

17th CPRC international symposium, Tokyo, June 20th, 2019

経済学的観点から見た人材と競争政策

Thomas Rønde, コペンハーゲンビジネススクール教授

「私の成功の秘訣は、世界最高の人々を雇うために途方もない努力をしたことである。」 - スティーブ・ジョブズ

人材

- 人材は労働者が持つ技術や知識によって定義される:
 - 教育, 訓練, 経験
- 人材は以下の経済的成功に関して極めて重要な役割を果たす:
 - 個々の企業 (Hatch & Dyer, 2004)
 - 地域 (Gennaioli et al., 2013)
 - 国家 (Hanushek & Woessmann, 2008)

労働市場の不完全性

- 最近の研究は労働市場が高い集中度を持つことを示している:
 - Ashenfelter et al. (2010), Azar et al. (2018)
- 賃金は労働市場の集中度と負の相関を持つことが明らかになっている:
 - Azar et al. (2017)
- 競争避止条項は労働市場の流動性や技術革新, 起業家精神を妨げる:
 - Marx et al. (2009), Samila & Sorenson (2011)

労働市場に対する競争政策

- 競争当局は労働市場について余り注意を払ってこなかった:
 - 労働市場が競争的であるという誤った(?) 信念(Marinescu & Posner, 2019)
 - 労働市場の問題の一部は競争法の範囲外であるという考え(例: EU)
- 世界中の競争当局や学術界におけるホットな話題

概要

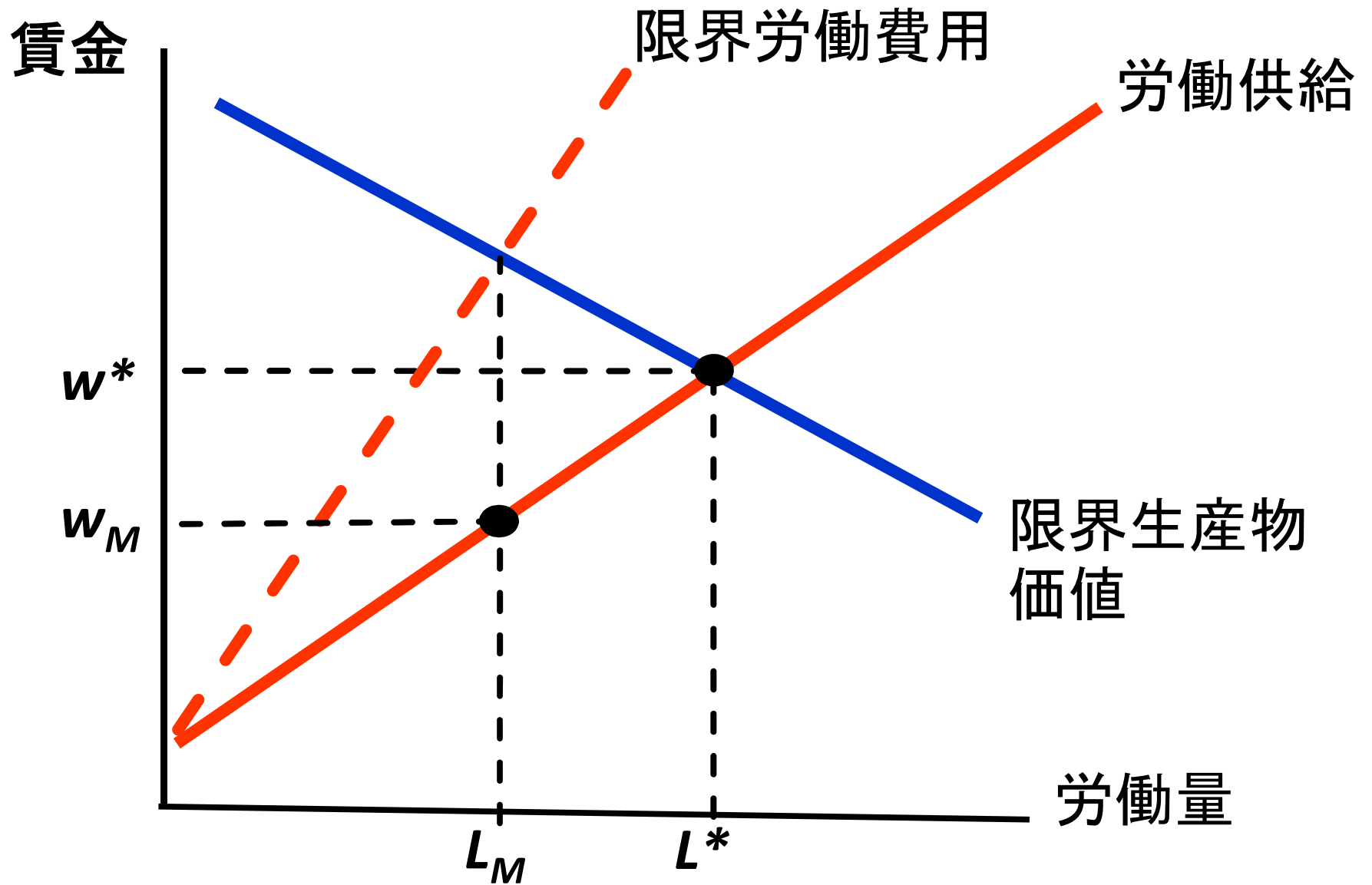
- I. 「通常の」投入財としての人材
- II. 知識の移転と創造
- III. 効率性の抗弁
- IV. Kaiser, Kongsted & Rønne (2015)
- V. 競争政策への示唆

