

## 学歴主義と就職協定（就活ルール）

### —いかにプレイヤーは振る舞ってきたか—

## The Diplomaism and the Regulation of the Recruitment System

### —How have players been acting?—

中島弘至（関西大学学事局）

かつて我が国では大学を出たかどうか、あるいはどこの大学を出たかどうかで人を評価するといった学歴主義が浸透していた。それが就職先にも影響することから多くの批判があった。しかし、1990年代のバブル経済崩壊以降、企業は厳しい経営環境にさらされ、新卒者の中にはこれまで当たり前と思われた正規職さえ就けない者が続出した。それとともに近年、(学力以外の) 社会人・職業人に必要な能力を求める声が各方面で強くなっている。果たして学歴主義は遠のいたのだろうか。

バブル期から現在までの大手企業と有名大学の就職データに基づきパネルデータ分析を行うと、学歴主義がなお有効であるとの結論が出た。そこで新卒労働市場のプレイヤーについて、戦後における教育制度との関わりを検証した。大学はもとより階層的構造を持つが、戦後改革の好機にも是正されずその構造は温存された。また経済団体は教育制度への改善欲求を出し続ける一方、文部省（文部科学省）は審議会などを通じて、大学種別化政策を推進した。

ところで新卒労働市場には採用選考に関わる就職協定（就活ルール）がある。60年以上の歴史を持つものの殆ど遵守されたことはない。つまり違反が過度になると、実情にあわせて、公正と思われる時期へと就職協定は変更されるのである。このようにして社会からの批判をかわし、長らく生き延びてきた。だがそのことが今なお存在する学歴主義を見えにくいものにした可能性はある。

## キーワード 学歴主義、プレイヤー、就職協定/Diplomaism, Players, the Regulation of the Recruitment System

### 1 問題意識と目的

我が国には学歴主義という言葉がある。新堀（1969：pp.1-2）によると、「世の中では人間を評価する場合、大学出かどうか、どこの大学を出たかといったことがまず第一の基準になることが多く、学歴主義とは「形式的な学歴が人間の評価や社会的地位を大きく決定するしくみやしきたり」をいう。また、尾高（1958：pp.54-5）は（1955年に日本社会学会調査委員会の実施した調査結果を踏まえ）、市民が考える社会的地位の決定要因は地域を問わず学歴であったとする。その後、我が国は高度経済成長期を迎えて大学進学率の急上昇をみた。それが高等教育の階層的構造を厚くするとともに、60年代に広まる偏差値は大学の序列化に加担することになった。

さて学歴主義にとって、1990年代以降は大きな転機ではないだろうか。要因はいくつも考えられる。

ここでは新卒労働市場のプレイヤーである経済団体（企業）・監督省庁（行政）・大学団体（大学）に分けて考えていこう。なお学生も重要なプレイヤーであるが彼らは毎年入れ替わることで、常に企業に対し受身であること、マニュアル本で没個性化されることなどから、本稿の検討では除外することにしたい。

はじめに経済団体である。1990年代前半にバブル経済が崩壊すると、企業は業績悪化で採用枠を縮小させ、就職氷河期と形容される時代に突入した。

1995年、日本経営者団体連盟は『新時代の「日本的経営」』を発刊する。そこでは今後の雇用システムの方角として、「長期蓄積能力活用型グループ」、「高度専門能力活用型グループ」、「雇用柔軟型グループ」

に分類している。これが現在に引き継がれる非正規雇用問題の端緒であり、所得格差を拡大させる大きな契機である。また企業の体力の衰えから、「教育訓練による一般的技能の習熟が本当に必要な非正規雇用者は実質上制度の対象から外れ」た(須賀、2009 : p.2)とされ、非正規問題は悪循環に陥っている。そして2004年、日本経済団体連合会は「21世紀を生き抜く次世代育成のための提言」を公表した。ここではグローバルに展開される競争を勝ち抜くため、物事の本質を掴んで課題を設定、自らの行動によりそれを解決する人材像が描かれる。すなわち「志と心(社会の一員としての規範を備え、物事に使命感をもって取り組む力)」「行動力(情報の収集や交渉、調整などを通じて困難を克服しながら目標を達成する力)」「知力(深く物事を探求し考え抜く力)」の3つの能力養成を教育界に求めている。

次に監督省庁(行政)であるが、1991年以降、文部科学省は大学審議会や中央教育審議会の答申を受けて、大学改革を推進してきた。就職に関わる事項に焦点を絞るならば、まずはキャリア教育の問題があるだろう。これは1999年の中教審答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」の中で初出となった。続く2003年には文部科学大臣などによりまとめられた、「若者自立・挑戦プラン」が発表される。そして2011年、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」が出され、教育課程に職業指導を盛り込むことが義務化されたのである。また近年、コンピテンシーなどの能力概念が世界的潮流となっている。大きくは「OECD(経済協力開発機構)によるキー・コンピテンシー及びアメリカ合衆国…や国際研究プロジェクトで展開する21世紀型スキル」(松尾、2015:p.10)の2つがある。もとよりコンピテンシーは選考試験において就業能力が十分に予測できないため、それを解決すべく生み出された能力を指す。そして名古屋大学の磯田文雄教授によると、政府は大学に対し学士課程教育への転換を求めるが、そうした能力はこの議論がもとになったという(2016.8.29付・日本経済新聞)。また類似の職業能力として、厚生労働

省からは就職基礎能力(2004年)、経済産業省からは社会人基礎力(2006年)などが提案されている。

続いて大学であるが、これは主に文部行政を踏まえた対応になるであろう。まずはキャリア教育の実情である。2011年に日本学生支援機構は「大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査」を実施した。対象とした大学は768校であったが、約95%の大学から回答が得られた。それによると「必修科目として設定したキャリア科目の開設状況」では該当大学が36.3%であり、内訳としては(国立36.9%・公立22.1%・私立38.2%)であった。そこから今なおキャリア教育の浸透が道半ばであることが分かる。また科目としては1年次を対象とした「キャリアプランニング」「キャリアデザイン」などが多く、総論的な内容になっている。かたやインターンシップを授業科目として実施している大学は約35%であり、実施年次も平均で2.7年となっている。調査にはないものの鍵となるのは、やはり長期にわたり職業体験ができるかどうかであろう。一方、コンピテンシーについては2013年に文科省の実施した調査(「大学における特色ある教育事例の把握等に関する調査研究」)がある。そこではこの能力育成に取り組む大学の事例が報告されている。90年代以降、新卒労働市場は冬の時代を経ており、今後ともコンピテンシーの育成に取り組む大学は増えるものと思われる。

