

賃金からみた日本的雇用 システムの変容

RIETI政策シンポジウム
「賃金・処遇改革と「ポスト3.11」の雇用・労働政策」
2011年12月2日

RIETIファカルティフェロー／一橋大学大学院 経済学研究科
川口 大司

日本型雇用慣行と賃金

- 勤続年数と賃金・経験年数プロファイルの日米比較。日本の労働者の長期勤続と急な賃金プロファイル。

Raisian and Hashimoto (1985), Mincer and Higuchi (1988), Abe (2000)

- 連続的な人的資本の査定とそれに基づく処遇で人的資本蓄積を促進した。実態と理論的根拠。Koike (1983), Carmichael(1983), 大竹(1995), 梅崎(2008), Ariga, Blunello and Ohkusa (2000)

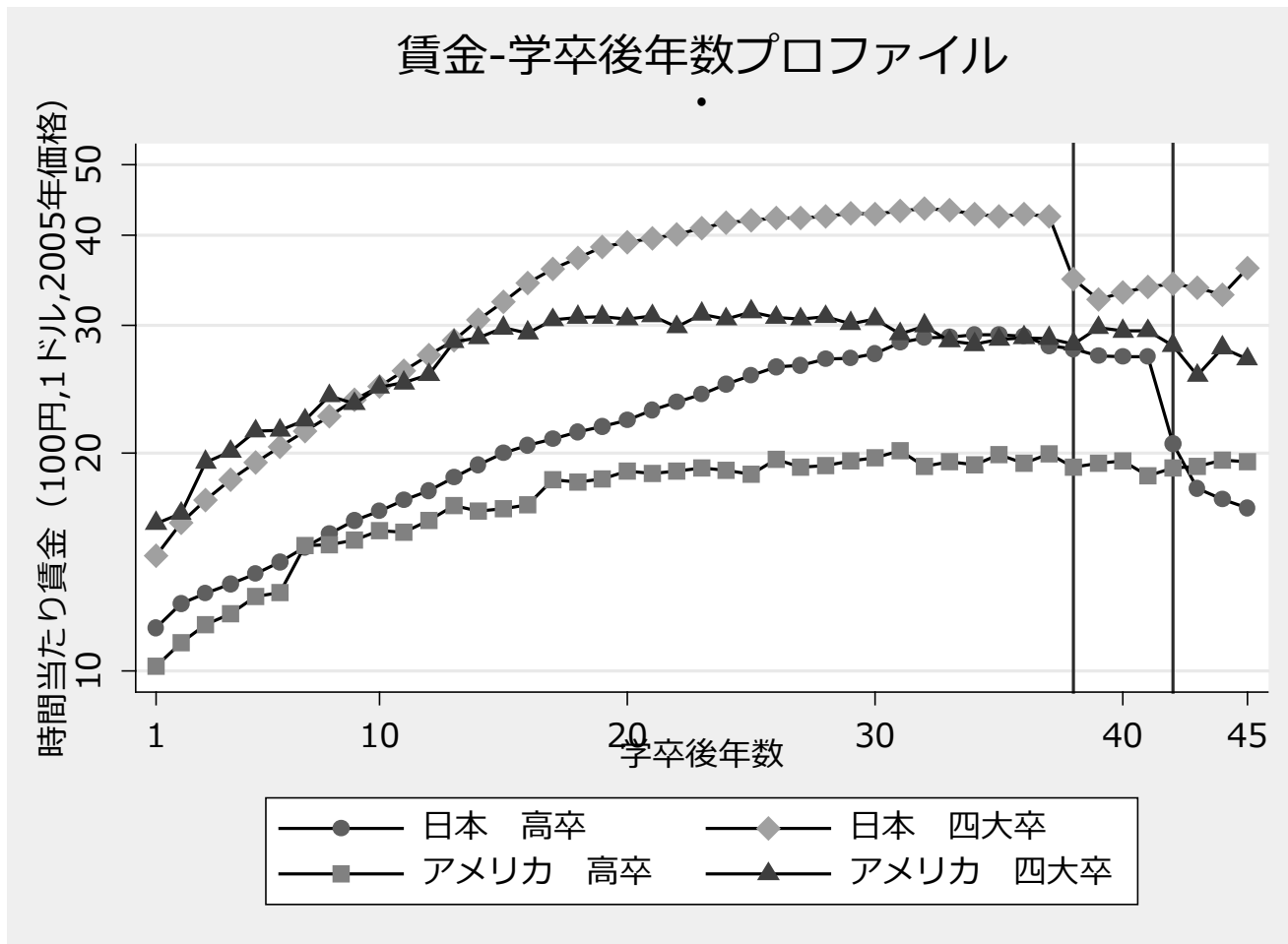
バブル崩壊後の日本型雇用慣行 の変容

- 人口構造の高齢化や日本経済の低迷といった要因によって日本の賃金プロファイルが平坦化。
Clark and Ogawa (1992a, 1992b), 三谷 (2005), 赤羽・中村(2008), Hamaaki, Hori, Maeda and Murata (2010)
- 人事制度改革に伴って賃金決定が非年功化
都留・阿部・久保(2005)
- 日本企業の賃金決定が職能給から役割給を中心としたものに変化。
石田・樋口(2009)や石田・富田・三谷(2009)

日米差はなくなってしまったのか？

- 賃金構造基本統計調査 2005-2008年 男性。短時間労働者、公営企業労働者を除く。賞与・所定外賃金を含む時間当たり賃金率。CPI総合で2005年価格に変換。各年約60万人。分析サンプル240万人。
- Current Population Survey, Merged Outgoing Rotation Group, 2005-2008, 男性, 白人, 非ヒスパニック, 民間企業で雇われるもの。週35時間以下しか働かないものを除く。各年約5万人。分析サンプル18万人。勤続年数情報なし。
- Current Population Survey, January Supplement, 2004, 2006, 2008, 男性, 白人, 非ヒスパニック, 民間企業で雇われるもの。週35時間以下しか働かないものを除く。各年約1万7千。勤続年数情報あり。
- 週当たり賃金を週当たり労働時間で割った時間当たり賃金率。CPI-Uで2005年価格に変換。

