

賃金プロファイルの分析—人的資本・転職と賃金交渉

Shintaro Yamaguchi (2010), "Job Search, Bargaining, and Wage Dynamics", *Journal of Labor Economics*, Vol.28, No.3, pp.595-631.

一橋大学大学院経済学研究科 荒木 祥太

労働者の勤続・経験年数に伴う賃金の上昇、賃金プロファイルは、労働経済学の分野において重要な研究領域である。この賃金の上昇の背景にはどのようなメカニズムがあるのであろうか。労働経済学の理論では人的資本の蓄積や転職行動による賃金上昇などいくつか異なる要素が考えられている。近年、ジョブ・サーチモデルの理論的な発展を背景に、いくつかの要素を統合したモデルとその実証研究によって、それぞれの要素の賃金上昇への貢献を推定する試みが行われている。ここでは、そのような試みの一つとして Yamaguchi (2010) を紹介する。

賃金上昇の源泉に関して、労働経済学にはいくつか強力な理論がある。主なものとして、人的資本理論、ジョブサーチとマッチング理論が挙げられる。人的資本理論では、労働者は職業訓練・職業経験を通じて、個人の生産性を高め、それが賃金に反映されるというストーリーを主張する。一方、ジョブサーチとマッチング理論は労働市場に摩擦や情報の非対称性が存在する場合、人的資本の蓄積なしに、転職を通じて賃金が増加することを主張する。例えば、労働者が労働市場に関する知識が完全でないとすれば、自身の能力を最も活用できるマッチングの質が高い仕事があるか分からないまま、ある程度賃金が高い仕事に就業するであろう。しかし、時がたつにつれ市場に関する情報がさらに手に入ると転職を通じてより高い生産性・賃金の仕事に就業することができるというストーリーが考えられる。これらの要素は相矛盾するものではなく、それぞれを統合したモデルを構築することが可能である。

Yamaguchi (2010) は、アメリカの若年者の高い賃金の伸びを説明できる理論モデルの構築、加えてその理論の実証研究を行った。ここでは賃金上昇の源泉として、人的資本の蓄積、転職による賃金上昇に加え、さらに労働者が転職を試みる際に新旧の雇用主による労働者獲得競争を考慮したモデルを扱っている。この

モデルの長所は、転職という外部機会の存在が威嚇となり、同一企業に勤めていながら次第に賃金が増加していく過程を明示的に描写することができる点である。

著者は、Cahuc, Postel-Vinay, and Robin (2006) による賃金交渉を伴ったオン・ザ・ジョブ・サーチモデルをもとに、いくつかの仮定を加えた理論モデルを提示している。このモデルでは、企業と労働者とのマッチングによる生産性は、労働者の一般的人的資本の高さ、企業とのマッチングの質と、それぞれのマッチングについて互いに独立に一定の確率で到来する生産性ショックによって決まるとする。失業者は一定の確率で企業と出会い、マッチングの生産性が失業の価値を上回れば契約を結ぶ。この時、企業と労働者との交渉によって賃金が決まるが、両者はその交渉結果にコミットし、お互いが合意した場合のみ賃金の再交渉を行うことができる。さらに、職業経験に応じ労働者の人的資本は蓄積され、高い水準の人的資本を持つ労働者はより生産性の高い仕事をオファーされる確率が高くなることになる。失業者と同様、就業している労働者にも一定の確率で他の企業と出会い、転職の可能性が生じる。この場合、労働者と新旧の雇用主の3者で交渉ゲームが行われる。このゲームについて生産性などの情報は完全かつ対称であり、3者すべてに共有されている。

では、この理論モデルにおいて労働者の賃金はどのように変化するのか。雇用されている労働者が他の企業からオファーを受けた場合、その外部機会の価値が高ければ、現企業との賃金の再交渉を要求できるため、転職が行われずとも賃金は上昇する。さらに、このモデルでは人的資本と生産性ショックを導入したことによって、他の企業との接触がなくとも、賃金の再交渉が起きうる。高い水準の人的資本を持つ労働者はより生産性の高い仕事をオファーされる確率が高くなるため、失業の価値は人的資本の水準とともに上昇する。このため、熟練労働者は契約解消による失業の価

