



人的資本と後払い賃金

横山 泉

(一橋大学講師)

近年の様々な経済変化を受けて、賃金プロファイルのフラット化や、勤続年数の短縮化などの検証がなされる中で、その背景にある理論的なモデルをいま一度理解しなおすことは非常に重要である。ここでは、長く、「長期勤続」で特徴づけられきた日本の労働市場で特に重要な要素である「年功賃金」というトピックに焦点を当てる。賃金プロファイルの右上がりの形状は描くことは容易でも、その事象の解釈は難しい。その一つの理由として、年功賃金を説明する理論的解釈が複数存在することが挙げられる。その異なる解釈を提供するものが「人的資本」と「後払い賃金」という2つの概念である。右上がりの賃金プロファイルを説明するという意味合いにおいて両概念は似通ったものであり、切っても切り離せない関係にあるが、本来の意味合いは異なるというべきである。本稿ではその概念の本来の差異に注目する。

はじめに「生産性の上昇」という側面から右上がりの賃金プロファイルを説明する人的資本の理論から見ていくこととする。人的資本理論の先駆けとなったBecker (1962; 1964) によると、人的資本は、「一般的人的資本」(general human capital) と「企業特殊的人的資本」(firm specific human capital) に分けられる。前者の「一般的人的資本」は、他企業においても有効な、文字通り「一般的な」技能である。それに対し、後者は各企業特有の技能であるため、あるA社で培った「企業特殊な」技能は他企業に移った場合は有効ではないことになる。

これらの技能の差異は、賃金プロファイルの差としても現れることになる。まず、「一般的人的資本」に関しては、その人的資本が形成された後、他企業においてもその訓練の効果は反映されることになる。つまり、訓練から得る技能は労働者が一生回収できるものであるため、一般的人的資本の蓄積過程を見た場合、その訓練費用は労働者本人が、訓練期間中の低賃金を受け入れるという形で支払うことになり、訓練後は「生産性の上昇に見合った」高賃金を受け取ることとなる。これが右上がりの賃金プロファイルとして現れるのである。

一方、「企業特殊的人的資本」は、訓練を受けた企業でしか活かすことのできない人的資本である。この

とき、企業は、企業特殊訓練を終えた労働者に対し、生産性より低い賃金を支払っても、他企業での賃金を下回らない限り、同労働者を雇い続けることができる。つまり、企業特殊訓練を終えた後に、生産性よりも低い賃金を支払うことが可能なため、訓練後の期間に企業側も訓練費を回収することが可能なのである。結果として、企業特殊的人的資本形成に伴う訓練費用は、一般的に、双方が負担しあうという形式をとることが多い。例えば、Hashimoto (1981) で示されるように、企業特殊的人的資本の文脈で、労働者側がすべての訓練費用を負担するインセンティブはない。なぜなら、仮に労働者が訓練費を全額負担したとしても、企業は、その技能が自社特有のものであることを知っている以上、生産性に見合う賃金を提示する必要がないため、労働者側も高賃金として訓練費が戻ってくることを期待できないからである。同様に、企業もすべての訓練費用を負担すれば、労働者が中途退職したり、退職の脅しによって賃上げを迫ったりすることで、訓練費用回収が不可能になるかもしれない脅威に接している。このようリスクがある下では、双方が訓練費用を負担するという結果となる。これは“Shared Investment Model”と呼ばれ、企業特殊的人的資本の成果の分配に関して契約の完備性を仮定することとなる。

先ほどの一般的人的資本の場合と企業特殊的人的資本の場合で、訓練費の負担の仕方に差が出たことは、訓練によって生み出された価値が、前者においては労働者に付随した価値であったのに対し、後者は企業に付随した価値であることに起因する。したがって、ミンサー型の賃金関数 (Mincer 1974) を計算する際に、労働市場における潜在経験年数は「一般的人的資本」をとらえ、特定の企業での勤続年数は「企業特殊的人的資本」をとらえているという解釈も可能である (赤林 2012)。訓練費を誰が負担するかという議論は、賃金カーブの勾配とも密接に関わっているため、人的資本の種類を区別し、その違いを理解することは、賃金プロファイルを描く上でも重要である。しかし、どちらの技能に着眼するにせよ、人的資本理論では、年功賃金を、「上昇した生産性・人的資本への報酬」としてとらえていることは忘れてはならない。

