

原 ひろみ 著

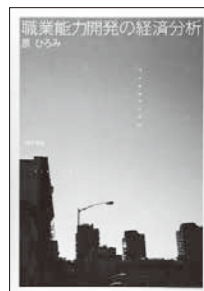
## 『職業能力開発の経済分析』

佐々木 勝

技術革新がめまぐるしく進むにつれ労働者に求められる技能もまためまぐるしく変化している。労働者は教育を通じて基本的な教養や技能を習得するだけでなく、高い生産性を維持するために、新しい技能を習得し続ける必要がある。そのためには絶え間なく職業訓練を受けることで職業能力を開発しなければならない。本書は職業能力開発に焦点を当てた経済学的に分析した学術書であり、著者が長年取り組んできた研究の成果を1つにまとめたものである。

本書は大きく分けて3つのパートで構成されている。1つ目は、職業能力開発を規定する要因分析である。すなわち、誰が職業訓練を受講したいのか（労働供給の規定要因）、そしてどのような企業がどの従業員に職業訓練の機会を与えるのか（労働需要の規定）を探った。労働需要側の分析では、企業が取り入れている人事管理制度（HRM 制度）とOJTやOff-JTの導入との関係性に着目した。労働供給側の分析では、どのような属性を持った労働者がOJTやOff-JTを受講するのかを数量的に分析した。2つ目は、その職業能力開発が生産性、スキル・レベル、そして賃金に与える効果の推定である。第1と第2のパートでは、正規従業員と非正規従業員に分けて分析し、職業訓練の機会の違いとそれによる派生効果を数量的に分析している。そして最後は、ジョージア州立大学機構が取り組む公共訓練事業の事例紹介である。

まず、著者は言葉の定義の確認から始めている。一般的に「職業能力開発」と「人材育成」はほぼ区別することなく同義語として扱っていると考えがちだが、著者によると、能力を高めるための訓練を誰が「主体的」に実施するかで違うと述べている。労働者が主体的に実施する場合の訓練を「職業能力開発」とし、企業が主体的に実施する場合の訓練を「人材育成」と定義する。例えば、自己啓発は労働者が主体的に実施



●勁草書房  
2014年4月刊  
A5判・296頁・  
本体3400円+税

●はら・ひろみ  
教授。  
日本女子大学家政学部准

するので、「職業能力開発」といえる。その一方で、OJTやOff-JTのような企業内訓練は職業能力開発、人材育成のどちらかは識別しにくい。本書の第3章では、Off-JTを提供する企業の規定要因を分析し、続く第4章では、その提供されたOff-JTを受ける労働者の特徴や属性を探っている。著者は、訓練の受講は労働者が決めているとして、両章とも一貫して「職業能力開発」という名称を採用している。企業内訓練の機会・環境は企業が用意し、労働者が主体的に訓練を受けるかを決定するからである。

本書の大きな特長の1つは、使用するデータがオリジナルでユニークなことである。本書の多くの分析は、著者が以前勤務していた労働政策研究・研修機構のプロジェクトとして収集してきたデータを活用している。このデータは、通常の業務データでは測ることができない内部労働市場や企業組織に関する変数（例えば、企業内の人事労務管理制度）を多く収集している。ただ、このようなデータにも欠点がある。1つは主観的な変数が多いことであり、2つ目は、予算制約により規模の小さい、横断的な情報しか収集できないことである。従って、変数間の因果関係が識別しにくい。できる限り多くの説明変数を加えることで内生性の問題を対処しようと著者が苦慮していることは理解できるが、それでも限界があることは否めない。このようなオリジナルのデータを使う場合、新規性と限界のトレード・オフに注意を払う必要がある。

しかし、この分野の研究では主観的データに頼らな

ければならない側面がある。特に、働きながら上司や先輩が仕事のやり方や知識を教えてくれる訓練であるOJTに関してはそうである。OJTの訓練の識別が曖昧で、訓練自体がインフォーマルなので客観的なデータとしてOJT受講の度合いを把握することが難しい。だからといって、それほど頻繁に実施されそうにない研修のようなOff-JTに比べて、常日頃助言や指導を受けるようなOJTを無視するわけにはいかない。そうすると、セカンド・ベストの選択であるが、労働者から直接聞いた主観的なデータを使わざるを得ない。主観的なデータを分析に使うことに否定的な研究者は多いが、評者も著者のように主観的なデータの使用に賛同する。客観的なデータが収集できないから分析を行わないより、情報の信頼性が劣る主観的なデータであるが分析を行うことは研究を発展させる観点から意義があると考えられる。ただ、使用方法に注意が必要だ。被説明変数、説明変数とも主観的な変数を使用する場合、因果関係が不明確になるので避けるべきであろう。著者が第5章で紹介したOJT受講の規定要因の分析では、「2004年1月から12月の1年間に、上司や同僚が、仕事上の能力向上を考慮した指導やアドバイスをしてくれましたか」(p.143 19行目)という質問に対して、「よくしてくれた」「まあしてくれた」の回答を「OJTを受講した」と規定し、OJT受講を示す質的変数を作成した。

