

人的資本投資と労働力流動化の促進：起業家的経済を機能させるために

主執筆者

Erik Stam (Utrecht University School of Economics)

Niels Bosma (Utrecht University School of Economics)

岡室博之（一橋大学）

2019 年 3 月 15 日提出

2019 年 3 月 28 日改訂

要旨

多くの国は、主に 20 世紀の管理者的経済によって生じた労働力の構造的な制約に直面している。どのようにして、人的資本と組織知識への投資を十分に高いレベルで確保しつつ、組織間、組織内のいずれにおいても労働力流動性を最適なレベルで確保するか？起業家的経済を機能させるには、労働法規と作業組織を変革する必要がある。公共政策によって雇用保護を緩和し、全ての職種間で社会保障をポータブルにすれば、既存組織、新規ベンチャー企業、新興成長企業との労働力流動化を促進できる。企業は、作業組織を変革し、労働力流動化やボトムアップ型のイノベーションに取り組めるようになる。

課題

この数十年、多くの先進国の管理者的経済から起業家的経済への移行を目にしてきた (Audretsch and Thurik 2001)。トップダウン型のガバナンス、指揮統制、定型業務、規模の経済が主体の経済システムから、ボトムアップ型の取り組み、柔軟性のあるガバナンスの取り決め、非定型（創造的）業務、ネットワーク経済が中心の経済システムへの移行である (Thurik et al. 2013)。この数十年間、技術的な変化とグローバル化が対になって、これらの移行を加速化させたことで、定型業務は自動化されるか低賃金国に移り、創造的な業務はさ

らに先進国中心に行われるようになった（Autor et al. 2003; Brynjolfsson and McAfee 2014）。

管理者的経済から起業家的経済への移行により、政策の発想も大企業や中小企業のための政策から起業家的経済やアントレプレヌール・エコシステムのための政策への転換が求められる（Thurik et al. 2013; Stam 2015）。起業家的経済における中核的活動は、資源を再編して新たな価値を生み出すことである。起業家的経済の中核を成すボトムアップ型の新価値創出プロセスは、スタートアップ企業や組織間ネットワーク（オープンイノベーション）、新興成長企業、そして既存組織で行なわれている。社会厚生観点から言えば、起業活動による新たな価値の創出は、（既存企業が）価値を占有する活動よりもはるかに良い成果をもたらすはずである（Mazzucato 2018）。

起業家的経済において新たな価値を創出するには、個人と組織間の両方において新知識への投資が必要である。個人への投資は人的資本への投資と呼ばれることが多い一方で、組織への投資は組織における慣行や定型業務、プロセスといった組織知識（Nonaka 1994）または組織資本（Prescott and Visscher 1980）の改善に寄与する。こうした投資を生産的にするには、組織内または組織間で補完的資産が必要とされることが多い（Teece 1986）。新知識への私的な投資と（補完的な）資産の結合は、社会厚生観点から見ると、多くの場合、最適を下回る水準で行われている。

新たな価値創出を目指す人的資本と組織知識への投資と資産の結合には、最適な柔軟性が必要とされる（Nooteboom and Stam 2008）。人的資本、組織知識、補完的資産関係への投資は長期的なものでなければならないが、一方で資産の新たな結合を実現するには十分な労働力流動性が求められる。

課題は、人的資本と組織知識への投資を十分に高いレベルで確保しつつ、組織間または組織内で労働力流動性を最適レベルで確保することである。多くの国では、厳格な雇用保護により組織間の労働力流動性はほとんどなく、また抑制的な組織構造と企業文化により、組織内での流動性もほとんどない。しかし、流動性が高すぎるのもまた危険である。流動性が高すぎると、人的資本や組織知識、関係性への投資が足りなくなるからである。

提言

どのようにして人的資本と組織知識への投資を十分に高いレベルで確保しつつ、組織間または組織内で労働力流動性を最適レベルで確保するか？本政策提言書は、企業には作業組織を変革して労働力流動化とイノベーションを可能にすること、公共政策には雇用保護

