

# 年功賃金はどうか

清家 篤

## 年功賃金を研究する必要性

年齢や勤続年数とともに上昇する賃金のことを年功賃金という。これは一般にもっともよく知られている労働専門用語のひとつであろう。終身雇用制度や企業内労働組合とともに、いわゆる日本の雇用制度「三種の神器」の一つにも数えられている。

それほど年功賃金は企業にとっても労働者にとっても重要な意味を持っているわけだ。とくに最近では、企業の側から、高齢化や市場競争激化のために年功賃金はもう維持できなくなったという声がよく聞こえてくる。あるいは労働者の側から、年功賃金が崩れると生活がなりたたなくなる、といった心配も湧き上がっている。こうした人々の関心を受けて、労働にかかわる研究をしている者は、「年功賃金は崩壊する(あるいはした)のだろうか」といった問いかけをしばしばうけることになる。

労働経済学者にとって年功賃金は、ますます重要な研究テーマになっている、といえよう。

## 年功賃金の観測

まず年功賃金の実態を見てみよう。日本で賃金について最も詳細な情報を与えてくれるのが厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」である<sup>1)</sup>。これだけの大規模調査でしかも性・学歴・年齢・勤続年数・産業・職種・企業規模といった、個人や企業の属性による賃金の違いを詳細に調査した年次データというのは世界に類を見ないものである。

日本の労働経済学者はこの調査から大きな恩恵を受けている。ここでもまず、この「賃金構造基本統計調査」から、年齢や勤続年数に応じて賃金がどのように上昇しているかを概観しておくことにしよう。

賃金はここで問題にしている労働者の年齢や勤

続年数のほかに、個人や企業の属性をできるだけそろえて観察することが望ましい。細かい属性を調べている「賃金構造基本統計調査」の有用性はまさにこの点にあるといってよい。ただし本稿では誌面の制約もあるので、男性労働者について高卒、大卒の学歴別に(産業、職種、企業規模などは統御しない一般的な形で)その実態を見てみよう。

具体的には、「賃金構造基本統計調査」の年齢階層と勤続年数階級を組み合わせ(たとえば高卒なら18~19歳で勤続0年, 20~24歳で勤続3~4年, 25~29歳で勤続5~9年, .....といったように)年齢とともに勤続年数も伸びていくようなかたちで図を描いている。これは、ある一時点で見たそれぞれの年齢・勤続年数グループに属する労働者の平均賃金を結んだものであり、個人の賃金の時系列的な動きの軌跡ではない。しかし個人の生涯にわたる賃金統計を得ることは困難であるから、通常はこれをもって個人が一企業に勤め続けた場合の賃金の軌跡に代理させることが多い<sup>2)</sup>。

それらが、図1(男性高卒労働者)、図2(男性大卒労働者)に描かれている。それぞれの図には2002年の実態と、比較のためのその10年前の1992年の実態を、高卒労働者の場合は18~19歳・勤続0年、大卒労働者の場合は20~24歳・勤続0年をそれぞれ100とする指数にした賃金を縦軸にとって観測してある。

どちらの図からも、賃金が年齢・勤続年数とともに上昇する姿が見てとれる。年功賃金は最近(2002年)においてもなおしっかりと存在しているわけで、それが崩壊したとは言えない<sup>3)</sup>。ただしそれぞれの図で賃金の折れ線を1992年と2002年で比べて見ると、この10年間でその傾きが緩くなっていることもたしかだ。とくに男子大卒労働者で見ると、40~44歳・勤続15~19年のところから急にフラット化しているなど、中高年の高

賃金を是正する方向で年功賃金が変化しつつあることが窺われる。

なお図1、図2のような賃金統計を見るときに注意してほしいのは、ここで観察しているのは、年功賃金の「制度」ではなく、「実態」だということである<sup>4)</sup>。従業員の賃金を年齢や勤続年数とは無関係に、それぞれの仕事能力や成果に応じて支払う制度にしている企業でも、従業員の仕事能力や成果が年齢や勤続年数に応じて上昇していれば、結果として賃金は年齢や勤続年数とともに上昇することになる。

