

非正規雇用と正規雇用の格差と移動障壁の現状

京都先端科学大学人文学部教授・学部長 佐藤 嘉倫



～要旨～

本稿の目的は非正規雇用者と正規雇用者の格差の現状と非正規雇用セクターから正規雇用セクターへの移動障壁の時間的変化を報告することである。私は佐藤（2021）において非正規雇用者と正規雇用者の時給格差や社会保険加入格差を示すとともに非正規雇用セクターから正規雇用セクターへの移動障壁の高さを指摘した。その後、パートタイム・有期雇用労働法の施行や無期転換ルールを導入など、非正規雇用者の処遇改善や移動障壁緩和の動きがあった。本稿では、これらの社会動向を踏まえて最新データを分析することで格差と移動障壁の現状を報告する。主な知見は（1）賃金、雇用の安定性、社会保険・厚生という労働者の処遇を非正規雇用者と正規雇用者で比較したところ、前者の処遇が若干改善されている点もあるが両者の格差は依然として大きい、（2）非正規雇用セクターから正規雇用セクターへの移動障壁は近年高くなっている、というものである。最後に、これらのことを踏まえて、格差緩和のための方策を検討する。

1 非正規雇用をめぐる社会問題—本稿の目的—

2008年のリーマンショックに端を発する世界金融危機は日本経済にも大きな打撃を与えた。いわゆる「派遣切り」もその1つである。そして住むところを失った派遣労働者のために、反貧困活動家である湯浅誠氏（湯浅 2008）を中心として2008年末から2009年年始にかけて東京の日比谷公園に年越し派遣村が開かれた。この運動は行政にも影響を与え、厚生労働省と東京都も失業者に宿泊所と食事を提供することになった。

年越し派遣村は非正規雇用者の窮状を世に知

らしめるきっかけの1つとなったが、それ以前から非正規雇用者と正規雇用者の格差は社会問題化していた。2000年代初頭には佐藤（2000）や橋本（2006）を初めとして多くのいわゆる「格差本」が刊行された。それらは必ずしも非正規雇用と正規雇用の格差を主なターゲットとしていたわけではないが、一億総中流と言われていた日本社会が格差社会に変容していることを指摘した。年越し派遣村はその象徴ともいえる現象だった

私自身も2005年社会階層と社会移動全国調査（通称：SSM調査）の代表者として非正規雇用

と正規雇用の格差の問題に取り組んだ。SSM 調査は 1955 年から 10 年ごとに行われている、日本の社会学界を代表する大規模社会調査の 1 つである。主な研究テーマは階層構造と世代間移動（親子間の階層移動）である。ここで重要なことは社会的不平等を対象とした調査でありながら、焦点は階層間の不平等（たとえば職業階層間の所得の不平等や親の職業階層による子どもの学歴や職業階層へのアクセスの不平等）に当てられていた。佐藤（2000）も SSM 調査データを用いて職業階層の世代間移動を分析したものである。

しかし私は上述の社会動向を見て非正規雇用と正規雇用の格差が日本の社会的不平等の主要因ではないかと考えるようになった。実際に 2005 年 SSM 調査データを用いて階層間、非正規雇用・正規雇用間の収入格差を計算したところ、階層間の収入格差よりも非正規雇用・正規雇用間のそれの方がはるかに大きいことが分かった（佐藤 2008）。そして私は、2013 年に公表した論文「正規雇用と非正規雇用－日本における格差問題－」（佐藤 2013）において、この収入格差も含めて非正規雇用と非正規雇用の格差をデータで示すとともに、この格差が持続する要因を戦後日本の日本型雇用慣行（終身雇用制、年功序列賃金、企業内組合）の成立過程に求めた。さらに 2021 年に公表した論文「非正規雇用から正規雇用への移動障壁の時代的変遷－縮小する中核と拡大する周辺－」（佐藤 2021）では、公的統計データと 2015 年 SSM 調査データを用いて非正規雇用者と正規雇用者の時給格差や社会保険加入格差を示すとともに非正規雇用セクターから正規雇用セクターへの移動障壁の高さを指摘した。

その後、非正規雇用者の処遇改善に向けた動きがいくつかあった。たとえば、同一労働同一

賃金の実現を目指したパートタイム・有期雇用労働法（正式名称：短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）は 2020 年に大企業を対象に施行され、2021 年からは中小企業も対象にして全面施行された（たとえば厚生労働省（2024）参照）。また社会保険についても、2016 年の法改正以降、厚生年金保険・健康保険に加入できる非正規雇用者の範囲が徐々に広がっている¹⁾。

