

「スペシャリスト」の実態 ——特定の専門能力を活かす仕事と 年収との関係——

戸田 淳仁 リクルートワークス研究所・研究員

本研究では、専門職ほど高度でない職種において、特定の専門能力を活かす仕事と定義したスペシャリストはどのような人か、そしてスペシャリストは年収がどれだけ高いのかについて分析した。人的資本理論に基づいた年収関数に、スペシャリストと職種経験年数の交互作用を考慮したモデルを推定したところ、スペシャリストは職種経験が長くなるほど年収が高まることが確認できた。同じような仕事を続けることにより効率性が高まるという課業の専門化に基づく仮説と整合的な結果である。

キーワード： スペシャリスト, 職種, 年収関数, 課業の専門化

目次

- I. はじめに
- II. 利用するデータ
- III. どのような人がスペシャリストと回答しているか
- IV. スペシャリストと年収との関係
 - IV-1. 年収関数の推定
 - IV-2. 職種経験年数と年収のシミュレーション
- V. 分析のまとめと今後の課題

I. はじめに

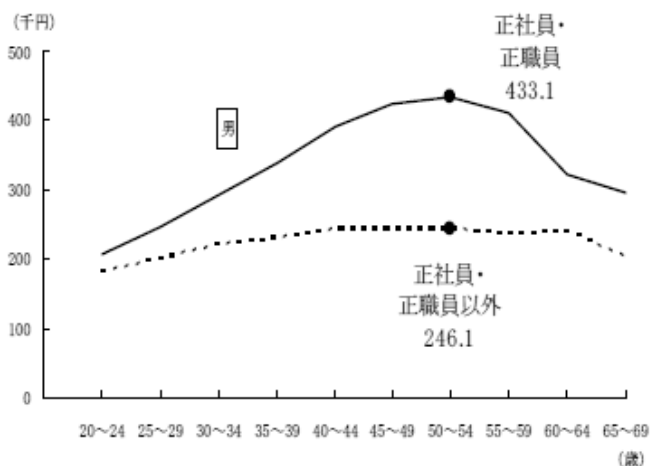
1980年代以前までは、いわゆる「日本的雇用システム」と呼ばれる内部育成を中心とした人材育成の仕組みが機能しており、その仕組みを補完するものとして、定年までの長期雇用が確立してきたといえる。その後、1990年代以降の経済成長率の低下やグローバル化や高齢化など様々な構造的要因により、企業の雇用保証能力が低下したといわれる。このようなマクロ的な環境変化を背景として、企業の人員構成の高齢化が進行したことにより、必ずしもすべての正社員が経営幹部に昇進できるだけの十分なポストを企業が用意できなくなった。そのため、企業の中には専門職制度を設

け管理職になれない従業員の処遇を考慮するということもみられる¹⁾。

また、正社員以外に目を向けると、この20年間で非正規雇用が増加したように働き方の多様化が進んでいる。その理由も、労働供給側の意識の変化、特に非正規雇用という働き方をより強く選好するという意識（佐藤・小泉，2007）、また労働需要側の動向として、産業構造が変化しより非正規雇用を需要する産業が増加したこと（浅野・伊藤・川口，2011）、IT化などの技術進歩により、いわゆる「一般職」が行っていた仕事の一部がITで代替され、残りの一部が非正規雇用で代替された（阿部，2005）などいくつかの見方がある。玄田（2010）は非正規雇用者でも勤続年数が長くなるにつれて年収が高まることを示しているが、図表1などを用いて、正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差が大きいことは周知の事実であり、日本的雇用システムを支えるコア人材以外の処遇を高めることが一つの課題であると言える。

このような問題に対して、ある特定の専門能力を活かせる職域を広げていくことが有効だと考えられる。ここで、「特定の専門能力」といった場合、医師や法曹関係、会計士といった業務独占資格²⁾や

