

高校段階における学科の種別が賃金に与える影響

成澤 雅寛

1. はじめに：職業科卒者の賃金は低いのか？

近年、若年層の雇用不安定化への対策として、職業教育の重要性が世界各国で強調されている。たとえば、国内では本田（2005、2009）や濱口（2009）が、国外ではCaplan（2018=2019）が、職業教育の導入を不安定雇用の有効な対策として位置付けている。職業教育には、成人期以降の再訓練的な職業教育と、高校段階における初期的な職業教育の二種類があるが、日本においては後者がこれまで職業教育の中心的役割を担ってきた。

実際、日本の職業教育を長らく担ってきた職業高校における教育は、非正規雇用や無職といった不安定な就業状態を回避するうえで有効であるとされてきた。たとえば、粒来（1997）や池田・濱本（2019）は、職業科高卒者の方が普通科高卒者よりも無業となるリスクが低いことを明らかにしている。また、成澤（2024）も、失業率が上昇し景気が悪化している時期でさえ、非正規雇用や無業になる確率が普通科高卒層よりも低いことを示している。反対に、普通科高卒者については、進学率の上昇にともなって非正規雇用率が上昇する傾向が指摘されている（同上）。つまり、職業科を卒業することは、普通科を卒業するよりも、不安定な雇用を回避できるという点において有利であると考えられる。

他方で、職業科卒者は高校内部の階層構造において下位に位置付けられるとされ、地位達成において不利な層とみなされてきた。その背景には、ベビーブーム（Baby Boom: BB）期以降、普通科への進学傾向が強まり、それに伴って職業科の相対的地位が低下したという構造的変化がある（中西ほか 1997）。さらに、高校ランクの低い学校の卒業者は、専門職や管理職への就業比率、年収、職業威信スコアがいずれも低い傾向にあることから（中西 2000）、職業科卒者は結果的に地位達成において不利を抱えやすいと考えられてきた。

しかし、職業教育は、雇用の不安定状態を回避するという「消極的」な効果しか持ち得ないのかについては議論の余地がある。たとえば、稲田（1997）は、職業科出身者であっても、学科によってはホワイトカラー職に就く可能性があることを示している。成澤・吉田（2023）も、職業科卒者が必ずしも地位達成上不利になるとは限らないことを明らかにしている。これらの知見は、職業科卒者の賃金が学科によっては普通科卒者よりも高い可能性を示唆する。

実際、2022年の賃金構造基本調査によれば、40代から50代では、建設・採掘従事者の賃金が、事務・販売よりも高い傾向がみられる（厚生労働省 2023）。これは、工業科卒者や農業科卒者が従事しやすいとされる熟練労働者および農業従事者といった職種（成澤・吉田 2023）が、ホワイトカラー職よりも高収入を得ている可能性を示唆する。日本の農業従事者に至っては、ほとんどが自営業である（鹿又ほか 2008）ために、不安定な雇用に直面しやすい普通科高卒者よりも、むしろ高い賃金を得ている可能性がある。

さらに、日本では大企業の賃金水準が高いとされるが、地位の非一貫性に関する議論（今田・原 1979）を踏まえれば、工業科卒の熟練労働者や農業科卒の農業自営業者は、大企業に就職す

ることが難しい非銘柄大学卒者よりも高収入を得ている可能性もある。

にもかかわらず、職業科卒者の賃金に関する情報は、公的統計においてさえ整備されていない。そのため、現状では、職業教育の価値を評価する以前に、職業科卒者の平均賃金がどの程度であるのかすら把握できていないのが実情である。

そこで、本稿では、高校段階における学科別の賃金差を明らかにし、職業科卒者が、普通科高卒者および高等教育卒者に比べて賃金面で不利に置かれているのかどうかを検討することを目的とする。本稿の問いは、職業教育の意義を積極的に再評価する可能性を有するという点で、社会的に重要な意義を持つものである。

2. 先行研究：学科別賃金格差に関する先行研究と賃金差を説明する理論

2.1. 賃金格差に関する先行研究

賃金格差に関する多くの社会学的研究は、その要因として性別に着目し、女性の賃金が男性よりも低いことを一貫して問題視してきた。たとえば、中田（1997）、金子・杉橋（2003）、堀（2008）、山口（2017）は、年齢や勤続年数、従業上の地位性別職域分離など、複合的要因が男女間の賃金格差を生じさせていることを明らかにしている。近年では、求められるスキル水準が同等であるにもかかわらず、女性比率が高い職業においては賃金水準が低い傾向が見られ、すなわち女性が不当に過小評価されている可能性が示唆されている（打越ほか 2021）。

一方、教育と賃金格差の関連性に着目した諸研究は、主に学歴間における賃金格差の拡大傾向を問題視してきた。ただし、近年の学歴間賃金格差の傾向については、格差が拡大したとする見解と、むしろ縮小したとする見解が混在している（Kambayashi et al. 2008、何・小林 2015、Yamada and Kawaguchi 2015など）。この点をふまえ、豊永（2021）は、統計不正の問題がある賃金構造基本調査ではなく就業構造基本調査を用い、年間収入と時給賃金の違い、ならびに高卒に専門学校卒を含めるか否かに着目して、近年の学歴間賃金格差の傾向を再検討している。

その結果、年間収入ベースでは高卒と大卒間の賃金格差が拡大してきている一方、労働時間を考慮した時給賃金ベースでは、学歴間格差にほとんど変化がないことを明らかにした⁽¹⁾。ただし、この結果は、高卒と専門学校卒とのあいだに賃金差があるために、高卒に専門学校卒を含めるか否かで傾向が変化してしまう。そのため、豊永（2021）は、専門学校卒者を高卒とは別カテゴリーとして扱うべきだと主張している。

さらに、学歴間賃金格差を検討するうえでは、以下の2点にも留意する必要がある。第一に、需要と供給の変化による影響である。矢野（2008）は、賃金構造基本調査を用い、大卒者の供給過剰によって賃金格差が縮小するかどうかを検討した。その結果、大卒の供給が増加したとしても、高卒よりも大卒の労働需要が高まっていれば、必ずしも高卒が有利になるとは限らないと指摘している。第二に、景気変動の影響である。矢野（2008）は、好景気には学歴間格差が縮小し、不況期には拡大する傾向があることを示している。

以上をふまえると、学歴間賃金格差の検討にあたっては、学歴の区分に加えて、労働市場における需要と供給の動向、さらには景気変動といったマクロな経済的要因にも十分に配慮する必要がある。

さらに近年では、高等教育段階における専攻間賃金格差も重要な検討課題として位置付けられ

るようになってきた。この専攻間格差については、主に理系と文系のあいだの賃金格差に着目して議論されている。橘木・松浦（2009）は、理系卒者の賃金が年齢とともに（医学部卒者を除き）文系卒者よりも低くなる傾向にあることを示している。ただし、この結果は、分析対象が上場企業および国立大学卒者に限定されていたことに起因する可能性があり、全体的には理系卒者の方が高賃金であるとする研究もある（山本ほか 2015; 浦坂ほか 2011）。

