The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	雇用の流動化世代における「働き方の格差」：パネルデータを用いた意識と行動の因果分析から
Author(s)	吉岡, 洋介
Citation	大阪大学, 2013, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/26240
rights	
Note	やむを得ない事由があると学位審査研究科が承認したため、全文に代えてその内容の要約を公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

様式３

論　文　内　容　の　要　旨

〔　題　　名　〕雇用の流動化世代における「働き方の格差」
―パネルデータを用いた意識と行動の因果分析から―

学位申請者　　吉岡　洋介

戦後から1990年代以前までの日本の労働市場において，労働市場の二重構造における「企業的封鎖性」が職業階層構造を形成する支配的な説明原理であった．「企業的封鎖性」とは物質的豊かさについて相対的に恵まれた大企業従業員がそうでない中小企業従業員と比べ転職者が少なく長期勤続者が多いことを意味した．このような大企業従業員を中心とした「長期雇用」傾向は，特定の階層がその有利な地位を持続させるはたらきをもつため，社会的不平等に大きく影響した．しかし1990年代以降，不況が長引き労働需要が停滞しているにもかかわらず転職者が増大し，日本の労働市場は「雇用の流動化」へと変貌を遂げる．そこで本論文の第1の目的は，「長期雇用」から「雇用の流動化」へという労働市場における社会変動がなぜ生じたのか？というリサーチクエスチョンを明らかにすることである．

日本の階層研究者は，1955年から10年ごとに実施されている大規模な繰り返し調査である「社会階層と社会移動全国調査」（SSM調査）を用い，「長期雇用」と「雇用の流動化」の実態を記述してきた．2005年SSM調査までの実証研究成果の1つが，「長期雇用」傾向は大企業従業員だけでなく中小企業従業員にとっても頭打ちになり，近年の「雇用の流動化」は企業規模にかかわらず生じているというものである．つまり労働市場において20世紀の重要な階層問題であった「企業的封鎖性」は影響力を弱めている．そこで近年の「雇用の流動化」にどのような新しい階層問題が存在するのか？というリサーチクエスチョンを明らかにするのが本論文の第2の目的である．

従来「長期雇用」から「雇用の流動化」へという社会変動の説明として，マクロな社会経済要因の変化が注目されてきた．しかし，景気の変動，「日本型雇用慣行」の変容，サービス産業化あるいは規制緩和による非正規雇用の増加といった主たるマクロ要因では，1990年代以降の「雇用の流動化」はじゅうぶん説明しきれない．そこで本論文は，ライフコース研究の視点を導入しミクロな個人のはたらきかけの世代間変化からこのマクロな社会変動を上昇的因果性の枠組みで捉える点にオリジナリティをもつ．具体的には，戦後から高度経済成長期までに入職した「長期雇用」世代と1990年代以降に入職した「雇用の流動化」世代に注目し，「働き方」の世代間差異を把握する．「長期雇用」や「雇用の流動化」は，各世代の特徴的・標準的な行動の集積である．世代ごとの標準的な「働き方」をそれぞれ選択させるようなミクロ要因を明らかにすることで個人の視点から社会変動を記述できる．くわえてライフコース研究は，世代内部の標準的・特徴的な行動パタンから漏れ落ちる成員が属性や階層によってどのように偏っているのかという世代内格差を明らかにすることを根本課題としてきた．よって本論文でも，「長期雇用」世代と「雇用の流動化」世代における「働き方」の世代内格差を同時に把握する．これにより，各世代の標準的な「働き方」が成立した理由が明らかになり，個人のはたらきかけから社会変動が説明される．また「働き方」の世代内格差を明らかにすることで，とくに現代社会における「雇用の流動化」世代の新しい階層問題が明確になる（第1章）．

これまで個人のミクロな視点から社会変動を説明する場合，「人びとの意識は行動に影響する」という強い仮定を置き，意識変数・心理変数の世代間あるいは時代間の分布の変化に注目する方法がとられてきた．しかし海外の社会学のライフコース研究は，個人の内面にある要因がライフコースを形成する諸行動に及ぼす影響は，歴史的・時代的要因や社会構造要因といった個人のコントロールの外側にある要因に条件づけられていることを主張しそれを実証してきた．そこで本論文は，「長期雇用」世代と「雇用の流動化」世代における意識の変化ではなく，意識と行動の結びつきの変化を明らかにすることをめざす．このような意識と行動の結びつきを「働き方」とし，その集積が世代間で差異をもつ，つまり歴史的・時代的要因に条件づけられていることで社会変動が説明される．また世代内部で格差をもつ，つまり社会構造要因に条件づけられていることで「働き方の格差」が捉えられる．本論文では，海外のパネ

