

Title	ポスト経済成長期において男性の職業意識は「長期雇用」慣行にどう影響したか？
Author(s)	吉岡, 洋介
Citation	年報人間科学. 34 P.55-P.72
Issue Date	2013-03-31
Text Version	publisher
URL	https://doi.org/10.18910/24974
DOI	10.18910/24974
rights	
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

〈論文〉

ポスト経済成長期において男性の職業意識は「長期雇用」慣行にどう影響したか？

吉岡 洋介

要旨

戦後日本の「長期雇用」慣行を説明することは階層研究でも重要なテーマである。本稿は、高度経済成長期までに入職した世代で大企業従業員を中心に「長期雇用」傾向が進んだのはなぜかという問いを設定し、この世代の男性従業員の職業意識とその後のポスト経済成長期の離職行動との関連性に注目し実証的説明を試みた。

1979年から2006年までのインターバルを置いて同一男性対象者を追跡したパネル調査データを用いた多変量解析の結果、労働市場のなかでも中小企業ブルーカラーに従事する男性の仕事満足度（1979年）のみ、その後のポスト経済成長期の離職行動を抑制した。一方、大企業従業員や中小企業ホワイトカラーに従事する男性の仕事満足度は、その後の離職行動に影響しなかった。よって、離職行動に伴い賃金や雇用の安定性の下降移動が起こるリスクが高い従業員は、たとえ仕事に不満でも勤続したことが示唆された。このような職業生活における労働市場の位置と職業意識との相互作用効果が、大企業を中心とした「長期雇用」慣行に影響したと考えられる。

キーワード

離職行動、仕事満足度、長期雇用、パネル調査、ポスト経済成長期

1. 問題

1.1 労働市場の二重構造

20世紀の日本の階層研究、それも本人の世代内移動・職歴移動に関する主要テーマは労働市場の二重構造の実態の記述にあった。労働市場の二重構造とは、労働市場が賃金や福利厚生などの雇用の安定性の面で恵まれたセクターとそうでないセクターに分断されている状態をさす。戦後日本社会で労働市場の二重構造を問題として扱う場合、恵まれたセクターとは大企業とくに大企業ホワイトカラーのことであり、そうでないセクターとは中小企業とくに中小企業ブルーカラーのことを言う。分断された労働市場の間には賃金や雇用の安定性に格差があるだけでなく、労働市場における職業的キャリアの移動の仕方にも違いがあるとされてきた。そしてこのような移動の差異こそ、20世紀の日本の社会学の階層研究において重要な研究対象であった。

戦後の日本社会の労働問題を専門とした経済学者の氏原正治（1966）は、労働市場の二重構造が人々の職業的キャリアに及ぼす影響について2つの問題を提起した。ひとつは、大企業の労働者が同一企業に勤

続する傾向が強く中小企業からの流入が困難であるという「企業的封鎖性」の問題である。もうひとつは、かりにセクター間に移動があったとしても中小企業から大企業へのいわゆる上昇移動が逆方向の下降移動と比べて困難であるという「階層性」の問題である。

氏原は、昭和20年代におこなった京浜工業地帯の実態調査に基づき製造業のマニュアル労働者にとって大工場から中小工場への移動は容易であるがその逆は困難であることを発見した。この成果に見られる現象こそが労働市場の二重構造の「階層性」であった。けれどもその後この氏原の実証研究は批判を受けることになる。その代表的なものは、もともと労働市場において従業員数の多いセクターからの移動や中途採用の多いセクターへの移動が絶対量として多く観察されるのは当然であるというものである。尾高邦雄(1984)は「1960年社会階層と社会移動調査(SSM東京23区)」の職歴データを用い、各セクターの市場規模の違いを考慮した相対的な移動の「階層性」を調べた。その結果、従業員数100人以上の大・中企業と10人未満の極小企業との間のみ局所的な「階層性」が見られるとした。尾嶋史章(1994)は「1985年社会階層と社会移動全国調査」の男性の職歴データを用い、氏原の実態調査の調査時期も含めた戦後40年の労働市場における「階層性」の検討を試みた。やはり各セクターの市場規模の違いを統制した対数線形モデルの分析の結果、戦後のある時期(1946～60年)においてのみ製造業従事者間で「階層性」が存在した可能性があるという示唆に尾嶋は留めた。盛山和夫・都築一治ら(1990)は尾嶋と同じ1985年SSM調査の男性の職歴データを用い、企業規模だけでなく職種の違いも考慮した職業カテゴリ間の「階層性」をイベントヒストリー分析により検討した。この分析手法のメリットはセクターごとの非移動者の大きさも考慮できる点にある。分析の結果、大企業セクター内の移動が非常に少ない(非移動者が多い)ため、むしろ同一職種内の移動が起こった場合は中小企業から大企業への言わば上昇移動のほうが多いことを示した。

このように、戦後日本社会における労働市場の二重構造の「階層性」は労働市場においていつも支配的な命題ではないことが示されたと言える。そして盛山・都築ら(1990)の研究から、労働市場の二重構造に関しては、むしろ氏原の指摘したもうひとつの問題である「企業的封鎖性」すなわち大工場(大企業)の企業間移動の少なさこそが階層研究にとって重要なことが示されたと言える。なぜなら恵まれた層がその地位を継続できる仕組みは社会全体の不平等の持続に影響するからである。

1.2 大企業を中心とした「長期雇用」慣行

大企業の「企業的封鎖性」とは、戦後の日本社会で大企業を中心に見られた「終身雇用」「長期雇用」をさす。野村正實(1994)は「終身雇用」の定義を、学卒後すぐの初職入職から定年までの労働者側の勤続そしてそのような会社側の雇用としている。そして戦後の日本社会でこのような定義が当てはまるのは、大企業の男性社員であり彼らのなかでも実際は関連会社へ出向し定年まで在職するのはごく少数派であったと指摘している。

一方、日本の階層研究では、1990年代以降大企業を中心とした「長期雇用」慣行の実態を記述する実証研究がいくつか見られる。これは、長期不況に入るこの時期に「雇用の流動化」に注目が集まりそれまで

の労働市場で支配的であった「長期雇用」慣行の実態と比較する必要があったからだと考えられる。階層研究者が用いるSSM調査には、個人のプロフィールと詳細な職業経歴が記されている。「長期雇用」傾向や「雇用の流動化」の実態の記述を目的とした場合、非正規雇用の増加・女性の就業参加の増加・高学歴化・職業構造の変化などの社会変動の影響を見きわめ統制できる点で、SSM調査の職業経歴データはかねてより貴重な社会調査資源であった。つまり「長期雇用」傾向や「雇用の流動化」の実態の記述はSSM調査の職歴データを利用した90年代以降の階層研究の大きな仕事であったと言える。

