

プロフェッショナル労働市場の 分析枠組みの検討

—内部労働市場論から

西村 健

- 1 問題設定
- 2 先行研究における内部労働市場論の展開と実証分析の概要
- 3 分析枠組みの修正と検証すべき実証研究上の論点
- 4 結論

1 問題設定

プロフェッショナルの労働市場は急速に拡大してきた。データソースと職業分類の変遷に注意しつつ1960年代以降の各国のプロフェッショナル数の変化を見てみると、総数の著しい増加が確認できる（表1）。さらにその被雇用率の推移を見れば、いずれの国でもおよそ9割が組織に雇用される「組織内プロフェッショナル」だとわかる。

表1 プロフェッショナルの総数（上段、千人）と被雇用率（下段）の推移（男女計）

国名	調査年						データソース	ISCO Code
	1963	1974	1980	1990	2000	2008		
日本	2,210	3,410	4,380	6,900	8,560	9,500	労働力調査 (1963-2008)	58 (1963)
	83.3%	83.3%	83.1%	86.1%	88.1%	92.0%		68 (1974-2008)
	1960	1970	1980	1990	2000	2008		Population Census (1960), 58 (1960-1970)
アメリカ	7,544	11,367	16,007	20,089	25,964	31,546	Current Population Survey (1970-2008)	68 (1980-2000)
	86.7%	90.1%	90.0%	92.1%	93.7%	94.7%		88 (2008)
	1961	1971	1981	1994	2000	2007		Population Census (1961-58 (1961)
イギリス	2,110	2,787	4,138	5,052	5,936	7,825	Population Census (1961-58 (1961)	68 (1971-1981)
	89.0%	90.0%	92.0%	85.3%	84.9%	86.2%		88 (1994-2007)
	1962	1975	1982	1990	2005	2008		Population Census (1962-58 (1962)
フランス	1,811	3,366	—	4,095	7,572	8,360	Population Census (1962-58 (1962)	68 (1975-1990)
	81.7%	88.8%	—	88.4%	95.6%	95.2%		88 (2005-2008)
	1962	1975	1982	1990	2005	2008		Population Census (1962-58 (1962)

注：経済活動人口における集計。なお、次の職業区分をプロフェッショナルと見なしている。ISCO-58・68では Professional, Technical and Related Workers, ISCO-88ではProfessionalsとTechnicians and Associate Professionalsの合計。

出典：ILO LABORSTA (<http://laborsta.ilo.org/>) より筆者作成（2015年2月22日アクセス）。

労働市場の流動性に着目すれば、この組織内プロフェッショナルは組織定着型と組織間移動型の2つのタイプに分けることができる(西村 2015a)。日本の労働市場を念頭に置けば、前者の例としては企業内研究者・技術者、情報処理技術者、人事・教育・経理・財務等の企業内管理スタッフが、後者の例としては理工系大学研究者、医師、弁護士、公認会計士、デザイナーがそれぞれ挙げられるだろう(今野 2005)。

ところで、社会学におけるプロフェッショナル研究の大家であるE. Freidsonは、プロフェッショナル労働市場に関して次のような見解を示している。労働市場は自由市場、官僚的労働市場、そして職業別労働市場に分類できるが、職業別労働市場こそがプロフェッショナルの労働市場である。そして、プロフェッショナルとして職業別労働市場へ参入するには、サービスの供給者(プロフェッショナル)が消費者(クライアント)に対して、どのようなサービスを提供する能力があるのかを示す職業資格の獲得が必須になる(Freidson 2001)。しかし、上で見たプロフェッショナル労働市場の実態に照らし合わせてみれば、この見解には2点の批判を加えることができるだろう。

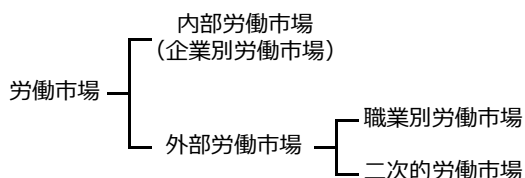
まず、社会学におけるプロフェッショナル研究はこれまで独立自営がイメージされる医師や弁護士などの古典的プロフェッショナルを主要な研究対象としてきており、Freidsonもその範疇でプロフェッショナル労働市場を捉えようと努めている。しかし、現実には独立自営ではなく被雇用型がプロフェッショナルの主流を占めている。また、現代においてプロフェッショナルとされる職業は、今野(2005)が指摘するようにはや医師や弁護士等に代表される、業務独占型の職種だけではない。つまり、高い被雇用率を前提に、多種多様な職業を捉える分析枠組みを今後展開していく必要がある。これが第1の批判点である。

次に、同じプロフェッショナルであっても職種によって流動性に差が生まれる理由について考えてみたい。現代的な労働市場を想起すれば自明であるように、労働の需給は今や古典的な経済学が想定した完全競争モデルの中で単純に決まっているわけではない。それらはむしろ、フォーマル、イン・フォーマルを問わない種々の「ルール」によって統制される「構造化された市場」の中で決まっている(Kerr 1954)。つまり、流動性に差異が生じることに對する一つの説明として、職種ごとに定められる管理的ルールの違いを反映しているという指摘が可能となる。具体的には、技能形成の手順や賃金水準が企業ごとに管理されるなら組織定着型になり、企業外部の職能団体等の管理的ルールが強い影響力を持ち、技能形成の手順や賃金水準が企業を超えて標準化していれば組織間移動型になる可能性が高い(西村 2015a)。このため、仮に組織定着型にもかかわらず転職を繰り返すなら賃金の低下等のコストが生じ、逆に組織間移動型にもかかわらず組織に定着するなら十分な技能形成が行えない等のキャリア形成上の限界に直面することが予想されるのである。

このように、管理的なルールに基づいて労働が給付され、その対価として報酬が支払われる市場は「内部労働市場論」⁽¹⁾によって概念的に特定化されてきた(Kerr 1954; Doeringer and Piore 1971; Althauser and Kalleberg 1981; Osterman 1984; Marsden 1990, 1999; 久本 2010など)。内部労働市場論の強みは、企業が定めるルールと職業内で定められるルールのいずれが個々の職業

(1) 以下、「内部労働市場」は企業別労働市場を、「内部労働市場論」は内部労働市場と外部労働市場の両方を含んだ労働市場の構造全体を捉える理論体系を指すものとする。

図1 内部労働市場論による労働市場の類型



出典：筆者作成。

の労働市場を支配しているのかを、賃金や技能形成といった多様な観点から観察する点にある。つまり、プロフェッショナル労働市場のタイプの違いを説明するのに非常に有用な理論なのである。Freidsonの労働市場論も内部労働市場論に依拠して展開されていると言えるだろう。しかし、現代のプロフェッショナル労働市場の分析にあたっては、旧来的な内部労働市場論は見直される必要がある。これが第2の批判点である。

