

氏名	参 鍋 篤 司
学位(専攻分野)	博 士 (経 済 学)
学位記番号	経 博 第 300 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 経 済 動 態 分 析 専 攻
学位論文題目	企 業 の 賃 金 制 度 が 従 業 員 に 及 ぼ す 影 響 に 関 す る 実 証 分 析 : 努 力 水 準 ・ 公 平 感 ・ 主 観 的 幸 福 度
論文調査委員	(主 査) 教 授 橘 木 俊 詔 教 授 久 本 憲 夫 助 教 授 菊 谷 達 弥

論 文 内 容 の 要 旨

本論文では、成果主義的賃金、年功賃金、効率賃金の三つの賃金制度（インセンティブ）に着目し、それぞれに対応する指標を賃金関数およびアンケート・データから計測することにより、それらの指標が従業員の努力水準、人事評価への公平感、主観的幸福度へ及ぼす影響を見た。さらに、それぞれの指標が、どのような影響を及ぼしているのかについてまとめた。

第一章では、以下のことが分かった。成果主義賃金制度の代理指標である、企業内賃金分散（以下、IFWD（Intra Firm Wage Dispersion））には、仕事満足度を最大化するポイントが存在しており、その水準はサンプル平均とほぼ等しいものであった。このポイントはまた、企業収益を最大化させるポイントとも等しいものであった。

第二章では、仕事満足度の上昇により引き起こされる生産性上昇の効果について検討した。因果関係を特定化するために、婚姻率を操作変数として用いている。その結果、企業別平均満足度の上昇は、企業収益を高める傾向のあることが分かった。

第三章では、三つのインセンティブ指標が上昇すると、人事評価の公平感を高めることを観察した。しかし一方で、IFWD（年功賃金）と年功賃金指標の間には代替性が存在していることが分かった。即ち、IFWDの賃金制度を採用している水準が極めて高いとき、IFWDの指標を増加させると、負の影響が出ることを示している。

第四章では、IFWDが上昇すると努力水準が上昇するのに対し、継続して勤務する意思を弱めることを見出した。この逆の働きをするものが、効率賃金指標である。効率賃金指標が高まると、従業員の努力水準へは負の影響を与える傾向が観察されるが、その一方で、勤続継続希望度を上昇させる効果のあることが分かった。年功賃金指標は、努力、勤続継続希望、双方にとってプラスの効果を持っていることが分かった。また、年功賃金指標とIFWDの間には、努力水準指標に対して代替的な関係のある傾向、そしてIFWDと効率賃金指標の間には補完的な関係のある傾向が見出された。しかし、勤続継続希望度に関しては、年功賃金指標とIFWDとの間に補完性が存在している。しかしこの効果は、平均的に見てそれほど強いものではなく、IFWDの負の効果は他のインセンティブ指標が平均値を取っている限り、やはりマイナスである。年功賃金と、IFWDとの、（努力水準に対する）インセンティブとしての相対的な重要性は、IFWDのほうが大きい事が観察された。

第五章では、IFWDと年功賃金指標は従業員の主観的幸福度に影響を及ぼすことはほとんどないが、効率賃金指標はきわめてロバストに、主観的効用に影響を及ぼしていることが分かった。他者の賃金水準は、自己の主観的効用水準にとって重要な役割を果たしていることを観察した。

全体を通して観察されることは、補完性—代替性をめぐる推計の中で、IFWDと年功賃金指標は代替的であることが多い、ということであろう。この結果は、今まで多分に年功賃金的制度と言われてきた日本企業が、成果主義的な賃金を導入していく過程で経験した混乱を示していると解釈できよう。

論文審査の結果の要旨

インセンティブ理論（年功賃金、効率賃金、成果主義賃金）に関する実証分析は、伝統的な経済学が扱ってきたデータにおいては、その実証研究の実行が難しかった。本論文においては、心理学が膨大な研究蓄積を持つ主観的なデータを取り入れることによって、そのテストを試みようとしている点が、独創的なポイントである。

経済学の中で、そのような試みをなす先行研究も見られたが、本論文がそれらと異なる点は、

- (1) 分析に用いるデータがさらに改良されていること
- (2) 組織別の、異なる制度（特に、労働のインセンティブ）の影響に着目していること
- (3) 客観的な根拠を持つこと（主観的データと客観的データとの融合・整合性）

であるといえよう。

インセンティブに関する理論的研究は非常に盛んである一方、その実証研究はほとんどないという現状から、このような行動経済学的な研究を融合することで、より現実説明力のある理論モデル・計量モデルの発展が望めるものであると考える。

通常、契約理論の想定する状況は、各労働者の努力水準は上司、あるいは会社側には観察されない、というものである。従って、さまざまな契約制度の分析（インセンティブ制度の分析）を行う必要が生じるのであるが、本論文で用いられるデータは、アンケート形式であり、匿名で回収されるものである。

したがって、このような分析の結果は、賃金の決定方式を考慮しなければならない人事担当者に対して、今まで正確に認識されることのなかった、有効な情報をもたらすであろう。そのような意味では、上述の分析結果を、より詳しく、どのような労働者にどのような状況で、どのようなインセンティブ・システムが受け入れられるのかについて有用な情報を提供できるだろう。このような、実利的なポイントがあるともいえる。

現在の日本でも、主観的データ（特に、生活幸福度をめぐるもの）を用いた研究がさかんに為されており、本論文はこのような研究の進展に貢献することが期待される。

以上のように本研究の価値は高いが、欠点も指摘せざるを得ない。

第一に、それぞれのインセンティブ制度は外生的に与えられるものではない。つまり、各制度は各企業のおかれた状況に基づいて決定されるものである。

従って、そのような要因を考慮に入れ、明示的に分析に取り込んでいかねば、推計上同時性バイアスが発生している可能性について言及せざるを得ない。

第二に、分析に用いられているデータがクロスセクションであるという点が挙げられる。現在、マイクロデータ分析においてはパネル分析が主流となりつつある。

このような分析方法は、個人にとって固定的な要因、即ち能力や幼少期の環境など、時間を通じて変動するとは考えにくい要因をコントロールすることができる、という利点を持っている。このような観点から言えば、分析がクロスセクションでとどまっている点は、データ上の制約があるとはいえ、欠点といわざるを得ないであろう。

第三に、サンプルが大企業に限定したものである、ということである。

日本型雇用慣行の特徴が大企業に特有のものであった傾向を考えれば、本研究で得られた結果が、どのような範囲まで適用可能であるのか、より詳細な議論を為すべきである。

とはいえ、本論文は論点が明確であり、しかも分析方法も妥当なものなので、論文としての価値は高い。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。