

## 内部労働市場と職業別労働市場に関する国際比較研究

佐藤, 厚 / SATO, Atsushi

---

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

科学研究費助成事業 研究成果報告書

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

7

(発行年 / Year)

2021-05-07

令和 3 年 5 月 7 日現在

機関番号：32675

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2018～2020

課題番号：18K01807

研究課題名(和文) 内部労働市場と職業別労働市場に関する国際比較研究

研究課題名(英文) International Comparative Study on Internal Labor Market and Occupational Labor Market

研究代表者

佐藤 厚 (Sato, Atsushi)

法政大学・キャリアデザイン学部・教授

研究者番号：10388051

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、内部労働市場と職業別労働市場に関する国際比較研究である。先行研究のレビューを試みた結果、イギリスが「市場主導の弱い内部労働市場、弱い職業別労働市場」であるのに対して、日本は企業主導の「強い内部労働市場」と仮説化された。実証的データ分析に基づく日英の比較考察の結果によると、イギリスは日本に比べて、転職経験者割合、社会的資格の保有割合、最終学歴での学習が業務遂行に役立つ割合が多かった。こうした結果は、特定企業への定着性に劣る一方で、組織外部での職業教育訓練が内部の職務遂行と関連を有していることを示唆している。この結果は先行研究から得られた仮説と概ね整合的であるといえよう。

研究成果の学術的意義や社会的意義

イギリスの大企業管理職の移動性向が日本と比べて比較的高く、複数企業を経験しながら技能やキャリアの形成を図ることが望ましいという事実は、バウンダリレス・キャリアなどの新しいキャリア論に馴染む経験のエビデンスがイギリスの労働市場に存在していることを示すものであり、学術的意義がある。

逆に、イギリスに比べて日本の管理職は、教育の職業的レリバンスが弱く、学校での教育内容と今の仕事に関連性に乏しい。また仕事に資格要件が求められる割合も少ない。このことは組織外部での職業教育訓練や学習が組織内部での職務遂行のための知識やスキルとの関連性が弱いことを意味しており、それを補完する政策の必要性を示唆する。

研究成果の概要(英文)：In this study, we attempted to review previous studies, including an international comparison of the internal labor market and the occupational labor market. As a result, it was hypothesized that the UK is a "weak market-led internal labor market, a weak occupational labor market", while Japan is a company-led "strong internal labor market." According to the results of a comparative study between Japan and the UK based on empirical data analysis, the percentage of people who have changed jobs, the percentage of possession of social qualifications, and the percentage of learning in the final academic background are more useful in business execution than in Japan. These results suggest that vocational education and training outside the organization is related to the performance of internal duties, while the retention of specific companies is low. This result can be said to be almost consistent with the hypothesis obtained from previous studies.

研究分野：経営学

キーワード：内部労働市場 職業別労働市場 ホワイトカラー 職業キャリア 職業教育訓練

## 1. 研究開始当初の背景

本研究は、これまで応募者が実施してきた「戦略的人的資源管理とキャリア形成・人材育成に関する研究」(基盤研究C 平成22年度～平成24年度 課題番号22530429 研究代表者は本研究応募者。以下「人事管理とキャリア形成」と略)及び応募者が研究代表者として実施してきた「キャリアプロセスに関する発展的分析」(基盤研究C 平成25年度～平成27年度 課題番号25380537。以下「キャリアプロセス研究」と略)における枠組みと研究成果を活用しながら、学校から職業への移行過程及び職業生涯におけるキャリアの展開に関して、日本とイギリスとを比較することを試みることを目的としている。

## 2. 研究の目的

「人事管理とキャリア形成」では、まず「人的資源管理とキャリアとの関係や如何」という視点からの人事管理論、キャリア論に関する理論的なレビュー作業を行った。企業経営と労働市場を取り巻く環境変化は、内部労働市場を縮小させつつあることから、人材育成とキャリア形成の場として伝統的な内部労働市場を補完するものとしての職業別労働市場を要請しているとの結論を得た

