

●論文(投稿)

警察官僚の昇進構造

——警察庁のキャリアデータに基づく実証分析

一瀬 敏弘

(神戸大学大学院)

本稿では、国家公務員である警察官僚の技能形成促進策を明らかにするため、タテ方向のキャリアだけでなく、職務配分やヨコの異動も考慮しながら、警察庁の昇進構造を分析した。警察官僚の生涯にわたるキャリアについて、キャリアアツリーなどの手法で分析した結果、警察官僚のほぼ全員が民間企業の役員に相当する「指定職」まで昇進し、決定的な選抜は本庁局長級まで行われないことがわかった。これは、決定的な選抜が行われる勤続30年目前後まで、昇進インセンティブが持続することを意味する。つまり、警察庁は「極めて遅い昇進」政策を採用して、警察官僚全体の技能形成を促していることが確認された。さらに、職務配置や経験ポストがキャリアの後期における決定的選抜に影響を及ぼすかどうかも検証した。分析の結果、警察庁は警察官僚全員の技能形成を促すために「極めて遅い昇進」政策を採用する一方で、キャリアの前期から上級幹部候補を潜在的に選抜し、配属先やポスト、職務内容に差をつけることで有能な人材を若年期から育成する人事政策が採られていることが明らかとなった。

【キーワード】労働政策一般、人事労務一般、公共部門

目次

- I はじめに
- II 先行研究の整理
- III 警察組織の人事制度
- IV 本稿の検証課題と実証分析の方法
- V 実証分析
- VI 結びにかえて

I はじめに

企業や行政で働く労働者の「技能」はキャリアによって形成されるが、そのキャリアの広がりを見極めることで技能の内実を探ることができる。本稿では、国家公務員である警察官僚の技能形成促進策を明らかにするため、タテ方向のキャリアだけではなく、仕事の職務配分や異動の差も考

慮しながら、警察庁¹⁾における昇進構造を検証することを目的とする。上位の役職への「昇進」は、高度な仕事を体験することで自己の技能を高める機会がどれほどあるかという技能形成システムの機能の一つであり、労働者にとっては自分の考えを仕事に反映しやすくなるので非金銭的報酬といえる。一方、上位のポストは少ないため、昇進は優れた能力を有する者を選抜するシステムでもあり、有能かどうかを内外に知らしめる「シグナル」の役割も果たす。

これまで公務員における昇進構造の研究が進められてきたが、国家公務員における従来の昇進研究では、タテ方向のキャリア(昇進)にしか焦点をあてず、仕事の職務配分や異動の差といった要因が、昇進にどのような影響を及ぼすのかは考慮されてこなかった。そこで本稿では国家公務員

の中でも警察官僚の昇進構造に着目する。他省庁と比べて警察庁を取り上げる意義は、2001年の中央省庁再編でも組織改編がなく、後に示されるように中途採用・引き抜き・途中退職が少なく長期雇用が維持されており、内部労働市場の分析に適しているからである。また、警察白書によると2009年度の警察庁の予算構成は、総額4061億円のうち22.1%が人件費であり、都道府県警察本部に至っては予算総額3兆3557億円のうち実に81.0%までもが人件費で占められており、警察が「人の組織」であることが示される。近年の刑法犯認知件数の増加に伴い警察官が毎年増員される一方で、検挙件数が横ばいであるということは、警察官25万人をコントロールする警察官僚の技能形成促進システムの重要性が増していることが示唆され、その昇進構造と昇進に影響を及ぼす要因を解明することは有益である。

本稿の構成は、Ⅱにおいて先行研究を整理し、技能形成システムとしての昇進の機能を考察する。Ⅲでは警察組織の人事制度を概説しながら、警察官僚の特徴を述べる。Ⅳでは先行研究などから導かれた本稿の検証課題を設定し、分析フレームワークを提示する。Ⅴでは各項で用いるデータと分析手法を説明して警察官僚の昇進構造を実証的に検証し、Ⅵで結論と今後の課題を提示して、本稿の結びとする。

Ⅱ 先行研究の整理

1 インセンティブと昇進の経済理論

働く者にインセンティブを与える仕組みとしての昇進を体系的に扱ったLazear and Rosen (1981)は、企業が労働者の努力水準を完全には把握できないという情報の非対称性下において、相対評価による「動機づけ」が内部労働市場での労働者間の競争を促し、相対的に生産性の高い労働者を昇進させることで、競争過程のモニタリングコストを節約できるというトーナメント・モデルを提唱した。この理論によれば、労働者の努力は役職の昇進による昇給の形で報われるため、「昇進」が労働者の努力のインセンティブとなる。

短期的な賃金と長期的な昇進のインセンティブのトレードオフについての理論としては、Gibbons and Murphy (1992)のキャリア・コンサーン理論がある。キャリア・コンサーンとは、現在の業績や努力が今すぐに直接的な報酬(インセンティブ)としては返ってこないが、将来の昇進見込みや給与の形で今後の業績や昇進に反映されるかもしれないという期待を持つことで、間接的にインセンティブとして機能するというものである。この理論によれば長期勤続が見込まれる労働者は、今年の成果が将来のキャリアに影響を及ぼす効果に関心を持つので、「昇進」が間接的にインセンティブ効果を発揮し、特に若い労働者に効果が高いとされる。

次に昇進による選抜のタイミングに関する経済理論について整理する。昇進の能力情報提供機能を扱ったWaldman (1984)は、職務の割り当て(昇進)が他企業に労働者の能力に関する私的情報(シグナル)を伝達することになるので、有能な人材の引き抜きを防止するため、企業が選抜を遅らせるなど非効率な人材配置によって能力情報を隠す可能性を論じている。一方、Ishida (2004)は、シグナルと昇進速度の関係に着目して、労働者が自分の能力に関するシグナルを発信できる場合は、企業は他企業にその能力を隠し通せないため選抜は早くなり、逆にシグナルを発信できない場合は、他企業にはその能力がわからないため選抜を遅くできる。前者が米国の「早い選抜」、後者が日本の「遅い選抜」の制度であると指摘している。このような「早い選抜」と「遅い選抜」の優劣関係については、Prendergast (1992)がわかりやすい。彼の主張では「早い選抜」は非常に有能な労働者のみを特殊な技能の蓄積前に特急組として昇進させる制度であって従業員全体へのシグナル効果を有し、幹部と非幹部のセパレート機能を果たすが、その反面、特急組から外れた多くの者は技能蓄積への誘因を失う。一方「遅い選抜」では、特殊な技能を蓄積するまでは昇進に差をつけられないため、すべての労働者が技能修得に投資するがリーダーは育ちにくいという指摘がある。

2 昇進選抜における能力の選別

では、実際の企業の選抜時期についてはどうか。この点に関して日本労働研究機構(1998)が日、米、独の昇進選抜時期をアンケート調査により比較している。その結果、同期の中で最初の昇進者が現れる、いわゆる「第1選抜」の時期は、日本が入社後7.9年に対して、アメリカは3.4年、ドイツは3.7年であり、米独は明らかに日本よりも選抜時期が早い。この結果からもわかるように、日本企業とアメリカ企業の選抜システムを比較した場合、「遅い昇進」と「早い昇進」という差異があることが多くの研究により指摘されている。

実際、Rosenbaum (1979, 1984) は、アメリカ大企業の仕事におけるキャリア移動は競争移動ではなく「トーナメント型の移動」であり、企業は入社後3～4年で幹部候補を選抜し、このグループのみ次の上位競争に参加させるというfast trackの存在を示した。この傾向は、Gibbons and Waldman (1999) などの単一企業の研究でも確認されている。また、小池 (2005) の聞き取り調査では、西欧、東南アジアのほとんどの企業でも「早い昇進」方式の昇進管理が行われていることが確認されているほか、Pucik (1981) などは日本企業でも「早い昇進」方式の昇進管理が行われていると主張している。しかし、Belzil and Bognanno (2003, 2004) は、過去の昇進スピードを労働者の能力のシグナルと捉えて昇進確率を分析した結果、能力シグナルの効果は低学歴の人と比較的企業に新しく入った人には強く働くが、fast trackは確認できなかったと主張する。一方で、DeVaro and Waldman (2012) はキャリアを2段階に分けて推計することで、昇進の能力提供機能(昇進シグナル)が学歴によって異なることを示唆している。

