

職業イメージによる職業威信評定基準の分析

高 田 洋

〔要 約〕

本論文は、人々が職業名に対応してもっている職業イメージの分析を行う。職業威信スコアの適用には、職業の類似性が考慮されなければならない、この類似性を職業のイメージによって明らかにする。また、職業の威信評定の基準は、多様であり、職業名に対応して決定されることも分析する。第一に、数量化Ⅲ類による分析の結果、人々の職業の威信評定の基準は、職業名ごとに異なっており、職業名に対応した職業イメージの社会的距離によって、職業の類似性は測定することができる。第二に、職業によって、評定基準の優先度は異なっており、その順序パターンによって類似性にアプローチできる。第三に、職業評定基準には、収入や学歴や責任といったものが強く要求される高地位性、仕事のやり方を自分で決められる自立性、技能や労働を必要とする技術性の三つの基準があるということを分析する。

〔キーワード〕

職業イメージ、職業評価、職業威信スコア、数量化Ⅲ類

1. 職業威信スコアの問題点と職業の社会的距離

階層分析において社会的地位の一つの指標として用いられている「職業威信スコア」が、何を測定しているのかの疑問から本論文は出発する。特に、人々が職業にもっているどんな職業イメージと、威信評定基準が結びついているのかを明らかにすることに焦点を当てる。疑問の理由は、第一に、職業威信スコ

アが、職業の社会的距離を根拠としているにもかかわらず、その距離の根拠となる類似性との関連が明らかでないからであり、第二に、職業威信スコアの評定の基準が多様であるにもかかわらず、職業名に対応した評価基準の分析が行われていないからである。本論文では、継続的に続けられてきた「社会階層と社会移動に関する調査 (SSM調査)」の1995年のデータを用いて、この問題に関して分析的に解明していく。

SSM調査では、職業威信スコアは「職業行動にともなって地位占有者に分配される報酬的な関係的資源としての威信によって規定された地位」を測定するとされ (直井、1979: p.439)、具体的には、次のような質問によって構成されている (富永、1979、1995年SSM調査研究会、1995)。

ここにいろいろな職業名をかいた用紙があります。世間では一般に、これらの職業を高いとか低いとかいうように区別することもあるようですが、いまかりにこれらの職業を高いものから低いものへの順に5段階に分けるとしたら、これらの職業はどのように分類されるでしょうか。それぞれの職業について、「最も高い」「やや高い」「ふつう」「やや低い」「最も低い」のどれか1つを選んでください。

職業威信スコアは、この質問の平均値を基本とする。つまり、職業威信スコアは具体的な職業名に対する人々の主観上での平均的な威信である。また、その変数的な特徴は順序的であり量的である。

SSMでは、1975年と1995年にこの質問の調査をしている。1975年では82種の、1995年では56種の具体的な職業名について尋ねているが、もちろんこれだけの職業名では、全ての職業を網羅することはできないので、他の職業については「その威信スコアを他の類似した職業にも与えている」 (直井、1979: p.442)。このことから言えば、直接に測定されていない他の威信スコアについては、職業相互間の類似性を根拠として当てはめが行われなければならないが、職業の類似性をどのように定義するかという問題を含め、その根拠は、SSM調査にみる限り、1975年も1995年も明示的とはいえない。

職業評価の実証研究は階級意識との関連で分析されてきたために、階級の連帯や敵対ということと関連して、職業に対する人々の距離感に注目してきた。そのため、職業評価は、職業に対する親近感や疎遠感といった社会的距離の認識を測ることを重視している。たとえば、池田は「好—悪、親近—反発、一致—対立といった社会的距離認識」に焦点をあて、回答者自身の職業と職業評価との関連について分析している（池田 1973）。また、岡本・原は、職業の魅力評価の分析において、人々が望ましいと思っていることを、社会的距離の根拠とし、職業の特性と回答者の年齢・学歴・職業・収入との関連を明らかにしている（岡本・原 1979）。こうした研究があるにもかかわらず、上記のような質問で構成される職業威信スコアについては、社会的距離との関連が明らかとされていない。

直井（1979）は、職業間の親近性を測定して、職業威信スコアとの順序的一致性を明らかにしている。この親近性は、職業について同じ回答である人数を元に作られている。たとえば、医者と裁判官で「最も高い」「やや高い」「ふつう」「やや低い」「最も低い」のうち、回答が一致した人数が多ければ親近性が高いとみなすのである。いわば、質問文そのものの内的基準をもとに親近性を測定している。しかし、この分析ではリストに挙げられている職業以外の他の職業の親近性を測定することができない。どんな職業でも適用できるような外的基準があることが望ましい。外的基準がなければ、どういった条件が一致するとき、ある職業とある職業の社会的距離が近いのか遠いのかを判断できないからである。

また、社会的距離を職業の望ましさのような変数で測定し、その距離を元に威信スコアをあてはめようとする、全ての職業名についての望ましさのリストを必要とする。新しい職業ができたとき、他の全ての職業との比較をし、どれくらい望ましいかを決定し、それをもとに威信スコアを決定するという作業が必要となる。望ましさは、時代やその人のおかれている環境に強く依存し、威信スコアはその結果不安定になるであろう。この意味からも、何らかの外的基準によって職業の条件を判断し、それによって類似性を見ていくほうが得策であり、そういった条件を明らかにする必要がある。本論文は、この類似性を職業イメージを明確化するによって構築していく。

ところで、職業威信の質問はこのように単純な質問からなる主観的な評価であるために、どのような基準で人々が評定しているかが常に問題となってきた。いくつかの研究において、評定者が多様な基準を使用していることが示唆されている。直井は、「この職業威信評定法で測定されたものは、職業的地位と職業的役割の両方の高低に対する人びとの価値付け」であり、「威信次元を含む職業に関する総合的な評価とみなすべきである」(1979: pp. 444-445)と、多様な価値基準で成り立っていることを述べている。また、都築(1998)は、職業評定基準は5因子あり、3つの因子が威信スコアとの関連が高いことを示している。この二つの研究は、職業威信の評価に関していくつかの基準を上げ「それでは、いまあなたがいろいろの職業を分類したとき、次に上げる基準はそれぞれどの程度重視されたでしょうか」という質問文で回答者に聞く共通の質問を基に分析を行っている。「教育(学歴)の高さ」「技能の高さ」「責任の大きさ」「収入の高さ」「世間から受ける尊敬の大きさ」「社会に対する貢献の大きさ」「社会に対する影響力の大きさ」「創造性を発揮できること」「自律性の高さ(仕事のやり方を自分で決められること)」「かっこよさ」「権力の大きさ」について、回答者の威信評価全体についての基準をたずねたものである⁽¹⁾。

