

## 6 定年制の普及理由

すでに述べたように、規模 300 人以上では 1960 年代までにほとんどすべての会社が定年制を実施していた。それ以下の規模でも、70 年代に定年制が急速に普及し、零細企業を別とすれば、ほとんどの会社に定年制が存在するようになった。

日本で流通している労働経済学の教科書は、「定年はなぜ存在するのか」と題された Lazear[1979]を指示しながら、日本の定年制は経済的合理性から説明される、と説いている。しかし Lazear[1979]によって日本の定年制を説明することはできない。ラジャー・モデルによる定年制の説明が広く受け入れられているので、定年制のラジャー・モデルを検討しておく必要がある。

### 6.1 日本に紹介されたラジャー・モデル

Lazear[1979]をもっともくわしく紹介しているのは清家[2003]である。日本でラジャー論文がどのように理解されているのかを見るために、そこから引用しよう。

「この論文のエッセンスは図 1 (<図 2-4>のこと—野村) に示される。図の縦軸は労働者の賃金  $w$  と限界生産力  $v$ 、横軸は勤続年数をとっている。労働者は原点  $O$  で雇われて  $T$  で「定年退職」するものとし、 $w(t)$ 、 $v(t)$  の軌跡はそれぞれ勤続  $t$  のときの賃金と限界生産力を表す。

まず定年の話は、この図の  $T$  時点で、労働者の賃金  $w(T)$  がその限界生産力  $v(T)$  を上回っているということから始まる。もし賃金が限界生産力と同じであるか下回っているならば、企業にとってこの時点で従業員を辞めさせる理由はない。この時点で、企業にとって労働者の賃金とその限界生産力（生産能力）を上回っているからこそ、この労働者に辞めてもらいたいと考えるのだ。これが、定年退職制度存在の原点である。

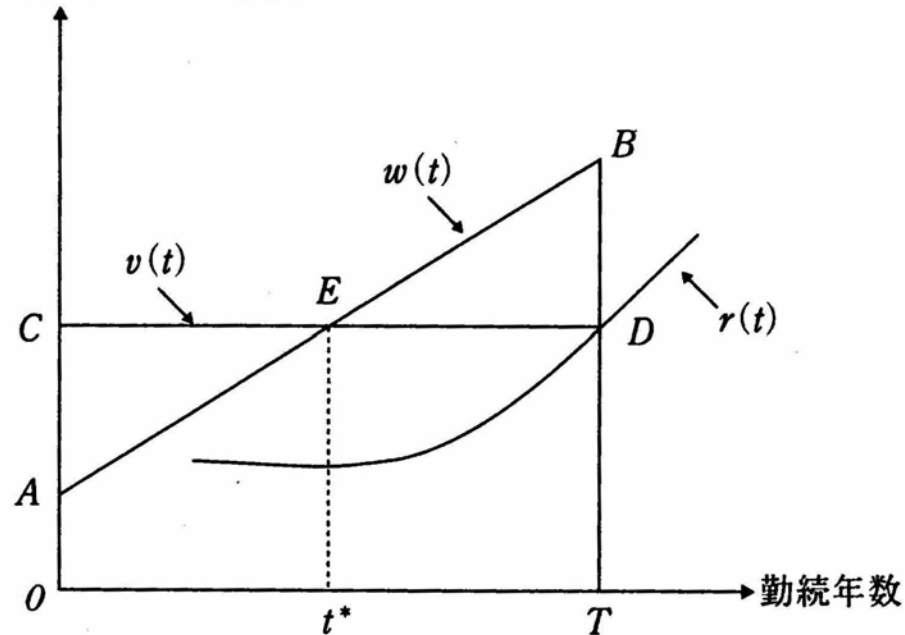
もちろん労働者にたいしてつねに限界生産力よりも高い賃金を払っていたら企業はつぶれてしまう。それはどこかで埋め合わせられていなければならない。つまり定年時に賃金が限界生産力を上回っているならば、それ以前にどこかで賃金が限界生産力を下回っていなければならない。

それが年功賃金である。すなわち若いとき（図の  $O \sim t^*$  の期間）には限界生産力よりも低い賃金を払い、それ以降（図の  $t^* \sim T$  の期間）は限界生産力よりも高い賃金を払う。そしてそれがちょうど  $T$  の時点でバランスするというのである。

労働者から若いときに「預かり金」（図の ACE）をとっておき、後でそれを

# 〈図2-4〉ラジアー・モデル

図1 限界生産力、賃金、留保賃金による定年制度の存在説明  
賃金( $w$ ), 限界生産力( $v$ )



資料出所：Lazear, E.P. "Why Is There Mandatory Retirement?"  
*Journal of Political Economy*, Vol.87, No.6, December  
1979 の図に加筆。

出典：清家[2003]13.