日米賃金プロフィール, 男性 2005－2008年



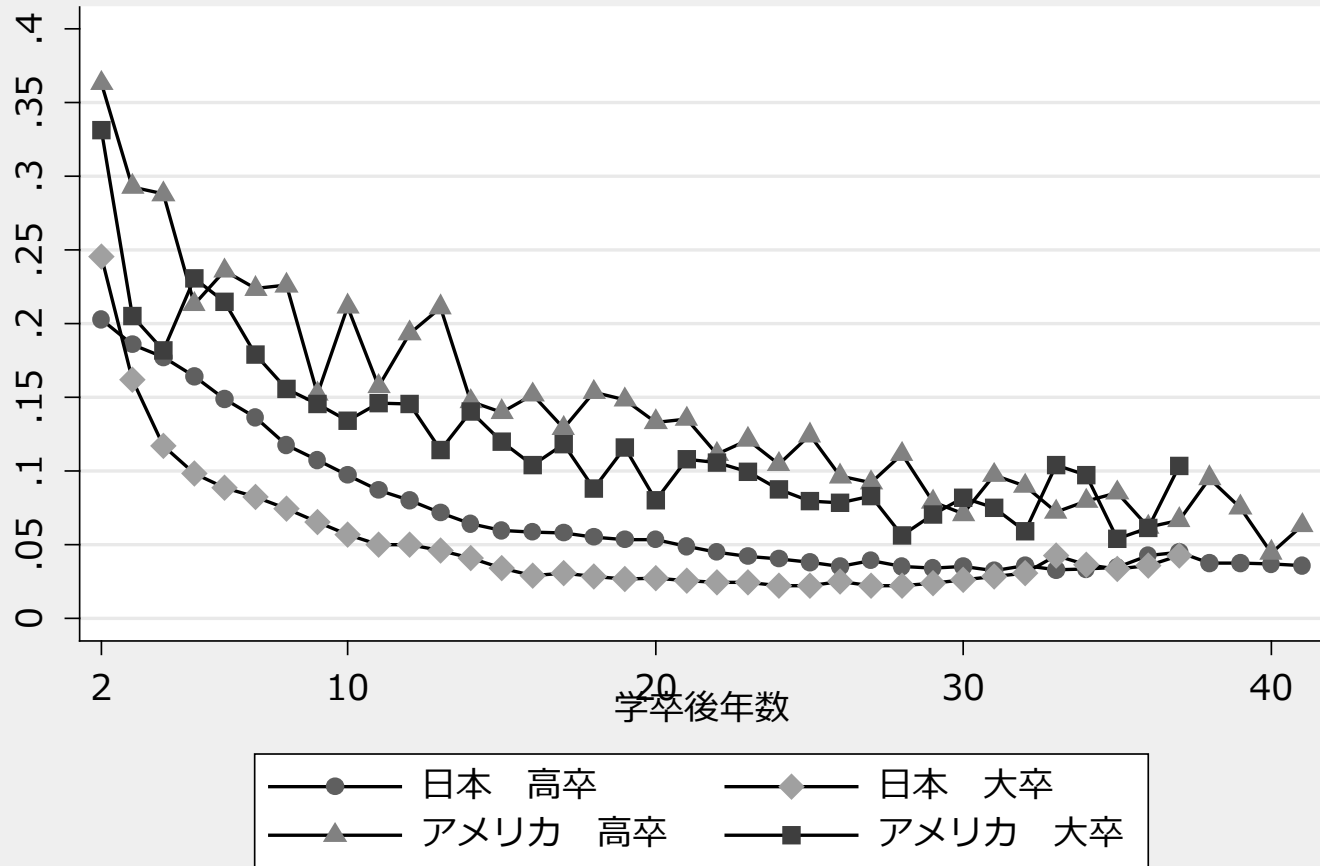
日本:賃金構造基本統計調査, 米国:CPS ORG

なぜ日本の賃金プロフィールは急なのか？

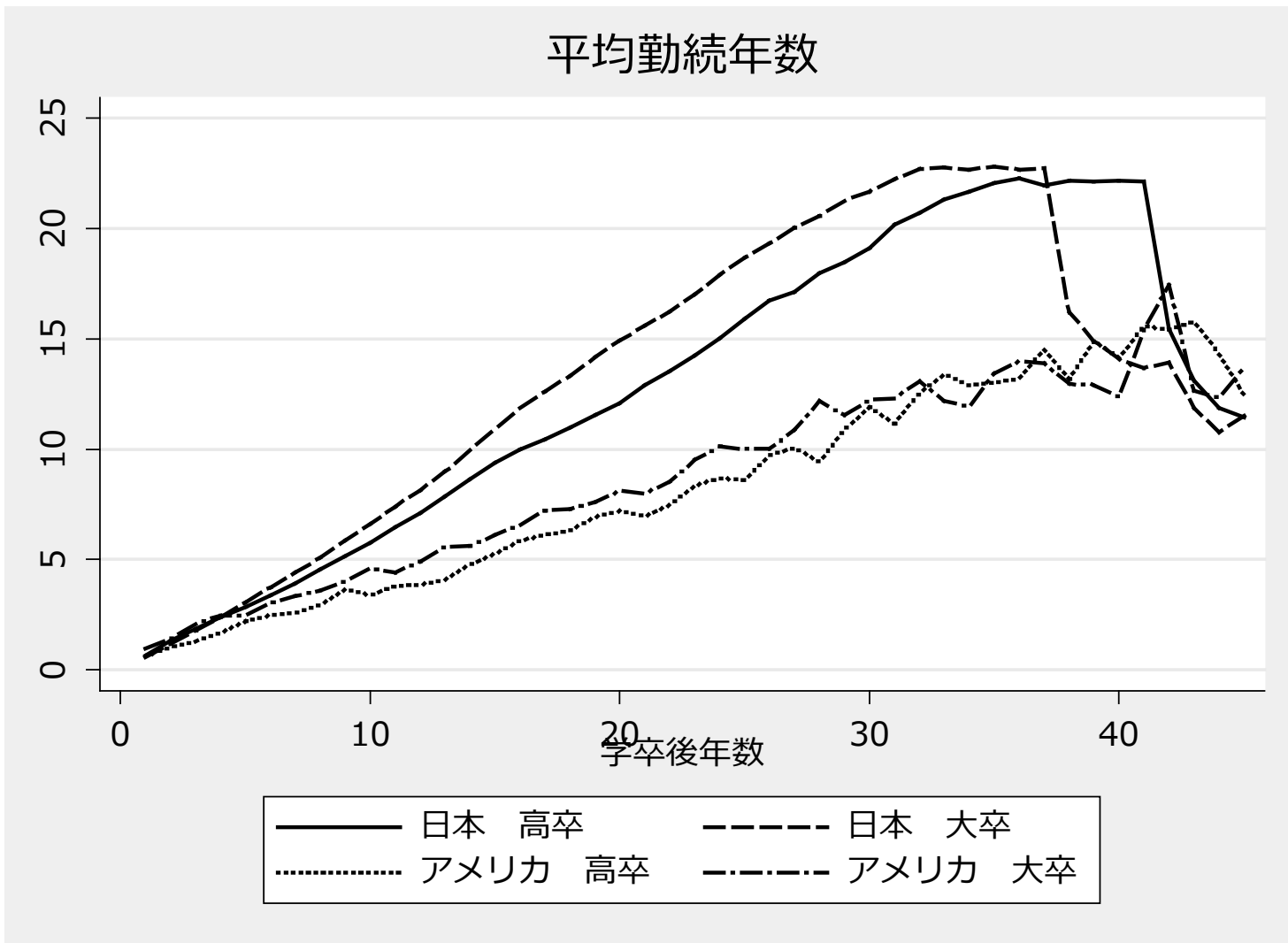
- 長期勤続に伴う企業特殊的人的資本の蓄積。仮に労働者の外部オプションがそれほど上がらずとも、人的資本投資へのインセンティブを与えるためには特定の企業の中での処遇改善が必要 (Becker(1961) Hashimoto (1979, 1981), Carmichael (1983))。
- 生産性プロフィールの傾き以上の賃金プロフィールを提供し、労働者のさぼりが発覚した折には解雇することで、労働者のやる気を引き出す。Lazear (1979)
- どちらの理論にせよ、一つの会社での長期勤続が前提となっている。

転職行動

勤続1年未満比率

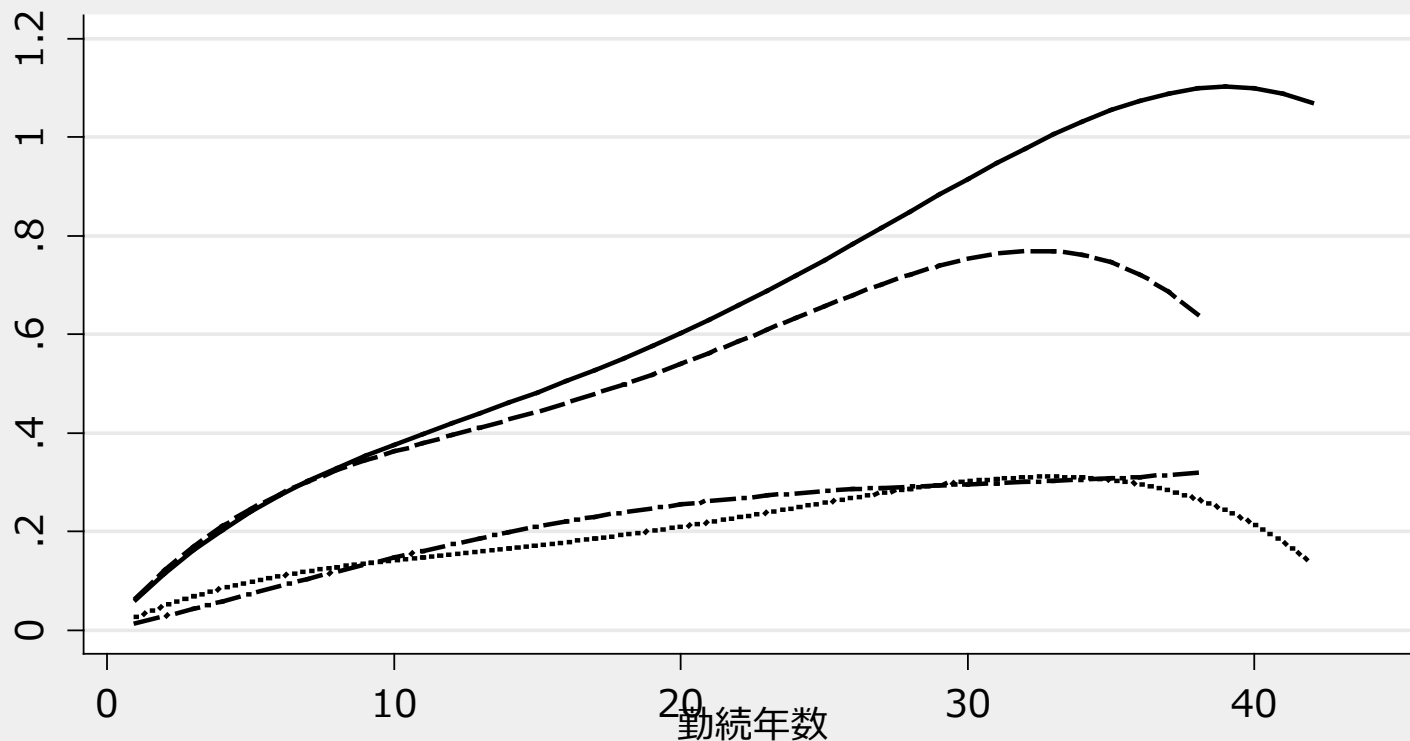


日米の学歴別平均勤続年数



賃金—勤続年数プロフィール

対数賃金—勤続年数プロフィール



— 日本 高卒 - - - 日本 大卒
..... アメリカ 高卒 - · - · - アメリカ 大卒

時間当たり賃金率の自然対数値を学卒後年数の4次多項式と勤続年数の4次多項式に回帰

勤続年数と勤続への収益

- 日本の労働者の勤続年数はアメリカの労働者に比べて8割から10割長い。
- 日本の大卒労働者の過半数は卒業後、定年退職まで同じ企業で働き続けている。高卒労働者も、過半数は、卒業後10年以内に働き始めた企業で定年まで働き続ける。
- 職業生活の初期段階で転職が盛んなのは日米に共通するが、日本では転職頻度が潜在経験年数とともに急減する。
- 勤続年数に対する収益は日本において米国の2.5倍程度。高卒労働者の収益率が特に高い。
- 総合すると、卒業後速やかに定年までの会社にマッチし、その会社で働き続け、勤続年数に応じて平均賃金は上昇していく。という日本の労働市場の大まかな姿が描ける。
- 結果として、賃金一潜在経験年数プロファイルは急なものとなる。