ところで内部労働市場論に関わる用語は今日にいたって若干の混乱を生んでいる。議論の混乱を避けるため、以下では図1のように「内部労働市場」＝「企業別労働市場」、「外部労働市場」＝「職業別労働市場」＋「二次的労働市場」のように捉えることにする⁽²⁾。

さて、周知の通り内部労働市場論はDoeringer and Piore (1971)をもって初めて体系的に展開され(小池 2005)、その後も各国で理論・実証の両面から研究が進められてきた。その多くは企業別労働市場に関する研究であり、今では「内部労働市場」は「企業別労働市場」の同義語として捉えられている(Althausser and Kalleberg 1981)。これに対して、外部労働市場には、同職集団によって技能や賃金の水準が標準化される職業別労働市場が存在する(Marsden 1990)。しかし、その理論的研究はこれまで十分に蓄積されてきたとは言い難い。ただ、関連する分野では実証研究の成果が蓄積されつつある。これら職業別労働市場に関する実証研究の成果を理論に反映させ、内部労働市場と職業別労働市場の関係性を再構築することで、より実態に近い形でプロフェッショナル労働市場のモデルを描くことができるのではないだろうか。

本稿では労働市場の管理的ルールの規定主体(職能団体や企業)の役割に着目しながら内部労働市場論の主要な論点を再検討し、今日のプロフェッショナル労働市場を論じるための分析枠組みについて考察する。

2 先行研究における内部労働市場論の展開と実証分析の概要

内部労働市場論に関する先行研究は非常に多くあるが、それらは多かれ少なかれDoeringer and Piore (1971)とOsterman (1984)を下敷きにして、あるいはこれらに批判を加えながら展開さ

(2) Doeringer and Piore (1971)では企業別労働市場と職業別労働市場はともに内部労働市場として捉えられている。

れていると言って大過ないように思われる⁽³⁾。本節ではまずこの2つの研究を中心にこれまで展開されてきた内部労働市場論の基本的なモデルを明らかにし、次に関連する実証研究の内容についてレビューする。

(1) Doeringer and Piore (1971) の内部労働市場論⁽⁴⁾

冒頭で触れたように、C.KerrやJ.T.Dunlopにより提示された内部労働市場論をより体系的に展開したのは、P.B.DoeringerとM.J.Pioreであった(小池 2005)。Doeringer and Piore (1971) では、内部労働市場は「労働の価格付けと配分が一連の管理的ルールや手続きによって統制される、製造工場などのような管理上の単位である」(pp.1-2)と定義づけられ、従来の経済理論が想定してきたような自由市場の特徴を持つ外部労働市場とは明確に区別されることが強調される。以下にその特徴を詳しく見よう。

まず、管理的ルールとは明文化されたものだけでなく労働市場を安定化させる長年の不文律をも含む。管理的ルールの内容は多岐にわたるが、その主要な関心事項は労働の価格付け、配分、そして教育訓練に関する事柄である。次に、内部労働市場と外部労働市場は特定の職務または入職・退職口を通じて連結されている。しかし、この点において内部労働市場の構成員は外部労働市場と明確に隔てられており、外部労働市場の労働者がアクセスできない様々な権利や特権を享受する。それは一定水準の雇用保障や、一定の規則に従いながらキャリア形成を行ったり、賃金を受け取ったりする機会など、職場で受ける様々な待遇を含んでいる。

内部労働市場は①技能の特殊性、②職場内訓練、そして③慣習が存在する場合に生成される。まず、技能の特殊性は、技能の内容である(a)職務の特殊性と、職務遂行に必要な機械設備への精通などに代表される、(b)技術の特殊性からなる。技能の特殊性が内部労働市場の生成要因として重要な役割を果たすのは、それが雇用主側の訓練費用の負担額と負担割合を増加させる働きを持ち、雇用主が労働者の離職を減少させようとするからである。

また、監督者がはじめは比較的単純な作業を研修者に任し、次第に複雑な課業を割り当てることで行われる職場内訓練は、技能の特殊性と密接に関係して内部労働市場生成の要因となる。なぜなら、職務に必要な技能の多くは非公式な職場内訓練によって習得されるからである。DoeringerとPioreはかつての経済学が教育訓練の費用面ばかりに注意をとられ、ほとんど関心を払って来なかった職場における教育訓練の過程こそが、内部労働市場の理解において重要であることを強調した。

さらに、前例や慣例といった慣習によって意味づけられる平等感や公平感は、内部労働市場で形成される社会的集団や共同体を安定化させる働きを持つ。慣習は、職場の軋轢や利害の不一致を解消するように機能することで、内部労働市場の安定的な形成に寄与するのである。

ところで、以上の3要件は内部労働市場成立の十分条件ではない。競争的労働市場において労使間に発生するコストを合理的に削減しうる、という追加的条件が必要となる。それは①労働者への価値付けと②離職の削減が実現され、③募集、選抜、教育訓練における技術的効率性が認められる

(3) 論者による内部労働市場論の違いについてはAlthaus (1989)を参照。

(4) 本項の説明はDoeringer and Piore (1971) 第1・2章による。

場合に成立する。労働者への価値付けとは職務保障と昇進機会、公平性を与えることで行われる。そして、こうした価値観が労使間で共有されるとき、双方が解雇や離職を踏みとどまる作用が生まれる。さらに、職場での学習は無意識のうちに行われるため、訓練費用がかからないことが多い。よって、外部から欠員を埋めるよりも内部昇進によって補充する方が効率的となり、外部労働市場との間の労働移動が抑制され内部労働市場が安定的に生成されるのである。

このように、内部労働市場が様々な経済的合理性の下に成立し、企業内のルールに従って運用されることをDoeringer and Piore (1971) は初めて体系的に説明した。しかしそこには2つの課題が残された。まず、彼らの理論は製造業のブルーカラー職場への聞き取り調査に基づいて構築されたが、職業別労働市場の考察が十分でなかった。また、ホワイトカラーの労働市場を説明する理論としての妥当性にも検討の余地が残ることとなった (Althausen and Kalleberg 1981)。

