

女性のキャリア動向

中井 美樹

(立命館大学産業社会学部 教授)

1. はじめに

今や大部分の女性は学校卒業後、生涯に一度は働いた経験を持つ。性別に基づく雇用管理制度が明らかな差別であるとみなされるようになって以降、1986年の男女雇用機会均等法や1992年の育児休業法（後に育児・介護休業法）などが不十分な点があるとはいえ施行され、性別にかかわらずその意欲や能力を発揮できる機会が確保されることが先進社会の理念として共有されるようになって久しい。

しかしそれにもかかわらず、女性の職業経験をめぐる機会均等への取り組みは必ずしも期待されたようなテンポでは進んでいない。最近では、男性の雇用環境の悪化を反映してか、単身世帯では可処分所得に男女逆転の兆しが見られることが注目されたが（『日本経済新聞』「若年層収入 女性が上回る」2010年10月14日付）、その一方で、「平成21年分民間給与実態統計調査結果」からは若年層でも依然として男性の方が女性より賃金が高い傾向にあり、年齢とともにその格差が拡大する傾向は不変である。また、近年は女性がさまざまなライフイベントによりキャリア形成・発展が阻害されないよう、女性の就業継続のための取り組みが奨励されてきた。しかしながら結婚・出産を機に女性は労働市場からその多くが退出するという構造は維持されている。日本の女性には結婚・出産を理由とした離職・転職が依然として多く、このことは欧米先進社会と比較して異なる特徴としてよく知られている。またアジアのいくつかの

国・地域と比較しても日本は育児期に女性が仕事を休む、もしくは辞めるタイプの社会であるとの指摘もある（落合ほか編 2007）。

こうした実態は国際比較を行う際のさまざまな客観的指標にも表れている。たとえば世界経済フォーラムが毎年発表している各国の男女格差報告書からは、日本は経済・政治分野への女性の参画の遅れから、国際的にみて女性の平等度の点では下位に位置づけられることが報告されている。2006年の80位（115カ国中）から年々その順位を下げ、2009年は101位（134カ国中）となっているなど先進国中では最下位である。

本稿の目的は、変容の過程にある女性のキャリア状況について、これまで行われてきた主張を検証していくことにある。さらに近年の女性のキャリア状況をめぐる変容を明らかにしていく。具体的には、第一に、女性のライフコースに変化は生じていないのか、生じているとすればどのような変化かを確認する。日本的雇用慣行が崩れ男性雇用が不安定化する中でも性別役割に基づくM字型就業が維持され、他方で女性の非正規化は進行し、特に90年代以降に顕著になってきたと言われる。女性の働き方は変化してきているのか。第二に、女性のライフコースが変化しているとすれば、それは家族にどのような変容をもたらしているか。第三に、高学歴化や雇用機会均等等継続就労を支援する制度が拡充され制度的には就労機会は拡大しているという見方もあるが、（職業能力の蓄積、キャリア形成につながる）就労経験は豊かになっているのか。日本では女性の人的資本＝学歴

が就労に結びつかず、高学歴を修めた女性に必ずしも仕事を続ける傾向がみられないことが繰り返して示されてきたが、就業継続型は増えていないのか。そもそもキャリアアスピレーションは学歴により異なるのか。第四に、誰（どのような層）が就業継続するのか。また就業継続／中断を規定するのはどのような要因か。これらの問題意識を、社会階層と社会移動調査のデータを用いて明らかにしていく。

2. データ

本稿は、「社会階層と社会移動全国調査（SSM調査）」で得られたデータを活用している。この調査は1955年から10年ごとに実施され、日本全国から無作為抽出により標本を抽出し、その回答者に職業や生活状況、価値観、家族の職業状況など尋ねている。そのため人々の職業経験や機会・結果の格差などについて詳細な分析が可能である¹⁾。SSM調査は1975年までは男性のみが調査対象者であり、女性は1985年から初めて調査の対象となった。したがって本稿では主として最新の2005年のデータを用いつつ、女性の職業経験の比較については1985、1995年データも活用し、近年までのキャリアの変容を明らかにする。

SSM調査データの概要（回収票数・回収率）：

1985年	男性A票：1,239・61.0%
	男性B票：1,234・60.8%
	女性：1,474・67.9%
1995年	A票:2,653(男性1,248,女性1,405)・65.8%
	B票:2,704(男性1,242,女性1,462)・67.1%
2005年日本調査	5,742(男性2,660,女性3,082)・44.1%

3. 分析結果

(1) 変わらないM字型とその内部の変容

多くの欧米先進国では社会の近代化・現代化以降、人々の人生を通じた役割移行が歴史的に変化してきた、との主張が1970年代以降なされるようになってきた。高学歴化や女性の就業率の上昇と

