

雇用流動化時代の豊かな労働者とは ——2つの内部労働市場の人事管理と職種間賃金格差

西村 純

(中央大学助教)

田上 皓大

(労働政策研究・研修機構研究員)

池田 心豪

(労働政策研究・研修機構副統括研究員)

本稿の目的は、今日の日本社会で広がりつつある正社員の雇用流動性について、労働者の経済的豊かさ、具体的にいえば賃金水準に着目して、その実態を整理することにある。そのキー概念として、内部労働市場概念に着目し、新卒採用・内部補充を主たる人材確保の方法とする内部労働市場（クローズド型）と中途採用・外部調達を主たる人材確保の方法とする内部労働市場（オープン型）を比較した。労働者個人の職業移動と企業の人事管理の分析から、大卒ホワイトカラーに限っていえば、「クローズド型内部労働市場」も「オープン型内部労働市場」も、賃金の優劣はつけがたいことが明らかになった。その意味で、サービス業を中心に拡大しつつある雇用流動的な正社員の労働市場は、長期雇用型の内部労働市場に並ぶもう1つの豊かな内部労働市場のモデルになる可能性がある。しかしながら、雇用流動的な労働市場は、職種間の格差が大きい。2つの内部労働市場間には一方はプライマリーで他方がセカンダリーだという優劣があると断じることはできないが、「オープン型内部労働市場」には、「クローズド型内部労働市場」には見られない格差問題が内包されている。そして、この構造は、企業の人事管理によって意図的に生み出されている面がある。先行研究が指摘するような企業規模や雇用形態の違いによって生じる差ではなく、同一企業内の同一雇用形態の中で生じている格差である。その意味で、雇用流動化の問題は依然として格差問題と結びついている。

目次

I はじめに

II 「内部労働市場」概念の整理

III 個人の流動性からの検討

IV 企業事例に基づく分析

V まとめ

I はじめに

本稿の目的は、今日の日本社会で広がりつつあ

る正社員の雇用流動性について、労働者の経済的豊かさ、具体的にいえば賃金水準に着目して、その実態を整理することにある。

日本の労働市場は正社員の転職が増えている。理由はさまざまにあるが、雇用が増えているサービス業の転職が活発であることは、その構造的な要因の1つである。その意味で、今日の日本は「雇用流動化時代」に入っているといえる。

あらためて説明するまでもなく、20世紀後半の日本は高い経済成長率のもと経済的に豊かな生

活を実現した。日本的雇用システムは、日本企業の高い国際競争力と労働者の豊かな経済生活の源泉として高く評価されてきた。しかし、1990年代以降は打って変わって、長引く日本経済の停滞の元凶とみなされ、その負の側面に光が当てられてきた。そして、日本経済を再び活性化し、経済的に豊かな社会を取り戻したいという問題意識から、オルタナティブとなる労働市場のあり方がたびたび議論されている。改革の論点はリスクリングやジョブ型雇用（濱口 2009）の導入等、多岐にわたるが、雇用のルールとして中核にあるのは長期雇用慣行だろう。しかし、改革の是非を問題にするまでもなく、趨勢として正社員の労働市場はすでに流動化しつつある。では、そのことをもって、日本の労働市場は望ましい方向に変化している、ということができのだろうか。

ポイントになるのは、大企業の雇用流動性である。氏原（1966）は「企業の封鎖性」を日本の労働市場の特徴とし、大企業が中途採用の活用に消極的であることを指摘する。その分析において、流動的な労働市場は中小企業に存在するものの、それは大企業の労働市場と比べると不安定な労働市場と位置づけられていた。菅野（2004）は、このような大企業の長期雇用慣行が中小企業にとっても範型となり、労働市場全体を律する規範となっていることを指摘し、そのオルタナティブとして、雇用流動化の可能性に言及している¹⁾。

では、今日広がりつつある雇用流動的な大企業の労働市場は、かつての長期雇用型の労働市場と同じように豊かな労働者を生み出しているのだろうか。また、そうであるなら、その豊かさはどのくらいの広がりを持っているのだろうか。つまり、中小企業が模範とするような大企業の労働市場が雇用流動的な労働市場でも確認できるだろうか。そのような問題意識を本稿はもっている。

留意したいのは、一般的な理解と異なり、日本の労働市場には昔から雇用流動的な労働市場が存在していたことである。中馬・樋口（1995）は、日本と諸外国の比較において長期勤続者の割合に大きな違いはみられないが、日本は短期勤続者の割合が低いことを明らかにしている。つまり、長期勤続者が多いというより、雇用流動的な労働者

の少なさが日本の特徴であることを示している。だが、平成不況期を経た日本の労働市場における企業への残存率を見た神林（2016）によると、長期雇用慣行が維持される（5年以上勤続者の残存率に変化はみられない）一方で、短期勤続者の割合は増加傾向にある（5年未満の勤続者の残存率は低下傾向）。こうした雇用流動層の存在は、1990年代の景気低迷や雇用情勢の悪化、企業の人事制度改革の帰結であるかのように一般的には理解されている。

しかし、橋本（2015）は、氏原の用いた京浜工業地帯を対象とした調査データの再分析から、必ずしも封鎖的とはいえない可能性があることを指摘している。つまり、日本に長期雇用慣行が根づいていた時代から、すでに長期勤続層とは異質な雇用流動層が大企業にも存在し、両者が共存していた可能性がある。その一方で、バブル崩壊後の不況期、企業が積極的に雇用調整を行っていた時代においても、長期雇用慣行は維持されていた（仁田 2003）。その意味で、長期勤続層と雇用流動層は、時代の変化の中で一方が拡大し、他方は縮小しながら共存し続けていたという見方ができる。

本稿では、こうした長期勤続層と共存する雇用流動層に着目し、近年大企業に広がりつつある雇用流動化が長期雇用慣行の改革の結果ではなく、もともと存在していた労働市場の拡大である可能性を検討する。そのキーワードとして、「内部労働市場」概念に着目する。

一般的に内部労働市場とは、内部登用を主たる人材確保の方法とする内部労働市場のことだと理解されている（野村 2007）。だが、外部調達を主たる人材確保の方法とする「オープン型」の内部労働市場（Doeringer and Piore 1971）もあることを念頭に置き、本稿では、大企業における内部労働市場の多様性を描き出したい。そして、日本経済の再生という観点から、今日拡大しつつある雇用流動層は豊かな経済生活の担い手となりうるかを検討する。

この点に関して筆者等が先行して行った分析によれば、日本の大企業においても人材の内部登用を前提に人材を活用している内部労働市場（「内部登用型」の内部労働市場）と外部調達を前提とし

ている内部労働市場（「雇用流動型」の内部労働市場）の2つが存在している（西村・梅崎・藤本 2024）。しかし、（広義の）サービス業を中心とする雇用流動的な労働市場の労働者は収入が高いとはいえず、今日広がりつつある雇用流動的な労働市場は経済的な豊かさにつながっていない可能性があることが明らかになっている（労働政策研究・研修機構 2021；西村・池田・田上 2023）。

