

[文献] Godechot, Olivier, Donald Tomaskovic-Devey, István Boza, Lasse Folke Henriksen, Are Skeie Hermansen, Feng Hou, Jiwook Jung, Naomi Kodama, Alena Křížková, Zoltán Lippényi, Silvia Maja Melzer, Eunmi Mun, Halil Sabanci, Max Thaning, Paula Apascaritei, Dustin Avent-Holt, Nina Bandelj, Alexis Baudour, David Cort, Marta M. Elvira, Gergely Hajdu, Aleksandra Kanjuo-Mrčela, Joseph King, Andrew Penner, Trond Petersen, Andreja Poje, Anthony Rainey, Mirna Safi, and Matthew Soener. 2024. “The Great Separation: Top Earner Segregation at Work in Advanced Capitalist Economies.” *American Journal of Sociology* 130(2):439–95.

麦山 亮太（学習院大学）

2024/10/09 Reading Circle for Inequality Studies

\*話をわかりやすくするために適宜内容の順序を入れ替えています。

## 序論

職場（workplace）は人々がともに働く場所である。職場は以下の3点で重要である。

1. 再分配（redistribution）：経済的地位が異なる人々が接触することで、恵まれた者からそうでない者へと社会関係資本や人的資本が伝達される。
2. 統合（integration）：経済的地位が異なる人々どうしが接触する場所となり、偏見の減少、集団の連帯につながる。
3. 関係性（relationality）：経済的地位の異なる者どうしで資源配分が行われる場である。同じ職場に属するものは職場の資源配分へと関与するため、所得の異なる者が同じ職場に属していれば、低所得層への資源配分も起こりやすくなるだろう。

これまで、ジェンダーやエスニシティによる職場の分離やその変化は多く研究されてきた一方、勤労所得による分離（earnings segregation）に関する研究は少ない。本研究では、高所得国における職場間分離の程度およびその変化を、とくに高所得層に注目して明らかにする。

## 賃金職場分離 Workplace earnings segregation

賃金分散に占める職場間分散の割合が大きくなっていることを示した関連研究は多い（Tomaskovic-Devey et al. 2020 など）。このような研究では、全体の賃金分散を within-workplace と between-workplace に分割するのが主要なアプローチである。

それに対して、本研究の関心は分離を測定することにある。具体的には、高所得層が同じ職場で他の所得層の人々との程度接触するのかという関係的な関心にもとづく。したがって、賃金分散を分解するというアプローチではなく、高所得層と低所得層が互いにどの程度異なる職場で働いているのかを分析する。

## データ

12 か国から得た Administrative data を用いる（Comparative Organizational Inequality Network database; COIN と呼ぶ）。対象国は自由主義経済（Canada）、社会民主主義経済（Denmark, Norway, Sweden）、コーポラティズム（France, Germany, the Netherlands）、南欧（Spain）、資本主義経済への転換国（Czechia, Hungary）、アジア（Japan and South Korea）の多様な高所得国を含み、観察期間は最長で 1990 年から 2019 年。データはいずれも Employer-employee data（事業所識別番号のついた個人レベルサーベイまたは税務データ）であり、Workplace earnings segregation を明らかにすることができる。

TABLE 1  
CHARACTERISTICS OF COUNTRY-LINKED EMPLOYER-EMPLOYEE DATA

| Country     | Start | End  | Field                                                                            | Definition of Marginal Job Threshold | Threshold Earning (End Year) | Number of Establishments Size > 1 (End Year) | Number of Establishments (End Year) | Number of Firms (End Year) | Source                         |
|-------------|-------|------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|
| Canada      | 1990  | 2019 | Exhaustive                                                                       | 1/2 full-time full year minimum wage | 8,921 CAD                    | 15,571,107                                   | 697,953                             | 686,598                    | Statistics Canada              |
| Denmark     | 1994  | 2018 | Exhaustive                                                                       | 1/4 average yearly wage*             | 109,412 DKK                  | 2,039,139                                    | 117,700                             | 83,382                     | RAS, IDAN, and BEF             |
| Norway      | 1996  | 2018 | Exhaustive                                                                       | 1/4 average yearly wage*             | 139,875 NOK                  | 1,410,206                                    | 111,453                             | 72,670                     | Statistics Norway              |
| Sweden      | 1990  | 2018 | Exhaustive                                                                       | 1/3 prime age P50                    | 100,663 SEK                  | 4,049,300                                    | 242,806                             | 172,758                    | Statistics Sweden              |
| France      | 1993  | 2019 | Exhaustive private and partial public sectors                                    | 1/2 full-time full year minimum wage | 8,024 EUR                    | 14,328,590                                   | 939,634                             | 718,333                    | BTS                            |
| Netherlands | 2006  | 2018 | Exhaustive                                                                       | 1/2 Age-specific minimum hourly wage | 4 EUR per hour               | 10,493,473                                   | 295,697                             | 291,270                    | CBS                            |
| Germany     | 1999  | 2015 | Sample of workers (6%) in 20,000 establishments                                  | 1/2 full-time P10                    | 12,871 EUR                   | 1,119,590                                    | 9,713                               | ...                        | IEBS                           |
| Spain       | 2006  | 2018 | Random sample of workers (4%)                                                    | 1/2 full-time full year minimum wage | 5,837 EUR                    | 239,159                                      | 48,769                              | 40,869                     | CSWH and tax records           |
| Czechia     | 2002  | 2016 | Sample of workers (80%)                                                          | 1/2 full-time full year minimum wage | 52,830 CZK                   | 1,917,812                                    | 27,667                              | 16,602                     | ISPV survey                    |
| Hungary     | 2003  | 2017 | Sample of workers (50%)                                                          | 1/2 full-time yearly minimum wage    | 765,000 HUF                  | 1,017,665                                    | 90,131                              | 79,254                     | Admin2 and Admin3              |
| South Korea | 1990  | 2012 | Sample of workers (8%) out of a sample of private sector establishments size > 5 | 1/2 full-time full year minimum wage | 4,764,000 KRW                | 613,369                                      | 17,327                              | ...                        | Wage Structure Survey          |
| Japan       | 1990  | 2013 | Sample of workers (4%) out of a sample of private sector establishments size > 5 | 1/2 full-time P10                    | 1,056,700 JPY                | 994,687                                      | 56,277                              | ...                        | Basic Survey of Wage Structure |