1995年までのSSM調査の職歴データを利用した「長期雇用」傾向の実態と変化に関する研究として平田周一(2002)、稲田雅也(1998;2000)、山口一男(2004)などがある。それぞれトレンドを追うためのコーホートの区切り方に差異があり分析手法も多様であるが、ここでは大企業従業員と中小企業従業員との「長期在籍」の程度の違いに注目した稲田(1998;2000)を紹介する。

稲田は1995年までのSSM調査の職歴データを使用し、初職就業して20-30年を経過した男性従業員のあいだで最長在籍期間が20年を超える「長期在籍」者の比率をセクター別に示した。大企業のホワイトカラーでは、1946-55年に入職した男性からこの比率が急上昇し、1966-75年入職者では8割以上を示す。大企業のブルーカラーは、ホワイトカラーよりも比率は劣るが同様の傾向が見られ1966-75年入職者では7割以上が「長期在籍」している。一方、中小企業従業員は1956-65年入職者でそれまで以上に「長期在籍」の傾向が強まるが、1965-75年入職者では職種にかかわらずその割合は50%に満たない。さらに稲田はこれより古いコーホートについて初職就業して30-40年を経過した者の「長期在籍」者の比率も見た。稲田は、大企業ホワイトカラーでは1936年¹⁾から55年の間に入職したコーホートから、大企業ブルーカラーでは1946年から65年の間に入職したコーホートから長期化の傾向がはじまったと推定する。

これらの分析結果をまとめると、大企業の「長期雇用」傾向は、職種による若干の差異はあるが、第2次世界大戦をはさんだ入職コーホートから長期化が始まり高度経済成長期の入職コーホートまでその傾向は拡大しているということになる。さらに稲田(2008)は2005年SSM調査の職歴データを使用し、新しいコーホート(1976-85年入職男性)では「長期在籍」者の比率が前のコーホートと比べ減少に転じ長期化傾向が頭打ち状態になったことを示した。この傾向は中小企業従業員でより顕著ではあるものの大企業従業員でも確認されている。よって大企業を中心とした「長期雇用」傾向は、おおむね高度経済成長期までに入職した世代に「特殊な」出来事として経験されたものであることが示唆された。

1.3 「長期雇用」慣行はなぜ成立したか？

大企業を中心とした「長期雇用」慣行がなぜ生じるのかについては、労働経済学の分野でいくつかの理論が提起されている(小池和男2005)。しかしそのいずれも大企業の「長期雇用」傾向を一般的な理論で説明できたとしても、稲田らがSSM調査の職歴データにより明らかにした「高度経済成長期までに入職した世代に言わば「特殊な」出来事として経験されたのはなぜか」について説明するものではない。

そこで本稿の目的は当時の労働者たちの職業意識に注目しこのリサーチ・クエスチョンにアプローチすることである。人々の意識の分布や職業生活への影響の仕方は時代やコーホートとともに変化すると考え

られる。そして当該コーホートの職業意識と離職行動との関連を実証的に描くことができれば、「特殊な」出来事としての「長期雇用」慣行の成立の説明に寄与することになると考える。

2節では、先行研究をもとに大企業を中心とした「長期雇用」慣行を労働者の意識（意思）に注目し説明した仮説を設定する。3節では、パネル調査データを用いたイベントヒストリー分析の紹介を中心に分析方法を示す。4節ではポスト経済成長期において有職男性の仕事満足度がその後の離職行動に及ぼす影響を明らかにする。そして5節では分析結果を受け、あらためて本稿のリサーチ・クエスチョンを考察し課題を明示する。

2. 先行研究

2.1 労働者の職業意識と企業の定着

富永健一（1998）は、組織や企業が従業員の（限界）生産力に応じて解雇するか勤続させるかを決定するミクロ経済学の理論に対し、従業員が組織や企業を去るか留まるかを決定する労働者の意思を考慮する理論枠組を提示した。具体的には、組織理論と社会的交換理論による枠組である。組織理論は、組織が労働者に提供する精神的な報酬である「誘因」²⁾が労働者の満足度を高め企業への定着性を増大させたという説明である。組織が個人に提供する報酬が「誘因」であるのに対し、社会的交換理論は個人が個人に対して相互に提供しあう精神的満足（「内的報酬」）を強調する。社会的交換理論を日本の大企業にあてはめると、働く意欲を促進する「内的報酬」を交換し合うような労働者どうしの人間関係は、彼らの高い企業への定着性を前提とする。富永（1998：96-8）は企業が提供する「誘因」や労働者どうしの「内的報酬」も「日本型雇用システム」に限られた労働力調達のための合理的な方式ではないとしながらも、日本の大企業における組織の内部構造が従業員の満足度と働く動機づけを高めることに長けており離職率を抑えることで日本経済の高度成長に貢献したとしている。富永は具体的に示していないが、当時の「日本型雇用システム」に見られたボトムアップの意見が経営に反映されるシステムが従業員の「誘因」を高め、OJTのための密度の濃いチーム性や飲み込みにケーションが従業員どうしの「内的報酬」を高めたことは想像に難しくない。そしてそのような日本の大企業が有する従業員の職業意識を高める内部構造は時代とともにその影響力を変化させてきたのかもしれない。

このように、労働者の「誘因」や「内的報酬」といった職業意識に注目する富永の理論枠組は、「長期雇用」慣行が高度経済成長期までに入職した世代に「特殊な」出来事として経験されたのはなぜか」に関する有効なひとつの説明を与える。すなわち、職業意識の程度によって離職しやすさは異なるという前提にたち、当該の世代の大企業従業員の職業意識がそれより若い世代や同世代の中小企業従業員よりも肯定的であれば、彼らのあいだで著しく「長期雇用」傾向が進んだことの説明となると考えられる。

2.2 企業規模間の職業意識の差異

しかし高度経済成長期までの入職世代の大企業従業員の職業意識は、同世代の中小企業従業員やそれよ

り若い世代の大企業従業員と比べどれほど肯定的であったのだろうか。高度経済成長を経験した世代の労働者の職業意識の分布に注目した大規模な調査研究として労働大臣官房統計情報部（1974）がある。この資料は職業意識が勤続（定着）や離転職（移動）に影響するという前提で、日本社会が石油ショック前の景気に沸いていた1970年前後の労働市場の流動性を記述しようと、労働者間の意識の差異を探索している（労働大臣官房統計情報部 1974:24）。しかし職種や年代の差異は示されていても、企業規模間の差異は明らかにされていない。実は企業規模間の職業意識の違いに注目した調査研究は意外に少なく、ましてや既存の調査研究の蓄積からその正確な時系列比較を見ることは意外と困難である。

