

賃金決定方法の選択——転職者の採用時賃金はどのように決まるのか

Hall, R. and Kruger, A. B. (2010) "Evidence on the Determinants of the Choice between Wage Posting and Wage Bargaining" *NBER Working Paper* No.16033.

デロイト トーマツ コンサルティング (株) 柿澤 寿信

転職市場における一つの関心の的は賃金交渉の可能性である。求職者は、できるならば企業の提案額よりも高い賃金額を自ら提示し、交渉を通じて少しでも採用後の賃金を引き上げたいと考えるだろう。一方、企業にとって一番都合がよいのは、当初の提案額で優秀な人材が獲得できることである。しかし優秀な人材ほどより好条件の外部機会を得ているだろうから、当初の提案額に固執せず、むしろ交渉を通じて柔軟に対応した方がよい場合もあるかもしれない。そうすれば、たとえ結果的に少々高い賃金を支払うことになっても、それ以上の生産性をもたらす人材を獲得できる可能性が出てくる。

こうした議論は、理論的には賃金決定方法としての賃金揭示モデルと交渉モデルの選択の問題として考察されてきた。しかし、それらに対応する実証的な分析はまだ十分に行われていない。Hall and Kruger (2010) は、その空隙を埋める数少ない実証研究の一例である。以下、その内容を簡単に紹介しておきたい。

本論文はまず理論面の検討から始まる。この論旨は大きく3つに分かれている。一つ目は賃金決定方法に関する既存の理論の整理、二つ目は賃金決定方法の選択に係る理論的予想、三つ目は賃金決定方法を論じる意義の主張である。

それぞれの要点だけ見ておこう。著者たちはまず、賃金決定において求職者からの対案を企業が考慮するか否かという観点から既存の理論を分類する。対案を考慮しない場合が賃金揭示モデルであり、考慮する場合は交渉モデルである。前者については更に、各求職者別に揭示賃金を調整できるか否かで、結果としての余剰分配が異なってくることを論じている。また後者については、交互提案ゲームとしてモデル化することを前提に、決裂の確率が高ければ威嚇点となる外部機会の影響が高まり、結果として生産性や失業率などの外的条件により感応的になる可能性を指摘している。

次に、より直截に賃金決定方法の選択に関して議論

している。ここで鍵となる概念は求職者の異質性 (heterogeneity) である。著者たちは、求職者の留保賃金に分布があることを仮定した簡単なモデルを提示している。また、求職者のスキル水準に分布があることを仮定した複数の先行研究も紹介している。いずれにせよ、求職者の異質性が大きいほど企業には交渉方式を用いる誘因が生じる。その結果、賃金揭示方式の場合と比べて賃金の水準は上昇し、散らばり (dispersion) は拡大するとされる。

最後に、賃金決定方法を考察する意義を失業率との関連から論じている。賃金決定方法が異なれば企業が雇用関係から獲得しうる超過利潤も異なってくるため、求人活動の積極性に違いが生じる。また、外的条件に対する賃金水準の感応度も異なってくる。こうしたことから、賃金決定方法は失業率に影響を与える重要な要因であると主張される。

続いて議論は実証へと移っていく。この実証分析は大きく二つに分かれている。一つ目はある属性を持つ労働者が賃金揭示方式あるいは交渉方式に直面する確率の分析、二つ目は賃金の水準や散らばりに対して交渉が与える影響の分析である。

利用されているデータは2008年に実施された電話調査の結果である。調査会社はランダムに選び出された電話番号に連絡し、過去10年以内に雇用された18歳以上の1435名を対象として、『米国人口動態調査』に準じた諸項目の他、転職時の賃金決定方法に関する幾つかの質問を行った。

一つ目の分析から見ておこう。著者たちは回答者を属性別にグルーピングし、それぞれにおける各質問への回答確率をロジットモデルで推定している。ベースとなるグループは「非アフリカ系、非ラテン系、男性、高校卒、労働組合非加入、民間企業勤務、40歳、経験変数20年、勤続年数4年、かつ仕事の内容が反復作業、肉体労働、管理業務のいずれでもなく、また問題解決力や数学的能力、高度な読解力を必要としな

