

地位へのマッチングからみる 賃金格差の生成過程

——正規/非正規雇用を事例として

麦山 亮太 (mugiyama@l.u-tokyo.ac.jp)

東京大学大学院人文社会系研究科

社会学専門分野博士課程

目次

1. 序論

2. 方法
3. 分析結果
4. 結論

正規 / 非正規雇用と賃金格差

正規 / 非正規雇用と賃金格差の関連について、多くの議論がなされてきた。以下の2点が重要な論点。

1. 賃金の決まりかた（訓練機会・キャリアの見通し）の違い

非正規雇用の賃金は頭打ちで昇進見込みも乏しい。日本における新たな二重構造 = “duality” (Rebick 2005; Keizer 2008; Imai and Sato 2011)

2. 両者の賃金水準の違い

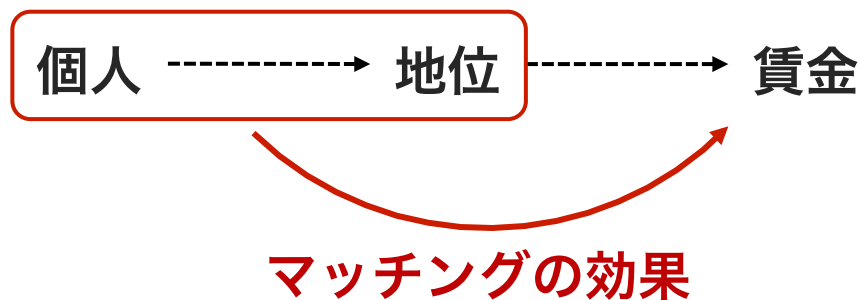
さまざまな変数を統制してもなお正規 / 非正規雇用間には説明されない賃金格差が残る (太郎丸 2009, 2014; 有田 2016)

しかし、**正規 / 非正規雇用間の賃金格差がどのような過程のもとで生じているか**については未だ十分に明らかになっていない。

地位へのマッチングからの検討

社会階層研究の想定 | 地位 (position) が賃金を決定する主たる要因

地位へのマッチングの導入 | 賃金格差は、個人のもつ特性と地位のもつ特性に加えて、「いかなる特性をもつ個人がいかなる地位を結びついたのか」というマッチングによって生じる (Granovetter 1981)



研究目的

マッチングが正規／非正規雇用内の賃金格差を生成し、かつそれが正規／非正規雇用間の賃金格差を帰結していることを明らかにする。

閉鎖的 / 開放的地位の想定

Sørensen and Kalleberg (1981) の理論 | 以下の対照的な2つの地位が存在するとき、地位獲得と賃金決定の間に関連が生じる。

閉鎖的地位 (closed position)

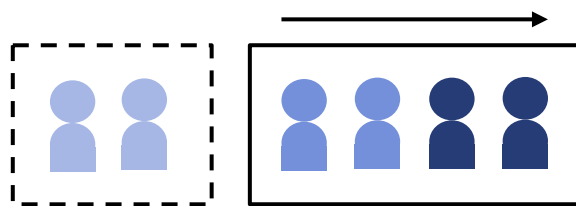
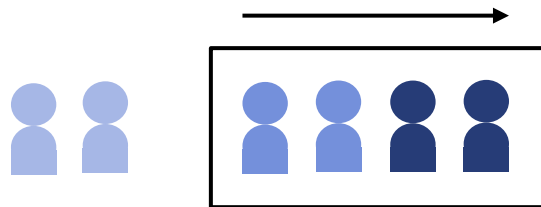
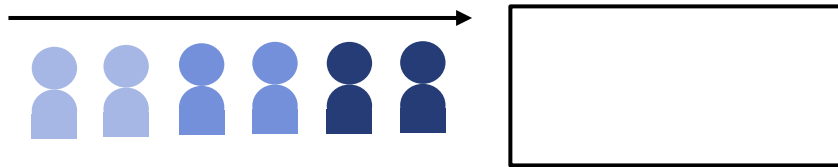
OJTにより技能を習得し、職務の階梯があり、労働者が組合などを通じた集団行動を取る。労働者に対する雇用主の力は相対的に弱い。賃金決定に際して制度的・組織的メカニズムが支配的になる。