(2) Osterman (1984) による企業内雇用ポートフォリオの3類型

アメリカでは1950年代以降、日本では1970年代以降、産業構造の変化に伴ってホワイトカラーの数がブルーカラーを凌駕し始める (日本生産性本部労使協議制常任委員会編 1983)。Osterman (1984) はこの労働力のホワイトカラー化に対応して、企業内の雇用ポートフォリオに関する理論を提案した。彼の理論によれば、企業内労働市場はindustrial subsystems, craft subsystems, secondary subsystemsという3つのサブシステムから成る。industrial subsystemsでは、企業が定めるジョブブラダーに沿って技能訓練が行われ、入職口の制限により労働力の企業間移動は抑制される。部長・課長職や技術者・プロフェッショナルがこのサブシステムに属する。craft subsystemsでは、技能の性質がそれほど企業特長的でないために企業間移動が頻繁に起こり、職種技能や職業そのものへの忠誠心が企業に対するそれに勝る。コンピュータ・プログラマーや上級セールスマンが該当する。secondary subsystemsでは、低技能・低賃金の仕事が多く、企業の内外に共通してキャリア発展の見通しが無い。郵便係や伝言係といった事務系の職種が該当する。

Ostermanの理論は、同じ企業内労働市場にあって、異なるルールの下に管理される職種が存在することを指摘した点で新しかった⁽⁵⁾。特に、企業内で雇用されながらも職業の論理を優先するcraft subsystemsとは企業横断的に形成されるホワイトカラーの職業別労働市場の特質を指摘しており、Doeringer and Piore (1971) の問題点を克服していると評価できる。一方、craft subsystemsやsecondary subsystemsでは企業が外部人材を活用する様子が描写されるが、外部労働市場の構造そのものへの言及がない点で、包括的な労働市場論としては限界を抱えているとも指摘できる。また、個別のサブシステムに含まれる職種の種類については、国や時代の違いに応じた議論が必要だろう⁽⁶⁾。

(5) 企業内雇用ポートフォリオの立場から企業類型を見た近年の成果として佐藤 (2012ab) がある。

(6) 例えば小野 (1997) は、1970, 1980, 1990年の賃金構造基本統計調査の個票を用いて職種経験年数と勤続年数を比較し、データに含まれる職種が内部養成型か外部調達型かを分析する。プログラマーやシステム・エンジニアなど、Ostermanがcraft subsystemsに分類する職種の外部調達率は日本では5-10%と低く、内部養成型であると結論付けている。

(3) 重層的な外部労働市場

企業の外には重層的な外部労働市場が広がっている。その最も下層部分に位置するのは、石川(1991)が「ほとんど何の学習もなく、仕事上の前進もない。まさに『袋小路』(225頁)と形容する二次的労働市場である。それは労働市場が構造を持っていないことによって最も本質的に特徴付けられる。雇用慣行はルール化されておらず、雇用の持続の大部分は景気の動向や雇い主の気質・気分といった不安定な要因によって支配される(石川 1991)。二次的労働市場の仕事はほとんどが低賃金で、ジョブラダーが形成されないために技能形成の機会もほとんど無い。二次的労働市場は不熟練労働者の市場だと言える。

これに対し、外部労働市場のなかでより上層に位置するのは職業別労働市場である。「より上層に位置する」とは、職業ごとに定められる管理的ルールによって労働市場が構造化し、賃金や技能形成、雇用の機会が職業の内部で安定することを意味する。

職業別労働市場では専門技能を活用した企業横断的な活動が行われる。専門技能は高度に標準化され、公的資格や免許制、あるいは専門分野を同じくする同僚や職能団体⁽⁷⁾による承認によって担保される。報酬は勤続年数ではなく職業資格や職種技能に重点を置いて決定され、職種が同じであれば賃金水準は企業横断的に平準化する⁽⁸⁾。技能は企業特殊的な性格が薄いため、企業は進んで訓練費用を負担しようとしにくい。制度的な補助がなければ訓練生は十分な訓練機会を得るのが難しく、職業別労働市場は成立しづらくなる。そのため、職業別労働市場は、職能団体が入職管理によって技能労働者の需給バランスをコントロールし、訓練機会を確保して効率的に訓練生に割り当てる仕組みを伴うことが多い(Marsden 1999)。

職能団体等が定める管理的ルールによって職業別労働市場が構造化されることは、実はKerr(1954)やDoeringer and Piore(1971)によってすでに指摘されていた。しかし、その考察は十分なものではなく、その後もMarsdenによる一連の研究等を除けば職業別労働市場の理論的な研究は十分に進んでこなかった。職業別労働市場の理論上の問題点については第3節で論じることにした。

(4) 内部労働市場論に基づく実証研究

内部労働市場と職業別労働市場の違いを決定づける要因についての定説はないと言われるが、多くの論文に両者の典型的な特徴についての共通認識がある(有賀ほか 1996)。それらは入職条件、技能獲得のための訓練の特徴、技能の汎用性、そしてそうした技能の特殊性に起因する労働移動と賃金上昇の傾向などに集約できる(次頁表2)。さらに、これらの論点について個別職種レベルから複数のプロフェッショナル労働市場を実証分析する先行研究は、次頁表3のようにまとめられる⁽⁹⁾。しかし、複数のプロフェッショナル労働市場を実証分析し類型化を試みる研究は非常に少ない。

Ariga et al.(1997)は賃金構造基本統計調査の60歳未満男子の集計データを用いて職種経験年

(7) 医師や弁護士の国家資格のように、現実には職能団体と国が連携していることもある。

(8) 第3節(4)で見るように、職種経験年数の違いは賃金決定に反映される可能性がある。

(9) 内部労働市場論からプロフェッショナル労働市場にアプローチする研究のうち、単体の職種のみ分析の対象とするSmith(1983)や村上(2003)等はこちらでは取り上げない。また、プロフェッショナル労働市場の実態把握に努める調査研究(日本労働研究機構編 1999など)も取り上げない。

表2 職業別労働市場と内部労働市場で見られる典型的特徴

機能	職業別労働市場	内部労働市場
入職条件	職業資格	ポジションによって異なる
訓練	徒弟訓練	企業内で獲得された経験
OJT訓練の特徴	職業で求められる水準への標準化	標準化されず、当該企業に固有
技能の汎用性	職業内部で汎用可能	企業内で汎用可能
典型的キャリアパターン	企業を超えて水平的	企業内で垂直的
勤続年数	訓練期間が終了すれば技能形成や報酬に影響しない	技能形成と報酬に強い影響

出典: Eyraud et al. (1990) のTable 1 (p.504) とFreidson (2001) のTable 3.1 (p.82) を元に, Marsden (1990, 1999), 佐藤 (2012b) なども参考にして筆者作成。

