

平成 23 年度

千葉大学先進科学プログラム入学者選考課題

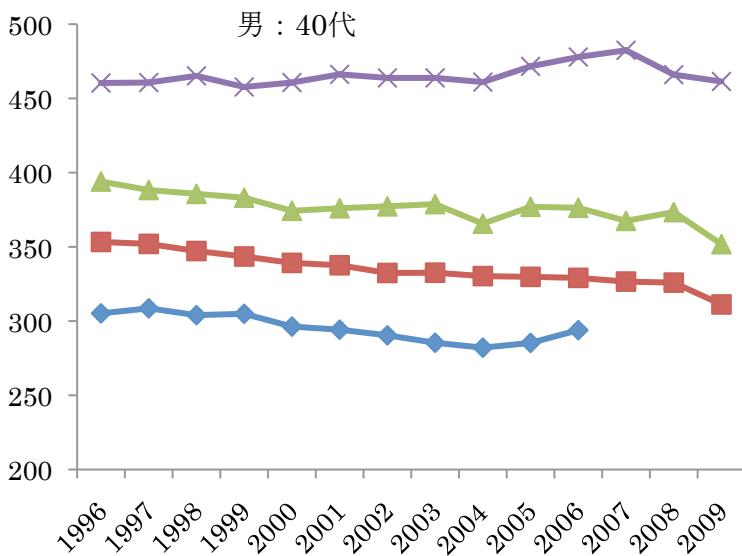
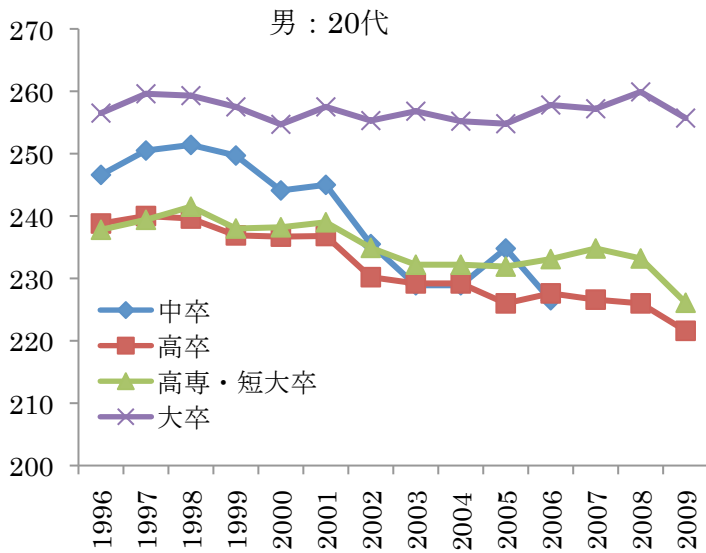
課題 II-C 解答例

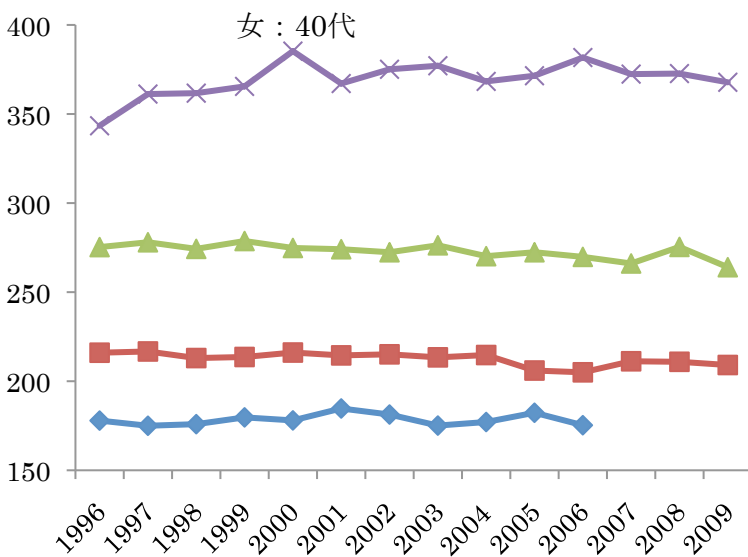
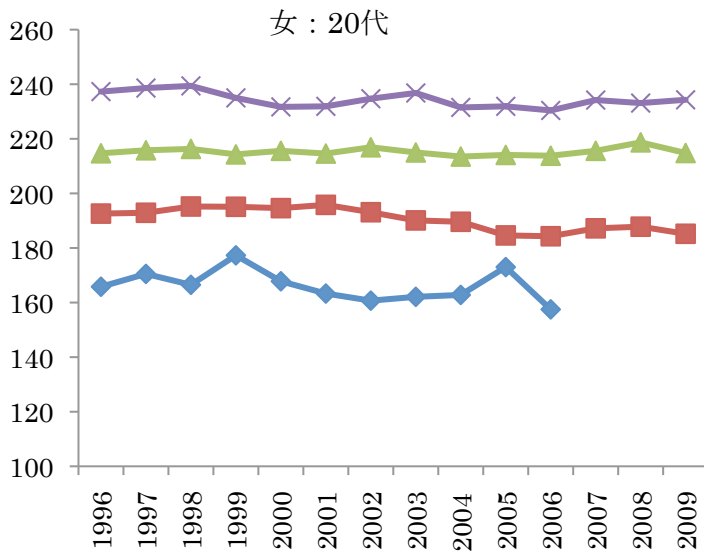
【II-C】 出題意図

