

非典型雇用者の階層構成と 社会移動の趨勢

三輪 哲

(東京大学社会科学研究所准教授)

本稿は、非典型雇用者たちの階層と移動にかかわる不平等について、1980年代からの趨勢をとらえることを目的とする。産業、職業、および階層構成の時代間変化と、全体的および局所的な移動の程度と趨勢の検討が焦点となる。社会階層と社会移動全国調査（SSM調査）および日本版総合的社会調査（JGSS）のデータセットを用い、計量的分析をおこなったところ、以下の知見が得られた。まず、産業や職業の構成は、この四半世紀のあいだに確かに変化してきたが、こと非典型雇用だけに注目すると、変化はそれほど大きなものではない。次に、同じ職業と分類されていても具体的な仕事の中身が変わりゆくことと、非典型雇用での就職は求職した時代の影響を受けやすいことで、仕事が入れ替わりやすい。それから、高年男性と女性全年代においては、典型と非典型的の階層的地位の格差が近年までに増大してきた。さらには、非典型雇用の社会移動における相対的な不利は、2000年代以降において増大している。「緩やかな構成変化と仕事の入替わりのなかでの非典型—典型間不平等の増大」と結論付けることができる。

目次

- I はじめに
- II データと変数
- III 非典型雇用における産業・職業・階層構成の変化
- IV 非典型雇用における社会移動の構造
- V おわりに

I はじめに

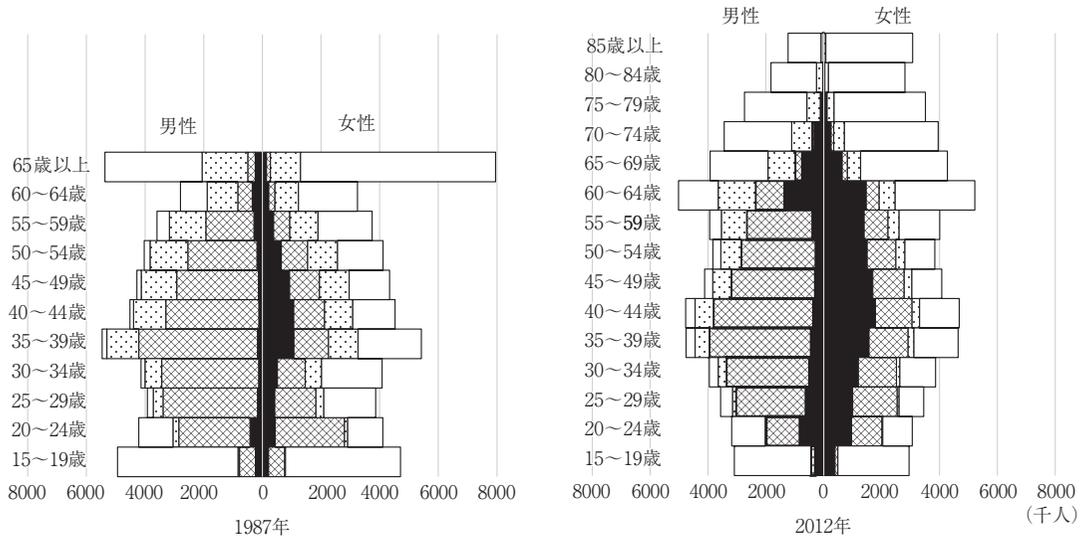
1 背景

現代日本の労働を考えるうえで、非典型雇用の問題を等閑視することはもはやできない。そう強調できるほどに、非典型雇用につく労働者の数は多くなっているし、老若男女さまざまな層において非典型雇用者がみられるようになってきている。図1は、昭和62年と平成24年の『就業構造基本調査』の集計結果から、男女別で5歳年齢階級ごとに、非典型雇用者などの人数を視覚化したものである¹⁾。

今や、非典型雇用者は量的に拡大するとともに、より多様となった。図1より、非典型雇用者の増加は明らかである。また、中年期の女性だけでなく、若年の男女や、高齢者でも多くなっている。それだけ、旧来にはなかった幅広い性別・年代層から集まっていることもわかる。そして同時に、この間に、人口構造でいえば高齢化、女性の雇用での労働力化、さらには高学歴に伴う20代前半までの典型雇用者の減少などが進んだことも理解できよう。

では、このように拡大し多様となった非典型雇用者たちの増加は、社会階層という観点からはどのように意味を解釈できるだろうか。社会階層とは、「全体社会において、諸社会的資源ならびにその獲得機会が不平等に分配されている社会構造状態」（富永1995）のことをいう。現代の非典型雇用者が、全体の階層構造でどこに位置付けられているか、そしてそれは四半世紀前からみてどのよう²⁾に趨勢的に変化してきたのか、それらの全貌

図1 性別・年齢階級別にみた非典型雇用者数の変化
 ■非典型雇用者 □典型雇用者 ▨他有業者 □その他



を明らかにし、意味を問い直すべきときに来ている。

2 既存研究の到達点

もちろん非典型雇用を階層問題として位置付ける試みは、これまでも数多く存在してきた。実際、日本を代表する階層調査であるSSM調査（社会階層と社会移動全国調査）でも、2005年調査プロジェクトにおいて、流動化社会をキー概念に掲げ、非典型雇用と社会階層との関連へとせまった。同プロジェクトメンバーの一人である太郎丸博によれば、あるグループを異なる階層として区別すべきかどうかを判断するためには、グループ間の不平等の大きさ、当事者の意識、移動障壁の高さ、の3つの基準があるという（太郎丸2009）。彼の整理にしたがいつつ、既存研究を概観しよう。

非典型雇用を1つのグループとして、典型雇用と比較すれば、そのあいだに社会的資源分配の不平等があることはほぼ間違いない。収入あるいは賃金について、非典型雇用は典型雇用よりも顕著に低いことが繰り返し明らかにされている（有田2016；小杉2010；太郎丸2008）。さらに、非典型のままキャリアを積んでも賃金が上がらないことも知られる（労働政策研究・研修機構編2014；太郎丸2008）。非典型雇用の低賃金は若年だけの問題ではないどころか、壮年ないし中年期になるとよ

り深刻な格差となりうることが示唆される。

当事者すなわち非典型雇用者本人の主観的な意識でも、やはり差がみられるといわれることがある。階層帰属意識（有田2016；小林2011）や生活満足度（本田2011；小林2008）などで、非典型雇用は典型よりも低い回答をする傾向にある。ただし、仕事満足やその他労働とかかわる諸意識では、非典型と典型とで違いがみられない（筒井2011）。この点にかんしては、知見が一貫しておらず、評価が定まったとみるのは困難かもしれない。

非典型雇用だと、移動障壁にも苛まれることが知られる。ここで移動にかんしては、世代内移動と世代間移動とを区別しておく必要がある。世代内移動とは、回答者本人のキャリアを通じた移動をさす。世代内移動では、非典型から典型への移動の起こりやすさを対象として、それが困難なことがたびたび指摘される（林・佐藤2011；石田2005；小杉2010；中澤2011；労働政策研究・研修機構編2015；酒井・樋口2005；太郎丸2008）。他方で、世代間移動とは、親の属していた階層を出身階層、自身の属する階層を到達階層として、それらのあいだの移動をさす。世代間移動については、非典型雇用と典型との違いよりも、職業階層の違いが明瞭であり、非典型雇用が特に違うわけではないとされる（平尾・太郎丸2011）²⁾。

これらより、非典型雇用の問題が、社会階層論の視角からも追究されなければならないことは明白だが、既存研究の蓄積は次に述べる諸点で、いまだ十分とはいえない。第1に、対象が限定的であることである。既存研究のほとんどは若年のみを対象としているために、増加しつつある高年の非典型雇用者の姿はとらえられず、必ずしも非典型雇用の階層的位位置の全貌を視野におさめてはいない。第2に、非典型と典型的あいだの境界を強調するあまり、非典型的内部の多様性を考慮していないことである。移動研究を例にとると、非典型から典型への移動については豊富な研究があるけれども、非典型と典型とでは階層移動の様態がいかに異なるのか、非典型雇用のなかでもどのような階層で移動機会が多いのか、などは管見の限り知見があまりない。そして第3に、非典型雇用にかかわる地位や移動機会の不平等にかんして、長期的な趨勢があまりわかっていないことである。多くの研究は、比較的最近の時代状況やコーホートを対象としており、不平等の存在は指摘できても、それが拡大してきたのか、縮小してきたのか、同程度で維持されてきたのか、確固たる結論が得られてはいない。