ルデータを用いた先行研究で人びとの離職（⇔勤続）行動に真に影響する「実績」をもつ意識変数として仕事満足（job satisfaction）に注目する．そして同じようにパネルデータを用いた意識と行動の因果分析を行うことでリサーチクエスチョンにアプローチする（第2章）．

近年の「雇用の流動化」の背景に不満離職が「増加」していることが指摘されている．そして人びとの職業意識の変化がその原因であるとされている．しかしこれまでのSSM調査あるいはSSM調査と時点間比較分析可能な「2010年格差と社会意識についての全国調査（面接）」（SSP-I調査）の分析から，「長期雇用」世代の男性従業員と「雇用の流動化」世代の男性従業員では仕事満足の分布に大きな変化はなくむしろ満足傾向の増加も見られた．そこで不満意識が増加していないにもかかわらず不満離職が「増加」したのはなぜか？というサブクエスチョンを設けた．そして，仕事満足の規定構造の世代間の変化を明らかにしたところ，前の世代の仕事満足形成にこれまでの転職回数は有意な負の効果をもたなかった．一方で後の世代の男性従業員では転職回数は有意な負の効果をもっていた．つまり「長期雇用」世代の多くが不満・満足にかかわらず勤続し，「雇用の流動化」世代では不満をもつものが離職し満足する者が勤続するようになったことが示唆され，「働き方」の世代間差異についての仮説が提示された．しかしこの仮説を正確に検証するには，パネルデータによる意識と行動の因果分析が必要である（第3章）．

第4章で本論文の主たる計量分析手法であるパネルデータを用いたイベントヒストリー分析について紹介した後，「長期雇用」世代を対象とした「職業と人間調査」（WP調査）と「雇用の流動化」世代を対象とした「働き方とライフスタイルに関する全国調査」（JLPS調査）の2つのパネルデータを用い，第3章から導かれた仮説を検証した．

WP調査を用いたイベントヒストリー分析の結果，高度経済成長期までに入職した「長期雇用」世代の男性従業員の仕事満足は，その後の離職行動に有意な主効果をもたなかった．しかし世代内部では「中小企業ブルーカラー」労働者で仕事満足の有意な交互作用効果が確認され，彼らは不満なら離職していたことが明らかになった．つまり「長期雇用」世代の男性従業員は不満・満足にかかわらず勤続する者が多かったという「働き方」の集積が大企業を中心とした「長期雇用」傾向に影響した．しかし世代内部では低階層で不満なら離職する傾向が確認された．以上の分析結果から，戦後の基礎的平等化を達成する途上においては，相対的に有利な階層ほど物質的豊かさを維持するために自身の仕事満足にかかわらず勤続することを選択していた様子が伺える．このことは「長期雇用」傾向が大企業ホワイトカラーをはじめとした高階層ほど強く浸透したことと整合的である．そしてこのような傾向の背景には，この世代の戦中・戦後を生きた「リスク回避」の心性が作用し，それぞれの物質的豊かさを秤にかけたうえで，「リスク回避」行動つまり不満でも勤続する「働き方」を行った者とそうでない者に分かれたと考えられる（第5章）．

JLPS調査を用いたイベントヒストリー分析の結果，1990年代以降に入職した「雇用の流動化」世代の若年雇用者（未婚男女）の仕事満足は，その後の離職行動に対し他のどの客観変数よりも大きな主効果をもっていた．確かに「雇用の流動化」世代はそれぞれの仕事満足に応じた「働き方」を特徴としていた．しかし世代内部では選択的な働き方ができない階層集団の存在が認められた．非正規雇用は正社員と比べ「不満・満足にかかわらず離職」しやすく，ブルーカラーとして働く若者は「不満でも勤続」する傾向が強かった．「長期雇用」世代では労働市場の中核に位置づけられる者ほど一見選択的でない働き方を行っていなかったが，「雇用の流動化」世代では労働市場の周辺に位置づけられる若者ほど自立的な働き方を行えていないのである．このような「働き方の格差」の背景に，職業構造の変化の結果としてのブルーカラーの転職機会の減少と非正規雇用の雇用調整の遭いやすさが考えられる．とくに「たとえ満足していても離職を余儀なくされる」階層集団としての非正規雇用の出現こそ，豊かさを達成した後の「雇用の流動化」世代の「働き方の格差」を象徴している．社会が豊かさを達成し，個人化したと言われる現代社会において，選択的な「働き方」ができる階層とできない階層との分断，つまり「働き方の格差」が結果の格差や機会の格差に並ぶ新しい階層問題として提起される（第6章）．

