

職業の社会的距離と共同性

——認知的距離を規定する要因の検討——

山本 圭三

YAMAMOTO Keizo

1. 本稿の目的

社会的不平等に関するこれまでの研究において、職業は階層／階級をとらえる重要な指標とされてきた。世代間移動や教育達成などが議論されるなかで、社会的地位や評価の一次元的な序列を想定した尺度（職業威信スコアなど）が多く用いられてきたのは周知のとおりである。しかし他方で、職業の一次元的な序列という前提に限界があるという指摘もある。職業の客観的特性をあらわす尺度として一定の信頼性はあるものの、階層帰属意識やアスピレーション、職業選好をはじめとする人びとの意識との関係では、その序列だけで説明しきれない問題も多いと言われているのである（原・盛山 1999；荒牧 2001；林 2012 など）。

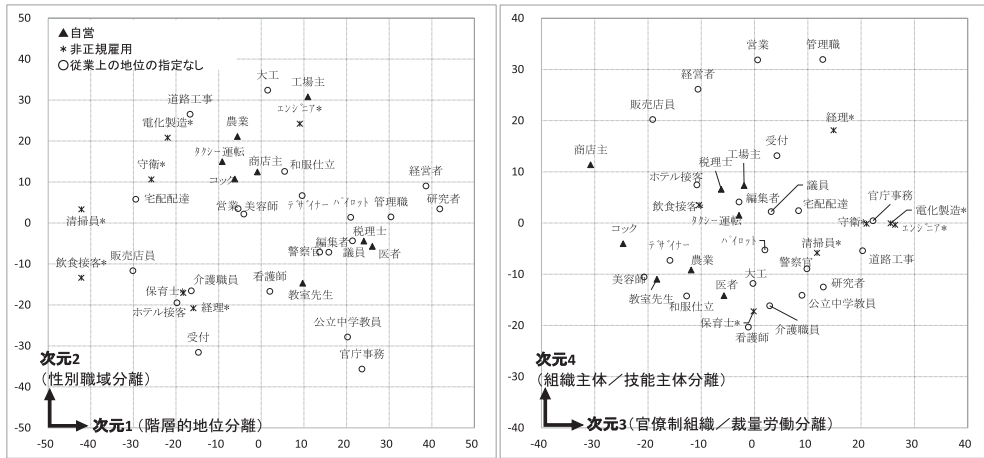
こうした問題関心のもと、人びとの認識における職業体系の多次元性を検討する研究もおこなわれている。海外における研究の事例もあるが（例えば Coxon and Jones 1978；Coxon and Davis 1986 など）、日本においてこの種の問題を扱ったものとしては林（2012；2014 a；2014 b）の一連の研究が挙げられる。林は客観的な不平等の構造と人びとの認識における職業の構造が必ずしも対応しているとは限らず、場合によっては両者が乖離している可能性があるという想定のもと、人びとの主観的な構造のありようを種々の指標を用いて検討している。

もっとも最近の研究では、「社会的距離」概念を応用した構造把握の手法に依拠し、職業に対す

る人びとの主観的な距離の認知（特定の職業が自分にとって近いと思うか遠いと思うか）を指標とした分析がなされている（林 2014 b）。具体的には36の職業に対する距離認知の回答をもとに、特異値分解（singular value decomposition）によってどのような主軸が析出されるかを確認するという分析が試みられている。その結果、人びとの距離認知を構成する主な軸となるのは、階層的分離軸（次元1、地位が高いか否か）、性別職域分離軸（次元2、女性が主となっているか否か）、裁量労働／官僚制組織分離軸（次元3、個人裁量の余地が大きいか否か）、技能主体／組織主体分離軸（次元4、「手に職」か否か）であり、人びとの認識のなかではそれらにしたがってのような職業の分化がなされていることが示された（図1）¹⁾。その上で、本人の客観的な属性や地位とどう対応しているかが明らかにされている（林 2014 b）。

林が職業の主観的な距離認知に注目するのは、(1) 客観的構造と主観的認知の対応関係を改めて確認する、という意図の他に、(2) 階層／階級意識における「志向的側面」と「認知的側面」（原 1990）のうち後者を基準にするというねらいもある（林 2014 a；2014 b）。個人が「どうありたいか」をあらわす志向性のさらに根本にある、現実についての認知を基準にする、というわけである²⁾。ところで、距離認知がより根本的な要素であるとするならば、そもそもその認知がどのようにしてもたらされるのか、という点についても考慮し

図1 36 職業に対する距離認知の多次元構造 (林 2014b より)



ておく必要がある。多次元性をもつ距離認知が個々人の職業に関する志向性に影響しうるとすれば、距離認知を規定する要因を探ることはそうした志向性を生み出す源を検討することになる³⁾。林が分析をおこなう際の主眼は別のところにあったためこうした検討はおこなっていないが、こうした作業が重要であることは間違いない。

こうした問題関心のもと、本稿では職業それぞれの距離認知に対して影響しうる要因を探っていく。人びとがある職業を近いと感じる場合、なぜそれを近いと感じるようになるのか。どのような要因がそうした認識に影響するのか。林 (2014b) によって明らかにされた距離認知の多次元性をふまえつつ、特に人びとの仕事に関する共同性に注目してこのような問題を検討することが、本稿のねらいである。

2. 分析の方針と使用するデータ

2.1 本稿で注目したい変数

距離認知はそもそも本人の職業との対応が考えられるため、性別や教育年数、父職業といった変数が当然関係してくることになる。本稿ではこれらに加えて、「仕事に関する他者との関わりよう

が重要なポイントになると想定して、協働機会とパーソナルネットワーク (以下、NTW) に注目する。

(1) 協働機会の影響

現実の仕事の場面では、異業種の者と一緒に仕事をする機会も少なくない。こうした人びととの関わりが、距離認知に影響を与えることは十分に考えられる。単純に考えれば、協働する機会のある職業は「身近なものだ」と判断されやすくなるだろう。ただ、協働機会はそれ以外の関連を示す可能性もある。

近代以降の分業が進んだ社会において、個人は仕事、職業を通して自立化するとともに、緊密な連帯のなかにおかれることになる、というのはよく知られたデュルケームの主張である (Durkheim 1893=2005)。また尾高 (1995) によれば、人びとの職務はそこでの他者との協力や共同が前提になるものであり、さらに職業に就くことで人びとは人間のおりなす全体的な社会的共同生活に加わり、他の者たちと共にその存続発展に参与・寄与していくことになるという。このような彼らの洞察はいずれも人間社会における職業の本質に向けられたものであり、それゆえ彼らの論は現代

