

松 山 大 学 論 集
第 24 卷 第 1 号 抜 刷
2 0 1 2 年 4 月 発 行

年功賃金制とモデル分析
—— 世代間の所得移転機能を中心として ——

松 本 直 樹

研究ノート

年功賃金制とモデル分析

—— 世代間の所得移転機能を中心として ——

松 本 直 樹

序

日本的雇用慣行が議論される際に、引き合いに出されるものとして、日本的経営の三種の神器というものがある。企業内部で労働者を育成するとなれば、ときに外部労働市場を補完し、ときには代替するシステムである内部労働市場を活用し、企業内で労働者の配置や賃金を決定することになる。そのサブシステムが、終身雇用制、年功賃金制、企業別組合制である。本稿ではこれら三種のうち、特に年功賃金に焦点を当て、本来、多面的な機能を有する賃金プロファイルの形状に関する諸議論を整理し、3つの想定によるモデルを用いることで、特に世代間の所得移転の機能の有無を検討し、それぞれ是非のための条件を導出する。

1 日本の雇用慣行

日本的雇用慣行には日本的経営の三種の神器と呼ばれる3つの慣行が知られている。まず、正規従業員を企業側の都合で解雇などせず、レイオフも原則自粛するという終身雇用制¹⁾、次に正規従業員が給与面で一定期間ごとに昇給、昇進するという年功賃金制、最後に企業単位で組織された企業別（内）組合制で

ある²⁾。

これらの存在理由は労働者育成の際の企業特殊技能の重要性である。企業内で労働者を育成するには、通常の外部労働市場ではなく、企業内で労働が配分され、賃金が決定する仕組みとしての内部労働市場の活用が挙げられる。技能の形成が主として企業内で行われ、経験によって技能が高まっていくというOJT重視の考えである。日本企業は企業特殊技能の形成に特色があり、労使間でも利害の共通する面が多く、ましてや同一企業で働く従業員同士であればなおさらである。そこである程度の長期雇用や企業別組合というやり方が一般的となった。

さて内部労働市場のシステムのうち、年功賃金に関してであるが、個々の労働者に関して年齢が年齢や勤続年数に応じて上昇すること自体は必ずしも不思議なことではない。生産の側面而言えば経験によって技能や生産性が高まり、それが賃金に反映することは自然な成り行きとも思える。また消費の面でも年齢が高まるとともに教育費や住宅ローンなど、次第に支出を多く要するようになることは事実であろうが、そのために企業側から年齢に応じた生活給としての一定の配慮がなされるとイメージされがちである³⁾。しかしこれらのことがそのまま年齢や勤続年数と賃金水準との間において、十分な相関関係が成立するかどうかと云えば、そこには論理の飛躍があり、疑問となる点が残されている。

まず前半の議論についてであるが、これは人的資本論の主張であり、そこでは労働者に体化した能力としての技能の形成プロセスを重視される。企業内での技能獲得のための訓練には研修もあればOJTもある。企業内訓練は人的資本への投資である、当然ながらコストが伴うはずである。一般訓練により向上した技能であればどの企業であっても直接間接、役に立つものであるが、企業特殊の場合は通常、他の企業では不十分にしか役立つ。そこで訓練による費用と収益は、程度の差はあれ、労使間で分け合われる。企業内訓練には一般訓練と企業特殊訓練の両方の性格が抜き難く混在しており、線引きは難しいも

の、理論上では訓練を受けた労働者が他企業に移動しても当初の企業向けの技能向上である限り、そこでの利益が享受できず賃金は訓練前と変わらないので、企業特殊訓練の場合には技能の高まりにもかかわらず、賃金が合わせて上昇しない可能性はあることになる。

他方、後者の議論については、労働者が若いときには消費支出は左程多くなく、結婚やマイホームなど徐々に消費支出が多くなっていくのは平均的な人生設計のあり方として常識であろうが、技能や生産性と関わりなしになされるのであれば、この種の議論は特に企業側から見て合理性を欠いているし、乱暴な理由付けであろう。問題は、技能という企業に対する貢献と実際に受け取る賃金との間に存在する何らかの関係性である。

長期的には会社に対する貢献と支払われる賃金はバランスする。企業は貢献の総量と賃金の総額とを個々の労働者の在職期間にわたってバランスさせる。そうでなければ労働者側が応じないからである。逆を言えば合意があれば貢献と賃金は各時点でバランスしている必要はない。労働者側は場合によっては、短期的な乖離を受け入れるかもしれない。

