

<書評と紹介>西村健著『プロフェッショナル 労働市場：スキル形成・賃金・転職の実態 分析』

佐藤, 厚 / SATO, Atsushi

(出版者 / Publisher)

法政大学大原社会問題研究所

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

The Journal of Ohara Institute for Social Research / 大原社会問題研究所雑誌

(巻 / Volume)

725

(開始ページ / Start Page)

85

(終了ページ / End Page)

89

(発行年 / Year)

2019-03-01

書評と紹介

西村 健著

『プロフェッショナル労働市場』

——スキル形成・賃金・
転職の実態分析』



評者：佐藤 厚

1 はじめに

本書の問題意識は、「プロフェッショナルとはいかなる制度的特質を備えた労働市場において養成されるものなのか」という問いを、経済学を中心とした視点から考察することにある。

スキルが高度化している現代社会は、高度な専門知識を使い、問題を解決してくれるプロフェッショナルの活躍なしには成り立たない。またプロフェッショナルは、専門性の高い仕事であるがゆえに、働き方に裁量性があるという魅力があるが、高度な専門性が求められるがゆえに、専門性を研ぎ澄ましていく弛まぬ努力も求められる。「一人前のプロフェッショナルとして活躍できるだけの十分な専門性を獲得するまでには、一定の訓練期間が必要となる」が、あわせてプロフェッショナルをどこで、どのように訓練し、専門知識や能力を誰がどのように認定し、報酬支給するのか、を統制するシステム作りが急務である。

そのためには、プロフェッショナルの職業特性、スキル特質や賃金、労働移動の実態を比較考察し、それぞれの労働市場の特徴を描き出す

作業が、プロフェッショナルをめぐる建設的な議論を展開するために必要となる。

本書はこのような問題意識に立ちながら、社会学、経営学、経済学の中で発展してきた労働市場の諸理論を幅広く取り入れながら、プロフェッショナルとその労働市場の特質を明らかにしようとする本格的な専門書である。

以下、2では本書の構成と内容について概観し、3で評者のコメントを記すことにしたい。

2 本書の構成と主な内容

一口にプロフェッショナルといっても、医師や弁護士のような古典的なプロフェッショナルから、技術者や研究開発技術者など新しく認識されるプロフェッショナルまで多様な職種を含んでいる。第1章では、プロフェッショナルに関わる学問的諸領域の成果を複合的にサーベイしながら、「プロフェッショナルが用いる専門的知識の性質の違いがあることを明らかにし、その性質の違いに着目することで新旧プロフェッショナルを同一文脈上で捉えるための分析視角の提示」に努めている。多様性に富むプロフェッショナルを研究する上で欠かせない作業である。

その上で、第2章では、本書のフレームワークを提示している。本書の分析対象とする職種群は、医療プロフェッショナル（医師、薬剤師、看護師）と企業内ホワイトカラー型プロフェッショナル（企業内研究者、システム・エンジニア、プログラマー）であるが、そうした多様な職種を位置づけるために著者が提示するのが、管理的ルールの強さ・性格と熟練形成のパターンに着目した分析のフレームワークである。

ここで管理的ルールとは、「構造化された労

働市場を支配する」ものであり、「雇用主の団体、インフォーマルな雇用主間の『紳士協定』、個別企業の方針、労働組合、労働協約、そして政府の活動」が管理ルールの内実をなすというてよい。この管理的ルールの強弱と性格を組み合わせると、①管理的ルールが強くその性質が職業特殊である類型が職能団体主導型（職能団体などによって高度な資格制度が整備されているような医師）、②管理的ルールが強くその性質が企業特殊である類型が企業主導型（職種としては企業内技術者、情報処理技術者）、③そして管理的ルールが弱い類型を自己研鑽型（職種としては薬剤師、看護師）とされる(42頁)。プロフェッショナルの移動という点では、職能団体型は、企業外部の職能団体などの管理ルールが強い影響力を持ち、スキル形成や賃金水準が企業を超えて標準化しているため、組織間移動が多くなるが、企業主導型では、スキル形成の手順や賃金水準が企業別に管理されるので、移動は少なくなるとされる。

