



Title	企業内賃金構造と人材形成
Author(s)	岡村, 和明
Citation	大阪大学, 2000, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/42263
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、 https://www.library.osaka-u.ac.jp/thesis/#closed 大阪大学の博士論文について

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

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

The University of Osaka

氏名	岡村和明
博士の専攻分野の名称	博士（経済学）
学位記番号	第15588号
学位授与年月日	平成12年4月21日
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当 経済学研究科日本経済・経営専攻
学位論文名	企業内賃金構造と人材形成
論文審査委員	(主査) 教授 小川 一夫 (副査) 教授 猪木 武徳 助教授 大竹 文雄

論文内容の要旨

本論文の目的は、企業内における長期の人材形成という観点から企業内賃金構造をとらえなおし、日本の企業内賃金構造の実証分析を通じて、企業内賃金構造の解釈に新たな視点を提示することである。具体的には、次の三点に着目した実証分析が行われている。

- 1) 長期的な人材形成を促すインセンティブ・スキームとして、企業内賃金構造がどのような機能を果たしているのか。
- 2) 職場における人材形成システムの違いによって、企業内賃金構造がどのような影響を受けるのか。
- 3) 長期的な人材形成を補完する報酬制度は存在するのか。

人材形成に関する理論的枠組みとして、小池（1999）の「知的熟練論」に注目し、知的熟練形成の観点から、企業内賃金構造の決定メカニズムについて分析が加えられている。

本論文は、6章から構成されている。第1章において論文のねらい・構成が説明された後、第2章では、人材形成に関するこれまでの研究が概観される。特に、内部労働市場論の流れを汲む小池和男による「知的熟練論」に着目し、人的資本理論との比較という観点に立って、人材形成から雇用・所得分配へのインプリケーションについて理論的な考察が加えられている。

第3章では、Thurow（1975）の提示した仕事競争モデルを人材形成の観点から小池による知的熟練論に基づいて再定式化し、学歴間稼得収入格差についての実証分析を通じて、賃金関数の解釈に新たな知見を加えている。本章では、従来の仕事競争モデルを発展させ、職場訓練機会の内実（企業内でのキャリア構造）を規定する要因として知的熟練という技能に着目した分析を行っている。高い知的熟練が要求される職場においては、仕事経験の幅が広がり、さらに技能形成を促すインセンティブとして技能修得に応じた賃金が支払われることによって、勤続一賃金プロファイルの傾きが大きくなることが示される。さらに、学歴を職場における訓練コストを表すシグナルと考えれば、高学歴の労働者ほど知的熟練を要し、経験の幅も広い訓練機会に直面することになり、それだけ勤続一賃金プロファイルの傾きが高くなることも示される。

実証分析においては、職場の技術構造、とりわけ企業内の分業の程度が企業内での仕事経験の幅を規定することも加味されている。分業の進んだ職場においては、分業化された個々のキャリアにおいて仕事競争が発生し、訓練機会

の異なるキャリア間で勤続給の学歴間格差が生じることになる。逆に、分業が進んでいない職場においては、学歴が仕事経験の幅の広さにつながる程度は高くなく、勤続給の差異はそれほど大きないと予想される。

「賃金構造基本統計調査」所収のデータに基づいて製造業、卸売・小売・飲食業のホワイトカラーについて賃金関数を計測した結果、以下のことことが明らかになっている。まず、勤続給における学歴間格差は、卸売・小売・飲食業よりも製造業で大きく発生しており、製造業ホワイトカラーが直面する職場のほうが分業の程度が高いといえる。しかしながら、キャリア・ルートの入り口で発生した学歴間格差は勤続を通じて縮小する傾向にあり、賃金格差が勤続を経るにつれて内部労働市場の特徴である個人間の仕事競争へと変貌していくことが示唆される。

第4章では、世代に属する就業者数の大きさが賃金構造に及ぼす影響（コーホート・サイズ効果）を Welch (1979) によるキャリア段階モデルに従って実証的に分析している。モデルの特徴は、職場訓練を通じた技能形成のプロセスを明示的に取り入れている点である。世代に属する就業者数が大きいほど、当該コーホートの賃金率は低下する傾向にあるが、各キャリア段階において施される職場訓練の性質（ここでは知的熟練論に基づき、経験する仕事の幅、深さの度合いといった職場訓練の密度）が労働者間の代替性を規定し、それが賃金率押し下げ効果に影響を及ぼすという仮説を立てている。さらに、教育水準の高い労働者ほど、密度の高い職場訓練を受けると考えられるので、コーホート・サイズ効果は教育水準の低い労働者よりも大きくなると予想されている。

