

論文の内容の要旨

論文題目： 日本企業の人事戦略についてのマイクロデータを用いた実証研究

氏 名： 原 ひろみ

1. 本稿の研究目的

本稿の研究目的は、90年代後半から2000年代前半という期間において、日本企業がどのような人事戦略をとってきたのかを、マイクロデータを用いた計量分析から明らかにし、その背後にある人事戦略の規定要因を探ることである。あわせて、労働組合についての分析も行い、また、アメリカにおける政策評価の実践をサーベイを通じて紹介する。これら結果に基づいて、労働者の勤労生活を向上させるための支援策の検討を試みる。

まず、マイクロデータを用いた計量分析による人事戦略についての研究、すなわち内部労働市場研究における本稿の位置づけを確認しよう。先行研究のほとんどは、分析の視点をはじめから内部労働市場に置き、企業に内在する問題を分析したものである。しかし本稿は、(1) マクロデータからは必ずしも観察することができない部分を、マイクロデータを用いた分析から浮き彫りにすることで、労働市場研究に新たな視点を提供することに主眼を置いていること、(2) 正社員と非正規社員の雇用行動や、新卒採用、企業内訓練といった、これまでマイクロデータを用いた検証が不十分だった

点について、それぞれ新しい切り口から検証を試みたことが、これら先行研究とは異なる点であり、当該分野に対する新たな貢献と考えられる。また、(3) 労働組合や政策評価にも着目して全般的な検討を行ったことも、本稿の特色である。

2. 各章の分析結果の概略

次に、各章の分析結果の概略を確認しよう。第Ⅱ章では、日本企業の雇用行動を分析した。この時期に、日本企業は人件費節約のために、非正規社員を増やして、正社員を減らしたと言われてきたが、「Hicks の補完の偏弾力性」を計測して検証した結果、正社員と非正規社員の間には補完関係があることが示された。つまり、正社員と非正規社員の賃金格差を考慮に入れても、企業は正社員を減らすときに非正規社員を増やすという行動をとるのではなく、非正規社員を増やすためには正社員も増やしてきたのである。企業がこのような雇用行動を選択したことには、正社員の仕事を必ずしも非正規社員がこなせるわけではないから、との解釈が可能であろう。

また、企業規模別や業種によっても異なる関係が観察された。全ての企業で一律に同じ雇用行動が観察されるわけではなく、企業属性によって異なることから、企業によって正社員と非正規社員に期待する役割が異なることも示唆される。

第Ⅱ章の分析をうけて、第Ⅲ章では、企業の新規高卒採用行動についての分析を行った。ここでは、採用の「量」ではなく、採用の「継続性」に着目した。その結果、90年代から2004年という高卒労働市場が縮小傾向にあった厳しい就職環境下において、長期的な視点に基づいて人材育成を積極的に行っている企業ほど高卒採用を継続的に行っている。つまり、競争力基盤として外部労働市場を通じては得ることが難しい企業特長的技能をもつ人材を自社内で育成し、そうした技能を継承させることを経営戦略の核として位置づけている企業が、新卒採用を抑制する企業が多い中、新規高卒者を正社員として継続的に採用し、長期的な育成方針に基づいた企業内訓練を行っていたと考えられる。技能や技術を継承し、その担い手となることを期待して、企業

は正社員を採用していると考えられる。

そして、第IV章では、労働者マイクロデータを用いて、企業内訓練の実態を分析した。企業属性や労働者属性など様々な要因をコントロールしても、2000年代に入ってOff-JTの受講比率が低下していることが明らかにされた。企業が雇用者の能力開発に消極的になっている様子が見えてくる。

しかし、企業内訓練が減少傾向にある中でも、2004年という近年においても、若手社員の仕事についての相談相手や将来的なキャリアデザインについて相談できる仕組みがある企業では、仕事上の能力を高めるための指導やアドバイスも積極的になされている。また、先輩が後輩を指導する雰囲気のある企業では、Off-JTへの雇用者の派遣にも積極的であることが示された。つまり、「相談」に関する制度があったり、「教える・教えられる」雰囲気のある企業では、企業内訓練が積極的になされていると考えられる。

第V章と第VI章では、労働組合について分析した。第V章から、2000～2003年というデフレ下においては、日本の労働組合は、賃金と非金銭的な労働条件の両方を維持・改善する役割を果たしてきたことが明らかにされた。組合効果の存在が確認されたものの、同じ期間に労働組合員数が減少し続けていたのも事実である。

そこで、第VI章では、組合に加入していない労働者、すなわち未組織労働者の組合支持の現状を、労働者マイクロデータを用いて分析した。特に、労働者の権利についての理解に着目して分析した。その結果、労働者の権利について理解している者ほど、組合を支持していることも示された。また、無組合企業に雇用されている未組織労働者が労働組合に関して無関心であることが示された。その一方で、労働組合が役に立つと考えている者および仕事上の不安や労働条件の低下を感じている者ほど労働組合を強く支持する。逆に、組合に対して否定的なイメージを持つ者は組合を支持しない。