い」というものである。なお、この方法だと推定に使用できる情報量が減って精度が低下する可能性があるが、著者たちはブートストラップ法を用いることで対応している。

この分析の結果、賃金揭示方式あるいは交渉方式に直面する確率には、学歴の影響が顕著に見られた。すなわち高学歴であるほど交渉を行う確率が高く、賃金揭示方式に直面する確率は低い。また仕事内容の影響も明らかであり、問題解決力や数学的能力、高度な読解力等を要する仕事に就くナレッジワーカー層では交渉を行う確率が86%と高く、反復作業や肉体労働に就くブルーカラー層では5%と低い（ベースグループは31%）。一方の賃金揭示方式には逆の傾向が観察され、ナレッジワーカー層では4%、ブルーカラー層では50%となっている（ベースグループは15%）。これらの結果から、定型的な仕事に就く大卒未満の労働者は賃金揭示方式に直面する確率が高く、大卒以上の労働者ではその確率が顕著に低下すると著者たちは結論づけている。

この分析からは、他にも様々な発見が報告されている。そのうち主な点を二つ挙げておこう。まずオン・ザ・ジョブ・サーチと交渉方式の関係である。著者たちはオン・ザ・ジョブ・サーチで転職した回答者のみを用いて交渉を行った確率を再分析し、全サンプルの場合よりも全体的に確率が向上することを見出している。特に高学歴層やナレッジワーカー層においてこの傾向は顕著である。これは威嚇点となる外部機会の重要性を示唆するものとされている。次に、半数近い雇用主が求職者の前職賃金を知ろうとしていたことも指摘されている。この事実は、市場において賃金揭示方式が必ずしも支配的ではないことを示唆するものと考えられている。

二つ目の分析に移ろう。賃金に対する交渉の影響を知るために、著者たちは交渉を行ったグループと行わなかったグループにサンプルを分けて、まずそれぞれ

の時間当たり賃金の十分位を比較している。すると前者の方が後者よりも中位値は11ドル高く、十分位範囲は23ドル大きい。つまり賃金の水準も散らばりも、交渉を行ったグループの方が大きいという結果になった。

次に、それぞれのグループで回答者属性を説明変数とした分位点回帰分析を行い、高校卒の白人男性について条件付き十分位を算出している。これだと中位値の差はやや縮まるが、それでもやはり交渉を行ったグループの方が約8ドル高い。一方、散らばりについては2つの指標を検討している。一つは十分位範囲であるが、これは約10ドルと小さく統計的にも有意ではない。そこでもう一つの指標として、著者たちは回答者賃金の中位値からの偏差に着目し、その偏差の十分位範囲を算出している。この値は交渉を行ったグループの方が約17ドル大きい。この結果は、回答者属性が賃金の中位値だけでなく分布にも影響していることを示唆するものとされる。

以上の結果をもって、著者たちは前述の理論的予想と矛盾しない一つの実証結果を得たとしている。ただし著者たち自身も述べているように、ここで用いられている回答者属性は、理論的予想の根拠となっているスキル水準の異質性を捉えたものではない。したがって、賃金決定方法に係る企業側の意思決定について、この分析によって十分明らかにされたとは言いがたい。これは本論文の一つの限界であろう。とはいえ、この領域の実証分析がそもそも不足している現状を鑑みれば、著者たちの試みは価値あるものである。本論文を踏まえて、今後更に同種の実証研究が蓄積されていくことが望まれる。

かきざわ・ひさのぶ デロイト トーマツ コンサルティング株式会社。最近の主な論文に「評価・賃金・仕事」が労働意欲に与える影響——人事マイクロデータとアンケート調査による実証分析」（『日本労働研究雑誌』No.598（共著）、2010年）。労働経済学専攻。