

# 脱工業化の時代における雇用構造

## —サービス労働者の「仕事の質」に注目して—

長松奈美江

(関西学院大学)

### 【論文要旨】

近年、多くの先進諸国において、脱工業化の進展のなかでサービス業に従事する者が増加し、それに伴って職業構造が二極化し、質の悪い仕事が増加したことが指摘されている。日本においては、脱工業化に伴い雇用構造はどのように変化しているだろうか。本研究では、サービス労働者の地位を捉えるために D. Oesch によって提案された階級分類を用いて、1995年から2015年にかけての階級分布の変化と、サービス労働者の仕事の質を明らかにした。分析の結果、以下の二点が明らかになった。第一に、対人サービスの専門職が増加する一方で非熟練サービス労働者が増加しており、職業構造の二極化の傾向がみられた。一方で、男性においてはマニュアル労働者、女性においてはオフィス労働者もいまだ多数を占めており、二極化の進行は限定的であることがわかった。第二に、男女ともに、他の階級と比較して、サービス労働者の仕事の質が悪いことがわかった。非熟練サービス労働者は収入が低く、正規雇用へなりにくく、勤め先の福利厚生を利用することができない。ただし女性に関しては、男性ほどには階級間の違いは大きくなく、特にサービス労働者とマニュアル労働者の状況には違いがないことがわかった。安価な価格でサービスを提供する日本の製品市場のもとで、日本的雇用慣行など制度的保護を受けられない非熟練サービス労働者の処遇は悪くなりがちであることが示された。

【キーワード】 脱工業社会、職業構造の二極化、仕事の質

### 1. 問題設定

近年、脱工業化 (deindustrialization) \*<sup>1</sup>が進展し、製造業に従事する者が減少し、第3次産業 (サービス業) に従事する者が増加している。図1には日本における産業別就業者数の推移 (1960~2015年) を示した。図1によると、第2次産業 (鉱業、建設業、製造業) の就業者数は1960年以降増加し、1990年には2,055万人となりピークに達した。そしてこれ以降は減少し、2015年では1,392万人となっている。一方、第3次産業の就業者は1960年以降大きく増加している。2015年では3,961万人が第3次産業に従事しており、就業者全体に占める割合は71.0%にも達している。

---

<sup>1</sup> サービス業従事者が増加することは、サービス産業化、ポスト工業化 (post-industrialization) とも言われる (Bell 1973=1975, Cohen 2008=2009)。本研究では、製造業による大量雇用が失われたという側面を重視するため、脱工業化 (deindustrialization) という用語を用いる (Alderson 1999, Emmenegger et al. 2012)。

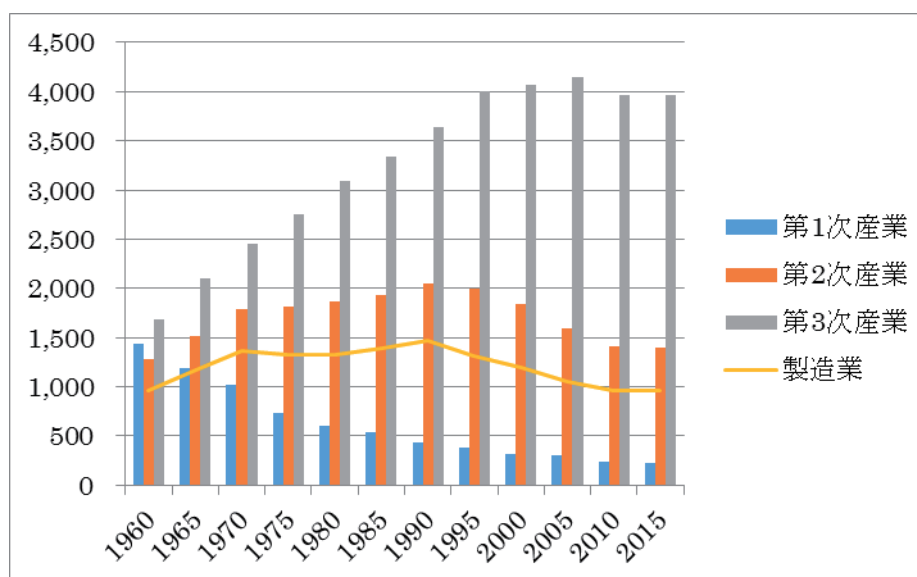


図1 産業別就業者数（万人）\*<sup>2</sup>の推移（1960～2015年）

データ：「国勢調査」

脱工業化の進展は、産業別の就業者数を変化させるだけでなく、雇用構造に変化をもたらしている。多くの研究が、脱工業化に伴って専門・技術職が増加する一方、サービスに従事する非熟練職が増加し、職業構造が二極化していることを指摘している（Oesch and Menes 2011, Holmes 2014, Wright and Dwyer 2003, Goos and Manning 2007, Autor and Dorn 2013）。また、脱工業化は「質の良い仕事」を「質の悪い仕事」に置き換えていくと指摘されている（Kalleberg 2011, Morris and Western 1999）。

では、脱工業化の時代における雇用構造をどのような分類によって捉え、分析したらよいだろうか。階級研究は、職業や従業上の地位、役職などにもとづいて階級を分類することによって、労働市場における不平等の実態を明らかにしようとしてきた（Erikson and Goldthorpe 1992, Wright 1985）。しかし階級研究で用いられている分類の多くは、工業社会を前提としたものである。工業社会とは、製造業が安定した長期の雇用、給料のよい仕事を大量に提供していた時代である。これまで用いられてきた階級分類では、マニュアル労働と現代において増加する対人サービス労働との違いが考慮されておらず、脱工業化の時代における雇用構造を十分に捉えられないのではないだろうか。

本研究では、サービスに従事する労働者の地位を捉える階級分類を用いて、1995年から2015年までの階級分布の変化と、サービスに従事する労働者の「仕事の質」を検討する。こ

<sup>2</sup> 2002年3月に日本標準産業分類が改定されたため、時系列比較には注意を要する。1990年以前は旧分類、1995年以降は新分類を用いている。1995年と2000年の数値は、総務省統計局によって新旧分類間の分割比率を算出して推計されたものである。

のことによって、脱工業化の進展は雇用構造をどのように変えているのかを明らかにする。まず2節では、脱工業化は雇用構造をどのように変えるのかについて議論する。3節では脱工業社会における階級分類について検討し、本研究で用いる分類について説明する。4節で用いるデータと変数を説明し、5節では分析を行う。6節では分析結果を踏まえて、脱工業社会における雇用構造のあり方について議論する。

## 2. 脱工業化は雇用構造をどのように変えるのか

脱工業化とは、一国の生産高全体に占めるモノの生産の重要性が低下し、製造業に従事する者が減少し、サービス業に従事する者が増加することを指す(Bruce and Yearley, 2006: 64)。脱工業化の進展を促す構造的変化として、生産様式の変化、生産のグローバル化(通商・金融・資本における国際化の進展)、技術革新、人口動態的变化(少子高齢化)、家族関係の変化、女性の経済的役割の向上がある(Esping-Andersen 1999=2000, Emmenegger et al. 2012)。現代は、画一的な商品を大量生産・消費するフォードイズムの時代が終わり、多種多様な特注品市場への需要を満たすために柔軟性と技術革新を最大化するポスト・フォードイズムの生産様式に移行したと言われている。この生産様式の下で、モノの付加価値を高めるための専門・技術的労働がますます重要となっている。さらに、生産のグローバル化は工場の海外移転を、技術革新は工場の省人化を促し、国内で工場労働者が減少している。一方、少子高齢化や家族関係の変化、女性の経済的役割の向上により、従来は家庭内で主婦によって担われていたサービス(家事労働やケア労働など)が外部化され、サービスはますます市場で購入されるようになった。以上の変化により、多くの国でサービス業が拡大し、サービスに従事する労働者が増加している。