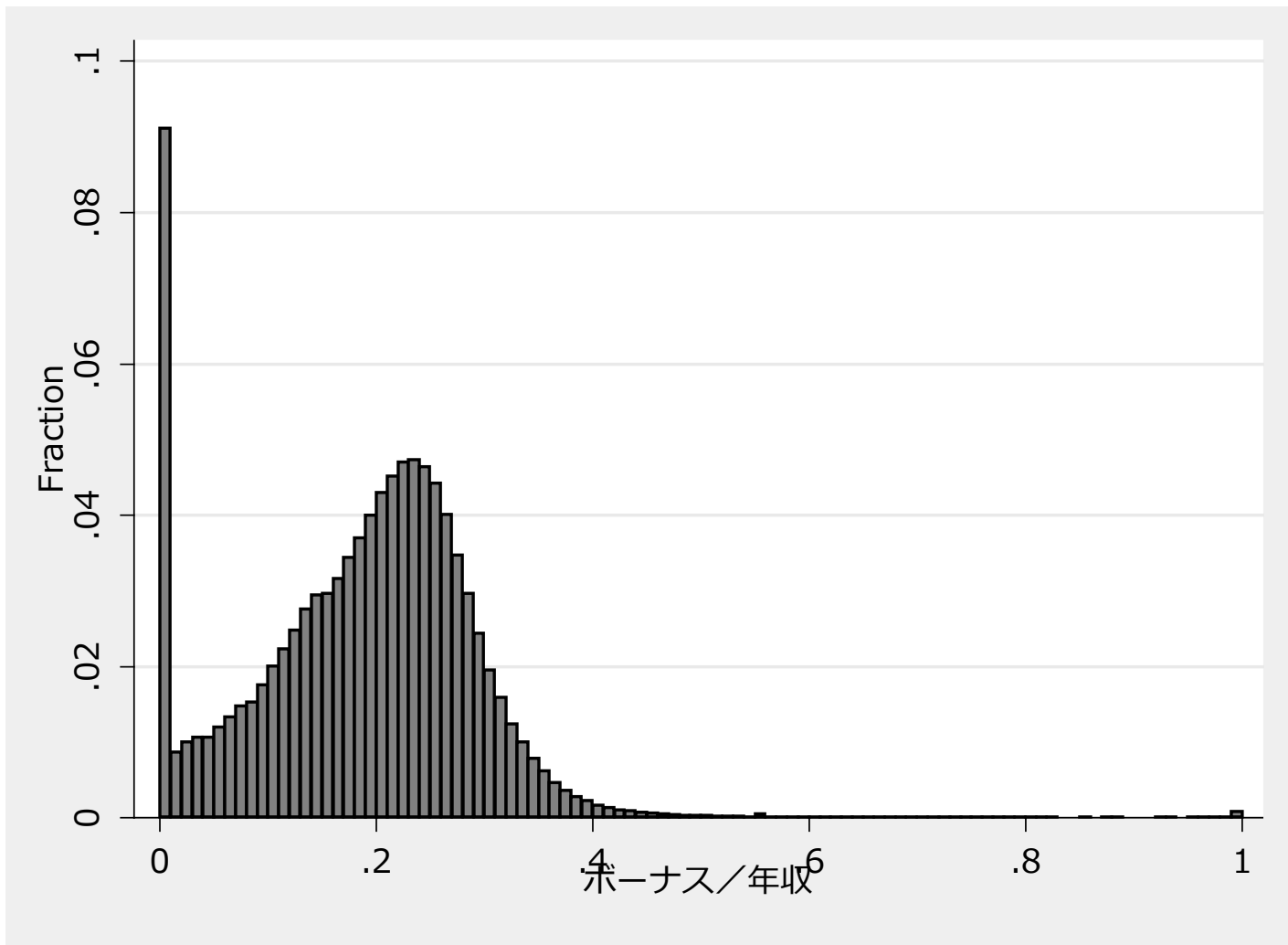
企業特殊的人的資本と暗黙の契約

- 急こう配の賃金・勤続年数プロフィールはどのような要因によるものか？
- Hashimoto (1981)による共同投資モデル
企業特殊的人的資本投資の成果の分配に関して、業績への依存を許す。
- Carmicheal (1983): 一定割合の昇進と賃金上昇を勤続年数に依存させる。企業と労働者に情報の非対称性があっても、企業特殊的な熟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。
- Lazear (1979) 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こう配にする。

