



# 「若年期の蓄積とキャリアの終盤 - 梅檀は双葉よりかんばし - 」

January 15, 2002

梅崎 修  
政策研究大学院大学 研究員

大谷 剛  
大阪大学大学院経済学研究科 博士後期課程

松繁 寿和  
大阪大学大学院国際公共政策研究科 (OSIPP) 助教授

【キーワード】 大学教育、移動、生え抜き、役員昇進

【要約】本研究では、ある大学の特定学部卒業生に配布されたアンケート調査をもとに、学校での成績や若年期の移動経験とキャリアの終盤におきる処遇の差異に関する分析を行った。結果、成績や当該学部への合格可能性の高さは生え抜きや役員昇進に正の効果を持つことが示された。また、30歳までの事業所内の部内異動回数が負で有意であり、同時期の事業所間異動回数が正で有意となり、かなり早い段階から職業人としての結果が見通せる可能性が示された。また、生え抜き役員と非生え抜き役員の所得が生え抜き部長と非生え抜き部長よりも高く、満足度に関しては4グループにおいて統計的には全く差が見られないことなどがわかった。

---

本稿は、3名の平等な貢献をもとに作成された。名前はあいうえお順である。

日本経済学会(2001年5月)、日本教育社会学会(2001年10月)の参加者、特に村上由紀子氏(早稲田大学)からは有益なコメントをいただいた。記して感謝を表したい。本稿における誤りは筆者の責任である。

連絡先：梅崎 修 [umezaki@grips.ac.jp](mailto:umezaki@grips.ac.jp)  
大谷 剛 [gohtani@compsrv.econ.osaka-u.ac.jp](mailto:gohtani@compsrv.econ.osaka-u.ac.jp)  
松繁寿和 [matusige@osipp.osaka-u.ac.jp](mailto:matusige@osipp.osaka-u.ac.jp)

## 1.序論

大卒ホワイトカラーは、キャリアの終盤において役員に昇進するかどうか、生え抜きとして留まるかどうかという分岐に直面し、これらの2軸にそって4グループに分割される。このキャリアの終盤の結果はそれ以前のあり方とどのような関連があるのだろうか。たとえば大学進学前の成績および大学での成績やそれぞれのグループに分化する前段階での移動経験との関係はどのようなものであろうか。さらに、分化の結果、所得や満足度などにどのような差異が生じるのであろうか。本稿では、これらの点を明らかにしたい。

役員に昇進するかどうかは会社員にとって非常に重要なことである。役員職は長期競争に勝ち残った限られた者のみが手にする最終ポストである。そこに到達することは彼らにとって最終的な目標であり成功の証でもある。一方、中高年従業員を雇用調整する際に、日本企業は出向という手段を持っている。たとえ僅かな能力の差で、いや全く偶然の要因によって昇進競争に敗れた場合でも役員のポストが組織的に限られている以上、敗者にはそのポストは与えられない。しかし、ポスト争いに敗れたからといって、十分な能力のある者を活用しない手はない。出向は、有能な人材に活躍する場を与えるための有効な再配分メカニズムといえる。また、次善ではあるが働き場所を確保できるという点で、雇用者にとっても大きな保障となっている。このように考えると、日本企業における役員昇進はUp or Outである反面、完全な敗者を生まないシステムといえ、役員昇進と出向は深く関連したものとして取り扱うべきである。キャリアの終盤を分析するには、役員昇進と出向または非生え抜き化を一括して扱う必要があり、本稿はこの点を考慮して分析する。

日本では、役員未満を対象とした昇進分析に比較し、役員を対象とした昇進分析はこれまで十分に蓄積がなされていない。しかし、いくつか注目すべき先行研究がある。たとえば、野田(1995)、橘木(1995)、Ohashi and Teruyama(1998)は役員を対象にしたデータを用い上位役員職への昇進を決定する要因を分析した。ただし、これらの研究は役員のみを対象としたもので、役員以外の者との比較ができないという限界を持っている。

一方、生え抜き・非生え抜きの問題や出向を取り扱った分析もいくつか存在する。たとえば、小野(1989,1997,1998)の一連の研究では、生え抜きか否かを区別し、生え抜きは非生え抜きに比べていかなる優位性をもっているのかが分析された。それらによると、第1に、生え抜きは非生え抜きと比較して昇進スピードが早い、第2に生え抜きは非生え抜きと比較して上位職位へ登用される確率が高いということが確認されている。また、前掲の野田(1995)の研究においても、大企業では勤続が、中小企業では外部経験年数が大きく影響するという結果に、大企業では内部昇進が支配的であり中小企業では出向役員が多いことの反映ではないかとの解釈を与えている。また、社会経済生産性本部(1996)は、出向により賃金は低下するが職位は1ランク上昇し満足度も上がることを示した。