表3 内部労働市場論に基づくプロフェッショナル労働市場の実証研究

先行研究	中田 (1992)	Ariga et al. (1997)	佐藤 (2001)
データ	賃金構造基本統計調査 (1990) の集計データ	賃金構造基本統計調査 (1990) の集計データ (60歳未満の男子)	著者が参加する日本労働研究機構の調査データ
分析の アプローチ	賃金上昇を経験年数効果と加齢効果に分解	職種経験年数と年齢階級別の平均勤続年数を比較して労働移動を分析	転職経験者の多さと職業資格取得者の多さから職種を分類
分析結果	<p>経験年数効果の方が大きい職種は、医師 (男)、看護師 (女)、保険外交員 (女)、教員、薬剤師 (女)、プログラマー</p> <p>逆に、加齢効果の方が大きい職種は、薬剤師 (男)</p>	<p>最も職業別労働市場の特徴を示した20職種には、システム・エンジニア、プログラマー、医師、薬剤師、診療エックス線技師、臨床検査技師など、公的資格の取得が必須の職種が該当する</p> <p>最も企業別労働市場の特徴を示した20職種には、専門的・技術的職業に含まれる職種は含まれない (ブルーカラー系職種中心)</p>	<p>①転職経験者が少ない非資格職群 (情報処理・ソフト、写真撮影・デザイン、介護士など)</p> <p>②転職経験の少ない資格職群 (設計・技術、理容・美容、教員・講師、税理士、板前・コック、医師、臨床検査技師など)</p> <p>③転職経験の多い非資格職群 (事務系職種など)</p> <p>④転職経験の多い資格職群 (建設・技能、看護師、公認会計士など)</p>

注: 分析結果の職種については、特にプロフェッショナルに限定して明示している。

出典: 中田 (1992), Ariga et al. (1997), 佐藤 (2001) より筆者作成。

数と勤続年数の乖離年数を比較し、データに含まれる92職種を内部労働市場型と職業別労働市場型に分類する。その結果、公的資格の取得が必須である医師、薬剤師、医療系技師や、システム・エンジニア、プログラマーが後者に該当すると結論づける。しかし、職種ごとの技能形成過程の違いを全く考慮していない点や、分析の前段で賃金の伸長率のみに基づいて二次的労働市場に属する職種を選別している点で問題がある⁽¹⁰⁾。

佐藤 (2001) は転職経験者比率と職業資格取得者比率という二つの基準から、著者自身が参加した日本労働研究機構の調査データに含まれる職種を分類する。その結果、①転職経験者の少ない

(10) Ariga et al. (1997) は20～24歳の時間あたり賃金に対する40～44歳のそれを比較し、これが1.3倍以下の職種は二次的労働市場に属するとした。しかし、徒弟訓練を終えた職人の賃金が職業人生を通してそれほど変化しないように、職業別労働市場においては同一技能に対して同一賃金を支払う合意が形成され、同じ職業を続ける限り賃金がそれほど上昇しない可能性がある (Marsden 1999)。そのため、賃金伸長率のみに着目して職業別労働市場型と二次的労働市場型を区別する手法には疑問の余地が残る。

非資格職群（情報処理・ソフト、写真撮影・デザイン、介護士など）、②転職経験の少ない資格職群（設計・技術、理容・美容、教員・講師、税理士、板前・コック、医師、臨床検査技師など）、③転職経験の多い非資格職群（事務系職種など）、④転職経験の多い資格職群（建設・技能、看護師、公認会計士など）と分類ができ、①②が内部労働市場型、③が二次的労働市場型、④が職業別労働市場型だと結論づける⁽¹¹⁾。しかし、中小サービス業に限定した分析であり、大企業を含んだ場合、その分類にどの程度妥当性があるのかは不明である。

以上2つの研究に共通して言えるのは、労働移動の頻度と職業資格の観点からプロフェッショナルを捉えている点である。これらは、表2で示されるような内部労働市場論の古典的分析視角である。これに対し、中田（1992）は賃金構造基本統計調査の集計データを用いて賃金上昇への職種経験年数と年齢の影響を分析する。その結果、医療プロフェッショナルや保険外交員、教員、プログラマーなどで賃金上昇への職種経験年数の影響が大きく、職種経験年数の影響の強さが職種の専門性の強さと高い相関があると結論づける。

中田は上記の2つの研究、あるいは多くの内部労働市場論的な実証研究に先駆けて職種特殊的人的資本に着目した賃金の分析を行ったと評価できる。しかし、その分析手法は統計的バイアスを伴っていると考えられ、再検討の余地も残る⁽¹²⁾。

とは言え、細分類レベルで職種ごとの労働市場を捉える点で上記の3つの研究は貴重である。特に、プロフェッショナルに関わる実証研究は分析の観点を問わず独自調査のデータによるものが多い中、中田（1992）とAriga et al.（1997）は政府統計データを用いる希少な研究だと言えるだろう。

3 分析枠組みの修正と検証すべき実証研究上の論点

以上、内部労働市場論の基本的なモデルと関連する実証研究について概観した。しかし、プロフェッショナル労働市場の実態を念頭に置けば、先行研究の分析枠組みは必ずしも十全なものではない。本節では修正すべき分析枠組み上の問題点と、検証が求められる実証研究上の論点について考察する。

(1) クラフト型と非クラフト型：プロフェッショナルの2類型

これまで見てきたように、企業ごとに形作られる「内部労働市場」と対比して、外部労働市場で職業ごとに形作られる労働市場は「職業別労働市場」と今日では呼ばれている（Ariga et al. 1997; Marsden 1999など）。しかし、後者はかつて「クラフト型労働市場」と呼ばれていた（Kerr 1954; Doeringer and Piore 1971）。この「クラフト型労働市場」は、厳密には「職業別労働市場」と同じ市場概念ではない。この点は先行研究の中でもあまり指摘されてこなかったように思えるし、

(11) 佐藤（2001）では二次的労働市場型は「普通の外部労働市場型」、職業別労働市場は「職能別労働市場」とされている。前者は異職種への転職者や転職によって賃金が低下する者の割合が相対的に高く、キャリアの発展や賃金上昇が見込めない二次的労働市場を指すと見なせる。後者は資格によって職業能力の客観的評価が行われる「職種横断的労働市場と同義」（218頁）だと言うから、第3節(1)で見る「クラフト型労働市場」に近い。

(12) 中田（1992）では集計データが用いられ、勤続年数、セル別労働者数、賞与等の特別給与額が考慮されていない。ただし、賃金構造基本統計調査の個票データへのアクセスの難しさも背景にある。

