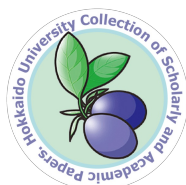




HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	教育と職業達成・エスニシティの影響力[翻訳]
Author(s)	佐藤, 政司; 古久保, さくら
Citation	北海道大學教育學部紀要, 78, 275-299
Issue Date	1999-06
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/29591
Type	departmental bulletin paper
File Information	78_P275-299.pdf



教育と職業達成：エスニシティの影響力 [翻訳]

佐藤 政司・古久保 さくら

Education and Occupational Attainments : The Impact of Ethnic Origins

Masashi SATO ・ Sakura FURUKUBO

【翻訳にあたって】

本稿は、Anthony Heath と Dorren McMahon による 'Education and Occupational Attainments : The Impact of Ethnic Origins' の全訳である。本論文は、イギリス国立統計局から出ている『1991年センサスにおけるエスニシティ 第4巻 英国内エスニックマイノリティグループにおける雇用、教育、住宅供給』に初出されたもので、その後 A. H. Halsey, Hugh Lauder, Phillip Brown, and Amy Stuart Wells (eds.) *Education : Culture, Economy, and Society* (Oxford/Newyork, Oxford University Press) に再録されている。本稿は *Education : Culture, Economy, and Society* に掲載された論文を基に翻訳しているが、再録にあたって註が欠落していたので、註は初出論文から翻訳している。『1991年センサスにおけるエスニシティ』は全4巻で、40人の研究者が1991年センサスのエスニックグループのデータをもとに研究した成果である。第1巻『エスニックマイノリティ集団における民主主義的特徴』、第2巻『英国におけるエスニックマイノリティ集団』、第3巻『イギリスにおける社会的地勢とエスニシティ』につづいて本論文の所収されている『英国内エスニックマイノリティグループにおける雇用、教育、住宅供給』が出版されている。

本論文内でも言及されているが、1991年センサスは、エスニックグループについての設問が初めて導入されたセンサスであり、このセンサスの結果をもって初めて全国規模でのエスニックマイノリティグループの動向が明らかにされ得るという画期的なセンサスであった。1991年段階の英国におけるエスニックマイノリティグループの大きさについては、同センサスによれば、3,015,051人、総人口の5.5%となっている。この5.5%という数値はあまり大きくないように思われるかもしれないが、1961年段階で総人口の約1%にすぎなかったことを考えると、その増加スピードは著しい。

ここでのマジョリティとは、(設問 (p. 296参照) に) 白人と答えた人々であり、その中にアイルランド系白人やギリシャ系白人、トルコ系白人が含まれている。その割合は他国を出自にもつすべての白人をあわせても全人口の0.1%強であり、イギリスにおける主要なエスニックマイノリティとは、有色人のグループであるといえる。5.5%の有色人マイノリティの内訳は、カリブ系黒人が0.9%、アフリカ系黒人が0.4%、その他の黒人が0.3%、インド人が1.5%、パキスタン人が0.9%、バングラディシュ人が0.3%、中国人が0.3%、その他のアジア系が0.4%となっている。

本論文では著者たちが提出する概念として「エスニックペナルティ」という新しい概念が登場している。本論文では、このエスニックペナルティが世代を越えて温存されていることが明らかにされているのだが、この知見は、教育のもつ職業達成に対する影響力について従来あった肯定

的なみかた、すなわち、教育達成が職業達成を規定しているのだから、社会的平等を獲得するためには教育の平等が最重要課題なのであるという理解に対して、全面的ではないにしろある種の反論となっている。同等な教育達成にもかかわらず平等な職業達成が実現しない要因により注意深く着目する必要性は高まっていると思われる。

また、本論文ではジェンダーの問題へも着目しているが、女性に関する記述は男性に対する記述に対してアンバランスなほど少なく、男性との違いだけが強調される結果となっているのは惜しまれる。ジェンダーの問題とはもちろん、女性だけの問題ではない。女性と男性という二項対立的な社会的性差の存在が社会的現象にいかなる影響力を与えているのかという問題であろう。その意味では、この論文において、男性の場合と女性の場合との比較検討がなされているだけで終わっているのは物足りないと思われる。ただし、フェミニズムという視点から言えば、各エスニシティによって女性の職業達成をめぐる状況に差があること明らかにされ、まだ世代間の差異に目くばりがされることにより「女性」という範疇が決して一枚岩的なものではないことが明確になったことは、フェミニズム理論の理論的前進のためにも必要なことであったと評価できよう。

本論文の末尾で、著者たちは、エスニックペナルティを差別と文化の織りなすものとして理解できるものと描いているが、おそらくそこでの「文化」とはマイノリティグループが差別を経験する中で行う抵抗やあるいは差別的状況に対する応用の形態を含むものであり、その意味では「差別」と「文化」をまったく異なる要素として二項対立的に捉えるべきではないだろう。「文化」とは、各民族に固定し変化しないものというよりも、たとえば差別抑圧への実際の抵抗の形態としてのグループごとに異なる戦略をも含んだ概念であり、変容可能性を併せ持つものと考えられる。

センサスという大量データを用いながら、エスニックマイノリティグループのこうむっている不利益を、個別のグループごとの差違に留意しながら明らかにしている本論文は、人種差別という通り一遍の平板な理解とは隔絶した個々のエスニックグループの多様性に果敢にアプローチしているという点で画期的なものと思われるが、個々のエスニックグループへの「差別」とエスニックグループ内部での「文化」との具体的な絡まりのあり方については、本稿では語られてはいない。この問題については、『英国におけるエスニックマイノリティグループの雇用、教育、住宅供給』の序文にもあるように、おそらくよりインテンシブな調査による実証が必要となると考えられる。

なお、本翻訳は、佐藤がまず下訳を行い、それをを用いながら教育社会学の大学院ゼミで内容検討を行ったのち、最終的に古久保が監訳した。また、「翻訳にあたって」は、共訳者同士の議論の後、古久保が執筆している。ゼミにおいて教官・院生のみなさんから多くの示唆をいただいたことを感謝する次第である。

教育と職業達成：エスニシティの影響力

は じ め に

本稿の主な目的は、今日の英国における様々なエスニックグループの階級のありようを素描し、それぞれのありようが教育資格のレベルの違いによってどの程度説明されうるのかを明らかにす

ることである。一般的に、英国では学歴の獲得が人々にとって階級構造のより高い地位へ到達するための主要な方法の一つであることが明らかにされている（ヒース他1992）が、われわれの興味は、エスニックグループは同等の学歴をもったイギリス生まれの白人と同じ階級地位に達するのかということにある。例えば、バングラディッシュ人やパキスタン人は一般的に、他のエスニックグループと比べて（特に英国生まれの白人と比べると）、多少不利な階級位置にいることを、我々は明らかにするつもりである。しかしこのことは、彼らの学歴が他のエスニックグループよりも低いということで説明されるのであろうか。たとえば、学位をもっているバングラディッシュ人もしくはパキスタン人は、学位をもつ白人とだいたい同等の職業レベルに到達しているのだろうか（註1）。

イギリス生まれの白人と全く同じ資格を持っているエスニックマイノリティグループの人々が、労働市場において差別にさらされたり、イギリス生まれの白人たちより低い職業レベルに到達してしまうような不利益を被っていることは、たびたび示唆されている。したがって、かれらは労働市場において何らかの「エスニックペナルティ」を負っているのであろう。われわれが「エスニックペナルティ」という表現を用いるのは、あるエスニックグループを、同等の資格をもつ白人と同じようには労働市場においてうまくいかにようにさせる障害の原因のすべてに言及するためである。換言すれば、差別はおそらく「エスニックペナルティ」の主要な構成要素ではあるだろうが、われわれは差別という概念よりもより広い概念を用いるのである。ここでわれわれは、センサスから得やすいような統計的データでは、不利益を生む他の原因と差別を区別できないことに注意するべきである。

これまで英国ではこの問題に関する調査はほとんど行われてこなかった。多くの研究が白人と黒人の全般的な比較に専念してきた（メイヒューとローズウェル1978、マックブとサクラボロス1980、ステュワート1982、ヒースとリッジ1983、ブレナンとマッギーバー1987）。概してこれらの研究は、同等の資格をもつ白人と職を競う際に、エスニックマイノリティグループが「エスニックペナルティ」を負っていることを明らかにしてきた。このような研究によれば、ある教育レベルの黒人は同じ資格をもつ白人と比べて職業的達成が低い傾向にある。

しかしながら、注意すべきこととして、別の研究においては、文化的に異なるエスニックグループ間に差異を認めることが重要であることが示されているのである。これらの研究は、たとえばインド人男性とバングラディッシュ人男性の間に、教育達成において無視できない差異があることを明らかにした（プレウイス1988、ブレナンとマッギーバー1990、モドッド1991、ドレイとグレイとサイム1992、チェンとヒース1993、ジョーンズ1993）。これらの研究は、エスニックグループの教育と職業を考察するにあたり、このような差異について留意する必要があることを示唆している。

だが、これまでの研究では主としてわれわれが「第一世代」と名づけた人々に焦点を当てている。かれらはエスニックマイノリティグループに属する人々であり、海外で生まれ、その後英国に移住してきた人々である。彼らの多くは、英国に来る前に教育を終了しているだろうし、雇用主が海外の資格を英国での資格と同様に高くは見なさないであろうことはよく主張されてきた。どんなエスニックグループの移住者も（もしも彼らがより村落的社会からやってきた場合は特に）、社会的接触が不足しており、また英国の労働市場がどのように機能しているのかという知識が欠如しているゆえに、英国生まれの人々より大きな困難があるということもまた議論されている。これらの非教育的資源は社会の中でより特権的な地位を確保する際に重要であり、それら

