

---

# 「高学歴者ほど仕事ができる」の実証的検討

—— 学歴四区分から見る人々の意識と実態 ——

須藤 康介

---

## 抄録

本稿の目的は、「高学歴者ほど仕事ができる」の意識と実態を、日本全国の25～59歳を対象にした大規模社会調査の計量分析から明らかにすることである。分析に使用するデータは、筆者がNTTコムに委託して2020年に実施した「教育についての意識・経験に関する調査」である。学歴は高卒／専学卒／一般大卒／難関大卒の四区分に着目する。

分析の結果、以下の知見が得られた。まず、意識面では、多くの人が「高学歴者ほど仕事ができる」を否定している。高卒や専学卒は特にこの傾向が顕著である。この意識はフルタイム就労年数と関係しないため、実際に働いた実感で形成されたものではなく、最初から固定された観念だと考えられる。

一方、実態としての「高学歴者ほど仕事ができる」は、一般的職業能力に注目して見た場合、「高卒＜専学卒＜大卒と教育年数が増えるにつれて仕事ができるようになる」という意味で捉えれば正しくないが、「難関大卒は仕事ができる」という意味で捉えれば正しい。つまり、高卒と専学卒・一般大卒の間では一般的職業能力に明確な違いは認められないのに対し、難関大卒は多くの面で違いが見られる。したがって、一般的職業能力が求められる企業の採用や人事において、高卒よりも一般大卒を優先することは、それが妥当であるのか再考の余地があるが、一般大卒よりも難関大卒を優先することは、確率論に基づく判断を是とするのであれば、一定の合理性を有していることになる。

## キーワード

学歴社会、意識と実態、学歴四区分、一般的職業能力、社会調査

## 1. 問題設定

本稿の目的は、「高学歴者ほど仕事ができる」の意識と実態を、日本全国の25～59歳を対象にした大規模社会調査の計量分析から明らかにすることである。

世間の学歴社会批判において頻繁に耳にする言葉は、「学歴が高いからと言って、仕事

ができるわけではない」である。荻谷 (2010) によれば、このような学歴社会批判は 1960 年代から多く論じられるようになり、1970 年代が興隆期であった。近年においても、1966 年刊行の『学歴無用論』が盛田 (2018) として復刊され、他にも安井 (2021) をはじめ、書籍でも大衆雑誌でもインターネット上においても、類似の言説は数多く見られる。さまざまな社会変化を受けながらも、半世紀以上くり返されている言説と言えるだろう。

一方、現実として、高学歴者ほど社会的に威信のある高収入の職業に就きやすい傾向があることは、多くの実証研究によって示されている。たとえば、平沢 (2011) は、高卒よりも大卒、大卒の中でも難関大卒のほうが、大企業に就職しやすいことを明らかにしている。また、荻谷 (2017) は、高卒よりも大卒のほうが大企業に就職しやすいこと、近年では大卒の中で難関大卒と一般大卒の差が広がっていることを明らかにしている。豊永 (2018) も、高卒よりも大卒のほうが専門職や管理職に就きやすいこと、大卒の中でも難関大卒ではない大卒男性が管理職に就くことが近年では難しくなっていることを明らかにしている。つまり、「高学歴者ほど仕事ができる」を否定する言説が通俗的には多く語られているにもかかわらず、実態としては、高学歴者ほど高い職業的地位に就く傾向が存在している。

なぜ、高学歴者ほど高い職業的地位に就く傾向があるのか。企業側も、「メガコンペティション」とも言われる競争が激しい時代において、少しでも優秀な人材を登用しようとしていると考えられるため、そこには何らかの理由があるはずである。教育社会学および教育経済学では、高学歴者ほど高い職業的地位に就くメカニズムについて、技術機能理論とスクリーニング理論で説明されることが多い。竹内 (2016) や荒井 (2002) が詳細に検討しているが、簡単に要約すれば、技術機能理論 (人的資本理論) は、高学歴者ほど、進学先の大学において、高度な専門性や仕事で生かせる諸能力を身につけているため、高い職業的地位を得るといえるものである。それに対してスクリーニング理論 (シグナリング理論) は、高学歴者は、一定以上の努力と知力が要求される入試を突破したこと、学習能力が高い (訓練可能性がある) 人材と見なされ、高い職業的地位が与えられるといえるものである。両者の理論は、進学後に能力を身につけたと見なすのか、もともとの能力に応じて進学先が異なっていると見なすのか、という点で説明図式が異なるものの、高学歴者ほど仕事に関連する何らかの能力が高いと見なしている点では共通である。

技術機能理論とスクリーニング理論のどちらがより妥当なのかを検証することは、本稿の目的ではない。というよりも、濱中 (2013) が指摘するように、おそらく現実には、両者のメカニズムが複合しているのだろう。ここで指摘しておきたいことは、「高学歴者ほど仕事ができる」について、代表的な二つの理論が示すところと人々の意識の間でズレがある可能性があるということである。

それでは、人々はどの程度「高学歴者ほど仕事ができる」に否定的または肯定的な意識を持っており、また、実態としては「高学歴者ほど仕事ができる」はどの程度真実なのだろうか。特に後者の問いは、学歴社会論の根幹となる問いであるにもかかわらず、最新の日本の社会調査データから検証されていることは、管見の限りない。小方 (2011) も、大学の入試難易度による職業や収入の違いを明らかにした一連の研究をレビューした上で、それらは「学力と仕事の遂行能力の関係を直接扱っていない」(p.33) と指摘している<sup>(1)</sup>。