においても多種多様な議論に展開されうる。例えば職務満足に関する研究のなかに、彼らの論に依拠しつつ人びとの職務のありようとの関係を検討しているものがある。そこでは、「職務協力的性」や「協力感」などが職務満足・幸福感に影響を与えることが明らかにされている。そうした影響は、他者と協力することが人間の一般的な社会共同生活への参与を体感させ、それが満足や幸福に結びついている可能性を示唆するものだと考えられているのである（山本 2010）。

こうした知見をふまえれば、次のような関係性も考えられる。彼らの言うように社会において何らかの職業に従事することで人びとは連帯の中に身を置くことになるが、職業を異にする者との協働のなかで人びとはそうした分業の本質に直面する。自分の仕事と他者の仕事がどのように関わっているか、それがどのような世界と結びついているかを体感することになるのである。そうした経験から、人びとは様々な仕事に対して「自分と決して無関係ではない」という認識を持つかもしれない。すなわち他者と協働する機会をもつことによって距離認知が全体的に底上げされ、認識において職業世界の「統合」がなされるのではないかと考えられるのである。

しかし他方で、林（2014 b）が示しているように人びとの認識のなかでは4つの軸に基づいて職業の分化がなされている、という事実もある。社会的地位が高いかどうか、女性が中心となっているかどうか、個人裁量の余地が大きいかどうか、「手に職」系かそうでないか、といった基準で、人びとは職業の近さ／遠さを判断している。こうした分化があるとすれば、協働機会もまたこの分化に対応するように効果を示すとも考えられる。たとえば、社会的地位の高い職業の者と協働することでその類の職業を「近い」とみなすようになるが、一方でその他の職業を「遠い」とみなすよ

うになるかもしれない。認識において類似している職業群のみが近いものとしてかたまり、それ以外は遠いものとして引き離されていくかもしれないのである。このような効果が仮にあるとするならば、協働機会は人びとの認識における「近いもの」と「遠いもの」の分化をさらに顕著にさせることになる。先のような全体的な底上げをする効果を「統合」と呼ぶとすれば、こちらは職業世界を「分断」する効果と呼べるだろう。

協働機会に関しては、以上のような2通りの可能性が考えられる。いずれにしても重要な要因であることは間違いのないため、本稿で中心的に検討していくことにする。

(2) パーソナルネットワークの影響

職業の社会的距離に関する議論をおこなう先行研究のなかには、距離をあらわす指標として客観的な交際関係を用いるものもある（Laumann 1966；Laumann & Guttman 1966；Stewart, et al. 1980；Prandy 1990；Bottero and Prandy 2003 など）。そうした指標が用いられているのは、「親密な関係にある者＝本人にとって『近い』者」、「親密な者の職業＝『近い』職業」という想定がなされているからだと考えられる。

これに対し林の研究は、距離をあらわす指標として人びとの主観的認知を用いているという特徴を持つ。社会的距離をこのように設定する場合、人びとの距離認知と客観的な交際関係がどのように関連するのかは確かめておかなければならない。交際関係をもつ者の職業が関連するのは当然予想できるが、それがどういった職業に対してどれほどの効果を示すかまでは判然としないからである。

また協働機会は、本人の仕事領域において関わり得る他者を対象とするものであるが、NTW は仕事に限らない多様な領域の他者も含む。一般的な人びとの生活において、仕事で関係のある者よ

りも、それ以外の者の方が親密な関係となっていることは多々あり得る。そうした親密な関係にある者とのやりとりのなかで、人びとの職業に対する認識が変化していくことは十分想定できる⁴⁾。それゆえ仕事で直接かかわるものだけでなく、それ以外の人びとからの影響も検討しておかなければならないと言える。

さらに言えば、協働機会と同じように NTW が 2 通りの効果を示すことも考えられなくはない。特定の職業の者が NTW 内にいることで距離認知の全体的な底上げがなされる(「統合」効果)かもしれないし、一方を近づけ他方を遠ざける(「分断」効果)かもしれないのである。このように NTW もまた、協働機会と同じく重要な変数であることは間違いない。それゆえ本稿で詳細に検討していくことにしたい。

2.2 本稿における検討課題

本稿において検討すべき課題と考えられる関連の可能性を整理しよう。まず、「協働機会や NTW がどのような効果を示すのか」についての検討が必要である。これらの効果のあらわれ方には、いくつかのパターンが考えられる。

協働する機会があること、NTW 内にいることが様々な職業の距離認知に影響をあたえる可能性は先に述べたとおりである。だが、実際は単に対応する職業の距離認知にだけしか効果をもたないこともあり得る。特定の職業の者との協働機会を持ったり NTW 内にいたりすることで、対応する職業は「近い」とみなされるが、その他の職業の距離認知には何らの影響も及ぼさないかもしれない。もしくは協働機会や NTW がそもそも距離認知に何の効果ももたないかもしれない。このように、特定の者と協働する機会や NTW が影響するか、影響するならばそれは対応する職業だけなのか、それ以外の職業に対しても影響するの

か、という点についてまず検討したい。得られる結果の主な可能性としては、次のようなものが挙げられる。

【可能性 A 1 : 「無効」】

協働機会や NTW は、距離認知に影響しない

【可能性 A 2 : 「単一」モデル】

協働機会や NTW は、対応する職業の距離認知にのみ影響する

【可能性 A 3 : 「複合」モデル】

協働機会や NTW は、対応する職業だけでなく、それ以外の職業の距離認知にも影響する

仮に「複合」モデルが妥当だとなった場合、次にその効果がどのようになっているかを確認しなければならない。特定の職業の者と協働する機会をもつこと、NTW 内にいることは先に述べたように特定の職業だけでなく、その他の職業についても「近い」と判断させるようになるかもしれない。そうではなく、特定の職業は「近い」と判断させるが、それ以外は「遠い」と判断させるようになるかもしれない。協働機会、NTW が「統合」効果を示すのか、「分断」効果を示すのか。次に、このことを検証する。結果の主な可能性としては、次のようなものが挙げられる。

【可能性 A 3 α : 「統合」モデル】

協働機会や NTW は、対応する職業、およびそれ以外の職業の距離認知にも正(近づける)の効果を示す

【可能性 A 3 β : 「分断」モデル】

協働機会や NTW は、対応する職業の距離認知には正の、それ以外には負(遠ざける)の効果を示す

また、協働機会と NTW のどちらがより影響し

ているのかについても検討しておかなければならない。距離認知に対しては、仕事上で関わり得る他者の影響が大きいかもしれないし、仕事に限らない親密な他者の影響のほうが大きいかもしれない。先の仮説とともに、この点に関する検証もおこなっておきたい。

