

年功賃金制の生活費保障仮説再考

荒井 一博

一 序

労働者の年齢ないしは勤続年数と賃金との正の相関、いわゆる年功賃金制に関しては多くの議論がなされてきた。特にこの数年間米国でその理論的分析が盛んであるが、本論においては米国の理論には全くみられず日本特有の考え方と思われる生活費保障仮説を、日本労働市場の実状の上に再考し、今後の研究の出発点としたい。

賃金プロフィールに関する最近の研究の端緒は、六〇年前後のミンサー(1958)、『オイ(1962)』、『ヘッカー(1964)』等の人的資本理論にあり、七〇年代初頭のドリンジャー・ヒオール(1971)の内部労働市場理論も人的資本理論を踏まえているが、今日の研究の隆盛に貢献した。七

〇年代以降の研究は、特殊資本に対する投資行動に労働者の離職行動と企業の解雇行動を明示的に組み合わせた分析に発展し、バーソンス(1972)、『モートンセン(1976)』、『ハシモト(1979)』、『ハシモトニユー(1980)』、『ハシモト(1981)』、『カーマイケル(1983)』等に右上り賃金プロフィールに関する分析がみられる。同一の現象に対して、人的資本論以外からのアプローチも行われ、サロップ・サロップ(1976)とガッシュ・ワイス(1980)は自己選抜の方法で、『ラジアル(1979, 1981)』は労働者の不正行為ないしは刺激誘因の方法で分析を試みた。

年功賃金制に関する日本での研究の主なものとしては、まず氏原(1966)と小池(1966)が挙げられる。これらは歴史的要因も考察しているが、どちらかといえは人的

資本理論と類似の考え方といえよう。これと対称的な考え方として舟橋(1961, 1967)による生活費保障仮説がある。これは先にも触れたように日本特有の考え方といえそうで、労働者の生活費はその年齢とともに上昇し、それに応じてその賃金も増加するというものである。

この生活費保障仮説は形式モデルによって表現されていないため、不明瞭な点が存在する。まず小池(1969)は、賃金が単に生活費を保障するだけというのであれば、企業はわざわざ高い費用を払って高年労働者を雇わず、若年労働者のみを雇うようにするのではないかと指摘した。この点に関しては、舟橋(1967)の中に、年功賃金制は終身雇用を前提としているという考え方を見出すことが出来る。本論では他の疑問点を一つ挙げたい。すなわち、もし労働者が合理的に行動し貯蓄するならば、賃金は労働者の生活費に対応したものにする必要はなく、限界価値生産物に等しくてもよいのではないかという点である。以下の分析ではこの疑問点を解消するようなモデルを展開したい。なお、本論の分析では終身雇用制が実現するような状況を考察するが、企業の解雇行動、労働者の離職行動を導入しても、年功賃金制の度合は減じ

るものの、依然としてそれが存続する可能性はある。この点に関しては、後の研究課題としたい。

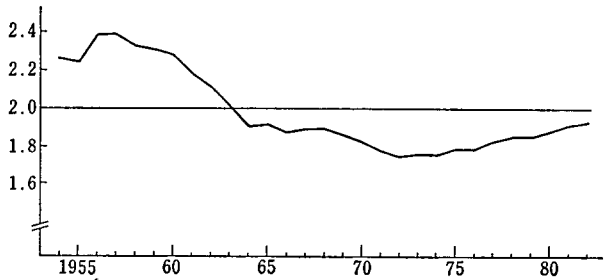
それでは、以上でみたように多数の代替的モデルがあるにもかかわらず、年功賃金制の生活費保障仮説を問題にする積極的な理由はどこにあるのであろうか。第一に、生活費保障仮説が日本の労働市場における賃金決定の実状をかなりよく反映している点が挙げられる。多くの日本の企業は賃金決定に際し、労働者の生活費を重視している(舟橋(1967)、島田(1980))。これは賃金が労働者の家族手当、住居手当等を含むということだけでなく、基本給が能力と年齢ないしは勤続年数に依存するということを意味している。小池(1969)は日本の年齢—賃金プロフィールが、モデル家計の生活費のプロフィールに極めて似ていることを示した。年功賃金理論の一つの要点は、労働者の限界価値生産物と賃金との乖離を説明することにあり、生活費保障仮説以外の理論には、賃金と生活費の両プロフィールが一致するという積極的説明がないのである。

