

有田伸著

『就業機会と報酬格差の社会学 非正規雇用・社会階層の日韓比較』

東京大学出版会, 2016年

角 能

(東京大学)

1. 本書の概要

本書は雇用形態をはじめとする地位と報酬がどのように結びつくのか、という点について、後発資本主義国家である日本・韓国・台湾の3国の国際比較データに基づいて分析している。従業上のどのような地位区分によって報酬の格差が形成されるのか、について社会的背景によってどのように影響を受け異なるのか、を考察した著作である。本章では本書の問いと概要、次章では本書の利点、第3章では本書の今後の課題について言及する。最後に、本書の分析を踏まえて、社会階層研究の今後の課題について簡潔に述べる。

本書で報酬を左右するものとして分析対象としている従業上の地位区分には、「雇用形態（正規雇用と非正規雇用の区分）」、「職務上の地位（自営と被用者）」、「企業規模（大企業と中小企業）」、「職種（専門・管理職か事務職か）」など、様々な区分方法が存在する。また「正規雇用と非正規雇用」という雇用形態の区分の場合、「非正規雇用」には「契約期間の限定、勤務時間の短さ、職務の遂行が指揮命令を行う企業や雇用契約を結んでいない企業の外部であること（請負、派遣など）」と様々な区分が見られる。どの区分が報酬格差を左右しているのか、そのことがいかにして各社会の背景によって構成されているのか、を国際比較、および各国内の歴史的経緯というデータに基づいて明らかにしているのである。他に地位表示の機能を担いうる学歴や賃金・職歴を左右する性別、年齢という独立変数も投入している。以上の点を踏ま

えて、雇用形態、企業規模という変数が賃金や階層意識を他の変数を上回るほど大きく左右しているのか（本書22ページ）、これらの変数は独自の階層の指標なのかそれとも他の変数を示す代理指標なのか、この2点が日本において見られる特徴なのか3ヶ国共通の現象なのか（本書41-42ページ）、という点について考察している。

このような本書の問いの背景として、日本の研究において地位の指標として、正規雇用と非正規雇用という雇用形態、勤務先の企業の規模などが用いられているが、欧米の研究においてこれらの指標が用いられることは少なく職種や従業上の地位などが用いられていることがある。さらに、このような日本と欧米の違いには、日本社会における人々の価値観を通じた地位の区分のされ方自体が諸外国と異なり、地位と報酬の結び方自体も異なる可能性があることと筆者が想定していることによる。そのため地位の区分方法の社会による相違と報酬と地位との結びつきのメカニズムの社会的特徴について実証的に考察する必要があると筆者は考えている。

具体的には本書は以下のような問題関心から始まっている。

序章と第1章においては、国内外の社会学と経済学の地位と報酬の関係についての研究動向の検討が行われている。そのことにより、地位と報酬の結びつきのメカニズムの社会的要因の実証研究の必要性が提起されている。地位や報酬の格差について、個人の出自（家庭環境や学歴など）の格

差という機会の格差との結びつき、あるいは両者を連結させる個人と労働力の需要サイドとのリンク・ネットワークの格差との結びつきに注目した社会学研究、一方で地位と報酬の結びつきを個人の労働生産性の格差という個人的要因に帰している近年の新古典派の経済学の研究動向が指摘されている。そのため、雇用サイドの能力観によって地位と報酬との結びつきが左右される可能性が看過されてしまい、この可能性に配慮する場合も職種（特定職種の者による社会的閉鎖など）に要因が限定されたり、分析を行う者独自の経済的枠組みを用いた解釈（正規雇用の雇用管理の難しさから余分に賃金を払う、柔軟に休暇を取れないなど多くの義務を負う見返りとしての高賃金）が行われている。そのため、職種以外の変数（雇用形態や企業規模）が社会的閉鎖行動に影響を及ぼす可能性が看過されたり、個人の労働生産性からは説明できないデータの解釈に際して背後仮説が密輸入されたり、地位と報酬との結びつきについての企業側の解釈そのものを左右する要因の解釈にまで踏み込めていない（なぜ正規雇用の従業員に多くの義務を背負わせるのかなど）ということが生じていることが指摘されている。