【可能性 B 1】

距離認知に対する影響は、NTW よりも協働機会のほうが大きい

【可能性 B 2】

距離認知に対する影響は、協働機会よりも NTW のほうが大きい

2.3 使用するデータと中心的な変数

本稿で分析に使用するのは、林 (2014 b) が分析に使用したものと同一データである。同データは㈱サーベイリサーチセンターに委託し、インターネットのモニター登録をしている 20~59 歳の有職者を基本対象として実施された調査によるものである。属性の偏りを避けるため、性別×年齢 (2 区分)×職業 (5 区分) によって配信数が割り当てられた対象者に対して調査の依頼をおこない、実際の調査は 2013 年の 11~12 月に Web 上で実施された。有効回答数は 2069 ケースである。

分析の中心となる距離認知に関して、調査では日本標準職業分類をベースとする 36 の職種それぞれに対してどの程度近いと感じるかについて、「近いと思う」~「遠いと思う」までの 5 つから選ぶかたちでの質問がなされている。本稿では、この回答をもとに「近い」と答えているほど数値が高くなるように値を調整したものを分析に用いることにする⁵⁾。

また、調査では本人の現職および父親の職業が詳しく訊ねられている。本稿ではこのうち従業上の地位と職種を分析に用いる。それぞれ回答に基

づいて、従業上の地位については「自営」「経営者・役員」「正規雇用」「非正規雇用」という 4 カテゴリー、職種については「管理職」「専門技術職」「事務職」「販売職」「サービス職」「保安職」「生産労務職」「農業」という 8 カテゴリーをもつような変数を作成しておく。

また協働機会と NTW に関しては、経営者、中間管理職、自営業者、専門職、事務職、販売職、サービス職、保安職、生産労務職、農業のそれぞれについて質問が設けられている。協働機会は「一緒に仕事をする機会が多い」「機会は多少ある」「機会はない」の中から 1 つを選択、NTW は家族・親族・友人など親しい者の中にその仕事に就いている者が「いる」か「いない」かのいずれかを選択してもらったかたちで訊ねられている。協働機会については、「一緒に仕事をする機会が多い」もしくは「機会は多少ある」と回答している場合「協働機会あり」とみなして値を統合し、「協働機会あり/なし」という 2 値の変数を 10 職種それぞれに作成しておく。したがって、協働機会および NTW として、2 値をとる合計 20 変数が分析に使用されることになる。

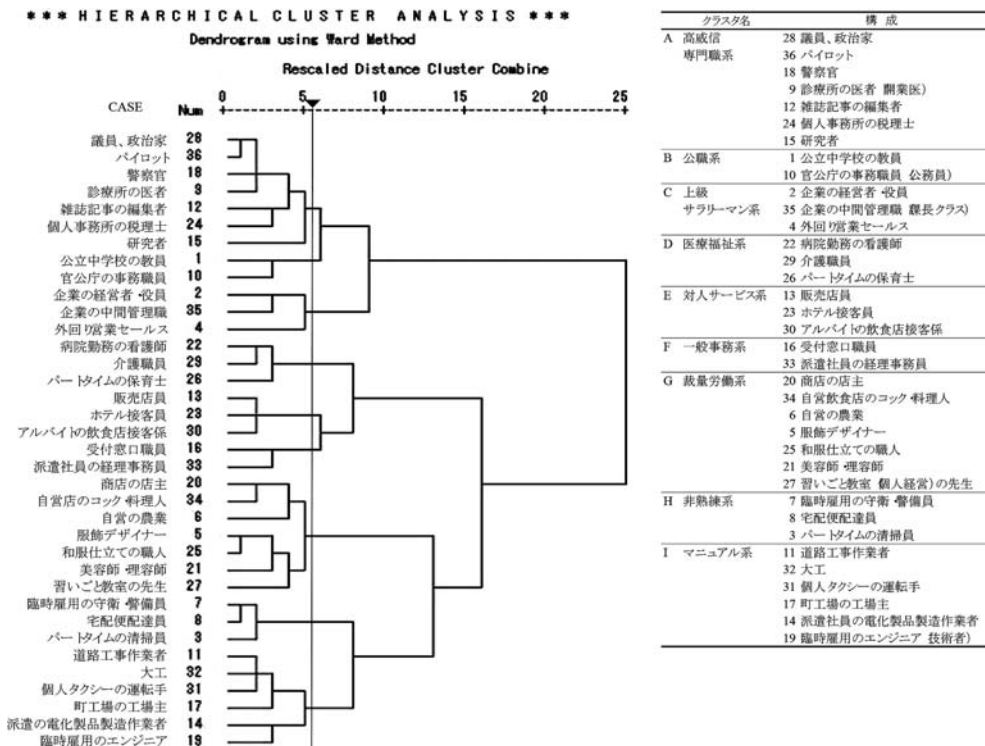
3. 距離認知に対する共同性の影響

3.1 分析の準備作業：距離認知に基づく職業カテゴリーの作成

先に述べたとおり、人びとの認知においては、職業体系が図 1 のような多次元構造をなしており、それぞれの次元に基づいて職業の分化がなされている。これは言ってみれば、人びとの認識のなかに存在している職業分類のようなものである。多次元構造において類似した位置づけがなされている職業は、人びとの「近い/遠い」という判断のパターンが類似していることをあらわすからである。

林 (2014 b) の知見をふまえて議論を進めてい

図2 距離認知の回答を用いたクラスタ分析 (平方ユークリッド距離)



く意味で、本稿では距離認知をもとにした職業カテゴリーを作成する。具体的には、36の職業に対する距離認知の回答を用いてクラスタ分析を行い、その結果得られる諸クラスタを職業カテゴリーとして設定する。その分析で得られるクラスタは多次元構造を反映して構成されるはずであるから、それを用いることで議論の接合をはかるのである。

平方ユークリッド距離を指標としてクラスタ分析 (ウォード法) をおこなった結果が、図2である。今回は、9つのクラスタが形成された時点で結合を終了した。得られたクラスタを順にみていこう。

まず、議員・政治家、パイロット、医師、編集者、税理士、研究者などの専門職が1つにまとまっている。これらは単に専門職であるだけでなく

社会的な評価・威信も高いものであるため、「高威信専門職系」のまとまりだと考えられる。また、高威信専門職系に近いまとまりとして、公立中の教員と公官庁の事務職員が1つのクラスタとなっている。これらは雇われる先が国や自治体である「公職系」として類似していると思われる。さらに、高威信専門職系や公職系にやや近いところに、企業経営者、中間管理職、外回り営業のまとまりがある。事務とは別に、専門職などと近いところで結合しているところを考えると、これらはホワイトカラーのなかでも地位が高く、かつ男性が多い「上級サラリーマン系」の職種群ではないかと思われる。

いわゆるサービス職をあらわすものとしては、2つのクラスタが得られている。1つは看護師、介護職員といった「医療福祉系」の職種群であ

る。ここにはパートタイム保育士も含まれているが、このことから人びとの間では保育士も医療福祉系と類似した職種として考えられていることが推察される。もう1つは販売や接客業などからなる職種群である。医療福祉以外の「対人サービス系」の職種が類似したものとしてみなされている様子がみてとれる。これらの2クラスはどちら

