

審査の結果の要旨

氏名 小川 和孝

1990年代以降、日本社会における不平等については、さまざまな社会学的・経済学的な研究が蓄積されてきた。教育社会学においても、「学校から労働市場への移行（トランジション）」研究を中心とする不平等研究が行われている。本論文は、日本の労働市場、とくに雇用労働者層に焦点をあてて、その内部における不平等がどのように生じるのかのメカニズムを、実証的な検討にもとづく理論的な考察を通じて明らかにした研究である。

本論文は8つの章からなる。1章では、先行研究のレビューを通じて、取引費用が存在し、内部労働市場が発達した日本の労働市場において、「技能」は需要が供給を上回る資産となり、レント（労働者本人の生産性を上回る賃金）を生み出すことで、不平等に結びつくメカニズムが存在することが指摘される。2章ではマクロレベル・ミクロレベルそれぞれで前提となるべき条件が提示され、分析課題と枠組み、使用するデータが説明される。

3章では高卒労働市場における学校推薦について、部分観察性をもつ統計モデルをもちいて分析し、雇用主も学校推薦を重視していることが明らかにされる。ここから、被採用者の生産性が不明な新卒採用の場で、情報の非対称性からレントが生じるメカニズムが示される。4章では、非正規雇用者は正規雇用者よりも企業内訓練機会が少なく、しかも職種や企業規模、観察されない個人の異質性を統制しても、その差が縮小しないことが明らかにされる。5章では企業内での中長期にわたる訓練機会の効果を扱う。パネルデータを利用した周辺構造モデルをもちいた分析の結果、訓練を受けることの効果は持続的に蓄積され、より大きなリターンを生み出すレントとなっていることが明らかにされる。

6章では、「日本の雇用制度」のなかで、どのような社会集団が最も恩恵を受けているかを、賃金水準と集団内分散から検討している。経営層や正規雇用であることは、この二つの点で「安定性」が高く、レントを多く受け取っていることが指摘される。7章では、日本の雇用の特長のひとつである長期雇用慣行の変動に焦点をあてる。男性については安定雇用のサイズは縮小しているものの、いったん、その内部に参入してしまえば長期雇用が享受できるのに対して、女性では周辺化が進展していることが明らかにされる。

これらの知見をもとに、8章でインプリケーションと今後の課題が述べられる。ここで強調されるのは、日本の労働市場では学校から仕事への移行段階でレントが生じることが多く、このレントが持続・重複することで、特定の労働者が有利（不利）になりやすい点である。

以上のように、本研究は、変数の制約など二次分析に特有の限界はあるものの、精緻な解析手法によって、その限界を乗り越える工夫をして、雇用労働者間の不平等が生じるメカニズムを実証的に明らかにしている。また、レントという抽象的な概念をもちいた理論的考察によってミクロレベルとマクロレベルを架橋したという点で、不平等研究に重要な貢献をなすものと考えられる。以上により、博士（教育学）の学位論文として十分な水準に達しているものと認められる。