2つのタイプの労働市場が対等な関係にあるといえるなら、それは望ましい多様化であるといえる。しかし、実際には、必ずしもそうとはいえない。氏原（1966）が指摘したような封鎖的だけでも処遇が安定している大企業と流動的だけでも処遇が不安定な中小企業といったいわゆる二極化のような問題を、今日の雇用流動層についても指摘できる。それは望ましい労働市場のあり方だとはいえないであろう。

しかし、少数であっても豊かな雇用流動層の萌芽を確認することができるなら、それを新たなモデルとすることはできないのではないだろうか。そもそも長期雇用慣行も、実態として多くの企業や労働者がそのようにしているというより、望ましいモデルとして多くの企業や労働者が手本にしているという意味合いが強い。それはなんといっても、大企業の長期勤続層が経済的に豊かな生活を享受していたからである。同じように雇用流動層においても、モデルとなるような労働者層を析出することができるだろうか。そのような問題意識で、人材の内部登用を前提とせず、かつ、労働者に豊かさをもたらすような内部労働市場が存在するのか、事例やデータを分析したい。

議論の前提として、まず、批判の対象となっている新卒採用・内部登用を主たる人材確保の方法とする内部労働市場とは異なる内部労働市場が大企業セクターにおいて認識できるのかを検討する必要がある。そして、仮にそのような内部労働市場が存在したとして、そこにはいかなる特徴や問題が見出されるのか。また、その背後にある企業の人事管理はどのようなものなのか。これらの点について検討する必要がある。一見すると遠回りかもしれないけれども、こうした回り道が実りある雇用改革論議に繋がっていくのではないだろう

うか。

これ以降の本稿の構成は以下の通りである。まず、Ⅱで内部労働市場について、その発見者の議論を振り返り、その諸特徴を整理し、検討課題を明確にする。そして、ⅢとⅣにおいて、日本の内部労働市場の構造把握を試みる。Ⅲでは、労働者個人の職業移動に関する調査から、日本における雇用流動性の高いセクターと低いセクターの特徴を学歴・職種別に把握する。Ⅳでは、労働者個人調査で明らかになった構造について、その背後にある企業の人事管理に基づいて検討する。最後にⅤにおいて本稿の発見、含意、課題について述べる。

Ⅱ 「内部労働市場」概念の整理

1 内部労働市場の多様性

内部労働市場は、キャリアや労働条件の決定方法の2つの面において、外部労働市場とは異なる特徴を持つ労働市場とされている（Kerr 1954；Doeringer and Piore 1971）。Doeringer and Piore（1971）によって広く知れ渡ることとなった「内部労働市場」概念であるが、一般に、内部労働市場というと長期雇用や内部登用など、日本の雇用システムに見られる諸特徴を有するものと見なされがちである。だが、Doeringer と Piore の指摘を丁寧に確認すると、内部労働市場とは必ずしもそのような単一的な労働市場ではなく、多様なものであることが分かる。実は、Doeringer and Piore（1971）には、企業を越えた移動を前提とした内部労働市場と、企業内に限定された内部労働市場の2つが存在する²⁾。

では、そもそも内部労働市場とはどのような労働市場であると想定されていたのか。この点をDoeringer（1967）に基づいて、あらためて確認してみたい。本稿に関わる彼の指摘として注目すべき点として次の3点が挙げられる。

1 つめは、複数の内部労働市場の類型を想定していたことである。彼は職業を単位として、同一企業においても複数の企業への参入方法があることから、内部労働市場にも複数の形態が存在して

いると考えていた。内部調達によって人材を補充する「クローズド型 (the closed internal submarket structure)」と空きポストが生じた際には外部から調達する「オープン型 (the open internal submarket structure)」があり、「クローズド型」の例として組立工や保全が、「オープン型」の例として男性衣服産業の縫製やプレスが挙げられている。そして、それらを両極として、その間にさまざまなパターンがあることが想定されていた。

2つめは、ルールに基づいて内部労働市場が運営されていることである。いずれのタイプであっても採用や働き方に関するルール (hiring and work rule) に基づいて労働者の処遇が決定されることを外部労働市場に対する内部労働市場の特徴とした。すなわち、採用管理、賃金管理、労使関係など人事管理の諸制度に基づいて労働者の処遇が決定されているところに、市場の調整に基づいて企業への参入・退出や労働力の価格決定が行われる外部労働市場との違いがあるのである。このように、内部労働市場の構造は、企業の人事管理によって規定されることが、重要な特徴として認識されていた。このことは、内部労働市場と外部労働市場の違いは、雇用の流動性ではなく、企業への参入や処遇の決定方法であることを意味する。つまり、「雇用の流動性が高まること＝内部労働市場の崩壊」ではないのである。外部調達を主たる人材調達方法としている場合でも、何らかの人事制度に基づいた人材活用が実践されていれば、それは「オープン型」の内部労働市場の可能性もあるのである。

3つめは、労働者に与えられる恩恵 (privilege) である。特定の組織で働く労働者が獲得できる恩恵、いい換えると当該組織に所属することによって何らかのメリットを享受できることも内部労働市場の特徴として重視されていた。この指摘に基づく、現象として多様な雇用管理や賃金管理があることが、多様な内部労働市場が存在していることを意味するのではなく、そこに労働者が享受できる何らかの恩恵が存在して、はじめて多様な内部労働市場が存在していることになる。昨今の労働市場改革は、この「恩恵」を巡る議論ともいえる。理論と実践のいずれの立場に立つにせよ、

労働市場の実態を認識する上で重要な視点だといえよう。

2 恩恵を念頭に置いた雇用関係研究

こうした恩恵にかかわる点に関心を置き、近年の米国の内部労働市場について検討した研究として Osterman (2024) がある。Osterman は、米国における雇用関係研究では内部労働市場（一次的な労働市場）と非内部労働市場（二次的な労働市場）間の格差に関する検討は進む一方で、内部労働市場それ自体が豊かな労働市場といえるのかについての検討は進んでいなかったことを指摘する。そこで、研究者間にあった前提、すなわち、内部労働市場は収入、技能形成、雇用保障の面で優れた労働市場であるという前提を改めて問う必要性を主張している。

彼は、まず、Cappelli (1999) が指摘したシリコンバレーなどで見られるジョブホッピング型の労働市場が発達しているかといわれれば、必ずしもそうではないことを指摘する。その上で、①社内の従業員による欠員補充（内部調達）、②企業からの教育訓練の提供、③社内の従業員を基準にした賃金制度といった特徴を持つ内部労働市場と経済的指標の関連を分析している。その結果、上記の特徴を持っている労働市場のフルタイム労働者とそうではない労働市場のフルタイム労働者の年間収入には明確な差が見られないことを発見した。ここから、米国において豊かな仕事 (good job) は、内部補充を主たる人材調達方法とする内部労働市場とは異なる諸特徴を有する職場に多く見られる可能性が高いことを指摘する。Osterman の発見を本稿の関心に引きつけて整理すると次の点が重要になる。まず、内部調達を主たる人材調達方法とする「クローズド型内部労働市場」を最も豊かな労働市場とすることには留意が必要であることである。と同時に、ジョブホッピング型の外部市場に基づく人材活用 (Cappelli (1999) のいう「ニュー・ディール」の1つのモデル) もオルタナティブといえるほどには発達していないことである。

