



# なぜ属人給が残りに残っているのか

金子 良事

(阪南大学准教授)

## 1 はじめに

奨励給制度に使用せらるる時給（一時間当りの給料）は常備給の場合と同一金額を用ふる事が我国では普通であるが、これは種々の点において不合理であるから現在の様に年功を加味した個々別々の時給でなくて一職場内の労務者の給額は職場の難易によって数段階に分ちて職務給とし、これを奨励給の計算に用ふべきである<sup>1)</sup>。

1932年、臨時産業合理局生産管理委員会が提案した賃金制度の中で、部分的に職務給導入をすべきことが主張されており、ここにその理由を説明している箇所を引用した。前提として、対象は製造業の現業労働者の賃金であった。戦前は臨時工に対して、常備工という表現をしていた。現代風に言い換えると、正社員ブルーカラーである。常備給が年功を加味していることは、すなわち、査定による昇給を伴う属人給のことを意味していると理解してよいだろう。要するに、戦前の正社員ブルーカラーは出来高給の人もいたが、既に査定付きの属人給が一部分では運用されていたということである。この提案は従来の属人給に対して、職場の仕事を難易度別に整理して、それに応じた職務給を設定し、それを基準として奨励加給を行う必要があると問題提起したのである。

2000年代後半に濱口桂一郎が従来の日本的雇用慣行をメンバーシップ型雇用と表現し、それと対置した欧米の雇用慣行をジョブ型雇用と位置づけた<sup>2)</sup>。濱口の議論は必ずしも現状の改革を志向するものではなく、むしろ、労使関係ないし労働に関する基本的知識の共有が失われることを憂い、従来の議論の装いを新しくすることで温故知新を狙ったものだった。その試みはある程度成功したが、2010年代に入って、予期しない形で展開した。いわゆるジョブ型雇用の導入で

ある。実はこのような改革が志向されるのは決して珍しいことではない。むしろ、定期的に行われてきたといった方がよいだろう。

編集部から提示された「なぜ属人給が残りに残っているのか」という問いは、言い換えれば、これだけ長い間、属人給を改革しようという動きがあったのに対し、なぜそうした改革は不徹底であったのか、という素朴な疑問から生じるものであろう。そこで、本稿では歴史的に賃金改革を振り返りつつ、属人給を職務との関係から考察したい。

## 2 予備的考察——年功的賃金論・年功的労使関係論の相対化

属人給がなぜ残りに残っているかを考える前に、我々は前提として、日本文化や伝統という発想から賃金を切り離しておきたい。そのための準備作業として、長く続いて来た年功賃金論や年功的労使関係論、そしてそれらを継承したメンバーシップ型雇用の議論を相対化することが必要であるだろう。

年功賃金論の起源となったのは戦時中の議論である。ただし、ここで留意したいのは、年功賃金の起源ではなく、年功賃金論の起源である。直接的には、労働科学研究所の「日本的給与制度」である。この議論はそれ以前の議論の集大成であるが、強調しておきたいのは、製造業の現業労働者の賃金に月給制度を普及させるという目的のために、戦時イデオロギーである家族主義＝皇国勤労観が動員されたことである<sup>3)</sup>。戦時下で賃金統制の中心にいたのが厚生省の担当であった金子英雄である。金子は労働省の部下であった孫田良平や、人事担当者であった奥田健二や丹生谷龍らを組織化した研究グループを作り、彼らが年功賃金の歴史研究を切り開いていった<sup>4)</sup>。

だが、戦後の同時代研究としては、金子グループはどちらかというと少数派であり、圧倒的に多くは左派

の研究であった。左派という用語をあえて使ったのは、当時の研究の前提として運動的な志向性があったことを否定できないからである。ここで運動の当否への評価は措いておきたい。かつて批判派というのはマルクス諸学（マルクスに関連した研究を一括りに本稿では呼ぶ）と結びついて連想されており、現状に批判的なアプローチをするというのが1つの特徴であった。

日本のマルクス諸学の理論的な出発点は、1920年代後半から30年代にかけての日本資本主義論争に求められるが、運動としての左翼が盛り上がったのは1910年代後半であった。1910年代にマルクス主義の影響を受けた若者たちは、19世紀後半から工場法をはじめとした社会改良施策を実現していた社会改良主義者たちも批判した。1920年前後、財界の中心であった和田豊治は、明治末年、工場法導入が検討されているときに日本の雇用慣行の良いものを残す必要を説いており、その後も立場を変えなかった<sup>5)</sup>。労働分野において影響力があった欧米と日本を簡単な類型で比較する議論はここが初発だろう。