海外企業の昇進管理に対して小池 (1981) は、日本企業の昇進選抜は通常、ピラミッド型の選抜を想定するが「将棋の駒」型の方がはるかに近いと指摘する。それは、入社後15～20年目の「将棋の駒の肩」を過ぎる頃から昇進できる者を急激に絞り込む特徴があり、それを「遅い昇進」と呼んだ。しかし、花田 (1987) のキャリアツリー分析では、日本企業の昇進管理もトーナメント型の

競争であり、いずれの企業でも激しい競争が存在することを実証している。竹内 (1995) や今田・平田 (1995) の実証分析では、日本企業のホワイトカラーの昇進モデルはトーナメント型の競争を前提とした「遅い昇進」方式を採用しているが、初期キャリア(同一年次同時昇進期)の差は僅かであり、それが中期(昇進スピード競争、仕切り直し、敗者復活期)、後期(トーナメント、横ばい群出現期)へとキャリアが移り変わるなかで昇進できる者とそうでない者に分かれていくことを実証している。

しかし、日本企業の昇進管理が「遅い昇進」方式であったとしても格差が突然に表れるわけではなく、昇進格差発生前において「僅かな格差」が顕在化している可能性を探った研究もある。若林 (1987)、松繁 (1995)、梅崎 (2005)、上原 (2007) の日本企業の研究では「遅い昇進」方式による昇進管理が採られている一方で、職位に明確な格差が現れる以前のキャリアに着目すると、技能形成速度に応じた仕事の職務配分や異動の差が、「遅い昇進」政策下における潜在的な早い選抜として顕在化している可能性を指摘している。

以上の先行研究から、日本の民間企業においては、長期雇用が担保されていれば「遅い昇進」政策によって、多くの者に昇進のインセンティブを与えて技能形成を促す一方で、有能な人材には初期キャリアから仕事の割り振りなどで差をつけ、重責を担わせることで将来の幹部候補生を育成する技能形成システムが構築されていることが確認されている。

3 公務部門における昇進システム

以上の民間企業における昇進システムに対して、国家公務員の人事制度も民間企業の昇進システムの特徴をある程度、反映しているものと考えられる²⁾。渡辺 (1976) や村松 (1981) のキャリア官僚の研究では、公務員試験の種類(I種試験事務系)と学歴(東大法学部卒等)によってまず入口選別が行われ、将来にわたって年次を中心にした昇進管理により、一般的素質や職務遂行能力が吟味されていくという。また、国家公務員の階層構造と昇進システムを分析した稲継 (1996) は、

「二重の駒型」昇進管理が国家公務員全体の昇進管理の特徴であると指摘し、I種試験採用者であるキャリア官僚（事務官）は採用後、本省課長職（40歳頃：概ね勤続20年目以降）まで同年次の者がほぼ同時期に昇進する。その後、より上位のランクに昇進する者が出ると、昇進できなかった同年次の者は外部へ転籍し、それ以降は勝ち抜きトーナメントが徹底される。このように長期にわたって昇進競争が行われるという点で、日本型の「遅い昇進」モデルに適合していると指摘している。II・III種試験採用者であるノンキャリアも、そのカテゴリー内で係長か課長補佐クラスまで遅い昇進を続け、その後は激しいポスト争いをさせるという点でI種と同様の昇進構造がみられるが、ほとんど本省課長になれない点が異なる。早川（1997）もII・III種の一般公務員とI種の上級職の間には、いわば「競争遮断」ともいべき昇進における大きなギャップが存在する反面、それぞれのカテゴリー内では「遅い昇進」政策による昇進管理が行われていることを指摘している。

しかし、民間企業の研究と同様に、公務部門の「遅い昇進」政策下における潜在的な選抜を指摘する研究もある。このうち八代（1997）は、閉塞的な人事システムである公務部門では「良いポスト」を巡る競争があると主張する。ここでの「良いポスト」とは、例えば課長補佐という同一ランクのポストであっても、それに就くことで貴重な業務上の訓練（OJT）機会が得られ、業務の遂行によって個人の能力が上司に対して顕示される機会を伴うものであり、早期に「良いポスト」へ就くか否かがその者の能力形成に大きく影響する。彼の主張ではキャリア官僚の良い仕事を巡る競争（仕事競争モデル：Thurow 1975）は、50歳位まで長期にわたって持続すると指摘する一方で、峯野（2000）や松尾（2002）の地方自治体研究では、昇進が起こる前の初期キャリアの時期に、仕事の職務配分や異動の差などの要因によって「早い選抜」が行われていることを指摘している。しかし、国家公務員であるキャリア官僚の「遅い昇進」政策が確認された場合でも、その潜在的な「早い選抜」を、詳細なキャリアデータに基づき実証した研究は今なお確認できない。

III 警察組織の人事制度

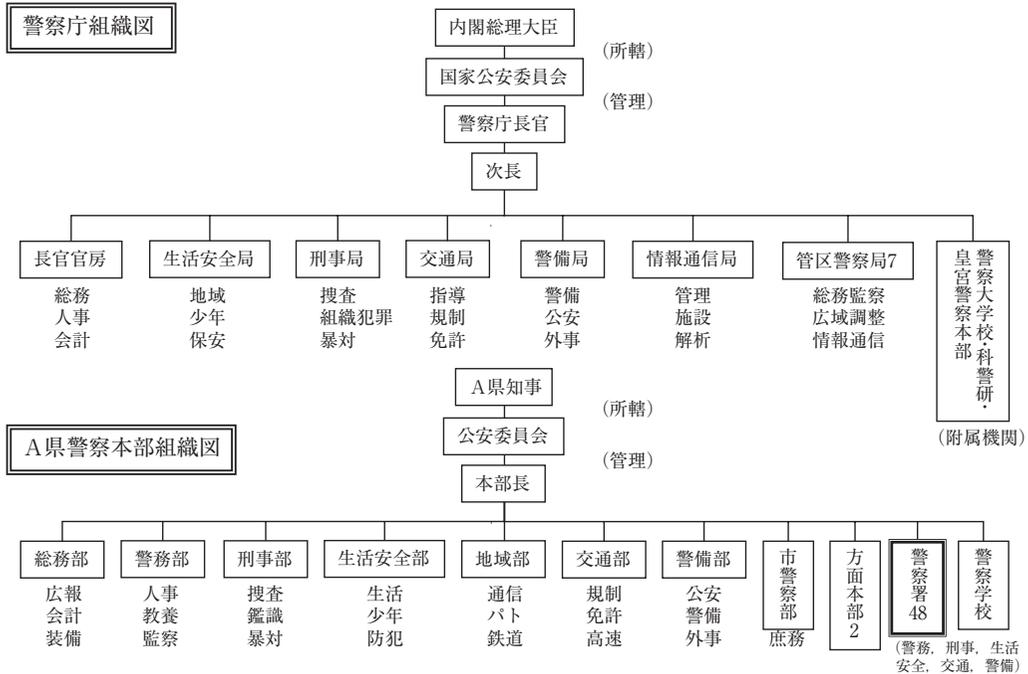
1 警察組織の概要

実証分析に先立ち、警察の組織構造を警察制度研究会（2004）に基づいて概説する。まず警察官の種類としては、国家公務員I種試験（旧上級甲種）に合格して警察庁に採用される「警察官僚」、1985年から警察庁が国家公務員II種試験合格者から採用をはじめた「準キャリア警察官」、高校・短大・大学卒で、各都道府県の行う試験により地方公務員として採用されるノンキャリアの「地方採用警察官」（警察官の99%以上）に大別できる（神 1995）。