第二に、ここ数年日本で問題になっている、人口構造の老齢化が年功賃金制に対してどのような影響を及ぼす

のかという点に対して、右に挙げた多数のモデルのうち、どれ一つとして明示的な解答を出すことが出来ないのである。以下で考察するわれわれの修正された生活費保障仮説は、この問題に対して明確な解答を与えることが出来る。これと同様に、第三番目の理由として、われわれの修正された生活費保障仮説は、労働生産性の増加率が年功賃金制に対していかなる影響を及ぼすかも明らかにしてくれる。この点に関しては、七〇年代以降の持続的低成長下で年功賃金制がいかなる変化を受けるか社会的関心を集めているが、他のアプローチではこのような問題意識が欠如しており、必ずしも明確な結論が得られそうもない。

われわれが以下で考察する修正された生活費保障仮説は、賃金決定の際同一企業内の異なる年齢階層の労働者間で世代間の移転が存在するという考え方に基づいている。この場合、このような世代間の移転が成立するための必要条件として、労働者の利用できる利子率が相対的に低いことが要求される。これはサミュエルソン(1958)のモデルの応用であって、この労働契約においては、異なる年齢段階における賃金額あるいはその比が特定化される。

図1



本節の最後に、日本の年功賃金制の度合(年齢別賃金格差の程度)が、実際にどのような変化を経験してきたかを見てみよう。図1は一九五四年から一九八二年までのほぼ三〇年間に渡って、四〇―四九歳男子労働者の平

均賃金と二〇—二四歳男子労働者のそれとの比の変化を描いたものである。⁽¹⁾ いわゆる高度成長長期にこの比率は一貫して低下傾向にあり、この期間の最高値の約二・四から、最低値の約一・七五へ大きな下落を示した。しかしながら、第一次石油ショック以降この比率は上昇傾向に転じ、最近年の一九八一年と一九八二年にはそれが一九を越えている。

前述のように、既存の年功賃金モデルはこのような賃金格差の大小に対する含意を欠いているので、われわれは本論でこのような変化に対する何らかの解釈を与えることが出来るようなモデルを構築することを試みたい。⁽²⁾

(1) 労働省『賃金センサス』の各年の統計による。ただし、図の比率は学歴計、企業規模計のきままって支給する現金給与額に基づく。

(2) 年功賃金論とは別の考え方から、リーダー (1955) は賃金格差の変化を問題にした。しかしながら、彼の理論には、賃金格差が戦時に縮小し不況期に拡大する事実に対する明確な説明が乏しく、現実の歴史に適用する際にも修正が必要になる場合がある。

二 仮定とモデルの枠組

各労働者は二期間生産に携わるものとする。彼の最初の期間において彼は若年労働者であり、この期のはじめに企業と労働契約を結ぶ。彼の最後の期間で彼は高年労働者となり、その期の終了とともに彼は労働市場から退出する。われわれが考察の対象とする期間はマイナス無限大からプラス無限大まで続き、その各期間には、若年労働者と高年労働者がともに生産に携わっている。単純化のため、全ての労働者は同一の選好を有し、同一期間内においては、全労働者の能力は同一とする。

労働者を雇用する企業に関して極めて単純化した仮定を採用する。まず企業数は常に一定で、全ての点において同一であるものとする。特に、全ての企業は競争市場において同一の技術で同一の生産物を生産する。生産においても市場においても不確実性は存在せず、従って労働者にも企業にも離職ないしは解雇する誘因が存在しないものと仮定する。無限に継続する期間に対応して無限に継続する世代の労働者が存在するので、 t 期のはじめに労働市場に参入し労働契約を結ぶ労働者の集合を t 世代と呼ぶことにする。労働者の限界価値生産物は各期ごとに γ の率で増加し、労働者の人口は各世代ごと

に γ_1 の率で増加するものとする。

全ての企業は同一であるので、われわれは代表的企業のみを分析すればよい。各期間において代表的企業に従事する若年労働者数と高年労働者数の割合は、市場全体の両者の割合と同一である。特に、企業内の労働者数は γ_1 で増加する。