3 本稿の目的

そこで本稿は、非典型雇用者の階層と移動にかかわる不平等について、1980年代からの趨勢をとらえることを目的とする。非典型雇用の性別・年代の多様化に鑑みて、時代間での非典型雇用者の産業および職業構成の変化も詳述する。それにより、階層構成や移動の意味を解釈する重要な手がかりが得られると考えるからである。

検討の焦点は、次の3点に絞られる。第1に、産業、職業、および階層構成の時代間変化である。非典型雇用者を雇っている勤め先はどのような業種であったのか、彼・彼女らはどのような職種であったのか、それから階層的位位置はいかなるものか、これらに着目しつつ、趨勢的变化を把握する。第2に、全体的な移動の程度と趨勢である。非典型雇用の移動率はどれくらいの水準で、どのように変わってきたのか、これらを典型雇用のそれと比較する。第3に、局所的な移動の程度と趨勢で

ある。階層を個別に比べたときに、どの階層でどのような移動が起きているのか、やはり非典型雇用と典型雇用とを比較しつつ検証する。

あらかじめ結論を先取りすると、「緩やかな構成変化と仕事の入れ替わりのなかでの非典型—典型間不平等の増大」と述べることができる。

II データと変数

1 データ

本稿では、SSM調査およびJGSS（日本版総合的社会調査）のデータセットを用いる。

SSM調査は、1955年から10年おきにおこなわれてきた継続調査である。ただし今回は、1985年、1995年、それから2005年の3時点分の調査データのみを使用することとした。SSM調査で女性が調査対象となったのと、従業上の地位において「非典型雇用」を特定しうる選択肢が設けられたのが、ともに1985年からであったことが、その理由である。

各回いずれも、日本全国の20歳以上69歳以下の男女個人を母集団としており、層化二段抽出法により無作為標本抽出がなされている。実査は、訪問面接法によりおこなわれた。1985年SSM調査と1995年SSM調査は、面接調査票が複数の種類に分かれており、1985年ではそれぞれ1239（A票、回収率61.0%）、1234（B票、回収率60.8%）、1474（女性票、回収率67.9%）の有効回答票を、1995年では2653（A票、回収率65.8%）、2704（B票、回収率67.1%）の有効回答票をえた。2005年SSM調査は、面接法と留置法の併用でおこなわれ、5742（回収率44.1%）の有効回答票をえた。

JGSSは、2000年に第1回調査がおこなわれてから、毎年あるいは1年おきに繰り返し調査がなされてきた継続調査である。本稿では、公開されている調査データのうち最新の2010年のデータを使用する。JGSS-2010は、日本全国の20歳以上89歳以下の男女個人を母集団として、層化二段無作為抽出法により選ばれた9000名を対象としている。訪問面接法と留置法の併用により実査がなされ、回収票数は2507（A票、62.2%）、2496（B

票, 62.1%)であった。

さてここで、これらの調査データを用いて、利用可能なケース数や、性別、年代、非典型雇用者の割合といった、基本的な変数の分布を確認しておこう。以下に示す表1が、その結果である。

社会調査データは一般に、若年層が過小になりがちである。本稿で用いるデータセットも、それを免れていない。さらに、非典型雇用者も、過小である。先ほどと同様に、『就業構造基本調査』から年代別の非典型雇用者割合を求めて比べてみたが、概ね3から4ポイント程度、SSMやJGSSデータのほうで割合が低く出ている³⁾。

上記の偏りの懸念はあるものの、社会階層研究のための資料としては、これらが最善のデータセットであることには疑いがない。職業の小分類や、その情報を活かしての階層図式の操作化、現在の職業だけでなく初職や親職までたずねられた継続調査など、日本では他に例がないからである。本稿では、これらの調査データをもとに計量的分析をおこなっていく。

2 変数

本稿における主要な変数は、産業、職業、そして社会階層の3つである。

産業とは、経営体(企業)によって社会的分業

として行われる財貨およびサービスの生産または提供にかかわる経済活動をいう。本稿では、これまでのSSM調査で継続的に用いられてきた、SSM産業分類(95年版)を使用する。これは、「1 農業」から「18 公務」までの18の大分類カテゴリからなっている。それぞれのカテゴリの名称や内容は、Ⅲの表2を参照されたい。

職業とは、原則として個人が従事している収入を伴う仕事、または収入を得ることを目的とする仕事をいう。「1 専門的・技術的職業従事者」から「15 労務作業者」までの15の大分類カテゴリからなっているSSM職業分類(95年版)を用いる。なお、職業については、188の小分類カテゴリでもコードが付されている。

それぞれ、当時の日本標準産業、日本標準職業分類を大いに参考にしながら、階層研究の分析目的に合わせて簡略化がはかられ、地位や威信が大きく異なると考えられる場合は新たにカテゴリを分離するなどの工夫が施されている。

社会階層を測る変数としては、EGP階層図式を用いる。EGPというのは提唱者の頭文字で、EriksonとGoldthorpeとPortocareroによって開発されたことを示す(Erikson, Goldthorpe and Portocarero 1979)。Goldthorpeの理論に基づき、生産における技術的關係と社会的關係を結びつ

表1 分析対象となるサンプルの年齢構成割合と年齢層内の典型・非典型雇用者比率

	1985年		1995年		2005年		2010年						
	年代の構成割合	うち典型雇用	うち非典型雇用	年代の構成割合	うち典型雇用	うち非典型雇用	年代の構成割合	年代の構成割合		うち典型雇用	うち非典型雇用		
		割合	割合		割合	割合							
男性													
20-29歳	16.5%	(.679)	[.022]	15.4%	(.750)	[.026]	11.7%	(.581)	[.130]	11.3%	9.1%	(.488)	[.096]
30-39歳	24.9%	(.742)	[.013]	17.3%	(.775)	[.007]	18.8%	(.784)	[.044]	19.0%	15.3%	(.790)	[.034]
40-49歳	24.0%	(.664)	[.007]	26.2%	(.706)	[.011]	19.9%	(.660)	[.040]	19.5%	15.7%	(.709)	[.047]
50-59歳	21.6%	(.575)	[.022]	21.0%	(.525)	[.023]	24.4%	(.556)	[.075]	22.0%	17.8%	(.635)	[.039]
60-69歳	13.0%	(.190)	[.053]	20.0%	(.178)	[.092]	25.2%	(.110)	[.176]	28.1%	22.7%	(.177)	[.163]
70-89歳	—			—			—			—	19.4%	(.016)	[.054]
n	2471			2490			2636			1851	2297		
女性													
20-29歳	16.6%	(.506)	[.073]	15.3%	(.417)	[.155]	12.1%	(.397)	[.262]	11.9%	9.8%	(.417)	[.254]
30-39歳	25.0%	(.215)	[.177]	19.2%	(.231)	[.191]	18.4%	(.302)	[.285]	19.3%	15.9%	(.329)	[.282]
40-49歳	22.1%	(.224)	[.215]	25.8%	(.256)	[.264]	20.1%	(.267)	[.362]	22.8%	18.8%	(.270)	[.406]
50-59歳	22.8%	(.176)	[.099]	22.1%	(.160)	[.209]	25.5%	(.197)	[.305]	21.2%	17.4%	(.226)	[.304]
60-69歳	13.5%	(.071)	[.025]	17.6%	(.051)	[.075]	24.0%	(.030)	[.152]	24.8%	20.4%	(.047)	[.211]
70-89歳	—			—			—			—	17.7%	(.004)	[.027]
n	1472			2867			3056			2221	2699		

注：丸括弧内の数値は各年代内での典型雇用者比率、波括弧内の数値は各年代での非典型雇用者比率である。2010年の値はJGSS-2010、1985～2005年は各年のSSM調査データより算出した。