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。

次節以降の構成は以下のとおりである。Ⅱ節で利用するデータについて説明し、Ⅲ節でだれがスペシャリストであるのか、つまりスペシャリストと回答しているのは誰かについて検討する。Ⅳ節では、本研究の仮説、スペシャリストは職種経験を経ることによって年収が増加する、を検証する。そして、Ⅴ節では分析結果をまとめ、今後の課題について述べる。

Ⅱ. 利用するデータ

本研究ではリクルートワークス研究所実施の「ワーキングパーソン調査 2010」を利用する。ワーキングパーソン調査は 2000 年より 2 年おきに実施され、繰り返し調査されるクロスセクション (Repeated cross section) データであり、働き方の実態や個人の意識に関して詳細に調査している。2010 年調査は株式会社インテージが保有するモニターを活用し、東京、千葉、埼玉、神奈川に住む業務委託者を含む雇用者を対象に、2010 年 8 月から 9 月の間に実施された。その結果 9,931 名の回答が得られた。ワーキングパーソン調査 2010 年を利用した理由は、以前の調査に比べサンプル

サイズが大きいだけでなく、スペシャリストに関連する質問が多数存在することである。

以下では、専門職・技術職・管理職と、ブルーカラーを除いた 3,832 名を分析対象とする。ブルーカラーについては、サンプルサイズが小さいため今回の分析対象から除外する。

2010 年調査において、本研究に関連する質問項目について紹介する。スペシャリストか否かを把握する質問として、次のような質問が用意されている。A:「特定の専門分野・領域を活かした、スペシャリスト・プロフェッショナル」、B:「特定の専門分野・領域はない、ジェネラリスト」としたうえで、A と B のうちどちらが近いかについて回答者に訪ねている。選択肢は「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」がある。

この質問について、職種中分類ごとの回答比率を見たものが図表 2 である。

図表 2 を見ると、「スペシャリストに近い」と回答する割合は、生活衛生サービス職 (20.6%) 商品販売従事者 (13.3%)、企画・販促系事務職 (12.9%) などで 1 割を超える。また、「A に近い」と「やや A に近い」を合わせた回答では、家政婦・ホームヘルパーなど (66.0%)、商品販売従事者

図表 2 職種中分類別 スペシャリスト割合

	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	Aと回答(再掲)
家政婦・ホームヘルパーなど	47	8.5%	57.5%	23.4%	4.3%	6.4%	66.0%
生活衛生サービス職	34	20.6%	35.3%	35.3%	2.9%	5.9%	55.9%
飲食・調理職	116	4.3%	32.8%	36.2%	19.0%	7.8%	37.1%
接客・給仕職	407	4.9%	22.9%	32.9%	26.3%	13.0%	27.8%
施設管理サービス	45	4.4%	28.9%	28.9%	24.4%	13.3%	33.3%
その他のサービス職	172	15.1%	36.6%	30.2%	11.6%	6.4%	51.8%
一般事務職	1,887	5.4%	29.4%	29.1%	25.2%	10.9%	34.8%
企画・販促系事務職	163	12.9%	38.7%	25.8%	18.4%	4.3%	51.5%
財務・会計・管理	220	9.1%	45.0%	27.3%	12.7%	5.9%	54.1%
営業従事者	312	8.0%	42.0%	28.2%	18.0%	3.9%	50.0%
商品販売従事者	98	13.3%	42.9%	23.5%	11.2%	9.2%	56.1%
OA機器オペレーター	221	6.3%	28.5%	33.9%	19.9%	11.3%	34.8%
その他の事務職	110	14.6%	34.6%	25.5%	15.5%	10.0%	49.1%
合計	3,832	7.2%	32.3%	29.5%	21.5%	9.6%	39.4%