の欠如は移住者にさらなるハンディキャップを与えるだろう（ヒースとリッジ1983）。

英国で生まれ育ち英国の資格をもつ、おそらくは英国労働市場をより熟知している「第二世代」の経験は、それゆえ特に興味深い。1991年センサスはこの国で生まれたエスニックマイノリティの経験を考察するチャンスを与えている。一つにはサンプルが少なかったことがあり、もう一つには英国への大量移住が1950年代と60年代に行われたので、調査が行われた時期に「第二世代」はほとんど労働市場に参入していなかったこともあって、これまでの調査は、「第二世代」の動向をうまく考察できなかったのである。それゆえ、われわれの分析は、海外で生まれたエスニックグループの人々、すなわち「第一世代」と、英国で生まれた人々である「第二世代」の人々の両方へ注意を向けている。

1. 社会階級の区分方法

この論文におけるわれわれの主要な関心は、エスニックマイノリティグループの階級位置にある。社会階級を扱う方法は多種多様あるが、われわれが選んだのは、エスニックグループを研究するのに特にふさわしいと信じる方法である。すなわちジョン・ゴールドソープによって考案された（1980）、雇用条件によって階級を区別する体系である。概括的に言えば、この体系は3つの主要な集団に区別される。

1 サラリーマン階級（もしくはゴールドソープの言うところの「サービス階級」）：これは経営者や管理職、専門職のような有給の被雇用者から構成されており、概してかれらは比較的安定した雇用、昇級制度、（企業年金のような）各種のフリンジ・ベネフィットや、かなりの程度での昇級のチャンスに恵まれている。

2 中産階級：これは小規模雇用主や自営業主から構成されている。彼らの置かれている労働条件とは、市場の力に直接的にさらされているということを意味する。それゆえかれらはサラリーマン階級の構成員より、とりわけ収入のレベルについて一層不安定なのである。

3 労働者階級：製造業、サービス業、農業の一般的賃金労働者より構成される。彼ら労働者は被雇用者であるが、サラリーマン階級のような安定、昇級、昇進の見込みはない。概してかれらは失業の危険性が高く、フリンジ・ベネフィットをほとんど手にできない。

ゴールドソープはこれらの大きな階級概念の内部をさらに細かく細分化した。彼は上級と下級のサラリーマン階級を区別し、熟練と半熟練労働者階級を区別した。また、いくつかの点でサラリーマン階級との境界にあるルーティンワークに従事する非肉体労働者階級を区別し、真の労働者階級との境界にある親方と技能者による階級を区分した。われわれは、数として少なかったので、親方と技能者という階級を熟練労働者階級に併合している。一方、実際の興味ゆえ、われわれはゴールドソープの階級体系に、失業者というカテゴリーを付け加えた。

すなわち、われわれはこの章において次に述べる7つの階級を区分している（ローマ数字はゴールドソープのオリジナルの階級体系でありアラビア数字はこの章で用いられる階級体系である）。

I 上級サラリーマン階級（1）

II 下級サラリーマン階級（2）

III ルーティンワークに従事する非肉体労働者階級（3）

IV 中産階級（4）

V, VI 親方と熟練労働者の階級（5）

VII 半熟練・非熟練労働者階級（6）

U 失業者（7）

エスニックマイノリティグループの観点からすれば、われわれの興味は、失業状態もしくは半熟練・非熟練労働者階級という相対的に不利であり乏しい賃金しか払われない労働を、どのくらいの人々がうまく回避しているのかにある。われわれはどれくらいの人々が中産階級に参入しているのかに興味を持っている。中産階級は、エスニックマイノリティグループの人々によって、失業状態もしくは地位の低い肉体労働を避ける方法として、ひんばんに用いられてきたのである（スリンバサン1993）。また、どのくらいの人々がサラリーマン階級という、安定し相対的に有利な地位に達するのかに興味を持っている。

2. エスニックグループごとの階級分布

まず、1991年時点のエスニックマイノリティグループの階級的地位を記そう。表1は21歳から64歳までの第一世代男性の階級位置を示している。

われわれは経済活動を行っている人々、すなわち働いているか積極的に職を探している人々に限定して、センサスによって取り扱われている主要なエスニックグループの人々の経験を、アイルランド系白人、すなわちアイルランド共和国で生まれ、自らを白人と認識している人々の経験と比較している。第一世代の表では自分の生まれた国から英国への移住を経験したすべての人々の階級位置を比較している。前述したように、移住は混乱を引き起こしたかもしれないし、それゆえ英国で生まれ育った人々と同様には暮らしていないと予想されるかもしれない。そこで、比較対照としてアイルランド系白人を考察対象に含めることによって、第一世代エスニックマイノリティグループの盛衰と、自らも移住という混乱を経験した白人グループの人々の盛衰とを比較することができる。

第一世代男性を考察すると、エスニックマイノリティグループ間にも、グループ内部にも様々な差異があることが分かる。最も「成功した」グループは中国人とその他（アジア系）である。かれらは他グループよりもサラリーマン階級の経営的職業や専門的職業に就きやすい。その次はアフリカ系黒人とインド人であり、アイルランド系白人やその他の黒人がその次につづく。カリブ系黒人、パキスタン人、バングラディッシュ人はサラリーマン階級への進出に関し大幅に後れをとっているのである。インド人男性とパキスタン人男性は中産階級（階級IV）に比較的集中しており、それは自営業に就くという伝統や、仕出し業のようなある種の職業領域における彼らの位置を反映している。見て分かるように、中産階級への相対的集中は、二つのグループのみに見られるというわけではなく、第一世代の中国人男性においても際立っている。かれらの29パーセントが中産階級なのである。

それゆえ第一世代中国人は労働者階級にほとんど残っておらず、全体の23パーセントに過ぎない。しかしながらこのうちほとんどが半熟練、非熟練肉体労働に従事していることには注意するべきである。その反対に、カリブ系黒人男性の55パーセントが労働者階級であり、彼らカリブ系黒人男性は熟練肉体労働と半熟練・非熟練肉体労働の両方にかなり均等に従事している。

最後に失業に目を向けると、第一世代男性のアフリカ系黒人、パキスタン人、バングラディッシュ

人は、30パーセントかそれ以上の失業率であり、不利益を被っている。半熟練と非熟練肉体労働の高い割合を考えれば、第一世代バングラディッシュ人が最も不利なグループであるといえる。失業率と半熟練・非熟練労働従事率を組み合わせるならば、71パーセントのバングラディッシュ人が「不利な地位」とわれわれが名づけたところにいるのである。ほかのグループはこれに遠く及ばない。アフリカ系黒人で51パーセント、カリブ系黒人で49パーセント、パキスタン人で48パーセントという数字であり、かれらはバングラディッシュ人と同じくらい不利というわけではない。

つまり、第一世代の男性についての一般的な状況とは、それぞれのグループにおいて、経済的成功全体に関して重要な差異があるということである。アジア人、中国人、インド人のようなほかのグループは、最も有利なグループであり、アイルランド系白人やアフリカ系黒人、その他の黒人グループがつづく。カリブ系黒人やパキスタン人は比較的不利な立場にあるが、最も不利なのはバングラディッシュ人なのであった。

彼らの成功を国内で生まれた白人のそれと比較することも興味深い。すると、中国人、インド人、その他のグループ（アジア人）という最も有利な3つのエスニックマイノリティグループは、サラリーマン階級の割合が幾分高く、失業率や半熟練・不熟練労働の割合はほとんど同じであり、国内で生まれた白人に実際のところ勝っていることが分かるのである。アイルランド系白人を含めた他のすべてのグループは国内生まれの白人よりも有利ではない。これまでに移民労働者については以下のような議論があった。

通常、移民労働者は生来その土地にいる労働者に拒絶された仕事に雇われる。常雇のうちホワイトカラーや熟練労働の分野にたいていあるようなより高賃金でより快適な仕事へ転職する機会に関し、移民受け入れ国の国民は有利である。移民労働者は他の人たちが放棄した仕事に取り残されてきた。概してそれらの仕事は低賃金で労働条件が悪く、安定性に乏しく、社会的地位としても劣っている（キャッスルとコサック1985：112）

このような説明はバングラディッシュ人にぴったり当てはまるように見えるし、バングラディッシュ人はセンサスで区分されている様々なエスニックマイノリティグループのうち英国に一番最近やってきたというのもおそらく妥当である。しかし、このような説明は、中国人やインド人、カリブ系黒人といったマイノリティグループについては、移民したての頃はもっと当てはまっていたかもしれないが、1991年においては当てはまるわけではない。

しかしながら、このような一面的な比較の限界を知ることは重要である。中国人のようなグループは、国内生まれの白人と平均すれば同程度に階級達成をするのだが、それにもかかわらずそのありようは非常に異なっている。これまで見てきたように、1991年において中国人は中産階級に相対的に集中しており、熟練労働従事者はほとんどおらず、これは国内で生まれた白人の階級のありようと非常に異なっている。また、アフリカ系黒人のありようは平均的には国内で生まれた白人に類似しているが、国内生まれの白人よりも際だって分極化しているのである。