も一般的に女性の比率が高い職種が中心であるが、このことに関連するように、事務系職種がサービス系に近いものとしてまとまっている。これらは上級サラリーマン系とは対照的に、女性の割合の高いいわゆる一般職としての意味合いが強い「一般事務系」の職業群だと思われる。

また、商店主、自営飲食店の料理人、農業、デ

図3 距離認知の多次元構造と得られたクラスターの対応関係

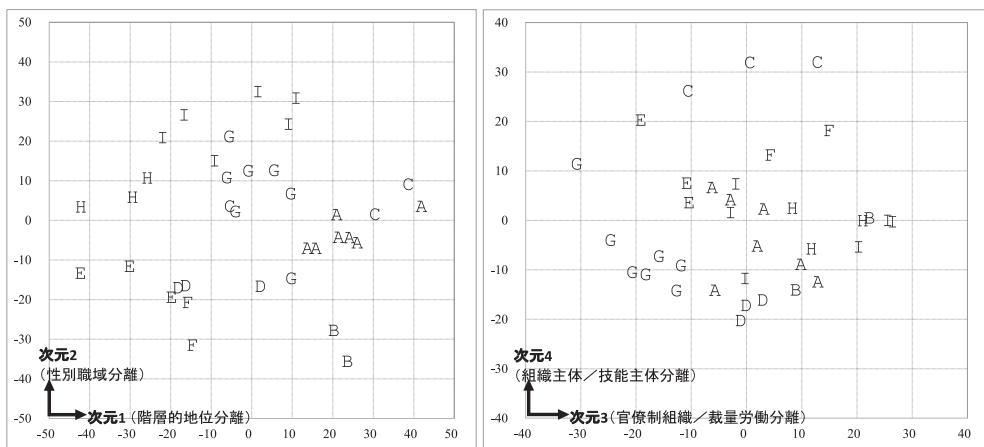


表1 距離認知の次元構造と得られたクラスターとの対応、および一般的な分類との対応

クラスター名	次元1 (階層的 地位分離)	次元2 (性別職域 分離)	次元3 (官僚制組織 / 裁量労働分離)	次元4 (組織/技能 主体分離)	分析で用いる 職種カテゴリ との対応※	SSM大分類 との対応
A 高威信専門職系	+	+			専門・技術	専門
C 上級サラリーマン系	+			+	経営者・役員 中間管理職 販売	管理 事務
H 非熟練系	-	-			サービス 保安	非熟練
I マニュアル系	-	+			生産労務	熟練 半熟練 非熟練
E 対人サービス系	-	-			サービス 販売	販売
D 医療福祉系		-		-	専門 サービス	専門 非熟練
F 一般事務系		-	+	+	事務	事務
B 公職系			+	+	専門 事務	専門 事務
G 裁量労働系			-	-	専門 販売 サービス 農業 自営	熟練 半熟練

※分析で用いる職種カテゴリ:本人現職、父職、ネットワーク、協働機会において用いられている分類のことを指す。

デザイナー、和服仕立て職人、理美容師、習い事教室の先生などからなるクラスタも得られている。自営業や自由業が中心となっているようであるが、これらは仕事をするなかで個人の裁量の余地が広いという点で共通していると思われる。サラリーマン系や公職系とは結合しにくいようであることから、これらは「裁量労働系」の職種であると考えられる。

次に、ホワイトカラー以外の職種からなる2クラスタが得られている。1つは守衛・警備員、宅配便配達員、清掃員からなるまとまり、もう1つは道路工事作業員、大工、タクシー運転手、工場主、電化製品製造、エンジニアなどのまとまりである。いずれも比較的男性の比率の高い職種群であるが、前者はどちらかと言うと専門的な技術を要しない「非熟練系」、後者は現場での作業などが中心となる「マニュアル系」だと考えられる。

得られた9つのクラスタと図1の多次元構造との対応関係を示したものが、図3および表1である。図3は、図1において表示されている職業名を、それぞれが属するクラスタの記号に置き換えたもの、表1は図3の各次元とそれぞれのクラスタとの対応関係を表現したものである。これらから、9つのクラスタは林(2014b)で示されている距離認知を構成する4軸に対応するように構成されていることも分かる。

たとえば、次元1(階層的地位分離軸)の正の値の方向には高威信専門職系の職業、負の値の方向に非熟練系の職業が位置している。同様に次元2(性別職域分離軸)の両極には一般事務職とマニュアル系が、次元3(官僚制組織/裁量労働分離軸)の両極には公職系と裁量労働系が位置している。それぞれの次元があらかず分離と各クラスタの配置が対応していることが分かるだろう。次元4に関しては、そもそも他の軸に比べて明確な分離を示していないとされていたが、上級サラリ

ーマンや一般事務職が一方に、他方に(看護師や介護士、保育士などからなる)医療福祉系が位置していることは、次元構造と大きく外れない結果だと思われる。

以上をふまえ、後に続く分析ではここで得られた職業クラスタが従属変数として用いられる。変数作成の手順は次の通りである。まず、36職種すべてについて、「近いと思う」と回答しているほど数値が大きくなるよう値を調整する。その上で、各クラスタについて含まれる職業それぞれの得点を合計する。合計点に含まれる職業数で除し、最高点と最低点が調整されたものが、各職業クラスタの距離認知をあらわす得点となる⁶⁾。

3.2 NTW・協働機会がどのような影響を及ぼすか

検討課題の分析に移ろう。まず、【可能性A1】、【可能性A2】および【可能性A3】、すなわち特定の職業の者がNTW内にいることやそうした者と協働した経験のあることが、それに対応する職業の距離認知のみに影響するのか、それ以外の職業に対しても影響するののかという点を確認しよう。

ここでの検討は、以下のような重回帰モデルを設定して進める。まず、各職業クラスタに対する距離認知を従属変数とし、性別、年齢、教育年数、収入、現職、父職⁷⁾を独立変数として投入したものをモデル1とする。このモデル1を基本としつつ、独立変数にさらにNTWや協働機会に関する項目を投入したモデルを2つ設定する。1つは、モデル1に従属変数の職業クラスタに対応する職業カテゴリーのNTWと協働機会⁸⁾を投入したものである(モデル2:「単一」モデル)。もう1つは、モデル1にすべてのNTW変数とすべての協働機会変数を投入したものである(モデル3:「複合」モデル)。モデルをこのように設定したうえで、モデル1からの説明力の変化がモデル2と