開放的地位 (open position)

上記の特徴は弱く、労働者に対する雇用主の力が相対的に強い。賃金は市場競争的なメカニズムによって決定する。

地位獲得段階と賃金決定の関連

背景特性をもとに序列化



閉鎖的地位の獲得 (Sørensen 1983)

閉鎖的地位において、雇用主は望ましい能力をもつと想定される背景特性を参照して採用を決定する (Thurow 1975; Reskin and Roos 1990)

空席競争による賃金決定

望ましい能力をもつと想定される労働者は、より高度な職務の配分・より多くの訓練投資を優先的に享受する (Rosenbaum 1986; 竹内 1995)

賃金競争による賃金決定

開放的地位において地位獲得段階における序列は意味を失い、雇用主は生産性に対して直接賃金を支払う (Becker 1964; Mincer 1974)

仮説

正規雇用が閉鎖的地位，非正規雇用が開放的地位としての特質を有しているとするれば，以下の予測が導かれる。

[H1] 正規雇用で得られる賃金への効果

正規雇用へのなりやすさは，正規雇用に就いた場合に得られる賃金を高める効果をもつ。

[H2] 非正規雇用で得られる賃金への効果

正規雇用へのなりやすさは，非正規雇用に就いた場合に得られる賃金に対して効果をもたない。

[H3] 正規／非正規雇用間賃金格差への帰結

正規雇用へのなりやすさに対するリターンの違いが，正規／非正規雇用間賃金格差の一部を説明する。

目次

1. 序論

2. 方法

3. 分析結果

4. 結論

分析モデル

サンプルセレクションモデル (Maddala 1983; Winship and Mare 1992)

正規雇用 ($S_i = 1$) の賃金関数と、両者へのマッチングを決める関数を同時推定.

$$S_i = \begin{cases} 1 & \text{if } \mathbf{Z}_i\boldsymbol{\gamma} > u_i \\ 0 & \text{if } \mathbf{Z}_i\boldsymbol{\gamma} \leq u_i \end{cases} \quad \begin{bmatrix} u_i \\ \varepsilon_i \end{bmatrix} \sim N \left(\begin{bmatrix} 0 \\ 0 \end{bmatrix}, \begin{bmatrix} \sigma_u & \sigma_{u\varepsilon} \\ \sigma_{u\varepsilon} & \sigma_\varepsilon \end{bmatrix} \right)$$
$$Y_i = \mathbf{X}_i\boldsymbol{\beta} + \varepsilon_i, \quad \text{if } S_i = 1$$

マッチングの効果は以下の $\sigma_{u\varepsilon}$ によって捉えられる (Eliason 1995) .

$$\begin{aligned} E(Y_i | S_i = 1) &= E(Y_i | \mathbf{Z}_i\boldsymbol{\gamma} > u_i) \\ &= \mathbf{X}_i\boldsymbol{\beta} + E(\varepsilon_i | u_i < \mathbf{Z}_i\boldsymbol{\gamma}) \\ &= \mathbf{X}_i\boldsymbol{\beta} + \sigma_{u\varepsilon}\lambda(\mathbf{Z}_i\boldsymbol{\gamma}), \quad \text{for } \lambda(\mathbf{Z}_i\boldsymbol{\gamma}) = \phi(\mathbf{Z}_i\boldsymbol{\gamma})/\Phi(\mathbf{Z}_i\boldsymbol{\gamma}) \end{aligned}$$

マッチング項

正規雇用の分析において、マッチング項は正規雇用になりやすいほど小さい値を取る.

データと分析対象

データ

2005年SSM調査 | 2005年9月30日時点で満20~69歳の男女を対象とする。有効票数は5742（有効回収率44.1%）

分析対象

調査時点で20~59歳，農業従事者を除く有業・被雇用のケース
用いる変数に欠損があるケースと，時間あたり賃金の上位下位1%の
ケースを分析から除外。N = 2262.