返済する（図の EBD）ということだ。（本論文では数式で示されているが、ここでは概念図式を使う。厳密には預かり金と返済額は現在価値で等価になるので ACE と EBD の面積が同じというわけではない）。問題はなぜこのような回りくどい支払い方をするかである。

勤続期間全体（図の O から T）にわたってみれば企業の賃金支払い総額（図の O A B T）と労働者の生産価値総額（図の O C D T）は一致している。すぐ分かるように、これは常に労働者にその限界生産力と等しい賃金を支払う場合（常に  $w(t)=v(t)$ ）にも成り立つ条件だ。常に限界生産力に等しい賃金を支払うのと、図のように長期で収支バランスを合わせるのとは、他の条件一定なら等価である。

しかしそのとき他の条件は一定ではない、とラジャー教授はいう。労働者は常に「ずるける」可能性があり、年功賃金にすることでそれを防げるというのがこの論文のポイントだ。もし労働者のずるが発覚して解雇されるとしたとき、それまで限界生産力に等しい賃金が支払われていればその労働者にとって損失は発生しない。しかし年功賃金で企業に「預かり金」を預けている場合には、その全額（ $t^*$ よりも左の時点なら）、または一部（ $t^*$ よりも右の時点なら）を回収できないまま会社を辞めなければならない。

こうすることで労働者のずるける動機を抑えることができるため、最終的にその労働者の生産価値総額も年功賃金でない場合よりも大きくなる。結果としてその生産価値総額に等しい賃金総額を受け取る労働者の利益にもなるから、労働者もこうした賃金支払い形態に合意する合理性を持つというのである。つまり年功賃金は労使双方にとっての合理性から存在するということなのだ。」

（清家[2003]12-13）

## 6.2 ラジャー論文の主張

清家[2003]から長文を引用したのは、日本でラジャー説がどのように理解されているのかを示すとともに、それがラジャー説の理解として正確とはいえないことを明らかにしたいからである。清家[2003]による<図 2-4>の説明自体は正確な説明であるが、年功賃金で労働者のずるける動機を抑えることができると説明されている部分は、Lazear[1979]の正確な紹介になっていない。

ラジャーによれば、“cheat”を防ぐインセンティブが存在しない限り、会社も労働者も“cheat”する。“cheat”という言葉は、普通には、「人目をごまかして自分の利益のために不正に振る舞う」（『ランダムハウス英語辞典』）ことを意味している。しかし Lazear[1979]は、“cheat”という言葉を実験的な意味で使用している。

会社による“cheat”は、労働者の生産価値総額と会社の賃金支払い総額が一致す

るT時点に到達する前に、会社が労働者を解雇することである。会社による"cheat"には、意図的な場合と意図的ではない場合とがある。意図的ではない場合というのは、たとえば企業の倒産である。意図的な場合とは、会社が存続しているにもかかわらず、正直な労働者をT時点以前に解雇することである(Lazear[1979]1267)。完全な情報と永続的な企業の世界では、会社が意図的に"cheat"するインセンティブは存在しない。もし会社が"cheat"すれば、次世代の労働者はその会社を否定的に評価するであろう。そのため会社は労働者を引きつけるために賃金を上げなければならず、"cheat"して得た利益が相殺されてしまうからである。しかし完全な情報と永続的な企業という条件のいずれかが存在しない場合、会社が意図的に"cheat"するインセンティブは存在する。たとえば衰退産業では永続的な企業という条件が弱いため、年金デフォルトや早期の解雇が多くなる(Lazear[1979]1271)。

労働者も"cheat"する。ラジャー・モデルでは、「労働者の"cheating"はただちに発見されると仮定され、そして労働者は"cheat"すると解雇される Worker "cheating" is assumed to be detectable immediately and the worker is dismissed when he cheats」(Lazear[1979]1267) ことになっている。T時点に到達する以前に解雇されると、労働者は返済されていない留保賃金を失うため、労働者の"cheat"するインセンティブが抑えられる。

