

学界展望

労働経済学研究の現在

—2012～14年の業績を通じて—



神戸大学准教授
勇上 和史



一橋大学講師
横山 泉



一橋大学教授
小野 浩



法政大学教授
酒井 正

はじめに

勇上 それでは、労働経済学の学界展望を始めます。この座談会は3年に1度、『日本労働研究雑誌』の誌上で行っているもので、今回は2012年から14年までに出版された論文を中心にレビューして、それを通じて近年の研究動向を展望していきます。本日は一橋大学の小野先生、法政大学の酒井先生、一橋大学の横山先生にお集まりいただいています。司会は神戸大学の勇上を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

今回は、対象期間中に出版された労働経済学に関する研究を4人で選択し、それらを8つのテーマに大きく分類しています。そのなかにはかつて取り上げられたものもあれば、この時期に新しくあらわれたテーマもあります。具体的には、長期雇用そして若年雇用、労働市場と家族の形成、あるいは学校段階の教育の効

果測定などがございます。また、これから日本で研究が進むと考えられる労働市場における差別であるとか、あるいは最近相次いで研究成果が出されている労働時間や幸福度をはじめとしたウェルビーイングという分野を今回は取り上げています。そして、最後のテーマとして、「震災と雇用」について幾つかの論文を取り上げたいと思います。

各テーマのご担当者から1本ずつ紹介していただき、その後、ディスカッションする形式で進めさせていただきます。それでは早速、最初のテーマに入ります。

I 長期雇用

① Kawaguchi, Daiji and Yuko Ueno “Declining Long-term Employment in Japan”

最初のテーマは「長期雇用」です。このテーマは過

検討対象論文

I. 長期雇用

Kawaguchi, Daiji and Yuko Ueno (2013) “Declining Long-term Employment in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, vol.28 (1), pp.19-36.

Noda, Tomohiko and Daisuke Hirano (2013) “Enterprise Unions and Downsizing in Japan Before and After 1997,” *Journal of the Japanese and International Economies*, vol.28, pp.91-118.

Ikenaga, Toshie and Kawaguchi, Daiji (2013) “Labor-Market Attachment and Training Participation,” *Japanese Economic Review*, vol.64 (1), pp.73-97.

II. 若年雇用

Hamaaki, Junya, Masahiro Hori, Saeko Maeda, and Keiko Murata (2013) “How Does the First Job Matter for An Individual’s Career Life in Japan?,” *Journal of the Japanese and International Economies*, vol.29, pp.154-169.

Kawaguchi, Daiji and Testushi Murao (2014) “Labor-market Institutions and Long-Term Effects of Youth Unemployment,” IZA Discussion Paper,

No.8156 (*Journal of Money, Credit and Banking*, forthcoming) .

太田 聰一 (2012) 「雇用の場における若年者と高齢者」『日本労働研究雑誌』No.626, pp.60-74.

III. 労働市場と家族形成

Hashimoto, Yuki and Ayako Kondo (2012) “Long-term Effects of Labor Market Conditions on Family Formation for Japanese Youth,” *Journal of the Japanese and International Economies*, vol.26 (1), pp.1-22.

Nakajima, Ryo and Ryuichi Tanaka (2014) “Estimating the Effects of Pronatal Policies on Residential Choice and Fertility,” *Journal of the Japanese and International Economies*, vol.34 (1), pp.179-200.

朝井友紀子 (2014) 「2007年の育児休業職場復帰給付金増額が出産後の就業確率に及ぼす効果に関する実証研究——擬似実験の政策評価手法を用いた試論」『日本労働研究雑誌』No.644, pp.76-91.

IV. 教育の効果測定

Hideo Akabayashi and Ryosuke Nakamura (2014) “Can Small Class Policy Close the Gap?

去の座談会で何回も取り上げられていますが、日本の雇用慣行の変化については、継続して研究が蓄積されているトピックでもあります。最初に取り上げるこの論文は、日本の雇用慣行のなかでも長期雇用慣行に着目し、その長期的な変化と要因について検証することを目的としています。日本の長期雇用慣行については1980年代に、日米比較などを通じてその特徴が指摘されてきたわけですが、近年は、それが「失われた20年」と言われる時代に崩壊したかどうか大きな焦点になっていました。1つのコンセンサスとして、長期雇用のシェアは低下しているけれども、コアな労働者では長期雇用慣行は存続しているのだということが指摘されてきたわけです。そういった問題について、この論文はコーホート別・年齢別の平均勤続年数を計測して、長期雇用の変化と要因を検証しています。このアプローチはアメリカの先行研究との比較が可能だというメリットがあります。データとしては25歳から54歳の既卒の雇用者について、1980年代から2000

年代後半までの『賃金構造基本統計調査』や『就業構造基本調査』を使っています。コーホートの分析をしていると申し上げましたが、具体的には1944～49年生まれから1970年代生まれの世代まで、およそ団塊の世代から団塊ジュニア世代までのコーホートの、それぞれの年齢別の平均勤続年数がどのように変化したのかを見ています。

この結果として、特に世帯調査の『就業構造基本調査』では、男性の平均勤続年数が長期的に下がってきたこと、また女性は、1970年代生まれ以降で平均勤続年数が下がっていることを指摘しています。こうしたベースラインの基本的な結果に加えて、高学歴化、あるいは、失業率の変動の影響もチェックしていますが、やはり一番注目されるのは、雇用形態を見た場合の結果です。例えば、男性の正規雇用の平均勤続年数が持続的に低下していることが確認されていますし、女性の正規雇用率が持続的に低下していることなどです。日本の全労働者をとらえた『就業構造基本調査』

An Empirical Analysis of Class Size Effects in Japan," *Japanese Economic Review* 65 (3) pp. 253-281.

近藤絢子 (2014) 「私立中高一貫校の入学時学力と大学進学実績——サンデーショックを用いた分析」『日本経済研究』No.70, pp.60-81.

V. 差別・ダイバーシティ

Herman, Melissa R. and Mary E. Campbell (2012) "I Wouldn't, But You Can: Attitudes toward Interracial Relationships," *Social Science Research* vol.41 (2), pp.343-358.

守屋貴司 (2012) 「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』No. 623, pp.29-36.

VI. 労働時間

Kuroda, Sachiko and Isamu Yamamoto (2012) "Impact of Overtime Regulations on Wages and Work Hours," *Journal of the Japanese and International Economies*, vol.26 (2), pp.249-262.

Kuroda, Sachiko and Isamu Yamamoto, (2013) "Do Peers Affect Determination of Work Hours? Evidence based on Unique Employee Data from Global Japanese Firms in Europe," *Journal of*

Labor Research, Vol. 34 (3), pp.359-388.

VII. ウェルビーイング

橋木俊詔 (2013) 『「幸せ」の経済学』岩波書店.

Raymo, James M. and Yanfei Zhou (2012) "Living Arrangements and the Well-Being of Single Mothers in Japan." *Population Research and Policy Review* vol.31 (5), pp.727-749.

久米功一・大竹文雄・鶴光太郎・奥平寛子 (2013) 「非正規労働者における社会的排除の実態とその要因」『日本労働研究雑誌』No.634, pp.100-115.

VIII. 震災と雇用

大竹文雄・奥山尚子・佐々木勝・安井健悟 (2012) 「阪神・淡路大震災による被災地域の労働市場へのインパクト」『日本労働研究雑誌』No.622, pp.17-30.

樋口美雄・小林徹・何芳・佐藤一磨「東日本大震災の就業、健康への影響とその後の変化」(2013) 『季刊 社会保障研究』vol.49, No.3, pp.283-298.

玄田有史 (2014) 「東日本大震災が仕事に与えた影響について」『日本労働研究雑誌』No.653, pp.99-119.