### 年功賃金の理論

このような年功賃金の実態や変化を説明するには、説明の枠組となる理論が必要だ。年功賃金の研究には多くの蓄積があり、それを説明する理論も多様である。ここでは主要な理論を紹介しよう。

まずその第1は人的資本理論である。この理論はゲーリー・ベッカー・シカゴ大学教授によって打ち立てられた労働経済学の金字塔の一つであり、今日、年功賃金を説明するもっともオーソドックスな考え方といつてよい<sup>5)</sup>。人間は教育や訓練によってその仕事能力（経済学の用語で言えば限界生産力）を向上させるものだというのがその基本的考え方である。教育や訓練の結果、仕事能力が向上するに従って賃金も上昇していくことから年功賃金が観察されると、考える。

ベッカーの人的資本理論の神髄はこの仕事能力を向上させる教育・訓練を、「投資」と捉えたことで、一般的に企業と労働者はその投資費用を分担し、また投資収益も分け合う。教育や訓練を受けている間は、そうでない場合に比べて安い賃金で働くことで個人はその費用の一部を負担するかわり、能力が向上すれば、教育・訓練を受けなかった場合よりも高い賃金を受け取る。企業も教育・訓練に要した費用の一部を負担するが、その従業員に教育・訓練によって高まった仕事能力よりも安い（教育・訓練をしなかった場合よりは高い）賃金を払うことで投資収益を回収する。

一方このように能力が高まらなくても（もちろん高まっても）年功賃金が存在しうることを説明したのが、契約の理論だ。その代表的な考え方が

図1 男性高卒労働者の年功賃金

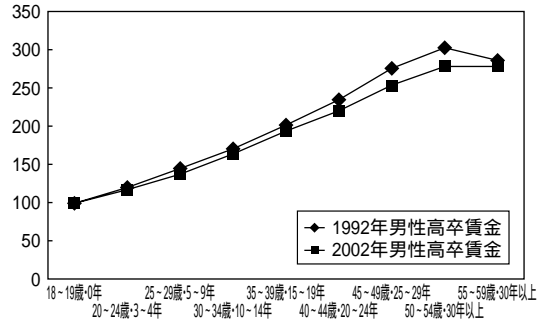
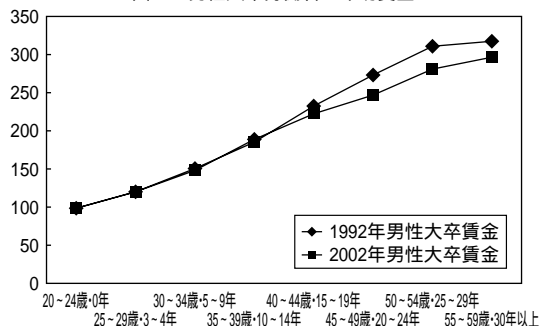


図2 男性大卒労働者の年功賃金



エドワード・ラジャー・スタンフォード大学教授によって示されている<sup>6)</sup>。ラジャーは、個人が雇用期間の前半ではそのときの仕事能力（限界生産力）よりも低い賃金を受け取ることで企業に「預託金」を積み、雇用期間の後半に高い賃金を受け取ることでそれを引き出して、定年のときにちょうど企業への貢献総量と賃金の支払い総額をバランスさせるといふかたちの暗黙的な契約が結ばれていると考える。このような賃金の支払い方にすれば、従業員はもし勤務不良などによって定年以前に解雇されてしまうと、預けた預金を完全には引き出せなくなってしまうので、一生懸命働くようになるというのである。

日本のような社会で上述の解雇の脅威による説明は極端に聞こえるかもしれないが、後で受け取る賃金が高くなるほど会社を成長させるために努力するというのは常識的にも受け入れられるものだろう。なおラジャーのこの理論は、こうした年功賃金と賃金の収支バランスを合わせる点として定年退職制度を必要とすることの説明としても重要だ。

以上の理論は今日の労働経済学が依拠するミク

口経済学の代表的な考え方である。一方、年功賃金については以前からこれとは異なる制度的な説明もされていた。その代表が、年功賃金を労働者の生活費の観点から説明する理論である。