学術的には大河内一男がウェーバーの理念型論をベースにした類型論を提示していたが、その後、下火になり、1980年代以降はエスピン＝アンデルセンやデヴィッド・マースデン（David Marsden）の影響もあって、再び類型論が手法として注目されて来た<sup>6)</sup>。ただ、類型論は歴史を踏まえるにしても、ある一時点を起点としており、変容する。その意味で、年功賃金や属人給を日本の慣習・歴史の中で固定的にとらえる必要はないということは確認しておきたい。

### 3 賃金改革の歴史

賃金改革の歴史を振り返る際に、次の2点を確認しよう。第一に、賃金の研究は現業労働者を対象としたものとして始まった。加えて、戦前はほとんどホワイトカラーに対する賃金の研究は行われてこなかった。ここからまずブルーカラーの賃金研究の到達点は何かということ整理したい。第二に、現在ではブルーカラーに限定した賃金・給与実務書は想像しにくいだが、日本国内に限定していえば、そのように変化していったのは戦時期から戦後にかけて、ブルーカラーとホワイトカラーが近接、融合した結果であると言える。一般的には、外国から職務給を輸入しようとしたが、日本の実情に合った職能資格給を入れたと考えられるが、賃金研究の到達点としての職能資格給であると言

われて来た。

ここで改革そのものを見ていく前に、戦前の賃金制度のイメージをつかんでおこう。戦前の製造業では全従業員に統一的な賃金制度はほとんど取られていなかった。賃金の支払いさえも、明治期には必ずしも月単位ではなかった。月単位に収斂していったプロセスを広範に検証するのは資料面でかなり困難だが、1つの仮説として労働法制（労働基準法の前身の工場法や健康保険法）が施行され、その対応という側面があったことが考えられる。賃金の決定基準として、職工では出来高賃金、日給（月払い）、その併用などがあり、職員の方は大きく言えばほぼ属人給であったが、時間的な切り方で見ると、年俸制、月給制、日給月給制（基準は日給だが、月払い）などが混在していた。私は明治時代の日本鉄道（現在のJR東日本の前身で、国有化される前の私鉄）の職員の給料データの入力の手伝いをしたことがあったが、月俸の職員と日給月給の職員の違いがどうしてあるのかよく分からなかった。やや強引に大雑把にまとめてしまえば、多種多様な賃金制度が時には工場内でさえも存在していたと言える。

#### (1) ブルーカラーの賃金研究の到達点

ブルーカラーの賃金の実務的研究は、19世紀のアメリカやドイツ等の欧米で始まり、日本も同時代的にそれらを摂取しながら、研鑽を積み重ねてきた。賃金の実務的研究は工場管理、生産管理の一環として展開してきている。19世紀から20世紀初頭にかけては、賃金の研究とは出来高賃金の研究であった。ブルーカラーの賃金は古くからノーワーク、ノーペイの原則が貫徹されていた。しかし、これは裏を返せば、たとえば1カ月のうち、最初の20日間で稼ぎたいだけの賃金を稼いでもしまつたら、後の10日間は出勤しないということをする。要するに、労働者が1カ月の生活で必要とする額が一定だと仮定すると、単価を上げると、かえってその人は労働供給を減らしてしまうのである。1930年代に能率研究の中で賃金研究が重ねられていく中でも同じ状況があった。

戦時賃金統制の中で検討された1930年代に進展した賃金を通じた能率研究には大きく2つの方向があった。1) 従来の出来高給制度を改良していく路線と、2) 生産管理を充実させて職務管理を行い、職務分析を探索して熟練工以外の労働者を早期育成するという

路線である。2) は最終的に月給制度（月払い定額給）にたどり着いた。2) の先進事例がパイロット万年筆で、1920年代には早くも月収がバラバラな出来高賃金から、平準化した月収を毎月支払う月給制度に移行した。そこでは生活保障が重視された。厚生省官僚も生活保障を重視していた。2) の狙いは労働力不足への対応であった。賃金形態としては定額給であり、そこには査定による幅がある程度、想定されていたが、原則は職務分析で職務のプロセスが把握されていることが想定されている点が重要である。

職務分析というと、具体的に動作・時間研究によるワン・ベスト・ウェイの探求が想像されるかもしれない。ただ、既に1920年代には国内の紡績業では、動作・時間研究が継続され、ワン・ベスト・ウェイも試行しながらも、新人教育において成果を上げていた<sup>7)</sup>。簡単に言えば、上位層の差がどう生まれるのか解析するのは困難だが、初歩的な作業を言語化することで、技能を短縮して習得させる訓練プログラムが作りやすくなっていったのである。

