

Title	年齢・賃金プロフィールの再検討
Author(s)	雨宮, 康樹
Citation	国際公共政策研究. 2001, 5(2), p. 1-18
Version Type	VoR
URL	<a href="https://hdl.handle.net/11094/10541">https://hdl.handle.net/11094/10541</a>
rights	
Note	

*Osaka University Knowledge Archive : OUKA*

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

## 年齢・賃金プロファイルの再検討\*

### A Reexamination of Age-Wages Profile\*

雨宮 康樹\*\*

Yasuki AMEMIYA\*\*

#### Abstract

This paper examines the effect of age on wages for French bleu-collar workers, considering those who stay at same job ranks and those who are promoted to higher hierarchical positions. The analysis indicates that there is a strong effect of age on wages due to a positive correlation between age and job ranks. This implies two possibilities. The first is that contrary to what is generally believed, human capital of French bleu-collar workers increases along with job experience. The second is that wages for French bleu-collar workers are jointly determined with household consumption.

キーワード：年齢・賃金プロファイル、フランス、生産労働者、マイクロデータ

Keywords : Age-Wages Profile, France, Blue-Collar Workers, Micro Data

---

\* 本稿の作成にあたっては、大阪大学国際公共政策研究科、辻正次教授、松繁寿和助教授、コリン・マッケンジー教授から多くのご教示をいただいた。なお、本稿における誤りがすべて著者に帰するものであることは言うまでもない。

\*\*名古屋市立大学経済学部 研究員

## 1. はじめに

労働者の賃金は、一般に年齢とともに上昇する。このことは、1人の労働者の時系列変化をみても、また、ある時点での年齢別平均賃金をみても確認される。しかし、こうした年齢に伴う賃金の上昇は、国や職種によって大きく異なるとされる。日本と欧州諸国の年齢・賃金プロファイルを比較した小池(1981、1991)は、1972年のEC諸国の賃金構造調査を調べた結果、西欧のホワイトカラー賃金は、年齢とともに大きく上昇するのに対し、ブルーカラー賃金は、未成年者のうちは急激に上昇するが、20代半ばを過ぎると、せいぜい10%程度しか上がらず、むしろ横ばいである、と指摘している。そして、ここから日本の大企業生産労働者の年齢・賃金プロファイルは、西欧諸国のそれと大きく異なると主張する。

小池のこの発見は、いまや多くの労働経済学の教科書において、ほぼ“常識”として定着している。例えば、中馬(1995)は、「わが国生産労働者のプロファイルは、ヨーロッパ諸国やアメリカの生産労働者のプロファイルが早い時点で“頭打ち”になるのにくらべて、勤続とともに上昇する期間が長く続く“いわゆる年功型”である。(p. 230)」と小池の研究を紹介している。

三谷(1997)は、「年功賃金は日本だけでなく、欧米諸国にもみられる。……[略]……管理・事務・技術労働者については、日本だけでなく、程度の差こそあれ、どこの国でも年功賃金がみられる。ただし、これらの国のなかでは日本の管理・事務・技術労働者の賃金カーブがもっとも傾きが大きい。生産労働者についてみれば、大きな差異がみられる。他の諸国に関しては20歳までは賃金が上昇するものの、30歳代以降はほとんど横ばいである。これに対して日本の生産労働者については、明瞭な年功賃金がみられる。すなわち、日本の生産労働者の賃金プロファイルは、ホワイトカラー労働者の賃金カーブに似通っているとさえよう。小池(1981)はこのことを“ブルーカラー労働者のホワイトカラー化”と呼んだ。(pp. 182-183)」と紹介している。

同様な見方は、例えばフランスにおいても存在する。Lheritier(1992)は、賃金構造調査1986(l'enquête sur la structure des salaires 1986)を用い、職業階層別の賃金関数を推計した。その結果、20歳の賃金を基準とした場合、カードルの賃金は76%、テクニシャンや職長の賃金は39%上昇するのに対し、事務職員では21%、生産労働者では12%しか上昇しないと結論している<sup>1)</sup>。また、Glaude(1986)は、雇用調査(l'enquête sur l'emploi 1984/1985)を用い、職業階層別の賃金関数を推計し、その結果、職業経験10年によって、カードル(管理

1) ただし、この分析では年齢の効果と、勤続年数の効果を分離している。したがって、生産労働者の標準労働者では賃金上昇率は20%強となる。

職・専門職)の賃金は30%、職長やテクニシヤンの賃金は25%を上昇するのに対し、事務職員や生産労働者の賃金は、それぞれ12%と10%しか上昇しないとしている。

このような西欧諸国と日本の生産労働者の年齢・賃金プロファイルの違いを、小池は人的資本仮説の立場から、日本の大企業生産労働者が、西欧の生産労働者とは異なり、ホワイトカラー並みの高い熟練を蓄積するためであると説明する。

しかし、生産労働者の年齢に伴う賃金の上昇が日本と西欧諸国で大きく異なるという“常識”には、次のような疑問がある。欧州諸国の生産労働者の賃金は仕事によって決まる“仕事給”が一般的であるとされるが、このような賃金制度においては、労働者が同一の仕事に留まる限り、賃金はほとんど上昇しない。しかし、年齢の上昇とともに労働者を高賃金の仕事に引き上げるような人事・賃金制度が運用されているとすると、昇進による賃金上昇効果を含めた生産労働者の賃金は年齢とともに上昇している可能性がある。したがって職業階層別の年齢・賃金プロファイルを推計するには、職業階層を越えた移動を含めた分析を行うことが望ましい。しかし、労働統計や賃金統計が職業階層別に公表されるという制約があるため、職業階層別の分析は、ある時点に、同一の職業階層に属する労働者の年齢・賃金プロファイル进行分析しており、職業階層を越えて形成される労働者のキャリアを考慮していない。このような分析上の制約は、職業階層間の賃金格差が大きいとされるフランスでは、低位の職業階層から出発する労働者の年齢・賃金プロファイルを実際よりも低く推計してしまう可能性がある<sup>2)</sup>。