NOTE.—In Canada and Hungary, establishments are proxied through an intersection between regions and firms.

\* Source: OECD AV\_AN\_WAGE series.

## 結果 1：高所得層の孤立傾向

以下の暴露（ないし孤立）指標を用いて、職場間所得分離の程度を測定する。

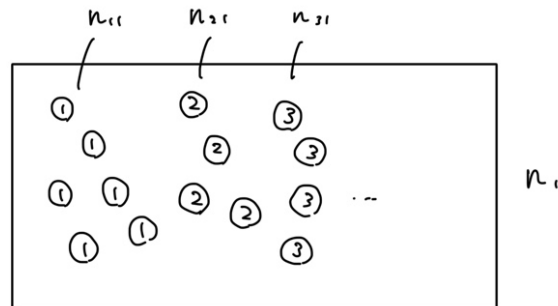
$${}_gP_h^* = \sum_i \left( \frac{n_{gi}}{n_g} \right) \cdot \left( \frac{n_{hi} - 1_{h=g}}{n_i - 1} \right)$$

この指標は、ある所得グループ  $g$  に属する個人が、異なる（または同じ）グループ  $h$  に属する人との程度同じ職場で働いているのかを示す。

- 異なるグループ間でこれを用いる場合には、ある所得グループ  $g$  が別の所得グループ

プ h と比べてどの程度職場での暴露が多いかを表す。

- 同じグループどうしてこれを計算する場合には、ある所得グループ g が同じ所得グループ g とどの程度職場での暴露が多いか（似た者どうしが同じ職場にいる傾向が強い）を表す。



上位 10% group ① に属する人が上位 20% group ② に属する人と  
接触する頻度  $\frac{n_{21}}{n_{11} - 1}$  (本人以外の従業員のうち group ② の  
占める割合)

上位 10% group ① に属する人が上位 10% group ① に属する人と  
接触する頻度  $\frac{n_{11} - 1}{n_{11} - 1}$  (本人以外の従業員のうち group ① の  
占める割合) 本人以外へ

この通全社会職場について計算して、weighted average を求める

$$\rightarrow \sum_i \left( \frac{n_{gi}}{n_g} \right) \text{ の部分}$$

もし社会 segregation がなければ、母集団に占める割合と  $g P_h^+$  は  
一致する。それから露出率の差を exposure/isolation と  
大まかに区別できる。

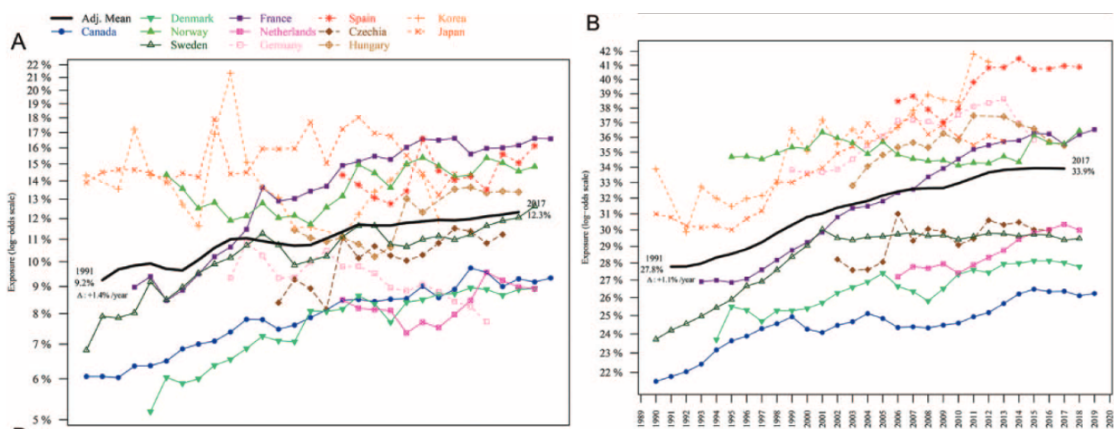


Figure 1: 1990～2020 年にかけての top 1%の top 1%への暴露指標 (A) および top 10%の top 10%への暴露指標 (B) の推移

