

氏名	たけうちともひこ 武内智彦
学位(専攻分野)	博士(経済学)
学位記番号	経博第297号
学位授与の日付	平成19年3月23日
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当
研究科・専攻	経済学研究科現代経済学専攻
学位論文題目	賃金や福利厚生に関する研究

論文調査委員 (主査) 教授 橘木俊詔 教授 久本憲夫 教授 照山博司

論文内容の要旨

本論文では、企業内賃金格差や法定外福利厚生費、年金保険料負担、企業年金といった、重要性を認識されながら経済学的な分析の蓄積が少ない分野について研究が行われている。

第1章は企業年金の2つの運営方式「確定給付型年金」と「確定拠出型年金」について比較分析を行ったものである。労働者の属性を性・学歴・企業規模別によって区分した上で、転職年齢や資産収益率の影響に注目して分析を行っている。得られた結果は多岐にわたる。特に注目すべきは、(1)転職による年金給付額の損失に資産収益率が与える影響は2つの運営方式では逆の方向であること、(2)資産収益率が予定より1%下回るだけでも従業員や株主に大きな負担がしわ寄せされること、(3)賃金カーブや複利の影響は無視できず、転職を遅らせた方が給付額は多くなる状況も存在すること、(4)転職による目減りは、大卒より高卒、男性より女性が多いこと、である。

第2章は「大企業ほど福利厚生は充実している」というよく知られた事実について経済学的な分析を行った研究である。残念ながら企業の福利厚生費について直接利用できるデータは皆無である。ここでは労務行政研究所の調査と有価証券報告所を組み合わせることによりデータセットを作成し実証分析を行った。結果、大企業ほど、従業員に占める(福利厚生に対する需要が高い)男性労働者の割合が高くなることが影響していると明らかになった。

第3章は企業規模間の賃金格差を、福利厚生の影響を通じて分析するものである。賃金の規模間格差の問題は世界のいたるところで観察される事象であるにもかかわらず、未だパズルであり続けている。本稿では福利厚生に規模の経済が存在するとき、賃金にも規模の効果が及びうることを示した。規模の経済が福利厚生を提供価格を下げ、これが企業の人件費制約を拡大させるなら賃金も同時に増加する可能性がある。

第4章は企業の(法定外)福利厚生費を実質的に負担しているのは誰かという問題を分析した。長期的な日本経済の不況から、企業の人件費見直しの気運が強まった。特に法定外福利厚生費、いわゆる企業福利厚生の見直しが進められた。しかしながら、これによって企業の人件費が削減できるかどうかは、福利厚生の実質的な負担者が誰かといった問題に依存する。この点を明らかにするため、第2章と同じデータセットを2時点にわたって作成し、操作変数法により帰着の程度を推定した。結果は、福利厚生の実質的な負担者は企業側であるというものであった。

第5章は社会保険料の帰着問題を、ここでは年金保険料を対象を絞って分析を行った。法的には社会保険料の負担は労働者、企業の双方が折半することになっている。しかしながら標準的な経済学の考え方を適用すると、負担が労使折半であろうと、また一方の経済主体のみに負担義務があろうと、実質的な負担の割合は労働需要・供給の弾力性の差によって決まることになる。よってこの問題は誘導系の賃金関数を用いた実証面での分析が必要になる。賃金センサスの3時点データセットから作成した疑似パネルデータを用い、賞与からの特別徴収を加味した上で実証分析を行った。結果は、年金保険料の実質的な負担者は企業側であるというものであった。

