

# SSM 調査における管理的職業に関する一考察

—1955 年から 2015 年 SSM 調査データを用いて \*1—

高橋和子  
(敬愛大学)

## 【論文要旨】

SSM 調査では、階層移動研究において重要な変数である職業データを自由回答により収集後、研究者がコードに変換する「職業コーディング」を実施してきた。職業コーディングではコードの決定に迷う場合も多く、とりわけ管理的職業（管理職）であるか否かの判断はむずかしい。これは、近年の企業組織の変化に伴う管理職の多様化によりさまざまな解釈が可能な状況の下で、管理職の付与条件を定めたルールが原則でしかなく、コードの裁量に依存する部分が大きいためである。SSM 調査における管理職の付与には、他にも、管理職の判断に使用されてきた質問と回答形式やルールの途中変更、コードの交代があり、継続調査としての問題も存在する。本稿では、管理職についての多様な解釈を整理した上で、1955 年から 2015 年 SSM 調査における管理職の付与傾向を調査した。主な結果は次のとおりである。管理職の割合が国勢調査より高いのは男性のみで、両者の乖離が特に大きい 2005 年調査は、この前後の調査との管理職割合の増減傾向が国勢調査と逆の動きを示す。管理職の付与では、企業調査のように従業員数や役職による機械的な判断ではなく自由回答を重視している。管理職の割合が国勢調査にもっとも近い 2015 年男性調査と 2005 年女性調査では、ルールが適用された可能性が低い。今後、コードの負担軽減と正確さ向上のために、実例を反映したルールについての検討が必要である。

キーワード：職業分類、管理職の多様な定義、管理職コードの付与ルール、管理職の割合

## 1. はじめに

社会学、とりわけ階層移動分野の研究においては、「職業」は基礎的で重要な変数である。正確を期するため、調査票では回答者に職業を選択肢として提示せず、「仕事の内容」を自由回答で収集して研究者自身がアフターコーディングを行う「職業コーディング」を実施するケースが多い。職業コーディングは、1955 年から 10 年ごとに実施されている社会階層と社会移動全国調査（SSM 調査）においても実施され、研究者（コード）は狭義の職業である「仕事の内容」以外に、「従業先事業の種類」（自由回答）や「従業先の地位・役職」「従業員数」（選択回答）など職業に関係する他の情報も勘案し、約 200 種類の SSM 職業小分類の中からもっとも適切であると判断した職業のコードを付与してきた。

SSM 調査においては、職業の中でも特に「管理的職業」（以下、管理職と略す）であるか否かは重要であるが、コードにとってはこの判断はむずかしい。これは、近年の企業組織の変化に伴う役職昇進と資格昇格の分離により、「ライン管理職」「スタッフ管理職」「部下なし管理職」等の多様な管理職層が生じており（八代 2011）、管理職についてのさまざまな解釈が

---

\*1 本研究は、JSPS 科研費 JP25000001 の助成を受けたものです。

可能な状況の下で、管理職を付与するためのルール（「仕事の内容」だけでなく、「従業先の地位・役職」「従業員数」の諸条件を決めたもの）（1995年SSM調査研究会 1996）が原則でしかないために、コードの裁量に依存する部分が大きいためである。

SSM調査における管理職の付与には、他にも、これまでのSSM調査でこの判断に用いてきた質問や回答の形式、またルールに一貫性がないという問題もある。例えば、管理職の条件となる「従業員数」は、1955年と1965年調査では特に考慮されていなかったとの伝聞があり、1975年と1985年調査では5人以上、1995年調査以降は30人と変遷している。さらに、10年ごとの調査のため、最終コードを決定する熟練コードが毎回異なることも問題点として挙げられる。

このように管理職をめぐる状況が変化する中で、SSM調査における管理職のコードがどのように付与されてきたかについて、その状況を把握しておく必要があると考えられる。また、この結果、管理職の付与に活かすことのできる知見が得られた場合には、これを提示することで、今後の管理職付与における正確性が増し、コードの負担軽減も期待できる。そこで、本稿では、1955年から2015年調査に至るデータを用いてSSM調査における管理職の付与状況を調査し、得られた結果について考察する。

以下、次節で管理職についての多様な解釈を整理し、SSM調査で採用されている「SSM職業分類」の位置づけを確認する。3節で使用するデータと分析の方法を述べ、4節で結果の報告と考察を行う。最後に5節でまとめと今後の課題を述べる。

## 2. 管理的職業（管理職）とは

職業は、第一義的な意味以外にも、個人の生計を維持し、社会的地位を付与し、生活様式や人間関係の範囲、社会的態度やパーソナリティに大きい影響を与えているため、社会調査における基礎的調査項目の一つとなっている（安田・原 1982）。職業分類はこれを包括的に分類するカテゴリであり、各国の実情に合わせて国ごとに異なる。本節で管理的職業（以下、管理職と略す）を検討する前に、日本におけるこれまでの職業分類の経緯を述べておく。

安田・原（1982）によれば、職業分類は、1906年の作成当初は産業分類に近いものであったが、1930年国勢調査以降は区別されるようになり、その後、国勢調査のたびに改訂された。1950年改訂版を基礎として1953年に作成されたのが「日本標準職業分類」であるが、1958年に国際労働局（ILO）により作成された国際標準分類「ISCO（International Standard Classification of Occupations）」をもとに1960年に改訂された。また、SSM調査をはじめ階層移動研究で用いられる職業分類（「SSM職業分類」）も、1970年国勢調査で用いられた職業分類をもとに作成されたものである（1995SSM調査研究会 2006）。このように、もともと日本標準職業分類、ISCO、SSM職業分類の三者は深い関連があったが、その後、それぞれで改訂

が進められた結果\*2、現在では差異が大きく広がっている。

このような状況の中で、SSM 職業分類も 1995 年調査時の改訂により、職業小分類コード名が変化したが、管理職については、図 1 で示すように、「公社・公団等の役員」が「その他の法人・団体の役員」に併合されたこと、「他に分類されない管理的職業従事者」から「会社・団体等の管理職員」が分離されたこと以外には変化していない。1995 年調査の改訂では、管理職を付与する条件である「従業員数」が「5 人以上」から「30 人以上」に変更され、ルールとして明示化された（図 2）（1995SSM 調査研究会 1996）。本稿では、図 2 に示すルールを「95 ルール」とよぶ。これに対して、調査実施時に用いられたルールを「調査時ルール」とよぶ。95 ルールは 2015 年調査まで適用されている。

2. 管理的職業従事者*3				
1955 年～ 1985 年			1995 年～ 2015 年	
4 6	管理的公務員	-	5 4 5	管理的公務員
4 7	国会議員	-	5 4 6	国会議員
4 8	地方議員	-	5 4 7	地方議員
4 9	会社役員	-	5 4 8	会社役員
5 0	公社・公団等の役員	-	5 4 9	その他の法人・団体の役員
5 1	その他の法人・団体の役員	-	5 4 9	その他の法人・団体の役員
5 4	他に分類されない管理的職業従事者	-	5 5 0	会社・団体等の管理職員
5 2	駅長、区長	-	5 5 1	駅長、区長
5 3	郵便局長、電報・電話局長	-	5 5 2	郵便局長、電報・電話局長
5 4	他に分類されない管理的職業従事者（再掲）	-	5 5 3	その他の管理的職業従事者

図 1 SSM 職業分類における管理職（旧分類と新分類の対応）（1995SSM 調査研究会 2005）

<sup>2</sup> 日本標準職業分類は 1970 年、1979 年、1986 年、1997 年、2009 年、ISCO は 1966 年（ISCO-66）、1988 年（ISCO-88）、2008 年（ISCO-08）、SSM 職業分類は 1995 年にそれぞれ改訂が行われた。

<sup>3</sup> 実際の分析では小分類ではなく大分類が用いられることが多いが、日本標準職業分類の大分類は必ずしも社会学的分析に適しているとはいえないため、別の大分類として、例えば「SSM 職業大分類（旧 8 分類）」が用いられることが多い（安田・原 1982）。SSM 職業大分類（旧 8 分類）は SSM8 分類ともよばれ、図 1 の小分類以外に、大分類「8. 運輸・通信従事者」の小分類「6 0 8 船長・航海士（漁船を除く）、水先人」も管理職に含める。本稿では混乱を避けるため、SSM 職業大分類（旧 8 分類）を「SSM8 分類」と略し、図 1 に示した SSM 職業大分類と区別する。

「管理職」のコードについて（以下は原則であり、仕事の内容が管理的としか言えないときは、管理的職業にコードする）

・従業上の地位が「1 経営者・役員」「10 自営業主・自由業主」の場合

規模 5 人未満 必ず、管理的職業以外の仕事の内容でコードする。

規模 30 人未満 管理的職業以外の仕事の内容を優先してコードする。

規模 30 人以上 原則としていずれか該当する管理的職業でコード（「5 4 8 会社社長」など）するが、それ以外の仕事の内容が書いてあれば、それによってコードする。

・従業上の地位が「2-7 常時雇用一般従業者」「8 臨時」「9 派遣社員」「11 家族従業者」の場合

役職が「課長」以上のとき

規模 5 人未満 必ず、管理的職業以外の仕事の内容でコードする。

規模 30 人未満 管理的職業以外の仕事の内容を優先してコードする。

規模 30 人以上 原則としていずれか該当する管理的職業でコード（「5 4 8 会社社長」など）するが、それ以外の仕事の内容が書いてあれば、それによってコードする。

役職が「係長」以下のとき 必ず、管理的職業以外の仕事の内容でコードする。

・専門的管理職（設計技師長、病院長、学校長など）は、「専門」の方を優先する。

図2 SSM 職業分類における管理職のルール（1995SSM 調査研究会（1996）に西村・石田（2001）の一部を追加）

ルールはあくまでも原則であり、最終的にはコーダの総合的な判断に委ねられることになるため、管理職であるか否かの判断には他の職業にはないむずかしさがある。この原因として、95 ルールから明らかなように、管理職は職位とも関係するため、仕事の内容に記述された情報のみでは判断できないことや、近年、企業組織を取り巻く状況が刻々と変化する中で、管理職の機能が多様化していることが考えられる。例えば、日本労働研究雑誌編集委員会（2009）によれば、管理職は組織のコントロールという業務を担うが、企業組織においては、利潤追求のために、経営環境の変化に応じた管理職ポストの配置や職務内容の決定が明確な課題として意識されるとして、名目上の役職が同じでも人により大きく異なる可能性があるとする。この管理職の多様性については、八代（2011）も、役職昇進と資格昇格の分離により、「ライン管理職」「スタッフ管理職」「部下なし管理職」等の多様な管理職層があることを指摘する。

