

図3 平均余命の推移

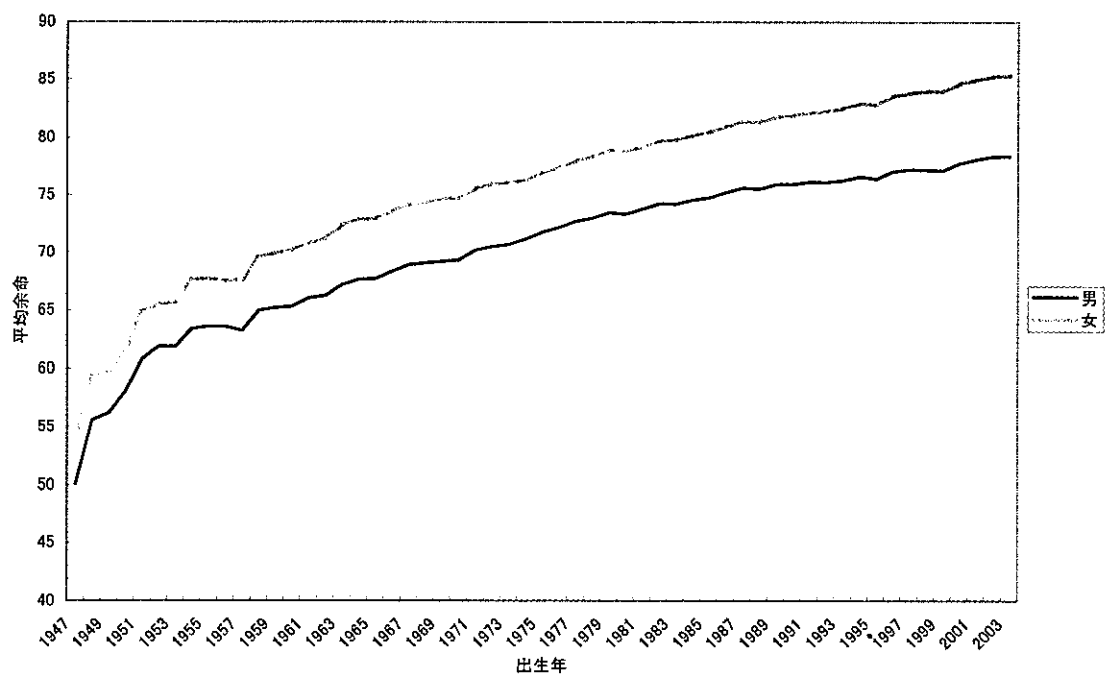


図4 2000年生まれと2050年生まれの年齢別生存確率

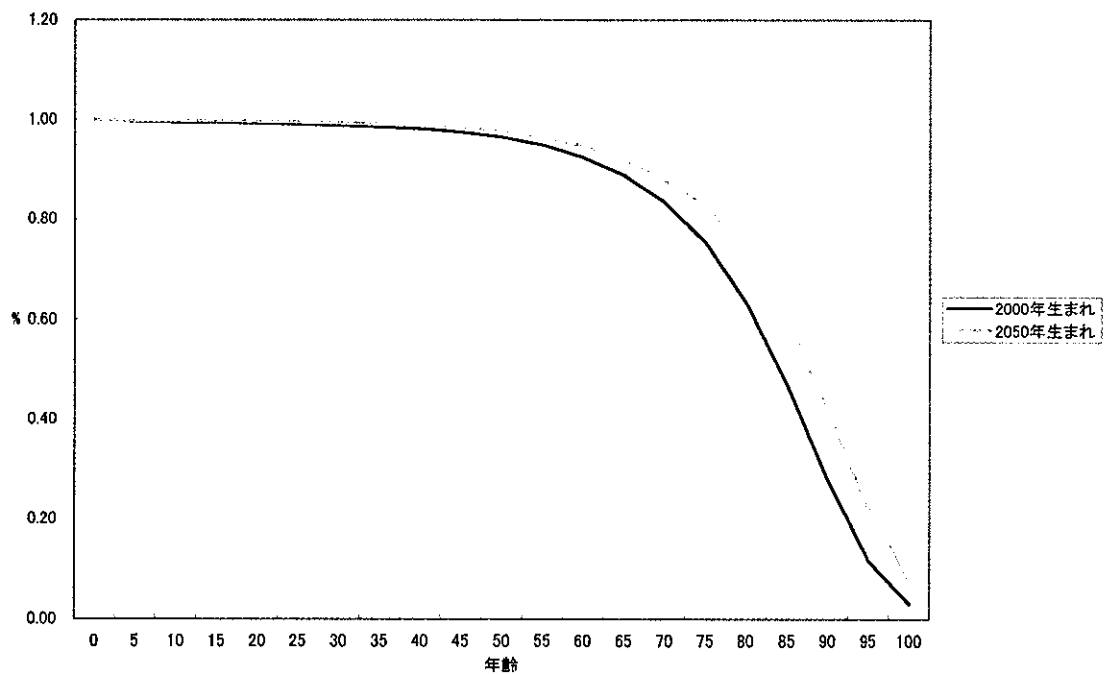


図5 人口成長率低下の影響

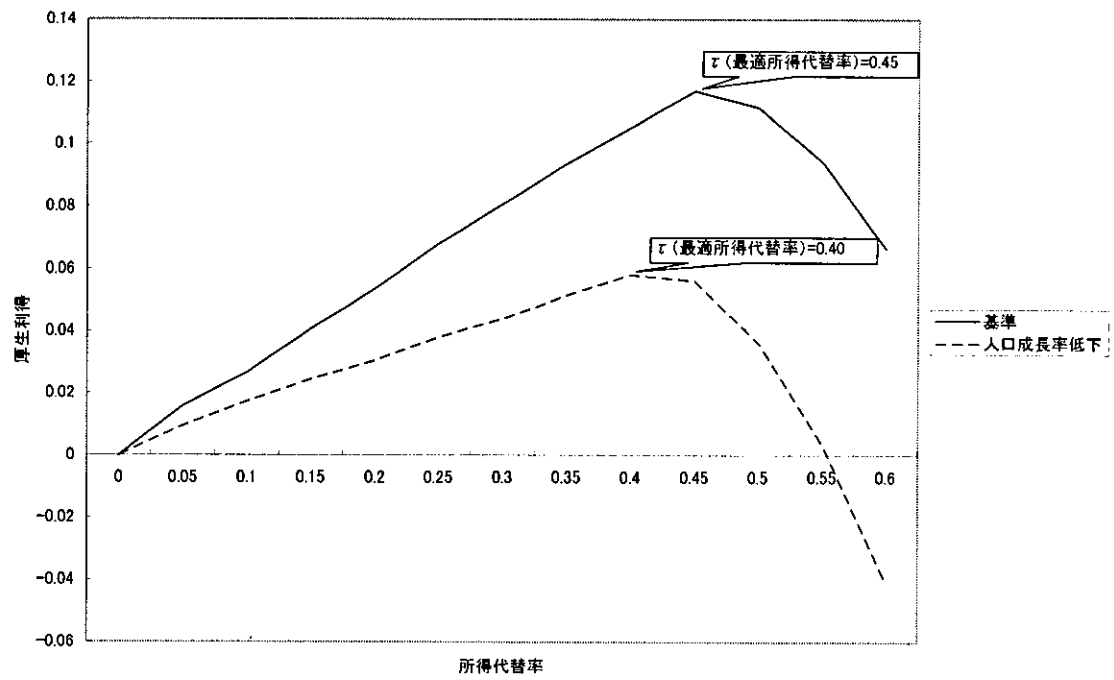
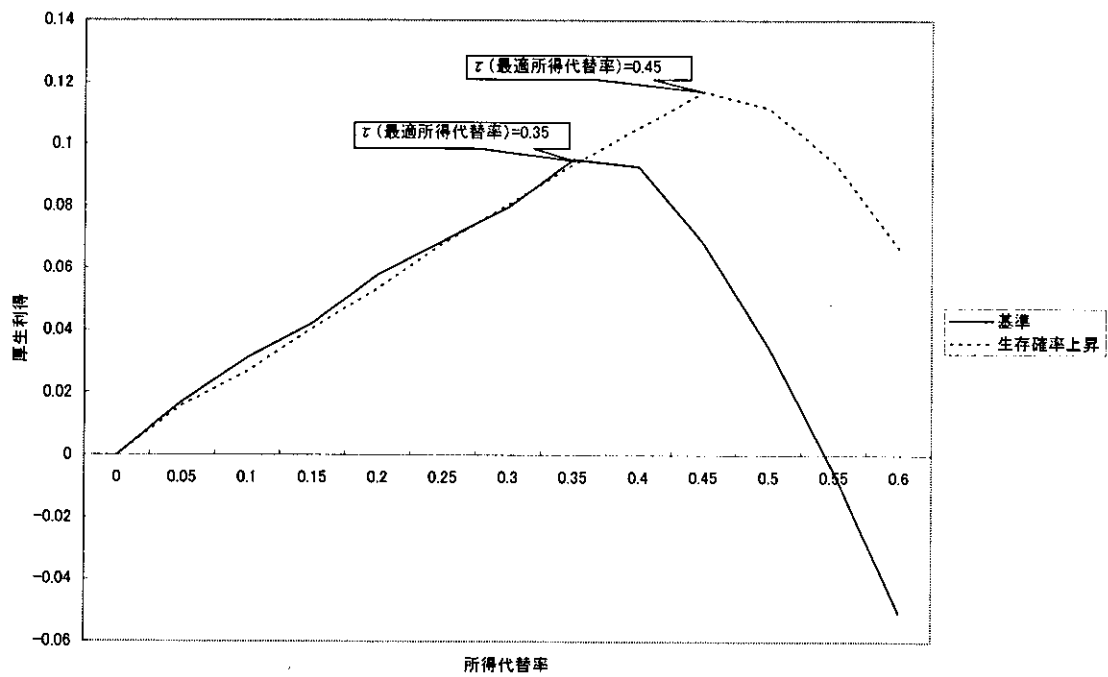


図6 生存確率上昇の影響



## 第 10 章

### 職業社会の変容

— 人的資本、組織・地域間格差の変動に注目して —

西村 幸満

## 職業社会の変容

—人的資本、組織・地域間格差の変動に注目して—

西村幸満

### 1. 問題設定

職業は個人と社会を結びつけている。産業社会は、職業を組織に内包する（＝社会的分業）ことで、個人を雇用社会に結びつけてきた。社会のありようは、常に個人の社会とのむすびつきに影響を与えている。そのため、職業は社会のありようを反映する一つの指標として機能する。日本社会のトレンドを分析するとき、職業分類と産業分類が用いられてきたのは、理由がある。この分類が社会のありようを反映してきたからである。

社会のありようの一つとして、少子高齢化という現象がすすみ注目を集めている。「国勢調査」によれば、生産人口に対する年少比（15歳未満/15～64歳）は、1980年の0.24から2000年の0.16まで低下し、生産人口に対する高齢比（65歳以上/15～64歳）は、同期間で0.09から0.16へと上昇している。わずか20年の間に急激に変化し、現在もその傾向は益々進行している。団塊の世代（1947～1949年出生）が65歳以上になる2012年以降に高齢化の影響はもっとも顕著になるが、少子高齢化の生産人口に対するインパクトは着実に大きくなっている。社会のありようが急激に変化している間に、個人と社会との接点を取り巻く環境はどのように変化してきたのであろうか。

