

# 日本の労働市場研究における社会学の可能性

比較教育社会学コース 小川和孝

Some Possibilities of Sociology for the Studies of the Labor Market in Japan

Katsunori OGAWA

This paper aims to describe new directions of sociology for the studies of the labor market in Japan. For related studies, I review the following three research areas – (1) long-term employment custom and seniority-based wage system, (2) social security system, (3) transition from school to work. The problems are that theories on which the past researches relied don't adequately explain observed characteristics in the Japanese labor market, and they view individuals as either "oversocialized" or "undersocialized." Then, I seek several directions to overcome them. The emphasis is placed on to focus on multiple outcomes of labor markets, matching processes between workers and employers, and institutional mechanisms and their changes.

## 目次

1. はじめに
2. 社会学における労働市場研究と日本への注目
  - A. 社会学における労働市場研究の位置づけ
  - B. 日本の労働市場に注目した既存研究
    - (1) 長期雇用慣行と年功賃金制度に関する研究
    - (2) 社会保障システムからのパースペクティブによる研究
    - (3) 学校から仕事への移行に関する研究
  - C. 既存研究の理論的な問題点
3. 日本の労働市場研究における理論的発展の可能性
  - A. 労働市場のアウトカムが依存するプロセスへの注目
  - B. 制度が働くメカニズムとそれがもたらす異質性への注目の可能性
  - C. 実証的な研究との相互的な発展
4. おわりに

### 1. はじめに

本稿の目的は、社会学における労働市場研究の発展の可能性を探ることである。特に、その理論的な面について重点を置いて考察を行う。

日本の労働市場をめぐるのは、これまで長期雇用慣行や年功賃金制度が注目され、国内外の研究者によって関心の対象となってきた。またより近年では、1990年代以降の失業率の高まりや非正規雇用労働者の増加など、雇用状況の悪化を背景として、日本の労働市場

についての研究も新たな関心を集めてきている。しかしながら、同様の対象を扱う労働経済学に比べると、社会学では理論的・実証的な研究の双方においてやや発展が遅れていることが否めないように思われる。

以下では関連する研究のレビューを行い、日本の労働市場の特徴について明らかにされてきた知見を例示し、それらの研究の理論的な問題点と、今後の研究の可能性について論じる。なお本稿において労働市場とは、Kalleberg and Sørensen (1979: 351) に従い、「労働者が賃金や地位などのリターンを見返りとして労働力を交換する場」として定義しておく。

### 2. 社会学における労働市場研究と日本への注目

#### A. 社会学における労働市場研究の位置づけ

社会学において労働市場を対象する代表的な分野として、地位達成研究が挙げられる。この分野では、労働市場における職業が人々の地位や階層の主要な決定要因であると考えられてきた。本人の職業が親の教育・職業や本人の教育を通してどのように決定されているのかについて、Blau and Duncan (1967) や Sewell, Haller and Portes (1969) などを嚆矢として、多くの研究成果が蓄積されてきた。

また他にも、職業社会学や産業社会学、あるいは組織社会学の分野において、労働市場は研究の大きな対象であり、そのマクロ的構造を明らかにすることが関心となってきた。この分野の中では、例えばキャリア移動に関する研究 (Spilerman 1977; Rosenbaum 1984)

や、労働市場の分断に関する研究（例えば、Sakamoto and Chen 1991; Sakamoto and Powers 1995）などが挙げられる。

労働市場の分断に関する研究は、労働市場が均質ではなく、相対的に恵まれた部門とそうでない部門に分断されているという観点から説明を与える点に特徴がある。労働市場は均質であり、仮に人々の間に移動障壁や賃金格差があったとしてもそれは限界生産性の違いに由来するものであると想定する新古典派経済学とは異なったパースペクティブを有していると言える。これは、日本における労働市場の二重構造に関する研究（尾高 1984, 尾嶋 1994）と同様の関心が持たれていると言えるだろう。

これらの社会学的アプローチの特徴として、次のことを挙げることができるだろう。Erikson and Goldthorpe (2002) は、世代間の不平等を研究する際に、経済学では連続的な変数間の「相関 (correlations)」に関心があるのに対して、社会学は質的に測られた変数による「連関のパターン (patterns of association)」に関心があると述べている。これと同様にして、労働市場あるいは世代内の不平等を対象とする分野においても、経済学では独立変数と従属変数の「相関」に、社会学では「連関のパターン」がしばしば研究の対象となるという違いが指摘できる<sup>1)</sup>。特に、上に挙げたキャリア移動に関する研究ではその傾向が顕著に見られる。

## B. 日本の労働市場に注目した既存研究

本節では日本の労働市場に注目した既存研究について、(1)長期雇用慣行と年功賃金制度に関する研究、(2)生活保障システムに関する研究、(3)学校から仕事への移行に関する研究の三点に着目して論じる<sup>2)</sup>。

### (1) 長期雇用慣行と年功賃金制度に関する研究

従来の日本の労働市場の研究においては、長期雇用慣行や年功賃金制度が日本的雇用慣行あるいは日本的雇用システムなどと呼ばれ、しばしば注目されてきた。すなわち、企業は一度雇った労働者の雇用を長期に保障し続け、その間に賃金は年齢・勤続年数とともに上昇してゆくというものである。

