

# 管理職への到達をめぐる不平等

## —世代間移動と職業キャリアの視点から\*1—

竹ノ下弘久  
(慶應義塾大学)

### 【論文要旨】

本研究は、戦後の階層研究が長年関心をもってきた階層移動について、マクロな諸制度がそれらをどのように枠づけ影響を及ぼしているのか、管理職に注目して明らかにする。先行研究は、階層移動と制度とのかかわりについて、出身階層から到達階層へと到る階層移動を家族と教育の不平等、学校から職場への移行、労働市場におけるキャリアへと分節化し、それぞれの局面における制度の役割を明らかにしてきた。本研究は管理職を事例に、個々の局面に分節化されてきた階層移動研究をつなぎ合わせ、日本における教育と労働市場の諸制度が、管理職へといたる階層移動の全体にどのような影響を及ぼしているのかを明らかにする。具体的には、管理職の場合、組織内部での技能形成、キャリアの蓄積やその結果としての昇進が、考慮すべき重要な要件となる。そのため、大企業中心に形成された企業を基盤とする内部労働市場や、大企業と中小企業における格差、二重構造が、管理職への移動に大きく影響する労働市場の制度として注目すべきである。内部労働市場を基盤とする諸制度は、新卒一括採用や採用選考時に求職者の出身学校をスクリーニングのために重視するなど、日本の学校から職場への移行のあり方も大きく枠づけてきた。本研究では、このような諸制度が、管理職への到達をめぐる世代間移動と世代内移動との間に、どのような関わりを有するのかを明らかにする。

キーワード：世代間移動、世代内移動、制度、管理職

### 1. 近年の階層移動研究の動向

戦後の社会階層と不平等に関する研究は、長い間、階層移動に大きな関心をもってきた。階層移動研究は、人々が、階層的地位をライフコースという時間軸の中で移動していくものと捉える。そのなかで、人々が生まれおちる家族を出身階層としてとらえ、最終的に人々がどのような階層へと到達していくのか明らかにしてきた。世代間移動研究は、親子間の地位の継承や地位の移動に関心をもち、産業化、近代化は、こうした世代間での地位継承（機会の不平等）にどのような影響を及ぼすのかに注目してきた。そして、出身階層と到達階層を媒介する教育達成の役割や、労働市場参入後の人々のキャリア移動（世代内移動）にも大きな関心が向けられてきた(Ishida 1993; 鹿又 2001; Kerckhoff 1995)。

---

<sup>1</sup> 本研究は、JSPS 科研費 JP25000001 の助成を受けたものです。本稿は、『日本労働研究雑誌』に掲載された原稿に、若干の加筆等を行ったものである(竹ノ下 2018)。また同雑誌の編集委員会からは、転載許可を得た。転載を許可して下さった編集委員会に記して感謝申し上げます。

1980年代以降の階層移動の国際比較研究は、出身階層から到達階層へといった階層移動を、家族、学校教育、労働市場の3つに分節化し、どのようなマクロな諸制度が、それらの人々の移動を枠づけ、影響を及ぼしているのかを明らかにしてきた。その際、制度の異なる諸国を取り上げ比較することにより、マクロな諸制度の効果が検討されてきた(Kerckhoff 1995; Shavit and Müller 1998)。

階層移動がどのような制度の媒介によって成立しているのかを考察するとき、先行研究の多くは、出身から到達へと至る階層移動の全体よりも、個々の移動の局面に注目してきた。それらは、家族と教育機会の不平等、学校から職場への移動、労働市場参入後のキャリア形成の3つに区分できる。このような分節化によって、近年の階層研究は、具体的な階層移動の詳細を考察してきた(Kerckhoff 1995)。本稿は、以上のような先行研究の状況をかんがみ、いま一度、個々の局面ごとに分割されて行われてきた階層移動研究をつなぎ合わせ、その全体像の一端を明らかにしたいと考える。

## 2. 世代間移動と世代内移動

従来の世代間移動研究は、父親の職業と本人の現在の職業からなるクロス表(世代間移動表)を用いて、両者の職業の結びつきや移動のパターンを、ログリニアモデルによって詳細に検討してきた(Erikson and Goldthorpe 1992; Ishida 2001)。とはいえ、幅広い年齢層の人たちを対象に移動表分析を行う場合、ライフコースという点で異なる状況にある人々が同様に扱われる。たとえば、20代の若いころは企業の中で事務職として働いているが、30代、40代になると企業内部での昇進を通じて管理職へと移動する。また会社勤めを通じて就業経験を積み、それをベースに自分で小さな会社を設立して、自営業を始めることも考えられる(竹ノ下 2011)。つまり、ライフコースの中のどの時点の職業に焦点を当てるかによって、親との職業階層の結びつきが異なる形で現れる可能性がある。20代から60代までのあらゆる年齢層の人たちを、調査時点の職業を用いて到達階層を把握してしまうと、そのようなライフコースに伴う世代内移動の影響を考慮することができない(鹿又 2001)。

佐藤俊樹は、以上のような問題意識から、世代内移動が少なくなり安定化する40歳時点の職業を用いて到達階層を把握することを提唱し、そこから世代間移動のトレンドについて分析を行った。分析の結果、被雇用の専門職と管理職からなるホワイトカラー雇用上層の世代間での地位継承の傾向が、近年強まっていると結論づけた(佐藤 2000)。

佐藤の提唱する方法論と分析結果は、日本の階層研究者の間で多くの論争を引き起こした。とりわけ、地位閉鎖化傾向の増大という佐藤の主張は、経験的な妥当性や、分析結果と解釈との不整合などの点で、他の階層研究者から多くの批判にさらされた。その一方で、佐藤が提起した世代内移動を世代間移動研究に組み込むことの重要性は、その後の研究にも影響を与えた。たとえば鹿又伸夫は、初職から現職へといった世代内移動が、世代間移動にどのよ

うな影響を及ぼすかについて分析した。彼は、初職から現職における世代内移動が、世代間移動の平等化に寄与することを明らかにしている。そのような分析結果から鹿又は、世代内移動のプロセスを世代間移動研究に接合することの重要性を述べ、労働市場や人々の職業キャリアの変化が、世代間移動の趨勢にどのような影響を及ぼすのかといった研究が、今後も必要とされると主張する（鹿又 2005）。