値を威嚇点にした賃金の再交渉が可能である。また、生産性ショックによって、現行契約では企業が存続できないほどの生産性の低下に直面したとき、企業と労働者とのマッチングから生まれる生産量が労働者にとっての失業の価値を上回ってれば賃金の再交渉によって引き下げが実現する。ただし、マッチングから生まれる生産量が、労働者の失業の価値を下回れば、この雇用契約は解消されることになる。これらの仮定を加えることによって、離職行動や、賃金の引き下げを内生化し、実際のデータと整合的な理論モデルの構築に成功している。

本論文では、理論モデルを提示した後に、アメリカの若年者を対象にしたパネルデータ“National Longitudinal Survey of Youth (NLSY) 1979”を用いて、モデルのパラメータの推定を行った。さらに、人的資本、転職行動、賃金交渉が賃金上昇に対する貢献について、データから推定される賃金上昇と3つの反実仮想的な想定から得られる賃金上昇とを比較している。

まずベンチマークとして、データから推計されたパラメータから計算した労働市場参入後最初の5年間の賃金上昇率は、高卒労働者は35%、大卒労働者については34%である。それに対して、関心のあるパラメータ1つのみを変え、その他の条件はベンチマークと等しいとする反実仮想的な状況での賃金上昇との比較を行う。

第1に人的資本の蓄積が全く起きない状況を想定する。この時、労働市場参入後最初の5年間の賃金の伸び率は高卒で10%、大卒で7%にまで落ちると推計される。

第2に、在職中には他の企業と接触できない状況を想定する。このように、転職行動が一切できないとすれば、高卒で4%、大卒で6%まで下がり、労働市場参入後すぐの労働者にとっては、転職行動が賃金に与える影響は大きい。

第3に、賃金の再交渉による賃金上昇がどれくらいあるのかを推定するために、外部機会による賃金の再交渉が起きない状況すなわち労働者にとって外部機会

の価値が失業の価値と等しく、さらにキャリアを通じて一定という状況での賃金上昇を計算した。この場合、労働市場参入後最初の5年間の賃金の伸び率は高卒で19%、大卒で21%にまで落ち込み、少なからず外部機会の存在による交渉によって賃金が増加することを示した。

本論文では、労働市場参入後1~5年間、6~10年、11~15年間の賃金上昇についてもそれぞれ同様の比較を行い、転職行動や、交渉による賃金上昇は最初の5年間においては大きいと推定されたが、経験年数が延びるごとに小さくなり、全体的には人的資本の蓄積が賃金上昇の主な源泉であることが確認された。

本論文の貢献は、賃金上昇を人的資本の蓄積と外部機会向上によるものと同時に考えることができるモデルを提示することによって理論的分析をより豊かにしたことである。さらに、実際のデータをもとに、モデルの整合性と賃金上昇の大きさを検証した点が貢献として挙げられる。賃金交渉を伴ったオン・ザ・ジョブ・サーチモデルにおける当事者の交渉戦略は緻密であって、現実的かどうかについてはMortensen (2003)のように懐疑的な意見がある。これに対し、本論文のモデルは実際のデータとも整合的であり、アメリカの若年層において労働市場参入後最初の5年間においては、外部機会の向上による賃金交渉によって賃金が増加するというを示した貢献は大きい。

参考文献

- Cahuc, P., F. Postel-Vinay, and J. M. Robin (2006): "Wage Bargaining with On-the-Job Search: Theory and Evidence," *Econometrica*, Vol.74, No.2, pp.323-364.
- Mortensen D. T. (2003) *Wage Dispersion*, MIT Press.

あらかし・しょうた 一橋大学大学院経済学研究科博士後期課程。日本学術振興会特別研究員。最近の主な論文に“Estimating Extensive Margin of Youth Labor Supply”（修士論文）。労働経済学専攻。