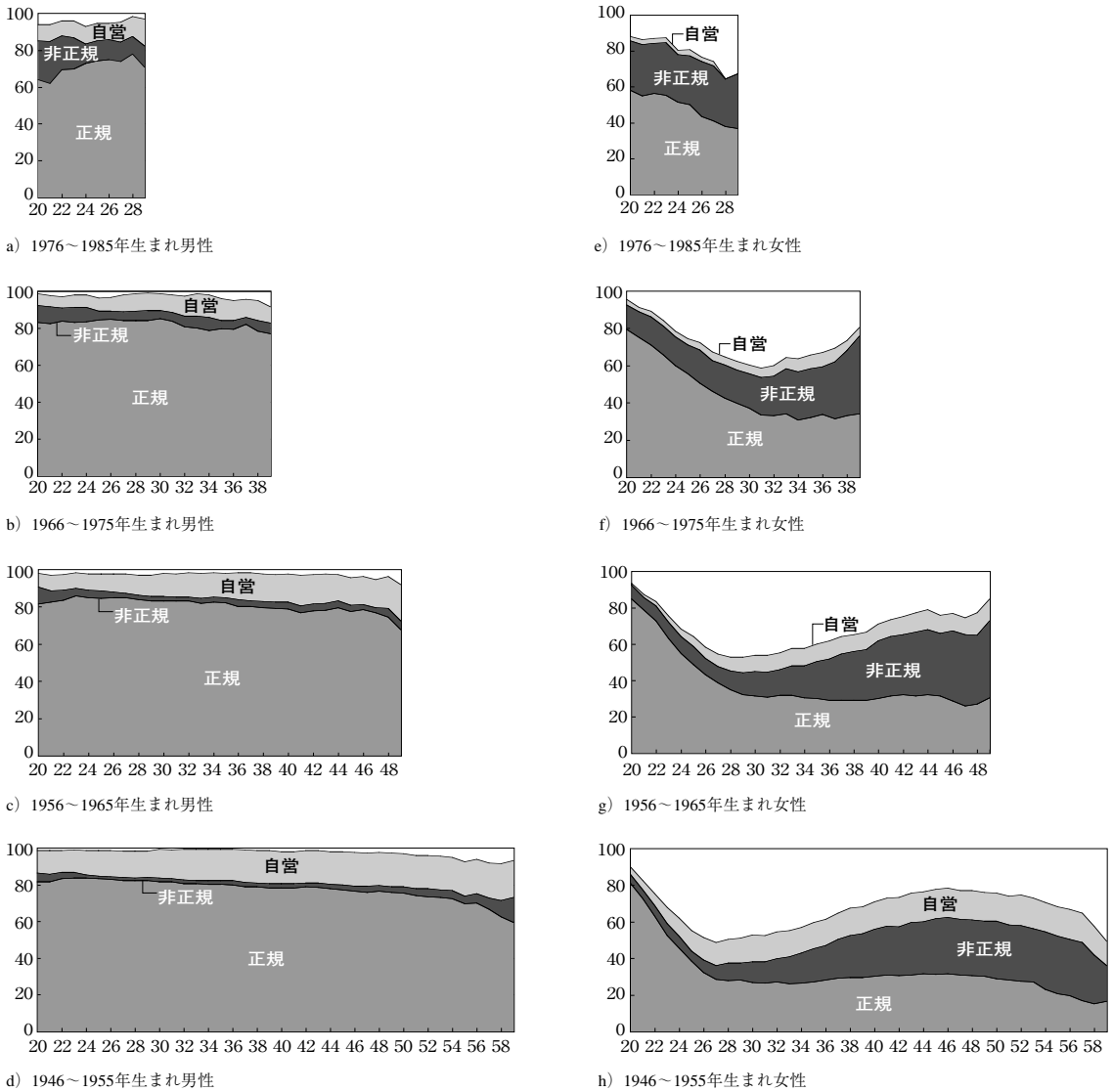
いった社会変動と並行して、ライフコースレジームの歴史的变化、すなわち伝統型ライフコースから産業社会型へ、さらに脱産業社会型へとといった変化が共通にみとめられるとされる(Mayer 2001)²⁾。また近年は価値観の変化などによる家族形成をめぐる変化（法律婚以外の結婚や離婚など）も相まって、非（脱）標準的ライフコースのトレンドという議論の潮流がある(Bruckner and Mayer 2005)。

他方で、日本社会における女性のライフコースに目を転じると、高度経済成長期に婚姻や出産などが適齢期化するなど標準的ライフコースが成立し、いわゆる男女の役割分担を前提とした「近代家族」がこの時期に確固としたものとなったとされ、そのレジームは80年代以降も現在まで大きく変化してきていない。

しかしながら、同時に、近年では学校から職業への移行に見られる変化、結婚・出産タイミングの遅延、非婚や離婚の増加といった家族をめぐる変化からライフコースが多様化しているとする主張もある。背景として、経済のグローバル化と、日本的雇用慣行の弱体化、雇用の流動化・非正規化など1990年代以降の大きな社会経済情勢の変化がある。

女性のキャリアは変容しているのだろうか。M字型の持続と変容について従来繰り返し報告されてきた特徴として、M字の谷が後ろ（20代後半から30代へ）にシフトしてきたこと、ただしM字型は解消しないこと、この10年は大卒女性の既婚後の労働力率の高まりがみられ、四大以上卒女性の特徴といわれていた「きりん型（卒業後すぐの有業率は高いが、結婚・出産を機に労働市場から退出し、その後は労働力化しない）」から変化し、学歴による有業率の差が縮小してきたこと、などが挙げられる。またM字の右肩は従来から既婚女性の再就職パートタイム雇用が多かったが、近年では左肩にも非正規雇用が増えているとも言われる。本稿ではM字型労働曲線として通常描かれるデータ収集時点の年齢別労働力を時点間で比較するのではなく、出生時点を異にする女性らが年齢とともにたどったキャリアの各年齢時点での分布