以上から、「クローズド型内部労働市場」でもなければ外部労働市場でもない何か別の豊かな内

部労働市場が米国において存在していることが示唆される。つまり、一国のなかには多様な内部労働市場が存在しているかもしれないのである。

しかしながら、Osterman の分析は Doeringer and Piore (1971) における「クローズド型」と外部調達を前提とした「オープン型」のうち、前者の内部労働市場のみを対象としており、両者の関係性を問うてはいない。Osterman のいう別の労働市場とは人材の外部調達を前提とするような内部労働市場なのか。両者の関係性を対象とした研究の蓄積が必要だといえよう。

もちろん、Osterman の対象は米国であり、日本とは異なる特徴を有している。しかしながら、明示はしないものの Doeringer の指摘を引き継いでいると考えられる Osterman の視点は、流動的な労働市場への期待が高まっている現在の日本においても重要であると思われる。今日の日本の労働市場において望ましい働き方の模範としての長期雇用を代替するような雇用流動化が起きているのか。恩恵という視点を明確に意識していたわけではないが、この点について検討した西村・池田・田上 (2023) では、長期雇用を代替するような雇用流動型の労働市場の広がりは見られないことが指摘されている。労働者個人の所得を分析した結果、雇用流動型の労働市場における所得は長期雇用型を上回っているとはいえなかった。しかしながら、その事実から即座に雇用流動型の内部労働市場が長期雇用型の内部労働市場よりも劣っていると結論づけるのは早計である。雇用流動型の内部労働市場の中にも、恵まれた恩恵を受け、豊かな経済生活を営んでいる労働者がいないわけではないだろう。問題は、その人数が少ないことではないか。そのために、全体を平均的に見渡せば、豊かでないように見えるだけかもしれない。

3 検討課題

ところで、豊かな経済生活を支えている長期雇用型の人事管理が適用されているのはどのような属性の労働者であろうか。

一般的に近代社会のメリトクラシーにおいては学歴と職種が結びついており、高学歴層がホワイトカラー職につきやすい。さらに、世界的にみれば

企業における人事管理はホワイトカラーとブルーカラーで異なっていることが多い。しかし、小池 (2005) は日本における人事管理の特徴として、製造業の熟練工に代表されるようなブルーカラーに対しても、ホワイトカラーと同じような人事管理が適用されている「ブルーカラーのホワイトカラー化」を指摘している。さらに、菅山 (2011) は、「ブルーカラーのホワイトカラー化」に関して、戦前において一部の上層ホワイトカラーを対象としていた新規学卒者採用 (新卒採用) という仕組みが、戦後徐々にブルーカラーにも適用されるようになったことが重要であるとしている。これによって、ブルーカラーにおいても新規学卒者の長期勤続を望ましいとする人事管理が確立した³⁾。

以上の議論を踏まえると、一般的には学歴や職種によって適用される人事管理が異なっていると考えられるものの、日本の典型的な雇用慣行のもとでは学歴・職種間での人事管理の多様性の程度は低いと想定される。しかしながら、日本の労働市場を対象とする伝統的な先行研究では、産業セクター間の差異が十分に考慮されていない。キャリアの幅やメリトクラシーの構造といった視点以外で、特に第三次産業やサービス産業におけるホワイトカラーの実態を明らかにしている研究は少ない⁴⁾。西村・池田・田上 (2023) では、製造業を中心とする長期雇用型の労働市場とサービス業を中心とする雇用流動型の労働市場で主流となっている企業への入り口が異なっていることを指摘しており、同じ学歴・職種であっても産業セクターによって状況が異なっているかもしれない。また、先述の Osterman (2024) は、米国における収入の高い仕事は「クローズド型内部労働市場」以外にある可能性があることを示唆するものの、学歴・職種・産業セクターは単に統制変数として使用するとどまっており、そうした変数の交互作用の影響は考慮していない。

以上を踏まえると、大きな検討課題として次の2点が挙げられる。第一に、労働者への恩恵という視点に基づき、内部調達を主とする長期雇用型セクターと外部調達を主とする雇用流動型セクターの構造を把握することである。本稿では、

Osterman (2024) の議論を踏まえつつ、西村・池田・田上 (2023) で検討した長期雇用型セクターと雇用流動型セクターにおける経済的な仕事の質の差異について、さらに学歴と職種も考慮して再分析する。そのうえで、雇用流動型セクターの経済的豊かさがどのように評価できるのかを議論する。

第二に、そうした構造の背後にある人事管理の特徴を明らかにすることである。内部労働市場は、組織のルールに基づいて労働者の労働条件やキャリアを決定する市場である。これらのルールは、人事管理における個別施策に表れるものである。つまり、構造をより正確に認識するためには、配置や賃金における企業の行動を把握する必要がある。本稿では、筆者らも参加した既存の事例調査に基づきこの点について確認する。

Ⅲ 個人の流動性からの検討

1 分析データの概要

労働者個人の雇用流動性から分析しよう。使用するデータは、労働政策研究・研修機構が2019年に実施した『職業と生活に関する調査』(以下、『職業生活調査』)である⁵⁾。従属変数として注目するのは労働者の時間当たり賃金である⁶⁾。学歴・職種・産業セクターは、サンプルサイズの制約からやむをえず粗いカテゴリーとしてリコードして分析に用いる。職種については、大学卒以上を「大卒以上」、それ以外を「大卒未満」とした。職種類型については表1に、産業類型については表2に示した。

表2の産業セクターの類型化に関しては以下の

予備的な分析に基づいている。まず、分析に耐えるサンプルサイズを確保するため、個々の産業をそれぞれの経済活動の類似性を考慮して5つのグループにわけ⁷⁾。そして、『職業生活調査』を用いて、初職時点のこのグループおよび企業規模ごとに労働者のキャリア類型の分布を示したものが図1である⁸⁾。これをみると、初職継続割合が40%以上なのは第二次産業に当たる「鉱業、建設業、製造業の大企業」、モノや情報を届ける産業である「運輸、郵便、情報通信の大企業」などで、反対に転職2回以上の割合が40%以上なのは資産の管理にかかわる「金融・保険、不動産、物品賃貸業の大企業」や広義の対人サービス業に当たる「卸売、小売、サービス業の大企業」などである。したがって、産業セクターとしては、前者を長期雇用型、後者を雇用流動型に分類するのが適当である。広義の専門サービス業といえる「医療・福祉、教育・学習支援、専門サービス業の大企業」は、初職継続と転職2回以上の割合が同程度となっており、産業セクターとしては中間的な特徴を持っているが、ここでは初職継続の割合が他の長期雇用型の産業と比べて相対的に低いことを重視して雇用流動型に分類する。

以下の分析では、まず記述的な分析としてセクター・学歴・職種の8つの組み合わせごとに賃金分布と平均賃金を比較する。次に、年齢・性別・キャリア(初職継続、転職1回、転職2回以上)を統制した場合に、それぞれの組み合わせ間の賃金の差異が統計的に有意であるかを回帰分析によって確認する⁹⁾。分析対象は大企業に勤めている正社員で、産業分類「農林漁業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「公務」「その他」と職種「農林漁業作業」を除き、使用する変数に欠損値のない

