



# 労働経済II

## 第7回 賃金

# 賃金の性質

- 賃金は、労働の価格
- 労働市場での需要と供給を調整する役割を果たしている。
- 労働供給が労働需要を上回ると、失業が発生する可能性。

# 理論と現実のギャップ

前回までに扱ったモデルでは、家計の賃金は全て一緒（**代表的個人**の仮定）。

しかし、現実には年齢、職種、産業などによって賃金は大きく異なる。

今回は、いくつかの賃金についての仮説・理論を概説する。

# 賃金のデータ

# 賃金データ

日本の賃金データを集めた調査で代表的なものは、  
賃金構造基本統計調査

がある。

かなりいろいろな側面からデータを見ることができる。

横軸に年齢や勤続年数、縦軸に賃金水準をとった曲線を



と呼んだりする。

# 一般労働者と標準労働者

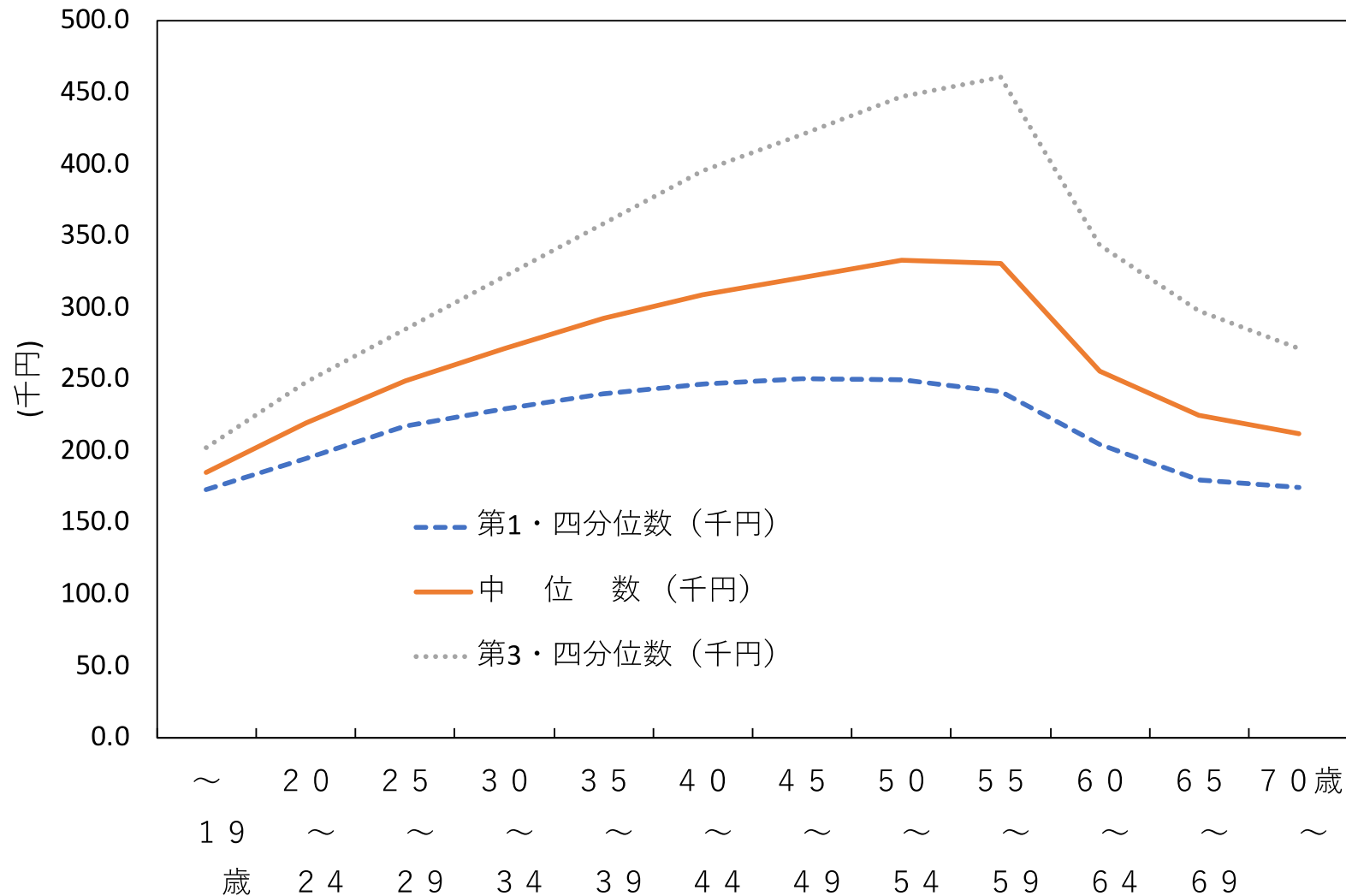
## 一般労働者

事業所が定めている所定労働時間、所定労働日数以上働く労働者