け、市場状況と職業状況を共有する人びとを同一の階層へとまとめている (Edgell 1993=2002)。

EGP 階層図式のカテゴリーを、上層ノンマニュアル (I + II), 単純ノンマニュアル (IIIa), 自営 (IV), 熟練マニュアル (V + VI), 非熟練マニュアル⁴⁾ (VII + IIIb) の5つの階層へと統合して、本稿では分析に使用する。これらのうち、上層ノンマニュアルを「上」のランク、非熟練マニュアルを「下」のランク、その他を「中」のランクと割り当てて、社会的な序列を意味するものとして設定する (Erikson and Goldthorpe 1992)。

なおこれら諸変数については、調査時現在のものを主に用いる。それ以外にも、移動研究の必要に応じて、父親の社会階層と初職時の社会階層も使用することになる。

3 統計量

本稿の統計分析は、すべてシンプルな度数の集計に基づくものである。だが用いる統計量のなかには説明を要するものもあるので、ここで述べておきたい。

産業や職業構成の多様性を測るために、質的変動指数 (Index of Qualitative Variation, 以下, IQV) を用いる (Knocke et al. 2002)。これは、離散変数のばらつき具合を数量化するもので、多様性指数をカテゴリー数の影響を除去するように基準化したものである。数値は0から1までの範囲をとり、値が大きいほど多様性が大きいことをあらわす。

調査時現在の階層と、父親あるいは初職時の階層とをクロス集計して移動表を作成し、移動率を計算する。全体移動率 (Total Mobility Rate, 以下 TMR) とは、クロスした2つの階層が同一カテゴリーではない場合、すなわち非対角の度数の割合をもって求める。移動でも、先に述べたランクが上がる移動を上昇移動 (Upward Mobility, 以下, UM), ランクが下がる移動を下降移動 (Downward Mobility, 以下, DM) と呼び、それぞれ移動率が計算される。

局所的な移動の分析においては、流入率を用いる。これは、当該の階層に属する人たちのうち、どの階層から入ってきたかをあらわす。例えば、非典型的非熟練マニュアルが100人おり、そのう

ち初職では上層ノンマニュアルだった者が20人であるならば、非典型・非熟練における上層ノンマニュアルからの流入率は20%となる。なお、同じ階層からの流入については、特別に、世代内移動のときには自己継続率、世代間移動のときには自己再生産率と呼ぶことにする。

移動の機会構造を非典型と典型とで比べるためには、局所オッズ比を使用する。オッズ比は2×2のクロス表における連関を測る統計量だが、局所オッズ比はその部分的なバージョンである。例えば、非典型的非熟練のうち、初職でも非熟練だった者が75人、初職ではそれ以外だった者が25人だとする。典型的非熟練のうち、初職でも非熟練の者が60人、それ以外が40人とする。すると、非典型的非熟練継続のオッズは3 (=75÷25)、典型的非熟練継続オッズは1.5 (=60÷40) で、両者の比をとると、2になる。これが局所オッズ比で、この例だと2倍ほど非典型的のほうが非熟練を継続しやすいことを示す。

III 非典型雇用における産業・職業・階層構成の変化

ここでは、産業構成と職業構成、さらには階層構成の変化について、それぞれ確認する。

1 産業構成の変化

表2は、SSM 産業分類により、非典型雇用者のなかでの産業構成をあらわしたものである。上段に男性、下段に女性についての結果をそれぞれ示した。なお、典型雇用者のなかでの構成割合は出力していないが、その代わりに、非典型雇用者と典型雇用者との差異を示している。

典型雇用よりも非典型雇用のほうが、ほぼ一貫してIQVの値が小さめであることがわかる。すなわちそれは、相対的にみれば、非典型雇用のほうがより一部特定の産業に集中しがちであることをあらわす。

男性において集中している産業が2つあるが、それらは製造業とその他サービス業である。1995年以降、前者は非典型雇用のなかで2割程度、後者も2割かそれ以上を占めている。だが、典型雇

表2 非典型雇用者における産業構成の多様性とその変化

男性	1985		1995		2005		2010	
	非典型	差異	非典型	差異	非典型	差異	非典型	差異
農業	4.1%	3.7	1.3%	0.7	0.4%	-0.1	1.3%	0.8
林業	0.0%	-0.9	1.3%	0.8	1.2%	1.1	0.0%	-0.1
漁業	0.0%	-0.1	0.0%	-0.3	0.0%	-0.1	0.0%	-0.3
鉱業	0.0%	-0.9	0.0%	-0.1	0.0%	-0.2	0.0%	0.0
建設業	30.6%	19.7	7.8%	-4.4	10.9%	-1.5	6.7%	-2.5
製造業	16.3%	-16.4	20.8%	-8.6	19.8%	-9.5	20.7%	-9.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0%	-0.9	1.3%	0.1	1.2%	0.2	0.7%	-0.6
運輸業	14.3%	5.3	9.1%	1.7	8.5%	0.4	8.0%	-1.4
卸売・小売業、飲食店	14.3%	1.9	9.1%	-4.3	9.3%	-1.7	23.3%	10.7
金融・保険業	0.0%	-2.9	2.6%	-0.3	0.4%	-1.6	0.7%	-2.1
不動産業	2.0%	1.3	2.6%	1.8	1.2%	0.5	1.3%	0.5
新聞・放送・出版業、広告業、映画制作業	0.0%	-0.4	0.0%	-0.6	0.4%	-0.6	0.0%	-1.2
情報・通信サービス業	2.0%	-1.7	3.9%	0.3	2.4%	-2.0	4.0%	-1.2
医療・福祉サービス業	0.0%	-2.3	5.2%	3.2	1.6%	-1.8	4.7%	-0.2
教育・研究サービス業	6.1%	0.9	5.2%	-0.3	6.0%	1.6	4.7%	0.2
法律・会計サービス業	2.0%	0.9	1.3%	1.0	0.0%	-0.5	0.7%	0.2
その他サービス業	6.1%	-0.7	23.4%	11.3	33.5%	21.9	19.3%	9.6
公務	2.0%	-6.5	5.2%	-2.0	3.2%	-5.7	4.0%	-3.3
n (左は非典型, 右は典型)	49	1486	77	1438	248	1338	150	977
IQV (左は非典型, 右は典型)	.877	.889	.919	.899	.865	.903	.896	.906

女性	1985		1995		2005		2010	
	非典型	差異	非典型	差異	非典型	差異	非典型	差異
農業	0.0%	-0.3	0.8%	0.1	1.0%	0.7	0.9%	0.7
林業	1.6%	1.3	0.2%	0.2	0.0%	0.0	0.0%	0.0
漁業	0.0%	0.0	0.0%	-0.2	0.2%	0.1	0.2%	0.2
鉱業	0.0%	0.0	0.0%	-0.3	0.0%	0.0	0.0%	0.0
建設業	0.5%	-2.9	2.3%	-1.8	0.7%	-1.9	1.5%	-0.8
製造業	32.1%	1.1	26.1%	0.9	20.6%	2.4	12.2%	-3.4
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0%	-0.6	0.2%	-0.5	0.4%	0.1	0.3%	-0.3
運輸業	1.6%	0.2	1.7%	-0.1	2.7%	1.0	4.3%	2.0
卸売・小売業、飲食店	32.6%	17.5	32.7%	15.1	28.2%	15.4	33.6%	19.1
金融・保険業	2.7%	-3.7	3.4%	-3.9	1.2%	-5.0	3.4%	-3.7
不動産業	0.0%	-2.0	0.8%	0.3	0.8%	0.5	0.6%	-0.2
新聞・放送・出版業、広告業、映画制作業	0.0%	-0.3	0.4%	-0.6	0.8%	-0.1	0.6%	-0.2
情報・通信サービス業	2.1%	0.4	1.7%	-0.7	1.7%	0.5	2.5%	-0.6
医療・福祉サービス業	5.3%	-7.4	10.0%	-5.4	14.3%	-14.1	17.7%	-11.8
教育・研究サービス業	4.8%	-1.6	2.8%	-4.9	4.0%	-6.4	5.7%	-4.1
法律・会計サービス業	1.6%	0.4	0.2%	-0.9	0.8%	0.5	0.2%	0.0
その他サービス業	12.8%	0.4	15.2%	5.4	21.3%	8.6	14.6%	4.0
公務	2.1%	-2.5	1.7%	-2.5	1.2%	-2.3	1.7%	-1.0
n (左は非典型, 右は典型)	187	345	532	618	826	655	649	519
IQV (左は非典型, 右は典型)	.812	.886	.835	.906	.855	.886	.860	.888