(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。

図表4 スペシャリストと資格の必要度との関係

	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	Aと回答 (再掲)
1. 資格・免許がないと仕事に 従事できない	273	19.8%	43.6%	24.2%	10.3%	2.2%	63.4%
2. 資格・免許をとることを強く 推奨されている	306	15.7%	45.8%	23.9%	10.8%	3.9%	61.4%
3. 資格・免許はないよりあつ たほうがよい程度	1,032	7.7%	41.3%	25.8%	20.6%	4.7%	48.9%
4. 資格・免許は必要ない	2,221	4.2%	24.8%	32.6%	24.8%	13.6%	29.0%

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。

III. どのような人がスペシャリストと回答しているのか

それでは、どのような人がスペシャリストと回答しているのだろうか、以下では回帰分析によって欠損値を除いた3,662名のサンプルを用いて検討する。

スペシャリストに関する質問は5件法によって聞いているので、それぞれの回答がどの程度差があるのかについて、多項ロジスティック分析によって検討する。本質問の選択肢は順序がついているので、順序ロジスティック分析を用いてもよいが、それぞれの選択肢間の差が大きく異なると仮定して、その差がどの程度違うのか考察するという点では、多項ロジスティック分析のほうが結果を解釈しやすい。そのため、多項ロジスティック分析を採用した。

説明変数に当たる変数とその基本統計量は、図表5のとおりである。図表5における職種経験年数は現在の職種の経験期間を前職以前での経験も含めて年数で聞いているので、その結果を利用している⁷。また、仕事の手順は、「あなたの現在の仕事は、方法や手順は決まっていますか」という質問の選択肢をダミー変数化している。なお、ベースカテゴリーについて、業種は製造業、職種は一般事務職としている。

分析の結果は図表6であり、この表は「特定の専門能力が求められないジェネラリストに近い」仕事をベースとした係数である。

図表5 スペシャリストに関する分析
基本統計量

	平均値
女性ダミー	0.676
職種経験年数	5.413
学歴: 専門学校ダミー	0.130
高専・短大ダミー	0.145
大学・院ダミー	0.447
従業員規模: 100-999人	0.275
1000-4999人	0.126
5000人以上官公庁	0.135
正社員ダミー	0.495
資格: 資格不可欠	0.073
取ることを推奨	0.081
あつたほうがよい程度	0.270
仕事手順: ほとんど決まっている	0.254
ある程度決まっている	0.627
あまり決まっていない	0.099
業種: 建設業	0.031
電気・ガス・水道	0.011
情報通信業	0.080
運輸業	0.045
卸売・小売業	0.194
金融・不動産業	0.114
サービス業	0.313
その他の業種	0.087
職種: 家政婦・ホームヘルパーなど	0.013
生活衛生サービス職	0.009
飲食・調理職	0.031
接客・給仕職	0.111
施設管理サービス	0.012
その他のサービス職	0.046
企画・販促系事務職	0.043
財務・会計・管理	0.058
営業従事者	0.085
商品販売従事者	0.025
OA機器オペレーター	0.060
その他の事務職	0.025

サンプルサイズは3662。

図表 6 スペシャリストに関する多項ロジスティック分析 (N=3, 662)