しかし一方で、2013 年に施行された改正労働契約法第 18 条（有期労働契約から期間の定めのない労働契約への転換）により無期転換ルール（同じ会社で有期労働契約が更新されて通算 5 年を超えた時は無期労働契約に転換できるルール）が導入されたが、実際には 5 年になる前に「雇止め」を行う企業が続出した。無期転換ルールは非正規雇用者の雇用の安定性を向上させると期待されたが、現実には必ずしもそうではない。

近年のこれらの動向を踏まえて、本稿では佐藤（2021）の分析を基礎として最新のデータによって非正規雇用と正規雇用の格差と移動障壁の現状を報告し、格差解消のための方策を検討する。これが本稿の目的である。次の第 2 節ではまず非正規雇用者という用語でカバーする労働者を明確にし、労働市場における非正規雇用者の割合の推移を見る。第 3 節では非正規雇用者と正規雇用者の格差を賃金、雇用の安定性、社会保障・福利厚生視点から見る。第 4 節では、非正規雇用セクターから正規雇用セクターへの移動障壁の時間的变化を示す。第 5 節では、非正規雇用者と正規雇用者の格差を緩和するための方策を検討する。

2 非正規雇用者とは誰か？

本論に入る前にそもそも非正規雇用者とは誰か確認しておく。端的に言えば、非正規雇用者

とは正規雇用者ではない労働者である。それでは正規雇用者はどういう労働者だろうか。法的には正規雇用者の定義はない。各企業が「正社員」と呼んでいる労働者が正規雇用者と言えるだろう。そして正規雇用者と非正規雇用者の大きな違いは無期労働契約か有期労働契約という違いである。また一般的に正規雇用者はフルタイムで勤務するイメージがあるが、今では短時間勤務の正規雇用者もいる。

一方、企業と有期労働契約を結んでいる非正規雇用者は正規雇用者にくらべてさまざまな雇用形態がある。企業と直接契約を結んでいる契約社員やパートタイム労働者・アルバイト、人材派遣会社と契約を結び派遣先で働く派遣労働者などがある。このため「非正規雇用者」と一括りにして議論するのは彼ら・彼女らの多様性を無視する危険がある。しかし無期雇用か有期雇用かという大きな分断線により正規雇用者と非正規雇用者の処遇が大きく異なるのも事実である。このことを踏まえて本稿では両者の違いに着目して後者の中の多様性について触れないことにする。

さて、まず非正規雇用者が労働市場にどのくらいいるのか見てみよう。図1は非正規雇用者割合の推移を示したものである。もともと女性の割合は高かったが、男性の割合も1990年代後半から上昇しはじめ、2025年現在で20%を超えている。全体でも2025年現在で4割弱の労働者が非正規雇用者である。ただし1990年代後半から2010年代前半にかけての増加に対して、近年では大きな変化は見られない²⁾。