もっとも、理系の賃金の高さは、医学部卒者が平均値を押し上げている結果とも指摘されており、とくに女性の場合は、むしろ文系卒者の方が高賃金であるという知見も報告されている（山本ほか 2015）。山本・安井（2016）は、理系卒女性の賃金が低くなる要因として、以下の3点を挙げている。（1）専門職に就けず、非専門職に就いた場合には文系卒女性よりも劣位に置かれること、（2）文系卒者の比率が高いために、理系卒者が少数派として不利な立場に置かれること、（3）失業による賃金引き下げ効果が文系よりも理系で顕著であること、である。

このように、賃金格差に関する既存の研究は、主にジェンダー、学歴、および高等教育段階の専攻分野に焦点を当てて展開されてきた。

しかしながら、高校段階における所属学科と賃金との関係性を検討した研究は、管見の限り存在しない。たとえば、職業科卒者は、普通科卒者よりも安定的な職に就く傾向があるという点からすれば、平均的に高校階層構造上上位に位置付けられる普通科高卒者よりも、むしろ高い賃金を得ている可能性すら考えられる。さらに言えば、職業科卒者は、不安定な雇用に就きやすい一部の高等教育卒者よりも、高賃金である可能性も否定できない。

そこで、本稿では、高校段階における所属学科と賃金との関連性を検討する。この問いは、前節で述べたような社会的意義を有するのみならず、職業教育がもたらす学歴と賃金との非一貫性を明らかにするという点で、学術的意義を持つ。

なお、本稿の分析は、職業教育の効果に限定されたものではない点に留意されたい。本稿では、統制変数を加えない単純な学科別の平均賃金差も記述的に検討する。すなわち、ある学科の卒業者が、他の学科や高等教育進学者と比して、どの程度の賃金を得ているのかを明示的に確認することを目的とする。

学科別の賃金差に関する資料は、管見の限り十分に整備されておらず、本稿のように記述的な賃金差を提示する試みそれ自体にも一定の意義が認められる。

2.2. なぜ賃金差が生じるのかを説明する理論

性別、学歴、専攻といった要因による賃金格差については、人的資本論 *Human Capital Theory*、スクリーニング理論 *Screening Theory*、シグナリング理論 *Signaling Theory*、閉鎖理論 *Closure Theory* など、多様な観点から説明が試みられてきた。

人的資本論とは、学校教育や職場訓練といった賃金に与える諸活動（人的資本投資）が、技能や知識の向上を通じてより高い賃金の獲得を可能にすることを説明する理論である（Becker [1964] 1975=1976）。この理論は、雇用主が被雇用者に関しての完全情報を有していることを前提としているが、現実には、雇用主は採用時点で履歴書や面接などから限定的な情報しか得られず、被雇用者の人的資本の水準を完全に把握することは困難である。

この情報の非対称性に着目したのが、スクリーニング理論およびシグナリング理論である。スクリーニング理論（Stiglitz 1975）は、企業が応募者の資質を識別しようとする点に注目し、シ

グナリング理論 (Spence 1973) は、雇用主が学歴などを生産力の代理指標 (シグナル) として評価する点を強調する。また、シグナリング理論やその応用である訓練可能性理論では、雇用主は、学歴等から職務遂行能力を推測し、より訓練コストの低い人材 (すなわち、訓練可能性の高い者) を積極的に採用すると考える (Spence 1973; Thurow 1975=1984)。すなわち、高学歴者は低学歴者よりも訓練可能性が高いと見なされ、高い賃金で雇用されやすいと考えられている。

他方、閉鎖理論は、高学歴層などの優位な集団が、自らの経済的利益を確保するために、低学歴層などの不利な集団を排除する構造に着目する理論である (Collins 1979=1984; Weeden 2002)。Weeden (2002) は、各職業に付随する学校卒業資格、ライセンス、組合といった制度的要素が、社会的・法的な境界を形成し、それによって需要と供給の関係が操作され、職業ごとの報酬が規定されると論じた。そのなかで、優位な職業集団は、無資格者や集団外の者を排除することで、経済的利益の最大化を図っているとされる。

これらの諸理論のうち、現職賃金の形成要因を検討するにあたっては、人的資本論に基づく説明が日本の労働市場の実態に最も適合していると考えられる。日本では転職率が低く、終身雇用制度が広く浸透しており、企業が被雇用者に関する情報を長期的に蓄積しやすいという構造的特徴があるためである。実際、日本における転職者比率は、2002年から2022年の20年間を通じておおむね4~5%にとどまっている (総務省統計局 2023)。すなわち、日本の労働者は、諸外国に比べて転職を経験しにくい傾向にある。さらに、20年以上勤続している労働者の割合は、日本がアメリカの約2倍にのぼると報告されている (労働政策研究・研修機構 2022)。

こうした長期雇用を前提とする日本企業では、OJT (On-the-Job Training) による企業内訓練が制度的に組み込まれており、被雇用者の技能は主に企業内部で蓄積される。したがって、雇用者は被雇用者の職務能力について相応の情報を有していると想定するのが自然である。

本稿では、学歴によって形成される、職種に依存しない汎用的な能力を「学歴型人的資本」、企業内訓練や職業教育によって蓄積される、特定の職業分野や技能に関連した人的資本を「スキル型人的資本」と呼称する⁽²⁾。実際に、労働者の限界生産性と賃金のギャップは、それほど大きくないとされている (Kodama and Odaki 2012)。このように、雇用主が被雇用者の情報を相当程度有しているとすれば情報の非対称性を前提とするスクリーニング理論やシグナリング理論は、現職賃金の分析には適さないと考えられる。これらの理論は、むしろ採用時点における賃金決定を説明する枠組みとして位置づけられるべきであろう。

同様に、閉鎖理論も、終身雇用制の下での長期的な賃金形成には必ずしも適合的とはいえない。もっとも、初職時点における賃金格差がその後の現職賃金に影響を及ぼしている場合には、スクリーニング理論や閉鎖理論に基づく解釈も一部妥当である可能性は残されている。

ただし、本稿の関心は、とくに職業科卒者の現職賃金に向けられており、その前提となるスキル型人的資本の効果にも着目している。以上の理由から、本稿では、人的資本論を主たる分析視覚とし、とりわけスキル型人的資本の影響に注目する。ただし、賃金格差のもうひとつの重要な要因であるジェンダーの影響についても考慮し、分析においては男女別の違いも併せて検討する。

3. リサーチクエスチョン (RQ)

第一の分析課題 (RQ1) は、高卒層において、職業科卒者が普通科卒者に比べて高い賃金を

得ているかどうかを検討することである。具体的には、スキル獲得を目指す商業科・工業科・農業科の3つの職業科卒者が、普通科卒者よりも賃金が高いかどうかを分析する。

先行研究では、職業科卒者は普通科卒者に比べて無業リスクが低く、より安定的な職に就いている傾向があるとされている。すなわち、職業科卒者は、就業が安定的であり、職業教育によるスキルの獲得に加えて、特定の企業内での職業訓練による特有のスキルも獲得できると考えられる⁽³⁾。したがって、スキル型人的資本の蓄積という観点からは、普通科卒者よりも職業科卒者の方が有利である可能性が高い。

RQ1：職業科卒者は、普通科卒者（高卒者）よりも高賃金か？

第二の分析課題（RQ2）は、高卒の職業科卒者が、特定の高等教育卒者よりも高い賃金を得ているかどうかを検討することである。高等教育層の優位性は、条件次第では覆る可能性がある。