用いる変数 [表1]

変数	内容	マッチング	賃金関数
時間あたり賃金	個人年収（回答区間の中点を代入）を年間労働時間数で除した値の対数		
雇用形態	正規雇用，非正規雇用		
入社時年齢	連続変数および2乗項	✓	
外部経験年数	現在の従業先以外での就業経験年数	✓	
間断なし	学校教育終了後1ヶ月以内に初職入職	✓	
就業中断経験	初職入職後，調査時点までに無業期間を経験	✓	
性別	男性，女性	✓	✓
配偶者の有無	配偶者あり（既婚）またはなし（それ以外）	✓	✓
学歴	中学，高校，短大高専，大学大学院	✓	✓
年齢	連続変数および2乗項		✓
勤続年数	現在の従業先での勤続年数および2乗項		✓
都道府県別最低賃金	居住都道府県の最低賃金の対数值		✓
職業	専門，管理*，事務，販売，熟練，半非熟練		✓

目次

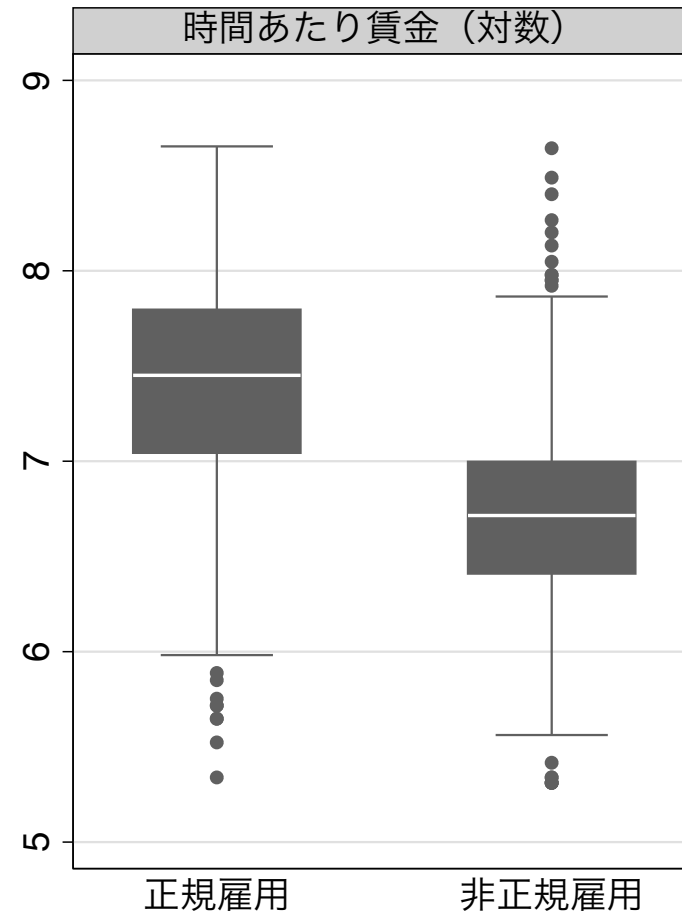
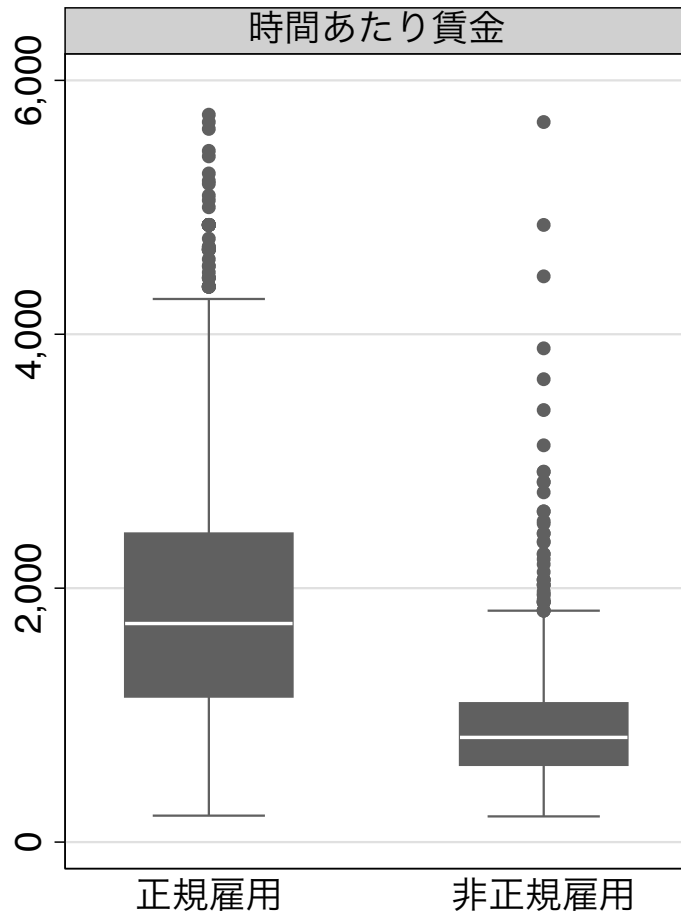
1. 序論
2. 方法