日本の警察は、警察官僚が所属する国の機関として「警察庁」が、地方採用警察官が所属する地方自治体の機関として47の「都道府県警察本部」があり、警察庁と代表的なA県警察本部の組織図を図1に提示した。警察庁は内部部局で警察政策を企画・立案する一方で、都道府県警察本部は管轄内の警察行政を執行する。後者では本部長の下に各部を置き、各部に対応する部門（職務）が警察署内にもあり、各部門のタテのラインを形成している。また、東京都は首都の意味合いも併せもつため「警視庁」として別格で扱われ、2番目の規模は大阪府警である。本稿では、その組織規模と主要5部門（長官官房（総務、警務）、生活安全（生活安全、保安）、刑事（刑事、組織犯罪）、交通、警備（公安、警備、外事））の職務内容も踏まえて実証分析を進める。

警察は民間企業と同様、課長・係長という職階（役職）に基づく昇進制度のほかに「階級制度³⁾」も有しており、上位から警視総監、警視監、警視長、警視正、警視、警部、警部補、巡査部長、及び巡査（巡査長含む）の9階級がある。三浦（1993）は、警察における昇進制度を組織の活力維持のためにも極めて重要な問題であり、警察における昇進とは巡査部長から警部補というように下位から上位の階級に昇進することを意味し、職制上より上位の役職へ就くだけではないと指摘する。しかし、村山（1990）のように、個々の警察官の仕事内容は専門分化の進行した今日、昇進は

図1 警察庁とA県警察本部の組織図



注：警視庁には、A県警の組織に公安部と組織犯罪対策部が追加され、本部長の代わりに警視総監が置かれ、副官として副総監が置かれる。

出所：警察庁およびA県警察本部組織図を基に筆者が加筆修正

階級ではなく主に「役職」によって決まるという主張もある。

小林(1998)は警察組織の特徴として、日本の警察は組織も人事も二重構造であるとし、名目上は都道府県単位の自治体警察であるが、実際は警察庁長官を頂点に完全に中央集権化されていると主張する。警察人事の二重構造は、地方採用警察官でも警視正以上(地方警務官)に昇進した者は国家公務員となり、叩き上げとして階級を上り詰めた人間がノンキャリアを管理する役を担っており、実質的にはキャリア(警察官僚)とノンキャリア(地方採用警察官)の二重構造であると指摘している。この論点から考察すると警察の人事制度は、稲継(1996)がいう「二重の駒型」昇進管理に酷似している。つまり、国家公務員である「警察官僚」と地方公務員である「地方採用警察官」の間でも国家公務員のキャリア・システム⁴⁾が成り立ち、早川(1997)がいうようにそれぞれのカテゴリー内で遮断された昇進競争が行われていることが示唆される。

2 警察官僚の特徴

国家公務員である警察官僚は全員が大卒以上の学歴をもち、他省庁のキャリア官僚と同様の採用試験により選抜される。つまり、国家公務員I種(旧上級甲種)の事務系(法律、経済、行政)採用試験でまず選別され、各省庁の面接試験等に臨むことになる。警察庁への採用希望者は多く、常に試験の上位成績者を採用できる(神1995)ため、他省庁より相対的に能力の高い者が採用されている可能性もある。2010年の警察庁採用パンフレットによれば、警察組織は事務吏員等も含めると29万人(警察官25万人)を擁する大組織であるが、本庁の警察官僚は毎年15名ほどしか採用されないため、調査時点の在籍者は僅か560名にとどまる。内訳は本庁に270名、都道府県警察に150名、内閣官房や他省庁に100名、在外公館に40名が在職しており、極めて少数の者が警察組織全体をマネジメントしていることになる。

神(1995)によれば、警察官僚は採用された時

表1 警察官僚における役職と階級の関係

役職	警察庁 本庁ポスト	地方機関ポスト	階級
ランク1	本庁採用（警察大学校研修）	警察署（派出所）配属	警部補
ランク2	係長	警視庁係長，警察大学校助教授	警部
ランク3	—	県警課長（大・小規模）	警視
ランク4	課長補佐，他機関補佐級	警視庁・大阪府警・皇宮警察 課長（警視級）	警視
ランク5	理事官 級	県警部長（大・小規模），警視庁課長（警視正級）	警視正
ランク6	課長	本部長（小規模），地方管区部長 級	警視長
ランク7	審議官，首席監察官 級	本部長（大・中規模），警視庁部長 級	警視監
ランク8	部長，総括審議官 級	地方管区局長，大阪府警，皇宮本部長，副総監，大学校長	警視監
ランク9	官房長，局長	—	警視監
ランク10	長官（階級なし），次長（警視監）	警視総監	警視総監

出所：地方分権改革推進会議資料（2002年5月17日）及び第177回国会（常会）参議院，国家公務員の指定職及び特別職の俸給に関する質問主意書に対する答弁書第157号（2011年5月31日）を基に筆者が加筆修正

点で「警部補」の階級が与えられ、2年目に警部、4年目⁵⁾に警視へ昇進するとされる。一方で、地方採用警察官が警部へ昇進するには、巡査（採用）→巡査部長→警部補→警部と3度の昇進試験を突破する必要があるとし、警察官僚と地方採用警察官の階級昇進に関する格差が明確に存在することが示される。また、役職と階級には一定の対応関係が存在することから、階級による昇進が役職の昇進と不可分な関係にあるといえる。そこで警察官僚における役職（本庁・地方別）と階級の関係を表1に示し、それぞれ10段階にランク付けすることで実証分析にも用いる。なお、ランク1～6の一般職については「地方分権改革推進会議資料」から、ランク7～10の指定職⁶⁾については第177回国会（常会）参議院（2011）から役職の序列を抽出し整理した。

IV 本稿の検証課題と実証分析の方法

1 本稿の検証課題

これまでの先行研究や警察組織の概要を再検討し、検証課題を導きたい。日本の大企業は長期雇用や年功的賃金、低い転職率などで特徴づけられるが、稲継（1996）によれば、それは概ね公務員の世界にも当てはまるという。警察官僚になるためには難関試験に合格する必要があるが、採用されればよほどのことがない限り解雇されることはない。後の実証分析でも明らかにするように、警察庁では警察官僚の多くが長期にわたって雇用され、同じ役所に籍を置きながらキャリアを積んで

いくことが観察できる。他省庁や企業からの引き抜きもほとんど行われないため、昇進を遅らせることも可能（Ishida 2004）であり、「遅い昇進」政策を採用することで、長期にわたって警察官僚に昇進競争を強いて技能形成を促す一方で、キャリアの前期から潜在的な選抜が行われ、将来の幹部候補となる有能な人材の選別が顕在化している可能性もある。

加えて、警察官僚は短期的な賃金よりも長期的な昇進可能性をインセンティブ（キャリア・コンサーン）にしている可能性もある。それが稲継（1996）の主張する「積み上げ型褒賞システム」である。キャリア官僚といえども、本省の課長職以上に昇進しなければノンキャリアとあまり賃金が変わらないため、本省の課長級で退職するか、その上に昇進できるかで賃金や退職金だけではなく、将来の転籍先やそこでの地位・待遇まで大きく異なってくる（Inoki 1993）。遅い昇進モデルにおいては、警察庁側は警察官僚に個人の評価を明かさなため、決定的な選抜が行われな限りは警察官僚の昇進インセンティブは持続する。キャリア官僚自身もまた、警察庁内部でできるだけ勤続年数を伸ばして、有形無形の評価を積み重ねることができれば、将来の昇進可能性が高まるため、短期的な賃金よりも将来の昇進の方が警察官僚には強いインセンティブ（Gibbons and Murphy 1992）を与えることになるだろう。

本稿ではまず、警察庁が警察官僚を「遅い昇進」政策により管理しているのかを確認する。その上で、キャリアの前期から、仕事の職務配分や異動に差をつけることで潜在的な選抜を行い、そ

