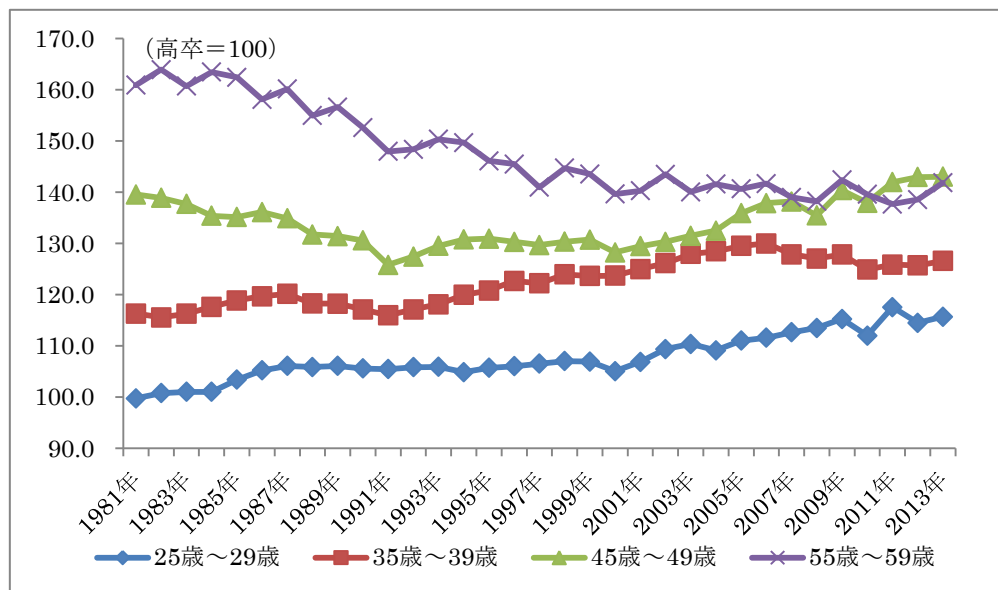
2.2 年齢階級別の学歴間賃金格差の推移

ここでは、決まって支給する給与額、年間賞与その他特別給与額という 2 つの指標を用いて、男性の年齢階級別の学歴間賃金格差のトレンドおよびその内訳を考察していく。表 1 から分かるように、高卒と高専・短大卒の賃金水準は近く、賃金格差が小さい。さらに高専・短大卒の男性の数が少ないため、ここでは主に高卒と大学・大学院卒の比較を行う。

図 2 は年齢階級別男性高卒を 100 とする時の大学・大学院卒の決まって支給する給与額の推移を示している。これを見ると、まず、年齢層の高い層ほど、学歴間の格差は大きい。但し 55 歳～59 歳では近年格差が縮小し、45 歳～49 歳層と同じ水準となっている。また 35 歳～39 歳の層は 2000 年代後半のリーマンショック時に格差が縮小したが、全体として 55 歳～59 歳以外では 1990 年以降格差は拡大傾向となっている。「年間賞与その他特別給与額」(図 3) も同様の傾向となっているが、ここではリーマンショック時の 35 歳～39 歳層の格差縮小が顕著に見られる。「決まって支給する給与額」と「年間賞与その他特別給与額」を用いて考察した学歴間の賃金格差は、年齢層別に異なる傾向が見られたことに対して、明確な理由は本節で用いるデータからは得られない。推察できることは、バブル崩壊以降に高年齢層の学歴間格差が一貫して減少していることから、大卒者の高年齢層の役職者の減少が高卒者以上に大きいことが影響している可能性がある。またリーマンショック時に 35 歳～39 歳層の格差が特に賞与において減少していることから、ミドル層で賞与の業績算定幅が大きくなっていた可能性がある。

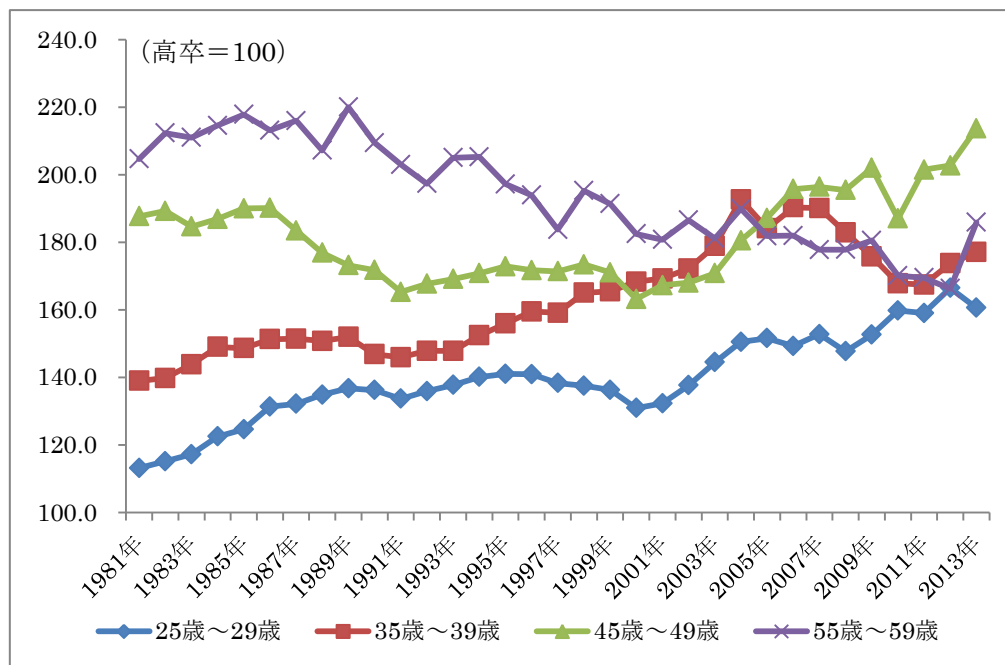
以上の傾向よりマクロの学歴間格差を時系列で評価する場合、高齢化の進行に伴う高年齢層の拡大により近年ほどそもそも格差の大きい高年齢層の影響が表れやすいことや高年齢層以外の経時的な格差拡大によって、格差は拡大傾向にあると言えよう。また上記の生涯所得の推計では各年齢層の規模を考慮せず各時点・各年齢層の単純平均所得額をもとに計算していた。そのため高年齢層の規模拡大の影響が表れにくいことや、年齢層間で異なる格差拡大・縮小といった変化が相殺されてしまい、格差の時系列的变化が見えにくかったと考えられる。