たとえば、選抜度の高い大学出身者は、大企業ホワイトカラー職に就きやすい（平沢 2010、2011）。そうだとすれば、選抜度の低い大学出身者の者は、中小企業の非ホワイトカラー職に就きやすい可能性がある。工業科出身者もまた、中小企業に就きやすいと考えられ、熟練労働者になりやすい⁽⁴⁾。同じ条件ならば、勤続年数が長く、企業内訓練によるスキル型人的資本が蓄積されている工業科卒者の方が、非銘柄大学の高等教育卒層よりも高賃金である可能性がある。

同様に、農業科卒者は自営農業に従事する傾向があり、自営農業の方が非ホワイトカラーよりも職業的威信が高いことを考慮すれば、農業科卒者の賃金が非銘柄大学卒者よりも高くなる可能性もある⁽⁵⁾⁽⁶⁾。実際に、このあとの記述統計量においても、工業科および農業科の卒業者は、他の学科卒業者と比較して高い賃金を得ている傾向が確認される。そこで、本稿では以下のリサーチクエスチョンを設定する。

RQ2：農業科および工業科の高卒者は、普通科非銘柄大学卒層よりも高賃金か？

この問いは、スキル型人的資本の影響と、学歴型人的資本の影響とを識別することにより、職業科の意義を改めて「賃金」という側面から再検討しようとするものである。とりわけ、賃金の逆転が起りやすいと想定される非銘柄大学を比較対象とすることで、学歴型人的資本とスキル型人的資本の相対的な効果をより明確に検討することが可能となる。

この比較は、単なる学歴間の賃金差の確認にとどまらず、職業教育の実質的価値を再評価するうえで、重要な視座を提供するものである。

第二の分析課題（RQ3）は、高等教育機関に進学した農業科・工業科卒者が、非進学者よりも高い賃金を得ているかどうかを検討することである。成澤・吉田（2023）によれば、農業科卒者は高等教育機関に進学した場合でも自営農業に従事しやすく、工業科卒者も進学後に熟練労働者になりやすい。こうした傾向をふまえると、同じ条件下では、勤続年数が長く、かつ企業内訓練によってスキル型人的資本を蓄積している高卒層の方が、高等教育機関に進学した層よりも賃金水準が高くなる可能性も考えられる。

さらに、普通科卒者は高校階層構造上の上位に位置付けられ、銘柄大学への進学可能性が高いことを考慮すれば、農業科および工業科卒者が高等教育機関に進学した場合の賃金的利益は、相

対的に限定的である可能性がある。すなわち、農業科・工業科出身者にとっては、進学によって企業内訓練の機会が失われ、スキル型人的資本の蓄積が阻害されることで、賃金が伸び悩む可能性もある。

RQ3：農業科および工業科を卒業した者のうち、高等教育に進学した者は、進学しなかった者よりも賃金が低いのか？

4. データ・変数・分析方法

本稿で用いるデータは、社会階層と社会移動全国調査（Social Stratification and Social Mobility: SSM）の2005年および2015年の合併データである。公的統計には学科情報が含まれておらず、「学科別賃金格差」の検討には不十分であるため、学科情報と賃金データの双方を備えた本調査データを用いる意義は大きい。

分析対象は、主に戦後の学校制度下で高等学校を卒業した者であるが、戦前期に高卒となった高齢層も一部含まれている。そのため、サンプルには時代的な学科構成や進学率の違いが反映されている可能性がある点に留意が必要である。

とはいえ、SSM 調査は、全国的な代表性を備えつつ、学科情報と年収データを同時に取得できる、本稿の目的に照らして極めて有用なデータセットである。また、2005年と2015年の調査データを合併することにより、サンプルサイズを拡充し、学科別の比較可能性を高めることが可能となる。以上の理由から、本稿ではSSM 調査の2005年・2015年の統合データを用いて分析を行う。

従属変数には、年収を週あたりの勤務日数で除し、さらに一日あたりの労働時間で除した時給賃金の対数値を用いる。なお、計算上、ゼロ値の処理のため時給賃金には1を加算している。

年間収入をそのまま用いる場合、単に労働時間の差を反映してしまう可能性があるため（豊永2021）、本稿では労働時間を調整した時給ベースの賃金を用いる。ただし、上記のように単純に時給賃金を算出すると、世代間の物価水準の違いによる影響を受ける点で問題となる。

そこで、本稿では、時給賃金を年次別の消費者物価指数（総務省統計局 2024）で調整した実質賃金を使用した⁽⁷⁾。

独立変数は、それぞれのリサーチクエスチョン（RQ）に対応して以下のように定義される。RQ1では、高卒者に限定した高校の所属学科（普通科、商業科、工業科、農業／水産科、家庭／家政科）を用いる。RQ2では、「普通科非銘柄大学卒」「高卒工業科」「高卒農業／水産科」の3値をとるカテゴリー変数を設定する。RQ3では、普通科・工業科・農業／水産科の各学科において、「高等教育機関に進学した者／進学しなかった者」を区別した変数を用いる。さらに、学科と学歴・学校歴との交互作用項も導入する。

大学学校歴については、豊永（2018）を参照し、大学の威信レベルに基づき以下の5群に分類した。威信の高い国立大学＝A群、それ以外の国立大学＝B群、威信の高い私立大学群＝C群、C群を除いて1960年以前に設立された私立大学＝D群、1960年以降に設立された私立大学＝E群、の5分類である。

しかし、この5分類のままではサンプルサイズが不足し、統計的推定の信頼性に懸念が残るため、威信の高い大学を「銘柄大学」、それ以外を「非銘柄大学」として2分類に統合した。

加えて、短大・高専卒相当および高卒相当を含めた「大学学校歴+学歴」という統合変数を作成している。高等教育進学ダミーは、近藤（1998）に基づき、「中卒相当／高卒相当」と「高等教育卒相当」に2分した。ここでの「高等教育卒相当」には、専門学校卒、高等専門学校卒、大学／短期大学卒が含まれる。さらに、豊永（2021）の指摘に従い、本稿では「高卒相当」と「専門学校卒層」を明確に分離して扱っている。

統制変数としては、性別、年齢、現在の居住地域、親自営ダミー、調査年ダミーを用いる。性別は女性ダミーを作成し、年齢は二乗項とともに投入した。現在の居住地域は、居住地域ごとの賃金差を考慮し、大都市ダミー（東京、神奈川、愛知、京都、大阪、兵庫）を作成した。

親自営ダミーは、教育の効果ではなく、親が経営する企業や農地を継承している可能性を考慮して導入している。親の職業全般を交絡因子として統制する方法も考えられるが、自営以外の職業は一般に学歴に転換されたうえで影響を及ぼしており、直接的な継承関係にないと考えられるためである。

一方で、職業、勤続年数、企業規模といった変数は、個人の賃金に影響を与える要因としてしばしば統制変数に用いられてきた。しかし、これらは媒介変数である。そのため、これらを統制することは、独立変数の一部を除去する「過剰統制」に該当し、効果を過小評価するリスクがある。さらにいえば、日本の労働市場は国際的にみても転職率が低く（総務省統計局 2023）、初職の職業や企業規模が長期にわたって継続する傾向にあると考えられる。このような雇用慣行を前提とする限り、職業や企業規模を統制することは、教育の効果を控えめに見積もる可能性があり、慎重であるべきである。