2 人的資本論に基づく年功賃金制の解釈

先に触れた通り企業内訓練により人的資本への投資がなされ、労使による利害が絡むため共同投資となる。理屈としては一般訓練の場合、費用は労働者が全額支払い、収益も労働者が全額受け取る。企業特殊訓練の場合では費用の負担も企業と労働者間で分担、収益も双方に配分をされる。訓練を受けた労働者が他企業に移動しても生産性増大の利益が享受できず賃金は訓練前と変わらないからであり、労使間で分け合わなければ労働者側には訓練を受けるインセンティブに乏しいからである⁴⁾

ただ訓練を受けても他方で労働者には止むを得ず離職する可能性がある。そのリスクがあると、企業特殊訓練コストを一定程度負う企業としては、その一

部を回収できないことになってしまう事態を恐れ、そもそもその投資に二の足を踏んでしまうかもしれない。このように前提として企業側には労働者の離職動機を抑制する必要性があるため、事前に雇用制度には工夫を要するのである。労働者がOJTの期間に企業特殊訓練を受けた場合に限界価値生産力が上昇するが、必ずしも限界価値生産力と賃金とを一致させず、賃金プロファイルに適度な傾斜を施すのである。賃金プロファイルの傾斜は一部、技能の高まりを反映し、また一部、離職を防ぐ意味で右上がりとなるものの、初期段階では賃金が企業に対する貢献よりも高く後の段階では賃金が貢献よりも低いというようになされる匙加減が工夫の一環である。こうした人的資本論は年功賃金の正当化の試みとしてはある程度成功しているが、しかし現実問題としてなぜ定年という制度があるのかの説明にはなっていない。定年の段階で賃金が貢献よりも低いのであれば、少なくとも企業側に雇用を意図的に打ち切るインセンティブがないことになってしまうからである⁵⁾。

3 エイジェンシー・モデルによる解釈

かなり前から日本企業の賃金体系が年功賃金制から成果主義的なものへ移行していると言われている。年功賃金にはインセンティブへの考慮が不十分であり、成果主義なものへと転換することでインセンティブを強化しようと言う趣旨である。しかしながら成果主義のアイデアがインセンティブ契約であるのと同様に、実は年功賃金制もまた1つのインセンティブ契約である。労働者の貢献と賃金を絶えずバランスさせていては、労働者からそのもとの貢献となるだけの努力水準を引き出すことはできず、結果的には生涯にわたる賃金の総額すら低くならざるをえないからである。この点を説明しよう⁶⁾。

情報を持たない側が所望の情報を得る工夫はメカニズム・デザインとして知られている。情報を持たない者が情報を持つ者から引き出すためのメカニズム設計の結果が年功賃金制の導入かもしれないのである。例えば現場で、あるいはより現場に近いところで、作業に携わる自分に関する情報を労働者自身は

持っている。他方、企業にはそれがない。両者間には情報の非対称性が抜き難く存在する。そこで労働者が怠けたり、当該企業に対する適性を欠いていたりとといった種類の生の情報を企業は求めている。企業はモラルハザード問題を解決し、またスクリーニングにより観察できる情報で対象を絞り込みたいのである。以上のようなプリンシパル・エージェント関係にまつわる点を整理しよう。

エイジェンシー・モデルを使う。誘因整合性がキーである。労働者に何（インセンティブ）を与えれば彼らから望ましい意欲（モチベーション）を引き出すことができるか。結論を先取りすると、賃金は初期段階（若年期）には生産性を下回り、後の段階（高年期）には生産性を上回ることになる。毎回の賃金支払いがその時の会社への貢献と等しくなっていないが、その関係が人的資本論とはちょうど逆になっている。若年期を中心とした段階での未払い分の賃金が人質となり、定年まで勤め上げて初めて取り返すことができるという後払い賃金制度である。後払い賃金がやる気とチームプレーを引き出し、少なくともサボタージュには一定の歯止めを掛けようという意図である。このように後払い賃金の存在が雇用契約後のモラルハザード問題の解決や緩和に有効足りえる。また人的資本論とは異なり、定年制の存在理由としても整合的である。