## 標準労働者

学校卒業後直ちに企業に就職し、同一企業に継続勤務しているとみなされる労働者。

# 一般労働者の賃金カーブ



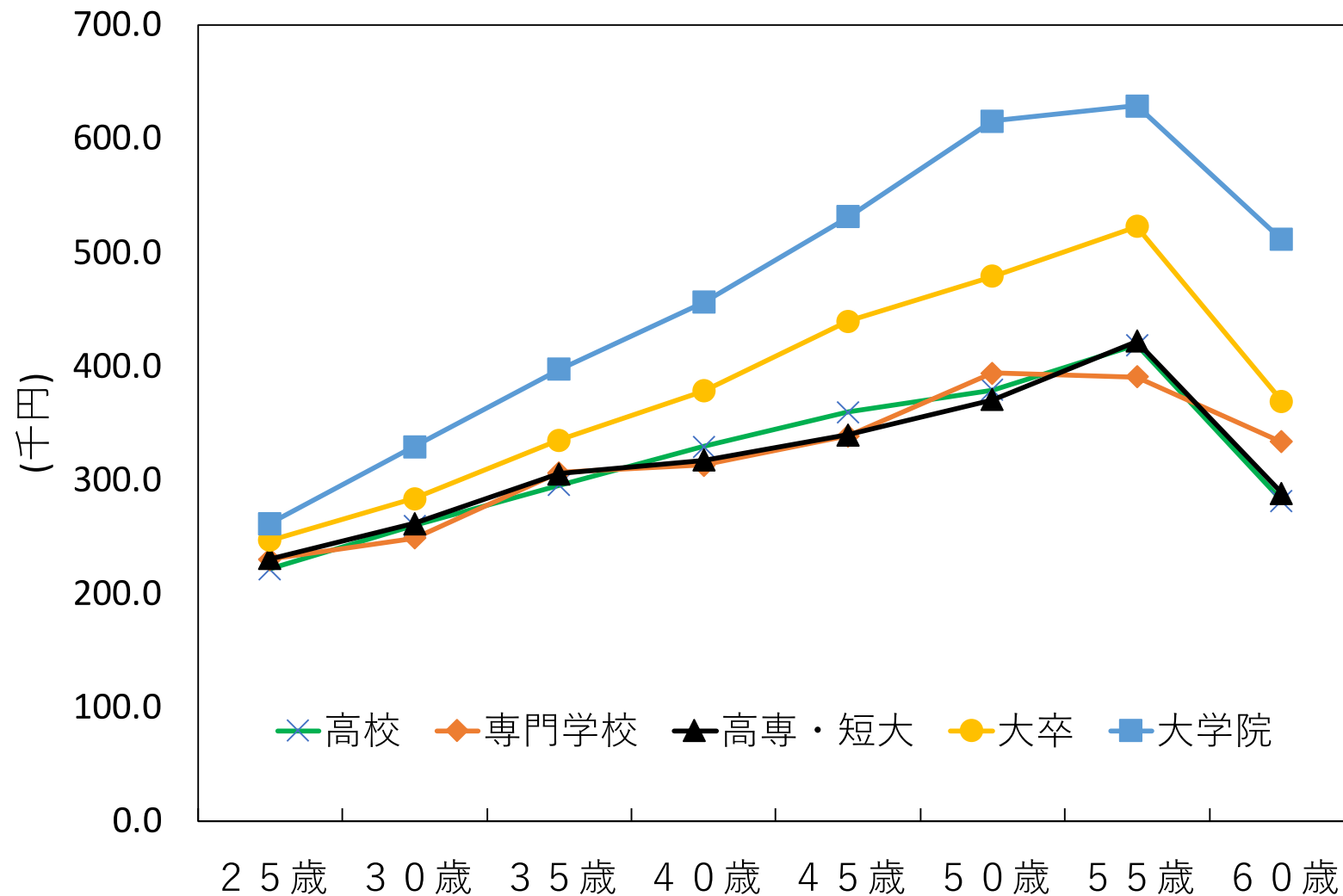
企業規模10人以上の  
企業における  
一般労働者の賃金分  
布

他にも様々な

- 性別
- 学歴

なででより細かな分  
類もされている。

# 標準労働者の賃金カーブ①



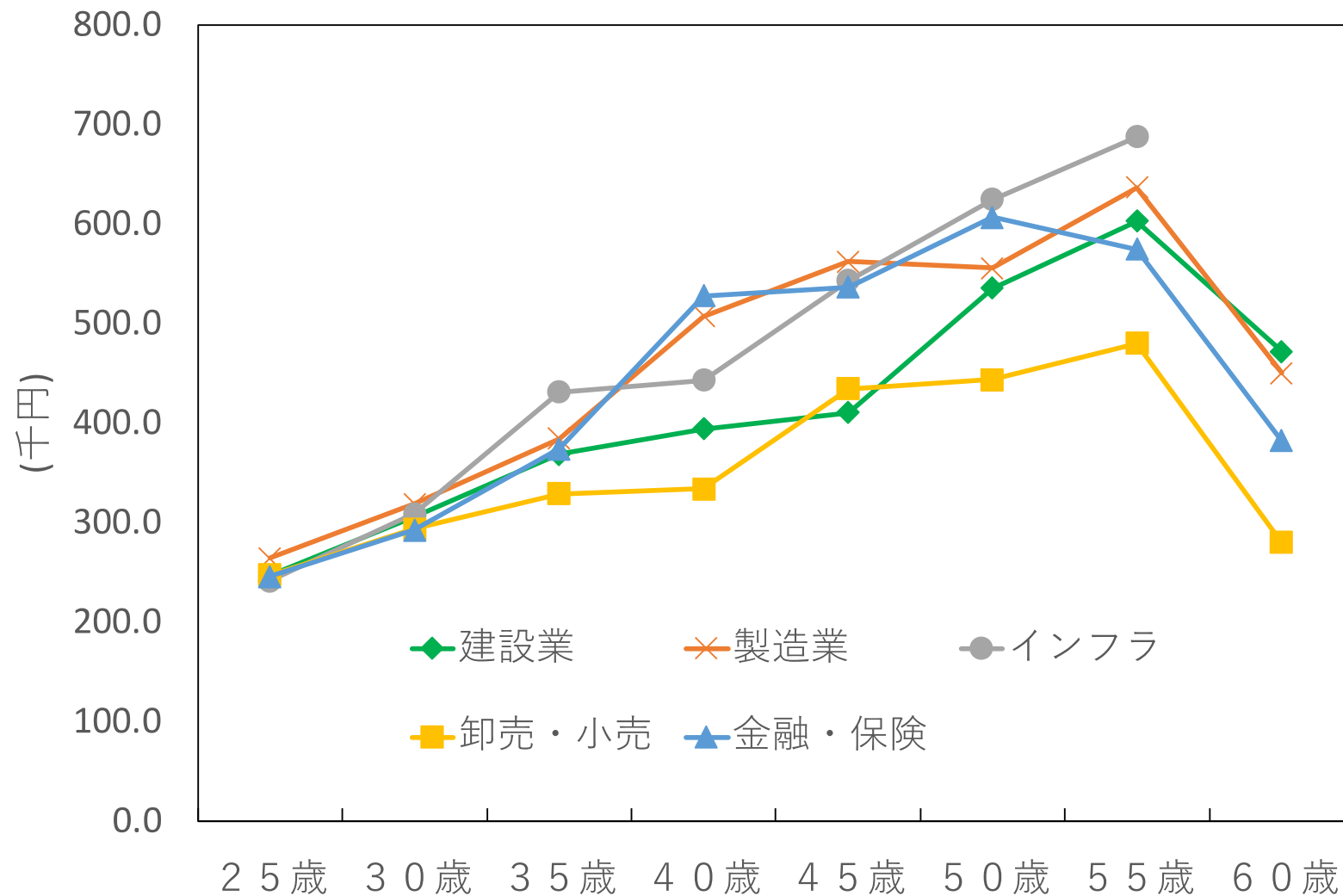
企業規模10人以上の  
企業における  
標準労働者の賃金  
(中位数)

学歴別

学歴で賃金差



# 標準労働者の賃金カーブ②

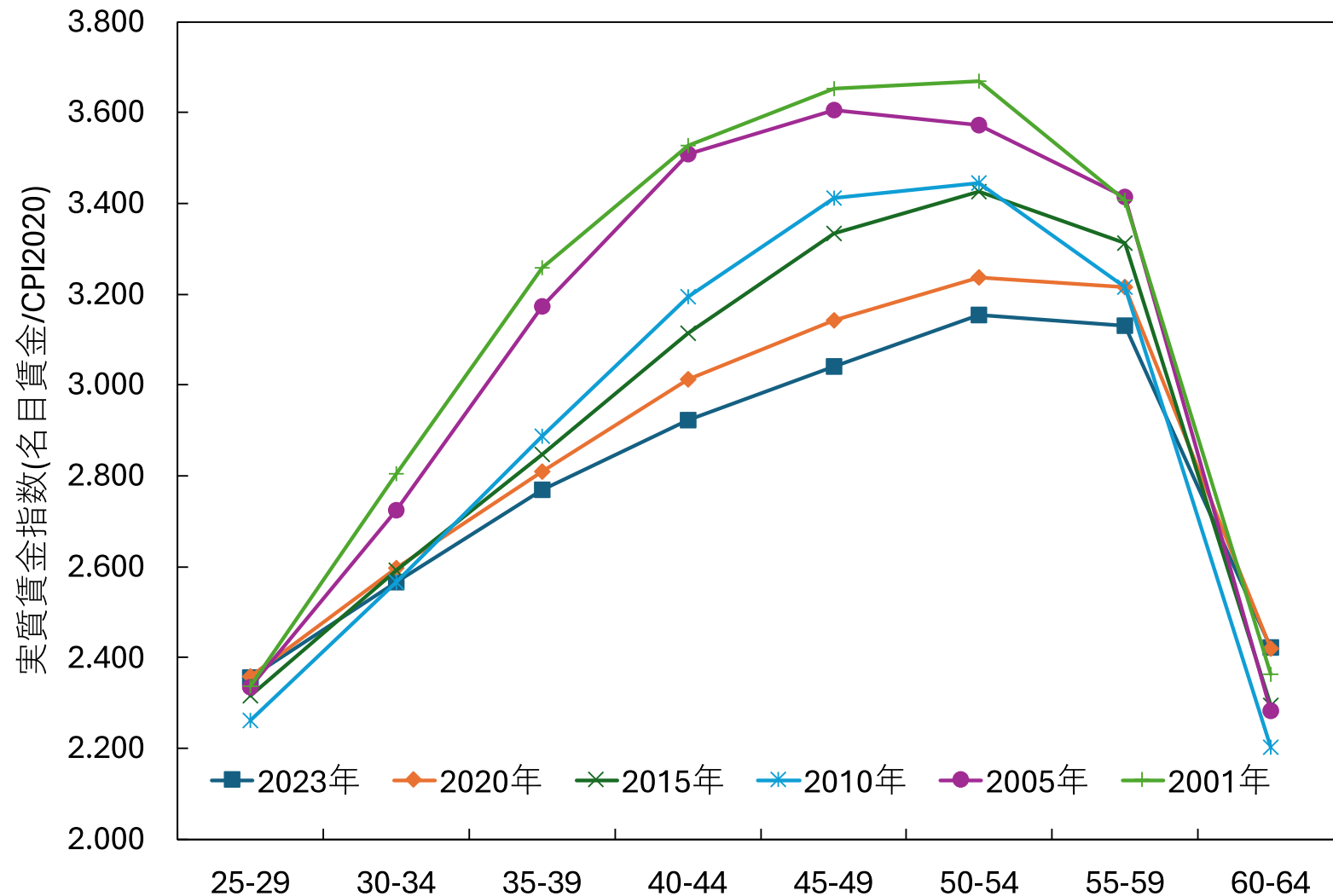


企業規模10人以上の  
企業における  
標準労働者の賃金  
(中位数)

産業別

産業で賃金差

# 賃金カーブのフラット化



企業規模10人以上の  
企業における  
一般労働者の  
実質賃金(中位数)