以上、新卒労働市場におけるプレーヤーの変容について論じてきた。近年の厳しいグローバル競争のもと、日本が更なる発展を遂げるには、これまでのような知識偏重でない新たな能力が求められる。このことで3者は一致しており、方向性にも差はないだろう。このように考えると、我が国はかつての学歴主義を脱しつつあるのかも知れない。しかしながら、本稿でそうしたストーリーは描かれない。

ここで論文の概略を述べる。第2章の先行研究では、①採用や社員育成に大きな影響を与えた新たな仕事能力に関する研究、②1990年代以降も学校歴の差は払拭できないとする研究、また③企業と学生とを橋渡しする就職協定の研究を取り上げる。続く第

3章では先行研究を踏まえて実証分析を試み、学歴主義が修正されていないとの結論を得る。そこで“学歴主義を生み出す体質に変化はなく、再三見直される就職協定が学歴主義を見えにくくした可能性がある”、との仮説を立てる。そして第4章で仮説に基づいた分析を行う。ここで結論を先取りすると、①大学の階層的構造は戦前・戦後を通じて温存された、②経済団体は間断なく要求を出し教育制度を変化させた、③文部行政は大学種別化政策を推進した、④遵守されない就職協定はルール変更により関心をそらすことで学歴主義をみえにくくものにした、となる。つまり企業は厳しい経営環境を生き抜くため、時代とともに望ましい人材像を変化させたが、その根本的なところにおいては、学歴主義の考えを捨てていないのである。

## 2 先行研究

我が国でコンピテンシーによる採用が浸透した背景について、岩脇（2007：p.22）は次のようにいう。「90年代の初頭にはバブル経済が崩壊し、企業は人的コスト削減のため新卒者採用を抑制した。…こうした時代背景のもと…採用時には訓練可能性の指標である学歴・出身校ではなく、採用後すぐに戦力となりうる顕在能力の高さが求められるようになった」。このコンピテンシーとは、米国において仕事能力が選抜試験で見出せないため、生まれた概念である。そして能力全体からすればコンピテンシーは通常想定される「知識・技能」ではなく、より「態度・自己概念・価値観」に着目している（小方、2001：p.73）。それは「知識・技能」以上に職場のパフォーマンスを左右し、（別の能力の一面である）「性格・動機」に比べても、育成の可能性は高いという（同）。

また本田（2006：pp.21-3）は、「近代社会」に続く「ポスト近代社会」のハイパーメリトクラシー下で要請される能力として、「ポスト近代型能力」を提案した。これは既存の枠組みでの適応よりも、新しい価値の創造や変化に対して変化を生み出す能力であり、組織・対人的側面で柔軟なネットワークを形

成し、必要に応じて他者を活用するスキルとされる。

さてキャリア教育とコンピテンシーはどのように結びつくのだろうか。これについて村田（2011：p.40）は、社会人基礎力と Tuning Project で評価されたコンピテンシーの中から、キャリア教育で育成すべき4つの能力（「学習する能力」「知識を実践に適應する能力」「新しい状況に対応する能力」「対人スキル」）を抽出した。そしてこれらコンピテンシーをキャリア教育の中でどのように育成するかについて、いくつかの提案を行っている（p.41）。

このように企業の採用選考や大学教育において、コンピテンシーなどの概念が浸透してきている。従って、これがかねてから問題とされる学歴主義の考えを打ち砕いた可能性はあるかも知れない。

一方で、学歴主義の影響は強いとの分析もある。濱中（2010）は就職研のデータを用いて、就職協定廃止前後の活動時期を分析した。関心の一つは「入学難易度によって区分される大学群ごとに異なるプロセスが、この期間を通じてそれぞれどのように変化してきたのか」（p.92）の検証にある。分析の結果、就職活動の早期化・長期化が確認されるとともに、（協定廃止の）「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と考えられている…一部の銘柄大学の学生であった」（pp.102-3）という。さらに「大企業就職率に表わ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。これらの点を強調するならば大卒者の就職活動はあまり変化していない」（p.103）とした。

松尾（2012）では、『サンデー毎日』が毎年夏に特集する「大手企業による有名大学からの採用状況」に基づき、（2000年代以降の採用活動において）有力業種での大学間格差がどう変化したかを検証する。分析では都市銀行、総合商社、自動車や電機メーカーなどの業種に分類、多年度間で（偏差値ごとに分類した）大学群との関係を検討している。結論として、業種によるものの景気動向と就職実績での大学間格差は引き続き見られることを示した。

また中島（2012）も同様のデータを使用するが、

ここでは企業や大学をグループ化することなく分析する。対象は2002・2005・2008・2011年度であり、戦後最大の景気拡大といわれた“いざなぎ景気”の時代をカバーしている。ただ当時、我が国は“失われた20年”といわれるデフレ経済下にあり、生活感覚からは景気回復を実感しないであろう。しかし企業の採用者数は景気に応じ大きく変動していた。さらに何れの時点においても学校歴の差が観測された。

次に就職協定に関する研究を挙げる。協定は企業の採用試験開始日等の期日を、監督省庁もまじえて、経済団体と大学団体との間で取り決めるものである。1953年に始まるがルール違反は絶えることなく、1997年に協定は遂に廃止された。だがその後、経済団体は倫理憲章、大学団体は申し合わせで企業訪問等の期日を設定しており、これは就活ルールといわれる（「就職協定」と比べ「就活ルール」の内容に大きな変化はなく、以降「就職協定」の表現で統一）。

就職協定には功罪がある。一般に遵守は困難であってもルールがあることで、一定の秩序が保たれるとされる。すなわち無法状態ともなれば收拾がつかないのである。そして島田・清家（1992：p.25）は、就職協定が期間を限定することで探索費用の節約になり、とりわけ中小企業に効用が大きいとする。また中村（1993：pp.111-2）では、就職協定には我々が考える以上に意味があるという。それは「公正な競争のためのルール変更をあとづけるための論理」であり、「その「公正さ」を社会に承認してもらうための言明」であるとする。なお同論文は、本稿の「まとめ」の章で再度取り上げたい。さらに中島（2015：p.62）は就職協定下においてゲーム理論を用い、遵守への手立てを模索した。ただ「遵守に向けた方策は示せたものの現実には多くのプレイヤーが存在する。しかも彼らの立ち位置からは考えも様々であり」とし、遵守の困難さを記述している。

