

慶應義塾大学学術情報リポジトリ

Keio Associated Repository of Academic resources

Title	外部労働市場のライフステージ格差とその変動： 企業間移動における上昇・下降移動と移動時年齢との関連
Sub Title	The changing job shift patterns in the Japanese stratification system : the focus on the interaction effect of age and period on external labor markets
Author	竹ノ下, 弘久(Takenoshita, Hirohisa)
Publisher	三田社会学会
Publication year	2003
Jtitle	三田社会学 (Mita journal of sociology). No.8 (2003.) ,p.46- 58
Abstract	
Notes	論文
Genre	Journal Article
URL	http://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AA11358103-20030000-0046

外部労働市場のライフステージ格差とその変動

企業間移動における上昇・下降移動と移動時年齢との関連

The Changing Job Shift Patterns in the Japanese Stratification System:

The Focus on the Interaction Effect of Age and Period on External Labor Markets

竹ノ下 弘久

1. 問題の所在

(1) 研究の焦点

本研究は、男性の企業間移動にともなう職業階層の上昇、下降移動が、移動時年齢とどのように関わっているのかに注目し、分析では主として、中小企業への移動におけるライフステージ格差の時代変動を明らかにする。

本研究がこうした点に注目するのは、中小企業では、大企業と比較して企業間移動が相対的に多く行われており（原 1979:204、盛山 1988:268-269）、その背景には、中小企業では企業内移動を通じた社会的上昇移動（収入の上昇、職位の上昇、社会的に評価の高い職業への移動、熟練を要する職業への移動など）が困難であることが関係していると考えられるからである。先行研究は、中小企業では企業内移動を通じた上昇移動の1要素である収入の上昇幅が、大企業と比べて小さいと指摘している（八代 1997、小池 1998）¹⁾。中小企業セクターでは内部労働市場が発達しておらず、大企業セクターと比較して企業内での上昇移動が困難であると考えれば、企業間移動を経由しない限り、社会的上昇移動が難しいという仮説を立てることができる。

本研究は、こうした観点から、企業内での上昇移動が困難と考えられる中小企業セクターを中心に、企業間移動を経由した社会的上昇移動の可能性について考察する。さらに本研究は、企業間移動に伴う社会的上昇移動と移動時年齢との関係にも注目する。両者の関係に注目する理由は、次の先行研究から導かれる。

社会学における職業経歴研究は、年齢と企業間移動との間に密接な関係があることを、経験的事実として明らかにしてきた。それらは、企業間移動の量を観察することで、企業間移動は職業経歴の試行期である20代に多く発生し、30代以降は企業に定着する時期で、移動の安定期であり、移動量が減少傾向にあることを、繰り返し確認してきた（原 1979；盛山 1988）。こうした研究からは、日本の外部労働市場は、若年層に広く開かれており、かれらはより有利な転職が可能になる反面、30代以降になると特定企業への定着傾向を強めるため、逆に転職しようとする場合、転職が困難であったり、不利な転職（前職よりも収入の低下、職位の低下、熟練を要さない仕事への移動など）に直面することが示唆される。

また、濱中義隆（1998）は、新規学卒時からの同一企業への就業継続者と、一度だけ企業間移動を行いその後その企業に就業継続した者との間での地位達成過程の相違に注目する。分析の結果、初職就業後 10 年以内に他企業に移動して、その企業内で職位や職種の変化を伴う移動を経験した人たちは、学卒時からの就業継続者と、職業威信や収入という点で同一の水準で地位達成を行っていることが明らかになった。こうした知見からは、30 代以降に企業間移動を行った場合、企業内での地位達成が学卒時からの就業継続者と比較して、相対的に困難になると考えられる。これらの研究からは、企業間移動を通じた社会的上昇移動はおおむね 20 代までに限定され、30 代以降はかえって企業間移動を通じた上昇移動は、困難になると推測することができる。

とはいえ、先行研究の多くは、企業間移動におけるライフステージ格差を明らかにするに際し、20 代までと 30 代以降の企業間移動の量の相違に注目してきたのであって、企業間移動に伴う上昇移動、下降移動を直接測定してきたわけではない。そこで本研究は、「社会階層と社会移動全国調査（以下、SSM）」データを用いて、企業間移動に伴う職業威信の変化に着眼し、そこから企業間移動に際しての社会的地位の上昇、下降移動について論じる。

ただし、SSMで測定された職業経歴データは、20 歳から 69 歳までの対象者の現時点までの職歴をくまなく質問している。そのため、特定の個人の中で生起する個々の企業間移動は、異なる時代において成立しており、これらを一緒に分析するのは適切ではなく、時代の変化に配慮した分析が求められる。本研究では、高度成長期までと低成長期以降とで、企業間移動のライフステージ格差にいかなる変化が生じているのかに注目する。