3. 分析結果

4. 結論

正規 / 非正規雇用と賃金格差

正規雇用は非正規雇用と比べて賃金は顕著に高いが、内部にも分散があり、**両者の賃金分布は重なっている部分も多い。**



正規雇用獲得の規定要因

正規雇用獲得の規定要因に関する結果からマッチング項を計算する。

正規雇用獲得に関するプロビット・モデル（表2 model 1より抜粋）

入社時年齢	-.107***
入社時年齢 ²	.076*
外部経験年数	.018*
間断なし	.220*
就業中断経験	-.396**
女性	-.598***
配偶者あり	.781***
女性×配偶者あり	-.766***
高校	.126
高専短大	.039
大学大学院	.638***
切片	2.853***

p < .05, ** p < .01 *** p < .001

入社時年齢²の係数は100倍している。

望ましさの序列構造

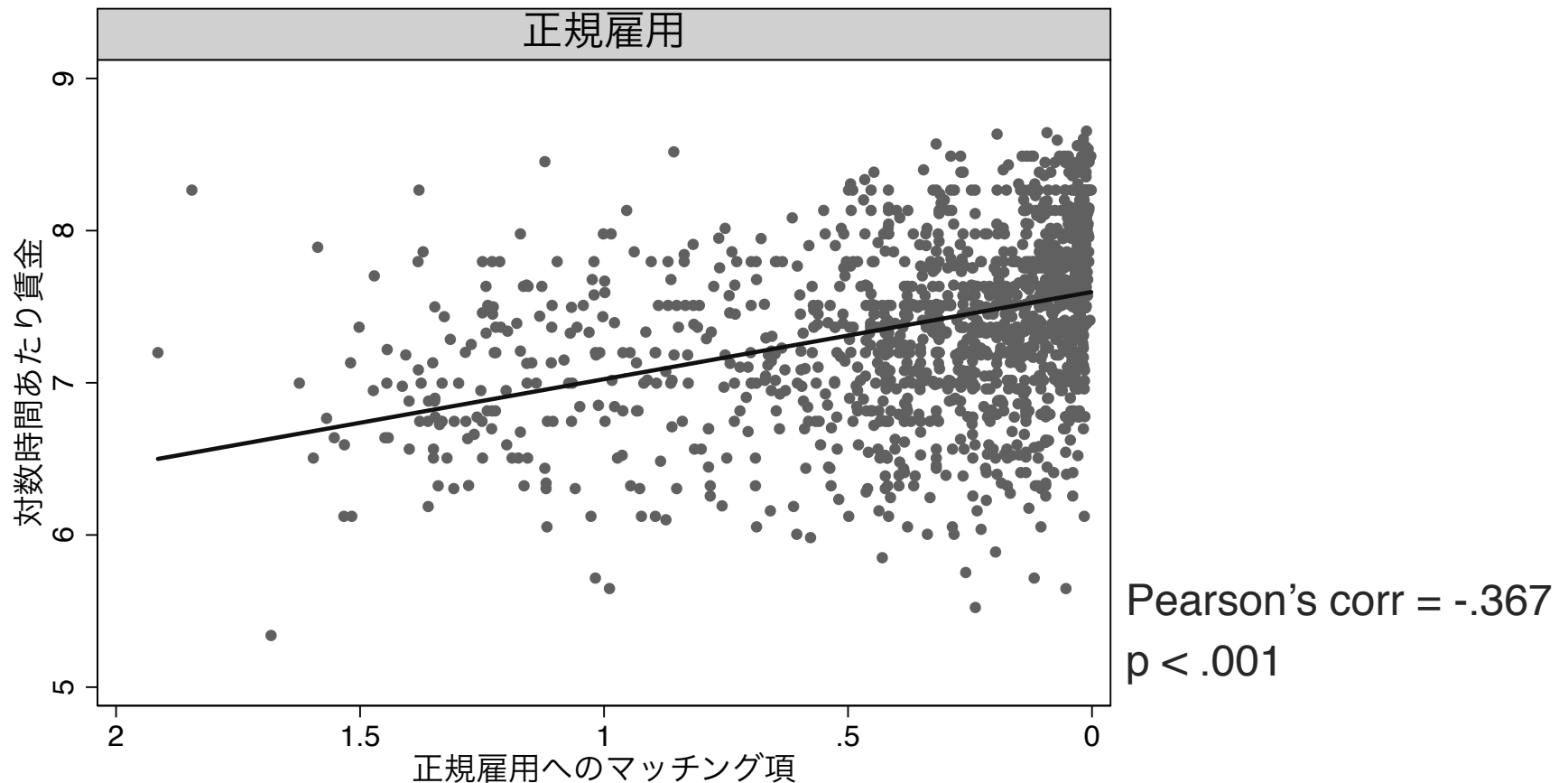
マッチング項の層別・独立変数の平均値

	セレクション項の5分位					全体平均
	0 - 20	20 - 40	40 - 60	60 - 80	80 - 100	
マッチング項	1.309	.721	.332	.122	.024	-.502
正規となる予測確率	.256	.533	.819	.929	.998	.706
入社時年齢	42.573	31.221	27.427	28.655	21.560	30.298
外部経験年数	12.476	10.515	8.124	9.493	5.445	9.214
間断なし	.839	.821	.874	.847	.942	.865