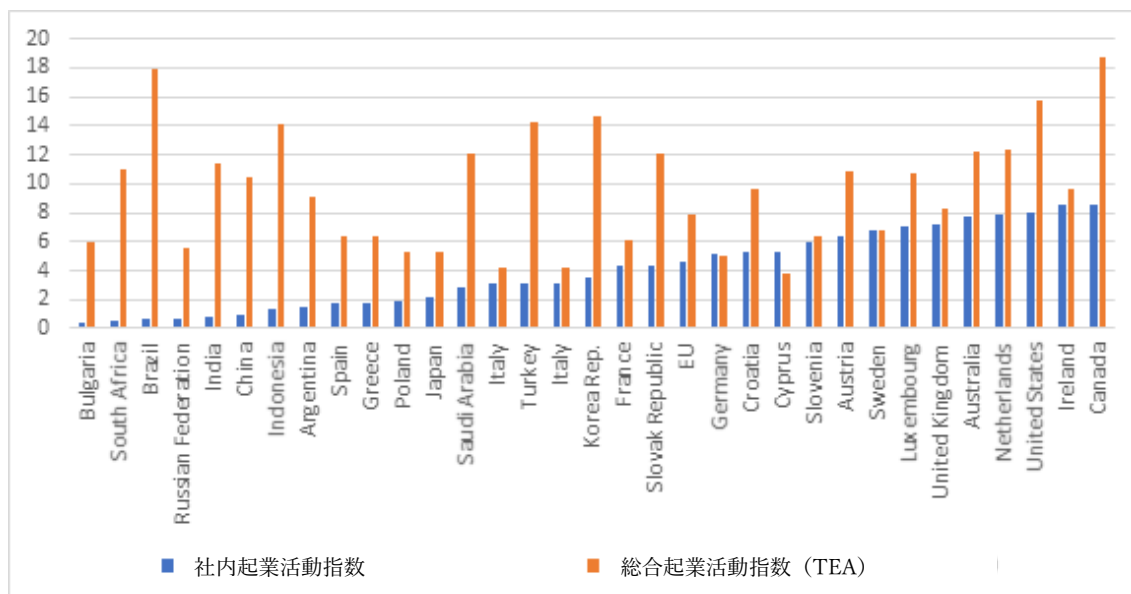
の緩和により労働力流動性を高めることを求める。組織が変わっても移行可能な社会保障・年金制度も提案する。本政策提言書では、2018 年の G20 諸国における初期段階の（成長志向の）独立起業活動と社内起業活動の現状を例示しながら提言を説明する。

*** 作業組織の変革**

大・中規模企業は、長期契約の提示や、従業員への投資、社内での補完的資産の構築により、投資不足の問題をある程度解決できる。零細・小規模企業は、そのような投資を行う余裕がない。大企業では、その組織構造や企業文化により、従業員による起業活動が抑制されることも多いが、企業内の労働力流動化によって起業活動を促進し得る。最初の提言は、企業に対し、労働力流動化（社内外のいずれか）を実現し、ボトムアップ型のイノベーションへ向けた新たな活動（社内起業）を可能にするため、作業組織の変革を求めるものである。社外への労働力流動化は「起業休暇」によって促進されるだろう。従業員は（産休のように）ある程度の期間内に復職する権利を保持しつつ、起業休暇の下で社外での起業を試みることができる。こうした作業組織の変革において政策が担う直接的な役割はないが、作業組織の変革によってコスト分の利益を回収できる可能性があることを示唆し、変革の方法に関する情報を企業向けに普及させることはできる（Kochan and Osterman 1994）。

既存の（大・中規模）組織では、従業員による起業活動を促す組織構造・企業文化を生み出すことが解決策となる。スウェーデン、英国、オランダ、米国、オーストラリア、カナダなどでは社内起業活動が比較的盛んであるが、ブラジル、アルゼンチン、ロシア、インド、中国、インドネシア、日本、イタリアなどでは極めて低い（Bosma and Kelley 2019；図 1 を参照）。

図1. 成人（18-64 歳）の社内起業活動指数と総合起業活動指数（TEA）



出典：グローバル・アントルプレナーシップ・モニター 2018/2019 年

注：オーストラリアおよび南アフリカのデータは 2017 年のもの。

既存の企業内でこうした起業活動を実現できない場合、従業員は進んでスタートアップを試すことができるようであればならない。従業員による起業を阻む障壁を解消する方法は、非競争契約の撤廃である。非競争契約とは、雇用主と直接競合すると考えられる市場や業種に従業員が参入することを妨げる法的契約である（Marx 2018; Stam 2019）。このような非競争契約は雇用主保護の手段であり、一般に、労働力の流動化、とりわけ既存企業からスタートアップ企業への労働力の移動を妨げている。

一部の国では、（既存の組織とスタートアップ企業）両方での起業活動が広く普及している（オーストラリア、オランダ、米国、カナダ）。他の多くの国では、社内起業がほぼ存在しないか、雇用上の選択肢がないかであるが、スタートアップ活動によって補完されている国もある（インド、中国、インドネシア、ブラジル）。日本、イタリア、アルゼンチンなどの一部の国では、両方のタイプの起業活動が低レベルである（図1を参照）。