本稿では、以上のような個人と社会との接続を念頭におきながら、職業というもののさしを用いて日本社会の推移を分析する。具体的には、収入という職業上の評価に対する個人の身につけた能力の効果と、日本社会に内在する効果の時点間（1985年、1995年、2000年）の比較を標本調査の計量データをもとにおこなう。

このようなやや古臭いと思われる方法をとるのは、次のような背景があるためである。これまでわれわれは、教育レベルに応じて職業の接続に制限があること、また到達した職業が社会の中でどのように評価されるかを確認してきた（Ishida1993、石田1999、荻谷1993）。それは、戦後の日本社会が雇用社会へと変貌してきたプロセスとしてみたものである。個人は、自営業主あるいは経営者として市場で競争する一方で、その多くは、組織の中で連帯して市場で競争することを選ぶことが多くなっていった。職業が組織に内包される社会的分業体制においては、職業（＝個人の能力）を社会との関係の中で評価する分析視角を喪失するようになる。戦後の日本社会分析は、企業組織（＝産業）分析へと比重をシフトしていったのである。組織内キャリア分析が主流となり、個人の評価は、職業訓練の効果だけが単独に注目されてきた（小池1974、伊藤1995）。個人と社会との接点ではなく、企業組織へのコミットメントが強調されるようになる。この傾向自体は正しいものの、職業の観点はどうしても片隅に追いやられていく。そこであらためて少子高齢化が着実に

進行しているのと平行に推移する職業社会の実態を明らかにしようと考えたのである。

もちろん、こうした分析にも限界はある。どのような分析視角を採用しても、社会に内在するさまざまな格差を相殺する危険はある。しかし本稿では、個人と社会の接点に焦点をおくことで得られる分析のメリットを優先することにした。すなわち、各職業において収入の上昇という目的に対して、個人が努力すべきポイントを（後述するように）収入関数の推計方法を利用して明らかにする。そのうえで日本的な特徴である組織とこれまで相殺されてきた地域の効果を考慮したモデルを用いて、日本社会の推移を分析する。

## 2. 分析方法とデータ

個人の身につけた能力は、一般に人的資本（Human Capital）論として定式化されている（Becker 1974, Mincer 1974）。個人の能力の社会的評価は、一般に経済的な評価—すなわち、報酬によって測定できる。個人の能力は報酬が高いほど、社会的な評価も高いと考えるのである。人的資本論は、報酬に対する学校教育と卒業後の職場訓練の効果を組み入れている。本稿では収入（Y）の対数値を用いて、教育年数（s）と労働経験年数（t）および労働経験年数の二乗項（t<sup>2</sup>）によって説明する Mincer 型のモデル（Model-1）を用いることにした。そのうえで、関東地域を基準にした相対的な格差の効果（Model-2）と、20人以下規模の組織を基準変数とした規模間格差の効果を追加したモデル（Model-3）を作成し、その推移を分析する。

$$\text{Mincer 型の収入関数 (Model-1)} \quad : \quad \ln Y = \alpha s + \beta t + \gamma t^2 + C$$

職業は、その個人がいま何をするができるかを表示すると同時に、その職業の社会的な評価も表示する。組織は、個人の能力に加えて、社会的分業体制の効果—個人と個人の連携、規模の経済、市場優位性など—を表示する。職業は、個人と市場とを接続し、組織は、企業と市場とを接続するのである。

本稿で分析に用いるのは、以下の5つの職業カテゴリーである。それは、(1)専門・管理職の被雇用、(2)販売職・事務職・サービス職の被雇用、(3)熟練職の被雇用、(4)非熟練・半熟練・単純労働の被雇用、(5)全自営（家族従業者を含む）である<sup>1</sup>。このように5つの職業カテゴリーに分類して分析をおこなうのにはそれなりの理由がある。

職業は日本全国どこにおいても「何ができるか」を担保するので、職業は個人を横断的に捉えることを可能にするもっとも優れたツールである。同時に、ある程度緩い枠組みで個人を捉える職業は、15年間という期間を超えて、データを縦断的に比較するのにも都合がいい。なかでも、上記の職業別収入関数は、その職業において収入の上昇／下降に影響を与える教育年数と職場訓練の効果を測定することができるので、職業の性質を端的に表示することができる。

このような静態的な状況の時点間比較に加えて、動態的な視点を付け加えるのが、地域

という軸であり、構造的な視点を付け加えるのが組織という軸である。職業を取り巻く環境は、常に変化しているが、この変化—すなわち、労働市場の状況—を分析に取り込むのは困難である。どのような職業が社会的な評価をもち、また有用であり、あるいは無用であるのか。こうした作用は労働市場で決定される。市場取引は、一部の地域で限定的なものから、全国的に拡大するものもある。そして、職業から得られる収入は、そのまま個人が地域の労働市場でどのように評価されているか、その状況を描き出す。同様に、雇用社会が進行してきた日本においては、報酬体系に組織的な格差があり、一貫して先行研究はそのことを指示している。