さらに「キャリアプロセス研究」では、「人事管理とキャリア形成」でなされた理論的レビューと仮説構成を検証するための実証的調査を行った。その結果、日本の労働市場が、**長期勤続が進んだ内部労働市場型**(事務職や営業職など)、**仕事を变えずに転職する職業別労働市場型**(看護師などの資格職がその典型)、と**以外の仕事を变えて転職する「普通の」外部労働市場型**といった3つの類型から構成されていることが明らかにされた。だが、**の労働市場がいかなる要因で形成されるのか、その形成条件の十分な解明はまだ課題として残されていた。**

そこで注目したのがイギリスの労働市場である。イギリスの労働市場の特徴として「市場主導の弱いILM、弱いOLM」であることが指摘されてきたことから、**内部労働市場が衰退しつつも、伝統的に職業別労働市場が形成されてきたイギリスの最近の動向を比較考察することによって、上記した日本での課題を分析する際の含意が期待できると考えた。国際比較研究を目的としてイギリスを選択した理由はここにある。**

## 3. 研究の方法

本研究の方法は以下の2つからなる。

一つは、日本とイギリスの内部労働市場と職業別労働市場に関する先行研究のレビュー作業を試みた。

二つは、先行研究レビューに基づいて仮説を構成し、大量データサンプルでその仮説を検証するために、イギリスのホワイトカラーを対象としたWebアンケート調査を行った。

## 4. 研究成果

### (1) 研究課題

上記2での研究目的を踏まえて、我々が設定した主たる課題は、人材育成とキャリア形成のプロセス及びその場としての内部労働市場 (Internal Labor Market、以下 ILM) と職業別労働市場 (Occupational Labor Market、以下 OLM) という2つの概念を用いながら、国際比較からするイギリスの労働市場の特徴を「市場主導の弱い ILM と弱い OLM」としてとらえる Rubery and Grimshaw(2003)の枠組みに依拠して、最近の ILM と OLM の動向を考察し、あわせて日本の職業教育訓練や内部労働市場が直面している課題への含意を探らうとする点にある。

この課題を検討するに際して、本研究では人材育成とキャリア形成という視点からイギリスのホワイトカラーを対象とした調査データ (以下、2018 英国調査と略) を分析し、先行して実施された国際比較研究 (とくに小池・猪木 2002) の結果との比較考察を試みることで、日英を中心とした国間の共通点と差異を明らかにした。

### (2) 分析のフレームワークと仮説

本研究のフレームワークと仮説は、以下のようである。

第1に、イギリスの管理職には中途採用されて入社した転職経験者が多い。それに対して日本の管理職は新卒採用、内部昇進者の割合が多い。

第2に、そのことが可能となる背景として、学校で学んだことが今の仕事に役立つという意味での教育の職業的意義 (職業的レリバンス) がイギリスでは強いが、日本では弱い。

第3に、それとあわせて仕事が社会性 (他社通用性) を持つために、公的もしくは社会的資格が必要となる度合いがイギリスでは強く、日本では弱い。

第4に、組織内キャリアの幅もしくは横 (異動やローテーションの範囲) という点みると、イギリスの管理職は特定職能に特化する割合が高いが、日本ではキャリアの幅は広い。

第5に、組織内キャリアの縦もしくは昇進選抜の時期という点では、イギリスでは幹部候補になるためのルート (ファストトラック) が入社時点から取り入れられており、昇進選抜の時期は日本と比べて早い。

以上はあくまで先行調査研究による仮説である。4節以下ではその検証を試みることにしたい。

### (3) 調査票の特長と収集した調査データ

2018 英国調査では、Web による調査で民間企業に勤務する正規の雇用労働者 1000 人から回答を得た。なお先行国際比較研究 (小池・猪木 2002) と比較可能なものとするために、主要な調査項目 (転職経験者割合、教育の職業的意義、公的・社会的資格の保有、組織内キャリアにおける異動の幅と管理職昇進選抜時期など) については、同一の設問を設定した。