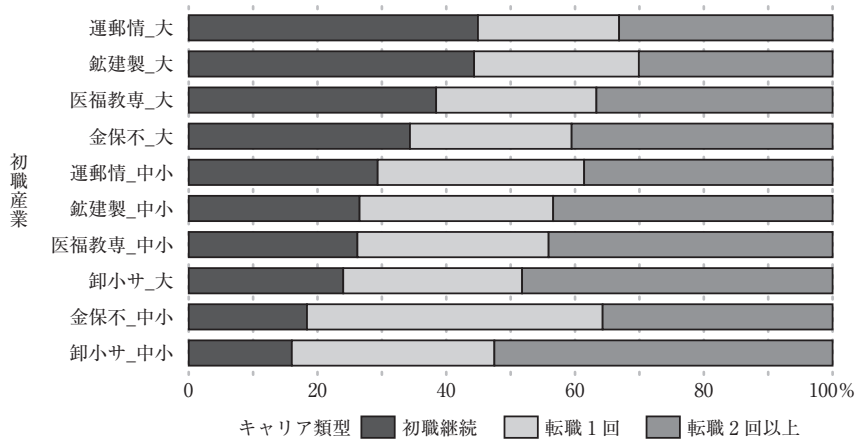
表1 分析で使用する職種類型

職種類型	職種
ホワイトカラー	管理職、専門職・技術職、事務職
現業	営業職、販売職、サービス職、保安的職業、生産工程・建設・採掘、輸送・機械運転・運搬・清掃・包装等

表2 分析で使用する産業類型

セクター	産業	図表中での省略表記
長期雇用型	鉱業・採石業、建設業、製造業	鉱建製
	運輸・郵便業、情報通信業・マスコミ	運郵情
雇用流動型	金融・保険業、不動産・物品賃貸業	金保不
	卸売業、小売業、宿泊業・飲食店・娯楽業、その他サービス業	卸小サ
	医療・福祉、教育・学習支援、専門サービス業	医福教専

図1 初職セクター別のキャリア類型



出所：『職業生活調査』より筆者作成

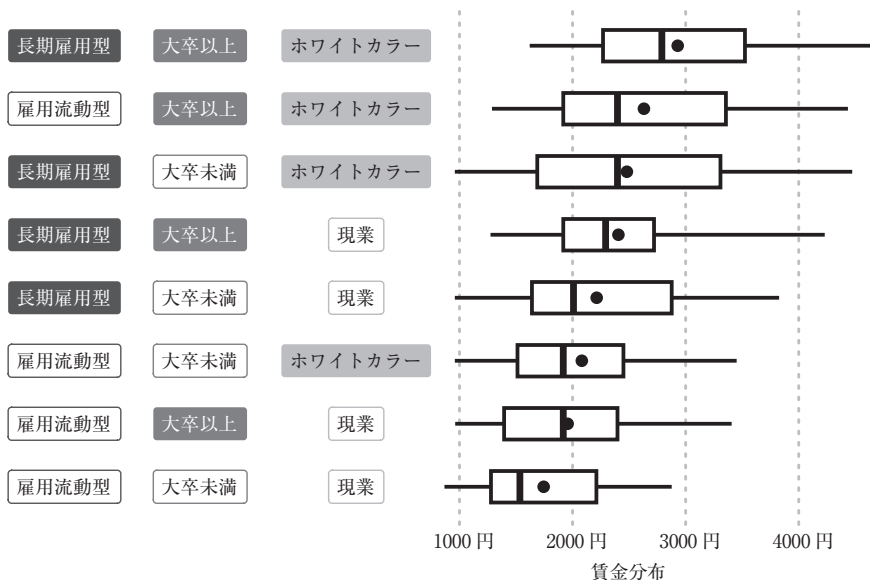
ケースである (n=981)。

2 労働者個人の賃金からみた雇用流動型セクターの評価

図2にセクター・学歴・職種別の賃金分布を示す。図においては平均賃金の高い順にセクター・学歴・職種の組み合わせを並べている。まず、ランキング上位3位を占めているのがホワイトカラーである。ホワイトカラーに注目すると、長期

雇用型の大卒以上、雇用流動型の大卒以上、長期雇用型の大卒未満という順に賃金が高くなっている。ランキングの中位には、長期雇用型の現業のうち大卒以上と大卒未満がそれぞれ続いている。ランキング下位には雇用流動型における残りの組み合わせが続いている。セクター・学歴・職種それぞれの変数に注目すると、長期雇用型／大卒以上／ホワイトカラーであるほうが賃金が高いという傾向がある。

図2 セクター・学歴・職種別の賃金分布



注：点は賃金の平均値を示している。箱ひげ図のひげの描画には、最小値及び最大値ではなく、5パーセンタイル及び95パーセンタイルを用いている。

出所：『職業生活調査』より筆者作成

長期雇用型の大卒以上ホワイトカラーが最も賃金が高いカテゴリであるが、第1四分位数及び中央値が次点の雇用流動型の大卒以上ホワイトカラーも高くなっており、賃金分布全体をみて経済的な仕事の質が最も良いと評価できる。一般的には大卒ホワイトカラーは内部労働市場的な人事管理を適用されやすいとされるが、当該カテゴリにおいては長期雇用型のほうが雇用流動型よりも賃金が高い。また、大卒以上現業に注目してみても長期雇用型のほうが賃金が高い。それ以外でも、同学歴・同職種であればすべての組み合わせにおいて長期雇用型のほうが雇用流動型よりも賃金が高いという結果になっている。

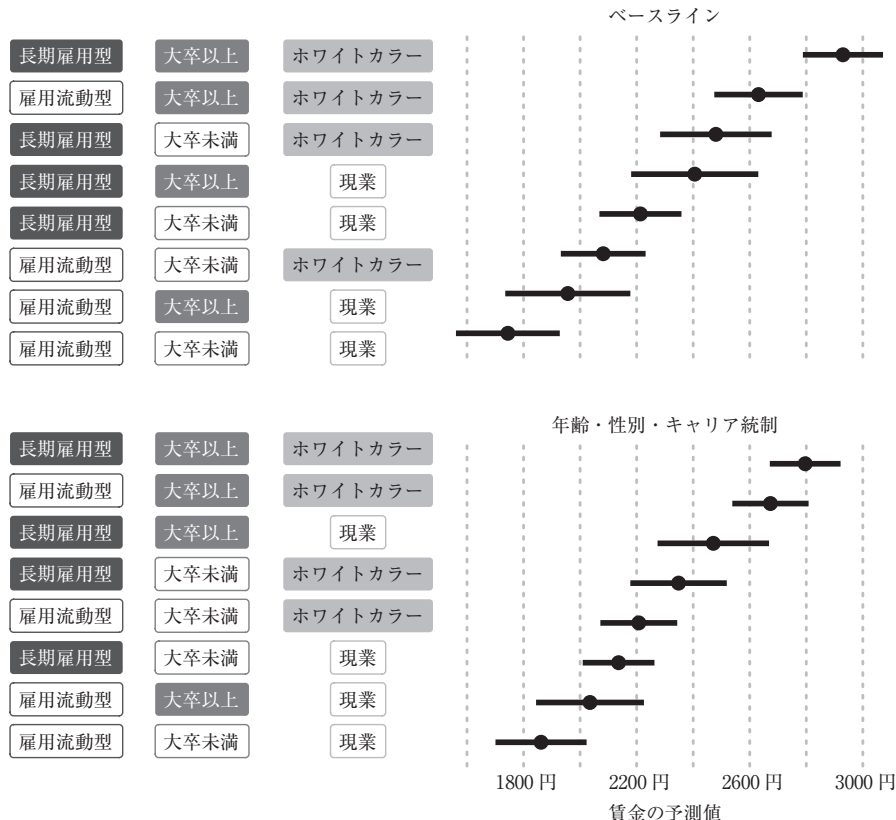
セクターと学歴を固定して職種間で賃金を比較すると、長期雇用型の大卒以上と雇用流動型の大卒以上のどちらにおいても、ホワイトカラーのほうが現業よりも賃金が高い。この傾向自体は他の組み合わせにもいえることであるが、ホワイトカ