図2 年齢階級別男性高卒を100とする時の大学・大学院卒の決まって支給する給与額



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より筆者作成。

図3 男性高卒を100とする時の大学・大学院卒の年間賞与その他特別給与額



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より筆者作成。

3. 学歴間の賃金格差の背景にある要因

3.1 大卒-高卒者間の企業規模と正規就業者比率の違い

就業先の規模の違いによって賃金プレミアムには差があり、企業規模間で賃金格差があることは一般に指摘されている。樋口(1991)や玄田(1996)では企業規模別に技術進歩のスピードやその対応から能力開発機会も異なっており、企業規模ごとで格差が生じると指摘している。

前節の図表では、学歴間賃金格差の存在と高年齢層以外では近年拡大傾向であることが確認されたが、この背景には、学歴間で就職先の企業規模が異なることが考えられる。そこで学歴間の就業先企業規模格差の近年の状況を把握するため、「賃金構造基本統計調査」より学歴別、年齢階級別に従業員 1000 人以上の大企業に勤める労働者割合を見ていく。

表 2 を見ると、樋口(1994)でも指摘されているように高度経済成長期までは高卒についても大企業割合は比較的高く、石油危機移行に大卒者との格差が拡大している。しかし、1995 年以降は再度格差が縮小に向かう。特に着目すべきは、バブル崩壊後の不況に伴い大卒者の落ち込みが非常に大きかったことである。1992 年には 55.6%であった大企業割合はその後大きく減少を続け 2003 年には 35.6%まで落ち込む。同時期は高卒者でも大きく落ち込んだが、大卒者の減少幅がさらに大きかったことから格差は縮小した。双方とも回復を見せた 2006 年時には、大卒高卒間の差は 1992 年時の半分以下まで縮小している。厚生労働省「労働経済白書」(平成 23 年版)では 1993 年以降に大企業の採用抑制がなされたと指摘されているが、特に大卒者で影響が大きかったものと思われる。その後の推移を見ると、リーマンショック後の景気回復期に当たる 2010 年や、東日本大震災後の 2013 年については、高卒で約 35%、大卒で約 45%となっておりバブル崩壊後ほどの落ち込みは見られない。但し、2010 から 2013 年にかけて双方の大企業割合が減少する時期に、やはり高卒より大卒の減少幅が大きくなっている。

表 2 学歴別に見た従業員 1000 人以上の大企業に勤める若年男性就業者割合 (%)

	高卒	大卒	差 (大卒－高卒)
1975年	46.8	43.2	-3.6
1980年	28.1	32.5	4.4
1985年	31.6	38.7	7.1
1989年	26.2	46.9	20.7
1992年	35.7	55.6	19.9
1995年	24.7	39.6	14.9
1999年	29.6	38.9	9.3
2003年	21.4	35.6	14.2
2006年	29.7	37.9	8.2
2010年	33.4	44.3	10.9
2013年	32.9	42.4	9.5

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より筆者作成。

注：「賃金構造基本統計調査」より 1992 年以前に関する樋口(1994)の表 8-2 と接合することで作成。高卒については 18～19 歳就業者（2008 年以降は双方とも 19 歳以下就業者）、大卒については 20～24 歳就業者のうち、従業員 1000 人以上の大企業に勤める割合を示している。なお「賃金構造基本統計調査」より民間企業の数値を用いた。

