

令和元年6月22日現在

機関番号：34428

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K03704

研究課題名(和文) スキル・ミスマッチの発生と人的資本形成への影響に関する実証研究

研究課題名(英文) The Impact of Skill Mismatch on Earnings and Job Satisfaction in the Japanese Labor Market

研究代表者

平尾 智隆 (Hirao, Tomotaka)

摂南大学・経済学部・准教授

研究者番号：30403851

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、スキル・ミスマッチが仕事満足に与える影響を明らかにした。スキル・ミスマッチとは、個人の技能がその個人が就いている仕事に必要な技能よりも高い(スキル過剰)、あるいは低い場合(スキル過少)をいう。分析には、ある企業の従業員に対して複数年間実施した従業員満足度調査(アンケート調査)とその企業の人事マイクロデータを結合させたパネル・データを用いた。本研究で得られた知見をまとめる、第1に、スキル過剰者はスキル適当者に比べて仕事満足および会社コミットメントが低いことが明らかになった。第2に、スキル過少者の仕事満足と会社コミットメントは、スキル適当者と差がないという結果であった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

労働市場および企業内におけるスキル・ミスマッチの過度の発生は、効率的な人材配置という観点から、是正の必要のある人的資源管理の重要な問題となる。特に、スキル過剰状態の拡大を放置することは、将来の職場の生産性にとって好ましくない結果を導くことが予想され、人的資源管理の実践の中で対策が求められることになる。この研究課題が日本ではほとんど追究されていないという現状からすれば、本研究は先駆的な貢献を果たすものである。今後は、スキル・ミスマッチの決定要因の分析などを行い、その解消策を検討していきたい。

研究成果の概要(英文)：It is generally found that over-skilled (under-skilled) workers receive less (more) job satisfaction than their correctly placed colleagues. Over-skilling (under-skilling) refers to the mismatch wherein an individual has higher (lower) skills than that required for his/her current jobs. In this research, we analyze the effects of over-skilling and under-skilling on job satisfaction in the Japanese labor force. Our study uses the longitudinal data gathered from an employee satisfaction survey (ES survey) of a Japanese medium-sized company. As expected, there is a negative relationship between over-skilling and job satisfaction in line with previous researches. Over-skilled workers receive significantly lesser job satisfaction than their correctly placed colleagues, after controlling for ability and other potential bias.

研究分野：労働経済学

キーワード：スキル スキル・ミスマッチ 仕事満足 人事 パネル・データ

1. 研究開始当初の背景

一般にスキル・ミスマッチとは、個人の保有するスキルが、その個人が就いている仕事に必要とされるスキルに見合っていない状態をいう。仮にスキルが高低で測れるとして、前者が後者よりも高ければスキル過剰 (over-skilling) であり、前者が後者よりも低ければスキル過少 (under-skilling) ということになる。マクロ経済レベル、企業レベル、個人レベルのいずれでみても、スキル・ミスマッチは非効率な状態であり、高学歴化や技術革新とともに議論される必要のある重要な社会問題である。

世界的にみれば、スキル・ミスマッチの研究は、教育過剰 (overeducation) の研究から派生してきた歴史を持つ。Freeman (1976) が研究をまとめて以後、欧米では教育過剰の研究は枚挙に暇がないほど発表されてきた。ただし、学歴の高低は必ずしも個人のスキルの高低をあらわすものではないという疑問から、より直接的にスキルを指標化してとらえ、そのミスマッチの影響を計測する研究も多数行われてきた。概して、教育過剰は賃金や職務満足などに対して「負の影響」を与えることが実証されてきたが、スキル過剰も同様に「負の影響」を与えることが報告されている (Allen and van der Velden 2001, Bárcena-Martín et al. 2012 など)。

しかし、日本労働市場におけるスキル・ミスマッチの把握とそれが労働意欲、職務満足、賃金に与える影響を計測した実証研究は皆無である。バブル経済崩壊直後まで、一定の経済成長が労働需要を創出してきたことなどから、日本においては教育過剰研究が進展せず、そこから派生するスキル・ミスマッチ研究が実証研究の課題として取り上げられなかったということは理解可能ではある。ただ、日本の経済成長の源泉が人的資本の蓄積にあったことを考えれば、その持続的成長のためには人的資本の有効活用が欠かせず、スキル・ミスマッチのロスを看過することなく正確に計測し、是正していかなければならない。

