

賃金と昇給の決定因子 -エチオピアの産業パークを事例として-

名古屋大学 研究員

水谷 文

研究の背景

- 賃金は、労働者の評価を計量的に把握するために多く用いられており、その決定因子を考察する研究は多数みられる (Kabubo 2003; Kerr & Teal 2012)
- さらに、近年では賃金の決定因子として認知能力や属性のみならず、非認知能力も盛んに取り入れられる様になってきた (Heckman & Yona 2001)
- 一方、昇給に影響を与える要因は、個人に着目するよりも、会社の経営状態や国の経済状況の変化、政策に着目したマクロ的な分析が多い (Kiss & Herck, 2019)
- もしくは、昇進や昇格との関連で議論されることが多い (Gibbons & Waldman 1999)



1. 昇給に寄与する因子を非認知能力も交えて明らかにする。
2. 昇給に相関する変数を見つけ出し、賃金を支払う雇用者が欲しいと望む能力と労働を提供する労働者が保有する能力のギャップを埋める手がかりとする。

研究の背景

	賃金	昇給
従来	<p>認知スキル(学歴、経験年数)、 属性(性別、年齢、出身地)</p> <p>ミクロな視点</p>	<p>インフレ率、失業率、企業の生産性、 資本投資、または昇進との関係</p> <p>マクロな視点</p>
近年	<p>非認知能力(性格特性、価値観、 能力的要素)</p> <p>非認知能力</p>	<p>ミクロな視点</p> <p>非認知能力</p>

賃金と能力ギャップがある場合の、賃金推移の概念図

・学歴
・経験年数
・年齢
・性別
・出身地

入社時賃金

・本人のスキル
・職場での行動
や態度

昇給

入社時の賃金
+
昇給

現在の賃金

・労働者の実際の能力や職場での活躍を確認することは難しいため、雇用者は利用可能な情報から入社時の賃金を決定する

賃金と仕事場で必要な能力や行動にギャップ

・現場で実際の労働者のスキルや職場での行動・態度を確認することができ、より本人の能力(雇用者が望む能力)に適した賃金の調整が行われる

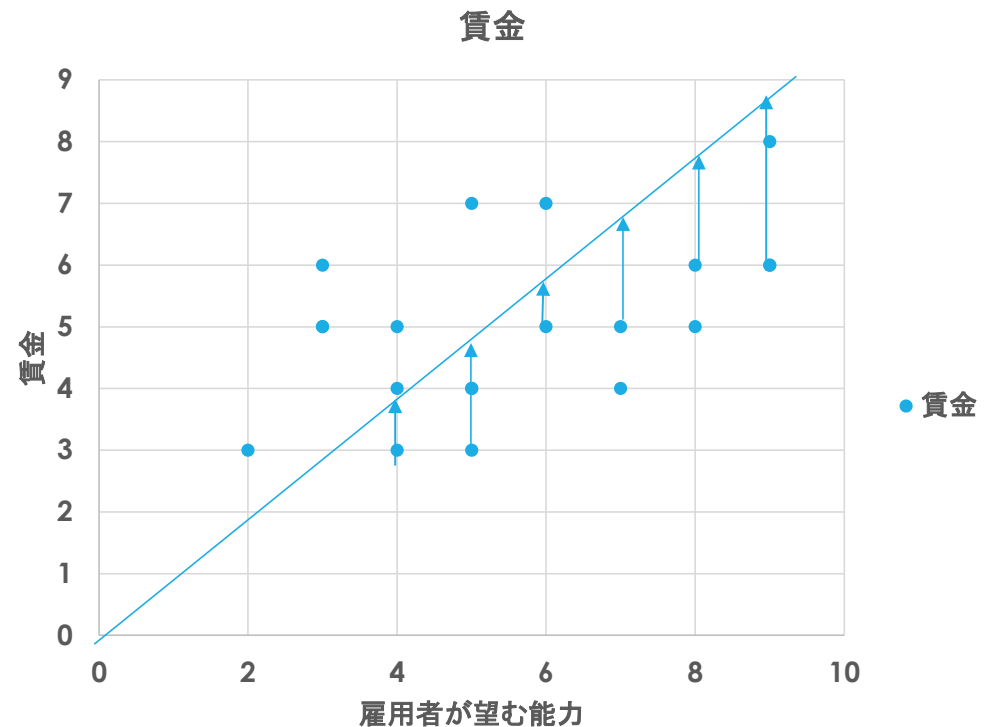
ギャップの調整

・入社時の賃金(ベース)と入社後の貢献度(昇給)により現在の賃金が決定される

より妥当な賃金

用語の定義

- 昇給とは：
年齢・勤続年数、成績考課などの賃金決定要素の変化に応じて行われる基本給の引上げをいう。自動的に生じる年齢・勤続年数の変化を基準とするものを自動昇給といい、成績考課を基準とするものを考査昇給あるいは査定昇給という。（日本大百科全書）
- 本研究における昇給とは、昇進・昇格に関連はあるが、特に賃金と雇用者が望む能力（以降、「能力」という）とのギャップを埋める賃金調整の役割を担うものとする。