石田浩は、佐藤俊樹が用いた方法論では、世代間移動の閉鎖性が増大したのかという時期を特定することは困難であると論じる。そこで石田は、社会学では婚姻や転職などの研究で盛んに用いられてきたイベント・ヒストリー分析を、世代間移動研究に応用する。石田はこの手法を用いて、移動が起こる時期を特定し、世代内移動を考慮に入れた世代間移動のトレンドを分析した（石田 2008）。三輪哲は、鹿又や石田が用いる手法の問題点を検討したうえで、ある階層への流入だけでなく、特定階層にとどまることや他階層への流出を考慮に入れた分析を行った（三輪 2008）。

これらの研究には、いくつか共通点がある。これらはいずれも、世代間移動と世代内移動を接合する視点を有するが、いずれも、世代間移動に分析の力点が置かれている。そしてこれらの研究は、世代間での地位継承傾向は強まったのか、弱まったのかという問いに関心をもち、個人のライフコースや世代内移動を考慮に入れたうえで、機会の不平等のトレンドを明らかにしようとする。他方で、鹿又（2005）が今後のありうる研究の展開として指摘した、労働市場の制度的メカニズムと世代間移動との関わりを分析する視点が、いずれの研究も希薄である。以上の先行研究の状況をかんがみ、本研究では、労働市場や教育システムを中心とする制度的メカニズムが、世代間移動の地位継承をどのように媒介し、それにどう影響するのかを考察したい。

### 3. 上層ホワイトカラーのなかの専門職と管理職

階層移動研究は、何らかの階層構造を想定したうえで、世代間での階層的地位の移動について記述し考察する。社会学では、マルクスの階級理論以来、不平等や格差を形成する主要なメカニズムに、雇用関係を想定してきた。現代の産業社会では、専門的な知識や技術をもとに職務に従事する専門職と組織運営や管理の職務に従事する管理職が、雇用の安定性やより高い賃金の支給など、階級・階層構造の中で有利な状況にあるとされている。専門職と管理職は、労働過程の監視が困難で、同様の技能をもつ労働者を組織外部から容易に調達することが困難であるために、安定した雇用や昇進機会の保障、年功賃金の提供など、雇用主から有利な条件で雇用される傾向にある（Goldthorpe 2007）。

世代間移動における機会の不平等をとらえるとき、階級構造全体でみるのか、それとも特定の階級・階層における世代間での地位継承の強さから測るのかによっても、その主張は大きく異なってくる。世代間移動表とログリニアモデルを用いて、階級構造全体の不平等をと

らえる場合、日本の多くの研究は、不平等は戦後一貫して変化していないという FJH 仮説を支持してきた(Ishida 2001; 石田・三輪 2009; Takenoshita 2007)。佐藤俊樹は、近年の階層固定化の増大を、専門職と管理職からなる上層ホワイトカラーに着目して論じている。佐藤の主張を、イベント・ヒストリー分析を用いて再検証する石田の研究も、専門職と管理職を上層ホワイトカラーとして分析する。

他方で、世代内移動や職業キャリアを重視する視点からは、専門職と管理職ではかれらの移動のあり方は異なることが予想できる。SSM データを用いた研究では、管理職への昇進過程のコーホート分析や企業内での昇進と男女間の不平等の問題などが、これまでも検討されてきた(佐藤 1988; 今田・平田 1995; 中井 2009)。また教育達成と昇進とのかかわりについては、竹内洋や石田浩らの研究がある(Ishida et al. 1997; 竹内 1995)。竹内と石田の研究は、教育達成を精緻に概念化し、高等教育内部の質的相違を考慮に入れ、在学中に学んだ専攻分野や卒業した学校の選抜度の高さが、昇進機会にどのような影響を及ぼすか明らかにしようとしてきた。

管理職の場合、組織内部での昇進過程や技能形成、キャリアの蓄積が考慮すべき重要な要件となる。管理職への登用に際し、日本の企業は企業内部での育成を重視してきたことから、労働者が就業する企業や組織の状況、および企業との雇用関係が、管理職への昇進に大きく影響すると思われる(小池・猪木 2001)。加えて、新卒一括採用など、学校から職場への円滑な移行にうまくいかなかった人たちは、その後、何らかの就業機会が得られたとしても、企業内での技能蓄積の機会に乏しく、管理職への昇進に不利な状況が持続するかもしれない(佐藤 2009)。このように、管理職への昇進は、日本に特有な労働市場の制度状況に埋め込まれている可能性がある。

他方で専門職は、管理職とは部分的に異なる状況にあると考えられる。専門職の場合、その職業に関する技能や知識が、特定の企業や組織を超えて標準化されていると、そのような技能の特質は同一産業や同一職業内での移動を促進するかもしれない。そのため、専門職者はより良い就業機会を求めて企業間移動や転職の傾向が強いかもしれない。また、専門職の中には、大規模組織や公共セクターで働くばかりでなく、自営業の形で就業できることもある(Müller and Arum 2004)。日本の雇用慣行を前提にすると、同一企業内での技能蓄積が管理職への到達に重要であると考えられるが、一部の専門職については、特定企業への帰属を前提にしないとも考えられ、専門職のキャリアは管理職とは一定程度異なることも予想される。専門職への到達には、4年制大学をはじめとする高等教育機関に進学し、特定の専門知識を学習、習得することが重要な要件となっているものも多い。そのように考えると、専門職と管理職の世代内移動は、異なるものと予想でき、両者を明確に区別しそれぞれの特徴を明らかにすることは、階層研究の重要な課題である。本稿は、管理職への到達に焦点をあて、出身階層、教育達成、労働市場参入後のキャリアが、管理職への到達にどう影響する



のかを、2015年に行われた社会階層と社会移動全国調査データを用いて明らかにする。データ分析を通じて、管理職への移動は、日本社会における教育や労働市場の諸制度の中にどのように埋め込まれているのかを考察する。

#### 4. 分析戦略

本研究は、イベント・ヒストリー分析を用いて、出身階層、教育達成、労働市場参入後のキャリアが、管理職への到達にどのような影響を及ぼすのかを明らかにする。前節で述べたように、先行研究の多くは、専門職と管理職を同一の階級・階層の地位ととらえたうえで、世代間移動における地位継承の傾向を明らかにしてきた。本研究では、そうした区分の妥当性を経験的に確認することから始める。すなわち、出身階層を専門職と管理職とに区分した場合と区分しない場合で、説明力にどの程度の違いがあるのかを明らかにする。

