

補償賃金仮説と「配属ガチャ」手当のススメ？

2024年5月23日

調査部 上席主任研究員 遠藤 裕基

配属ガチャとは？

「配属ガチャ」という言葉をよく耳にするようになった。配属ガチャとは、勤務地や配属先が入社してみないと分からないという意味で、カプセルトイのガチャガチャ（この表現はやや古いかもしれない。最近では、スマホゲームでアイテムなどをランダムで入手する仕組みといった方が正しい？）と同じものであり、それを表現した用語である。数は少ないと思われるが、配属ガチャが外れ、つまり自分の思い通りではなかった場合、会社を辞めてしまう若者もいるらしい。

補償賃金仮説とは？

ここで労働経済学の教科書から補償賃金仮説（ヘドニック賃金）という概念を紹介したい。補償賃金仮説とは、就業環境、労働時間の長さなどに対する人々の評価が賃金に反映されるという仮説である。要は、きつかったり、不快だったり、リスクを伴ったりする仕事には、高い賃金が支払われるという考え方である。例えば、2人のトラックドライバーのうち、片方が普通の荷物、もう片方が爆弾を運ぶ場合（他の条件は同じとする）、爆弾を運ぶドライバーはリスクを負っているのだから、その分の賃金プレミアム（上乘せ分）がつき、相対的に高い賃金を享受することが正当化される。

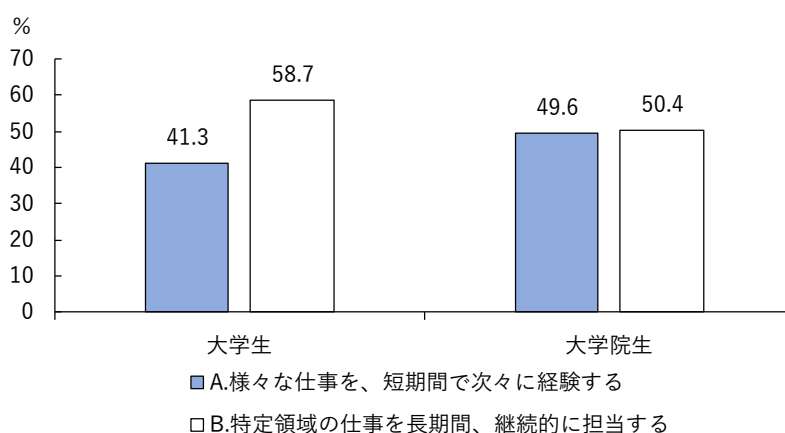
「配属ガチャ」手当で納得感を高めることが重要

さて、補償賃金仮説をなぜ持ち出したのかというと、勤務地や配属先が入社してみないと分からないという意味で、配属ガチャはリスクであり、リスクがあるのであれば、それに見合った賃金プレミアムを払ってはどうかということを書いたかったためである。要は配属ガチャを受け入れる者には、そのリスク分を手当などの形で明確にし、支払ってはどうかという提案である。当然、配属ガチャリスクを負いたくない者の賃金は相対的に低くなる。

企業側も転勤や配置転換の重要性を認識しているからこそ、こうした運用を続けているはずである。同じ企業内で様々な仕事を体験することで、人的資本を形成することにはそれなりに意味がある。これを一律にやめて、転勤も配置転換もしませんというのも選択肢ではあるが、せっかくの人的資本形成の機会をすべて放棄することもないだろう。例えば、転勤や配置転換の有無でコースを分け（結果として賃金に差をつけ）て、採用を行うということもできるはずである。

学生側からすれば、自身が配属ガチャリスクを負うかどうかを選択できる方が、はるかに納得感が高まると考えられる。ちなみに、このようなコース分けを行ったら、若者は皆、(相対的に低い賃金であっても) 転勤や配置転換の無いコースを選んでしまうのではないかと心配もあるかもしれない。ここでリクルート就職みらい研究所の調査¹をみると、大学生に「働きたい組織の特徴」を聞いており、その1つに「A.様々な仕事を、短期間で次々に経験する」か「B.特定領域の仕事を長期間、継続的に担当する」か、を選ぶ設問がある。これによると、Bが58.7%と過半数を超えているのだが、Aも41.3%とそれなりの高さとなっていることが分かる(図表)。Aのような選好を持つ若者をしっかりと取り込むことも人材確保の点で重要ではないだろうか。

図表 働きたい組織の特徴(ワークスタイル)



出所：リクルート就職みらい研究所「大学生・大学院生の働きたい組織の特徴 2024年卒」

執筆者紹介



遠藤 裕基 (えんどう ゆうき)

浜銀総合研究所 調査部 上席主任研究員

神奈川県経済及び労働・雇用関連の調査業務を担当。

本レポートの目的は情報提供であり、売買の勧誘ではありません。本レポートに記載した内容は、レポート執筆時の情報に基づく浜銀総合研究所・調査部の見解であり、レポート発行後に予告なく変更することがあります。また、本レポートに記載されている情報は、浜銀総合研究所・調査部が信頼できると考える情報源に基づいたものですが、その正確性、完全性を保証するものではありません。ご利用に際しては、お客さまご自身の判断にてお取扱いいただきますようお願いいたします。

¹ 2023年8月23日公表のリクルート就職みらい研究所「大学生・大学院生の働きたい組織の特徴 2024年卒」を参照。