によれば、日本の近年の傾向は非常に長期のトレンドを持っていたことを明らかにしています。それがまた全産業、全企業規模で起きている。論文では「すべてのコーホートが転覆した」という表現がなされています。

私を感じたこの論文の意義は、やはり長いトレンドを見ていることだと思います。非正規雇用の増加であるとか、あるいは日本の雇用慣行の崩壊の議論は、ともすれば90年代以降の「失われた20年」の現象として議論されがちですが、全労働者をサンプルにしたこの論文によれば、高度成長期以降に起きた長期的な変化であり、しかも日米で共通して平均勤続年数の低下が起こっていることを明らかにしている点かと思えます。

あともう1つ、この論文でおもしろいと感じたのは、『賃金構造基本統計調査』は事業所に対して行っている調査ですが、それと世帯に対して行っている『就業構造基本調査』で同じような指標をとって比較したことにより、日本の労働市場全体をみるときに、『就業構造基本調査』のほうが、よりトレンドがはっきりするといった、そういう統計の特徴をしっかりとらえていることです。ですから、どういうものを見たいかによって、どういう統計を使うかについてもインプリケーションがあると思えました。

***長期雇用の衰退、官庁データで明らかに**

小野 最近官庁のマイクロデータが、一部で公開されるようになりました。この研究はその中でも、官庁データをうまく使いこなしている研究です。特にコーホート分析というおもしろい手法を応用しているのが見どころです。これは一部のアメリカの労働経済の研究では見かけますが、日本で応用した研究者は数少ないでしょう。マイクロデータでしかできないような研究で、かつ2種類のマイクロデータを使って、ロバスト（頑健）な結果が出ています。計量分析も非常にクリーンに行われており、批判するのが難しい論文に仕上がっていると思えます。

酒井 同感です。信頼に足る政府統計を2つ用いて、こういう結果を導いたことが、非常に頑健な含意を与えているのではないかと。長期雇用が衰退してきたことについて、先ほど勇上先生からお話がありましたが、90年代以降、いろいろな形で言われてきたことが、ついにこういう政府のマイクロ統計を使うことによって決定的に示されたのかなという感じがしました。

横山 そうですね。長期のデータを見ていることで、これまでの研究よりも、より説得的に日本的な雇用慣行が崩壊しかけてきているのが事実なのだとということがよくわかりました。同時に、正社員と非正社員の二極化のようなことも起こっていて、かつ、労働市場が流動化してアメリカに単に近くなったというわけでもないということなので、ことはそれほど簡単ではないと感じられました。この論文のインプリケーションとしては、正社員と非正規社員の二極化傾向といった複雑な動きがあることを認めた上で、非正規社員がいかにか安定的な生活を営めるかという方向で、今後、より考えていかなければいけないのかなと思えました。

勇上 正社員比率の低下もありましたし、横山先生が言われた雇用形態の変化があったことが、まさにはっきりと示されていると思えます。さらにもう1つ、正社員の中でも年齢とともに勤続年数が伸びる構造は変わらないのですが、そのベースが、コーホートを経るごとに下がっていることを指摘しています。それは時代を通じた変化で、特に高度成長以降、成長率が低下することで、企業特殊的な人的資本投資のリターンが下がって、そういう投資のメリットが減ったことを述べています。

非常に妥当な解釈かと思うのですが、一方、論文の後半に書いてあることで、先ほど横山先生が言われたように、アメリカ型のような自発的な転職は増えてはいないとしています。そういう離職は非常に安定的だと。そういった流動性がない中で勤続年数が下がっている。そして、労働者から言うと非自発的な離職が90年代以降、急激に増えている。これは論文に明確には書かれていないのですが、そういう非自発的な離職が、勤続年数低下のキーになっているのかなと私は読みました。

企業側の行動の変化を、よりダイレクトに見る必要があるということです。これは後で見ますが、企業の雇用調整行動の話にもつながってくるのかなと思えます。

小野 この類の研究は、一昔前はセルデータでやっていたことです。白書や政府統計などに発表されたアグリゲートなセルデータを使って、長期雇用を推計していた時代がありましたが、そのときはコンセンサスがありませんでした。しかし、この論文は定量的に、かつビジュアルに結果を見せてくれているから、とても説得力があり、長期雇用が弱まっているメカニズム

がよりわかりやすくなりました。この先は、もう少しディスクリプティブ（記述的）な範疇から、なぜこういう事象が出てきたのか、そのメカニズムがまさに知りたいところです。

勇上 そこは明示的には書かれていない。まず大きな絵を見せてもらいましたが、その上でメカニズムをということですね。

② Noda, Tomohiko and Daisuke Hirano “Enterprise Unions and Downsizing in Japan before and after 1997”

メカニズムの話が出ましたので、次の論文に移ります。この論文は日本企業の雇用調整行動に関する研究です。

日本企業の雇用調整に関しても、長期雇用慣行と表裏一体で議論されてきた大きなイシューだと思います。90年代に、最適な雇用に近づけるための雇用調整の速度が速くなったのではないかという論文が幾つか見られました。しかしながら、そこについてはまだコンセンサスが得られていないと思います。計測の仕方も含めてですね。この論文は、労働組合の雇用調整に対する効果に着目しています。特に1991年から2003年のバブル経済崩壊以降の雇用削減に対して、労働組合が与えた効果を見ようとしています。

この論文では、幾つかの記述統計、あるいは過去の先行研究などを踏まえて、1997年に日本の企業の雇用調整が大きく変わっていることを指摘しています。日本経済がマイナス成長になった時代ですが、97年以降、いわゆる希望退職の募集とか、実際の雇用の量的調整を行う企業が急激に増えたので、それが1つの転換点だろうとしています。それまでずっと耐えてきた企業が、97年以降、なぜ急激に雇用削減に転じたのか。その現象を説明するために、大企業のデータを使って、その中には労働組合がある企業が多いわけですが、この組合の態度とといいますか、方針が変わったことを仮説として考えています。

『労政時報』に掲載された希望退職とか、早期退職などの事例、「日経NEEDS」の財務データ、そういうものを収集して、パネルデータをつくられています。その結果ですが、この論文でダウンサイジングと呼んでいる希望退職とか早期退職を行うかどうかには組合が与える効果を見ると、1991年から96年までは赤字のときのみ反応する。基本的には組合のある企業のダウ

ンサイジングに与える影響はマイナスで、赤字のときには、組合のある企業はダウンサイジングを受け入れている。しかし、97年以降、それが反転する。赤字かどうかにかかわらず、基本的に組合のある企業はダウンサイジングに対してポジティブな影響があるということです。

その解釈として、松下労組のケースを挙げています。90年代前半には雇用維持政策をずっと続けてきたけれども、過剰雇用が起きて、それが企業の存続、競争力も含めた存続の危機意識として労使に共有され、最終的に雇用維持政策を放棄したとといいますか、転換したということです。観察される97年以降の大規模な早期退職・希望退職は、組合の方針転換によるものだという解釈になっています。

企業のデータを集めるのは難しいわけですが、それを十分に使って、特に日本の代表的な企業の行動を見たところ、先ほどの話に出た長期雇用慣行が根強いと思われる企業の雇用調整行動が最近、構造的に変わったこと、特に労使関係で影響力を強く持つような組合が、その方針を変化させたことが、最終的に雇用調整の変化としてあらわれたという、非常におもしろい結果だと思います。

ただ、このデータではほとんどの企業に組合があり、著者らは、このうち上部団体に加盟している組合の効果のみをみています。企業別組合が上部団体に加盟しているときには非常に交渉力が強いということです。交渉力が強い組合だからこそ、赤字期にも何とかダウンサイジングを遅らせるといったことができるという話だと思います。97年以降は、そういう態度を変えたという解釈になっているのですが、上部団体に加盟している組合の効果の内実をもう少し見られたらと思います。

* 1997年の転換点

横山 長期雇用というテーマの中で、先ほどの論文とは違った視点、つまり、組合行動から長期雇用を説明するという非常に興味深い論文だと思います。自分が興味のあるところとしては、賃金カットによって、どれぐらい雇用調整を回避しているのかという、賃金調整との関係性です。どのくらい同時決定で、どちらにどれほどプライオリティーがあるのか、という点も含めてです。それから、賃金硬直性の変化にも97年に限らず、どのような変化が起こったのかということ、ここで示されている仮説との関連性にも興味を持

ちました。

勇上 そうですね。著者らが使っているデータには賃金カットといった事例も収集されているようです。今回は希望退職・早期退職の実施という事実だけを収集しているので、もしかすると、そのような研究ができるかもしれません。

小野 日本の雇用慣行は終身雇用と年功序列と企業別労働組合の3点セットになりますが、その中で、企業別労働組合の研究は最近見かけなくなりました。そういう意味でも、長期雇用を研究する上で非常に有意義な論文だと思います。また、1997年がこんな大きな節目になっているとは知りませんでした。

横山先生は説明変数の話をされましたが、私は被説明変数のコメントがあります。細かいことを指摘しますと、被説明変数が、希望退職するかどうか、ダウンサイズするかしないかの0・1ダミーになっています。理想的には、違う尺度で見たいところです。例えばダウンサイズした人数とか、とれたらいいでしょう。雇用調整のもう少し緻密な指標が望ましいということです。

勇上 97年の転換点については、この論文の注にも挙げられていますが、玄田先生の若年の研究(玄田2004)でも指摘されていました。また、犯罪の経済学を研究している方も、97年に犯罪(刑法犯の認知件数)が大きく増加したとおっしゃっていました。自殺率の上昇もそうです。これはいろいろなところで言われているようです。

酒井 私は、瑣末なところですが、雇用維持のプライオリティーを下げたとして、その後、労働組合はどういうところにみずからの存在意義、役割といったものを見出していったのか知りたいと感じました。昨今の労組の役割は、賃金とか雇用とかよりも、例えば企業内における労災を少しでも減らすとか、そういうことにシフトしてきているといったことも労働組合の方から聞いたりしますが、組合内部でいま何が起きているのかを知りたいです。