次に、出身階層の効果が、教育や労働市場でのキャリアにどの程度媒介されているのかを明らかにする。具体的には、教育達成や就業キャリアを統制する前と統制した後で、出身階層の影響力がどのように変化するか注目する。たとえば、管理職への到達に対する出身階層の影響力が、教育達成を統制することで大きく減少するとき、出身階層と管理職への到達との結びつきは、教育達成によって媒介されていると解釈することができる。

第3に、教育達成の影響力を考察するにあたり、多くの実証研究が用いる通常の学歴区分（中卒、高卒、短大・高専卒、大卒以上）に加え、日本社会の教育の制度状況を考慮に入れた学歴区分を用いて、管理職への移動との関係について考える。高等教育への進学率が増加するにつれて、近年の研究は、高等教育内部の質的差異に注目してきた(Shavit 2007)。日本社会では以前から、4年制大学が偏差値をはじめとする入学難易度によって階層化され、より良い大学への入学をめぐる学歴競争が行われてきた。なぜなら、選抜性の高い大学を卒業した人は、安定雇用と年功賃金が保障された大企業に入り、企業内でキャリアを形成し管理職へと昇進するなど、社会経済的な上昇移動の機会が保障されていると考えられていたからである(竹内 1995)。このように、日本の教育制度や高等教育の階層構造は、労働市場の諸制度と不可分に結び付いており、本研究は、教育と労働の制度的結合のあり方を、大学のランキングを想定した学歴分類を用いることで明らかにする<sup>2</sup>。

第4に、労働市場におけるキャリアが、管理職への昇進にどのような影響を及ぼしているのか考える。両者の関係から、日本の雇用慣行や労働市場の諸制度が管理職への昇進とどう関係しているのかを見ていきたい。若年の非正規雇用に関する多くの研究は、学校から職場

---

<sup>2</sup> 石田によれば、選抜性の高い大学出身者が、就職やその後の昇進において優遇されるメカニズムに、かれらの人的資本の高さ、大学名を個人の能力・訓練可能性のシグナルとして活用していること、組織内で蓄積された同じ大学出身の同窓生のネットワーク（社会関係資本）によるものが考えられるという(Ishida et al. 1997)。

への円滑な移行は、正規雇用の仕事に従事するうえで非常に重要であることを明らかにしてきた（小杉 2003；本田 2005）。また、非正規雇用の仕事は技能蓄積の機会が乏しく、継続雇用と技能形成による管理職の育成を前提としていないことも多い。こうした学校から職場への移行のあり方、職業キャリアにおける非正規雇用の従事が、その後の管理職への昇進にどう影響するのかを考える。加えて、日本的雇用慣行は労働者の管理職への昇進に、労働者の同一企業における長期間の就業と技能の蓄積を重視しているという指摘もふまえて、転職経験や継続的な転職が、その後の職業キャリアにどう影響するのかも考えたい。

第 5 に、日本における企業内労働市場の発達は、主として官公庁や大企業といった大規模組織で顕著にみられる事象であり、中小企業では同じ管理職といってもその移動のあり方は大きく異なるかもしれない。日本の労働市場に関する研究は、以前から大企業と中小企業に横たわる労働市場の二重構造、分断構造に注目してきた（有田 2009；渡辺・佐藤 1999）。大企業と中小企業では、出身階層、教育達成、労働市場におけるキャリアが管理職への到達に及ぼす影響が、どのように異なるのであろうか。以上の視角から、本研究は分断労働市場という制度状況が管理職への到達にどのような違いをもたらすのか検討したい。

## 5. データ、変数、方法

本研究では、上記の課題を検討するために、2015 年に実施された社会階層と社会移動全国調査（SSM 調査）によって得られたデータを用いる。本調査は、2014 年 12 月末時点で、20 歳から 79 歳までの日本国籍を有し、日本に居住する男女を対象に行われた。調査は 2015 年に行われ、最終的な有効回収数は 7817 票、有効回収率は 50.1%であった。本研究は、2015 年 SSM 調査の中から、男性だけの情報を用いて分析を行う。その理由は、これまでの研究の多くが、世代間移動の分析として主に男性を念頭に分析を行ってきたこと、女性を対象に分析を行う場合、出産・育児に伴う就業中断を考慮に入れて分析を行う必要があり、分析モデルがさらに複雑になること、女性の場合、管理職となる人が日本では極めて少ないことから、本研究では男性に注目して分析を行う。管理職への移行についての詳細な男女比較は、今後の課題としたい。

従属変数である管理職については、被雇用の労働者で、勤め先企業の従業員数が 10 人以上であり、役職が課長以上を管理職とした。従業員数が 2 から 9 人の規模で課長以上の役職についている場合、管理監督すべき部下の人数は非常に少ないため、本研究では管理職の定義から外すこととした。初めて仕事についた時から観察を開始し、対象者が、初めて管理職へと移動した時、そこで観察を打ち切りとし、2 回目、3 回目の管理職への移動については、分析から除外した<sup>3</sup>。一度も管理職へと移動したことがない人については、現在の年齢まで分

---

<sup>3</sup> 学卒後の初職から管理職となった人も、分析から除外した。

析対象に含めた。そして、管理職への移動の分析をさらに進めるために、管理職を企業規模で細分化する。そうすることで、中小企業の管理職への移動と大企業の管理職への移動には、どのような違いが見られるのかを明らかにする<sup>4</sup>。

使用する独立変数は、出身階層、教育達成、労働市場におけるキャリアの 3 種類である。出身階層は、父親の職業の情報を用いて、エリクソンとゴールドソープらが考案した EGP 階級分類を用いた。EGP 階級分類には、様々なバージョンがあるが、日本で多く用いられるものは、上層ホワイト、下層ホワイト、自営、熟練、非熟練、農業の 6 分類である。上層ホワイトは主として、専門職と管理職から構成される。多くの研究は、両者を区分してこなかったが、本研究では上層ホワイトカラーを専門職と管理職に細分化した時、両者にさらなる移動障壁がないか確認する。

教育達成については、通常の学歴分類として、中卒、高卒、専門学校卒、短大・高専卒、4 年制大学、大学院の 6 分類に加えて、4 年制大学と大学院を統合し、それらの大学について有名大学、その他国立大学、その他私立大学に細分化したものをを用いる<sup>5</sup>。高学歴化の進展に伴う、高等教育の分化と日本型メリトクラシーは、管理職への移動に何らかの違いをもたらしているか、確認する。

