

採用活動に関わる今後の研究における可能性について

朽尾 安伸

は じ め に

企業における競争力の源泉は何か。これは、技術力であり、資本力であり、人的資本力であり、情報力である。これら様々な力のうちで、現在の日本企業に最も重要なものは何か。これについては様々な論者が多様な意見を有することはもちろんであるが、我々は特に人的資本に注目したい。なぜなら、人口減少の進む現在の状況において、人的資本力を維持発展することが、今後の日本企業が最も喫緊の課題として取り組まなければならない課題であると考えられるからである。

そこで、本論では、日本企業と人的資本力との関係について検討を行う。日本企業がこれまでどのように人的資本力に関わってきたのか、具体的には人的資本力の増強をどのように関わってきたのだろうか。

この人的資本力の増強に関する企業側の方策として二つある。第一は、採用活動である。第二は、企業内訓練である。人的資本力増強にあたっては、まず取り組まなければならないのは、優秀な人材を適宜集めることに注力しなければならない。また、企業内訓練において、採用した人材を早期に即戦力化すると同時に適材適所に配置しなければならない。

以下では、日本企業における人的資本力増強策として、採用活動に注目する。特に、採用される人材に求められる要素と、その背景に注目したい。日本企業はこれまで一般的には、経験よりも潜在能力を重視する傾向にあった。多くの企業では、学業の専攻内容よりも学歴が重視される。また、採用時期においても、通年採用ではなく、4月からの一括採用が行われている。しかし、現在のような競争環境では、日本企業においては例えばユニクロの

ような通年採用を行う企業も出現している。また、経済のグローバル化の中で、新たなイノベーションを創出するために、採用する学生の専攻内容や経験が重視される傾向にある。つまり、現在の日本企業は従来のような学歴重視型の定期採用方式からの脱却を図っている途上であると言えるかもしれない。しかし、一方で従来型の採用活動に固執している日本企業も多数存在することも事実である。

そこで、本論では以上のような認識のもとに、従来型の採用活動に固執する日本企業の理論的背景を明らかにする。その後、今後求められる日本企業の採用活動のあり方について、理論的可能性を提示したい。

第 1 章 理論的背景(従来の日本型採用活動)

すでに上記で記述したように、従来の日本型採用活動には、いくつかの特徴がある。第一は、学歴重視型採用であることである。

この学歴重視型採用は、実は二つの側面がある。大卒と高卒の格差、一部の大学卒業者を優先採用するという意味での格差である。この中で、大卒と高卒との格差とは、大企業を中心に大卒と高卒では採用時の給与やその後のキャリアパスが異なる。大卒は明らかに高卒より優遇されてる場合がほとんどである。最近では、大学への進学率が50%を超える状況となり、高卒としての採用を行わない企業も増えている。また、一部の大学卒業者を優先的に採用しようという意味においての学歴格差とは、大学進学率が50%を超えたことに起因している。大卒が多くなることにより、日本企業は一部の偏差値の高い大学を卒業した学生を優先的に採用しようという意味においても学歴重視型採用である。実はこれら二つの側面においての学歴重視型採用は、日本企業に限ったことではない。アジアや欧米においても高卒より大卒が重視され、一部の偏差値の高い大学卒業者が重視される。しかし、このような学歴重視型採用は合理的である。採用担当者は、たくさんの人材を選別する場合、何らかの客観的な指標が必要となる。本来は、個人それぞれの内在する能力を判別することが重要ではあるが、これを短期間での採用活動において判別することは実質不可能である。そこで、採用担当者は客観的な指標としての学歴を重視するのはある意味当然である。実は、本論において注目す

るのは、従来の日本型採用活動の第二の特徴である、定期採用にある。この定期採用において最も日本型採用活動が、アジアや欧米諸国と比較して特徴的な点である。

アジアや欧米企業においては、日本企業と同様に採用時においては学歴を重視する。採用活動において日本企業と異なるのは、流動性という面である。日本企業は従来終身雇用という特徴を持つ。つまり、入社してから定年まで基本的に一つの企業内でのキャリアパスを形成するのが一般的な特徴であるとされた。事実、現在でも大企業を中心に多くの企業において、定年まで同一企業内でのキャリアパスが形成される。一方で、欧米を中心とした企業においては、労働市場は非常に流動的である。もちろん、日本企業と同様に同一企業内でのキャリアパスを形成する場合もあるが、この割合において欧米企業は日本企業と比較して低い。では、なぜ日本は労働市場の流動性が低いのか。

