

書評

BOOK REVIEW

西村 健 著

『プロフェッショナル労働市場』

——スキル形成・賃金・転職の実態分析

三輪 卓己

1 本書の概要

本書の目的は、プロフェッショナルとはいかなる制度的特質を備えた労働市場において養成されるものなのかを考察することである。具体的な研究課題として、次の二つが設定されている。

- (1) プロフェッショナル労働市場の実態を実証研究によって明らかにする。
- (2) それに基づき、現代の日本社会においてプロフェッショナル労働市場がどのような発展を遂げているのかを描き出す。

本書では、医療プロフェッショナル（医師、薬剤師、看護師）と企業内ホワイトカラー型プロフェッショナル（企業内研究者、システムエンジニア、プログラマー）を研究対象として、その労働市場の分析が行われている。

本書は研究課題を提示した「はじめに」の他、7つの章から構成されている。

第1章では先行研究のレビューを通じて、プロフェッショナルという概念の再検討と類型化が行われている。近年の経済学や経営学では、プロフェッショナルという概念の拡大やばらつきが見られたのだが、本書は、①体系的知識のコード化、②高度で代替不能な体系的知識や職業技術、③緊急性や不可欠性を伴う職業機能、④体系的知識、技術を使う専門分野における頂点性という4つの指標を用いてプロフェッシ

ナルを整理し、類型化を行っている。4つの指標すべてに該当する職業が古典的プロフェッショナル（医師や弁護士）、①から③までに該当する職業がセミ・プロフェッショナルⅡ（看護師や薬剤師）、①と②に該当



●にしむら・たけし
経済学講師
松山大学経済学部経

●ミネルヴァ書房
2018年3月刊
A5判・216頁
本体5500円＋税

する職業が新興プロフェッショナル（技術者や研究者）、①のみに該当する職業がセミ・プロフェッショナルⅠ（IT技術者やアナリスト）と分類されている。

第2章では、労働市場分析のフレームワークが示されている。本書が最も重視するのは、労働市場に存在する管理的ルールの強さやその主体である。プロフェッショナルの労働市場は、内部労働市場（企業別労働市場）と外部の職業別労働市場があると考えられるが、スキル形成の手順や賃金水準が企業ごとに管理される職種であれば、プロフェッショナルは組織内に定着しやすくなると考えられる。一方、企業外部の職能団体などの管理的ルールが強い影響力を持ち、スキル形成の手順や賃金水準が企業を超えて標準化している職種なら、組織間移動が多くなるだろう。また職能団体が高度な資格制度を整備することによって労働市場を階層化する（ジョブラダーが整備される）のであれば、スキル形成は職能団体主導型になる（医師）。そしてそれが企業内でなされるなら企業主導型になり（企業内研究者他）、ジョブラダーが整備されていない場合には、スキル形成は自己研鑽型になると考えられる（薬剤師、看護師）。

続く第3章では、プロフェッショナルのスキル形

成について職種ごとの比較がなされている。医師の場合、各専門領域学会や日本医師会、大学病院の医局といった多岐にわたる団体組織が連携し、入職資格としての国家資格、卒後の臨床研修、専門医資格制度を体系化し、長いジョブラダーを形成することで医師のスキルを高めている。それに対し薬剤師や看護師の場合は、類似のプログラムは存在しているものの、それらにコミットする者の割合は圧倒的に少なく、スキル形成における職能団体の影響力は弱い。そして企業内ホワイトカラー型プロフェッショナルのスキル形成は企業に大きく依存しているといえ、企業内OJTが専門的なスキルの獲得において重要な役目を担っていることが確認される。

第4章では、実証分析によってスキルの汎用性と転職志向の関連性が検証されている。使用されるデータは、リクルートワークス研究所が行った「ワーキングパーソン調査2010」のものである。分析結果から、スキルに汎用性を感じている人が必ずしも転職を強く望むわけではなく、その傾向は職種間で大きく違わないことが明らかになった。また、企業内研究者、医師、薬剤師、看護師では勤続年数が長いほどスキルに汎用性があると回答する確率が高まる傾向があるのに対し、システムエンジニアとプログラマーでは勤続年数が長いほどスキルに汎用性がないと回答する確率が高まる傾向が見られた。

第5章と第6章では、日米のプロフェッショナルの賃金と労働移動について実証分析が行われている。

まず第5章は日本についての分析である。賃金構造基本統計調査の集計データを用いて、(1) 公的資格が導入されている医療プロフェッショナルでは、公的資格が導入されていない企業内ホワイトカラー型プロフェッショナルに比べて労働市場の流動性が高い、(2) 公的資格が導入されている医療プロフェッショナルでは、公的資格が導入されていない企業内ホワイトカラー型プロフェッショナルに比べて職種経験年数が賃金構造により大きな影響を与えている、という二つの仮説の検証がなされた。

1番目の仮説については、すべての職種で仮説が支持される結果が得られており、同時に近年労働移動が増加していることも確認された。それに対して2番目の仮説は、部分的にしか支持されなかった。医療プロ

フェッショナルにおいては、薬剤師や看護師については仮説通りの結果が得られたのだが、医師については年齢を重視する年功的な賃金構造が見いだされた。このような結果について本書では、医師の労働市場では職能団体によって長期のスキル形成の機会が制度的に構築されているため、上位資格の取得と賃金上昇のためには一定の年数が必要であり、それが年功的な賃金構造として現れるのだと解釈している。また企業内プロフェッショナルであるシステムエンジニアとプログラマーの賃金構造は、職種経験年数を重視する傾向が強く、仮説とは異なる結果となった。同時に、企業内研究者の賃金については40歳代前半までは年齢の影響が強いことがわかっている。

