世代内キャリア移動研究の動向

―構造的アプローチによる知見の整理―

石　田　賢　示

本稿では，これまでなされてきた世代内キャリア移動研究について，構造的アプローチに基づく研究を中心にレビューする。世代内キャリア移動とは，個人の生涯にわたる社会経済的地位の変化を意味する。そして，構造的アプローチとは個人のキャリア移動を個人の立場で解釈するのではなく，よりマクロレベルの社会構造の視点から説明する立場である。説明変数が構造変数であるか否かは，説明変数の基となる概念がマクロレベルの社会構造といかに連結しているかを意味づけられることに依存する。構造的な視座からの実証研究は数多く存在し，移動障壁の存在や世代内キャリア移動の機会格差の趨勢を見出してきた。しかし，それらを理論的に整理する枠組みについてはさらなる検討が必要である。また，職歴データやパネルデータを活用できる統計手法を応用することも，今後の研究にとって必要だといえる。

キーワード：世代内キャリア移動，構造的アプローチ，職歴データ，パネルデータ

1.　問題の所在

本稿では，これまでなされてきた世代内キャリア移動研究のレビューを行う。レビューを通じて，先行研究の蓄積から何がどこまで明らかになり，何が明らかではない，あるいは新たに解くべき問題としてどのようなものが生じてきたのかを整理することが目的である。

本稿における世代内キャリア移動の用語や概念については後述するが，これは社会学における世代内社会移動のうちの，世代内職業移動[1)]とほぼ同義である。世代内移動と対をなすものが世代間移動である。特に社会学の社会階層論では親と子の間の階層・階級間移動を分析対象とし，階層・階級は職業によって把握される。社会階層論では世代間移動の構造を分析することによって，世代間での移動機会がどの程度開放的・閉鎖的なのかを明らかにしようとする。同時に，世代間移動の趨勢を分析することによって，世代間での移動機会がどの程度開放化・閉鎖化に進んだのかを明らかにしようとしている。世代間移動研究については理論，方法の精緻化が進むと共に，その基盤となるデータの整備もなされている。

世代間移動研究に比較して，世代内移動研究の蓄積はそれほど進んではいない。後述する通り世

教育学研究科　博士課程後期／日本学術振興会特別研究員

代内移動はある個人の生涯にわたる職業移動の経歴によって把握されるため，分析にたえ得るデータ自体が多くはないことが主要な理由の1つであろう。方法については本人初職と現職のクロス表を検討するアプローチから，イベントヒストリー分析や潜在成長曲線モデルのような洗練された手法も用いられている。しかし，そのような手法に適した職業経歴データやパネルデータは多くはない。理論の面では，内部労働市場理論（Doeringer and Piore 1971）による枠組みが中心的ではあるが，世代間移動に比べれば分析枠組みは個々の研究者の独自性に基づくところが大きい。そのため，理論と実証のサイクルはそれほどスムーズに進まず，研究が断片的になるきらいがあるように思われる。

そのような問題がありながらも本稿で世代内キャリア移動研究の整理を試みるのには2つの理由がある。1つは，たとえ個々の研究を統一的に捉える枠組みが不在である，あるいは曖昧であるにしても，世代内キャリア移動の研究と呼べる先行研究は長い間蓄積されているため，それらの知見をまとめることは必要な作業であると考えられるからである。社会階層論にとどまらず，労働市場の社会学や経済社会学の分野においても個人の昇進，転職や賃金変化を取り扱っている。それぞれの分野における知見を整理することは，今後の研究のためにも意義のあることであろう。世代内キャリア移動の研究を一応にでも系統的にとりまとめたものは少なく，近年の研究成果の整理も含めて意味のあるものであると考えられる。

もう1つの理由はより今日的な問題によるものである。日本社会のみならず，アジア，欧米の多くの産業社会で，雇用の流動化が問題視されている。この場合における流動化は人々の間での離転職率の高まりを意味し，多くの研究ではその主たる要因として雇用保護の弱いパートタイムの労働需要が相対的に拡大していることに着目している[2)]。そのような状況下で近年の先行研究が問うているのは，初期キャリア[3)]の段階で不安定な仕事に就くことが，その後のキャリア移動機会にいかなる影響を与えるのかということである。この問いは決して新しいものではなく，それまでの経歴がその後のキャリア移動機会にどのように影響するのかということは，世代内キャリア移動研究の基本となる問いである。初期キャリアでの不利な状況がいかにして挽回可能か，その際に生じる機会の格差，不平等の背景として何が影響しているのかという今日的な問いは，世代内キャリア移動の基本となる問いの応用形であるともいえるだろう。そのため，これまで蓄積されてきた世代内移動を中心とする先行研究の整理は，重要な基本作業の1つとして位置づけられると思われる。

以下のセクションでは，世代内キャリア移動の概念，および世代内キャリアを分析するための構造主義的アプローチに関する整理を行う。計量分析の表現を借りれば，世代内キャリア移動が被説明変数となる概念であり，その対となる構造主義的アプローチが説明変数に相当する。そのうえで，これまでの国内外の実証研究の知見をとりまとめ，世代内キャリア移動研究において何が明らかになり，また明らかでないのかを議論したい。

2.　世代内キャリア移動・および関連する諸概念

2.1.　世代内キャリア移動

本稿における世代内キャリア移動という用語は，前節で言及した世代内職業移動という用語を一部改変したものである。前節では，世代間移動の用語について言及した。世代間移動が親と子の間での（職業）階層移動（あるいは非移動）を意味するのに対し，世代内移動はある個人の生涯にわたる職業移動を意味する。昇進や転職は世代内移動の具体的な例である。

しかし，個人が職業に関して経験する移動は，職業についてだけではない。例えば，前職と現職が同じ職業であっても，前職がパートタイムの働き方で，現職がフルタイムの働き方である場合，従業上の地位（雇用形態）に関する移動を経験していることになる。あるいは，前職，現職共に同じ職業かつ同じ従業上の地位であっても，転職を通じて賃金が変化する場合，所得に関する移動を経験していることになる。ほかには従業先の企業規模の移動なども考えられる。

職業，従業上の地位，従業先規模，賃金の全てに上下の区別がつけられると仮定すれば，これらは社会経済的地位を表す指標として理解することができる。そのため，本稿でいう世代内キャリア移動とは，より厳密に言えば世代内の社会経済的地位の移動と呼ぶべきなのかもしれない。しかし，このような表現は煩雑であるし，キャリア移動という用語で社会経済的地位の移動を指すことは，少なくとも社会学や経済学の分野では了解が得られるように思われる。そのため，以後特に断りのない限り世代内キャリア移動とはある個人の生涯にわたる社会経済的地位の移動を指す概念として用いたい[4)]。

2.2.　社会経済的地位

ここで，社会経済的地位の概念を定義する必要がある。先に，職業，従業上の地位，従業先規模，賃金が社会経済的地位を表していると自明のうちに記したが，社会経済的地位がいかなる概念であるが故に，そのような言及が可能であるのかを明確にせねばなるまい。

社会経済的地位という表現ではないが，社会的地位という概念については，たとえば「個人の各種の社会行動（のチャンス）を規定するところの属性で，他の個人・集団・社会との直接的・間接的社会関係の如何によって基礎づけられるもの」（安田 1971: 51-52，傍点は原文ママ）という定義がなされている[5)]。そして社会関係とは個人間，集団間の相互の役割を定義づけるような関係であり，古くはマルクスによる生産関係やデュルケームの分業関係，あるいはウェーバーの支配・非支配関係などが典型例であろう[6)]。そして，これら種々の社会関係は諸制度と連結し，個人の様々な機会の量や質を規定する。本稿では，ひとまず安田三郎による社会的地位の定義を，社会経済的地位の概念にもあてはめたい。