以下では、労働市場の流動性が低くなる理論的背景を提示してみよう。

第1節 人的資本論(Becker 1964 佐野陽子訳1976)

Beckerの人的資本論とは、企業内での訓練と訓練費用、訓練費用の負担者としての企業と訓練を受ける労働者、一般訓練と特殊訓練などとの関係において、企業と労働者との長期的な雇用関係が成立する要因を理論化している。具体的には次のようになる。

一般訓練とは、例えば医者のような職業につく場合の訓練のことである。医者として習得した技術は、どのような病院においても習得した技術を発揮することができる。しかし、この場合、医者としての技術を習得するためには医学部に入学して習得する学生本人が技術を習得するための費用としての授業料を支払う義務が生じる。

一方で、企業内で行われる企業内訓練は企業特殊的訓練とされる。企業特殊的訓練で習得された技術は、企業特殊的要素を持つため他社での利用が一般訓練とは異なり困難となる。しかし、この場合は訓練費用そのものの負担者は企業である。企業は企業特殊的訓練の費用を負担することによって、他社への移動が困難な企業特殊的技術を習得させることによって、企業と訓練を受けた労働者との関係が長期になる。これが結果的に労働市場の流動性が

低くなる要因であるとされる。

第2節 内部労働市場論(Doeringer and Piore 1971)

Doeringer and Pioreは、上記Beckerの議論を補完した。具体的には、上記の議論の問題は、完全なる一般訓練や特殊訓練が概念としては理解できるが、実社会の中で存在しないため、より分かりやすく人的資本論の理論体系を説明している。

Doeringer and Pioreは、*Internal Labor Markets and Manpower Analysis:with a New Introduction* という著書において、企業を取り囲む外部の市場での競争と同じように、企業内において人材を登用する仕組みとしての内部労働市場が存在することを指摘した。彼らは、企業と労働者との長期の雇用関係が成立する要因として、A技能の特殊性、B職場内訓練、C職場における慣習という3つの要因が関係していることを明らかにした。以下では、この3つの要因を説明してみよう。

A技能の特殊性

Beckerの議論では一般訓練と特殊訓練という概念が用いられたが、内部労働市場論では、一般訓練で形成される技能が一般技能、特殊訓練で形成される技能が特殊技能という形で発展させている。一般技能とは全ての企業における全ての職務に必要な技能のことであり、特殊技能とは、ある一つの企業における単一の職務分類に特有のものである。

技能が特殊であることは、技能が特殊的になるにつれて、訓練を受ける労働者は彼が受けた企業特殊な訓練の成果を他の場所で利用することが難しくなり、労働者がそのような訓練に自ら投資するという誘引は低下する。これはすなわち、投資に対する経営者の誘引を上昇させる。なぜなら、技能が特殊的であれば労働者の離職が減少するからである。これはつまり、規模の経済や標準化によって募集と選抜に関わる費用が減少することを意味する。この結果、大規模な募集広告などの行う必要性が低下して、技能の特殊性を高めることは人材の募集や選抜にかかるコストを低下させる。

B職場内訓練

この職場内訓練の特徴は、非公式的な特徴を持つとされる。なぜなら、1 教育訓練は生産の過程の中で一部は試行錯誤を通じて行われる、2 何らかの指示が必要なときは監督者、現職の労働者によって与えられる、3 職場内訓練の過程自体が職務間の区別を曖昧にする、からである。

職場内訓練はこのような非公式の特徴をもち、従ってこの職場内訓練によって形成される技能は、実際に遂行されている仕事に必要な技能に限定されるために、節約的な訓練過程となる。また、技能が企業特殊の要素を持つために、技能を身につけようとする人の人数を減らすことで、固定費用を伴うような教育プログラムが不要となり、非公式的な職場内訓練がますます必要とされるようになる。さらに、技能の特殊性のために、公式的な教育カリキュラムを作ることが困難になるために、職場内訓練の必要性を高める。

