



Title	日本経済における賃金較差の決定
Author(s)	ビルメンタール, トビア
Citation	大阪大学, 1966, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/29258
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

氏 名 ・ (本 籍)	ビルメンタール・トビア
学 位 の 種 類	経 済 学 博 士
学 位 記 番 号	第 9 9 4 号
学位授与の日付	昭 和 41 年 6 月 20 日
学位授与の要件	経済学研究科経済政策専攻 学位規則第5条第1項該当
学 位 論 文 題 目	日本経済における賃金較差の決定
論 文 審 査 委 員	(主査) 教 授 森嶋 通夫 (副査) 教 授 安井 琢磨 教 授 熊谷 尚夫

論 文 内 容 の 要 旨

この論文の主題は日本における賃金較差の計量的な研究である。我々は賃金較差が社会制度的要因と経済的要因の相互作用によって決定されると考える。日本経済ではこの問題において社会制度的要因が欧米経済よりも主な役割を果たすと思われる。

社会的経済的諸要因は二種類の賃金較差を生み出す。一つは資格が異なる労働者間の賃金較差であり、他は資格が同一の労働者間の賃金較差である。前者の決定要因として年齢、性別、学歴そして労働者の種類（労務者と職員）を考え、そして後者の決定要因として産業と企業規模とを考える。これら六つの主要因とこれらの交互作用とが賃金に与える影響を、分散分析の方法を使って考察する。

分散分析法とは一つの現象を若干の要因に分けて、それぞれの要因の現象への影響を計測する方法である。我々は上述の主要因のみを扱うのではなく、これらの交互作用をも考慮する。交互作用とはある要因の効果は他の要因の水準によって異なるという意味である。例えば、年齢の効果は大企業の方が中小企業よりも大きいということである。

ここでは D・B・スーツが提案した工夫に従って要因の水準を dummy 変数で表わし、それを回帰分析の形で取り扱う。そうすれば電子計算機の回帰分析のプログラムを利用出来る。

我々はこの分析の結果を日本経済の特徴によって意味づける。この問題においては、日本経済の特徴として労働者の終身雇用、年功序列制度そして二重構造（大企業と中小企業との相違）が主要であると考えられる。さらに、産業並びに企業規模の違いによる賃金較差については一層の説明が必要である。このことについて J・W・ガルバリノが提案した如く、二つの要因に分けて説明する。それは経済的可能要因と積極的要因である。前者の要因によって企業はより高い賃金を払うことができる。

後者の要因によって企業はより高い賃金を払われる。我々は経済的可能要因を（付加価値）生産性によって表わし、積極的要因を労働組合の組織率と失業率によって表わす。かくして産業と企業規

模との二つの要因をこれらの三つの計量的要因に取り代えそして前述の四つの要因（年齢、性別、学歴、労働者の種類）を加えることによって、賃金較差を相関分析で説明する。

ここに扱っているもう一つの課題は構造変動の問題とそれの右に述べた社会経済的諸要因への影響を考察することである。この研究が問題にする期間は日本の労働市場に変化—労働豊富の状態から労働不足の状態への変化—が生じた期間に該当する。この変動の効果を測るために、昭和33年と36年について分散分析を行ない、そしてその係数を比較する。分析の結果次のことが明らかになった。

日本経済では社会経済的要因、特に年齢と性別は賃金較差の決定に強い影響を与える。しかしこの効果は他の要因の水準に依存する。つまり交互作用の効果を無視することが出来ない。交互作用のうちで年齢と性別そして年齢と規模とが最も重要である。

年功序列制度は大企業では男女両方に作用しているが、小企業では男性に関してある程度みられるが、女性に関してみられない。

性別の要因を見ると一般に男性の賃金は女性の賃金より高いが、その差は大企業より中小企業の方が大きい。この性別による較差を説明するために、勤務年数を男女別に比較したが若い労働者の場合には女性は男性より勤務年数が長い。従って男女の賃金較差は勤務年数だけの効果とは言えない。

予期した通り一般に企業規模が大きいほど賃金は高いが、若干の例外がある。24才以下の労働者間には逆の現象はまれではない。大企業と中企業を比べると、女性間の較差は男性間の較差より大きいことがわかる。学歴の効果は意外に小さかった。ここに注意しなければならないことは、この学歴効果は入社の可能性を表しているのではなくて、入社後の効果である。つまり日本の学歴主義においては、低い学歴の人は大企業に入りにくい、同一会社の被雇用者間には、年功序列制度の下で、この賃金較差は小さい。

労働者の種類については二つの水準のみの分析だから多くのことが言えないが、労務者の賃金は職員の賃金より低く、その較差は学歴が高くなれば大きくなり、また企業規模が大きくなればその較差はひろがる。

産業別に見ると一般的には軽工業の効果は低く、重工業の効果は高い。分散分析における産業別の係数と産業別の平均賃金を比べると、これらが相当違うことがわかる。従って、産業の効果を平均賃金で表すことは誤りである。

産業と企業規模の二つの要因を生産性、組織率そして失業率と取り代えると、相関分析の結果、失業率の影響は小さいが、生産性と組織率の係数は正で、それらの効果は大きいことがわかった。