図表-1 出生コホート別、男女のキャリアライフコース



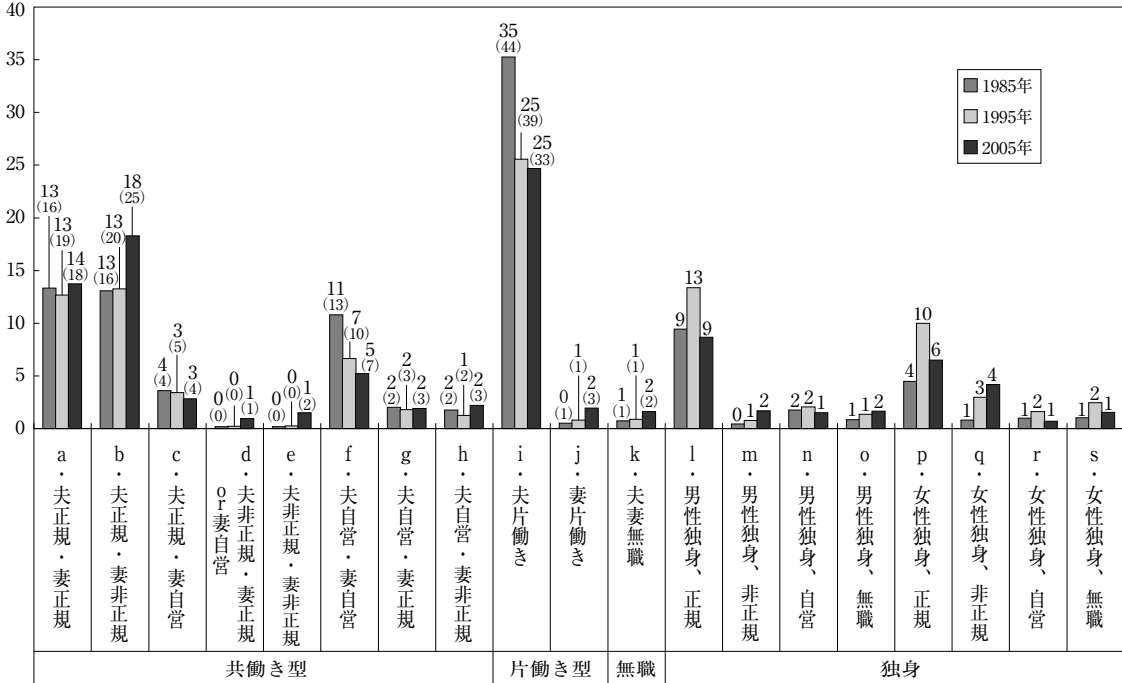
使用データ: SSM2005データ

から、人々のライフコースを通じてのキャリアが変化の様相を示すかを2005年SSM調査の職歴データにより検討する。

図表-1は男女をそれぞれ4つの出生コホートに分け、各出生コホートの人たちが20歳から調査時である2005年での年齢まで、従業上の地位(正規/非正規/自営/無職)間をどのように移行してきたかを示したものである。図からわかるとおり、a)~d)に示す男性の場合は学校卒業後

に職に就いてからはほぼ一貫して仕事に従事している様子が見取れる。他方、e)~h)に示す女性については、多くは結婚・出産期あるいはそれに先立つ20~30代にかけてフルタイム就業から退出する傾向がみられる。つまり、いずれの世代もいわゆるM字型の分布を示している。また若いコホートでも必ずしもM字型の消失の傾向は明瞭には見られない。e) 1976~85年生まれ、したがって2005年の調査時点で20~29歳の最も若いコホ

図表-2 世帯の働き方状況、世帯類型別分布：1985、1995、2005年



使用データ：SSM1985、1995、2005データ
 注：()内の数値は既婚世帯に占める割合

ートはまだ青年期から家族形成期への途中過程であるが、フルタイム就業からの離脱という傾向の存在は否定できない。とはいえ、フルタイム職からの退出は若いコーホートになるほど徐々に緩やかになってきていることも同時にみとめられ、25～26歳頃までに「寿退社」していた1955年出生までのコーホートとは状況は明らかに変化してきていることがわかる。結婚・出産を遅らせ、継続就業の期間を延長させる層が、とりわけ1960年代半ば以降出生コーホートには明らかに出現していると考えられる。

同時に注目すべき点は、若年コーホートの初期キャリアの変化である。とりわけ1966年以降出生コーホートの女性では、労働市場に参入する時点から非正規雇用である人の割合がそれ以前の世代に比べ増加していることである。その様子は最も若いコーホートではより一層顕著になっており、また男性においても初期キャリアの段階に非正規雇用としての就業が増加している点がみとめられ

る³⁾。ここに表れた若年非正規層は、近年話題にもなった派遣労働者など、不安定な就労環境のもとで働き社会保障制度からも排除された労働者である可能性が高く、ワーキングプアから抜け出すのが困難な層とみることできる。