C職場における慣習

職場における慣習とは、職場それぞれに蓄積された過去の慣例あるいは前例に基づく不文律のことである。これらの不文律は、規則や報酬をはじめとする様々な要素を統制しうるものである。このような自然発生的な職場における様々な慣習は、職場の構成員の行動を制限する不文律として機能することになる。

Doeringer and Pioreの内部労働市場論では、このようなA技能の特殊性、B 職場内訓練、C職場における慣習、が互いに深く関連することによって、労働市場の流動化が阻まれることになるとする。

第3節 取引コスト論(O.E.Williamson1975、浅沼萬里・岩崎晃訳1980)

取引におけるコストの発生という視点から企業と従業員との長期の雇用関係の成立を指摘したのが、O.E.Williamson(1975)である。Williamsonによると、企業と労働者との契約には三つの特徴があり、この特徴により労働者が企業と長期的関係にならざるを得ない、つまり労働の流動性が低くなると指摘している。この三つの特徴が以下のものである。

第一の特徴とは、企業と労働者との契約においては常に不確実性が存在することにある。環境変化の著しい現代においては、契約における不確実性に

より労働者の転職行動は制限される。

第二の特徴は、人間モデルとしての機会主義的行動と少数制にある。人間は機会主義的な行動をとる存在とされる。このような行動は、企業と労働者両者に該当することであり、契約時において互いに不利となるような情報は開示しない。このような情報の偏在化の環境下において企業と労働者の雇用契約は行われる。この場合、転職しないことが有利となる。雇用された状況下では、労働者それぞれの知識と技能についての情報が企業側に伝達済みである。企業は新たな労働者を採用するという選択よりも、すでに情報を得ている労働者の雇用を続ける方が有利となる。これは労働者の側も同じである。

第三の特徴は、人間とは「限定された合理性」に基づいて行動する、という人間モデルである。この「限定された」とは情報と対応能力のことを指す。契約時には本来市場の状況や変動などあらゆる情報を把握する必要があるが、この種の情報は非常に複雑であり、列挙することはできない。また、仮にこのような情報を把握することができるとしても、人間の能力には限界があるため、常に適切な対応をとれる保証がない。この場合も、転職行動をとるよりも、現状での雇用関係を続ける方が得策であると判断せざるをえない。

第4節 知的熟練論(小池2005)

知的熟練論は、主に日本の大企業におけるライン生産現場を観察することから構築された。彼は大企業の生産ラインの観察によって、現場作業には、繰り返し作業としての「普段の作業」と、これ以外の「普段と違った作業」に分けられることを明らかにした。そして、労働者の技能とは、この「普段と違った作業」つまり、現場に起こりうる様々な「変化や異常」に対処できることであるとした¹。

小池は、変化と異常への対応能力としての技能を形成するために、幅広く様々な職場を経験しなければならないと主張する。このような様々な職場の経験が企業内で行われることによって、このキャリアの組み方に企業特殊的

1 「変化」とは、「製品構成の変化、生産量の変化、新製品の出現、生産方法の変化、労働者構成の変化」である。そして「異常」とは、「機械の不調、不良品の出現」である。

な要素が生まれる。その結果、企業と労働者が長期的関係になるとされる。

第5節 労働過程変革の歴史理論(尾高 2000)

これまでのBeckerの人的資本論、Doeringer and Pioreの内部労働市場論、Williamsonの取引コスト論、小池の知的熟練論、など企業と労働者との長期的関係を理論化した一連の議論では、極論すれば労働経済学によって企業と労働者との長期的関係を理論化しているのであって、日本企業に特徴的な企業と労働者との長期的関係を理論化したものとは言えない。知的熟練論についてもキャリアの組み方における企業特殊性という概念は、理解はできるがなぜ日本企業に特殊的であるのかについては十分に述べられていないと言いがたい。ここで紹介する尾高の議論は、日本における特殊性という点から議論を展開している。

尾高は「職人の世界 工場の世界」(尾高2000)という著書において、日本の工業化のプロセスに沿った形で、日本の工業化のプロセスを明らかにしている。この議論は、日本企業における企業と労働者との長期的関係について、非常に重要な二つの点を指摘している。