雇用契約前において企業が労働者の属性を観察できない場合でも、同一個人の賃金プロフィールを右上がりにし、かつ後払い賃金を含めた形で設計することにより、企業の求める属性を有する労働者を事前を選抜できる。自己選抜としてのシグナルによる情報開示である。企業が労働者に求めている属性は、長期的に企業にコミットし技能を高めていく気質である。適切な年功賃金の導入がメカニズム・デザインによるスクリーニングとして所望のタイプの労働者を絞り込むための踏み絵となる。賃金プロフィールの傾斜が急であればある程、後払い賃金が増えることになるが、このことは企業内で長期にわたって技能を高めようと考えている労働者以外には受け入れ難くなってくる。

このようにサボタージュに歯止めをかけ、更にやる気とチームプレーを引き

出すため、企業に対する貢献と賃金はある程度乖離していなければならない、前半においてはプラスの乖離、後半ではマイナスの乖離でなければならない。すなわち後払い賃金部分の存在である。また長期に企業にコミットしようとする属性を持っているかどうかを見極めるためにも、やはり貢献と賃金は乖離し、かつ後払い賃金部分が少なからず存在していなければならない。このように年功賃金制は成果主義的な考えと相反するものではなく、むしろ成果を追求するためにこそ欠かせないインセンティブ装置と見なせる。

4 世代間の所得移転による解釈

最後に世代間の所得移転として機能に注目する。ここでは年功賃金制が制度的な貯蓄手段として働くことを確認する。世代といったスパンで考えたとき、通常の貯蓄であれば、若年期から壮年期にかけて受け取った賃金の一部をストックとして蓄え、その上で元利合計を壮年期から高年期に取り崩すことになる。しかしもしこれを世代間の所得移転として捉えると、若手に企業に対する貢献未滿の低賃金を強いる形で所得が引き下げられ、その分がそのまま年配者へ移転し、逆に彼らの貢献を上回る賃金が支えられる、という構造になろう。つまりどこにもストックされず、同一期において世代間の所得が移転するだけとなる。もし世代ごとに労働者が多く入社する状況が続けば、それにより上の世代への高賃金が維持され、労働者にとって魅力的である。また年功賃金制の採用により少ない年配者に相対的に高い賃金を払っても、より多い若年者により低い賃金を支払えばよいので、企業全体の平均賃金を抑えることができ、企業側にとっても都合がよい。このように労使双方にメリットがあるものの、企業が成長しピラミッド型の人口構成が保たれなければならないという条件付きであることに留意されたい。以下、この点をフォーマルに確認する。

基本的な想定は次の通りである。図1のように、若い時期、とりわけ入社間もない時点では技能が乏しく、実際に支払われる賃金より企業に対する貢献は低い。しかしながらそこでの乖離は貢献が賃金以上の速さで高まることで、数

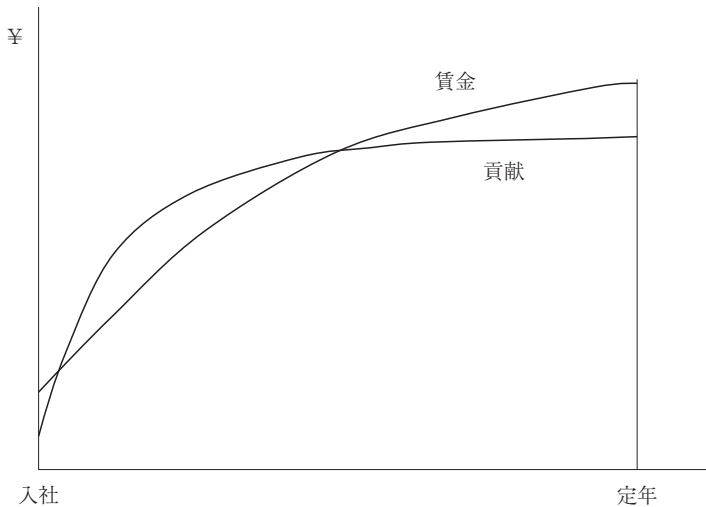


図 1

年で解消する。企業はこの間の乖離部分の持ち出しを、その後の賃金を上回る貢献の継続で取り返す。その後、かなりの期間にわたりこの状態が続き、そのためこの期間において賃金を上回った貢献部分の多くは一旦未払いの賃金となってしまう。やがて技能向上は頭打ちとなり、一貫して上昇する賃金に貢献が追い越されることとなる。それ以降が未払い部分となっていた賃金が後払いされる期間である。このように貢献と賃金は2度交差するが、以下、2度目の交点に注目する。つまり入社間もない極初期の賃金が企業に対する貢献を上回っている部分を無視し、その後の賃金が貢献を下回っている期間の未払いの賃金を、壮年期から高年期にかけて取り戻す部分に議論を限定する。エイジェンシー・モデルに合致した状況を検討するとも言える。

