

人的資本投資における政府の役割

麻 生 良 文*

(慶應義塾大学法学部教授)

1. はじめに

この論文の目的は、人的資本投資に対する公的支援策のあり方を再検討することにある。公的介入の根拠は「市場の失敗」に求められる。そして、「市場の失敗」の種類が異なれば、望ましい政府介入のあり方も変わってくる。従来の政策論議でこうした観点はほとんど見過ごされてきた。

以下では、人的資本投資における市場の失敗の議論をまとめ、それぞれの場合の望ましい対処方法を整理する。そして、日本の雇用政策の現状を簡単にまとめ、改革の方向を議論する。

2. 市場の失敗とその対処法

最初に、人的資本投資における市場の失敗の議論を簡単にまとめておこう。まず、人的資本投資における政府の役割を考える上でまず重要なことは、「市場の失敗」が存在しなければ個々人の自由な決定に任せておけばよいということである。そうでない場合、例えば、人的資本投資に正の外部性があれば、個々人にとって最適な投資が社会全体にとって最適である保証はなくなる。社会全体としての最適性を確保するためには、政府が補助金等を支出してこのような活動を奨励する必要がある。しかし、人的資本投資の収益が、投資を行った本人や企業に帰着するなら、政府がそうした活動を奨励する積極的な理由はない。

人的資本投資の問題を考える際に、Becker (1962) の議論が出発点になる。Beckerは人的資本を「一般的人的資本」(general human capital) と「企業特有的人的資本」(firm specific human capital) の二つに区別した。一般的人的資本とは労働者が別の企業に移動しても通用する技能である。企業特有的人的資本はその企業でのみ有用な技能であり、労働者が別の企業に移動すれば役に立たなくなる技能を指す。Beckerによれば、労働者は自らの費用で一般的人的資本投資を行い、企業側は企業側の負担で企業特有的人的資本投資を行う。そして、市場の失敗が存在しなければ、効率的な投資水準が実現することを明らかにした。

*1959年生まれ。84年慶應義塾大学法学部政治学科卒業、89年一橋大学大学院経済学研究科博士課程単位取得退学。89年一橋大学経済学部助手、90年郵政省郵政研究所研究官、91年新潟大学経済学部専任講師、92年同助教授、97年日本大学経済学部助教授、99年一橋大学経済研究所助教授、01年慶應義塾大学法学部助教授を経て04年より現職。所属学会は日本経済学会、日本財政学会、公共選択学会。主な著書、論文に『公共経済学』(1998年、有斐閣)、「少子化対策は公的年金負担を軽減するか」(『人口問題研究』53巻第4号、1997年)、「相続を通じた世代間移転」(『経済研究』第49巻第4号、pp. 289-296、1998年)、「年金改革」(『福祉財政論』斎藤慎・山本栄一・一圓光彌編、第7章、2002年、有斐閣)がある。

さて、政策的介入の根拠は市場の失敗に求められる。通常、人的資本投資における政府介入の根拠として指摘されるのは次のような事柄である¹⁾。

- 人的資本投資の収益の不確実性
- 流動性制約
- 一般的人的資本と企業特有的人的資本の補完性
- サーチコスト・情報の非対称性

また、次のような制度は、人的資本投資に影響を与えられらる。

- 最低賃金制度
- 失業者に対する公費による訓練
- 失業給付
- 配偶者控除、育児支援政策

以下では、これらを順に説明する。

2.1 不確実性

まず、人的資本投資の収益は通常不確実である。例えば、投資開始時に十分な収益を見込めると予想された活動が、投資終了後の時点においては、産業構造の変化や労働者の過剰参入等のためにそうではなかったということはよくあることである。また、訓練や学習の効果の有無は実際に経験するまでわからなかったり、自分自身の能力をよく把握していなかったために無駄な投資をしてしまう場合もよくあることである。ただし、単に収益の不確実性が大きいというのであれば、通常の物的資本投資にも同じ問題がある。労働者本人が行う人的資本投資に特有の問題としては、投資先が本人に限られるため分散投資が困難であること²⁾、投資に長い時間がかかったり、投資を行う最適な年齢がある場合には投資のために費やされた時間を回収することができない、などがある。労働者個人がこのようリスクに直面すると、一般的には投資水準は過少になる。

