

職業能力の市場通用性に関する研究

Are skills general or specific?

泉 輝孝*

Terutaka Izumi

1. はじめに

わが国の労働者は、職務遂行に必要な職業能力をOJT（On the job training、仕事をしながらの訓練の意であり、通常「職場内訓練」といわれる。）を中心とする企業内教育訓練（IFVET; In-firm vocational education and training）によって習得している。日本のIFVETは、企業に適した人材形成を通して日本経済の発展に大きな役割を果たしてきたが、その反面、IFVETによって習得したスキル（職業能力）は企業特殊性が強く、他企業に通用し難いため、労働力の円滑な流動が阻害されている、と一般にみられている^(註1)。

しかし、中途採用を行う企業に対して採用理由を聞いた調査結果をみると、「即戦力」への期待をあげる回答が多い（たとえば、労働省（1993, 1995））。また、労働省が電通総研への委託調査（主査 佐藤博樹教授）により実施した「ホワイトカラーの中途採用の実態に関する調査」（1996）では、中途採用者が採用されてから自社の社員と同じ程度に活躍できるようになるまでに必要な期間を聞き、スキルの企業特殊性の程度を測定している。その結果によると、遅くとも採用後1年までに同程度に活躍できるようになると考える企業が約7割に達する。また、尾高（1991）は、「日本経済の国際化と年功制度に関する調査」結果に基づき中途採用の職能別「即戦力性」を分析し、次の知見を導いている。①職能の市場通用性の小さい順に調査の対象となった5つの職能を並べると、管理職<技術職<販売職<事務職=生産職となっており、定型的訓練が難しい職種ほど企業特殊の要素が強まる。②通用性が比較的低い管理職を除けば、「即戦力」として役立つとする企業の割合は52~75%に達しており、現代の一般ホワイトカラーやブルーカラーの職能については、その〈企業特殊性〉を強調しすぎてはならない。③労働移動性向は、企業特殊性が強い職能でむしろ高いように見えるが、その謎を解く鍵は、経営管理者やエンジニアの情報収集能力の高さに求められる。

また、泉（1998）は、元の勤務先と直接関係のない企業に出向・転籍した大企業ホワイトカラーを対象に行った調査で、出向者がそれまでに獲得したスキルを活用して「出向先で即戦力として貢献できたと思いますか」を尋ね、回答者の多くは肯定的回答をしていることを明らかに

平成11年9月10日原稿受理 *名誉教授

にした。注目されたのは、彼らが出向先で元の勤務先で従事してきた仕事の内容とかなり異なる（と彼らが考えている）仕事に就いた場合にも、その回答に大きな違いはみられなかったことである。元の勤務先で習得した問題解決能力や学習能力が、そのような肯定的回答を導いたのではないかと、著者は考えている。

本論文では、IFVETによって習得したスキルについて、それが市場通用性がないと一般に考えられるようになったのはなぜか。また、典型的流動化社会とみられている米国について労働市場の構造とスキルの市場通用性がどのように関係しているのか。この2点を先行研究を通して考察し、最後にそこから導かれる含意を整理した。労働市場の流動化に関連して、職業能力の市場通用性を規定する要因について理論的な考え方を整理し、他国の経験を跡づけることに意味があると考えた。

本研究は、平成10年度奈良大学研究助成を得て実施した成果の一部である。

2. 人的資本理論

Becker (1964, p.29-51) は、労働者が職務遂行のための必要技能を主にOJTによって習得している事実に着目し、訓練をその市場通用性によって一般訓練と特殊訓練に区分した。ある企業が訓練を実施した場合、その訓練が多くの企業にとって等しく有用であり、訓練を受けた労働者の限界生産物がそれらの企業すべてにおいて正確に同じだけ増加する場合、それは「完全な一般訓練」である。他方、訓練生の技能習得によって訓練実施企業の生産性は向上するが、他企業の生産性に何の影響も与えない場合、その訓練は「完全な特殊訓練」である。一般訓練と特殊訓練の内容についてBeckerは、いくつか例をあげて説明している。たとえば、軍隊における機械工の訓練は民間の鉄工業や航空機製造業の企業にも役立つ一般訓練である。しかし、同じ軍隊の行方訓練でも宇宙飛行士や戦闘機パイロットのそれは、民間企業に何の役にも立たない特殊訓練である。また、医者インターン訓練は、他の病院で役立つ一般訓練である。しかし、企業が新規採用者に対して組織に慣れさせるために行う訓練は特殊訓練である。この例示が示すように、Beckerが一般訓練と特殊訓練を区別する基準は、①ある企業で受けた特定の訓練職種と類似の職種が他企業にも存在するかどうか、②訓練の目的が企業・組織特有の仕事の仕方や人間関係の習得に置かれているかどうかの2つである。①の基準を適用する場合、たいていの訓練は一般訓練のカテゴリーに入るが、②の基準を適用する場合、特殊訓練のカテゴリーが拡大することになる。

Becker理論の核心は、以下にみるように完全競争市場を前提に、一般訓練、特殊訓練それぞれの投資収益の帰属主体が異なるため、それに応じて訓練投資（教育費）の負担主体を変えることによって、一般訓練、特殊訓練ともに過不足のない訓練投資が行われるという人的投資の均衡理論を定立したことである。

① 「完全な一般訓練」について

完全競争市場において賃金は限界生産物に等しくなるから、一般訓練によって限界生産物が

増加すればその増加分と完全に同額だけ賃金も上昇する。このため訓練修了者の労働市場が完全に競争的な場合、完全な一般訓練の収益はすべて労働者に帰属することになり、訓練実施企業はその訓練によって何ら収益を得ることはない。にもかかわらずそのような一般訓練を企業が実施するのはなぜか。これに対するBeckerの答えは、訓練コストを労働者が負担し、企業が負担する必要がない場合にだけ、一般訓練が行われるからである。労働者は、訓練修了後、技能習得による生産性上昇分に相当する賃金の上昇を期待できるため、訓練期間中、生産物の価値よりも低い賃金に甘んずる、という形で進んで訓練期間中の訓練費用を負担する。しかし、訓練実施企業が訓練修了後も低賃金を続けようとするれば、ライバル企業が訓練によって向上した生産性の価値に見合う高賃金で当該労働者を引き抜く恐れがあり、訓練実施企業は賃金を引き上げざるを得ない、このように考えられている。

② 「完全な特殊訓練」について

完全な特殊訓練の場合、習得した技能に市場通用性がなく、労働者は訓練修了後の賃金上昇を期待できない。このため、労働者が訓練期間中の低賃金を甘受するという形で訓練費用を負担することはない。これに対して訓練実施企業は、訓練修了後、生産性の向上によって訓練費用の回収を期待できるため、訓練実施企業がその費用を負担する。

しかし、企業にとって、特殊訓練修了者が離職すると、その補充のために追加投資（訓練のためだけでなく、採用コストや適性・能力評価のためのコストも含む。）が必要になるので、離職防止のために特殊訓練による生産性向上の一部を賃金引き上げに振り向けることが考えられる。他方、労働者も訓練修了後に転職した場合、同程度の条件の再就職先を見つけることは容易でないであろうから特殊訓練の費用を一部負担することは十分あり得る。このため、特殊訓練を受けた労働者の賃金は、労働者の限界生産物と他企業で得られる市場賃金の間で決まり、特殊訓練の費用は企業と労働者の間で分担されることになる。

Beckerは、現実に行われているOJTの多くは、完全に一般的でも、また完全に特殊的でもない、と述べている。この場合、訓練実施企業以外の他企業の生産性も高まるため、それに応じて労働者は他企業に移ることによって賃金の上昇を期待できる。このような訓練は、完全に一般的な構成要素と完全に特殊的な構成要素との合成物であり、一般的な構成要素の割合が高まれば、賃金上昇への影響も大きくなる。そして、この場合、訓練実施企業は訓練コストの負担割合を減らすことになる。