以上の点を踏まえて、本稿では地域変数と組織規模を使用して、職業間に生じた格差の問題を確認する。まず、従来の慣習に則って、全国を6つのブロック（北海道・東北、関東、中部、近畿、中国・四国、九州）に分けて分析をおこなう。関東を基準変数とする地域ダミー変数を作成して、収入関数の推計式に投入する。もし職業を評価する労働市場が全国的に同質的な構造をもっているとすれば、地域ダミー変数の効果は確認できないはずである。組織を測定する指標は、現在の従業員規模である。組織は職業の集合体であり、個人の能力は組織内における独自の評価も含んでいる。本稿では職業の社会的評価には、組織的な効果が付け加えられていると考え、零細規模（1～29）に対して、小規模（30～299人）、中規模（300～999人）、そして大規模（1000人以上：官公庁を含む）として、その効果を測定することにしたのである<sup>2</sup>。

3時点の比較をおこなうのは、不平等・格差は、1時点でもはっきりと確認できるものもあれば、1時点では見えないもの、消失してしまうものもある。その点を少し丁寧に検討する必要があると考えたからである。

なお、本稿で利用するデータは、1985年と1995年の「社会階層と社会移動全国調査」（以下、SSM調査）と2000年の「生活と意識に関する調査」（以下、JGSS調査）の3つである<sup>3</sup>。分析の対象はすべての調査セットで共通して25-60歳までの男性としている。分析対象年齢を25歳からにしたのは、学生（浪人を含む）あるいは若年の不安定就業層の効果を排除するためである<sup>4</sup>。60歳で対象者を区切ったのは、生産年齢を揃えるためである。

### 3. 3時点間の変化と職業間格差

細かい分析に入る前に、本稿で使用するデータについて確認をしておこう。表1は、5つの職業カテゴリー（現在の職業）ごとに、その(1)構成比、(2)平均教育年数、(3)高等教育比、(4)平均職業威信スコア、そして(5)平均収入をみたものである。

一見すると、この15年の間に、職業カテゴリーの構成比は大きく変化したようにみえる。それは、バブル経済の影響と団塊の世代の人口構成が顕著に反映し、1995年の専門・管理の構成比が前後の調査結果と比べ格段に高まっていることに目を奪われるからだろう<sup>5</sup>。その推移は、1985年の13.9%から1995年には27.1%となり倍増したあと、2000年には14.9%まで落ち込んでいるが、結果的には1985年水準までに戻ったにすぎない。1995年時のや

や異常な事態は、国勢調査の都道府県別職業別構成比をみるとわかる。この期間に専門職の構成比が全国的に増大する一方で、1995年以降、首都圏・近畿圏を中心に管理職の構成比が低下するという企業のリストラによって非常に短期間のうちに改善されたことがわかる。

#### 表1を挿入

どの職業も教育年数は高まっているものの、ブルーカラーの教育年数・高等教育比はほぼ上昇を停滞している。なかでもブルーカラーの高等教育比はもっとも高い数値でも2000年においては14.2%にすぎず、そのほかは10%にも満たないのである。サービス産業化という趨勢のもと、ブルーカラーの収入・職業威信の低さをみる限り、この職業に高い能力をもった労働者を惹きつける誘因はないと思われる。

表2は、表1をもとにして、職業威信と収入について各職業間の相対的な比較を1985年、1995年、2000年時までの3時点でおこなった結果である。専門・管理と事務・販売・サービスの間にある職業威信と収入の格差は、依然としてあるものの、緩やかに縮小している。熟練と半熟・非熟・単純の間には、職業威信という人々の価値判断だけではなく、経済変数である収入のうえでも格差はほとんどない。

顕著な格差は、ホワイトカラーとブルーカラーの間に残っている。特徴的な傾向は、1995年に一時的に生じた格差の縮小であるが、これは主に熟練の向上によるもので、その後の下降によって再び格差は拡大する。もともと、ホワイトカラーとブルーカラー間には相互移動は小さく、キャリアの中で初職と現職との関係が密接であることが分かっているので（原・盛山1999）、こうした格差は初職入職時に決定的になっていると考えられる。高い能力（教育年数の多さ）をもつものは、初職時にホワイトカラーへ移動するので、今後もこの縮小することは難しいことがわかる。

こうした動きとは別に、全自営の構成比が、1985年の24.9%から15年で半減（14.5%）していることがわかる。この全自営の構成比の低下は、事務・販売・サービスの構成比の増分で相殺されている。表2をみると、全自営と専門・管理との格差はゆっくりと縮小する一方で、熟練との格差は拡大していることがわかる。

#### 表2を挿入

これまですべての職業階層の移動先階層として部分的に機能してきた全自営は、この15年の間に構成比を半分近くまで縮小してきた。その過程はホワイトカラー層との格差を縮小しつつ、ブルーカラー層との格差を拡大することが同時に進行したのである。全自営の減少は、参入が困難になってきたことを示し、また全自営の教育年数の上昇と高等教育比の高まりは、求められる個人の能力（＝教育年数）が高くなったことを意味している。端

的にいうと、全自営はスリム化して高度化が進んだと考えられる。同じ JGSS 調査データを使って自営業の継承性の検証をおこなった西村（2003）は、父親の主な職業の効果が有意な影響をもっていなかったことを確認している。親の職業とは関係なく自営業の高い参入障壁を超えるために、教育が利用されている可能性がある。

#### 4. 職業別収入関数の推計と地域・組織効果の推移

##### 4.1 1985 年の職業別収入関数

1985 年調査の結果は、人的資本効果がすべての職業カテゴリーで有意な効果をもたらしていることを示している。より高いレベルの学校へ通い、勤続を続けるほど収入の上昇をもたらす。どの職業においても、個人の能力を高めることが収入を高めることに寄与していたのである。専門・管理職は、Model-1 から Model-3 まで学校教育の効果が 5%程度で安定している。職場訓練の効果である労働経験年数も 10%前後であり、職場訓練の効果が大きい。関東地域を基準変数とした地域ダミーは、近畿地方以外ですべてマイナスの有意な効果をもっている。福岡を含んだ九州、北海道・東北、中部、そして中国・四国の順で徐々に格差が大きくなっている。規模別の格差はない。事務・販売・サービス職は、学校教育の効果が職場訓練の効果よりも大きい。入職してからの傾きが小さい。Model-3 によると、地域は九州だけが有意に小さく、大規模だけが格差をもっている。