の差が将来の昇進に影響を及ぼすのかを実証的に検証する。

2 実証分析の方法

実証分析の方法は、まず1971年に採用された警察官僚のキャリアツリーを作成し、同期がそれぞれのランクへ昇進する速度と選抜の時期を把握する。次に警察官僚のキャリアルート把握するため、1968～1971年に採用された4年次分(58人)の採用から退職までのキャリアパスを図示し、①各ランクでの在職人数、②昇進年齢と階級の概要、③主要ポスト(本庁・地方別)への昇進比率(人数)を計算し、キャリアルートの違いを検証する。最後は、本稿におけるキャリアツリーやキャリアパスの欠点を補完するための分析を行う。すなわち先行研究では、キャリア官僚(事務官)は本省課長まで全員が昇進すると指摘されているが、警察官僚の場合、全員が警察庁の課長になっているわけではなく、同程度の役職に昇進しているに過ぎない場合もある。本庁課長はその担当範囲の政策を決定し、自治体警察に執行させる大きな権限が与えられ、給与も一般職給与ながら別途規定がある。もし、同程度の役職ではなく「本庁課長」に昇進することが、将来の昇進に重要であるならば、本庁課長という役職が昇進にどのような影響を及ぼすのかを詳細に探る必要がある。本稿では、1955～1971年に採用されたすべての警察官僚のキャリアデータを作成して、より詳細な実証分析を進める。

以上のフレームワークにより実証分析を進めることで、これまで解明されてこなかった警察官僚の昇進構造と将来の昇進に影響を及ぼす潜在的な要因を明らかにしたい。

V 実証分析

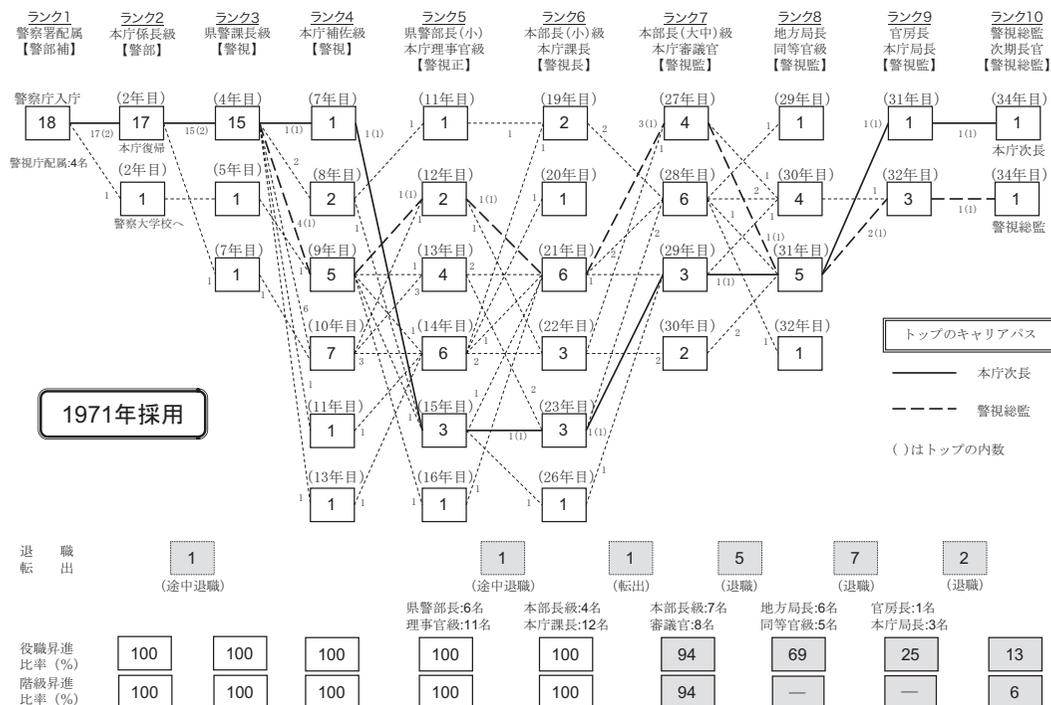
1 警察官僚のキャリアツリー

本項では、警察官僚のキャリア形成を把握するため、小山・石丸(2005)に基づき、入庁から退職までのキャリアが観察できる最新データに着目し、その昇進構造を分析する。図2は、1971年

に採用された警察官僚(同期18名)のキャリアツリーを作成し、同期がそれぞれのランクへ昇進する速度と選抜時期に差があるのかを検証した結果である。四角内の数字は人数であり、ある個人の採用から退職までのキャリアを役職ごとに分割し勤続年数別に振り分けることで、それぞれのランク(10段階)にどの時点で何名昇進したのかを数量で示すことができる。上部には、役職とそれに対応する階級を記載し、下部には退職、転出の人数を示して、役職と階級の昇進比率も計算している。ただし、例えば「本庁課長」という役職を経なくとも、上位のランク7(指定職)に昇進する者も存在するため、表1に基づいて2つ以上の同程度の役職を同一ランクとして定義し、警察庁が「遅い昇進」政策を採用しているのかを分析する。また、2つ以上の役職を割り当てたランクについては、補完的に役職別の昇進人数も下段に記載した。なお、トーナメント型の選抜時期を把握するため、警視監クラスの役職を序列に基づき3段階とした。

1971年採用者のキャリアをみると、同一年次同時昇進の時期はランク2までと比較的短く、ランク3が先行研究でいう第1選抜出現期となる。ランク4からは昇進スピード競争期がはじまり、選抜により昇進速度にバラツキがはじめて職位に明確な差が生じるが、敗者復活も多数確認できる。ランク6到達までに転職で2名が退職し、ランク7を過ぎる頃から昇進できずに県警本部長(大・中)クラスで滞留した後に退職する者(5名)も出始めるが、実に9割の者が指定職に昇進している。指定職内では、ランク8からランク9への昇進が決定的選抜に相当すること、さらにランク8までは選抜色も緩く順当に昇進(70%)していることを鑑みれば、警察官僚は入庁後30年にも及ぶ「極めて遅い昇進」政策の下で、長期雇用が約束されているといえよう。そして、ランク9への昇進時にようやくトーナメント方式で4名まで昇進者が絞られ、ランク10には34年目にしてトップ2名が昇進している。つまり警察官僚は、指定職まではほぼ全員が昇進し、その後、より上位のランクへ昇進できなかった者は、徐々に外部へ転籍していく昇進構造となっている。トップ2

図2 警察官僚のキャリアツリー



注：出向時等の職階が不明な場合は、復帰時の役職でランク付けているため、昇進の時期は誤差を含む。なお、昇進比率は途中退職者（2名）を除いて計算した。

出所：小山・石丸（2005）（1971年採用者の退職まで）に基づき筆者が作成

名のキャリアパスは、出向や海外派遣の関係で昇進速度にバラツキが見られるため、大きな特徴を捉えることはできないがトップは全員、ランク9の昇進者から選抜されている。また、同期で警視総監と次長（次期長官）を同時に輩出することは稀であり、1970年採用者（同期14名）の分析（図表は未掲載）では、ランク9まで同じようなキャリア形成が確認されたが、本庁局長で頭打ちとなっていた。