しかし、これらの研究は、威信を評価する質問については具体的な職業名について聞いているのにもかかわらず、その基準については、全ての回答についての総合的な質問となっている。対象となる職業名について、威信が高いか低いかを判断する根拠をたずねてはいない。回答者が威信評価をする場合、職業名に対応した評定を行うと考えられる。たとえば、医者という職業について、「責任の大きさ」が回答者の威信の高さの基準であり、芸術家については「創造性を発揮できること」が威信の基準であることが十分に考えられる。つまり、職業名に対応した威信基準を人々が持っており、職業に対応して威信評定の期待される条件が違ってくると考えられる。また、これらの研究は、対象職業名に対応するイメージを分析したのではなく、それを考慮できれば、どういった具体的な職業名がどういったイメージを持たれているために、距離が開くとか魅力が増すとかといった社会的距離の問題を分析することが可能となる。職

業名と威信評価基準は対応づけられて分析される必要がある。

本論は、まず、職業名と評価基準となる職業イメージを対応づけたうえで、その社会的距離を分析的に明らかにする。つぎに、職業名ごとに評価基準イメージの序列付け、そのパターンによって職業の類似性を分類することを試みる。さらに、職業イメージの基準を整理し、どのような基準があるのかということと、どの基準と威信スコアが関連があるかを明らかにする。

2. 職業イメージによる職業評価の分析

2.1 データと変数

データは1995年のSSM調査の威信票を用いる。全国のランダムサンプルであり、層化3段抽出法、個別面接調査法で行われた。威信票のサンプル数は、1675のサンプル設計に対して、有効回答は1214であり、有効回答率は72.5%である。20歳から70歳のサンプルが含まれており、サンプルの男女構成は、男性が46.6%、女性が53.4%である（1995年SSM調査研究会、1995）。

分析に用いる威信スコアは、「1995年版職業威信スコア表」（1995年SSM調査職業威信班・盛山・原、1998）から取ったものである。この威信スコアは、56の具体的な職業名の威信についての質問のそれぞれの職業名ごとの平均値を基に、187の職業分類に適用したものである。

職業イメージは次のような質問で構成されている（1995年SSM調査研究会、1995）。

ここにいろいろの職業名20個をかいた一覧表があります。この中から、その職業についている人々は一般的に「A」と思われるものをいくつかつでも選んでください。

「A」のところには9の項目が入るが、そのうち「学歴が高い」「収入が高い」「技能を必要とする」「仕事のやり方を自分で決められる」「肉体的にきつい」「精神的なストレスがおおきい」「人を動かす力が強い」「文化的教養

が必要とされる」の8項目の質問を分析に用いる⁽²⁾。その質問に対して、20の具体的な職業名、「プロスポーツ選手」「中小企業の事務員」「医師」「大工」「中小企業の経営者」「レストランのコック」「自動車の修理工」「市役所の課長」「服飾デザイナー」「警察官」「大会社の営業社員」「小学校の教諭」「看護婦」「農業」「ウェイトレス」「バス運転手」「小売店主」「自動車設計技術者」「土木・建築の現場監督」についてそう思うものを選ぶ、バイナリーな多重回答項目である。この質問は、人々が職業名に対応していただく主観的な評価基準イメージであるといえる。

2.2 職業イメージによる職業の類似性の分析

職業名が20個あり、職業の評価基準となるイメージが8個あるので、合計160個の変数ができる。ただし、「商店店員」に対して「収入が高い」と答えた回答者がいないためこの項目については欠損値となったので、159の変数となった。この159の変数は全て、そう思うときは1、そう思わないときは0の、2項のダミー変数である。この159のカテゴリー反応パターンデータを数量化Ⅲ類で分析した。

1つのサンプルには159のカテゴリー反応パターンがあるので、全てのサンプルについて考えると、サンプル数1214×カテゴリー159の行列ができる⁽³⁾。数量化Ⅲ類は、このような行列に対して、反応パターンが最も類似するように、サンプルとカテゴリーに数量を与える方法である。分析対象となる行列の要素にはそれぞれ1か0の値がある。このとき、 i 番目のサンプルが j 番目のカテゴリーに1と反応した場合、サンプルとカテゴリーにそれぞれ (a_i, b_j) という数量を与える。サンプル数を n 、カテゴリー数を k とすると、 n 個の a_i と、 k 個の b_j ができるが、これらの相関が最大となるように、 a_i と b_j に数量を与えていくのである。与えられた a_i をサンプル数量といい b_j をカテゴリー数量という。 a_i と b_j をその値の大きさに従って行列を並べ替えると、得られる反応パターンの行列は、反応パターンの類似度に応じて並べ替えることと同じになる。また、それぞれの数量の値が近いものは、パターンが似ていることを表し、遠いものはパターンが異なっていることを表す。サンプル数量とカテゴリー数量の値は、それぞ

れの類似パターンの量的な距離をあらわすこととなる。

数量化Ⅲ類により、20の職業の8つのイメージを対応付けて包括的に分析することができる。そして、この数量を職業名ごとに見ることにより、人々の職業名に応じた職業イメージのパターンが明らかになる。

数量化Ⅲ類の結果、最も相関が高い第1数量を分析に用いることにする⁽⁴⁾。サンプル数量とカテゴリー数量の相関は0.35であった。カテゴリー数量を職業名と項目ごとに記したのが表1である。カテゴリー数量の近さは、職業名に対応した評価基準イメージの距離を表している。数量の正負はあまり問題とならない。サンプル数量は、サンプルの距離を表すが、サンプルの距離よりも、カテゴリーの距離のほうが課題であるので、以下では、カテゴリー数量の分析のみに着目していく。

カテゴリー数量を数直線上に並べた場合、近い距離にある場合は、その職種に対応した職業イメージが近いことを表している。たとえば、表1の中で、「医師 - 収入が高い」と「小学校の教諭 - 学歴が高い」は近い距離にある。「医師 - 収入が高い」と「市役所の課長 - 肉体的にきつい」は最も遠い距離にある。

さて、このカテゴリー数量は何を表しているのであろうか。そのために、数量ごとに順位をつけて見てみる。表1の小括弧内はすべての変数の中での通し順位を表している。この通し順位の中で、上位5項目に着目すると、「医師 - 収入が高い」「小学校の教諭 - 学歴が高い」「医師 - 学歴が高い」「中小企業の経営者 - 仕事のやり方を自分で決められる」「自動車設計技術者 - 技能を必要とする」と並んでいる。これを見ると、その職業名に対応した社会的地位の高さの基準となる職業イメージが並んでいる。一方、下位5項目に着目すると、「市役所の課長 - 肉体的にきつい」「自動車修理工 - 文化的教養が必要とされる」「バス運転手 - 文化的教養が必要とされる」「ウェイトレス - 文化的教養が必要とされる」「ウェイトレス - 学歴が高い」と並んでいて、社会的地位の高さの基準とならないイメージが並んでいる。順位が高いものは、職業名に対応した威信の高さについてのステレオタイプの評価基準であり、順位が低いものは、職業名に対応した威信の高さに結びつかないステレオタイプの評価基準であると言ってよいかもしれない。このカテゴリー数量は、職業に対応した威

