



Title	昇進決定メカニズムの再検討 : フランス大企業部長の個票分析
Author(s)	雨宮, 康樹
Citation	国際公共政策研究. 2002, 7(1), p. 63-76
Version Type	VoR
URL	https://hdl.handle.net/11094/12773
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

昇進決定メカニズムの再検討

—フランス大企業部長の個票分析—

Reexamination of Promotion Structure to Senior Managerial Posts in French Large Firms

雨宮 康樹*

Yasuki AMEMIYA*

Abstract

This paper focuses on managerial people in French large firms and analysis how they are promoted to be senior managers. The analysis shows that although it is generally said that professional/managerial people in European countries pursue their career in external labor market, managerial people in French large firms are promoted mainly through internal labor market.

キーワード：昇進、上級管理職、カードル、フランス大企業、内部労働市場

Keywords : Promotion, Senior manager, Cadre, French large firms, Internal labor market

* 星城大学経営学部 教授

1. はじめに

欧米のホワイトカラー、とりわけ高学歴ホワイトカラーは流動性が高く、企業を転々としながらキャリアアップをはかるといふ説が存在する。しかし、欧州諸国におけるホワイトカラーの勤続年数を調べてみると、そこには短期勤続者とともに多くの長期勤続者の存在を認めることができる。欧州のホワイトカラーは企業間を移動しながらキャリアアップをはかっていくという通説は実証された事実というわけではなく、今後、多くの実証研究によって明らかにされるべき問題と思われる。

本稿ではフランスのデータを用いて大企業管理職の昇進構造を分析する。ただしフランスにはホワイトカラーという概念の代わりにカードルという概念が存在し、カードルは、ホワイトカラーという観点からは、ホワイトカラーの上層部、すなわち職制上の管理職やエンジニアなどの専門職を含むものと定義されている。

カードルについてはすでにさまざまな研究が行われている。たとえば、葉山（1987）は、カードルには、高等教育終了後、すぐにカードルに格付けされるグループと低位の職業階層から職業経験を積みながらカードルに昇進するグループが存在し、低位の職業階層からカードルに昇進するグループは、主に内部昇進によって資格・熟練度を上昇させていることを明らかにしている。また、また、野原（1992）は、フランスでは教育レベルが職業ヒエラルキーや賃金序列と直接対応関係にあることによって社会の階層構造をより強固なものにしているが、その反面、テクニシャンや技術者の一部はバカロレア資格すら持っておらず、企業レベルでの人事管理政策によって、資格要件を満たさない者には企業内昇進が可能なシステムが存在すると主張している。

このように学歴のハンディキャップを企業内部での職業経験によって克服するカードルが存在することを指摘する研究がある一方で、賃金関数を推計した先行研究は、カードルの賃金が勤続年数に伴って上昇しないという結果を示している。たとえば、Lheritier（1992）は、1985年の「賃金構造調査」を用いて職業階層ごとに賃金関数の推計を行い、勤続年数はカードルの賃金に上昇効果をもたらさないという結論を導いている。さらにTachibanaki（1998）においても、フランスでの勤続年数は、賃金への上昇効果が強くないという分析結果を得ている。

これらの分析結果は学歴のハンディキャップを企業内部の昇進によって克服するカードルが存在するものの、学歴要件を満たすカードルは高い学歴を武器に早くから昇進し、そのキャリアは転職を通じて形成されること、したがって、内部労働市場は学歴要件を満たすカードルにとって優位性を持たない、と一般に解釈されてきた。つまり、このような賃金関数の

推計結果は、フランスの管理職が、どの企業でも通用する「一般的人的資本」を身に付け、いくつもの企業を転々と移動する形でキャリア・アップを図ることを裏付けるものとして解釈されている¹⁾。しかし、この点について、マースデン (1999) は次のように指摘している。フランスは英国やドイツに比して内部労働市場がより発達しており、フランスではより上位の職階への昇進が内部昇進に強く依存している。しかし、一方で、フランスでは、他の国に比較して職業階層毎の収入格差が大きく、かつトップマネジメントや専門的な職業階層に専門職的な労働市場が形成されているために、勤続年数の効果が賃金関数の推計に正しく析出されていないのではないか、と。