2 警察官僚のキャリアパス

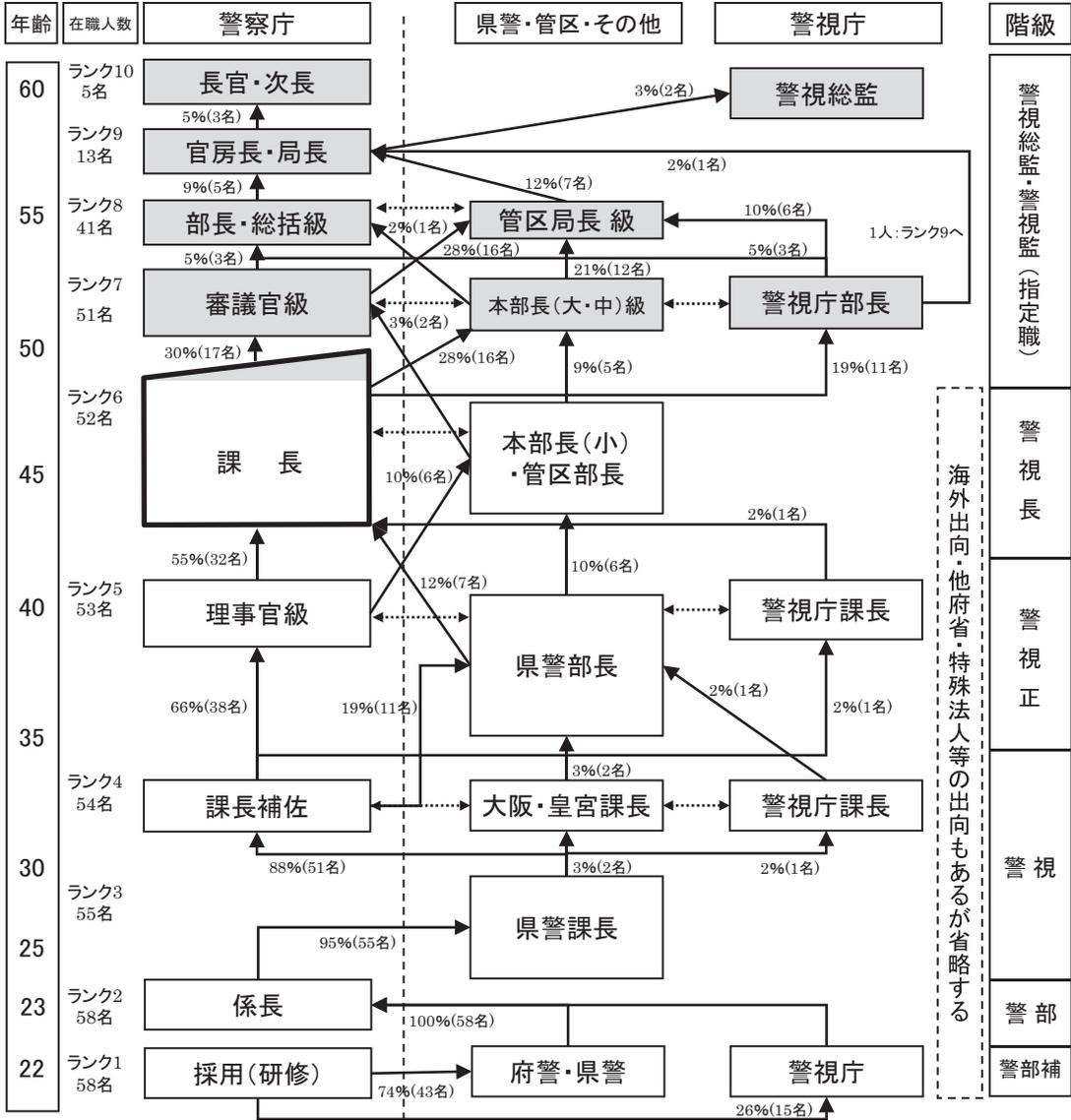
本項では、小山・石丸（2005）に基づき、図3に警察官僚のキャリアパスを示した。警察庁長官（次長）や警視総監というトップは、必ずしも毎年輩出されるわけではないため、本稿で用いることのできる最新データである1968～1971年の間に採用された警察官僚（4年次：58名）の退職までの全キャリアをプールして、分析を進める。加えて、組織・役職の改編によるキャリアデータの

不整合を極力抑えるため、データは4年次分に限定している。図3には①各ランクでの在職人数、②昇進年齢と階級の概要、③主要ポスト（本庁・地方別）への昇進比率（人数）を計算し表記した。

まず、①の各ランクの在職人数で確認できることは、採用当時のランク1（58名）からランク7（51名）までに7名が途中退職や転籍出向により減少しているだけで、およそ9割の者が指定職（警視監）まで昇進していることは、前項と同様である。この警察庁の傾向は、全員が本省課長まで昇進するという稲継（1996）の指摘より上位のポストである指定職まで昇進できることを意味する。

次に図3より、前記の②と③の分析結果を、国家公安委員会・警察庁（2010）も加味しながら横断的に説明する。警察官僚は、本庁に採用（ランク1）されて警察大学校で研修を受けた後、派出所で数カ月現場経験を積み、再研修や警察署の課長代理などを経験しながら本庁に係長（ランク2）

図3 警察官僚のキャリアパスにおける昇進比率（主要ポスト）



注：年齢については、概ねの昇進年齢を記載し、出向や重要でないポストの表記は省略して同ランク内のポストに統合している。なお、網掛部分は指定職ポストを示している。
 役職枠の大きさやタテ幅は、図表の見やすさを優先したため、実際の年齢、在職年数、配置、人数規模とは異なる。
 同ランク内で、本庁ポストを経験していれば地方ポストにダブルカウントはせず、同ランク内のヨコ異動の比率も省略している。
 出所：小山・石丸（2005）（1968～1971年採用者の4年次分）に基づき筆者が作成

として復帰する。2年程度係長として政策立案業務に従事するが、すぐに県警の課長職（ランク3）へと異動し、20代でマネジメント職を経験してから、本庁復帰時は課長補佐（ランク4）として政策立案に携わる。その後、本庁理事官や県警の部長職（ランク5）に昇進していくが、この辺りから他省庁出向や海外勤務を経験する者が多くな

るためキャリアにバラツキが生じる。40歳頃から本庁課長（ランク6）への昇進者が始まるが、毎年数名が本庁課長に就任せず、同ランクの本部長（小）や管区部長を経てから指定職へと昇進してゆく。つまり、ランク7の指定職への昇進は、「本庁課長」就任が条件ではなく、地方ルートからの昇進も観察できる一方で、このキャリアル

トの違いが将来の昇進に影響を及ぼす可能性もある。ランク7からランク8への昇進は、大・中規模の県警本部長で退職する者が増えるために昇進者も41名まで絞られ、その先のランク9への昇進が民間企業でいう決定的選抜ポストということになる。ランク10へ昇進するためには、ランク9(官房長、本庁局長)を経る必要があるため、在職人数も13名まで急激に絞り込まれる。官房長・本庁局長を超えるポストは長官(次長含む)と警視総監であるが、これらのポストへの昇進は政治色が強くなり、内閣総理大臣の承認事項でもあることから、昇進時期や在任期間にはバラツキが生じる。なお、階級昇進については、警察官僚は採用時から警部補の階級が付与され、最終的にほとんどの者が警視監(指定職)へと昇進している。これは、最高でも「警視長」止まりの地方採用警察官(一瀬 2012)と比べた場合、常に階級上の優位性が確保されていることを意味する。

前項のキャリアツリーの分析では、ランク9への昇進はトーナメント型の昇進競争となるが、ランク8まで70%の者が到達しているため、警察庁が30年にも及ぶ「極めて遅い昇進」政策を採用していることが確認された。しかしながら、本当に30年もの間「極めて遅い昇進」方式でほとんど昇進に差をつけずに突然、ランク9(官房長、本庁局長)を選抜しているのだろうか。図2のキャリアツリーでは、ランク6には12名が本庁課長へ就任しているが、本庁課長に就任せず同ランク内の本部長(小)級に滞留する者も4名存在するため、ランク6で既に就任ポストに差が生じている可能性もある。その傾向は、図3のキャリアパスの分析でも見受けられるため、決定的な選抜が遅い一方で、既にキャリアの前期から配属先やポスト、職務内容に差をつけることで、潜在的な選抜が行われていることが示唆される。しかし、キャリアツリーやキャリアパスの分析では、ポスト別の詳細な分析はできないため、次項では計量分析を用いて、警察官僚の「極めて遅い昇進」政策下における潜在的な選抜の可能性を検証する。

3 「極めて遅い昇進」政策下における潜在的な選抜

警察官僚の昇進構造が「極めて遅い昇進」方式であることは確認されたが、ランク9を選抜するためには、表向きには「僅かな差」を差とは感じさせない人事政策を採りつつ、徐々に不適格者を間引く必要があるため、キャリアの前期から潜在的な選抜が行われていることが予想される。将来の昇進に影響を及ぼす「良いポスト」が、警察官僚の役職にも存在するのかを計量分析により検証したい。

