

【第1セッション・討議概要】

第1セッション「企業競争と賃金」は、座長の大橋勇雄氏（一橋大学）の司会により、はじめに久保克行氏（早稲田大学）が報告した。ついで、梅崎修氏（法政大学）、井上裕介・茨木秀行両氏（内閣府政策統括官室（経済財政分析担当））が報告を行った。

1

久保氏の報告後、まずコメンテーターの小佐野広氏（京都大学）がコメントした。①分析で使用された買収の形態分類は、どちらかというと産業組織論的な感じがするが、コーポレートファイナンス的な合併・買収形態の分類を考えてもよいのではないか。②従業員持ち株会の株式保有比率のようなデータをコントロールすると、得られる結果が多少変わるのではないか。③非救済合併と救済合併を区別する基準がやや安易に思える。新聞情報など他の情報も利用してこの区別を行うべきではないか。④関連合併よりも非関連合併の方が賃金上昇幅が大きくなる反面、非グループ間合併よりもグループ間合併のほうが賃金上昇幅が大きいという結果は相反するのではないか。⑤合併による賃金上昇の効果が1990年以降のほうが大きくなっている理由としては、法制度や環境の変化を挙げている。しかしながら、なぜそのような変化が、1990年以降の合併による賃金上昇の効果を大きくしたのかに関する説明が十分にはなされていないように思われる。

これに対し、久保氏は以下のようにリプライした。従業員の持ち株会の株式保有比率をコントロールするというのは非常に新しい観点であり、試してみたい。ただ、結果にはさほど影響はないのではないか。救済合併・非救済合併の区別についてであるが、メディア等の情報を利用すると、一貫した基準でこれらを区別することが難しくなる。それゆえここでは、論文中で示した方法を利用した。また、なぜ法制度や環境の変化が、合併による賃金上昇効果を大きくしたのかということであるが、前者については詳細を検討中である。後者については、早期希望退職のようなものがかなり普及していることが背後にあるかもしれないと考えている。

2

続いてフロアからのコメントとして、大竹文雄氏

（大阪大学）は、合併は賃金のみならず雇用にも影響を与えていると考えられるため、賃金と雇用の関連性が明確になればよりよいと述べた。また他の出席者からは、①福利厚生費も賃金として考慮してはどうか。②敵対的買収の場合には雇用は減少する一方、賃金は上がるとのことであったが、だとすれば一人当たり賃金は上がるのではないか。③合併時に人事制度を一本化するにあたっては、労働者にとって相対的に望ましい制度を持った企業の人事制度に近いものとなる傾向があるように思われる。このような効果が現れていた可能性はないか。また、労働組合の存在が合併後の賃金に与える影響もあるのではないか。

これに対して、久保氏は以下のようにリプライした。まず①についてはその重要性を認めた上で、使用データの制約上そうすることは困難であると述べた。②については、日本では敵対的買収のケースがほとんどないことを指摘した上で、一人当たり賃金ではなく会社の総支払額が合併後に増加しているのか否かを一度検討してみてもおもしろいかもしれないと述べた。③については、組合の影響を考慮することは興味深いと述べた。また、人事制度が一本化される際の傾向については、我々の研究結果と整合的であると述べた。

3

続いて、梅崎氏が報告を行い、その後にコメンテーターのチャールズ・ウェザーズ氏（大阪市立大学）が以下のような指摘を行った。①論文の前半部分と後半部分で論理的な内容のズレが生じているのではないか。②本研究は鉄鋼産業内における賃金の平準化の議論を行っているが、他産業との比較の問題は取り上げないのか。③分析対象時期においては、団体交渉の重要性が低下してきていたのではないか。④日本型及び春闘型のコーディネーションにおいては、中小企業の影響力を弱めることが重要であったと思われる。本研究ではこのような影響には注目していないが、中小企業の影響力はあまり重要ではなかったと考えてよいのか。この点を確認したい。

これに対して梅崎氏は、まず本研究の関心は、同じ大手企業間の賃金プロファイルの接近や交渉といったことに関わり限定されている。また他産業との比較の問題についてであるが、鉄鋼産業と他産業の賃金プロ