労働市場におけるキャリアについては、次の 5 つの変数を用いる。第 1 に、学校から職場への円滑な移行については、学校を卒業してすぐに仕事を始めたのか、卒業してから 1 か月から 3 か月、もしくは 3 か月以上といった一定期間を経てから仕事を始めたのかに注目する。学校から職場への移行を円滑に行わなかったことが、その後の労働者のキャリアや企業内での昇進にどのような帰結をもたらすのか検討する。第 2 に、初職で非正規雇用に従事したかどうか、初職の企業規模が中小企業か大企業・官公庁であるかを用いる。初職で非正規雇用や中小企業に従事することが、その後の労働市場における技能蓄積や昇進にどのような影響を及ぼすのか検討する。第 3 に、同じ企業での勤続年数を用いる。先行研究は、同一企業での勤続年数が、企業の昇進過程において極めて重要であることを明らかにしてきた。本研究も、入社後どのようなタイミングで昇進が起こるのか、考察する。第 4 に、転職回数を用いる。先行研究は、日本の労働市場が内部労働市場型であり、同一企業内に長期間在籍することで技能を蓄積し、組織内での昇進が生じると説明してきた。こうした予測にもとづけば、転職は昇進に不利をもたらすことが予想できる。

以上の変数を用いて管理職への移動を検討するに際し、出身階層の影響力が、教育達成や労働市場の要因を統制することで、どのように変化するのか注目する。これらの分析によって、出身階層と管理職への移動との関係が、教育や労働市場によってどのように媒介されて

---

<sup>4</sup> 本研究では、従業員数が 299 人以下の企業を中小企業、300 人以上の企業を大企業とした。

<sup>5</sup> 大学をさらに区分するに際し、荒牧のやり方を参考にした。荒牧が、A グループ大学としたものを、本稿では有名大学として用いた（荒牧 2008）。

いるのかを一定程度明らかにできる。

分析に際しては、SSM 調査の職業経歴の情報を活用する。SSM 調査では、対象者が最後の学校を終えて初めて就いた仕事から現在の仕事にいたるまで、くまなくたずねている。これらの情報を用いることで、人々が何らかの職業移動を経験するタイミングを特定できる。本研究は、管理職への移動というイベントが発生するタイミングを従属変数とするイベント・ヒストリー分析を用いる。イベント・ヒストリー分析は、何らかのイベント（結婚、出生、転職など）が生起するタイミングが、どのような共変量によって左右されているかを明らかにする手法である(Allison 2014; Yamaguchi 1991)。その推定には、様々な方法が提唱されているが、本研究は社会学で多く用いられている離散時間ロジットモデルを用いる。イベント・ヒストリー分析で用いられるデータは、時点によって変わらない個人の特性と時点ごとに変化する特性に区分できる。本研究は、観察されない異質性を適切に統制することをおかんがみ、ランダム効果離散時間ロジットモデルを係数の推定に用いた(Allison 2014)。

$$\log\left(\frac{h_{it}}{1-h_{it}}\right) = b_0 + \sum_k b_k x_{kit} + U_i \quad (1)$$

$h_{it}$ は、離散時間ハザードを表し、特定の時点  $t$  において個人  $i$  があるイベントを経験する確率を指す。1 式の左辺は、離散時間ハザードのオッズを対数変換したものであり、それらを  $k$  個の共変量  $x_{kit}$  によって説明する。 $U_i$ は、個人  $i$  に対するランダム効果であり、観察されない個人（時点不変）の異質性である。式 1 は、 $U_i$ を用いることで観察されない個人の異質性を統制する。

従属変数である管理職への移動を分析するとき、最初に企業規模に関わらず推定し、次に企業規模別に推定する。このように、管理職への移動を大企業と中小企業に区分して推定するとき、これは、競合リスクモデル (Competing risks model) に該当する。競合リスクモデルを分析するとき、いくつかの分析手法が提案されているが、本研究では Allison(2014) が提唱する方法に依拠する。たとえば、大企業の管理職への移動を分析するときは、中小企業への移動をセンサー (censored) とすることで、従属変数を 0 と 1 の 2 値からなる変数として扱い、通常管理職の分析と同様に、ランダム効果離散時間二項ロジットモデルを用いる。中小企業における管理職への移動に注目するときは、大企業での管理職への移動をセンサーとし、同様の手法で分析を行う。

分析にあたっては、特定の企業での就業開始からの経過年数を分析の単位として、データを構成した。たとえば、ある人が 1 つ目の企業に 7 年間在籍した場合、各年の状況を観察するため、ケース数は 7 となる。使用した変数で欠損値のあるケースを除外した結果、分析に用いる対象者数は 2842 ケースとなり、分析に用いる観測数は 84076 ケースとなった。

使用する変数の記述統計量は、表 1 に記載した。表 1 では、分析に用いた 84076 ケースを



分母とし、それぞれの独立変数のカテゴリーごとに占める割合をパーセントの形で表記した。従属変数は管理職への移動である。全観察数のうち、0.9%が管理職へと移動した。大企業と中小企業に分けて管理職への移動を計算すると、大企業の方が管理職への移動数が多かった。出身階層に注目すると、専門職は5.6%、管理職は9.8%であった。農業が26.3%と最も多く、熟練、非熟練はそれぞれ12.1%、14.3%であった。教育達成を見ると、高卒が最も多く47.0%、ついで18.1%が中卒であった。回答者のおよそ4分の1程度が大卒者であるが、そのうち有名大学が5.6%、その他国立大学が4.1%、その他私立大学が15.6%であった。次に、労働市場とキャリアに関わる要因については、学校から職場への間断のある移行を経験したケース数と初職が非正規雇用であったケース数は、それぞれ7.6%であった。同一企業での勤続年数は、カテゴリー変数として分析に用いた。勤続年数が9年以下のケースが、全体の半数以上を占める。転職回数については、0回というケースが最も多く、46.1%と全体の半数近くを占め、ついで1回が26.6%、2回が15.5%であった。