表2 単独モデル・複合モデルの説明力比較

	調整済み R^2			変化量	
	モデル1 (基本)	モデル2 (単一)	モデル3 (複合)	1→2	1→3
高威信専門職系	.225	.226	.256	.001	.031
上級サラリーマン系	.316	.366	.385	.050	.069
非熟練系	.238	.237	.265	-.001	.027
マニュアル系	.354	.385	.404	.031	.050
対人サービス系	.341	.360	.384	.019	.043
医療福祉系	.142	.166	.203	.024	.061
一般事務系	.375	.383	.395	.008	.020
公職系	.252	.257	.284	.005	.032
裁量労働系	.258	.264	.274	.006	.016

※モデルは、すべて1%で有意

モデル3のどちらで大きいかを確認する。前者のほうが大きい場合は【可能性A2】が、後者のほうが大きい場合は【可能性A3】が妥当であることを示すことになる。また、モデル2、3のいずれにおいてもモデル1からの決定係数の顕著な上昇が確認できない場合は、【可能性A1】が妥当であることになる。

表2は、各職業クラスタについて分析をおこなった結果を示したものである。表から、数値の大きさに多少の違いはあるものの、すべての職業クラスタにおいてモデル1から3への変化量のほうが大きい傾向のあることが読み取れる。このことから、特定の職業の者がNTW内にいることやそうした者と協働した経験のあることは、それに対

応する職業だけでなくそれ以外の職業の距離認知に対しても影響しうると言えそうである。

先に示した順序とは異なるが、次に【可能性B1】および【可能性B2】、すなわちNTWと協働機会のどちらの影響力が強いのかについて確認しよう。ここでも、重回帰モデルを設定して説明力の比較によって検討を進めることにする。表2で最も説明力の高かったモデル3は、NTW変数すべてと協働機会変数すべてを投入したものである。このモデル3からすべての協働機会変数を除いたものをモデル4、すべてのNTW変数を除いたものをモデル5とする。モデルをこのように設定したうえで、モデル3からの決定係数の変化がモデル4とモデル5のどちらで大きいかを確認す

表3 協働機会・NTWの影響力比較

	調整済み R^2			変化量	
	モデル3 (NTW・協働)	モデル4 (NTWのみ)	モデル5 (協働のみ)	3→4	3→5
高威信専門職系	.256	.252	.233	-.004	-.023
上級サラリーマン系	.385	.332	.377	-.053	-.008
非熟練系	.265	.256	.254	-.009	-.011
マニュアル系	.404	.373	.398	-.031	-.006
対人サービス系	.384	.361	.371	-.023	-.013
医療福祉系	.203	.157	.198	-.046	-.005
一般事務系	.395	.384	.389	-.011	-.006
公職系	.284	.267	.275	-.017	-.009
裁量労働系	.274	.263	.269	-.011	-.005

※モデルは、すべて1%で有意

る。前者のほうが大きい場合は【可能性 B1】が、後者のほうが大きかった場合は【可能性 B2】が妥当であることをあらわす。

分析の結果を示したものが、表3である。表から、多くの職業クラスタにおいてモデル3からモデル4での変化量のほうが大きいことが分かる。一部例外はあるようだが、多くの職業においてNTWよりも協働機会のほうが顕著な効果を示している。多くの職業の距離認知に対しては、個人

が有している親密なネットワークよりも、仕事の中で共に働く者のほうが顕著な影響を与えていると言えそうである。

3.3 「統合」か、「分断」か

NTWよりも協働機会のほうが影響力は大きく、さらにそれは対応する職業以外の距離認知にも影響しうることが分かってきた。では、その影響の仕方は実際にどのようなものなのだろうか。

表4 距離認知の規定要因（標準化係数）

	クラスタの距離認知																	
	高威信 専門職系		上級サラリー マン系		非熟練系		マニユアル 系		対人 サービス系		医療 福祉系		一般 事務系		公職系		裁量労働系	
	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.	β	sig.
性別:男性	0.060 *		0.114 **		0.090 **		0.281 **		-0.181 **		-0.145 **		-0.258 **		-0.062 *		-0.109 **	
年齢	0.054 *		-0.006		-0.059 **		-0.036 †		-0.060 **		-0.036		-0.011		0.094 **		0.044 *	
教育年数	0.143 **		0.061 **		-0.097 **		-0.093 **		-0.057 **		-0.019		0.018		0.176 **		-0.092 **	
個人収入	0.160 **		0.190 **		-0.120 **		0.011		-0.136 **		-0.094 **		-0.105 **		0.025		-0.039	
現職:自営	-0.029		-0.036		-0.076 **		0.028		-0.048 *		-0.139 **		-0.115 **		-0.199 **		0.382 **	
現職:非正規雇用	-0.055 †		-0.203 **		0.184 **		-0.028		0.107 **		-0.019		0.075 **		-0.046		0.023	
現職:管理	-0.011		0.098 **		-0.022		-0.029		0.005		-0.045		0.032		0.047 †		-0.031	
現職:専門技術	0.011		0.031		-0.145 *		-0.031		-0.094		0.043		0.088		0.087		0.049	
現職:事務	-0.060		0.171 **		-0.104		-0.172 **		0.041		-0.067		0.431 **		0.173 **		-0.118 †	
現職:販売	-0.143 *		0.212 **		-0.041		-0.132 **		0.218 **		-0.052		0.135 **		-0.008		-0.022	
現職:サービス	-0.114 **		0.085 *		-0.030		-0.054		0.091 *		0.028		0.094 *		0.001		0.009	
現職:保安	-0.011		0.005		0.056 *		-0.037 †		-0.020		-0.027		0.051 *		0.072 **		-0.029	
現職:生産労務	-0.151 *		0.087		0.003		0.125 *		-0.030		-0.068		0.085		-0.030		0.010	
父職:自営	0.006		0.003		-0.034		-0.027		0.011		-0.012		0.032		0.018		0.015	
父職:非正規雇用	0.019		0.006		-0.031		0.007		-0.014		-0.004		-0.038 *		-0.007		0.025	
父職:経営者・役員	0.013		-0.012		0.014		-0.010		0.003		-0.017		0.001		-0.010		0.009	
父職:管理	0.051		0.018		-0.050		-0.015		0.048		-0.043		0.002		-0.055		0.005	
父職:専門技術	0.042		0.002		-0.024		-0.047		0.059 †		-0.081 *		-0.010		-0.035		0.050	
父職:事務	0.021		0.012		-0.025		-0.024		0.051		-0.056		0.000		-0.061		0.044	
父職:販売	0.023		0.014		-0.017		-0.035		0.086 *		-0.064		-0.013		-0.084 *		0.045	
父職:サービス	-0.023		-0.019		-0.006		0.000		0.045 †		-0.041		0.028		-0.065 *		0.058 *	
父職:保安	0.008		0.000		0.003		-0.034		0.034		0.004		-0.003		-0.033		0.017	
父職:生産労務	0.004		-0.030		-0.012		0.032		0.091 *		-0.066		0.030		-0.153 **		0.038	
協働機会:経営者	0.033		0.144 **		-0.046 †		0.021		-0.079 **		-0.075 **		-0.035		-0.045 †		0.023	
協働機会:中間管理職	0.010		0.125 **		-0.019		0.025		-0.028		-0.071 **		0.021		-0.009		-0.054 *	
協働機会:自営業者	-0.015		0.033		-0.020		0.042 †		-0.006		-0.070 *		-0.016		0.008		0.015	
協働機会:専門	0.074 **		-0.087 **		-0.087 **		-0.064 **		-0.065 **		0.172 **		-0.093 **		0.107 **		0.038	
協働機会:事務	-0.023		0.040		-0.021		-0.029		-0.011		0.048 †		0.081 **		0.051 †		-0.053 *	
協働機会:販売	-0.020		0.052 *		-0.037		-0.021		0.087 **		-0.072 **		0.022		-0.090 **		0.054 *	
協働機会:サービス	-0.031		0.013		0.035		-0.103 **		0.098 **		0.105 **		-0.044 †		-0.026		0.008	
協働機会:保安	0.032		-0.089 **		0.058 *		-0.034		0.048 *		0.047 †		-0.016		0.068 **		-0.074 **	
協働機会:農業	-0.042 †		0.013		-0.017		0.023		-0.035		-0.042		0.011		-0.019		0.083 **	
協働機会:生産労務	-0.019		-0.023		0.027		0.182 **		-0.085 **		-0.073 **		-0.027		-0.054 *		-0.018	
NTW:経営者	0.030		0.082 **		-0.017		-0.022		-0.052 *		-0.020		-0.028		0.019		-0.001	
NTW:中間管理職	0.021		0.015		-0.031		-0.028		-0.007		-0.017		0.028		0.018		0.009	
NTW:自営業者	0.022		-0.023		-0.047 †		0.026		-0.009		-0.049 †		-0.011		-0.052 *		0.072 **	
NTW:専門	0.027		0.018		-0.050 *		-0.029		-0.002		0.013		0.008		0.043 †		-0.012	
NTW:事務	0.022		-0.062 **		-0.055 *		-0.034		-0.026		0.006		0.063 **		0.040		0.055 *	
NTW:販売	-0.087 **		0.034		0.054 *		0.010		0.083 **		-0.027		0.052 *		-0.026		-0.033	
NTW:サービス	-0.093 **		-0.029		0.026		0.004		0.089 **		0.069 **		0.009		-0.082 **		0.034	
NTW:保安	-0.006		-0.016		0.029		-0.007		0.011		0.043 †		-0.005		-0.010		-0.022	
NTW:農業	-0.035		-0.028		0.056 *		0.011		0.012		0.009		0.019		0.010		-0.023	
NTW:生産労務	-0.069 **		-0.023		0.057 *		0.095 **		-0.003		0.030		-0.008		-0.039 †		-0.038	
調整済R ²	0.256 **		0.385 **		0.265 **		0.404 **		0.384 **		0.203 **		0.395 **		0.284 **		0.274 **	

