

年功賃金はなぜ好まれる

(『産政研フォーラム』No.54、平成14年5月1日、pp.33-35)

大阪大学社会経済研究所 大竹文雄

1. 年功賃金を経済学で説明すると

年功賃金制度は、日本特有のものであると考えられることが多い。しかし、最近では成果主義的な賃金制度の導入が進んだり、春闘においてベースアップや定昇が抑えられてきたりして、徐々に年功的な賃金制度が薄れてきている。一方で、日本独特のものであると考えられてきた年功的な賃金制度は、ホワイトカラーにおいては世界共通に見られることが様々な研究で明らかにされてきた。

3つの仮説

では、なぜ年功的な賃金制度は存在してきたのであろうか。経済学的な説明には次の3つの代表的な考え方がある。第一は**人的資本仮説**で、勤続年数とともに技能が上がっていくため、それに応じて賃金も上がっていくというものである。第二は、**供託金仮説**で、若いときは生産性以下、年をとると生産性以上の賃金制度のもとで、労働者がまじめに働かなかった場合に解雇するという仕組みにして、労働者の規律を高めるという理論である。年功賃金が一種の供託金として機能している。第三は**生計費仮説**で、生活費が年と共に上がっていくので、それに応じて賃金を支払うというものである。

3つの仮説の問題点

どの仮説もそれぞれもっともな議論であるが、どの仮説にも問題点がある。人的資本仮説は、技能が勤続とともに必ずしも上昇しない職場でも年功賃金が成り立っていることを説明できない。実際、技術革新が急激な職場では、ベテラン労働者の技能が陳腐化して若い人の生産性の方が高いという場合も多い。それにも関わらず多くの職場では実際に賃金が低下していくという事はあまりない。

供託金仮説は、懲戒解雇のような極端なケースには成り立つと考えられるものの、そのような極端な場合を除くと、そもそも解雇が困難な日本の大企業でどこまでこの理論が妥当するのか難しい。

生計費仮説の問題点は、賃金のプロファイルと生活費のパターンが必ずしも一対一に対応していないことである。また、なぜ、特定の生計費のパターンが選ばれるのかということの説明できていない。家族形態が多様化している中で特定の生計費にあわせた賃金構造をつくることは難しい。さらに、金融の自由化が進んだ現在では、早めに賃金をもらい貯蓄して必要な生活費にあわせて支出することが可能である。

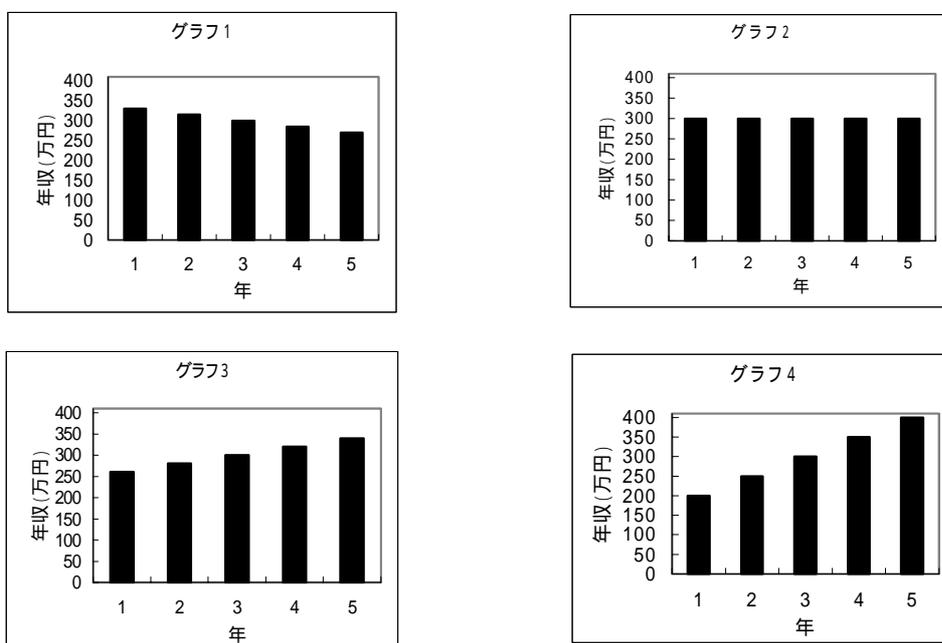
2. 贅沢に慣れると戻れない

最近唱えられている仮説に、人々は賃金（生活水準）が上がっていくことを喜ぶのではないか、というものがある。この議論の背景としては、二つの考え方がある。単純に、人々は賃金の増加を喜ぶという心理学的な考え方が一つである。もう一つの考え方は、経済合理的な考え方で、人々は生活習慣に慣れてしまうとそれが当たり前になってしまって、その後生活水準を下げるのがつらいことを知っているから、生活水準を徐々に上げていくことを選んでいるというものである。これは、**習慣形成仮説**と呼ばれている。今、総額で同じ消費を行う場合を考えよう。最初に贅沢な消費生活に慣れてしまったから徐々に生活レベルを落としていくよりは、最初は慎ましい生活をして徐々に生活水準を上げていく方がいいと多くの人は考えるのではないだろうか。

