

企業組織における職務配置と従業員の能力

課題番号: 13630153

平成13年度～平成14年度科学研究費補助金((基盤研究(C)(2))
研究成果報告書

平成15年5月31日

研究代表者 井上 正
(早稲田大学社会科学部教授)



【は し が き】

研究組織

研究代表者 : 井上 正(早稲田大学社会科学部教授)

交付決定額(配分額)

(金額単位 : 千円)

	直接経費	間接経費	合計
平成13年度	500	0	500
平成14年度	500	0	500
総計	1000	0	

研究発表

口頭発表(1)(予定)

発表者名 井上 正

テーマ名 Team Production and Peer Pressure on Business

学会等名 2003 Hawaii International Conference on Business

年月日 June 18-21, 2003

口頭発表(2)(予定)

発表者名 井上正、

テーマ名 Team Production and Peer Pressure

学会等名 EURO/INFORMS Joint International Meeting 2003

年月日 July 6-10,2003

企業組織における職務配置と従業員の能力

井上 正

1. はじめに

1990年代以降の長期不況を背景として、終身雇用や年功賃金制をその核とする日本的な雇用システムに対し、変革が叫ばれ出して久しい。能力や業績を軽視した終身雇用や年功賃金は、昨今のグローバル化した企業間競争のもとでは成立しないとの議論も多く展開されている。しかし、一方では技能形成や企業に対する忠誠心といった点では、日本的な雇用システムは利点をもっており、英米型の雇用システムへの移行は慎重になされなければならないであろう。

ところで、勤続年数により、賃金が上昇していくという現象は、程度の差こそあれ、多くの国で見られることであるが（附表参照）、それでは、このいわゆる「年功賃金」は経済的には、どのように説明できるのでしょうか。従来、勤続年数と共に、賃金が上昇することを説明する経済理論としては、大きく分けて4つのタイプがある（大竹[1]）。第1番目は、企業での勤続および企業内での教育・訓練を受けて労働者の能力が上昇し、その結果労働生産性が上昇することが、賃金上昇の原因であると考え、労働者の受ける教育・訓練を一般的訓練と特殊訓練に分け、企業と労働者の間で、どのように教育・訓練費用を負担するかという点から年功賃金を説明しようとする「人的資本理論」による説明がある。第2番目の理論は、労働者の能力や、志気に関しての情報を、企業が当初十分に持っていないことが、年功賃金をもたらすとする「情報の不完全性」にもとづく説明である。第3番目は、労働者や企業が貸し借りをを行う場合に、高い借入金利に直面したり、借り入れできなかったりすることを回避する手段として年功賃金を説明する「資本市場の不完全性」に基づく説明である。最後に、年功賃金を若年労働者から、高齢労働者への一種の所得移転としてとらえる考え方である「ねずみ講仮説」である。

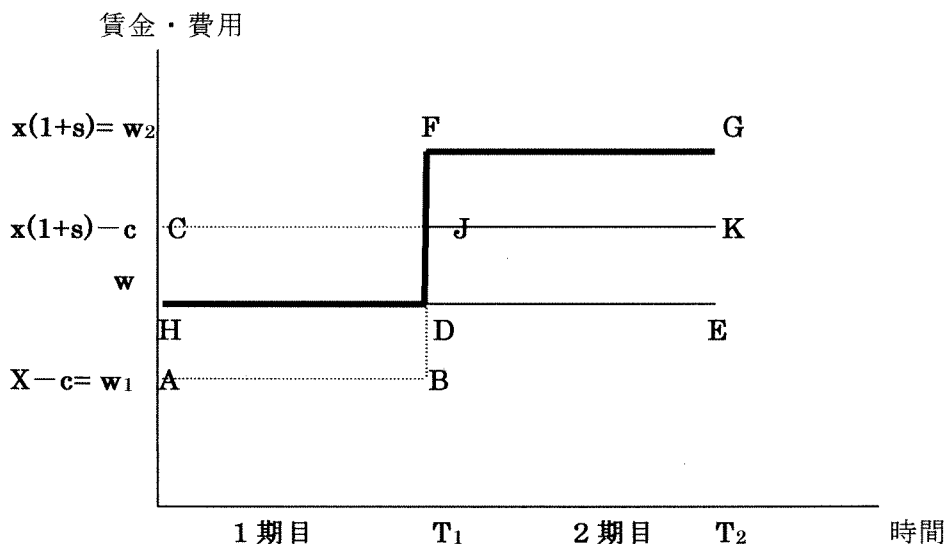
本研究では、基本的には第1番目の考え方である人的資本に基づき、第2番目の説明である情報の不完全性を加味しながら、年功賃金を考える。最初に、従来の人的資本理論の考え方を概観し、続いて労働者の能力についての情報が、その労働者を雇用している企業にのみ分かるが、しかし、他企業はその労働者の職務配置を能力のシグナルとして使えるというモデルを分析する。結果としては、企業が労働者の能力について完全情報を持っている場合でも、その職務配置は労働者のアウトプットを必ずしも最大化せず、この非効率さは、企業特殊人的資本のレベルと負に相関する傾向があるということ、Waldman[4]モデルを用いて説明する。この結果、従来は人的資本理論と情報の不完全性という別個の角度から説明されてきた年功賃