表1 職種別のカテゴリー一数量、通し順位、職業内順位

項目/職種	医師		小学校の教諭			中小企業の経営者			自動車設計技術者			
学歴が高い	0.76	(3)	{2}	0.79	(2)	{1}	-0.60	(72)	{5}	0.37	(27)	{2}
収入が高い	0.80	(1)	{1}	-0.48	(68)	{6}	0.45	(19)	{3}	0.04	(45)	{3}
技能を必要とする	0.51	(15)	{3}	-0.45	(66)	{5}	-1.93	(110)	{8}	0.71	(5)	{1}
仕事のやり方を自分で決められる	-0.16	(53)	{6}	-0.63	(74)	{7}	0.73	(4)	{1}	-0.77	(79)	{4}
肉体的にきつい	-0.05	(49)	{5}	-1.32	(94)	{8}	-1.50	(98)	{7}	-3.36	(131)	{8}
精神的なストレスが大きい	0.51	(14)	{3}	0.25	(33)	{3}	0.07	(43)	{4}	-0.96	(84)	{5}
人を動かす力が強い	-0.28	(61)	{7}	0.06	(44)	{4}	0.68	(7)	{2}	-1.81	(108)	{7}
文化的教養が必要とされる	-0.30	(63)	{8}	0.40	(26)	{2}	-1.06	(86)	{6}	-1.48	(97)	{6}
平均値	0.22	(32)		-0.17	(51)		-0.40	(55)		-0.91	(72)	
平均値の順位	1	(1)		2	(2)		3	(3)		9	(9)	
項目/職種	プロスポーツ選手		大工			自動車修理工			小売店主			
学歴が高い	-1.64	(105)	{7}	-2.36	(117)	{6}	-4.13	(142)	{7}	-4.94	(147)	{8}
収入が高い	0.69	(6)	{1}	-0.54	(71)	{4}	-2.34	(116)	{4}	-0.25	(58)	{2}
技能を必要とする	0.42	(21)	{3}	0.58	(8)	{1}	0.57	(9)	{1}	-3.86	(139)	{7}
仕事のやり方を自分で決められる	-0.54	(70)	{6}	0.33	(30)	{2}	-0.64	(75)	{3}	0.56	(10)	{1}
肉体的にきつい	0.55	(12)	{2}	0.32	(31)	{3}	-0.19	(54)	{2}	-2.31	(114)	{5}
精神的なストレスが大きい	0.04	(46)	{4}	-3.49	(133)	{7}	-3.91	(141)	{6}	-1.32	(93)	{4}
人を動かす力が強い	-0.24	(57)	{5}	-0.98	(85)	{5}	-2.88	(122)	{5}	-0.51	(69)	{3}
文化的教養が必要とされる	-3.01	(124)	{8}	-4.70	(146)	{8}	-8.07	(158)	{8}	-3.43	(132)	{6}
平均値	-0.47	(55)		-1.36	(78)		-2.70	(102)		-2.01	(95)	
平均値の順位	4	(4)		11	(11)		17	(17)		15	(14)	
項目/職種	看護婦		農業			土木・建築の現場監督			服飾デザイナー			
学歴が高い	-0.21	(56)	{4}	-5.04	(150)	{7}	-0.35	(65)	{6}	-1.20	(89)	{6}
収入が高い	-0.30	(62)	{5}	0.14	(40)	{3}	-0.34	(64)	{5}	0.44	(20)	{2}
技能を必要とする	0.41	(22)	{2}	-0.67	(76)	{4}	0.19	(37)	{2}	0.49	(17)	{1}
仕事のやり方を自分で決められる	-2.61	(120)	{7}	0.53	(13)	{1}	0.11	(41)	{3}	0.41	(24)	{3}
肉体的にきつい	0.55	(11)	{1}	0.49	(18)	{2}	0.07	(42)	{4}	-3.67	(135)	{8}
精神的なストレスが大きい	0.34	(29)	{3}	-3.24	(128)	{6}	-0.78	(80)	{7}	-1.30	(91)	{7}
人を動かす力が強い	-1.52	(99)	{6}	-1.91	(109)	{5}	0.50	(16)	{1}	-0.60	(73)	{5}
文化的教養が必要とされる	-2.64	(121)	{8}	-5.65	(152)	{8}	-3.32	(130)	{8}	0.40	(25)	{4}
平均値	-0.75	(65)		-1.92	(86)		-0.49	(59)		-0.63	(59)	
平均値の順位	8	(7)		13	(13)		5	(6)		6	(5)	
項目/職種	大会社の営業担当社員		市役所の課長			レストランのコック			警察官			
学歴が高い	0.36	(28)	{2}	0.32	(32)	{1}	-3.87	(140)	{8}	-0.19	(55)	{4}
収入が高い	-0.08	(50)	{3}	-0.26	(60)	{4}	-1.66	(106)	{5}	-1.08	(87)	{5}
技能を必要とする	-3.24	(127)	{8}	-3.82	(138)	{7}	0.24	(34)	{1}	-1.44	(96)	{6}
仕事のやり方を自分で決められる	-0.91	(82)	{6}	-1.58	(100)	{6}	-0.26	(59)	{2}	-3.80	(137)	{8}
肉体的にきつい	-1.16	(88)	{7}	-9.92	(159)	{8}	-0.75	(77)	{3}	0.15	(38)	{2}
精神的なストレスが大きい	0.41	(23)	{1}	-0.09	(51)	{3}	-3.04	(125)	{7}	-0.10	(52)	{3}
人を動かす力が強い	-0.47	(67)	{4}	0.20	(36)	{2}	-1.59	(102)	{4}	0.22	(35)	{1}
文化的教養が必要とされる	-0.76	(78)	{5}	-0.80	(81)	{5}	-2.89	(123)	{6}	-2.01	(112)	{7}
平均値	-0.73	(68)		-1.99	(82)		-1.73	(96)		-1.03	(77)	
平均値の順位	7	(8)		14	(12)		12	(15)		10	(10)	
項目/職種	バス運転手		商店の店員			中小企業の事務員			ウェイトレス			
学歴が高い	-4.98	(148)	{7}	-5.03	(149)	{6}	-2.13	(113)	{4}	-6.86	(155)	{7}
収入が高い	-2.4	(118)	{6}	-	-	-	-1.62	(104)	{3}	-4.49	(145)	{6}
技能を必要とする	0.14	(39)	{1}	-4.22	(144)	{5}	-3.29	(129)	{5}	-4.2	(143)	{5}
仕事のやり方を自分で決められる	-2.33	(115)	{5}	-0.93	(83)	{1}	-1.58	(101)	{2}	-1.94	(111)	{2}
肉体的にきつい	-0.01	(48)	{3}	-1.72	(107)	{3}	-5.54	(151)	{7}	-1.4	(95)	{1}
精神的なストレスが大きい	0.03	(47)	{2}	-2.56	(119)	{4}	-1.32	(92)	{1}	-3.08	(126)	{3}
人を動かす力が強い	-1.59	(103)	{4}	-1.22	(90)	{2}	-3.72	(136)	{6}	-3.59	(134)	{4}
文化的教養が必要とされる	-7.44	(157)	{8}	-5.66	(153)	{7}	-6.06	(154)	{8}	-6.95	(156)	{8}
平均値	-2.32	(97)		-3.05	(121)		-3.16	(123)		-4.06	(133)	
平均値の順位	16	(16)		18	(18)		19	(19)		20	(20)	