第一は、企業と労働者との関係は、国や地域によって成立のプロセスが異なる可能性が高いことを指摘していることにある。例えば、Doeringer and Pioreの内部労働市場論における職場の慣習は、国や地域によって異なる。特に、内部労働市場論はアメリカの様々な企業を対象として詳細に分析した結果として展開された議論であるが、職場の慣習に関する日本における職場の慣習、さらには企業内訓練の実施方法などは国によって異なる文化的背景や環境的背景によって異なるはずである。尾高の議論は国によって異なる文化的環境的背景の分析から企業と労働者との長期的関係成立の理論化を図っている。

第二の点は、尾高の議論においての内部労働市場成立を、内部請負から内部労働市場への展開プロセスとして捉えている点にある。日本の工業化は、欧米における工業化に遅れた形で始まった。しかし、日本は後発ではあるけれども、日本の工業化は全く技術の存在しない段階から始まったのではない。日本には大量生産段階に入る以前から、この基礎を担う非常に多くの職人が存在していた。彼らを抜きにしては、日本の工業化は語れない。もち

ろん、日本の工業化を支えたのは、少数の職人だけではなく、大多数の農民出身の未熟練労働者が中心であるものの、工業化の初期段階では中心的役割を担っていた。そして、彼ら職人の雇用形態が、内部請負なのである。日本における企業と労働者との長期的関係を分析する上では、内部請負形態からの変容プロセスとして捉えなければならない。

第三の点は、尾高の議論が内部請負という雇用形態に注目するだけでなく、労働過程、つまり仕事の内容や機械と人との関係、さらには仕事場における人間関係などの労働過程の変革のプロセスにも注目していることにある。産業組織の変化としての大規模化と集中化、分業構造の垂直化と水平化などの組織構造の変化のプロセスも、内部労働市場成立を分析する上での重要な論点になりえるはずである。なぜなら、組織構造の変化は、内部労働市場成立要因としての従来の議論で展開される企業特殊的技能や、技能形成方式としての職場内訓練の変容にも影響するからである。従って、企業と労働者との長期的関係成立を、このような労働過程や産業組織の変化のプロセスから分析している尾高の議論は、内部労働市場成立の理論化を図る研究として重要な視点に注目した研究であると考ええる。

第2章 事例としての酒造産業

以下では、伝統的な日本企業であると同時に、内部請負から内部労働市場への移行を遂げた産業としての醸造産業を取り上げる。醸造産業としての日本酒の製造業は、内部請負という形で始まった。(以下 月桂冠HP お酒の博物誌 酒産業史 より)

江戸時代には、米の不作などを理由に幕府が酒造りを規制し、冬場だけに限られることが度々でした。この「減醸令」という酒造統制に加え、寒冷な気候では酒質の向上を図りやすいことも相俟って、寒造りへの集中が進みました。同時に、農閑期・魚閑期となると冬季の出稼ぎによる杜氏制度が産業構造として定着してきました。

杜氏の出身地は全国に分布しています。(中略)杜氏の出身地によって酒造りの技法は微妙に異なります。伝承、経験と勘の積み重ねにより、寒造り技

法としての数多くの流儀が形成されていきました。

日本における酒造産業の始まりはまさに、農閑期などに仕込みが始まる季節労働者による労働集約型産業である。彼ら季節労働者は、蔵元には直接雇用されず、杜氏や蔵人として冬季にのみ酒造りに従事していた。彼らは日本全国の様々な地域から蔵元の元へと集まってくるが、それぞれの地域独自の技法が存在しており、蔵元はこれらの技法に直接介入することはなく、酒造りの裁量はほとんどそれぞれの地域の代表者たる杜氏に任されていた。このような産業構造では、酒造りの本質的技能は蔵元には存在しない。したがって、当然杜氏が変われば味も変わってしまう。このために、杜氏は自らの出身地と同じ蔵人と仕事をすることで、杜氏の技能は同じ出身地の蔵人に受け継がれることによって、酒造りの味の保全を図ってきたのである。