長期雇用慣行と年功賃金制度は、戦前に大卒のホワイトカラー労働者に始まったと言われている（野村 2007）。しかし、これがブルーカラーも含めて多くの労働者に広まったのは高度経済成長期である。稲田 (1998) は「社会階層と社会移動全国調査」のデータ

を用いて、高度経済成長期にすべての職種において同一企業で20年以上という長期勤続者の割合が高まったことを確認している。

なお、しばしば「終身雇用」という用語も用いられるが、そう呼べるのはごく一部の労働者だということに注意すべきである。すなわち、学校から卒業してすぐに働きはじめ、定年まで勤め続けているという労働者は多くはない。しかも、そのような少数者は特に大企業の男性労働者に偏っている（野村 1994）。

長期雇用慣行と年功賃金制度については、日本社会の封建遺制によって説明されることもしばしばあった (Abegglen 1958=1958)。しかし、これに対しては、社会構造に注目することの重要性の指摘 (中根 1967) や、内部労働市場論のような制度派的な経済学の理論 (Doeringer and Piore 1971) や、「機能的代替」というような概念 (Cole 1973) によって批判され、次第に文化固有的な説明は相対化されてきた<sup>3)</sup>。また、Lazear (1979) は、「効率賃金仮説」と呼ばれる立場から、年功賃金と密接な関係がある定年制についての理論的な考察を行っている。

これらの研究を通じて、長期雇用慣行や年功賃金制度は、理論的には日本に固有のものとは言えないことが明らかにされてきた。だがその一方では、実証研究によって、なお日本の企業においては平均的な勤続年数が長く、年齢や勤続年数とともに賃金が上昇してゆく度合いが大きいことが明らかにされている (Dore 1973=1987; Hashimoto and Raisian 1985; Kalleberg and Lincoln 1988; Mincer and Higuchi 1988)。

### (2) 社会保障システムからのパースペクティブによる研究

また、もう一つの流れとして、社会保障システムの枠組みの中に日本の労働市場の特徴を位置づける研究を挙げることができる。失業給付や公的扶助などの社会保障システムの構成や水準は、人々が労働市場にどれだけ依存せずに生活ができるかということに関わっており<sup>4)</sup>、これに注目することはその国の労働市場の特徴を明らかにする上で有用である。

宮本 (2008) は、日本においては人々の生活を成り立たせるための仕組みとして雇用保障に重きが置かれてきたと述べている。すなわち、世帯の稼ぎ主たる男性の失業率を低く抑え、企業が家族を養うための賃金を与える一方、福祉については家族に任せることで人々の生活を成り立たせる仕組みが機能してきたとする。そのため、社会保障への支出は低く推移してきた

というのである。

Esping-Andersen (1990=2001) の福祉レジーム論では日本は位置付けが困難な国とされている。制度としては家族や職域が福祉の担い手として期待される「保守主義レジーム」に近いが、支出の規模は小さく、アングロサクソン諸国の「自由主義レジーム」に近いとされる。

日本の社会保障への支出水準を比較すると、ヨーロッパ諸国に比べて低く、かつ医療・年金に偏っており、失業手当や生活保護の割合は著しく小さい。よって、雇用保障が崩れた際には、セーフティネットである社会保障の機能は大きくない。実際、日本における税・社会保障による相対的貧困削減率はOECD諸国で最低クラスであるとされている (Jones 2007)。

特に、近年増加している非正規雇用者は、失業手当の給付基準に該当しない場合が多く、生活保護は厳しい資産調査やスティグマが伴うため、働いているにもかかわらず十分な賃金が得られない人々にとって、必ずしもセーフティネットとは成り得ない。すなわち、労働市場において雇用されて得る賃金の人々の生活水準を左右する度合いが大きいと考えられる。こうしたことを考えると、社会の階層化や不平等を議論する際に、日本においては労働市場における地位や報酬が担う役割が特に大きいことが示唆されよう。

ところで、1990年代前半からの景気の低迷や、グローバルな経済環境の変化によって、従来型の日本の雇用の特徴が成り立たなくなってきたということが議論されることが少なくない。たしかに近年、雇用状況の悪化は先進産業国に共通して見られ、若年失業率の上昇や非正規雇用の増加などが見られる (Kalleberg 2009)。これは日本においても例外ではない。

しかし、国家間の比較研究からは、グローバルな経済環境の変化にもかかわらず、雇用や福祉の制度やパフォーマンスが国によって収斂することはなく、各国は異なる対応をとっていることが明らかにされている (Esping-Andersen ed. 1996=2003)。

そのなかで日本については、これまで、長期雇用慣行が主に該当するのは主に男性の大企業労働者に当てはまるものであり、女性にとってはそうではなかったという特徴が指摘されてきた。大沢 (1993) は、日本における女性の生活保障は、個人による資格として得られるのではなく、家庭という保障システムによって得られているという。この保障システムは、あくまで夫が家庭の外側にどのような生活保障をもつかによって付随的に機能するものである。このように、ジェン

ダーによる不平等が日本において大きいことが指摘されている<sup>5)</sup>。

### (3) 学校から仕事への移行に関する研究

これまで教育社会学の研究を中心に、学校から仕事への移行が重要なテーマの一つとして取り上げられてきた。すなわち、学校段階において教育を受けた生徒／学生たちが、スムーズに労働市場に出てゆくことができるのか、またそこには出身階層や学校ランクなどの要因がどのように働いているのか (竹内 1995) というような関心に基づくものである。