「通常の」投入財としての人材

労働市場における市場支配力

- 原則として, 労働市場は以下の方法によって他の市場と同様に画定される:
 - 地理的範囲 (例: 通勤圏)
 - 「製品」範囲 (例: 産業/専門分野)
- 賃金の変化を利用した「逆」SSNIP テスト
- 近年の研究は多くの労働市場は高い集中度を持つことを明らかにしている:
 - Azar et al. (2017), Ransom and Sims (2010)

買い手独占市場の問題点



新たな姿での古典的問題

- 市場分割についての合意:
 - “引き抜き防止協定”
 - 米国司法省 vs. ハイテク企業 6 社
 - 各国のモデル業界
- 価格協調:
 - 賃金情報の共有 (例: Todd vs. Exxon Corp)
 - 日本を含め, 様々な国の競争当局がこの問題に取り組んでいる

新たな姿での古典的問題

- 企業結合規制において労働市場の影響に関する体系的分析は存在しない:
 - 全ての地域における共通問題
- 企業結合規制は、現在の議論が最も深い影響を与える分野である
- やるべき重要な仕事:
 - 市場画定
 - 現状のツールの拡大使用

新たな姿での古典的問題

- 労働市場における支配的地位の濫用事例はほとんど存在しない
- 近年の例では, Falck社 vs. デンマーク競争当局 (2019):
 - Falck社は救急医療サービスの入札で負けた
 - 救急医療隊員は希少であり専門的である
 - Falck社は「卑怯な手段」を用いて救急医療隊員たちが入札の勝者に引き抜かれなかったようにした