近年は女性の性別役割意識・価値観は着実に変化してきているものの、専ら家庭責任を引き受けざるをえないため家庭との役割調整を行いながら断続的な就業パターンをとる、という制度化されたライフコースは今なお優勢であり、それが「変わらないM字型」として顕在化しているのは確かである。しかし就業率低下の勾配が緩やかになっている点とあわせて、30代後半以降の就業率は1960年代半ば以降出生コーホートではそれ以前の世代よりも高まっていることも変化として捉えることができる。つまり夫片働き型から夫婦共働き型への移行がこの世代の女性では進んでおり、結果として、夫が働き妻が専業主婦として家事・育児を行うという“標準”家族の非標準化の進行が

図表-3 最初の職に就職以降、現在までの在職年数

年齢	1995年			2005年				
	男性	女性	男性=100	男性	女性	男性=100		
20～24歳	3.7	*	3.0	82.5	2.0	2.0	97.4	
25～29歳	6.4		6.2	96.8	6.7	*	6.0	89.1
30～34歳	11.3	**	9.1	80.7	11.8	**	9.3	79.0
35～39歳	16.3	**	12.0	73.7	16.4	**	12.2	74.4
40～44歳	22.6	**	14.8	65.2	21.5	**	15.5	71.9
45～49歳	27.7	**	18.9	68.0	26.5	**	18.0	67.8
50～54歳	33.5	**	23.4	70.0	32.0	**	23.4	73.2
55～59歳	38.6	**	24.1	62.6	37.5	**	24.6	65.6
60～64歳	42.7	**	27.1	63.4	42.3	**	26.4	62.5
65～70歳	46.0	**	27.8	60.4	45.6	**	28.6	62.8

使用データ：SSM1995、2005データ

注：**p<0.01、*p<0.05

起こっていると言えるだろう。

(2) 夫と妻の働き方の変容

“標準”家族の非標準化を夫と妻の働き方から見てみよう。なお、近年は就業継続のために結婚・出産を先延ばしする晩婚化や非婚化が進みつつあるといわれる。そこで独身男女も含めて男女や家族内のキャリアのあり方が変容しているのか確認しよう。

1985、1995、2005年のデータからどのような働き方の世帯やカップルの働き方の組み合わせがどう変化してきたかを示したのが図表-2である。この図から指摘できる点は主に3つある。第一に、夫片働き(i)の割合の減少と、他方で共働き型、特に妻非正規(b)の世帯割合の増加である。既婚世帯だけについてみると、夫・妻とも何らかの形で就労している世帯は1985年は55%であったが、1995年には59%、2005年には62%と増加している。共働き世帯の中では、2005年まで夫・妻ともフルタイム被雇用者世帯の割合はほぼ変化していないが、夫がフルタイム被雇用者で妻が非正規で働きに出る世帯が増加し、その一方で、夫片働き世帯は対照的に43.5%→38.6%→33.2%と減少傾向にある。いわゆる“標準”家族とも言われてきた家族モデルは既婚世帯の1/3以下となり、非標準化している。このように支え手を増やす方向への変化、つまり男性稼ぎ主型から共働き型への変容が示唆される。とはいえ妻フルタイム型は増えていない。

第二に、共働き型の中の夫非正規型(d)、(e)の近年の増加である。世帯の稼ぎ手を増やす方向への変容は、多分に日本的雇用慣行の崩れに伴う男性雇用の不安定化が影響しているだろう。95年までは既婚世帯に占める割合が0.5%程度であった夫非正規世帯が、2005年には3.1%まで上昇している。

加えて、第三に、近年の特徴として独身者についてもまた正規雇用が非正規雇用にとって代わられている点が挙げられるだろう。これは図表-1に示された状況とも整合的である。冒頭に紹介したような、単身世帯女性の所得が男性を上回るという状況は起こっているのかもしれないが、同時に、大量のフリーター女性の出現も問題化しつつある。これらの層には低所得ゆえに親の所得に依存して生活し続けるほかない者も多い。親と同居を続ける若年女性の収入の低下は、単身世帯を対象にした調査にみる“若年男女の賃金の逆転”には必ずしも表れてこないが、着実に進行している。

(3) 男性と女性の職業キャリア状況

ここで、男女間に見られる格差状況についてデータから概観しよう。

(a) 回答者の生涯在職年数

総在職年数(何らかの就業形態で労働市場に参入している年数)をみると、回答者全体の平均は1995年は22.3年、2005年は23.2年であり、ほぼ変化はない。また男女を比較すると男性は27.7年(1995年)、28.2年(2005年)、女性は17.3年、18.9

図表-4 仕事の中断経験者率 (%)

	全体			25～59歳の就業者		
	男性	女性	計	男性	女性	計
中断(失業)なし	86.7	49.6	66.8	88.0	40.6	65.4
中断あり:1回	11.0	38.0	25.5	10.4	44.7	26.7
中断あり:2回	1.9	9.3	5.9	1.3	10.9	5.9
中断あり:3回以上	0.5	3.2	1.9	0.3	3.8	2.0

使用データ:SSM2005データ

図表-5 管理的位置へのアクセス機会の変化

	1995年				2005年			
	男性		女性		男性		女性	
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%
役職なし	725	49.2	517	81.8	686	50.6	528	81.1
監督的位置	312	21.2	53	8.4	303	22.4	70	10.8
管理的位置	437	29.6	62	9.8	366	27.0	53	8.1
合計	1474	100	632	100	1355	100	651	100