ファイルが接近するという事は、議論として出てくることはあったとしても、実際に生じることはなかったと私自身は認識している。中小企業の問題については、分析すべきものではあるが、本研究では排除した形となっている、とリプライした。また、大橋座長からの団体交渉の重要性が低下してきているのではないかという指摘があったが、それに対して梅崎氏は、団体交渉の重要性は高まってきたと私自身は考える。千葉利雄氏の考え方に非常に近いものと思うとリプライした。

4

フロアからは乗杉澄夫氏（和歌山大学）より、鉄鋼各社の賃金プロフィールが接近してきたとのことであるが、確かに35歳、36歳、37歳ぐらいまではそのように見える。しかしながら、40代や50代ではむしろばらつきが大きくなっているか、もしくは接近していないように見える。これをどのようにお考えか、とコメントがあった。

これに対して、梅崎氏は、75年と79年においては、神戸製鋼だけが非常に低い賃金であるためにそのように見えるのではないかと。また、住友金属の賃金プロフィールを他社のそれへと近づけるための差額財源が、30代前半、35歳あたりに多く配分されたと思われるが、そのことがこの年代におけるプロフィールの接近が顕著であった要因であるかもしれない。50代で差が広がっている要因については今後検討したい、とリプライした。

5

最後に、井上・茨木両氏が報告を行い、コメンテーターの小佐野氏が以下のような指摘を行った。①ここで考えられている過剰債務仮説というのは、債務者からのガバナンス圧力によって賃金が抑制されているというものである。これとは別のガバナンス圧力として、株式市場からの圧力がもたらす日本企業にかかる結果として、賃金抑制が生じているという可能性も考慮すべきではないか。具体的には株式持比率やメインバンクの株式保有比率などを推計式に入れても良いかもしれない。②成果主義ダミーは内生変数と思われる。だとすれば、操作変数法を利用した推計を行うべきでは

ないか。③推計で利用されている変数が、実質値であるのか名目値であるのかがよく分からない。④日経NEEDSの賃金データは財務データであるが、それを本研究で使用する際の注意点などはないのか。⑤組合交渉型モデルの説明が簡単すぎるのではないかと。

これに対し茨木氏からは、①については、このような観点が意識になかった。参考にさせていただきたいとの謝辞があり、また③については、名目値であると述べた。④については、第一に、本研究で利用したデータセットからは、個別企業のパート比率が入手できなかった。第二に、人件費には派遣社員や請負社員の人件費などは計上されていない。本研究では、このような人件費を従業員数で割ることにより正規社員一人当たり賃金を算出した。本当に非正規化の影響などを捉えるという意味では、もう少し工夫できればと思うと述べた。また②と⑤については、今後検討するとした。

6

フロアからは大竹氏が、①前半のフィリップス曲線の推計で使用されたデータと、後半の回帰分析で利用されたデータが異なっている。後半の日経NEEDSデータを利用したとしても、賃金の下方硬直性が観察されるのかを確認すべきではないかと。そうでなければ、後半の回帰分析は90年代の終わりに下方硬直性がなくなったことを何ら説明できない可能性がある。②ここで使用した従業員数には、恐らくパートはさほど入っていない。一方、人件費総額にはパートの人件費も含まれている。それゆえ、一人当たり人件費はパート比率が上昇するほど高くなることとなる。このようなデータの問題がある、と指摘した。

これに対して茨木氏は、大竹氏の指摘どおり、人件費総額にパートの人件費が含まれている可能性があるかと答え、今後この点について精査してみたいと述べた。また大橋座長が、推計にあたってなぜ説明変数として企業規模を使用しなかったのかと質問したのに対して井上氏は、今後その使用を検討する旨を述べた。最後に大橋座長が、本研究の理論モデルはブルネロ氏らの交渉モデルであるにもかかわらず、議論はアカロフ流の効率賃金仮説に従っていると指摘し、その上で、交渉モデルを取り上げる必要はないのではないかと述べた。（大谷剛：労働政策研究・研修機構研究員）