

<Focus>

長期化するエントリー・トーナメント

デイビッド・マースデンLSE教授の講演

国際研究部



JILPTは三月二十四日、デイビッド・マースデン・ロンドン・スクール・オブ・エコノミクスLSE教授を招き、二〇一一年度第二回海外労働情報研究会を開催した。以下、同教授の講演要旨を紹介する。

知識集約型産業の特徴

一部の職種でエントリー・トーナメント（若者の入職期における選抜）の長期化という現象が進行している。本日は知識集約型産業が拡大してきたことに伴う労働市場の変化というテーマについてお話ししたい。私の手元にあるのはイギリスのデータだが、変化のプロセスを見ると他国の市場にも当てはまるところが多いのではないかと思う。知識集約型産業における最大の特徴は、「再生が可能」だということ。これは、最初に生産されたものが繰り返し

再生産されることを意味する。映画やDVDも、コンピューターのソフトウェアの類にしても、最初に一回だけ製作されたものがその後何回でも繰り返しコピーできることが特徴となっている。

知識集約型産業の持つもう一つの特徴は、常に「最新のものが求められる」ことだ。例えば、私の息子はアニメが好きだが、彼は常に新しいものを欲しており、古いものには価値がないと考えている。つまり、新しいものを生み出すためには、常に新しい知的投資が必要になる。また同時に、既存のものを組み合わせる新たな価値を持つものを創ることも重要になっている。

こういった新製品や新しいサービスを生み出すには、従来型の「工場」という形態ではなく、プロジェクトベースの特別な組織・仕組みが使われる。自動車のように従来型の工場で生産される製品と、知識もしくは文化をベースとしないような産業で生み出されるものとは生産のプロセスが異なる。ところが、自動車産業の生産手段である「工場」におけるスキル・キャリア・モチベーション・報酬などの仕組みはよく知られているが、このプロジェクトベースの形態のそれについてはまだよくわかっていない。これは経済全体の動きではないが、労働市場全体の根底に広がる大きな動きを表すものではないかと思っている。

七〇年代からの労働市場の変化

欧州では伝統的な労働市場が弱まりつつある。以前は、学校卒業後に職業訓練を受けて、その後入職するといった明確なキャリアパスが存在した。イギリスやフランス、日本の大企業では、採用した新卒の学生に対して業務を与えながら訓練を行い、管理職へと昇格させていく形式が存在した。しかし、こうした伝統的なキャリアパスは現在、薄まりつつある。

図1 形態別各労働者の割合(%)

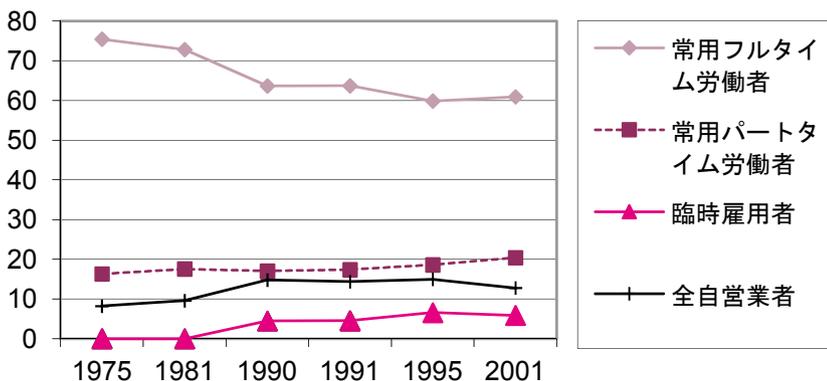


図2 常用フルタイム労働者の割合 (プロジェクトベースの職業、%)

