



「キャリアの経済学」

かとう たかお
加藤 隆夫

●コルゲート大学経済学部W. S. Schupf冠教授
IZAリサーチフェロー・コロンビア大学日本経済経営研究所特別研究員

私はいま、デンマーク、フィンランド、アメリカ、カナダ、日本の新進の労働経済学者を中心とするネットワークを築きながら、キャリア形成の国際比較研究を進めている。私のホームベースはアメリカの東海岸にあるので、年に数回は太平洋と大西洋を渡り、欧州と日本の若き気鋭の研究者に最新の理論・計量分析の手法を教わりながら、親交を深めている。

一部の読者にはやや逆説的に聞こえるかもしれないが、伝統的な労働経済学の分析は、労働者が会社の門をくぐるや否や唐突に終了する。労働者が実際に社内で日々経験する仕事の詳細は、ブラックボックスとして捨象される。労働市場がCommodity市場のようないわゆるスポットマーケットであり、労働者と使用者が価格メカニズムに導かれて刻々と離合集散を繰り返すのであれば、確かに、労働者が社内で日々経験する活動を詳細に分析する意味はなかりろう。しかし、様々な実証研究が示すように、実際の労働市場は、スポットマーケットとはほど遠い。多くの労働者は、同一企業にかなり長期に勤め、仕事を遂行すると同時に様々な熟練を習得する。OJTである。そのOJTの結果得られた人的資本の一部は、企業に特有な熟練であり、転職すれば失われる。さらに、企業は、個々の労働者の仕事ぶりを長期に観察することでようやくその適性・能力を知ることができる。Employer Learningである。Learningされた個々の労働者の能力・適性は企業特殊な情報であり、労働者が離職すれば、その価値は失われる。OJTで培われた熟練にせよ、Employer Learningで蓄積された個々の労働者の能力についての情報にせよ、労働者が社内での移動・昇進を通じて経験する様々な仕事の詳細を調べることも

くして、その質・量を知ることは叶わない。つまり、OJTで培われた熟練やEmployer Learningで蓄積される労働者の適性・能力に関する情報の質と量を知るためには、キャリアの経済分析が必要になる。

では、なぜOJTで獲得される様々な熟練やEmployer Learningで蓄積される労働者の適性・能力に関する情報の質と量を知ることが重要なのであろうか。日本や米国のような成熟した高賃金の市場経済が国際競争力を維持するためには、高品質の製品・サービスを継続的に供給することが肝要であろう。高品質の製品・サービスの継続的な供給を左右するのは、突き詰めれば、労働者の質とその正確な評価に基づく適材適所であろう。OJTで蓄積される熟練・Employer Learningから得られる労働者の適性・能力に関する情報の質・量を分析することの意味は、大いにあるといえる。

キャリアの経済分析は、研究蓄積が比較的乏しい分野である。それは、データ上の制約によるところが大きい。キャリアの分析には、二種類のデータが適している。ともに簡単には手に入らない。ひとつは、一国の労働者をすべて網羅し、しかもその一人ひとりについての職歴（例えば、企業名、担当職務、賃金）を企業情報とマッチングさせたいわゆるレジストリーデータ（LINKED EMPLOYER-EMPLOYEE DATAとも呼ばれる）である。当然ながら、レジストリーデータの大きな利点は、すべての労働者の企業間移動がほぼ100パーセント掌握できるということであろう。但し、担当職務に関するデータは、やや粗い。

二つめのデータは、ある意味で、レジストリーデータの対極とも言うべき企業内の詳細な人事デ



ータである。そこでは、一企業に焦点を当て、そこで人事部が実際に使う詳細な内部人事データにアクセスし、それをその企業での聞き取り調査で得られた定性的なデータと組み合わせて使う、いわゆるインサイダーエコノメトリックスのデータである。その大きな利点は、担当職務の情報がレジストリーデータよりもはるかにきめ細かく入力されていることであろう。但し、事例研究であるがゆえ、当然EXTERNAL VALIDITYはない。

私は、幸運にも両方のデータに恵まれることになった。過去6年間、私はデンマークのオフース大学の招待で毎年2、3ヶ月ほど客員教授として北欧の夏を満喫している。デンマークは車を買うと税金がほぼ200パーセント掛かると言う事情もあり、私の同僚も大多数は、自転車で通勤している。日本やアメリカと違い、デンマークは、車道と歩道に加え、自転車専用の通勤路が見事に整備されている。自転車の好きな私にとっては、天国のようなところである。しかし、デンマークを訪れる理由は自転車通勤だけではない。デンマークは、スウェーデン、ノルウェー、フィンランドとともに、前述のレジストリーデータが最も整備されている国のひとつである。特に、デンマークのすべての労働者について、測定誤差の少ない職業データが毎年入力されている（全数調査であるから、私自身もレジストリーデータに入っている）。そのデータをオフース大学の同僚と共同で分析してきた。その分析結果の詳細は、IZAのDISCUSSION PAPERにまとめた (http://www.iza.org/en/webcontent/publications/papers/viewAbstract?dp_id=5764)。そこで得られた主要な結論は、第一に、OJTで幅広く様々な職務を経験するGENERALIST型のキャリア形成がトップマネジメントへの最短距離であ

ることが確認された。第二に、フォーマルな学校での人的資本形成とインフォーマルなOJTでの人的資本形成との間には、代替関係というよりも補完関係がある。つまり、学校でしっかりと基礎を磨いた人ほど、OJTが生きる。第三に、OJTで幅広く様々な職務を経験する際、それを一企業内で行う方が、複数の企業にまたがって行う場合よりも、はるかにトップマネジメントへの道が開けやすい。企業特殊の熟練あるいは労働者の適性・潜在能力に関する企業特殊の知識の重要性を示唆する結果である。さらに、女性のトップマネジメントへの就任率は、男性よりも格段に低く、女性に対するガラスシーリングの存在を示唆する。但し、キャリアサクセスの男女間格差は、高学歴層では少ない。

上のすべての結論は、個々の労働者の様々な特性を詳細にコントロールしても変わらない。さらに、トップマネジメントへの就任の可能性のある候補者プールを広く定義しても、狭く定義しても、結果は変わらない。

インサイダーエコノメトリックスのデータは、今のところ、日本から2社、デンマークから2社、アメリカから2社、イタリアとオランダから1社ずつ、計8社からの人事データを分析している。いずれも大企業であるが、業種は製造業からサービス業まで、様々である。そのうち、日本の2社については、かなり突っ込んだキャリアの分析が進んでいる。近くその結果をまとめたDISCUSSION PAPERが2本ほど出来上がる予定であるが、その結果については、またあらためて紹介させていただくことにしたい。