それでは先に挙げたいくつかの社会的地位の指標がそれたりうる理由について，ごく簡単に言及しておきたい。職業については，機能主義的に把握するならば社会の中で必要とされ，かつ選抜的である職業は人々からより望ましいと評価されるために，高い報酬や保護的な雇用であることも容認されうる。葛藤論的に把握するならば，そもそもある職業階層は他の階層に比べて様々な権力，

資源をより多く保有しており，資源保有の不平等関係を維持することによって自らの権益を保つ結果として地位が立ち現れてくる。従業上の地位，特に正規雇用と非正規雇用の別が社会的地位の一部を構成しうるのは，両者の間で昇進機会や賃金体系が異なり，より根本的には雇用者から期待される役割が異なってくるからである[7)]。従業先規模については職業，従業上の地位に比べれば不明瞭であるものの，昇進機会や雇用の安定性などの制度的側面で大企業と中小企業の間では差異が存在する[8)]。

以上の説明より，職業，従業上の地位，従業先規模は人々の社会的地位の指標として用いることができるといえる。所得や賃金については，その上下の区別が何らかの社会的・制度的関係によって定義づけられているわけではないため，社会的地位とはいえない。しかし，所得や賃金は明らかに経済的地位を示している。そして，経済的地位は予算制約を規定することで個人の機会の量や質に影響すると考えられる。したがって，これらの指標は社会経済的地位の概念を具体的に示すものとして用いられるのである。

2.3. 世代内キャリア移動を記述する概念

ここまで，世代内キャリア移動が個人の生涯にわたる社会経済的地位の移動を意味することについて説明した。以下では，世代内キャリア移動を記述する概念について整理したい。

世代内キャリア移動を記述する概念には垂直移動と水平移動があるといわれ，垂直移動には上昇移動と下降移動があるとされる。垂直移動（上昇移動・下降移動）は，ある社会経済的地位に沿って前の状態から後の状態にかけて，より高いあるいは低い地位へと移動することを指す。水平移動は，社会経済的地位の次元では同等の位置にある地位の間で起こる移動のことを指す。

世代間移動の研究では，社会の状態は世代間での移動が全く起こらない状態（完全不平等）と，親世代の地位が子世代の地位に全く影響しない状態（完全平等）の二極をとり，ある社会がその間のどこに位置づけられるのかを分析している。そして，規範的観点からは，社会は完全平等であることが望ましいといえる。

しかしながら，そのような規準は世代内キャリア移動にはあてはまらない。「個人の生涯のある時点における社会的地位が後の時点におけるそれに無関係でなければいけないと考える理由は何ら存在しない」（安田 1971: 63）。社会経済的地位達成におけるメリトクラティックな要因（個人の努力と先天的な特性）を無視して上昇移動，下降移動の経験が誰にでも等しく分配されることは，公正さの観点からみても望ましいとはいえないだろう。

世代内キャリア移動においては，上昇移動の機会がどの程度存在するかが重要な研究関心となる。そして，上昇移動の機会の分布を規定する要因の解明が，具体的な研究課題となるのである。一方で，垂直移動のみならず水平移動も重要な研究対象ではある。仮に社会経済的地位については移動の前後でほぼ変化がなくとも，移動を通じてより自分に合った職場環境下に入ることができるか否かなどは，世代内キャリア移動において無視できない重要な側面である。たとえ社会経済的地位の諸次元では変化がみえなくとも，水平移動の結果職場や仕事への適応（ジョブマッチング）に何らかの影

響があるとすれば，その後の上昇移動の可能性にも影響が生じうると考えられる[9]。したがって，水平移動についてはその質についても検討することが意味をもつのである。

世代内キャリア移動の機会がどのような要因によってどの程度規定されているのかについて，社会学では構造的観点からの研究が蓄積されてきたといってよい。次節では，構造的アプローチの概要について整理する。その際，対比的に用いられることの多い個人主義的アプローチとの差異にも言及しつつ，議論を進めたい。

3.　構造的アプローチの枠組み

3.1.　構造的アプローチの概要―個人主義的アプローチとの対比から―

前節では，世代内キャリア移動研究でいわば被説明変数に相当する「世代内キャリア移動」の概念，および関連する諸概念をごく簡単にではあるが整理した。本節では，説明変数に相当する「構造的アプローチ」の考え方に関して検討を行う。構造的アプローチがいかなることを指すのかを明確にするには，その対として考えられる個人主義的アプローチと本稿で一応の呼称を与える枠組みと比較することが有益である。類似の区分に基づく議論として Mayhew（1980）によるものなどがある。本稿でも Mayhew（1980）の議論や，Blau（1994）の構造概念の定義を参考にしつつ検討を行なっている。

個人主義的アプローチとは，個人の行動・態度の決定が内生的になされると考える立場である。内生的にというのは，行動・態度の決定過程が個人の中で完結していることを意味する。社会経済的地位達成と学歴の関連を例に挙げてみよう。両者の間には大抵正の関連が観察されるだろう。その関連がなぜ生じるのかを説明・解釈する際に，たとえば「高い学歴を持つ者の方がより生産性が高く，複雑な状況にも対応できるスキルを持っている。そして，そのような高いスキルを持つ者ほど労働市場では高く評価されるため，より高い社会経済的地位を獲得しやすくなる」という説明がありうる[10]。この説明においては，(1)学歴は個人のスキルのレベルを意味する，(2)個人のスキルのレベルが高いほど社会的，経済的に高く評価される，という2つの仮定を置くことによって，他の外生的な要因から独立して自己完結的に学歴と社会経済的地位の間に正の関連が生じることを論じられる。

それに対して，構造的アプローチは個人の行動・態度の決定が外生的要因によりなされるという立場に立つ。先の例と同じく，社会経済的地位と学歴の関連について考えてみよう。観察される事実は社会経済的地位と学歴の正の関連という点では個人主義的アプローチと同一である。しかし構造的アプローチではいくつかの説明を与えられる。

1つは，「そもそも労働需要側（企業組織）が採用や人事評価の段階で，学歴ごとに応募する職種や，評価の体系を異なったものにしている。企業側は大卒者を管理職の候補として考えているため，彼らが組織内で昇進するための仕組みを作っている。そのため，学歴が高いほど昇進・昇給機会が多く割り当てられることが雇用慣行の下でなされ，それが高い社会経済的地位に結びついているのである」というものである。これは，本人の能力はひとまず差し置いて，企業組織の雇用慣行レベルで

学歴差を設けることに正の関連を帰結させるという解釈であるため，学歴主義的な説明の1つといえるだろう。

あるいは，「学歴によって取得できる職業資格のレベルに違いがあり，高度な職業資格は高い学歴を持つものでなければ取得できないように設計されている。そして，高度な職業資格を必要とする職業には高い報酬が割り当てられる。そのため，全体的に学歴と社会経済的地位の間に正の関連が生じるのである」という説明もありうるだろう。この説明では，高い学歴が高い職業資格の取得につながり，それが高い社会経済的地位を占める結果につながるという因果の流れであるため，人的資本論的であるともいえる。しかし，職業資格取得の段階で学歴間障壁があることや，高い報酬が個人の能力ではなくあくまで高度な職業資格に割り当てられていると考える点で，個人主義的アプローチとは明らかに異なる。

他にも構造的アプローチから学歴と社会経済的地位の正の関連に説明を与えることは可能であろう。しかし，以上のシンプルな説明の例から，構造的アプローチの特徴を十分に論じられる。構造的アプローチにおいては，ミクロレベルでの関連（学歴と社会経済的地位の関連）が，より上位レベルの制度的，あるいは集合的要因によって生み出されていると考えるのである。

先に挙げた2つの例は制度的要因に着目している。では，集合的要因として何が考えられるか。シンプルな例を考えれば，学歴の周辺構造や各種のコーホートを集合的要因として挙げられるだろう[11)]。