Web 調査の実施に際しては、クロスマーケティング社の協力を得た。回答者の基本的属性であるが、性別構成は男性 46.4%、女性 53.6%と女性がやや多い。年齢構成は、19 歳以下は 0%、20 歳代 10.6%、30 歳代 27.5%、40 歳代 27.7%、50 歳代 26.4%、60 歳以上が 7.8%である。最終学歴の構成は、日本の高卒相当(A レベル)が 29.1%、4 年制大卒が 30.1%、大学院相当 10.5%となっているまた勤務先の業種は、卸売・小売業 14.7%が最も多く、サービス業 13.9%、製造業 13.3%がこれに続いている。勤務先での職能は、事務職が 43.7%と最も多く、以下管理職が 28.6%、専門・技術職 18.4%、営業・販売職 9.3%と続く。現勤務先での職位は、一般社員が 50.5%、係長・主任クラスが 9.5%、課長クラスが 14.5%、部長クラス 19.4%、経営者・役員クラスが 6.1%となっている。

#### (4) 主な事実発見

本調査での分析結果及び先行調査研究との比較考察の結果を簡単に要約し、その上で日英それぞれの特徴もしくは両国間にある差異について考えてみたい。

1 まず冒頭に提示した仮説にそって検討結果を要約すると以下ようになる。

第 1 に、転職経験者割合については、大企業管理職の転職経験者は日本では少ないが、イギリスでは多いと考えられた。そこで、学校卒業と同時に入社し転職せずに昇進して管理職になった者(今の会社のみ経験)の割合をみると、イギリスのホワイトカラー全体では 16.4%、大企業管理職になると 14.7%とかなり少なかった(ちなみにこれは先行調査研究のアメリカよりも少ない)。また 5 社以上の多頻度転職経験者の割合はイギリスの大企業管理職では 23.1%であった(アメリカの 15.6%よりも多い)。つまりイギリスの大企業管理職には転職経験者が多かった。それに対して日本の大企業管理職は今の会社のみが 81.5%と多い。日本の大企業管理職は、新卒採用で入社した生え抜き昇進の管理職が約 8 割を占めていることになる。

第 2 に、そのことが可能となる背景として、学校で学んだことが今の仕事に役立つという意味での教育の職業的意義(職業的レリバンス)がイギリスでは強かった。今の仕事をやる上で役に立ったことを尋ねた結果をみると、「会社が実施する Off-JT」「最終学歴の教育内容」「特定職能内の特定の仕事の経験」がイギリスで多かった。他方で日本がイギリスよりもスコアが高かったのは、「当該職能内のいろいろな仕事の経験」「当該職能の他の職能の経験」「職場の上司の指導やアドバイス」であった。

第 3 に、それとあわせて仕事が社会性(他社通用性)を持つために、公的もしくは社会的資格が必要となる度合いがイギリスでは強く、日本では弱いと考えられた。そこで「現在従事している仕事につくために不可欠なもしくは持っていた方がよい公的もしくは社会的資格の有無」について尋ねた結果、イギリスの管理職の 49.1%、大企業の管理職になると 70.9%が「ある」と回答しており「ない」を上回っていた。これに対して日本の管理職では「ある」と回答している者は 28.9%と少なく、「ない」が 69.2%と多かった。

第 4 に、組織内キャリアの横についてみると、イギリスは日本よりも職能範囲が狭いと

考えられた。そこでキャリアの幅を調べると、「勤続年数に占める今の職能の占める割合が76%以上」という意味での職能特化型の大企業管理職の割合がイギリスでは66.4%と日本の39.2%よりも多かった。

