

企業特殊の技能の実相*

尾高 焯 之 助

1. 即戦力としての中途採用者

本稿の課題は、1989年に実施した実態調査のデータを使って、(1)5つの職能(管理、技術、事務、販売および生産)を、それぞれの企業間互換性(inter-firm substitutability)の高さの順に並べてその含意を探るとともに、(2)資本所有形態の差(日系か外資系か)が職能の企業間互換性にどのくらい影響を与えるものか(あるいは与えないものか)を観察するところにある。

職能に互換性があるとは、ある仕事に必要な技能をもつ複数人がいたとき、彼らの技能が相互に代替可能であること、もしくは社会的通用性をもつことをいう。専門技能をもつ市場性の度合といってもよい。Gary Becker(1975)によれば、職業教育には、どの職場でも通用する「一般的」なものと、特定の職場でしか役に立たない「企業特殊の(firm-specific)」なものがあるという。もしそうだとすると、職業能力(技能)にも、一般通用性の高いものと「企業特殊の」なものがあるという。不思議はない。

それなら、通用性の低い職能とはいったいどんなものか。

一般に、現代における「企業特殊の」な職能の典型は、複雑な対人関係の処理に携わったり、簡単には会得できない作業情報の掌握を前提とするような職種に多く発見されるのではなからうか。これらの仕事は個別特殊な対応を要求するため、標準化が難しいからである。この意味では、互換性に乏しい(その意味で市場性が低い)仕事は、手間と時間とをかければ手引書(manual)が作れるモノの生産よりは、むしろサービスの生産に携わる職種や管理的職業にこそ多いのではなからうか(Arrow 1974を参照)。

他方、モノの生産においても、熟練が解体して資本財のなかに吸収され、半熟練的性格を帯びる技能が増えてくると、次第に後者の重要性が注目を集めるに至る。ところが半熟練的な技能は、資本設備との補完性が強くしかも非定型的なので、仕事に就きながらの訓練(OJT; on-the-job training)によって身につける他はなく、一般通用性に乏しい(尾高1989, 第1章を参照)。つまり、モノの生産現場においても、熟練の解体とともに、技能の互換性は薄れてくるかもしれない。とりわけ日本の製造工業の場合には、いくつかの半熟練的作業を組み合わせる「多能工」を仕立てる教育・訓練を実施するのが通例なので、生産的職能の場合にも、一つの職場で習った技能は他の作業場ではすぐには役立たないだろう。しかしその一方では、個々の半熟練の技能の修得は比較的簡単に短期間に終了するから、結果として「読み、書き、算盤」を中心とする基礎的修練のウェイトが大きくなり、企業特殊性はむしろ薄まる可能性もある。

いずれにもせよ、これらの議論は残念ながら多く推測の域にとどまり、現実の観察によって検証されることが比較的少なかった。しかるに、筆者たちによる1989年の年功制度実態調査(後述)の結果から垣間みた現代企業の中途採用者の評価は、職能の一般的通用性(市場性)を観察するための格好の材料を提供する。そこで以下では、職能の企業間代替性をめぐって、この資料が語るところをいささか聞いてみたい。

第2次大戦後の日本では、とりわけ大企業を中心に、雇用は「終身的」なのが原則で、いやしくも「正社員」たらんとするほどの従業員は、当該企業に一生を捧げる「生え抜き」なのは当然と考えられてきた。そして、この思想に合理

性を付与する一つの理由として経済学者が考えたのが、ベッカー流の企業特殊的な職能の存在であった。これは、欧米から「借りた技術(borrowed technology)」によって急速に成長した先端的企業で採用する技術とそれをこなす職能とには、少なくとも国内では一般に通用しないものが多いと考えられたからでもある。

