

# 博士論文

日本の労働市場における  
不平等生成メカニズムについてのミクロ社会学的研究  
—雇用主の役割・訓練・レントの分配に焦点を当てて—

小川 和孝

## 目次

1 章	日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて . . . . .	5
1.1.	社会学および社会科学における不平等への関心 . . . . .	5
1.2.	日本社会における不平等研究の関心 . . . . .	8
1.3.	長期雇用慣行と年功賃金を中心とした雇用システム . . . . .	11
1.4.	先行研究における議論の整理と課題の導出 . . . . .	17
1.5.	マクロレベルの条件：訓練システムにおける技能形成評価の制度的基盤 . . . . .	26
1.6.	ミクロレベルの条件：情報の不確実性の下における 雇用主・労働者の持つ期待 . . . . .	28
1.7.	ミクロレベルの結果：雇用関係において技能が生み出すレント . . . . .	30
1.8.	マクロレベルの結果：レントをめぐる社会集団の利害対立 . . . . .	34
1.9.	分析課題・分析モデルの設定に向けて . . . . .	36
2 章	分析課題および分析枠組みの設定 . . . . .	37
2.1.	分析の流れ . . . . .	37
2.2.	マクロレベルの条件：日本社会における訓練システムの特徴化 . . . . .	39
2.3.	ミクロレベルの条件：雇用主の評価と訓練機会の配分過程 . . . . .	45
2.4.	ミクロレベルの結果：雇用関係における技能が生み出すレント . . . . .	50
2.5.	マクロレベルの結果：レントをめぐる社会集団の利害対立 . . . . .	51
2.6.	データと分析の戦略 . . . . .	53
3 章	高卒労働市場における学校推薦と雇用主の評価 . . . . .	55
3.1.	問題設定 . . . . .	55
3.2.	先行研究の検討 . . . . .	56
3.3.	データと方法 . . . . .	59
3.4.	分析結果 . . . . .	62
3.5.	考察と結論 . . . . .	68
4 章	企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響 . . . . .	71
4.1.	問題設定 . . . . .	71
4.2.	先行研究の検討 . . . . .	72
4.3.	データと方法 . . . . .	74

4.4. 分析結果 . . . 76	
4.5. 考察と結論 . . . 87	
5章 企業内訓練がもたらす持続的な有利さ . . . . .	89
5.1. 問題設定 . . . 89	
5.2. 先行研究の検討 . . . 91	
5.3. データと方法 . . . 91	
5.4. 分析 . . . 96	
5.5. 考察と結論 . . . 98	
6章 社会的属性と収入の安定性・リスク . . . . .	100
6.1. 問題設定 . . . 100	
6.2. 先行研究の検討と分析の焦点化 . . . 101	
6.3. データと方法 . . . 104	
6.4. 分析結果 . . . 106	
6.5. 考察と結論 . . . 111	
7章 長期雇用慣行と人々の属性による異質な変化 . . . . .	114
7.1. 問題設定 . . . 114	
7.2. 先行研究の検討と分析の問いの設定 . . . 115	
7.3. データと方法 . . . 118	
7.4. 分析結果 . . . 121	
7.5. 考察と結論 . . . 126	
8章 レントをめぐる利害対立としての構造的な不平等 . . . . .	128
8.1. 分析結果のまとめ . . . 128	
8.2. 分析結果の経験的一般化 . . . 130	
8.3. 複合レントと独占レントの重複と持続化が生じる日本社会 . . . 136	
8.4. 不平等の規範的な議論への示唆 . . . 139	
8.5. 取引費用の問題と制度変化に関する若干の考察 . . . 141	
8.6. 残された課題について . . . 143	
引用文献一覧 . . . . .	145
謝辞 . . . . .	161

## 要旨

本論文の目的は、日本の労働市場における不平等生成メカニズムについて、新たな知見をくわえることにある。中心的な主張として述べられるのは、取引費用が存在する労働市場において、雇用主が関わる技能形成によって不平等が生まれることである。特に日本社会では、個別企業ごとに分断された訓練システムが発達していることにより、技能の特定性と供給の制限がもたらすレントが、一つの企業において蓄積してゆくことに焦点を当てる。本論文は全8章からなり、各章の概要は以下の通りである。

1章では、問題の所在を明らかにし、採用される理論的なフレームワークの記述を行う。社会的な不平等へ注目することの理論的な意味をはじめに挙げ、日本社会における不平等に対する関心の推移を概観する。そして、長期雇用慣行と年功賃金を中心とした雇用システムを、本論文が取り組むべき領域として設定する。こうした限定を行うのは、(1)近代社会において労働市場は不平等が生まれる主要な場であり、(2)労働市場における不平等に関わる主要な要因は技能であり、(3)技能がどのように形成・評価されるかはそれぞれの社会の訓練制度によって異なり、(4)日本においては、長期雇用慣行と年功賃金がこうした制度として重要だと考えられるためである。日本的雇用システムと不平等の研究をレビューした後に、これまでの研究では技能という変数への注目と、その形成・評価に関わる労働者・雇用主の行為の理論化が不十分であることを指摘する。そして、これをミクロ-マクロ連関の問題として捉え、(1)訓練システムにおける技能形成・評価の制度的基盤、(2)不確実性の下における雇用主・労働者の期待・認識、(3)雇用関係における技能が生み出すレント、(4)レントをめぐる利害対立としての構造的不平等、という説明図式を提示する。特に、レントという社会階層論では比較的新規な概念に注目する意義について、(i)不平等の説明様式をより洗練させるため、(ii)雇用関係における権力の非対称性を強調するため、(iii)経済学者と共有可能な言語によって不平等を議論するため、という3つの理由を挙げる。

2章では、分析課題および分析枠組みの設定を行う。実証分析に進むにあたっては、検証可能な課題を設定することが必要である。また、メカニズムを明らかにすることとは、説明的な「中範囲の理論」の構築にあるため、理論的な含意を経験的なデータによって検証可能なように対応させてゆくことが目指される。とりわけ重視されるのは、日本社会では職業訓練が学校段階では発達しておらず、企業では個別分断的に行われており、企業間

での標準化された評価枠組みがないという、マクロな訓練制度の特徴である。この制度の下において、雇用主・労働者がどのような制約やインセンティブに直面するのかが議論される。具体的な分析課題としては、(1) 高卒者の初職移行における雇用主の評価、(2) 雇用形態と訓練機会の配分過程、(3) 企業内訓練がもたらす持続的な有利さ、(4) 社会的属性と収入の安定性・リスク、(5) 長期雇用慣行と人々の属性によるその異質な変化、をそれぞれ設定する。これらを1章で議論したミクローマクロ連関の図式に対応させ、実証分析において検証すべき課題と、注目する変数が提示される。

3章では、学校から仕事への移行の問題に着目する。これまで教育社会学の分野を中心に、日本の高校では学校が生徒の就職プロセスに積極的に介入を行い、それによって卒業後に失業や不安定な雇用の期間がない円滑な移行が可能になっていることが明らかにされてきた。これらの先行研究においては、学校が企業と長期的な関係を結び、学校内での選抜が行われることにより、生徒の質についての信頼を企業にもたらすことが想定されてきた。しかし、これらの研究は雇用主が実際にそうした仕組みを重視して採用することを、実証的に明らかにしてきたわけではない。本章では、この問題を乗り越えることを試みる。具体的には、採用される側である生徒と、採用する側である雇用主の行為メカニズムを明示化するために、部分観察性を伴う統計モデルを採用することにより、学校推薦が実際に雇用主に重視されてきたことを明らかにする。すなわち学校推薦の仕組みは、日本の高校が職業的な技能を形成するカリキュラムにはなっていない中で、生徒の訓練可能性についての保証メカニズムになっており、雇用主がそのシグナルを重視してきたことが示される。

4章では、企業内訓練の配分過程と雇用形態の関係を分析する。これまで日本では、企業が労働者に対する訓練に関与する度合いが大きいことが指摘されてきた。技能形成は労働者の安定性や、労働市場の移動と密接に関わる問題である。企業は労働者に訓練を施すことで、将来的な生産性を高めることが可能であるが、一方で訓練を受けた労働者は他の企業に引き抜かれる可能性も高まる。訓練にはコストがかかるため、このコストが回収できないうちに労働者が転職してしまうと、企業にとっては損失になる。これを防ぐために、雇用主は合理的な計算によって訓練投資を最適化しようとするが、実際には情報の非対称性および限定合理性のために、あくまで利用可能な情報から判断をしなければならない。本章では、雇用主にとって観察しやすい指標として、雇用形態が日本社会では重要な意味を持っている可能性について、パネルデータにおける観察されない要因を考慮したモデルを用いて検証する。分析結果より、雇用主は必ずしも労働者の生産性についての十分な情

報がないために、雇用形態という観察されやすいシグナルを用いて意思決定を行っていることが示唆される。

5章では、企業内訓練が人々の賃金に持続的に与える影響に注目する。内部労働市場における技能の供給は、競争的な市場の場合にくらべて限られたものとなる。そのため技能は、需要と供給に一致しない追加的なリターンである、レントを生み出しうる。日本社会では企業間で標準化された訓練の評価システムがないことによって、同一企業に勤務しつづける労働者は、雇用主に対する交渉力を持つことが可能になる。すなわち、内部労働市場における訓練機会は蓄積的な有利さを生み出しうる。本章では、パネルデータにおいて処置変数の持続的な効果を推定することができる、周辺構造モデルを採用する。分析結果から、訓練をうけることが一時点のみではなく、後の時点まで蓄積した有利さをもたらすことが示される。こうした結果について、内部労働市場における雇用関係の継続によって、技能が追加的なリターンであるレントを生み出しているものとして解釈する。

6章では、日本社会の制度的な特徴が、どのような社会的属性と結びつき、構造的な有利さをもたらしているかを検証する。それぞれの集団内部の収入のばらつきの小ささを、集団内部の競争の小ささと見なし、レントの現れとして議論する。本章では従属変数の条件付き期待値と、残差分散を同時にモデル化した分析を行う。分析の結果、これまで日本社会において安定性を享受してきたとされてきた人々においては、収入の平均が高いのみならず、グループ内のばらつきがより小さいことが明らかにされる。

7章では、これまで日本の雇用システムの中心的な要素のひとつとして扱われてきた、長期雇用慣行をとりあげる。近年、長期雇用慣行には弱まりが見られるという指摘がある一方で、これまでそれが当てはめられてきた中心的なグループにおいては依然として成り立っているという反論もある。本章では、長期雇用慣行は内部労働市場における労働者の位置によって異なる変化が見られることを指摘する。具体的には、従業先からの離職のしやすさを分析する。そして自発的／非自発的という離職理由の違いをふまえて離職行動をより細かく分類し、さらに初職を継続しているかどうかという視点もくわえる。分析の結果から、男性では安定した雇用の規模は小さくなっているものの、長期雇用慣行は一度その枠組みに入ってしまうと、それほど大きく変化していないことが明らかになる。それに対して女性では、さらなる周辺化が起きていることを指摘する。こうした結果から、就業の安定性というものに注目した際に、もともとの日本の労働市場における周辺部に位置してきた人々において、さらなる不安定化が起きていることが議論される。

8章では、日本の労働市場における不平等生成メカニズムについて、総合的に論じる。実証分析の結果を再びミクローマクロ連関の図式に対応させ、より経験的な一般化を行う。訓練および技能形成において、それぞれの行為者が及ぼすことのできる交渉力の差異が、レントをめぐる利害対立における有利さを生み出す要因として主張される。そして日本的な訓練制度の下では、技能の特定性と供給の制限が生み出すレントは、一つの企業において蓄積してゆくという性格を持つことが論じられる。また、レントの概念を用いることによる、不平等の規範的な議論に対する示唆を述べる。さらに、取引費用に注目する意義をあらためて論じる。最後に、残された主な課題として、(1) 雇用主の振る舞いに関するより直接的な検証、(2) 経験的なデータにおける観察されない要因の考慮の必要性、(3) 異なる社会を比較することによる制度の役割の明確化、という3点が挙げられる。

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

### 1. 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

本章では、日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明という課題を設定する。これまで日本社会における不平等については様々な議論がなされてきた。これらの研究をレビューした上で、未解明の課題と本研究の採用する理論枠組みについて議論する。とりわけ重視されるのは、制度的な制約の下における、技能形成を通じた雇用主と労働者のミクロな行為の解明である。そのために、情報の非対称性、雇用関係における権力の非対称性の問題などが強調される。

#### 1.1. 社会学および社会科学における不平等への関心

本論文は、日本の労働市場における不平等の生成メカニズムに関して、新たな知見をくわえることを目的としている。これに際して、そもそも不平等とは社会学ないしは社会科学においてどのように捉えられてきたのかを、はじめに概観しておきたい。というのも、Grusky and Weisshaar (2014) が述べるように、不平等に関する社会学的研究は、不平等を社会的な問題とみなすことと不可分の関係にあるためである。

Grusky and Weisshaar (2014) は、社会における不平等を問題化するというのは、啓蒙主義以降に生まれた知的潮流であると述べる。近代以前の社会においても奴隷制をはじめとした様々な形態の不平等は存在してきた。しかし、そうした不平等を変えられる、あるいは変えるべきであるという発想は、フランス革命などを通じて、社会は神が創り出したものであるという思想が否定されてゆく過程において、はじめて生まれてきたものであった<sup>1</sup>。

いわゆる社会学の第二世代と呼ばれる古典理論家において、こうした不平等への視線はより明確に主題化されることになる<sup>2</sup>。Weber (1922/1968) は前近代社会と近代社会における「支配」の原理の違いに注目した。Weber によれば、前近代社会においては人々の行為は、伝統に基づくものである。すなわち、古くから行われてきた規則や慣習には神聖な価値があり、今後も維持すべきであるというように正当化される<sup>3</sup>。このような思考からは、不平等を生み出す様々な規則や慣習を変えるべきだという考えは出てきづらいし、そもそも不平等という発想自体が生まれまいであろう。

<sup>1</sup> より広範な思想史としては、たとえば安田 (1971) の 1 章を参照せよ。

<sup>2</sup> 本章における以下の古典理論の記述は、Ritzer and Stepnisky (2013) に大きく依拠している。

<sup>3</sup> こうした思考は、「永遠の昨日」(Weber 1919=1980) という表現にもっとも端的に表されているだろう。また、Weber は伝統的支配の例を、インドのカースト制度や中国の儒教思想に見出した。



## 1章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

これに対して近代社会では正当性の原理は、合理性に基づくものであると、Weber は主張する。Weber の関心においてとりわけ重要なのは、形式的な合理性、すなわち目的に対する手段の計算が合理的であるかどうかである。(Kalberg 1980)。近代ではこうした合理性による正当化が進むことにより、法や官僚制、資本主義などの制度が発展するようになる。また、近代的な官僚制度の下においては、人材の登用や昇進は、資格や訓練のような普遍的な規則によって行われることになる。こうして、近代社会においては社会的出自のような属性による支配は非合理的であり、いずれは合理的な制度に取って代わられるものとみなされる<sup>4</sup>。

Weber は、経済的な次元において社会に階級が生まれることに注目した。階級とはある状況を共有し、その状況が行為の基盤となる可能性をもつような集団だとされる。次の3つの条件がある際に、「階級状況」(class situation)が存在する。すなわち、(1) 多くの人々が生活上のチャンスにおけるある要素を共有し、(2) この要素が財と収入への機会を獲得するという経済的利害によるものであり、(3) 商品あるいは労働市場という条件によって表される場合である。たとえば、制度化された学歴や資格などの面において、市場における財と収入への機会へのチャンスが相対的に小さい集団は、階級的に低い位置に置かれるということになる。

Weber よりも近代社会における不平等についてより批判的に取り組んだのは、Marx である。Marx (1867=1969) は、近代資本主義における労働と分配のあり方について探求した。Marx によれば、人間は本来的に自らに必要なものを生産するために労働を行う。しかし、資本主義の下では、労働者は自らの生産手段を保有しておらず、その生産物は資本家に属するものとなる。

資本家は生産手段を独占していることによって、労働者の生産物にたいしてその価値以下のものしか支払わないことが可能になる<sup>5</sup>。Marx によればこうした剰余価値の搾取こそ、近代社会における不平等の形態となるのである。

以上のように、Weber 的な視点においては、市場における経済的なチャンスによって階級が定義される。これに対して、Marx 的な視点においては、生産手段の有無によって階級

---

<sup>4</sup> このような思考は、メリトクラシーの原理とも大きく関連する。

<sup>5</sup> ここには、限界効用に基づく価格の決定理論が登場して以降は、放棄された労働価値説の考え方が表れている。ただし、資本家と労働者の関係において不平等を捉えようとした Marx の発想自体は、その後も影響を持ち、受け入れられていると考えられる。こうした評価は後にみるように、Sørensen (2000) などの議論に基づくものである。

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

が定義されるのである<sup>6</sup>。このように両者は近代社会における階級の問題にたいして、鋭い考察を行った。もっとも、階級間の経済的な不平等を是正すべきであるという点においては、Weber は Marx よりも積極的ではなかったといえよう<sup>7</sup>。Weber の関心は経済的な不平等よりも、官僚制の弊害に向けられていた。資本主義には様々な問題があることを認識しつつも、社会主義の到来については Marx とは異なり否定的だったのである。Weber にとっては平等よりも自由という価値がより重要であったとも言えるだろう。

以上のような、Weber と Marx の視点の違いを簡単に比較することからもわかるように、ある経済的・社会的な状況を不平等であると見なす際には、なんらかの規範的な判断が要求される。それはすなわち、限られた資源を人々にどのように分配するのが望ましいのかという判断に他ならない。この点は、たとえば資源の分配が「効率的であるか」どうかの判断とくらべて、大きく異なる点であろう<sup>8</sup>。かつては、社会学の研究においても機能主義の文脈から、不平等は社会の安定のために必要であると主張されたこともあった (Davis and Moore 1945)。

資源の分配をどのように行うのが望ましいかということに関して、もっとも広範な影響を与えた議論は、疑いの余地なく Rawls (1971=2010) であろう。Rawls は、功利主義的な社会思想にたいして全面的な批判をくわえ、「公正としての正義」(justice as fairness) という考えを打ち出した。彼は原初状態 (original position) という仮想的な状況から、社会の基本原理を選択するという、社会契約の伝統に基づいた議論を行った。原初状態においては、すべての人々は自らの年齢や社会的地位、属する社会の状況などについて何も知らないという、「無知のヴェール」(veil of ignorance) に包まれる。こうした中で、人々は自らにどのような帰結がもたらされるにしても、容認できるような原理を選択しなければならないとした。すなわち、手続き的な公正性から容認可能・不可能な不平等を導いたのが、Rawls の正義についての研究である。

Rawls のように、原初状態における人々の社会契約から望ましいルールを構築するというのも、不平等にたいするアプローチの一つであろう。一方で、ある現実の社会において資源の分配の偏りがどのように生じているのかをデータから明らかにするというのも、ま

<sup>6</sup> こうした両者の関心は、現代の階級分析における分類においても反映されている (Wright 2005)。

<sup>7</sup> Marx が不平等の是正により積極的であったというのは、やや不正確な言い方かもしれない。というのも、彼が目指したのは労働者が革命に依って資本主義社会を打倒することであり、けっして国家が既存の階級構造の枠内において再分配を進めるというようなことではなかったからである。ただし、階級構造の存在をより問題視していたという点においては、やはり Weber の考えとは異なると言わざるをえない。

<sup>8</sup> ただし、資源の分配の効率性の判断として、もっともよく用いられるパレート原理も完全なものではない。この点の批判としては、Sen (1982=1989) などを参照せよ。

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

た一つのアプローチとして存在してきた。社会階層論における実証分析は、親の学歴・職業などから構成される社会階層の変数から、偏回帰係数やオッズ比などの指標に注目することで、社会階層間の不平等を明らかにしてきたのである<sup>9</sup>。

こうした社会階層論のアプローチに対しては、批判もある。Swift (2004) は、社会学者の用語における「可能性」(chance)には、曖昧さがあると言う。移動の可能性を統計的な確率として捉えれば、労働者階級の子どもが、サービス階級の子どもに比べて、サービス階級に到達しにくいのはたしかに事実として確認される。しかし、それはまったく等しい機会を持つ人々が異なる選好を持つことなのかもしれない。すなわち、統計的な確率の差異としての「可能性」の中には、ある個人がそれを利用するかどうか、利用したいと思うか、利用できる能力があるかどうかなど、異なる要素が含まれる。そのため、「機会」(opportunity)の平等という問いには答えられていないというのである。

くわえて、Crompton and Scott (1999) は伝統的な社会階層研究を、「職業の集計アプローチ」(employment aggregate approach)と形容する。この特徴としては、職業から構成される社会階層について、親子の関係性に注目するものだとしている。こうしたアプローチに対しては、記述的なものに留まっており、なぜ不平等が存在するのかの説明をもたらしていないという批判が向けられている (Savage et al. 2005)。Myles (2003) も、これまでの社会階層研究の問題点として、独立変数である階級というカテゴリーの洗練に注意を払ってきた一方で、不平等という結果変数の説明が不十分であったことを指摘している。

本論文は、不平等を対象とする社会階層論の実証研究の範囲に含まれるが、上記の批判を踏まえて、なぜ不平等がもたらされるかという説明、すなわち不平等の生成メカニズムをの探求をより進めることを試みる。より具体的には日本社会において、技能と制度の連関が生み出す不平等の説明を行ってゆく。

### 1.2. 日本社会における不平等研究の関心

続いて、日本社会におけるこれまでの不平等への関心について、大まかな見取り図を描いてみよう。本節では戦後日本社会における不平等に対する見方を描く上で、とりわけ強い影響力を持った議論を中心に採り上げてゆく。

---

<sup>9</sup> 関連する研究の包括的なレビューを行うことは、ここでの目的ではなく、またその余裕もない。既存のレビュー論文としては、たとえば Hout and DiPrete (2006) がある。

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

Kuhn (1962=1971) は、革新的な理論が生じることによって、その後の一定の期間において、科学者集団はその枠組みに沿った問題設定を行うようになること<sup>10</sup>を論じた。こうした理由から、日本社会における不平等について、影響力の強い議論にどのようなことがあったかを描くことは、本研究の課題を焦点化する上でも重要な作業になると考えられる。

安田 (1971) は、社会階層・社会移動研究における金字塔とも呼べる研究であろう。社会移動の広範な思想的系譜に基づき、測定方法を洗練させるのみならず、「刃をとぐばかりで、実際に切ってみせないのは日本の社会学の悪い伝統の 1 つである」(安田 1971: 532) として、日本における社会移動の本格的な実証分析を試みた。

自らが生み出した「開放性係数」などに基づく、安田の研究は、不平等についての明確な価値意識を設定するものだった<sup>11</sup>。「社会移動に関して研究者がいかなるイデオロギー的、価値的態度をとるか明瞭にさせることなしには、研究は迫力のあるものとはならない」(安田 1971: 11) ことや、「われわれはむしろ、堂々と自己のイデオロギーを表明すべきである」(安田 1971: 33) として、「完全移動」を機会均等が実現された理想的な状態とみなした<sup>12</sup>。

安田の研究や、彼も先導して関わった「社会階層と社会移動全国調査」(SSM 調査) は、日本の社会階層研究を大きく方向づけることになる。その中でも、たとえば、1955 年から 10 年置きに行われてきた SSM 調査の 5 回分のデータを用いた、原・盛山 (1999) においても、移動表分析は手法の一つとして用いられている。また原・盛山 (1999) は、戦後初期の絶対的な窮乏から、相対的な不平等へとしだいに問題が変化してきたことを、「豊かさの中の不平等」という表現で指摘した。

日本社会における不平等研究の関心を描く上で、人々の持つ社会のイメージが、しばしば重要となりえるだろう。この点に関して重要なのは、村上 (1984) による、「新中間大衆」論である。村上は、階層帰属意識において「中」の比率が高まってきたことに対して、説明を試みた。それは、経済的次元・政治的次元・文化的次元によって定義される社会階層が「非構造化」したことだという。すなわち、個別の次元においては、階層化がけっしてなくなったわけではないものの、これら 3 つの次元における整合性が低下したことにより、

<sup>10</sup> Kuhn 自身の言葉を用いるならば、「通常科学」(normal science) である。

<sup>11</sup> この点に関しては、石田 (2003) による評価においても指摘されている。

<sup>12</sup> 安田のこのような見方に対しては、上述した Swift (2004) の批判がそのまま当てはまるとも言えるだろう。安田は、世代間移動の確率の違いについて、選好の問題などを明らかにしていないためである。しかし、安田は自らのイデオロギー的な立場を明確に示しているために、こうした批判に対してもある意味では誠実であると言えるかもしれない。

## 1章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

明確に区別される階級がなくなったという説明である<sup>13</sup>。村上は、SSM 調査における知見を参照することにより、この仮説のもっともらしさを主張した。

また、日本社会における平等観を描き出したものとして、荻谷（1995）による「大衆教育社会」論がある。荻谷によれば、戦後の日本は、(1) 中等教育の急速な量的拡大の経験、(2) メリトクラシーの大衆化、(3) 「学歴エリート」による大衆型支配の3つの現象が生じた。これにともない、戦後初期には存在していた社会階層による不平等という視点が高度経済成長以降は希薄になり、メリトクラシーが社会階層の区別なく広く人々に受け入れられたという。あくまで生得的能力は平等だという見方があり、また選抜を経た「学歴エリート」が、自らの出自ではなく努力によって試験に合格したという認識<sup>14</sup>を持つようになるというのである。

一方で、90年代の後半からは、日本社会における不平等の拡大についての論考が大きく注目を集めることになった。その代表的なものとしては、80年代からのジニ係数の高まりに注目した橘木（1998）、および団塊の世代以降で出身階層による「ホワイトカラー雇用上層」への到達格差が高まったことを指摘した佐藤俊樹（2000）である。

荻谷（2001）も、日本社会におけるメリトクラシー規範の変化について、高校生の学習時間の変化から論じている。彼は、社会階層が下位の生徒において、近年では学習時間の減少が大きいことを示している。そして、学習時間を「努力」の指標として捉えた上で、社会階層間の「意欲格差」が増大しているとして、自身がかつて論じた「メリトクラシーの大衆化」に揺らぎがみられることを論じている。

これらの研究における手法については、批判も行われている。たとえば、橘木（1998）に対しては大竹（2005）による批判があり、佐藤（2000）に対しては盛山（2001）や原（2002）などによる批判がある。また、荻谷（2001）に対しても盛山（2002）が批判的な書評を提示している。ただし、不平等に関する社会学的研究は、不平等を社会的な問題とみなすことと不可分の関係にあると Grusky and Weisshaar（2014）が述べたように、これらが議論を喚起し、批判の対象となることによって、その後の研究が進んだこともたしかであるように思われる。

<sup>13</sup> この視点は、「社会的地位の非一貫性」（今田・原 1977）と、関心を同一にしているといつてよい。村上自身も、今田・原の研究に触れている。

<sup>14</sup> こうした認識の典型として、「だれでもがんばれば100点を取れる」という言説が採り上げられている（荻谷 1995: 182）。

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

これらの他にも、日本社会の不平等が何らかの面で変化しているという視点に立つ研究は多いように思われる。たとえば、上述した世代間移動の閉鎖性だけではなく、少子高齢化の中の不平等（白波瀬編 2006）や、正規・非正規雇用間の格差（玄田 2010）などである。また、2000年代に社会学者が編集した、『戦後日本の格差と不平等』シリーズの第3巻にも、「ゆれる平等神話 1986-2000」（白波瀬編 2008）というタイトルがつけられている。

以上のように、日本社会における不平等の研究は、何らかの面で不平等が増大していることに注目するものが増えてきたといえる。ただし、どのような面における不平等に注目すべきかについての関心は多様であるし、そのアプローチの仕方も一貫していない。しかし、これらは多かれ少なかれ、「日本的な形の不平等」に関心があるように思われる。それはすなわち、日本の制度がどのように不平等の拡大あるいは縮小に関わっているのかというものである。そうした中で本論文も、労働市場における制度の生み出す不平等に注目すべきであると考え。そして特に日本社会の特徴とされてきた、長期雇用慣行と年功賃金を中心とした雇用システムを、分析の対象とする制度とする。そしてこれに関わる既存研究では、どのようにして不平等が生み出されるかの説明が不十分であること、次節では指摘してゆく。

### 1.3. 長期雇用慣行と年功賃金を中心とした雇用システム

日本社会における不平等に関しては、前節に挙げたもの以外にも様々な知見が蓄積されてきた。その中でも本節では、長期雇用慣行と年功賃金を中心とした雇用システムの分野における研究に主に限定して議論する。こうした限定を行うのは、後にも述べてゆくように、(1) 近代社会において労働市場は不平等が生まれる主要な場であり、(2) 労働市場における不平等に関わる主要な要因は技能であり、(3) 技能がどのように形成・評価されるかはそれぞれの社会の訓練制度によって異なり、(4) 日本においては、長期雇用慣行と年功賃金がこうした制度として重要となるためである。

#### (1) 日本的な雇用システムの存在

長期雇用慣行と年功賃金、および企業別労働組合は、しばしば日本の雇用システムの特徴として注目されてきた。こうした見方に大きな影響を今日まで及ぼし続けているのは、Abegglen (1958=1958) の研究である。

Abegglen (1958=1958) は日本社会の固有性を強調し、日本の制度は歴史的に継続性があ

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

ると主張する。彼は、封建的なイエ社会における商人の家庭における家族的な関係が、近代化した以降も雇用主と労働者の関係と共通しているとみなしている。そして、終身雇用・年功賃金・企業別労働組合という特徴は、雇用主が労働者の忠誠心を引き出すための装置として見る事ができるという。終身雇用とは封建的な商家の近代的な代替物であり、「パターナリズム」の名のもとにそうした実践が行われているというのが **Abegglen** の説明である。

**Abegglen** は日本社会の歴史的な継続性による文化固有的な説明を行ったが、一方で **Becker** の分類に基づく、特殊な人的資本に注目を行う経済理論による説明が存在する<sup>15</sup>。特に大きな貢献が、**Doeringer and Piore** (1971) である。**Becker** は、どの企業でも役立つ技能と、特定の企業においてのみ役に立つ技能を分類した。しかし、「ある企業においてのみ役に立つ技能」という定義は、それだけではその内容について曖昧さが残る。

**Doeringer and Piore** (1971) は、内部労働市場論と呼ばれる立場から、年功賃金が発達する企業内のメカニズムに関して、理論的な説明を行った。内部労働市場論は、労働の価格（賃金）と配分（配置と昇進）が企業内で決定されているとみなす。企業内には、様々な仕事があり、そのそれぞれに要求される技能は異なる。こうした異なった仕事に対して外部の労働市場から人を採用するのではなく、内部で昇進させていく仕組みが内部労働市場である。内部労働市場における人材の登用は長期的な雇用関係が想定される。

なぜこうした仕組みが発達するかについて、**Doeringer and Piore** は、職場内訓練 (**on-the-job training: OJT**)、および慣習 (**custom**) に注目を行う。企業内における異なった仕事に必要な技能を育成するために、職場内の集団において教育訓練がなされる。労働者の知識や技能は、座学による研修などでも向上させられるが、主になるのは **OJT** である。そして、同一の職場において人々が繰り返し仕事やコミュニケーションを行っている、「慣習」という明示的ではないルールが形成される。あるいは、それぞれの工場における機械や装置の特異性といったものも生まれてくる<sup>16</sup>。このようにして、**Becker** による企業特殊な人的

---

<sup>15</sup> **Abegglen** による終身雇用の説明に対する他の有力な批判としては、中根 (1967)、**Cole** (1973)、**Dore** (1973=1979) などが挙げられる。

<sup>16</sup> ただし、**Jacoby** (1979) は、内部労働市場が日本において形成され始めた時期に、機械や技術が企業特殊になったとはいえない、と **Doeringer and Piore** (1971) の理論による日本の特徴の説明については反論をする。20世紀の初めには機械を用いた大量生産を行う産業が現れていたものの、同時に資本財を生産する産業も日々に生まれてきたために、同じ機械を導入することができたはずだというのが、その理由である。また、企業特殊な技能に基づく説明については、訓練との関係についてさらに疑念が向けられている。というのは、企業特殊な技能と訓練が雇用主にとって重要になり始めた時期というのは、同時に熟練労働者を不要とするような技術が導入され始めた時期でもあるためである。企業特殊な技能が新たな技術の下で要請されるようになったとしても、それは雇用主にとっての新たな訓練のコストも生むの

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

資本の中身がより明らかにされているのである。

こうした理論からすると、長期雇用慣行や年功賃金は企業や労働者にとって普遍的なものとなり、必ずしも日本にとって特徴的ではないことが説明可能になる。実際のところ、小池（2005）は上記の内部労働市場論の枠組みから、OECD 諸国のデータを用いて、長期雇用はアメリカやドイツでも同様に存在することを見出している。また特に大企業において勤続年数が長くなることも日米で同様であると論じている。

しかし、他国と比較しても日本において賃金の年功度合が大きいことを示す研究がある。たとえば、Kalleberg and Lincoln（1988）は、日米の製造業労働者の比較研究から、日本においては年齢が賃金に与える影響がより大きいことを見出している。また、Hashimoto and Raisian（1985）も同様に、日本の就業構造基本調査とアメリカの Current Population Survey の比較から、日本でより長期勤続の労働者が多く、賃金カーブの上昇も急であることを示している。

終身雇用や年功賃金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。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調査」（SSM 調査）データを用いて、高度経済成長期に同一企業へ 20 年以上という長期勤続者の割合がすべての職種で高まったことを確認している。

### (2) 日本的な雇用システムがもたらす不平等

長期雇用と年功賃金を中心とした雇用システムは、様々な形の不平等をもたらすことが議論されてきた。ここでは、(i) 企業規模間の不平等、(ii) 男女間の不平等、(iii) 「間断のない移行」の有無による不平等の 3 点を論じる。

#### (i) 企業規模間の不平等

日本の労働市場を語る上で外せないものが、企業規模間の様々な格差である。特に戦後、「労働市場の二重構造」という呼び名で様々な研究が展開されてきた。

労働市場の二重構造とは、尾高（1984）によれば、労働市場が独立の異質な 2 つの部分、すなわち恵まれた一次部門とそうでない二次部門から構成されていることを説明する理論である。一次部門では教育・訓練が充実しており、将来の昇進・高い賃金への可能性が開

---

で、内部労働市場が日本で特殊的に構築されたことは必ずしも正当化されないと主張している。



## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

かれている。一方の二次部門は、非熟練的な仕事が占める部門であり、一次部門ほど賃金が高く上昇してゆくことがない。そして、労働市場の二重構造に関する研究は、この部門間の分断が大企業と中小企業で起きているということに注目してきた。

その実証研究で代表的な氏原（1966）は、京浜工業地帯で一万人以上の労働者の実態調査を行い、大工場と中小工場での移動の非対称性に注目した。調査の結果、労働者が同一企業にとどまり、同一職業内で移動することが少ないという「労働市場の企業的封鎖性」がまず見出された。また、中小工場から大工場への移動はその逆より少ないという、「労働市場の階層性」があり、労働市場に二重構造が存在することを実証した。

尾嶋（1994）は上記の氏原のモデルに基づいた分析を行っている。1985年度「社会階層と社会移動調査」における人々の職業経歴データから、規模の大小にかかわらず同規模間の移動傾向は強く、企業規模に対応した構造が存在すると述べられている。しかし、規模間での移動の非対称性は見られなかった。すなわち氏原の言う「労働市場の階層性」は確かめられず、異なる知見が得られている。

社会学の労働市場研究においても、構造的なアプローチの流れを組むものは、この二重構造を重視して、日本の労働者の長期雇用や年功賃金についての研究を行ってきた（Sakamoto and Powers 1995; Cheng and Kalleberg 1996）。

### (ii) 男女間の不平等

長期雇用と年功賃金を中心とした雇用システムは、男女間の不平等をもたらすことも指摘されてきた。こうした雇用システムは、男性世帯主の雇用を保障し、女性についてはあくまで配偶者を通して、付随的に適用されるにすぎないことが典型的には想定されてきた。

盛山（2000）によれば、戦後における女性の働き方の変化は、(1) 非農林被雇用化、(2) 主婦化（1975年まで）、(3) パート化、(4) 高学歴化という特徴で表される。戦後初期は農業セクター規模が大きかったために女性の就業率は高かったものの、日本の重工業化が進むにつれて、女性の労働も非農林被雇用のものとなってきた。

高度経済成長期には、女性の専業主婦化が進んだ。男性の長期雇用と年功賃金が広がるにつれて、女性の就労は結婚までの一時的なものとなされ、主婦として家事・育児に専念するものとなっていった。しかし、主婦化の進行は1975年頃で止まる。結婚・出産に伴い退職し、子どもの育児に手間がかからなくなったら再就業するという特徴が表れたのである。ただし、ここでの再就業の多くはパートという形態である。こうして生まれる年齢階級別

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

の就業パターンは「M字型就労」と呼ばれる。

岩井・真鍋（2000）はM字型就労の国際比較を行い、1970年にはアメリカ・ドイツ・スウェーデンでも25-34歳女性の労働力率の落ち込みが見られたが、1980年、1990と近年になるにつれて、それが解消していることを確認している。一方、日本の場合は落ち込みが浅くなっているものの、解消はされていないという。

さらに日本の特徴としては、高学歴女性の就業率が他の先進産業国とくらべて低いという事実が存在する（Brinton 1993）。また、高学歴女性ほどいったん労働市場から退出した場合には再参入しづらい傾向があり（Raymo and Lim 2011）、学歴にみあった再就業の機会が少ないことが指摘されている。

賃金に注目した場合にも、日本の男女格差は先進産業国の中でも最大級となっている（Blau and Kahn 2003）。そして、男女間賃金格差の要因を分析すると、大部分は男女での就業形態および、正規雇用内の賃金格差の違いとして説明される（Yamaguchi 2011）。すなわち、既婚女性のフルタイム就業が困難であるとともに、同じ正規雇用内においても男女の賃金格差が生まれていることが問題の大きな理由となっている。

### (iii) 「間断のない移行」の有無による不平等

日本社会では同一企業において長期の勤続を想定する雇用慣行にくわえ、新卒一括採用という学卒時に新規採用者の多くを採用する仕組みが特徴とされてきた。そして、この新卒一括採用という仕組みが、労働市場の入口においても不平等をもたらすことが指摘されてきた。

こうした仕組みは本論文の分析課題においても重要なものとなるため、後に詳述するものが、ここでは日本における学校から職業への移行が高度に制度化されてきたことを確認しておきたい。生徒は学校と密接な関係を持ちながら、在学中から職探しを行う。そして、卒業した年の4月から一斉に働き始める。このことによって、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「間断のない移行」が可能になってきたとされる<sup>17</sup>。

---

<sup>17</sup> 岩永（1983）によれば、1979年における日本の若年失業率は、比較されている他の7つの先進産業国に比べてもっとも低い（3.6%）。さらに、若年失業者中の初職探索者の割合も比較されている国々のうち、もっとも低くなっている（27.0%）。ただし、学校卒業後にすぐ就職できなかった人々や、初職からすぐに離職した若年者の失業期間が長期に渡るという問題点も指摘されている。

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

実際のところ、「学校経由の就職」や「間断のない移行」が初職の地位達成において重要であることは、石田（2005）や香川（2006）、大島（2012）などによって、繰り返し指摘されてきている。

また、黒澤・玄田（2001）は学卒時の失業率が、その後の離職率に正の影響を持っていることを指摘している。たまたま学卒時の失業率が高かったということで、仕事のミスマッチ・不満足などにつながり、その後の離職に影響を与えているという。これもまた、「間断のない移行」にうまく乗れなかった場合に、不平等がもたらされるという関心に基づくものであると言えよう。

### (3) 日本的な雇用システムの変化

1990年代以降、日本経済の不況などを背景として、長期雇用慣行と年功賃金を中心とした雇用システムを企業は維持できなくなってきたと議論されてきている（Ahmadjian and Robinson 2001 など）。

年功賃金の見直しの動きとしては、成果主義の導入とその効果が議論されてきた。成果主義とは、仕事の成果に応じて賃金やボーナスを決めるものであるが、中村（2006）によれば、売上や利益などの実績と報酬を直接連動させる「素朴な成果主義」だけでなく、成果を生むプロセスにも着目する「プロセス重視型成果主義」や、成果そのものではなく、それを生み出すために発揮された能力に着目する「分離型成果主義」というような類型がある。しかし、そのいずれにおいても目指されているのは賃金制度の改革である。そして、成果主義の導入によって、主に管理職においては定期昇給がなくなってきたという<sup>18</sup>。

長期雇用慣行と年功賃金の変化に関して、玄田・篠崎（2002）は、賃金構造基本統計調査から次のような事実を見出している。(1) 1985～2000年にかけて一貫した賃金格差の拡大がみられるのは、40歳代の大学卒男性だけである。この層の多くは成果主義的な賃金制度の導入が進む大企業ホワイトカラーである。(2) 上記以外の層では賃金格差の拡大傾向は見られない。(3) 勤続年数分布については、40代大卒男性全体において、勤続年数分布の差は縮まってきている。これは経済が好調であった1980年代末から1990年代初めの時期に、当時の30代の一部が転職した結果である。(4) 企業規模1000人以上の雇用者に限ると、同じ中高年大学卒でも長期雇用者とそうでない人々のあいだに、勤続年数の二極化

<sup>18</sup> 一方で、中嶋・松繁・梅崎（2004）による成果主義を導入した企業のマイクロデータを用いた研究は、制度の意図に反して管理職層で賃金がより年功的になっていることを示している。このように、成果主義が実際にもたらした結果については、実証研究の知見は一致していない。

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

傾向が生じつつある。従来から存続する年功賃金や内部昇進といった制度の恩恵を受けるグループとそうでないグループへ二分化されている。(5) 企業規模 1000 人以上、100-999 人の企業において大卒の標準労働者割合が低下しつつある。(6) 勤続年数と賃金の関係は弱まりつつも、強い関係にある。

また、近年の日本の労働市場をめぐる議論においては、非正規雇用の増加が大きな関心の対象となってきている (Houseman and Osawa 2003)。Rebick (2005) は、非正規雇用労働者の増加を、近年の日本の労働市場で最も重要な変化であり、かつ二重労働市場の深化であると見なしている。また、このことと関連して、佐藤嘉倫 (2009) は「現代日本の社会階層システムは、従来からの『安定性』が保たれつつ、増加する『流動性』が共存する状態である」と述べている。

### 1.4. 先行研究における議論の整理と課題の導出

#### (1) 先行研究における理論的な問題点

労働市場における制度が不平等へもたらす役割を重視する点で、先行研究と本研究は同様の関心に基づく。そもそも、制度が人々の社会生活にもたらす帰結は、Durkheim (1897=1985) をはじめとした社会学の伝統的な関心であり続けてきた。

しかし、本論文における制度と不平等への関心を焦点化する上で、先行研究とは以下のような差異を挙げることができる。まず、日本的な雇用制度がどのような機能をもたらしているかに関心を持つ研究群がこれまで存在してきた (Abbeglen 1958=1958; Cole 1973 など)。しかし、これらは制度に対する見方が古いという問題点を挙げることができる。すなわち、制度は個人を一方向的に制約する外在的で可変性の小さいものと見なす傾向がある。これはかつて、社会学において支配的な理論であった構造機能主義による影響によるところがあるだろう。すなわち、あくまでシステムの維持や再生産という視点がもっぱらであり、個人の思考や行為が十分に考慮・説明されていないのである。

また上述したように、労働市場の二重構造という企業規模間の格差を指摘する研究が行われてきた (氏原 1966; 尾高 1984)。これらは、システムの秩序を強調する構造機能主義的な説明とは異なり、労働市場における利害対立や、支配-従属の関係性への視点があり、不平等の説明においては、より有力であると考えられる。しかしながら、これらの研究の問題点として、すでにそうした分断ができていることを前提としていることが多く、その生成過程やそこに関わる労働者・雇用主というミクロな行為者の役割への注目が不十分で

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

あるということが指摘できる。

また、より近年の研究としては比較制度分析と呼ばれる分野において、新制度派経済学の知見を取り入れて、日本の雇用システムを説明する試みが行われてきた（青木・奥野編 1996 など）。これらは制度の発生や安定に関して、行為者の経済合理性や歴史的な経路依存性に注目する。そのことによって、日本の雇用制度の特徴を文化的に固有なものとしてではなく、ある制約やインセンティブの下において発展してきたものとして、高い説明力を発揮してきた。

しかし、これらの研究においては、不平等という労働市場の結果への関心が希薄である。これについては後述するが、経済学的な制度へのアプローチにおいては、対等な行為者による自発的な契約や合意による制度の説明が志向されることが多い。それゆえ、不平等という視点が出てきづらいと考えられるのである。そして、行為者の自発的な契約という仮定は、現実にはしばしば疑わしい。

さらには、制度の存在を捉える上で、個人レベルのデータによる実証分析も試みられてきた。たとえば、社会学者は「社会階層と社会移動全国調査」を用いて、労働者の職業経歴を分析することで、長期雇用慣行の存在や拡がりの過程を明らかにしてきた（稲田 1998 など）。これらの研究は、個人レベルの変数から制度というマクロな変数にアプローチしようという点では、本研究と関心を同じにする。しかしながら、行為の理論化や説明メカニズムの構築が不十分な傾向が見られる。それゆえある独立変数が、あたかもある従属変数の変化を自動的に引き起こしているかのように見えてしまうのであり、そこでは行為者という視点が欠落してしまっている。これは後述するように、Coleman (1986) が述べる、「変数の社会学」(variable sociology) と形容できる問題である。

以上の先行研究における問題点をまとめるならば、次のようになる。まず、ミクロな行為者という視点に基づき、個人の行為の集積として日本の雇用制度の説明が行われなくてはならない。そしてその際には、行為者間の利害対立を考慮し、不平等という結果変数の説明ができなくてはならないというものである。

それではこうした問題の解決に向けて、まず本研究における日本的な雇用制度の捉え方を焦点化してゆきたい。制度とは何かについてここで包括的に論じる余裕はないものの、1960～70年代に隆盛した構造機能主義に対する反応として発展してきた、新制度論 (new institutionalism) における議論を、主に参照する。Hall and Taylor (1996) は、制度とは政治・経済などの組織構造に埋め込まれた公式・非公式の手続き、習慣、規範、慣習として

## 1章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

定義されるものだという、共通理解がある程度に存在するとしている。そして、制度はある結果を生み出す上での集合的行為を構造化する主要な要因であると見なしている。この点に関しては、新制度論以前の構造機能主義理論と同様である。しかし、システムの必要を満たすための機能を重視しない点において、構造機能主義とは異なっている。

新制度論は、制度が個人の行為に対して及ぼす影響の仕方として、2つの見方を持っていると、Hall and Taylor (1996) は述べる。一つは、「計算的アプローチ」(calculus approach) である。これは、ある選好を所与とした際に、個人が効用の最大化を求めて行為するとみなすものである。ここで制度は、個人に対して他者の行為や、契約が執行されるメカニズム、背信行為に伴う制裁などの情報をもたらす。すなわち、現在及び将来の他者の行為にたいする確実性・不確実性をもたらし、個人の期待を変化させることでその行為に影響するのである。このアプローチの発展は、Williamson (1981) や North (1992) の貢献によるところが大きい。

他方で、「文化的アプローチ」(cultural approach) とされるものもある。こちらは、個人の行為は、手段的な計算よりも、状況の解釈により依存するとみなすものである。個人の合理性を否定するわけではないものの、その行為は完全に戦略的ではなく、また個人は効用の最大化よりも、一定の満足を目指して行為するものだとする。このアプローチにおいて制度は、状況の解釈を行う上での、道徳的・認知的な鑄型をもたらすものとされる。代表的な論者としては、DiMaggio and Powell (1983) が挙げられる。

本研究は、これらのアプローチの両者を活かしてゆく。前者の「計算的アプローチ」は、説明的なメカニズムを提供すると考えられるためである。実際のところ、計算的アプローチを特に重視する合理的選択制度論の分野は、検証可能な仮説を構築する上で力を発揮し、体系的な理論化を進んできたとされる。

ただし、このアプローチの問題点としては、しばしば行為者に強い「自発性」を仮定することにあるとされている。すなわち、ある制度の生成は、平等で独立した行為者の自発的な合意に基づく、擬似的な契約とみなす傾向があるというものである。そして、こうしたアプローチは権力の非対称性を軽視してしまうことがある。

これに対して、新制度論の別の分野、特に歴史的制度論においては「文化的アプローチ」も取り入れており、また権力が不均等に社会集団に分配されることに注意を払う特徴があるとされている。個人は自由に契約を行う主体ではなく、ある特定の社会集団・利害集団が意思決定にたいする偏ったアクセスを持つとみなされる。くわえて、ある制度がすべて