熟練職は、学校教育と職場訓練との効果がほぼ等しい。北海道だけが関東との格差をもち、規模が大きいほど収入は多くなる。半熟・非熟・単純職は、学校教育よりも職場訓練のほうが効果は大きい。地域間格差は、関東・近畿と九州以外ではほとんどなく、中部で小さく、北海道・東北と中国・四国では中部の 2 倍以上も違う。基準変数である零細規模と小規模は変わらないが、中規模・大規模では 30%ほど多くなる。全自営では、中国・四国だけが関東と有意に小さい。

表 3-1 を挿入

##### 4.2 1995・2000 年の推移

1995 年調査の結果は、1985 年と比べて組織と地域の効果—すなわち、格差が縮小する傾向を示している。その後、2000 年調査でも地域効果が縮小したのは、専門・管理、熟練、半熟・非熟・単純である。このとき販売職だけが地域格差を拡大している。1995 年は時代的にもバブルのピーク時にあたり、すべての職業において平均収入が上昇していた（原・盛山 1999、pp.24）。こうした傾向は、専門・管理、事務・販売・サービス、そして半熟・非熟・単純において地域間の収入格差を縮小する結果をもたらしたことは想像に難くない。バブル崩壊後、2000 年においてこうした格差が再び顕在化することも予想できる。ところが、雇用が安定している専門・管理職では、この 5 年間で地域間に大きな影響がなく、組織という基盤の強さが地域間の格差を吸収した結果になった。熟練職も同様である。事務・



販売・サービスと半熟・非熟・単純は、この 5 年間にまったく状況が一変した。事務・販売・サービスは、地域と組織の格差が拡大した。雇用が不安定でありながら、各地域、規模ごとの従業先の生存競争が激化し、勝ち組と負け組みがはっきりとしてこの業界の淘汰が進んだと思われる。一方、半熟・非熟・単純は、1995 年に人的資本の効果がまったく消失し、収入にプラスの効果を与えられるのは、零細規模を基準変数とした大規模従業先だけであった。2000 年になると状況は変わり、地域間格差は九州との間だけに確認でき、職場訓練だけが収入の上昇をもたらす構造へと急激に変化した。

表 3-2 と表 3-3 を挿入

#### 4.3 不易と変化

2 節で述べたように、職業の同質性が担保されるとすれば、職業別収入関数において、地域ダミーの効果は観察されないはずである。すなわち、全国どこにおいても同じような評価を受けることができる。表 3-1~3 をみれば、こうした仮説が必ずしも正しくないことが分かる。これは少し考えれば当たり前の話である。職業は、地域の労働市場の影響を直接受けるからである。仮説どおりではないとはいえ、非常に興味深い結果が示されている。

特筆すべきことは、この 15 年という期間中に専門・管理の地域間格差が消失したことである。関東を地域ダミー変数の基準変数にした場合、近畿地方との格差はほとんどみられないものの、それ以外の地域との格差は常に確認することができた。加えて教育の収益率と年齢の効果は安定していたのである。とくに専門・管理においては、地域間格差はなくなり学歴主義的な構造が厳格になったと考えていいだろう。これに対して、事務・販売・サービスは、バブル期に地域間格差が消失したものの、2000 年時点では基準である関東と北海道・東北、中部、そして中国・四国との間で格差が拡大している。バブル期において、事務・販売・サービスは、地域の需要が高まり地位向上が生じた結果、格差が解消したのである。その後、事務・販売・サービスは、バブルの崩壊で倒産・リストラの直撃を受けたと考えられる。とくに販売職などは消費・購買意欲が低下すると、それが労働需要と直結するから、影響は甚大だったと思われる。事務・販売・サービスの収入に教育が効果をもたなくなったのは、入職時の選抜に効果が吸収されたのと、入職後に学歴による効果よりも勤続が重視される構造が強固になったことが理由であろう。

熟練と自営の結果からも、関東と近畿に格差はみられない。職業別に収入関数を推計した場合に限らず、関東と近畿は非常に似通った地域労働市場の構造をもっているという当たり前のことが確認できる。またこの 2 つの職業においては、ともに 1995 年のバブル期に地域格差が拡大し、景気の後退とともに地域間格差が消失したことが分かる。全自営が全体に占める構成比を急激に縮小しながらも、構成員の教育年数の向上がおこなわれるという一見不可解な動向を示したのは、参入障壁が高くなり、全自営が質的な変化をしていることを暗示させる。

## 5. まとめ

本稿の分析を整理しよう。本稿の特徴は、関東を基準とする地域ダミー変数を用いて職業別収入関数の推計をおこない、職業にある地域間格差の分析をおこなったところにある。これまで収入関数の推計において、地域変数は地域的な偏在性を統制する目的で投入されてきたが、本稿ではより積極的に格差の指標としてとりあげたのである。

1985年から2000年の間に、日本社会はバブル経済を経験し、使用したSSM95データにもその効果を読み取ることができた。なかでも管理職の構成比の急激な変化と、ブルーカラー層の相対的な地位の向上は、バブル経済の効果とあっていいだろう。職業としてみた場合、ブルーカラー層への参入者の属性が、高卒レベル（教育年数12年）にほぼ固定化されて来ているのは、ブルーカラー層が、高卒者に限定的に労働市場が開かれているという、学歴別労働市場仮説を部分的に支持する。また自営業の質的变化と思われるような証拠—全体における構成比の急減と専門・管理と社会的評価（職業威信、収入）における格差縮小、教育効果の消失—を確認することができた（世代継承性の消失も含む）。

