

# 賃金プロフィール論の再検討

荒 井 一 博

## 1 序論

賃金プロフィールに関する近年の論争は、誠に興味深い。なぜ年齢や勤続年数とともに上昇する賃金プロフィールが観察されるかについては、今までに数種類の競合する理論が提示されており、それ自体非常に興味深いものであった。ところが、数年前には、それらの理論の根幹に疑念を呈するような実証結果が相次いで発表され、この問題に関心のある多くの研究者を驚愕させた。しかし最近になっては、それらの実証結果に対する反論も出されている。このような活発な論争が行なわれているときに、世界でも例を見ないほど急勾配の賃金プロフィールを有するわが国の学徒としては、この問題に無関心ではいられない。このような論争を通して、賃金プロフィールに関する経済学の知識量は、かなり豊富になってはいるが、既存の著名な理論には、まだ多くの問題点が存在する。本論文では、それらの理論の根本的な問題点に照明をあてるとともに、筆者の考え方を明らかにしてみたい。

既存の賃金プロフィール理論は、主として、なぜ賃金が年齢ないしは勤続年数とともに上昇するかを解明しようとしている。最も著名かつ伝統的な理論は、人的資本の概念に依拠する仮説であるが、その成立から既に30年近くが経過し、その間より精巧なモデルも提案されてはいるものの、いくつかの難点も指摘されてきている。われわれは、これらのモデルを第2節で検討する。人的資本理論に依拠するモデルに対抗して作られたのが、インセンティブ仮説に基づくモデルである。この歴史は10年強にすぎない。これは第3

節で検討する。以上の二つの考え方が、世界的に最も著名な賃金プロフィール理論であり、両者とも米国で開発された理論である。その他にも、二三の理論が米国などで考案されているが、本論文では簡単に触れる程度にしておきたい。わが国では、極めて顕著な右上がり賃金プロフィールないしは年功賃金制が観察されるため、それに対する考察が相当なされては来たが、近代経済学の観点からの分析は不十分であったといえよう。そこで、第4節では、米国などで開発されたモデルとは全く異なった発想に基づく筆者の理論を論ずることとする。種々の賃金プロフィール理論の間の優劣は、それぞれの理論が、現実に観察される基本的な現象ないしは事実をいかにうまく説明できるかによって判定されるべきであり、本論文でもその観点からモデルに検討を加える。どのような現象や事実を判断基準とするかは、本論の中で論ずることとするが、例外的に急勾配の賃金プロフィールが、なぜわが国で観察されるかを説明できるかどうかは、ひとつの重要な試金石である。最後の第5節では結論を述べて、本論文を終えることにする。

## 2 人的資本論に基づく賃金プロフィール論

年齢や勤続年数とともに賃金が上昇する現象を、米国で最初に理論化し実証したのは、人的資本論に依拠する経済学者達である。基本的な理論モデルは、Becker (1962, 1964) によって開発されたが、Hashimoto (1979, 1981) 等によってもう少し複雑なモデルも作られている。実証はMincer (1958, 1974), Bartel and Borjas (1981), Mincer and Jovanovic (1981) 等によってなされているが、その他にも多くのものがある。

Beckerの基本モデルは次のようなものである。企業内訓練が一般的であれば、その費用と収益は労働者が全て負担し回収する。そして賃金は、費用の負担と生産性の上昇に対応して、時間とともに上昇する。訓練が企業特殊であれば、企業が費用を負担し収益を回収するので、賃金は増加しない。しかし解雇や離職の可能性を考慮すると、Hashimotoによる定式化のように、特殊訓練の費用と収益は企業と労働者で分担するのがより最適となり、

そうすると賃金も時間とともに増加する。特に、増加する賃金のために、特殊資本を蓄積した労働者の離職は抑制される。年齢や勤続年数とともに、蓄積される人的資本の量は増加するので、それらと賃金とは正の相関をすることになる。一般訓練モデルでは、賃金は限界価値生産物に等しく（ただし訓練中は賃金の方が費用負担分だけ小さい）、（費用と収益の分担を伴う）特殊訓練モデルでは、賃金は限界価値生産物以下となる。

人的資本論に依拠すると、年功賃金制に纏わる多くの現象が、かなり巧みにかつ統一的に説明できる。例えば、勤続年数が同じ労働者でも年齢が異なると、高齢者の方が概して高い賃金を得るが、これは一般資本の量の差によって説明される。同様に、年齢が同じで勤続年数が異なると、後者の長い方が概して高い賃金を得るが、これは特殊資本の量の差によって説明される。

しかし人的資本論に基づく理論に対する風当たりが、過去10年程米国で強くなっている。Medoff and Abraham (1980, 1981) は、彼らが観察した少数の米国の大企業においては、専門的・管理的労働者に対する相対的成績査定と、それらの労働者の賃金との間に相関がないことを発見した。特に、勤続年数の長い労働者が、成績査定とは無関係に（あるいは成績査定が悪いにもかかわらず）高い賃金を得ていることが判明した。これは、賃金の上昇は生産性の上昇に対応する、と主張する人的資本論と対立する極めて重大な事実である。類似の事実は、舟橋 (1967)、Dalton and Thompson (1971)、Frank and Hutchens (1988) によっても指摘されている。