Beckerの人的資本理論は、一般訓練、特殊訓練の最適ポートフォリオについては何ら言及していないが、労働市場の完全競争を前提にして一般訓練、特殊訓練ともに過不足なく行われるものと考えている。しかし、その後の研究の多くは、次にみるように、現実の労働市場は不完全競争状態にあり、フリーマーケットの下では訓練投資は不十分にならざるを得ないとみている。

3. 一般訓練に対する投資不足の問題—市場の失敗—

Beckerは、完全な一般訓練の場合、訓練修了後の限界生産性の上昇に見合う賃金上昇によって訓練の収益はすべて労働者に帰属するため、訓練を受けた労働者がその費用をすべて負担すると考えた。このBeckerの説に従えば、一般訓練に対する投資不足を招来する訓練修了者の「引き抜き」や、他企業の訓練に「ただ乗り」することによって生ずる外部経済の問題は起こらないはずである。しかし、現実には訓練修了者の引き抜きなどに起因する一般訓練の投資不足がしばしば問題になっている。このことは、Becker理論が前提にしている労働市場の完全競争が現実には理論通りに作動していないことを意味する。たとえばStevens (1994) は、労働市場が不完全にならざるを得ない原因を次のように説明している。

古典的完全競争モデルは、まったく同一の労働者とまったく同一の企業が多数存在することを前提にしている。しかし現実には、労働者は、職業訓練によっていろいろ異なる組み合わせの技能を習得し、労働者相互に差別化している。他方、企業の利用する技術や作業組織は、その組み合わせ方によって企業特殊的であり、企業の求人は、特定の組み合わせの技能を習得した訓練修了者を求める。訓練修了者の習得した技能は、一つ以上の企業にとって有用であってもすべての企業に等しく有用ということはない。このような訓練のコンテキストの中では、労働市場の競争は阻害され、不完全になると考えるのが自然である。このことは、訓練修了者の賃金は、たとえ受けた訓練に一般訓練の要素が含まれているとしても、訓練修了者の賃金が限界生産物に見合う水準まで上昇するとは限らない、ということの意味する。訓練修了者に対して、そのような水準の賃金を支払う企業は、一部の企業に限られるからである。Stevensは、また、労働市場の競争を制限する要因として、移動費用が労働者の移動を妨げる場合をあげている。労働者の地域間移動に費用がかかる場合、あるいは家族の都合で移動が困難な場合、労働者の習得技能を評価して高賃金を支払う企業の数はさらに限定されることになるからである。

このような不完全競争の労働市場においては、転移可能な技能訓練のために訓練投資がなされた場合、訓練修了者が訓練を受けた企業に定着するか、それともその習得技能を評価する別の企業に転職するかが不確実となる。訓練を実施していない企業は、訓練修了者の限界生産物以下の賃金しか支払わずに訓練実施企業から労働者を引き抜くことができる。このため、訓練投資から期待される収益のうち一部は、引き抜きを行う企業に取り込まれることになる。訓練実施企業と訓練修了者に帰属する総収益は、別の企業が獲得する収益を含めた社会的収益を下回る。このため、転移可能訓練に関連して生ずる外部経済が、訓練投資の不足を招くことになる。

訓練投資に外部経済性があっても、企業、労働者双方に、訓練に投資するインセンティブがある。この場合、両者のコストの負担割合や、転移可能技能と特殊技能のバランスは、内生的に決まるであろう。しかし、外生的規定要素として、習得技能の企業内外での価値が事前に分からないという不確実性があり、また一定の技能を有する労働者の離職や一時解雇の必要が生ずることが考えられる。極端な特殊訓練を受けた労働者の労働移動率は低くなるとしても、この

ことによって完全競争市場が復活するとは考えられない。それは、特殊訓練に対する過剰投資と転移可能技能に対する過少投資の傾向が残るからである。

Greenhalgh and Mavrotas (1996) は、英国雇用省訓練局「英国訓練調査」(1989) を基に、25歳を超えて技能習得のために個人負担で投資を行う労働者はほとんどいないこと、継続教育を企画し、コストを負担しているのは事業主であること、しかし、だからといってその訓練内容が企業特殊なものに限定されてはいないこと、このような事実を確認した上で、訓練修了者が他企業に移動すれば、事業主は訓練投資の収益の一部を失うことになるため、フリーマーケットの下で適切な訓練投資は期待できないと結論している。

「OECD雇用研究」(The OECD Jobs Study) (1994, p.146-147) もまた、次のように「市場の失敗」(market failure) による訓練投資の不足を指摘している。

① 一般訓練について

オンザジョブの一般訓練を受けた労働者は、訓練の結果賃金が上昇しているが、その訓練期間中、労働者は低い賃金で雇われているということではなく、彼らは一般訓練の費用をほとんどあるいはまったく負担してはいない。

事業主が一般訓練の費用の相当部分を負担しているため、事業主にとって一般訓練の投資収益率は労働者のそれに比べて低くなり、社会的投資収益率は、事業主と労働者の投資収益率の平均値であるから、社会的収益率が投資量を決定する事業主の収益率を上回るようになる。このため事業主による一般訓練の投資不足を招来し、「市場の失敗」を生ずる。

② 特殊訓練について

特殊訓練の場合、企業特殊知識・技能は、それをもっている労働者がその訓練を受けた企業を離れると価値がなくなってしまう。労働者のこのような離職は、人的資本の破壊であり効率を低下させるため望ましくない。しかし、この望ましくない離職は、市場条件を予測できないために企業が労働者を手放す時に生ずる。事業主も労働者もその危険のあることをよく知っている。しかし、この損失を免れるための保険はない。このため、効果的な保険をかけることができれば行われるであろう投資水準に比べて事業主、労働者ともに特殊訓練の投資を抑制する傾向がある。

③ 訓練の外部経済について

訓練実施企業は、訓練を修了した労働者が他企業から引き抜かれることによって経済的損失を被る恐れがあり、このことが企業の訓練投資を抑制する一因となる。企業は、外部市場から必要労働者を充足し、訓練投資を削減することにより、あるいは訓練をできるだけ特殊訓練とすることによって引き抜きによる損失を少なくしようとする。

4. 内部労働市場理論

Beckerの人的資本理論は、前述のように一般訓練、特殊訓練の最適ポートフォリオについて言及していないが、市場経済の見えざる手によって両者の最適実施が実現するものと考えて

いる。これに対して、Doeringer and Piore (1971) は、経済発展に果たす特殊技能の機能に着目してOJTによる特殊技能の形成が内部労働市場の形成を通して生産性の向上に寄与するものと考えた。

(1) 企業特殊技能の特徴

Doeringer and Pioreの主要な知見は、彼らが工場の実地面接調査を通して、企業特特殊な技能が、労働者の効率的職務遂行に重要な役割を果たしていること、労働者はその特殊技能を主にOJTによって習得していること、そしてこの特殊技能の効果的な習得とその習得者の定着を促進するために労働市場の内部化が進むこと、これら3点を明らかにしたことである。

特殊技能の概念は、Beckerに負っている。ただし、Beckerが職場内訓練を一般訓練と特殊訓練に区分したのに対して、Doeringer and Pioreは、習得技能を一般技能と特殊技能に区分した。「完全な特殊技能」とは、単一の企業において単一の職種に特有の技能、「完全な一般訓練」とは、あらゆる企業においてあらゆる職種に必要とされる技能と定義する。また、特殊技能は単一の企業の中でだけ役に立つ技能、一般技能は、多くの企業に転移可能な技能であるともいっている (p.14)。

