

成果主義の導入と労働移動

要旨

小葉 武史* (神戸大学)

目的 わが国では、年功賃金制度から成果主義賃金制度への移行が急速に進んでいる。本稿は、このことを踏まえ、成果主義の導入度が異なる企業が並存する経済を考え、労働者による選択的労働移動についての分析を行った。より具体的には「年功賃金と成果主義賃金の2つの制度は両立可能であるか」という問いに対する検討を行った。また、賃金制度と経済の情報構造は深く関連しているという視点を重視し、制度の変化と共に情報構造の変化についても分析を行った。

方法 2種類の賃金制度が並立する状況の下での労働移動を扱った Borjas (1987) AER のモデルに対し、労働者が実際に受け取った賃金から自分自身の能力を推測するという学習過程を導入する拡張を行った。この拡張は、制度の変化と情報構造の変化をリンクさせるための拡張である。このモデルを用いて、年功賃金制度と成果主義賃金制度の両立可能性を検討した。また、よりわが国の現実に近いと考えられる、勤続期間に対して生産性の上昇率よりも強く右上がりに設定された賃金プロファイルをもつ賃金制度を想定し、これについても成果主義賃金制度との両立可能性を検討した。

結果 年功賃金制度と成果主義賃金制度が並存しているとき、能力の高い労働者は自分の能力を評価してくれる成果主義部門へと流出する。本稿では、労働者による自分自身の能力に対する学習過程を導入しているので、この流出は時間と共に生じることになるが、いずれにせよ、年功部門の生産性は傾向的に低下することになり、制度の存続は一般に困難である。一方、勤続年数に対して生産性の上昇よりも強い右上がりの賃金プロファイルを持つ賃金制度は、この頭脳流出の問題を回避することができ、成果主義賃金制度との両立も可能である。しかし、この右上がりの賃金プロファイルの実行可能性は、併用する所得移転システムの実行可能性に依存し、企業内年齢構成がの歪み、あるいは不況による所得移転原資の逼迫によって、企業は成果主義賃金の導入を余儀なくされる。

*神戸市灘区六甲台町 2-1, E-mail: koba@econ.kobe-u.ac.jp