もちろん、宮寺 (2006) が論じるように、「能力」というのは他者との関係性や環境に

よって発揮されたりされなかったりするものであり、純粹に個人の中に存在するものではないという見方もある。その点において、「能力」を個人単位の変数として実体論的に分析することは批判の対象になり得る。とは言うものの、その是非は別として、現代の社会環境において多くの仕事で共通して求められていると考えられる「能力」について、学歴による差がどの程度あるのか／ないのかを明らかにすることは、現代社会の実態把握として一定の意義を有しているはずである。以上の関心から、本稿では、学歴と一般的職業能力の関連の検証を試みる。

## 2. 使用するデータ

分析に使用するデータは、筆者がNTTコムに委託して2020年に実施したWeb調査「教育についての意識・経験に関する調査」である。調査対象は日本全国の25～59歳4500名であり、2015年の総務省「国勢調査」に基づいて、世代(4類型)×地域(4類型)×性別(2類型)の32類型の人数比が母集団と等しくなるようにサンプル割り付けを行った。また、調査会社のモニターを対象とした調査では回答者が高学力層に偏る傾向があるため、回顧的に尋ねた中学成績(3類型)でも層化を行い、万全とは言えないまでも、サンプルの偏りが最小限になるように工夫した。訪問調査における回答拒否が増加している昨今の社会調査の情勢において、厳密なサンプル割り付けによるWeb調査の意義は決して小さくないだろう。各割り付けセルのサンプルサイズなどは、須藤(2021)を参照されたい。

学歴は「あなたが最後に卒業した学校は次のどれですか。現在学生の場合は、卒業見込みをお答えください」として、「中学校」「高校」「専門学校」「高専」「短大」「四年制大学」「六年制大学」「大学院」の選択肢で回答を得た上で、大学・大学院卒にはさらに、「あなたが卒業した(または在学中の)大学は次のどれですか」として、「国立大学」「公立大学」「難関私立大学」「それ以外の私立大学」の選択肢で回答を得た。その際、「難関私立大学とは、早稲田大学・慶應義塾大学・上智大学・明治大学・青山学院大学・立教大学・中央大学・法政大学・関西大学・関西学院大学・同志社大学・立命館大学や、それらと同じくらいの入試難易度の私立大学を指すものとします」という補足をつけた。難関私立大学をこのように定義した理由は、回答者が入試難易度をイメージしやすく、かつ分析に耐え得る該当者が見込まれる区切り方と判断したためである(日東駒専まで難関私立大学に含めた場合、同難易度の大学が数多くあるため、判断に迷う回答者が多く出ることが想定される。また、早慶上智だけとした場合、該当者がごく少数となり、分析に支障が出ることが想定される)。

このように把握した学歴について、本稿では高卒／専学卒／一般大卒／難関大卒の四区分を検討対象とする(専門学校は専学と略記する)。中卒・高専卒は人数が少数であり、短大卒についても特に若年層では少数であるため、信頼性のある分析に耐えられないと判断し、「その他」としてまとめて表中の掲載のみを行う。また、大学院卒は大卒に含める。そして、前述の先行研究が示すように、大卒を一枚岩に扱うのは、企業の採用基準という点でも人々の意識という点でも、現実にとぐわないと考えられるため、難関大卒(国立大学・公立大学・難関私立大学)と一般大卒(それ以外の私立大学)に区分する。入試難易

度が細分化して認識されている日本の大学に対して、難関大卒と一般大卒という区が大括りであることは間違いないが、そのような大括りでも学歴層による違いが見られるのかどうかは、学歴をめぐる現代社会の基本情報として重要だろう。以上のように設定した分析サンプルの世代ごとの学歴構成は表1の通りである。

表1 分析サンプルの世代ごとの学歴構成

		学歴					合計
		高卒	専学卒	一般大卒	難関大卒	その他	
世代	25～29歳	29.9%	11.4%	25.6%	24.3%	8.9%	100.0%
		155	59	133	126	46	519
	30～39歳	23.4%	13.3%	27.6%	24.2%	11.5%	100.0%
		293	167	346	304	144	1254
	40～49歳	26.9%	15.2%	23.9%	19.6%	14.4%	100.0%
		398	226	354	290	214	1482
	50～59歳	34.1%	13.5%	19.6%	18.2%	14.6%	100.0%
		425	168	244	226	182	1245
合計		28.2%	13.8%	23.9%	21.0%	13.0%	100.0%
		1271	620	1077	946	586	4500

### 3. 分析結果

#### 3.1. 「高学歴者ほど仕事ができる」の意識

「高学歴者ほど仕事ができる」意識は、「学歴が高い人ほど仕事ができる傾向がある」という質問項目について、「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した場合を肯定、「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」と回答した場合を否定と見なす。本人の学歴ごとの肯定割合を示したものが表2、当該意識を従属変数とするロジスティック回帰分析の結果が表3である<sup>(2)</sup>。

表2 学歴ごとの「高学歴者ほど仕事ができる」の肯定割合

	高卒	専学卒	一般大卒	難関大卒	その他	合計
学歴が高い人ほど仕事ができる傾向がある	25.0%	28.2%	32.6%	39.7%	31.2%	31.2%
有効度数	—	—	***	***	—	—
	1271	620	1077	946	586	4500

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05 (高卒との差、テューキーの多重比較より)

まず、表2から、「高学歴者ほど仕事ができる」には否定的な意識を持つ人が多いことがわかる。高卒と比べて、一般大卒はやや「高学歴者ほど仕事ができる」と思いやすく、難関大卒はさらに思いやすいが、それでも肯定を示しているのは4割弱である。

そして表3では、フルタイム就労年数が「高学歴者ほど仕事ができる」意識に対して、まったくと言っていいほど影響していないことが注目される。人々は仕事の経験を積んでいく中で「高学歴者ほど仕事ができる」傾向、またはそうではない傾向を実感していくのではなく、意識は最初からほぼ固定されているということである。なお、フルタイム就労年数と学歴の交互作用も検証したが、フルタイム就労年数×専学卒ダミー、フルタイム就