そこで、本稿では、SSM 調査における管理職の付与傾向を調査する前に、まず管理職の定義を整理し、その中で SSM 職業分類における管理職の位置付けを確認する。

以下では、管理職について、管理職を解釈する立場、狭義と広義の管理職、管理職の判断根拠として使用する変数（質問項目）の3つの観点から検討を行う。

## 2.1 解釈する立場による違い

管理職を解釈する立場を、統計調査・分析、職業紹介、労務の3つに分類する。

### ① 統計調査・分析

統計調査・分析には、SSM 職業分類、日本標準職業分類（図3）、「国勢調査に用いる職業分類」（以下、国勢調査職業分類と略す）（図4）、ISCO（図5）が該当する。

日本標準職業分類における管理職の総説（国勢調査職業分類も同様である）を以下に引用する。SSM 職業分類には特に総説はないが、もともと国勢調査職業分類をもとにしていることや、小分類レベルのカテゴリの内容からもこれと同様であるとしてよい。

事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制など、経営体の全般又は課（課相当を含む）以上の内部組織の経営・管理に従事するものをいう。

国・地方公共団体の各機関の公選された公務員も含まれる。ただし、経営又は管理に従事するものであっても次の仕事に従事するものはそれぞれ該当する項目に分類される。

(1) 研究所長・病院長・診療所長・歯科診療所長・歯科医院長・裁判所長・検事総長・検事長・検事正・公正取引委員会審査長・海難審判所審判長・特許庁審判長・校長は大分類B〔専門的・技術的職業従事者〕に分類される。(2) 自衛官・警察官・海上保安官・消防員は大分類F〔保安職業従事者〕に分類される。

A 管理的職業従事者	
0 1 管理的公務員	0 2 法人・団体役員
0 1 1 議会議員	0 2 1 会社役員
0 1 2 管理的国家公務員	0 2 2 独立行政法人等役員
0 1 3 管理的地方公務員	0 2 9 その他の法人・団体役員
0 3 法人・団体管理職員	0 4 その他の管理的職業従事者
0 3 1 会社管理職員	0 4 9 その他の管理的職業従事者
0 3 2 独立行政法人等管理職員	
0 3 9 その他の法人・団体管理職員	

図3 日本標準職業分類における管理職（平成21年）（総務省統計局 2009）



図 4 国勢調査に用いる管理職（平成 22 年）（総務省統計局 2010）



図 5 ISCO-88 における管理職（亜大分類と中分類）

図 1、図 3、図 4 から明らかなように、SSM 職業分類は日本標準職業分類や国勢調査職業分類より小分類レベルで多少の違いがある。また、田辺（2008）によれば、4.2 節で述べるように、1995 年版 SSM 職業分類と ISCO-88 の間には構造的・内容的な違いが存在する。

統計調査・分析には、世論調査である「NHK 世論調査職業質問」や「総理府広報室世論調査職業質問」における職業分類も該当する。NHK 世論調査職業質問では、大分類レベルであるが、NHK 世論調査部で使用する分類のうち、「(3) 経営者・役員」（従業者 10 人以上の企業・団体・官公庁の経営者・役員）と「(7) 管理職（従業者 50 人以上）」（官公庁や従業者 50 人以上の企業・団体の課長以上の管理職、幼稚園長、小・中・高校校長、教頭、学長副学長、

<sup>4</sup> <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>

など)をあわせて「経営者管理職」としており(鈴木 1997)、管理職の定義が、SSM 職業分類や日本標準職業分類、国勢調査職業分類より広い概念となっている。

ところで、2.2 節で後述するように、管理監督以外の業務も並行して行う管理職者が、「仕事の内容」に複数の職業を記述する機会が多いが、この状況も管理職であるか否かの判断をむずかしくする要因となる。複数の職業を記述することは他の回答者でもしばしばみられるため、各職業分類では、以下のような対応を原則として定めている。

SSM 職業分類では、「個人が異なる職業に分類される仕事に従事している場合、それらの間に、主目的の仕事、補助的な仕事という区別ができるならば、主目的の仕事によって分類を決定する。それが不可能なときには、以下の原則によって分類を決定する。1 つの勤務先で異なる仕事に従事している場合には、①就業時間の長い仕事、②生産・製造作業、③主要工程または最終工程、という優先順序で決定する。」<sup>5</sup>(1995SSM 調査研究会 1995)であり、石田・三輪(2015)では、「1.主要な仕事があれば、それを優先 2.スキルレベルの高いほうを優先 3.製造が含まれれば、製造を優先 4.上の 1 から 3 までで決定できなければ、最初に記述されているものを優先する(ルールは 1 から順にアプライする)」である。しかし、実際には、各仕事の就業時間の長さがわからない場合や主要な仕事が明確ではない場合が多く、複数の職業が列挙されると、図 2 のルールの適用により、管理職であるという判断がされにくくなる。

日本標準職業分類や国勢調査職業分類では、財・サービスの生産に直接かかわる職業(E-サービス職業従事者 F-保安職業従事者 G-農林漁業従事者 H-生産工程従事者 J-建設・採掘従事者 K-運搬・清掃・包装等従事者)を優先するという観点から、これらの大分類間の優先順位はないとし、「I-輸送・機械運転従事者 B-専門的・技術的職業従事者 D-販売従事者 A-管理的職業従事者 C-事務従事者」はこの順にこの活動を管理・支援し又は生産された財を流通させる仕事とする。これによると、管理職は事務に次いで順位が低く、付与されにくい。また、「(4) その他の特殊な取扱い ア 職場のリーダーの取扱い」の項に、「それぞれの職業の一般従事者と同じ仕事に従事する傍ら管理的な性質の仕事にも従事している職場のリーダー、スーパーバイザー、責任者等の仕事は、当該一般従事者の仕事に応じて決定する。」とあり、管理職の判断に「役職」も有効となる。

## ② 職業紹介

厚生労働省の職業分類は、職業安定法第 15 条の規程に基づき、公共職業安定所における職業指導・職業相談や職業紹介業務統計のための職業の基準として作成され、職業安定行政で

---

<sup>5</sup> 勤務先が 2 つ以上の場合については、「2 つ以上の勤務先で異なる仕事に従事している場合には、①就業時間の長い仕事、②収入の多い仕事という優先順序で決定する。」と記載されている。

使用されている（労働政策研究・研修機構 2011）。2011年に改訂された「厚生労働省の職業分類（新職業分類）」（以下、厚生労働省職業分類と略す）は、職業紹介業務に使用される職業分類として、現実の職業と職業分類上の項目との対応が容易に判断できるという特徴をもつ（図6）。厚生労働省職業分類における管理職を図6に示す。総説は以下のとおりである（労働政策研究・研修機構 2011）。

- ①この大分類には、事業経営の方針の決定、経営方針にもとづく執行計画の樹立、業務の監督・統制など、経営体全般又は課以上の内部組織の経営・管理に関する仕事を分類すること。
- ②分類項目は、先ず公務部門の管理的職業と民間部門の管理的職業とに大別され、民間部門の管理的職業は法人・団体の管理的職業（役員、課長級以上の管理職員）と個人事業主、個人事業の管理的職業に分かれる。

大分類 A - 管理的職業		
公務部門の管理的職業	民間部門の管理的職業	個人事業主、個人事業の管理的職業
管理的公務員（01）	法人・団体の役員（02）	その他の管理職業（04）
	法人・団体の管理職員（03）	

図6 厚生労働省の職業分類（新職業分類）における管理職（労働政策研究・研修機構 2011）

複合的職務の分類先については、SSM 職業分類と同様に、従事する時間の最も長い仕事に対応する項目に分類する。しかし、SSM 職業分類より具体的である。「管理的な仕事に加えて、一般の従事者と同じ仕事に従事するものは、従事する時間の長いほうの仕事をその職業とし、例えば、営業課長として業務を管理・監督する仕事に従事しながら、一般の営業員と同様に営業活動に従事するものは、管理的な仕事に従事する時間のほうが長い場合には管理職に、営業の仕事に従事する時間のほうが長いものは営業員の項目にそれぞれ分類する。会社組織の小売店・飲食店の店長、社会福祉施設の施設長なども管理職の仕事と一般従事者の行う仕事の両方に従事する場合は同様である（店長候補の場合も同様に判断する）。飲食店・旅館・ホテルの店長・支配人は、主な仕事が接客ではなく管理的な仕事であれば管理職に分類する。」（労働政策研究・研修機構 2011）。また、管理職に関する注意として、日本標準職業分類や国勢調査職業分類と同様に、「(4)職場のリーダー」の項目があり、一般の従事者と同じ仕事に従事しながら、仕事の割り振りや仕事の仕方の指導などの管理・監督的な性質の仕事にも、従事する職場のリーダーやスーパーバイザーは、管理職と一般従事者の中間の職務としながらも、一般従事者と同じ分類項目に分類するとしている。

①②で述べた職業分類（ISCO を除く）における小分類間の対応関係を表1にまとめる。ま



た、ISCO を含め、中分類と小分類のカテゴリ数を表 2 に示す。

表 1 SSM 職業分類、日本標準職業分類、国勢調査職業分類における小分類の対応関係

SSM 職業分類	日本標準職業分類	国勢調査職業分類	厚生労働省職業分類
管理的公務員	管理的国家公務員	管理的公務員	管理的公務員
	管理的地方公務員		
国会議員	議会議員		
地方議員			
会社役員	会社役員	会社役員	法人・団体の役員
その他の法人・団体の役員	独立行政法人等役員	法人・団体の役員	
	その他の法人・団体の役員		
会社・団体等の管理職員	会社管理職員	法人・団体管理的職業従事者	法人・団体管理職員
	独立行政法人管理職員		
	その他の法人・団体管理職員		
駅長、区長			
郵便局長、電報・電話局長			
その他の管理的職業従事者	その他の管理的職業従事者	他に分類されない管理的職業従事者	その他の管理的職業従事者