続く第3章では、プロフェッショナルのスキル形成について職種ごとの比較がなされている。医師の労働市場の特徴として、各種学会や医師会、厚生労働省や各種プログラムを運営する専門機構、大学の医局といった団体や組織が関与し、これらが連携しながら入職資格としての国家資格、初期後期の臨床研修、専門医資格制度が体系化され、長いジョブラダーが労働市場に生み出されている。

これに対して薬剤師や看護師にも医師と似たスキル形成プログラムがあるが、それにコミットする者は少ない。また様々な職能団体も存在しているが、連携が不十分で、各プログラムへのコミットメントを十分にコントロールできていない。つまり医療プロフェッショナルの中でも薬剤師や看護師に比べて医師のスキル形成過程には多くの制度化されたステージがあるとい

える。

一方、企業内研究者も情報処理技術者も企業内ホワイトカラー型プロフェッショナルのスキル形成過程は総じて企業に依存しており、企業内OJTが専門的なスキル形成の過程で大きな役割を果たしている。

第4章ではスキルの汎用性と転職志向についての実証分析が行われる。職業別労働市場のスキルには企業を超えた汎用性があり、内部労働市場の場合にはスキル汎用性は企業内にとどまるとされているが、この点につき、ワーキングパーソン調査データで検証している。主な分析結果として、以下が指摘されている。

第1に、いずれの職種でもスキルに汎用性を感じていても転職志向が強まる傾向はみられない。第2に、スキルの汎用性に関する職種ごとの意識の違いと第3章でみたスキル形成を主導する主体の違いや、労働市場に用意されたジョブラダーに対するプロフェッショナルの価値付けの程度との間には、一定の対応関係がみられた。入職資格がなく企業主導型の企業スキル形成が行われている企業内ホワイトカラー型プロフェッショナルはスキルがより企業特殊な性質を持っていると感じている。また入職資格が義務付けられ、職能団体主導型のスキル形成過程が用意されている医療プロフェッショナルは、企業を超えた汎用的スキルを持っていると感じている。第3に、スキルに汎用性を感じていることが転職志向を促進するわけではないという結果は、汎用スキル獲得と職業別労働市場化することが別次元であることを示唆しており、このことは賃金に関する処遇が労働市場の職業別市場化において本質的な問題であることを示唆している。

第5章、6章では、賃金と労働移動に関する日米比較分析がなされる。第5章では、『賃金構造基本統計調査』の集計データを使って、日

本のプロフェッショナル労働市場がどれほど職業別労働市場としての性格を持っているかについて、2つの仮説、「医療プロフェッショナルでは、企業内ホワイトカラー型プロフェッショナルに比べて労働市場の流動性が高い」（仮説1）、「医療プロフェッショナルでは、企業内ホワイトカラー型プロフェッショナルに比べて職種経験年数が賃金構造により大きな影響を与えている」（仮説2）を検証している。

分析結果として、すべての職種で流動性が高いことがみられたが、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も流動性が高い（仮説1は支持された）。また賃金構造については、①システム・エンジニアとプログラマーでは職種経験年数を重視する賃金構造がみられたこと、②医療プロフェッショナルでは医師においてのみ年功賃金の特徴がみられること、③企業内ホワイトカラー型プロフェッショナルでは40歳を過ぎると経験効果が高まるが、医師では経験効果はそれほど高まらないこと、がみられた。総じて仮説2は、企業内研究者、薬剤師、看護師では支持されたが、医師、システム・エンジニア、プログラマーでは支持されなかった。

第6章では、SIPP2008データ（アメリカ国勢調査局が実施したパネル調査個票）を使って、アメリカの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を対比させ、労働市場の制度的要因が賃金へ与える影響について分析している。分析結果としては以下が指摘できる。第1に、職種ごとの流動性を比較すると、日本とは異なり、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間に大きな違いはない。第2に、システム・エンジニアやプログラマーにおいて職種経験年数が賃金構造に大きな影響を及ぼしている。第3に、医師では制度的要因の代理変数

としての年齢が賃金構造に大きな影響を及ぼしているが、企業内研究者、薬剤師、看護師では教育年数が賃金構造に大きな影響を及ぼしており、総じてプロフェッショナルに固有の人的資本は職種経験年数だけでなく、労働市場の制度的要因からも強く影響をうけている。