表3 「高学歴者ほど仕事ができる」の規定要因（ロジスティック回帰分析）

	回帰係数	オッズ比	有意確率
女性ダミー	-0.126	0.881	
年齢25歳基準（10歳単位）	-0.065	0.937	
専門・技術職ダミー	0.291	1.338	*
管理職ダミー	0.304	1.355	
事務職ダミー	0.303	1.354	*
販売職ダミー	0.266	1.305	
サービス職ダミー	0.235	1.265	
ブルーカラー職ダミー	-0.029	0.972	
専業主婦／主夫ダミー	0.151	1.163	
無職・学生〈基準〉			
フルタイム就労年数（10年単位）	-0.014	0.986	
高卒〈基準〉			
専学卒ダミー	0.116	1.123	
一般大卒ダミー	0.275	1.317	**
難関大卒ダミー	0.554	1.740	***
学歴その他ダミー （定数）	0.316 -1.036	1.371 0.355	** ***
Nagelkerke擬似決定係数	0.024		
尤度比のカイニ乗検定	p=0.000		
有効度数	4500		

\*\*\* p&lt;0.001 \*\* p&lt;0.01 \* p&lt;0.05

労年数×一般大卒ダミー、フルタイム就労年数×難関大卒ダミーの交互作用項はいずれも統計的に有意ではなく、回帰係数の値もほぼゼロであった（分析結果は省略）。したがって、「高学歴者ほど仕事ができる」かどうかの意識は、本人の学歴ごとに最初から固定された観念として存在しており、就労経験を通じて変化することはないということである。

### 3.2. 「高学歴者ほど仕事ができる」の実態

ここからは、フルタイムの就労をしたことがある者に対象を限定した上で、「高学歴者ほど仕事ができる」の実態について分析を行う<sup>(3)</sup>。「あなたはこれまでにしたフルタイムの仕事で、次のことがどれくらいあてはまりますか」として、「仕事ができる」に関する10項目について自己評価の回答を得た。ただし、10項目のうち、漠然とした質問である「全般的に仕事ができるほうだ」と、本人だけでなく職場環境によっても大きく左右される「上司や仕事相手から叱られることが多い」は使用せず、他の8項目について分析を行う。「とてもあてはまる」「まああてはまる」と回答した場合を該当、「あまりあてはまらない」「まったくあてはまらない」と回答した場合を非該当と見なす。

本データでは、調査設計における設問数の上限の関係で、一般的職業能力を網羅的に捉えることはできていない。厳密には一つ一つの能力指標に対して複数の質問項目を用意し、それらを統合した尺度を算出する必要があるだろう。しかしそれでも、今回測定した8項目を見ることで、「仕事ができる」の実態が少なからず見えてくると考えられる。まず、学歴ごとの「仕事ができる」項目の該当割合を示したものが表4である。

表4から、難関大卒の人々が頭一つ抜けて、全般的に「仕事ができる」ことがうかがえる。「注意力不足によるミスをよくしてしまう」については例外的に学歴差が認められないが、それ以外はすべて学歴と関連が見られる。

しかし、このような単純な集計では、性別・年齢・職種などによる擬似相関が生じてい



表4 学歴ごとの「仕事ができる」項目の該当割合

	高卒	専学卒	一般大卒	難関大卒	その他	合計
複雑な内容でもすぐに理解できる	48.6%	48.4%	55.0%	68.7%	56.8%	55.6%
	—		*	***	*	—
物覚えがよい	49.8%	47.9%	53.4%	66.8%	54.4%	54.7%
	—			***		—
物事の原因や解決方法を論理的に考えられる	54.0%	54.8%	61.2%	75.2%	58.2%	61.0%
	—		**	***		—
計画的に仕事を進められる	66.3%	67.4%	70.9%	77.2%	74.1%	70.9%
	—			***	*	—
すぐに投げ出さずに努力を続ける	67.4%	67.6%	71.3%	77.7%	74.9%	71.5%
	—			***	*	—
上司や仕事相手の意図を読み取るのが得意だ	52.7%	51.7%	57.8%	67.0%	58.2%	57.6%
	—			***		—
人にわかりやすく物事を伝えられる	44.7%	45.3%	52.2%	63.4%	48.7%	51.2%
	—		**	***		—
注意力不足によるミスをよくしてしまう	38.8%	42.1%	39.9%	34.9%	39.5%	38.7%
	—					—
有効度数	1117	580	992	895	491	4075

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05 (高卒との差、テューキーの多重比較より)

る可能性が否定できない。学歴と仕事能力の関連を知るためには、仮に性別・年齢・職種などの諸条件が同じだった場合に、学歴によって仕事能力に違いがあるのかを検証する必要がある。また、高学歴化の進展によって、各学歴層の特徴は世代によって異なることが想定される。たとえば、年長世代における難関大卒が優秀だったとしても、大学進学が大衆化した現在の難関大卒が同程度に優秀であるとは限らない。今後の議論や施策に生かすためには、現在の若者における学歴の持つ意味を知る必要がある。以上のことをふまえ、ここからは性別・年齢・職種などの影響を統制し、かつ、年齢(25歳を基準)と学歴の交互作用項を投入したロジスティック回帰分析を行う。交互作用そのものではなく、交互作用項を投入した状態での学歴の主効果(現在の25歳における学歴の効果)を見るのが目的である。