表 2 代表的な職業分類のカテゴリ数比較

SSM 職業分類		日本標準職業分類		国勢調査職業分類		ISCO-88			厚生労働省職業分類	
中分類	小分類	中分類	小分類	中分類	小分類	亜大分類	中分類	小分類	中分類	小分類
(4) *	9	4	10	3	5	3	8	33	3	4

注) (4) \* : 三輪他 (2011) は「新 SSM 職業小分類」として階層構造の 4 桁コードを提案している。新 SSM 職業小分類では、管理職は、大分類 (1 桁目) が「1」、亜大分類 (2 桁目) が「0」、中分類 (3 桁目) が「1」「2」「3」「9」、小分類 (4 桁目) がシーケンシャル番号のコードである。表 2 では新 SSM 職業小分類における中分類を示した。

### ③ 労務

労務の観点からは、「名ばかり管理職問題」に代表されるように、時間外労働手当の支給をめぐる訴訟において、管理職であるのか否かの判断として利用される。労働基準法第 41 条第 2 号では、「監督若しくは管理の地位にある者」すなわち管理監督者に対して労働時間の適用除外が定められているが、これは仕事の裁量が大きいことを前提としている。しかし、管理監督者として部下をもつライン管理職の課長クラス以上を管理職であると判断される場合が多いが、管理監督者の基準を労働時間への自由裁量、経営者との一体性、地位にふさわしい処遇とすると、管理職であっても管理監督者ではないという実態がある (労働政策研究・研修機構 2009)。

以上で明らかなように、管理職は解釈する立場によりさまざまに異なっており、これがコードの判断に影響を与える可能性も否定できないと思われる。

## 2.2 狭義と広義による違い

管理職を狭く捉えるか、広く捉えるかによっても解釈が異なる。以下では、大井（2005）にしたがって述べる。

### ① 狭義の管理職

「管理監督性」の立場から、管理することを職務とするライン管理職で、企業の全部又は課（課相当を含む）以上の内部組織の経営管理に従事する者をいう。狭義の管理職は2004年当時約50万人であったが、プレイング・マネジャー化や組織改革により減少傾向にある。狭義の管理職には、国勢調査や就業構造基本調査が該当する。SSM調査も、図2に示した1995調査のルールより、狭義の管理職であると考えられる。

### ② 広義の管理職

管理職と職能資格が同等（スタッフ管理職、管理職層、役職につかない管理職）のものをいう。2004年当時は約340万人であるが、増加傾向にある。広義の管理職には、雇用管理調査（2004年廃止）や賃金構造基本統計調査（企業規模100人以上。係長を含む）が該当する。企業調査では、「従業先の地位・役職」「従業員数」から広義の管理職が集計できる。大井（2005）によれば、狭義の管理職と講義の管理職が全体に占める割合は、狭義（約2%）と広義（約10%）で、両者に大きな開きがあることが報告されている。

表3は、実態を踏まえた「管理監督者の基準」を探ることを目的に実施された日本労務研究会（2005）による調査において、管理監督者の仕事の内容を尋ねた結果である。「管理監督のみ」なる選択肢はなく、回答者の約8割が「その他」以外の何らかの仕事に回答している。また、役職者を含む正社員を対象とする労働政策研究・研修機構（2009）による調査（N=6,357）<sup>6</sup>においても、仕事・職種として用意された選択肢は、「1 総務・人事・経理等」「2 一般事務・受付・秘書」「3 営業・販売」「4 接客サービス」「5 調査分析・特許法務などの事務系専門職」「6 研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」「7 医療・教育関係の専門職」「8 現場管理・監督」「9 製造・建設の作業」「10 輸送・運転」「11 警備・清掃」「12 その他」で、「管理監督のみ」という選択肢はなく、約9割の回答者は何らかの仕事に回答している。

<sup>6</sup> 役職の割合は一般社員 62.7%、係長・主任 23.4%、課長クラス 10.0%、部長クラス 4.0%で、職種の割合は順に 1 が 10.1%、2 が 12.0%、3 が 18.5%、4 が 4.3%、5 が 2.2%、6 が 14.2%、7 が 10.3%、8 が 6.4%、9 が 10.0%、10 が 4.5%、11 が 0.8%、12 が 6.7%である。

表3 管理監督者の仕事の内容 (N=1,369)

カテゴリ	全体に対する割合 (%)	カテゴリ	全体に対する割合 (%)
経営企画	7.2	販売・営業	12.5
製品設計	4.5	財務・経理	9.7
生産企画	14.8	人事・労務	23.5
広報	0.8	その他	20.5
研究開発	2.7	不明	3.8

大井 (2005) によれば、国勢調査では社会経済分類区分の一つとして、「仕事の内容」により管理職ではない職業に分類される可能性が高いとするが、国勢調査と同様に「仕事の内容」を自由回答で収集する SSM 調査においても、表 2 や労働政策研究・研修機構 (2009) で用いられた選択肢の内容が記述された場合は、多様な情報を残すという方針 (1995SSM 調査研究会 1996) から、管理職が付与されない可能性が高い。ただし、この結果、1995SSM 調査研究会 (1996) に述べられているように、「本来は管理職であっても、職業コードとしては管理的とされていないケースが少なくない」ことになるため、「本来の SSM 職業コードとして、および SSM 職業大分類上の「管理」としても、このままでは不適切であり、分析においては必要に応じて次のようなコード変換を行う必要がある」として、図 7 に示す変換方法を示している。本稿では、変換後のコードを「再コード」とよぶ。

図 7 より、A. に該当しないコードについては、B. における「従業先の地位・役職」「従業員数」の条件により機械的に広義の管理職が付与される。しかし、A. に該当する職業コードは変更しないため、条件を満たしていても管理職に変更できない職業がある一方で、管理職が付与されている場合は条件を満たしていても管理職のままであるため、4.2 節で述べるように、変換後の管理職 (再コードの管理職) は広義の管理職とは一致しない。

本来の SSM 職業コードに戻すための 95 年職業コードの変換のしかた

A. 仕事の内容 (職業コード) が以下のものは変更しない。

- 501~544 専門技術的職業
- 545~553 管理的職業
- 593~598 自衛官、警察官など (→ SSM 大分類\* では「事務」)
- 608 船長・航海士など (→ SSM 大分類\* では「管理」)
- 689~999 無職、学生、不明など

B. それ以外について

- (1) 規模が 29 人以下 (民間) のとき (規模コード=1~4)
  - 現行の職業コードを用いる (変更なし)
- (2) 規模が 30~1000 人以上 (民間) のとき (規模コード 5~9)
  - 役職=4 課長、課長相当職 → 「550」(会社団体等の管理職員)
  - 役職=5 部長、部長相当職 → 「550」(会社団体等の管理職員)
  - 役職=6 社長、重役、役員、理事 → 「548」(会社役員)
  - それ以外 → 変更なし
- (3) 規模コード=10 (官公庁)
  - 役職 4~6 → 「545」(管理的公務員)
  - それ以外 → 変更なし

なお、単に大分類の「管理」に分類するためだけであれば、次の変換でよい。

- ・上記 A で指定された職業コード以外のもについて
  - ・規模コードが 5~10、かつ 役職コードが 4~6 → 「管理」に分類
  - ・さもなければ → 変更なし

注) 規模コードと役職コードの意味については補表 2 と補表 3 を参照のこと。  
SSM 大分類\* : SSM 職業大分類 (SSM8 分類) であり、SSM 職業大分類ではない。

図 7 本来の SSM 職業コードに戻すための変換方法 (1995SSM 調査研究会 2006)

## 2.3 判断の根拠とする変数による違い

管理職であるか否かを判断に使用する項目（変数）を職業分類の種類ごとに示す（表 4）。

表 4 職業分類の種類と管理職の判断の根拠とする変数

職業分類の種類	変数
狭義の管理職（2.2 節）	「仕事の内容」
広義の管理職（2.2 節）	「従業員数（100 名以上の場合あり）」「役職（係長以上の場合あり）」
SSM 職業分類（1985 年調査以前）	「仕事の内容」「従業員数（5 名以上）」（「地位」「役職」は不明）
SSM 職業分類（1995 年調査以降）	「仕事の内容」「従業員数（30 名以上）」「地位」「役職」
SSM 職業分類（再コード）（1995 年調査以降の場合）	「従業員数（30 名以上）」「地位」「役職」（ただし、付与済み「職業コード」により、再コードの対象としないものあり）（図 7）
EGP 階級分類*	「仕事の内容」「従業員数（20 名以上）」
NHK 調査	「従業員数（課長以上 50 名以上、経営者・役員 10 名以上）」「役職」

注）EGP 階級分類\*：竹ノ下他（2008）による。

本節において、管理職であるか否かを判断するためには、基本的なことであるが、調査時に、「従事している時間の長い仕事」「メインの仕事」を正確に回答してもらうことの重要性が再認識された。調査員に対してこの指示を徹底することが有効であると考えられる。

## 3. データと方法

### 3.1 データ

調査に用いるデータとして、1955 年～2015 年 SSM 調査\*7により収集された 14 種類のデータセット（約 37,000 ケース）\*8（表 5\*9）のうち、まず本人現職に有効なコードが付与された有職者約 28,000 ケースを抽出した（表 6）。さらに、データセットごとに、現コードとして管理職が付与された割合（管理職コードが付与されたケース数を全有職者ケース数で割っ

<sup>7</sup> 2015 年調査データセットは 2016 年 8 月 27 日版（バージョン 050a）を用いた。本稿が対象とする本人現職における管理職に関しては 2017 年 2 月 27 日版（バージョン 070）との違いはなかった。2015 年調査の対象は 20 才～79 才で、他の調査の対象（20 才～69 才）と異なる。

<sup>8</sup> SSM 調査における職業に関するデータは、現在、1955 年調査における「役職」以外は、自由回答（アフターコーディングされてコード化されたもの）を含めすべてのデータが EXCEL ファイルとして存在する。データ収集時に得られた自由回答（従業先事業の種類、仕事の内容）そのものについては、2005 年と 2015 年調査は EXCEL ファイルとして存在する。1955 年、1965 年、1995 年調査は 1 票ごとに画像データファイル（TIF 形式）が存在したため、EXCEL ファイルとして作成することが可能であった。1975 年調査と 1985 年調査は画像ファイルが存在しないため、本稿では自由回答の利用を行っていない。

