

若年労働市場における非典型雇用・無業とジェンダー —JGSS 統合データによる分析から—

白川 俊之

(同志社大学大学院社会学研究科博士前期課程)

Relationship between Underemployment and Gender in Youth Labor Market:
From the Analysis of Integrated Data of JGSS

Toshiyuki SHIRAKAWA
Graduate School of Sociology
Doshisha University

The aim of this paper was to analyze gender differences in the underemployment rate in youth labor market through the use of the integrated data of JGSS-2000, 2001 and 2002. In the analysis, I found sex-specific effect, such that women without post-secondary education were more likely to be part-time workers or jobless than men. And many women gradually dropped out from full-time employment in their career. For women, it was very important to start a profession to continue their jobs. Educational career was meaningful for women to enter a profession. In contrast to women, these relations didn't exist in men. Such gender differences may stem from the Japanese economic recession. During the depression, clerical and sales worker sectors within which many women used to have full-time positions were replaced with underemployment.

Key Words: JGSS, Drop out from Full-time Employment, Educational Career

本稿の目的は JGSS-2000/2001/2002 の統合データを用いて、若年労働市場における非典型雇用・無業率の男女差を分析することである。分析では男性よりも女性のほうが、学歴が低いと非典型・無業になりやすいという性別に特有の効果が見られた。また女性は初職からずっと非典型・無業という人よりも、初職では典型雇用であったにもかかわらず、そこから離脱してしまう人が多いことがわかった。女性が典型雇用で働き続けるためには専門職につくことが非常に重要であり、専門職への入職経路として学歴が大きな意味をもっている。一方で、男性ではそうした関係が成立していない。これらの事実の背景には、女性に働き口を提供していた事務・販売職のセクターが景気後退のために非典型雇用に置き換えられていったことが関係していると考えられる。

キーワード：JGSS, 典型雇用からの離脱, 学歴

1. 労働市場の中心 - 周辺構造と社会階層

労働市場には、会社の正社員を中心とするフルタイムの典型雇用と、パートタイマーやアルバイトに代表される非典型雇用という、中心 - 周辺構造が存在する。近年、若者における非典型雇用の激増が大きな社会的関心を集めている。さまざまな社会的資源の不平等な分配構造を分析してきた社会階層研究にとって、この若年非典型雇用の増大が新たな課題になってきている。橋本 (2005) によれば、人は労働力の所有者であり、職業に従事するかあるいは家族を通じて職業と関係しており、さらにこの職業は安定しているということ、これまでの階層研究は前提としてきた。これらはすべて、従来の典型雇用に従事する人が、社会の大部分を占めるという前提に立つものである。しかしながら、非典型雇用の代表であるフリーターは 1982 年には 59 万人であったのが、1992 年には 110 万人、2001 年には 206 万人と増加の一途をたどっている (小杉 2003)。非典型雇用に従事する人々は、もはや無視できる「周辺」ではなく、「労働力の所有」、「安定した職業」という階層研究の前提が成立しなくなりつつあることを認めなければならない。

もっとも、非典型雇用が多いのは若年層だけなので、今すぐ階層研究の分析枠組みを再検討する必要はないと考える人もいるかもしれない。これまでの階層研究、とくに職業移動などの分析では、本人の階層はキャリアの到達点という意味から、40 代の職業で代表されることが多かった。この場合、階層研究にとって非典型雇用や無業の存在が問題となることはほとんどない (太郎丸 2005)。しかし、階層研究にとって若年層が重要でなかったわけではない。かつて富永健一は、教育から初職、初職から現職へとというキャリア・パスを「地位達成のメインルート」とよんだ (富永 1979)。学卒後、最初につく職業は、キャリアの出発点として階層研究において重要な意味を持っていた。本人の初職は、その人の生涯のキャリアを規定する大きな要因なのである。若年期における非典型雇用の増加は、不安定な就業形態で労働市場に参入し、その後もずっと不安定な就業形態のまま働き続ける人が増加する可能性を示唆する。このことは職業移動の分析にとって、決定的に重要である。増加傾向にある若年の非典型雇用を無視すると、職業移動における大きな問題を見落とすことになりかねない。

本田 (2001) が指摘するように、労働市場には、男性 - 女性というジェンダーの対がもう 1 つの中心 - 周辺として存在する。このジェンダーの対を、典型 - 非典型の対と重ねることで、男性 - 典型、女性 - 典型、男性 - 非典型、女性 - 非典型という、労働市場における 4 つのサブグループを形成することができる。この中で、男性 - 典型、女性 - 非典型という組み合わせが従来の労働市場において大きな比率を占めてきた。しかし比較的最近まで、女性 - 非典型カテゴリは既婚の主婦パートに集中していたという点に注意する必要がある。労働市場における若年の地位の不安定化によって男女ともに非典型カテゴリが拡張したが、とくに激増が指摘される未婚女性 - 非典型カテゴリは、従来のものとは性格を異にしている可能性がある⁽¹⁾。本稿では、未婚女性 - 非典型カテゴリの増加が「新たな問題」である可能性に配慮し、どのような未婚女性が非典型雇用になりやすいのかを分析する。また、そこで見出された要因が、未婚男性の場合とどのように違うのかを比較し、ジェンダーが若年労働市場における非典型雇用の問題といかなる関係にあるのかを明らかにする。