最後の第7章では、プロフェッショナル養成の現状と展望という点について、これまでの考察をまとめている。とくに本章では、熟練タイプの日米比較を以下のように試みている。まず日米で共通しているのは、医師の熟練が職能団体主導型により形成されている。つぎに薬剤師と看護師は入職資格が義務付けられているが、入職後の熟練形成は自己研鑽型中心である。最後に企業内研究者と情報処理技術者については、日本では企業主導型、アメリカでは自己研鑽型によって熟練形成が行われている。このようにみると、日米の違いは企業主導型管理的ルールにある。「労働市場を支配する管理的ルールの強さという観点からみると、アメリカよりも強い管理的ルールでプロフェッショナルを養成してきたといえるだろう。そしてその管理的ルールは職業特殊なものではなく企業特殊な性格が強かった」のであり、今後も企業がプロフェッショナル養成に積極的に関わる仕組みが失われてはならないとされる。

3 コメント

本書の概要について紹介したので、以下では評者のコメントを記しておきたい。

(1) フレームワークの構成という貢献

本書の第2章では先行研究が丁寧サーベイされており、とくに内部労働市場論の得失がよく検討されている。従来までの内部労働市場論は「管理的ルール」を発見したが、著者はその概念を援用しながら、本書のフレームワークを案出し、実証データで検証を試みている。「管

理的ルール」とは本書がプロフェッショナル労働市場を分析する上での鍵概念であり、これまでのプロフェッショナル労働市場研究に伏在してきた難所を切りぬけるための分析概念ともいえる。管理的ルールを鍵概念に置くことで、プロフェッショナルの入職、技能形成過程を職能団体が管理する類型が職能団体主導となり、企業が管理する類型が企業主導型となり、個々のプロフェッショナルが自己啓発で行う場合には、自己研鑽型となる。こうしてプロフェッショナル労働市場を分析するフレームワークが構成された。本書のプロフェッショナル研究における大きな貢献であろう。

(2) フレームワークに基づく実証分析という貢献

本書の貢献は、フレームワークに基づいた実証分析を試みたという点にもある。すなわち、職能団体主導型として医師、企業主導型として企業内研究者、情報処理技術者（システム・エンジニア、プログラマー）、自己研鑽型として薬剤師、看護師を、それぞれ典型職種として取り上げて、それぞれの労働市場を移動と賃金構造という2つの視点から、信頼性のある大量データで、検証を試みた。検証結果はフレームワークとはほぼ整合的であり、説得力もあるといえるだろう。

(3) 今後の課題と評者の著者への希望

いかなる仕事も課題を残す。以下、3点指摘しておきたい。

プロフェッショナルを効果的に養成するための社会システムとはどのようなものか。この説明が本書の最も基本的なねらいであった。本書はプロフェッショナルの労働市場の全体像を分析するためのフレームワークとそれに基づく検証を行った。この点は評価できるが、しかしそのことが冒頭の問いかけに十分にこたえているかとなると、未だ課題が残されているのではないか。なるほど分析によると、管理的システム

の違いによってそれぞれの職種の労働市場が統制されている。しかしその管理的システムが効果的でスキルレベルの高い人材育成の仕組みになっているかという議論の余地があるのではないか。例えば、医師の場合、関連学会や医師会といった職能団体が、入職とその後の技能形成過程を統制し、専門的資格による階層化と賃金配分を行っている。この仕組みはわかるが、しかし他方で、賃金構造への影響分析の結果によると、年齢が大きな影響を及ぼしている。これをどう解釈するか。見ようによっては、学会、医師会という職能団体＝年功が幅を利かせる閉鎖的集団とみる余地もあるのではないか。それは長期のジョブラダーの中で医師が技量＝スキルを高め、それに基づいて評価されていく構図とは異なる。職能団体主導型の管理的ルールの得失評価も併せて検討することが必要かと思われる。

このことは企業主導型の管理的ルールにも当てはまる。日本の企業内研究者やソフト技術者はこの類型に該当するが、現状の管理的ルールが支配的な労働市場が効果的な人材育成の仕組みかという議論の余地があるだろう。現状の管理的ルールとは人事労務管理論的には人事管理のルールである。日本の人事管理では、プロフェッショナルなどの技術系職種と事務・営業系などの事務系職種を、職種特性を問わない職能資格制度の下で運用されているケースが未だ主流である。つまり企業主導型の管理的ルールの主流は職能資格制度ともいえるわけで、その仕組みには利点もあるが、本格的な専門職（つまりプロフェッショナル）が育成されにくいなどの欠点も指摘されてきた。この場合も現行の管理的ルールの得失を踏まえた検討が必要であろう。