<sup>9</sup> 各調査における選択肢の意味は、それぞれ補表 1～補表 3 に示す。

た値)を調査し、この値が特に低い2つのデータセット(2005 Youth Net 調査と 2005 郵送調査)を除外した12個のデータセット(約25,000 ケース)を選択した(表7)。以下では、他の調査との比較を容易にするため、調査年が同じデータセットはまとめて扱う。

本稿で調査に用いる項目は、「仕事の内容」(自由回答)と「従業上の地位」「従業員数」「役職」(以上は選択肢)である。

表5 職業に関する質問(変数名)と回答形式

調査の種類	従業上の地位	従業先の事業内容	従業員数	本人の仕事内容	役職名	左記以外
1955	5 択	産業の種類	経営規模	職業の種類 [役名]		1)
1965	4 択	従業先の事業の種類	雇用者数(8 択)	本人がしている仕事の種類	本人がついている役名	2)
1975A	7 択	従業先の事業の内容	雇用者数(8 択)	本人の仕事内容	本人がついている役名	3)
1975B(威信票)	7 択	従業先の事業の内容	雇用者数(10 択)	本人の仕事内容	役職名	3)
1985A(男性A票)	9 択	従業先事業の種類	雇用者数(10 択)	本人の仕事内容	6 択	4)
1985B(男性B票)	9 択	従業先事業の種類	雇用者数(10 択)	本人の仕事内容	6 択	4)
1985F(女性票)	9 択	従業先事業の種類	雇用者数(10 択)	本人の仕事内容	6 択	5)
1995A	9 択	従業先事業の種類	10 択	仕事の内容	6 択	6)
1995B	9 択	従業先事業の種類	10 択	仕事の内容	6 択	6)
1995P(威信票)	9 択	従業先事業の種類	10 択	仕事の内容	6 択	6)
2005(日本調査)	11 択	従業先事業の種類	10 択	本人の仕事の内容	6 択	7)
2005*	10 択	従業先事業の種類	10 択	主な仕事の内容	7 択	7)
2005**	10 択	従業先の事業内容	10 択	主な仕事の内容	7 択	7)
2015	12 択	従業先の事業内容	10 択	本人の仕事内容	7 択	7)

注) 2005\*: Youth Net 調査、2005\*\*: 郵送調査を示す。以下、表6、表7も同様である。

表中、第1行目の太字項目は2015年調査における質問であり、左から右への順番も同調査の順に並べた。回答形式が選択肢の場合、質問が2015年調査と同じ場合はこれを省略し、選択肢の数(「わからない」は除く)のみを示した。選択肢の数が見えていないものは自由回答であるが、斜体文字は、電子化されたデータがコードのみで、自由回答データが存在しないことを示す。「従業員数」は1955年調査、「役職名」は1965年と1975年調査は自由回答で収集された後にコード化された。それぞれ1965年調査、1985年調査以降は選択肢で収集されている(補表2、補表3)。

最右欄の項目「左記以外」は、職業に関する一連の質問群に左記以外の質問があることを示す。各欄の数字の意味は次のとおりである。1): 従業先の名称 就職時年・歳 2): 従業先の名称・場所 3): 従業先の名称 副業の有無 4): 従業先の名称 労働組合の有無・加入の有無 5): 従業先の名称 労働時間(日・週) 6): 従業先の名称 7): 労働時間(日・週・月)。

表4に示すように、1955年～2015SSM調査における職業に関する質問(変数名)は、名称が多少異なるが、内容的な変化はない。また、回答も、形式的には「従業員数」と「役職名」が当初の自由回答から選択肢となったことを除けば変化していない。ただし、選択肢については補表1～補表3に示すように、調査年による変化が大きいため、注意を要する。

表6 データセットの概要

調査の種類	対象とする性別	職業コード	全ケース数	右記以外のケース数	分類不能 (注)	不明・無回答	無職・非該当	学生
1955	男性	1～289	2,014	1,910	0	0	81	23
1965	男性	1～289	2,077	1,965	0	4	60	48
1975A	男性	1～289	2,724	2,534	0	6	110	74
1975B	男性	1～289	1,296	1,203	0	12	51	30
1985A	男性	1～289	1,239	1,100	0	10	87	42
1985B	男性	1～289	1,234	1,114	0	6	86	28
1985F	女性	1～289	1,474	879	0	6	573	16
1995A	男性女性	501～688	2,653	1,924	0	8	687	34
1995B	男性女性	501～688	2,704	1,967	2	13	683	39
1995P	男性女性	501～688	1,214	884	0	13	307	10
2005	男性女性	501～688 701～707	5,742	4,133	0	6	1603	0
2005*	男性女性	1～12 (大分類使用)	3,273	2,313	0	2	958	0
2005**	男性女性	501～688 701～707	1,187	722	3	36	426	0
2015	男性女性	501～688 701～707 801、802 805、806	7,817	5,113	1	4	2699	0
計			36,648	27,761	6	126	8,411	344

注)「689」(分類不能)は2015年郵送調査と2015年調査でそれぞれ2ケースと1ケースであるが、1995年調査B票と2015年郵送調査でのみ付与された「691」(名目上の役員)(それぞれ2ケースと1ケース)もここに含めたため、計6ケースとなった。

表7 管理職コードの付与割合

調査年	調査の種類	全ケース数	管理職コードが付与されたケース数	割合
1955	1955	1,910	61	3.2%
1965	1965	1,965	128	6.5%
1975	1975A	2,534	244	9.6%
	1975B	1,203	113	9.4%
1985	1985A	1,100	111	10.1%
	1985B	1,114	125	11.2%
	1985F	879	6	0.7%
1995	1995A	1,924	126	6.5%
	1995B	1,967	79	4.0%
	1995P	884	28	3.2%
2005	2005	4,133	223	5.4%
使用せず	2005*	2,313	0	0.0%
使用せず	2005**	722	7	1.0%
2015	2015	5,113	132	2.6%
使用全データ		24,726	1,376	5.6%

### 3.2 方法

調査は次の2つの方法により行う。

[方法1] SSM調査における管理職の割合を同時期に実施された他の調査と比較

比較対象とする調査は、国勢調査、JGSS（Japanese General Social Surveys）、NHK 調査の 3 つで、いずれも面接調査（一部は留置調査）である。

[方法 2] SSM 調査における管理職（現コード）を別の定義による管理職と比較

比較対象とする別の定義は、次の①～④の 4 種類である。ただし、①②は管理職と判断する場合の従業員数の違いにより、さらに 2 種類に分けた。

用いるデータセットは、①②は 1995～2015 年調査、③は自由回答が電子データとして存在する 1955 年、1965 年、1995 年、2005 年、2015 年調査、④は ISCO と SSM 職業分類の両方が付与された 2005 年調査のものである。

- ①「広義」の管理職 「従業員数」は下記の 2 種類で「役職」は課長以上
  - ①-1 広義 1 「従業員数」30 人以上
  - ①-2 広義 2 「従業員数」1985 年調査以前は 5 人以上、1995 年調査以降は 30 人以上（したがって、1995 年調査以降は広義 1 と等しい）
- ②「再コード」による管理職 「従業員数」は下記の 2 種類で図 7 の変換方法を適用
  - ②-1 再コード 1 「従業員数」30 人以上
  - ②-2 再コード 2 「従業員数」1985 年調査以前 5 人以上、1995 年調査以降 30 人以上（したがって、1995 年調査以降は広義 1 と等しい）
- ③「95 年ルール」による管理職 「仕事の内容」「従業員数」「役職」は図 2 を原則通りに適用\*<sup>10</sup>
- ④ISCO による管理職 ISCO-88 を適用

## 4. 結果と考察

### 4.1 [方法 1] SSM 調査における管理職の割合を同時期に実施された他の調査と比較

#### (1) 国勢調査と比較

SSM 調査における管理職の割合を調査年ごとに性別に示し、国勢調査と比較する（表 8）。管理職の割合は SSM 調査と同様に有職者を 100%とした値である。表中、2015 調査は、2015 年 SSM 調査研究会の許可により入手した自由回答と照合が可能であった 4,964 ケースを対象とする。これまで示してきた 5,113 ケースにおける値（男性 4.6%、女性 0.4%）よりいずれも 0.1 ポイントしか差がないため、以後の調査もこの 4,964 ケースを対象とする。また、国勢調査は 16 才以上を対象とするため、対象年齢がより狭い SSM 調査\*<sup>11</sup>と異なるが、「2005 年調査において 20 才以上 69 才に絞った男性の管理職の割合は 3.5%で、3.7%とそれほど変わらないことから、年齢範囲は少なくとも管理職割合を大きく左右する要因ではない」（三輪・石

<sup>10</sup> 職業コーディング自動化システム（高橋 2016）におけるルールベース手法部分の結果を利用する。

<sup>11</sup> 2015 年調査のみ 20 才以上 79 才以下で、これ以外は 20 才以上 69 才以下を対象とする。

田 2008) との考えを本稿でも採用し、対象年齢を調整せずに比較を行う。

図 8 は表 8 をグラフで示したものである。三輪・石田 (2008) では、「管理職は国勢調査と食い違いが比較的大きい職業で、SSM 調査は国勢調査より全般的に高めである」との指摘があり、実際、男性は国勢調査をやや下回る 1995 年調査以外は 0.5~6 ポイント高い。しかし、国勢調査と増減の動きについては、1955 年から 1975 年調査までは同じ傾向を示すが、1985 年調査と 2005 年調査では、その前後の調査との増減が国勢調査とは逆の動きを示している。特に国勢調査との差がもっとも大きい 2005 年調査は、1995 年からの変化と 2015 年への変化は国勢調査とまったく逆の動きである。2005 年国勢調査における増減状況を示す資料 (参考表 6 従業地による職業中分類別就業者数の減少率 (上位 5 位) 総務省統計局\*<sup>12</sup>) によると、1995 年との比較を示す SSM 調査と異なり 2000 年との比較ではあるが、管理職中分類すなわち「管理的公務員」「会社・団体等役員」「その他の管理的職業従事者」のうち、「その他の管理的職業従事者」が 46.1%減で全国第 1 位、同様に「会社・団体等役員」が 25.1%減で第 5 位である。県別でも、中分類のいずれかが第 1 位となっている県が 41、以下、第 2 位 10 県、第 3 位 15 県、第 4 位 6 県、第 5 位 17 県で、国勢調査では、この 5 年間に於ける管理職の減少が非常に大きい。