もともと戦後の日本ではいわゆる生活給というかたちで、労働者の生活費を年功賃金の実務上の根拠としてきた歴史がある。労働者個人やその家族の食費など生計費を積み上げ、それが世帯主の年齢とともに上昇することから、それにあわせて賃金を上昇させていくという制度で、これが年功賃金の基盤を構成した<sup>7)</sup>。この生活給の理論はたんに労働者と個人の関係だけでなく、世帯主である労働者と家族の生活まで視野に入れている。実感から考えると分かりやすい理論だ。

もちろん以上の理論はその一つだけで年功賃金を説明するものではなく、それぞれ年功賃金の部分の説明しているということであろう。そのうちの部分がより重要であるかは、実証分析によって検証されなければならない。このとき重要なポイントとなるのが、年功賃金が主に「年齢」によって説明されるのか、それとも「勤続年数」によって説明されるか、である。

たとえば、上述の人的資本理論や契約の理論は、年功賃金を説明する際に「勤続年数」を重視するのに対して、生活給の理論は「年齢」を重視している。年功賃金において、実際にどちらの要素による上昇が大きいかを確認することで、ミクロ経済学的な理論と制度的な理論の相対的重要性を評価することができる。また人的資本理論においても、実は企業内での人的資本投資の影響はその企業での勤続年数が効くのに対して、企業外での人的資本投資の影響は企業外での職業経験が効いてくるが、企業外の職業経験は、(同一学歴で)勤続年数が同じであれば年齢の多い人ほど長い。それゆえ人的資本投資として企業内訓練と企業外経験のどちらが重要かも、年齢と勤続年数の影響の大小から評価できる。

こうした年齢と勤続年数の年功賃金に与える効果の比較は、「賃金関数」と呼ばれるものを計測することによって行われる。具体的には、賃金を被説明変数とし、説明変数に年齢と勤続年数を含む回帰式を推計し、年齢と勤続年数にかかる(そ

れらが賃金に与える影響の大きさを示す)係数を比較する。こうした研究は労働経済学の実証研究としてはもっともポピュラーなものの一つであり、日本でもすぐれた実証研究の蓄積がある<sup>8)</sup>。

#### 年功賃金をめぐる議論

最後に年功賃金をめぐってよく論じられることを、上述の理論を援用しながら考えてみよう。まず年功賃金をめぐっては、いわゆる能力・成果主義賃金との関係がしばしば議論される。そして「年功賃金から能力・成果主義賃金へ」という言い方に象徴されるように両者は対立概念として捉えられ、年功賃金は能力や成果とは無関係に決まる賃金のように考えられるのが一般的なのである。

しかしこれは必ずしも正しくない。ベッカーの人的資本理論は、能力(限界生産力)向上で年功賃金を説明しており、数式的には、企業の負担する投資費用プラス賃金総額が、従業員の企業への貢献総量(限界生産力の総和)に等しくなっている。またラジアーの契約の理論も、入社から定年までの期間で企業への貢献総量と賃金総額をバランスさせるとしており、長期的には賃金イコール能力・成果となることを前提にしている。こうした考え方に立てば、年功賃金と能力・成果主義賃金の違いは、後者が労働者の仕事能力や成果と賃金をそのときどきで一致させるのに対し、前者はそれを長期で一致させるところにある、ということになる。労働者の能力や成果と無関係な賃金を払っている企業は市場で生き残れないと考える経済学の視点からこれは当然であろう。

一方、生活給の理論に立てば、賃金は生計費によって決まるわけであるから、年功賃金を直ちに能力・成果主義の賃金とは言いにくい。しかし、少なくとも長期勤続のケースでは、若いときに安く中高年になって高くなる生活給をラジアーの契約理論のように解釈することも可能であるから、生活給理論が必ず能力・成果主義と矛盾するわけではない。また実態的にも同期入社の社員が定年で会社を退職するときまですべて横並びで同じ賃金ということもないことを考えると、生活給を基礎にする年功賃金といえども、長期でみれば