の人々の結果を改善するのではなく、勝者と敗者がいることが強調される。

本論文では、労働市場における訓練制度を採り上げる。この際に、雇用関係における権力の非対称性が、不平等を生み出す上で無視できない要因であることを主張する。こうした要因を扱うためには、対等な行為者間による自発的な契約を強調する「計算的アプローチ」のみでは、不十分なことが考えられる。よって、「文化的アプローチ」的な視点も柔軟に活かしてゆく<sup>19</sup>。

### (2) 訓練・技能形成プロセスへの注目の必要性

次に、日本の雇用制度の特徴を明らかにし、さらに不平等を生み出す要因について考えてゆく。本研究が中心的に考慮するのは、技能 (skill) という変数である。Becker (1962) の研究以来、労働市場では、技能は賃金を決定する主要な要因と見なされてきた。すなわち、学校・職場における訓練が人的資本を増加させ、生産性に結びつくことで、リターンの差異が生じるというものである。人々の知識や技能は、経済的な価値を生み出す要素であり、また投資の対象となりうることを Becker は明らかにした。

近年の労働経済学においても、賃金の不平等な変化を説明する上で、人々の技能を関連させて議論する Skill-Biased Technological Change (SBTC) の理論が有力となっている。ここではコンピュータの発達などの技術変化によって、高スキルの労働者への需要が増大したことが注目される (Murphy and Welch 1993)。このように、技能というのは現代の変容する労働市場を考える上でも、無視できない要素であるのは明らかである。

また、SBTC の議論においては技能への需要が主に注目されるが、Goldin and Katz (2008) はそれだけではなく、技能の供給に注目すべきであると指摘する<sup>20</sup>。そして、学校制度などによって供給がどのように規定されるかが、不平等の生成において重要であるという。

前項 1.4.(1)において述べたように、新制度論における「計算的アプローチ」と形容される立場においては、制度は現在及び将来の他者の行為にたいする確実性・不確実性をもたらす、個人の期待に影響を与えるものとされる。労働市場における制度の存在は、雇用主や労働者、求職者に対して、様々なインセンティブや制約を与える。

<sup>19</sup> Hall and Taylor (1996) は、異なるアプローチを「折衷的」に用いることに関しては、知見を統合することが難しいことを認める一方で、欠点を補って理論化を進める上では有効な試みであるとしている。

<sup>20</sup> その他にも、SBTC の理論には様々な反論が行われている。労働経済学者の中では、Card and DiNardo (2002) が代表的な批判を行っている。彼らも、技術変化だけでは賃金の不平等の変化がうまく説明できないこと、制度的な影響が無視されていることを指摘している。また、DiPrete et al. (2006) は、SBTC の理論ではアメリカとヨーロッパにおける賃金格差のトレンドの異なりを説明できないとして、労働組合などの制度の役割が強調されている。

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

本論文では労働市場における制度として、訓練システムに主に焦点を当てる。技能と訓練制度の関係を考える際に重要なのは、1.6.において詳しく述べるように、労働者に関する情報の非対称性が存在することである (Akerlof 1970)。雇用主にとって、どれだけの訓練を労働者に提供するかは事前に契約が難しく、また労働者がどれだけの能力や技能を保有しているかの評価は難しい。雇用主は労働者についての観察される情報のみから、採用や訓練投資の意思決定を行わなければならない。また、こうした不確実性の伴う状況においては、性別・学歴などの観察しやすい労働者の情報が、雇用主に対してシグナルとして働き、特定の労働者における有利さ・不利さが生まれることになることとされている。

こうした情報の非対称性がどのように生まれるかは、その社会における訓練システムの特徴に依存する。たとえば、日本社会では学校段階における職業訓練は弱く、労働市場では各企業が個別的に訓練を行い、長期の雇用関係を結ぶ傾向がある (Sako 1991)。制度化された資格のように、企業間で技能を評価する共通の枠組みが弱いために、採用および企業間移動の際に、労働者の技能についての情報の非対称性は大きくなる。こうした中では、労働者は同一企業にとどまるインセンティブが強くなり、また雇用主も内部労働市場における訓練・昇進のコストを小さく見積もりやすい。その結果として、技能は個別企業に特殊、すなわち他の企業においては役に立ちづらいという認識が生まれると考えられる (Busemeyer 2009)。こうした訓練・技能形成の問題に関わる日本社会の制度的条件については、次節以降においてより詳しく述べる。

日本の労働市場を読み解く上で、技能に注目した重要な先行研究としては、小池和男による職場における知的熟練についての研究がすでに存在する (小池 2005)。小池は、幅の広いOJTによって熟練を積んでいくのが、日本の労働者の特徴であると主張した。そして、ブルーカラーにもこの熟練の仕方が浸透しており、それによって年功的な賃金が説明されることや、長期的なOJTと遅い選抜が大卒ホワイトカラー労働者に当てはめられていることを、豊富なデータから明らかにしている。

小池の研究は、Beckerが注目した企業特殊な熟練が、長期的なキャリア形成、すなわち労働者が経験していく一連の仕事の中で現れることを指摘した点において重要である<sup>21</sup>。これによって内部労働市場の成立についての影響力の強い説明理論を提供している。

---

<sup>21</sup> 小池はWilliamsonの取引費用についての理論を参照した上で、それを内部労働市場の成立の前提について説得力が高いと述べている。一方で、この理論は取引費用の節約という消極的な説明にとどまっており、長期的に技能の伸展をさせられるという積極的な根拠を見ていないことが不満であると述べている (小池 2005: 156)。



## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

しかし、小池の説明において問題があると考えられるのは、訓練機会が十分に与えられない人々の存在への注目が薄いことである。幅広い OJT が存在することは詳細に述べられているものの、誰がその機会に恵まれているのか、という説明はほとんど存在していない。すなわち、訓練の質というものを労働市場の中心的な要素とみなしているにもかかわらず、雇用主がどのように訓練を行うのかという意思決定メカニズムについて、十分に踏み込んだ議論がなされていないのである。

小池は女性労働者について述べている箇所において、統計的差別の存在を挙げており、女性についてはたしかに訓練が行われにくい理由について触れている。しかしながら、小池は雇用主と労働者の雇用関係、すなわち非対称的な権力関係という視点は有していない。それゆえに、近年の非正規雇用者の増加についても、「パート労働者でむしろ基幹的な業務を担う人が増大してきた」（小池 2005: 197-8）と、技能形成の肯定的な面が強調されている。それゆえ、不平等という視点も十分に存在していないのである。

### (3) ミクローマクロ連関への注目の必要性

1.4.(1)ではこれまでの研究の問題点として、制度が個人に与える影響を明らかにしてきた一方で、個人の行為が集積することで、いかにマクロレベルの結果、すなわち不平等につながるかのメカニズムの説明が十分でないことを指摘した。

そもそもメカニズムを明らかにするとはいかなることだろうか。Stinchcombe (1991: 367) は、メカニズムについて、「(1) 個別に証明可能かつ理論的な根拠を与え、(2) より高次のレベルの理論に対するプロセスの知識を与えるものであり、(3) そのことによって過剰に構成要素を増大させることなく高次のレベルの理論を正確性や説得性を増大させるものであり、(4) 低次のレベルにおいて知られている事実を過剰に単純化しないような科学的推論」であるとしている。

こうした問題意識は、ミクローマクロ連関の研究として発展してきた<sup>22</sup>。とりわけ強力な論者は Collins (1981) である。彼は、「厳密に言えば、『国家』、『経済』、『文化』などというものは存在しない。存在するのは、ある特定のミクロな状況において行為する個々人の集合のみである」と述べる (Collins 1981: 987-8)。

特に合理的選択 (rational choice) による制度の説明では、こうした志向が掲げられてき

---

<sup>22</sup> こうした研究の発展に関する大まかな歴史については、Ritzer and Stepnisky (2013) の 13 章で扱われている。

## 1章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

た (Coleman 1986; Ostrom 1991)。これらの研究においては、どのような強さの合理性を仮定するか、人々がある状況に対してどのように反応することを仮定するかなどの違いを伴いつつも、いずれも方法論的個人主義にコミットし、社会現象にたいして個人の行為を一義的な説明要因とみなしている (Goldthorpe 1998)。Boudon (2003) が述べるように、合理的な行為はそれ自身が説明となり、さらなる疑問を招くことがない。すなわち、ブラックボックスを含まないというのが利点とされている。

本論文が「ミクロ社会学」と表題に掲げているのも、こうした志向を明確にしたいために他ならない。「ミクロ社会学」という用語からは、ともすればシンボリック相互作用論や、エスノメソドロジーによる研究が想起されるかもしれない。本論文はこうした方法とは異なり、大規模な質問紙調査に基づく統計分析を中心とする。この点に関して、Ritzer (1991) による社会学理論におけるマイクロマクロの関連の考え方に依拠して、補足しておきたい。

Ritzer (1991) は社会学におけるマイクロマクロの区別を考える上で、1960年代のアメリカ社会学における、マクロ理論である構造機能主義が大きな影響力を持っていたことを重視する。これに対する反発として、1970年代にミクロ理論の発展が見られたという。これらには、シンボリック相互作用論、現象学的社会学、エスノメソドロジーなどの、いわゆる「ミクロ社会学」として、しばしば想起されがちな理論が含まれるだけでなく、Ritzer は振る舞いのパターンや行為を分析対象とする交換理論や合理的選択理論をミクロ理論に含めている。彼は、「合理的選択理論は、社会学においてもっとも明示的なミクロ理論の一つである」(Ritzer 1991: 282) とも述べる。

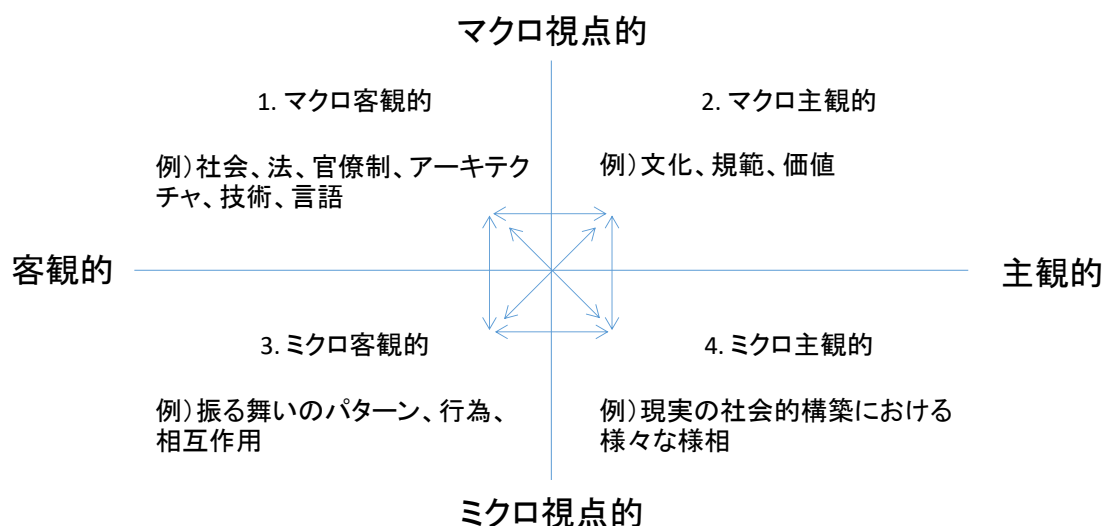
しかし、かなり異なったアプローチを採っているように見られるこれらの理論を、同じく「ミクロ」と括るのは適切なのだろうかという疑問も、やはり生まれるかもしれない。この点を考える上で、Ritzer はマイクロマクロとまた別の軸として、主観-客観という軸を導入している。これらの組み合わせによって、分析の水準を分類したのが図 1-1 である。

この分類ではシンボリック相互作用論、現象学的社会学、エスノメソドロジー<sup>23</sup>は、ミクロ主観的な次元として位置づけられる。他方で、ミクロ客観的な次元として位置づけられるのが、交換理論や合理的選択理論である。これらのアプローチに影響を受け、人々の行為に分析の焦点を当てる本論文も、マイクロ客観の次元として表すことができるだろう。以上を踏まえると、「ミクロ社会学」というタイトルの付け方は、けっして間違っただけではないのである。特に、Coleman (1986) は、定量的研究が行為による説明から離れ、変

<sup>23</sup> Collins (1981) は、ミクロ社会学の中でもこれらの理論を「ラディカルな」ものとして区別をしている。

数中心の説明になっており、あたかも独立変数が自動的に従属変数の変化を引き起こしているかのように見なしている研究を問題視した。本論文もこうした問題意識を共有し、行為の問題を中心に据えるために、マイクロ社会学という用語をあえて使用しているのである。

図 1-1 Ritzer (1991) による社会分析の水準の分類



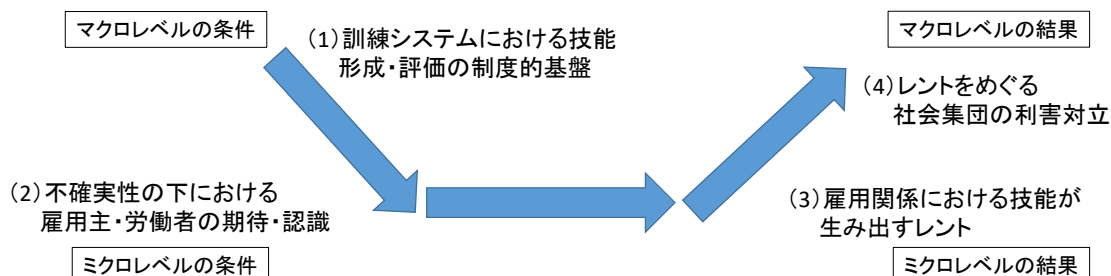
ただし、「マイクロ社会学」と言いつつも、それはマクロな視点に関心を払わないということではない。実際のところ Ritzer (1991) においても、図 1-1 のそれぞれの象限の間における「弁証法的な関係」に注意を払うことで、マイクロマクロの統合を進めようとする研究が増えてきていると述べられている。たとえば近年では、シンボリック相互作用論においても、マクロな構造への関心が見られることなどが挙げられている。特に本論文と関連するのは、合理的選択理論による行為の集積と社会制度の関連である。

本論文も、すでに述べたようにマイクロとマクロ両方への関心を持っている。しかし、行為の問題をより主題化するために、「マイクロ社会学」というタイトルをあえて掲げているのである。

以上を踏まえて、本論文の用いる理論枠組みを次に示してゆく。本論文では、Coleman (1986) が用いた、マイクロマクロ関連の図式を参照し、図 1-2 のように設定する。この図式は、まずマクロレベルの条件がマイクロレベルの条件をもたらし、次にマイクロレベルの条件がマイクロレベルの結果につながり、最後にマイクロレベルの結果がマクロレベルの結果

へと集積することを想定している<sup>24</sup>。

図 1-2 Coleman (1986) に基づいた本論文の理論枠組み



次節から論じてゆくように、本論文ではまずマクロレベルの条件として、訓練システムにおいて技能形成・評価が行われる制度的基盤に注目する。まず技能と制度の関係を捉える上で有力と考えられている、「資本主義の多様性」の理論を参照する。日本も含まれる調整市場経済において発達しているとされる、「技能の特定性」の内容をより明らかにするために、技能がいかに形成され、評価されるかという制度的基盤に注目する。特に、Busemeyer (2009) が指摘する、「技能を公的に証明するメカニズム」が、日本では発達していないことが重要となる。

次に、ミクロレベルの条件としては、不確実性の下における雇用主・労働者の期待に注目する。現実の労働市場は、完全情報・完全競争によるものではなく、情報の不確実性や行為者の限定的な合理性というような制約が存在する。制度はこうした状況の下で、行為者の期待や認識に対して影響する。本論文では、日本社会における技能形成制度の特徴が、雇用主・労働者にどのようなインセンティブをもたらしているのかを重視する。

そして、ミクロレベルの結果としては、雇用関係における技能が生み出すレントに注目する。訓練投資の結果として労働者の技能は向上してゆく。しかし、単純な人的資本理論の想定とは異なり、技能の需要と供給は現実の労働市場では必ずしも一致しない。これは現実の労働市場では、技能は特定の職場においてのみ役立つものが生まれること（技能の特定性）と、訓練が内部労働市場で行われることによって供給が制限されるためである。こうして、技能の需要が供給よりも上回ることによって生まれる追加的なリターンがレントである。

<sup>24</sup> Coleman は、この図式を説明する上で、Weber によるプロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神についての研究を事例として用いている。

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

最後に、マクロレベルの結果として、レントをめぐる社会集団による利害対立というものを設定する。技能の特定性と供給の制限は、すべての人々にとって同様に利用可能なものではなく、特定の社会的属性に結びついて有利さをもたらす。異なる社会的属性を持つ人々は、仕事の性質や内部労働市場における位置などによって、雇用主との間に持つ交渉力の程度が異なる。それゆえに、レントの分配において有利な人々と不利な人々の分化が起き、これが社会階層の生成につながることを論じる。

### 1.5. マクロレベルの条件：訓練システムにおける技能形成・評価の制度的基盤

ここではマクロレベルの条件として、技能と訓練制度の関係を捉える上で有力と考えられる理論を導入する。本論文が注目するのは新制度論を背景の一つとして持つ、資本主義の多様性 (Varieties of Capitalism: VoC) の理論である (Hall and Soskice 2001)。VoC の議論は、経済の適応プロセスにおいて中核的な能力 (core competencies) を持った中心的な行為者として企業に焦点を当てる。ここで企業の能力は、生産者団体・被雇用者・他の企業などのアクターとの関係の性質に依存すると想定される<sup>25</sup>。VoC の理論的な柱は、(1) 雇用主の利害を分析の中心に置くこと、(2) 様々な制度が、市場か、あるいは企業と他の行為者との戦略的なコーディネートかの、どちらを支持するのかについて注意をうながすこととされている (Hall and Thelen 2009)。特に雇用主の利害を中心に置くという点で、本論文が取り組むべき課題である、労働市場におけるミクロな行為者の役割にアプローチする点で、VoC の理論は有用と考えられる。

VoC の理論は、労働者の技能形成と雇用の安定性との関係について、国や制度ごとの差異を説明することを可能にしている。自由市場経済に分類される国々においては、一般的技能への投資がより多く行われる。それに対して、コーディネートされた市場経済に分類される国々においては、特殊な技能への投資がより行われる。これは、非市場的なコーディネーションが存在する状況の下では、長期的な関係に基づいた生産戦略を用いることが可能になり、特殊な技能への投資が有効になるためである。また、Iversen and Soskice (2001) は、人々の社会政策への選好にも注目している。技能の特定性が高い国において

<sup>25</sup> VoC のパースペクティブは、この関係が幅広い形態をとると考え、自由な市場経済 (liberal market economies) とコーディネートされた市場経済 (coordinated market economies) の2つの区別を強調する。自由な市場経済では、自らの企てをコーディネートするために企業は競争的な市場に強く依存するのに対して、コーディネートされた市場経済ではより多くの企ては企業間の他のアクター間における非市場的關係に依存して戦略的にコーディネートされる。

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

は、人々は強い社会保護や職業訓練システムを求めるといふ。この理由は、技能の特定性が高い仕事は、それを失った際の損失も大きいために、投資することに伴うリスクの補償を人々は求めるためだとされる。

Busemeyer (2009) は、VoC の学派が技能の特定性を分析の中心においたことを評価している。これにより、先進民主主義諸国における社会保険、公教育への投資の度合い、雇用主が持つ労働者への訓練のインセンティブなどのばらつきを説明することが可能になったとしている。

ただし、Busemeyer (2009) は、それでもなお技能の特定性では、日本の現実などをうまく説明できないという。たとえば、特殊な技能は、制度化された学校から職業への移行とも関連していると先行研究では指摘される (Iversen and Stephens 2008)。特殊な技能が重視される文脈においては、能力の低い労働者が、高校で熱心に勉強し、よい職業学校へ行ったり、よい訓練を受けたりすることへのインセンティブが働くという。よってこうした国々においては、特殊な技能への投資を促すような訓練システムも発達すると予測されてきた。しかし、日本社会は企業特殊な技能が広がっているとみなされているものの、教育段階における職業教育の在籍者の割合が低いという事実があり、こうした予測からは外れている。

Busemeyer はこれまでの研究が、技能の特定性を移転可能性 (portability) という次元で捉えてしまっていることを問題視している。すなわち、特定性の高い技能というものは、ある企業やある職業・産業でしか役立たないのに対して、一般性の高い技能というものは、企業、あるいは職業・産業間で移転が可能だというものである。しかし、Busemeyer は、技能の移転可能性の問題と、実際の技能の内容は区別すべきだとして、(1) 様々な技能の形成における雇用主の関与度合いと、(2) 「技能の権威による証明」 (authoritative certification of skills) を行うメカニズムの存在、という2つの次元を導入することを提案している。そして、例として日本においては、一企業でしか通用しないような技能が形成されているのではなく、実際には幅広い様々な技能を企業は労働者にもたらしめているという。しかし、それらの技能を公的に証明するメカニズムを欠いているため、結果として労働移動が少なく、技能の移転可能性が小さいように見えるのだという。

こうした視点を加えることで、日本の学校から職業への移行の仕組みと、その後の労働移動についてもより上手く説明できるように思われる。2章でより詳しく論じるが、ドイツの徒弟制に基づく職業訓練制度に比べて、日本の高校における生徒の就職に学校が介入

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

する仕組みは、特定性の高い技能を生徒に身につけさせているわけではない。しかしながら、日本の高卒就職の仕組みは、生徒の訓練可能性を公的に保障するメカニズムを発展させてきたために、生徒の労働市場へのスムーズな移行を可能にしてきた。そして、雇用主は生徒がもともと保有する技能の特定性に注目しているわけではなく、一般的な技能を含む幅広い経験を、仕事のローテーションを通じて身につけさせる (Sako 1991; 小池 2005)。しかし、その後の企業間での移動に際しては、信頼できる技能の評価メカニズムが存在していないため、労働移動が起こりづらく、企業特殊な技能が発達しているように見えるということになる。

このように実際の技能の内容とは別に、それを評価するメカニズムという視点をくわえることで、日本社会における技能の特定性について、より有意義に捉えることが可能になる。そして、こうした技能の特定性がどのように人々の間に経済的な不平等をもたらすかということについては、次節以降で論じてゆく。

### 1.6. ミクロレベルの条件：情報の不確実性の下における雇用主・労働者の持つ期待

次に、ミクロレベルの条件として、本論文では労働市場における行為者が直面する情報の不確実性と、そこに制度がどのように関わるかという問題を主題化する。この問題は、新制度派的な経済学の分野において発展してきており、人々の合理的な行為が制度によってどのように制約されるかという関心が追求されてきた。

とりわけ重要であるのは、Akerlof (1970) が注目した情報の非対称性の問題である。彼は米国の中古自動車市場を例に挙げている。中古自動車には質の違いがあり、中には粗悪な商品 (lemon) が存在する。売り手にはこうした粗悪な中古自動車を、他の中古自動車と同様の価格で売りつけようというインセンティブが存在する。一方で、買い手の側は粗悪品を見分けることが難しく、あくまで質に関する平均的な統計しか利用可能でない。両者の間には利用可能な情報の非対称性が存在し、買い手は不確実性の中で購入の意思決定を行わなければならない。買い手は購入後に時間がたてば商品の質がわかるようになり、もしそれが良質のものであるとすれば、手放さなくなる傾向が高いと考えられる。その結果として、市場には質の低い中古自動車がばかりがしまわるようになる。これは経済的効率性を損なうので、しばしば政府が介入するなど、制度的な仕組みが用いられることになる。

こうした問題は労働市場においては、雇用主が将来についての確実な合理的計算が行えないものとして現れる。Simon (1955) は、合理的選択とは無条件に行えるものではなく、

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

情報へのアクセスと個人のもつ計算可能性によって制約を受けると主張した。Williamson (1981) は、こうした人間の合理性から、人々が契約関係を結ぶときなどには、取引費用 (transaction cost) が生まれることに注目した。これはすなわち、取引の起きる頻度や、将来的な見通しに関する不確実性に伴う費用である<sup>26</sup>。また、職場における労働者が雇用主の目を盗んで怠ける (shirk) ように、自己利益のために契約の履行に対する努力を避けようとする機会主義 (opportunism) 的な行動が取引費用の大きな要素となる。

こうした問題に直面した際に合理的な雇用主は、労働者の機会主義的な行動を防ぐために、仕事の監視が難しい労働者に対してはあらかじめ高い賃金を与えたり、内部労働市場 (Doeringer and Piore 1971) を発達させて従業員と長期のコミットメント関係を築いたりすることで、取引費用を最小化しようとすると思われる。

また、雇用主は特に採用や初期の訓練投資の段階など、労働者の能力の不確実性が高い段階においても取引費用の問題に直面する。具体的には、求職者の将来的な生産性や離職に伴う費用を正しく評価できるかどうかという不確実性によるものである。こうした不確実性を縮減するためには、観察されやすい指標、すなわちシグナルに基づいて意思決定を行って、取引費用を小さくしようとする。こうしたシグナルには、性別や人種など生得的なものが用いられることがあるが、その他にも学歴が能力を表すシグナルとして用いられることもある (Spence 1973)。

こうした情報の非対称性に伴う取引費用の問題は、労働市場においては根本的なものである。これに対処をするために様々な制度が発展しており、また取引費用がどのような形で、どのような属性を持つ労働者に対して有利さ・不利さをもたらすかも、制度のデザインによって異なる。このため次章では、日本の職業訓練システムの特徴の下において、採用や訓練の段階における取引費用がどのように現れるかを詳細に論じる。

### 1.7. ミクロレベルの結果：雇用関係において技能が生み出すレント

訓練投資の結果として、労働者の技能は向上する。そして技能が労働生産性の上昇に結びつき、リターンの差異をもたらすというのが、単純な人的資本理論的な見方である。しかし、技能は労働生産性の上昇のみならず、雇用主による評価を通じて不平等をもたらす。

---

<sup>26</sup> より古典的な論者としては、Coase (1937) を挙げることができる。彼はなぜ企業が存在し、ある取引は企業内で行われ、別の取引は外部市場で行われるのかという問題提起をした。Coase の主張は、交渉や契約に伴うコストが大きく、価格メカニズムが働かない取引の場合に企業が存在することは合理的だというものであり、制度派的な経済学をはじめとして大きな影響力を持つことになった。



## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

雇用主による評価が重要となりうるのは、なぜだろうか。労働市場とは何かについて、Kalleberg and Sørensen (1979: 351) は「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」と述べる。Marx が産業化の初期においてすでに論じていたように、近代社会においては大半の人々が生産手段を保有していない。こうした状況の下では、労働市場において人々は雇われて働き、賃金を得ることが、人々の生活を左右する中心的なメカニズムとなる。

このような労働市場における労働と賃金の関係について、オーソドックスな経済学では需要と供給のフレームワークで捉える。すなわち、労働力を交換可能な商品と見なし、需要が多く、供給の少ない労働ほど、その価格である賃金が高くなると論じる。しかし、社会学においては異なったアプローチが見られる。Goldthorpe (2000) は、単に労働力を商品としてみなし、それが労働市場において交換されているとみなすのは適切ではないという。なぜならば、労働とはそれを供給する人間から物理的に切り離すことができないために、本質的に社会関係を表すためである。

Goldthorpe とその同僚たちが述べるように、大半の人々が被雇用者として働いている現代の市場主義経済においては、個人のもつ様々な特性は、雇用主が評価して初めて労働市場における地位に対して影響を持つ (Jackson, Goldthorpe, and Mills 2005)。このために、仮に労働者がいかに高い技能を持っていたとしても、それが雇用主に伝わらなかつたり、価値のないものと見なされたりすれば、その技能はリターンに結びつくことはないといえるのである。

そして前項で述べたように、現実の労働市場においては情報の非対称性があるために、雇用主は技能や、それによってもたらされた仕事のアウトプットを正確に評価できるとは限らない。すなわち、完全情報を仮定するオーソドックスな新古典派経済理論による予測からは外れ、技能の需要・供給から導かれる均衡とは異なる形でリターンの差異は生まれる。

こうした問題に注目して、近年の社会階層論で議論されているのが、レントの概念である<sup>27</sup> (Sørensen 2000)。通常、レントとはある資産の供給が制限されており、需要が供給を超過していることにより、その資産からのリターンが、完全競争市場において生み出されるリターンよりも上回ることでであると定義される。不完全な市場においては、限界生産力

---

<sup>27</sup> レントの概念の社会階層論上の重要性については、Sørensen (2000) 以降、大きく注目されるようになってきている (Goldthorpe 2000; Wright 2000; Morgan and Tang 2007; Weeden and Grusky 2014)。

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

よりも高いリターンの存在が可能となる。レントとは、古典的には土地のような供給が制限されている資産について注目された (Tullock 1967; Tollison 1982)。しかし、より近年では、生産に関係する資産が制限されている場合には、どのような市場でも発生するものであると見なされている (Morgan and Tang 2007)。

取引費用の存在しない完全な労働市場においては、競争的な価格が成り立つ。しかし、取引費用の存在する不完全な労働市場においては、供給が限られている資産を持つ人々は、競争的な価格を超過したリターンを得ることが可能になる<sup>28</sup>。こうして、レントは人々の間に異なる生活条件 (life conditions) を作り出すものになり、よってレントを生み出す資産の保有状況が人々の階級上の位置を決めるものとなるというのが、Sørensen の主張である。

本論文では、レントを生み出す資産として、雇用関係の下における技能に注目する<sup>29</sup>。現実の労働市場では技能を形成する要因である雇用機会や訓練機会が、しばしば制度的に供給が制限されている。そのために、報酬の分配が限界生産力に一致しないということが起きるのである。

より具体的に、雇用関係において技能がどのようにしてレントを生み出すかについて、本論文では、Sørensen (1999) による複合 (composite) レントと、独占 (monopoly) レントの分類に注目する。

第一に、複合レントとは、「技能の特定性」によって生まれるリターンである。取引費用の存在は、雇用主にとっては採用や訓練投資の面における不確実性をもたらし、労働者に求職の際などにおけるコストをもたらすものである。こうした取引費用の存在は双方にとって望ましくない。取引費用の存在する労働市場においては、雇用主は訓練に費やしたコストを解消できないことを恐れることによって、労働者に対する訓練投資が過小になってしまうことがありえる。これは労働市場における、「市場の失敗」である (Sako 1991)。そのため、雇用主と労働者は企業内部における長期の協力関係を結んだり、内部労働市場を発達させたりすることが、しばしば合理的となりうる。

---

<sup>28</sup> 数式で単純に示すならば、レント $r$ は現実における価格 $Y_a$ と、競争的な労働市場における反実仮想的な価格 $Y_c$ の差をとり、 $r = Y_a - Y_c$ として表すことができる。こうした定式化は、Sørensen (2000) や Morgan and Tang (2007) などの社会階層論における研究においても採用されている。

<sup>29</sup> Sørensen (2000) は、レントを生み出す資産に関して、かなり幅広く扱っている。それらには、Bourdieu (2002) の述べる文化資本や、生得的な能力も含まれうるとしている。しかし、本論文ではレントを生み出す資産としては、あくまで人々の持つ技能に限定して議論したい。それは本論文の目的が、可能な限り多くの要因を考慮することではなく、日本の不平等を理解する上で、あくまで一つのメカニズムを明らかにすることにあるためである。

## 1章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

雇用主と労働者が長期的な関係を結ぶことがより合理的となる場合は、技能の特定性が高い場合である。仕事の性質によって雇用主による監視が困難であったり、他の労働者を雇うことによる代替が困難であったりする場合に、そこで要求される技能の特定性は高いと見なされる。こうした際に、雇用主は限界生産性よりも高い賃金を払ってでも、長期的な関係を結ぼうとする。労働者の側も監視が行われなからといって機会主義的な行動をとろうとしても、失職した場合の機会費用が大きいために、そうした行動をとりづらくなるインセンティブが働く<sup>30</sup>。

第二に、独占レントとは、「技能の供給の制限」によって生まれるリターンである。たとえば、内部労働市場における閉じた雇用関係においては、外部からの参入障壁が生まれる。それゆえ内部労働市場における人々の持つ技能は、雇用主から見て相対的に希少な価値を持つ。あるいは、ある仕事を行う上で必要な資格が制度化されている場合には、資格を有する人々は、そうでない人々を排除することができる<sup>31</sup>。これらの場合において、技能の供給は需要を下回ることによって、労働の価格は競争的な場合よりも高くなる。そして技能の供給を独占する集団は、こうして生まれたレントを享受することが可能になるのである。

ところでなぜ本論文では、このレントという社会階層論上、比較的新規な概念に注目するのだろうか。ここでは3つの理由を挙げる。

第一に、社会階層論における不平等の説明様式を、より洗練させられる概念であると考えられるためである。1.1 で述べたように、伝統的な社会階層論のアプローチは、不平等の記述はしていても、説明をもたらしていないという批判がなされていた。これに対してレントの概念においては、技能という説明変数と、リターンの差異という被説明変数の間をつなぐことが明確に志向されている<sup>32</sup>。

第二に、上述してきた情報の非対称性による取引費用の問題は、労働市場における人々の行為や期待のメカニズムを明らかにする上では有用であるものの、不平等の構造を明らかにする上では十分でないと考えられるためである。

というのも、もともと経済学者によって発展させられてきたこれらの概念は、対等な行為者が自発的に競争に参加したり、契約や合意を行ったりすることが想定されている (Hall

<sup>30</sup> この説明形式は、効率賃金仮説 (Lazear 1981) によるものと基本的に同じである。

<sup>31</sup> 資格の制度化による技能の独占ということに関して、Collins (1979=1984) は専門職による社会的な閉鎖について詳細に論じている。また、資格による技能の供給の独占が、特定の職業に対するより高いリターンを生み出していることについて、Weeden (2002) による実証研究がある。

<sup>32</sup> Morgan and Cha (2007) も、「因果的なナラティブ」としてのレント概念の強みについて指摘している。

and Taylor 1996)。それゆえ、仮に技能の差異によって、人々の間に異なるリターンが生み出されたとしても、それを「不平等」という用語で記述し、問題とみなす視点は出てきづらいのである<sup>33</sup>。

しかしながら、社会学的な階級分析が強調してきたように、人々の間には権力の非対称な分布が存在する。そしてそれに伴い、どのような契約を締結するのか、あるいはその契約の実行可能性に対してどれほどの影響力を及ぼせるのかが異なってくるのである<sup>34</sup>。

この問題は、労働市場における不平等を理解する上で無視できない。雇用主は労働力という特殊な商品を扱うことにおいて、労働者からの協力を引き出さなければならないためである。この際に、どれだけのコストによって協力を引き出すことができるかは、労働者の属性や、労働者が従事する仕事の性質によって異なる。また、Bowles and Gintis (1993)も、労働契約において一方が有利な立場にある場合には、現状の取引を終了させることができるという脅威を相手に対して持つことができると述べる。

そして本論文がレントの概念を用いる第三の理由は、経済学者と共有可能な言語によって、不平等を議論することができると考えられるためである。

Morris and Western (1999) は賃金の不平等に関する研究において、社会学者がほとんど沈黙してしまっていることを問題視している。しかしながら彼らは、社会学は制度的な説明に基づく中範囲の理論を構築することで、経済学と対話が可能であるとも述べている。しかしこうした対話を現実的に進めてゆくためには、両者がある程度に同一の土俵で議論することが可能となるような言語が必要となるだろう。

レントの概念は、まさにこうした目的のために有用であると思われる。というのも、需要・供給に基づく競争的な労働市場が成り立つのは、レントが存在しない特殊な場合であるというように、均衡理論を一般化したものと見なすことができるためである<sup>35</sup>。

以上のようにレントとは、技能と不完全市場におけるリターンの関係をつなぐ概念であ

---

<sup>33</sup> England and Kilbourne (1990) によれば、新古典派経済理論は数学的な演繹性を確保するために、個人間の効用の比較不可能性を仮定している。そのために、異なる個人の間における効用の比較可能性を暗に仮定するような、「権力」や「社会的な有利さ」といった用語は好まれず、分配の問題における保守的な姿勢を持つ傾向にあることを指摘する。

<sup>34</sup> 合理的選択理論の分野において大きな影響を持っている Coleman (1990) は、需要と供給の均衡理論に基づいた市場を想定する、新古典派経済学非常に近いモデルを構築した。しかし、彼は権力の概念を取り入れた点において、経済学者とは大きく異なっているとされている (久慈 2000)。すなわち、経済的なものに留まらない、様々な資源を考慮すべきだというのが Coleman のアイディアである。

<sup>35</sup> Sørensen (2000) は、Marx が生産手段の有無によって、搾取を行える可能性によって階級を分類したことを重視している。しかし、Marx は当時の経済学の主流であった労働価値説に基づいていたため、現代ではそのまま用いることには問題がある。彼によれば、レントの概念は Marx の問題意識を引き継ぎつつ、かつ需要・供給による説明を行う新古典派経済学とも矛盾しないという特徴を持つ。

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

り、不平等の生成メカニズムを理解する上で潜在的に有用なものである。しかしながら、これに注目した先行研究は日本の実証分析ではほとんど見られない<sup>36</sup>。次章では、技能の特定性と供給の制限がどのようにして、日本の訓練制度の特徴によって生まれ、不平等につながるかと考えられるかを、詳しく議論する。

### 1.8. マクロレベルの結果：レントをめぐる社会集団の利害対立

最後にマクロレベルの結果として、技能の特定性と供給の制限によって生まれるレントが、特定の社会集団と結びつき、それをめぐる利害対立として不平等が生まれることを議論する。

Sørensen (2000) はレントを一般的に、「他の行為者が自身の資産に対する完全なリターンを実現することを阻むことで生まれる有利さである」と定義している (Sørensen 2000: 1535)。すなわち、レントに対するリターンは、資産を保有していない他の人々を犠牲にすることで成り立つものであり、こうして生まれる利害対立が、社会階層を分けるものとされる。

技能の特定性と供給の制限は、すべての人々にとって等しく働くものではなく、特定の社会的属性に結びつくものであると考えられる。まず技能の特定性に関しては、現実の労働市場における取引費用の存在のために、雇用主と労働者は長期的な関係を結んで、より大きなリターンを実現させようとする、前節では述べた。しかし、こうして生まれたリターンの分配をめぐる、雇用主と労働者の間では、利害対立が起きる。この際に雇用主は、監視や契約の解消という脅しによって、労働者の分配を減らそうとする。しかし、一部の労働者は、仕事の性質によって代替が困難であるために、すなわち技能の特定性が高いため、こうした脅威を受けにくい。

たとえば技能の特定性の高い集団としては、Goldthorpe らの述べるサービス階級<sup>37</sup>が挙げられる (Erikson, Goldthorpe, and Portcarero 1979)。彼らの階級分類においては、被雇用者は労働契約に基づく雇用と、サービス関係に基づく雇用に区別される。労働契約に基づく雇用は、賃金の根拠となる労働が具体的であり、労働者の仕事の監視が容易である。これに

---

<sup>36</sup> 佐藤 (2009: 643) は一連の実証分析のレビューを行った上で、現代日本の労働市場における二重性について、「高階層は需要増加とレント創成によって労働市場の中核で守られる一方、周辺部にいる低階層はレント崩壊によって高まる流動性の中に巻き込まれていることになる」と述べている。しかし、レントの概念について詳細に論じきれているわけではなく、またその生成メカニズムについての議論も十分とは言えない。

<sup>37</sup> これは日本の職業分類を持ちいて言えば、主に専門技術職・管理職に重なる。

## 1 章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

対してサービス関係は長期に渡るものであり、労働が明確ではなく、また監視も困難である。このため、雇用主はサービス関係に基づく雇用については、労働者の協力を引き出すために、長期的なコミットメントを維持するインセンティブを持ち続けやすいという。よって、サービス関係に基づく仕事は、技能の特定性が生み出す複合レントの面で有利さを得やすい。

次に、技能の供給の制限に関しては、技能の供給を統制できる人々と、そうでない人々の間に利害対立が生じる。たとえば Collins (1979=1984) は専門職における資格の制度化に注目している。専門職は、訓練の過程を統制することで閉鎖的な関係を生み出し、技能の供給を制限することが可能になっている。よって、専門職の仕事には独占レントが結びつきやすい。

あるいは、内部労働市場が発達している組織においては、現在雇用されている人々は、外部からの求職者に対して、技能の独占という面で有利さを持つ。たとえば、Lindbeck and Snower (2001) の「インサイダー・アウトサイダー理論」という立場から、現実の労働市場においては、労働者の採用や離転職に伴うコストの存在に注目する。雇用主が新たに採用を行う上ではコストがかかるために、企業内部におけるインサイダーは、外部労働市場におけるアウトサイダーにくらべた際に、仮に同等の技能を持っていたとしても有利さを持つ。そのため、インサイダーはより安定した雇用機会や昇進機会、高い賃金を得ることが可能となる。

以上のように、様々な公式・非公式の制度や慣行の存在・定着によって、特定の社会的属性の人々は、技能の特定性・独占が生み出すレントを享受することが可能になる。そして、具体的にはどのような社会的属性による不平等が生まれるかは、ある社会のそれまでの制度的な配置に大きく左右されていると考えられる。

よって次章では、雇用関係におけるレントが日本社会の訓練制度の下で、どのように特徴的に現れるのかを論じてゆく。特に、日本社会においては複合レントと独占レントが重なりあい、一部の労働者に集中しやすいと考えられることを指摘する。

### 1.9. 分析課題・分析モデルの設定に向けて

以上で述べてきた理論概念の間の関連を、あらためて簡潔にまとめておく。まず、本論文では日本の労働市場における不平等の構造を理解するにおいて、マクロな条件として訓練制度の特徴を重視する。訓練制度は、労働市場における主要な行為者である雇用主の期

## 1章 日本の労働市場における不平等生成メカニズムの解明に向けて

待・認識に影響を与える。

雇用主は採用や訓練の場面において、利潤を最大化することを目的に、合理的な利害計算に基づいて意思決定を行う。こうした意思決定において重要な局面として、本論文が注目するのは採用や訓練である。しかし、雇用主は常に将来についての確実な予測ができるわけではなく、情報の非対称性をはじめとした取引費用に直面することになる。

こうした取引費用は、雇用関係によって異なった現れ方をする。前節で述べたように、特定性の高い技能を持つ労働者は、雇用主が監視や評価、命令を行う上でのコストが大きい。また、採用・訓練・離転職に伴うコストによって、閉鎖的な関係の中では技能の供給を独占することが可能になる。このため、労働者間では雇用主との間に交渉力の大きさに差異が生まれる。このようにして一部の人々に生まれる構造的な有利さがレントであり、取引費用の存在する労働市場においては、雇用関係の下における技能がレントを生み出す資産となるのである。

本章では、日本の労働市場における不平等を明らかにする上で、先行研究の問題点を指摘し、その解決のために有用な道具を記述してきた。しかし、日本の労働市場の現実を明らかにする上では、データによる検証を通じた理解が必要である。そして、そのためにはより具体的な検証可能な課題を設定しなければならない。よって、次章では分析課題および分析枠組みの設定を行う。

### 2. 分析課題および分析枠組みの設定

本章では、前章における議論を踏まえて、分析課題および分析枠組みの設定を行う。ここで目指されるのは、日本社会の不平等を理解する上での、説明的な中範囲の理論の設定である。前章で提示した Coleman (1986) の採用したモデルを基に、続く各章における分析課題を位置づけてゆく。

#### 2.1. 分析の流れ

前章における議論を踏まえて、本章では以降の分析課題を設定する。前章では理論的な枠組みを記述したが、実証分析に進むにあたっては、検証可能な課題を設定することが必要である。しかし前章で述べたような抽象度の高い理論は、検証可能な課題を設定する上では、直接的に有用な指針とならない場合がある。

そこで、より限定された「中範囲の理論」<sup>1</sup>を志向することによって、日本社会における不平等を理解する上での、検証可能な課題を設定してゆく。また前章では、「日本の労働市場における不平等生成メカニズムの理解」を本論文の目的として掲げたが、そもそもメカニズムを理解するとは、説明的な「中範囲の理論」を構築することと密接に関連する (Hedström and Swedberg 1996)。

前章で述べた理論枠組みをもとに、個別の分析課題を位置づけたのが、図 2-1 である。やはり、Coleman (1986) による、(1) マクロの条件→ミクロの条件、(2) ミクロの条件→ミクロの結果、(3) ミクロの結果→マクロの結果という流れを意図している。

まず、次節ではマクロ条件として日本社会の訓練制度の特徴に関して、どの歴史的経緯と、教育システムと訓練システムの接続に注目する。次にミクロ条件として、3章では高卒者の学校から仕事への移行、4章では企業内訓練機会の配分について分析することを課題として設定する。これらのトピックについて、訓練・技能形成制度の

---

<sup>1</sup> この用語のもともとの提唱者である、Merton 自身の言葉を引用すれば、以下の通りとなる。「わたくしは、徹頭徹尾、中範囲の理論ともいべきものに注意の焦点を向けようとしている。中範囲の理論とは、日々繰返される調査などで豊富に展開されている、小さな作業仮設と、経験的に観察される社会的行動の、非常に多くの劃一性をできれば導出しようとするような主要な概念的図式を内容とする包括的至便とを媒介する理論である」(Merton 1957=1961: 3)。すなわち、包括的な一般理論ではなく、ある限定された範囲の社会現象を扱うものであり、経験的な調査との対応関係が存在するような、特殊理論を意味するものである。



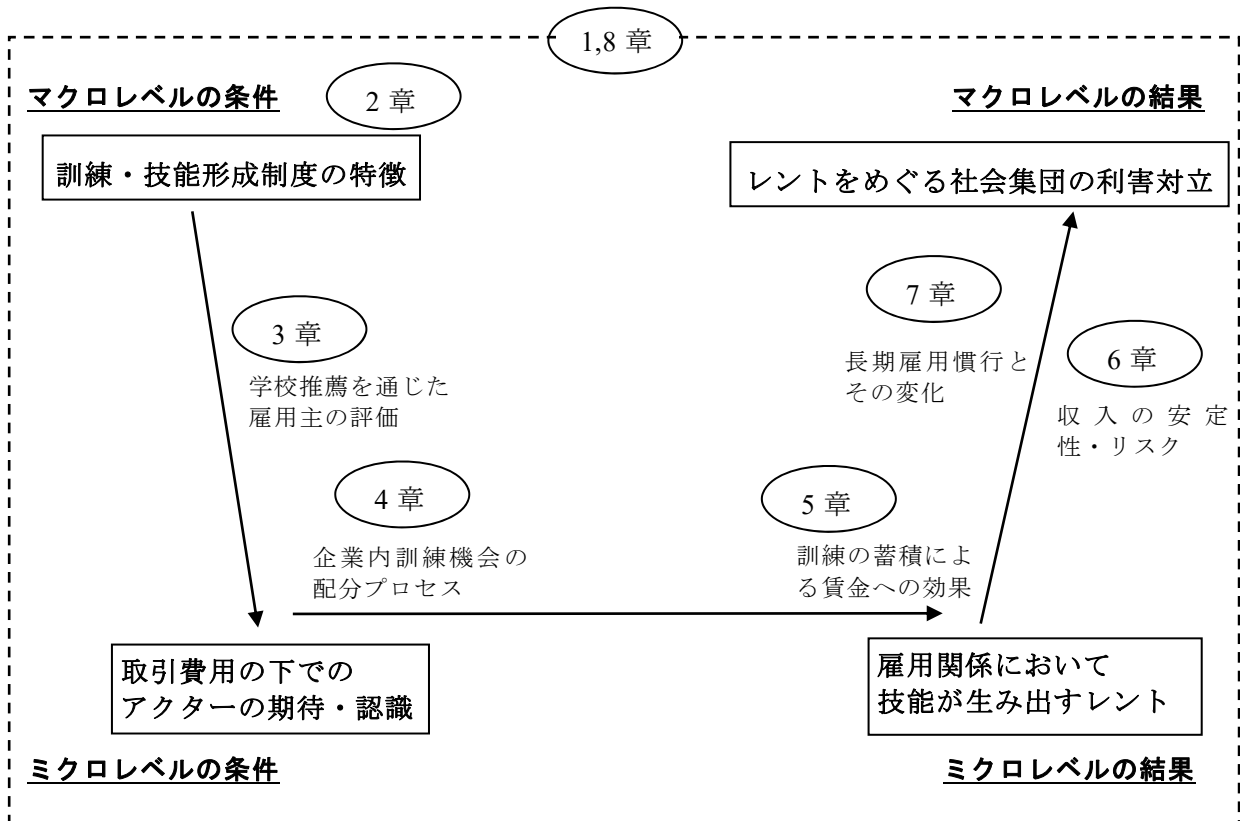
## 2章 分析課題および分析枠組みの設定

特徴がどのような形の取引費用を生み出しており、雇用主と労働者の期待・認識に影響を与えているかという観点から明らかにする。

その後にはマイクロレベルの結果として、5章では訓練が時間的に蓄積してゆくことによる賃金の不平等を扱う。取引費用の伴う状況において、内部労働市場における労働者が、雇用主からの評価における有利さという点が強調される。