注:各調査時点で20～59歳の正規雇用者(「従業員数1名」を除く)を対象

1985年調査は「役職」変数の選択肢が異なるため1995年と2005年データのみを比較

年と男女間で10.4年、9.3年の開きがある。年齢別にみると、図表-3に示すとおり30代前半以降は男女の差が大きく開いている。20代までは男女の総在職年数はほぼ同じで統計的に有意な差がない年齢層もあるが、30歳以降は差が開き、40、50代では女性の在職経験は男性を100とするとその70%以下となる。この傾向は1995年からほとんど変わっていない。男性は多くが無職期間なく年齢とともに職業経験を積み重ねていくのに対し、女性は30代でその伸びが緩やかになっている。これは性別役割分業に基づくM字型の就労状況を反映している。

(b) キャリア形成の障壁：仕事の中断経験と管理的位置へのアクセス機会

女性は男性よりも離職をより多く経験することでキャリア形成が阻害されるため、これがキャリアアラダー（職業上の上昇移動の階梯）を上昇できないことにつながる（Brinton 1989）。その結果、男性にとっては職業とは積み重ねていくものといった性格を持つものに対し、女性にとっては職業経験に連続性を欠き、積み重ねていくものとはいえない、との指摘がなされている（渡邊 2008）。この点を確認しよう。図表-4はこれまでに仕事の中断（失業期間）を経験した人の割合を示したも

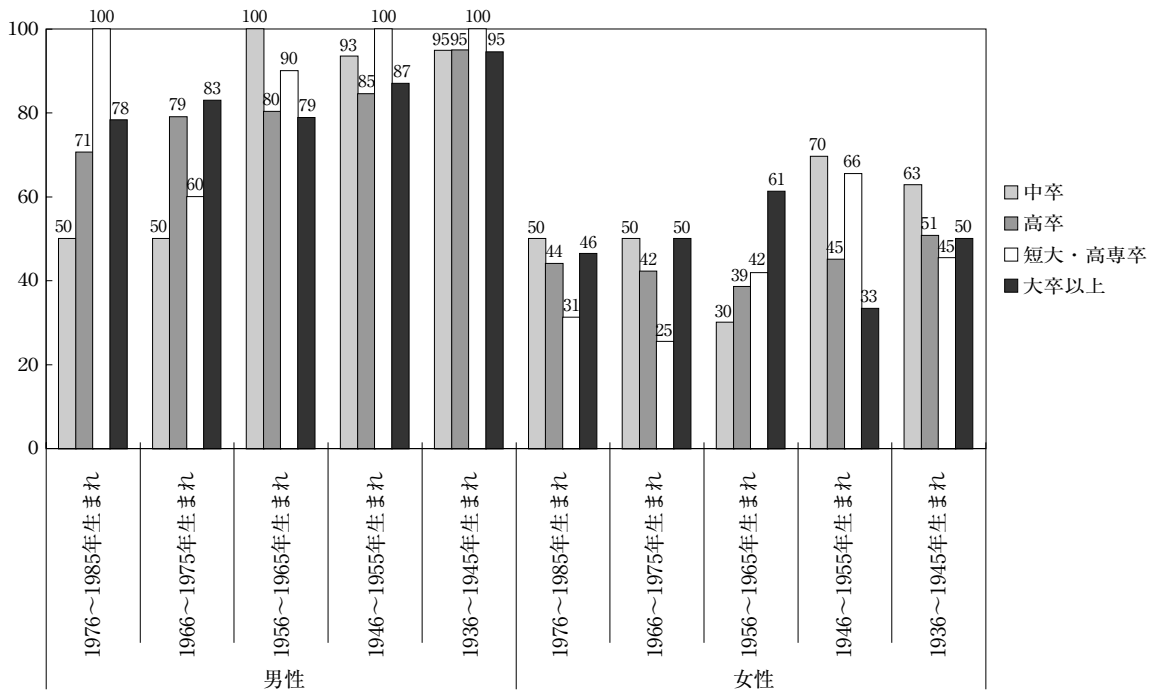
のである。回答者のうち、中断（失業）の経験がある人は33.3%、さらに複数回にわたり中断（失業）期間を経験している人は7.8%である。また現在就労している25～59歳の回答者に限定すると、就労中断経験者率は34.6%であり、男性だけについてみれば12.0%であるのに対し女性は59.4%である。つまり大部分の男性は現在まで無職期間なしに就労継続しているのに対し、女性は過半数が1回以上の中断を経験している。実際、正規雇用者として労働市場に参入した者のうち男性は59歳まで68%が正規で就労継続するが、その割合は女性では18%である。この違いは管理職へのアクセスに格差を生じるなどの原因となる。

次に管理的位置への参入状況を確認する。図表-5は1995年と2005年の調査時に正規被雇用者である者の役職の状況を男女で比較したものである。監督や主任など相対的に低位の管理的職階以上で捉えても、いずれの年もそこに到達している女性は2割に満たない。課長以上の管理的位置まで到達する女性の割合も男性と比較すると低く、増加の兆しもみられない。