「学歴社会」は、おそらく受験生にとってもなじみのない単語ではないだろう。しかし、その意味するところは漠然としており、実際に社会で何が起きているのかについての実感は希薄であろう。本問題は、ともすれば「当たり前」であるとして片づけられかねない現象を、誘導に従って、社会統計資料から抽出し、その背景にある事実に想像力を働かせることができるか、そしてそれを言葉として表現できるか、視覚的にわかりやすいグラフとして呈示できるかを受験生に問う（問1～3）。また、試験問題の誘導にしたがって解答を進めつつも、そこで考慮されていない問題について想像力を働かせることができるか問う（問4）。

解答例

問1：





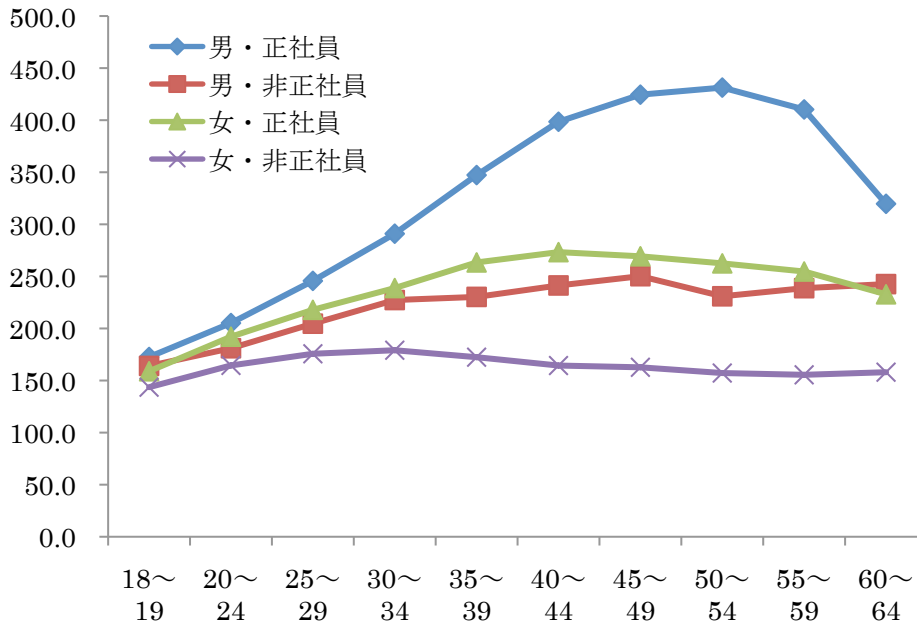
- ・男 20 代を除き，大卒>短大・高専>高卒>中卒の傾向はほぼ一貫している。
- ・男 20 代では，大卒を除いて，賃金の長期下落傾向が顕著であり，その結果，格差が大きく広がっている。
- ・女の方が，賃金が概して低い。※
- ・年齢層の高い方が学歴による差が大きい。※