Medoff and Abraham の実証は標本数があまりにも少なく、人的資本論に基づく理論が米国で棄却されたとは、必ずしも考えられていない。事実 Brown (1989) は大きな標本に依拠して、賃金の上昇は、主としてそれと同時に実施されている訓練すなわち人的資本の蓄積（一般・特殊の区別はなされていない）によってもたらされることを実証している。ただ彼の研究は、（人的資本論に依拠する他の実証研究同様）人的資本の蓄積量や生産性（の増加）を直接計測したものではない。必要とされる訓練年数や訓練によって知識が増加しているかなどを表す変数の値としては、アンケートに対する労働

者の主観的な回答を使用している。人的資本理論に基づく仮説の実証に関しては、人的資本の量が正確に計測できないという問題が常に存在する。

日本と他の先進国の年齢賃金プロフィールを比較すると、日本においては特に人的資本に基づく理論の説明力に疑いを抱かせるような事実を見いだすことができる。労働省(1980)によれば、英(1977年調査)、米(1969年調査)、西独(1972年調査)、仏(1972年調査)の生産労働者のプロフィールは、30歳代前半以降ほぼ横ばいないしは下降気味なのに対し、日本(1977年調査)のそれは30歳代後半まで急激に上昇し、それ以降50歳代前半まで微増している。また20歳代前半に対する年齢別賃金格差の最大値は、日本では1.59であるのに対し他国では1.25以下である(米以外ではこれよりかなり低い)。職員をみると他国でも40歳代まで上昇している場合が多いが、日本では50歳代前半まで上昇し、かつ上昇率が非常に大きい。日本のプロフィールの傾きが米国より大きいことは、Hashimoto and Raisian(1985)によっても実証されている。賃金プロフィールに関するこのように大きな国際的差異を、人的資本論によって技能形成の差異から説明することは困難であろう。

ただ人的資本論に基づく説明を信奉する人達は、日本においては(企業特殊)訓練・再訓練が、他国よりも多量・長期に行なわれることを強調する。Mincer and Higuchi(1988)は、日本の高い成長率ないしは生産性増加率(多くの特殊訓練を伴うとされている)が、急勾配のプロフィールをもたらすと主張している。そして日米間の勾配の相違の7~8割が、生産性増加率の相違によって説明できると主張する。人的資本の蓄積量を直接計測することができないという、先に指摘した問題もあるが、その他にも次のような難点が存在する。すなわち、役らの実証は産業別の横断面データに依拠しているが、後で触れるように、年齢別賃金格差は時系列でも大きく変動している。しかしながら、時系列データを使うと、横断面データを使ったときの結果とは異なったものが得られるようだ。すなわち、上の横断面分析の結果とは逆に、高度経済成長期には格差の縮小が、その後の低成長期には拡大がかなり

広く見られた。しかも格差と成長率が正の相関をするという説明は、時系列で見た場合、Reder (1955) 仮説と対立することになる。さらに、成長率や生産性増加率が高いときは、人的資本の陳腐化の速度も高いと考えられるが、その影響が明示的に考察されていない。

人的資本論による年功賃金制の説明に対して、もうひとつの批判を行なうことにする。Lazear (1979, 1983) は、それによっては定年退職制と年金制を説明できないと主張する。先にみたように、人的資本論に依拠すると賃金は限界価値生産物以下になるが、このような状況の下で、ある一定の年齢に到達した労働者を強制的に退職させることは、企業の利潤最大化行動と矛盾する。さらに日米間を比較してみると、日本の定年退職年齢の方が低い（米国では1978年の定年制禁止以前では65歳が最も普通で、日本では現在でも平均でほぼ60歳である）。この事実は、日本では他国に比して多量・長期の人的資本投資が行なわれる、という人的資本論の仮説の信奉者の主張と整合しにくい。Hashimoto and Raisian は、定年退職年齢の水準ではなく、その変化の方が重要かもしれないとしているが、日本においてそれが過去十年ほどの間に増加したのは、(大)企業の自主的な方針のためではなく、社会的コンセンサスの高まりや行政指導のためであるといえる（労働省(1989)）。また米国では早期退職者の方が現在価値でみて年金の受給額が高いのも、早期退職を奨励する制度になっており、人的資本に依拠する理論の主張と矛盾する。日本でも、内部労働市場内の雇用調整の際に、調整対象としてまず考慮されるのは高齢労働者であることや、企業が定年制延長にそれ程乗り気でないことなどをみると、通常高齢労働者が限界価値生産物以下の賃金を得ているということは信じがたい。

