

人的資源管理における賃金格差に関する理論的背景

原 田 順 子¹⁾

Theoretical Background to Wage Dispersion in Human Resource Management

Junko HARADA

要 旨

年功賃金、長期雇用（終身雇用と誇張されることも多い）および企業内組合は、日本的経営の三種の神器と言われてきた。しかし実際は、通常の年功賃金と呼ばれるものは、能力と年功要素の組み合わせである。そして、右肩上がりの年功賃金カーブと長期雇用は、仕事を通じての職業訓練（OJT）による技能の開発と労働意欲にプラスの影響を与えてきたとしばしば論じられている。しかし、1990年代の賃金改革以来、大多数の企業は総人件費を抑制するために年功要素を縮小し（能力要素を拡大し）、同一の職種・勤続年数の者との賃金格差が拡大することになった。

しかし、最近の研究の中で、過激な賃金制度が導入されても、企業の慣習により、その運用が控えめであることが指摘されている。それゆえ、経済的理由以外のものが賃金改革に多大な影響を及ぼしている可能性が注目される。実務家を対象とした経営管理分析においても、プリンシパル・エージェント理論と組織の制度理論の統合が示唆され、1990年代以降の賃金改革は複数の潜在的な分析領域にわたる。本論文は、賃金格差分析に関する理論的な背景を考察する。

ABSTRACT

Seniority wages and long-term employment have traditionally been seen as central elements of the Japanese management system, often presented in an exaggerated form as based on seniority wages and lifetime employment, together with enterprise unionism. However, in practice, Japanese pay has normally consisted of both merit and seniority factors. It is often stated that upward sloping age-wage profiles and long-term employment are positively related to systematic skill acquisition through on-the-job training and work incentives for workers. Yet, since the 1990s pay reform, most firms have decreased seniority factors and increased merit factors in order to constrain total labour cost. As a result, wage differentials have increased among those on the same job track with the same tenure.

The findings of recent research have, however, been that the real changes in the new pay system with drastic changes have been modest due to corporate customs. This highlighted the possibility that noneconomic reasons might significantly constrain pay reform. Practitioner-oriented managerial analysis also often suggests a synthesis of economics and sociology, especially the principal-agent theory and institutional theory of organisation. Pay reform since the 1990s extends into a number of potential analytic fields. Consequently, this paper outlines the theoretical background to this issue. Economic theories and institutional theory act as two pillars of the paper, and it is argued that the synthesis of these theories is justified.

¹⁾ 放送大学助教授（「産業と技術」専攻）