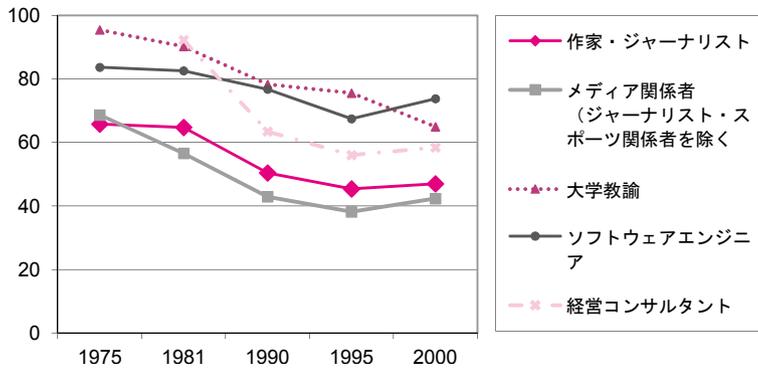


図3 常用フルタイム労働者の割合 (伝統的な職業、%)

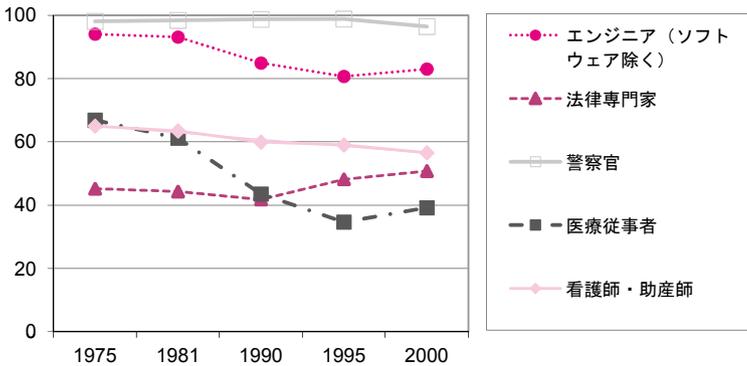
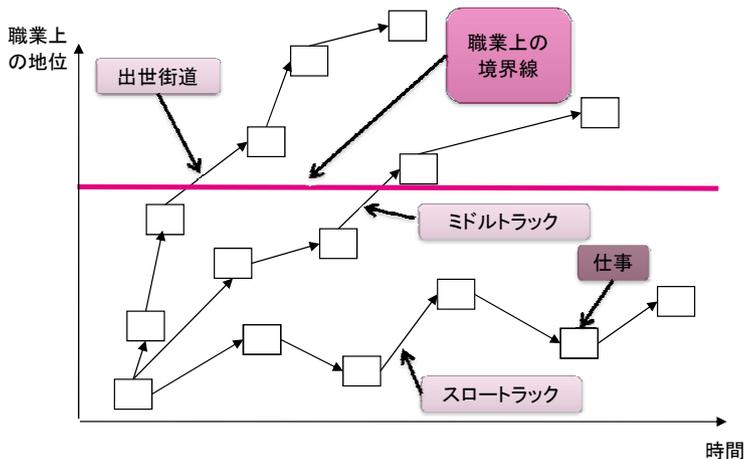


図4 エントリー・トーナメントの拡大とその罫



教育問題に取り組みサットン財団(1)が二〇〇六年に公表した「ジャーナリストに関する調査報告書」(2)がそのことを示している。それによると、二〇、三〇年前であれば、若年のジャーナリスト志望者は新聞社に入社して、内部でキャリアを積み、昇進することが典型だった。しかし近年は、若年のジャーナリスト志望者は裕福な家系の出身者が多く、そんな彼らに対し、企業が研修を提供している。インターンシップの期間中は家族の支援が必要となるので、今やジャーナリストはエリート的な職業になっている。以前であれば二〇代前半で新聞社に就職していたが、最近では三〇代で入社する。そ

して、類似のことは映画産業でも起きている。イギリスの新聞、タイムズ紙が毎年実施している「大学の質についてのランキング調査」の二〇〇〇年の調査結果をみると、ランキングで上位の大学ほど、非正規雇用の研究者・職員比率が高い。高いところでは約七割に上る。こうした研究者は二年、三年、五年といったプロジェクトベースの研究に取り組んでいる。現在、職業における構造化・制度化された基盤は失われつつあるし、その傾向は内部労働市場においても見られる。ただし、このような変化がすべての職業、職種で生じているわけではない。