金制を両理論を交えながら分析でき、かつ幾つかの興味ある結果を導き出すことができるということを本研究では議論する。

2. 人的資本理論

人的資本理論による賃金の上昇の説明は、次のようになされる。熟練労働者の指導の下で未熟練労働者が仕事をしながら技能や知識を習得する OJT (On the Job Training)、あるいは訓練そのものを目的とする研修会や講習会への参加などの Off-JT (Off the Job Training) によって労働者が産出を上昇させる結果、賃金上昇が生じると考える。しかしながら、訓練によって獲得できる技能・熟練が、どの企業でも通用する、いわゆる「一般的資本投資」の場合、労働生産性の上昇に応じた賃金は支払われるが、企業側は当然ながら、訓練費用を負担することはないであろう。

下図は、このことを単純な2期間の場合で示したものである。ここでは、一般的資本投資および企業特殊人的資本投資にかかわらず、同一労働者にとっては、教育・訓練による産出の上昇は同じであるとする。しかし、企業特殊人的投資による産出の上昇は、この労働者が他の企業で2期目に働いた場合には、発揮できないとする。



教育・訓練を受けない、すなわち一般的投資も特殊的投資もしない場合に支払われる賃金は、 w で生涯一定であると仮定しよう。次に、企業がこの労働者に c の費用をかけて一般的資本投資である OJT を行った場合、この労働者の産出 (x) は 2

期目に $x(1+s)$ に上昇するとする (s は上昇率)。 $x(1+s)$ の生産性は、どの企業に行っても通用するので、訓練を施した企業は $w_2 = x(1+s)$ の賃金を 2 期目に支払わなければならないだろう。しかし、企業は 2 期目においてその訓練費用 (c) を回収することは不可能なので、結局 1 期目に支払う賃金 (w_1) は、1 期目の労働者の産出 x から訓練費用 c を引いたものとするであろう。つまり、一般的投資モデルにおける賃金プロファイルは ABFG になるであろう。その結果、訓練の量 (c) が多ければ多いほど、すなわち c の値が大きければ大きいほど、その訓練による産出の上昇 (xs) が大きくなるとすると、賃金プロファイルの傾きは急になるであろう。

次に、企業による OJT の生産性の上昇が全て企業特殊人的投資であるとする。つまり、OJT による生産性の上昇の場合は、この労働者が他の企業で働いた場合には、同様な生産性の上昇を発揮できないとする。まず、労働者が訓練費用をすべて負担するケースを考えてみる。労働者が 1 期目に訓練費用をすべて負担すると、1 期目の賃金は $x - c$ となり、2 期目の賃金は $x(1+s)$ となるはずである。すなわち、賃金プロファイル ABFG となる。しかしながら、労働者は 2 期目にこの企業以外で働いたとしても、1 期目に行なわれた投資は企業特殊投資のため他企業では x の産出しかあげられないであろう。その結果、他企業で働いて得られる賃金は w である。このことを知っている企業は、1 期目に訓練費用を労働者に負担させておきながら、2 期目には産出よりも低い賃金しか支払わないというインセンティブが存在することになる。

そこで、企業特殊投資を促すためには、企業は 2 期目に $x(1+s)$ の賃金を支払うという雇用契約を、あらかじめ労働者と結ぶ必要がある。しかし、その場合でも契約不履行という可能性は残る。次に、1 期目に企業が訓練費用を負担し、2 期目に労働者からその費用を回収するというケースを考えてみよう。この場合には、1 期目の賃金は w となり、2 期目の賃金は $x(1+s) - c$ となる。その結果、賃金プロファイルは、HDJK となる。このとき、賃金プロファイルの傾きは s が大きいほど急になり、 c が大きいほど緩やかになる。いま、2 期目の産出が不確実であるとし、2 期目の産出が予想よりも低かったとしよう。それでも、この企業は労働者を雇い続けることで、1 期目に負担した訓練費用の一部を回収できるので、簡単には労働者を解雇しないであろう。すなわち、企業と労働者の関係は安定的なものになる。しかし、労働者が離職してしまった場合には、訓練費用を全く回収できないと言う問題が生じる。このような、企業特殊人的投資によって生じる問題を回避する方法としては、シェアリング・モデル、内部昇進モデル、離職抑制モデル、自己選抜モデルがといった方法が考えられている。

3. 職務配置とシグナリングと効率性

一般に、ある企業が、他企業から労働者を雇い入れようとする場合、雇い入れようとする企業はその労働者がどのような能力レベルであるかの情報に関して、不利な立場にある。すなわち、その労働者の能力についての情報は、その労働者を雇用している企業にのみわかっており、他の企業は労働者の「職務配置」を考慮することで、労働者の能力についての情報を集めることができるとしよう。すなわち、雇い入れようとする企業は、労働者の能力についての情報に関しては不利な立場にはあるが、その職務配置をシグナルとして使うことで、その情報的に不利な立場を和らげることができると考えよう。すなわち、労働者の能力の不正確ではあるが、一つのシグナルとして職務配置を使うことができるとしよう。この結果、現在の企業とこれから雇い入れようとする企業の間、情報の非対称性は、職務配置が公に観察できることで幾分和らげられ、雇い入れようとする企業は、能力レベルのシグナルとして職務配置を使うことができる。