では、これまでキャリアを決定付けるものとしてどのような変数が議論されてきたのであろうか。まず、教育変数に注目しておく必要がある。日本労働研究機構(1996)や黒澤・玄田(2001)は、教育水準の高いものほどよりよい仕事に就けることを示している。ただし、

学校教育における成績に関する詳細な情報とそれによるキャリアの差異は分析されていない。苅谷(1991,1993)、梅崎(2000)、大谷(2000)は、学校での成績を分析に使用した研究である。しかし、主に入職までが分析の対象となっており、就業後のキャリアにまで分析が延ばされていない。また、竹内(1995)や松繁(2000)ではこの点の試みがなされているが、役員昇進や出向などを含むキャリアの終盤に焦点を当てているわけではない。そこで、本研究では成績などの変数が、就職後のキャリア、特にその終盤にどの程度影響しているかを分析する。

また、多くの研究で指摘されているのは移動である。Forbes(1987)は、従事してきた仕事の数と昇進には正の関係があることを示し、Sheridan et al(1990)も同様の研究を行っている。村上(1997)は、技術者の課長への昇進スピードと移動の関係を分析し、経験職務の数(職務間異動回数)が多いほど、課長への昇進スピードは早いことを見つけている<sup>1</sup>。今野(1991)は技術者の分析において、部長昇進している者は他の者よりも、勤続5年目前後と勤続15~16年目に業務変更を伴う移動を多く経験していることを明らかにした。松繁(1995)も企業内アンケートを使用し、単なる移動回数ではなく、移動の時期と移動の種類が昇進を分析する際に重要であるとしている。永野(1992)はホワイトカラーの出向を包括的に調査し、中高年層で多い出向と若年層で多い出向があること発見し、その内容に差があることを示した。つまり出向に関しても、いつ、どのような出向が起こるかにより昇進パターンが変化する可能性を示している。

以上の先行研究からは、移動や出向は昇進に影響を及ぼすが、その効果は移動の時期と種類で変化してくるということが明らかになる。すなわち、どの時点のどのような種類の移動がいかなる影響を昇進に及ぼすのかを調査する必要がある。

本稿の構成は以下になる。つづく第2節では、分析に使用したデータを説明する。第3節では、キャリアの終盤にいる者を、生え抜き役員、非生え抜き役員、生え抜き部長、非生え抜き部長の4グループに分類し、そのような分化を導く要因として若年期の蓄積に注目する。さらに第4節では、グループ間の所得と満足度を比較しキャリアの終盤の結果を吟味する。第5節は、まとめである。

## 2.使用データ

ここでの分析に使用されるデータは1998年にA大学B学部の卒業生に配布されたアンケート調査を元に作成されたものである。アンケートは約6000名に郵送され、郵送により回収された。回収率は約20%であった。ただし分析では、部長から役員への昇進を見るために職位は部長以上の者を選択し、世代や年齢背景をできるだけ統一するために彼らのう

---

<sup>1</sup> 特定大学卒業生を対象に行ったアンケート調査を使用しており、データの面で本研究と類似のものである。また村上(2000)では、移動・転職と昇進の関係が、同様のデータにより分析されている。

ち年齢が 50～65 歳の者に限った<sup>2</sup>。また、生え抜き昇進や出向を議論するために、その対象とはなりにくい自営業主もしくは家族従業員を排除した。各人のキャリアに関する情報は回想法にて収集されている。

このデータの持つ利点は以下のようにまとめられる。

1. 特定大学の特定学部卒業生から得られたものであるため、学歴や学校歴あるいは専攻の違いによる属性の差異が存在せず、能力や教育背景がかなりコントロールされている。
2. これまであまり分析されなかった部長から役員への昇進を扱うことができる。
3. 生え抜きか否かを区別することができる。
4. 学部在学中の成績や当該学部への合格確率に関する情報を利用できる。
5. 単なる移動回数が把握できるだけでなく、移動の種類と時期を区別して把握することができる。

すなわち、これまで同じ調査でデータセットを作成することが困難であったゆえに試みられなかった役員昇進、生え抜き、成績、移動の関係を統一的に分析することが可能となる。