この文脈のなかで、いわばその例外的事例を指すものとして、(たぶん第2次大戦後に初めて)使われたのが「中途採用者」の概念だった。中途採用者が「生え抜き」の「正社員」と対照的な関係にあり、せいぜいワキ役で、どちらかといえば日陰者の語感をもつのはこのためである。中途採用者の対照的存在としての「生え抜き」たちは、普通、新規学卒者として毎年4月に採用される。(ちなみに、年1回の新卒の定期採用が(ホワイトカラーは別として)生産工程従事者にまで及んだのは第2次大戦後の話で、さほど古いことではなかったらしい。)

中途採用者とは、以上のような歴史的意味あいをもつ概念である。それだけに、彼らに焦点をあてて、その職業的能力や技能がいかほどの一般通用性を主張し得るかを観察するのは、日本の職業教育・訓練の意義や労務管理の特徴をみるために意義のある作業だと考えられる。

2. 資料の性格

以下で利用する資料は、1989年10月31日～同12月28日に実施した郵送によるアンケート票調査「日本経済の国際化と年功制度に関する調査」の結果である。この調査は、年功制度を中心に、(イ)「国際化」に向かう日本の雇用制度がどのような変化を見せつつあるか、(ロ)またその動向には日系企業といわゆる外資系企業との間で差があるか、を明らかにする目的で実施したものである。調査対象には、次の特徴をもつ2,000企業を無作為抽出した。すなわち、日本統計協会『昭和63年度会社名鑑』に記載された従業員規模30名以上の企業1,000社と、東洋経済新報社『外資系企業総覧 1989』に記載された資本金5,000万円以上、外資比率49%以上、従業員規模30名以上の企業1,000社とが

それである。ただし後者については、これだけでは若干サンプルに不足するところがあったので、これを補うため資本金5,000万円以下の企業からも副次的に抽出した。

表1は、有効回答711件の業種別分布を示したもので、回収率には、業種によりまた日系・外資系別によって明らかな差異が認められる。さらに、資本所有の形態別に、回答企業に含まれる中小企業の割合をみると表2のとおりであって、外資系には小企業が比較的多い。この傾向は、金融保険業でことに顕著である。

3. 日系・対・外資系の対比

さて、筆者たちが調査した企業の間では、中途採用はきわめて一般的であった。すなわち、設問「中途採用をしていますか」に対して有効回答を寄せた699社のうち、「必要なだけ、いつでも」中途採用するのは491社(すなわち71%)に及ぶ。もっとも、その状況を仔細にみると、中途採用の頻度は

(1) 外資系企業でも日系企業でもほぼ同程度(それぞれ71%と70%)だが、

(2) 従業員数500人以上の企業よりも、それ以下の規模の中小企業で相対的に頻繁(各々58%と73%)

という傾向が認められる。

大企業では、中小企業よりも職能種類が多く

表1 回答企業の業種別分布

	建設	製造	卸小売	金融・ 保険	その他	合計
日系(件数)	65	107	83	11	82	348
(回収率, %)	(39.6)	(39.3)	(26.9)	(18.3)	(41.8)	(34.8)
外資系(件数)	2	160	88	55	58	363
(回収率, %)	(100.0)	(34.3)	(39.6)	(79.7)	(24.1)	(36.3)

表2 回答企業に占める中小企業の割合(%)

	建設	製造	卸小売	金融・ 保険	その他	合計	
日 系	100人未満	62	40	47	9	42	45
	300人未満	91	67	77	36	73	74
外資系	100人未満	50	34	57	49	43	43
	300人未満	100	71	89	80	83	78

表3 日系・外資系別にみた雇用管理の特色(%)*

	新卒の定期採用 を最近開始した 企業	中途採用者を正規 従業員として雇う 企業**	「生え抜き」が重要視される 企業***: 部課長の場合 役員の場合		余剰従業員の調整手段に下 記を実施: 解雇 企業内で新規 事業	
日系	20.5	60.0	61.7	56.4	5.4	14.9
外資系	35.2	73.6	39.4	33.1	14.7	6.0
計	27.5	66.9	50.3	44.7	9.9	10.6
所有形態によ る差の検定	アリ(1%)	アリ(1%)	アリ(0.5%)	アリ(0.5%)	アリ(0.5%)	アリ(0.5%)