我々の研究チームは、立ち後れていた日本における教育過剰の研究をこれまで先駆的に推し進めてきた。学歴が求められる学歴よりも高い場合、そうでない場合よりも、賃金や労働意欲が低いことを日本のデータを用い統計的に明らかにしてきた (平尾 2013, 平尾 2014)。

ただし、教育過剰研究は「学歴の高さ = 能力の高さ」という仮定がおかれた研究であり、学歴と職務が対応する欧米の労働市場では、一定程度の信憑性があるものの、そうではない日本の労働市場においては、現実と乖離する強い仮定になっている可能性が否定できない。それ故に、教育過剰研究と同時にスキル・ミスマッチ研究の進展が求められることになる。

非流動的な日本労働市場の中で、企業は非効率性を回避するために様々なかたちで人事制度に工夫を加えてきた。その意味で、生産性の源泉は企業内での人的資本の育成と配置にある。そこで、本研究では、企業内の人的資本の活用について、ある企業の人事マイクロデータと従業員質問紙調査のデータを用いてスキル・ミスマッチの影響について分析を行うことを企画した。

2. 研究の目的

本研究では、「個人が保有するスキル」と「個人が就いている仕事を遂行する際に求められるスキル」の差 (スキル・ミスマッチ) を捉え、それが仕事満足や会社コミットメントに与える影響を明らかにした。

技能の種類、その形成過程、費用負担、変化の方向が労働研究を応用分野に持つ社会科学、とりわけ経済学、経営学、社会学において重要な研究課題であることは言うまでもないだろう。この研究課題に対して、国内外を問わず、多くの研究者が枚挙に暇がないほど研究成果を発表してきたが、熟練研究の1つの金字塔としては、Becker (1964) の人的資本理論を挙げることができる。人的資本理論では、他企業でも通用する一般技能とその企業でしか使えない企業特殊技能という技能の種類とそれらの技能を身につけるための訓練費用 (一般訓練、特殊訓練) のあり方が考察されている。一方、Braverman (1974) は「科学的管理法は労働者の熟練を解体する」ことを主張し、労働過程が熟練形成に与える影響について論争を喚起した。

同時期、日本では社会調査によって労働者の技能形成の実態を把握し、理論化を行うという研究が行われていた。その代表的な研究成果は、小池和男が提唱した知的熟練であろう。小池 (2005) によれば、知的熟練とは「問題と変化への対応」という「ふだんと違った作業」をこなす腕のことであり、「問題」とは品質不具合や設備不具合をさし、「変化」とは生産方法、生産量、製品構成、人員構成の変化をさす。この「問題」と「変化」に対して、ライン内において生産労働者がどのように、そして、どれくらいの「経験の深さ」でもって対応しているかが生産性を大きく左右するという。

また、トヨタ労働者について実態調査を行った辻 (1989) は、労働者集団が集団として形成・保有している「集団としての熟練」と労働者個人が所属する労働者集団に寄与・貢献し、機能する「集団のための熟練」の存在を集団的熟練という概念で提唱した。小池 (2005) や辻 (1989) は、日本企業に勤める労働者の熟練を実態調査から理論化した先進的な研究であったということが出来る。

以上の先行研究、またこれまでの技能やスキルに関する研究の多くは、技能の種類、形成過程、その需要変化 (解体過程)、さらには生産性との関係に分析の関心が向けられていたということが出来る。本研究では、これまでの日本の技能やスキルに関する研究とは違った視点から、

具体的には、「個人が保有するスキル」と「個人が就いている仕事を遂行する際に求められるスキル」の差をスキルのマッチ・ミスマッチとして捉え、職場の個人レベルでのそれを観察している。

3. 研究の方法

(1) スキル・ミスマッチの測り方

まず、Cohn and Khan(1995)を参考にスキル・ミスマッチ(スキル過剰 *overskilling*, スキル適当 *required skilling*, スキル過少 *underskilling*)の定義を行う。今、スキルの高低を連続的な数量で把握できると仮定し、個人のスキルの高さを S , ある仕事をするために必要とされるスキルの高さを S' とすれば、スキル過剰の程度は、

$$\text{overskilling} = S - S' \text{ if } S > S'$$

と定義できる。同様にスキル過少の程度は、

$$\text{underskilling} = S' - S \text{ if } S < S'$$

と定義できる。なお、

$$S = S'$$

の場合はスキル適当となる。分析には、このようなスキル・ミスマッチについて、下記の通りダミー変数(スキル過剰ダミー-OS, スキル適当ダミー-RS, スキル過少ダミー-US)を作成し、それらを使用することになる。

$$OS = 1, \text{ if } \text{overskilling} > 0, \text{ and } OS = 0, \text{ otherwise;}$$

$$RS = 1, \text{ if } S = S', \text{ and } RS = 0, \text{ otherwise;}$$

$$US = 1, \text{ if } \text{underskilling} > 0, \text{ and } US = 0, \text{ otherwise.}$$