信に結び付く評価基準を表すといつてよいであろう。

このカテゴリー数量は威信に結びつく評価基準であると考えられるが、その威信の評価基準は予想どおり職業名に対応して異なっている。医者の中での威信評価の第一の基準は、カテゴリー数量が0.80である「収入が高い」であり、同じく-0.30である「文化的教養が必要とされる」はそれに比べるとあまり重視されない。一方、ウェイトレスは-1.40である「肉体的にきつい」が威信評価基準として最も重視されているということがわかる。さらに、ウェイトレスについては「肉体的にきつい」(-1.40)が最も威信と結び付く評価基準となるが、医者の最も低い評価基準である「文化的教養が必要とされる」(-0.30)よりは威信と結び付かないということも同時にわかるのである。

また、順位の平均を職業名ごとにとってみると、平均の近さは、その職業名の評価基準のイメージ上での近さを表すと大雑把に言ってよいだろう。平均の高い順に並べていくと、「医者」「小学校の教諭」「中小企業の経営者」「プロスポーツ選手」「服飾デザイナー」「土木・建築の現場監督」「看護婦」「大会社の営業担当社員」「自動車設計技術者」「警察官」「大工」「市役所の課長」「農業」「小売店主」「レストランのコック」「バス運転手」「商店の店員」「中小企業の事務員」「ウェイトレス」となっている。職業名に対応したイメージによれば、この20の職業の社会的距離はこのように並んでいる。

2.3 職業評価基準のパターン

さて、以上の分析では一次元上に並べた場合の社会的距離を測定したが、次に職業名ごとに、威信評価基準として重視されるパターンによって比較を試みたい。表1の小括弧の順位は、すべての数量に対する通し順位であったが、同様に職業名ごとにも、評価基準の順位をつけることができる。職業名ごとに評価基準の順位をつけたのが表1の中括弧内の数字である。たとえば、小学校の教諭は「学歴」「文化的教養」「精神的なストレス」「人を動かす力」「技能」「収入」「仕事のやり方」「肉体的にきつい」の順で威信評価に結び付いていることがわかる。この順序パターンの組み合わせによって、職業の類似性を見ていく。

これを見ると、その順位のパターンには似通った職業名があることに気づく。たとえば、大工と修理工をその順で並べると、大工は「技能」「やり方」「肉体的にきつい」「収入」「人を動かす力」「学歴」「ストレス」「文化的教養」であり、修理工は「技能」「肉体的にきつい」「やり方」「収入」「人を動かす力」「ストレス」「学歴」「文化的教養」である。4つの特性で同じ順位を示しており、他の順位についても大幅な違いはない。このように評価基準の順位パターンはいくつかの職業について類似した傾向がある。

この関連をすべての職業名について確かめるためにケンドールの順位相関係数を出してみた。その結果は、表2である。この表の中で正の相関が5%水準以下で有意であるものが下線強調表示されている。順位相関係数が正で大きいことは、その威信評価基準のパターンが類似していることを表している。

この表の下線強調表示のところを注目して、威信評価基準パターンの類似性を見ていくと5種類の類似したグループがある。「市役所課長・営業社員・小学校教諭」、「小売店主・経営者」、「農業・大工・修理工・コック・現場監督・バス運転手」、「設計技術者・デザイナー」「看護婦・プロスポーツ選手」の5つのグループである。これらのグループの中では、職業威信評定の順位的パターンの類似性が見受けられる。その区分は順に、評価基準の結びつきとして、学歴が高いグループ、やり方を決められるグループ、技能を必要とするが収入が低いグループ、技能を必要とするが収入が高いグループ、技能を必要とするが肉体的にきついグループとなる。職業評定の職業イメージのパターンの類似性に着目するとこれら区分がみられる。しかし、この分析では、職業の各項目評定の距離や数量の大きさが考慮されていず、さらに分析が必要となってくる。

2.4 職業威信評定基準の潜在構造

これらの8つの職業評定項目には、その背後にいくつかの潜在的な評定因子があり、職業評定項目のいくつかは共通の評定因子から成り立っていると考えられる。たとえば、収入の大きさと学歴の高さは、共通の評定因子を持っているのではないかと考える。職業の評定基準がどのような潜在因子によっているのかを調べるために、表1の職業名ごとのカテゴリー数量をもとに因子分析を行い、因

表2 職業条件イメージのケンドール順位相関係数

職種	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1 プロスポーツ選手																			
2 中小企業の事務員	0.14																		
3 医師	0.40	0.47																	
4 大工	0.36	0.07	0.18																
5 中小企業の経営者	-0.07	0.36	-0.04	0.00															
6 レストランのコック	0.21	-0.07	-0.11	<u>0.71</u>	0.00														
7 自動車修理工	0.50	0.07	0.18	<u>0.86</u>	0.00	<u>0.71</u>													
8 市役所の課長	-0.36	0.21	0.11	-0.43	0.29	-0.57	-0.57												
9 服飾デザイナー	0.00	0.00	0.11	0.36	0.07	0.36	0.21	-0.21											
10 警察官	0.21	-0.07	-0.04	-0.14	0.00	-0.14	0.00	0.29	-0.50										
11 大会社営業担当社員	-0.07	0.36	0.11	-0.57	0.29	-0.71	-0.57	<u>0.71</u>	-0.36	0.29									
12 小学校の先生	-0.50	-0.07	-0.04	-0.57	-0.14	-0.57	-0.71	<u>0.57</u>	-0.07	0.00	0.43								
13 看護婦	<u>0.57</u>	0.00	0.25	0.21	-0.50	0.07	0.36	-0.21	-0.29	0.36	0.07	-0.21							
14 農業	0.50	0.21	0.04	<u>0.71</u>	0.29	<u>0.57</u>	<u>0.71</u>	-0.43	0.07	0.00	-0.29	-0.86	0.21						
15 ウェイトレス	0.29	0.14	-0.11	0.36	0.21	0.36	0.50	-0.36	-0.29	0.21	-0.21	-0.50	0.29	0.50					
16 バス運転手	0.50	0.21	0.18	0.43	-0.14	0.43	<u>0.57</u>	-0.29	-0.07	0.14	-0.29	-0.29	0.50	0.29	0.50				
17 小売店主	0.14	0.29	-0.11	0.21	<u>0.64</u>	0.21	0.21	-0.07	0.14	-0.07	0.07	-0.50	-0.29	0.50	0.29	-0.07			
18 自動車設計技術者	0.00	0.14	0.40	0.21	-0.07	-0.07	0.07	0.07	<u>0.57</u>	-0.36	0.07	0.21	0.14	-0.07	-0.29	-0.07	-0.14		
19 土木・建築現場監督	0.21	-0.07	-0.11	<u>0.71</u>	0.14	<u>0.57</u>	<u>0.57</u>	-0.14	0.21	0.14	-0.43	-0.29	0.07	0.43	0.36	0.43	0.21	0.07	