本稿では、職業階層を超えた“縦の移動”についての分析を行なった上で、従来、20代を過ぎるとほとんど上昇しないとされてきたフランス生産労働者の年齢・賃金プロファイルについての“常識”を再検討する。使用するデータはフランス国立統計経済研究所 (INSEE) が1993年5月に実施した Formation et Qualification Professionnelle 1993 (FQP1993) の個票である。FQP1993 は、調査対象者に入職時、調査の5年前 (1988年)、調査時 (1993年) という三つの時期の職業階層を尋ねており、各労働者の職業階層の変化を時系列で追跡することができる。

本稿の第2節では、労働者のキャリアデータを含む FQP1993 の個票を用いて、労働者の入職時の職業階層と学歴との関係を確認し、第3節では、職業階層を超えた昇進と年齢との関

2) 1984の enquête emploi を用いて職業階層別賃金関数の推計を行なった Glaude (1986) は横断面データによる職業階層別賃金関数の推定の問題点を次のように記している。

En effet toute augmentation individuelle de salaire s'accompagnant d'un changement de catégorie socio-professionnelle n'est pas comptabilisée comme effet de carrière et il aurait certainement été préférable d'introduire la catégorie socio-professionnelle de départ de l'individu dans l'analyse de covariance (variable malheureusement absente à enquête emploi)

(職業階層別の推計に横断面データを使用すると) 資格・熟練度の変更による賃金の上昇は、推計値に反映されない。したがって、推計には入職時の資格・熟練度を用いる方が望ましいことは明らかである。しかし、残念ながら雇用調査にこの変数は含まれていない (pp. 852-853)。

係を分析する。第4節では、第3節の分析を基に、生産労働者の年齢・賃金プロフィールを再検討する。

## 2. 入職時の職業階層と学歴

### 2-1 使用データの職業階層と学歴

本節の分析には、FQP1993の標本の内、民間企業と国有企業に勤めるフランス人男子常用雇用者で1992年に12ヶ月就業し、さらに入職時に生産労働者、職長・テクニシャン、カードル（管理職・専門職）に格付けされた1907人の個票データを用いる<sup>3)</sup>。

この1907人の入職時における職業階層と学歴は、表-1Aに示してある。入職時の職業階層を見ると、生産労働者79%（非熟練労働者49%、熟練労働者30%）、テクニシャン14%、カードル7%となっている。キャリアのスタート時点において、半数の労働者が非熟練労働者に格付けされていることが注目される。

次に、この1907人の学歴を国民教育省（Ministère de l'éducation nationale）によって規定された学歴区分によってみると、義務教育修了者は32%、短期職業教育修了者は45%、後期中等教育修了者は10%、短期高等教育修了者は6%、高等教育修了者は7%となっている。全体の8割近くを義務教育修了者と短期職業教育修了者が占めており、低学歴層の比率が極めて高いことが注目される。このように労働者の多くは総じて低学歴層であり、キャリアを低い職業階層からスタートしている。

ただし、フランスでは、70年代以降、高学歴化が急速に進展しており、若年層は高学歴化していることが予想される。就学年数の平均値とメディアンを用いて年齢階層間の比較を試みよう。表-1Bを見ると、50代後半と高学歴層が労働市場に参入してくる20代後半との平均就学年数には2年、メディアンには3年の違いがあり、若年層と高齢層の学歴には大きな差異があることが確認できる。

3) 本稿の職業階層は、INSEE（国立統計経済研究所）の定義に従っている。各職業階層の内訳は次の通りである。なお、本稿では、生産労働者のキャリアパスを主に分析するため、入職時に事務職員に格付けされた労働者は分析から除いてある。

生産労働者	(Ouvrier qualifiés 熟練労働者、Ouvriers non qualifiés 非熟練労働者)
事務職員	(Employés administratifs d'entreprise 事務・管理職員、Employés de commerce 営業・販売員)
職長	(Contremaîtres, Agent de maîtrises)
テクニシャン	(Techniciens)
カードル	(Cadre administratif et commerciaux d'entreprise 事務系管理職、Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise エンジニア・技術系管理職)

表-1A 入職時点の職業階層と学歴

入職時の職業階層		学歴	
生産労働者	79%	義務教育修了者	32%
非熟練労働者	(49%)	短期職業教育修了者	45%
熟練労働者	(30%)	後期中等教育修了者	10%
職長・テクニシャン	14%	短期高等教育修了者	6%
カードル	7%	高等教育修了者	7%
T T L	100%		100%

(出所) FQP1993

表-1B 年齢階層別就学年数

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-	全体
平均就学年数	11.6	12.3	11.9	11.6	11.0	10.8	10.9	10.1	11.4
メデアン	12	12	11	11	11	10	10	9	11

(出所) FQP1993

## 2-2 入職時の職業階層と就学年数

次に、学歴とキャリアスタート時点における職業階層との関係を多項ロジットモデルを用いた分析によって明らかにしてみよう。

キャリアスタート時点で、生産労働者に格付けされた者 ( $Q_1$ )、職長やテクニシャンに格付けされた者 ( $Q_2$ )、カードル (管理職・専門職) に格付けされた者 ( $Q_3$ ) という3つのグループを考えてみよう。各労働者が就学年数にしたがってこの3つのグループに格付けされる確率を  $Q_1$ 、 $Q_2$ 、 $Q_3$  とし、これを被説明変数とすると、この確率は次のようなロジスティック分布によって表すことができる。

$$Q_1 = 1 / \{1 + \exp(v_1) + \exp(v_2)\} \quad (1)$$

$$Q_2 = \exp(v_1) / \{1 + \exp(v_1) + \exp(v_2)\} \quad (2)$$

$$Q_3 = \exp(v_2) / \{1 + \exp(v_1) + \exp(v_2)\} \quad (3)$$

説明変数は就学年数であり、 $v_1$ 、 $v_2$  は次のように示される。

$$v_1 = \beta_{11} + \beta_{12} EDCTN \quad (4)$$

$$v_2 = \beta_{21} + \beta_{22} EDCTN \quad (5)$$

被説明変数と説明変数は次の通りである。

$Q_1$  : 入職時、生産労働者に格付けされた者

$Q_2$  : 入職時、職長やテクニシャンに格付けされた者

$Q_3$  : 入職時、カードル (管理職・専門職) に格付けされた者

EDCTN：就学年数。就学年数は、学業終了年齢－6年で求めた上で、標準化してある。

$\beta_{11} \sim \beta_{22}$ ：パラメータ

就学年数については、表-1Bで明らかのように、若年層と高齢層の平均就学年数に大きな差があるため、就学年数をすべての年齢階層に一律に用いると、学歴の効果を正しく推計できない。また、次節以降で行なう年齢を説明変数として加えた分析においては、年齢の効果を過大に推計してしまう危険がある。したがって、本稿の分析では、5歳きざみの年齢階層別に標準化した就学年数を用いる<sup>4)</sup>。