本研究では、このような状況を説明できる簡単なモデルを Waldman[4]にしたがい構築し、短期雇用と長期雇用という2つの仮定の下で、構築したモデルを分析する。そして、次の3つの事柄を明らかにする。第一に、賃金は、能力レベルよりも、むしろ職務配置に関連する傾向があるということ。第二に、労働者の職務配置は、しばしば非効率に行われる傾向があること。すなわち、企業が労働者の能力について完全な情報を持っているときでさえ、労働者の職務配置は必ずしも労働者のアウトプットを最大にしないということ。最後に、この非効率性の程度は、「企業特殊人的資本」のレベルと負の相関の傾向があるということを明らかにする。

最初に、モデル構築のためいくつかの仮定をおく。

(1) モデル構築のための仮定

《仮定1》経済内では一種類の財のみが生産され、財の価格は1に正規化する。

《仮定2》労働者は2期間働く。そして、第1期目の労働者を若年労働者と呼び、第2期目の労働者を高年労働者と呼ぶ。各期の労働供給は完全に非弾力的であり、各労働者について1単位に固定される。

《仮定3》労働者は、努力についての負効用がない。しかし、能力と呼ばれる変数(A と表記する)の値に関連付けられ、それは A^H と A^L の間で一様分布をする確率変数であるとする($A^H > A^L$)。

《仮定4》第1期目の雇用の前には、労働者の能力は、労働者および経済内の全ての企業にとってわからないが、1期間の就労の後に、その能力はその期の雇用企業に知られるようになる。

《仮定 5》労働者は二つの職務、職務 1、職務 2 のどちらかに割当てられる。職務 1 の産出は、労働者の能力から独立であり、職務 2 の産出は労働者の能力の依存すると仮定する。さらに、企業特殊人的資本があるので、もしも労働者が企業を変わらなければ、第 2 期目の産出はより高くなるものとする。

労働者 i の産出の記号を以下のようにする。ここで、 A_i は労働者 i の能力レベル、 $s > 0$ とすると、

x : 職務 1 での第 1 期目の産出

$x(1+s)$: 職務 1 で、第 1 期目と同じ雇用主のもとでの 2 期目の産出

A_i : 職務 2 での第 1 期目の産出

$A_i(1+s)$: 職務 2 で、第 1 期目と同じ雇用主のもとでの 2 期目の産出

《仮定 6》 $\frac{A^H + A^L}{2} < x$ とする。すなわち、能力に関する情報のない若年労働者の

期待産出は、職務 2 におけるより、職務 1 において大きい。それゆえ、全ての若年労働者は、職務 1 に割当てることが、企業にとって利益最大化につながる。また、 $A^H > x$ を仮定する。なぜなら、 $A^H < x$ であれば、利益最大化のためには、全ての高年労働者を職務 1 に割当てることが最適となるので。

《仮定 7》他が一定であれば、労働者は職務配置間および企業間で無差別。

《仮定 8》高年労働者に対して、第 1 期目の雇用企業からオファーされる職務配置・賃金のペアは公開情報である。

《仮定 9》契約に合意した場合、労働者はそれを取り消すことはできない。

《仮定 10》各企業は、各期に多くて 1 人の若年労働者を雇用可能。

《仮定 11》企業にとって利子率（割引率）はゼロ。

《仮定 12》参入は自由。

（2）スポット契約の下での分析

スポット契約とは、企業は第 1 期目には、第 2 期目の労働に関してコミットする契約を結ぶことができない場合とする。たとえば、若年労働者への契約（職務配置・賃金のペア）で、その労働者が高年労働者になったときの（= 2 期目の）賃金を契約できない場合をいう。

そこで、1 期間の就労の後に、労働者の能力が 1 期目の雇用企業に判明するという条件下で、スポット契約の下での高年労働者（すなわち第 2 期目の労働者）の職務

配置・賃金ペアを、導出してみると、次の様な命題を導くことができる。すなわち、

【命題 1】

$A^+ = \frac{A^H + 2sx}{2s+1}$ とすると、高年労働者に対する職務配置・賃金は、以下のようになることがわかる。

- (a) 労働者の能力の全ての実現値について、その労働者は第 1 期目の雇用企業のもとに留まる。
- (b) (1 期目の労働者の能力の実現値) $< A^+$ の場合には、2 期目は職務 1 に配置し、賃金は x となる。
- (c) (1 期目の労働者の能力の実現値) $> A^+$ の場合には、2 期目は職務 2 に配置し、賃金は $\frac{A^H + A^+}{2}$ となる。

[証明]

産出の増加分である $(1+s)A - (1+s)x$ が、賃金支払いの増加分である

$\frac{A^+ + A^H}{2} - x$ を超える場合に限り、労働者は職務 2 に割当てられるので、 A^+ は

以下の式を等号で満たす A_i である。

$$(1+s)A_i - (1+s)x \geq \frac{A^+ + A^H}{2} - x$$

さらに、 $\frac{A^H + A^L}{2} < x$ なので、2 期目に賃金 x で職務 1 に割り当てられた

労働者に他企業からオファーされる賃金は、第 1 期目の雇用企業以外の企業で

の、その労働者の期待産出に等しいことから $x (= \max\left[x, \frac{A^L + A^+}{2}\right])$ となる。

(A^+ は A^H と A^L との間にあることから、 $\frac{A^L + A^+}{2} \leq \frac{A^L + A^H}{2}$ ゆえに

$\frac{A^L + A^+}{2} < x$) また、 $A^+ < x$ とすると、 $\frac{A^H + 2sx}{2s+1} < x$ より $A^H < x$ となり矛