子スコアを測定してみる。20の職業名のうち、欠損値がある商店の店員を除く19の職業名がサンプルとなり、サンプル数は19になる。変数は、8項目の職業評定基準のカテゴリ-数量を用いる。

因子分析の結果は表3のとおりである。3つの因子の累積寄与率が83.4%もあり分散の多くを説明している。かなり適合がよい。3つの因子負荷量のパターンは、表が示すとおり、はっきりと3つに分かれている。

表3 職業の評定基準の因子分析

質問項目	共通性	因子負荷量		
		高地位性	技術性	自立性
学歴が高い	.834	.907	.002	-.109
文化的教養を必要とする	.856	.903	-.134	.153
人を動かす力が強い	.732	.834	.085	.171
精神的なストレスが大きい	.843	.817	-.078	-.412
収入が高い	.867	.802	.135	.454
肉体的にきつい	.808	-.155	.885	-.039
技能を必要とする	.783	.149	.859	.149
仕事のやり方を自分で決められる	.950	.057	.069	.970
固有値		3.7	1.7	1.2
寄与率		46.6	21.7	15.1
累積寄与率		46.6	68.4	83.4

注) 主成分法。バリマックス回転後の因子パターン。

第1因子は、学歴・教養・収入・権威（人を動かす力が強い）・ストレスといった職業の地位の高さを示唆する変数によって構成されており、高地位因子とする。第2因子は、技能や肉体労働と関係する技術的な因子である。「手に職」というイメージに近いと考えられる。第3因子は、職業の自立性を表しているので自立的イメージとする。第3因子は、仕事を自ら決めてやっていくという自営業的なイメージでもある。因子分析の結果、職業評定の基準について、高地位性、技術性、自立性の三つの因子があるということが明らかとなった。

さて、各職業についてこれらの3つの因子スコアを求めて、各職業名ごとにその比較をしてみたい。その因子スコアをグラフ表示したのが図1のレーダー

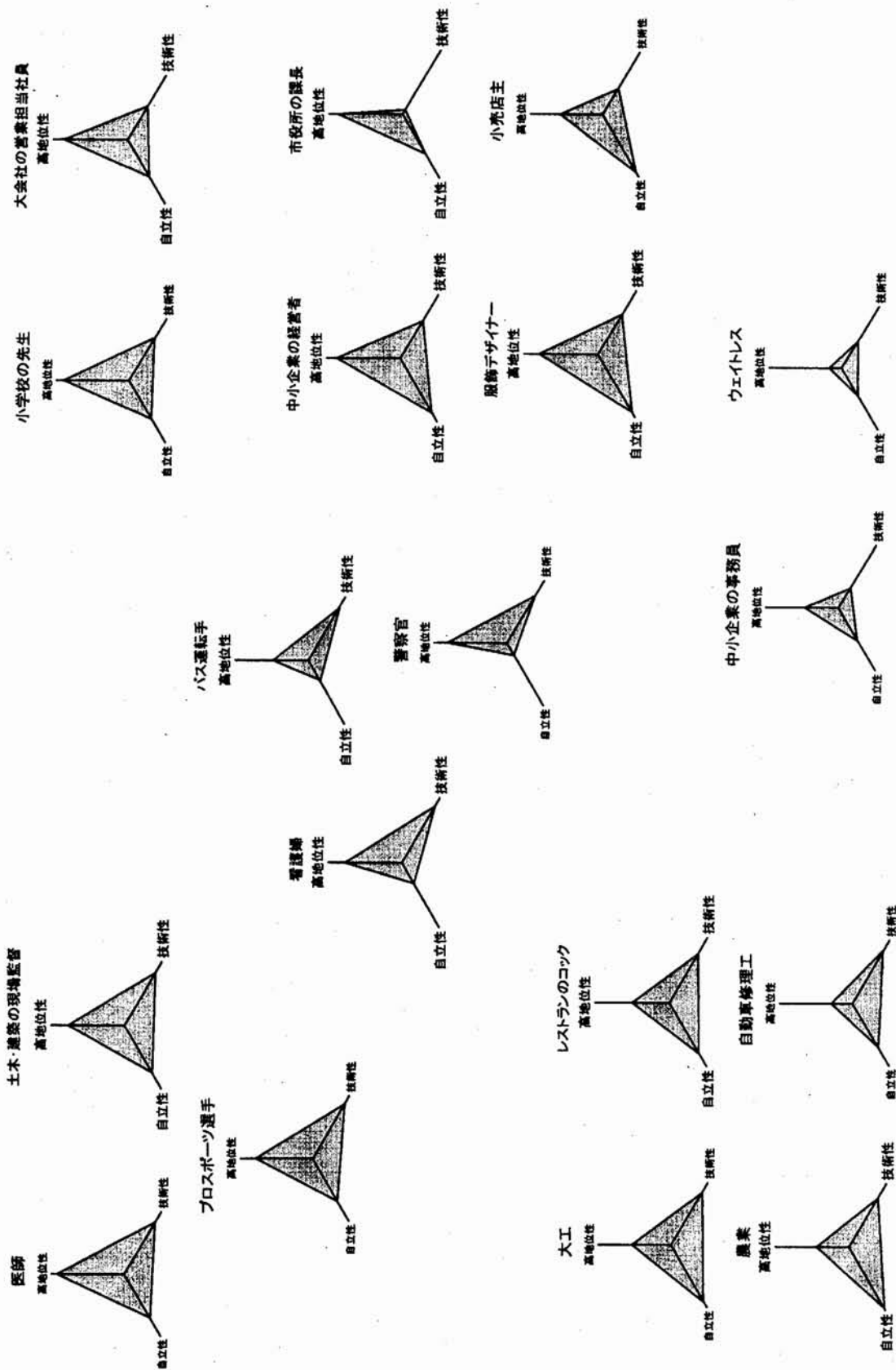


図1 職種別の職業条件イメージ因子スコア

チャートである。

第一に、全ての因子について比較的高いスコアであり、レーダーチャート上でも面積が大きく正三角形に近いのが、医師、土木・建築の現場監督、プロスポーツ選手のグループである。これらの職業は、3つの因子全てについて、威信評価基準が結びついている。