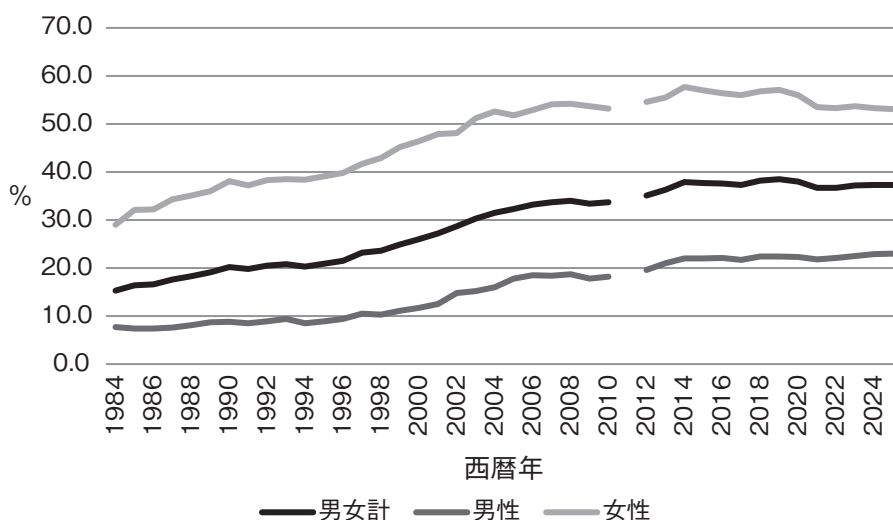
3 非正規雇用と正規雇用の格差の現状

本節では両者の格差を賃金、雇用の安定性、社会保障・福利厚生 の視点から見ていく。

(1) 賃金

「令和6年賃金構造基本統計調査」の結果の概要に雇用形態別の賃金の表(第6-1表)がある³⁾。まず年齢に分けずに正規雇用者と非正規雇用者の賃金を見てみよう。2024年時点で男女計では正規雇用者の賃金が348.6千円なのに対し非正規雇用者の賃金は233.1千円であり、非正規雇用者は正規雇用者の66.9%の賃金しか得ていない。同様に、男性と女性の場合の賃金格差はそ

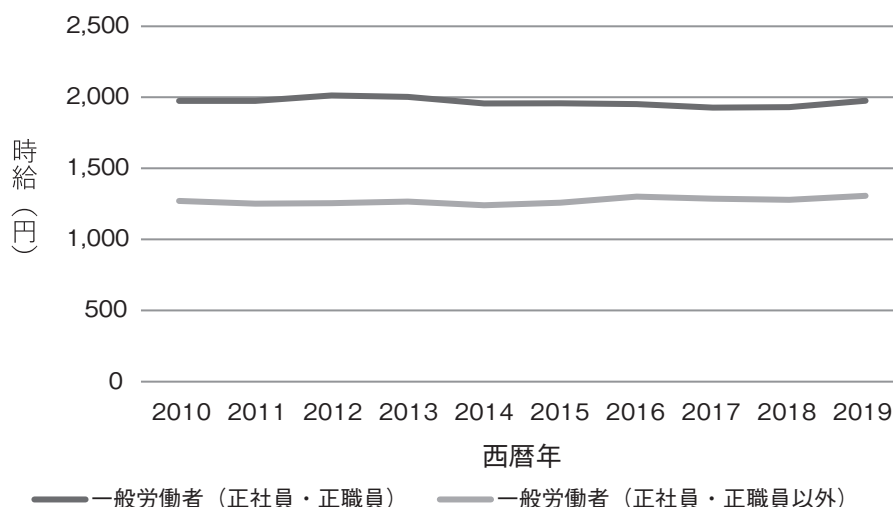
図1 非正規労働者の割合の推移



(出所) 労働力調査特別調査および労働力調査詳細集計より筆者作成

(注) 2011年は東日本大震災の影響があるため外してある

図2 正規雇用者と非正規雇用者の時給の推移



（出所）令和2年版の厚生労働白書の図表1-3-24より筆者作成

れぞれ68.8%、71.5%である。このように非正規雇用者は正規雇用者の7割前後の賃金しか得ていない。

もちろん非正規雇用者と正規雇用者では労働時間が異なる場合があるので、時給でも比較する必要がある。2019年までのデータだが令和2年版の厚生労働白書の図表1-3-24⁴⁾が正規雇用者と非正規雇用者の時給の推移を示している(図2)。このグラフから正規雇用者と非正規雇用者の時給に大きな格差があることが分かる。2019年時点で正規雇用者の時給が1,976円なのに対し非正規雇用者のそれは1,307円であり、賃金格差は66.1%である。時給レベルでも非正規雇用者は正規雇用者の7割弱の賃金しか得ていないことが分かる。しかもその格差は縮小していない。

次に、「令和6年賃金構造基本統計調査」結果の概要の第6-1表から男女別年齢別のグラフを作成した(図3-1、図3-2)。このグラフは賃金プロファイルと呼ばれるもので、年齢が上がるにつれて賃金がどのように変化するか見ることができる⁵⁾。

男性でも女性でも正規雇用者の場合、年齢が

上がるにつれて賃金が上がり55-59歳でピークになる。ただし女性の方は上がり方が大きくない。このことは男女ともまだ年功序列賃金が存在していること、ただし男女格差があることを示している。

正規雇用者と非正規雇用者の賃金を比較すると、男女ともに若年層では格差は大きくない。しかし年齢が上がるにつれて格差は大きくなる。正規雇用者の場合は年功序列制で賃金が上がっていくのに対し、非正規雇用者は年功序列制から排除されているからである。