本稿では、モデルごとに使用するサンプルが異なる点に留意されたい。

RQ1の記述的分析は高卒のみを対象としており、サンプルも高卒者に限定している。RQ2では、工業科・農業／水産科の高卒者、および普通科の非銘柄大学卒者に限定して分析を行っている。RQ3の記述的分析では、工業科卒者、農業／水産科、および普通科卒者について、それぞれ別々にサンプルを限定したうえで比較を行っている。

一方、すべての統制変数を投入した最終的なモデルでは、リストワイズ処理した最終サンプルサイズ3435を分析対象としている（表1）。なお、最終分析における女性比率は、男性比率の倍以上となっている。これは、企業に所属し、かつ企業規模や賃金について回答可能な女性従業員が多く、結果としてリストワイズ処理後に女性が相対的に多く残る構造による者である。

したがって、本稿の分析結果は、「企業に所属し、かつ企業規模を把握している回答者」に限定されたものであり、その点には留意が必要である。ただし、安定的な雇用関係にあり、企業規模や賃金情報を回答可能な者に限定されることは、「賃金構造の検討」という本稿の目的に照らして、一定の妥当性を有していると考えられる。

分析方法としては、通常の単回帰分析および重回帰分析（OLS）に加え、Heckmanの2段階推定法 *Sample-selection Model; SSM* を用いる。Heckmanモデルは、就業の有無によるサンプルセレクションバイアスに対応するため、賃金格差の分析において広く用いられてきた手法である。

とくに、女性や高齢者においては、労働市場から退出しやすい。女性は婚姻・育児期に労働市場から離脱しやすく、高齢者は高齢による引退によって就業継続が難しくなる傾向がある。また、配偶者の働いている企業規模によっては就業から離れる可能性もある。これらの構造的要因によるバイアスを補正しなければ、賃金関数の推定において偏りが生じる恐れがある（樋口・山本

表1 最終モデルで使用する記述統計量

	比率	度数		比率	度数		比率	度数
学科			性別			企業規模		
普通科	65.94	2,265	男性	33.97	1,167	小企業	88.30	3,033
商業科	15.52	533	女性	66.03	2,268	大企業・官公庁	11.70	402
工業科	8.03	276	職の有無			大学学校歴・学歴		
農業／水産科	4.22	145	有職	78.78	2,706	根幹的国立大学	0.93	32
家庭／家政科	6.29	216	無職	21.22	729	その他国公立	3.64	125
子育て期			高等教育進学の有無			中核私立	2.65	91
子育て期	58.05	1,994	進学	33.77	1,160	60年以前私立	7.77	267
非子育て期	41.95	1,441	非進学	66.23	2,275	60年以降の私立	5.47	188
調査時期			自営の有無			短大・高専相当	13.3	457
2005年	43.00	1,477	自営	53.93	6,538	高卒相当	66.23	2,275
2015年	57.00	1,958	非自営	46.07	5,585	大都市ダミー		
	平均	標準偏差	最小値	最大値		非大都市	71.44	2,454
賃金						大都市	28.56	981
全体賃金	2.57	1.62	0	7.93				
普通科賃金	2.54	1.66	0	7.54				
商業科賃金	2.30	1.60	0	5.96				
工業科賃金	3.37	1.12	0	6.90				
農業／水産科賃金	3.24	1.32	0	7.93				
家庭／家政科賃金	1.97	1.50	0	5.69				
年齢	48.60	11.19	20	79				

N=3,435

2002; 中井 2009; 山本・安井 2016)。

第一段階では、(求職中かどうかを問わず)無職を0、経営者・役員、自営業、家族内従事者なども含めた有職者を1とした就業ダミーを従属変数として推定した。なお、学生は、アルバイトによる収入が含まれる可能性があり、それが賃金に影響することも考えられるために欠損値扱いとしている。婚姻・育児による退職、年齢、配偶者の企業規模を独立変数とした推定を行う。この推定から逆ミルズ比を算出し、逆ミルズ比を投入したうえで第二段階の推定を最小二乗法によって行う。

婚姻・育児期については、婚姻・育児などによる退職した場合を0、それ以外を1とした非婚姻・育児期ダミーを作成している。年齢については、二乗項とともに投入している。企業規模は、従業員が300人以上の大企業・官公庁を1、中小企業を0とした企業規模変数を用いている。なお、繰り返すが、単回帰による記述的な賃金格差の把握にも分析上の意義がある点に留意されたい。

5. 分析：学歴型人的資本とスキル型人的資本が賃金に与える影響

まず、RQ1に関連する高卒者間の賃金差を記述的に検討するため、高校の学科を独立変数、賃金を従属変数とした単回帰分析を実施した(表2：モデル1)。

分析の結果、高卒就職に限れば、工業科および農業／水産科の卒業者は、普通科卒業者よりも有意に賃金が高いことが示された。一方で、家庭／家政科の卒業者は、普通科よりも賃金が有意

表2 仮説1群と仮説2群の記述的検証 (OLS)

従属変数：賃金						
モデル (1)		モデル (2)			モデル (3)	
学科 (ref. 普通科)		学科・学校歴			工業科進学・非進学	
商業科	-0.030	(ref. 普通科非銘柄大学)		(ref. 工業科卒非進学層)		
S.E.	0.055	高卒工業科	0.178	***	工業科進学学層	-0.106
工業科	0.712	***	S.E.	0.062	S.E.	0.129
S.E.	0.061	高卒農業／水産科	0.074			
農業／水産科	0.608	***	S.E.	0.089		
S.E.	0.090					
家庭／家政科	-0.458	***				
S.E.	0.085					
決定係数	0.045		0.003			0.001
N	5,018		2,503			837
サンプル	高卒限定	当該学科高卒者と普通科非銘柄大学卒者限定			工業科卒者限定	
モデル (4)		モデル (5)				
農業／水産科進学・非進学		普通科進学・非進学				
(ref. 農業／水産科卒非進学層)		(ref. 普通科卒非進学層)				
農業／水産科卒進学	-0.160	普通科卒進学学層	0.414	***		
S.E.	0.291	S.E.	0.042			
決定係数	0.001		0.018			
N	313		5,468			
サンプル	農業科卒者限定	普通科卒者限定				

***: $p < .001$, **: $p < .01$, *: $p < .05$, †: $p < .10$

に低い傾向が見られた。この傾向は、高等教育卒を含めた場合でもおおむね同様である。

商業科は、高卒就職に限定した場合、普通科との間に有意な賃金差は確認されなかった。係数がきわめて小さく、標準誤差も他の学科と同程度であることから、商業科卒と普通科卒の賃金水準には実質的な差がないと解釈できる。ただし、高等教育卒を含めると、商業科卒業者は、普通科卒業者よりも賃金が有意に低いという結果が得られた。

もっとも、このような学科の賃金差は、以下の2つの要因によって生じている可能性もある。第一に、親が自営階層である場合に、家業を継承することが賃金に影響している可能性。第二に、商業科および家庭／家政科には女性が多く、工業科および農業／水産科には男性が多いという性差に基づく影響である。

これらの可能性を検証するため、補足的に2つの重回帰分析モデルを導入した。第一に、自営業ダミーを投入したモデルでは、学科の係数はほぼ変化せず、家業の継承が主たる要因である可能性は低いと考えられた。