特殊人的資本の立場からの反論もあるので、それに触れておく必要がある。Carmichael (1983) は前記のHashimotoモデルを改良し、一部の高年労働者が昇進によって限界価値生産物よりも大きい賃金を受け取ることを示した。しかしながら昇進しない可能性も考慮すると、(期待値でみて)賃金は限界価値生産物に等しくなる。つまり昇進しない場合は高年労働者でも、限

界価値生産物より小さい賃金を受け取ることになる。したがって、高年労働者全体（あるいは大多数）を強制的に退職させる誘因は特に存在しない。

### 3 インセンティブ仮説に基づくプロフィール論

前節末に触れた理由から、Lazear (1979, 1981) は人的資本論に依拠しない方法で、右上がり賃金プロフィールを理論づけた。それは概略次のようなものである。まず終身雇用制を仮定する。すると労働者と彼の企業は、年齢(勤続)・賃金プロフィールの現在価値が限界価値生産物の流列のそれに等しい限り、どのような形のプロフィールでも無差別になる(資本市場の完全性が仮定されている)。ここで、若年期に賃金を限界価値生産物より低くし、高年期にそれより高くするような右上がりのプロフィールを設定すると、限界価値生産物の流列の現在価値は、各時点において賃金が限界価値生産物に等しい場合よりも、大きくなると Lazear は主張する。その根拠は、もし上記のような部分的に後払的なプロフィールの下で、労働者が不正行為をしたり怠けたりした場合は、企業によって(ある確率で)発見され次第解雇されるという規定を設けておくと、労働者は後払いに相当する金額を失うことを恐れて、不正行為や怠惰を控えることにある。換言すれば、後払いに相当する賃金額が、労働者の「人質」として企業に預けられることになる。この効果から生じる「レント」は労働者に帰するようにプロフィールが決定される。また最適な退職時点は、退職に伴って生じる限界の時間価値が当該企業における限界価値生産物をちょうど上回ろうとする時点であるので、その年齢が定年退職年齢と設定される。さらに、労働者がこの時点(限界価値生産物よりも賃金の方が高くなっている)の退職を有利と感ずるように年金制が設計される。このように、労働者のためのインセンティブを考慮したモデルでは、定年退職制や現実の年金制度の存在を説明できるだけでなく、前節で指摘した人的資本論的仮説の欠点(限界価値生産物と無関係に増加する賃金に対する説明不足)も克服できる。

このモデルに添った実証も行なわれている。Lazear and Moore (1984)

は、雇用者の賃金プロフィールと、インセンティブの問題が生じない自営業者の稼得プロフィールとを比較し、前者の勾配が大きいのは、人的資本が蓄積されるためではなく、労働者の労働インセンティブを高めるため、それによって前者のプロファイルの現在価値が大きくなっていると結論づけている。Hutchens (1986) は、労働者の高い努力水準を引き出すためには、各労働者について雇用契約年数とは独立の固定費用がかかるため、その費用を節約するように、できるだけ長い勤続の可能性のある労働者（若年労働者）を採用する傾向があることに注目し、その傾向と年金制、定年退職制、長期勤続、高年労働者の高賃金とは両立することを実証した。この固定費用は、企業の後払い不履行の可能性に伴う補償と、企業の不履行の可能性が極端な後払いを制限するので、それによって労働者の努力水準が不十分になることから発生する。さらに Hutchens (1987) では、労働者の努力水準を比較的容易にモニターできる（同じ作業の繰り返しを伴う）仕事の場合には、インセンティブ・モデルがあまり成立しないことに注目し、そのような仕事の労働者には年金制、定年退職制、長期勤続、高年労働者の高賃金が当てはまりにくいことを実証した。

インセンティブ仮説は、理論的には興味深いのが、いくつかの問題点を有する。まず、この理論によって、なぜわが国のプロフィールが例外的に急勾配であるかを説明することは不可能であろう。この理論の精神によれば、不正行為から得られる利益が大きいほど、発覚の確率が小さいほど、あるいは労働者が不正行為をする性向が強いほど、賃金プロフィールは急勾配となることになるが、これらのいずれの要因も、わが国の労働者に顕著に当てはまるとはいえない。わが国の労働者は、国際的にみても、不正行為をする傾向が非常に小さいといえよう。

次に、Lazear は、賃金プロフィールを右上がりになれば、労働者の不正行為や怠惰を防止できるとしているが、Akerlof and Katz (1989) は、それでは防止できないと主張する。なぜなら、防止効果があるのは、十分な後払い賃金額が蓄積されているときに限られるが、もし不正行為などの利益が潜在

的に存在すれば、それが蓄積される前に(入社直後に)不正行為を行なうからである。結局不正行為を防止するには、労働者が入社時にある金額を企業に支払い、定年退職時にそれを受け取るという、現実にはほとんど見出だせない制度を導入しなければならない。このような制度は、Becker and Stigler (1974)で論じられたものと同じで、プロフィールは必ずしも右上がりとはならない。(Lazearのモデルでも、右上がりのプロフィールは、多数の候補のひとつにすぎない。)ただし、労働者が不正行為等をして解雇されたときの費用(汚名や移動の費用)が十分に高ければ、入社金は必要でなくなる。

