

世代内移動を通じた世代間移動における地位継承性

——還流移動の生起条件に注目して——

竹ノ下弘久

本研究は、世代内移動が世代間移動における地位継承に及ぼしているか、なかでも、世代内移動を通じて出身階層へと回帰する還流移動の生起条件に注目し、次の点を明らかにした。第1に、管理と自営Wへの還流移動には、内部労働市場、労働市場の二重構造が大きく関与していた。第2に、マニュアルーノンマニュアル境界における移動では、初職において出身階層と異なるセクターに移動した場合、還流移動が生じるためには、マニュアルーノンマニュアル境界と接する周辺領域にその移動が制限される必要があり、初職の時点で周辺領域を越えた移動が生じたときは、境界を再度越える還流移動は生じにくいことが明らかになった。

1 問題の所在

1-1 世代間移動と世代内移動

本研究は、世代間移動過程を媒介するメカニズムとして、初職から現職へといたる世代内移動が、世代間移動における地位継承に及ぼしているか、具体的には、初職で父職と異なる地位に移動しつつ、現職で父職と同じ地位へと回帰する移動である還流移動の生起条件について、ブール代数アプローチを用いて考察する。こうした研究目的を設定する本研究の意義は、次の3点に整理できる。第1に、研究関心が分離しがちな世代間移動研究と世代内移動研究を架橋することで、世代間移動における機会不平等が生成するメカニズムを適切に理解することができる。第2に、還流移動に注目することで、単に父職と現職との関係を分

析する移動表分析では明らかにすることが困難な、世代間移動における複雑な地位継承のプロセスを検討することができる。第3に、ブール代数アプローチを用いることで、世代内移動を通じた地位継承のメカニズムを、原因条件の複雑な組み合わせに留意しながら明らかにすることができる。

次に、本研究がこれらの諸点に注目する理由について、既存の階層研究の動向をふまえて説明したい。ガンズブームらは、階層移動の国際比較研究の潮流を、①移動指標を用いた移動表分析、②重回帰分析にもとづく地位達成分析、③ログリニアモデルにもとづく移動表分析として、3つの世代に整理する (Ganzeboom et al. 1991)。なかでも、第2世代の地位達成分析は、個人の地位達成過程をライフコースの視点から継時的に捉える点が、本研究の問題関心から評価できる。しかし地位達成分析は、階層構造を

一次元的な地位ヒエラルキーの連続体と捉えるため、質的に異なる階級間の移動構造やその制度的メカニズムを分析できない点が批判されてきた (Horan 1978, Kerckhoff 1995)。

70年代後半からは、移動表分析に回帰し、ログリニアモデルを用いた国際比較が盛んに行われてきた (Erikson and Goldthorpe 1993)。しかしこれらの研究の多くは、二次元クロス表を用いた国際比較や時点比較であるため、出身階層と到達階層との間の移動過程を媒介する制度的メカニズムを探求してこなかった (Erikson et al. 1982, Kerckhoff et al. 1985, Hauser et al. 1975)。第三世代の研究からは、ライフコース的観点から世代間移動を継時的に捉える視点が抜け落ちてしまったのである⁽¹⁾。

他方で、労働市場の二重構造論や内部労働市場論を導入し、個人の移動過程を拘束する階層構造を世代内移動、職業経歴の視点から探求するアプローチも登場してきた (Sorensen and Tuma 1981)。しかし、これらの研究は、世代内移動の構造に注目するあまり、世代内移動と出身階層との関連を探求せず、分析の視野が世代内移動へと局所化してしまった (Sorensen 1986: 84)。

近年の研究動向は、明らかに、世代間移動と世代内移動という形で、研究対象やその関心が分離しているが、カークホフは、両者を統合する視点として第4世代の階層研究を構想する (Kerckhoff 1995)。彼は、階層移動研究にライフコース的視点と、移動過程を媒介する制度的メカニズムの視点を統合的に導入することを強調する。彼は先行研究の検討から、注目すべき制度的メカニズムを、学校教育、学校教育と労働市場との結合様式、労働市場の三局面に分類し、今後の研究の方向性を提案する。カークホフが論じるように、階層移動研究の知見をより豊かなものにしていくには、両者の視点の統合が欠

かせないだろう。

1-2 世代間移動と世代内移動を架橋する実証研究

では、質的な階層分類を用いて、世代間移動と世代内移動を統合的に捉える実証研究は、いかなる主張をしているのであろうか。ヨーロッパの階層研究者は、還流移動 (counter mobility) の重要性を述べる。クルツとミュラーによれば、世代内移動の多くが、一般に低い地位の入口の職業から出身階層の職業への移動として行われており、こうした還流移動は、ヨーロッパ各国に共通して見られる傾向であると指摘する (Kurz and Muller 1987)。

そして還流移動仮説は、実証研究でも支持的な結果を得ている。たとえばホープは、父職、初職、現職の3変数を用いたログリニア分析を行い、3次の交互作用について、父職、初職、現職とすべて一貫しているセルに1を割り当て、それ以外のセルに0を割り当てるデザイン・マトリックスを設定したとき、モデルの実測値に対するあてはまりは悪かった²。そこで、モデルと実測値との標準化残差を検討したところ、標準化残差が絶対値で4を超えるセルの半数が、還流移動の傾向を示しており、世代内移動の多くが還流移動という形で世代間移動の地位継承に寄与していた (Hope 1984)。

ゴールドソープも、父職、初職、現職を用いた3重クロス集計を行い、多様な移動パターンの析出を試みる (Goldthorpe 1987)。そして、専門管理や自営で還流移動が顕著であることを主張する。これらの階級における世代間移動の安定性の多くが、還流移動に依拠しているのではなく、初職の時点から地位継承が行われているのではなく、初職から現職へといたる世代内移動を通じて地位継承が図られていることを強調