く、プロジェクトベースの職業と伝統的な職業で状況が異なる。図1は雇用形態別の全雇用における割合を示している。常用フルタイム労働者を示す一番上の線は、一九七五〜二〇〇一年の間に八割弱から六割程度へと低下している。しかしこうした変化はすべての職種で生じているわけではない。図2はプロジェクトベースの職種、図3は伝統的な職種の雇用形態別割合を表している。プロジェクトベースの職種においては、いわゆる正社員の減少幅が大きく、その変化が同等である。一方、伝統的な職種では、大きな変化は見られない。

エントリー・トーナメントとその罫

プロジェクトベースの職種ではエントリー・トーナメントが長期化しており、競争の「トラック」において「罫に嵌る」もしくは「囚われの身」になることがある。長期に渡る競争の末、気付いた時には別の職業に移るには遅すぎる年齢になり、最終的にはあまり条件のよくない、誰もが敬遠するような職業・職種に「囚われてしまう」のだ。

例えば、多くの有名大学では有期契約の研究者を雇っている。彼らは学校の教師になりたい、もしくは学者としての生業を成立させたいと思っているが、あまりにも長期間、有期契約で同じ職種・職場に居続けてしまったために、他の職業には移れない「囚われの身」になっている。彼らはその後、仕方なく二次的労働市場に移っていく。

図4は、いわゆるエントリー・トーナメントの拡大とその罫について示したものだ。縦軸は職業上のステータスであり、給与の額とも関連している。横軸は時間軸。中央の横線は、その職業において一人前と認知されている人と、そうでない人の境目を示している。伝統的な職種では、この線を越えるかどうかはパートナーとして採用されるかどうか、あるいは試験に合格するかどうかで決まった。しかしプロジェクトベースの職種では、同業他社や同僚によって認められるか否かで決まる。

図中のボックスは、仕事・任務を表している。伝統的な職種の場合は、最

初に見習いとしての仕事を不得、その見習いの試験に合格することで一人前として認められる。その入職プロセスは二〇代前半には終了する。もしそこで希望の仕事に就けなかった場合は、別の職種に移るわけだ。この図4が示しているのは、比較的に構造化されていないプロジェクトベースの職種の状況だ。傾きがもつとも急な「出世街道」(Fast Track)をみると、境界線を越える前にボックス、仕事がいくつかわる。これらの仕事を着実にこなすことで周囲から認められる。その後も一人前として仕事をこなすことでさらに認められ、最上位の地位(スターダム)へのし上がる。これがいわゆるスターへの出世街道だ。

しかし、中にはスロートラック(Slow Track)、すなわち畀にかかる者もいる。スロートラックは出世街道と同じような場所から始まるが、得る仕事にはバラツキがあり、あまり芳しくない曲線を描いている。

ここでの問題は、このレースの参加者は現在の職務、あるいは以前の職務についての情報は持っているが、自分の走っている道が出世街道とスロートラックのどちらであるかを気付かないことにある。スロートラックを走る者は、自分はスターと同じ場所からキャリアをスタートさせており、次回は今回より良い仕事を得て、また一歩スターへ近付くと期待している。それはあたかも、いつの日かひと儲け出来ると考えるギャンブルのようだ。しかし何回目かの仕事をもらった時に、彼らはいよいよ現実が気付く。自分はスターになれない。しかしそれを知つ

たからと言って、今さら別の仕事に就くには遅過ぎる。

幸いなことに、出世街道とスロートラックの間には中間のトラックもあり、大半の人々がここにいる。花形ではないが負け犬でもない、ミドルトラック(Middle Track)だ。ミドルトラックを走る人々が報酬を得るようになるのは、出世街道よりは遅いがスロートラックよりは少し早い。そしてプロジェクトベースの職種では、その報酬を得るまでのプロセスが長期化しつつある。

競争が長期化することの代償は、畀に嵌る、囚われの身になることだ。現在の仕事では低いポジションに甘んじているが、かといって別の仕事を探すにはあまりにも高齢過ぎて、転職すらできない。