（2）職業威信を用いて上昇、下降移動を論じることの意義

従来の職業経歴に関する先行研究の多くは、総合階層分類（原 1979）を用いて分析を行ってきた（盛山 1988、渡辺・佐藤 1999）。盛山（1988:277-282）は、労働市場の分節化の細かいメカニズムの抽出は困難であるとしたうえで、大企業ホワイトカラー、大企業ブルーカラー、中小企業ホワイトカラー、中小企業ブルーカラーの 4 つの一般被雇用のセクターを分析の焦点におく。そして、それぞれのセクターに所属する労働者が、他のセクターに移動する可能性の強さや移動パターンについて分析する。しかし、このように設定された分析枠組では、企業間移動に伴う上昇、下降移動を、下位セクター、上位セクターへの移動という観点でしか分析することができない。労働市場の二重構造論に従えば、大企業は、企業特殊的熟練の形成を重視した内部労働市場を構成しており、外部労働市場への依存の度合いは小さい。そのため、本研究の主題である中小企業労働者が、外部労働市場を経由して大企業へと移動することは困難であり、そもそも、彼らには上昇移動の経路は閉ざされていることになる²⁾。

とはいえ、中小企業のほうが大企業よりも企業間移動が頻繁に行われているのも事実であり（原 1979:204、盛山 1988:268-269）、たとえ同一セクター内であっても、以前よりも上位の役職的地位への移動、社会的評価の高い職業への移動が行われていることは十分考えられる。そ

のため、総合階層分類による職業カテゴリーを用いては、労働市場の二重構造の同一セクター内で生じる細かい職種間の移動を、明確に捉えることができない。そこで本研究では、職業小分類にたいしてスコアが割りふられた職業威信スコアを使用することで、同一セクター内で生じる細かい職種間の移動構造を明らかにすることができると考えた。また職業威信スコアは、個々の職業小分類に得点をわりあて、職業小分類に明確な序列構造を付与しており³⁾、移動元職業と移動先職業の威信スコアの差を算出することで、上昇移動、下降移動を定義することが可能になる⁴⁾。

職業威信は、細かい職種間の移動構造を明らかにする上で、有益な視点を提示してくれるが、職業威信の概念としての曖昧さが、これまでに繰り返し議論されており (Wegener 1992)、本研究での立場を示すことなしにこれを用いることはできない。太郎丸 (1998a) によれば、職業威信の解釈について、①特定の職業に付随される名誉やそれにもとづく社会的影響力、②職業の一般的な意味での望ましさ、③社会経済的地位を示すもの、の3つに整理できるという。日本における職業威信を用いた研究は、②の立場にたつものが多い。しかし、②の立場の問題は、「職業の全般的な望ましさ」が、具体的に何を指し示しているかが曖昧な点である。都築一治 (1998) は、行為者の職業評定基準について考察し、データ分析の結果、評定基準の基本構造として、①職業の社会的価値、社会への効果、②職業的役割に要請される技能水準、③職業的地位に付与される報酬、を指摘し、デービスとムーアの機能主義的階層論と同様の知見が導かれたことを主張する (Davis and Moore 1945)。本研究では、個々の職業小分類に割りふられた職業威信スコアを、職業の社会的重要性、技能水準、報酬という観点から見た職業の望ましさの序列づけを示すものと解釈し、威信スコアの上昇、下降は、そうした望ましさのヒエラルキー上の位置の変化として捉えることにする。

2. 先行研究

(1) 長期雇用研究

本節では、中小企業の労働市場における企業間移動の上昇、下降移動を予測する仮説を先行研究にもとづいて整理する。

職業経歴のライフステージ格差の規定要因は、これまでも「日本的雇用慣行」の視点から頻りに論じられてきた。「日本的雇用慣行」の主要な柱に、長期的な雇用保障と年齢・勤続年数と結びついた賃金体系があり、企業側のそれらを維持する合理性として、企業特殊的人的資本の形成、雇用者間での円滑な技術移転 (OJT) の確保、職場内での信頼関係の形成があげられる (八代 1997:35-44)。そのため企業は、訓練可能性が高く、長期間雇用可能な若年層を多く採用する必要が生じ、20代の若年層の採用を重視するが、他の企業で特殊熟練を身につけた30代以上は、企業の長期雇用にはあまり適さず、企業の側からあまり積極的に採用しないと考えられる。そして、企業特殊熟練の形成を重視する長期雇用慣行は、大企業で顕著な傾向であり、中小企業では、特殊熟練形成に必要な雇用者の長期在籍傾向はあまり進展していない