では、脱工業化は雇用構造をどのように変えるのだろうか。以下の二つの変化を指摘することができる。第一に、職業構造の二極化がある。情報や自動化に関する近年発展した技術は、生産工程のブルーカラー職や事務職の仕事を代替し、技術変化はこれらの中間的な技能水準の仕事を減少させてきた。これに対して、対人サービス業の仕事は単調ではなく、人を相手として臨機応変な対応が求められるので、技術によってこれらの仕事を代替することは難しい。したがって、脱工業化が進むにつれて、対人サービスに関わる非熟練職が職業構造に占める割合が増加する。一方、技術的知識の重要性が高まることによって専門・技術職が増加しており、近年、多くの先進諸国で職業構造の二極化が進行していることが明らかにされている(Oesch and Menes 2011, Holmes 2014, Wright and Dwyer 2003, Goos and Manning 2007, Autor and Dorn 2013)。

第二に、対人サービスに関わる非熟練職の増加に伴い、質の悪い仕事が増加している(Kalleberg 2011)。「仕事の質」は仕事から得られる経済的・非経済的便益を意味し、賃金などの経済的報酬だけでなく、雇用の安定性や職業訓練へのアクセス、仕事の自律性などが取

り上げられている。つまり、低賃金であるだけでなく、雇用が不安定で、昇進の見込みがないような仕事が増加している。

なぜ脱工業化に伴い、質の悪い仕事が増加するのだろうか。以下で述べる3つの理由により、対人サービス業従事者（特に非熟練職）の仕事の質は伝統的な製造業での仕事と比べて悪い傾向にある。第一に、対人サービス業の「コスト病」である（Baumol 1967）。娯楽、教育、福祉、介護などの対人サービス業では、技術革新による労働生産性の向上には限界がある。よって、技術革新によって製造業における労働生産性が高まるにつれて、製造業とサービス業の間の労働生産性の格差は拡大していく。また、対人サービス業にとっては、利益を上げるためにサービスの価格を上昇させることが簡単ではない。サービス業の発展は、金銭的制約をもつ家庭の選択に依存しており、家族（主には主婦）によるセルフ・サービスを競争相手にしているからである（Esping-Andersen 1999=2000; Esping-Andersen and Regini 2000=2004）。

第二に、社会サービス業に対する政府支出の制限がある。社会サービス業（医療、福祉、教育）は、各世帯が必要とするサービスを提供することを目的としているので、基本的には政府による財政措置を不可欠としている。したがって、社会サービス業の発展や、そこでの仕事の質が良いかどうかは、政府による助成に依存している（Esping-Andersen 1999=2000）。しかし、近年では、多くの国が緊縮財政下で社会サービス業への政府支出を制限している。たとえば、ドイツでは社会サービスの第三セクター（NPO 等）への委託が進み、それにとまって社会サービスにおける非正規雇用率が高まり、労働市場の二重化が進んでいることが指摘されている（Kroos and Gottschall 2012）。少子高齢化のなかで多額の財政赤字を抱える日本でも、介護や教育などの社会サービスの拡充が必要とされる一方で、そのための政府支出が制限される状況にある。

第三に、近年では労働法や雇用慣行などによる労働者への制度的保護が弱まっており、対人サービスに従事する非熟練労働者がこの影響を最も被っていると考えられる。その理由として、製造業と比較してサービスセクターでは雇用慣行が確立しておらず、労働組合も組織されていないことが指摘できる。またサービスセクターでは事業の繁閑が大きく、労務コストを削減する目的から、非正規雇用が多く活用されている。したがって、サービスに従事する労働者には長期雇用や年功賃金制が適用されない傾向にある。さらに、非熟練の対人サービスの仕事は技能の低い置き換え可能な仕事であると考えられていることから、仕事の質が特に悪くなると考えられる。

つまり、対人サービスの仕事は、技術革新による労働生産性の大きな向上が期待できず、労務コストを価格に転嫁しにくいことから、賃金が抑えられるなど、労働条件が悪くなる傾向にある。労働法や雇用慣行は、技能による労働条件の差がつかないように、労働市場において立場の弱い非熟練労働者を保護する機能を持っているが、近年ではその制度的保護が弱

まっている。以上の理由から、対人サービスに関わる非熟練職の仕事の質の悪さが予想される。

脱工業化が進展するなかで、対人サービスに関わる仕事はどのくらい増加しており、職業構造の二極化は進行しているのだろうか。また対人サービスの非熟練職の仕事の質は、製造業などの伝統的産業での仕事の質と、どのように異なっているのだろうか。これらの問いを検討するために、以下では、脱工業社会における階級分類について考察する。

### 3. 脱工業社会における階級分類

脱工業化の時代における雇用構造は、どのような階級分類で捉えられるだろうか。Esping-Andersen (1993) は 1970～80 年代の欧米諸国を対象にして、脱工業社会（ポスト工業社会）における階級構造について論じた。Esping-Andersen は雇用者が従事している産業の違いを考慮して、以下のような新しい階級分類を提案している。まず、(1) フォーディズムの工業社会での階級序列と、(2) 脱工業社会での階級序列が区別される。(1) の階級序列は、(a) 管理職、経営者、(b) 事務職、販売職、(c) 熟練マニュアル生産労働者、(d) 半熟練・非熟練マニュアル生産労働者によって構成されており、(2) の階級序列は、(a) 専門職、科学者、(b) 技術者、準専門職、(c) 熟練サービス労働者、(d) 非熟練サービス労働者によって構成されている。

Esping-Andersen の階級分類は、マニュアル生産労働者とサービス労働者を異なる階級として区別したところに特徴がある。それは、非熟練サービス労働者を「サービス・プロレタリアート」と位置づけ、その労働条件と移動パターンを明らかにし、他の階級とは異なる独自の特徴を示すかどうかを検討するためであった。Esping-Andersen によると、マニュアル生産労働者とサービス労働者を区別することの有用性とは、この 2 つの階級の対照的なキャリアパターンにある。フォーディズムの工業社会における製造労働者の本質とは、非常に予測可能性の高い、平坦で安定的なキャリアプロファイルであるという (Esping-Andersen 1993) <sup>3</sup>。

ただし、脱工業社会における雇用構造を捉えるうえで、この階級分類に対しては以下の二つの批判点が考えられる。第一に、マニュアル労働者とサービス労働者を区別しているものの、サービスに従事する他の階級が区別されていない。特に、脱工業社会において増加した対人サービスに従事する専門職を捉えられておらず、これらの職業の特徴を検討することができない。第二に、マニュアル労働やサービス労働という、必ずしも資産や技能の違いに還