選択肢:	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
女性ダミー	-0.355* (0.210)	-0.209 (0.163)	-0.024 (0.163)	-0.124 (0.167)
職種経験年数	0.046*** (0.015)	0.039*** (0.012)	0.026** (0.012)	0.002 (0.013)
学歴: 専門学校ダミー	0.517* (0.296)	0.256 (0.209)	-0.014 (0.204)	0.226 (0.214)
高専・短大ダミー	0.076 (0.303)	0.111 (0.196)	-0.135 (0.190)	-0.010 (0.203)
大学・院ダミー	0.795*** (0.231)	0.454*** (0.166)	0.055 (0.163)	0.154 (0.170)
従業員規模: 100-999人 (vs. 100人未満)	0.164 (0.215)	0.203 (0.156)	-0.152 (0.155)	0.118 (0.159)
1000-4999人	0.105 (0.282)	0.097 (0.210)	-0.070 (0.208)	-0.001 (0.216)
5000人以上官公庁	0.434 (0.288)	0.394* (0.222)	0.159 (0.221)	0.226 (0.228)
正社員ダミー	0.499** (0.208)	0.396*** (0.153)	0.113 (0.152)	0.082 (0.157)
資格: 資格不可欠 (vs. 資格は不要)	3.406*** (0.480)	2.084*** (0.448)	0.878* (0.456)	0.886* (0.479)
取ること推奨	2.585*** (0.371)	1.566*** (0.326)	0.625* (0.336)	0.251 (0.360)
あったほうがよい程度	1.692*** (0.236)	1.451*** (0.179)	0.810*** (0.181)	0.847*** (0.185)
仕事手順: ほとんど決まっている (vs. ほとんど決まっていない)	0.603 (0.489)	0.831* (0.418)	1.266*** (0.471)	0.303 (0.395)
ある程度決まっている	0.260 (0.478)	0.792 (0.409)	1.911*** (0.464)	0.818** (0.385)
あまり決まっていない	-0.237 (0.543)	1.070** (0.447)	1.788*** (0.495)	0.600 (0.425)
定数項	-2.815*** (0.613)	-1.604*** (0.492)	-1.219** (0.535)	-0.219 (0.474)
選択肢に該当するサンプルサイズ	260	1,190	1,074	792
対数尤度	-4996.07			

注:***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%有意水準で有意であることを表す。N=3,662。「Bに近い」をベースにした多項ロジスティック分析。()内の値は標準誤差を表す。Aはスペシャリスト、Bは特定の専門能力のないジェネラリストを表す。表には掲載していないが、業種ダミーと職種ダミーでもコントロールしている。

図表 6 について結果を解釈しよう。職種経験年数は、スペシャリストにより近いと回答するにつれプラスの係数が大きくなっており、職種経験年数が長い人ほどスペシャリストである確率が高い。また、大卒・院卒であるほど、正社員であるほど、「スペシャリストに近い」「ややスペシャリストに近い」を選ぶ確率が高い。また、10%有意水準を無視すると、資格についても、資格が不可欠あるいは資格を取ることが推奨されているとスペシャ

リストとなる確率が高い。また、仕事手順については興味深く、仕事手順が決まっていると回答している人ほど、スペシャリストでもジェネラリストでもないという傾向にある。

図表 6 の結果を全体的にみると、仕事手順については他と異なる特徴がみられるが、おおむね「スペシャリストに近い」と「スペシャリストにやや近い」で有意となっている結果はほぼ同様であると言える。そこで、以下では「スペシャリストに

近い」と「スペシャリストにやや近い」をあわせて、スペシャリストダミーを作成し、スペシャリストダミーの係数を見ていくことにする。

図表7は、スペシャリストであれば1、それ以外を0としたダミー変数を被説明変数としたプロビット分析の推定結果を表している。全サンプルの推定結果である(1)式を見ると、ほぼ図表6と同様の結果となっているが、仕事の手順では有意になっていないなど一部異なる点もある。

図表7では、交互作用に注目し、いくつかのサブサンプルの推定も行っている。ひとつは、正社員かそれ以外かの区分であり、それらの結果が(2)式と(3)式に掲載されている。性別は正社員であれば差がみられるが、非正社員では差が見られない。また、学歴や従業員規模については非正社員の係数が大きく、有意である。そし資格については正社員と非正社員ではそれほど係数の差が見られない。