いと指摘されている（稲田 1998）。

労働者の長期在籍が成立していない中小企業では、その分、流動的な労働市場を形成していると考えられる。初職の就業持続期間を企業規模別に分析した平田周一（2002）は、中小企業ほど初職の就業持続期間が短いことを主張する。また、八代尚宏（1997:50-53）は、企業規模別に勤続賃金プロファイルを観察し、従業員が 10 人から 99 人の企業では、男性雇用者の勤続年数にもとづく賃金格差は、大企業と比べて小さいことを示した。そして八代は、年功賃金制度は、人的資本形成のための雇用者の企業内での閉じ込めの役割を持っていると主張し、その証拠として、企業規模別の年齢賃金プロファイルの大きさが、離職率の高さと反比例の関係にあることを示す。このように、中小企業の労働市場は、大企業と比較して流動的であることから、その分、外部労働市場に依存する傾向が強いと考えられる。そのため、中小企業では企業内部での企業特殊熟練の形成を重視しておらず、必ずしも訓練可能性の高い若年層を好んで採用する必要はないことになる。

したがって中小企業では、若年層、中年層に関わらず、企業間移動に伴う有利、不利に差はないと予想される。また、外部労働市場に依存し、企業内での人的資本形成のシステムを持たない場合、かえって他企業で経験をつんだ中年層を、中小企業は優遇する可能性がある。その場合、若年層よりも中年層のほうが、企業間移動に際し、職業威信の上昇を伴う移動を経験しやすいことになるだろう。

（2）中小企業における内部労働市場の形成に注目する研究

個人の職業経歴に注目するとき、中小企業は、大企業と比較して相対的に流動的な労働市場を形成しているといえる。しかし、原純輔（1979）、盛山和夫（1988）の研究や、渡辺勉と佐藤嘉倫（1999）の研究では、企業規模に関わらず 20 代までは、職業経歴の試行錯誤期であるため、企業間移動が増加傾向にあるが、30 代以降は、職業経歴の安定期に入り、企業間移動が減少傾向にあることを繰り返し明らかにしてきた。これらの研究に従えば、30 代以降は、中小企業であっても長期勤続傾向を確認できるのかもしれない。

そうした仮説を支持するものに、中小企業のサービス業従事者の職業経歴を分析した佐藤厚（1999）の研究がある。佐藤によれば、中小サービス業の労働者は、転職経験者が多いが、場当たり的に転職を繰り返しているのではなく、若い時期に 1 度か 2 度転職するが、中高年期には、特定企業に定着している場合が多いと報告する（佐藤 1999:83-84）。佐藤の言うように、中小企業における長期勤続化は、内部労働市場の形成を促し、外部労働市場への依存の度合いを弱めているのかもしれない。

これらの議論は、中小企業の人的資本形成に着目した小池和男（1981）の研究からもうかがえる。小池は、中小企業の事業所を対象とした調査結果にもとづき、中小企業も、人的資本形成において内部形成方式を重視し、他企業で一般的熟練を身につけた労働者の採用にあまり積極的ではない点を明らかにしている。中小企業内部で人的資本形成が行われ、内部労働市場が

成立するためには、労働者がある程度定着的である必要がある。しかし中小企業は、大企業と比べてその条件に恵まれていないにも関わらず、半数弱の事業所が内部形成方式を重視し、外部労働市場に依拠する事業所が全体の6分の1と少数派であった。そこから小池は、中小企業でも内部形成方式が主流になりつつあると主張する(小池1981:43)。

両者の研究は、中小企業は外部労働市場に依拠してきたとする従来の仮説とは異なる視点を提示している。中小企業においても、大企業と同様、内部形成方式を重視しており、企業間移動に際して、訓練可能性の高い若年層により有利な雇用機会が提供され、すでに長期間他企業での就業経験のある中年層には、良好な雇用機会が提供されない可能性が考えられる。その場合、若年層のほうが企業間移動において職業威信の上昇を伴う移動を経験しやすく、中年層は、職業威信の下降を伴う移動を経験しがちであることが予測される。

(3) 高度成長期から低成長期にかけての変化

これまでに検討してきた中小企業の外部労働市場依存仮説にせよ、内部労働市場形成仮説にせよ、両者の議論とも、時代の推移に伴う変化に何ら言及していない。以下では、中小企業の企業間移動の動向の時代変動について論じる先行研究を取り上げ、検討を行う。

岩井八郎(1990)は、20歳から35歳までの企業間移動に焦点をあて、高度成長期から低成長期への職業経歴の変化が、高卒の中小企業雇用者に見出されると主張する。高度成長期には、従業先移動は20歳代後半までに多く生じ、大企業や自営業に移行する者も多く、移動後の方向に多様性があった。しかし、石油ショック以後では、20代における従業先移動が、中小企業の枠内に限定され、企業規模にもとづく従業先移動の境界が強化されたと述べる。