【注1】現職、父職とも従業上の地位は正規雇用、職種は農業を基準とするダミー変数である。
 【注2】現職で「経営者・役員」と回答しているものはごく少数だったため、分析からは除外している。

先に述べた【可能性 A3 α 】および【可能性 A3 β 】のどちらが妥当だといえるのか。最後にこのことを検証しよう。

表4は、各職業クラスターの距離認知を従属変数とし、基本変数とNTWおよび協働機会のすべてを投入した重回帰分析（表3、モデル3）の具体的な結果を示したものである。この表は、列方向に見ていけば各職業クラスターに対してどのような変数が影響しているかを確認することができ、行方向に見ていけば各独立変数が職業クラスターごとにどのような効果の違いを示しているかを確認することができる。

表の網掛け部分、協働機会がNTWよりも多くの有意な効果を示していることは明らかであり、このことは表3での結果と対応している。そして協働機会に関する項目を職種ごとに行方向へ見ていくと、すべての職種で正の効果と負の効果が混じっていることが分かる。これは特定の職種との協働機会が距離認知に正の効果をもつ場合と負の効果をもつ場合が混在していることをあらわす。行方向に見たとき正の効果のみ示すような職種はないため、少なくとも他者との協働機会が多くの職業に対する認知的距離を近づけるような「統合」効果をもつわけではないことがわかる⁹⁾。

協働機会は「分断」効果をもつと言えそうであるが、さらに詳しく見てみると、その効果のあらわれ方に一定の規則性があることも読み取れる。たとえば、専門職との協働機会は高威信専門職系クラスターの距離認知に正の効果を示す一方で、非熟練系、マニュアル系、対人サービス系といったクラスターの距離認知に負の効果を示している。

図1や図3で示されていた距離認知の多次元構造において、高威信専門職系や上級サラリーマン系クラスターは次元1（階層的地位分離）の正の方向に、非熟練系、マニュアル系、対人サービス系クラスターは同じ軸の負の方向に主に位置するもの

である。したがって、専門職との協働機会は、対応する高威信専門職系クラスターの認知的距離を近づけるとともに、階層的地位分離軸の対極に位置するクラスターの認知的距離を遠ざける効果を示しているともみることができる。また、保安職との協働機会は、非熟練系や対人サービス系クラスターに正の効果、上級サラリーマン系には負の効果を示している。上級サラリーマン系クラスターは次元1（階層的地位分離）の正の方向に位置するものであるため、保安職との協働機会もまた対応する非熟練系クラスターの認知的距離を近づけるとともに、階層的地位分離軸の対極に位置するクラスターの認知的距離を遠ざけている、とみなせる。

このことから、専門職や保安職との協働機会は、認知的距離を一方で縮め他方で離す「分断」効果を示すが、その効果は認知次元構造における階層的地位分離の軸に沿って生じていると考えられる。つまり、次のような傾向があるというわけである。階層的地位の高い職種と一緒に働く機会を持つ者は、階層的地位の高い職業を「自分にとって近いもの」とみなし、地位の低い職業を「自分にとって遠いもの」とみなすようになる。反対に階層的地位の低い職種と一緒に働く機会を持つ者は、階層的地位の低い職業を「近いもの」とみなし、地位の高い職業を「遠いもの」とみなすようになるのである。

このような観点から、表4の結果を簡略化してあらわしたものが表5である。表では、距離認知の多次元構造における各軸の両極にどのクラスターが位置しているかを対比させつつ、それぞれのクラスターの距離認知に協働機会が示す効果の符号のみがあらわされている（有意な効果のみ）¹⁰⁾。先に述べたような傾向を示す次元1（階層的地位分離）を基準とする効果の分かれようは左上の表にまとめられているが、他の表からは次元2（性別職域分離）、次元3（官僚制組織／裁量労働分

