

氏 名	橘 木 俊 詔 たちばな き とし あき
学位(専攻分野)	博 士 (経済学)
学位記番号	論 経 博 第 236 号
学位授与の日付	平 成 11 年 5 月 24 日
学位授与の要件	学 位 規 則 第 4 条 第 2 項 該 当
学位論文題目	Wage Determination and Distribution in Japan (日本における賃金決定と分配)

論文調査委員 (主 査) 教授 菊池光造 教授 森棟公夫 教授 久本憲夫

論 文 内 容 の 要 旨

本論文は日本の賃金決定と分配について、戦後の動きがどうであったかを分析したものである。賃金所得は所得を構成する中で最も大きなシェアを占めており、それを経済学的に分析することは所得分配を分析することにつながる。もう1つの意義は、賃金は労働市場の動向を決める上で最も重要な変数であり、雇用や失業の決定に果たす役割を知ることにある。

本論文は賃金決定と分配に関する経済理論の諸仮説が、データによってどれだけ支持されるかを計量経済学的に検証しようとしたものである。経済理論としては既存のものと著者自身のものが検証されている。実証に際しては、集計された公表データと個票の両方が用いられている。

第1章では、この本のモチベーションと日本の労働市場の簡単なサーベイ、そして第2章以下の要約が示されている。前半では日本の労働市場が欧米のそれとどこが異なるかが議論され、この本が欧米の労働市場の分析と異なる点があるかが示される。特に「終身雇用」「年功序列」「企業列組合」の3つの特色によって、日本の労働市場を認識することの意義と限界が強調される。後半では日本の労働市場のもっているメリットとデメリットが簡単に議論される。

第2章では、賃金決定と分配に関する経済理論のいくつかが紹介され、かつ議論される。特に日本の賃金を理解する上で重要な考え方、例えば人的資本理論、スクリーニング仮説、努力仮説、効率賃金仮説、支払い可能仮説、等々が議論される。後半では日本の賃金決定に関する実証分析のいくつかが紹介され、それらが批判的に検討される。

第3章は、戦後の賃金決定に関して、どの変数を中心に影響力の変化があったかを、時系列データを用いて検証するものである。賃金決定に影響を与える変数として、性、年齢、勤続年数、教育、職業、企業規模の6種が考慮され、分散・共分散分析法を用いて、どの変数の影響力がどう変化したかを調べる。

次のようなことが本章でわかった。わが国の賃金格差を説明する上で、最も重要な変数は性、すなわち男女間賃金格差である。次に重要な変数は、勤続年数と年齢である。ここで人的資本理論と生活保障仮説が解釈される。さらに10%から15%のウェイトで企業規模格差が続く。教育と職業の効果は、男子のホワイト・カラー職を除いて、小さいことがわかった。これらの性質は他の要因を考慮していない、表面上の格差であって、後章で詳しく検討するように、その性質は修正を受けることになる。

第4章は、賃金分配を企業規模間格差に時化して分析する。この章の特色は、企業規模間格差を純粋に注出したことにある。わが国における大企業と中小企業間の賃金格差は「二重構造」として知られているが、ここでは純粋な格差はどれほどであるかを統計的に推定したものである。例えば、大企業には学歴の高い人が多くいるが、それらの影響力を除去する必要がある。他の要因についても同様のことを行う必要がある。

結果として得られた事実、わが国の企業規模間格差は他の要因を除去しても、相当大きな量である。この章は集計された公表データではなく、個票を使っているため、他の要因の除去が、ここでなされたように計量経済学的に可能である。さらに、集計されたデータでは追求できない、零細企業と巨大企業の影響力も考慮したことが貢献している。この事実をふま

えて、レント・シェアリング仮説と支払い可能仮説が提唱される。

第5章は、産業間賃金格差の分析を行う。産業間格差を説明する最も大きな要因は、規模間格差の反映であると計量的に主張される。すなわち、平均賃金の高い産業には大企業が多く集中し、平均賃金の低い産業には中小企業が集中していることになる。本章はこのことから、欧米で支持の高い効率賃金仮説を支持しない。むしろ日本の賃金格差を説明する要因として、企業規模間格差は考えられているより大きく、しかも本質的であると主張される。この章の最後では、労働条件の差を補償するメカニズムが、日本の賃金制度にあるかどうかがテストされるが、この補償仮説は否定される。