推計結果は表-2に示してある。Kullback-Leibler R-sqは0.47と高い数値を示し、就学年数の2つの変数は1%水準で有意であることを示している。図-1は、表-2の結果をもとに各職業階層への格付けの確率を就学年数ごとに示したものである。ここからは、就学年数9.5年(義務教育修了者の平均就学年数)ではほぼ100%が生産労働者に、修学年数11.5年(短期職業教育修了者の平均就学年数)では9割が生産労働者に、1割が職長・テクニシャン等に格付けされることがわかる。また就学年数13.5年(後期中等教育修了者の平均就学年数)では3分の2が生産労働者に、3分の1がテクニシャンに、就学年数15.5年(短期高等教育修了者の平均就学年数)では、6割が職長・テクニシャンに、就学年数18年(高等教育修了者の平均就学年数)では7割がカードルに格付けされることがわかる。このように学歴とキャリアスタート時点の職業階層には密接な関係がある。

表-2 就学年数と入職時の職業階層の分析

Number of observations: 1907

Variable	Coefficient	t-statistic
C2	-11.02	-19.69
EDCTN2	0.774	17.74
C3	-22.99	-17.38
EDCTN3	1.485	17.41

Kullback-Leibler R-sq: 0.47

Log likelihood: -671.198

(注) すべての係数は1%水準で有意である。

4) 標準化は下記の式に従って行なっている。

$$n_{nj} = \left[ \frac{n_j - \bar{n}_{(t)}}{\sigma_{(t)}} \right] \cdot \sigma_0 + \bar{n}_0$$

$n_{nj}$ ：個人jの標準化後の就学年数

$n_j$ ：個人jの就学年数

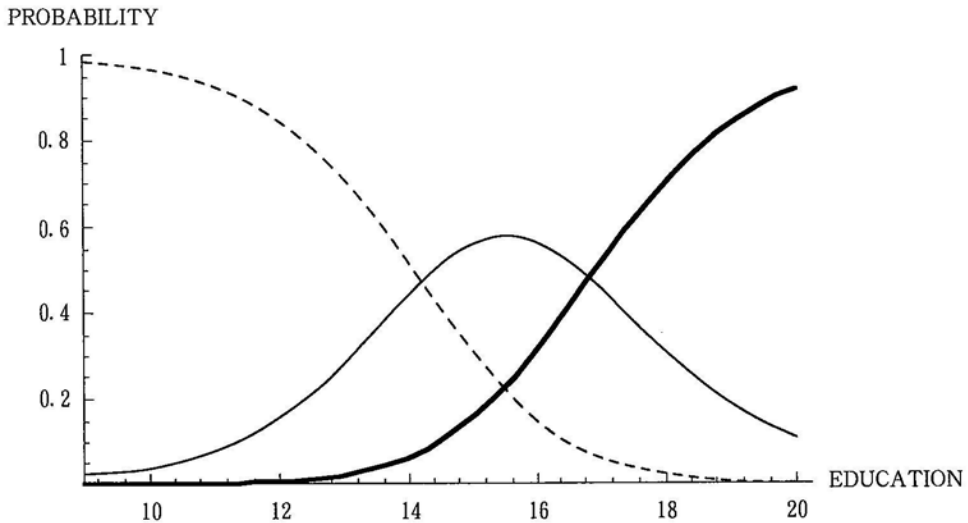
$\bar{n}_{(t)}$ ：個人jの属する年齢階層の平均就学年数

$\bar{n}_0$ ：全サンプルの平均就学年数

$\sigma_{(t)}$ ：個人jの属する年齢階層の就学年数の標準偏差

$\sigma_0$ ：サンプル全体の就学年数の標準偏差

図-1 就学年数と入職時の職業階層



(注) 横軸は就学年数、縦軸は各職業階層に格付けされる確率を示している。  
 ----は生産労働者への格付け、——は職長・テクニシャンへの格付け、  
 ——はカードル（管理職・専門職）への格付けである。

### 3. 職業階層を超えた縦の移動の分析

本節では入職時に生産労働者に格付けされた労働者が、その後、どの程度上位の職業階層に移動するかを分析する。表-3 には入職時に生産労働者に格付けされ、かつ1992年に12ヶ月就業した民間企業と国有企業のフランス人男子常用雇用者1497人の93年時点の職業階層が示してある。93年の職業階層をみると、入職時に非熟練労働者に格付けされた労働者の多くが熟練労働者へ格付けされているだけでなく、彼らの相当数が上位の職業階層に昇進していることがわかる。生産労働者の多くは、年齢の上昇とともに同一職業階層内だけでなく上位の職業階層へも移動しているのである。ただし、93年時点の職業階層は、キャリアのさまざまな段階にある労働者をひとまとめにして見た割合であり、あらゆるキャリアの段階にある労働者

表-3 入職時と93年時点の職業階層

	入職時の職業階層	93年時点の職業階層
非熟練労働者	951人 (64%)	281 (19%)
熟練労働者	546人 (36%)	831 (56%)
職長・テクニシャン		321 (21%)
カードル		64人 (4%)
T T L	1497人(100%)	1497人(100%)