※これらのこと示すためには，男女を比較するグラフ，年齢層を比較するグラフを作成するのがよい。

※上のように，横軸を年，縦軸を賃金として，各学歴を線とする折れ線グラフを描くやり方は，ほんの一例である。高卒と大卒を比較する場合には高校生を 1 として，あるいは，全体の格差を論じるには賃金の安定している中卒を 1 として，比を縦軸にしたグラフを描くと，格差の拡大がわかりやすい。

※いずれにせよ，グラフから様々なことを読み取り，また，それを適切なグラフで表現できているかを評価する。

問 2 :



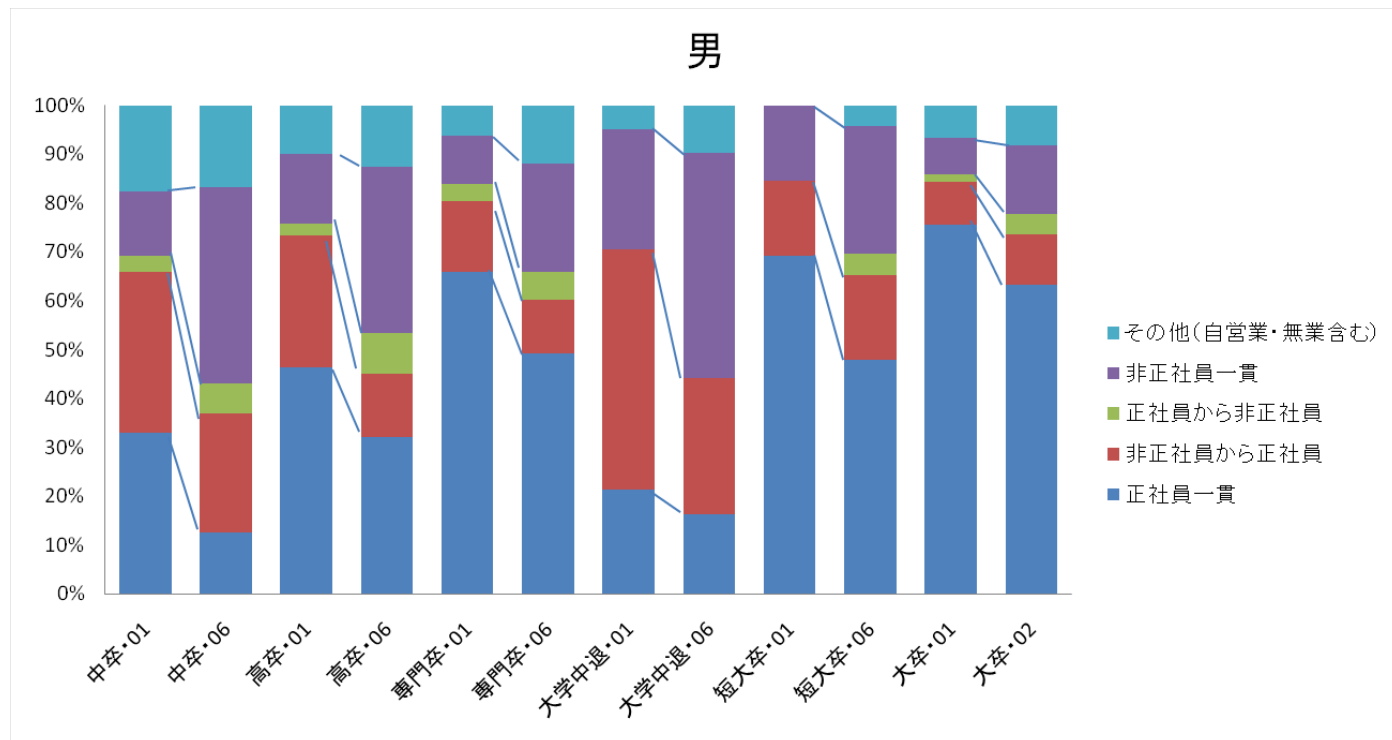
- ・ 男の方が賃金が高い。
- ・ 非正社員よりも正社員の方が賃金が高い。その格差は、男で大きい。
- ・ 非正社員と正社員の賃金格差は、10～20代では小さいが、40代以降顕著に表れる。
- ・ 格差が年齢ごとにあるので、キャリアが固定化された場合には、生涯賃金の格差が相当大きくなる。※
- ・ 女子のピークは、男子よりも年齢が若い。
- ・ 非正社員のピークは、正社員のピークよりも若い。