この15年間の職業社会の特徴は、少子高齢化がパラレルに進行する中で、専門・管理職の地域間格差が消滅したことであろう。それは、専門職の構成比がすべての都道府県で高まったことと関係しているのは間違いない（国勢調査各年度版）。職業の地域的な拡大とともに、同質性の高い専門職が収入上の分散を縮小したと考えられる。また、教育変数の効果＝学歴主義の喪失が、ブルーカラー層に顕在化してきたことである。樋口・財務省財務総合政策研究所（2004, pp.98）によれば、団塊の世代の退職は、「技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者」の技能継承性を難しくすることが指摘されている。本稿の結果は、すでにその傾向が進行しつつあることを示すものである。このようにみると、産業構造の基盤である製造業の脆弱性と管理職の減少に加えて、製造業に依存する専門職の拡大は、やや時間的なズレもって全国的な労働需要減・地域格差の拡大に転じる危険性を内包しているとも解釈できるかもしれない。少なくとも、団塊の世代が高齢期に入る時期には、この問題は今以上に目に見える問題としてわれわれの前に現れるだろう。

### [Acknowledgement]

本稿におけるSSMデータの使用については、SSM調査委員会の許可を得た。

日本版General Social Surveys(JGSS)は、大阪商業大学比較地域研究所が、文部科学省から学術フロンティア推進拠点としての指定を受けて(1999-2003年度)、東京大学社会科学研究所と共同で実施している研究プロジェクトである(研究代表:谷岡一郎・仁田道夫、代表幹事:佐藤博樹・岩井紀子、事務局長:大澤美苗)。データの入手先は東京大学社会科学研究所日本社会研究情報センターSSJデータ・アーカイブである。本分析にはv.6を使用した。

<sup>1</sup> この類型は、SSM調査ではよく用いられるものである。たとえば、佐藤(2000)でも分析の焦点になっている。また、農業はサンプル数が少なく分析に使用しないため用いていない。この分類についての盛山(2001, pp.226)の批判は重要である。盛山は、専門・管理という分類に対して、専門大Wという分類を用いて、その40歳時職と現職のオッズ比がSSM75以降一貫して低下している事実を示す。専門大Wには、

中小企業の管理職が外れる代わりに、自営業の専門職と大企業に従事する販売・事務が加わる。どちらが正しいということではなく、目的に応じて分類が変わることを示す好例である。本稿では、組織変数として従業先の規模と地域変数を投入することと、主にホワイトカラー、ブルーカラー、そして自営との比較に主眼があるため、この類型をそのまま使用した。

<sup>2</sup> 各調査とも従業先規模はカテゴリー変数になっているが、もともとの分類は1985・1995年と2000年では若干が異なっている。そこで、3つの調査を次のように分類し直して統一した。零細規模（基準変数）は、1～29人、小規模は30～299人、中規模は300～999人、大規模は1000人以上（官公庁含む）となっている。

<sup>3</sup> 1985年と1995年のSSM調査の使用に関しては、1995年社会階層と社会移動全国調査委員会の了解を得た。また、JGSSは、大阪商業大学比較地域研究所が、文部科学省から学術フロンティア推進拠点としての指定を受けて（1999-2003年度）、東京大学社会科学研究所と共同で実施している研究プロジェクトである（研究代表：谷岡一郎・仁田道夫、代表幹事：佐藤博樹・岩井紀子、事務局長：大澤美苗）。データの入手先は、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターSSJデータ・アーカイブである。

<sup>4</sup> 盛山他（1990）では、25歳までの移動率が非常に高いことが示されている。

<sup>5</sup> こうした傾向は、1992年に調査された日本労働研究機構（1995）「職業と家庭生活に関する全国調査報告書」においても同様である。1990年代の初頭に、顕著に専門・管理の増大が進み、後半に向かって減少していったのであろう。

## 参考文献

- Becker, G. S., 1975, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, 2nd ed., University of Chicago Press
- 玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安』中央公論新社
- 玄田有史・曲沼美恵（2004）『ニート～フリーターでもなく、失業者でもなく』幻冬社
- 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・財務省財務総合政策研究所編（2004）『団塊世代の定年と日本経済』日本評論社
- Hiroshi, Ishida., 1993, *Social Mobility in Contemporary Japan*, Stanford University Press
- 石田 浩（1999）「学歴取得と学歴効用の国際比較」『日本労働研究雑誌』No.472, pp.46-58
- 石田 浩（2000）「産業社会の中の日本」原純輔編『日本の階層システム 第1巻 近代化と階層』東京大学出版会, 2000年6月, pp.219-248.
- 石田 浩（2002）「社会移動から見た格差の実態」宮島洋・連合総研編『日本の所得分配と格差』東洋経済新報社, 2002年10月, pp.65-98.
- 伊藤秀史（1993）「インセンティブ理論の見地からみた日本企業の人的資源マネジメント」青木昌彦・ロナルド・ドーア編『システムとしての日本企業』NTT データ通信システム科学研究所, pp.141-180
- 加茂浩靖（1998）「わが国における労働市場の地域構造－1985年と1993年の比較考察」『経済地理学年報』No.44, vol.2, pp.1-23
- 荻谷剛彦（1995）『大衆教育社会のゆくえ－学歴主義と平等神話の戦後史』中央公論社
- 小池和男（1994）『日本の雇用システム－その普遍性と強み』東洋経済新報社
- Mincer, Jacob., 1974, *Schooling, Experience and Earnings*. NBER
- 日本労働研究機構（1995）『職業と家庭生活に関する全国調査報告書』No.74
- 西村幸満（2002）「就業者における所得関数の計測」東京大学社会科学研究所『日本版 General Social Surveys 研究論文集 JGSS-2000 で見た日本人の意識と行動』第20集、