多くの人を競争に引き込ませているのは、スターの高額な報酬。そして、彼らを支えているのは、スロートラックで薄給に甘んじている者たちだ。ハイステータスな高給取りは少数だが、薄給の人は大勢いる。このシステムは経済的にも理にかなっていない。

一つ例をあげると、スタージャーナリストはさまざまな業界のトップ、例えば首相や高官にアクセスできる。両者には信頼関係があるので、彼らはスタージャーナリストが好きだ。しかしジャーナリストが正しく報道せずに政治家を裏切れば、ジャーナリストは彼らによって追放される。これはスター研究者も同様。もし、企業が何らかのプロジェクトで研究者と手を組みたい場合、最初に要請するのはスター研究者だ。そして、スター研究者が期待さ

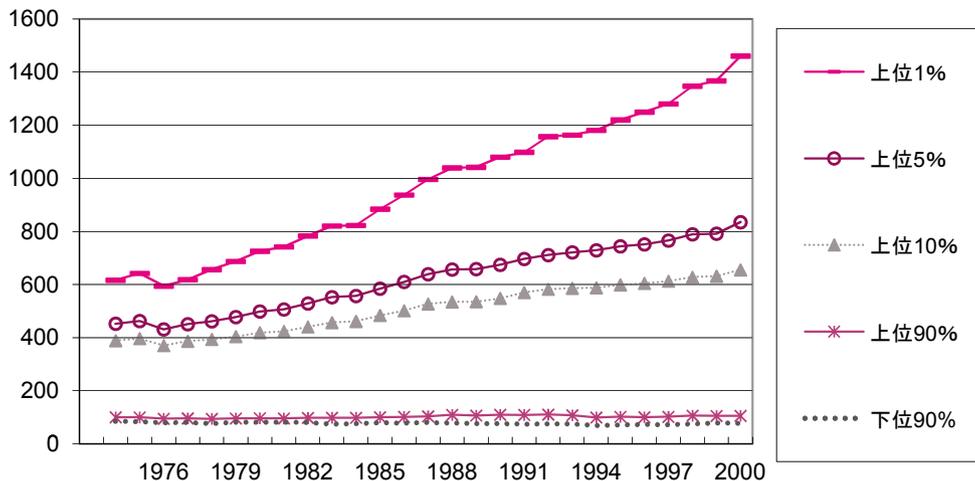
れたパフォーマンスを出せなければ、企業はまた別のスター研究者を探すだろう。これは経済的にも理にかなっており、この「制裁」によって制度がうまく機能している。これは伝統的な大企業への入職、あるいは内部労働市場への入職とは大きく異なるモデルだ。こうした出世街道とスロートラックが存在する背景には、所得格差の拡大がある。その要因の一つは、上位1%

がその他を強く引き離していることだ。図5は、階層別賃金の推移を表している。過去四〇年、イギリスでは上位1%の人達の賃金が上昇し続ける一方で、下位10%の人達はほとんど変化していない。アメリカも同じような状況のはずだ。

特にプロジェクトベースの職種で下位層にいる人たちは、上位層の賃金が増え、その恩恵を共有できていない。英語の表現で、道徳的な考えのなくなった悪魔が最下層の人たちを吸い取る(The devil take the hindmost)という諺があるが、正にそうした事態が起きている。一方で伝統的な職種では、上位層の賃金が増え、下位層の賃金も上昇している。

プロジェクトベースの職種と伝統的な職種のそれぞれで、どのような要因が所得を上昇、或いは低下させるかについて、分析を行った。プロジェクトベースの職種では、おそらく人は転職するだろうという仮定がある。転職することで、賃金の上昇が期待できるからだ。しかし伝統的な職種においては、あまりにも頻繁な転職は良い結果をもたらさないだろう。それは雇用の不安定を意味するからであり、分析の結果がそのことを示している。転職の回数は、プロジェクトベース

図5 賃金の推移
(ポンド/週、全職業、フルタイム・パートタイムを含む、インフレ調整済み)