前節の図 2、3 からは大企業割合の格差が縮小した期間の若年者について学歴間賃金格差は縮小しているようには見えなかった。これには学歴別に企業規模だけではなく、正規・非正規といった雇用形態の差が存在し、若年高卒者と大卒者の非正規就業割合が景気によって異なることが影響している可能性がある。仮にバブル崩壊以降の不況期に高卒者ほど非正規に陥りやすくなっていたなら、学歴間の大企業に勤める割合の差が縮まったとしても雇用形態の違いが大きくなったことで若年者の賃金格差が縮小しないことになる。そこで表 3 には、2005 年の「社会階層と社会移動全国調査(SSM2005)」⁷を用いて、18、19 歳で初職入社をした高卒男性の入社年別正規就業割合と、22、23 歳で初職入社をした大卒男性の入社年別正規就業割合を示した。表 3 からは高卒大卒者とも規模格差が縮小したバブル崩壊以降の不況期に正規就業割合が減少しているが、高卒男性ほど顕著である傾向が示されている。

表 3 高卒大卒男性の初職正規就業割合

初職入社年	高卒男性		大卒男性	
	正規割合 (%)	観察値数 (人)	正規割合 (%)	観察値数 (人)
1980～1984年	91.6	95	98.5	67
1985～1989年	90.7	97	96.7	60
1990～1994年	95.7	93	95.2	63
1995～1999年	79.5	44	90.2	51
2000～2004年	65.3	49	89.7	39

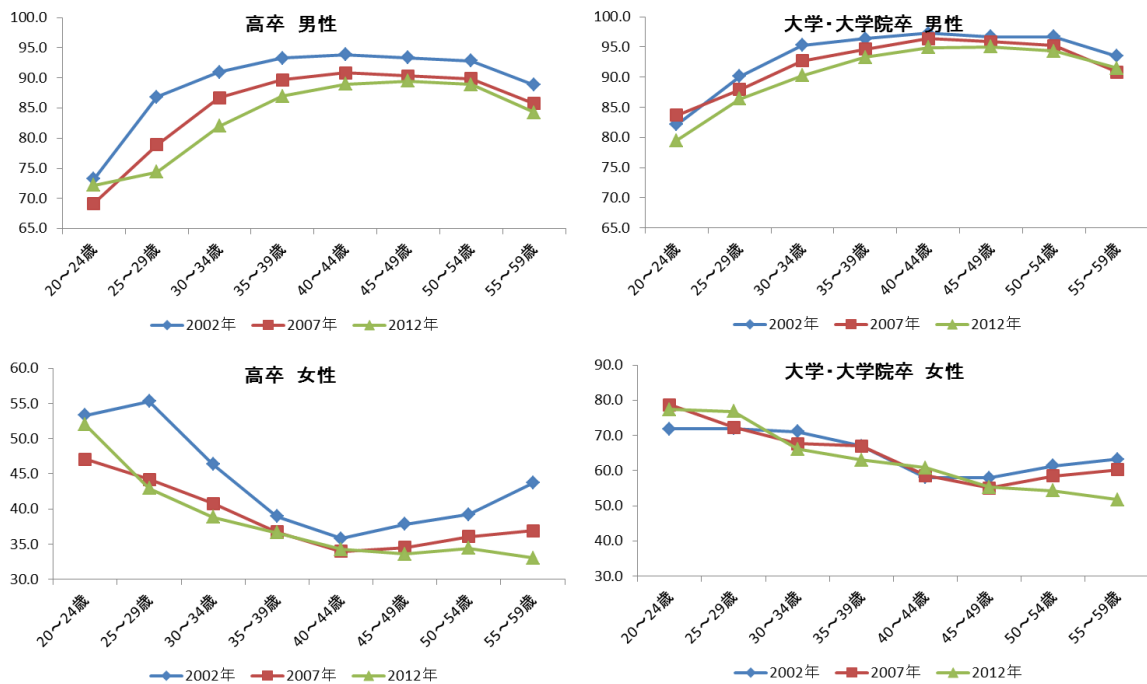
出所：2005 年社会階層と社会移動調査研究会「社会階層と社会移動全国調査(SSM2005)」より筆者作成。

注：入社年が近年であるほど調査時で初職についていないものも多く観察数が少なくなってしまう。

また高卒男性ほど非正規化しているかどうかを公的統計によって確認するため、「就業構造基本調査」を用いて、性、学歴、年齢階級別に正規就業者比率の時系列推移を図 4 に示した。これを見ると、就業者の正規就業者比率は男女とも大卒ほど高いが、時系列の変化は男女や学歴で異なっている。男性では大高卒とも特に 20 代、30 代にて正規比率の落ち込みが見られ、とくに高卒ほど落ち込みは大きい傾向がみられた。女性では大卒の正規比率は殆ど変化が無く、高卒では 2002 年と 2007 年で落ち込みが見られるが 2012 年については 2007 年と同様の水準に留まっている。以上より、大卒女性以外では非正規化が見られ特に男性ではリーマンショック以降も進行している。また落ち込みも高卒男性ほど大きいと指摘できる。公的統計においても大卒男性よりも高卒男性の非正規化が進んでいる傾向が見られた。

⁷ 集計に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「2005 年 SSM 日本調査、2005」（寄託者名：2005SSM 研究会データ管理委員会）の個票データの提供を受けた。

