

論文

ゆとり教育政策による格差拡大効果と 企業による雇用可能性

浦坂 純子* , 西村 和雄** , 平田 純一*** , 八木 匡****

* 同志社大学社会学部 , ** 京都大学経済研究所 , *** 立命館大学経済学部 , **** 同志社大学経済学部

Employability, Widening Income Gap and “Yutori Kyoiku (“relaxed education”) policy”

Junko Urasaka* , Kazuo Nishimura** , Junichi Hirata*** , Tadashi Yagi****

* Faculty of Social Studies, Doshisha University, ** Institute of Economic Research, Kyoto University,

*** College of Economics, Ritsumeikan University, **** Faculty of Economics, Doshisha University

In this paper, we focus on the academic evaluation on corporate workers which have not been paid much attention in the earlier studies. While looking at corporate employability also we analyze the effects of “Yutori (“relaxed”) education policy” on gap in income levels. In our study, we define employability, in general, as satisfactory level of qualification which each worker has.

From our analysis, it is clear that there is a strong connection between low chances of employability and worker’s decline in academic abilities evaluated by corporate. In addition, our study reveals the fact that corporate which recognize change in academic standards as well as poor academic ability of young oppose the “Yutori (“relaxed”) education policy,” and this shows the background factor behind the “mismatch unemployment problem” in labor market of today that there exists the failure in education policy. This indicates that “Yutori (“relaxed”) education policy” is one of the reasons for unemployment problem.

Our data from Ordered Probit Analysis also shows that there is a strong relation between corporate employability and worker’s academic abilities. This reveals that employability issue is actually a common and serious problem among SMEs (small and medium-sized enterprises).

As a major factor affecting gap in income, there is an income gap between employees of full-time and non-full-time. If the gap in academic abilities is the bottom line of employability, job training and education in work ethic as policies against “job-hopping (part-time)” workers are not sufficient. Hence, it is necessary to have a policy for restructuring academic skills for job-hoppers. Considering the program of restructuring academic skills is predictably-effective in long term for correction of gap-widening society. Given that employability is lowering and thus income gap is widening, by “Yutori (“relaxed”) education,” we need to consider educational programs to restore academic levels of young job-hoppers.

Keywords : Employability, Income Gap, Relaxed Education Policy, Mismatch Unemployment, Academic Ability

キーワード : 雇用可能性、ゆとり教育政策、所得格差、ミスマッチ失業、学力

** 〒 606-8501 京都市左京区吉田本町 京都大学経済研究所

Correspondence concerning this article should be sent to: Kazuo Nishimura, Kyoto University, Institute of Economics Research, Yoshida-Honmachi, Sakyo-ku, Kyoto 606-8501, Japan. E-mail: nishimura@kier.kyoto-u.ac.jp

1. 序論

本稿では、これまでの研究では重視されていなかった企業の労働者に対する学力評価に注目し、雇用可能性に焦点を置きながら、ゆとり教育政策と所得格差との関連について分析を進める。

これまで、教育政策と格差との関連については、苅谷(1995)、山田(2004)、白波瀬(2006)、吉川(2006)など、多くの研究が存在する。特に、吉川では、学歴と格差に関するこれまでの学術的研究を包括的に整理し、計量社会学的手法で教育の格差に与える影響について分析をしている点で、重要な貢献がなされている。この文献の中でも、ゆとり教育政策が階層間格差の拡大の契機になったことが主張されているが¹⁾、ゆとり教育政策がどのようなメカニズムで所得格差拡大に影響を与えたかについては、十分な議論がなされている訳ではない。本稿では、企業が評価した労働者の雇用可能性に焦点を置き、ゆとり教育政策がもたらした格差拡大のメカニズムを明らかにする。

2. データ

本稿では、2005年度に実施し、一定の結果を得た「教育と企業が求める人材に関する実態調査」を踏襲しつつ、分析に利用可能なサンプル数を拡大することを企図してほぼ同規模で実施した2006年度調査を用いて分析を進める²⁾。まず、2006年度調査における主要変数の定義と単純集計結果を表1-1および表1-2で示す³⁾。業種としては、「電気機械器具」、「一般機械器具」、「輸送機械」を対象とし、従業員規模50~300人、資本金1億円未満という条件の下で抽出された4821社のうち、743社から回答を得ている。