---

<sup>3</sup> より最近の研究として、Bernardi and Garrido (2008) によるスペインの研究がある。かれらは Esping-Andersen の階級分類を用いて、階級構造の変化と、非熟練の職業から上昇移動するチャンスと失業に至るリスクを分析した。分析の結果、非熟練のサービス労働者が増加し、かれらは相対的に低い上昇移動率を示すことが示されている。

元されず、序列性のない仕事の経験や役割の違いを階級図式にどのように組み込むかが明確ではない。マニュアル労働者とサービス労働者との違いは、単なる序列関係ではなく、どのように概念化されるだろうか。

そこで本研究では、非熟練のサービス労働者の階級的位を反映するために Oesch (2006a) によって提案された階級図式を用いる。Oesch の分類の特徴は、雇用者が組み込まれている労働現場の論理 (work logic) が、人びとの労働条件や行動、意識を規定するうえでの決定的要素であるとして、それを階級図式に組み込んでいることである。この分類においては、水平軸として労働現場の論理が、垂直軸として市場価値のある技能が考慮され、17 の階級的地位が定義されている。Oesch の階級図式を表 1 に示した。雇用者の階級的位を定義する水平軸における労働現場の論理として、技術的労働の論理、組織的労働の論理、対人サービス労働の論理を区別している。これらは序列を表すのではなく、雇用者の仕事の経験、役割、分業体制への取り込まれ方を表している。一方、市場価値のある技能として、「専門/管理的技能」、「準専門/管理的技能」、「一般的/職業的 skill」、「非熟練/単調労働」が序列性のあるものとして区別される。階級の分類にあたっては、従業上の地位や企業規模とともに、国際標準職業分類 (ISCO、1988 年版) が用いられている。

以下では、Oesch の図式に依拠して階級を分類し、近年の階級分布の変化を確認するとともに、階級別の労働条件を比較し、対人サービスに従事する労働者の特徴を明らかにしていく。次節では、用いるデータと変数の説明を行う。

表 1 「労働現場の論理」の違いに基づく階級図式

自営		雇用者			市場価値のある技能
独立した労働の論理		技術的労働の論理	組織的労働の論理	対人サービス労働の論理	
大規模雇用主 (従業員10人以上) (企業のオーナー、セールスマン)	自営専門職 (弁護士、会計士)	技術専門職 (機械エンジニア、コンピューター専門職)	高度管理職 (企業経営者、財務管理者)	社会文化的専門職 (大学教員、ジャーナリスト)	専門的/管理的
自営 (従業員9人以下) (レストランのオーナー、農業経営者)		技術者 (電気技術者、安全検査員)	準管理職 (小企業の管理職、税務署員)	社会文化的準専門職 (小学校教員、ソーシャルワーカー)	準専門的/管理的
自営 (従業員なし) (小売店主、美容師)		熟練職人 (機械工、大工)	熟練したオフィス労働者 (銀行員、秘書)	熟練サービス労働者 (料理人)	一般的/職業的
		非熟練操作工 (組立工、機械操作員)	非熟練オフィス労働者 (郵便仕分け事務、コールセンター雇用者)	非熟練サービス労働者 (店員、ホームヘルパー)	低技能/非熟練

出典) Oesch (2016a) の Table 2 (p.269) から訳出 (一部改変)

注) 点線は縮約版の 8 階級図式を表す

## 4. データ・変数

### 4.1 データ

本研究で用いるデータは、「社会階層と社会移動全国調査（SSM 調査）」の 1995 年、2005 年、2015 年データである。いずれの時点とも、全国の成人男女を対象にした無作為抽出法（層化多段・等間隔抽出法）による調査票調査（面接法と留置法の併用）である。2015 年データは第 3 次配布版を用いる。この 3 時点のデータは、男女を共通の調査票で調査していることに加え、3 時点ではほぼ共通の職業小分類が用いられているため、男女を対象にした時系列の比較が容易である。さらに、他の先進諸国と比較して日本では脱工業化の進行が遅く（長松 2016）、1 節でみたように製造業従事者は 1990 年代以降に減少している。以上より、3 時点のデータを用いて 1995 年から 2015 年までの階級分布の変化を検討する。

### 4.2 変数

では、用いる変数の説明を行う。前節で説明したように、独立変数としては Oesch の階級分類を用いる。従業上の地位、役職\*<sup>4</sup>、企業規模、仕事の内容（SSM 職業小分類）を用いて階級を分類する。ただし、ISCO とは異なり SSM 職業小分類では各職業に要求される技能水準を正確に判断することが難しい。したがって、垂直軸（市場価値のある技能）における「専門／管理的技能」と「準専門／管理的技能」をまとめ、「一般的／職業的技能」と「非熟練／単調労働」をまとめた縮約版の 8 階級図式を用いる（表 1 を参照）。とはいえ、本研究の主眼は非熟練サービス労働者の仕事の質を検討することにあるので、サービス労働者の内部を差異化して捉えることは必要である。サービス労働者に関しては、仕事の内容から「一般的／職業的技能」と「非熟練／単調労働」をある程度判別できるので、「熟練サービス労働者」と「非熟練サービス労働者」を区別する。つまり、Oesch の 8 階級の縮約版から、「熟練サービス労働者」と「非熟練サービス労働者」を区別した 9 つの階級分類を用いる\*<sup>5</sup>。

次に、従属変数である「仕事の質」としては、個人収入、昇進の見通し、勤め先の福利厚生、正規雇用か否かを取り上げる\*<sup>6</sup>。正規雇用か否かは、雇用の安定性をみるための変数と

---

<sup>4</sup>従業員規模 30 人以上の企業で課長以上の役職に就いている者（専門職以外）は、管理職に分類している。

<sup>5</sup>対人サービス労働の各階級に分類される職業を確認しておく。社会文化的専門職には、看護師、その他の保健医療従事者、保育士、個人教師、小学校教員、社会福祉事業専門職員、高等学校教員などが含まれる。非熟練サービス労働者には、販売店員、介護員、ヘルパー、給仕係、清掃員、その他の労務作業員、運搬労働者、その他のサービス職業従事者、看守、守衛、監視員、その他医療・福祉サービス職従事者、スーパー等のレジスター係・キャッシャーなどが含まれる。熟練サービス労働者には、料理人、理容師、美容師、自衛官、警察官、消防員、旅行・観光案内人、車掌があてはまる。

<sup>6</sup> 先行研究では、「仕事の質」として、仕事から得られる経済的便益だけでなく非経済的便益（仕事の自律性や仕事の面白さなど）も取り上げられている（Kalleberg 2011, Gallie et al. 1998）

して位置づける。もちろん、雇用形態の選択には、労働者の属性（性別や年齢など）が影響を与えている。自発的に非正規雇用を選択する者も存在し、非正規雇用そのものが「仕事の質の悪さ」を意味するわけではない。しかし、日本においては非正規雇用と正規雇用の労働条件が大きく異なっており、非正規雇用は正規雇用に比べて解雇されやすく、雇用が不安定であることが指摘されている（中村・脇田 2011）。雇用形態の選択に影響を与える属性をコントロールしてもなお、対人サービス労働に従事していることが正規雇用となる確率を低くするのかを検討する。