---

pp.55-68

- 大竹文雄（2001）『雇用問題を考える－格差拡大と日本的雇用制度』大阪大学出版会
- 佐藤俊樹（2000）『不平等社会日本－さよなら総中流』中公新書
- 佐藤俊樹（2001）「それでも進む『不平等社会化』－選抜と機会と『階級』」中央公論編集部編『論争・中流崩壊』中央公論新社、pp.238-256
- 白波瀬佐和子（2005）『少子高齢社会のみえない格差－ジェンダー・世代・階層のゆくえ』東京大学出版会
- 盛山和夫・都築一治・佐藤嘉倫・中村隆（1990）「職歴移動の構造」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
- 盛山和夫（2001）「中流崩壊は『物語』にすぎない」中央公論編集部編『論争・中流崩壊』中央公論新社、pp.222-237
- 矢野眞和（1998）「収入関数の計測からみた教育と職業」荻谷剛彦編『教育と職業－構造と意識の分析』（1995年SSM調査シリーズ11）1995年SSM調査研究会、pp.105-118

表1 1985-2000年間の職業（：25-60歳）

	全体平均	専門・管理	事務・販売・サービス	熟練	半熟・非熟・単純	全自営	農業	無職
<b>1985 (構成比)</b>	N=997	16.9	21.8	14.0	17.8	24.9	0.8	3.3
教育年数	N=997	13.9	12.7	10.6	10.7	11.0	10.6	9.7
高等教育比	N=992	57.0	32.3	5.0	4.5	17.8	12.5	12.1
職業威信	N=957	61.5	41.4	38.2	30.7	40.4	23.1	
本人収入	N=888	614.3	441.3	324.1	347.1	398.4	267.2	
(def*88.7 vs 95)		(692.5)	(497.5)	(365.4)	(391.3)	(449.2)	(301.2)	
<b>1995 (構成比)</b>	N=904	27.1	21.3	14.9	13.8	19.1	0.2	2.8
教育年数	N=898	14.3	13.3	11.1	11.1	11.5	12.0	10.4
高等教育比	N=898	58.4	39.4	6.7	5.6	11.6		
職業威信	N=872	65.9	50.0	48.5	46.3	49.4	45.6	
本人収入	N=832	805.8	563.5	496.8	460.7	594.2	550.0	294.0
<b>2000 (構成比)</b>	N=802	15.0	29.0	14.9	17.0	14.5	0.7	5.8
教育年数	N=797	14.9	13.7	11.6	11.5	12.1	12.2	11.6
高等教育比	N=802	75.8	47.1	8.9	14.2	23.3	16.7	22.9
職業威信	N=754	66.1	50.4	48.5	45.4	51.4	45.6	
本人収入	N=647	790.4	600.8	463.6	438.1	601.4	566.7	
(def*95.8 vs 95)		(825.1)	(627.1)	(483.9)	(457.3)	(627.8)	(591.5)	

表2 1985-2000年間の職業間格差（：25-60歳）

	A/B		C/D		A/C		E/A		E/C	
	職業威信	収入	職業威信	収入	職業威信	収入	職業威信	収入	職業威信	収入
1985	1.483	1.392	1.247	0.934	1.607	1.895	0.658	0.649	1.057	1.229
1995	1.319	1.430	1.048	1.078	1.360	1.622	0.750	0.737	1.019	1.196
2000	1.312	1.316	1.070	1.058	1.363	1.705	0.778	0.761	1.060	1.297

	W/雇上/下		B/雇上/下		W上/B上		全自営/W上		全自営/B上	
	教育		教育		教育		教育		教育	
1985	1.094		0.993		1.314		0.793		1.042	
1995	1.072		1.000		1.294		0.803		1.039	
2000	1.090		1.010		1.280		0.814		1.043	

全自営は、規模の小さい(30人未満)の事業所

A/B: 専門・管理/事務・販売・サービス

C/D: 熟練/半熟・非熟・単純

A/C: 専門・管理/熟練

E/A: 全自営/専門・管理

E/C: 全自営/熟練

表3-2 職業別収入関数と地域・組織効果（：1995年、25-60歳）

	専門・管理職			販売・事務・サービス職			熟練職			半熟練・非熟練職			全自営	
	Model-1	Model-2	Model-3	Model-1	Model-2	Model-3	Model-1	Model-2	Model-3	Model-1	Model-2	Model-3	Model-1	Model-2
1995年														
教育年数	0.043 **	0.040 **	0.039 **	0.060 **	0.061 **	0.060 **	0.054 *	0.044 +	0.045 +	0.035	0.031	0.027	0.049 +	0.035
労働経験年数	0.078 **	0.083 **	0.082 **	0.065 **	0.066 **	0.067 **	0.048 *	0.045 *	0.044 *	0.017	0.026	0.025	0.055 +	0.059 +
労働経験年数 <sup>2</sup>	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 **	-0.001	-0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.001	-0.001
組織ダミー														
小規模			-0.080			0.116			-0.086			-0.131		
中規模			0.099			0.234 *			0.029			0.047		
大規模 (含官公庁)			-0.021			0.302 **			0.134			0.265 **		
地域ダミー														
北海道・東北		-0.121	-0.124		0.021	0.017		-0.218	-0.182		0.147	-0.183		-0.176
中部		-0.140 +	-0.140 +		0.068	0.058		-0.125	-0.129		0.194	0.053		-0.183
近畿		-0.003	-0.007		0.095	0.107		-0.343 *	-0.276 +		0.001 +	0.153		-0.160
中国・四国		-0.175 *	-0.183 *		0.050	-0.006		-0.247 *	-0.242 *		-0.019	-0.042		-0.423 *
九州		-0.171 +	-0.162 +		-0.074	-0.132		-0.364 **	-0.321 *		-0.096	-0.081		-0.374 *
定数	4.566 **	4.598 **	4.658 **	4.328 **	4.266 **	4.084 **	4.560 **	4.932 **	4.907 **	5.173 **	5.058 **	5.190 **	4.601 **	4.883 **
調整済み R <sup>2</sup>	0.338	0.353	0.358	0.228	0.221	0.294	0.104	0.153	0.155	0.072	0.081	0.236	0.015	0.027
N	234	234	234	181	181	181	126	126	126	117	115	117	154	154