※生涯賃金を出して、棒グラフにするのも解答としてあり得る。

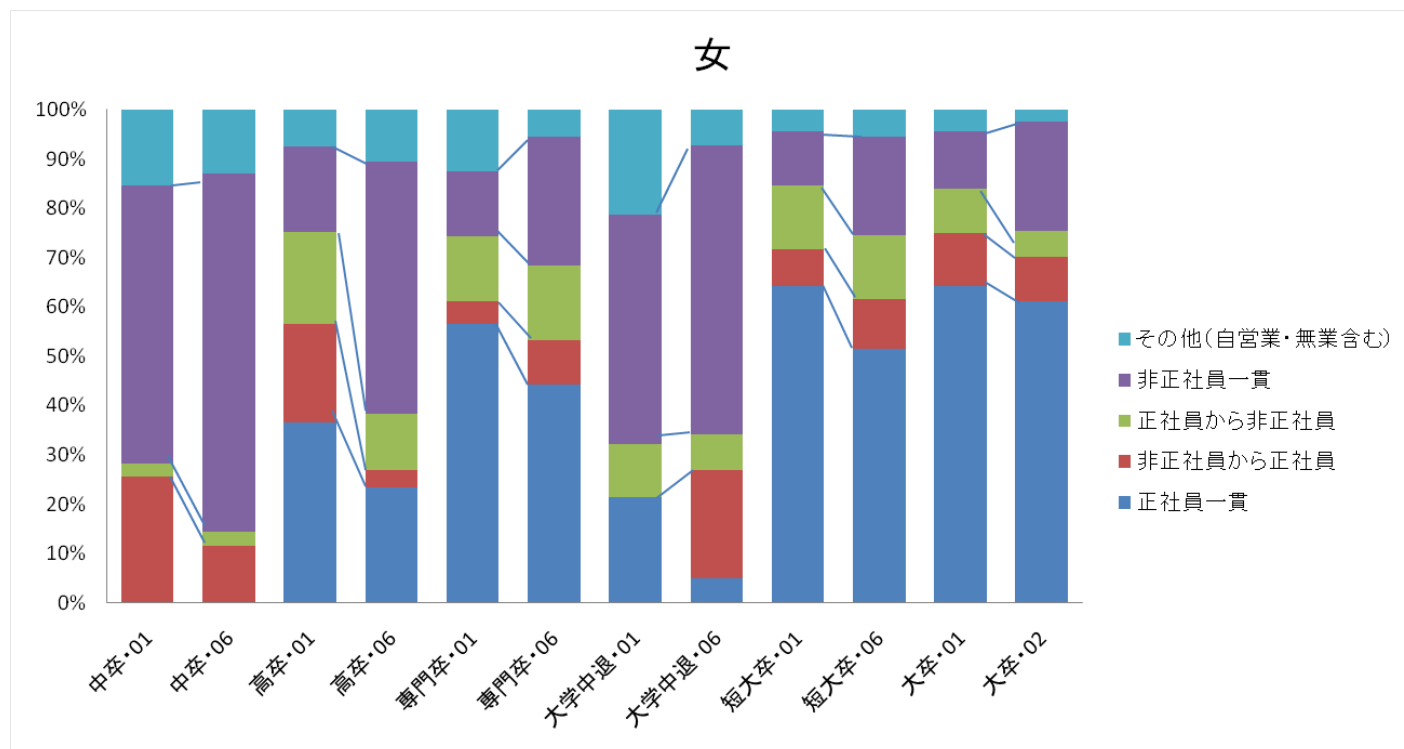
問3：

実数を計算し直し、学歴カテゴリごとに比率を算出し直したものを、グラフ化すると、以下のようになる。

男性



女性



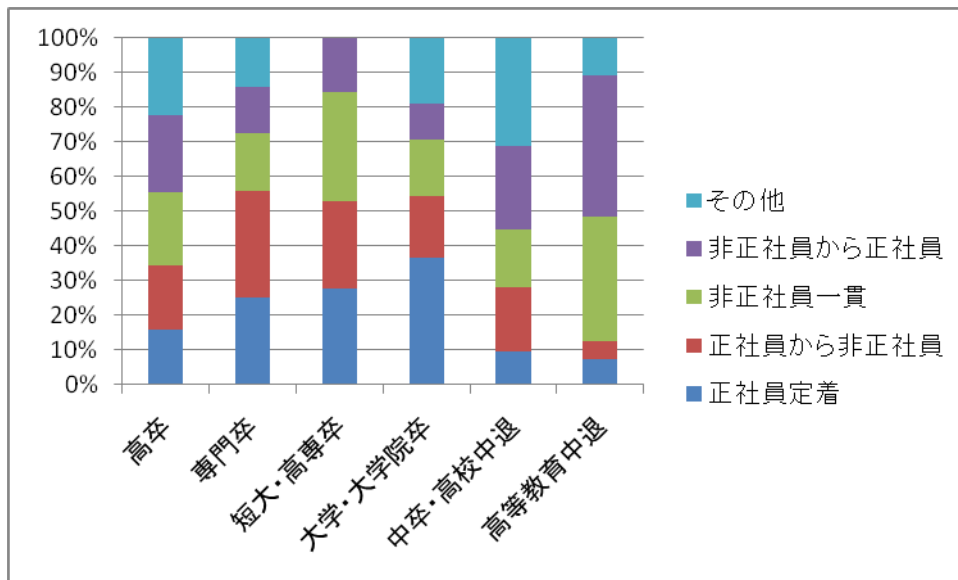
- ・「非正社員一貫」について、高卒、中卒、大学中退で顕著。
- ・5年間で非正社員の比率が拡大している（非正社員の比率が減少している）。非正社員一貫や非正社員への移行は、中卒、高卒、専門卒で顕著に拡大している。
- ・女性の方が「正社員から非正社員」の比率が高い。「正社員定着」も少ない。※