そして、人々の行為の集積がどのようなマクロな制度へとつながるかについて、6章ではどのような人々が日本の生活保障の枠組みに包摂されているのかを明らかにする。また、7章では長期雇用慣行が当てはまる集団について、特に技能形成の特徴から、同一企業に留まり続けるインセンティブの問題に焦点を当てる。最後に、8章ではこれまでの分析結果を総合し、レントをめぐる利害対立の観点から、日本社会における不平等の構造について解釈する。

図 2-1 Coleman (1986) を参照した分析課題の図式化



### 2.2. マクロレベルの条件：日本社会における訓練システムの特徴化

#### (1) 日本の訓練システムの歴史的経緯

1章では技能と不平等の関連を捉える上で、訓練システムという制度に注目する意義について述べた。しかし、こうした制度を独立変数に用いる説明の仕方は、制度それ自体をブラックボックスにしてしまうという問題点がしばしば存在すると指摘される。

実際のところ、1章で採り上げた Hall and Soskice (2001) による資本主義の多様性に関する議論は、異なるレジームにおける階級対立や政策選好の違いを理解するためのモデルであり、制度の起源についてのモデルではないとされている。また、新制度論のレビューを行った Hall and Taylor (1996) も、合理的な行為者を想定した制度の説明モデルは、制度の存在を所与として扱いがちであることを問題視している。すなわち、ある制度が現に存在していることに従って、制度の起源を説明しようとする傾向があるものの、結果から原因を正しく推論することは難しいというのである。

制度の存在をブラックボックスにしないためには、その起源を探る歴史的アプローチが有効になりうる。なぜなら、制度とはある歴史的なタイミングにおいて、しばしば合理的な選択よりも、意図せざる結果として生じるためである。そして、一度成立した後は容易に変更ができずに、安定的に存続することがあるためである<sup>2</sup>。ここでは、日本の訓練・技能形成システムについての歴史研究を概観しておく。そのことによって、日本の労働市場におけるアクターの利害関心について、歴史的に通底するものが明らかになるだろう。そして、そのことによって本論文における研究の文脈もより明確なものになることが期待される。

Thelen and Kume (1999) は、ドイツと日本を、アメリカやイギリスのような自由市場経済とは異なり、企業が労働者の訓練投資に大きな役割を担っている国として位置づけている。アメリカやイギリスでは、費用が回収できずに労働者が離職してしまうことをおそれて、雇用主は訓練投資を行うことに消極的であるという。これは、Finegold and Soskice (1988) の言葉を用いて、「低技能の均衡」(low skill equilibrium) と表されている。しかし、この集合的行為に関する問題を、ドイツや日本は乗り越え、

---

<sup>2</sup> これは、比較制度分析の分野で重視される歴史的経路依存性の考え方である。青木・関口・堀(1996)は、限定合理性の下での経済主体の進化ゲーム戦略によって制度が均衡を保つという観点から、比較制度分析では歴史的経路依存性の概念が取り入れられていると論じている。

## 2章 分析課題および分析枠組みの設定

逆に「高技能の均衡」が起きているという。

しかしながら、技能形成システムとして見ると、ドイツと日本は大きく異なった原理に基づいており、また異なった制度設計によって維持されていると、Thelen and Kume (1999) は述べる。ドイツでは企業間で移転が可能な技能を持った労働者の供給が行われる国家レベルのシステムが存在するのに対して、日本では強固な内部労働市場を基盤とした企業レベルの訓練が行われている。こうした状況に関して、Swenson (2004)、ドイツを「連帯主義」(solidarism)、日本は「分断主義」(segmentalism) と形容する。

ドイツと日本どちらのシステムにおいても、高い技能を持った労働者の供給が一定程度は担保されるものの、異なった帰結も生まれるという。たとえば、ドイツのように技能が国家的に保証されていれば、それは移転可能なものになり、労働者は企業からの退出オプションを保有することができる。一方で、日本のように技能形成が企業レベルである場合には、労働者はそうしたオプションを保有できずに弱い立場におかれてしまう<sup>3</sup>。

Thelen and Kume (1999) は、ドイツと日本の異なった訓練レジームについて、その起源を産業化の初期における職人のセクターに求めることができるという。まず自由市場経済が成り立っているアメリカとイギリスでは、産業化によって職人の組織が破壊されたか(イギリス)、そもそも存在しなかったか(アメリカ)という状況が存在した。国家的な抑圧が小さいという条件によって、技能をもった労働者たちは結束して、利益を守ろうとしたという。こうした労働者の組合は、徒弟制に制限を設けようとした。しかし、雇用主はこれに対して猛烈に反対し、この対立が徒弟制と訓練のシステムを悪化させたというのである。

これに対して、ドイツと日本においては、産業化は国家の庇護の下で起きたという点で大きく異なっている。また、職人のセクターが生き残り、労働組合はより後になってから形成されることになった。これにより、技能形成の問題は資本家と労働者の間で起こるのではなく、職人セクターと近代的な産業セクターの間で起こることになった。

Thelen and Kume (1999) は、ドイツと日本の特徴的な違いを、国家がどのように職

---

<sup>3</sup> ただし、それでも雇用主が労働者に投資をすることには、退出による費用が伴うものであることには注意が促されている。

## 2章 分析課題および分析枠組みの設定

人セクターを取り扱ったかという点に見出している。ドイツでは、職人セクターの近代化が促進されたのに対して、日本では解体が進んだ。日本では海外の技術者を招聘し、国有企業において訓練プログラムの構築が進められたのである。これに私企業が追随するかたちがとられた。企業は、伝統的な職人（親方）を取り込むことで技能形成の問題を解決しようとし、「分断的」な経路をたどることになった。こうしたドイツと日本の違いは、1920年頃までにはっきりと現れるようになったと主張されている。

Thelen and Kume (1999)によれば、訓練費用が回収できる前に労働者が離職してしまうことを防ぐために、ドイツでは徒弟制が発達したという。これによって、徒弟は技能資格が得られるまで低い賃金で企業に留まらなければならない。日本では同様のメカニズムが存在しなかったため、親方は訓練の責任を放棄することができるし、また丁稚も出ていくことができるという状況にあった。両国に存在していた問題を簡潔に言えば、日本では「労働力の移動を統制する」ことであるのに対して、ドイツでは「技能の証明を行う権利を確実にすること」(職人セクターが独占を行うことができるかどうか)であったとされている。

日本においてはそれぞれの企業は、個別の親方と契約をしなければいけなかった。Jacoby (1979)によれば、親方は採用、訓練、賃金の支払いについての権限を自らもっていたために、雇用主は熟練労働者の供給を、親方に依存しなければならないという状況があった。また、熟練労働者にとって賃金を上昇させるほとんど唯一の方法は、親方を頻繁に変えることであり、そのために彼らは高い移動率を示していたという。

しかしこのような状況では、親方がそれぞれの企業に及ぼす交渉力を抑えることができない。Jacoby (1979)によれば、労働者の安定した供給を確保するために、親方の力を弱めるための試みが、近代化の進んだ一次部門から行われるようになった。まず、親方は監督代行者として、企業から直接雇われた監督の下で管理されることになった。このためには、月給制など多くのインセンティブが用いられたという。こうして、かつては複数の企業に渡っていた親方の力が、ひとつの企業にしか及ばなくなる。すなわち、親方が持つ交渉力が弱まるのである。これに伴い、熟練労働者が雇用主を変えることも難しくなったという。訓練が企業に内部化されるにともない、労働者の忠誠心を高めるために雇用主が導入したのが年功賃金に基づいた雇用システムだったと、Jacoby (1979)は見ている。

## 2章 分析課題および分析枠組みの設定

以上のように、労働者の訓練や管理に伴う費用の問題は、産業化の初期から存在する問題であるということがわかる。そしてその解決のために、今日では日本的な特徴とも言える、個別企業ごとに分断された訓練という制度が発達させられてきたのである。

### (2) 教育システムと職業訓練システムの接続関係

次に、ミクロレベルにおける検証課題を設定してゆく上で、前項で論じた日本の訓練・技能形成システムの特徴について、さらに教育システムと職業訓練システムの接続関係について論じる。日本社会は、学校から仕事への移行が制度化されてきたことが指摘されており、この局面を焦点化することによって、雇用主が採用・訓練投資の意思決定において直面する情報の非対称性の問題を、より明快にできると考えられるためである。

ここでは、Blossfeld（1992）による議論を参照する。彼によれば、職業訓練システムはいくつかの次元によって類型化が可能であるという。それは、(1) 職業訓練における学校と職場の関連性、(2) 職業訓練の標準化、(3) 職業訓練の階層性である。これらを順に要約する。

第一に、職業訓練における学校と職場の関連性について整理しよう。職業訓練は、理論的な学習と実践的な仕事経験をどのように組み合わせるかによって区別が可能である。この次元における一方の極では、一般学校や職業学校において、訓練を受ける人々が理論的な教育のみを受ける。そして、もう一方の極には、職場において実際の問題のみを扱う純粋な OJT がある。これら 2 つの極の間に様々な学校と OJT の組み合わせが考えられる。たとえば、主には学校で行われる訓練と企業での実習が組み合わせられるオランダの技術中等教育や、企業での訓練とパートタイムの職業学校を組み合わせるドイツのデュアルシステムが挙げられている。そして職業訓練は、一方では実際の職場で役に立つ学習を与えなければならず、また一方では変化する職業構造に対応するために、個人の柔軟性を高めるものである必要があるという。

第二に、職業訓練の標準化という次元がある。これは職業訓練が共通の基準で行われているかどうか、仕事へのアクセスが訓練を受けたという証明に基づいているかどうかということにかかわる。一方では、ドイツのように訓練が標準化されており、か

## 2章 分析課題および分析枠組みの設定

つ訓練を受けたことの証書が特定の仕事につくための要件となる国があり、もう一方ではアメリカ、イギリス、イタリアのように規制のない OJT が行われ、また誰が教えるのか、何を教えるのかについての一般的なガイドラインが存在しない国があるとされている。この2つの極の間に様々な組み合わせがあり、フランスでは職業訓練プログラムが一般学校に統合されており標準化の程度が高いものの、学校の後に職場で行われる訓練については標準化の程度が低く、具体的な訓練の証明のされ方についても存在していないという。訓練の証明メカニズムが存在する場合には、雇用主は労働者の採用を判断する上での有用な指標として用いることができるという利点がある。また、労働者側も雇用主と集散的・個人的に交渉を行う上での参照点として用いることができる。他方で、職業構造の変化によって構造的な柔軟性がより必要となり、社会的に決められた狭い分野にとどまらない労働者が必要となる時には、標準化の程度が高いことによる困難が生じる。

第三に、職業訓練の階層性という次元である。職業訓練は、非熟練・半熟練労働者と、訓練を受けた熟練労働者を区別し、また訓練を受けた労働者に対して仕事の階梯を登る機会を与えるという、階層的な観点から区別が可能だという。これについても一方の極には、労働者の間に熟練の程度によって障壁がなく、キャリアの見込みはそれぞれの企業における OJT に依存する、アメリカ、イギリス、イタリアのような国がある。もう一方の極には、デュアルシステムによって、訓練を受けた人々とそうでない人々に明確に仕事の機会の差が存在するドイツのような国があるという。これらの極の間には、仕事の経験年数によってマニュアル労働者の熟練度の区別が行われる、フランスのような国が分類されている。

Blossfeld (1992) が論じたのは、欧米社会についてのみである。しかし、彼の類型論は日本の特徴を位置づける上でも有用であると考えられる。上の3つの次元を踏まえると、日本の訓練システムの特徴は次のように表せるだろう。欧米の中でも特徴的であるドイツと比較して示したのが、表 2-1 である。

まず、(1) 学校と職場の関連性という点については、学校での職業教育の度合いは小さく、職場での OJT が多く行われており、両者の関連は小さい。また、(2) 職業訓練の標準化の程度については、それぞれの企業で行われる訓練の共通の基準はほとんど存在せず、また多くの職業においては訓練を受けたことの証明が仕事のアクセスに

## 2章 分析課題および分析枠組みの設定

関わることもないと言えるだろう。また、(3) 職業訓練の階層性という点については、キャリアの見込みはそれぞれの企業におけるOJTに依存するというモデルに近いということが言える。

表 2-1 Blossfeld (1992) に基づくドイツと日本の職業訓練システムの分類

	ドイツ	日本
(1) 学校と職場の関連性	学校で行われる訓練と企業での実習が組み合わされるデュアルシステム	職場でのOJTが主であり、学校教育との関連は弱い
(2) 訓練の標準化	訓練が標準化されており、かつ訓練を受けたことの証書が特定の仕事につくための要件となる	個別企業における訓練は標準化されておらず、多くの職業においては訓練と仕事へのアクセスが関わらない
(3) 訓練の階層性	訓練を受けた人々とそうでない人々に明確に仕事の機会の差が存在する	それぞれの企業内における訓練の度合いによって、階層化される

以上のように、日本の労働市場においては、学校において職業訓練を身につけた学卒者が入職していくような仕組みが存在しているわけではない。しかし、これは学校と企業は労働者の採用において関係をもたないということの意味せず、むしろ逆に学校と企業は密接な関係を歴史的に形成してきた。それは、すなわち、企業の側は生徒の訓練可能性、すなわち将来的な生産性への予測によって採用し、内部労働市場に参入していくという仕組みである。それらは、教育社会学において中心的に研究されてきた、新規学卒者が労働市場に参入していく上での、学校や職安による制度がもたらすスムーズな移行というものである。

これらにはまず、戦後の日本の中卒労働者の入職に関する研究を行った、加瀬(1997)、苅谷・菅山・石田編(2000)が挙げられる。高度経済成長期は、団塊の世代という規模の大きな人口コーホートが入職する時期であり、かつ農村から都市への人口の移動が生じた時期であった。これらの研究は、その時期の中卒者のスムーズな入職を可能

## 2章 分析課題および分析枠組みの設定

にしたものとして、学校・職安・企業が協力して中卒者を調整した仕組みが分析されている。

この時期には、新規学卒者は、「心身ともに未熟な年少者」であるという考えが強くあった。よって、中学校と職業安定所が新規学卒者と企業の上に立ち、徹底したスケジュール管理、科学的なテストに基づいた適職紹介、一人一社主義に基づく選抜、就職後の定着指導などの様々な取り組みを行った。こうした仕組みは、中卒者の応募の自由を損なう仕組みであった一方、進路が決まらない者をほとんど生みださないという利点もあった。団塊の世代が農村から一気に雇用労働市場へ流入するという大きな変化の時代に際して、進路未決定者がさして生み出されずに中卒者が就職していったというのは驚異的なことであった

また、荻谷（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ている。すなわち、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・準制度的なつながりに依存していることが見出されている。

### 2.3. ミクロレベルの条件：雇用主の評価と訓練機会の配分過程

#### （1）高卒者の初職移行における雇用主の評価

学校から仕事への移行は、前述したように教育システムと訓練システムの接続が行われる領域である。労働市場においてはじめて仕事を得る過程は、その後の不平等にも影響する。Kerckhoff（1995）はこの移行過程において、制度の配置によって、人々がいかに選抜され、階層化されるかも異なると述べている。というのも、制度が学校における生徒の達成を労働市場における地位へと変換するメカニズムとして働くためである。続く3章では、日本社会における学校から仕事への移行の制度化が、どのように人々の階層化に影響しているかについての、新たな検証を行う

日本社会における学校から仕事への移行の制度的な特徴は、取引費用の問題を主題化することによって、より明確に捉えることが可能になる。雇用主は、生徒の将来的な生産性にたいする予測によって採用を行いたいと考えるものの、その予測は不確実



## 2章 分析課題および分析枠組みの設定

なものである。よって、そうした不確実性を縮減するための制度的メカニズムとして、学校と企業の関係が歴史的に形成されてきたと捉えることができる。

こうした不確実性の下において、学校推薦が生徒の質に関する信頼をもたらすという視点は、荻谷（1991）がすでに議論している。しかし、荻谷やその後の研究においても、実際に雇用主がどのような判断をして制度を利用しているのかということは十分に明らかにされていない。

雇用主の役割は理論的に重要であると考えられるにもかかわらず、実証分析では十分に検討されていないのが現状である。この理由の一つとしては、不平等に関するミクロな実証分析の多くは、個々の労働者を対象としたデータに基づいていることが考えられるだろう。しかし、Coleman（1986）や Jackson, Goldthorpe, and Mills（2005）が批判しているように、労働市場における行為者の振る舞いを無視した実証分析は、「変数の社会学」（variable sociology）にすぎないものになってしまう。この批判は、単に変数間の統計的な有意性を明らかにするだけの分析は、理論的な実りが存在しないということを意味している<sup>4</sup>。

先行研究では、学校推薦を利用した生徒がよりよい仕事を得る可能性が高いことが示されている。しかし、学校からの推薦を得られるかどうかは生徒の成績や生活態度に依存していることが知られている。こうした生徒の特性と制度の効果自体とは、分けて考えることが必要である。特に、情報の非対称性の観点からは、生徒の学校における成績や態度という、雇用主からは観察・評価が難しい特性よりも、学校からの推薦という直接に観察が容易な指標が、実際に影響を及ぼしているかどうか重要となる。もし、雇用主が生徒の質を判断する上で、学校からの推薦それ自体を評価しているならば、生徒の特性を考慮した後にも、こうした制度が有利さをもたらしていることが観察されるだろう。

さらに、本論文の採用する理論枠組みによって、技能の性質についてもより深い考察が得られることが考えられる。Busemeyer（2009）は、制度化された資格のように、企業間で技能を評価できるような仕組みの重要性を指摘した。これが欠如している場合には、労働者の技能についての情報の非対称性が大きくなるというのである。日本

---

<sup>4</sup> このことは、因果的説明とはそもそも何かということとも関係すると考えられる。Elster（1989）は、因果的説明は、原因を上げるだけでは不十分であり、因果のメカニズムをも提供する必要があると指摘する。

## 2章 分析課題および分析枠組みの設定

社会ではそれぞれの企業が内部で個別的に訓練を行う比重が大きき<sup>5</sup>、このような特徴があてはまる。そのため、実績関係に基づいた移行が制度化されてきたと考えることができる。ただし、雇用主がこうした制度によって判断をしているのは、技能そのものというよりは、内部労働市場における訓練コストであると考えられる。というのも、すでに述べたように、日本社会では学校段階における職業訓練の規模が小さく、そもそも仕事に関する技能は卒業段階でほとんどばらつきがない。よって、企業が内部で訓練を行う際のコストの多寡を測る上で、学業成績や生活態度を反映した、学校からの推薦を利用していると考えられるのである。

学校から仕事への移行段階におけるアウトカムは、その後の訓練機会や雇用保障を大きく左右するタイミングである。とりわけ日本社会では、学卒後にすぐに労働市場へ移行し、長期の雇用関係を結ぶことが想定されてきた。すなわち、労働市場の入口の時点が、技能の特定性を生み出す上での重要な契機となっている。それゆえ、このタイミングにおいて雇用主がどのような意思決定を行っているかを明らかにすることは、日本社会における技能と訓練制度の関係の全体像を捉える上でも重要であろう。

なお本論文では、学校から仕事への移行に関して、高卒者の労働市場に限定して議論を行う。歴史的には、中卒者や大卒者の新卒労働市場においても、制度化された移行が見られてきた。しかし、先行研究でもっとも多く注目されてきたのが、高校と企業の長期的な制度的な関係性であり、また本論文のアプローチがもっとも有効であると考えられるのも、高卒労働市場であると考えられるためである<sup>6</sup>。

### (2) 雇用形態と企業内訓練機会の配分過程

前述したように、日本社会では学校段階での職業訓練の規模が小さく、主に職場における訓練によって、人々は仕事を行う上での技能を身につける。そのため、企業内における訓練が誰に、どの程度に行われているのかというのは、不平等の問題を考える上で大きなトピックとなる。

訓練を得る機会は、誰もが平等に得られるわけではなく、特定の労働者に集中する。これは、合理的な雇用主が、労働者の離職に伴うコストを最小化しようとするこ

<sup>5</sup> 1章でも述べたように、これは Swenson (2004) の言葉を用いれば、「分断主義」(segmentalism) と表すことができる。

<sup>6</sup> 大卒労働市場における採用において、取引費用や情報の非対称性の問題を扱った近年の重要な研究として、福井 (2016) がある。

## 2章 分析課題および分析枠組みの設定

とから生じる。そして、訓練機会の配分は、取引費用が存在する労働市場においては、完全に競争的な労働市場とは異なる現れ方をする。

Becker (1962) の古典的なモデルに従えば、期待される生産性の上昇と、離職する確率の見込みに基づき、雇用主は最適な投資水準を判断して訓練を行う。そして、雇用主はどの企業でも役に立ちうる一般的な技能ではなく、自らの職場においてのみ役立つ特殊な技能にのみ訓練投資を行う。なぜならば、雇用主が一般的な技能への投資を行った場合に、訓練された労働者がすぐに離職をしてしまう場合には、企業は訓練に要したコストを回収できないためである。一般的な技能は他の企業でも同様に生産性を高めるものであるために、他の企業は訓練された労働者を引き抜く (poach) ことのインセンティブが存在する。よって、企業は労働者の一般的な技能への投資は行わず、特殊な技能への投資のみを行うとされる。特殊な技能のみに投資する場合には、訓練期間中にはコストを差し引いた賃金を支払い、訓練後に生産性が上昇したならば、それに対応する賃金を支払えばよいということになるのである。

もし、Becker (1962) のモデルが完全にあてはまるならば、労働者が得る訓練機会は、あくまでその企業において期待される生産性の上昇と、離職のしやすさにもみ基づくものとなる。また、雇用主は労働者のこれらの訓練投資の結果について、十分に予測できることが仮定されている<sup>7</sup>。

しかし、Acemoglu and Pischke (1999) は、Becker が想定したような完全労働市場のモデルには、修正が必要であることを指摘する。それは第一に、企業と労働者のマッチングや、探索行動 (search) における、取引費用の存在のためである。労働者が現在勤めている企業を離れて、新しい雇い先を見つけることは簡単にできるとは限らず、費用が伴う。よって、雇用主は外部労働市場において別の仕事を見つけるのが難しい労働者にたいしては、低い訓練水準を保つことが可能となる<sup>8</sup>。

第二に、Acemoglu and Pischke (1999) は、現在の雇用主と他の企業との間における

---

<sup>7</sup> Becker のモデルが成立するには、情報の完全性だけではなく、さらに労働者が自らに一般的な技能への投資が最適な水準で可能となるように、流動性制約が存在しないという仮定が置かれる。すなわち、金融市場が完全であり、訓練投資のためにローンを借りることができるという状況である。もし、流動性制約が存在する場合には、たとえば政府による補助金を導入することが最適になりえる。しかし、この問題はここでの議論において本質的なものではないので、詳述はしない。

<sup>8</sup> これが実際にどの程度の水準となるかは、雇用主と労働者との交渉力 (bargaining power) に依存するとされる (Acemoglu and Pischke 1999: F121)。本論文でも後に注目するように、双方がどれだけの交渉力を行使できるかということは労働者の間でも仕事の性質などによって異なっており、人々の階級上の位置を決める上で重要になりえる要素であると考えられる。

## 2章 分析課題および分析枠組みの設定

情報の非対称性がもたらす、取引費用の存在を指摘する。外部労働市場における潜在的な雇用主にとって、どれだけの訓練を新規に雇う労働者に提供するかは事前に契約が難しく、またどれだけの訓練をある労働者がすでに受けているのかは外部からは観察が難しい。したがって現在の雇用主は、仮に一般的な技能への訓練投資を行ったとしても、競争的な価格よりも低い賃金によって、労働者を留めることが可能となる。

上に挙げた、(1) マッチングや探索、(2) 企業間の情報の非対称性、によって生まれる取引費用は、どちらも日本の労働市場では大きいと考えられる。前述したように、日本社会では制度化された資格のように、企業間で共通に技能を評価することが可能な枠組みが発達しておらず、個別企業ごとに分断された訓練システムとなっているためである。合理的な雇用主は、こうした取引費用が存在する中で、どのような労働者を採用し、どの程度の訓練を行うのかについての判断をする必要がある。そして、雇用主は労働者（求職者）における観察される情報のみから、訓練投資の意思決定を行わなければならない。

企業間で共通に技能を評価することが可能な枠組みが発達していないために、雇用主は外部労働市場からの求職者に対しては、採用の判断を行う上でコストが生じる。また、労働者も別の雇用主に雇われようと思った際に、マッチングや探索に伴うコストに直面する。そのため、すでに雇用している人々に対してより訓練投資を行うインセンティブを有しやすと考えられる。さらに労働者の中でも、長期の勤続を期待している労働者には、より訓練機会を与える傾向にあるだろう。このようにして、内部労働市場における訓練機会は、特定の人々に集中する。すなわち、技能の独占による有利さをもたらすメカニズムになると考えられるのである。

本論文の4章では、特に労働者の雇用形態に注目して、訓練機会の配分のあり方を明らかにする。労働者の生産性の伸びや、離職の有無や時期を雇用主が正確に計算することはできない中で、それらの代理指標として用いられると考えられるものの一つが、雇用形態である。近年、日本では非正規雇用がますます増加しており、この主要な理由として企業が挙げるのは、「人件費の削減のため」(Houseman and Osawa 2003)である。

しかし雇用主は、単に特定の仕事を非正規雇用者に割り当てて、低い賃金で雇うだけでなく、訓練機会の配分においても雇用形態で差をつける。特に、「正規／非正

## 2章 分析課題および分析枠組みの設定

規」という区分は、日本社会においては労働時間や仕事内容で明確に定義できるものではなく、独特な意味秩序をもたらしてきた(久本 2010; 有田 2011)。こうした中で、雇用形態はきわめて観察されやすいシグナルとして、雇用主の訓練投資の意思決定に影響しうる。

ただし、雇用形態は労働者の選好や実際の仕事内容など、必ずしもデータでは十分に考慮できない特性とも相関しうる。よって、本論文では、観察されない労働者の特性の問題に注意を払いつつ、個人の能力や仕事の内容とは別の部分における訓練機会の格差の大きさを示す。そのことによって、情報の非対称性の下では雇用形態という観察されやすい指標が訓練機会の配分において重要な要因となっていることを論じる。

### 2.4. ミクロレベルの結果：雇用関係における技能が生み出すレント

労働者が訓練によって身につけた技能は、時間とともに蓄積してゆく。Becker(1962)の古典的なモデルが完全に当てはまるならば、人々の技能は各時点における限界生産性に一致する。すなわち、人々は常に競争的な賃金で評価され、持続的な保証をとまなう有利さというものはない。しかし、取引費用の存在する不完全な労働市場においては、雇用主は限界生産性なるものや、能力や技能を正確に観察できるわけではないから、何らかの観察される指標に基づいて賃金の支払いを決めることになる。その際に、これまである労働者がその企業内で受けてきた訓練が、その能力を示すシグナルとして働くことがありうるだろう<sup>9</sup>。

日本社会には、企業間で標準化された技能の評価枠組みが強固に存在していることを、これまで論じてきた。このことによって、外部労働市場における人々の技能に対しては評価のコストが生じ、実際の技能の内容よりも移転可能性の小さいものと見なされやすくなるのである。それゆえ、仮に同等の技能を持っていたとしても、内部労働市場における労働者の技能は、特定性の高いものとなるのである。すなわち、内部労働市場における労働者の持つ技能は供給が限られた資産となる<sup>10</sup>。これまで、日本

<sup>9</sup> このような視点は、Rosenbaum (1986) が論じる、「能力の社会的構成」とも通じるものがある。Rosenbaum は、「能力があるから昇進する」のではなく、「昇進した労働者が次の段階において能力があるとみなされる」と議論を逆転させる。これも情報の非対称性をもたらす帰結の一つである。

<sup>10</sup> 1章で論じたように、Lindbeck and Snower (2001) の「インサイダー・アウトサイダー理論」においても、内部労働市場における人々が、外部からの求職者に対して持つ有利さは論じられていた。しかし、もともとの制度的な配置によって、その有利さの程度が異なる可能性がここでは重要である。日本社会においては、職場における訓練の比重が大きく、かつ企業間で技能を共通に評価する

## 2章 分析課題および分析枠組みの設定

社会では転職が不利をもたらすとしばしば議論されてきた。これが事実であるとすれば、その理由の一部は、取引費用の大きな労働市場における、技能の評価がもたらす問題のためである。

こうして1章で述べたように、技能の需要と供給は一致せず、一部の労働者においては、完全労働市場の場合において期待される以上のリターン、すなわちレントを享受することが可能になると予想される。

本論文の5章では、内部労働市場における訓練の蓄積によって、追加的なリターンが生まれるのかどうかを検証する。具体的には、労働者の訓練機会と賃金の関係において、蓄積的な効果が見られるかどうかと、またそれが労働者の属性によって異なるかどうかを検証する。

### 2.5. マクロレベルの結果：レントをめぐる社会集団の利害対立

#### (1) 社会的属性と収入の安定性・リスク

上述してきた日本社会における訓練制度の特徴は、どのような社会的属性と結びつき、構造的な有利さをもたらしているのだろうか。すなわち、ある個人に対してどのようなリターンが生みだされているかだけではなく、その集積によってどのような社会構造が生まれているかが、マクロレベルの問いとして次に生じる。

大沢（2007）や宮本（2008）が指摘しているように、日本社会ではこれまで、人々の生活を成り立たせるための仕組みとして、男性世帯主の雇用保障に重きが置かれてきた。すなわち、世帯の稼ぎ主たる男性の失業率を低く抑え、家族を養うための賃金を企業が与える一方で、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という仕組みが機能してきた。

このような生活保障の枠組みに人々がどの程度に包摂されているかは、マクロレベルの不平等を表すものとなるだろう。これを検証する上では、ある集団における収入の平均的な水準だけではなく、その内部におけるばらつきによってモデル化することが可能である。

実際のところ、こうした集団内部における収入のばらつきの小ささこそが、レントの現れとして見ることができる。というのも、もしある集団が構造的に有利な位置を

---

制度が弱いために、インサイダーが占める有利さが大きなものになりやすいと考えられる。またそれゆえに、レントをめぐる利害対立も深化しやすいと予想される。

## 2章 分析課題および分析枠組みの設定

実現できているとすれば、その集団の収入は、平均的に高い達成水準として観察されるだけでなく、集団内部におけるばらつきも小さいと予測されるためである。

以上の課題は、6章において取り組まれる。そして上述したばらつきへの注目は、「安定性」や「リスク」として捉えることが可能であることを主張する。そして、大企業に勤める人々や、正規雇用として働く人々などが、日本の労働市場において安定性を享受できている集団であることを明らかにする。

### (2) 長期雇用慣行と人々の属性による異質な変化

1章で述べたように、長期雇用慣行は日本の労働市場の特徴として、古くから関心が持たれてきた。近年、長期雇用慣行には弱まりが見られるという指摘がある一方で、これまでそれが当てはめられてきた中心的なグループにおいては依然として成り立っているという反論もある。

本論文では7章において、このマクロの制度についてミクロレベルのアプローチを行い、長期雇用慣行がどのような人々に当てはまっているのか、またその範囲に変化は見られるかという問いの検証を行う。前章で述べたように、これまでの長期雇用慣行の研究では、構造機能主義的な視点から行為者の存在を無視していた。あるいはミクロレベルの視点はあったとしても、変数中心のアプローチでは、あたかも計量データにおける変数が自動的にある現象を引き起こすかのように、行為のモデル化が十分に行われていなかったという問題があった。

本論文の7章では、個人レベルの行為という視点から、自発的／非自発的という離職理由の区別を行う。長期雇用とは、雇用主と労働者が同一企業において継続的なコミットメントを行うことの集積として捉えることができる。そうした行為の理解のためには、行為者の動機をより深く探求する必要があるだろう。離職理由の区別を行うことで、人々がどのような利害に基づいているかの検証が可能になると考えられる。

さらに、技能形成の制度に特徴づけられた行為という視点から、人々が初職を継続しているかどうかを区別する。前述したように、企業間で技能を共通に評価する枠組みが欠如している日本社会においては、同一企業に留まり続けることのインセンティブが一般的に強くなると考えられる。くわえてそのようなインセンティブは特に、初職を継続している人々において強いだろう。というのも、もし訓練がある程度に線形

## 2章 分析課題および分析枠組みの設定

的に蓄積し、また雇用主による能力の評価もその企業内で勤続した年数によって不確実性が減少することが成り立つならば、より同じ企業で長く勤めている人々ほど技能形成・評価の面で有利な位置を占めることになるためである。

もし佐藤（2009）が述べるように、現代日本の階層構造は、もともと周辺的な層においてさらなる「流動化」が起きているとするならば、長期雇用慣行の弱まりは、すでに離職を経験し、初職を継続していない人々において、より広がっていると考えられるだろう。このような視点から、長期雇用慣行が労働者の属性によって異質な変化を起こしている可能性に着目する。

### 2.6. データと分析の戦略

本論文の以下の分析では、2つの大規模な社会調査をデータとして使用し、統計分析による課題の検証を行う。

第一に使用するデータは、「社会階層と社会移動全国調査」である。本調査は、1955年から10年置きに日本の社会階層構造を明らかにするために行われてきたものである。3章および7章においては、2005年調査のデータを用いる。そして、6章においては、2005年調査にくわえて1995年調査のデータを用いる。1995年調査と2005年調査はともに、日本全国の20歳から69歳の男女を母集団としており、層化多段無作為抽出によるサンプリングが行われている。有効回収数は1995年調査が2,653（有効回収率65.8%）であり、2005年調査が5,742（有効回収率は44.1%）である。

第二に使用するデータは、東京大学社会科学研究所が実施している「若年・壮年パネル調査」である。本調査は、2007年時点において20歳から40歳の男女を1年置きに継続して追跡する調査となっている。2007年時点（Wave1）における有効回収数は4,800となっている。これをデータとして、4章および5章において用いる。

これら2種類の大規模な社会調査データを用いて、次章以降では統計分析において分析課題を検証してゆく。統計分析を用いる強みとしては、ある現象について多くの事例から一般的な関係・パターンを理解することができることがある（Ragin 1994）

統計分析は、それを用いることで自動的に因果のプロセスや社会の理解が進むというものではない。コンピュータによる計算が研究と同義であるという考えに対して、



## 2 章 分析課題および分析枠組みの設定

Duncan (1984) は「統計主義」(statisticism) と呼んで、その危険性についての注意を促している。

ただし、方法論の発展によってこれまでは答えられなかった問いに答えることが可能になるということも、また否定しがたい。その理由の一つは、社会科学における問いを明らかにする上では、理論的に変数間の関連を構築するというだけではなく、それらをデータからどのように特定化 (identification) するかという課題にしばしば突き当たるためである (Manski 1989; Heckman 2005)。

本論文の分析の章においても、ミクロな行為者の振る舞いを明らかにする上で、こうしたデータからの特定化の問題が生じる。その際には、まずどのような理論的な変数の関連を想定しており、そのために必要な方法論およびそれが適用される際の仮定について、注意深く議論してゆく。

#### 3. 高卒労働市場における学校推薦と雇用主の評価

本章では、労働市場における不平等を生成するアクターとしての雇用主の役割を実証的に明らかにすることを試みる。そのための事例として、高卒者の初職への参入を対象に、高卒者側の求職行動と雇用主側の選抜を区別した分析を行う。特に、これまで高卒就職の重要なメカニズムとして指摘されてきた学校推薦の仕組みについて、雇用主による採用のプロセスで有利に働いているのかどうかを大規模データによって検証する。

##### 3.1. 問題設定

学校を卒業した若者たちが、どのようにして労働市場へ参入し、どのような地位達成を行うのかは、教育社会学の中心的な関心のひとつとしてこれまで研究されてきた。近年では大学進学率の上昇にともない、高卒就職者が減少しつつある。しかしながら、高卒就職者はその数に注目すれば、2013年春において約18万人と、新規学卒労働市場における絶対数は依然として大きい。また、高卒後の無業者の増加（粒来 1997）など、新たな問題も起きており、高卒者の職業への移行は依然として重要な研究対象である。

これまで日本の高卒就職者の一括採用においては、学校が新規卒業生の職業指導に積極的に介入することで、職業への円滑な移行を果たしていることが明らかにされてきた。高卒就職における学校推薦の仕組みは、高卒者の能力についての不確実性を減らし、良好なマッチングをもたらすための仕組みとして注目されてきたのである（岩永 1983; Rosenbaum and Kariya 1989; 荻谷 1991）。本章における分析の課題は、雇用主による採用のプロセスにおいて、このような学校経由の就職が実際に有利に働いているかどうかを明らかにすることで、学校から職業への移行のプロセスにおける選抜メカニズムにより詳細に迫ることである。

分析に際しては、個人データから高卒者と雇用主の潜在的な意思決定を同時にモデル化する。具体的には、*partial observability* プロビットモデルと呼ばれる手法を用いて、高卒者側と雇用主側のそれぞれの振る舞いに影響する変数を区別し、複数の初職の地位達成の結果に関して、学校推薦を利用する生徒がより採用されやすいのかどうかを検証する。さらに、学校経由の就職は近年では高卒就職の中でごく部分的な重要性しか持たないという指摘があるが（本田 2005）、その規模だけでなく、雇用主から重視される度合いも変化したのかという点について、量的データによる検証を行う。

### 3 章 高卒労働市場における学校推薦と雇用主の評価

本章の構成は以下の通りである。2 節では、先行研究の理論枠組みの検討と分析課題の設定を行う。3 節では、高卒者側と雇用主側の潜在的な意思決定に関するモデルの記述と、データの説明を行う。4 章が分析結果の提示である。そして 5 節では分析結果からの考察を行う。

#### 3.2. 先行研究の検討

##### (1) 高卒就職についてのアプローチ

原・佐野・佐藤 (2006) は、90 年代半ば以降の新規高卒労働市場の悪化を背景として、高卒就職に関する研究が増加したことを受けて、それらを労働経済学的なアプローチと教育社会学的なアプローチに分類している。

まず、労働経済学的なアプローチにおいては、(1) 景気低迷による企業業績の悪化、(2) すでに企業が雇用している従業員の雇用維持が若年者の就業機会を奪う「置換効果」(玄田 2001)、(3) 人的資本投資の対象としての若者層の相対的な魅力の低下、というような労働需要側の要因に重きが置かれてきたという。一方で、教育社会学的なアプローチにおいては、主に高校生の就業意識や就職活動の実態、さらに高校生を送り出す側である高校側の就職支援の取り組みなど、広い意味での労働市場における供給側が着目されてきたとされる(小杉編 2002; 安田 2003 など)。

しかし、これら 2 つに対しては次のような問題が考えられる。労働経済学的なアプローチでは、雇用する側の需要要因には注目するものの、高卒者という供給者側の持つ様々な属性が具体的にどのような評価をされているのかという分析が十分ではない。そして、教育社会学的な研究では逆に、供給者側の属性の情報はあるものの、それが雇用する側にもどのような評価を与えているかの分析が十分ではない。

すなわち、労働供給側の変数を需要側がどのように重視しているのかという同時的な分析が欠けているのである。では、雇用主による採用のメカニズムを同時に考えた分析を行うことにはどのような意義が考えられるだろうか。

第一に、大半の人々が被雇用者として働いている現代の市場主義経済においては、個人のもつ様々な特性は、雇用主が評価して初めて労働市場における地位に対して影響を持つ(Jackson, Goldthorpe, and Mills 2005)。これは、人々に地位が割り当てられるメカニズムをより明確にすることにつながる。Coleman (1986) は、社会学における実証分析が、しだいに個々人の目的を持った行為(purposive action)を基礎に置いた説明を欠いてきている

### 3章 高卒労働市場における学校推薦と雇用主の評価

と批判したが、雇用主がどのような行為をなすかを明確にしないと、地位の配分プロセスはブラックボックスになってしまうのである。

第二に、雇用主にとっては、求職者を採用することは一種の投資の判断である。雇用主は求職者について完全な情報を有しているとは限らず、観察される指標から求職者の能力について何らかの判断をしなければならない (Spence 1973)。特に日本の大企業のように、長期雇用の前提の下では、投資のリスクも大きくなると考えられる。以上のように考えれば、雇用主が採用にあたってどのような評価を下すかというのは、社会学的な関心の対象となりえるのである。

#### (2) 学校推薦が影響するメカニズムと実証分析の枠組みの再検討

荻谷 (1991) によれば、学校推薦が高卒者の就職に影響するメカニズムは次のような図式になっている。まず、企業は個々の生徒に直接求人を行うのではなく、学校に求人票を配布する。そして学校は主に成績に基づいた校内選抜を行うことで、各生徒に対して1つの企業を割り当てる。これは、「一人一社主義」の原則と呼ばれる。

企業はどの高校にも等しく求人を行うのではなく、過去に採用実績がある高校に優先して求人枠を設定しており、「実績関係」と呼ばれるものが存在する。そして、学校と企業の継続的な関係の下で、学校推薦はそれを受けた生徒への企業からの信頼を生むシグナルとして働く。ただし、本田 (2005) やブリントン (2008) によれば、こうした「実績関係」の規模は、1990年代以降は縮小してきている。

上記のような特徴は、労働の需給という経済的な行為が社会的なネットワークに埋め込まれた (Granovetter 1985) ものとして理論的に捉えられた。そしてこのような仕組みが、市場における自由な労働力の取引よりも、効率的なジョブマッチングを可能にしたというのである。そして荻谷 (1991) は高校に対する調査から、実績関係を利用した生徒が、実際に望ましい職種に就けているという知見を得ている。

しかし、荻谷 (1991) はロジットモデルによる推定された係数からこのような判断を行っているが、これには次のような問題がある。それは、通常の回帰モデルでは、高卒者側の選好と雇用主側の評価のプロセスを明確に区別できておらず、両者を同一視してしまっていることに由来する (Boylan 1992)。このために、推定された回帰係数を雇用主の評価による影響だとしても、それが求職する側の選好を表すのか、雇用主の評価を表すのかを判断するのは難しく、解釈は恣意性をはらむ。仮に学校推薦による就職への結果がプラス

### 3章 高卒労働市場における学校推薦と雇用主の評価

に推定されたとしても、学校推薦を利用する生徒がよりよい就職先を選好するという影響が存在するときに、その区別ができない<sup>1</sup>。

もし労働市場における情報が完全で、需要と供給の均衡の仮定が成り立つ場合には、雇用主がどのような評価を下すかは問題にならない。なぜならば、こうした状況では人的資本モデルが成り立ち、個々の労働者はその限界生産性に対応する賃金で雇われることになり、雇用主が求職者を選別するコストは存在しないためである。

しかしながら、Müller and Shavit (1998)によれば、日本の教育システムは中等教育段階において形成される技能の特定性が弱いグループとして分類されている。よって、雇用主が高卒者の職業能力についての情報を十分に有しているとは言いがたい。

くわえて、人的資本モデルが厳密に成り立つ下では、一度雇った労働者を外部の労働者に置き換えることのコストもかからないことが仮定される。しかし、新規学卒一括採用という慣行が行われてきた日本の状況を鑑みるに、このような仮定の妥当性も疑わしいだろう。このように考えると、労働市場の分断 (Doeringer and Piore 1971) や仕事競争モデルにおける仮定 (Thurow 1975) のように、企業や雇用主が新卒者に対して能力の不確実性のある中で選別を行うと想定した上で、分析枠組みを検討する余地があると言えよう。

また、通常的回帰分析においては求職者と雇用主の二者の意思決定がブラックボックスになってしまうと述べたが、これに対してインタビューに基づく質的分析では雇用主の評価を直接に検証することは可能である。そして、実際にそのような先行研究は存在する (Rosenbaum and Binder 1997; 本田 2005)。しかし、この方法では実際に採用されたそれぞれの高卒者について、他の関連する要因を統制した上でも、学校推薦を利用したことが有利に働いたのかどうかは不明である。よって、次節で詳しく述べるように計量分析によって、雇用主による選抜プロセスを検証することには一定の意義があると考えられる。

#### (3) 分析課題の設定

以上の検討に基づき、本章では次のような分析課題が設定される。第一に、高卒者と雇用主の二者の潜在的な意思決定を同時にモデル化した分析を行う。それにより、他の要因を統制した上でも学校推薦を利用した生徒がより採用されやすいのかどうかを検証する。また第二に、学校推薦を利用することの採用への効果が、近年になって変化しているのか

---

<sup>1</sup> Spence (1973)によれば、能力の高い個人ほど自らに投資を行い、よりシグナルを目立たせようとする。例えば、職業達成へのアスピレーションが高い生徒は、学校推薦を獲得できるような努力をより行うというような場合が考えられる。

### 3 章 高卒労働市場における学校推薦と雇用主の評価

を検証する。上述したように、学校経由の就職はその規模が小さくなっていることが指摘されているが、その中で雇用主が採用において重視している度合いが変化しているのかどうかを明らかにすることに意義があると考えられるからである。

また本章では、高卒者がどのような学科を卒業したかが、雇用主の採用時の選抜プロセスにどのように影響を与えているかにも注目する。専門学科についても雇用主の評価を検証することで、雇用主が高校の教育内容を労働市場で役立つスキルとして捉えているのかどうか、より詳細に迫ることができると期待できる。

ただし、採用にあたっての雇用主の意思決定に関する変数は、通常のサーベイデータには含まれていない。よって、次節で述べる方法を用いて、高卒者側の求職の意思決定と雇用主の選抜という両者の行為を潜在的にモデル化する。

#### 3.3. データと方法

##### (1) partial observability プロビットモデル

上述した高卒者側と雇用主側の両者の意思決定を考える方法として、Poirier (1980) などによって発展させられた partial observability プロビットモデルの枠組みを利用する。以下では、Sakamoto and Powers (1995) に依拠してモデルの説明を行う。まず、高卒者側と雇用主側の意思決定について、2つの潜在的な結果変数を設定する。

$$y_1^* = \beta_1 x_1 + \varepsilon_1$$

$$y_2^* = \beta_2 x_2 + \varepsilon_2$$

ここで、 $y_1^*$ は高卒者側がある求人に対してエントリーを行うかどうかの意思決定、 $y_2^*$ は雇用主側がエントリーした高卒者を雇うかどうかの意思決定の度合いを表す潜在的な連続変数である<sup>2</sup>。しかしながら、データ中では高卒者が実際にある企業に採用されたかどうかという、 $y = \{0,1\}$ の結果しか分からない。よって、

$$y = 1 \text{ if } y_1^* > 0 \ \& \ y_2^* > 0$$

$$y = 0 \text{ otherwise}$$

---

<sup>2</sup> 以下で行う分析においては、 $\varepsilon_1$ と $\varepsilon_2$ の相関がないことが仮定される。

### 3章 高卒労働市場における学校推薦と雇用主の評価

が成り立つ。これは $y_1^*$ と $y_2^*$ がともにある閾値を超えた場合にのみ、高卒者がある企業に雇われたことが観察されるということを意味する。さらに、この時に  $F(\cdot)$  を標準正規分布の累積分布関数とすると、下記のような式が成り立つ。

$$Pr(y = 1) = F(\beta_1 x_1)F(\beta_2 x_2)$$

$$Pr(y = 0) = 1 - F(\beta_1 x_1)F(\beta_2 x_2)$$

また、尤度関数は下記のようになり、これを最大化して係数を決定する<sup>3</sup>。

$$L(\theta; y) = \prod [F(\beta_1 x_1)F(\beta_2 x_2)]^y [1 - F(\beta_1 x_1)F(\beta_2 x_2)]^{1-y}$$

Gangl (2004) は、partial observability プロビットモデルが正しい場合には、通常のプロビットモデルよりも、二者の潜在的な意思決定やマッチングの問題により迫れるという利点を挙げている。ただし、partial observability プロビットモデルはデータが生成される過程について強い仮定を置くものであり、注意深いモデルの特定化が必要であることも指摘している<sup>4</sup>。

Sakamoto and Powers (1995) は、1965年・1975年の「社会階層と社会移動全国調査」(SSM調査)から、日本の労働市場における大企業ホワイトカラーという、一次部門(primary sector)への参入と学歴の関係について、人的資本モデルと労働市場の分断モデルとの比較をpartial observability プロビットモデルを用いて行っている。すなわち、求職者による仕事競争行列への参入と雇用主によるその行列からの選別を区別するモデルが妥当かどうかの検証を行っている。