以下は各章の概要である。

第1章では、本書の導入部分として『能力開発基本調査』(厚生労働省)による集計データから職業能力開発の提供率や受諾率の推移を紹介しており、全体的な状況と変動を概観することができる。予想通り、職業能力開発の度合いはpro-cycleであり、リーマン・ショック以降低調であることがわかった。『能力開発基本調査』は業務データであり、調査対象は従業員30人以上の企業と事業所と広いが、データ収集の持続性が悪く、時系列に比較することができない部分もある。『能力開発基本調査』を作成する厚生労働省に今後はこの部分の改善を期待する。

第2章では、職業訓練を含めた人的資源モデルを概観している。Becker (1962) の先駆的な研究以降、数多くの研究が行われた。これまでも、そして今でも理

論的な研究の目的は、訓練費は誰が負担するか、と訓練の水準は効率的であるかということである。1つ目の研究から、誰が負担するかは訓練がどの企業でも活用できる技能を身につける「一般的技能訓練」なのか、それともその企業だけしか活用できない技能を習得するための「企業特殊な技能訓練」なのかによって違うことがわかっている。一方で、2つ目の研究では、Acemoglu and Pischke (1998; 1999) を中心に情報の非対称性がある状況や不完全労働市場において、どのように訓練量を決めるかについて多くの研究が蓄積されている。

第3章と第4章は、『能力開発基本調査』から企業がOff-JTを提供する規定要因を探り、そしてその提供されたOff-JTをどのような従業員が受講するかを推定した。特に、これらの章では人労務管理制度(HRM制度)が職業訓練に及ぼす影響を考慮に入れて分析を行った。著者は、第3章の中でHRM制度の特徴と企業内職業訓練の関係性を丁寧に説明しているのので、研究の意図が理解しやすい。研究結果は、期待していた通り、人事労務管理が徹底している企業ほど正規従業員、非正規従業員ともにOff-JTを提供する確率が高かった。ただし、常に非正規従業員よりも正規従業員に対する訓練を提供する確率が高いこともわかった。今後、増え続ける非正規従業員に対する訓練のあり方を考えさせられる。

第5章では、Off-JTからOJTに代えて同じような分析を行った。上述したように、OJTの測定はOff-JTの測定よりも難しく、測定誤差が大きいと考えられる。しかし、労働者にとってフォーマルな訓練であるOff-JTよりもインフォーマルな訓練であるOJTを受ける頻度は多く、OJTの分析なしでは「職業訓練の経済分析」とは言い難くなる。OJTに関する分析を果敢に行う著者の研究姿勢を評価したい。著者は訓練に関する複数の主観的な質問の回答を成分分析からOJTの程度を示す変数を作成した。正社員の場合、OJTを受講するか否かは個人の属性よりも企業の属性に影響されることがわかった。非正社員の場合、勤続年数が長いほどOJTを受ける機会が多いことがわかった。非正社員はOff-JTを受講する機会が少ないかもしれないが、OJTでカバーしているのかもしれない。

第6章では、職業訓練に効果があるのかを分析した結果を紹介している。成果のアウトカムとして、賃金、スキル・レベル、そして仕事の遂行能力を採用している。この中で賃金が一番客観的な指標であるが、賃金の決定は個人の人的資本の水準だけでなく、資本の水準、技術発展、市場の動向に左右される。これらすべてを正しくコントロールしない限り、生産性に対する訓練の効果を賃金の上昇から測ることはできない。また、スキル・レベルや仕事遂行能力のような主観的な指標では因果関係を識別しにくいことがある。労働者の生産性を示す変数は、OJT変数と同様に客観的なデータを収集することが難しいことを痛感させられる。このような状況を踏まえたうえで、著者はできるかぎりの

説明変数をコントロールすることで、訓練の効果を推定している。

第7章では、これまでの企業内の訓練から企業外の訓練である自己啓発に焦点を当てている。ここでは、誰が自己啓発を何時間、どのような内容の訓練を受講したかをまとめた。自己啓発をすることで自分の能力を高めたいと考える一方で、時間的な制約上、なかなか実現できない現状がうかがえる。