する。

さらに、エリクソンとゴールドソープは、父職、初職、現職を用いた移動パターンの国際比較を行い、イギリス・フランスとハンガリー・ポーランドとの間に、移動パターンや地位継承の傾向に大きな相違を見出す。旧社会主義諸国においては、学卒後に参入する職業階層が、階層帰属において大きな意味をもち、世代内移動における階層移動の余地は小さい。他方で、資本主義諸国においては、旧社会主義諸国よりも世代内移動の流動性が高く、サービスクラス³は、初職の時点での地位継承が困難なため、世代間移動における地位継承は、還流移動を通じて行われる度合いが高い。かれらは、こうした結果にもとづき、2つの社会間における学校教育と労働市場との結合様式の相違、労働市場の相違と世代間移動との関係について考察する(Erikson & Goldthorpe 1993)。

とはいえ、筆者はこれらの研究に疑問がないわけではない。ホープとゴールドソープは、初職から現職へといたる世代内移動の過程で還流移動の傾向が顕著であると述べるが、あくまで父職、初職、現職という3変数のみに注目し、その移動パターンを分析しているにすぎない。還流移動が成立するには、様々な制度的媒介のプロセスが考えられるものの、かれらの研究にはそうした点への言及がほとんどないのである。他方で、エリクソンとゴールドソープの研究では、国際比較から学校教育と労働市場の結合様式、労働市場といった世代間移動を媒介する制度的メカニズムの相違について考察する。しかし、分析自体は、父職、初職、現職の3変数に限定されており、世代間移動の制度的媒介過程の議論は、分析結果を解釈するための事後的な説明にすぎず、それらの議論はデータ分析にもとづく検証を経たものではない。

そのため、世代内移動を通じた地位継承のメカニズムのさらなる探求のためには、その移動パターンの分析にとどまらず、還流移動の制度的媒介過程を考慮した変数の操作化と分析が必要になる。鹿又伸夫(2001)は、1965年から95年までの「社会階層と社会移動全国調査(以下、SSM)」データを用いて、世代内移動と世代間移動との関係について、制度的媒介過程を射程に含む分析を試みている。彼は、企業間移動あるいは企業内移動を現職までの10年間に経験した者としなかった者に区分して、移動指標を比較したところ、企業間、企業内での移動を経験した者ほど、事実移動率、開放性係数が高いことを明らかにする。そして鹿又は、こうした移動が親子の地位結合を弱める効果を持つとし、ゴールドソープが主張する還流移動仮説に疑問を投げかける。

1-3 世代内移動に局所化した研究の世代間移動研究への接合

鹿又の研究が明らかにするように、いかなる形の世代内移動も親子の地位継承性を高める効果を持つとは考えにくく、還流移動が成立するには、一定の条件が必要になると考えられる。世代間移動の制度的媒介過程を分析に組みこむことで、還流移動の生起条件を明確にできるのではないだろうか。そこで以下では、世代間移動研究とは分離した形で進められてきた職業経歴、労働市場に関する先行研究を検討し、還流移動の媒介過程に注目する本研究との節合を試みる。

ローゼンフェルドによれば、1980年代までの職業経歴研究は、空席移動モデル、空席競争モデル、分断労働市場論、内部労働市場論、時間依存モデル、ライフサイクルモデルなどに整理できる(Rosenfeld 1992)。なかでも、分断労働

市場論や内部労働市場論は、日本の職業経歴研究、世代内移動研究にも影響を与えてきた。1990年代までの日本の職業経歴は、企業間移動の低さ(平田 2002)、勤続年数にもとづく昇進システム、会社による企業特長的技能の形成によって特徴づけられ、成功するキャリアトラックにのるためには、初職の企業規模や職種が決定的に重要な意味を持ってきた(Brinton 1993: 86-7)。

日本の研究でも、企業規模にもとづく労働市場の二重構造的性は以前から指摘されており(氏家 1966)、規模間の移動障壁、勤続年数に伴う賃金上昇の規模間格差などが明らかにされてきた(八代 1997)。渡辺勉と佐藤嘉倫(1999)は、戦後日本の年齢別の企業間移動の変動過程を分析し、次の点を主張する。20代を中心とする若年層は、移動が多く、時代による移動パターンや労働市場の二重構造的性の変化が大きいのに対し、30代以降は、全体的に移動量が少なく、中小企業から大企業への移動がほとんど見られず、一貫して労働市場の二重構造に強い影響を受けてきた。こうした結果から、彼らは、日本の企業は内部形成方式を重視し、外部労働市場は若年層に開放的で、中年層に閉鎖的であると述べる。

同様の知見は、濱中義隆(1998)の研究からも見出せる。濱中は、新規学卒時からの同一企業への就業継続者と、一度の企業間移動を経ての就業継続者との地位達成の相違を分析した。そして、若年時の企業間移動の経験は、その後の企業内での昇進等を必ずしも妨げるものではないが、中年層以降の企業間移動は、その後の企業内での昇進や地位達成を妨げる可能性があることを明らかにした⁽⁴⁾。

このように、日本の職業経歴研究からは、初職の時点で参入する企業規模セクターとその後

の企業間移動の有無が、世代間移動、還流移動に対して影響することが考えられよう。世代間移動における地位継承が還流移動を通じてなされている場合、世代間移動が内部労働市場、分断労働市場といった労働市場の制度的条件に左右される可能性がある。以下では、これらの議論を分析モデルに導入し、還流移動の生起条件のさらなる精緻化を試みる。

2 ブール代数アプローチを用いる意義

本研究では、世代内移動を通じた地位継承のメカニズムに接近するにあたり、ブール代数アプローチを用いる。この分析手法を用いる理由には、既存の分析手法に次のような欠点があるからである。ログリニアモデルを用いた移動表分析の場合、各セルに十分な数が必要なため、分析に使用可能な変数の数に制約があり、通常分析では2変数ないし3変数でモデルが構成され、多くても4変数に投入変数が制限される。先に紹介したホープの研究でも、投入変数は父職、初職、現職と3つに制限されており、これでは、還流移動が成立する条件を詳細に分析することができない。

重回帰分析を組み合わせた地位達成分析では、モデル構成に際し、ログリニアモデルよりも多変量のモデルを構成できるため、継時的な世代間移動のプロセスを特定することができる。しかし、地位達成モデルは、階層構造を一次元的な地位ヒエラルキーの連続体と仮定し、質的に異なる階級間の移動構造を把握できないという欠点がある。投入した独立変数、媒介変数が、それぞれ統計的に独立であることを仮定しており、複雑な交互作用効果を分析モデルの中に組み込んでいない。理論的に交互作用効果を地位達成モデルに組み込んでも、複数の交互作用項