5 基本モデル

簡単な例から始めたい。まず労働者は世代を通し同質とする。統制範囲を2とし、上司Aには部下BとCがいるものとする。ここで企業に対する貢献をそ

のまま賃金として支払われるのではなく、BとCの賃金を取って1万円減らし、その分の合計2万円をその時点でのAの本来の貢献に追加し、Aへの賃金としよう。しかしやがてBとCも移転を受ける立場となる。Bには統制範囲が2であるため新たに部下が2人配属となる。彼らを例えばDとEとしよう。BにはDとEそれぞれ1万円ずつ、同様にCには例えばFとGから同じく1万円ずつ、合計2万円分が貢献を上回る賃金として支払われる。何れの世代でもそれぞれ若いときには1万円を損しているものの、それを補って余りある増分2万円を受け取れるのである（以上、BとCの視点で増減を捉えた図2を参照のこと）。

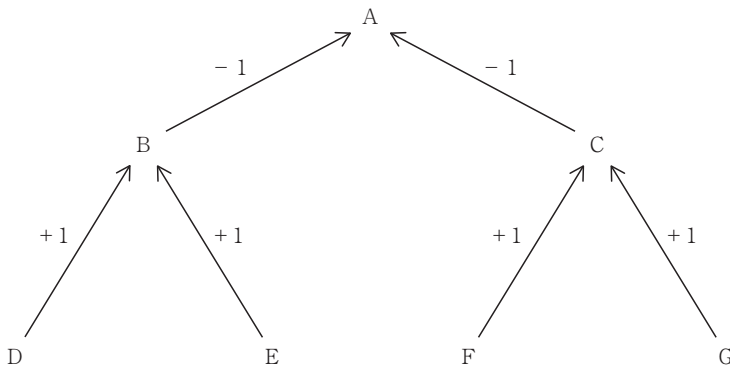


図2

このような方式で世代間移転が継続し、首尾よく次の世代に労働者が多く入社する状況が続けば、直感的にも年配者の高賃金が支えられ、全ての世代のメリットになりうる事が分かる。この点をもう少し正確に、改めて表で確認しながら見てみよう⁸⁾

まず表1である。この表は無限に続く流れから一部分を切り取ったものであり、便宜的にナンバーを付けている。そこでは第1期には第0世代と第1世代が併存する。第0世代を10人とし、先の例を踏襲して統制範囲を2とすると

表 1

	…	第 1 期	第 2 期	…
⋮				
第 0 世代		10		
第 1 世代		20	20	
第 2 世代			40	
⋮				

表 2

	…	第 1 期	第 2 期	…
⋮				
第 0 世代		12		
第 1 世代		18	24	
第 2 世代			36	
⋮				

続く第 1 世代は 20 人となる。ここで企業に対する貢献を 1 とし、それに応じた賃金がそのまま払われるなら、第 0 世代の賃金総額は 10、第 1 世代のそれは 20 となる。次に第 2 期においては第 1 世代と第 2 世代が併存する。第 1 世代は 20 人であったが、想定により続く第 2 世代は 40 人となる。

ここでもし貢献がそのまま賃金となるのであれば、第 1 世代の賃金総額はやはり 20、第 2 世代は 40 である。しかしながら、貢献と賃金の乖離を認めることとし、下の世代から上の世代へ 10% 分の所得移転が行われるものとしよう。この結果、表 1 から表 2 のように状況が変わることになる。まず第 1 期においては第 1 世代から第 0 世代へ 20 の 10% である 2 が移転するので、賃金総額は第 0 世代で 12、第 1 世代で 18、第 2 期においては第 2 世代から第 1 世代へ 40 の 10% である 4 が移転し、賃金総額は第 1 世代で 24、第 2 世代で 36 となる。第 1 世代は両期にわたって計 42 となり、移転前に比べて 2 だけ賃金を増やすことができるようになっている（1 人当たりでは 1.2 である）。第 1 期

で失った2を第2期で取り戻し、まだお釣りがくる計算である。以上の説明では第1世代のみに注目したが、言うまでもなく、その前後の世代でも同様の原理で賃金が増えることとなり、その意味で全ての世代を有利にできる。

