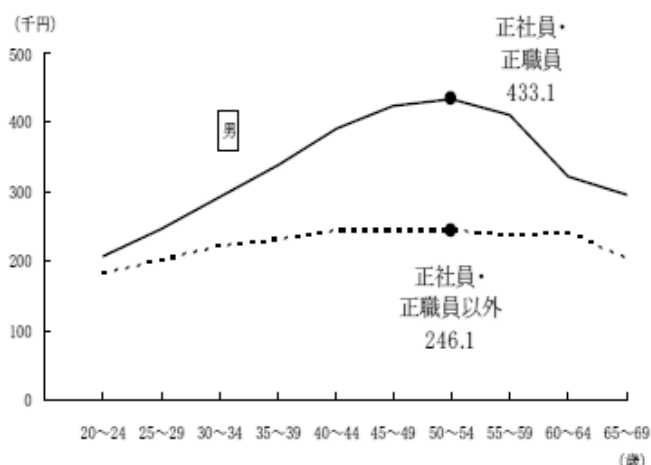


図表1 正規・非正規の賃金格差（男性）



注：「平成21年賃金構造基本統計調査（全国）」の第6図雇用形態、性、年齢階級別賃金の男性の図

「士業」と呼ばれる高度な専門性や公共性が問われる職種が想像される³。医師や法曹関係、会計士など職種分類上での専門職・技術職と呼ばれる職域や、社内においてプロあるいは達人と呼ばれるような仕事を担当する従業員が存在するであろう。

職業分類上での専門職・技術職、管理職相当の専門職に関する仕事を「プロフェッショナル」と呼ぶとしよう⁴。プロフェッショナルに相当する仕事が増えていくことは社会的にみて望ましいことを否定しないが、残念ながら一般の労働者が全てプロフェッショナルとして活躍するのは非現実的である。そのため、プロフェッショナルほど高度な専門能力が求められない職域の中でも、専門能力を活かせるような職域がどれだけあるだろうか。

本稿ではプロフェッショナル以外で特定の専門能力が必要となる人・仕事を「スペシャリスト」と呼ぶことにする。スペシャリストは、プロフェッショナルと比べて付加価値の高い仕事ではない。ただ、専門能力が求められる仕事を繰り返しこなしていくことにより、同じ仕事でもより早い時間でこなせるようになり、結果的に効率的に仕事をこなせるようになる。そして、同じ労働時間でより多くの仕事をこなせるようになるという意味で生産性が高まり、それが年収にも反映するという

「課業の専門化」が起こる可能性がある⁵。

ただし、課業の専門化は、程度の差はあれ、特定の専門能力を持つ人・仕事に限らず、どの職場でも仕事経験を通じて起こっていると考えられる。しかし、自分がスペシャリストと感じていることにより、より課業の専門化が起こっているという前提で議論を進める。

本研究では、上記のような問題意識で、専門職・技術職・管理職以外でどのような人がスペシャリストと感じているのか、そしてスペシャリストと感じている人はそうでない人に比べてどれだけ課業の専門化が進んでいるのかについて検証する。

ここで、関連する先行研究について重要なもののみ順番を問わず紹介する⁶。戸田（2010）は賃金構造基本調査の公表データを用いて、いわゆる専門職・技術職の職種経験年数が賃金に与える効果は他の職種と比べると20年前より徐々に大きくなっていることを示している。本研究は戸田（2010）が扱わなかったプロフェッショナル以外において、賃金に与える効果について考察している。

また、玄田（2010）は「就業構造基本調査」を利用し、非正規雇用に限定した収入関数の推定においても、勤続年数と年収に正の相関がみられるとし、外部労働市場において単純労働で終始する姿ではなく、内部労働市場階層の労働者像に合致する非正規雇用が少なからず存在することを指摘している。玄田（2010）をふまえ、この研究では正規雇用者に限定せず、非正規雇用も合わせて分析する必要があることが示唆される。

そして、池永（2009）や池永・神林（2010）はAutor et al. (2003)の枠組みをふまえ、非定型的な仕事かどうか、単純な手仕事か、高度な分析や判断が必要かどうかなどの観点から職種をいくつかに分類し、ITの導入により就業者数がどのように変化し、さらに各職種の需給に応じて賃金がどのように決まっているかを分析している。本研究との違いは、職種の区分について異なった見方をしているといえる。

(56.1%)、生活衛生サービス職 (55.9%) といった高い職種がある一方、接客・給仕職 (27.8%)、施設管理サービス (33.3%)、一般事務職 (34.8%) といった割合の低い職種がある。