賃金統制の中で賃金制度の議論がなされたときに、2) の立場に懸念を示されたのは大きく2点である。第一に、管理を行う人材不足への懸念である。第二に、これが最大の点だが、月額保障の賃金にして、果たして労働者はそうするより前の時よりも出勤するようになるのかどうかということが懸念された。

## (2) 工職の接近と融合とその前提

労働史では日本の労使関係の成立、特に工職の接近は、戦時期の経験を経て、1950年代であるとするアンドルー・ゴードン説があり、私もこの立場を支持している<sup>8)</sup>。ゴードンは二村一夫の議論を展開して、メンバーシップ論を重視したが、ここでは制度的に戦時期に接近するきっかけがあったことを述べたい。その発端は賃金統制である。

賃金統制がなぜきっかけになったかという点、ブルーカラーとホワイトカラーの統制を分離したからである。賃金統制は当初、熟練工の賃金の最高賃金の制限と新人の初任給の制限に留まっていたが、ヨーロッパ発のインフレに対応すべく1939年10月、物価政策の一環として賃金臨時措置令・会社職員給与臨時措置令が1年の時限立法で施行される<sup>9)</sup>。1940年には賃金統制令（二次）・会社経理統制令という新体制が整備された。所管省庁も前者は厚生省、後者は大蔵省と

別々だった。だが、この間、企業の実務者からは職員と職工の統制を連携させてほしいという要望が出ていた。戦前の会社は、たとえば、同じ工場内でもある守衛は職工籍、ある守衛は職員籍というようなケースがあり、白と黒を截然と分けているというよりは、グラデーションのような運用をしていたと考えられる。そのため、政府関係者はもちろん分断を最初から企図していたわけではないが、制度的に截然と分離されてしまうと、種々の実務上の不具合が起こったわけである。その結果、戦後末期になって給与関係の統制も厚生省に移管され、賃金・給与の統制が統合された。戦後、工場法が賃金統制の一部の規定を取り込みながら労働基準法になり、かつその対象も製造業の女性労働・児童労働だけでなく、対象産業も拡大し、「賃金・給料その他これに準ずる収入を得」るもの（8条）として構想された<sup>10)</sup>。陰陽思想ではないが、1つの極に到達すると、もう1つの極が生じる機縁が出来たといえるだろう。

戦後の賃金制度の展開については、事例数は限られているが、詳細な研究が蓄積されている。たとえば、石田光男の十條製糸の研究、青木宏之の鉄鋼研究、森建資の研究を継承した禹宗杭の八幡製鉄の研究、鈴木誠の三菱電機の研究、梅崎修・南雲智映・島西智輝の研究などがある<sup>11)</sup>。これらの研究は丹念な一次資料の検討やオーラルヒストリーの併用などによって詳細な考証が行われている。あえて俯瞰してみると、高度成長期以前までの段階について、次の2点に集約される。1)（ハイパー）インフレに対応するために生活賃金思想が強くなった。2) 労働運動の興隆の中で工職の身分差撤廃の機運が高まり、制度的にも両者を統一させた制度が志向された。1) は電産型賃金が同時代から象徴的に語られており、2) は二村・ゴードンがメンバーシップを重視して以来、後続の研究者もその問題意識を継承して来た。

属人給という論点に立ち返っていくならば、この時期のもっとも大きい変化はブルーカラーにおいて、出来高給が退潮していったことである。ホワイトカラーももちろん賃金制度は改定されていくが、大きく属人給という括りでは変化していない。出来高給が消えていった理由の1つはインフレで、水準が大きく変化すると（＝大幅な昇給があると）、個々人の差が相対的に微々たるものになってしまうということが言えるだろう。ただ、出来高給からの変化の行き先は属人給と

は限らない。特に戦後は占領軍の意向もあり、職務給の導入が志向されていた。だが、職務給は部分的には導入されたが、賃金体系の中核になることはなかった。その代わりに開発されたのが職能資格給ということになっている。

### (3) 職能資格給

戦前において製造業の一部ではブルーカラーを対象に、既に動作・時間研究が入っており、その成果の一部を賃金に反映させようという実験的な試みも行われていた。これに対して戦後、アメリカの占領軍が入ってくると、広範に職務分析を導入させようとした。省庁においては本格的に職務分析が行われ、当初、職階制の確立が目指されたが、詳細に職務を把握することが必ずしも日本の実情に合わず、職階制は形骸化され、俸給表区分と等級および役職を代理基準として運用されるようになった<sup>12)</sup>。