近年は賃金カーブが  
フラット化している。

# コホートの違いで世代間格差を見る

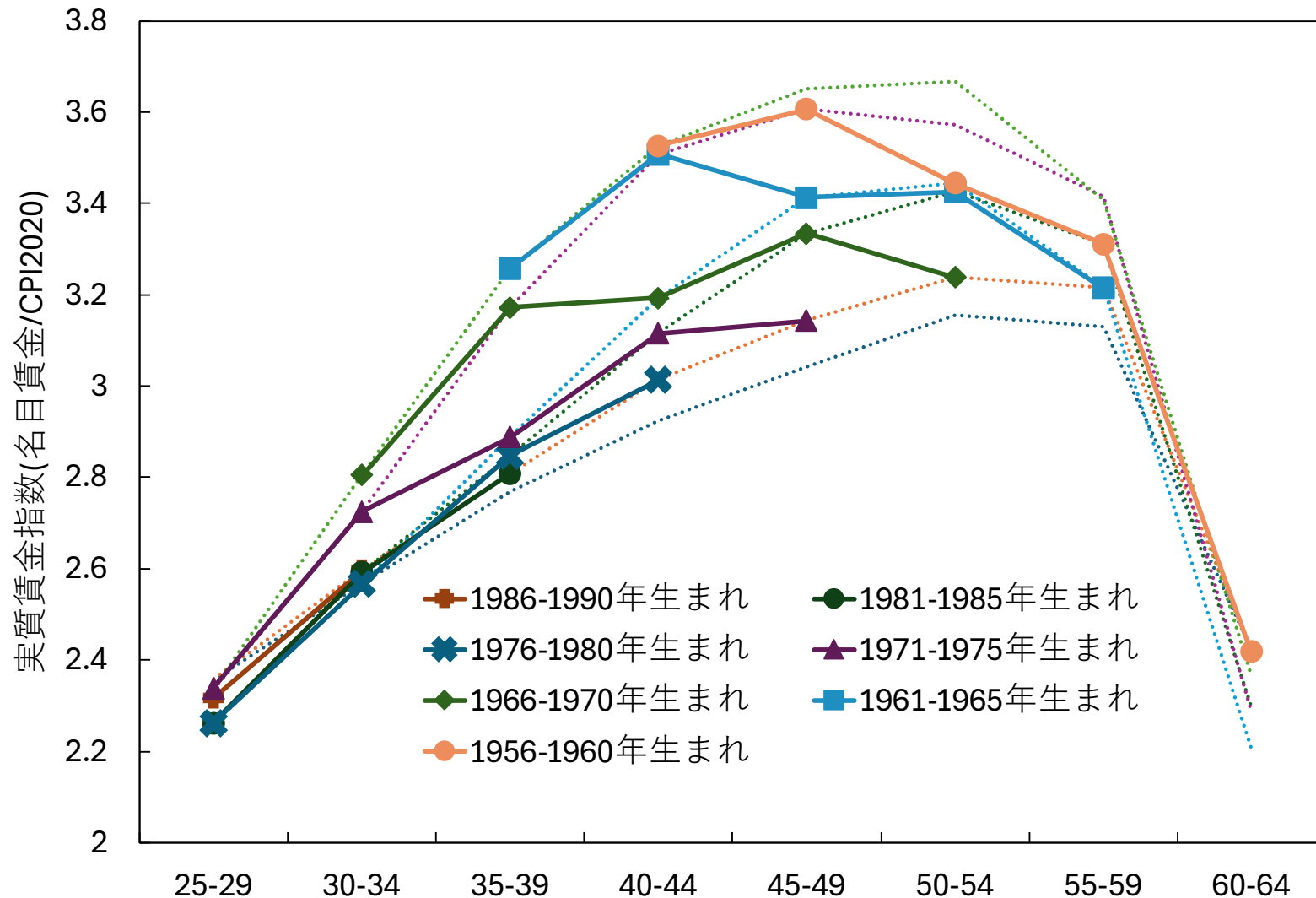
賃金カーブを見る際には、例えば、2000年に20~24歳だった人は、2005年には25~29歳階級にいるはず。

2020年時点 の年齢階級	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳
2000年	⑤	④	③	②	①
2005年		⑤	④	③	②
2010年			⑤	④	③
2015年				⑤	④

①：第1コホート（1981年~1985年生まれ）

⑤：第5コホート（2001年~2005年生まれ）、という感じ。

# 世代による賃金の違い



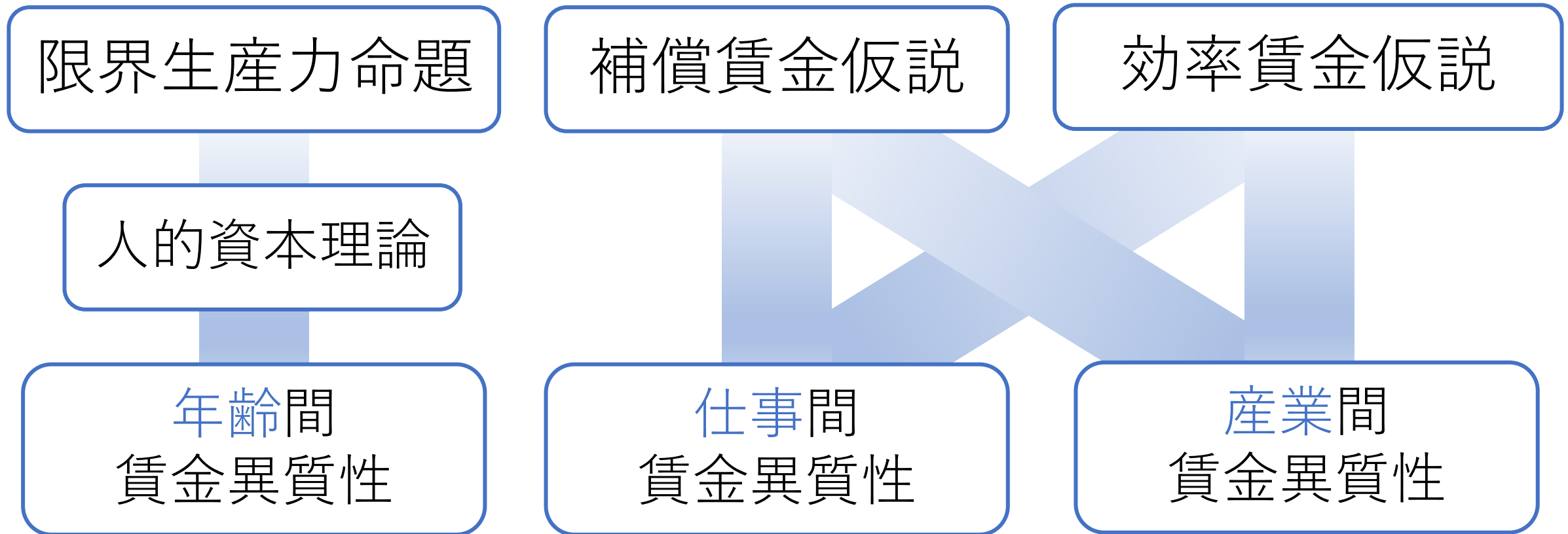
より新しい世代は25-29歳時点の実質賃金の上昇

より古い世代の方が、賃金率が上方に位置している。

# 賃金についての諸仮説

# いくつかの仮説

個人間の賃金の違い（異質性）は、いくつかの理論で説明される。



# 賃金についての諸仮説

限界生産力命題

# 賃金が違うのはなぜ？

1つの有力な考え方は、



と呼ばれるもので説明される。

生産性の違いで、賃金の違いが生み出される、という仮説である。



# 労働の異質性

企業が生産に使う労働が、2種類あると考えよう。

よく使われるのは、

- ハイスکیل労働 ( $L_h$ )
- ロースکیل労働 ( $L_\ell$ )

という概念。

- 労働市場が二つあると考えることもできる。

(ハイスکیلだから尊いとか、ロースکیلだからダメだとかいう議論ではない)

# 企業の生産関数

企業が次の生産関数を持っているとしよう。

$$Y = K^{\alpha} L_h^{\beta} L_{\ell}^{\gamma}$$

ただし、 $\alpha + \beta + \gamma = 1$ である。

# 最適な生産

労働市場があるから、それぞれの労働市場にそれぞれの賃金



を考える必要がある。

企業の最適生産は、次の式を満たすように決まる。

$$MPK = \frac{dY}{dK} = r$$

$$MPL_h = \frac{dY}{dL_h} = w_h$$

$$MPL_\ell = \frac{dY}{dL_\ell} = w_\ell$$

# 賃金の違いの源泉

$$MPL_h = \frac{dY}{dL_h} = w_h$$
$$MPL_\ell = \frac{dY}{dL_\ell} = w_\ell$$

から、ハイスکیل労働の労働市場では、1単位のハイスکیل労働が追加的に生み出す生産の価値（ $MPL_h$ ）が、ハイスکیلの賃金 $w_h$ に等しくなるように決まる。