第2章以降で明らかにされた分析結果は以下のようになっている。

第2章では、一時点でのデータに基づいた賃金や階層帰属意識に対する、雇用形態や企業規模の影響の国際比較の分析が行われている。

三ヶ国の賃金や階層帰属意識について、個人の技能という潜在変数が地位に含まれている可能性を統制せずに、一時点のデータを用いて比較すると、台湾が職種が賃金や階層帰属意識を規定する度合いが大きいものに対して、韓国は職種に加えて学歴や企業規模が賃金や階層帰属意識を大きく左右していること、日本は男性については学歴の規定力が弱く職種に加えて企業規模や雇用形態という変数が賃金や階層帰属意識を左右していることが述べられている。ただし日本の女性の場合は、職種や雇用形態の規定力の強さに比して企業規模の規定力が弱く、大企業勤務の影響が性別間で異なる可能性を示唆している。

次に、企業規模の影響力が大きかった韓国・日

本の両国について、韓国における企業規模、日本における雇用形態という変数が個人の所有する技能の代理指標となっている可能性を統制するために、個人内でのこれらの変数の変化と賃金の変化との関係を分析した結果、韓国では個人内の変化においても企業規模の規定力が大きく賃金を左右する一方、雇用形態は大きな影響を及ぼしていない。日本は企業形態については韓国と同様に、男女ともに個人内の変化においても賃金を大きく左右している。一方雇用形態については、男性は正規雇用から非正規雇用への移動が賃金を下落させる一方で非正規雇用から正規雇用への移動については賃金を有意に上昇させていない。女性については雇用形態の変化は賃金に対して大きな影響を持っていない。以上より、韓国については企業規模が個人の技能等から独立して賃金に対して独自の影響を持ち、日本男性については雇用形態、企業規模が賃金に対して独自の影響を持っている。

3点目として、非正規雇用という指標で区分するものが日韓両国で異なることが提起され、正規雇用と非正規雇用の賃金格差という場合も、賃金格差を持つ非正規雇用の種類が両国で異なることが明らかにされている。韓国では、雇用の期間・有期雇用（臨時性）、雇用の時間（短時間）、雇用の非典型性・間接雇用（請負）の3つのいずれかに該当する場合が非正規雇用と政府が認識しているのに対し、日本では長時間勤務するパート労働者や常用雇用のパート労働者も非正規雇用カウントされ「勤め先の呼称」に基づいて区分されていることが述べられている。賃金に対する影響を見ると、日本の場合職種、性別を問わず、すべての非正規雇用の区分において正規雇用と比べて賃金が下落しており、非正規雇用という区分そのものが種別を問わず独自のカテゴリーとして運用されている。対照的に韓国では、男性ではブルーカラーにおいて間接雇用であることが正規雇用に対して有意に賃金を下落させ、女性では有期雇用であることが正規雇用に対して賃金を有意に下落させている。これは韓国のブルーカラーにおける請負の増加、ホワイトカラーにおける女性有期雇用の活用という社会背景を反映しており、非正規雇用というだけで賃金下落に結びつくわけではない。

最後に、日本において非正規雇用が種別を問わず、独自のカテゴリーを以って賃金配分が行われている理由について、日本社会における能力観の社会的構成という観点から考察が行われている。それは、男性は正規雇用として一家の賃金の主たる稼ぎ手になり女性は家計補助的な労働を担うこと（パート労働者は「勤め先の呼称」であり、女性配偶者が多く賃金が低く設定されている）、正規雇用は採用時の選抜基準が厳しいため高い潜在能力を保持しているという能力観（パートのシングルマザー労働者のように家計の主たる稼ぎ手になる非正規労働者の賃金も低い）という社会的構成によるものであると結論付けられている。さらに米国のように職務の違いによる人事管理を行っていないことも、後者の傾向を助長しており、非正規雇用から正規雇用への移動の困難は後者の証拠を補強する事実であることが論じられている。また以前と比べた日本社会の変化としては、メリトクラシーの再帰性が高まり選抜を通過した者の能力が本当に高いのかが問い直されるようになってきているが、正規雇用と非正規雇用との能力の格差が本当に高いのかが問われることを避けるために、上記の責任・義務や選抜を通過したことによる技能の格差というロジックが用いられていることが指摘されている。