(2) 雇用の安定性

上述したように、2013年に改正労働契約法が施行され、無期転換ルールが適用されるようになった。これにより非正規雇用者の雇用が安定することが期待された。それでは実態はどうだろうか。このことをデータによって検証することは難しい。検証するためには、雇用の継続を希望する非正規雇用者の中でどれだけの人が継続できてどれだけの人が離職せざるをえなかったのかというデータが必要である。しかし管見

図3 性別・雇用形態別賃金プロフィール

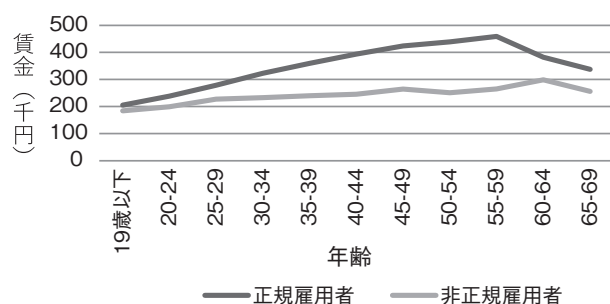


図3-1男性

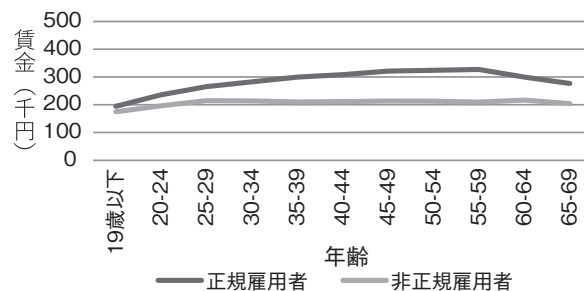


図3-2女性

（出所）「令和6年賃金構造基本統計調査」結果の概要の第6-1表より筆者作成

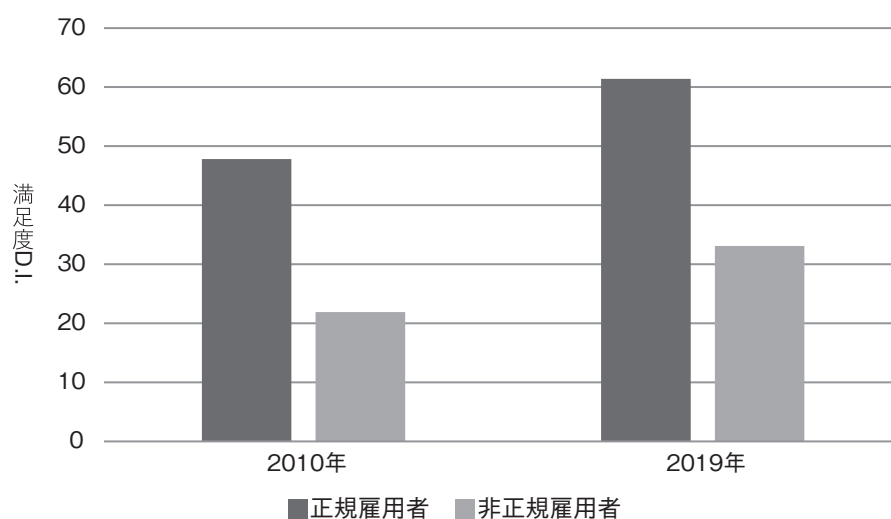
ではそのようなデータは見当たらない。

そこで非正規雇用者が雇用の安定性をどのように考えているのか主観的なデータから間接的に検証することにする。用いるデータは厚生労働省が実施している「就業形態の多様化に関する総合実態調査」である。この調査は1994年から数年ごとに行われていて最新の調査は2024年に行われた。しかし2024年データはまだ公開されていないので、改正労働契約法が施行される前の2010年調査（厚生労働省 2011）と公開さ

れている最新データの2019年調査（厚生労働省 2021）の比較をする。

どちらの調査でも調査回答者に現在の職場に関する満足度を尋ねている。その中で「雇用の安定性」に対する満足度を正規雇用者と非正規雇用者に尋ねている。その結果を図4にまとめている。このグラフは「満足」「やや満足」とする回答者の割合から「不満」「やや不満」とする回答者の割合を差し引いたもの（「満足度 D.I.」と呼ばれている）である。

図4 雇用形態別雇用の安定性に関する満足度D.I.