(出所) FQP1993



働者の平均である。

そこで、彼らの職業階層が、学歴をコントロールした時、年齢とともにどのように推移するかを多項ロジットモデルを用いて分析しよう。生産労働者のキャリアとして生産労働者としてキャリアを終る ( $PR_1$ )、職長やテクニシャンへ昇進する ( $PR_2$ )、カードルへ昇進する ( $PR_3$ ) という3つのキャリアを考えてみよう<sup>5)</sup>。労働者が、この3つのグループに属する確率を  $PR_1$ 、 $PR_2$ 、 $PR_3$  とし、これを被説明変数とすると、この確率は前節の式(1)、(2)、(3)同様、次のようなロジスティック分布によって表すことができる。

$$PR_1 = 1 / \{1 + \exp(v_1) + \exp(v_2)\} \quad (6)$$

$$PR_2 = \exp(v_1) / \{1 + \exp(v_1) + \exp(v_2)\} \quad (7)$$

$$PR_3 = \exp(v_2) / \{1 + \exp(v_1) + \exp(v_2)\} \quad (8)$$

説明変数は年齢、標準化した就学年数、年齢と企業規模の交差項であり、 $v_1$ 、 $v_2$  は次のように示される。

$$v_1 = \beta_{11} + \beta_{12}AG + \beta_{13}EDCTN + \beta_{14}AGN \quad (9)$$

$$v_2 = \beta_{21} + \beta_{22}AG + \beta_{23}EDCTN + \beta_{24}AGN \quad (10)$$

被説明変数と説明変数は次の通りである。

$PR_1$  : 生産労働者の残存者

$PR_2$  : 職長やテクニシャンへの昇進者

$PR_3$  : カードルへの昇進者

$AG$  : 年齢

$EDCTN$  : 標準化した就学年数

表-4 職業階層を超えた昇進の分析

Number of observations: 1497

Variable	Coefficient	t-statistic
C2	-7.313	-13.05
AG2	0.049	6.43
EDCTN2	0.357	9.42
AGN	0.017	5.24
C3	-12.819	-11.04
AG3	0.100	6.53
EDCTN3	0.509	7.11
AGN3	0.013*	2.19

Kullback-Leibler R-sq: 0.13

Log likelihood: -891.027

(注) \*は5%水準で有意。他の係数は1%水準で有意である。

5) 生産労働者から事務職員へ移動した者や、事務職員から生産労働者へ移動した者は分析から除外した。

AGN : AG \* N N500人以上規模 1、500人未満は 0

$\beta_{11} \sim \beta_{24}$  : パラメータ

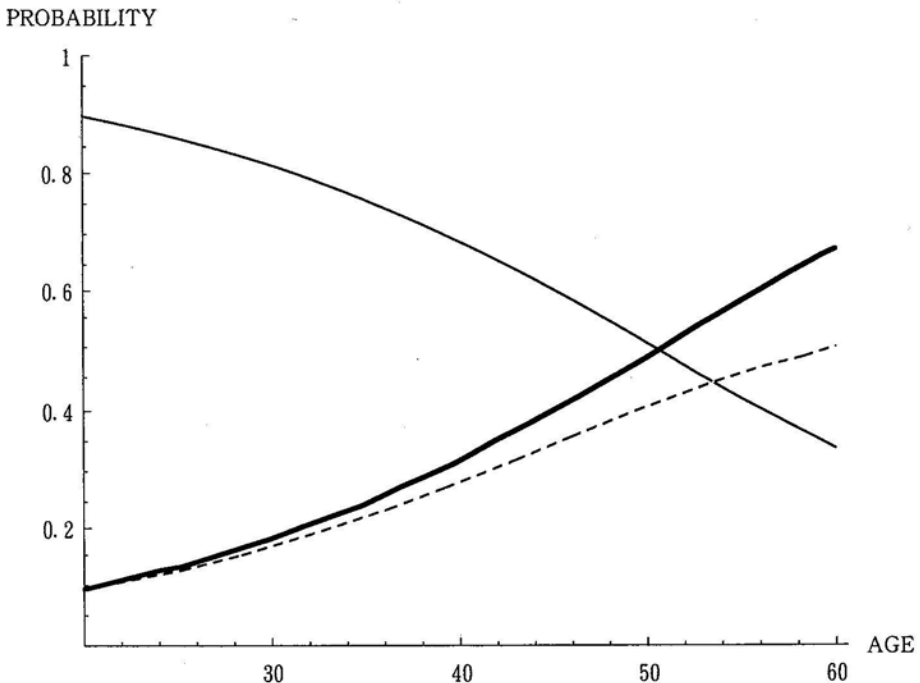
推計結果は表-4 に示してある。年齢と就学年数の係数はすべて 1%水準で有意に正となっており、年齢が上昇するほど、また就学年数が長くなるほど上位の職業階層への昇進者が増えることがわかる。さらに年齢と企業規模の交差項 AGN2、AGN3 はそれぞれ 1%水準と 5%水準で有意に正であり、大企業ほど上位の職業階層への昇進が広範に行なわれていることがわかる。

表-5 大企業生産労働者の年齢別職業階層 (%)

	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳	55歳	60歳
生産労働者	90	86	82	76	69	61	52	42	(33)
職長等	10	24	17	22	28	34	40	46	(50)
カードル	0	0	1	2	4	6	8	12	(17)

(注) 就学年数(標準化済み)は入職時に生産労働者に格付けされた労働者の平均就学年数である10.5年にコントロールしてある。なお、60歳のデータについては、55歳以降のサンプル数が、他の年齢層に比べてやや少ないため、参考までに記載してある。

図-2 大企業生産労働者の年齢別職業階層



(注) 横軸は年齢、縦軸は各職業階層に格付けされる確率を示している。  
 — は生産労働者への格付け、----は職長・テクニシャンへの格付け、  
 — は職長・テクニシャンにカードル(管理職・専門職)を加えた確率を示している。

表-5と図-2には、大企業の生産労働者の職業階層が、年齢とともにどのように推移するかを示してある。就学年数は生産労働者に格付けされる労働者の平均的就学年数（10.5年）にコントロールしてある。

これをみると、生産労働者に留まる労働者は、年齢とともに徐々に減少し、50歳では半数、55歳では4割となる一方、上位の職業階層へ昇進する労働者は50歳では5割、55歳では6割に達することがわかる。この結果は、大企業において労働者を年齢とともに上位の仕事に引き上げる人事・賃金制度が、広範に実施されていることを示している。