若年の非典型雇用を扱う主な研究分野は教育社会学、労働経済学、社会階層研究の 3 つだろう。若年非典型雇用の研究をリードしてきたのは教育社会学であり、研究蓄積も豊富にある。そこでは、非典型雇用の増加を、若者が「大人」になることの困難のあらわれとしてとらえ、学校から職場へと若者をスムーズに移行させてきた教育システムに機能不全が生じつつあることを指摘する。こうした問題に対し学校教育がとるべき対応を探り、若者にとっていかなる支援が必要なのかを考えるというのも教育社会学の特徴である (小杉 2002 ; 堀 2007)。労働経済学では、生年世代による就業形態の違いに関し、離学時の労働市場環境に注意を払う。その上で、若者が正社員として就業する機会を高めることや、正社員と非正社員との所得格差の是正などが提案される (黒澤・玄田 2001)。社会階層研究では、従来の階層枠組みの中に非典型雇用を組み込み、不平等の累積過程を研究する。主にどのような出身階層の人が非典型雇用になりやすいのか (世代間移動)、初職と現職との間にはどのような関係があるのか (世代内移動) といった問題を中心に分析がおこなわれる (石田 2005 ; 太郎丸 2006)。

本稿では、社会階層研究の立場から若年の非典型雇用の問題にアプローチする。具体的には、どのような階層・学歴の人が非典型雇用になりやすいのかに注目し分析をおこなう。また、初職の構造が現職の従業上の地位に及ぼす影響も分析し、いかなる要因が初職典型雇用からの離脱をうながすのかを明らかにする。いずれの分析についても性別に特有の効果を探り、若年非典型雇用の問題とジェンダーとの関係を考察することを目的とする。

2. 就業形態とジェンダーとの関係にかんする先行研究

2.1 女性の性別分業意識と就業形態

本稿ではアルバイトやパート、臨時・派遣、さらには無業などの就業形態に置かれている人々を一括して非典型雇用とよぶ。先にも述べたとおり、性別と就業形態との関係を見ると、男性よりも女性のほうが、非典型雇用である人が多い。パート主婦を除き、男女とも未婚者に限定して集計してもこの傾向は変わらない。非典型雇用における男女差を説明する仮説の1つが、女性の性別分業意識に言及したものだ。この仮説によれば、伝統的な性別分業を肯定する女性は、結婚して家庭に入ることを念頭に置いているのでフルタイムで働こうとしないといわれる。実際に、この仮説を支持する分析結果も得られている。本田（2002）はインタビュー調査の結果から結婚を待つフリーター女性の姿を描き出し、そこに明らかな性別分業意識の内面化が観察されると指摘する。また稲見（2005）は女性をフリーターと非フリーターとに分け、仕事と結婚に関する考え方を分析している。その結果、非フリーター女性よりもフリーター女性のほうが家庭重視の考え方を持つ人の割合が高く、女性フリーターは家庭に入ることを人生の重要な選択肢と見なしており、性別分業を内面化している可能性がきわめて高いという結論にいたっている。

ただし、性別分業仮説を支持する分析結果の多くは、2変数関係の検討にとどまっている。太郎丸（2007）は学歴と年齢をコントロールすると性別分業意識と就業形態との関連が有意でなくなることを示し、性別分業仮説は否定されると主張する。本稿でも性別分業意識と就業形態との関係を調べてみた。先行研究で用いられている理想のキャリア（仕事継続か専業主婦かなど）ではなく「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」という考え方についての賛否を性別分業意識の指標としたので単純な比較には注意を要する。分析の結果、性別分業意識と女性の就業形態との間にはゼロ次のクロス表の時点で有意な関連は見られなかった。現職非典型・無業ダミーを従属変数にしてロジスティック回帰分析（年齢と学歴でコントロール）をおこなったところ、性別分業意識は非典型・無業になる確率に対して有意な効果を示さなかった。したがって JGSS データでも性別分業仮説を棄却することができる。ただし学歴と職業選択、学歴と性別分業意識の因果関係を確定することは難しいので、「学歴をコントロールしたら有意な関連がなくなった」ことを理由に、就業形態と性別分業意識とは関係がないと結論するのは危険かもしれない。

性別分業仮説が正しくないとするれば、非典型雇用における女性割合の高さはどのように説明されるのだろうか。1つの可能性として、性別分業意識以外の別の意識が関係しているということが考えられる。たとえば、自己実現志向やアスピレーションなどが考えられる。こうした意識が女性の就業形態にのみ効果をもっていたり、効果自体は同じでも意識に性差があったりするために、非典型・無業率に男女差が生じる可能性がある。もう1つの可能性は、年齢や学歴、出身階層といった要因が就業形態に与える影響が、男女で異なるというものだ。労働市場の流動化の影響を受けにくく、フルタイムで働き続ける女性を必要としている特定の職種への参入に対して、階層や学歴が影響しているという可能性がある。本稿では、後者の可能性を検討する。確かに意識の違いは重要であるが、就業形態と意識との関係は、因果の方向を確定しにくい場合が多い。したがって、意識の検討は、基本的な属性要因による影響をじゅうぶんに検討した後におこなわれるべきであろう。以下では既存研究で得られた知見を整理することで、本稿であらためて検討すべきと思われる重要な課題を提示する。