苅谷 (1991) や Kariya (1998) は、「実績関係」と呼ばれる日本における高校と企業の長期的な取引関係や、大学における学生と卒業生の関係という準制度的なつながりが、学校から初職への移行に大きな意味を持つこと指摘した。こうしたプロセスが生徒の学校在学中に行われるため、生徒は卒業した年の4月から一斉に働き始めるという仕組みが存在したのである。

このような仕組みが存在するため、日本では若年失業率が低く、また学校卒業後に初職を探す人々が少ないという「空白」のない移行を可能になっていた (岩永 1983)。Granovetter (1985) が経済的行為の社会構造への「埋め込み」を論じたように、労働市場における人々の需給が、制度的なつながりに依存していることが見出されたのである。

学校から仕事への移行に関する研究は、オーソドックスな新古典派経済学では視野に入れられない「社会的交換」(Blau 1964=1974) とでも言うべきものを明らかにしたという点で、重要な知見をもたらしたと言える。しかし、より近年においては、こうした学校と企業が連携した労働市場への移行のあり方は、もはや機能していないという議論もなされている (本田 2005; Brinton 2008)。

### C. 既存研究の理論的な問題点

ここまで日本の労働市場に関する代表的な既存研究をみてきたが、これらの研究は、日本の労働市場が持つ他の先進産業国とは異なる特徴を描き出してきた。その意味では、価値のある研究が蓄積されてきたと言える。

しかし、問題は、こうした日本の労働市場の特徴が理論的にどのように説明されるのかということであり、それについてはこれまで十分に明らかにされているわけではないと思われる。以下、上記の3つの研究群について、それぞれの問題点を指摘したい。

まず、(1)の長期雇用慣行と年功賃金制度に関する研究については、内部労働市場論に基づく説明の問題点が指摘できる。内部労働市場論の基本的な考え方は、労働の価格付けと配分が一企業内、あるいは一企業の一組織、または職業ないし同業者団体において規定されているというものである (Doeringer and Piore 1971)。

Doeringer and Piore (1971) によると、(1)企業特殊な技能 (firm specific skill)、(2)職場内訓練 (on-the-job training)、(3)慣習 (custom) という3つの要因により、外部労働市場とは明確に区別された内部労働市場が発達してゆくという。また、経営者は自らの競争的な地位を維持するために、一方で現場労働者は自らの雇用保障や昇進機会を維持するために、内部労働市場はさらに強化されるのだという。

これは一見すると、長期雇用慣行をうまく説明しているように見える。実際、それが日本に文化的に固有なものではなく、経済合理的なものとして説明可能なものとして、広く普及することになった。

しかし、内部労働市場論には重要な前提がある。それは、人材を割り当てるべき職務の内容・境界が明確であるということである (Kallberg and Lincoln 1988: 149)。しかし、日本の場合にはこの前提の妥当性が疑問であるように思われる。なぜならば、広く知られているように、多くの日本企業は入社時点において職務内容を明確にした雇用契約を結ぶわけではないからである (濱口 2009)。

一方で、小池 (2005) は生産工労働者の「知的熟練」による技能形成に注目することにより、日本に特有のブルーカラー労働者における年功的な賃金上昇を説明している。この知的熟練という概念は、特に1980年代の労働研究に強い影響を与えた。しかし、これに対して、野村 (1992) は賃金カーブが「年齢別生活費保障型」になったので、企業としてはその上昇に見合った労働力利用を行うほうが効率的になったのだと、賃金と労働力利用の関係は小池の説明と逆なのだとする批判を行っている。

また富永 (1997) は、長期雇用や年功賃金が発達した理由について、次のように整理している。高度経済成長期においては、企業の側からすれば、いったん採用した労働者を減らさなければならない事態に直面することはなく、また労働者の側からすると、近代的なセクターと伝統的なセクターが混在した状況においては大企業に入ったら辞めないことが大きな利益となっていた。つまり、日本企業の組織構造が、人と技能を

企業内に封鎖することが利益となるような機能的要件を満たしていたというのである。

それに対して、稲田 (1998) は、長期雇用慣行の成立を歴史的な産物として見なしている。しかし、富永の説明も稲田の説明も、個々人のミクロな行動がどのようにしてマクロな長期雇用慣行や年功賃金制度という現象を引き起こしているかをブラックボックスにしているという点では共通した問題がある (Coleman 1986)。

(2)の社会保障システムからのパースペクティブによる研究については、マクロレベルの変数に注目しがちなことが挙げられる。例えば、Esping-Andersen (1990=2001) は、国ごとのGDPに占める社会支出の水準を変数の一つとして用いている。しかし、マクロレベルの変数からは因果関係の特定が一般的に困難である (山口 2009)。そのため、こうした研究からは国ごとのある種のパターンやクラスターを描き出すことはできても、その因果的なメカニズムに迫ることは必ずしもできないということになる。

また、大沢 (1993) は、OECDのマクロ統計などから、日本においては他の先進産業国とは異なり、正社員と同程度に働いていながらも賃金ははるかに低いという、パート労働者の「身分」的な特徴を明らかにしている。しかし、これも同様に、その「身分」がそもそもどこから由来しているのかという分析が十分には行われていない。