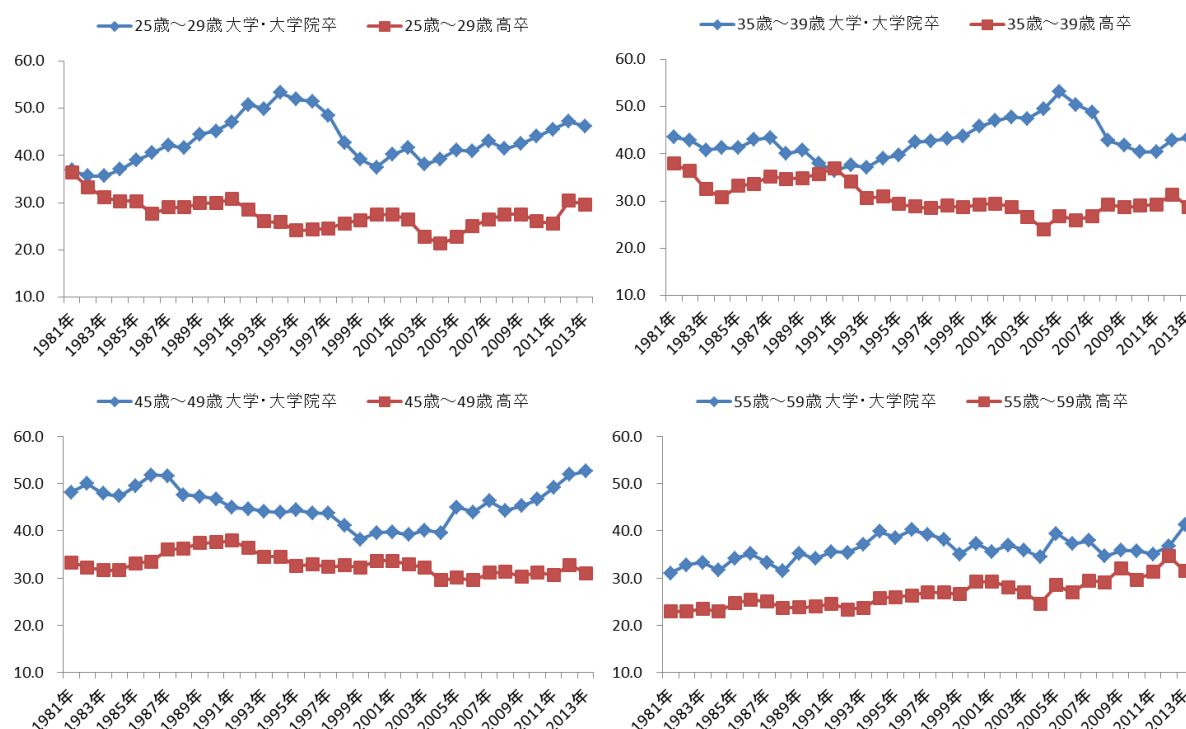
図4 性、学歴、年齢階級別正規就業者比率の時系列推移



出所：総務省統計局「就業構造基本調査」より筆者作成。

以上のように 90 年代後半から 2000 年にかけてのバブル崩壊期に若年であった者ほど学歴間での大企業に勤める割合の差は小さかったが、世代効果の議論に見られるようにその後も当該世代については同様の状況が継続している可能性が考えられる。以下の図 5 では年齢階級別に従業員 1000 人以上の大企業に勤める男性就業者割合の時系列推移を示した。図 5 を見ると、高卒ではどの年齢層でも大きな変化は見られない一方で、大卒は時系列で大きく変化している。具体的には、25~29 歳では 1995 年ごろまでは拡大しながらその後大きく落ち込み 2000 年ごろに底を打ち、その後は微増傾向である。35 歳~39 歳では 2005 年ごろまでは拡大しながらその後大きく落ち込み 2010 年ごろに底を打ち、その後は増加となる。35 歳~39 歳では 25 歳~29 歳の傾向を右に 10 年スライドした特徴が示され、45 歳~49 歳や 55 歳~59 歳の傾向もそれぞれ 10 年ずつ右にスライドした特徴となっている。これより、バブル崩壊以降の不況期に若年就業者であった大卒者はその後も学歴間企業規模格差が小さいことが疑われる。図 3 ではリーマンショック時に 35 歳~39 歳層の格差が縮小していたが、この背景には当時の 35 歳~39 歳層で大卒者の規模構成がそれ以外の層の大卒者の構成と異なっており、ショックの影響が異なっていた可能性も推察される。

図5 年齢階級別の従業員1000人以上の大企業に勤める男性就業者割合(%)



出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より筆者作成。

3.2 大卒者内の企業規模の違い

以上では大卒・高卒者間の大企業に勤める割合の差を確認したが、大学卒業者内においても、大学のレベルによっても同じように差が生じている可能性がある。樋口(1992、1994)では大学入試偏差値別に大学生の就職先企業規模割合が集計され、国公立大学、私立大学とも入試難易度の高い大学生ほど大企業へ就職していることが確認されている。また1980年と1990年の卒業生との比較から、特に難関私立大学において5000人以上の大企業へ就職する傾向が高まったと指摘されている。このように大学レベルによって勤める企業の規模に違いが存在するならば、大学レベルによって賃金も異なると考えられる。Ono(2004)は、1995年の「社会階層と社会移動全国調査(SSM1995)」と旺文社から得た大学入試の偏差値データを用いて、大学レベルと賃金との関係进行分析し、入試難易度がその後の賃金に明確な影響を与えていることを明らかにしている。