勇上 確かにそうですね。この論文だと、組合のパッケージ・パワーが落ちたのではなくて、労働組合として企業とともに存続するために態度を変えたのだという表現をしています。実際、企業が、外の市場にさらされることによって、サバイバル自体の見通しが変わったことが背景にあるということだと思います。そういった時代に、内部のレントをとれなくなってし

まったときに、雇用もそうですし、賃金も難しくなってくると、何が労働組合の機能になるのか。あるいは、そういう中で何が起きたのかを明らかにしないとけないと思います。

③ Ikenaga, Toshie and Daiji Kawaguchi “Labor-Market Attachment and Training Participation”

これまで、長期雇用慣行、企業別組合の雇用維持に関する効果を見てきたわけですが、3番目に、企業内外の訓練に注目した論文をご紹介します。この論文は、シンプルな人的資本理論の仮説にもとづいて、労働者の訓練機会について、訓練のリターンの期間(ペイオフ・ピリオド)が長いほど、より訓練投資が行われるだろうとしています。企業内のペイオフ・ピリオドがより長い期間期待される場合には、企業はそういった労働者に対して自らがスポンサーとなった訓練を行う。一方で、労働者自身が行う自己啓発と言われるものも、労働者がこれから先、どれぐらい労働市場で働くか、すなわち、訓練をした場合のリターンの期間に依存するだろうということになります。

この論文も政府統計のマイクロデータを利用しています。しかも、今度は時系列ではなくて、2007年の総務省の『就業構造基本調査』で用いられた訓練に関する質問をうまく使っています。具体的には過去1年間、訓練を受講したかどうか、その訓練は勤め先が行ったものなのか、労働者個人が実施したものかも尋ねています。これを企業による訓練と自己啓発に分けて、過去1年間の受講確率が、その労働者の属性から予測されるこれから先の労働市場への参加年数であるとか、企業内での期待勤続年数といった、労働市場の密着度に回帰しています。

結果ですが、性別や雇用形態、学歴から予測された労働市場の密着度が高いほど、企業による訓練とか、自己啓発の受講確率が高いという、理論に整合的な結果を得ています。特に職場で行う訓練は、その労働者が今後どれぐらいその企業に勤め続けるかに強く影響されることがわかっています。

さらに、人的資本理論で説明できる訓練の受講確率が、実際に男性と女性、あるいは正社員と非正社員の間に存在する訓練機会の格差をどれぐらい説明するかを見ています。男女間の訓練機会の格差に関しては、労働市場の密着度の違いが多くを説明しているのですが、正規・非正規の間では、企業内で期待される勤続

年数はほとんど説明していないことを発見しています。結果として、正規・非正規の教育訓練の機会の格差は、就いている仕事に求められるスキルの違い、もともと訓練が必要な仕事とそうではない仕事があって、それが正規・非正規で違う割り当てが行われているから、長く勤めると予測される非正規であっても訓練がされないとしています。

感想ですが、特に男女間の訓練機会の格差が期待勤続年数といったものから説明できるということは、女性の平均勤続年数が伸びていくと、訓練機会の格差は縮まっていくのではないかと。これは単年度の推計結果ですが、今後、長期的な訓練機会の変化を考える際にも、重要な論文だと思います。

* 期待勤続年数と職業訓練

横山 企業による訓練と自己啓発による訓練を1つの論文で明示的に比較しているということで、非常にわかりやすい説得的な論文だと思います。賃金格差の今後の研究の文脈においても、検証や報告の仕方を含め、重要な足がかりにもなり得る研究だと思います。

小野 今まで、人的資本理論で予測されていたことをきれいに実証した研究で、その実績は大きいと思います。メッセージは、辞めるリスクが高い人材に対して企業は投資しないということですよね。

勇上 そうです。

小野 もう1つは、やはり、男女間の賃金格差を説明するのに今まで欠けていた視点として、女性には訓練の機会が限られているというところが、うまくこの論文でわかったような気がします。

酒井 海外での研究に、女性の期待される雇用期間が伸びたことによって、女性の進学率が上がったというものがあります (Goldin and Katz 2002)。それと補完的な意味合いもあるのかなと思いながらこの論文を読んだのですが、企業内訓練についても、雇用見込期間が短いために、女性への訓練投資が少なくなっていることがクリアにわかったことの意義は大きいと思います。

先ほどの川口先生のもう1つの論文では、どちらかというとな人的資本投資が必要ではなくなったので、勤続年数が短くなったという解釈だったと思うのですが、そうすると男性の雇用見込期間が短くなって来ていることで、今後は男女間のトレーニング格差が解消するほうに向かっていくと解釈できてしまいそうです。

勇上 あと、この論文には、地域の労働市場の摩擦と訓練を行うかどうかの分析もあります。やはり引き抜きといいますか、労働市場に摩擦がなくて労働者が移動できるときには、あまり企業は訓練を行わないけれども、摩擦があるような市場では行うということですね。そこもおもしろいと思いました。

II 若年雇用

① Hamaaki, Junya, Masahiro Hori, Saeko Maeda, and Keiko Murata, "How Does the First Job Matter for An Individual's Career Life in Japan?"

若年雇用のテーマでは3本の論文を取り上げます。そのうち2本は、主に若年者の学校卒業時点の労働市場の状況がその後に与える影響についてのものです。最初に濱秋先生たちの論文を紹介します。

この論文は、学校卒業時点の労働市場の影響、あるいは、より明示的に卒業時点の就業形態とか雇用形態などが、その後の当該若年者のパフォーマンスに及ぼす効果を検証しています。この論文では初職効果 (first job effect) と呼んでいます。近藤絢子先生が2007年に書かれた論文 (Kondo 2007) で、日本の世代効果について初職の就業・雇用形態が、その後の雇用形態に与える影響を検証されましたが、それを補完するというか、より拡張するような形の論文になっています。

具体的には1998年から2002年の、学卒の就職が悪化した就職氷河期と呼んでいる時期が含まれているデータを使って、初職の影響がどれくらい続くのかを調べています。最もおもしろい点は、本当に学校を卒業してから最初に就いた仕事にその後まで影響があるのか、その後に別の望ましい状態になったときに、最初の就職の影響が消えないのか、あるいは残るのかも見ているところです。家計経済研究所の『消費生活に関するパネル調査』で、各年の調査結果だけではなくて、回顧するような質問も使って、個人のキャリアヒストリーのデータをつくり、サンプルと情報を増やす工夫をしています。そして、そのサンプルの現在の仕事が正規であるかどうか、初職が正規であったかどうかに影響を受けるかどうかを見ている。手法としては、初職に就くには観察できない属性の影響がありますので、recursive bivariate probitを使っています。

す。また、『消費生活に関するパネル調査』なので、女性についてというところがポイントです。

結果として、女性について、初職の就業状態の依存性があることを確認しています。初職が正規であった場合、それ以外に比べて、現職が正規である確率は約22%高い。ただし、初職の影響の持続期間は10年程度であり、だんだん減衰していつて卒業してから10年程度で消えてしまうということです。それから、卒業してから2～4年目ぐらいで正規に就いていると、初職で正規で就けなかったという効果はなくなってしまふ。そういう意味で、この論文ではリバーシビリティーとおっしゃっていますが、初職の効果は逆転が可能だということです。こうした逆転現象があることは新しい発見だと思います。一方で、若年の雇用状況が長く悪い状態が続くと、その道がふさがれてしまうので、単純に放置していれば解決する問題ではなくて、やはり既卒の窓口をより広げるような政策が有効だろうとしています。

* 「初職効果」を実証

酒井 これまで日本の初職効果は、その持続性が例えばアメリカよりもかなり長いのではないかと叫びて来ましたが、実際、他国と比べて日本の初職効果がどれくらい大きいのかは必ずしも明確にわかっていなかったのではないかと思います。この論文に限らず、最近、初職効果がどのぐらいの期間持続するのかに関して、エビデンスが出てきたという印象を持っています。濱秋先生たちのこの論文では、女性に限定された結果ではありますが、10年ぐらいは持続するのだということを明らかにしていて、これと同じような海外の研究を比較することによって、本当に日本の初職効果が大きいのかどうか分かるようになるのではないのでしょうか。

小野 私は、初職効果について、今まで巷に言われていたことが統計で実証されたところがこの論文の大きな貢献だと思います。初職がいかにして、その後のキャリアの形成に効いてくるかがわかりやすく説明してあります。また、非正規に就くと、その先の敗者復活が難しいということが改めて確認されました。

横山 何年程度で初職の効果が消滅するときちんと数値として示されているところが、大きな貢献の1つであると思いました。ここでは、女性のデータが使われていますが、男性の非正規も無視できない状況の中で、同じデータで、男女間でどのように結果が違うの