この分析結果は、職業階層別横断面データによる分析では、生産労働者の年齢・賃金プロファイルを実際よりもフラットとみなしてしまう可能性を示している。とりわけ、職業階層間の賃金格差が大きいとされるフランスではその影響は無視できないことが予想される<sup>6)</sup>。

#### 4. 縦の移動を考慮した年齢・賃金プロファイルの再検討

年齢の上昇とともに上位の職業階層へ昇進する者が増えるという事実は、従来の職業階層別横断面データでは、生産労働者の年齢・賃金プロファイルを正しく捉えられない。本節では、職業階層を超えた縦の移動を考慮した年齢・賃金プロファイルの分析を行ない、生産労働者の年齢・賃金プロファイルの形状をより現実に近い形で把握する。

表-6A から1972年の Structure of Earning in Industry によるフランス生産労働者と職員の年齢・賃金格差を見ると、職員の賃金は年齢とともに大きく上昇するが、生産労働者の賃金はほとんど上昇しない。一方、表-6B から1985年の Enquête emploi による年齢別賃金をみると、やはり熟練労働者と非熟練労働者の賃金はほとんど上昇しない。これらは小池の指摘通りである。しかし、この年齢別賃金は、同一レベルの仕事に留まっている労働者の年齢・賃金プロファイルであり、上位の職業階層へ昇進した労働者の賃金を捉えていない。

表-6A 賃金の年齢別格差 1972

(21歳から24歳の賃金=100)

年齢	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60以上
生産労働者	100	108.8	113.0	113.9	113.4	111.6	109.9	106.6	102.5
職員	100	133.3	162.4	176.0	185.6	187.7	183.1	174.1	175.8

(出典) 『活用労働統計』日本生産性本部、1994からフランスの生産労働者と職員の賃金を抜粋。

(資料出所) EC. Structure of Earning in Industry 1972

6) 日仏の賃金構造の比較をした Nohara (1995) によれば、男性管理職・専門職の平均賃金は、フランスでは男性生産労働者の2.62倍、日本では1.61倍となっている。

表-6B 賃金の年齢別格差 1985  
(21歳から24歳の賃金=100)

年齢	21～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60以上
非熟練労働者	100	108.2	112.9	117.4	116.8	116.5	115.2	113.2	112.2
熟練労働者	100	107.5	111.2	120.0	121.7	121.7	119.7	115.9	117.5

(出所) Enquete emploi 1985

#### 4-1 縦の移動を考慮した生産労働者の年齢・賃金プロファイル

本節では、上位の職業階層へ昇進した労働者をも含めたサンプル・セットによって賃金関数を推計し、従来、常識とされていた生産労働者の年齢・賃金プロファイルについて再検討を加える。以下、計量分析のためのモデル、回帰モデルの推計結果の順で議論を進める。

推計式の被説明変数には1992年の基本給(13月給<sup>7)</sup>を含まない社会保険料控除後の年収)の自然対数値を使用し、説明変数には、年齢の賃金上昇効果を測るため年齢の1次項と2次項を、さらに標準化した就学年数と企業規模による賃金上昇率の差を測るために年齢と企業規模ダミーの交差項を用いる。なお、分析には、前節の昇進分析同様、民間企業と国有企業のフランス人男子常用雇用者の内、1992年に12ヶ月就業した1497人の個票を用いる。したがって、公務員、移民労働者、1992年の就業期間が12ヶ月に満たない者、研修生、期間限定社員等は含まれていない<sup>8)</sup>。推計式と推計式の被説明変数および説明変数は下記の通りである。

$$\ln SAL = \beta_1 C + \beta_2 AG + \beta_3 AG^2 + \beta_4 EDCTN + \beta_5 AGN$$

$\ln SAL$  : 1992年の賃金 = 基本給 (自然対数値)

$C$  : 定数項

$AG$  : 年齢

$AG^2$  : 年齢の2次項

$EDCTN$  : 標準化した就学年数

$AGN$  :  $AG * N$   $N$  500人以上規模 1、500人未満は 0

$\beta_{1-5}$  : パラメータ

推計結果は表-7に示してある。すべての変数は1%水準で有意である。年齢の1次項は正、2次項は負であり、年齢の1次項と2次項を用いて計算すると、賃金は50歳まで上昇を続け

7) 年間12ヶ月の月収の他に、1ヶ月または2ヶ月の賞与が出る。これを13月給(13ème mois)、14月給(14ème mois)と呼ぶ。

8) 雇用情勢の悪化をうけて、80年代には期間限定社員、派遣社員、研修生等の非常用雇用が増大した。このような非常用雇用者には若年労働者が多く、その賃金は低い。そのため非常用雇用者を分析に含めると若年層の賃金が低下し、年齢・賃金カーブは実際よりも急になってしまう危険がある。このような問題を避けるため、ここでの分析は1992年に12ヶ月就業したフランス人常用雇用者のサンプルに限定した。また、どの職業階層においても55歳以上の労働者が各職業階層内に占める割合は、他の年齢層に比べてやや低い。これは、80年代半ばの労働力管理政策によって、55歳からの退職が奨励されたためと思われる。

表-7 生産労働者の賃金関数

Number of observations: 1497

Variable	Coefficient	t-statistic
C	9.85	77.78
AG	0.053	8.81
AG2	-0.00054	-7.29
EDCTN	0.034	8.65
AGN	0.0034	8.95

自由度修正済  $R^2$  0.24

(注) すべての係数は1%水準で有意である。

表-8 生産労働者の年齢別賃金

	20歳	30歳	40歳	50歳
大企業	67153 (100)	90131 (134)	108578 (162)	117399 (175)
中小企業	62738 (100)	81391 (130)	94771 (151)	99045 (158)