学歴の周辺構造に関しては，希少性の観点をさらに導入することになる。何らかの理由で学歴と社会経済的地位の間に正の関連が生まれているとしても，高学歴化が進むことに高学歴と呼ばれる学歴（大学以上）の希少性は低くなる。希少性が低くなることによって，学歴によって他者との差異化を図ることは労働需給双方にとって困難になる[12)]。このようなエリート主義的観点からの説明においては，学歴と社会経済的地位の正の関連は，高学歴取得者の希少性に帰結されるべきだという議論になる。

コーホートの影響については，労働市場に参入する（初職を開始する）タイミングが好例である。初職開始時に不況であり，良い条件の仕事を見つけられなかった場合，ジョブミスマッチングが発生して離職リスクが高まるのは容易に想像できる。そして，早期に離職を経験することにより，初期キャリア段階でスキル形成の機会を逃してしまい，転職やその後就いた職での昇進の場面で不利に評価されやすくなる。この場合，たとえ同じく高学歴取得者であっても，初職開始時の労働市場の需給構造如何でその後のキャリア移動機会が規定されるということになる。事実，このようなことは傷痕効果として実証研究でも検討されている。

構造的アプローチにおける以上の諸点が示唆するのは，このアプローチで最終的に明らかにしようとすることが制度的・集合的要因がいかに人々の社会経済的生活に影響しているのかという点である。これは，実証研究において用いる説明変数の影響に関して制度的・集合的見地から仮説構築を行うという意味である。やや注意が必要なのは，構造的アプローチにおいて，ミクロレベル変数をマクロ的に解釈しうることがあるということである。すなわち，個人属性変数さえも，理論的枠

組み次第ではマクロレベルの側面を表すということである。たとえば，企業の事細かな雇用慣行などを操作化することは難しいため，現実にはシンプルな質問で代替する，あるいはよりラフな手段として従業先規模などで代替することがある。上記集合的要因については，出生コーホートや初職開始コーホートの効果をもって，構造的影響を解釈することになるのである。構造的アプローチからの操作化の難しさゆえに，個人主義的アプローチと用いる変数の種類はほぼ同じであり，両者の差異は論理レベルでの解釈の仕方の違いにとどまる[13)]。

やや単純過ぎるが，少なくとも個人のキャリア移動に関する研究では，社会学者は構造的アプローチを採用し，経済学者や心理学者は個人主義的アプローチを採用しやすいといえるだろう。実際には，個々の研究者によっていかなる分析枠組み，研究のストラテジーを採用するかで立場は異なりうる。しかし，労働市場が職種，業種や従業先規模によって分化しセグメント間でキャリア移動の機会が異なる，また概念的には本人のスキルとは独立に学歴やコーホートが個人のキャリアを規定しうると考えるのが社会学的な世代内キャリア移動研究の基本的なスタンスであろう。換言すれば，様々な外的要因がより重要な意味を持つという立場である。ただし，構造的要因を考慮するあまり理論的枠組みが複雑になりやすいことは想像に難くない。そのため，不十分なことは承知のうえで種々の構造要因のある一部に着目して理論化を行わざるを得ない。それが社会学的な世代内キャリア移動研究の体系的蓄積にとって時に困難を生じさせているともいえるだろう。

とはいえ，労働市場が同質的（homogeneous）であると仮定する新古典派経済学的な枠組みでは，現実の社会で学歴その他の要因がいかに位置づけられているのかを考察するには不十分である。労働市場がセグメント化していると先見的に考えるべきか否かは別にして，少なくとも労働市場の同質性は強すぎる仮定といえる。実証的には，様々な構造変数の影響の可能性に対して意識的であることが有益であると考えられる。

3.2.　構造変数として何が考えられてきたか

以上の議論を通じて，構造的アプローチでは個人のキャリア移動の決定過程が，個人にとってはマクロレベルに位置づけられる制度[14)]や集団の影響を強く受けるという立場に立つことに言及した。制度や集団の影響を受けるということは，制度の存在によってある次元上の位置の間で，また集団を構成する各要素の間でキャリア移動の機会に差異が生じるということを意味する。つまり，個人属性の間でキャリア移動の機会に差異がみられたとしても，それを個人差（教育年数が長い個人の方がより能力が高いと考えられるから，など）として解釈するのではなく，その個人属性が社会的にどのように定義され，位置づけられているのかに注意を払うというアプローチである。

それでは，構造的アプローチの観点からどのような変数が用いられ，どのように解釈がなされてきたのか。ここでは，いくつかの構造変数に関して言及したい。

3.2.1.　教育・学歴

まず，教育・学歴の変数について。分析上は教育年数や，卒業した学校のカテゴリをダミー変数

として用いることになる。個人主義的アプローチでは，教育・学歴変数は個人の人的資本の水準として解釈される。一方，構造的アプローチでは学歴は社会階層変数の1つであり，意識や行動様式をある程度共有する集団として解釈しやすい。

個人主義的アプローチにおける教育変数の解釈はシンプルであり，人的資本の一次元的な尺度として用いられる。そのため，教育変数の値は高い方がよいということになり，長い教育年数は高い能力を示唆すると解釈することになる。しかし，構造的アプローチでは学歴が必ずしも一次元的な尺度であるとは限らない。それは，学歴が本人の能力のみならず，各学歴集団の中で共有される意識や行動様式，その他の側面をも反映したものであると考えられるからである[15)]。したがって，構造的アプローチの観点から学歴変数を解釈する場合，各学歴と結果変数の関連がどのように意味づけられるのかを適切に仮説化する必要が生じる。

就職や転職の場面における教育・学歴変数の例を考えてみよう。職探しを始めてから採用・内定が決定するまでの期間を分析しようとする場合，個人主義的アプローチの立場では能力が高い方が早く仕事を見つけられると予測できるはずである。しかし，構造的アプローチの立場では仕事が早く見つけられるか否かは，学歴ごとの労働需要量と学歴の周辺分布（各学歴の労働供給量）の関係に依存する。そのため，教育年数と仕事を見つけるまでの期間に線形関係を先験的に想定することは難しいであろう。仮にこのような労働需要決定論に立つならば，学歴ごとの労働需要を確認しておく必要がある。

3.2.2. 職業

次いで，職業に関する変数について検討する。社会学において職業は社会階層あるいは社会階級の概念を表す最も重要な指標であり，社会階層論においては構造変数として用いられることが多い。一方，労働経済学的な文脈では職業は技能・スキルレベルの高低，複雑度といった側面を示し，個人の人的資本を示唆する指標と考えられるだろう。社会学においては，職業分類を職業威信スコアに置き換えて連続的に扱うか，あるいはいくつかの階級・階層分類[16)]に従って離散的に扱うか，またあるいは単純にホワイトカラー／ブルーカラーのような区分を用いている。

社会階層論の枠組みでは，社会的資源やそれらの獲得機会がどの程度平等に（あるいは不平等に）分布しているのか問うている。これらの諸資源は多次元的で，かつある資源については豊富に保有している階層が，別の資源の保有量が少ないという「地位の非一貫性」が観察されることは度々報告されている（Lenski 1954; 今田・原 1979; 三輪 2008）。とはいえ，そうであるからといって世代内キャリア移動の機会が平等に分布しているとはいえない。初職入職から現職に至るまでの職業移動には一定のパターンが存在し，キャリア移動のパターンは職業階層によって明確に異なることが指摘されている。そして，そのパターンは個人の能力というだけではなく，職業階層間同士の連結を生み出す制度的なメカニズム（雇用慣行など）が背景で作用していると考えられる。

また，学歴と同じく労働需要に基づき職種間でキャリア移動機会の格差が生み出されることもあるだろう。その場合，先に挙げた職業威信スコアのような連続的な階層の把握の仕方は必ずしも適

切ではない。キャリア移動の機会が，高い地位の職業ほど多く，低い地位の職業ほど少ないといったように線形関係で捉えられる場合は別であるが，階層ないし職種によってキャリア移動の機会，労働需要が異なる可能性は大いにありうる。