個人収入は、一年間の収入の総額（税込み）をカテゴリの中央値<sup>\*7</sup>で連続変量化したものに、「給与や事業所得など働いて得た収入」の割合を乗じ、さらに労働時間で除したものをを用いる。回帰分析を行う際には自然対数変換する。昇進の見通しは、「現在の職場で今より上の地位に昇進する見通し」を尋ねたもので、「かなりある」、「ある程度ある」を 1、「どちらともいえない」、「あまりない」、「ない」、「今より上の地位はない」を 0 とする二値変数に変換して用いる。勤め先の福利厚生（退職金、社宅・家賃補助）は、「制度があり、利用できる」を 1、「制度はあるが、利用できない」、「制度がない」、「わからない」<sup>\*8</sup>を 0 とする二値変数とする。正規雇用か否かは、「常時雇用されている一般従業者」を 1 とし、非正規雇用（「パート・アルバイト」、「派遣社員」、「契約社員、嘱託」、「臨時雇用」）を 0 とする二値変数である。なお、これらの仕事の質の分析に際しては、2015 年データのみを用いる。

分析は男女別に行い、コントロール変数として、年齢、学歴、勤続年数、企業規模を用いる。年齢と勤続年数は実測値で測定している。学歴は、中学、高校、短大・高専、大学・大学院の 4 カテゴリ、企業規模は 9 カテゴリの変数を用いる。

## 5. 分析

以下ではまず、1995 年、2005 年、2015 年の階級分布を確認する。その後、階級別の仕事の質を比較していく。

### 5.1 脱工業化の時代における階級分布の変化

1995 年から 2015 年の 20 年間に、階級分布はどのように変化したのであろうか。表 2 には、3 時点の階級分布を記した。まず、男女合計における階級分布の変化をみてみよう。表 2 か

---

）。しかし、これらの非経済的便益を「望ましい」ものとみるかは、労働者によって異なると考えられる。本研究では、多くの労働者にとって「望ましい」とみなされている経済的便益に注目する。

<sup>7</sup> 個人収入は、「なし」から「2,050 万円以上」まで 30 カテゴリで測定されている。また「2,050 万円以上」と答えた人にはその実額を尋ねている。

<sup>8</sup> 制度があるか「わからない」というのは、制度についての知識がなく、制度を利用できる立場にはないことを表していると考えられるため、分析に含めている。なお、「わからない」を除外して分析しても結果は大きく変わらず、本研究の結論は同じである。



ら、就業者全体に占める社会文化的専門職と非熟練サービス労働者の割合が増加していることがわかる。1995年から2015年までの変化をみると、社会文化的専門職は6.9%から11.7%に、非熟練サービス労働者は11.0%から17.1%に増加している。一方、減少した階級はマニュアル労働者と自営であり、マニュアル労働者はこの20年間で26.5%から21.7%にまで減少している。

表2 階級分布の変化（1995、2005、2015年）

	男女			男性			女性		
	1995年	2005年	2015年	1995年	2005年	2015年	1995年	2005年	2015年
技術専門職・技術者	3.4	3.1	4.3	5.4	5.4	6.7	1.0	0.5	1.6
管理職	6.5	5.4	6.1	11.0	9.6	10.7	0.6	0.6	1.1
社会文化的専門職	6.9	9.8	11.7	4.3	4.9	6.8	10.3	15.3	17.1
マニュアル労働者	26.5	26.3	21.7	28.1	30.0	28.1	24.5	22.0	14.8
オフィス労働者	22.0	20.4	20.8	15.5	15.5	14.3	30.4	26.0	27.7
熟練サービス労働者	2.8	3.4	3.8	2.0	2.5	2.6	3.9	4.4	5.0
非熟練サービス労働者	11.0	14.3	17.1	5.3	7.4	9.8	18.3	22.2	25.0
大規模雇用主・自営専門職	5.6	4.7	5.1	7.5	6.3	6.8	3.2	2.8	3.3
自営	15.2	12.7	9.5	21.0	18.4	14.1	7.8	6.2	4.5
N	3,894	4,132	4,780	2,184	2,197	2,476	1,710	1,935	2,304

注) 対象年齢は20～70歳。表中の数値は構成比(%)を表す。

では、男女別でみた階級分布の変化を確認しよう。表2によると、男性においても社会文化的専門職と非熟練サービス労働者が増加していることがわかる。非熟練サービス労働者は1995年の5.3%から2015年には9.8%に増加している。しかし、全体的にそれほど大きな変化はみられず、3時点とも男性の就業者全体に占める割合が最も高いのはマニュアル労働者である。

次に、女性における変化を確認する。表2から、男性と同様に、社会文化的専門職と非熟練サービス労働者が女性就業者全体に占める割合が増加していることがわかる。1995年から2015年までの変化をみると、社会文化的専門職は10.3%から17.1%へ、非熟練サービス労働者は18.3%から25.0%へと増加している。社会文化専門職、熟練サービス労働者、非熟練サービス労働者の構成割合を合計すると、2015年では女性就業者の47.1%が対人サービスに関する仕事に就いていることがわかる。一方、マニュアル労働者は24.5%から14.8%へと約10%減少している。全体的にみて、女性の方が男性よりも階級分布の変化が著しい。つまり脱工業化による階級分布の変化は、女性就業者における変化によって牽引されていることがわかる。

では、職業構造の二極化は生じているのだろうか。対人サービスに従事する者をみると、専門職が増加する一方で、非熟練労働者が増加しており、二極化の傾向がみられる。一方で、男性においてはマニュアル労働者、女性においてはオフィス労働者もいまだに多数を占めており、全体でみるとこれらの仕事が大きく減少した傾向はみられない。以上より、著しい二

極化の傾向が生じているとはいえないだろう。

## 5.2 サービス労働者の仕事の質

次に、他の階級と比較しながら、非熟練サービス労働者の仕事の質を検討していく。以下の分析では2015年データのみを用いる。なお、退職による影響をコントロールするために、年齢を60歳未満に限定して分析する。表3には階級別の個人収入の平均値と、表4には階級別の正規雇用比率、昇進の見通しあり、退職金あり、社宅・住宅補助ありの者の比率を記した。個人収入は前年の年収であるので勤続年数が1年未満の者を除いている。また、表4は雇用者のみの結果を記した。

表3と表4より、他の階級と比較して非熟練サービス労働者の平均収入は低く、正規雇用比率は低く、昇進の見通しはなく、退職金と社宅・家賃補助を利用できる者の比率が低いことがわかる。男性において、非熟練サービス労働者の平均収入は1367.3円であり、正規雇用比率は62.7%である。男性全体の正規雇用比率が約9割であることを考えると、非熟練サービス労働者の正規雇用比率は特に低いといえよう。また、昇進の見通しが「ある」と認識している非熟練サービス労働者は25.4%であり、退職金を利用できるのは44.4%、社宅・家賃補助を利用できるのは21.8%である。

表3 階級別の個人収入平均値

	男性			女性		
	平均	標準偏差	N	平均	標準偏差	N
技術専門職・技術者	2666.0	1571.4	147	1575.1	943.3	32
管理職	3618.7	2301.3	202	2266.1	1576.0	22
社会文化的専門職	2527.9	2031.2	123	1638.7	1019.0	321
マニュアル労働者	1721.8	1096.3	505	835.5	494.5	225
オフィス労働者	2081.4	1050.1	263	1325.8	1243.5	509
熟練サービス労働者	1478.3	855.8	46	793.2	426.7	76
非熟練サービス労働者	1367.3	986.6	152	911.0	599.0	393
大規模雇用主・自営専門職	3399.6	2661.2	83	2073.4	1889.7	44
自営	1884.2	2938.7	147	1034.5	867.8	51
合計	2209.6	1845.7	1668	1226.2	1039.4	1673