### 3. 分化を導く要因

分析をはじめるとあって、50-65 歳のキャリアの終盤にいる者たちを図 1 のように、生え抜き役員、非生え抜き役員、生え抜き部長、非生え抜き部長の 4 つに分ける。そのうえで 4 グループに分化をもたらす要因について分析したい。4 グループに分けることで本分析では、ともに関連しあう役員昇進と出向を同時に分析することができる。

なお、4 グループは以下の基準で分類されている。まず、役員と部長の区別であるが、調査時において取締役以上を役員とし、他は部長とした。生え抜きは出向も転職も経験していない者、もしくは出向経験があったとしても元の会社に戻ってきている者と定義した。つまり、調査時に元の会社に勤務している者である。非生え抜きは出向したまま元の会社に戻ってこなかった者と転職していった者である。

#### 4-1. 推定モデルの説明

推定に使用する変数を説明しておこう。被説明変数は、役員ダミー変数と生え抜きダミー変数である。前者は取締役以上であれば 1、それ以外であれば 0 の値を、後者は生え抜きならば 1、それ以外ならば 0 の値をとる。これら二つの分化は同時に生じる可能性があるために、分析には、bivariate probit を使用することが望ましい<sup>3</sup>。

---

<sup>2</sup> 全役員および部長を対象とした場合であっても、平均年齢や年齢分布は本研究の分析で使用された 50～65 歳のそれと概ね一致している。この年齢層で部長とそれ未満の者はかなり属性が異なる可能性があり一括して扱うことはできない可能性がある。したがって、後者は割愛し部長と役員とを比較することとした。

<sup>3</sup> 本研究のような分析を行うためには multinomial logit も使用できるように思われる。た

説明変数としてまず教育に関する変数があげられる。具体的には、学部時代の「優」の割合を聞いた。これは大学教育における教育の蓄積または能力を表す変数であり、人的資本理論等の議論から予想される昇進に対する効果は正である。一方、生え抜きか否かに対する効果は定かではない。

また、大学以前の進路指導での A 大学 B 学部への「進路アドバイス」に関する設問もある。進路アドバイスはいわば大学入学の前段階までの教育の蓄積を示す変数であり、昇進には正の効果を持つと推測される。この変数は、大学入学以前にどのようなアドバイスを得たかを 5 段階で数値化したもので、「合格する確率はかなり低い」とアドバイスを受けた人は 1、「低い」なら 2、「五分五分である」なら 3、「高い」なら 4、「かなり高い」なら 5、となっている。成績と同様に、昇進への効果は正と予想される。生え抜きか否かに対する効果は明らかではない。

次に、キャリアの各段階での移動の効果を見てみたい。何歳のときのどのような移動が昇進や生え抜きにどの程度影響を与えるのであろうか。そのために、年代別に事業所内の部内異動回数、事業所間異動回数をとる。特に、本研究の興味から 30 歳以下での移動に注目したい。また、出向戻りダミーも利用する<sup>4</sup>。これらの変数の係数は正とも負とも予想される。

さらに、現在働いているの会社の従業員数である。先にも述べたように、永野(1992)や社会経済生産性本部(1996)によれば、規模が大きいと考えられる出向元よりも規模の小さい出向先に移動した場合、職位が 1 ランク上昇することが示されている。また従業員数が少ないということはそれだけ競争相手も少ないということであり、昇進がより容易になるとも考えられよう。以上から予想される昇進への効果は負である。生え抜きか否かへの効果は、出向の流れが一般に大企業から中小企業であることを考えれば、負になると考えられる。

最後に年齢である。歳とともに経験を積み重ねることにより生産性を高め、そのことが昇進にも役立つと考えられる。よって昇進への効果は正であらう。一方生え抜きか否かへの効果は、年齢を重ねるごとにアウトや転職を経験する人は増加するために負と考えられる。

#### 4-2 . 推定結果

分析結果は表 1 に示されている。まず、役員への昇進に対する結果から見てみよう。成

---

だし、本研究の分析では IIA(independence from irrelevant alternatives : 無関係な選択肢からの独立性)の条件が成立していない (Greene(1997)、牧、他(1997))。

<sup>4</sup> アンケート調査では直接的に出向戻りの有無を聞いていない。そこで、以下のどれかの条件を満たすものをアウト戻りとみなした。

1. 「学校卒業後初めての入社年」と「今現在の会社への入社年」が同じであり、かつ出向を経験したことがあると答えた人
2. 「学校卒業後初めての入社年」と「今現在の会社への入社年」が異なっており、「転職経験」がなく、かつ出向回数が 3 回以上との人
3. 「転職経験」があり出向回数が 2 回以上と答えた人