階級構成の相対的な差異の測定に便利で手近な尺度は非類似指数である。この指数は、英国生まれの白人の階級構成に一致するような階級構成にするために階級地位を変化しなくてはならない人々の割合を示す。表2から分かるように、第一世代の男性の中でインド人とアイルランド系白人のグループは、英国生まれの白人の階級構成と最も類似しており、非類似指数はそれぞれ13と14である。バングラディッシュ人は指数45で、最も異なっている。しかし中国人（29）、パキス

タン人 (29) カリブ系黒人 (29)、アフリカ系黒人 (27) も、英国生まれの白人の階級構成とはかなり異なっている。

次に第一世代の女性についてみれば、男性のパターンとは全体的にいくらか異なっていることをみる。よく知られているように、女性は男性よりも下級サラリーマン階級やルーティンワークに従事する非肉体的労働者階級、半熟練・非熟練肉体労働者階級に、より一層集中している。逆に女性は上級サラリーマン階級や中産階級、熟練労働者階級には登場しない傾向がある一方、男性よりも幾分低い失業率を示す傾向がある。

表3は、このような性別パターンがすべてのエスニックグループにほとんど例外なく当てはまることを示している。たとえばアイルランド生まれの白人女性は第一世代のインド人男性以上に下級サラリーマン階級やルーティンワークに従事する非肉体的労働者階級、半熟練・非熟練肉体労働者階級に見受けられる傾向がある。換言すればそれぞれのエスニックマイノリティグループ内部において、白人イギリス人についての従来の調査によってよく知られているような、一種のジェンダーによる差別が存在するのである。(これに関して顕著な例外は、バングラディッシュ人女性であるが、経済活動を行っている第一世代のバングラディッシュ人女性が非常に少数なので、いかなる結論づけも危険である。)

このような総体的なジェンダー差を別にすれば、むしろ女性の階級構成は男性についてみてきたのと類似している。一般的に中国人とその他のグループ (アジア人) は、サラリーマン階級が比較的高率で、失業率は比較的低率であり、比較的可利な立場にある。対極として最も不利な立場なのはやはりバングラディッシュ人とパキスタン人である。

このような一般的なパターンに対しいくつか例外が存在する。特に、第一世代のカリブ系黒人女性が下級サラリーマン階級で比較的高率を示しており、突出していることが分かる。全体的エスニシティパターンやジェンダーパターンから予測する以上にこの階級が多いのである。下級サラリーマン階級における過剰出現は、第一世代カリブ系黒人女性の半熟練・非熟練肉体労働者階級と失業者階級における過小出現にみあうものである。反対にインド人女性は予測よりも少数しか下級サラリーマン階級に見受けられないし、熟練肉体労働者階級と失業者階級ではそれに対応して予測よりも多く出現している。

このような結果のほとんどは従前のエスニックマイノリティグループの職業調査によってよく知られている。しかし非常に興味深いことは、第二世代の男性と女性の職業配分である。これは表4と表5に示してある。

第二世代のエスニックマイノリティは1991年センサスの時には比較的可利だったので、ここでは経済活動をしている21歳から39歳の回答者に限定することとする。また、厳密な分析を保証するためにはサンプルの第二世代の数が少なすぎるので、バングラディッシュ人や中国人、他のグループ (アジア人) すべてを除外しなくてはならない。

もちろん中国人とバングラディッシュ人は第一世代の中で最も特徴的なグループの二つである。中国人とバングラディッシュ人を除けば残りのエスニックマイノリティは比較的可利に類似している。しかし、彼らすべては国内で生まれた白人よりも失業率が高く、サラリーマン階級に到達するチャンスは少ないのである。第二世代のエスニックマイノリティの男性の中で最も有利であるのはやはりインド人である。かれらは国内生まれの白人と階級構成が最も似ているのである。

第一世代と同様に、第二世代のエスニックマイノリティの女性の中ではパキスタン人が特に不利であり、彼女たちは失業率が高くサラリーマン階級へ到達するチャンスが少ないのである。そ

の一方、インド人女性は第一世代と同様、下級サラリーマン階級において過小出現している。しかしながらカリブ系黒人女性においては重要な世代間変化が存在する。第二世代カリブ系黒人女性は第一世代において非常に特徴的であった下級サラリーマン階級における過剰表出をしていないのである。

3. データの加工

様々なグループの年齢構成が異なっているので、以上の表の解釈はむずかしい。失業は若い人たちに多い傾向があるので、第二世代エスニックグループにおける失業率が国内生まれの白人のそれより高いという事実は、単に年齢が比較的若いことを反映しているだけかもしれない。同様に上級サラリーマン階級における管理職への昇進はライフサイクルのやや後半にくる傾向があるので、上級サラリーマン階級にエスニックマイノリティグループが少ないのは、何かしらの「エスニックペナルティ」の結果というより年齢構成の結果であるかもしれない。第二世代の分析において回答者を21歳から39歳の年齢層で選ぶことにより、これらの問題をいくぶん軽減してきたものの、われわれは決して乗り越えたわけではない。というのもインド人やパキスタン人のようないくつかのグループは1991年においてこの年齢層のより低い方に比較集中しているのである。

その上、おそらく最も重要なことだが、表1～表5だけではエスニックマイノリティの職業達成と学歴が対応しているかどうかを評価できない。はじめにでも述べたが、1991年センサス時点では、ほとんどのパキスタン人は高い資格をもっておらず、またサラリーマン階級にも達していなかった。しかしわれわれが知りたいのは、パキスタン人においてサラリーマン階級に属する割合が低いことが、高い資格をもつ割合が低いことによって説明されるのか、もしくはパキスタン人においては、彼らの資格によって保証される以上にサラリーマン階級が少ないのか、である。

そのためデータを加工することにする。加工に際しての戦略はフィエンバークの対数連続比法(フィエンバーク1977)と類似したものだ。簡単に言えば、最高の雇用条件と安定性をもたらし、一般的に職業に関する望ましさの尺度において高いスコアを示すサラリーマン階級への進出を検討することから始める。つづいてわれわれはサラリーマン階級に到達できなかった人々を検討し

表1 階級分布：第一世代男性

	階級							計	実数
	I	II	III	IV	V/VI	VII	U		
エスニックグループ	パーセント								
アイルランド生まれの白人	8	14	5	17	21	18	17	100	3333
カリブ系黒人	5	7	3	8	28	27	22	100	1439
アフリカ系黒人	12	15	10	6	7	18	33	101	622
黒人(その他)	6	15	12	8	19	16	23	99	134
インド人	15	14	8	18	15	17	14	101	3625
パキスタン人	7	7	5	19	14	18	30	100	1559
バングラディシュ人	5	5	4	12	3	34	37	100	544
中国人	18	12	5	29	2	21	12	99	664
その他(アジア系)	21	23	10	8	9	12	17	100	874
英国生まれの白人	13	19	8	12	22	15	11	100	237335

サンプル：経済活動を行っている21歳から64歳の男性

出典：1991年センサス、SARS から2パーセント抽出した個人

表2 英国生まれ白人の階級構成からの非類似係数

	第一世代男性	第一世代女性	第二世代男性	第二世代女性
アイルランド生まれの白人	14	13	na	na
カリブ系黒人	29	20	24	17
アフリカ系黒人	27	22	32	30
黒人（その他）	18	19	25	15
インド人	13	20	15	20
パキスタン人	29	33	25	28
バングラディッシュ人	45	47	na	na
中国人	29	20	na	na
その他（アジア系）	20	12	na	na

注記：非類似係数は、英国生まれの白人と階級のありようを一致させるために、階級位置を変えざるを得なかったグループの割合を示す。

出典：表1, 3, 4より作成

表3 階級分布：第一世代女性

エスニックグループ	階級							計	実数
	I	II	III	IV	V/VI	VII	U		
	パーセント								
アイルランド生まれの白人	5	28	23	4	2	30	8	100	2451
カリブ系黒人	3	33	19	2	3	30	10	100	1340
アフリカ系黒人	4	24	17	3	2	24	27	101	538
黒人（その他）	2	29	23	3	3	20	20	100	116
インド人	6	13	25	9	5	29	13	100	2445
パキスタン人	4	14	14	12	3	23	31	101	356
バングラディッシュ人	4	11	13	4	0	14	53	99	70
中国人	9	23	18	19	1	23	8	101	544
その他（アジア系）	7	26	25	4	2	24	13	101	742
英国生まれの白人	5	24	34	5	3	23	6	100	173667

サンプル：経済活動を行っている21歳から59歳の女性

出典：1991年センサス, SARS から2パーセント抽出した個人

表4 階級分布：第二世代男性

エスニックグループ	階級							計	実数
	I	II	III	IV	V/VI	VII	U		
	パーセント								
英国生まれの白人	12	18	9	11	22	15	13	100	120418
カリブ系黒人	5	13	13	4	17	16	32	100	959
アフリカ系黒人	5	14	17	4	9	14	37	100	168
黒人（その他）	7	16	13	4	14	11	34	99	308
インド人	9	14	15	12	14	14	22	99	484
パキスタン人	6	12	12	10	14	11	35	101	205

サンプル：経済活動を行っている21歳から39歳の男性

出典：1991年センサス, SARS から2パーセント抽出した個人

表5 階級分布：第二世代女性

エスニックグループ	階級							計	実数
	I	II	III	IV	V/VI	VII	U		
	パーセント								
英国生まれの白人	6	25	35	4	3	19	7	99	92953
カリブ系黒人	6	19	42	1	1	14	17	100	902
アフリカ系黒人	5	16	28	2	1	11	37	148	154
黒人（その他）	8	18	35	1	4	15	19	100	306
インド人	8	13	41	5	1	15	18	101	364
パキスタン人	2	12	33	6	2	13	33	101	122

