

1 科研費基盤研究 A 一人材配置の違いがもたらす経済効果の分析一

- 基本的問題意識：日本企業の強みは長期的関係を通じ形成された労働者の高度な技能であるという意見は根強い [e.g. 小池 (2005)]。一方、様々な社会変化の中、従来のシステムは人材の適切な再配分を妨げているという指摘もある。疑問 1：日本は効率的な人材配置を達成しているのだろうか。疑問 2：日本の人材配置は社会の階層構造にどのような影響を与えているのだろうか。上記の疑問の下、本研究では人材配置の違いが生産性と階層化へ与える効果を包括的に分析する。
- 研究の学術的背景：このプロジェクトは、「経営者のビジョンおよび組織能力の違いの源泉とその違いのもたらす経済効果の分析」（基盤研究 (B) 研究代表者 瀧井克也 平成 18-20 年度）で得られた知見に基づいている。特に、下記の理論、データ、ファクトの蓄積に基づくところが大きい。
 1. 理論:人材配置の違いは、個人、企業、マクロ経済に様々な影響を及ぼすことが分かってきた。
 - (a) Ishida(2008)：キャリアに対する影響を考慮し、経営陣が新事業を躊躇する可能性を指摘。
 - (b) Takii(2008)：企業間の人材の割り当てを通じて企業間格差が持続することを示した。
 - (c) Takii and Tanaka (2007)：教育政策は人材配置の効率性に影響を与えることを指摘。
 2. データ蓄積:人材配置の違いがもたらす経済効果を分析するためのデータが蓄積された。
 - (a) ダイヤモンド社の人事録データと賃金構造基本調査を比較し、産業と目的を絞り込むことでデータから日本企業内部の人の動きを分析する上で重要な情報が引き出せることを確認。
 - (b) 河合塾の冊子を用い 1966～89 年の学科別入試科目別大学偏差値予想ランキングをデータ化。
 - (c) 日本経済新聞社「会社年報」等から、1968～2006 年の上場企業の統廃合をデータ化。
 - － 上記 3 つのデータを財務データに組み合わせることで、日本企業における個人の学歴、キャリア、企業の動きを同時に分析できるデータセットとなる。
 - (d) ある企業において人事処遇制度の一本化の前後にアンケート調査を実施した。
 - － キャリアの変更がどのように社員の意識を変えたのかのケーススタディーが可能。
 3. 暫定的ファクトの蓄積: 教育・産業政策が人材配置に大きな影響を与えていることを示唆。

- (a) 共通一次試験の導入は大学間偏差値格差を変えている。⇒人材の選別に影響。
 - (b) 公務員、金融業、ガス電気業等の保護産業は高学歴者を吸収しているが教育リターンが低い。
- 研究期間内に明らかにすること：上記の成果の中で、人材配置の違いがもたらす経済効果の重要性が認識されると同時に、分析のための準備が整った。主要なテーマは生産性と階層化である。

1. 人の配置と生産性：

- (a) マクロの生産性：高学歴者の産業選択と教育のリターンが乖離しているという暫定的な結果は人材の質を考慮したとき、人材のミスマロケーションが日本で大きい可能性を示唆している。国際比較とマクロモデルの構築によって、社会全体の効率性への影響を分析する。
- (b) 企業の生産性：企業の生産性の変化は人の移動を生み、人の移動は暗黙知の移転を通し生産性を変える。特に、経営陣の移動は経営ヴィジョンの移転を意味する。企業の変化が、どのように経営陣の顔ぶれを変え、そして企業戦略や生産性に影響を与えるかを分析する。
- (c) 個人の生産性：人の配置の変更は企業内のキャリアの変更を意味する。Ishida (2008) が示したように、キャリアのあり方は個人のインセンティブを変え生産性を変える。実証の困難さを考慮に入れ、理論分析と事例研究を独立に行い、可能な範囲でその結合を試みる。

2. 人の配置と階層化：

- (a) 人の階層化：企業は昇進やローテーションを通じて、必要な知識の習得と人材の選別を行っているものと考えられる。昇進とローテーションの関係、企業属性や出身大学の入試科目別偏差値・出身学部等の昇進への影響を分析することで人材の階層化の実態に迫る。
- (b) 組織の階層化：企業の階層化が人の配分を通じてなされているという Takii(2008) の理論仮説を用いて、日本企業間格差を分析する。また、大学入試制度の変化と大学の階層化の実態を厳密に実証分析し、理論化する課題にも取り組む。

- 本研究の学術的な特色・独創的な点及び予想される結果と意義：

1. 学術的特色・独創的な点：

- (a) 意欲、昇進、企業の強み、組織の階層化、マクロ経済の効率性といった複数の分野にまたがるテーマについて、「人材配置のあり方」という統一的視点を設定し、包括的に分析を行うという新しい試みである。