そこで図1は、筆者が時系列比較可能な2つの全国調査を使用し、常時雇用男性の仕事満足度の相対度数分布を1985年・2010年の2時点で企業規模別に示したものである。大企業従業員か中小企業従業員かの違いは、従業員数が300人以上（官公庁も含む）かどうかで区別した。1985年の全国調査はSSM調査男性A票³⁾を使用し、2010年の全国調査は過去のSSM調査と調査モード・質問の順番などの等価性を保ち比較分析可能なように設定されたSSP-I2010⁴⁾を使用した。仕事満足度は、両調査とも「仕事の内容」に対して「満足している／どちらかといえば満足している」を【満足】回答、「どちらともいえない」を【中間】回答、「どちらかといえば不満である／不満である」を【不満足】回答と3つのカテゴリに分類した。分析対象に含まれる年齢層は、調査時点で30-49歳の男性である。仮に18歳を代表的な初職入職年齢とすると、1985年調査に含まれるサンプルはおおむね1954-73年に初職入職を迎えたコーホートということになる。言うまでもなくこのコーホートは大企業従業員で「長期雇用」傾向が進んだ世代である。そして2010年調査に含まれるサンプルはおおむね1979-98年に初職入職を迎えたコーホートということになる。これは大企業従業員であっても「長期雇用」傾向が頭打ちになると推定される高度経済成長期以後の初職入職世代である（稲田 2008）。サンプルサイズは、大企業（1985）が193、中小企業（1985）が281、大企業（2010）が152、中小企業（2010）が152である。

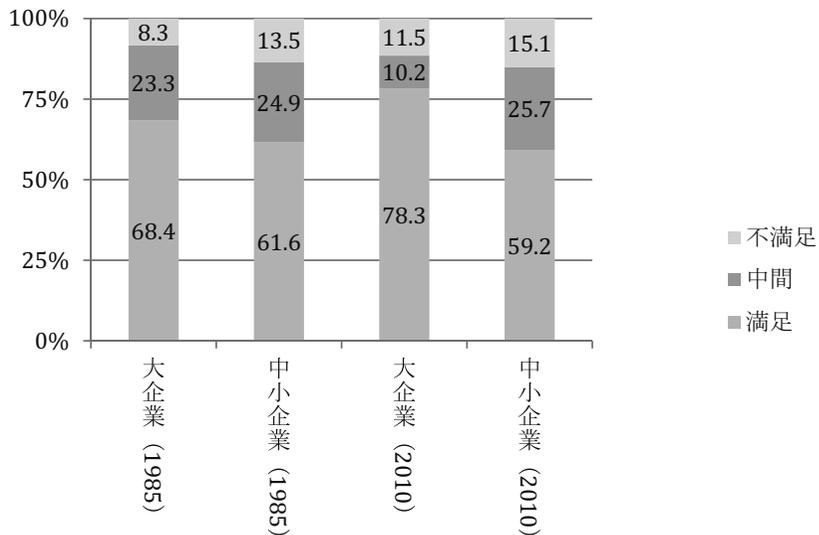


図1 男性従業員の仕事満足度の相対度数分布

「長期雇用」傾向が進んだとされる世代の大企業従業者（1985）の仕事満足度（満足回答 68.4%）は、その後の若い世代（2010）の同カテゴリの仕事満足度（満足回答 78.3%）よりも決して数値が高いわけではない。また同世代の中小企業従業者と比較しても、回答に企業規模間の違いがより大きいのはむしろ若い世代である⁵⁾。前の世代の大企業従業者の「誘因」や「内的報酬」といった職業意識が「長期雇用」傾向を促したとすれば、彼らの仕事満足度の水準は若い世代の大企業従業者あるいは同世代の中小企業従業者よりも高いはずである。しかし図 1 はそのようになっておらず、このことは大企業従業者の職業意識がその後の勤続や離職に影響するという前提を、暗黙のうちから解き放つ必要性を示唆している。

小野旭（1989）は、学卒と同時に入社しそのまま定年まで勤続する労働者を「子飼い」と表現した。そこには「誘因」や「内的報酬」が一様に高いわけではなく、たとえそれらが低くても定着せざるをえなかった労働者の姿も思い浮かぶ。稲田（1998；2000）もまた、「長期雇用」傾向の成立は、それを経験した世代が戦中戦後という激動の時代を生きたことによる強い「リスク回避」の心性によるものではないかと主張する。稲田の主張を踏まえると、賃金や雇用の安定性などが相対的に多い大企業従業者ほど中小企業従業者と比べ世代特有の「リスク回避」の心性が強く作用し、たとえ仕事に意識的な不満をもっているも賃金や安定性の下降移動を伴う危険性のある離職行動を忌避し勤続したと考えられる⁶⁾。そしてこの「リスク回避」の心性は若い世代以上に戦中戦後という激動の時代を生き高度経済成長を職業人として経験した世代で強く作用し、「長期雇用」慣行が成立したように「観察された」ことに寄与したと考えられる。

以上より、本稿では労働者の職業意識に注目し、つぎの 2 つの仮説を検証する。

【仮説 1】 労働市場全体で肯定的な職業意識は勤続を促し大企業従業者でその意識水準が高かったため、高度経済成長を職業人として生きた世代で大企業を中心とした「長期雇用」傾向が進行した。

【仮説 2】 高度経済成長を職業人として生きた世代の大企業従業者は、中小企業従業者と異なり職業意識の水準はその後の離職行動に影響しなかった。このことが、大企業を中心とした「長期雇用」傾向の進行に寄与した。

【仮説 1】 のとき、すなわち労働市場全体で職業意識がその後の離職行動に影響するのであれば、職業層ごとの職業意識の多寡に注目し大企業を中心とした「長期雇用」慣行の成立を説明することが有効になる。一方【仮説 2】 のとき、すなわち労働市場全体で職業意識がその後の離職行動に影響するのではなく、とくに大企業従業者ではそのような関連がみられないというような離職行動に対する職業意識と労働市場の位置との交互作用効果が観察される。そしてそのことが大企業を中心とした「長期雇用」慣行の成立の説明に寄与することになる。

2.3 仕事満足度への注目

本稿では、離職行動に影響を及ぼすかどうかを明らかにする職業意識として図 1 に引き続き仕事満足

度に注目する。これまでパネル調査を用いて職業意識と離職行動との関連を明らかにしてきたのはおもに海外の労働経済学の分野であり、職業意識の指標には仕事満足度が用いられてきた。アメリカのFreeman (1978) は主観変数が経済活動の分析にとって重要であることを示すために、国立縦断調査 (NLS) やミンガン所得変動パネル調査 (PSID) を用いて男性従業員の仕事満足度がその後の離職行動を抑制することを確かめた。以後、ドイツ社会経済パネル (GSOEP) 調査を用いた Clark ら (1998) やスイスの世帯パネル調査を用いた Sousa-Poza ら (2007) が、従業員 (男女) の将来的な離職行動に仕事満足度が大きく影響することを明らかにしている。またイギリスの Skill Survey というパネル調査を用いた Green (2010) は、憂鬱感や不安感といった他の主観変数以上に仕事満足度はその後の離職行動に大きく影響することを明らかにしている。このように縦断的調査の歴史的な蓄積のあるアメリカやドイツにくわえ、近年いくつかの国で仕事満足度とその後の離職行動の関連が大規模なパネル調査を用いて明らかにされてきた。そして主観変数のなかでも仕事満足度こそが、離職行動にかかわる代表的な変数であることが示されている。