そして、(3)の学校から仕事への移行に関する研究については、これまで検討されてきた教育の影響がほとんど入職段階のものに限られてきたということが指摘できる。すなわち、入職段階におけるネットワークなどの制度的な要因が、その後の長期にわたる労働市場の報酬にどのように影響するかということについては、あまり関心が払われてきていない。

もちろん、教育の収益率研究のように、学歴が長期に渡る労働の報酬にいかんにして影響を与えるかという研究は蓄積されている (島 1999)。しかし、ここで考慮されている教育の影響とは、人的資本 (Becker 1975=1976; Mincer 1974) の理論に則ったものが多い。教育が人々の労働生産性を高め、それが賃金の高低に反映されるとするという仮定によるものである。

先にふれた小池 (2005) の知的熟練論も、このような人的資本理論的なモデルが仮定されていると見ることができる。Davis and Moore (1945) などの機能主義理論も、社会の機能的要請が特定の訓練を必要とし、それに対して人々を動機付けると見ている点

で同様の仮定が見られる。また、Iversen and Stephens (2008) などの「資本主義の多様性論 (Varieties of Capitalism)」に位置づけられる比較福祉国家論的な研究においても、「自由市場経済」と「調整型市場経済」との区別を、一般的な技能と企業特殊の技能への投資の違いによる説明がなされている。

また濱中・荻谷 (2000) のように、これまでで学校卒業後の初職の重要性がもっぱら注目されてきたことを批判し、セカンドジョブから現職への企業内移動に着目した研究もある。セカンドジョブから現職にかけて企業内移動を経験する場合には、初職において企業間移動を経験する場合に比べて職業的な地位達成が不利になることはなく、一種の挽回の可能性を示しているものの、これはやや記述的な研究であり、理論的・方法的にまだ今後の展開の余地がある。

以上のことから、既存研究の理論的な問題点をまとめると、次の三点が指摘されよう。第一に内部労働市場論などの既存理論は、必ずしも日本の労働市場に特有の現象を説明できていない。第二に、経済学における理論によるモデルについて、その仮定が吟味されずにはしばしば用いられる傾向が存在する。

第三には、既存理論の想定する説明図式が、マクロ構造をあまりに重視してミクロ的な基礎をなす説明を欠いていたり、あるいは逆に人的資本理論のように個人の特質ばかりを重視していたりする傾向が挙げられる。これは、Granovetter (1985, 1992) が指摘する「過剰社会化 (oversocialized)」と「過小社会化 (undersocialized)」の区別に該当するとも言えるだろう。

次章ではこうした問題点に対して、今後の研究の発展の方向性について、関連する研究を上げながら考察を行う。

### 3. 日本の労働市場研究における理論的発展の可能性

#### A. 労働市場のアウトカムが依存するプロセスへの注目

Granovetter (1981) は人的資本理論や地位達成モデルを批判し、労働市場における人々の収入の格差は、(1)労働者個人の特質、(2)労働者が従事する仕事と組織の特質、(3)労働者と仕事がマッチングされるプロセスの3つに依存すると主張している。

人的資本理論や地位達成モデルは、上記の(1)にのみ注意を払いがちであり、後者の2つにはあまり注意が払われない傾向があるとされる。その結果、個人の学

歴や社会経済的背景などの個人の特質である変数が偏重されることになる。

しかし、近年ではFujiwara-Greve and Greve (2000) やSørensen and Sorenson (2007) のように、個人の特質だけではなく、企業レベルや産業レベルの変数を導入することで、(3)のマッチングのプロセスへの注目をを行う研究も現れている。これらの研究は、上記で述べたような日本のパート労働者に見られるような、学歴や勤続年数では説明できない賃金の格差を説明することに資する可能性がある。

また、労働市場におけるアウトカムの多様性にも注意を払うことにも意義があるだろう。経済学における研究が主に賃金に注目しており、Granovetter (1981) もまた収入の格差に注目したが、Erikson and Goldthorpe (1992) など社会学の一部の研究は、労働に対する報酬を考える際に、賃金や収入だけでは不十分であるとして、雇用関係にも焦点を当ててきた。すなわち、仕事の上での裁量性や、キャリアの発達可能性といった要素を報酬と捉えるものである。

また、Kalleberg, Reskin, and Hudson (2000) は、賃金の高低だけではなく、医療保険や企業年金の有無から、条件の悪い仕事 (bad jobs) を定義する試みを行っている。日本の大企業における福利厚生的重要性は、すでに橘木 (2005) などが指摘しているが、こうした側面をより意識的にモデルに組み込み、アウトカムの多様性を捉えることには意義があるだろう。

#### B. 制度が働くメカニズムとそれがもたらす異質性への注目の可能性

Palme (2006) は、様々な比較福祉国家研究の蓄積にもかかわらず、国家間の不平等の水準の違いが未だに明らかにされていない点を指摘している。Palmeは福祉国家の制度的 (institutional) なデザインを理解することが鍵であるとして、社会権の分布の水準に注意を払った研究を行っている。