Figure 1 より、Top 1%の孤立傾向は多くの国で高まっているが、日本、韓国、ドイツではこの傾向は見られない。これは、これらの国の調査はサンプルサイズが少ないことやトップコーディングの処理に由来している可能性がある。そこでよりロバストな指標としてTop 10%の孤立傾向についても見てみると、すべての国でTop 10%の孤立傾向が強まっていることがわかる。

Figure 2 より、Top 1%/10%はbottom 25%への暴露を減らしている。以上から、高所得層は以前よりも職場で高所得層とより接触しやすく、低所得層とはより接触しにくくなっているといえる。

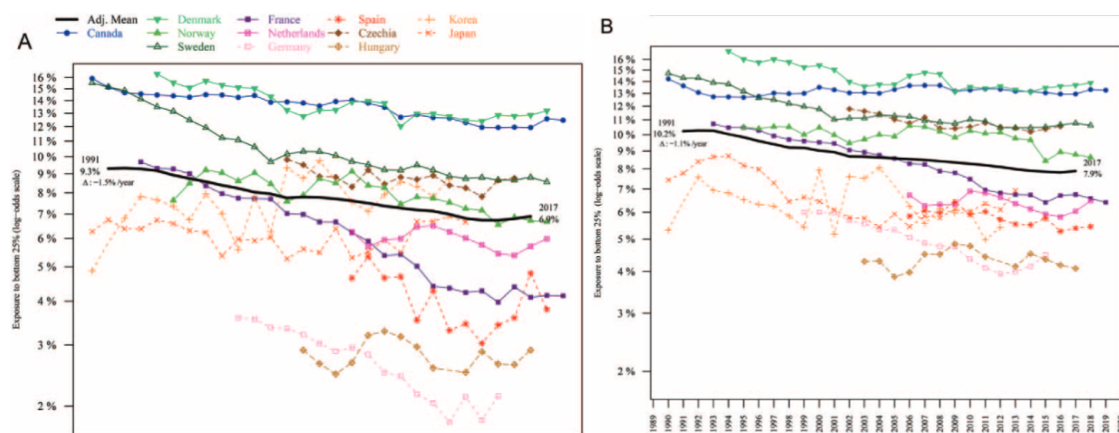


Figure 2 1990～2020 年にかけての top 1%の bottom 25%への暴露指標 (A) および top 10%の bottom 25%への暴露指標 (B) の推移

Figure 4 は、すべての国をまとめて一年あたりどの暴露指標がどの程度変化しているのかを示している。高所得グループ（例：D10）からみると、低所得グループとの接触が減り、高所得グループとの接触が増加している。他方、低所得グループ（例：D1）からみると、高所得グループとの接触が減り、低所得グループとの接触が増えている。総じて、高所得層の孤立（top earner isolation）がこの 30 年間で強まったといえる。

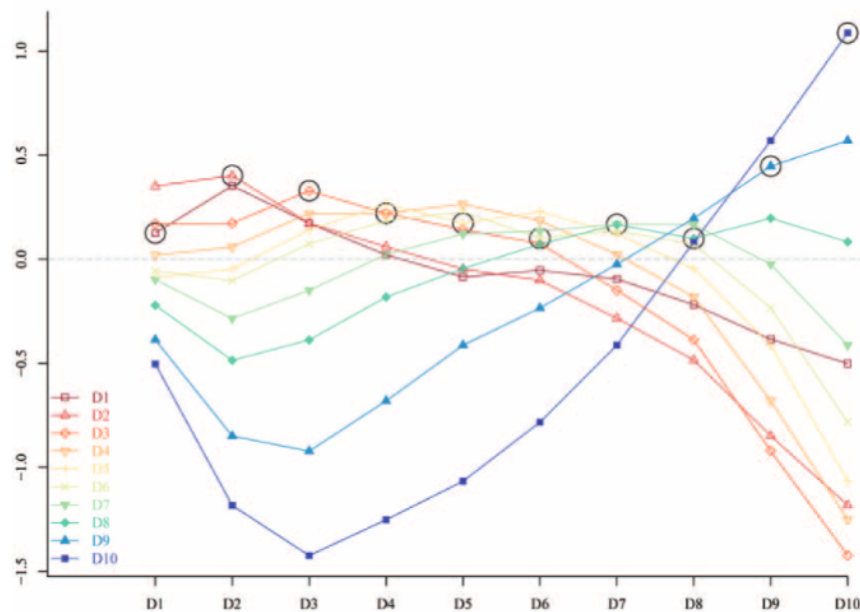


FIG. 4.—Linear trend (yearly rate) of evolution of each decile's exposure to one another (general pattern): all countries. Top decile's (D10) exposure to bottom decile (D1) decreased at a linear yearly rate of  $-0.5\%$ . We circle in black the points that measure the evolution of isolation (exposure to one's own group), such as D1 to D1, D2 to D2, and so on.