盾が起きるので、 $A^+ > x$ であり、職務配置 2, 賃金 $\frac{A^+ + A^H}{2}$ の労働者への市場

賃金オファーは、 $\frac{A^+ + A^H}{2} (= \max\left[x, \frac{A^+ + A^H}{2}\right])$ である。

企業にとって労働者をある職務に割当て、市場賃金オファーより低い賃金を払うことは、最適ではあり得ない。なぜなら、企業は同じ労働者を2期目に職務1に割当てたら、 $x(1+s)$ の産出を得られるからである。それゆえ、企業は常に労働者に最低でも市場賃金を払う。しかし、市場賃金を超える支払いからは何の見返りもない。(証明終)

次に、若年労働者(=第1期目の労働者)に対する賃金の導出をしてみよう。 W^Y を若年労働者の賃金とし、 $B = (A^H - A^L)^{-1} = \frac{1}{A^H - A^L}$ とすると、労働者が、第2期目に職務1に割当てられる確率は $(A^+ - A^L)B$ となり、職務2に割当てられる確率は $(A^H - A^+)B$ となる。全ての若年労働者は職務1に割当てられること、および命題1が与えられると、労働者の1期目の賃金 W^Y は、

$$\begin{aligned} W^Y &+ (A^+ - A^L)Bx + (A^H - A^+)B \left(\frac{A^+ + A^H}{2} \right) \\ &= x + (1+s)(A^+ - A^L)Bx + (1+s)(A^H - A^+)B \left(\frac{A^+ + A^H}{2} \right) \end{aligned}$$

となり、整理すると、

$$W^Y = x + (A^+ - A^L)Bsx + (A^H - A^+)Bs \left(\frac{A^+ + A^H}{2} \right)$$

となることがわかる。

以上の分析結果から、次の様なことがいえることがわかる。

- ① 高年労働者の能力が、彼を雇用する企業にわかったとしても、高年労働者への賃金は能力レベルよりむしろ、職務配置に結び付けられる。能力レベルは公に観察できないので、第1期目の雇用企業以外の企業は、労働者の職務配置を能力の不正確なシグナルとして用いる。さらに、労働者をもう一度雇用しようとするとき、企業は他企業がその労働者にいくら払うかのみ興味がある。その結果、賃金率は能力レベルより職務によって決まる。
- ② 効率性の観点からは、高年労働者に対し職務配置のミスがありうる。すなわち、能力レベルが、

$$x < \text{能力レベル} < A^+$$

となるような高年労働者は職務2に配置されるべきだが、職務1に配置される。もし、労働者が、職務2に配置されると、彼の能力は高いことのシグナルとなり、

それに対応する高賃金を払う必要がある。上の不等式が成立する能力レベルの労働者の生産の増加は賃金の増加ほど高くない。それゆえ、そのような労働者は、彼の生産性を最大化する配置がなされないので、職務配置のミスが生じる。

- ③ このような職務配置のミスが起こる非効率性の発生確率は、企業特殊人的資本のレベルに負に相関する。すなわち、労働者が配置ミスされる確率である $B(A^+ - x)$ は、 s の減少関数であるので、企業特殊人的資本がない場合には、職務配置のミスの発生確率は大きくなり、企業特殊人的資本が高くなるにつれ、高年労働者の職務配置のミスの発生確率は小さくなる。なぜなら、このモデルにおける企業特殊人的資本の役割を考えると、企業特殊人的資本がない場合 ($s=0$) には、高年労働者の職務配置のミスは、極めて高い能力の労働者のみが職務 2 に配置される

$$A^+ = \frac{A^H + 2sx}{2s+1} \quad \text{において } s=0 \text{ とすると } A^+ = A^H$$

そこで、職務 2 に配置された高年労働者への市場オファー賃金は、極めて高くなるので、極めて高い能力の高年労働者のみが職務 2 に配置される。また、企業特殊人的投資 (s) が高くなればなるほど、高年労働者の職務配置のミスが起こる発生確率は少なくなる。すなわち、 $s \rightarrow \infty$ のとき $A^+ \rightarrow x$ ということがわかる。

以上の分析からいえることは、スポット契約のもとでは、右下がりの賃金プロファイルを生じる可能性があるということである。たとえば、企業は、今期採用した若年労働者が来期にレントをもたらすことを予期するので、能力レベルが A^+ より小さい労働者は、右下がりの賃金プロファイルを生じる可能性がある。なぜなら、第 1 期目の賃金は $W^1 > x$ であるが、しかしながら、企業は、当該企業での労働経験のない高年労働者を雇ったとしても将来的にレントはないと予想する。そして、労働者の期待産出値に等しい賃金オファーをする。その結果、労働者の再雇用に際して、第 1 期目の雇用企業は、他の企業の賃金オファーに合わせるので、賃金は年齢と負に相関する可能性があるのである。