を仮定したモデルは、多重共線性の問題が生じやすく、統計的推定をバイアスのかかったものにする可能性が高い(野宮 2001: 48-9)。

ログリニア分析や重回帰分析ではなく、ブール代数アプローチを用いることによって、これらの問題を改善することができる。第1に、ブール代数アプローチでは、原因条件間の交互作用の存在を積極的に前提としており、結果事象の生起に対する複雑な原因条件の組み合わせを明らかにすることができる。

第2に、ブール代数アプローチは、因果関係について決定論的な関係を前提とする。すなわち、原因が生起すれば必ず結果が発生するという決定論的な認識を社会現象に持ち込む。そして、個々の事例は、論理的に導出される原因条件の組み合わせが経験的に存在するかどうかという点で重視されるため、ある組み合わせパターンに合致する事例が1つであろうと100事例であろうと、分析的には等価に扱われる。確率論を持ち込まずに、決定論的に因果関係を考察することで、すべての交互作用のパターンを等価に扱うことができ、個々のパターンの度数に左右されずに、複雑な交互作用を分析することが可能になるのである(野宮 2001: 47-53)。そのため、小標本であっても、複雑な交互作用効果を分析することができ、本研究の分析目的に合致する手法であると考えられる。

3 データと変数

本研究は、1995年社会階層と社会移動全国調査のA票とB票の男性データを使用する。そして、本研究は、世代内移動と世代間移動との関連に注目するため、分析対象を、調査時点で35歳から54歳に限定した。その理由は、35歳から54歳の間で、人々は一定の到達階

層に達すると仮定したからであり、この仮定はゴールドソープの手法に準じるものである(Goldthorpe 1987: 52-3)。

本研究は、父職、初職、現職との関係について考察を行う。父職、初職、現職における移動パターンを記述する際は、A票とB票の双方を使用し、そこからさらにブール代数アプローチに依拠した分析を行う場合は、分析対象をA票に限定する。

本研究では、父職、初職、現職との関係を検討するにあたり、鹿又伸夫がSSM職業分類に、従業上の地位と企業規模を組み合わせて作成した「階層7分類」を用いる(Kanomata 2003)。「階層7分類」は、専門、経営管理(企業規模30人以上)、雇用W(事務・販売および企業規模30人未満の被雇用の管理も含む)、自営W(企業規模30人未満の経営者又は自営の管理・事務・販売)、雇用B(被雇用の熟練、半熟練、非熟練)、自営B(企業規模30人未満の経営者又は自営の熟練、半熟練、非熟練)、農業の7カテゴリーである。

分析にあたっては、階層7分類を用いて、父職、初職、現職における移動パターンを比較する。そして、還流移動が移動表全体の中でしめる割合について考察し、さらに還流移動の傾向が顕著である階層カテゴリーの析出を行う。次に、ゴールドソープの手法にならって、ノンマニュアルとマニュアル⁶⁾境界における還流移動の傾向を確認する⁶⁾。

その後、還流移動の顕著な階層カテゴリーに限定して、還流移動が生起する条件を明らかにするために、ブール代数アプローチを用いて分析を行う。

そのときに使用する独立変数は、高等学歴の有無(新制の短大・高専卒以上を1とし、新制高卒以下を0とした)、初職の職種、初職の企業規模(企業規模が300人以上を1とし、299人以下を

表1 移動パターン別移動率（出身階層別）

	専門	管理	雇用 W	自営 W	雇用 B	自営 B	農業
3 時点非移動	33.8	0.0	30.6	13.1	36.2	13.5	6.6
還流移動	9.9	28.8	7.4	25.4	4.9	8.3	4.2
継承-流出	5.6	0.0	13.0	0.8	18.4	5.3	6.6
流出持続	50.7	71.2	49.1	60.7	40.5	72.9	82.5
管理への世代内移動	9.9	--	11.1	9.8	9.7	4.5	6.3
自営 W への世代内移動	2.8	6.1	4.6	--	4.3	6.0	6.3
自営 B への世代内移動	2.8	0.0	7.4	4.1	5.4	--	8.4
マニュアルからノンマニュアル への世代内移動	9.9	9.1	9.3	13.9	14.1	12.8	10.1
ノンマニュアルからマニュアル への世代内移動	4.2	1.5	2.8	6.6	4.3	6.0	5.6
N	71	66	108	122	185	133	286

注) 出身階層ごとの移動パターン別の比率は、各階層の合計数である N を基準に算出している。

0とした)、初職就業後7年以降の企業間移動の有無(該当者を1とし、非該当者を0とした)の4つである。これらの変数を用いる意図を、簡潔に述べよう。学歴は、先行研究の知見から還流移動に大きく関わる変数であると考えられた(Sandefur 1981)。初職の職種は、ゴールドソープの移動パターン分析の知見にもとづく。サービスクラスへの還流移動は、特定の初職から生起することが明らかにされており、ゴールドソープの知見をさらに精緻化する立場から、この変数を導入した。なおブル代数分析は、2値変数しか扱うことができないため、対象によって職種の内容を変えて分析している。初職の企業規模は、労働市場の二重構造論にもとづいている。初職で参入した規模セクターにその後の職業経歴が大きく規定されると考えた。企業間移動の有無は、先に論じた日本における内部労働市場論の知見にもとづいている。次節では、分析結果を検討し、最後にその考察を行う。

4 分析結果

4-1 各階層の移動傾向

本節では、まず父職と現職における移動表の事実移動率、事実非移動率を、初職を媒介変数に導入することで、3時点非移動、還流移動、継承-流出移動、流出持続移動の4つに分解し⁷⁾、それぞれの全体における比率を確認する。全体を100としたとき、3時点非移動が18.2、還流移動が10.0、継承-流出移動が8.1、流出持続移動が63.6であり、一見すると、還流移動のしめる割合が、かなり低く捉えられるかもしれない。しかし、父職の継承者全体を100とすると、還流移動は35.4であり、還流移動が階層的地位の再生産を構成する度合いは、決して小さくはない。さらに還流移動は、全ての出身階層ではなく、特定の階層に偏って生じている。還流移動率が顕著に高い階層は、管理と自営Wであり、他の出身階層では1割を下回っている。そのため以下では、管理と自営Wの還流移動に注目する。