ラーと現業の賃金の差異は、長期雇用型の大卒以上と雇用流動型の大卒以上においてより大きくなっている。

次に、年齢・性別・キャリアといった変数を統制してもなお、上記のランキング及びそれぞれの組み合わせ間の賃金が統計的に異なっているといえるかを確認する。図3に、回帰モデルに基づくセクター・学歴・職種別の賃金の予測値を示した。比較のための参考として、統制変数を投入しないモデルにおける結果をベースラインとして示しており、これは図2の結果と同一のものである。図3の統制変数を投入した結果の賃金の予測値について、8つのカテゴリ間の差分とその統計的有意性をまとめたものが表3である。

図3の統制変数を投入した結果をみると、ランキングにわずかな変化が生じている。長期雇用型の大卒未満ホワイトカラーが3位から4位へ、長期雇用型の大卒以上現業が4位から3位へ、長期

図3 回帰モデルに基づくセクター・学歴・職種別の賃金の予測値



注：回帰モデルによって推定された賃金の予測値と95%信頼区間を示している。

出所：『職業生活調査』より筆者作成

雇用型の大卒未満現業が5位から6位へ、雇用流動型の大卒未満ホワイトカラーが6位から5位へと変化している。なお、詳細な回帰表は省略するが、統制変数については年齢が高いほど、男性であるほど、初職継続であるほど、賃金が高いという結果になっている。すなわち、高年齢者／男性／初職継続者が多いということが、これらのカテゴリーの相対的な賃金の高さと関係している部分があるということである。

続いて、統制変数を投入した結果において、主要な組み合わせごとに賃金の予測値が統計的に有意に異なっているかを表3によって確認する。まず、大卒以上ホワイトカラーにおいては、長期雇用型のほうが雇用流動型よりも約120円賃金が高いが、この差異（1位と2位の比較）は5%水準でも統計的に有意ではない。また、大卒未満ホワイトカラーにおいても長期雇用型と雇用流動型の賃金の差異（4位と5位の比較）は統計的に有意ではない。しかし、大卒以上現業及び大卒未満現業においては、長期雇用型のほうが雇用流動型よりも約430円・約270円統計的に有意に賃金が高い（3位と7位、6位と8位の比較）。

次に、長期雇用型の大卒以上についてはホワイトカラーが現業よりも約320円統計的に有意に賃金が高く（1位と3位の比較）、雇用流動型の大卒以上についてもホワイトカラーが現業よりも約630円統計的に有意に賃金が高い（2位と7位の比較）。この大卒以上に関して職種間の賃金比較をしたときは、長期雇用型よりも雇用流動型のほうがホワイトカラーと現業の賃金の差異が相対的に大きくなっている。大卒未満に関しては、雇用流

動型においてはホワイトカラーのほうが賃金は統計的に有意に高いという関連がみられるが（5位と8位の比較）、長期雇用型においては職種間の差異は統計的に有意ではない（4位と6位の比較）。

以上の結果をまとめる。第1に、ホワイトカラーについては学歴にかかわらずセクター間で賃金に統計的に有意な違いはなく、セクター間で有意な差異が見られるのは現業においてのみである。すなわち、少なくとも大卒ホワイトカラーに関しては雇用流動型が長期雇用型よりも経済的豊かさの面で必ずしも劣っているとはいえず、セカンドリーという評価が妥当であるのは雇用流動型の現業のみである。平均値のランキングからみれば、雇用流動型大卒ホワイトカラーの賃金は2番目に高く、経済的な仕事の質は相対的には豊かであるといえるだろう。

第2に、長期雇用型の大卒未満を除いて、同一セクターの同一学歴であれば原則ホワイトカラーのほうが現業よりも賃金が高いが、その職種間の賃金の差異は雇用流動型において相対的に大きい。つまり、長期雇用型においてはホワイトカラーと現業の経済的豊かさの格差が相対的に小さいということがいえる。

IV 企業事例に基づく分析

前節で見た通り、大卒ホワイトカラー職種においては長期雇用型セクターと雇用流動型セクターの間には、賃金水準において明確な差は確認されなかった。つまり、日本においても先のOstermanの指摘と同様に、「クローズド型内部労働市場」

表3 セクター・学歴・職種別の賃金の予測値の相互比較

順位	セクター	学歴	職種	2	3	4	順位	6	7	8
1	長期雇用型	大卒以上	ホワイトカラー	123 ns	325 **	448 ***	589 ***	660 ***	761 ***	934 ***
2	雇用流動型	大卒以上	ホワイトカラー		202 ns	325 **	446 ***	537 ***	638 ***	811 ***
3	長期雇用型	大卒以上	現業			123 ns	264 *	335 **	436 **	609 ***
4	長期雇用型	大卒未満	ホワイトカラー				141 ns	212 ns	313 *	486 ***
5	雇用流動型	大卒未満	ホワイトカラー					72 ns	173 ns	346 **
6	長期雇用型	大卒未満	現業						101 ns	274 **
7	雇用流動型	大卒以上	現業							173 ns
8	雇用流動型	大卒未満	現業							

注：図3の年齢・性別・キャリア統制の結果における賃金の予測値に関して、行側カテゴリーと列側カテゴリーの差分とその統計的有意性を示している。*** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, ns p>=0.5

出所：『職業生活調査』より筆者作成

以外の正社員に豊かな恩恵をもたらす労働市場が存在している可能性がある。では、雇用流動型セクターに該当する大企業では、企業を越えて移動する正社員に豊かな恩恵をもたらす「オープン型内部労働市場」と呼べる人事管理が確認できるだろうか。