（出所）厚生労働省（2011, 26, 第10図）および厚生労働省（2021, 29, 図9）より筆者作成

（注）満足度D.I.は質問に対して「満足」「やや満足」とする回答者割合から「不満」「やや不満」とする回答者割合を差し引いた数値

このグラフを見ると、2010年に比べて2019年には正規雇用者も非正規雇用者も数値が上がっている。とりわけ非正規雇用者の数値が上がっていることは注目に値する。厳密な分析は今後の課題だが無期転換ルールの効果が出ているのかもしれない。ただし依然として両者の間に格差があることも明らかである。暫定的、かつ間接的な知見としては、非正規雇用者の雇用の安定性は改善されたが依然として正規雇用者のそれとは格差がある、ということになろう。

(3) 社会保障・福利厚生

ここでも上述の2019年実施の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の結果を見ることにする（厚生労働省 2021, 23, 表14）。図5は表14の一部から作成したものである⁶⁾。表14には2014年実施の調査結果も掲載されているので、5年間の変化を見ることができる。

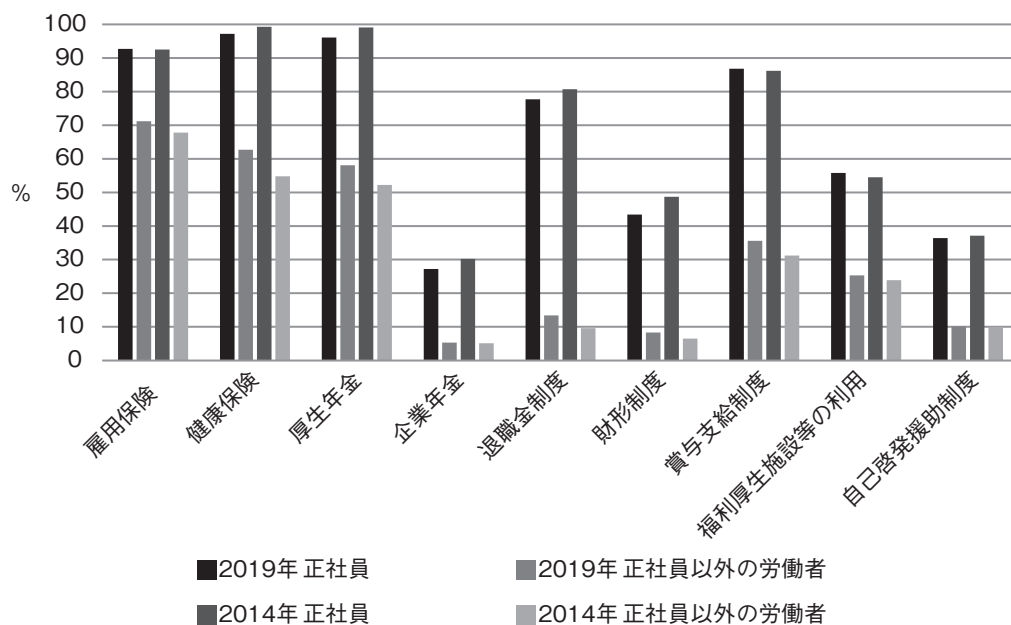
このグラフから次のことが読み取れる。第1

に、若干ではあるが雇用保険、健康保険、厚生年金といった社会保険に加入している非正規雇用者が5年間で増えている。ただし正規雇用者と同じ割合には達していない。第1節で述べたパートタイム・有期雇用労働法が施行されたのが2020年なので、非正規雇用者の割合が伸びるのはこれからかもしれない。

第2に、法律で定められていない福利厚生（グラフの企業年金から自己啓発援助制度）は、企業の裁量に任されているので正規雇用者でも適用される割合は社会保険よりも低い。そして非正規雇用者の場合、その割合ははるかに低くなるし、5年間でわずかな増加しかない。

以上のことから、社会保険に関しては若干の改善が見られるが、福利厚生についてはほとんど変化がないといえよう。また若干の改善が見られた社会保険に関しても正規雇用との格差は依然として大きい。