世代内移動を通じた管理への移動傾向を出身階層別に比較したところ、管理への世代内移

表2 移動パターン別移動率（出身階層別）

	専門	管理	雇用W	自営W	雇用B	自営B	農業
マニュアルからノンマニュアル	38.9	60.0	28.2	44.7	24.3	21.3	21.3
への世代内移動	18	10	39	38	107	80	136
ノンマニュアルからマニュアル	5.9	1.8	4.3	9.8	10.4	15.4	16.0
への世代内移動	51	55	69	82	77	52	100

注) 上表では、初職マニュアルの者を基数とし、下表では、初職ノンマニュアルの者を基数として、比率を算出した。各表の上段は、基数を100としたときのパーセント、下段はその基数を表す。

動率は、出身が管理の場合28.8%であったが、他階層では1割から1割以下に低下し、カイ二乗検定の結果でも1%水準で有意差が見られた。同様に、自営Wへの世代内移動も出身階層別に比較すると、出身が自営Wでは25.4%であるが、他階層では1割以下である。カイ二乗検定の結果でも、自営Wの還流移動の傾向が他階層に比べて有意に高い⁹⁾。

他方で、同じ自営業であっても、自営Bの場合、還流移動の比率は8.3%とそれほど高くない。初職の時点から自営の者と比較すると、還流移動の方が低い。また自営Bへの世代内移動は、他の出身階層と大きな相違を見せていない。同じ自営業であってもノンマニュアルとマニュアルでは還流移動の傾向が異なり、自営Wの方が世代内移動を通じて階層的地位が再生産される傾向が強い。

つぎに、今度はより大まかなノンマニュアル—マニュアル区分をもちいて、還流移動の傾向を検討する。出身階層がノンマニュアルの者が、初職でマニュアル労働に従事するとき、現職でどの程度ノンマニュアルへと還流しているのか。あるいはその逆に、出身階層がマニュアルの者が、初職でノンマニュアルに上昇移動を果たしても、いかなる過程を経て、マニュアルの地位へと回帰していくのであろうか。

前者について、初職がマニュアルの者に限定

し、そのうちどの程度がノンマニュアルに移動したかを見ると、出身階層によって大きく異なる(表2)。管理、自営W、専門は、比較的比率が高く、雇用W、マニュアル、農業は、その比率は2割代にとどまる。カイ二乗検定と残差分析の結果でも、専門、管理、自営Wは、マニュアルからノンマニュアルに移動する比率が有意に高い。マニュアル、ノンマニュアル境界の次元で見ると、雇用Wは例外的な傾向を示すが、その他の出身階層では、世代内移動を通じてノンマニュアルの地位の再生産傾向が顕著であった。

後者について、初職ノンマニュアルのうち、どの程度がマニュアルに移動したかを見ると、出身階層によってそれほど大きな相違は認められなかった。(どの出身階層でもいったん労働市場の参入時に、ノンマニュアルの地位を保持すると、そこから離脱してマニュアルへと移動する比率は、前者と比べて顕著に少ないことが分かる⁹⁾。)

4-2 還流移動を媒介するプロセス

次に、還流移動の生起条件について、3節で設定した独立変数にもつぎ、ブール代数アプローチを用いた分析を進めていく¹⁰⁾。本研究では、A票男性データのうち35歳から54歳までのサンプルを取り出し、特定の出身階層や移

表3 管理への還流移動に関する真理表

行番号	独立変数				従属変数	非管理 事例数 (%)	管理 事例数 (%)
	E	W	S	T	Z		
1	0	0	0	0	0	1(100)	0
2	0	0	0	1	0	2(100)	0
3	0	0	1	0	1	0	2(100)
4	0	0	1	1	0	1(100)	0
5	0	1	0	0	0	1(100)	0
6	0	1	0	1	0	1(100)	0
7	0	1	1	0	1	2(29)	5(71)
8	0	1	1	1	-	-	-
9	1	0	0	0	1	0	1(100)
10	1	0	0	1	0	4(100)	0
11	1	0	1	0	0	5(100)	0
12	1	0	1	1	0	1(100)	0
13	1	1	0	0	1	0	3(100)
14	1	1	0	1	0	1(100)	0
15	1	1	1	0	0	4(40)	6(60)
16	1	1	1	1	0	1(100)	0

E= 高等学歴、W= 初職雇用 W、S= 初職企業規模、T= 初職就業後7年以降の転職経験

動パターンを示す層に限定して分析を行った。そのため、個々の分析で用いるサンプル数が、最も小さいときに40程度に限定される。とはいえ、ブール代数アプローチの利点は、小サンプルであっても、変数間の関係、とりわけ多元結合因果を明らかにできる点にあり、そうした利点を活用することで、還流移動の生起条件に関する分析を進めていく。

4-2-1 管理への還流移動が生起するプロセス

真理表の構成に当たっては、出身階層が管理で初職が管理でない者に限定し、彼らが、初職では管理に到達できなくても、いかなる過程を経て現職で管理へと到るのかを分析した。職種以外に用いた独立変数は、3節で論じた通りである。管理職の分析では、初職の職種にあたる変数として、初職雇用Wを設定した。その理由は、父職、初職、現職の3次元クロス表をみ