カードルには管理職および専門職が包含されている。両者がかかなり異なったキャリアを歩むとすると、両者の賃金関数を一緒に推計し、その勤続年数の効果から管理職への昇進構造を推測した場合、マースデンが指摘するような問題が内包される可能性がある。

本稿では、このような問題を回避するため、フランス大企業における部長への昇進構造に焦点をしぼり、分析を行う。

2. 昇進分析

2-1 分析の対象

本稿で使用するデータは、フランス国立統計経済研究所 (Institut national de la statistique et des études économiques) が1999年1月に実施した雇用調査 (Enquête Emploi 1999) の個票である。雇用調査は、フランス本土の一般世帯を母集団として実施された世帯調査であり、サンプル数は母集団の300分の1と極めて大規模な調査である。本稿では、フランス人男子雇用者のうち、調査時に民間企業及び国有企業でカードルに格付けされた労働者のデータを使用する。したがって、女性、公務員、外国人等は含まれていない。

2-2 年齢、勤続、学歴

フランス大企業の管理職は、はたしてどの企業でも通用する一般的人的資本を武器に企業間を移動しながら昇進をしていくのであろうか。それとも企業特殊人的資本を武器に内部から昇進するのであろうか。

人的資本を直接測定した指標は存在しないが、一般的人的資本の代理指標としては通常年齢と学歴が、また企業特殊人的資本の代理指標として勤続年数が用いられる。本稿でも、年齢と学歴を一般的人的資本、勤続年数を企業特殊人的資本の代理指標として用いる。

1) 今村 (1994)、今村 (1996) などを参照のこと。

まず、カードルおよび部長の全体像を検討してみよう。表-1には企業規模を無視したカードル2955人と部長524人の年齢、勤続年数、就学年数が示してある。この表からカードルのデータをみると、年齢は42.1歳、勤続年数は11.8年、就学年数は15.5年となっている。一方、同じ表から部長のみのデータをみると、部長の年齢は46.3歳、勤続年数は12.7年、就学年数は15.5年となっている。データからは、部長の年齢はカードルよりも4年ほど高くなっているが、両者の勤続年数や就学年数の間に顕著な差は認められない。

表-1 年齢、勤続年数、就学年数

	カードル	部長
年 齢	42.1(9.6)	46.3(8.3)
勤続年数	11.8(10.4)	12.7(10.2)
就学年数	15.5(3.4)	15.5(3.3)

サンプル数 2955 524

(注) 括弧内は標準偏差の値である。

(出所) Enquête Emploi 1999

次に、表-2から企業規模別にカードルと部長の年齢、勤続年数、就学年数をみてみよう。カードルのデータをみると、企業規模による年齢や就学年数に顕著な違いはない。しかし、企業規模が大きくなるほど勤続年数は長期化しており、企業規模と勤続年数の間には正の相関関係が見て取れる。部長のデータをみても、企業規模による年齢や就学年数に差異はないものの、やはり企業規模が大きくなるほど勤続年数は長く、企業規模と平均勤続年数の間には正の相関関係が認められる。

表-2 企業規模別の年齢、勤続年数、就学年数

		大企業	中企業	小企業
年 齢	カードル	42.8(9.4)	42.5(9.4)	41.9 (9.6)
	部 長	46.5(7.0)	47.6(7.3)	45.28(8.9)
勤続年数	カードル	15.4(11.1)	12.2(10.4)	9.1 (8.8)
	部 長	17.7(9.7)	12.7(9.6)	10.8 (9.8)
就学年数	カードル	15.6(3.1)	15.4(3.2)	15.1 (3.5)
	部 長	15.4(3.0)	15.7(3.4)	15.1 (3.4)

サンプル数 753 762 892
83 127 228

(注) 大企業は従業員1000人以上、中企業は従業員100人以上1000人未満、小企業は従業員100人未満である。括弧内は標準偏差の値である。

(出所) Enquête Emploi 1999

このように企業規模が大きくなるほど部長やカードルの勤続年数は増加する。

次に大企業の部長を事務系、技術系別に見てみよう。表-3からは大企業の部長83人の内、

事務系部長が73人、技術系部長が10人であることがわかる。カードルの総数では技術系の数が多いが、部長では事務系が圧倒的に多数派である。上級管理職である部長の多くが事務系カードルであることは技術系カードルが主に専門職型のキャリアを形成している可能性を予想させる²⁾。

