

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 15 日現在

機関番号：34601

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2013～2014

課題番号：25885112

研究課題名(和文)昇進前後の処遇と労働意欲の実態：人事マイクロデータのパネルデータによる統計分析

研究課題名(英文)Actual situations of personnel treatment and work motivation in relation to promotions: statistical analyses using personnel-micro panel data

研究代表者

井川 静恵 (IGAWA, Shizue)

帝塚山大学・経済学部・准教授

研究者番号：20461858

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、ある企業における昇進、職能等級、処遇と労働意欲の実態についてみるため、企業内人事マイクロデータとアンケートデータを結合したパネルデータを用いて、いくつかの基本的な統計分析を行った。特に、昇進・昇格のベースとなる職能等級について詳しく分析した。結果、(1)職能等級によって労働意欲に差がみられること、(2)同じ職能等級内でも、属性(年齢階層、勤続年数、学歴)のグループがさまざまであること、また、それらの違いによって労働意欲に違いがあること、(3)キャリアツリー分析から、新卒入社の数年間については、人事制度の設計通りの昇級パスとなっていること等が明らかとなった。

研究成果の概要(英文)：In this research, some fundamental statistical analyses are applied to investigate actual situations of promotion, function qualification system, personnel treatment and work motivation. Especially, function qualifications which are bases of promotion system are analyzed in detail. Panel data is combined one of personnel-micro data and questionnaire data. Main results are follows. (1) Work motivations are different by function qualifications. (2) Within the same function qualification grade, there are various groups divided by age, tenure, and education. In addition, work motivations differ by each group. (3) From career-tree analyses, it became clear that promotion passes resulted in designed ones in a company personnel system at least first several work years in the company.

研究分野：労働経済学

キーワード：人事の経済学

1. 研究開始当初の背景

「昇進」の分析は、労働経済学、特に人事経済学の分野において多くの研究蓄積がある。海外では昇格と能力の関係を分析している、Medoff and Abraham(1980, 1981)、Baker, Gibbs and Holmstrom(1994a, 1994b)などをはじめとして特に1980年代以降、人事マイクロデータを用いた分析が進められている。

日本においてもいくつかの実証研究があるが、最近では、Araki 他(2013)が、人事データを用いて昇進におけるコーホートの影響や賃金関数の推定を行っているものの、パネルデータの推定ではない。その他、昇進構造に関する分析視点として、今田・平田(1995)や上原(2003)の、同期入社コーホートを対象としたキャリアツリーの分析なども重要である。

しかし、クロスセクションデータを用いた分析では、昇進した者のみを対象とする分析や、昇進していない者との比較にとどまり、同じ人の昇進の前後は分析できない。また、大規模アンケート調査やマクロデータでは、さまざまな企業と労働者が混在し、昇進者の細かな属性や能力を考察することはできない。キャリアツリー分析については、同期入社コーホート内の昇進スピードや昇進人数がわかるものの、その他の属性や労働意欲等については、追加的に分析を足さなければ考察することはできない。

一方、昇進・賃金と労働意欲を分析テーマとする先行研究も多くあるが、成果主義との関連を議論するものや、昇進後に労働意欲が高まるか否かといった限定的な分析が多い。最近では、本研究と類似のデータ(人事マイクロデータとアンケートデータの組み合わせ)を用いて労働意欲と人事評価の関係をみた、柿澤・梅崎(2010)などがあるが、パネルデータ分析ではない。先行研究で残された課題を克服するためには、人事マイクロデータ(とアンケートデータ)のパネルデータ分析が必要である。松繁他(2005)では、中小企業における昇進についてパネルデータを用いた推定を行っているが、労働意欲等とも関連させながら、テーマ・分析手法ともにさらに発展させることができると考えられる。

本研究では、高度な統計テクニックを用いた昇進分析を進めるにあたり、まず予備的な分析を行うものである。推定を行う前に、人事制度やデータの特徴を丹念に調べることは非常に重要な作業である。具体的内容としては、ある企業の昇進と労働意欲の実態についての基礎的な考察が中心となる。特に、昇進分析にとって主要な変数となる職能等級に注目し、その実態や労働意欲についていくつかの基本的な分析を行う。