(注) * 無回答および「該当の従業員なし」を除いて集計、カッコ内は、カイ自乗統計量(自由度1)の有意水準。

** 「する場合もしない場合もある」を含まない。

*** 「ある程度」、「かなり」および「非常に」の合計。後2者だけを集計しても、日系・外資系間の差は0.5%水準で有意である。

また多様だと考えられるから、必要とされる特定の職種(能)に欠員を生じたときには、それを既存人員の配置転換によって補充する可能性が高い。しかも、人事担当者が、解雇はできるだけ避けるのを基本方針とする一方では、若年者の方が学習効果が大きくしかも新技術に対する適応力にも富むと考えるとすれば、不足人員はなるべく新規学卒者の採用で補充し、同時に、個々の職種定員の過不足に対しては配置転換によって対応するであろう。いいかえれば、中小企業ほど中途採用が多いからといって、大企業の職能よりも中小企業の職能の方が一般通用性(市場性)が高いとただちにはいえない。

他方、労務管理の実態に一步ふみこんでみると、日系会社と外資系会社の採用人事はきわめて対照的であるのがわかる。まず、中途採用を実施すると答えた企業に対して、中途採用者を正社員・本採用・本工などと呼ばれる「正規従業員」として雇うかどうかを尋ねたところ²⁾、日系企業の回答は、外資系のそれに比べて消極的であった。これとは逆に、新規学卒者を定期的に採用している企業についてその開始時期を尋ねると、外資系企業は、中途採用に積極的なだけに、新卒の定期採用にはごく最近まで踏み切らなかつたものが多い。さらに日系企業では、外資系企業に比べて「生え抜き」(新規学卒で採用され、そのまま継続的に雇用されている者)を重視する度合いが強い一方、解雇を忌避する傾向がより強い(いずれも表3による)。これを要するに、日系・外資系両者の雇用政策には、明瞭な——統計的にも十分有意な——差が認めら

れるとってよい。

4. 職能の一般通用性

次に、中途採用者の職能別特徴をみよう。ここでとりわけ興味があるのは、第1節でのべたように、中途採用者の職能別「即戦力」性——つまり、彼らの技能にどれだけ市場性があるか——に関する情報である。

そこでこの調査では、回答企業に対して

他社で同じような仕事について実務経験をつんだ人を即戦力として採用し、「高技能職種」(熟練や高度の専門知識、さらには3年以上程度の実務経験を必要とする仕事)に配属したとします。その人はその仕事を短期間でこなせるようになりますか。

と質問し、管理的職業、専門的・技術的職業、事務従事者、販売職・営業職、および生産・運輸・建設・その他、の5職能ごとに、中途採用者の即戦力性をめぐって

- (a) 仕事の内容や仕事のやり方が異なるので、非常に困難、
- (b) 仕事の内容や仕事のやり方が異なるので、やや困難、
- (c) 困難なことはほとんどないから、即戦力として役立つ、

の段階別判定を求めた。

この設問が仮定の形で述べられているのに注意されたい。これに対して、実際の中途採用者についてその評価を尋ねたとすればそれは適当ではない。なぜならば、そういう人たちは、中

途採用でも役立つ者だからこそ採用されたはずだからである。つまり、実際の経験を尋ねた場合には、すでにふるいにかけてられた人たちだけを問題にすることになり、同義反復(tautology)の難を免れ得ないからである。

表4から明らかなように、5つの職能群のうち、即戦力のもっとも高いのはブルーカラーないし事務系職員である。逆に、企業特殊性のもっとも強いのは管理者たち、それに次いで技術者たちである。この傾向は、日系であると外資系とを問わず共通に認められるが、しかし外資系の場合には、どの職能でも日系の場合よりも通用性の水準が高い。