3. 採用不満足度の決定要因に関する数量分析

本節では、どのような企業が労働者の質に関して不満を持ち、量的確保の状況をどのように評価しているのか明らかにするために、順序プロビット法を用いた分析を行う。順序プロビット法とは、順序のみが意味を持ち、数値の差が意味を持たない変数を説明する時に用いる統計的手法である。ここでは、企業に対して高卒正社員の質に関する不満足度を5段階で聞いているが、不満足度の差自体には意味がないため、不満足度の決定要因を分析するには順序プロビット法を用いる必要がある。以下では、順序プロビットモデルで用いる説明変数と被説明変数について説明する。

順序プロビットモデルで説明する被説明変数は5段階の人材確保における不満足レベルであり、採用に対する不満足度が高くなるほど大きな値をとる。次に、不満足度が労働者の学力に対する評価とどのような関係にあるかを見るために、学力評価に関する変数を作る。本研究で実施した調査では、「新卒採用の高卒正社員に欠けていると感じられる項目を3つ教えてください」という質問に対して、9つの項目から3つ選択させている。9つの項目の中には、学力面の資質を表している項目もあれば、人柄とかコミュニケーション能力といった学力とは必ずしも直接結びついていない項目もある。これら9つの項目を分離して分析に用いることは、情報集約の面から有効でない。そこで、本稿では、1)学校の成績、2)基礎学力(読み書き等)、3)問題解決力・論理的思考力の項目の中で選択された項目の個数を学力不足認識度として与える。また、本調査では、「新卒採

¹⁾ 吉川(2006) p.159 参照。

²⁾ 2005年度調査については、西村和雄・浦坂純子・平田純一・八木匡(2006ab, 2007)を参照されたい。

³⁾ 2005年度調査は中小企業大学の企業台帳、2006年度調査は東京商工リサーチのデータベースを利用している。

表 1-1 変数リスト

変数名	作成方法
採用満足	高卒正社員の採用実績の質的・量的な面が共に「大いに満足」「どちらかといえば満足」または一方が「大いに満足」「どちらかといえば満足」で他方が「どちらともいえない」を選択 = 1
採用不満足	高卒正社員の採用実績の質的・量的な面が共に「大いに不満」「どちらかといえば不満」または一方が「大いに不満」「どちらかといえば不満」で他方が「どちらともいえない」を選択 = 1
定着率・質向上	新卒採用の高卒正社員の定着率と質が共に「大幅に向上している」「向上している」または一方が「大幅に向上している」「向上している」で他方が「変わらない」を選択 = 1
定着率・質低下	新卒採用の高卒正社員の定着率と質が共に「大幅に低下している」「低下している」または一方が「大幅に低下している」「低下している」で他方が「変わらない」を選択 = 1
正社員数	正社員数（男女合計）
資本金	資本金（対数値）（万円）

表 1-2 記述統計量

変数名	サンプル数	平均	標準偏差	最小値	最大値
採用満足	908	0.44	0.50	0	1
採用不満足	908	0.26	0.44	0	1
定着率・質向上	811	0.24	0.43	0	1
定着率・質低下	811	0.43	0.50	0	1
正社員数	1071	103.36	335.59	0	10648
資本金	1088	8.06	1.07	1.10	14.98

用の高卒正社員の質の変化を感じ始めたのはいつごろですか。また変化が感じられる項目を3つ答えてください」という質問に対して、9つの項目から3つ選択させている。ただし、労働者の質的变化についても質問しており、質的に悪化したと回答している企業に関して、1) 学校の成績、2) 基礎学力（読み書き等）、3) 問題解決力・論理的思考力の項目の中で選択された項目の個数を学力低下認識度として与える⁴⁾。また、本研究で実施した調査では、「高卒正社員の採用に際してどのような資質や能力を保持していることが重要と考えるか」という質問に対して、9つの項目から3つ選択させている。そこで、学力不足・学力低下認識度と同様に、1) 学校の成績、2) 基礎学力（読み書き等）、3) 問題解決力・論理的思考力の項目の中で選択された項目の個数を学力重視度として与える。

⁴⁾ 正社員の質が良くなっていると回答した企業が、どのような項目で質的变化を認識しているかを調べると、コミュニケーション能力等の非学力面での変化が圧倒的な比率となっている。