図5 雇用形態別社会保険・福利厚生適用率



（出所）厚生労働省（2021, 23, 表14）より筆者作成

4 非正規雇用と正規雇用の移動障壁

第3節の結果は、多少の改善があるとはいえ、非正規雇用者と正規雇用者の格差が依然として大きいことを示している。このこと自体が第5節で述べるように社会問題ではあるが、もし非正規雇用セクターと正規雇用セクターの間を自由に往来できるならば、問題は緩和される。ライフステージによって非正規雇用と正規雇用を選ぶことができれば、柔軟な働き方が実現するからである。たとえば初めは正規雇用者として働き、子どもが生まれたら子育てのために非正規雇用者となり、子どもが成長したらまた正規雇用者になることができる。しかし日本社会の現状はそうではない。いったん非正規雇用者になると正規雇用者になることは難しい。これが移動障壁である。

それでは、この移動障壁はどのくらいのものなのだろうか。また時間的に変化しているのだろうか。この問いに答えるために、2018年から2024年までの労働力調査詳細集計データ（詳細集計第II-7表）から過去1年間に離職したものを対象に正規雇用への入職のオッズ比を計算し

てその時間的変化を見ることにする⁷⁾。

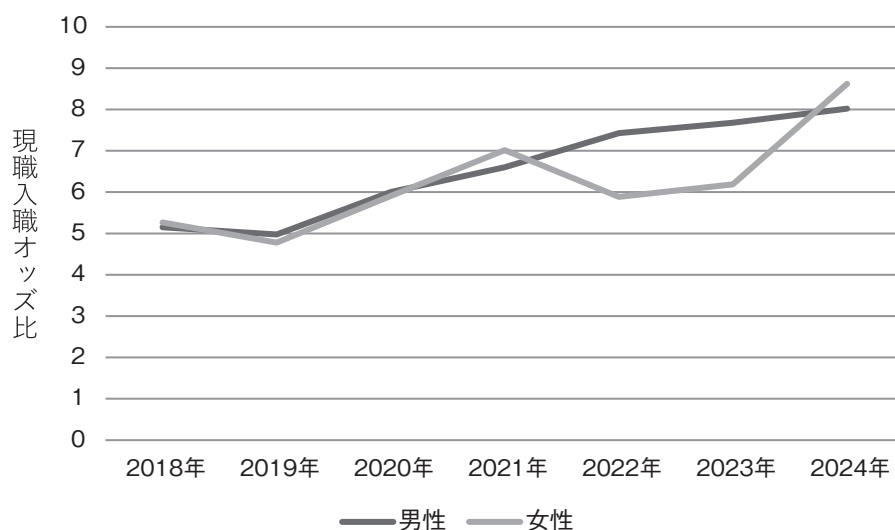
正規雇用入職オッズ比（以下、オッズ比と略す）は次の式で計算される。

$$\text{オッズ比} = (\text{前職も現職も正規雇用} / \text{前職が正規雇用で現職が非正規雇用}) / (\text{前職が非正規雇用で現職が正規雇用} / \text{前職も現職も非正規雇用})$$

この式の分子は前職が正規雇用の人々の間でどのくらいの人が現職も正規雇用に入れるかを表すオッズであり、分母は前職が非正規雇用の人々の間でどのくらいの人が正規雇用に入れるかを表すオッズである。したがって2つのオッズの比を取ったオッズ比は、前職が正規雇用の場合、前職が非正規雇用の場合に比べて、どれだけ正規雇用に入りやすいかを表している。この式で計算されたオッズ比が大きいほど、非正規雇用セクターから雇用セクターへの移動が難しい、すなわち移動障壁が高いことを意味する。

オッズ比の推移は図6のようになる。2022年と2023年の女性のオッズ比を除いて男女とも上昇傾向にある。2018年は男女ともオッズ比は

図6 非正規雇用セクターから正規雇用セクターへの移動障壁（オッズ比）の推移



（出所）労働力調査詳細集計より筆者作成

5 程度である。このことは前職が正規雇用だと前職が非正規雇用の人よりも 5 倍正規雇用に入りやすいことを意味している。2024 年にはこのオッズ比が男女とも 8 を超えるほどに高くなっている。このことは非正規雇用セクターから正規雇用セクターへの移動が難しくなっていることを意味する。