サンプル：経済活動を行っている21歳から39歳の女性

出典：1991年センサス，SARS から2パーセント抽出した個人

て、中産階級における自営業のパターンを考察する。この種の自営業は、あるエスニックマイノリティグループの第一世代によって、威信の低い肉体労働や失業より好ましく思われていると言われている（スリンヴァサン1993）。最後に、サラリーマン階級でも中産階級でもない人たちを検討し、失業回避の成果を考察する。

より正確には、われわれは一連のロジスティック回帰モデルを採用している。そこでは従属変数は対数オッズ（すなわち相対的なチャンス）であり、説明変数は年齢、資格、エスニシティである。

分析においてわれわれは3つの異なる従属変数を用いおり、3通りに階級を二分割している。モデルAでの従属変数はサラリーマン階級（階級IとII）で就労することの、その他の階級で就業しているもしくは失業者であること（階級IIIからVIIとU）に対する対数オッズである。要するにモデルAでは、他の階級の不安定で厳しい雇用条件を回避するためにサラリーマン階級に到達するという競争におけるそれぞれのエスニックマイノリティの成功を探究するのである。

さらにモデルBでは、サラリーマン階級に到達することに成功した人たちを除外し、センサスの時点で階級IIIからVIIもしくは失業者であった人たちに焦点を当てる。このモデルの従属変数は、失業もしくは肉体労働かルーティンワークに従事する非肉体労働への就労に対する中産階級の内の自営業就労の相対的チャンスということになる。

最後にモデルCであるが、中産階級を除外し、失業に対して階級III，V，VI，VIIにある雇用に就ける相対的チャンスに焦点を当てる。

従属変数は以下のようにになっている。

$$\text{モデル A} \quad \text{LOG} \quad \frac{\{C_{1km} + C_{2km}\}}{\{C_{3km} + C_{4km} + C_{5km} + C_{6km} + C_{7km}\}}$$

$$\text{モデル B} \quad \text{LOG} \quad \frac{\{C_{4km}\}}{C_{3km} + C_{5km} + C_{6km} + C_{7km}}$$

$$\text{モデル C} \quad \text{LOG} \quad \frac{\{C_{3km} + C_{5km} + C_{6km}\}}{\{C_{7km}\}}$$

Cは社会階級を示し、アラビア数字はこの論文のはじめの方に書いてある7つに区分した階級に対応している。

われわれのモデルの一般式はこうなっている。

$$\text{LOG} \frac{\{C_{iklm}\}}{\{C_{jklm}\}} = W_0 + W_E(k) + W_A(l) + W_Q(m)$$

ここでEはエスニックグループを意味し、Aは年齢、Qは資格、Wは推定される要因を意味する(註2)。前の章で説明されたように、1991年センサスには18歳以降に獲得された比較的高い資格についての情報しか記載されていない。われわれは、大学卒業者と学位以下の比較的高い資格をもつ人々と資格を所有していない人々とにここでは単純に区別している(より詳しくは付録を見よ)(註3)。

われわれが特に興味をもっているのはエスニックグループに関連するパラメーターである。たとえばもし、アイルランド系白人にとってと同様に個別のエスニックグループの第一世代の職業達成が年齢と資格に関係しているのならば、エスニックグループのパラメーターは重要な意味を持たない。(もしパラメーターが標準誤差(s.e.)の2倍より小さいなら有意差はないといえる。)エスニックグループのパラメーターがマイナスの数値を示せば、問題のグループがある階級に到達する機会は、同年齢で同レベルの資格をもつアイルランド系白人よりも相対的に少なくなることの意味する。そしてもちろんプラスのエスニックパラメーターを示せば、そのグループは相対的に機会に恵まれていることを意味する。それらのパラメーターは、技術的には対数オッズと見なされる。この章の結論において、これらの要因のいくつかの具体的な解釈を行うつもりである。

労働市場においてアイルランド系白人自身は英国生まれの白人と同様には成功していないことに注意すべきだろう。もし年齢と資格をコントロールすれば、アイルランド系白人は国内生まれの白人よりもサラリーマン階級への進出の点でも(パラメーター-0.35, 標準誤差0.05)失業を回避する点でも(パラメーター-0.44, 標準誤差0.06)かなり条件が悪いのであるが、かれらはいくぶん中産階級の自営業につきやすい傾向があることが分かる(註4)。第一世代のエスニックマイノリティグループ男性とアイルランド系白人を比較するということは、英国の労働市場での競争において自分たちも不利益を被っているグループと比較していることになる。他方でアイルランド系白人女性は、サラリーマン階級への進出の点で(パラメーター0.10, 標準誤差0.06)、英国生まれの白人女性とより対等な条件下で競争しているように思える。しかしながら彼女たちは失業回避については(パラメーター-0.43, 標準誤差0.09)、アイルランド系男性と不利益を共有しているのである。

(1) 第一世代男性

表6は第一世代男性についてのロジスティックモデルの結果をあらわしたものである。

まずサラリーマン階級(モデルA)への進出について考察する。われわれはカテゴリー変数として3つの説明変数(年齢、資格、エスニシティ)を用い、パラメーターはその変数についての基準カテゴリーとの対比で記される。つまり前述したように、エスニシティの場合は基準カテゴリーとしてアイルランド系白人グループを選んでおり、エスニシティのパラメーターはサラリーマン階級に参入するための競争においてアイルランド系白人男性の相対的成功と他のエスニックグループそれぞれの相対的成功とを順に対比しているのである。(このモデルにおいては他の説明変数を制御している。)すなわち、エスニックグループのパラメーターは同等の年齢と資格をもつアイルランド共和国からの白人移住者と比べた場合、異なるエスニックマイノリティグループ出身の第一世代男性がサラリーマン階級の地位をめぐる競争において成功しているのか

表6 教育と職業達成についてのロジスティック回帰モデル：第一世代男性

	パラメーター推定値		
	モデルA	モデルB	モデルC
	I, II vs. III-VII	IV vs. III, V, VI, VII	III, V, VI vs. VII
定数	-1.65(.12)	-2.22(.16)	.96(.11)
エスニックグループ			
アイルランド系白人	0	0	0
カリブ系黒人	-.61(.10)	-1.02(.11)	.03(.15)
アフリカ系黒人	-.70(.12)	-1.20(.18)	-.77(.11)
黒人(その他)	-.27(.25)	-.92(.32)	-.23(.22)
インド人	-.15(.07)	.11(.07)	.14(.07)
パキスタン人	-.84(.10)	.07(.08)	-.74(.08)
バングラディシュ人	-1.14(.16)	-.52(.14)	-.82(.11)
中国人	-.26(.11)	.95(.11)	.03(.14)
その他アジア系	.52(.09)	-.54(.14)	-.25(.11)
年齢			
21-24	0	0	0
25-34	.13(.12)	.90(.16)	-.01(.11)
35-44	.06(.12)	1.19(.16)	.09(.11)
45-54	.02(.12)	1.10(.16)	.06(.11)
55-64	-.23(.13)	.48(.17)	-.13(.11)
資格			
上級資格なし	0	0	0
レベルC	2.27(.09)	-.15(.17)	.03(.15)
大卒	3.02(.07)	-.02(.13)	-.93(.12)
モデル	3478.3	493.8	303.7
適合度(自由度)	(14)	(14)	(14)
N	13157	10014	8005

サンプル：経済活動を行っている21歳から64歳の男性

カッコ内の数値は標準誤差

失敗しているのかを示しているのである。

まず年齢と資格という二つの説明変数を取りあげると、サラリーマン階級への到達は年齢といたして関連がないことが分かる。このことは資格をもった若い人たちは、時として教育終了後すぐに教職のような専門的職業へ直接入っていくからなのかもしれない。しかしながら、より高いレベルの管理職に到達するには通常一層の時間がかかるのである。(実際には年齢と資格とサラリーマン階級への進出の間にはかなりの相互作用があることに注意すべきだ。それほど高い資格をもたない人たちは、より高い資格をもつ人たちに比べてサラリーマン階級到達するのに時間がかかる。しかしながら相互作用関係を考察に含めても、エスニックグループのパラメーターにはどんな本質的な影響をももたらさないの、われわれは簡潔にするために相互作用については考察の対象外としている。)

教育に目を向けると、学位も、学位レベルよりは下の資格も、サラリーマン階級への到達に強固に関連していることが分かる。が、学位は、学位以下の技術的職業的資格(レベルB)以上に顕著な優位さをもたらしている。

最後にエスニックグループのパラメーター自身についてみてみよう。その他のグループ(アジア人)を除いてどんなグループもパラメーターの数値はマイナスになっていることが分かるだろ

う。パラメーターのマイナスの数値が最も大きいのはバングラディッシュ人、アフリカ系黒人、パキスタン人である。一方、インド人やその他の黒人、中国人グループのパラメーターのマイナスの数値は小さく、アイルランド系白人にむしろ近い。