労働市場の研究においても、国家間の制度的な差異を考慮するという視点が、日本の特徴を理解する上で重要になると考えられる。なお、そもそも制度とは何かを議論することになると、専門的研究者たちの中でも不一致のある複雑な問題になってしまう<sup>6)</sup>。だが、ここでは、団体交渉のあり方や、行政的・法的な規制のあり方など、労働市場をめぐる公的・非公的な様々な取り決めを指すものとして考えたい。

DiPrete (2007) は、1980年代以降のアメリカにおける賃金格差の拡大に関して、労働経済学において

中心的な技術変化による説明<sup>7)</sup>では80年代と90年代での賃金格差拡大のスピードの違いを説明できないことや、ヨーロッパにおける経験をうまく説明できないという問題点を挙げている。その上で、ヨーロッパの一部の国では労働組合の組織率や最低賃金の水準の高さが賃金格差の拡大を抑えているという研究を挙げ、これらの制度的要因が働くメカニズムとそれがもたらす異質性に注目した研究を社会学が行っていく展望を述べている。

言うまでもなく、経済学においてもWilliamson (1975)のように、制度に注目を行った研究も少なからず存在する。しかし、DiPrete (2007)は、経済学においては制度を外生的なものとする傾向があるのに対して、社会学はそれを内生的なものとして見る傾向があるという指摘をしている。この点を踏まえれば、社会学は制度が生成されるメカニズムを探求する立場に対して、より開かれていると考えることができる<sup>8)</sup>。

また、DiPrete et al. (2006)によれば、労働経済学が依拠する理論は、労働市場における制度的な要因は安定的であり、この安定的な制度とマクロな経済変化との相互作用によって不平等のトレンドを説明できると想定している。しかし、こうした見方では、1980年代以降ヨーロッパで起きた現象、すなわち、柔軟な労働契約が可能になり雇用主がレイオフを行うコストが低下したという変化が捉えられないと批判をしている。DiPrete et al. (2006)は、このように柔軟な労働契約が可能になったという制度上の変化に注意を払うことは、不平等のダイナミックな構造や国家間の差異を捉える上で不可欠であると主張している。よく知られているように、日本でもこの2,30年の間に雇用契約をめぐる法律や制度は少なからず変化しており、同様な注意を払うべきであることが考えられる。

また、以上のような制度的な文脈を考慮した異質性への注目の例として、Ono (2007)を挙げることができるだろう。この研究では、日本国内の日本企業と外資系企業における日本人労働者が比較されている。そして、長期雇用や年功賃金が日本人の個人としての特質とは区別された、日本企業の組織としての特徴であることが指摘されている。

### C. 実証的な研究との相互的な発展

ここまで本稿では、主に日本の労働市場を対象とした社会学的研究の理論的な発展可能性について考察を行ってきた。しかし、社会科学において妥当な推論

を行うためには、理論から観察可能な命題を引き出し、実証的な検証を行うことが不可欠である (King, Kohane and Verba 1994=2004)。すなわち、実証的研究との相互作用によって理論はさらに発展するものである。

90年代後半以降の、国内外の経済的な変化を関心として、労働経済学では、多くの実証研究が積み重ねられてきた。例えば、若年者に注目したものに限っても、学卒時の不況の影響が長期にわたることが指摘され、「労働市場の世代効果」の研究など、様々な蓄積がなされている (玄田 2001; 太田・玄田・近藤 2007; Kondo 2007; 太田 2010など)。

一方、社会学の分野においても近年の労働市場の変化を問題関心として、実証的研究の蓄積が行われている (佐藤・尾嶋編 2011; 石田・中尾・近藤編 2011)。また、佐藤 (2000) が主張した、世代間格差の拡大の問題に対して活発な議論も行われてきた (盛山 2001; 原 2003; 石田 2008)。ただし、実証研究上のデータとして、「社会階層と社会移動全国調査」にやや頼りすぎることが問題として指摘できるだろう。

もちろん、小杉 (2003, 2005, 2010) による一連のフリーター研究や、太郎丸編 (2006, 2009) などの新しいデータや研究手法を用いた研究が出てきていることも事実である。しかしながら、管見の限り、実証的な研究の面でも経済学に比べてやや遅れていることが否めないようである。

実証研究の方向性として、特に今後はパネルデータを用いた研究の必要性が増してくると考えられる。パネルデータとは、個人をある程度の期間を置いて繰り返し調査を行って得られるデータである。個人間の分散についての情報しかないクロスセクションデータに対し、パネルデータを用いた研究では異なった知見が得られる場合がしばしばある (樋口 2001)。日本ではこれまでパネルデータの蓄積が遅れてきたが、近年ではその重要性が説かれるようになっており、調査も徐々に行われつつある (北村 2006)。

また、こうしたパネルデータの蓄積によって比較可能性が担保されれば、他国との比較研究も有効であると考えられる。実際のところ、これまでの優れた研究も、その少なからぬ割合が比較研究として行われてきたが、上記で述べた労働市場における制度的な特徴を明らかにするという目的からすれば、異なる制度を有する労働市場との比較がしばしば不可欠となる。くわえて、日本と他国を比較するということは、

Rosenbaum et al. (1990) で述べられているように、海外の研究者が自国の労働市場に対して持っている前提を見なおさせ、より説明力の高い理論を構築するという契機にもなり得る。