昭和33年と36年の分散分析の結果の比較から、日本労働市場に生じた変化によって、企業規模間の較差はある程度減少したが、性別較差と年齢別較差はほとんど変わらないことが明らかになった。

論文の審査結果の要旨

(A) 現代日本の賃金較差の状態を明らかにするために、Blumenthal氏は、賃金が年令別、性別、労働種類別、産業別、企業規模別、労働者の教育程度およびそれらの組合せに応じて、どのように相

違っているかを、analysis of variance (実はその equivalent alternative としての the dummy variable regression analysis) によって明らかにする。

主として製造工業に所属する19の産業について、彼がえた結論のうち、重要だと思われるものは次のごとくである。(Sample Period は1961年。)

(1) 年功序列的賃金体系は、大企業(従業員数1000人以上)では、男子従業員についても、女子従業員についても、支配的であるが、中小企業では、男子にあてはまるのみで、女子にはほとんど適用されていないとみられる。

(2) 男女間の賃金較差は、一般に男子に有利であるが、小企業(従業員数10~99)の17才以下の従業員に関しては女子の方が有利である。性別賃金較差は、大中企業での方が、小企業でよりも大きい。

(3) 男女間の賃金較差を説明するファクターとして、勤務時間の長短、勤続年限の相違が考えられるが、これらで説明しきれないものがある。

(4) 大中小企業の間に、企業規模に応じて賃金較差があるが、この較差は、従業員の年齢が高くなるにしたがって拡大する。

(5) 規模別賃金較差は教育程度の高い従業者についてほど大であり、賃労働者よりサラリーマンについての方が大である。

(6) 教育程度にもとづく賃金較差は存在するが、予想されたほど大きくはない。したがって、同一規模の企業の従業員をとる限り、高い教育を受けたことにもとづく賃金上の利得は、高教育をうけるために要したコストをつぐないえないであろう。

しかし高教育をうけなかったことの結果として、大企業に入社出来なくなる率が高くなることも考慮にいれるならば、教育程度の相違に応じて賃金にかなりの差があるというべきである。

(7) 産業間の賃金較差は、産業を重工業と軽工業に分けると、多少の例外はあるが、概して重工業の方が、軽工業よりも高い賃金を支払っている。

(B) 以上の regression analysis の諸変数は大別して、socio-economic or demographic factors (年齢、性別、教育程度)と economic factors (産業別、企業規模、雇用の種類)の二つに類別することができる。

賃金較差を年齢および性別という二つの demographic factors で説明した時の決定係数 R^2 が 0.74 という大きな値であったのに対し、産業別、企業規模別という二つの経済変数で説明した時のそれは 0.25であった。このことから、日本における賃金較差を説明する第一の主要ファクターが、socio-economic factors であること、またそのことを裏づけるものとして、年功序列制、終身雇用制があることを Blumenthal 氏は強調する。

(C) 産業別、企業規模別の賃金較差は、労働者一人当りの生産性、利潤率、労働者の組合化率、失業率等の経済変数によって説明することが出来るであろう。Blumenthal 氏は、(A) 項でのべた regression analysis での、産業種類および企業規模をあらわす変数のかわりに、労働者一人当りの附加価値、組合化率、欠員補充率の三変数をとって、これらと年齢、性別等の socio-economic factors とで賃金較差を説明することをこころみた。その結果、労働者一人当りの附加価値に関する賃金の平

均弾力性は、0.13であり、組合化率のそれは0.11であるが、欠員補充率については、非常に小さい弾力性しかえられないことがわかった。

Blumenthal 氏の研究のこの部分は、小野旭氏の研究と比較することが出来るが、はるかに優れたものというべきであると信ずる。

(D) わが国の労働市場は1959～1960年頃を境として、労働過剰型から不足型に移行していることは、よく知られた事実である。Blumenthal 氏はこのような変化が、賃金較差にどのような影響を及ぼしたかを明らかにするため、1958年についての分析結果と1961年についての分析結果を比較し、次のような関係を発見した。労働不足型に労働市場が移行することによって、企業規模別の賃金較差は縮小したが、年令別、性別の賃金較差はほとんど影響をうけていない。すなわち市場の状況は、socio-economic factors の効果に無影響であった。

(E) 以上に概観した、Blumenthal 氏の研究の真の意味での評価は、類似した研究がこの分野で少なく、比較検討することが不可能なために非常に困難である。しかし彼がえた結論の多くは納得的であるし、重要な意味をもっている。Analysis of variance を賃金較差の分析に用いるというところは外国でも多くはなく、とくに日本の賃金分析では、彼の研究が最初であり、今後多くの人によって参照されるべきものであると信ずる。

(F) Blumenthal 氏の副論文は、すでに International Economic Review に発表されたものであるが、「戦前の日本経済と戦後の日本経済の間には、著しい構造的な変化はみとめられない」という Klein-Shinkai 氏の仮説およびその仮説に立脚した彼等のモデルが不適切であることを指摘した好論文である。

(G) 以上より、Blumenthal 氏の業績は、質においても規模においても、経済学博士の称号を受けるに値するものと判定する。