注：この表でいう「差異」とは、非典型雇用者の産業構成割合から典型雇用者のそれを引いた値をあらわす。

用者の構成割合を基準に比較すると、非典型雇用の製造業割合は相対的に低めであり、他方、その他サービス業の割合は相対的に高めである。

女性にかんしては、卸売・小売・飲食店の構成割合は3割程度で推移しており、もっとも高い。また、典型雇用よりも常に15ポイントほど構成割合が高いことから、同産業が非典型雇用の女性によって支えられていることもわかる。その他サー

ビス業も安定的に2割弱の水準を維持している。構成割合が低下傾向にあるのが製造業で、逆に増加傾向にあるのが医療・福祉サービス業である。

非典型雇用者の性別、年代を区別したときに、産業構成で上位に挙がるものがいかに変わるか。アルバイトが中心の若年層(20～29歳)、主婦のパートが多い中年層(30～59歳)、それからセカンドキャリアや再雇用などからなる高年層(60～

69歳)に分けて検討する。ただし紙幅の都合上、図表は割愛し、結果はパーセントと順位を括弧内で示すにとどめた。同じ年齢層の数値が2つ併記される場合、左側が1985～1995年合併データでの結果、右側が2005～2010年合併データでの結果である。若年男性は後者での結果のみを表示した。男性では、製造業(若年13%で3位、中年17～21%で3位と2位、高年16～21%で2位と2位)とその他サービス業(若年30%で2位、中年13～32%で4位と1位、高年19～25%で1位と1位)は、時代や年齢にかかわらず、常に構成割合が高い。ただ、その他サービス業の割合は、増加趨勢にある。2005～2010年の若年男性の非典型雇用者では、卸売・小売・飲食店の構成割合が非常に高い(37%で1位)。これは他年齢層の男性と違い、むしろ後述する若年女性の非典型雇用者の分布との類似性が高い。

非典型雇用女性における年齢層別の産業構成であるが、一様にどの年齢でも先に述べた全体同様の変化がみられる。年齢間での違いは、その他サービス業の割合が中年層女性のみ低めであることと(若年17～28%で3位と2位、中年14～15%で3位と4位、高年16～26%で3位と1位)、卸売・小売・飲食店の割合において高年齢層女性ではやや低めであることである(若年29～32%で1位と1位、中年34～32%で1位と1位、高年26～24%で2位と2位)。

産業構成の変化を総括すると、非典型雇用だけをみると時代間変化はあまり大きくない。ただ、年代による違いは強調できるほど大きいといえる。

2 職業構成の変化

続いて、職業構成についても検討しよう。表3が、その分析結果である。

まずIQVをみると、系統的に、男性よりも女性のほうで値が低めになること、女性に限り非典型雇用よりも典型雇用のほうがさらに値が低いことが明らかである。そして、時代間での変化があるといえそうなのは、女性の典型雇用における減少トレンドのみである。IQVが小さいということは、職業構成が多様でないこと、すなわち特定の職種に集中しがちであることを意味する。

非典型雇用の男性の場合、1995年以降のデータによれば、構成割合が2割を超えるものはない。安定的に高めなのは、事務、運輸・通信、労務であるが、いずれも構成割合は1割強にとどまる程度でしかない。建設作業者は、徐々に減少してきている。サービスの職業は、増加基調にあるが、2010年時点でも1割を少し超えるに過ぎない。一方で、1%を切るほど構成割合が低いものも、採掘作業者を例外とすれば、見当たらない。それほどに散らばっているわけである。

その点、非典型雇用女性は、事務の構成割合が常に2割を超え、またサービスの職業の割合も2割に迫る。販売やその他製品製造も比較的多い。そして、1%を切るほど構成割合が低い職業を探すなら、管理、保安、採掘、建設、さらには装置機関運転など、枚挙に暇がない。一部の職業へと集中していることがうかがえ、それは典型雇用でも同様である。

典型雇用の女性は、専門・技術と事務とで、非典型雇用よりも構成割合が高い傾向にある。サービスの職業とその他製品製造とで、非典型雇用よりも割合が低い。もっとも度数が集中していた事務において、典型雇用ではさらに構成割合が高くなり、2位のサービスと3位のその他製品製造では構成割合が低くなるのだから、いっそう事務職へと集中して分布していることになる。これが、典型雇用女性のIQVの小ささの理由といえる。

時代間変化についていえば、典型雇用女性のうち、専門・技術と事務とを合わせた割合が、1985年データでは5割程度だったものの、2010年データにおいては7割を占める。それが典型雇用女性のIQV減少トレンドにつながっている。だが、非典型雇用の女性においては、そうした分布のシフトは生じていない。

職業についても同様に、年代別に分けて検討する。職業については大分類カテゴリーのなかでの、小分類カテゴリーの回答についても触れたい。ただし、職業について数値を挙げるとあまりに多くなるので、頻度の高いカテゴリーの言及のみにとどめる。

労務、運輸・通信、事務という安定多数のカテゴリーは、中年期以降の男性非典型雇用でよくみ

表3 非典型雇用者における職業構成の多様性とその変化

男性	1985		1995		2005		2010	
	非典型	差異	非典型	差異	非典型	差異	非典型	差異
専門的・技術的職業従事者	4.1%	-7.6	7.7%	-6.7	8.9%	-6.3	6.7%	-7.5
管理的職業従事者	2.0%	-8.7	1.3%	-14.5	1.6%	-13.1	8.0%	3.1
事務的職業従事者	14.3%	-6.7	11.5%	-5.3	13.4%	-2.5	14.7%	-7.6
販売的職業従事者	6.1%	0.1	3.8%	-3.3	4.1%	-4.8	7.3%	-5.8
サービスの職業従事者	4.1%	2.2	5.1%	2.6	8.5%	6.1	12.7%	9.6
保安的職業従事者	10.2%	7.4	9.0%	6.5	6.1%	3.9	7.3%	4.8
農林的職業従事者	2.0%	1.0	2.6%	1.4	1.2%	0.4	1.3%	0.5
運輸・通信従事者	2.0%	-5.4	12.8%	5.8	11.0%	3.1	10.0%	1.8
採掘作業	0.0%	-0.6	0.0%	-0.1	0.0%	-0.1	0.0%	-0.1
窯業・土石製品・金属材料・化学製品製造作業	0.0%	-3.4	3.8%	1.5	1.2%	-0.6	0.7%	-1.1
金属製品・機械製造作業	8.2%	-5.4	10.3%	-1.5	11.4%	-0.5	6.0%	-7.7
その他製品製造作業	4.1%	-3.1	6.4%	0.6	6.1%	0.1	6.0%	1.2
定置機関運転・建設機械運転・電気作業	0.0%	-3.3	2.6%	-1.3	5.3%	2.5	2.7%	0.3
建設作業	26.5%	20.5	10.3%	3.6	9.3%	2.3	4.7%	-1.1
労務作業	16.3%	13.3	12.8%	10.5	11.8%	9.4	12.0%	9.5
n(左は非典型, 右は典型)	49	1484	78	1434	246	1342	150	977
IQV(左は非典型, 右は典型)	.917	.953	.972	.954	.972	.954	.971	.939