人口と生産性の一定成長という仮定に対し留意点を述べておこう。この仮定は分析を容易にするために採用されたわけであるが、これら二つの成長率、特に後者は現実の経済では一定でない。もし可変的な成長率を想定すると、賃金契約の分析は手に負えなくなる可能性もある。従って本論の結果を現実の経済に照らして解釈する場合、われわれのモデルでは触れていない何らかの調整が行われていると暗黙のうちに仮定しなければならぬ。

次に労働者の選好関係を詳しく考察してみよう。企業と同様全ての労働者も同一と仮定されているので、代表的労働者を分析の対象とすればよい。労働者は労働契約を結ぶとき、つまり彼の第一期のはじめに消費計画をたてる。(a₁, a₂) によって彼の消費計画を表わすことにする。a₁ は第一期における彼の(家庭の)消費であり、a₂

は第二期のそれである。消費は全て賃金からの支出であり、遺産その他の財源はないものとする。消費、賃金等はすべて実質で表わされていると仮定する。u(a₁, a₂) によって彼の効用関数を表わすことにしよう。u は a₁ と a₂ についてそれぞれ増加関数であり、また狭義の擬凹関数であるとす。分析を単純化するため、u は更にホモセティックであると仮定する。この仮定は、詰るところ労働者の二期間の賃金がそれぞれ同率倍になっても、消費のパターンが変化しないことを意味している。

本論で考察する消費計画は労働者の一生に及ぶ程の長期に渡るものであるから、本論のように現実的問題を考察する際には彼の効用関数に関して、通常の経済理論で採用されていないような仮定を用いることも許容されると考えられる。通常の経済理論において消費者とは、個人、家庭、あるいは同一の目的を有するより大きな集団を意味する(ドゥブリュー(1959)参照)。近代経済学の分析の基本単位であるこの消費者という概念は、細かく追及してゆくと極めて不明瞭なものである。この定義には、消費者の「メンバー」が時間の変化に対して不変であることが暗黙のうちに仮定されているようである。つ

まり、アローリドアップルの通時的経済では、例えば親子四人の家庭は第一期から最後の期までの期間に対して、この四人のためのただ一つの消費計画を第一期のはじめにたてるわけである。これは一期間の一般均衡モデルを形式的に多期間モデルに拡張しただけのものであって、現実との対応を考えた場合、あまりにも単純化された描写である。典型的な個人は、まず親から独立した後、一人の消費者として出発し、配偶者を得てからはメンバー二人の消費者となり、子供ができると更に多数のメンバーを有する消費者となる。またその子供が独立すればメンバー数は逆に減少してゆくのである。われわれの以下の議論では、このような事実の一面を選好関係の中に取り入れた分析を行う。

まず、労働者は彼の二期間のうち、後期の消費に相対的に多くの評価を与えると仮定してみよう。これを仮定一と呼ぶことにする。効用関数が加法的で

$$u(c_1, c_2) = u(c_1) + \delta u(c_2), \quad v' > 0, \quad v'' < 0, \quad \delta < 0 \quad (1)$$

と表現されたとき、われわれは通常 δ は一より小さいと仮定する。しかしながら、右記の仮定一は、 δ が一より

大きいことを意味する。これを支持する一つの理由は、配偶者に加えて成長期にいる子供を持つ第二期の一単位の消費の方が、単身または家族が「小さい」第一期のそれよりも価値があると労働者自身が考えることである。二番目の理由として、効用関数 u が一種の社会的厚生関数ともみなしうということが挙げられる。社会的という修飾語は、この場合労働者の家族に関係する。大雑把に言って、 δ が一より大きいということは、彼の第二期における家族人員数が第一期のそれよりも大きいことを意味する。三番目の理由として、労働者が彼の一生涯の快適さなしいしは成功度を評価するときに、人生後半すなわち第二期目の単位消費に相対的に高いウェイトを与える可能性も挙げることが出来る。

右の二番目の理由は通常の考え方から多少隔たっているので、もう少し説明を加えてみよう。労働者の家族人員数が二期間で変化し、第一期のそれは n_1 、第二期では n_2 よりも大きい n_2 であるとする。更に議論を単純化するため、全ての人員は各期の消費に関し同一の効用関数 u を有し、時間の変化に対しても不変であるとする。また二期間家族の構成員となるものの両期間に渡る効用関数