表—3 大企業部長の年齢、勤続年数、就学年数

	事務系部長	技術系部長
年 齢	46.1(6.7)	51.6(6.7)
勤続年数	17.7(9.2)	17.8(13.8)
就学年数	15.2(3.0)	16.4(3.6)

サンプル数 73 10

(注) 括弧内は標準偏差の値である。

(出所) Enquête Emploi 1999

大企業部長の平均勤続年数は18年と長いしかし、勤続年数の標準偏差は事務系9.2、技術系13.8ときわめて大きい。ここには、部長への昇進が内部からの昇進だけでない可能性が示唆されている。そこで、次節では、大企業の部長への昇進構造を、個票を用いた昇進分析によって事務系、技術系、それぞれについて明らかにする。

2-3 ロジット・モデルによる昇進分析

ここでは、雇用調査の個票を用いて大企業部長 (Directeur général) への昇進構造を分析する。昇進分析にあたって、本稿では2つの変数を考える。ひとつは、現在の職位に注目し、分析対象者が部長に昇進しているかどうかという状態に着目する変数である。もうひとつは、状態の変化に着目し、1年前に昇進していなかった労働者が調査前の1年間に部長に昇進したかどうかという昇進の発生するタイミングに関する変数である。前者の推計ではカードル全員のサンプルをとり、部長に昇進している人は1、昇進していない人は0とするダミー変数を取りロジット分析を行う。これに対し、後者の推計では調査の1年前に部長に昇進していない者のサンプルを集め、過去1年間に部長に昇進した人は1、昇進していない人は0とするダミー変数を取り、ロジット分析を行う。

前者の分析では、調査時点の状態を分析するため、過去の昇進構造が反映されるが、後者の分析では、過去1年間の昇進の有無を分析するため、過去1年間の部長への昇進構造が反映される。

2) Enquete sur la Formation et la Qualification Professionnelle 1993 の個票を用いてカードルへの昇進を統計的に分析した雨宮 (2000) においても、企業間を移動しながら高い賃金を得る労働者には技術系専門職が多いことが明らかにされている。

2-3-1 推計 (I)

被説明変数は、カードルの中で部長職に就いている人を1、部長職に就いていない人を0とするダミー変数である。一方、説明変数は、年齢の1次項と2次項、勤続年数の1次項と2次項、学歴ダミーである。前述したように年齢は一般的人的資本の、また勤続年数は企業特殊的人的資本の代理指標である。さらに、一般的人的資本の指標として高等教育ダミーを用いる。フランスの高等教育には、総合大学から独立したグラン・ゼコールが存在し、グラン・ゼコール出身者はフランス社会において特権的な地位を得ているとされる。したがって、ここでは、高等教育ダミーとして、グラン・ゼコール出身者を1、その他を0とするグラン・ゼコール出身者ダミーと総合大学で学士号以上を取得した者を1、その他を0とする総合大学出身者ダミーの2つを用いる。また、データからは技術系カードルと事務系カードルのキャリア形成に顕著な差異が存在することが示唆されているので、ここでは事務系、技術系の昇進構造をそれぞれ別個に分析する。

推計式と被説明変数、説明変数をまとめると以下の通りとなる。

推計式

$$PR = \beta_1 C + \beta_2 AG + \beta_3 AG^2 + \beta_4 TENURE + \beta_5 TENURE^2 + \beta_6 DIP1 + \beta_7 DIP2$$

被説明変数

PR : 昇進ダミー。99年1月に部長職に就いているものは1、就いていない者は0である。

説明変数

C : 定数項

AG : 年齢の1次項

*AG*² : 年齢の2次項

TENURE : 勤続年数の1次項

*TENURE*² : 勤続年数の2次項

DIP1 : グラン・ゼコールダミー。グラン・ゼコール出身者は1、それ以外0。

DIP2 : 大卒ダミー。大学卒業者は1、それ以外は0。

$\beta_1 \sim \beta_7$: パラメータ

事務系カードルの推計結果は表-4に示してある。事務系カードル397人中、約2割、73人が部長職に就いている。部長への昇進に年齢、勤続年数、学歴ダミーのそれぞれが有意な影響を及ぼしているかどうかをカイ2乗分布に基づく尤度比検定によって確認すると、表には示していないが、年齢は1%水準で、また勤続年数は5%水準で有意に部長への昇進に影響を及ぼしている。一方、グラン・ゼコールダミーと大学卒ダミーは有意な影響を与えていない。