かというところも今後知りたいと思いました。

小野 正規でキャリアを始めた人にとっては楽観的だけど、非正規で始めてしまった人には非常に悲観的なメッセージですよ。

酒井 政策的な観点からは、この論文はどう解釈したらいいのか。これだけ初職の効果が強いとなると、とにかく「学校から仕事への移行」に失敗がないようにすることに政策の重点を置くべきだという考え方が出てきそうです。一方で、3年ぐらいなら逆転可能だということならば、その期間の施策を手厚く行い、必ず3年以内にはきちんと就職できるようにすることを重視したほうが良いというメッセージとも読めそうです。

勇上 そうですね。「本当に初職が問題か」と。この論文の中に、そういうセクションがありますが、初職を正社員でスタートできない人がなぜ不利なのか。それは近藤先生の2007年の論文でも、最後の解釈で、「スティグマではないか」という話と、いや、「最初から正社員の訓練を受けられなかったら、人的資本の蓄積上、不利になっている」という人的資本という形であらわれてしまうからという、その2つがあることを述べています。濱秋先生たちの論文にもそれは書かれていて、彼らの主張は、スティグマであれば、早めに正規に就いてしまえば消えるのではないかということです。要するに、だめな人だと思われてしまっているのなら、とにかく早く正規の職に就いてしまえば、それは情報の問題だけだったので、烙印は消える、初職の効果は消えることになるだろうと。実際、2～4年目に正社員に就いた人に限って言うと、卒業直後の正規ではないという経験は不利になっていない。ですので、原因はスティグマではないかと言っています。人的資本の劣化ではないとすると、やはり3年以内に正規への道を開いておく方向性のことをおっしゃっているのかなと読みました。

小野 確かに、なるべく新卒の正規雇用を促すことは1つのインプリケーションとしてあると思います。同時に現状では、その辺をあえて急ぐと、ミスマッチが生じる可能性がありますよね。最後の「震災と雇用」のテーマでは、移転に伴うミスマッチ問題も指摘されていますが、そこが難しいところだと思います。需要と供給のミスマッチにより、さらに問題が悪化してしまうこともあり得ます。こう話すと、私の読み方は悲観的でしたね。

勇上 著者も悲観的だったと思いますよ。

小野 ここまで現実には厳しいのかという見方でしょうね。

② Kawaguchi, Daiji and Testushi Murao “Labor-market Institutions and Long-Term Effects of Youth Unemployment”

勇上 濱秋先生たちの論文で初職効果を取り上げたわけですが、おそらく世界の文献を見ていると、学校卒業時点の労働市場の状況が、その後のパフォーマンスに影響を及ぼす効果については、スカーリング・エフェクト（後遺症効果）みたいなものがあるという形で、検証が進んでいます。次に取り上げる論文は、国・地域別で見たときに、後遺症効果が、深刻に見られるところとそうではないところがあり、そこを労働市場の制度との関係でとらえようとしています。

まず理論的な話として、訓練の機会を多く受けられる、賃金が高いような良好な雇用機会は景気に感応的なわけですが、解雇費用が高い地域だと、良好な雇用機会の入口は若年層に集中する。一方で、流動的な市場や職業資格が発達していれば、雇用の入り口は、ミッドキャリアでも開かれている。そのため、学校卒業時点の効果は労働市場が硬直的なところでは長く続き、そうではないところは、あまりその効果は長く続かない。そういう理論的な仮説を挙げています。

比較分析では、同じように定義された、OECD20カ国の1960年から2010年の間のデータを収集して使っています。具体的には卒業時点の状況として15歳から24歳の失業率や就業率をとってきて、それが同じコーホートのその後の失業率や就業率にどのような影響を及ぼすかを推計しています。

まずベーシックな結果によると、失業率の後遺症効果はやはりあるということです。20カ国の平均で15～24歳の失業率が1ポイント上がると、25～29歳では0.14ポイント上がって、30～34歳のときには0.03ポイント有意に引き上げる形になっています。さらに、解雇規制が厳しいかどうかという指標を使って、真ん中より厳しい国と緩い国、代表的にはアメリカとか、一番厳しいのはポルトガルになりますが、そういう国同士で比較したときに、解雇規制の厳しい国のほうが、後遺症効果が起きることが明確に観察されると指摘しています。ですから、先ほどの理論仮説に従うようなことが、国別のデータを使った結果で出てくる。また、

そういったベーシックな結果について、進学行動であるとか、コーホートのサイズなど、その他いろいろな頑健性をチェックしています。

インプリケーションとして、労働市場が硬直的な国は、後遺症効果は大きいわけですから、マクロショックをなるべく緩和する、モデレートするようなことが、政策当局にとって非常に重要だとしています。もしそうでなければ、テンポラリーなショックで、就業したり、失業したりということが起こる。硬直的な国だとそれが持続してしまい、ひいては構造的な失業にまで至る可能性があるわけです。最初のエントリーに失敗すると長く響いて、人的資本の蓄積も含めて構造的な問題に変わってしまうことを指摘しています。

データが整備されて、国際的な比較が可能になりつつある中で、入手可能な集計データで非常にクリアな理論を、丁寧に検証されています。労働市場の制度の効果については、一連の研究が最近多くありますが、その中で見ても非常にクリアな研究ではないかと思います。

*解雇規制緩和の効果

小野 国際比較と同時に時系列という見方が印象的でした。EPL (Employment Protection Legislation) を使って、異なる雇用対策と解雇規制がある国を横断的に、かつ時系列に比較しています。規制を強めるべきか、緩和すべきかという議論がありますが、この論文を見る限り、規制を緩和したほうが、その後遺症が小さくなることがわかりました。シカゴ学派を支持する傍ら、下手すると保守派の考え方に旗を上げることになります。社会福祉が手厚いヨーロッパ諸国のほうが、後々まで後遺症が残ってしまうという影響が読み取れます。

勇上 非常に長い期間をとられて見えていますね。

横山 パネルだからできることが凝縮されていて、EPLの指標を使えることも、恵まれた状況にあると思いました。

勇上 今回の論文はEPLの期間平均を使っています。EPLの変動自体には興味がないので、20カ国を取り上げて、EPLが高い国、低い国というところで考えています。私もこの分野に関心があって、いろいろ見ていると、EPLの高い国が1980年代以降何をやったかという、正社員のEPLは変えない。けれども、派遣労働法を改定したり、有期労働契約の期間を延ばしたりして、テンポラリー・エンプロイメント

のEPLもまた一方であるわけですが、そちらをすぐく下げていきました。それが最初に横山先生がおっしゃった二極化の背景としても指摘されています。スペインとか、ポルトガルとか。そこで、この論文のちょうど観察期間の真ん中ぐらいから、EPLが高い国で起きたのは非正規の緩和なのですが、それが今回は失業率の持続効果としてあらわれているのかもしれない。

テンポラリーワーカーの緩和は、基本的に失業率を下げるためにやっている話です。雇用機会を増やすために、企業がよりジョブ・クリエーションをしてくれるように、非正規の緩和をするわけです。一方で、二極化が進むところでは、ポート・オブ・エントリーが若いところに集中し、入れなかったらそのまま影響が持続してしまう。この場合、失業率として長く持続する背景には、雇用調整の費用が低い非正規雇用の平均的な離職率が高くなり、失業率が上がるということもあるのかなど。拡大解釈しますが、そういう裏にあることも考えると、今後、いろいろな分析ができそうだなと思いました。

小野 国際比較するときに難しいのは、共通して使える指標が意外と少なく、できることが限られてしまうことですね。必ず何か制約があって、前提条件も増えてしまうし、説得ある筋道を立てるのがなかなか難しい。国の数を増やすとさらに難しくなります。

勇上 そうですね。そういう意味で、同じような家計パネルデータ、例えばヨーロッパではECHP (European Community Household Panel) がありますが、そのようなものができるといいですね。

③太田 聡一「雇用の場における若年者と高齢者」

若年雇用の促進と同時に、少子高齢化する日本で考えなければいけないことに、高齢者の雇用促進があります。高齢者の雇用促進と、今まで見た若年雇用の間にコンフリクトがあるのではないかと、具体的には高齢者雇用を進めることが若年者の雇用機会を奪っている可能性がないかというクエスチョンがあります。太田先生の論文では、若年者と高齢者の競合関係を検討しています。

理論的な予想として、高齢者と若年者が代替関係にある場合、あるいは、高齢期になっても長く勤めるようになれば、より少ない人員でいいので、若い人をあまりとらなくなることなどによって、高齢労働力の活

用が、若年と競合する可能性が考えられます。ただし、純粋な効果はどうかかわからないので、実証的に見る必要があるというのが前提になっています。この論文では、特に高齢者雇用を政策的に推進した2006年の高齢者雇用安定法改正前後の若年採用と高齢化の関係を、産業別データで検証しています。利用可能な集計データで時系列の変化が見たいので、産業別のパネルデータが使われています。