これに対して、女性は、各調査年とも国勢調査と等しいかやや低い (差の最大は 0.7%) 傾向を示す。これより、従来から言われているように、SSM 調査が国勢調査より管理職割合が高いというのは男性における傾向であり、女性には当てはまらない。

表 8 SSM 調査における管理職割合と国勢調査との比較

調査年	全体				男性				女性			
	ケース数	管理職数	管理職割合	国勢調査	ケース数	管理職数	管理職割合	国勢調査	ケース数	管理職数	管理職割合	国勢調査
1955	女性票なし			2.1%	1,910	61	3.2%	3.4%	女性票なし			0.2%
1965				2.7%	1,965	128	6.5%	4.2%				0.4%
1975				4.3%	3,737	357	9.6%	6.5%				0.6%
1985	3,093	242	7.8%	4.0%	2,214	236	10.7%	5.9%	879	6	0.7%	0.9%
1995	4,775	233	4.9%	4.2%	2,669	216	8.1%	6.2%	2,106	17	0.9%	1.0%
2005	4,133	223	5.3%	2.4%	2,198	209	9.5%	3.7%	1,935	14	0.7%	0.7%
2015	4,964	126	2.5%	2.5%	2,607	118	4.5%	4.0%	2,357	8	0.3%	1.0%

注) 1955 年調査から 2005 年調査については、三輪・石田 (2008) でも威信票を除いた結果が比較されているが、表 8 は、威信票による調査が実施された 1975 年と 1995 年調査についてはこれを含む値である。ただし、1975 年調査では、威信票を除く A 票のみの場合は 9.63%で小数点第 1 位までの値は表 8 と変わらず、三輪・石田 (2008) に示された値とも等しい。1995 年調査では、男性は威信票を除く A 票と B 票のみの場合は 8.71%となり、三輪・石田 (2008) に示された値 (8.8%) とほぼ一致する。同様に、女性は 0.086%から 0.089%となり、小数点第 1 位までの値は表 8 と変わらない。なお、三輪・石田 (2008) では全体の割合は示されていないが、威信票を除いた場合は 5.3%となる。他の調査については威信票を含まないため、三輪・石田 (2008) における値と等しい。

<sup>12</sup> <http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2000/jutsu3/00/mokuji.htm>



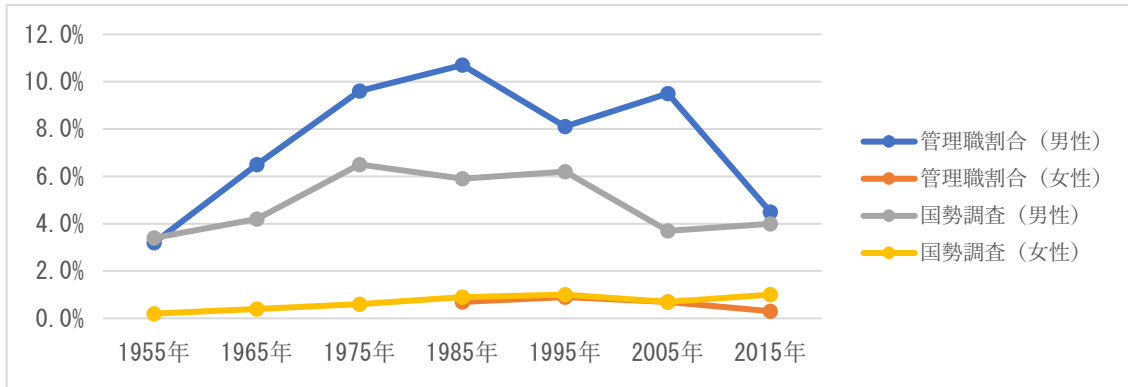


図8 SSM調査と国勢調査の管理職割合

## (2) JGSS と比較

JGSSにより2000年から2016年まで11回実施された調査とSSM調査を比較する(表9)。管理職の割合は有職を100%とした値である。JGSSもSSM調査と異なり、20才以上89才以下を対象とする。2005年と2015年調査でSSM調査との値の大小が逆になっているが、この原因は2015年調査の値が特に高いためであると考えられる。SSM調査と違い、1、2年ごとに実施されるJGSSにおいて2015年調査のみ値が高いことはやや不自然である。

表9 JGSSにおける管理職割合とSSM調査との比較

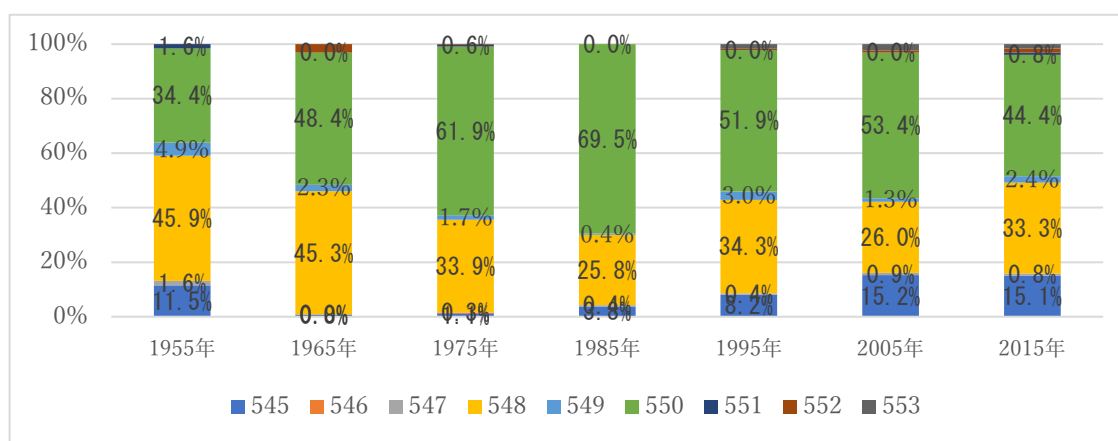
調査年	2000	2001	2002	2003	2005	2006	2008	2010	2012	2015	2016
ケース数	2,893	2,790	2,953	3,663	2,023	4,254	4,220	5,003	4,667	2,079	968
JGSS	2.6%	2.3%	3.3%	2.8%	2.7%	2.8%	2.7%	3.1%	3.1%	5.3%	2.7%
SSM調査					5.3%					2.5%	

JGSSはSSM調査と同様にSSM職業分類を用いている。また職業小分類ごとの割合を公開しているため<sup>13</sup>、SSM調査と小分類ごとの比較が可能である。図9と図10に、SSM調査とJGSSにおける管理職小分類の割合を示す。両者は調査の間隔がことなるため、単純な比較はできなが、SSM調査は各小分類の割合が連続的に変化している。また、どの調査においても大きな割合を占めるのは「548」と「550」で、1955年を除くと、第1位の「550」は管理職の約5割(特に1975年と1985年調査では6~7割)、第2位の「548」は約3割を占め、この2つで約8~9割となる。第3位の「545」は1965年と1975年が最低値で、1985年以降増加している。これに対し、JGSSは、2005年を除き、「550」が第1位であること以外は各小分類の割合の変化が大きい。例えば2000年~2003年は2005年SSM調

<sup>13</sup> [http://jgss.daishodai.ac.jp/surveys/sur\\_top.html](http://jgss.daishodai.ac.jp/surveys/sur_top.html)

査と、2006年～2012年は2015年SSM調査とそれぞれ類似するが、SSM調査と比較可能な2005年と2015年（および2016年）は他とは大きく異なる。個票がないために断言はできないが、管理職付与のむずかしさが窺える。

JGSS（2000年～2003年調査のみ）ではSSM調査にない質問として、「仕事の上であなたが管理・監督する人（部下など）がいますか。」（および関連質問）がある。これにより、2.1節で述べた管理監督に関する情報を得ることができるため、管理職か否かの判断に有用である。



注) 1985年以前の調査については1995年調査以降のコードで示した。以下、図9も同様である。

図9 SSM調査における管理職小分類の割合

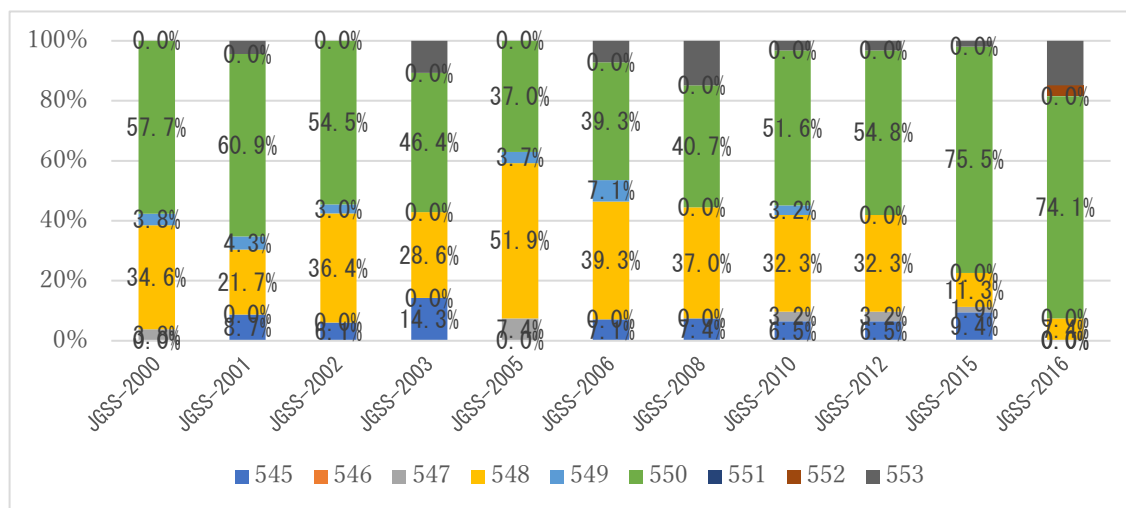


図10 JGSSにおける管理職小分類の割合

### (3) NHK調査と比較

NHKにより1973年から2013年まで面接法による9回の調査（高橋・荒牧 2014）とSSM調査を比較する（表10）。本調査もSSM調査と異なり16才以上75才以下を対象とする点で

