

## 論文要旨

### 学位論文題目

「学歴ミスマッチと大卒女性の就業に関する実証分析—日本とオランダの比較を通して—」

氏名 東海林(市川) 恭子

本研究は、学歴ミスマッチが大卒女性の就業行動にどのような影響を与えるかを検証することを目的とする。仕事に求められる学歴レベルと個人が実際に取得している学歴レベルを比較して、一致しない場合を学歴ミスマッチがあると表す。Duncan and Hoffman(1981)に沿って学歴ミスマッチを定義すると、個人が達成した学歴 (S) と従事する仕事にふさわしい学歴 (R) を比較して、①  $S=R$  であれば exact match (教育適当)、②  $S>R$  であれば overeducation (教育過剰)、③  $S<R$  であれば undereducation (教育過小) となる。例えば、従事する仕事にふさわしい学歴が高卒程度であり、個人自身の達成学歴が大卒であれば、達成学歴の方が学歴レベルが高いので overeducation (教育過剰) となる。R の計測方法には主観的計測法と客観的計測法があるが、本研究は主観的計測法と呼ばれる個人がふさわしい学歴は何かと考える回答する計測法を用いている。本研究は学歴ミスマッチの礎とされる Assignment モデルを説明した上で先行研究サーベイを行い、この学歴ミスマッチの概念を用いて、大卒女性が就業上抱える課題として、①早期離職に与える影響、②学歴ミスマッチの持続性の日蘭比較、③大卒女性の低就業率に関する学歴ミスマッチの賃金への影響の日蘭比較を実証分析で検証した。使用データは、①②は REFLEX 調査、③は PIAAC 調査である。REFLEX は 2000 年度に大学・大学院等を卒業した男女を対象に卒業後 5 年間の初期キャリアについて 2005-6 年に 15 か国で行われた回顧的国際調査 (サンプル数: 日本 2,501、オランダ 3,425) である。大卒直後の初職時点と卒業後 5 年後時点の 2 時点における就業状況が把握でき、学歴ミスマッチ状況の 5 年間の変化が把握可能な貴重なデータである。また、PIAAC は 2011-12 年に 24 か国で 15-65 歳の男女を対象に行われた国際調査 (サンプル数: 日本 5,278、オランダ 5,170) である。日本について仕事に見合った学歴を尋ねる質問を含む貴重でリッチなデータで、REFLEX が主に 20 代大卒・大学院卒のみ対象なのに対し、PIAAC では年齢層及び学歴も幅広いとの特徴がある。なお、②と③については、未だ新卒一括採用が主たる入職経路であり、正規・非正規労働の二極化が特徴の労働市場の日本と対比させる意味で、学歴ミスマッチの持続性が低く、大卒女性就業率も高く、フルタイム・パート間の双方向の移動が保障された労働市場であるオランダと比較する。

①については、比例ハザード分析により overeducation が離職を促進することを示した。つまり能力に見合わない仕事に従事すると大卒男女ともに辞めやすい。ただし、大卒男性も同様に overeducation で離職促進され、離職促進効果に男女差があるわけではないが、実際の離職率では overeducation の大卒女性の方が大卒男性より高い。これは、大卒男性は overeducation であったとしても大学の専攻に関連した仕事に従事する割合が高く、その場合離職しにくい。つまり、大卒女性の場合は学歴レベルも専攻もミスマッチとなる場合が多く、その場合離職率が高くなることを指摘した。また、大卒女性は就職活動期間が長いと離職しにくいとの推計結果も得た。ただし、長期の就職活動期間を経て得た職場環境は収入が低く、満足度も低いという特性も踏まえると、長い

就職活動を経て見つけた仕事は職場環境が厳しくともなかなか辞めないということが分かった。

②については、日本は学歴ミスマッチが解消しにくい国なのであるが、その理由を学歴ミスマッチの解消経路に注目したプロビット分析を行い、学歴ミスマッチが解消しやすい国オランダと比較することにより以下の点が明らかになった。日本では *overeducation* を解消するのに転職よりも内部異動の効果が大きい、オランダは逆に転職の方が内部異動よりも効果が大きいこと、オランダでは就労経験期間が男性の *overeducation* の持続率を下げるのに対して、日本では就労経験期間は全く影響しないことを示した。さらに、オランダでは *overeducation* の持続率や *exact match* から *overeducation* への移行率に影響を与える要因に男女差がないのに対し、日本では内部異動の *overeducation* 解消効果は男性においてのみ確認され、女性では見られないこと、*exact match* から *overeducation* への移行率は女性の方が高く、特に無期雇用の女性が転職すると *overeducation* に陥りやすいことを示した。

③については、大卒女性の低い就業率の理由として学歴ミスマッチによる賃金ペナルティが存在しているのではないかとこの観点からヘックマンの2段階推計法で分析した。学歴ミスマッチが賃金に与える影響を、パート・フルタイム間の自発的な移動が担保されているオランダとの比較を通じ、男女、雇用形態(パートタイム・フルタイム)、子どもの有無で差があるかという視点から分析した。結果は、日本では、*overeducation* の賃金ペナルティが存在すること、大卒パート女性の方が大卒フルタイム女性より賃金ペナルティが大きいことを示した。その影響を合算してみると、*overeducation* による賃金ペナルティは子どもの有無・雇用形態に関わらず存在するが、子どもの有無よりもパートであることが *overeducation* の賃金ペナルティをより強めていることが分かった。また、子育て期の大卒女性就業率の高いオランダとの国際比較を行い、オランダ女性は子どもの有無、パートによる *overeducation* の賃金への負の影響は確認されないことから、日本の大卒パート女性の *overeducation* の賃金ペナルティの存在が日本の大卒女性への負荷であることを示した。この結果に基づき、パートによる賃金ペナルティが生じ、しかも、日本の大卒男性は *overeducation* でパートであるとペナルティが増幅しないのに対し、大卒女性は増幅する理由を考察した。大卒男女別 *overeducation* か否か別の労働時間の柔軟性の相違に着目したところ、大卒女性はパートによる賃金ペナルティが増幅する不利な仕事を選択する(せざるを得ない)理由として、家庭事情の制約からより柔軟な労働条件を重視し、*overeducation* の賃金ペナルティに直面しても労働時間の柔軟性が高いパートに従事していることを示した。

これらの結果をまとめると、日本の労働市場では *overeducation* が若年期の早期離職を促進し、いったん *overeducation* の職に就職した場合その解消が困難かつ、賃金ペナルティが発生するという特徴がある。そうした労働市場において、特に大卒女性については、より深刻な学歴ミスマッチの影響に直面している。それは、学歴及び専攻と仕事のミスマッチにより直面しやすく離職しやすいこと、いったん *overeducation* の職に就職するとそれを解消するのは大卒女性の方が大卒男性より困難であること、パートによる賃金ペナルティの増幅に直面するも労働時間の柔軟性の制約等からその仕事を選択せざるを得ないこと、を本研究で示した。