第6章は企業内賃金格差の問題を対象としている。序列トーナメントによる昇進モデルは相対的な指標による昇進の決定

と、それに伴い勝者と敗者に一定の賃金格差を設定することがインセンティブメカニズムとして機能することを示した。一方で従業員同士が業績の食い合いをしないためには単純なトーナメント競争より、勝者と敗者の賃金格差を小さく設定することが有効であることを示した。競争と賃金格差の問題についてモデル分析を行い、5つの企業の従業員に対するアンケートデータを用いて、企業内賃金格差の問題を分析した。結果として、第1に、企業ごとに野心的な「タカ型」の労働者の割合は異なっており、それは一般に言われる産業ごとの特性の違いと似ていることを発見した。第2に、各企業とも若年労働者に対し賃金格差を小さくしているけれど、年長労働者においては企業によって賃金格差を大きくするか小さくするか人事政策のあり方は異なっている。第3に、特に若年労働者に対しては野心的な「タカ型」労働者の割合の高い企業ほど賃金格差を小さくする一方で、年長労働者に対してはむしろ逆の関係になっていることが確認できる。

論文審査の結果の要旨

本論文は企業年金や法定外福利厚生費、年金保険料負担、企業内賃金格差について分析を行ったものである。本論文の評価すべき点として以下の点がある。

第1に、確定拠出型年金が労働者にとってもメリットのある制度であることが示された点である。この運営方式では企業側にメリットが、労働者側にはデメリットが生じると、対立事項のように評されることが多いなか、賃金カーブや複利の影響といった、経済学の視点を十分に活かした分析で上述の点が示されたことは大きな意義がある。また、学歴間、男女間における企業年金の格差の問題の指摘も、従来なされてこなかったことなので貴重な点である。

第2に、法定外福利厚生費のように、重要性を認識されながらも経済学によって分析された既存の研究が見受けられない分野についても研究を行っている。分析で得られた結果も興味深く、特にその実質的な負担が企業に偏っているとの結果は、福利厚生のあり方の見直しが進む現在において、企業の人件費管理の問題を考える上でも意味のあるものである。

第3に、日本における公的年金保険料負担の帰着はまだ研究の蓄積が少ない分野であり、本稿はこの分野における貢献となる。また、負担が企業に偏っているとの結果は政策的にも関心深いものである。というのも、賃金が減少しないということは、逆に言えば保険料率を引き上げる社会保障改革が労働市場において一層の雇用減少をもたらすことになる。失業は国民の経済厚生を大きく損なう。この点を考えると、賃金税である保険料ではなく税金によるファイナンスを今以上に推し進めるべきであるという提言を、この研究は支持するものである。

第4に、企業内賃金格差について興味深い結果を得ている。企業内における賃金政策のあり方についてはこれまでも多くの分析がなされている。本論文は賃金格差がもつ正のインセンティブと負のインセンティブを取り扱ったもので、既存の研究とは異なる角度から賃金政策について切り込んだものである。特に企業における従業員の気質と賃金格差についての知見はこれまで実証的に検討されていなかった点であり、学術的に価値が高いのみならず、実際の企業の人事制度に対し与える示唆も大きいといえよう。

第5に、分析において適切な計量分析がなされ、また公表データをうまく組み合わせ、活用が行われている。実証分析のテーマに沿うデータセットが見つからないことは多く、本論文の福利厚生や年金保険負担の研究もそのような状況にある。しかしこの点を複数の調査を利用することにより克服している。

しかしながら、問題点も指摘せざるを得ない。第1に、法定外福利厚生費について分析を行った章において、各章における分析と結果に一致していない点がある。例えば企業規模の影響を一体どのように考えるかについて、各章が一貫しているとは言い難い。

第2に、法定外福利厚生費や年金保険料が企業側の負担であると結論付けるためには、財市場への転嫁がないことも検討すべきである。確かに分析対象となった期間において一般に財価格の上昇はないと考えられる。しかし本来はこの点も含めて論文中で考察を行うべきである。

第3に、データセット面での制約があるのは認めるものの、実証研究としてはもう少しサンプル数が多いことが望ましい。

しかしこれらの指摘は本論文の基本的な価値を損なうものではなく、本論文のオリジナルな貢献は高く評価できる。よって本論文は博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認める。なお、平成19年2月16日、論文の内容とそれに関する試問を行った結果、合格と認めた。