職務給に代わって、日本で注目されたのは職能資格給である。社内資格（等級）による階層、職務、給料の三層構造になっており、等級や職務のグルーピングには職務分析が行われるという建付けになっている。職能資格給は、日本国内に職務給が馴染まないと考えられた状況を打開するために開発されたものであり、その意味では賃金研究が発展した形ということも出来る。だが、その一方で、職能資格給における社内資格、職務、給料（属人給）の三層構造自体は、職能資格制度を俟つまでもなく、少なくとも当時の日本の組織では既に見られたものであった。

資格制度はほぼ身分と置き換えることが可能である。社内身分制度は、身分差撤廃のスローガンのもと、敗戦後、敵視されてきたが、職能資格制度としてリニューアルしたと言える。職能資格給が既存の制度と異なるのは、職務分析（職務調査）によって等級や職群を設計するところにあったはずだった。もちろん、職務分析導入以前であっても職掌はあるわけで、職掌が最小の単位である課業から積み上げられていないだけで、職務ないし職群はあると言えばあった。逆に言えば、日本企業の特徴である広範な人事権を活かすだけであれば、それ以前もそうであったように社内資格（等級）と職掌を利用すれば、十分に機能してしまう。

職務分析は一回、実行すれば終わりというわけではなく、更新が必要である。職能資格制度を導入したと

しても、マニュアル的な意味での職能資格制度の特徴を生かすためには、職務分析を継続して行う必要があり、仕事の内容ややり方が変化しているにもかかわらず、更新を行わなければ、制度は当然形骸化する。どうしても我々研究者は、制度の背後にある合理性に関心を持ってしまうため、先進的な事例に注目しがちであるが、その後、制度を更新して運用できているかどうかは検証が必要になる。少なくとも日本では職務分析の実務的な研究が必ずしも蓄積されておらず、間接的にはあるが、職務分析研究が隆盛しなかったということは言える。

職能資格給がどの程度、本来の意味で機能しているかどうかは将来の検討課題だとしても、出来高給の後退の結果、全面的に属人給が広まったとはいえるだろう。属人給が継続してきたのは、1980年代くらいまでは経済成長も含めたインフレ下において、新しく制度を開発せざるを得ないという切迫したニーズもなかった。極端なことを言えば、査定がなかったとしても、インフレに合わせる形で昇給すれば、それなりに機能していた。

一般に属人給に限らず、制度にある程度の慣性の法則が働く以上、明確に改革をする契機がないと変化するのには難しい。だが、ある程度の時間が蓄積すると、制度疲労による閉塞感は起こる。1990年代以降の成果主義やジョブ型雇用の流行が特定の出来事から始まったわけではないことを考えると、検証は難しいが、そのような時代的気分の存在を想定しても良いだろう。

## 4 日本の雇用社会における職務の未来

### ——おわりに代えて

属人給ではなく、職務を基準とする雇用社会が構築される可能性はなかったのか。ここでは職務を基準とする社会が構築される道を2つ、検討してみたい。

1つは、ヨーロッパのように近代以前の職業をベースにした社会を近代にアップデートする道である。日本も江戸時代までは職種・職業が社会の基盤であったものの、幕末から明治時代への移行の中で革命的に変化してしまったので、そのようなアップデートは難しかったと考えられる。どの社会でも法学、医学、教育、行政（統治機構）、宗教といったものは重要な役割を担うが、日本は明治期にそれらが根本的に変わってしまった。もちろん、そこに連続性が全くなかった

わけではない。実際、法学者には国学の背景を持った穂積一族のような学者もいたし、旧藩士が行政機関に務めることも珍しくはなかった。だが、制度としては、上にあげた職種は根本的に変化を余儀なくされた。ヨーロッパと比較したときに、日本は急速に変化を経験した。結果的に、近世のトレードをアップデートして、近代社会を構築するのは難しかったと言えるだろう。ヨーロッパ各国で工夫されている制度を参考にすることはもちろん、今までもこれからも重要だが、社会の根幹部分をヨーロッパのようにするのは難しい。