内部労働市場理論は、生産現場において特殊技能が形成され、高い企業収益をもたらす過程をOJTの機能と内部労働市場の仕組みに関連づけて動的に捉えている。特殊技能の意味とそれが形成、強化されていく過程は、次のように説明される (p.15-16)。

- ① 企業特有の設備だけでなく、きまりきったやり方で操作する標準機械にも特有の癖がある、という意味で設備は企業特特殊である。
- ② 生産ラインではコスト削減を図るため、ライン監督者や時にはオペレータや保全工も加わり、機械の能率を上げるために不断に機械の手直しが行われており、それによって設備の企業特特殊性が強化される。
- ③ オペレータが、上の①や②の設備ごとの特性を理解し、さらに故障予知までできるように訓練することによって、設備の効率的使用が図られ、より高い生産性が期待される。
- ④ 生産現場の仕事はもちろん管理職の仕事にもチームワークの要素があり、一定のチームメンバーと協同して作業を効果的に遂行するためには、メンバーそれぞれのパーソナリティに関する知識を必要とする。

要するに、設備と人の企業特特殊性が特殊技能の説明要因である。そして、作業効率の追求は、技能や知識の企業特特殊性を強める、ということである。

なお、Doeringer and Pioreは「完全な一般技能」の例として、基礎的識字能力、意志疎通能力、企業の就業規則遵守の態度をあげている。また、政府支援の訓練プログラムの分析に関連して、訓練を次の3類型に区分している。①言語的、数学的能力を付与する一般訓練、②多くの企業に共通する職業能力を付与する訓練、③単一の企業や事業に特有の職業能力を付与する訓練 (p.199)。

(2) OJTによる特殊技能の習得

特殊技能の習得にはOJTが有利な訓練方法となる。その理由は、次のように説明される(p.18-22)。

① OJTは、インフォーマルな自然的学習過程である。

OJTは、最初は、易しい仕事を見よう見まねで覚え、難しい仕事は先輩の補助者としてやっているうちに仕事の仕方が分かってくる、というよう自然的学習過程である。必要な場合は、監督者や先輩が作業の仕方を教えたり、一部の仕事を肩代わりさせることで指導する。

② OJTは、労働者を学習に動機づける。

OJTは、生産工程中で行われるため、訓練の成果が作業の結果として直ちに現れるため、労働者は、金銭的、内面的報酬を期待し、反対に叱声を受けないようにするため技能の習得に励むようになる。このような労働者の技能習得意欲を刺激するため、昇進ユニットによる技能向上の仕組みが作られる。具体的には、昇進系列の各職務は、次に配置する職務の必要技能を付与し、また、その前に配置していた職務で習得した技能を引き出すように昇進系列の職務を組み立てるのである。

③ 技能習得にはOJTによらざるを得ない場合がある。

前述の企業特殊技能の特徴で説明したように、生産性向上のために企業特殊技能の蓄積が進むことになる。この特殊化した技能や知識の中には、設計図や作業指図書に記載されないため内部の労働者にしか分からない情報が含まれている。そのため、技能が特殊化するほど、日常の仕事の中で技能を習得させるOJTの重要性が高まることになる。

④ OJTは、経済的にも有利な訓練法である。

訓練生が生産活動に従事しながらの訓練であるため収益があがるほか、休憩時間中の機械を動かしてみたり、あるいは欠勤者の代替役をさせるなどコスト節約的な訓練が可能である。

(3) 労働市場の内部化要因

内部労働市場の形成要因は、労働者側、企業側、双方のニーズによって説明される。労働者は、基本的に内部従業員優先の雇用保障と昇進機会を求める。企業は、従業員に対してOJTにより特殊技能を付与し、併せて特殊技能習得者が離職した場合のコスト負担を回避するため特殊技能習得者の定着促進を図る必要があり、そのために上位職位に生じた欠員を内部の下位職位従事者の中から充足する慣行が形成されてくる。内部昇進による欠員の充足は、OJTによる特殊技能の効果的習得を促進するとともに、労働者の内部労働者優先の雇用保障欲求を充たし、また従業員の昇進志向意欲を刺激する(p.28-32)。

このようにして特殊技能を獲得した労働者の定着促進を図るため、企業は、労働者の賃金を競争市場で決まる水準よりも高く設定する傾向がある。そのような企業の賃金設定行動について、効率賃金理論がその合理性を次のように説明している。

企業は、特殊技能を獲得した労働者が離職すれば訓練投資の収益の回収が困難となるだけでなく、労働者の置き換え費用を負担する必要を生ずる。世間相場よりも高い賃金を設定するこ

とによって離職に伴うコスト負担の軽減を期待できる。内部市場において市場賃金よりも高い賃金を得ている労働者にとっても、離職に伴うコストが増大するため、市場賃金を上回る賃金は、労働者の努力を引き出すインセンティブとなる。また、市場賃金よりも高い賃金を設定している企業は、より高い資質の求職者群を誘引することができる。労働者の職業能力について不確実な情報しか得られない状況の下では、このことは合理的な企業行動となる (Krueger et al., 1988)。

5. 内部労働市場の問題点

これまで内部労働市場の経済合理性についてDoeringer and Pioreの説を中心にみてきたが、内部労働市場の深化は、労働者や経済社会の立場からみるとマイナスの側面のあることも否定できない。問題の一つは、労働移動が制約されることである。これには、労働市場の分断化によるものと、技能の市場通用性が制約されることによるものの2つがある。また、これら2つの要因は、技能のミスマッチに基づく構造的失業の増大を招く恐れがある。さらに3つ目の問題として、内部市場によって保護される労働者と内部市場外にいる労働者の間に生ずる格差の問題がある。以下、これらの点について順次みてみよう。

(1) 労働市場の分断化

労働市場の分断化は、内部労働市場理論が登場する前にKerr (1954, p.92-100) によって早くから指摘されていた。Kerrは、労働市場の現実、新古典派経済学が前提にしている自由な労働移動が可能なフリーマーケットではなく、分断化され、自由な労働移動が規制されているとして、そのような現象を「労働市場のバルカン化」と呼んでいる。Kerrは、労働市場に2つの類型—構造的市場と非構造的市場—があると考えた。非構造的市場は、労働者と事業主との間に賃金以外に何の関係もない市場である。そのような市場に労働者の賃金や配置を決める規則が導入され、労働者が「内部の者」か「外部の者」かによって扱いが区別されるようになる。労働市場は構造的市場となる。構造的市場は、さらに職人(クラフト)市場と、工場労働市場に分けられる。職人市場と工場労働市場は、欠員を生じたときの充足方法が異なる。職人市場の場合、欠員は、事業主と労働組合の協約に基づき、ローカルユニオンが組合員の中から充足する。他方、工場労働者の場合は、会社が先任権の及ぶ工場内労働者の中から先任権順に充足する。そして外部市場にいる労働者が構造的市場に参入するためには、新規参入口(port of entry)と呼ばれる狭い通路を通らなければならない。その新規参入口は、職人の場合は、見習い訓練修了者、他地区同職種からの転入者等、一定範囲の有資格者に限られる。工場労働者の場合は、不熟練労働者、下級事務員等に限られる。このような制度的規制の作用している労働市場においては、労働移動は当然制約されることになる。職人の移動は、一般に職種別組合内部での水平移動にとどまり、職種間移動はいちじるしく制限される。また、工場労働者の場合、先任権の及ぶ範囲内での垂直移動が中心をなす。事業主は、職人制度や先任権

制度のような制度的規制がない場合でも内部から昇進させようとする傾向があるが、制度的規制が存在する場合は内部と外部の差別的扱いが強まる。

Doeringer and Pioreによる内部労働市場は、Kerrの指摘している工場労働者の市場に対応するが、Kerrが制度的規制は不完全競争を招き、労働者の機会を狭め、経済の効率を阻害すると考えたのに対して、内部労働市場理論は、その経済合理性を強調した。内部労働市場が経済の効率を必ずしも阻害するものでないことは日本の高度経済成長をみても明らかであるが、労働者の移動が制約されることは否定できない。