## 結果 2：高所得層の孤立傾向を促した要因は何か

なぜ高所得層の孤立傾向が強まったのか？これを説明するメカニズムとして、(1) 地理的ないし産業の構成変化、(2) 脱産業化、金融業の躍進、(3) 職場の再編（downsizing）、(4) グローバル化、(5) デジタル化、といったメカニズムが挙げられる。

以下の分析では、workplace level と country level の分析を両方用いながらメカニズムに接近する。Workplace level (within-country) の分析は統計的な検出力は優れているが、今回の問題関心においては、ある職場での segregation の変化は、別の単位での segregation の変化に寄与するといったようなスピルオーバーがあり（たとえば解雇された労働者が別の職場に移る）、こうしたスピルオーバーを十分考慮できないという問題がある。他方で、Between-country の分析はこうしたスピルオーバーを加味して、全体として国全体の傾向を見るのには優れているが、統計的な信頼性には劣る。そこで、両者を補完的に用いながら、個別のメカニズムが当てはまるかどうかを検討していく。

### 地理・産業の構成変化 Geographic and sectoral employment shifts

ここで主に検証される説は以下の 2 つである。

- **地理的分極化 Geographic polarization**：従来の第二次産業都市に代わるハイテク都市の出現や Global city などの議論にもとづけば、特定都市への高所得層の集住によって高所得層の孤立傾向が強まると予想できる。
- **産業の構成変化 Shift in industry composition**：高所得層と低所得層が近い職場に

る必要性の高い製造業が衰退し、その必要性が低いサービスセクターが成長することとで、高所得層の孤立傾向が強まると予想できる。

Country-year-workplace level のデータを用いて、workplace 高所得層の孤立傾向が何によって生じているのか分解する。次の式を推定する：

$$\text{Isolation}_{kjt}^{\text{top10\%}} = \beta_{\text{all}} \text{Year}_t + \text{Cat}_j \times \text{Country}_k + u_{kjt}, \quad k: \text{Country}, j: \text{Category}, t: \text{Year}$$

TABLE 3  
VARIATION IN TOP 10% ISOLATION TRENDS WHEN INTRODUCING REGION, INDUSTRY, AND WORKPLACE FIXED EFFECTS

|                                                      | Region               | Industry | Workplace     |
|------------------------------------------------------|----------------------|----------|---------------|
| Benchmark trend . . . . .                            | .230                 | .231     | .229          |
| Trend with aggregated category fixed effects . . . . | .219                 | .198     | ...           |
| Trend with detailed category fixed effects* . . . .  | .205                 | .137     | .113          |
| Aggregated categories . . . . .                      | NUTS 1 or equivalent | 1 digit  | ...           |
| Detailed categories . . . . .                        | NUTS 3 or equivalent | 2 digits | Workplace IDs |
| Number of countries . . . . .                        | 8                    | 10       | 10            |

NOTE.—Each cell corresponds to the year trend parameter in different regressions. For consistency, in small units, we opt for linear yearly trends. Hence, overall, the top 10% isolation ratio increases by 0.23 percentage points per year. Country estimates are displayed in table S8.1. NUTS classification is a standardized hierarchical system for dividing up the economic territory.

\* Average (weighted by years) of separate regression parameters displayed in table S8.1.

年の係数 $\beta$ が、Region FE, Industry FE（および Workplace FE）を統制した場合にどの程度減少するかを見ることで、どの要因がトレンドに貢献しているのかを検討できる（Table 3）。分析結果からは、Industry FE を統制した場合の変化がより大きく、産業の構成変化がトレンドに 40%程度寄与したことがわかる。

## 脱産業化と金融化 Deindustrialization and financialization

脱産業化に関連する議論は、とくに製造業と、サービス業のなかでも金融業が top 1%の傾向に寄与していると論じている。そこで、産業別に見た場合、これらの産業ではより高所得層の孤立傾向が大きく進んだのかをみる（within-industry trend）。先のモデルを次のように修正したモデルを推定する：

$$\text{Isolation}_{kjt}^{\text{top10\%}} = \beta_j (\text{Cat}_j \times \text{Year}_t) + \text{Cat}_j \times \text{Country}_k + u_{kjt}$$

その結果、とくに製造業、ついで金融業で孤立傾向が急激に進んだことがわかった（Table 4）。とくに製造業は上位 10%の孤立傾向が急激に進行しており、金融業では上位 1%の孤立傾向が強い。