以下では、時代を通じて存在する主要ポストの経験が、その後の昇進確率に及ぼす効果を検証する。分析対象は、小山・石丸(2005)のキャリアデータに基づき、1955～1971年の間に採用されたすべての警察官僚263名から勤続20年未満の途中退職者、転籍出向者、そして欠損値の多い18名を除いた245名である。本項でのキャリアデータは、計量分析に用いるためサンプルサイズを増やした上で、採用から退職(終期は2004年)までのキャリア形成を観察している。

「極めて遅い昇進」政策が行われている昇進管理の下で、どのようなポストへの選抜がその後の昇進に影響を及ぼすのかを、(I)式のプロビット分析を用いて、(II)式の昇進モデルで推計する。

$$\begin{aligned} \Pr(y_i = 1) &= \Phi(\alpha + \beta_{vi}) \\ &= \int_{-\infty}^{\alpha + \beta_{vi}} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-z^2/2} dz \quad (I) \\ y_i &= 1 \text{ if } y_i^* > 0 \\ y_i &= 0 \text{ if } y_i^* \leq 0 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} y_i^* &= \alpha + \beta_1 x_{rank_i} + \beta_2 x_{speed_i} + \beta_3 x_{school_i} \\ &\quad + \beta_4 x_{adopt_i} + \varepsilon_i \quad (II) \end{aligned}$$

まず、ランク9へ昇進するための要因を分析する。国家公務員に関する先行研究では、キャリア官僚(事務官)は本省課長までほぼ同時期に全員が昇進するとのも研究もあるが、警察官僚の場合、図2のキャリアツリーや図3のキャリアパスの分析でも示されるように全員が「本庁課長」に就任しているわけではなく、そのポストと同程度の役

職に昇進しているに過ぎない場合もある。本庁課長はその担当範囲の政策を決定し、自治体警察に執行させる大きな権限が与えられ、給与も一般職給与ながら別途規定がある。もし、同程度の役職ではなく「本庁課長」への選抜が決定的に重要であるならば、本庁課長への選抜がその後の昇進に影響を及ぼすのか、そしてその本庁課長に選抜されるための要因は何かを詳細に検証する必要がある。

(II) 式の被説明変数 (y) は、「ランク 9 (官房長, 本庁局長)」および「本庁課長」にそれぞれ昇進した者を「1」、昇進していない者を「0」とする離散型変数である。説明変数 (x) にはランク 9 と本庁課長といった役職への昇進を決定づける、過去のキャリア情報を用いる。すなわち、本庁 (地方) 課長・本庁課長補佐・本庁係長 (職務別含む)、初任配属先、東京大学法学部卒については経験があれば「1」、経験がなければ「0」のダミー変数を用いる。採用者数は各年次で採用された同期の人数であり、昇進速度は特定のランクに到達するまでの勤続年数を用い、係数がマイナ

スの符号で有意となれば、過去の昇進が速いほどその上位のランク 9 や本庁課長に昇進する確率が上昇すると解釈する。なお、数式の i は個人のインデックス、 α は定数項、 β は係数、 ε は誤差項である。計量分析で用いる各変数の記述統計量は表 2 のとおりであり、「昇進速度」と「採用者数」以外の役職に関する変数はすべてダミー変数である。

プロビット分析の結果は、2 段階に分けて表 3 に示した⁷⁾。まず (1) 式の結果は、本庁課長の経験によりランク 9 へ昇進する確率 (限界効果) が 17% 上昇するため、本庁課長就任の有無が同一ランク内での優位な選抜を示唆する。ただし、ランク 6、5 ともに昇進速度が有意ではないため、下位のランクに早く昇進することあまり意味はない。(2) 式では、本庁課長昇進に影響を及ぼす要因を探っている。本庁課長昇進には、直前のランク 5 へ早く昇進すれば昇進確率は上昇するが、ランク 4 の昇進速度には効果がない。しかし、ランク 4 の時期でも、その後の昇進に影響を及ぼす重要なポストへの選抜が生じている可能性がある

表 2 記述統計量

変 数	観測数	平均	標準偏差	最小値	最大値
【ランク 6】：昇進速度	245	22.612	2.324	18	37
【ランク 5】：昇進速度	245	15.849	2.010	11	24
【ランク 4】：昇進速度	245	10.465	1.733	6	15
官房長, 本庁局長	245	0.192	0.395	0	1
本庁課長	245	0.722	0.449	0	1
課長 (官房, 警務)	245	0.273	0.447	0	1
課長 (生活安全, 保安)	245	0.188	0.391	0	1
課長 (刑事)	245	0.180	0.385	0	1
課長 (交通)	245	0.151	0.359	0	1
課長 (警備)	245	0.184	0.389	0	1
警視庁課長	245	0.343	0.476	0	1
本庁課長補佐	245	0.710	0.455	0	1
課長補佐 (官房, 警務)	245	0.135	0.342	0	1
課長補佐 (生活安全, 保安)	245	0.098	0.298	0	1
課長補佐 (刑事)	245	0.188	0.391	0	1
課長補佐 (交通)	245	0.163	0.370	0	1
課長補佐 (警備)	245	0.253	0.436	0	1
県警課長 (大規模)	245	0.682	0.467	0	1
県警課長 (小規模)	245	0.841	0.367	0	1
本庁係長	245	0.902	0.298	0	1
【初任配属先】					
警視庁	245	0.253	0.436	0	1
大阪府警	245	0.163	0.370	0	1
県警 (大規模)	245	0.584	0.494	0	1
東京大学法学部卒	245	0.445	0.498	0	1
採用者数	245	17.008	5.860	9	31

表3 「極めて遅い昇進」政策下における潜在的な選抜（プロビット分析）

被説明変数 (y)	ランク9 (官房長, 本庁局長)					
	(1)		(1)'		(3) heckprob	
説明変数 (x)	係数	$\partial F/\partial x$	係数	$\partial F/\partial x$	係数	$\partial F/\partial x$
【ランク6】：昇進速度	-	- 0.019	-	- 0.016	-	- 0.016
本庁課長	+ ***	0.169				
課長 (官房, 警務)			+ ***	0.273	+ ***	0.242
課長 (生活安全, 保安)			+	0.038	+	0.023
課長 (刑事)			+	0.109	+	0.106
課長 (交通)			-	- 0.004	-	- 0.044
課長 (警備)			+ **	0.190	+	0.156
【ランク5】：昇進速度	-	- 0.006	-	- 0.011	-	- 0.007
【ランク1】：初任配属先						
警視庁 (ベース)						
大阪府警			-	- 0.013		
県警 (大規模)			-	- 0.047		
東京大学法学部卒	+ ***	0.166	+ ***	0.164	+ *	0.120
採用者数	-	- 0.005	-	- 0.003	-	- 0.004
observations	245		232			
Log pseudo-likelihood	- 101.466		- 90.151			
被説明変数 (y)	本庁課長					
	(2)		(2)'		(3)' 第1段階	
説明変数 (x)	係数	$\partial F/\partial x$	係数	$\partial F/\partial x$	係数	$\partial F/\partial x$
【ランク5】：昇進速度	- **	- 0.035	- **	- 0.032	- **	- 0.031
【ランク4】：昇進速度	-	- 0.015	-	- 0.014	-	- 0.018
警視庁課長	+ ***	0.246	+ ***	0.264	+ ***	0.279
【ランク4】：本庁課長補佐	+ **	0.149				
課長補佐 (官房, 警務)			+ *	0.142	+ **	0.129
課長補佐 (生活安全, 保安)			+	0.051	+	0.048
課長補佐 (刑事)			+ ***	0.198	+ ***	0.184
課長補佐 (交通)			+	0.119	+	0.144
課長補佐 (警備)			+	0.044	+	0.012
【ランク3】：県警課長 (大規模)	+	0.076	+	0.075	+	0.083
県警課長 (小規模)	-	- 0.002	-	- 0.034	+	0.014
【ランク2】：本庁係長	+	0.000	+	0.072	+	0.017
【ランク1】：初任配属先						
警視庁 (ベース)						
大阪府警			- *	- 0.213	- *	- 0.231
県警 (大規模)			- **	- 0.204	- ***	- 0.205
東京大学法学部卒	+	0.010	-	- 0.047	-	- 0.071
採用者数	- ***	- 0.014	- ***	- 0.014	- ***	- 0.016
ヘックマンの ρ					- **	- 0.833
observations	245		232		232	
Log pseudo-likelihood	- 117.210		- 107.232		- 185.969	

