

Title	賃金構造の研究
Author(s)	上島, 康弘
Citation	
Issue Date	
Text Version	none
URL	<a href="http://hdl.handle.net/11094/42780">http://hdl.handle.net/11094/42780</a>
DOI	
rights	
Note	

*Osaka University Knowledge Archive : OUKA*

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

氏名	うえ しま やす ひろ 上 島 康 弘
博士の専攻分野の名称	博 士 (経済学)
学位記番号	第 1 5 6 6 4 号
学位授与年月日	平成12年7月31日
学位授与の要件	学位規則第4条第2項該当
学位論文名	賃金構造の研究
論文審査委員	(主査) 教授 猪木 武徳  (副査) 教授 小川 一夫 助教授 大竹 文雄

#### 論 文 内 容 の 要 旨

本論文の目的は二つある。前半部分(第1章と第2章)は、長期にわたる賃金・雇用構造の変化を把握し、そこに作用している要因を明らかにすることである。第二次大戦直後の一時期、賃金は不平等化していたが、1960年頃を境に一転して急速な平等化へと向かう。1961年の対数賃金分布の分散を100とすると、1969年には61にまで低下し、その後もゆるやかなスピードで平等化の方向へ進んだ。最初の二章では、長期的な視野からこの格差縮小の動きをさまざまな側面に注意しつつ追うと同時に、1960年代における平等化の要因を探った。

本論文の後半部分(第3章と第4章)の目的は、賃金の短期的な役割について再検討を加えることにある。従来、賃金は長期的には需給を調整する機能を持つが、短期的には競争理論が想定するほどに調整機能を発揮しないと指摘されていた。この競争理論批判の見解は、賃金に別個の役割を認める効率賃金理論の構築によって、単なる疑念から具体的な理論展開へと進んだ。その典型的な例が、産業間賃金格差の意味をめぐる論争である。すなわち、競争理論は格差の存続を労働者の“質のちがひ”の反映だと解するが、効率賃金理論は監視費用等の差異に基づく“産業所属効果”であると主張する。米国の経済学者はさまざまなデータと実証方法を駆使して、この問題に対する解答を求めた。本論文でも日本の産業間格差の意味を、これら二つの理論の優劣判定という視点から探った。

各章の要約は次の通りである。まず第1章では、賃金構造の変化を取り上げる。1980年代に米国、カナダ、英国などでは、急速に賃金不平等化が進んだ。経済学者はその理由としてNIEs国との貿易拡大や技術変化を指摘しているが、これらの環境変化は他ならぬ日本の製造業も経験してきたことがらである。この章では、製造業の賃金・雇用構造の変化を30年間余りにわたって調べるとともに、環境変化の影響に関していくつかの分析を行った。判明した事実は、(1)近年、急速な高齢化と高齢者労働への相対需要の減少にもかかわらず、年齢間格差は縮小していないこと；(2)勤続年数間格差の縮小が進むなかで定着化も進んできたが、最近になって男子若年者が流動化していること；(3)男子では、「大卒」の「高卒」に対する労働の相対供給は、1980年代前半まで増加して学歴間格差は縮小したが、その後は相対供給も格差もほぼ一定であること；(4)ホワイトカラー比率が高まる一方で、職種間格差は少しずつ縮小していること；(5)男女間格差の縮小はきわめて緩慢であること；(6)全体的な賃金分布は長期的に平等化していること、などである。

第2章は1960年代の変化に焦点を当てる。第1章で見たように、この10年間は高度経済成長の時代であると同時に、賃金平等化の時代でもあった。この期間に賃金格差は大幅に収縮し、その分布は今日まで維持されている。そこで、