データ(対象者)



Bole Lemi Industrial Park
9社

Hawassa Industrial Park
7社

対象産業:縫製業

対象企業者数:16社

対象労働者数:575名

対象従業員:勤続年数3年以内

データ収集年月:2018年11月~2019年1月

データの特徴

- 本データはクロスセクションデータである
- 初任給に関するデータはなく、現時点の給与データがある
- 昇給経験の有無のデータはある(ダミー変数)



- 昇給を受けたことが無い人のデータを基に間接的に入社時の給与の決定因子を見つける
- 昇給を受けたことがある人のデータを基に、現在の給与と相関のある因子を見つける
- 昇給に寄与する因子を見つけることで雇用者と労働者の能力・行動ギャップを埋める因子を見つける

記述統計

	昇給経験無		昇給経験有		2群の差
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
性別(1=男性、0=女性)	0.149	0.357	0.152	0.360	0.003
年齢	21.840	2.806	22.230	2.741	0.390
給与(対数)	1.970	0.446	2.253	0.501	0.282 ***
雇用形態(1=正社員、0=パート)	0.948	0.222	0.953	0.212	0.004
助言を受けた経験(1=有、0=無)	0.679	0.468	0.797	0.403	0.118 ***
企業内訓練経験(1=有、0=無)	0.280	0.450	0.405	0.492	0.124 ***
前職経験(1=有、0=無)	0.246	0.432	0.357	0.480	0.153 ***
出身地(1=首都、0=地方)	0.075	0.265	0.175	0.381	0.634 ***
学歴(1=高卒以上、0=高卒未満)	0.314	0.465	0.391	0.489	0.052
観測数	194		381		

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

分析モデル

$$\bullet Y_{ij} = \alpha + \beta_1 Age_{ij} + \beta_2 Sex_{ij} + \beta_3 Education_{ij} + \beta_4 Personality_{ij} + \beta_5 X_{ij} + \gamma_j \quad (1)$$

Y=月給(対数)または昇給の有無のダミー変数

Age=年齢

Sex=性別

Education=高卒以上か否かのダミー変数

Personality=性格特性(5因子、意思決定力、グリット、敵対性)

X=過去の経歴や仕事場での態度等

結果(賃金)

収入(対数) 変数	昇給無群			昇給有群		
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5	モデル6
女性	-0.365*** (0.078)	-0.351*** (0.077)	-0.418*** (0.079)	-0.403*** (0.066)	-0.406*** (0.066)	-0.445*** (0.068)
年齢	0.054*** (0.010)	0.049*** (0.011)	0.049*** (0.011)	0.046*** (0.008)	0.042*** (0.009)	0.041*** (0.009)
高卒以上	0.125** (0.059)	0.121** (0.059)	0.117** (0.058)	0.174*** (0.046)	0.173*** (0.046)	0.163*** (0.046)
正社員	0.013 (0.111)	0.020 (0.109)	-0.004 (0.111)	0.028 (0.102)	0.034 (0.102)	0.063 (0.103)
前職経験無し		-0.166*** (0.062)	-0.167*** (0.062)	↔	-0.073 (0.046)	-0.059 (0.047)
地方出身			-0.299*** (0.101)			-0.176*** (0.063)
切片	0.900** (0.391)	1.211*** (0.400)	1.694*** (0.432)	1.361*** (0.342)	1.495*** (0.352)	1.643*** (0.358)
観測数	190	187	180	374	374	365
R値	0.566	0.588	0.619	0.442	0.446	0.455
コントロール(企業)	有	有	有	有	有	有
コントロール(性格特性)	有	有	有	有	有	有

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

- ・性別、年齢、学歴はどちらのグループでも有意な差がみられる
- ・前職経験は昇給無群では有意な差がみられるが、昇給有群では差がなくなっている
⇒昇給により経験差が解消された/前職経験が過剰なシグナリングとなっていた
- ・地方出身ダミーの影響も小さくなっている

結果(昇給)

- ・性別、年齢、学歴が昇給の有無とは相関しないことが分かった。
- ・一方、助言を受けた経験や企業内訓練への参加、外向性やまじめさが昇給と相関していることが分かった。