表 5 距離認知に対する協働機会の効果の対比 (表 4、係数の符号のみ)

■次元1(階層的地位分離)に基づく対比					■次元3(官僚制組織/裁量労働分離)に基づく対比		
階層的地位高		階層的地位低			官僚制組織的		裁量労働的
高威信 専門職系 クラスタ	上級サラリー マン系 クラスタ	非熟練系 クラスタ	マニュアル 系クラスタ	対人 サービス系 クラスタ	一般事務 系クラスタ	公職系 クラスタ	裁量労働系 クラスタ
協働機会:経営者	+	-	-	-	+	+	-
協働機会:専門	+	-	-	-	+	+	-
協働機会:保安	-	+	+	+	-	-	+

■次元2(性別職域分離)に基づく対比					■次元4(組織主体/技能主体分離)に基づく対比		
男性中心		女性中心			組織主体		技能主体
マニュアル 系クラスタ	対人 サービス系 クラスタ	医療福祉 系クラスタ	一般事務 系クラスタ	上級サラリー マン系 クラスタ	一般事務 系クラスタ	医療福祉 系クラスタ	
協働機会:生産労働	+	-	-	+	+	-	
協働機会:自営業者	+	-	-	+	+	-	
協働機会:サービス	-	+	+	-	-	+	

離)、次元4(組織主体/技能主体分離)のそれぞれに沿うかたちでも「分断」効果が生じていることが読み取れる。すべてとまでは言えないが、協働機会が示している効果の多くはこうした規則性にしたがって生じているとみることができるだろう。

以上の結果をまとめると、次のように表現することができる。ある職種との協働機会をもつことによって、人びとはそれに対応する職業を「自分にとって近いもの」だとみなすようになる。だがそれと共に、認知構造を構成する次元で対極に位置づけられる職業については「自分にとって遠いもの」だとみなすようになるのである。

4. まとめと考察

結果が何を意味しているのかについて述べよう。根源的な意味からすると、他者と協働することは人びとに分業による相互の関わり合い、いわば有機的連帯を認識させ、それによって職業社会のメンバーの「統合」をもたらすと考えられる。しかし現実では、特定の職種の者と協働することは、一方でそれに対応する職業の認知的距離を近づけるが、他方では別の職業の距離を遠ざける効果をもつ。他者との協働は、人びとの認識において職業社会を「分断」していくのである。さらに

そうした「分断」は、人びとの距離認知の多次元構造を構成する次元に沿ってあらわれる。協働することで片方の軸に位置する職業を近いとみなせば、対極に位置する職業は遠いとみなされるようになっていく。階層的地位が高いか低いか、男性中心の職域か女性中心の職域か、官僚制組織的か裁量労働的か、組織主体か技能主体かといった4つの軸それぞれにおいて、このような分断がなされていくのである。

ところで、仕事においてどのような他者と協働するか、どれくらい協働するかといった協働機会の有無や頻度について、個人で選択できる余地は一般的にそれほど大きくはない。それはむしろ、どういう職務をおこなっているかに大きく左右されるものであり、それゆえ個人にとって所与のものである。しかも、頻繁に職務の内容が変わっていく仕事というものがあまりないため、協働する相手や頻度がさまざまに入れ替わっていくことはほとんどないのが常だろう。人びとのおかれている現実がこのようであるとすれば、他者との協働が先述のような効果をもつことは、職業カテゴリ間の近さ/遠さの認識を顕著にさせるだけにとどまらない。日々の仕事において限られた範囲の人たちの間でのみ協働することによって、人びとの認識における職業世界の分断が常態化、固定化し

てしまいかねないのである。

世に存在している職業は多種多様であり、職務において関わりの深い（≒「近い」）職業もあれば、日々関わることの少ない（≒「遠い」）職業があるのも事実である。それゆえ、人びとが職業それぞれに近い／遠いという印象を持つのは当然のことであるし、人びとの認識においてある種の分断が生じてもおかしくはない。ただし、その近さ／遠さが人びとの認識において「固定化」されていくとすれば、それは職業世界において望ましいとはいいがたくなる。

先にも述べたように、人間社会における仕事・職業とは本来、（親疎の程度はあるが）それが社会に存在している以上は何らかのかたちで互いに影響しあうものである。その仕事・職業のどれもが失われるわけにはいかないものであり、それぞれに従事する人びとは職業世界にとって欠かせないメンバーとなっている（Durkheim 1893＝2005；尾高 1995）。だが、人びとの認識において職業世界の分断が常態化、固定化されることは、こうした本来的な職業世界の本質を不可視化させてしまう。自分にとって「遠い」職業はいつまでも遠いままであるため、そうした職業がいかに自分と関わっているか、社会の中でどのような役割を果たしているかが見えにくくなってしまふのである。さらに、自分との関係や役割が見えなくなることで、その仕事は人びとに「自分との関わりはほとんどない別の世界のもの」「自分には関係のない、特に必要にならないもの」とみなされるようになり得る。すなわち認識における職業世界の分断の固定化は、職業世界のメンバーどうしの無理解を招き、それによって現実世界での分断をも生み出してしまいかねないのである¹¹⁾。

こうした事態を回避するためには、何らかのかたちで「混ぜ返し」をおこない認識における分断、固定化を緩和することが必要になる。このと

き、NTW が重要な役割を果たしうると筆者は考える。表3および表4では、協働機会に比べNTW はあまり大きな影響を及ぼさないことが確認されている。しかしこのことは、NTW がもたらす分断の作用は比較的緩やかなものである、とみることもできる。さらに個々人が構築するNTW には、他の変数に比べ自らの意思を反映させる余地が開かれている¹²⁾。それゆえNTW は、協働機会のように分断の固定化を招く可能性が相対的に小さく、むしろ分断を回避するための重要な要素となり得ると考えられる。人びとの間に多様な人びとからなるNTW を構築する可能性を保持しておくことは、単にその者の生活を豊かにするだけにとどまらない。それは、職業世界のメンバーたち、ひいては職業世界そのものを生かす一つの道筋を開くことになるのではないかと筆者は考える。

〔付記〕

本稿は、科学研究費補助金（平成24～26年度 基盤研究（C）課題番号24530625、研究代表者：林拓也 [奈良女子大学准教授]）の助成を受けて行われた研究による成果の一部である。

〔注〕

- 1) 詳細な分析手順や図の作成手順等については、林（2014 a、2014 b）を参照のこと。
- 2) ここでのとらえ方は、「人間の思考や行動は、社会経済体制における客観的な地位だけによって規定されるわけではなく、少なくとも一部分は、人間のおかれた客観的状况を知覚し、解釈するその仕方にも依存する（浜島 1959：28）」といった言説に依拠している。
- 3) たとえば、人びとは「自分にとって近い」と判断される職業には「就きたい」と考えるだろうし、「遠い」と判断される職業には「就きたいとは思わない」と考えるだろう。つまり、職業選好という意識のさらに根底に職業に対する距離の認知があると考えられる。したがって距離認知の規定要因を検討することは、職業選好の源を探っていくことにもなる。