図表7 スペシャリストに関するプロビット分析

サンプル:	全サンプル (1)	正社員 (2)	非正社員 (3)	サービス 職 (4)	一般事務 職 (5)	企画・経 理事務職 (6)	営業職 (7)
女性ダミー	-0.042** (0.020)	-0.063** (0.027)	-0.014 (0.030)	0.012 (0.042)	-0.114*** (0.032)	-0.045 (0.064)	0.117* (0.070)
職種経験年数	0.006*** (0.001)	0.004** (0.002)	0.007*** (0.002)	0.004 (0.003)	0.005*** (0.002)	0.010** (0.004)	0.005 (0.005)
学歴: 専門学校ダミー	0.053* (0.029)	0.000 (0.046)	0.087** (0.036)	0.043 (0.052)	0.012 (0.042)	0.185* (0.102)	0.406*** (0.088)
高専・短大ダミー	0.042 (0.028)	0.026 (0.045)	0.044 (0.035)	0.026 (0.059)	0.039 (0.038)	0.158* (0.091)	-0.090 (0.147)
大学・院ダミー	0.073*** (0.022)	0.066* (0.034)	0.077*** (0.029)	0.024 (0.047)	0.060* (0.031)	0.201*** (0.075)	0.156* (0.086)
従業員規模: 100-999人 (vs. 100人未満)	0.054*** (0.021)	0.024 (0.030)	0.081*** (0.029)	0.045 (0.048)	0.034 (0.028)	-0.023 (0.073)	-0.028 (0.077)
1000-4999人	0.033 (0.028)	-0.031 (0.038)	0.114*** (0.042)	0.054 (0.065)	0.023 (0.039)	-0.045 (0.088)	-0.074 (0.100)
5000人以上官公庁	0.058** (0.028)	0.045 (0.040)	0.059 (0.039)	-0.019 (0.067)	0.077* (0.040)	-0.093 (0.089)	-0.006 (0.095)
正社員ダミー	0.077*** (0.020)			0.169*** (0.054)	0.053** (0.025)	0.034 (0.067)	-0.002 (0.088)
資格: 資格不可欠 (vs. 資格は不要)	0.317*** (0.033)	0.275*** (0.042)	0.296*** (0.059)	0.333*** (0.070)	0.395*** (0.055)	0.234** (0.108)	0.137 (0.088)
取ること推奨	0.303*** (0.031)	0.212*** (0.039)	0.443*** (0.052)	0.193** (0.085)	0.347*** (0.046)	0.299*** (0.075)	0.279*** (0.083)
あったほうがよい程度	0.182*** (0.020)	0.134*** (0.028)	0.218*** (0.030)	0.232*** (0.050)	0.156*** (0.027)	0.208*** (0.061)	0.106 (0.079)
仕事手順: ほとんど決まっている (vs. ほとんど決まっていない)	0.071 (0.065)	0.095 (0.080)	0.046 (0.105)	-0.092 (0.206)	0.081 (0.089)	-0.060 (0.173)	0.312** (0.142)
ある程度決まっている	0.048 (0.061)	0.066 (0.075)	0.023 (0.101)	-0.130 (0.218)	0.056 (0.083)	-0.133 (0.159)	0.280** (0.140)
あまり決まっていない	-0.037 (0.065)	-0.060 (0.081)	0.009 (0.110)	-0.147 (0.185)	-0.012 (0.091)	-0.239 (0.159)	0.039 (0.164)
業種のコントロール	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
職種のコントロール	Yes	Yes	Yes	No	No	No	No
サンプルサイズ	3662	1812	1850	812	1764	370	310
疑似決定係数	0.088	0.073	0.098	0.134	0.079	0.089	0.119

注: ***, **, *はそれぞれ1%, 5%, 10%有意水準で有意であることを表す。表の値は限界効果、()内の値は標準誤差を表す。

以上が正社員と非正社員の違いであるが、職種の違いも観察している。ここでは、サービス職はサンプルサイズに限りがあるのでひとくくりとし、事務職については、一般事務職、企画・経理事務職、営業職に分けている⁸。

結果を見てみると、すべての事務職とサービス職において資格に関する変数が、特定化にかかわらず統計的に有意で頑健な結果が得られた。特に資格必要に関する変数は、職種をコントロールしても有意となっているので、同じ職種の中でも資格必要の有無や仕事手順が決まっているか否かによって、スペシャリストか否か感じるということであろう。