注)60歳未満。勤続年数が1年未満の者を除く。

女性においても非熟練サービス労働者の仕事の質は悪く、その平均収入は911.0円、正規雇用比率は26.5%である。昇進の見通しが「ある」と認識しているのは10.1%であり、退職金および社宅・家賃補助を利用できるのはそれぞれ22.5%と7.7%である。ただし、男性では非熟練サービス労働者の仕事の質の悪さが他の階級と比較して際立っているのに対し、女性では、マニュアル労働者や熟練サービス労働者も、非熟練サービス労働者と同様の傾向を示す。個人収入の平均値は、非熟練サービス労働者、マニュアル労働者、熟練サービス労働

者でほぼ同じである。さらに、これら3つの階級では正規雇用比率が3割程度と低く、昇進の見通しはほとんどなく、退職金や社宅・家賃補助を利用できる者は少ないことがわかる。

表4 階級別の仕事の質の比較

	正規雇用		昇進の見通し		退職金		社宅・家賃補助		N	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
技術専門職・技術者	98.0	79.4	41.5	32.4	86.2	73.5	57.2	23.5	152	34
管理職	100.0	89.5	38.9	26.3	91.8	79.0	58.2	31.6	208	19
社会文化的専門職	92.3	68.3	39.2	19.8	86.2	61.8	45.4	36.7	130	338
マニュアル労働者	88.6	30.6	26.4	7.1	66.9	22.5	31.5	4.6	489	196
オフィス労働者	93.4	55.2	50.9	18.1	81.6	44.4	43.5	16.9	271	504
熟練サービス労働者	84.1	30.0	40.9	11.4	68.2	18.6	56.8	7.1	44	70
非熟練サービス労働者	62.7	26.5	25.4	10.1	44.4	22.5	21.8	7.7	142	378
合計	89.8	47.7	35.9	15.2	74.9	40.0	41.4	17.3	1,436	1,539

注) 60歳未満の雇用者。数値は当てはまるものの比率を記す。

では次に、年齢や学歴、企業規模など、労働条件に影響を与える他の変数をコントロールして、階級間でこれらの変数における違いがみられるかを確認しよう。個人収入（自然対数変換）を従属変数とした重回帰分析（OLS）、正規雇用ダミー、昇進の見通し、福利厚生（退職金、社宅・住宅補助）を従属変数としたロジスティック回帰分析を行った<sup>9</sup>。その推定値を用いて、階級間の仕事の質の違いを比較したのが表5である。個人収入の分析<sup>10</sup>では、表5には回帰係数の指数をとったものを示した。基準カテゴリである非熟練サービス労働者の平均収入と比較して、他の階級の平均収入が何倍であるかを表している。正規雇用ダミー<sup>11</sup>、昇進の見通し<sup>12</sup>、退職金、社宅・住宅補助については、ロジスティック回帰分析によって推定された回帰係数のオッズ比を記している。基準カテゴリである非熟練サービス労働者と比較して、「あり」の者が何倍であるかを表している。すべて60歳未満の雇用者に限定した分析である。

では、表5を読み取ってこよう。記述的分析（表3と表4）での結果と同様に、男女とも非熟練サービス労働者の仕事の質は悪いことがわかる。ただし、仕事の質の良し悪しを分け

<sup>9</sup> 詳細な分析結果は Appendix の表 A1～表 A4 に示す。

<sup>10</sup> 自営と雇用者では収入の決まり方が異なり、同じ分析モデルは適さないと判断したため、自営は除外した。

<sup>11</sup> 管理職で非正規雇用の者がごく少数であるため、正規雇用ダミーの分析において管理職は技術専門職・技術者と統合した。管理職を除いた分析では、技術専門職・技術者のオッズ比は19.31（男性）、8.74（女性）である。

<sup>12</sup> 昇進の見通しが「かなりある」、「ある程度ある」を1、「どちらともいえない」、「あまりない」、「ない」を2、「今より上の地位はない」を3とする3カテゴリの変数を従属変数とした多項ロジット分析（2を基準カテゴリ）を行ったが、基準カテゴリに対して「ある」となる確率に対する推定値は、二項ロジスティック分析の結果とほとんど変わらない。

る階級間の分断線は男女で異なっている。男性では、社宅・住宅補助を除いては、非熟練サービス労働者と熟練サービス労働者との間には統計的に有意な違いはなく、サービス労働者とそれ以外の階級との違いが際立っている\*<sup>13</sup>。サービス労働者は他の階級と比較して収入が低く、正規雇用比率が低く、昇進の見通しがなく、退職金を利用できる可能性が低い。個人収入に関しては、サービス労働者と専門職および管理職との違いが大きい。これは、専門的および管理的な技能が市場で高く評価され、高い賃金に結びついているからであろう。正規雇用比率と退職金の利用可能性に関しては、他の階級と比較してサービス労働者の不利さが際立っている。非正規雇用と比較して正規雇用は雇用が安定しており、また日本的雇用慣行が適用され、長期雇用や年功賃金制を享受できる可能性も高い。サービス労働者は非正規雇用になりやすいだけでなく、たとえ正規雇用であっても賃金が低く、退職金を利用できないなど、仕事の質が悪いことがわかった。

表5 階級間の仕事の質の違い（回帰分析による推定値）

	個人収入 <sup>a)</sup>	正規雇用 <sup>b)</sup>	昇進の見通し <sup>c)</sup>	退職金 <sup>c)</sup>	社宅・住宅補助 <sup>c)</sup>	
男性	技術専門職・技術者	1.47	43.03	(1.70)	2.79	2.14
	管理職	1.64		2.93	2.69	2.17
	社会文化的専門職	1.40	3.72	(1.40)	4.77	(1.34)
	マニュアル労働者	1.16	4.18	(1.15)	2.23	(1.36)
	オフィス労働者	1.25	7.28	2.72	2.97	(1.31)
	熟練サービス労働者	(0.93)	(1.98)	(1.70)	(1.48)	2.37
	非熟練サービス労働者	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
女性	技術専門職・技術者	1.26	13.10	(1.61)	(3.61)	(1.00)
	管理職	1.28		(1.94)	(1.81)	(1.05)
	社会文化的専門職	1.31	5.10	(1.02)	2.13	2.25
	マニュアル労働者	(0.93)	(1.22)	(0.60)	(0.91)	(0.66)
	オフィス労働者	1.08	3.43	(1.11)	(1.17)	(0.93)
	熟練サービス労働者	(0.88)	(1.16)	(1.10)	(0.62)	(0.51)
	非熟練サービス労働者	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.