ると、管理に到達している者の多くは、初職で雇用Wを経由している者が多くを占めていたためである。1を雇用Wとし、0をそれ以外とした。これらの変数にもとづいて真理表を構成し計算した結果¹¹⁾、次式が導かれた¹²⁾。

$$Z = t(Es + eS) \quad (1)$$

1式ではまず、中年期以降に企業間移動をしないことが、管理への還流移動を果たすための必要条件として析出されている。それ以外の結合因果については、中小企業の場合、短大・高専卒以上が、大企業の場合は、高卒以下であることが、管理職への還流に必要な条件である。さらに、統計的には有意でなかったが、従属変数の区切り基準を緩めて、管理への還流移動率が60%以上の行を1としたとき、2式が得られた。

$$Z = t\{Ew + Es + S(e + W)\} \quad (2)$$

2式でも、必要条件として、中年期以降に

表 4 自営 W への還流移動に関する真理表

行番号	独立変数				従属変数	非自W 事例数 (%)	自W 事例数 (%)
	E	N	S	T	Z		
1	0	0	0	0	0	3(75)	1(25)
2	0	0	0	1	0	4(80)	1(20)
3	0	0	1	0	0	3(75)	1(25)
4	0	0	1	1	0	2(100)	0
5	0	1	0	0	0	1(33)	2(67)
6	0	1	0	1	1	0	5(100)
7	0	1	1	0	0	3(100)	0
8	0	1	1	1	0	3(100)	0
9	1	0	0	0	0	2(67)	1(33)
10	1	0	0	1	-	-	-
11	1	0	1	0	-	-	-
12	1	0	1	1	0	1(100)	0
13	1	1	0	0	0	3(43)	4(57)
14	1	1	0	1	0	1(33)	2(67)
15	1	1	1	0	0	6(67)	3(33)
16	1	1	1	1	-	-	-

N= 初職ノンマニュアル

企業間移動しないことが明示され、この点は1式と同様である。それ以外の多元結合因果については、1式と若干異なっている。まず、企業規模に関わらず共通する要因として、初職が雇用Wでない場合は、短大・高専卒以上であることが必要である。企業規模別の原因条件に注目すると、中小企業の場合は、短大・高専卒以上であることが必要である。大企業の場合は、高卒以下であるか、初職が学歴に関わらず雇用Wであることが必要である。このように、2式の結果では、企業間移動しないことが、すべての原因条件の組み合わせに関わる必要条件であり、その他の結合因果では、おおむね企業規模に関わらず、初職が雇用Wであるか、短大・高専卒以上であることが、管理職への還流に必要な条件であることを指摘する。

1式と2式の結果から、管理への還流移動で

もっとも大きな必要条件であったのは、企業間移動の有無であり、中年期に転職することで、親の職業的地位へと還流できない状況を明示していた。転職をしないことは、大企業セクター、中小企業セクターのいずれにせよ、必要とされる条件であり、企業間移動の有無という労働市場での偶有性が、世代間での階層的地位の再生産に大きくかかわっていると考えられる。

4-2-2 自営Wへの還流移動が生起するプロセス

次に、出身階層が自営Wで、初職が自営Wでない者を対象に、自営Wへの還流移動の生起条件について分析した。独立変数は、初職の職種だけ先の分析と異なり、初職がノンマニュアルか否かを用いている。初職がノンマニュアルに1、マニュアルに0をつけた。自営Wへの還流移動が、マニュアルとノンマニュアルの

表5 マニュアルからノンマニュアルへの還流移動に関する真理表

行番号	独立変数				従属変数	マニュアル事例数 (%)	ノンマニュアル事例数 (%)
	E	U	S	T	J		
1	0	0	0	0	0	1(100)	0(0)
2	0	0	0	1	0	3(100)	0(0)
3	0	0	1	0	0	2(67)	1(33)
4	0	0	1	1	0	2(100)	0(0)
5	0	1	0	0	0	4(57)	3(43)
6	0	1	0	1	0	6(67)	3(33)
7	0	1	1	0	0	1(33)	2(67)
8	0	1	1	1	0	1(25)	3(75)
9	1	0	0	0	0	1(50)	1(50)
10	1	0	0	1	0	1(100)	0(0)
11	1	0	1	0	1	0(0)	2(100)
12	1	0	1	1	0	1(50)	1(50)
13	1	1	0	0	1	0(0)	1(100)
14	1	1	0	1	1	0(0)	1(100)
15	1	1	1	0	0	1(100)	0(0)
16	1	1	1	1	-	-	-

U= 初職職種 (熟練 (1)、半熟練と非熟練 (0))

境界を越えて生じるのかどうかを確認するために、この変数を用いた。矛盾を含む行については、フィッシャーの直接確率法を用いたが、いずれも、10%水準でも統計的な有意差が見られなかったので、矛盾を含む行はすべて0とした。その結果、次式が得られた。

$$Z = eNsT \quad (3)$$

自営Wへの還流移動の生起条件は、結合因果のみで表現できる。3式は、高卒以下の学歴で、初職がノンマニュアルで、初職の企業規模が中小企業で、中年期に企業間移動を経験している者が、自営Wへの還流移動を達成していることを意味する。また、従属変数の区切り基準を緩めて、統計的には有意でなかったが、自営Wへの還流移動率が50%の行を1としたとき、次式が得られた。

$$Z = Ns \quad (4)$$

3式では関連の見られた、学歴と企業間移動の有無が、4式では関連性を失い、初職ノンマニュアルでかつ初職中小企業が必要条件となった。逆に言えば、初職がマニュアルか、初職が大企業の場合、自営Wへの還流は起こりにくい。初職の時点で参入する労働市場セクターに自営Wへの回帰は大きく規定される。大企業からの還流が起こりにくいのは、還流の移動障壁が存在するというより、還流を押しとどめる選好の存在がうかがえる。大企業にとどまるほうが、昇進機会や雇用の安定性から、自営Wへの還流よりも利得が大きいと判断されているためではないだろうか。また、初職がノンマニュアルでないと、自営Wへの還流が難しいのは、自営到達以前のノンマニュアル従事に伴う熟練形成が重要な意味をもつことが考えられる。

表6 ノンマニュアルからマニュアルへの還流移動に関する真理表

行番号	独立変数				従属変数	ノンマニュアル 事例数 (%)	マニュアル 事例数 (%)
	E	K	S	T	J		
1	0	0	0	0	0	5(83)	1(17)
2	0	0	0	1	1	6(55)	5(45)
3	0	0	1	0	0	3(75)	1(25)
4	0	0	1	1	0	1(50)	1(50)
5	0	1	0	0	0	6(100)	0(0)
6	0	1	0	1	0	6(86)	1(14)
7	0	1	1	0	0	25(100)	0(0)
8	0	1	1	1	0	5(83)	1(17)
9	1	0	0	0	0	3(100)	0(0)
10	1	0	0	1	0	1(100)	0(0)
11	1	0	1	0	-	-	-
12	1	0	1	1	0	1(100)	0(0)
13	1	1	0	0	0	6(100)	0(0)
14	1	1	0	1	0	1(100)	0(0)
15	1	1	1	0	0	24(96)	1(4)
16	1	1	1	1	0	7(100)	0(0)