(2) 技能の市場通用性

2つ目の問題点は、内部労働市場の合理性の根拠とされる特殊技能に関係する。すなわち、内部労働市場において労働者がOJTによって習得した技能は、設備と人の企業特殊性のほか、次に述べる2つの理由により、その市場通用性が阻害されることである。

- ① OJTで習得した技能は、Off-JTで習得した抽象度の高い知識中心の能力に比べて具体的・非系統的であり、それを習得した現場のコンテキストに強く影響される。

戦後間もなく、日本の工場の技能形成の特質を明らかにした氏原(1953)は、みようみまねで技術を習得し、年功を積むにしたがって技能が向上し、同時に序列も上がるという形で獲得される熟練が日本の熟練の中核的部分を形成していること、しかしそれは、個別企業の中だけでしか評価されないものであることを鋭く指摘した^(註2)。

- ② OJTは、個人に合わせて実施される訓練・学習であり、その個別性、非体系性、情報の不完全さの故に、個人の獲得した技能の内容・レベルを明示できない。このことが、OJTによる習得技能の市場通用性を妨げる一因になる。(Katz et al., 1990)。

しかし、これらの理由でOJTによる習得技能の市場通用性がいわれるほどに制約されるものかどうか、についてはさらに検討を要する。

(3) スキルのミスマッチによる構造的失業の増大

構造論者は、技能のミスマッチによって構造的失業が増大せざるを得ないと主張する。すなわち、技術革新に伴い職務の内容が変化し、雇用需要と既存労働力の間に技能のミスマッチが生ずる。また、労働力の年齢構成や学歴構成の変化、地域的偏在もミスマッチを強める。このため、雇用需要があっても労働力はその欠員を充足することができず、構造的失業が増加する。このような状態では、総需要拡大策がとられてもそれはインフレの昂進につながるだけで、雇用の増加には結びつかない。このような構造論者の見解に対してDoeringer and Pioreは、構造論者は労働市場データの解釈を誤っているとして次のように述べている (p.192-196)。

これまでの経験では、雇用の需給関係の好転によってこれら失業者も雇用に吸収され失業率は低下している。内部市場は、それ自体の仕組みを通して外部市場条件の変化に適応している。具体的には、労働力の需給関係の変動に応じて、採用・選別・訓練の基準や方法を変えている。技術革新の進展は職務要件に影響を及ぼすため、賃金変動によって技術革新の影響をコントロー

ルするという新古典派的メカニズムは、うまく作動しない。経済が構造的隘路を回避し得るとすれば、それは、労働力の適応力と、外部市場の条件変化に対する経営の調整手段の有効性にかかっている。

しかし、Doeringer and Pioreは、技能の構造的ミスマッチに対する内部労働市場の調整能力に限界があることは認める。内部市場における雇用保障は、本来、それぞれの内部市場において与えられるものであり、他の内部市場に拡張されることはない。また、内部市場において効率を追求する企業は、企業特殊技能を重視するため先任権の及ぶ範囲を狭く限定しようとする。このため労働者にとって雇用保障が得られる可能性は、先任権が及ぶ特定の狭い領域に限定されることになる。他方、労働者は、雇用機会を増やす一般訓練を志向するため、企業と労働者の間に葛藤が生じることになる。このような問題があるため、ミスマッチの対策として、幅広い技能を付与する訓練、解雇予告のない工場閉鎖に対する規制、離職者の移動促進、などのための一定範囲の政策を必要とする、と述べている。

(4) 二重労働市場

内部市場が支配的な産業社会では、内部市場の中にいる労働者優先の雇用、賃金管理が行われるため、何らかの理由で内部市場に参入しなかった労働者や、内部市場からの退出者は不利な扱いを受けざるを得ない。

Doeringer and Pioreは、労働市場の中で差別的扱いを受ける労働者に光を当てるために、第一次市場、第二次市場からなる二重労働市場の概念を導入し、次のように述べている。(p.167-170)。

第一次市場は、大企業にみられる企業内労働市場である。この内部労働市場において、職務配置、昇進、賃金、労働者をレイオフするときの条件などは、フォーマルな規則や慣行によって決定される。第一次市場は、概して、高賃金の仕事であり、労働者に対して何らかのキャリア見通し、訓練、雇用保障を与えている。また、その市場は、主に白人男性によって充足されている。第一次市場の形成要因は、資本集約産業において人的資本の企業特殊的投資が必要とされるため、そしてその特殊技能習得者の定着性を高めるためである。

これに対して第二次市場は、人的資本投資を必要としない、したがって労働者の定着率を高める必要性の少ない労働集約的部門の仕事からなる。また、雇用の安定性をあまり重視しない労働者層がいることもこの市場の形成を支えている。内部労働市場の中でも低賃金の仕事は不安定であり、そこでは内部構造はあっても採用口が広く開かれている。その仕事の特徴づけるものは、低賃金、悪い労働環境、不十分な訓練、少ない昇進機会、不安定な雇用、高水準の労働移動などである。この第二次市場の仕事は、一般に女性、少数民族および若年者によって充足されている。

Doeringer and Pioreは、第二次市場の根底には人種差別主義や少数民族の問題が横たわっているため、第二次市場にも短くてもキャリア昇進の道をつける努力や、最低賃金・差別禁止などの直接的規制対策と合わせて、第二次市場を特徴づけている労働慣行やライフスタイルを

改善していくための間接的対策の重要性を指摘している (p.204-206)。

6. 米国ホワイトカラー労働者の内部労働市場

内部労働市場や技能の特殊化に関するDoeringer and Pioreの知見は、製造業のブルーカラー労働者を対象とする調査から導かれたものであり、ホワイトカラー労働者についてはほとんど触れていない。そこで、次にホワイトカラー労働者の内部市場の構造とスキルの特異性に焦点を当てたOstermanの研究をみてみよう。

Osterman (1984) は、内部労働市場の中にさらにいくつかの異なる内部労働市場があり、それぞれのサブシステムに異なる規則や手続きが適用されているという。サブシステムは、①産業的サブシステム、②クラフト的サブシステム、③二次的サブシステムの3つに分けられる。事務職、管理職、生産労働者などいずれも同じ屋根の下で働いているが、それぞれのサブシステムの違いのため、あたかも異なる会社に雇われているかのごとく給与、昇進、労使関係のルールなどの面で大きな違いがある。

産業的サブシステムにおいては、労働者の採用口は狭く限定されており、仕事には明確なキャリア・ラダーがある。また、整備された手続きや会社規則が雇用保障のルールを規定している。訓練は企業内でオンザジョブや短期コースで与えられる。採用口が限定されているため、企業間移動は困難である。このような仕組みが適用されるのは、ブルーカラーだけではない。管理職、テクニシャン、プロフェッショナルなどのホワイトカラーは、このようなサブシステムの中で働いている。

これに対してクラフト的サブシステムの特徴は、より頻繁な移動、企業よりもスキルやプロフェッションに対してより大きな帰属意識をもっていることである。スキルの企業特殊性は強くなく、労働者にはより大きな市場力がある。このため、移動が報酬の増大のステップとして作用する。クラフト的サブシステムが作用するホワイトカラーの例として、プログラマー、上級営業マンをあげている。

二次的サブシステムの特徴は、企業の内外を問わず昇進の機会がほとんどないことである。その仕事は、一般的に低技能、低賃金である。ホワイトカラーの中でこの範疇に属する例として、事務職、郵便仕分け係、雑用係などがある。