いま各職能別のアンケート回答を、一方では日系企業・対・外資系企業ごとに仕分けし、他方、それらのそれぞれが即戦力をもつかもたぬかの違いで仕分けしてみる。こうして得られた2×2の分割表を使って、「即戦力性」に関する回答の日系・対・外資系の差を検定した結果が表4の最下段である。両者の見解は、管理者について顕著に乖離し(次席は技術者)、そのほかの職能についてはほぼ一致しているのがわかる(一致度の高い順に、生産工程職、販売職、そして事務職)。経営管理者やエンジニアをめぐる両者の見解が分かれるのは、欧米企業ではこれらの人たちが実力を武器に比較的気軽に移動するのに対して、日本では同種の移動がまだまだ困難な現実を反映したものであろう。

ここで強調したいのは、上記5つの職能群を、それぞれが即戦力として役立つ度合の高い順に並べてみると、第1節で予想した通り、仕事の内容が定型的で標準化の度合が高いもの、つまり一般事務職員と生産工程従事者とが第一位を占めるという事実である。とくに生産工程関係の職能については、回答企業の実に3/4がその一般通用性を肯定しているのに注目させられる。

上記の比較が、職能間でどの程度相違しているかを統計的に確かめたのが表5である。明らかに、事務職と生産工程職とは相対的に通用性の高い職能を代表し、その意味でそのほかの3職能群とは(生産技術的に)異質の職業集団を構成している。これらに対して例えば販売営業職

表4 中途採用者が即戦力として役立つとする企業の割合：職能別集計(%)

	管理職	技術・ 専門職	販売・ 営業職	事務職	生産・運輸・ 建設職
日 系	30.9	47.9	51.7	64.1	74.1
外資系	48.7	56.2	58.5	77.4	76.1
計	40.8	52.4	55.4	76.9	75.0
所有形態 による 差の検定	アリ(0.5%)	アリ(5%)	ナン	アリ(10%)	ナン

(注) 原則として中途採用しない企業を除く。無回答および「該当の従業員なし」を除いて集計。カッコ内は、カイ自乗統計量(自由度1)の有意水準。

をみると、その即戦力の水準は事務職や生産職よりも有意に低く、いうところの「企業特殊性」が相対的に高いと判定される。

この結果にもとづいて判断すれば、現代の一般ホワイトカラーやブルーカラーたちの職能については、その「企業特殊性」を強調しすぎてはならないということになる。もし彼らの労働移動率が、その仕事の「市場通用性」の高さにも拘らず経営管理者や技術者などに比べて事実上はるかに低いとすれば、その理由は生産技術以外のところにこれを求めなくてはならない。

一見不思議なのは、「原則として中途採用をしない方針」の日系企業——全体からみれば少数派——が、中途採用者の即戦力を、「中途採用する」企業よりもかえって高く評価している点である(表4と表6とを比較せられよ)。これに対して外資系の場合には、中途採用しない企業は、採用する企業に比べて中途採用者の即戦力に対する評価が低いという当然の結果が得られている(同上の比較による)。

これに加えて、中途採用しない日系企業の即戦力評価を同じく外資系企業のそれと比較すると、その差は生産工程職と技術職とでとりわけ顕著である。いいかえると、「原則として中途採用をしない」日系企業では、これら2職能の即戦力を、外資系の企業よりもはるかに高く評価しているということになる。

上記のように、中途採用をめぐる日系企業の回答が一見矛盾する結果を生んでいるのはなぜであろうか。中途採用しない日系企業は、その原則の手前、中途採用者の技能や力量について

表5 即戦力として役立つ中途採用者：職種間における異同の統計的有意性

(ア) 日系企業

	管理職	技術・専門職	販売・営業職	事務職	生産・運輸・建設職
管理職	*				
技術・専門職	アリ(0.5%)	*			
販売・営業職	アリ(0.5%)	ナシ	*		
事務職	アリ(0.5%)	アリ(0.5%)	アリ(0.5%)	*	
生産・運輸・建設職	アリ(0.5%)	アリ(0.5%)	アリ(0.5%)	ナシ	※