次に、インセンティブ体系としての「後払い賃金」の概念を説明することとする。ここには、「情報の非対称性」という重要な概念が絡んでくる。「後払い賃金」の研究で有名なものは、Lazear (1979; 1981) である。これらの研究の核となる部分は、「人的資本とは無関係に、労働者の怠業を防ぐために勤続プロフィールを急勾配にする。」という点である。つまり、この理論は、右上りの賃金プロフィールを持つ、(見えない労働者の働きぶりを律するための) インセンティブ機能に着眼している。労働者の生産性に関して、企業との間に情報の非対称性が存在する場合、後払い賃金の形態をとることにより、企業は労働者からの努力を引き出しつつ、モニタリングコストを浮かせることができる。若い労働者の立場で考えると、現在の給料は低くとも、後に高給が待っているのであれば、それは現在怠けずに解雇を逃れて、長くその企業に居座ろうとするインセンティブとなる。ここでは、右上がりの賃金プロフィールは、生産性上昇に対する報酬としての解釈よりも、労働者のインセンティブに働きかけるために契約に組み込まれたものとして解釈される。例えば、「企業の中で最も年功の高いポジションにいる労働者は限界生産性を上回る賃金が支払われるのに対し、まだ年功序列の低い労働者は限界生産性を下回る賃金を支払われる」と契約が定められているとする。この契約の仕組みの下では、直近に雇われた労働者はおそらく次のように考える：「熟練労働者になった時のために用意してある高賃金をもらうためには、十分長く企業に勤める必要がある。そこで、企業に残ることができるように、現在求められている努力水準を提供しよう。」このようにして、後払い賃金システムはインセンティブを引き出すデバイスとして機能することとなる。つまり、生産性と賃金プロフィールの比較の上では、企業が契約の中で生産性プロフィールよりも急な賃金プロフィールを提供することで、労働者から適切な努力を引き出すのである。

ここまでは、人的資本と後払い賃金の根本的な意味の違いを説明してきたが、人的資本理論の中の企業特殊人的資本の概念と、インセンティブ契約の概念が混在している理論も存在する。例えば、Carmichael (1983) では企業特殊的な人的資本が存在する場合、賃金後払い的な特性を持つ職位構造を導入することで非効率な離職や解雇を防ぐことができることを示している。つまり、契約において、企業は労働者に対し、

ある勤続に達したら昇進に伴う賃金上昇を行うことをコミットすることで、企業特殊的な訓練を積んだ労働者の非効率的な解雇や転職を防ぐことができる。このような暗黙の契約がある場合、一定の勤続年数を過ぎると賃金が生産性を上回るようになるため、契約の一部として定年退職が含まれたり一定の年齢を超えると支払総額が減る企業年金制度が組み込まれたりすることとなる(川口 2011)。

このように、年功賃金を人的資本と後払い賃金から解釈する場合、特に企業特殊人的資本の文脈になるとインセンティブ契約の側面を帯びてくることもしばしば存在するが、基本的には、人的資本を使った年功賃金の解釈は、上昇する生産性への報酬という側面を持つのにに対し、後払い賃金という解釈を使用する場合、契約の中に年功賃金を約束することで、労働者の転職や怠業を防ぐという、インセンティブに働きかける側面が重要となってくる。どちらの理論が適用されるべきかを考える際に、生産性が容易に観察可能な状況かどうかという点も、考慮すべき重要な要素となることは言うまでもない。

参考文献

- 赤林英夫 (2012) 「人的資本理論(特集:この学問の生成と発展)」『日本労働研究雑誌』No.621.
- 川口大司 (2011) 「ミンスー型賃金関数の日本の労働市場への適用」, RIETI ディスカッション・ペーパー 11-J-026.
- Becker, G.S. (1962) "Investment in human capital: a theoretical analysis," *Journal of Political Economy* 70 (5, part 2), 9-49.
- (1964) *Human capital*, New York, Columbia University Press.
- Carmichael, Lorne (1983) "Firm-Specific Human Capital and Promotion Ladders," *Bell Journal of Economics*, Vol. 14, No. 1, pp. 251-258.
- Hashimoto, M. (1981) "Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment," *American Economic Review*, Vol. 71, pp. 475-482.
- Lazear, E.P. (1979) "Why Is There Mandatory Retirement?," *Journal of Political Economy* 87 (6), 1261-1284.
- (1981) "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions," *American Economic Review* 71 (4), 606-620.
- Mincer, Jacob A. (1974) "Schooling, Experience, and Earnings," National Bureau of Economic Research.

よこやま・いづみ 一橋大学大学院経済学研究科講師。最近の主な著作に "Why do Wages become More Rigid during a Recession than during a Boom?" *IZA Journal of Labor Economics*, 3:6 2014. 労働経済学・応用計量経済学専攻。