2.2 パート・アルバイト出現率に見られる学歴差

階層研究において、本人の職業達成にとって大きな影響力を持つ変数は本人学歴である。また、若年の非典型雇用についての先行研究でも、本人の学歴が低いほど非典型雇用になりやすいことがわかっている。しかし、学歴が就業形態に与える影響は男女で同じだといえるのだろうか。この自明とも思える問いを再検討することが、本稿の第一の課題である。先行研究において、学歴と就業形態との関係が予想されるほど明確なものではないということが、このような着想にいたったきっかけである。小杉（2003）による「労働力調査特別調査」の性別・年齢別・学歴別アルバイト・パート出現率の集計がこの点に関して示唆的である。それによれば、男性でも女性でも、学歴が高いほどアルバイトやパートの出現率が低くなることがうかがえる。しかし小杉の分析結果をよく見ると、学歴による出現率の差は、性や年齢の違いによってかなり異なっていることがわかる。15-24 歳では、男女ともに学歴が高いほどアルバイト・パート出現率は低い（ただし、中学・高校と短大・高専や大学・大学院との差は、男性よりも女性のほうが大きい）。しかし 25-34 歳では、男性はどの学歴でもパート・アルバイト出現率は 10%以下まで大きく低下し、学歴による差はほとんどない。これに対して女性は、15-24 歳に比べるといずれの学歴でもアルバイト・パート出現率は低下しているものの、高専・短大卒の 10.7%、大学・大学院卒の 5.9%と比べ中学・高校卒では 24.3%と高い数値を示している。そのため、25-34 歳では、中学・高校卒の女性のアルバイト・パート出現率は、同年齢の他の学歴の女性と比べても、また同じ中学・高校卒の男性と比べても高い割合になっている。学歴が低いと非典型・無業になりやすく、その傾向は女性にとくに顕著にあらわれるという可能性が推察される。本稿ではこの可能性をデータで検討する。

3. 就業形態を規定する要因の分析

3.1 使用するデータと変数の定義

小杉（2003）の分析から得られる知見や先行研究の分析結果を参考に、学歴が現職の就業形態に及ぼす効果の男女差を検討する。分析をはじめの前に、使用するデータの説明と就業形態の操作的定義をおこなっておく必要がある。本稿では東京大学社会科学研究所と大阪商業大学比較地域研究所が共同で実施した JGSS の 2000 年、2001 年、2002 年の 3 年分のデータを合併したものをを用いる。JGSS の調査対象者は全国の満 20-89 歳の男女個人である。標本抽出は層化 2 段無作為抽出で、フェイスシート項目をたずねた面接調査と意識項目をたずねた留置き票とからなる。有効回収数（回収率）は 2000 年が 2893（64.9%）、2001 年が 2790（63.1%）、2002 年が 2953（62.3%）となっている⁽²⁾。

就業形態の分類は以下のようにおこなった。

- 現職の従業上の地位が臨時雇用・パート・アルバイト、派遣社員、内職を非典型、現在仕事をしていない人を無業とし、在学中の人は除く
- その他は自営も含めてすべて典型的な就業形態と見なす
- 分析サンプルは男女とも未婚に限定し、年齢は 34 歳以下とする

先行研究はインタビュー調査やインターネット調査など、ランダム・サンプリングされていないデータにもとづくものが多い。また、若年非典型雇用・無業を研究するという目的から、フリーターを多めにサンプリングしているといった特徴を持つデータもある。調査設計は目的次第なので、このような先行研究の意義は十分にあるといえる。しかし、きちんとランダム・サンプリングされた全国データで関係を見ていくというのも 1 つの理想だろう。JGSS データは質・量ともに、本稿での分析目的にとって申し分ない。本稿では、先行研究から得られる知見をおおいに生かしながら、全国データではどのような分析結果になるのかを提示する。

3.2 就業形態に対する学歴と性別の交互作用

現職の就業形態を男女別に見ると、表1のようになる。非典型と無業をあわせた割合は、男性より女性のほうが高い。従来の知見に一致する傾向が、JGSS データにおいても確認される。以下では非典型と無業を1つのカテゴリとして分析をおこなう。

小杉(2003)にならい、男女別、学歴別、年齢別の現職非典型・無業率がどのようになっているのかを検討する。表2は性別×年齢×学歴×就業形態の4重クロス表である⁽³⁾。男性について見ると、もっとも若い20-24歳では中学・高校卒の非典型・無業率が低い。25-29歳では、学歴による違いはほとんどない。30-34歳では学歴が高いほど非典型・無業率は低く、他の年齢層に比べ学歴による違いがやや目立っている。しかし学歴が就業形態に与える明確な影響は読み取りにくく、学歴が低いほど非典型・無業率が高まるといったような一貫した傾向は見られない。男性の場合、はっきりしているのは年齢による違いであり、年齢の上昇にともない非典型・無業率は減少していく。

女性の分析結果は、男性とはかなり異なっている。まず、非典型・無業率そのものが男性よりも高く、年齢が上昇しても、男性ほどにはその割合が下がらない。次に、どの年齢でも一貫して、中学・高校卒の高い非典型・無業率が確認される。短大・大学卒は、25歳以上では非典型・無業率が減少しているが、中学・高校卒は30-34歳でも40%が非典型・無業となっている。学歴と就業形態との関係は、男性よりもかなりはっきりしている。

表2からわかることをまとめると、次のようになる。男性では、学歴と就業形態との関係は不明瞭で、20-24歳の年齢層では学歴にかかわらず非典型・無業率が高い。これに対し女性では、25歳以上の年齢層でも非典型・無業率は高く、中学・高校卒ではその傾向がとくに顕著である。さらに同じ年

表1 男女別に見た現職の就業形態 (%)

	典型	非典型	無業	合計 (N)
男性	76.1 (321)	16.1 (68)	7.8 (33)	100.0 (422)
女性	66.8 (255)	23.6 (90)	9.7 (37)	100.0 (382)
合計	71.6 (576)	19.7 (158)	8.7 (70)	100.0 (804)

表2 性別、年齢、学歴と現職の就業形態 (%)