さらに、未組織者のうち正社員と非正規正社員の間に組合支持に違いがないことも明らかにされた。つまり、正社員と非正規社員の間で組合支持に差がないのであれば、

組織化への取り組み次第では、パートなど非正規社員の組織化につながる可能性も十分にあり得ると考えられる。

そして、アメリカでは1960年代以降、試行錯誤を繰り返しながら政策評価を行っており、現在でもより良い政策評価を行うために不断の努力を続けているが、第七章では、このアメリカの職業訓練政策に対する政策評価の経験を紹介した。

3. 労働者生活向上のための試論

正社員としての雇用機会の減少、新規学卒採用の抑制、企業内訓練の減少など、90年代後半以降の時代は、労働者にとって必ずしも恵まれた労働市場環境にあったとは言いがたい。しかし、以上のマイクロデータを用いた分析結果から、非正規社員の活用を進めてはいるものの、企業は正社員への期待をなくしたわけではなく、正社員には非正規社員とは異なる役割を期待していると考えられる。また、長期的ビジョンに基づいて新卒採用者を育成する企業ほど、新規高卒者を正社員として採用している。また、積極的な能力開発を行う企業では、「相談」に関する制度があったり、「教える・教えられる」雰囲気が高い。

それでは、以上の結果から、労働者生活の支援策として、どのような試論が考えられるだろうか。まず、「職場内部の充実」が、労働者生活にとって重要だと思われる。

「職場内部の充実」は、育成・相談・共有という3つの柱から成ると考える。正社員に対して、企業特異的な技能や企業のコア業務を担う役割を期待するのであれば、企業内できちんとした訓練が必要になる。同時に、長期的ビジョンに基づいて可塑性の高い新卒採用者を育成したり、雇用者に対して積極的な能力開発を行うことは、企業成長に結びつくだろう。そして、職場の同僚同士で教えあったり、職業生活上の相談に関する制度があったりする企業ほど、能力開発にも積極的であることが明らかにされている。育成・能力開発、相談の過程で、職場内部で「外部性」が発生し、職場における「暗黙知の共有」を可能とするだろう。

職場が組織として十分に機能していなければ、教育訓練や指導・アドバイス、仕事に関わる相談も行われまいだろうし、その過程で発生すると考えられる職場における暗黙知も共有されえない。つまり、育成・相談・共有という3つの柱によって「職場内部の充実」が実現される。これは、その企業の成長力の源泉となるだろう。

また、このような職場で働くことは、労働者にとっても成長が見込まれる職場での雇用機会を与えられるだけでなく、能力開発機会を多く提供されることとなり、自分自身の生産性が高まるというメリットが生じる。加えて、日々の職業上の悩みやキャリアデザインを考える機会が与えられ、より良い職業生活を送ることが可能になるだろう。

もちろん、労働者生活を向上させるには、企業側の努力だけでは不十分である。労働者自身の努力も不可欠である。「職場内部の充実」した企業に勤めていても、育成に耐えるトレーナビリティがなければ、十分な職業訓練投資からのリターンは望めない。つまり、企業によって提供される職業訓練に対応できる柔軟性や、それを受け入れるだけの学習態度を身に付ける努力が必要である。また、職場の同僚と仕事について教えあう関係を築けたり、職業生活上の相談に関する制度を活用できたり、暗黙知を共有できるようになるには、対人関係を構築する能力やコミュニケーション能力が必要となる。就業以前の学校教育段階で、社会と向きあう基本的な姿勢を身に付けることも肝要である。

次に、労働組合に目を向けると、組合には組合効果があることが示された。また、労働組合という集団的交渉手段に対しての期待は、労働者の中で決して小さくなってはいないことが、明らかにされている。組織化戦略の工夫次第では、巻き返しは十分に可能だと考えられる。

最後に、政策評価を考えよう。日本でも、90年代後半から政策評価に対する関心が高まっているものの、客観的な指標を提供してくれる計量分析に基づいた政策評価については、データの準備も含めて、始まっているとはいいがたい。

その一方で、労働市場政策に関しては、それまでは企業や事業主を対象とした政策が中心であったが、90年代後半に入って、労働者自身を対象にしたものも出てきており、政策のあり方について大きな転換点に立たされている。失業者や多様な就業形態の労働者が増大している昨今、労働者主体の政策の導入は不可避である。しかし、労働者の勤労生活を支える企業の役割は、いまだ大きいと思われる。事業主主体の政策ではカバーできない部分を明らかにした上で、労働者主体の政策を導入すべきである。

また、限られた財源のうち投入された部分が有効に使われたのかを確認し、税金の納入者である国民に対して税金の使途についての説明責任を明示的に果たし、労働者を保護するために適切な政策立案を行うには、しっかりと政策評価を実施する必要がある。

4. 本稿に残された研究課題

最後に、本稿に残された研究課題をまとめる。第1に、本稿の分析対象は、民間企業の「雇用者」に限定したもので、雇用されていない者に対する視点が不十分である。

第2に、データ上の限界である。本稿で用いたデータは、クロスセクションデータおよびリピーテッド・クロスセクションデータであるが、同時性や内生性といったバイアスを回避するための十分な操作変数を備えたものではない。バイアスの除去に対して最大限の努力を行ったが、完全にできたとは思われない。

第3に、本稿の分析全体を通じて、より良い労働者生活を実現するための基本条件として、能力開発が欠かせないを考える。シカゴグループが中心に発展させてきた人的資本理論についての実証分析を、さらに厳密な形で行えるようになるよう、今後の研究の発展に寄与していきたい。