企業の競争力指標として、資本金、総社員数、採用率、採用変化率を考えることにより、不満足度と企業競争力との間での関係をコントロールする。競争力指標をモデルに入れることにより、競争力の違いによって、質の高い労働者を雇い入れることができるという点を考慮に入れながら、学力指標および教育訓練システムの違いと採用時における量的および質的不満足度との関連を分析することができる。

質的不満足度に関する分析結果は表2で示された通りであるが、説明変数として5%有意水準で有意なものとして、学力低下認識度、非正規労働者比率の2変数であることが示されている。この結果は次のように解釈することができる。学力低下認識度が正の値で有意となっている点は、企業の競争条件を部分的にコントロールした場合でも、学力低下の認識が強いほど、採用における質的不満足度が高まっていることを示している。学力不足認識度が有意になっておらず、学力低下認識度のみが有意になっている点は、企業が抱く質的不満が学力の水準自体ではなく、学力が低下してきていることを示唆している。また、非正規労働者比率が有意に正となっている点は、非正規労働者比率が高いほど、高卒正社員の採用における質的不満足度が高まっていることを示している。

表2 採用時における質的満足度決定要因 順序プロビット分析結果

	B	標準誤差	Wald	有意確率	95% 信頼区間	
					上限	下限
しきい値 [q3quality = 1]	-1.833	.276	44.141	.000	-2.373	-1.292
[q3quality = 2]	.247	.207	1.415	.234	-.160	.653
[q3quality = 3]	.850	.210	16.331	.000	.438	1.262
[q3quality = 4]	2.242	.239	87.750	.000	1.773	2.711
位置 総社員数	.000	.001	.488	.485	-.002	.001
資本金	-1.32E - 006	.000	.149	.699	-8.04E - 006	5.39E - 006
非正規雇用比率	1.365	.430	10.079	.001	.522	2.208
0 3 _0 4 採用数変化率	-.140	.077	3.327	.068	-.291	.010
0 4 _0 5 採用数変化率	.023	.078	.090	.764	-.130	.177
0 5 年採用率	.854	2.282	.140	.708	-3.618	5.326
0 4 年採用率	2.257	2.837	.633	.426	-3.304	7.818
0 3 年採用率	-2.343	2.025	1.338	.247	-6.313	1.627
採用における学力重視度	.049	.103	.225	.636	-.153	.250
学力不足認識度	-.101	.119	.726	.394	-.334	.132
学力低下認識度	.502	.108	21.496	.000	.290	.714

リンク関数：プロビット 疑似 $R^2 = 0.113$

表3では、量的不満足度に関する順序プロビット分析の結果を示している。量的不満足度を説明するモデルにおいて5%水準で有意になっている変数は、資本金、学力低下認識度、学力不足認識度である。量的不満足度に関する分析では、質的不満足度の分析とは異なり、非正規労働者比率が有意となっていない。これは、非正規労働者比率が高い企業であるのか否かは量的不満足度に影響を与えないことを意味している。表3にある質的不満足度に関する分析結果と併せて結果を整理すると、非正規労働比率が高い企業は質的不満足度が高いが、量的不満足度は必ずしも高くない。すなわち、量的な面では非正規労働を用いることにより労働需要を満たすが、質的な面では非正規労働

表3 採用時における量的満足度決定要因 順序プロビット分析結果

	B	標準誤差	Wald	有意確率	95% 信頼区間	
					上限	下限
しきい値 [q3quantity = 1]	-1.752	.230	58.104	.000	-2.202	-1.301
[q3quantity = 2]	-.273	.209	1.715	.190	-.682	.136
[q3quantity = 3]	.427	.209	4.149	.042	.016	.837
[q3quantity = 4]	1.458	.228	40.898	.000	1.011	1.904
位置 総社員数	-.001	.001	2.369	.124	-.003	.000
資本金	1.22E-005	.000	4.107	.043	4.03E-007	2.41E-005
非正規労働者比率	-.023	.428	.003	.957	-.861	.815
0 3_0 4 採用数変化率	-.032	.074	.190	.663	-.178	.113
0 4_0 5 採用数変化率	.080	.077	1.076	.300	-.071	.230
0 5 採用率	.186	2.260	.007	.934	-4.243	4.615
0 4 採用率	-1.921	2.804	.470	.493	-7.417	3.574
0 3 採用率	-.086	1.984	.002	.965	-3.974	3.802
採用における学力重視度	-.026	.102	.067	.796	-.226	.174
学力不足認識度	-.290	.117	6.118	.013	-.520	-.060
学力低下認識度	.409	.106	15.038	.000	.202	.616