### 3 学歴主義の検討と仮説

本稿では中島（2012）と同様の方法であるが、対象年度を変更し、バブル経済崩壊前から現在までの

分析を行ってみたい。つまり1990年以降において、学歴主義に変化が生じたかの検証である。具体的には『サンデー毎日』の5年ごと（1990・1995・2000・2005・2010・2015年）のデータから、それらに共通する大手企業（141社）及び有名大学（38大学）を選び出し、最小二乗法によるパネル分析を行うのである。

#### (1) データ

①被説明変数：各大学からの企業別採用者数（サンデー毎日）

②説明変数：各大学就職者数（サンデー毎日）、大学偏差値（代々木ゼミナール〔但し同社は2014年度をもって偏差値の算出を取り止めたため、2015年度の分析では2014年度版を使用〕）、企業別採用者数（サンデー毎日）、企業別資本金（『会社四季報〔上場は第4集、未上場は下巻〕』）、各種ダミー変数。

#### (2) 推定式（iは大学、jは企業）

$$Y_{ij} \text{ (各大学からの企業別採用者数)} = \alpha + \beta_1 X_{1i} \text{ (各大学就職者数)} + \beta_2 X_{2i} \text{ (大学別偏差値)} + \beta_3 X_{3j} \text{ (企業別採用者数)} + \beta_4 X_{4j} \text{ (企業別資本金)} + \beta_5 D_{1i} \text{ (各大学・理工系ダミー)} + \beta_6 D_{2i} \text{ (国立大学ダミー)} + \beta_7 D_{3i} \text{ (関東・大学ダミー)} + \beta_8 D_{4j} \text{ (企業別上場ダミー)} + \beta_9 D_{5j} \text{ (関東・企業ダミー)} + \beta_{10} D_{6j} \text{ (建設業ダミー)} + \beta_{11} D_{7j} \text{ (製造業ダミー)} + \beta_{12} D_{8j} \text{ (電気・ガス業ダミー)} + \beta_{13} D_{9j} \text{ (情報通信業ダミー)} + \beta_{14} D_{10j} \text{ (運輸業・郵便業ダミー)} + \beta_{15} D_{11j} \text{ (総合商社ダミー)} + \beta_{16} D_{12j} \text{ (その他卸小売業ダミー)} + \beta_{17} D_{13j} \text{ (主要金融業ダミー)} + \beta_{18} D_{14j} \text{ (その他金融業ダミー)} + U_{ij}$$

#### (3) 基本統計量

サンプルサイズ N 32148				
	平均値	最大値	最小値	標準偏差
各大学からの企業別採用者数 (人)	3.29	134.00	0.00	6.98
各大学就職者数 (人)	2943.43	12554.00	621.00	2044.07
大学別偏差値	59.33	68.88	46.50	5.30
企業別採用者数 (人)	236.69	1916.00	5.00	240.70
企業別資本金 (百万円)	134045.80	2337895.00	100.00	198773.80
各大学・理工系ダミー	0.79	1.00	0.00	0.41
国立大学ダミー	0.21	1.00	0.00	0.41
関東・大学ダミー	0.55	1.00	0.00	0.50
企業別上場ダミー	0.82	1.00	0.00	0.39
関東・企業ダミー	0.74	1.00	0.00	0.44
建設業ダミー	0.07	1.00	0.00	0.26
製造業ダミー	0.48	1.00	0.00	0.50
電気・ガス業ダミー	0.05	1.00	0.00	0.22
情報通信業ダミー	0.12	1.00	0.00	0.33
運輸業・郵便業ダミー	0.05	1.00	0.00	0.22
総合商社ダミー	0.04	1.00	0.00	0.20
その他卸小売業ダミー	0.03	1.00	0.00	0.17
主要金融業ダミー	0.08	1.00	0.00	0.27
その他金融業ダミー	0.05	1.00	0.00	0.22

#### (4) 推定結果

	各大学からの企業別採用者数 (人)	
	係数	標準誤差
各大学就職者数 (人)	0.00092 ***	0.00002
大学別偏差値	0.39200 ***	0.00820
企業別採用者数 (人)	0.01132 ***	0.00016
企業別資本金 (百万円)	0.00000 ***	0.00000
各大学・理工系ダミー	-0.40957 ***	0.09448
国立大学ダミー	-0.59062 ***	0.10372
関東・大学ダミー	-0.16070 **	0.07070
企業別上場ダミー	-0.32410 ***	0.09968
関東・企業ダミー	0.09979	0.07988
建設業ダミー	-0.52354 **	0.22019
製造業ダミー	-0.39924 **	0.19338
電気・ガス業ダミー	-0.85731 ***	0.24938
情報通信業ダミー	0.14018	0.21109
運輸業・郵便業ダミー	0.29548	0.23334
総合商社ダミー	0.57584 **	0.24203
その他卸小売業ダミー	0.05749	0.26375
主要金融業ダミー	1.75879 ***	0.24846
その他金融業ダミー	0.21554	0.25610
定数項	-24.88924 ***	0.48888
サンプルサイズ	29260	
自由度調整済R2	0.37542	
ダービンワトソン値	1.75534	

注。「\*」は10%水準、「\*\*」は5%水準、「\*\*\*」は1%水準で有意な結果を示す。またパネル分析は固定効果モデルを使用し、横断面分散不均一性については修正した。

推定結果から、説明変数「大学別偏差値」は被説明変数「各大学からの企業採用者数」に対し1%有意である。従って“偏差値の高い大学の学生ほど大手企業に多く採用される”ことになる。また図示はしないが、これは年度ごと(6ヵ年分)の分析においても、さらに「偏差値(2乗)」を加え2次式にしても、2変数間には全く同様の結果が得られる(2次式ではX軸に対し凸で、逡増する曲線)。そして「いまだに多くの人が…昔ながらの「偏差値」で大学の良し悪しを判断している」(読売新聞教育部, 2013:p.2)とすれば、学歴主義は今もなお有効であるといえる。そこで次のような仮説を立てたい。