K= 初職が専門、管理、事務 (1) または販売 (0)

4-2-3 初職マニュアルから現職ノンマニュアルへの還流移動が生起するプロセス

今回は、マニュアルーノンマニュアル境界における還流移動の生起条件について考察する。ここでは、ノンマニュアル出身者で、初職でマニュアルに移動した者が、現職でノンマニュアルへと還流するために必要な条件を明らかにしていく。用いる独立変数のなかでも、初職の職種については、熟練を1とし、半熟練と非熟練を0とした。矛盾を含む行については、フィッシャーの直接確率法を適用したが、10%水準で有意差のある行は1つもなかったため、いずれも0とした。演算の結果、次式が得られた。

$$Z = E (uSt + Us) \quad (5)$$

5式の結果は、まず高等学歴が必要条件であることを明示している。短大、高専卒以上でな

ければ、いったん初職でマニュアルに移動したものが、現職でノンマニュアルへと回帰することは難しい。カッコ内の式を見ると、初職で参入した企業規模により、還流に必要な条件が異なっている。中小企業では、初職で熟練職に従事する場合、ノンマニュアルへの還流が可能となり、マニュアルの中でも初職で上位の位置を占めていることが重要となる。

他方で、大企業の場合、初職で半熟練・非熟練に従事し、初職就業後7年以降に転職しないことが条件となっている。初職で大企業セクターに参入するとき、一時的に半熟練・非熟練に従事していても、中年層に入ってから転職しないことで、ノンマニュアルへの還流が可能になっている。

4-2-4 初職ノンマニュアルから現職マニュアルへの還流移動が生起するプロセス

最後に、マニュアル出身者で、初職でノンマニュアルに移動した者が、現職でマニュアルへと還流するために必要な条件を明らかにしていく。この経路の還流移動については、一端ノンマニュアルに移動した者の多くは、その後もノンマニュアルにとどまる者が多く、マニュアルへと還流する者は非常に少ない。真理表を構成したところ、いずれも矛盾を含む行であるため、フィッシャーの直接確率法を適用した。その結果、2行目だけが1%水準で有意差が見られ、次式が得られた。

$$Z = eksT \quad (6)$$

6式では、学歴が高卒以下で、初職が中小企業の販売に従事し、中年層に企業間移動を経た場合は、一端初職でノンマニュアルに到達しても、現職でマニュアルへと還流していくことが明示されている。

また、従属変数値の区切り基準を緩めて、マニュアルへの到達率が50%である4行目も従属変数値を1としたとき、次式が得られた。

$$Z = ekT \quad (7)$$

7式の結果は、6式とほぼ同じであり、企業規模に関わらず6式の条件が成立するという点が異なる。すなわち、学歴が高卒以下で、初職が販売に従事し、中年層に企業間移動を経た場合、現職では父職と同じマニュアルへと回帰していくことが示されている。

5 考察および結論

本節では、ブール代数分析から明らかになった知見について考察を行う。ホープやゴールドソープの研究は、父職、初職、現職の3変数を取り出し、その移動パターン分析に終始していたが、本研究では、それらの媒介過程を明らかにするために、還流移動に限定して、還流移

動の生起条件の析出を試みてきた。分析結果からの含意として、次の2点を主張したい。

第1に、管理と自営Wへの還流移動には、内部労働市場、労働市場の二重構造が大きく関与している。企業規模に関わらず、若年時にはたとえ転職したとしても、初職就業後7年以降に転職しないことが、管理への還流移動が生起する条件であった。このことは、企業間移動を通じた管理への移動は困難であり、若年時から特定企業にとどまり、その企業での内部昇進を通じて管理への還流移動が可能になっていることがうかがえる。こうした日本における内部労働市場への参入枠組みが、管理への還流移動を水路づける条件として機能している。

他方で、自営Wへの還流移動の場合、初職の企業規模が中小企業であることが、還流移動の必要条件であることが明らかにされており、かえって、大企業の場合は、還流移動が起こりにくい。その背景には、行為者の選択を枠づける誘因構造、職業の望ましさに関する序列構造が考えられる。中小企業セクターの所属者にとって、自営Wへの還流は、魅力的な選択肢であり、現在の職業的地位からの上昇移動と捉えられるが、大企業セクターに所属する場合、勤続年数に伴う賃金上昇率の高さ、雇用の安定性などの要素から、自営Wに還流するよりも、大企業セクターにとどまり続ける方が、費用便益の点で合理的な選択とみなされている。このように、管理と自営Wへの還流移動には、労働市場の制度的条件が大きく関係しており、それが移動を水路づけ、移動を動機づける枠組みを構成している。

第2に、マニュアルーノンマニュアル境界における還流移動の分析から、還流移動における緩衝地帯仮説を提起したい。緩衝地帯仮説は、もともとゴールドソープが移動パターンに関す

る命題として提起したものであり、次のような内容である。マニュアルとノンマニュアルの間には、階級構造を区分する基本的な裂け目が存在する。とはいえ、実際にはマニュアルーノンマニュアル境界を越えて、多くの移動が生じているが、その移動の多くは、世代間移動、世代内移動の双方において、短い範囲の移動、つまり、その境界と接する周辺領域に限定されており、長い範囲の移動は制限されているというものである。

ゴールドソープは、父職、初職、現職間の移動パターン分析を通じて、この命題の検証を試みたところ、世代間移動については、緩衝地帯命題は必ずしもデータを適切に説明できないことを主張した (Goldthorpe 1987: 47-55)。しかし、ゴールドソープは、世代間移動について緩衝地帯命題の反証結果を提示するが、世代内移動については直接的な検討を行っていない。