リンク関数：プロビット 疑似 $R^2 = 0.082$

働によっては労働需要を満足できないことを示唆している。また、学力低下認識度が高いほど量的な不満足度が高いという結果は、学力低下を認知している企業が採用する労働者の質的水準を維持するために、採用者数を抑えていることを示唆している。ただし、学力不足認識度が質的不満足に対して有意ではなかったのに対し、量的不満足度に対して負の符号を取って有意となっている点は、学力不足を認識しながらも、高い学力を必要としていない企業は、量的には労働力を確保できていることを示している。

上記の採用時における質的・量的不満足度に関するプロビット分析で示された結果の中で、注意すべき点は、資本金、総社員数、採用率、採用変化率といった変数で表される企業の競争条件が企業の採用における不満足度に大きな影響を与えていない点である。このことから、労働者の質に対する不満足という問題が中小企業全般にとって深刻な共通の問題となっていることが理解できる。

4. 企業による雇用可能性

前節では、どのような企業が労働者の質に対して不満足度を高めているかについて分析を行った。この分析によって、労働者の質に対する不満足度が学力面に対する評価と強い関連性を持っていることが明らかになった。労働者の質に対する不満足度は、労働者を雇用する際の意志決定に影響を与える。本節では、雇用可能性を労働者の持つ資質が総体として、満足できる水準であることと定義し、前節で分析した労働者の質的満足という意味での雇用可能性の問題と労働者の学力面に対する評価との関係をより詳細に調べることにする。

学力不足認識度は、過去5年間に採用した高卒正社員に対する評価であるが、この評価は応募者の質に対する評価とも強い関係を有している。図1は、応募者の学力が向上していると答えた企業

と向上していないと答えた企業を分けて、学力不足認識度と学力低下認識度を示したものである。応募者の学力が低下していると評価している企業は、正社員の学力不足認識度と学力変化認識度も高くなっている。逆に、応募者の学力が向上していると回答した企業では、学力低下認識度は小さな値となっており、学力面で見た雇用可能性の低下は生じていないことが分かる。しかしながら、応募者の学力が向上していると回答した企業比率は全体の16%にとどまり、応募者の学力が低下していると回答した企業比率の46%を大きく下回っている。このことから、中小企業の半数近くが学力面で見た雇用可能性問題は深刻化していると理解することができる。

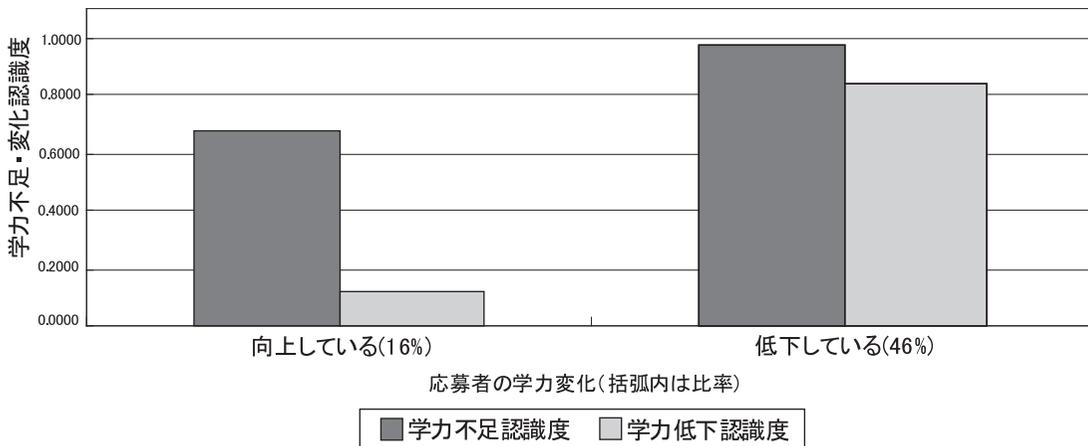


図1 学力不足および学力変化認識度と応募者の学力変化

次に、図2から示されるように、採用した高卒正社員の質に関して不満足度が高いグループほど、正社員の学力不足の認識度が高くなっていると共に、学力低下を認識していることが示されている。これらの事実は、企業が評価する労働者の雇用可能性の低下と労働者の学力不足が関連していることを示すものであり、前節での分析結果と整合的なものである。この図からも、学力不足認識度よりも、学力低下認識度の方が、より強く労働者の質に対する不満足度と関係していることが理解できる。