もう1つの道は一から作り上げたアメリカである。アメリカは第一次世界大戦の陸軍新兵に対する心理テストを機に、能率研究の発展を背景にDOT（職業分類辞典）を作り、O-NET（職業情報ネットワーク）に発展させて来た。アメリカでDOTが最初に作られたほぼ同時期に、日本は賃金統制の方策を検討しており、その一環としてとりあえず検討項目として職務分析が入れられたが、当の厚生官僚たちも予算の関係上、実現するとは考えていなかった。その後、『職業辞典』『職業ハンドブック』を編むなどの成果も出てきた一方、占領軍による急進的な導入や、製造業で実務として経験した人の中でさえも職務分析＝動作・時間研究という狭いとらえ方をする事でその意義が限定的に評価されることもあり、結果として職務分析ないし職務評価が肯定的に広まったとは言えない状況である。だが、日本でもWEB等の発展によって職務情報を集めるコストが下がり、2020年に日本版O-NET（現在のjob tag）がついに作られた。1990年代の後半から職業能力評価および資格の研究蓄積は厚さを増し<sup>13)</sup>、特にJILPTの研究によってjob tagの土台は作られた<sup>14)</sup>。

日本版O-NET構想の中では外部労働市場を充実させるために、「仕事の見える化」として技能やタスク（仕事の最小単位）の情報を提供するという狙いがあった。その後、job tagの運用は厚労省の「職業情報提供サイト（日本版O-NET）普及・活用の在り方検討会」で継続的に検討されている。job tagはアメリカのO-NETがそうであったように、技術革新の中で職務や技能の変化に対応する形で、データをインプットする前提で設計されており、利用状況を見ながら、改善されている。だが、アメリカのようにシフトできるかという点で難しいだろう。問題はジョブへの理

解である。

日本は敗戦後、急速な経済成長の中で、中学校→職場から始まり、進学率が上がる中で高校・大学に波及し、学校が生徒・学生の就職をサポートして企業へとつなぐ、新卒一括採用が構築された。企業はいったん労働力を確保して、そこから配置を決めてきたし、広範な人事権は社会的にも容認されてきた。そのことによって長い間、若年者失業率が低い水準に抑えられる効果もあったが、近年、社内のキャリアパターンをホームページ等で公開する企業も増えてきているものの、職業訓練を企図した学校（訓練校、訓練所を含む）を除けば、ジョブを意識する機会を減らしてきたともいえる。改めて、教育評価の進展とも連携しながら、キャリア教育等を通じて学校においても具体的な仕事としてのジョブへの理解を深める必要があるだろう。

究極的に言うと、賃金は原則を職務（job）基準にするにせよ、属人基準にするにせよ、運用次第で両者を近接させることができる。職能資格給の中で職務評価、職群の設計、およびその仕事の配置を厳しく統制すれば、属人給であるが、職務給的に運用することはできるだろう。逆に、職務給でも範囲給にして属人評価を取り込めば、その範囲が広ければ、属人給に近い運用になるだろう（公務員の給料がこの考え方に近い）。しかし、いずれを選ぶにせよ、職務を明らかにする（≡言語化）ということは大きな課題になっているといえる。

労働経済学では易しい仕事から難しい仕事へのステップアップをダンロップ（John Thomas Dunlop）のジョブ・ラダーという形で共有してきた。仕事内容が見える化して技能形成まで結びつける仕組みとしてはスキルマップいわゆる星取表がその発展形だといえる。課業からの積み上げで職務を把握し、その配置で技能形成や能力育成を考えることは重要である。だが、職務分析においても、企業内での別職種間の比較にせよ、企業内外の同一職種の比較にせよ、最後は主観で判断をする必要がある<sup>15)</sup>。常に具体化の方向に進める必要性はないのだが、抽象的な判断をするにも、あるいは誰かと認識を共有するためにも、ある程度の具体化は必要である。流行の言葉に流されず、堅実に仕事について考えるには具体と抽象を往還する思考力が必要であり、職務分析はそのためのツールとして重要である。具体性に立ち戻る道を見失ったとき、

