

## 審査の結果の要旨

氏名：佐藤 香織

論文題目：Internal Labor Markets, Workers' Career, and Human Capital in Japanese Firms  
(日本企業における内部労働市場、労働者のキャリア、人的資本)

### 審査結果

本論文について、2019年11月30日に提出された後、審査委員会（審査委員：川口大司（主査）、大湾秀雄（早稲田大学）、小野浩（一橋大学）、川田恵介、玄田有史）が設置され、検討を行った。その上で、2020年2月6日に、公開報告会ならびに口述試験を実施し審議を行った結果、審査委員一同、佐藤香織氏に博士（経済学）の学位を授与するのが妥当であるとの結論に達した。

### 概要と構成

本論は日本の労働市場において重要な役割を果たしていると考えられる企業内部の人事管理構造すなわち内部労働市場の構造を実証的に解明しようとするものである。

本論の構成は、次の通りである。

Chapter 1: Overview

Chapter 2: Gender Differences in Career

Chapter 3: The Relationship between Labor Market Experience outside the Firm and Promotion in the Internal Labor Market

Chapter 4: The Mental Health Effects of Long Work Hours, Night and Weekend Work, and Short Rest Periods

Chapter 5: Concluding Remarks

### 各章の内容と評価

第1章では企業内部の人材配置に関する分析、すなわち内部労働市場の分析の発展が概観され、博士論文の主要な3つの章（第2、3、4章）における分析が、内部労働市場の研究の発展の中にどのように位置づけられ、いかなる意義を持っているのかが議論されている。

第2章では製造業企業の人事データを用いて、企業内での職種の変化や事業所内の異動や事業所間の転勤が昇進に与える影響を分析している。まず、昇進に関しての分析を行っているが、異動や転勤が昇進に対して与える影響をロジット回帰分析によって明らかにした。推定結果は転勤経験が昇進確率を上昇させること、そしてその効果は女性のほうが大

きいことを示している。また、同様の説明変数を用いてミンサー型賃金関数を推定しているが、賃金決定に関しても転勤が賃金を上昇させる効果を持つものの、固定効果モデルで観測できない能力を制御すると、転勤による賃金押し上げは女性の場合には消失してしまう。これは女性のほうがより昇進の基準が高いものの、外部機会が限られることから、能力に見合った処遇を得られていないことを示唆するものとなっている。また、研究開発部門において女性が昇進しやすいこと、また昇進に伴う賃金上昇も同部門では男性と比べ遜色ないことが明らかになった。

本章の分析は、日本の企業において転勤を含む幅広い経験を積むことが昇進には重要な役割を果たしていることを示しており、それがゆえに転勤が難しい女性が高位の職に就くことが難しくなることを数量的に明らかにしている点で貢献が認められる。同じ異動であったとしても新規・成長部門への異動と成熟・衰退部門への異動では、その意味が質的に異なるという点が十分にとらえられていないといった留意点はあるものの、データの限界に伴うものであり、今後の研究によって解決されるべき問題だといえよう。

第3章は中途採用での入職者と新卒での入職者で昇進確率がどのように異なるのかを分析し、企業特殊的人的資本と職種特殊的人的資本の相対的重要性を明らかにしようとしている。リクルートワークス研究所のワーキングパーソン調査を用いた実証分析を用いて、転職経験の有無が昇進確率に与える影響を分析した。分析の結果、転職経験者は生え抜き労働者に比べて昇進の確率が低いことが明らかになり、特にその傾向は技術者などの専門職分野よりも営業・管理部門の中でより顕著であることが明らかになった。このことは企業特殊スキルの重要性を示唆している。

日本の労働市場において企業特殊な技能が重要な役割を果たしていることは勤続年数の増加に伴う賃金上昇が大きいことから推測されてきたが、本章の分析では昇進という側面から企業特殊な技能の重要性が明らかにされており、その発見は貴重である。また、営業・管理部門という社内での調整能力などがより重視されると考えられる部門で、企業特殊な人的資本がより重要であることを示す結果が得られたことは、理論的な予測と整合しており、貴重である。その一方でデータの限界もあり転職未経験者の中の異質性に対する配慮が十分になされていないという側面があることも否めない。しかしながらこれらの課題は今後の研究によって乗り越えられていくべき点であって、本研究の貢献を打ち消すものではない。

第4章では、労働時間の長さや勤務シフトが精神面での健康状態に与える影響を、人事データを用いて分析している。消費財製造業企業の勤怠記録と2回にわたって行われた従業員調査の結果を接合し分析データを作成し、ブルーカラー労働者とホワイトカラー労働者に分割して実証分析を行った。分析結果は、ホワイトカラーに関しては長い労働時間、

とくに週末の労働がメンタルヘルスを悪化させることが明らかになった。一方でブルーカラーに関しては深夜勤務のみがメンタルヘルスに対して統計的に有意な影響を与えていることが明らかになった。

ブルーカラー労働者に関してはシフト制によって週末勤務が事前に予定され代替休日も確保されている一方、ホワイトカラー労働者の深夜勤務は一部の社員にとどまり健康状態が良いがゆえに長い時間働けるといふhealthy worker effectという逆因果があることが、ブルーカラー労働者とホワイトカラー労働者の違いを生んだという解釈もなされている。こうした逆因果やメンタルヘルスが悪化することを通じてサンプルから脱落してしまうという計量経済学の問題については完全な解決が図られているとはいえない面もある。しかしながら、これらの点に関して佐藤氏は問題の所在を認識し、分析対象の会社の制度的特徴を指摘することによってそれらが深刻な懸念ではないことを一定程度示している。

第5章では第2章から第4章で得られた結果を総括し、今後の研究課題を提示している。

#### 総合評価

本博士論文では全編を通じて、内部労働市場の構造について、マイクロデータを用いた計量経済学的手法によって分析されている。すべての章において、高品質なデータが用いられており、信頼のできる識別手法が用いられており、結果の報告の仕方やその解釈も適切である。すでに第2章の分析はJournal of Japanese and International Economies誌に、第3章の分析は日本労働研究雑誌に、第4章の分析はSocial Science and Medicine誌に、それぞれ査読を経て出版されており、各章が一定水準の評価を得ていることを示している。

佐藤氏は、多岐にわたる膨大なマイクロデータを適切に処理し、信頼のおける識別手法を用いて統計分析をしようとする点において高い技能を有していると判断できる。また、データの持つ特徴を生かしつつ、人事経済学においていまだに十分に検証されているとは言えない理論的仮説について検証を行っており、人事経済学の理論に関して幅広い知識を持っていることをうかがわせる。さらに、先行研究を渉猟し、学術研究の発展を適切に要約し、その流れに自身の貢献を位置付けることも正確になされている。

もっとも論文には残された課題がないわけではない。各章において、分析結果に基づいているとは厳密には言い難い、あるいは分析結果との論理的なつながりが必ずしも明確ではない政策的な提言がなされているという指摘があった。また特定の結果に関しては統計的検出力の低さも考えて分析結果を注意深く解釈していくことが必要だという指摘もあった。もっとも、これらの課題について、佐藤氏が十分に認識していることは、口述試験での的確なリプライ、および各所で示された留意点の記述からも明らかであり、これらの指摘は今後の研究の改善に役立てるべきものとしてなされていると理解すべきである。

以上より、慎重な審議の結果、審査委員一同、佐藤香織氏に博士号（経済学）の学位を授

与するのが妥当であるという冒頭の結論に至った。

以上

審査委員

川口大司（主査）

大湾秀雄（早稲田大学）

小野浩（一橋大学）

川田恵介

玄田有史