は、各期のその単純加法によって得られるものとし、各期の構成員はその期の消費を等分に分割すると仮定すると、次のような加法的社会的厚生関数が得られる。

$$u(c_1, c_2) = n_1 v(c_1/n_1) + n_2 v(c_2/n_2) \quad (2)$$

この式は一見したところ以前の(1)式とかなり異なるようであるが、 v の形状に関する多少の仮定を加えると、(1)と同じ選好を表わし、特に θ が一より大きいことを示すことができる。例えば v が対数関数または指数関数の場合にはそれは容易である。

次に労働者の第一期の消費と第二期のそれとの間の代替はかなり小さいと仮定してみよう。これを仮定二と呼ぶことにする。これは、労働者が彼の予算制約の下に両期それぞれある一定の生活水準を維持しようとする傾向があることを意味する。従って、第一期目に多大の消費を行い、第二期目の消費が少ないというような消費計画はあまり多くの満足をもたらさないことになる。この仮定は、労働者の家族が第二期目には大きくなるので彼は第二期のために計画された消費の一部分しか消費しないという他の仮定と一緒に後で使う場合が出てくる。この場合、われわれは労働者の第二期の生活費を表わす一つ

の測度であるより大きなパラメータ θ を導入する。すると、彼の家庭のための消費計画は (c_1, c_2) であるが、労働者自身の満足のために貢献する部分は $(c_1, c_2/\theta)$ である。

このパラメータ θ に関して少し説明を加えてみよう。まずこのパラメータはいくつかの社会的要因を反映しており、モデルに外生的に与えられる。その大きさは、特に子供の数、その教育水準と費用の私的負担額、社会保障の充実度等に依存する。もし θ が大きければ第二期目の生活費は大きく、労働者自身の消費に貢献する部分は小さくなる。次に、 θ が第二期目の消費のみに関連するよう右で表記したのはただ単純化のためであって、第一期目の消費に関連する他のパラメータを導入することはもちろん可能である。しかしながら、ここでは両期間における相対的生活費のみが重要であるので、われわれは第一期の生活費パラメータの値は一に等しいと単純化したわけである。最後に仮定二とともに生活費パラメータが使われた場合、労働者は予算制約式の下で自分自身の効用関数 $u(c_1, c_2/\theta)$ を最大化するよう彼の家庭のための消費計画 (c_1, c_2) を決定する。これは仮定一と関連して

前述した「社会的厚生関数」の方法とは少し異なる。この生活費パラメータを含むアプローチでは、労働者は家族全員の効用関数を考慮するのではなく、パラメータ θ を考慮して消費計画をたてるのである。

以上仮定一と仮定二を多少詳しく述べてきたが、以下では、これら二つのうちどちらか一方または両者を同時に使っていきたい。両者が同時に使われる場合、われわれは解釈の段階で矛盾が生じないように気をつける。つまり両仮定を同時に使った場合には、効用関数 $u(\cdot, \cdot)$ を社会的厚生関数であるかまたは労働者自身の効用関数であるかどちらかで解釈する。この点は、後でこれらの仮定が実際に使用されるときに明らかにしよう。

通時的経済の消費を問題にする場合には、利率が重要な働きをする。しかしながら、本論では労働者が実際に利用できる利率はかなり低いと仮定する。過去数十年に渡って、わが国では非常に低い利率が支配した。これは後に詳しくみるが、利率体系は実質的に政府によって管理され、国債の利率費用を軽減し、大企業による投資を奨励するため低金利政策が採用されてきたのである。(鈴木(1974)参照)。その他、一般労働者は専門的

知識に欠けるため、収益率の高い資本市場に接近しにくいことなどを挙げる事が出来る。

三 年功賃金に関する契約

前節で、われわれは労働者の限界価値生産物に触れた。基本的な経済理論によれば、完全競争の下ではそれは労働者の賃金に等しくなる。しかしこれは政府が存在せず、取引費用も存在しないような、いわば「真空状態」に関する結論であって、われわれが本論で問題とするような極めて現実的な状況の下では右のような結論が妥当しない場合も想定できる。もし政府の政策ないしは取引費用等のため労働者が利用できる利率がかなり低ければ、通常の場合の経済理論と異なる賃金契約が生じる可能性がある。