(2) 調査概要

筆者らは、ある企業と共同で年に1回、「従業員意見調査」を行ってきた。この調査は、休職中の従業員を除く全従業員に対して行われる。調査は企業の協力を得て、職場ごとにアンケートへの回答時間を設定し、一斉に実施、調査票の回収を行っている。そのため、回収率はほぼ100%である。

アンケート調査の内容は、会社や仕事への思い、人事制度や処遇に関する満足度、自身の仕事ぶり、上司や同僚の仕事ぶりなどである。「従業員意見調査」はパネル調査であり、本研究では3年3期のパネルデータを使用する。

また、企業からは調査時点の全従業員の人事マイクロデータが研究チームに提供される。アンケート調査データには従業員のID情報があるため、人事マイクロデータとこれを突合することができる。人事マイクロデータには、属性に関わるもの以外では、職能等級や配属職場、調査時点の賃金などが含まれている。

4. 研究成果

スキル・ミスマッチが仕事満足に与える影響について、パネルデータを用いた分析を行った。分析には、「従業員意見調査」のアンケート調査データと人事マイクロデータを従業員ID情報で結合した3年3期のパネルデータを用いた。分析の対象は正規従業員である。パネルデータを用いることで、見せかけの相関を打ち消すことや横断面データでは対処の難しい観察困難な個体固有の効果を制御できるようになる。

本研究で得られた知見をまとめると次のようになる。第1に、スキル過剰者はスキル適当者に比べて仕事満足および会社コミットメントが低いことが明らかになった。「保有するスキル」と「就いている仕事を遂行する際に求められるスキル」との関係において、前者が後者を上回る場合、生産性を十分に発揮できないことによる意欲の低下と不満の拡大が起こるものと推測される。このスキル過剰状態の拡大を放置することは、将来の職場の生産性にとって好ましくない結果を導くことが予想され、人的資源管理の実践の中で対策が求められることになる。

第2に、スキル過少者の仕事満足と会社コミットメントは、スキル適当者と差がないという結果であった。この点については留保が必要かもしれない。スキル過少の程度が大きい場合は「成長の機会」となるが、スキル過少の程度が大きすぎる場合は、それはブラック企業的な働き方になっている可能性がある。換言すれば、スキル過少の程度がほどよく小さければ人的資本を蓄積する手段となるが、逆にそれが大きすぎれば人的資本を摩耗する結果につながる。本研究の分析結果は、適度なスキル過少の正の効果と過度なスキル過少の負の効果が打ち消しあった結果なのかもしれない。この点については、残された課題になるが、今後スキル過少の程度を捉えられる調査と分析が必要になるだろう。

本研究の主眼は、内部労働市場におけるジョブ・マッチングをスキルという物差しで測り、そのミスマッチが仕事満足に与える影響を解明することにあった。特に、保有する能力以下の仕事をするスキル過剰の意味を人的資源管理の問題としてどのように考えればいいのか。

Drucker(1969)は、知識経済の進行によって生み出される知識労働者をいかに管理するかが重要になること、すなわち、知識労働者に知識職業（それに見合った職業）を与える必要性を述べている（訳書 pp.368-369）。これは高学歴化の予想の中で、知識労働者に十分な仕事がないことへの警笛であった。しかし、本研究の分析結果は、高学歴な知識労働者でない一般労働者においても、スキルに見合った仕事の配分が人的資源管理にとって重要であることを示している。知識労働者がそのスキルに見合った仕事を遂行できないことの損失は大きい、一般労働者においてもその損失は存在する。

日本企業の生産性の源泉がOJTによる技能蓄積と異動による効率的な仕事の配分にあったことを考えれば、今後の生産性上昇のためには、非効率的なスキル過剰状態の固定化を避けるための方策を考えていかなければならないだろう。

