

Employer Learning の議論に見られる採用前後の能力把握と職業間の違い

Hani Mansour (2012) "Does Employer Learning Vary by Occupation?"

Journal of Labor Economics, Vol.30, No.2 (April 2012), pp.415-444

慶應義塾大学大学院 小林 徹

1 Employer Learning の研究分野で議論される問題

この度紹介する Mansour (2012) は労働経済学で議論される Employer Learning に関する近年の研究のひとつである。Employer Learning では使用者による労働者の能力把握が検討事項であるが、採用時と採用後とでは労働者について把握できる情報が異なることに着目する。採用時においては、学歴などのような情報をシグナリングとして活用する部分が多いが、採用後では実際の働きぶりを見ることで労働者の本来の能力が把握されるので、労働者に対する採用直後の能力評価は勤続期間の経過に伴って順次修正されるというストーリーが考えられている。Altonji and Pierret (2001) や Lange (2007) などの一連の実証研究では、以上のような Employer Learning の話が事実に沿うかどうかが個票データの分析により検証されている。そこでは共通して、学歴のような変数は採用直後には賃金に与える影響は大きいですが、勤続経過に従いその影響は弱まって行くこと、反対に採用時には使用者に認識されないが、労働者の能力を示すと考えられる AFQT (Armed Forces Qualification Test) などのスコアの賃金への影響が勤続に従って大きくなってゆくことが確認されている。そしてこのような事実から Employer Learning のストーリーが成立し、これが統計的差別やシグナリング効果の存在、勤続年賃金格差などの説明になりうるということが述べられている。

2 Mansour (2012) の貢献

Mansour (2012) ではさらに職業に着目することで Employer Learning の現象の様子が職業によって異なることを明らかにしている。つまり、統計的差別やシグナリング、勤続年賃金格差などを Employer Learning で説明するにしても、職業間でその様子は大きく異なることを実証の結果から指摘しており、この分野の議論において「職業」という視点の重要性を提起した意義は大きい。また理論モデルや分析方法、使用デー

タは Altonji and Pierret (2001) や Lange (2007) に準拠したものとなっており、職業間の違いを考慮した分析を行う事前に彼等と同様の分析も行い整合的な結果を確認するなど、先行研究の土台固めにも貢献している。

彼が行った具体的な分析手続きを述べると、大きく4つの工程に分けられる。まず第一には Current Population Survey のデータから職業ごとに勤続年賃金変化の分散とその分散の変化を求め、勤続によって賃金差が広がりやすい職業とそうではない職業の一覧を確認している。第二に NLSY79 (National Longitudinal Survey of Youth) の勤続10年までのデータを用いて、学歴や学歴と勤続年との交差項、AFQT スコアや AFQT スコアと勤続年との交差項を用いた賃金関数の推計を行い、先行研究と同様の結果を確認している。第三には先の分析手法を元に職業を考慮した分析を行うのだが、ここでは職業ダミーをそのまま用いることはせずに、第一の分析で求めた職業ごとの賃金プロファイルの違い(分散変化の値)を NLSY79 サンプルの職業データにマッチさせ分析に用いることで説明変数が過多になることを避けるという工夫がされている。ここでは具体的には、第二の分析における賃金関数に職業ごとの分散変化、分散変化と学歴や AFQT スコアとの交差項、分散変化と勤続年と学歴や AFQT スコアとの交差項を説明変数に加えることで、分散変化の大きい職業とそうでない職業で AFQT や学歴の勤続年ごとの効果の違いを確認している。さらに第4の分析として分散変化の値の大きさを3グループにサンプルを分けて同様の分析を行ったり、学歴や職業移動の回数でサンプルを分けた分析などを行い、各グループごとに Employer Learning の様子が違いが見られるかどうかについて検討している。

分析の結果、勤続に伴う AFQT の賃金への影響の変化は職業によって異なること。また賃金プロファイルの分散変化が少ない職業群(例えば大学教員な

どが含まれる)に限った分析では、勤続初年度時点
でAFQTの係数が既に大きく、勤続に伴う変化は確
認できなかったことから、このような職業については
採用時になんらかの方法によってAFQTに類する能
力の把握がされている可能性があることを指摘してい
る。さらに職業間のEmployer Learningの違いは高
卒者よりも大卒者の間で明確に見られること。職業移
動が少ないサンプルほど職業間のEmployer Learning
の違いが明確に確認でき、Employer Learningの職
業間の違いは、ただ単に職業間の職業転換の頻度の違
いによるものである可能性は少ないこと。AFQTスコ
アは職業ごとに系統的な違いが見られず、学歴や
AFQTスコアが同様の職業間でも勤続によって賃金
差が広がりやすい職業とそうではない職業があること
から、Employer Learningの職業間の違いは採用後
にLearnされるべき能力の量が職業によって異なる
ことで発生しているのではなく、そもそもEmployer
Learningのスピード自体が職業間で異なっているこ
とによって生じている可能性があることなどを指摘し
ている。

3 Mansour (2012) からの拡張と今後の展開余地 について

Mansour (2012) によって明らかになってきた以上
のような事柄は、本文で指摘されている以外にも、現
実問題を考えるうえでの示唆に富む事実を含んでい
ると思われる。冒頭で触れたように、Employer Learn
ingの様子が確認できるということは統計的差別の存
在に繋がるということだが、職業によってEmployer
Learningの様子が違いがあるならば、統計的差別の
存在や程度も職業ごとに異なっているかも知れない。
Mansour (2012) の言う採用時に能力把握が十分にな
されている職業では、統計的差別が行われていない可
能性も高いし、またそのような職業ではどんな方法に
よって採用時の能力把握が行われているのか興味が持

たれる。もしかしたらEmployer Learningの特徴の
強く確認できる職業についても、何らかの方法により
採用時の能力把握を後押しすることで、統計的差別の
問題の改善が可能かもしれない。

またEmployer Learningの様子が確認できない職
業の中には、大学教員が含まれることが示されてい
るが、これは採用時の能力把握の方法に工夫がされて
いると考えられるだけでなく、学歴によって蓄積され
る能力が職業能力と直結していることによる結果か
もしれない。そうであれば専門教育や職業教育など、
その後の仕事内容と直結した教育を受けていたサン
プルでは統計的差別は比較的行われず、Employer
Learningの様子は観察されないことも考えうる。
Mansour (2012) では高卒と大卒に分けた分析のみ
ではあるが、それでも両者では大きな違いが見られ
た。学歴だけではなく教育内容の違いによって分析
結果が変わって来るかどうかとも気になる問題では
ある。このようにEmployer Learningの研究からの一
連の発見事実は、統計的差別やシグナリング仮説に
関する議論だけに留まるものではない。また現時点
では日本における本分野の実証研究は多くは見られ
ず、研究の余地は大きそうである。

参考文献

- Altonji, Joseph G. and Charles Pierret (2001) "Employer Learning and Statistical Discrimination," *Quarterly Journal of Economics* 116:313-350.
- Lange, Fabian (2007) "The Speed of Employer Learning," *Journal of Labor Economics* 25:1-35.

こばやし・とおる 慶應義塾大学大学院商学研究科後期博士課程。最近の主な著作に「東日本大震災が就業行動へ及ぼした影響」(共著) 瀬古美喜, 山本勲・樋口美雄・照山博司・慶應-京大連携グローバルCOE編『日本の家計行動のダイナミズムⅧ』(慶應義塾大学出版会, 2012年)。労働経済学専攻。