これは、いくつかの点で表1で語られたのとは全く違った話である。たとえば表1では白人アイルランド系移民よりも第一世代のインド人、中国人、アフリカ系黒人グループがサラリーマン階級の割合が高かったのである。しかしながらこの巻のこれまでの章で見たように、インド人、中国人、アフリカ系黒人グループはすべて相対的に高い資格をもっており、高い資格がサラリーマン階級への進出における困難性を事実上隠蔽しているのである。すなわち同様の資格をもつ白人アイルランド系移民と比較すれば、インド人、中国人、アフリカ系黒人は彼らのもつ資格をサラリーマン階級の職に変換することにそれほど成功しておらず、特にアフリカ系黒人はうまくいっていない。もしも彼らが同等の資格をもつアイルランド系白人と同様の職を得るならば、彼らのうち、より多くの者がサラリーマン階級であったろう（註5）。

つぎにモデルBについてだが、われわれはサラリーマン階級へ到達できなかった人たちにだけ注目し、彼らが中産階級の自営業になる相対的機会を考察する。このモデルの結果はモデルAで得られた結果と全く異なる。モデルAにおいては資格がサラリーマン階級への進出に強固に関係しているのだが、サラリーマン階級へ到達できなかった回答者たちの内では、資格は中産階級の自営業到達に全く関係していないことが分かった。対照的に、年齢はサラリーマン階級への到達には関連していなかったが、21～24歳の若年者（と数的には少ないが55～64歳の年輩者）が自営業に従事するチャンスは相対的に少ない。サラリーマン階級への達成に熱中しているような人たちは全く異なるプロセスが、自営業への到達を左右していることは明らかである。

モデルBにおける様々なエスニックグループの特徴もまた、モデルAのそれとは大きく異なっている。モデルBでは、比較グループである白人アイルランド系移住者と比べると、中国人は不安定労働を免れるために中産階級の自営業を選択する傾向が強く、中国人のパラメーターヘブラスに大きい。インド人やパキスタン人はこの点においてはむしろアイルランド系白人と似ており、一方他のエスニックグループすべては有意水準でマイナスのパラメーターを示す。

これらの結果の中で最も驚くべき点は、インド人とパキスタン人が中産階級における自営業に関しアイルランド人とあまり変わらないということであろう。（これは表1でも明らかなことである。）これはおそらくは、インド人やパキスタン人が多く見受けられるような小売業や仕出し業と比べればそれほど目立たない建築業にアイルランド系自営業者が就いていることによるだろう。

モデルCにおける失業を回避する相対的機会に話を移すと、また異なったパターンが見いだせる。年齢と失業の関係は統計学的には有意ではない。が、学位と賃金労働との間には負の関係がきわめて強い。すなわち、サラリーマン階級もしくは中産階級に到達し損なった学位取得者は、学位取得者でない者よりも、肉体労働やルーティンワークをする事務的な労働といった賃金労働につかない傾向にある。ここに「資格過剰の学位取得者」の徴候が見てとれるだろう。これらのデータからは、失業しないように低賃金労働につくことに学位取得者が失敗しているのは、過剰な教育を受けた労働力を拒絶する雇用主に原因があるのか、学位取得者自身の好みによる原因があるのかを決定することはできない。しかし、このパターンが生じるプロセスはどうであれ、ルーティンワークを行う賃金労働においてよりも、相対的にサラリーマン階級と失業者という階級構造の両極において大卒者は見受けられる傾向が存在し、彼らの分極化ははっきり見てとれるのである。

モデルCにおけるエスニックパラメーターもまた、かなり興味深い。カリブ系黒人、その他の黒人、インド人、中国人は賃労働市場での競争機会において白人アイルランド系移住者と比べてひどく不利益を被っているわけではない。どのパラメーターも有意さはない。しかし、もちろんわれわれはアイルランド系白人移民男性自身が国内生まれの白人と比べて非常な不利益を被っていることを思い出さなければならない。

(2) 第一世代女性

表7にあるように、第一世代女性のありようは多くの点で第一世代男性のそれとはかなり異なっている。

女性における年齢と資格と階級位置の間の一般的関係は、男性においてとはば一致する一方で、エスニックグループのパラメーターのありようはむしろ異なっている。たとえばサラリーマン階級への進出の場合を見てみると、他のどんなグループのパラメーターもかなりのマイナスの数値を示すのに対し、カリブ系黒人女性のパラメーターはプラスの数値を有意水準で示している。男性の場合と違って、インド人もしくは中国人女性が他のエスニックグループの女性よりも成功するという徴候はここにはみられない。しかしながら中産階級への進出において、中国人女性のバ

表7 教育と職業達成についてのロジスティック回帰モデル：第一世代女性

	パラメーター推定値		
	モデル A	モデル B	モデル C
	I, II vs. III-VII	IV vs. III, V, VI, VII	III, V, VI vs. VII
定数	-1.30(.12)	-4.75(.38)	1.56(.13)
エスニックグループ			
英国生まれの白人	0	0	0
カリブ系黒人	.30(.08)	-.63(.23)	-.34(.12)
アフリカ系黒人	-.75(.13)	-.32(.28)	-1.28(.13)
黒人(その他)	-.59(.25)	.14(.48)	-.87(.26)
インド人	-.74(.08)	-.77(.14)	-.36(.10)
パキスタン人	-.87(.17)	1.26(.20)	-1.56(.15)
バングラディッシュ人	-.79(.37)	.16(.61)	-2.50(.29)
中国人	-.59(.13)	1.99(.16)	-.03(.19)
その他アジア系	-.25(.12)	-.04(.23)	-.48(.14)
年齢			
21-24	0	0	0
25-34	-.07(.12)	1.70(.37)	.18(.13)
35-44	-.07(.12)	2.21(.37)	.45(.13)
45-54	-.11(.12)	1.82(.37)	.57(.13)
55-64	-.52(.15)	1.43(.42)	.54(.17)
資格			
上級資格なし	0	0	0
レベルC	2.93(.08)	.62(.21)	-.73(.15)
大卒	2.80(.09)	-.02(.25)	-1.12(.16)
モデル	2611.9	342.3	376.5
適合度(自由度)	(14)	(14)	(14)
N	8798	6308	5767

サンプル：経済活動を行っている21歳から64歳の女性

カッコ内の数値は標準誤差

ラメーターは、非常に大きなプラスの数値を示し、そのありようは男性のそれに多少似ている。

失業においてもまた類似したありようを示している。各エスニックグループのパラメーターの絶対値はかなり異なっているが、グループの順位は男性についてとほぼ同じである。だから男性において失業回避に最も成功しているグループはインド人、カリブ系黒人、中国人であり、女性においてもそれら3グループは最も失業回避に成功している。また男性において最も不利益を被っていた3つのグループはバングラディッシュ人、アフリカ系黒人、パキスタン人であり、この同じ3つのグループは、女性においても最も不利益を被っているのである（註6）。

1991年時点での第一世代女性の全体像について、同等の資格をもつアイルランド系白人と関連して考えると、アフリカ系黒人、パキスタン人、バングラディッシュ人が非常に強いエスニックペナルティに苦しんでいる一方で、カリブ系黒人、中国人、インド人はアイルランド系白人の階級位置にきわめて類似しているのである。

(3) 第二世代男性

これまでの調査によれば、第一世代のアイルランド系白人男性は、同等の資格をもつ国内生まれの白人よりも、労働市場において成功していないが、アイルランド系で英国生まれの人々である第二世代は、国内生まれの同時代の人たちにほとんど追いついていると言われてきた（マクマホン1993）。他のエスニックマイノリティグループについても同じようなサクセスストーリーを語れるだろうか。

われわれは第一世代で行ったのと本質的に同じような方法で分析を進めて行くが、人数が少ないため、ここではいくつかの小さいエスニックマイノリティグループを除外しなくてはならない。すなわち、バングラディッシュ人、中国人、その他のグループ（アジア人）、そして年輩者のグループであり、この除外のしかたは表4や表5の場合と同様である。生まれも育ちも英国という集団同士を比較したいので、比較のためのベースラインをここでは国内で生まれた白人とした。すなわち、ここでは、英国の資格をもち英国の教育システムを終了したと考えられるすべての人々を比較することになる。

表8は第二世代男性に関して新たな結果を示している。まずサラリーマン階級への進出についてであるが、黒人（その他）グループの場合は、パラメーターの値は統計的に有意とは言えないけれども、すべてのエスニックパラメーターはマイナスの数値を示す。黒人（その他）カテゴリーはセンサスで「黒人英国人」と自己定義をしていたようなカリブ系男性を含んでいると考えられ、それゆえ第二世代の黒人英国人は労働市場において国内生まれの同様の資格をもつ白人と同じように成功したのかもしれない。これに対して、第二世代のインド人やカリブ系黒人、そしてアフリカ系黒人やパキスタン系男性はサラリーマン階級の地位争いにおいてかなりエスニックペナルティを受けている。

中産階級の自営業に話を移すと、むしろ第一世代と同様なパターンを示していることが分かる。先と同様にカリブ系黒人、アフリカ系黒人、黒人（その他）グループのパラメーターはマイナスを示し、インド人とパキスタン人のパラメーターはプラスの数値となっている。（しかしながら後者においては統計的に有意には至っていない。）また、ここではむしろ自営業の伝統において世代間の連続性の存在がはっきりしている。これは驚くべき結果ではない。というのも、英国人口移動調査に関する先行研究によれば、中産階級における構成員は、たとえば資産の直接相続を通してなどして、特に父から息子へ受け継がれる傾向があることは明らかにされているのである。