一方で、長期雇用型セクターはホワイトカラーと現業の賃金の差が小さいが、雇用流動型セクターは両者の差が大きい。なぜ、雇用流動型セクターにおいて、そのような差が生じるのであろうか。Ⅱで確認した通り、内部労働市場は組織のルールに基づいて人材の処遇を決定する。そこで、本節では大企業の人事管理に基づき、そうした構造が形成される背景について考えてみる。前節で示した雇用流動型セクターの業種を対象に、内部登用を主たる人材確保の方法としていない企業の人事管理の特徴について確認したい¹⁰⁾。雇用流動型セクターに該当する業種の企業の中には、新卒採用を継続する一方で、企業にとって重要度の高い管理職の確保を外部調達によって実施しているケースがある。人材サービス、外食、不動産の企業において、そのような人事管理が確認された。

例えば人材サービス業の企業では、新卒採用で毎年一定数の人員を確保し、彼らを営業で活用している。一方で、事業の企画を担当する企画室の責任者を中途採用で補充している。内部で営業などの仕事を経験している社員よりも、異業種の会社で同様の業務を経験してきた人材の方が、求められる役割を担うことが可能であるという判断から、外部調達が選択されている。他社の部長をそのまま部長に採用する、他社の課長をそのまま課長として採用するといった採用が多くなっているという。その背景には、新卒採用で特定の事業部門で営業経験を蓄積した社員と全社的な営業戦略などをたてる管理職の間で必要な能力の乖離が大きいことが挙げられる¹¹⁾。このように、企業の中核的なポストについて新卒採用で営業などの現業を担当する社員を主たる登用候補群としないような人事管理が実践されている。

こうした人材確保の方法の下では、管理職を確保するために場合によっては賃金にプレミアムを

設けて採用する場合がある。正社員に適用される自社の人事制度をベースに、調整給を上乘せることで、応募者の希望の年収水準の実現に取り組んでいる。例えば、外食業の企業では、採用候補者の市場価値や選考の過程で明らかになった採用が可能となる賃金水準に応じて、まずは既存の正社員を対象とする処遇枠組みの上限に位置づけ、そのうえでさらに必要があれば調整給が支払われる¹²⁾。このように、適用される賃金制度は、新卒採用の現業と中途採用の管理職ともに同様であるが、その下での賃金水準の決定は、異なるルールに基づいて決定されている。職種に応じて人材調達方法と賃金のルールが共に異なっている世界が、前節で確認された雇用流動型セクターには存在しているといえる。

では、こうした異なるルールが適用されるケースは、長期雇用型セクターの業種でも見られるのであろうか。長期雇用型セクターに位置づけられる製造業や情報通信業においても中途採用が主たる人材調達方法である職種や異なる賃金決定の手法が適用される職種は存在する。例えば、ITエンジニアやITコンサルなどの専門的な知識が必要な職種はその代表である。この場合、新規事業の立ち上げから安定化に向けて必要になる専門的な知識を提供する役割や内部人材を育成する役割が期待されている。特に必要な人材の場合、既存の制度とは別枠での処遇を提案する場合もある。こうした人材専門の雇用区分（例えば「スペシャリスト採用」）を設けて、他社に対して競争力のある処遇水準を提案できる体制が整えられている。これらの人材の中には年収が2000万に達する人材もいる（労働政策研究・研修機構 2022c）。

しかしながら、これらの区分は基本的に有期契約が多く、その数もそれほど多くはない¹³⁾。また、社内の新卒採用の正社員とは異なる方法で処遇が決定されている。例えば、そのような社員の処遇について、ある情報通信企業の詳細を紹介している労働政策研究・研修機構（2022c）に基づく、有期契約の下で労働市場の相場に基づく水準を基準に、発揮した成果に基づいて報酬水準が決定されている¹⁴⁾。また、採用後の昇進は基本的には想定されていない。内部労働市場と外部労働

市場の類型に基づくと、外部労働市場型の活用がなされているといえよう。前出の雇用流動型セクターのように、正社員に適用される賃金制度の下でプレミアムを設けることは避けられている。正社員の中で異なるルールを適用することを避けているところに長期雇用型セクターの特徴があるといえる。

こうした長期雇用型セクターにおける人材活用の特徴は、正社員として中途採用を行う場合にも見られる。長期雇用型セクターに位置づけられるような企業においても、正社員の中途採用は実施される。しかしその場合は、社内でのキャリア展開が可能な年齢層が採用対象者になることが多いと共に、自社の同世代の社員の賃金水準を超えるような社員の採用は見送られる（労働政策研究・研修機構 2022b）。長期雇用型セクターのホワイトカラー職種と現業間の賃金水準の差の小ささの背後には、このような人材活用上の特徴が存在している。

V まとめ

本稿では労働者に与えられる恩恵に注目し、2つの内部労働市場の構造や関係性について検討を行った。本稿で明らかになったことは次の5点である。

- 1) 個人の学歴と職種に注目して雇用流動型セクターと長期雇用型セクターの賃金水準を比較すると、性別・年齢・キャリア類型といった基本的な要因を統制した場合、大卒ホワイトカラーにおいて顕著な差は確認されなかった。
- 2) 雇用流動型セクターでは、ホワイトカラーと現業における職種間の賃金格差が大きく、長期雇用型セクターでは小さい。

- 3) 雇用流動型セクターに属する企業は、新卒採用によって一定数を確保している場合であっても、基幹的な管理職ポストを外部調達によって補充している。
- 4) 雇用流動型セクターに属する企業は、管理職と一般社員層に同一の賃金制度を適用しているが、賃金水準を規定する運用ルールが異なる場合がある。
- 5) 長期雇用型セクターに属する企業は、正社員に異なる制度や運用のルールを適用することには消極的である。

以上の知見をⅡで検討した「内部労働市場」概念に引き付けて整理すると、次のような内部労働市場の構造を読み取ることができる（表4）。日本においても外部調達を正社員の主たる人材確保の方法とするような内部労働市場が大企業において存在する。西村・梅崎・藤本（2024）においても多様な内部労働市場の存在は指摘されていたが、労働者が享受する恩恵は関心の外に置かれていた。本稿では恩恵について、経済的指標である賃金水準に着目し、日本の内部労働市場の実態把握を試みた。

分析結果から、大卒ホワイトカラーに限って言えば、内部調達を主たる人材確保の方法とする「クローズド型内部労働市場」と外部調達を主たる人材確保の方法とする「オープン型内部労働市場」の間で、金銭的な豊かさの優劣はつけがたいことが明らかになった。その意味で、雇用流動型セクターの大卒ホワイトカラーの労働市場は、長期雇用型セクターの大卒ホワイトカラーのそれに並ぶ「もう1つのモデル」になる可能性がある。

しかしながら、長期雇用型セクターとは異なり、雇用流動型セクターは職種間の賃金格差が大きいことに留意する必要がある。管理職と現業職

表4 2つの内部労働市場の特徴

内部労働市場のタイプ	クローズド型	オープン型
主要なセクター	長期雇用型セクター（「運輸、郵便、情報通信の大企業」「鉱業、建設業、製造業の大企業」）	雇用流動型セクター（「金融、保険、不動産、物品賃貸業の大企業」「卸売、小売、サービス業の大企業」）
正社員の人事管理の特徴	同一の制度を集团的に運用	同一の制度を個別の事情に合わせて運用
恩恵の特徴	職種間の格差が小さい	職種間の格差が大きい