第二に、評定基準として地位は重視されていないが、自立性と技術性が重視されているのが、大工、レストランのコック、農業、自動車修理工のグループである。レーダーチャートでは、縦につぶれた三角形になっているのがそれである。このグループは、一人若しくは少人数で自ら生計を立てて自営しているというイメージである。農業や大工は、実際、それほど自分のやり方で仕事できるわけではないが、自立的であることが威信評価と結びついている。

第三に、他の二つに比べて地位が評定基準として強く重視されているのが、小学校の先生と大会社の営業担当社員のグループである。レーダーチャートでは上に細長い三角形になっている。この二つの職業の高地位性との結びつきを各項目で見ると、先生は文化的教養や精神的ストレスであるが、大会社の社員は収入の高さであるという違いがある。しかし、どちらも学歴が高いということが共通している。

第四は、技術性が主導のグループである。レーダーチャートでは、右側に偏っている三角形である。ここには、看護婦、バス運転手、警察官が入っていて、非自立的であることも特徴である。看護婦は最も技術的イメージが強い。警察官は自立的でないイメージがすべての職業名の中でもっとも強い。

第五は、それとは対称的に非技術的なイメージのグループである。左側に偏っているチャートになっている。このグループには、中小企業の経営者、市役所の課長、服飾デザイナー、小売店主が入っていて、中小規模の管理者というイメージがある。特に市役所課長は19の職業名の中で最も技術的でないイメージを持たれている。市役所課長はもっとも技能と肉体労働が必要でないイメージされているということになる。

第六は、全ての因子についてあまり重視されていないグループであり、小さい三角形になっている。ここには、中小企業の事務員とウェイトレスが入って

いる。ウェイトレスは、最も高地位的イメージが評価に結びついていない。事務員は、最も技術性が評価と結び付いていない。このグループはこの3つの因子以外の他の評価基準を有しているかもしれない。

これだけ見るだけでも、職業の威信評定の基準は、職業名に応じて多様である。この意味からも威信評価は、1つの基準で全ての職業についてなされているわけではなく、職業名に応じた威信基準というものを人々は持っているということが明らかとなった。

また、威信スコアとの関係を見ると19の職業名だけの分析であるが、それぞれの因子スコアと19の職業名の因子スコアの相関を取ってみた。その結果、高地位性の因子スコアのみが威信スコアとの相関が0.81ととても高く、他は非有意であった。19の職業名についてのみの分析であり、この結果は頑健性がないかもしれないが、この結果からは、因子スコアは、その評定基準として高地位性との関連が高いことが明らかとなる。しかし、上記の分析のように、人々の職業評定基準は多様であり、職業名に対応した威信評価基準がある。

3. 結論

本論文は、職業威信スコアの疑問から出発して、職業のイメージをもとに職業の類似性と威信スコアの評定基準を分析してきた。職業威信スコアは、職業の類似性という社会的距離を基に適用が行われなければならないが、それについての分析は少ない。また、職業の威信評定の基準は、職業名に対応して決定されており、全ての職業について1つの尺度で用いられているわけではない。分析によって明らかになったことは、威信評定は、職業名と評価基準のイメージが対となって構成されていることである。従って、威信スコアの評価基準の多様性は、様々な評価基準をもつ多様な人びとがいるためだけでなく、ある人の中でも問われる職業によって多様であるという二重の原因をもつものと考えられる。

また、職業イメージによって、職業の社会的距離が測定されるということ、そして、その評価基準の序列的パターンは、職業ごとに異なっており、その異

なり方によっても職業の類似性にアプローチできることを分析は示した。職業威信スコアは主観的な指標であるので、主観的なイメージによって類似性を測定すべきだという積極的な意味合いもある。

さらに、職業の評価は、高地位性、技術性、自立性という三つの潜在的因子から成り立っている。職業威信スコアは、このうち高地位性との関係が強いと思われるが、人々の威信評価には他にも二つの基準があるということが示された。

第一の評価基準である高地位性は、地位変数として従来から用いられてきた学歴と収入、また、文化資本や権力関係を表す項目で構成されている。これらの変数は社会階層論においてよく用いられてきたものであり、社会的資源の不平等な分配状態、あるいはその関係性を表すものとして重要視されてきた。この因子が職業イメージの潜在的評定基準として抽出されたことの重要性は、社会的資源の不平等な分配状況が人々の主観上においても明確に意識されているということにある。そのため、職業は競争の対象となるし1つの地位達成の目的ともなる。職業威信スコアとこの因子との相関が高いこともこのことを確証づけており、職業威信スコアが社会的地位を表す一つの変数であるということも部分的に基礎付けることでもある。また、それらに加えて心理的要因もこの因子には加えられているおり、新しい地位変数として構築できる可能性を示すものである。

第二の因子である技術性は、マニュアル労働のイメージと技能労働のイメージがひとつになっている。どちらも職業自体の内容についてのイメージである。前者はホワイトカラーとブルーカラーの区分を示しており、後者は専門的技能の有無を表すものとなっている。そのために、この技術性の因子が高い職業には、医者や看護婦といった高度な知識を有する専門職から、バス運転手や自動車修理工などのブルーカラーなども含まれている。従来の職業区分では、この二つのカテゴリーは、専門職と熟練肉体労働者のように区分されて用いられてきたが、人びとの職業イメージ上では、1つの基準としてまとまった評価を受けている。街の職人からプロスポーツ選手まで、技能を使い肉体的な労働を行っている職業は、人びとのイメージ上ではあるがひとつの分類区分として成

り立っている。

第三の因子は、職業的な自立性を示す。この職業的自立性（occupational self-direction⁽⁵⁾）は、職業条件の研究としてKohnらによって実証分析されている（Kohn and Schooler, 1983）。自立性が高いとは、その仕事の管理が厳しくなく、単純作業でないことを示す。単純作業でないことは、ルーチンワーク性が低く、複雑性が高い仕事であることを示す。この研究に沿えば、仕事のやり方を自分で決められるということは、このようなことを示すと考えられる。職業的な条件である職業的自立性は人びとの職業イメージ上での1つの評定基準となっている。

これらの3つの評定基準を人びとの職業イメージ上での職業分類区分と考えれば、移動研究のような職業分類に依存する研究にも応用可能である。たとえば、Wright（1997）は階級浸透性という概念で、職業の移動を分析している。Wrightは、マルクス主義的な所有区分、生産における支配関係を示す権威区分、知識や技能の「技能レント」関係を表す技能区分の三つの職業流動性を研究している。この区分を用いて、世代間移動・交際・家族関係の階級浸透性を研究している。本論の主観的なイメージ上での区分、高地位性・技能性・自立性もまた職業区分を表すと考えれば、同様な分析が可能である。その分類の試みとコード化は付録にある。また、職業に対応付けられた評定基準の分析は、職業威信がこれら3つの因子の統合的な指標であることを示したので、3つの評定基準に基づいた威信スコアの構築が求められるだろう。本論の分析の結果は、継続的に研究する課題を多く有している。

注

- 1) 「権力の大きさ」は1975年にはなく1995年から加わった。他は同じである。
- 2) もう1つは「生まれ変わったらやってみたい」であり、職業的なイメージとしては疑問があるので分析から除いた。
- 3) 実際には欠損値があるので、サンプル数はこれよりも少ない。
- 4) この数量化Ⅲ類の分析は、山本嘉一郎氏（光華女子大学）のマトリックス版数量化理論（V1.0）を使用した。

5) 自己指令性と訳される場合もある。

文献

1995年SSM調査委員会. 1995. 『1995年SSM調査コードブック』.