(イ) 外資系企業

	管理職	技術・専門職	販売・営業職	事務職	生産・運輸・建設職
管理職	*				
技術・専門職	アリ(10%)	*			
販売・営業職	アリ(0.5%)	ナシ	*		
事務職	アリ(0.5%)	アリ(0.5%)	アリ(0.5%)	*	
生産・運輸・建設職	アリ(0.5%)	アリ(0.5%)	アリ(0.5%)	ナシ	*

(注) 表4の結果の職種間異同性をカイ自乗検定したものである。

十分知ろうとしないか、あるいは注意深く考えたことがないと解釈するのは、あまりにもひねくれた見方かもしれない。それよりは、すぐれた即戦力をもつ人材の場合にだけ中途採用に踏み切るという「経験的事実」が蓄積されているせいでもあろうか。

5. 「土着化」の進行

労務管理の方式は、会社の営業年限の長短から影響を受けるかもしれない。仮に外資系企業は、経営管理思想のうえで日系企業とは相違しているとしても、日本国内での活動が長くなれば現地の慣行が次第に浸透するだろうし、役員を初めとする中堅幹部中の日本人の割合が上昇するにしたがって、経営管理の「日本化」が進行する可能性もある。その意味では、外資系企

業が人事管理のいくつかの側面で(第4節で観察したような)日系企業とは異なる特徴をもっているのは、日本における営業歴がまだまだ短い為かもしれない。

この点を検討するため、中途採用者の即戦力性に関する回答を、それぞれの企業の(日本国内での)設立年次別に集計したのが表7である。この表によれば、外資系の会社は、その新旧を問わず、中途採用の即戦力性を日系企業よりも高めに評価する傾向が——1965年以前設立企業では、営業職などに対する評価で多少の例外はあるが——みられる。この傾向は、営業歴が短ければ短いほど強い。

ほぼ同様の傾向は、日系企業の回答でも認められるが、日系の場合、営業期間の長さが即戦力性評価の大きさに与える影響は、外資系のそれほど顕著ではない。また、その大きさの順位には、外資系の場合よりもいくぶん乱れが多い。

これらの点から判断すれば、日系企業と外資系企業との間には、設立年次をコントロールした後でも、職能の即戦力性に関する認識ギャップが残ると考えられる。

もっとも、もしかすると、職能の通用性が高い人ほど若い外資系の会社にひきつけられるという、供給者側の事情があるかもしれない。他方では、新設の外資系会社が採択する生産技術

表6 原則として中途採用しないものの、もし採用したとしたら即戦力として役立つと考えている企業の割合(%)

	管理職	技術・専門職	販売・営業職	事務職	生産・運輸・建設職
日系	42.9	70.7	55.0	85.0	92.3
外資系	23.8	28.6	31.6	66.7	52.9
計	33.3	48.8	43.6	75.6	70.0
所有形態による差の検定	ナシ	アリ(1%)	ナシ	ナシ	アリ(2.5%)

(注) 無回答および「該当の従業員なし」を除いて集計。カッコ内は、カイ自乗統計量(自由度1)の有意水準。

表7 中途採用者が即戦力として役立つとする企業の割合：会社設立年次別集計(%)

職 能	日系・外資系の別	設 立 年 次			
		1945年以前	1946-65年	1966-80年	1981年以降
管理職	日系	22.5	< 30.8	< 36.5	> 25.0
	外資系	38.7	= 38.7	< 53.0	< 53.1
技術・専門職	日系	41.5	< 47.6	< 52.6	> 46.2
	外資系	50.0	< 52.2	< 56.1	< 60.8
販売・営業職	日系	51.2	< 50.0	< 54.1	< 60.0
	外資系	48.3	> 44.8	< 61.9	< 66.3
事務職	日系	67.4	< 76.4	> 69.9	< 78.6
	外資系	67.7	< 74.6	< 81.8	< 85.3
生産・運輸・建設職	日系	72.7	< 77.5	> 69.6	< 77.8
	外資系	73.7	> 67.4	< 76.6	< 85.4