*労働規制、既存組織および従属的な自営業者

公共政策により雇用保護を緩和すれば労働力流動化を促進できる。結果として、資源が（大規模な）既存組織の外部へと解放され、再編が可能になる。厳格な雇用保護はイノベーションに二重の問題をもたらす。既存の大規模組織に資産を閉じ込め、従属的な自営業者を作り出すことになる（Pissarides 2001; Roman et al. 2011）。既存の大規模組織の貴重な資産が成

長志向のベンチャー企業に再編されず、独立の起業家は自分のベンチャー企業を成長させる野心にも能力にも欠けることになる（Bosma et al. 2009; Autio 2010）。しかし、雇用保護の強化が起業活動を増進する可能性もある。解雇の通知期間がそれにあたる。通知期間は、従業員に他組織での起業活動を継続する時間を提供するからである（Liebregts and Stam 2019）。

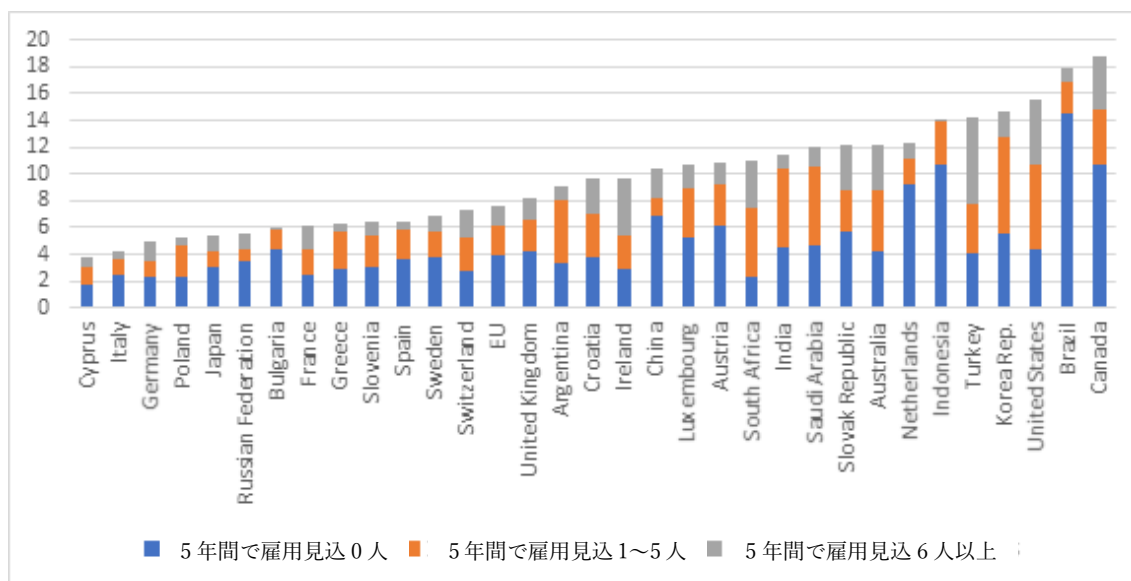
従属的自営業者は多くの場合、人的資本や組織知識への必要な投資を行わず、他組織との提携関係を構築する能力も限られている。厳格な労働規制が緩和されれば、新規ベンチャー企業や（とりわけ小規模の）既存組織にとって、労働者の雇用がより魅力的なものとなり（Bauernschuster 2013; Millán et al. 2013）、人的資本および組織知識への投資も魅力を増す。このようなことは、労働者が従属的自営業者のままでは起こらないかもしれない。

***労働力流動化と中規模企業の誕生**

スタートアップ企業は、成長して、活力ある中規模の新会社になる可能性がある。これらの中規模企業は、規模の経済・範囲の経済を（自社内でまたは他の組織と提携して）実現できる十分な規模があり、従業員による社内起業を実現できる十分な活力があるだろう。しかし、スタートアップ企業は、既存の大手企業からの労働者（会社幹部を含む）の流入が少ないことが一因となり、中規模企業になれない場合も多い（Sørensen and Sharkey 2014）。労働力流動性が低い理由として、社会保障や年金が約束された安定した職と既存の大手企業が提供する比較的高い賃金を手放して、将来性が不確実なスタートアップ企業に移るリスクを冒すことに労働者が消極的であることを挙げられる。必要なのは、雇用保護を緩和して非競争契約を撤廃することにより労働力の流動化を実現させる労働規制である。労働規制の変革に続いて、組織が変わっても移行可能な社会保障・年金制度を提言する（Andersen and Svarer 2007; Elert et al. 2017）。

起業したベンチャー企業が成功すれば、従業員の雇用や、成長の問題に直面した際の解雇も容易になるはずである。ベンチャー企業が経営を持続できない場合は、労働者が容易に既存の企業に再就職できるようにすべきである。労働力流動性が低い（と考えられる）場合、新興企業が成長する可能性は低い。成長志向のスタートアップ企業の割合は、アイルランド、トルコ、米国およびカナダで高いのに対し、日本、インド、イタリア、ドイツ、オランダ、アルゼンチンおよびブラジルでは低い（Bosma and Kelley 2019；図2を参照）。