- 4) たとえば仕事では全く関わり合いのない学校時代の仲の良い友人どうしが、それぞれの仕事について近況を語り合う、といったことなどは珍しくない。そのなかで友人の仕事の話を聞き、自分にとって「近い」と感じるようなことがあってもおかしくはないはずである。ここで考えようとしているのは、このような関連である。
- 5) ただし林 (2014 b) は、実際の分析では 36 職種の回答について行・列の原点を「0」とするための二重中心化処理を施したデータを使用している。それゆえ本稿でも、同様の二重中心化処理を施したデータを用いることとする。ちなみに、調査では距離認知だけでなく 36 の職業に対する選好を訊ねるものとして、それぞれについて「就きたい」「どちらとも言えない」「就きたくない」の 3 つから選ぶかたちの質問も設けられている。就きたいほど点数が高くなるように値を調整したうえで距離認知と選好の相関分析をおこなった結果、36 職業すべてについて 1% で有意な正の相関関係のあることが確認された。このことから、職業選好という志向性の根底に職業に対する距離の認知がある、という先のとらえ方が外的外れではないことが分かるだろう。
- 6) 先の注で述べたとおり、本稿では 36 職種に対する距離認知については二重中心化処理後のデータが用いられる。36 職種それぞれで分布が少しずつ異なっているため、二重中心化後の最高点と最低点もまた少しずつ異なっている。それゆえクラスタ内の平均得点としてあらわされる職業クラスタの距離認知得点もまた、最高点と最低点はクラスタごとに少しずつ異なる。「含まれる職業数で除し」としても最高点と最低点を一律にそろえることにはならないが、少なくともクラスタ数による影響は除外することができるため、上記のような方法をとることにした。
- 7) 父職業に関しては、たとえば職業選好・職業選択の文脈において、父子間での職業継承傾向があることや、職業観の形成に父親が影響することなどが指摘されている (田中・小川 1985、矢島・寺田 2007 等)。また、社会階層論の文脈では、父の帰属する階層すなわち出身階層が種々の影響を与えることはこれまで多く指摘されてきた。これらをふまえ、本研究でも「父が就いている (いた) 職業は、『近い』ものだと考えるのか」という点が確認できるよう、基本的な変数に加えておくことにした。
- 8) 「職業クラスタに対応する職業」とは、表 1 の「分析に用いる職業カテゴリとの対応」に示されている職業のことを指す。たとえば、高威信専門職系の距離認知を従属変数とする場合、基本変数に加えて「専門・技術職」の NTW (専門・技術職の者が NTW 内にいるかどうかの 2 値変数) と協働機会 (専門・技術職の者と協働する機会があるかどうかの 2 値変数) が独立変数に投入されることになる。
- 9) 表 4 からは、NTW についての変数も行方向に見た場合基本的に正負の効果が混在していることが分かる。このため、影響力は相対的に弱いものの NTW もまた「分断」効果を示していると言えそうである。
- 10) たとえば左上の図において、「協働機会：専門」の効果は「高威信専門職系」クラスタに対しては「+」、「上級サラリーマン系」に対しては「-」と表現されている。これは、表 4 で示されている「協働機会：専門」の標準化係数が、「高威信専門職系」を従属変数とするモデルでは「0.074」、「高威信専門職系」を従属変数とするモデルでは「-0.087」であったことに基づいている。
- 11) 先述した浜島 (1959) の指摘を念頭に置くことで、こうした懸念も浮かびあがるのである。
- 12) 先ほどは触れていなかったが、表 4 からは父職や現職もどちらかといえば分断効果を示していることが分かる。しかもこうした父職や現職もまた、本人の意思で簡単に変えることが難しいものである。

〔文献〕

- 荒牧草平, 2001 「高校生にとっての職業希望」尾嶋史章編著『現代高校生の計量社会学——進路・生活・世代』ミネルヴァ書房, 81-106.
- Coxon, A. P. M. and C. L. Jones, 1978, *The Images of Occupational Prestige*, New York: St. Martin's Press.
- Coxon, A. P. M. and P. M. Davis with C. L. Jones, 1986, *Images of Social Stratification: Occupational Structures and Class*, London: Sage.
- Durkheim, É., 1893, *De la division du travail social*, Presses Universitaires de France, Paris. (=2005, 田原音和訳『社会分

業論』青木書店.)

片桐雅隆, 1976「職業選択の理論」『組織科学』10(1), 66-74.

Laumann, E. O, 1966, *Prestige and Association in an Urban Community: An Analysis of an Urban Stratification System*, The Bobbd-Merrill Company.

Laumann, E. O. and L. Guttman, 1966, "The Relative Associational Contiguity of Occupations in an Urban Setting," *American Sociological Review* 31-2: 169-178.

浜島朗, 1959「階級意識」尾高邦雄他編『階級社会と社会変動(現代社会心理学講座8)』中山書店.

原純輔, 1990「序論——階層意識研究の課題」原純輔編『現代日本の階層構造(2)階層意識の動態』東京大学出版会, 1-22.

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.

林拓也, 2012「職業アスピレーション再考——職業間類似判定と選好度データに基づく計量分析」『社会学評論』63(3), 359-75.

———, 2014 a「認知的側面からみる職業の社会的距離——研究の潮流と試行的分析」『奈良女子大学社会学論集』21, 19-33.

———, 2014 b「職業への距離認知に関する計量分析(1)——距離認知の次元構造」日本社会学会第87回大会報告原稿.

石田光規, 2004「社会関係資本(Social Capital)——その理論的背景と研究視角7」『社会学論考』25, 51-81.

宗方比佐子, 2001「職業興味に関する実証的研究(1)」『桜花学園大学研究紀要』(3), 49-55.

———, 2002「職業興味に関する実証的研究(2)」『桜花学園大学研究紀要』(4), 79-91.

尾高邦雄, 1995『尾高邦雄選集 1 職業社会学』夢窓庵.

小川一夫・田中宏二, 1979「父親の職業が息子の職業選択に及ぼす影響」『教育心理学研究』27(4), 272-281.

矢島修平・寺田盛紀, 2007「大学生の職業観形成における父親の影響——愛知県内の大学3年生へのヒアリングと父親へのアンケート調査を通して」『生涯学習・キャリア教育研究』5, 55-59.

山本圭三, 2010「職業生活の充実の構造」『ソシオロジ』55(2), 19-35.

———, 2014「職業への距離認知に関する計量分析(2)——距離認知に対する共同性の影響」日本社会学会第87回大会報告原稿.