績や進路アドバイスは正の効果を持つことが示された。結果は予想どおりであるが、大学進学前や大学卒業時という人生の早い時期の教育に関する変数がキャリアの終盤における結果と相関を持つ事実は注目に値する。

移動に関する変数を見てみよう。30歳以下での事業所内部内異動回数が負で有意である<sup>5</sup>。この時期の部内異動回数が与えられた仕事とのミスマッチの多さを表していると考えられるならば、それが人的資本の形成を阻害している可能性がある。一方、30歳以下の事業所間異動回数が正で有意となった。事業所間の移動は仕事の幅を広げ、生産性を高めているようである。若年期の移動の差がキャリアの終盤にまで影響を与えている。また、出向戻りダミーは負であった。ただし、統計的には非有意である。

従業員数は負の効果を持つ。従業員数が多いほど競争が激しく、昇進が難しいことを示していると考えられる。年齢の効果は正である。経験を積むことで能力を高め、それが昇進の機会を増していると考えられる。

次に、生え抜きか否かの分析結果を見てみよう。成績の係数は負で有意であったが、進路アドバイスの効果は負で有意ではなかった。残念ながら、これらの結果に十分な説明を与えることが現時点ではできない。今後の課題としたい。

出向戻りダミーが正で有意となった。過去に一度出向した者はキャリアの終盤においては生え抜きとして留まる可能性が高い。かつての出向を通じて蓄積した技能や構築した出向先との関係が元の会社で役立つと思われる。最後に、従業員数と年齢は予想通りそれぞれ正で有意、負で有意という結果を得た<sup>6</sup>。

#### 4. グループ間比較

前節では、キャリアの分化を導く要因について分析した。それでは、従業員にとってどのようにキャリアが分かれることはどのような意味を持つのだろうか。この点を考えるために、本節では所得と満足度に関する4グループ間の格差をできるだけ正確に把握しておきたい。

先述のように、社会経済生産性本部(1996)の調査では、出向すなわち非生え抜きになることは、賃金を低下させるが、職位を1ランク上昇させ満足度も上昇することを示している。これは、本稿の分析対象となっている4グループに対応させると、生え抜き部長から非生えぬき役員への動きに対応する。社会経済生産性本部の結果が当てはまるとすると、生え抜き部長と非生え抜き役員を比較した場合、所得では前者が、満足度では後者が高くなるはずである。はたしてその通りの結果が得られるであろうか。

---

<sup>5</sup> この他にも様々な年齢での様々な移動が説明変数として使用されたが、有意となるものはほとんどなかった。また先行研究からは昇進に影響を与えられた出向は、どの年齢層のものであっても有意な効果は得られなかった。

<sup>6</sup> 表1で示された分析以外にも様々な変数を利用し分析を行ったが、その結果はほぼ同様であった。

分析で使用される所得と満足度の変数について説明しよう。まず所得は前年度の年間税込所得である。満足度は、「あなたは現在就いている仕事にどの程度満足していますか」という質問に対し「かなり不満がある」と答えたものを0、「あまり満足していない」と答えたものは1、「まあまあ満足している」と答えたものは2、「とても満足している」と答えたものは3と数値化した。

表2は、それぞれの年齢、年間所得、満足度および現在勤めている会社の従業員数が記述されている<sup>7</sup>。年間所得の平均値に関しては、生え抜き役員、非生え抜き役員、生え抜き部長、非生え抜き部長の順に高い。すなわち、社会経済生産性本部(1996)の結果に比べると、非生えぬき役員と生え抜き部長の順番が逆である。また、満足度に関しては、生え抜き役員、生え抜き部長、非生え抜き役員、非生え抜き部長の順になり、ここでも非生えぬき役員と生え抜き部長の順番が逆になっている。従業員数に関しては、役員においても部長においても非生え抜きの方が少なくなっている。これは出向の流れが、大企業から中小企業であることを示すものと考えられる<sup>8</sup>。