この場合、酒造りに従事する杜氏や蔵人は季節労働者であるから外部請負になる。しかし、この形態も日本の高度成長期に差し掛かると変容してくる。

昭和30年台から40年代にかけての高度成長期、全国各地に企業の事業所や工場が立地していきます。杜氏・蔵人の子弟らも年間を通じて地元企業に勤めたり、都市へ働きに出たりするようになりました。その結果、杜氏の後継者は年々減少し、平均年齢も高くなっていきました。その一方、大学や高校で農業や醸造を学んだ蔵元の子弟などが、酒造りの経験を積み重ね、自ら杜氏・蔵人として活躍する例も多く見られるようになりました。

月桂冠ではこのような状況に鑑みて、すでに1961年、年間雇用の社員による四季醸造の体制を敷きました。以来、冬季に杜氏に関わる寒造り蔵と、社員の酒造技能者による四季醸造蔵との両輪で酒造りを行ってきました。1996年頃までは、山内(秋田)・南部(岩手)・越前(福井)・丹波(兵庫)・但馬(兵庫)・広島と、最大で六流派の杜氏が月桂冠に在籍し、その中で社員の酒造技能者は、杜氏たちと技を競い合いながら技術を向上させていきました。四季醸造の開始から50年以上を経た現在では、杜氏に匹敵する技能を持った社員が多数育ち、寒造り蔵を含む各蔵を担当するようになりました。これらの蔵では、全国新酒鑑評会においても度々金賞を受賞するなど、安定して品質の高い日本酒を醸造できることが評価されています。

現在の酒造りでは、米を蒸し、洗い、麴をつくり、仕込むといった基本的な作業だけでなく、高度な醸造機械を使いこなすことが必要となっています。また、酒蔵を稼働させるには、微生物が上手く働くよう温度や湿度、風量などを調整することも必要です。そのために機械設備を開発・設計し、ユーティリティーを準備・管理する担当者がいます。さらには、生産計画や品質管理、酒質の化学分析・微生物検査、ビン・バック・樽などの詰口など、多様な業務に従業者が携わり、良酒を醸し供給するために力を合わせています。

高度成長期になると、外部請負であった杜氏や蔵人は蔵元に直接雇用されるようになる。上記の寒造り蔵や六流派の杜氏による酒造りとはまさに、外部請負から内部請負への変換であるといえる。同時に、蔵元の子弟や社員による酒造りも内部請負と並行して行われるようになったというプロセスはまさに、内部請負と同時に内部労働市場への移行のプロセスでもある。

同時に注意しなければならないのは、このような移行プロセスの要因が、高度経済性だけではなく、多様な要因が関連していることである。都市への集中や高学歴化、第一次産業から第二次第三次産業への移行、産業構造の変化に対する蔵元の対応などが関係している。さらには、酒造りにまつわる技術変化も関連している。酒造りの機械の導入・分業化・数値化、少品種生産から多品種大量生産への移行、さらには酒そのものの味を客観的に評価する全国新酒鑑評会への出品など味を担保するための安定的品質の保持の重要性、などによっても内部請負から内部労働市場への移行、すなわち労働市場の流動性が低くなる要因として機能してきたのである。

第3章 既存研究の再検討

上記のような日本の酒造業の歴史的変換は、これまでの既存研究との関係においてどのように関連付けられるのであろうか。これまでの人的資本からの議論を振り返ってみよう。

人的資本論においては一般訓練と特殊訓練との関係において、特殊訓練の費用を企業が負担することから企業と労働者のとの長期の関係が成立する事を指摘している。このような特殊訓練と訓練費用の回収という理論構成は、

基本的に内部労働市場論においても同様である。では、日本の酒造業においては、この理論構成は成り立つのであろうか。

日本の酒造業の場合、外部請負から内部請負への移行のプロセスにおいて、訓練を実施しているのは日本全国各地から集まった杜氏である。この杜氏により蔵人へ技能が伝達していく。訓練費用そのものは実質的には蔵元が負担していると言えるが、この関係はあくまで一時的である。杜氏と蔵元の間には直接的な雇用関係はない。つまり、外部請負の段階では、企業と労働者との関係は短期的関係であり、同時に訓練の特殊性の面においても企業内に蓄積されていないという意味において、人的資本や内部労働市場論の議論は理論的妥当性がある。一方、酒造業における内部請負段階や社員による酒造りの技能の習得や分業化という段階においても、酒造りに関する技能の特殊な要素が杜氏などの個人から企業へと移行すると同時に、社員杜氏の出現などに示されるように企業への労働者の内部化と長期的関係成立が成立することも人的資本論や内部労働市場論が示す通りである。