表-4 事務系部長への昇進決定のロジット分析

Parameter	Estimate	t-statistic
C1	-15.9427	-3.12065***
AGD1	.589977	2.52257**
AGD21	-.614764E-02	-2.37469**
TENURE1	.144038	2.39058**
TENURE21	-.462961E-02	-2.70423***
DIP11	.451652	1.28623
DIP21	.024350	.065069

Number of observations=397

Number of positive obs.=73

Kullback-Leibler R-sq=.070685

Log likelihood=-176.066

Fraction of Correct Predictions=0.816121

(注) ***は1%水準で、**は5%水準で、*は10%水準で統計的に有意であることを示す。特に記述しない限り、以下の表においても同じ扱いをする。

次に、個々の説明変数の係数を見ると、年齢の1次項の係数は正、2次項の係数は負で、両者の係数はともに5%水準で有意となっている。勤続年数の係数も同様に1次項の係数は正、2次項の係数は負であり、1次項は5%水準で2次項は1%水準で有意となっている。注目されるのは、年齢と勤続年数の1次項と2次項の係数がともに有意になっていることである。つまり年齢及び勤続年数の増加は部長への昇進にある年数まではプラスに作用するが、その後徐々にマイナスに作用する可能性があるのである。係数から計算すると年齢45歳、勤続年数15年のカードルで部長就任者が最大となることがわかる。一方、高等教育ダミーについてみると、グラン・ゼコールダミー、総合大学ダミーはともに有意な係数を取っていない。事務系カードルの部長への昇進には年齢と勤続年数の係数が有意である一方で、高等教育を修了しているかどうかは有意ではない。

分析からは、フランス大企業の事務系部長が、学歴などを武器に企業間を転々としながらキャリアを形成するとされる欧州ホワイトカラー像とはかなり異なったキャリアを歩むことが明らかとなる。事務系部長への昇進には学歴に代表される一般的的人的資本よりも勤続年数などの企業特殊人的資本が重視されている可能性が強い。

一方、表-5(A)には技術系管理職・専門職の推計結果が示してある。技術系管理職・専門職439人中、部長は2%強に相当する10人である。まず、年齢、勤続年数、学歴ダミーが部長への昇進に有意な影響を及ぼしているかどうかをカイ2乗分布に基づく尤度比検定によって確認してみよう。表には示していないが、年齢は1%水準で、また勤続年数は5%水準で有意に部長への昇進に影響している。またグラン・ゼコールダミーは10%水準で有意に正であるが

表-5 技術系部長への昇進決定のロジット分析 (A)

Parameter	Estimate	t-statistic
C 1	-32.5938	-1.78019*
AGD 1	1.07146	1.42530
AGD 21	-.882662E-02	-1.15590
TENURE 1	-.302315	-2.49459**
TENURE 21	.584165E-02	1.88901*
DIP 11	1.49135	1.74588*
DIP 21	1.61159	1.20834

Kullback-Leibler R-sq= .250585

Log likelihood=-35.7504

Fraction of Correct Predictions=0.974943

表-5 技術系部長への昇進決定のロジット分析 (B)

Parameter	Estimate	t-statistic
C 1	-12.8010	-4.71988***
AGD 1	.226227	3.78585***
TENURE 1	-.264752	-2.25050**
TENURE 21	.449661E-02	1.58542
DIP 11	1.34045	1.57769
DIP 21	1.23325	.938132

Kullback-Leibler R-sq= .231730

Log likelihood=-36.6498

Fraction of Correct Predictions=0.974943

Number of observations=439

Number of positive obs.=10

大学卒ダミーは有意となっていない。次に、個々の係数を見ると、年齢の係数は尤度比検定の結果と異なり、1次項、2次項とも有意となっていない。一方、勤続年数の係数は、1次項は負、2次項は正であり、それぞれ5%水準と10%水準で有意となっている。なお、カイ2乗分布に基づく尤度比検定では年齢が1%水準で有意であるのに対し、年齢の1次項、2次項の係数がともに有意でないことをふまえ、年齢の1次項のみを用いた推計を行い、結果を表-5(B)に示した。この推計の対数尤度からは、技術系部長への昇進に年齢の2次項が有意な影響を及ぼしていないことがわかる。