図 2. 初期段階の起業活動における自己申告による成長予測



出典：グローバル・アントルプレナーシップ・モニター 2018/2019 年

注：オーストラリアおよび南アフリカのデータは 2017 年のもの。

結論

公共政策と民間セクターには、十分に高いレベルでの人的資本と組織知識への投資を確保する責任がある。これとともに、組織間または組織内において、最適なレベルで労働力の流動化を実現しなければならない。それは実際に、最適な労働力の柔軟性に向けて、資源が新たに再編されるために十分な柔軟性と、人的資本や組織知識、関係構築のための投資が行われるために十分な安定性のバランスを取ることを意味する。公共政策と企業戦略の適切な組み合わせを見定めるため、官民の活発な交流が求められる。

参考文献

- Andersen, T.M. and Svarer, M. (2007), Flexicurity – labour market performance in Denmark. *CESifo Economic Studies* 53(3), 389-429.
- Audretsch, D.B. and Thurik, A.R. (2001), What's new about the new economy? Sources of growth in the managed and entrepreneurial economies. *Industrial and Corporate Change* 10(1), 267-315.
- Autio, E. (2010), High-Aspiration Entrepreneurship. In: Minniti, M. (Ed.), *The Dynamics of Entrepreneurship: Evidence from the Global Entrepreneurship Monitor Data*. Oxford: Oxford

University Press, 251-276.

- Autor, D.H., Levy, F. and Murnane, R.J. (2003), The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics* 118(4), 1279-1333.
- Bauernschuster, S. (2013), Dismissal protection and small firms' hirings: evidence from a policy reform. *Small Business Economics* 40(2), 293-307.
- Bosma, N., Schutjens, V. and Stam, E. (2009), Entrepreneurship in European Regions: Implications for Public Policy. In: J. Leitao and R. Baptista (Eds), *Public Policies for Fostering Entrepreneurship: A European Perspective*. New York: Springer, 59-89.
- Bosma, N. and Kelley, D. (2019), *Global Entrepreneurship Monitor – 2018/2019 Global Report*. London: Global Entrepreneurship Monitor.
- Brynjolfsson, E. and McAfee, A. (2014), *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York: W Norton & Co. Inc.
- Elert, N., Henrekson, M. and Stenkula, M. (2017), *Institutional reform for innovation and entrepreneurship: An agenda for Europe*. New York: Springer International Publishing.
- Kochan, T.A. and Osterman, P. (1994), *The mutual gains enterprise: Forging a winning partnership among labor, management, and government*. Boston: Harvard Business Press.
- Liebrechts, W. and Stam, E. (2019), Employment protection legislation and entrepreneurial activity. *International Small Business Journal*, DOI: 10.1177/0266242619836358
- Marx, M. (2018), Reforming non-competes to support workers. *The Hamilton Project, Policy Proposal* 2018-04.
- Mazzucato, M. (2018), *The Value of Everything: Making and Taking in the Global Economy*. London: Allen Lane.
- Millán, A., Millán, J.M., Román, C. and Van Stel, A. (2013), How does employment protection legislation influence hiring and firing decisions by the smallest firms? *Economics Letters* 121(3), 444-448.
- Nonaka, I. (1994), A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science* 5(1), 14-37.
- Nooteboom, B. and Stam, E. (2008), *Micro-Foundations for Innovation Policy*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Pissarides, C.A. (2001), Employment protection. *Labour Economics* 8(2), 131-159.
- Prescott, E.C. and Visscher, M. (1980), Organization capital. *Journal of Political Economy* 88(3), 446-461.
- Román, C., Congregado, E. and Millán, J.M. (2011), Dependent self-employment as a way to evade employment protection legislation. *Small Business Economics* 37(3), 363-392.
- Sørensen, J.B. and Sharkey, A.J. (2014), Entrepreneurship as a mobility process. *American Sociological Review* 79(2), 328-349.

- Stam, E. (2015), Entrepreneurial ecosystems and regional policy: a sympathetic critique. *European Planning Studies* 23 (9), 1759–1769.
- Stam, E. (2019), The Case against Non-Compete Agreements. *Working Paper Utrecht University School of Economics*.
- Teece, D.J. (1986), Profiting from technological innovation: Implications for integration, collaboration, licensing and public policy. *Research Policy* 15(6), 285-305.
- Thurik, R., Stam, E. and Audretsch, D. (2013), The rise of the entrepreneurial economy and the future of dynamic capitalism. *Technovation* 33(8–9), 302–310.