ロースکیلの労働についても同様。

# 賃金の決まり方の基本

$$MPL_h = \frac{dY}{dL_h} = w_h$$
$$MPL_\ell = \frac{dY}{dL_\ell} = w_\ell$$

の解釈をすれば、

労働者は、生産に貢献した価値と等しい賃金を得ることになる。  
(=限界生産価値)

したがって、労働者の生産性（能力）の違いが賃金の違いを生み出すと考えられる。

これが限界生産力命題。

# 賃金についての諸仮説

人的資本理論

# 日本的？賃金

年齢が上がるほど、賃金が上昇するような賃金体型を



という。

日本企業はよくこの賃金体系であると言われることもある。

1企業内でも年齢によって賃金が異なるのはなぜ？  
ただの、年功序列的慣習？

# 企業内でのキャリア

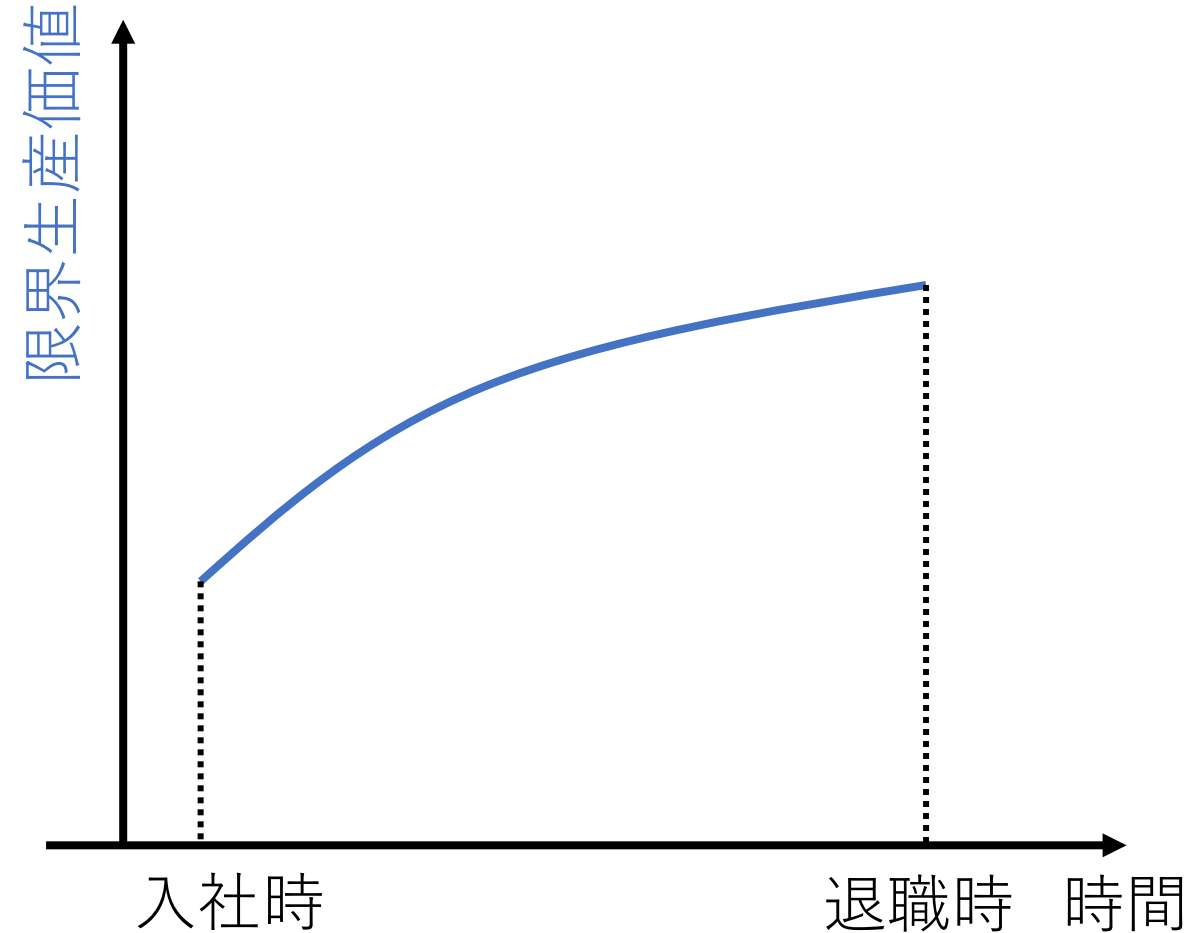
- 入社してから、キャリアを進めるにつれて、昇進していく。
- それにつれて、賃金も上がる。