従属変数:昇給(1=有、0=無)

変数	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4
女性	-0.023 (0.057)	-0.053 (0.060)	-0.048 (0.062)	-0.013 (0.066)
年齢	-0.001 (0.008)	-0.001 (0.008)	-0.002 (0.008)	-0.002 (0.008)
高卒以上	0.029 (0.042)	0.020 (0.042)	0.021 (0.043)	0.029 (0.045)
地方出身		-0.082 (0.059)	-0.077 (0.060)	-0.078 (0.062)
助言を受けた経験	0.125*** (0.045)	0.123*** (0.045)	0.125*** (0.046)	0.132*** (0.047)
企業内訓練参加経験	0.094** (0.041)	0.086** (0.042)	0.073* (0.042)	0.062 (0.044)
外向性	-0.069** (0.028)	-0.073** (0.029)	-0.077*** (0.029)	-0.078** (0.030)
まじめさ	0.070** (0.029)	0.073** (0.029)	0.071** (0.029)	0.070** (0.031)
定数項	0.342 (0.289)	0.496 (0.317)	0.525 (0.326)	0.147 (0.360)
観測数	545	530	528	497
決定係数	0.243	0.242	0.250	0.272
コントロール(企業)	有	有	有	有
コントロール(性格特性)	有	有	有	有
コントロール(役職/タスク)	無/無	無/無	有/無	有/有

括弧内標準誤差 *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

企業内訓練と助言を受けた経験の相関は0.24であり、両者の相関は低いですが、役職やタスクダミーを入れることで企業内訓練参加経験の係数が減少していることから、企業内訓練の参加と役職・タスクは相関していることが分かる。

考察

- 性別や年齢、学歴は昇給を受けた労働者でも有意な相関がみられた。
- 一方、過去の経験や地方出身ダミーの影響は少なくなっており、昇給によりこれらの影響が緩和されたと考えられる
- 助言を受けたことがある人や企業内訓練への参加が昇給と相関することが分かった。
- その中で、企業内訓練の参加経験ダミーは、役職やタスクと相関していたことから、企業内訓練の参加というよりも、ある役職やタスクに従事する(もしくはその役職に昇進した)人が昇給を受けやすくなることが分かる。
- 一方、助言についてはこれらの役職やタスクとの相関は見られなかったことから、助言を受け入れやすく、(おそらく技能を積極的に向上させようとする人)というのが昇給しやすいのではないかと考えられる
- また、製造業の工場労働者においては、外向性の高さと昇給は負の相関を有しており、まじめさとは正の相関があることが分かった。



A1&2: 入社時の賃金と雇用者が望む能力ギャップという観点から見ると、雇用者は過去の職務経験を過剰評価し、また地方出身であるということを過小評価する傾向がある。しかし、これらの変数は実際には職場での能力とそれほど相関が無いことが分かった。一方、雇用者が望む能力とは、本文脈においてはまじめさや助言を受け入れる態度であり、外向性はあまり歓迎されていないことが分かる。

まとめ

- 入社時の給与は、性別、年齢、学歴、前職経験などに左右されるが、その後昇給するかどうかには、これらの変数が影響を与えることはない。しかしながら、性別や年齢、学歴などは昇給後も影響を持ち続ける変数である。
- また、これら入社時の給与の決定変数は、変更することは出来ない変数であるが、本人の気持ちや努力である程度改善することができる行動や態度(まじめさや助言の受入など)は、昇給と相関していることが分かった。
- つまり、経歴によりハンディを持っている労働者であっても入ってからの行動により昇給に繋げ、それらのハンディを縮めることができる。

参考文献

- Andrew Kerr & Francis Teal, 2012. "The Determinants of Earnings Inequalities: Panel data evidence from South Africa," CSAE Working Paper Series 2012-04, Centre for the Study of African Economies, University of Oxford.
- Gibbons, R., & Waldman, M. (1999). A Theory of Wage and Promotion Dynamics inside Firms. *The Quarterly Journal of Economics*, 114(4), 1321-1358. Retrieved June 12, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/2586965>
- Kabubo-Mariara, Jane. (2003). Wage determination and the gender wage gap in Kenya: Any evidence of gender discrimination? African Economic Research Consortium, Research Papers.
- Kiss, Aron & Van Herck, Kristine, 2019. "Short-Term and Long-Term Determinants of Moderate Wage Growth in the EU," IZA Policy Papers 144, Institute of Labor Economics (IZA)
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
doi:10.2307/1882010

ご清聴ありがとうございました。