2. 研究の目的

本研究では、企業における「昇進」に注目し、昇進、職能等級、処遇と労働意欲の実態について、いくつかの基本的な統計分析から明らかにすることを目的とした。

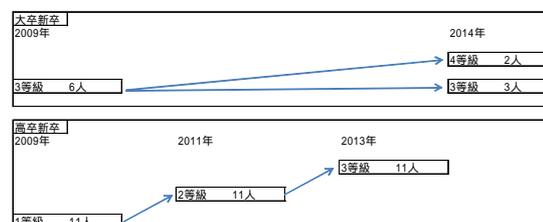
3. 研究の方法

まず、ある日本企業1社の、企業内人事マイクロデータ(人事部が持つ、賃金・人事評価・勤続年数などの個々人のデータ)と、その企業に対して行ったアンケートデータ(労働意欲などに関する従業員満足度調査。大阪大学大学院国際公共政策研究科人事統計解析センターが実施)を、識別番号を用いて9年分結合したパネルデータを作成した。それを用いて、従業員の属性や、処遇(賃金等)、昇進、労働意欲の実態等について検証した。分析対象企業は、職能資格制度を採用しているが、特に、昇進・昇格のベースとなる「職能等級」について詳しく分析した。

具体的には、以下の4つの分析から成る。(1)職能等級の実態(年齢や勤続年数の平均値や標準偏差)について基本的な統計量の確認、(2)同一職能等級内における属性グループの実態のクロス表の分析、(3)労働意欲の実態(職能等級別、同一等級内属性グループ別、経年変化)のクロス表での確認、(4)新卒の6年間のキャリアツリー分析と、その昇級パスについて人事資料からの検証、である。

4. 研究成果

分析の主な結果は以下のとおりである。(1)職能等級によって労働意欲に差があることが確認された。(2)同じ職能等級内でも、属性(年齢階層、勤続年数、学歴)のグループがさまざまであり、それらの違いによって労働意欲に違いがあることが確認された。(3)労働意欲の経年変化についても検証した。(4)新卒の6年間のキャリアツリー分析では、人事制度の設計通りの昇級パスとなることが明らかとなった。



| 学歴 | 2009年3等級 | | 2014年3等級 | | 仕事に対して面白さを感じる。 | | | |
|-------|----------|---------|----------|---------|----------------|-----------|------|-----------|
| | Freq. | Percent | Freq. | Percent | 2009 | | 2014 | |
| | | | | | Mean | Std. Dev. | Mean | Std. Dev. |
| 区分: 1 | 5 | 4.7 | 1 | 0.6 | 3.6 | 0.89 | | |
| 3(高卒) | 34 | 32.1 | 78 | 47.3 | 3.4 | 1.02 | 2.7 | 1.21 |
| 4 | 6 | 5.7 | 6 | 3.6 | 2.3 | 1.37 | 2.5 | 1.22 |
| 5 | 4 | 3.8 | 2 | 1.2 | 4.3 | 0.50 | | |
| 6 | 1 | 0.9 | 1 | 0.6 | | | | |
| 7(大卒) | 36 | 34.0 | 46 | 27.9 | 3.5 | 1.18 | 3.8 | 1.15 |
| 8(院卒) | 20 | 18.9 | 31 | 18.8 | 3.6 | 1.28 | 3.5 | 1.31 |
| Total | 106 | 100 | 165 | 100 | 3.4 | 1.15 | 3.1 | 1.32 |

| 学歴 | 仕事を通じて自分が成長していることが実感できる。 | | 会社に行くことが楽しい。 | | 仕事に対して面白さを感じる。 | | | |
|-------|--------------------------|-----------|--------------|-----------|----------------|-----------|------|-----------|
| | Mean | Std. Dev. | Mean | Std. Dev. | 2009 | | 2014 | |
| | | | | | Mean | Std. Dev. | Mean | Std. Dev. |
| 区分: 1 | 3.8 | 1.10 | | | 2.8 | 1.30 | | |
| 3(高卒) | 3.6 | 0.98 | 3.5 | 1.07 | 3.1 | 1.04 | 2.4 | 1.09 |
| 4 | 3.7 | 0.82 | 2.7 | 1.21 | 2.3 | 1.03 | 2.0 | 0.63 |
| 5 | 3.8 | 0.96 | | | 2.8 | 0.96 | | |
| 6 | | | | | | | | |
| 7(大卒) | 3.8 | 1.16 | 3.8 | 1.05 | 3.1 | 0.98 | 3.2 | 1.07 |
| 8(院卒) | 3.5 | 1.24 | 3.9 | 1.03 | 3.0 | 0.94 | 3.0 | 1.17 |
| Total | 3.7 | 1.07 | 3.6 | 1.09 | 3.0 | 1.00 | 2.7 | 1.15 |

