

書 評

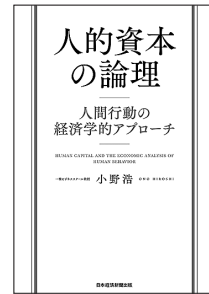
BOOK REVIEW

小野 浩 著

『人的資本の論理』

——人間行動の経済学的アプローチ

黒川 博文



●おの・ひろし 一橋ビジネススクール教授。

●日本経済新聞出版
2024年4月刊
A5判・272頁
定価3960円（本体3600円）

1 はじめに

本書は、「人的資本理論」の第一人者であるシカゴ大学のゲーリー・ベッカーから直接指導を受けた著者が、日本の幅広い読者に向けて人的資本についてわかりやすく解説した書籍である。近年、人的資本「経営」の書籍が多数出版される中、「人的資本」そのものについて真正面から解説した稀有な書となっている。本書の特徴は以下の3点である。

第1に、経済学の知識がなくても理解できるように丁寧に説明されている点である。人的資本理論は経済学の理論である。経済学の理論と聞くと、高度な数学的議論に身構える読者も多いだろう。しかし、本書は人的資本理論の理解に必要なエッセンスを平易に解説している。言葉による説明だけでなく、数式も用いられているが、2次方程式といった中学数学レベルまでに留められており、グラフも併用することで直感的に理解しやすい工夫がなされている。

第2に、豊富な実証例や事例の紹介が理論の深い理解に役立てられている点である。理論的な話は抽象的でしばしばわかりづらいことが多く、こうした理論は現実をうまく説明できるのか疑問を呈する読者もあるだろう。しかし、本書では、ミンサー型賃金関数の実証結果を示すことで、人的資本理論が確立した理論であることを説得力を持って示している。また、約20件の事例を紹介し、人的資本理論がさまざまな現象に適用可能な理論であることを強調している。このように、理論と現実の橋渡しが効果的に行われている。

第3に、一般書の形式を取っているが、豊富な参考文献からもわかるように、限りなく専門書に近い内容を持つという点である。著者が行ってきた数々の研究が引用されていることはもちろん、経済学だけでなく、社会学、経営学の文献も多く引用されていることも特徴的である。このことは、社会学と経済学の博士号を取得し、現在ビジネススクールで教鞭を取っている著者ならではの視点が反映されたものであることが読み取れる。

2 本書の内容

本書は3部構成となっている。第Ⅰ部（第1章～第6章）では人的資本および関連する理論について説明し、第Ⅱ部（第7章～第9章）では人的資本を基に日本型人事制度や学歴といったテーマに応用した分析を紹介している。第Ⅲ部（第10章～第12章）ではこれまでのミクロ的な議論からマクロ的な議論に視点を移して論じている。以下、各章について概観を示す。

第Ⅰ部は、人的資本の基礎的な内容を理論、実証、事例を踏まえて説明している。第1章は人的資本に関する基本的な解説である。「人的資本とは、人間の持つ能力、才能、知能、体力を指す」（p. 20）との定義から始まり、人的資本に投資することで生産能力が高まり、その結果、収益が上がるということを大学進学を例にとり説明がされている。また、人的資本理論と言えばベッカーであるが、人を資本として捉える考

え方はアダム・スミスまで遡ることができるという歴史的背景が紹介されている。ここではベッカーによる理論、ジェイコブ・ミンサーによる実証を通して、人的資本という概念が確固たるものとなった背景もわかる。最後は人的資本の生産関数についての理論的な説明である。ミクロ経済学およびマクロ経済学的な整理が数式とグラフを用いた丁寧な解説で示されている。

第2章は、外部労働市場と内部労働市場という2つの労働市場の類型と人的資本との関係が整理されている。いわゆる労働需要と労働供給で構成される外部労働市場では汎用性の高い一般的人的資本が主体となる。一方、組織の内部をイメージする内部労働市場では企業特殊的人的資本が主体となる。市場性の高い一般的人的資本には企業は投資しないことが合理的となるが、長期的雇用を前提とする内部労働市場において企業は企業特殊的人的資本に投資することが合理的となることなど、各市場の特徴と人的資本の関係を体系的に説明している。

第3章はミンサー型賃金関数の説明である。ミンサー型賃金関数とは、賃金を被説明変数とし、教育年数や経験年数や勤続年数といった人的資本投資を意味する変数を説明変数として推定されるものである。教育年数と経験年数が一般的人的資本に、勤続年数が企業特殊的人的資本に該当する。これらの人的資本に加えて、性別や年齢などの個人属性といった供給要因と産業セクターや企業規模といった需要要因の両方によって賃金が決まるが、供給要因の中でも人的資本の説明力が非常に高いことを実証的に示している。人的資本は重要な賃金の決定要因であることが強調されている。

第4章はベン・ボラスモデルを用いて物的資本と同様に人的資本も陳腐化することを解説している。ベン・ボラスモデルでは、教育、労働市場経験、定年という3つのフェーズに分けて、人的資本の投資・陳腐化と賃金の関係を説明され、賃金プロファイルが逆U字になることが示されている。また、人的資本をこれまで蓄積してきた知識や能力といったストックと、追加投資とストックから抜け出すフローに切り離して捉えて、年齢と人的資本ストックの変化の5つのパターンをグラフと共に説明している。さらに、こうした陳腐化を防ぐためには継続的な投資が必要となる