なお、労働者の直面するリスクを減少する一つの方法は、投資収益に対する課税である。課税によって税引き後収益率の変動が小さくなり、個々人のリスク負担活動を活発にする³⁾。課税は社会全体で人的資本投資の収益のリスクを分散する仕組みであると考えることができる。

2.2 流動性制約

次に、流動性制約が存在する場合、人的資本投資は過少になる。流動性制約とは、借入れを行いたいが生手元の資金が不足しているために借入れを実行できない状況を指す。流動性制約の問題は企業側にも発生する可能性があるが、主として労働者側に発生する。したがって、流動性制約の存在は、一般的人的資本投資により大きな影響がある。もし、この流動制約が主たる原因で人的資本投資が過少になっているな

1) 市場の失敗の議論はRitzen (1991) を参考にした。

2) もちろん、多様な分野で通用する能力もあるから、そのような分野に投資することで、一種の分散投資を不完全ながら実現することができる。一方、企業が自らの負担で行う(企業特有的人的資本投資については、企業は多様な労働者に投資を行うことができるから分散投資は容易に実行できる。そして、規模の大きい企業ほど分散投資は容易になる。なお、労働者の定期的な配置換えも、企業にとっての一種の分散投資と考えることができる。

3) 収益に対する課税は税引き後収益の期待値を低下させる側面もあるが、税引き後収益の分散を小さくする効果もある。後者の効果は個人の直面するリスクを低下させ、個人のリスク負担活動をより活発にする。ただし、投資の失敗によって損失が発生する場合もある。損失が発生した場合にその損失を課税ベースから控除しないとリスク負担活動を抑制してしまう可能性がある(控除することが収益の分散を減少させる)。控除しないと、投資が成功した場合の罰金としての効果のみが優勢になるからである。

ら、その是正策は労働者本人に対する特別の融資である（補助金は不要であることに注意）。

2.3 補完性

一般的人的資本と企業特殊的人的資本に補完性があり、労働者本人と企業側が人的資本投資に関して協調行動を取れない場合には、互いに相手の行った投資水準を所与として投資の決定を行う。この場合、例えば、労働者本人による一般的人的資本の水準が過少な時、企業特殊的人的資本投資の収益率は低いので、企業側の行う企業特殊的人的資本投資も低い水準で留まってしまふ。したがって、何らかの原因で片方の人的資本投資が過少だと、全体的な人的資本水準も過少なままで留まるという一種の悪循環に陥ってしまう。

このような補完性は、学校教育で身につけた技能や能力と、狭義の職業上の技能の関係に当てはまる可能性が強い。そうであるなら、学校教育が不十分であると、職業訓練の効果が低くなり、社会全体での人的資本の水準が低位でとどまる可能性がある。

なお、一般的人的資本と企業特殊的人的資本の間に補完性があっても、労働者と企業の双方で契約を結んで協調できれば、この問題は深刻ではないかもしれない。しかし、労働者が他企業へ移動する可能性が高いと協調は困難になる。この理由から、一般に移動頻度が高い経済（アメリカ型労働市場が典型例）では、人的資本投資が過少になる可能性がある。労働の移動性の高さは、産業構造の変化に対する対応、企業側と労働者のマッチングなど優れた面もあるが、人的資本投資が過少になるという弊害を持っている可能性もある。