労働者の不正行為や怠惰を問題とする点では同じであるが、Carmichael (1989)は自己強制的暗黙契約(裁判所など第三者に頼らなくても当事者が遵守する暗黙契約)の枠組みにおいて、賃金プロフィールを考察している(Bull (1987)も同様の趣旨の論文である)。それによれば、評判を考慮する企業が、労働者の不正行為などを発見したとき彼の賃金を低くし、そうでないときの賃金を他企業での賃金に等しくしておけば、それを防止できる。特に他企業での賃金が時間に対して不変ならば、プロフィールは水平になる。最低賃金法などの制約で、発見したときの賃金に下限があるときは、上と同様な入社金を導入する必要がある。ただし、このモデルでも、他企業の賃金が訓練などのために増加する場合や、勤続とともに不正行為の利益が増加するか発見の確率が減少する場合には、プロフィールが右上がりになる。Lazearのモデルとこれとの相違は、前者においては企業が労働コストを十分に節約していない点にある。

インセンティブ・モデルは、近年特に米国で多くの経済学者の関心を集めているが、発見を恐れて不正行為や怠惰を慎むという行動は、日本人の実感からかなり遠い。結局このモデルは、現代の米国の社会状況、文化的状態をかなり強く反映したものであるといえよう。また労働者の努力水準ないしは限界生産物が、これらのモデルが想定しているほどわかりにくいのかという問題がある。その(労働者間の)相対的な大きさなどは、短期間のうちにほとんど非確率的に判定できる場合が多いと思われる(それらのモデルでは、

怠けても発覚しないことももちろんある)。さらに、以上のように賃金のみに労働者の行動を制御するインセンティブであると仮定したモデルでは、現実のプロファイルに対する説明力はかなり小さくなる。労働者の行動は、同じ職場の他の労働者の評価や付加給付など非賃金的要素にも大きく影響されるからである。

人的資本論に基づく理論およびインセンティブに仮説に基づく理論は、現在のところ、賃金プロフィールに関するもっとも著名な理論であるが、双方とも、勤続年数の増加とともに賃金は上昇するという、共通の基本的な結論を有している。ところが、この基本的な結論に対して、否定的な実証結果が1980年代後半に相次いで発表された。すなわち Abraham and Farber (1987), Altonji and Shakotko (1987), および Marshall and Zarkin (1987) は、企業における勤続年数の賃金に対する効果は、米国で従来信じられていたものよりかなり小さい、という実証結果を得た。(これらの実証研究は、賃金決定における勤続の効果を全面的に否定したわけではない。Hutchens (1989) も参照せよ。) 彼らによると、勤続効果が従来よりも小さく推定される基本的理由は、従来の推定方法における特定化バイアスにある。しかしながら、Topel (1991) による詳細な検討は、これらの三つの実証研究には、推定方法上の問題の他に、推定バイアスや測定誤差の問題が存在すること、そしてそれらを解消して推計を行なうと、勤続年数と賃金との間には強い正の相関があることを示している。

#### 注

展望をより完全にするために、賃金プロフィールに関する他の理論にも簡単に触れておこう。まず、Freeman (1977), Jovanovic (1979), 及び Harris and Holmstrom (1982) は、労働者の生産性などに関する情報が不完全な場合、労働者の危険回避や勤続とともに蓄積される労働者の生産性に関する情報等を考慮して、個々の労働者の真の生産性に相対的に近い賃金が時間とともに支給されるようになるため、賃金プロフィールは右上がりになると主張する。しかしながらこれらのモデルでは、賃金は基本的には各労働者の各時点の(期待)生産性によって制約されているわけで、その価値から大きく乖離した賃金の存在は説明することができない。特

に、これらのモデルによっては、何故わが国のプロフィールの勾配が急であるかを説明することが難しいであろう。

Salop and Salop (1976) 及び Guasch and Weiss (1982) は、右上がりの賃金プロフィールが定着性の強い労働者を引きつけたり、能力のある労働者を選抜したりする機能を果たす自己選抜モデルを考案した。しかしながら、これらのモデルにおいても、わが国のプロフィールの急な勾配を説明することは困難である上に、これらのモデルでは、インセンティブ・モデルのように、労働者が「入社料」や「選抜試験料」を支払うという、現実離れた結果が得られ、さらにプロフィールは水平でもよく、現実の説明力が乏しい。