TABLE 4  
VARIATION IN TOP 10% ISOLATION TRENDS BY REGION AND INDUSTRY

|                                                         | Workplace<br>Isolation<br>Trend<br>(1) | Average<br>Categorical<br>Isolation<br>in 2012, %<br>(2) | Category<br>Isolation<br>Trend<br>(3) | Within-<br>Category<br>Isolation<br>Trend<br>(4) |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------|
| A. Category: Two regions<br>(11 countries):             |                                        |                                                          |                                       |                                                  |
| Global financial center ×<br>year . . . . .             | .258***<br>(.078)                      | 19.1                                                     | .009<br>(.017)                        | .249***<br>(.066)                                |
| Rest of the country ×<br>year . . . . .                 | .170***<br>(.035)                      | 8.6                                                      | -.004<br>(.007)                       | .174***<br>(.034)                                |
| Fixed effects (country ×<br>aggregate region) . . . . . | Yes                                    |                                                          | Yes                                   | Yes                                              |
| B. Category: Industry<br>(10 countries):                |                                        |                                                          |                                       |                                                  |
| Manufacturing × year . . . . .                          | .473***<br>(.080)                      | 13.6                                                     | .137***<br>(.014)                     | .336***<br>(.081)                                |
| Wholesale and retail trade ×<br>year . . . . .          | .180**<br>(.068)                       | 8.4                                                      | -.039<br>(.024)                       | .219**<br>(.073)                                 |
| Transportation and storage ×<br>year . . . . .          | .234**<br>(.103)                       | 8.5                                                      | -.036<br>(.033)                       | .270***<br>(.072)                                |
| Finance × year . . . . .                                | .462***<br>(.053)                      | 29.1                                                     | .204***<br>(.047)                     | .258***<br>(.073)                                |
| Support service activities ×<br>year . . . . .          | .021<br>(.058)                         | 9.2                                                      | -.186***<br>(.050)                    | .207***<br>(.022)                                |
| Other activities × year . . . . .                       | -.016<br>(.051)                        | 12.5                                                     | -.070<br>(.039)                       | .054<br>(.041)                                   |
| Fixed effects (country ×<br>aggregate sector) . . . . . | Yes                                    |                                                          | Yes                                   | Yes                                              |

NOTE.—In col. 1, the dependent variable is top earner workplace isolation, and in cols. 2 and 3, it is top earner category isolation. Category isolation refers to the exposure of top earners to themselves within coarsened geographic or industry categories. For example, in 2012 (the last year when all countries are present), the share of top earners in global financial centers is 19.1%, implying that top earners' isolation within this coarsened category is 19.1%. In col. 4, the dependent variable is within-category workplace isolation, defined as the difference between workplace isolation and category isolation. Robust SEs clustered both at the country and year level are in parentheses.

\*  $P < .1$ .

\*\*  $P < .5$ .

\*\*\*  $P < .01$ .

#### 職場の再編 Workplace restructuring (downsizing)

競争圧力の高まりの中で、企業は解雇やアウトソーシング、オフショアリングなどの downsizing を推進するようになっていく。これらを通じて企業のコア業務以外を減らしていくと、高所得層の孤立傾向が強まると考えられる。

実際、先の Table 3 より、Workplace FE を統制してもなお年の係数が正であることから、何らかの Within-workplace effect（各職場が低所得層のシェアを減らしたり、高所得層のシェアを増やしたりする）の存在が示唆される。そこで、職場のダウンサイジング（解雇、新規雇用の縮小、アウトソーシングなど）がトレンドに寄与するかどうかを以下の式で

推定する：

$$\text{Isolation}_{wt}^{\text{top10\%}} = \beta_{sz} \log(\text{Size}_w) + \beta_y \text{Year}_t + w + u_{wt}, \quad w: \text{Workplace}, t: \text{Year}$$

Table 5 Model 1 より、従業員数の対数の係数は負である。つまり、職場の従業員数が少なくなるほど、Top 10%の孤立傾向は強くなる。

TABLE 5  
EFFECT OF WORKPLACE SIZE ON TOP 10% WORKPLACE ISOLATION EVOLUTION

|                            | MODEL 1<br>Workplace Log Size | MODEL 2             |                                              |
|----------------------------|-------------------------------|---------------------|----------------------------------------------|
|                            |                               | Workplace Log Size  | Cumulative Decrease in<br>Workplace Log Size |
| Canada . . . . .           | -2.534***<br>(.013)           | -1.274***<br>(.015) | -2.531***<br>(.013)                          |
| Denmark . . . . .          | -3.320***<br>(.244)           | -3.210***<br>(.328) | -.224<br>(.377)                              |
| Norway . . . . .           | -4.420***<br>(.291)           | -4.410***<br>(.318) | -.002<br>(.358)                              |
| Sweden . . . . .           | -3.710***<br>(.222)           | -3.680***<br>(.251) | -.066<br>(.309)                              |
| France . . . . .           | -5.570***<br>(.143)           | -5.410***<br>(.16)  | -.306**<br>(.141)                            |
| Netherlands . . . . .      | -6.440***<br>(.352)           | -5.910***<br>(.371) | -1.190**<br>(.474)                           |
| Spain . . . . .            | -.178<br>(.191)               | -.362<br>(.245)     | .338<br>(.253)                               |
| Hungary . . . . .          | -7.310***<br>(.105)           | -7.310***<br>(.116) | .016<br>(.103)                               |
| South Korea . . . . .      | 2.510***<br>(.134)            | 2.740***<br>(.143)  | -.538***<br>(.137)                           |
| Japan . . . . .            | -.749***<br>(.285)            | -.494<br>(.470)     | -.490<br>(.791)                              |
| All <sup>a</sup> . . . . . | -3.102***<br>(.068)           | -2.820***<br>(.087) | -.568***<br>(.118)                           |

NOTE.—Parameters of two different regressions with top 10% isolation as the dependent variable and workplace and linear time fixed effects. Model 1 uses the log of workplace size as the independent variable. Model 2 also adds the cumulative decrease in log size to capture an eventual asymmetry of size on top earners' concentration. Robust SEs clustered at the workplace level are in parentheses (except for Canada).