(c) キャリアアスピレーションの

世代・学歴差からみる就業継続意識の変容
女性の高等教育進学が高まっており高等教育で

図表-6 世代別、学歴別、就業継続意識



使用データ: SSM2005データ

注: 問「あなたが初めて職に就いたころ、どのような働き方をしたいと思っていましたか」への選択肢

「1. 定年退職や引退まで働きつづける」「2. ときには働くのをやめる」のうち1を選んだ割合

の学部専攻の男女差も徐々に縮小する傾向にあるとされるが、日本では人的資本が高いことは必ずしも女性にとってキャリアラダーへの参入可能性を高めず、高学歴女性でも結婚退職してしまうことが他の先進諸国とは異なる点であるとされる。女性の就業継続を可能にする環境が必ずしも整わず女性労働の周辺化が進む状況の下で、女性本人の職業に対するコミットは意識の上で変容しているのだろうか。図表-6は、初めて仕事に就いた頃に望んでいた働き方について「定年退職や引退まで働きつづける」「ときには働くのをやめる」の選択肢のうち「定年・引退まで」を選んだ人の割合を示している。男性は1965年半ば生まれの人までは大部分が「定年・引退まで」と考えていたのに対し、近年は雇用慣行の変化——雇用の流動化・不安定化を背景に男性でもその割合が低下している。他方、女性はいずれの世代も継続して仕事にコミットすると考えているのは半数程度であ

り、むしろ年齢の高い世代にその意識が高い。また男女雇用機会均等法の施行以降に就職した世代の短大卒女性は最も就業継続意識が低い。大卒以上の女性も、長期にわたり職業キャリアを継続する志向の者は必ずしも多くない。

(4) 職業キャリア形成の障壁:

就業継続／中断の規定要因の分析

職業キャリア形成途上でフルタイム職から退出(就業中断や非正規雇用への移行)する、という女性の多くがたどるライフコースパターンは経験やスキルの蓄積を途絶えさせる。前項で見たとおり、このことは男女間で職場での権力・権限ある地位への参入やその結果としての所得・経済的自立に顕著な格差を生じる第一の要因となる。さらに年金などの社会保障制度も職歴に移動や中断を伴うことが不利あるいは不都合になる制度体系であることが近年大きな問題となっている。ダブル

図表-7 就業継続／中断の規定要因

独立変数	A) 正規雇用からの移行・退出		B) 就業・労働市場からの退出	
	男性	女性	男性	女性
学歴 (基準: 高校)				
大学	-0.081	0.182 +	0.077	0.109
短大・高専	0.483 *	-0.011	0.841 **	0.014
中学	-0.428 **	-0.123	-0.643 **	-0.170
初職の職種 (基準: ホワイトカラー)				
専門職	-0.058	-0.673 **	-0.288	-0.503 **
ブルーカラー	0.234 *	-0.169 *	0.167	-0.159 *
初職の企業規模 (基準: 中小規模企業)				
大企業	-0.120	-0.131	-0.560 *	-0.040
官公庁	-0.726 **	-0.310 **	-0.887 **	-0.149
結婚時の配偶者の職業・配偶者の有無 (基準: 未婚)				
配偶者有・専門職	-0.284	0.059	-0.669 *	0.122
配偶者有・大W	-0.481 *	0.075	-0.345	0.162 +
配偶者有・中小W	-0.052	0.057	-0.019	0.084
配偶者有・自営	0.500 +	0.243 *	-0.277	-0.039
配偶者有・大B	-0.073	0.174	-0.177	0.376 **
配偶者有・中小B	-0.357	0.100	-0.592	0.155 +
配偶者有・農業	0.738 +	0.131	-0.131	-0.489 *
子ども有無 (有=1)	-0.550 **	0.630 **	-0.950 **	0.831 **
出生コーホート (基準: 1961~65年)				
1976~85年出生コーホート	0.350	0.431 **	0.309	0.272 +
1971~75	0.138	-0.013	0.194	-0.129
1966~70	-0.096	-0.013	-0.061	-0.068
1956~60	-0.078	0.021	0.162	0.038
1951~55	-0.187	-0.089	-0.032	-0.132
1946~50	-0.376	-0.001	-0.253	0.022

使用データ: SSM2005データ

注: ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.10

インカム世帯が過半数となっている現在でも少なくない女性がいったんはフルタイムから離脱するなど、ライフステージでその就業スタイルを大きく変化させる状況がある。なぜなら日本の雇用制度は、近年の政府や諸機関による「ワーク・ライフ・バランス」のかけ声の一方で、実質的にはそれを実現させられるようペイ・エクイティやコンパラブル・ワースを導入しながら仕事時間を調整するというオプションを持たず、したがって仕事時間を調整(減少)したい場合にはいったん正規での仕事を中断するか、パート・臨時雇用・派遣社員など極めて不利な条件の職に移動せざるをえないからである。

では就業継続するのはどのような女性なのか。就業継続／中断に関連するのはどのような要因か。女性の就業継続／中断を規定する要因についての研究からは、一貫して結婚や育児が女性の就業中断を促進する効果や、また初職の職業的地位

が高いと結婚時に就業継続する傾向があること、比較的若い親との同居は女性の就労継続を促進し、同居の親が高齢であると就業が阻害されるとする効果があるといった知見がみいだされてきた(中井・赤地 2000; 平田 1998; 杉野 2001など)。