これらのサブシステム間のもっとも大きな違いは、訓練の仕組みである。産業的サブシステムでは、企業内訓練が特徴的である。これに対して、クラフトスキルの場合は、一般に企業外部で習得する。二次的サブシステムの場合は、労働移動が激しいため、企業による訓練投資はあまり行われなない。

このようなサブシステムの概念を基に、Ostermanは、米国ボストン地区にある12社を対象に営業職、下級管理職、プログラマーおよび事務職のホワイトカラー4職種について外部企業からの採用、内部移動、スキル特性等についてインタビュー調査を実施している。

外部の他企業からの採用がよく行われているかどうかを聞いた質問に対する回答をみると、

4職種の中では管理職が外部に対する閉鎖性をもっとも強い（上級管理職の場合、外部からの採用が「よくある」または「非常によくある」と回答した企業は10%にとどまる）。これと対照的にプログラマーの場合トップを含めてきわめて開放的である（上級・中級職で40～50%）。事務職の場合、とくに中級レベルが開放的である（70%）。営業職は、管理職に次いで閉鎖的である。部外からの参入の多いコンピュータのスキルに比べてそれがきわめて少ない管理職のスキルの方が、より企業特殊性が強いといえる。同じ論理で、部外からの採用の多い事務職は、スキルの特殊性をもっとも少ない職種である。

次に同じ企業の他部門からの内部移動についてみると、4職種ともに初級レベルでは内部移動による流入が多い。内部移動をもっとも多い初級管理職の場合、「よくある」と「非常によくある」を合わせた割合は77%に達し、それが少ない営業職でも42%を示す。初級管理職は、一般に内部移動によって充足されているが、事務職係長クラスからの内部昇進が多い。また初級だけでなく、トップ（30%）や中級（22%）にも相当の内部移動がある。営業職およびプログラマーの場合、開放的なのは初級レベルだけで他は閉鎖的である。この2職種では、企業内部から適任者を募集して社内教育によるスキル形成を実施しているため、内部移動が多い。なお、上級・中級プログラマーの場合、外部からの採用が多いのに対し企業内他部門からの流入は少ない。これは、システムアナリストのような上・中級職には深い知識が要求されるため、会社が同じでもプログラマーのキャリア・ラダーに乗っていかなければその要件を満たせないためである。事務職は、昇進機会の少ない仕事とみなされており、外部採用とともに内部移動による流入も多い。事務職は技術的な面での移動障壁が少ないことが、その背景にある。Ostermanは、4職種を通して初級レベルでは社内他部門からの流入が多く、これがブルーカラーと異なるホワイトカラーの特徴であると述べている。

次にOstermanは、以上のような職種間での違いや類似性が何故生ずるのかについて考察している。報酬を比較すると、営業職、管理職、プログラマーの俸給は事務職をかなり上回るが、営業職と事務職の移動率は拮抗しており、他の2職種よりも高い。プログラマーの場合、その市場通用スキルが高い報酬と高い移動率をもたらしている。昇進機会の少ない事務職の移動率は高いが報酬は少ない。

各職種において必要とされるスキルレベルの違いが、報酬の職種間格差の要因の一つになっていることは明らかである。問題は、スキルの企業特殊性との関連である。企業特殊的スキルこそ人的資本理論の要であり、それによってキャリア・ラダーや労使関係の構造が説明されるものと考えられている。この説に従えば、企業特殊性の強い職種では、企業は、外部から採用することに対して消極的にならざるを得ない。管理職において外部からの採用がプログラマーより少ないのは、管理職のスキルの企業特殊性がプログラマーよりも強いためと考えられている。反対に、移動率の高い事務職は、4職種の中で企業特殊性をもっとも弱い仕事ということになる。

新規採用者を効果的に訓練するために必要とされる最低限度の学歴や、一人前になるまでに必要な期間について4職種の指標を比較すると、事務職は他の3職種に比べて明らかにスキル

レベルが低いといえる。他方、スキルレベルがもっとも高い営業職は、報酬も一番高い。スキルレベルがほぼ同等とみられる管理職とプログラマーの俸給は、ほぼ同一である。

しかし、スキルレベルからスキルの内容に目を転じると、スキルの説明力は明らかに低下する。スキルの企業特殊性を判断するために用いられた質問は、次の2つである。

質問 a ある会社で仕事をこなすことができれば、別の会社でも元の会社と同様に速くうまく遂行できる。

質問 b 同じようなスキルにみえても、会社によってやり方が異なるため、会社が変わるとスキルの大幅な入れ替えが必要になる。

上の質問に対して、1. まったくその通り、2. まあその通り、3. まあ間違っている、4. まったく間違っている、以上4つの回答選択肢がある。この質問に対して企業特殊性が強いとする回答には1、反対に企業特殊性はない、とする回答には4のスコアを与えて、これを集計する。結果は、当初の想定通り、管理職のスキルがもっとも企業特殊であるが、他の職種とのスコアの差はわずかである。4職種いずれもスコアの間中値を超えて非特殊の側に傾斜しており、企業特殊性はいわれているほどに強くない。どの職種にも、企業間で容易に転移可能な一般スキルが明らかに含まれている。

このことを示唆する2つの質問がある。スキルの専門性とパーソナリティ（他人とうまくやっていくスキル）に関するものである。専門性のスコアがパーソナリティよりも大きくなっているが、両者の差はわずかである。また、職務遂行に対して個人がどの程度自主的に決定できるかについてみると、事務職のスコアがもっとも低く、プログラマーがこれに次ぎ、管理職と営業職はともに高い。このことから少なくともいえることは、スキルの企業特殊性では職種間の違いを説明できないということである。ホワイトカラーの場合、チーム作業や相互作用が多く、仕事をうまくこなしていく上でパーソナリティや職務遂行に対する個人の主体性の発揮がスキルの重要な構成要素となっている。

次に賃金や昇進の決定に対して、業績と先任権がそれぞれにどの程度重要かを聞いた質問に対する回答結果をみると、4職種ともに業績が先任権よりも重視されているが、企業にとって重要な職種（営業職）は、その程度が低い職種（事務職）に比べて業績要素がさらに重視されている。

以上からスキルの企業特殊性に代わる説明要因を導き出すことはできないが、その分析結果は、人的資本理論の説明に対して疑念を強めるものである。そこで、職種間の違いや類似性の説明要因として、技術的要素（スキルの特殊性）よりも、労働市場制度ないし労使関係における類型の違いが注目されることになる。

Ostermanの調査は、管理職の外部からの中途採用は少ないという結果を示しているが、Piore (1988) はこれとは異なる見方をしている。彼は、第一次市場をさらに上層 (upper tier) と下層 (lower tier) に分け、上層では外部に昇進機会を求める傾向があると述べている。第一次市場の下層は、かなり安定した雇用、一定範囲の昇進機会がある。そこでは労働者は、必要技能をOJTによって習得し、採用される前の学校教育はそれほど重要ではない。これ

に対して上層は、プロフェッショナルと管理職からなる。この層は、収入、地位、威信の面で最上位に位置し、相当の雇用保障を享受するとともに、下層に比べて地域間、企業・機関間により広い昇進機会が開かれている。この層へ参入するためには事前に高い学歴が求められ、彼らは、固定的な労働集団には属さない。上層と下層の中間に職人層がある。職人層は、技能形成は、第一次市場の下層労働者と同じく、主としてOJTによっているが、プロフェッショナル層に似た独立性がみられる。

7. 米国企業の雇用管理と内部労働市場の変容

Osterman (1988) は、アメリカ労働市場の特徴を労働のフレキシビリティの維持と雇用保障のせめぎ合いに焦点を当てて分析している (p.61-91)。本書の中でOstermanは、まず、アメリカ型労働市場における2つの支配的なモデル—工場モデルとサラリーモデル—についてその概念を次のように説明する。