#### 4 生活費対応仮説の賃金プロフィール論

わが国には、以上の賃金プロフィール論とは全く異なる考え方が、かなり前から存在した。賃金プロフィールは、各年齢段階の生活費を基にして決まる(べきである)という思想である。これは必ずしも学界の経済理論ではなかったが、第一次大戦以降の賃金決定において、次第に重要な役割を果たすようになる賃金思想である。実際、日本経済が同大戦以降のインフレ、恐慌、賃金統制等を経験する過程で、生活給的賃金が次第に定着していった。そのようにして形成された賃金体系は、高度経済成長期にもそれ程大きな変更は加えられず、今日に至っていると考えられる(昭和同人会(1960)、孫田(1979)等参照)。これに対応して学界でも、一部の経済学者によって、賃金は労働者の各年齢段階の生活費を保障するように決まるとする説が主張されるようになった。代表的なものな、舟橋(1961, 1967)の年功賃金論である。(強調の仕方は異なるが、氏原(1954)等にも、同様な考え方が見られる。)それによると、初任給は労働市場における需給を反映して、競争的に決まる。特に供給圧力の高い過剰労働力経済の下では、初任給が低い水準に決定される。しかしながら初任給水準の賃金では、入社時点以降の生活を維持することができないので、封鎖的な企業(内部労働市場)では、労働力の再生産に必要な賃金、すなわち年齢の上昇とともに増加する賃金が支給される。この理論によれば、労働力が過剰であるほど年齢別賃金格差は大きくなるという

ことになる。

舟橋の理論は、マルクス経済学的発想に基づいており、われわれの立場からは理解しにくい点がいくつかある。まず第一に、労働者の合理的貯蓄行動を仮定すると、賃金は各年齢段階の生活費を保障する必要がなくなるといえる。企業は限界価値生産物の流列の現在価値よりも大きな現在価値の賃金流列を支給することはないとすると、熟練習得後にあたる高年期の高賃金は、若年期の賃金が限界価値生産物よりも小さいことを意味する。それならば、賃金を限界価値生産物に等しくし、若年期には将来の高い生活費に備えて労働者に自主的に貯蓄させてもよさそうである。第二に、各年齢段階の生活費が、外生的・固定的に決まっているようなモデルは不自然である。第三に、初任給のみが競争市場で決まり、その高低が年齢別賃金格差の変動を引き起こすと考えられているのも、理論の整合性上問題がある。なぜなら、内部労働市場の前提の下では、労働者の関心は労働生涯における賃金の流列であって、初任給のみであるはずはないからである。たとえ初任給が市場賃金の半額であっても、その後の賃金が十分に高ければ、企業は労働者を引き付けることができる（ただし、あえてそのようなプロフィールを設定する必要はないが）。要は、初任給のみが年齢別賃金格差を規定する重要な要因とはいえないということである。

ただ、第一の点に関しては、若年者に余分な金を持たせるとロクな使い方をしないから、経営者側で預かっておく（孫田（1960）、間（1964）参照）という考え方が背後にあるようだ。この考え方は、最近の Loewenstein and Sicherman（1991）のものに近いともいえる。また、労働者の貯蓄は過少になる傾向がある（Diamond（1977））という指摘もあるが、労働者の就業行動・貯蓄行動全般にわたって、（合理性や情報保有量に関して）整合性のある仮定を設定し、また労働者や企業の行動を制約する制度的条件を充分に明らかにして議論をすることが必要である。また第三の点に関して、あえてこの伝統的理論を擁護すれば、そこでは労働者の賃金に対する情報不足や買い手独占が強調されている。しかし今日では、このような側面はあまり強調すべ

きではないであろう。この理論全般に関し、前提条件をもっと明確にし、理論の解明しようとするメカニズムを明快なものにする必要があろう。

筆者は Arai (1988) 等で、各年齢段階の賃金は、基本的にはその段階における生活資金の必要度に対応して決まるという世代重複モデルを考えた。この考え方を、賃金決定に関する生活費対応仮説と呼ぶことにする。部分的には、舟橋の理論に近い理論である。その考え方は、次のように要約することができる。

内部労働市場では、賃金は各時点の限界価値生産物に等しくする必要はない。したがって、限界価値生産物の一部を、生活資金の必要度の低い若年労働者から、その高い高年労働者に世代間移転して、各年齢段階の賃金をその生活資金の必要度に対応(比例)させることができる。世代間移転を行なうことの利点は、労働者が直面する資本市場の不完全性に起因する不利益(利子率が極めて低いこと)が克服可能となることにある(過去数十年間の実質銀行定期預金金利は、平均すると零ないしは負の値である)。これは Samuelson (1958) のモデルの応用であって、世代間移転によって実質経済成長率に近い実質利子率を実現できる。各年齢段階の生活資金の必要度は、異時点間の効用関数、年齢に依存する家族の規模と生活費用項目等によって、モデル内で内生的に決定される。ここで詳細を説明することはできないが、例えば高年期には、子供の教育費等のために生活資金の必要度は高まる。生活資金の必要度は年齢とともに概して高まるので、賃金プロファイルは右上がりとなる。この基本的な考え方は、直観的には理解しやすいようではあるが、そのような結論が成立するためには、異時点間の消費の間の代替の弾力性が1より小さい効用関数を仮定すること(これは充分現実的な仮定であるといえよう)などが必要となる。この理論では、特に労働者の行動の非合理性や相対的情報不足は仮定されていない。なお移転対象は、必ずしも限界価値生産物でなくてもよい。それは平均価値生産物でも、バーゲニングのナッシュ解でもよい。