(注) 原則として中途採用しない企業を除く。↑↓印は、順列の逆転箇所。

表8 取締役会の構成による集計(%)*

項 目	取締役会に占める日本人の割合				
	100%	50-99%	1-49%	0%	
新卒の定期採用を最近開始した企業	20.8	< 29.5	< 53.7	< 75.0	
中途採用者を正規従業員として雇う企業**	66.7	< 71.9	< 77.0	< 88.5	
「生え抜き」が重要視される企業***	課 長	50.0	> 44.7	> 33.0	> 14.8
	役 員	42.4	< 50.0	> 28.9	> 23.8
中途採用者の即戦力性	管理職	31.0	< 48.5	< 51.8	< 62.5
	技術・専門職	50.0	< 53.5	< 60.8	< 75.0
	販売・営業職	42.9	< 59.3	> 57.9	< 66.7
	事務職	70.0	< 79.2	> 81.4	< 92.0
	生産・運輸・建設職	68.2	< 77.1	> 72.0	< 87.5

(注) * 無回答および「該当の従業員なし」を除いて集計。↑↓印は、順列の逆転箇所。

**「する場合もしない場合もある」を含まない。

*** 「ある程度」、「かなり」および「非常に」の合計。

ほど職能の「企業特殊性」が薄いという、需要側の要因もあり得よう。これらの2点は、残念ながら本調査によっては検証できない。しかし、もっとありそうなのは、若い外資系企業ほど、本国における人事や組織の管理方法を日本でもそのまま踏襲しているという可能性である。

6. 総 括

本稿と同じデータを解析した依光正哲氏(1991)の発見によれば、日系・外資系の差をもっとも顕著に体现する変数は、会社役員中に占める日本人の割合であるという。そこで表8は、取締役会の構成比を軸に、第3~5節の観察を一表にまとめたものである。

この表によれば、外資系企業は日系と比べて、概して

- (1) 新規学卒の定期的採用にこだわらず、
- (2) 中途採用者だからといって別扱いせず、
- (3) 企業の「生え抜き」をとりたてて優遇することもなく、
- (4) 事業成績が悪化すれば、比較的あっさり従業員を解雇し、さらに
- (5) 職能の一般通用性を相対的に高く評価する

という特徴をもつ。ただし、これらはあくまでも程度の差を指摘したものであるから、この結

果がどこまで日系・外資系間の実質的な経営思想の差を反映するのか(あるいは本当に差があるのかどうか)についての即断は許されない。

会社役員中に占める日本人の割合は、たんに経営管理思想(経営イデオロギー)の違いを反映しているだけではなく、企業を取り巻く他の事情、なかんずく企業の営業歴と関連していよう。例えば、もし企業が「土着化」するにつれて取締役の日本人比率も高くなるのであれば、表8の横軸は、企業の設立年次と連動している筈である。もしそうならば、表8の結果が表7のそれと親近性をもっているのは偶然ではない。

さて、本稿の中心主題は、職能の一般通用性を観察することにあつた。その結果によれば、ここで取り上げた5つの職能群は、その通用性の小さい順に

管理職<技術職<販売職<事務職=生産職と並べられる。つまり、定型的訓練が難しい職種ほど、(第1節で予想したとおり)企業特殊の要素もまた強いのである。しかもこの傾向は、日系・外資系を問わず認められる。(もっとも、外資系は、日系よりも通用性を高めに評価する一般的傾向があることはすでに指摘した。)

しかし、ここに一つの問題が残る。それは、

職能の一般的通用性と労働移動との関連である。

労働移動性向は、企業特殊性が強い職能でむしろ高いのではなからうか。例えば北米社会では、有能な経営管理者や技術者は、企業間移動を経るうちにだんだん「出世」をとげるのが一般的で、したがってきわめて頻りに転職する。これに対して事務職や工場生産に従事する者たちは、若いうちはともかく、子供ができたあとではむしろ一つの職場に定着する傾向が顕著だといわれる。つまり、職能の一般的通用性と労働移動率の高さとは、あたかも逆相関の関係にあるかのごとくみえる。この「事実」は、どう解すればよいのだろうか。