工場モデルは、ブルーカラー労働の組織の仕方を表す。このモデルは、大恐慌時、組合の組織化の中で生まれ、戦後の繁栄期に確立されたもので、就業規則と責任が厳密に規定された仕事別に示される。賃金は、労働者がどの仕事に従事するかによって決まっている。仕事の結果に対する評価によって賃金が変動することはないということである。労働者の昇進や横の移動は、基本的には先任権によるが、移動には労働者の合意が求められる。労働者にとって公式には雇用保障はなく、経営は必要に応じて雇用の規模を変えることができる。レイオフは、先任権の逆順に行われる。このような雇用管理システムが実は、労働者の雇用保障の機能を果たしている。それは、職務の厳密な規定があるため、経営は職務の再編や統合によって人員を簡単に調整することができないからである。また、昇級、昇進やレイオフの順位は、基本的に先任権順位つまり当該職種における勤続年数によって行われる。このため、労働者は経営の恣意的管理から保護されており、自分の雇用の安定度を合理的に予測できるのである。

サラリーモデルは、俸給労働者のほか創造的役割を担当するブルーカラーにも適用範囲を拡大している。サラリーモデルの特徴は、柔軟な個人別の管理手続きと、雇用保障に対する経営の関与がセットになっていることである。企画機能や管理機能を担うホワイトカラー労働者の場合、ブルーカラー労働者に比べて担当職務はかなり弾力的であり、その代わりにより大きな雇用保障を得ている。ホワイトカラーの場合も職務記述書があるが、上司の判断でそれが変更された場合、彼らは新しい役割を担当することに反対しない。同様の理由で、昇級、昇進の順位や頻度を規定する厳密なルールも存在しない。つまり、ホワイトカラーの場合は、上司の行う個人別評価によって処遇に大きな差がつくことが当たり前なのである。限られた昇進機会と集団主義的意識が一般労働者を特徴づけるのに対して、ホワイトカラーの場合は、ハードワークは報われるものであり、人工的規制は個人の成功の足かせになる、という強い個人主義が信奉されている。ホワイトカラーは、弾力的職務や流動性を脅威と見なすことはない。古典的サラリーモデルの下では彼らは、試用期間を経過すれば暗黙の了解として終身雇用の身分を手

入れることができる。ホワイトカラー労働者は、経営が彼らの雇用保障に最大限の努力を払ってくれるものと確信している。雇用保障は、弾力的職務を受け入れることに対して経営が与える報酬と考えられているのである。ただし、雇用保障に対する経営の関与は、状況による変動を免れない。

工場モデルとサラリーモデルの最大の相違点は、フレキシビリティを確保するための手段にある。前者の場合、経営の必要に応じていつでも人員を削減することができる。その代償として、仕事の範囲は狭く限定されている。職務の定義が職務要件に合理的に対応しておれば、そのコストは少なくすむ。しかし、たとえば監督職のように仕事の内容がしばしば変動する場合、あるいは技術革新の進展下においてはそのコストは高くつくことになる。

これに対して、後者の場合は、経営は、職務の配置と範囲についてフレキシビリティを得る代わりに、簡単には人員を削減できないというコストを負担している。長期の再訓練や別の地域への移動のために経営が負担する費用は高いものにつく。中間レベルの従業員の説得に時間がかかり、適切な合理化措置が遅れた場合のコストはさらに高くなる。

工場モデル、サラリーモデルそれぞれに硬直的な側面があり、2つのモデルいずれからも離れて、フレキシブルな職務とフレキシブルな雇用量を同時に達成する方が可能かどうか問われている。パートタイム雇用や人材派遣サービスの増加、その他の外部市場利用の拡大は、このような文脈の中で行われているものと理解される。低いコミットメントと高い移動率の内部市場は、フレキシビリティの拡大をもたらす。しかし、従業員の企業帰属意識が低下するため、規範の社会化が困難となる。

近年、両モデルともいくつかの要因によって強い圧力を受け、大恐慌以降ではじめて内部労働市場が広範な構造的変化を示している。一方で工場モデルとサラリーモデル間の選択、そして他方で両モデルのいずれかと第二次市場との間の選択に対してとくに関心がもたれている。工場モデルについては、技術革新の進展に伴い伝統的な職務分類が変更され、幅広い職務範囲と暗黙の雇用保障のある、より柔軟なサラリーモデルに近づけようとする力が企業に作用している。しかし、企業は、他方で経済の不確実性や経営のイデオロギーを考慮して雇用保障を問題視するようになり、労働移動率の高い、コストのかからないシステムの方へ近づけようとしている。これによって、上述の作用は中和される。ホワイトカラーの仕事では、経営はこれとは別の原因に由来する圧力にさらされている。ホワイトカラーの場合、市場競争の激化と新技術が雇用の削減を求め、雇用保障が疑問視されるようになり、サラリーモデルはその土台が揺らいでいる。

ブルーカラー、ホワイトカラー双方に以上のような相対立する圧力がかかっていると考えると、次に述べる新しい2つの型が生じている訳を理解しやすい。ある企業は、既存のホワイトカラーのサラリー内部労働市場と同じモデルを、これまでの工場モデルの条件の中に持ち込み、中核・縁辺モデルとも呼べるモデルによってブルーカラー労働の再編を図っている。この場合、企業はサラリーモデルの対象となる労働力を削減し、派遣労働やパートタイマーなどいわゆる企業内二重構造を利用することによって、内部労働市場の保護の及ばないところへ労働負

荷をシフトしようとしている。他方、もう一つの戦略は、たいていブルーカラーを対象にしたものであるが、上に述べた対応とは矛盾するものの多くの利点がある。それは、相対立する圧力を無視し、経営命令ないし譲歩協約によって就業規則の改変を迫ろうとするものである。

これら2つの戦略はともに広がる傾向にあるが、いずれも長期的な解決策としては成功しないであろう、とOstermanはみている。サラリーモデルは、従業員の企業帰属意識ないし仕事への専念を前提にしているため、中核労働力の絞り込みによってモデルの存立基盤が揺らぎかねないからである。企業は、相対立する圧力を容易には解決できそうにない。また、人的資源戦略は、流動的な状態に置かれることになる。

8. 米国産業の復権

1980年代初め、米国は国際競争力の低下、失業率の上昇（1979年の5.8%から1982年、83年には9.7%、9.6%へ）に直面し、Dertouzosを委員長とするMIT産業生産性調査委員会の2年間に及ぶ調査研究の成果が“Made in America”（1989）として発表され、大きな反響をよんだことは、われわれの記憶に新しい。本書は、米国経済の競争力低下の大きな要因として「人的資源の軽視」をあげ、スキル形成について、米国は高等教育の分野では世界から羨望されるほどの高い水準を達成している反面、企業内教育とくに技能教育には大きな問題があると述べている。米国企業が人的投資を軽視するようになった大きな原因は、過去の成功体験にある。すなわち、大量生産方式の下で作業の細分化・標準化を進め、スキルは短期訓練によって習熟可能となり、生産性を低下させることなく需要の変動に応じて労働者を自由に入れ替えできる生産システムを構築し、それによって経済の飛躍的發展を達成したことである。しかしその反面、労働移動率は先進国の中でもっとも高くなり、株主の利益のために短期収益極大化戦略を重視する米国資本主義の特性の影響がこれに重なり、企業は、収益の回収に長期間を要する人的資源投資に対して消極的となった。また、米国人は、個人の流動性や豊かさに貢献することに教育の意義を認めるが、共通目的に対する貢献については二次的意味しか認めない。このような米国の文化・価値観は、国全体で教育の向上を目指すというような国家戦略の形成を困難にしている（邦訳126-141ページ）。

