

## 行政データを用いた階層化の文脈の探求

Avent-Holt, Dustin, Lasse Folke Henriksen, Anna Erika Hägglund, Jiwook Jung, Naomi Kodama, Silvia Maja Melzer, Eunmi Mun, Anthony Rainey and Donald Tomaskovic-Devey (2020)

“Occupations, Workplaces or Jobs?: An Exploration of Stratification Contexts Using Administrative Data,” *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol.70, 100456.

慶應義塾大学大学院後期博士課程 田上 皓大

### はじめに

不平等問題は労働研究における重要なトピックの一つである。労働市場における不平等を研究するにあたり、経済学と社会学は従来異なる立場からアプローチしていた (Kalleberg and Sørensen 1979)。経済学では所得や賃金を直接扱うことで不平等生成過程を捉えるのに対して、社会学では、伝統的に「職業」に注目して不平等生成過程を明らかにしてきた。しかし、ここ数十年の間、社会学的な不平等研究における職業中心のアプローチはさまざまな批判にさらされており、特に企業や職場といった要因に注目する研究が増加している (Tomaskovic-Devey and Avent-Holt 2019)。本稿では、伝統的な職業中心のアプローチとは異なる視点から労働市場の不平等を検討している (Avent-Holt et al. 2020) を紹介する。

### 本論文の内容

本論文の紹介に入る前に概念の定義を整理しておく<sup>1)</sup>。「職業」(occupations)とは、第一に「遂行にあたって類似したスキルが求められる課業 (tasks) のかたまり」であり、第二に「同じような社会的価値 (職業威信など) を共有している地位集団 (status group)」である。従来、このような類似性ゆえに職業内部の同質性が前提とされてきた。しかし、実際には同一職業内の賃金格差も大きいことが指摘されており、近年は「職場」(workplaces)や「仕事」(jobs)のほうが現実の不平等生成過程を正確に捉えていると主張する研究が増加している。

「職場」(workplaces)とは、社会経済的資源が生産・分配される「制度的・関係的な場」(institutional/relational field)であり、通常、事業所 (establish-

ments)によって操作化される。例えば、労働者が受け取る賃金は、職場 (企業)の経済活動によって生じた売上のうち人件費へと分配された部分、さらにはその人件費のうち各個人の評価 (職務・職能・スキル・生産性など)に応じて分配された部分として理解できる。資源の分配過程は、「職場内における職業構造」、すなわち「仕事」(jobs)に沿って行われる。

以上の概念化に基づいて本論文では、5カ国 (デンマーク、フィンランド、ドイツ、日本、韓国)の行政・公的統計データを用いて、職業・職場・仕事それぞれの要因が賃金格差をどの程度説明するのかを検討している。著者らの問題意識は、社会経済的不平等の階層化はどのような概念 (職業・職場・仕事)によって経験的に捉えられるのかである。

使用しているデータは、各国の労働者・事業所マッチデータ形式の行政・公的統計の個票データである。国によって使用データの時点は異なっているが、最大で1993年から2017年のデータが使用されている。日本の場合、1995年から2013年の『賃金構造基本統計調査』の個票データが用いられている。主な分析方法は非常にシンプルで次の通りである。まず、不平等の指標として対数所得 (残業手当や賞与を含む年間の合計所得)の分散を計算する。次に、所得対数を職業ダミー (3桁分類)、事業所ダミー (固定効果)、仕事ダミー (事業所ダミー×職業ダミー)にそれぞれ個別に回帰させ、3つのモデルで調整済み決定係数と対数所得分散の減少率を比較する。最後に性別・年齢・年齢2乗項・学歴ダミーを統制した上でそれぞれのモデルを推定し、再度調整済み決定係数と対数所得分散の減少率を比較する。以上の分析を通して、所得格差に対して職業・職場・仕事いずれの要因が最も説明力を持っているかを明らかにすることができる。