荻谷(1991)でのロジットモデルによる推定では、完全競争・完全情報の市場において、全く偶然的にマッチングがなされた結果、学校推薦を経た者がよい就職ができたという前提に立っていると考えることができる。しかし、実際には(1)学校側がある人物を企業に

<sup>3</sup> 後の分析においては、統計ソフトウェア Stata によってこの尤度関数のプログラムを書き、ml コマンドによって最大化を行っている。

<sup>4</sup> Powers and Xie (2008: 12) が述べるように、一般的に統計モデルを用いる理由は、(1) 記述 (description)、(2) 予測 (prediction)、(3) 因果関係 (causation) の3つに大きく分けられる。そして、後者ほど価値は大きくなるが、より強い仮定が必要となり、分析は困難になるとされている。この分類に従えば、partial observability プロビットモデルは、通常分析よりも強い仮定を置く代わりに、より因果メカニズムに迫ることが可能になり得る方法であると考えられる。

推薦した ( $=y_1^*$ ) ということと、(2) 企業側がその人物を採用することにした ( $=y_2^*$ ) という2つのプロセスを経ているはずであり、求職側と企業側の見えている要因は異なるはずであるから、両者の説明変数のセットも異なりうる ( $=x_1x_2$ )。もし、完全情報の仮定が正しいならば、通常のプロビットモデルが妥当であることになり、人的資本モデルが成り立つ。しかし、求職のプロセスと採用のプロセスが異なるという仕事競争モデルの仮定が正しい場合には、**partial observability** プロビットモデルがより妥当であるということになる。これらの妥当性の比較は、通常のプロビットモデルは、**partial observability** プロビットモデルにネストされたものと見なすことが可能であるため、尤度比のカイ二乗検定によって可能である。すなわち、対数尤度の変化量が対応するカイ二乗統計量の閾値を超えていれば、通常のプロビットモデルよりも **partial observability** プロビットモデルがより妥当であると判断される。

#### (2) データと使用する変数の説明

使用するデータは「2005年社会階層と社会移動全国調査（以下、2005年SSM調査）」である。2005年SSM調査では、対象者の初職についての情報、学校時代の情報、社会的背景に関する情報などが含まれており、これらを使用する。

2005年SSM調査は個人サンプルであるので、データ中に存在するのはすべて個人に関する情報である。よって、本章の関心である雇用主による選抜プロセスについての直接的な情報は得られない。しかし、**partial observability** モデルを用いると、上述したように潜在的な意思決定をモデル化することができる。ここでは、データ中に存在するある独立変数のセットが高卒者側の意思決定に影響し、別の独立変数のセットが雇用主側の意思決定に影響すると想定する。

ここで注意すべきは、高卒者側の意思決定と呼ぶものには、実際には学校や親による意思決定も同時に入り込んでいるということである。たとえば学校経由の就職については、高卒者本人がそれを得たいと望むことと、学校がその生徒に推薦を与えたいと思ったことの複数の要因が混在している。これらを区別することは、本章で使用するデータからは不可能である。しかし、高卒者・親・学校などの混在した意思決定は区別ができないが、これらを雇用主の判断と分離するのが本章による新たな視点である。

従属変数には、初職が、(1) 正規雇用、(2) 300人以上の大企業または官公庁、(3) 専門職・技術職、事務職（ホワイトカラー）であるかどうかを用いる。すなわち、これま



### 3 章 高卒労働市場における学校推薦と雇用主の評価

での研究において、相対的に「望ましい」とされてきた仕事の種類である。独立変数は、学校推薦の有無、性別（女性ダミー）、1991年以降入職コーホートダミー、高校の学科（普通科ほか・工業科・商業科）、中学時代の成績、高校の高等教育進学割合、15歳時のくらしむき、父親が大卒であるかどうか、父親が専門管理職であるかどうかを用いる。

学校推薦の有無、性別、1991年以降入職、高校の学科、高校の高等教育進学割合については、高卒者側と雇用主側の両方の式に独立変数として投入する。学校推薦の持つ意味は上述した通りである。ただし、学校推薦を利用したとしても、必ずしもその企業が学校と継続的な関係を結んでいることを意味しない。よって、先行研究で対象となってきた、「実績関係」を持つ企業よりも幅広い対象が分析には含まれる。また、1991年以降入職コーホートは、経済不況後の時代変化を捉えるための変数である。高校の学科は、専門高校で養われる職業的技能の影響を反映すると考えられ、雇用主側の式においては高校の教育内容を労働市場で役立つものとして評価しているのかどうかを表すものと見なせる。

中学時代の成績、15歳時のくらしむき、父親大卒ダミー、父親専門管理職ダミーについては、雇用主からは観察が困難である（Altonji and Pierret 2001）と考えられるので、高卒者側の式にのみ含められる<sup>5</sup>。中学時代の成績は、雇用主からは観察が困難な高卒者の認知的な能力のように考えることが可能だろう。また、15歳時の暮らし向き、父親大卒ダミー、父親専門管理職ダミーについては、より恵まれた社会的背景を持つ高卒者ほど、より高い職業的地位達成を望むと考えられるため、独立変数として用いる。分析にあたっては高卒就職者のみにサンプルを限定し、中退者は含めない。また、雇用主からの評価という本章の問題関心から、初職が自営・家族従業・内職であるサンプルも分析には含めない。

#### 3.4. 分析結果

##### (1) 就職結果に対して高卒者と雇用主の潜在的な意思決定を区別した分析

表 3-1 は分析で用いる変数の記述統計量である。分析に用いる全体のサンプルサイズは 1737 である。また、従属変数について初職が正規雇用であるサンプルは 90.6%、大企業・官公庁は 42.0%、専門技術職・事務職であるのは 50.1%であった。また、学校推薦を利用しているサンプルは全体の 54.8%であった。

<sup>5</sup> このように、父親の属性についての変数を求職者側にのみ投入するという分析方法は、Sakamoto and Powers (1995) においても同様に行われている。

3章 高卒労働市場における学校推薦と雇用主の評価

表 3-1 分析に用いる変数の記述統計量 (N=1737)

	Mean(S.D.)		Mean(S.D.)
<b>従属変数</b>		学科:工業科	.139
初職正規雇用	.906	学科:商業科	.195
初職300人以上の大企業・官公庁	.420	中学時代の校内成績(1=下の方,2=やや下の方, 3=真ん中のあたり,4=やや上の方,5=上の方)	3.093(.908)
初職専門技術職・事務職	.501	高校の高等教育進学割合(1=ほとんどいない, 2=2-3割,3=半数くらい,4=7-8割,5=ほぼ全員)	2.180(1.039)
<b>独立変数</b>		15歳時のくらしむき(1=貧しい, 2=やや貧しい, 3=ふつう,4=やや豊か,5=豊か)	2.947(.796)
入職経路:学校の先生・学校推薦	.548	父学歴・大卒	.081
女性	.594	父職・専門管理	.102
1991年以降入職	.187		
学科:普通・理数・英数・英語・国際科	.532		

注:連続変数については平均と括弧内に標準偏差を、ダミー変数については平均(比率)のみを示した

表 3-2 初職正規雇用を従属変数とした推定結果

	simple probit		partial observability probit			
	Coef.	S.E.	高卒者側		雇用主側	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
入職経路:学校の先生・学校推薦	1.101 ***	.109	.679 *	.275	1.573 ***	.265
女性	-.252 *	.106	.188	.243	-.871 **	.300
1991年以降入職	-.759 ***	.109	omitted		-1.375 ***	.334
学科(基準:普通・理数・英数・英語・国際科)						
工業科	.208	.177	.419	.495	-.221	.461
商業科	.091	.128	-.083	.222	.413	.296
中学時代の校内成績(5段階)	.120 *	.053	.174 *	.081		
高校の高等教育進学割合(5段階)	.039	.050	.033	.095	.058	.097
15歳時のくらしむき	.026	.059	.000	.089		
父学歴・大卒	.024	.171	.225	.325		
父職・専門管理	-.345 *	.144	-.526 **	.202		
定数	.743 **	.249	.774 †	.425	2.089 ***	.513
-2 Log likelihood	878.7		863.5			
Number of observations	1737		1737			

†p<0.1 \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

次に、表 3-2 の右側 2 列が partial observability プロビットモデルを用いて、高卒者側と雇用主側のそれぞれの意思決定を区別した分析結果である<sup>6</sup>。まず、高卒者側の結果に注目す

<sup>6</sup> 1991年以降入職コーホートの変数は、標準誤差が大きく不安定であったため、高卒者側の式からは取り除いた。Poirier (2012) は、partial observability プロビットモデルにおいて、従属変数が独立変数の線形的な組み合わせによってしばしば完全に予測されてしまい、パラメータの推定が困難になってしまうことを指摘している。ここでは、1991年以前の入職サンプルでは、非正規雇用者が少ないことによってこれ

### 3章 高卒労働市場における学校推薦と雇用主の評価

ると、学校経由の就職であることは、0.679のプラスの有意な係数を示した。すなわち、学校推薦を利用した場合には、そうでない場合よりも正規雇用への選好度合いがより強いということを意味する。

そして、雇用主側の結果に注目すると、学校経由の就職の変数は1.573のプラスの有意な係数を示した。すなわち、雇用主は学校推薦を利用しない生徒よりも学校推薦を利用した生徒を、より正規雇用として雇う上で望ましいと判断していることを示している。また、直接的な検定はできないものの、高卒者側の結果では学校推薦の係数推定値は0.679であったのに対して、雇用主側の式では1.573と絶対値では大きい。また他の変数に注目すると、高卒者側の式では中学時代の成績がプラス、父職が専門・管理であることはマイナスに有意であり、雇用主側の式では高卒者が女性であること、1991年以降に入職したことがマイナスに有意であった<sup>7</sup>。

表 3-3 初職 300 人以上の大企業・官公庁を従属変数とした推定結果

	simple probit		partial observability probit			
	Coef.	S.E.	高卒者側		雇用主側	
			Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
入職経路:学校の先生・学校推薦	.468 ***	.063	.367 **	.130	.548 **	.186
女性	-.327 ***	.072	-.137	.225	-1.177 †	.653
1991年以降入職	-.229 **	.084	-.208	.131	-.246	.238
学科(基準:普通・理数・英数・英語・国際科)						
工業科	-.009	.105	1.649	1.157	-2.317 *	1.121
商業科	.026	.082	-.017	.146	.390	.976
中学時代の校内成績(5段階)	.157 ***	.036	.185 ***	.050		
高校の高等教育進学割合(5段階)	.050	.033	.143 †	.086	-.239	.188
15歳時のくらしむき	-.068 †	.040	-.106 *	.053		
父学歴・大卒	.015	.119	.074	.147		
父職・専門管理	.155	.104	.158	.126		
定数	-.651 ***	.172	-.773 **	.231	2.466 †	1.341
-2 Log likelihood	2243.9		2228.0			
Number of observations	1737		1737			

†p<0.1 \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

表 3-3 は、初職が 300 人以上の大企業・官公庁であることを従属変数とした分析結果を

に近い問題が起きていることが考えられる。ただし、問題を起こしている変数以外の推定値には必ずしも影響しない。本章の分析の結果においても、1991年以降入職コーホートの変数を高卒者側の式に入れた場合も入れなかった場合も、その他の変数の推定結果に大きな変化はないことを確認している。

<sup>7</sup> 雇用主側の結果において女性であることがネガティブな判断を及ぼしているということは、労働市場における統計的差別の問題と関連付けて議論できる可能性がある。

### 3章 高卒労働市場における学校推薦と雇用主の評価

示している。通常のプロビットモデルによる結果では、初職が正規雇用である場合と同様に、0.468 とプラスの有意な係数を示した。

次に、partial observability プロビットモデルの結果に注目すると、高卒者側の式において学校経由の就職の変数は係数が 0.367 とプラスに有意であった。そして、雇用主側の式においても学校経由の就職の変数は、0.548 とプラスに有意であった。すなわち、初職が大企業・官公庁の場合において、学校推薦を利用する生徒はより強く就職を希望し、また雇用主の側としてもより採用しやすいということを意味している。

他の独立変数の推定結果としては、工業科であることは普通科などであることに比べて、通常のプロビットモデルでは有意ではないが、partial observability プロビットモデルでは、雇用主側でのみ有意にマイナスの影響を示している。

そして表 3-4 は、初職が専門職・技術職・事務職であることを従属変数とした分析結果である。学校経由の就職であることは、通常のプロビットモデルにおいても、partial observability プロビットにおいて高卒者側と雇用主側を区別した場合においても、いずれも有意な影響は見出されなかった。

表 3-4 初職専門職・技術職・事務職を従属変数とした推定結果

	simple probit		partial observability probit			
	Coef.	S.E.	高卒者側		雇用主側	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
入職経路:学校の先生・学校推薦	-0.25	.065	.037	.086	-2.29	.188
女性	.850 ***	.074	.525 *	.214	1.736 ***	.384
1991年以降入職	-2.96 **	.087	-.344 **	.112	-.065	.283
学科(基準:普通・理数・英数・英語・国際科)						
工業科	-.304 **	.116	1.964	1.888	-2.043 **	.718
商業科	.373 ***	.085	.673 ***	.182	-1.019	.642
中学時代の校内成績(5段階)	.242 ***	.038	.305 ***	.048		
高校の高等教育進学割合(5段階)	.133 ***	.034	.169 ***	.047	-.132	.134
15歳時のくらしむき	-.053	.042	-.073	.048		
父学歴・大卒	-.009	.125	.045	.144		
父職・専門管理	.037	.108	.041	.125		
定数	-1.362 ***	.182	-1.322 ***	.238	1.460 †	.835
-2 Log likelihood	2047.0		2021.4			
Number of observations	1737		1737			

†p<0.1 \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

また、他の変数に注目すると、高校の高等教育進学割合の結果が、高卒者側の結果での

### 3章 高卒労働市場における学校推薦と雇用主の評価

みプラスに有意であった。10%水準ではあるものの、表 3-3 の初職が大企業・官公庁の分析結果においても同様であった。これは、高等教育進学率が高い高校で就職するような高卒者は、より望ましい就職結果を求めやすいが、一方で雇用主の側からすれば、そのような高校で進学せずに就職をするということは、ポジティブなシグナルとしては機能しないということなのかもしれない。くわえて、工業科であることは普通科などであることに比べて、雇用主の判断において有意にマイナスの影響を示した。これは、表 3-3 の大企業・官公庁の場合と同様の傾向である。

以上のように、通常のプロビットモデルと *partial observability* プロビットモデルによるそれぞれの分析の結果を提示してきた。では、これらのどちらがより妥当なモデルであるのだろうか。方法に関して論じた箇所ですべてのように、尤度比のカイ二乗検定を用いることによって、モデルの妥当性を判断することが可能である。

まず表 3-2 において、 $-2 \times (\text{対数尤度の変化})$  は、 $878.7-863.5=15.2$  (d.f.=7) であり、これは 5%水準で統計的に有意である。すなわち、通常のプロビットモデルよりも、*partial observability* プロビットモデルが採択されることになる。同様にして、表 3-3 および表 3-4 における結果に対しても同様の手法を用いると、どちらにおいても *partial observability* プロビットモデルがより妥当であるという結果になる。

#### (2) 1991 年以降入職コーホートに限った分析

次に、1991 年以降に入職したサンプルに限定した分析を行う。これにより、分析課題の 2 つ目として設定した、経済不況後における学校経由の就職に対する雇用主の評価について検討する。ただし、先ほどの分析で雇用主側において学校推薦の有意な影響が確認された、正規雇用と大企業・官公庁の場合のみを扱う。初職が専門技術職・事務職の場合には、1991 年以降の入職サンプルに限定しても、学校経由の就職の影響はいずれのモデルにおいても見られなかったため、結果は省略する。

表 3-5 は、1991 年以降の正規雇用への入職者についての分析結果である。通常のプロビットモデルの分析結果は、係数が 1.619 とプラスに有意であり、1991 年以降の入職者においても関連を持っていることが確認できる。*partial observability* プロビットモデルによる分析の結果は、高卒者側では 1.780 とプラスに有意な係数が示された。そして、雇用主側においても 1.211 とプラスに有意な係数が推定された。すなわち、近年においても学校推薦を利用する生徒は正規雇用をより望みやすく、また雇用主は学校推薦を利用する生徒をよ

### 3章 高卒労働市場における学校推薦と雇用主の評価

り採用しやすいということを示している。

表 3-5 初職正規雇用を従属変数とした推定結果 (1991 年以降の入職サンプルのみ)

	simple probit		partial observability probit			
	Coef.	S.E.	高卒者側		雇用主側	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
入職経路: 学校の先生・学校推薦	1.619 ***	.218	1.780 ***	.395	1.211 *	.560
女性	-.688 **	.207	-.353	.462	-1.041 *	.482
学科 (基準: 普通・理数・英数・英語・国際科)						
工業科	.063	.332	-.235	.668	.272	.888
商業科	.052	.247	-.002	.557	.204	.428
中学時代の校内成績 (5段階)	.051	.100	.111	.151		
高校の高等教育進学割合 (5段階)	.011	.091	-.393	.308	.691	.537
15歳時のくらしむき	.090	.119	.237	.224		
父学歴・大卒	-.449	.287	-.683	.455		
父職・専門管理	.058	.327	-.019	.429		
定数	.201	.490	.953	1.095	-.038	.642
-2 Log likelihood	253.7		246.9			
Number of observations	325		325			

†p<0.1 \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

表 3-6 初職大企業・官公庁を従属変数とした推定結果 (1991 年以降の入職サンプルのみ)

	simple probit		partial observability probit			
	Coef.	S.E.	高卒者側		雇用主側	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
入職経路: 学校の先生・学校推薦	.417 **	.152	1.171 *	.539	.082	.519
女性	-.483 **	.165	-.614	.621	-.457	.305
学科 (基準: 普通・理数・英数・英語・国際科)						
工業科	-.079	.240	-3.177	3.165	.988	1.297
商業科	.072	.203	-1.624	3.333	.535 †	.289
中学時代の校内成績 (5段階)	.132	.083	.342	.290		
高校の高等教育進学割合 (5段階)	-.049	.079	-1.276	1.351	.370	.327
15歳時のくらしむき	-.023	.100	.390	.602		
父学歴・大卒	-.042	.245	.979	2.341		
父職・専門管理	.501 †	.265	1.889	1.811		
定数	-.623	.408	2.587	4.465	-1.038 *	.419
-2 Log likelihood	390.8		372.6			
Number of observations	325		325			

†p<0.1 \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

表 3-6 は、1991 年以降の大企業・官公庁への入職者についての分析結果である。通常のプロビット分析の結果は、0.417 と依然としてプラスに有意な係数を示した。しかし、partial

### 3章 高卒労働市場における学校推薦と雇用主の評価

observability プロビットモデルの結果は、高卒者側では 1.171 とプラスに有意な係数を示したものの、雇用主側では 0.082 と係数は小さく、統計的にも有意な結果は示されなかった。すなわち、学校推薦を利用する高卒者は近年でも大企業・官公庁への選好度合いが強いが、雇用主としては学校推薦を重視しているとは言えないということが明らかになった。

#### 3.5. 考察と結論

前節で得られた知見と、その結果から示唆されることは次のようになる。まず、初職正規雇用と初職大企業・官公庁の場合において、学校推薦を利用していることは、雇用主による選抜の段階で有利に働いていた。これに対して、専門技術職・事務職かどうかについては、そのような影響は見られなかった。

この結果は、雇用主がこれらの選抜の段階で、学校推薦の仕組みを実際に重視しているということを表している。特に大企業・官公庁における結果は、内部労働市場が発達し、より長期的な人材育成を重視されてきた大企業・官公庁では、雇用主が不確実性の問題を忌避するためだという解釈が可能である。

一方で、専門学科の変数はプラスの影響は示しておらず、むしろ大企業・官公庁および専門技術職・事務職の場合には、工業科は普通科などに比べてマイナスの影響を雇用主の判断に及ぼしていた。Müller and Shavit (1998) の研究では、日本の教育システムは中等教育段階において形成される技能の特定性が弱いグループとして分類されていた。こうした特徴の下では、専門学科における教育内容は高卒者の能力として雇用主が評価することは難しく、学校推薦のようにより観察されやすい仕組みが高卒者の能力評価の重要なシグナルとなってきたということが考えられる。

また、経済不況後である 1991 年以降に入職したサンプルに分析を限った場合に、学校経由の就職であることは、大企業・官公庁においては雇用主による選抜に対してプラスに影響しているということは確認できなかったが、正規雇用の就職においては依然として雇用主が採用において重視しているということが確認された。ここから、大企業・官公庁がかつてほど人材の長期育成を重視しなくなったため、学校推薦が訓練可能性のシグナルとしては利用されなくなっているという可能性が考えられる<sup>8</sup>。

正規雇用への就職については、なぜ近年においても学校経由の就職であることが雇用主

<sup>8</sup> もちろん、原・佐野・佐藤 (2006) が指摘するように企業の人材育成方針にはばらつきが存在し、大企業・官公庁がすべて高卒者の長期育成を重視しなくなっていると推論することには問題がある。本章のようにすべての企業を同質的とみなした分析では十分に答えられない課題である。

### 3章 高卒労働市場における学校推薦と雇用主の評価

の判断にプラスに影響しているのだろうか。考えられる可能性の1つは、非正規雇用に対して正規雇用は一度採用を行うと解雇が困難であるということである。すなわち、正規雇用として採用するとその労働者の置き換えを行うことが難しく、または正規雇用に対しては雇用主の社会保険料負担など、相対的に大きなコストがかかるからである。よって、雇用主は正規雇用として採用するにあたっては高卒者の能力評価を慎重に行う必要があり、近年においても学校の制度的ネットワークを利用しているということが考えられる。

また、正規雇用への就職について、近年においても学校経由の就職であることが雇用主の判断にプラスに影響しているということは、学校推薦の重要性について改めて検討する必要を示唆している。というのも、近年の若年労働市場研究の関心は、企業規模間格差よりも正規／非正規の雇用格差に焦点が当てられていることが多く（玄田 2011）、どのようにして正規雇用という安定した地位を得られるかということがひとつの重要な課題としてしばしば認識されている。このように考えると、他に雇用主が信頼できる新たな能力評価のシグナルが存在しない日本の現状では、学校経由の就職の持つ意味は未だ大きいと言えるのである<sup>9</sup>

さらに、本章のように高卒者と雇用主の意思決定を区別した分析モデルから示唆されるのは、いかに職業教育や高卒者の就業意識などの供給側の構造を変化させたとしても、雇用する側の評価のメカニズムが変化しない限りは、高卒者の就職の困難に関する問題が改善されない可能性である。

雇用主が仕事に必要な能力を曖昧にしたまま、長期の関係を想定した採用を行うことによって、日本社会では労働市場の入り口において、すでに技能の特定性は大きく生まれていることが示唆される。すなわち、技能の内実は問われずに、採用された労働者は、外部労働市場における人々との代替が難しいと見なされるのである。そして次章で注目してゆくように、こうして生まれた技能の特定性は、内部労働市場における訓練を通じてさらに蓄積してゆき、レントを生み出すことにつながってゆくと考えられる。

本章の分析結果から、雇用主が学校推薦を望ましい仕組みだと判断していると読み込むことは、過剰に踏み込んだ解釈である可能性ももちろんある。むしろ雇用主は既存の制度に縛られており、学校から推薦された高校生をそのまま受験させるしかない、という側面もあるからである。しかしながら、学校推薦の仕組みが存在することで、採用のプロセス

---

<sup>9</sup> これは、学校経由の就職を今後も維持していくべきという主張をしているわけではない。あくまで、現在の制度的要因を前提とするならば、学校経由の就職が新規学卒労働市場の結果に与えるインパクトは未だ大きいということである。



### 3章 高卒労働市場における学校推薦と雇用主の評価

で高卒者に実際に有利に働いているということは、少なくともそれ自体で重要な事実であると考えられる。

最後に、本章の分析上の課題について確認をしておく。第一に、高校に関する情報が十分でないということである。すなわち、従来の教育社会学における研究において用いられてきた高校の成績、クラブ活動への参加度合い、遅刻の回数などの変数が2005年SSM調査には含まれていない。特に高校の成績は、学校推薦を受けられるかどうかを規定する重要な要因として荻谷(1991)が指摘していた。この変数がないために、本章における学校経由の就職の影響は過大に推計されている可能性は否定できない<sup>10</sup>。

第二に、当然のことながら、雇用主による選抜に関する直接的な情報があることが望ましい。よって、将来的には個人データと求人側のデータをマッチングさせた分析(たとえば、Kriesi, Buchmann, and Sacchi 2010)も行われるべきである。しかし、そのようなデータは現在の日本では広く利用可能な状態にない。そうした中で、本章では観察される結果に対する潜在的な意思決定を仮定するモデルを用いたことにより、これまでブラックボックスになっていた雇用主の振る舞いについて、一歩進めることを試みた。通常よりも強い仮定を必要とする分析ではあったものの、求職者側だけではなく採用する側も含めた雇用関係によって捉えるべきであるということ、日本の新規学卒労働市場における情報の非対称性および学校推薦というシグナルの重要性を指摘することができたと考えられる。

---

<sup>10</sup> 4章および5章で用いているデータ(東京大学社会科学研究所による若年・壮年パネル調査)によって、本章と同様の分析を高校の校内成績を含めて行ったところ、高校の校内成績を統制しても、学校経由の就職であることは雇用主の判断にプラスの影響を与えていることが確認されている。ただし、このデータは高卒者のサンプルサイズが小さく、一部の独立変数の係数推定値が不安定であるため、あくまで補足的な知見である。

### 4. 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

本章の目的は、訓練と技能形成という労働市場における不平等を生み出す中心的な要素への機会が、労働者間でどのように割り当てられているのかを検証することである。特に近年拡大している非正規雇用者に注目し、訓練機会への雇用形態の影響を分析する。また、個人属性・労働条件を考慮した後も雇用形態による職場での訓練の機会に差異が見られるかどうか注目する。個人の能力や仕事の内容とは別の部分での訓練機会の格差の大きさを示すことで、情報の非対称性の下では雇用形態という観察されやすい指標が訓練機会の配分において重要な要因となっていることを論じる。

#### 4.1. 問題設定

1章では、訓練による技能形成は労働市場における不平等を生み出す中心的な要因であることに触れた。また取引費用が存在する状況の下では、雇用主はどのような労働者を採用し、どれだけの訓練を行うのかについて、訓練費用が回収できないというリスクが存在する中で意思決定を行わなければならなかった。この際に、雇用主が具体的にどのような基準に基づいて訓練機会の配分を行っているのかは、実証分析において興味深い問いになりえる。

1,2章で論じたように、日本社会では学校段階においては一般教育が中心であり、職業訓練は主に内部労働市場において行われる。そして企業間で共通に技能を評価することが可能な枠組みが強く存在しておらず、個別企業ごとに分断された訓練システムとなっている。

雇用主は必要な技能を持った労働者を調達する上で、外部労働市場からの採用を積極的に行うのではなく、内部労働市場において訓練を行うことによって、それを達成しようとする。この際に合理的な雇用主は、離職コストと生産性の伸びについて計算し、長期の勤続を期待する労働者には、より訓練機会を与える傾向にあると考えられる。これに対して、外部労働市場での代替が容易であると見なす労働者に対しては、あまり訓練を行わない傾向にあるだろう。こうして、内部労働市場における訓練機会は、特定の人々に集中する。長期の勤続が期待される労働者は、技能の供給においてより独占的な位置を占めることが可能になるのである。

## 4章 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

本章ではこうした訓練機会の配分プロセスについて、明らかにすることを目的とする。具体的には、近年拡大している非正規雇用者に注目し、訓練機会への雇用形態の影響を分析する。訓練と技能形成という労働市場における不平等を生み出す中心的な要素への機会が、労働者間でどのように割り当てられているのかを検証する。

近年の日本の労働市場をめぐる議論において、非正規雇用の増加が大きな関心の対象となってきた（Houseman and Osawa 2003）。Rebick（2005）は、非正規雇用労働者の増加を、近年の日本の労働市場で最も重要な変化であり、かつ二重労働市場の深化であると見なしている。

くわえて、初職が非正規だと現職においても非正規である確率が高まるという不安定な雇用が持続することや（石田 2005; Kondo 2007）、非正規雇用にとどまっていると無職である場合よりも正規雇用への移行が遅れること（Yu 2012）などが示されてきた。また、東アジア社会における階層構造の比較を行っている有田（2009, 2011）によれば、日本の特徴は、「正規雇用」、「非正規雇用」という雇用形態の区分が明確であり、さらにその雇用区分に対して、働き方や処遇のあり方、主観的な階層帰属意識などが強く結び付けられていることだという。すなわち、学歴や職種、企業規模などとは独立した雇用形態による格差が大きく存在するということが述べられている。

こうした非正規雇用の地位や安定性について本章では、技能形成の機会の格差という視点からアプローチする。これにより、雇用主が訓練機会の配分を行う際に、どのような意思決定を行っているのかという問いを検証していく。特に、個人属性・労働条件を考慮した後における、雇用形態と訓練機会の関連を分析することで、雇用主と労働者間の権力関係を反映した訓練機会へのアクセスをより明らかにできると考えられる。

### 4.2. 先行研究の検討

Mincer（1962）は、企業内の訓練には学校教育に匹敵するほどのコストが払われていることを明らかにした。また、Lynch（1992）は National Longitudinal Survey of Youth の非大学進学者サンプルの分析から、訓練は賃金に有意な効果を持っていることを、様々な変数によるセレクションを考慮した後にも確認している。

Knoke and Ishio（1998）は National Longitudinal Survey of Youth の分析を通して、職場の訓練プログラムを受講することのハザード率を推定しており、女性は男性に比べて有意に訓練を受けにくいこと、他の変数を統制するとむしろその差は拡大することを明らかにし

#### 4章 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

ている。また、このような男女差について雇用主による統計的差別の可能性を挙げている。また、Knock and Ishio (1994) は、(1) 事業所内における訓練はその多くが中核的な労働者（その企業の主な生産物・サービスを生み出す労働者）と管理職に集中していること、(2) ブルーカラー労働者はホワイトカラー労働者と同じ程度の訓練を受けていること、(3) どのような種類の訓練を受けるかは職種によって異なることを明らかにしている。

Knock and Kalleberg (1994) は、雇用主が訓練を提供する際のさらに別の要因をあげている。第一に、企業規模である。大企業においては中小企業よりも労働者のモニタリングが難しいという principal-agent 問題 (Lazear 1981) が生じるため、労働者が怠けること (shirking) による企業のコストが大きくなる。そのため、企業特種的なスキルを目的とした訓練がより大規模に行われ、年齢による賃金の上昇をより急にするという方式がとられるというのである<sup>1</sup>。また、大企業においては規模のメリットが働き、新たな労働者一人に訓練を行う限界的なコストが小さいという理由も挙げられている。

第二に、労働組合の組織率である。労働組合の組織率が高い事業所においては労働者の離職のリスクが低いために、雇用主も企業特種的なスキルに投資するインセンティブが大きくなる。第三に、ジェンダー・人種などの職場の構成である。雇用主が訓練可能性 (Thurow 1975) の低い労働者に対して行う統計的差別のため、男性や白人の比率の高い職場ほどより多くの訓練が行われるだろうという。第四に、職場の内部構造である。仕事がどれだけ公式化 (formalization) されているほど、また内部労働市場が発達しているほど、特定の仕事と訓練と経験を積んだ労働者のマッチングが改善されるため、そのような職場では訓練が多く提供されるだろうと考えられる。第五に、外的な環境である。急速な技術変化に直面し、外的な競争に強くさらされている企業においては既存の労働者のスキルを改善する必要性が高くなり、訓練投資をより行うことになる。

以上をまとめると、雇用主が訓練を行うかどうかの判断には、訓練による生産性の伸びと、実施に伴うコストが影響していると考えられる。

それでは、雇用形態は訓練の規定要因においてどのように影響してくるのだろうか。まず、雇用契約期間の定めがあるような雇用形態の場合には、雇用主は高い報酬を払うことを忌避すると考えられる (Kalleberg, Reskin, and Hudson 2000)。同様にして、雇用契約期間の定めのある労働者に対しては訓練のコストが十分に回収できないために、多くの訓練を提供

---

<sup>1</sup> ただし、Lazear の理論では職場訓練がまったく存在しない場合にも年齢—賃金プロフィールの上昇は見られるということが論じられている。

## 4 章 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

することは忌避されるだろう。実際、Veum（1993）も雇用主が行う訓練は、よりリターン  
の大きい労働者に多く行われる可能性を指摘している。

以上を踏まえた上で、日本の労働市場における訓練と雇用形態の関係について考えてゆ  
きたい。日本における非正規雇用者の訓練については、原（2011）が、企業と直接雇用関係  
のある非正規雇用者に注目して、満 25 歳以上 45 歳未満の就業者サンプルから、フルタイ  
ムで働く場合や、期待勤続期間が長い場合には OJT を受けやすくなっていることを明らか  
にしている。ただし原（2011）の分析は、非正規雇用労働の内部において、フルタイム労  
働や期待勤続期間という要因の影響を見ており、それらを統制した上での正規雇用者と非  
正規雇用者の差を見ているわけではない。

むしろ本章では、様々な要因を統制した後に残る、雇用形態による訓練機会の差異に注  
目する。もし、雇用主による合理的計算の仮定が正しいならば、労働者の人的資本に関す  
る要因、職場の特質、雇用契約の条件などに関する要因を統制すれば、雇用形態による訓  
練機会の差は存在しないか、小さいはずである。

しかし、情報の非対称性の問題によって、雇用主は必ずしも、労働者の訓練可能性や離  
職のリスクについて、上記のような変数だけですべてを捉えきれないわけではない。こうし  
た場合、雇用主は性別や人種など観察が容易な属性を代理指標として用い、訓練機会に差  
をつけることが考えられる。これは統計的差別の理論（Phelps 1972）として知られている。  
実際、性別による技能形成の統計的差別があることについては、これまでも主張されて  
きた（Knocke and Ishio 1998; Estévez-Abe 2005）。

本章では雇用形態についても、情報の非対称性の下では訓練機会の配分を行う上での統  
計的差別に用いられるのではないかという仮説を検証する。すなわち本章の問いは、人的  
資本変数や職場の要因など考慮した後にも、雇用形態による訓練機会の格差は残るのかと  
いう形に提起される。もしそれが当てはまるならば、正規雇用労働者と同等の労働条件で  
働いている非正規雇用労働者に対して、訓練が行われていないことになる。

### 4.3. データと方法

使用するデータは、東京大学社会科学研究所が実施している「若年・壮年パネル調査」  
の Wave1 から Wave8 である。分析に用いるサンプルは各時点で就業している人々である。  
分析に用いられるサンプルサイズは個人ベースでは男性が 1,793、女性が 1,649 であり、  
Wave1 から Wave8 をプールした際の総観察数は男性が 6,786 であり、女性が 5,804 である。

#### 4章 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

従属変数は、「教育訓練を受ける機会がある」、「仕事を通じて職業能力を高める機会がある」の2つを用いる。これらは、「かなりあてはまる」、「ある程度あてはまる」、「あまりあてはまらない」、「あてはまらない」の4件法で尋ねられている。

一般的に、訓練には徒弟制や何らかのプログラムのような組織化されたものから、経験から学ぶようなインフォーマルなものまで広くある (Mincer 1962: 50)。こうした観点からすると、上記の前者の質問はよりフォーマルなタイプの訓練について表しており、後者の質問はより OJT に近いタイプの訓練を表していると考えられる<sup>2</sup>。

注目する主要な独立変数は雇用形態であり、正規雇用、パート・アルバイト・契約・嘱託 (以下、「パートほか」と表記する)、派遣、の3カテゴリーを用いる。自営・家族従業・内職については、被雇用者への職場訓練への注目という理由から分析からは除外する。他に用いる独立変数は、Wave1 時点での年齢、学歴、勤続年数、婚姻状態、雇用契約期間、週所定労働時間、企業規模、職種である。このうち、Wave1 時点の年齢と学歴については、時間不変の変数である。

分析には順序ロジットモデルを用いる。これは次のようにモデル化される。まず、それぞれの個人*i*の時点*t*における従属変数 $y_{it}$ が*s*個の順序付けられた値を取りうるものとする。そして、共変量ベクトルが条件付けられた時に $y_{it}$ が*s*番目より上のカテゴリーに属する累積確率のロジットを次のように表す (Rabe-Hesketh and Skrondal 2012: 594)。

$$\frac{\Pr(y_{it} > s)}{1 - \Pr(y_{it} > s)} = \alpha + \beta' x_{it} + \gamma' z_i + \mu_i + \delta_t + \varepsilon_{it} - \kappa_s$$

ここで $x_{it}$ は時間とともに変化する変数、 $z_i$ は時間によって変化しない変数、 $\mu_i$ は $z_i$ には含まれない、観察されない個人間の異質性を表し、これを考慮することができることがパネルデータを用いる利点の一つである。 $\mu_i$ は共変量ベクトルとは独立であることが仮定される。 $\kappa_s$ は従属変数のそれぞれのカテゴリーに固有のパラメータであり、「しきい値」と呼ばれる。

このモデルの推定においては Stata の `xtlogit` コマンドを用いた。また日本の労働市場については、正規雇用・非正規雇用間の分断にくわえてジェンダーによる分断も大きいとい

<sup>2</sup> Lynch (1992) は、仕事上の訓練 (on-the-job training) も仕事外の訓練 (off-the-job training) のどちらも賃金を高めていることを明らかにしており、どちらの要素も重要であることが示唆される。

## 4章 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

う指摘も多くあり (Osawa 2001)、男女別のモデルを立てて分析を行う。

また、 $\mu_i$ については基本モデルではランダム効果として扱う。しかし、パネルデータ分析の文脈ではこれを固定効果として扱い、観察されず、かつ個人内で時間不変な要因として完全に統制することがしばしば行われる (Allison 2009)。本章でも、こうしたアプローチを採用したモデルを検証する。これによって、観察がしばしば困難な個人の能力や選好などについてさらに考慮した際に、雇用形態による訓練機会の格差がどのようになっているかを分析する。ただし、順序ロジットモデルにおいては、二項ロジットモデルの場合とは異なり、条件付き最尤推定法による固定効果推定が困難であるため、雇用形態についての個人内平均変数を入れるという方法をとる。これはしばしば Hybrid method と呼ばれるものである (Allison 2009; 三輪・山本 2012)。

さらに、推定においては、異なる時点における同じ個人どうしの観察が独立ではない可能性を踏まえ、頑健標準誤差 (White 1980) を用いる。

### 4.4. 分析結果

#### (1) 記述統計

表 4-1 は分析に用いるサンプル中におけるそれぞれの変数の記述統計量を示したものである。前述のように本調査はパネル調査であるので、ここで示している記述統計量は各時点における観察をプールした総数をもとにしたものとなっている。

従属変数となる教育訓練機会については、男性では、「かなりあてはまる」が 14.4%、「ある程度あてはまる」が 41.1%となっている。女性では、「かなりあてはまる」が 12.1%、「ある程度あてはまる」が 34.4%と、男性よりは教育訓練を受けていると答えている比率がやや低い。もう 1 つの従属変数である職業訓練向上機会については、男性では、「かなりあてはまる」が 16.8%、「ある程度あてはまる」が 47.7%と、教育訓練機会よりもあてはまると答えている比率が高い。女性については、「かなりあてはまる」が 12.8%、「ある程度あてはまる」が 40.4%と、教育訓練機会よりは比率が高くなっているものの、男性の職業能力向上機会と比べると、あてはまると答える比率が低くなっている。

また、次の表 4-2 は、雇用形態と 2 つの訓練機会についての従属変数について、男女別にクロス集計を行ったものである。この表 4-2 についても、表 4-1 と同様に各時点をプールした上での関連である。

4章 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

表 4-1 分析に用いる変数の記述統計量

	男性(N=6664)	女性(N=5732)
	Mean	Mean
<b>教育訓練機会</b>		
かなりあてはまる	0.144	0.121
ある程度あてはまる	0.411	0.344
あまりあてはまらない	0.252	0.223
あてはまらない	0.194	0.312
<b>職業能力向上機会</b>		
かなりあてはまる	0.168	0.128
ある程度あてはまる	0.477	0.404
あまりあてはまらない	0.249	0.262
あてはまらない	0.107	0.206
<b>雇用形態</b>		
正規雇用	0.903	0.569
パート・アルバイト・契約・嘱託	0.076	0.388
派遣	0.020	0.043
Wave1年齢	31.77(5.094)	31.36(5.585)
<b>学歴</b>		
中卒	0.035	0.015
高卒	0.318	0.287
短大・高専卒	0.184	0.436
大学・大学院卒	0.463	0.262
勤続年数	8.038(6.588)	5.499(5.556)
<b>婚姻状態</b>		
未婚	0.574	0.531
既婚	0.403	0.404
離別・死別	0.022	0.065
<b>雇用契約期間</b>		
定めはない	0.859	0.649
定めがある+更新される	0.047	0.181
定めがある+たぶん更新される	0.021	0.059
定めがある+更新されない	0.007	0.012
定めがある+更新はわからない	0.006	0.017
わからない	0.061	0.082
<b>週所定労働時間</b>		
30時間以下	0.040	0.213
30時間超40時間未満	0.235	0.275
40時間以上	0.641	0.434
定まっていない	0.085	0.078
<b>企業規模</b>		
1-29人	0.197	0.262
30-299人	0.318	0.347
300-999人	0.151	0.136
1000人以上	0.268	0.195
官公庁	0.067	0.060
<b>職種</b>		
専門職・技術職	0.225	0.259
管理職	0.030	0.001
事務職	0.177	0.430
販売職	0.151	0.099
サービス職	0.046	0.096
生産現場職・技能職	0.294	0.104
運輸・保安職	0.076	0.011

※連続変数については、括弧内に標準偏差を載せた。



#### 4章 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

まず、男性の教育訓練機会上に注目すると、正規雇用では、「かなりあてはまる」が15.0%、「ある程度あてはまる」が41.9%と、あわせると過半数の人々は教育訓練機会があると答えている。パートほかでは、「かなりあてはまる」が12.1%、「ある程度あてはまる」が35.0%と、あわせても50%を下回る。派遣社員では、「かなりあてはまる」が11.8%と正規雇用、パートほかと比べて大きくは異ならないが、「ある程度あてはまる」は25.7%と低くなっており、また「あてはまらない」が35.3%と最頻のカテゴリとなっている。

次に女性の教育訓練機会については、正規雇用では、「かなりあてはまる」が14.0%、「ある程度あてはまる」が38.0%と、男性の正規雇用と比べてあまり大きくは異ならないが、「あてはまらない」は25.0%と、男性の正規雇用の18.2%と比べてやや差が大きい。パートほかでは、「かなりあてはまる」は9.9%、「ある程度あてはまる」は30.1%と、女性正規雇用のそれぞれ14.0%、38.0%と比べると教育訓練機会が少ないということが見て取れる。またこの数値は、男性のパートほかと比べても小さい。派遣社員については、「かなりあてはまる」が9.8%、「ある程度あてはまる」が23.4%と、女性のパートほかよりも比率が小さい。さらに男性の派遣社員と比べても、「あてはまらない」が35.3%に対して45.5%と、同じ派遣社員においても、女性はより教育訓練機会が少ないと答えている。

表 4-2 雇用形態と職場訓練機会のクロス表 (%)

		かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	Obs.
<b>教育訓練機会</b>						
男性	正規雇用	15.0	41.9	25.2	18.2	6,020
	パート・アルバイト・契約・嘱託	12.2	35.0	23.6	29.1	508
	派遣	11.8	25.7	27.2	35.3	136
女性	正規雇用	14.0	38.0	23.0	25.0	3,263
	パート・アルバイト・契約・嘱託	9.9	30.1	21.5	38.6	2,225
	派遣	9.8	23.4	21.3	45.5	244
<b>職業能力向上機会</b>						
男性	正規雇用	17.0	49.0	24.0	9.7	6,020
	パート・アルバイト・契約・嘱託	16.1	37.4	29.5	16.9	508
	派遣	11.0	29.4	30.2	29.4	136
女性	正規雇用	15.0	45.0	24.0	15.0	3,263
	パート・アルバイト・契約・嘱託	10.0	34.0	28.6	27.4	2,225
	派遣	7.4	34.8	26.2	31.6	244

職業能力向上機会についても、おおむね教育訓練機会と同様の傾向が見られる。正規雇用よりもパートほかの方が、またパートほかよりも派遣社員の方が機会が少ない。また、

#### 4章 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

男性よりも女性において機会が少ない。ただし、どのカテゴリーにおいても、教育訓練機会よりも職業能力向上機会の方が平均的に多くなっているようである。

##### (2) 教育訓練機会の分析 (男性)

表 4-3 教育訓練機会についての順序ロジット・モデル (男性)

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
雇用形態(基準:正規雇用)								
パート・アルバイト・契約・嘱託	-0.391 *	.182	-0.343 †	.184	-0.186	.202	-0.130	.252
派遣	-0.997 **	.319	-0.947 **	.317	-0.967 **	.314	-0.916 *	.361
Wave1年齢			-0.010	.012	-0.020	.013	-0.021	.013
学歴(基準:中卒)								
高卒			.495	.364	.109	.344	.100	.345
短大・高専卒			.477	.373	.018	.358	.011	.359
大学・大学院卒			.976 **	.359	.110	.357	.098	.357
婚姻状態(基準:未婚)								
既婚			-0.101	.071	-0.093	.070	-0.091	.070
離別・死別			.076	.320	.215	.302	.215	.302
勤続年数					.004	.009	.004	.009
雇用契約期間(基準:定めはない)								
定めがある+更新される					.216	.234	.227	.237
定めがある+たぶん更新される					-0.743 *	.295	-0.729 *	.300
定めがある+更新されない					-0.539	.403	-0.529	.405
定めがある+更新はわからない					-0.175	.411	-0.175	.412
わからない					-0.212	.162	-0.210	.162
週所定労働時間(基準:30時間以下)								
30時間超40時間未満					.151	.162	.148	.162
40時間以上					.057	.153	.053	.153
定まっていない					-0.030	.182	-0.032	.182
企業規模(基準:1-29人)								
30-299人					.698 ***	.140	.699 ***	.141
300-999人					1.245 ***	.170	1.247 ***	.170
1000人以上					1.758 ***	.164	1.758 ***	.164
官公庁					1.698 ***	.222	1.697 ***	.222
職種(基準:専門職・技術職)								
管理職					-0.190	.259	-0.192	.259
事務職					-0.773 ***	.157	-0.773 ***	.157
販売職					-0.667 ***	.178	-0.668 ***	.178
サービス職					-0.822 **	.246	-0.820 **	.246
生産現場職・技能職					-0.593 ***	.170	-0.590 **	.170
運輸・保安職					-0.250	.240	-0.250	.241
パート・アルバイト・契約・嘱託(個人内平均)							-0.140	.354
派遣(個人内平均)							-0.154	.536
しきい値1	-2.378 ***	.098	-2.054 ***	.503	-2.415 ***	.540	-2.450 ***	.540
しきい値2	-0.344	.088	-0.018	.503	-0.370	.540	-0.404	.540
しきい値3	3.033 ***	.105	3.357 ***	.511	3.010 ***	.547	2.975 ***	.547
Var( $\zeta$ )	4.874		4.802		3.980		3.981	
Log likelihood	-7575.6		-7563.8		-7432.2		-7432.1	
Number of observations					6664			
Number of individuals					1770			

†p<0.1 \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

#### 4章 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

本項では、教育訓練機会を従属変数とした分析を行う。表 4-3 は男性について、教育訓練機会を従属変数とした順序ロジットモデルである。独立変数の係数が正であれば、より教育訓練機会を受けやすくなっていることを意味する。

モデル 1 は雇用形態のみを投入したものである。パートほかと派遣社員は正規雇用に比べて有意に教育訓練機会を得られにくいと回答していることが示された。パートほかは正規雇用に対して 0.68 倍のオッズ ( $e^{-0.391}$ ) であった。また、派遣社員は正規雇用と比べた教育訓練機会の少なさはさらに顕著であり、オッズで 0.369 倍 ( $e^{-0.997}$ ) である。

モデル 2 は雇用形態にくわえて、個人の属性に関する変数である、Wave1 時点での年齢、学歴、婚姻状態を投入したものである。すなわち、これらの変数を統制した後に、正規雇用に対する非正規雇用の係数が変化するかどうかを検証するものである。結果としては、男性ではパートほかの係数がモデル 1 よりも小さくなり、その有意水準も 10%へと変化した。

モデル 2 における統制変数に注目すると、男性は中卒にくらべて大学・大学院卒は教育訓練機会を受けるオッズが 2.653 倍 ( $e^{0.976}$ ) で有意な結果を示した。また Wave1 時点の年齢と、婚姻状態を示す変数については、有意な結果が見られなかった。