2. 本書の研究上の貢献

以上を踏まえて、本章では本書の利点について述べる。

まず報酬と地位との結びつきに関して、地位の区分方法の政治まで踏まえた分析を行った点が本書の大きな貢献点といえよう。これまでの研究において、採用過程の考察、地位昇進過程の考察、地位昇進過程での技能形成の考察、報酬と地位の結びつき等に関する研究は質量ともに豊富な蓄積がある（竹内 1995; 小池 1997 など）。しかしながら正規雇用を前提とした考察が多く、また地位の区分を所与のものとした上での人的資源の配分の研究が中心であった。言い換えれば地位の区分自体が社会的に形成されるものである、という視点は希薄であった。しかしながら日本における中間管理職の縮小、派遣労働者の増加など、正規雇用、

非正規雇用ともに従来の地位区分自体が変容してきている。したがって、所与の地位に対して、どのように報酬が配分され、またどのような社会的属性の者が配分されるのか、という考察のみでは、地位の変容を十分に把握できない。森（2005: 99）は職種の指標の意味する実態の社会的特徴から、職種に関する分類の問い直しの必要性を提起している。従来の研究が国際比較の利便性から職種の基準を統一したものを用いてきたが、社会的背景によって職種が内包している実態が異なる可能性にも配慮することの重要性を指摘している。また佐藤（2006: 16）は、職種の内包する実態が時代とともに変容する可能性から、職種の分類の問い直しの必要性を提起している。このような指標の時代、社会制約性ということは、雇用形態についても該当する。本書は非正規雇用の区分の国際比較と変容の双方を分析対象とした点で、地位区分の社会的構成と変容の双方を把握した優れた著作である。

また報酬と地位との結びつきを、個票レベルの計量データを用いて考察した点にも本書の利点はある。集計データレベルでの報酬と地位との結びつきについての考察は多く見られるが、個票を用いた報酬と地位との結びつきをマクロレベルで明らかにした研究は日本においては多いとはいえない。これまで社会階層と社会移動の研究においては、保護者の地位と子どもの地位との再生産の程度を測定することが多かった（原・盛山 1999; 佐藤 2000 など）。これは長期間にわたるコーホート分析で用いられている変数が職種や職務上の地位などの地位を示すものが中心であったことによる。報酬に関する質問はプライバシー性が強く回答を忌避する者がもともと多いことから、親子の双方で揃える、さらにそれを長期間の動向まで含めて明らかにするということはなおさら困難であったということが考えられる。一方、近年になって親の報酬や所得と子の報酬や所得の再生産の程度を計量データを用いて考察する研究も始まっている（吉田 2008; 山田 2014 など）。時代によって経済的保障の程度も威信も変容しうる地位よりも、経済的保障の程度そのものを指す報酬を用いることで、親子間の貧困の再生産を直接測定できると

いう点で優れている。とはいえ、個票レベルでの地位と報酬との結びつきの考察が少ない。しかしながら、それぞれの時代において報酬だけではなく地位が社会的威信を左右し、また地位という集合的要因が報酬を左右する可能性も踏まえると、報酬と地位との関係を個票レベルで測定する分析も不可欠である。特に次に述べるような、他の要因を統制した上での地位と報酬との結びつきの正確な測定は社会的な課題といえ、この点での本書の貢献は大きい。

そして、データ分析の手法にも本書の利点はある。

まず正規雇用と非正規雇用の格差が、社会的に支持を得られうるものか、どうかを、より検証しやすい測定方法を用いている点にある。本人の努力等の変数を統制した指標で測定することによって、社会的に支持を得られうるものかどうか、を検証している点にある。具体的には経済力の測定において年収ではなく、労働時間の影響を統制した賃金という指標を用いている点である。このことによって正規雇用の方が労働時間が長く労働という対価（努力）を多く投入しているがゆえの賃金格差である、という議論に対する防御可能な測定方法になっている。

次に正規雇用と非正規雇用との格差を左右する要因について、直接測定することが極めて困難なものについて統制しやすい手法を用いている点である。本書においても指摘されているように正規雇用と非正規雇用との格差について、本人の技能の格差という見えづらい要因が作用している可能性があるが、このような変数は直接測定することは現実には困難である。そこで本書においては、同一個人の正規雇用と非正規雇用の間を移動した際の賃金の変化を見ることで、個人の技能の格差という要因を統制している。さらに一階差分モデルという「ある時点とその一時点前との格差を捉える」（本書：72）計量分析の手法も用いることで、より個人の技能の変化を小さく統制する工夫を行っている。すなわち個人間の技能の格差に加え、個人内での技能の変化も最小限に統制することで、より正規雇用と非正規雇用という雇用形態が賃金変化に及ぼす影響を正確に測定することが可能に