#### 4. おわりに

本稿では、日本の労働市場研究における今後の研究の発展の可能性について、特に理論的な面に重点を置きながら考察を行ってきた。

関連する先行研究として、長期雇用慣行と年功賃金制度、社会保障システムの分野、学校から仕事への移行研究を取り上げた。これらの研究は、諸外国とは異なる日本の労働市場の特徴を実証的に検証したり、また日本の労働市場に注目することの意義を描き出したりすることに成功してきた。

しかし、長期雇用慣行や年功賃金制度は、しばしば経済学における人的資本理論によるモデルなどを、その仮定を前提を十分に検証することなく用いていた、また社会保障システムの分野の研究ではマクロレベルの変数による考察によって、ミクロなメカニズムの検証が十分に行われていなかったりした。

一方、学校から仕事への移行研究は、学校が担う制度的な役割に注目し、学卒者と雇用主のマッチングのプロセスに注目してきた。しかし、これらの研究が注目してきた労働市場のアウトカムは、学卒後の初期に限られており、長期雇用慣行や年功賃金制度など、長期に渡る報酬についてはやや無関心であったと言える。

以上のような問題点に対しては、労働市場の需要・供給サイドの双方とそのマッチングのプロセスに目を向けることに加えて、多様なアウトカムの存在と、制度が働くメカニズムおよびその変化に注意を払うことが、有意義な分析につながる可能性を指摘した。また、理論を検証するための実証的な研究の必要性、特にパネルデータを用いた研究の必要性を指摘した。

上記で述べた既存研究の問題点と、その解決の方向を意識することは、今後のさらなる研究の発展につながるものと思われる。社会学は、自然科学とは異なり、客観的な真理なるものが存在していると考えられているわけではない。また、経済学とは異なり、共通に了解された演繹的なモデルを構築できているわけではない。しかし、そうしたアプローチをとることはできないにもかかわらず、よりよい「解釈」(盛山 2005) や、あるいは「現象の生成過程の説明」(Goldthorpe 2001)

というものは可能であり、これこそがますます労働市場の社会的な研究にも求められていると言えるだろう。

#### 付記

本研究は、文部科学省科学研究費補助金(特別研究員奨励費)による研究成果の一部である。

#### 謝辞

本稿の執筆にあたり、Methods-and-Applications Workshopのメンバー、特に有田伸教授より非常に有益なコメントをいただいた。記して感謝申し上げる。

#### 注

- 1) Erikson and Goldthorpe (2002) が述べるように、もちろんこの区別は絶対的なものではない。実際、地位達成研究はどちらかという変数間の相関に関心がある場合も多い。
- 2) 本節の目的は既存研究の主な見取り図を描くことであり、必ずしも詳細なレビューを行うことではない。また、必ずしも社会学のみならずその周辺分野である研究も含まれている。
- 3) 本稿は、文化に基づく説明が無意味だと述べているわけではない。Fricke (2003) は、文化に注目することが、社会過程を理解する上で有効になり得ることを主張している。
- 4) この点については、Esping-Andersen (1990=2001) における「脱商品化 (decommodification)」の議論を参照されたい。
- 5) また、Blau and Kahn (2003) の国際比較研究では、日本は最も男女間賃金格差の大きい国となっている。
- 6) 特に、伝統的な制度学派と新制度学派の違いについては、Stinchcombe (1997) などを参照されたい。
- 7) これについては、Skill Biased Technological Changeという用語が普及している。詳しくは、Card and Dinardo (2002) などを参照されたい。
- 8) 経済学者であるGreen (2007) は、こうしたDiPreteの姿勢に対して概ね肯定的な評価をしており、異なったデータに対して異なった理論を適用することでより深い洞察が可能になること、経済学の研究の蓄積が多いからといって社会学はその思考に従う必要はないことなどを論じている。

#### 引用文献

- Abegglen, James, 1958, *The Japanese Factory: Aspects of Its Social Organization*, New York: Free Press. (= 占部都美監訳, 1958, 『日本の経営』ダイヤモンド社.)
- Becker, Gary S., 1975, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education 2nd ed.* New York: National Bureau of Economic Research. (= 佐野陽子訳, 1976, 『人的資本——教育を中心とした理論的・経験的分析』)