これら先行研究では1990年代までの状況が中心に報告されているが、同様の傾向は近年においても確認されるだろうか。そこでまずは法政大学が全国の大学4年生を対象として2007年11月に実施した「全国大学4年生調査⁸」のデータを用いて2007年度卒業生の出

⁸「全国大学4年生調査」は、法政大学キャリアデザイン学部が現代GP（「大規模次第での大卒無業者ゼロを目指す取組み——学生が行うキャリア相談実習による職業意識の質的強化」）に採択されたことを経緯として行った複数の調査のうちのひとつである。これら調査は現代GP助成及び、「法政大学教育開発支援機構FD支援センター助成金」、「研究拠点形成費等補助金（教育研究高度化のための支援体制整備事業）」に

身大学の属性別に就職先企業規模を確認する。

表4は大学4年生に対し、通学大学が「難関国公立大学、一般国公立大学、難関私立大学、一般私立大学、その他」のどちらであるかを聞いた設問への主観回答別に、最終的な就職先として選んだ内定獲得企業を従業員規模別に集計したものである。これを見ると国公立大学私立大学ともに、一般に比べ難関大学の学生ほど大企業に就職している傾向が確認できる。また、国公立、私立大学別や専門学部分野別に見ても同様の傾向が確認できる。2000年代後半においても、難関大学の学生ほど大規模企業へ就職する傾向は変わっていないことが分かる。

表4 男女計主観的大学レベル別大学生の就職先企業規模割合（％）

2007年	大学計 (全学部)	国公立大学		私立大学		その他
回答者の主観的大学レベル		難関国公立 大学	一般国公立 大学	難関私立大 学	一般私立大 学	
5000人以上	22.4	36.6	15.3	34.4	19.1	25.0
1000～4999人	25.7	28.2	30.7	30.6	22.0	0.0
100～999人	39.5	28.2	40.6	26.9	44.8	50.0
99人以下	12.4	7.0	13.4	8.1	14.1	25.0
観察値数	1,003	71	202	186	540	4

2007年	大学計（人文 社会学系学部 のみ）	国公立大学		私立大学		その他
回答者の主観的大学レベル		難関国公立 大学	一般国公立 大学	難関私立大 学	一般私立大 学	
5000人以上	25.8	37.5	17.3	37.5	20.4	100.0
1000～4999人	23.7	27.1	29.3	28.9	19.4	0.0
100～999人	39.5	27.1	42.7	26.6	47.0	0.0
99人以下	10.9	8.3	10.7	7.0	13.3	0.0
観察値数	531	48	75	128	279	1

2007年	大学計（理工 農医歯薬系学 部のみ）	国公立大学		私立大学		その他
回答者の主観的大学レベル		難関国公立 大学	一般国公立 大学	難関私立大 学	一般私立大 学	
5000人以上	19.2	38.9	16.3	25.9	17.3	0.0
1000～4999人	28.3	27.8	36.3	37.0	22.3	0.0
100～999人	41.9	27.8	38.8	29.6	47.5	100.0
99人以下	10.6	5.6	8.8	7.4	12.9	0.0
観察値数	265	18	80	27	139	1

出所：法政大学「全国大学4年生調査」より筆者作成。

注：大学計（全学部）には教育系学部、その他学部も含む。

続いて、2005年のSSM2005を用いて、直接的に大学入試難易度別の所得の違いを見る。ここでは、SSM2005から確認できる大学入学年、大学名、学部名の情報を用いて、国会図書館に所蔵されている「大学入試難易ランキング」（代々木ゼミナール）の学部別偏差値データとマッチングさせた⁹。確保されたサンプル数は少なくなっている点には留意が残る。

表5は表側に出身大学入試偏差値のカテゴリを、表頭にSSM2005より調査対象者の過去

よるものであり、梅崎修教授（法政大学）、田澤実准教授（法政大学）をはじめとする研究プロジェクト推進者によって実施された。関係者の方々については、この度の集計に「全国大学4年生調査」データを提供頂き多大なる感謝を申し上げたい。なお、「全国大学4年生調査」の詳細については梅崎・田澤(2013)p8及び第3章を参照されたい。

⁹ 複数の入試方式などで、同一大学学部複数の偏差値が記載されている場合はその単純平均を用いている。国会図書館には1994年度以降しか「大学入試難易ランキング」の所蔵がなく、代々木ゼミナールに問合せたがそれ以前の所蔵はないとのことから1994年以前のデータ化は断念した。

1年間の個人収入額(税込、年金、株式配当、臨時収入など含む)に関するカテゴリ回答をクロス集計したものである。性別や年齢や卒業時の景気状況などはコントロールされていないものの、偏差値55以上のグループほど年収400万以上層が多いことが分かる。但し、偏差値55以上のグループは200～400万層が少なくなっており、年収200万未満の構成は偏差値55未満のグループより若干多くなっている。データの制約から近年ほど大学レベル別の大企業就業割合や賃金格差が拡大しているかどうかは分からないが、近年のデータを見ても格差自体についてはなお存在していると考えられる。