岩井は、年齢別の企業間移動の時代変動の相違には言及していないが、渡辺勉と佐藤嘉倫(1999)は、1946年から1995年までの期間について、年齢別の職業経歴の変動過程を分析し、次の点を主張する。20代を中心とする若年層は、移動が多く、時代による移動パターンや労働市場の二重構造的な変化が大きい。30代以降は、全体的に移動量が少なく、中小企業から大企業への移動が戦後ほとんどみられず、労働市場の二重構造に強い影響を受けてきたという。そして彼らは、企業特殊熟練の形成を重視する「日本的雇用慣行」の議論に依拠して、分析結果を解釈する。すなわち、日本の企業は内部形成方式を重視しており、外部労働市場は、概して若年層に開放的で中年層に閉鎖的である。そのため、若年層の外部労働市場は、景気の動向に応じて拡大する誘因を持っており、時代によって異なる移動パターンを示していると主張する。

両者の研究は、総合階層分類を用いて労働市場の二重構造の時代変動について論じており、本研究とは問題関心が異なるが、両者の知見を本研究の関心と接合すると、次の作業仮説が導かれる。

中年層に対する外部労働市場は、戦後一貫して、大企業、中小企業ともに閉鎖的であった。そのため、高度成長期、低成長期ともに、中年層は企業間移動に際して不利な移動をしいられ、

若年層と比較しても、上昇移動よりも下降移動の傾向が顕著であると予想される。他方で若年層の外部労働市場は、高度成長期に一層拡大して上昇移動の傾向が顕著であるが、低成長期には労働市場が縮小するため、中年層との上昇移動の格差も縮小傾向にあると考えられる。以下では、この仮説を「若年層時代変動仮説」と呼ぼう。

しかし、時代にともなう職業経歴の変化は、若年層ではなく、中年層に強くあらわれると主張する研究もある。樋口美雄（1991）は、良好な雇用機会が離職率の上昇を生むという前提に立ち、1971年から1987年の男子製造業年間離職率をもとに、離職率関数を年齢別に推定した。分析の結果、時期に関わらず一貫して、若年層のほうが離職率は高いが、有効求人倍率の交互作用項を年齢別に投入したところ、有効求人倍率の上昇により労働市場が逼迫しているときは、中年層ほど、離職率が上昇するという結果を得た。全体的な水準では、若年層のほうが離職率は高いが、労働市場の逼迫時における離職率の上昇幅は、30代、40代の方が若年層よりも大きいと主張する。

離職率の上昇を、現在勤めている企業の外部での良好な雇用機会が生み出すものと解釈すれば、樋口の研究から次の作業仮説を導くことができる。景気よかつた高度成長期には、労働力不足から、中小企業において若年層だけでなく中年層にも良好な雇用機会が提供され、若年層と中年層との間の上昇移動の格差は消失するか、かえって中年層のほうが高い上昇移動率を示す。しかし、景気後退期に入る低成長期では、外部労働市場が縮小し、中年層は、中小企業から敬遠されることで、若年層よりも不利な移動を強いられ、前職よりも威信の高い職業につくことが困難になっていくと考えられる。以下では、この仮説を「中年層時代変動仮説」と呼ぼう。

中小企業における「外部労働市場依存仮説」、「内部労働市場形成仮説」は、時代の変動を考慮しない仮説である。他方で、「若年層時代変動仮説」と「中年層時代変動仮説」は時代の変化を考慮した仮説である。次節以降では、これらの仮説のいずれがデータをよりよく説明できるか、そして、高度成長期から低成長期にかけて、中小企業における企業間移動に伴う上昇、下降移動に、いかなる変化が見られるのかについて検討を行う。

3. データと変数

(1) データ

本研究では、1995年に実施された「社会階層と社会移動全国調査」のA票男性データを分析に使用する。分析では、個人単位での分析ではなく、企業間移動を1つの単位として分析する。SSM調査は職業経歴の把握に際し、企業間移動と企業内移動の双方を区別して測定しており、ここでは企業間移動のみを取り出して分析する。

また本研究では、企業間移動の上昇、下降移動と移動時年齢との関連を分析するにあたり、被雇用から被雇用への移動に分析を限定し、農業・自営業からの移動、農業・自営業への移動を分析から除外する。また、歴史的イベントの排除や、時代がさかのぼるほど、若年層の移動しか

分析できないこと、1954年以前に移動したケースでは、20代かそれ以下の年齢層に限られるため、移動時期が1955年以降のものに分析を限定する。そして、定年退職に伴う強制移動の効果を除去し、対象年齢を分析の都合上10歳刻みでそろえるため、移動時年齢が20歳以上から49歳以下のものに分析を限定する。

