

連載

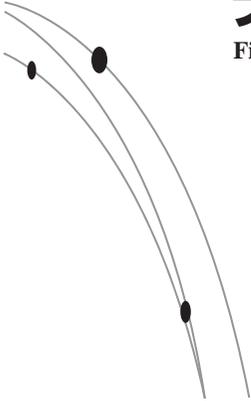
## フィールド・アイ

Field Eye

シリコンバレーから——①

東京大学 大湾 秀雄

Hideo Owan



### 技術者需要と移民の増加

母校スタンフォード大学に客員研究員として戻った。スタンフォード大学が存在するサンフランシスコ半島の南部は、半導体産業勃興の地として長年シリコンバレーと呼ばれてきた。卒業から12年ぶりに戻った同地域は、その歳月の間に大きな変化が起きていた。

### アジア系移民の急増

移り住んでまず驚いたのは、外国人比率の高さ、特に周りに住むインド人の多さである。インド人は散歩好きで夕暮れ時になるとよく家族で公園を散歩しているからとりわけ目立つ。それを若干割り引いても、コミュニティの住人の4割程度はインド人ではないかと思う。その次に多いのは、中国人、韓国人、イスラエル人、東欧系の住人であろうか。アメリカ生まれの白人は少数派だ。職業を聞くと、ほとんどが技術者である。産業団地の真ん中に住んでいるせいかと思っただが、それだけでも言えない。街に出ても、インド系、中国系の顔立ちを以前よりも頻繁に見かけるようになった。

渡米直後に保育園に1歳半になる息子の入園申し込みに行くと、資料の中に、スペイン語、中国語、ベトナム語が併記されていて、ここはどこか国かと訝しく思った。そこでは、先生の国籍は10カ国、児童の国籍は20カ国を超え、子供たちのうち5割から6割が外国人や最近の移民だと言う。米国センサス統計によると、スタンフォード大学のあるサンタクララ郡のアジア人はここ20年で大きく増加した。同郡のインド系アメリカ人の人口は、1990年に1万9675人だった

のが、2000年には6万6741人、2010年には11万7596人である。中国系アメリカ人は、1990年に6万5924人であったのが、2000年には11万5781人、2010年には15万2701人に膨れ上がっている。これらの数字はアメリカ国籍を取得していない多くのインド人、中国人を含まないから、見た目の増加はもっと激しい。かつては白人が圧倒的に多かったスタンフォード大学の学部生も今やアジア系が4人に1人で、白人の比率は5割を切った。

### 技術者労働市場における強い需要

アジア人の急激な流入は、2001年のテロ事件以降ビザ審査が厳しくなっていることを考慮すると驚きに値する。その背景には、技術者に対する需要が、ドットコムバブルが弾けた2000年代初頭の一時期を除いて高い水準で持続していることが挙げられる。ハイテクの世界は技術進歩が目まぐるしいから、市場で持てはやされる技術もその時々で異なる。今だと、ソーシャルメディア、モバイルソフトウェア、クラウド・コンピューティングなどの領域で働く技術者が引く手あまたらしい。こうした希少価値を持つ技術を身につけた者は生誕国に関係なくこの地で職を見つける。

シリコンバレーで働く技術者の層が厚くなるにつれて、シリコンバレーの外にあるハイテク企業もこの地域にオフィスを構え、労働市場に雇い手として参入してくるようになる。こうした需要と供給の拡大が好循環を生み出し、市場規模を広げることで、マッチングの効率を高めていると言えよう。

もう一つ注目されるのが、LinkedIn、Facebook、Twitterといったソーシャルメディアの果たす仲介機能である。特に、プロフェッショナルのソーシャルネットワークワーキングサイトとして2003年にサービスを始めたLinkedInの採用市場における重要性は年々高まっている。利用者は今年3月に全世界で1億人を突破した。

産業クラスター研究の第一人者 AnnaLee Saxenian氏は、かつて著書 *Regional Advantage* の中で、シリコンバレーの労働市場の特徴として、人的ネットワークの重要性を指摘し、技術者やマネージャーが集まる地元のバーなどが、非公式なリクルートセンターとして機能していたと指摘した。こうした世界は遠い昔の話で、今やオンラインのネットワークがその役割を取って代わっている。多くのリクルーターは、LinkedIn