しかし、スポット契約下のこのモデルでは、一般人的資本を含んでいないが、これを包含すると賃金プロファイルは右上がりになる傾向がある。また、次節の長期契約下では、右下がりの賃金カーブが生じることはないということがわかる。

(3) 長期契約の下での分析

長期契約とは、企業は第1期目に、第2期目の特定の労働にコミットする契約を労働者と結ぶことができる場合と考える。たとえば、若年労働者（＝第1期目の労働者）との契約で、第2期の賃金を職務配置に対しどのように依存させるかを特定できる場合である。しかし、高年労働者の能力は第1期目の雇用企業の私的情報なので、第1期目の雇用企業は、インセンティブ両立とならない方法によって、その企業活動が労働者の能力に依存するような契約を結ぶことは不可能である。また、長期契約の下では、労働者は第1期目の契約によって、第2期に受け取る賃金に影響を受けるので、労働者の効用についても、より詳細な特定化をしなければならない。

そこで、次のような3つの仮定をおく。

《仮定13》労働者は、資本・金融市場のいずれにもアクセスできない。したがって、各期における労働者の効用は、その期の受取賃金の関数である。

《仮定14》労働者は、賃金についてリスク回避的である。もしも労働者が t 期に W_t を受け取るならば、効用は $U(W_t)$ である。ここで、 $U' > 0$ 、 $U'' < 0$ である。

《仮定15》労働者にとっては、割引率はゼロである。

長期契約の下で、自由参入モデルを分析する通常の方法は、その契約が企業の期待利益がゼロという制約の下で、労働者の期待生涯効用を最大化する契約を見つけることである。そのため、以下では次のような順で分析を進めていく。まず、下記のような特定の契約を検討し、次に、高年労働者に対する賃金設定プロセスを考え、特定の各契約に関する均衡を求める。そして、最後に、長期契約制約を所与として、均衡の性質を調べる。

ところで、特定の契約とは、 W^Y, W_1^0, W_2^0 で示される3つの賃金を特定化し、以下の3つの方法で企業を拘束する若年労働者に対する長期契約であるとしよう。すなわち、

- ①企業は契約を受入れる労働者には、第1期目に賃金 W^Y を払う義務がある。
- ②企業は第1期の雇用の後に、労働者を解雇することを制限される。
- ③企業は第2期に労働者を職務1（職務2）に割当てるとなれば W_1^0 （ W_2^0 ）をオフアールする義務がある。
- ④賃金について次の二つの制約がある。

$$\begin{aligned}
& \text{(i)} \quad W_1^o \geq x \\
& \text{(ii)} \quad W_2^o \geq \begin{cases} 2x - A^H \leq A' \leq A^H \quad (\text{すなわち、} x \leq \frac{A' + A^H}{2}) & \text{の場合は } \frac{A' + A^H}{2} \\ A' > A^H & \text{の場合は } A^H \\ A' < 2x - A^H \quad (\text{すなわち、} x > \frac{A' + A^H}{2}) & \text{の場合は } x \end{cases} \\
& \text{ただし、} A' = \frac{W_2^o - W_1^o}{1+s} + x
\end{aligned}$$

すると、次のような、命題を得ることができる。

【命題 2】

特定の契約を受入れる労働者を考え、この労働者が高年になった時に、受け取る賃金に対し、以下の性質を持つ均衡が存在する。

- (a) 労働者の能力レベルの全ての実現値について、その労働者は第 1 期目の雇用企業のもとに留まる。
- (b) (労働者の能力の実現値) $\leq A'$ ならば、その労働者は職務 1 に割当てられ、賃金は W_1^o である。
- (c) (労働者の能力の実現値) $> A'$ ならば、その労働者は職務 2 に割当てられ、賃金は W_2^o である。

証明については、 A' を、次の式を等号で満たす A_i であると考え、あとは命題 1 の場合と同様に行うことができる。

$$(1+s)A_i - (1+s)x \geq W_2^o - W_1^o$$

この命題は、上記の特定の契約は、この契約を受け入れる労働者の期待生涯効用、およびこの契約をオファーする企業の期待利益であらわすことができる。すなわち、企業にとっては、少なくとも 2 期間の賃金支払い以上の期待アウトプットを得られる（言い換えれば期待利益の非負条件）ということを経済条件として、労働者の期待生涯効用を最大化するということになる。それゆえ、この契約による賃金は次の最大化問題を解く賃金でなければならないことを意味する。

$$\max_{W^Y, W_1^o, W_2^o} U(W^Y) + (A' - A^L)B U(W_1^o) + (A^H - A')B U(W_2^o)$$

$$s.t. \quad x + (A' - A^L)B(1+s)x + (A^H - A')B(1+s) \left(\frac{A' + A^H}{2} \right) \\ \geq W^Y + (A' - A^L)BW_1^o + (A^H - A')BW_2^o$$

$$W_1^o \geq x$$

$$W_2^o \geq \begin{cases} 2x - A^H \leq A' \leq A^H & (\text{もしくは } x \leq \frac{A' + A^H}{2}) \text{ の場合は } \frac{A' + A^H}{2} \\ A' > A^H & \text{の場合は } A^H \\ A' < 2x - A^H & (\text{もしくは } x > \frac{A' + A^H}{2}) \text{ の場合は } x \end{cases}$$