<sup>a</sup> Average (weighted by years) of separate regression parameters. To proxy the SEs, we draw 1,000,000 values for each country in normal law distributions scaled by the country's regression parameters. We then compute the SD of the weighted average of these values.

\*  $P < .1$ .

\*\*  $P < .5$ .

\*\*\*  $P < .01$ .

ただし、職場の従業員数が増えることと減ることには非対称な関係があるかもしれない（職場の従業員数を減らす際には主として低スキル = 低所得の従業員を減らすため、さらに孤立傾向が強まるかもしれない）。そこで、隣接年間の減少率の累積和（Cumulative Decrease in workplace Log Size）<sup>1</sup>の変数を追加で投入する。もしこの値が負であれば、従業員数が減少したときに、さらに追加で孤立が強まる傾向があるということを意味する。Model 2 の結果はこの仮説を支持する。従業員が減ったときに孤立傾向が強まる傾向は、（Downsizing の際には低所得層の従業員がより職場からいなくなるゆえに）従業員が増え

<sup>1</sup> 定義：  $C_{w,t} = \sum_{i=2}^{i=t} ([(\log(n_{w,i}) - \log(n_{w,i-1})) < 0][\log(n_{w,i}) - \log(n_{w,i-1})])$  for  $i > 1$ , and  $C_t = 0$  for  $i = 1$

たときに孤立傾向が弱まる傾向と比べてより強いということである。

この結果は France のデータを使った Event study でも確かめられる。Outsourcing, offshoring, layoffs, subcontracting を行った Workplace では、行わなかった workplace と比べていずれも有意に Top 10%の孤立傾向が強まっている (Figure 5)

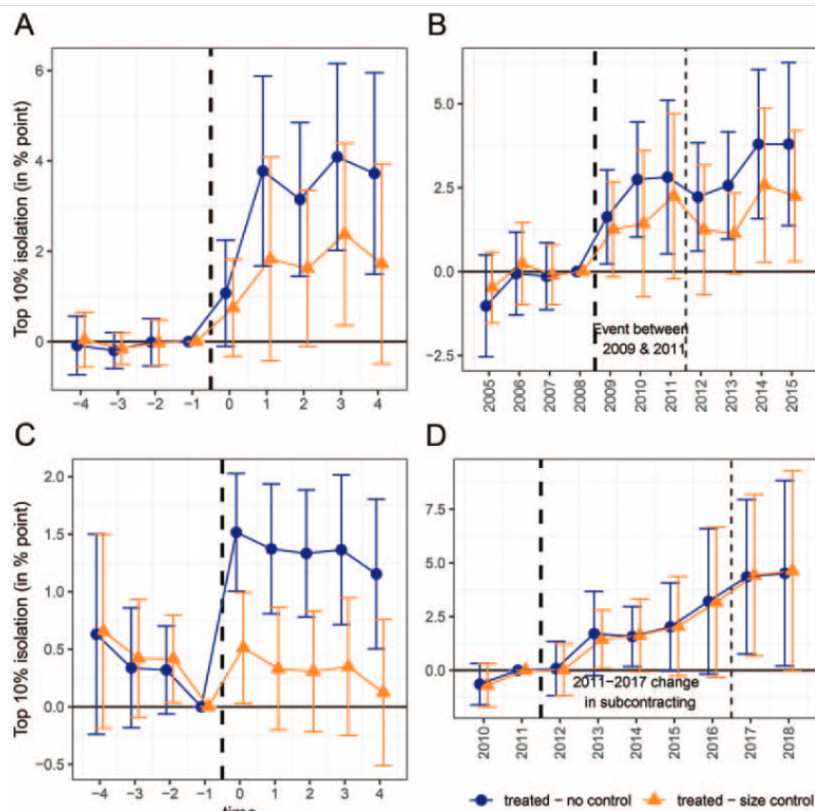


FIG. 5.—Impact of weighted workplace restructuring events on top 10% isolation in France: *A*, outsourcing (10% of workforce); *B*, offshoring (10% of workforce); *C*, layoffs (10% of workforce); *D*, subcontracting (10% of sales). Subcontracting is not based on a