企業(内部労働市場)内における世代間の移転の存在は、企業が運命共同

体であることをも意味する。家庭内や一国の中で若年者が高齢者を養うのと同様に、企業内においても若年労働者が高年労働者を部分的に養うことになる。なお上では世代間の移転が高い実質利子率を実現すると主張したが、確率的な資金の必要度（生活費）の変動に対応して、世代間で危険を分担するように移転が行なわれると考えることもできる。また Baily (1974) や Azariadis (1975) にならって、労働者と企業の間でも危険を分担するような移転が行なわれると考えることもできる。このような危険の分担は、賃金プロフィールを年々変動させる一因となる。上の理論では内部労働市場の存在が仮定されたが、このような移転による利益の存在自体が、内部化を部分的に正当化すると主張できる。ただし内部化の理由は、それだけである必要はない。

このモデルを使うと、現実の多くの現象がうまく説明できる。まず、賃金と生計費の両プロフィールの間には緊密な相関があるが、このモデルはそれを説明できる。前節までに検討したモデルの中には、どれひとつとしてこの相関を直接的に説明できるものはない。

次に、このモデルは年齢別賃金格差の変動ないしは格差を説明できる。年齢別賃金格差は、時系列でも横断面でも、大きな相違を示している。前節までのモデルには、このような現実に対する問題意識が全くなく、それを説明することができない。それに対して筆者の仮説においては、それを労働者の年齢構成比、子供の大学教育費、定年退職年齢等の相違によって説明することができる。またその仮説は、荒井 (1990) と荒井 (1989) において、それぞれ時系列データと横断面データとを使って実証されている。教育費が上げれば高年期の生活資金の相対的必要度が増すことは理解しやすいが、年齢構成比は世代間移転の効果に影響し（若年労働者の構成比が大きい程、移転の効果は大きい）、定年退職年齢の延長は、以前は退職後の期間に相当していたある年齢段階の生活のための準備資金の必要度を下げる。舟橋モデルでは、年齢別資金格差の程度は初任給の高低によって決定されるため、労働市場が売手市場の時に縮小し、買手市場の時に拡大する。結論的には、この命

題は Reder (1955) のものと同じである。しかしながら、労働市場の需給状態の指標として有効求人倍率を使って実証すると、産業・企業規模・学歴で分類した労働者グループの中で、この命題が成立するのはそれ程多くない。

さらに、当モデルは定年退職制や退職金の存在も説明できる。Lazear (1979) によれば、定年退職制は、契約の終了する確たる日付が存在すること、労働者はその直前の賃金で継続勤務を望むが企業はそれを望まないことによって特徴づけられる。定年退職年齢に近い労働者の賃金は世代間移転によって限界価値生産物よりも大きくなっているため、われわれのモデルでも Lazear と同じ論法によってその制度の存在を説明できる。ただし、退職金は、労働者の不正行為を防止するためではなく、退職後の生活を保障するために存在するということになる。

そして、このモデルは、何故わが国のプロファイルが、先進諸国の中でもとりわけ急勾配であるかも説明できる可能性を有している。厳密な国際比較は今後の課題であるが、子供の教育費に代表されるように、わが国の高年期における極めて高い生活費がその一因であろうといえよう。また、Blumenthal (1984) 等に指摘されているように、日本人は将来の消費に相対的に高い評価を与えることもその一因であると考えられる。

最後に、前節で触れたインセンティブ・モデルと整合的な実証結果は、当モデルとも整合的である可能性が高いことを付加しておきたい。まず第一に、自営業者のプロファイルの勾配が小さいのは、自営業では世代間の移転を行なうことができないためである。そしてその現在価値が小さいのは、主として、一般に自営業は独立性に伴う精神的利益を相殺するような金銭的低収入によって特徴づけられるためである。第二に、世代間移転を行なうときに、多くの高年労働者を中途採用すると移転の効果が減少するので、労働者をできるだけ若年期に採用して継続勤務させることになる。したがってこの傾向と年金制、定年退職制、長期勤続、高年労働者の高賃金とは整合的である。第三に、同じ作業の繰り返しを伴う仕事において年金制、定年退職制、長期勤続、高年労働者の高賃金が当てはまりにくいのは、このような仕事では内

部労働市場が相対的に形成しにくいためであろう。しかしながら、わが国で実証したならば、このような仕事においても、これらの現象が、程度の差こそあれ、観察される可能性もある。