需要=供給分析 (Bound and Johnson (1992) を単純化した方法) を用いて、当時の製造業における平等化プロセスを明らかにした。分析結果は次のとおりである。まず第一に、年齢間格差、勤続年数間格差および男女間格差について見ると、これらの格差縮小の大部分は生産効率の伸びの差に起因している。技術革新で効率を伸ばしたのは従来の技術に未熟練であった者で、これにより相対需要は彼らに有利な方向へ大きくシフトした。これに加えて、労働力の高年齢化と定着化が進んだことが平等化を後押しした。第二に、ブルーカラーの学歴間格差については、偏った技術変化によって、高卒者の生産効率が中卒者のそれに比べてかなり速いスピードで上昇した。しかし高卒者の供給が急激に増大したことによって、格差の拡大を免れている。第三に、高卒者の技能内容をブルーカラーとホワイトカラーとに区分すると、両職種の供給がほぼ同じペースで増加した一方で、技術変化が相対的に製造部門で働く者の生産効率を高めたために格差の縮小が実現した。要するに、生産技術が未経験者の生産効率を相対的に高めると同時に、高卒者の知的能力を必要とするものへと変化したことが重要である。こうした相対需要のシフトが、供給サイドの変化と相俟って急速な平等化を実現したのである。

後半の第3章と第4章は、短期における賃金の機能を分析した。まず第3章では、クロス・セクション分析での産業間賃金格差が何を意味しているかを明らかにする。分析は二つの部分から成る。前半部の主な結果は、労働者の質をコントロールしても格差は有意かつ大きく、それは自発的離職率と負の相関を持つこと、そして高賃金産業への労働流入は少なく、格差パターンは過去10年間ほとんど変化していないことである。このことは、格差が一時的な現象ではなく、労働市場にこのレント供与の仕組みがあることを示唆している。後半部ではレントの存在理由を検討する。主な分析結果として、第一に、従業員「5～9人」規模の企業において、全体での賃金プレミアムときわめてよく似た格差パターンが抽出された。したがって、監視費用や組合組織率に基づく格差の説明は適切でない。第二に、同一の職種においても類似の産業間格差パターンが存在すること、および市場収益力が賃金プレミアムに対して高い説明力をもつことがわかった。以上の結果を考慮することによって、格差が存在する理由は、企業が超過収益の一部を所属労働者にはば広く分配することで労働意欲をひき出し、同時に一段高い賃金のために雇用の割当 (rationing) という労働市場特有の「贈与交換型取引」が行われているためだと考えることができる。

第4章は、“賃金接続性アプローチ”を用いて種々の効率賃金モデルを評価して、第3章の結論を補強しようとするものである。このアプローチは Dickens and Katz (1987b) の提案によるもので、さまざまな職種の産業間格差パターンを比較して、互いに似ているか否かを調べるという方法である。まず、製造業におけるブルーカラーとホワイトカラーの産業間格差を推定して、(1)両者が高い相関を持っていること；(2)格差は自発的離職率と負の相関を持つこと；(3)格差パターンは10年間にわたり安定的であることが示される。これらの事実は、格差が職種横断的なレントであることを意味し、競争理論によっては説明しがたいものである。次に、種々の効率賃金モデルを評価するために、監視費用や離職費用が産業間でほぼ同一であるような限定的な職種 (守衛、電工、和文タイピストなど) を取り上げて、彼らの格差を推定する。そしてここでも、(4)限定職種の間で格差は互いに高い相関を持っていて、しかもそれらは一般的な事務職員の格差パターンとも酷似していることが明らかになった。以上の分析は社会学的モデルによる説明を支持し、格差は労働者の十分な努力投入を得るために企業が公正賃金 (賃金平等と超過収益の分配) に配慮した結果生まれる、と結論付けることができる。

#### 論文審査の結果の要旨

本論文は、固定ウェイト法を用いて1961年から93年までの日本における賃金構造変化の実態を把握し、特に賃金の平等化が急速に進展した1960年代を、製造業に関して平等化要因を分析、さらに産業間賃金格差の持続について、競争理論と効率賃金理論を対立させつつその意味を明らかにした。いずれも簡潔な理論モデルと周到な推定技法を組み合わせた手堅い分析で、利用可能なデータから最大限の情報を引き出そうとした力量は大いに評価できる。

よって、本論文は博士 (経済学) の学位論文として十分価値のあるものと判断する。