表5 男女計 1994～2001 年大学入学者の出身大学偏差値別年間収入

		年収200万 未満	年収200万以上 400万未満	年収400万 以上	計
全体	n	31	50	18	99
	%	31.3	50.5	18.2	100.0
偏差値55未満	n	15	29	5	49
	%	30.6	59.2	10.2	100.0
偏差値55以上	n	16	21	13	50
	%	32.0	42.0	26.0	100.0

出所：2005 年社会階層と社会移動調査研究会「社会階層と社会移動全国調査(SSM2005)」より筆者作成。

4. 学歴別の就業率

これまでは有業者について彼等の所得を見ることで学歴や学校難易度別の格差を検討した。しかし学歴格差は有業に至るかどうかという就職段階においても発生しうる。そこで以降では、学歴によって就業率に差があるかどうかを確認する。高学歴者ほど就業率が高い場合、就業している人に限定し賃金格差によって検討された学歴効果は過小評価されている可能性があり、進学の特権は学歴間賃金格差以上に大きいと考えられる。

日本では、未だに女性の年齢別就業率がM字カーブを描くなど性別役割分業意識が根強く存在し、男性就業率が高いことは当たり前に思われてきた。しかし、表6より年齢階級別就業率の時系列推移を見ると、25～29歳年齢層の男性就業率は2001年以降では9割を割ってしまっている。30～34歳年齢層でも近年では92.0%未満となっている。一方で女性の就業率は上昇傾向にある。20～24歳では明確な上昇が見られないが、これは女性4年制大学進学率上昇の影響と思われる¹⁰。男性の無業者の増加、特に働き盛りの年齢にある男性就業率の低下理由は、仕事競争モデルの中で男性が女性に負けつつあるのか、玄田(2007)¹¹で指摘されるような、無業に影響する「就業に伴う期待収益率の低下」が男性について生

¹⁰ 男性はより20～24歳の就業率が低下しているため、高学歴化からの影響が大きいと考えられる。

¹¹ 玄田(2007)では無業者を求職している無業者、就業は希望しているが求職はしていない無業者、就業を希望しない無業者の3類型に分け、その決定要因を分析している。分析の結果、低学歴や長期無業など就業に伴う期待収益率が低いグループほど無業かつ、求職活動を行っていないニート状態の無業が多くなることを指摘している。また世帯所得が高いほど無業になりやすいが、就業を希望しない無業者の増加については低所得世帯の間でも増えていることを指摘しており、近年の若年の無業化について非労働所得の増加効果よりも期待収益率が低いことの影響が高まってきている様子が伺える。

じている可能性などが考えられる。男性の有業率の低下については様々な理由が考えられるが、本稿では事実確認と基礎集計資料からの推論というスタンスを取っていることから、複数仮説それぞれの検証、又は複数仮説をもとに要因分解を行うなどの詳しい分析については今後の課題としたい。

表6 男女別、年齢階級別就業率（％）

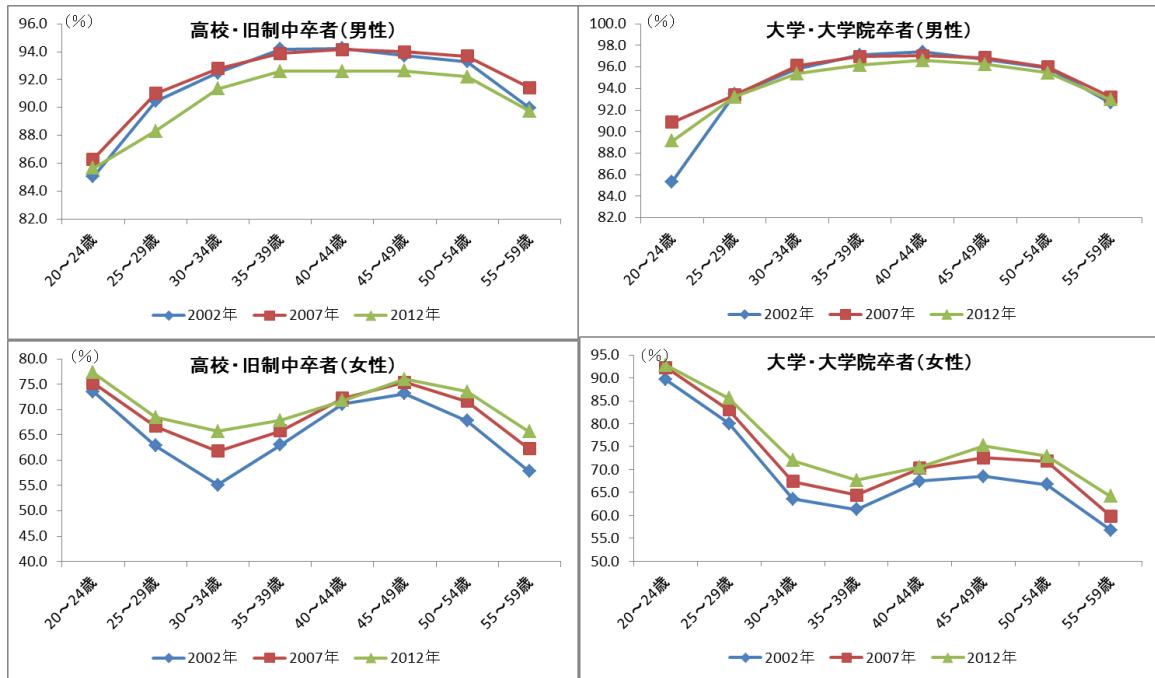
年	男性				女性			
	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳
1975年	74.1	95.3	96.8	96.7	64.4	41.4	43.0	53.1
1980年	67.1	94.3	95.9	96.5	67.7	47.5	47.1	56.9
1985年	67.5	93.4	95.2	95.7	68.7	51.5	49.0	58.5
1990年	69.3	94.2	95.9	96.5	72.4	59.1	50.4	61.3
1995年	69.9	92.8	95.6	96.2	69.8	63.0	51.1	58.7
2000年	65.7	90.3	93.7	95.1	67.3	65.0	53.7	58.9
2001年	64.6	89.5	92.9	94.3	66.1	66.0	55.1	59.3
2005年	62.2	87.6	92.1	93.4	65.0	70.3	58.8	60.0
2010年	60.2	86.5	91.2	92.5	63.6	72.7	64.1	62.6
2014年	63.5	88.3	91.8	93.2	65.8	75.7	68.0	68.3

