

途上国研究の先端的内容を平易に解説します。

途上国研究の 最先端



第 58 回 賄賂が決め手——採用における汚職と配分の効率性

Money talks: Relationship between corruption and allocative efficiency in hiring

塚田 和也

Kazunari Tsukada

2022 年 4 月

(2,806 字)

今回紹介する研究

Jeffrey Weaver. 2021. “Jobs for Sale: Corruption and Misallocation in Hiring,” *American Economic Review* 111(10): 3093-3122.

安定した賃金と雇用が保証される公的部門は、途上国でも魅力的な就職先である。しかし、途上国の公的部門における採用プロセスでは、しばしば、応募者の払う賄賂の多寡によって採用が決まるといった悪しき状況も報告されている。もしも、汚職の横行が原因で、本当に熱意と能力のある人材が公的部門に職を得られないとすれば、配分の効率性や行政能力の低下につながるため、かなり深刻な問題といえる。ところが、採用プロセスに関して賄賂のデータが公表されることはまずないため、この問題は深く分析されてこなかった。本研究は、汚職と配分の効率性に関する初めての本格的な分析であり、結果は大方の予想とは異なる意外な発見を含むものであった。

賄賂はみんなやっている

とある途上国のとある農村地域——調査協力者の安全に配慮して論文は具体的な地名を明かしていない。この地域では、コミュニティ・ヘルス・ワーカー（CHWs）が、一次医療の重要な役割を果たしている。彼らは全員が女性であり、出産の補助、妊産婦および新生児

の検診、結核対策に関する保健サービスの提供などを行っている。これら CHWs の監督を行うため、新たに設置された上位職が分析の対象である。上位職に応募できるのは現職の CHWs に限られ、およそ 15~25 人が勤務する各地区の CHWsの中から、一人が上位職に採用される。本研究の利点は、潜在的な応募者であるすべての CHWs について詳しいデータを収集できたことである。

調査を通じて明らかになったことは、賄賂の交渉が当たり前に行われる採用プロセスの実態である。応募者は賄賂として払うことのできる金額を提示し、採用された場合にこれを払う。採用現場の当事者にとって賄賂は日常の出来事であり、応募者同士で賄賂の金額を話題にすることも珍しくないという。そのため、分析は本人の申告だけでなく、他の CHWs の証言なども総合して、それぞれの応募者が提示した賄賂のデータをまとめた。それによると、採用者の 97% が何がしかの賄賂を払い、その平均額は上位職の月給 17 カ月分に相当する巨大なものであった。上位職の月給は CHWs のそれより 40% ほど高いため、賄賂は応募者にとって十分なリターンが期待できる「投資」とみなされているのだろう。

採用者のパフォーマンスは高い？低い？

採用者の決定要因を計量的な手法に基づき分析したところ、応募者の教育水準や縁故の有無に加えて、賄賂の提示金額が有意な影響を持つことが分かった。実際、地区でもっとも大きな賄賂を提示した応募者は 76% が採用者として選ばれている。しかも、応募者の数が多く上位職の採用競争が激しい地区ほど、採用者の提示する賄賂の金額も大きくなることが分かった。採用は総合的な判断によるものとはいえ、賄賂は採用を勝ち取るための有効な手段であり、決め手となりうるものである。

ところで、賄賂が強力な武器として機能するならば、貧しい応募者は裕福な応募者よりも採用プロセスにおいて不利ということになる。資産の少ない応募者は、たとえ熱意と能力があっても十分な賄賂を払えないため、採用者として選ばれる可能性は低く、配分の非効率が生じるかもしれない。この点を検証するため、分析では四つのステップを通じて、採用者のパフォーマンスを評価した。(1) まず、上位職の設置によって各地区における保健サービスの質と量がどのように変化したかを数値化した。(2) 次に、保健サービスの改善が見られた地区の上位職が、どのような特徴を持っているか明らかにした。(3) この特徴をもとに、すべての CHWs について、上位職への適性がどのくらいあるかを、適性スコアとして推計した。(4) 最後に、実際の採用者と別の選考方法で選ばれた仮想的な採用者の適性スコアを比較し、パフォーマンスの評価を行った。別の選考方法としては、保健衛生に関する知識テストの結果、および CHWs の業務実績に基づく選考基準を適用した。これらは、賄賂や縁故によらない代替的な選考方法である。検証結果によると、試験や実績で選ばれた仮想的な採用者と比べて、実際の採用者の適性スコアは遜色ないどころか、むしろ高いことが

判明した。このことは、大方の予想と異なり、賄賂をともなうポスト配分の方が、適性の高い応募者を選び出すという観点で効率的なことを意味している。

汚職と配分の効率性

賄賂をともなう採用プロセスがなぜ効率的になるのだろうか。端的に言えば、賄賂をたくさん払った応募者は、熱意と能力があり、監督者として適任であったからだ、ということになる。まじめな働きぶりや高い人的資本が資産に反映したり、仕事への熱意が大きな賄賂を払ってでも上位職に就きたいという姿勢に表れたりしたのかもしれない。いずれにせよ、地域全体で見ると、CHWsの資産と適性スコアには正の相関があり、賄賂を通じた採用プロセスによって適性のある応募者が採用されやすいことが確認された。さらに、資産と適性スコアの相関が高い地区では、採用者のパフォーマンスが高く、逆に相関が低い地区では、採用者のパフォーマンスが低いことも明らかとなった。つまり、応募者の資産と適性がどれほど正に相関しているかで、賄賂の効率性に与える影響は変わるのである。

もちろん、賄賂によって非効率な配分が生じる状況も考えられる。資産と適性が負に相関するケースがそれに該当する。例えば、公的部門の末端職員にいたるまで汚職の機会がある状況を考えよう。このとき、資産が多い職員とは、これまで汚職に手を染めてきた職員なのかもしれない。そうすると、資産と適性（公正さや実直さなど）には負の相関が生じ、賄賂をともなう採用プロセスでは望ましくない配分が実現してしまう。汚職と配分の効率性の関係は決して一様でなく、むしろ文脈に依存するという点こそ、論文のもっとも重要なメッセージである。

汚職の撲滅は、多くの国が取り組むべき困難な課題である。賄賂が非効率性を生み出している場合、汚職対策は同時に効率性を改善する効果も期待できるため、大きな努力を傾ける価値がある。一方、賄賂を通じて思いがけず効率的な配分が実現している場合は、汚職対策によって効率性が低下する恐れもある。そのような状況では、新たな採用基準の導入や採用プロセスの見直しなど、制度の改善が आवश्यकとなるだろう。汚職の撲滅に向けた適切なアプローチを見出すうえで、本研究が提供する汚職と配分の効率性に関する洞察は大変有益なものである。汚職という困難な敵に立ち向かうためには、まず敵を知ることから始めなければならない。■

※この記事の内容および意見は執筆者個人に属し、日本貿易振興機構あるいはアジア経済研究所の公式意見を示すものではありません。

著者プロフィール

塚田和也（つかだかずなり） アジア経済研究所開発研究センター研究員。専門分野は開発

経済学、農業経済学、東南アジア経済。近年の研究テーマは、発展途上国における産業構造の変化と経済成長、農業部門の機械投資と大規模化、農村要素市場の効率性と分配に関する比較研究、など。