就業中断経験	.960	.473	.135	.073	.002	.329
女性	1.000	.869	.584	.000	.000	.491
既婚	.868	.558	.467	.644	1.000	.707
女性×配偶者あり	.868	.553	.288	.000	.000	.342
中学	.097	.058	.082	.111	.031	.076
高校	.733	.675	.540	.560	.462	.594
高専短大	.150	.153	.128	.029	.015	.095
大学大学院	.020	.115	.250	.301	.491	.235
N	454	452	452	452	452	2262

*表2 model 1のマッチング関数を用いてマッチング項を計算した。

正規雇用におけるマッチング項と賃金の関連

2変量で見ると、**正規雇用となりやすい**（マッチング項の値が小さい）
ほど賃金が高い傾向



正規雇用における賃金の規定要因 [表2]

正規雇用の賃金獲得に関するサンプル・セレクションモデル

	model 1	model 2	model 3	model 4
マッチング項	-.233***	-.176***	-.143**	-.184***
勤続年数	.019***	.028***	.023***	.017***
勤続年数 ²	-.032**	-.058***	-.040**	-.024*
マッチング項×勤続年数		.027**	.017†	
マッチング項×勤続年数 ²		-.064†	-.041	
その他の独立変数				
性別・配偶者有無・学歴・ 年齢・都道府県別最賃	✓	✓	✓	✓
職業			✓	✓