の間に薄くはない壁が存在している。労働政策研究・研修機構（2021）や西村・池田・田上（2023）等において雇用流動型セクターは長期雇用型セクターより待遇の低い二次的労働市場（secondary labor market）である可能性を指摘したが、それは現業の特徴をとらえたものであるといえる。したがって、雇用流動型セクターの内部労働市場、すなわち日本における「オープン型内部労働市場」は、職種間の格差を企業組織内に内包する内部労働市場だといえる。

長期雇用型セクターは、ホワイトカラーと現業の賃金格差が小さく、現業も賃金水準が高い。そのことが企業コミュニティと呼ばれる労働者の一体感を形成し、分厚い中間層を形成する基盤となっていた。そして、今なお長期雇用型セクターではホワイトカラーと現業の格差の小さい内部労働市場が維持されていることを分析結果は示唆している。一方、雇用流動型セクターは、ホワイトカラーと現業の賃金格差が大きい。つまり、両極化（Polarization）の傾向が見られる。したがって、雇用流動型セクターの拡大が日本経済の豊かさにつながるとしても、それは幅広い労働者に豊かさが分配される平等志向の豊かさではなく、職種による格差をとまなう豊かさであるといえることができる。

そして、この構造は、企業の人事管理によって意図的に生み出されている面がある。経済のサービス化によって両極化が起こるという議論は先行研究にもある（Esping-Andersen 1999）。それは主として産業ごとの労働生産性の違いによる企業間の格差という理解であった。しかし、本稿の職種別データ分析の結果や事例分析の結果は、同一企業においても職種によって経済的豊かさに違いがあることを示唆している。

雇用流動型セクターの企業の人事管理を見ると、新卒採用の現業担当と中途採用の管理職に対して、異なるルールが適用されていた。具体的には、同じ賃金制度が適用されるものの、その運用において異なるルールが適用されていた。

ここから、企業内に断層を有するタイプの内部労働市場とそうではない内部労働市場が併存していることが示唆される。対象を大企業正社員に限

定しても、主要ポストの補充において外部調達を主体的に選択している「オープン型内部労働市場」が存在している。そして、その一部は、長期雇用型セクターの同一職種と比べて享受している恩恵が劣っているわけではない。

したがって、2つの内部労働市場間に一方はプライマリーで他方がセカンダリーだという優劣があると断じることはできないが、「オープン型内部労働市場」には、「クローズド型内部労働市場」には見られない格差問題が内包されている。先行研究が指摘するような企業規模や雇用形態の違いによって生じる差ではなく、同一企業内の同一雇用形態の中で生じている格差である。その意味で、雇用流動化の問題は依然として格差問題と結びついている。

最後に本稿の課題を記しておきたい。個人の移動は初職継続に基づいており、企業の入職から退出を一貫して分析できているわけではない。また、人事管理については少数の事例に基づいたものとなっている。さらなるデータの蓄積が求められているといえよう。さらに、労働者への恩恵についても、経済的な恩恵以外の要素にも着目していく必要がある。例えば、労使関係研究における代表的なアウトプット指標である職場の民主化（労働者の発言や参加の程度）に関連する項目などについても検討していく必要がある。今後の課題である。

このように、多くの課題を抱えているものの、内部労働市場の概念に立ち返り、日本の現状把握を試みた本稿は、流動性の是非を問うための1つの素材を提供したと思われる。

1) なお、本稿では、日本の労働市場の硬直性や流動性の是非は問題にしない。そうではなく、現在起きている変化について、正確な事実認識をもつことに主眼を置いている。近年では、濱口（2009）による「メンバーシップ型雇用」と「ジョブ型雇用」の類型が関心を集めている。長期雇用慣行についても、解雇規制が弱い国をモデルにした改革論が喧しく、解雇規制緩和の必要性がたびたび議論になる（山本 2021）。だが、諸外国の雇用システムに改革のヒントを得ようとする問題意識は古くからあり、国内の実態に対する正確な理解を欠いて海外をモデルにする改革論は上滑りしたものになりがちである。戦後の間もないころから日本の労働市場改革の試みは断続的に行われてきた。山本（2004）が指摘するように、その目的には日本経済の復興があった。すなわち、豊かな社会の実現があった。そしてその際には、日本よりも経済的豊かさを享受してお