この謎を解く一つの鍵は、仕事に関する情報の性格とその流通性とにある。もともと高度に知的な情報は、時間と手間さえかければ定型化できる性質を備えており、その意味で本質的に流動性が高い。もっとも、情報を自由に探る(繰る)ためには、少なくとも大卒程度以上の知的訓練を必要とするけれども、その初期教育投資さえ完了しているなら、情報を入手したり操作したりするためのその後の(限界)費用は比較的少額ですむ。だから、経営管理者やエンジニアの情報収集能力は比較的高いといえてよい。要するに彼らは、知的情報の収集に対する投資活動によって職能の通用性の欠如を十分補うことができるのであろう。職能の希少性があまりにも大きいので、職能の特殊性を克服するためにはかなりの費用を投じたとしても、これを償うプラスが存分にあるのである。

これに対して一般事務職や生産技能職は、管理者たちとは丁度逆の状況におかれている。とりわけ生産工程職の場合には、個々の技能の一般性は高いにしてもその道徳的摩擦もまた急速に進行し、しかもこれを自らのイニシャティヴでは阻止し得ないという事情がある。さらに企業は、採用にあたってできることなら柔軟性のより高い若者(例えば新卒者)を採りたがるので、中途採用者は労働契約のうで不利な地位におかれるという要因もあるかもしれない。これらもろもろの事情によって、事務職や生産職の場合には、いったん離職すると優良な再就職の機

会に簡単には巡り会えないという危険もまた大きいのであろう。彼らが雇用機会の削減に強く抵抗するのは、一つにはこのために違いない。

以上の推測は果して検証されるだろうか。さらに、離・転職率をめぐる欧米諸国と日本とのあり得べき異同を、職能の一般通用性に関する本稿の所見と整合的に解釈できるだろうか。これらは、筆者に残された今後の課題である。

(一橋大学経済研究所)

注

* この論文は、財団法人労働問題リサーチセンターの“日本経済の国際化と年功制度調査研究会”に対する平成元年度委託共同研究「日本経済の国際化と年功制度の動向に関する調査研究」(代表 小野 旭教授)の成果のうち、筆者の担当部分に改訂を加えたものである。改訂にあたっては、統計研究会労働市場委員会例会(1991年7月12日)および一橋大学経済研究所定例研究会(1991年7月17日)で報告した際に寄せられた批判やコメントを参考にした。記して感謝の意を表す。(もっとも本稿では、これらの批判・コメント全部に十分答え得ているわけではない。この点の改善は、別の機会に委ねたい。)

1) 田中博秀氏の推定(私信による教示)による。田中(1982, 59-60頁; 1983, 42頁)を参照。

2) これと対立する選択回答肢は、「一時的労働力として雇う」もしくは「どちらの場合もある」である。

引用文献

- Arrow, Kenneth. 1974. *The Limits of Organization*, N. Y.: W. W. Norton(村上泰亮訳『組織の限界』岩波書店, 1976年)。
- Becker, Gary. 1975. *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 2nd ed., N. Y. and London: Columbia University Press(佐野陽子訳『人的資本——教育を中心とした理論的経験的分析』東洋経済新報社, 1976年)。
- 尾高焯之助(編著)。1989.『アジアの熟練、開発と人材育成』アジア経済研究所。
- 田中博秀。1982.「日本の雇用慣行を築いた人達——小松廣氏にきく(2)」『日本労働協会雑誌』1982年3月号(No. 276), 56-70頁。
- 。1983.「日本の雇用慣行を築いた人達——田中慎一郎氏にきく(2)」『日本労働協会雑誌』1983年6月号(No. 290), 42-48頁。
- 依光正哲。1991.「外資系企業の類型化と雇用慣行の差異」, 日本経済の国際化と年功制度調査研究会『日本経済の国際化と年功制度の動向に関する調査研究報告書』, 第3章。