また、スペシャリストの持つ専門能力は、ブルーカラーを除いて本稿では議論しているため、どの企業でも通用する汎用的なものと思われるが、そのことを念のために確認しておく。図表 3 は、職種中分類ごとに、平均転職回数を表したものである。職種計を見ても、Aに近いが1.8回、ややAに近いが1.7回、どちらともいえないが2.0回、ややBに近いが1.8回、Bに近いが2.1回となっており、スペシャリストとそれ以外でそれほど転職回数に差はないといえる。そのため、スペシャリストの持つ専門能力がとりたてて企業特殊であるとは言えない。

もう1つの検証手段として、資格との関係を見てみよう。通常、資格が必要不可欠とされる職種や、資格を定めることのできる職種であれば、その仕事能力はある程度客観的に測定可能である。そして、資格が一つの企業だけでなく多くの企業で通用することは、それだけ求められる仕事能力は汎用的なものであると言える。

ワーキングパーソン調査 2010 年では、回答者

の現在の仕事に関する資格について、以下のよう
に調査している。

質問は「あなたの現在の仕事を進めていくうえで、必要とされる資格・免許がありますか」として、本人が資格を所有しているかではなく、本人の従事する仕事についての資格との関連を聞いている。それに対して回答する選択肢は、

- 1.資格・免許がないと仕事に従事できない
- 2.資格・免許をとることを強く推奨されている
- 3.資格・免許はないよりあったほうがよい程度
- 4.資格・免許は必要ない

である。

スペシャリストと資格との関係を見たものが図表 4 である。スペシャリストに近いについてみると、資格・免許がないと仕事に従事できないは 19.8%、強く推奨されているは 15.8%であるのに対し、ないよりあったほうがよい程度は 7.7%、必要ないは 4.2%となっている。スペシャリストと回答したのもでも同様の傾向となっており、スペシャリストで想定している仕事能力は、ある程度汎用的なものであると言える。

図表 3 職種中分類別 平均転職回数

	N数	Aに近い	ややAに近い	どちらともいえない	ややBに近い	Bに近い
家政婦・ホームヘルパーなど	47	2.8	2.8	3.0	1.5	4.0
生活衛生サービス職	34	2.0	2.5	1.9	5.0	1.5
飲食・調理職	116	3.2	2.0	1.9	1.8	3.7
接客・給仕職	407	1.9	1.8	1.8	1.6	1.9
施設管理サービス	45	1.5	2.7	2.2	3.1	1.7
その他のサービス職	172	1.3	1.7	2.6	2.2	2.5
一般事務職	1,887	1.8	1.7	2.0	1.8	2.1
企画・販促系事務職	163	1.4	1.1	1.4	0.7	1.7
財務・会計・管理	220	1.4	2.1	2.4	1.7	2.1
営業従事者	312	1.5	1.5	1.5	1.1	2.0
商品販売従事者	98	2.9	2.0	2.2	2.5	3.4
OA機器オペレーター	221	1.4	1.6	2.2	2.2	2.1
その他の事務職	110	2.1	1.3	1.9	1.9	2.0
合計	3,832	1.8	1.7	2.0	1.8	2.1

注: Aはスペシャリスト、Bは特定の専門能力が求められないジェネラリストを表す。

たところ、資格との相関が強いため、ある程度汎用的なものであると言える。

第2に、誰がスペシャリストであるかを調べたところ、スペシャリストに近い、やや近い、をまとめてとらえることが妥当であり、その上で、正社員と非正社員でスペシャリストに影響を与える属性に差があること、職種によっては頑健な結果が得られなかったことがわかった。また、資格の必要性がスペシャリストに与える影響度は頑健であり、資格が必要であるほどスペシャリストと回答している傾向を確認した。

第3に、スペシャリストと年収の関係を調べるために、スペシャリストと職種経験年数の交互作用を考慮した年収関数を推計したところ、交互作用は正でかつ有意な影響であったので、課業の専門家による年収増加を確認することができた。ただし、非正社員や営業職についてより大きい影響が観察されることには興味深い。

スペシャリストの定義には、分析の結果釈然としない部分もあるが、一部の職種におけるスペシャリストの年収が高くなるという効果の意味を考えてみよう。もちろん本研究でのスペシャリストの把握方法が回答者本人の自己評価であり、回答者自身の仕事の性質をそのまま反映しているか検討の余地はあるが、特定の専門能力が年収増加という形で評価される職種であるから、そのような専門能力を確立し、それに対して投資していくとさらに年収増加が見込まれる。現在政府で進めているキャリア段位制度においても、専門能力を規定し、専門能力を身につけさせる仕組みを作ることで、年収増加に結びつくものと期待できるだろう。逆に、一般事務職や企画・経理系事務職などでは、なぜスペシャリストとそれ以外で年収に有意な差が見られないのかより検討していく必要がある。