さて、単純に平均の差を見るだけでなく「他の事情をコントロール」とした上でも各グループ間に統計的に有意な差が観察されるだろうか。以下ではこの点を確認する。グループ間での差を見るために所得と満足度の決定式に、生え抜き部長ダミー、非生え抜き役員ダミー、生え抜き役員ダミーを含み、推定の結果それらの係数間に差があるかどうかを検定する。基準となるグループは非生え抜き部長である。また、基準グループを建設業とした産業ダミーと<sup>9</sup>、その他所得および満足度に影響を与えると考えられる説明変数も含む。くわえて、通常所得は企業の従業員規模に大きく影響を受けるため、所得の推定においてのみ(生え抜き部長ダミー×従業員数)(非生え抜き役員ダミー×従業員数)(生え抜き役員ダミー×従業員数)といった従業員数との交差項も使用する。

表3は、年間所得の自然対数を被説明変数として推定を行った結果である。推定( )は使用可能な説明変数をできるかぎり含んで推定した結果であり、推定( )は( )においてP値の高かった変数を除去して同様の分析を行った結果である<sup>10</sup>。注目する点は、生え抜き役員ダミーと非生え抜き役員ダミーが正で有意である点である。つまり、生え抜き非生え抜きにかかわらず他の条件をコントロールすれば役員の所得が高い<sup>11</sup>。特に、非生え抜き役員と

<sup>7</sup> 従業員数については、9段階に分けた従業員規模数の中間値を取っている。ただし、アンケート上の最大従業員数を示す、「10000人以上」については従業員数を15000とした。

<sup>8</sup> また、平均年齢は生え抜きの方が若い。つまり同じ職位に到達するのに、生え抜きの方が早く昇進する可能性を示しているこの点は前掲の小野(1997、98)の研究と一致する。

<sup>9</sup> 農林水産業に従事するものはいなかったためこの分析には含まれていない。

<sup>10</sup> 除去された変数は、生え抜き部長ダミー、(生え抜き部長ダミー×従業員数)(非生え抜き役員ダミー×従業員数)(生え抜き役員ダミー×従業員数)卸売り・小売・飲食店ダミー、不動産業ダミー、電気・ガス・水道・熱供給業ダミーとその他産業ダミーである。これらの変数全ての係数が0であるという制約をおきF検定を行うと、P値は0.32%であった。

<sup>11</sup> 係数を比較すると生え抜き役員ダミーの方が高い。ただし、両方の係数が等しいとする

生え抜き役員のダミー変数の係数が等しいとした帰無仮説は、棄却域 1%で棄却される。つまり同じ役員であっても生え抜きと非生え抜きでは有意な差が存在する。このことは生え抜きと非生え抜きを区別して分析することの重要性を示唆している<sup>12</sup>。

結果を図 1 の区分に従ってまとめると、他の属性をコントロールした後の所得は、

(A)生え抜き役員 = (B)非生え抜き役員 > (C)生え抜き部長 = (D)非生え抜き部長

となる。これは、出向により所得が下がるという社会経済生産性本部(1996)の結果と異なる。最も可能性の高い理由は、従業員規模の差による所得差であろう。表 2 に示されるように生え抜き部長の企業の平均従業員数は 8648.8 人であり、非生え抜き役員のそれは 1090.3 人と後者の方が著しく少ない。この差により、非生え抜き化した場合に所得の減少が起きていると考えられる。

他方、満足度に関する分析結果は表 4 に示してある。分析の手順は表 3 と同様である。ただし、所得と異なり満足度に関してはグループダミーの効果が従業員数の差によって変化するとは考えにくいので、グループダミーと従業員数の交差項は推定に含めなかった。( )でいくつかの説明変数を用いて分析を行い、ついで( )で不必要な変数を落とした<sup>13</sup>。なお説明変数として入れられた所得の対数値は、表 3 の( )であらわされた推定式から得られた予測値である。

表 4 の推定において、生え抜き部長ダミー、非生え抜き役員ダミー、生え抜き役員ダミーは有意ではなかった。このことは、満足度に関しては 4 つのグループ間で有意な差が見出されないことを意味している。これも、出向により満足度が上がるという社会経済生産性本部(1996)の結果とは異なる<sup>14</sup>。社会経済生産性本部の研究は移動した本人に前職と比較して満足度や所得がどのように変化したかを聞いている。したがって、本人の属性はコントロールされた上で仕事が変わったことの効果を捉えている。しかし、企業規模の差や産業の違いを十分に考慮できていない。一方、本稿では異なるグループ間の比較に過ぎないために正確に本人の属性をコントロールしきれない欠点を持つが、従業員規模や産業などの変数は分析に含めている。結果の相違は、このような違いから生じている可能性がある。

表 3 と表 4 の結果から、非生え抜き役員化することにより、所得は企業規模に大きく依存し、それが大きく減少すれば所得が下がる可能性がある一方、仕事の満足度はかならず