表 8 教育と職業達成についてのロジスティック回帰モデル：第二世代男性

	パラメーター推定値		
	モデル A	モデル B	モデル C
	I, II vs. III-VII	IV vs. III, V, VI, VII	III, V, VI vs. VII
定数	-1.85(.07)	-2.38(.10)	1.16(.06)
エスニシティ			
英国生まれの白人	0	0	0
カリブ系黒人	-.31(.10)	-.95(.16)	-.95(.09)
アフリカ系黒人	-.91(.23)	-.93(.37)	-1.24(.18)
黒人(その他)	-.15(.16)	-1.00(.29)	-1.17(.14)
インド人	-.23(.13)	.37(.15)	-.55(.13)
パキスタン人	-.41(.21)	.12(.24)	-1.22(.17)
年齢			
21-24	0	0	0
25-29	.33(.08)	.53(.12)	.24(.08)
30-34	.52(.09)	.94(.12)	.24(.09)
35-39	.77(.09)	1.03(.13)	.22(.11)
資格			
上級資格なし	0	0	0
レベル C	2.11(.10)	-.17(.23)	.99(.24)
大卒	2.87(.09)	.07(.22)	-.55(.17)
モデル	1844.3	187.0	294.4
適合度(自由度)	(10)	(10)	(10)
N	8364	6100	5296

サンプル：経済活動を行っている21歳から39歳の男性

カッコ内の数値は標準誤差

(ゴールドソープ1980, ヒース1981)。

最後の失業の点では、強力に統計的に有意水準でパラメーターはマイナスの数値を示すことが再度みてとれる。国内で生まれた白人と比較して最も不利益を被っている度合いが少ないグループはインド人であり、他の4つのグループはすべて同様の強力なエスニックペナルティを被っている。

一般的な印象としては、第二世代男性においてエスニックペナルティは、サラリーマン階級への地位競争よりも失業回避の競争の中でむしろ強くなる傾向がある。表8において横列に沿ってみると、どのエスニシティグループにおいてもモデルCのエスニックグループパラメーターは、モデルAのそれよりも大きく、いくつかのエスニシティではとても顕著にあらわれている。ここからサラリーマン階級への新規参入はそれより低いレベルの職への参入よりもいくぶんメトリックであると考えられる。しかしながら、われわれは1991年センサスでは教育に関する細目が欠けていたことによって、比較的低いレベルの資格について制御できなかったことに留意しなくてはならない。このことがこの結果を説明できると思われる。

(4) 第二世代女性

第二世代女性については第二世代男性と類似している点がある。すべてのエスニックグループはモデルAではマイナスのパラメーターを示すが、モデルCにおいてはさらに大きなマイナスの数値を示す。つまり、国内で生まれた白人と比べて第二世代女性は、一方でサラリー

表9 教育と職業達成についてのロジスティック回帰モデル：第二世代女性

	パラメーター推定値		
	モデル A	モデル B	モデル C
	I, II vs. III-VII	IV vs. III, V, VI, VII	III, V, VI vs. VII
定数	-1.61(.07)	-3.52(.18)	1.79(.08)
エスニシティ			
英国生まれの白人	0	0	0
カリブ系黒人	-.21(.10)	-1.73(.46)	-.80(.11)
アフリカ系黒人	-1.26(.24)	-.58(.60)	-1.84(.20)
黒人(その他)	-.14(.15)	-.86(.51)	-.92(.16)
インド人	-.58(.16)	.52(.27)	.72(.16)
パキスタン人	-.85(.29)	.69(.41)	-1.46(.22)
年齢			
21-24	0	0	0
25-29	.29(.08)	.18(.23)	.18(.10)
30-34	.30(.09)	.72(.22)	.61(.13)
35-39	.35(.10)	1.00(.22)	.70(.15)
資格			
上級資格なし	0	0	0
レベル C	2.70(.11)	.85(.32)	-.30(.24)
大卒	2.75(.10)	.38(.38)	-.85(.20)
モデル	1645.7	80.0	275.4
適合度(自由度)	(10)	(10)	(10)
N	6646	4675	4477

サンプル：経済活動を行っている21歳から39歳の女性
 カッコ内の数値は標準誤差

マン階級の地位競争で不利益を被っているだけでなく、もう一方で失業回避の競争においてもさらに不利益を被っているのである。

男性についてと同様に世代間で連続しているという徴候もいくつか存在している。第一世代でも見てきたように、中産階級での自営業に関してパラメーターがプラスを示すのはインド人やパキスタン人である。一方他の三つのグループのパラメーターはかなりのマイナス数値を示す。(しかしながら、このパラメーターには、中産階級に参入した第二世代女性がとても少ないことを反映して、非常に大きな標準誤差があることには注意すべきである。)

サラリーマン階級への進出においても失業回避に関してもある種の世代間連続があるように思われる。アフリカ系黒人とパキスタン人は第一世代と同様に両方の競争において最も不利益を被っていた。そして注目すべきは、第一世代と同様、第二世代においてもインド人女性はインド人男性より不利益を被っていると思われるのである。

しかしながら、世代間連続のありようにも注目し値する例外が一つある。それはカリブ系黒人女性についてである。第一世代ではモデル A においては珍しくプラスのパラメーターを示していたが、第二世代では他のほとんどのエスニックマイノリティグループと同様に、はっきりとしたマイナスのパラメーター数値がみられる。換言すれば、第一世代においてサラリーマン階級への進出を獲得していたこれらの女性の独特な有利さを、第二世代は消滅させてしまったように思われる。このことについて考えられるのは、第一世代の特徴は、カリブ人から看護婦を雇うという国民健康保険制度による採用にあたっての特別の配慮によるものだという事である。

4. 結 論

全体としては、両方の世代において相対的によい生活をしているにせよ、相対的に悲惨な状況にあるにせよ、同じグループにはある種の世代間連続性の傾向があるが、どのようなものであれ、第二世代には彼らの競争的地位においてなにがしかの地位向上を経験しているのかどうか検討することは興味深い。かれらが英国で育ち英国の資格を確保してきたとすれば、第一世代よりもいくぶんよい暮らし向きをしていると思われる。換言すれば、たとえ相対的チャンスのパターン全体がほとんど同じだとしても、エスニックペナルティはいくぶん減少していると思われるのである。

われわれは第一世代と第二世代の表におけるエスニックグループのパラメーターを厳密には比較できない。第二世代の表では国内で生まれた白人と比較してあるのに、第一世代の表ではアイルランド生まれの白人移住者と比較しているからである。それゆえわれわれは第二世代の構成員がよりよい階級位置に結びついているかどうかを正しく検定するような、いくつかのモデルをさらに当てはめることにする。たとえば、第二世代のエスニックグループの人たちが、同じグループで同年齢の同レベルの資格をもつ第一世代よりも、サラリーマン階級への進出の機会に相対的に恵まれているかどうかを（第二世代における英国の資格と第一世代における海外の資格を比較するかもしれないことに留意しつつ）検討する。

この比較においては、考察に値する人数は、グループと年齢幅の点で必然的に制限される。それゆえわれわれは検討対象を両世代において1991年センサス当時21歳から39歳の間の回答者に制限し、パングラディッシュ人、中国人、その他のグループ（アジア人）を除外した。また白人も除外した。というのも、第一世代のアイルランド系白人が第二世代の国内で生まれた白人ほどは機会に恵まれていないことは、すでにわれわれには分かっているからである。要するに、第二世代のカリブ系黒人がサラリーマンの地位を確保する相対的機会と、低い階級地位を回避するような相対的機会に関して、第一世代のカリブ系黒人よりも恵まれているかどうかについて検討するのである。

厳密に検定すると、アイルランド系と異なるエスニックマイノリティグループ出身の男性の場合、サラリーマン階級や中産階級への進出を保証する競争の機会、もしくは失業を回避する競争の機会について、「世代」はとるに足らない差異しか示さない。これら三つの場合はすべて、様々な階級の地位を確保する可能性は二つの世代間で差異はない（註7）。

女性の場合もまた、世代間において特筆すべき変化は見あたらない。第二世代カリブ系黒人女性のサラリーマン階級への進出が減少することですら、統計的に有意とは言えない（註8）。われわれはそれゆえ、男性にせよ女性にせよ第二世代は、第一世代と同様、英国労働市場において同じようなパターンと規模のエスニックペナルティを経験しているのだと結論づける。

この結果がわれわれに何を語りかけるのか、語りかけていないのかを明確にすることは重要である。この結果はエスニックペナルティが時を超えて存続するものかどうかを立証しているのではない。むしろ、1991年時点においてこの国で生まれた（そしておそらくはこの国で育ち教育を受けた）人々が英国労働市場において海外で生まれた第一世代よりもより有利な競争機会を得ているのかどうかを示している。そしてわれわれが得た回答とは、この国で生まれたことは競争の機会の改善に関係していないということである。もちろんもっと言えば、このことは結局第一世代に関してよく論じられてきたようなエスニックペナルティとは、彼らが海外の資格しかもって

いないことや、英国の就職事情やその他についての知識に欠けていることを理由にすべきではないということを示唆している。

これらのエスニックペナルティの規模について、何らかの解釈を与えて本稿を終えることは有益かもしれない。表6～表9において、エスニックグループパラメーターは対数オッズ比に対応する。対数オッズ比を解釈するのはむずかしいが、それらの量を解釈すれば、対数という付加的な複雑さなしに標準オッズ比を得る。同年齢で同資格の国内生まれの白人との競争におけるエスニックグループそれぞれの相対的な成功を示すものとして標準オッズ比は解釈される。