学歴主義を生み出す体質に変化はない。ならば、どうして批判にさらされないか。

新卒労働市場には長年にわたり就職協定がある。注目されるが殆ど遵守されない。そして違反が過度になるとルール改定により協定は一新される。このことが学歴主義をみえにくくした可能性がある。

#### 4 新卒労働市場におけるプレーヤーの検討

##### (1) 階層的構造と学歴主義

1970年にOECD教育調査団は日本を訪問し、我

が国の教育政策に関する調査報告書をまとめた。その中で大学についてはこう述べる。「日本の高等教育制度は、いちじるしく階層的であり、その構造は急速な成長にもかかわらず今世紀の間ほとんど変化していない。…こうして形成される大学の構造は、頂点の鋭くとがったピラミッド状を呈し、ピラミッドを構成する各層の間で、学生や教師の移動はきわめてとぼしい」(OECD教育調査団, 1972:p.51)。もとより我が国は戦後の教育改革において、全ての大学の教育・研究に関する諸条件を対等にし、それぞれが独自の個性的な研究・教育を創造することで、大学全体を発展させるべきとされた(細井, 2003:p.23)。だが、現実には戦前の階層的構造は改善されることなく、引き継がれることになったのである。

天野(1986:pp.163-4)によると、我が国の高等教育の制度的構造は「質」と「量」という政策的課題の同時的達成を求めて、独自の重層的構造を作り上げたという。戦前期は「大学-専門学校」「官立-私立」の軸の組み合わせから4つの学校類型が作られ、それがハイアラーキカルな構造をもった。また戦後は「中央-地方」「国立-私立」の軸から4つの学校類型が作られ、同様にハイアラーキカルな構造になった。そしてその後、高度経済成長を契機とする高等教育の量的拡大期も、階層的構造を維持することで、日本の大学は発展を遂げたのである。

こうした構造を持つ大学はどのように産業界と結びついたのであろう。つまり学歴主義の定着についてである。天野(1982:p.152)によると、学歴主義は18世紀後半のドイツに生まれ、19世紀にはヨーロッパ各国に広まった。しかしヨーロッパでは専門的職業と官庁でとどまったのに対し、我が国では産業界の中核的組織である企業にまで広まったとする。その理由として、①ヨーロッパの「正系」の学校系統が企業の求める人材養成とは無縁であった、②日本では学歴主義が企業に本格的な官僚化が始まる前に入り込み官僚化とともに浸透した、などが挙げられる。一方、学校歴による格差では、社会的に希少な高度の教育を受けた人材確保に、企業は官庁に比べて報酬の優遇策をとった。また高等教育の階

層的構造の、より頂点に近い大学の卒業生ほど報酬が高い水準に設定されたという (pp.150-1)。

ところで新規大卒者の一括採用方式は我が国独自のものとされる。田中 (1980 : p.374) によると、欧米では欠員補充の採用が主流であり、日本のように新卒者を一括して採用するとは考えはない。すなわち欧米では決められた職務に人を配置する職務型雇用システムであり、我が国のように人が先行し、そこに仕事を割り当てるといった職能型雇用システムはとらない。また濱口 (2013 : pp.46-8) では、日本を除いたアジア諸国についても欧米型を採用しているという。さらに新卒一括採用方式について野村 (2007 : p.9) はこう述べる。(同方式による採用は) 「高等教育卒者を対象に、第一次大戦の戦時ブームのなかではじまった。こうした定期採用が学生の勉強態度に悪影響があるとして、有力な大会社が話し合い、1929年3月卒業生から、卒業が確定した後で採用試験をおこなう、と申し合わせた。しかしこの申し合わせは、優秀な学生を確保したいという抜け駆け会社を防ぐことができず、1935年6月、三菱の提案で協定は正式に破棄され、各社がそれぞれ自由に採用選考の時期を決めることになった。これ以後、高等教育卒者にたいしては、卒業確定前の採用内定が常識となった」。このような経緯でもって、新卒一括採用は制度化されたのである。

1947年、学校教育法の改正により新制大学が発足する。新たに設置された「大学設置基準」はそれを満たせばよいという、最低基準を示したものであった。そのため大学新設や学部を増設・拡充は容易となり、加速度的な高等教育の量的拡大が可能となった (天野、1986 : p.150)。そして新制大学の卒業1期生と旧制大学の卒業生の重複を機に、新卒労働市場を秩序づける施策が講じられることになる。

## (2) 就職協定

1952年7月10日付朝日新聞は次のように報じている。「文部省では求人側が旧制卒業生を優先的に採用する方針だと新制の学生に不安動揺を与えるので、新制にも門戸を開放して、できるだけ平等に就職試

験を受ける機会を与えるような“就職の機会均等”を事業会社との就職問題連絡協議会などを通じて要望することになった」。そして翌年には就職協定として結実するが、これが以後、半世紀以上にわたり引き継がれる就職活動におけるルールである。

文部省から各大学長に宛てられた文書 (1953年7月6日付) には次のように書かれていた。「近年、就職試験の時期が次第に早くなり、大学の教育効果を低下させる傾向が見られ…文部省において…懇談会を開き…さらにその後引き続いて同様な関係者間で御協議を願いました結果…大学側が実行すべき事項を下記のとおりとすることに意見の一致を見ました…この申合せが大学側の責任において実施される限り、業界側の協力を得られる見込でありますから、各大学におかれても、この申合せの実現に積極的に御協力下さるよう特にお願いします」。ここで申合せというのは、“大学が求人側に卒業予定者を推薦するのが最終年次の10月1日以降”ということである。

また同時期文部省は経済団体に対しても大学協会などとの連名で要望文を送付しているが、主だった内容は次のとおりであった。「(1)就職希望者の募集は、なるべく縁故関係を避けて公募を行い、出身学校だけで差別せず、実力による就職の機会均等を実現していただきたい。(2)就職試験に当っては、大学の推薦を十分に信頼され、試験方法についても、学生に対する教育効果をゆがめないように御配慮ねがいます」とある。これらを総合的に要約すると、就職協定が長きにわたり信条としてきた、①大学の教育環境の保護、②就職の機会均等は発足時より盛り込まれていた。一方で、就職協定は業界(企業)に対する協力依頼であり、大学側の責任に基づくルールであった。つまり文部省は介在するものの、大学があくまで業界(企業)に対して理解を請うという、そのような図式が示されている。このことが長い就職協定史において悪影響を与えた可能性はある。