2.4 サーチコスト、情報の非対称性

労働者の能力・技能に関して、現在の雇用主と潜在的な雇用主の間に情報の非対称性が存在すると、労働市場は理想的に機能しなくなる。まず、全ての労働者は1期間企業に勤めた後に、(1)解雇されて新しい職を探すか、(2)退職して新しい職を探すか、(3)そのままの職場に留まる、という3つの選択肢があるとしよう。企業は労働者を雇う時には個々の労働者の質に関して知らないが、1期間雇用した後にはその労働者の質が優れているか劣っているかを判断できるとする。質の劣る労働者は1期間後に解雇され労働市場で職を探す。また、質が良くても現在の職場環境を快適に思わない労働者はその企業を退職し、新しい職を探すものとする。したがって、労働市場には質の劣る労働者と優秀な労働者が混在する。さて、第2期の労働市場（中途採用市場）において、以前にその労働者を雇用していなかった企業は、その労働者が優れた労働者なのか劣った労働者なのかを判断できないものとしよう⁴⁾。すると、市場で提示される賃金は、優れた労働者と劣った労働者の加重平均になり、優れた労働者にとっては限界生産性以下の賃金しか受け取れないことになる。このように、労働者を雇用している（または直近まで雇用していた）企業とそうでない企業の間で労働者の質に関する情報の非対称性が存在すると、優秀な労働者が退職して職探しをしても低い賃金しか受け取れない。結果として、優秀な労働者は大きな不都合がない限り退職しようとはしなくなり、労働市場に出てくるのは結果として優秀でない労働者が多数を占める。しかし、このことは、雇用主にとっては、優秀な労働者を安い賃金で自社に引き止めておけることを意味する。つまり、労働市場において情報の非対称性に起因する逆選択が存在すると、(優秀な)労働者を限界生産性よりも低いコストで引き止めておけるため、企業の側に超過利潤が発生する。実は、この超過利潤の存在が、企業が企業

4) 労働者が実際に解雇されたのか自主的に退職したかは、労働者の質に関するシグナルとはならない。解雇を予想した労働者が早めに自己都合で退職することで質の良い労働者であることを装うことができるからである。

特殊的人的資本に対する投資だけでなく、一般的人的資本投資を企業の負担で（第1期に）行うインセンティブを与えることをAcemoglu（1997）、Acemoglu and Pischke（1998, 1999 a, 1999 b）が示している。この場合、労働者の移動性が低いほど、企業にとっては一般的人的資本投資を行うインセンティブが増す。しかし、移動性が高ければ、企業が第2期に受け取る超過利潤が少なくなるから、一般的人的資本投資は少なくなる。

Acemogluらの議論によれば、労働者の質に関する情報の非対称性が存在する世界では、労働者の移動が頻繁で一般的人的資本投資が過少になる均衡と、労働者の移動が少なく一般的人的資本投資の多い均衡の複数均衡が生じる可能性がある。もちろん移動性の低い経済では労働者と企業のmatchingがうまくいかないという問題が解消されないで残っているので、どちらが望ましい均衡であるかは一概に判断できない。しかし、Acemogluの議論で重要なことは、労働者の移動性の高い経済が自動的に効率的な資源配分にはつながらないということである。

情報の非対称性に基づく逆選択は労働市場の機能を損ねるが、単に労働者に職探しのサーチコストが存在する場合にも、労働者の移動性を損ねるので、企業に一般的人的資本投資を行うインセンティブを与えることになる。

さて、日本の労働市場では、情報の非対称性やサーチコストの問題はどれくらい深刻なのだろうか。こうした問題に答える数少ない研究のひとつに日本労働研究機構（2001）『失業構造の研究』がある。この報告書では、労働者の再就職確率、困難理由、再就職に伴う賃金の変化、求人の充足状況等についての労働者および企業に対するアンケート調査の結果が報告されている。それによれば、再就職確率や再就職時の賃金の低下幅が職種・年齢によって異なることが報告されている。職種による違いは、外部からの職業能力の観察の容易さ、一般的な能力（一般的人的資本）と企業特殊な知識・能力のどちらを重視するかなどが、職種によって異なるからであろう。また、企業側が年齢制限を設ける一つの理由は、企業が個々の労働者の能力を見極められないことにある。これらは、日本の労働市場において情報の非対称性の問題が重要であることを示唆していると解釈できる。