出所：総務省統計局「労働力調査」より筆者作成。

次に学歴別に就業率に違いがあるかどうかを「就業構造基本調査」を用いて確認する。図6は、高校・旧制中卒者と大学・大学院卒者の年齢階級による就業率の推移について、2002年、2007年、2012年の違いを示している。これを見ると、男女ともに高学歴者の就業率が高く、特に女性の20～24歳や25～29歳では約10～20%もの差が見られる。

2002年、2007年、2012年の違いに着目すると、男性高校・旧制中卒者と大学・大学院卒者のいずれも就業率が2012年調査において低下したが、大学・大学院卒者の低下幅が小さく、男性高校・旧制中卒者の低下幅が大きい。男性の就業率の低下は主に低学歴層によることが窺える。女性に関しては、高校・旧制中卒者と大学・大学院卒者のいずれも就業率が上昇傾向にあり、どちらの学歴でもほぼ同程度に女性の就業率が上昇していることが窺える。女性の労働参加が高卒、大卒とも同程度進んだとしても、その影響が特に高卒で大きかった可能性が考えられる。これまでは生産職などに就職していた高卒男性が、海外生産拠点の増加やスキル偏向的技術進歩の影響でサービス職就業が増え、女性との競合が激化している可能性は考えられる。

図6 学歴別年齢階級別有業率の推移



出所：総務省統計局「就業構造基本調査」より筆者作成。

5. まとめ

本稿では学歴間賃金格差について、大卒－高卒間に着目して格差の存在とその変化について確認した。

一連の基礎集計結果を見る限り、大卒－高卒間の賃金格差は、マクロの平均値で見る限り、近年、拡大傾向にあることが確認された。年齢階層別に見た場合、賃金格差の大きい高年齢層では格差はむしろ縮小傾向にあるが、中・若年層では、逆に格差は拡大していることが確認される。高齢化による格差の大きい高年齢層の人数の拡大と、他の年齢階層内の学歴間賃金格差の拡大によって、全体の学歴間平均賃金格差は拡大したと考えられる。

このような学歴間格差の背景には学歴別に就業先の企業規模が異なることが一因に考えられる。実際に高卒－大卒間では大企業に勤める者の割合が異なっており、大卒ほど大企業に勤めるものが多くなっている。但し、その時系列的な傾向は拡大傾向とはいえない。就職先の企業規模格差の拡大によって学歴間賃金格差が拡大しているのではなく、同規模内において学歴間賃金格差が生じていると考えられる。規模格差の拡大によらない学歴間賃金格差の拡大は、学歴間で正規・非正規就業の構成格差が拡大していることによると考えられる。90年代後半から2000年代前半にかけては、大卒者では高卒者に比べて大企業に勤める者の割合が大きく落ち込み、双方の規模格差は縮小したものの、同時期には学歴間の正規就業比率の差は拡大した。

このように高卒－大卒間の格差拡大は重要でありながら、大卒進学者が増加する中では大卒者内における格差も着目される。本稿の分析では、大卒者内においても大学入試難易度別に就職先の企業規模が異なっていることが確認された。具体的には、国立・私立とも理系・文系とも難関大学の大卒者ほど大企業へ就職し、所得も高い傾向であることが確認された。1990年代以前について確認された樋口(1992、1994)や Ono(2004)と同様の傾向が2000年後半のデータからも確認され、現在においても大卒者内の格差が存在する状況は変わらない。大卒学部進学率が長期的に高まり、5割に迫る（文部科学省「平成26年度学校基本調査（速報値）の公表について」）状況下においては、学歴格差だけでなく大卒者内の格差に関する長期時系列の状況確認も重要になるだろう。しかし現在、大卒者内の違いを確認するデータは非常に限られている。大学別の入試難易度などは複数の受験産業が毎年発表しているが、過去の情報蓄積が殆どされていない¹²。またデータベース化されておらず、分析には手入力が必要とされる。樋口(1992、1994)や Ono(2004)だけでなく、近年も Nakamuro and Inui(2013)や Araki et al.(2015)など同情報を用いた研究が多く見られる中、データベースの整備も重要ではないだろうか。