- 東洋経済新報社.)
- Blau, Peter M., 1964, *Exchange and Power in Social Life*, Transaction Publishers. (=間場寿一ほか訳, 1974, 『交換と権力——社会過程の弁証法社会学』新曜社.)
- and Otis Dudley Duncan, 1967, *The American Occupational Structure*, New York: Wiley.
- Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn, 2003, "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap," *Journal of Labor Economics*, 21(1): 106-144.
- Brinton, Mary C. (池村千秋訳), 2008, 『失われた場を探して——ポストジェネレーションの社会学』NTT出版.
- Card, David, and John E. DiNardo, 2002, "Skill-Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles," *Journal of Labor Economics*, 20(4): 733-83.
- Cole, Robert E., 1973, "Functional Alternatives and Economic Development: An Empirical Example of Permanent Employment in Japan," *American Sociological Review*, 38(4): 424-38.
- Coleman, James S., 1986, "Social Theory, Social Research, and a Theory of Action," *American Journal of Sociology*, 91(6): 1309-35.
- Davis, Kingsley and Wilbert E. Moore, 1945, "Some Principles of Stratification," *American Sociological Review*, 10(2): 242-9.
- DiPrete Thomas A. et al., 2006, "Work and Pay in Flexible and Regulated Labor Markets: A Generalized Perspective on Institutional Evolution and Inequality Trends in Europe and the U.S.," *Research in Stratification and Mobility*, 24(3): 311-32.
- , 2007, "What Has Sociology to Contribute to the Study of the Inequality Trends?: A Historical and Comparative Perspective," *American Behavioral Scientist*, 50(5): 603-618.
- Doeringer, Peter B. and Michael J. Piore, 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath: Lexington.
- Dore, Ronald, 1973, *British Factory, Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations*, Berkeley: University of California Press. (=山之内靖, 永易浩一訳, 1987, 『イギリスの工場・日本の工場——労使関係の比較社会学』筑摩書房.)
- Erikson, Robert and John H. Goldthorpe, 1992, *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford: Clarendon Press.
- and John H. Goldthorpe, 2002, "Intergenerational Inequality: A Sociological Perspective," *Journal of Economic Perspectives*, 16(3): 31-44.
- Esping-Andersen, Gøsta, 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press. (=岡沢憲英・宮本太郎監訳, 2001, 『福祉資本主義の3つの世界——比較福祉国家の理論と動態』ミネルヴァ書房.)
- ed, 1996, *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies*, California: Sage Publications. (=埋橋孝文監訳, 2003, 『転換期の福祉国家——グローバル経済下の適応戦略』早稲田大学出版部.)
- Fricke, Tom, 2003, "Culture and Causality: An Anthropological Comment," *Population and Development Review*, 29(3): 470-9.
- Fujiwara-Greve, Takako and Henrich R. Greve, 2000, "Organizational Ecology and Job Mobility," *Social Forces*, 79(2): 547-85.
- 玄田有史, 2001, 『仕事のなかの曖昧な不安——揺れる若年の現在』中央公論新社.
- Goldthorpe, John H., 2001, "Causation, Statistics, and Sociology," *European Sociological Review*, 17(1): 1-20.
- Granovetter, Mark, 1981, "Toward a Theory of Income Differences," Ivar Berg ed, *Sociological Perspectives on Labor Markets*, New York: Academic Press, 11-47.
- , 1985, "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness," *American Journal of Sociology*, 91(3): 481-510.
- , 1992, "Economic Institutions as Social Constructions: A Framework for Analysis," *Acta Sociologica*, 35(1): 3-11.
- Green, David A., 2007, "Where Have All the Sociologists Gone?: An Economist's Perspective," *American Behavioral Scientist*, 50(5): 737-47.
- 濱口桂一郎, 2009, 『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』岩波書店.
- 濱中義隆・荻谷剛彦, 2000, 「教育と職業のリンケージ——労働市場の分節化と学歴の効用」近藤博之編『日本の階層システム3——戦後日本の教育社会』東京大学出版会, 79-103.
- 原純輔, 2002, 「産業化と階層流動性」原純輔編『講座・社会変動5——流動化と社会格差』ミネルヴァ書房, 18-53.
- Hashimoto, Masanori and John Raisian, 1985, "Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States," *American Economic Review*, 75(4): 721-35.
- 本田由紀, 2005, 『若者と仕事——学校経由の就職を超えて』東京大学出版会.
- 石田浩, 2008, 「世代間階層継承の趨勢——生存分析によるアプローチ」『理論と方法』23(2): 41-63.
- ・中尾啓子・近藤博之編, 2011, 『現代の階層社会2——階層と移動の構造』東京大学出版会.
- Iversen, Torben and John D. Stephens, 2008, "Partisan Politics, the Welfare State, and Three Worlds of Human Capital Formation," *Comparative Political Studies*, 41(4/5): 600-37.
- 樋口美雄, 2001, 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社.
- 稲田雅也, 1998, 「長期安定雇用はいつ成立したのか——世代別と時点別にみたその制度化過程の研究」佐藤俊樹編『1995年SSM調査シリーズ2 近代日本の移動と階層: 1896-1995』1995年SSM調査研究会, 65-85.
- 岩永雅也, 1983 「若年労働市場の組織化と学校」『教育社会学研究』38: 134-145.
- Jones, Randall S., 2007, "Income Inequality, Poverty and Social Spending in Japan", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 556, Paris: OECD publishing.
- Kalleberg, Arne L. and Aage B. Sørensen, 1979, "The Sociology of Labor Markets," *Annual Review of Sociology*, 5: 351-379.
- and James R. Lincoln, 1988, "The Structure of Earnings Inequality in the United States and Japan," *American Journal of Sociology*, 94 Supplement: 121-153.
- , Barbara F. Reskin, and Ken Hudson, 2000, "Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States," *American Sociological Review*, 65