また、本稿で使用している「仕事ができる」を表す各項目は、あくまで自己申告であるため、難関大卒がさまざまな仕事ができるように見えるのは、単に難関大卒の人々が自信過剰なだけではないか、という疑問が想定される。そこでロジスティック回帰分析のモデル2として、「自分に自信がある」かどうかの影響を統制した結果も示す。ただし、仕事ができる人が自分に自信を持つことはある意味必然であり、「自信が一切変化せずに仕事ができるようになる」ことは現実にはあまり考えられないため、自信の影響を統計的に取り除いて「仕事ができる」への影響を分析することは、各独立変数の効果の過小推計につながる。したがって、モデル2はあくまで、自分への自信を統制するという、ある意味「過剰な統制」を行っても、学歴の効果が見られるかどうかを検証するためのものである。ロジスティック回帰分析の結果が表5～表12である。

表5～表12から、性別・年齢・職種などの影響を取り除いても、難関大卒が全般的に「仕事ができる」ことがうかがえる。また、モデル2において、自分への自信の影響を取り除くという、ある意味「過剰な統制」を行っても、この知見は揺るがなかった。

最後に、以上のロジスティック回帰分析の結果をもとに、他の変数の影響を統制した上

表5 「複雑な内容でもすぐに理解できる」の規定要因（ロジスティック回帰分析）

	モデル1			モデル2		
	回帰係数	オッズ比	有意確率	回帰係数	オッズ比	有意確率
女性ダミー	0.210	1.234	**	0.327	1.387	***
年齢25歳基準（10歳単位）	0.032	1.032		0.080	1.084	
専門・技術職ダミー	0.739	2.093	***	0.491	1.634	**
管理職ダミー	1.287	3.623	***	0.856	2.353	***
事務職ダミー	0.572	1.771	***	0.328	1.388	*
販売職ダミー	0.692	1.998	***	0.520	1.682	**
サービス職ダミー	0.703	2.019	***	0.482	1.620	**
ブルーカラー職ダミー	0.470	1.600	**	0.252	1.286	
専業主婦／主夫ダミー	0.559	1.748	***	0.324	1.383	*
無職・学生〈基準〉						
フルタイム就労年数（10年単位）	0.250	1.284	***	0.246	1.279	***
高卒〈基準〉						
専学卒ダミー	-0.102	0.903		-0.132	0.876	
一般大卒ダミー	0.094	1.099		0.049	1.050	
難関大卒ダミー	0.786	2.194	***	0.679	1.973	**
学歴その他ダミー	0.278	1.320		0.191	1.211	
年齢25歳基準×専学卒ダミー	0.026	1.026		0.055	1.057	
年齢25歳基準×一般大卒ダミー	0.080	1.083		0.071	1.074	
年齢25歳基準×難関大卒ダミー	-0.003	0.997		-0.020	0.980	
年齢25歳基準×学歴その他ダミー	0.038	1.039		0.067	1.070	
自分に自信ダミー				1.706	5.507	***
(定数)	-1.179	0.307	***	-1.526	0.217	***
Nagelkerke擬似決定係数		0.081			0.221	
尤度比のカイニ乗検定		p=0.000			p=0.000	
有効度数		4075			4075	

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05

表6 「物覚えがよい」の規定要因（ロジスティック回帰分析）

	モデル1			モデル2		
	回帰係数	オッズ比	有意確率	回帰係数	オッズ比	有意確率
女性ダミー	0.314	1.369	***	0.421	1.524	***
年齢25歳基準（10歳単位）	-0.015	0.985		0.018	1.018	
専門・技術職ダミー	0.390	1.478	**	0.142	1.153	
管理職ダミー	0.703	2.019	***	0.263	1.301	
事務職ダミー	0.342	1.408	*	0.113	1.120	
販売職ダミー	0.474	1.607	**	0.305	1.356	
サービス職ダミー	0.386	1.471	*	0.168	1.183	
ブルーカラー職ダミー	0.212	1.237		0.001	1.001	
専業主婦／主夫ダミー	0.483	1.620	**	0.277	1.319	
無職・学生〈基準〉						
フルタイム就労年数（10年単位）	0.185	1.203	***	0.174	1.190	***
高卒〈基準〉						
専学卒ダミー	0.036	1.037		0.023	1.024	
一般大卒ダミー	0.108	1.114		0.071	1.074	
難関大卒ダミー	0.763	2.145	***	0.656	1.927	**
学歴その他ダミー	-0.205	0.815		-0.338	0.713	
年齢25歳基準×専学卒ダミー	-0.067	0.935		-0.050	0.951	
年齢25歳基準×一般大卒ダミー	0.028	1.029		0.016	1.016	
年齢25歳基準×難関大卒ダミー	-0.035	0.965		-0.049	0.952	
年齢25歳基準×学歴その他ダミー	0.166	1.181		0.208	1.232	
自分に自信ダミー				1.467	4.338	***
(定数)	-0.779	0.459	***	-1.037	0.354	***
Nagelkerke擬似決定係数		0.048			0.163	
尤度比のカイニ乗検定		p=0.000			p=0.000	
有効度数		4075			4075	

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05

表7 「物事の原因や解決方法を論理的に考えられる」の規定要因（ロジスティック回帰分析）

	モデル1			モデル2		
	回帰係数	オッズ比	有意確率	回帰係数	オッズ比	有意確率
女性ダミー	0.023	1.023		0.100	1.105	
年齢25歳基準（10歳単位）	0.078	1.082		0.123	1.130	
専門・技術職ダミー	0.502	1.652	**	0.273	1.314	
管理職ダミー	1.143	3.135	***	0.758	2.133	***
事務職ダミー	0.190	1.209		-0.040	0.960	
販売職ダミー	0.387	1.472	*	0.220	1.246	
サービス職ダミー	0.360	1.433	*	0.147	1.158	
ブルーカラー職ダミー	0.137	1.147		-0.064	0.938	
専業主婦／主夫ダミー	0.386	1.471	**	0.181	1.198	
無職・学生〈基準〉						
フルタイム就労年数（10年単位）	0.245	1.278	***	0.238	1.269	***
高卒〈基準〉						
専学卒ダミー	-0.016	0.985		-0.025	0.975	
一般大卒ダミー	0.212	1.236		0.186	1.204	
難関大卒ダミー	1.044	2.839	***	0.971	2.641	***
学歴その他ダミー	0.205	1.227		0.116	1.123	
年齢25歳基準×専学卒ダミー	0.001	1.001		0.018	1.018	
年齢25歳基準×一般大卒ダミー	0.029	1.029		0.015	1.015	
年齢25歳基準×難関大卒ダミー	-0.099	0.906		-0.127	0.881	
年齢25歳基準×学歴その他ダミー	0.006	1.006		0.030	1.030	
自分に自信ダミー				1.450	4.262	***
(定数)	-0.667	0.513	***	-0.920	0.399	***
Nagelkerke擬似決定係数		0.084			0.183	
尤度比のカイニ乗検定		p=0.000			p=0.000	
有効度数		4075			4075	