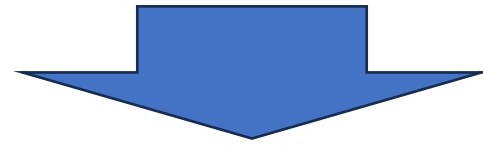
# 経験値と生産性

- 労働者は入社後、仕事を覚えたり新しいスキルを身につけたりする。
  - 資格
  - 経験
- これらの経験などが、労働者の生産性を向上させると考えられる。



# 年功序列主義？能力主義？

経験によって労働者の生産性（労働生産性）が高まる



キャリアが進めば  
高い生産性に見合った賃金が支払われる

よく見る

年功序列 vs 能力・成果主義賃金  
は、実は相反する概念ではない。

# 人への投資

経験や知識などが労働者の生産性を高めるとき、これらの経験や知識を与えることは、人に対する投資である。これによって知識や経験が蓄積する労働者を

## 人的資本

として考える。  
そしてそれに基づく理論を、

## 人的資本理論

という（より詳しくは後日解説）。

## 2つの補足

ここまでの理論に関連する話が二つあるので、ここで紹介。

- 後払い賃金仮説
- 蓄積する技能の異質性

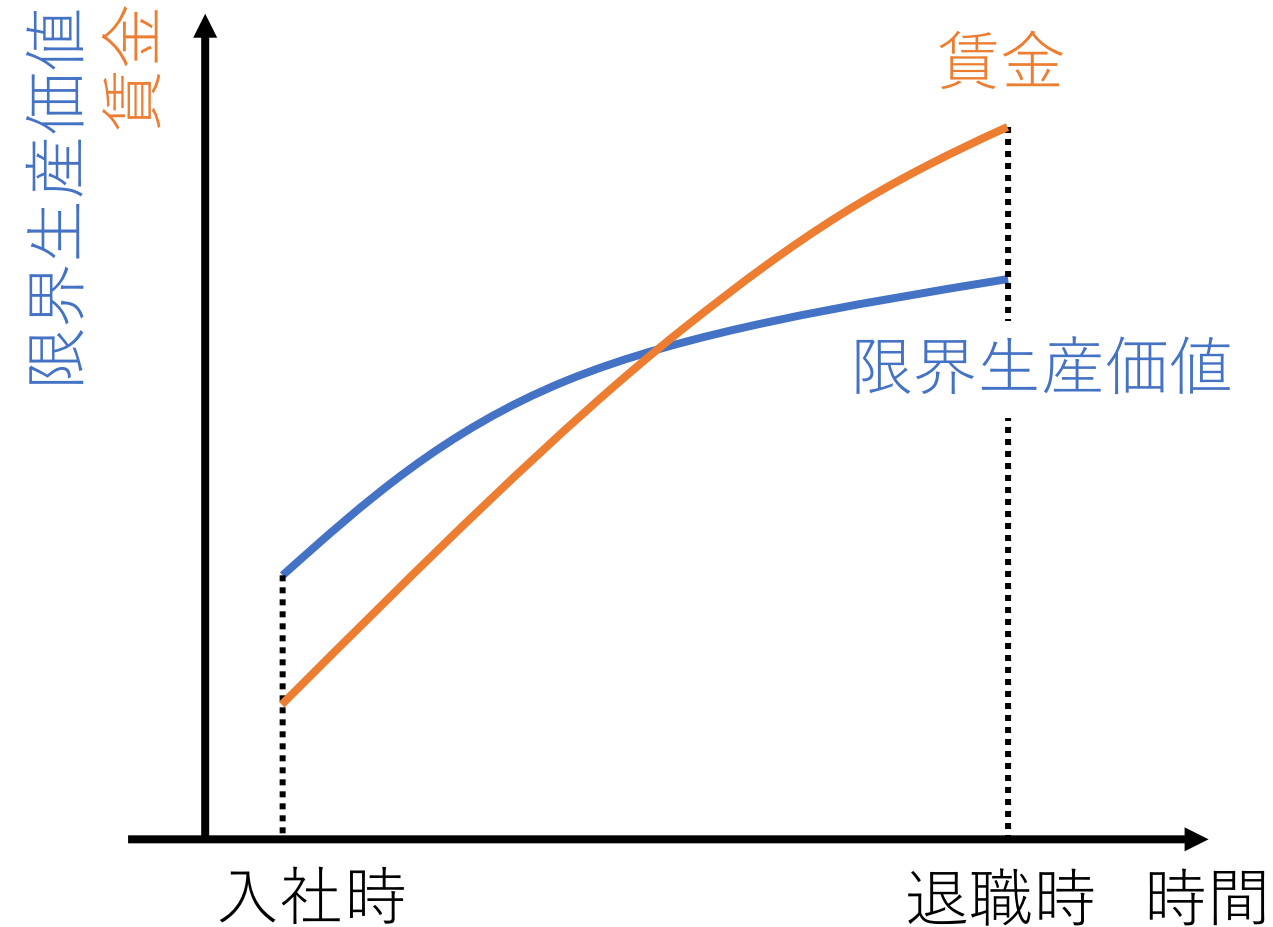
# 後払い賃金仮説

労働者は

- 若年期に生産性より少ない賃金をもらい
- 老年期に生産性より高い賃金をもらう

という考え方。

- ライフプランに応じた賃金支払い
- 若年離職の防止



# 経験値にも種類がある

## 一般的技能

- どんな企業においても有用な技能

## 企業特殊の技能

- 特定の企業内においてのみ有用な技能

# 賃金についての諸仮説

補償賃金仮説

# 3K労働

と呼ばれるものがある。

- きつい
- きたない
- 危険

これらの仕事は、その他の仕事と比べて高い賃金を提示しないと人が集まらない可能性がある。

このような仕事に対する賃金の異質性を説明する理論が

補償賃金仮説



# 想定しているモデル

- 労働者は、賃金と危険度に関して選好がある。

$$u(\text{賃金}, \text{危険度})$$

- 企業は、支払える賃金と仕事の危険度を低下させる処置（危険対策費用）の（労働者1人あたりの）コストを負担する。

コスト =



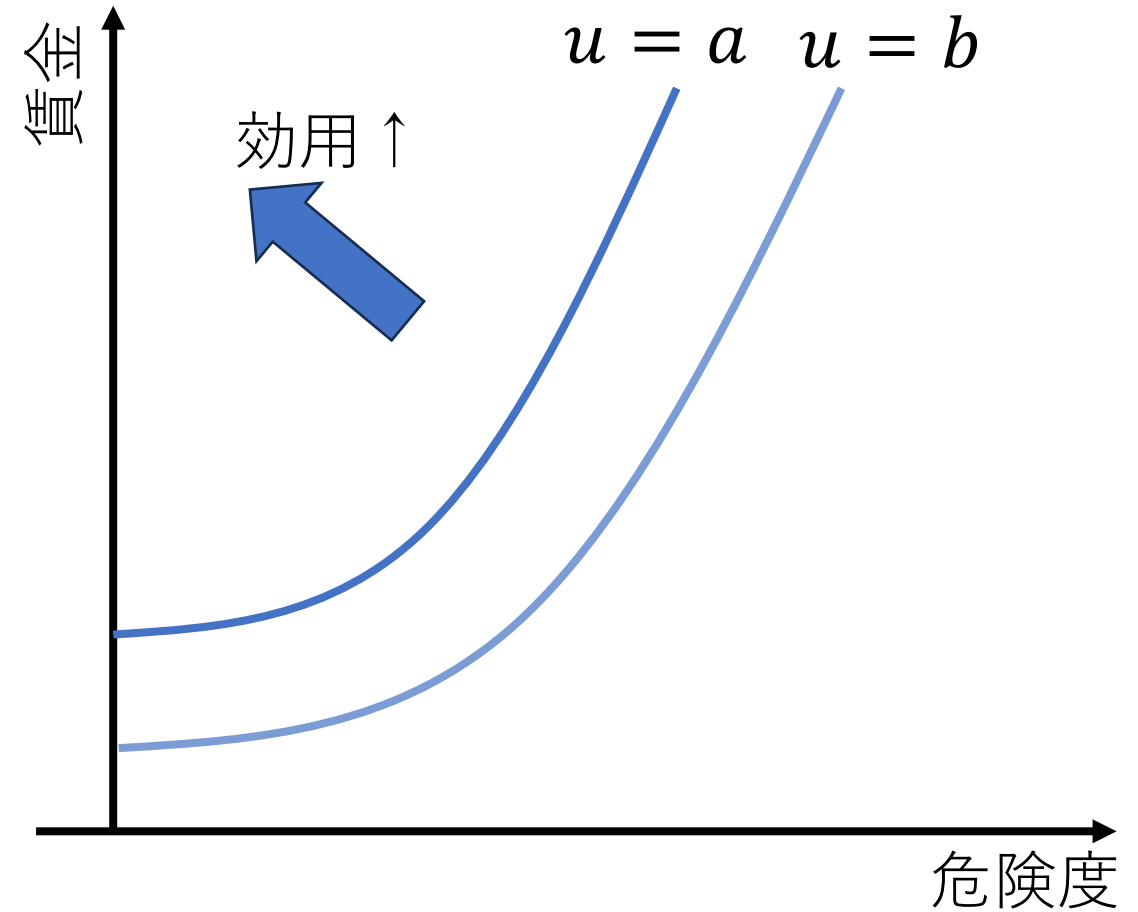
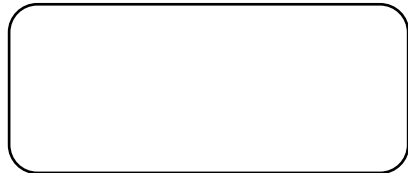
# 労働者の無差別曲線