国勢調査と類似する。表 11 より、NHK 調査は SSM 調査より管理職の割合が高い傾向がある。この原因は、2.1 節①で述べたように、管理職の定義が SSM 職業分類とかなり異なり、仕事の内容や従業員数が SSM 職業分類より広い範囲を含むためであると考えられる。

表 10 NHK 調査における管理職割合と SSM 調査との比較

調査年	ケース数	家庭	学生	無職	無回答その他	左記計	経営者・管理者	有職者に占める 経営者・管理者	SSM 調査 (全体)
1973 年	4,243	23.6%	6.7%	9.1%	0.3%	39.7%	3.8%	6.3%	女性票
1978 年	4,240	22.5%	8.3%	7.7%	1.0%	39.5%	4.7%	7.8%	なし
1983 年	4,064	20.3%	8.2%	9.7%	2.8%	41.0%	3.8%	6.4%	7.8%
1988 年	3,853	20.3%	7.1%	10.0%	2.9%	40.3%	3.9%	6.5%	
1993 年	3,814	18.6%	7.4%	10.9%	2.5%	39.4%	4.2%	6.9%	4.9%
1998 年	3,622	18.7%	6.3%	13.3%	1.4%	39.7%	3.4%	5.6%	
2003 年	3,319	19.6%	5.9%	15.5%	2.6%	43.6%	4.2%	7.4%	5.3%
2008 年	3,103	18.9%	5.1%	17.6%	2.1%	43.7%	4.4%	7.8%	
2013 年	3,070	18.1%	4.7%	21.4%	1.6%	45.8%	4.4%	8.1%	(2.5%)

注) 表中、最右欄の「SSM 調査 (全体)」は上から順に 1985 年、1995 年、2005 年、2015 年調査の値である。

NHK 調査には、他にも 20 才以上を対象とした 11 調査の結果が公開されている(鈴木 1997)。この調査に対して、表 11 と同様に管理職の割合を有職者における割合に修正すると、平均 7.3%、最低 6.2%、最高 8.7%となった。いずれも調査年が明確ではないが、1997 年頃であると推定できるため、1995 年 SSM 調査 (4.9%) と比較すると、ここでも NHK 調査の方が最低でも 1.3 ポイント高く、平均では 2.4 ポイント高かった。

#### 4.2 【方法 2】SSM 調査における管理職 (現コード) を別の定義による管理職と比較

##### (1) 現コードと別の定義による管理職 (3.2 節①②③) の比較

現コードと広義 1、広義 2、再コード 1、再コード 2、95 ルールにより定義した場合の管理職の数を表 11、そのうち現コードと一致した数を表 12 に示す。図 7 に示した変換方法 A.により、付与済みのコードで管理的職業が専門技技術的職業等より多い場合は、再コード数は現コード数を上回る。表 11、表 12 に基づいて算出した各定義による管理職割合\*14を現コー

<sup>14</sup> 藤原 (2016) による「変換後の管理職コード」(本稿における再コード 1 に該当) の SSM8 分類における男性、女性の割合は、それぞれ 1995 年調査で 14.7%、1.4%、2005 年調査で 12.2%、1.0%、2015 年調査 (対象を 20 歳から 69 歳に修正) で 12.5%、1.7%である。

ドや国勢調査と比較した結果を表 13、表 14、表 15 に示す。

現コードとの比較では、どの定義も現コードより値が高い傾向があり、特に広義 2 と再コード 2 はすべての調査で高い。現コードより値が低いのは、広義 1 の 1985 年調査以前のすべてと、95 ルールの男性（4 個）である。広義 1 の場合は、従業員数の条件を 1985 年調査以前に対しても 1995 年調査以降と同様に 30 人と厳しくしたことが理由であると考えられる。95 ルールは、女性はすべて現コード以上の値で、男性と逆の傾向を示していることから、SSM 調査では、管理職コードの付与時に性別を考慮している可能性も考えられる。

表 13、表 14、表 15 においてアンダーラインを付した数値は、調査年ごとに現コードも含め国勢調査にもっとも近い値である。現コードがもっとも多く（9 個）、次に 95 ルール（4 個）、広義 1（3 個）の順である。

表 11 定義ごとの管理職数と現コードとの一致数（男性）

調査年	現コード	広義 1		広義 2		再コード 1		再コード 2		95 ルール	
		一致	管理職	一致	管理職	一致	管理職	一致	管理職	一致	管理職
1955	61	28	33	45	115	61	63	61	129	26	30
1965	128	96	126	122	230	128	148	128	224	78	92
1975	357	220	279	318	448	354	417	355	451	自由回答なし	
1985	236	177	233	220	303	195	235	228	305		
1995	215	172	384	172	384	215	372	215	372	143	256
2005	201	150	271	150	271	201	271	201	271	131	162
2015	118	101	355	101	355	118	302	118	302	79	220

表 12 定義ごとの管理職数と現コードとの一致数（女性）

調査年	現コード数	広義 1		広義 2		再コード 1		再コード 2		95 ルール	
		一致	管理職	一致	管理職	一致	管理職	一致	管理職	一致	管理職
1985	6	2	3	6	10	3	4	6	14	自由回答なし	
1995	18	12	28	12	28	18	31	18	31	11	20
2005	22	5	19	5	19	16	24	16	24	11	20
2015	8	4	51	4	51	7	41	7	41	4	31

注) 1955～1975 年は女性票が収集されていないため省略した。以下、表 13、表 15、表 16、表 18 も同様である。

表 13 定義ごとの管理職割合と現コード、国勢調査との比較（全体）

調査年	広義 1	広義 2	再コード 1	再コード 2	95 ルール	現コード	国勢調査
1985	<u>7.6%</u>	10.1%	7.7%	10.3%	自由回答なし	7.8%	4.0%
1995	8.6%	8.6%	8.4%	8.4%	5.8%	<u>4.9%</u>	4.2%
2005	7.0%	7.0%	7.1%	7.1%	4.4%	<u>5.3%</u>	2.4%
2015	8.2%	8.2%	6.9%	6.9%	5.1%	<u>2.5%</u>	2.5%

表 14 定義ごとの管理職割合と現コード、国勢調査との比較（男性）

調査年	広義 1	広義 2	再コード 1	再コード 2	95 ルール	現コード	国勢調査
1955	1.7%	6.0%	3.3%	6.8%	1.6%	<u>3.2%</u>	3.4%
1965	6.4%	11.7%	7.5%	11.4%	<u>4.7%</u>	6.5%	4.2%
1975	<u>7.5%</u>	12.0%	11.2%	12.1%	自由回答なし	9.6%	6.5%
1985	<u>10.5%</u>	13.7%	10.6%	13.8%		10.7%	5.9%
1995	14.4%	14.4%	13.9%	13.9%	9.6%	<u>8.1%</u>	6.2%
2005	12.3%	12.3%	12.3%	12.3%	<u>7.4%</u>	9.5%	3.7%
2015	13.6%	13.6%	11.6%	11.6%	8.4%	<u>4.5%</u>	4.0%

表 15 定義ごとの管理職割合と現コード、国勢調査との比較（女性）

調査年	広義 1	広義 2	再コード 1	再コード 2	95 ルール	現コード	国勢調査
1985	0.3%	<u>1.1%</u>	0.5%	1.6%	自由回答なし	<u>0.7%</u>	0.9%
1995	1.3%	1.3%	1.5%	1.5%	<u>0.9%</u>	<u>0.9%</u>	1.0%
2005	1.0%	1.0%	1.2%	1.2%	1.0%	<u>0.7%</u>	0.7%
2015	2.2%	2.2%	1.7%	1.7%	<u>1.3%</u>	0.3%	1.0%

次に、各定義と現コードの関係を調査するために、現コードを「正解」とみなした場合の定義ごとの「再現率」「精度」「F 値」を示す（表 16、表 17、表 18）。実際には、現コードは熟練コードにより最終的に判断されたコードで信頼性の高いものではあるが、厳密には正解とはいえない。しかし、これを正解とみなすことで3つの指標が使える、これを現コードとの「一致度」を測る指標として利用することが可能となる。

再現率と精度は、ある特定のクラス（ここでは管理職）に対して定義される値で、そのクラスであるか否かという二値分類の評価指標である（高村 2010）。再現率は、「実際に正であるもののうち、正であると予測されたものの割合」、精度は「正と予測したデータのうち、実際に正であるものの割合」で、本稿においては、再現率は、現コードとの一致数を現コード

が管理職であるケース数で割った値、精度は、現コードとの一致数を各定義により管理職と判定されたケース数で割った値となる。ただし、両者はトレードオフの関係があるため、これらを統合する指標が必要となるが、F 値はこのような指標の中で代表的なもので、精度と再現率の調和平均である（高村 2010）。

表 16、表 17、表 18 において、調査年ごとと平均における F 値の最高を太字、最低を斜体で示す。平均では、男性、女性とも再コードが最高で、最低は男性では 95 ルール、女性では広義である。調査年ごとでも、男性、女性とも最高は再コードが多く、広義は最低が多かった。再コードが現コードとの一致度がもっとも高い大きな理由は、図 7 に示した変換方法 A. にあるように、もともと管理職コードが付与されている場合は、「従業員数」「役職」が管理職の条件を満たしていなくてもそのまま管理職として残すためである。広義がもっとも低いことから、SSM 調査においては、企業調査のように、機械的に「従業員数」「役職」による判断を行っていないことがわかる。また、95 ルールの F 値も広義の次に低いため、現コードの決定時に、図 2 に示した管理職ルールが原則通りに適用されたケースも多いとはいえない。特に、現コードの管理職割合が国勢調査にもっとも近い 2015 年男性調査や 2005 年女性調査では 95 ルールの F 値は低いことから、ここに 95 ルールが適用された可能性は低いといえる。これは、95 ルールは全体的にはきめ細かい指示があるものの、自由回答の内容に関してはやや曖昧で（例えば、「仕事の内容が管理的」とは具体的に何を指すのか）、昨今の管理職の多様化に対する対応が十分ではないために、コードは 95 ルールではなく、管理職に対する各自の知識に依存したコード付与を行っているのではないかと考えられる。