同様にプレーヤーの位置関係(ここでは特に文部省)を示す資料がある。『大学と学生』(1982: pp.47-8)における対談の中で、文部省大学局学生課長はこう述べる。「…就職協定というのは昭和28年から大学

側団体が求人・求職の接触開始時期なり、選考開始時期というものを申し合わせまして、それを文部省から通知を出していたのが従来の経緯で…高度成長期で景気がよくなりますと…青田買いが横行したわけでごさいます…防止するために、47年に文部大臣、労働大臣及び経済4団体が話し合いをいたしまして…もっと就職協定については守れるような条件整備をしようということになったわけです。…これはそもそも企業側と大学側の紳士協定でございますから、(文部省は)交通取り締りの警官ではなくてみどりのおぼさんの役ではないかと思うんです。…当事者がそれを守るような意識が高まれば…就職協定はそれなりのルールとしての存在意義があると考えられるわけでございます」(引用文でのカッコは筆者)。

将来を託された若者が社会に出ようとする時、仕事を得るためのルールが就職協定である。本来、企業等がルール違反をしないように、経済団体・大学団体に強く働き掛けるのが文部省の役割ではないか。だが対談で文部省は“みどりのおぼさん”役を自認しており、就職協定が長きにわたり遵守されない理由がここにもあろう。また後段の存在意義のくだりでは、裏を返せば“守る意識が低ければ協定の存在意義はない”という主張になる。そうならば文部省は意義を持たせる努力をすべきではないだろうか。

### (3) 経済団体の教育欲求

戦後の占領期、米国は自国の教育思想を日本に根づかせようとした。しかしその後、我が国では戦前の実学志向が息を吹き返す。つまり(かつて)「日本の大学は比較的歴史が浅く…西洋の列強諸国に比して日本がいかに弱小であるかを大いに懸念し…きわめて意図的に高等教育を含めすべての教育は実学志向を旨とした」(Pempel, 2004 : p.173)のである。

ところで高等教育への影響力大なるものに経済団体がある。まずは経済団体連合会(経団連)と日本経営者連盟(日経連)が挙げられよう。菊池(2005 : pp.17-8)によると、経団連は1946年に団体加盟組織として設立され、かたや日経連は1948年に個別企業経営者の組合対抗策として設立された。2団体

は役割分担をしたが、前者が経済や国際問題を担当する一方、後者は労働や社会保障問題を担当した。ただ両団体は2002年に合併して役割を統合、日本経済団体連合会(日本経団連)となった(合併以前、大学団体の就職協定における交渉相手は日経連であった)。他にも有力な経済団体としては、経済同友会や関西経済連合会などがあり、それぞれが高等教育のあり方に対し注文をつけている。

また文教政策については、中央教育審議会などの答申を受けて実施されることが多い。だが小山(1983 : p.343)によると、「中教審は成立の当初から…文部大臣の諮問に応じる機関であって、第三者機関などといえるものではない。文教政策が策定されるに至る過程に、反対意見を合理的に吸収するその仕組みはな」とし、「事実、学界代表や教組代表は一度もメンバーとなっていない。会議は運営規則によって非公開である」という。従って、もし恣意的な議会運営が行われるならば、それは由々しき問題であろう。藤垣(2012 : pp.160-1)は社会的合理性の担保条件についてこう述べる。「第一に、意思決定の主体の多様性が保証されていなくてはならない。…第二に、その意思決定に必要な情報の開示、選択肢の多様性の保証がなされていなくてはならない。第三に、意思決定のプロセス、合意形成のプロセスの透明性、公開性が担保され、その手続きルールが明確化されていなくてはならない」。戦後の経済団体の教育要求については、これまでいくつも出されてきた。そしてこの欲求と審議会答申の内容が合致することが決して稀ではない。例を挙げてみよう。

1956年11月、日経連は「新時代の要請に対応する技術教育に関する意見」を建議した。すなわち「最近先進国における科学技術の進歩はまことに目覚ましいものがあり、各国ともに第二次産業革命ともいふべき…躍進的な向上発展に備え、技術者・技能者の計画的な養成教育に懸命の努力を傾けつつある。…然るにわが国においては、戦後学校制度の変革をみたが、技術教育の重要性は殆ど顧みられることなく、大学については理工系に対し法文系偏重の風は依然改められず、義務教育についても理科教育およ

び職業教育の重視の実は一向に挙っていない」に始まり、5項目にわたる各教育段階での技能教育などの要望が出される。それに呼応するように1957年11月、中教審は「科学技術の振興方策について」を答申した。これも冒頭部を引用すると、「戦後、欧米諸国の科学技術は、躍進的な発展を遂げ…産業はその面目を一新して一時代を画しつつある。しかるに、わが国の科学技術は…立ち遅れ、これを基盤とする産業技術、ひいては産業自体も進歩をはばまれ、その新開発は主として外国技術の導入に依存しなければならない現状にある」とし、4項目にわたる科学技術教育の振興でもって応えた。そして1957年12月、日経連「科学技術教育振興に関する意見」はそれに応じた。「昨年11月当委員会が「新時代の要請に対応する技術教育に関する意見」を建議してより、政府が科学技術振興を重要国策の一として採り上げ、科学技術教育の振興に対し積極的に乗り出されるに至ったことは、われわれの欣快とするところである」。

紙幅の関係上、こうした検討は限られよう。だが経済団体の教育欲求は途切れずに、現在まで引き継がれている。そのため審議会答申が経済団体の教育欲求への回答となるケースも、随所に見出すことができるのである。なおこうした教育欲求については、飯吉（2008：pp.390-421）が年譜（1950 - 2005）にまとめる。著書においては、こうした経済団体からの教育欲求内容の時代的変遷が詳述されている。

#### (4) 大学種別化政策

戦後日本の教育改革の遂行にあたり、米国教育使節団が調査のため1946年来日した。そして1カ月の滞在を経て報告書を提出した。（高等教育に焦点を合わせるが）、太田（1978：pp.78-9）は使節団の改革の要点を次のようにまとめている。「…教育の機会均等原則を実現するため、複線型の構造を単線型に改め…六・三・三制学校体系の採用を明確に示唆した。…高等教育については、それがあらゆる才能ある男女の「高等教育へ進む権利」の対象として再編成されることをまず要求している。帝国大学の特権を打破し…自治と自律性を確保するため自主的に