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05

表8 「計画的に仕事を進められる」の規定要因（ロジスティック回帰分析）

	モデル1			モデル2		
	回帰係数	オッズ比	有意確率	回帰係数	オッズ比	有意確率
女性ダミー	0.631	1.880	***	0.729	2.072	***
年齢25歳基準（10歳単位）	0.066	1.068		0.097	1.102	
専門・技術職ダミー	0.660	1.934	***	0.466	1.593	**
管理職ダミー	1.147	3.150	***	0.788	2.198	***
事務職ダミー	0.639	1.894	***	0.457	1.580	**
販売職ダミー	0.620	1.858	***	0.476	1.609	*
サービス職ダミー	0.388	1.475	*	0.206	1.229	
ブルーカラー職ダミー	0.542	1.720	***	0.388	1.473	*
専業主婦／主夫ダミー	0.976	2.654	***	0.825	2.281	***
無職・学生〈基準〉						
フルタイム就労年数（10年単位）	0.244	1.277	***	0.236	1.266	***
高卒〈基準〉						
専学卒ダミー	0.101	1.106		0.087	1.091	
一般大卒ダミー	0.350	1.419		0.344	1.410	
難関大卒ダミー	0.730	2.074	**	0.632	1.881	**
学歴その他ダミー	0.065	1.067		-0.002	0.998	
年齢25歳基準×専学卒ダミー	-0.018	0.982		0.007	1.007	
年齢25歳基準×一般大卒ダミー	-0.033	0.968		-0.047	0.954	
年齢25歳基準×難関大卒ダミー	-0.081	0.922		-0.095	0.910	
年齢25歳基準×学歴その他ダミー	0.087	1.091		0.106	1.112	
自分に自信ダミー				1.306	3.691	***
(定数)	-0.756	0.469	***	-0.982	0.374	***
Nagelkerke擬似決定係数		0.075			0.148	
尤度比のカイニ乗検定		p=0.000			p=0.000	
有効度数		4075			4075	

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05



表9 「すぐに投げ出さずに努力を続ける」の規定要因（ロジスティック回帰分析）

	モデル1			モデル2		
	回帰係数	オッズ比	有意確率	回帰係数	オッズ比	有意確率
女性ダミー	0.519	1.681	***	0.596	1.815	***
年齢25歳基準（10歳単位）	0.100	1.105		0.128	1.136	
専門・技術職ダミー	0.897	2.453	***	0.737	2.089	***
管理職ダミー	1.224	3.400	***	0.909	2.481	***
事務職ダミー	0.554	1.740	***	0.390	1.477	**
販売職ダミー	0.875	2.399	***	0.759	2.136	***
サービス職ダミー	0.527	1.693	**	0.372	1.451	*
ブルーカラー職ダミー	0.612	1.844	***	0.478	1.613	**
専業主婦／主夫ダミー	1.008	2.739	***	0.872	2.392	***
無職・学生〈基準〉						
フルタイム就労年数（10年単位）	0.199	1.220	***	0.188	1.207	***
高卒〈基準〉						
専学卒ダミー	0.033	1.034		0.022	1.022	
一般大卒ダミー	0.321	1.379		0.311	1.365	
難関大卒ダミー	0.662	1.938	**	0.565	1.759	*
学歴その他ダミー	-0.177	0.838		-0.258	0.772	
年齢25歳基準×専学卒ダミー	-0.020	0.980		-0.002	0.998	
年齢25歳基準×一般大卒ダミー	-0.050	0.951		-0.064	0.938	
年齢25歳基準×難関大卒ダミー	-0.068	0.934		-0.077	0.926	
年齢25歳基準×学歴その他ダミー	0.217	1.242		0.245	1.277	
自分に自信ダミー				1.123	3.075	***
(定数)	-0.696	0.498	***	-0.886	0.412	***
Nagelkerke擬似決定係数	0.070			0.126		
尤度比のカイニ乗検定	p=0.000			p=0.000		
有効度数	4075			4075		