---

帰無仮説は F 検定の結果、P 値は 0.24 となり棄却されない。

<sup>12</sup> 4 グループへの分化は、前節では非説明変数として扱われている。そこで、それらの内生性を確かめるために表 1 の推計値を用いた推定を行い Hausman 検定を行った。結果、P 値は 0.66 となり、帰無仮説は棄却されなかった。

<sup>13</sup> 排除された変数のすべてが 0 であるという帰無仮説はカイ二乗検定により P 値 0.78% で棄却されなかった。

<sup>14</sup> 所得の推定と同様に、グループ変数に関して Hausman 検定を行った。結果、P 値は 0.99 となり、ここでも帰無仮説は棄却されなかった。

しも減少するわけではないといえる。

## 5. 結論

本研究ではある大学の特定学部卒業生に配布されたアンケート調査をもとに以下の 3 つの点に焦点を絞りキャリアの終盤の分析を行った。第 1 に、部長から役員への昇進を分析するだけでなく、「生え抜き」か「非生え抜き」かの区別を同時に考慮して問題を考えた。第 2 に、それらの分岐に若年期の成績が与える効果を調査した。第 3 に、就業後のキャリアとして単なる異動回数を見るのではなく、いつどのような種類の異動が生じたのかということと後の昇進の関係を見た。

本稿の前半では、生え抜き役員、生え抜き部長、非生え抜き役員、非生え抜き部長の 4 グループに分化する要因を分析した。分析結果から明らかになったことは、従業員数や年齢を別にすれば、強い影響を持つ要因は、成績、それに進路アドバイス、30 歳以下での事業所内部内異動回数、30 歳以下の事業所間異動回数といった 30 歳以下の若い時の要因であり、高齢に達した時の要因は含まれていない。すなわち、キャリアの終盤で起きる役員に昇進できるかできないか、生え抜きとしてとどまるかどうかという分岐の結果は、かなり若い時期の蓄積に影響を受けていることがわかった。

続いて、それら 4 グループを所得と満足度に関して比較した。結果はこれまでの研究とは異なるものであった。所得においては、生え抜き役員と非生え抜き役員の間には差は無いが両者とも生え抜き部長および非生え抜き部長よりも高いことがわかった。また、後者の 2 グループの間には差が確認されなかった。一方、満足度に関しては 4 グループにおいて統計的には全く差が見られなかった。以上から、役員昇進の可能性が無いまま同一企業に留まるよりも出向などにより他企業の役員になるという選択をした場合、企業規模が大きく減少すれば所得が下がる可能性はあるが、それにより仕事の満足度が減少するわけではないということがわかった。

本研究での発見は 1 大学 1 学部卒業生を対象にしたものである。サンプルの属性が調整されているという大きな利点を持つ反面、結論の汎用性において問題があることも事実である。今後、対象を広げた同種の研究が進められる必要がある。

<参考文献>

[邦文]