その他、使用する変数に欠損値があるものを除去した結果、本研究の分析対象となる移動ケース数は全部で733となった。

(2) 変数

従属変数には、移動前と移動後の職業威信スコアを用いて構成した「企業間移動における上昇・下降移動」を使用する。本研究では、SorensenとTuma(1981)にしたがい、上昇、水平、下降移動の定義を行う。前職よりも威信の高い職業に到達した場合は上昇移動、両者の威信が一致するとき水平移動、前職より威信の低い職業への移動は下降移動とみなした⁵⁾。

このように定義される上昇、下降移動を分析するために、クロス集計とログリニア分析を用いる。分析のための独立変数には、移動時年齢、到達職の企業規模と職種、移動時期を設定した。到達職の企業規模は、従業員数が300人以上を大企業とし、299人未満を中小企業とした。移動時期は、1955年から73年を高度成長期とし、1974年から95年を低成長期以降として区分した。分析に用いる変数のカテゴリーごとのサンプル数を表1に示しておく。分析には、離職年齢と職業威信の変化とのクロス表を職業別、離職時期別に集計し比較するが、サンプル数の関係で、大企業についてはホワイトカラーとブルーカラーを合併したクロス表を作成する。

表1 使用する変数のカテゴリー区分とサンプル数

変数	カテゴリー	N	変数	カテゴリー	N
到達職業 分類	大ホワイト	93	離職年齢	20-29歳	456
	大ブルー	83		30-49歳	277
	中小ホワイト	202	職業威信 の変化	上昇移動	222
	中小ブルー	355		水平移動	317
離職時期	1955年-73年	287	下降移動	194	
	1974年-95年	446			

表2 高度成長期における企業間移動に伴う職業威信の変化

		下降移動	水平移動	上昇移動	合計
大企業	20-29 歳	13(23.6)	25(45.5)	17(30.9)	55(100)
	30-49 歳	8(36.4)	8(36.4)	6(27.3)	22(100)
	合計	21(27.3)	33(42.9)	23(29.9)	77(100)
中小ホワイト	20-29 歳	11(22.4)	19(38.8)	19(38.8)	49(100)
	30-49 歳	8(38.1)	5(23.8)	8(38.1)	21(100)
	合計	19(27.1)	24(34.3)	27(38.6)	70(100)
中小ブルー	20-29 歳	30(27.8)	<i>61(56.5)</i>	<i>17(15.7)</i>	108(100)
	30-49 歳	8(25.0)	<i>11(34.4)</i>	<i>13(40.6)</i>	32(100)
	合計	38(27.1)	72(51.4)	30(21.4)	140(100)

大企業： $\chi^2=1.306$ 中小ホワイト： $\chi^2=2.288$ 中小ブルー： $\chi^2=9.549^{**}$

注) カッコ内は行ごとのパーセンテージ。イタリックで表記されたセルは、調整済み標準残差が、 ± 1.96 以上であることをさす。* $P < .05$ ** $P < .01$ 。以下同様。

表3 低成長期以降における企業間移動に伴う職業威信の変化

		下降移動	水平移動	上昇移動	合計
大企業	20-29 歳	17(31.5)	18(33.3)	19(35.2)	54(100)
	30-49 歳	10(22.2)	23(51.1)	12(26.7)	45(100)
	合計	27(27.3)	41(41.4)	31(31.3)	99(100)
中小ホワイト	20-29 歳	22(28.2)	<i>18(23.1)</i>	<i>38(48.7)</i>	78(100)
	30-49 歳	10(18.5)	<i>27(50.0)</i>	<i>17(31.5)</i>	54(100)
	合計	32(24.2)	45(34.1)	55(41.7)	132(100)
中小ブルー	20-29 歳	30(26.8)	<i>44(39.3)</i>	<i>38(33.9)</i>	112(100)
	30-49 歳	27(26.2)	<i>58(56.3)</i>	<i>18(17.5)</i>	103(100)
	合計	57(26.5)	102(47.4)	56(26.0)	215(100)

大企業： $\chi^2=3.214$ 中小ホワイト： $\chi^2=10.295^{**}$ 中小ブルー： $\chi^2=8.861^*$

表4 ログリニアモデルによる時代独立モデルの検討

	M	[TA]	[TB]	[AB]
	χ^2	d. f.	p.	
大企業	3.3940	2	0.1832	
中小ホワイト	8.2834	2	0.0159	
中小ブルー	17.0173	2	0.0002	

注) T は移動時期、A は移動時年齢、B は上昇、下降移動を表す。

4. 結果

職業別、時期別にクロス集計を行い、結果は、表2と表3として示した。なお、大企業については、中小企業の動向を比較対照するために結果を表示した。

大企業についてみると、高度成長期、低成長期ともに、年齢別の職業威信の変化に有意差は見られなかった。大企業の場合、若年層と中年層で、企業間移動の上昇、下降傾向に一貫して差はみられないといえる。