女性	1985		1995		2005		2010	
	非典型	差異	非典型	差異	非典型	差異	非典型	差異
専門的・技術的職業従事者	7.4%	-7.9	9.7%	-11.8	9.7%	-24.0	13.1%	-18.9
管理的職業従事者	0.0%	-0.3	0.0%	-1.0	0.0%	-1.2	3.5%	3.2
事務的職業従事者	20.5%	-12.7	24.6%	-16.2	24.8%	-8.5	22.7%	-17.7
販売的職業従事者	14.7%	2.9	13.1%	2.8	10.1%	3.5	14.2%	6.9
サービスの職業従事者	18.4%	5.7	17.2%	10.6	17.9%	8.4	19.4%	10.4
保安的職業従事者	0.0%	0.0	0.0%	-0.2	0.1%	-0.3	0.3%	0.3
農林的職業従事者	0.5%	-0.1	1.1%	0.6	1.2%	0.9	0.8%	0.8
運輸・通信従事者	1.1%	-0.4	0.7%	0.3	1.1%	0.9	1.1%	0.7
採掘作業	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0
窯業・土石製品・金属材料・化学製品製造作業	1.1%	0.5	1.1%	-0.2	0.7%	0.0	0.2%	-0.6
金属製品・機械製造作業	9.5%	2.2	6.7%	2.1	5.6%	1.3	2.6%	-0.1
その他製品製造作業	16.8%	4.4	16.6%	7.0	16.2%	9.2	12.5%	8.4
定置機関運転・建設機械運転・電気作業	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	0.0	0.0%	-0.2
建設作業	0.5%	-0.3	0.9%	0.5	0.1%	0.1	0.0%	-0.2
労務作業	9.5%	6.0	8.2%	5.6	12.4%	9.8	9.6%	7.1
n(左は非典型, 右は典型)	190	346	536	622	825	653	648	518
IQV(左は非典型, 右は典型)	.911	.872	.905	.814	.901	.809	.907	.769

注：この表でいう「差異」とは、非典型雇用者の職業構成割合から典型雇用者のそれを引いた値をあらわす。

られる。その中身は、その他の労務作業、自動車運転手、一般事務員が多い。建設作業や製造などの職業は、時代を下るにつれ構成割合が減少している。そして再びここでも、若年のみははっきりと傾向が異なる。上の年代の男性では決して多くない、サービス、販売などの構成割合が高くなっている。

非典型雇用の女性については、年代ごとの差異は、局所的にあらわれている。まず中年と高年との違いは、中心となる職種の違いである。中年では、一般事務員や会計事務員などの事務職がもっとも典型的である。高年は、清掃員など労務作業

者が典型的といえる。それ以外の職業構成や変化パターンはかなり類似している。

若年が他と違うのは、専門職の割合が相対的に高めであることである。しばしば「女性職」などともいわれる看護師や保育士などの職種で、非典型雇用で勤めている若年女性が多いことがうかがえる。そしてそれは、二十数年前も近年でも、あまり変わっていない。

時代間の変化で強調したいのは、とりわけ中年および高年の女性において、家事サービス職業従事者が急増したことである。大分類では同じサービス職ではあっても、1980年代、90年代のそれは、

料理人や給仕人が中心であった。近年では、サービス職のなかで最頻なのは、小分類だと家事サービス職である。この中身であるが、ヘルパーなど介護関連のサービス職がほとんどである⁵⁾。産業における医療・福祉サービス業の増加と重ねて考察すると、意味は明瞭となろう。福祉サービス業のなかで働く介護サービス職業は、非典型雇用の中高年女性が主な担い手となっているわけである。

3 階層構成の変化

最後に変化を確認するのは、社会階層である。非典型雇用は、どのような階層に属している者たちから構成されているのか。単に勤め先の業種、仕事の内容というだけではなく、その人の置かれた地位という観点からも、非典型雇用の意味をみておきたい(表4)。

まず全体的には、SSM および JGSS データより把握する限り、男性非典型雇用者の階層構成はそれほど変化していない。およそ1割が上層ノンマニュアル、同じく1割ほどが単純ノンマニュアル、2割が熟練マニュアルで、そして残る5割から6割が非熟練マニュアルである。変化を指摘するとしたら、非熟練マニュアルの減少傾向であろう。非典型雇用の女性についてはそれと逆で、熟練マニュアルが減少する代わりに、非熟練マニュアルが増加している。ただしこちらも、上層ノンマニュアルが1割、単純ノンマニュアルがほぼ2割、熟練マニュアルが2割かそれ以下、非熟練マニ

アルの割合はだいたい5割という基本傾向は大きくは変わっていない。

さらに非典型雇用のほうが典型雇用よりも、上層ノンマニュアル割合が小さく、非熟練マニュアルが大きいという分布の特徴は男女ともに同じである。それにもかかわらず、典型雇用との階層構成割合の違いの時代間変化をみると、男女で結果が異なる。男性では非熟練の構成割合の差が縮小してきたのに対し、女性においては非典型雇用と典型雇用のあいだの差が拡大している。これは、この期間に、女性典型雇用のほうでより大きな階層構成の上方シフトが起きたゆえである。つまり、女性の雇用労働市場への進出に伴い、典型雇用女性の階層的地位は平均的に上昇したが、非典型雇用のほうはそれと同じ速度での地位上昇がみられなかったわけである。

年齢層別にブレイクダウンすると、興味深い違いがみえてくる。まず、非典型雇用といっても、年齢ごとに階層構成は大きく変わりうる。男性非典型雇用においては、若年で、中間的な単純ノンマニュアルや熟練マニュアルに分布が他年代よりも集中しがちなものに対して、高年では、上層ノンマニュアルと非熟練という両端に属する者が多いことがわかる。前者については、サービス職のなかでも熟練を要する料理人等が多かったり、販売や事務が多いのが若年非典型雇用男性の特徴であることを思い出せば合点がゆく。高年の非典型雇用男性が労務などの職種が多く、またメインの

表4 性別・年齢層別にみた階層構成の変化

	全体				20-29歳				30-59歳				60-69歳				
	1985-95		2005-10		1985-95		2005-10		1985-95		2005-10		1985-95		2005-10		
	非典型	差異															
男性																	
I + II	9.4%	-30.8	12.9%	-31.8	5.3%	-18.7	5.1%	-13.6	2.2%	-43.1	15.6%	-33.8	16.1%	-10.7	13.4%	-21.8	
III a	9.4%	-3.9	13.1%	0.5	15.8%	-10.7	15.3%	-9.8	6.5%	-3.5	13.3%	2.4	9.7%	-3.7	12.4%	0.9	
V + VI	18.1%	-8.2	22.2%	-1.0	21.1%	-6.3	35.6%	6.6	23.9%	-2.4	25.2%	2.5	12.9%	-9.2	16.3%	-3.1	
VII + III b	63.0%	42.9	51.8%	32.4	57.9%	35.7	44.1%	16.8	67.4%	49.0	45.9%	29.0	61.3%	23.7	57.9%	24.0	
n	127	2916	396	2316	19	559	59	279	46	2208	135	1872	62	149	202	165	
女性																	
I + II	10.1%	-14.4	13.2%	-26.8	16.5%	-4.7	22.6%	-14.2	9.0%	-18.0	12.8%	-29.6	11.6%	1.4	8.8%	-7.9	
III a	22.6%	-12.8	19.8%	-11.7	43.5%	-9.9	21.3%	-22.0	20.6%	-7.2	21.6%	-6.9	9.3%	-8.6	10.1%	-12.8	
V + VI	20.4%	5.6	12.2%	2.2	4.7%	-5.2	11.0%	4.3	22.7%	6.1	12.3%	1.6	18.6%	-4.5	12.8%	-1.8	
VII + III b	47.0%	21.7	54.8%	36.3	35.3%	19.8	45.1%	31.8	47.7%	19.1	53.4%	34.9	60.5%	11.7	68.3%	22.4	
n	726	968	1472	1170	85	303	164	256	598	626	1081	866	43	39	227	48	

注：この表でいう「差異」とは、非典型雇用者の階層構成割合から典型雇用者のそれを引いた値をあらわす。

キャリアを終えた後に常勤ではない役員に就くことなどを考えれば、後者も納得できる。

女性の非典型雇用は、男性以上に、年代による階層構成の差異が大きい。非典型雇用の若年女性たちは、専門などの上層ノンマニュアルの割合も一定程度占めるし、事務を中心とした単純ノンマニュアルの割合は、非常に高い。高年とはいうと、非熟練マニュアルの割合が突出して高い。ここに、多くの介護職や労務職が含まれているとみてよい。

また女性の場合、そうした年代間の差異が、この20年ほどのあいだに明らかに拡大している。上で述べた傾向は、1990年代までよりも、近年になってさらに顕著な差となっている。それに比して男性では、年代間の相違のパターンは、さほど変わっていない。