緩衝地帯命題を、本研究で分析したマニュアルーノンマニュアル境界における還流移動の側面から考えてみたい。マニュアルからノンマニュアルへの還流移動について、中小企業の場合は初職で熟練マニュアルというマニュアルのなかでも上層に位置していないと、ノンマニュアルへの還流移動は可能にならない。また、ノンマニュアルからマニュアルへの還流移動の場合、初職で販売というノンマニュアルのなかでも下層に位置していることが、その条件として析出されている。

本研究の知見からは、初職において出身階層と異なるセクターに移動しても、還流移動が生じるためには、マニュアルーノンマニュアル境界と接する周辺領域にその移動が制限される必要があり、初職の時点で周辺領域を越えた移動が生じたときは、境界を再度越える還流移動は生じにくい。また、マニュアルからノンマニ

ュアルへの還流移動の到達職業を見ても、事務職、販売職といったノンマニュアル下層の領域に限定されている。さらに、マニュアルーノンマニュアルの境界領域における還流移動には、学歴との結合効果も重要な要素をなし、上昇移動には高等学歴が、下降移動には中等以下の学歴が必要条件となっている。ノンマニュアル下層とマニュアル上層は、世代内移動においてやや流動的な階層を構成しており、学歴との結合効果も作用し、こうした緩衝地帯における還流移動を促進していると考えられる¹³⁾。

とはいえ、還流移動の緩衝地帯仮説と矛盾する結果も一部で見られる。それは、マニュアルからノンマニュアルへの移動のとき、大企業については中年期に転職しなければ、初職が半熟練・非熟練であっても、ノンマニュアルへの回帰が実現するという結果である。この場合、転職をしないことが条件になっているため、大企業の内部労働市場を通じた昇進や配置転換の仕組みが、長い範囲の移動を可能にしていると考えられる。この場合は、大企業の内部労働市場の効果が、マニュアルーノンマニュアル境界における緩衝地帯効果を圧倒したことで、こうした結果が生じたと考えられ、還流移動の緩衝地帯仮説を全面的に否定するものではない。

以上から、世代内移動を通じた階層的地位の再生産は、いかなる状況であっても成立するものではなく、初職で参入する職業的地位やセクター、企業間移動の有無、マニュアルーノンマニュアル境界における周辺領域といった、労働市場の制度的条件やそのなかでの行為者の選好によって、大きく左右されると考えられよう。

最後に、本研究の限界と今後の課題について述べる。第1に、本研究は、還流移動の顕著な職業階層に限定して分析を行ったため、移動表全体の相対的な移動機会構造を明らかにして

いない。したがって、世代内移動が世代間移動の全体に対して、地位継承を媒介する効果を持つのか、それとも流動化させる効果を持つのかという問いにたいしては、さらなる検証を必要とし、今後の課題として残されている。

第2に、本研究の分析結果は、ブール代数アプローチのアルゴリズムに一定程度制約される。それはこの分析手法が、統計的手法の確率論的前提をおかず、変数に測定誤差がないものと仮定し演算を行う点である。2節では、この特徴を、ブール代数アプローチの長所として評価したものの、それはこの手法の弱点でもある。そのため、本研究で得られた知見を確率論にもとづく統計的手法を用いてさらなる検証を行うことが、今後の筆者の重要な課題であろう。

このような限界があるとはいえ、世代間移動と世代内移動を架橋し、世代内移動を通じた地位継承のプロセスを明らかにすることの意義を、本研究は明示できたと考えている。研究関心として分離しがちな世代間移動研究と世代内移動研究を接合し、複雑な地位継承の過程を明らかにしていくことは、今後の階層研究の大きな課題である。

付記) 本稿は、第36回数理社会学会大会(慶應義塾大学)での報告原稿をもとに、加筆、修正を行ったものである。SSMデータの使用にあたっては、1995年SSM研究会の許可を得た。データの使用を許可して下さった研究会に記して感謝申し上げます。

注

(1) 日本の階層研究でも、研究者の多くは、世代間移動をめぐって機会不平等がどの程度存在しているか、機会不平等の趨勢にどの程度変化が見ら

れるか、に大きな関心を持ってきた。そして、父職と子職をクロスさせることで、移動表を構成し、ログリニア分析を用いて、時点間で移動表の相対的な移動機会構造に変化が見られるか分析してきた(原・盛山1999; 今田1989)。

(2) こうしたハウザーのレベル設定モデルを応用した移動表分析については以下を参照(Hauser 1978, 鹿又1985)。

(3) サービスクラスとは、ゴールドソープの階級分類で用いられる階級カテゴリーの1つであり、一般には、専門職、管理職といった上層ホワイトカラーをさす概念である。詳細は以下を参照(Erikson and Goldthorpe 1993: 38-9)。

(4) 日本の世代内移動研究に関する整理と検討は、すでに拙稿で行っており、それを参照した(竹ノ下2003)。

(5) 本文では、ノンマニュアルとマニュアルという用語とホワイトカラーとブルーカラーという用語を双方用いているが、それぞれ互換的な意味で使用している。

(6) ゴールドソープは、還流移動を考察する際、サービスクラス、媒介クラス、マニュアルクラスという3つの大まかな階級セクターを設定し、これら3セクター間での還流移動に焦点をあてている(Goldthorpe 1987)。分析に際しては、農業からの還流移動を除外した。

(7) 3時点非移動とは、父職、初職、現職と一貫して移動していないことをさす。還流移動は、初職で父職と異なる職業に移動するが、現職では再び父職と同じ職業へと回帰することをさす。継承-流出移動は、初職では父職と同じ職業であるが、現職では、父職と異なる職業へと移動することをさす。継承持続移動は、初職、現職ともに、父職と異なる職業に移動していることをさす。