		典型	非典型・無業	合計 (N)	
男性	20-24歳	中学・高校	68.4	31.6	100.0 (95)
		短大・大学	62.3	37.7	100.0 (61)
		合計	66.0	34.0	100.0 (156)
	25-29歳	中学・高校	82.4	17.6	100.0 (74)
		短大・大学	83.1	16.9	100.0 (83)
		合計	82.8	17.2	100.0 (157)
	30-34歳	中学・高校	77.0	23.0	100.0 (61)
		短大・大学	89.1	10.9	100.0 (46)
		合計	82.2	17.8	100.0 (107)
女性	20-24歳	中学・高校	49.3	50.7	100.0 (67)
		短大・大学	69.7	30.3	100.0 (109)
		合計	61.9	38.1	100.0 (176)
	25-29歳	中学・高校	65.5	34.5	100.0 (55)
		短大・大学	77.9	22.1	100.0 (86)
		合計	73.0	27.0	100.0 (141)
	30-34歳	中学・高校	60.0	40.0	100.0 (25)
		短大・大学	77.8	22.2	100.0 (36)
		合計	70.5	29.5	100.0 (61)

表 3 現職非典型・無業に対する性別と学歴の効果

	モデル1		モデル2	
	B	SE	B	SE
女性ダミー	0.476 **	0.165	0.111	0.234
年齢				
20-24歳	0.639 **	0.221	0.654 **	0.222
25-29歳	-0.032	0.236	-0.048	0.237
30-34歳				
学歴				
中学・高校	0.454 **	0.165	0.084	0.235
短大・大学				
交互作用				
女性×中学・高校			0.707 *	0.328
切片	-1.694 **	0.226	-1.477 **	0.241
Cox & Snell's R ²	0.041 **		0.046 **	
-2LLの差			4.637 *	

N=798, **p<.01, *p<.05

年齢・学歴で非典型・無業率の男女差を見ると、年齢が上がっても男女差は縮小せず、とくに学歴が低い場合にその差が維持されやすいといったおおまかな傾向が見られる。低い学歴での非典型・無業率の男女差が、全体で見たときの非典型・無業率の男女差を生み出す一因となっていることが示唆される。

クロス表で見られた非典型・無業率の男女差、年齢差、学歴差、および学歴による違いの男女差を統計的に確認するために、現職非典型・無業ダミーを従属変数としたロジスティック回帰分析をおこなった⁴⁾。その結果が表3である。まず、主効果のみを含むモデル1を見ると、女性であることと20-24歳の年齢層であることが、現職非典型・無業に対し有意な効果を持っている。また、学歴の効果も1%水準で有意な値を示し、短大・大学卒に比べ中学・高校卒だと非典型・無業になりやすいことがわかる。次に、女性ダミーと学歴ダミーとの交互作用項を投入したモデル2を見ると、女性×中学・高校の交互作用項が5%水準で有意である。したがって、非典型・無業になることに対する中学・高校卒の効果には、男女差があるということがわかる。またモデル2では中学・高校の主効果は有意ではない。男性にとっては、学歴と非典型・無業率との間に明確な関係はないといえる。さらに女性ダミーの主効果も有意ではないので、短大・大学卒では、非典型・無業のなりやすさにおける性差は小さいということもわかる。以上の分析から、学歴が就業形態に与える影響力（効果の大きさ）は男女で異なり、中学・高校卒の女性は非典型・無業となる確率が高いと判断して差し支えないだろう。

3.3 初職の構造の検討

なぜ性別によって、学歴と就業形態との関係が異なるのだろうか。これについてより理解を深めるためには、初職から現職へといたるプロセスに着目し、非典型・無業の発生要因を段階的に明らかにする必要がある。先行研究によれば、初職と現職との関係を見たとき、女性は初職からずっと非典型・無業であるという人よりも、正社員などから他の就業形態へと移る人が多いということがわかっている（小杉 2003）。一方で、男性は初職典型からの離脱は多くないといわれる（本田 2003）。この初職典型からの離脱は、現職において女性の非典型・無業率が高いことの要因となっている可能性がある。また就業形態に対する学歴の影響力も、それが初職を経由してのものなのか、それとも現職に対して直接に効果を及ぼしているのかは、ここまでの分析では明らかではない。また今述べたばかりの初職典型からの離脱に対して学歴が何らかの影響を及ぼしているというふうに考えることもできる。

本稿の残りの部分では、年齢、学歴といった基本属性の他に、とくに社会移動の観点から必要と思われる変数を加え、初職と現職における就業形態の規定要因は何であり、それは男女でどのように異

