



Title	転職および企業内賃金決定の実証分析：企業内データによる検討の試み
Author(s)	柿澤，寿信
Citation	大阪大学，2014，博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/34017
rights	
Note	やむを得ない事由があると学位審査研究科が承認したため、全文に代えてその内容の要約を公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

論文内容の要旨

氏 名 (柿澤 寿信)

論文題名

転退職および企業内賃金決定の実証分析
 — 企業内データによる検討の試み —

論文内容の要旨

本稿は、様々な企業から得た内部データを用いて、労働者の労働意欲や意思決定、あるいはそれらの結果として表れる賃金分布などの実態を検証することを目的とする。

まず第1章および第2章では、ある民間職業紹介事業者から得たデータを用いて、比較的高技能・高所得のホワイトカラー層の転職市場に関する研究を行っている。

第1章では求職者側のデータを用いて、転職の成否に対する人的資本の影響を分析し、一般的人的資本の相対的な重要性を確認している。特に、資格等の明確なシグナルを持たず、企業にとっては観察が難しいような類の技能が、大きな影響を持つ可能性が示されている。

第2章では、求人企業側のデータを用いて、採用時賃金に関する企業側の交渉志向と募集要件の関係、および採用時賃金との関係を分析している。そこから、求める労働者像を募集要件として特定できない案件ほど交渉志向が高いことや、交渉志向の高い求人案件では採用時賃金の期待値や分散が相対的に高まっていることなど、理論的研究の示唆に沿う結果が得られている。

第3章以降では、いずれも個別企業の人事マイクロデータを用いた研究を行っている。

第3章では、ある中小企業における賃金プロファイルについて検証を行っている。パネル分析を行い、若年層の処遇決定における固定効果の存在、および固定効果を統制した上で観察される賃金プロファイルの特徴や従業員層別の相違など、先行研究による議論と合致する結果を見出している。

第4章では、ある企業における従業員意識調査の結果を用いて、人事制度や仕事関連の諸要因が従業員の労働意欲に与える効果を検証している。この分析の結果、中長期的な昇格の決定要因である行動評価に非管理職層の労働意欲を高める効果があることや、その効果は等級在籍期間の長期化につれて低下すること、過程公平性などの仕事上の諸要因もまた労働意欲に影響していることなどを見出している。

第5章では、雇用調整を行ったある企業のデータを用いて、施行された希望退職制度の構造と従業員の意思決定の関係を検証した。特にこの事例では、ある年齢層の希望退職募集が退職金による誘因付与のみで行われたため、誘因と意思決定の関係を純粋に検討することができる。ここから、従業員の技能の性質と退職の意思決定との関係や、C社固有の制度上の工夫がその意思決定に与えた影響など、予想と整合的ないくつかの結果を見出している。

論文審査の結果の要旨及び担当者

氏 名 (柿 澤 寿 信)		
論文審査担当者	(職)	氏 名
	主 査 教授	松繁 寿和
	副 査 教授	佐々木 勝
	副 査 教授	大槻 恒裕

論文審査の結果の要旨

〔論文内容の要旨〕

本研究は、転退職および企業内賃金決定に関する諸側面を、マイクロデータをもとに実証分析したものである。主たる特徴は、全ての分析において、個別の企業が実際の業務の中で蓄積したデータを利用している点である。また、それぞれのデータの背景を確認するために、各企業に詳しい聞き取り調査も行っている点にある。このような研究は、通常のマクロデータや外部の調査データには望めないような詳細な情報を得ることが可能になり、企業内の現実に関する情報を提供するだけでなく、しばしば、一般妥当性の検証を喚起する仮説の提示を導く。本研究は、そのような貢献を試みている点に価値がある。

まず、第1章では求職者側の詳細な情報を用いて、転職決定確率や採用時賃金に対する人的資本の影響を分析することで、ホワイトカラー層の転職市場における一般的人的資本の相対的な重要性を確認している。特に、文書作成力やコミュニケーション力など、資格等の明確なシグナルを持たず、企業にとっては正確な観察が難しいような類の技能が、転職の成否に少なからぬ影響を与えている可能性が示されている。

第2章では、求人企業側の募集要件に関する情報を用いて、求人企業が求職者との賃金交渉を望む度合い（交渉志向）と募集要件の関係、および各求人案件における交渉志向の有無と採用時賃金の関係を分析している。そこから、求める労働者を明示的な募集要件として確定できない案件ほど交渉志向が高いことや、交渉志向の強い求人案件では採用時賃金が相対的に高まっていることなど、理論的な先行研究による示唆と整合的ないくつかの結果が得られている。

第3章では、ある中小企業における賃金プロファイルについて検証を行っている。中小企業の人事管理に見られる特徴については、複数の先行研究によってこれまでも指摘されてきたが、その具体的な検証は必ずしも十分ではなかった。本章では特定企業の人事マイクロデータを用いたパネル分析によって、比較的若年層の処遇決定における固定効果の存在や、固定効果を統制した上で観察される賃金プロファイルの特徴、および従業員層別に見られるそれらの相違などについて検証を行っている。

第4章では、別の企業における人事マイクロデータと従業員意識調査の回答結果を用いて、キャリア・コンサーン仮説を踏まえつつ、中長期的な昇格の決定要因である行動評価による影響に着目している点に特徴がある。分析の結果、行動評価には労働意欲を高める効果があり、かつ非管理職層ではその効果が同一等級での在籍期間（在級年数）が長期化するほど低下することなどを見出している。

最後の第5章では、希望退職募集による雇用調整を行ったある企業のデータを用いて、施行された希望退職制度の構造と従業員の意思決定の関係を検証した。希望退職は広く一般に行われている雇用調整方法の一つであるが、その具体的な内容に踏み込んだ研究例はごく少数である。分析の結果、従業員の保有技能の性質と退職の意思決定との関係や、固有の制度上の工夫がその意思決定に与えた影響など、予想と整合的ないくつかの結果を見出している。

〔審査結果の要旨〕

本研究は、労働者の労働意欲や意思決定、あるいはそれらの結果として表れる転退職や賃金分布などの実態をケーススタディとマイクロデータ分析をもとに明らかにしようとしたものである。通常入手できない貴重なデータを使用している点、また、経済学が導き出す仮説を手堅く検証している点で高く評価できる。いずれの章もすでに学術専門雑誌に査読付きで掲載されており、質および量のいずれにおいても成果を評価できる。以上から、博士（応用経済学）に十分に値すると判断する。