

研究ノート

サーチ理論と賃金構造（その 1：対抗提案の場合）

山上俊彦*

要 約

長期雇用者の賃金は在職期間に応じて上昇することが一般的に観察される。その理由の説明としては、人的資本理論に基づいた企業特殊技能の蓄積の観点からなされることが多い。ミンサー型賃金関数を用いた実証分析においては、企業特殊技能の蓄積を示す在職期間と一般的技能の蓄積を示す総経験年数が与える影響について検証がなされてきたところである。さらに、インセンティブ、レント・シェアリングの観点から説明されることもある。近年のサーチ理論の発展により、労働市場の摩擦を考慮に入れたマッチングの観点から賃金カーブの形状や転職行動を説明することが可能となった。対抗提案モデルでは、買手独占の労働市場において、賃金が労働の限界生産力を下回っている限り、企業が離職を防ぐ目的で外部からの賃金揭示に対して対抗提案を行う。その結果、人的資本の蓄積がなくても賃金は在職期間に応じて上昇することが示される。対抗提案モデルには実現可能性の観点からの批判もあるが、賃金分散や労働市場の 2 重構造に関して深い洞察を得ることができる。