本節では、初職で正規雇用に参加してから非正規、自営あるいは無職に移行させる職業的諸要因とは何かをイベントヒストリー分析を用いて検討する。就業中断については正規雇用からの2種類の離脱、すなわちA) 正規雇用から非正規・自営・無職への退出、B) 正規雇用で参加以来、非正規・自営を含む何らかの形態での就業からの退出(無職化)までの期間をそれぞれ従属変数としている。

独立変数として、回答者の学歴(高卒を基準カテゴリー)、初職で参加した職業の職種(事務・販売のホワイトカラー職を基準)、初職の企業規模(従業者数300人未満の中小規模企業を基準)、配

偶関係および結婚時の配偶者の職業（未婚を基準）、子どもの有無、回答者の出生コーホート（1961～65年出生コーホートを基準）を用いている⁴⁾。

2005年データの回答者男女5,742人のうち初職で正規雇用に参加した20歳から59歳までの3,348人（男性1,533人、女性1,815人）を分析対象としている。男性と女性ではライフコースパターンが大きく異なりその規定要因も異なると考えられるため分析は男女別に行った（中井 2008）。

結果は図表-7のとおりであり、A）はフルタイムにとどまらせる／から離脱させる要因、B）は労働市場にとどまらせる／から離脱させる要因を検討している。プラスの係数はフルタイム就業あるいは労働市場からの退出というイベントを起りやすくさせる要因であることを、逆にマイナスの係数は起りにくくさせる影響をもつことを意味している。

まず、女性は学歴によるフルタイムからの退出傾向は変わらず、日本では必ずしも他の先進諸国で見られるような高学歴女性の方がより就業継続する傾向は見られない。こうした教育の効果に関する日本女性の特異性についてはこれまでも繰り返し指摘されているが、本分析でもあらためて実証された。一方男性は、中卒者はフルタイム職に就いて以降は正規職からも労働市場からも相対的に退出しにくい傾向がある。

職業の違いについてみると、他の変数をコントロールした場合、初職で参加した職種がホワイトカラーの事務・販売職である場合は就業継続しにくく、それに比べ専門職の方が、また官公庁の方がよりフルタイム職から退出しにくい傾向がある。男性ではブルーカラー職はホワイトカラーと比較してむしろ正規職から退出しやすいが、女性の場合はブルーカラーに参加している人の方が就業継続する傾向が示され、最も正規雇用から退出しやすいのはホワイトカラーである。企業規模の効果は、男性も女性も官公庁への参加はフルタイムからの退出を遅らせるのに対して、大企業の効果は明瞭には見られず、男性のみ有意に就業継続の効果を持つ。中小企業よりも大企業に女性従業員の

定着率が高いという見方や、「ワーク・ライフ・バランス」制度は大企業の方が導入はより進んでいるため女性もフルタイム就業継続しやすい、といったことは、他の変数をコントロールすると必ずしも支持されない。最近でこそ、たとえば「次世代育成支援対策推進法」により従業員30人以上の規模の企業は子育てと就業が両立可能な環境の整備を義務づけられるようになってきたが、現時点までは大企業と中小企業では有意な差はみられないといえる。

回答者のコーホートに着目すると、その多くが平成不況期以降に労働市場に参加した最も若い1976～1985年出生コーホートの女性に、初職に就いてからより早期に正規雇用から離脱する傾向が強いことがわかる。基準とした1961～65年出生コーホートはその多くが男女雇用機会均等法施行直前に労働市場に参加した世代であるが、それ以降の世代の女性に予想されたようなフルタイム雇用からの退出が遅らされる傾向は必ずしもみられず、若年女性の労働市場はむしろ流動的である。男性についても平成不況期以降に市場に参加した若年世代により早いタイミングで正規職から退出する傾向がうかがわれるが、統計的に有意とはいえない。

家族変数のうち配偶者の効果については、結婚時に配偶者が自営の職に就いていた場合フルタイムの職を辞する傾向がある。この傾向は男性も10%で有意であるが、女性の場合は特に家族従業員への移行が多いと考えられる。さらにB）からわかるのは、女性は配偶者が大企業勤務である場合に無職化しやすいということである。夫が相対的に高い所得やFRINGE BENEFIT、雇用の安定性を保証されている場合には妻の離職確率が高まることを意味し、これはダグラス＝有沢の法則として知られる関連を傍証しているとみることができる。また、子どもの存在は男性と女性では全く逆の強い効果がある。男性の場合、子どもがいるとフルタイム・労働市場から明らかに退出しにくくなる。稼得者責任を完遂するため「稼ぎ手」として男性を安定的な位置にとどまらせる大きな要因となっている反面、女性にとって子どもの存

在はフルタイム・労働市場のいずれからも離脱させるよう影響する。出産を契機として約7割が離職するという事態が現在の日本社会の問題点として指摘されている（内閣府 2008）が、ここでもそうした傾向は明らかである。

4. 結論と考察

本稿では、現代日本のジェンダー秩序および性別役割分業と結びついたキャリアの特徴やその変容をSSM調査データから明らかにすることを試みた。近年は若年層の非正規化傾向が加速していることが社会問題となる中で、特に男性の非正規労働者が経済的機会だけでなく家族形成の機会からも排除されていることに注目が集まったが、非正規化の進行はむしろ女性に一層顕著に見られることが男女のキャリアライフコースから示された。職業キャリアの初期にフルタイム市場への参入ができないことに加え、比較的短期でフルタイム市場から離脱することはキャリアの後の段階においてさらに深刻な機会格差を女性にもたらすと思われる。実際、2005年時点での女性の就業経験年数や管理的位置へのアクセスは1995年時点と比較してほとんど変化していない。また意識の面からも若い世代の女性に職業キャリアへのコミットが高まるという傾向も必ずしも見られない。