- り、かつ、職場内での民主化も進んでいた英国や米国の存在を念頭に置きながら、日本の職場や労働市場の構造と機能の把握が目指された（大河内・氏原・藤田 1959）。しかしながら、現在の雇用改革の議論では、そのような態度が希薄になっていると感じられる。手触りのある実態に基づいた雇用改革論議が行われる必要がある。
- 2) 野村（2007）は、Doeringer and Piore（1971）に2つの類型があることを指摘した上で、日本では内部調達を主たる人材確保の方法とする内部労働市場のみが内部労働市場と紹介され、その多様性が考慮されないことを批判する。
- 3) ブルーカラーにおいて新卒採用が定着した背景には、1960年代において中卒から高卒へとドラスティックな学歴代替が進展するなかで企業が学校との制度的な結びつきを強固にしたということもある（菅山 2011）。荻谷（1991）は、高卒就職の現場において、企業が新規高卒者を採用しようとする際に、求職者に最初から直接接触するのではなく、学校側の職業指導によって選抜された生徒とその後の採用プロセスを進めていることを明らかにしている。つまり、企業の採用プロセスの一部を学校が担っており、その意味で企業と学校は制度的に結びついている。
- 4) ホワイトカラー研究の整理については西村・池田・田上（2023）を参照されたい。
- 5) 本調査は、住民基本台帳から無作為抽出した全国の男女（25～64歳）1万2000人を対象に、職業生活の多様な側面について調査している。有効回収数は5977件（49.8%）である。詳細は労働政策研究・研修機構（2022a）を参照されたい。
- 6) 賃金変数は個人年収の中間値と週労働時間を52.143倍したものから計算した。外れ値の影響を除外するために、賃金分布の上位・下位2%については分析から除外している。
- 7) 1つめが、モノづくりを中心とする第二次産業として「鉱業・採石業」「建設業」「製造業」である。2つめが、人・物・情報の伝達・輸送を行う「運輸・郵便業」「情報通信業・マスコミ」である。3つめが、資産の管理・取引を行う「金融・保険業」「不動産・物品賃貸業」である。4つめが、接客・販売等の消費者向けの対人サービスを主として行う「卸売業」「小売業」「宿泊業・飲食店・娯楽業」「その他サービス業」である。最後に、専門的なサービスを提供する「医療・福祉」「教育・学習支援」「専門サービス業」である。「農林漁業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「その他」は、個々の産業分類におけるケース数が非常に少なく、また民間セクターにおける位置づけも曖昧であるため分析から除外している。「公務」についても民間企業に注目するという理由で除外している。
- 8) 図1の分析対象は、キャリア情報を把握することが可能で現在無業ではない者である（ $n=4957$ ）。なお、比較対象の企業規模をそろえるため、ここでの分析ではサービス業も製造業と同じく300人以上を大企業とする。中小企業政策における中小企業の定義は産業によって異なっており、例えば、サービス業においては「常時使用する従業員の数が100人以下の会社及び個人（又は資本金の額又は出資の総額が5千万円以下の会社）」とされている。この定義と本論の分析における大企業（中小企業）の定義は異なっているが、産業セクターによる違いにより注目するために産業にかかわらず300人以上を一律大企業として分析する。
- 9) 回帰分析では、賃金を従属変数、セクター・学歴・職種とそれぞれの交互作用項を独立変数、年齢・性別・キャリアを統制変数とするモデルを推定している。さらに、このモデルによって推定されたセクター・学歴・職種ごとの賃金の予測値の差異を検定している。
- 10) 本稿で活用する事例は労働政策研究・研修機構（2022b）の第2章で取り上げられている社歴20年以上の1000人以上大企業（製造業1社とサービス業1社のみ500人以上）である。業種は製造業6社、建設業2社、情報通信業4社、サービス業5社、外食業1社、不動産業1社、運輸業1社である。これら20社の中途採用行動についての実態がまとめられている。これらの事例を活用して分析されたものとして西村・池田・田上（2023）や西村・梅崎・藤本（2024）がある。本節の事例は、これらの内容も参照しつつ加筆したものである。
- 11) 人事担当者は次のように語る。「企画室という部門に対してかなり当社の経営陣が求めるレベルが高いというのが正直でありまして、（中略）どの部門に進出することによって事業、業績を伸ばしていくのかというような、かなり見通しが難しい中で、数値的な根拠も含めてしっかり要望されるというところと、経営のいろいろな思うこと、それは新規事業周りであったり、会社の組織の話であったり、かなり管掌領域が広いのが企画室の役割ですので、その経営からのボールをどんだ的確に打ち返していける、それに対して的確なアウトプットを出せるというのは、今の全社の中で、各事業部で頑張っていて、事業部でそういったことができている人でも全社を見渡してということは、なかなか難しいだろうというところで、事業会社あたりでそういった経営企画室周りで、当社と同じような経営陣からのオーダー、役割、要望というところを受けていく人のほうが早期に活躍ができるんじゃないかという背景をベースにしているところがあります」。
- 12) 人事担当者の挙げた例は次の通り。「募集段階では部長クラスで1000万円で募集しました。けど1000万円ではいい人がなくて、結果、みつかった人は1200万円（を希望する人……筆者）でした。その人が是非欲しいという場合、部長の給与ゾーンの上限が1100万円だとすると、100万円は調整給という対応（が取られることもある……筆者）」。
- 13) ある5000人以上の情報通信業の会社では数名程度となっている（労働政策研究・研修機構 2022c）。
- 14) あらかじめ成果に基づいて何段階かの報酬水準が決められ、実際の成果に基づいて年間の報酬額が決定される。

参考文献

- 氏原正治郎（1966）『労働市場の模型』『日本労働問題研究』東京大学出版会。
- 大河内一男・氏原正治郎・藤田若雄編（1959）『労働組合の構造と機能——職場組織の実態分析』東京大学出版会。
- 荻谷剛彦（1991）『学校・職業・選抜の社会学——高卒転職の日本のメカニズム』東京大学出版会。
- 神林龍（2016）『日本の雇用慣行の趨勢——サーベイ』『組織科学』Vol. 50, No. 2, pp. 4-16。
- 小池和男（2005）『仕事の経済学 [第3版]』東洋経済新報社。
- 菅山真次（2011）『「就社」社会の誕生——ホワイトカラーからブルーカラーへ』名古屋大学出版会。
- 菅野和夫（2004）『新・雇用社会の法 増補版』有斐閣。
- 中馬宏之・樋口美雄（1995）『経済環境の変化と長期雇用システム』猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社。
- 西村純・池田心豪・田上皓大（2023）『雇用流動化と日本経済——ホワイトカラーの採用と転職』第4期プロジェクト研究シリーズNo. 6, 労働政策研究・研修機構。
- 西村純・梅崎修・藤本真（2024）『ホワイトカラー労働者に対する企業の中途採用行動——雇用論議における類型化の再定義』『社会政策』16巻1号, pp. 289-301。
- 仁田道夫（2003）『変化のなかの雇用システム』東京大学出版会。
- 野村正実（2007）『日本の雇用慣行——全体像構築の試み』ミネルヴァ書房。
- 橋本健二（2015）『氏原正治郎「企業封鎖的労働市場モデル」の

- 検証——「京浜工業地帯調査原票」の分析をもとに」『社会政策』6巻2号, pp. 125-137.
- 濱口桂一郎 (2009) 『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』岩波書店.
- 山本潔 (2004) 『日本の労働調査——1945～2000年』東京大学出版会.
- 山本陽大 (2021) 『解雇の金銭解決制度に関する研究——その基礎と構造をめぐる日・独比較法的考察』労働政策研究・研修機構.
- 労働政策研究・研修機構 (2021) 『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.
- (2022a) 『職業と生活に関する調査』JILPT 調査シリーズ No. 220.
- (2022b) 『「長期勤続システム」の可能性——中途採用と新規事業開発に着目して』労働政策研究報告書 No. 220.
- (2022c) 『「サービス化」の下での人材マネジメント——企業ヒアリング調査から』JILPT 資料シリーズ No. 257.
- Cappelli, P. (1999) *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*, Harvard Business School Press. (=2001, 若山由美訳『雇用の未来』日本経済新聞出版社)
- Doeringer, Peter B. (1967) "Determinants of the Structure of Industrial Type Internal Labor Markets," *ILR Review*, Vol. 20, No. 2, pp. 206-220.
- Doeringer, Peter B. and Michael J. Piore (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath.
- Esping-Andersen, Gosta (1999) *Social Foundation of Post-*

industrial Economics, 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)

- Kerr, Clark (1954) "The Balkanization of Labor Markets," In E. Wight Bakke, Phillip M. Hauser, Gladys L. Palmer, Charles A. Myers, Dale Yoder and Clark Kerr, *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Technology Press of M.I.T.
- Osterman, P. (2024) "Reconsidering Occupational Internal Labor Markets: Incidence and Consequences," *ILR Review*, Vol. 77, No. 3, pp. 366-395.

にしむら・いたる 中央大学商学部経営学科助教。最近の主な論文に「ホワイトカラー従業員に対する企業の中途採用行動——雇用論議における類型化の再定義」『社会政策』第16巻第1号, pp. 289-301 (共著, 2024年)。労使関係論, 人的資源管理論専攻。

たがみ・こうた 労働政策研究・研修機構研究員。最近の主な論文に「就業中断女性の女性活躍への道筋——中高年期の女性の自律的・主体的な能力開発意欲に注目して」『日本労働研究雑誌』No. 760, pp. 88-101 (2023年)。産業社会学, 社会階層論専攻。

いけだ・しんごう 労働政策研究・研修機構副統括研究員。最近の主な著作に『介護離職の構造——育児・介護休業法と両立支援ニーズ』(労働政策研究・研修機構, 2023年)。職業社会学, 人的資源管理論専攻。