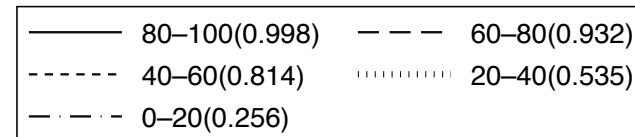
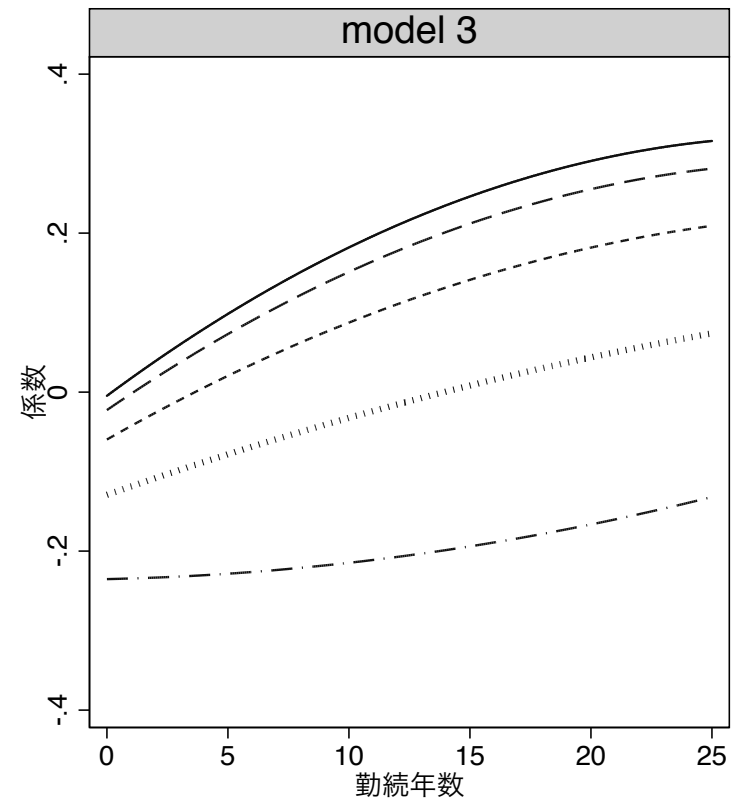
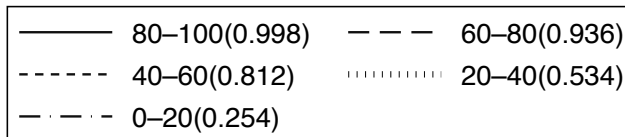
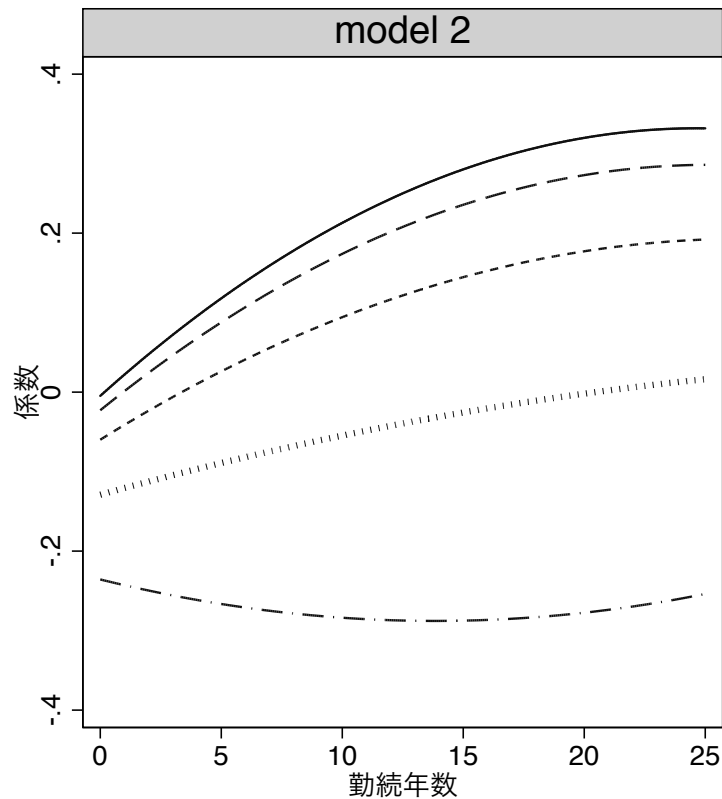
† p < .1, * p < .05, ** p < .01 *** p < .001