効用関数は、  
 $u(\text{賃金}, \text{危険度})$

賃金が上がれば、高い危険度を許容するようになる。

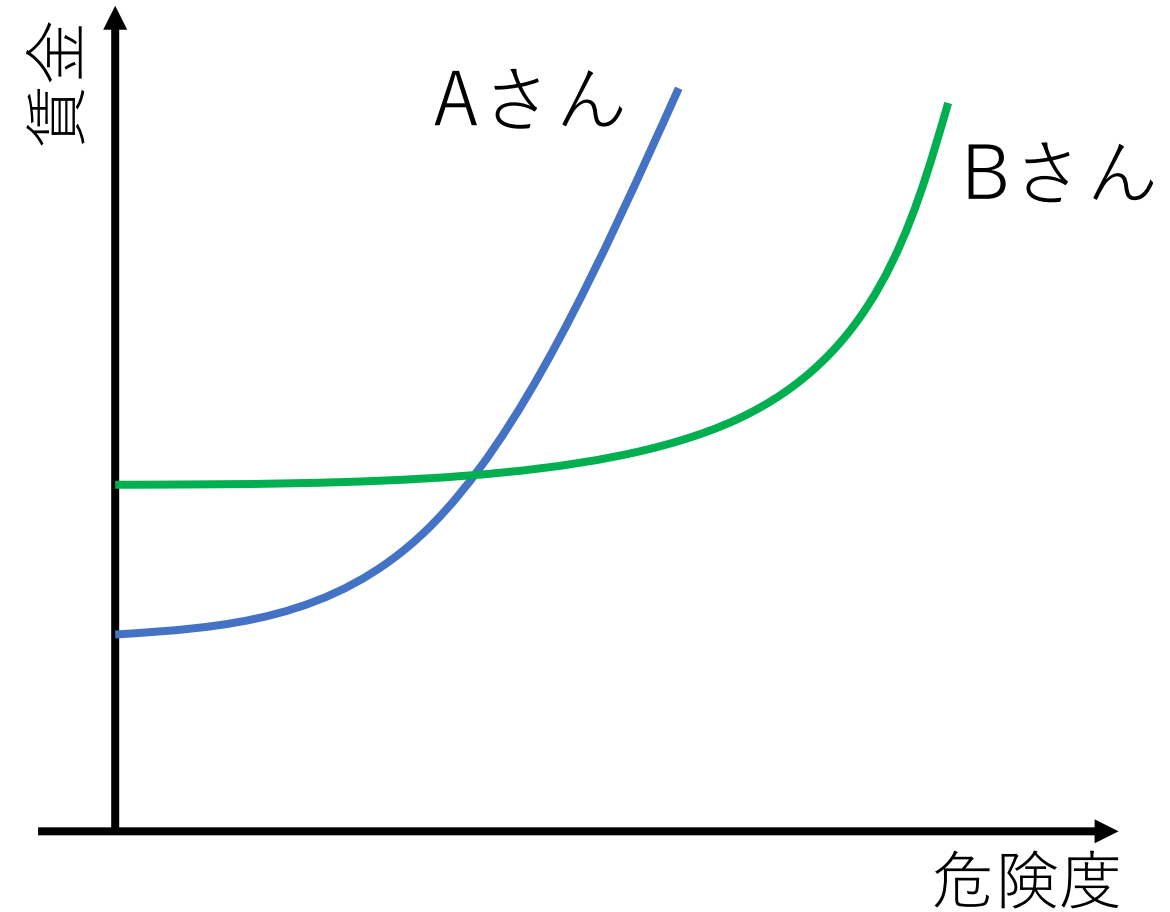
→ 無差別曲線の図示

効用水準が上がれば、無差別曲線は左上に位置。右の例では、



# 2人の労働者の無差別曲線

労働者が2人いるとしよう。  
危険に対する選好が異なれば、  
無差別曲線は異なる形になる。



# 企業の危険対策と利潤

企業は、ある一定の利潤を達成するような組み合わせ  
(賃金, 危険対策費)