日本でも近年になって田中規子 (2012) が日本家計パネル調査 (JHPS) の 2009 年から 2011 年までの追跡データを用いて仕事満足度とその後の離職行動の分析をおこなっている。けれども無作為抽出による約 2500 サンプルのデータの多変量解析ではあるが、2009 年または 2010 年調査時の仕事満足度は男女とも 2011 年調査時までには起きた離職行動を有意に予測しなかった。つまり日本では、職業意識としての仕事満足度とその後の離職行動を抑制する主効果があることは明らかにされていない。よって、日本社会において仕事満足度とその後の離職行動との因果関係には他の変数との交互作用があることもじゅうぶん予測されるのである。

3. 方法

3.1 パネル調査データ

本研究で使用する社会調査データは、同一対象者を 27 年間の長期的インターバルを置き追跡調査したパネル調査データである。このデータは、1979 年に東京大学が実施した「職業と人間調査」(以下、79 年調査と略称) と、2006 年に大阪大学が同一個人を追跡調査した「職業と家族とパーソナリティについての同一パネル長期追跡調査」(以下、06 年調査と略称) の 2 時点の調査票調査で構成される。79 年調査は、関東 7 都県の有職男性を対象とした層化 2 段階無作為抽出による訪問面接調査であり有効回収は 629 名(回収率 74.9%)であった。さらに同じ対象者を追跡した 06 年調査の訪問面接による有効回収は 243 名(回収率 38.6%)であった。79 年調査には就業途中であった対象者の当時の職業意識(仕事満足度)が、06 年調査にはその後 27 年間の職業経歴がそれぞれ記録されている⁷⁾。これにより、79 年調査時に職業意識を尋ねられた有職男性がその後どのタイミングで離職したのか(しなかったのか)が把握される。

3.2 イベントヒストリー分析

職業意識とその後の離職行動の因果分析にはイベントヒストリー分析の離散時間ロジットモデルを用い

る。離散時間ロジットモデルは個人が複数の時間（例えば1年間）に離職したかどうかを繰り返し観察するパーソン・ピリオドデータを用いる分析方法である。本研究では27年間の職業経歴を対象サンプルにつき27個（年）のパーソン・イヤーに再構成したパーソン・ピリオドデータを作成した。

離散時間ロジットモデルの被説明変数は、ある時点においてそれまでは離職せずに勤続していたという条件付きの離職が発生する確率（ハザード率）である。離散時間ロジットモデルのメリットの1つは、サンプル内で時間によって変化する説明変数をくわえることができる点である。例えば従業先での離職しやすさ（ハザード率）は勤続年数の長さに依存するが、それは線形の影響ではなく非線形の影響があることが知られている。このような非線形に変動する効果を説明変数にくわえるにはパーソン・ピリオドデータを用いた離散時間ロジットモデルが適している⁸⁾。

ある時点 (t) で離職イベントが起こるハザード率を $P(t)$ とし説明変数を x とすると、離散時間ロジットモデルは次のように表現される。

$$\log (P(t) / 1-P(t)) = a + bx$$

離散時間ロジットモデルでは、説明変数 x の影響は被説明変数であるハザード率の対数オッズの変化として解釈される。

3.3 分析対象

分析対象者は79年調査時に被雇用者であった男性である。分析対象となるパーソン・イヤーは、79年調査時の従業先からの離職イベントが生起するまで、もしくは勤続し06年調査時の打ち切り（センサー）に達するまでである。また定年退職という強制的な離職をイベントから統制するため、54歳までのパーソン・イヤーを対象とし55歳以降は打ち切り（センサー）として分析から省いた。よって分析対象者は79年調査時に53歳以下であった者に限定される。

最終的に、使用変数や職業経歴に欠損値のない140名が分析対象となった。またパーソン・イヤー数は1974個であった。そのうち41個のパーソン・イヤーで離職イベントが観察された。つまり140名中41名が54歳までに79年調査時の従業先から離職したことになる。パーソン・イヤーの50パーセンタイルは1987年（8年目）、75パーセンタイルは1993年（14年目）である。つまり分析対象となる時期は、おおむね79年調査時からバブル経済崩壊までの低成長期の職業経歴である。

3.4 説明変数

離職行動を予測するかどうかを確かめる職業意識には79年調査時に対象者に尋ねられた仕事満足度を時間固定変数として用いる⁹⁾。仕事満足度は「あなたは、全体として現在の仕事に満足していますか。」という質問に対し、「非常に満足している」「どちらかといえば満足している」「どちらかといえば不満だ」「非常に不満だ」の4つの回答が用意されている。しかし「非常に不満だ」の回答度数は非常に少ないため「ど

ちらかといえば不満だ」の回答と統合した。仕事に満足しているほど点数が高くなるように0点～2点を割り当てた連続変数として用いた。

職業層変数は、稲田（1998）にならい「大企業ホワイト」「大企業ブルー」「中小企業ホワイト」「中小企業ブルー」の4つの職業層に分けた。企業規模は従業員数300人以上かどうかで区分している。職業内容は専門・管理・事務・販売をホワイトカラー、熟練・農業をブルーカラーとして区分している。次節の多変量解析では「中小企業ブルー」を基準カテゴリとしたダミー変数として他の3つの職業層変数を分析モデルに投入している¹⁰⁾。

その他、時間固定変数として本人の教育年数を統制した。さらに時間変動変数として各パーソン・イヤーにおける年齢と勤続年数（2乗項を含む）を投入した。離散時間ロジットモデルにおける説明変数の記述統計量は表1を参照してほしい。

表1 説明変数の記述統計量

変数	平均値	平均値 (79年)
I. 継続時間（時間変動変数）		
勤続年数	20.820	13.180
勤続年数2乗	498.973	227.207
II. 年齢（時間変動変数）		
年齢	44.241	38.493
III. 教育年数		
教育年数	12.543	12.407
IV. 79年調査時の職業タイプ		
大企業ホワイト	0.378	0.350
中小企業ホワイト	0.208	0.257
大企業ブルー	0.143	0.143
中小企業ブルー	0.271	0.250
V. 79年調査時の職業意識		
仕事満足度	0.969	1.000
<i>n</i>	1974	140

3.5 職業層ごとの物質的条件と仕事満足度

図2は、「大企業ホワイト」「大企業ブルー」「中小企業ホワイト」「中小企業ブルー」の4つの職業層の79年調査時の個人収入や雇用の安定性と仕事満足度の平均値を示したものである¹¹⁾。個人収入の平均額は4つの職業層で大きく異なる。また雇用の安定性の違いも大企業従事者と中小企業従事者との間に境界線が見える。高度経済成長を経て社会の豊かさが底上げされたとは言え、仕事から得られる物質的条件（収入や雇用の安定性など）はどのような企業に勤めどのような内容の仕事をするかにより大きく異なってい