知識の移転と創造

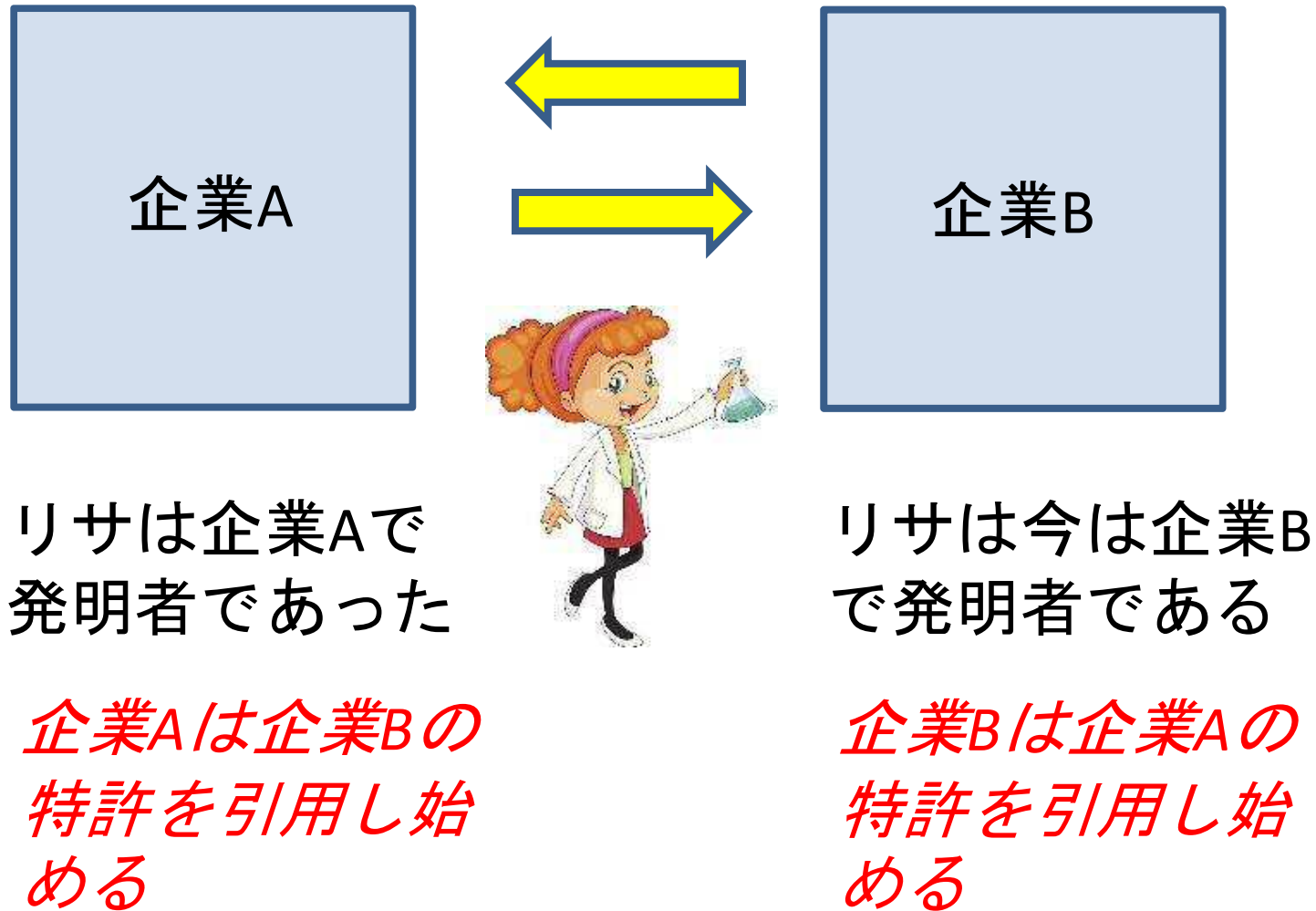
研究開発と経済成長

- 研究開発は成長の源泉である:
 - Aghion & Howitt (1992), Abramovitz (1993)
- 知識は – 原則として- 誰でも使用可能である:
 - 知識は“非競合”の投入財である
- ”知的人的資本”:
 - 米国のバイオ技術産業は先駆者たちが働いていた場所に位置している(Zucker et al., 1998)
 - 知識は科学者たちの中に埋まっている

知的人的資本

- 流動性は知識の移転につながる:
 - サーベイ (Mansfield, 1985)
 - 特許申請 (Almeida and Kogut, 1999)
 - 訴訟 (Hoti et al., 2006)
- 流動性は移動元及び移動先企業にとって知識の取得につながる:
 - Corredoira & Rosenkopf (2010)
 - Agrawal et al. (2006)

流動性の研究



競業禁止条項

- 現在の雇用主と競争関係にある職業又は取引を行わないことに従業員が同意している条項
- そうした条項は従業員が他の企業で取得した知識を使うことや新しくベンチャー企業を立ち上げることをより困難にする
- 営業秘密法も同様の効果を持ち得る

効率性の抗弁

投資

- 競争禁止条項は企業による知的財産への投資を保護することに資する:
 - イノベーション, 顧客リスト, etc.
- ”引き抜き防止協定”は訓練への投資を保護することができる:
 - 特に, 企業特有のものではない訓練
- 通常原則に従って判断される:
 - 過度に制限的でないか, 他によりよい代替手段がないか

2つの注意事項

- I. 労働者の去る自由は，労働者による投資を保護する：
 - 教育，訓練，特定のイノベーション
- II. ”囚人のジレンマ”としての競業避止条項：
 - 流動性の全体的効果は正
 - 競業避止条項を課す個々のインセンティブ

Kaiser, Kongsted & Rønde (2015)

研究開発労働者の流動性はイノベーションを増加させるか？

労働者の流動性の全体的な効果？

- 労働者を受け入れる企業は技術と知識を得る
- 労働者を送り出す企業は技術と根付いた知識を失う：
 - 退出は混乱も生じさせ得る
- *労働者の流動性は全体的なイノベーションを増加させるか？*