その結論ですが、2006年以降、どの産業でも高齢化が大きく進展したわけですが、より高齢化が進んだ産業の一部では、高齢法改正以降、それ以前に比べて、若年者の採用を抑制する傾向が見られます。具体的には、性別では女性の若年者の採用率が有意に少し下がる傾向が見られます。また、新卒男性一般でも少しそういう傾向が見られていて、一律ではないのですが、競合関係が一部あるのではないかと。そのために太田先生は、雇用の奪い合い、世代間対立ではなくて、世代間のミックスみたいなものを考えること、これは雇用管理の話になると思いますが、そういうベストミックスを探ることを提言しています。

事実確認をきちんとして、高齢法改正以降、企業内で高齢化が進んだことの影響を理論的に検討し、また集計データをうまく使われています。雇用のストックやフローを時系列でつなぎ、それを産業別のパネルで行っていることの意義がありますし、一部において、高齢者と若年者の代替関係が示唆されたのは、興味深い結果だと思いました。

*高齢者雇用が及ぼす若者への影響

小野 私はこの論文がとても好きです。今後、労働力不足の状況にどう対応していくかという中で、女性、高齢者、外国人がよくターゲットにされています。しかし、この論文では、定年延長や高齢者の雇用を増やすことの難しさが指摘されています。事情が非常に複雑な構造になっていることを定量的に示した研究だと思えます。

ほかのOECD諸国でも、若年失業は恒常的な問題で、特にスペインなどでは若年失業率が50%になっています。日本に限らず外国でも参考になる、インプレーションの多い論文だと思いました。

酒井 現在、日本は年金支給開始年齢を引き上げる途上がありますが、その中で、60歳以降の所得保障をどうするかということで、高齢者雇用安定法が2度にわたって改正されました。その際に企業側から、

「高齢者を雇用すると、今度は逆に若年雇用を奪ってしまう」ということが、高齢者の雇用を義務づけられるということへの反対意見として出されました。この論文は、そのことをきちんと検証したものだと思えることができます。

実は、全く同じ問題意識で、既に各国でもこういう研究がなされていて、NBER（全米経済研究所）から、まさに若年雇用と高齢者雇用が代替的かという論文集が出ています(Gruber and Wise 2010)。それによれば、マクロの時系列データによる検証結果ではあるのですが、どこの国でも、高齢者雇用と若年雇用の間に代替関係は見られないという結果になっています。日本では、この論文に先立って、太田先生ご自身も含めて何人かの先生がされていましたが、必ずしも強い結論とは言えなかったかと思います。今回の太田先生の研究では、女性を中心とするパートタイム労働者の採用に関して、明確にマイナスな影響が見出されていて、非常に興味深く感じました。

今回、太田先生は高齢者雇用比率として55歳以上の常用労働者数に占める60歳以上の割合を見ているのですが、最近多くの企業が、60歳以降は再雇用という形で雇っています。統計で見ても60歳以降の非正規として雇われている高齢者の数が増えてきています。その意味では、60歳以降の非正規の高齢者と、例えば、こういう女性パートが代替関係にあるのかどうかということにも、個人的には関心があります。

勇上 『雇用動向調査』の常用労働者ですが、明確には入っていないかもしれません。

酒井 入っている可能性ももちろんあります。例えば嘱託などで、1年以上の契約で雇われている場合は、常用労働者に入っている可能性があります。全部が全部入っているわけでないのかなという気がします。

横山 この論文では産業であるとか、性別であるとか、詳細に属性別にした後で、どの属性に対して代替関係が観察されるかを非常に詳しく調べられているので、大まかに代替関係が「ある」か「ない」かというのではなく、各ケースの状況を把握する重要性を知る意味でも非常に勉強になりました。その上で、太田先生がこの論文で提唱されているような、互譲と補完というものを各ケースに関して考えていく必要があるのかなと。競合関係ではなくて、うまくその状況を生かして、高い生産性につなげていくための建設的な議論が今後はどんどん必要になっていくのではないかと

思います。そのために、どの職のどの属性の人にはどのような仕事の配分の仕方をしていいとか、そういう議論をしていく必要がある。そのための足がかりとして非常に重要なエビデンスが得られていると思います。

勇上 この分野も、横山先生がおっしゃったように、おそらく「ある」「ない」とははっきりと言えない。しかし、そこに代替関係がある場合とない場合で、何か技術的な要素であったり、資本であったり、そういう一般化できる差異があるかもしれません。それをこれから探っていく。研究としては、そういう方向にこれから発展していくのかなと思いました。

Ⅲ 労働市場と家族形成

① Hashimoto, Yuki and Ayako Kondo “Long-term Effects of Labor Market Conditions on Family Formation for Japanese Youth”

横山 この論文は、日本の若者の置かれた労働市場の状況が出生率などにどのように関係していくか、影響を与えるかを分析しているものです。若年の雇用の低下が少子化に悪影響を及ぼしていることは、たびたび懸念されていることではあるのですが、理論的には、その効果は明確ではない中で、そこに対してはっきりした実証分析を行っている論文です。具体的には『就業構造基本調査』の個票データを用いて、全国的な各年の効果と都道府県の固定効果をコントロールした上で、入職時の地域の労働市場の状況と現在の状況が、出生行動にどのような影響をもたらすかを調べています。

結果として、不況下に社会人になった高卒の女性は子どもを持たない傾向にあることと、不況期はむしろ大卒女性の出生行動を高めるという発見がされています。このことは労働市場の状況が出生行動に及ぼす影響に関して、すべての属性に一貫した傾向がないことをまず示しています。

もう1つ重要な結果として、既に1人の子どもの持っている条件のもとで、2人目ないし3人目の子どもを持つ可能性と入職時の失業率は、正の相関を持つことが明らかになっています。加えて、現在の失業率は特に学歴の高くない女性の結婚行動には、小さいながらも、負の影響を与えていることも示されています。

す。

この論文が持つ政策的インプリケーションは、日本の若年層の雇用状況をよい方向に持っていくこと、それ自体は非常に重要ではあるけれども、それがそのまま少子化問題の解消につながるというような簡単なことではないということだと思います。ですので、また別の方向性からの少子化対策の必要性が示唆されたと言えると思います。

*労働市場と出生率

小野 私はこの論文を読んで、ある意味では先ほどの後遺症効果みたいなものがここでも働いているんだなという印象を受けました。失業問題が一過性のものではなく、長期的な後遺症を残し、雇用以外の分野でも影響を及ぼしていることがわかりました。この場合、説明しようとしているものは出生率ですが、似たような問題設定だと思いました。

勇上 著者のお一人の近藤先生は、学校を出たときの労働市場の状況の影響について早くから取り組んでいて、もう1つの日本の構造問題である少子化に対して労働市場の影響があるのかどうか、特に日本の特徴を踏まえて、労働市場への入口のときの状況が家族形成にまで影響を及ぼすのかという非常に大きなテーマを検証されていると思いました。理論的には、所得が下がってしまうことによる所得効果で子どもを持たなくなる効果と、一方で、働かないときの機会費用が下がるから、逆に出産するという両方の効果があるので、実証的な問題だとされた上で、最終的に高校卒がネガティブで、大学卒はポジティブだと。横山先生がおっしゃったように、労働市場の影響がはっきりと少子化の主要な原因とは言えそうにないということだと思います。影響があるグループもあるけれども、この間の就職氷河期の効果は少子化を一方向的に加速させているとは言えないという形で書かれている。少子化に関して新しい論文だと思いました。

酒井 最近雇用問題を解決することによって少子化問題も解決するのだという論調がある中で、こういう精緻な分析、特に、これも最初の川口先生の論文でも言いましたが、『就業構造基本調査』という非常に代表性の高い統計を用いて検証した意義はとても大きいと思います。行政でも、少子化対策を最重要課題に挙げて取り組んでいます。ぜひこの論文の結果を知ってもらいたいです。

勇上 結婚への影響については、結婚を少し遅らせ

るけれども、その効果は小さい。1%失業率が上がると、35歳まで結婚する確率が0.5%下がり、限定的だと。ですので、これまた不況が未婚化を加速したとまでは考えられない。アメリカで見られたようなことはないということでした。

小野 失業率が1%高くなるというのは、標準偏差1個分に相当しますから、ものすごく大きいことですよ。

勇上 この間急激に未婚率は上がっていますので、それを説明し得るとは言えません。

小野 そうですね。あまり説明していないということになります。

勇上 酒井先生は以前、慶應のパネルで、フリーターの人の結婚が遅れるという論文を書かれていますよね(酒井・樋口 2005)。

酒井 当時、インパクトに関しては、今後、詰めていかなければいけないという印象を持っていて、そういう意味で今回、橋本先生と近藤先生が、そのインパクトに関して精緻な議論をされたのは、とても有意義なことだと思います。学歴別に効果が違う、そのことによって相殺されている可能性があるとの指摘は大きい。例えば政策を学歴別に変えるということはある得ないと思いますが、そうではないにしても、インプリケーションはすごく大きいと考えています。