しかし解雇は、雇用関係において、労働者にとってもっとも重いペナルティである。解雇に値する"cheat"とは、どのようなものであろうか。ラジャーは労働者の"cheat"の二つの具体例に言及している。

一つは「会社から盗んだ商品の売却」(Lazear[1979]1268)、 「盗んだ機器を売る」(Lazear[1979]1270) ことである。労働者は、盗んだ商品などを売って得る利益と、発覚して解雇される場合に失う留保賃金とを比較して"cheat"するかどうかを決定する。

ラジャーのこの議論は誤っている。「会社から盗んだ商品の売却」や「盗んだ機器を売る」ことは、刑法上の犯罪である。発覚すれば懲戒解雇されて留保賃金を失うだけでなく、犯罪行為として罰せられる可能性が大きい。したがって、ラジャーが想定している新古典派的労働者であれば、労働者はその刑罰と、犯罪人になったことにもなうその後のさまざまな経済的な不利益(たとえば、就職できないとか、たとえ就職できたとしても労働条件の劣悪な仕事であるとか)をも考慮して"cheat"するかどうか決定するであろう。つまり、賃金制度だけでこうした労働者の"cheat"を論じることはできない。

ラジャーが言及するもうひとつの"cheat"は、重要である。それは、労働者の能率が会社の期待を下回ることである。「期待を下回る努力レベルで仕事をすることは、労働者による"cheating"の特殊なタイプにすぎない performing at a level of

effort lower than expected is merely a special type of worker "cheating"」(Lazear[1979]1267)。すなわち、ラジアー・モデルでは、労働者が「期待を下回る努力レベルで仕事をする事」は"cheat"であり、解雇理由となる。留保賃金を失う恐れのために、労働者は会社が期待する努力レベルかあるいはそれ以上に働く。

### 6.3 ラジアー・モデルと解雇理由

以上のようなラジアー・モデルで日本の定年制を説明することはできない。ただし以下では、会社の製品や物品を盗んで売るという意味での"cheat"は、すでに述べたように、賃金制度との関連のみで論じることは不適切であるため、取り上げない。

ラジアー・モデルでは、「期待を下回る努力レベルで仕事をする事」が解雇理由となっている。アメリカでは、会社が人事査定結果など客観的資料で従業員の低いパフォーマンスを証明できれば、当該従業員を解雇できる。その限りで、ラジアー・モデルはアメリカにおいては成立する条件がある。

しかし日本では、「期待を下回るレベルで仕事をする」ことは、それだけでは通常、解雇理由とは認められない。成績不良を理由とする普通解雇の場合、(1)就業規則に成績不良のものを解雇できるという定めがあること、(2)成績不良の程度が明らかに業務に否定的な影響を与えたこと、(3)本人に対して注意、指導、教育を十分におこなったこと、(4)配置転換を含め本人の能力にマッチする仕事を与えるよう努力したこと、などの条件が必要であり、こうした条件を欠いている解雇は、解雇権の濫用として無効となる。

成績不良を理由とする解雇が正当であると認められるケースがないことはない。たとえばフォード自動車事件にかんする 1984 年 3 月 30 日の東京高裁判決である。外資系会社であるフォード自動車は、最上級管理職の一つである人事本部長の地位を特定してある人物を中途採用した。会社はこの人物を成績不良を理由として解雇した。東京高裁は、他の職種または下位の職位に配置換えをするまでもなく、人事本部長という地位に要求された業務の履行または能率がどうかという基準で検討すれば解雇の正当性は足りる、として解雇は有効であると認めた。しかし日本企業では一般に、こうしたケースのように地位を特定して従業員を採用する慣行はない。したがって日本においては、「期待を下回るレベルで仕事をする」ことは、それだけでは解雇理由とはならない。そもそも、日本では多くの場合、職務概念が確立していない。そのことは、各人の仕事の範囲や内容が不明瞭であることを意味している。したがって「期待を下回るレベルで仕事」しているのかどうかの判断はきわめて困難である。

ラジャー・モデルは、"cheat"した労働者はただちに解雇されるという仮定を前提している。この前提が存在しなければ、労働者は"cheat"するインセンティブを持つ。つまり、ラジャー・モデルを日本に適用するならば、次のような結論になる。労働者の"cheat"を「期待を下回るレベルで仕事をする」ことという意味で用いるならば、日本においては"cheat"しても解雇されない。したがって労働者の"cheat"を抑制するインセンティブは存在しないか、あるいはきわめて弱い。それゆえ日本の労働者はたえず"cheat"している。