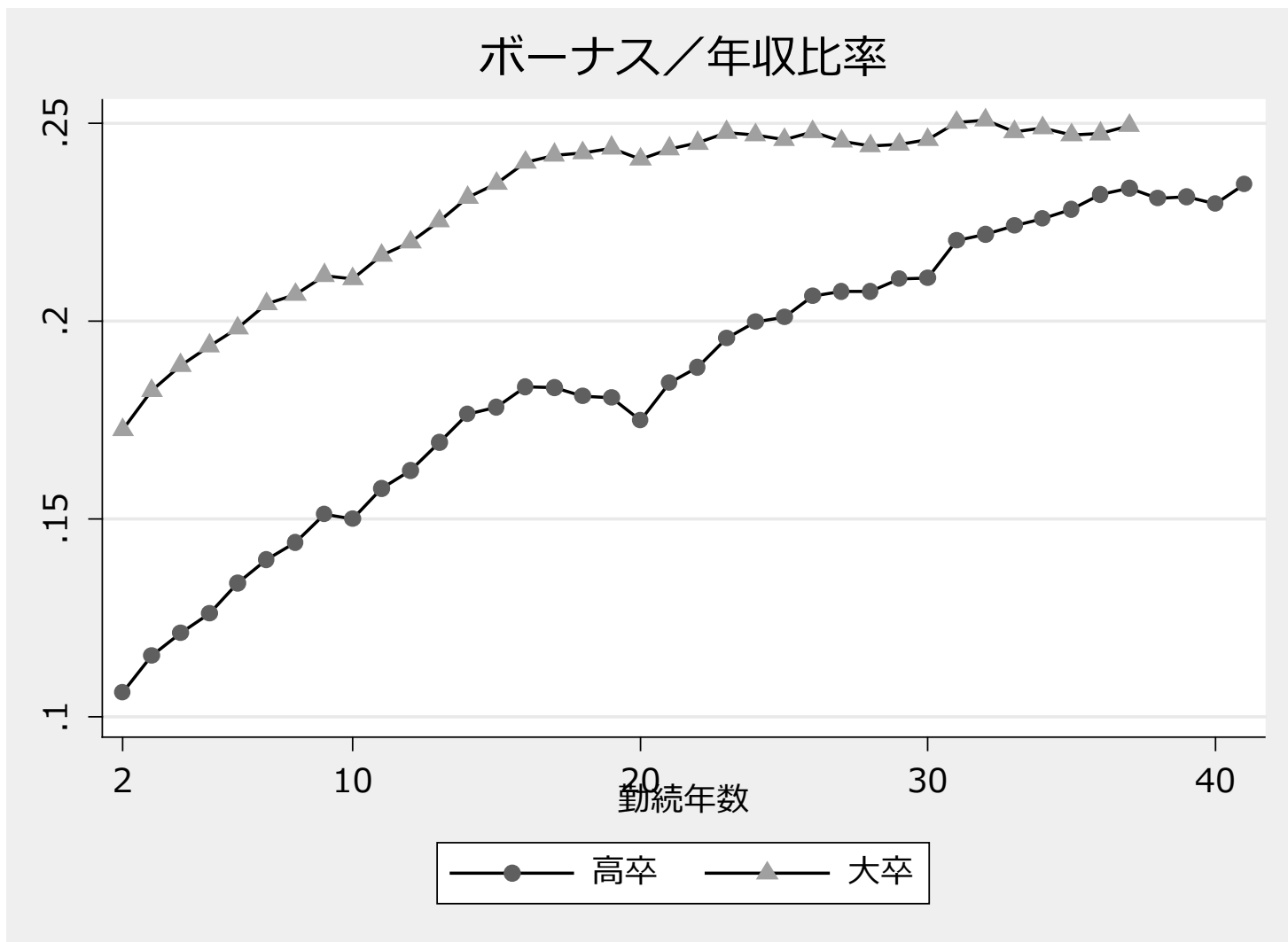
橋本正紀氏のボーナスモデル

- 外部環境の変化を根拠に、企業特殊的な人的資本の収益の取り分をめぐって、フレキシブルな賃金交渉を行うことができると、非効率的な離職や解雇を防ぐことができる。
- フレキシブルな賃金交渉を行うことができないと、硬直的な賃金支払いとなり、非効率的な離職や解雇が起こってしまう。
- 日本では企業特殊的な人的資本が重要で、フレキシブルな賃金交渉を行うことが容易なので、賃金を外部環境の変化に応じて柔軟に変えることが労使双方にとって望ましい。これが日本のボーナス制度の本質である。
- 企業特殊的な人的資本をより多く蓄積した労働者では年収に占めるボーナス割合が高くなるはずである。

ボーナス／年収比率, 2005年—2008年, 男性常用一般労働者



学歴・勤続年数別 ボーナス／総年収比率



日本の労働市場

- 長期勤続と急な賃金プロファイル並びに高いボーナス支払い比率で特徴づけられる日本の労働市場の特性は2005年から2008年の期間においても観察される。
- 変化はしているものの、絶対的な水準でみて、日本の労働市場の特徴は健在である。(Kato (2001) Ono and Moriguchi(2004) らの主張)