モデル 3 はモデル 2 で検証した個人の属性に関する要因にくわえて、働き方に関する変数を投入したものである。まずパートほかについては、男性はモデル 2 の時にくらべて係数が半分程度になり、有意ではなくなった。次に派遣社員については、男性はモデル 2 よりもわずかに係数の絶対値が大きくなり、また依然として 1%水準で有意な結果であった。

続いてモデル 3 における統制変数に注目すると、モデル 2 で有意であった学歴は有意な結果を示さないようになった。これはすなわち、学歴による教育訓練機会の差は、働き方に関する変数を媒介した間接的なものであると考えることができる。雇用契約期間は、「定めはない」にくらべて「定めがある+たぶん更新される」のみが有意に負の結果を示した。

週の所定労働時間は有意な結果を示さなかった。企業規模については大企業・官公庁ほど教育訓練機会が豊富であり、これは予想に合致する結果である。また職種については専門職・技術職にくらべて他の職種は教育訓練を受けにくい傾向が見られる。

モデル 4 は、モデル 3 の変数にくわえて、雇用形態についての個人内平均変数を入れたものである。前節で述べたようにこのことによって、個人において観察されず、かつ時間不変の要因を統制する。その結果、パートほかの係数はモデル 3 の-0.186 から-0.130 へと小さくなり、また統計的には有意ではないままであった。また、派遣社員についてはモデ

#### 4章 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

ル3の-0.967から-0.916へと少し小さくなったものの、依然として5%水準で統計的に有意だった。これはすなわちモデル3までの変数にくわえてさらに、個人において時間安定的な観察されない要因、たとえば選好や能力といったものを考慮したとしても、派遣社員は正規雇用にくらべてかなり教育訓練機会が少ないことを意味する(オッズにして0.400倍)。

##### (3) 教育訓練機会の分析(女性)

次に同様のモデルに基づき、女性の教育訓練機会について分析した結果が表4-4である。

モデル1は雇用形態のみを投入したものである。パートほかと派遣社員は正規雇用に比べて有意に教育訓練機会を得られにくいと回答しており、その係数の大きさは男性に比べても大きく現れている。パートほかは正規雇用に対して0.463倍のオッズ( $e^{-0.770}$ )であった。また、派遣社員ではさらに大きく、正規雇用に対してオッズで0.327倍( $e^{-1.116}$ )であった。

モデル2では、雇用形態にくわえて、個人の属性に関する変数である、Wave1時点での年齢、学歴、婚姻状態を投入したものである。女性のパートほかの係数はその絶対値はモデル1より小さくなったものの(-0.770→-0.703)、依然として0.1%水準で統計的に有意である。派遣社員についても係数はやや小さくなったものの(-1.116→-1.093)、0.1%水準で有意な結果を示した。

モデル2における統制変数に注目すると、男性とは異なり、Wave1時点での年齢が女性においては負の有意な結果であった。すなわち、上の世代の女性ほど教育訓練を受けにくくなっていることを示すものである。学歴については中卒にくらべて短大・高専卒は2.697倍( $e^{0.992}$ )、のオッズが有意な結果で現れた。

モデル3はさらに、働き方に関する変数を投入したものである。ここで興味深いのは雇用形態についての係数の絶対値が、モデル1・モデル2のどちらよりも大きくなっていることである。具体的には、正規雇用にくらべてパートほかは0.424倍( $e^{-0.856}$ )のオッズであり、派遣社員では0.226倍( $e^{-1.489}$ )であることを意味する。モデル2、モデル3と統制変数を増やしていくことで、雇用形態による教育訓練機会の格差はむしろ大きくなっているということである。すなわち、個人属性や働き方に関する変数以外のものによる正規雇用と非正規雇用の教育訓練機会の差がそれだけ大きいということになる。

4章 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

表 4-4 教育訓練機会についての順序ロジット・モデル (女性)

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
雇用形態(基準: 正規雇用)								
パート・アルバイト・契約・嘱託	-0.770 ***	.124	-0.703 ***	.129	-0.856 ***	.157	-0.794 ***	.221
派遣	-1.116 ***	.271	-1.093 ***	.272	-1.489 ***	.289	-1.341 ***	.368
Wave1年齢			-0.029 **	.011	-0.018 †	.011	-0.017	.011
学歴(基準: 中卒)								
高卒			.669	.496	.536	.471	.526	.472
短大・高専卒			.992 *	.494	.496	.473	.483	.475
大学・大学院卒			.765	.504	.173	.484	.155	.485
婚姻状態(基準: 未婚)								
既婚			-0.068	.076	-0.066	.076	-0.065	.076
離別・死別			.103	.231	.032	.218	.026	.218
勤続年数					-0.017 †	.010	-0.018 †	.010
雇用契約期間(基準: 定めはない)								
定めがある+更新される					.400 **	.148	.406 **	.148
定めがある+たぶん更新される					.417 *	.185	.422 *	.185
定めがある+更新されない					-0.499	.431	-0.490	.429
定めがある+更新はわからない					-0.724 *	.325	-0.716 *	.326
わからない					-0.098	.139	-0.094	.139
週所定労働時間(基準: 30時間以下)								
30時間超40時間未満					.175	.129	.175	.130
40時間以上					.032	.132	.032	.132
定まっていない					-0.034	.169	-0.038	.168
企業規模(基準: 1-29人)								
30-299人					.543 ***	.124	.543 ***	.125
300-999人					1.450 ***	.162	1.449 ***	.162
1000人以上					1.938 ***	.155	1.941 ***	.155
官公庁					1.521 ***	.211	1.514 ***	.211
職種(基準: 専門職・技術職)								
管理職					-1.610 **	.579	-1.612 **	.579
事務職					-1.710 ***	.137	-1.704 ***	.138
販売職					-0.883 ***	.200	-0.876 ***	.201
サービス職					-0.484 **	.184	-0.475 *	.185
生産現場職・技能職					-1.071 ***	.220	-1.058 ***	.220
運輸・保安職					-0.677	.458	-0.662	.458
パート・アルバイト・契約・嘱託(個人内平均)							-0.117	.240
派遣(個人内平均)							-0.339	.461
しきい値1	-1.589 ***	.107	-1.660 **	.623	-1.940 **	.605	-1.955 **	.606
しきい値2	-0.021	.104	-0.092	.621	-0.336	.603	-0.350	.604
しきい値3	2.893 ***	.121	2.822 ***	.626	2.622 ***	.606	2.609 ***	.606
Var( $\zeta$ )	4.325		4.261		3.276		3.278	
Log likelihood	-6704.7		-6696.7		-6475.6		-6475.1	
Number of observations					5732			
Number of individuals					1637			

†p<0.1 \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

また、モデル 3 における統制変数に関して、「定めはない」にくらべて「定めがある+更新される」、「定めがある+たぶん更新される」は正の有意な結果を示し、「定めがある+更新はわからない」は負に有意な結果であった。雇用主は長期にわたってリターンを期待できる労働者に教育訓練を提供するであろうという仮説からは、雇用期間の定めのない労働者

#### 4章 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

働者をもっとも教育訓練を受けやすいことが予測される。しかし、女性について得られた結果はこれと一致しない。むしろ、期間の定めがあり更新されるだろうと回答している労働者の方が、継続して投資コストを回収できると雇用主が予想している。すなわち、期間の定めのない女性労働者の離職率を、雇用主は高いものとして見なしていると考えられる。

また、専門職・技術職に対する事務職の教育訓練機会の少なさについて、男性よりも女性でより差が大きくなっている（男性の係数は-0.773であり、女性では-1.710）。これは日本社会においては、男性は将来的に管理職になる場合にもしばしば事務職として入職するのに対して、女性の事務職は結婚・出産までの一時的な労働と考えられてきたということを部分的に反映していると考えられる。また、専門職・技術職に対する生産・現場職・技能職の教育訓練機会の少なさも、男性よりも女性の方がその差は大きい（男性では-0.593であり、女性では-1.071）。これは日本におけるブルーカラーの技能形成について、女性は男性よりも単純労働に従事させられやすいという指摘から理解することが可能だろう（野村 1992）。

そしてモデル4では、雇用形態について個人内平均の値を投入した。結果は、モデル3に比べて、パートほか、派遣のどちらにおいても少し係数が小さくなったものの、依然として1%水準で統計的に有意であった。やはり、個人において観察されず時間的に安定的な要因を取り除いたとしても、雇用形態による教育訓練機会の格差が大きいことを表している。

##### (4) 職業能力向上機会の分析（男性）

表4-5は、男性について、職業能力の向上機会を従属変数とした順序ロジットモデルを用いた結果である。投入した変数は教育訓練機会についての分析と同様であり、モデル1では雇用形態のみを、モデル2ではそれにくわえて個人属性についての変数を、さらにモデル3では働き方に関する変数を投入している。

雇用形態のみを投入したモデル1は、パートほかと派遣社員においてはそれぞれ正規雇用よりも職業能力の向上機会が有意に少ないことが示されている。オッズを計算すると、パートほかは0.613倍（ $e^{-0.490}$ ）、派遣社員は0.302倍（ $e^{-1.197}$ ）であった。また係数については、表4-3の教育訓練機会の場合と比べると、職業能力向上機会の雇用形態による差の方が大きく現れているようである。

個人の属性に関する変数を入れたモデル2については、雇用形態の係数はモデル1とあ

#### 4章 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

まり変化せず、統計的にも有意なままであった。

表 4-5 職業能力向上機会についての順序ロジット・モデル (男性)

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
雇用形態(基準:正規雇用)								
パート・アルバイト・契約・嘱託	-0.517 **	.173	-0.549 **	.175	-0.546 **	.205	-0.429 †	.256
派遣	-1.382 ***	.269	-1.364 ***	.270	-1.345 ***	.276	-1.043 **	.319
Wave1年齢			-0.050 ***	.011	-0.042 **	.012		
学歴(基準:中卒)								
高卒			-0.137	.348	-0.100	.339	-0.126	.338
短大・高専卒			.135	.355	-0.060	.349	-0.090	.348
大学・大学院卒			.481	.344	.118	.347	.082	.346
婚姻状態(基準:未婚)								
既婚			.031	.071	.041	.071		
離別・死別			.268	.277	.246	.258		
勤続年数					-0.014 †	.008	-0.015 †	.008
雇用契約期間(基準:定めはない)								
定めがある+更新される					.173	.221	.195	.224
定めがある+たぶん更新される					-0.309	.293	-0.262	.295
定めがある+更新されない					-0.230	.415	-0.206	.418
定めがある+更新はわからない					-0.457	.327	-0.452	.334
わからない					-0.015	.157	-0.010	.157
週所定労働時間(基準:30時間以下)								
30時間超40時間未満					-0.021	.190	-0.026	.190
40時間以上					-0.004	.183	-0.010	.182
定まっていない					.228	.212	.224	.212
企業規模(基準:1-29人)								
30-299人					-0.390 **	.138	-0.385 **	.138
300-999人					-0.231	.151	-0.223	.151
1000人以上					.076	.153	.077	.153
官公庁					.325	.228	.324	.228
職種(基準:専門職・技術職)								
管理職					-0.483 *	.221	-0.491 *	.221
事務職					-1.002 ***	.151	-1.007 ***	.151
販売職					-1.404 ***	.173	-1.412 ***	.173
サービス職					-0.661 **	.248	-0.657 **	.248
生産現場職・技能職					-0.919 ***	.157	-0.906 ***	.157
運輸・保安職					-1.905 ***	.232	-1.911 ***	.232
パート・アルバイト・契約・嘱託(個人内平均)							-0.263	.341
派遣(個人内平均)							-0.935	.580
しきい値1	-3.645 ***	.111	-5.015 ***	.500	-5.975 ***	.565	-6.048 ***	.561
しきい値2	-1.277 ***	.088	-2.646 ***	.492	-3.602 ***	.557	-3.674 ***	.553
しきい値3	2.278 ***	.097	.908 †	.492	-0.040	.555	-0.111	.551
Var(ζ)	4.167		4.028		3.599		3.597	
Log likelihood	-7256.2		-7233.7		-7154.8		-7152.9	
Number of observations			6664					
Number of individuals			1770					

†p<0.1 \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

働き方に関する変数を入れたモデル3においても、雇用形態についての係数はほとんど大きさが変わっていない。すなわち、これらの変数を考慮しても、雇用形態それ自体によ

## 4章 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

る職業能力向上機会の格差はかなり大きい。

また、表 4-3 教育訓練機会の場合と比べて、企業規模による差は明確に表れていない。よりフォーマルな形態である教育訓練機会に比べると、職業能力向上機会については、企業規模は重要ではない可能性がある。ただし、職種については、教育訓練機会と同様に、専門職・技術職が職業能力向上機会に恵まれているという結果を示している。

モデル 4 では、雇用形態についての係数の絶対値は少し小さく変化した。モデル 3 にくらべて、パートほかでは $-0.546 \rightarrow -0.429$ となり、派遣社員では $-1.345 \rightarrow -1.043$ という変化であり、有意水準はそれぞれ 10%と 1%であった。個人において観察されず時間的に安定的な要因を考慮することで、雇用形態による職業訓練機会の格差は少し小さくなるものの、依然として無視できない程度に存在することがわかった。

### (5) 職業能力向上機会の分析（女性）

表 4-6 では、女性における職業能力向上機会の分析結果を示した。雇用形態のみを投入したモデル 1 では、教育訓練機会と同様に大きな係数を示している。具体的には、正規雇用にくらべてパートほかではオッズが 0.441 倍 ( $e^{-0.818}$ )、派遣社員では 0.274 倍 ( $e^{-1.295}$ )であった。

モデル 2 では、個人の属性に関する変数である、Wave1 時点での年齢、学歴、婚姻状態を投入したものである。モデル 1 にくらべてパートほかの係数は $-0.818 \rightarrow -0.679$ であり、派遣の係数は $-1.295 \rightarrow -1.228$ と少し絶対値が小さくなったものの、統計的には 1%水準で有意なままであった。

モデル 3 においても同様にして、パートほか・派遣社員は正規雇用に対して有意に職業能力の向上機会が少ないことが示されている。ただし、モデル 1 からモデル 3 まで、変数を追加していくことで、雇用形態の係数の絶対値は一貫して小さくなっている。こうした係数の変化の仕方は、表 4-4 の教育訓練機会の場合と逆であるということが指摘できる。教育訓練機会というよりフォーマルなタイプの訓練において、女性の非正規雇用者のアクセスが難しいということを示唆している。

最後に雇用形態の個人内平均の値を投入した、モデル 4 の結果についてである。モデル 3 にくらべてパートほかの係数は、 $-0.635 \rightarrow -0.369$ となり、派遣社員では $-1.053 \rightarrow -1.010$ と、特のパートほかにおいて絶対値が小さく変化した。有意水準はそれぞれ 10%と 1%であった。パートほかについては、モデル 1 の $-0.818$ という係数と比較すると、依然として半分



#### 4章 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

近くの大きさを示している。職業能力向上機会においても、個人において観察されず時間的に安定的な要因を取り除いたとしても、雇用形態による教育訓練機会の格差が大きいという結果が示された。

表 4-6 職業能力向上機会についての順序ロジット・モデル（女性）

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
<b>雇用形態(基準: 正規雇用)</b>								
パート・アルバイト・契約・嘱託	-0.818 ***	.115	-0.679 ***	.118	-0.635 ***	.148	-0.369 †	.194
派遣	-1.295 ***	.270	-1.228 ***	.268	-1.053 ***	.278	-1.010 **	.375
Wave1年齢			-0.055 ***	.011	-0.043 ***	.011	-0.039 ***	.011
<b>学歴(基準: 中卒)</b>								
高卒			.241	.478	.319	.468	.278	.466
短大・高専卒			.800 †	.474	.303	.468	.241	.467
大学・大学院卒			.893 †	.486	.438	.478	.368	.477
<b>婚姻状態(基準: 未婚)</b>								
既婚			-.115	.076	-.093	.075	-.096	.075
離別・死別			-.033	.242	-.031	.231	-.048	.230
<b>勤続年数</b>								
					-.013	.010	-.016	.010
<b>雇用契約期間(基準: 定めはない)</b>								
定めがある+更新される					.116	.148	.124	.149
定めがある+たぶん更新される					.228	.199	.242	.199
定めがある+更新されない					-.487	.384	-.478	.382
定めがある+更新はわからない					-.636 *	.304	-.614 *	.303
わからない					-.118	.141	-.111	.141
<b>週所定労働時間(基準: 30時間以下)</b>								
30時間超40時間未満					.219 †	.127	.203	.127
40時間以上					.146	.131	.134	.131
定まっていない					.159	.157	.143	.157
<b>企業規模(基準: 1-29人)</b>								
30-299人					-.174	.125	-.174	.125
300-999人					.426 **	.163	.411 *	.163
1000人以上					.765 ***	.157	.754 ***	.156
官公庁					.460 †	.241	.447 †	.241
<b>職種(基準: 専門職・技術職)</b>								
管理職					-1.706 †	1.000	-1.725 †	.998
事務職					-2.087 ***	.145	-2.093 ***	.146
販売職					-1.752 ***	.205	-1.714 ***	.206
サービス職					-.921 ***	.194	-.892 ***	.194
生産現場職・技能職					-2.148 ***	.211	-2.115 ***	.212
運輸・保安職					-1.655 ***	.381	-1.632 ***	.379
<b>パート・アルバイト・契約・嘱託(個人内平均)</b>								
派遣(個人内平均)							-.503 *	.225
							-.028	.463
しきい値1	-2.899 ***	.116	-3.952 ***	.590	-5.024 ***	.598	-5.081 ***	.597
しきい値2	-.811 ***	.104	-1.862 **	.587	-2.925 ***	.594	-2.981 ***	.593
しきい値3	2.612 ***	.117	1.563 **	.589	.535	.593	.480	.592
Var( $\zeta$ )	4.657		4.495		3.519		3.510	
Log likelihood	-6493.1		-6468.0		-6305.9		-6302.8	
Number of observations					5732			
Number of individuals					1637			

†p<0.1 \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

## 4章 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

### 4.5. 考察と結論

本章では主に雇用形態に注目し、職場での訓練機会の格差についての分析を行ってきた。分析の結果、総じて非正規雇用者は正規雇用者よりも、訓練機会の度合いがかなり小さいと回答していることが示された。また、この差は職種や企業規模といった要因を統制することによって必ずしも小さくならず、むしろしばしば大きくなることが明らかになった。そして、個人において観察されず時間的に安定的な要因、すなわち部分的には能力や選好を表すと考えられるものを考慮した後も、正規雇用者と非正規雇用者の間の訓練機会格差はある程度に残った。

こうした結果は、正規雇用者と非正規雇用者の訓練機会の配分に関して、雇用主は必ずしも労働者の生産性についての十分な情報がないために、雇用形態という観察されやすいシグナルを用いて意思決定を行っている可能性を示唆するものである。Rosenbaum (1986) が述べるように、入職後も労働者の能力の不確実性は完全に解消されることはないために、雇用形態による訓練機会の格差は残り続けると見なすこともできるだろう

Osawa (2001) や有田 (2011) は、日本社会では他の属性とはかかわりなく、非正規雇用であること自体によって、労働市場における機会や結果に格差が存在していると指摘する。本章ではこうした主張に関して、技能形成という面において実際にそうした格差が生じていることを明らかにした。そしてこうした状況については、訓練システムの制度的な特徴からの解釈をくわえることができると考えられる。すなわち、2章で述べたように、日本は労働者が受けた訓練の公的な証明メカニズムが弱いという特徴が存在した。こうした前提の下では、雇用主が訓練投資を行う上での情報の非対称性も大きくなると考えられる。それゆえに、雇用形態という観察されやすい指標が用いられるというものである。

それでは他の指標ではなく、なぜ雇用形態による訓練機会の格差がそれほどまでに大きいのだろうか。具体的には、分析の結果では学歴による訓練機会の格差はそれほど顕著に見られなかった。有田 (2016) は日本社会において、ポジションが報酬の格差に結びつくメカニズムに注目しており、特に格差を「正当化するロジック」に注目している。日本社会において、雇用形態は採用の段階から明確な区別を持って人々に理解されているために、それに基づく格差は合理的なものとして、受け入れられているというのである。本章で見たように、雇用形態による訓練機会の格差が大きいつていることも、そうした正当化のロジックが、現実に根付いていることを示唆するものである。

このようにして生まれた訓練機会の格差は、さらに内部労働市場において蓄積してゆく。

#### 4 章 企業内訓練機会の配分にもたらす雇用関係の影響

雇用形態では、正規雇用者は技能の供給において独占的な立場を占めることによって、レントの分配における有利さを得ることが可能になる。訓練機会の蓄積が構造的な有利さをもたらすことについて、続く 5 章で分析を行う。

### 5. 企業内訓練がもたらす持続的な有利さ

本章では、職場における訓練機会が労働者にとって持続的な有利さを生み出すことを検証する。前章で論じたように、労働市場における訓練機会は雇用関係によって不平等に配分されている。ここでは訓練を独立変数としてみることで、賃金に与える因果的な効果に注目する。訓練の効果は一時的なものではなく、時間的に持続かつ蓄積していくという性質があると考えられる。本章ではパネルデータを用いた新たなアプローチによって、訓練が生み出すダイナミックな効果を明らかにする。

#### 5.1. 問題設定

##### (1) 訓練という変数の重要性

訓練とは労働市場の分析において重要な意味を持つ変数である。これまで述べてきたように、Becker (1962) 以来、訓練は労働者の賃金を決定する主要なメカニズムであると見なされている。これによれば、職場における訓練は学校教育とともに投資の一種であり、一定のコストとともに将来の生産性を上昇させるものであった。Mincer (1962) は、学校教育に匹敵するほど企業内の訓練にコストが払われていることを明らかにした。Lynch (1992) は National Longitudinal Survey of Youth の非大学進学者サンプルの分析から、訓練は賃金に有意な効果を持っていることを、様々な変数によるセレクションを考慮した後にも確認している。

マクロ的な視点においても、多くの経済学者は労働者の技能を、「成長の原動力」(engine of growth) であると見なしている (Acemoglu and Pischke 1999)。このように訓練による技能の増加とは、労働市場の分析において中心的な問題の一つといっても過言ではないだろう。本章もこうした問題関心を共有するものであり、訓練の与える効果をより詳しく検証することを課題とする。

これまで論じてきたように、現実の労働市場において雇用主は訓練投資を行う上で、労働者の能力の不確実性に直面する。そして日本社会においては、外部労働市場における人々との代替の困難さゆえに、内部労働市場において技能の供給は、競争的な市場よりも限られたものとなる。すなわち、内部労働市場における訓練機会は、需要と供給に一致しない追加的なリターンである、レントを生み出す要因となる。本章では、内部労働市場における雇用関係において、訓練機会の蓄積を通じて技能がレントを生み出すことをデータによ

って検証する。

### (2) 日本の労働市場における文脈

日本の労働市場においては、企業が訓練を行うことで、労働者に幅広い技能を身につけさせることが注目されてきた（小池 2005）。企業は労働者の技能形成を内部労働市場における昇進と結びつけることで労働者に報酬を与えるということが、日本的な雇用慣行における訓練の持つ意味の一つである。

日本の訓練システムの特徴として重要なのは、企業横断的に標準化された訓練プログラムおよびその評価の枠組みがなく、個別の企業ごとに制度化が行われていることである。Swenson（2004）の言葉を用いれば、分断主義的（segmentalism）と表すことができる。ある企業で身につけた技能は、他の企業に移転させることが難しく、特殊性が強いと考えられている。すなわち、個々の企業において留まり続け、内部労働市場の階梯を登っていくことが、自らが受けた訓練を活かすための典型的な戦略となるのである。

企業間で標準化された訓練の評価枠組みがないことによって、同一企業に勤続しつづける労働者は、外部労働市場からの参入者に比べた、有利さを持つことができる。すなわち、仮に同程度の能力や訓練量を保有していたとしても、雇用主に対してより大きな交渉力を持つことが可能になる。すなわち、内部労働市場における訓練機会はレントを生み出すのである。

1章で述べたように、取引費用が存在する状況においては、労働者は現在勤めている企業を離れて、新しい雇い先を見つけることは簡単にできるとは限らない。また、雇用主の側から見ても、外部労働市場から採用しようとする場合に、どれだけの訓練をある労働者がすでに受けているのかというのは観察が難しい。こうして、企業内における訓練は、単に限界生産性に影響する人的資本として働くだけではなく、雇用主と労働者の間の交渉力に影響する。特に、仕事の監視が難しく、長期的な雇用関係が想定されるような労働者においては、持続的な有利さをもたらす要因となりうる。

また、2章で述べたように、日本社会における技能形成の特徴は、職業訓練の標準化の程度が小さい点にある。すなわち、それぞれの企業で行われる訓練の共通の基準はほとんど存在せず、また企業間でそれらの訓練を評価する公的な証明メカニズムが存在しない。このように日本の文脈を考慮すると、企業内訓練のもたらす持続的な有利さも大きなものになりやすいと想定される。

### 5.2. 先行研究の検討

これまでの研究では、労働者が訓練を受けているかどうかについて、雇用主が明示的に設けているフォーマルな OJT に注目されることが多いという (Grönlund 2012)。しかし、実際に労働者が受けている OJT はインフォーマルなものの方が大きい (Barron et al. 1997)。日本の企業でも、小池 (2005) は幅広い業務のローテーションを通じた技能形成という特徴を指摘しており、フォーマルな OJT よりもインフォーマルな OJT の比重は大きいと考えられるだろう。先行研究がフォーマルな OJT に注目してきた理由としては、インフォーマルな OJT は測定が難しく、誤差が伴いやすいということが一つの理由である。しかし、勤続年数などを代理指標とするような間接的な分析よりも、訓練という変数をより直接的に捉える試みが必要である。

日本を対象とした研究では、たとえば原 (2011) は、企業と直接雇用関係のある非正規雇用者に注目して、満 25 歳以上 45 歳未満の就業者サンプルから、フルタイムで働く場合や、期待勤続期間が長い場合には OJT を受けやすくなっていることを明らかにしている。また、企業内訓練を受けることで、非正社員の生産性が上昇することを確認している。

しかし、日本を対象とした先行研究では、訓練の与える効果の時系列的な検討が十分ではない。訓練とは人的資本の蓄積を通じて、中長期的に労働者の賃金を上昇させる要因である。そのため、パネルデータを用いた検証を行うことに大きな意味があるだろう。

本章で、検討される課題は次の二点である。第一に、訓練が賃金に与える効果は、その持続性に注目した時に、より大きく観察されるかどうかである。第二に、もしそのような持続性が観察されるとして、訓練が賃金に与える効果は異なる労働者において、異なる効果が観察されるのかということである。

### 5.3. データと方法

#### (1) 使用するデータ

使用するデータは、東京大学社会科学研究所が実施している「若年・壮年パネル調査」の Wave1 から Wave8 である。分析においては、各時点において使用可能な観察はすべて使用している。よって、パネルデータの用語を用いれば、いわゆる **unbalanced panel** になっている。

次に、使用する変数について説明する。従属変数は時間あたりの賃金である。本データ

では、Wave2以降の各年度において、対象者の賃金を尋ねている。これを、労働時間・日数を用いて時給に揃えた。

処置変数、すなわち鍵となる独立変数は、職場における訓練機会である。これは「教育訓練を受ける機会がある」、「仕事を通じて職業能力を高める機会がある」の2つを用いる。これらは、「かなりあてはまる」、「ある程度あてはまる」、「あまりあてはまらない」、「あてはまらない」の4件法で尋ねられている。

これら2つの変数から主成分分析によって、一次元のスコアを取り出した<sup>1</sup>。そして、この連続的なスコアをさらに、4つの分位点で分割し、順序変数として用いた<sup>2</sup>。

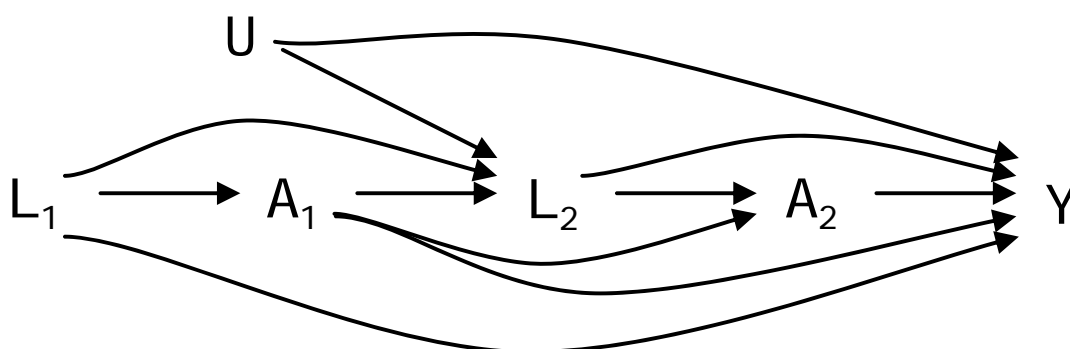
統制変数は、性別、Wave1時点の年齢、学歴、婚姻状態、企業規模、職種、雇用形態、週の労働時間、雇用契約の定めがあるかどうか、および勤め先の変化を用いた。

## (2) パネルデータにおける通常の回帰分析の問題点

次に、パネルデータにおいて処置変数、共変量とともに時間とともに変化する場合の推定上の困難を論じる。ここでは、Wodtke et al. (2011) が用いる例に従って説明を行う。図5-1のような2時点における因果ダイアグラムを想定する。

ここで、 $Y$ は従属変数、 $A$ は処置変数、 $L$ は観察される共変量、 $U$ は観察されない共変量を表す。また、添字は時点1と時点2を表している。

図5-1 2時点における想定される因果ダイアグラム



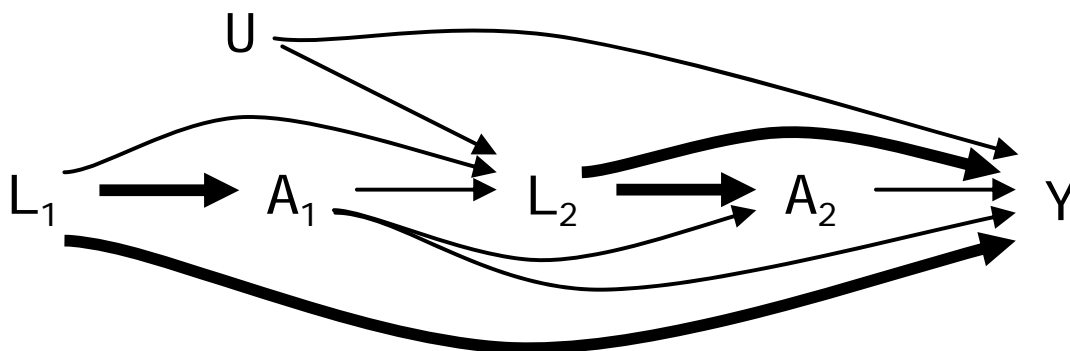
まず、観察される共変量 $L$ を統制しない場合はどのようなになるだろうか。この時は、図

<sup>1</sup> 分析サンプルにおいて、これら2つの変数による Cronbach の  $\alpha$  係数の値は.734であった。

<sup>2</sup> この手続きは、Wodtke et al. (2011) を参考にした。

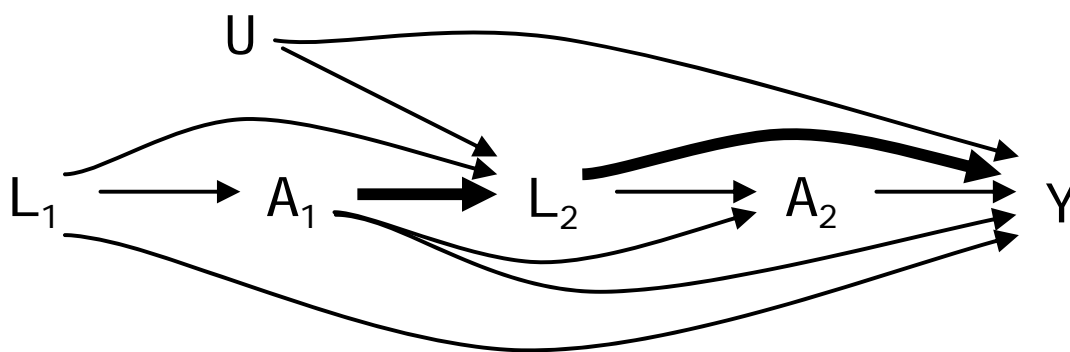
5-2に見られるように、 $A_1$ は $L_1$ によって、また $A_2$ は $L_2$ によって交絡されているため、共変量による擬似相関が生まれることになる。よって、因果効果を適切に推定することができない。

図 5-2 共変量を統制しない場合の交絡バイアス



では次に、共変量 $L$ を統制した場合を考える。この時は、図 5-3 のように、 $A_1 \rightarrow L_2 \rightarrow Y$ という、処置変数から後続する共変量を経由した間接効果を過小評価してしまうことになる。

図 5-3 共変量を統制した場合の間接効果の過小評価



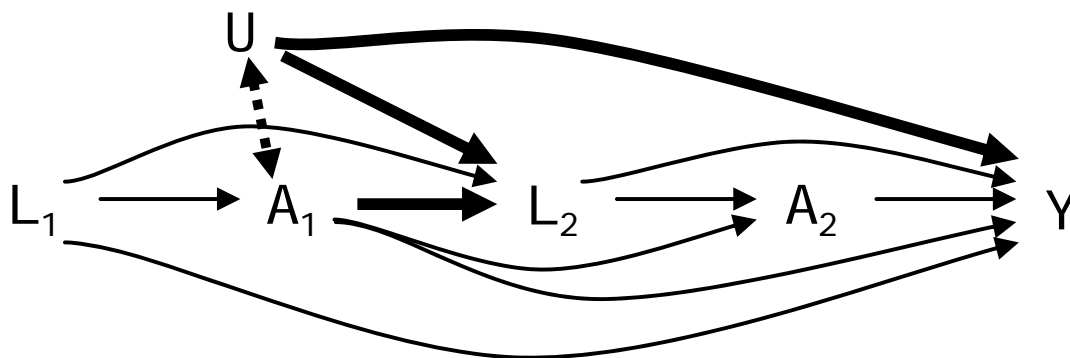
さらに、共変量 $L$ を統制した場合には、別の問題も発生する。これを表したのは図 5-4 である。観察されない共変量 $U$ が存在する時、 $L_2$ を統制することで、 $A_1$ と $U$ の間に相関が生まれてしまう。これは合流点バイアス (collider bias) として知られる問題である (Pearl 2000)。

以上、パネルデータにおいて、処置変数が次の時点の共変量を予測する場合の問題点を確認してきた。このような場合には、通常の回帰分析の枠組みでは、共変量を統制しない



場合にも、統制した場合にも、因果効果の正確な推定はできないのである。次の節ではこの問題に対処するために、本章で用いる方法論を説明する。

図 5-4 共変量を統制した場合の合流点バイアス



### (3) 周辺構造モデル

本章では、Robins et al. (2000) によって提唱される、周辺構造モデルと呼ばれる方法論を用いる。このモデルの基本的な考え方は、各個人における処置変数の逆確率を、サンプリングウェイトのように用いることで、処置変数と共変量との交絡を取り除くことにある。ウェイトの式は下記のように表される<sup>3</sup>。

$$W(t) = \prod_{k=0}^t \frac{1}{P(A_k = a_k | \bar{A}_{k-1} = \bar{a}_{k-1}, \bar{L}_k = l_k)}$$

$A_k$ は  $k$ 時点における処置変数であり、 $a_k$ はその値を意味する。 $\bar{A}_{k-1}$ および $\bar{L}_k$ はそれぞれ  $(k-1)$ 時点までの処置変数と、 $k$ 時点までの共変量の履歴を意味する。たとえば、 $k=5$ であり、ある個人が1時点から4時点までもっとも訓練を受けられるグループに属していたとすると、 $\bar{a}_4 = (4,4,4,4)$ のように表すことができる。

なぜ、処置変数の逆確率を用いることで、共変量との交絡を取り除くことができるのだろうか。ここでは、Barber et al. (2004) による説明を引用する。

<sup>3</sup> ウェイトの値は各個人において異なるが、読みやすさのために以下の数式では各個人を表す添字は省略してある。

表 5-1 共変量と処置変数の仮想クロス表

	A=0	A=1	合計		A=0	A=1	合計
L=0	40	10	50	L=0	25	25	50
	80%	20%	100%		50%	50%	100%
L=1	30	30	60	L=1	30	30	60
	50%	50%	100%		50%	50%	100%
合計	70	40	110	合計	55	55	110
	64%	36%	100%		50%	50%	100%

Barber et al. (2004)を参考に作成。

表 5-1 のような仮想クロス表を考える。ある時点における、二値の共変量に対する、二値の処置変数の分布を示したものである。左側の表においては、共変量 $L$ の水準によって、処置変数 $A$ の分布は異なっている。すなわち、共変量による処置変数の交絡が存在する。

もし、 $L = 1$ の群と $L = 0$ の群で処置を受ける個人の比率が等しければ、表 5-1 の右側のような結果が得られるはずである。これを達成するためには、表 5-1 の左側のサンプルにおいて、処置変数の逆確率をかけてやればよい。

具体的には、左上のセルである $L = 0, A = 0$ の群におけるケース数は、 $40 \times (40/50)^{-1} = 50$ となる。同様にして、右上のセルである $L = 0, A = 1$ の群においてもケース数は、 $10 \times (10/50)^{-1} = 50$ となる。また、左下のセルは $30 \times (30/60)^{-1} = 60$ となり、右下のセルは $30 \times (30/60)^{-1} = 60$ となる。

以上のように、処置確率の逆数をかけてやることで、 $L = 1$ の群と $L = 0$ の群で処置を受ける個人の比率が等しくなり、交絡が取り除かれるのである。ただし、このままでは全体のケースが2倍になってしまっている。そのため、全体のケース数を2分の1にすることで、表 5-1 の右側の結果が得られる。

実際には、上式における $W(t)$ の値は不安定であることが知られている。よって、実際には次式のような「安定化された」(stabilized) ウェイトを通常用いることになっている。

$$SW(t) = \prod_{k=0}^t \frac{P(A_k = a_k | \bar{A}_{k-1} = \bar{a}_{k-1}, \bar{L}_k = l_0)}{P(A_k = a_k | \bar{A}_{k-1} = \bar{a}_{k-1}, \bar{L}_k = l_k)}$$

この $SW(t)$ と、上に示した $W(t)$ との違いは、式中の分子の部分にある。 $SW(t)$ においては、処置変数の $(k-1)$ 時点までの履歴とともに、観察の初期時点における共変量の値を統制することに違いがある。Robins et al. (2000)によれば、 $A_0$ と $L_0$ が強く関連している場合

に、 $W(t)$ の値は個人間で大きく異なり、一部の個人が分析において大きく重みづけられてしまうことになるという。代わりに、 $SW(t)$ を用いることで、推定量の不偏性は保たれつつ、分散も一般的に小さくなるというのが Robins らの議論である。

さらに、パネルデータにおいては、一部の個人において観察の打ち切りが発生する。これを考慮する必要がある。具体的には、処置変数と共変量の履歴に加え、観察の打ち切りに関する履歴を考慮した際に、ある個人が $k$ 時点において観察の打ち切りにあう確率を推定し、ウェイトとして使用する。

$$CW(t) = \prod_{k=0}^t \frac{P(C_k = 0 | \bar{C}_{k-1} = 0, \bar{A}_{k-1} = \bar{a}_{k-1}, \bar{L}_k = l_0)}{P(C_k = 0 | \bar{C}_{k-1} = 0, \bar{A}_{k-1} = \bar{a}_{k-1}, \bar{L}_k = l_k)}$$

ここで、 $\bar{C}_{k-1} = 0$ は、ある個人が $(k-1)$ 時点まで観察が打ち切られなかったことを意味する。

最終的に分析で用いられるウェイトは、 $SW(t) \times CW(t)$ となる。すなわち、下記の通りとなる<sup>4</sup>。

$$\begin{aligned} SW(t) \times CW(t) &= \prod_{k=0}^t \frac{P(A_k = a_k | \bar{A}_{k-1} = \bar{a}_{k-1}, \bar{L}_k = l_0)}{P(A_k = a_k | \bar{A}_{k-1} = \bar{a}_{k-1}, \bar{L}_k = l_k)} \\ &\times \prod_{k=0}^t \frac{P(C_k = 0 | \bar{C}_{k-1} = 0, \bar{A}_{k-1} = \bar{a}_{k-1}, \bar{L}_k = l_0)}{P(C_k = 0 | \bar{C}_{k-1} = 0, \bar{A}_{k-1} = \bar{a}_{k-1}, \bar{L}_k = l_k)} \end{aligned}$$

#### 5.4. 分析結果

表 5-2 は、異なるモデル間の推定値を示したものである。左からプールされた OLS、ランダム効果モデル、固定効果モデル、周辺構造モデルの結果となっている。

まず、プールされた OLS の結果は.018 で正に有意な推定値が得られた。ランダム効果モデルの推定値は.007 であり、10%水準では有意な結果である。固定効果モデルの推定値は、-.001 であり有意な結果ではなかった。

周辺構造モデルでは.025 で正に有意な推定値が得られた。これはプールされた OLS の推定値と比較すると、およそ 37%大きく、ランダム効果モデルの推定値と比較すると、およ

<sup>4</sup> データの加工手順については、Fewell et al. (2004) を参考にした。

5章 企業内訓練がもたらす持続的な有利さ

そ 277%大きい。共変量と処置変数が相互に影響しあっている場合における、処置変数が与える間接効果を過小評価しなかった結果であると解釈できる。なお、.025 という推定値は、他の条件を等しくした場合において、もっとも訓練を受けている労働者 ( $a_k = 4$ ) は、もっとも訓練を受けていない労働者 ( $a_k = 1$ ) に比べて、およそ 7.5% ( $.025 \times 3$ ) だけ賃金が高いことを意味する。

表 5-2 異なるモデル間の推定値

Pooled OLS	通常のモデル		周辺構造 モデル
	RE	FE	
.018 *** (.005)	.007 † (.004)	-.001 (.004)	.025 * (.011)
Observations = 9652			

括弧内は標準偏差  
すべてのモデルはクラスター頑健標準誤差を使用  
†p<0.1 \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

表 5-3 は異なるグループごとに周辺構造モデルの推定値を見たものである。具体的には、性別・Wave1 における正規・非正規の雇用形態別に分けて比較を行った。

まず、男性・Wave1 正規のグループにおいては、係数は.025 であり、5%水準で有意な結果であった。男性・W1 非正規および女性・W1 正規のグループにおいては、.011 と.003 という推定値が得られたが、これらはいずれも有意な結果ではなかった。そして、女性・W1 非正規のグループにおいては.053 と正に大きい推定値が有意に得られた。最後のグループにおける結果はやや意外であるが、これは次節において若干の考察を行う。

表 5-3 異なるグループにおける周辺構造モデルの推定値

男性 W1 正規	男性 W1 非正規	女性 W1 正規	女性 W1 非正規
.025 * (.009)	.011 (.027)	.003 (.012)	.053 * (.024)
Obs = 4984	Obs = 519	Obs = 2543	Obs = 1606

括弧内は標準偏差  
すべてのモデルはクラスター頑健標準誤差を使用  
†p<0.1 \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

### 5.5. 考察と結論

本章では、訓練の時間的に蓄積する影響について分析を行った。パネルデータにおける共変量が処置変数と結果変数に与える交絡を考慮できる周辺構造モデルを用いたところ、通常の回帰モデルよりも、大きな効果を確認することができた。すなわち訓練を受けるということが、一時点のみではなく、後の時点まで蓄積した有利さをもたらすということが示された。

なぜ、通常の回帰モデルを用いるよりも、周辺構造モデルを用いることでより大きな効果が確認されたのだろうか。考えられるメカニズムの一つとしては、訓練を受けることによって、労働者がその企業に定着する確率が高まり、転職をすることによる賃金の損失が抑えられることである。これは統計的には、処置変数が後の共変量に影響を持っており、そのことに伴う結果変数への間接効果を過小評価しなかったことによる結果であると解釈される。また理論的には、企業間で共通した技能の証明メカニズムが発達していないという日本の制度的特徴により、同一企業で訓練を受けるということに対する持続的な有利さが発生するという解釈が可能である。すなわち、内部労働市場における雇用関係の継続によって、技能は追加的なリターンであるレントを生み出しており、それが賃金の構造的な格差として現れている。

また、性別および観察初期時点の雇用形態別に分析をしたところ、訓練の効果の異質性が確認された。まず、男性の正規雇用者において訓練の正の効果が確認された。これらの人々は、日本の労働市場における中核的な労働者であり、訓練機会にももっとも恵まれているグループである。訓練はこうした労働者における有利さを蓄積させるメカニズムであることが示唆される。

そして、やや意外なことに女性の初期時点における非正規労働者では、訓練の大きな正の効果が確認された。これらの人々はもっとも訓練を受けにくいグループであるが、実際に訓練を受けている場合の賃金への効果は大きい。これは、女性の非正規労働者における人的資本投資が適切に行われておらず、効率性・公平性の両方の観点から望ましくない結果が生じているように見える。Rebick and Gottfried (2002) は、既婚女性のように移動が難しい労働者においては、雇用主が独占的な力を行使でき、賃金が低く抑えられていると述べる。そして、彼らはこうした人々にはもっと訓練機会が提供されるべきだと主張している。

ただし、そうした解釈が成り立つためには処置変数の割り当てメカニズムを変えていっ

## 5章 企業内訓練がもたらす持続的な有利さ

た際にも、処置変数が結果変数に与える効果の大きさは不変であるという仮定が成り立つ必要がある。これは、“stable unit treatment value assumption”と呼ばれる仮定である（Rubin 1980）。女性の非正規労働者で恵まれた訓練機会を持っている労働者というのは、少数の特殊なグループであると考えられる<sup>5</sup>。もし、こうした人々以外にも訓練機会を拡げていった場合にも、上記の分析で確認されたような、訓練の大きな効果が維持されるかどうかは必ずしも明らかではない。この点は、因果分析上の基本的な仮定に関わるものであり、慎重な議論が必要となる。

他に、分析上の課題について確認しておく。まず、本章で注目した訓練という変数は、測定誤差が大きく含まれる可能性がある。これは、Barron et al. (1997) など、先行研究でも指摘されている問題である。ただし、Barron et al. (1997) によれば、労働者は雇用主よりも、実施されている訓練の度合いを少なめに回答する傾向があると指摘している。このことが本データにおいても成り立つのであれば、本章の分析結果は、訓練のもたらす効果について過小に推定されている可能性がある。

また、本章で用いた周辺構造モデルは、因果効果を読み取る上でいくつかの仮定を満たす必要がある（Cole and Hernán 2008）。この中に含まれるものは弱い仮定ばかりではないが、しかし通常の回帰モデルにおいても同様の仮定が成り立たなければならないので、本章のモデルがとりわけ強い仮定を用いているというわけではないことは断っておく。

以上のように、日本社会における訓練は、内部労働市場における時間的な蓄積を通じて、レントを生み出すものとなっていることを確認してきた。続く6章では、よりマクロ的な視点へと移行し、レントがどのような社会的属性と結びつくのかということ論じる。

---

<sup>5</sup> 本章の分析においては、職種・企業規模を統制しているが、こうした要因では捉えきれない異質性が、女性の非正規労働者内に存在する可能性が考えられる。

## 6. 社会的属性と収入の安定性・リスク

本章では、どのような社会的属性を持つ人々がより不安定な状況に置かれているのかが分析の関心となる。収入のグループ内の分散の異質性に注目することで、労働市場における不安定性やリスクについての指標となりうることを議論する。そして、日本の社会制度の特徴とされてきた「男性稼ぎ主型」モデルが想定してきた人々において、収入の安定性が大きいかどうかを検証する。そして、こうした集団内部における収入のばらつきの小ささを、レントの現れとして議論する。

### 6.1. 問題設定

前章まで、内部労働市場を通じて個別企業ごとに分断的な訓練システムが発達してきた日本社会では、雇用関係における技能がレントを生み出すことを分析してきた。本章では、こうして生み出されている有利さが、どのような社会的属性と構造的に結びついているかを明らかにする。

これまでの日本社会では、人々の生活を成り立たせるための仕組みとして男性世帯主の雇用保障に重きが置かれてきたことが指摘される（宮本 2008）。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で、福祉については家族内の女性に依存することで人々の生活を成り立ってきた。

佐藤（2009）は現代日本の社会階層システムについて、従来からの「安定性」と、増大する「流動性」が混在する状態だと述べている。たとえば、これまで日本の労働市場の特徴として注目されてきた長期雇用慣行は、大企業の男性を中心に近年でも広く見られるものの、非正規労働者の増加などによって若年労働者がその仕組みに参入することが難しくなっていることを指摘している。すなわち、階層構造が均一に流動化しているというわけではなく、ある階層は依然として保護的な制度に守られている一方で、別の階層は高まる流動性に巻き込まれているというのである。

