

はしがき

本報告書は「2015年SSM調査報告書」の第7巻にあたり、人々の働き方や職業経歴、およびそれらと意識との関連を研究対象とした論文を収録している。2005年の調査時には、「労働市場」という括りでは無く、社会階層論や社会移動論の道具を用いて労働現象を捉える観点から研究が行われていた。それに対して、2015年調査では、本巻を含めて2巻、計30本程の論文が労働市場を対象としている。もちろん上記の視点は現在も変わらず有用な分析ツールであり、本巻の研究もそのような視座から働き方を読み解こうとするものが多い。しかし、働き方の問題に対して社会学的観点からアプローチする研究の多さは、如何にこれが喫緊の課題であり、複雑さと解決の困難さを伴ったものであるかを端的に表しているといえよう。

労働市場の現象を読み解く上で、SSM調査データは、3つの強みを持っている。1つめは伝統的に人々の職業経歴を詳細に把握してきた点である。2つめは親世代や子世代の情報を用いて、世代間の関連を分析できる点である。3つめは、家族歴の情報が豊富にあることに加えて、今回の調査から対象を79歳までに拡張したことで、少子高齢化社会における労働とライフコースの関係を分析できる点にある。本巻に収められている14本の論文も、これらの利点を十分に活用したものである。各論文の概要を簡単に紹介していこう。

第1章から第6章は、職業経歴情報を活かし、世代間移動や世代内移動を主に分析対象としている。

第1章（有田論文）は、SSM調査データの特性を活かし、現職情報に基づく所得関数と職歴情報を対応させることで、「稼得歴」の推定を行っている。日本では職歴全体にわたる稼得歴を把握したデータが無いため、これは画期的な試みである。そして、高齢者の主観的階層評価、所有総資産額、月平均支出を説明するモデルにおいて、推定稼得額は学歴や職業威信スコア、SSM総合職業分類よりも高い説明力を持つことを明らかにした。

第2章（竹ノ下論文）は、世代間移動を媒介する教育と労働市場の諸制度の影響という観点から管理職への到達に注目し、その移動メカニズムが企業規模で大きく異なることを明らかにしている。大企業の管理職は、出身階層や教育達成、同一企業での勤続等の影響力が顕著に見られる。それに対して、中小企業では出身階層による格差が小さく、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る。

第3章（石田論文）は、学校から職業への移行における制度的な枠組みとその後のキャリアの機会構造との関連について、成長曲線モデルを用い分析している。その結果、移行時の間断の有無による正規雇用就業と大企業就業の機会格差は初職参入後10～15年程度の間にある程度縮まるが、それ以降はその差がほぼ一定に持続すること、またこの傾向は初職参入年のコーホート間で概ね安定していることが分かった。

第4章（Sato論文）は、正規雇用と非正規雇用間の移行が、時代によってどのように変

化してきたかを分析し、移動レジーム論の観点から論じている。その結果、日本型レジームは変容しているものの弱体化しているわけではなく、むしろポストバブル期ではより頑健性を増したこと、正規から非正規への移行の相対的な少なさは、男性のみならず女性にも同様に見られることが確認された。

第 5 章（森山論文）は、非正規雇用から正規雇用への移行に注目し、無業から／への移行との比較も交えて包括的に論じている。分析から、非正規は正規への踏み石ではなく、一度陥ると容易に抜け出せない「罠」の側面が強いと結論づけている。そして、職歴のシグナリング効果は上方移動よりも不安定な状態の固定化に結びついていること、職歴とは独立して学歴と非正規雇用の勤続年数が上昇移動を規定することを明らかにした。

第 6 章（稲元論文）は、伝統的に職業に注目してきた社会階層研究の流れを批判的に論じた上で、労働者の意識に対する産業独自の効果に注目している。そして、産業間によって職務満足度が異なる点、マクロ的に捉えた産業カテゴリー全体が満足度に直接的な影響力を持っている点から、産業が階層性を持ち、どの産業に属しているかが労働者の意識に独立して影響すると述べている。

第 7、8 章は、所得分布や男女間賃金格差をより精緻に分析するためのモデルを提示している。

第 7 章（Hamada 論文）は、ベルヌーイコア・アプローチの有用性、及びそのアプローチのベイズ推計との親和性を示している。ベルヌーイコア・アプローチを構成するサブモデルとして、所得分布の生成モデルに注目し、そのベイズモデルが線型回帰モデルと WAIC の観点から同程度の予測精度を持つこと、および潜在パラメーターに関して興味深い情報を提供できることを示した。