ただ。一方で、大企業に勤めるからといって仕事に対して満足度が高いというわけではないことがわかる。これは図1の結果とも整合的である。また職種によっても仕事満足度の程度は大きく異なるとは言い難い。すなわち図2は高度経済成長を経験した世代の仕事から得られる物質的条件（外的報酬）と仕事満足度（内的報酬）の関連が小さいことを予想させるのである。この図からも、中小企業従業者以上に大企業従業者がより肯定的な職業意識をもち、そのことが「長期雇用」慣行の成立に寄与したという因果関係は成立しえない可能性がある。

次節では、このような物質的条件の違いにかかわらずどの層でも仕事満足度と離職行動は結びついていたのか【仮説1：仕事満足度の主効果モデル】、あるいは離職によりこれら物質的条件の下降移動リスクの少ない職業層（最たるものは「中小企業ブルー」）ほど不満をもつ者が離職行動を行ない、一方でリスクの多い職業層（最たるものは「大企業ホワイト」）ほど「リスク回避」の心性（稲田 1998；2000）が作用することで不満をもっても勤続したのか【仮説2：仕事満足度の職業層との交互作用モデル】を検討する。

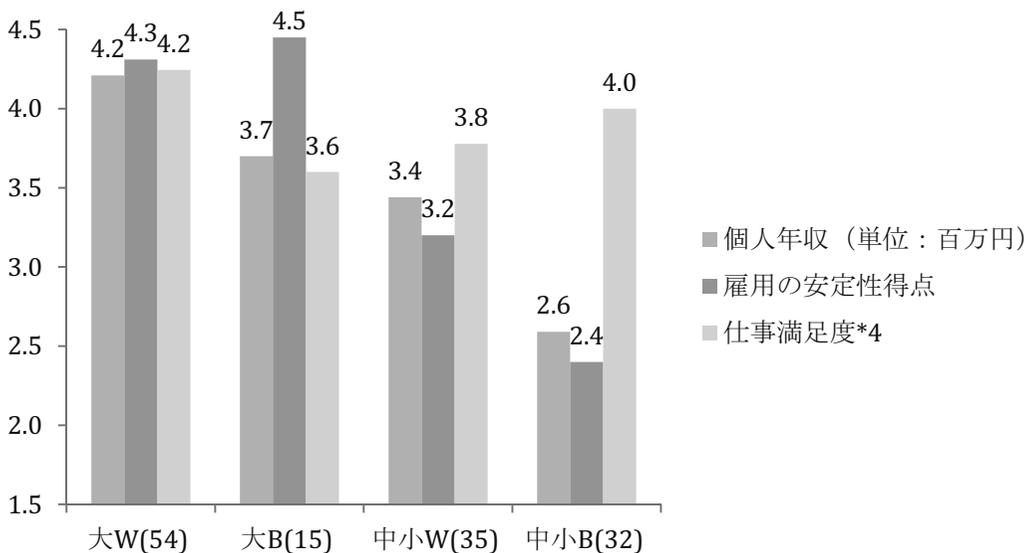


図2 職業層ごとの物質的条件と仕事満足度の分布（1979年）

4. 分析結果

表2は79年調査時の有職男性の職業意識として仕事満足度を説明変数としてくわえ、その後の離職の発生への影響を推定した離散時間ロジットモデルの分析結果である。表中の左が仕事満足度の主効果をみたモデル、右が職業層と仕事満足度の交互作用効果をみたモデルである。

主効果モデルにおける仕事満足度のパラメータ (-0.150) は統計的に有意ではない。よってポスト経済成長期の労働市場におけるすべての男性従業員にとって、就業中の仕事満足度はその後の離職しやすさを予測したわけではないことが示された。

表2 離散時間ロジットモデルの分析結果

変数	主効果モデル		交互作用モデル	
	B	s.e.	B	s.e.
I. 継続時間 (時間変動変数)				
勤続年数	-0.212	0.074 **	-0.216	0.074 **
勤続年数2乗	0.004	0.002 *	0.004	0.002 *
II. 年齢 (時間変動変数)				
年齢	0.066	0.030 *	0.071	0.031 *
III. 教育年数				
教育年数	-0.005	0.078	-0.019	0.079
IV. 79年調査時の職業タイプ				
大企業ホワイト	-0.259	0.501	-0.869	0.771
中小企業ホワイト	0.502	0.463	-0.973	0.724
大企業ブルー	-0.148	0.599	-0.450	0.957
(基準：中小企業ブルー)				
V. 79年調査時の仕事満足度				
仕事満足度	-0.150	0.254	-1.043	0.494 *
VI. 交互作用項				
大企業ホワイト×仕事満足度			0.817	0.716
中小企業ホワイト×仕事満足度			1.705	0.641 **
大企業ブルー×仕事満足度			0.391	1.017
VII. 定数				
定数	-4.487	1.619 **	-3.712	1.631 **
パーソン・イヤー数	1974		1974	
対象者数	140		140	
イベント数	41		41	
自由度	8		11	
モデルχ ² 乗	17.304		25.218	

***p* < .01 **p* < .05

つぎに、労働市場の位置により仕事満足度の影響が異なるかどうかを交互作用モデルにより確認する。主効果モデルと交互作用モデルのモデルχ²乗を比較した時、χ²乗の増分(7.914)は自由度の増分(3)のとき5%水準で有意である。よって、職業層と仕事満足度の交互作用項をくわえることでモデルの予測精度は高まったと言える。

ここで回帰式における交互作用項の解釈法を確認しておく。離職に対する対数オッズを*Y*、仕事満足度を*S*、職業層を*O*(基準カテゴリである「中小企業ブルー」を0としたダミー変数)とすると、ここで用いているモデルは以下の式で表現される(統制変数と誤差の表記は省略)。

$$\begin{aligned}
 Y_i &= B_0 + B_1 O_i + B_2 S_i + B_3 O_i S_i \\
 &= B_0 + B_1 O_i + (B_2 + B_3 O_i) S_i
 \end{aligned}$$

仮に職業層 O が「大企業ホワイト」ダミーの時、仕事満足度 S のパラメータは $(B_2 + B_3)$ である。そして、仕事満足度 S のパラメータ B_2 は職業層 O が 0 の値をとる「中小企業ブルー」の時のものとなる。

表 2 に戻り、職業層ごとの仕事満足度のパラメータの値を計算すると以下の通りになる。

大企業ホワイト：	$-1.043 + 0.817 = -0.226$
中小企業ホワイト：	$-1.043 + 1.705 = 0.662$
大企業ブルー：	$-1.043 + 0.391 = -0.652$
中小企業ブルー：	-1.043