設置基準をもうけること…専門教育偏重を打破するため教育課程の自由化（＝一般教育の採用）をはかることを勧告した」。つまり戦前の我が国の高等教育制度については、正系と傍系が複雑に絡み合った階層的構造にあり、高等教育への接続は単一の平面でない複数の接続面が存在した（天野、1982：pp.144-5）のである。報告書は戦前の大学種別化をなくす方向にあったが、米国の占領終了とともに反動が生じる。

1951年、政令改正諮問委員会は「教育制度の改革に関する答申」を出した。同委員会は首相の私的諮問委員会であり、この答申が大学種別化論の原型ともされる（羽田、2008：p.79）。答申の原文をみると、六・三・三・四の学校体系は原則的に維持しつつも、高等教育について「大学は、二年又は三年の専修大学と四年以上の普通大学とに分つこと。専修大学は、専門的職業教育を主とするもの（工、商、農各専修大学）と教員養成を主とするもの（教育専修大学）とに分ち、普通大学は、学問研究を主とするものと高度の専門的職業教育を主とするものと教員養成を主とするものに分つこと」を提案している。答申に対し教育界では批判色が強く、太田（1978：p.203）によると、普通課程と職業課程の分離は「頭」と「手」の分離の制度化であり時代とは逆行する、あるいは専修大学構想は実質的に教育体制の格下げである、などの批判があったという。

1963年1月、中教審「大学教育の改善について」が答申された。いわゆる38答申である。中教審のものとしては、46答申とともに重要な答申とされる。答申の構成は6つに分かれるが、本節との関係からは「大学の目的・性格」が問題となろう。すなわち「高等教育機関に対する要請は、科学技術の進歩、産業経済の発展、社会生活の高度化、国民大衆における水準の向上などに伴い、広範かつ多様になっている」とする。そして「大学は、一方では、激しい国際競争に対処し…高度の学術研究を行ない…その伝統的使命を保持するとともに、他面では…広い階層の人々に高い職業教育と市民的教養を与えるという新たな重要な任務を果たさなければならない」とし、高等教育機関に種別の導入および修業年限を提



案している。種別としては、①高度の学問研究と研究者の養成を主とするもの、②上級の職業人の養成を主とするもの、③職業人の養成および實際生活に必要な高等教育を主とするものの3つを挙げる。この答申は包括的なため実施はほぼ見送られたが、46答申などに大きな影響を与えた。また「この「種別」化が、大学の管理運営＝大学の自治のあり方に直結していたことが、大学関係者に不安と懐疑を与えた」（渡部、2000：p.86）ともいわれる。

上記以外にも大学種別化は（政府の委員会も含め）審議会などで推進され政策に反映された。紙面の関係で割愛するが、他に次のようなものがある。

1971年6月、中教審答申「今後における学校教育の総合的な拡充整備のための基本的施策について」は、いわゆる46答申として重要な答申である。38答申の高等教育機関の種別化を根拠づけ、体系化する観点を示したとされる（細井、2003：p.2,95,107）。

1984年、臨時教育審議会が首相の諮問機関として設置された。答申は4次（1985～7年）にわたり行われた。高等教育は第4部会で審議され、財界の圧力を警戒したが、大学関係者で構成されたため対立はなかったという（原田、1988：p.167）。しかし自由化の流れの中で、大学制度の自由化・大学院改革・大学評価・大学審などが議論され（pp.171-2）、種別化を促進する大学審議会へと引き継がれていく。

一連の大学審議会答申（「大学院制度の弾力化について（1988年12月）」「大学教育の改善について（1991年2月）」「大学院の整備充実について（1991年5月）」「大学院の量的整備について（1991年11月）」「平成12年度以降の高等教育の将来像（1997年1月）」「21世紀の大学像と今後の改革方針について（1998年10月）」等）から、大学院改革の動向とも関わって、大学種別化は政策的な意図を持って行われた（細井、2003：pp.159-63,pp.200-4）。

このようにみていくと、大学種別化は周到に仕組みられた感がある。そしてまさに「日本の高等教育の進学基盤は、多様で重層的なハイアラーキカルな構造を有している…その構造は近代以降の日本社会と深く関連しており、単なる理念的な改革案や対症療

法的な施策によって簡単に変えられるほど脆弱ではない」（江原、1984：p.81）といえるのである。

#### (5) 大学組織の特殊性

経済団体が業界・企業の利益を代表するのに対し、大学団体ではそうならない。つまり新卒労働市場における、もう一方の雄たる大学団体は、その利益を十分に代表できていない。というのも、それはそもそも大学が教育・研究を迫及する機関であり、また大学組織自体の特殊性からもそういえるのである。Birnbbaum（1992：pp.43-4）は高等教育機関と企業の経営上の違いを述べる。「大部分の高等教育機関においては、「利潤」といった数量的に測定可能な形では使命達成を明確にできないため、企業で一般に使われているアカウントビリティの手順、構造、およびシステムは必ずしも有効ではない」とし、「多くの大学の経営管理者は、カリキュラム、教員採用・昇格、教授法、といった企業では基本的な運営上の権限と考えられている生産の主要手順に対して大きな影響力を行使しない」、つまり「大学の組織運営に参加したり意思決定にかかわるさまざまな人達の権限が不明確だったり競合することがよくある」という。

また Peterson（2015：pp.204-30）は、米国における大学組織研究の変遷を、時代とともに整理した。それは1960年代の官僚制モデルに始まり、資源依存モデルや緩やかな連結モデル（1970年代）、さらに戦略モデル（1980年代）などを経て、現在の適応モデルや文脈モデルまで、様々な分析モデルが登場する。本節ではなかでも、大学組織の機能理解に大きな貢献をした「緩やかな連結（ルース・カップリング）モデル」、高等教育の文脈で発展した唯一のモデルとされる「無政府状態モデル」を取り上げる。

ルース・カップリングはウエイクの発想によるものだが、それを藤村（1995：p.93）は次のように説明している。「連結される組織の各要素は反応的ではあるけれども、各々の要素は、それ自身アイデンティティを保持し、物理的にも理論的にも分離されている…例えば、学校におけるカウンセリングのオフィスと校長のオフィス、校長－教頭のシステムと教