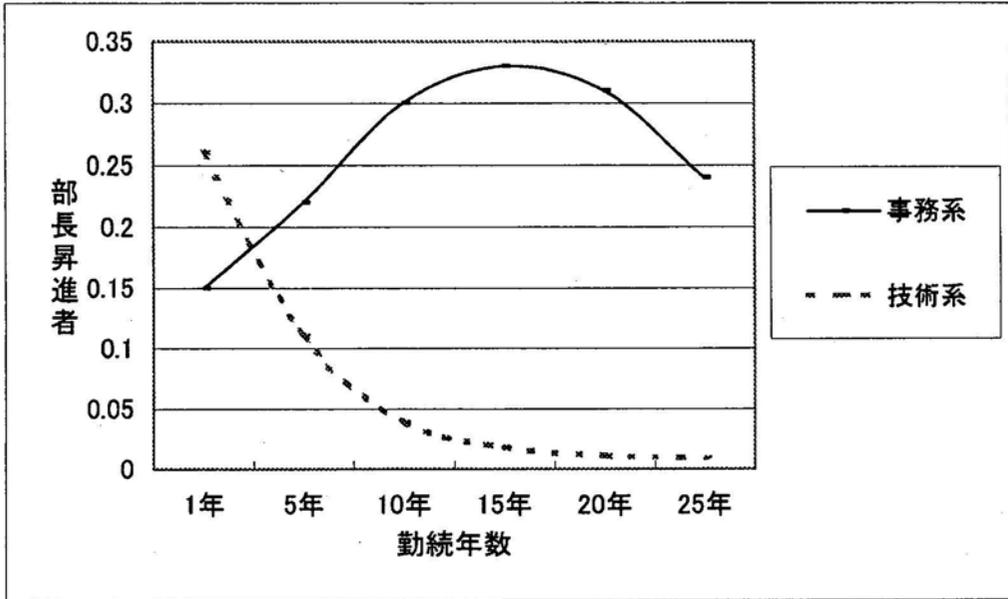
個々の変数を見ると、年齢は1%水準で有意に正、一方、勤続年数の1次項は5%水準で有意に負となっている。また、勤続年数の2次項とグラン・ゼコールダミー、大卒ダミーは有意ではない。分析結果は、技術系部長への昇進者が年齢とともに増加する一方で、勤続年

数の増加とともに減少することを示している。ここには企業間移動による昇進が技術系部長への昇進において一般化していることが示唆されている。一方、高等教育ダミーであるグラン・ゼコールダミーと総合大学ダミーは共に有意となっていない。

ここまでの分析からは、技術系カードルと事務系カードルの昇進構造に大きな差異があることがわかった。年齢は事務系、技術系を問わず部長への昇進とともに有意な影響を与える。ただし、事務系では年齢の1次項、2次項がともに有意であるのに対し、技術系では1次項のみが有意となっている。一方、勤続年数の係数は、事務系では1次項が有意に正、2次項が有意に負であるのに対し、技術系では逆に1次項が有意に負となっている。

図-1には、この推計結果をもとに、部長の割合が、年齢45歳のカードルを想定した場合、勤続年数によってどのように増減するかを示してある。事務系の部長は勤続15年まで増加するが、技術系の部長は勤続年数の増加につれて減少していく。勤続年数が昇進に与える影響はこのように事務系部長と技術系部長では逆になる。これは、事務系の部長が企業特殊的人的資本の重視される内部労働市場によって昇進するのに対し、技術系部長では、一般的的人的資本が重視される専門職市場によって昇進する可能性を示唆するものと言えよう。また高等教育ダミーは、事務系ではグラン・ゼコールダミー、大学卒業ダミーともに有意でないが、技術系ではグラン・ゼコールダミーが有意となっている。ここにも、技術系部長への昇進が

図-1 勤続年数と部長昇進者



(注) 45歳のカードルを想定し、勤続年数とともに部長昇進者がどのように変化するかを示した。なお、事務系部長は高等教育の非修了者を、技術系部長はグラン・ゼコール修了者を想定している。