第二に、性別ダミーを投入すると、学科の効果は非有意となり、性別の係数は有意な負の影響を示した。すなわち、性別を統制することで、学科間の賃金差は説明されなくなり、性別こそが主要な要因である可能性が示唆された。

さらに、高校学科と性別の交互作用項を導入した分析も行ったが、この交互作用項は有意ではなかった。以上より、学科の賃金に対する効果は、性別構成の違いに起因する部分が大きいと考えられる。

まとめると、工業科卒および農業／水産科卒者は普通科卒者よりも高賃金であり、家庭／家政科は低賃金であるという傾向が確認されたが、これらの効果は性別の影響を多分に含んでおり、職業教育そのものの効果であるかどうかは明らかではない。この点については、最終モデルにお

いて再度検討する。

つぎに、RQ2を検討するために、「高卒工業科」「高卒農業／水産科」「普通科非銘柄大学卒」の3カテゴリからなる変数を独立変数とし、賃金を従属変数とした単回帰分析をおこなった(表2：モデル2)。

結果として、普通科非銘柄大学卒よりも、高卒工業科卒の方が有意に賃金が高いという傾向が示された。すなわち、非銘柄大学への進学よりも、高卒で工業科を卒業して就職する方が、平均賃金は高いという結果である。

ただし、RQ1で明らかになったように、この差異には性別構成の影響が含まれている可能性がある。そこで、性別ダミーを投入したモデルも推定したところ、どちらの学科も負の係数を示したが、有意であったのは工業科のみであった。すなわち、性別を統制したうえで、高卒工業科卒者の賃金は、非銘柄大学卒よりもむしろ低くなる傾向が確認された。

一方、農業科／水産科については係数が非有意であり、明確な結論を導くことは困難である。ただし、工業科については、非銘柄大学よりも高い賃金水準が観察された理由の一部は、男性の比率が高いことに起因している可能性が高いと考えられる。

なお、性別との交互作用項を投入したモデルも推定したが、いずれも統計的に有意ではなかった。

以上の結果から、職業学科の卒業自体がスキル型人的資本の蓄積を通じて賃金を高める効果を持つとは一概にはいえない。むしろ、賃金に対する影響は、学歴型人的資本(非銘柄大学卒)と比較した場合でも、性別によって左右される部分が多い。このことは、職業教育の有効性を賃金面から評価する際に、ジェンダー構成と学歴要因を切り分けて検討する必要があることを示唆している。

つぎに、RQ3を検討するために、工業科および農業／水産科の卒業者を、高等教育非進学層と進学層に分けた変数を独立変数とし、賃金を従属変数とする単回帰分析を実施した(表2：モデル3・モデル4)。

分析の結果、基準カテゴリを高等教育非進学層とした場合、進学層の賃金は両学科において負の係数を示したものの、工業科卒者と農業科卒者のいずれも有意な結果は得られなかった。これは、サンプルサイズが小さく、標準誤差が大きかったことが一因であると考えられる。なお、本結果の妥当性については、後述する最終モデルにおいて改めて検証する。

一方、普通科については、高等教育進学層の賃金は非進学層よりも有意に高いという結果が得られた(表2：モデル5)。この点についても、後続のモデルで再度確認を行う。

以上の記述的結果を踏まえ、最終的な多変量解析として、統制変数を投入したOLS推定およびHeckmanの2段階推定を実施し、学科と賃金との関連性を再検討した。交互作用については、学科および学歴・学校歴のダミー変数を作成し、基準カテゴリを「高卒・普通科卒」とすることで推定の安定性を確保している。特定カテゴリを基準とした場合、サンプルサイズが小さくなり、推定が困難となるためである。また、表2との関連でいえば、表2が交互作用を投入していないモデルともとれる。

まず、RQ1の高卒者間の賃金差については、統制変数を投入したOLS推定・Heckman推定のいずれのモデルにおいても、有意な学科差は確認されなかった。この結果は、記述分析における賃金差が、主に性別構成の違いによって生じていた可能性を裏付けるものである。

表3 OLSとSSMによる仮説2群の検証

従属変数：賃金			従属変数：無職・有職			従属変数：賃金		
モデル (1) OLS	coef.	S.E.	モデル (2-1) SSM:一段階目推定	coef.	S.E.	モデル (2-2) SSM:二段階目推定	coef.	S.E.
学科×高卒後教育 (ref. 普通科×高卒層)			子育て期 (ref. 非子育て期)			学科×高卒後教育 (ref. 普通科×高卒層)		
普通科×短大・高専	0.071	0.085	子育て期	-1.273 ***	0.066	普通科×短大・高専	0.147	* 0.069
普通科×非銘柄大学	0.220 **	0.078	企業規模 (ref. 小企業)			普通科×非銘柄大学	0.266 ***	0.060
普通科×銘柄大学	0.477 ***	0.140	大企業・官公庁	-0.251 ***	0.079	普通科×銘柄大学	0.514 ***	0.103
商業科×高卒	-0.026	0.077				商業科×高卒	-0.008	0.060
商業科×短大・高専	-0.035	0.261	年齢	0.071 ***	0.018	商業科×短大・高専	-0.317	0.198
商業科×非銘柄大学	0.321	0.341	年齢の2乗	-0.001 **	0.000	商業科×非銘柄大学	0.382	0.248
商業科×銘柄大学	1.808	1.434	逆ミルズ比	-0.507 ***	0.120	商業科×銘柄大学	1.679 †	1.002
工業科×高卒	-0.063	0.110				工業科×高卒	-0.009	0.078
工業科×短大・高専	-0.088	0.386				工業科×短大・高専	-0.134	0.273
工業科×非銘柄大学	0.472	0.334				工業科×非銘柄大学	0.401 †	0.232
工業科×銘柄大学	empty					工業科×銘柄大学	empty	
農業/水産科×高卒	0.035	0.134				農業/水産科×高卒	-0.009	0.095
農業/水産科×短大・高専	0.464	0.827				農業/水産科×短大・高専	0.064	0.563
農業/水産科×非銘柄大学	0.116	0.544				農業/水産科×非銘柄大学	0.139	0.378
農業/水産科×銘柄大学	empty					農業/水産科×銘柄大学	empty	
家庭/家政科×高卒	-0.077	0.113				家庭/家政科×高卒	-0.134	0.090
家庭/家政科×短大・高専	-0.067	0.295				家庭/家政科×短大・高専	0.139	0.251
家庭/家政科×非銘柄大学	-0.909	0.717				家庭/家政科×非銘柄大学	-1.302 ***	0.555
家庭/家政科×銘柄大学	empty					家庭/家政科×銘柄大学	empty	
性別 (ref. 男性)						性別 (ref. 男性)		
女性	-1.471 ***	0.064				女性	-0.427 ***	0.059
自営の有無 (ref. 非自営)						自営の有無 (ref. 非自営)		
自営	0.004	0.051				自営	-0.065 †	0.039
大都市ダミー (ref. 非大都市)						大都市ダミー (ref. 非大都市)		
大都市	-0.057	0.055				大都市	0.072 †	0.043
調査年ダミー						調査年ダミー		
2015年	0.084	0.050				2015年	-0.048	0.039
年齢	0.074 ***	0.017				年齢	-0.004	0.014
年齢の2乗	-0.001 ***	0.000				年齢の2乗	0.000	0.000
決定係数	0.229					Wald χ^2 (df)	157.52 (20)	
N	3,435					N	3,435	