表3-1 職業別収入関数と地域・組織効果 ( : 1985年、25-60歳)

	専門・管理職			販売・事務・サービス職			熟練職			半熟練・非熟練職			全労営	
	Model-1	Model-2	Model-3	Model-1	Model-2	Model-3	Model-1	Model-2	Model-3	Model-1	Model-2	Model-3	Model-1	Model-2
1985年														
教育年数	0.052 **	0.050 **	0.052 **	0.095 **	0.090 **	0.085 **	0.093 **	0.087 **	0.070 **	0.058 **	0.048 *	0.040 *	0.067 **	0.071 **
労働経験年数	0.104 **	0.095 **	0.090 **	0.064 **	0.062 **	0.064 **	0.091 **	0.091 **	0.070 **	0.076 **	0.073 **	0.072 **	0.107 **	0.106 **
労働経験年数 <sup>1</sup>	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 *	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 **	-0.002 **	-0.002 **
組織ダミー														
小規模		0.050				0.110			0.180 *			0.027		
中規模		0.123				0.136			0.381 *			0.314 *		
大規模 (含官公庁)		-0.003				0.152 *			0.468 **			0.317 **		
地域ダミー														
北海道・東北		-0.231 *	-0.234 *		-0.155 +	-0.133			-0.318 *			-0.465 **		-0.052
中部		-0.309 **	-0.307 **		0.023	0.029			0.031			-0.203 *		-0.060
近畿		0.029	0.023		0.021	0.009			0.092			-0.102		0.015
中国・四国		-0.451 **	-0.435 **		-0.201	-0.193			-0.035			-0.420 **		-0.465 *
九州		-0.205 *	-0.211 *		-0.239 +	-0.229 *			-0.029			-0.125		-0.182
定数	3.806 **	4.062 **	4.084 **	3.598 **	3.732 **	3.670 **	3.108	3.214 **	3.562 **	3.862 **	4.222 **	4.240 **	3.367 **	1.402
調整済み R <sup>2</sup>	0.292	0.378	0.362	0.318	0.344	0.352	0.215	0.230	0.410	0.112	0.222	0.314	0.106	0.104
N	161	160	160	200	200	198	126	126	125	168	168	166	206	205



表3-3 職業別収入関数と地域・組織効果（：2000年、25-60歳）

	専門・管理職			販売・事務・サービス職			熟練職			半熟練・非熟練職			全労基	
	Model-1	Model-2	Model-3	Model-1	Model-2	Model-3	Model-1	Model-2	Model-3	Model-1	Model-2	Model-3	Model-1	Model-2
2000年														
教育年数	0.068 **	0.069 **	0.062 *	0.052 **	0.046 **	0.032 *	0.083 **	0.082 **	0.067 **	0.010	0.009	-0.009	0.027	0.018
労働経験年数	0.114 **	0.117 **	0.112 **	0.080 **	0.087 **	0.090 **	0.065 **	0.063 **	0.071 **	0.058 *	0.060 *	0.054 *	0.093 *	0.103 *
労働経験年数 <sup>2</sup>	-0.002 **	-0.002 **	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 **	-0.001 *	-0.001 *	-0.001 *	-0.001 +	-0.001 *
組織ダミー														
小規模		0.229 *				0.165 **			0.133 *			0.267 **		
中規模		0.173				0.231 *			0.282 *			0.293		
大規模 (含官公庁)		0.277 *				0.348 **			0.634 **			0.240		
地域ダミー														
北海道・東北		-0.092	-0.050		-0.300 **	-0.261 **		-0.080	-0.072		-0.083	-0.139		-0.259
中部		-0.013	-0.043		-0.201 *	-0.205 *		0.122	0.064		-0.095	-0.143		-0.401 *
近畿		-0.046	-0.035		-0.160 +	-0.147 +		0.110	0.121		-0.093	-0.183		-0.278
中国・四国		-0.083	0.010		-0.343 **	-0.310 **		-0.109	-0.155		0.082	0.017		-0.421
九州		-0.090	-0.128		-0.117	-0.129		-0.193 +	-0.194 *		-0.252 +	-0.276 +		-0.328
定数	3.650	3.653 **	3.627 **	4.246 **	4.367 **	4.412 **	4.027 **	4.040 **	4.060 **	4.933	4.991 **	5.178 **	4.267 **	4.489 **
調整済みR <sup>2</sup>	0.417	0.393	0.416	0.243	0.279	0.310	0.227	0.284	0.433	0.059	0.054	0.092	0.042	0.049
N	110	109	110	213	213	209	113	113	112	119	119	117	82	81

研究成果の刊行に関する一覧表

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の 編集者名	書 籍 名	出版社名	出版地	出版年	ページ
なし							

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
なし					