勤続年数²の係数は100倍している。結果の詳細は補足資料を参照

model 4より、最も正規雇用となりやすい層（第5分位）に所属していると、最もなりにくい層（第1分位）とくらべて**27%**賃金が高い。

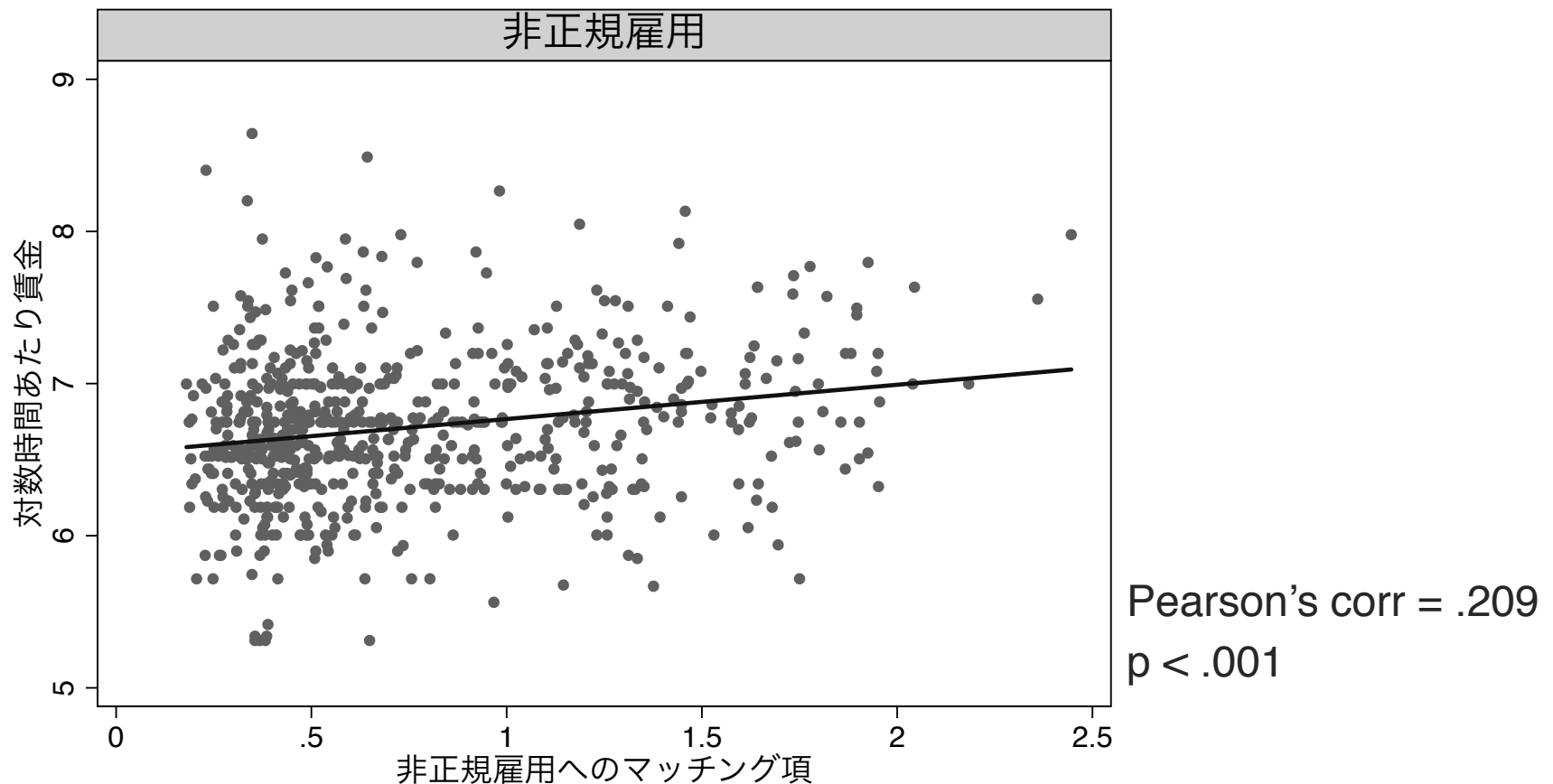
マッチングと勤続年数の交互作用

正規雇用となる予測確率の5分位それぞれの平均値について、仮想的な勤続年数の係数変化をプロット（括弧内は正規となる予測確率）



非正規雇用におけるマッチング項と賃金の関連

正規雇用となりやすい（マッチング項の値が大きい）ほど賃金が高い傾向が見られるものの、**正規雇用と比べて関連は弱い**



非正規における賃金の規定要因 [表3]