このオッズ比の意味することは、数字を用いて示した方が分かり易いだろう。表8のモデルAから算出すると、卒業資格をもつ25歳から29歳の人たちのうち、国内生まれの白人の82パーセントがサラリーマン階級で見受けられ、残りの16パーセントは階級構造の他のところで見受けられるだろう。それらの比は、およそ5対1（より厳密には4.53：1）である。対照的にサラリーマン階級の地位を獲得するような成功をしている同年代で同資格のアフリカ系黒人は、たったの63パーセントと予測され、その他37パーセントは階級構造の下の方で見受けられるだろう。つまり、アフリカ系黒人にとってはオッズ比は2対1弱（より厳密には1.70：1）である。それゆえアフリカ系黒人にとってのオッズ比は、国内で生まれた白人のと比べて約3分の1しかない（ $1.70/4.53=0.38$ ）。逆に言えばアフリカ系黒人と比べて国内で生まれた白人はオッズ比で3倍近くも（ $4.53/1.70=2.66$ ）有利なのである。0.38の自然対数をとれば0.98を得るが、それは表8のモデルAでのアフリカ系黒人にとってのパラメーターであるということにも注意すべきである。

表10では、（表8と表9から導き出された）第二世代の男性と女性の相対的成功率が示されている。表10の1.0という数値は個々のエスニックグループが国内で生まれた白人との競争において同様の成功をしたということを意味している。ここから分かるように、いくつかのケースで95パーセント信頼区間に1.0が含まれているものの、すべての数値は1.0未満である。たとえば男性の中で黒人（その他）がもっとも成功している。われわれのモデルによれば、サラリーマン階級

表10 英国生まれの白人との競争における第二世代の相対的成功

	男性		女性	
	サラリーマン階級 への到達	失業回避	サラリーマン階級 への到達	失業回避
カリブ系黒人	0.75 (0.90-0.63)	0.43 (0.50-0.36)	0.84 (1.00-0.70)	0.47 (0.57-0.39)
アフリカ系黒人	0.38 (0.61-0.23)	0.33 (0.48-0.23)	0.27 (0.44-0.17)	0.17 (0.25-0.12)
黒人（その他）	0.85 (1.17-0.62)	0.34 (0.44-0.26)	0.91 (1.23-0.68)	0.40 (0.54-0.30)
インド人	0.72 (0.93-0.55)	0.63 (0.79-0.49)	0.53 (0.72-0.39)	0.50 (0.67-0.37)
パキスタン人	0.61 (0.92-0.40)	0.34 (0.47-0.24)	0.41 (0.74-0.22)	0.23 (0.34-0.15)

この表は表8と9のモデルA（一列と三列）とモデルC（二列と四列）から導かれて適合したオッズ比を示す。カッコ内の数値は適合したオッズ比の95パーセント信頼区間を示す。

サンプル：経済活動をしている21歳から39歳までの男女（第一世代と第二世代を混合した）

出典：1991年センサス，SARS から2パーセント抽出した個人

へ到達するための競争における相対的成功は、国内生まれの白人男性のその85パーセントであり、信頼区間から見ればかれらは白人グループと同じくらい、もしくは若干よりうまくやっているであろうことが分かる。しかし失業を回避する競争については、黒人（その他）男性の相対的成功は国内生まれの白人のわずか3分の1であり、95パーセント信頼区間には1.0に近い数値など存在しない。

第二世代女性においてもいくぶん同じような像が浮かび上がってくる。サラリーマン階級へ到達するための競争において、黒人（その他）女性とカリブ系黒人女性は白人グループと同じ待遇に近づく。（信頼区間では1.0に達している。）しかし五つのグループすべてが失業回避の競争において白人グループと同じ値には達しておらず、アフリカ系黒人とパキスタン人グループの相対的成功率は白人の相対的成功率のおよそ5分の1である。

われわれの分析には重要な留意点はいくつかある。とりわけ「高い資格をもたない」カテゴリーの中に不均一性があるかもしれないことに留意すべきである。また、出身階層のような計測していない要因の役割があるかもしれないことを心に留めなければならない。もしもそれらを考慮に入れるなら「エスニックペナルティ」はいくぶん減少するかもしれない。しかしながら概して「エスニックペナルティ」が除去されるとは思われない。他方、異なるマイノリティにとってのエスニックペナルティや異なる競争にとってのエスニックペナルティの規模が、様々な幅を持つことは、エスニックペナルティを説明するには複雑性を要するということを意味している。われわれの知見を説明するためには、直接的差別と文化的差異の双方が間違いなく役に立つであろう。

註

(1) われわれの興味は、経済学者の「教育収益」におけるエスニック差への関心とはいくぶん異なっていることに注意すべきである。「教育収益」という言い回しは教育年限の延長がもたらす限界収益に言及するために普通用いられる。それゆえ、教育収益についてエスニックで違いがあるとすれば、教育年限の増加がもたらす利益の大きさが異なるということである。しかしながら、われわれの第一の関心は、すべての教育レベルで階級位置がエスニックによって差違があるかどうかである。職業達成が教育レベルに回帰される線形回帰モデルにおいては、教育報酬におけるエスニックによる差違は、傾きの違いによって示される。しかしながらわれわれの興味は、職業達成への障碍における差違にある。「エスニックペナルティ」というわれわれの概念は、英国生まれの白人にとっての障碍と、問題のエスニックグループについての障碍の間の差違を意味している。

(2) この一般モデルは年齢と資格とエスニシティと職業達成の間のより複雑な相互作用関係には適していない。とくに、われわれのモデルは、階級位置に対する資格の効果がすべてのエスニックグループにとって同じであると仮定している。さまざまなエスニックグループによって達成のプロセスは異なるかもしれないし、多様なエスニックグループで資格の効果は異なるかもしれない（たとえばチェンとヒース（1993）をみよ）。しかしわれわれの検討においては、そのような相互作用効果はほとんどなかったか、あっても比較的小さいものだった。

(3) われわれのモデルについて最も注意すべき点に言及しなくてはならない。「高い資格を持たない」カテゴリーは非常に大きいものであり、GCSEやAレベルの資格獲得の点で、検討しているエスニックグループの間には無視できないほどの多様性があると思われる。センサスのデータはわれわれに低レベルの資格についてのこの多様性を考慮に入れることを許さなかった。だが、その結果のいくつかは、労働力調査や世帯調査から検討することができる。（この方針に沿った検討の結果としてヒースほか1994をみよ。）

- (4) 以前の調査では英国労働市場におけるアイルランド人の運命についていくぶん複雑な結果がでている。所帯調査を用いて1993年にマクマホン¹は、年齢と教育を制御すると、アイルランド生まれの男性はエスニックペナルティに苦しんでいることを明らかにした。チェンとヒース (1993) は、労働力調査を用いて、サラリーマン階級への進出について、対象のアイルランド人に同様な不利な傾向があることを見いだした。しかし、年齢*エスニシティと年齢*資格という新たな相互作用項をそのモデルに加えて考えると、アイルランド人というエスニシティの持つ効果はもはや重要な意味のあるものではなかった。われわれは分析において同様な相互作用項を加味したが、アイルランド人というパラメーターはいくぶん減少しているが、なおも意味を持つことを明らかにした。
- (5) 前述したように、われわれの分析における一つの限界は、センサスではGCSEやAレベルといった教育資格についての測定はしていないことである。様々なエスニックマイノリティにおいて学校資格のパターンが異なることがわれわれの結果によく影響を与えているかもしれない。このことに対処する簡単な方法は、われわれの関心を高い資格を獲得している回答者のみに限定し、サラリーマン階級へ進出する相対的チャンスにおいてなおも重要な差違があるかどうかを検定することである。われわれがこの分析を行った結果、エスニックパラメーターは(一つの例外を除いて)すべてマイナスを示し、大まかには表6で報告されているのと同様の規模であることが明らかになった。例外はカリブ系黒人男性についてのパラメーターであり、その数値は大きくはないもののプラスを示したのである。
- (6) より厳密に、われわれはエスニックグループパラメーターは男性にとっても女性にとっても同じであるかどうかについて検定しうる。われわれはまず、通常の説明変数に加え、ジェンダーとジェンダー*資格の相互作用項を含め、ジェンダー*エスニシティの相互作用項を含めないようなモデルをつくった。それからわれわれはジェンダー*エスニシティの相互作用項を加え、ジェンダー*エスニシティの相互作用項を加えることによってエスニックグループのパラメーターに明らかな変化が生じるかどうかを考察した。サラリーマン階級への到達の場合、ジェンダー*エスニシティの相互作用項を加えると、適合度が有意に改善されることが示された(カイ二乗の変化は自由度8の減少に対して139)。くわしくいえば、カリブ系黒人女性については女性であることは有利に機能し、インド人や中国人女性については女性であることが不利に機能している。中産階級への進出に際しては、適合度はやはり有意に改善されるが改善の幅は小さく(カイ二乗の変化は自由度8の減少に対して46)、失業回避の場合は、パングラディッシュ人女性やアフリカ系黒人女性、その他の黒人女性については女性であることが不利に機能しており、適合度は改善されている(カイ二乗の変化は自由度8の減少に対して68)。
- (7) 男性のサラリーマン階級への到達の場合、基本モデルに世代を加えると、適合度は0.1上昇するだけであるが、それにまた世代*エスニックグループの相互作用項を加えて考察すると、自由度8の減少に対して適合度は5.6改善される。(ただし、これは0.05水準で有意ではない。) 同様の結果は、中産階級への到達についても失業回避についても得られた。
- (8) 女性のサラリーマン階級への到達については、世代をモデルに加えることは、自由度1の減少に対し、適合度が0.1上昇するだけにすぎないが、さらに世代*エスニックグループの相互作用項を加えると自由度4の減少に対し適合度は8.8改善される。世代とカリブ系黒人の相互作用項について特に検定しても、これは統計的有意水準には及ばない(カイ二乗の変化は自由度1の減少に対し2.7)。同様の結果は中産階級への到達や失業回避に関しても得られた。