すべての分析の結果、フィンランドを除く4カ国においては、仕事>職場>職業の順に所得格差に対する説明力が高いことがわかった。フィンランドにおいては職業の説明力が職場を上回っていたが、仕事の説明力が最も大きい点は各国と共通している。所得格差に対して職業中心のアプローチは最善ではなく、不平等の生成過程として職場や仕事にも注目することが重要である。以下では具体的な分析結果を紹介する。

職業の説明力（対数所得分散の減少率）を各国の時点間で比較すると、1990年前半のデンマークとドイツで約30%と最も低く、2016年のフィンランドで約55%と最も高くなっている。職業の説明力は決して低いわけではないが時点によって変動があり、著者らは各国での職業分類の変化が影響していると考えている。日本における職業の説明力は1990年代は約35%であったが、2000年代初頭から増加し始め2013年には約45%となっている。一方で、調整済み決定係数でみると、職業のみを投入したモデルではいずれの時点でも0.35前後であり、時点間の変化は小さい。

最も新しい時点を用いて3つの要因を相対的に比較すると、フィンランドを除く各国で、仕事>職場>職業の順に調整済み決定係数及び対数所得分散の減少率が大きくなっている。3つの要因の説明力には各国で差異が見られるが、いずれの指標で見ても職業の説明力は概ね30%程度であるのに対して、仕事の説明力は約60~70%である。日本の場合、調整済み決定係数は職業で約0.45、職場で約0.6、仕事で約0.7、また対数所得分散の減少率は職業で約45%、職場で約60%、仕事で約80%となっている。日本の場合、職業に加えて事業所も考慮することによって、説明力は約1.5倍になっている。さらに、この結果は、すべての時点を用いて性別・年齢・年齢2乗項・学歴ダミーを統制しても変わらない。

以上の知見をもとに著者らは、不平等生成の要因として職業のみに注目することは有益ではないと結論づけている。不平等に対する職業の説明力は決して小さいわけではないが、職場や仕事と比べると相対的に低い。もっとも、労働者・事業所マッチデータのような

形で職業と職場の両方の情報を用いることができるのであれば、その2つの交差項である仕事に注目すべきである。

### 本論文の意義

本論文の意義は2つである。第一に、経験的な知見をもとに、労働市場の不平等研究としての社会階層論を学際的な方向へと導いている点である。従来社会階層論は職業中心のアプローチを取ることで経済学などと差別化を図っていた。しかし、今後の社会階層論は職場という概念を明示的に取り入れ、労働市場の不平等研究の一分野として、他の学問領域と学際的な交流を行う必要があるだろう。第二に、労働者・事業所マッチデータ形式の行政・公的統計の個票データを用いた国際比較を行っている点である。労働者・事業所マッチデータを用いることで職業・職場・仕事それぞれの要因を個別に識別する事ができる。また、各国の行政・公的統計の個票データを用いることで、包括的なサンプリング設計と膨大なサンプルサイズゆえに統計的な誤差が小さくなり、各国で個別の社会調査を用いるよりも正確な国際比較を行うことができる。近年日本においても公的統計データの利活用が推進されており、今後ますますこのようなデータを用いた研究が増えることが期待される。

- 1) 本論文における職業 (occupations)・職場 (workplaces)・仕事 (jobs) の定義は、伝統的な労働研究における職務分析における定義とは異なることに注意されたい。

### 参考文献

- Kalleberg, Arne L. and Aage B. Sorensen (1979) "The Sociology of Labor Markets," *Annual Review of Sociology*, Vol. 5 (1), pp. 351-379.
- Tomaskovic-Devey, Donald and Dustin Avent-Holt (2019) *Relational Inequalities: An Organizational Approach*. Oxford, New York: Oxford University Press.

たがみ・こうた 慶應義塾大学大学院後期博士課程。最近の論文として「産業別の長期勤続傾向——長期雇用セクターと雇用流動セクター」労働政策研究・研修機構編『長期雇用社会のゆくえ——脱工業化と未婚化の帰結』労働政策研究報告書 No. 210, pp. 32-48 (2021年)。社会学専攻。