表1 分析に使用する変数の分布

管理への移動	0.9	学校から職場への間断のある移行	7.6
管理（中小企業）への移動	0.4	初職非正規雇用	7.6
管理（大企業）への移動	0.5	初職企業規模	
		中小企業	59.0
出身階層		大企業	31.3
上層ホワイト（専門）	5.6	官公庁	9.8
上層ホワイト（管理）	9.8		
下層ホワイト	9.8	同一企業での勤続年数	
従業員のいる自営	16.4	0	8.0
単独自営	6.0	1-4	26.1
熟練	12.1	5-9	20.7
非熟練	14.0	10-14	14.1
農業	26.3	15-19	10.3
		20-24	7.4
教育達成		25-29	5.2
中卒	18.1	30-39	6.0
高卒	47.0	40-	2.2
専門学校	7.6		
短大・高専	1.9	転職経験	
選抜度の高い大学	5.6	0回	46.1
その他国立大学	4.1	1回	26.6
その他私立大学	15.6	2回	15.5
		3回	7.1
		4回以上	4.8
観察数	84076		
個人数	2936		

注記：ここでは、多変量解析に用いる変数の観察数に占める割合をパーセントの形で表記した。

## 6. 分析結果

### 6.1 管理職への移動についての分析

本節では、管理職への移行に関する多変量解析の結果を中心に概観する。表 2 は、管理職への移行を従属変数とするランダム効果離散時間ロジットモデルの推定値を示した。モデル 1 とモデル 2 では、出身階層のみを用いて、管理職への移動を説明している。モデル 1 では、上層ホワイトカラーを専門職と管理職に、自営業を従業員の有無で区分して比較している。モデル 1 の結果によれば、専門職と管理職との間には、本人の管理職への移動傾向で統計的に有意な違いは見られない。また、自営業についても従業員の有無別に見てもその係数に大きな違いはない。以上の結果からは、父親が専門職か管理職であるかは、本人の管理職への移動という点で大きな違いはなく、他の階層と比較して管理職への移動傾向が強いことが理解できる。モデル 2 では、出身階層のみを分析に投入し、モデル 3 では教育達成を追加で投入することで、出身階層の効果がどのように変化するかを検討した。モデル 2 では、専門職と管理職からなる上層ホワイトカラーを基準とすると、他のあらゆる階層的地位の人々が、管理職への移動が起りにくい結果となった。他方で、モデル 3 により本人の学歴を統制すると、出身階層の影響力が大きく減少した。たとえば、上層ホワイトと熟練労働者との管理職への移動の有意差は、学歴を統制することでなくなった。自営、非熟練、農業についても、上層ホワイトとの有意差は残っているものの、その係数は絶対値で大きく減少した。

表 2 管理職への移行を従属変数とするランダム効果離散時間ロジットモデル

固定効果	Model 1			Model 2		Model 3	
	coef.	s.e.		coef.	s.e.	coef.	s.e.
基準：上層ホワイト（専門）			出身階層（基準：上層ホワイト）				
上層ホワイト（管理）	0.047	0.140	下層ホワイト	-0.665 **	0.135	-0.423 **	0.136
下層ホワイト	-0.635 **	0.162	自営	-0.736 **	0.104	-0.354 **	0.108
従業員のいる自営	-0.701 **	0.146	熟練労働	-0.617 **	0.123	-0.170	0.128
単独自営	-0.717 **	0.192	非熟練労働	-0.912 **	0.129	-0.346 *	0.135
熟練労働	-0.587 **	0.152	農業	-0.958 **	0.106	-0.249 *	0.116
非熟練労働	-0.882 **	0.158					
農業	-0.928 **	0.140	学歴（基準：高卒）				
			中卒			-1.170 **	0.185
定数	-4.066 **	0.113	専門学校			0.078	0.155
			短大・高専			0.789 **	0.210
			大学			0.901 **	0.086
			大学院			0.974 **	0.197
			定数	-4.036 **	0.067	-4.679 **	0.098
ランダム効果			ランダム効果				
$\ln(\sigma_v^2)$	-11.426	11.093	$\ln(\sigma_v^2)$	-11.427	11.087	-12.528	11.764
$\rho$	0.000	0.000	$\rho$	0.000	0.000	0.000	0.000

+ p < .10 \* p < .05 \*\* p < .01 観察数：84076 個人数：2842

表3 管理職への移行を従属変数とするランダム効果離散時間ロジットモデル

固定効果	Model 4	
	coef.	s.e.
基準：上層ホワイト		
下層ホワイト	-0.390**	0.141
自営	-0.314**	0.112
熟練労働	-0.203	0.131
非熟練労働	-0.352*	0.138
農業	-0.319**	0.120
学歴（基準：高卒）		
中卒	-1.003**	0.192
専門学校	0.334*	0.159
短大・高専	0.829**	0.217
有名大学	1.180**	0.137
その他の国立大学	0.648**	0.171
その他の私立大学	0.970**	0.108
学校から職場への 間断のある移行	-0.417*	0.179
初職非正規雇用	-0.573**	0.200
初職企業規模（基準：中小企業）		
大企業	0.586**	0.088
官公庁	0.194	0.128
同一企業への勤続年数（基準：1-4年）		
0年	2.416**	0.177
5-9年	0.980**	0.187
10-14年	1.656**	0.181
15-19年	2.142**	0.182
20-24年	2.566**	0.190
25-29年	2.232**	0.218
30-39年	2.043**	0.233
40年以上	0.727	0.539
転職経験（基準：0回）		
1回	0.229*	0.102
2回	0.186	0.134
3回	0.283	0.180
4回	0.288	0.228
定数	-6.718**	0.233
ランダム効果		
$\ln(\sigma_v^2)$	-2.896	3.065

+ p < .10 \* p < .05 \*\* p < .01 観察数：84076 個人数：2842

次に、教育達成の効果についてみる。高卒を基準にすると、中卒では管理職への移動が起これにくく、短大・高専や大学、大学院といった高学歴者では管理職への移動が起これやすいという傾向が見られた。専門学校卒については、高卒者との間に管理職への移動という点で有意な違いは見られなかった。さらに教育達成の効果については、日本的メリトクラシーの構造を明らかにするために、大学・大学院を有名大学、その他の国立大学、その他の

私立大学の3つに区分した。表3では、教育達成に加えて、労働市場に関わる要因も統制しているが、労働市場に関する要因を統制しない場合でも、出身階層や教育の効果に大きな違いが見られなかったため、すべての要因を統制した後の結果のみを表示した。分析結果を見ると、大学種別によって管理職への移動の係数に違いがあることが分かる。さらに、基準カテゴリーを有名大学として再度分析を行ったところ、その他の国立大学や私立大学との間に管理職への移動に有意な違いが見られた。有名大学を卒業していることは、管理職への移動を最も大きく促進しており、日本的メリトクラシーの構造は、分析結果からも支持された。加えて出身階層の係数は、大学種別を考慮した学歴区分を用いることでさらに低下しており、出身階層の効果は、こうした日本の教育制度によっても媒介されているといえる<sup>6</sup>。