付録：データとコーディング

われわれのデータは1991年のセンサスからとっている。今回初めて英国のセンサスから無記名

記録のサンプル（SARS）を作ることが可能になった。SARSは、従来伝統的に用いていたLBS（一地域情報）やSAS（一地区情報）のように個人記録が明らかにされるようなデータとは異なる。SARSの情報は個人や所帯を同定するようないかなる特定情報も含んではいない。

この章における分析のために、われわれは個人のSARを用いた。これは英国の家庭や共同所帯内の個人の2パーセントのサンプルである。このファイルには年齢や性別のような個々人のデータと、社会経済集団（SEG）のような変数が含まれている。われわれは施設に暮らす者と一般世帯に暮らす者の両方を含むことになる（それらについては別の基準をもうける—以下を見よ）。

われわれの分析において用いている中心の変数は、資格、社会階級、エスニックグループ、年齢である。これらの変数は次のように構成されている。

(1) エスニックグループ

エスニック集団の測定は問題を含んでいる。1991年のセンサス実施に用いられていたやり方は、ふさわしいエスニック集団をチェックするように回答者に依頼することであった。回答者に与えられたリストは次の通りである。

- 0 白人
- 1 カリブ系黒人
- 2 アフリカ系黒人
- 黒人（その他）
- 3 インド人
- 4 パキスタン人
- 5 バングラディッシュ人
- 6 中国人
- その他のエスニックグループ

黒人（その他）もしくはその他のエスニックグループの箇所をチェックした回答者は、彼・彼女自身が所属していると思っているグループを記入するよう求められ、混合したエスニックグループか人種グループであれば、自分の家系を記入するよう求められた。したがって、たとえば自分自身を黒人アメリカ人や黒人英国人と考えた人たちは、黒人（その他）を選択したであろう。この手続は問題を含まないわけではない。たとえばカリブ系黒人の両親をもつ英国生まれの人たちは自分自身を黒人英国人と見なすかもしれないし、それゆえ黒人（その他）のカテゴリーに含まれてしまうかもしれない。実際、黒人（その他）のカテゴリーを選んだ回答者は、第一世代よりも第二世代の方が多かったのである。

この章におけるエスニックグループについてのわれわれの分析において、われわれはOPCS（2パーセントのサンプルにおけるエスニックグループ変数）による10カテゴリーへの分類（エスニックグループによる分類）を用いている。この変数は「その他のエスニックグループ」カテゴリーについて、上記のセンサス実施に用いられているカテゴリーとは異なっている。OPCSのエスニックグループ変数は、「その他のエスニックグループ」を二つのカテゴリーに分けている。その他のグループ（アジア系）とその他のグループ（その他）である。その他のグループ（その

他) カテゴリーについては意味解釈がむずかしいので、われわれは分析からそのカテゴリーを除外している。その他のグループ (アジア系) カテゴリーもむしろ異質なものであり、注意して解釈する必要がある。第一世代においては、その他のグループ (アジア系) の中にスリランカやマレーシアや日本で生まれた人たちを含んでいる。

われわれの分析では出生地変数によって世代を分けている。連合王国内で生まれた人とその他の土地で生まれた人を区別している。連合王国外で生まれ、この国へ移住してきた個人を第一世代と見なし、英国生まれの人たちを第二世代と見なした。(先行巻で記したように、父親が軍人で、海外赴任先で生まれた英国人のような、いくつかの例外はある。) アイルランド共和国で生まれた白人を除いて、われわれは英国外で生まれた白人を、一貫して分析対象から除外した。

(2) 教育

1991年のセンサス実施では18歳以上で獲得した職業的資格、専門的資格、学位についての質問が設定されている。それゆえ18歳未満の職業的専門的資格と同様に、GCSEやAレベルのような教育資格はすべて除かれている。

われわれの分析では、資格レベル変数として3つのカテゴリーが用いられている。

- 1 上級の資格はない
- 2 レベルcの資格 (保母資格や教師資格のようなAレベル以上の資格であるが、学位レベルよりは低い資格)
- 3 レベルaとbの資格 (最高学位もしくはより高い学位)

労働力調査や世帯調査と異なり、センサスでは英国での資格か外国での資格かを区別することはできない。

(3) 年齢

われわれは学位のある人々の職業達成の比較に興味があるので、21歳を下限とした。上限は64歳としたが、それはそれ以上の年輩者は相対的にいってフルタイムではほとんど働いていないからである。年齢と中心変数との間の関係は多様な非直線型をしており、それゆえ年齢を連続的な変数というよりカテゴリー変数として扱うのがふさわしいのである。(詳しくは表6～表9をみよ。)

(4) 階級

われわれの階級変数は、社会経済集団 (SEGROUP) と経済的地位 (ECONPRIM) の二つの変数から作りだした。階級カテゴリーは以下のように作成した。

- 1 上級サラリーマン階級 (SEGROUP カテゴリー1.1, 1.2, 3, 4)
- 2 下級サラリーマン階級 (SEGROUP カテゴリー2.2, 5.1, 5.2)
- 3 ルーティンワークに従事する非肉体労働者階級 (SEGROUP カテゴリー6)
- 4 中産階級 (SEGROUP カテゴリー2.1, 12)
- 5 親方と熟練労働者の階級 (SEGROUP カテゴリー8, 9)

6 半熟練・非熟練労働者階級 (SEGROUP カテゴリー 7, 10, 11)

7 失業者 (ECONPRIM カテゴリー 5, 6)

この階級図式はゴールドソープが用いたものを簡略化したものである。しかし、雇用上の地位や職場規模から直接コード化されたものであるというよりも、むしろ社会的経済的集団カテゴリーを基盤としており、近似値でしかないことに留意せよ。

われわれがこの章で用いた階級図式には、農業経営者や農業労働者、軍人 (SEGROUP カテゴリー 13, 14, 15, 16) は入っていない。というのもそれらのカテゴリーはエスニックマイノリティグループの人たちの比率がとても低く、かつ小さいカテゴリーだからである。

回答者は現在経済活動を行っている (すなわち給料を貰う仕事に従事しているかもしくは探している) 場合にのみ、それぞれの階級に分類されている。自分自身のことを「家事従事者」「引退」などと記述する人たちはわれわれのすべての分析から除外されている。

参 考 文 献

- Brennan, J., and McGreevor, P. (1987), *Employment of Graduates from Ethnic Minorities* (London: Commission for Racial Equality).
- Brennan, J., and McGreevor, P. (1990), *Ethnic Minorities and the Graduate Labour Market* (London: Commission for Racial Equality).
- Castles, S., and Kosack, G. (1985), *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe* (2nd ed., Oxford: Oxford University Press).
- Cheng, Y. (1994), *Education and Class: Chinese in Britain and the United States* (Aldershot: Avebury).
- Cheng, Y., and Heath, A. (1993), 'Ethnic Origins and Class Destinations', *Oxford Review of Education*, 19/2: 151-166.
- Drew, D., Gray, J., and Sime, N. (1992), 'Against the Odds: The Education and Labour Market Experiences of Black Young People', *Youth Cohort Series*, 19 (Sheffield: Department of Employment).
- Fienberg, S. (1977), *The Analysis of Cross-Classified Categorical Data* (Cambridge, Mass.: MIT Press).
- Goldthorpe, J. H. (1980), *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain* (Oxford: Clarendon Press).
- Heath, A. F. (1981), *Social Mobility* (Glasgow: Fontana).
- Heath, A. F., McMahon, D., and Roberts, J. (1994), 'Ethnic minorities in the labour market', paper presented at the ECSR/ESF Research Conference of Changes in Labour Markets and European Integration, Espinho, Portugal, 22-26 October 1994.
- Heath, A. F., Mills, C., and Roberts, J. (1992) 'Towards Meritocracy? Recent Evidence on an Old Problem' in C. Crouch and A. Heath (eds.) *Social Research and Social Reform*, (Oxford: Clarendon Press).
- Heath, A. F., and Ridge, J. (1983), 'Social mobility of ethnic minorities', *Journal of Biosocial Science Supplement*, 8: 169-184.
- Jones, T. (1993), *Britain's Ethnic Minorities: Analysis of the Labour Force Survey* (London: Policy Studies Institute).
- Mayhew, K., and Rosewell, B. (1978), 'Immigrants and Occupational Crowding', *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 40: 223-249.
- McMahon, D. (1993), 'The Assimilation of Irish Immigrants in Britain' (University of Oxford: D. Phil thesis).

- McNabb, R., and Psacharapoulous, G. (1980), 'Racial earning defferentials in the UK', *Centre For Labour Economics* (London : Commission for Racial Equality).
- Plewis, I. (1988), 'Assessing and understanding the educational progress opf children from different ethnic groups', *Journal of the Royal Statistical Society Series A*, 151 :316-326.
- Srinivasan, S. (1993), 'The Asian petty bourgeoisie in Britain', (University of Oxford : D. Phil thesis).
- Stewart, M. (1982), 'Racial Discrimination and Occupational Attainments in Britain', *Centre for Labour Economics* (London : London School of Economics).