私は佐藤（2021）において労働力調査詳細集計を用いて 2002 年から 2018 年までのオッズ比を計算した。その結果、2013 年以降緩やかな上昇傾向があることが分かった。さらにこの論文において 2015 年 SSM 調査データを用いたイベントヒストリー分析を行ったところ、ポスト・バブル経済期（1992 年から調査実施年の 2015 年まで）はそれ以前の時期よりも非正規雇用セクターから正規雇用セクターへの移動が難しくなっているという知見を得た。図 6 はこの傾向が一段と強まっていることを示唆している。

5 非正規雇用と正規雇用の格差緩和の方策

以上の知見を簡潔にまとめると次のようになる。

- (1) 賃金、雇用の安定性、社会保険・福利厚生という労働者の処遇を非正規雇用者と正規雇用者で比較したところ、前者の処遇が若干改善されている点もあるが両者の格差は依然として大きい。
- (2) 非正規雇用セクターから正規雇用セクターへの移動障壁は近年高くなっている。

これらの知見から非正規雇用者と正規雇用者の分断という「格差社会」がさらに進展することが予想される。多くの論者はこのような格差社会が社会の安定性を損なうことや人々のモチベーションの低下をもたらすことを指摘している。しかし非正規雇用者と正規雇用者の分断をさらに拡げるグローバリゼーション、新自由主

義、IT 産業への産業構造のシフトといった世界的な流れを止めることはできない。

それではどうすればいいのだろうか。1 つのヒントは世界的な流れは直接的に国内の不平等に影響するのではなく、国内の社会制度を通して間接的に影響するということである（Sato and Arita 2004; Sato and Hayashi 2009; Sato 2023）。制度のあり方によって世界的な流れの国内格差拡大に対する影響を強化することもある。今までの日本社会では日本型雇用慣行が世界的な流れによる非正規雇用と正規雇用の格差拡大を助長していたところがある。労働市場の中核にいる正規雇用者は日本型雇用慣行に守られてきたが、周辺にいる非正規雇用者は流動化する労働市場に翻弄されてきた（佐藤 2009）。

そうであるならば、今後は両者の格差を縮小する制度を設計する必要がある。日本型雇用慣行を廃止して正規雇用者の処遇を非正規雇用者に近づけることは現実的ではない。そのようなことをしたら、正規雇用者のモチベーションを低下させるだけでなく労働者全体の処遇が悪化するからである。

そうではなく、図 1 が示す労働市場における非正規雇用者の高い割合を前提として、非正規雇用者の処遇を改善して正規雇用者のそれに近づけていく必要がある。第 1 節で紹介したパートタイム・有期雇用労働法や社会保険加入対象者の拡大、無期転換ルールはそのための第 1 歩として評価できる。ただし、これらの新しい制度が効果をあらわすのはこれからであるし、企業側は労働コストの上昇を回避するための雇止めのようなさまざまな方策を取っている。

しかし 1986 年に施行された男女雇用機会均等法（正式名称：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）は罰則

規定のないザル法と言われながら、一方で女性たちの意識を変えていったし、法律自体も徐々に強化されていった。このような社会の変容を上述の法律にも期待できるだろう。

さらに言えば、非正規雇用者の処遇を改善することは企業にとってもメリットがある。確かに短期的には企業にとってコスト増だが、処遇改善により自発的失業者が非正規雇用者として働く可能性が高まり近年の労働力不足の解消につながるだろう。さらに重要なことは、処遇改善は非正規雇用者のモチベーション向上に貢献し、その結果として労働生産性が向上することが期待できる。したがって処遇改善は企業にとって中長期的にはプラスの効果があると期待できる。

【注】

- 1) https://www.mhlw.go.jp/tekiyokakudai/pdf/guidebook_hihokensha_a4.pdf 参照 (2025 年 8 月 28 日閲覧)。
- 2) 女性ではやや減少しているが男性の方がやや増加しているため全体としてはあまり変化が見られない。
- 3) <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2024/dl/06.pdf> 参照 (2025 年 8 月 28 日閲覧)。なお原表では正規雇用者は「正社員・正職員」、非正規雇用者は「正社員・正職員以外」と表示されている。
- 4) <https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/19/backdata/01-01-03-24.html> 参照 (2025 年 8 月 28 日閲覧)。
- 5) ただしパネル調査ではないので、同一年齢コーホートを追跡したものではないことに注意する必要がある。
- 6) 金 (2015) も「就業形態の多様化に関する総合実態調査」データを用いて 2003 年度と 2010 年度の社会保険・福利厚生加入状況を比較している。本節の分析方法も金 (2015) に従っている。
- 7) 労働力調査詳細集計については <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200531&tstat=000001226583&cycle=7&tclass1=000001226584&tclass2=000001226627&tclass3val=0> を参照 (2025 年 8 月 28 日閲覧)。またオッズ比を用いる手法は太郎丸 (2009) によるものである。