なる。

また回答者の心理・認識の傾向も踏まえた分析を行っている点も本書の分析手法の利点である。1つは、回答者の興味関心を踏まえたデータ選択を行っていることである。継続して同一企業で就労している場合の勤務先企業の規模についての従業員の興味関心の弱さから企業規模が変化していないにも関わらず異なる企業規模を回答してしまうこと、あるいは業界再編等で企業規模が変化しているにも関わらず回答者が知らない可能性（本書：89）を考慮して、勤め先が変わった場合に限定して、企業規模の違いが賃金の変化にもたらす影響を分析している。勤め先が変わる時、人々は賃金、報酬を意識して転職をすることも多いので、勤め先が変わった場合に限定して、賃金の変化を測定する方法は正確なデータが得られる可能性が高い。さらにデータ解釈に際しても回答者の影響が加味されている。日本企業での非正規雇用の中の分類について「勤め先の呼称」という主観的な分類法を用いた質問項目の設定が行われているにも関わらず、大きな混乱なく回答が行われていることから、「勤め先の呼称」に基づく設定された分類方法が日本社会で標準化され定着している、という解釈を行っている。これは回答者の認識を質問項目に対する回答の分布から解釈する方法である。以上より、回答者の心理、認識を踏まえたデータの選択・分析を行っていることも本書の分析方法の利点といえる。

3. 本書の課題

本章では、本書の今後の課題について述べる。本書の分析をさらに進める上での今後の課題として、1点目はより長期間のパネルデータを踏まえたコーホート分析、2点目は正規雇用と非正規雇用との格差そのものに対する人々の評価とその他の地位・経験に対する人々の評価について、実証レベルでのより明確な区分というものを提起したい。

まず一点目の、より長期間のパネルデータ等のデータを踏まえたコーホート分析について、時代の変化、近年の動向も踏まえた分析の必要性を提起したい。本書の考察においては、国際比較の視

点と以前と比べた現代という時代の変化に対する視点とが存在している。前者については非常に精緻な考察が行われているが、後者の時代変化の解釈についてはパネルデータの分析の期間が短めであるため今後の課題として残されている。確かに本書においては政府の統計における非正規雇用の地位区分の変化については、緻密な歴史社会学的考察が行われている。しかし政府の統計における地位の区分と実際の運用における地位の区分と報酬との結びつきが常に合致するとは限らない。たとえば本書において、選抜の基準、すなわち能力測定の不確実性が高まり問い直しの必要性が高まる一方、不確実性や能力の問い直しの負担を回避するための雇用形態による報酬格差を正当化するロジックの存在が指摘されている。つまり、現代においては能力測定の問い直しと保守のベクトルがせめぎあっているという訳である。ここで考える必要があるのは、能力測定の問い直しと保守のいずれのベクトルが優勢になっているか、である。そのためには本書と類似の変数、分析を用いたパネル調査データを用いたコーホート分析をより長期にわたって行う調査研究が今後待たれる。分析の対象がより長期間に渡った場合、本書と同様に正規雇用と非正規雇用との賃金格差は以前と比べて拡大しているのか、それとも縮小しているのか。もしコーホートの対象期間を長期間にしても本書と同様の分析結果になるならば、能力の問い直し以上にそのことによる負担の回避を優先しているといえよう。逆に、本書と反対の正規雇用と非正規雇用との賃金格差の縮小を示唆するデータが得られたならば、能力の保守以上に能力の問い直しが今後進んでいく可能性が示唆される。あるいは雇用形態とは別の指標からの能力の測定方法の保守が行われている可能性がある。以上より、長期間に渡るパネルデータやコーホート分析を用いた分析によって、企業での運用レベルでの雇用上の地位と報酬との結びつきの変化についてのより厳密な測定に基づく研究成果を期待したい。

次に、雇用形態に対する人々の評価とそれ以外の変数に対する人々の評価について、それぞれ実証レベルで明確に区分していく必要性である。本書において、正規雇用と非正規雇用という雇用形