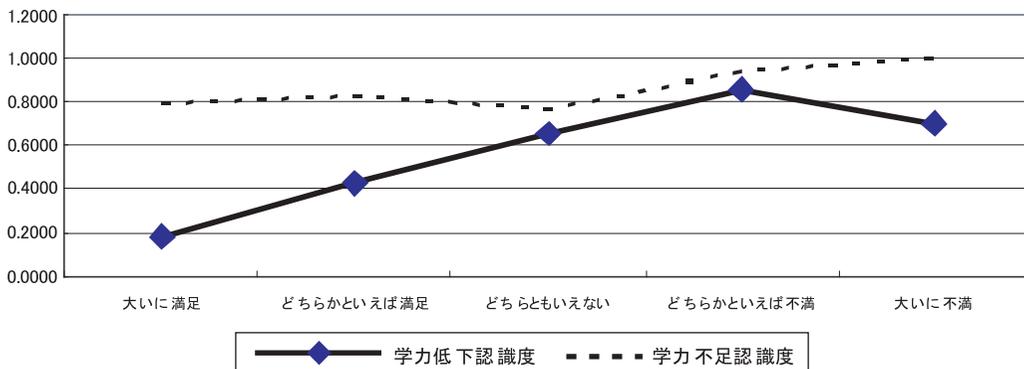


図2 質的不満足度と学力評価

このような雇用可能性の低下が起きている現状において、企業がゆとり教育政策をどのように評価しているかを調べる。まず、指摘すべき重要な点は、ゆとり教育政策に対して大いに反対であると回答している企業の比率が23%あり、どちらかといえば反対と回答している企業比率43%を加えると、反対の立場が66%となっていることである。これは、大いに賛成2%とどちらかと言えば賛成の9%を加えた賛成の立場を取っている企業比率11%を圧倒的に上回っていることを意味している。さらに、全体の89%を占める「どちらとも言えない」と「反対」の立場を取っているグループの中では、反対の度合いが強い企業グループほど、学力不足と学力低下の認識度が高いことが示されており、学力不足に基づく雇用可能性の低下がゆとり教育政策によってもたらされたものであるという企業の判断を示唆している。

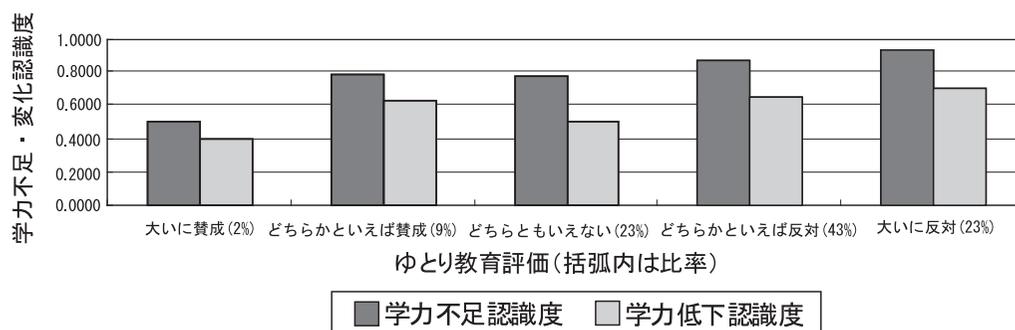


図3 ゆとり教育評価と学力不足・変化認識度

学力低下と学力不足の認識度が高まるにしたがって、ゆとり教育政策に対して反対の傾向を強めている事実は、現在の労働市場におけるミスマッチ問題の背景に、教育政策における失敗が存在していることを示唆しており、ゆとり教育政策が失業問題の一因となっていると判断することができる。

この関係を更に直接的に確認するために、表4で示された高卒正社員の採用実績の評価と「ゆとり教育」に対する考え方に関するクロス分析結果を見ることにする。この結果から示されているように、採用実績の質的不満足度が高い場合には、ゆとり教育政策に対して反対の立場を取る企業が圧倒的に多くなっていることが確認できる。企業は、雇用可能性の低下がゆとり教育政策に起因していることを示唆していることを示すといつて良いであろう。