***: $p < .001$, **: $p < .01$, *: $p < .05$, †: $p < .10$

empty=銘柄学校に進学するサンプルがないことを示す
 学科×高卒後教育はすべてダミー変数にして投入している

つぎに、RQ2の普通科非銘柄大学卒層と職業科高卒層（工業科・農業科）の賃金差について、wald検定を用いて群間の係数差の有意性を検討した。その結果、いずれの比較においても有意な賃金差が確認された。具体的には、非銘柄大学卒層の賃金が（係数0.266）が、工業科高卒（係数-0.009）および農業科高卒（係数-0.009）をそれぞれ約0.275上回っており、いずれも統計的に有意であった。

これにより、記述分析において確認された「工業科高卒の賃金が普通科非銘柄大学卒より高い」とする傾向は、性別統制後に見られなくなり、性別による構成比の影響が大きかったことが示唆される。また、多変量解析では、普通科非銘柄大学卒層の賃金が農業/水産科高卒よりも有意に高いことが確認された。

以上より、スキル型人的資本については積極的な解釈はできないが、賃金に対しては一貫して学歴型人的資本の方が影響をもっていることが示された。

最後に、RQ3として、職業科出身者における進学の効果をも wald 検定によって検討した。なお、工業科卒者および農業/水産科の銘柄大学卒者は、サンプルが存在せず（empty）、推定は不可能であった。これは、当該職業学科出身者が銘柄大学に進学すること自体がきわめて稀であること

を示唆しており、この点自体が重要な知見といえる。

銘柄大学を除いた比較として、短大・高専卒および非銘柄大学卒との比較を行った。その結果、工業科高専と短大・高専卒との間には有意な賃金差がみられなかったが、非銘柄大学卒との比較では、10%水準で有意な差が観察された。ただし、この結果については、10%水準であることから、積極的な解釈は控えるべきである。

一方、農業／水産科については、いずれの進学群（短大／高専、非銘柄大学）との間でも賃金差は統計的に有意ではなかった。

以上の結果を総合すると、職業科卒者は高卒層内では相対的に賃金が高い傾向があるものの、高等教育進学者と比較すれば賃金が高いとはいえない。また、学科別の賃金差は、学科に内在する性別構成の偏りによって説明される部分が大きく、職業教育によって直接的にスキル型人的資本が形成されて賃金に結びついているとは言い難い。

6. 結語：職業科卒者の賃金は低いのか？

本稿では、高校段階における学科別賃金格差に着目し、職業科卒者の賃金が普通科卒者あるいは高等教育卒者と比べて低いのかを検討してきた。

分析の結果、(1) 高卒就職者に限れば、工業科および農業／水産科卒者は、普通科卒者よりも賃金が高い、(2) 高卒工業科卒者は普通科非銘柄大学卒者よりも賃金が高いという傾向が観察された。ただし、これらの効果は主に性別構成の差に起因している可能性が高く、学科によって男女比率が大きく異なることが、賃金差に影響していたと考えられる。

また、性別によって職種や雇用形態、さらには非正規雇用への移動率に違いがあることも、この賃金格差に影響していると考えられる。こうした要因を統制した多変量解析の結果からは、職業科卒者が人的資本を蓄積し、賃金を引き上げる効果を持つとは明確には確認できなかった。

この結果のひとつの解釈として、職業科における教育が形成する「スキル型人的資本」は、賃金に直接的なプラス効果を及ぼさない可能性がある。より踏み込んだ解釈をすれば、職業科は、不安定雇用を回避する点では有効であるが、賃金水準の向上という点では効果が限定的である可能性がある。

このことは、いわゆる学校と企業の「制度的連結」——学校が一定の企業と結びつき就職先を斡旋する、企業は一定の学校から人材を確保する、すなわち学校と企業が結びついている関係のこと——によって、職業科卒者が正規雇用に接続されていることを反映しているに過ぎないとも解釈できる。職業科が連結している企業の多くは、中小企業である可能性もある。大企業であれば制度的連結に依存する必要がない、あるいは製造拠点の海外移転などによって学校とそもそも連結していないために、職業科卒者の賃金を必然的に低くする要因となっている可能性がある。

学校側も、伝統的な就職先企業との関係性を維持せざるを得ず、より高い賃金を提供する企業と新たな連携を築くことは容易ではない。そのため、職業教育が持つ人的資本形成機能とは別に、制度的配置が賃金水準を規定しているという視点も重要である。他方で、企業内訓練（OJT）などを通じたスキル型人的資本の蓄積が、長期的に賃金を押し上げる可能性は依然として残されており、この点は今後の研究課題といえる。

一方で、多変量分析の結果からは、性別を統制した場合には、学歴型人的資本（高等教育進学）

の効果が明瞭に確認される。すなわち、高校段階の職業教育とは異なり、高等教育への進学は賃金水準に明確なプラスの効果を持っていた。

高校段階の職業教育が賃金に結びつかなかった要因としては、以下の複数の可能性が考えられる。第一に、職業科の教育内容自体が不十分であり、実質的なスキルの習得に結びついていない可能性。第二に、企業側が高校段階の職業教育を十分に評価しておらず、その結果として賃金に反映されていない可能性。第三に、技術革新や産業構造の変化により、職業科で獲得されたスキルが陳腐化している可能性である。

もっとも、これらの仮説には、一定の留保が必要である。職業教育は一定の効果があるものの、ジェンダートラッキングが職業教育の効果を打ち消している可能性も無視できない。学科選択とジェンダーとの結びつきが強い現状においては、職業教育の効果と性別の効果を明確に識別すること自体が困難であり、今後の実証的検討が必要である。

以上の結果から、本稿の意義は、以下の3点に要約される。

第一に、本稿の意義は、工業科卒者が非銘柄大学卒者よりも高い賃金を得ているという、記述的にも見落とされがちだった構造を明らかにした点にある。もちろん、この傾向は、性別構成の違いに起因する部分が大きく、因果的效果とはいえない。しかしながら、あくまで記述的な観点からみれば、大学に進学するよりも、高卒で就職する方が賃金水準が高くなる場合があるという事実が確認された。

このような賃金構造を踏まえるならば、工業科卒者が相対的に低い現象は、経済的合理性に基づく選択と解釈することも可能である。すなわち、銘柄大学に進学できない場合には、非銘柄大学に進学するよりも高卒で就職を選ぶ方が、短期的な賃金の見通しとしては有利であると判断され得る。

この点は、学歴と賃金の関係が、単調に上昇する直線的な関数関係ではないこと、すなわち、個人の学歴と得られる報酬との間に「地位の非一貫性」が存在することを示す実証的な証拠としても位置付けることができる（今田・原 1979）。

以上のように、本稿は、これまで記述的にも十分に把握されてこなかった職業科卒者の賃金構造の実態を可視化し、その背後にある合理的行動選択や社会的配置のあり方を含意する知見を提示した点において意義がある。