態に伴う賃金格差について、「義務・責任に伴う正当化ロジック」、「選抜度・訓練機会の相違によって生じる職務遂行能力の違いに基づく正当化ロジック」（本書 232 ページ）の存在が指摘されている。一方で、「就業機会の違いによる技術・技能の習得の機会の違いがまったく存在しないわけではないだろうが、それが本当に正規 / 非正規雇用間、あるいは企業規模間に存在する報酬格差のすべてを説明する程度に大きいものであるのかどうか」（本書 22 ページ）という問題関心も述べられている。ここで重要なのは、技術・技能の獲得の機会自体が、選抜の難しさの違いによって左右される可能性である。正規雇用の方が選抜度が高いゆえに訓練可能性が高いと判断され、技術・技能の獲得の機会が多く与えられている可能性も考えられる。その場合、技術・技能の獲得の機会による職務遂行能力の格差に伴う賃金の格差と職務遂行能力の格差に拠らない賃金の格差とを弁別した分析を行う必要がある。これまで同一価値労働同一賃金等の議論においては、技能や負担など後者の点での不公平に着目した考察が多かったように思われる。しかし、技術・技能の獲得の機会の格差自体が、雇用形態による選抜の厳しさの違いに起因する人々の認識によって形成されているならば、技術・技能の獲得によって形成された職務能力に基づく賃金であるからといって、問題なしとはいえない。雇用形態によって職務遂行能力を形成する機会自体が不平等になっているためである。したがって、職務遂行能力に基づかない賃金格差と職務遂行能力を形成する機会の格差に基づく賃金格差との双方を問題視する視点から、両者を弁別した実証研究が期待される。雇用形態に基づく格差はいずれに起因する格差なのであろうか（一時点間の正規雇用から非正規雇用への移動によって個人内で賃金が低下している可能性を考えると前者の可能性が想定できるが、個人間での正規雇用に就いた者と非正規雇用に就いた者の賃金格差を考えると後者の可能性も十分想定できる）。換言すれば、親子間の社会移動だけではなく、雇用形態ははじめ地位と報酬との結びつきの分析においても、機会の平等（格差）という視点が求められよう。

4. 社会階層研究の今後の課題

以上の本書の貢献と課題を踏まえて、社会階層研究の今後の課題について、地位と報酬との結びつきという点から提起する。

まず、日本や韓国・台湾の雇用者中心経済への離陸のタイミングを踏まえた分析の必要性である。すなわちタイミングと経路依存性を踏まえた国際比較の必要性であるたとえば1960年代に正規雇用の比重が高い状態で雇用者中心経済に転換した日本と1980年代後半に非正規雇用の比重が高い状態で雇用者中心経済に転換した韓国との相違である。この雇用者中心経済への離陸時に労働生産性の高い製造業によって吸収しきれない雇用について、零細自営業等の保護を行った日本と非正規雇用の割合の高いサービス業で吸収しようとした韓国との相違もある(金 2016: 86-87)。この対応の格差はブレトンウッズ体制下の高度経済成長期に雇用者中心経済に離陸した日本とグローバル化が進行した時期に雇用者中心経済に離陸した韓国とのタイミングの格差でもある。したがって韓国の場合、もとから非正規雇用割合が高かったこと(上村 2016: 186-190)から、同一企業内での雇用形態による報酬の格差は正統性を持ちづらくなり社会的に支持が得られにくくなり、非正規雇用というだけで種別を問わず一律低い報酬を設定することは難しくなる可能性が想定される(正規雇用との格差が特に大きい間接雇用である社内下請工や女性の有期雇用は1990年以降拡大したものであるため、経路依存性は弱いといえる)。このように雇用形態による報酬の格差の社会背景を考える場合、各国内での段階的变化や一時点での国際比較のみではなく、どのタイミングで被用者が増加する雇用者中心の経済が始まったのかという点にも考慮する必要がある。タイミングによって非正規雇用という地位の持つ意味も左右されるように思われるためである。

2点目が、正規雇用と非正規雇用との選抜の基準や変容に関する研究成果と本書の研究成果との接合の必要性である。正規雇用と非正規雇用との報酬格差の判断基準が前者における選抜の厳しさにあるとしても、選別の基準自体が変容している可能性がある。また上記のようなメリトクラシー

の問い直しとその不確実性への対処においても、選抜基準の揺らぎが見られるはずである。1990年代から大学新卒者採用における望ましい人材像が、個人に内在する資質から実際に役立つ能力の発揮へ、育成の対象から自ら行動する主体へと変容していることが指摘されている(平沢・古田・藤原 2013: 154)。一方で、企業が求める人材像が変化しても、企業から学校教育に求められている内容が職業成果とどのように結びついているのかが曖昧である点に関しては一貫しているという指摘もある(山田 2016: 20-22)。前者に則った解釈を行うと選抜の基準の変容が示唆されるが、後者の基準に則った解釈を行うと選抜の基準が曖昧であるがゆえに「選抜の(内容を捨象した)基準の厳しさ」ということを根拠として報酬格差に雇用形態の格差を用いるということも考えられる。このように企業の選抜の厳しさに加えて、選抜の内容も含めた理論的考察が、報酬と地位との格差の研究には求められよう。