## Global Cross-Country Evidence

上記で述べた要因のほか、次のマクロな要因も高所得層の孤立傾向を促していると考えられる。

- **技術革新 Technological change**：定型的な仕事が ICT に置き換えられることによって、非定型的でスキルレベルの高い仕事のみを集中して行う企業が現れる。その結果、高所得層の孤立傾向が進む。
- **グローバル化 Globalization**：グローバル化によって高所得国は低スキルの仕事を低所得国へアウトソースするようになる。その結果、グローバル企業の事業所は高所得層が集まる先進国の事業所と、低所得層が集まる国外の事業所に分化し、高所得層の孤立傾向が進む。

上記はマクロレベルの趨勢であるため、workplace level のデータよりは country level ので

ータのほうが適している。Country-year level のデータを用いて、どのようなマクロ要因が国レベルの高所得層の孤立傾向に寄与しているのかを分析する。

$$\text{Isolation}_{kt}^{\text{top10\%}} = X\beta + t + \text{Country}_k + u_{kt}$$

分析結果は Table 6 のとおり。まとめれば、以下の相互に関連する要因が高所得層の孤立傾向に寄与しているといえる：(1) 脱産業化（製造業のシェアの減少）、(2) 職場の再編（従業員数の減少）、(3) デジタル化（ICT ストックの増加）。金融業の成長は上位 10%の孤立傾向にはあまり寄与していないが、上位 1%の孤立傾向には寄与している（前述）。

TABLE 6  
TOP 10% ISOLATION: CROSS-COUNTRY PANEL REGRESSIONS

|                                                                | (1)                | (2)                | (3)                | (4)                | (5)                | (6)                | (7)                |
|----------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| <b>A. Separate variables:</b>                                  |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |
| Log mean wage (OECD) .....                                     | -.305***<br>(.084) | -.412***<br>(.108) | -.470***<br>(.091) | -.359***<br>(.082) | -.337***<br>(.115) | -.491***<br>(.085) | -.245*<br>(.120)   |
| Log 20–64 population (OECD) .....                              | -.149***<br>(.053) | -.130*<br>(.067)   | -.155**<br>(.064)  | -.187***<br>(.062) | -.113*<br>(.064)   | -.235***<br>(.073) | -.178***<br>(.061) |
| Deindustrialization: manufacturing share<br>of workforce ..... | -.428***<br>(.099) |                    |                    |                    |                    |                    |                    |
| Average log size of workplaces .....                           |                    | -.170**<br>(.071)  | -.067<br>(.067)    |                    |                    |                    |                    |
| Cumulative decrease in average log size<br>of workplaces ..... |                    |                    | -.135***<br>(.030) |                    |                    |                    |                    |
| Globalization: outward FDI stock (UNCTAD) ..                   |                    |                    |                    | -.029<br>(.048)    |                    |                    |                    |
| Global financial center wage share <sup>a</sup> .....          |                    |                    |                    |                    | .022<br>(.040)     |                    |                    |
| ICT share of assets (OECD and EU KLEMS) ...                    |                    |                    |                    |                    |                    | .306***<br>(.050)  |                    |
| Financialization: stock exchange volume (GFDD)                 |                    |                    |                    |                    |                    |                    | .173**<br>(.079)   |
| <i>N</i> .....                                                 | 251                | 249                | 249                | 251                | 243                | 235                | 217                |
| <i>R</i> <sup>2</sup> (full model) .....                       | .773               | .744               | .780               | .720               | .746               | .806               | .733               |
| Country fixed effects (no. groups) .....                       | 12                 | 12                 | 12                 | 12                 | 12                 | 12                 | 12                 |
| Year fixed effects (no. groups) .....                          | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 |
|                                                                | (11)               | (12)               | (13)               | (14)               | (15)               | (16)               | (17)               |
| <b>B. All variables combined:</b>                              |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |
| Log mean wage (OECD) .....                                     | -.415***<br>(.088) | -.307***<br>(.070) | -.351***<br>(.069) | -.505***<br>(.081) | -.461***<br>(.086) | -.224**<br>(.108)  | -.244**<br>(.112)  |
| Log 20–64 population (OECD) .....                              | -.171***<br>(.055) | -.188***<br>(.049) | -.155***<br>(.053) | -.200***<br>(.056) | -.241***<br>(.063) | -.355***<br>(.085) | -.341***<br>(.091) |
| Deindustrialization: manufacturing share<br>of workforce ..... | -.333***<br>(.111) | -.481***<br>(.076) | -.463***<br>(.084) | -.299***<br>(.053) | -.293***<br>(.058) | -.377***<br>(.063) | -.367***<br>(.065) |
| Average log size of workplaces .....                           | -.107*<br>(.058)   | -.132**<br>(.061)  | -.136**<br>(.056)  | -.230***<br>(.051) | -.224***<br>(.047) | -.259***<br>(.050) | -.265***<br>(.047) |
| Cumulative decrease in average log size<br>of workplaces ..... | -.064*<br>(.032)   | -.067<br>(.064)    | -.100<br>(.069)    | -.108*<br>(.054)   | -.014<br>(.064)    | .072<br>(.064)     | .073<br>(.061)     |
| Globalization: outward FDI stock (UNCTAD) ..                   | .088**<br>(.035)   | .103***<br>(.035)  | .098**<br>(.036)   | .038<br>(.031)     | .017<br>(.032)     | -.028<br>(.054)    | -.035<br>(.052)    |
| Global financial center wage share <sup>a</sup> .....          |                    |                    | .075*<br>(.037)    | .091**<br>(.034)   | .067**<br>(.032)   | .118***<br>(.041)  | .125***<br>(.043)  |
| ICT share of assets (OECD and EU KLEMS) ...                    |                    |                    |                    |                    | .186**<br>(.070)   | .147*<br>(.082)    | .148*<br>(.083)    |
| Financialization: stock exchange volume (GFDD)                 |                    |                    |                    |                    |                    |                    | -.087<br>(.067)    |
| <i>N</i> .....                                                 | 249                | 241                | 241                | 225                | 225                | 191                | 191                |
| <i>R</i> <sup>2</sup> (full model) .....                       | .800               | .803               | .807               | .825               | .833               | .842               | .844               |
| Country fixed effects (no. groups) .....                       | 12                 | 12                 | 12                 | 12                 | 12                 | 12                 | 12                 |
| Year fixed effects (no. groups) .....                          | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 | 30                 |