必要なデータ

- 労働者の流動性を追跡:
 - イノベーションにつながる移動
 - イノベーションにつながらなかった移動
- 企業のイノベーション成果を計測
- 他の変数をコントロール:
 - 企業規模, 資本, 過去の営業実績等

我々のデータ

欧州の特許
データ

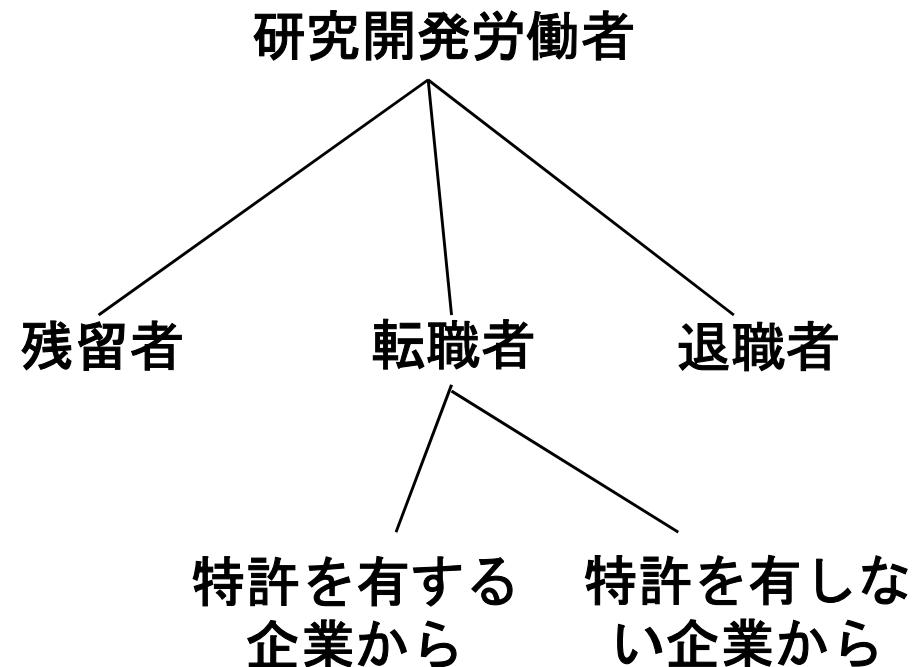
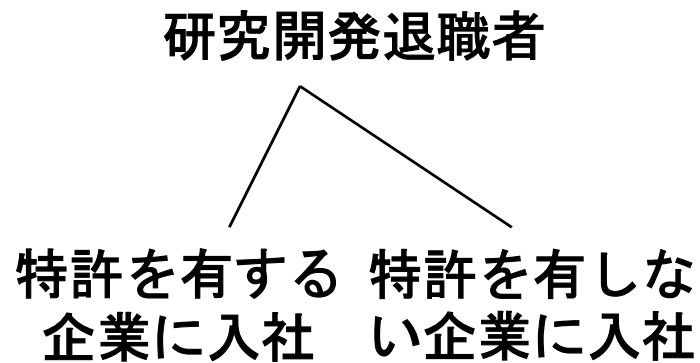
企業の変数に係
るデータ

流動性に係る
データ

- デンマーク企業による1978年から2004年までの全ての特許申請
- 1999年から2004年までの全てのデンマーク企業の特許部門における財務諸表データ
- 1999年から2004年までのデンマークの全労働力に係る個別の特徴についての詳細なデータ

研究開発労働者

- 研究開発に関連する職務権限を遂行する技術又は科学の学位を有する個人



相対的な特許生産性

	特許生産性	p値
特許を有する企業からの転職者	6.559	0.000
特許を有しない企業からの転職者	(2.252)	(0.286)
特許を有する企業への退職者	3.309	0.042
特許を有しない企業への退職者	(-0.680)	(0.253)

注: 残留者に係る生産性

1人が転職し， 1人が退職

	特許を有する企業へ転職		特許を有しない企業へ転職	
	係数	p値	係数	p値
特許を有する企業から転職	0.019	0.000	0.009	0.018
特許を有しない企業から転職	0.009	0.020	(-0.001)	(0.812)

注：焦点となる企業による特許申請の絶対数の増加

競争政策への示唆

競争政策への示唆

- 労働市場においても，市場支配力は軽視されるべきではない
- 既存の手段や方法はそうした市場にも適用可能である
- 今後の課題：
 - 労働市場の定義
 - ”賃金押し下げ圧力”
 - 効率性の抗弁