著者によると、「先行研究では、職業資格によって入職規制が行われる職業別労働市場＝プロ

フェッショナル労働市場と理解してきたので、企業内プロフェッショナルの職業別労働市場は未発達という見方をしてきた」と指摘している(174頁)。評者も先行研究者の1人なので、この指摘は重く受け止めるが、しかし評者の主関心は企業内ホワイトカラーが転職する場合、仕事を变えないうで賃金上昇するための条件は何かに注がれていた。日米比較の結果では、企業主導型はアメリカと比べて流動性が乏しいわけだが、現状の管理的ルールのままではよいのかどうか。この点、本書のアメリカのプロフェッショナルの分析結果からの示唆(「入職資格がなくても、入職後の技能形成過程を階層化させ、

ジョブラダーの段階に応じて報酬設定し、参加を価値付ける」ことができれば「効果的なプロフェッショナル養成機会になる」(166頁)ことを、企業内事務系プロフェッショナル(例えば金融アナリスト、コンサルタントなど高度プロフェッショナル制度の例示職種)などを念頭において考察すると面白いかもしれない。

(西村 健著『プロフェッショナル労働市場——スキル形成・賃金・転職の実態分析』ミネルヴァ書房、2018年3月、xiii + 199頁、定価5,500円+税)

(さとう・あつし 法政大学キャリアデザイン学部教授)



有斐閣 出版案内

〒101-0051 東京都千代田区神田神保町2-17/Tel:03-3265-6811
<http://www.yuhikaku.co.jp/>
 (表示価格は税別。消費税込みの金額が定価です。)

◎図書目録送呈◎

ジェンダーの政治経済学

原 伸子著 ● 福祉国家・市場・家族 ベッカー「新家庭経済学」における女性労働の分析とその後のフェミニスト経済学の発展を丹念に追ひ、さらに社会的ケアの理論的分析、福祉国家におけるワーク・ライフ・バランスや家族政策等ジェンダー政策の精査を行う。 A5判 三九〇〇円

福祉原 三二〇〇円 (四六判)

岩崎晋也著 ● 社会はなぜ他者を援助する仕組みを作ってきたのか。地縁や血縁など特定の「関係のない他者」を援助する仕組みである「福祉」。その正当化の論理を、三つの局面に焦点を当て、壮大なスケールで描く。

戦後社会保障の証言 五六〇〇円 (A6判)

菅沼 隆・土田武史・岩永理恵・田中聡一郎編 ● 厚生官僚120時間オラブルヒストリー 社会保障制度の成立と展開に関する重要なトピックについて、厚生省の官僚にインタビューを行い、その証言を収録・解説。

最低生活保障の実証分析 二九〇〇円 (A6判)

山田篤裕・駒村康平・四方理人・田中聡一郎・丸山 桂著 ● 生活保護制度の課題と将来構想。生活保護制度を中心とする日本の最低生活保障の現状と政策変更の影響を、独自の調査を含む大規模データに基づき分析。

はじめてのケア論 一八〇〇円 (有斐閣ストゥディオ)

三井さよ著 「生活の質」を重視するケア(ベースの支援)に焦点を当て、その基礎的論点を整理する。暮らしの中のケアに潜む「排除/包摂」の視点を通してケアと社会のあり方を考える、ケアの社会学入門。

生活保護と貧困対策 一八〇〇円 (有斐閣ストゥディオ)

岩永理恵・卯月由佳・木下武徳著 ● その可能性と未来を拓く。貧困や生活保護をめぐるさまざまな誤解を解きほぐし、よりよい制度・社会の構築へと議論をつなげる。他国と比較しながら考える視点等を提示する。

雇用システム論 二五〇〇円 (A6判)

佐口和郎著 会社に雇われ、働いた報酬で生活を営む——日本の雇用を概説し、このメカニズムがいかに実現され、変容しつつあるかを示す。