

平成21年5月20日現在

研究種目：基盤研究(B)

研究期間：2006～2008

課題番号：18330053

研究課題名(和文)：「労働の効率的配分と人材育成」

研究課題名(英文)：Efficient Distribution of Labor and Human Resource Development

研究代表者：

中村 二郎 (NAKAMURA JIRO)

日本大学・大学院総合科学研究科・教授

研究者番号：30127112

研究成果の概要：

わが国における人的資源の効率的な配分と人材育成について、当初予定した内容について理論的・実証的な分系を行った。3年間で行った研究成果について主なものを具体的にあげれば以下の4点となる。

①企業内の技能育成の問題と、技能を身につけるインセンティブがどのように企業内に組み込まれているか、評価・報酬システムを中心に理論的・実証的検討を行った。

②政策と市場機能の関係について労働市場を中心に理論的な考察を行った。

③人材育成と生産性の関係を分析するために国際比較を行った。ソフトウェア産業とスーパーマーケット(レジ係り)について日本・中国の事例研究やアンケート調査を行うことによって両国の特徴を明らかにすると共に、技能育成の方法と生産性の関係について様々な分析を試みた。

④わが国における少子高齢化に対応した中・長期的な労働力の不足に対してどのような人材の効率的な配分が必要となるか把握するために、外国人労働力の導入がわが国労働市場にいかなる影響を与えるかについて、理論的・実証的に分析を行った。

以上の4点については、「主な研究発表」で示したように既に多くの出版物が刊行されている。一部については、現在論文作成中であるが近日中に論文として公刊される予定である。

交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2006年度	5,700,000	1,710,000	7,410,000
2007年度	4,200,000	1,260,000	5,460,000
2008年度	4,100,000	1,230,000	5,330,000
年度			
年度			
総計	14,000,000	4,200,000	18,200,000

研究分野：「社会科学」

科研費の分科・細目：「経済学」・「応用経済学」

キーワード：「労働経済学」・「マッチング」

1. 研究開始当初の背景

1980年代以降、我が国の雇用・賃金環境の変化が顕著になってきている。日本的雇用慣行の代表例として指摘される年功的賃金や長期的雇用慣行も変化し、賃金の年功度は徐々に低下すると共に、就業形態の多様化に伴って内部労働市場に組み込まれている雇用の比率も確実に低下してきている。新規採用における若年正社員の採用減少は企業内の年齢構成を偏ったものにし、企業内における世代間の技能（技術）の伝承を難しくしている可能性がある。

実際に世代間の技能継承の遅れとあいまって2007年以降の大量定年退職世代の発生による企業内人材不足問題が顕在化しつつある。また、就業形態の多様化（特に、非正規社員の急速な普及）は、働き手の意識を変化させるだけでなく、企業と雇用の間の様々な問題を顕在化させる可能性がある。

このような企業内外における様々な変化に伴う摩擦の発生に対しては、例えば80年代後半から90年代初頭にかけての非正規雇用に関する法制度の整備等にみられるように「後追いの」な整備・拡充が行われたが、十分なものとは言えない。また、リストラなどの進行に伴う失業増加に対して、それまでの内部労働市場重視の政策から外部労働市場も重視した政策へとシフトしているが、それがもたらす影響についての理論的・実証的な評価もほとんど行われていないと言っ

よい。これらの問題に共通する要因として労働市場におけるマッチングおよびスキル育成の問題に焦点を絞るとともに、少子高齢化に伴って中・長期的に労働力が減少する中で外国人労働力などの新たな労働力を利用することによる影響なども検討する必要がある。

2. 研究の目的

当研究では以下の点を主要な研究テーマとし、外部労働市場および内部労働市場におけるマッチングと技能育成に関する研究を行う。

ミスマッチングが発生する背景の

一つとして、企業が要求する技能と転職希望者が身につけている技能の不一致がある。なぜこのような不一致が発生するのだろうか。

このような問題に対する近年の研究は Lazear(1998)や八代(1997)にまとめられているが、ここでは企業内の技能育成の問題と、技能を身につけるインセンティブがどのように企業内に組み込まれているか、評価・報酬システムを中心に理論的・実証的検討を行う。

一方、国際的な視野からも考察する必要があることは言うまでもない。そこで、本研究では一つの柱として国際化の中での人材育成のあり方を考えた。高度成長を続ける東アジア近隣諸国においては各レベルの技能・技術者の養成が急務とされており、そのための様々な政策的対応がなされている。他方、日本企業が優れた人材を他国に求める傾向も益々強まっている。そうした中で、日本企業の人材育成システムはどう機能しているのか、育成される人材と相手国が必要とする人材の間にミスマッチはないのか、といった疑問に答えることを研究課題とし、中国などとの国際比較を通じた分析を行う。

また、その一環として外国人労働力導入のわが国労働市場に与える効果についても理論的・実証的分析を行う。特に、単純労働での外国人労働者の導入が、企業が導入する技術の質等に影響を与え自国民に必要とされるスキル等にどのような影響を与えるか実証的な分析を行う。