勇上 これは女性が子どもを持つ話ですよ。どちらから見るかという話になりますが、女性がもちろん子どもを出産するので、女性を個人と置いて考える。そうすると例えば「影響がない」と言ったときに、スカーリング・エフェクトがあって、所得効果が本人に対してはあるけれども、家族形成というのは内生的なので、結婚相手のチョイスを変える、比較的景気がいい状況で就職した人と結婚したり、逆に、自分が景気の良いときに就職した時には、その組み合わせが変わることがあるかもしれない。もちろんこうした結婚相手の選択の議論はこの論文でもなされています。ですが、より直接的に男性側から見てもいいのかなという気がしました。男性が主要な稼ぎ手だという強い仮定をおいた上で、結婚できる男性と結婚できない男性という議論がありますが、男性のスカーリング・エフェクトが、未婚男性が増えていることとか、あるいは子どもを持つ、持たないことへの影響があるかもしれないと思いました。

小野 計量面で1つコメントをさせていただきます。こ

の論文は、説明変数に失業率を使っています。失業率を記述統計で見ると、平均値が3.22、標準偏差が1.28で、この期間中の失業率は1%から5%のレンジでほとんど変動していない。だから、それだけ小さい変化の中で、よくこのような結果が出せたなという見方があります。ひょっとしたら失業率という大ざっぱな指標を使うことにより、見えない効果(spurious)もピックアップしているのかもしれませんが。そういう可能性もある気がして、何か違う指標を使ったロバストネス(頑健性)チェックがあると、より説得力があると思いました。

② Nakajima, Ryo and Ryuichi Tanaka “Estimating the Effects of Pronatal Policies on Residential Choice and Fertility”

横山 この論文は、少子化対策が居住行動と出産行動に与える効果を推定しているのですが、その際、自治体ごとの出産育児支援政策の違いを利用して、居住地に関するセルフセレクション(自己選択)を考慮しているところが、非常に大きな貢献となっています。というのも、居住地に関するセルフセレクションを考慮せずに、出産育児支援政策の効果を推定すると、出生率に与える影響として上方バイアスがかかることがこれまでも知られてきましたが、この論文でもはっきりと示されています。その上方バイアスを取り除いた上で、出産育児支援政策の出生行動に対する影響をきちんと推定しているということが、この論文で重要な点です。その結果、日本の出生率を高めるために、金銭的なサポート以外の少子化対策が非常に効果を発揮することが示されています。現在得られている効果は非常に限定的なのですが、それ自体は有意な効果が得られているので、もう少し規模を大きくするなどして、ここで有意な結果が得られた金銭的なサポート以外の少子化対策の重点をもう少し大きくしていくことが、この論文から示された出生への介入の仕方としての方向性だと思います。

*少子化対策で重点にすべきこと

小野 結果はあまり強くはないけれども、すべての補助がよいというわけではなくて、金銭的と非金銭的な補助を区別して検証したことに意味があると思いました。意外と保育所が効いているんですね。

横山 そうですね。保育所と健康診断と。

小野 お金を支給するだけでは少子化対策になっ

ていないということですね。

横山 はい。それは次の朝井論文ともつながるところで、金銭的なサポートの面が有意に効いていないことを示していて、そのインプリケーションとしても、チャイルドケアのサポートと金銭的なものを同時にやっていかないとおそらく有意な効果は見られないことをおっしゃっています。そこもオーバーラップするインプリケーションかと思います。

勇上 私が勉強になったのは、自治体間でこれだけ政策が違うことをうまく利用していることです。自治体の一つ一つ見ていくと結構、政策が違う。同じような財政規模であっても、重点化しているところが違ったりしている。おそらく、少子化対策はその典型だと思うのですが、それをうまく見つけて、分析しています。そういう政策の効果についての検証が、ほかにもいろいろできるのではないかと考えました。

小野 政策の立場からしても、補助すべきかしないべきかという議論よりも、具体的にどのような補助が効果があり、どういう補助を導入すべきかという一歩踏み込んだ議論が必要です。そういう意味では政策論的にも非常に重要な題材を提示した論文だと思います。

酒井 私も、居住地選択の内生性を考慮した点が、この論文の一番大きな貢献だと思います。政策という話が出ましたが、まさに今、各自治体が少子化対策を競い合っているような状況にあるわけですが、結局、それは子どもを産みたい人を自治体間で奪い合っているだけで、そこからマクロレベルでの少子化対策の効果を予測することはできないのではないかとということが最近になって言われてきています。その中で、こういう分析の意味はとても大きくて、居住地選択の部分を考慮すると、実際の効果はもう少し小さい可能性があるという結果は、もっと広く共有されていいのかなという気がしています。

③朝井友紀子「2007年の育児休業職場復帰給付金増額が出産後の就業確率に及ぼす効果に関する実証研究——擬似実験の政策評価手法を用いた試論」

横山 このトピックの最後に取り上げるのは、金銭的なサポートが女性の職場復帰に与える影響を見た論文(研究ノート)です。2007年に育児休業職場復帰給付金の増額が行われたことがあり、それをナチュラル・エクスペリメントとして使って、差の差分分析法を

用いて、職場復帰に対する効果を推定したものです。

具体的には、2007年に、女性の出産後の就業率を引き上げることを目的として、育児休業職場復帰給付金の給付率が、休業前平均賃金の10%から20%に引き上げられたという改正がありました。この改正自体が事前に予測が難しかったことを利用して、トリートメントグループとコントロールグループが、あたかも無作為に割り当てられたかのような扱いができると考え、ナチュラル・エクスペリメントとして利用したということです。データは『慶応義塾家計パネル調査』を用いられています。

改正の対象となるのが2007年4月以降に育児休業から職場復帰した女性であるので、育児休業の取得期間を考慮して2006年4月以降に出産した女性をトリートメントグループ、2006年3月以前に産んだ女性をコントロールグループとして、その両者の間で出産1年前に比した出産の12～24カ月後の正規就業率の変化分を比較することで改正の効果を推定されています。

その結果といたしまして、2007年の改正については、12～24カ月の正規就業確率を有意に引き上げる効果はない、つまり、推定値が非有意だったということです。

朝井先生はチャイルドケアの供給が不十分であることも、この論文で非有意な結果が得られた一因ではないかと、他のディスカッションペーパーなどで議論されています(Asai 2014; Asai, Yamaguchi, and Kambayashi 2014)。特に子どもが急に病気になったときなどにサポートしてくれるチャイルドケアを見つけるのが難しいことも、職場復帰の1つのハードルになっている。それと、2007年に給付金は増えたのですが、日本人の男性側の役割にそれほど変化は起こっていないので、それも1つの問題として指摘されています。

先ほどまでは、出生行動に与える影響を見てきて、ここでは職場復帰に視点が当てられているところが違うのですが、結果として、金銭的なサポートだけでは有意な効果が得られていないというところでは一貫していると思います。チャイルドケアの側面と金銭的なサポートの側面の両方が足並みをそろえないと、おそらくうまくいかないのではないかとということが、今までの論文と共通していて、今後も考えていかなければならない点かと思えます。

*貴重なナチュラル・エクスペリメントを活用

小野 2004年から2008年の慶應パネルデータを使って、2006年の給付金の改正を見たわけですね。ナチュラル・エクスペリメントをうまく応用していますね。

横山 そうですね。データと、改正の状況をうまく活かしている論文だと思います。

小野 本当に慶應のパネルデータを見事に使いこなしていると思います。出産というイベントを研究するとき、ナチュラル・エクスペリメントは難しい。だから、非常にめずらしい研究だと思います。また実験のデザインがすばらしいと思いました。わずかなトリートメント効果が、これだけきれいな結果を出している発見には、説得力があります。

横山 朝井先生は、この前の1995年と2001年の給付金の改正に関しても研究をされていて(Asai 2014)、そこでも有為な効果は得られておらず、そういう意味でも非常にロバストな結果なのではないかと思えます。

酒井 結局、育児休業職場復帰給付金はなくなってしまいましたよね。

勇上 統合されました。

酒井 統合されて、全額、育児休業中にもらえるようになった。

横山 はい。育児休業給付金として。

勇上 私も皆さんがおっしゃったとおりで、貴重なナチュラル・エクスペリメントをよく見つけて、しかも、イベントが起きた前の期間の変化を見たり、ロバストネスチェックもしっかり行っているし、説得的な結果だろうと思います。

ご本人も書かれているサンプルサイズが小さいということですが、では、代わりのものであるかというのとはわからないですね。確かにトリートメントが20人とか、コントロールが何十人とはなっていますが、代わりのものがパネルでないとわからないわけですから。

酒井 代替的なパネルデータとして可能性があるものとしては、厚生労働省の『21世紀成年者縦断調査』があると思います。これは、家計研や慶應のパネルよりもサンプルサイズが大きく、一昨年に特別報告が出て、その中で育休の制度改正の効果が少し検証されています。そういうものとも比較してみて、この朝井先生の研究もまた解釈できるのではないのでしょうか。