他の変数を統制すると、**非正規雇用においてマッチング項は賃金に対して効果を持たない**

非正規雇用の賃金獲得に関するサンプル・セレクションモデル

	model 1	model 4
マッチング項	.035	-.022
勤続年数	.023**	.023**
勤続年数 ²	-.064*	-.058 [†]
その他の独立変数		
性別・配偶者有無・学歴・ 年齢・都道府県別最賃	✓	✓
職業		✓

[†] p < 0.1, * p < .05, ** p < .01 *** p < .001

年齢²および勤続年数²の係数は100倍している。結果の詳細は配布資料を参照

正規 / 非正規雇用間の格差を分解する

マッチングの効果の違いは、正規 / 非正規雇用間の賃金格差をどの程度説明するか？ → 反実仮想アプローチにより検討

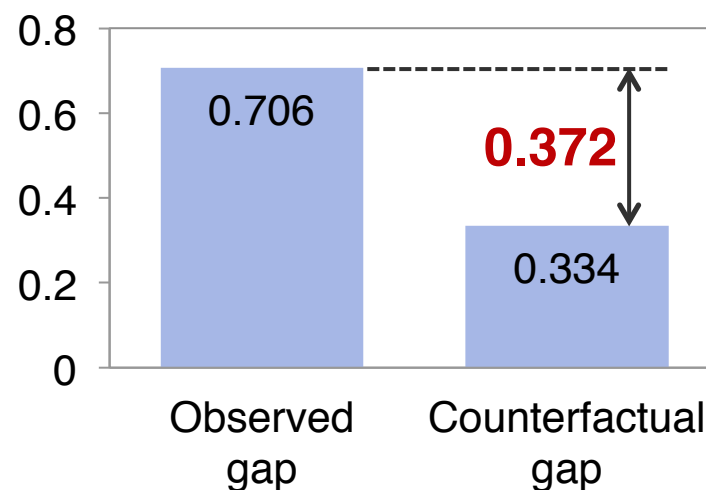
$$\text{Observed gap} = E(Y_{1i}) - E(Y_{0i})$$

$$\text{Counterfactual gap} = \pi[E(Y_{1i}|S_i = 1) - E(Y_{1i}|S_i = 0)] + (1 - \pi)[E(Y_{0i}|S_i = 1) - E(Y_{0i}|S_i = 0)]$$

マッチングを調整して得られる賃金の平均値

割り当て (S_i)	観察された雇用形態	
	正規	非正規
正規	7.416	6.989
非正規	7.059	6.710
N (%)	1598 (70.6)	664 (29.4)

説明される賃金格差



目次

1. 序論
2. 方法
3. 分析結果
- 4. 結論**

結果のまとめ

マッチングが正規雇用の賃金に与える効果

正規雇用となりやすい者ほど、正規雇用に就いた場合により高い賃金を得られ、かつ勤続年数にしたがって賃金はより大きく上昇する。また、この効果の一部は職業によって説明される。

マッチングが非正規雇用の賃金に与える効果

正規雇用へのなりやすさは賃金に対して影響をもたない。

正規／非正規雇用形態間賃金格差

以上の効果の違いが、両者の賃金格差のうち半分程度を説明する。

地位獲得段階における有利さが地位獲得後の賃金に間接的に影響し、**正規雇用内・正規／非正規雇用間の賃金格差を生成する。**

マッチングへの着目により得られる示唆

1. 地位内格差の生成要因の解明

- 雇用主が評価する背景特性＝“典型的”な正規雇用者（男性，既婚，継続就業，高学歴...）は，正規雇用の地位を得ることにとどまらず，より高い賃金を得る.
- 一方で“非典型的”な正規雇用者（既婚女性，就業中断，遅い入社...）の賃金はより低い水準に抑えられる.

2. 賃金格差の生成局面の分解

賃金格差は (1) 地位獲得の段階と (2) 地位獲得後の賃金決定，
という2つの局面を通じて生じる

＝ 社会学的な説明の可能性（Morris and Western 1999; 有田 2016）