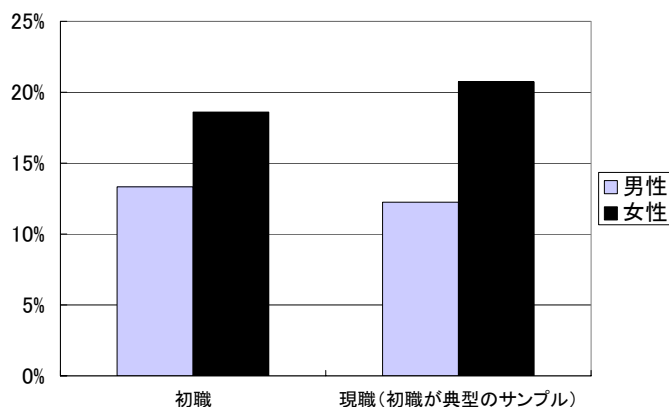


図1 初職と現職における性別と非典型・無業率との関係

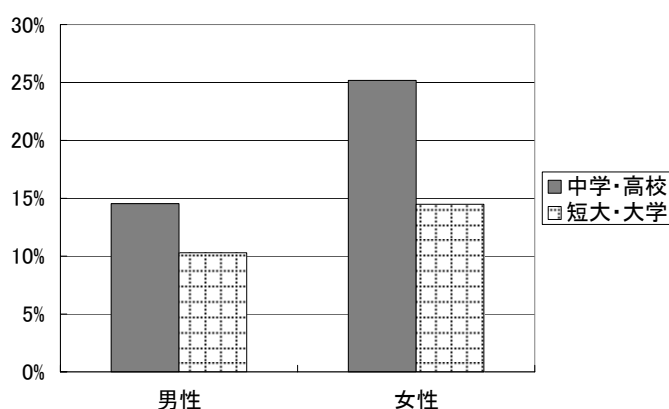


図2 男女別に見た初職における非典型・無業率と学歴

なっているのかを明らかにしていく。

まずは、基本的な事実の確認をおこなう。性別と就業形態との関係をグラフにしたものが図1である。図の左は初職の、右は初職典型的のサンプルに限定したときの現職の非典型・無業率である。初職について見てみると、女性のほうが非典型・無業率が5%ほど高い。カイ二乗検定をおこなうと、10%水準で有意傾向であるが ($\chi^2=3.64$, $df=1$, $p=0.06$)⁵⁾、それほど大きな差があるとはいえない。このくらいの差だと、就業形態に対しより大きな影響力を与える要因をコントロールすると、有意な関係ではなくなる可能性がある。

そこで、まずは男女別に初職の就業形態と学歴の関係を見てみる。その結果が図2である。女性では学歴と就業形態との関係は統計的に有意だが ($\chi^2=5.94$, $df=1$, $p=0.01$)、男性では有意でない ($\chi^2=1.25$, $df=1$, $p=0.26$)。学歴と就業形態との関係における男女の違いは、初職時点で存在するのである。一般的に学歴が低いと就職において不利であると考えられるが、女性においてとくにその傾向を指摘することができる。次に、出身階層と就業形態との関係を見るために、父職×初職就業形態のクロス表を作成した(表は省略)。男性で2セル、女性で1セル期待度数の小さいセルが見られたので検定結果は示さないが、以下のような傾向を見出すことができた。男性では、父無職・不在層で非典型・無業率が高く、他の層では10~15%であるのに対し、32%もの割合であった。これに対し女性では事務・販売層とブルーカラー層で20%とやや高く、専門・管理層と農業層では10%程度であった。出身階層の影響の一部は本人の学歴に吸収されると考えられるので、結果の解釈は互いの影響力をコントロールした上でおこなうべきであろう。そこで、初職非典型・無業ダミーを従属変数としたロジスティック回帰分析をおこなった。この分析では、就労状況を取り巻く環境要因の影響も検討するために入職時

の男女別失業率と調査地点の第3次産業割合という2つのマクロな指標を取り入れている⁽⁶⁾。とくに入職時の失業率は就業機会に直接影響を及ぼす要因なので、出身階層や学歴の効果を見る際に、コントロールする必要があると考えた。

全サンプルの分析結果(表は省略)では、女性ダミーの効果は有意ではなかった。初職で非典型・無業になるかどうかに対して、ただ単に「女性であること」はほとんど関係していないといえる。女性ダミーと他のすべての独立変数との交互作用項をモデルに投入すると、女性×中学・高校が5%水準で有意であった。学歴が低い女性は非典型・無業になりやすいという傾向は、かなり頑強なものだといえそうである。

男女ごとの分析結果をまとめたものが、表4である。男性について見ると、父無職・不在が有意傾向である。男性では、出身階層においてもっとも不利な層が、非典型・無業になりやすい。その一方で年齢や学歴といった本人の属性は、就業形態を規定する決定的な要因とはなっていない。興味深いのは、居住地の第3次産業比率が高いと、非典型・無業率が高まるという傾向が1%水準で見られるという点である。フリーターやアルバイトは、飲食店やサービス業といった職種に多いため、そのような「働き口」が多いことは、若者が非典型雇用になる確率を有意に高めているのである。

女性について見ると、予想したとおり本人の学歴の効果が有意であり、中学・高校卒だと初職で非典型・無業になる確率はかなり高くなる⁽⁷⁾。父職の効果は統計的に有意ではないので、クロス表で確認された父事務・販売層と父ブルーカラー層における非典型・無業率の高さは、本人の学歴に吸収されたと見てよいだろう。学歴以外に男性の分析結果と大きく異なる点として、入職時の失業率が1%水準で有意な効果を持っている。1990年代後半の景気の悪化により、事務職や販売職の多くが非典型雇用に置き換えられたといわれている。事務・販売セクターで働く女性が多くいることを考えると、そのような環境の変化は女性から正社員として働く機会を奪うことと同義だといえる。入職時失業率の効果は、こうした傾向をあらわしたのものなのかもしれない。

これまでに何度も確認された、学歴の低い女性は非典型・無業になりやすいといった傾向は、どのような事実を反映しているのだろうか。1つの可能性を検討するために、初職の職種ごとの就業形態を男女別に見た(表は省略)。その結果、次のようなことがわかった。女性では初職が販売である人の

表4 初職非典型・無業に影響する要因

	男性		女性	
	B	SE	B	SE
年齢				
20-24歳	0.714	0.517	0.662	0.703
25-29歳	-0.005	0.423	0.149	0.612
30-34歳				
学歴				
中学・高校	-0.160	0.348	1.076 **	0.361
短大・大学				
父職				
事務・販売	0.018	0.416	0.408	0.404
ブルーカラー	-0.213	0.414	0.464	0.414
農林	-0.845	0.840	-0.696	1.176
無職・不在	0.927 +	0.541	-0.197	0.592
専門・管理				
入職時失業率	0.347	0.221	0.904 **	0.288
第3次産業割合	0.068 **	0.025	0.047 +	0.027
切片	-7.318 **	1.947	-8.875 **	2.238
Cox & Snell's R ²	0.105 **		0.133 **	
N	392		358	