3.2.3.　従業上の地位・従業先規模

職業に関連する変数としては，従業上の地位と従業先規模が挙げられる。従業上の地位とは言い換えれば個人の働き方の測度に近く，日本では正社員，アルバイト，パート，派遣社員，自営業，家族従業…などの区分である。労働統計的には，これまでは常時雇用（フルタイム）と臨時雇用（パートタイム），そして自営という区分が用いられてきており，正社員は常時雇用，アルバイトやパート派遣，請負社員などは臨時雇用，そして自営・家族従業という対応関係にあった。しかし，雇用形態の多様化やアルバイト・パートの基幹労働力化（よりフルタイムに近い働き方に近づくこと）が指摘される中で（江夏 2008），従業上の地位が細分化してきたと言ってよいであろう。ただし，いわゆる正規雇用・非正規雇用がいかなる基準で実際に区分されているのかは国によって異なるため，海外の先行研究の比較や比較分析を行う際には注意が必要である。

従業上の地位の操作化については，理論的枠組みというよりはそれぞれの社会の雇用制度に基づく定義がなされることが多い。しかし，いわゆる正規雇用・フルタイム労働と非正規雇用・パートタイム労働の間で賃金や上昇移動機会に格差が存在することがよく指摘されている。特に，学卒後の男性の間で非正規雇用の規模が拡大したことが社会問題として認識されるようになって以後，正規雇用・非正規雇用間格差の問題が大きく論じられるようになったといってよいだろう。

学歴や職業と同じく，従業上の地位が階層変数足りうるかについては議論の余地があるが[17]。しかし，従業上の地位の間でキャリア移動機会の格差が生じているか否かは，雇用制度や雇用慣行の在り方に依存するところが大きい。たとえばBlossfeld et.al eds（2008）では，アメリカやイギリスのような自由主義的でフルタイム労働者であっても解雇・レイオフのリスクが高いような労働市場構造下では，ドイツなどの保護的な労働市場に比べて雇用形態（従業上の地位）間の格差が小さいことが議論されている[18]。また，正規・フルタイム／非正規・パートタイム間で賃金や上昇移動機会の量が逆転することはほとんどないといってよい。したがって，従業上の地位は社会経済的地位を表し，かつ雇用制度に裏打ちされた構造変数でもあると考えて差し支えないと思われる。

そして従業先規模についてであるが，この変数は特に日本の労働市場を研究対象とする際に検討されることが多い。戦後まもなくの労働市場研究より，日本における大企業と中小企業間での二重構造については議論がなされてきた（氏原 1966）。そして，その多くが大企業においては長期雇用の慣行が維持され（雇用の安定性が高い，転職率が低い，昇進機会が多い），賃金水準も中小企業に比べて高いという指摘であった。理論的には，内部労働市場論の枠組みが用いられることが多く，一次労働市場を大企業，二次労働市場を中小企業が構成していると考えられている。この差異についても，従業上の地位と同じく雇用慣行の影響が反映されているため，従業先規模も個人の特性を表すというよりは構造的側面を表す変数であると考えられる。

3.2.4. 産業

産業は，社会階層論のなかではそれほど重要視されていない変数である。それは，産業が階層を形成していることを正当化する明確な理論的枠組みがほとんどないためであり，実証研究のなかではせいぜいコントロール変数として用いられるにとどまる。しかし，労働市場研究のなかで産業を考える場合，その社会での産業構造が労働需要の在り方を規定するわけであるから，産業はキャリア移動機会に影響する重要な構造的要因となるのである。

とはいえ，産業に関する社会学的な枠組みがないわけではない。労働市場の二重構造（Core sector と Peripheral sector）を因子分析により導出し，その上で賃金やキャリア移動機会の分析を行う研究は存在する（Tolbert et.al 1980; Jacobs and Breiger 1988）。ただし，Tolbert らのアプローチで析出される労働市場の二重性は，結局大企業と中小企業の違いに帰結されると言えなくもなく，産業を用いるからこそ得られる理論的含意があるというには疑問符が残る[19]。

他には，経験的に各産業規模の拡大・縮小の度合いを求め，それを Labor Market Turbulence 指標と定義した研究がある（DiPrete et.al 1997）[20]。彼らは産業規模の量的変化をもって産業構造の変動を把握し，産業規模の拡大は当該産業内での移動を増大させ，逆に産業規模の縮小は別の産業へと押し出す形での移動や失業を増大させると論じている。一見当たり前の議論であるが，彼らの関心は産業構造の変動が個人の離転職に与える影響が，制度間でどの程度異なってくるのかという点にある。理論的，実証的には構造変動の影響（労働力を吸収するセクターと排出するセクターの影響）に関心があり，個々の産業における離転職率の差を取り扱っているわけではないことには注意すべきである。産業については，このような人口学的観点からの概念化が1つの有用なアプローチであると思われる。

3.2.5. コーホート

人口学的観点からの構造要因としては，他には様々なコーホートが考えられる。キャリア移動の観点から重要なものの1つには，入職年コーホートが挙げられる。入職年コーホートは，入職時の労働市場の状況を反映している。そのため，入職時期が不況か好況かによって，その後のキャリア移動機会にどのような差が見られるのかを検討する際には必要な変数である。

入職年コーホートやその時々の労働市場状況の影響を表しうる変数など，時間の概念を実証モデルの中に導入するアプローチを，動態的アプローチ（Dynamic Approach）と呼ぶ研究がある（Blossfeld 1986）。動態的アプローチに対するものは静態的アプローチ（Static Approach）や準静態的アプローチ（Semi-static Approach）がある。静態的アプローチにはパス解析などによる地位達成アプローチが挙げられており，時間の概念を捨象して出身階層，教育，初職，現職の関係構造を明らかにしようとするものである。準静態的アプローチには人的資本論や Vacancy Competition Approach が例として挙げられており，入職時からの経過時間（勤務年数など）のみが考慮されているものである。これらのアプローチでは，キャリア移動の機会自体を生み出す要因については検討できず，既に存在する構造の中での競争における有利・不利を論じるにとどまる。無論，競争にお

ける有利・不利が生じるメカニズムを明らかにすることは社会階層論における重要な研究課題の1つであるが，それだけでは構造変動と個人的資源の影響を識別することは難しい。先に述べた産業と同じくコーホートも人口的影響，すなわち構造変動の影響に関心を置くものといえるだろう。

3.2.6.　その他の要因

ここまで議論してきた構造変数は，世代内キャリア移動研究や労働市場研究の中でも伝統的に用いられてきたものである。しかしこれらの要因の他にも着目されている重要なものがある。ここでは，勢力（Power），家族的要因，そして社会ネットワークについてごく簡単に言及しておく。

勢力については，企業における賃金水準が個人の人的資本のみならず，労働組合などの影響といった集合行為の結果定まるという議論がある（Smith 1990）。また，企業統治における国家，経営者，そして労働者の関係の在り方が組織構造を規定し，各種労働条件に影響するという枠組みも提唱されている（Fligstein 1996）。

家族的要因に関しては，労働経済学分野でも「家族の経済学」が存在するが（Becker 1981），社会学的アプローチも存在する（Drobnič and Blossfeld 2001）。これらのアプローチでは，女性の労働参加に配偶者（夫）の社会経済的地位がいかに影響するかという点に関心を置く。経済学的アプローチでは効用最大化の観点から分析が進められるが，社会学的アプローチでは概述の通り制度的要因も分析モデルに含められる。

最後に社会ネットワークであるが，これはGranovetter（1974[1995]=1998）による転職研究において発見された「弱い紐帯の強さ」から様々な研究が展開されている。外部労働市場における職探しネットワークの影響の他にも，企業内における昇進スピードとネットワーク上の位置の間に関連があることを指摘する研究もある（Burt 1992=2006）。