一般的人的資本に依拠している様子がうかがえる。分析からは、事務系部長への昇進が企業特殊的人的資本に依拠した内部市場型であるのに対し、技術系部長への昇進は一般的人的資本に依拠した企業横断型・専門職型という傾向が認められる。

2-3-2 推計 (2)

次に、1998年の1月から1999年の1月までの1年間の状態の変化に着目し、この間の部長への昇進者について分析する。

表-6には1989年1月から1989年の1月までの1年間に大企業の部長職に昇進した25人の年齢、勤続年数、就学年数の平均値と標準偏差が示してある。25人の平均年齢は45.2歳、平均勤続年数は15.3年、平均就学年数は16.2年である。

表-6 大企業部長への昇進者 (98~99)

部長への昇進者	
年齢	45.2(8.0)
勤続年数	15.3(9.1)
就学年数	16.2(3.1)

サンプル数 25

(注) 括弧内は標準偏差の値である。

(出所) Enquête Emploi 1999

表-7には事務系部長20人と技術系部長5人の年齢、勤続年数、就学年数が示してある。事務系部長20人の年齢、勤続年数、就学年数の平均値はそれぞれ43.1歳、15.0年、16.0年であるのに対し、技術系部長5人の年齢、勤続年数、就学年数の平均値は、それぞれ53.6歳、14.6年、17年となっており、事務系に比べ、技術系部長の平均年齢がかなり高いことが注目される。一方、平均勤続年数とその標準偏差に顕著な差は認められない。

この1年間の昇進者の昇進構造をロジット・モデルによって分析しよう。ここでは昇進者のサンプル数が少ないため、推計は事務系と技術系を同時に行う。被説明変数は、98年の1

表-7 大企業部長への昇進者 (98~99)

	事務系部長への昇進者	技術系部長への昇進者
年齢	43.1(7.5)	53.6(5.6)
勤続年数	15.5(9.4)	14.6(9.0)
就学年数	16.0(3.3)	17.0(2.6)

サンプル数 20 5

(注) 括弧内は標準偏差の値である。

(出所) Enquête Emploi 1999

表-8 大企業部長への昇進決定のロジット分析 (98-99)

Parameter	Estimate	t-statistic
C 1	-5.28605	-.815901
AGD 1	.031232	.102892
AGD 21	.218145E-03	.065348
TENUREP 1	.189963	1.75242*
TENUREP 21	-.687447E-02	-2.15263**
DIP 11	.344628	.672207
DIP 21	.134967	.226735
CS 381	-1.81688	-3.40168***

Number of observations=743

Number of positive obs. =25

Kullback-Leibler R-sq=.107409

Log likelihood=-97.6228

Fraction of Correct Predictions=0.966353

月の時点での一般カードルで、かつ99年の1月に部長職に就任している者を1、就任していない者を0とする昇進ダミー変数である。説明変数は、前節の分析と同様、年齢の1次項と2次項、勤続年数の1次項と2次項である。ただし、ここでは、98年から99年の1年間の昇進に勤続年数が与える影響を分析するため、勤続年数は昇進以前、すなわち98年1月時点の勤続年数を用いている。さらに学歴ダミーとしてはグランズ・エコールダミーと大学卒ダミーを用いる。なお、事務系と技術系の昇進分析を同時に行うため、技術系職種ダミー (CS38) を用いて、両者の昇進確率の違いを明らかにする。

推計結果は表-8に示してある。年齢、勤続年数、学歴ダミーのそれぞれが過去1年間の部長への昇進に有意な影響を及ぼすかどうかをカイ2乗分布に基づく尤度比検定によって確認すると、表には示していないが、年齢と学歴ダミーは部長への昇進に影響を及ぼしていないという結果を得る。一方、勤続年数と技術系管理職・専門職ダミーはそれぞれ5%と1%水準で有意となっている。次に、個々の係数を見ると、勤続年数の1次項は10%水準で有意に正、2次項は5%水準で有意に負、技術系管理職・専門職ダミーは1%水準で有意に負となっている。しかし、年齢の1次項、2次項、学歴ダミーは有意ではない。