最後に、今後の検討課題を2点説明する。

1点目は、スペシャリストの把握方法である。今回の調査では、回答者本人の自己評価に基づくものであり、それが回答者の仕事の性質をそのまま把握しているとまでは言い難い。職種単位で分

析することの限界も本研究で明らかになったため、ほかの手段としては仕事内容について自由記述をしていただいて、その内容をもとにどれだけスペシャリストといえるのか、コーディングする段階で検討するという方法があるだろう。

2点目は、個人単位とした分析で、誰がスペシャリストであるのかに関する分析をもっと精緻に行うことである。特に、同じ仕事内容でも経験を積むことで自分がスペシャリストと感ずることができると、それとも職種ではとらえられない仕事内容の差異によりスペシャリストか否かが決まってくるということが明らかになるとよいと考える。また、今回サンプルサイズが少なかった職種に関しても、データを集めて分析し、本研究の結果がどれだけ一般的なのか検証していく必要もあるだろう。

注

¹ 厚生労働省(2005)では、役職に就いている労働者の割合の変化より、団塊の世代の下層でポストが不足し、昇進が遅れている状況を示している一方、専門職制度の導入についての調査結果を紹介している。

² 業務独占資格といった場合、運転免許を要する職種も不保持者は公道での自動車の運転が認められないという意味では業務独占資格の一種と言えるが、ここでは高度な専門性が要求される職種という意味で使っている。

³ 職種については橋本編(2009)、阿形(2010)などに詳しい。

⁴ ただし、専門職以外で高度な能力が求められる職種はどうやって把握するのか、既存の職業分類より把握するのは難しいので、本研究では以下で議論している。

⁵ 「課業の専門化」という概念は、トンプソン(1971)の専門化の概念をもととしている。トンプソン(1971)では、課業の専門化は、アダム=スミスの分業による効率性と同一概念だと説明している。

⁶ そのほかの先行研究はGathmann and Uta(2010)や戸田(2010)およびここで挙げた論文の参考文献を参照されたい。

⁷ 通常の年収関数等の推定では、勤続年数や年齢をコントロールするはずであるが、本研究で注目したい職種経験年数を推定式に入れると多重共線性が起こってしまう。そのため、本研究では職種経験年数のみをコントロールしている。

⁸ 図表2との対応を説明すると、本節での一般事務職は図表5における「一般事務職」「OA機器オペレータ」に対応する。本節での企画・経理系事務職は図表2における「企画・販促系事務職」「財務・会計・管理」に対応する。本節での営業職は図表2における「営業従事者」「商品販売従事者」に対応する。

参考文献

浅野博勝・伊藤高弘・川口大司, 2011, 「非正規労働者はなぜ増え

-
- たか), RIETI Discussion Paper 11-J-051。
- 阿部正浩, 2005, 『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社。
- 阿形健司, 2010, 「職業資格の効用をどう捉えるか」『日本労働研究雑誌』594: 20-27。
- Autor, David, Frank Levy and Richard J. Murnane, 2003, The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration,” *Quarterly Journal of Economics*, 118(4): 1279-1333.
- 池永肇恵, 2009, 「労働市場の二極化—ITの導入と業務内容の変化に就いて」『日本労働研究雑誌』584: 73-90。
- ・神林龍, 2010, 「労働市場の二極化の長期的推移—非定型業務の増大と労働市場における評価」mimeo
- Gathmann, Christina and Uta Schonberg, 2010, “How General is Specific Human Capital? A Task-Based Approach,” *Journal of Labor Economics*, 28(1): 1-50.
- 玄田有史, 2010, 『人間に格はない』ミネルヴァ書房。
- 橋本紘市, 2009, 『専門職養成の日本的構造』玉川大学出版部。
- 川口章, 2005, 「結婚と出産は男女の賃金にどのような影響を及ぼしているのか」『日本労働研究雑誌』535: 42-55。
- Kawaguchi, Daiji, Hirokatsu Asano, and Takahiro Ito, 2011, “Why Has the Fraction of Contingent Worker Increased? A Case Study of Japan,” RIETI Discussion Paper
- 国立社会保障・人口問題研究所, 2006, 『第13回出生動向基本調査 調査報告』。
- 厚生労働省, 2005, 『平成17年度 労働経済の分析』
- 佐藤博樹・小泉静子, 2007, 『不安定雇用という虚像』勁草書房。
- Thompson, Victor A., 1971, *Modern Organization* (邦訳: 『洞察する組織』好学社)
- 戸田淳仁, 2010, 「職種経験はどれだけ重要になっているのか—職種特殊的人的資本の観点から」『日本労働研究雑誌』594: 5-19。