第8章では、これまでのデータを使った実証分析から離れて、公的な職業訓練の実情としてジョージア州立大学機構の取り組みを紹介している。ジョージア州では企業誘致の際に企業が求める人材を育成するプログラムをジョージア州立大学や短期大学内に設けてい

# 大原社会問題研究所雑誌

No. 677 2015.3

定価 1000円（本体926円，年間購読 12,000円）

## 【特集】日本と韓国の若年労働者問題、若年労働者の社会・労働運動

特集にあたって

首都圏青年ユニオンの地域を重視した活動

労働NPOの活動がどのように労働問題を社会問題に変えたのか

世代別労働組合の発生と社会運動的労働組合運動の新たな可能性

韓国のアルバイト労働者の運動：要求とビジョン

質疑応答

鈴木 玲

河添 誠

今野晴貴

チョン・ジュンヨン

グ・キョヒョン

## ■論文

1920年代の炭鉱業における技術革新と労働力構成

佐川享平

## ■証言：戦後社会党・総評史

私がみてきた社会党の防衛政策——前田哲男氏に聞く（下）

## ■書評と紹介

伊藤セツ著『クララ・ツェトキーン』

赤堀正成著『戦後民主主義と労働運動』

大沢真理著『生活保障のガバナンス』

高田 実

五十嵐仁

小宮山洋子

社会・労働関係文献月録

法政大学大原社会問題研究所

月例研究会

所報 2014年11月

発行/法政大学大原社会問題研究所  
発売/法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 Tel. 0427-83-2307

〒102-0071 東京都千代田区富士見2-17-1 Tel. 03-5228-6271

る。人材育成のための費用はジョージア州が負担するので、企業にとって必要な人材が負担なく獲得できる。従って、企業はジョージア州に工場を建設することを選択する。行政、大学、産業の連携の例として非常に興味深い内容であった。産学連携や行政との連携を推し進めている日本の大学や専門学校にとってこのケース・スタディは参考になるのではないか。

労働人口が減少する中、これまでどおり経済成長を続けるには各労働者の生産性を高める必要がある。また、以前に比べて急激に進む技術革新に対応できるように新しい技能を習得し続けなければならない。その

ためにも絶え間なく労働者に対して職業訓練の機会を与えなければならない。職業訓練の経済分析は昔から多くの研究が蓄積されているが、これからが今まで以上に重要になるのではないだろうか。今後とも効率的な職業訓練の設計方法や実施方法を研究者は模索し続ける必要がある。その意味で今後の職業訓練の方向性を示す重要な良書であるといえる。

ささき・まさる 大阪大学大学院経済学研究科教授。労働経済学専攻。

翁 貞瓊・禹 宗杭 著

## 『中国民营企业の雇用関係 と企業間関係』

白木 三秀

### 1 序

本書は、近年急速に進む中国の市場経済化の中で、「純粋な」民营企业における雇用関係と企業間関係がどのような特質を持つのか持たないのかを、「定着」と「継続」をキーワードに解明することに主眼を置いた事例研究である。

研究対象は、1995年に設立された浙江省の民間製造企業H社である。H社の主な事業内容はプラスチック成形機械の製造である。H社は2007年までは順調な成長を続け、2007年における従業員数は627人（うち男性547人）、売上高4.3億元に達したが、2008年以降のリーマン・ショックや内紛による経営危機のため、企業が分裂し、2011年には従業員150人、売上高1.2億元に縮小している。このため、雇用関係は、全従業員の履歴書および賃金台帳の一貫性が確保される2007年までの時期を対象とし、企業間関係はH社に部品を提供するサプライヤーに対する聞き取りができた2009～2012年の時期を、それぞれ対象としている。本書の特徴は、H社への複数回にわたるインタビュー



●明石書房  
2013年10月刊  
A5判・196頁・  
本体3200円+税

●おう・ていきよう  
寧波京瓊機械製造有  
限公司総経理。  
●うー・じょんうおん  
埼玉大学経済学部  
教授。

を行い、さらに全従業員の履歴書および賃金台帳を縦横に使い詳細な検討を行っているところにある。

### 2 概要

本書の構成は以下の通りである。

- 序章 中国企業における「定着」と「継続」
- 第1章 雇用管理——「定着」に向けて
- 第2章 賃金管理——「職務給」と「出来高給」の内実
- 第3章 昇進管理——「内部化」の試み
- 第4章 企業間関係——「継続性」の確保
- 終章 市場経済の基礎

序章は、研究課題と研究視点を示している。研究課題は、「流動的な側面やスポット取引的な側面を重視