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05

表10 「上司や仕事相手の意図を読み取るのが得意だ」の規定要因（ロジスティック回帰分析）

	モデル1			モデル2		
	回帰係数	オッズ比	有意確率	回帰係数	オッズ比	有意確率
女性ダミー	0.420	1.521	***	0.538	1.713	***
年齢25歳基準（10歳単位）	0.086	1.090		0.128	1.136	
専門・技術職ダミー	0.624	1.866	***	0.397	1.487	*
管理職ダミー	1.108	3.029	***	0.704	2.022	***
事務職ダミー	0.398	1.489	**	0.169	1.185	
販売職ダミー	0.707	2.027	***	0.552	1.737	**
サービス職ダミー	0.412	1.509	**	0.193	1.213	
ブルーカラー職ダミー	0.313	1.367	*	0.107	1.113	
専業主婦／主夫ダミー	0.663	1.941	***	0.470	1.600	**
無職・学生〈基準〉						
フルタイム就労年数（10年単位）	0.173	1.189	***	0.161	1.175	***
高卒〈基準〉						
専学卒ダミー	0.002	1.002		-0.014	0.986	
一般大卒ダミー	0.245	1.278		0.222	1.248	
難関大卒ダミー	0.781	2.184	***	0.673	1.960	**
学歴その他ダミー	-0.041	0.960		-0.155	0.856	
年齢25歳基準×専学卒ダミー	-0.032	0.968		-0.011	0.989	
年齢25歳基準×一般大卒ダミー	-0.010	0.990		-0.024	0.976	
年齢25歳基準×難関大卒ダミー	-0.111	0.895		-0.131	0.877	
年齢25歳基準×学歴その他ダミー	0.084	1.088		0.118	1.125	
自分に自信ダミー				1.497	4.470	***
(定数)	-1.009	0.365	***	-1.294	0.274	***
Nagelkerke擬似決定係数	0.059			0.173		
尤度比のカイニ乗検定	p=0.000			p=0.000		
有効度数	4075			4075		

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05

表 11 「人にわかりやすく物事を伝えられる」の規定要因 (ロジスティック回帰分析)

	モデル1			モデル2		
	回帰係数	オッズ比	有意確率	回帰係数	オッズ比	有意確率
女性ダミー	0.085	1.089		0.173	1.189	*
年齢25歳基準 (10歳単位)	0.124	1.132		0.171	1.187	*
専門・技術職ダミー	0.716	2.047	***	0.489	1.631	**
管理職ダミー	1.256	3.512	***	0.869	2.384	***
事務職ダミー	0.665	1.944	***	0.456	1.578	**
販売職ダミー	0.663	1.941	***	0.503	1.654	**
サービス職ダミー	0.686	1.985	***	0.485	1.624	**
ブルーカラー職ダミー	0.441	1.554	**	0.239	1.270	
専業主婦/主夫ダミー	0.824	2.280	***	0.639	1.894	***
無職・学生<基準>						
フルタイム就労年数 (10年単位)	0.123	1.131	**	0.105	1.111	*
高卒<基準>						
専学卒ダミー	-0.241	0.786		-0.280	0.756	
一般大卒ダミー	0.240	1.271		0.213	1.237	
難関大卒ダミー	0.788	2.199	***	0.683	1.981	**
学歴その他ダミー	-0.391	0.676		-0.552	0.576	
年齢25歳基準×専学卒ダミー	0.125	1.134		0.159	1.173	
年齢25歳基準×一般大卒ダミー	0.023	1.023		0.011	1.011	
年齢25歳基準×難関大卒ダミー	-0.052	0.950		-0.069	0.933	
年齢25歳基準×学歴その他ダミー	0.248	1.281		0.301	1.352	*
自分に自信ダミー				1.452	4.273	***
(定数)	-1.309	0.270	***	-1.605	0.201	***
Nagelkerke擬似決定係数		0.070			0.183	
尤度比のカイニ乗検定		p=0.000			p=0.000	
有効度数		4075			4075	

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05

表 12 「注意力不足によるミスをよくしてしまう」の規定要因 (ロジスティック回帰分析)

	モデル1			モデル2		
	回帰係数	オッズ比	有意確率	回帰係数	オッズ比	有意確率
女性ダミー	-0.141	0.868		-0.156	0.856	
年齢25歳基準 (10歳単位)	-0.110	0.896		-0.117	0.890	
専門・技術職ダミー	-0.189	0.828		-0.137	0.872	
管理職ダミー	-0.452	0.636	*	-0.361	0.697	
事務職ダミー	-0.153	0.859		-0.105	0.900	
販売職ダミー	-0.198	0.821		-0.159	0.853	
サービス職ダミー	-0.088	0.916		-0.042	0.959	
ブルーカラー職ダミー	-0.059	0.942		-0.018	0.982	
専業主婦/主夫ダミー	-0.425	0.653	**	-0.381	0.683	*
無職・学生<基準>						
フルタイム就労年数 (10年単位)	-0.053	0.949		-0.047	0.954	
高卒<基準>						
専学卒ダミー	0.163	1.177		0.166	1.181	
一般大卒ダミー	0.218	1.243		0.227	1.255	
難関大卒ダミー	-0.045	0.956		-0.010	0.990	
学歴その他ダミー	0.185	1.204		0.207	1.230	
年齢25歳基準×専学卒ダミー	-0.017	0.983		-0.021	0.979	
年齢25歳基準×一般大卒ダミー	-0.114	0.892		-0.112	0.894	
年齢25歳基準×難関大卒ダミー	-0.083	0.920		-0.081	0.922	
年齢25歳基準×学歴その他ダミー	-0.039	0.962		-0.044	0.957	
自分に自信ダミー				-0.279	0.756	***
(定数)	0.090	1.094		0.131	1.140	
Nagelkerke擬似決定係数		0.024			0.029	
尤度比のカイニ乗検定		p=0.000			p=0.000	
有効度数		4075			4075	

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05

での学歴別の「仕事ができる」項目の該当割合を算出する。性別・年齢・職種などによる擬似相関を排除した、学歴間の正味の違いを簡便に見るためである。なお、前述のように、本稿では現在の若者世代における学歴の持つ意味を見いだすことを重視しているため、データの中で最も若い世代である 25 歳における値を算出する。その結果が表 13 である。