正規雇用からの離脱に関する分析結果からは、日本では他の先進諸国で見られる「高学歴女性に高い就業継続傾向」は見られないことがあらためて実証された。またホワイトカラー職に参入する女性は最も早期に市場から退出しやすく、専門職およびブルーカラーは継続就業をする傾向がある。この点については就業継続を希望する女性がこうした職に参入しているとも考えられる。またすでに数多く指摘されているように、子どもの存在は女性を無職化に導く。

この結果からの政策的インプリケーションとして、とりわけ就業継続を希望する女性が中断せずにすむ制度を実質的に利用可能なものにする、さらに、たとえば、いったん就業を一定期間中断した後に労働市場に再参入することを希望し

た場合、元いた職場に同程度の地位で復帰できるといったシステム作りが重要である。こうしたライフコース的視座を組み込んだ職業政策の必要性は、ヨーロッパでは生涯にわたって柔軟に労働時間を割り当てる、という考え方として近年注目を集めている。労働市場、社会福祉政策などの総合的な視点から、個人個人の収入や受けられる社会保障などの質を落とすことなく多様な働き方の選択肢をいかに構築していくかが重要な課題と認識されている。性別役割分業や男性稼ぎ手モデルの意識が根強い日本において直ちにこうした認識が共有されるのは困難であるかもしれないが必要な視点であろう。あわせて、女性の人的資本が社会での地位の獲得や能力・意欲の発揮に結びつくような雇用・職業機会の格差解消が目指されるべきだろう。そのためにも今後はライフコースに中立的な制度設計が整備される必要がある。

付記：SSM調査データの使用については2005年社会階層と社会移動調査研究会の許可を得た。

注

- 1) 2005年調査では日本だけではなく韓国、台湾でも調査を実施した。
- 2) ライフコースパターンについては、たとえば、「(非・脱)制度化 (de-) institutionalization」「(非・脱)標準化 (de-) standardization」「個人化 individualization」などの概念化がなされ、それらの歴史的トレンドについて種々議論されてきた (Mayer 2001)。
- 3) 2005年SSMデータを用いてライフコースを詳細に分析した岩井 (2008) も、1970年代生まれの第2次ベビーブーマー以降、20代の就業に正規雇用の低下／非正規雇用の増加がみられ、M字型の左肩に1990年代の雇用情勢下で変化が生じた点を指摘している。
- 4) これまでの諸研究から女性の就業継続に対する親との同居の効果も指摘されているが (杉野 2001など)、同居歴がデータとして把握されていないため、独立変数としてはモデルに含めていない。

文献

- 岩井八郎, 2008, 「戦後日本型ライフコースの持続と変容 (Ⅱ) ——女性の学歴とライフコースの分析」中井美樹・杉野勇編『ライフコース・ライフスタイルから見た社会階層』2005年SSM調査研究会, 75-99.
- 落合恵美子・山根真理・宮坂靖子編, 2007, 『アジアの家族とジェンダー』勁草書房.
- 杉野勇, 2001, 「女性の職歴類型の計量的把握——フルタイム継続女性と専業主婦の比較を中心に」『現代社会学研究』14: 95-114.

- 内閣府, 2008, 『平成20年版 男女共同参画白書』.
- 中井美樹・赤地麻由子, 2000, 「市場参加／社会参加——キャリアパターンの多様性とその背景」盛山和夫編『日本の階層システム4 ジェンダー・市場・家族』東京大学出版会, 111-131.
- 中井美樹, 2008, 「職業分離と職場における権限へのアクセス——ライフコースパースペクティブによる職業キャリアの分析」中井美樹・杉野勇編『ライフコース・ライフスタイルから見た社会階層』2005年SSM調査研究会, 101-120.
- 平田周一, 1998, 「女性的職業と職業経歴——女性を無職に追い込むもの」盛山和夫・今田幸子編『女性のキャリア構造とその変化』1995年SSM調査研究会, 33-51.
- 渡邊勉, 2008, 「男女差からみた職歴のパターン分析」渡邊勉編『世代間移動と世代内移動』2005年SSM調査研究会.
- Brinton, M. C., 1989, "Gender Stratification in Contemporary Urban Japan," *American Sociological Review*, 54: 549-564.
- Bruckner, H. and K. U. Mayer, 2005, "De-standardization of the Life Course: What It might Mean? And if It Means Anything, Whether It Actually Took Place?" R. Macmillan ed., *The Structure of the Life Course: Standardized? Individualized? Differentiated?* Amsterdam: Elsevier, 27-53.
- Mayer, K.U., 2001, "The Paradox of Global Social Change and National Path Dependencies: Life Course Patterns in Advanced Societies," A. Woodward and M. Kohli eds., *Inclusions and Exclusions in European Societies*, London: Routledge, 89-110.

なかい・みき 立命館大学産業社会学部 教授。主な論文に「就業機会、職場権限へのアクセスとジェンダー」(『社会学評論』59 (4), 2009)。社会学・社会階層論・社会調査法専攻。