学歴間の格差は所得だけでなく、就業率についても確認された。また近年ほど男性の無業化が確認されるが、大卒以上に高卒男性において無業化が顕著になっていた。一方で、女性については高卒も大卒者も同程度に有業率が高まっていた。賃金格差だけでなく、男女とも高学歴者ほど有業率が高いことから、無業化を抑制する側面でも進学の有益性は存在すると考えられるが、特に男性において重要になりつつあると言える結果になっていた。

最後に、本稿では、大企業に勤める割合、正規就業率、就業率との3つの指標で、大卒－高卒間の賃金格差が変化する要因を捉えようとした。しかし、この3つの指標もある意味で格差の形態を表しており、学歴間の賃金格差はなぜ拡大されたのかの分析には、なっていない。格差是正政策を考える際に、学歴間格差拡大の要因を理解することは、重要である。これについて、今後の課題としたい。

¹² 筆者が複数の予備校に問い合わせたところ、国会図書館所蔵の「代々木ゼミナール：入試難易ランキング」以外では、河合塾が83,86年度を除いて1969年度から偏差値のランキング表を保存しているという。但し、紙ベースの情報であるためデータ化には莫大なコストがかかる。

<参考文献>

- 池永肇恵 (2009)「労働市場の二極化—— IT の導入と業務内容の変化について」『日本労働研究雑誌』第 584 号、pp. 73-90。
- 池永肇恵 (2011)「日本における労働市場の二極化と非定型・低スキル就業の需要について」『日本労働研究雑誌』第 608 号、pp. 71-87。
- 梅崎修・田澤実(2013)『大学生の学びとキャリア』法政大学出版局
- 太田清 (2006)「非正規雇用と労働所得格差」『日本労働研究雑誌』第 557 号、pp. 41-52。
- 大竹文雄・斉藤誠 (1999)「所得不平等化の背景とその政策的含意：年齢階層内効果、年齢階層間効果、人口高齢化効果」『季刊社会保障研究』第 35 巻第 1 号、pp. 65-76。
- 玄田有史(1996)「「資質」か「訓練」か？」『日本労働研究雑誌』第 430 号、pp. 17-29。
- 玄田有史(2007)「若年無業の経済学的再検討」『日本労働研究雑誌』第 567 号、pp. 97-112。
- 厚生労働省(2011)「労働経済白書＜平成 23 年版＞世代ごとにみた働き方と雇用管理の動向」日経印刷
- 櫻井宏二郎(2011)『市場の力と日本の労働経済：技術進歩、グローバル化と格差』東京大学出版会
- 佐々木仁・桜健一(2004)「製造業における熟練労働への需要シフト：スキル偏向的技術進歩とグローバル化の影響」『日本銀行ワーキングペーパーシリーズ』No. 04-J-17。
- 白波瀬佐和子 (2002)「日本の所得格差と高齢者世帯：国際比較の観点から」『日本労働研究雑誌』第 44 号、pp. 72-85。
- 橘木俊詔・八木匡(2008)「学歴形成と所得格差」『経済セミナー』第 637 号、pp.92-97。
- 田中康秀(2013)「我が国における学歴間賃金格差の変化について：再論」『国民経済雑誌』208 巻 2 号、pp.1-15。
- 樋口美雄(1991)『日本経済と就業行動』東洋経済新報社
- 樋口美雄(1992)「教育を通じた世代間所得移転」、『日本経済研究』第 22 号、pp. 137-165。
- 樋口美雄(1994)「大学教育と所得分配」石川経常夫編『日本の所得と富の分配』第 8 章、東京大学出版会、pp.245-278。
- 樋口美雄・佐藤一磨 (2015)「雇用・賃金統計に見る先進各国共通な流れと日本の特異性」Panel Data Research Center at Keio University Discussion Paper Series, DP2014-006.
- みずほ情報総研(2014)『「大学におけるグローバル人材育成のための指標調査」報告書』、平成 23 年度中小企業産学連携人材育成事業
- 勇上和史(2003)『日本の所得格差をどうみるか：格差拡大の要因をさぐる』JIL 労働政策レポート Volume 3
- Autor, David, Lawrence Katz and Melissa Kearney (2006)“The Polarization of the US Labor Market," *American Economic Review*, 96(2), 189-194.
- Araki, Shota, Kawaguchi Daiji, and Onozuka Yuki(2015) “University Prestige,

- Performance Evaluation, and Promotion: Estimating the employer learning model using personnel datasets”, RIETI Discussion Paper Series 15-E-027
- Nakamuro, Makiko and Tomohiko Inui (2013) “The Returns to College Quality in Japan: Does Your College Choice Affect Your Earnings?” ESRI Discussion Paper Series No.306
- OECD (2011), *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*, OECD Publishing.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264119536-en>
- Ono, Hiroshi (2004) “College Quality and Earnings in Japanese Labor Market” *Industrial Relations*, Vol.43, No.3, 595-617.