注) 括弧内の数値は統計的に有意ではない(有意水準1%または5%)。

a) 重回帰分析(OLS)による回帰係数の指数をとったものを記す。コントロール変数は年齢、勤続年数、学歴、非正規雇用ダミー、企業規模。詳細は表A1を参照。

b) ロジスティック回帰分析による回帰係数(オッズ比)を記す。コントロール変数は年齢、学歴、企業規模。「技術専門職・技術者」と「管理職」は統合した。詳細は表A2を参照。

c) ロジスティック回帰分析による回帰係数(オッズ比)を記す。コントロール変数は年齢、学歴、勤続年数、非正規雇用ダミー、企業規模。詳細は表A3および表A4を参照。

一方、女性の場合は、階級間の違いは男性ほど大きくはない。これは、表3と表4で確認

<sup>13</sup> 表5(男性)における熟練サービス労働者の数値をみると、個人収入以外ではいずれも1を超えており、非熟練サービス労働者と比較して熟練サービス労働者の仕事の質は良い傾向にある。熟練サービス労働者に該当する者の数が少数なため、有意な違いを見いだせなかった可能性もある。

したように、女性雇用者の労働条件が全体的に悪いからでもある。とはいえ、それぞれの変数をみると、階級間で仕事の質が異なっていることがわかる。以下の三点を指摘することができる。第一に、個人収入と正規雇用比率に関しては、他の階級と比較して、熟練／非熟練サービス労働者およびマニュアル労働者の仕事の質が悪い。第二に、勤め先の福利厚生に関しては階級間の違いはほとんどないが、なかでも社会文化的専門職の退職金／社宅・住宅補助の利用可能性が高い\*<sup>14</sup>。前節で確認したように、女性就業者における社会文化的専門職は、この20年間で増加している。脱工業化のなかで需要が大きく見込まれる職業であるだけでなく、市場価値のある技能が必要とされる職種では、職場で重要な戦力となる女性雇用者が手厚く処遇されていることがうかがわれる。最後に、昇進の見通しに関しては階級間の違いは統計的に有意なものではなかった。昇進の見通しが「ある」と認識している女性労働者は少なく、日本における女性管理職の低さからもわかるように、女性は企業における昇進システムから離れたところに位置づけられていると考えられよう。

では、以上の分析結果をまとめよう。男女ともに、他の階級と比較して、サービス労働者の仕事の質は悪いことがわかった。非熟練サービス労働者は収入が低く、正規雇用へなりにくく、勤め先の福利厚生を利用できる可能性が低い。ただし女性に関しては、男性ほどには階級間の違いは大きくなく、特にサービス労働者とマニュアル労働者の状況には違いがないことがわかった。一方、女性の社会文化的専門職は収入が高く正規雇用率が高いだけでなく、勤め先の福利厚生を利用できる立場にあることがわかった。

## 6. 議論

本研究では、対人サービスに従事する労働者の地位を捉えるための階級分類を用いて、1995年から2015年までの階級分布の変化と、現代日本社会におけるサービス労働者の「仕事の質」を、他の階級と比較しながら明らかにしてきた。本節では、本研究で明らかになったことをまとめつつ、脱工業社会における雇用構造のあり方について議論する。

本研究の分析の結果、以下の二点が明らかになった。第一に、対人サービスに従事する者を見ると、専門職が増加する一方で、非熟練サービス労働者が増加しており、職業構造の二極化の傾向がみられた。第二に、男女ともにサービス労働者の仕事の質が悪いことがわかった。ただし、男性では他の階級と比較するとサービス労働者の仕事の質の悪さが際立っていたのに対し、女性においてはサービス労働者の仕事の質はマニュアル労働者と大きな違いはなかった。

この分析結果を踏まえて、以下の二点について議論する。第一に、脱工業社会における職業構造についてである。本研究の分析結果から言えることは、脱工業化という時代変化のな

---

<sup>14</sup> 社会文化的専門職との差が統計的に有意（1%水準または5%水準）であるのは、マニュアル労働者、オフィス労働者、熟練サービス労働者、非熟練サービス労働者である。

かで、現代日本においては「限定的な職業構造の二極化」が進行しているということである。1990年代後半以降、対人サービスに関する専門職が増加する一方で、非熟練サービス労働者が増加していた。男女ともに「技術的労働の論理」で働く技術専門職・技術者がほとんど増加していないことを考えると、脱工業化の進展のなかで対人サービス労働の重要性が高まっているといえる。また、女性における変化が大きく、脱工業社会における職業構造の変化を牽引しているのは、女性就業者であることもわかった。

ただし、この分析結果から、著しい二極化が生じているとはいえない。マニュアル労働者とオフィス労働者が大きく減少していないからである。マニュアル労働とオフィス労働は、技術によって代替される可能性が高い労働である。近年、人工知能（AI）を利用した技術革新によって自動化や省人化がさらに進行し、様々な職業が機械によって置き換えられていくという指摘がある。しかし過去20年間の現代日本における変化をみると、技術による労働の代替はまだ限定的であるといえる。ただし、本研究で用いた階級分類では、マニュアル労働者およびオフィス労働者のなかの熟練職・非熟練職を区別できていない。中間的な技能水準の労働が減少し、技能水準の低い単調労働が増加していくかを検討することは、今後の課題である。また先行研究では、多くの先進諸国で職業構造の二極化が進行していることが明らかにされる一方、それぞれの国の制度的特徴によりその進行の度合いが異なることが指摘されている（Oesch and Menes 2011）。日本の労働市場の特徴を考慮したうえで、今後の職業構造の変化について論じる必要がある。

第二の論点は、サービス労働者の仕事の質の悪さである。サービス労働者の仕事の質が悪い理由として、以下の二点を指摘することができる。第一に、安価な価格でサービスを提供する日本の製品市場の特性が挙げられる。日本は長らくデフレ不況下にあり、この20年の間、サービス（清掃、警備、飲食など）の価格は低く据え置かれている。介護や保育などの社会サービスに対する政府の財政的措置も貧弱であり、これらの社会サービスの提供価格も高くはない。このような製品市場の特性が、対人サービスの非熟練職の仕事の質の悪さにつながっていると考えられる。ただし、本稿の分析結果からは、対人サービスに関する専門職の仕事の質は悪くはなく、むしろ良いことが示された。需要が伸びており、かつ専門性が要求される職種であれば、市場で高く評価され、それが仕事の質の良さに結びつくことがわかった。

第二に、サービス労働者には日本的雇用慣行が適用されない傾向にあり、労働条件を底上げするための制度的保護が受けられないという点である。日本的雇用慣行は長期の雇用を保障するだけでなく、種々の福利厚生から主に男性社員の生活を下支えする役割を担ってきた。本稿の分析結果によれば、非熟練サービス労働者は正規雇用率が低だけでなく、正規雇用であっても収入が低く、福利厚生が利用できていない。また男性においては、非熟練サービス労働者の仕事の質はマニュアル労働者よりも悪いものであった。これは、伝統的産業である製造業でモノ作りに従事する労働者は制度的に保護されていることを表している。これに

対して、近年増加しつつあるサービス労働者はそのような保護にあずかることができていないのである。一方、女性のマニュアル労働者の仕事の質は、非熟練サービス労働者と同様に悪い。これまで指摘されてきたように、日本的雇用慣行が適用されているのは主として男性であり、専門・管理職以外の職に就く多数の女性は周辺労働力として位置づけられていることが明らかになった。

生産様式の変化、生産のグローバル化、技術革新や人口動態的变化という脱工業化の進展を促す構造的変化は、容易に止められるものではなく、今後もこれらの変化は加速していくと考えられる。製造業が大量の雇用を提供しえない現代社会では、サービス業での仕事の創出が今後の雇用のあり方を決定づけるといえよう。対人サービスの専門職の増加は特に女性にとって質の良い仕事をもたらすが、それよりも非熟練サービス労働者の方が大きく増加している。脱工業化は女性の就業率の増加とともに進んでいるが、サービスの仕事の質が悪いものであれば、女性にとっての「良質の雇用」が提供されるとはいえない。どのような制度的条件のもと「良質の雇用」が生み出されるか、今後も議論していく必要があるだろう。