属人給は選択的な意思によってではなく、単に制度の慣性としてのみこれからも残り続けるだろう。

- 1) 臨時産業合理局生産管理委員会編 (1932)『賃金制度』日本工業会, p. 2. 一部の漢字をひらがなに変換し, カタカナはすべてひらがなに直した。
- 2) 代表的には濱口桂一郎 (2009)『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』岩波新書。
- 3) そのロジックは金子良事 (2007)「年功賃金論における能率と生活の思想的系譜——戦時統制における賃金の議論を手がかりとして」『日本労働研究雑誌』No. 560, pp. 89-95を参照されたい。また, 戦時期の議論の詳しい検証については金子良事 (2013)「戦時賃金統制における賃金制度」『経済志林』80 巻 4 号, pp. 149-171 で行っている。なお, 本稿での戦時期の記述も基本的にこの先行研究の成果に拠っている。
- 4) 昭和同人会編 (1960)『わが国賃金構造の史的考察』至誠堂, 孫田良平編著 (1970)『年功賃金の歩みと未来——賃金体系 100 年史』産業労働研究所等。
- 5) 金子良事 (2013)『日本の賃金を歴史から考える』旬報社の第 1 章で簡単に紹介している。
- 6) 濱口桂一郎 (2018)「横断的論考」『日本労働研究雑誌』No. 693, pp. 2-10 はマースデン等を直接引いていないが, 雇用システムによる類型を論じている。
- 7) この点については金子良事 (2009)「戦前期, 富士瓦斯紡績における労務管理制度の形成過程」博士学位論文を参照されたい。
- 8) 研究史については金子良事 (2012)「書評 アンドルー・ゴードン著／二村一夫訳『日本労使関係史 1853-2010』」『大原社会問題研究所雑誌』650 号, pp. 78-81 を参照。
- 9) 大阪銀行協会編 (1939)『賃金臨時措置令・会社職員給与臨時措置令解説』。
- 10) 「労働基準法草案」1946 年 12 月 13 日, <https://www.digitalarchives.go.jp/item/972359>, (2025 年 1 月 18 日参照)。なお, 労働基準法では周知のとおり, 第 11 条で報酬の名称にかかわらず「賃金」で統一的に定義されており, 対象となる労働者の定義は第 9 条で「賃金を支払われる者」として定義されている。
- 11) 石田光男 (1992)「十條製紙の職務給の変遷 (上) (下)」『評論・社会科学』第 44 号, 第 45 号, pp. 37-98, pp. 43-89, 青木宏之 (2022)『日本の経営・労働システム——鉄鋼業に

- おける歴史的展開』ナカニシヤ出版, 禹宗杭 (2016)「戦後における資格給の形成——八幡製鉄の事例を中心に」『大原社会問題研究所雑誌』688 号, pp. 5-28, 鈴木誠 (2023)「職務重視型能力主義——三菱電機における生成・展開・変容」日本評論社, 梅崎修・南雲智映・島西智輝 (2023)『日本的雇用システムをつくる 1945-1995——オーラルヒストリーによる接近』東京大学出版会等。また, 笹島芳雄 (2012)「日本の賃金制度——過去, 現在そして未来」『経済研究』(明治学院大学) 第 145 号, pp. 34-51 および幸田浩文 (2003)「戦後わが国にみる賃金体系合理化の史的展開 (2) (3)」『経営論集』(東洋大学) 第 59 号, 第 61 号, pp. 29-41, pp. 11-26 は職能資格給の歴史を概観するのに便利である。
- 12) 戦後の公務員改革については岡田真理子 (2023)「国家公務員の職務概念——職階制の形骸化から見える現状と課題」『日本労働研究雑誌』No. 759, pp. 4-12 を参照。
  - 13) 職業能力及び資格に関する研究動向については谷口雄治 (2016)「職業能力評価制度とその状況・課題」『生涯学習・キャリア教育研究』12 号, pp. 23-31 を参照した。
  - 14) 労働政策研究・研修機構 (2018)「仕事の世界の見える化に向けて——職業情報提供サイト (日本版 O-NET) の基本構想に関する研究」, <https://www.jil.go.jp/institute/siryo/2018/documents/203.pdf>, (2025 年 1 月 20 日参照)。さらに, 「厚生労働省 職業情報提供サイト (日本版 O-NET) 【愛称: jobtag】関連の JILPT 調査研究成果」<https://www.jil.go.jp/activity/project/o-net/index.html>, (2025 年 1 月 19 日参照)に関連する研究成果が一覧できるようになっている。インプットデータの検討, データの二次分析などが着実に積み重ねられている。
  - 15) 抽象的な判断という点を理論化したものに, マイケル・スペンスのシグナリングの議論がある。Spence, Michael (1974) *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts and London は理論の前提となる洞察的記述においても優れており, 労働市場の観察は示唆的な内容が多いが, 特に本稿との関係では 10 章の昇進の考察が重要である。

かねこ・りょうじ 阪南大学経済学部准教授。最近の主な論文に「戦時賃金統制における賃金制度」『経済志林』80 巻 4 号, pp. 149-171 (2013 年)。労働史, 社会政策史専攻。