1995年SSM調査委員会. 1995. 『SSM産業分類・職業分類(95年版)』.

1995年SSM全国調査・職業威信班、盛山和夫、原純輔. 1998. 「1995年版職業威信スコア表」都築一治 編『1995年SSM調査シリーズ5 職業評価の構造と職業威信スコア』231-236.

池田正敏. 1973. 「職業評価と階級意識」. 安田三郎 編. 『現代日本の階層意識』:pp.31-58. 有斐閣.

Kohn, Melvin L. and Carmi Schooler. 1983. *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification.*

直井 優. 1979. 「職業的地位尺度の構成」. 富永健一 編. 『日本の階層構造』434-472.

岡本英雄・原純輔. 1979. 「職業の魅力評価の分析」. 富永健一 編. 『日本の階層構造』:pp. 421-433. 東京大学出版会.

富永健一. 1979. 「1975年SSM調査票」. 『日本の階層構造』.

都築一治. 1998. 「職業評定のモデルと職業威信スコア」. 都築一治 編『1995年SSM調査シリーズ5 職業評価の構造と職業威信スコア』69-86.

Wright, Erik O. 1997. *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis.*

付記

1995年SSM調査のデータ使用および本論文の発表に関して、1995年SSM調査委員会の許可を得た。

付録 職業条件イメージによる職業分類対応表

本論で職業条件のイメージは、高地位性、技術性、自立性の三つの因子があることが明らかとなった。分析では20の職業名についてのみの分析であったが、因子スコアの正負に着目して、他の職業にも適用させた。表Aのように、20の職業名を代表として捉え、3つの因子スコアに基づいて、プラスかマイナスで2分類した。結果として $2^3=8$ 個の分類ができる。表のそれぞれのセルの左側が20の職業名であり、右側にそれが代表となる職業カテゴリーを記した。

表Bには、それぞれの因子についてプラスである職業分類に1、マイナスである職業分類に0をつけている。職業分類コードは1995年SSM調査のコードを用いた。事務員については、大規模と小規模の区分を設ける。従業員の数が1000人以上の場合を大規模として、それ以下を小規模とした。

表 A 職業条件イメージの潜在因子による職業の分類

		高地位性 (+)			
		技術性 (+)		技術性 (-)	
		代表職種	職業カテゴリー	代表職種	職業カテゴリー
自立性 (+)		医師 プロスポーツ選手 自動車設計技術者 土木・建築の現場監督	技能的専門職	中小企業の経営者 服飾デザイナー	経営管理職 知的専門職 芸術的専門職 議員
		小学校の先生 看護婦 警察官	教諭 保険・医療・サービス専門職 保安的職業	市役所の課長 大企業の営業担当社員	公務員 大企業ホワイトカラー
自立性 (-)		大工 レストランのシェフ 自動車修理工 農業	熟練ブルーカラー 農業	小売店主	販売的職業
		バス運転手	半非熟練ブルーカラー	中小企業の事務員 ウェイトレス	中小企業ホワイトカラー 社交接客職

表 B SSM 職業分類コードと職業条件イメージによる分類項目 (その1)

コード	職業分類名	高地位	技術	自立
501	自然科学系研究者	1	0	1
502	人文科学系研究者	1	0	1
503	機械・電気・科学技術者	1	1	1
504	建築・土木技術者	1	1	1
505	農林技術者	1	1	1
506	情報処理技術者	1	1	1
507	その他技師・技術者	1	1	1
508	医師	1	1	1
509	歯科医師	1	1	1
510	薬剤師	1	1	1
511	助産婦	1	1	0
512	保健婦	1	1	0
513	栄養士	1	1	0
514	看護婦、看護師	1	1	0
515	按摩・鍼灸師、柔道整復師	1	1	0
516	その他保健医療従事者	1	1	0
517	裁判官、検察官、弁護士	1	0	1
518	その他法務従事者	1	0	1
519	公認会計士、税理士	1	0	1
520	幼稚園教員	1	1	0
521	小学校教員	1	1	0
522	中学校教員	1	1	0
523	高等学校教員	1	1	0
524	大学教員	1	0	1
525	盲・ろう・養護学校教員	1	1	0
526	その他教員	1	1	0
527	宗教家	1	0	1
528	文芸家、著述家	1	0	1
529	記者、編集者	1	0	1
530	彫刻家、画家、工芸美術家	1	0	1
531	デザイナー	1	0	1
532	写真師、カメラマン	1	0	1
533	音楽家 (除個人教授)	1	0	1
534	俳優、舞踏家、園芸家 (除個人教授)	1	0	1
535	職業スポーツ家 (除個人教授)	1	1	1
536	獣医師	1	1	1
537	保母、保父	1	1	0
538	社会福祉事業専門職員	1	1	0
539	個人教師	1	1	0
540	不動産鑑定士	1	0	1
541	経営コンサルタント	1	0	1
542	アナウンサー (ラジオ・テレビ)	1	0	1
543	図書館司書	1	0	1
544	その他専門・技術的職業従事者	1	0	1
545	管理的公務員	1	0	0
546	国会議員	1	0	1
547	地方議員	1	0	1
548	会社役員	1	0	1
549	その他法人・団体役員	1	0	1
550	会社・団体等管理職員	1	0	0
551	駅長、区長	1	0	0
552	郵便局長、電報・電話局長	1	0	0
553	その他の管理的職業従事者	1	0	0
554	(大規模) 総務・企画事務員	1	0	0
554	(小規模) 総務・企画事務員	0	0	0

表 B SSM 職業分類コードと職業条件イメージによる分類項目 (その2)