今度は、労働市場に関わる要因の効果について見てみたい。学校から職場への移行のあり方について、移行そのものの問題と初職の従業上の地位と企業規模の効果について確認する。これら3つの要因はいずれも、その後の管理職への移動を大きく左右している。大学を卒業してすぐに就業を開始せず、一定期間を経た後に仕事を始めた場合、その後の管理職への移動を困難なものとしていた。新卒一括労働市場の枠組みから外れる形で就業を開始すると、それが大きな傷跡となり、その後の技能形成や昇進の機会が乏しく、管理職への移動を抑制するものと思われる。同様に、初職が非正規雇用であった場合も、その後の管理職への移動を難しくするなど、学校から職場への移行のあり方と同様の傾向がみられた。新卒一括労働市場では、学卒者は基本的に正社員として雇用されることが前提とされてきた。学卒後に始めて従事する仕事が非正規雇用であること自体、新卒一括採用の枠組みから外れることでもある。円滑な移行の欠如や初職が非正規雇用であることは、日本の労働市場の制度が想定する職業キャリアから逸脱し、それによって技能形成の機会が少なく、管理職への移動が困難なものとなると考えられる。

さらに、初職の企業規模も、管理職への昇進と有意に関係していた。中小企業を基準とすると、民間の大企業は中小企業よりも管理職に昇進する傾向がみられた。官公庁については、中小企業との間に統計的に有意な差が見られなかった。初職に大企業で働くことは、技能形成の機会に恵まれ、組織の規模も大きいために管理職のポストも多いことから、昇進機会に恵まれていると考えられる。

その後の企業での勤続に関わる要因として、同じ会社での就業年数と転職回数が管理職への移動にどう影響するか確認した。推定の結果、勤続年数が1年から4年の時期と比べると、特定の会社での就業開始直後において、管理職に移動する傾向がみられた。その後は、就業開始後から5年から9年以降でも、1年から4年の期間よりも2.6倍、管理職に移動する傾向がみられるが、就業開始から15年から19年では8.5倍、20年から24年では13倍管理

---

<sup>6</sup> 出身階層の係数の減少は、とりわけ、他の労働市場関連の変数を統制せずに、大学種別を考慮した学歴変数を分析に用いたときに顕著であった。



職に移動する傾向がみられた。転職回数の影響については、0回の人よりも1回の転職経験のある人のほうが、1.3倍管理職に移動する傾向がみられた。当初の仮説では、内部労働市場や同一企業内での就業経験や継続年数を重視する日本の企業は、転職経験を評価せず、管理職への移動に不利をもたらすのではないかと考えたが、今回の分析では、必ずしもそうした予測を支持するものではなかった。

これらの労働市場に関わる要因を統制することで、出身階層の管理職への移動に及ぼす影響がどのように変化しただろうか。先述したように、労働市場関連変数を統制する前と後では、出身階層の影響には、大きな変化が見られなかった。そのため、出身階層の管理職への移動に及ぼす影響は、労働市場の制度的メカニズムによっては媒介されておらず、労働市場や職業キャリアの及ぼす影響は、出身階層とは独立に生じているものと考えられる。

## 6.2 企業規模を考慮した分析

これまでの結果は、企業規模に関わらない管理職への移動について分析したものである。とはいえ、日本では分断労働市場理論が論じるように、昇進の機会や内部労働市場のあり方が、大企業と中小企業で大きく異なることも考えられる。そこで、従属変数である管理職への移動について、企業規模別に推定を行う。すなわち、従業先が中小企業か大企業であるかで、出身階層、教育達成、労働市場に関わる諸要因の影響がどのように異なるのかを検討する。表4が、その推定結果である。

出身階層の効果から見てみよう。出身階層の管理職への移動に及ぼす影響が、中小企業と大企業で大きく異なっている。中小企業の場合、上層ホワイトとの間には、農業との間のみ有意な格差が存在するが、他の階層との間には有意な差が存在しない。紙幅の関係で省略しているが、学歴を統制することで、中小企業における管理職の移動に対する出身階層の影響がどのように変化したのかを見てみると、学歴を統制する前は、熟練労働以外のすべての階層が、上層ホワイトとの間に有意な格差が存在していたが、学歴を統制することで表4のように農業を除いて有意な格差がすべて消失した。すなわち、中小企業における管理職への移動は、大企業での管理職と比べて出身階層間の格差が小さく、それらの違いも教育達成によって媒介されたものであることが、分析から明らかになった。他方で、大企業における管理職への移動は、出身階層間の格差が大きく、教育達成を統制することでその差は小さくなるものの、労働市場などの要因を統制してもなお、階層間の格差は持続していた。このように、企業規模によって出身階層の影響が大きく異なっている。

表 4 管理職への移行を従属変数とするランダム効果離散時間ロジットモデル（企業規模別）

	中小企業		大企業	
	Coef.	s.e.	Coef.	s.e.
出身階層（基準：上層ホワイト）				
下層ホワイト	-0.315	0.233	-0.559**	0.192
自営	-0.277	0.185	-0.533**	0.154
熟練労働	-0.045	0.214	-0.307+	0.182
非熟練労働	-0.183	0.220	-0.568**	0.199
農業	-0.628**	0.217	-0.240	0.155
学歴（基準：高卒）				
中卒	-0.937**	0.257	-1.472**	0.309
専門学校	0.322	0.219	0.128	0.255
短大・高専	0.655+	0.382	1.109**	0.291
有名大学	0.416	0.263	1.819**	0.196
その他の国立大学	-0.034	0.352	1.036**	0.212
その他の私立大学	0.807**	0.168	1.195**	0.154
学校から職場への				
間断のある移行	-0.323	0.263	-0.658*	0.264
初職非正規雇用	-0.659**	0.277	-0.715*	0.311
同一企業への勤続年数（基準：1-4年）				
0年	2.484**	0.222	2.137**	0.296
5-9年	0.864**	0.245	1.157**	0.295
10-14年	1.350**	0.247	2.059**	0.279
15-19年	1.504**	0.266	2.749**	0.277
20-24年	1.655**	0.289	3.299**	0.289
25-29年	1.508**	0.339	2.935**	0.320
30-39年	0.946*	0.403	2.878**	0.336
40年以上	-0.069	1.036	1.432*	0.657
転職経験（基準：0回）				
1回	0.909**	0.172	-0.274*	0.131
2回	0.876**	0.224	-0.367*	0.184
3回	1.021**	0.294	-0.298	0.272
4回	1.046**	0.337	-0.478	0.400
定数	-7.515**	0.465	-7.374**	0.344
ランダム効果				
$\ln(\sigma_y^2)$	-0.292	0.941	-1.108	0.873