推定結果

	仕事満足						会社コミットメント					
	最小二乗法		固定効果		変量効果		最小二乗法		固定効果		変量効果	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
スキル過少	0.045	0.089	-0.012	0.103	0.012	0.085	-0.193 *	0.090	-0.145	0.091	-0.175 *	0.080
スキル適当	ref.		ref.		ref.		ref.		ref.		ref.	
スキル過剰	-0.803 ***	0.132	-0.824 ***	0.159	-0.797 ***	0.127	-0.198	0.133	-0.328 *	0.140	-0.258 *	0.120
教育年数	0.007	0.017			0.009	0.022	-0.076 ***	0.017			-0.069 **	0.024
女性	-0.154 *	0.078			-0.146	0.101	0.061	0.078			0.045	0.108
勤続年数	0.004	0.009	-0.063	0.073	0.004	0.011	-0.006	0.009	-0.184 **	0.064	-0.011	0.012
管理職	-0.206	0.145	-0.466 +	0.278	-0.244	0.166	-0.180	0.147	-0.369	0.246	-0.173	0.165
基本月給	0.001	0.001	-0.003	0.006	0.001	0.002	0.004 **	0.001	0.010 +	0.005	0.004 *	0.002
時間外労働時間	0.000	0.004	-0.013 *	0.005	-0.008 +	0.004	0.002	0.004	-0.006	0.005	-0.005	0.004
健康不安	-0.240 **	0.072	-0.177 +	0.091	-0.220 **	0.072	-0.161 *	0.073	-0.076	0.081	-0.128 +	0.068
職場要因	0.184 ***	0.029	0.217 ***	0.036	0.208 ***	0.028	0.173 ***	0.029	0.206 ***	0.032	0.202 ***	0.027
上司要因	0.285 ***	0.023	0.255 ***	0.030	0.278 ***	0.024	0.362 ***	0.024	0.233 ***	0.027	0.305 ***	0.022
他部門要因	0.148 ***	0.023	0.129 ***	0.030	0.137 ***	0.023	0.163 ***	0.024	0.106 ***	0.026	0.131 ***	0.022
仕事の裁量	0.269 **	0.078	0.142	0.092	0.218 **	0.075	-0.020	0.079	-0.010	0.081	-0.005	0.071
定数項	-0.333	0.283	1.470	0.965	-0.203	0.351	0.257	0.285	-0.603	0.852	0.241	0.369
観測数	1277		1277		1277		1282		1282		1282	
個体数			502		502				502		502	
R2	0.436						0.446					
within			0.318		0.305				0.293		0.276	
between			0.282		0.516				0.135		0.507	
overall			0.250		0.439				0.124		0.448	
F検定	F(501, 764) = 3.06 有意確率 0.000						F(501, 769) = 4.56 有意確率 0.000					
LM検定	chibar2(01) = 216.22 有意確率 0.000						chibar2(01) = 339.38 有意確率 0.000					
Hausman検定	chi2(11) = 23.73 有意確率 0.000						chi2(11) = 50.21 有意確率 0.000					

注：***0.1%水準有意，**1%水準有意，*5%水準有意，+10%水準有意。
ref.は基準カテゴリー。

<引用文献>

- Allen, Jim and Rolf van der Velden (2001) "Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search," *Oxford Economic Papers*, 53(3), pp.434-452.
- Bárcena-Martín, Elena, Santiago Budría and Ana Isabel Moro-Egido (2012) "Skill mismatches and wages among European university graduates," *Applied Economics Letters*, 19(5), pp. 1471-1475.
- Becker, Gary S. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Columbia University Press, New York and London.
- Braverman, Harry (1974) *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press, New York. (富沢賢治訳『労働と独占資本 20世紀における労働の衰退』岩波書店, 1978年.)
- Cohn, Elchanan, and Shahina P. Khan (1995) "The wage effects of overschooling revisited," *Labour Economics*, 2, pp.67-76.
- Drucker, Peter J. (1969) *The Age of Discontinuity*, Happer & Row Publisher Inc, New York. (林雄二郎訳『断絶の時代 - 来るべき知識社会の構想』ダイヤモンド社, 1969年.)
- Freeman, Richard B. (1976) *The Overeducated American*, Academic Press, New York. (小黒昌一訳『大学出の価値 教育過剰の時代』竹内書店新社, 1977年.)
- 平尾智隆 (2014) 「教育過剰が労働意欲に与える影響 高学歴社会のミスマッチ」『立命館経済学』第62巻第5・6号, pp.99-117.
- 平尾智隆 (2013) 「労働市場における学歴ミスマッチ その賃金への影響」ESRI Discussion Paper Series No.303.
- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学 [第3版]』東洋経済新報社.
- 辻勝次 (1989) 「自動車工場における『集団的熟練』の機能形態とその形成機構(上) トヨタイズムとフォーディズム」『立命館産業社会論集』第24巻第4号, pp.29-57.