4.　実証研究の知見

ここまで，構造的アプローチの基本的な考え方，およびそれにもとづき社会学分野では説明変数がどのように意味づけられてきたかについて議論した。以下では，本稿で言及した構造的アプローチの考え方に近い実証分析を中心に，得られた知見の整理を行う。無論，以下でとりあげる実証研究のすべてにおいて，用いられる変数が構造的アプローチのスタンスに立つわけではないが，解釈の段階で社会構造の問題に関心を払っていると筆者が判断したものを中心に整理することにした。

4.1.　職業移動の分析

ここでは，狭義の職業移動（本人が従事する仕事の変化）を中心に取り扱う[21]。世代内職業移動の分析においては，初職・現職間移動表の分析が最も基本的な手法とされる。

この種の世代内移動の分析は，日本においてはSSM調査データの分析を中心に進められてきた。これまで行われてきた分析から明らかにされてきたことのなかで最も重要なのは，職業間の移動には一定のパターンが観察されるということである。まず，専門的職業に分類される職業階層におい

ては，他の職業階層との移動がきわめて少なく，独立した存在となっている。次いで，事務職から管理職への強い経路の存在である。そして，販売職，サービス職およびブルーカラー職（熟練，半熟練，非熟練）の間での移動が多いことである。これらの傾向は，出生コーホートや調査時点によって若干の違いが見られるものの，基本的には類似しているといってよいだろう（原 1979, 1981; 盛山ほか 1990; 渡邊 2011）。ただし，販売職やサービス職はホワイトカラーとブルーカラーの中間的な位置にあるということもでき，比較的多様な移動経路を有している（雇用促進事業団職業研究所編 1979）。

以上のような世代内移動を，世代間移動，教育達成の枠組みと同時に検討したものとして Blau and Duncan（1967）による地位達成モデルが挙げられる。そこでは職業は威信スコアの形で連続的なものとして把握され，パス解析の手法によって出身階層，本人の教育達成，および本人の初職が現職にどの程度影響しているのかを検討している。その結果明らかにされたことは，個人の地位達成仮定において教育と初職の地位が重要であるということであった。彼らの分析手法は日本のデータにも応用され，そこでは学歴→初職→現職という経路が主要であることが見出されている（富永・安藤 1977; 原 1979; 中尾 2011）。

パス解析の手法は他の要因を同時に検討する上で有用ではあるが，職種間移動のパターンをみる上では困難が伴う。そのため，初職・現職間クロス表の分析も単純ではあるが重要である。しかし，労働市場に入ってからの年数が短ければ，当然初職と現職の間で移動は起きにくいということなど，時間の概念を捨象することによる潜在的な問題が生じているともいえる。特に若年者においては労働年数が短いが故にこのような問題が生じるのであり，統計的には右側打ち切り（Right Censoring）の問題として理解することができる[22]。

この問題に対処しつつ職業移動の機会を分析するため，イベントヒストリーの手法を用いた分析がなされてきた。日本ではセクター間移動の分析に応用され，日本における二重労働市場論が部分的には当てはまるが，大企業と中小企業における非対称な移動構造に関する仮説について否定的な結果が得られたことを報告している（盛山ほか 1990）。また，ドイツ男性の職歴データの分析結果からは，教育年数や職業威信と垂直移動の間にプラスの関係がみられるとともに，労働市場の近代化[23]が進むほど上昇移動，水平移動，下降移動のすべての種類において移動が生じやすくなることが明らかにされている（Blossfeld 1986）。

4.2. 従業上の地位の移動の分析

次に従業上の地位の移動の分析についてであるが，この分析に焦点が当てられるようになったのは最近であるといってよい。従来は雇用労働者から自営業への移動に関して検討がなされることが一部であったものの（白倉・岩本 1990; 三輪 2010），正規雇用・非正規雇用間移動に焦点を当てたものはほとんどなかったといってよい。

しかし，日本を含めて多くの産業社会で雇用の多様化が進み，いわゆるフルタイム・パートタイムという区分では雇用形態を把握できなくなってきた。とくに，日本でいう「非正規雇用」と呼ばれ

る雇用形態が他の社会でも拡大するにつれて，彼らの雇用の不安定さや賃金の低さなどが問題とされるようになってきた。

正規・非正規雇用間移動を扱う実証研究で検討されているのは，正規雇用と非正規雇用の間に存在する移動障壁の程度である。日本の先行研究では，基本的には非正規雇用から正規雇用へと移動することが困難であると指摘されている（中澤 2011a; 渡邊 2011）。その傾向のなかで，いかにして非正規雇用から「脱出」するかという点についても研究がなされている。多くの実証研究は1年間でのキャリア移動を扱っており，自己啓発とよばれる自発的な職業訓練・学習の効果（小杉 2010; 石井ほか 2010; 石田 2012）や非正規雇用であってもある程度就業継続することの効果（玄田 2008）などが検討されている。職業訓練の効果を検討する実証研究については，1年という期間で適切に訓練の効果を評価できるかという点で改善の余地があるといえよう。また，因果の問題を扱う上では，傾向スコア法などのより適切な統計手法を用いるべきである。

一方海外でも類似の問題が検討されている。その多くは国際比較分析を通じて，フルタイム・パートタイム間の移動障壁が制度によってどの程度異なるのかを検討しているといってよい。そこで重要となるのは2つの次元であり，1つは労働参加を促す積極的な政策の次元であり，もう1つは雇用保護の強さの次元である（Bukodi et.al 2008）。労働参加を促す政策の次元では，失業者に対する社会保障の程度や職業訓練機会の提供度などが構成要素となっている。一方，雇用保護の強さの次元では，解雇規制が主たる構成要素となっている。Bukodiらは，これら2次元の平面上の位置によって，移動障壁の程度が異なると議論している。基本的には，図1のように労働市場の在り方が布置されることになる。

図1に示されるような図式のもとでは，イギリスやアメリカのような労働市場は自由主義的であり，フルタイム労働者でさえ離職リスクが低くはないために，相対的にはフルタイム・パートタイム間での移動障壁は弱い。そして，自由な労働市場のなかでジョブマッチングのプロセスが作用す

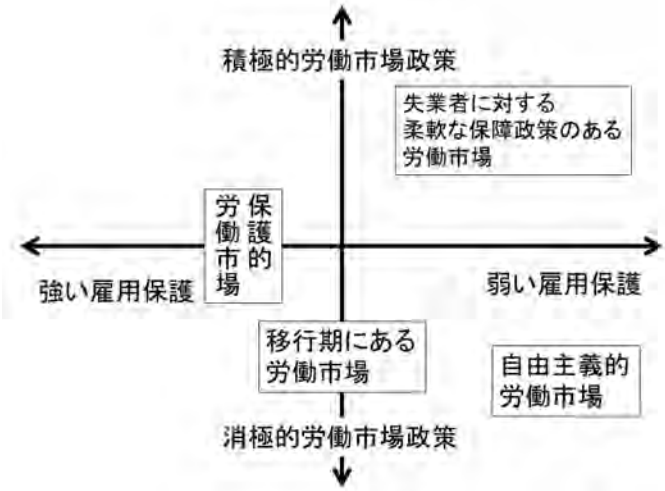

図1　労働市場の分類枠組み（Bukodi et.al（2008）の Figure1.1 を基に作成）

ると考えられる。北欧においては積極的な労働市場政策がとられるため，初職における不利は政策的に多少解消されると予測される（ドイツやオランダも，どちらかといえばこのカテゴリに属するとされている）。一方イタリアやスペインのようにインサイダーに保護的で労働市場政策が消極的であるような社会では，初期キャリアの不利が後に引きずられる傾向にある。これらの知見が，Blossfeld et.al（2008）の実証研究を通じて見出されている。Blossfeld らのグループ以外にもドイツ，イタリア，イギリスを対象とした研究がなされており，概ね知見は一致している（Scherer 2004; McGinnity et.al 2005）。