表 13 他の変数の影響を統制した上での学歴ごとの「仕事ができる」項目の該当割合

	高卒	専学卒	一般大卒	難関大卒	その他
複雑な内容でもすぐに理解できる	39.6%	37.2%	41.9%	59.0%	46.4%
	—			***	
物覚えがよい	43.8%	44.7%	46.5%	62.6%	38.8%
	—			***	
物事の原因や解決方法を論理的に考えられる	41.6%	41.2%	46.8%	66.9%	46.7%
	—			***	
計画的に仕事を進められる	55.5%	57.9%	63.9%	72.1%	57.0%
	—			**	
すぐに投げ出さずに努力を続ける	56.5%	57.3%	64.1%	71.5%	52.1%
	—			**	
上司や仕事相手の意図を読み取るのが得意だ	42.2%	42.2%	48.2%	61.4%	41.2%
	—			***	
人にわかりやすく物事を伝えられる	35.2%	30.0%	40.9%	54.5%	26.9%
	—			***	
注意力不足によるミスをよくしてしまう	46.7%	50.8%	52.1%	45.6%	51.3%
	—				

表5～表12のモデル1から、25歳・男女中間値・全職業加重平均値・フルタイム就労年数2年間で算出。

\*\*\* p<0.001 \*\* p<0.01 \* p<0.05 (高卒との差、回帰係数の有意確率より)

表 13 から、難関大卒の突出は明確である。高卒・専学卒・一般大卒は、各項目の該当割合にそれほど差がないが、難関大卒は全般的に高い傾向がある。注意力不足によるミスについては例外的に学歴差がないものの、難関大卒は他の学歴層と比べて、仕事において、複雑な内容でもすぐに理解でき、物覚えがよく、物事の原因や解決方法を論理的に考えられ、計画的に仕事を進められ、すぐに投げ出さずに努力を続け、上司や仕事相手の意図を読み取るのが得意で、人にわかりやすく物事を伝えられる傾向がある<sup>(4)</sup>。

いわゆる受験勉強から想起されやすい「物覚えがよい」について、難関大卒で該当割合が高いことに意外性はない。しかし、それだけでなく「上司や仕事相手の意図を読み取るのが得意だ」などについても、難関大卒の優位性が認められることは注目に値する。学歴社会批判において、「難関大卒は暗記はできるが〇〇はできない」といった議論がなされることがあるが、少なくとも今回の 8 項目において、難関大卒が他の学歴層と比べて「できない」ものは見いだされなかった。「注意力不足によるミスをよくしてしまう」については差がないが、これは「できない」わけではなく、「人並み」ということである<sup>(5)</sup>。

#### 4. まとめと結論

ここまで「高学歴者ほど仕事ができる」の意識と実態を、日本全国の 25 ～ 59 歳を対象にした大規模社会調査の計量分析から明らかにしてきた。

まず、意識面では、多くの人が「高学歴者ほど仕事ができる」を否定している。高卒や

専学卒は特にこの傾向が顕著である。この意識はフルタイム就労年数と関係しないため、実際に働いた実感で形成されたものではなく、最初から固定された観念だと考えられる。なぜ就労する前からそのような観念が生じるのかは、今後明らかにする必要があるが、一つの推論として述べれば、「学歴で人を判断するのはよくない」という議論が、メディアなどで取り上げられることが多く、それが「模範解答」として浸透しているからかもしれない。濱中(2013)は学歴に対して感情的に否定する人々が多いことについて、学歴競争は「勝者よりも敗者の数が圧倒的に多い」(p.221)ことが背景にあると考察している。

一方、実態としての「高学歴者ほど仕事ができる」は、一般的職業能力に注目して見た場合、「高卒<専学卒<大卒と教育年数が増えるにつれて仕事ができるようになる」という意味で捉えれば正しくないが、「難関大卒は仕事ができる」という意味で捉えれば正しい。つまり、高卒と専学卒・一般大卒の間では一般的職業能力に明確な違いは認められないのに対し、難関大卒は多くの面で違いが見られる。したがって、一般的職業能力が求められる企業の採用や人事において、高卒よりも一般大卒を優先することは、それが妥当であるのか再考の余地があるが、一般大卒よりも難関大卒を優先することは、確率論に基づく判断を是とするのであれば、一定の合理性を有していることになる。

なお、付言しておく、以上の議論はあくまで、本稿で分析した「仕事ができる」項目が今後も社会において求められるのであれば、という前提に立っている。つまり、仕事において、複雑な内容でもすぐに理解でき、物覚えがよく、物事の原因や解決方法を論理的に考えられ、計画的に仕事を進められ、すぐに投げ出さずに努力を続け、上司や仕事相手の意図を読み取るのが得意で、人にわかりやすく物事を伝えられる人材が求められるのであれば、という前提である。仕事で求められる能力自体を変えていくべきではないか、という議論が別途なされることを否定するものではない。

また、本稿の分析は一般的職業能力に焦点を当てたため、特定の職業で必要となる専門的能力(たとえば、美容師として髪を切る能力、理系で薬品を扱う能力など)は扱っていないことにも注意を要する。専学卒や一般大卒は一般的職業能力では高卒と差がなくても、特定の専門的能力では差がある可能性もある。もっとも、濱口(2013)が論じるように、日本型雇用では、一部の専門職を除き、新卒者に特定の専門的能力よりも一般的職業能力が求められる傾向がある。すなわち、日本企業、特に長期安定雇用を前提とした大企業は、特定の職務を遂行するスペシャリストとしての人材を求めめるのではなく、企業の一員として幅広い業務を身につけ、遂行できる人材を求めめることに特徴がある。このことをふまえれば、一般的職業能力への注目には一定の意義があったと考えられる。

そして、本稿では大卒を難関大卒と一般大卒に区別したが、この二区分が大括りであることは間違いない。難関大学の中にも、旧帝国大学のような最難関大学があれば、そこまで難関ではない大学・学部もある。同様に、一般大学の中にも、入学に一定の学力を要する大学があれば、ボーダーフリーと呼ばれるような実質的に受験者が全員合格できる大学・学部もある。本稿の大まかな二区分でも難関大卒と一般大卒に明確な違いが見られたということは、より細かい区分をした場合、大学の入試難易度による差(最難関大学とボーダーフリー大学の差など)はより顕著に見られる可能性が高い。その点では、少なく見積もって、今回の分析で見られたような大学の入試難易度による違いがあるということである。大括りではあるものの、現在の学歴社会をめぐる人々の意識と実態の一端を実証