【参考文献】

- 金明中, 2015, 「非正規雇用増加の要因としての社会保険料事業主負担の可能性」, 『日本労働研究雑誌』, 659, 27-46.
- 厚生労働省, 2011, 「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/10/dl/02.pdf>, 2025 年 8 月 28 日閲覧)
- 厚生労働省, 2021, 「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」 (<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/19/dl/gaikyo.pdf>, 2025 年 8 月 28 日閲覧)
- 厚生労働省, 2024, 「パートタイム・有期雇用労働法の概要」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815524.pdf>, 2025 年 8 月 28 日閲覧)
- 佐藤俊樹, 2000, 『不平等社会日本－さよなら総中流－』, 中央公論新社。
- 佐藤嘉倫, 2008, 「格差社会論と社会階層論—格差社会論からの挑戦に応えて—」, 『季刊経済理論』, 44 (4), 20-28.
- 佐藤嘉倫, 2009, 「現代日本の階層構造の流動性と格差」, 『社会学評論』, 59 (4), 632-647.
- 佐藤嘉倫, 2013, 「正規雇用と非正規雇用—日本における格差問題—」, 佐藤嘉倫・木村敏明 (編) 『不平等生成メカニズムの解明—格差・階層・公正—』,

ミネルヴァ書房, pp. 15-34.

佐藤嘉倫, 2021, 「非正規雇用から正規雇用への移動障壁の時代的変遷－縮小する中核と拡大する周辺－」, 渡邊勉・吉川徹・佐藤嘉倫 (編) 『人生中期の階層構造』, 東京大学出版会, pp. 35-51.

橋本俊詔, 2006, 『格差社会－何が問題なのか－』, 岩波書店.

太郎丸博, 2009, 『若年非正規雇用の社会学－階層・ジェンダー・グローバル化』, 大阪大学出版会.

湯浅誠, 2008, 『反貧困－「すべり台社会」からの脱出』, 岩波書店.

Sato, Yoshimichi, 2023, "Globalization and Social Inequality in the Context of Japan," Laurence Roulleau-Berger, Peilin Li, Seung Kuk Kim, and Shujiro Yasawa (eds.), *Handbook of Post-Western Sociology: From East Asia to Europe*, Brill, pp. 530-541.

Sato, Yoshimichi and Shin Arita, 2004, "Impact of Globalization on Social Mobility in Japan and Korea: Focusing on Middle Classes in Fluid Societies," *International Journal of Japanese Sociology*, 13 (1), 36-52.

Sato, Yoshimichi and Yusuke Hayashi, 2009, "Change and Stability in the Social Stratification System in Contemporary Japan: Coexistence of Stability and Fluidization," Paper presented at the 2009 Spring Meeting RC28, Beijing.

さとう よしみち

1957年東京生まれ。東京大学大学院社会学研究科単位取得退学、東北大学より博士（文学）を授与される。横浜市立大学商学部専任講師・助教授、東北大学文学部助教授、同大学院文学研究科教授・副研究科長、東北大学デイスティングイッシュユト・プロフェッサーを経て、2020年4月より京都先端科学大学人文学部教授・学部長。2025年4月より日本学術振興会学術システム研究センター副所長を兼務。シカゴ大学社会学部とコーネル大学社会学部で客員研究員として研究に従事するとともにフランス国立社会科学高等研究院、インドネシア大学大学院日本地域研究科、ドイツ ZUMA で客員教授として研究教育に携わる。

研究分野は、社会的不平等論、信頼研究を含むソーシャル・キャピタル論、社会秩序論を含む社会変動論、計算社会科学。

主要業績： *Sociological Foundations of Computational Social Science* (2024年、Springer社、瀧川裕貴と共編著)、『AIはどのように社会を変えるか－ソーシャル・キャピタルと格差の視点から－』(2022年、東京大学出版会、稲葉陽二・藤原佳典と共編著)、『人生中期の階層構造』(2021年、東京大学出版会、渡邊勉・吉川徹と共編著)。