師—クラス—生徒—父兄—カリキュラムのシステムとの間、教育理念と手段の間に何ら共通した変数が見いだせない場合、あるいは、一方のシステムが他方のシステムと比べて重要性を欠いている場合、両者は、ルース・カップリングの関係にある」。これを大学に置き換えてみると、「大学の維持・存続をめざして戦略的な目標を設定しようとする学長と、専門職規範に導かれて目の前の教育研究を充実させることに傾倒している個々の教員とは、まったく別のものに向けた情熱や使命感に導かれている」（広田、2013：p.6）。しかし一方で、ルース・カップリングは決してタイトに連結されないがゆえに、安定した秩序も保てるのである（藤村、1995：pp.95-6）。

次にコーエンとマーチの無政府状態モデルであるが、実に多くの大学が意思決定に際して、ゴミ箱アプローチ（問題を探し求めるといふ解決）をとっているという。すなわち大規模で複雑な大学では無政府状態—限られた調整だけが求められる、高度に脱集権化したユニットが融合する状態—に組織化されるため、この過程が生じる（Peterson、2015：p.208）。March & Olsen（1986：p.31-3）によると、“選択機会”は「参加者」が様々な「問題」や「解」を投げ込むゴミ箱である。そして“選択機会”は、各選択肢の結果を目的に照らして検討し、決定を下すように考えられるがそうではない。それでは選択機会はどのように決定されるのか。宮川（2001：pp.161-3）の説明では、ゴミ箱の中のゴミ（解、問題、参加者）の混合状態とゴミがどのように処理されるかに結果は依存するという。これがゴミ箱モデルを「組織化された無秩序」とする所以である。

このように大学組織は特殊であり、新卒労働市場に対する大学の存在感は、例え団体でまとまったとしても、希薄であるといわねばならない。

## 5 まとめ

ここで第3章の仮説を再掲しよう。

学歴主義を生み出す体質に変化はない。ならば、どうして批判にさらされないか。

新卒労働市場には長年にわたり就職協定がある。注目されるが殆ど遵守されない。そして違反が過度になるとルール改定により協定は一新される。このことが学歴主義をみえにくくした可能性がある。

学歴を生み出す体質については、第4章において検討した。大学の階層的構造は戦前に形成され、「質」「量」の政策的課題を果たすため、複数の学校類型からハイアラーキカルな構造を持った。それに対し戦後は、米国の占領下で単線型の教育制度の構築が図られた。だが1956年、大学設置基準の省令化により文部省が復権を果たすと、戦前の階層化構造への揺り戻しがある。多くは経済団体からの教育欲求であり、不透明で熾烈な企業競争から求められる人材欲求ともいえる。さらにそうした欲求は、文教政策に関わる審議会答申などを通じ、戦後から現在まで途切れることなく行われている。

それでは我々はなぜ学歴主義を強く意識しないのか。本稿では、それは就職協定が一役買っているというのが主張である。については協定が学歴主義の存続に、どのような役割を果たしたのかを検討したい。

まずは就職協定違反に関する最近の新聞記事を拾ってみる。「選考開始は…今年は新たな指針で6月に前倒しされた。しかし、就職情報サイト…が1月に実施した企業へのアンケート…によると、指針が形骸化している実態が浮かび上がった」（2016.3.8付・朝日新聞）。「2017年卒大学生を対象とした企業の採用活動が早くも山場を迎えようとしている。…人手不足を背景に売り手市場が続く、企業が人材確保を急ぐ姿が浮き彫りになった」（2016.4.15付・日本経済新聞）。「実質的な選考活動は解禁前から水面下で進んでいるといい、解禁日が有名無実化し、「すでに終盤」との声も出ている」（2016.6.1付・産経新聞）。

景気変動の要因が大きいものの、例年、各企業ではこのように早期活動・内定が行われ、就職協定が形骸化したと報道される。ただこうした記事においても学歴主義を批判する論調には出あわない。次に

長くはあるが、丁寧に就職活動のあり方を分析・批判した記事を引用する。これは2015年11月15日付・日本経済新聞の『中外時評』からのものである。

始まるのが早く、長丁場になりがちな大学生の就職活動。学業に悪影響があることから、経団連は…面接など選考活動を始める時期を…繰り下げた。しかし、「早すぎ就活」は相変わらずというのが大方の見方だ。…囚人のジレンマはゲーム理論の用語で、相手の出方によって自分の利益に違いが出る場合に生じるジレンマ。みんなで就活ルールを守れば採用競争は公平になるが、ほかが抜け駆けすれば、こちらは不利になる。真面目に行動して損をしたくない、と企業は考えるというわけだ。…新卒採用の慣行を改め、学生が卒業後に就職先をじっくり考えられる社会が望ましいとの意見もある。ただ急には変わりにくい。生活を安定させる仕組みを併せて考える必要があるだろう。…最も力を入れたいのは元気のいい中小企業と学生の橋渡しだ。…日程見直しだけでは問題解決に遠い。ルールを設けても効果の薄い繰り返しだった歴史からそろそろ学ぶときだ。

実に妥当な主張を展開している。そして協定違反に関わるマスコミの長めの批評となれば、やはり同じような論調になろう。ただ根本的な解決策のないことは理解できるが、次善の策として中小企業への就職に活路を開くというのはいかがか。つまり当初から就職協定が掲げてきた理念の一つ、「就職の機会均等」の視点が欠けていないか。就職の機会均等とは、①時期も含め万人の学生に門戸が開かれているとの意味もあるが、厚労省「公正な採用選考の基本」からも、②（学校歴によらず）本人の適性・能力に応じて職業を選ぶことができるとの意味もあろう。しかし、常に就職協定の選考時期に関心が向くことで、②が見えにくくなった可能性はないだろうか。これに気づかせてくれる論文がある。

中村（1993）は就職協定について主張する。「協定期日の変更されるときには、そのときそのときで問題化していた社会状況を解決するという意図が含

まれている」（P.124）。（協定変更は）「公正な競争のためのルール変更…その「公正さ」を社会に承認してもらうための言明なのであり、…社会が公式の場で受容しうる「公正さ」の内容を示している」（p.112）。