情報の非対称性やサーチコストが存在する場合、一般的には、これらを緩和するような政策が望ましい。このためには、職業紹介業や派遣業に関する規制緩和、客観的な職業技能制度・資格の認定制度の整備が望まれる。ただし、労働者の技能は多様で、外部から容易に理解できるものでないかもしれない。したがって、情報の非対称性の問題は容易に緩和できるような性質の問題ではないと考えたほうがよい。そうすると、日本の労働市場も、将来は、労働者の移動性が今よりも高まると考えられるが、それが引き起こす人的資本投資の減少をどう抑制するかを考えた方がよい。この観点からは、労働者本人が行う人的資本投資に対する支援策（融資や補助金）、人的資本投資の成果をある程度客観的に評価するような技能検定・資格の整備（必ずしも政府が行う必要は無い）、企業特殊的人的資本と一般的人的資本の補完性があれば企業の行う各種の職業訓練に対する補助も必要かもしれない。さらに、学校教育の場で形成される人的資本と就職後に蓄積される人的資本の補完性が重要である可能性は強い。特に技術進歩の激しい時代においては、学校教育で養われる（はずの）一般的能力の重要性が高まるに違いない。

2.5 最低賃金制度，失業者に対する公費による訓練，失業給付

最低賃金制度の存在は、特に未熟練の若年労働者に対する人的資本投資を阻害する。これは雇用主が、労働者の負担において（すなわち手取り賃金を抑えることで）一般的人的資本投資を行うとする場合、最低賃金制度の存在が障害になる場合があるからである。また、失業者に対する公費による訓練は、雇用さ

れている時期には職業訓練を受けないで、失業したら無料で受けようとするインセンティブを労働者に与えるので、人的資本投資を過少にする。さらに、失業給付の存在は、特に高齢の労働者にとって、再訓練のインセンティブを弱めると考えられている。

2.6 配偶者控除，育児支援政策と女性の労働供給

一般的には女性の（市場における）労働供給を促進させるのはOJTを通じた人的資本蓄積を促進させるから望ましいことだと考えられているが、こうした支援策が理論的に正当化されるかどうかは必ずしも簡単ではない。

保育施設に対する補助政策は、一方で、育児や家事サービスを市場で調達する場合のコストを引き下げ、最終的には、女性の外部労働市場での労働供給と家庭内生産活動の選択に歪みを与える。女性が外部労働市場で労働を行えば、そこで通用する人的資本が蓄積されるかもしれないが、家庭内生産活動についてはそうではない。

他方で、女性が育児等のため労働を中断することが頻繁であり、企業が雇用の決定や企業内訓練においてそのことを理由に女性に対して差別的に取り扱えば、女性の雇用や人的資本投資は過少なままで留まりつづけるという悪循環に陥る。この観点からは、配偶者控除や配偶者特別控除の存在は女性の労働供給に対して抑制的な効果をもたらすので、悪循環を強化するという意味で問題になる。

2.7 その他の問題

現実の政策を考える上で、以上のような一般論に加えて、現在の日本の直面している特殊な事情にも注意を払う必要がある。それは、(1)急速な技術革新に伴う人的資本の陳腐化、(2)若年者の失業、(3)高齢化、である。まず、近年、競争が世界的な規模で行われるようになってきたこと、情報技術革新に代表される技術革新の一層のスピードアップによって、産業構造が短期間に大きく変化することが当たり前になってきた。これは、人的資本（特に、ある産業に固有の専門的能力）の陳腐化が予期しないスピードで起こり得るという問題を発生させる。既に述べたように、人的資本投資は、投資の分散化が困難であり、投資が失敗した場合に投資に費やした時間・費用は回収不可能である、という特徴を持っている。したがって、人的資本投資の収益の不確実性の増大は人的資本投資を縮小させる可能性がある。特に、リスクのある分野に対する投資が十分でなくなる可能性が強い。第二に、近年の雇用調整が主として新規採用の縮小で行われ、このため、若年者の失業の増加や、定職につかない若年者の増加を招いている。これは、OJTを通じた人的資本の蓄積を阻害する。第三に、今後、わが国の人口構成は急速に高齢化していくという問題がある。一般に、加齢によって、労働者からは新しい技術革新に対応した再訓練のインセンティブが奪われる⁵⁾。これが、マクロ的成長の制約につながる可能性がある。また、人口の高齢化は、中高年の労働者を若年労働者に比べて豊富にするので、年齢・賃金プロフィールをフラットにする効果を持つ。これは、個々の労働者を同一企業にとどめておくような圧力を少なくしたり、人的資本、特に企業特殊的人的資本の減少を引き起こすかもしれない。