- 今野浩一郎(1991)「技術者のキャリア」小池和男編『大卒ホワイトカラーの人材開発』 第1章 pp.29-62 東洋経済新報社
- 梅崎修(2000)「新規大卒就職市場におけるOBネットワークの利用 - 卒業生・アンケート調査に基づく実証分析 - 」 第52回教育社会学会大会報告論文、2000年9月、北海道大学
- 大谷剛(2000)「成績の初任給に与える効果 - 仕事競争モデルに基づいた分析 - 」日本経済学会(秋季大会)、2000年5月、大阪府立大学
- 小野旭(1989)「長期勤続とインフォーマルネットワークの形成」小野旭著『日本的雇用慣行と労働市場』第7章 pp.135-159 東洋経済新報社
- \_\_\_\_\_ (1997)「生え抜き登用の後退と内部労働市場の変質 - マイクロデータによる検証」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』第3章 pp.83-113 東京大学出版会
- \_\_\_\_\_ (1998)「生え抜き重視の内部昇進制度 - 終身雇用制度の変質 - 」小野旭著『変化する日本的雇用慣行』第2編 pp.83-281 日本労働研究機構
- 苅谷剛彦(1991)『学校・職業・選抜の社会学』東京大学出版会
- \_\_\_\_\_ (1993)「高卒労働市場の日本の特質 - 労働市場の変化と『学校に委ねられた職業選択』のゆらぎ」日本労働研究雑誌 no.405 10月号 pp.2-13
- 黒澤昌子・玄田有史(2001)「学校から職場へ - 「七・五・三」転職の背景」日本労働研究雑誌 no.490 5月号 pp.4-18
- 社会経済生産性本部(1996)『エージェンシー雇用システムに係る諸問題についての総合的な調査・研究事業(高齢期における職業生活、職業能力形成に関する調査・研究)』社会経済生産性本部
- 竹内洋 編 (1995)『卒業生から見た京都大学の教育 - 教育・職業・文化』高等教育研究叢書 34、広島大学 大学教育研究センター
- 橘木俊詔(1995)「役員への途と役員の役割」橘木俊詔・連合総合生活開発研究所編『昇進の経済学』第1章 pp.13-38 東洋経済新報社
- 永野仁(1992)『企業グループ内人材移動の研究 - 出向を中心とした分析 - 』多賀出版
- 日本労働研究機構編(1996)『高卒者の初期キャリア形成と高校教育：初期職業経歴に関する追跡調査結果』日本労働研究機構 調査研究報告書 no.89
- 野田知彦(1995)「会社役員の昇進と報酬決定」橘木俊詔・連合総合生活開発研究所編『昇進の経済学』第2章 pp.39-60 東洋経済新報社
- 牧厚志・宮内環・浪花貞男・蠅田和満(1997)『応用計量経済学』多賀出版
- 松繁寿和(1995)「電機B社大卒男子従業員の勤続10年目までの異動とその後の昇進」橘木俊詔・連合総合生活開発研究所編『昇進の経済学』第7章 pp.153-177 東

東洋経済新報社

\_\_\_\_\_ (2000) 「英語能力と所得の関係に関する実証分析」 第 52 回教育社会学会大会報告論文、2000 年 9 月、北海道大学

村上由紀子(1997) 「技術者の職務間移動と昇進 - 早稲田大学卒業生のデータ分析より - 」早稲田政治経済学雑誌、1997 年、329 号 pp.353-372

\_\_\_\_\_ (2000) 「大卒ホワイトカラーのキャリア」川口浩編『大学の社会経済史 - 日本におけるビジネスエリートの養成 - 』第 11 章 pp.227-244 創文社

[英文]

Forbes J (1987) “Early Interorganizational Mobility: Patterns and Influence” Academy of Management Journal, vol.30, no.1, 1987. pp. 110-125.

Greene, William H. (1997) Econometrics Analysis, Prentice Hall International.

Ohhashi, I. and H. Teruyama (1998) “Intra-Firm Mobility, Wages and Promotion in the Japanese Employment System”, Internal Labour Markets, Incentives and Employment, I. Ohashi and T. Tachibanaki eds, pp. 578-602 Macmillan, London.

Sheridan J. E et al (1990), “Effects of Corporate Sponsorship and Departmental Power on Career Tournaments”, Academy of Management Journal, vol.33, no.3. pp. 578-602.

表1 BivariateProbitによる推定

被説明変数	説明変数	Coef.	P> z
役員ダミー 役員ならば1、部長は0	出向戻りダミー	-0.057	0.797
	30歳以下事業所内の部内異動回数	-0.334	0.070
	30歳以下事業所間異動回数	0.352	0.022
	成績	0.008	0.036
	進路アドバイス	0.378	0.000
	従業員数	-0.225	0.000
	年齢	0.178	0.000
	定数項	-8.173	0.000
生え抜きダミー 生え抜きならば1、その他は0	出向戻りダミー	0.661	0.006
	30歳以下事業所内の部内異動回数	0.178	0.373
	30歳以下事業所間異動回数	0.062	0.674
	成績	-0.008	0.046
	進路アドバイス	-0.134	0.199
	従業員数	0.449	0.000
	年齢	-0.124	0.000
	定数項	3.719	0.027
	サンプル数	273	
	Wald chi2(16)	147.130	
	Prob > chi2	0.000	
	Log likelihood	-190.974	
	likelihood ratio test of rho = 0	<b>chi2(1)</b>	<b>pr &gt; chi2</b>
	5.395	0.020	