彼らの実証研究のほとんどはパネルデータを用いた分析である。それに対して，日本の実証研究ではクロスセクション分析がほとんどである。例外的に潜在成長曲線モデルによって不安定雇用の状態の規定要因を分析したものがある（中澤 2011b）。パネルデータ分析を通じて，高学歴，初職正規雇用，初職大企業・官公庁ほど不安定雇用となる可能性が低くなっていることなどが指摘されている。今後も，パネルデータの活用によって正規・非正規雇用間移動の動態的な分析が有益となるであろう。

4.2. 企業内移動の分析

企業内移動の分析は，主に昇進機会の分析を意味する。この点については，理論的には Rosenbaum（1979）によるトーナメント型移動の理論が有名である。トーナメント型モデルとは，初期の移動の結果が昇進の上限やスピードに影響するというもので，競争に勝った（早く昇進する）者だけが次の競争に進めるというモデルである。

Rosenbaum の理論的枠組みに依拠した日本の先行研究では，トーナメントモデルと類似の昇進構造がみられるとする結果（今田・平田 1995）が報告されている。同様の結果は竹内（1995）も指摘している。トーナメントモデルの中で昇進機会を逸した者にも再度アスピレーションを抱かせるような機制が働き，努力が維持されるという点を議論している点で今田・平田（1995）や Rosenbaum（1979）の議論とは異なる。

一方，トーナメントモデルが必ずしもあてはまらないとする実証研究も存在する。日本企業，アメリカ企業の人事レコードの分析から，トーナメントモデルよりもゲートキーピングモデルとコンテストモデルの二段階選抜が行われている可能性を指摘する研究がある（Ishida et.al 2002）。ここでいうゲートキーピングとは，初期の競争段階で不適格者をふるい落とす過程を意味する。コンテストモデルとは，初期段階での不利は挽回可能で，キャリア全体にわたって競争する機会を有しているという枠組みである。Ishida et.al（2002）はデータ分析を通じて，競争の初期には不適格者のふるい落としがあった上で，その後は初期の失敗を挽回できるように競争の機会が与えられていくという，昇進過程の特徴を明らかにした。

企業内移動の分析を行うためには，上述のように長期にわたる人事の情報を用いることが望ましい。したがって，一般的な社会調査データで分析を行うには限界もあると思われるが，雇用の在り方が変化していると主張される現代の労働市場において，昇進の分析は今一度検討されるべき重要

なテーマであるといえる。

4.3.　企業間移動の分析

企業間移動の分析は，言い換えれば転職行動の分析を意味する。転職については職歴データないしパネルデータを必要とする。シンプルには経験従業先数を入職時期のコーホートごとに集計するという方法がとられうるが（原 1979），職業移動における打ち切りの問題は転職についても同様に起こりうる。したがって，職歴データの分析ではイベントヒストリー分析による検討が主流である。

イベントヒストリー分析で主に検討されてきたのは移動元の職種，従業先規模，学歴，移動時の年齢や入職コーホートなどである。どのセクターに転職するのかによって，独立変数の効果が異なるという知見や（佐藤 1998），転職リスクの趨勢を検討し，階層間の相対的差異は温存したままで社会全体として転職リスクが高まったとする知見（佐藤・林 2011）が報告されている。従業先規模については，繰り返し大企業における転職率の低さと中小企業における転職率の高さが指摘されている（平田 2000; 中澤 2011a）。また，近年の正規・非正規雇用間移動の問題をモデルに組み込み，非正規雇用の間で特に転職率が高まっていることを明らかにした分析がある（中澤 2011a）。以上の知見からは，日本社会における転職が基本的には上昇移動機会の獲得手段というよりはやむを得ず職を離れなければならない事情を反映している可能性が高い（解雇，仕事への不満など）。

一方，海外では比較研究を通じて制度の違いによって転職率がどのように異なるのかを明らかにしようとする実証研究がなされている（DiPrete et.al 1997）。DiPrete らの実証分析の結果，より自由主義的な労働市場ほど構造変動や個人の保有する社会経済的資源の影響が強いということが明らかになっている。企業間移動の研究については，今後は海外の研究動向の中に日本社会の事例がいかに位置づけられるのかについて，実証的，理論的に検討を重ねる必要があると思われる。

4.4.　賃金変化の分析

賃金変化の分析については，基本的にはパネルデータの存在なしに検討を行うことは難しい。そのため，パネルデータの蓄積が進みつつある日本では，今後の実証研究の蓄積が望まれるといえる。

しかし，一部で賃金変化の実証分析が試みられている。たとえば，従業上の地位の変化の方向を考慮した賃金変化の分析がなされている（有田 2010）。そこでは，正規雇用から非正規雇用への移動の効果と，非正規雇用から正規雇用への移動の効果を峻別するための工夫が試みられている。

海外ではパネルデータが蓄積されており，実証研究も積み重ねられている。その中で，たとえ賃金が低下してでも，労働時間が短くて済む仕事や，自律性の高い自営業，あるいはより便利な立地の職場を求めて転職を行う者がいるといった興味深い指摘などがなされている（Dwyer 2004）。多くの場合賃金は上昇したほうが望ましいと考えられるが，さらなる検討を重ねることが有用であるといえよう。

5. おわりに

本稿では，世代内キャリア移動における構造的アプローチの概要と，実証研究の動向について不完全であるが一応の整理を試みた。整理の結果から，(1)キャリア移動パターンの安定性（言い換えれば一定の移動障壁）の存在，(2)最近検討され始めたキャリアの不安定性の問題については，実証研究を積み重ねる必要がある，(3)世代内キャリア移動の研究においては職歴データやパネルデータの活用が必要であること，またそれらのデータの利点を最大限に活かせる統計モデル（イベントヒストリー分析や成長曲線モデルなど）の応用が重要であること，の3点が言える。しかし，現状では特に第3の点について十分な蓄積がなされているとは言い難い。日本でも利用可能なパネルデータは整備されつつあり，実証研究の視点からは上述の手法をいかに活用するかが課題となるだろう。

また，理論的には構造的アプローチは労働市場構造や個人が置かれる社会人口的背景の影響を検証する有力な立場であるが，その体系化については世代間移動研究に比べれば大きな距離があると言わざるをえない。とはいえ，労働市場政策や雇用保護，社会保障制度の観点を導入した福祉レジーム論，移動レジーム論は，完全なものではないにせよ世代内キャリア移動の理論をより体系的に組み立てる上で有用なものとして考えられる。その枠組みの中で，様々な社会経済的地位変数や家族変数，また社会ネットワーク変数などの各種要因をどのように位置づけられるかが，今後の理論的課題となるだろう。

【注】

1) 以下，特に断りのない限り，世代間移動，世代内移動という場合，それぞれ世代間職業移動，世代内職業移動のことを指す。

2) 日本ではいわゆる「非正規雇用」（正社員・正規職員という呼称ではない働き方の総称）の雇用継続が不安的であることや，低い賃金水準が問題視されている。雇用継続が不安定である，また賃金水準が低い雇用形態が拡大していることは，他のアジア社会，欧米社会でも共通することである。

3) 初期キャリアという用語に厳密な定義は存在しない。しかし，多くの研究が共有しているところでは，おおよそ学校卒業後の初職開始から30代半ばくらいまでの就業を指しているといえよう。

4) 無論，キャリアという概念は心理学でも用いられており，そこでは長きにわたる個人の職業生活を発達の過程の一部として把握している。したがって，心理学的な意味でのキャリア概念まで含めれば，職業，働き方に対する態度や意識の変化さえも分析対象となるだろう（Arthur et.al eds 1989）。しかし，相対的にではあるが客観的な社会経済的地位の移動と，主観的な職業意識の関係は，双方向的な因果関係を持ちうるものの，基本的には前者が後者に影響すると考えるべきであると思われる。なぜならば，どのような職業に就けるか，より高い賃金の仕事を得られるかは，より直接には労働需給関係や雇用慣行といった構造要因によって決定されるものであり，個人の態度は間接的であると考えられるからである。しかし，実証的には個人の態度と労働市場構造の双方向因果を検討することには一定の意味があるともいえるだろう。