Dertouzos等の報告書は、このように米国経済の競争力低落傾向に警鐘を發したが、その後の米国経済は、1980年代末以降製造業が、そして最近ではサービス業においても生産性の持続的向上を達成し、未曾有の長期成長軌道を歩んでいる。民間雇用は、1970年から1996年の間に、4,800万人、約61%の増加を達成している。1970～1994年においてサービス関連産業の雇用は92.1%増加し、1994年において同産業の雇用が民間雇用全体に占める割合は69.5%に上昇した。他方、製造業の雇用は、同期間に2.8%のマイナスで、全体に占める割合も26.4%から16.4%に低下している。このような最近の米国の雇用の部門間シフトは、質の低い雇用の増加のようにみられがちであるが、必ずしもそうではない。1983～1994年における雇用増加数2,220万人のうち46%は、比較的高所得の管理的専門的職業の増加によるものであった。この部門では、

大卒者の割合が60%を超えていることも注目に値する。この新規雇用増加分のうちサービスの職業は13.7%、低技能のオペレータや組立工、労務者の割合は8%に過ぎない。このような雇用増加を反映して失業率も1990年には5.3%に低下、1997年には4.9%となっている（Addison (1998) p.183-196）。

何が米国産業復権の原動力として作用したのか。この問題をスキル形成の視点から分析した Crouch et al. (1999, p.205-213) をみてみよう。まず第一にあげられているのは、ハイパフォーマンス職場を志向してポスト・フォードист・モデルを採用する企業が増加していることである。米国製造業において、①自律的作業チーム、②ジョブローテーション、③品質管理サークルまたは問題解決グループ、④全社的品質経営のような人的資源開発・活用方式を採用する企業が増加している（原資料はOsterman 1994）。（これらポスト・フォードист・モデルは、日本型経営をモデルにしていることは明らかである。）

第二に、米国では、ハイテク分野やサービス分野においてアントレプレナー企業がめざましい発展を遂げている。これらアントレプレナー企業は、自分自身で人的資本に多大の投資をした個人によって開設されたものが多い。ベンチャーキャピタル企業によるハイテク企業に対する開業資金供給も、これらアントレプレナー企業の発展を支えている。

第三に、個人にチャンスを与える米国の教育制度がある。米国の公教育は、日本同様、保有している職業能力の水準を評価する制度ではない。しかし、国民大衆に教育機会を提供する方向を志向し、質は多様であるが、きわめて多くの大学がある。国の制度を補完する民間の施設の多くは職業教育を提供している。国の広範な公教育制度は、民間セクターが提供する多彩な追加教育の機会や、個人が教育投資を移動のための最良のルートと考える伝統と合わせて、ある意味でこれらが米国のスキル戦略になっている。ハイレベルの基礎教育の提供が重要な公共政策と考えられていることや、多くの人びとが教育を家族に対する投資とみなす一般文化の風潮は、米国教育制度の特質である。

近年における米国産業の発展の中で顕在化してきた大きな問題は、所得の不平等の拡大、不安定雇用の増加である。米国は、最近数年間に所得分布の極端な二極化傾向を示している。国民所得は全体として1970年代初めと比較して2倍近い増加を示しているが、同期間に最下層に属する10%の人たちの所得は、絶対的に貧困化している（OECD 1996）。しかし、所得不平等の拡大は、個人にとってスキルに対する投資の刺激要因でもある。この刺激に対応するための機会は、豊富に存在する。米国の教育制度、追加訓練の制度は、施設の数、種類も多く、また、フレキシブルな方法で、個人のさまざまなスキルの追加習得を可能にしている。

米国では、雇用主にとって従業員を解雇することは原則として自由であり、労働移動率は、先進国ではもっとも高率である。米国の経営者は希望すれば移動率を低下させることは可能であるが、実際の選択は、長期雇用のコア労働力の削減である。派遣労働者の規模が劇的に増大しており、たとえば人材供給業のマンパワー株式会社は、いまや米国最大の雇用主となっている。

プロフェッショナル労働市場が発達している米国では、長期雇用に捉われないプロフェッショ

ナルは珍しくない。しかし、米国においても、ハイリクス・ハイリターンの雇用に挑戦する人たちは、特定分野の限られた人材に限られる。それは、かれらのスキルが不足しているため、いまの雇用契約が切れてもすぐにつきの仕事をみつけることができる自信のある人たちである。このような人たちは、技術や科学に基礎をおく革新の最先端で働いている。彼らには、エキサイティングな革新に没入することによって生ずる高いモラルがあり、それが現在の仕事への献身に導くとともに、高い水準の不安定性を進んで受け容れる態度を形成している。革新こそ、現在の雇用主にとって、理想的労働者を生み出す「賢者の石」（金属を金や銀に変える力のある石）である。しかし、そのような人たちは、米国のある分野では珍しくないが、ドイツやフランスの従業員文化の中にはまずみられないものである、とCrouchらは述べている（p.224）。

9. むすび

Beckerの人的資本理論は、日本のIFVETにどのような意味をもつであろうか。日本の経営者は、経済発展に果たす教育訓練とくにOJTの重要性をよく認識している。Becker（1993, p.21）も指摘しているように、日本の労働者の高い定着率はOJTに対する企業の積極的投資の証左とみることができる。しかし、訓練費用の負担について、一般訓練の場合は労働者が、特殊訓練の場合は事業主が負担するというBeckerの考え方は、日本企業の実態に合わないように思われる。以下に、そのように考える理由をあげる。

- ① 長期雇用慣行を前提に従業員を訓練する場合、企業も労働者もともにIFVETは、企業の必要とするスキルを付与（習得）し、企業帰属意識を高めるためのものと考えている。従業員に対して市場通用性を高めるための訓練投資を行うという考え方が、日本の経営者にこれまで希薄であったことは確かである。また、労働者側でも、市場通用性のあるスキルの形成を経営に積極的に要求することはなかった。しかし、長期雇用慣行を前提に訓練する場合、企業の必要とするスキルと企業特殊スキルとは同義ではない。企業は、特殊訓練、一般訓練いずれの訓練投資からも収益の回収を期待できるため、両者を区別することなく従業員の潜在能力の開発に必要な訓練投資を行う。企業特殊な設備や仕事の仕方、対人関係の中で訓練が行われていても、職務遂行能力を高めるためには、一般スキルを重視せざるを得ない。たとえば、多くの企業で行われているTWIや品質管理に関する教育、情報関連教育は、市場通用性の高い一般訓練といってよいであろう。
- ② ブルーカラー、ホワイトカラーを問わず労働者が、OJTでどのような教育訓練を受け、どのような潜在能力を獲得しているかが問題である。マニュアルで決められたことを決められたとおりに遂行する能力も立派な職業能力であるが、そのような固定的職務を前提にしたスキルは、現代の変化の激しい時代において高いemployabilityを主張することは困難であろう。産業界で求められている職業能力は、職種固有の必要スキルと合わせて問題解決能力・改善能力やそれに主体的に取り組む積極的態度であろう。後者の能力をIFVETによって獲得した労働者は、幅広い通用性のある潜在能力を獲得しているといえよう（泉、前掲論文）。

③ 労働者がこれまで一般訓練の実施を経営に積極的に要求することはなかったとしても、労働者の期待している一般スキル習得のための投資は、労働者を仕事や自己啓発へ動機づけ、企業帰属意識の強化に寄与する効果がある。従業員に対して権威のある教育機関の実施する通信教育の受講奨励や、国家資格取得のための奨励措置を講じている企業が多いのはそのような動機づけのためであると解すると理解しやすい。ただし、通信教育の修了や国家資格等を取得しても、それ自体が市場通用性を保障する機能は甚だ微弱であり、これらを通して獲得したスキルはやはり潜在能力にとどまる。