+ p < .10 \* p < .05 \*\* p < .01 観察数：84076 個人数：2842

教育達成の効果についても、出身階層の効果と同様の傾向がみられる。大企業については、学歴による管理職への移動傾向に大きな違いがみられるのに対し、中小企業では学歴による相違が小さい。大企業では、高卒と比べて短大・高専や大卒者は、管理職に移動する傾向がみられる。大学種別による相違も顕著であり、有名大学卒は、他の国立、私立の大卒者よりも有意に管理職に移動する傾向がある。他方で中小企業においては、大企業で見られた有名大学卒の顕著な傾向がみられない。有名大学を卒業した人は、高卒者との間で管理職への移動に有意な違いが見られず、その他の国立大学でも同様であった。その他の私立大学を卒業

した人のみが、高卒者よりも顕著に管理職に移動する傾向がみられた。中小企業では、その他の私立大学が管理職者の重要な供給源となっていることが理解できる。こうした日本的メリトクラシーの構図は、管理職への昇進という点で有名大学とその他の私立大学との間に大きな違いをもたらしている。

労働市場に関わる要因の効果に注目する。学校を卒業後に一定期間を経過してからの就業が、管理職への移動にどの程度の不利を及ぼしているかを確認すると、大企業では、管理職への移動を抑制する効果が見られるが、中小企業の場合、有意な違いが認められなかった。他方で、初職に非正規雇用に従事することが、その後の昇進にどう影響するかを見ると、これについては、大企業と中小企業ともに、管理職への移動に不利をもたらすことが明らかになった。初職で非正規雇用に従事することは、技能形成の機会に乏しく、非正規と正規との移動障壁から、たとえ中小企業であっても管理職への移動が難しくなると考えられる。同一企業での勤続年数も、係数に違いが見られる。大企業と中小企業ともに、その会社への移動直後に管理職になる傾向がみられるが、大企業では、勤続年数 15 年以上といった一定期間を経て、管理職に移動する傾向が顕著であるが、中小企業では、転職の直後に管理職になる傾向がもっとも顕著であり、一定の勤続年数を経て管理職になる傾向は、大企業ほど顕著ではない。同様の傾向は、転職回数の効果からも確認できる。大企業では、転職は管理職への昇進に不利をもたらすことが分析結果から明らかである。とりわけ、1 回と 2 回の転職経験者は、転職経験なしと比べて、管理職への移動が困難である。対照的に中小企業では、転職を経験していない人よりも、転職を経験している人のほうが、有意に管理職に移動する傾向がみられる。このように大企業と中小企業では、管理職への移動のあり方とそのメカニズムが大きく異なっていることが、分析を通じて明らかになった。

## 7. 考察と結論

本研究は、世代間移動がどのような制度的メカニズムによって媒介されているのかを、現代社会の階層構造の中で有利な位置を占める上層ホワイトカラーのなかでも管理職に注目し、その一端を明らかにすることを試みた。管理職は、企業における昇進を経てその地位へと到達することから、日本の労働市場の制度慣行に大きく埋め込まれていると考えられる。分析結果も、管理職への移動が、教育と労働市場の諸制度の影響を受けているという仮説を支持するものであった。

本研究の知見を振り返ると、次のようにまとめられる。第 1 に、管理職への移動のメカニズムは、大企業と中小企業で大きく異なる。第 2 に、大企業の管理職については、出身階層の影響力が顕著にみられるが、中小企業の管理職では出身階層による格差が小さく、流動的である。第 3 に、教育達成の効果も、企業規模による違いが顕著である。大卒内部の格差に注目すると、大企業では有名大学卒業と管理職への移動との間には強い関係が認められるの

に対し、中小企業では、その他の私立大学を卒業していることが、管理職への移動を後押しする効果があった。第4に、労働市場における制度やキャリアの影響を見ると、大企業では、新卒一括労働市場の中で学校から職場への移行を果たすこと、その後も同じ企業でキャリアを形成することが、管理職への移動を促進していた。他方で中小企業では、新卒一括採用からの逸脱は、必ずしも管理職への移動を抑制しておらず、勤続年数や転職回数の効果を見ても、外部労働市場型の流動的な労働市場の中でキャリアを形成し、管理職へと移動していく状況が見られた。

分析結果は、大企業の場合、日本的雇用慣行の議論にもとづき多くの人々がイメージする支配的な正規労働者のキャリアのあり方を示している。その姿とは、新規学卒労働市場を通じて企業を基盤とする内部労働市場へと参入し、その中でキャリアを形成し管理職へと昇進していくというものである。より上位の出身階層は、子どもが4年制大学の中でも有名大学に進学すること後押しし、その学校を卒業することで大企業への就業とそこでの昇進をもたらしている。出身階層による管理職への移動の不平等は、出身階層から到達階層へと至る経路とそうした経路を下支えする制度の媒介のなかで形成されていることを、大企業の分析結果は示している。中小企業の結果は、大企業とは対照的に、出身階層や教育達成による格差・不平等が小さく外部からも積極的な登用を行うなど、労働市場の流動性の高さが、大企業との比較を通じて明らかとなった。

出身階層や教育達成による管理職到達の格差が、大企業と中小企業で異なることから、管理職は同じ職種であったとしても、企業規模によって日本の階層構造の中での位置づけが異なっていることを示唆している。企業規模による賃金格差や雇用の安定性の違いから、多く人は、中小企業よりも大企業で管理職として働くことを望ましいことと捉えていると思われる。そうした違いから、中小企業での管理職は、出身階層、教育達成、職業キャリアの点から流動性が高く、大企業の管理職は中小企業よりもそれらの流動性が低い。大企業の管理職における流動性の低さは、出身階層や教育達成による不平等を一層大きなものとしている。以上の分析からは、現代社会の階層構造において有利な地位を占める管理職への移動は、大企業と中小企業という労働市場の分断構造と、労働市場における移動を媒介する諸制度の中に、大きく埋め込まれている。日本における労働市場の制度状況からは、職種だけでなく企業規模は、日本の不平等構造を作り出す重要な要因となっている。