上記の最大化問題の解を調べることで、このモデルの長期契約の特徴を調べることができる。その結果が、以下の命題3および命題4である。

【命題3】

$$\text{もし、} \quad x + (x - A^L)B(1+s)x + (A^H - x)B(1+s) \left(\frac{x + A^H}{2} \right) \geq A^H + x$$

であれば、長期契約の均衡は以下の式によって特徴づけられる。

$$W^Y = W_1^o = W_2^o = [x + (x - A^L)B(1+s)x + (A^H - x)B(1+s) \left(\frac{x + A^H}{2} \right)] / 2$$

命題3からわかることは、もし、すべての賃金差が排除されたならば、 A' の定義式の分子がゼロとなることから、 $A' = x$ になる。そこで、命題3の第1式の左辺は、全ての賃金差が排除された場合の若年労働者の、生涯期待産出である。一方、もしも $A' = x$ 、かつ、第2期に労働者が職務2に割当てられるならば、第1期目の雇用企業以外の企業におけるこの労働者の期待産出は、 $\frac{x + A^H}{2}$ となる。このことは、第1式が成立する時、企業は他企業からの賃金オファーによって賃金差を付けないやり方をやめる必要がないということがわかる。したがって、企業は賃金差を排除する。このような単一賃金の値は、自由参入によりゼロ期待利益であることに

よって決定される。命題3においては、スポット契約均衡で特徴づけられた性質は、もはや成立しないことに注意する必要がある。すなわち、高年労働者に対する賃金は、職務に関連付けられる。賃金差がないということは、 $A' = x$ をもたらし、したがって職務への高年労働者の職務配置のミスはなくなるということがわかる。

【命題4】

$$x + (x - A^L)B(1+s)x + (A^H - x)B(1+s) \left(\frac{x + A^H}{2} \right) < A^H + x$$

であれば、均衡長期契約は年功賃金制である以下の式によって特徴づけられる。

$$W^Y < W_1^o < W_2^o = \frac{A' + A^H}{2}, \quad x < A' < A^H$$

命題4の第1式の左辺は、全ての賃金差が排除された場合の若年労働者の生涯期待産出である。一方、もしも $A' = x$ 、かつ、第2期に労働者が職務2に割当てられるならば、他企業は、 $\frac{x + A^H}{2}$ をオファーすることになる。したがって、命題4の第1式が成立する時、企業は、他企業の戦略によって賃金差がない賃金、すなわち $W^Y = W_1^o = W_2^o$ のような賃金オファーは許されないということがわかる。その結果の賃金は、第2式になる。命題3と対称的に、命題4では、スポット契約の場合の第1、第2の性質と矛盾が無い。すなわち、高年労働者の賃金は、能力レベルよりむしろ職務に割当てられるということがわかる。($x < A' < A^H$ により、高年労働者に再び職務配置のミスが生じる)

最後に、長期契約の分析はスポット契約均衡での第3の性質、すなわち高年労働者の職務配置のミスの発生確率は、企業特殊人的資本のレベルに負に相関するという性質と似た結果を生じさせる。それは、第1式左辺の s についての微分係数が正であることに基く。この微分係数の符号は、非効率をともなう均衡は少ししか企業特殊資本がないときに成立する傾向があり、一方、非効率をともなわない均衡は多量の企業特殊資本がある時に成立する傾向があることを意味する。

4. まとめと結論

以上の分析・検討の結果から、まず、スポット契約下の均衡においては、高年労働者の能力レベルは、彼を雇用している企業にわかったとしても、高年労働者に対する賃金は、能力レベルよりむしろ職務に結び付けられるということである。そして、効率性の観点からは高年労働者の職務配置のミスが起こりうる。すなわち、全

ての高年労働者が彼の期待産出を最大化する職務に配置されるわけではないということである。さらに、この非効率性の発生確率は企業特殊人的資本のレベルに負に相関する、ということが明らかになった。

また、長期契約下の均衡においては、2種類の異なった均衡が得られることが明らかになった。すなわち、命題3のケースのように、他企業の将来の賃金オファーが拘束的制約とならない時、いかにえれば賃金差がない場合には、スポット契約下の均衡における性質、すなわち、高年労働者に対する賃金は、能力レベルよりむしろ職務に結び付けられること、および、高年労働者の職務配置のミスが起こりうること、のいずれも生じないことが明らかになった。しかしながら、非効率性の発生確率は企業特殊人的資本のレベルに負に相関するという性質は成り立つ。一方、命題4のケースのように、他企業の将来の賃金オファーが拘束的制約となる時、いかにえれば賃金差がある場合には、スポット契約における性質が同様に成立することが明らかになった。

人的資本理論が主張するように、賃金プロファイルは単純に能力や生産性と結びつくわけではなく、情報の非対称性が存在する場合には、契約の締結の仕方においてどのような状況を想定するかによって分析結果は変わってくる。しかし、いずれにせよ、年功賃金制が今日の日本の経済環境においては崩壊が運命づけられているというような昨今の議論は短絡的すぎる結論であり、より慎重な議論が必要とされるということが、本研究の分析結果から明らかになった。