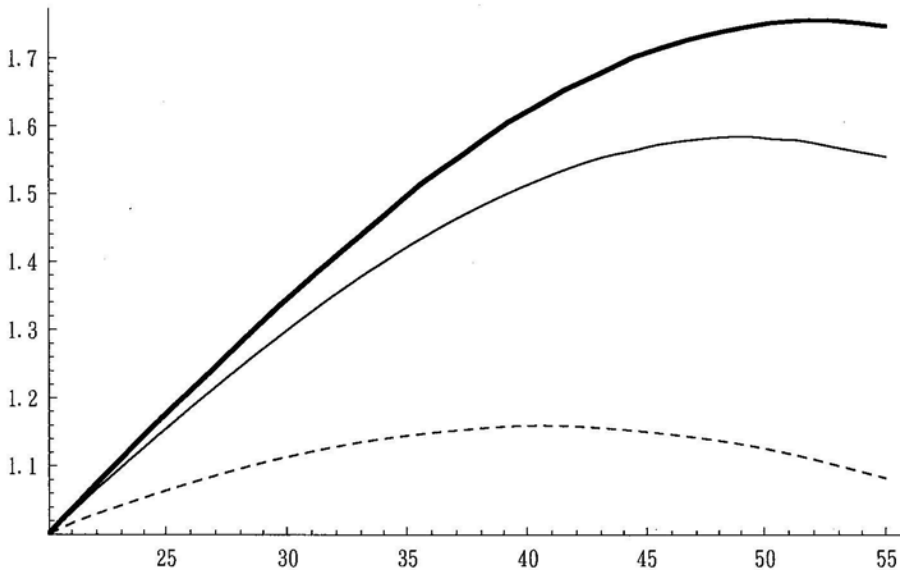
(注) 賃金は、表-8の推計値から、就学年数10.5年の労働者の年齢別賃金(年収)を計算した結果である。( )内は、20歳の賃金を基準とした賃金上昇率である。

ることがわかる。これは、生産労働者の賃金は20歳を過ぎると、ほぼ横ばいであるという従来の常識とは大きく異なる。一方、年齢と企業規模の交差項も有意に正であり、年齢・賃金プロファイルの傾きが大企業ほど急であることを示している。ここには大企業の生産労働者が職業階層を超えてより頻繁に昇進することが反映されている。

表-8には、推計結果から求めた就学年数10.5年を有する労働者の年齢別賃金と、20歳の賃金を100とした時の賃金の上昇率が示してある<sup>9)</sup>。この結果からは、20歳時点の賃金から大企業50歳の労働者の賃金は75%、中小企業では58%上昇していることがわかる。図-3には、就学年数をコントロールした時の年齢・賃金プロファイルが企業規模別に示してある。また、参考までに横断面データによって93年に非熟練労働者に格付けされている労働者の年齢・賃金プロファイルも示してある。ここからは上位の職業階層への昇進者を含めることによって、賃金は年齢とともに大きく上昇し、従来、“常識”とされてきた年齢・賃金プロファイルとは大きく異なることがわかる。生産労働者の賃金は20代で頭打ちとなり上昇率は10%程度にとどまるという“常識”は、職業階層を超えた縦の移動を分析に含めることによって大幅に修正される。

9) これは、93年時点における年齢差による賃金格差であるが、経済全体で毎期毎に同じ状況が成立すると仮定すれば、この結果は1人の労働者が受け取る賃金の時系列変化であると読みかえることができる。

図-3 生産労働者の年齢・賃金プロフィール



(注) 横軸は年齢、縦軸は20歳の賃金を基準(1)とした賃金上昇率を示している。  
 -----は93年時点で非熟練生産労働者に格付けされている労働者の賃金プロフィール  
 ———は上位の職業階層への昇進者を含めた大企業労働者の賃金プロフィール  
 ———は上位の職業階層への昇進者を含めた中小企業労働者の賃金プロフィール

#### 4-2 年齢に伴う賃金上昇と昇進に伴う賃金上昇

前節では、生産労働者の賃金上昇率が、上位の職業階層への移動を含めるか否かによって大幅に異なることが明らかになった。生産労働者の賃金上昇率は昇進に大きく依存しているのである。そこで、本節では、入職時に生産労働者に格付けされた労働者のキャリアを、(1)生産労働者に留まる労働者、(2)職長・テクニシャン等に昇進する労働者、(3)カードル（管理職・専門職）にまで昇進する労働者という3つに類型化し、これら3つのキャリア別に年齢・賃金プロフィールを推計する。

推計式には、前節で用いた推計式に年齢と各職業階層への昇進者ダミーの交差項を加え、上位の職業階層に昇進した労働者の賃金上昇率を職業階層別に捕捉する。新たに使用する説明変数は次の通りである。

AGQ34 : AG\*Q34 AG 年齢 Q34 職長への昇進者 1 その他 0

AGQ5 : AG\*Q5 AG 年齢 Q5 テクニシャンへの昇進者 1 その他 0

AGQ7 : AG\*Q7 AG 年齢 Q7 カードルへの昇進者 1 その他 0

推計結果は表-9に示してある。自由度修正済み決定係数は、3つの説明変数を加えることによって、前節の分析よりも大幅に向上している。また、すべての係数は1%水準で有意で

表-9 生産労働者のキャリア別賃金関数

Number of observation: 1497

Variable	Coefficient	t-statistic
C	10.1436	93.98
AG	0.051	9.99
AG2	-0.00058	-9.21
EDCTN	0.013	7.08
AGN	0.0023	7.08
AGQ34	0.0057	11.94
AGQ5	0.0060	11.19
AGQ7	0.0155	22.15