3点目が、近年盛んに主張されている同一価値労働同一賃金の研究成果との接合である。労働生産性だけではなく、業務に関する技能や負担、感情労働などの指標も職務の価値の測定に用いて、同一価値労働同一賃金の測定を行う研究が増えている(森 2010; 遠藤 2014)。同一価値労働同一賃金の測定は、正規雇用と非正規雇用との賃金格差というデータも用いて行われており、日本における賃金格差が同一価値労働同一賃金から乖離した実態にあることが指摘されている。本書の個人の技能等を統制した上での雇用形態による賃金格差という視点は、同一価値労働同一賃金の研究ともつながるものであり、研究成果の接合が期待される。

4点目は、地位・報酬の雇用への移動の機会の格差(相対格差)の再生産と低い地位・報酬の雇用の拡大(絶対格差)の拡大(石田・三輪 2008)という日本の現状と雇用形態による報酬の格差という本書の研究成果との接合である。上記の研究によると現代日本において、保護者の地位による子どもの地位の再生産という点での相対的格差は拡大もせず縮小もしていない。一方、非正規雇用等の低い地位・報酬の雇用は増加しており、正規

雇用との絶対格差は拡大している。そのため相対格差は拡大していないにも関わらず、人々は格差が拡大しているという現状認識を強めている。このように絶対格差が拡大し社会的な意味づけが変容している今、雇用形態の分類が持つ意味が変容している可能性もある。労働力に対する需要サイドである企業だけではなく、供給サイドによる雇用形態に対する意味付けも変容している可能性が高い。報酬と地位との結びつきは、需要サイドだけではなく、供給サイドの意味付けに基づく行為によって左右される可能性も高く、絶対格差拡大の中での供給サイドの雇用形態に対する解釈、供給サイドからの能力の社会的構成の変容も加味した分析を期待したい。

〈引用文献〉

- 石田浩・三輪哲 2008. 「階層移動から見た日本社会 長期的趨勢と国際比較」『社会学評論』59(4)、648-662 ページ。
- 遠藤公嗣 2014. 「労働における格差と公正『1960年代型システム』から新しいシステム」『社会政策』5(3)、11-24 ページ。
- 上村泰裕 2016. 『福祉のアジア』名古屋大学出版会、186-190 ページ。
- 金成垣 2016. 『福祉国家の国際比較 後発国における雇用保障・社会保障』明石書店。
- 小池和男 1997. 『日本企業の人材形成 不確実性に対処するためのノウハウ』中央公論社。
- 佐藤香 2006. 「方法としての計量歴史社会学——階層・移動研究を中心として——」『社会科学研究』57巻第3号・4号、16 ページ。
- 佐藤俊樹 2000. 『不平等社会日本 さよなら総中流』中央公論社。
- 竹内洋 1995. 『日本のメリトクラシー 構造と心性』東京大学出版会。
- 原純輔・盛山和夫 1999. 『社会階層 豊かさの中の不平等』東京大学出版会。
- 平沢和司・古田和久・藤原翔 2013. 「社会階層と教育研究の動向と課題」『教育社会学研究』93集、154 ページ。
- 森直人 2005. 「〈選抜と配分〉をめぐる1990年代教育社会学の展開——歴史・階層・労働市場——」『社会科学研究』第53巻1号、99 ページ。
- 森ます美・浅倉むつ子編 2010. 『同一価値労働同一賃金システムの実施システム——公正な賃金の実現に向けて——』有斐閣。
- 山田篤裕・小林江里香・Jersey Liang 2014. 「所得の世代間連鎖とその男女差——全国高齢者パネル調査(JAHEAD) 子ども調査に基づく新たな証拠」『貧困研究』13、39-51 ページ。
- 山田哲也 2016. 「PISA型学力は日本の学校教育にいかなるインパクトを与えたか」『教育社会学研究』98集、20-22 ページ。
- 吉田崇 2008. 「世代間所得移動から見た機会の不平等」渡邊勉編『2005年SSM調査シリーズ3 世代間移動と世代内移動』、147-160 ページ。