能力や成果と結びついていると考えるほうが、直感的にも受け入れやすいだろう<sup>9)</sup>。

ところで契約の理論のように、年功賃金を雇用期間全体で賃金総額と貢献総量（限界生産力の総和）がバランスしているとすれば、年功賃金が高齢化で維持しにくくなると考える必要もない。個人は若いときに働きよりも安く働いたかたちで積み立てた預託金を中年期以降に働きよりも高い賃金というかたちで引き出すだけであるからだ。ちょうど積立金の元利合計で老後の年金を賄う積立方式の年金ならば高齢化しても問題ないのと同じである。しかし実際に企業が高齢化で年功賃金を維持しにくくなっているとしたら、それは年功賃金の運用を、そのときどきの若い人の低賃金を原資に中高年の高賃金を賄う形で行っていたからだろう<sup>10)</sup>。ちょうど、若い人の保険料でそのときどきの高齢者の年金を賄う賦課方式の年金では、高齢化で制度の維持が困難になるのと同じである。その意味では、従来の年功賃金のもとで賃金総額と貢献総量（限界生産力の総和）は完全には一致はしていなかったと考えるべきかもしれない。

年功賃金をめぐるもう一つ重要な論点だが、年功賃金は終身雇用と一体のものかどうか、ということである。冒頭に触れたいいわゆる日本的雇用制度の「三種の神器」などが論じられる場合、年功賃金と終身雇用は一体とされることが多いけれども、実は理論的にも両者の関連性は強い。

たとえばベッカーの人的資本理論は企業と個人が投資費用を分担し、後でその収益をそれぞれ応分に回収することを考えており、投資期間から回収期間にわたる長期雇用を前提としている。ラジアーの理論にいたっては、入社から定年までの期間内で前半の低賃金を後半の高賃金で取り返すことで収支バランスを合わせるというのだから、終身雇用を前提としているといつてよい。上述のように両者は年功賃金の説明として「勤続年数」を重視するものであり、勤続年数を重視する以上、長期雇用が前提となるのは当然だ。

一方、生活給の理論は、労働者の年齢に応じた

生活費に合わせて賃金を払うというのであるから、同じ企業に長くいるかどうかは、少なくとも重要なポイントではない。また人的資本理論においても、もし企業外訓練が重要であるならば、年功賃金を説明するのに長期雇用は必ずしも不可欠の前提条件ではなくなる。

以上は、年功賃金と能力主義、終身雇用などとの関係をめぐる議論の例であるが、いずれにしても、その議論の決着は実証分析に委ねられることになる。その多くは上述のように賃金関数の計測によるものとなろう<sup>11)</sup>。研究の余地はまだたくさん残っている分野といえる。

- 1) この他 5 年ごとに行われる総務省の「就業構造基本調査」も良質な構造調査である。
- 2) 個人の賃金経歴を見るには、パネルデータ（個人追跡調査）が必要となる。
- 3) これは産業、職種等属性をさらに分けても、また女性についても程度の差はあれ同様である。
- 4) 三谷（2002）はこれを賃金の「決め方」と「上り方」というふうに区別している。
- 5) Becker（1964）。
- 6) Lazear（1979）。
- 7) 生活給の基本となつたいわゆる電算型賃金については孫田（1997）を参照されたい。
- 8) たとえば小野（1989）など。
- 9) 年功賃金と能力成果主義賃金についてより詳しくは清家（2002）の第 9 章を参照されたい。
- 10) むろん若いときの積立を企業が棒引きにしようとしているという見方もありうる。
- 11) 賃金関数の計測をめぐる議論については、たとえば Murphy and Welch（1990）などを参照されたい。

#### 参考文献

- Becker, Gary. (1964) *Human Capital*, NBER and Columbia University Press.
- Lazear, Edward. P.(1979) "Why is there mandatory retirement?" *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6.
- 小野旭（1989）『日本の雇用慣行と労働市場』東洋経済新報社。
- 清家篤（2002）『労働経済』東洋経済新報社。
- 孫田良平（1997）『電算型賃金』『日本労働研究雑誌』No. 443。
- 三谷直紀（2002）『年功賃金は崩壊しているのか』『日本労働研究雑誌』No. 501。
- Murphy, Kevin M. and Finis Welch. (1990) "Empirical Age-Earnings Profiles," *Journal of Labor Economics*, Vol. 8, No. 2.

（せいけ・あつし 慶應義塾大学商学部教授）