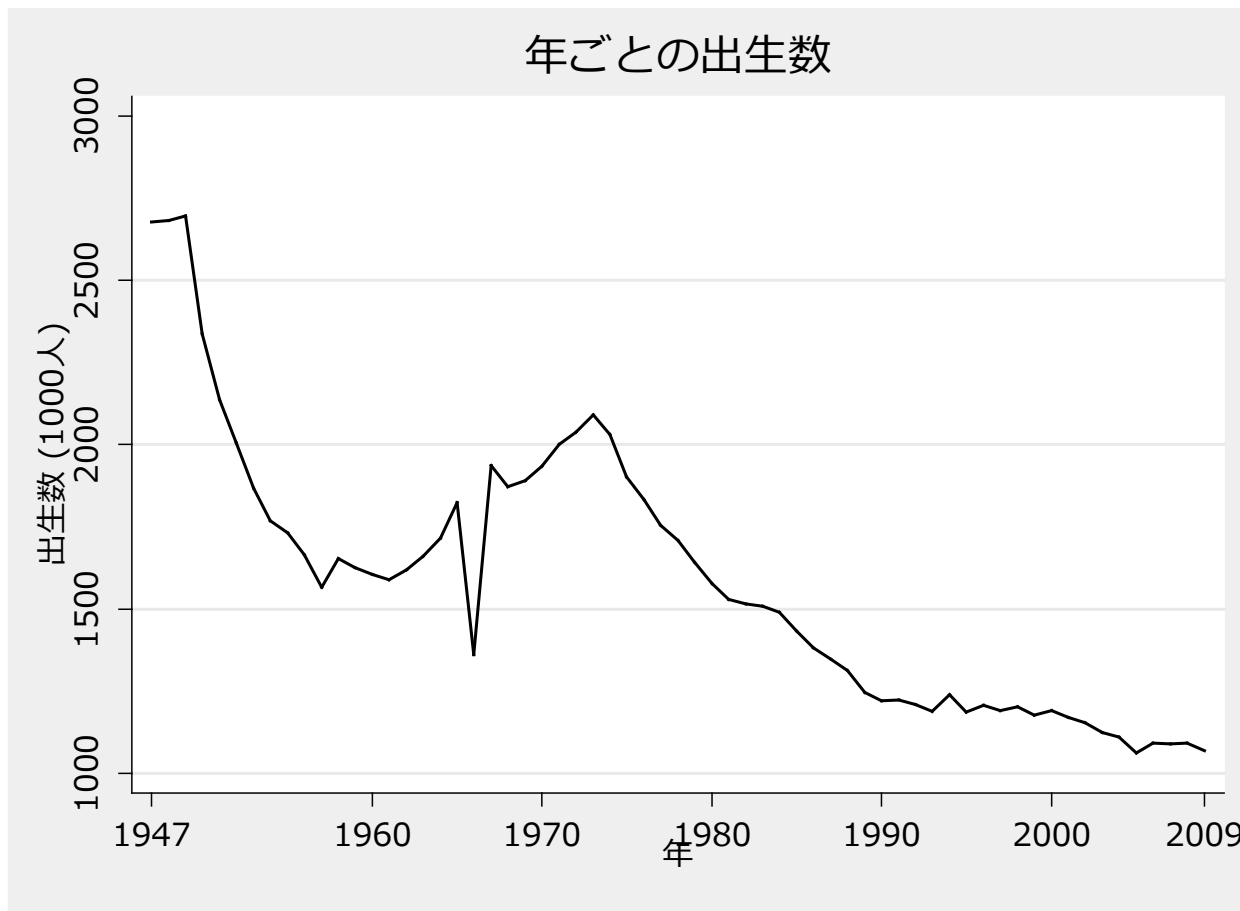
賃金プロファイルの最近の変化

- 賃金プロファイルのフラット化(Hamaaki et.al.(2010))、勤続年数の短期化、非正規労働者の増加(神林(2010), Kawaguchi and Ueno (2011), Asano, Ito and Kawaguchi (2011))など変化は確実に起こっている。
- 職能給から役割給への変容。労働者の賃金を労働の限界生産物価値に近づけるような人事制度の変革(石田・樋口(2009)、石田・富田・三谷(2009))。
- 賃金プロファイルの変化を論じるためには、二つの変化を考慮に入れる必要がある。
若年人口の減少並びに労働者の高齢化
若年労働者の中での非正規化

用いるデータ

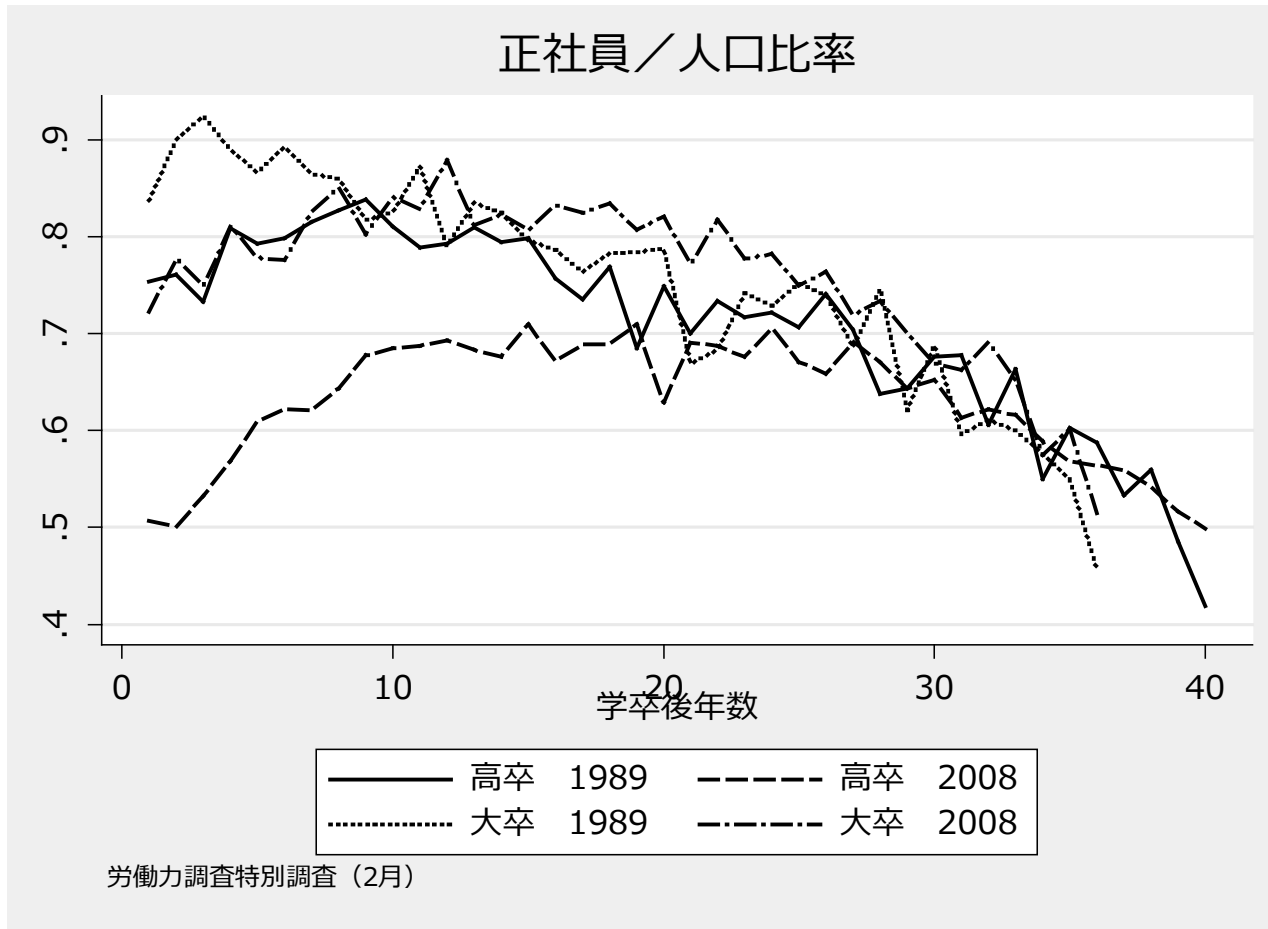
- 賃金構造基本統計調査1989年－2008年
- 男性 59歳以下
- 高卒1930年生まれから1990年生まれを含む
- 大卒1930年生まれから1986年生まれを含む
- 学歴情報の入手可能性より
2004年まで パート労働者を除く
2005年から 短時間労働者を除く
- 学歴・潜在経験年数別の常雇正社員／人口比率の計算のため、労働力調査特別調査(詳細集計)2月を利用する。