この理論的妥当性については、取引コスト論や知的熟練論さらには、労働過程変革の歴史理論においても同様である。例えば、日本の酒造業は尾高が指摘した労働過程変革のれ騎士理論で示されたそのものの産業である。もちろんそれぞれの理論の詳細な検証を行っているわけではないが、それぞれの理論に反証するような要素は、日本の酒造業の歴史的変換プロセスを検証する限りにおいて示されたわけではない。では、日本の酒造業は、日本企業に特徴的な労働市場の流動性が低い要因を明らかにする上で、何も示されていないのだろうか。実は、日本の酒造業の歴史的変換プロセスそのものに示されていない周辺的要因が、日本の労働市場の特殊性を示していると考えられる。

第4章 理論的意義の検討(今後の課題)の

…日本の労働市場はなぜ流動性が低いのか

これまでの既存研究では、日本の労働市場の流動性が低いという独自性を、理論化できていない。酒造業で示されたプロセスは、日本独自というよりも産業革命を起こしたイギリスや、ギルドなどのゲルマン地域、さらにはイタリアの商工業などと多かれ少なかれよく似たプロセスをたどっている。しか

し、日本における独自性はヨーロッパにおける工業化のプロセスとは似て異なるものである。日本の工業化は、既存の産業を非常に短期間に世界でも類を見ない水準にまで発展させるという、工業化の進化プロセスの早さに特徴がある。だからと言って、産業革命以前には産業はなかったかというそうではなく、産業革命以前から脈々と続けられてきた産業が存在した。このような工業化の進化のスピードに特徴があることが、日本における労働市場の特徴にどのような官営が考えられるのであろうか。日本の労働市場の独自性としての、労働市場の流動性が低い要因は、どのように解されるのだろうか。我々は、日本において労働市場の流動性が低い要因は、日本に特徴的な次の要因が関係していると考える。

第一に、日本の工業を取り巻く環境変化が重要であると考えられる。この環境変化とは、高度成長や技術発展に伴って顕著になった、都市集中や高学歴化などの変化が含まれる。例えば、日本における産業そのものは酒造業をはじめとして外部請負であり、訓練や技術の特殊性は職人に内在していた。企業と労働者との関係においても短期的な雇用関係が続いていた。このような企業と労働者との関係が急速に変化した契機が第二次世界大戦である。戦後の日本における急速な産業構造の変化や、この変化に伴う周辺環境の変化は、日本特異的な雇用環境の変化を生み出す要因となったのではないかと。企業を取り巻く環境の変化が他国と比較して急速であることが、労働市場の流動性が低くなる要因となりえたのではないだろうか。

この仮説は、取引コスト論からも示される。急速な環境変化によって、企業だけでなく労働者個人個人も情報の偏在が顕著となり、保守的な行動になりがちである。つまり、企業も労働者の側も互いの情報を知りえた関係を重視する行動をとることになる。企業は新たな人材を獲得するよりも、すでに取引関係がある労働者個人との関係を長期的にする方が得策であると考えられる。その結果、企業と労働者の関係が深くなり、労働市場の流動性が低くなるという日本の労働市場の特徴につながったのではないだろうか。