典型雇用と非典型雇用との差について、年代間で比較すると、もっとも大きく違いが出るのは中年においてである。それもそのはず、典型雇用ではこの年代がキャリアのピークにあたるのであるから、非典型雇用の上層ノンマニュアル構成割合は典型雇用のそれに大きく水をあけられ、逆に非熟練の割合は非典型雇用のほうが圧倒的に多くなっている。女性についても同様のことがいえる。なお、高年男性と女性においては、典型雇用と非典型雇用とのあいだの階層構成分布の差異が拡大するように変化してきている。階層的地位のアップグレーディングの恩恵を享受できたのは、もっぱら典型雇用のほうに偏っていたのである。

IV 非典型雇用における社会移動の構造

1 社会移動の全体構造

では、非典型雇用者たちの移動の機会はいかなるものか。典型雇用と比較して、非典型雇用者の社会移動のありようを描いてみたい。まずは、全体的な移動率を記述する(表5)。

非典型雇用者における世代内の全体移動率(TMR)は、いずれの時代でも、性別でも、概ね5割前後の値となっている。問題はその中身で、上昇移動よりも下降移動のほうが明らかに多いのである。典型雇用では、上昇移動率と下降移動率との比をとると、男性だとおよそ3.5倍、女性では1.5倍ほど、上昇移動のほうが起きやすい。ところが非典型雇用では、それらが0.4倍や0.5倍となり、逆に下降移動のほうが起きやすいことがわかる。しかも、非典型雇用の女性については、上昇移動率の微増を下降移動率の増加が打ち消して、結局のところ、下降移動のリスクが時代を下って大きくなってきたとみることができる。1980年代から2000年代にかけて、上昇移動のチャンスが高まったのは典型雇用女性、逆に下降移動リスクが高まったのは非典型的な女性なのである。

世代間移動率に着目すると、だいたい8割強の値となっている。これは特に流動的というよりも、調査時現在の非典型雇用者と、典型雇用や自営がほとんどの親世代とで、階層構成に違いがあるこ

表5 非典型雇用者における移動率の変化

男性	世代内移動				世代間移動			
	1985-95		2005-10		1985-95		2005-10	
	非典型	差異	非典型	差異	非典型	差異	非典型	差異
全体移動率(TMR)	55.6%	-21.9	57.0%	5.7	85.2%	37.8	81.7%	10.3
うち上昇移動率(UM)	14.5%	-19.5	18.5%	-18.7	9.3%	-22.7	11.5%	-20.4
うち下降移動率(DM)	37.9%	28.3	32.8%	21.9	58.3%	35.2	53.5%	28.0
n	124	2869	384	2261	108	2544	312	1870
女性	1985-95				2005-10			
	1985-95		2005-10		1985-95		2005-10	
	非典型	差異	非典型	差異	非典型	差異	非典型	差異
全体移動率(TMR)	47.1%	16.4	54.9%	21.8	85.9%	1.0	82.3%	6.7
うち上昇移動率(UM)	11.7%	-2.2	13.4%	-5.4	11.5%	-10.4	11.9%	-15.8
うち下降移動率(DM)	28.6%	15.8	35.5%	23.9	51.2%	15.9	54.8%	24.3
n	717	952	1445	1157	611	830	1187	939

注：この表でいう「差異」とは、非典型雇用者の移動率から典型雇用者のそれを引いた値をあらわす。

とに起因するものである。世代間でみたときには、さらに下降リスクが高い。そして、典型雇用との違いは、いっそう大きなものとして顕現している。時代間趨勢については、世代間移動でも再び、非典型的女性の下降移動リスクの高まりを指摘できる。

2 世代内移動の局所構造

次に、世代内移動の局所的な構造を把握するために、絶対移動の指標となる階層ごとの流入率をみよう。図2は、非典型雇用者における到達階層別の流入率を示したものである。

上層ノンマニュアル（Ⅰ＋Ⅱ）の非典型雇用者男性のうち、初職でも上層ノンマニュアルだった者、すなわち自己継続率は、およそ4割ほどである。それは、時点間でほぼ一定のままである。単純ノンマニュアル（Ⅲa）はというと、非典型雇用の男性で4割が初職時でも単純ノンマニュアルである。2つのノンマニュアル層については、自己継続率が、4割を超える水準で安定している。

女性の非典型雇用者についてみると、上層ノンマニュアルにおいて同じ階層からの流入は6割から7割超に至り、きわめて高い。また、単純ノンマニュアルの自己継続率も、それと同程度といえる。つまり、明らかに男性よりも、ノンマニュアルにおいては、世代内で階層的地位が変わらない者が多いということである。

マニュアル層に視点を転じると、男性非典型雇用者の熟練マニュアル（Ⅴ＋Ⅵ）では、自己継続率が5割ほどの水準にある。非熟練マニュアル（Ⅶ＋Ⅲb）だと、1990年代まではおよそ4割5分なのに対して、2000年代以降はおよそ4割へと自己継続率は微減している。これら2つのマニュアル階層の場合、非熟練から熟練への上昇移動や、熟練から非熟練への下降移動も、同じ階層を維持する率とそれほど変わらない程度に起きているようだ。

一方、非典型雇用女性は、熟練の自己継続率が3割と、同じ階層への流入が男性に比べて低い傾向にある。ただし非熟練については、自己継続率は男性のそれと変わらない。

それよりも強調されるべきは、単純ノンマニュアルからの流入が、これら2つの女性のマニュアル層において多いことである。この理由は、そもそも女性だと、初職で単純ノンマニュアルになる割合が高いことである。それゆえに、現在マニュアル層に属する非典型雇用の女性であっても、その多くは単純ノンマニュアルからの流入者であったというわけだ。さらにいえば、そうした初職での単純ノンマニュアルの多さは、先にみた単純ノンマニュアルの同階層流入の高さや、上層ノンマニュアルへの流入率にも影響している。

ここまでは、流入率により非典型雇用者たちの絶対移動のパターンをみた。では、そうした非典

図2 非典型雇用における世代内の絶対移動（流入率）

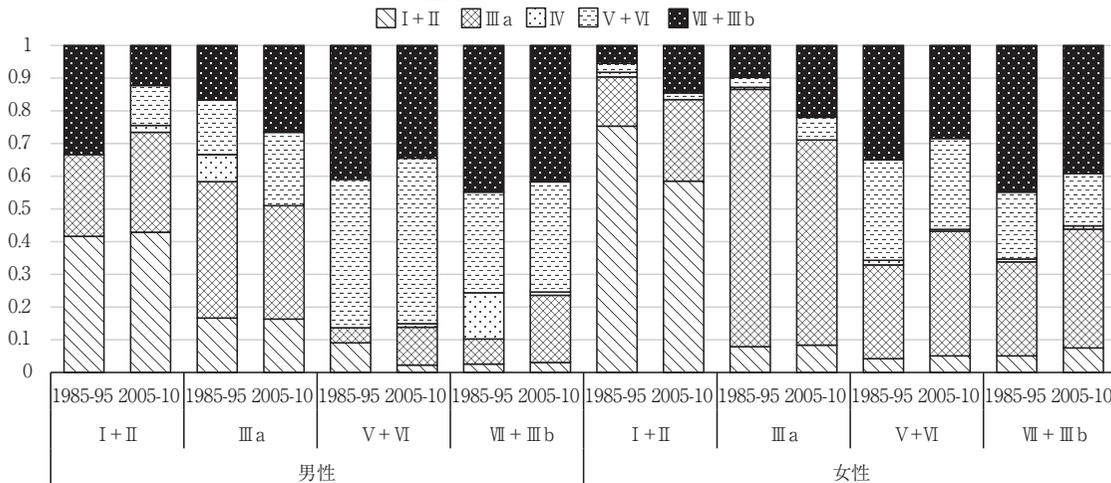
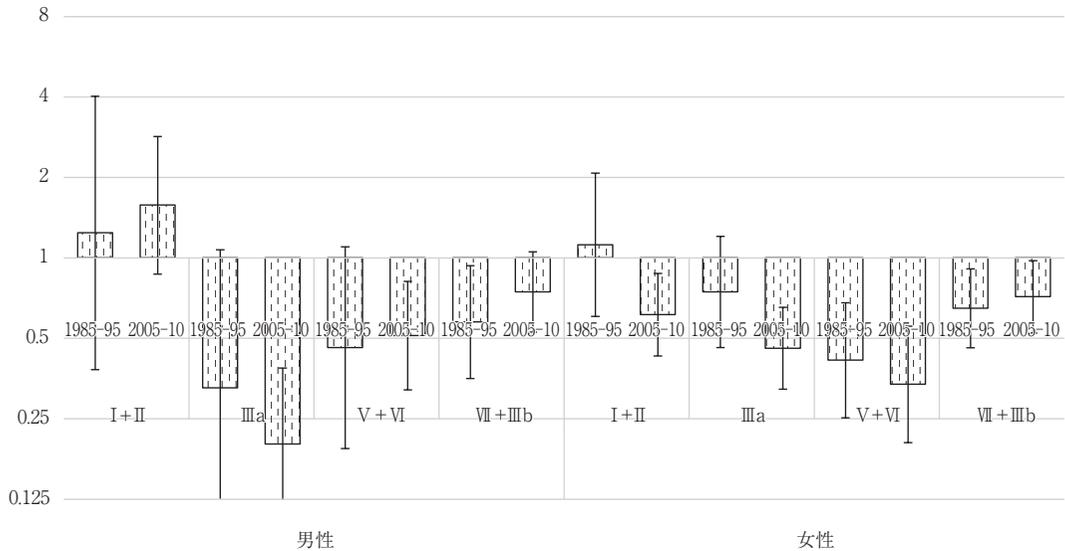


