

賃金，福利厚生と企業規模

武 内 智 彦

I はじめに

本稿の目的は企業の福利厚生の供与が，企業規模と賃金との関係にどのように影響を与えるかを示すことにある。何故大企業ほど高い賃金を支払うのかについては古くから非常に多くの実証研究がなされている。そして多くの仮説が提示されてきた。しかしながら目立った成果は挙げられていない。言及されることの多い論文である Brown and Medoff [1989] は6つの考えうる仮説（能力差仮説・均等化差異仮説・組合仮説・支払能力差仮説・採用基準仮説・効率賃金仮説）を検証し，ある程度の実証的支持を得た。しかしながら，説明できない企業規模の効果が残されたままでもあった。

この論文では新しいアプローチを提示する。それは福利厚生への導入である。福利厚生を考慮した労働市場のモデルは少なく，Hashimoto and Zhao [2000] が目につく程度である。そこでは福利厚生に対する需要が労働市場の均衡に及ぼす影響を及ぼすかが分析されている。しかしながら，規模間賃金格差に焦点は当てられていない。雇用量が内生変数であること，及び福利厚生の供与コストの変化を分析対象としていないことにより，規模間賃金格差のインプリケーションが得られなくなっている。

本稿ではモデル分析によって，福利厚生の供与コストの変化を考慮すると企業規模と賃金との間に正の相関が存在していることを示す。この関係の背後には福利厚生供与に規模の経済が働くことがある。雇用量が増えるほど，福利厚生供与の限界費用が低下する。それにより生じる賃金との相対的なコスト変化が，

企業の提示する労働条件における賃金と福利厚生の組み合わせ方に影響を及ぼすのである。

II モデル

はじめに労働者側の行動について考える。労働者の努力水準 h は賃金 w と福利厚生 f に依存し、

$$h = (w, f)$$

と表現する。そして

$$h_1 > 0, h_2 > 0, h_{12} > 0$$

を仮定する。これらは標準的な仮定である。

ここで、 f が「労働者一人当たりの量 (quantity)」であることに注意されたい (福利厚生の供与価格を含んでいないという意味である)。

次に企業側の行動について考える。企業の生産関数は

$$y = y(h)$$

で表現されるとする。つまり労働者の努力のみに依存する。そして $y'(h) > 0$, $y''(h) < 0$ を仮定する。これらは通常生産技術の仮定である。

企業の利潤関数を以下のように定める。

$$y(h)N - wN - \Phi(f, N)N$$

ここで $y(h)$ は生産関数、 N は雇用量、そして $\Phi(f, N)$ は労働者一人当たりの福利厚生供与コストである。通常利潤関数で人件費として考慮されるのは賃金支払いのみである。このモデルでは福利厚生費用も人件費として考慮されている点に注意されたい。そして

$$\Phi_1 > 0, \Phi_{11} < 0, \Phi_{12} < 0$$

を仮定する。このうち前二者は福利厚生の限界供与コストが量に関して正でかつ減少的であることを意味する。3番目の仮定は雇用が増加すると福利厚生の供与コストが低下すること、つまり福利厚生に関して規模の経済が働くことを意味している。これは以下の理由により正当化できる。第1に、社宅や社員食

堂のように大量購入することによる規模の利益がある。第2に、逆選択の可能性がある財（保険等）については、各個人ではなく企業という団体相手に売ること、情報の非対称性の問題を緩和しうる。団体への参加者が多いほど、この問題はより緩やかになる（Famulari and Manser [1989]）。

企業の直面する最適化問題は以下のように表現できる。

$$\begin{aligned} \max_{w, f} & y(h)N - wN - \Phi(f, N)N \\ \text{s. t. } & h = h(w, f) \end{aligned} \quad (1)$$

(1)の最適化の一階条件は

$$\begin{aligned} y'(h(w, f))h_1(w, f)N - N &= 0 \\ y'(h(w, f))h_2(w, f)N - \Phi_1(f, N)N &= 0 \end{aligned}$$

上2式を全微分し整理することにより以下の等式を得る。

$$dw/dN = -\Phi_{12}(y''h_1 + y'h_{12})/D \quad (2)$$

$$df/dN = \Phi_{12}(y''h_1 + y'h_{11})/D \quad (3)$$

ここで

$$\begin{aligned} D = & (y''h_1 + y'h_1)(y''h_2 + y'h_{22} - \Phi_{11}) \\ & - (y''h_1 + y'h_{12})(y''h_2 + y'h_{12}) \end{aligned}$$