**p<.01, *p<.05, +p<.10

うち、37%までもが非典型・無業であった。一方で専門や事務は非典型・無業率が10%程度と低い値となっている。これが男性だと、非熟練の27%を除くと、職種ごとの非典型・無業率はほとんど違くない。専門と販売の非典型・無業率はそれぞれ12%と17%であり、その差は5%ほどである。また女性とは異なりある程度ケース数が確保できる熟練と半熟練も、その比率は3%から10%にとどまっている。これらの事実から、以下のことを推測することができる。学歴の高い女性は、専門職で働く機会が、学歴の低い女性は事務や販売で働く機会が相対的に増えるだろう。先にも述べたとおり、近年、事務や販売セクターは、急速に臨時や派遣に置き換えられるようになった。そうした職種の多くが女性によって担われているため、女性は従来よりも非典型雇用で働き始める機会が増加したと考えられる。一方で専門職は高い知識や技術を必要とするために、フルタイムで雇われやすい存在といえるだろう。勤め先の選択肢が多いということも考えられる。したがって女性にとって高学歴・専門職という達成は、安定した雇用を確保するための重要なルートになっている。これに対して男性は、学歴が高いほど専門職になりやすいという点では女性と変わらない。しかし、フルタイムで働くために、専門職は必須の条件ではない。とくに学歴の低い男性にとっては、フルタイムのブルーカラーで働くということが、現実的な選択肢の1つとなっている。男性は女性に比べ、典型的な労働形態で働く多くの機会に恵まれているのである。これは、かなり単純化した図式だが、労働市場がジェンダーによって分断されていることを反映したものであり、データによる分析結果とも合致している。

3.4 典型雇用から非典型・無業への移動

最後に、初職が典型の人のうち、どのような人が現職では非典型・無業になっているのかを分析する。ここで図1に戻ってみると、初職における非典型・無業率よりも、初職から現職にかけての典型離脱率のほうが、男女差がはっきりしている。カイ二乗検定をおこなうと1%水準で有意な結果であった($\chi^2=7.87$, $df=1$, $p=0.01$)。女性におけるその比率は20%にまでいたっていることから、初職では典型であった人の5人に1人が、安定した雇用を失っていることがわかる。

世代内移動の観点から初職からの離職傾向を分析した平田(2002)は、企業規模が小さいほど離職する確率が高く、専門職、事務職よりもブルーカラー職で離職する傾向が強いことを明らかにした。平田の分析は全世代を対象としたものであり、女性は扱っていないが、そこで明らかにされた知見が本稿においても当てはまる可能性は高い。とくに女性にとって、専門職で働くことには重要な意味があることが示唆されたので、初職の職種が現職の就業形態に与える影響については検討する価値がある。

男女ごとに初職の職種と現職の就業形態との関係を示したものが図3と図4である。検定結果は示さないが、男女でかなり傾向が異なることは一見して明らかである。男性については、ホワイトカラーの安定性が顕著である。専門、事務、販売のすべてにおいて、90%以上の人が現職でも典型雇用で働き続けている。その一方で初職においては典型雇用の割合が高かった熟練で、18.9%が典型から離脱している。男性では初職と現職で就業形態を比較したとき、典型雇用であり続けるか否かを分かつ要因は、ホワイトカラー職にあるといえる。女性について見てみると、管理と農林がないことを差し引いても、男性との間には大きな違いがあることが認められる。専門職の現職典型率が97%と非常に高い数値を示している一方で、事務で20%、販売で30%もが典型から離脱している。男性ではホワイトカラーか否かで違いが大きかったが、女性では条件がより厳しくなり専門職か否かで現職が典型か非典型・無業かが決まっている。初職の就業形態と職種との関係から、女性にとって専門職には特別な意味がある可能性があるとし唆したが、ここでの分析からその圧倒的な有利さが明らかになった。

基本的な変数に初職に関する情報を加え、ロジスティック回帰分析により典型からの離脱要因を分析した。全サンプルの分析結果では(表は省略)、女性ダミーと中学・高校卒ダミーが1%水準で有意であった。女性ダミーが有意というのは、初職の就業形態を分析した結果と異なっている。典型からの離脱は男性よりも女性が有意に多く、現職における非典型・無業率の高さの一因となっているといえる。女性ダミーと他の変数との交互作用を検討すると、女性ダミーも中学・高校卒ダミーも有意で

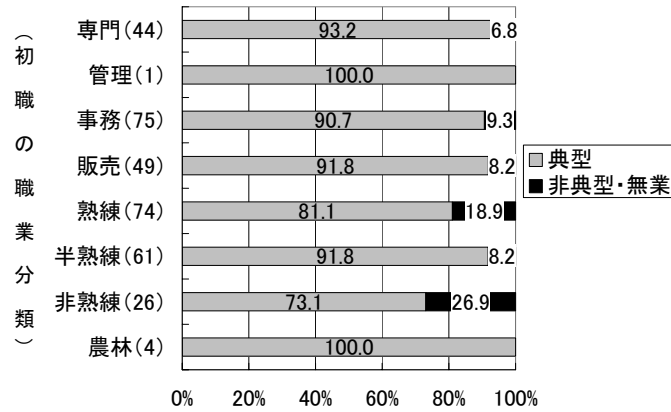


図3 初職分類と現職就業形態との関係（男性）

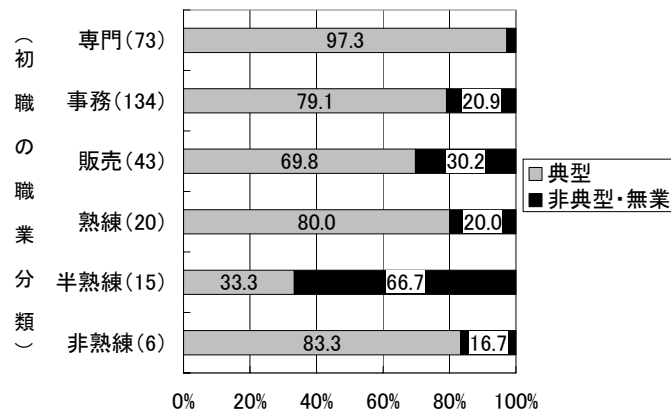


図4 初職分類と現職就業形態との関係（女性）

はなくなり、さらには女性×中学・高校卒ダミーも有意ではなかった。これまで女性に対して独自の効果を示してきた学歴だが、初職に関する情報をコントロールすると、もはや直接的な影響力は持たないのである。