※解答例のグラフは、2001年と2006年の変化を強調したものであり、男女比較をするならば、男女のデータを並べる必要があるだろう。

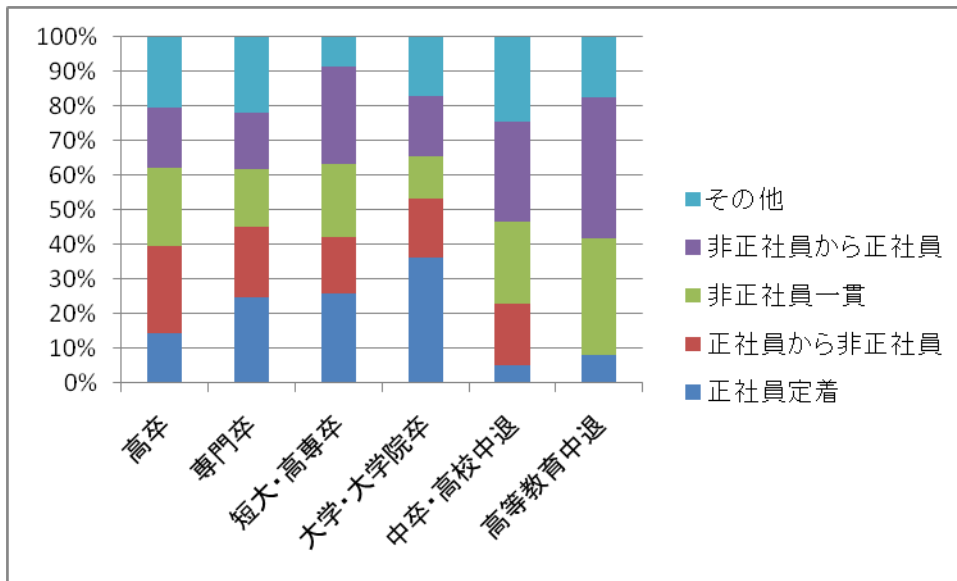
（解答の注意点）

表は、キャリア類型ごとに100%として、各学歴者の占める割合を呈示しているが、例えば、男のデータをそのままグラフ化すると、以下の通りである。

2001年男性



2006 年男性



この場合、データ数の少ないキャリアタイプの比率を過大評価して解釈しかねない。このグラフを比較すると、特に 2001 年と 2006 年の変化が過小評価されかねないので注意が必要である。