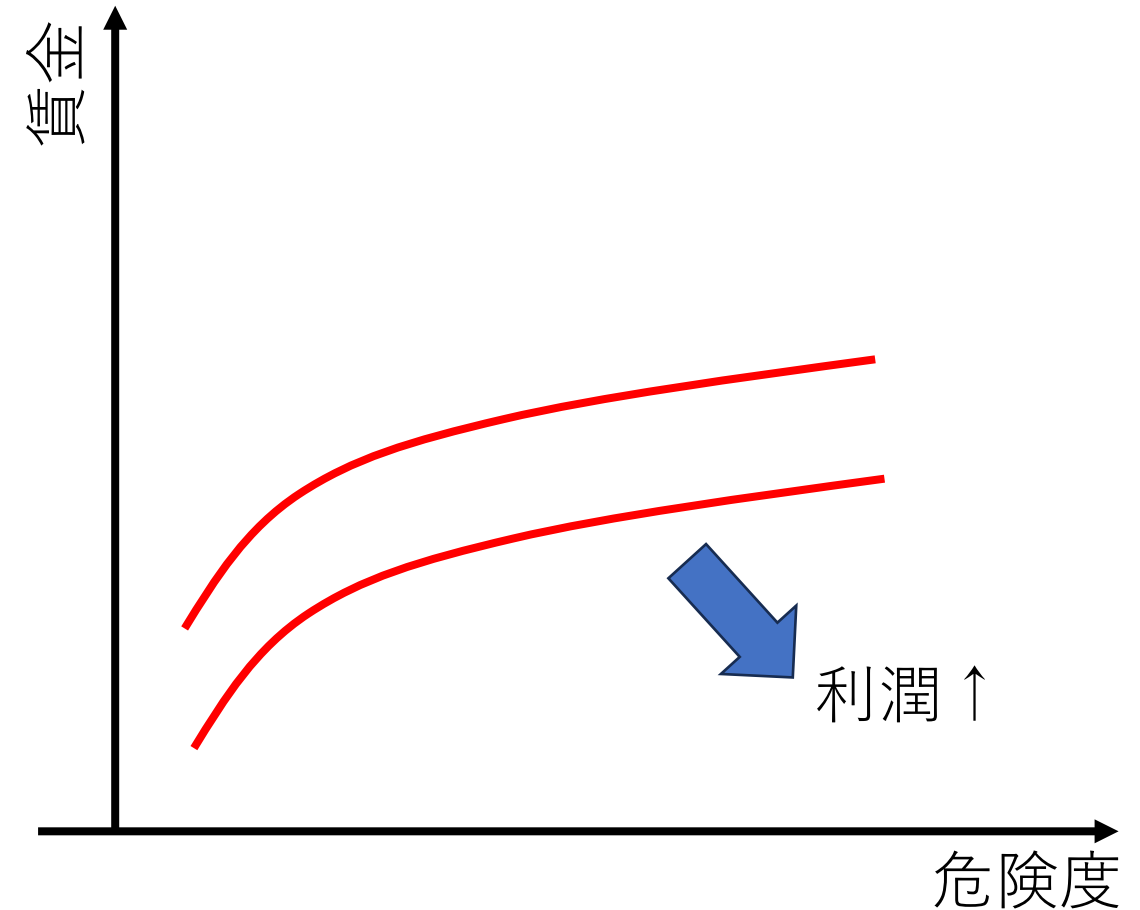
を選ぶ。

賃金 ↑ で危険対策費 ↓

➡ 危険度 ↑

等利潤曲線の図示

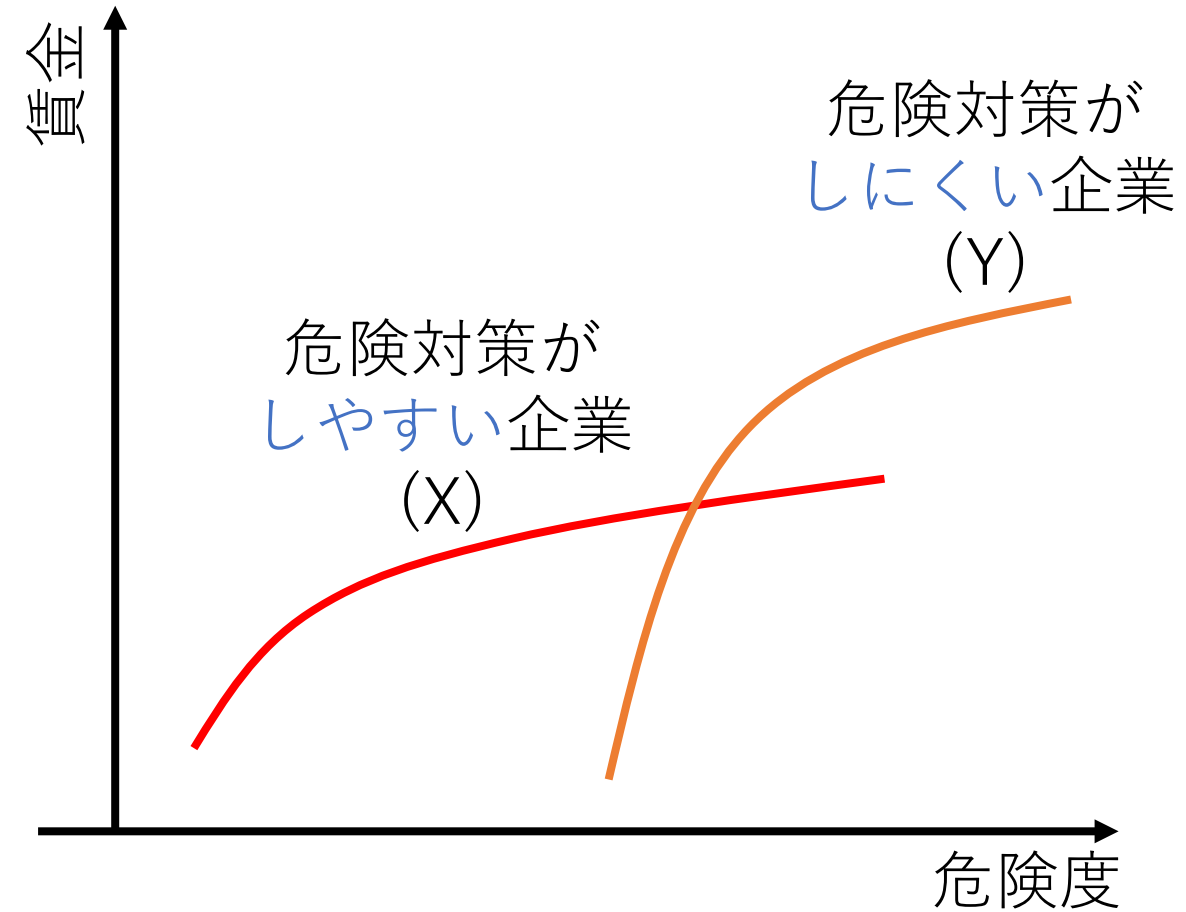
より高い利潤なら、当利潤  
曲線はより右下に



# 企業の危険対策と利潤

- 危険対策がしやすい企業
  - 危険対策がしにくい企業
- で、等利潤曲線は大きく異なる。

完全競争下の企業は、利潤がゼロになると考えると、各企業の当利潤曲線は1本に定まる。



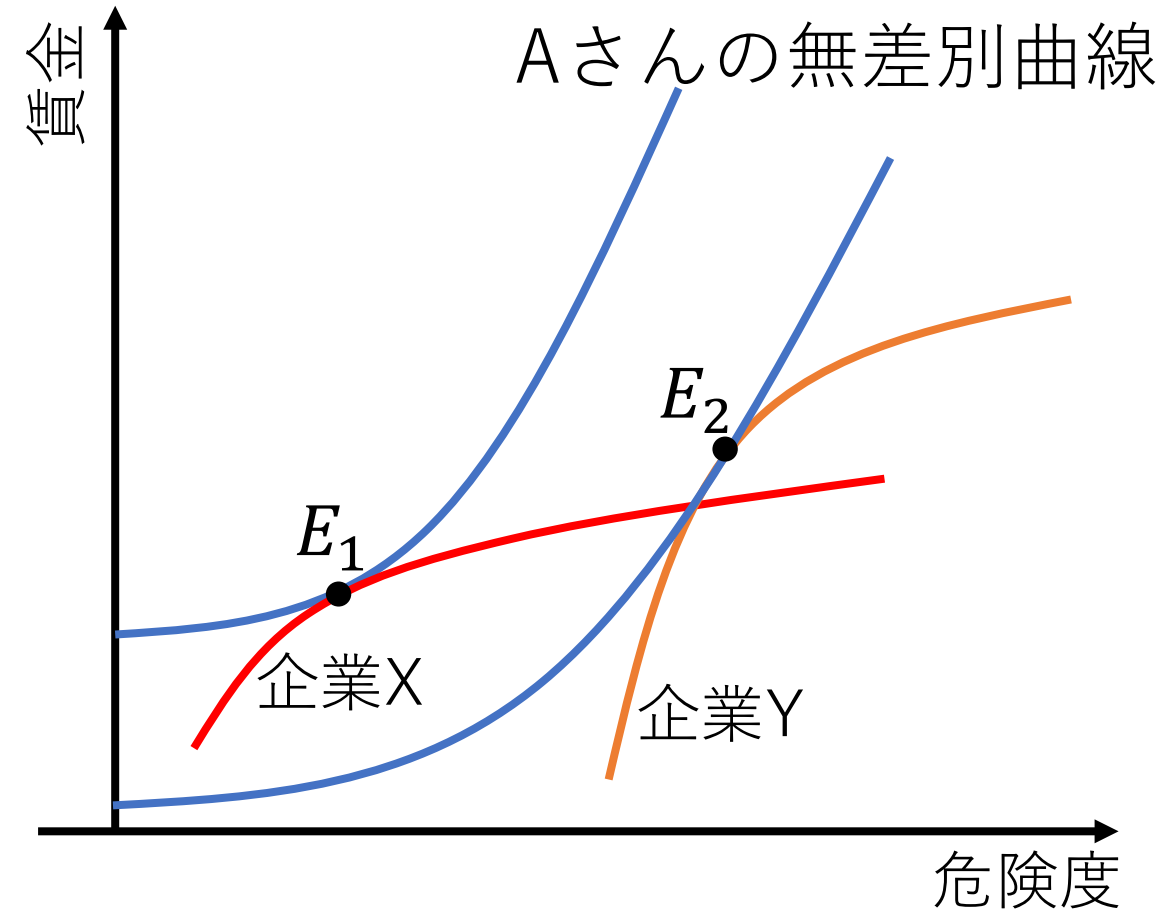
# 賃金の決定（Aさん）

Aさんは、企業Xと企業Yのどちらを選ぶか？

- ① 企業Xの等利潤曲線と接するところで契約する
- ② 企業Yの等利潤曲線と接するところで契約する

①の効用>②の効用

なので、①を選ぶ。



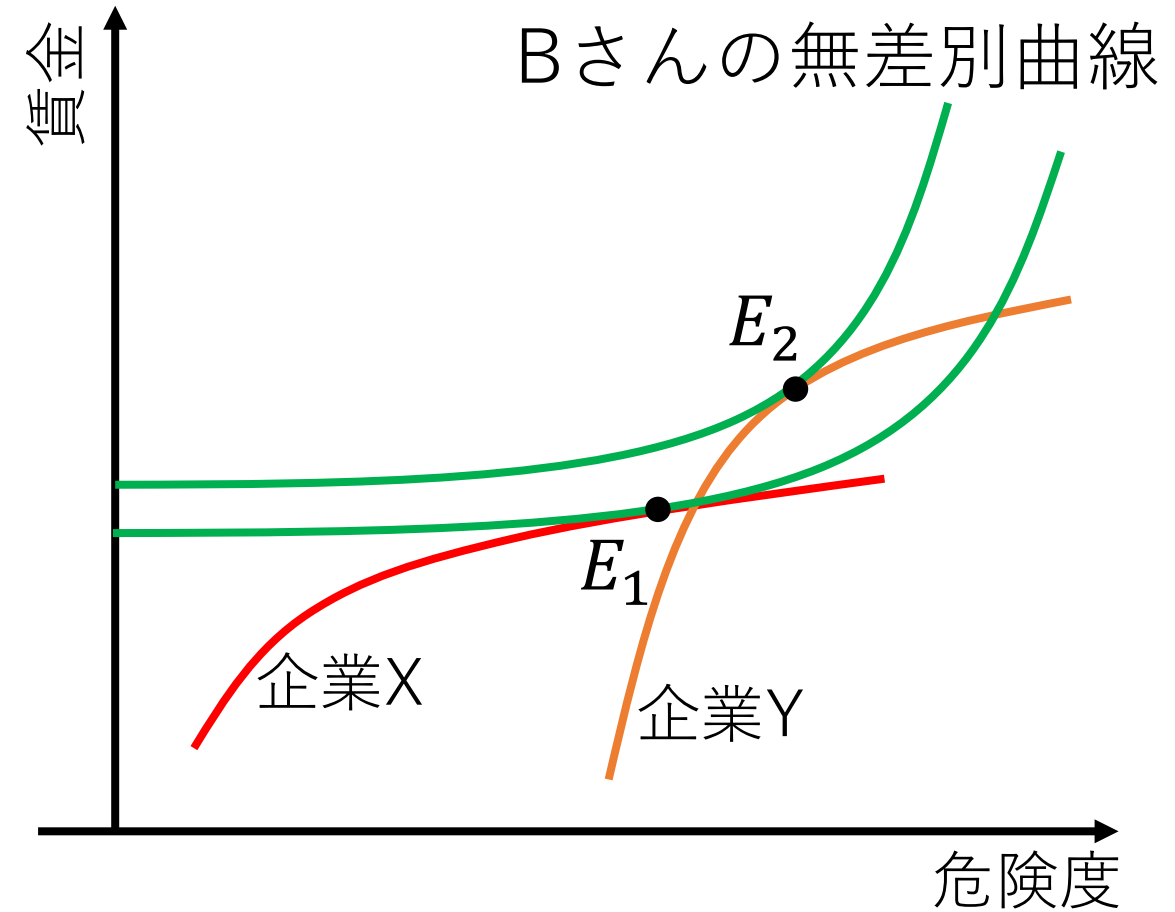
# 賃金の決定（Bさん）

Bさんは、企業Xと企業Yのどちらを選ぶか？

- ① 企業Xの等利潤曲線と接するところで契約する
- ② 企業Yの等利潤曲線と接するところで契約する

①の効用<②の効用

なので、②を選ぶ。

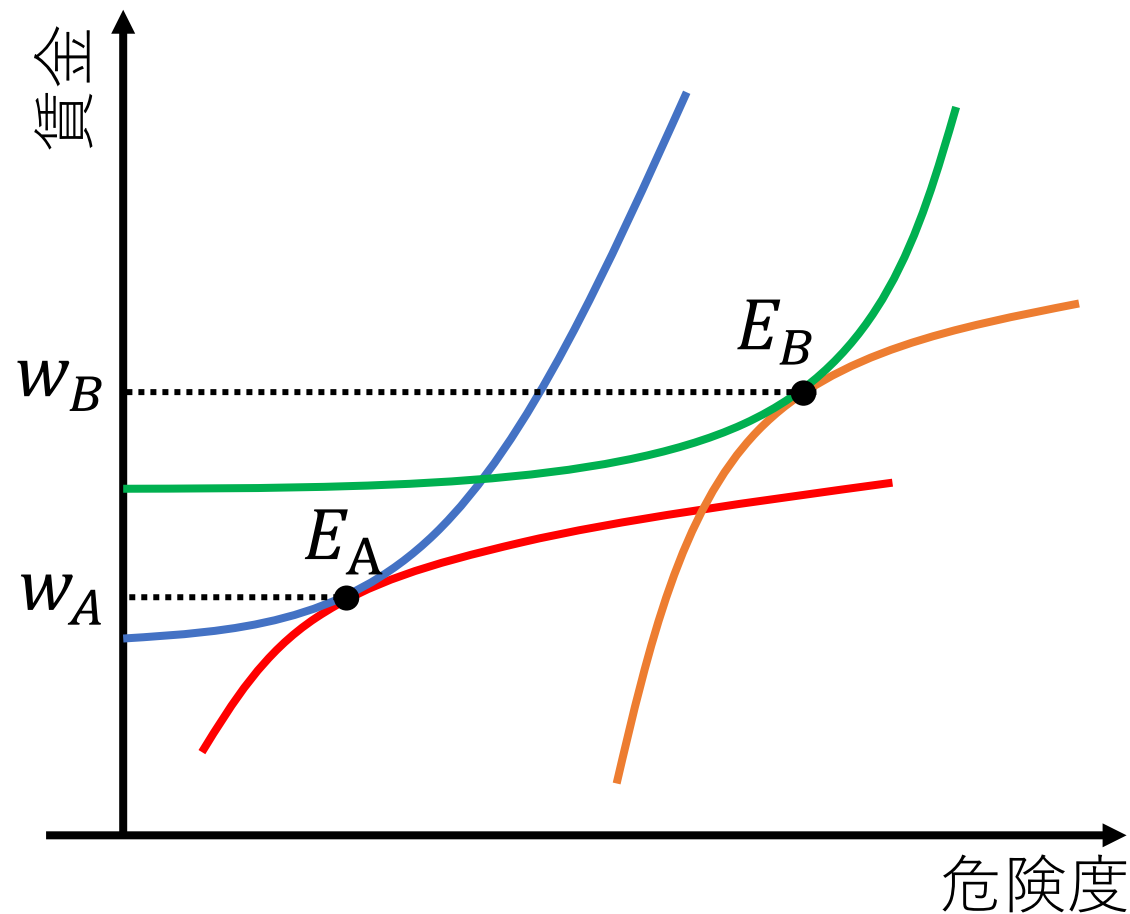


# 選択される結果と賃金の違い

結果的に、

- Aさんは $E_A$ を選ぶ
- Bさんは $E_B$ を選ぶ

結果的にBさんはAさんより高い賃金を得られる(危険度も高い)。





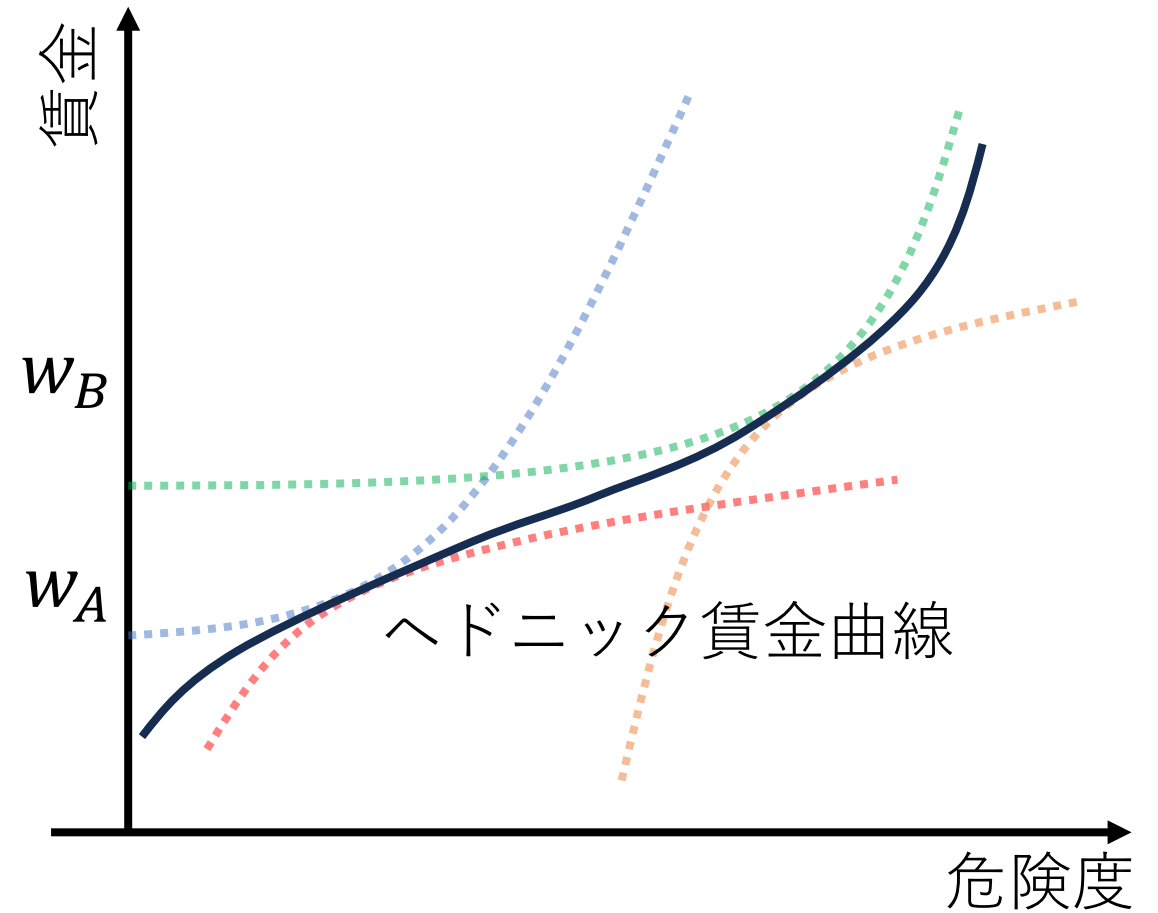
# 選択される結果と賃金の違い

他にも、様々な賃金と危険度の組み合わせで行われる契約が存在するはず。

それらを結んだ曲線を、

ヘドニック賃金曲線

と呼ぶ。



# 補償賃金仮説の補償

補償賃金仮説の“補償”が示すものは、危険に対する補償のみではない。

- 危険
- 雇用環境の不安定性
- 転職・転勤