また、一般事務職と企画・経理関係事務職についてだけであるが、職種経験年数が有意となっている。同じ仕事を長くつづけると特定の専門能力を活用するようになるのか、因果関係では不明であるが、他の職種で有意にならないのは興味深い。個別に有意の変数を見ていくと、一般事務職については女性ダミーがマイナスで有意、大学・大学院卒ダミーがプラスで有意となっているがそのほかの職種では学歴や性別はあまり関係ないといえる。

さらに、疑似決定係数をみると、おおむね 0.1 程度であり、あまり当てはまりがよいとは言えない。回答者がスペシャリストと認識する意思決定に影響を与える要因がその他に考えられるかもしれないが、現時点では見当たらないので今後の研究課題としたい。

IV. スペシャリストと年収との関係

前節の分析を受け、以下では事務職とサービス職に限定して、スペシャリストとそれ以外で職種経験年数が賃金に与える影響は異なるのかについて分析する。

IV-1. 年収関数の推定

分析の枠組みは以下のとおりである。人的資本理論に基づいた年収関数を推定するが、その際にスペシャリストで職種経験を長く積むほど、年収が高くなるのかどうかということを確認する。最初に述べたように、スペシャリストは課業の専門化を想定している。つまり経験に基づく専門性を高めることにより、同じ仕事でもより早くこなすことができるようになる、そして同じ労働時間でも多くの仕事をこなせるようになり生産性が高まるというメカニズムを想定している。そのためには、スペシャリストと職種経験年数の交互作用に注目する必要がある。

図表 8 は年収関数を推定したものである。関心のある交互作用の結果を見てみると、全サンプルでは、職種経験年数とその 2 乗項ともに有意である。職種経験年数の 1 次項とスペシャリストダミーの交差項がプラスであるから、職種経験年数が増えるにつれてスペシャリストであると年収が高くなるが、2 次項の交差項についても係数がプラスであるので、総合的な効果はこの結果からは不明である。そのため、次節でシミュレーションを行い、総合的な効果を見ることにしたい。

また、サブサンプルの結果についてみてみると、正社員、非正社員ともに、職種経験年数（1 次項）とスペシャリストダミーの交差項がプラスで有意であるが、2 次項の交差項は有意ではない。上記の仮説と整合的な結果であるといえる。ただし、職種のサブサンプルについては、全て交差項が有意ではない。唯一例外であるのは、営業職であり職種経験年数（1 次項）とスペシャリストダミーの交差項がプラスで有意である。他の項目については、サンプルサイズの少なさなどにより有意となっていない可能性も否定できない。

年収関数のその他の説明変数についての結果も見ておきたい。女性であるほど年収が有意に低く、従業員規模が大きくなるにつれ有意に年収が高くなる、正社員であれば年収が高いというように、これまでの分析でもよく知られている結果が確認できている。