注：***は1%水準，**は5%水準，*は10%水準でそれぞれ有意を示す。

$\partial F/\partial x$ は限界効果であり，Robust標準誤差で修正している。

(3) (3)'式については，ヘックマンのプロビット選択モデルで推計している。

出所：小山・石丸 (2005), (1955～2004) に基づき筆者が分析。

ため，ランク4の本庁課長補佐も説明変数として用いた。推計結果によると，警視庁課長（ランク5, 4）と本庁課長補佐が，本庁課長への昇進確率を有意に高め，その限界効果も高い一方で，ほとんど全員が昇進する本庁係長は職務別（未掲載）でも有意とはならなかった。同じ地方機関課長の県警課長（大・小）と比較して警視庁課長が有意なのは，首都圏の安全を守る警視庁のポストが別

格として扱われていることが理由であろう。

職務別の本庁課長補佐経験の有無と初任配属先を説明変数として用いた (2)' 式では，官房と刑事局の課長補佐が正で有意となった。また，初任配属先では，大阪府警や県警（大）に配属されるよりも警視庁に配属⁸⁾されることで本庁課長に昇進しやすくなることが観察された。(1)' 式は (1) 式の本庁課長を職務別でも推計し，初任

配属先を加えたモデルである。本庁課長では官房と警備局の課長が有意であるが、初任配属先については有意とはならなかった。つまり、初任配属先は、ランク9に対しては間接的な効果があることが示される。また、職務別で官房・刑事・警備が有意なのは、一瀬（2012）が指摘するように、刑事・警備部門から官房部門への職務間異動に強い関連性があり、特に官房部門がマネジメント業務を担当する重要部門であることから、昇進についても強い影響を及ぼしている可能性がある。なお、東大法学部卒業者はランク9への昇進確率が有意に高いが、本庁課長昇進については有意ではない。同期の採用人数は本庁課長のみ有意であり、同期が多いほど本庁課長に昇進しづらいことが示された。

しかし、本庁課長の職務経験がランク9への昇進に及ぼす効果には、本庁課長未経験者と比較した職務経験の効果も含まれており、その効果を考慮する必要がある。そこで本庁課長経験の有無を選別するヘックマンのプロビット選択モデルを用いて(3)および(3)'式を推計し、ヘックマンの ρ の有意性によりバイアスの存在を確認した。ヘックマンの2段階推定の結果、第1段階では通常のプロビットとほぼ同様の推計結果が示され、第2段階では本庁課長経験者の中で、特に官房課長を経験することがランク9への昇進確率を24%も高めることから、本庁課長の中でも極めて重要な職務経験であることが確認された。

計量分析の結果を総括すると、「極めて遅い昇進」政策下においても潜在的な選抜の可能性が存在する。つまり、有能な人材の選別は初任配属先（警視庁）からはじまり、本庁の課長補佐や課長時代の官房部門経験と、警視庁課長への昇進時に潜在的な選抜が行われることで、ランク9（官房長、本庁局長）への昇進者が決まってくるということが確認された。ただし、表3の初任配属先を含む有意なポストについては、重要ポストに選抜されるような「潜在的な能力の高さ」が配属や上位の昇進を決めているのか、あるいはその重要ポストで「人的資本が高まった」ことで上位へ昇進するのかわ、識別できない点には留保が必要である。

VI 結びにかえて

本稿では、国家公務員である警察官僚の技能形成促進策として、タテ方向のキャリアだけではなく、職務内容や配属先の差も考慮しながら、警察庁の昇進構造を分析してきた。

キャリアツリーの分析では、同一年次同時昇進期である初期キャリアはランク2までとなり、ランク3で第1選抜が行われる。ランク4からは昇進スピード競争期となるがリターンマッチも多く、昇進速度の効果は明確ではない。指定職内では、官房長・本庁局長のランク9への昇進が決定的選抜となり、ランク8以降はトーナメント型の競争が観察されるため、警察庁が30年にも及ぶ「極めて遅い昇進」政策を採用していることが確認された。また、指定職以上でも、より上位ランクに昇進しなかった者は、徐々に外部へ転籍していく構造（稲継 1996）となっていることも確認された。キャリアパスの分析では、ほとんどの警察官僚をランク7の指定職まで昇進させることで、技能形成へのインセンティブ（Gibbons and Murphy 1992）を長期間持続させていることが確認された一方で、キャリアルートの違いが将来の昇進に影響を及ぼす可能性も見出された。階級昇進については、警察官僚は採用時から警部補の階級が付与され、最終的にほとんどの者が警視監へ昇進している。

一方、中堅管理職であるランク6の「本庁課長」就任の有無が同一ランク内での優位な選抜を示唆することから、非就任者を含むセレクションバイアスを考慮した計量分析を実施した。その結果、「極めて遅い昇進」政策下においても潜在的な選抜の可能性が存在し、有能な人材の選別は初任配属先（警視庁）からはじまり、本庁の課長補佐や課長時代の官房部門経験と警視庁課長への昇進が、本庁課長への潜在的な選抜となり、ひいては官房長や本庁局長といった極めて重要な役職への昇進に影響を及ぼすことが確認された。

以上の結果に基づき政策的含意を考察すると、警察庁が他省庁以上に遅い昇進システムを採用し、長期雇用を維持しているのは、警察官僚の技

能を高める目的に加えて、全国 25 万人の地方採用警察官（ノンキャリア）を管理する必要性があるからとも推察される。警察官僚が有する犯罪捜査、即時強制、武器使用等に関する判断能力や指揮能力、専門実務能力といった特殊的技能（警察白書 2003）は代替が効かず、早期に退職させてもその代わりの能力を保有する者は内部から調達するしかない。警察庁は、Prendergast（1992）が指摘するところの遅い選抜の効果を最大限活用して、警察官僚全員の技能形成を促すために「極めて遅い昇進」政策を採用する。その一方で、上級幹部（本庁局長以上）となるべき候補者を早期に選抜しておく必要性から、キャリアの前期から配属先やポスト、職務内容に差をつけることで潜在的な選抜を行う。これらの人事政策は、ほぼ全員に指定職昇進の可能性を提示することで選抜されなかった多くの者のインセンティブ低下を防ぎながら、有能な人材を若年期から育成する選抜メカニズムが内在されているともいえよう。さらに、階級昇進でも早期に高位の階級を付与することで、ノンキャリア警察官の誰もが警察官僚に従属するような体制を整備（神 1995；小林 1998）し、この階級制度も巧みに利用して警察全体を統制するための優位性を確保しているものと考えられる。

本稿では警察官僚の昇進構造を明らかにしてきたが、数で圧倒的に勝る地方採用警察官の昇進構造を解明することはできなかった。地方採用警察官の昇進実態を明らかにすることができれば、警察官僚と比較することで警察組織全体の複雑な昇進構造を解明することができる。国民の安全を守るという警察の職務が社会的に重要であることは論をまたない。その警察を支える警察官のキャリア形成をどのようにはかっていくべきか。警察の人事政策上極めて重要な課題を今後も検証していきたい。

謝辞：本稿は、勇上和史准教授（神戸大学）に一貫してご指導を受け、多くの先生方にコメントを頂きながら執筆しました。さらに、2名の匿名レフリー、編集委員会の方々から詳細で貴重なコメントを多く頂きました。ご指導頂いたすべての方々へ深く御礼申し上げます。なお残る本稿の誤りは、すべて筆者の責に帰すことを申し添えます。

