

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 3 日現在

機関番号：12601

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2014～2015

課題番号：26885018

研究課題名(和文) 企業規模が生成する労働市場における社会的地位の制度的格差に関する研究

研究課題名(英文) Institutional Inequality in Social Statuses Generated by Firm Size in the Labor Market

研究代表者

小川 和孝(Ogawa, Katsunori)

東京大学・社会科学研究所・助教

研究者番号：80734798

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,100,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、企業という組織レベルの要因を1つの社会制度と見なし、それを労働市場における社会的地位の格差の生成メカニズムとみなした実証研究を行うことである。本研究では、以下の2点を明らかにした。(1) 企業規模は、内部労働市場における技能形成の機会を通じて、収入の蓄積的な格差を生み出している。(2) 企業規模は、人々の収入の平均だけではなく、ばらつきに影響し、大企業に従事する人々における安定性をもたらしている。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this research is to investigate how firm size causes institutional inequality of social statuses in the Japanese labor market. We reveal the following two mechanisms. First, people in large markets have better opportunity of skill formation and enjoy cumulative advantage in the internal labor markets. Second, people in large firms have greater stability in terms of within-group income variability.

研究分野：社会階層論

キーワード：企業規模 労働市場 賃金格差 技能形成

1. 研究開始当初の背景

企業規模は古くから日本の労働市場で社会的地位の格差を生み出す要因とみなされてきた(氏原 1966 など)。すなわち、大企業における労働者ほど、より安定した雇用保障や賃金の上昇、昇進の可能性を担保されてきたという視点である。これらは実証研究でも確認されてきており、より雇用保障が充実しているという点は、長期雇用慣行を職業経歴データから実証した Yamaguchi (1992) や、稲田 (1998) などがある。また、有田 (2009) は日本・韓国・台湾の比較研究から、日本における社会的地位の規定要因として、他国と比べて企業規模の影響が大きいことを明らかにしている。これらの研究は、企業規模が日本の労働市場では、制度的な要因として人々の社会的地位の格差に大きな役割を担っているということを示唆してきた。

欧米圏においても、企業規模が報酬の格差に影響するという事は知られており、その理論的背景について考察が進められてきた(Kalleberg and Van Buren 1996, Hollister 2004 など)。そこで指摘されるのは、より能力の高い労働者ほど大企業に入職しやすいという選別のプロセスが働いているため、大企業ほど労働組合がより発達しているため、大企業ほど内部労働市場がより発達しているため、などの理由が挙げられてきている。これらを踏まえることは、企業規模による社会的地位の格差が必ずしも日本に固有のものではないことを踏まえる上で重要である。

玄田 (2011) は、近年の日本の労働研究において、正規・非正規雇用者間の格差問題がクローズアップされるようになった一方で、企業規模間格差が注目されることが少なくなったということを指摘する。そして、その重要性が減ったということではなく、今こそ規模間格差の研究が必要であると主張している。

2. 研究の目的

本研究では、主に2つの目的を設定した。

(1) 企業規模は、内部労働市場における技能形成の機会を通じて、収入の蓄積的な格差をどのように生み出しているか。

(2) 企業規模は、人々の所得の安定性にどのように影響しているか。

まず(1)に関しては、これまでの研究では、企業規模による訓練機会の格差がしてきされており、それが収入の格差にもつながることが指摘されてきた。しかし、典型的な人的資本モデルにおいては、訓練によって身につけられた技能の影響は、即時的に現れるものとして、見なされがちである。しかし、技能は、時間的に蓄積する影響を持ちうるものである。特に、日本の労働市場では転職をする際に、前の企業において身につけた訓練を示す有効なシグナルが豊富ではない。よって

訓練を受けることは、企業内にとどまる労働者に対して、持続的な有利さをもたらす可能性に注目した。

次に、(2)に関しては大企業と中小企業の間では、平均的な収入に格差が生まれていることは広く指摘されてきたが、それだけではなく同一の企業規模内における収入のばらつきとして、安定性は概念化できるということに注目した。同一の企業規模の内部で収入のばらつきが大きければ、より不安定性が大きく、リスクにさらされていると考えることができる。

3. 研究の方法

(1)については、東京大学社会科学研究所が実施している、若年・壮年パネル調査を利用して、周辺構造モデル(Robins et al. 2000)と呼ばれる手法を適用した。

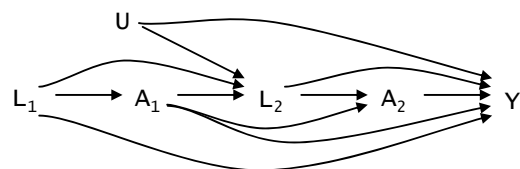


図1 2時点における因果ダイアグラム

図1において、Yは従属変数、Aは処置変数、Lは観測される共変量、Uは観測されない共変量を表す。また、添字は時点1と時点2を表すものとする。

この際に、共変量Lを統制しない場合には、処置変数AがYに与える欠落変数バイアスが生じ、因果効果を適切に推定できない。一方で、通常の回帰モデルの枠組みにおいて、共変量Lを統制すると、A<sub>1</sub>からL<sub>2</sub>を経由しない、Yへの間接効果を取り除かれてしまう。さらにLを統制する場合には、L<sub>2</sub>がUとA<sub>1</sub>の合流点(collider)となっているため、UとA<sub>1</sub>の間に、相関が生まれてしまう。