表2 役員・部長、生え抜き・非生え抜きに関する基本統計量

		全サンプル		50-65歳							
		年齢		年齢		年間所得		満足度		従業員数(企業規模)	
		生え抜き	非生え抜き	生え抜き	非生え抜き	生え抜き	非生え抜き	生え抜き	非生え抜き	生え抜き	非生え抜き
役員	平均	57.9	59.1	58.0	59.9	2309.1	1644.9	3.318	3.096	5282.8	1090.3
	標本数	30	214	22	169	22	168	22	166	22	169
	標準偏差	6.2	6.8	3.8	3.5	870.5	885.6	0.477	0.635	5760.0	2022.3
	最小値	45	32	51	50	1050	150	3	1	65	3
	最大値	70	75	64	65	3750	3750	4	4	15000	15000
部長	平均	51.7	53.6	53.6	56.9	1500.9	1138.3	3.107	3.059	8648.8	2531.8
	標本数	81	52	56	34	55	32	56	34	56	34
	標準偏差	4.0	8.2	56.9	4.5	333.8	517.4	0.593	0.649	5412.2	4854.0
	最小値	44	32	50	50	1050	250	2	1	200	18
	最大値	60	67	65	65	2250	2250	4	4	15000	15000

注)ここでのサンプルは、自営業主と家族従業員以外の人々である

表3 所得分析

In年間所得	(I)		(II)	
	Coef.	P> t	Coef.	P> t
生え抜き部長ダミー	0.419	0.389		
非生え抜き役員ダミー	0.400	0.058	0.384	0.000
生え抜き役員ダミー	1.158	0.005	0.512	0.000
生え抜き部長ダミー×従業員数	-0.090	0.173		
非生え抜き役員ダミー×従業員数	-0.019	0.635		
生え抜き役員ダミー×従業員数	-0.122	0.054		
年齢	-0.010	0.204	-0.008	0.306
従業員数	0.156	0.000	0.119	0.000
製造業ダミー	0.158	0.036	0.103	0.102
卸売り・小売り・飲食店ダミー	0.049	0.618		
金融・保険・証券業ダミー	0.205	0.062	0.153	0.129
不動産業ダミー	0.102	0.523		
運輸・通信業ダミー	0.240	0.036	0.193	0.071
電気・ガス・水道・熱供給業ダミー	0.304	0.222		
その他産業ダミー	0.011	0.970		
定数項	6.734	0.000	6.731	0.000
サンプル数	286		286	
F検定	8.650		17.140	
Prob > F	0.000		0.000	
R-squared	0.325		0.302	
Adj R-squared	0.287		0.284	
Root MSE	0.460		0.461	
帰無仮説			F( 1,278 )	Prob >F
非生え抜き役員ダミーの係数 =生え抜き役員ダミーの係数			1.38	0.24
未使用変数の係数=0			F( 8, 270 )	Prob > F
			1.16	0.32

表4 満足度分析

満足度	(I)		(II)	
	Coef.	P> z	Coef.	P> z
生え抜き部長ダミー	-0.279	0.565		
非生え抜き役員ダミー	1.372	0.428		
生え抜き役員ダミー	2.219	0.351	0.569	0.186
Log(所得)の推定値 <sup>1)</sup>	-3.525	0.440		
従業員数	0.508	0.358		
製造業ダミー	0.685	0.245	0.507	0.050
卸売り・小売り・飲食店ダミー	0.047	0.915		
金融・保険・証券ダミー	1.036	0.270	0.591	0.144
不動産業ダミー	-0.645	0.413		
運輸・通信ダミー	0.024	0.981		
電気・ガス・水道・熱供給ダミー	-0.555	0.587		
その他産業ダミー	-0.293	0.797		
_cut1	-25.726		-3.815	
_cut2	-23.702		-1.781	
_cut3	-20.405		1.469	
サンプル数	288		295	
LR カイニ乗検定	12.250		7.020	
Prob > chi2	0.426		0.071	
Pseudo R2	0.023		0.013	
Log likelihood	-260.301		-268.864	
未使用変数の係数=0			chi2(9)	Prob > chi2
			0.55	0.78

1) 表3の(II)式の推定式の予測値

図1 役員昇進・未昇進と生え抜き・非生え抜きの区分

	生え抜き	非生え抜き
役員	A	B
部長	C	D

表A-1 表4で使用された変数の基本統計量

変数	標本数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
役員ダミー	1031	0.27	0.44	0	1
生え抜きダミー	1202	0.53	0.50	0	1
出向戻りダミー	1209	0.19	0.39	0	1
成績	1185	41.21	26.96	0	100
進路アドバイス	1145	2.14	1.04	1	5
従業員数	1044	6653.71	6222.52	2.5	15000
年齢	1197	46.58	14.17	22	77
30以下事業所内の部内異動回数	1209	0.17	0.58	0	12
30以下事業所間異動回数	1209	0.49	0.84	0	7