

# 賃金の上がり方は、なぜ違うのか

久本 憲夫

ごく単純に考えれば、賃金格差は、企業が求める職業能力（スペック）をもつ労働者の人数における需給バランスの差である。あくまで需給バランスだから、需要に対して供給過剰となれば、どんなに高度な職業能力でも「単純労働」扱いするのが経済の論理である。

この点を無視すれば、賃金上がるのは、実務経験を積むことでそうした職業能力が上がるからだと思えるのが自然である（もちろん技能の陳腐化や体力低下などはある）。スキルは職業経験とともに（少なくともある程度は）上がるが、その重要度は自ずと仕事によって異なる。

入職前の職業教育と入職後の実務経験（職業経験）がどの程度賃金に反映するか、という観点からは、入職時点から賃金水準が低くて上がらない「不熟練」あるいは「単純」労働、入職時点から賃金水準が高くて上がらない「熟練」あるいは「プロフェッショナル」労働に対して、入職時点は賃金水準は低いが職業経験・実務経験に応じて上昇する「半熟練」あるいは「企業内熟練」労働とに分けることができる。ここで、「企業内熟練」は技能形成の場を指しているにすぎず、形成された「熟練の質」を意味するわけではない。「企業内熟練」は別の企業でも大いに役立つから、「企業専用（特殊）技能」というわけではない。職業・実務経験効果が強くて企業勤続年数効果が弱ければ、「実務経験による職業能力（汎用技能・業界技能）」効果が強いとみることができる。逆ならば、「企業専用（特殊）技能」効果が強いとみることができる。

もっとも、賃金の上がり方を「スキル」に帰するのは1つの観点にすぎず、他の観点ももちろん重要である。たとえば、期待雇用契約期間の違いが、賃金の上がり方を規定しているのかもしれない。

い。労使とも、アルバイトならば、「期待雇用期間」は、1日とか1週間とか1カ月だろう。パートタイマーもそうだろう。それに対して、とくに大企業の正社員の期待雇用期間は、労使とも定年までの40年ぐらいかもしれない（期待どおりに行くことは少ないが）。実際は個人が転職する場合や企業が希望退職を募る場合も少なくないから実際は10年か15年くらいかもしれない。もし期待雇用期間が長いとすると、賃金の上がり方は、長期にわたる労働者の必要度と使用者の総額人件費の期待効率性によって左右されるだろう。査定や昇進などのインセンティブの与え方や従業員の賃金の必要度や納得性などを勘案して、使用者は総額人件費をどう配分するのが効率的かと考えるだろう。労働者は将来のライフプランをどう立てるかによって異なるだろう。つまり、企業内部労働市場での賃金配分の問題となる。そうすると、賃金の上がり方を企業が求める職業能力をもつ人の需給バランスといっても、それは短期的なものとは異なる。

期待雇用期間の短い人々と長い人々を明確に区別できれば良いのだが、いまは、せいぜい形式的な「正社員」かどうかの区別位しかない。「正社員」といっても業界が異なれば、意味が大きく異なるのはいうまでもない。

これまでの話は当たり前すぎると思うかもしれないが、いろいろ考えるには原点に立ち返るのが大切だと思う。

最後に一言。勤続年数における賃金の上がり方から期待雇用期間を推測するのが面白いかもしれない。賃金上昇における勤続効果が低下しつつきていることは、企業の正社員の期待契約期間の短縮化を意味しているのかもしれない。

（ひさもと・のりお 京都大学大学院経済学研究科教授）