つぎに、中小ホワイトについてみてみると、高度成長期には若年層と中年層で、企業間移動に伴う職業威信の変化の傾向に差はみられないが、低成長期になると、年齢間で有意差が見られる。セルごとに調整済み標準残差を算出すると、20代の水平移動と上昇移動、3,40代の水平移動と上昇移動で、残差が±1.96以上となった。下降移動については年齢間で差は見られないが、20代では上昇移動が有意に多く、3,40代では水平移動が有意に多い結果となった。

中小ブルーの場合は、高度成長期と低成長期ともに有意差が見られた。調整済み標準残差をみると、双方のクロス表とも、下降移動のセルでは有意差は見られないが、その他のセルでは有意差が見られる。高度成長期では、中年層のほうが上昇移動率が有意に高いが、低成長期以降では、若年層の方が上昇移動率が高くなり、中年層の上昇移動が低下傾向にあった。このように中小ブルーでは、高度成長期と低成長期で年齢と企業間移動との関係に、大きな変化が生じているといえる。

クロス集計を見るかぎり、中小ホワイトと中小ブルーでは、高度成長期と低成長期で、移動時年齢と企業間移動との関係に一定の変化が生じていることがうかがえる。クロス集計から確認される傾向が、有意なものかどうかを検討するため、ログリニアモデルを職種別にあてはめてみた。分析に際して用いたモデルは、移動時年齢と企業間移動との関係が、時代効果から独立しているとするものであり、モデルの当てはまりが悪い場合は、両者の関係は、高度成長期から低成長期にかけて変化していると考えることができる。

分析結果は、表4として示した。大企業については、モデルの当てはまりが悪いわけではないので、時期による差はないといえる。他方で、中小ホワイトと中小ブルーについては、モデルの当てはまりが悪く、移動時年齢と企業間移動との関係は、高度成長期から低成長期にかけて有意に変化していると結論づけることができる。

5. 議論

以下では、前節で明らかにした分析結果を、2節で論じた作業仮説の予測と照合しつつ議論を行う。

大企業への移動については、中小企業の動向と比較するために、その結果を提示したが、戦後一貫して、企業間移動の上昇、下降移動の傾向に変化は見られなかった。こうした結果がみられた背景として、次のことが考えられる。大企業の場合、企業の雇用市場の入口として学卒

労働市場を重視し、学卒後、他の従業先を経験してから他企業へと移る外部労働市場の閉鎖性の度合いが高い。その閉鎖化は、年齢に関係なく作用しており、その結果、若年層と中年層で上昇移動率に差が出なかったものと考えられる⁶⁾。分析結果は、大企業については、長期雇用慣行が、高度成長以降一貫して継続していることを示唆するものといえる。

中小企業ホワイトカラーについては、高度成長期に若年層と中年層で上昇移動傾向に差は見られないが、低成長期以降、若年層のほうが上昇移動率が高くなった。中小企業ブルーカラーの場合、高度成長期では、中年層のほうが上昇移動率が高いが、低成長期以降では、若年層のほうが上昇移動率が高くなった。こうした結果は、時代による変化を仮定しない中小企業の「外部労働市場依存仮説」と「内部労働市場形成仮説」のいずれも支持しない。また、時代による変化を仮定する「若年層時代変動仮説」の予測とも一致しない。結局、データを最もよく説明する仮説は、「中年層時代変動仮説」であった。

しかしながら、「中年層時代変動仮説」は、高度成長期に中年層に良好な雇用機会が提供され、低成長期以降ではそれが減少するという、労働市場の動向変化を予測するにとどまり、その背後にある労働市場の構造変動を明確に説明するわけではない。労働市場の構造変動の視点から考えれば、次の説明が妥当ではないだろうか。つまり、高度成長期については、「外部労働市場依存仮説」の予測と一致するのに対し、低成長期以降では、「内部労働市場形成仮説」がデータを最もよく説明するのである。分析結果は、高度成長期から低成長期にかけて、中小企業における雇用慣行が、外部労働市場依存型から内部労働市場重視型へと転換したことを示唆している。

高度成長期における中小企業の外部労働市場依存の動向は、次のように説明することができる。第1に、この時期の中小企業は、内部労働市場が未発達で、雇用も流動的であり、他企業で一定の熟練と経験を身につけた労働者を必要としていた。第2に、高度成長期は、若年層の労働力不足が深刻化し、中小企業が学卒労働市場で若年層を十分確保することが難しかった⁷⁾。その代替的労働力として、中年層は、外部労働市場で良好な雇用機会が保証され、彼らの上昇移動率が増加したと考えることができる。