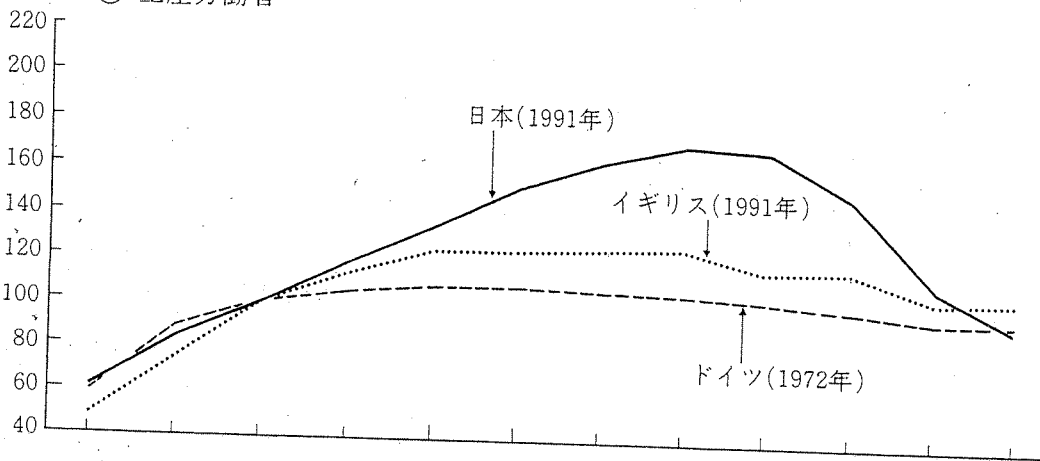
【参考文献】

- [1]大竹文雄『労働経済学入門』日経文庫、1998。
- [2]Lazear,E., *Personnel Economics for Manager*, John Wiley & Sons,Inc.,1998
(樋口、清家訳『人事と組織の経済学』日本経済新聞社、1998)
- [3]Lazear,E., *Personnel Economics.*, MIT Press,1995.
- [2]Milgrom,P. and J.Roberts, *Economics, Organization and Management*,
Prentice-Hall,1992. (奥野正寛他訳『組織の経済学』N T T出版、1997)
- [3]Scoones,D. and D. Bernhardt, "Promotion, Turnover, and Discretionary
Human Capital Acquisition." *Journal of Labor Economics*, 1998,vol.16,no.1
- [4]Waldman,M., "Job assignments, signaling, and efficiency." *Rand Journal of
Economics*, vol.15,no.2,Summer 1984.
- [5]Waldman,M. "Three Essays in Applied Microeconomic Theory." Unpublished
Doctoral Dissertation, University of Pennsylvania,1982.