5) 少なくとも安田三郎（1971）の議論の中では，社会的地位が「具体的に外延的には，職業やプレスティージュである」（安田 1971: 49）と述べており，本稿でいう社会経済的地位という用語によってイメージするものとほぼ一致しているといえる。

6）　本文中で述べた社会関係のほかに，友人関係などよりパーソナルなものも社会関係には含まれうるだろう。定義によるということに留意が必要ではあるが，たとえば様々な間柄の関係（親族，恋人，友人，知人など）にある他者と本人（エゴ）の間で，有形無形の便益（精神的健康や様々な機会の入手，あるいは経済的援助など）の交換がなされていると仮定するならば，親族，友人・知人関係は互恵・互酬関係の具体的な形態の一つとして理解することができるだろう。ただし，友人関係から社会経済的地位の属性を導き出すことは難しいと思われる。個人的な人間関係が様々な社会制度と直接，間接的に結合することが考えにくいためである。

7）　従業上の地位のなかには自営も含まれ，自営業という働き方は正規雇用・非正規雇用の軸では適切にとらえられないため，一定の注意は必要である。独立することが一種の社会的地位達成であると考えることもできるからである。

8）　たとえば，新卒就職の学生が大企業を志向する背景として，これらの側面が影響していることが考えられる。

9）　本稿執筆時からはやや古い情報にはなるが，厚生労働省が実施した「平成18年度転職者実態調査」では，一般正社員転職者の離職理由について尋ねている。そこでは，賃金以外にも，様々な労働条件や人間関係上の理由などの割合が大きく，社会経済的地位の側面以外の理由も無視できないことが報告されている。

10）この説明はいわゆる人的資本論的なものであり，経済学において個人の労働移動を分析する際には，ほとんどこの枠組みが用いられる（Becker 1975=1976）。このアプローチの派生系としてシグナリング論があるが（Spence 1973），両者の違いは学歴が具体的な意味を持つスキルを示すのか，それとも「訓練可能性」のような潜在的なスキルを示唆するのかである。学歴が個人に内在する何らかの側面を表していると解釈する点では共通しており，どちらも個人主義的アプローチであるといえるだろう。

11）本文中での集合的要因は，人口的要因とも呼べるものである。しかし，集合的要因には他の種類もありうる。労働市場を対象とする研究では，労働組合のバーゲニングパワーや職探しのネットワーク，家族構造なども集合的要因の中に含めることができるだろう。

12）同じ「大学卒」の層が厚くなることによって多様性も増すため，学校歴を加味した分析等も行われるようになっている（平沢 2005）。

13）無論，企業・組織レベルの変数と個人レベルの変数をマッチさせることによってより直接にミクロ・マクロ関係にアプローチすることは可能である。しかし，そのようなデータは数少なく，またデータの質（代表性や回収率等）の面で難があることも少なくない。

14）ここでいう制度は，公式に明文化されたものから，非公式にではあるが多くの人々に常識として，あるいは規範として共有されているものまで含意している。制度論に関する詳細なレビューは，河野（2002）によってまとめられているので，そちらを参照されたい。

15）学歴集団間での意識や行動様式（いわゆるハビトゥス）は文化資本として概念化されている（Bourdieu and Passeron 1970=1991）。そして，文化資本の存在が社会的な交際の機会（社会関係資本）を規定し，社会経済的地位達成の機会（経済資本）に影響するという因果のつながりが議論されている（Bourdieu 1985）。

16）階級分類にはEGP分類やWrightによる分類などがある（Erikson et.al 1979; Wright 1996）。また，日本においては日本社会の現状により即す形でSSM階層8分類などが用いられている。これらの分類のうちどれを用いるかは分析目的によって異なる（国際比較を行うか否か，など）。

17）例えば太郎丸（2009）は，正規・非正規雇用間の様々な格差や不平等，当事者の間での意識差，そして正規・非正規間の移動障壁の存在から，正規雇用や非正規雇用は階層足りうるのではないかと議論している。

18）類似の議論はBreen（2005）によってもなされており，労働市場が保護的な社会ほど，若年者の新規参入が困難で

あるため，若年失業率が高くなるということが指摘されている。

19）Tolbert らの因子分析のモデルでは，各産業の資本集中度や労働組合の強さ，賃金水準や平均的な勤続年数など9つの変数から，第1因子をもって中核 - 周縁を区分しようとしている。しかし，これらの多くは企業規模によってある程度代理できるとも考えられるのである。

20）“Turbulence” という語は一般的には「乱れ」などの意味を表すが，DiPrete らの議論の中では，労働市場の変動，といった意味合いで用いられているように思われる。しかし，適切な訳語が見当たらないため，ここではそのまま記載することにした。

21）分析のストラテジーとして，従業上の地位や従業先規模を統合した指標を用いた分析もなされているため，厳密に狭義の意味での職業移動とは言えない。ただし，企業間移動や企業内移動により焦点を当てた研究と区別するため，総合的な指標を用いた分析は職業移動の分析の中に含めることとした。

22）無論，様々な出生コーホートの混合サンプルを用いることの適切さについて検討を行った上で先行研究では分析が進められているのであり，大きな問題はないとされている（Blau and Duncan 1967; 原 1979）。とはいえ，問題の有無を事前に判断することは難しい。本文中でも記した通り，打ち切りの問題に対処できる方法としてイベントヒストリー分析などが提案されているため，これらの手法を積極的に用いることが，世代内キャリア移動の研究の発展に資するものと考えられる。

23）労働市場の近代化指標は，様々なマクロ統計指標の因子分析を通じて得られたもので，国民所得の増大，高学歴化，サービス産業化，ホワイトカラー職の増大などを反映している（Blossfeld 1986: 216）。

【付記】

なお，本論文は平成25年～26年度日本学術振興会特別研究員採択課題（課題番号　7362・研究代表者　石田賢示）に係る研究の一環である。

【文献】

有田伸，2010,「変化の方向とパターンを区別したパネルデータ分析の可能性：従業上の地位の変化がもたらす所得変化を事例として」東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクト　ディスカッションペーパーシリーズ No.35.

Arthur, M.B., D. T. Hall, and B. S. Lawrence eds, 1989, Handbook of Career Theory, Cambridge: Cambridge University Press.

Becker, G. S., 1975, Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, New York: Columbia University Press.（＝佐野陽子訳，1976,『人的資本：教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社）

——, 1981, A Treatise on the Family, Cambridge, MA: Harvard University Press.

Blau, P. M., 1994, Structural Contexts of Opportunities, The University of Chicago Press.

Blau, P. M, and O. D. Duncan, 1967, The American Occupational Structure, New York: Wiley.

Blossfeld, H.-P., 1986, “Career Opportunities in the Federal Republic of Germany: A Dynamic Approach to the Study of Life-Course, Cohort, and Period Effects,” European Sociological Review 2（3）: 208-225.

Smith, M. R., 1990, “What is New in “New Structuralist” Analyses of Earnings?” American Sociological Review 55（6）: 827-841.

Blossfeld, H-.P, S. Buchholz, and E. Bukodi eds, 2008, *Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries*, Edward Elgar Pub.

Bourdieu, P. 1985, "The Forms of Capital," J. G. Richardson eds, Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, New York: Greenwood, 241-258.

Bourdieu, P., and J. C. Passeron, 1970, La Reproduction, Les E（´）ditions de Minuit.（= 宮島喬訳 , 1991,『再生産』藤原書店）

Breen, R., 2005, "Explaining Cross-national Variation in Youth Unemployment: Market and Institutional Factors," European Sociological Review 21（2）: 125-134.