雇用状況の悪化を背景として、特定の層が不利になるという状況は先進産業国にある程度に共通して見られ、若年失業率の上昇や不安定雇用の増加などが指摘されている（Kalleberg 2009）。また、理論的にも Bauman（2001=2008）は、現代社会を「個人化」された社会という概念で捉え、社会の流動性が高まり、個々人の選択と責任が重視される状況について注目している。

このように、「安定性」や「流動性」というのは日本を含めた、現代社会におけるキーワードの一つと言ってもよいだろう。しかし、それをより実証的に捉えてゆくにはどうすればよいだろうか。佐藤（2009）は、これらの概念を性別・世代・学歴・雇用形態・企業規模などの様々なグループごとの、離職のしやすさや収入の高さに関する研究を総合して捉えている。本章では、同一の社会的属性を持つ人々の内部におけるアウトカムのはらつき、すなわちグループ内の分散に注目する。分析はクロスセクションで行うため、個人の時間的な変化にも注目している佐藤（2009）の関心と完全に一致するわけではない。しかし新たに採用する方法論によって、現代社会における「安定性」や「流動性」についての重要な側面に焦点を当てることが可能になる。

### 6.2. 先行研究の検討と分析の焦点化

#### (1) 回帰モデルにおける「誤差」への注目

通常、回帰分析では、ある従属変数に対する独立変数の線型関数が仮定される。これにより、従属変数の条件付き期待値がモデル化され、独立変数で設定されるグループ間の分散を説明することが試みられる<sup>1</sup>。数式で示すと、ある従属変数 $y$ の分散を、

$$\text{Var}(y) = \text{Var}_x E[y|x] + E_x[\text{Var}(y|x)]$$

のように分解している（Greene 2011: 1096）。すなわち、従属変数 $y$ の全体の分散は、独立変数である $x$ のグループごとの $y$ の期待値の分散（グループ間の分散）と、独立変数のグループ $x$ における $y$ の分散の期待値（グループ内の分散）の和である。そして、

$$\text{Var}_x E[y|x] = \alpha + \Sigma\beta x$$

$$E_x[\text{Var}(y|x)] = \sigma^2$$

という関係が想定される。この時、独立変数で説明されなかった従属変数のグループ内の分散は、「誤差」として直接の興味の対象になることは少ない。通常、従属変数のグループ間の分散がどれだけ説明されたかは、決定係数によって捉えられる。しかし、社会科学に

---

<sup>1</sup> モデルや分析の節でも見るように、以降の議論は独立変数が連続的であるか、カテゴリカルであるかに依存しない。しかし、理論的な問いの重要性をよりわかりやすくするため、ここでは独立変数については暗にカテゴリカルなものを想定して、「グループ」という表現を用いる。



おける多くのモデルでは決定係数はそれほど高くはならない。すなわち説明されないグループ内の分散は大きいものの、多くの研究ではそれは無視されてしまっているのである。しかし、Xie (2007) は、回帰モデルによって説明されない部分を誤差として切り捨ててしまう考え方は、社会科学には不適切であると主張している。Xie によれば、物理学などにおいては、説明されない分散は望ましくない誤差である。物理学では真の原因は常に一定であると想定されており、観察されるデータは測定の不十分さによって、平均で記述される真なる値から乖離しているだけだからという考え方があるからだという。しかし社会科学においては、分散も同様に重要な特徴であり、社会的現実の本質を反映しているものだと Xie は述べる<sup>2</sup>。

### (2) グループ内分散と不安定性・リスクの関連

Lemieux (2006) は、1973 年から 2003 年の間におけるアメリカの賃金の不平等の増大が、学歴や労働経験年数などの通常の人的資本変数では説明されない、残余の不平等 (residual inequality)、すなわち、グループ内の不平等の増大であることに注目している。そして、それがグループ内の不平等が大きい、高スキルの労働者の構成が増大したことによるものであると主張している。このようなグループ内の不平等に注目する研究は、あるグループでは説明されないグループ内の分散が大きい一方で、他のグループではそれが小さいと主張する点で、グループ間の不平等に注目する研究とは異なる。

グループ内の不平等が大きいということは、収入であれば分布の裾がより広いということであるため、貧困に陥る確率が高くなる。また、収入が観察されない要因により影響されやすいということにもなる。これは通常の人的資本変数以外の認知的・非認知的スキルによるものかもしれない<sup>3</sup>、様々なライフコース上のイベント（病気、失業、家族のケアなど）を経験する確率の違いかもしれない。いずれにせよ、グループ内分散がより大きいことは、観察されるスキルは同水準であってもその内部で大きな格差が生まれていることを意味する。そして、そのグループはより不安定性が大きく、社会的なリスクにさらされていると考えることができるだろう。なお、不安定性とはグループ内の不平等が顕在化した状態であり、リスクとは不安定性を構成する要素、ないしは可能性であると捉えられる。

---

<sup>2</sup> Lieberson and Lynn (2002) も、社会科学はすべての分析単位の均質性を仮定して普遍的な法則を発見することを目的とする科学ではないと述べる。物理学のような普遍法則は社会科学には存在しないか、あるいは無意味であり、むしろ個人間の異質性の解明を目的とするべきだという。

また、Breen (1997) は市場において増大しているリスクが、どの階級にも一様に不安定性をもたらすわけではないと指摘する。サービス階級はその仕事の性質により情報の非対称性が存在し、業務の監視が困難あるいは不適切であるという。よって雇用主は機会主義的な行動を防ぐために、サービス階級にはあらかじめ高い賃金を与える。近年では、成果主義的な賃金の導入などによってサービス階級も市場の変化の影響を被るものの、他の階級と比べた際にそのリスクは小さいというのが Breen の主張である。このように雇用主が一部の労働者に対して行使できる力をより増しているということは、グループ内不平等の増大と結びつけて議論されるようになってきている (Sørensen 2000)。

くわえて、社会階級などによって、人々が置かれているリスクや不安定性も異なるのかどうかというのは、社会政策研究における「普遍主義」の概念とも関わる (Korpi and Palme 1998)。すなわち、不平等が生まれるメカニズムのみならず、社会政策がすべての人々を同一の制度構造に組み込んでいるかという政策評価の観点からも、グループ間・グループ内の不平等の両方に注目することが必要であると考えられる。

以上のように、同一の社会的属性を持つ人々の中でも不平等の程度が異なり、また特定のグループにおいてはその内部での不平等が大きいという視点から実証研究を行うことができる。しかし、上述した近年の社会階層研究をレビューしている佐藤 (2009) においても、グループ内の不平等という視点は見当たらない。社会調査における観察可能な変数は限られており、またそれらによって説明できるグループ間の不平等が必ずしも大きくないことを踏まえれば、グループ内の不平等を無視することは望ましくないと考えられる。

### (3) 仮説の設定

以上の検討に基づき、本章における分析の問いを次のように設定する。

**RQ: 収入のグループ内の不平等に注目した際に、日本社会においてはどのような社会属性がより安定的であると言えるのか。**

前節で述べたように、これまでの日本社会では男性世帯主の雇用保障を重視した制度が存在してきた。よって、こうした制度が中心的に想定してきた、正規雇用者や大企業に雇用される人々はより高い収入を得やすいだけでなく (グループ間の不平等)、かつ収入のばらつきがより小さいだろう (グループ内の不平等)。また、結婚は人々の生活の安定にとつ

て重要であることが考えられ、世帯収入を平均的に上昇させるだけではなく、未婚者よりもグループ内の不平等も小さいことが予想される。そして、これはとくに女性において顕著に見られるだろう。すなわち、下記の仮説を検証する。

仮説 1: 正規雇用者および大企業従事者では、個人収入のグループ内分散が小さいだろう。

仮説 2: (とくに女性において) 既婚者は未婚者にくらべて、世帯収入のグループ内の分散がより小さいだろう。

### 6.3. データと方法

Western and Bloome (2009) は、次のような“variance function regression”という名前の定式化を行っている。個人 $i$  ( $i = 1, \dots, n$ )における従属変数を $y_i$ とし、 $y_i \sim N(\hat{y}_i, \sigma_i^2)$ を仮定する。また、 $\mathbf{x}_i$ を従属変数の平均に対する共変量ベクトル、 $\mathbf{z}_i$ を分散に対する共変量ベクトルとする<sup>3</sup>。すなわち、

$$\begin{aligned}\hat{y}_i &= \mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta} \\ \log \sigma_i^2 &= \mathbf{z}_i' \boldsymbol{\lambda}\end{aligned}$$

である。このように、ある従属変数のグループ間の格差 ( $\boldsymbol{\beta}$ ) だけではなく、それによって説明されないグループ内の格差 ( $\boldsymbol{\lambda}$ ) に対しても、明示的にモデル化を行い、これらを同時に推定するのである。係数 $\boldsymbol{\lambda}$ は、言いかえればグループ内分散のグループ間の値の違いを示すものでもある。

また、対数尤度関数は、下記で表される。

$$\begin{aligned}\log L(\boldsymbol{\beta}, \boldsymbol{\lambda}; y_i) &= -\frac{1}{2} [\log(\sigma_i^2) + (y_i - \hat{y}_i)^2 / \sigma_i^2] \\ &= -\frac{1}{2} [\mathbf{z}_i' \boldsymbol{\lambda} + (y_i - \mathbf{x}_i' \boldsymbol{\beta})^2 \exp(-\mathbf{z}_i' \boldsymbol{\lambda})]\end{aligned}$$

<sup>3</sup>  $\mathbf{x}_i$ と $\mathbf{z}_i$ については、問いに応じてそれぞれ異なる変数の組み合わせを用いてもよいし、同じ変数の組み合わせを用いてもよい。本章の分析においては、すべて同じ変数の組み合わせを用いている。

パラメータの推定手続きは次のように行われる。(1)  $y_i$ の $x_i$ への線形回帰を行い、係数の推定値 $\hat{\beta}$ および残差 $\hat{e}_i = y_i - x_i'\hat{\beta}$ を得る。(2) リンク関数を  $\log$  としたガンマ回帰分析を $\hat{e}_i^2$ から $z_i$ に対して行い、 $\hat{\sigma}_i^2 = \exp(z_i'\hat{\lambda})$ を得る<sup>4</sup>。(3)  $y_i$ の $x_i$ への重み付き線形回帰を、 $1/\hat{\sigma}_i^2$ をウェイトとして行い、 $\hat{e}_i$ をアップデートした後に、対数尤度を評価する。(4) 上記の(2)と(3)のステップを収束するまで繰り返し、最終的な $\hat{\beta}$ と $\hat{\lambda}$ を得る。 $\hat{\beta}$ と $\hat{\lambda}$ の推定値は最尤法ではなく、単純な二段階推定によっても得ることができるが、Western and Bloome (2009) は、有効性の観点から最尤法がより望ましいことをシミュレーションの結果から示している<sup>5</sup>。

なお、このように残差分散を共変量に回帰させるという視点は、計量経済学や生物統計学においてはすでに古くから取り入れられてきている。たとえば、Harvey (1976) や Cook and Weisberg (1983) などである。しかし、これらの研究は、通常回帰分析において仮定されている、誤差の分散の均一性について診断を行うという関心が強く、誤差の分散自体が興味深い問いになりえるということには、ほとんど注意を払っていない。

表 6-1 使用する変数の記述統計量

	男性		女性			男性		女性	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		Mean	S.D.	Mean	S.D.
個人収入(万円)の対数値	6.119	.600	5.082	.844	企業規模:1-299人	.632	.482	.713	.452
世帯収入(万円)の対数値	6.472	.557	6.443	.626	300人以上	.265	.441	.201	.401
年齢:20代	.140	.347	.157	.363	官公庁	.103	.304	.086	.281
30代	.254	.435	.235	.424	職種:専門職	.135	.341	.191	.393
40代	.306	.461	.298	.457	管理職	.115	.318	.012	.107
50代	.300	.458	.311	.463	事務職	.173	.378	.338	.473
学歴:中卒	.121	.326	.100	.300	販売職	.123	.329	.146	.353
高卒	.540	.498	.630	.483	熟練ブルー	.230	.421	.095	.293
短大・高専卒	.026	.160	.154	.361	半熟練ブルー	.148	.355	.126	.332
大学・大学院卒	.313	.464	.116	.320	非熟練ブルー	.046	.210	.068	.252
勤続年数	10.44	9.13	9.279	8.769	農業	.030	.172	.025	.156
従業上の地位:経営者・役員	.076	.265	.031	.174	婚姻状態:未婚	.218	.413	.194	.395
正規雇用	.725	.447	.422	.494	既婚	.749	.434	.725	.446
パート・アルバイト・派遣	.043	.204	.412	.492	離別・死別	.034	.180	.081	.273
自営・家族従業・内職	.156	.362	.135	.342	調査年度:2005年	.645	.478	.682	.466

注:男性のサンプルサイズは2236、女性のサンプルサイズは1834。

<sup>4</sup> ガンマ回帰分析は、一般化線形モデルの一種であり、従属変数が正でかつ右に歪曲した分布を持つ際に用いられる。

<sup>5</sup> 分析においては、Western and Bloome (2009) の Appendix における Stata のコードを使用した。

分析には、「社会階層と社会移動全国調査」の1995年A票・2005年のデータを用いる。適切なサンプルサイズを確保するために、2つのデータをマージして分析する。なお1995年調査については、分析に必要な変数がすべて揃っているのはA票のみであるため、B票は用いない。

従属変数は、個人収入および世帯収入の対数値である。人々の経済的なリスクを考えた際には、個人よりも世帯を単位とした分析の方がより適切な場合がある（Western et al. 2012）。というのも、世帯の構成員にそれぞれ収入があれば、収入のゆらぎを安定させることができ、それゆえリスクを個人ではなく世帯でプールすることが可能なためである。

独立変数 $x$ と $z$ には、年代、学歴、勤続年数、従業上の地位、企業規模、職種、婚姻状態、調査年度（1995年・2005年）を用いた。さらに、労働所得をもとに生活をしている人々の不安定性を分析するために、20-59歳のサンプルに限定する。分析に用いる変数の一覧とその記述統計量を表6-1に示す。

なお、分散はスケールに依存するという特性がある。たとえば、ある変数 $y$ の分散にたいして定数 $k$ をかけて、 $ky$ とすると、その分散は $\text{Var}(y)$ から $k^2\text{Var}(y)$ となる。よって、収入であれば円で測定するかドルで測定するかなどによって、実際の不平等の程度は同じでも分散の値の大きさは異なってしまうという問題がある。本章の分析では、収入の対数値をとることによって、スケールに依存するという問題に対処をしている<sup>6</sup>。すなわち、 $ky$ の対数をとれば $\log k + \log y$ となり、定数 $k$ をかけても $y$ の分散は変わらないのである。分散についての回帰分析の結果では、切片は変化するが、係数は不変に保つことができる。

### 6.4. 分析結果

#### (1) 個人収入についての分析

まず、個人収入を従属変数とした場合の結果について、表6-2に示す。男性の結果から先に注目をする。係数 $\beta$ の推定値については、通常回帰分析と同様に、グループ間の差異としての解釈になる。たとえば、年齢が上になるほど、学歴が高くなるほど、また専門職・管理職ほど収入が高いというような、これまで得られてきた知見と同様の結果が確認

---

<sup>6</sup> こうした変換は、従属変数が正の値しかとらない限りにおいて可能である。また、対数値をとった際の分散は、他の不平等指標とも関連していることが知られている。ジニ係数 $G$ とは、 $G = 2\Phi\left[\left(\frac{\text{Var}(y)}{2}\right)^{\frac{1}{2}}\right] - 1$ という関係が成り立っている（Allison 1978: 874）。ただし、 $\Phi(\cdot)$ は、標準正規分布の累積分布関数である。すなわち、ジニ係数は、対数値の分散の平方根についての増加関数となっている。そのため、対数値の分散はジニ係数よりも拡大が速いという特徴がある。

6章 社会的属性と収入の安定性・リスク

される。また、モデルの決定係数に注目を行うと、45.1%であった。これが独立変数によって説明されたグループ間の分散であり、従属変数全体の分散の半分以上はグループ内の分散として残っているということがわかる。

表 6-2 個人収入の対数値についての分析結果

	男性(N=2236)				女性(N=1834)			
	β		λ		β		λ	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
年齢(基準:20代)								
30代	.274 ***	.033	-.301	.210	.199 ***	.051	-.115	.202
40代	.459 ***	.034	-.249	.223	.243 ***	.055	-.131	.221
50代	.480 ***	.037	-.088	.242	.260 ***	.060	-.067	.236
学歴(基準:高卒)								
中卒	-.125 ***	.031	.394 *	.180	-.097 †	.053	.157	.192
短大・高専卒	.078	.050	-.039	.338	.058	.042	.065	.155
大学・大学院卒	.104 ***	.021	.153	.146	.112 *	.048	-.102	.179
勤続年数	.002	.001	-.020 **	.007	.011 ***	.002	-.008	.007
従業上の地位(基準:正規雇用)								
経営者・役員	.297 ***	.043	.862 ***	.217	.111	.124	1.185 **	.344
パート・アルバイト・派遣	-.497 ***	.065	.872 **	.271	-.806 ***	.033	.500 ***	.127
自営・家族従業・内職	-.017	.039	1.116 ***	.172	-.532 ***	.065	1.214 ***	.191
企業規模(基準:1-299人)								
300人以上	.257 ***	.019	-.374 **	.140	.240 ***	.036	.214	.141
官公庁	.183 ***	.029	-.296	.203	.376 ***	.050	-.110	.203
職種(基準:販売職)								
専門職	.210 ***	.036	-.109	.219	.299 ***	.054	.392 †	.201
管理職	.305 ***	.035	-.498 *	.236	.669 ***	.162	.150	.552
事務職	.101 **	.036	.183	.217	.136 **	.046	.136	.170
熟練ブルー	.002	.033	-.253	.198	.019	.060	.061	.225
半熟練ブルー	-.017	.036	-.015	.220	-.058	.052	-.193	.209
非熟練ブルー	-.077	.048	-.225	.302	-.082	.072	.293	.250
農業	-.029	.117	.912 **	.348	-.362 **	.131	.201	.376
婚姻状態(基準:未婚)								
既婚	.215 ***	.025	-.209	.169	-.216 ***	.044	.131	.181
離別・死別	.075	.048	-.415	.331	.091	.062	.002	.258
調査年度・2005年	-.089 ***	.017	.154	.116	.069 *	.032	-.171	.118
定数	5.469 ***	.040	-1.464 ***	.244	5.096 ***	.059	-1.381 ***	.222
決定係数			.451				.474	

†p<0.1 \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

個別の変数について、詳しく確認をする。従業上の地位については、パート・アルバイト・派遣社員という非正規雇用者においては正規雇用者に比べて、収入の平均がおおよそ64%低い ( $1 - e^{-0.497}$ )。それだけではなく、グループ内分散がおおよそ140%大きい ( $e^{0.872} - 1$ ) ということから、係数λの推定値から明らかになる。非正規雇用者は、正規雇用者に比べて平均的に収入の不利が大きだけでなく、そのばらつきの程度も大きく、不安定性の高い地位であるということが確認できるのである。また、正規雇用と比べた際の自営業は、平均的には統計的な差はないものの、グループ内の分散に注目すると、おおよそ205%大き

い ( $e^{1.116} - 1$ )。様々な変数を考慮した後にも、自営業とは正規雇用として働くよりも収入にかなりのばらつきをもたらす働き方になっている。

学歴についても、高卒者に比べた際の中卒者は、収入の平均がおよそ 11.8%低く ( $1 - e^{-0.125}$ )、かつ高卒者内部と比べた際の中卒者内部における収入の分散はおよそ 48.3%大きい ( $e^{0.394} - 1$ )。従業上の地位と同様に、一般的に不利と考えられている人々において、その内部における不安定性がより大きいということが明らかになった。

また、企業規模に関しては、300人未満の中小企業に比べて、300人以上の大企業においては、収入の平均はおよそ 29.3%大きいだけでなく ( $e^{0.257} - 1$ )、グループ内の分散がおよそ 31.2%小さい ( $1 - e^{-0.374}$ )。これまで指摘されてきた大企業の男性労働者における安定雇用というものは、グループ内部における均質性の高さという面で、さらに確認することができるといえよう。

表 6-2 の右側には女性の結果を提示した。モデルの決定係数は 47.4%と、男性に比べて少しだけ高いが、やはり従属変数の半分以上の分散は、グループ内の分散として存在している。

個別の変数の結果に注目すると、従業上の地位による差異は、男性と同様に明瞭である。パートなどの非正規雇用者においては正規雇用者に比べて、収入の平均がおよそ 55.3%低く ( $1 - e^{-0.806}$ )、またグループ内の分散がおよそ 64.9%大きい ( $e^{0.500} - 1$ )。また、自営などについては、女性の場合には家族従業や内職が多いことを反映してか、収入の平均は正規雇用者と比べておよそ 41.3%低く ( $1 - e^{-0.532}$ )、さらにグループ内の分散はおよそ 237%も大きい ( $e^{1.214} - 1$ ) という、不安定性の大きい働き方となっている。

女性については、全体的に男性と比べて、グループ内分散の異質性はそれほど目立った特徴を示していないということが言える。これは、女性の個人収入の分散についてはグループ間の分散で説明できる部分が大きく、また残ったグループ内の分散については、観察されない要因が特に大きな影響を与えているグループは目立って存在しない可能性が示唆される。

### (2) 世帯収入についての分析

次に、従属変数を世帯収入の対数値とした場合の分析結果を提示する。まず男性については、個人収入の場合との違いとして、中小企業と比べた場合の官公庁の係数 $\lambda$ が統計的に負に有意であり、官公庁で働く人々のグループ内分散がおよそ 26.9%小さい ( $1 - e^{-0.313}$ )。

6章 社会的属性と収入の安定性・リスク

また、個人収入の際にはグループ内分散の大きな異質性が見られた従業上の地位については、世帯収入の場合には、その差がやや小さいと言える。たとえば、個人収入においてはパート・アルバイト・派遣社員という非正規雇用者については、 $\lambda = 0.872$ であったのが、世帯収入においては、 $\lambda = 0.562$ となっている。Western et al. (2012) は、社会階層と経済的リスクの関係を研究する際に、世帯を分析単位に置くことの重要性を強調している。本章のデータにおいても、世帯というものが社会的地位にともなう経済的不安定性を縮減させる働きをするという側面が描き出されているといえるかもしれない。

表 6-3 世帯収入の対数値についての分析結果

	男性(N=1908)				女性(N=1387)			
	$\beta$		$\lambda$		$\beta$		$\lambda$	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
年齢(基準:20代)								
30代	.092 *	.046	-.218	.158	.049	.059	-.421 *	.182
40代	.273 ***	.046	-.458 **	.165	.243 ***	.060	-.231	.190
50代	.319 ***	.049	-.206	.176	.255 ***	.065	.074	.205
学歴(基準:高卒)								
中卒	-.066 †	.036	.081	.133	-.229 ***	.049	.269 †	.153
短大・高専卒	.054	.056	-.267	.251	.114 **	.037	.067	.133
大学・大学院卒	.094 ***	.025	.030	.103	.173 ***	.040	-.154	.159
勤続年数	-.0002	.001	-.005	.005	.007 ***	.002	-.010 †	.006
従業上の地位(基準:正規雇用)								
経営者・役員	.332 ***	.043	.442 **	.155	.296 **	.093	.990 ***	.261
パート・アルバイト・派遣	-.334 ***	.073	.562 **	.215	-.157 ***	.031	.326 **	.109
自営・家族従業・内職	.084 †	.043	.748 ***	.131	-.105 *	.046	.718 ***	.150
企業規模(基準:1-299人)								
300人以上	.207 ***	.024	-.326 **	.102	.130 ***	.031	-.221 †	.119
官公庁	.207 ***	.034	-.313 *	.150	.153 **	.044	.062	.170
職種(基準:販売職)								
専門職	.223 ***	.042	.154	.163	.241 ***	.045	-.165	.164
管理職	.301 ***	.040	-.252	.172	.405 **	.123	-.242	.430
事務職	.121 **	.041	.218	.161	.179 ***	.040	-.021	.137
熟練ブルー	.011	.038	.075	.146	.095 *	.047	-.537 **	.185
半熟練ブルー	.025	.041	.074	.162	-.012	.055	.290 †	.172
非熟練ブルー	-.017	.065	.221	.233	-.003	.071	.313	.209
農業	.062	.102	.653 **	.248	.134	.089	-.010	.268
婚姻状態(基準:未婚)								
既婚	.138 ***	.037	-.594 ***	.124	.390 ***	.060	-1.144 ***	.170
離別・死別	-.055	.069	-.402 †	.240	-.315 ***	.078	-.567 *	.221
調査年度・2005年	-.153 ***	.021	.018	.083	-.140 ***	.026	.149	.096
定数	6.019 ***	.057	-.950 ***	.195	5.909 ***	.074	-.568 **	.203
決定係数	.292				.328			

†p<0.1 \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

また、婚姻状態との関連が見られる。既婚者は未婚者に比べて世帯収入の平均がおおよそ14.8%大きく ( $e^{0.138} - 1$ )、かつグループ内分散がおおよそ44.8%小さい ( $1 - e^{-0.594}$ )。既婚者はより世帯構造が複雑であることが多いために、グループ内のばらつきもより大きいと



いうことも理論的には考えられるが、データは逆の方向性を示している。

女性についても男性と同様に婚姻状態の影響が明瞭である。既婚者は未婚者よりも世帯収入の平均がおよそ 47.7%大きく ( $e^{0.390} - 1$ )、かつグループ内分散が 68.1%も小さい ( $1 - e^{-1.144}$ )。「男性稼ぎ主型」と表されてきた日本の生活保障システムにおいて (大沢 2007)、世帯を形成することが女性の経済的な安定性に与える影響の大きさが表れていると見ることができるだろう。

### (3) 異なった独立変数を用いた際のグループ内分散の変化

上の分析においては、様々な独立変数を一度に統制した上での、グループ内分散の平均的な差の推定値を提示した。しかし、ここでグループ内の分散と述べてきたのは、他の変数を統制した際の、残余の分散のことであるから、その値はどのような変数を統制するかによって依存するものである。一方で、「どのような変数を統制した上での残った分散なのか」ということも、場合によっては興味深い問いになるだろう。

表 6-4 投入する統制変数による従業上の地位についての推定値の変化

従属変数: 個人収入の対数値	男性(N=2236)				女性(N=1834)			
	β		λ		β		λ	
基準: 正規雇用	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
モデル1(統制変数なし)								
経営者・役員	.383 ***	.047	.299	.196	.134	.126	.849 **	.260
パート・アルバイト・派遣	-.792 ***	.074	.708 **	.254	-1.019 ***	.033	.173 †	.097
自営・家族従業・内職	-.153 ***	.042	.768 ***	.144	-.710 ***	.061	.778 ***	.068
決定係数	.084				.356			
モデル2(年代、婚姻状態、調査年度)								
経営者・役員	.252 ***	.046	.599 **	.220	.162	.122	.796 **	.277
パート・アルバイト・派遣	-.611 ***	.067	.692 *	.286	-1.005 ***	.033	.150	.104
自営・家族従業・内職	-.213 ***	.039	.966 ***	.162	-.698 ***	.063	.796 ***	.149
決定係数	.270				.379			
モデル3(モデル2+学歴)								
経営者・役員	.206 ***	.046	.796 ***	.239	.110	.118	.809 **	.283
パート・アルバイト・派遣	-.570 ***	.066	.810 **	.309	-.972 ***	.033	.267 *	.107
自営・家族従業・内職	-.176 ***	.039	1.145 ***	.176	-.677 ***	.062	.882 ***	.153
決定係数	.328				.398			
モデル4(モデル3+勤続年数、企業規模、職種)								
経営者・役員	.297 ***	.043	.862 ***	.217	.111	.124	1.185 **	.344
パート・アルバイト・派遣	-.497 ***	.065	.872 **	.271	-.806 ***	.033	.500 ***	.127
自営・家族従業・内職	-.017	.039	1.116 ***	.172	-.532 ***	.065	1.214 ***	.191
決定係数	.451				.474			

†p<0.1 \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

ここでは、上の分析において男女ともに大きな特徴が見られた従業上の地位をとりあげ、段階的に変数を統制していった場合の、グループ間・グループ内のそれぞれの推定値について注目する。従属変数は個人収入の対数値である。

まず男性については、段階的に変数を統制してゆくことで、正規雇用と比べた際のグループ間の格差は縮小してゆく傾向にあることが見て取れる（例外は、経営者・役員モデル3→モデル4）。一方で、グループ内の格差については統制変数を加えることで、むしろ正規雇用と比べた際に大きくなっていることがわかる。具体的には、パート・アルバイト・派遣については、モデル1とモデル4を比べると、0.708→0.872と、およそ23.2%係数が拡大し（10%水準で有意）、また自営・家族従業・内職においても、モデル1とモデル4を比べると、0.768→1.116とおおよそ45.3%係数が拡大している（0.1%水準で有意）<sup>7</sup>。

女性についても同様で、段階的に変数を統制してゆくことで、正規雇用と比べた際のグループ間の格差は縮小してゆく傾向にある。また、グループ内の格差については統制変数を加えることで、むしろ正規雇用と比べた際に大きくなる傾向がある。

以上の結果より、男女ともに他の変数を考慮することで従業上の地位の間の収入格差は縮小してゆくものの、残された収入の分散については、むしろ正規雇用と比べて差が大きくなることがわかった<sup>8</sup>。

### 6.5. 考察と結論

本章では、通常の回帰分析で注目をされているグループ間の格差にくわえ、グループ内の格差を「誤差」としてではなく、明示的にモデル化した分析を行った。また、グループ内の分散のグループ間での異質性に注目を行うことで、こういった社会的属性を持つ人々が、より不安定な状況に置かれているのかという問いを検証した。

分析の結果、男女ともに従業上の地位では、非正規雇用者が正規雇用者と比べた際に、収入の平均が低いだけでなく、残った内部の分散も相対的に大きく、不安定な地位であることがわかった。また、世帯収入に注目を行った際には、男女ともに既婚者は未婚者に対して収入の平均が高く、かつグループ内の分散も小さかった。とくに女性の既婚者におけるグループ内分散の推定値が負に大きいということは、結婚が女性の収入のばらつきを

<sup>7</sup> モデル1と4を2つのグループとして、Stataのsuestコマンドによって係数のカイ二乗検定を行った。

<sup>8</sup> 表は省略するが、他の変数では必ずしもこのような関係にはなっていない。例えば、企業規模について同様に検証すると、統制変数を加えた際に、企業規模内の分散の異質性は、中小企業・大企業・官公庁の間で縮小していく傾向がある。

規定しているということである。すなわち、結婚が女性の経済的な安定性に与える影響が日本社会において未だかなり大きいことを示唆するものであると言えよう。これらは 2.3 で設定した、仮説 1 および 2 を支持するものである。すなわち、これまで日本社会において安定性を享受してきたとされてきた人々において、収入のグループ内の不平等がより小さいという結果が確認された。

また、男女ともに他の変数を考慮することで従業上の地位の間の収入格差は縮小してゆくものの、残された分散については、むしろ正規雇用と比べて大きくなってゆく傾向があった。これは学歴や勤続年数などによって正規雇用者内の収入のばらつきは説明できている一方で、非正規雇用者内の収入のばらつきはうまく説明できていないことを意味する。

グループ間の不平等とグループ内の不平等の関係性はどのように捉えられるだろうか。不安定性が大きいことは、観察されない変数と従属変数の結びつきが強いことを意味した。そうであれば、観察されない変数へのリターンを反映して、収入のばらつきが大きいグループにおいては、その平均は高くなってよいはずである<sup>9</sup>。しかし分析の結果においては、たとえば非正規雇用者ではそうなっていない<sup>10</sup>。

Sørensen (2000) は、収入のグループ内の不平等の小さい集団は、「構造的な位置」によって収入のばらつきが説明される度合いが大きく、レントを相対的に受け取っている集団であると見なしている。これを本章に当てはめて言えば、正規雇用者や大企業に勤める人々は、そうした属性によって収入が決定される度合いが大きく、集団内部における競争の程度が小さいことを指す。これに対して非正規雇用者や中小企業に勤める人々は、そうした属性によってはそれほど収入が決定されず、市場における競争の圧力に相対的に大きくさらされる。このようにグループ内の不平等の小ささは、構造的に有利な位置を占めている集団であり、またレントの分配において有利な集団であるという解釈ができるのである。

Gottschalk and Moffitt (1994) は、収入のグループ内の不平等が生まれるメカニズムを 2 つ指摘している。第一に、通常のデータでは観察が難しい要因によって、似通った属性を持つ人々の間でもリターンの差異が生じるためである。第二に、時点ごとの収入のゆらぎが大きいグループが存在するためである。本章の結果では、非正規雇用者の中には専門的

<sup>9</sup> たとえば、Halaby (2003) による様々な仕事の価値についての分析では、収入の平均的な高さとはばらつき大きさは、トレードオフの関係としてモデル化されている。

<sup>10</sup> Breen (1997) は、雇用主はパート労働者に対しては雇用関係を終わらせることがより容易であるために、市場の変化にともなうリスクをこれらの人々に対して移転させているのだと指摘する。こうした説明が成り立つかどうかは、パート労働者の比率とグループ内の不平等の時代的な変化を分析することで検証できるかもしれない。

で高度な業務に従事する者が含まれる場合があるために、前者のメカニズムが働いているのかもしれない<sup>11</sup>。あるいは雇用主が非正規雇用者に対しては、より恣意的な評価や取り扱いをするということも考えられる。また、自営業者のグループ内分散の大きさについては、後者の時点ごとのゆらぎが大きいというメカニズムがよりあてはまるだろう。

本章で用いた方法は、拡張を行うこともできる。たとえば、時間的な変化への注目であり、グループ内分散の時点変化が、グループ間によって異なるかという問いが考えられる。すなわち、あるグループが他のグループに比べて、より不安定な変化を経験しやすいかという問いである。これは方法的には、時点とグループの交互作用項を検定する、あるいは成長曲線モデルの適用を行うことができるだろう。

また、本章で扱ったのは、収入という連続的な従属変数についてであった。本章が依拠した Western and Bloome (2009) も線形モデルについてのみ議論しているが、この方法は非線形モデルに対しても適用可能である。ただし、ロジット・プロビットモデルなどの非線形モデルでは、独立変数の係数と誤差項の分散を同時に識別することができないため (Amemiya 1981)、通常は誤差項の分散がグループ間で異なることが仮定される。そのため、非線形モデルへの拡張では、誤差分散がグループ間で異なることを許容するように、新たなパラメータを導入する必要がある<sup>12</sup>。

最後に、結果の解釈について注意を述べておこう。本章では、すでに観察された従属変数 $y$ について、 $x$ を所与とした場合の残差分散を興味の対象とした。これは実験研究のように、「 $x$ をあらかじめ固定した上で $y$ の分散を分析する」こととは異なる。すなわち、本分析は従属変数をグループ間とグループ内の分散に「分解」することを目的としたものであるが、たとえば政策効果の検証という文脈においては、 $x$ を固定することによる $y$ の分散の「因果的な変化」が典型的には興味の対象となる<sup>13</sup>。

以上のように、本章で行った分析とその結果には課題が残る。しかしながら、これまでの階層研究やライフコース研究において重要な問いではありながらも、直接的に検証が行われてこなかった、リスクや不安定性という概念の新たな側面に焦点を当てた。

<sup>11</sup> 表は省略するが、非正規雇用のカテゴリを一括せずにダミー変数として投入した場合にも、正規雇用者よりもそれぞれグループ内分散が大きく推定された。サンプルサイズが小さく、統計的には有意にならないカテゴリもあったが、符号はすべてプラスであった。また自営・家族従業・内職についても細分化したところ、同様に正規雇用に対してグループ内分散がそれぞれ大きかった。

<sup>12</sup> 非線形モデルに対する一般化について、詳しくは Williams (2009) を参照されたい。

<sup>13</sup> 外生的な介入を行った場合の分散への因果効果については、宮川 (2004) の6章に詳しい。

## 7. 長期雇用慣行と人々の属性による異質な変化

本章では、労働者の離職行動に注目し、それに関わる要因と、その要因の時代的な変化を分析する。1章で論じたように、取引費用の存在する労働市場においては、ひとつの企業において長期的に雇用されるということが雇用主に対する労働者の交渉力を高めることが理論的に導かれる。特に日本の労働市場はこれまで内部労働市場および長期雇用慣行を発達させてきたことに大きく関心を持たれてきており、実証的に興味深いケースとなる。近年、日本では長期雇用慣行は衰退してきているとしばしば論じられているが、取引費用の問題からは特定の労働者グループではそうした変化が起こりづらいと予測される。本章では職業経歴データを利用することで、労働者の属性による長期雇用慣行の異質な変化を明らかにする。

### 7.1. 問題設定

労働市場における様々な制度の中で、人々がどのように職を得て、また移動していくのかは、社会学の主要な関心の一つであり続けてきた (Spilerman 1977, Kalleberg and Sørensen 1979)。これまで日本においては、長期雇用慣行ないしは終身雇用慣行が制度的要因としてしばしば注目され、研究の蓄積が行われてきた (Abbeglen 1958=1958, Dore 1973=1987, Cole 1973, Ono 2010)。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るため、労働者の離職や企業間移動は少なく、企業内部で昇進していく仕組みが存在するというものである。

しかし、1990年代初頭以降の日本経済の不況や、グローバルな市場の変化により、このような仕組みを企業が維持できなくなってきたことが議論されるようになった (Ahmadjian and Robinson 2001)。実際にそうした変化が起きているかどうかは必ずしも議論が一致していないものの、これまでの研究では労働者の属性により異質な変化が起きていることが指摘されてきている。

たとえば佐藤 (2009) は、長期雇用慣行が近年でも広く見られるものの、非正規雇用労働者の増加 (Houseman and Osawa 2003) などにより、若年労働者がその仕組みに参入することが難しくなってきたことを指摘している。そのような状況を、佐藤 (2009) は、これまでの労働市場の安定性と、増加する流動性が共存している状態だとしている。また、稲田 (2008) は、中小企業と大企業では長期雇用の弱まり方が異なることを分析している。

## 7章 長期雇用慣行と人々の属性による異質な変化

しかし、労働市場の構造的な変化とそれがもたらす労働者の離職・職業移動の変化には大きな関心が集まってきているものの、それまでの職歴による影響については十分に研究されてきていない。日本企業では管理職への到達など、昇進に長い時間がかかることが指摘されている (Brinton 1993, 竹内 1995, 小池 2005)。このことによって、初職を継続して同一企業にとどまるのが、地位達成においては重要となる。これを踏まえると、初職を継続している労働者はそうでない労働者よりも、佐藤 (2009) の言うところの、中核的な労働者として雇用されている者が多くいることが考えられ、近年の労働市場の変化から受ける影響がこうした労働者間で異なっている可能性がある。

1章で論じたように、取引費用の存在する労働市場においては、ひとつの企業において長期的に雇用されることが雇用主に対する労働者の交渉力を高めることが理論的に導かれる。このことによって、同一企業に留まることへのインセンティブは、労働者によって異なることが予想される。また市場の変化によって、雇用主と労働者の力関係も変化することがあり、このことが労働者の離職行動にも異なった帰結を与えるだろう。すなわち、雇用関係や労働者の持つ資源を反映した離職行動がどのように起き、また変化しているかを分析することが関心となる。

以上を踏まえて本章では、労働者の離職行動を自発的・非自発的なものに分類し、それまでの離職の経験数による離職の起きやすさと、その時代的な変化の分析を行う。

### 7.2. 先行研究の検討と分析の問いの設定

#### (1) 離職の起きるメカニズム

経済学においては、離職の起きるメカニズムについて多くの研究の蓄積が行われてきているが、主に人的資本理論 (Becker 1962) の観点から解釈が行われてきた。人的資本理論においては、労働者の賃金は限界生産性に一致し、またその限界生産性は人的資本への投資によって高められる。さらにこの人的資本はどの企業でも等しく通用する一般的なものと、特定の企業においてのみ通用する企業特長的なものがあるとされる。労働者の人的資本への投資は職場における訓練という形で行われ、その投資コストは労働者と雇用主で分かちあって負担される。この時、もしその労働者が得た人的資本が部分的にでも一般的なものであれば、他の企業は投資コストなしにそれを利用することができるので、この労働者により高い賃金をオファーする可能性がある。こうした際に、労働者はもともとの企業を離職するインセンティブが多くなる。これに対して訓練投資を行う企業の側は、訓練期

間後に投資コストに見合う労働者の生産性が得られないようであれば、解雇を行う可能性がある（Hashimoto 1981）。以上が経済学的な離職のモデルである。

Park and Sandefur（2003）によれば、社会学における労働者の離職に関するこれまでの研究は、reward-resource モデルに基づいている。このモデルでは、ある労働者が潜在的に得られる収入が、現在その労働者が保有する資源（学歴など）と現在の仕事における報酬よりも大きければ、自発的離職が起きやすくなると予想される（Tuma 1976）。

また、reward-resource モデルによると、より多くの資源を保有する高賃金の労働者においては、非自発的離職は逆に起きにくくなるという。これは、雇用主がそのような労働者を、より保有する資源が少ない低賃金の労働者に置き換えることのコストが大きいと考えられるためであるという。reward-resource モデルは人的資本理論と共通した点があるものの、Hachen（1990）によれば、企業側が提供する仕事の報酬と、個人の保有する資源のマッチングという観点を重視するという点が異なっているという。

さらに、Park and Sandefur（2003）はこれまでの職業経歴、すなわち従業先の離職経験回数も重要な要因として見なせるという。これは reward-resource モデルによれば、より経験を積んだ労働者が保有している資源とも見なせるものの、シグナリング理論（Spence 1973）の観点からすれば、雇用主にとってはネガティブなシグナルにもなると考えられるという。

一方、Rosenfeld（1992）によると、reward-resource モデルによる説明の他に、内部労働市場理論、あるいは労働市場の分断（segmentation）理論による説明も可能である。この理論は、労働市場は開放的なものではなく、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行う（Doeringer and Piore 1971）。この理論によれば、閉じられた内部労働市場の中にいる労働者にとっては、自発的離職・非自発的離職のどちらも起きにくいことが予測される。これまでの先行研究では、たとえば Cheng and Kalleberg（1996）などが、日本の長期雇用慣行をこのような観点から分析している。reward-resource モデルと内部労働市場論・労働市場の分断理論のどちらがより正しいかは、現実のデータによる吟味が必要な問題である。本章においても、これら2つのモデルを念頭においた分析を行う。

### （2）労働者の離職・長期勤続に関する近年の日本の研究

Takenoshita（2008）は、「2005年社会階層と社会移動全国調査（以下、2005年SSM調査）」を用いて、男性労働者の離職理由を区別して、その規定要因を分析した。この分析からは、

## 7章 長期雇用慣行と人々の属性による異質な変化

reward-resource モデルは海外の研究と同様に有効である一方で、日本では労働市場の分断理論による説明も有効であること、1985年以降に入職した世代では自発的離職が起きやすくなっていること、これまでの離職経験数が多いと自発的離職・非自発的離職の両方が起きやすくなることなどが明らかにされている。

Yu (2010) も同様にして、2005年SSM調査をデータとし、男女両方の自発的・非自発的離職の分析を行っている。Yu (2010) によれば、男性正規雇用労働者の企業内移動の起きやすさは、1990年代初頭からの経済停滞以降も変わっていない一方、自発的離職は起きやすくなっており、日本の雇用制度は中核的な労働者を維持しつつ、弱まっている面があると指摘している。

稲田 (2008) は、2005年SSM調査から、男性労働者に占める勤続20年以上の長期在籍者の比率の変化を検討している。その結果として、1976年から1985年に入職した最も近年のコーホートでは、すべての企業規模で長期在籍者の比率が減少しており、かつ中小企業においてその減少比率が大きいことが明らかになっている。すなわち、長期勤続の弱まりが企業規模によって一様ではないことを示唆している。

Nakazawa (2008) は2005年SSM調査をデータとして用いて34歳までの職歴を対象に、初職と第二職からの離職を男女別かつ正規・非正規雇用別に分析している。その結果、男性正規雇用の離職の起きやすさが、近年の入職コーホートで大きくなっているわけではなく、また一方で女性正規雇用の離職の起きやすさは下がっており、若年労働市場の不安定化は限定的であるとしている。

上記の先行研究の問題点として、次のことが指摘できる。第一に、Takenoshita (2008) と稲田 (2008) は、男性サンプルのみに分析を限定している。長期雇用慣行が当てはまるのは主に男性であり、性別役割分業のもとに成り立ってきた (大沢 1993, 野村 2007) ことを考慮すると、男性のみの勤続経験を扱うことは、不十分であると言える。

第二に、先行研究はそれまでの職歴によるその後の離職の起きやすさを十分に考慮していない。前節で述べたような日本の労働市場における制度的な要因を踏まえると、過去に離職経験がなく同一企業に勤続し続けている労働者は、長期雇用慣行が当てはまる場合が多いと考えられる。このことを考慮すれば、過去の離職経験数によってその後の離職の起きやすさがどのように異なっているかということは、日本の労働市場の文脈を考慮した社会的な分析を可能にするだろう。

また Takenoshita (2008) と Yu (2010) は、これまでの離職経験数をモデルに入れている



が、その影響の時代的な変化については検証していない。また、Nakazawa (2008) は、初職と第二職の区別を行い、かつ時代的な変化も検討しているが、離職理由の区別を行っておらず、離職の増加を一様に不安定性の増大と見なしている点で問題があると思われる。

くわえて、これまで女性の就労パターンとして、結婚・出産後に離職し、その後に労働市場に再び戻ってくるということが指摘されてきたことを踏まえると、それまでの離職経験を区別することは、重要であると思われる。また、それがどのように変化しているかは、近年の女性のキャリアパターンを考える上でも社会学的な関心の対象となり得る。

以上のことから、本章における分析の問いは次のように設定される。第一に、自発的離職と非自発的離職の起きやすさに対して、それまでの離職経験はどのような影響を持ち、またその影響は時代的な変化が見られるかという問いである。第二に、上記のような変化は男女間で異なっているかという問いである。

### 7.3. データと方法

#### (1) 使用するデータ

データには、上に述べてきた先行研究でも使用されてきた 2005 年 SSM 調査を用いる。この調査では、初職から現在までのすべての仕事について、働いた期間、従業上の地位、従業先人数などを尋ねており、離職の発生をそのタイミングを考慮して多変量解析をするのに適した設計になっている。

#### (2) 分析モデル

分析のモデルとしては、職業経歴の分析で幅広く用いられている、イベントヒストリー分析の枠組みを用いる (Yamaguchi 1991)。イベントヒストリー分析は、結婚や死亡、転職の発生などのイベントを従属変数として、その起きやすさを分析するための方法である。

イベントヒストリー分析を用いることの利点として、観察期間中にイベントが起こらずに打ち切り (censoring) が発生したサンプルも分析に含めることができると、時間とともに変化する変数を柔軟に分析に取り込むことができることが挙げられる。

推定には、離散時間ロジットモデル (Allison 1982) を用いる。離散時間ロジットモデルは、時間を連続的なものではなく離散的なものとして見なす。具体的には、ある離散的な時間 ( $t-1$ ) までにイベントが起きていないという条件の下で、時間  $t$  においてイベントが発生する条件付き確率 (ハザード率) に注目する。さらに、イベントである従業先からの

離職については、自発的なものと非自発的なものを区別し、このハザード率を多項ロジットモデルによって推定するため、離散時間多項ロジットモデルと呼ぶことができる。

離散時間多項ロジットモデルを用いる理由は、データ中の職歴が1年単位であり、測定間隔が離散的であるためと、離散的に測定しているゆえにイベントが同時に発生するケース (ties) を、連続時間モデルで推定するとバイアスが生じるためである。

離散時間モデルは、パーソンイヤー形式のデータを構築することで、比較的簡単にモデルの推定が可能である。パーソンイヤー形式のデータとは、それぞれの個人に対して、年ごとの複数の観察を持つデータである<sup>1</sup>。本章の枠組みで言えば、それぞれの個人がそれぞれの年に働いていれば、それらは別の観察としてデータ中で扱われる。

また、イベントヒストリー分析では、リスクセットの概念が重要になる。すなわち、潜在的にイベントが発生しうるサンプルを定義しなければならない。たとえば、初婚経験をイベントとした分析においては、すでに初婚を経験したサンプルと、結婚可能年齢前のサンプルは分析から除外されなければならない。本章の分析においては、サンプルにおいて初職に就く前の期間と、無職の期間は除外される。また、定年制の影響を考慮して、55歳以下の職歴を用いる。