前述のように、本論では各企業内において世代間所得の移転があるような賃金契約を考察する。もし企業が各期に支払う総賃金額が、各労働者に限界価値生産物を支払った場合の総賃金額と等しく、また各労働者が移転後良好化しているならば、全ての主体は世代間移転を含む賃金契約に一致して賛同するであろう。かくして賃金契約が世代間の移転を含むならば、労働者が各期に受けと

る賃金は彼のその期の限界価値生産物とは異なることになる。われわれはどのような世代間の移転が生起するかに関心があるのであるが、そのためにはどのような世代間の移転が可能であるかを知る必要がある。

代表的な企業を考えてみよう。 w_t によって移転後高年労働者が受け取る t 期の賃金を表わすことにする。同様に w_t は移転後若年労働者が受け取る t 期の賃金を表わす。ここで年功賃金比率という概念を導入し、それを s_t と定義する。この比率 s_t は、年功賃金制による賃金格差の度合を示す測度で、それが大きければ大きい程格差が大きいことになる。現実の経済ではもっと複雑な世代間移転が行われていると考えられるが、第一節の図1に描かれた比率もこの年功賃金比率と類似のものである。

われわれの以下の分析では、賃金の絶対的大きさにはあまり注意を払わず、年功賃金比率の水準とそれが経済的に重要な変数によってどのような影響を受けるかをみてゆきたい。本論の賃金契約は、結局企業の総賃金支払額が労働者の限界価値生産物に雇用者数を乗じたものに等しいような特定の年功賃金比率を決定することに帰す

る。

われわれの定常状態の分析では、賃金契約を結んだ労働者は若年期に s_t に対応した移転を行い、高年期に s_t に対応した移転の受け取りを行う。このとき s_t の値を様々に変化させることによって、様々に異なった移転を行うことができる。まず s_t が一に等しい時は移転は全く行われず、各労働者は各期にその限界価値生産物に等しい賃金を受け取る。 s_t が一から増加するに従って若年労働者から高年労働者への移転は増加する。 s_t が無限大になったとき、若年労働者はその限界価値生産物の全額を高年労働者に移転し、若年期の賃金が零となるような賃金契約となる。

横軸にも世代若年労働者の賃金を、縦軸にその労働者が高年になったとき受け取れる賃金をとり、異なる s_t に対応する w_t と w_{t+1} との組合せを結んでゆくと一つの直線が得られる。これを世代間移転可能性直線と呼ぼう。これは右下がりの直線分で、完全な移転が行われる $s_t = \infty$ の点から移転が行われず各期に限界価値生産物に等しい賃金を受け取る $s_t = 1$ の点までの二期間の賃金の組合せを表わしている。この世代間移転可能性直線の傾き(の絶対

値)は、人口増加率と生産性増加率のそれぞれに一を加え両者を乗じたもの、すなわち Er である。これは、若年期に限界価値生産物のうち一単位を高年労働者に移転すれば、自身が高年になったとき Er の移転が受けられることを意味する。

もし前節で述べたような理由のため労働者の利用できない実質利子率がかなり低ければ、右で得た世代間移転可能性直線が、労働者にとって一種の予算制約式の働きをすることがわかるかもしれない。かなり現実的な仮定として、労働者は資金を貸し出すことはできても借り入れることはできないとしてみよう。もし労働契約において世代間の移転が行われなければ、労働者の予算制約式は各期の限界価値生産物の組合せの点から左上方に一に利子率を加えた傾き(の絶対値)を持つ線分で表わされる。しかし、もし実質利子率が低ければ、先に得られた世代間移転可能性直線がこの利子率に基づく予算制約式の外側にくることになる。すると労働者にとっては、低い利子率で貯蓄をするよりも、企業内の世代間移転によってよりよい状態に到達することが可能となる。実質利子率を r で表わすと、世代間移転可能性直線が、実質利子率

に基づく予算制約式の外側にくるための必要十分条件は

$$(E_1 - 1) + (E_2 - 1) + (E_3 - 1) > r \quad (3)$$
 である。後にも見るように、この条件は調査した殆んど的年代で満たされていた。