コード	職業分類名	高地位	技術	自立
555	(大規模) 受付・案内事務員	1	0	0
555	(小規模) 受付・案内事務員	0	0	0
556	(大規模) 出荷・受荷事務員	1	0	0
556	(小規模) 出荷・受荷事務員	0	0	0
557	(大規模) 営業・販売事務員	1	0	0
557	(小規模) 営業・販売事務員	0	0	0
558	(大規模) その他一般事務員	1	0	0
558	(小規模) その他一般事務員	0	0	0
559	(大規模) 会計事務員	1	0	0
559	(小規模) 会計事務員	0	0	0
560	(大規模) 郵便・通信事務員	1	0	0
560	(小規模) 郵便・通信事務員	0	0	0
561	(大規模) 集金人	1	0	0
561	(小規模) 集金人	0	0	0
562	(大規模) その他外務事務従事者	1	0	0
562	(小規模) その他外務事務従事者	0	0	0
563	(大規模) 運輸事務員	1	0	0
563	(小規模) 運輸事務員	0	0	0
564	(大規模) 速記者、タイピスト、キーバンチャー	1	0	0
564	(小規模) 速記者、タイピスト、キーバンチャー	0	0	0
565	(大規模) 電子計算機等操作員	1	0	0
565	(小規模) 電子計算機等操作員	0	0	0
566	小売店主	0	0	1
567	卸売店主	0	0	1
568	飲食店主	0	0	1
569	販売店員	0	0	1
570	行商人、呼売人、露天商	0	0	1
571	再生資源卸売人・回収人	0	0	1
572	商品仲立人	0	0	1
573	外交員 (除保険、不動産)	0	0	1
574	保険代理人・外交員	0	0	1
575	不動産仲買人・売買人	0	0	1
576	質屋店主・店員	0	0	1
577	その他販売類似職業従事者	0	0	1
578	女中、家政婦、家事サービス職業従事者	0	0	0
579	理容師、美容師	0	1	1
580	クリーニング職、洗張職	0	1	0
581	料理人	0	1	1
582	バーテンダー	0	0	0
583	給仕係	0	0	0
584	スチュワーデス、スチュワード	1	1	0
585	接客社交係	0	0	0
586	娯楽場等の接客員	0	0	0
587	旅行・観光案内人	0	0	0
588	その他個人サービス職業従事者	0	0	1
589	旅館主人・番頭、ホテル支配人	0	0	1
590	下宿・アパート 管理人、舎監、寮母	0	0	0
591	ファッションモデル	0	0	0
592	その他サービス職業従事者	0	1	0
593	自衛官	1	1	0
594	警察官、海上保安官、鉄道公安員	1	1	0
595	消防員	1	1	0
596	看守、守衛、監視人	1	1	0
597	その他保安職業従事者	1	1	0
598	旧職業軍人	1	1	0

表 B SSM 職業分類コードと職業条件イメージによる分類項目 (その3)

コード	職業分類名	高地位	技術	自立
599	農耕・養蚕作業	0	1	1
600	植木職・造園師	0	1	1
601	畜産作業	0	1	1
602	林業作業	0	1	1
603	その他農林業作業	0	1	1
604	漁業作業	0	1	1
605	漁船船長・航海士・機関長・機関士	0	1	1
606	電車・機関車運転士	0	1	0
607	自動車運転者	0	1	0
608	船長・航海士(除漁船)、水先人	1	0	0
609	船舶機関長・機関士(除漁船)	1	1	1
610	航空機操縦士、航空士、航空機関士	1	1	1
611	車掌	0	1	0
612	鉄道員	0	1	0
613	船員	0	1	0
614	その他運輸従事者	0	1	0
615	無線通信士、無線技術士	1	1	1
616	(大規模)有線通信士	1	0	0
616	(小規模)有線通信士	0	0	0
617	(大規模)電話交換手	1	0	0
617	(小規模)電話交換手	0	0	0
618	(大規模)郵便・電報外務員	1	0	0
618	(小規模)郵便・電報外務員	0	0	0
619	(大規模)その他通信従事者	1	0	0
619	(小規模)その他通信従事者	0	0	0
620	採鉱員、採炭員	0	1	0
621	石切出作業	0	1	0
622	その他の採掘作業	0	1	0
623	陶磁器工、枝付作業	0	1	1
624	石工	0	1	1
625	ガラス・セメント製品製造作業	0	1	0
626	その他窯業・土石製品製造作業	0	1	1
627	精銲工、鉄鋼工、精錬工	0	1	0
628	鋳物工、鋳造工	0	1	1
629	化学製品製造作業	0	1	0
630	金属工作機械工、メッキ工、金属加工作業	0	1	0
631	鉄工、板金工	0	1	1
632	金属溶接工	0	1	0
633	一般機械組立工・修理工	0	1	1
634	電気機械器具組立工・修理工	0	1	0
635	自動車組立工・整備工	0	1	1
636	鉄道車両組立工・整備工	0	1	1
637	船舶ぎ装工(他に分類されぬ)	0	1	1
638	航空機組立工・整備工	0	1	1
639	自転車組立工・修理工	0	1	1
640	その他輸送機械組立・修理工	0	1	1
641	時計組立工・修理工	0	1	1
642	光学機械・精密機械器具組立作業	0	1	1
643	精穀工、製粉工	0	1	1
644	パン・菓子・めん類・豆腐製造工	0	1	1
645	味噌醤油缶詰乳製品製造工、飲食品製造作業	0	1	0
646	たばこ製造工	0	1	0
647	酒類製造工	0	1	1
648	製糸作業	0	1	0
649	織布工、紡織作業	0	1	0

表 B SSM 職業分類コードと職業条件イメージによる分類項目 (その 4)

コード	職業分類名	高地位	技術	自立
650	漂白工、染色工	0	1	0
651	洋服・和服仕立職	0	1	1
652	縫製工、裁断工	0	1	0
653	製材工、木工	0	1	0
654	指物職、家具職、建具職	0	1	1
655	船大工	0	1	1
656	おけ職、木・竹・草・つる製品製造作業	0	1	1
657	製紙工、紙器製造工、パルプ・紙・紙製品製造業者	0	1	0
658	印刷・製本作業	0	1	1
659	ゴム・プラスチック製品製造業者	0	1	0
660	靴製造工・修理工、皮・皮製品製造業者	0	1	1
661	塗装工、画工、看板工	0	1	1
662	漆塗師、まき絵師	0	1	1
663	表具師、内張工	0	1	1
664	和がさ・提灯・団扇職	0	1	1
665	貴金属・宝石・甲・角等細工工	0	1	1
666	印判師	0	1	1
667	洋傘組立工	0	1	0
668	かばん・袋物製造工	0	1	1
669	がん具製造工	0	1	0
670	製図工、現図工	0	1	1
671	映写技師	0	1	1
672	その他技能工・生産工程作業	0	1	0
673	汽かん士、汽かん火夫	0	1	1
674	起重機・建設機械運転作業	0	1	1
675	その他の定置機関運転作業	0	1	1
676	発電員、変電員	0	1	0
677	電気工事・電話工事作業	0	1	1
678	土木・建設請負師	0	1	1
679	大工、左官、とび職	0	1	1
680	れんが積み工、配管工	0	1	1
681	畳職	0	1	1
682	土工、道路工夫	0	1	0
683	鉄道線路工夫	0	1	0
684	現場監督、その他建設作業	0	1	1
685	倉庫夫、仲仕	0	1	0
686	運搬労務者	0	1	0
687	清掃員	0	1	0
688	その他労務作業	0	1	0
689	分類不能の職業	-	-	-