「賃金構造基本統計調査」に基づき、男子、女子それぞれの高卒労働者と大卒労働者についてコーホート・サイズ効果を含めた賃金関数を計測することによって、上記仮説の検証を行ったところ、大卒男子については有意なコーホート・サイズ効果が見いだされるのに対して、高卒男子については有意な効果は観察されないという結果が得られている。また、女子労働についても、同様の結果が得られている。さらに、大卒男子については入職時のコーホート・サイズ効果が経験年数によって影響を受けず持続するのに対し、大卒女子については、経験年数とともにコーホート・サイズ効果が減少していくことも観察されている。このように、教育水準の高低によって訓練密度が異なり、それが労働者間の代替性を通じてコーホート・サイズの賃金押し下げ効果に影響を及ぼすという、人口構造から賃金構造への経路が明らかにされている。

第5章では、長期的な人材形成を補完する報酬制度として Weitzman (1983) のシェア・エコノミー論を取り上げ、その妥当性について日本企業のマイクロ・データを用いて検証している。シェア・エコノミー論の下では、短期的なマイナスの需要ショックが労働者への報酬体系を通じて一部吸収され、雇用の安定がもたらされることになる。この点について、「年間賃金・賞与の実態」所収のマイクロ・データを利用し、雇用調整関数の推計作業を通じて実証的に検討が加えられている。計測結果によれば、男子労働者について利潤分配型報酬制度の雇用安定効果が支持されている。第6章は本論文で得られた結果の要約が行われている。

論文審査の結果の要旨

本論文の貢献は、小池 (1999) の「知的熟練論」に立脚して、企業内における長期の人材形成という観点から、日本の企業内賃金構造をとらえ直し、実証分析を通じて企業内賃金構造の解釈に、次に示す三つの新たな知見を付加した点にある。

第一に、雇用の入り口における賃金の学歴間格差は、キャリア間での訓練機会の違いを反映して発生するが、その格差は勤続を通じて縮小する傾向が見いだされている。その理由は、学歴間仕事競争が個人間の仕事競争によって置き換えられるという内部労働市場の特質に求められている。従来の仕事競争モデルを発展させて、職場訓練機会の内実を規定する要因として知的熟練という技能に着目して実証分析を行ったことは本論文のオリジナルな貢献と評価できる。

第二に、人口構造の変化が賃金構造に与える効果（コーホート・サイズ効果）を分析する視点としてキャリア段階モデルを取り上げ、そのモデルに職場訓練を通じた技能形成のプロセスを明示的に取り入れたことも本論文の大きな特徴である。実証分析の結果、教育水準の高低によって職場訓練の密度が異なり、それが労働者間の代替性を通じてコーホート・サイズの賃金押し下げ効果に影響を及ぼすという、人口構造から賃金構造への経路を明らかにした点は

大いに評価できる。

第三に、長期的な人材形成システムを補完する報酬制度として Weitzman (1983) のシェア・エコノミー論を取り上げ、企業のパネルデータを用いてその現実妥当性に検証を加えている。ボーナスの利潤分配型報酬制度としての機能について分析を加えた研究は多いが、利潤分配型報酬制度の短期雇用安定効果について実証的な検討を加えた研究は少なく、この観点からミクロデータに基づいて分析を行ったことも評価できる。

ただし、いくつかの問題点が残されているのも事実である。第3章、第4章で、実証分析のベースとなった理論は、本来、個々の企業を対象として展開されたものであるのに対して、実証分析において用いられているデータは、集計されたものである。集計データにおけるミクロ理論から導き出される命題の適用可能性について、十分な議論が行われていない。また、第5章では、パネルデータに基づく雇用調整関数の計測作業を通じて、利潤分配型報酬制度の雇用安定効果が検証されているが、企業数が10社と少なく、推定結果の安定性について若干の疑問が残る。

このようにいくつかの改善点はあるものの、全体として本論文はデータの特性に合致した計量経済学の手法を駆使した質の高い実証研究であり、日本における企業内賃金構造を理解する上で、新たな知見を提供するという本論文の意図は、十分に達成されていると考えられる。従って、本論文は博士（経済学）に十分に値するものと判断する。