更に形式的にこの問題を扱くと、以下のようなものである。労働者の貢献をやはり1(固定)とし、労働者の増加率を $n > 0$ 、貢献と賃金とが乖離することによる移転率を $s > 0$ とする。このとき、第 i 世代の第 i 期において受け取る賃金は

$$W_i = 1 - s$$

となるが、続く第 $i+1$ 期においては

$$W_{i+1} = 1 + (1+n)s$$

となり、以上の関係から

$$W_{i+1} - W_i = (1+n)s$$

が成立する。これより W_i を1単位減らすと W_{i+1} が $(1+n)$ 単位だけ増加することが分かる。先のケースでは $n=1$ となっていたことになる。

6 モデル分析による条件導出

もう少しきっちりしたモデルで検討してみよう⁹⁾。ここでは労働者の期間を3つに分ける。若年期、壮年期、高年期である。労働者は第1期である若年期において未熟練であるものの、第2期の壮年期では $a > 0$ だけ技能が高まり熟練労働者となる。この期に一旦、ある程度の技能水準を獲得した後は、続く第3期の高年期においても同一の技能水準が継続し、低まることも高まることもないものとする。従って労働者は自らの壮年期と高年期においては若年期に比して a だけ企業に対する貢献($Y_i; i=1, 2, 3$)が高いこととなる。他方、賃金($W_i; i=1, 2, 3$)に関しては各期において確実に $w > 0$ ずつ上昇し、労働者数($N_i; i=1, 2, 3$)は先と同様、 n ずつ増大する。

以上の想定により、若年期と壮年期の変数間の関係および若年期と高年期の変数間の関係が以下のように成立する¹⁰⁾

$$\begin{aligned} N_2 &= \frac{1}{1+n} N_1, Y_2 = (1+a) Y_1, W_2 = (1+w) W_1 \\ N_3 &= \frac{1}{(1+n)^2} N_1, Y_3 = (1+a) Y_1, W_3 = (1+w)^2 W_1 \end{aligned} \quad (1)$$

最後に各期における企業に対する貢献と賃金は一致する必要はないものの、3期にわたって雇用される労働者全体としての貢献分の合計は同様にその間に彼らに支払われる賃金の合計と一致しなければならない。従って

$$\begin{aligned} \sum_{i=1}^3 Y_i N_i &= \sum_{i=1}^3 W_i N_i \\ \Leftrightarrow Y_1 N_1 \left(1 + \frac{1+a}{1+n} + \frac{1+a}{(1+n)^2} \right) &= W_1 N_1 \left(1 + \frac{1+w}{1+n} + \frac{(1+w)^2}{(1+n)^2} \right) \end{aligned} \quad (2)$$

が成立する。

モデル1

さてここで割引率を r としたとき、労働者の入社時における生涯賃金に関する割引現在価値は

$$V = \left(1 + \frac{1+w}{1+r} + \frac{(1+w)^2}{(1+r)^2} \right) W_1 \quad (3)$$

であり、また、企業に対する貢献により労働者に支払われるべき生涯賃金の割引現在価値は

$$X = \left(1 + \frac{1+a}{1+r} + \frac{1+a}{(1+r)^2} \right) Y_1 \quad (4)$$

である。もし $V > X$ であれば、企業に対する貢献の上昇を下回る率で賃金を

コンスタントに上昇させる制度が、労働者の生涯所得にプラスに作用することになる。以下、年功賃金が制度的に厚生にプラスかマイナスかを確認してみよう。

簡単化のため若年期において貢献と賃金が一致しているとし、

$$Y_1 = W_1 \quad (5)$$

と置く。そうすると、ここでの想定により必然的に $a > w$ でなければならなくなることに注意されたい。この(5)式を考慮しながら V と X の差を取り、そこに(2)式を代入することで次式が得られる。

$$V - X = \frac{(a-w)(n-r)}{(1+r)^2} W_1 \quad (6)$$

この(6)式がプラスになるときの条件を求める。容易に確かめられるように、 $a > w$ のときには $n > r$ が条件である。つまり $a > w$ の下で $V > X$ が言えるために導かれる条件は $n > r$ である。