であり、これについて $D > 0$ を仮定する。実際には $D < 0$ になる可能性を計算上排除できない。しかしながら、 $\Phi_{11} < 0$ を考えると負値となる可能性は非常に小さい。

ここで、以下の命題を提示する。

命題1 企業規模が増大するほど、福利厚生 の提供も増える。

命題2 企業規模が増大するほど、賃金が増加しうる。

第1の命題 $df/dN > 0$ は簡単に示せる。 $\Phi_{12} < 0$, $y'' < 0$, $h_1 > 0$, $y' > 0$, $h_{11} < 0$ を適用すれば明らかである。企業規模の増大は福利厚生供与のコストを賃金に比して相対的に低下させる。このときその供与量が増えるのは経済学

的に当然である。一方 dw/dN の符号は一意に定まらない。(3)のカッコ内を書き換えると

$$(y''/y' + h_{12}/h_1)y'h_1 \quad (4)$$

$y'h_1 > 0$ であるから、(4)の符号は

$$y''/y' + h_{12}/h_1 \quad (5)$$

の符号に依存する。もし(5)の第2項が大きければ、すなわち福利厚生供与の労働者努力にたいする限界効果が大きければ、 dw/dN は正となる。努力の増加による生産増加に対し、1財よりも2財を組み合わせて供与するほうが、つまり福利厚生を増加のみではなく賃金上昇も含めた処遇を行ったほうが望ましいことになる。福利厚生は減的であるので、そのみを増大させるよりも、賃金・福利厚生をバランスよく増大させて効用上昇を図るほうがコスト面での有利性から福利厚生のみを増大させることのメリットを上回ることになる。逆に限界効果が小さい場合、賃金は減少させられる。つまり企業規模の増大によって賃金と福利厚生が代替される。生産性への影響が小さい場合、コスト面での有利性を重視して福利厚生のみを充実させるという選択肢のほうが望ましくなる。

III 妥 当 性

伝統的なモデル分析、すなわち福利厚生を伴わないモデルにおいては $\phi_{12} = 0$ である。そこから得られる結果は、企業規模と賃金の間に何の相関も見られないというものである。しかし本稿で展開されたように、福利厚生を考慮したモデル分析では企業規模と賃金の間に正の相関が見られうることを示すことができる。

奥井 [2000] における実証分析では、男性賃金については説明できない(純粋な)企業規模の影響が存在し、他方女性にはそのような影響が無いことが示されている。つまり女性の賃金は(ミンサー型賃金関数で説明しうる)生産性のみを反映したものであり、男性の賃金はそれ以外の要因(純粋な企業規模の

効果)をも反映したものとなっている。

この結果は本稿の分析と整合的である。というのも、多くの福利厚生プログラムは男性労働者を主眼に置いたものである(例えば住宅に関する様々なかたちの補助は、通常世帯主だけが享受できる)。福利厚生を通じた形で企業規模の賃金への影響が生じる。一方女性労働者が福利厚生の恩恵を授かることは少なく、それゆえ福利厚生を通じた企業規模の賃金への影響は存在しないのである。

IV おわりに

本稿で確認されたのは、企業が福利厚生を供与するとき、賃金に対する企業規模の影響が存在しうることである。この関係については、福利厚生供与に規模の経済が働くことが原動力となっている。規模の経済が存在しなければ、企業の人件費の賃金と福利厚生への配分に企業規模が影響することはない。

ここでは賃金と福利厚生の分析に対象を限定した。しかしながら、本稿の提示した福利厚生を導入した労働市場のモデルは様々な規模間格差の問題に応用できるだろう。規模間における人的資本蓄積の格差等、理論的に解明されていない様々な問題に対し取り組む際の新たなアプローチとして有用であると考えられる。

参考文献

- Brown, Charles and James Medoff [1989] "The Employer-size wage effect," *Journal of Political Economy*, 97, pp. 1027-1059.
- Famuralli, Melissa and Marilyn E. Manser [1989] "Employer-provided benefits: employer cost versus employee value," *Monthly Labor Review*, pp. 24-32.
- Hashimoto, Masanori and Jingang Zhao [2000] "The labor market effects of non-wage compensations," *Labour Economics*, 7, pp. 55-78.
- 奥井めぐみ [2000] 「パネルデータによる男女別規模間賃金格差に関する実証分析」
【日本労働研究雑誌】No. 485. 66-79ページ。