さらに、自営・家族従業と内職は分析から除外する<sup>2</sup>。また、それぞれの個人の複数時点の観察による相関を考慮し、推定には頑健標準誤差を用いる。

### (3) 分析に用いる変数と記述統計量

分析に用いる変数の一覧を表 7-1 に示す。その内容については、次の通りである。注目するイベントとなる離職については、同じ従業先に勤め続けている限りは、イベントが発生していないとみなし、別の従業先に移動した場合や無職になった場合に、イベントが発生したと見なす。また、それぞれの離職に対してその理由が、「よい仕事が見つかったから」、「職場に対する不満」、「家庭の理由 (結婚・育児など)」である場合には自発的離職とし、「定年・契約期間の終了など」、「倒産・廃業・人員整理など」である場合には、非自発的離職とする<sup>3</sup>。

「家庭の理由 (結婚・育児など)」については、Takenoshita (2008) は、分析には含めて

<sup>1</sup> パーソンイヤー形式のデータについては、保田時男氏が作成したシンタックスを使用させていただいた。記して感謝申し上げたい。

<sup>2</sup> データ中では、観察が打ち切られたものとして扱った。

<sup>3</sup> これらは、一度にどちらかのみが発生する competing risks となる。

## 7章 長期雇用慣行と人々の属性による異質な変化

いない。しかし、本章では男性だけではなく女性の離職の分析も行うためにこれを含める。結婚・育児による離職は自発的なものか非自発的なものなのかは議論が分かれうるものの、本章では非自発的な離職はあくまで雇用主側の事情によるもの限定して考えたいという理由から、自発的離職に分類する。また、「家業を継ぐため」という理由については、自営業は分析に含めないという上述の方針により、これを経験したサンプルは観察が打ち切られたものとして扱う。

独立変数については、年齢はデータがパーソンイヤー形式となっているため、職歴における各時点の年齢である。学歴は最後に卒業した学校段階であり、中学、高校、短大・高専、大学・大学院の4つのカテゴリーを用いる。勤続年数は、同じ従業先に勤め続けている通算の年数である。企業規模は、300人未満の中小企業、300人以上の大企業、官公庁の3カテゴリーを用いる。

1990年以降の入職を示すダミー変数は、経済不況後の労働市場の構造的な変化を捉えるための変数である。離職経験数は、通算の従業先の変化数であり、0回、1回、2回以上の3カテゴリーを用いる。初職を継続しているサンプルは、離職経験数は0回となる。

職業分類は、専門・技術、管理、事務、販売、熟練ブルー、半熟練ブルー、非熟練ブルーの7分類を用いた。また、雇用形態の区別として、「臨時雇用・パート・アルバイト」、「派遣社員」、「契約社員、嘱託」をまとめて、非正規雇用ダミーとして用いる。既婚を示すダミー変数は、パーソンイヤーの各時点において結婚していることを示す変数である。初婚か再婚かの区別はしない。また、「第1子が就学前」は、第1子が生まれる1年前から6歳までであれば1をとるダミー変数である。くわえて、労働市場のマクロな影響を考慮するために、各年度の失業率と、それぞれの個人がその勤め先に入職した年度の失業率をモデルに入れる。

表7-1におけるサンプル中の記述統計量について、いくつか注目しておきたい。上述の通り、パーソンイヤー形式のデータであるため、サンプルサイズは個人×職歴の年数の単位となっている。なおすべての欠損値は、リストワイズ削除を行う。最終的に分析に用いられたのは、男性が53,294ケース、女性が38,056ケースである。

学歴については、女性では男性よりも高専・短大卒が多く、大学・大学院卒が少ない。勤続年数は、男性が平均して11.6年、女性が7.3年と約4年の違いがある。企業規模では、女性では中小企業の観測数がやや多くなっている。離職経験数は、男性では2回以上が22.1%であるのに対して、女性では30.1%とやや多くなっている。1990年以降に入職した

## 7章 長期雇用慣行と人々の属性による異質な変化

観測は、男性では 16.0%を占めるのに対して、女性では 27.5%とやや大きな開きがある。また非正規雇用については、男性では 3.4%、女性では 29.2%と大きな差が見られる。

表 7-1 記述統計量（男性 N=53,294／女性 N=38,056）

	男性	女性		男性	女性
<b>従属変数</b>			<b>離職経験数</b>		
自発的離職	2.8	8.5	0回	51.5	40.4
非自発的離職	.8	1.0	1回	26.4	29.6
			2回以上	22.1	30.1
<b>独立変数</b>			<b>職業分類</b>		
年齢	34.2(10.3)	33.3(11.0)	専門・技術	11.5	17.2
学歴			管理	9.4	.7
中学	18.8	19.9	事務	20.1	36.2
高校	53.2	62.0	販売	11.1	13.0
短大・高専	2.7	11.2	熟練ブルー	24.1	10.4
大学・大学院	25.4	7.0	半熟練ブルー	18.2	17.7
勤続年数	11.6(9.3)	7.3(7.0)	非熟練ブルー	5.6	4.9
企業規模			非正規雇用	3.4	29.2
300人未満	27.6	36.5	既婚	60.4	56.7
300人以上	59.2	54.5	第1子が就学前	17.9	10.7
官公庁	13.2	9.0	各年度の失業率	2.7(1.2)	2.8(1.2)
1990年以降入職	16.0	27.5	入職年度の失業率	2.0(.9)	2.3(.9)

注：連続変数については平均と括弧内に標準偏差を、カテゴリカル変数についてはパーセントを示している

### 7.4. 分析結果

#### (1) 男性サンプルの分析

表 7-2 は、男性サンプルに対する推定結果を示したものである。モデル 1 は、離職が起きない場合に比した、自発的離職と非自発的離職に対する各変数の推定値を示している。

まず自発的離職に注目すると、年齢は負に、勤続年数は負に、大企業・官公庁は負に、また非正規雇用ダミーは正に有意である。これらはいずれも先行研究の知見と一致する。

1990 年以降入職ダミーは自発的離職を有意に起こしやすくしている（10%水準）。注意すべきは、この結果は、各年度と入職年度の失業率を統制した後のものだというのである。すなわち、この影響は失業率の変化によっては説明されない労働市場の構造的な変化と、その中での個々の労働者の意思決定の変化を反映したものであると考えられる<sup>4</sup>。

また、離職経験数は 0 回を基準として、1 回の場合がオッズが約 1.22 倍（ $e^{0.196}$ ）、2 回以上の場合が約 1.57 倍（ $e^{0.450}$ ）ほど有意に自発的離職が起きやすくなっている。

<sup>4</sup> これには、例えば個人の価値規範の変容も含まれる。Yu (2010) はそのような立場をとり、男性労働者の企業に対するコミットメントの減少により、自発的離職が起きやすくなったと解釈を行っている。

表 7-2 離散時間多項ロジットモデルによる男性サンプルの分析結果

	モデル1				モデル2			
	自発的離職		非自発的離職		自発的離職		非自発的離職	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
年齢	-.049 ***	.007	.011	.009	-.049 ***	.007	.011	.009
学歴(基準:高校)								
中学	.080	.082	.136	.146	.075	.081	.134	.147
短大・高専	.076	.218	.040	.259	.074	.218	.037	.260
大学・大学院	-.048	.095	-.045	.168	-.053	.095	-.046	.167
勤続年数	-.034 ***	.010	.017	.012	-.034 ***	.010	.017	.011
1990年以降以降入職	.169 †	.096	.125	.183	.230 †	.123	.123	.263
離職経験数(基準:0回)								
1回	.196 **	.075	.241 †	.135	.195 *	.082	.232	.146
2回以上	.450 ***	.100	.321 †	.186	.495 ***	.107	.331 †	.192
企業規模(基準:300人未満)								
300人以上	-.482 ***	.061	-.416 **	.130	-.484 ***	.061	-.417 **	.130
官公庁	-1.610 ***	.186	-.876 ***	.236	-1.611 ***	.186	-.876 ***	.236
職業分類(基準:専門・技術)								
管理	-.502 *	.248	.705 **	.259	-.499 *	.248	.705 **	.259
事務	.034	.138	.437 †	.258	.035	.138	.438 †	.258
販売	.461 ***	.130	.477 †	.270	.462 ***	.130	.477 †	.270
熟練ブルー	.242 †	.133	.230	.281	.242 †	.133	.230	.281
半熟練ブルー	.423 **	.135	.439	.269	.427 **	.135	.440	.269
非熟練ブルー	.273 †	.155	.712 *	.325	.274 †	.155	.712 *	.325
非正規雇用	.737 ***	.100	1.182 ***	.185	.738 ***	.100	1.180 ***	.186
既婚	-.426 ***	.089	-.716 ***	.125	-.431 ***	.089	-.717 ***	.125
第1子が就学前	.001	.089	-.014	.165	.002	.089	-.013	.165
各年度の失業率	.034	.044	.167 **	.060	.031	.044	.166 **	.060
入職年度の失業率	.050	.048	-.018	.080	.054	.048	-.016	.080
離職経験数×1990年以降以降入職								
1回×1990年以降以降入職					-.024	.146	.039	.297
2回以上×1990年以降以降入職					-.160	.153	-.028	.315
定数	-1.867 ***	.199	-5.816 ***	.367	-1.888 ***	.200	-5.816 ***	.367
Log pseudolikelihood		-8476.2				-8475.5		
Number of observations		53294				53294		
Number of individuals		2328				2328		
Number of events	1515		420		1515		420	

†p&lt;0.1 \*p&lt;0.05 \*\*p&lt;0.01 \*\*\*p&lt;0.001

次に非自発的離職については、まず自発的離職と共通している点に注目すると、中小企業に比べて大企業と官公庁では有意に離職が起きにくくなっており、非正規雇用であることによって離職が起きやすくなっている点も共通している。離職経験数は10%水準ではあるものの、1回、2回と増えるほどにより離職が起きやすくなっている。一方で異なっている点に注目すると、非自発的離職では各年度の失業率がプラスに有意である。これは、労働市場が不況である際は、非自発的離職が起きやすくなることを示している。また、1990年以降の入職であることは有意な結果を示していない。以上は、同様の分析を行っている Takenoshita (2008) ともおおむね整合する結果である。

モデル2は、モデル1にくわえて、それまでの離職経験数と1990年以降に入職したことを示すダミー変数の交互作用項を入れたものである。上記で立てた分析の問いである、離職経験数が自発的離職・非自発的離職に与える影響が、1990年以降に変化が見られるかどうかを検証する意味を持っている。検定の結果、これらの交互作用項はいずれも有意な結果を示さなかった。すなわち、「離職経験数が自発的離職・非自発的影響に与える影響は時期的に変化が見られない」という帰無仮説が棄却できないことを示している。

この結果は、非正規雇用の増加などにより、安定した雇用のサイズは小さくなっているものの、中核的な労働者に対しては長期雇用制度は安定していると主張した、佐藤(2009)と整合すると考えることができる。

### (2) 女性サンプルの分析

次に、男性サンプルと同様のモデルをそれぞれ女性サンプルに対して同様に推定した結果を示したものが表7-3である。

表7-3のモデル3における自発的離職について注目してみると、男性サンプルと同様に、中小企業よりも大企業・官公庁で離職が起きにくくなっていること、非正規雇用であると離職が起きやすくなることなどは共通している。一方、男性と比べて職業の影響が異なっており、たとえば専門職に比べて事務職が有意に離職しやすいというのは女性だけに見られる。これは、日本においては男性労働者は将来的に管理職になる場合でも事務職として入職する機会が多い(Ishida 1993)のに対して、女性の事務職は結婚・出産までの一時的な労働力として見なされている機会が多い(Brinton 1993)という先行研究の結果から解釈することが可能である。また、第1子が就学年齢前であることは、正に有意な影響であり、女性がライフコースのこの段階で離職しやすいことが確認できる。

1990年以降に入職したことを示すダミー変数は、有意な結果を示さなかった。これは男性サンプルとは異なる結果である。また、離職経験数は、0回に比べて1回の場合はオッズが1.11倍( $e^{0.101}$ 倍)、2回以上の場合には1.19倍( $e^{0.175}$ )で有意に自発的離職を起しやすくしていることを示している。

次に、非自発的離職について注目すると、非正規雇用であることと各年度の失業率は正に、男性の場合と同様に非自発的離職に対して有意な結果を示している。1990年以降に入職したことを示すダミー変数は、自発的な離職と同様に有意な結果ではなかった。離職経験数は0回に対して、1回の場合はオッズが1.31倍( $e^{0.267}$ )、2回以上では1.49倍( $e^{0.402}$ )

7章 長期雇用慣行と人々の属性による異質な変化

で有意に離職が起きやすくなっている。これは男性の場合と共通する結果である。

表 7-3 離散時間多項ロジットモデルによる女性サンプルの分析結果

	モデル3				モデル4			
	自発的離職		非自発的離職		自発的離職		非自発的離職	
	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.	Coef.	S.E.
年齢	-0.68 ***	.005	-.008	.010	-.069 ***	.005	-.008	.010
学歴(基準:高校)								
中学	-.227 ***	.060	.349 *	.152	-.216 ***	.060	.336 *	.154
短大・高専	.087	.064	.144	.205	.103	.064	.133	.206
大学・大学院	.157 †	.093	.270	.269	.178 †	.094	.251	.272
勤続年数	.003	.007	.006	.016	.004	.007	.005	.016
1990年以降入職	.000	.068	-.031	.194	-.124	.085	.272	.271
離職経験数(基準:0回)								
1回	.101 †	.053	.267 †	.160	.088	.058	.395 *	.183
2回以上	.175 *	.073	.402 *	.191	.078	.082	.499 *	.220
企業規模(基準:300人未満)								
300人以上	-.105 *	.041	-.165	.125	-.104 *	.041	-.170	.125
官公庁	-.739 ***	.099	.607 **	.219	-.740 ***	.099	.604 **	.219
職業分類(基準:専門・技術)								
管理	-1.122 †	.625	.661	.770	-1.134 †	.624	.652	.774
事務	.347 ***	.065	.789 **	.246	.345 ***	.065	.785 **	.247
販売	.539 ***	.076	.676 *	.281	.544 ***	.076	.666 *	.281
熟練ブルー	.206 *	.091	.765 **	.288	.210 *	.091	.756 **	.288
半熟練ブルー	.166 *	.082	.773 **	.275	.163 *	.082	.771 **	.275
非熟練ブルー	.475 ***	.107	-.283	.393	.464 ***	.107	-.281	.393
非正規雇用	.511 ***	.053	1.018 ***	.156	.508 ***	.054	1.016 ***	.155
既婚	-.199 **	.066	-.383 *	.153	-.194 **	.066	-.377 *	.154
第1子が就学前	.498 ***	.064	-.395 **	.271	.494 ***	.064	-.389	.271
各年度の失業率	-.100 *	.045	.249 *	.098	-.090 *	.045	.237 *	.100
入職年度の失業率	.063	.045	-.031	.103	.052	.046	-.021	.104
離職経験数×1990年以降入職								
1回×1990年以降入職					.106	.105	-.454	.286
2回以上×1990年以降入職					.307 **	.112	-.347	.291
定数	-5.64 ***	.118	-6.054 ***	.353	-5.31 ***	.118	-6.136 ***	.349
Log pseudolikelihood		-12136.6				-12131.3		
Number of observations		38056				38056		
Number of individuals		2683				2683		
Number of events	3216		370		3216		370	

†p<0.1 \*p<0.05 \*\*p<0.01 \*\*\*p<0.001

また、意外なことに、企業規模 300 人未満の中小企業に対して、官公庁に勤めていることは、非自発的離職が有意に起きやすくなっている。安定した雇用関係が一般的に想定されている官公庁において、解雇や人員整理による離職はほとんどないと考えられるため、これは契約期間の終了に伴うものによる可能性がある<sup>5</sup>。

<sup>5</sup> ただし、分析に用いた女性サンプルの中で、官公庁に勤めており、かつ非自発的離職を経験したのはわずか 10 ケースである。よって、この結果は十分な信頼性がある結果であるとは言えない。また、本章で

## 7章 長期雇用慣行と人々の属性による異質な変化

モデル4は、モデル3にくわえて、それまでの離職経験数と1990年以降に入職したことを示すダミー変数の交互作用項を入れたものである。結果は、自発的離職においては離職経験数の主効果の変数は有意ではなくなり、離職経験数2回以上×1990年以降入職ダミーの交互作用変数が正に有意な結果を示した。この影響は、離職経験数が0回かつ1990年以前入職のサンプルに対して自発的離職のオッズが1.36倍（ $e^{0.307}$ 倍）である。これは、モデル3で見られた離職経験数が増えるごとに自発的離職が起きやすくなるという傾向は、1990年以降に入職したサンプルにおいてのみ見られるということの意味する。

このモデル4の結果は、どのように解釈されるだろうか。まず、この離職経験数と1990年以降の入職ダミー変数の有意な結果は、自発的離職においてのみしか見られていない。これは、企業・雇用主側がこうした労働者に対して具体的に扱いを変えたというよりも、労働者側が保有する資源や労働市場の制約とその変化の中で、価値や規範を変化させたことによる帰結の可能性が考えられる。これは、reward-resourceモデル的な観点から捉えれば、離職経験数が多い労働者は1990年以降の変化する労働市場の下で、保有する資源よりも高い報酬を得られる企業に移動したものと捉えることができる。一方で、内部労働市場論・労働市場の分断理論的な観点からすれば、離職経験の多い女性労働者は期待できる報酬や昇進の可能性が低いために周辺的な労働力としてさらに企業を移りやすくなるか、あるいは労働市場から退出してしまうというような捉え方ができる。

これら2つの解釈のどちらが正しいか、上記の表7-3の推定結果から一意に確定することは困難である。しかし、紙幅の都合のため表は示さないが、女性についてモデル4と用いる独立変数はそのままにして、自発的離職から結婚・育児などの「家庭の理由」を除外した分析を行ったところ、離職経験数×1990年以降入職ダミー変数の交互作用項は逆に負に有意な係数を示した。すなわち、家庭の理由を除外した場合には離職経験数が多い女性労働者ほど、近年ではより自発的な離職をしにくくなっているのである。

この追加的な分析の結果を踏まえると、近年の労働市場の変化の下では、離職経験の多い労働者は、よりよい仕事が見つかったという理由では離職をしにくくなり、逆に結婚や育児などの家庭の理由ではより離職をしやすくなっているといえることができる。これは、reward-resourceモデルよりも、内部労働市場論的な解釈を支持するものであると考えられる。なぜならば、家庭の理由により離職をする女性労働者が、近年になるほど、より資源

---

は「家庭の理由」による離職を自発的離職に含めたが、これを非自発的離職に含めた分析結果においては、官公庁に勤めていることは有意にマイナスの結果を示した。



を保有し、高い報酬を得られるようになってきているとは考えにくいからである。すなわち、過去に離職経験を持つという、内部労働市場論の下では中核的な労働力とはなりにくい女性労働者が、近年ではより周辺的な労働力として企業を移りやすくなっている、あるいは労働市場からの退出を起こしやすくなっているという解釈が妥当であると考えられる。

### 7.5. 考察と結論

本章では労働者の離職行動に注目し、それまでの離職経験の影響の時代的な変化を分析することを目的としてきた。その際に、次のような問いを設定した。第一に、自発的離職と非自発的離職の起きやすさに対して、それまでの離職経験はどのような影響を持ち、またその影響は経済不況後に変化が見られるかというものであった。第二に、その変化は男女間で異なっているかというものであった。

結果として、離職経験数が自発的・非自発的離職の両方を起こしやすくすることは男女に共通であった。しかし、経済不況後のその時代的な変化を考慮すると、男女間での違いが見られた。男性では自発的・非自発的離職のどちらについても、それまでの離職経験の影響が近年になって変化したとは言えないのに対し、女性では、経済不況後に入職した人々においてのみ、離職経験が多いことはさらに離職を起こしやすいという違いが確認された。

男性の結果については、非正規雇用労働者の増加により、安定した雇用のサイズは小さくなっているものの、長期雇用慣行は一度その枠組みに入ってしまうと、それほど大きく変化していないという解釈が可能である。なぜならば、初職を継続していることによる離職の起きにくさが、1990年以降弱まっているとは言えないことが確認されたからである。

女性の結果については、もともと日本的な雇用慣行の下では周辺的な労働力であると考えられてきた、同一企業内へと勤務し続けていない人々が、近年ではよい仕事をより見つけづらくなっており、かつ家庭の理由ではより離職しやすくなっているというさらなる周辺化が起きていたことを示した。

以上のような本章の分析は、近年の労働市場の変化が、中核的な労働者を維持しつつも、労働者の属性によって異質性を伴う変化を起こしているという、佐藤（2009）の主張を男性についてはより頑健に確認しつつ、女性については過去の離職経験数による新たな異質性について確認をしたものであると言える。その他にも自発的・非自発的離職に与える要因について、先行研究では十分に行われていなかった男女間比較をより詳しく行い、非正規雇用であることや失業率の影響などは同様であったのに対して、職業の影響には違いが

## 7章 長期雇用慣行と人々の属性による異質な変化

見られたことなどを確認した。

1章では取引費用の存在する労働市場においては、ひとつの企業において長期的に雇用されるということが雇用主に対する労働者の交渉力を高めることを論じた。本章では、そうした有利さは外部の経済環境が変化の中で、どの労働者にも同様に影響を与えるわけではないことを確認した。その際に離職経験数というシグナルが雇用主に与えている影響が重要であり、またもともと雇用主との交渉力で弱い立場に置かれやすい女性がより、不安定な状態に変化しているということを明らかにした。

前章でも引用したように、**Breen (1997)** は、雇用主はパート労働者に対しては雇用関係を終わらせることがより容易であるために、市場の変化にともなうリスクをこれらの人々に対してより移転させると指摘する。本章で見られたように、もともと長期の勤続が期待されていない人々は、経済環境が変化する中において、より不利を被りやすくなっている。すなわち技能の特定性が弱く、レントの分配においてもともと周辺的におかれていた層において、さらに不利が大きくなっていると見なすことができるだろう。

### 8. レントをめぐる利害対立としての構造的な不平等

本論文の最後となるこの章では、まずこれまでの分析の章で明らかになった知見をまとめ、これまで提示してきた理論枠組みによる経験的一般化を行う。その後、日本の訓練制度の下における不平等の生成メカニズムを、レントをめぐる利害対立として解釈できる可能性について論じる。

#### 8.1. 分析結果のまとめ

本節では、分析の各章において得られた主な知見について、あらためて確認する。3章では、高卒者の労働市場への移行に注目し、雇用主の意思決定プロセスについて、これまでよりも明示的な検証を行った。特に学校推薦というシグナルが、正規雇用および大企業・官公庁の採用において、雇用主が重視する要因になっていることを示した。この結果は、学校段階における職業的な技能について、公的な証明メカニズムが十分に存在しないと考えられる日本社会において、学校推薦が生徒の訓練コストの低さについての保証として働いており、雇用主がそのシグナルを評価していることを示唆するものであった。また、この結果は他に有益なシグナルが十分に存在しないということであり、情報の非対称性による取引費用の存在が、採用の段階において雇用主にとっての大きな問題であることを意味する。

4章では企業内訓練機会の配分過程について分析した。特に雇用形態に注目し、非正規雇用者は正規雇用者よりも、訓練機会の度合いがかなり小さいと回答していることを示した。さらに、この差は職種や企業規模、あるいは観察されない個人の異質性といった変数を統制しても小さくならず、むしろしばしば大きくなる。この結果は、正規雇用者と非正規雇用者の訓練機会の配分に関して、雇用主は労働者の生産性についての十分な情報がないために、雇用形態という観察されやすいシグナルを用いて意思決定を行っている可能性を示唆するものである。すなわち、情報の非対称性の下で、正規雇用者は本来の労働生産性とは無関係の部分で、技能形成の有利さを得ているという解釈が可能である。

5章では企業内訓練が賃金にもたらす持続的な有利さについて分析した。訓練の時間的に蓄積する効果に注目し、パネルデータにおける時間的に変化する共変量の交絡を考慮したモデルを用いた。その結果、通常モデルよりも大きな推定値が見出され、訓練は実際に人的資本の蓄積を通じて、中長期的に労働者の賃金を上昇させるダイナミックな側面を

## 8章 レントをめぐる利害対立としての構造的な不平等

持つことを明らかにした。特に、観察初期時点において正規雇用でありかつ男性であるという、日本の労働市場における中核に近い人々において、その効果が観察されたことは重要である。こうした効果が存在する経路としては、訓練を受けることによって、労働者がその企業に定着する確率が高まり、転職をすることによる賃金の損失が抑えられる可能性が示唆された。

6章では、社会的な属性と収入のグループ内不平等の関係について検討した。レントの分配がどのような社会的属性と結びついているかを明らかにする上で、収入のグループ内のばらつきに注目した。分析の結果、男女ともに従業上の地位では、非正規雇用者が正規雇用者と比べた際に、収入の平均が低いだけでなく、残された内部の分散についても相対的に大きく、不安定な地位であることがわかった。また、世帯収入に注目した際には、男女ともに既婚者は未婚者に対して収入の平均が高く、かつグループ内の分散も小さかった。全体として佐藤（2009）が指摘した、これまで日本社会において安定性を享受してきたとされてきた人々において、収入のグループ内の分散もより小さいという結果が確認された。不安定性が大きければ、それに対するプレミアムがつくというようなことが理論的にはありえるものの、むしろ収入の平均が低いグループは、グループ内の分散も大きく不安定であることが多いということが確認された。

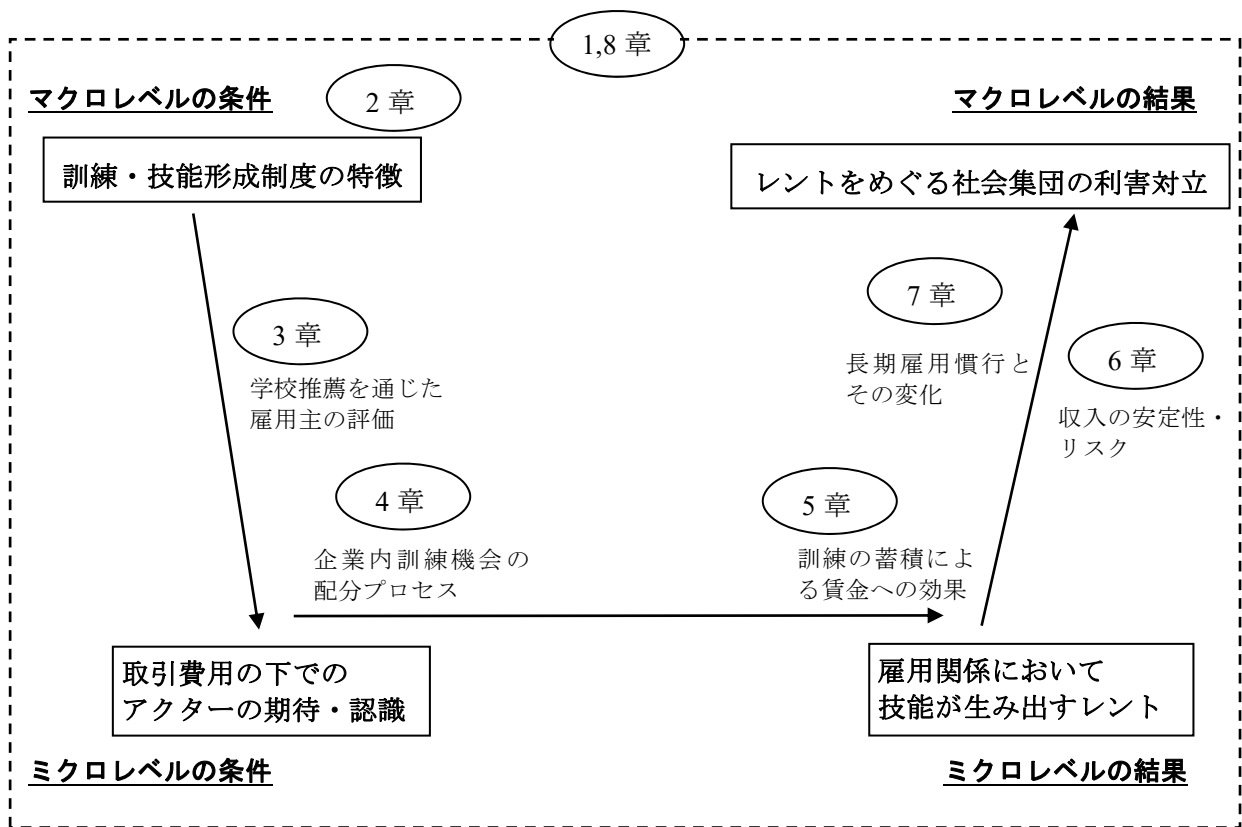
7章では、労働者の離職行動に注目し、長期雇用慣行およびその変化を分析した。特に日本社会における企業内での訓練の蓄積の重要性という観点から、離職経験数に注目した。離職経験数が多いことによって、男女とも自発的・非自発的離職の双方を起しやすいくことを示した。また、経済不況後の時代的な変化を考慮すると、男性では自発的・非自発的離職のどちらについても、それまでの離職経験の影響が近年になって変化したとは言えないのに対して、女性では経済不況後に入職した人々においてのみ、離職経験が多いことによって、さらに自発的離職が起りやすいという違いが確認された。これは、長期雇用の弱まりは確認されるものの、それがすべての労働者において均質的に起きているわけではないことを意味する。より具体的には、男性については安定した雇用のサイズは小さくなっているものの、長期雇用慣行は一度その枠組みに入ってしまうと、それほど大きく変化していないのに対して、女性についてはさらなる周辺化が起きていることを示唆する。もともとの内部労働市場の枠組みに包摂されていなかった人々において、より不安定化が進んでいることを示す結果であると考えられる。

8.2. 分析結果の経験的一般化

2章では Coleman (1986) の分析モデルに従って、個別の分析課題を設定した。それは方法論的個人主義に基づき、ミクロ-マクロ連関を意識したものであった。そのことにより、雇用主という現代の労働市場における主要な利害関係を持つ行為者の振る舞いを、実証分析においてより明確に捉えることを目指してきた。

また、日本の労働市場の特徴を捉える上での、説明的な「中範囲の理論」を本論文では志向してきた。メカニズムを明らかにするということは、普遍的な一般理論を志向することではなく、ある限定された範囲の問いの説明に役立つ理論の発展を進めることであった。ここでは、あらためて2章で提示した分析枠組みに基づき、観察された知見をより一般化し、日本の労働市場における不平等生成メカニズムに対する理解を進めてみたい。

図 8-1 [再掲] Coleman (1986) を基にした分析課題の図式化



(1) マクロレベルの条件：教育システムと職業訓練システムの接続関係

2章では、マクロレベルの条件として、主に既存研究を基にした分析枠組みを設定した。本論文では実証分析によって、この面において直接的に新たな知見をくわえたということ

はない。しかし分析の結果から、より枠組みを洗練化させることが可能になったと考えられる。

本論文では、教育システムと職業訓練システムの接続関係に注意を払った。Blossfeld (1992) による職業訓練システムの分類である、(1) 職業訓練における学校と職場の関連性、(2) 職業訓練の標準化、(3) 職業訓練の階層性という次元を基に、日本の特徴を位置づけた。すなわち、(1) 学校段階における職業教育の度合いは小さく、職場での OJT が主であり、両者の関連は小さい。また、(2) 個別企業において分断的に行われる訓練であるために、共通の基準はほとんど存在せず、また多くの職業においては訓練を受けたことの証明が仕事のアクセスに関わることも少ない。(3) キャリアの見込みはそれぞれの企業における OJT に依存する度合いが大きい。

上記の枠組みを洗練させるならば、階層化が起きる時期を強調することができるだろう。Blossfeld (1992) は、階層化が起きるタイミングについては特に議論していない。しかし、職業訓練システムの特徴は、階層化がキャリアのどの時期において起きるかにも関わることではないかと思われる。

分析の結果、初職の獲得は、雇用主という労働市場における主要な行為者の評価に関わる領域であることが明らかになった。さらに、内部労働市場を通じて初期の時点における有利さが持続し、正規雇用労働者や大企業に勤続する人々が、安定的な地位を得ていることを示した。すなわち、日本の労働市場において、学校から職業への移行のタイミングが、労働者の階層化が起きる契機として重要であることを示唆している。

山岸・ブリントン (2010) は、日本の特徴として、「セカンドチャンス」が十分でない社会であることを問題視している。これは本論文の枠組みに基づけば、人々の階層化が起きるタイミングとして、初職の地位達成が決定的であり、いったん階層的に下位に置かれた場合に、それ以降の挽回の機会が十分ではないということだと解釈できる。

### (2) ミクロレベルの条件：雇用主の評価と訓練機会の配分過程

3章では、高卒者の初職獲得プロセスにおける雇用主の評価に焦点を当てた。その結果として、特に正規雇用および大企業への参入において学校推薦が重要である一方で、ホワイトカラー職の獲得においてはそうではなかったことを明らかにした。これは、日本の労働市場における入職段階における分断が、大企業か中小企業かという面で大きく現れていることを示唆する。小池 (2005) は、ホワイトカラー労働者だけではなくブルーカラー労働者

働者においても熟練が見られ、長期雇用や年功賃金が発達しているのが日本的な特徴だと論じた。同様に、入職時点において学校推薦がもたらす有利さについても、ホワイトカラーかブルーカラーかという面においては分断が起きていないということの意味するのかもしれない。

そしてこの分断が、実質的な能力や技能による分断ではなく、雇用主の評価によるものであることを強調したのが、本論文の特色である。これまでの研究においては、学校から職業への移行過程において、学校が担う制度的な役割や、それに伴った若年者の「間断のない移行」の存在という日本的な特徴が指摘されてきた。本論文ではそうした知見を踏まえつつ、情報の非対称性に基づいた採用という雇用主の行為について実証的に明らかにした。

雇用主は採用の段階において、具体的な職業能力を身につけた生徒を雇うわけではない。むしろ生徒が身につけている一般的技能や、期待される訓練コストの低さに基づいて採用を行っていると考えられる。身につけている技能の内実という意味では、技能の特定性は、この時点ではほとんど存在しない。にもかかわらず、内部労働市場における長期の関係を想定した雇用契約を結ぶことにより、外部労働市場との間に移動の障壁が生まれる。こうして、労働者を代替することの難しさという意味において、学校から仕事への移行の段階は、技能の特定性が生まれる契機となる。

さらに雇用主にとって、労働者の潜在的な生産性についての情報の不完全性は、採用後もすぐに解消されることはない。ゆえに、初期の時点で獲得した達成はその後の持続的な有利さにつながりうる。これは、「能力があるために選抜をされる」わけではなく、「選抜をされたために能力があると見なされる」という、Rosenbaum (1986) の「能力の社会的構成」の現れであると思なすこともできるだろう。そして、日本の労働市場の場合には企業間での訓練の証明メカニズムが存在しないという制度的な前提があった。そのために、労働者の持つインセンティブは、企業内部における「微細な差異をめぐる競争」(竹内 1995) になるのではないかと解釈される。

4章では、雇用形態と訓練機会との関係を分析した。訓練機会は企業内で供給の限られた資産であり、それは日本社会では雇用形態によって大きく分断されていた。また、他の変数を考慮した際に、雇用形態が訓練機会にもたらす直接的な影響が大きくなる傾向が部分的に観察された。これは雇用主は労働者の生産性についての十分な情報がないために、雇用形態という観察しやすいシグナルを用いて意思決定を行っている可能性を示唆するもの

として解釈した。

訓練の中身について言えば、他の企業でも役立つ幅広い経験を、労働者は身につけているとされる (Sako 1991)。しかしながら、日本社会では技能を企業間で共通に評価する仕組みが強固に存在していないため、技能の特定性は高いように感じられるのである。またこのことによって、雇用主は一般的技能を訓練で身につけさせたとしても、労働者の離職によるコストが上がらないことを見込めるようになっている。

本論文の分析では、日常的に幅広く行われている訓練の機会に注目した。こうしたインフォーマルな面の訓練機会において雇用形態による格差が生じていることによって、雇用形態という社会的な構築物が自明のものとして、人々に認識されてゆく働きがあるのではないかと考えられる。

すでに述べたように、日本における正規雇用／非正規雇用という区分は、客観的な制度として（少なくとも官公庁統計における法秩序として）明確に実在するものではない。これはどちらかと言えば、人々の心的な過程として存在するものである。Berger and Luckmann (1966=2003) などが指摘してきたように、現実とは客観的なもののみからなるのではなく、人々の日常的な相互作用の積み重ねによって主観的に構成される。Doeringer and Piore (1971) もまた、同一の職場において人々が繰り返し仕事やコミュニケーションを行っていると、「慣習」という明示的ではないルールが形成されると述べた。このように、労働者に日常的に行われる訓練は、その蓄積的な過程において、雇用形態という主観的な意味の領域における区分を、人々に再確認させる働きがあるとも捉えられうる。

### (3) ミクロレベルの結果：雇用関係において技能が生み出すレント

5章では、訓練がもたらす賃金への蓄積的な効果の分析を行った。訓練が時間的に蓄積してゆき、その蓄積が労働市場において評価される現象は、ある程度にはどの社会にも見られるものであろう。というのも、もし持続的な有利さというものがまったく存在しないとすれば、そもそも人々が技能に投資するというインセンティブが失われてしまい、「競争的な市場」という基盤自体が揺るがされかねないためである。

ただし、どのようなメカニズムによって、技能の蓄積やその評価が行われるかは、様々な形がありうるだろう。本論文では、訓練を受けることによって、労働者がその企業に定着する確率が高まり、転職をすることによる賃金の損失が抑えられることを、そうした蓄積が起きる経路の一つとして示した。仮に同一の技能や能力を保有する労働者が外部から



## 8章 レントをめぐる利害対立としての構造的な不平等

参入してきたとして、情報の非対称性の問題から、雇用主はその評価における取引費用に直面する。この際に、これまである労働者がその企業内で受けてきた訓練が、その能力を示し、取引費用を縮減するシグナルとして働くということが考えられる。そのため、同一企業に留まる人々において、訓練の蓄積的な効果が確認されたという解釈が可能になる。

外部労働市場における人々との代替の困難さゆえに、内部労働市場における技能の供給は、競争的な市場よりも限られたものとなる。こうして内部労働市場における訓練機会は、需要と供給に一致しない追加的なリターンである、レントを生み出しているのである。

しかし、そうした内部労働市場における蓄積的な訓練が生み出すレントの大きさは、どの労働者においても等しいわけではなく、労働者の属性によって異なることが確認された。観察初期時点において正規雇用である男性労働者と、非正規雇用である女性労働者において、訓練の蓄積的な効果が見られた。すなわち、もっとも訓練機会に恵まれている労働者と、もっとも訓練機会に恵まれていない労働者において、そうした効果が観察されたことになる。

初期時点において正規雇用である男性労働者については、それほど説明を要しないであろう。内部労働市場における昇進機会に相対的に開かれているこれらの人々においては、同一企業にとどまり続けて訓練を受けるインセンティブも強い。一方で、初期時点において非正規雇用である女性労働者についてはどうだろうか。これらの人々は訓練機会に恵まれておらず、また離職傾向も高い。しかし、同一企業に留まり、実際に訓練を受けた場合の潜在的なリターンが大きいことを示唆する結果ではないかと考えられる。もし、こうした解釈が正しければ、雇用主は最適な投資水準を判断できておらず、非正規雇用の女性という事実に基づいて、意思決定を部分的に行っている可能性が考えられる。

### (4) マクロレベルの結果：レントをめぐる社会集団の利害対立

6章では、経済的なアウトカムがどのような社会的属性に結びついているかという関心から、収入の安定性についての分析を行った。収入のグループ内格差が、安定性・リスクと関わることを議論し、日本の社会制度の特徴とされてきた「男性稼ぎ主型」モデルが想定してきた人々において、収入の安定性が大きいことを示した。

マクロレベルの結果として興味の対象となるものの一つは、集団ごとに異なる制度への包摂の度合いである。6章では収入のグループごとの平均、およびそれぞれのグループ内部の分散に注目した。これらは、日本的な生活保障システムに対する包摂の度合いを示す

## 8章 レントをめぐる利害対立としての構造的な不平等

ものとして解釈しうる。というのも、平均的なアウトカム水準が高いことはある制度が適用されることにおいて、構造的に有利な位置を占めていることを意味するためである。そして、グループ内部のばらつきが小さいことは、他の要因に影響されにくく、安定的に制度の内部に参入できる可能性が高くなるためである。

こうしたグループ内の不平等の小ささは、その内部における競争の程度が小さいというように解釈できる。すなわち、グループ内部のアウトカムのばらつきが小さければ、その内部における分配において他の要因に影響されにくいことを意味しうる。すなわち、集団内部における利害対立が小さい。これに対して、グループ内部の不平等が大きい集団は、より市場における競争的な圧力にさらされており、技能の特定性や供給の独占によって守られている度合いが小さいと見なすことができる。このように、グループ内の不平等の大きさと、レントの分配における有利さ・不利さを示すものとなる<sup>1</sup>。

続いて7章では、長期雇用慣行という日本的な雇用システムの一つの柱として考えられてきた制度に関して、人々の離職行動に注目することで、その適用範囲の検討を行った。特に、離職理由の区別と、経験企業数の区別を行うことで、訓練制度の特徴の下において、人々が直面するインセンティブや制約の問題をより明確にした。そしてさらに、時代区分を導入することで、長期雇用慣行はこれまで内部労働市場に包摂されていなかった人々において、さらに弱まっていることを示した。これは雇用主の側からみれば、外部労働市場において代替がより容易な労働者に対して、長期雇用を維持するインセンティブが減少していることを示唆する<sup>2</sup>。

Breen (1997) は市場が変化する中において、一部の仕事は外部労働市場から人材を供給することが可能であるものの、一方では長期的なコミットメント関係が維持されるような雇用が存在すると述べている。この際に、Breen は、Williamson (1975) の理論では、それまで内部で供給されていた機能が、外部労働市場によって供給される可能性がどの程度にあるのかについて明確な答えが与えられないと批判している<sup>3</sup>。そして、その問題に答える上で、Granovetter (1985) の理論に依拠している。Granovetter は、ある機能における需要と供給の関係はすべて、市場関係と社会関係に媒介されており、また社会関係は企業内だ

<sup>1</sup> グループ内部の不平等とレントの分配を関連させる発想は、Myles (2003) にも見られる。

<sup>2</sup> Rebeck and Gottfried (2002) は、日本の労働市場において、既婚女性は移動が制限されていることが多い点に注目する。このために、雇用主は買い手独占 (monopsony) という行使することができるというのである。

<sup>3</sup> 1章でも論じたように、人々が契約を結ぶ際には、限定的な合理性という制約のために取引費用が生まれてしまうがゆえに、労働者の機会主義的な行動を防ぐために組織は制度を発達させ、取引費用を最小化しようとするというのが、Williamson の理論であった。

## 8章 レントをめぐる利害対立としての構造的な不平等

けではなく、企業間にも存在すると主張した。すなわち、企業間を結ぶ人間関係のネットワークが欠如している場合に、ある機能の供給は、企業内で行われやすいというのである。

日本はすでに述べてきたように、企業間で技能を評価する共通の枠組みが発達していないという制度的な特徴を有してきた。すなわち、Granovetterのいうところの企業間で機能を代替して供給する際のネットワークも弱いものと考えられる<sup>4</sup>。このために、市場が変化する中でも、それまで内部労働市場において有利な位置を占めてきた労働者は、引き続き現状の雇用主と長期的なコミットメント関係を維持しやくすなっている面があるのではないかと思われる。他方で、外部労働市場における代替が容易であると考えられている女性や非正規雇用者は、雇用主との交渉力の面で不利にあり、より周辺的な位置に置かれやすくなったと考えられる。

このように市場が変化する中において、長期雇用慣行という制度への影響力をどれだけ行使できるかが労働者によって異なっている。技能の特定性が弱く、レントの分配においてもともと周辺的におかれていた層においては、さらに不利が大きくなっているのである。

### 8.3. 複合レントと独占レントの重複と持続化が生じる日本社会

分析から得られた知見に基づいて、日本の労働市場における不平等の構造についての議論を進めたい。特にここでは、日本社会におけるレントの現れ方の特徴について論じる。

あらためて確認をすれば、レントとはある資産の供給が制限されており、需要が供給を超過していることにより、その資産からのリターンが完全競争市場において生み出されるリターンを上回ることであった。1章では、こうした資産としての労働者の持つ技能に焦点を当て、不完全労働市場において取引費用が伴う際には、内部労働市場における訓練を通じてレントが生じることを議論した。

さらに、雇用関係における権力の非対称性によって、レントの分配をめぐる利害対立が生じることを強調した。Hall and Taylor (1996) が問題点を指摘するように、情報の非対称性や取引費用を強調する制度的なアプローチは、しばしば強い「自発性」を行為者が持つように前提する傾向がある。すなわち、ある制度に関わる人々は、平等で独立した行為者

---

<sup>4</sup> ただし日本社会において、企業間のネットワークがまったく存在しないというわけではない。むしろ、系列会社というネットワークが広く発達しており、これが取引費用を縮減する日本企業の強みになっているという指摘もある (Dyer 1996)。しかし、系列会社の仕組み対等な関係性というよりは、支配-従属的な関係性と捉えられるものである。そして、内部労働市場における機能を外部労働市場で全面的に代替するというよりは、むしろ親会社 (典型的には大企業) が内部労働市場を維持するために用いられていると見なすのがより適切であろう。

であり、制度は自発的な合意に基づく擬似的な契約とみなされがちである。そのために、こうしたアプローチは権力の非対称性を軽視してしまうことがあるという。

対等で自発的な行為者という前提に基づいてしまうと、不平等の構造は十分に理解されない。行為者間の権力の非対称性は、労働市場における不平等を明らかにする上で、根本的な問題なのである。Bowles and Gintis (1993) は、ある制度の存在に関して、それが資源や人員の割り当てをどれだけ改善するか（取引費用をどのように縮減できるか）だけではなく、その制度の実行可能性に注目する必要性を述べる。すなわち、その制度が実際に働くかどうかに対して、それぞれの行為者がどの程度に影響力を及ぼすことができるかというものである。

制度の実行可能性は、それぞれの行為者から見て現状に対する代替手段がどの程度にあるかに依存する。これを労働市場に当てはめるならば、雇用主にとってはある人員を別の誰かに置き換えられる可能性がどの程度にあるかであり、労働者にとっては別の雇用主に雇われる可能性がどの程度にあるかである。この際に、一方が有利な立場にあれば、現状の取引を終了させることができるという脅威を相手に対して示すことができる。雇用主は代替が容易な一部の労働者に対しては、訓練水準や賃金水準を低く保つことができる。こうした人々は、外部労働市場における人々と同様に評価されるために、レントの分配において不利な立場に置かれる。このようにして、行為者間の権力の非対称性は、労働市場における経済的な不平等を生み出す。

行為者間の権力の非対称性が、どのようにして経済的な不平等に結びつくかについて、本論文では技能という資産に注目してきた。Becker (1962) が述べるように、技能は労働市場におけるリターンの差異を生み出す、中心的な要因である。しかし、現実の労働市場では、マッチングや探索のコストがかかるために、技能がリターンのばらつきを完全に決めるわけではない。技能の供給は、しばしば制度的な制約を受けており、完全に自由な競争の下に行われるわけではないのである。特に雇用関係においては、技能の特定性と供給の制限が生まれる。これが一部の人々にとっての有利さをもたらすというのが、Sorensen (1999) の主張であった。

1.7.で述べたように技能の特定性とは、雇用関係における取引費用が存在する場合に、雇用主と労働者が長期的な関係を結ぶことで生まれるものであった。仕事の性質によって雇用主による監視が困難であったり、他の労働者を雇うことによる代替が困難であったり

## 8章 レントをめぐる利害対立としての構造的な不平等

する場合には、雇用主は限界生産性よりも高い賃金を払い、労働者の離職や機会主義的な行動を防ごうとする。こうした技能の特定性によって生まれるのが、複合レントである。

また技能の供給の制限は、内部労働市場における閉じた雇用関係のように、外部からの参入障壁が設けられている時に生まれる。内部労働市場における人々の持つ技能は、雇用主から見て相対的に希少な価値を持つことになる。技能の供給は制限されることによって、労働の価格は競争的な場合よりも高くなる。ここから生まれる有利さが独占レントである。

分析の結果から示唆されるのは、日本的な訓練制度の特徴の下においては、レントをめぐる利害対立が特定の局面において集中しやすいということである。より具体的には、技能の特定性によって生まれる複合レントと、技能の供給の独占によって生まれる独占レントが特定の労働者において重なりやすい。また、これらの重なりあうレントは、持続的なものになりやすいことが予想される。