## 文献

- Alderson, Arthur S., 1999, "Explaining Deindustrialization: Globalization, Failure, or Success?," *American Sociological Review*, 64(5): 701-721.
- Autor, David and David Dorn, 2013, "The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market," *American Economic Review*, 103(5): 1553-1597.
- Baumol, William J., 1967, "Macroeconomics of Unbalanced Growth: the Anatomy of the Urban Crisis," *American Economic Review*, 57: 415-426.
- Bell, Daniel, 1973, *The Coming of Post-Industrial Society*, New York: Basic Books. (=1975, 内田忠夫訳『脱工業社会の到来 (上・下)』ダイヤモンド社.)
- Bernardi, Fabrizio and Luis Garrido, 2008, "Is There a New Service Proletariat? Post-industrial Employment Growth and Social Inequality in Spain," *European Sociological Review*, 24(3): 299-313.
- Bruce, Steve and Steven Yearley, 2006, *The Sage Dictionary of Sociology*, Sage.
- Cohen, Daniel (Translated by William McCuaig), 2008, *Three Lectures on Post-Industrial Society*, The MIT Press. (=2009, 林昌宏訳『迷走する資本主義—ポスト産業社会についての3つのレッスン』新泉社.)
- Emmenegger, Patrick, Silja Hausermann, Bruno Palier, Martin Seeleib-Kaiser, ed., 2012, *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies (International Policy Exchange)*, Oxford University Press.
- Erikson, R. and J. H. Goldthorpe, 1992, *The Constant Flux*, New York : Oxford University Press.

- Esping-Andersen, Gosta, 1993, "Post-industrial Class Structures: An Analytical Framework," Gosta Esping-Andersen, ed., *Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*, SAGE Publications Ltd.
- Esping-Andersen, Gosta, 1999, *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press. (=2000, 渡辺雅男・渡辺景子訳『ポスト工業経済の社会的基礎：市場・福祉国家・家族の政治経済学』桜井書店.)
- Esping-Andersen, Gosta, ed., 1993, *Changing Classes: Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*, SAGE Publications Ltd.
- Esping-Andersen, Gosta and Marino Regini, eds., 2000, *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford Univ Pr. (=2004, 伍賀一道他訳『労働市場の規制緩和を検証する—欧州8カ国の現状と課題』青木書店.)
- Gallie, D., White, M., Cheng, Y. and Tomlinson, M., 1998, *Restructuring the Employment Relationship*, Oxford: Clarendon Press.
- Goos, M. and Manning, A., 2007, "Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain," *Review of Economics and Statistics*, 89: 118-133.
- Holmes, Craig, 2014, "Why is the Decline of Routine Jobs Across Europe so Uneven?," *SKOPE ISSUES PAPER* 33 November 2014.
- Kalleberg, Arne L., 2011, *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*, Russell Sage Foundation.
- Kroos, Daniela and Karin Gottschall, 2012, "Dualization and Gender in Social Services: The Role of the State in Germany and France," Patrick Emmenegger, Silja Hausermann, Bruno Palier, Martin Seeleib-Kaiser, ed., *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies (International Policy Exchange)*, Oxford University Press, 100-123.
- Morris, Martina and Bruce Western, 1999, "Inequality in Earnings at the Close of the Twentieth Century," *Annual Review of Sociology*, 25: 623-57.
- 長松奈美江, 2016, 「サービス産業化がもたらす働き方の変化——「仕事の質」に注目して」, 『日本労働研究雑誌』 666: 27-39.
- 中村和雄・脇田滋, 2011, 『「非正規」をなくす方法』新日本出版社.
- Oesch, Daniel, 2006a, "Coming to Grips with a Changing Class structure. An Analysis of Employment Stratification in Britain, Germany, Sweden and Switzerland," *International Sociology*, 21: 263-288.
- Oesch, Daniel, 2006b, *Redrawing the Class Map: Stratification and Institutions in Britain, Germany, Sweden and Switzerland*, Palgrave Macmillan.
- Oesch, Daniel, and Jorge Rodriguez Menes, 2011, "Upgrading or Polarization? Occupational Change



in Britain, Germany, Spain and Switzerland, 1990-2008,” *Socio-Economic Review*, 9(3): 503-531.

宇仁宏幸, 2014, 「先進諸国における 1980 年代以降の雇用構造変化 : サービス化と管理・専門職化」『季刊経済理論』 51(4): 34-45.

Wright, Erik Olin, 1985, *Classes*, London: Verso.

Wright, Erik Olin and Rachel E. Dwyer, 2003, “The Patterns of Job Expansions in the USA: A Comparison of the 1960s and 1990s,” *Socio-Economic Review*, 1: 289-325.

## Appendix

表 A1 個人収入を従属変数とした重回帰分析 (OLS)

	男性		女性	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
年齢	0.013 **	0.002	0.005 **	0.002
学歴				
中学	-0.086	0.067	-0.038	0.097
高校 (ref.)	—	—	—	—
短大・高専	-0.007	0.070	0.038	0.036
大学・大学院	0.070 *	0.030	0.206 **	0.034
勤続年数	0.011 **	0.002	0.014 **	0.002
非正規雇用ダミー	-0.398 **	0.048	-0.344 **	0.033
企業規模				
1～4人	-0.536 **	0.089	-0.233 **	0.079
5～9人	-0.491 **	0.059	-0.285 **	0.057
10～29人	-0.306 **	0.043	-0.204 **	0.046
30～99人	-0.324 **	0.041	-0.232 **	0.046
100～299人	-0.213 **	0.039	-0.109 *	0.047
300～499人	-0.180 **	0.053	-0.085	0.068
500～999人	-0.054	0.050	-0.028	0.062
1000人以上 (ref.)	—	—	—	—
官公庁	-0.095 *	0.046	-0.090 **	0.049
階級分類				
技術専門職・技術者	0.382 **	0.059	0.229 **	0.087
管理職	0.492 **	0.055	0.251 *	0.098
社会文化的専門職	0.335 **	0.062	0.270 **	0.042
マニュアル労働者	0.145 **	0.046	-0.071	0.051
オフィス労働者	0.225 **	0.052	0.081 *	0.039
熟練サービス労働者	-0.077	0.080	-0.127	0.070
非熟練サービス労働者 (ref.)	—	—	—	—
定数項	6.788 **	0.071	6.843 **	0.069
N	1,258		918	
自由度調整済み決定係数	0.488		0.455	