周辺構造モデルでは、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、共変量Lによる交絡を適切に取り除くことができる。

(2)については、社会階層と社会移動調査の2005年データを用いて、分散関数回帰モデルと呼ばれる手法(Western and Bloome 2009)を適用した。

通常の回帰分析では、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。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。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、

$$\begin{aligned} \text{Var}_x E[y | x] &= \alpha + \sum \beta x \\ E_x [\text{Var}(y | x)] &= \sigma^2 \end{aligned}$$

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。

本研究では、 $x_i$  と  $z_i$  をそれぞれ従属変数の平均および分散に対する共変量ベクトルと設定する。

$$\begin{aligned} y_i &= x_i * \beta \\ \log(\sigma_i)^2 &= z_i * \lambda \end{aligned}$$

として、ある従属変数のグループ間の格差 ( $\beta$ ) 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 ( $\lambda$ ) についてもモデル化を行い、これらを同時に推定した。

#### 4. 研究成果

(1) については、企業内において人々が身につけた訓練の効果は一時的かつ即時的なものではなく、内部労働市場を通じて時間的に蓄積しうることを明らかにした。これが企業規模と相互作用を持ち、異なる不平等を生み出すことを明らかにした [学会発表②⑥]。

(2) については、同一の社会的属性を持つ人々の間における内部の収入格差に注目することで、企業規模と安定的な働き方の関係を分析した。大企業・官公庁で働く人々は、平均的な収入が高いだけではなく、その内部における格差も小さいことを、グループ内の分散に注目するモデルによって明らかにした。この成果としては、「社会的属性と収入の不安定性—グループ内の不平等に注目した分析」と題する論文を、数理社会学会の学会誌 [発表論文①] に発表した。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 3 件)

- ① 小川和孝, 2016, 「社会的属性と収入の不安定性—グループ内の不平等に注目した分析」『理論と方法』59: ページ未定 (査読あり・総数 14 ページ).
- ② 小川和孝, 2016, 「時間割引選好・リス

ク回避傾向と高校生の教育期待—合理的選択理論における信念の明確化」『教育社会学研究』98: 135-55 (査読あり).

- ③ 小川和孝, 2015, 「母子間の価値観の伝達—性別役割分業の一般的規範・個人的展望に関する分析」中澤渉・藤原翔編著『格差社会の中の高校生—家族・学校・進路選択』勁草書房, 128-43 (査読なし).

[学会発表] (計 7 件)

- ① 小川和孝, 「内部労働市場における訓練投資—ライフコースを通じた機会の検討」, 東京大学社会科学研究所課題公募型二次分析研究会成果報告会口頭発表 (2016 年 3 月 7 日, 於東京大学, 東京都文京区).
- ② 小川和孝, 2015, 「職場における訓練が賃金へ与える蓄積的な効果の検討」, 第 15 回家計経済研究所パネル調査・カンファレンス口頭発表 (2015 年 12 月 24 日, 於ホテルグランドヒル市ヶ谷, 東京都新宿区).
- ③ 小川和孝, 「Multiprocess モデルを用いた職歴移動の分析」, 第 59 回数理社会学会大会ポスター発表 (2015 年 3 月 14 日, 於久留米大学, 福岡県久留米市).
- ④ 小川和孝, 「観察されない個人間の異質性が企業規模と賃金の関係に与える影響—東大社研パネル調査 (JLPS) データの分析 (4)」, 第 87 回日本社会学会大会口頭発表 (2014 年 11 月 22 日, 於神戸大学, 兵庫県神戸市).
- ⑤ 小川和孝, 「就学前教育と出身階層・教育達成の関連—ESSM2013 データを用いて」, 第 66 回日本教育社会学会大会口頭発表 (2014 年 9 月 13 日, 於愛媛大学・松山大学, 愛媛県松山市).
- ⑥ Ogawa, Katsunori, 2015. "Training Opportunity and Wage: A Cumulative Perspective for Segmented Employment System in Japan." Oral Presentation at Workshop for the Comparative Study of Transition to Adulthood among Japanese and Taiwanese Youths: JLPS and TEPS-B. May 9th, 2015. National Taiwan University, Taipei, Taiwan.
- ⑦ Ogawa, Katsunori, 2014. "Internal Labor Markets and the Effects of Structural Change on Job." Oral Presentation at Workshop for the Comparative Study of Transition to Adulthood among Japanese and Taiwanese Youths. November 8th, 2014. National Taiwan University, Taipei, Taiwan.

#### 6. 研究組織

(1) 研究代表者

小川 和孝 (OGAWA KATSUNORI)  
東京大学・社会科学研究所・助教  
研究者番号：80734798

(2) 研究分担者  
なし。

(3) 連携研究者  
なし。