表 16 定義ごとの再現率、精度、F 値（全体）

調査年	広義 1			広義 2			再コード 1			再コード 2		
	再現率	精度	F 値	再現率	精度	F 値	再現率	精度	F 値	再現率	精度	F 値
1985	0.740	0.758	<i>0.749</i>	0.934	0.722	0.814	0.818	0.828	0.823	0.967	0.734	<b>0.834</b>
1995	0.790	0.447	<i>0.571</i>	0.790	0.447	<i>0.571</i>	1.000	0.578	<b>0.733</b>	1.000	0.578	<b>0.733</b>
2005	0.695	0.534	<i>0.604</i>	0.695	0.534	<i>0.604</i>	0.973	0.736	<b>0.838</b>	0.973	0.736	<b>0.838</b>
2015	0.833	0.259	<i>0.395</i>	0.833	0.259	<i>0.395</i>	0.992	0.364	<b>0.533</b>	0.992	0.364	<b>0.533</b>
平均	0.764	0.500	<i>0.580</i>	0.813	0.490	0.596	0.946	0.627	0.732	0.983	0.603	<b>0.734</b>

調査年	95 ルール		
	再現率	精度	F 値
1995	0.661	0.558	0.605
2005	0.637	0.780	0.701
2015	0.659	0.331	0.440
平均	0.652	0.556	0.582

注) 1975 年と 1985 年までは自由回答データがなく 95 ルールが適用できないため省略した。以下、表 17、表 18 も同様である。

表 17 定義ごとの再現率、精度、F 値（男性）

調査年	広義 1			広義 2			再コード 1			再コード 2		
	再現率	精度	F 値	再現率	精度	F 値	再現率	精度	F 値	再現率	精度	F 値
1955	0.459	0.848	0.596	0.738	0.391	0.511	1.000	0.968	<b>0.984</b>	1.000	0.473	0.642
1965	0.750	0.762	0.756	0.953	0.530	0.682	1.000	0.865	<b>0.928</b>	1.000	0.571	0.727
1975	0.616	0.789	0.692	0.891	0.710	0.790	0.992	0.849	<b>0.915</b>	0.994	0.787	0.879
1985	0.750	0.760	0.755	0.932	0.726	0.816	0.826	0.830	0.828	0.966	0.748	<b>0.843</b>
1995	0.800	0.448	0.574	0.800	0.448	0.574	1.000	0.578	<b>0.733</b>	1.000	0.578	<b>0.733</b>
2005	0.746	0.554	0.636	0.746	0.554	0.636	1.000	0.742	<b>0.852</b>	1.000	0.742	<b>0.852</b>
2015	0.856	0.285	0.427	0.856	0.285	0.427	1.000	0.391	<b>0.562</b>	1.000	0.391	<b>0.562</b>
平均	0.711	0.635	0.634	0.845	0.521	0.634	0.974	0.746	<b>0.829</b>	0.994	0.613	0.748

調査年	95 ルール		
	再現率	精度	F 値
1955	0.426	0.867	0.571
1965	0.609	0.848	0.709
1995	0.665	0.559	0.607
2005	0.652	0.809	0.722
2015	0.669	0.359	0.467
平均	0.604	0.688	0.615

表 18 定義ごとの再現率、精度、F 値（女性）

調査年	広義 1			広義 2			再コード 1			再コード 2		
	再現率	精度	F 値	再現率	精度	F 値	再現率	精度	F 値	再現率	精度	F 値
1985	0.333	0.667	0.444	1.000	0.600	<b>0.750</b>	0.500	0.750	0.600	1.000	0.429	0.600
1995	0.667	0.429	0.522	0.667	0.429	0.522	1.000	0.581	<b>0.735</b>	1.000	0.581	<b>0.735</b>
2005	0.227	0.263	0.244	0.227	0.263	0.244	0.727	0.667	<b>0.696</b>	0.727	0.667	<b>0.696</b>
2015	0.500	0.078	0.136	0.500	0.078	0.136	0.875	0.171	<b>0.286</b>	0.875	0.171	<b>0.286</b>
平均	0.432	0.359	0.336	0.598	0.343	0.413	0.776	0.542	<b>0.579</b>	0.901	0.462	<b>0.579</b>

調査年	95 ルール		
	再現率	精度	F 値
1995	0.611	0.550	0.579
2005	0.500	0.550	0.524
2015	0.500	0.129	0.205
平均	0.537	0.410	0.436

(2) 現コードと ISCO における管理職（3.2 節④）の比較

2005 年 SSM 調査データセット（本人現職）には、SSM 職業分類と ISCO-88 が付与されている。田辺（2008）は、両者の比較を SSM8 分類と ISCO 大分類間で行った結果、両者の一致率が有職者全体では男性 73.4%、女性 76.0%であるが、管理職については、男性、女性とも

に約 80%であったと報告している。本稿では、同じデータセットにより、さらに詳しく SSM 職業小分類で頻度の多い「545」「548」「550」を ISCO 大分類と比較した結果（表 19）と、ISCO 亜大分類と SSM 職業大分類間の比較を報告する（表 20）。表中、「1000」は図 5 の大分類「1」（Legislators, senior officials and managers）を意味し、「1100」「1200」「1300」はそれぞれ亜大分類「11」「12」「13」に該当する。

表 19 より、SSM 職業分類における管理職で ISCO においても管理職となるものは約 4 割で、「548」と前述の 3 つ以外の小分類では約 8 割が ISCO でも管理職となる。逆に、「545」「550」はそれぞれ約 1 割、3 割程度と少なく、特に「545」の約 7 割は事務（「4000」）となる（「4100」が多い小分類もあるため、亜大分類であるがこれも示した）。この理由は田辺（2008）で説明されるように、ISCO のベースとなる職業分類が作成されたイギリスとは異なり、日本では管理職への昇進ルートが事務職から開始するためであると考えれば納得できる。

表 20 より、ISCO における管理職で SSM 職業分類においても管理職となるものは約 7 割ある。特に「1100」はすべて SSM 職業分類でも管理職となる。

表 19 管理職に注目した SSM 職業小分類と ISCO 大分類間のクロス表 行 100%

	1000	2000	3000	4000	4100	5000	7000	8000
545	8.8%	8.8%	11.8%	70.6%	61.8%	0.0%	0.0%	0.0%
548	75.9%	1.7%	10.3%	10.3%	5.2%	0.0%	1.7%	0.0%
550	31.1%	6.7%	21.0%	33.6%	16.8%	1.7%	3.4%	2.5%
上記以外の管理職	83.3%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
管理職	42.2%	5.4%	16.1%	31.4%	19.7%	0.9%	2.2%	1.8%

注) ISCO-88 のコードの意味は次のとおりである。2000：Professionals 3000：Technicians and associate professionals 4000：Clerks（4100：Office clerks）5000：Service workers and shop and market sales works 7000：Craft and trades workers 8000：Plant and machine operators and assemblers。

表 20 管理職に注目した ISCO 亜分類と SSM 職業大分類間のクロス表 行 100%

	501～ 544	545～ 553	554～ 565	578～ 592	593～ 598	623～ 629	630～ 642	643～ 672	673～ 684
1100	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
1200	15.5%	78.6%	3.6%	1.2%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%
1300	3.8%	46.2%	0.0%	23.1%	11.5%	0.0%	1.9%	1.9%	1.9%
管理職	10.7%	67.1%	2.1%	9.3%	4.3%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%



本節においては、次の結果が得られた。(1) 管理職の割合が国勢調査より高いのは男性における傾向で、特に国勢調査との乖離が大きい 2005 年調査では、直前と直後の管理職割合の増減状況が国勢調査と逆の動きとなっている。女性は国勢調査とほぼ同様の値で推移している。(2) 管理職の付与は、企業調査のように従業員数や役職による機械的な判断ではなく自由回答を重視している。(3) 管理職の割合が国勢調査にもっとも近い 2015 年男性調査と 2005 年女性調査では、ルールが適用された可能性が低い。

(1) より、2005 年男性調査における管理職コードを見直すことがよいと考えられる。(2) (3) より、コードは自由回答の内容を読み取るだけでなく、管理職に対する深い知識が必要となるが、同時に、近年、現行ルールが実効性を失いつつあるのではないかと危惧される。ルールが真にコードに有用であるためには、基本的な原則を示すだけでなく、実例を反映したものを追加するなど、ルールの改変について検討する必要があると考えられる。例えば、管理職の条件とする従業員数について、NHK 調査のように、経営者と雇用された管理者で変えることや、産業によって変えることを検討し、その有効性を確認することも可能である。ただし、ルールをあまりにも細かく作り込むことは現実的ではなく、また汎用性にも欠ける。

## 5. おわりに

本稿では、SSM 調査における管理職の付与傾向について、調査開始時の 1955 年から最新の 2015 年調査までに収集されたデータセットにより調査した結果について報告した。主な結果を以下にまとめる。管理職全体に占める小分類の割合は極端な変動がなく連続的に推移しており、1985 年調査以降に管理的公務員の増加傾向がみられる。次に、管理職の割合を国勢調査と比較すると、男性は高い傾向にあるが、女性はほぼ等しい値で推移している。さらに、管理職の付与では、従業員数や役職だけから判断されることはなく、自由回答が重視されており、特に国勢調査の結果に近い調査では、1995 年調査時に作成された現行ルールの適用が少ない。管理職を付与するか否かの判断は、職業コーディングの中でも特にむずかしいが、管理職が多様化し、さまざまな解釈が可能となっている中で、調査時に、今後、回答者に、「従事している時間の長い仕事」や「メインの仕事」を正確に回答してもらうよう調査員への指示を徹底させることが有効になる。

今後の課題は、管理職を付与するルールをより具体化することで、コードが利用しやすい明確なものに改変することである。ルールが実効性をもてば、コードの負担軽減と正確さ向上だけでなく、継続調査として重要となる一貫性の保証も期待できる。ルール改変のためには、管理職が付与された実例についてのより詳細な調査が必要であると考えられる。