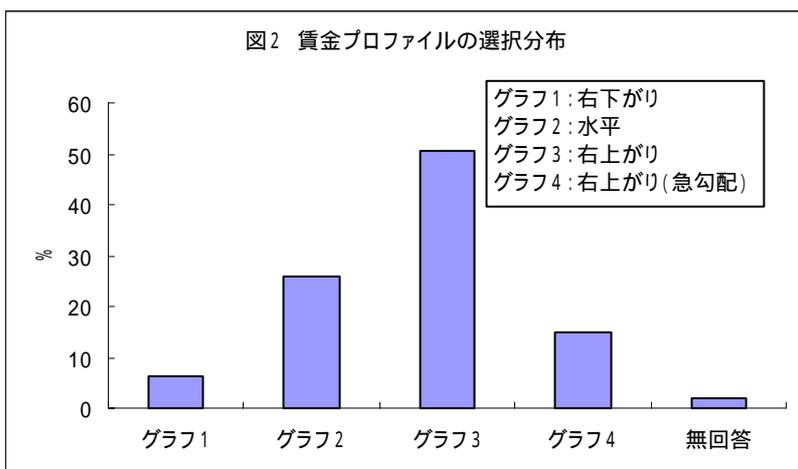
3. 賃金プロファイルに関するアンケート調査

最近、筆者は賃金プロファイルに関する次のようなアンケート調査を行った。5年間で総額1500万円の賃金をもらうときに、どのようなもらい方を選ぶのかを次の4つのグラフから選んでもらったのである（「くらしと社会に関するアンケート」2002年2月）。

図1 賃金プロファイルの選択肢



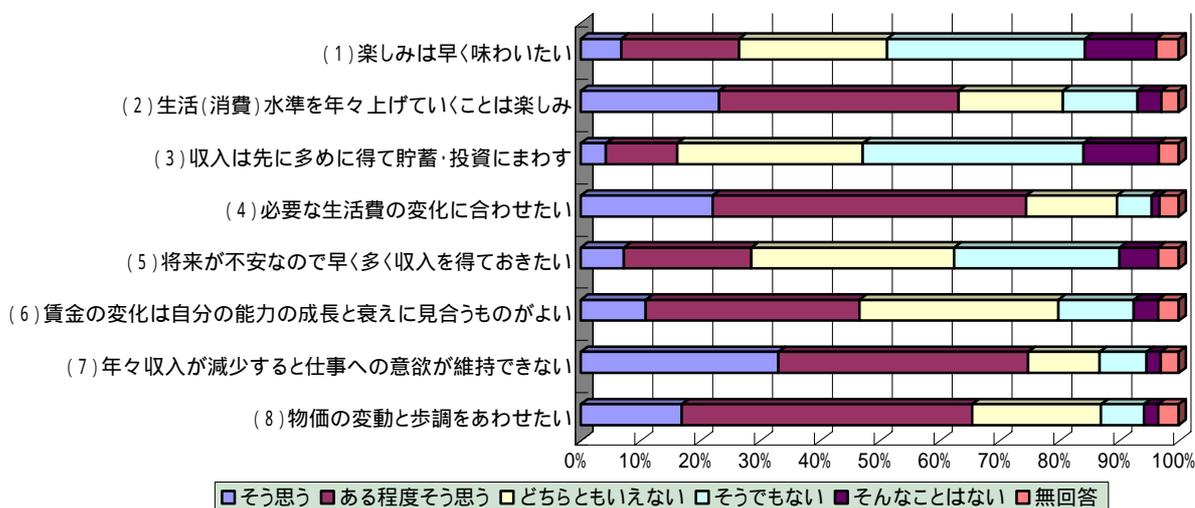
アンケートの対象は、全国の20歳から65歳の男女6000名で、1928人から回答を得た。回答者がどのグラフを選んだかを次の図2で示した。過半数の人が総額は一定なのにも関わらず年功賃金を選んでいる。



4. 年功賃金を好む理由

それでは、なぜ回答者はそれぞれの賃金プロファイルを選んだのであろうか。選んだ理由について聞いた結果が図3である。

図3 賃金プロファイルの選択理由



最も多くの人同意しているのは、「必要な生活費の変化に合わせたい」というものである。これは、生計費仮説と整合的である。しかし、同時に過半数の人は「生活水準を年々上げていくことは楽しみ」、「年々収入が減少すると仕事への意欲が維持できない」という

理由を上げている。そうすると、生活水準を上げていくことが楽しみで、そういう生活費の変化のパターンを選びたいから、年功賃金を選んでいるという解釈も可能である。また、賃金総額が変わらないということが分かっているにもかかわらず、賃金が毎年上がっていく方が、仕事への意欲をもたらすというのも興味深い結果である。

賃金総額が一定でも、年功型の賃金にする方が、人々の満足度が高い。つまり、年功型でない賃金制度に比べて、年功型賃金で賃金総額を引き下げても、人々の満足度は変わらないのである。単純に年功賃金制度を廃止すると労働意欲の低下を招いてしまう。賃金制度の設計には、人々の心理学的な特性や習慣形成効果を考慮することが必要であり、賃金引き下げの難しさもこういうところに原因がありそうである。

物価の下落が続き、不況が続いている中で、賃金引き上げを行うことができない状況が続くと、人々の勤労意欲が低下し、生活の満足度も低下してしまう。低い賃金からスタートして徐々に賃金が上がり生活水準を引き上げていくことができるという希望を持ってもらえるような賃金改革が必要なかもしれない。