モデル2

モデル1において年功賃金制を正当化するこの $n > r$ という結論自体はよいが、その前提が(5)式の若年期における貢献と賃金の一致であり、そのため $a > w$ でなければならなくなっている。この前提と更には壮年期から高年期にかけて技能水準が一定となる点とが相俟って、モデル1では図3のような状況を検討していることとなる。つまり図1において左の交点より右側のみを考察の対象としたケースである。ここではむしろ図4の状況を念頭に置いて、同様に年功賃金を検討してみよう¹⁾ 図1で言えば、左の交点から多少時期が経過した時点から以降の右側を考察対象とすることになる。そこでは前提が $a > w$ から $w > a$ に変更される。

以下、この部分の修正である。まずそのまま単純に(4)式の $Y_1 = W_1$ という想

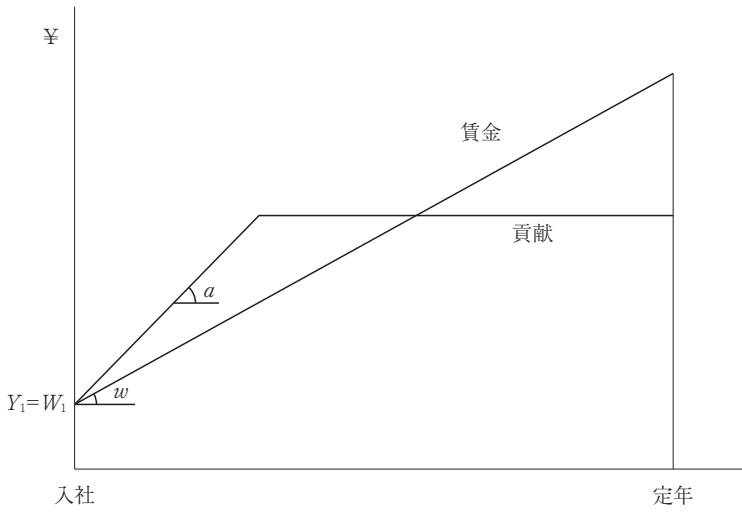


図 3

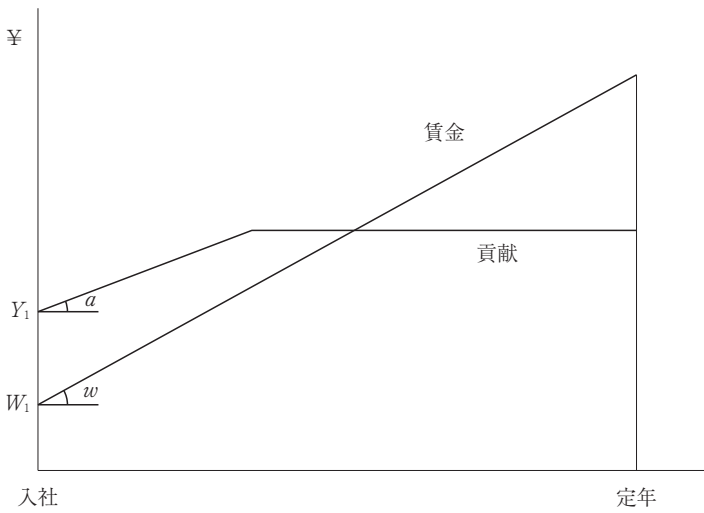


図 4

定を外す。ここでは $w > a$ の下で(2)式より、むしろ $Y_1 > W_1$ でなければならない¹²⁾ (2)式を(4)式に代入して Y_1 を消去し、先と同様に差を取ると、(6)式は(7)式のように書き換えられることとなる。

$$V - X = \frac{(n-r)\{(1+n)(1+r)(w-a) + (1+a)(1+w)w\}}{(1+r)^2\{(1+n)^2 + (1+a)(2+n)\}} W_1 \\ + \frac{\{(1+n)^2 - (1+r)^2\}\{(1+w)^2 - (1+a)\}}{(1+r)^2\{(1+n)^2 + (1+a)(2+n)\}} W_1 \quad (7)$$

$w > a$ を前提としたとき、ここでは $V > X$ が実現するためには依然、 $n > r$ がその条件となり、一見、年功賃金制を正当化する議論の趣旨としては逆の前提でありながら、モデル1と同一の結論となっている。

モデル3

更に言うと、モデル2では賃金プロファイルの傾斜と技能向上の速度に関して大小関係は逆転させたものの、ここでは依然として変則的に壮年期と高年期で技能水準は同一であると仮定していた。この想定は一面の真理を捉えており、ある意味で現実的なものとは言えるが、この後において確認するように、後払い賃金の効果に関する所望の結果を得ることに對し、基本的に意味を持っていない。そこで $w > a$ ではあるものの、ここでよりすっきりと3期間を通して a ずつ、一貫して技能が高まるように修正する。つまり図5の状況を考察することになる。