さて以上のことからどのような賃金契約が生起し、それがどのような性質を持つかを論じることができる。以下の議論では前節で触れた仮定一と仮定二のいずれかまたは両方を使うことにする。また利子率は低く、(3)が満たされているものとする。これは労働者が世代間移転可能性直線上で効用関数を最大化するような消費計画と等しい賃金契約を結ぶことによって彼の状態は最善になることを意味する。このようにして得られた世代間移転可能性直線上の点に対応する r の値が、われわれの求めようとする年功賃金労働契約である。前節で仮定したような定常状態では、この r の値は全ての世代に対し同一であることを示すことができる。これは世代間移転可能性直線が各世代に対して相似形を維持しながら拡大した形になっっていることと、効用関数がホモセティックであることから直観的に理解できよう。

代表的な労働者を考えてみよう。彼は世代間移転可能

性直線上で効用関数を最大化するような消費計画を選ぶとみなすことができるので、均衡消費計画は次式を満たす。すなわち

$$u(c_1, c_2) / u_2(c_1, c_2) = \gamma \quad (4)$$

ただしここで u_i ($i=1, 2$) は、 u の c_i に関する偏導関数を示す。(4)の左辺は異時点間の消費に関する限界代替率であり、右辺は世代間移転可能性直線の傾き(の絶対値)である。 u は狭義の擬凹関数であると仮定されているので、二階の条件は満たされている。

ここで仮定一の意味するところを考えてみよう。労働者が第二期の消費に相対的に高い評価を与えるということは、原点からの任意の半直線において限界代替率が相対的に小さいことを意味する。従って、第二期の消費に対する評価が高ければ高い程、均衡年功賃金比率 s は大きくなる。もし効用関数として $u(c_1, c_2) = u(c_1) + u(c_2)$ を使い、前節でみたようにこれを家族に関する社会的厚生関数とみなせば、右の結果は第二期目の家族人員数が第一期目のそれと比して大きければ大きい程(すなわち θ が大きい程)、年功賃金比率も大きくなることを意味する。もし労働者の第二期目の消費に対する評価が

あまり高くないと、均衡解はコーナー解(5)となり、(4)は必ずしも成立しない。

次に人口増加率が年功賃金比率にどのような影響をもたらすかみてみよう。労働の生産性増加率を固定したまま s を増加させると、世代間移転可能性直線は、(5)の点を軸として右上方に回転する。すると(4)の右辺が増加したのであるから、左辺の限界代替率も増加する。効用関数 u はホモセティックでかつ狭義の擬凹関数であるから、このことは c_2/c_1 が増加することを意味する。一方、世代間移転可能性直線の式からは $c_2/c_1 = w_{t+1} / w_t = \gamma s$ という関係が得られる。これより、 γ が一定で c_2/c_1 が増加すれば s が増加しなければならないことがわかる。故に、人口増加率が大きいと、年功賃金比率も大きくなるといえる。

生産性の増加率は年功賃金比率にどのような影響をもたらすのであろうか。この問題は多少数学的操作をしないと厳密な説明は困難であるが、ここでは直観的に述べてみよう。まず仮定二を、効用関数の代替の弾力性が一より小さいと解釈してみる。この仮定の意味は、前にも触れたように労働者が彼の予算制約の下で各期にある一

定の生活水準を維持しようと消費計画をたてることであるので、生産性の増加率が大きいとき世代間の移転を大きくすれば第一期目の生活水準が相対的にかなり低下してしまう。従って生産性の増加率が高い程年功賃金比率は小さくするように決まるといえる。逆に仮定二が成立せず効用関数の代替の弾力性が一より大きくなると、逆の結果すなわち生産性の増加率が大きい程年功賃金比率も大きくなるという結論が得られる。

最後に、前に特定化した生活費パラメータのモデルを考えてみよう。労働者は彼の効用関数 $u(x_1, x_2)$ を最大化するように彼の家庭のための消費計画 (c_1, c_2) を決定する。このモデルにおいても、右の議論と同様の推理を適用することができる。すなわち、仮定二が満たされ効用関数の代替の弾力性が一より小さいとき、第二期目の生活費パラメータ θ の値が大きければ大きい程、世代間移転を大きくしないと第二期目の生活水準を引き上げることができなくなる。従って、大きな θ は大きな年功賃金比率を意味する。故に、例えば家庭あたりの子供数が大きい程、社会保障制度が不完全な程、また子供の教育費が高い程年功賃金比率は大きくなる。もし代替の弾力