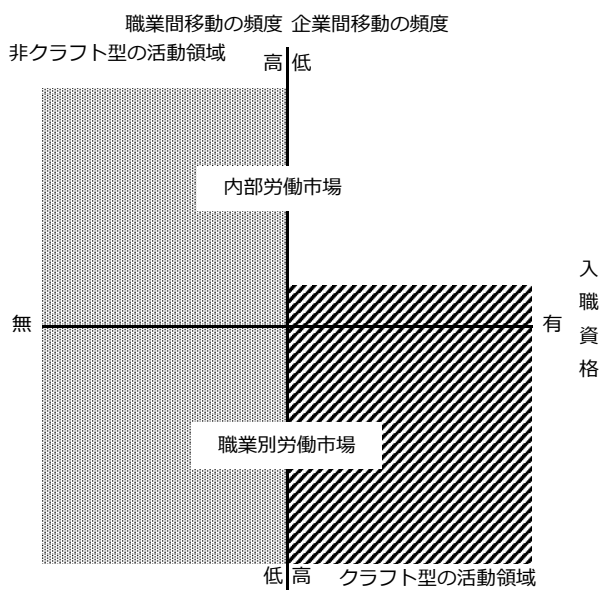
時に両者は混同されてもきた。例えば、より現代的な労働市場論を展開するOsterman (1984) は、craft subsystemsにコンピュータ・プログラマーや上級セールスマンが該当すると言っているが、これらの職業は以下に見る「クラフト」という言葉の範疇から明らかに逸脱している。ここでの「クラフト」は、言ってみれば「職業」というような広い定義で用いられているように読み取れる。

「クラフト」とは本来ブルーカラー系職種に対して用いられた用語だが、その本質は、高度の熟練を要し、通常は徒弟訓練を修めることで入職資格が付与される職業を指すと考えることができる(小野塚 2001)。つまり、クラフト型労働市場では職能団体が制度化する徒弟訓練へ参加・登録し、訓練を終えて免許・資格を獲得して初めて活動(営業)の許可が下りるのである。職能団体による厳格な入職規制は労働市場を覆うシェルターとなって「社会的閉鎖」(Murphy 1988)を起し、労働市場は部外者の参入から守られることになる(Freidson 2001)。すると、例えば医師や弁護士等の古典的プロフェッショナルはクラフト型の、Osterman (1984)が言うプログラマーや上級セールスマンは非クラフト型のプロフェッショナルとしてそれぞれ位置づけられるだろう。

これに対し、「職業別労働市場」は入職条件として徒弟制や免許制を伴うかどうかを問うのではなく、職業間移動の多寡から労働市場を捉える概念である(高梨 1982; 久本 2008)。つまり、相対的に企業間移動の頻度が高く、職業間移動の頻度が低ければ職業別労働市場が成立していると見なすのである。したがって、職業別労働市場はクラフト型プロフェッショナルと非クラフト型を共に含んだ概念だと言えるだろう(図2)。

ここで、日本を例にプロフェッショナル労働市場の職種構成を見てみよう。図3は総務省統計局『平成22年国勢調査』(抽出詳細集計)から、被雇用者である専門的・技術的職業従事者のうち労

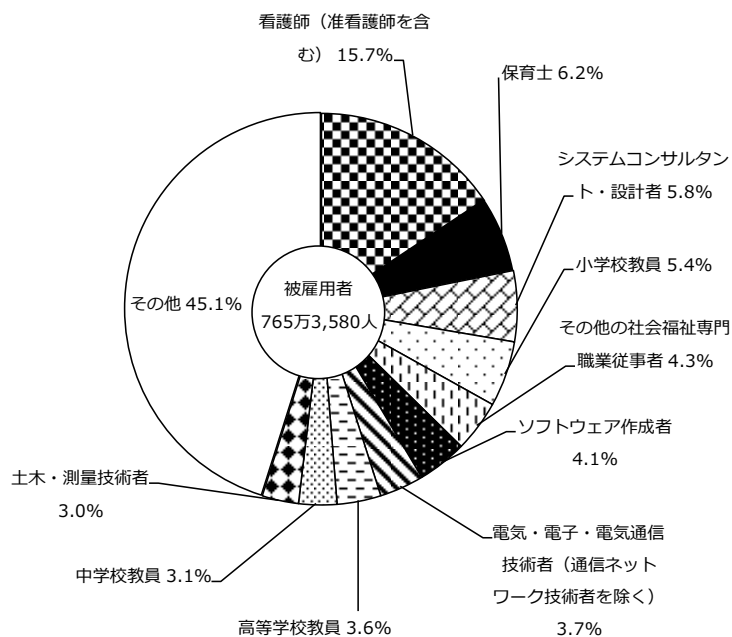
図2 クラフト型と非クラフト型の活動領域



注：ここでは二次的労働市場は考慮しない。

出典：筆者作成。

図3 専門的・技術的職業に占める上位10職種（15歳以上，男女計）



出典：総務省統計局『平成22年国勢調査』（抽出詳細集計）より筆者作成。

働者数が多い10の職業を示している。看護師や学校教員といった免許制の職業が名を連ねる一方で、ITエンジニアや技術者といった免許制をとらない職業が多く含まれていることがわかる。つまり、職能団体や入職資格を備えない非クラフト型が多く含まれるプロフェッショナル労働市場の実態を鑑みれば、外部労働市場を中心に活動するプロフェッショナルを捉える分析概念として、「クラフト型労働市場」は明らかに包括性に欠けているのである。

また、非クラフト型プロフェッショナルを包摂するのは職業別労働市場だけではない。国による違いは当然考慮される必要があるが、例えば企業間移動の頻度が低い日本の技術者のように（村上2003）、非クラフト型は内部労働市場にも包含される。さらに、従来の内部労働市場論ではクラフト型職種の企業内昇進は考えられてこなかったが、弁護士が事務所内で昇進することを指摘するいくつかの事例研究が示すように（猪木1989;堀2000）、今やクラフト型を代表するプロフェッショナルが内部労働市場に包摂されることさえ起こりえる。図2でクラフト型の活動領域が内部労働市場側に若干食い込んで描かれているのはこれを反映したものである。ただし、クラフト型の内部昇進についての実証研究はまだ十分に進んでいない点には注意したい。

(2) 管理的ルールの強さ・性格と熟練形成のパターン

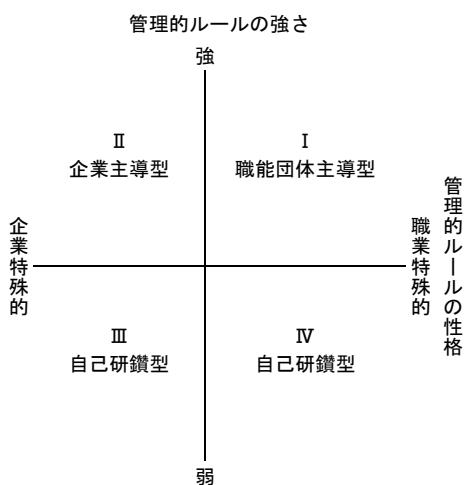
構造化された労働市場ではジョブラダーを移動しながら熟練が形成される。ジョブラダーとは難易度が低い方から高い方へと職務が序列付けされている状態を言い、職務間の移動は通常昇進や異動を伴う。内部労働市場ではこのジョブラダーに沿って効率的に熟練形成が行われることが再三にわたり