2.8 雇用政策の現状

最後に、雇用政策の現状をまとめて、今までの理論的検討から、現状の制度がどのように評価できるか

5) 加齢が人的資本投資のインセンティブを奪うのは、人的資本投資の収益を回収できる期間が短くなる、現在の賃金をあきらめることのコストが若年者よりも高い、新しい知識・技能を修得することが加齢とともに困難になる、などの理由が考えられる。

をまとめておこう。現在の人的資本投資に対する公的支援策で重要なものは次の4つである。

1. 労働者の自発的な能力開発に対する支援
2. 事業主の行う教育訓練に対する支援
3. 公共職業訓練
4. 職業能力評価制度の整備

まず、1. の労働者の自発的な能力開発に関しては、教育訓練給付制度が重要である。これは、個人の費用負担で行なう人的資本投資に対する補助金で、厚生労働大臣の指定する教育訓練講座に対し、30万円を上限として費用の80%相当額の補助がなされる制度である。また、事業主に対する支援としては、各種の指導・情報提供、施設の貸与、助成金が存在する。なお、労働者本人に対する支援でも、事業主に対する支援でも、まず問題になるのは、そのような政策的介入の根拠（市場の失敗は何か）である。例えば、労働者の流動性制約が問題なら、補助金を支出するのではなく融資を行うべきである。次に、そうした政策の費用対効果の検証が次に必要になる。

公的支援策の3番目は国および都道府県の行なう公共職業訓練である。一般的に言えば、時代や環境の変化、訓練生のニーズに即応したサービスを提供することにおいて政府は民間部門よりも劣っている。また、公共部門が訓練を供給するという建前上、「弱者」に対する配慮が必要であり、そうした階層に訓練を提供するが、そのこと自体が他の訓練生の経歴上のキズとなりうるという指摘もある。なお、日本の場合について言えば、そうした議論以前に、黒沢（2001）が指摘しているように、現在の公共職業訓練の効果に関する数量的な分析が行なわれていないという問題がある。

最後に職業能力評価制度がある。これについては、現在、技能検定制度と社内検定制度がある。技能検定制度は、国が労働者の有する技能を一定の基準に基づいて検定し、公証する制度である。また、社内検定制度は、事業主が実施している社内検定のうち、技能振興上奨励すべきものについて厚生労働大臣が認定する制度である。2002年8月の時点で、食品の販売加工、自動車部品管理等146職種、39事業主が認定されている。さらに、ホワイトカラーの職業能力評価については、ビジネス・キャリア制度が1993年度に導入されている。これは、民間の教育訓練機関が認定講座を実施し、一律の修了認定試験を課してその学習成果について客観的に評価する制度である。ビジネス・キャリア制度は、

1. ホワイトカラーの職務を10分野に分解（人事・労務・能力開発、経理・財務、営業・マーケティング、生産管理、法務・総務、広報・広告、物流管理、情報・事務管理、経営企画、国際業務）し、
2. それぞれの職務に必要な専門知識・能力を職務内容とレベルにより学習単位（ユニット）に分割する。
3. それぞれのユニット毎に学習すべき内容（認定基準）を決め、能力開発マトリックスとして公表。
4. 民間教育訓練機関は認定基準に合致した講座を提供する。

という特徴を持っており、イギリスのNVQ（National Vocational Qualification）制度とよく似た制度である⁶⁾。なお、このビジネス・キャリア制度は、現在のところ、認知度、利用度とも低いというのが実情である⁷⁾。ただし、このアイデア自体は優れている。