以上のように日本企業が、企業の必要とするスキルの形成のために実施するIFVETは、企業特殊スキルとともに潜在的に市場通用性のある一般スキルを付与しているといえよう。しかも、日本の産業社会では、労使ともに長期雇用関係を重視する戦略をとってきたので、少なくともこれまでのところ、引き抜きや他企業の訓練にただ乗りする形での人的投資に関する市場の失敗は、ほとんど問題になっていない。

近年、労働者のemployabilityを高めるために労働者主導の自己啓発が強調され、これに関連して、企業を超えて通用する専門能力習得のための教育投資について個人負担の必要性が指摘されている（日本経営者団体連盟（1995）、中井（1997））。しかし、日本のIFVETにおいてホワイトカラー、ブルーカラーを問わず、特殊訓練と一般訓練をバランスよく実施してきたことが日本企業の人材育成を成功に導いた事実が看過されてはならない。一般訓練コストは労働者負担を原則とするというBecker理論に安易に依拠する政策は、訓練投資の不足を招き、市場の失敗を招来する恐れ大である。

Doeringer and Pioreは、OJTによる企業特殊技能の形成とそれを促進する仕組みとしての労働市場の内部化が経済発展の原動力になると考えた。その反面、技能の特殊化によって労働者の移動可能性が低下するのはやむを得ないとみている。しかし、この論理が導かれた過程をみると、技能の特殊化が果たして一貫した傾向として存在するのかどうか疑問に思える。Doeringerらの研究は、その対象が米国の製造業ブルーカラー労働者に限られている。そのブルーカラー労働が、Dertouzosらが指摘しているようなフォーディスト・モデルの労働であるとするれば、労働者の技能はロースキル化しており、人間関係の形成に若干の特殊化要素があるとしても、技能の企業特殊性が強まっているとは考え難い。これに対して化学工や保全工など設備の特殊性の強い職種では、企業ごとの設備の違いや技術革新に伴う職能要件の変化を反映して技能の特殊性が強まることが考えられる。しかし、その場合でも新技術に対応していくために教育訓練や学習が継続して行われているときには、技能の特殊化を打ち消す一般スキルを獲得しているものと考えられる。

日本のブルーカラーの場合、企業特殊技能とともに、多能工化や改善提案・品質責任への参加などを通して市場通用性のある幅広い適応力や問題解決能力を獲得している。しかも、そのような能力の獲得を職長やその候補者だけでなく一般労働者にも期待してきたことが日本的経営の強みとなっている。

本論文の冒頭で述べたように、著者の実施した出向者に関する調査結果では、出向者が出向

先で元の勤務先の仕事と関連の薄い仕事に就いた場合にも「即戦力化」について肯定的回答が多くみられ、著者はその理由を出向者の問題解決能力や学習力に求めたわけであるが、その能力は、前掲尾高（1991）が指摘している「情報収集力」に近い概念である。ただ、「情報」という概念は、言語で表現可能な知識情報として解されがちであるが、決してそれだけではない。猪木（1985）が強調しているように、「暗黙知」ないし「コード化・体系化されていないその場・その時の特殊な状況に関する知識」もまた極めて重要な情報である。

このようにOJTを中心とするIFVETによって労働者が潜在的市場通用能力を獲得しても、現実の労働市場においてその通用能力が評価される保障はない。それは、内部労働市場の制度的仕組みの中では、内部労働者優先の雇用管理が行われるためである。典型的流動化社会とみられている米国においても、ホワイトカラーの多くは、企業による長期雇用保障を期待しているのであり、雇用保障のないハイリターン・ハイリスクの仕事を進んで受け容れる層は一部のエリートに限られている。日本に比べて遙かに整備されているのは、コンサルタントなどのプロフェッショナル市場である。それを支えているのは、個人が専門性によって外部市場にチャレンジしていく精神、プロフェッショナルを育成する大学を中心とする教育制度、自立的専門職団体の活動などであり、これらの社会的基盤が未整備な状況の中でわが国が流動化社会へ移行することは困難であろう。

注1 たとえば、石田英夫（1985）、清家篤（1993）、八代尚宏（1997）など。

注2 氏原の研究は、内部労働市場型職場内訓練の特質をDoeringer and Pioreに先だって指摘したという点で高く評価される。しかし、Doeringer and Pioreが職場内訓練による企業特殊の技能形成を効果的投資として高く評価したのに対して、氏原はそれを日本経済の前近代性に起因するもの、近代の労働者意識形成の阻害要因と見たわけで、OJTに対する評価は内部労働市場論者と大きく異なる。

引用文献

- Addison, J. T. (1997) "The U. S. Labor Market: Structure and Performance", in H. Siebert (ed.) *Structural Change and Labor Market Flexibility: Experience in Selected OECD Economies*, Mohr Siebeck.
- Becker, G. S. (1993) *Human Capital* (3rd. ed.), The University of Chicago Press. (第2版 佐野洋子訳「人的資本」1976、東洋経済新報社)
- Crouch, C., D. Finegold and M. Sako (1999) *Are Skills the Answer?*, Oxford University Press.
- Dertouzos, M. L. et al. (1989) *Made in America* (依田直也訳『Made in America アメリカ再生のための米日欧産業比較』1990、草思社)。
- Doeringer, P. B. and M. J. Piore (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books.
- Greenhalgh C. and G. Mavrotas (1993) "Workforce Training in the Thatcher Era: Market Forces and Market Failures", *International Journal of Manpower*, Vol.14, No.2/3.
- 猪木武徳 (1985) 「経済と暗黙知—知識と技術に関する一考察」『季刊現代経済』第61号、春。
- 石田英夫 (1985) 『日本企業の国際人事管理』日本労働研究機構。
- 泉 輝孝 (1998) 「職業能力の企業間通用性と能力開発のあり方」日本労務学会編『日本労務学会年報』。

- Katz E. and A. Ziderman (1990) "Investment in General Training :The Role of Information and Labour Mobility", *The Economic Journal*, 100.
- Kerr, C. (1954) "The Balkanization of Labour Markets" in *Labour Mobility and Economic Opportunity*, The MIT Press.
- Krueger A. B. and L. H. Summers (1988), "Efficiency Wages and the Inner-industry Wage Structure", *Econometrica*, Vol.56, No.2.
- 中井敏夫 (1997) 『ホワイトカラーの職業能力開発の新たな展開』 労務行政研究所。
- 日本経営者団体連盟 (1995) 「新時代の日本的経営」。
- 尾高煌之助 (1991) 「企業特殊的技能の実相」 『経済研究』 Vol.42, No.4.
- OECD (1994) *The OECD Jobs Study: Evidence and Explanation. Part II: The Adjustment Potential of the Labour Market.*
- OECD (1996) *Employment Outlook.*
- Osterman, P. (1984) "White-collar Internal Labor Markets" in P. Osterman (ed.) *Internal Labor Markets*, The MIT Press.
- Osterman, P. (1988) *Employment Futures: Reorganization, Dislocation and Public Policy*, Oxford University Press.
- Osterman, P. (1994) "How Common is Workplace Transformation and Who Adopts It?", *Industrial and Labour Relations Review*, 47(2).
- Piore, M. et al. (1980) *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press.
- 労働省 (1993) 「中途採用の実態」 大蔵省印刷局。
- 労働省 (1995) 「雇用管理の実態」 労務行政研究所。
- 清家篤 (1993) 「65歳雇用システム構想」 島田・稲上編著『高齢者の労働とライフデザイン』 第一法規出版。
- Stevens, M. (1994) "A Theoretical Model of On-the-Job Training with Imperfect Competition", *Oxford Economic Papers*, 46.
- 八代尚宏 (1997) 『日本の雇用慣行の経済学』 日本経済新聞社。