「中小企業ブルー」の時の仕事満足度のパラメータ (B_2) は、5%水準で有意な負の値 (-1.043) である。よって「中小企業ブルーカラーとして従事する者は、就業途中に仕事に対して不満をもつほどその後に離職する確率が高まる」と解釈される。

「中小企業ホワイト」は仕事満足度との交互作用項 B_3 が 1% 水準である。この情報は、基準カテゴリである「中小企業ブルー」と比べ仕事満足度の効果に有意な差があることを示している。しかし、仕事満足度のパラメータ ($B_2 + B_3$) が無視できる効果なのか、有意に正の値をとる効果なのかはわからない。そこで職業層変数の基準カテゴリを「中小企業ホワイト」にしたモデル (数学的に同じモデル) で再推定を試みた (表は省略)。この時の仕事満足度のパラメータ B_2 は職業層 O が 0 の値をとる「中小企業ホワイト」の時のものである。推定の結果、パラメータ (B_2) は $0.662^{12)}$ で標準誤差 (*s.e.*) は 0.412 であり、この値は統計的に有意ではなかった。よって、「中小企業ホワイトカラーとして従事する者は、就業途中の仕事満足度の高低がその後に離職する確率に影響するとは言えない」と解釈できる。

「大企業ホワイト」、「大企業ブルー」は仕事満足度との交互作用項 B_3 は統計的に有意ではない。この情報は、基準カテゴリである「中小企業ブルー」と比べ仕事満足度の効果に有意な差がある“かどうかは分からない”ことを示している。そこで再び、職業層変数の基準カテゴリを「大企業ホワイト」「大企業ブルー」にしたそれぞれのモデルで再推定を試みた (表は省略)。推定の結果、「大企業ホワイト」の時のパラメータ (B_2) は -0.226 で標準誤差 (*s.e.*) は 0.523 であり、この値は統計的に有意ではなかった。また、「大企業ブルー」の時のパラメータ (B_2) は -0.652 で標準誤差 (*s.e.*) は 0.891 であり、この値もまた統計的に有意ではなかった。よって「大企業に従事する者はブルーカラーであれホワイトカラーであれ、就業途中の仕事満足度の高低がその後に離職する確率に影響するとは言えない」と解釈できる。

以上から、1979 年の有職男性の仕事満足度がその後の離職に及ぼす影響には労働市場の位置による交互作用効果の存在が示唆され、中小企業ブルーカラーとして従事する者は仕事満足度が低いほどその後のポスト経済成長期に離職しやすいことが示された。図 3 は表 2 の分析結果から、物質的条件の最も少ない中小企業ブルーカラー層とそれらが最も多い大企業ホワイトカラー層について、彼らの仕事満足度 (79 年調査時) とその後のポスト経済成長期における離職率の関連を見たものである。中小企業ブルーカラー層の仕事に不満をもつ者の離職率のオッズ比を 1 としている。図から、中小企業ブルーカラー層は、仕事満足

度の違いがその後の離職率と大きく関係していることがわかる。一方、大企業ホワイトカラー層は仕事満足度の程度にかかわらずその後の離職率が低いことが伺える。このことは、職業から得られる物質的条件（収入や雇用の安定性）が少ない位置にいる者ほど、離職による下降移動のリスクが小さいためにみずからの職業意識にしたがった離職行動をとるという【仮説2】と合致する結果と言える。

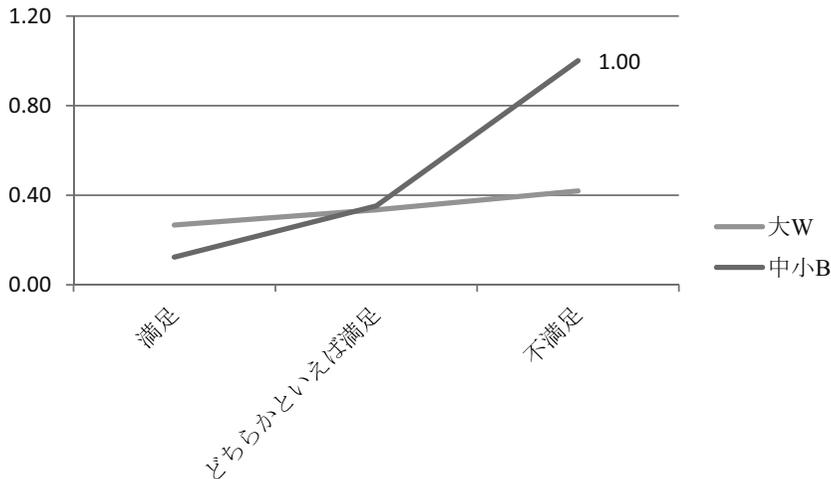


図3 仕事満足度（1979年）とその後の離職しやすさ

5. まとめと課題

5.1 まとめ

本稿は、大企業を中心とした「長期雇用」慣行が高度経済成長期までに入職した世代に言わば「特殊な」出来事として経験されたのはなぜか、というリサーチ・クエスチョンにアプローチした。従業員の意思に注目した富永（1998）の理論枠組を発展させることで仮説を設け、この世代の仕事満足度と離職行動の因果関係をパネル調査データにより明らかにした。具体的には「日本型雇用システム」が大企業従業員の職業意識を高めそれが勤続（定着）に結びついたという仮説に対し、「リスク回避」の心性（稲田1998;2000）に基づいた対立仮説を設定した。すなわち戦中戦後の激動の時代を生きたこの世代では「リスク回避」の心性が作用することで、離職行動が賃金や安定性の下降移動につながりやすい大企業従業者ほど、たとえ仕事に不満でも安易に離職せずに勤続したという仮説である。

離散時間ロジットモデルの結果、高度経済成長を経験した男性従業員の就業途中（1979年）の仕事満足度はその後ポスト経済成長期の離職行動に対する主効果をもたず、職業層との交互作用効果すなわち中小企業ブルーカラー層のみが仕事に不満を持つ者ほど離職しやすいことが明らかになった。もともと賃金や雇用の安定性が相対的に少ない中小企業ブルーカラー層は、離職行動によりそれらの物質的条件が下降するリスクも少ないことから仕事満足度と離職行動がより結びつきやすいという対立仮説を支持する分析結

果が得られた。ただし中小企業ホワイトカラー従業者では仕事満足度と離職行動が結びつかなかった。このことは、大企業が（中小企業とは明確に異なる形式で）「長期雇用」を制度として導入し実践したのではなく（野村 1994）、従業者の職業意識と離職行動の関連を抑制する物質的条件が相対的に大企業で多かったため大企業を中心した「長期雇用」慣行が「観察された」ということを示唆している。