確かに就職環境はプレーヤーだけの問題ではない。最も影響力の大きいものは景気の動向であろう。ある年は好景気で企業の採用意欲が旺盛となり、極端に内定時期が繰り上がる。またある年は不景気で企業の業績が悪化、内定取り消しが続出する。これに対してプレーヤー（主に経済団体）は反省の弁を述べ、次は実情にあった公正とも思える時期へとルール変更をする。そして社会は“ルールが改善された”と一応の納得をするのである。また関係者も就職協定遵守への淡い期待を抱くであろう。実にこの繰り返しが就職協定を長命にした大きな理由である。そのため関係者の日頃の関心は、「来年のルールはどの日程に決まるか」「〇〇業界は説明会を開始したようだ」「〇〇社は既に内定を出した」などとなる。こうしたことが、本来是正すべき問題を見えにくくしている。学歴主義は隠されてしまったのである。

それでは企業において、学歴主義とはどのようなメカニズムであろう。竹内（1989：pp.42-3）は企業の採用システムを分析した。対象となった大手企業は、クオータ制かつある水準以上の大学からしか採用しない。結果として、選抜性の高い大学の人材を多数採用している。というのも偏差値の高い旧帝大などの学生数は少なく、偏差値が中下位である大半の私立大学の学生数は多い。従って偏差値上位の大学であるほど学生が少ない分、大手企業への就職率は高くなるのだ。かくして多くの企業が同じ行動をとり、それが集積されると、選抜性の高い大学ほど有利になる。このことは第3章のデータ分析結果とも合致し、学歴主義は依然として有効に作用しているのである。

## 引用文献

天野郁夫，1982，『教育学大全集5 教育と選抜』第一法規出版。

- 天野郁夫, 1986, 『高等教育の日本的構造』玉川大学出版部.
- Birnbaum, R., 1988, “How College Work” Jossey-Bass Inc., [高橋靖直訳『大学経営とリーダーシップ』玉川出版部, 1992].
- 文化放送ゼミナール, 1982, 「就職協定の遵守を」『大学と学生』6月号, 日本学生支援機構.
- 江原武一, 1984, 『現代高等教育の構造』東京大学出版会.
- 藤垣裕子, 2012, 『専門知と公共性 科学技術社会論の構築に向けて』東京大学出版会.
- 藤村正司, 1995, 『マイヤー教育社会学の研究』風間書房.
- 濱口桂一郎, 2013, 『若者と労働 「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論新社.
- 濱中義隆, 2010, 「1990年代以降の大卒労働市場 就職活動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.
- 羽田貴史, 2008, 「戦後日本社会と大学改革(1) - 大衆化への離陸」安原義仁・大塚豊・羽田貴史編『大学と社会』放送大学教育振興会.
- 原田三朗, 1988, 『臨教審と教育改革—その矛盾と挫折—』三一書房.
- 広田照幸, 2013, 「序論—大学という組織をどう見るか」広田照幸編『組織としての大学—役割や機能をどうみるか』岩波書店.
- 本田由紀, 2006, 『多元化する「能力」と日本社会—ハイパーメリトクラシーのなかで』NTT出版.
- 細井克彦, 2003, 『戦後日本高等教育行政研究』風間書房.
- 飯吉弘子, 2008, 『戦後日本産業界の大学教育欲求—経済団体の教育言説と現代の教養論』東信堂.
- 岩脇千裕, 2007, 「日本企業の大学新卒者採用におけるコンピテンシー概念の文脈」『JILPT Discussion Paper Series』07-04, p.1-35.
- 菊池信晃, 2005, 『財界とは何か』平凡社.
- 小山毅, 1983, 「解説 中教審の役割」横浜国立大学現代教育研究所編『増補新版 中教審と教育改革 財界の教育要求と中教審答申(全)』三一書房.
- March, J. G. & Olsen, J. P., 1979, “Ambiguity and Choice in Organizations” Universitetsforlaget [遠田雄志、アリソン・ユング訳『組織におけるあいまいさと決定』有斐閣選書R, 1986].
- 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.
- 松尾知明, 2015, 『21世紀型スキルとは何か—コンピテンシーに基づく教育改革の国際比較』明石書店.
- 宮川公男, 2001, 『政策科学の基礎』東洋経済新報社.
- 村田治, 2011, 「キャリア教育とコンピテンシー」『関西学院大学高等教育研究』31-43, pp.31-43.
- 中島弘至, 2012, 「大学偏差値と大手企業への就職に関する分析」東京大学教育学研究科修士論文.
- 中島弘至, 2015, 「就職協定(就活ルール)をどう生かすか—ゲーム理論による分析—」大学経営政策研究 pp.51-65.
- 中村高康, 1993, 「就職協定の変遷と規制の論理—大卒就職における「公正」の問題」『教育社会学研究』第53集, pp.111-130.
- 野村正實, 2007, 『日本的雇用慣行—全体像構築の試み—』ミネルヴァ書房.
- 尾高邦雄, 1958, 『職業と階層』毎日新聞社.
- OECD 教育調査団, 1972, 『日本の教育政策』深代惇郎訳, 朝日新聞社.
- 小方直幸, 2001, 「コンピテンシーは大学教育を変えるか」『高等教育研究』第4集, pp.71-91.
- 太田堯, 1978, 『戦後日本教育史』岩波書店.
- Pempel, T. J., 1978, “Patterns of Japanese Policymaking: Experiences from Higher Education” Westview Press, Inc. [橋本鉦市訳『日本の高等教育政策 決定のメカニズム』玉川大学出版部, 2004].
- Peterson, M. W., 2007, “The Study of Colleges and Universities as Organizations” The Johns Hopkins University Press [富田知世訳「大学組

- 織」パトリシア・J・ガンポート編著『高等教育の社会学』玉川大学出版部, 2015].
- 島田晴雄・清家篤, 1992, 『仕事と暮らしの経済学』岩波書店.
- 新堀通也, 1969, 『学閥』福村出版.
- 新・日本的経営システム等研究プロジェクト, 1995, 『新時代の「日本的経営」』日本経営者団体連盟.
- 須賀優, 2009, 「1990年代における日本企業の教育訓練支出に関する考察」『RIETI Discussion Paper Series 10-J-002』経済産業研究所, pp.1-16.
- 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』35, pp.151-167。
- 田中博秀, 1980, 『現代雇用論』日本労働協会.
- 渡部宗助, 2000, 「中教審「三八答申」とその評価」喜多村和之編『高等教育と政策評価』玉川大学出版部.
- 読売新聞教育部編, 2013, 『大学の實力 2014』中央公論新社.

中島弘至（関西大学学事局）