Bukodi, E., E. Ebralidze, P. Schmelzer, and H.-P. Blossfeld, 2008, "Struggling to become an insider: does increasing flexibility at labor market entry affect early careers?: A theoretical framework," H-.P. Blossfeld, S. Buchholz, and E. Bukodi eds, 2008, *Young Workers, Globalization and the Labor Market: Comparing Early Working Life in Eleven Countries*, Edward Elgar Pub, 3-27.

Burt, R. S., 1992, Structural Holes: The Social Structure of Competition, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press（=2006, 安田雪訳『競争の社会的構造－構造的空隙の理論』新曜社）.

DiPrete, T. A., Graaf, P. M. de, Luijkx, R., Tåhlin, M., and Blossfeld, H. –P., 1997, "Collectivist Versus Individualist Mobility Regimes?: Structural Change and Job Mobility in Four Countries," American Journal of Sociology 103（2）: 318-358.

Doeringer, P. M., and M. J. Piore, 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass: Heath.

Drobnič, S., and H.-P. Blossfeld, 2004, "Career Patterns over the Life Course: Gender, Class, and Linked Lives," Research in Social Stratification and Mobility, 21: 139-164.

Dwyer, R. E., 2004, "Downward Earnings Mobility after Voluntary Employer Exits," Work and Occupations 31: 111-139.

江夏幾太郎 , 2008,「非正規従業員への人事諸施策の充実と正規従業員の就労意識－『労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査』の再分析」『日本労働研究雑誌』570: 68-81.

Fligstein, N., 1996, "Markets as Politics: A Political-Cultural Approach to Market Institutions," American Sociological Review 61（4）: 656-673.

玄田有史 , 2008,「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』580: 61-77.

Granovetter, M., 1974[1995], Getting a Job: A Study of Contacts and Careers, Chicago: University of Chicago Press（=1998, 渡辺深訳『転職－ネットワークとキャリアの研究』ミネルヴァ書房）.

原純輔 , 1979,「職業経歴の分析」富永健一編『日本の階層構造』東京大学出版会 , 198-231.

――, 1981,「職業経歴の社会学的研究―到達点と課題」雇用促進事業団職業研究所『職業の社会学的研究（その3）』, 2-31.

平沢和司 , 2005,「大学から職業への移行に関する社会学的研究の今日的課題」『日本労働研究雑誌』542: 29-37.

平田周一 , 2000,「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.

今田幸子・平田周一 , 1995,『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構 .

今田高俊・原純輔 , 1979,「社会的地位の一貫性と非一貫性」富永健一編『日本の階層構造』東京大学出版会 , 161-197.

Ishida, H., K.-H. Su, and S. Spilerman, 2002, "Models of Career Advancement in Organizations," European Sociological Review 18（2）: 179-198.

石田賢示 , 2012,「正規雇用への移動に対する職場外での能力開発の効果」『社会学研究』91: 215-238.

石井加代子・佐藤一磨・樋口美雄 , 2010,「ワーキング・プアからの脱出に自己啓発支援は有効か」樋口美雄・宮内環・C. R. McKenzie 編『貧困のダイナミズム　日本の税社会保障・雇用政策と家計行動』慶応大学出版会 : 103-131.

Jacobs, J. A., and R. L. Breiger, 1988, "Careers, Industries, and Occupations: Industrial Segmentation Reconsidered," G. Farkas and P. England eds, Industries, Firms, and Jobs, New York: Aldine de Gruyter, 43-63.

小杉礼子 , 2010,『若者と初期キャリア　「非典型」からの出発のために』勁草書房 .

河野勝 , 2002,『制度』東京大学出版会 .

Lenski, G. E., 1954, "Status Crystallization: Non-Vertical Dimension of Social Status," American Sociological Revew 19, August: 405-413.

Mayhew, B. H., "Structuralism versus Individualism: Part1, Shadowboxing in the Dark," Social Forces 59 (2) : 335-375.

McGinnity, F., A. Mertens, and S. Gundert, 2005, "A Bad Start?: Fixed-Term Contracts and the Transition from Education to Work in West Germany," European Sociological Review 21 (4) : 359-374.

三輪哲 , 2008,「アジア社会における社会的地位の非一貫性」有田伸編『2005年 SSM 調査シリーズ13　東アジアの階層ダイナミクス』2005年 SSM 調査研究会 , 25-42.

――, 2010,「新規開業における世代間再生産と社会的ネットワークの影響」『日本政策金融公庫論集』6: 79-100.

中尾啓子 , 2011,「地位達成モデルの東アジア国際比較」石田浩・近藤博之・中尾啓子編『現代の階層社会2　階層と移動の構造』東京大学出版会 , 289-300.

中澤渉 , 2011a,「分断化される若年労働市場」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会1　格差と多様性』東京大学出版会 , 51-64.

――, 2011b,「若年層の不安定雇用に関する成長曲線モデル分析」東京大学社会科学研究所パネル調査プロジェクトディスカッションペーパーシリーズ No.39.

Rosenbaum, J. E., 1979, "Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation," Administrative Science Quarterly 24 (2) : 220-241.

佐藤嘉倫 , 1998,「戦後日本社会における職業移動パターンの変遷」佐藤嘉倫編『1995年 SSM 調査シリーズ3　社会移動とキャリア分析』1995年 SSM 調査研究会 , 45-64.

佐藤嘉倫・林雄亮 , 2011,「現代日本の格差の諸相」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会1　格差と多様性』東京大学出版会 , 3-17.

Scherer, S., 2004, "Stepping-stones or traps?: the consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy," Work Employment Society 18: 369-394.

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 , 83-108.

白倉幸男・岩本健良 , 1990,「現代の階層構造における自営業の位置」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 , 109-126.

Spence, M., 1973, "Job Market Signaling," The Quarterly Journal of Economics 87 (3) : 355-374.

竹内洋 , 1995,『日本のメリトクラシー－構造と心性』東京大学出版会 .

太郎丸博 , 2009,『若年非正規雇用の社会学　階層・ジェンダー・グローバル化』大阪大学出版会 .

Tolbert, C., P. M. Horan, and E. M. Beck, 1980, "The Structure of Economic Segmentation: A Dual Economy

Approach," American Journal of Sociology 85（5）: 1095-1116.
富永健一・安藤文四郎 , 1977,「階層的地位形成過程の分析」『現代社会学』4（2）: 3-53.
氏原正治郎 , 1966,『日本労働問題研究』東京大学出版会 .
渡邊勉 , 2011,「職歴からみる雇用の流動化と固定化」石田浩・近藤博之・中尾啓子編『現代の階層社会2　階層と移動の構造」東京大学出版会 , 173-187.
安田三郎 , 1971,『社会移動の研究』東京大学出版会 .

Intra-generational Career Mobility :

A Review of Empirical Findings Based on Structural Approach

Kenji ISHIDA

(Graduate Student, Graduate School of Education, Tohoku University)

Previous literatures on intra-generational career mobility based on structural approach are reviewed in this paper. Intra-generational career mobility is a concept which means changes of socio-economic statuses of individuals across their life courses. And the structural approach is a framework explaining a mechanism of career mobility from the viewpoint of macro social structures, not from the individualistic perspective. Whether an independent variable is a structural variable depends on how the explanatory concept means a macro social structure. There are many empirical studies in structural perspective and mobility barriers between occupations or between employment statuses and the trend of inequality of opportunity on intra-generational career mobility are found out. However, There has not been an adequate theoretical framework explaining these findings yet, and it is necessary to discuss about the theory of intra-generational mobility. It is also necessary to apply statistical methods which are adequate for analyzing job history data and panel data in the future researches.

Key words : Intra-generational career mobility, Structural approach, job history data, panel data