技能の特定性は、学校から仕事への移行段階から生じ始める。職業的な訓練がほとんど行われていない学卒者に対して、雇用主は能力の不確実性の問題に直面し、学校推薦というシグナルに大きく依存していた。すでに特殊的な技能を持つ人々を雇っているわけではないものの、長期を想定した雇用関係を結ぶことで、技能の特定性が生まれる契機となる。さらに、企業間で技能を共通に評価する制度が発達していないために、継続して雇用されている労働者は、外部労働市場における求職者と代替することのコストが大きい。すなわち、技能の特定性がもたらす複合レントは一つの企業で蓄積してゆくものとなる。

また技能の供給の制限に関して、4,5章では内部労働市場において技能形成を蓄積させることができる労働者の存在を明らかにした。個別企業ごとに分断された訓練システムの下では、技能は企業内部において、主に供給される。この際に、初期の段階から内部労働市場に参入している人々は、雇用主に対する交渉力という面でより大きな力を持つ。すなわち、技能の供給に対する統制をより大きく持ち、独占レントを享受することができる。そして外部労働市場からの求職者の技能を評価することは、雇用主にとってコストを生じさせるので、独占レントもまた、一つの企業の中で持続的なものになりやすいと考えられる。

このように日本社会においては、複合レントと独占レントは、学校から仕事への移行段階から持続的に生じ、特定の労働者に集中している。それは分析で見てきたように、典型的には正規雇用かつ大企業で継続的に働く男性である。

## 8章 レントをめぐる利害対立としての構造的な不平等

上にも述べたように、山岸・ブリントン（2010）は、日本社会においては学校から初職への移行がその後の人生に持つ影響が大きく、「セカンドチャンス」のない社会であると論じている。これを本論文のフレームワークであらためて言い直すならば、複合レントと独占レントが重なりあい、初職から安定して雇用されている人々に対して、持続的な有利さがもたらされるためであるということになるだろう。

しかし、こうした社会が必然であるとは限らない。たとえば、2章で論じたドイツでは、仕事に必要な資格が標準化されているという制度的な特徴が存在した。そのため、仮に内部労働市場において雇用主と労働者が長期の関係を結ぼうとする際にも、技能は常に外部労働市場における基準から評価することが可能であり、技能の特定性は弱くなると考えられる。さらに技能の供給に関しても、個々の企業において排他的に訓練が行われる場合とは異なる。それゆえ学校から初職への移行の段階から、一つの企業の中でレントが蓄積してゆくような状況は、起こりづらいと考えられるのである。

### 8.4. 不平等の規範的な議論への示唆

すでに述べてきたように、本論文がレントをめぐる利害対立という視点を導入したのは、行為者間の権力の非対称性を強調し、不平等という規範的な領域にも関わる問題の理解をより進めるためであった<sup>5</sup>。

なぜ、レントをめぐる利害対立においては、不平等が存在すると言えるのだろうか。Sørensen（2000）はレントとは、「他の行為者が自身の資産に対する完全なリターンを実現することを阻むことで生まれる有利さである」と述べた（Sørensen 2000: 1535）。すなわち、レントに対するリターンは、資産を保有していない他の人々を犠牲にすることで成り立つものであり、Marx 的な搾取の伝統に基づいて、不平等であると述べたのである。

それでは、レントの存在しない完全競争の成り立つ労働市場であれば、不平等は存在しないと言えるのだろうか。取引費用の存在する不完全な労働市場においては、限界生産力よりも高いリターンの存在が可能になるのであれば、個人の能力や努力に一致する状態こそが望ましいと考える立場もありそうである。たとえば Roemer（2004）のように、

---

<sup>5</sup> 盛山（2009）は、望ましい分配ルールは何かという規範的な問題を、社会階層研究は主題化すべきだと述べる。

機会の平等とは、「競技場を平らにする」(level the playing field)ものとして定義するならば、レントの存在しない状態こそが平等社会であると見なされるだろう<sup>6</sup>。

しかし Wright (2000) は、完全競争・完全情報の成り立つ社会であれば、階級は存在しないという Sorensen (2000) の見方は、誤っていると論じる。なぜならば、仮に完全競争の市場が成り立ったとしても、生産手段の私有化が行われている限りにおいては、資本家は労働者を搾取することが可能なためである。

取引費用の存在する不完全な労働市場においては、労働者の機会主義的な行動を防ぐために、雇用主は労働者に追加的な賃金を支払うということがあり得た。しかし、完全競争市場においてはこのように労働者が雇用主に対して持つ交渉力が低下し、労使間の不平等は増加してしまう可能性が生まれるのである。

レントは労働者間においてみれば、技能がリターンに完全に一致しない状態であり、不平等を生み出しているとも言える。しかし、雇用主と労働者の間では、不平等を縮めるように働くこともあるのである。本論文の分析の範囲からは外れるものの、Wright (2000) が注目するように、労働組合はこうした働きを持つ。労働組合は、その構成員の中では、高い技能を持つ労働者と低い技能を持つ労働者の賃金格差を圧縮し、技能に対するリターンが一致しない状態を生み出している。しかし、全体としては雇用主に対する交渉力を高め、労使間の不平等を減らすように働いているのである。

以上のように、雇用関係におけるレントがなくなれば平等社会に近づくのかどうかという予測は、一般的には難しい。日本社会の今後のあり方を考える上では、たとえば成果主義的な賃金の議論は、こうした問題に関わってくるだろう。成果賃金は仕事の内容を正確把握し、リターンをそれに一致させようとする仕組みである。これは本論文の用語を用いれば、技能の特定性を弱め、レントを減らそうとする試みであるとも言えるだろう。

しかし、成果賃金の導入によって労働者間の不平等を縮小するかもしれないが、むしろ労使間の不平等を増大するかもしれない。実際のところ中村 (2006) は、日本社会における成果賃金の導入事例を検証した上で、成果賃金制度はしばしば企業の人件費管理の手段として用いられており、管理職において定期昇給が少なくなっていると論じている。

---

<sup>6</sup> こうした視点に立つならば、能力や努力の及ばない不平等の度合いを明らかにする上で、レントの概念は有用なものとなるだろう。そして本論文では、たとえば4章において、企業内訓練機会について観察される個人・企業レベルの要因、および観察されずかつ時間安定的な個人レベルの要因を考慮した上でも、雇用形態による訓練機会の格差が大きく生じていることを示した。

## 8章 レントをめぐる利害対立としての構造的な不平等

このようにレントと不平等の関係は、一概に論じることは難しい。しかし全体として、現代の日本社会で起きていることは、技能の特定性と供給の制限がレントを生み出す基本的な仕組みは維持されつつ、それが適用される範囲が狭まっているということになるだろう。

### 8.5. 取引費用の問題と制度変化に関する若干の考察

また本論文における分析の結果は全体として、労働市場における人々の行為、および不平等の生成メカニズムを考える上での、取引費用という問題の大きさを明らかにしたということであらためて主張したい。2章で論じたように、日本社会は学校段階における職業教育の度合いは小さく、また企業においても職業訓練の標準化の度合いの小さいという、企業分断的な訓練システムを形成している。これにともない、多くの職業においては訓練を受けたことの証明が仕事のアクセスに無関係となっている。こうした仕組みは、雇用主にとって採用および訓練の段階における情報の非対称性を生み出し、レントの存在を可能にさせるというのが、本論文の問題関心であった。本論文の分析結果は、まさにこうした取引費用の問題が、日本の労働市場の様々な側面で表れていることを明らかにしてきたと言える。

取引費用の問題が重要となる理由の一つは、これが市場において根本的であり、取り除くことがそう簡単にはできないためである。Hayek (1937) が述べるように、社会においては誰もが完全な知識を有してはおらず、不確実性の中で意思決定を行わなければならない。合理的な意思決定を行うための完全な知識を保有するというのは、ごく少数の人々にさえありえそうもないことである。

こうした事実により、雇用主にとっての利用可能な情報が変化するか、評価メカニズムが変わらない限りは、日本の労働市場における不平等の特徴も容易には変わらないだろう<sup>7</sup>。労働市場の改革を提言する研究は、しばしばこうした問題を無視している場合があると言えるかもしれない。たとえば、単に職場以外における職業訓練の機会を増やせば正規・非正規雇用者間の不平等を減らすということには必ずしもならない。1章でも論じたように、大半の人々が被雇用者として働いている現代の市場主義経済においては、個人のもつ様々な特性は、雇用主が評価して初めて労働市場における地位に対して影響を持つためである

---

<sup>7</sup> この際、一人の雇用主だけではなく、一定程度の規模で変化が起きることが必要であると考えられる。すなわち、それぞれの行為者が経済合理的に振る舞おうとする場合において、他の行為者がその戦略を変えない限りは、自らの効用を改善できないというナッシュ均衡的な問題の存在である。



(Jackson, Goldthorpe, and Mills 2005)

さらに、現状の制度を変更することにも取引費用が伴うことに注意が必要である (North 1992)。歴史的制度主義の分野などで重視される、「経路依存性」(path dependence) の概念も、行為者間の利害を調整することにも取引費用が新たに存在することを指摘する。このために、いったん成立した制度は変更することが難しいとされる<sup>8</sup>。

こうした主張を行うと、システムの安定にそれぞれの要素が寄与するという、調和的・保守的な見方であるという、機能主義理論に向けられたものと同様の批判がなされるかもしれない (Davis and Moore 1945; Tumin 1953)。しかし、本論文は古典的な機能主義理論におけるように、社会の存続のためには不平等が存在することが必要であるというような想定はしないし、人々に与えられる報酬は社会の存続のための重要性に応じて決定されるというような見方をしているわけでもない<sup>9</sup>。

また、取引費用の問題が根深いからといって、長期雇用や年功賃金を中心とした日本的な雇用システムが永続していくとは限らない。それは取引費用を下げることによって、機会費用を大きくしている可能性が存在するためである。Yamagishi et al. (1998) によれば、コミットメント形成をすることで不確実性に対処することは、取引費用を減らす一方で、機会費用を課すことになる。この理論に基づけば、内部労働市場における長期的な雇用関係を重視することによって、雇用主は外部労働市場における経済的なチャンスを逃しやすくなりうるのである<sup>10</sup>。

さらに、上に挙げた Hayek (1937) が述べるように、社会における人々の知識は限定的なものであるため、雇用主・労働者のどちらにおいても、現状の制度を維持することによる機会費用が、取引費用を上回っていることに気づいていないという可能性はありうる<sup>11</sup>。ただし、以上で述べてきたことは本論文の実証分析の範囲を超えている課題であり、あくまで制度変化が起こりうる可能性として、仮説的に論じるに留めておきたい。

---

<sup>8</sup> 制度変化が起きる条件に関する近年の理論的な研究の進展としては、たとえば Hall and Thelen (2009) がある。

<sup>9</sup> 機能主義理論には様々な問題があることが今日では知られているものの、Davis (1953) が Tumin (1953) に対して述べている、「ある物事を因果的に説明することは、それを正当化することではない」という議論については、本論文も同意するところである。

<sup>10</sup> 山岸・ブリントン (2010) はこうした観点から、市場の変化によって日本的な雇用システムを維持するための機会費用が増大していると主張している。そのため、転職が不利にならない、「セカンドチャンス」を認める制度に転換するべきであることを提唱している。

<sup>11</sup> Bowles and Gintis (1993) も、Williamson を批判する文脈において、現存する制度が取引費用をもっとも最小化しているものだと見なすことを問題だと述べている。というのも、現存する制度はあくまで局所的な均衡であり、大域的な均衡ではない可能性があるからだという。

### 8.6. 残された課題について

本論文における不十分な点および課題は多くあるものの、今後の日本の労働市場における不平等の生成メカニズムに関する研究への発展と、特に関わると思われる点についていくつか述べたい。

第一に、雇用主の振る舞いに関するより直接的な検証である。本論文では様々な、しばしば強い仮定を置くことによって、雇用主の振る舞いについての分析を行ったが、やはり労働者側の情報のみのデータによる不十分さは残る。雇用主による選抜過程についての情報が含まれたデータは、日本社会については未だ十分とは言えないが、企業・事業所レベルのデータを使った分析によってこの問題により適切なアプローチはできるかもしれない。特に、本論文では「雇用主」とは、単一の存在を仮定しており、また企業規模という要因以外では同質的な振る舞いをするを暗に想定したものになっている。しかし、実際には各企業内においても労働者の評価を行う存在は、たとえば経営者・管理職・監督のように、より複雑でありうる。Wright (1997) は、管理的な職業のように、物理的な生産手段を保有しなくとも、生産関係における権威や、技能・知識を統制する人々を、階級上の位置において重視する<sup>12</sup>。このような視点は、技能形成と制度・不平等の分析においてもより取り入れられるべきだろう。

第二に、観察されない要因への配慮である。本論文では4章の訓練機会に関する分析では、パネルデータにおける時間的に安定的な観察されない要因に対処した分析を行っているが、それ以外の章ではあくまで観察される要因にのみ個人の選択が依存するものとして、しばしば処理してしまっている。しかしながら、観察されない要因による個人の選択の問題は、因果推論において根本的な問題である (Liebersohn 1985)。また、労働市場における不平等の問題でも、個人の観察されない技能の問題は Skill-Biased Technological Change の議論にも見られるように、避けては通れない問題であり、より適切なデータおよびモデルによる検証が必要であると考えられる。

第三に、比較の問題である。本論文は日本の労働市場における不平等という問題を扱い、特に訓練・技能形成における制度的な特徴を理論的に重視した。しかし、ここで制度はあくまで所与のものとしており、明示的な変数として扱ったわけではない。また、本論文で

---

<sup>12</sup> Wright (1997) は、「階級関係内部における矛盾した位置」(contradictory locations within class relations) という用語によって、生産手段のみには基づかない、多元的な階級の存在を強調する。

はしばしば「日本的」という表現を用いてきたが、分析においては日本のデータしか用いていないので、以上で述べてきたことはどれだけ日本に固有であるのかは疑問の余地はある。こうした問題に対処するためには、異なる制度を持つ社会との比較を実証的に行うことが必要であろう。本論文ではそこまで到達することはできていないが、他の社会との比較を今後行う上での仮説を提供する働きはできたのではないかと思われる。

以上に述べてきたことから、いずれも本論文が提示した不平等生成メカニズムの妥当性に関わりうる問題である。実際のところ、本論文の枠組みによって、日本の不平等をどれだけ捉えきれているかには疑問の余地はある。しかし、そもそも本論文では、不平等を生み出すメカニズムが一つであると想定したわけではない。Elster (1989) によれば、因果メカニズムを明らかにすることの目的は、予測 (prediction) にあるわけではない。予測が目的であれば、回帰分析における決定係数を最大化するような、一連の変数群を探し出すことが目的となる。しかしながら、メカニズムを明らかにすることの目的は、むしろ説明項 (explanans) と被説明項 (explanandum) の間の内的なつながりという、ブラックボックスを開けることにあることだと、Elster は主張している。すなわち、むしろ一面的なものであるにしても、新たな説明を提供できれば、目的を果たしたことになりうるのである。こうした観点からは、本論文で用いた理論が、日本の労働市場における不平等に対して一面的であるということは必ずしもクリティカルな問題とはならないだろう。

以上のように様々な課題は残されてはいるものの、日本の労働市場における不平等生成メカニズムについての理解を進めるという目的に対しては、一定程度の新たな貢献を行い、また今後のこの分野の発展における、理論的な基盤を拡張できたのではないかと思われる。

## 引用文献一覧

- 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.)
- Acemoglu, Daron and Jörn-Steffen Pischke. 1999. "Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets." *Economic Journal* 109: F112-42.
- Ahmadijian, Christina L. and Patricia Robinson. 2001. "Safety in Numbers: Downsizing and the Deinstitutionalization of Permanent Employment in Japan." *Administrative Science Quarterly* 46: 622-54.
- Akerlof, George A. 1970. "The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism." *Quarterly Journal of Economics* 84: 488-500.
- Allison, Paul D. 1978. "Measures of Inequality." *American Sociological Review* 43: 865-80.
- . 1982 "Discrete-time Methods for the Analysis of Event Histories." *Sociological Methodology* 13: 61-98.
- . 1999. "Comparing Logit and Probit Coefficients across Groups." *Sociological Methods and Research* 28: 186-208.
- . 2009. *Fixed Effects Regression Models*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Altonji, Joseph G. and Charles R. Pierret. 2001. "Employer Learning and Statistical Discrimination." *Quarterly Journal of Economics* 116: 313-50.
- Amemiya, Takeshi. 1981. "Qualitative Response Models: A Survey." *Journal of Economic Literature* 19: 1483-536.
- 青木昌彦・関口格・堀宣昭, 1996, 「伝統的経済学と比較制度分析」青木昌彦・奥野正寛編著『経済システムの比較制度分析』東京大学出版会, 21-37.
- 青木昌彦・奥野正寛編著『経済システムの比較制度分析』東京大学出版会.
- 有田伸, 2009, 「比較を通じてみる東アジアの社会階層構造——職業がもたらす報酬格差と社会的不平等」『社会学評論』59(4): 663-81.
- , 2011, 「非正規雇用概念の適用過程からみる韓国労働市場の『格差』——日本との比較を通じて」『社会科学研究』62(3/4): 77-97.
- , 2016, 『就業機会と報酬格差の社会学——非正規雇用・社会階層の日韓比較』東京大学出版会.

- Barber, Jennifer S. et al. 2004. "Adjusting for Time-Varying Confounding in Survival Analysis." *Sociological Methodology* 34: 163-92.
- Barron, John M. et al. 1997. "How Well Do We Measure Training?" *Journal of Labor Economics* 15: 507-28.
- Bauman, Zygmunt. 2001. *The Individualized Society*. Cambridge: Polity Press. (=2008, 澤井敦・菅野博史・鈴木智之訳『個人化社会』青弓社.)
- Becker, Gary S. 1962. "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis." *Journal of Political Economy* 70: 9-49.
- Berger, Peter L. and Thomas Luckmann. 1966. *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. New York: Doubleday. (=2003, 山口節郎訳『現実の社会的構成——知識社会学論考』新曜社.)
- Blossfeld, Hans-Peter. 1992. "Is the German Dual System a Model for a Modern Vocational Training System?" *International Journal of Comparative Sociology* 33: 168-81.
- Boudon, Raymond. 2003. "Beyond Rational Choice Theory." *Annual Review of Sociology* 29: 1-21.
- Bourdieu, Pierre. 2002. "The Forms of Capital." Pp. 280-91 In *Readings in Economic Sociology*, edited by N.W. Biggart. Massachusetts: Blackwell.
- Bowles, Samuel and Herbert Gintis. 1993. "The Revenge of Homo Economicus: Contested Exchange and the Revival of Political Economy." *Journal of Economic Perspective* 7: 83-102.
- Boylan, Ross D. 1992. "A Queuing Model of the Macro-Micro Connection, with Special Attention to Stratification." *Journal of Mathematical Sociology* 16: 267-84.
- Breen, Richard. 1997. "Risk, Recommodification and Stratification." *Sociology* 31: 473-89.
- Brinton, Mary C. 1993 *Women and the Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan*. University of California Press.
- ブリントン, メアリー・C. (池村千秋訳), 2008, 『失われた場を探して——ロストジェネレーションの社会学』NTT出版.
- Busemeyer, Marius R. 2009. "Asset Specificity, Institutional Complementarities and the Variety of Skill Regimes in Coordinated Market Economies." *Socio-Economic Review* 7: 375-406.
- Card, David and John E. DiNardo. 2002. "Skill Biased Technological Change and Rising Wage Inequality: Some Problems and Puzzles." *Journal of Labor Economics* 20: 733-83.

- Cheng, Mariah M. and Arne L. Kalleberg. 1996. "Labor Market Structures in Japan: An Analysis of Organizational and Occupational Mobility Patterns." *Social Forces* 74: 1235-60.
- Coase, Ronald H. 1937. "The Nature of the Firm." *Economica* 4: 386-405.
- Cole, Robert E. 1973. "Functional Alternatives and Economic Development: An Empirical Example of Permanent Employment in Japan." *American Sociological Review* 38: 424-38.
- Cole, Stephen R. and Miguel A. Hernán. 2008. "Constructing Inverse Probability Weights for Marginal Structural Models." *American Journal of Epidemiology* 168: 656-64.
- Coleman, James S. 1986. "Social Theory, Social Research, and a Theory of Action," *American Journal of Sociology* 91: 1309-35.
- . 1990. *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Mass.: Belknap Press of Harvard University Press.
- Collins, Randall. 1981. "On the Microfoundations of Macrosociology." *American Journal of Sociology* 86: 984-1014.
- Cook, R. D. and Sanford Weisberg. 1983. "Diagnostics for Heteroscedasticity in Regression." *Biometrika* 70: 1-10.
- Crompton, Rosemary and John Scott. 1999. "Introduction: The State of Class Analysis." *Sociological Review* 47: 1-15.
- Davis, Kingsley. 1953. "Reply." *American Sociological Review* 18: 394-6.
- Davis, Kingsley and Wilbert E. Moore. 1945. "Some Principles of Stratification." *American Sociological Review* 10: 242-9.
- DiMaggio, Paul J. and Walter W. Powell. 1983. "The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields." *American Sociological Review* 48: 147-60.
- 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 Social Stratification and Mobility* 24: 311-32.
- 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. (=1979, 山之内靖・永易浩一訳『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.)
- Duncan, Otis Dudley. 1984. *Notes on Social Measurement: Historical and Critical*. New York: Russell Sage Foundation.
- Durkheim, Émile. 1897. *Le Suicide: Étude de Sociologie*. Nouvelle Edition Paris: Presses Univesitaires de France. (=1985, 宮島喬訳, 『自殺論』中央公論社.)
- Dyer, Jeffrey H. 1996. "Does Governance Matter? Keiretsu Alliances and Asset Specificity as Sources of Japanese Competitive Advantage" *Organization Science* 7: 649-66.
- Elster, Jon. 1989. *Nuts and Bolts for the Social Sciences*. Cambridge: Cambridge University Press.
- England, Paula and Barbara S. Kilbourne. 1990. "Feminist Critiques of the Separative Model of Self: Implications for Rational Choice Theory." *Rationality and Society* 2: 156-71.
- Erikson, Robert, John H. Goldthorpe, and Lucienne Portocarero. 1979. "Intergenerational Class Mobility in Three Western European Societies: England, France and Sweden." *British Journal of Sociology* 30: 415-41.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. New York: Oxford University Press. (=2000, 渡辺雅男・渡辺景子訳『ポスト工業経済の社会的基礎——市場・福祉国家・家族の政治経済学』桜井書店.)
- Esping-Andersen, Gøsta ed. 1996. *Welfare States in Transition: National Adaptations in Global Economies*. California: Sage Publications. (=2003, 埋橋孝文監訳, 『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.)
- Estévez-Abe, Margarita. 2005. "Gender Bias in Skills and Social Policies: The Varieties of Capitalism Perspective on Sex Segregation." *Social Politics* 12: 180-215.
- Fewell, Zoe et al. 2004. "Controlling for Time-Dependent Confounding Using Marginal Structural Models." *Stata Journal* 4: 402-20.
- Finegold, David and David Soskice. 1988. "The Failure of Training in Britain: Analysis and Prescription." *Oxford Review of Economic Policy* 4: 21-53.
- 福井康貴, 2016, 『歴史のなかの大卒労働市場——就職・採用の経済社会学』勁草書房.
- Gangl, Markus. 2004. "Institutions and the Structure of Labour Market Matching in the United States and West Germany." *European Sociological Review* 20: 171-87.

- 玄田有史, 2001, 『仕事の中の曖昧な不安——揺れる若年の現在』 中央公論新社.
- , 2009, 「正社員になった非正社員——内部化と転職の先に」『日本労働研究雑誌』 586: 34-48.
- , 2010, 『人間に格はない——石川経夫と 2000 年代の労働市場』ミネルヴァ書房.
- , 2011, 「二重構造論——『再考』」『日本労働研究雑誌』 609: 2-5.
- 玄田有史・篠崎武久, 2002, 「賃金格差と仕事格差」宮島洋・連合生活開発研究所編『日本の所得分配と格差』 東洋経済新報社, 185-207.
- Goldin, Claudia D. and Lawrence F. Katz. 2008. *The Race between Education and Technology*. Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press.
- Goldthorpe, John H. 1998. "Rational Action Theory for Sociology." *British Journal of Sociology* 49: 167-92.
- . 2000. "Rent, Class Conflict, and Class Structure: A Commentary on Sørensen." *American Journal of Sociology* 105: 1572-82.
- Gottschalk, Peter and Robert Moffitt. 1994. "The Growth of Earnings Instability in the U.S. Labor Market." *Brookings Papers on Economic Activity* 2:217-72
- Granovetter, Mark. 1985. "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness." *American Journal of Sociology* 91:481-510.
- Greene, William H. 2011. *Econometric Analysis, 7<sup>th</sup> ed.* Boston: Prentice Hall.
- Grusky, David B. and Katherine R. Weisshaar. "The Questions We Ask about Inequality" Pp. 1-16 in *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective 4<sup>th</sup> ed.*, edited by David B. Grusky. Boulder: West View Press.
- Hachen, David S. 1990. "Three Models of Job Mobility in Labor Markets." *Work and Occupations* 17:320-54.
- Hashimoto, Masanori. 1981. "Firm-specific Human Capital as a Shared Investment," *American Economic Review* 71:475-82.
- Hashimoto, Masanori and John Raisian. 1985. "Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States." *American Economic Review* 75:721-35.
- Hall, Peter A. and David Soskice eds. 2001. *Varieties of Capitalism: Institutional Foundations of Comparative Advantage*. New York: Oxford University Press. (=2007, 遠山弘徳ほか訳『資本主義の多様性——比較優位の制度的基礎』ナカニシヤ出版.)



- Hall, Peter and Rosemary C. R. Taylor. 1996. "Political Science and the Three New Institutionalism." *Political Studies* 44: 936-57.
- Hall, Peter A. and Kathleen Thelen. 2009. "Institutional Change in Varieties of Capitalism." *Socio-Economic Review* 7: 7-34
- 原ひろみ, 2011, 「非正社員の企業内訓練についての分析」『日本労働研究雑誌』607: 33-48.
- 原ひろみ・佐野嘉秀・佐藤博樹, 2006, 「新規高卒者の継続採用と人材育成方針——企業が新規高卒者を採用し続ける条件は何か」『日本労働研究雑誌』 556: 63-79.
- 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.
- 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.
- Harvey, A. C. 1976. "Estimating Regression Models with Multiplicative Heteroscedasticity." *Econometrica* 44: 461-5.
- Hayek, F. A. 1937. "Economics and Knowledge." *Economica* 4: 33-54.
- Heckman, James J. 1979. "Sample Selection Bias as a Specification Error." *Econometrica* 47: 153-61.
- . 2005. "The Scientific Model of Causality." *Sociological Methodology* 35: 1-97.
- Hedström, Peter and Richard Swedberg. 1996. "Social Mechanisms." *Acta Sociologica* 39: 281-308.
- 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.
- Houseman, Susan N. and Machiko Osawa. 2003. "The Growth of Nonstandard Employment in Japan and the United States." Pp. 175-214 In *Nonstandard Work in Developed Economies: Causes and Consequences*, edited by S. N. Houseman and M. Osawa. Kalamazoo: W.E. Upjohn Institute.
- Hout, Michael and Thomas A. DiPrete. 2006. "What We Have Learned: RC28's Contributions to Knowledge about Social Stratification." *Research in Social Stratification and Mobility* 24: 1-20.
- 今田高俊・原純輔, 1977, 「現代日本の階層構造——地位の一貫性と非一貫性」『現代社会学』4(2): 59-114.
- 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.
- , 2008, 「長期雇用の推移——ポスト高度経済成長期世代と『終身雇用』」高田洋編『2005年SSM調査シリーズ2階層・階級構造と地位達成』2005年SSM調査研究会, 99-110.
- Ishida, Hiroshi. 1993. *Social Mobility in Contemporary Japan: Educational Credentials, Class and the Labour Market in a Cross-national Perspective*. Stanford: Stanford University Press.
- 石田浩, 2003, 「安田三郎『社会移動の研究』」『日本労働研究雑誌』513: 68-71.
- , 2005, 「後期青年期と階層・労働市場」『教育社会学研究』76: 41-57.
- Iversen, Torben, and David Soskice. 2001. "An Asset Theory of Social Policy Preferences." *American Political Science Review* 95: 875-894.
- Iversen, Torben and John D. Stephens. 2008. "Partisan Politics, the Welfare State, and Three Worlds of Human Capital Formation." *Comparative Political Studies* 41: 600-37.
- 岩井八郎・真鍋倫子, 2000, 「M字型就業パターンの定着とその意味——女性のライフコースの日米比較を中心に」盛山和夫編『日本の階層システム4ジェンダー・市場・家族』東京大学出版会, 67-91.
- 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.
- Jackson, Michelle, John H. Goldthorpe, and Colin Mills. 2005. "Education, Employers and Class Mobility." *Research in Social Stratification and Mobility* 23: 3-33.
- Jacoby, Sanford. "The Origins of Internal Labor Markets in Japan." *Industrial Relations* 18: 184-96.
- Jencks, Christopher et al. 1972. *Inequality: A Reassessment of the Effect of Family and Schooling in America*. New York: Harper.
- 香川めい, 2006, 「学校から職業への移行に関する2つの経路——『間断』のない移行と『学校経由』の就職」『東京大学教育学研究科紀要』46: 155-64.
- Kalberg, Stephen. 1980. "Max Weber's Types of Rationality: Cornerstones for the Analysis of Rationalization Processes in History." *American Journal of Sociology* 85: 1145-79.
- Kalleberg, Arne L. and James R. Lincoln. 1988. "The Structure of Earnings Inequality in the United States and Japan." *American Journal of Sociology* 94: S121-53.
- Kalleberg, Arne L. and Aage B. Sørensen. 1979. "The Sociology of Labor Markets." *Annual Review of Sociology* 5: 351-379.

- Kalleberg, Arne L., 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: 256-78.
- Kalleberg, Arne L., Michael Wallace, and Robert P. Althaus. 1981. "Economic Segmentation, Worker Power, and Income Inequality." *American Journal of Sociology* 87: 651-83.
- 苅谷剛彦, 1991, 『学校・職業・選抜の社会学——高卒就職の日本的メカニズム』東京大学出版会.
- , 1995, 『大衆教育社会のゆくえ——学歴主義と平等神話の戦後史』中央公論新社.
- , 2001, 『階層化日本と教育危機——不平等再生産から意欲格差社会へ』有信堂.
- Kariya, Takehiko. 1998. "From High School and College to Work in Japan: Meritocracy through Institutional and Semi-Institutional Linkages." Pp. 287-309 In *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*, edited by Y. Shavit and W. Müller. Oxford: Clarendon Press.
- 苅谷剛彦・菅山真次・石田浩編, 2000, 『学校・職安と労働市場——戦後新規学卒市場の制度化過程』東京大学出版会.
- 加瀬和俊, 1997, 『集団就職の時代——高度成長のにない手たち』青木書店.
- Kerckhoff, Alan C. 1995. "Institutional Arrangements and Stratification Processes in Industrial Societies." *Annual Review of Sociology* 21: 323-47.
- Knoke, David and Yoshito Ishio. 1994. "Occupational Training, Unions, and Internal Labor Markets." *American Behavioral Scientist* 37: 992-1016.
- . 1998. "The Gender Gap in Company Job Training." *Work and Occupations* 25: 141-67.
- Knoke, David and Arne L. Kalleberg. 1994. "Job Training in U.S. Organizations." *American Sociological Review* 59: 537-46.
- 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: 379-402.
- Korpi, Walter and Joakim Palme. 1998. "The Paradox of Redistribution and Strategies of Equality: Welfare State Institutions, Inequality, and Poverty in the Western Countries." *American Sociological Review* 63: 661-687.
- 小杉礼子編, 2002, 『自由の代償／フリーター——現代若者の就業意識と行動』日本労働研

究機構.

Kriesi, Irene, Marlis Buchmann, and Stefan Sacchi. 2010. "Variation in Job Opportunities for Men and Women in the Swiss Labor Market 1962-1989." *Research in Social Stratification and Mobility* 28: 309-23.

Kuhn, Thomas S. 1962. *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: The University of Chicago Press. (=1971, 中山茂訳『科学革命の構造』みすず書房.)

黒澤昌子・玄田有史, 2001, 「学校から職場へ——『七・五・三』転職の背景」『日本労働研究雑誌』490: 4-18.

久慈利武, 2000, 「ジェームズ・コールマン自らの社会学を語る——インタビュー2本」『人間情報学研究』6: 81-100.

Lazear, Edward P. 1981. "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions." *American Economic Review* 71: 606-20.

Lemieux, Thomas. 2006. "Increasing Residual Wage Inequality: Composition Effects, Noisy Data, or Rising Demand for Skill?" *American Economic Review* 96: 461-98.

Lieberson, Stanley. 1985. *Making It Count: The Improvement of Social Research and Theory*. Berkeley: University of California Press.

Lieberson, Stanley and Freda B. Lynn. 2002. "Barking Up the Wrong Branch: Scientific Alternatives to the Current Model of Sociological Science." *Annual Review of Sociology* 28:1-19.

Lindbeck, Assar. and Dennis J. Snower. 2001. "Insiders versus Outsiders." *Journal of Economic Perspectives* 15: 165-88.

Lynch, Lisa M. 1992. "Private-Sector Training and the Earnings of Young Workers." *American Economic Review* 82: 299-312.

Manski, Charles F. 1989. "Anatomy of the Selection Problem." *Journal of Human Resources* 24: 343-60.

Marx, Karl. 1867. *Das Kapital I*. (=1969, 向坂逸郎訳『資本論(1)』岩波書店.)

Merton, Robert. 1957. *Social Theory and Social Structure: Toward the Codification of Theory and Research*. Glencoe: Free Press. (=1961, 森東吾ほか訳『社会理論と社会構造』みすず書房.)

Mincer, Jacob. 1962. "On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications." *Journal of*

*Political Economy* 70: 50-79.

三輪哲・山本耕資, 2012, 「世代内階層移動と階層帰属意識——パネルデータによる個人内  
変動と個人間変動の検討」『理論と方法』27(1): 63-83.

宮川雅巳, 2004, 『統計的因果推論——回帰分析の新しい枠組み』朝倉書店.

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.

Morgan, Stephen L. and Youngjoo Cha. 2007. "Rent and the Evolution of Inequality in Late  
Industrial United States." *American Behavioral Scientist* 50: 677-701.

Morgan, Stephen L. and Zun Tang. 2007. "Social Class and Workers' Rent, 1983–2001." *Research  
in Social Stratification and Mobility* 25:273-93.

Müller, Walter and Yossi Shavit. 1998. "The Institutional Embeddedness of the Stratification  
Process: A Comparative Study of Qualifications and Occupations in Thirteen Countries." Pp.  
1-48 In *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and  
Occupational Destination*, edited by Y. Shavit and W. Müller. Clarendon Press.

村上泰亮, 1984, 『新中間大衆の時代——戦後日本の解剖学』中央公論社.

Murphy, Kevin M. and Finis Welch. 1993. "Occupational Change and the Demand for Skill,  
1940-1990." *American Economic Review* 83: 122-6.

Myles, John. 2003. "Where Have All the Sociologists Gone? Explaining Economic Inequality."  
*Canadian Journal of Sociology* 28: 551-9.

中村圭介, 2006, 『成果主義の真実』東洋経済新報社.

中嶋哲夫・松繁寿和・梅崎修, 2004, 「賃金と査定に見られる成果主義導入の効果——企業  
内マイクロデータによる分析」『日本経済研究』48: 18-33.

中根千枝, 1967, 『タテ社会の人間関係——単一社会の理論』講談社.

Nakazawa, Wataru. 2008. "Has the Youth Labor Market in Japan Changed? An Event History  
Analysis Approach." *International Journal of Japanese Sociology* 17: 129-46.

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.

———, 2007, 『日本的雇用慣行——全体像構築の試み』ミネルヴァ書房.

North, Douglass C. 1992. *Transaction Costs, Institutions, and Economic Performance*. California:  
ICS Press.

尾高煌之助, 1984, 『労働市場分析——二重構造の日本的展開』岩波書店.

- 大島真夫, 2012, 『大学就職部にできること』 勁草書房.
- 大竹文雄, 2005, 『日本の不平等——格差社会の幻想と未来』 日本経済新聞社.
- 尾嶋史章, 1994, 「労働市場における二重構造的性の再検討——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. 2010. "Lifetime Employment in Japan: Concepts and Measurements." *Journal of the Japanese and International Economies* 24: 1-27.
- Osawa, Mari. 2001. "People in Irregular Modes of Employment: Are They Really Not Subject to Discrimination?" *Social Science Japan Journal* 4: 183-99.
- 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.
- , 2007, 『現代日本の生活保障システム——座標とゆくえ』 岩波書店.
- Ostrom, Elinor. 1991. "Rational Choice Theory and Institutional Analysis: Toward Complementarity." *American Political Science Review* 85: 237-43.
- Ritzer, George. 1991. "The Recent History and the Emerging Reality of American Sociological Theory: A Metatheoretical Interpretation." *Sociological Forum* 6: 269-87.
- Savage, Mike et al. 2005. "Capitals, Assets, and Resources: Some Critical Issues." *British Journal of Sociology* 56: 31-47.
- Park, Hyunjoon and Gary D. Sandefur. 2003. "Racial/ethnic Differences in Voluntary and Involuntary Job Mobility among Young Men." *Social Science Research* 32: 347-75.
- Pearl, Judea. 2000. *Causality: Models, Reasoning, and Inference*. New York: Cambridge University Press.
- Phelps, Edmund S. 1972. "The Statistical Theory of Racism and Sexism." *American Economic Review* 62:659-61.
- Poirier, Dale J. 1980. "Partial Observability in Bivariate Probit Models." *Journal of Econometrics* 12: 209-17.
- . 2012. "Perfect Classifiers in Partial Observability Bivariate Probit." *Economic Letters* 116: 361-2.
- Powers, Daniel A. and Yu Xie. 2008. *Statistical Methods for Categorical Data Analysis 2<sup>nd</sup> Edition*. Bingley: Emerald Group Publishing.
- Rabe-Hesketh, Sophia and Anders Skrondal. 2012. *Multilevel and Longitudinal Modeling Using Stata Volume II: Categorical Responses, Counts, and Survival 3rd Edition*. College Station: A

- Stata Press Publication.
- Ragin, Charles C. 1994. *Constructing Social Research: The Unity and Diversity of Method*.  
Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Rawls, John. 1971. *A Theory of Justice*. Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press.  
(=2010, 川本隆史ほか訳『正義論』紀伊國屋書店.)
- Raymo, James M. and So-jung Lim. 2011. "A New Look at Married Women's Labor Force  
Transitions in Japan." *Social Science Research* 40: 460-72.
- Rebick, Marcus E. 2005. *The Japanese Employment System: Adapting to a New Economic  
Environment*. Oxford: Oxford University Press.
- Rebick, Marcus and Heidi Gottfried. 2002. "'Atypical' and 'Irregular' Labour in Contemporary  
Japan." *Social Science Japan Journal* 5: 243-8.
- Ritzer, George and Jeff Stepnisky. 2013. *Sociological Theory 9<sup>th</sup> Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Robins, James M. et al. 2000. "Marginal Structural Models and Causal Inference in Epidemiology."  
*Epidemiology* 11: 550-60.
- Roemer, John E. "Equal Opportunity and Intergenerational Income Mobility: Going beyond  
Intergenerational Income Transition Matrices." Pp. 48-57 in *Generational Income Mobility in  
North America and Europe*, edited by Miles Corak. New York: Cambridge University Press.
- Rosenbaum, James E. 1986. "Institutional Career Structures and the Social Construction of  
Ability." Pp. 139-71 In *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*,  
edited by J.G. Richardson. Westport: Greenwood.
- Rosenbaum, James E. and Amy Binder. 1997. "Do Employers Really Need More Educated Youth?"  
*Sociology of Education* 70: 68-85.
- Rosenbaum, James E. and Takehiko Kariya. 1989. "From High School to Work: Market and  
Institutional Mechanisms in Japan." *American Journal of Sociology* 94: 1334-65.
- Rosenfeld, Rachel A. 1992. "Job Mobility and Career Processes." *Annual Review of Sociology* 18:  
39-61.
- Rubin, Donald B. 1980. "Randomization Analysis of Experimental Data: The Fisher  
Randomization Test Comment." *Journal of the American Statistical Association* 75: 591-3.
- Sakamoto, Arthur and Daniel A. Powers. 1995. "Education and the Dual Labor Market for Japanese  
Men." *American Sociological Review* 60: 222-46.

- Sako, Mari. 1991. "Institutional Aspects of Youth Employment and Training Policy in Britain: A Comment on Marsden and Ryan." *British Journal of Industrial Relations* 29: 485-90.
- Sato, Hiroki. 2001. "Atypical Employment: A Source of Flexible Work Opportunities," *Social Science Japan Journal* 4: 161-81.
- 佐野嘉秀, 2011, 「正社員登用の仕組みと非正社員の仕事経験——技能形成の機会への効果に着目して」『社会科学研究』62(3/4): 25-55.
- 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, 2009, 「現代日本の階層構造の流動性と格差」『社会学評論』59(4): 632-47.
- Savage, Mike et al. 2005. "Capitals, Assets, and Resources: Some Critical Issues." *British Journal of Sociology* 56: 31-47.
- 盛山和夫, 2000, 「ジェンダーと階層の歴史と論理」盛山和夫編『日本の階層システム 4 ジェンダー・市場・家族』東京大学出版会, 3-26.
- , 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.
- , 2002, 「(書評) 荻谷剛彦『階層化日本と教育危機』」『教育社会学研究』71: 176-8.
- , 2009, 「望ましい分配ルールとはなにか——階層の規範理論をめざして」『理論と方法』24(1): 3-19.
- Sen, Amartya K. 1982. *Choice, Welfare and Measurement*. Cambridge: MIT Press. (=1989, 大庭健・川本隆史訳『合理的な愚か者——経済学=倫理的探究』勁草書房.)
- 白波瀬佐和子編, 2006, 『変化する社会の不平等——少子高齢化にひそむ格差』東京大学出版会.
- 白波瀬佐和子編, 2008, 『リーディングス戦後日本の格差と不平等 第3巻 ゆれる平等神話 1986-2000』日本図書センター.
- Simon, Herbert A. 1955. "A Behavioral Model of Rational Choice." *Quarterly Journal of Economics* 69: 99-118.
- Sørensen, Aage B. 1996. "The Structural Basis of Social Inequality." *American Journal of Sociology* 101: 1333-65.
- . "Employment Relations and Class Structure." *Sociological Review* 47: 16-42.
- . 2000. "Toward a Sounder Basis for Class Analysis." *American Journal of Sociology* 105: 1523-58.



- Spence, Michael. 1973. "Job Market Signaling." *Quarterly Journal of Economics* 87: 355-74.
- Spielerman, Seymour. 1977. "Careers, Labor Market Structure, and Socioeconomic Achievement." *American Journal of Sociology* 83: 551-93.
- Stinchcombe, Arthur L. 1991. "The Conditions of Fruitfulness of Theorizing about Mechanisms in Social Science." *Philosophy of the Social Sciences* 21: 367-88.
- Swift, Adam. 2004. "Would Perfect Mobility be Perfect?" *European Sociological Review* 20: 1-11.
- Swenson, Peter A. 2004. "Varieties of Capitalist Interests: Power, Institutions, and the Regulatory Welfare State in the United States and Sweden." *Studies in American Political Development* 18: 1-29.
- 橘木俊詔, 1998, 『日本の経済格差』岩波書店.
- 武石恵美子, 2002, 「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理の変化」『ニッセイ基礎研究所報』26: 1-36.
- Takenoshita, Hirohisa. 2008. "Voluntary and Involuntary Job Mobility in Japan: Resource, Reward and Labor Market Structure." *Sociological Theory and Methods* 23: 85-104.
- 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.
- Thelen, Kathleen and Ikuo Kume. 1999. "The Rise of Nonmarket Training Regimes: Germany and Japan Compared." *Journal of Japanese Studies* 25: 33-64.
- Thurow, Lester C. 1975. *Generating Inequality*. New York: Basic Books.
- Tollison, Robert D. "Rent Seeking: A Survey." *Kyklos* 35: 575-602.
- 粒来香, 1997, 「高卒無業者層の研究」『教育社会学研究』61: 185-209.
- Tullock, Gordon. 1967. "The Welfare costs of Tariffs, Monopolies, and Theft." *Western Economic Journal* 5: 224-32.
- Tuma, Nancy B. 1976. "Rewards, Resources, and the Rate of Mobility: A Nonstationary Multivariate Stochastic Model." *American Sociological Review* 41: 338-60.
- Tumin, Melvin M. "Some Principles of Stratification: A Critical Analysis." *American Sociological Review* 18: 387-94.
- 氏原正治郎, 1966, 『日本労働問題研究』東京大学出版会.
- Veum, Jonathan R. 1993. "Training among Young Adults: Who, What Kind, and for How Long?" *Monthly Labor Review* 116: 27-32.
- Weber, Max. 1919. *Politik als Beruf*. (=1980, 脇圭平訳『職業としての政治』岩波書店.)

- . 1968. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. New York: Bedminster Press. (Original work published in 1922)
- Weeden, Kim A. 2002. "Why Do Some Occupations Pay More than Others? Social Closure and Earnings Inequality in the United States." *American Journal of Sociology* 108: 55-101.
- Weeden, Kim A. and David B. Grusky. 2014. "Inequality and Market Failure." *American Behavioral Scientist* 58: 473-91.
- Western, Bruce and Deirdre Bloome. 2009. "Variance Function Regressions for Studying Inequality." *Sociological Methodology* 39: 293-326.
- Western, Bruce et al. 2012. "Economic Insecurity and Social Stratification." *Annual Review of Sociology* 38: 341-59.
- White, Halbert. 1980. "A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and a Direct Test for Heteroskedasticity." *Econometrica* 48: 817-38.
- Williams, Richard. 2009. "Using Heterogeneous Choice Models to Compare Logit and Probit Coefficients across Groups." *Sociological Methods and Research* 37: 531-59.
- Williamson, Oliver E. 1975. *Markets and Hierarchies, Analysis and Antitrust Implications: A Study in the Economics of Internal Organization*. New York: Free Press
- . 1981. "The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach." *American Journal of Sociology* 87: 548-77.
- Winship, Christopher and Robert D. Mare. 1984. "Regression Models with Ordinal Variables." *American Sociological Review* 49: 512-25.
- Winship, Christopher and Stephen L. Morgan. 1999. "The Estimation of Causal Effects from Observational Data." *Annual Review of Sociology* 25: 659-706.
- Wodtke, Geoffrey T. et al. 2011 "Neighborhood Effects in Temporal Perspective: The Impact of Long-Term Exposure to Concentrated Disadvantage on High School Graduation." *American Sociological Review* 76: 713-36.
- Wright, Erik O. 1997. *Class Counts: Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- . 2000. "Class, Exploitation, and Economic Rents: Reflections on Sørensen's 'Sounder Basis'." *American Journal of Sociology* 105: 1559-71.
- Wright, Erik O. ed. 2005. *Approaches to Class Analysis*. New York: Cambridge University Press.

- Xie, Yu. 2007. "Otis Dudley Duncan's Legacy: The Demographic Approach to Quantitative Reasoning in Social Science." *Research in Social Stratification and Mobility* 25: 141-56.
- Yamagishi, Toshio et al. 1998. "Uncertainty, Trust, and Commitment Formation in the United States and Japan." *American Journal of Sociology* 104: 165-94.
- 山岸俊男・メアリー C.ブリントン, 2010, 『リスクに背を向ける日本人』 講談社.
- Yamaguchi, Kazuo. 1991. *Event History Analysis*. Sage Publications.
- . 2011. "Decomposition of Inequality among Groups by Counterfactual Modeling: An Analysis of the Gender Wage Gap in Japan." *Sociological Methodology* 41: 223-55.
- 安田三郎, 1971, 『社会移動の研究』 東京大学出版会.
- 安田雪, 2003, 『働きたいのに...高校生就職難の社会構造』 勁草書房.
- Yu, Wei-hsin. 2010. "Enduring an Economic Crisis: The Effect of Macroeconomic Shocks on Intragenerational Mobility in Japan." *Social Science Research* 39: 1088-107.
- . 2012. "Better Off Jobless? Scarring Effects of Contingent Employment in Japan." *Social Forces* 90: 735-68.

## 謝辞

2005年SSM調査データ使用にあたり、2015年SSMデータ管理委員会の許可を得た。東京大学社会科学研究所パネル調査データの使用にあたっては、東京大学社会科学研究所パネル調査企画委員会の許可を受けた。記して感謝申し上げたい。