人口構造と賃金プロフィール



人口サイズが大きいと労働力の希少性がなくなり、賃金率が下がる傾向がある(Welch (1979), 岡村(2000))。若年人口の希少化により若年の賃金が上昇し、賃金プロフィールはフラット化するなどの影響が考えられる。

常雇正規職員比率, 1989年 v.s 2008年



低学歴・若年層を中心に雇用の非正規化並びに無業化が進んでいる (玄田(2007))。優秀な若年層だけが賃金センサスの一般労働者となっているとすると選別の結果, 賃金プロファイルはフラット化する。

推定モデル

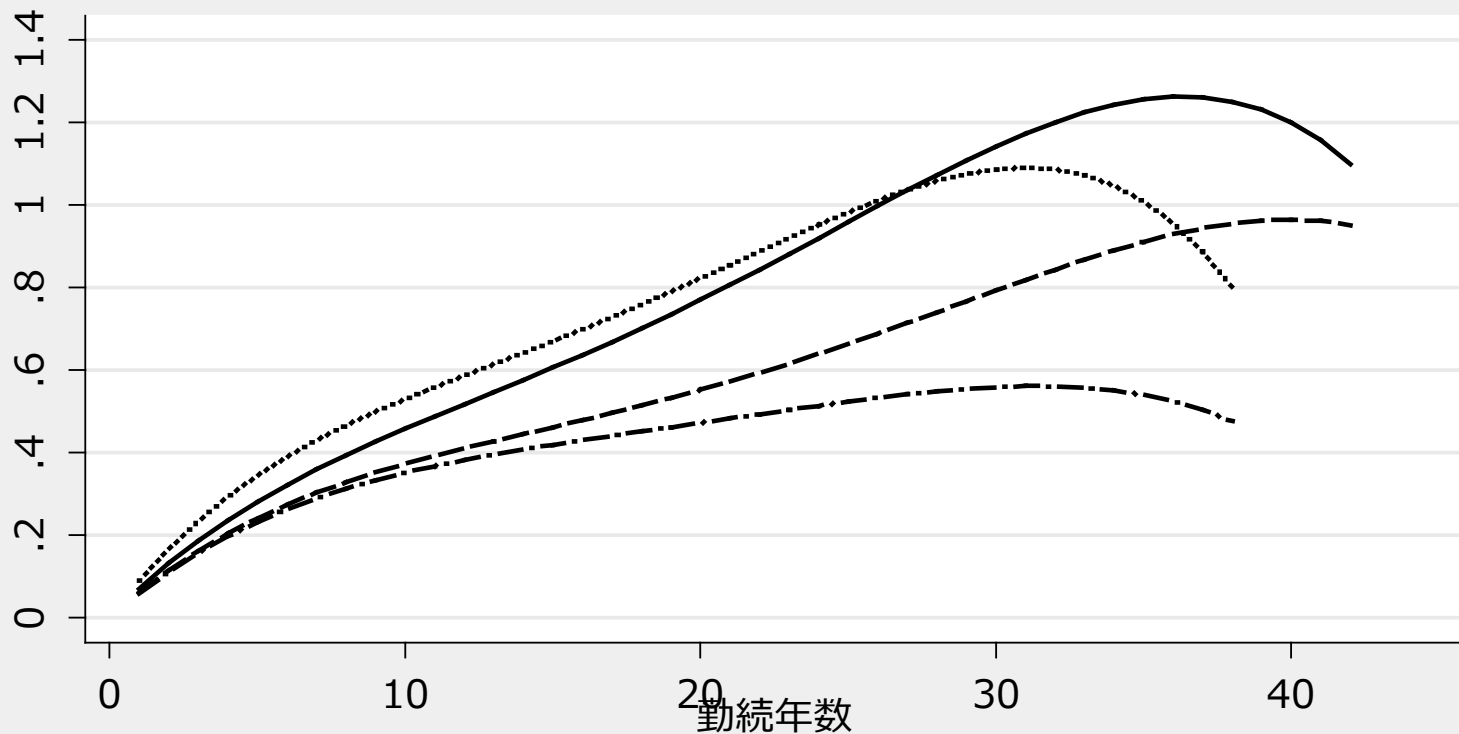
- 以下の式を学歴別に推定。

$$\begin{aligned} \ln(wage) = & \beta_1 ten + \beta_2 ten^2 + \beta_3 ten^3 + \beta_4 ten^4 \\ & + \beta_5 ten(year - 1989) + \beta_6 ten^2(year - 1989) \\ & + \beta_7 ten^3(year - 1989) + \beta_8 ten^4(year - 1989) \\ & + \lambda(\Phi^{-1}(P_{educ,pexp,year})) + D_{cohort} + D_{year} + u \end{aligned}$$

- 上記の λ は逆ミルズ比で正社員になることの選別効果を制御する。
- 勤続年数－賃金プロファイルを1989年と2008年の2時点で比較する。

推定結果

対数賃金—勤続年数プロフィール



——	高卒	1989	----	高卒	2008
.....	大卒	1989	- · - · -	大卒	2008

対数賃金を勤続年数の4次多項式並びにコーホート・年ダミーに回帰
勤続年数プロフィールを掲示

日本の勤続年数・賃金プロフィール

- コーホート効果・選抜効果を考慮しても勤続年数・賃金プロフィールは1989年から2008年にかけてフラット化した。
- 傾きはおよそ半分に減少した。これは賃金決定が労働者の技能そのものを評価する職能給制度より、その技能の生み出す限界生産物価値により近付けようとする役割給の導入がここ20年間で行われたとする主張を裏付ける。