本稿は、離職行動によって収入や雇用条件の下降移動が起こりやすいことを「リスク」ととらえることで、有職男性の労働市場の位置と職業意識による新たな離職行動予測モデルを明らかにした（図4）。このモデルから、大企業従業者（とくに大企業ホワイトカラー従業者）で歴史的事実として「長期雇用」慣行が観察されたのは、彼らの職業意識が相対的に高かったというよりはむしろ自らの意思にかかわらず勤続したことによるものではないかという説明が可能となった。正岡寛司（1996）は、社会制度が個人の人生を規定する下降的因果性のみならず社会制度に影響を及ぼす個人の行為という上昇因果性の理論的・方法的な解明を社会学のライフコース研究に必要とした。本研究は、大企業従業者の仕事満足度が一部の中小企業従業者のように独立して離職行動に影響しなかったことこそが、大企業を中心とした「長期雇用」慣行（社会制度）の成立の背景にあるという上昇因果性の命題を実証的に提示したものとと言える。

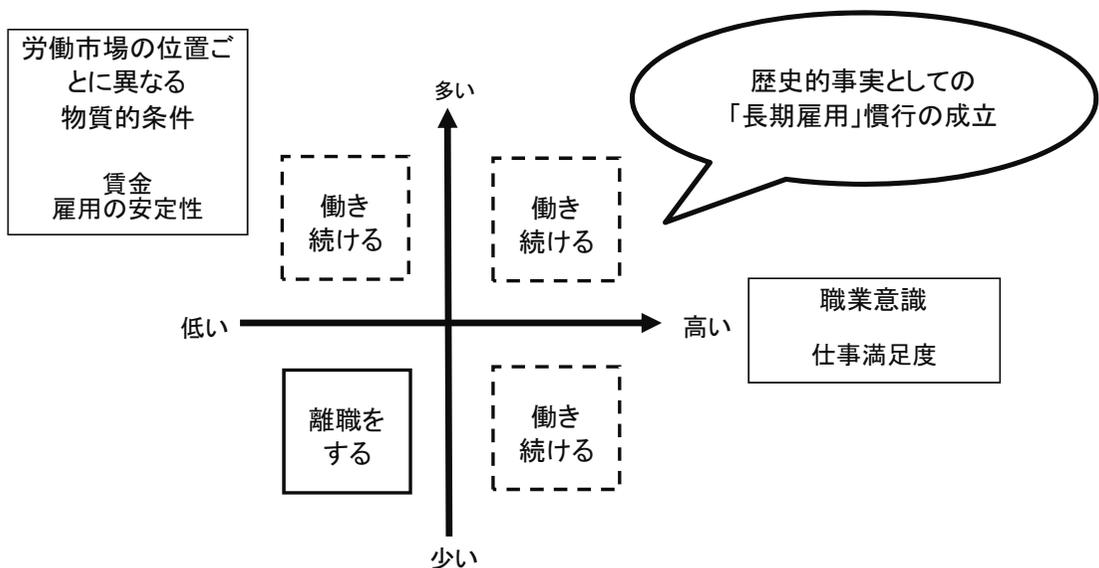


図4 物質的条件と職業意識を踏まえた離職行動予測モデル

5.2 課題

大企業を中心とした「長期雇用」慣行が高度経済成長期までに入職した世代に言わば「特殊な」出来事として経験されたのはなぜか、というリサーチ・クエスチョンに対し、本稿はこの世代の中小企業ブルーカラー従業者と比べ大企業従業者は自らの意思にかかわらず勤続したためであるという説明をおこなった。しかし本稿の分析ではリサーチ・クエスチョンのすべてに解答していないのもまた明らかである。今

後の第1の課題として高度経済成長以後に入職した世代で同様のモデルをパネル調査データにより検証することが挙げられる。「リスク回避」の心性それじたいは世代（例えば戦争を経験したかどうか）により職業生活への影響の仕方が異なるという前提に本稿は立った。一方でそれは世代を超えた普遍的な心性である可能性はじゅうぶんにあり、ゆえに近年の労働市場の従業員にもあてはまるかもしれない。

第2の課題は、この世代の大企業従業員あるいは中小企業ホワイトカラー従業員にとって離職行動により下降する恐れがある物質的条件の内容の吟味である。図2ではそれらを賃金や雇用の安定性という79年調査時の1時点の変数で操作したに過ぎない。大企業従業員やホワイトカラー従業員の勤続を条件とした年功賃金や昇進構造がいかに彼らの意思と行動の関連に影響を及ぼしたのかについては、過去のことであり計量分析でとらえるには限界がある。過去の事例研究や文献整理によりその実態をより明確に把握することは、本稿の知見を補完するための重要な課題と言える。企業の内部構造がそこで働く者の意思と行動とのミクロな関係性に影響を及ぼしたことが「長期雇用」慣行の成立に寄与したという本稿の示唆は、富永（1998）の理論枠組を発展的継承したものと位置付けられる。労働市場の実態の記述に、このようなミクロな関係性に注目し説明を試みる理論枠組は、パネル調査データによる計量分析や事例研究をもとにした質的分析などの社会調査により、社会学の分野で詳細に検証されることが今後期待される。

注

- 1) 稲田のこの推定方法では、就業途中で兵役についた者は各調査時点で「長期在籍」にならない可能性が高く、戦前に入職コーホートを指す場合は兵役を免れた層が偏って多いと考えられる。
- 2) 富永によると、日本の大企業が労働者に提供した「誘因」とは、結合の魅力・仕事の慣習への同調・参加意欲・心的交流の喜びでありそれらが、愛社精神を高め勤労意欲を高めることで組織への定着性を高めたとしている（富永1998:96）。
- 3) 1985年SSM調査男性A票の二次分析に際し、大阪大学人間科学研究科 経験社会学研究室が管理するWEB上で二次分析が可能なSRDQを使用した。調査データの出典はつぎのとおりである。1985年SSM全国調査委員会（代表：直井優）、1985、『社会階層と社会移動』全国調査（SSM85・A票）SRDQ事務局編『SRDQ：質問紙法にもとづく社会調査データベース』（<http://srdq.hus.osaka-u.ac.jp>、分析日：2012/11/12）。
- 4) この研究は、SSPプロジェクト（<http://ssp.hus.osaka-u.ac.jp/>）の一環として行われたものである。SSP-I2010データは、統計数理研究所共同研究プログラム（23-共研-4503）に基づき、SSPプロジェクトの許可を得て使用している。
- 5) 企業規模と仕事満足度の2×3のクロス表検定の結果、1%水準で有意な関連があるのは若い世代であり前の世代では、有意な関連が見られなかった。
- 6) 大企業社員の職業意識の日米比較をおこなった調査研究でも、当時の日本の大企業社員の職業コミットメントや仕事満足度がアメリカの大企業社員よりも著しく肯定的なわけではなかったという報告もある。Besser（1993）は経済成長を支えた当時の日本の大企業社員は、職業に対する心理的コミットメントと態度的コミットメント（勤続や出勤態度）との結びつきが弱かったのではないかと指摘している。
- 7) 79年調査と06年調査の調査データの使用にあたっては大阪大学大学院人間科学研究科 経験社会学研究室内SRDQ事務局の許可を得た。またそれぞれの調査データの詳細は直井（1987）と吉川徹（2012）を参照されたい。
- 8) パネル調査データを用いた離散時間ロジットモデルの詳細については吉岡洋介（2012）を参照されたい。
- 9) 移動までの観察期間の長さは全体の75%が79年調査時からの14年間であり、そして観察期間中は対象者は同じ従