第二に、本稿の意義は、学歴型人的資本が賃金を引き上げる効果を持つことを、因果的な枠組みにおいて明示的に示した点にある。従来の賃金研究では、Becker ([1964] 1975=1976) によって定式化された一般的人的資本の考えに基づいて、学歴型人的資本に焦点を当てる議論が主流であった（cf. Kalmijn and Van der Lippe 1997）。

一方で、スキル型人的資本に着目した研究も存在するが（van de Werfhorst 2002; 山本・安井 2016など）学歴型・スキル型の両者を理論的に区別し、かつ実証的に比較した研究は日本においてはほとんど行われていない。

それに対して、本稿では、この2つの人的資本概念を明確に区別し、両者が賃金に与える効果を比較検討した。その結果、スキル型人的資本については明確な効果が確認されなかった一方で、学歴型人的資本は賃金に対して有意な正の影響を与えることが実証的に示された。

以上の点において、本稿は、日本における人的資本論を再整理し、学歴とスキルの相対的な重要性に関する理論的理解を深めるものである。とりわけ、日本においてスキル型人的資本の効果

が限定的であるという知見は、学歴の価値を再評価する視点を提供するものであり、今後の教育政策やキャリア形成論に対しても有益な理論的貢献をなすと考えられる。

第三に、本稿の意義は、日本における職業教育の意義を一面的に肯定するのではなく、賃金という経済的成果指標に注目することで、その限界や課題を実証的に明らかにした点にある。第1節で論じたように、近年では職業教育の重要性が国内外で広く主張されており（本田 2005、2009; 濱口 2009; Caplan 2018=2019）、とりわけ不安定雇用に対する対策としての有効性が注目されてきた（粒来1997; 池田・濱本 2019; 成澤 2024）。

しかし、本校の分析結果が示すとおり、職業教育が賃金を引き上げる効果は限定的であり、特に進学率の低さとの関係からみると、職業教育は必ずしも経済的に有利な進路であるとはいえない可能性がある。

このように、本稿は、職業教育に関するこれまでの議論が安定的就業の達成という一側面に偏ってきたことに対し、賃金という成果指標に着目することで、職業教育の「メリット」と「限界」を対照的に描き出した点に意義がある。

以上より、職業教育に関する今後の議論においては、その効果を多面的かつ統合的に評価する視点が求められることを、本稿は明らかにした。

最後に、本稿の限界と今後の課題について述べる。

本稿の分析は、クロスセクショナルなデータに基づいており、パネルデータを用いた固定効果モデルによる推定を行っていない。そのため、得られた推定結果には、個人の能力や性格特性といった観察されない個人属性の影響が含まれている可能性がある。したがって、職業科卒者と他の学科卒者との賃金格差の背景にある個人の能力および性格特性を識別するためには、縦断的なパネルデータを用いた分析によって、個人の固定効果を統制する手法の導入が必要である。

もっとも、本稿の目的は、高校段階における学科別の賃金構造を記述的に検討することであり、個別の学科の影響を因果的に特定することではない。この点を踏まえれば、学科別にみた賃金傾向を俯瞰的に把握するという意味で、本稿には一定の意義はあると考えられる。今後の課題としては、高校段階での教育経験が中長期的な賃金成果にどのような因果的影響を及ぼすのかを検証することが必要となる。

注

- (1) 豊永（2021）は、年間所得を用いた学歴間格差の測定には注意が必要であると指摘している。この指標には労働時間の差異が反映されてしまい、実質的な賃金格差を適切に把握できない可能性があるためである。
- (2) 山口（2017）は、企業特有のスキルを「企業特殊な人的資本」と呼称し、これは、Becker（[1964] 1975=1976）が論じた「特殊な人的資本」の概念に該当すると位置付けている。さらに、Kalmijn and Van der Lippe（1997）は、専門分野別に人的資本が蓄積されるとする立場を示している。本稿では、これらの概念を統合する形で、特定の企業・専門分野・職業領域において蓄積される人的資本を「スキル型人的資本」と呼称し、Becker（[1964] 1975=1976）による伝統的な人的資本の分類を補完・拡張する立場をとる。
- (3) 職業科卒者が比較的安定して就業できる背景には、学校と企業とのあいだに存在する「制度的連結」（荻谷 1991）の影響がある可能性もある。たしかに、近年ではこのような学校と企業との継続的な採用慣行が徐々に弱まりつつあるとする指摘もあるが、商業≒工業>普通の順に連結の仕組みが残っていると議論もある（労働政策研究・研修機構 2018）。

- (4) 高卒者は、大卒者に比べて採用枠が限定的であり、中小企業への就業傾向が強いと考えられる（独立行政法人労働政策研究・研修機構 2005）。
- (5) 平沢（2011）によると、高卒の平均年収と非銘柄大学卒の平均年収を比べると、非銘柄大学卒の平均年収の方が高い。そのため、非銘柄大学卒者は、高卒の農業科卒者・工業科卒者よりも賃金が高い可能性もある。しかしながら、これは、普通科卒者が平均年収を引き下げている可能性もある。実際、職業教育を受けた者の賃金水準は、職業科卒者の方がより高くなるという研究もある（Bishop and Mane 2004）。
- (6) 成澤・吉田（2023）によれば、工業科卒は熟練労働者に、農業科卒者は農業職に就きやすい。そこで、この2つの学科に着目する。
- (7) たとえば、年収が500万円の場合は、 $500\text{万円} \times (\text{基準となる年の物価指数} \div \text{各年の物価指数}) = \text{基準となる年に値する年収、となる。}$

謝辞

本研究は JSPS 科研費 JP23H05402 の助成を受けた。本データの使用にあたっては 2025 年 SSM 調査管理委員会の許可を得た。また、本研究は JSPS 科研費特別推進研究事業（課題番号 JP23KJ0971）の助成による成果の一部です。以上、記して感謝申し上げます。

参考文献

- Becker, Gary S., [1964] 1975, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education Second Edition*, New York: National Bureau of Economic Research. (佐野陽子訳, 1976, 『人的資本——教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社).
- Bishop, J. and F. Mane, 2004, "The Impacts of Career-Technical Education on High school Labor Market Success," *Economics of Education Review*, 23 (4) : 381-402.
- Caplan, B., 2018, *The Case Against Education: Why the Education System Is a Waste of Time and Money*, Princeton: Princeton University Press. (月谷真紀訳, 2019, 『大学なんかに行っても意味はない? ——教育反対の経済学』みすず書房).
- Collins, Randall, 1979, *The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification*, New York: Academic Press. (新堀通也監訳, 1984, 『資格社会——教育と階層の歴史社会学』有信堂高文社).
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2005, 「新規学卒採用の現状と将来——高卒採用は回復するか」(2024年1月7日取得, <https://www.jil.go.jp/institute/reports/2005/028.html>).
- 濱口桂一郎, 2009, 『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』岩波書店.
- 樋口美雄・山本勲, 2002, 「わが国男性高齢者の労働供給行動メカニズム——年金・賃金制度の効果分析と高齢者就業の将来像」『金融研究』21 (2) : 31-78.
- 平沢和司, 2010, 「大卒就職機会に関する諸仮説の検討」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, 61-85.
- , 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, 155-170.
- 本田由紀, 2005, 『若者と仕事——「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会.
- , 2009, 『教育の職業的意義——若者、学校、社会をつなぐ』筑摩書房.
- 堀春彦, 2008, 「労働市場の分断と男女賃金格差」『JILPT Discussion Paper Series』8 (9) : 1-43.