性が一より大きければ、右とは逆の結果が得られる。

本節で得られた主要な結果をまとめてみよう。年功賃金比率は以下の四つの主要な経済変数に次のような影響を受ける。まず人口増加率が大きい程それは大きくなる。家族人員数が大きくなる等のため第二期の消費に多くの評価を与える程それは大きくなる。生産性の増加率は、それが低い程年功賃金比率を高める。家族人員数の増加、教育費の増加、社会保障制度の完備度の低下等のため高年期の生活費が大きくなる程、年功賃金比率は高まる。ただし、最後の二つの命題に関しては、効用関数の代替の弾力性が一より小さいと仮定されており、もしそれが一より大きいと逆の結果となる。

四 結び

本節では、最初にモデルの妥当性に関する若干の実証を行ってみたい。まず本論で重要な役割を果たした、実質利子率がかなり低いという仮定が現実に満たされているかを調べてみよう。われわれの分析には前節の(3)の不等式が成立していなければならないが、これは実際に成立していたであろうか。結論から先に述べると、調査した過

表1 (%)

年次	R	P	$r=R-P$	$\xi\gamma-1$
1952	6.0	5.0	1.0	11.7
1953	6.0	6.6	-0.6	7.7
1954	6.0	6.5	-0.5	2.8
1955	6.0	-1.0	7.0	10.8
1956	6.0	0.0	6.0	6.1
1957	6.0	3.2	2.8	7.8
1958	6.0	-0.6	6.6	6.0
1959	6.0	1.3	4.7	11.2
1960	6.0	3.8	2.2	12.5
1961	5.5	5.1	0.4	13.5
1962	5.5	6.9	-1.4	6.4
1963	5.5	7.5	-2.0	12.5
1964	5.5	4.0	1.4	10.6
1965	5.5	6.7	-1.2	5.7
1966	5.5	5.2	0.3	11.4
1967	5.5	3.8	1.7	11.1
1968	5.5	5.3	0.2	13.0
1969	5.5	5.3	0.2	12.1
1970	5.6	7.6	-2.0	8.3
1971	5.8	6.0	-0.2	5.3
1972	5.4	4.6	0.8	9.7
1973	6.0	11.8	-5.8	5.3
1974	7.5	24.3	-16.8	-0.2
1975	7.3	11.9	-4.6	3.6
1976	6.8	9.3	-2.5	5.1
1977	5.9	8.1	-2.2	5.3
1978	4.9	3.8	1.1	5.1
1979	5.6	3.6	2.0	5.3
1980	6.9	7.8	-0.9	3.7
1981	6.6	4.9	1.7	3.8
平均	5.9	5.9	0.0	7.8

去三〇年間この不等式はほぼ厳密に満たされていた。資料は年単位で得られる。(3)式の左辺は「 γ 」に等しく、これは実質国民総生産の成長率とみなしうるものでそれを利用した。一方、右辺の実質利率は、名目利率から消費者物価指数の成長率を引いたものにはほぼ等しいので、この両者から計算した。

入手した数値は表1に示されているが、ここで、全ての値は年率であり、 R は一年定期預金の名目利率、 P

は消費者物価指数の増加率である。最近年において名目利率が同一年次内で変化している年次がある。その場合表に記されている値は、その年次内のいくつかの名目利率の単純平均である。一年以上の定期預金に関して少し高い利率が対応するが、その差は無視しうる程度である。表から明らかのように、(3)式は一九五八年を除いて全ての年で満たされている。経済成長率と実質利率の各平均の差は七・八パーセントもあるので、本論に對

しどんなに不利な資料と計算方法を用いてもこの大小関係は逆転しないであろう。

次に前節で得られた結論の一部を、現実の年齢別賃金格差の動きと照らし合せてその妥当性を吟味してみよう。ここでは数量的資料が比較的容易に得られる人口増加率と生産性増加率の影響を大雑把にみていきたい。労働者の消費に対する評価や生活費の変化も何らかの方法で数量化する方法もないではないが、ここでは無視して後の研究に譲ることにしたい。

