

論文の内容の要旨

論文題目

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—

氏名

小川和孝

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-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、従業員からの離職のし

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。