指摘されてきた。ジョブラダーの移動は時にかなり長い時間を要することもある (小池 2005)。

これに対し、職業別労働市場の熟練形成では入職資格の取得やキャリア初期に配置される徒弟訓練が重要だと指摘されてきた (Eyraud et al. 1990 ; Marsden 1990, 1999)。徒弟訓練後はほとんど技能が伸びないと言われる大工等の職人型職種の熟練形成のように (小池 2005), この指摘が当てはまる職種は確かに多い。しかし、例えば医師の労働市場には医師免許取得直後に実施される初期の臨床研修から後期の専門医研修へと、長期的な熟練形成プログラムが存在している (平林編 2012)。これらは外部組織である医師会や各専門学会等が連携して制度化するものであり、かなり長い時間をかけてジョブラダーを上昇する構造になっている。つまり、内部労働市場はもちろんのこと、職業別労働市場に形成されるジョブラダーについてもより長期的な視点から観察しなければ、プロフェッショナルの熟練形成の全体像は把握できないのである。

ところで、内部労働市場論として後の研究に大きな影響を与えた Doeringer and Piore (1971) だったが、彼らのジョブラダーに関する定義は非常に曖昧なものであった。その結果、彼らはジョブラダーの長さが異なる労働市場を十分に区別しなかった (Althausser and Kalleberg 1981)。これに対し、ジョブラダーをキー概念として内部労働市場論を再構成する Althausser and Kalleberg (1981) は、内部労働市場と職業別労働市場のそれぞれには、長いジョブラダーを持つ市場と短いジョブラダーしか持たない、もしくはほとんどジョブラダーが存在しない市場の2タイプがあることを指摘する。今、ジョブラダーとは管理的ルールの賜物であることを思い起こせば (Doeringer and Piore 1971 ; Althausser and Kalleberg 1981), この労働市場モデルは次のように読み替えることができるだろう。プロフェッショナルの熟練形成パターンは、管理的ルールの性格を横軸に、その強さを縦軸にとった図4のような座標平面上で決まる。管理的ルールの性格とは、それが企業特殊なのか、職業特殊なのかを表す。また、その性格には強弱があり、強ければジョブラダー

図4 管理的ルールの性格・強さと熟練タイプ



注：ここでは二次的労働市場は考慮しない。

出典：筆者作成。

が形成されており、逆に弱ければそれは十分整備されていないと考えることができる。第Ⅰ・Ⅳ象限が職業別労働市場、第Ⅱ・Ⅲ象限が内部労働市場であり、熟練形成のパターンは職能団体主導型、企業主導型、自己研鑽型の3類型に分類できる。

まず、職能団体主導型では熟練形成のステージは職能団体によって制度化され、ステージの移動はしばしば雇い主の変更も伴う。先ほど述べた医師の養成過程が好例である。職能団体の組織力が高いクラフト型プロフェッショナルが該当するだろう。次に、企業主導型では熟練形成は企業内で定められるジョブラダーに沿って行われ、一般に勤続年数は長期化する。日本の企業内技術者がそうであるように（村上 2003；今野 2005）、ジョブラダーの上昇は関連する分野の別の職種や管理職への転換を伴うことがある。非クラフト型プロフェッショナルや、クラフト型プロフェッショナルの中でも内部昇進する一部の者が該当するだろう。

職能団体主導型と企業主導型のどちらも、ジョブラダーの上昇に通常は長い時間を必要とするが、例えばジョブラダーの上昇と共に報酬も上昇するような仕組みを整えることにより、プロフェッショナルはジョブラダーを利用した熟練形成に積極的に向かうと考えられる。制度への参加を構成員に価値付けることは、制度を安定的に運用する上で非常に重要になる（Doeringer and Piore 1971；Marsden 1999）。

これに対し、自己研鑽型では熟練形成のステージは職能団体や企業によって十分に制度化されていない、もしくは制度化されていたとしてもプロフェッショナルはその利用価値を認めていない。技能の向上・維持は個人に委ねられている。独立志向が強いデザイナーのような非クラフト型プロフェッショナルや（今野 2005）、日本の薬剤師や看護師のように、クラフト型の中でも職能団体の組織力が弱く入職後のジョブラダーが十分整備されていない職種が該当するだろう（山口ほか 2004；下野・大津 2010）。

もちろん、上に例示した職種はあくまで理念型として示したにすぎない。職種の中の一人ひとりを観察すれば、現実には多様な熟練形成が行われていると思われる。そこには上記3類型間の移動も含まれるに違いない（Althausser and Kalleberg 1981）。例えば、企業内技術者がジョブラダーの上昇コースから外れれば企業主導型から自己研鑽型への移動であり、あるいは外部労働市場への転出も考えられる。また、専門医として実績を積んだ医師が病院の管理職や院長へと昇進すれば職能団体主導型から企業主導型への転化であり、内部労働市場への包摂である。

以上のような枠組みでプロフェッショナル労働市場を捉えれば、内部労働市場と同様に職業別労働市場にもジョブラダーに基づくヒエラルキーが生まれることがわかる。また、賃金の水準はジョブラダーの上位層ほど高くなる傾向が見られるだろう（Althausser and Kalleberg 1981）。すると、例えば年長医師と若年医師の間には賃金・技能格差が生まれることになる。この職業内部のヒエラルキー化は時に経済効率を損なうリスクを孕むことになるが、その一方でプロフェッショナルの職業的地位を安定させる装置としても機能するのである（Zweifel and Eichenberger 1992）。

(3) 技能の汎用性

次に先行の実証研究が検討してこなかった論点として技能の性質と賃金構造の問題を取り上げ

る。これらは表2が示す通り労働市場の規定要因として最も関心を集めてきた中心的課題であり、前項で見た熟練形成のパターンとどのように関連するのか、あわせて検討する意義も大きいと考えられる。

さて、これまでの内部労働市場論の通説では、職業別労働市場で獲得される技能には汎用性が認められるが、内部労働市場で獲得される技能には汎用性は認められないと考えられてきた (Eyraud et al. 1990)。そして、職業別労働市場に属する古典的プロフェッショナルは汎用技能を操ると見なされてきた (Freidson 2001)。しかし、汎用技能は現実には徒弟訓練や職業内で統一的に行われる研修だけでなく、個別企業の内部でも獲得されうる。実際、実証研究では企業内で獲得された技能に汎用性を感じる人が職種に関係なくかなりいることが指摘されており (尾高 1991; 戸田・樋口 2005など)、内部労働市場で熟練形成するプロフェッショナルも汎用技能を持っている可能性が考えられる。しかし、プロフェッショナル技能の汎用性に関する実証研究は現状ではほとんど行われていない。