われわれの分析は定常状態という仮定に基づいているので、現実の歴史と照合するときには、比較的長期の趨勢の変化をとらえるように留意する。第一節の図1にもどってみると、およそ二つの傾向があるといえよう。すなわち、一九五〇年代後期から一九七〇年代初期までの年功賃金比率の低下傾向と、まだ期間的には比較的短いが一九七〇年代初期から今日までのその上昇傾向である。前者の低下傾向は、高い生産性の増加率が年功賃金比率に対して負の効果を持ち(代替の弾力性は一より小さいと仮定する)、それが優勢を占めたと考えられる。一九七〇年代初期からの上昇傾向は、生産性の増加率が

鈍化し、それ以前と逆の効果を持つようになったことが、この頃から始まった労働人口増加率の減少傾向の効果を陵駕した結果と考えられる。図1には表わされていない期間に関しては、小野(1973)の一九二〇年代半ばから六〇年代半ばまでの年齢別賃金格差の推移の計測が参考になる。それによると、年功賃金比率は一九二〇年代半ばから五〇年代半ばまで概して上昇傾向にあり、これは労働人口増加率上昇による影響が優位を占めた結果と考えられる。ただし戦前期の上昇傾向は年功賃金制の定着過程をも反映しているといえよう。

(一) 名目利子率は、『日本銀行統計局』『経済統計年報』に、消費者物価指数と経済成長率は、『経済企画庁調査局』『経済要覧』による。

参考文献

- Becker, G. S., (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, National Bureau of Economic Research.
- Carmichael, I., (1983), "Firm-Specific Human Capital and Promotion Ladders," *Bell Journal of Economics*, Vol. 14, 251—58.
- Debreu, G., (1959), *Theory of Value*, New York, Wiley.
- Doeringer, P. B., and M. L. Piore, (1971), *Internal Labor*

- Markets and Manpower Analysis*, D. C. Heath and Co. 舟橋尚道 (一九六一)『企業内賃金構造』(篠原三七平・舟橋尚道編『日本型賃金構造の研究』)労働法學研究會。—— (一九六六)『企業内賃金構造』(舟橋尚道編『日本型賃金』)日本評論社。
- Gnash, J. L., and A. Weiss, (1980) "Wages as Sorting Mechanisms in Competitive Markets with Asymmetric Information: A Theory of Testing," *Review of Economic Studies*, Vol. 47, 653—65.
- Hashimoto, M., (1979), "Bonus Payments, on-the-job Training, and Lifetime Employment in Japan," *Journal of Political Economy*, Vol. 87, 986—1104.
- , (1981), "Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment," *American Economic Review*, Vol. 71, 475—582.
- and B. T. Yu, (1980), "Specific Capital, Employment Contracts, and Wage Rigidity," *Bell Journal of Economics*, Vol. 11, 536—549.
- 小橋和夫 (一九六六)『賃金』矢野龍溪社。
- Lazear, E. P., (1979), "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, Vol. 87, 1261—1284.
- , (1981), "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions," *American Economic Review*, Vol. 71, 606—620.
- Mincer, J., (1958), "Investment in Human Capital and Personal Distribution of Income," *Journal of Political Economy*, Vol. 66, 281—302.
- Mortensen, D. T., (1978), "Specific Capital and Labor Turnover," *Bell Journal of Economics*, Vol. 9, 572—586.
- Oi, W. Y., (1962), "Labor as a Quasi-Fixed Factor," *Journal of Political Economy*, Vol. 70, 538—555.
- 小橋和夫 (一九六三)『企業内賃金構造』東洋経済学社。
- Parsons, D. O., (1972), "Specific Human Capital: An Application in Quit Rates and Layoff Rates," *Journal of Political Economy*, December, 1120—1143.
- Reder, M., (1955), "The Theory of Occupational Wage Differentials," *American Economic Review*, Vol. 45, 833—852.
- Salop, J. K. and S. C. Salop, (1976), "Self-Selection and Turnover in the Labor Market," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 90, 619—628.
- Sannuelson, P. A., (1958), "An Exact Consumption-Loan Model with or without the Social Contrivance of Money," *Journal of Political Economy*, Vol. 66, 467—82.
- 島田晴雄 (一九八〇)『賃金構造』『経済学大辞典』第二

卷、六八一八一、東洋經濟新報社。
鈴木淑夫、(一九七四)、『現代日本金融論』東洋經濟新報社。

氏原正治郎、(一九六六)、『日本労働問題研究』東京大学出版会。

(一橋大学助教授)