ことも示している。また「夏休みによる学力の低下」や「男女間賃金格差」などの身近に感じられる事例を陳腐化の例として取り上げて印象的に説明している。

第5章は人的資本と似て非なるものとしてしばしば取り上げられるシグナリングの紹介である。人的資本理論では情報の完全性と対称性を前提としているのに対して、シグナリング理論では情報の不完全性を前提とする。そのため、人的資本理論では学歴が能力を示す人的資本そのものになるのに対して、シグナリング理論では学歴は能力を代替するシグナルとなることを紹介している。また、採用場面においては、採用者は応募者の観察可能なシグナルを使って観察不可能な生産性を見抜こうとするため、人的資本の代わりにシグナルを用いることになる。これにより、両者にギャップが生じるが、理論的には採用後には生産性が観察されるため、そのギャップが小さくなることがグラフを用いて説明がなされる。

第6章は社会的関係資本についての体系的な説明である。まず、社会的関係資本は「人々や組織間の相互の信頼やネットワークなど、社会的なつながりや関係性によって形成される資本」(p. 92)と明確に定義し、人脈は社会的関係資本であって人的資本ではないことに注意を促している。また、両資本は、合理性を前提とする、無形資産である、陳腐化する、一般的なものと企業特殊なものがあるといった5つの共通点を有するが、社会的関係資本には社会的コンテキストの役割が不可欠であるという相違点もあることを整理している。さらに、社会的関係資本と人的資本には補完性があり、さまざまな事例を基にそれが示されている。特に、シリコンバレーがテクノロジークラスターとして発展した理由を両資本の相互作用によって説明する事例は興味深く、社会的関係資本の重要性を物語っている。

続く第Ⅱ部では、第Ⅰ部で説明をしてきた人的資本の観点からさまざまなテーマを分析している。第7章は人的資本の生産関数を「成功の方程式」と読み替えた考察だ。成果は才能、能力、努力、運の4つの要素で決まるとされ、シェイクスピアの名言、モーツァルト、エジソン、ビートルズといった偉人達のエピソードを用いて詳細に説明している。成功には、個人能力のような人的資本だけでなく、家柄のような生得的な

属性や地位も影響を与えることが示されており、成功の方程式を拡張した考察もしている。ここでも社会的関係資本の重要性を指摘している。

第8章は日本型人事制度の特徴についての分析である。日本型人事制度は内部労働市場を前提としており、年功賃金、終身雇用、企業内訓練、定年といったさまざまな制度が制度補完的に機能し、組織のパフォーマンスを高めていることを解説している。また、企業を日系と外資系で分けてミンサー型賃金関数を推定し、日系企業では企業特殊的人的資本に対する収益のほうが高く、外資系企業では一般的人的資本に対する収益が高いという結果を示し、日本型人事制度の特徴を浮き彫りにしている。

第9章は学歴をテーマにしている。人的資本理論に基づけば、一流大学を卒業したということは、能力が高く、さらに教育によって付加価値が付けられるため、高い人的資本を有し、高い社会的地位につくことができると予想できる。一方、シグナリング理論によれば、真の能力はわからないものの、一流大学を卒業したということは潜在的に高い能力を有するシグナルである。採用段階では学歴は人的資本でもシグナルでもあるが、能力がある程度観察可能になる社内選抜の段階では、学歴のシグナル効果は弱まることを実証結果から示している。

最後の第Ⅲ部は、議論をマクロ的視点に移し、人的資本への投資がなぜ必要なのかを議論している。第10章は家族の経済学である。少子化、家庭内分業、育児ペナルティなどさまざまなテーマについて人的資本の視点から整理している。例えば、少子化については、女性の人的資本投資の増加を1つの要因として挙げている。女性の人的資本ストックが高まることは、出産や子育ての機会費用が高まるため、子供の需要が低くなるというわけである。また、少子化問題を考える際には、人的資本の影響だけでなく、文化や社会規範の影響も考慮する必要があることが強調されている。

第11章はマクロ的な視点から人的資本を捉えて日本の労働市場を分析している。失われた30年の間、非正規雇用の増加、人的資本投資の対象となる正規社員の新規採用の抑制、さらに人的資本ストックへの投

資の怠慢が経済成長の停滞につながったと指摘している。また、労働市場の流動性の低さが労働生産性の低さにつながっていることも指摘し、流動性を高めるためには人的資本の蓄積が必要であることを論じている。

最後の第12章はこれまでの議論を踏まえ、人的資本投資の必要性を考察している。人的資本投資と一人当たりGDP成長率には正の相関があることから、経済成長には継続的な人的資本投資が不可欠であることを指摘している。継続的な人的資本投資は陳腐化を防ぐという意味でも重要である。ただし、企業は企業特殊的人的資本へ投資するインセンティブはあるが、一般的人的資本へ投資するインセンティブがない。企業が一般的人的資本へ投資するためには、資格手当、カウンターオファー制度、出戻り制度などの条件が必要であることを議論している。最後に、「賃上げ→生産性」という関係を基にした議論がなされることがあるが、これは間違いであり、正しくは「人的資本投資→生産性→賃上げ」という因果関係であることを指摘している。このような循環を整備することと、人的資本投資への重要性を再度強調している。

3 おわりに

Google Scholarによれば、2024年8月時点でベッカーの著書 *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* の被引用件数は6万件を超えている。これは、人的資本が非常に大きな影響を与えている概念であることを示している。しかし、ベッカーの *Human Capital* は専門書であるがゆえに、翻訳書であっても幅広い読者が読み解くことは困難である。それに対して、本書は著者の経験を踏まえて、専門家でなくとも人的資本について学ぶことができるように工夫がなされており、幅広い読者層にアプローチできている。本書が広く読まれることで、人的資本に対する正しい理解が進むことに期待したい。

くろかわ・ひろふみ 関西学院大学経済学部准教授。行動経済学専攻。