(8) クロス集計とカイ二乗検定を行うときは、各セルのケース数の関係から出身階層のカテゴリーを、

- ノンマニュアル(専門、管理、雇用 W)、自営 W、マニュアル(雇用 B、自営 B)、農業の 4 カテゴリーを用いた。
- (9) マニュアルとノンマニュアル境界の移動に関する SSM データの分析結果は、対象地域や用いる階級分類が異なるため、厳密な比較はできないが、ゴールドソープの移動パターン分析の知見と同様の傾向を示している (Goldthorpe 1987)。
- (10) 矛盾を含む行については、フィッシャーの直接確率計算法を用いて、有意確率 10% 未満のものについては、従属変数値に 1 を与え、それ以外は 0 とした (長谷川 2001)。
- (11) 7 行目と 15 行目が矛盾を含む行であったが、統計的検定の結果、7 行目は 10% 水準で有意だったので、従属変数値に 1 を与えた。
- (12) ブール代数の演算には、QCA ver2.02 を用いた。
- (13) 本研究が提起する還流移動における緩衝地帯仮説は、あくまで日本の階層移動データの分析にもとづく知見である。そのため、この知見は、日本の階層移動に特有な現象なのか、それとも他の諸国においても同様に確認できるものなのかは、今回の分析だけでは明らかでない。今後、この仮説の射程範囲を広げていくためには、還流移動に関する国際比較研究を実施することが重要であろう。

文献

- Brinton, Mary C., 1993, *Women and the Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan*, Berkeley: University of California Press.
- Erikson, Robert, John H. Goldthorpe and Lucienne Portocarero, 1982, "Social Fluidity in Industrial Nations: England, France, and Sweden", *British Journal of Sociology*, 30: 415-41.
- Erikson, Robert. and John. H. Goldthorpe, 1993, *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford: Clarendon Press.
- Ganzeboom, Harry B. G., D. J. Treiman and Wout C. Ultee, 1991, "Comparative Intergenerational Stratification Research: Three Generations and Beyond", *Annual Review of Sociology*, 17: 277-302.
- Goldthorpe, John. H., 1987, *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain 2nd edition*, Oxford: Clarendon Press.
- 濱中義隆, 1998, 「職歴移動の構造と学歴効果——最初の企業間移動に着目して」 荻谷剛彦編『1995 年 SSM 調査シリーズ 11 教育と職業——構造と意識の分析』1995 年 SSM 調査研究会: 85-103.
- 原純輔・盛山和夫, 1999, 『社会階層——豊かさのなかの不平等』東京大学出版会.
- Hauser, Robert M., John N. Koffel, Harry P. Travis and Peter J. Dickinson, 1975, "Temporal Change in Occupational Mobility: Evidence for Men in the United States," *American Sociological Review*, 40: 279-97.
- Hauser, Robert M., 1978, "A Structural Model of Mobility Table," *Social Forces*, 56(3): 919-53.
- 平田周一, 2002, 「流動化する労働市場？」原純輔編『流動化と社会格差』ミネルヴァ書房, 88-117.
- Hope, Keith, 1984, "Intergenerational and Career Mobility in Britain: An Integrated Analysis," *Social Science Research*, 13: 20-37.
- Horan, Patrick M., 1978, "Is Status Attainment Research Atheoretical?," *American Sociological Review*, 43: 534-41.
- 今田高俊, 1989, 『社会階層と政治』東京大学出版会.
- 鹿又伸夫, 1985, 「社会移動と擬似対数線形モデル」『哲学 (慶應義塾大学三田哲学会)』80 号, 127-48.

- , 2001, 『機会と結果の不平等——世代間移動と所得・資産格差』ミネルヴァ書房.
- Kanomata, Nobuo, 2003, "Dynamic Changes of Social Mobility in Japan 1955-95," Paper presented in the annual meeting of the Research Committee on Social Stratification and Mobility of the International Sociological Association in Tokyo, 1-3 March 2003.
- 鹿又伸夫・野宮大志郎・長谷川計二編著, 2001, 『質的比較分析』ミネルヴァ書房.
- Kerckhoff, Alan C., 1995, "Institutional Arrangements and Stratification Processes in Industrial Societies," *Annual Review of Sociology*, 21: 323-47.
- Kerckhoff, Alan C., Richard T. Campbell and Idee Winfield-Laird, 1985, "Social Mobility in Great Britain and the United States," *American Journal of Sociology* 91: 281-308.
- Kurz, Karin and Walter Muller, 1987, "Class Mobility in the Industrial World," *Annual Review of Sociology*, 13: 417-42.
- 野宮大志郎, 2001, 「ブル代数アプローチと統計的手法——因果関係の観点から」鹿又伸夫・野宮大志郎・長谷川計二編著『質的比較分析』ミネルヴァ書房, 42-60.
- Rosenfeld, Rachel A., 1992, "Job Mobility and Career Processes," *Annual Review of Sociology*, 18: 39-61.
- Sandefur, Gary D., 1981, "Organizational Boundaries and Upward Job Shifts," *Social Science Research*, 10: 67-82.
- Sorensen, Aage B., 1986, "Theory and Methodology in Social Stratification," U. Himmelstrand ed., *The Sociology of Structure and Action*, London: Sage: 69-95.
- Sorensen, Aage B., Nancy Brandon Tuma, 1981, "Labor Market Structures and Job Mobility", *Research in Social Stratification and Mobility*, 1: 67-94.
- 竹ノ下弘久, 2003, 「外部労働市場のライフステージ格差とその変動——企業間移動における上昇・下降移動と移動時年齢との関連」『三田社会学』8号, 46-58.
- 氏原正治郎, 1966, 『日本労働問題研究』東京大学出版会.
- 渡辺勉・佐藤嘉倫, 1999, 「職歴にみる戦後日本の労働市場」『社会学評論』50巻2号, 57-75.
- 八代尚宏, 1997, 『日本的雇用慣行の経済学——労働市場の流動化と日本経済』日本経済新聞社.

(たけのした ひろひさ、慶應義塾大学、thirohisa@hat.hi-ho.ne.jp)

**Intergenerational occupational mobility process between
the first job and the current job**
The examination on the independent variables which have the effect on
the counter mobility

Takenoshita, Hirohisa

This article examines the role of the intragenerational occupational mobility in the intergenerational mobility process, and especially focuses on the counter mobility, which is defined as the work-life movement

that has the effect of returning an individual back to his class of origin. This paper clarifies the followings. First, counter mobility into the managerial class and the self-employed white-collar class depends on the conditions of the internal and the segmented labor markets. Second, the examination on the counter mobility between manual and non-manual sector supports the buffer-zone thesis, which suggests that returning an individual back to his class of origin beyond the sectoral barriers requires the limitation of first occupational mobility into lower non-manual classes and upper manual classes.