しかし低成長期以降、中小企業への移動は、中年層よりも若年層で上昇移動率が高くなる。これはこの時期より、中小企業の外部労働市場において、若年層を選好する構図が出現したことを意味する。ただし、この結果から直ちに、低成長期以降、中小企業において大企業と同様の内部労働市場が形成されたとは言い難い。中小企業では、勤続年数にもとづく賃金格差が大企業と比べて小さく、労働者の側に立てば、企業内に長期在籍する誘因に乏しい（八代 1997）。そのため、外部労働市場への依存を断ち切り、学卒者のみを入口とする内部労働市場を構成することは困難である。

大企業と同様の内部市場の構成は困難であるが、中小企業が企業特殊熟練を事業の運営上全く必要としていないわけではない。小池（1981）の中小企業の事業所を対象とした研究からも明らかのように、低成長下の中小企業もまた、他企業で一定の熟練を身につけた労働者の採用

にあまり積極的ではなく、熟練形成において内部形成方式を重視していた。その結果中小企業は、外部労働市場からの労働力の調達に際し、他企業での勤続年数が長く、一定の熟練を身につけた中年層よりも、企業内での訓練可能性の高い若年層の雇用を選好するようになったと考えられる。こうした変化の背景には、低成長期以降、若年層の労働力需給が緩和し、外部労働市場で若年層の雇用が以前よりも容易になったことも大きく関係していると思われる。中小企業の報酬構造は、労働者を企業内に閉じ込める要素に乏しいものの、低成長期以降、企業は、訓練可能性の高い若年層の雇用を選好するようになったのである。

ではその結果として、中年層は、近年著しく転職において不利な移動、下降移動をしいられているのであろうか。クロス表と各セルの残差を見るかぎり、低成長期以降、中年層は若年層と比較し水平移動率は有意に高いが、下降移動率について有意差は見られない。したがって低成長期以降、中年層は確かに、若年層と比較して企業間移動に伴う上昇移動が困難になっているものの、中年層のこれまでのキャリアが低く見積もられ、若年層よりも下降移動が顕著になっているわけでは必ずしもないのである。

本研究は、1995年までの職業経歴データを用いて、戦後日本の企業間移動におけるライフステージ格差について分析を行い、低成長期以降、中小企業への企業間移動において、中年層の上昇移動が若年層と比較して相対的に困難になっており、訓練可能性の高い若年層を選好する構図が出現していることを明らかにした。とはいえ、本研究が分析に用いたデータは、あくまで1995年までの男性の職業経歴データであり、その点での留保が必要である。したがって本研究は、1990年代後半以降の外部労働市場のライフステージ格差については明らかにできていない。1990年代後半以降も、引き続き、若年層が中年層よりも有利な企業間移動を可能にしているとはかぎらない。その正確な解明は、2005年に実施予定のSSM調査によるデータ分析を待たなければならない。

付記) SSMデータの使用にあたっては、1995年SSM研究会の許可を得た。データの使用を許可して下さった研究会に記して感謝申し上げます。

【註】

- 1) なお、未発表ではあるが、筆者によるSSMデータを用いた分析によれば、中小企業ブルーカラーの場合、学卒時からの就業継続者と、他企業を経験してからの中途採用者とともに、特定企業に長期在籍しても、企業内移動を通じた職業威信の上昇幅が他のセクターと比較して著しく低いことが明らかにされている。中小企業ブルーカラーは、特定企業への長期在籍による社会的上昇移動が、大企業と比較して著しく小さいといえる。
- 2) 尾嶋史章(1994)は、1985年のSSMデータを用いて、大企業と小企業とは相対的に独立した労働市場を有することを明らかにし、両者の労働市場の分節構造の存在を主張した。

- 3) 職業の社会的な望ましさの序列構造をめぐるのは、安定した順序構造をなしているという見解（原・盛山 1999）と、回答者間での職業評定の不一致が顕著であり、完全順序性を仮定できないという見解（太郎丸 1998b）の双方があり、どちらが正しいか決着はついていない。本研究では、太郎丸（1998b）の主張を理解しつつも、職業評定の完全順序性を仮定して議論をすすめていくことにする。
- 4) 職業経歴の分析に、職業威信の上昇、下降移動という視点を導入した研究として、Sorensen と Tuma（1981）や、都築一治（1988）がある。Sorensen と Tuma（1981）は、職業威信を用いて操作的に上昇移動、水平移動、下降移動を定義し、内部労働市場にもとづく閉鎖的なセクターと外部労働市場に依存する開放的なセクターでは、それらの移動を規定する要因との因果構造がどのように異なるかに注目した。また田中重人（1996）は、女性の転職のデメリットを数値化する際に、職業威信スコアを用いて、移動前よりも移動後の威信スコアが高いものを上昇移動とみなし、そこから上昇移動率を職種ごとに比較している。
- 5) 本研究は、1955 年から 95 年までの職業経歴データの分析を行うため、95 年版ではなく、75 年版の職業威信スコアを用いる。
- 6) たとえば小野旭（1989）は、大企業では学校を卒業すると同時に入社し、そのまま同じ企業に定年まで勤続する労働者が多いことから、これを「子飼い重視の雇用慣行」と呼び、「終身雇用」の柱と位置づけている。そのため大企業への移動の場合、若年期の移動も中年期の移動も、同様に閉鎖的であるため、企業間移動にともなう上昇、下降移動の傾向に有意差は見られなかったと考えることができる。
- 7) 高校の新規学卒者の求人倍率に注目すると、高度成長期が始まった 1955 年には 0.7 倍であったが、1960 年には 1.5 倍、65 年 3.5 倍、70 年 7.1 倍と推移しており、学卒労働者については、需要超過の状況がうかがえる。戦後の労働力需給の問題については、中村隆英（1993）を、戦後の男子学卒労働市場の形成過程については、菅山真次（2000）を参照。