ここでは『ワーキングパーソン調査2010』の個票データを用いて医療プロフェッショナルと企業内ホワイトカラー型プロフェッショナルの技能の汎用性を分析する西村 (2015b) に言及しておこう。分析の結果、医療プロフェッショナルは企業内ホワイトカラー型プロフェッショナルより汎用性を感じる傾向が総じて強いこと、汎用性を感じても転職志向は促進されないこと、の2点を明らかにしている。ただし前者については、企業内ホワイトカラー型プロフェッショナルの中でも研究開発者は情報処理技術者より汎用性を感じる傾向が強いことや、仕事の段階や退職経験の有無を考慮すると、研究開発者は医療プロフェッショナルよりも汎用性を感じる場面がある、という結果も同時に示されている。これらは上述の通説的理解に一致しない結果である。また後者は、プロフェッショナル労働市場の流動化は職業資格の義務化により獲得される汎用技能ではなく、企業の処遇、特に賃金に関する処遇によってより本質的に規定されている可能性を示唆していて興味深い。ただし、分析に用いられたデータのサンプルサイズは十分に大きいとは言えず、結果の代表性については留意が必要である。大規模なデータを用いた実証研究が今後望まれる。

(4) 職業別の賃金構造

Eyraud et al. (1990) や Marsden (1999) は、内部労働市場の賃金構造が勤続年数に強く規定されると言う。しかし、職業別労働市場の賃金構造について、彼らは内部労働市場的特徴の残余として言及するにとどまった。

すでに見てきたように、技能形成は内部労働市場や職業別労働市場の重要な成立要件であり、賃金配分は技能の形成・特徴と密接に関係し、通常ジョブラダーの各段階と賃金は対応して設定される (Doeringer and Piore 1971; Althausen and Kalleberg 1981)。その背景を説明する1つの有力な理論はBecker (1975) に代表される人的資本論である。人的資本論は訓練費用負担の観点から技能を2つに分ける。1つは多くの企業において同時に生産性を高めることができる一般技能で、他企業で活用可能な技能であることから訓練費用は訓練生が負担する。もう1つは特定の企業においてのみ生産性を上昇させる企業特殊的技能で、他企業では活用できないため訓練生が訓練費用を負担するインセンティブは働かず、企業が負担する。企業は訓練費用がかかる後者の技能を備えた

労働者の離職を防ぐため、彼らの賃金プロファイルに勾配を付けようとするが、訓練費用を負担しない前者の技能を備える労働者に対してはそうした勾配を付けようとはしない。

しかし人的資本の研究が進むと、この技能の二分法は批判に晒された。久本（1999）は企業特殊の技能であっても実際には同じ業界内、あるいは同じ職種内であれば企業を超えて役立つ可能性があり、技能には汎用技能、職種専用技能、業界専用技能、企業専用技能の4類型があると指摘する。特に、同一職種内での転職コストが小さいことから、プロフェッショナルは職種特殊の人的資本を相対的に多く備えているとも指摘される（樋口 2001；勇上 2001；大橋・中村 2002など）。職種特殊の人的資本の大きさが転職行動と密接に関係することを示唆するこれらの研究は、いずれも転職前後の賃金変動率から職種間の転職コストの違いを比較し、職種特殊の人的資本の大きさを推測している。一方、職種特殊の人的資本は、職種経験年数を代理変数として賃金関数の中でその収益率を調べることで測定できる。しかし、これまでの賃金構造研究⁽¹³⁾の主要な関心は企業内賃金構造における勤続年数や年齢の収益率の推定に集中しており、職種経験年数や個別職種の賃金に関わる研究はほとんど行われてこなかった⁽¹⁴⁾。

ところで、年齢は勤続年数と共に企業内賃金構造において年功賃金を表す変数として用いられてきたが、職業別労働市場でも序列化が進めば賃金が年功化する可能性がある（Althausser and Kalleberg 1981）。例えば医師の場合、入職資格だけでなくより上級の専門医資格が専門領域学会等により設けられ、入職後も長期の訓練が求められる。職能団体による階層化が進む医師の労働市場では、医師側の訓練費用負担が大きくなって（男性を中心に）中途離職が抑制され、職種経験年数と年齢と共に賃金と相関する可能性が高くなる。また、現実には職種経験年数よりも年功・職階給中心の賃金体系が取られてきた側面もあり（楠田 2002；Selder 2006）、日本の医師の賃金構造では職種経験年数より年齢の規定力の方が大きいという実証研究もある（西村 2015a）。今後の賃金構造研究では職種特殊の人的資本の測定とあわせて、技能形成に関わる制度面からの分析も行っていく必要があるだろう。

4 結 論

本稿では内部労働市場論の観点からプロフェッショナル労働市場へアプローチするための理論的枠組みについて検討した。その結論として次のような労働市場論が求められていることが確認できたのではないかと。つまり、労働市場の管理的ルールの内容やその規定主体（職能団体や企業）の行動、そしてそれらが表出することで形作られる賃金構造や技能の性質を考察する労働市場論である。質の高いサービスを持続的に享受していくためにも、我々は個々のプロフェッショナル労働市場のメカニズムを早急に解明する必要がある。しかし、職業資格要件から労働市場を捉える見方では、熟練形成のタイプや賃金構造の違いなどの重要な論点を十分に検討することはできない。労働市場は様々なルールによって統制され、職業資格はそうしたルールの一つに過ぎないからである。本稿

(13) 例えばHashimoto and Raisian (1985) やTachibanaki (ed.) (1998) など。

(14) 近年、海外の研究（Sullivan 2010；Kwon and Milgrom 2014など）では職種経験年数の推定が行われているが、個別職種レベルでの研究は進んでいない。

の結論を検証する意味でも、今後は国際比較を交えた実証研究が求められていると言えるだろう。

(にしむら・たけし 京都大学経済学研究科ジュニアリサーチャー)