問 4 :

(1)

現代の学歴社会は「学歴達成を目指して厳しい競争を繰り広げている社会」とは必ずしも言えないが、『学歴』が人々の一生を客観的に左右する社会」という本田の仮説的な議論の後半はデータから検証することができる。とくに、データから読みとれる現在の特徴は、①若年層の間でも中年層のあいだでも賃金格差は開いているが、その理由として、②正社員と非正社員の賃金の格差（とくに生涯賃金）は大きく、③正社員比率が低下していることを挙げるることができる。このことは、正社員になれるかなれないかが「一生を左右する」といえる。さらに、④大卒の正社員率が大きく低下していない点を勘案すれば、大卒であることはその後の「一生」において中高卒と比べ絶対的に有利であることがわかる。

(2)

例 1 :

問題にある 3 種類のデータから、大卒では正社員率が大きく低下せず、高卒・中卒で大きく低下しているため、結果的に賃金が安くなって来ている可能性がしめされた。しかし、この説を裏付けるためには、正社員率や賃金などを別々に集計するのではなく、学歴、正社員かどうか、賃金を調査対象である個々人について集計し、相関があるかどうか調べる必要がある。また、経済状況を表す指標など別のファクターを集計することで、

それら別の要因が原因となって賃金格差を生み出している可能性を排除する必要がある。

例 2 :

本田の仮説の前半すなわち「学歴達成を目指して厳しい競争を繰り広げている社会」という点はデータからは検証されていない。競争自体は、かつてと比べて沈静化したということがありうる。なぜなら、格差が開きすぎると、競争に勝てないと諦める人々が出現し、競争は停滞しているかもしれないからである。

競争が全体的に沈静化したとはいえ、高学歴層の間ではいまだ競争が激しいことが推測される。この点を検証するためには、人々が競争しているかどうかを指標化しデータ化しなくてはならない。たとえば、高校生にアンケート調査をし、進学校とそうでない高校において勉強をどの程度まじめにやっているか、その違いを確認するという方法もある。とはいえ、この手法も、現時点での生徒のまじめさや競争意識を問うものなので、過去との比較は難しい。これを補完するためには、ベテラン教員にアンケートやインタビューを行い、20年前と現在の受験生の競争意識の違いを調べるとということも可能であろう。

例 3 :

「貧困の連鎖」という現象がある。貧困な家庭に生まれた人は、貧困がゆえに十分な教育を得ることができず、高所得の仕事に就けない。そのため貧困が「連鎖」するという。また、親あるいは養育者の収入が少ない場合、家庭の中に学習意欲を刺激する図書などが少ないことも、こうした連鎖に繋がる可能性がある。さらに、中卒あるいは高校・大学中退の女性の場合、半数以上が非正社員一環である。こうした女性が片親で子育てをしている場合、やはりその女性の子どもは「貧困の連鎖」を引き起こす可能性が高いのではないか。

「学歴社会」は「貧困の連鎖」によっても起きていると仮定すれば、調査対象がどのような家庭で育ったかについても調査する必要があるだろう。調査対象の親または養育者の性別を含む属性や収入、家庭内の学習環境を調査することも考えられるであろう。

例 4 :

2001年・2006年の統計では、どちらも「非正社員一貫」と「正社員から非正社員」の割合は、すべての学歴グループにおいて女性の方が高い。男女雇用均等法があり、男女共同参画といわれているが、果たしてこうした法律やシステムが機能しているのだろうか。それとも、女性はキャリア形成が難しい、あるいは正社員で働くことを望まないからなのであろうか。はたまた、学歴社会の「苛烈な状況」の中でより高収入が得られる仕事に就くことをあきらめてしまっているからなのか。調査対象者に、雇用均等法や男女共同参画が個人にどのような影響をもたらしているかと考えるか、また、これまでどのような就業努力をしたのかあるいはしなかったのかについて、さらに女性労働者を雇用する側の見解や慣習、企業文化について、アンケートやインタビューを行うことができるだろう。それと同時に、女性を取り巻く、あるいは女性の労働に直接関係するであろう他の制度（例えば本人と配偶者の育児休暇）がどのように機能しているのかを調べる必要があるだろう。