図3 非典型雇用における世代内の相対移動（局所オッズ比）



型雇用者のキャリア内での移動は、典型雇用者のそれと比べて、起きやすいのか、それとも起きにくいのか。続いて、局所オッズ比を用いて、相対移動の分析へと移る。

図3は、非典型雇用における同一階層へのとどまりやすさを調べるために、局所オッズ比を図示したものである⁶⁾。通常、社会移動研究では、他の階層と当該の階層とのあいだで移動の起きやすさ（起きにくさ）を比べるが、ここでは同じ階層のなかで非典型と典型とを比べている点に注意が必要である。棒が1より上にあれば、非典型雇用のほうが典型よりも、同一階層にとどまりやすいことを、1よりも下であれば典型雇用のほうがより同じ階層にとどまりやすいことを意味する。

ほとんどの棒グラフは、下向きになっている。これにより、非典型雇用のほうが、典型雇用よりも、同じ階層にとどまりにくいことがわかる。95%信頼区間を誤差線で示したのでそれに基づくと、女性の場合はほとんどの階層で、そして男性でも中間的な単純ノンマニュアルと熟練マニュアルでは、局所オッズ比が1を下回っている。すなわち、これらの階層では初職から現職への移動において、非典型雇用のほうが他の階層へと移動しやすいといえる。これは、予想の範囲内の結果と思われる。というのも、非典型雇用は、長期的な雇用を前提としていないゆえ、勤め先を変えた経

験のある者や、仕事を変えてきた者が、非典型雇用のほうがより多いだろうことは想像に難くないからだ。それらは非典型雇用者の移動しやすさという結果に反映される。

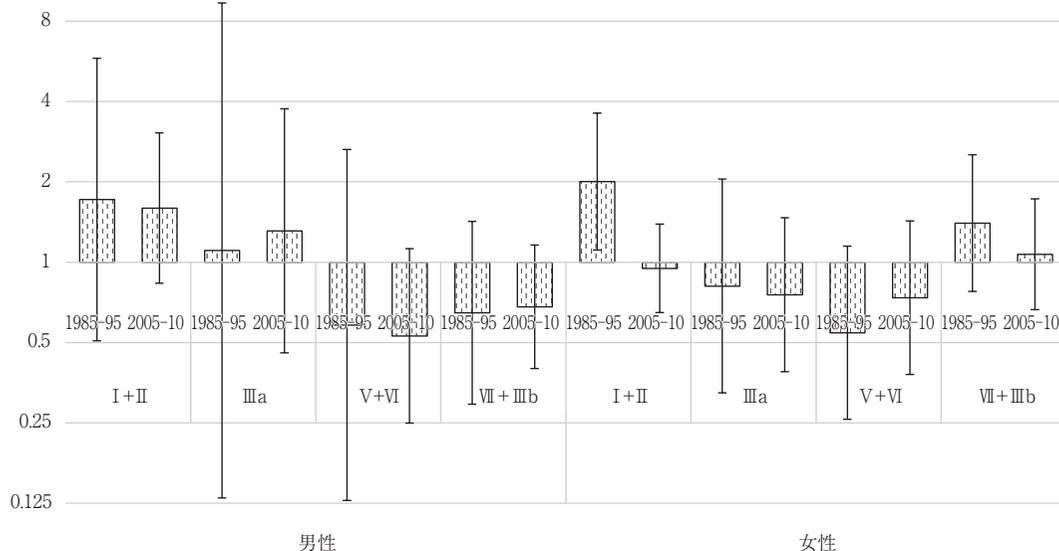
3 世代間移動の局所構造

最後に、世代間移動の局所構造にかんして検討する。以下の図4に示したのは、世代間移動の局所オッズ比である。

総じて、棒の位置が誤差の範囲内にあることから明らかなように、非典型雇用と典型雇用とで、世代間の階層移動の起きやすさに違いはみられない。しかも、時代間での変化も、ほとんどない。もともと世代間の相対移動は安定しており変化が見出しがたいと指摘される（石田・三輪 2011）が、それは非典型と典型とのあいだでも同様であった。

ただ1つ例外なのは、1980～90年代における女性の上層ノンマニュアルである。これにかんしては、非典型雇用のほうが親子間でともに上層という非移動になりやすいことがうかがえる。そしてその傾向は、2000年代以降ではみられなくなった。女性に対して、上層の地位があまり開かれていなかったかつての時代、女性の上層ノンマニュアルへの到達は、出身階層の影響が小さい、きわめて業績主義的な地位達成過程を通してのもの

図4 非典型雇用における世代間の相対移動（局所オッズ比）



だった（今田1990）。だがそれは典型雇用での話に限られ、非典型の上層ノンマニュアルは、出身背景に恵まれた女性によってかなりの程度占められていた。その後、女性の雇用労働力化が進んでいくなかで、典型雇用女性に大きな変化があったのである⁷⁾。女性に開かれるようになった典型雇用の上層ノンマニュアルへと誰が優先的に到達したのかというと、実のところ上層出身の階層的背景をもつ女性であった。そして、非典型でも典型雇用でも、相対移動のパターンは特に違いはないとする、他と同様の結果へと収斂するに至った。

V おわりに

本稿では、1980年代以降の非典型雇用における産業や職業、階層構成の変化と、社会移動の変化とを、性別および年齢層間の相違へと着目して検討してきた。得られた知見を総合して、「緩やかな構成変化と仕事の入れ替わりのなかでの非典型—典型間不平等の増大」と結論付けることができる。

知見として述べるべき第1の点は「緩やかな変化」、すなわち、非典型雇用は量的にかなり拡大したにもかかわらず、その内部構成はそれほど変わっていないことである。産業や職業の構成は、この四半世紀のあいだに確かに変化してきたが、

こと非典型雇用だけに注目すると、変化はそれほど大きなものではない。

第2点目は、「仕事の入れ替わり」である。これは2つの意味でいえることで、ひとつには、同じ職業と分類されていても、具体的な仕事の中身が変わりゆくことである。仕事の内容を詳細な分類まで調べると、非典型雇用サービス職の典型的な職業が料理人から介護ヘルパーへ移ったように、同じカテゴリー内での時代間変容がありうるのだ。

もうひとつの意味は、非典型雇用が短期的な働き方であって、転職が多くなりがちなことである。そうなれば、非典型雇用での就職は、求職した時代とそのときの求職者の立場の影響を受けやすくなるのは自明で、それが非典型雇用のなかでの職種分布の年齢差へと反映されているものと考えられる。

そして第3点目は、「非典型雇用と典型雇用のあいだの不平等増大」である。より正確に特定すれば、階層的地位と社会移動にかんする不平等というべきである。階層構成では、典型雇用に比して、非典型雇用の地位は非常に低いことがまずは際立つ特徴と再確認された。しかも、高年男性と女性全年代においては、典型と非典型の階層的地位の格差が、近年までに増大してきたことが明らかとなった。産業構造の変動や、職業のアップグ