若干の注意を付加しておこう。自明なことではあるが、本節の「生活費対応」という用語は、労働者の各年齢段階における生活が全面的に保障され、彼らには賃金上の不満が生じない、という意味で使われているわけではない。筆者のモデルでは、労働者全体に分配されるべき額が、各年齢段階の生活資金の必要度に対応して、労働者間で再分配されるにすぎない（ただし労働者と企業との間で危険の分担が行なわれる場合も考慮している）。その際、年齢だけでなく、学歴や企業規模によっても賃金の絶対額に差が生じる。

## 5 結語

本論文では、賃金プロフィールに関する理論として、人的資本仮説に基づくもの、インセンティブ仮説に基づくもの、舟橋や筆者による仮説等を取り上げ、それらを比較しながら再検討した。そして、少なくとも日本に関する限り、生活費対応仮説に基づくプロフィール論の妥当性が高いことを主張した。本論では、生活費対応仮説の成立根拠のひとつとして、資本市場の不完全性を問題としたが、これは政府による各種の規制に由来していることをここで指摘しておこう。さらに、歴史的にわが国では社会保障の完備が遅れたことも、賃金プロフィールによって各年齢段階の労働者の生活を保障するような賃金制度をもたらした要因となっているといえよう。そしてその背後には、工業化、都市化の進行と並行して、家族による伝統的な生活保障の消滅傾向があったことも見逃せない。賃金プロフィールは現在熱い論争の対象となっている問題であり、また労働経済学の中でも最も重要な問題のひとつであるため、今後ともこの問題に関する分析を続けてゆくことは必要であろう。

本研究は文部省科学研究費補助金（平成3年度）による研究の一部である。

## 参 考 文 献

- Abraham, Katherine G. and Farber, Henry S., "Job Duration, Seniority and Earnings," *American Economic Review*, June 1987, 77, 278-97.
- Akerlof, George and Katz, Lawrence, "Worker's Trust Funds and the Logic of Wage Profiles," *Quarterly Journal of Economics*, August 1989, 104, 525-36.
- Altonji, Joseph G. and Shakotko, Robert A., "Do Wages Rise with Job Seniority?" *Review of Economic Studies*, July 1987, 54, 437-59.
- Arai, Kazuhiro, "The Cost of Living and the Seniority-Based Wage System in Japan," *Hitotsubashi Journal of Economics*, June 1988, 29, 21-35.
- Azariadis, Costas, "Implicit Contracts and Underemployment Equilibria," *Journal of Political Economy*, December 1975, 83, 1183-202.
- Baily, Martin, "Wages and Employment under Uncertain Demand," *Review of Economic Studies*, January 1974, 41, 37-50.
- Bartel, Ann P. and Borja, George J., "Wage Growth and Job Turnover: An Empirical Analysis," in Sherwin Rosen ed., *Studies in Labor Markets*, New York: National Bureau of Economic Research, 1981, 65-84.
- Becker, Gary S., "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis," *Journal of Political Economy*, October 1962, 70, 9-49.
- \_\_\_\_\_, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, New York: National Bureau of Economic Research, 1964.
- \_\_\_\_\_ and Stigler, George J., "Law Enforcement, Malfeasance and Compensation of Enforcers," *Journal of Legal Studies*, January 1974, 3, 1-18.
- Blumenthal, Tuvia, "The Future-Oriented Strategy of Japanese Economic Development," *Asian and African Studies*, 1984, 18, 75-85.
- Borjas, George J., "Job Mobility and Earnings over the Life Cycle," *Industrial and Labor Relations Review*, April 1981, 34, 365-76.
- Brown, James N., "Why Do wages Increase with Tenure?" *American Economic Review*, December 1989, 79, 971-91.
- Bull, Clive, "The Existence of Self-Enforcing Implicit Contracts," *Quarterly Journal of Economics*, February 1987, 147-59.

- Carmichael, H. Lorne, "Firm Specific Human Capital and Promotion Ladders," *Bell Journal of Economics*, Spring 1983, 14, 251-58.
- \_\_\_\_\_, "Self-Enforcing Contracts, Shirking, and Life Cycle Incentives," *Journal of Economic Perspectives*, Fall 1989, 3, 65-83.
- Dalton, Gene W., and Paul H. Thompson, "Accelerating Obsolescence of Older Engineers," *Harvard Business Review*, September/October 1971, 49, 57-67.
- Diamond, P. A., "A Framework for Social Security Analysis," *Journal of Public Economics*, December 1977, 8, 275-98.
- Frank, Robert F., and Robert M. Hutchens, "Feeling Good vs. Feeling Better: A Life-Cycle Theory of Wages," Cornell University Working Paper in the Department of Economics, 1988.
- Freeman, Smith, "Wage Trends as Performance Displays Productive Potential: A Model and Application to Academic Early Retirement," *Bell Journal of Economics*, Autumn 1977, 8, 419-43.
- Guash, J. Luis and Weiss, Andrew, "An Equilibrium Analysis of wage-Productivity Gaps," *Review of Economic Studies*, October 1982, 49, 485-97.
- Harris, Milton and Holmstrom, Bengt, "A Theory of Wage Dynamics," *Review of Economic Studies*, July 1982, 49, 315-33.
- Hashimoto, Masanori, "Bonus Payments, On-The-Job Training, and Lifetime Employment in Japan," *Journal of Political Economy*, October 1979, 87, 1086-104.
- \_\_\_\_\_, "Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment," *American Economic Review*, June 1981, 71, 475-82.
- \_\_\_\_\_, and Raisian, John, "Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States," *American Economic Review*, September 1985, 75, 721-35.
- Hutchens, Robert, "Delayed Payment Contracts and a Firm's Propensity to Hire Older Workers," *Journal of Labor Economics*, October 1986, 4, 439-57.
- \_\_\_\_\_, "A Test of Lazear's Theory of Delayed Payment Contracts," *Journal of Labor Economics*, October 1987, 5, S 153-70.
- \_\_\_\_\_, "Seniority, Wages and Productivity: A Turbulent Decade," *Journal*