NVQ制度や、日本のビジネス・キャリア制度の基本的なアイデアは、労働者の技能をより小さな単位の職務遂行能力に分解し、ある職業上の技能は、いくつかの職務遂行能力の組合せとみることにある。も

6) NVQ制度は、ブルーカラー労働者を対象とした、職業訓練・職業能力評価制度である。制度の詳細は、日本労働研究機構（2002）『諸外国における職業能力評価制度の比較調査 イギリス』に詳しい。

7) 日本労働研究機構（1999）『職業能力評価および資格の役割に関する調査報告書』を参照せよ。

もちろん、こうした見方は単純すぎるという批判があるだろう。しかし、こうした観点から職業上の能力を測定しようとする試みには大きな利点がある。まず、労働者の職業能力について従来以上に客観的に評価できるようになり、労働市場におけるサーチコストを低下させ、労働者と企業のより良いマッチングに貢献する。次に、産業構造の変化が激しく、人的資本投資の不確実性が増す世界において、産業構造の変化や技術革新のため必要とされる技能が変化しても、職業能力の継続的評価が容易で、職業訓練における重複投資の回避による費用の節約や、再訓練が容易になるという利点がある。さらに、労働者本人が行う投資の指針になるし、人的資本投資の不確実性をある程度防ぐような分散投資がより容易になるかもしれない⁸⁾。

企業や個人に助成を行う場合の根拠は市場の失敗に求められる。その際、どのような失敗が存在するかで望ましい介入形態は異なる。補助金が必要なのか、融資だけでよいのか、あるいは、一般的人的資本投資と企業特殊人的資本のどちらの奨励を目的とするのかが異なるはずである。日本の政策立案において、このような理論的整理はほとんど行われてこなかった。また、政策の効果に関して数量的な検討もほとんど行われてこなかった。一方、アメリカでは、訓練評価について、実証分析に基づいて訓練内容が見直されていることを黒沢(2000b)は指摘している。

3. まとめ

人的資本投資に対する公的支援の根拠は市場の失敗に求められる。考えられる市場の失敗として、(1)人的資本投資の収益の不確実性、(2)流動性制約、(3)一般的人的資本と企業特殊人的資本の補完性、(4)サーチコスト・情報の非対称性の問題を指摘した。市場の失敗がどこにあるかで求められる対処方法も異なる。このため、介入の根拠に関する理論的整理が必要になる。また、介入や助成のあるべき程度については現在の施策に関する数量的評価が欠かせない。残念ながら、このどちらも日本ではほとんど行われてこなかった。

さらに、人的資本投資に関する公的支援策を考える上で、現在の日本が置かれた特殊な状況で重要なことは三つあることを指摘した。第一は、技術進歩が急速で、産業構造が短期間のうちに急速な変化を経験する可能性が強いため、人的資本投資の予期しない陳腐化が生じやすい点である。これは、人的資本投資の収益の不確実性を今まで以上に高め、その結果、人的資本の過少投資をもたらすかもしれない。また、労働市場に情報の非対称性の問題があるため、今後、労働者の移動性が高まると、(企業と労働者のマッチングという観点では評価できるが)、そのことが人的資本投資、特に一般的人的資本の蓄積をさらに阻害するという可能性が生じうる。第二に、現在の若年者の失業率の上昇やフリーター化がOJTを通じた人的資本の蓄積を阻害しているという問題である。第三に、人口構成の高齢化が今後進むが、それが経済全体としての労働生産性の低下や技術革新に対する対応の遅れをもたらすのではないかと懸念である。

産業構造の急激な変化と人口構成の大幅な変化によって、従来の長期継続雇用慣行が維持不可能になってきたのはほぼ間違いない。ところが、現在の雇用政策をみると、雇用安定助成金に代表されるような現状の雇用維持のための施策がかなり残されている。雇用維持や雇用安定施策は、かつての日本経済においては労働の移動性を低め(これにはもちろんマイナスの面もあるが)、結果として企業による高い人的資本投資に貢献していたのかもしれない。しかし、もはやそのような環境ではない。人的資本投資に関