図表 8 対数年収関数の推定結果

サンプル:	全サンプル	正社員	非正社員	サービス職	一般事務職	企画・経 理系事務職	営業職
モデル:	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
スペシャリストダミー	0.085** (0.037)	0.062 (0.043)	0.084 (0.058)	0.028 (0.087)	0.082 (0.053)	0.110 (0.086)	-0.078 (0.103)
女性ダミー	-0.287*** (0.022)	-0.249*** (0.024)	-0.356*** (0.043)	-0.395*** (0.057)	-0.311*** (0.032)	-0.127** (0.053)	-0.215*** (0.057)
職種経験年数	0.040*** (0.006)	0.043*** (0.006)	0.041*** (0.009)	0.064*** (0.014)	0.027*** (0.007)	0.019 (0.014)	0.063*** (0.017)
職種経験年数2乗(/100)	-0.096*** (0.022)	-0.098*** (0.025)	-0.119*** (0.040)	-0.198*** (0.056)	-0.050* (0.027)	-0.005 (0.045)	-0.219*** (0.080)
スペシャリストダミー×職種経験年数	0.022** (0.008)	0.018* (0.009)	0.033** (0.014)	0.016 (0.020)	0.022 (0.011)	0.015 (0.018)	0.025** (0.011)
スペシャリストダミー×職種経験年数2乗	0.056* (0.029)	0.041 (0.031)	0.067 (0.058)	0.056 (0.074)	0.036 (0.037)	0.023 (0.060)	0.059 (0.106)
学歴: 専門学校ダミー	0.037 (0.033)	-0.008 (0.037)	0.073 (0.049)	0.018 (0.072)	0.039 (0.046)	0.058 (0.098)	0.098 (0.125)
高専・短大ダミー	-0.057* (0.031)	0.011 (0.035)	-0.093** (0.046)	-0.171** (0.084)	-0.013 (0.040)	0.038 (0.094)	0.048 (0.143)
大学・院ダミー	0.003 (0.025)	0.069*** (0.024)	-0.049 (0.041)	-0.036 (0.063)	0.001 (0.035)	0.183*** (0.067)	0.023 (0.076)
従業員規模: 100-999人 (vs. 100人未満)	0.174*** (0.022)	0.117*** (0.022)	0.232*** (0.039)	0.161*** (0.060)	0.194*** (0.031)	0.193*** (0.054)	0.062 (0.063)
1000-4999人	0.251*** (0.030)	0.176*** (0.035)	0.365*** (0.051)	0.218*** (0.081)	0.260*** (0.042)	0.202** (0.090)	0.289*** (0.072)
5000人以上官公庁	0.245*** (0.033)	0.267*** (0.035)	0.219*** (0.056)	0.191* (0.102)	0.262*** (0.048)	0.328*** (0.081)	0.122 (0.083)
正社員ダミー	0.705*** (0.022)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.546*** (0.064)	0.734*** (0.029)	0.728*** (0.068)	0.549*** (0.083)
資格: 資格不可欠 (vs. 資格は不要)	0.099*** (0.038)	0.004 (0.041)	0.219*** (0.073)	0.075 (0.087)	0.151** (0.068)	0.294** (0.126)	0.082 (0.074)
取ること推奨	0.094*** (0.034)	-0.005 (0.033)	0.287*** (0.079)	0.173 (0.110)	0.037 (0.046)	0.140* (0.084)	0.142* (0.078)
あったほうがよい程度	0.047** (0.022)	-0.007 (0.023)	0.108*** (0.040)	0.081 (0.063)	0.051* (0.029)	0.059 (0.054)	0.093 (0.067)
仕事手順: ほとんど決まっている (vs. ほとんど決まっていない)	-0.093 (0.074)	-0.084 (0.066)	-0.011 (0.175)	-0.564*** (0.110)	0.070 (0.100)	-0.224 (0.155)	-0.257* (0.140)
ある程度決まっている	-0.010 (0.071)	-0.073 (0.063)	0.127 (0.173)	-0.434*** (0.100)	0.127 (0.097)	-0.177 (0.149)	-0.114 (0.121)
あまり決まっていない	0.014 (0.075)	-0.013 (0.066)	0.073 (0.184)	-0.459*** (0.132)	0.136 (0.106)	-0.079 (0.151)	-0.085 (0.127)
定数項	5.039*** (0.085)	5.725*** (0.073)	5.074*** (0.195)	5.292*** (0.265)	4.937*** (0.116)	4.959*** (0.180)	5.330*** (0.172)
サンプルサイズ:	3525	1771	1754	763	1718	356	301
自由度修正済み決定係数:	0.291	0.245	0.185	0.39	0.447	0.549	0.44

注:***、**、*はそれぞれ1%、5%、10%有意水準で有意であることを表す。推定方法はOLS。被説明変数は年収の対数値。()内の値は分散不均一に頑健な標準誤差。