注) 従属変数は自然対数変換した個人収入(労働時間で調整)、勤続年数が1年未満の者を除く60歳未満の雇用者、\*\*p<.01, \*p<.05

表 A2 正規雇用ダミーを従属変数としたロジスティック回帰分析

	男性		女性	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
年齢	0.015	0.009	-0.035 **	0.006
学歴				
中学	-1.303 **	0.350	0.250	0.369
高校 (ref.)	—	—	—	—
短大・高専	0.680	0.762	-0.101	0.147
大学・大学院	-0.244	0.229	0.304 *	0.150
企業規模				
1～4人	0.945	0.791	-0.236	0.309
5～9人	0.819	0.524	-0.331	0.231
10～29人	-0.173	0.277	-0.095	0.188
30～99人	0.505	0.344	0.286	0.185
100～299人	0.050	0.298	0.455 *	0.196
300～499人	0.219	0.419	0.473	0.295
500～999人	-0.144	0.377	0.552 *	0.267
1000人以上 (ref.)	—	—	—	—
官公庁	1.088 *	0.492	0.628 **	0.220
階級分類				
技術専門職・技術者／管理職	3.762 **	0.548	2.572 **	0.390
社会文化的専門職	1.314 **	0.382	1.630 **	0.173
マニュアル労働者	1.430 **	0.234	0.202	0.198
オフィス労働者	1.986 **	0.324	1.233 **	0.153
熟練サービス労働者	0.683	0.455	0.152	0.289
非熟練サービス労働者 (ref.)	—	—	—	—
定数項	0.162	0.439	0.277	0.283
N	1,545		1,591	
Mcfaddenの疑似決定係数	0.163		0.139	
対数尤度	-406.486		-949.472	

注) 60歳未満雇用者のみ、\*\*p<.01, \*p<.05

表 A3 昇進の見通しを従属変数としたロジスティック回帰分析

	男性		女性	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
年齢	-0.077 **	0.010	-0.032 **	0.011
学歴				
中学	0.359	0.436	-0.039	0.819
高校 (ref.)	—	—	—	—
短大・高専	0.124	0.386	-0.116	0.247
大学・大学院	0.062	0.157	0.288	0.206
非正規雇用ダミー	-2.168 **	0.369	-1.291 **	0.245
勤続年数	-0.015	0.009	-0.022	0.013
企業規模				
1～4人	-0.583	0.523	-0.779	0.601
5～9人	-0.909 **	0.349	-0.716	0.432
10～29人	-0.709 **	0.236	-0.966 **	0.322
30～99人	-0.542 *	0.223	-0.854 **	0.318
100～299人	-0.490 *	0.213	-0.265	0.288
300～499人	0.007	0.267	-0.220	0.437
500～999人	0.029	0.263	-0.001	0.369
1000人以上 (ref.)	—	—	—	—
官公庁	0.541 *	0.235	0.429	0.286
階級分類				
技術専門職・技術者	0.530	0.325	0.476	0.487
管理職	1.074 **	0.313	0.664	0.584
社会文化的専門職	0.339	0.342	0.023	0.286
マニュアル労働者	0.142	0.278	-0.514	0.443
オフィス労働者	1.002 **	0.294	0.103	0.267
熟練サービス労働者	0.533	0.438	0.096	0.521
非熟練サービス労働者 (ref.)	—	—	—	—
切片	2.589 **	0.413	0.654	0.446
N	1,307		967	
Mcfaddenの疑似決定係数	0.159		0.138	
対数尤度	-723.931		-421.241	

注) 60歳未満雇用者のみ、\*\*p<.01, \*p<.05

表 A4 福利厚生の利用可能性を従属変数としたロジスティック回帰分析

	退職金				社宅・住宅補助				
	男性		女性		男性		女性		
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	
年齢	-0.035 **	0.010	-0.028 **	0.010	-0.044 **	0.009	-0.044 **	0.012	
学歴	中学・高校 (ref.)	—	—	—	—	—	—	—	
	短大・高専	0.850	0.577	0.376	0.236	-0.033	0.374	0.005	0.253
	大学・大学院	0.349	0.212	0.299	0.228	0.174	0.153	0.230	0.217
勤続年数	0.076 **	0.011	0.083 **	0.014	0.032 **	0.009	0.029 *	0.013	
非正規雇用ダミー	-3.063 **	0.323	-2.708 **	0.207	-2.040 **	0.378	-2.303 **	0.321	
企業規模	1～4人	-3.839 **	0.536	-1.059	0.553	-2.396 **	0.631	-2.097 *	1.059
	5～9人	-2.677 **	0.346	-1.722 **	0.389	-2.655 **	0.449	-1.397 **	0.491
	10～29人	-2.231 **	0.288	-1.391 **	0.305	-1.643 **	0.236	-2.242 **	0.423
	30～99人	-1.169 **	0.302	-0.830 **	0.300	-1.386 **	0.211	-0.922 **	0.311
	100～299人	-0.930 **	0.306	-0.473	0.308	-1.025 **	0.194	-0.474	0.289
	300～499人	-0.550	0.412	-0.744	0.458	-0.541 *	0.253	-0.447	0.431
	500～999人	-0.803 *	0.395	-0.046	0.432	-0.448	0.243	0.018	0.365
	1000人以上 (ref.)	—	—	—	—	—	—	—	—
階級分類	官公庁	-0.035	0.465	0.109	0.366	0.415	0.233	0.962 **	0.292
	技術専門職・技術者	1.027 **	0.395	1.283	0.655	0.761 *	0.317	-0.005	0.536
	管理職	0.991 **	0.372	0.591	0.786	0.776 *	0.301	0.053	0.623
	社会文化的専門職	1.563 **	0.421	0.754 **	0.274	0.289	0.334	0.812 **	0.302
	マニュアル労働者	0.803 **	0.275	-0.096	0.345	0.307	0.270	-0.416	0.461
	オフィス労働者	1.088 **	0.321	0.158	0.250	0.268	0.288	-0.069	0.298
	熟練サービス労働者	0.394	0.504	-0.472	0.483	0.864 *	0.436	-0.679	0.715
非熟練サービス労働者 (ref.)	—	—	—	—	—	—	—	—	
定数項	2.115 **	0.471	1.680 **	0.444	1.335 **	0.400	0.914	0.486	
N	1,379		1,022		1,379		1,022		
Mcfaddenの疑似決定係数	0.359		0.414		0.183		0.328		
対数尤度	-483.686		-413.895		-767.055		-380.369		

注) 60歳未満雇用者のみ、\*\*p<.01, \*p<.05

# **The Employment Structure in the Age of Deindustrialization A Focus on Job Quality of Service Workers in Japan**

**Namie Nagamatsu  
(Kwansei Gakuin University)**

[Abstract]

Recently, it has been reported that many deindustrializing societies have experienced an increase in the number of service workers, and that these countries have confronted greater polarization of the occupational structure. Japan has also experienced an increase in the number of service workers. How has the employment structure changed in Japan? This article examines changes in the class distribution between 1995 and 2015. The article also explores the job quality of service workers using the class scheme proposed by D. Oesch in order to more accurately reflect the class location of unskilled service employees. Our analyses using the data from the Social Stratification and Mobility Survey (SSM) revealed the following two findings: first, there is evidence that suggests polarization between interpersonal service professionals and unskilled service workers, but only to a limited extent. We see such polarization only with regard to the interpersonal service occupations: there are still quite a lot of male manual workers and female office workers. Second, job quality of male and female service workers is bad compared with other class positions. Unskilled service workers earn low wages. They are unlikely to be employed as standard workers and enjoy fringe benefits, such as retirement bonus and housing subsidies. However, job quality of female manual workers is as bad as that of female service workers. This is because interpersonal services are provided at low prices and unskilled service workers are unlikely to enjoy benefits provided by firms through Japanese employment practices.

[Key words] Deindustrializing society, Polarization of the occupational structure, Job quality