第6章は、第7章の主要テーマである、わが国の賃金制度と昇進制度を解明する際の理論が解説される。これらは経済学からの要因のみならず、社会学や組織論の力も借りるので、経済学の理論と共にそれらが議論される。

第7章は、わが国の企業組織において、教育や職業、地位がどのような影響力をもって賃金を決定しているかを数量的に分析する。さらに、労働者が企業内で昇進するメカニズムは何であるかを調査する。ここで昇進とは、平社員→係長→課長→部長への昇進を意味する。

わが国の昇進を決定する要因は、教育と勤続年数であることがわかる。ここで教育とは、中高卒業者と短大・大学卒業者の差に注目すると、いわゆる教育がスクリーニング仮説として作用していると主張される。しかし、昇進に有利な短大・大学卒業者であっても、勤続年数も結構重要であることが示される。最後に、賃金格差における昇進、なわち昇進しない人と昇進する人の差には、大きな影響力があると主張される。

第8章は、賃金決定理論を著者独自の展開で行って、わが国を念頭においた理論仮説が提出される。それは日本の労働者と企業行動を基に展開されており、数学的な解析に先ず取り組む。そして賃金が勤続年数、企業規模、教育の3つの変数のみによって説明されるモデルを提出する。そのモデルをデータに応用して実証するが、企業を移動しない人に関しては実証に成功しているが、企業を移る人に関しては成功していない。内部労働市場論の現実妥当性を物語っているが、外部労働市場を考慮した賃金決定論はこれからのことといわざるをえない。

第9章は、男女間の賃金格差と産業間賃金格差（特に競争産業と非競争産業）に注目して、それぞれの格差を真に説明する要因は何であるかを調べる。前者に関しては、男女間の賃金格差は男女の資質の差というよりも、女性への差別的処遇によるところが大きいことがわかる。後者に関しては、産業間格差の相当部分が企業規模間の差によって説明されるとされる。それは非競争産業に大企業が多く、競争産業に中小企業が多いことの反映である。

第10章は、賃金分配における個人のもっている意味の解明である。個人の賃金分配がある時期に一定の確率の分布関数（ここでは対数ロジスティック関数）に依存する場合に、生産賃金がどのような分布に達するかを数学的に解析する。特に所得分布の上位にいる人（能力の高い人や生産性の高い人）と下位にいる人（能力の低い人や生産性の低い人）の差が、他の要因（例えば教育や企業規模）と比較して、どちらの要因によってより大きく説明されるのかを統計的に検証する。実証の結果、前者の方が後者よりも影響力の大きいことがわかった。これは賃金分配を平均の話ではなく、個人の能力、生産性のレベルまで入って議論する必要性を説いていることになる。

第11章は、わが国の労働市場は伸縮性が高いと外国から評価されているが、それを詳しく検討する。確かに労働時間やボーナス支給額の伸縮性の高いことが、労働市場の良好なパフォーマンスに役立っているが、逆に硬直性の高い分野も多くあることが指摘される。

第12章では、以上の分析でわかったことが、箇条書きで結論とし述べられている。

論文審査の結果の要旨

本論文は、わが国の賃金決定と分配を総合的に分析したものである。特に戦後のわが国の賃金問題を中心にした労働市場のパフォーマンスは、良好とみなされているが、それを理論と実証の両面から再検討しようとしたものである。賃金決定論の類書はあるが、他とは趣を異にする本論文の特徴点を中心に、評価を試みたい。

第1に、客観的に保証された本論文の質の高さが注目される。本論文の各章の内容は、元をたどれば外国のレフェリー付きの学術誌に掲載されたものが原型になっており、既にその段階で一定の質の高さが確保されているといえる。そのうえで、本論文はOxford University Pressから出版されており、OUPの選定するレビュアーのスクリーニングを受け、レビュアーの指示による書き直しが再度行われている。いわば2段階の質のコントロールが行われているのであり、このことが本論文

の質の高さを確認していると言える。国際的学術誌に載った書評が本論文を極めて高く評価したことも不思議ではない。一例を挙げれば、Journal of Japanese Studies に掲載された Robert Boyer による書評は、本書に極めて高い評価を与えている。こうした事実からも本論文の質の高さが認められるであろう。

