



## デンマーク

かとう たかお  
加藤 隆夫

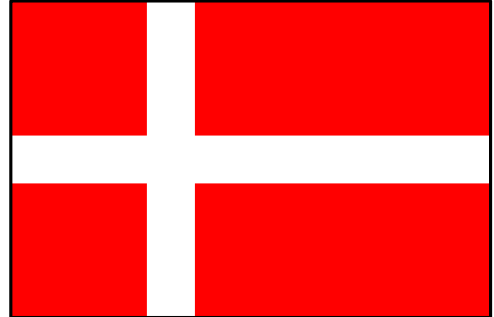
●コルゲート大学経済学部W. S. Schupf Professor

アメリカも年が明け新学期が始まると同時に、コロナ対策がすべて取り払われた。3年ぶりに通常が戻ってきた。私の大学では、テニユアを獲得した教官は、4年に一度の頻度で、半年の有給の研究休暇が取れることになっている。私は、この研究休暇を利用して、さっそくデンマークの大学に4年ぶりに戻ることにした。16年前に、私は、イタリア北部のベルガモというアルプスの麓に位置する美しい街で開かれた国際会議で、デンマークのオフス大学から参加していた気鋭の労働経済学者、ニール・ウェスタガード・ニールソンとトー・エリクソンに出会った。私は、企業内の組織や制度をマイクロデータを駆使して計量分析するという当時としては新しい分野に専心していた。ニールとトーもほぼ同じことに関心を持っていた。すっかり意気投合し、まるで旧友に再会したかのような不思議な出会いであった。米国に帰国して間もなく、彼らから私をオフス大学に客員として招待したいというメールが届いた。風力発電で有名なベルックスが拠出して作ったベルックス冠教授として、渡航費、生活費はもちろん給料も出せるという、まことにありがたい招待だった。ベルガモで会って1年後に私は、初めてデンマークを訪れることになった。それ以来、私はほぼ毎年、デンマークに客員教授として2～3か月滞在している。

当時、私のデンマークへの毎年の訪問を知った同僚たちは、私がなぜ北欧の人口600万にも満た

ない小国に専心するのかを不思議がっていた。確かに、私は、この小国が気に入っている。理由はいくつかある——そこに住む人の飾り気のない正直で率直な人柄、コペンハーゲンのような都会だけでなくユトランドの田舎にまで整備された自転車専用レーン、なぜかいつお店に行っても焼きたてで出てくる食べ応えのある重厚なパン、シナモンロールだけでなく実に多彩なペイストリー、ナイフとフォーク無しでは食べづらいオープンサンドイッチ、もちろんレゴと風力発電。私が過去15年間ほぼ毎年のようにこの小国に通い詰めたのには、実はもう一つ大きな理由があった。

ニールとトーは、世界に先駆けてデンマークのLEED (Linked Employer-Employee Data) を学術研究用に構築していた。私がオフス大学に客員したとき、最近、日本にも導入された国民番号が私にも割り当てられた。私の属性(年齢・性別・学歴・家族構成・その他)とオフス大学での雇用の詳細(給与・職種・規定労働時間等)が自動的にデンマーク政府の統計局が管理するレジストリーデータに入力された。このデータは毎年更新された。ニールがオフス大学からコペンハーゲンのCBS (Copenhagen Business School) に移った際、私のレジストリーデータに含まれる勤務先データもオフスからCBSに変わった。つまり、デンマークで働く人は例外なく、レジストリーデータに詳細な情報が本人についても (Employee) その使用者 (Employer) についても



---

毎年蓄積される。さらにその他のデータ（例えば、健康保険データ・労働力調査データ）も国民番号で入力されるので、ほぼ正確にマッチングができる。過去に一度デンマーク滞在中に医者に急性の関節炎の処方箋を出してもらったことがある。薬局に出向き、私の国民番号を提出して薬を受け取った。つまり、デンマークに住むすべての人について処方箋のデータと上述のレジストリーデータが国民番号で紐づけできる。社会科学の実証研究に携わる者には、デンマークはデータの宝庫なのである。

とはいえ、さすがにデンマークの社会制度に疎い海外の労働経済学者が直ちにデータを計量分析に使うわけにはいかない。もし、ニールやトーが了見の狭い研究者であったら、地の利を生かして、データを独占し論文を彼らだけで発表しただろう。彼らは、その真逆をした。海外の研究者を手厚い待遇で招聘し、デンマークのLEEDを広く海外の研究者に利用可能な形で提供した。その結果、今では、私が、毎年デンマークの大学に客員で訪問することを北米の労働経済学者に話すと、彼らの反応は15年前とは全く違う——『あの素晴らしいデンマークのLEEDを分析しているんですね。』今や、デンマークのLEEDの見事さは、世界の社会科学の実証分析者に知れ渡っている。ニールとトー等の長期的な展望に基づいた戦略の勝利であった。デンマークのような小国でも卓越したリーダーシップと長期の戦略があれば世界に

伍することができるという好例であろう。

今回の2か月のCBSでの客員中も、ニールとその若い後継者たちとのLEEDを使ったいくつかの研究プロジェクトが進展した。その一つは、社長への昇進トーナメントに負けた人の敗戦後のキャリアを追跡するというユニークな研究である。昇進トーナメントの研究は、人事経済学・組織経済学の一つの確立したトピックであり、豊かな研究蓄積がある。当然ながら、関心は、トーナメントの勝者に集まる。敗者の行く末を探る研究は希少である。トーナメント理論は、組織のトップへの昇進競争に勝つことで獲得する報酬と敗れた際の報酬の差が、昇進競争への参加者に強力なインセンティブを生むと説く。インセンティブの強さを正確に知るには、勝者だけに注目するのではなく、敗者にも光を当てる必要がある。しかも一時点ではなく、長期に渡って勝者と敗者のキャリアの行く末を追跡したい。デンマークのLEEDは、昇進競争の勝者のみならず、敗者を長期に渡って追える。しかも全数調査であるので、限られた組織のケーススタディではなく、デンマークのすべての組織（民間企業もパブリックセクターも含めて）のトーナメントを分析できる。トーナメントの実際は組織の規模や業種やその他の特性によって多様かもしれない。そうしたトーナメントの多様性を探ることも視野に入れている。私は、まだデンマークのLEEDから離れられない。