男女ごとの分析結果を表5に示した。男女ともにモデル1は初職の就業形態を分析したときに用いた変数と同じものを、モデル2は初職の職種と初職の企業規模⁽⁸⁾を追加したものである。男性のモデル1を見ると、これまで10%水準の有意傾向さえ見せなかった学歴が5%水準で有意となっている。その他では父職がブルーカラーだと、典型にとどまりやすい。初職の職種と企業規模を追加したモデル2では、学歴の効果が有意でなくなり、かわって熟練が有意傾向を示す。学歴が低いと初職で熟練になりやすく、その一部が典型から離脱するというゆるやかな傾向を指摘することができる。女性のモデル1では、学歴が典型離脱に影響する唯一の変数である。そして注目すべきことに、モデル2で初職の職種を追加すると、学歴の効果が有意ではなくなるのである。その代わりに、職種関係のすべてのダミー変数が有意な値を示す。女性は専門職以外のすべての職種で、典型からの離脱が一定数生じることがわかる。女性にとっては専門職が他と比べ圧倒的に安定した職業であり、専門職になるためのパスとして学歴は女性の就業形態に対して大きな影響力を有していることがわかる。先に述べた高学歴女性と専門職、就業形態についての仮説は高度に支持された。

表5 初職典型から現職非典型・無業への移動を規定する要因

	男性モデル1		男性モデル2		女性モデル1		女性モデル2	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
年齢								
20-24歳	0.011	0.615	-0.075	0.644	-0.614	0.630	-0.439	0.669
25-29歳	-0.337	0.460	-0.416	0.476	-0.351	0.419	-0.372	0.441
30-34歳								
学歴								
中学・高校	1.102 *	0.485	0.827	0.518	0.823 *	0.380	0.352	0.424
短大・大学								
父職								
事務・販売	-0.350	0.545	-0.183	0.567	0.006	0.496	0.161	0.524
ブルーカラー	-1.347 *	0.582	-1.551 *	0.615	0.314	0.476	0.246	0.506
農林	-0.605	0.800	-0.278	0.836	-0.221	0.896	0.278	0.972
無職・不在	0.410	0.668	0.605	0.694	0.221	0.607	0.464	0.653
専門・管理								
入職時失業率	-0.102	0.360	-0.071	0.389	-0.113	0.331	-0.154	0.351
第3次産業割合	0.020	0.036	0.027	0.037	0.018	0.030	0.033	0.033
初職								
管理・事務			-0.477	0.463			2.103 **	0.763
販売			-0.642	0.489			2.534 **	0.830
熟練			0.687 *	0.377			2.232 *	0.942
半・非熟練			0.065	0.388			3.452 **	0.887
専門								
初職企業規模								
1-9人			0.675	0.671			0.472	0.654
10-99人			0.482	0.571			0.201	0.550
100-999人			0.546	0.589			0.223	0.555
わからない・無回答			1.767	1.261			0.525	0.774
1000人以上・官公庁								
切片	-3.004	2.719	-3.784	2.832	-2.346	2.451	-5.379 +	2.853
Cox & Snell's R ²	0.071 **		0.098 **		0.052		0.137 **	
-2LLの差			9.053				25.371 **	
N	304				270			

**p<.01, *p<.05, +p<.10

4. 結論と考察

本稿では若年労働市場における非典型雇用率の男女差が、いかなる要因によって生じているのかを検討してきた。学歴が就業形態に及ぼす影響が、男女で異なるという点が、分析において重要な鍵となった。この傾向は学歴の低い女性ほど非典型・無業になりやすいという方向で一貫しており、初職が典型であるサンプルを対象にした典型からの離脱の分析で、職種をコントロールするまで失われなかった。この分析結果は、女性は高学歴だと専門職につきやすく、専門職は典型雇用にとどまりやすいという一連の関係を反映したものである。男性にとっては、学歴と就業形態の間に明確な関係が見られなかった。男性も学歴が高いほど専門職につく可能性は高くなるが、初職においても現職においても、就業形態という点に関してはホワイトカラー内での同質性が高く、事務職や販売職でも典型雇用で働き続ける人が多い。さらにブルーカラー職が、比較的学歴の低い層をフルタイム労働として受け入れる市場となっており、男性には専門職以外にもフルタイムで働く多様な選択肢があることがうかがえる。

ジェンダーによる労働市場の分断は以前から存在していたが、1990年代後半からの不況により、事務・販売セクターが非典型雇用に置き換えられたことは、女性にとって大きな不利となった。女性がアルバイト、パート、臨時・派遣といった非典型雇用で就業する機会は激増し、高学歴を取得した人の一部が専門職につくことで、こうした環境要因による不利を免れることができたのだと考えられる。