勇上 あるいは企業側から迫るとか。女性従業員について、出産の年月まではわからないと思いますが、企業側のレコードで育児休業の取得のタイミングがわかるとすると、それで比較する。トリートメントとコントロールを復帰するかどうかで比較するとか。もし企業データが得られたとき、さらに、その企業の保育支援制度とか、短時間勤務制度、育児休業からの復帰支援制度みたいなものももしわかったとしたら、そういうものがある企業だと帰って来るけれども、ない企業では帰って来ないとか、この論文の最後の解釈が、そういう形で明らかになると思います。これは仮定の話で、企業側のデータが得られるかどうかは全くわかりませんが……。

IV 教育の効果測定

① Hideo Akabayashi and Ryosuke Nakamura “Can Small Class Policy Close the Gap? An Empirical Analysis of Class Size Effects in Japan”

酒井 このテーマでまず取り上げるのは、赤林先生と中村先生の論文で、少人数制教育の成績への効果を横浜市の学力調査のデータにもとづいて検証したものです。具体的には『全国学力・学習状況調査』、これは通称「全国学力テスト」という名前でも知られていますが、そのテストと『横浜市学習状況調査』というテストの結果の学校ごとの平均点を用いて、小学校6年生と中学校3年生のときの、国語と数学の成績と1クラス当たりの生徒人数との関係を調べています。その際に成績が悪い学校ほど、少人数制教育を導入する傾向があるといった逆因果の影響から来るバイアスを除去するために、Angrist and Lavy (1999) の手法と同様に、定められた学級規模の上限(具体的には40人)を操作変数に用いて検証を行っています。

この論文は、第一に、成績の水準ではなく、成績がどれだけ上昇したのを見る value-added model と呼ばれるアプローチに依拠していること、第二に、地価が高いか低いかと、初期時点の成績が高いか低いかによって、学校を2つのグループに分けて、学級規模の成績への影響が2つのグループの間で異なるかどうかを確かめている点が特徴だと考えられます。

それで推計の結果、学級規模が小さくなると、小学校6年生のときの国語の成績は有意に高まることはわ

かりましたが、ほかの学年や科目では、学級規模と成績の間に有意な関係は見られなかったとしています。それから、先ほど述べた小学校6年生のときの国語の成績への少人数制の効果は、初期時点で成績が高い学校や、初期時点で地価が高い地域の学校のみに見出されたということです。このことから、少人数制教育を全国的に導入した場合、学校間の成績格差を広げてしまうのではないかとこの可能性があるとこの発見は非常に重要なことだと考えます。

先行研究では、どちらかといえば少人数制教育の成績への効果は小さいとするものが多いようです。この論文でも、少人数制の不連続点、つまり40の倍数のところですが、その前後5人にサンプルを絞るような頑健性の検定もやっていますが、効果がやはり見出されない。少人数制の成績への効果を見出されているのですが、やはり総じて限定的なものではないのではないかと感じました。

操作変数を用いた上で、年度内に成績がどれだけ上昇したのかに着目することで、純粋な学級規模の影響が取り出されていると考えられます。少し細かい点ですが、特に全国学力テストは4月に行われるわけで、その結果だけを見ようと、前年度の学級規模の影響が混じっている可能性があります。その意味で、4月の時点で行われたテストと、その後年度内に行われた横浜市独自のテストの成績上昇分を見ることで、純粋な効果を取り出せていると思いました。

ただ、横浜市という地域特性については注意が必要とも感じました。これは論文の中でも触れられているのですが、横浜のような都市部ですと、中学受験をして公立中学に進まない割合がかなり高い。基本的に私立中学はこのデータに含まれないことと、小学校6年生のときに成績がよい学校ほど、少人数制の効果が見られる一方で、中学校3年生のときにはその効果が見られないという、この論文で見出された2つの事実を考え合わせると、小学校時点の成績上位層は中学時点では抜けてしまっていることが関係しているのではないかと。

一方で、小学校6年生のときの成績でも国語については少人数クラスの効果が見られたけれども、数学については見られなかったという事実も、この論文の重要なところだと思います。ただ、この事実については、科目自体の特性によるのか、それ以外の可能性によるのか、この論文の限りでは判断は難しいのかなと思

ます。この論文の筆者らは、小学校6年のときの数学では、実際には公式な学級規模とは別に少人数制による教育が行われている可能性があるということを書いています。公式な学級規模とは別に、実際にはグループ学習のような形で少人数制教育が行われているとすると、それがどのぐらいの規模で行われているのかを見極めることが、今後の実証分析では重要になってくるのではないのでしょうか。

学力テストの結果の扱いをめぐっては、最近また、かまびすしくなってきた嫌いがあります。それから、少人数制教育の目的は成績のみにあるわけではないのだという考え方もあります。そういう立場からすると、こういう分析はあまり好まれないかもしれませんが、でも、少なくとも成績への影響について限定的であることがわかったならば、今度はほかの目的、例えば生徒の安全面とか精神面で少人数制教育の効果を検証するきっかけになるのではないかと感じます。同時に、バウチャーのように市場原理的な教育政策でなくても、学校間格差を広げる可能性がこの論文で示されたということで、教育の公平性という観点からも、いろいろと考え直さなければならないことも出てくる。そういうことを含意している非常に重要な論文だと感じました。

* 格差を生むメカニズムの1つを解明

小野 最後に指摘された教育の公平性の部分ですが、1つの結果として、裕福な地域のほうが、少人数制の効果が大きかったというのがありましたよね。この論文はいろいろなインプリケーションがありますが、私の見方としては、格差と不平等を生み出しているメカニズムの1つを解明したような気がしました。同じように資源を配分しても、裕福な地域とそうではない地域の間で差が出てきてしまうのは、見えないうちで何か格差を生み出しているメカニズムが働いているからなのだなという印象を受けました。ではそれは何なのかというのは、定量的には観察できない部分なのでしょうね。何となく問題が見えてきたような気はしますが、本質的な謎は解けていないかなと思いました。

横山 少人数クラスの効果が発揮されるために、何をプラスすれば、その効果が増幅されるようになるのか。そのインタラクションのところには何かあるのだなということがわかって、またそれは何かということも調べることも、今後の課題なのかなと思いました。

勇上 少人数学級というクラスサイズを動かすという政策について、今回は成績の伸びをアウトカムとして見られているわけですが、議論になっているような不登校など、少人数学級の効果がほかに主張されるとするならば、同じような手法でトライしていったら、一つ一つ明らかにしていく必要があるだろうと思いました。

② 近藤絢子「私立中高一貫校の入学時学力と大学進学実績——サンデーショックを用いた分析」

酒井 この論文は首都圏における私立中高一貫校の大学合格実績がどの程度、入学前の学力によって説明され得るかを検証したものです。

固定効果モデルによる同様の研究は過去にもありましたが、この論文がユニークなのは、さらに進学実績のトレンドが入学偏差値のトレンドに影響している逆因果の可能性から来るバイアスに、操作変数法を用いて対処している点であると思います。具体的には、例年は2月1日に入試を行っているミッション系の女子校が、2月1日が日曜日に当たる年には、宗教上の理由から入試日をずらすために、併願パターンが変わるという事実を操作変数として利用しています。これが「サンデーショック」と呼ばれている現象です。2月1日から入試日が動かなかった学校の偏差値は上がって、例年2月2日に入試を行っていた学校では偏差値が下がる傾向にあるということです。

この論文では、1998年のサンデーショックを操作変数に用いて、東京、神奈川の私立女子校71校の97年から2003年に入学した7学年分の学校単位のデータを用いて検証を行っています。それで、大学合格実績、ここでは例えば合格大学のウェイトづけした平均偏差値ですとか、特定の大学群への合格者割合を用いていますが、この大学合格実績を入学時偏差値に帰属した推計の結果、単純なOLS（最小二乗法）ですとか、単純な固定効果モデルでは、入学時偏差値の係数が有意なのですが、サンデーショックを操作変数に用いた場合には有意でなくなるという結果を見出していました。したがって、外生的に入学時偏差値が変動したとしても、そのことによる大学合格実績への影響はないことになる。このことから、入学後のインプットの相対的な重要性が示唆されるとしています。

首都圏の女子校だけの結果ではありますが、既にいくらか蓄積のある分野に、さらに新しい知見を加える

重要な論文だと感じました。

*「サンデーショック」でわかること

小野 この論文の結論をどう解釈していいか少し悩みました。概要には、「中学入学時の偏差値は大学合格実績に有意な説明力を持たない」と書いてあります。中学入学後に、学校によるインプットの貢献が大きく、中学で学ぶことが大切だということですね。

酒井 しばしば、大学合格実績が高いのは、もともと成績のいい学生を集めているからだろうと言われることが多いですが、そのことに対する1つの反証を示したのではないのでしょうか。