8) 職業能力が、いくつかのサブユニットから構成されるとすれば、個々のサブユニットの収益の期待値、分散、共分散の上方から、個々の労働者は最適なサブユニットのポートフォリオを構築できるかもしれない。

連した政策だけでなく、雇用政策一般に関して大幅な見直しが必要な時代に突入している。

[参考文献]

- 猪木武徳 (2001) 「企業規模と『歴史』からみた人材育成」, 『転職の経済学』猪木武徳・連合総合生活開発研究所 (編) 第7章, 東洋経済新報社
- 尾高煌之助 (1993) 『企業内教育の時代』一橋大学経済研究所研究叢書42, 岩波書店
- 黒沢昌子 (2001 a) 「職業訓練施策の評価: 非実験的および実験的手法による検証レビュー」, 『経済研究』, 明治学院大学論叢, 第120号
- 黒沢昌子 (2001 b) 「職業訓練・能力開発施策」, 『雇用政策の経済分析』第5章, 133-166, 猪木武徳・大竹文雄編, 東京大学出版会, 2001年
- 小池和男 (編) (1986) 『現代の人材形成』ミネルバ書房, 1986年
- 小池和男 (1997) 『日本企業の人材形成』中公新書
- 厚生労働省 『厚生労働白書』各年版
- 中馬宏之 (1999) 「技能継承・伝承システムの経済分析」『日本労働研究雑誌』No. 468, July, pp. 46-53. 日本労働研究機構 (1999) 『職業能力評価および資格の役割に関する調査報告書』, 調査研究報告書No. 121, 1999年3月
- 日本労働研究機構 (2001) 『失業構造の研究』, 調査研究報告書No. 142, 2001年3月
- 日本労働研究機構 (2002) 『諸外国における職業能力評価制度の比較調査, 研究 イギリス』, 資料シリーズNo. 127, 2002年8月
- 樋口美雄 (2001) 『雇用と失業の経済学』, 日本経済新聞社
- 三谷直紀, 川口章, 阿部正浩, 玄田有史 「労働経済学研究の現在 1997-99年の業績を通じて」『日本労働雑誌』 No. 467 / Feb. Mar. 2000
- 八代尚宏 (2001) 「雇用保険制度の再検討」, 『雇用政策の経済分析』第5章, pp. 133-166, 猪木武徳・大竹文雄編, 東京大学出版会, 2001年
- 労働省 『労働白書』平成12年版, 平成11年版
- 勇上和史 (2001) 「転職時の技能評価」, 『転職の経済学』猪木武徳・連合総合生活開発研究所 (編) 第4章, 東洋経済新報社
- Acemoglu, Daron (1997) "Training and Innovation in an Imperfect Labour Market", *Review of Economic Studies*, 1997, vol. 64 pp. 445-464
- Acemoglu, Daron and Jorn Steffen Pischke (1998) "Why Do Firms Train? Theory and Evidence", *Quarterly Journal of Economics*, Feb. 1998 pp. 79-119
- Acemoglu, Daron and Jorn Steffen Pischke (1999a) "Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets" *Economic Journal*, vol. 109, Feb. 1999, F112-F142
- Acemoglu, Daron and Jorn Steffen Pischke (1999b) "The Structure of Wages and Investment in General Training", *Journal of Political Economy*, vol. 107, Issue 3 Jun. 1999, pp. 539-572
- Becker, Gary S. (1962) "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis", *Journal of Political Economy*, vol. 70, Issue 5, Oct. 1962, pp. 9-49
- LaLonde, Robert J (1995) "The Promise of Public Sector Sponsored Training Programs" *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 9, Issue 2, Spring 1995, pp 149-168

Hashimoto, Masanori (1981) , “ Firm Specific Human Capital as a Shared Investment ” , *The American Economic Review* , vol. 71, Issue 3, Jun 1981, pp. 475 482

Ritzen, Josef M.M. (1991) “ Market Failure for General Training, and Remedies ” , in *Market Failure in Training ? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees* , David Stern and Jozef M.M. Ritzen (eds.) , Springer Verlag, 1991.