ただし、以上のようなことだけでは説明できない部分もある。女性の事務職や販売職の一部は、はじめは典型雇用であったにもかかわらず、後に非典型雇用へと移動してしまっているのだ。雇い主の都合によって就業形態の変更を余儀なくされたというのであれば、そのような女性は自ら典型雇用を離れていったということになる。本稿の分析では、その理由までを明らかにすることはできなかった。先行するいくつかの調査では、専門職の女性はそれ以外の女性と比べ、仕事に対してやりがいや適性を感じている人が多い（本田 2001）。事務職や販売職の女性は、いったんはフルタイムの仕事についていても、昇進や昇給といった将来展望のなさに失望し仕事から離れていったのかもしれない。もちろんこのようなことは推測の域を出ないので、確かな知見を得るにはさらなる調査・分析が必要である。

また、フルタイムで働き続ける女性の職種を、詳細な職業分類レベルで確認すると看護師や幼稚園の教員、小学校教員、保育士、個人教師、保健医療従事者といった典型的な「女性に続けやすい」専門職であることがわかる。女性がフルタイム労働市場から追われる原因がジェンダーに根深いものであるなら、フルタイムで働き続ける女性もまた「ジェンダー規範的」だといえる。しかしながらその一方で、少数ではあるが総務・企画事務員や会計事務員といった一部の事務職で、高い仕事の継続率を確認することができた。彼女たちこそ、総合職のポストにつき男性と肩を並べて競い合う「新しい」典型カテゴリの女性なのかもしれない。

[Acknowledgement]

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）。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 データアーカイブがデータの作成と配布を行っている。

[注]

- (1) 少なくとも、結婚によって仕事をやめ、パートとして再び働き出しているわけではない。
- (2) 本稿が分析対象とする若年者は、社会調査では回収状況が悪い層である。また非典型雇用や無職といった不安定層も社会調査において回収しにくい。無作為抽出とはいえ、こうした偏りがあるため、分析結果の解釈には慎重であるべきだろう。
- (3) 学歴は中学・高校卒と短大・大学卒の 2 カテゴリにリコードした。短大・大学卒には高専卒と大学院卒も含まれる。
- (4) ロジスティック回帰分析については Agresti (2002=2003)、Knobe et al. (2002) を、交互作用効果については Hardy (1993) を参考にした。
- (5) 本稿では 2×2 のクロス表のカイ二乗統計量 χ^2 には、すべて連続修正をほどこしている。
- (6) 統計局ホームページの労働力調査のデータを参考に作成した。
- (7) 具体的には、学歴が短大・大学卒である場合よりも非典型・無業になる確率がオッズ比で $e^{1.076}=2.93$ 倍も高くなる。
- (8) 男女別の初職の企業規模×現職の就業形態も検討したが、2 変数関係では特筆すべき事柄は見出されなかった。

[参考文献]

- Agresti, Alan, 2002, *An Introduction to Categorical Data Analysis: Second Edition*, New York: Wiley. (=2003, 渡邊裕之・管波秀規・吉田光宏・角野修司・寒水孝司・松永信人訳『カテゴリカルデータ解析入門』サイエンティスト社.)
- Hardy, Melissa A., 1993, *Regression with Dummy Variables*, Newbury Park: Sage.

- 橋本健二, 2005, 「21 世紀の階級・階層研究」尾嶋史章編『現代日本におけるジェンダーと社会階層に関する総合的研究』平成 15~16 年度科学研究費補助金基盤研究(B)(1)研究成果報告書, 85-93.
- 平田周一, 2002, 「流動化する労働市場？」原純輔編『講座・社会変動 5 流動化と社会格差』ミネルヴァ書房, 88-115.
- 本田由紀, 2001, 「ジェンダーと労働形態」『大都市の若者の就業行動と意識：広がるフリーター経験と共感』日本労働研究機構調査研究報告書, No.146, 163-185.
- 本田由紀, 2002, 「ジェンダーという観点から見たフリーター」小杉礼子編『自由の代償／フリーター』日本労働研究機構, 149-174.
- 本田由紀, 2003, 「若年労働市場における非典型雇用の拡大とその背景—JGSS-2000 と JGSS-2001 の統合データを用いて」大阪商業大学比較地域研究所・東京大学社会科学研究所編『日本版 General Social Surveys 研究論文集[2]』東京大学社会科学研究所, 47-59.
- 堀有喜衣, 2007, 「若者の教育から職業への移行における『格差』形成—日本型選抜の趨勢と支援」『教育社会学研究』80: 85-99.
- 稲見直子, 2005, 「フリーターとジェンダー」太郎丸博編『フリーター調査報告書』19-29.
- 石田浩, 2005, 「後期青年期と階層・労働市場」『教育社会学研究』76: 41-57.
- Knoke, David, George W. Bohrnstedt and Alisa Potter Mee, 2002, *Statistics for Social Data Analysis: Fourth Edition*, Itasca, Illinois: F. E. Peacock Publishers.
- 小杉礼子, 2002, 「学校と職業社会の接続—増加するフリーター経由の移行」『教育社会学研究』70: 59-74.
- 小杉礼子, 2003, 『フリーターという生き方』勁草書房.
- 黒澤晶子・玄田有史, 2001, 「学校から職場へ—『七・五・三』転職の背景」『日本労働研究雑誌』43(5): 4-18.
- 総務省統計局, 2007, 「労働力調査」(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>) .
- 太郎丸博, 2005, 「社会階層としてのフリーター」近藤博之編『ライフヒストリーの計量社会学的研究』平成 14~16 年度科学研究費補助金基盤研究(B)(1)研究成果報告書, 85-94.
- 太郎丸博, 2006, 『フリーターとニートの社会学』世界思想社.
- 太郎丸博, 2007, 「若年非正規雇用・無業とジェンダー—性別分業意識が女性をフリーターにするのか？」『ソシオロジ』52(1): 37-51.
- 富永健一編, 1979, 『日本の階層構造』東京大学出版会.