- (2): 256-78.
- , 2009, "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition," *American Sociological Review*, 74(1): 1-22.
- 苅谷剛彦, 1991, 『学校・職業・選抜の社会学——高卒就職の日本のメカニズム』東京大学出版会.
- Kariya, Takehiko, 1998, "From High School and College to Work in Japan: Meritocracy through Institutional and Semi-Institutional Linkages," Shavit, Yossi and Walter Müller eds, *From School to Work*, Oxford: Clarendon Press, 287-309.
- King, Gary, Robert O. Kohane and Sydney Verba, 1994, *Designing Social Inquiry: Scientific Inference in Qualitative Research*, Princeton: Princeton University Press. (=真淵勝監訳, 2004, 『社会科学のリサーチ・デザイン——定性的研究における科学的推論』勁草書房.)
- 北村行伸, 2006, 「パネルデータの意義とその活用——なぜパネルデータが必要になったのか」『日本労働研究雑誌』551: 6-16.
- 小池和男, 2005, 『仕事の経済学 第3版』東洋経済新報社.
- Kondo, Ayako, 2007, "Does the First Job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 21(3): 379-402.
- 小杉礼子, 2003, 『フリーターという生き方』勁草書房.
- , 2010, 『若者と初期キャリア——「非典型」からの出発のために』勁草書房.
- 編, 2005, 『フリーターとニート』勁草書房.
- Lazear, Edward P., 1979, "Why is There Mandatory Retirement?," *The Journal of Political Economy*, 87(6): 1261-84.
- Mincer, Jacob, 1974, *Schooling, Experience, and Earnings*, New York: Columbia University Press.
- and Yoshio Higuchi, 1988, "Wage Structures and Labor Turnover in the United States and Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, 2(2): 97-133.
- 中根千枝, 1967, 『タテ社会の人間関係——単一社会の理論』講談社.
- 宮本太郎, 2008, 『福祉政治——日本の生活保障とデモクラシー』有斐閣.
- 野村正實, 1992, 「1980年代における日本の労働研究——小池和男氏の諸説の批判的研究」『日本労働研究雑誌』396, 3-21.
- , 1994, 『終身雇用』岩波書店.
- , 2007, 『日本の雇用慣行——全体像構築の試み』ミネルヴァ書房.
- 尾高煌之助, 1984, 『労働市場分析——二重構造の日本の展開』岩波書店.
- 尾嶋史章, 1994, 「労働市場における二重構造性の再検討——SSM職歴データによる企業間移動の分析」『経営経済』30: 39-54.
- Ono, Hiroshi, 2007 "Careers in Foreign-Owned Firms in Japan," *American Sociological Review*, 72(2): 267-90.
- 大沢真理, 1993, 『企業中心社会を超えて——現代日本を〈ジェンダー〉で読む』時事通信.
- 太田聡一, 2010, 『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社.
- ・玄田有史・近藤絢子, 2007, 「溶けない氷河——世代効果の展望」『日本労働研究雑誌』569, 4-15.
- Palme, Joakim, 2006, "Welfare States and Inequality: Institutional Designs and Distributive Outcome," *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(4): 387-403.
- Rosenbaum, James E., 1984, *Career Mobility in a Corporate Hierarchy*, Orlando: Academic Press.
- et al., 1990, "Market and Network Theories of the Transition from High School to Work," *Annual Review of Sociology*, 16: 263-99.
- Sakamoto, Arthur and Meichu D. Chen, 1991, "Inequality and Attainment in a Dual Labor Market," *American Sociological Review*, 56(3): 295-308.
- and Daniel A. Powers, 1995, "Education and the Dual Labor Market for Japanese Men," *American Sociological Review*, 60(2): 222-46.
- 佐藤俊樹, 2000, 『不平等社会日本——さよなら総中流』中央公論新社.
- 佐藤嘉倫・尾嶋史章編, 2011, 『現代の階層社会1——格差と多様性』東京大学出版会.
- 盛山和夫, 2001, 「中流崩壊は『物語』にすぎない」『中央公論』編集部編『論争・中流崩壊』中央公論新社, 222-37.
- , 2005, 「理論社会学としての公共社会学にむけて」『社会学評論』57(1): 92-108.
- Sewell, William H., Archibald O. Haller, and Alejandro Portes, 1969, "The Educational and Early Occupational Attainment Process," *American Sociological Review*, 34(1): 82-92.
- 島一則, 1999, 「大学進学行動の経済分析——収益率研究の成果・現状・課題」『教育社会学研究』64: 101-21.
- Sørensen, Jesper B. and Olav Sorenson, 2007, "Corporate Demography and Income Inequality," *American Sociological Review*, 72(5): 766-83.
- Spielman, Seymour, 1977, "Carrers, Labor Market Structure, and Socioeconomic Achievement," *American Journal of Sociology*, 83(3): 551-93.
- Stinchcombe, Arthur L., 1997, "On the Virtues of the Old Institutionalism," *Annual Review of Sociology*, 23: 1-18.
- 橘水俊詔, 2005, 『企業福祉の終焉——格差の時代にどう対応すべきか』中央公論新社.
- 竹内洋, 1995, 『日本のメリトクラシー——構造と心性』東京大学出版会.
- 太郎丸博, 2009, 『非正規雇用の社会学——階層・ジェンダー・グローバル化』大阪大学出版会.
- 編, 2006, 『フリーターとニートの社会学』世界思想社.
- 富永健一, 1997, 『経済と組織の社会学理論』東京大学出版会.
- Williamson, Oliver, E., 1975, *Markets and Hierarchies*, New York: Free Press.
- 山口一男, 2009, 『ワークライフバランス——実証と政策提言』日本経済新聞出版社.

(指導教員 佐藤香准教授)