【文献】

- Davis, Kingsley and Wilbert E. Moore, 1945, "Some Principles of Stratification," *American Sociological Review*, 10(2): 242-249.
- 濱中義隆 1998 「職業移動の構造と学歴効果——最初の企業間移動に着目して」 荻谷剛彦編 1998 『1995 年 S S M 調査シリーズ 11 教育と職業——構造と意識の分析』 1995 年 S S M 調査研究会: 85-103.
- 原 純輔 1979 「職業経歴の分析」 富永健一編 『現代日本の階層構造』 東京大学出版会: 198-231.
- 原 純輔・盛山和夫 1999 『社会階層——豊かさの中の不平等』 東京大学出版会.
- 樋口美雄 1991 『日本経済と就業行動』 東洋経済新報社.
- 平田周一 2002 「流動化する労働市場？」 原純輔編 『流動化と社会格差』 ミネルヴァ書房: 88-117.
- 稲田雅也 1998 「長期安定雇用はいつ成立したのか」 佐藤俊樹編 『1995 年 S S M 調査シリーズ 2 近代日本の移動と階層』 1995 年 S S M 調査研究会: 65-85.
- 岩井八郎 1990 「高度成長期以後の学歴とライフコース」 『教育社会学研究』 46 集: 71-95.

- 小池和男 1981『中小企業の熟練』同文館。
- 小池和男 1998『仕事の経済学 [第2版]』東洋経済新報社。
- 中村隆英 1993『日本経済——その成長と構造 第3版』東京大学出版会。
- 野村正實 1994『終身雇用』岩波書店。
- 尾嶋史章 1994「労働市場における二重構造的性の再検討——SSM職歴データによる企業間移動の分析」『経営経済 (大阪経済大学)』30: 39-54。
- 小野 旭 1989『日本の雇用慣行と労働市場』東洋経済新報社。
- 佐藤 厚 1999「労働市場とキャリア形成——中小サービス業を中心として」稲上毅・八幡成美編『中小企業の競争力基盤と人的資源』文眞堂: 75-99。
- 盛山和夫 1988「職歴移動の分析」『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: 251-305。
- Sorensen, Aage B., Nancy Brandon Tuma, 1981, "Labor Market Structures and Job Mobility," *Research in Social Stratification and Mobility*, 1: 67-94.
- 菅山真次 2000「中卒者から高卒者へ——男子学卒労働市場の制度化とその帰結」荻谷剛彦・菅山真次・石田浩編『学校・職安と労働市場』東京大学出版会: 193-264。
- 田中重人 1996「職業構造と女性の労働市場定着性——結婚・出産退職傾向のコーホート分析」『ソシオロジ』41(1): 69-85。
- 太郎丸博 1998a「職業威信と社会階層——半順序関係としての社会階層」都築一治編『1995年SSM調査シリーズ5 職業評価の構造と職業威信スコア』1995年SSM調査研究会: 1-14。
- 太郎丸博 1998a「職業評定の一致度と間主観的階層構造」都築一治編『1995年SSM調査シリーズ5 職業評価の構造と職業威信スコア』1995年SSM調査研究会: 15-30。
- 都築一治 1988「労働市場と職歴移動」『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: 307-329。
- 都築一治 1998「職業評定のモデルと職業威信スコア」都築一治編『1995年SSM調査シリーズ5 職業評価の構造と職業威信スコア』1995年SSM調査研究会: 69-86。
- 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): 57-75。
- Wegener, Bernd, 1992, "Concepts and Measurement of Prestige," *Annual Review of Sociology*, 18: 253-280.
- 八代尚宏 1997『日本の雇用慣行の経済学——労働市場の流動化と日本経済』日本経済新聞社。

(たけのした ひろひさ 慶應義塾大学メディア・コミュニケーション研究所)