まず(1)式の該当部分が

$$Y_3 = (1+a)^2 Y_1 \quad (8)$$

と改められる。そうすると企業に対する貢献により、労働者に支払われるべき生涯賃金の割引現在価値は、(4)式から次の(9)式のように修正される。

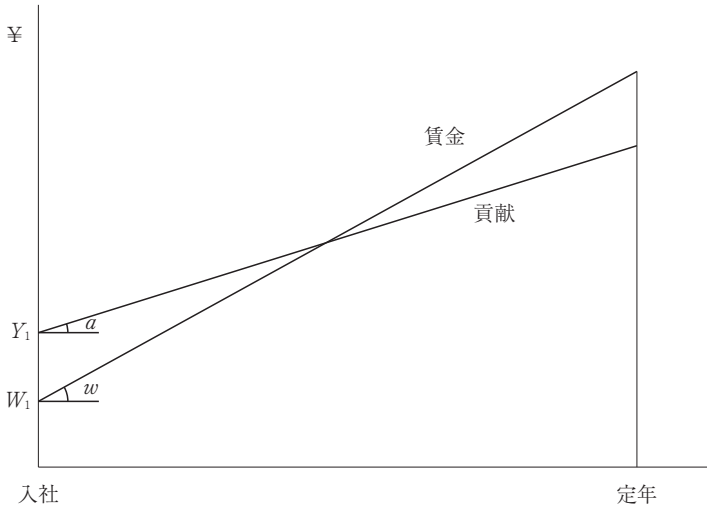


図 5

$$X = \left(1 + \frac{1+a}{1+r} + \frac{(1+a)^2}{(1+r)^2} \right) Y_1 \tag{9}$$

(2)式を考慮しながら(3)式と(9)式の差を取ると、次の(10)式が得られる。

$$V - X = \frac{(n-r)(w-a)\{(1+n)(1+r) + (1+a)(1+w)\}}{(1+r)^2\{(1+n)^2 + (1+a)(2+a+n)\}} W_1 + \frac{\{(1+n)^2 - (1+r)^2\}\{(1+w)^2 - (1+a)^2\}}{(1+r)^2\{(1+n)^2 + (1+a)(2+a+n)\}} W_1 \tag{10}$$

ここからも $w > a$ の下で $V > X$ という制度的メリットが成立するためには、 $n > r$ という条件が満たされていけばよく、これはモデル 1 と 2 の何れにおけるものとも変わりのない、まったく同一の条件が導出されることが確認できる。

7 生産性上昇のケース

外的な要因で生産性が上昇する状況を加味して、前節と同様の検討を行う。まずこの種の生産性上昇率を g とする。これが今後も持続すると予想され、賃金支払いもこれに応じてスライドして上昇するとすれば、労働者の入社時の生涯賃金に関する割引現在価値は

$$V = \left(1 + \frac{(1+w)(1+g)}{1+r} + \frac{(1+w)^2(1+g)^2}{(1+r)^2} \right) W_1 \quad (11)$$

と表され、他方、企業に対する貢献により労働者に支払われるべき分け前の割引現在価値は

$$X = \left(1 + \frac{(1+a)(1+g)}{1+r} + \frac{(1+a)(1+g)^2}{(1+r)^2} \right) Y_1 \quad (12)$$

と表せられる。ここで(2)式と(5)式を考慮すると、そのときの(11)式と(12)式両者の差は

$$V - X = \frac{(a-w)(1+g)\{(1+n)(1+g) - (1+r)\}}{(1+r)^2} W_1$$

である。このことからモデル1については、 $a > w$ の下で $V > X$ が成立するために $n > r$ ではなく、むしろ $n+g > r$ という条件が満たされていればよいことが確かめられる。

またモデル2については(5)式という過度の単純化を施さず、(2)式のみを考慮して(11)と(12)式の差を取ると

$$V-X = \frac{\{(1+n)(1+g)-(1+r)\}\{(w-a)(1+n)(1+r)+(1+a)(1+g)(1+w)w\}}{(1+r)^2\{(1+n)^2+(1+a)(2+n)\}}W_1 \\ + \frac{\{(1+n)^2(1+g)^2-(1+r)^2\}\{(1+w)^2-(1+a)\}}{(1+r)^2\{(1+n)^2+(1+a)(2+n)\}}W_1$$