で公開された技術者やマネージャーの履歴書情報を元に、採用のターゲットを定めている。また就職活動を行うものは、LinkedIn 上で自らのネットワークと採用側のネットワークの接点を見つけ、紹介を依頼する。LinkedIn の新規登録者の最も多い姓として、過去 8 年間 Lee, Smith, Kumar が入れ替わり立ち替わりトップになったというから、アジア人の比重の高さがここでもわかる。ちなみに本記事執筆の前日に夕食を食べた近くの日本料理屋では、LinkedIn Roll という巻物がメニューに加わっていたから、存在感の大きさが伺われる。

### エスニック・ダイバーシティの経済効果

シリコンバレーでアジア系移民が増加するに連れ、同地の人種民族的ダイバーシティは大きく高まった。ちなみに人種というと肉体的特徴で区別される白人、黒人、アジア人などを指し、エスニシティ(民族)というのは、言語や文化で区別されるグループを指す。エスニックダイバーシティの問題は、単一民族でほぼ構成されている日本においてはこれまで関心が低かったが、経済のグローバル化に伴い、企業の多国籍化が進み、外国人労働者の採用が増えるにつれて、全く無関心でいられるトピックではなくなったと思う。

これまで経済学では人種差別の研究は多数行われてきたが、そこでの分析はもっぱら採用や待遇のパターンが差別の存在と整合的かという点にのみ焦点が当てられ、労働市場やコミュニティにおけるダイバーシティが、生産性や企業業績にどういう影響を与えているかという点についての研究は案外少ない。また数少ない研究においても、エスニシティと、データで把握されていない能力やスキル、同じく把握できない職場の特性との間の相関を十分に考慮した研究は少なく、結果の信頼性は乏しかった。社会心理学、組織行動学、経営学など経済学以外の文献を見ても、ジェンダー・ダイバーシティの文献に比べ、エスニック・ダイバーシティに関する研究結果は極めて限定的だ。とりわけエスニック・ダイバーシティが経済的あるいは教育の結果にプラスの効果をもたらしたとする実証研究は、私の知る限りほとんど見当たらない。

計量的なエスニックダイバーシティに関する研究が少ない中で、カリフォルニア大学バークレー校の Jonathan Leonard 氏と David Levine 氏の研究グループが、過去数年間発表してきた研究成果は非常に興味

深い。彼らは、全米で 800 店舗を展開する小売りチェーンの 30 カ月にわたる人事、業績情報のパネルデータを利用して、ダイバーシティの様々な影響を計測している。店舗従業員の人種構成それ自体の、店舗の売上げや売上げ成長率に対する影響は何ら確認できなかったが、代わりに以下の二つの大きな結果を得た。

まず、顧客が同じ人種の従業員を好む傾向があるかどうかを検証するため、コミュニティの人種構成と店舗従業員の人種構成の一致度がどの程度売上げに影響を与えているかを分析した。その結果、影響は極めて限定的であり、英語をしゃべらない住民が多い地域を除いては、従業員の人種構成を住民のそれと一致させることの利点はほとんどないことを確認した。これは、多くのマーケティングの教科書にある処方箋と相容れない。

次に、マネージャーと部下の人種は、採用、自発的離職、解雇、昇進いずれにおいても、同じ人種間の方が相手にとり都合の良い結果をもたらす傾向 (own-race bias) が幅広く観測された。例えば、黒人のマネージャーは、それ以外の人種のマネージャーに比べ、黒人を採用する比率が高く白人を採用する頻度は逆により少ない。アジア人の従業員がアジア人のマネージャーのもとで自発的に離職する確率は、それ以外の人種のマネージャーの下での確率よりも有意に低い。ヒスパニックのマネージャーのもとで、ヒスパニックの従業員が昇進する確率は、それ以外の人種のマネージャーの場合よりも高い、等等である。

後者の結果は、単なる差別や好みの問題とは必ずしも言えない。同じエスニシティグループ内で情報を交換するネットワークが形成される場合、そのネットワークを通じて採用を行う方が、情報の非対称性の問題が少ない。また、同じエスニシティグループに属する者の間でコミュニケーションがより容易であれば、上司部下と、あるいは同僚と同じ民族グループに属している方が、意思疎通も進み、情報や知識の波及もあり、職場でのパフォーマンスにもプラスに働く。個人レベルの業績指標がないところで、差別なのか生産性に基づく意思決定なのかを区別することは難しく、今後更なる研究が期待される分野である。

おおわん・ひでお 東京大学社会科学研究所教授。労働経済学、組織経済学専攻。