自由度修正済  $R^2$  0.45

(注) すべての係数は1%水準で有意である。

表-10 生産労働者のキャリア別賃金上昇率

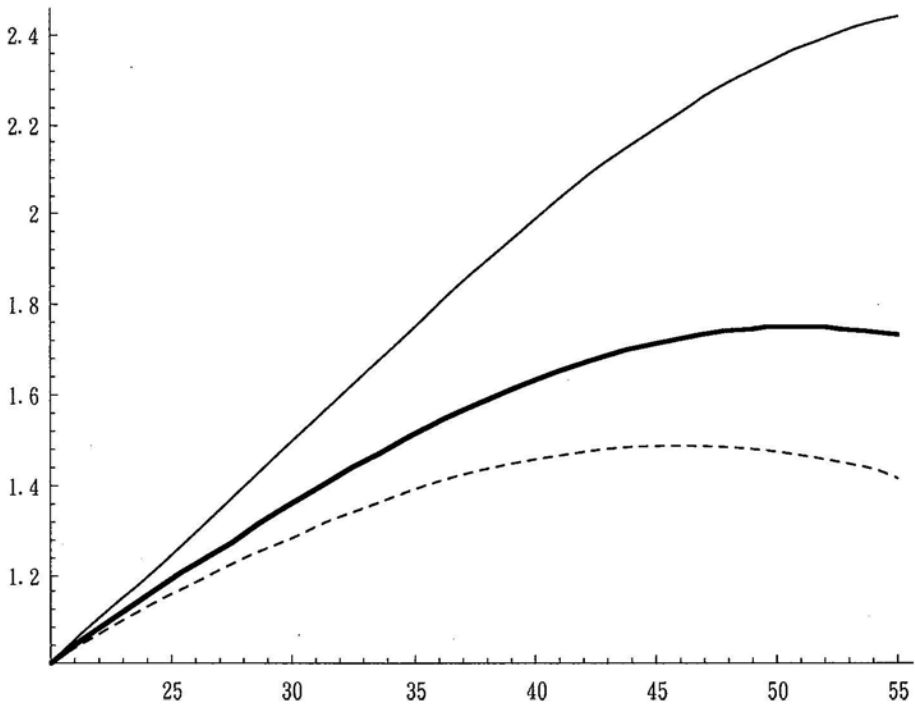
	20歳	30歳	40歳	50歳
生産労働者	67111 (100)	85571 (128)	97159 (145)	98233 (147)
職長・テクニシャン	75212 (100)	101529 (135)	122039 (162)	130627 (175)
カードル	91501 (100)	136230 (149)	180611 (197)	213224 (233)

ある。

年齢の係数は、生産労働者内にとどまる労働者の年齢に伴う賃金上昇を示している。そのため、前節の係数よりも若干低下している。AGQ34、AGQ5、AGQ7には上位の各職業階層に昇進した労働者の賃金が、生産労働者にとどまる労働者に較べてどれだけ上昇するかが示されている。AGQ34、AGQ5、AGQ7の係数はすべて1%水準で有意に正であり、上位の職業階層への昇進者の賃金が、生産労働者にとどまる労働者に較べて、有意に高いことを示している。係数の大きさを見ると、職長とテクニシャンの係数はほぼ同じであるが、カードル昇進者の係数は他の職業階層への昇進者に較べて極めて大きい。

就学年数の係数の大きさは、前節の分析よりも大幅に低下している。ここからは、就学年数による賃金格差が主に上位の職業階層への昇進格差によってもたらされていることがわかる。表-10と図-4には生産労働者のキャリア別賃金上昇率が示してある。生産労働者に留まる労働者の賃金上昇率は46%、職長・テクニシャンに昇進する労働者の賃金上昇率は75%、カードルにまで昇進する労働者の賃金上昇率は133%である。第3節の分析によれば、平均的就学年数を有する大企業生産労働者が生産労働者に留まる確率は40%、職長・テクニシャンへ昇進する確率は50%、カードルへ昇進する確率は10%であったので、賃金上昇率46%の確率

図-4 生産労働者のキャリア別年齢・賃金プロフィール



(注) 横軸は年齢、縦軸は20歳の賃金を基準(1)とした賃金上昇率を示している。  
 ----は生産労働者に留まる労働者の年齢・賃金プロフィールを示している。  
 ———は職長・テクニシャンへ昇進する労働者の賃金プロフィールを示している。  
 ———はカードルへ昇進する労働者の賃金プロフィールを示している。

は40%、上昇率74%の確率は50%、上昇率133%の確率は10%と予測できる。

#### 4. 分析の要約と結論

本稿での分析は次のように要約される。学歴社会といわれるフランスでは、学歴によって入職時の格付けが決まり、労働者の多くは低位の職業階層からキャリアをスタートする。しかし、労働者の多くは、その後、上位の職業階層へ昇進し、一部は職長やテクニシャンなどを超えてカードル（管理職・専門職）へも昇進する。生産労働者として格付けされた平均的労働者が、上位の職業階層に昇進する確率は大企業においてほぼ6割に達する。

このような事実を踏まえ、職業階層を超えた昇進者をも含む年齢・賃金プロフィールを推計すると、生産労働者の賃金プロフィールは年齢とともに大きく上昇し、大企業の場合、20歳を基準とした賃金上昇率は75%に達する。さらに、入職時に生産労働者に格付けされた労働者を(1)生産労働者に留まる労働者、(2)職長・テクニシャンに昇進する労働者、(3)カードル



にまで昇進する労働者という3つにグループ化すると、賃金上昇率は生産労働者に留まる労働者で46%、職長・テクニシャンに昇進する労働者で75%、カードルにまで昇進する労働者で133%に達する。

小池は、EC (1972) の賃金構造調査をもとに、日本の生産労働者の賃金が欧州諸国の生産労働者に較べて大きく上昇することを発見し、日本の生産労働者の賃金プロファイルの特殊性を主張した。しかし、生産労働者の賃金プロファイルの日仏間の違いは、賃金の決まり方や労働統計や賃金統計の取り方の違いに起因しており、これらを調整すると、生産労働者の賃金上昇率の差は大きく縮小する<sup>10)</sup>。このように本稿の推計結果は、生産労働者の賃金についての従来の“常識”とは大きく異なる。

年齢は、一般に人的資本や生活費の代理指標と解釈される。年齢を人的資本の代理指標と考えるなら、本稿の分析結果は、フランスにおいても労働者の熟練や生産性を、年齢とともに上昇させるようなインセンティブメカニズムが広く存在することを示唆する。生産労働者の人的資本は、従来思われていたように20代で頭打ちになるわけではなく、高齢になるまで上昇している可能性がある。そもそも技術変化の激しい現代の先進工業国において、生産労働者の人的資本の蓄積が20代以降、ストップしてしまうと想定すること自体、現実的ではない。

ただし、賃金を生産性に一致させることの難しさを考えると、本稿の分析結果は、生活費の上昇に賃金をリンクさせるような賃金体系が、フランスにおいても存在することを示唆しているのかもしれない。そうすると、中高年の賃金と生産性は、大きく乖離している可能性もある。そもそも、生産労働者の賃金が20代を過ぎると横ばいになるという想定自体、フランス社会の既得権益に対する執着の強さを考えると、非現実的であるように思われる。