が得られる。すなわち、 $w > a$ を前提としたとき $V > X$ が実現するためには、条件として $n > r$ に代えて $n+g > r$ が満たされていけばよいことになり、今度もモデル 1 と同一条件が導出されることとなっている。

最後にモデル 3 については企業に対する貢献により労働者に支払われるべき割引現在価値が(12)式に代えて

$$X = \left(1 + \frac{(1+a)(1+g)}{1+r} + \frac{(1+a)^2(1+g)^2}{(1+r)^2}\right)Y_1 \quad (13)$$

と表される。最後にやはり(2)式を考慮しながらも、(11)式と新たにこの(13)式の差を取ることで次式が導かれる。

$$V-X = \frac{(w-a)\{(1+n)(1+g)-(1+r)\}\{(1+n)(1+r)+(1+w)(1+a)(1+g)\}}{(1+r)^2\{(1+n)^2+(1+a)(2+a+n)\}}W_1 \\ + \frac{\{(1+n)^2(1+g)^2-(1+r)^2\}\{(1+w)^2-(1+a)^2\}}{(1+r)^2\{(1+n)^2+(1+a)(2+a+n)\}}W_1$$

ここで得られた結果からも、 $w > a$ の下で $V > X$ が成立するために、やはり同一条件 $n+g > r$ が満たされていけばよいことが分かる。

おわりに

年功賃金制は終身雇用制と企業別労働組合制とセットで運用され、かつその年功賃金制自体も複数の存在理由が見出しうる。本稿では、特に世代間の所得移転の機能の有無に焦点を当て議論した。

簡単な3つのモデルで、成長を前提とした企業においては年功賃金制下で世代間の所得移転の機能が有効に働くことが確認された。労働者が絶えず増加し、生産性も合わせて上昇する成長率が高い経済状況下においてのみ、年功賃金制は制度的メリットをもたらさうるのである。当然、状況が逆となれば効果も逆転しう。少子高齢化が進み、右肩下がりの経済において、年功賃金制は構成員に災いともなりうる。

(付記) 本稿は2010年度に交付を受けた松山大学特別研究助成による成果の一部である。

注

- 1) 慣行であるため、暗黙の長期雇用契約などとも呼ばれる。
- 2) 1企業1組合型である。他には、同一の職業や職種の労働者が企業や産業の枠を超え横断的に組織する組合のタイプはクラフト・ユニオン、同一産業に属する労働者が組織する産業別組合などがある。
- 3) 男性の管理・事務・技術労働者だけでなく生産労働者についても明瞭な年功賃金が成立しているのは日本における顕著な特徴である。この点は小池(2005)を参照されたい。
- 4) 大森(2008)第9章が分かり易い。
- 5) この点は荒井(2001)第6章の議論を参照されたい。
- 6) 以下、エイジェンシー・モデルについては中林・石黒(2010)第9章が参考になる。問題点については荒井(2001)第6章を参照されたい。
- 7) 図1については樋口(2001)第7章を参考にした。
- 8) ここでは荒井(2008)第8章の数値例を用いている。
- 9) 以下、モデル1については吉田(1996)第4章を参考にした。よりフォーマルな詳しい分析は荒井(2001)第7章のライフサイクル賃金モデルを参照されたい。
- 10) この段階では(1)式の若年期と高年期の企業に対する貢献の関係について、2乗となっていない点に注意されたい。
- 11) モデル2については松本(2000)第4章での議論に基づいている。
- 12) $w > a$ は $Y_1 > W_1$ 成立のための必要条件ではなく、十分条件である。(2)式や図4からも容易に確認できるように、 $a > w$ であっても $Y_1 > W_1$ を満たしうることに注意されたい。

参 考 文 献

- 荒井一博 (2001) 『文化・組織・雇用制度』有斐閣。
荒井一博 (2008) 『ファンダメンタルマイクロ経済学』第2版 中央経済社。
大森義明 (2008) 『労働経済学』日本評論社。
小池和男 (2005) 『仕事の経済学』第3版 東洋経済新報社。
中林真幸・石黒真吾 (2010) 『比較制度分析・入門』有斐閣。
樋口美雄 (2001) 『人事経済学』生産性出版。
松本直樹 (2000) 『労働者管理企業の経済分析』勁草書房。
吉田和男 (1996) 『解明日本型経営システム』東洋経済新報社。