的に明らかにしたことが、本研究の意義である。引き続き、詳細な分析が求められる。

<注>

- (1) 経済協力開発機構（OECD）が2011年に実施した「国際成人力調査」（PIAAC）では、日本において高等教育修了者が未修了者と比べて、仕事に関連する諸能力が平均的に高い傾向が示されている（国立教育政策研究所編 2013）。しかし、大卒を難関大卒と一般大卒に区分できる設計になっておらず、さらに、短大卒・高専卒・専学卒を区別せずに一つの選択肢として尋ねているため、得られる知見に限られる。
- (2) 職種は、現在の職業が専業主婦／主夫、無職、学生以外の回答者に対し、「学校教員職」「管理職」「事務職」「販売職」「サービス職」「保安職」「生産工程職」「輸送・運転職」「建設・採掘職」「運搬・清掃職」「農林漁業職」「専門・技術職」（それぞれ例示あり）の選択肢で回答を得た。該当者が少数の「学校教員職」は「専門・技術職」に含め、同じく該当者が少数の「保安職」「生産工程職」「輸送・運転職」「建設・採掘職」「運搬・清掃職」「農林漁業職」は「ブルーカラー職」としてまとめた。回答者の内訳は専門・技術職13.8%、管理職6.3%、事務職23.2%、販売職6.1%、サービス職9.9%、ブルーカラー職14.1%、専業主婦／主夫16.0%、無職・学生10.8%であった。
- (3) 本調査において、フルタイムは「正社員・正職員、またはそれらとほぼ同じ時間で働くことを指します。自営業・自由業も含めます」と定義した。これは、厚生労働省の「一般労働者」の定義をわかりやすく言い換えたものである。厚生労働省は「短時間労働者」を「1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者」と定義した上で、それ以外の労働者を「一般労働者」を定義している。なお、本データにおいて、フルタイム就労をしたことがある回答者は、高卒87.9%、専学卒93.5%、一般大卒92.1%、難関大卒94.6%であった。したがって、高卒が若干低いものの、分析対象該当率に学歴による差はそれほど存在しない。
- (4) 上西（2014）が指摘するように、企業規模が大きいほど、研修などの企業内職業訓練の機会が多い傾向がある。そのため、難関大卒ほど仕事ができるという結果について、難関大卒の就職先は大企業であることが多く、大企業では企業内職業訓練の機会に恵まれているため、就職後に能力が高くなったという可能性も考えられる。しかし、表5～表12における学歴ダミーの主効果は、25歳時点での学歴の効果を示しているため、大卒者は就職して3年程度（六年制大学・大学院卒や浪人・留年経験者をもっと短い）しか経過しておらず、企業内職業訓練の効果はそれほど現れていないと考えられる。
- (5) もちろん、ここで分析している8項目が一般的職業能力を完璧に網羅しているものではない以上、難関大卒が他の学歴層と比べて不得手としていることが別に存在する可能性はある。ちなみに、本研究の関心からは外れるが、能力よりも人柄を表すと考えられる「困っている人を見かけたら、知らない人でも助ける」「自分の間違いや失敗は素直に認める」について、同様の分析を行ったところ、前者については学歴差が認められず、後者については高卒よりも一般大卒・難関大卒のほうが当てはまる傾向があった。

<参考文献>

- 荒井一博 2007『教育の経済学・入門 ― 公共心の教育はなぜ必要か』勁草書房。
- 上西充子 2014「能力開発とキャリア ― これからのキャリア形成」佐藤博樹・佐藤厚編『仕事の社会学 ― 変貌する働き方 改訂版』有斐閣ブックス pp.19-35。
- 小方直幸 2011「大学生の学力と仕事の遂行能力」『日本労働研究雑誌』No.614 pp.28-38。
- 荻谷剛彦 2010「大卒就職の何が問題なのか ― 理論的・歴史的検討」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 pp.1-26。
- 荻谷剛彦 2017「教育拡大と学歴の効用の変容 ― 日本型学歴インフレの変容」石田浩編『教育とキャリア』勁草書房 pp.90-112。
- 国立教育政策研究所編 2013『成人スキルの国際比較 ― OECD国際成人力調査（PIAAC）報告書』明石書店。

- 須藤康介 2021 「少年犯罪増加認識の計量分析 — 『増加する重大少年犯罪』 と思っているのは誰か」  
『駒澤社会学研究』 第57号 pp.97-112.
- 豊永耕平 2018 「高学歴化・経済変動と学歴 — 上層ホワイトカラー入職に対する学歴効果の変容」 『教育社会学研究』 第103集 pp.47-68.
- 濱口桂一郎 2013 『若者と労働 — 「入社」の仕組みから解きほぐす』 中公新書ラクレ。
- 濱中淳子 2013 『検証・学歴の効用』 勁草書房。
- 平沢和司 2011 「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 『現代の階層社会2 — 階層と移動の構造』 東京大学出版会 pp.155-170.
- 宮寺晃夫 2006 『教育の分配論 — 公正な能力開発とは何か』 勁草書房。
- 盛田昭夫 2018 『学歴無用論』 フィールドアーカイヴ。
- 安井元康 2021 『「学歴なんて関係ない」はやっぱり正しい』 草思社。

<付記>

本研究は、日本学術振興会の科研費・挑戦的研究（萌芽）「教育問題の誤認とその要因に関する実証的研究」（JP19K21788、研究代表：須藤康介）の助成を受けたものです。