- of Economic Perspectives*, Fall 1989, 3, 49-64.
- Jovanovic, Boyan, "Job Matching and the Theory of Turnover," *Journal of Political Economy*, October 1979, 87, 972-90.
- Lazear, Edward P., "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, December 1979, 87, 1261-84.
- \_\_\_\_\_, "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions," *American Economic Review*, September 1981, 71, 606-20.
- \_\_\_\_\_, "Pensions as Severance Pay," in Zvi Bodie and John Shoven eds., *Financial Aspects of the United States Pension System*, Chicago; University of Chicago Press, 1983, 57-85.
- \_\_\_\_\_ and Moore, Robert L., "Incentives, Productivity, and Labor Contracts," *Quarterly Journal of Economics*, May 1984, 99, 275-96.
- Loewenstein, George and Sicherman, Nachum, "Do Workers Prefer Increasing Wage Profiles?" *Journal of Labor Economics*, January 1991, 67-84.
- Marshall, Robert C. and Zarkin, Gary A., "The Effect of Job Tisure on Wage Offers," *Journal of Labor Economics*, July 1987, 5, 301-24.
- Medoff, James L. and Abraham, Katherine, "Experience, Performance, and Earnings," *Quarterly Journal of Economics*, December 1980, 95, 703-36.
- \_\_\_\_\_ and \_\_\_\_\_, "Are Those Paid More Really More Productive?: The Case of Experience," *Journal of Human Resources*, Spring 1981, 16, 186-216.
- Mincer, Jacob, "Investment in Human Capital and the Personal Income Distribution," *Journal of Political Economy*, August 1958, 66, 281-302.
- \_\_\_\_\_, "Schooling, Experience, and Earnings, New York: National Bureau of Economic Research, 1974.
- \_\_\_\_\_ and Higuchi, Yoshio, "Wage Structures and Labor Turnover in the United States and Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, June 1988, 2, 97-133.
- \_\_\_\_\_ and Jovanovic, Boyan, "Labor Mobility and Wages," in Sherwin Rosen ed., *Studies in Labor Markets*, Chicago: University of Chicago Press, 1981, 21-63.
- Reder, M. W., "The Theory of Occupational Wage Differentials," *American Economic Review*, December 1955, 45, 833-52.
- \_\_\_\_\_, "Wage Structure and Structural Unemployment", *Review of Eco-*

*conomic Studies*, 1964, 31, 309-322.

Salop, Joanne and Salop, Steven, "Self-Selection and Turnover in the Labor Market," *Quarterly Journal of Economics*, November 1976, 90, 619-28.

Samuelson, Paul A., "An Exact Consumption-Loan Model with or without the Social Contrivance of Money," *Journal of Political Economy*, December 1958, 66, 467-82.

Topel, Robert, "Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise with Job Seniority," *Journal of Political Economy*, February 1991, 99, 145-76.

荒井一博 「年齢別賃金格差の決定要因—地域別データによる実証分析」, 『一橋論叢』第102巻第6号, 1989年.

\_\_\_\_\_ 「内部労働市場の形成と年齢賃金プロフィール」, 一橋大学研究年報『経済学研究』, 1990年.

氏原正治郎 「日本農村と労働市場」, 大谷省三編『農村社会の構造』, 農村問題講座 III, 河出書房, 1954年.

昭和同人会 『わが国賃金構造の史的考察』, 至誠堂, 1960年.

間宏 『日本労務管理史研究』, ダイアモンド社, 1964年.

舟橋尚道 『企業内賃金構造』, 篠原三代平・舟橋尚道編『日本型賃金構造の研究』, 労働法学研究所, 1961年.

\_\_\_\_\_ 「企業内賃金構造」, 舟橋尚道編『日本の賃金』, 日本評論社, 1967年.

孫田良平編著 『年功賃金の歩みと未来—賃金体系100年史』, 産業労働調査所, 1970年.

労働省 『国際比較労働情報総覧』, 中央法規出版, 1980年.

\_\_\_\_\_ 『平成元年版労働経済の分析』, 1989年.

(一橋大学教授)