それらのリスクを補償するために、賃金が高くなるならば、補償賃金仮説として説明できる。

# 賃金についての諸仮説

効率賃金仮説

# 効率賃金

労働者の生産性が賃金に依存すると考えた時、労働者の努力を引き出すために、設定された賃金を効率賃金と呼んだ。（前回講義資料参照）

一方、ここで用いる効率賃金は、  
労働者に何かしらのインセンティブ(動機)をもたらし、  
市場賃金より高い賃金  
として考える。

# “何かしら”とはなにか

ここでは、職種間の賃金差を説明するために



に着目しよう。

- 得られなくなること avoidance を避けるようとする動機
- あるいは、得ることより、失うことを避けるようとする動機

# 効率賃金とインセンティブ

労働者にとって、高い賃金をもらうことは  
解雇のリスクを高める

ことになる。

これは企業にとって

- 不正、サボリの防止など
- 離職率の低下

# 高い賃金の原資

高い賃金は、どうやって支払われると解釈できるだろうか？

企業にとって、今雇っている労働者に離職された時にかかる時間的・金銭的成本がある。

- 新たに求人広告を出す
- 訓練する

既存の労働者に辞められるくらいならば、求人にかかるコストを賃金に転嫁しておいた方が得なこともありうる。

# まとめ

- 賃金の異質性をもたらす基本的な考え方として、限界生産力命題が知られている。
- 人的資本の蓄積も、生産性の向上をもたらす。
  - 一般的技能
  - 企業特殊的技能
- 賃金の異質性は、他にも補償賃金仮説、効率賃金仮説などで説明することもできる。



# 問い

- 一般的技能の蓄積と、企業特殊的技能の蓄積のどちらが労働者にとって望ましいと考えられるだろうか。また、企業にとっては、どちらが望ましいと考えられるだろうか。それぞれ理由とともに答えよ。
- 年功序列賃金体系が能力・成果主義賃金体系と本質的には切り離すことができないものである理由を説明せよ。
- 能力が同じである正社員と非正社員で賃金が異なる理由を、経済学的に説明せよ。