の職種では所得に正の影響を、伝統的な職種では所得に負の影響を与える可能性が高いことが明らかになった。

次に年齢について着目してみると、伝統的な職種では、年を重ねるに従ってある程度のキャリアアップが図られていて、ある程度高い給与を得ていると推測できる。一方、プロジェクトベースの職種では真逆のほずだ。分析でもやはりそういった結果が出ており、四〇歳以上の転職の回数は、プロジェクトベースの職種では所得に負の影響を、構造的な職種では所得に正の影響を与える可能性が高いことが明らかになっている。

公共政策への問題提起

結論として言えるのは、伝統的な職種では高給・薄給の人が、ある意味で給与を「共有」しているということ。その一方で、構造化されていないプロジェクトベースの職種では、個人的なつながり・コミュニティが重要視されている。そしてこれには負の側面があり、コミュニティの内部で情報や経済的な利益を共有しているため、コミュニティの外側にいる人々は取り残されている。

また構造化されていない職種では、家族の資産が重要となっている。三〇代半ばでも低収入な者は、裕福な両親による援助が必要。こうした側面について、上記のサットン財団の調査報告は、ジャーナリストがエリート集団であり社会的に選ばれた者だけが就ける職業だと指摘している。これはそれ以外

外の文化的・知識的な職業、例えば大学の研究者に同じだ。これらの労働市場ではハイステータスカつ高給なスターの存在もあり、エントリートーナメントの参加者が多いため競争が厳しい。小規模や薄給の仕事はあるが、それをしている間に中年になり、「囚われの身」となる。スターの収入をこのシステムが、つまり低賃金の労働者が支えている。

この状況が良いか悪いかは、まだ判断できない。しかし、公共政策に対して何らかの問題提起をしているのは事実だ。現状では、貧しい家庭に生まれた子供が良い仕事に就くことは難しい。年金についても同様。高給取りのスターは十分な年金を受給できる。しかしスロートラックの人、例えばボスドクに停滞している研究者は低所得のため、受給できる年金はわずかだ。政策上、この状況には疑問が残る。こういった現象はイギリスだけでなくアメリカでも生じている。そして、これと同じことが日本でも生じているかどうかに関心を持っている。

[注]

- 一九九七年にイギリスで創立された財団。教育により社会に流動性をもたらすこと(階層の固定化を動かすこと)を目的としており、子供たちに平等な教育の機会を提供することなどに取り組んでいる。
- Sutton Trust (2006) *The Educational Backgrounds of Leading Journalists*. The Sutton Trust, London.
- タイムズ紙が毎年調査し、リリースしている報告「The Times Higher Education Supplement (2000)」による。

(岩田敏英)

◆ 労働政策研究・研修機構 (JILPT) の職業情報・就職支援ツールをご紹介します ◆

カード式ガイダンスツール

VRTカード

カード式ガイダンスツール「VRTカード」は、心理検査「職業レディネス・テスト」の職業興味と職務遂行の自信度に関する項目を1枚ずつのカードに印刷した、親しみやすく・扱いやすいキャリアガイダンスツールです。

54枚のカードに書かれている仕事内容への興味や、その仕事を行うことについての自信を判断していくことで、興味の方向や自信の程度が簡単にわかります。



販売価格

カード	840円 (本体800円+税)
カードセット (カード+記録用紙)	945円 (本体900円+税)
利用の手引	525円 (本体500円+税)
結果・記録シートセット (20枚入)	105円 (本体100円+税)
結果・整理シートセット (20枚入)	210円 (本体200円+税)

FAX・E-mail または当機構HPよりご注文を承ります

ご注文内容、お名前、送付先ご住所、連絡先(電話・FAX・E-mailのいずれか)をFAXまたはE-mailにてお送りください。

※当法人からの直接販売のみとなります。

書店・大学生協等でのご注文・お取り寄せはできません。

当機構HPへは「VRTカード」で検索、または下記アドレスへ

<http://www.jil.go.jp/publication/hrsys/vrtc card.htm>

お問い合わせ先

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 研究調整部 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 Tel: 03(5903)6263 Fax: 03(5903)6115 E-mail: book@jil.go.jp