第 8 章（Okubo 論文）は、男女間賃金格差を題材に、時間不変の変数の因果効果を推定する試みを行っている。具体的には、従来の傾向スコア等を用いた要因分解（decomposition）の手法と媒介変数にも反事実的条件を仮定するモデル（counterfactual mediation model）をリンクさせた推定により、処置変数および媒介変数の潜在的な内生性と識別仮定の不確実性を考慮した推定が可能になる。推定の結果、教育、職業、雇用形態、役職の 4 つの媒介変数それぞれは、男女間賃金格差の約 2~20%を説明していた。

第 9 章から第 12 章は、働き方とライフコースの関連を扱っている。第 9、10 章は家族と働き方の問題を扱っているという点で少子化問題へのアプローチを試みている。第 10、11 章は、2015 年調査においてサンプルサイズが大幅に増えた高齢者を対象に、その働き方や社会保障の問題に切り込むことで、高齢化社会の様相を描いている。

第 9 章（Takeuchi 論文）は、賃金のジェンダー格差に対する母親になること（motherhood）の効果に着目している。分析を通じ、20-44 歳の女性において、子ども 1 人あたり約 5%の賃金ペナルティーが生じていること、3 人以上の子どもがいる場合ペナルティーが逡増すること、失業・非労働力期間がペナルティー発生の最重要要因であることが判明した。

第 10 章（三谷論文）は、子ども期の貧困から成人期の貧困に至る移行過程を年齢層ごと

に検討している。全年齢に共通して、低学歴は子ども期の貧困と現在の貧困、生活困窮感の関連を媒介していた。一方、若年層では子ども期の貧困や低学歴による非正規雇用が現在の貧困リスクを上昇させるのに対して、壮年層では自営業の継続が、高年層では子ども期の貧困、低学歴の結果として初職に自営業に就くことが、貧困リスクを高めていた。

第11章（太郎丸論文）は、世代内移動研究の中でも、これまでの蓄積があまりないポスト退職期（55歳以降）の移動に注目し、それ以前の年齢との相違を明らかにしている。従業上の地位に関して、男女による移動率の違いは40歳以降縮小し、60歳ごろまでにはほぼなくなっていた。また、ポスト退職期には、男女の職域分離もほとんど存在せず、自営の閉鎖性も変化しない。60歳以降、無職への流出率は正規雇用が非正規雇用を上回っていた。

第12章（古里論文）は、受給年齢以降であっても老齢基礎年金が給付されない無年金問題に焦点を当て、職歴やライフコース、世代間連鎖の観点から65歳以上の男女を対象に分析している。その結果、従来から言われてきた無職期間の効果に加えて、国民年金対象となる職業への従業期間が長い場合や、15歳時に父親が国民年金対象の職に就いていた場合、無年金になりやすいことが分かった。

第13、14章は、社会保障に関する意識に対して働き方が及ぼす影響に焦点を当てている。

第13章（藤田論文）は、老後の公的年金収入への期待が高まるメカニズムを解明するため、正規雇用年数、格差肯定意識、代替収入源への期待が与える影響に注目している。分析の結果、男性のみ年齢を統制しても正規雇用年数が公的年金への期待に正の効果を持っていた。しかし、格差肯定的な価値意識、貯蓄への期待が公的年金収入への期待を高めているという知見は得られなかった。

第14章（申論文）は、産業別非正規雇用比率というマクロ要因に注目し、所得の再分配支持に及ぼす影響を検討している。産業別非正規雇用比率の直接効果は確認されなかったものの、階層変数との交互作用効果が見られた。低階層に位置する人々は自身が働く産業の非正規雇用比率が高くなると再分配に反対する反面、階層が高い人々は産業別非正規雇用比率が上昇すると再分配を支持していた。

以上のように、本巻に収録された論文は、社会学的なツールを駆使しながら、多様な観点から働き方の問題に切り込んでいることが分かるだろう。思い返せば、2005年調査時の大きな問題は、主に若年層の格差だったが、10年を経て、貧困の世代間格差、固定化、高齢期の労働など、労働問題が多岐に渡り、且つ複雑化していることを改めて認識している。我が国の働き方は、少子高齢化やグローバル化を背景に過渡期を迎えているとされる。日本的な働き方を支えてきた雇用慣行は依然として核として残りつつも、周辺層がもはや無視できない状況にある。働き方を取り巻く社会を丹念に読み解くために、社会学、階層研究ができることはまだまだ多い。

2018年3月

森山 智彦