- 池田岳大・濱本真一, 2019, 「無業リスクに関する高校間格差とその趨勢：職業科トラックのセーフティネット機能の検討」『社会学年報』48: 139-149.
- 今田高俊・原純輔, 1979, 「社会的地位の一貫性と非一貫性」富永健一編『日本の階層構造』東京大学出版会.
- 稲田雅也, 1997, 「職業系中等学歴の社会的位置付けの変遷——SSM 調査データの40歳時職に着目して」『教育社会学研究』61: 123-41.
- 金子治平・杉橋やよい, 2003, 「『就業構造基本調査』による日本の男女賃金格差の要因分解」『神戸大学農業経済』36: 131-39.
- 何芳・小林徹, 2015, 「学歴間の賃金格差は拡大しているのか」*Panel Data Center at Keio University DISCUSSION PAPER SERIES*, DP2015-2: 1-18.
- Kalmijn, M. and T. Van der Lippe, 1997, "Type of Schooling and Sex Differences in Earnings in the Netherlands," *European Sociological Review*, 13: 1-15.
- Kambayashi, R., D. Kawaguchi and I. Yokoyama, 2008, "Wage Distribution in Japan, 1989-2003," *Canadian Journal of Economics*, 41 (4) : 1329-1350.
- 鹿又伸夫・田辺俊介・竹ノ下弘久, 2008, 「SSM 職業分類と国際的階層指標——EGP 階級分類・SIOPS・ISEI への変換」前田忠彦編『2005年 SSM 調査シリーズ 12 社会調査における測定と分析をめぐる諸問題』2005年 SSM 調査研究会, 69-94.
- 荻谷剛彦, 1991, 『学校・職業・選抜の社会学：高卒就職の日本的メカニズム』東京大学出版会.
- Kodama, N. and K. Odaki, 2012, "A New Approach to Measuring the Gap between Marginal Productivity and Wages of Workers," *RIETI Discussion Paper Series*, 12- E -028: 1-29.
- 近藤博之, 1998, 「社会移動の制度化と限界——教育の地位媒介機能を中心に」近藤博之編『1995年 SSM 調査シリーズ 10 教育と世代間移動』1995年 SSM 調査研究会, 1-33.
- 厚生労働省, 2023, 「令和4年賃金構造基本調査」(2023年12月1日取得, <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450091&tstat=000001011429&cycle=0&tclass1=000001202310&tclass2=000001202312&tclass3=000001202329&tclass4val=0>).
- 中西祐子, 2000, 「学校ランクと社会移動——トーナメント型社会移動規範が隠すもの」近藤博之編『日本の階層システム3 戦後日本の教育社会』東京大学出版会, 37-56.
- 中西祐子・中村高康・大内裕和, 1997, 「戦後日本の高校間格差成立過程と社会階層——1985年 SSM 調査データの分析を通じて」『教育社会学研究』60: 61-82.
- 中田喜文, 1997, 「日本における男女賃金格差の要因分析——同一職種に就く男女労働者間に賃金格差は存在するのか?」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会, 173-199.
- 中井美樹, 2009, 「就業機会、職場権限へのアクセスとジェンダー——ライフコースパースペクティブによる職業キャリアの分析」『社会学評論』59 (4) : 699-715.
- 成澤雅寛・吉田航, 2023, 「教育を媒介する2つの地位達成——高校ランク・学科が到達階層に与える効果の検証」『社会学評論』74 (1) : 34-50.
- 成澤雅寛, 2024, 「日本でクラウドディングアウト現象は生じているのか?——職業科における安定的就労機能の再検討」『理論と方法』39(2): 168-183.
- 労働政策研究・研修機構, 2018, 「『日本の高卒就職システム』の現在——1997年・2007年・2017年の事例調査から」『労働政策研究報告書 No.201』独立行政法人労働政策研究・研修機構ホームページ (2024年8月3日取得, <https://www.jil.go.jp/institute/reports/2018/0201.html>).

- , 2022, 『データブック国際比較』(2023年12月2日取得, <https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2022/index.html>).
- 総務省統計局, 2023, 「労働力調査: 長期時系列データ」(2023年11月30日取得, <https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html>).
- , 2024, 「消費者物価指数: 持家の帰属家賃を除く総合指数(1947~最新年)」(2024年2月26日取得, <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200573&tstat=000001150147&cycle=0&tclass1=000001150151&tclass2=000001150152&tclass3=000001150153&tclass4=000001150154&tclass5val=0>).
- Spence, M., 1973, "Job Market Signaling," *The Quarterly Journal of Economics*, 87 (3) : 355-374.
- Stiglitz, J. E., 1975, "The Theory of "Screening," Education, and the Distribution of Income," *The American Economic Review*, 65 (3) : 283-300.
- 橋本俊昭・松浦司, 2009, 「第3章 医学部を除く理系卒者の出世・経済生活は不利」『学歴格差の経済学』勁草書房.
- Thurow, Lester C., 1975, *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*, New York: Basic Books. (小池和男・脇坂明訳, 1984, 『不平等を生み出すもの』同文館出版).
- 豊永耕平, 2018, 「出身大学の学校歴と専攻分野が初職に与える影響の男女比較分析——学校歴効果の限定性と専攻間トラッキング」『社会学評論』69 (2): 162-78.
- , 2021, 「高卒と大卒の学歴間賃金格差は拡大したのか?」『季刊個人金融』冬号, 78-87.
- 粒来香, 1997, 「高卒無業者層の研究」『教育社会学研究』61: 185-209.
- van de Werfhorst, H. G., 2002, "Fields of Study, Acquired Skills and the Wage Benefit from a Matching Job," *Acta Sociologica*, 45: 287-303.
- Weeden, K. A., 2002, "Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States," *American Journal of Sociology*, 108 (1) : 55-101.
- Yamada, K. and D. Kawaguchi, 2015, "The Changing Unchanged Nature of Inequality and Seniority in Japan" *The Journal of Economic Inequality*, 13: 129-153.
- 山口一男, 2017, 『働き方の男女不平等——理論と実証分析』日本経済新聞出版社.
- 山本耕平・安井大輔・織田暁子, 2015, 「理系の誰が高収入なのか? ——SSM2005データにもとづく文系・理系の年収比較」『京都社会学年報』23: 35-53.
- 山本耕平・安井大輔, 2016, 「大卒女性における専攻間賃金格差の分析——理工系出身女性の賃金女性の賃金抑制要因に注目して」『ソシオロジ』61 (1): 63-81.
- 矢野眞和, 2008, 「人口・労働・学歴——大学は、決して過剰ではない」82: 109-123.
- 浦坂純子・西村和雄・平田純一・八木匡, 2011, 「理系卒者と文系卒者の年収比較——JHPS データに基づく分析結果」RIETI Discussion Paper Series 11-J-020.
- 打越文弥・麦山亮太・小松恭子, 2021, 「職域分離とスキルからみる労働市場のジェンダー格差——日本版O-NETとのマッチングデータから得られる示唆」『理論と方法』36 (1) : 65-82.

[査読を含む審査を経て、2025年5月22日掲載決定]

(日本学術振興会特別研究員)