5. 雇用可能性の低下と格差社会

格差社会拡大の徴候の一つに、非正規労働者の比率の増大に伴う低所得層の増大がある。この問題に関連して、太田清(2005)がデータで明らかにしたフリーターからの離脱の困難さは、深刻な問題であると考えられる。太田(2005)では、20歳から34歳までの若者の中で、新卒時にフリーターであった者の内、調査時点でフリーターであるものの比率は55%となっていることが示され、年齢が高くなるほどフリーターからの離脱がより困難なものとなっていることが示され、フリーターの職業能力の低さがフリーターからの離脱困難性の要因となっていることが指摘されている。本研究の結果は、企業側が評価した雇用可能性という視点からフリーターからの離脱困難性の背景を窺わせるものとなっている。

表4 高卒正社員の採用実績の評価と「ゆとり教育」に対する考え方に関するクロス分析

質的な面	「ゆとり教育」に対する考え方					Total
	大いに賛成	どちらかといえば賛成	どちらともいえない	どちらかといえば反対	大いに反対	
大いに満足	0 (0.0%)	1 (4.2%)	6 (25.0%)	10 (41.7%)	7 (29.2%)	24 (100.0%)
どちらかといえば満足	5 (1.3%)	42 (11.1%)	87 (23.1%)	157 (41.6%)	86 (22.8%)	377 (100.0%)
どちらともいえない	6 (2.6%)	24 (10.3%)	64 (27.6%)	96 (41.4%)	42 (18.1%)	232 (100.0%)
どちらかといえば不満	2 (0.9%)	14 (6.3%)	39 (17.4%)	109 (48.7%)	60 (26.8%)	224 (100.0%)
大いに不満	0 (0.0%)	0 (0.0%)	5 (15.6%)	14 (43.8%)	13 (40.6%)	32 (100.0%)
Total	13 (1.5%)	81 (9.1%)	201 (22.6%)	386 (43.4%)	208 (23.4%)	889 (100.0%)

注) $\chi^2 = 26.34$ Pr=0.049

企業が高校卒の雇用可能性が低いと判断した場合、企業は正社員としての採用を行わないことになる。このような評価を受けた労働者は、非正規労働者として働くことになるが、人的能力に見合った仕事しか与えられないことになる。すなわち、雇用可能性が低いためにフリーターとして働き始めると、人的能力の蓄積につながるような仕事に就くことができないため、雇用可能性が向上しないことになる。そのため、フリーターからの離脱が困難となり、低所得が継続することになる。

本研究で明らかになった点の一つに、企業は労働者の学力を雇用可能性の一つの重要な要素であると判断していることがある。これまでフリーターに代表される非正規労働者に対する政策として、職業訓練および職業倫理の教育が議論されてきたが、雇用可能性の本質が学力にあるのであれば、フリーターに対する学力再構築のための政策も必要となる。職業能力の形成が、学力基盤の上に行われる場合には、まず学力の再構築を行うことが必要であり、そのためのプログラムを検討する必要がある。フリーターに対するこのような学力再構築プログラムの検討が、格差社会の是正にとって長期的には有効となろう。ゆとり教育政策によって、労働者の雇用可能性が低下し、それによって格差社会が深刻化しているのであれば、ゆとり教育政策のコストを是正するような教育プログラムを検討する必要があるといえよう。

参考文献

- 太田清 (2005)、「フリーターの増加と労働所得格差の拡大」ESRI Discussion Paper Series No.140
 荻谷剛彦 (1995)、『大衆教育社会のゆくえ学歴主義と平等神話の戦後史』、中公新書
 西村和雄・浦坂純子・平田純一・八木匡 (2006a)「企業が求める人材と教育に関する実態調査」『大学論集』第38集、広島大学高等教育研究開発センター、239-255頁。

西村和雄・浦坂純子・平田純一・八木匡 (2006b) 『平成 17 年度 中小企業活動支援調査人材育成のための教育と評価の研究』独立行政法人中小企業基盤整備機構経営支援情報センター。

西村和雄・浦坂純子・平田純一・八木匡 (2007) 『平成 18 年度 中小企業活動支援調査人材育成のための教育と評価の研究』独立行政法人中小企業基盤整備機構経営支援情報センター。

白波瀬佐和子編 (2006)、『変化する社会の不平等』、東京大学出版会

山田昌弘 (2004)、『希望格差社会』、筑摩書房

吉川徹 (2006)、『学歴と格差・不平等』、東京大学出版会