今後はどうなるのか？ どのように対応すべきなのか？

- 長期にわたる低成長の結果としての賃金プロファイルの平坦化であり、今後もこの傾向は変わらないであろう。古き良き過去にはもう帰れない。
- 結果として、日本の労働市場でも転職が増えていく。転職後にも使える技能を身に着けることがより盛んになっていくだろう。この変化をいかに下支えしていくかという観点が重要だろう。
- 今日でも日本の労働市場はアメリカの労働市場とは大きく異なる。
- 労働市場の流動化や日本型雇用慣行を見直し、日本を成長軌道に！という議論は、まだ残る日本の雇用慣行の強みを無視した議論である。

参考文献(日本語)

- 赤羽亮・中村二郎(2008)「企業別パネルデータによる賃金・勤続プロファイルの実証分析」『日本労働研究雑誌』No.580 2008年11月, pp.44-60.
- 石田光男・樋口純平(2009)『人事制度の日米比較』ミネルヴァ書房
- 石田光男・富田義典・三谷直紀(2009)『日本自動車企業の仕事・管理・労使関係』中央経済社
- 梅崎修(2008)「賃金制度」仁田道夫・久本憲夫編『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版.
- 大竹文雄(1995)「査定と勤続年数が昇格に与える影響」『経済研究』Vol.46, No.3.
- 岡村和明(2000)「日本におけるコーホート・サイズ効果-キャリア段階モデルによる検証」『日本労働研究雑誌』No.481 2000年8月, pp.36-50.
- 神林 龍「常用・非正規労働者の諸相」Global COE Hi-Stat Discussion Paper Series 120
<http://hdl.handle.net/10086/18322>
- 玄田有史(2007)「若年無業の経済学的再検討」『日本労働研究雑誌』No.567 2007年10月, pp.97-112.
- 戸田淳仁(2007)「日本のパネルデータを利用した賃金プロファイルの実証分析」KEIO UNIVERSITY KUMQRP DISCUSSION PAPER SERIES DP2007-016
- 三谷直紀(2005)「90年代の賃金構造の変化と人口要因」『国民経済雑誌』第191巻, 第2号, pp. 13-27.

参考文献(英語)

- Abe, Yukiko (2000) A Comparison of wage structures in the United States and Japan: Results from Cell Mean Regressions, *Japanese Economic Review*, Vol.51 No.2, pp. 252-267.
- Ariga, Kenn, Gorgio Brunello and Yasushi Ohkusa (2000) *Japanese Internal Labor Market in Transition*, Cambridge University Press.
- Asano, Hirokatsu, Takahiro Ito and Daiji Kawaguchi (2011) “Why Has the Fraction of Contingent Workers Increased? A Case Study of Japan” RIETI Discussion Paper Series No. 11-E-021.
- Becker, Gary S. (1962) “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis” *The Journal of Political Economy*, Vol, 70, No.55, pp. 9
- Carmichael, Lorne (1983) “IFirm-Specific Human Capital and Promotion Ladders,” *Bell Journal of Economics*, Vol. 14, Issue 1, pp. 251-258.
- Clark, Robert and Naohiro Ogawa (1992a) “The Effect of Mandatory Retirement on Earnings Profiles in Japan” *Industrial and Labor Relation Review* Vol. 45, No. 2, pp. 258-266.
-----(1992b.) “Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States: Comment” *American Economic Review* Vol. 82, No. 1, pp. 336-345.
- Hamaaki, Junya, Masahiro Hori, Saeko Maeda, and Keiko Murata (2010) “Is the Japanese employment system degenerating? Evidence from the Basic Survey on Wage Structure” ESRI Discussion Paper Series No.232.
- Hashimoto, Masanori (1979) “Bonus Payments, On-The-Job Training and Lifetime Employment in Japan,” *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 5, pp. 1086-1104.
- Hashimoto, Masanori (1981) “Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment” *American Economic Review* ,Vol.71, Issue 3, pp. 475-82.
- Hashimoto, Masanori and John Raisian (1985), “Employment Tenure and Earning Profiles in Japan and the United States”, *American Economic Review*, Vol.75, pp. 721 –735.

- Lazear, Edward P (1979) "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, Vol. 87, Issue 6, pp. 1261-84.
- Ono, Hiroshi and Chiaki Moriguchi (2006) "Japanese Lifetime Employment: A Century's Perspective," in *Institutional Change in Japan*, edited by Magnus Blomstrom and Sumner La Croix, New York; Routledge.
- Kato, Takao (2001) "The End of Lifetime Employment in Japan? Evidence from National Surveys and Field Research." *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.15, Issue 4, pp. 489-514.
- Kawaguchi, Daiji and Yuko Ueno (2011) "Declining Long-term Employment in Japan" ESRI Discussion Paper Series No. 270.
- Koike, Kazuo (1983) "Internal labor markets: Workers in large firms," In: Shirai, T., Editor, , 1983. *Contemporary Industrial Relations in Japan*, Univ. of Wisconsin Press, Madison, WI, pp. 29–61.
- Mincer, Jacob and Yoshio Higuchi (1988), "Wage Structure and Labor Turnover in the United States and Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.2, pp.97—133.
- Welch, Finis (1979) "Effects of Cohort Size on Earnings: The Baby Boom Babies' Financial Bust." *Journal of Political Economy*, Vol. 87, pp.S65–S97.

謝辞

- この研究は経済産業研究所の研究プロジェクト「日本の労働市場の基礎研究」の一環として行われました。賃金構造基本統計調査のマイクロデータについては統計法33条に基づき厚生労働省より提供を受けました。労働力調査のマイクロデータについては統計法33条に基づき総務省より提供を受けました。また、科学研究費補助金 若手(A)「経済格差の実証的把握と政策的な対応」からの補助を受けました。