

## 要 旨

本研究は、ソーシャル・キャピタルが日本の労働市場における転職者の転職後の賃金に与える影響を検証した。OLS の推定結果より、転職者が転職する際に広告やハローワークなどのフォーマルな経路と比べて、ネットワーク(家族や知人の紹介)というインフォーマルな就職経路の利用が転職後の賃金に正の影響を与えることが確認された。

ただし、転職者がネットワークを利用するかしないかを決める時、自身の人的資本、能力と資質などの要因の影響を受けやすく、自己選択バイアス(self-selection bias)問題は起こりうる。そのため、ネットワークの利用における内生性の問題を考慮した上で、本稿は内生的スイッチング回帰モデル(ESR モデル:Endogeneous Switching regression Model)を利用して分析を行った。

その結果として、個人の能力などの観察不可な要因の影響を除いて、観察された転職者の属性、人的資本と企業の特徴の影響だけで期待賃金率を推定した結果は、OLS と同じくネットワーク利用者がネットワーク非利用者より高いが、ネットワーク利用者が仮にネットワークを利用しなかった場合の期待賃金率と、ネットワーク非利用者が仮にネットワークを利用して転職した場合の期待賃金率を計算すると、ネットワークの利用によって生じた期待賃金率の下落が確認された。ESR モデルの推定結果は日本の労働市場全体におけるネットワークの利用が平均的に賃金にマイナスな効果を与えることを示唆した。

**キーワード:**ソーシャル・キャピタル, ネットワーク, 賃金格差, 転職

---

<sup>1</sup> 上智大学大学院経済学研究科経済学専攻 e-mail: [nobv13@eagle.sophia.ac.jp](mailto:nobv13@eagle.sophia.ac.jp)