このような結論が誤っていることは明白である。日本の労働者が"cheat"し続けていたならば、戦後日本の企業発展がありうるはずがない。日本が世界第2位の経済大国になれるはずがない。また、過労死もふくめて働き過ぎが問題になっている状況を説明できない。

ラジャー・モデルを日本に適用すればこのような明白に誤った結論になる。それにもかかわらず、日本の教科書がラジャー・モデルによって日本の定年制を説明できるとしているのは、"cheat"という言葉の用法にある。ラジャーは、すでに指摘したように、特定の意味でこの言葉を使っている。ところがラジャー・モデルにおける"cheat"が日本では「ずるける」とか「サボる」というきわめて一般的な意味と理解された。「ずるける」とか「サボる」という言葉はきわめて幅広い概念である。その最悪の場合には解雇に値する行為も含まれているであろうというきわめて大雑把な考えから、日本においてもラジャー・モデルは成立する、という考えが受け入れられたのであろう。しかし日本においては「ずるける」、「サボる」という行為は、極端な場合にはもちろん解雇理由となるとしても、全力を尽くしていないという程度では解雇理由とはならず、したがってまた日本の年功賃金は「ずるける」、「サボる」ことを抑制するインセンティブにはならない。つまり、ラジャー・モデルそのものは日本に適用できず、ラジャー・モデルを日本風に解釈したモデルもまた日本には適用できない。(補説 2-4)

#### 6.4 ラジャー・モデルへの補足的コメント

ラジャー・モデルでは日本の定年制を説明できないことについて、2点を補足しておく。

一つは、日本においては、中小零細企業においても定年制が広く普及していることである。2004年雇用管理調査によれば、規模30-99人の企業の88.8%に定年制が存在している。さらに、それよりも規模の小さな企業においても定年制が存在する。関東地方の都市圏にある小規模企業調査(1997年)では、規模10-29人において64.2%の企業に定年制が存在している。規模5-9人でも34.9%

に定年制が存在している（日本労働研究機構[1999]62）。こうした零細小規模企業では従業員の大半が年功賃金や長期雇用ではないため、ラジアー・モデルによって定年制の存在を説明することはできない。

もうひとつは、日本の製造業大企業の直接生産労働者が年功賃金であるという事実である。自動車産業やエレクトロニクス産業のような量産産業の生産労働者には、ライン労働をおこなう直接生産労働者と保全や検査を担当する専門工がいる。直接生産労働者の生産性は容易に把握できる。アメリカでは直接生産労働者の賃金形態は時間給や出来高給であり、その賃金は年功賃金とはならない。ラジアー・モデルは、生産性の把握が困難な労働者が"cheat"しないようにするためのモデルであり、そうした労働者への定年制の設定が合理的根拠を有している、とするものである。ラジアー・モデルは、プリンシパル-エージェント問題を想定している。事実ラジアーは明確に、「定年制を必然化する急傾斜の右肩上がり賃金曲線は、エージェント問題の結果である。出来高給の労働者は定年制を持たないであろう」（Lazear[1979]1277）と明記している。なぜ生産性の把握が容易な直接生産労働者の賃金が日本では出来高給にならずに年功賃金になるのかを説明しない限り、ラジアー・モデルを日本に適用できないはずである。

エージェント問題にかんしてさらに指摘しておけば、ラジアー・モデルはエージェント問題を解決するモデルとはなっていない。エージェント問題は、プリンシパルがエージェントの行動をモニタリングすることが困難な場合に発生する。ところがラジアー・モデルは、「労働者の"cheating"はただちに発見される」と仮定されている。「労働者の"cheating"はただちに発見される」ということは、会社が労働者をモニタリングできていることである。それならば、そもそもエージェント問題は発生しないはずである。ラジアーは、エージェント問題を解決するためのモデルを提示したと主張するが、そのモデルは、会社が労働者を完全にモニタリングしているという、エージェント問題が発生しない状況を前提としている。モデルとして矛盾している。

#### <引用文献>

Lazear, Edward P. [1979] "Why Is There Mandatory Retirement?", *The Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6, pp. 1261-1284.

日本労働研究機構[1999]『大都市圏小規模企業の中老年者の就業実態』（佐藤厚/渡邊博頭執筆）日本労働研究機構調査研究報告書 No. 120

清家篤[2003]「ラジアー「定年はなぜあるのか？」」『日本労働研究雑誌』4月号