第7章では，仕事満足と別の職業意識として職業コミットメントを取り上げ，世代内移動に及ぼす影響を明らかにする．「長期雇用」世代の男性では仕事満足同様，職業コミットメントはその後の離転職（Job Mobility）に主効果をもたなかった．しかし一方で，職業コミットメントは，世代内の階層移動（Class Mobility）に影響し階層構造の固定化を助長していた．近年でも「キャリア教育」をはじめ若者の尊い職業観の醸成が必要とされている．そのような職業観はダイレクトに社会の職業階層構造に影響するという，学校教育が意図しない結果をもたらしかねないことを提起し，パネルデータを用いたイベントヒストリー分析による心理主義化する社会の検証の重要性を示す．

第8章では，本論文のまとめを行う．「長期雇用」から「雇用の流動化」へという社会変動は，不満・満足にかかわらず勤続する者の多い世代から不満離職者があらわれるようになった世代への「働き方」の世代間差異により説明された．また「雇用の流動化」のもつ階層問題として，社会が豊かさを達成した個人化したと言われる現代社会において，自らの意思通りの職業生活を「選択」できない階層の出現に目を向けることを主張する．そして，結果の格差や機会の格差だけではなく，この「働き方の格差」を現代社会の新しい階層問題として提唱する．

様式７

論文審査の結果の要旨及び担当者

氏　名　（　吉岡　洋介　）		
論文審査担当者	（職）	氏　名
	主 査　教授	川端　亮
	副 査　教授	友枝　敏雄
	副 査　准教授	吉川　徹

論文審査の結果の要旨

本論文は、高度経済成長期までに入職し、終身雇用という働き方で代表される長期雇用世代と、1990年代以降の離転職者が増大する、雇用が流動化した時代に入職した世代とを比較しながら、このような世代間の差異はなぜもたらされたのか、そして雇用の流動化した近年は、階層論として何が問題であるのかを、パネル調査データを用いて分析するものである。

これまで、長期雇用から雇用の流動化へという変化は、景気の変動や日本型雇用慣行の変容、非正規雇用の増大といったマクロな社会経済的要因によって説明することが試みられてきた。しかし、マクロな要因では十分に説明しきることができないため、本論文では、ライフコースの視点を導入し、ミクロな個人の意識がどのように離転職の選択という行動と結びつき、働き方に影響したのかを明らかにしようとする。

まず、仕事に満足する人の割合を見てみると、長期雇用世代も流動化世代もほとんど差はなく、仕事に対する不満が増大しているとはいえない。つまり、仕事への不満が増大し、離職が増え、雇用が流動化しているとはいえなかった。次にパネル調査データの分析の結果、79年時点の仕事への満足は、その後の離職に影響しておらず、長期雇用世代は、仕事への満足・不満足にかかわらず、勤続したことが明らかになった。一方で雇用流動化世代では、仕事が不満であることが離職にもっとも大きな影響を及ぼすことがわかった。つまり、長期雇用から流動化へという変化は、人々の仕事に対する満足度が変化したためではなく、仕事への満足・不満にかかわらず勤続した世代から、不満により離転職する世代へと働き方が変化したために起こった社会変動と考えられる。

さらにそれぞれの世代内での差異を分析すると、長期雇用世代では相対的に豊かさを享受していない中小企業のブルーカラー層は、仕事に対して不満であれば離職していたことから、逆にこの世代の豊かな層は、その豊かさを維持するために不満でも勤続することを選択したと考えられる。一方、雇用の流動化世代においては、ブルーカラー層が仕事への不満・満足にかかわらず、勤続していた。つまり、移動の機会が制限されている。さらに非正規雇用層は、不満・満足にかかわらず、離職率が高く、離職を強いられているといえる。つまり流動化世代の若者は、本人の意志とは関係なく、勤続したり、離職するなどして、働くのである。このように自らの職業意識に従って、働き方を決めることができない若者が存在し、かつまた彼らは低い階層に偏って存在していることが雇用の流動化を特徴とする時代の新たな階層問題である。

本論文は、マクロな要因を整理した上で、ミクロな視点から雇用の変化を論じたこと、ライフコースの視点を導入し、パネル調査データをイベントヒストリー分析の手法で分析したことなど、従来の研究と比べて新しい視点や方法が導入されていることも評価されるが、何よりも階層論の原点に立ち返って、移動と不平等を考察している点が高く評価される。一つの会社で勤続し、離転職を繰り返さないという常識的な望ましいとされる職業観に対して、社会移動は社会の開放性につながる、移動しないことは階層構造の閉鎖化を招くという視点が貫かれており、それ故に職業において個人が自律的に働き方を決めることができない階層の出現が雇用の流動化時代の新たな階層問題であるという主張が大きな意義を持っていると考えられる。

以上より、本論文は、博士（人間科学）の学位授与にふさわしいと判断された。