第二は、日本の労働市場の特徴としての移民の少なさが、日本の労働市場の流動性が低く抑えられる要因になったのではないかと。

日本における移民の流入は、他国と比較しても低く抑えられている。これは日本政府の移民政策に起因するわけであるが、この移民の少なさが日本の

労働市場における流動性が低い要因となったのではないだろうか。つまり、政治的政策が労働市場の独自性につながったという考えである。

企業は、労働市場が日本語や日本文化を理解できる人々が多数を占める労働市場において、特殊的要素が発生しやすい。同一的な素養を占める人々を雇用する場合、企業内訓練は企業特殊的になる。なぜなら、企業における企業特殊性は市場における競争環境での生き残りを図る場合に不可欠な要因だからである。これに対して、移民や多様な民族が混在する環境下においては、企業内訓練は企業特殊的にはなりにくい。なぜなら、企業にとって企業特殊的要素は競争環境においては不可欠な要因ではあるが、労働市場が多様であるため企業特殊的な訓練を行うことは困難になる可能性が高くなるからである。労働者が多様な文化的背景や民族的背景を持った人材が多く占める場合、企業はその環境に合わせて企業内訓練も標準化せざるをえなくなる。なぜなら、企業内訓練をある程度標準化しなければ、多様な人々の中から優秀な人材を雇用しえないからである。同時に、労働者の側にとっても、企業内訓練の特殊性が低く、文化的背景が多様であれば、転職への誘因が強く働くことが予想される。つまり、移民政策や民族的背景における日本の独自性が、日本の労働市場の流動性を低くする要因につながったと考えられる。これらの要因は、日本の酒造業そのものを検証するだけでは明らかになったわけではない。しかし、日本の戦前から戦後、そして現在にかけてのプロセスにおいて、他国とは異なる政策的要因や、さらには島国であるという日本の地理的特徴が、日本の労働市場の流動性が低い要因につながった可能性が十分に考えられるのではないだろうか。

終 わ り に

本論では、日本の労働市場の特徴としての採用活動に注目した。特に、日本企業に特徴的な新人を重視する採用にはどのような理論的根拠があるのか、について既存研究での仮説などを明らかにした。この既存研究とは、人的資本論・内部労働市場論・取引コスト論・知的熟練論・労働過程変革の歴史理論である。これらの既存研究では、新人を採用することのコスト的優位性を様々な観点から指摘している。このコスト的優位性には、情報の偏在という

観点からの新人雇用の有用性を指摘した議論もある。しかし、これらの議論では、日本における労働市場の特殊性における真の有意義な理論仮説を提示できていないわけではない。なぜなら、既存研究の多くは新人雇用の優位性は指摘できていても、日本においてなぜ新人雇用が中心となる採用活動が行われるのか、という地域的文化的または日本特殊な面での仮説を提示できていないわけではないからである。言葉を変えると、新人を雇用することにコスト的優位性があっても、これは一般論としてどの国においても有効であるが、日本という国において新人雇用の有用性が偏在することの仮説が提示できていないのである。

この意味において、労働過程変革の歴史理論は日本における理論仮説を目指している点において非常に重要である。日本の独自性に焦点を当てることによって、日本の雇用慣行の独自性を理論化しているのである。しかし、この歴史理論においても、十分に理論化できているかというところではない。この歴史理論は、日本における工業化のプロセスは確かに他国と比較して特徴的であり、この特徴が日本の雇用慣行に影響を与えていることが十分示唆している。しかし、例えば本論で示した労働市場を取り巻く環境変化や、閉鎖的労働市場という日本の労働市場の特徴との関係を指摘できているわけではない。これら環境変化や移民政策などの閉鎖的労働市場と、日本企業の採用時の特徴との関係はまだ明らかにされていないが、これらの要因は日本企業の採用における新人を中心とした採用活動に影響を与えたと考えられるのではないだろうか。

今後は、この日本における特徴としての環境変化と閉鎖的労働市場との関係において、日本における採用活動への影響を明らかにしていきたい。

参考文献

Doeringer and Piore

“Internal Labor Markets and Manpower Analysis” D.C Heath and Company

Introduction 1971(白木三秀 内部労働市場とマンパワー分析 早稲田大学出版部 2007)

Gary Becker “HumanCapital” ColumbiaUniversity Press1975(佐野陽子 人的資本論 東

洋経済新報社1976)

Oliver E Williamson Markets and Hierarchy Free Press1975(市場と企業組織 浅沼万里・岩崎晃訳 日本評論社1980)

尾高煌之助 職人の世界・工場の世界 NTT出版 2000

月桂冠HP お酒の博物誌 酒産業史

小池和男 仕事の経済学 東洋経済社 1999

朽尾安伸 人的資本論における理論的課題と労働過程変革の歴史理論
追手門経営論集 vol.19 pp151-163