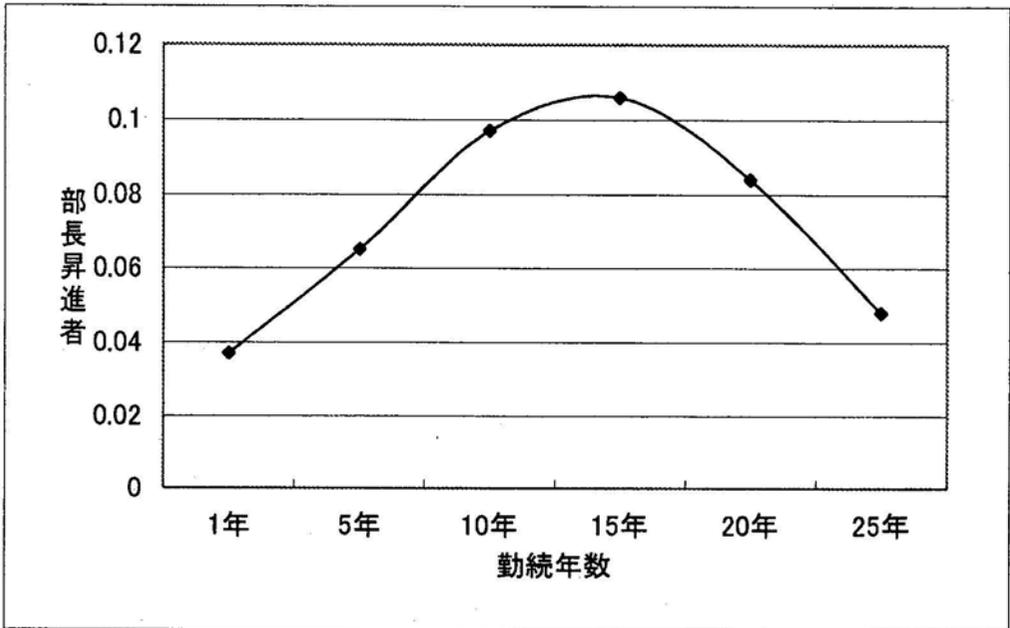
図-2には、勤続年数が部長への昇進に及ぼす影響を、45歳の事務系カードルを想定して示してある。ここからは部長への昇進確率が勤続年数15年周辺まで上昇することがわかる。

2-4 昇進者の個人データ

事務系部長

先の分析を補足するために、98年から1年間の部長への昇進者の個人データをまとめてお

図-2 勤続年数と大企業部長への昇進確率



(注) 45歳の事務系カードルを想定し勤続年数と部長への昇進確率との関係を示した。なお、ここでは高等教育非修了者を想定している。

こう。この1年間に、事務系部長へ昇進したのは20人である。この20人の内訳は5人が製造業、15人が第3次産業の部長であり、年齢は43.6歳、勤続年数は15.5、就学年数は16.0年である。昇進者20人は全員が内部から昇進しているが、20人のうち5人は勤続5年以下という比較的短い勤続の後に部長に昇進している。やや恣意的な区分ではあるが昇進者を勤続5年以下と勤続5年以上に分けて、両者の年齢と学歴を比較してみると、勤続年数5年以下で部長に昇進した5人の平均年齢は38.8歳、平均就学年数は14.8年、一方、勤続5年以上で部長に昇進した15人の平均年齢は44.5歳、就学年数は16.4年である。勤続5年以上の内部昇進者の年齢と就学年数は勤続5年以内の昇進者に較べて高い。また、勤続5年以内の部長昇進者5人は全員が第3次産業で、かつ高等教育修了者でないという特徴がある。他方、勤続5年以上の昇進者15人中7人は高等教育修了者である。学歴別の勤続年数は、高等教育修了者が18.7年、高等教育修了者以外は13.7年となっている。このように大企業では高学歴層ほど内部から部長に昇進する傾向が見られる。

技術系部長

一方、1年間の技術系部長への昇進者は5人である。5人の平均年齢は53.6歳、平均勤続

年数は14.6年、平均就学年数は17年で、5人は全員が製造業の部長である。また1人を除き、全員が高等教育修了者である。技術系部長5人の内、4人は平均勤続18年の後に部長に昇進し、残り1人は転職直後に昇進している。98年から99年の昇進者に関しては、技術系部長の多くも長期勤続を背景に内部から昇進している。また、長期勤続後に内部から昇進した者は全員が高等教育修了者でありここにも、高学歴層ほど内部から昇進する傾向が見てとれる。