以上のような分析を通して、わが国における人材の効率的配分に関する研究を行うことが当研究の目的である。

3. 研究の方法

本研究では、企業内の年齢分布の急速な変化や、新技術の普及によって従来型技能が直ぐに陳腐化してしまう可能性が高まったことなどに起因する企業内外のミスマッチとその対策としての人材育成や再配置のメカニズムについて、実態を整理すると共にそのメカニズムを分析・解明することにより今後の対応策を提供すること

を試みた。

本研究に参加する研究者は労働経済学だけでなくゲーム理論、組織論、契約理論、空間経済などの専門家であるが、各人はそれぞれの専門分野に沿った研究を分担して執り行うだけでなく、緊密な議論を行うことにより互いに補完的な研究ができるように工夫した。

また、実証分析においては既存の公表資料を用いるだけでなく、マイクロデータの利用や独自のアンケート調査を行うなどによって、できるだけ厳密な実証分析を行った。

研究を円滑に進めるために研究発表やセミナー式の討論、また外部講師を招いての研究会などを組み合わせた研究活動を行う。この研究集会は毎月1回開催した。本研究は、異なった分野から労働問題を考察するという点はその特色であり、これを通じて労働経済学に新たな領域を開拓することを目的としている。また、このような取り組みを学術的な貢献のみならず政策提言にも結びつけた。

最終年度においては、外部から多くの研究者を招き、研究成果に関する評価・検討も行った。

4. 研究成果

研究成果については、「主な発表論文等」で示したように、既に多くの成果を公表した。既に公表されたものは、論文8編、図書3件であり、当初予定した成果の大部分が完成している。一方、現在成果を纏めて論文作成中の課題も残されている。その主なものは、中国と日本の人材育成、および、その効果についての調査研究である。既に、両国のスーパーマーケットにおけるレジ係りの育成方法と、その生産性については調査が完了しており、現在、作成されたデータによる推定結果を用いて論文作成中である。この論文については近いうちに公表する予定である。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計8件)

① "Equilibrium group selection in collective action", Toshimasa

Maruta and Akira Okada, Graduate School of Economics Discussion Paper, Hitotsubashi University, 2009.(in press) (査読：無)

② "On the number and the composition of varieties", Yasusada Murata: Economic Journal, 2009.(in press) (査読：有)

③ "Stochastically stable equilibria in coordination games with multiple populations", Toshimasa Maruta and Akira Okada, Graduate School of Economics Discussion Paper No.2009-1, Hitotsubashi University, pp.1-20, January, 2009. (査読：無)

④ 「企業別パネルデータによる賃金・勤続プロフィールの実証研究」赤羽亮・中村二郎、『日本労働研究雑誌』、No.580、pp.44-60、2008年。(査読：有)

⑤ 「企業調査データに見る大連ソフトウェア産業の実態—採用・育成など人事面を中心に—」村上直樹・劉岩、『中国経営管理研究』、第7号、pp.55-75、2008年。(査読：有)

⑥ 「高齢者の就業構造と消費・貯蓄構造」中村二郎・赤羽亮、『経済研究』59巻3号、pp.193-208、2008年。(査読：有)

⑦ "Intergenerational Conflicts of Interest and Seniority Systems in Organizations," Munetomo Ando and Hajime Kobayashi, Journal of Economic Behavior and Organization, 65 (3-4), pp.757-767, 2008.
(査読：有)

⑧ 「労働政策を策定・評価する際に経済学が果たすべき役割」安藤至大、『日本労働研究雑誌』、No.580、pp.6-15、2008年。(査読：有)

[学会発表] (計2件)

① 「90年代日本における賃金・勤続プロフィールの傾きの変化要因は何か？」赤羽亮・中村二郎、2007年度「日本経済学会秋季大会」(2007年9月23日 於：日本大学経

济学部)

②「中国ソフトウェア産業における人材採用と育成」村上直樹・劉岩、2007年度「中国経済学会」(2007年6月17日 於：城西大学坂戸キャンパス)

[図書] (計3件)

①「日本の外国人労働力－経済学からの検証」中村二郎 他：日本経済新聞社、2009年.
総頁数：約310頁

②“Human Resource Management in Ageing Societies (Effect of Support Measures on Employment of Elderly People in Japan” by Jiro Nakamura)”, Harald Conrad , Palgrave micmillan, 2008.
総頁数：203頁

③「労働条件の変更」大内伸哉・安藤至大
『雇用社会の法と経済』(荒木尚志、大内伸哉、大竹文雄、神林龍編) 第5章、有斐閣、2008年. 総頁数：333頁

6. 研究組織

(1) 研究代表者

中村 二郎 (NAKAMURA JIRO)
日本大学・大学院総合科学研究科・教授
研究者番号：30127112

(2) 研究分担者

(3) 連携研究者

村上 直樹 (MURAKAMI NAOKI)
日本大学・大学院総合科学研究科・教授
研究者番号：80174275
丸田 利昌 (MARUTA TOSHIMASA)
日本大学・大学院総合科学研究科・教授
研究者番号：60295730
村田 安寧 (MURATA YASUSADA)
日本大学・大学院総合科学研究科・准教授
研究者番号：40336508
安藤 至大 (ANDO MUNETOMO)

日本大学・大学院総合科学研究科・准教授

研究者番号：80377126