## 参考文献

- Baudelot, C. and M. Glaude (1989) "Les diplômés se dévaluent-ils en se multipliant?" *Economie et Statistique*, No. 225, pp. 3-16
- Beret, P. (1992) "Salaires et marchés internes: Quelques évolutions récentes en France," *Economie Appliquée*, Vol. XLV, No. 2, pp. 5-22
- Eyraud, F. (1990) "Comparaison internationale des systèmes de classifications," *CFDT AUJOUR'HUI*, No. 99, pp. 15-12
- Freyssinet, J. (1993) "France; Toward Flexibility," in Hortog, J. and J. Theeuwes ed., *Labour*

10) 年齢21歳から24歳までの賃金を基準とした日本の製造業生産労働者の賃金上昇率は、45歳から49歳で70%に達し、その後低下する。『活用労働統計』(日本生産性本部1994年)参照。

*Market Contracts and Institutions*, North-Holland

- Glaude, M. (1986) "Ancienneté, expérience et théorie dualiste du marché du travail: une étude sur données individuelles," *Economie Appliquée*, Vol. XXXIX, No. 4, pp. 847-876
- Glaude, M. and J. P. Jarousse (1988) "L'horizon des jeunes salariés dans leur Entreprise," *Economie et Statistique*, No. 211, pp. 23-41
- Goux, D. (1991) "Coup de frein sur les carrières," *Economie et Statistique*, No. 249, pp. 75-87
- Grandjean, C. (1987) "L'individualisation des salaires," *Travail et Emploi*, No. 32, pp. 17-29
- Grandjean, C. (1989) "Modalités nouvelles de la rémunération de l'ancienneté," *Travail et Emploi*, No. 41, pp. 7-18
- Jarousse, J. P. and A. Mingat (1986) "Un réexamen du modèle de gains de Mincer," *Revue économique*, No. 6, pp. 999-1029
- Jarousse, J. P. (1988) "Mobilité professionnelle et représentation du fonctionnement du marché du travail," *Economie Appliquée*, Vol. XLI, No. 3, pp. 503-522
- Lhéritier, J. L. (1992) "Les déterminants du salaire," *Economie et Statistique*, No. 257, pp. 9-20
- Lollivier, S. (1989) "Les salaires par qualification," *Economie et Statistique*, No. 221, pp. 23-31
- Maurice, M., F. Sellier and J. J. Silvestre (1984) "The Search of a Societal Effect in the Production of Company Hierarchy: A Comparaison of France and Germany," in Osterman, P. ed, *Internal Labor Market*, The MIT Press
- Nohara, H. (1995) "Les salaires en France et au Japon," *Travail et Emploi*, No. 62, pp. 59-71
- Nohara, H. (1996) "Diversité nationale dans le mode d'articulation entre le système éducatif et le système productif: Comparaison France-Japon," *Bulletin de la société franco-japonaise de Gestion*, No. 13, pp. 25-48
- Tachibanaki, T. (1998) ed., *Wage Differentials: An international Comparison*, Macmillan
- 石田光男 (1988) 「イギリスの賃金制度の現状—基本給の構造を中心に」『日本労働協会雑誌』、No. 344、pp. 16-27
- 石田光男 (1990) 『賃金の社会科学』中央経済社
- 伊藤秀史 (1992) 「査定・昇進・賃金体系の経済理論—情報とインセンティブの見地から—」、橋本俊昭編『査定・昇進・賃金決定』有斐閣
- 今井賢一・伊丹敬之・小池和男編 (1982) 『内部組織の経済学』東洋経済新報社
- 大橋勇雄 (1990) 『労働市場の理論』東洋経済新報社
- 小野旭 (1989) 『日本的雇用慣行と労働市場』東洋経済新報社
- 小池和男 (1991) 『仕事の経済学』東洋経済新報社
- 小池和男 (1993) 『アメリカのホワイトカラー』東洋経済新報社
- 小池和男 (1994) 『日本の雇用システム』東洋経済新報社
- 小池和男 (1997) 『日本企業の人材形成』中央公論社
- 鈴木宏昌 (1993) 「労働市場と雇用」、原輝史編『フランスの経済』早稲田大学出版部
- 橋本俊昭・連合総合生活開発研究所編 (1995) 『「昇進」の経済学—何が出世を決めるのか』東洋経

## 済新報社

中馬宏之 (1995) 『労働経済学』 新生社

中馬宏之 (1996) 「内部労働市場」、『日本経済事典 (第14章)』 日本経済新聞社

葉山滉 (1987) 「フランスのカードル階層」『経済研究 (千葉大学)』 第2巻、第1号、pp. 37-105

葉山滉 (1991) 『現代フランス経済論』 日本評論社

樋口美雄 (1991) 「転職行動と賃金構造の国際比較」、樋口美雄著『日本経済と就業行動』 東洋経済新報社

樋口美雄 (1994) 「大学教育と所得分配」、石川経夫編『日本の所得と富の分配』 東京大学出版会

藤井佐知子 (1993) 「教育と選抜制度」、原輝史・宮島喬編『フランスの社会』 早稲田大学出版部

松村文人 (1993) 「フランスの職務等級の比較」、石田光男・井上正雄・上井喜彦・西田道夫編『労使関係の比較研究—欧米諸国と日本』 東京大学出版会

松村文人 (1998) 「フランス大企業の従業員管理—自動車企業の事例 (1)」『オイコノミカ (名古屋市立大学経済学会)』 第34巻、第3・4号、pp. 49-65

三谷直紀 (1997) 「内部労働市場」、神代和欣編著『労働経済論』 第4部、八千代出版

宮本光晴 (1991) 『企業と組織の経済学』 新世社

宮本光晴 (1999) 『日本の雇用をどう守るか—日本型職能システムの行方』 P H P 研究所

村松久良光 (1988) 「勤続別給与構造からみた内部労働市場の類型化」『南山経済研究』 第3巻、第2号、pp. 77-97