本研究は、様々な制約から男性に限定して、管理職への移動にかかわる世代間移動と世代内移動、そしてそれらを媒介する制度の役割について、総括的に論じてきた。しかし、労働市場における男女の不平等の問題や、女性の就労率の増加などもふまえると、男性だけを対象に不平等を論じることは一面的であり、女性も含めて両者を比較することは、非常に重要な課題である。管理職への移動に関する男女比較とその制度の果たす役割については、今後の課題としたい。



[文献]

- Allison, Paul D. 2014. *Event History and Survival Analysis*. Thousand, Sage.
- 荒牧草平. 2008. 「教育達成過程における階層間格差の様態：MT モデルによる階層効果と選抜制度効果の検討」米澤彰純編『2005年SSM調査シリーズ5 教育達成の構造』2005年SSM調査研究会: 57-80.
- 有田伸. 2009. 「比較を通じてみる東アジアの社会階層構造：職業がもたらす報酬格差と社会的不平等」『社会学評論』59(4): 663-681.
- Erikson, Robert, and John H. Goldthorpe. 1992. *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Clarendon Press.
- Goldthorpe, John H. 2007. *On Sociology: Illustration and Retrospect*, Stanford University Press.
- 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.
- 今田幸子・平田周一. 1995. 『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構.
- Ishida, Hiroshi. 1993. *Social Mobility in Contemporary Japan: Educational Credentials, Class and the Labor Market in a Cross-National Perspective*, Stanford University Press.
- Ishida, Hiroshi. 2001. "Industrialization, Class Structure, and Social Mobility in Postwar Japan." *British Journal of Sociology* 52(4):579-604.
- 石田浩. 2008. 「世代間階層継承の趨勢：生存分析によるアプローチ」『理論と方法』23(2): 41-63.
- 石田浩・三輪哲. 2009. 「階層移動から見た日本社会：長期的趨勢と国際比較」『社会学評論』59(4): 648-662.
- Ishida, Hiroshi, Seymour Spilerman, and Kuo-Hsien Su. 1997. "Educational Credentials and Promotion Chances in Japanese and American Organizations." *American Sociological Review* 62(6): 866-882.
- 鹿又伸夫. 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.
- 鹿又伸夫. 2005. 「世代内移動は世代間移動を平等化するか？」『社会学評論』55(4): 384-400.
- Kerckhoff, Alan. C. 1995. "Institutional Arrangements and Stratification Processes in Industrial Societies." *Annual Review of Sociology* 21:323-347.
- 小池和男・猪木武徳編著. 2001. 『ホワイトカラーの人材形成：日米英独の比較』東洋経済新報社.
- 小杉礼子. 2003. 『フリーターという生き方』勁草書房.
- 三輪哲. 2008. 「キャリア軌跡からみる世代間移動機会の不平等とその趨勢」『理論と方法』23(2): 23-40.
- Müller, Walter, and Richard Arum. 2004. "Self-Employment Dynamics in Advanced Economies." Richard Arum and Walter Müller (eds.) *The Reemergence of Self-Employment : A Comparative Study of Self-employment Dynamics and Social Inequality*, Princeton University Press: 1-35.

- 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」『社会学評論』59(4): 699-715.
- 佐藤俊樹. 2000. 『不平等社会日本』中央公論新社.
- 佐藤嘉倫. 1988. 「管理職参入メカニズムのコーホート分析」盛山和夫編『1985 年社会階層と社会移動全国調査報告書第 1 巻 社会階層の構造と過程』1985 年社会階層と社会移動全国調査委員会: 365-381.
- 佐藤嘉倫. 2009. 「現代日本の階層構造の流動性と格差」『社会学評論』59(4): 632-647.
- Shavit, Yossi. 2007. *Stratification in Higher Education: A Comparative Study*, Stanford University Press.
- Shavit, Yossi, and Walter Müller (Eds.). 1998. *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, Oxford University Press.
- Takenoshita, Hirohisa. 2007. "Intergenerational Mobility in East Asian Countries: A Comparative Study of Japan, Korea and China." *International Journal of Japanese Sociology* 16: 64-79.
- 竹ノ下弘久. 2011. 「自営業の移動をめぐる国際比較」石田浩ほか編『現代の階層社会 2』東京大学出版会: 37-51.
- 竹ノ下弘久. 2018. 「管理職への到達をめぐる不平等: 世代間移動と職業キャリアの視点から」『日本労働研究雑誌』690号(1月号): 18-30.
- 竹内洋. 1995. 『日本のメリトクラシー: 構造と心性』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(2): 197-215.
- Yamaguchi, Kazuo. 1991. *Event History Analysis*, Sage.

# **Inequality in Transition into Managerial Positions: From the Perspective of Intergenerational and Intragenerational Social Mobility**

**Hirohisa Takenoshita**

**Keio University**

## **Abstract**

This study explores the ways in which institutional arrangements of education and the labor market are linked to people's transition into managerial positions, from the perspective of intergenerational and intragenerational social mobility. The existing literature has disaggregated the process through which class advantages are transmitted across generations into three parts: differences in educational attainment by family background, transition from school to work, and work-related career trajectories in the labor market. Given this distinction, previous studies have investigated how institutional arrangements are crucial in producing advantages or disadvantages in access to specific positions or resources. Furthermore, these previous studies lack a comprehensive viewpoint for understanding how institutional arrangements are linked to the entire process of intergenerational social mobility. To fill this gap, this study focuses on transition into managerial positions because the chance of attaining such a position would presumably depend on labor market institutions; this has been extensively discussed in prior inequality studies. Firm-based internal labor markets that are found in large-sized organizations, labor market segmentation between large and small firms, institutional linkages between schools and labor markets, and the role of schools in screening employees in organizations should be considered as institutional arrangements that shape people's chances of transitioning into managerial positions. This study explores how these institutional arrangements are linked to the transition of male workers into managerial positions in Japan.

**Keywords:** Intergenerational mobility, Intragenerational mobility, Institutional arrangements, Managerial position