調査の種類	1	2	3	4	5	6
1955	業主	経営	単独	雇用	家族	
1965	業主・役員	家族	常時雇用	臨時日雇		
1975AB	経営者、役員	常時雇用一般従業者	単独	自営業主	家族従業者	無職
1985ABF	経営者、役員	常時雇用一般従業者	臨時雇用、パート、アルバイト	自営業主（雇用者なし）	自営業主（雇用者あり）	家族従業者
1995ABP	経営者、役員	常時雇用一般従業者	臨時雇用・パート・アルバイト*	派遣社員	自営業主、自由業者	家族従業者
2005	経営者、役員	常時雇用一般従業者	臨時雇用・パート・アルバイト	派遣社員	契約社員、嘱託	自営業主、自由業者
2015	経営者、役員	常時雇用一般従業者	パート・アルバイト	派遣社員	契約社員、嘱託	臨時雇用

調査の種類	7	8	9	10	11	12
1975AB	学生					
1985ABF	内職	学生	無職			
1995ABP	内職	学生	無職			
2005	家族従業者	内職	無職：仕事を探している	無職：仕事を探していない	学生	
2015	自営業主、自由業者	家族従業者	内職	無職：仕事を探している	無職：仕事を探していない	学生

注) アルバイト\*：嘱託を含む（1995年SSM調査研究会1996）。

補表2 選択肢（従業員数） 単位：人

調査の種類	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1955*	なし	1～4	5～29	30～299	300～499	500～999	1000以上	官公庁	地主	
1965	なし	1～4	5～29	30～299	300～999	1000以上	官公庁	地主	自作	小作
1975AB	なし	1～4	5～29	30～299	300～499	500～999	1000以上	官公庁		
1985ABF	なし	1～4	5～9	10～29	30～99	100～299	300～499	500～999	1000以上	官公庁
1995ABP	1	2～4	5～9	10～29	30～99	100～299	300～499	500～999	1000以上	官公庁
2005	1	2～4	5～9	10～29	30～99	100～299	300～499	500～999	1000以上	官公庁
2015	1	2～4	5～9	10～29	30～99	100～299	300～499	500～999	1000以上	官公庁

注) 1955\*：調査票では自由回答で収集されているが、コード化されたデータがあるため、これを選択肢として示した。

補表3 選択肢（役職名）

調査の種類	1	2	3	4	5	6	7
1955*	(役職なし)	(監督、職長、班長、組長)	(係長・係長相当職)	(課長・課長相当職)	(部長・部長相当職)	(社長、重役、役員、理事)	
1965**	経営者・役員 および政府・ 国家の高官	部長・局長・事務長	課長・監査役・参事	支店長・店長・営業所長	係長・主任・課長補佐	監督・職長・班長・組長	役職なし
1975**	経営者・役員 および政府・ 国家の高官	部長・局長・事務長	課長・監査役・参事	支店長・店長・営業所長	係長・主任・課長補佐	監督・職長・班長・組長	役職なし
1985	役職なし	監督、職長、班長、組長	係長・係長相当職	課長・課長相当職	部長・部長相当職	その他	
1995	役職なし	監督、職長、班長、組長	係長・係長相当職	課長・課長相当職	部長・部長相当職	社長、重役、役員、理事	
2005	役職なし	監督、職長、班長、組長	係長・係長相当職	課長・課長相当職	部長・部長相当職	社長、重役、役員、理事	その他
2015	役職なし	監督、職長、班長、組長	係長・係長相当職	課長・課長相当職	部長・部長相当職	社長、重役、役員、理事	その他

調査の種類	8	9	10	11	12	13
1965*	学校長・教頭・研究所調・病院長など	主任研究員・技師長・編集長・室長など	臨時日雇	単独	自営業主	家族従業者
1975*	学校長・教頭・研究所調・病院長など	主任研究員・技師長・編集長・室長など	単独	自営業主	家族従業者	

注) 1955\* : コード化されたデータが存在しないため、収集された自由回答を 2015 年調査と同様の選択肢としてコード化した。1965\*\*、1975\*\* : 自由回答で収集されたが、コード化されたデータがあるため、これを選択肢として示した。

[文献]

- 1995 年 SSM 調査研究会. 2006. 『SSM 産業分類・職業分類 (95 年版) (修正版)』.
- 1995 年 SSM 調査研究会. 1996. 『1995 年 SSM 調査コード・ブック』.
- 2005 年社会調査と社会移動研究会 (編). 2007. 『2005 年 SSM 日本調査コード・ブック』.
- 藤原翔. 2016. 「2015SSM 調査における職業・産業の分布」 2015 年 SSM 調査研究プロジェクト第 6 回全体会議.
- 石田浩・三輪哲. 2015. 『2015 年 SSM 調査 SSM95 職業・産業コーディングマニュアル』.
- 三輪哲・石田浩. 2008. 「戦後日本の階層構造と社会移動に関する基礎分析」三輪哲・小林大祐編『2005 年 SSM 調査シリーズ 1 2005 年 SSM 日本調査の基礎分析：構造・趨勢・方法』: 73-93.
- 三輪哲・田辺俊介・岩瀬晋・永松奈美江・大月茂実・石田光規・林雄亮. 2011. 「SSM 職業分類・産業分類の再検討」三輪哲編『SSM 職業分類・産業分類の改定に向けて』: 1-111.
- 日本労働研究雑誌編集委員会. 2009. 「「管理職」の理論と実態」『日本労働研究雑誌』: 45-46.
- 日本労務研究会. 2005. 『管理監督者の実態に関する調査研究報告書』.
- 西村幸満・石田浩. 2001. 『JGSS-2000 調査 (2000 年 11 月) 職業・産業コーディングインストラクション SSJDA-18 September 2001』.
- 小倉一哉. 2009. 「管理職の労働時間と業務量の多さ」『日本労働研究雑誌』: 73-87.
- 大井方子. 2005. 「数字で見る管理職像の変化」『日本労働研究雑誌』: 4-17.

- 大阪商業大学比較地域研究所・東京大学社会科学研究所（編）. 2000-2016. 『日本版 General Social Surveys 基礎集計表・コードブック』.
- 労働政策研究・研修機構. 2006. 『労働政策研究報告書 No.57 職業紹介における職業分類のあり方を考える：「労働省編職業分類」の改訂に向けた論点整理』.
- 労働政策研究・研修機構. 2009. 『労働政策研究報告書 No.106 働く場所と時間の多様性に関する調査研究』.
- 労働政策研究・研修機構. 2011. 『第4回改訂 厚生労働省偏職業分類 利用の手引き』.
- 総務省統計局. 2009. 日本標準職業分類（平成21年12月統計基準設定）. ([http://www.soumu.go.jp/toukei\\_toukatsu/index/seido/shokgyou/21index.htm](http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/shokgyou/21index.htm))
- 総務省統計局. 2010. 『平成22年国勢調査に用いる職業分類』.
- 鈴木泰. 1997. 「世論調査における職業質問」『NHK放送文化調査研究年報42』: 195-228.
- 高橋和子. 2016. 『職業・産業コーディング自動化システム』（平成25～27年度 科研費補助金成果報告書）.
- 高橋和子・多喜弘文・田辺俊介. 2016. 「職業コーディング自動化システム利用に関する評価：社会階層研究を事例に」数理社会学会第61回大会報告.
- 高橋幸市・荒牧央. 2014. 「日本人の意識・40年の軌跡（1）～第9回「日本人の意識」調査から～」『放送研究と調査』: 2-39.
- 高村大也. 2010. 『自然言語処理シリーズ1 言語処理のための機械学習入門』. コロナ社.
- 竹ノ下弘久・田辺俊介・鹿又伸夫. 2008. 「階層移動の国際比較に向けての階層カテゴリーの公正：SSM職業小分類のEGP分類への変換とその方法」『人文論集』58(2): 17-42.
- 田辺俊介. 2008. 「SSM職業分類とISCO-88の比較分析」三輪哲・小林大祐編『2005年SSM調査シリーズ1 2005年SSM日本調査の基礎分析：構造・趨勢・方法』: 31-45.
- 八代充史. 2011. 「管理職への選抜・育成から見た日本的雇用制度」『日本労働研究雑誌』No.606: 20-27.
- 安田三郎・原純輔. 1982. 『社会調査ハンドブック 第3版』有斐閣.

【謝辞】本研究はJSPS科研費特別推進研究事業（課題番号25000001）に伴う成果のひとつであり、本データ使用にあたっては2015年SSM調査研究会の許可を得た。2015SSM調査データは2016年8月27日版（バージョン050a）のものを用いた。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。

1955年、1965年、1995年、2005年SSM調査における職業・産業の電子版データ（自由回答）利用に関し、原純輔先生、三輪哲先生のご尽力に深く感謝申し上げます。

# **Managerial Class in SSM Surveys: Using Survey Datasets from 1955 to 2015 \***

**Kazuko TAKAHASHI  
(Keiai University)**

## **Abstract**

As occupation is a very important variable in SSM surveys, its details are collected as an answer to an open-ended question and assigned an appropriate code by researchers (i.e., occupation coding). However, coders find it difficult to decide whether the answer can be assigned to a managerial class. Various interpretations are possible for coders because of the diversification of the managerial class owing to recent company reorganizations. Moreover, it is often hard to apply the rules of coding to an answer for judging the managerial class. In this paper, we investigated the tendency to assign the managerial class designation in SSM surveys from 1955 to 2015 after having clarified a variety of interpretations about the class. The main results are as follows: (1) among male survey respondents, the managerial class ratio was always higher than that in the national census, and the change before and after the 2005 SSM survey—in which the difference in this ratio between the SSM survey and the national census was the largest—showed a reverse tendency in the national census; (2) regarding the assignment of managerial class, the answer to an open-ended question was emphasized instead of other occupation data such as “the number of employees” and “official position,” as used in company surveys; and (3) each ratio of the managerial class among males in the 2015 SSM survey and among females in the 2005 SSM survey (in which a few coding rules were applied) was nearest to that in the national census for the same period. In future work, it will be necessary to modify the existing rules for reflecting actual coding examples to reduce the burden for coders and improve accuracy.

**Keywords:** occupation classification, definitions of a managerial class, coding rules for judging a managerial class, ratio of a managerial class

---

\* The study was supported by JSPS KAKENHI Grant Number JP25000001.