NOTE.—Dependent and independent variables are country demeaned and standardized. Therefore, in model 1, 1 within-country SD in manufacturing share leads to −0.43 within-country top 10% isolation SDs. Unless we specify the source of the variable in parentheses, the variables are estimated thanks to the linked employer-employee data to which our team had access, listed in table 1. Robust SEs clustered by years are in parentheses. FDI = foreign direct investment; ICT = information and communication technology.

<sup>a</sup> As we do not have geographical variables in our database for South Korea, we complete the global financial wage share with statistics provided by the Korean Ministry of Employment and Labor.

\*  $P < .1$ .

\*\*  $P < .5$ .

\*\*\*  $P < .01$ .

## 結論

高所得国では、高所得のエリート層（上位 10%）が他のグループとは隔たった職場に集まる分離傾向が強まっている = great separation。とくに 3 つの要因がこの傾向に寄与している：脱産業化と製造業セクターの再編、職場のダウンサイジング、デジタル化。金融化はこれと比べるとインパクトは小さいものの、上位 1% の孤立傾向に寄与している。

## 限界

- External validity を高めるために、精度が低い国のデータも用いている。
- Workplace-level の測定が真に職場での相互作用や結合の程度をみるうえで適しているかどうかはわからない<sup>2</sup>。ただし、データ全体で 58% の労働者は従業員数 200 人未満の事業所で、38% の労働者は従業員数 50 人未満の事業所で働いており、かなり小さいユニットを捉えているといえる。
- 分離が強まったとしても、アウトソースが主たる変化ならば、実際には接触は起こっているかもしれない（職場の事務職が直接雇用から派遣社員になっただけ？）。ただ France の分析からは、アウトソースは要因の一部に過ぎないことが示唆される。
- メカニズムの識別についてはもっと正確な指標や複数国での分析が必要。

## 今後の研究展望

本研究で見られた傾向のさらなる原因（労働者の力の衰退？）や結果（地理的分極化？世代間移動の閉鎖化？接触の減少による社会の分断の深刻化？エリート主義やポピュリズムの強まり？）について今後ますます研究が必要。

## コメント

- リッチなデータを使って新しい Stylized fact、次のさまざまな研究につながる新たな研究課題を生み出すタイプの研究でとてもおもしろい。今後の研究で First paragraph で引用されるであろう研究。
- AJS でなければ一つひとつがそれぞれ個別の論文になりそうなテーマであり、それらがまとめられることで大きなストーリーを導いているという点で、書籍を読んで

---

<sup>2</sup> たとえば学校法人学習院の場合は「目白キャンパス」が一つの事業所だが、目白キャンパスには法人本部・大学・高校・中学・幼稚園がある。幼稚園や中学校、高校の従業員と大学の従業員が接触する可能性はほぼないし、同じ大学でも異なる学部 of 教員、教員と職員の接触は少ない。したがって、もっと細かい単位の測定のほうが望ましいかもしれない。

いるかのような印象を受けた。

- 高所得層の孤立傾向の強まりについてさまざまな仮説が提示されるが、これらの仮説は必ずしも相互に排他的ではなく、また検証の際に問題となる単位も異なっている。それを相互に排他的、あるいは同一の測定単位のもとで無理やり横並びにして大きさを比較するのではなく、個別のメカニズムに即したさまざまな分析を行うことで検証していくというスタイルが勉強になった（真似できるかどうかは別として）。また、データがなくて一部の国だけしか分析できない場合でも、検証できないと諦めず単一国の分析から間接的な証拠を示そうとしている点も見習うべきところがある。
- 引用される論文が軒並みビッグネームなのも参考になった（First paragraph は Marx と Durkheim から始まる）。より大きな問いに取り組むときほど、より大きなストーリーを意識する必要があるなあという感想（そうでなくとも大きなストーリーを意識することは大事ですが）。