第5に、組織内キャリアの縦つまり昇進選抜の時期についてみると、幹部候補生のためのキャリアルートの割合はイギリスで多く（日本で少なく）、大企業管理職の昇進の時期は日本よりも早いと考えられた。そこで幹部候補生のためのキャリアルートの割合を調べると、イギリスの大企業管理職の20.3%が「入社時点からある」（日本は3.4%）、37.1%が「入社後しばらくしてからある」（日本は5.4%）と回答しており、日本よりもはるかに多かった。またイギリスのホワイトカラーが昇進で差のつく時期をみると、同期の中で最初の差が生じる時期の平均は3.13年、同期入社社員間で昇進の見込みのない人ができる時期の平均は4.81年であった。そのうち大企業管理職の場合は、の平均が3.75年、の平均が5.79年となっており、大企業の管理職の選抜時期はやや遅れる傾向にあったものの、比較可能なについて日本と比べるとその時期は早かった。

以上をまとめよう。イギリスの管理職は、教育の職業的レリバンスが強く、学校での教育内容と今の仕事に関連性がある（日本は関連性が弱い）。また仕事に資格要件が求められる割合も多い（公的・社会的資格の必要な理由として「今の仕事に不可欠の条件だから」が多い）。このことは組織外部での職業教育訓練や学習が組織内部での職務遂行のための知識やスキルとの関連性が強いことを意味する。それはまた職能特化型の管理職が多いこととも整合性をもつわけで（職能特化型の割合はイギリス大企業管理職では7割弱だが、日本では4割弱）「欧米はジョブ型」に馴染むエビデンスと読める。さらに職能特化性と他社通用性を持つ管理職の仕事と能力は移動性向を強めることと整合的である。加えて、多くみられる幹部候補生のためのキャリアトラックの普及は、見方によっては、入社後、早めに昇進の差や昇進の停滞が生じてくることとも関連してこよう。今の勤務先での昇進が望めないなら早々と移動しながらキャリアアップを果たすという志向性が生じていても不思議ではない。

2 以上の要約を踏まえて浮かび上がってくる日英間の差異として指摘する必要があることは、イギリスの管理職の移動性向は、日本と比べて高いという結果であろう。冒頭に記した伝統的キャリア論と新しいキャリア論のどちらの観察眼が現実に馴染むかという問いに照らしてもこの点は重要である。日英の管理職それぞれに一社に長期に勤続し、内部昇進して管理職になった者と、転職しながら昇進して管理職になった者が一定割合存在していた、だが、後者の割合は明らかにイギリスが多かったといえる。

## **(5) 実践的及び理論的含意**

以上の分析結果は、先行研究でいうイギリスは「弱い内部労働市場、弱い職業別労働市場」であるのに対して、日本は「企業主導の強い内部労働市場」であるとの類型化と大筋で整合的なことを示唆している。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計6件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 佐藤 厚	4. 巻 第16巻
2. 論文標題 職業教育訓練（VET）の国際比較ーイギリス・オーストラリアとドイツ・デンマーク	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 法政大学キャリアデザイン学部紀要	6. 最初と最後の頁 83 - 121
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 Atsushi Sato	4. 巻 第17巻
2. 論文標題 Comparative study on white-collar workers career formation in the UK and Japan:main fact findings from the web-questionnaire survey about UK white collar workers in large firms	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 生涯学習とキャリアデザイン	6. 最初と最後の頁 21 - 41
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 佐藤 厚	4. 巻 第16巻
2. 論文標題 ホワイトカラーのキャリア形成に関する日英比較研究 大企業管理職を中心とした実証分析	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 生涯学習とキャリアデザイン	6. 最初と最後の頁 3 - 19
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 佐藤 厚	4. 巻 576
2. 論文標題 本当に機能する裁量労働制を実現するための条件と課題	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 労働調査	6. 最初と最後の頁 10-17
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 佐藤 厚	4. 巻 第16巻
2. 論文標題 スキル形成の独英米日比較 徒弟制の歴史と国際比較	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 生涯学習とキャリアデザイン	6. 最初と最後の頁 47-85
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 佐藤 厚	4. 巻 第16号
2. 論文標題 職業教育訓練 (VET) の国際比較 イギリス・オーストラリアとドイツ・デンマーク	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 法政大学キャリアデザイン学部紀要	6. 最初と最後の頁 83-121
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------