レードなどはこの期間にも起きているわけで、新たな時代状況に即した新たな仕事が立ち現れている。そうした新たな仕事のうち、「より条件のよい」仕事は典型に、「より条件のわるい」仕事は非典型へと委ねられる傾向がますます強まってきたとみることができる。

そして、非典型雇用は、よくない意味で社会移動が多い。一部例外を除けば、典型雇用よりも非典型雇用のほうが移動量は多い。しかしながら、下降移動が多いせいで、非典型雇用の移動が多くなっている点を見逃してはならない。つまり、キャリアの初期段階の頃の地位よりも低くなる、あるいは親の地位よりも低くなる蓋然性が、きわめて高いのである。

しかも、そうした典型雇用と比べての非典型雇用の社会移動における相対的な不利は、2000年代以降において増大している。社会移動の量や、上昇移動と下降移動の比のような社会移動の質の変化を考慮すると、非典型雇用のそれらは安定的であるものの、典型雇用がより良好な移動機会が多くなっているために、相対的には格差が拡大している。

非典型雇用では、典型雇用よりも、世代内移動の機会が相対的に多い。そして、相対移動の構造は基本的に変わっていない。ただこれも、要するに典型雇用者たちのほうが、キャリアが連続的になりやすいことを受けたに過ぎない。非典型雇用者たちは、チャンスに恵まれて移動してきた、というのではなく、キャリアが途切れ途切れになりながら辿り着いた先で非典型雇用として働いているわけで、そこまで至る道程は階層的地位より把握する限りにおいて、下降移動の過程なのだ。非典型雇用者たちが与えられた「移動の自由」の内実は、下方向への一方通行に喩えられようか。

浮かび上がったのは、非典型雇用者たちが、激変する職場の中で、「置いていかれている」状況である。彼・彼女らが、それぞれの時代の要請のなかで発生した周辺のタスクを引き受けた結果、仕事の中身を変えながらも、マクロ的な産業や職業の構成ではそれほど大きな時代間変化はみせなかった。しかし反面、典型雇用者たちはより大きな変化を経験し、地位や移動機会について相

対的な優位を増している。多様な働き方として非典型雇用を積極的にとらえるためには、労働条件の改善のみならず、具体的な職務や権限、中長期的なキャリア形成までも視野におさめて、対応策を考えていかねばならないだろう。

* SSM データの利用にあたっては、2015年SSM調査データ管理委員会の許可をえた。日本版General Social Surveys (JGSS) は、大阪商業大学JGSS研究センター(文部科学大臣認定日本版総合的社会調査共同研究拠点)が、東京大学社会科学研究所の協力を受けて実施している研究プロジェクトである。JGSS-2010の個票データは、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターより提供を受けた。なお本研究は、科学研究費・特別推進研究(25000001)および基盤研究C(16K04029)の成果の一部である。

- 1) 資料の都合で、1987年の年齢階級は65歳以上でカテゴリーが統合されているが、65歳未満については時代間の比較が直接的に可能となっている。
- 2) もっとも、世代内移動でも、非典型と典型のあいだの障壁よりも、職業階層間の障壁のほうがより高いとする見解もある(太郎丸2008)。
- 3) SSMやJGSSと就業構造基本調査では、質問の文章や提示された選択肢だけでなく、実査方法も異なるので厳密な比較ではない。
- 4) 非熟練マニュアルのうち、農業労働者(Ⅶb)を単独のカテゴリーとしたり、自営農業と統合したカテゴリーとすることも多くなされるが、今回は非熟練のなかに含めた。なお、単純ノンマニュアルのうちの下層(Ⅲb)をⅢaではなくⅦに統合したのは、女性を分析対象に含めるときにはそのほうが適切に地位を反映させられるとするGoldthorpeら(Erikson and Goldthorpe 1992)の主張を受け入れてのことである。
- 5) なぜそういえるかという点、筆者自身が2005年SSM調査の職業コーディングの作業および取りまとめを直接に担当した1人であるからである。なお、執筆時現在で進行中の2015年SSM調査では、ヘルパーや介護職は、家事サービス職とは分けた独立のカテゴリーとした。
- 6) 縦軸は、対数目盛を使用した。オッズ比という統計量は、1を挟んで非対称のスケールをとるため、対数変換した値を用いるか、対数目盛を使うかの工夫をしないと、視覚のトリックによって誤読をする懸念があるからである。
- 7) 非典型雇用女性の上層ノンマニュアルでは階層構成や自己再生産率の時代間変化がないにもかかわらず、局所オッズ比だけ大幅に変わるの、比較対象とした典型雇用女性のほうが変わったからである。この四半世紀ほどのあいだで、典型雇用女性の自己再生産率は、10ポイント近く上昇した。

参考文献

- 有田伸(2016)『就業機会と報酬格差の社会学——非正規雇用・社会階層の日韓比較』東京大学出版会。
- 石田浩(2005)『後期青年期と階層・労働市場』『教育社会学研究』76, pp.41-57。
- 石田浩・三輪哲(2011)『社会移動の趨勢と比較』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.3-19。
- 今田幸子(1990)『地位達成過程』岡本英雄・直井道子編『現代日本の階層構造4 女性と社会階層』東京大学出版会, pp.39-62。

- 小杉礼子 (2010) 『若者と初期キャリア——「非典型」からの出発のために』勁草書房。
- 小林大祐 (2008) 「階層意識に対する従業上の地位の効果について」轟亮編『2005年SSM調査シリーズ8 階層意識の現在』2005年SSM調査研究会, pp.53-66.
- (2011) 「雇用流動化社会における働き方と階層帰属意識」斎藤友里子・三隅一人編『現代の階層社会3 流動化のなかの社会意識』東京大学出版会, pp.95-110.
- 酒井正・樋口美雄 (2005) 「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』535, pp.29-41.
- 太郎丸博 (2008) 「社会階層論と若年非正規雇用」直井優・藤田英典編『講座社会学13 階層』東京大学出版会, pp.201-220.
- (2009) 『若年非正規雇用の社会学——階層・ジェンダー・グローバル化』大阪大学出版会。
- 筒井美紀 (2011) 「職場の人間関係と仕事満足——職場承認感を手がかりに」斎藤友里子・三隅一人編『現代の階層社会3 流動化のなかの社会意識』東京大学出版会, pp.143-158.
- 富永健一 (1995) 『社会学講義——人と社会の学』中公新書。
- 中澤涉 (2011) 「分断化される若年労働市場」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会1 格差と多様性』東京大学出版会, pp.51-64.
- 林雄亮・佐藤嘉倫 (2011) 「流動化する労働市場と不平等——非正規雇用をめぐる職業キャリアの分析」盛山和夫ほか編『日本の社会階層とそのメカニズム——不平等を問い直す』白桃書房, pp.35-60.
- 平尾一朗・太郎丸博 (2011) 「世代間移動レジームにおける非正規雇用の位置」『理論と方法』26 (2), pp.355-370.
- 本田由紀 (2011) 「労働時間の多様性と生活満足——就労意識の媒介メカニズム」斎藤友里子・三隅一人編『現代の階層社会3 流動化のなかの社会意識』東京大学出版会, pp.127-141.
- 労働政策研究・研修機構編 (2014) 『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究——現状分析を中心として』(労働政策研究報告書 No.164) 労働政策研究・研修機構。
- (2015) 『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究——経歴分析を中心として』(労働政策研究報告書 No.180) 労働政策研究・研修機構。
- Edgell, S. (1993) *Class*, Routledge (ステイブン・エジェル著, 橋本健二訳 (2002) 『階級とは何か』青木書店)。
- Erikson, R. and Goldthorpe, J. H. (1992) *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford University Press.
- Erikson, R., Goldthorpe, J. H. and Portocarero, L. (1979) "Intergenerational Class Mobility in Three Western European Societies: England, France and Sweden," *British Journal of Sociology*, 30, pp.415-441.
- Knoke, D., Bohrnstedt G. W. and Mee, A. P. (2002) *Statistics for Social Data Analysis* (second edition), Wadsworth.

みわ・さとし 東京大学社会科学研究所准教授。主な著作に『日本の社会階層とそのメカニズム』(盛山和夫他と共編著, 白桃書房, 2011年)。社会調査法, 社会階層論専攻。