| 学歴 | この会社では、まじめに努力しつければ報われるという実感があがる。 | | 私は、この会社で働くことに満足している。 | | 仕事に対して面白さを感じる。 | | | |
|-------|----------------------------------|-----------|----------------------|-----------|----------------|-----------|------|-----------|
| | Mean | Std. Dev. | Mean | Std. Dev. | 2009 | | 2014 | |
| | | | | | Mean | Std. Dev. | Mean | Std. Dev. |
| 区分: 1 | 2.8 | 1.64 | | | 3.8 | 1.30 | | |
| 3(高卒) | 2.5 | 1.28 | 2.1 | 1.04 | 3.4 | 1.05 | 3.0 | 1.16 |
| 4 | 2.5 | 1.38 | 2.7 | 1.21 | 2.8 | 1.17 | 2.7 | 1.03 |
| 5 | 1.5 | 0.58 | | | 3.5 | 1.29 | | |
| 6 | | | | | | | | |
| 7(大卒) | 2.6 | 1.23 | 3.0 | 1.13 | 3.3 | 1.03 | 3.5 | 1.01 |
| 8(院卒) | 2.1 | 0.85 | 2.4 | 1.02 | 3.1 | 1.05 | 3.2 | 1.13 |
| Total | 2.4 | 1.20 | 2.4 | 1.13 | 3.3 | 1.06 | 3.2 | 1.13 |

注) 回答者が1名ないし2名の場合は、個人が特定される恐れがあるため、数値を空欄にしている。

詳述すると、本研究では、昇進分析の基礎となる「職能等級」、特に「3等級」に注目した基本的な分析を行った。3等級は大卒初任格付けであり、高卒者も4年でほぼ自動的に昇級してくる等級である。また、全等級のなかで人数も最も多い。分析結果を概観すると、等級の違いによる労働意欲の違いもさることながら、同一等級内においてさまざまな属性の違いが存在すること、また、それによって労働意欲が異なることが明らかになった。3等級で具体的にみると、学歴(高卒・大卒)または配属部門や、勤続年数などの違いに応じて、労働意欲が異なっていた。

より精緻な統計処理、特に、昇進確率や労働意欲の決定要因などのパネル推定を行う必要性はもちろん指摘され、今後分析を進めていくものである。しかし本分析は、高度な統計分析を急ぐ前に、データの特徴をつかむ地道な作業を絶えず行うことの重要性を示唆しているといえる。

なお、今年度までの分析では、昇進前あるいは現在の実態に関する分析が主であった。今後の展開に関する計画としては、昇進後に注目して、処遇や労働意欲にどのような変化があるのかについての検証、また、昇進と労働意欲等の因果関係の特定、固定効果モデルやランダム効果モデルを用いるなど計量経済学的に高度な統計分析、管理職に注目した分析などを行う必要があり、これらを進めていく予定である。

参考文献

Araki, S., and T. Kato, D. Kawaguchi, H. Owan (2013) "Cohort Size Effects on Promotion and Pay: Evidence from personnel data", RIETI ディスカッション

ン・ペーパー, 13-E-029.
 Baker, G., M. Gibbs and B. Holmstrom (1994a) "The Internal Economics of the Firm: Evidence from Personnel Data", The Quarterly Journal of Economics, November, Vol.109, No.4, pp.881-919.
 Baker, G., M. Gibbs and B. Holmstrom (1994b) "The Wage Policy of a Firm", The Quarterly Journal of Economics, November, Vol.109, No.4, pp.921-955.
 Medoff, J. L. and K. G. Abraham (1980) "Experience, Performance, and Earnings", The Quarterly Journal of Economics, vol.95, pp.703-736.
 Medoff, J. L. and K. G. Abraham (1981) "Are Those Paid More Really More Productive? The Case of Experience", The Journal of Human Resources, vol.16, no.2, pp.186-216.
 今田幸子・平田周一(1995)『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構。
 上原克仁(2003)「大手銀行におけるホワイトカラーの昇進構造」『日本労働研究雑誌』No.519, pp.58-72。
 柿澤寿信・梅崎修(2010)「評価・賃金・仕事」が労働意欲に与える影響」『日本労働研究雑誌』No.598, pp.67-82。
 松繁寿和・柿澤寿信・中嶋哲夫・梅崎修・岩田憲治・井川静恵(2005)「中小企業における査定、昇格、賃金格差」『日本労務学会誌』第7巻第2号, pp.28-43。

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 1 件)
井川静恵「職能等級と昇進、労働意欲の実態」J-158, Discussion Paper Series, Faculty of Economics, Tezukayama University, 2015.pp.1-8.

〔学会発表〕(計 件)

〔図書〕(計 件)

〔産業財産権〕
 出願状況(計 件)

名称:
 発明者:
 権利者:
 種類:
 番号:
 出願年月日:
 国内外の別:

取得状況(計 件)

名称:

発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

井川 静恵 (IGAWA, Shizue)

帝塚山大学・経済学部・准教授

研究者番号：20461858

研究者番号：

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：