また、非正社員や企画・経理系事務職について、資格についても不要である場合と比較して、資格が不可欠（資格がないと仕事をできない）であれば年収が高いという結果が得られた。これは会計や経理において資格がないと仕事に従事できないという要因がその背景にある。

そして、サービス職についてのみ、仕事手順に

ついてほとんど決まっていないに対して、決まっている人ほど年収が低くなっている。サービス職については仕事がほとんど決まっていなく非定型の仕事であるほど、従業員の裁量が求められ付加価値が発生しているという解釈がおそらく成立するであろう。

IV-2. 職種経験年数と年収のシミュレーション

前節の分析において、ある程度仮説が当てはまることが明らかとなったが、関数が非線形であるため、スペシャリストで職種経験が増えるとどの程度年収が増えるのかについては、分かりにくい。そこで、前節の分析結果を用いて、スペシャリストと職種経験の賃金の影響をシミュレーションによって明らかにしたい。

具体的な想定は以下のとおりである。年収の関数の推定においてダミー変数が全てゼロである状態を考える。職種経験年数が0年である時の賃金を100と仮定した時に、職種経験年数が3年、5年、10年と増えた時の賃金が、スペシャリストとそれ以外でどの程度違うのかをシミュレートする。ただし、職種経験年数は連続変数であるので、各サブサンプルの平均値を利用した。

その結果は図表9にある。全サンプルの結果を見ると、職種経験年数が0年の時の年収を固定すると、職種経験が10年たつと年収が10%近く異なることが分かる。同様の結果は正社員についても言えるが、非正社員と営業職についてはその格差がさらに大きくなって、10年で20%以上の格差が生じることが分かる。ただし、このシミュレーションでは、職種経験年数が0年での年収を100と固定しているため、非正社員の格差が大きくなるとしても年収の絶対額の格差も大きくなることを意味しないことに注意されたい。

職種経験とスペシャリストの交互作用効果が、正社員と非正社員の双方に観察できるのは興味深い。特に非正社員について大きな差が生まれることを鑑みると、非正社員についても特定の仕事能力に基づいて繰り返し同じ仕事を体験することで、生産性が高まり、本人の処遇を高めることにつながる。あとは、特定の仕事能力を持つ意識を非正社員にどのように持たせるのが課題であると言えるだろう。

図表9 職種経験年数別 年収のシミュレーション結果

職種経験年数	全サンプル		
	スペシャリスト (A)	それ以外 (B)	(A)/(B)
0年	100.0	100.0	1.000
3年	117.4	111.4	1.053
5年	128.9	119.0	1.083
10年	151.6	138.1	1.098

職種経験年数	正社員		
	スペシャリスト (A)	それ以外 (B)	(A)/(B)
0年	100.0	100.0	1.000
3年	116.5	112.3	1.037
5年	127.5	120.5	1.058
10年	155.1	141.0	1.099

職種経験年数	非正社員		
	スペシャリスト (A)	それ以外 (B)	(A)/(B)
0年	100.0	100.0	1.000
3年	120.6	111.6	1.081
5年	134.3	119.3	1.126
10年	168.6	138.6	1.216

職種経験年数	営業職		
	スペシャリスト (A)	それ以外 (B)	(A)/(B)
0年	100	100	1.000
3年	121.4	112.1	1.083
5年	135.7	120.1	1.130
10年	171.4	140.2	1.222

注：図表8の結果をもとに算出。詳細は本文を参照。

V. 分析のまとめと今後の課題

本研究では、専門職ほど高度な仕事能力が要求されない職域で、スペシャリストと呼べる、特定の専門能力を活かせる仕事を体験することでどれだけ年収に影響が出てくるのかについて調べた。

本研究の分析をまとめると以下ようになる。

第1に、職種中分類別にスペシャリストの割合等を調べたところ、事務職やサービス職では3割弱から6割程度と職種によって幅があることが分かった。しかしどの職種にもスペシャリストは存在することも分かった。また、本稿のスペシャリストで想定される仕事能力は汎用的なものか調べ

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。