5. 主な発表論文等

【雑誌論文】(計 7件)

1. 平尾智隆 「スキル・ミスマッチと仕事満足の関係 人事マイクロ・パネル・データによる検証」『日本労務学会誌』, 2019年, 掲載決定済.

2. 平尾智隆「自然実験によるキャリア教育の効果測定 キャリア教育が大学生のキャリア意識に与える影響」『日本労働研究雑誌』No.707, pp.79-92, 2019年. 査読有
3. 平尾智隆・梅崎修・田澤実「大学生のアルバイト経験と就職活動の結果」『キャリアデザイン研究』第14号, 2018年9月, pp.91-99. 査読有
4. 平尾智隆「キャリア教育が大学生のキャリア意識に与える影響 実験的環境下での計測」NIER Discussion Paper Series No.006, 2017年6月. 発行機関の審査を経て掲載
5. 平尾智隆・梅崎修・田澤実「教員との関わりが就職決定に与える影響 難関校と非難関校の比較」『高等教育ジャーナル』第24号, 2017年3月, pp.51-61. 査読有
6. 井川静恵「個人のワーク・ライフ・バランス満足度の統計分析 企業内人事マイクロデータをういて」『帝塚山経済・経営論集』第27巻, 2017年3月, pp.23-33. 査読無
7. 平尾智隆「若年労働市場における学歴ミスマッチ 教育過剰の発生とその賃金への影響」『日本労務学会誌』第17巻第2号, 2016年12月, pp.4-18. 査読有

〔学会発表〕(計 4件)

1. 平尾智隆「スキル・ミスマッチが賃金に与える影響」日本労務学会第49回全国大会, 於慶應義塾大学, 2019年6月, 発表決定済.
2. 井川静恵・平尾智隆「ワーク・ライフ・バランス満足の決定要因 人事マイクロデータによる分析」日本キャリアデザイン学会第15回大会, 於関西大学, 2018年9月16日.
3. 平尾智隆「キャリア教育が大学生のキャリア意識に与える影響 実験的環境下での計測」日本キャリアデザイン学会第13回大会, 於愛知教育大学, 2016年9月10日.
4. 梅崎修・平尾智隆・田澤実「大学生のアルバイト経験と就職活動の結果」日本キャリアデザイン学会第13回大会, 於愛知教育大学, 2016年9月10日.

〔図書〕(計 1件)

1. 梅崎修・田澤実編『大学生の内定獲得 家族, きょうだい, 地元を巡って』法政大学出版社, 2019年2月, 第4章, 第5章.

〔産業財産権〕

- 出願状況(計 0件)
取得状況(計 0件)

〔その他〕(計 4件)

1. 平尾智隆「スキル・ミスマッチが賃金に与える影響」『日本労務学会第49回全国大会研究報告論集』, 2019年6月, 掲載決定済.
2. 井川静恵・平尾智隆「ワーク・ライフ・バランス満足の決定要因 人事マイクロデータによる分析」『日本キャリアデザイン学会第15回研究大会・総会資料集』, 2018年9月, pp.125-128.
3. 平尾智隆「キャリア教育が大学生のキャリア意識に与える影響 実験的環境下での計測」『日本キャリアデザイン学会第13回研究大会・総会資料集』, 2016年9月, pp.43-46.
4. 梅崎修・平尾智隆・田澤実「大学生のアルバイト経験と就職活動の結果」『日本キャリアデザイン学会第13回研究大会・総会資料集』, 2016年9月, pp.19-22.

6. 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名: 井川 静恵

ローマ字氏名: IGAWA Shizue

所属研究機関名: 帝塚山大学

部局名: 経済経営学部

職名: 教授

研究者番号(8桁): 20461858

研究分担者氏名: 柿澤 寿信

ローマ字氏名: KAKIZAWA Hisanobu

所属研究機関名: 大阪大学

部局名: 全学教育推進機構

職名: 講師

研究者番号(8桁): 70735315

研究分担者氏名: 松繁 寿和

ローマ字氏名: MATSUSHIGE Hisakazu

所属研究機関名: 大阪大学

部局名: 国際公共政策研究科

職名: 教授

研究者番号(8桁): 50219424

(2)研究協力者

0名

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。