- 1) 警察庁は「庁」と呼称されているが、国家行政組織上

- 「省」と同格で扱われ、警察庁長官は「省」でいう事務次官クラスの職位であり、実質的には警察組織のトップである。
- 2) 公務員では昇進することを「昇任」というが、本稿では一般的な用語である「昇進」と表記する。
 - 3) 警察官に階級が必要な理由を宮園（1993）は、①警察内部の統一性の確保、②職務に従事する警察官の代替性、③栄誉の付与などの効果が期待されていると指摘している。
 - 4) 採用時の 1 回限りの試験で中央省庁の幹部要員を選抜し、同年次の者をほぼ同時期に昇進させる人事管理上の慣行をいう。
 - 5) 警察改革状況報告（2007）では、警視への昇進時期を採用後 7 年程度へ遅らせるとしている。
 - 6) 指定職とは多くの場合、本庁審議官級（ランク 7）以上のポストを指す。本庁課長級（ランク 6）までの給与は民間企業の従業員給与を参考にして決められるが、指定職の給与は役員報酬を参考とする。
 - 7) 245 名を用いるモデルは表 3 の (1) (2) 式のみであり、職務別の説明変数を投入したモデルである (1)' (2)' (3) (3)' 式については、通信局長経験者がランク 9 へ誰も昇進しておらず推計に用いることができないため、やむなく通信局長経験者 13 名を除いた 232 名で推計している。なお、通信局長経験者は、審議官、本庁部長、管区警察局長等には昇進している。
 - 8) 図 2（1971 年採用）では初任配属先が警視庁の者は 18 名中 4 名である。

参考文献

- 一瀬敏弘（2012）「警察組織における技能形成——警察官僚と地方採用警察官の人事データに基づく実証分析」『日本労務学会誌』第 13 巻第 2 号，pp.18-36.
- 稲継裕昭（1996）『日本の官僚人事システム』東洋経済新報社.
- 今田幸子・平田周一（1995）『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構.
- 上原克仁（2007）『ホワイトカラーのキャリア形成——人事データに基づく昇進と異動の実証分析』社会経済生産性本部 生産性労働情報センター.
- 梅崎修（2005）「早期選抜と仕事の序列競争」松繁寿和・梅崎修・中島哲夫『人事の経済分析』ミネルヴァ書房.
- 小池和男（1981）『日本の熟練——すぐれた人材形成システム』有斐閣.
- （2005）『仕事の経済学』（第 3 版）東洋経済新報社.
- 小林道雄（1998）『日本の警察の現在』岩波書店.
- 神一行（1995）『警察官僚——日本を支配するエリート軍団』勁文社.
- 竹内洋（1995）『日本のメリトクラシー——構造と心性』東京大学出版会.
- 日本労働研究機構（1998）『国際比較：大卒ホワイトカラーの人材開発、雇用システム——日英米独の大企業（2）アンケート調査編』調査研究報告書 No.111.
- 花田光世（1987）「人事制度における競争原理の実態——昇進・昇格のシステムからみた日本企業の人事戦略」『組織科学』第 21 巻第 2 号.
- 早川征一郎（1997）『国家公務員の昇進・キャリア形成』日本評論社.
- 松尾孝一（2002）「地方公務員の初期キャリア管理——政令指定都市 A 市の大卒事務系職員の事例から」『青山経済論集』第 54 巻第 3 号，pp.43-81.
- 松繁寿和（1995）「電機 B 社大卒男子従業員の勤続 10 年までの異動とその後の昇進」橋本俊昭・連合総合生活開発研究所編『「昇進」の経済学——なにが「出世」を決めるのか』東洋経

- 済新報社。
- 三浦正充 (1993) 「警察における昇任制度とその意義」河上和雄・國松孝次・香城敏磨・田宮裕『講座 日本の警察 第1巻 警察総論』立花書房。
- 峯野芳郎 (2000) 「地方公共団体における職員の昇進管理について——ある政令指定都市を例に」『組織科学』第34巻第2号 pp.80-91.
- 宮園司史 (1993) 「階級制度の意義」河上和雄・國松孝次・香城敏磨・田宮裕『講座 日本の警察 第1巻 警察総論』立花書房。
- 村山真維 (1990) 『警邏警察の研究』成文堂。
- 村松岐夫 (1981) 『戦後日本の官僚制』東洋経済新報社。
- 八代尚宏 (1997) 『日本の雇用慣行の経済学——労働市場の流動化と日本経済』日本経済新聞社。
- 若林満 (1987) 「管理職へのキャリア発達——入社13年目のフォローアップ」『経営行動科学』第2号 pp.1-13.
- 渡辺保男 (1976) 「公務員のキャリア」辻清明編『行政学講座 第4巻 行政と組織』東京大学出版会。
- Belzil, Christian and Michael Bognanno (2003) "Short Run and Long Run Dynamics in an Empirical Model of Promotion." IZA Working Paper.
- (2004) "The Promotion Dynamics of American Executives." IZA Discussion Paper Series.
- DeVaro, Jed and Michael Waldman (2012) "The Signaling Role of Promotions : Further Theory and Empirical Evidence." *Journal of Labor Economics*, 30 (1), pp.91-147.
- Gibbons, R. and K. J. Murphy (1992) "Optimal Incentive Contracts in the Presence of Career Concerns: Theory and Evidence." *Journal of Political Economy*, 100 (3), pp.468-505.
- Gibbons, Robert and Michael Waldman (1999) "A Theory of Wage and Promotion Dynamics Inside Firms." *Quarterly Journal of Economics*, 114 (4), pp.1321-1358.
- Inoki, Takenori (1993) "Retirement Behavior of Japanese Bureaucrats and Role of Public Corporation." *World bank Report*.
- Ishida, J. (2004) "Signaling and Strategically Delayed Promotion." *Labour Economics*, 11 (6), pp.687-700.
- Lazear, Edward P., and Sherwin Rosen (1981) "Rank Order Tournaments as an Optimum Labor Contract." *Journal of Political Economy*, 89, pp.841-864.
- Prendergast, Canice (1992) "Career Development and Specific Human Capital Collection." *Journal of the Japanese and International Economies*, 6, pp.207-227.
- Pucik, V. (1981) 「“日本の経営論”への挑戦」『週刊東洋経済』臨時増刊 No.57.
- Rosenbaum, James E. (1979) "Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation." *Administrative Science Quarterly*, 24, pp.220-241.
- (1984) *Career Mobility in a Corporate Hierarchy*. Academic Press.
- Thurow, L. (1975) *Generating Inequality*, Basic Book. 小池和男・脇坂明訳『不平等を生み出すもの』同文館 (1984)
- Waldman, M. (1984) "Job Assignments, Signalling, and Efficiency." *Rand Journal Economics* 15 (2), pp.255-267.
- データ・資料
- 警察制度研究会 (2004) 『全訂版 警察法解説』東京法令出版。
- 警察庁 (2003, 2009) 『警察白書』。
- 国家公安委員会・警察庁 (2010) 『総合評価書 警察改革の推進』。
- 小山善一郎・石丸陽 (2005) 『日本警察官僚総合名鑑——昭和23年～平成16年』新時代社。
- 第177回国会(常会)参議院 (2011) 「国家公務員の指定職及び特別職の俸給に関する質問主意書に対する答弁書第157号」。
- 地方分権改革推進会議 (2002) 『警察庁ヒアリング資料編』。

〈投稿受付 2011年3月6日, 採択決定 2013年5月10日〉

いちせ・としひろ 神戸大学大学院経済学研究科博士後期課程。最近の主な著作に「警察組織における技能形成——警察官僚と地方採用警察官の人事データに基づく実証分析」『日本労務学会誌』第13巻第2号, 2012年, pp.18-36。組織・人事経済学, 人的資源管理論, 公共政策論専攻。