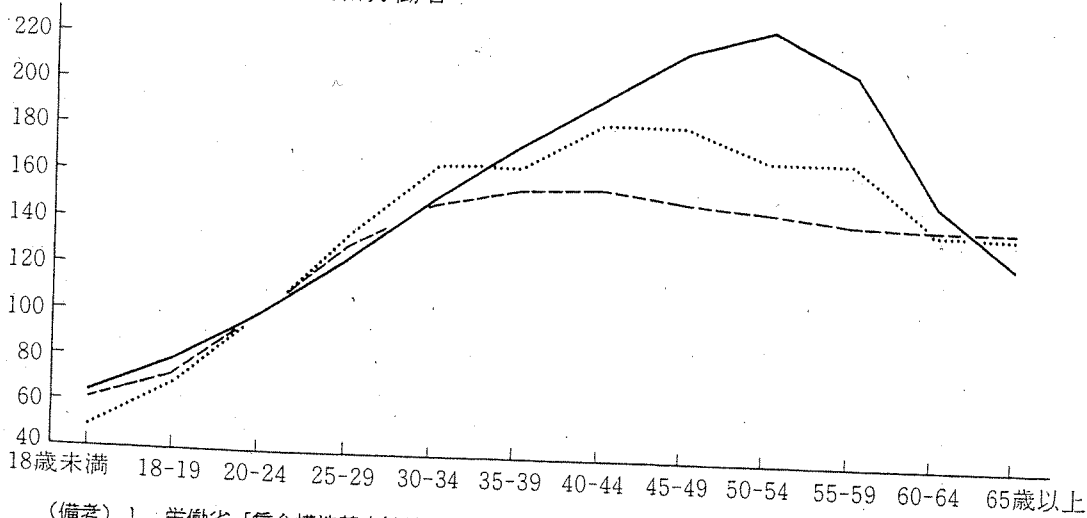
附表 1

年齢別賃金カーブの国際比較

① 生産労働者



② 管理・事務・技術労働者



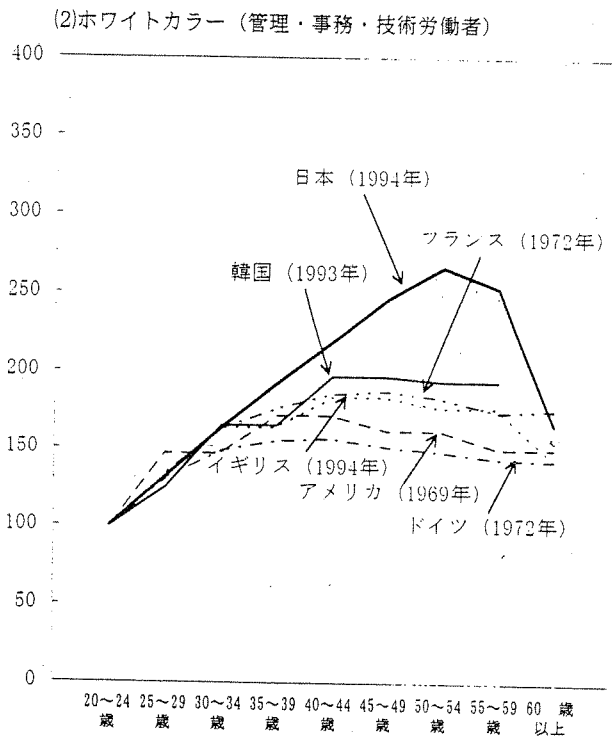
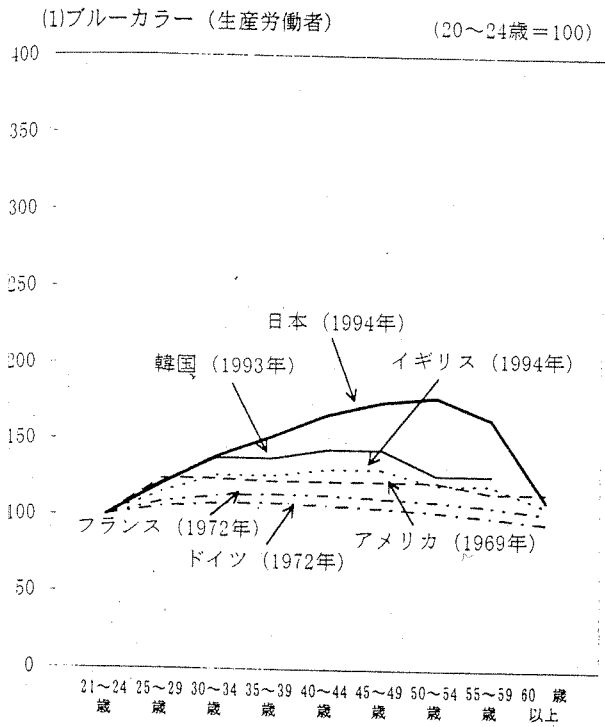
- (備考) 1. 労働省「賃金構造基本統計調査」、イギリス雇用省「New Earnings Survey」、EC「Structure of Earning in Industry」(1972年)により作成。
 2. 日本は20~24歳を100、イギリス、ドイツは21~24歳を100とした時の賃金。
 3. 日本は製造業男子の定期給与、イギリスは全産業男子フルタイム労働者の週当たり実収賃金。ドイツは製造業男子の実収賃金で、生産労働者については時間当たりベース、管理・事務・技術労働者については月当たりベース。
 4. イギリスの年齢階級は、18歳未満、18~20歳、21~24歳、25~29歳、30~39歳、40~49歳、50~59歳、60~64歳、ドイツの24歳以下の年齢階級は18歳未満、18~20歳、21~24歳である。

(出所) 1992年度「経済白書」

附表 2

ブルーカラー、ホワイトカラーともにみられる日本の年功賃金

＜製造業男子労働者（学歴計、企業規模計）の年齢別賃金カーブの国際比較＞



1. 労働省「賃金構造基本統計調査」（1994、1995年）、アメリカ商務省“Current Population Survey”（1969年）、イギリス雇用省“New Earnings Survey”（1994年）、EC“Structure of Earnings in Industry”（1972年）、韓国労働研究院「KLI労働統計」（1995年）により作成。
2. 日本、アメリカ、韓国の21～24歳は20～24歳である。
3. イギリスの60歳以上は60～64歳である。
4. 日本は一般労働者（パートタイム労働者を含まない）のきまって支給する現金給与額および年間賞与その他特別給与額、アメリカは週当たり実収賃金、イギリスは全産業一般労働者（パートタイム労働者を含まない）の週当たり実収賃金、ドイツ、フランスは生産労働者（パートタイム労働者を含む）は時間当たり実収賃金、管理・事務・技術労働者（パートタイム労働者を含む）は月当たり実収賃金、韓国は生産労働者は全産業生産職、管理・事務・技術労働者は全産業事務職（いずれもパートタイム労働者を含まない）の月当たり定額給与額を指数化したもの。
5. アメリカの25～29歳と30～34歳、35～39歳と40～44歳、および45～49歳と50～54歳、55～59歳と60歳以上については表章区分がないため、それぞれ25～34歳、35～44歳、45～54歳、55歳以上について計算している。
6. イギリスの30～34歳と35～39歳、40～44歳と45～49歳、および50～54歳と55～59歳については表章区分がないため、それぞれ30～39歳、40～49歳および50～59歳について計算している。
7. 韓国の30～34歳と35～39歳、40～44歳と45～49歳、および50～54歳と55～59歳については表章区分がないため、それぞれ30～39歳、40～49歳および50～59歳について計算している。また、60歳以上については調査対象とされていない。

（出所）「ESP」（経済企画庁編集協力）1996年12月号