3. 分析の要約と結論

フランス大企業の管理職は、どの企業でも通用する一般的的人的資本を武器に企業間を移動しながらキャリアを形成するのだろうか。それとも企業特殊的人的資本を武器に内部から昇進するのであろうか。これが本稿の分析の課題であった。本稿の分析結果は以下の通りである。

調査時点の職位に注目した分析では、事務系と技術系の部長への昇進構造に顕著な差が認められた。事務系部長へは内部からの昇進が主流であるのに対し、技術系部長へは企業横断的な昇進も可能である。ただし、部長の大多数が事務系であることを考慮すると、部長の多くは内部から昇進すると結論づけることができよう。

次に、98年から1年間の昇進分析では、勤続年数が部長への昇進に勤続15年までプラスに作用すること、また、昇進者の多くは、事務系、技術系を問わず長期勤続を背景に内部から昇進していることが明らかになった。さらに、内部昇進者は事務系、技術系を問わず高等教育修了者に多い。

本稿の分析は、マースデンの指摘の通り、大企業の部長、とりわけ事務系部長への昇進は内部からの昇進が主流であることを明らかにしている。高学歴ホワイトカラーは一般的的人的資本を武器に企業を転々としながら管理職に昇進するという欧州のホワイトカラー像は、フランス大企業の部長のキャリアをみる限り、実態とは大きく異なっている。大企業の部長には勤続に象徴される企業特殊的人的資本が重視されていると思われる。

参 考 文 献

- Beret, P. (1992) "Salaires et marchés internes: Quelques évolutions récentes en France," *Economie Appliquée*, Vol. XLV, No. 2, pp. 5-22
- Glaude, M. (1986) "Ancienneté, expérience et théorie dualiste du marché du travail: une étude sur données individuelles," *Economie Appliquée*, Vol. XXXIX, No. 4, pp. 847-876
- Glaude, M. (1989) "Salaires et carrières des ingénieurs diplômés," *Economie et Statistique*, No.

221, pp. 33-46

Jarousse, J. P. and A. Mingat (1986) "Un réexamen du modèle de gains de Mincer," *Revue économique*, No. 6, pp. 999-1029

Lhéritier, J. L. (1992) "Les déterminants du salaire," *Economie et Statistique*, No. 257, pp. 9-20

Lollivier, S. (1989) "Les salaires par qualification," *Economie et Statistique*, No. 221, pp. 23-31

Maurice, M., F. Sellier and J. J. Silvestre (1984) "The Search of a Societal Effect in the Production of Company Hierarchy: A Comparaison of France and Germany," in Osterman, P. ed, *Internal Labor Market*, The MIT Press

Nohara, H. (1995) "Les salaires en France et au Japon," *Travail et Emploi*, No. 62, pp. 59-71

Nohara, H. (1996) "Diversité nationale dans le mode d'articulation entre le système éducatif et le système productif: Comparaison France-Japon," *Bulletin de la société franco-japonaise de Gestion*, No. 13, pp. 25-48

Tachibanaki, T. (1998) ed., *Wage Diferentials: An international Comparison*, Macmillan

雨宮康樹 (2000) 「フランス大企業におけるホワイトカラーの昇進」『オイコノミカ』第37巻第2号、pp. 69-84

今村肇 (1994) 「フランスの賃金決定機構の変容—硬直的社会制度と労働市場メカニズムの相克の解明へのプロローグ—」『日本労働研究雑誌』、No. 413, pp. 15-24

今村肇 (1996) 「研究・開発と教育・訓練に関する日仏比較」、雇用促進事業団編『景気変動と労働市場—労働需給構造の変化について—』雇用促進事業団

小池和男 (1993) 『アメリカのホワイトカラー』東洋経済新報社

野原博淳 (1992) 「フランス技術者範疇の社会的創造—教育制度・社会階層・内部労働市場の内的連鎖構造」『日本労働研究雑誌』、No. 393, pp. 24-36

葉山滉 (1987) 「フランスのカードル階層」『経済研究 (千葉大学)』第2巻、第1号、pp. 37-105

マースデン (1999) 書評「橋本編『賃金格差の国際比較』」『日本労働研究雑誌』、No. 464, pp. 160-