【参考文献】

- 有賀健・ブルネッロ, ジョルジョ・真殿誠志・大日康史 (1996) 「企業ヒエラルキーと人的資本形成」伊藤秀史編『日本の企業システム』東京大学出版会, 81—116頁。
- 石川経夫 (1991) 『所得と富』岩波書店。
- 猪木武徳 (1989) 「法律職の市場構造について」『日本労働協会雑誌』355, 2—13頁。
- 今野浩一郎 (2005) 「都会のプロフェッショナルたち—デザイナーと情報技術者を中心に」石川晃弘・川喜多喬・田所豊策編『東京に働く人々：労働現場調査 20 年の成果から』法政大学出版局, 25—44頁。
- 大橋勇雄・中村二郎 (2002) 「転職のメカニズムとその効果」玄田有史・中田喜文編『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社, 145—173頁。
- 尾高煌之助 (1991) 「企業特殊的技能の実相」『経済研究』42 (4), 289—295頁。
- 小野旭 (1997) 『変化する日本の雇用慣行』日本労働研究機構。
- 小野塚知二 (2001) 『クラフ特的規制の起源：19 世紀イギリス機械産業』有斐閣。
- 楠田丘 (2002) 「新しい経営環境に向けて—これからの病院人事賃金のあり方」病院経営情報研究所編『2002 年版 病院賃金実態資料』株式会社産労総合研究所, 6—18頁。
- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学 第3版』東洋経済新報社。
- 佐藤厚 (2001) 『ホワイトカラーの世界』日本労働研究機構。
- 佐藤厚 (2012a) 「中小機械・金属関連産業における能力開発」『日本労働研究雑誌』618, 55—68頁。
- 佐藤厚 (2012b) 「企業における人材育成の現状と課題」『社会政策』3 (3), 9—24頁。
- 下野恵子・大津廣子 (2010) 『看護師の熟練形成：看護技術の向上を阻むものは何か』名古屋大学出版会。
- 高梨昌 (1982) 『転換期の雇用政策』東洋経済新報社。
- 戸田淳仁・樋口美雄 (2005) 「企業による教育訓練とその役割の変化」樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩編『労働市場設計の経済分析』東洋経済新報社, 251—281頁。
- 西村健 (2015a) 「賃金と労働移動から見た日本のプロフェッショナル労働市場」『経済論叢』189 (2), 29—48頁。
- 西村健 (2015b) 「プロフェッショナルは自身の専門能力についてどれほど汎用性があると感じているのか？」『日本労働研究雑誌』655, 83—92頁。
- 中田喜文 (1992) 「職種と賃金決定」橋本俊詔編『査定・昇進・賃金決定』有斐閣, 137—179頁。
- 日本生産性本部労使協議制常任委員会編 (1983) 『ホワイトカラー化と現代の労使関係』日本生産性本部。
- 日本労働研究機構編 (1999) 『専門的職業の労働市場に関する調査研究』日本労働研究機構。
- 樋口美雄 (2001) 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞出版社。
- 久本憲夫 (1999) 「技能の特質と継承」『日本労働研究雑誌』468, 2—10頁。
- 久本憲夫 (2008) 「ドイツにおける職業別労働市場への参入」『日本労働研究雑誌』577, 40—52頁。
- 久本憲夫 (2010) 『日本の社会政策』ナカニシヤ出版。
- 平林慶史編 (2012) 『ドクターゼ』社団法人日本医師会 (http://dl.med.or.jp/dl-med/doctor-ase/pdf/doctor-ase_vol1.pdfより2014年11月9日ダウンロード)。
- 堀有喜衣 (2000) 「弁護士の業務の多様化とキャリア形成の分化—日本における専門職の労働市場に関する一考察」『日本労働研究雑誌』481, 26—35頁。
- 村上由紀子 (2003) 『技術者の転職と労働市場』白桃書房。
- 山口巧・末丸克矢・荒本博陽 (2004) 「日本の薬剤師卒後教育の問題点と改善点」『医療薬学』30 (11), 739—746頁。
- 勇上和史 (2001) 「転職時の技能評価—過去の実務経験と転職後の賃金—」猪木武徳・連合総合生活開発研究所編『「転職」の経済学』東洋経済新報社, 93—113頁。

- Althausen, R.P. (1989) "Internal Labor Markets", *Annual Review of Sociology*, 15, pp.143-161.
- Althausen, R.P. and A.L. Kalleberg (1981) "Firms, Occupations, and the Structure of Labor Markets: A Conceptual Analysis," in Berg, I. (ed.) *Sociological Perspectives on Labor Markets*, New York, Academic Press, pp.119-149.
- Ariga, K., G. Brunello and Y. Ohkusa (1997) "Occupational and Internal Labor Markets in Japan," *Industrial Relations*, 36 (4) , pp.46-473.
- Becker, G.S. (1975) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education Second Edition*, Chicago, University of Chicago Press.
- Doeringer, P.B. and M.J. Piore (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Massachusetts, Heath Lexington Books.
- Eyraud, F., D. Marsden and J.J. Silvestre (1990) "Occupational and Internal Labour Markets in Britain and France," *International Labour Review*, 129 (4) , pp.501-517.
- Freidson, E. (2001) *Professionalism: The Third Logic*, Chicago, University of Chicago Press.
- Hashimoto, M. and J. Raisian (1985) "Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States," *The American Economic Review*, 75 (4) , pp.721-735.
- Kerr, C. (1954) "The Balkanization of Labor Markets," in Bakke, E.W. (ed.) *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Cambridge, Mass, MIT Press, pp.92-110.
- Kwon, I. and E.M.M. Milgrom (2014) "The Significance of Firm and Occupation Specific Human Capital for Hiring and Promotions," *Labour Economics*, 31, pp.162-173.
- Marsden, D. (1990) "Institutions and Labour Mobility: Occupational and Internal Labour Markets in Britain, France, Italy and West Germany," in Brunetta, R. and C. Dell'Aringa (eds.) *Labour Relations and Economic Performance*, New York, New York University Press, pp.414-438.
- Marsden, D. (1999) *A Theory of Employment Systems*, Oxford, Oxford University Press.
- Murphy, R. (1988) *Social Closure: The Theory of Monopolization and Exclusion*, New York, Oxford University Press.
- Osterman, P. (1984) "White-Collar Internal Labor Markets," in Osterman, P. (ed.) *Internal Labor Markets*, Cambridge, Mass, MIT Press, pp.163-189.
- Selder, A. (2006) "Medical Associations, Medical Education and Training on the Job," *CESifo Economic Studies*, 52 (3) , pp.548-564.
- Smith, D.R. (1983) "Mobility in Professional Occupational-internal Labor Markets: Stratification, Segmentation and Vacancy Chains," *American Sociological Review*, 48, pp.289-305.
- Sullivan, P. (2010) "Empirical Evidence on Occupation and Industry Specific Human Capital," *Labour Economics*, 17 (3) , pp.567-580.
- Tachibanaki, T. (ed.) (1998) *Wage Differentials: An International Comparison*, London, Macmillan Press LTD.
- Zweifel, P. and R. Eichenberger (1992) "The Political Economy of Corporatism in Medicine: Self-regulation or Cartel Management?," *Journal of Regulatory Economics*, 4 (1) , pp.89-108.