続く第6章はアメリカについての分析である。分析に使用するデータは、アメリカ国勢調査局が実施したパネル調査SIPP2008のものである。分析の結果、まず職種ごとの流動性を比較すると、日本の場合とは異なり、医療プロフェッショナルと企業内ホワイトカラー型プロフェッショナルの間に大きな違いが見られなかった。次に賃金関数を推定してみると、まずシステムエンジニアやプログラマーにおいて職種経験年数が賃金構造に大きな影響を与えていることが明らかとなった。また医師では制度的要因の代理変数として用いた年齢が賃金構造に大きな影響を与えており、職能団体による排他性の強い技能形成過程が大きな賃金プレミアムを生み出していることが示唆された。他方、企業内研究者、薬剤師、看護師では教育年数が賃金構造に大きな影響を与えており、その効果は職種経験年数や年齢より大きなものであった。同時に、賃金水準の高い職種である、医師、薬剤師、企業内研究者において職種内の賃金のばらつきが大きいこともわかった。

第7章は、本書の結論にあたる章である。第一の研究課題については前章までの分析結果が結論にあたるといえよう。一方、第二の研究課題については、日本では企業内研究者やシステムエンジニアが企業主導型の熟練を遂げるのに対し、アメリカでは医師以外はすべて自己研鑽型の熟練であると総括したうえで、「管理的ルールの高さという観点からプロフェッショナル労働市場を見れば、アメリカよりも日本のほうが強い管理的ルールの下にプロフェッショナルを養成してお

り、その管理的ルールは職業特殊なものというよりも、企業特殊的な性格が全体として強い」と述べて、日本独自のプロフェッショナル労働市場の発展を主張したうえで、そこにおける企業の役割を高く評価している。

2 本書の意義と今後への期待

これまで見てきた通り、本書はプロフェッショナル研究として、あるいは労働市場の研究として大きな意義を持つものである。

まず、プロフェッショナルという概念を改めて整理し、分類したことの意義が大きい。それにより、より厳密な議論が可能となり、プロフェッショナルという概念の拡大と議論の混乱に一定の歯止めがかけられたといえる。次に、プロフェッショナルの熟練形成における職能団体の役割を明らかにした点も重要である。職能団体による労働市場の階層化が、プロフェッショナル養成に大きな役割を果たすことが詳細に分析された。そしてもちろん、日本のプロフェッショナル労働市場の実態を克明に示し、かつアメリカとも比較したことが最も重要である。日本では汎用的スキルを保有しているという認識と、転職志向の強さに関連性が弱いことや、医師の賃金については年齢による影響が大きく、プログラマーや看護師の賃金については職種経験年数の影響が強いこと等、興味深い分析結果が多数示された。中にはアメリカとかなり異なる分析結果も見られたといえる。

それを踏まえて、最後に今後の研究について期待したいことを述べたい。今後は「なぜ」を追求する研究や、日本の労働市場の問題点を考察する研究を期待したい。

例えば、なぜ医師の賃金は職種経験年数よりも年齢に強く影響されるのだろうか。本書では、それが階層化された労働市場によるものとして説明されており、専門医などの上位階層の資格を取得し、賃金が向上するためには一定の年数が必要であるため、年齢が賃金に影響を与えるのだと論じられている。しかしながら、職種経験年数も年齢もどちらも時間に関わる尺度でありながら、なぜ前者ではなく後者によって医師の賃金が規定されるのかについては、明確な説明がなされていない。上位の資格を得るためのスキル形成期間

が必要だとするならば、むしろ職種経験年数のほうが重要なように思える。年齢の方が重視される理由とその意義について、説明を期待したい。

またなぜアメリカの方が、高い賃金を得ることの多い医師や研究者において賃金の差が大きくなり、日本ではそうした職種の賃金がより年功的になるのだろうか。日本では従来から補助的労働力の短期雇用と低賃金が、基幹労働力の長期雇用や年功賃金を支えていたという議論があるが、それがプロフェッショナル（例えば医師と看護師）にも見られたのだろうか。そうしたことに関する考察も必要だと思われる。

さらには、日本のプロフェッショナル労働市場は本当に適切に発展しているのだろうか。本書では日本のプロフェッショナル労働市場における企業の役割を高く評価しており、自己研鑽ではなく、企業の管理的ルールによる熟練を評価している。しかしデータでは、多くのプロフェッショナルが日本企業で長く働くことは確認できるものの、そこで優れたスキルを身につけたかどうかまではわからないのである。

労働移動が多く、自己研鑽型の熟練とされているアメリカの企業内研究者が、日本の研究者に比べて著しく劣っているという評価はあまり聞かない。反対に日本の研究者が独創性に欠けるといった批判が従来から散見される。IT産業に至っては、日本はアメリカに比べて競争力が低いことは明白である。そしてアメリカのIT技術者は労働移動も多く、厳しい競争の中で自己研鑽によってスキルを磨いている。プロフェッショナルでも職種によっては、競争や自律性が重要になる場合があるのであり、そのような視点で日本の労働市場を批判的に考察することも必要だと思われる。

本書は基本的に、職能団体が企業による管理的ルールが強いほうが望ましく、市場による自由競争は望ましくないという前提を持っており、それに基づく論考がなされているようである。しかし、医療プロフェッショナルはともかく、その他のプロフェッショナルもそのような前提で考えていいかについては、さらなる検討が必要ではないだろうか。

みわ・たくみ 京都産業大学経営学部教授。人的資源管理論・組織行動論専攻。