業先に勤続していた。しかし、仕事満足度が一定であるというのは強すぎる仮定である。よって実証分析では離職行動に対する職業意識の有意な影響がみられなかった場合はとくにその影響についての慎重な解釈が必要である。

- 10) 例えば従業先内で熟練が管理職に移動した場合、職業層も移動するので職業層変数は時間変動変数である。観察期間中に「中小B→中小W」(1名)、「大B→大W」(6名)の7名が職業層を変化している。
- 11) 個人収入には選択肢の中央値を割り当てた。雇用の安定性は、「あなたの現在の仕事では、この表に上げたもののうち、どれとどれがありますか？」という質問に対し、「本採用/年功による昇進・昇格/定期昇給/終身雇用の慣行/有給休暇/配転希望/労働組合/持株制度/医療休暇/臨時賞与(ボーナス)」から複数選択回答する質問項目から作成した。選択数が0~2個の場合1点、3~4個の場合2点、5~6個の場合3点、7~8個の場合4点、9~10個の場合5点を割り当てた。
- 12) この値は「中小企業ブルー」を基準カテゴリとしたモデルの「中小企業ホワイト」ダミーのパラメータ ($B_2 + B_3$) と等しくなる。

付記

本研究は、科学研究費補助金(特別研究員奨励費)による研究成果の一部です。

文献

- Besser, T. L. 1993 "The Commitment of Japanese Workers and U.S. Workers: A Reassessment of the Literature." *American Sociological Review* 58(6):873-81.
- Clark, A., Georgellis, Y and Sanfey, P. 1998. "Job Satisfaction, Wage Changes, and Quit: Evidence from Germany." *Research in Labor Economics* 17:95-121.
- Freeman, R.B. 1978. "Job Satisfaction as Economic Variable." *American Economic Review* 68:135-41.
- Green, F. 2010. "Well-being, Job Satisfaction and labour mobility." *Labour Economics* 17:897-903.
- 平田周一. 2002. 「流動化する労働市場?」原純輔(編)『流動化と格差社会』ミネルヴァ書房:88-117.
- 稲田雅也. 1998. 「長期雇用はいつ成立したのか—世代別と時点別にみたその制度化過程の研究」佐藤俊樹(編)『1995年SSM調査シリーズ2—近代日本の移動と階層:1896-1995—』1995年SSM調査研究会:65-85.
- 稲田雅也. 2000. 「日本的経営と長期雇用慣行—戦後期に注目して」原純輔(編)『日本の階層システム1—近代化と社会階層』東京大学出版会:161-76.
- 稲田雅也. 2008. 「長期雇用の推移—ポスト高度経済成長世代と「終身雇用」」高田洋(編)『2005年SSM調査シリーズ2—階層・階級構造と地位達成』2005年SSM調査研究会:99-110.
- 吉川徹(編). 2012. 『長期追跡調査でみる日本人の意識変容—高度経済成長世代の仕事・家族・エイジング』ミネルヴァ書房.
- 小池和男. 2005. 『仕事の経済学 [第3版]』東洋経済新報社.
- 正岡寛司. 1996. 「ライフコースの研究課題」井上俊ほか編『現代社会学9—ライフコースの社会学—』岩波書店:189-221.
- 直井優. 1987. 「仕事と人間の相互作用」三隅二不二(編)『働くことの意味—Meaning of Working Life: MOWの国際比較研究』有斐閣:101-44.
- 野村正實. 1994. 『終身雇用』岩波書店.
- 尾高邦雄. 1984. 『労働市場分析—二重構造の日本的展開』岩波書店.
- 尾嶋史章. 1994. 「労働市場における二重構造性の再検討—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. 『日本的雇用慣行と労働市場』東洋経済新報社.
- 労働大臣官房統計情報部. 1974. 『日本人の勤労観』至誠堂.
- 盛山和夫・都築一治・佐藤嘉倫・中村隆. 1990. 「職歴移動の構造—労働市場の構造とキャリア・パターン」直井優・盛

- 山和夫（編）『現代日本の階層構造 1—社会階層の構造と過程』東京大学出版会：83-108.
- Sousa-Poza, A. and Sousa-Poza, A. A. 2007. "The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: An analysis for Switzerland." *The Journal of Socio-Economics* 36:895-913.
- 田中規子. 2012. 「男性と女性の仕事満足度の要因分析—仕事満足度は離転職を抑制するのか（日本家計パネル調査の結果から）—」 *Joint Research Center for Panel Studies Discussion Paper Series*（入手方法は、<http://www.pdrc.keio.ac.jp/DP2011-005.pdf> を参照）。
- 富永健一. 1998. 「職歴パターンと労働移動」富永健一・宮本光晴（編）『モビリティ社会への展望—変動する日本型雇用システム』慶応義塾大学出版会：60-100.
- 氏原正治郎. 1966. 『日本労働問題研究』東京大学出版会.
- 山口一男. 2004. 「「終身雇用」の実態とその変化：戦後から1995年までの動向」 *RIETI*（独立行政法人経済産業研究所） *Discussion Paper Series 04-J-044*（入手方法は、<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/04j044.pdf> を参照）.
- 吉岡洋介. 2012. 「職業意識は、その後の世代内移動に影響するか？」『理論と方法』51:99-115.

How Did Men's Occupational Attitudes Affect the Custom of "Long-Term Employment" in the Period of Post Economic Growth?

Yosuke YOSHIOKA

Abstract:

Explaining the custom of postwar "long-term employment" has been an important issue in the study of Japanese social stratification. I pose the question why employees of large companies who obtained jobs during the Period of Economic Growth experienced this custom. For this question, I focus on the association between the occupational attitudes of the male employees of the generation and their quitting job actions in the Period of Post Economic Growth.

The result of the analysis using panel surveys that traced male samples over a long period of 27years (1979-2006) shows that job satisfaction of blue color workers engaged in small or middle size firms in 1979 discouraged them from quitting their jobs later but the attitudes of other workers, who were employed in large firms or white color workers in small or medium sized firms did not affect their mobility. This implies that employees who were more likely to decrease wages or job securities by quitting jobs settled in their company even if they had been dissatisfied with works. I think that these interaction effects between attitudes and positions in labor market on their quitting job actions affected the custom of "Long-Term Employment".

Key Words : quitting job action, job satisfaction, long-term employment, panel survey, the Period of Post Economic Growth