- 上記のテーマは労働経済学、組織の経済学、経営戦略、産業組織論、マクロ経済学といった複数の分野で独立に分析されているが、統一的に議論されたことはない。
 - (b) 日本経済における「人材配置」の経済効果について定量分析を可能にするためのユニークなデータセットを作り上げてきた。
 - 「人材の割り当て効果」の定量分析のためには、個人属性と企業属性の両方コントロールできるデータが必要であるが、日本ではそういったデータが乏しい。そのため、労働経済学の文献は個人属性に基づく分析か、事例研究に基づく分析が主である[e.g. 松繁, 梅崎, 中嶋 (2005)]。一方、企業間の資源配分がもたらす生産性効果は日本でも分析されているが[e.g., Nishimura, Nakajima, Kiyota (2005)]、労働者の質を考慮してはいない。
2. 予想される結果と意義：
- (a) 新しいファクトの発見：「人材配置の経済効果の包括的分析」という新しい視点で構成されたデータのため、重要な新事実が発見される可能性は高い。例えば、企業内昇進や移転の現状は世界的にもほとんどわかっていないし、大学の偏差値ランキングの包括的分析も見あたらない。また、合併に伴う役員の学歴の変化についても研究は見あたらない。
 - (b) 新しい理論の可能性：新しい発見は新しい理論をもたらす可能性も内包している。例えば、昇進とローテーションを別々に議論した理論は存在するが[e.g., Gibbons and Waldman (1999)]、その関連を分析した理論はとぼしい。また、大学の階層化の理論は皆無であり、新しい仮説を提示する可能性がある。さらに、プロジェクト全体が「人材配置」という一貫した視点に基づいているため、複数の分野に共通するメカニズムを発見することが期待できる。
 - (c) 政策的重要性：今得ている結果から判断すると、人材配分の違いは教育・産業政策の影響を強く受ける。また、Baumol (1990) が指摘したように、有能な人材の配分の違いが一国の経済に大きな影響を与えた事例は多い。そのため、政策的意味合いの大きい結果が期待される。
- 研究計画・方法要旨：今回はテーマに応じて大きく3つのグループに分けて分析を行っていく。理論と実証は不可分の関係にあるという立場から、下記のテーマについて、データから導かれるファクトを説明する理論モデルを構築する努力を繰り返していく。その一方で、より厳密な分析を可能とするための更なるデータの拡充も進めていく。

1. 人の配置と生産性：

- (a) マクロの生産性（田中、瀧井）
 - i. 産業選択と教育のリターンの関係について日米比較
 - ii. 日米の産業間労働移動を説明するマクロモデル作り
 - iii. 産業別、役員の出身大学偏差値および学部の特徴分析
 - iv. 人材の地域間移動や産業内移動の分析等

- (b) 企業の生産性 (鈴木、平田、瀧井)
 - i. 合併と人の移動： 合併後の役員規模の変化と生産性、合併前後の役員の学歴変化と投資戦略等の変化、完全子会社化にともなう役員と業績の変化の分析等
 - ii. 人の移動と企業： 主要取引銀行からの出向社員の個人属性と生産性、人材移動の多い企業間での業績の相関等
 - iii. 役員の経歴と企業戦略：経歴と R&D 戦略との関係分析等
 - (c) 個人の生産性 (石田、松繁)
 - i. キャリアとインセンティブの関係等の理論分析
 - ii. キャリアの変更が従業員意識に与える影響等の事例研究
 - iii. 理論と事例の融合を模索等
2. 人の配置と階層化： (佐々木、万、佐野、瀧井)
- (a) 人の階層化
 - i. 昇進とローテーション： 昇進と部署別ローテーションのタイミングの分析、外部環境・企業属性と昇進やローテーションとの関連分析、昇進と部門内ローテーションの関連分析、昇進に有利なキャリアパスの分析、ファクトの理論化と理論の妥当性の検証等
 - ii. 昇進と入試、学部：出身大学の入試科目別偏差値、学部と昇進確率の関係、上司の個人属性と部下の個人属性の相関分析等
 - iii. ファクトの理論化と理論の妥当性の検証等
 - (b) 組織の階層化 (佐野、瀧井)
 - i. 企業の階層化： Takii (2008) に基づく日本企業の階層化と人材の割り当て、Takii (2008) の拡張等： R&D 投資と企業間格差の持続性、長期雇用と企業間格差の持続性
 - ii. 大学の階層化： 大学偏差値ランキングのファクト整理、偏差値別序列化を説明する理論作り等
3. データ整備： (瀧井)
- (a) 大学情報の拡充
 - (b) 人事データの拡張
 - (c) 財務データの充実
 - (d) 合併データの整備
 - (e) 公務員の経歴のデータ化を検討