第2に、本論文は、わが国労働市場の制度的特徴を十分考慮した上で、理論モデルの作成を行っている点と、実証分析にあたって計量経済学の諸技法を用いて、厳密な統計的検証を行っている点に特色がある。豊富なデータを用いた分析の過程では、たとえば教育と職業選択の検証に際して離散データ推定法を、賃金モデルの推定では非線型二段階最小二乗法を適用するなど、最新の計量的技法を駆使している。一方、理論の面では、国際的に開発されてきた既存の諸理論を視野において、日本の賃金決定に対するそれらの妥当性を問いなおし、新たな理論構築を試みている。我が国の経済学については、ときに理論と実証の乖離が、その弱点として語られることがあるが、本論文は実証分析の側にやや大きく比重を置いているとはいえ、意識的に理論と実証の融合を目指したものであり、その貢献は極めて大きいと言えよう。

第3に、わが国の賃金決定、賃金格差、そして労働市場のパフォーマンスを、経済合理性に基づく部分と、わが国独自の制度的特色や、個人と企業の指向や行動様式に依存する部分の2つに峻別し、どちらの要因がより強く作用しているかを推定した点が本論文の優れた特色である。たとえば第1に、賃金決定における中高年の生活費高を考慮した生活保障仮説と、企業訓練の成果に注目した人的資本仮説の比較が試みられる。第2に、男女間の賃金格差については、差別要因と非差別経済要因の峻別の上に立った分析が行われている。いわば経済合理性と非合理性ないし文化的要因との対比を常に考慮の対象とし、両者の貢献比率を念頭において分析している点に著者の独創性と、ゆき届いた分析視角をみることができる。

第4に、本論文のいま一つの特徴は、第1章から第12章まで分析の流れがスムーズであり、高度な内容を扱いながら1編の書物として成功している点にある。すなわち、第1章から順に読むことにより、賃金決定の諸作用因と賃金格差を生み出す諸要因、さらには労働市場メカニズムにいたるまで、網羅的に賃金と労働をめぐる問題群を扱いながら、それらが系統的にしかも容易に理解できるように、周到な配慮で章別構成がなされているのである。しかも、第12章には本書の主張が簡潔にまとめられており、本論文の全体像を改めてクリアに確認することができるものとなっている。

以上、本論文は優れた研究成果だといえるが、本研究にも問題点がないわけではない。第1に、この分野はわが国においても経済分析に長い歴史と蓄積があるといえるが、それらの研究の消化が十全になされているとは言い難い。例えば、「二重構造論」や「生活保障仮説」はわが国で長らく論じられ研究されてきたテーマでもあり、それらの研究成果を十分に腑分けして、それらの論点と対比しつつ著者の分析結果を提示したならば、日本の読者に対しては、より説得力を持ったのではなかろうか。逆にいえば、この研究は、英語で出版されたことに表れているように、当初から欧米の研究成果と切り結ぶことに重点を置いたものであり、そのことが論旨の展開に一定の制約を課したのだといえよう。

第2に、賃金決定における労働組合の役割、あるいは労使交渉の実態、さらには職場や工場レベルで何が起きているのか、といった点についての関心が明示的には表明されていない。ある意味ではこの研究の方法からして当然のことではあるが、理論モデルと統計データの解析によって全てを描こうとする傾きが見られる。しかし、こうした分析手法による研究にも、実態から得られることの意味や、実態研究の成果から学んだ点を生かし、盛り込むことが不可能ではないはずだ。

第3に、著者独自の理論提案やデータを用いて実証する時に、前提となる仮定や推定のための方法に関して、もう少し慎重な検討ないし背後にある事実への考察が望まれるという点である。本論文の根幹の1つをなす企業規模間の賃金格差に例を取れば、さまざまな要因が考慮されているとはいえ、それぞれの要因間の相互依存関係について、もっと考察が必要だったのではなかろうか。具体的にいえば、大企業に優秀な労働者が集まること賃金高を生む1つの原因とされているが、現実にはその逆の因果関係もありはしないだろうか。いわば諸変数間の内生性の問題をクリアーしてから、理論モデルと実証を行うべきであったといえよう。このような問題は本論文の他の部分にも散見されるところである。

以上、いくつかの点で本論文に望みたい点はあるが、これらはこの論文の質の高さと貢献の大きさをいささかも傷つけるものではない。この論文が国際的な学界に貢献したところは極めて大きく、その価値は高い。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11年3月29日、論文内容とそれに関連した試問を行った結果、合格と認めた。