小野 中身が大事というように解釈しました。

酒井 入学後の何かが大事だと。その何かはわからないのですが。

横山 大学合格実績を上げるような指導であるとか、教育の中身とか。

小野 どの中学に行ったのかは関係ないということでしょうか。

酒井 そういうふうにも読めますよね。少なくとも中学入学時の偏差値は中学入学後のインプットに比べると重要ではないと。

横山 頭のいい子たちばかり集めているということではなく、中学が提供する何かが大切だと。

勇上 外生的にサンデーショックが起きて、偏差値が下がろうと上がろうと、その学校にはノウハウがあり、その子たちはみな大学に行くことができるということでしょうか。

酒井 このインプリケーションはいろいろと解釈できるのです。近藤先生は私立中高一貫校の入学後のインプットが相対的に重要であることで、それは社会階層的な観点から見て問題ではないかという問題意識を背景に持たれているように感じましたが、私は、それはよくわからない気がしました。この論文自体は、公立校のインプットと私立中高一貫校のインプットを比較したわけではありません。もし私立中高のインプットがもたらすもののほうが公立校よりも大きいということであれば、社会階層的に問題である可能性があります。何らかの公的な介入も必要であると言えるかもしれません。しかし、この論文だけからでは、必ずしもそういうことまでは言えないのではないかという気がします。

勇上 教育の場合、特にデータが得にくいこともあって、一つ一つ、明らかにしていくしかないのかな

と思います。

小野 教育の効果を実験・測定するとき、やはり内生性はとても問題になるのではないのでしょうか。だから、サンデーショックという外生要因をうまく使っている論文ではあります。分析の仕組みはしっかりしていますが、インプリケーションでどういう意義があるのかがなかなか読み取れませんでした。

酒井 細かなところについて言うと、サンデーショックは数年に1度は必ず来るもので、それによってもし本当に大学合格実績が影響を受けるのであれば、学校側が対処していないと考えるのは難しいかなと思います。実際に論文中でも、サンデーショックによって偏差値が下がることが予想されるような学校では募集定員等を変えるなどして、そのショックを和らげていた可能性があることを述べています。

また論文内では、サンデーショックを受けた学年に対しては、学校が入学後に資源を集約的に投入するなどして、大学合格実績への影響を緩和させている可能性があることも指摘しています。ただ、そこに関しては、推計を工夫することで、結果の頑健性は確かめたとしています。

勇上 教育の内容について言いますと、先行研究のところで、総授業時間数が結構効いているといったことも書かれています。そういうものを今後、解釈するときに見る必要があるだろうと。

小野 一般の方がこれを読むと、単純に「中学受験はあまり意味がない」と解釈されてしまうかもしれません。でも、必ずしもそうではないということでしょうね。

勇上 いい中学に入ることは、いい大学に行くことにはなっているわけですね。

酒井 私立中高一貫校の入学後のインプットのほうが相対的に重要だということは、中学入試時にたとえ偏差値がそれほど高くない学校に入ったとしても、インプットがいい学校ならば、いい大学に行けるという意味で、中学受験をする人たちとか、中学校の関係者に対しては、確かに希望的なメッセージを与える論文なのかなと、むしろ解釈しました。

V 差別・ダイバーシティ

① Herman, Melissa R. and Mary E. Campbell
 “I Wouldn’t, But You Can: Attitudes toward
 Interracial Relationships.”

小野 この座談会では、日本の労働研究を中心に考えてきましたが、ここでは普遍的なテーマとして、差別問題について考えてみたいと思います。今回紹介する論文は、今まで扱ってきた意図的な差別というのではなく、Bertrandなどが提唱している Implicit discrimination（暗黙の差別）に関するものです。Implicit discriminationとは、気がつかないうちに、あるいは無意識のうちに行っている差別を指します。このため、Taste for discrimination（嗜好による差別）とか、統計的差別とは質が異なります。

Herman and Campbell論文は、アメリカの社会学の分野で注目されている研究です。まずグローバルとパーソナルの価値観を分離して考えることが難しいという問題設定から入っていきます。グローバルの価値観とは、例えば社会が理想とする平等観といったものであり、パーソナルな価値観とは実際の行動様式です。グローバルの価値観と、実際にとる行動を対比することで、グローバルとパーソナルの乖離を暴くところがこの研究の狙いです。

アメリカでは、最近でもミズーリ州で暴動が起こったように、多民族国家とか、ダイバーシティを誇る一方で、異なる人種の統合がなかなか進展していない現実にも直面しています。人種問題を研究するには、そもそもどこから問題が生じているのかという根源から考えていく必要があります。今回の研究では Cooperative Congressional Election Study (CCES) という特殊なサーベイデータを使い、白人の潜在意識を統計的に明らかにし、差別の根源を見出そうとしています。

この研究では、回答者は白人に限定されていて、白人の有色人種（黒人、アジア系等）に対する意見や価値観を調べています。このサーベイで使っている質問は交際や結婚についての質問であり、具体的には「あなたは黒人またはアジア人と交際したいと思いますか」「同棲したいと思いますか」「結婚したいと思いますか」「子どもを持ちたいと思いますか」という質問

をしています。問いに対して「そう思わない」「そう思わないが、他人がするのはいいと思う」「そうしたい」「既にそうしている」という選択肢があります。興味深いのは、「そう思わないが、他人がするのはいいと思う」という選択肢があることです。この回答率が意外と高いことが確認されているのが、この調査のミソだと思います。

特に白人女性が黒人に対して、この選択肢を選ぶ結果が非常に高く、「黒人と結婚したいとは思わないけれども、他人がするのはいいと思う」が46%、「黒人と子どもを持ちたいとは思わないが、他人がするのはいいと思う」が45%と非常に高い回答率になっています。白人男性の場合も似たような結果が出ていますが、女性ほど数値は高くない。白人男性の場合、特にアジア系の人種に対してはあまり抵抗がないようです。したがって、グローバルとパーソナルの乖離は女性のほうが強く出ていて、男性のほうではそれほど強くありません。

この研究では、グローバルな価値観と個人のとる実際の行動が一致していないことを浮き彫りにしています。アメリカ人に「人種統合が望ましいと思いますか」と聞けば、まず間違いなく、白人はイエスと答えるでしょう。これは過去の意識調査でもよく確認されています。しかしそれはあくまでも理想論に過ぎず、実際に自分がその理想に一致した行動をとるとは限りません。この研究では、個人の行動面では、白人と有色人種の統合があまり進展していないことを明確にあらわしています。本質的なところでは、異なる人種の統合・融合がいかに難しいかという研究になります。

インプリケーションとしては、日本にたとえても同じようなことが言えるだろうということです。これはアメリカの調査ですが、日本にとっても今後、調査の設計の上で参考になる研究だと思いました。例えば将来、外国人等、移民の人口が増えることが想定されていて、人種統合がどうなるかを考える上で、この調査デザインや質問項目が参考になると思います。調査票で、人種融合とか、グローバルな価値観を聞いた上で、パーソナルな行動についての質問を聞き、その乖離を調べるという設計です。過去のアメリカの研究でも、例えば白人に人種統合の質問をした後に、「それでは、あなたの家の隣に黒人が引っ越してきたら、どう思いますか」という調査がありました。日本でも同じようなことができると思うのですが、そうやってグローバ

ルな価値観とパーソナルな行動様式の差を見出していくわけです。

また、ダイバーシティというテーマで言えば、最近、女性の管理職を増やす動きがあります。一般論で言えば、女性の管理職を増やすことを支持する人は多いけど、「では、あなたは女性の上司が望ましいですか」と聞いたら、ノーと言う人が意外といるかもしれません。そういう意味でも示唆に富む研究だと思います。

*本音と建前を見分けるには

勇上 非常に示唆に富む研究だと思います。この論文では、人々の具体的な行動についても議論をしていると思います。例えば黒人と白人のカップルの話があって、黒人男性と白人女性の組み合わせが白人男性と黒人女性よりも多い。意識のレベルでは、白人女性は黒人男性との結婚をしないと思っていて、一方、白人男性は黒人との交際に関して、比較的、女性に比べれば寛容だということだったのが、実際のカップルの組み合わせは逆転している。それはなぜなのか、最後のほうに書かれていたのを興味深く読みました。実際の価値観と行動様式も謎、パズルになっていて、グローバルな価値観とパーソナルな行動様式が乖離している。

現実の結婚の組み合わせで言うと、性差がそういうふうに逆転してしまったのはなぜだろうかと考えたとき、もしかしたら経済的な要因も働くのかもしれないと思いました。白人女性の労働市場進出が進む。結婚はバーゲニングのところがあるので、より有利な相手と結婚する、自分が有利な交渉力の高い相手と結婚するときに、もしかしたら変わるのかもしれない。筆者たちは、そういう形では書いていないのですが。

小野 英語には、NIMBYという表現があります。“Not In My Back Yard”, 直訳すると「私の裏庭ではやらないでほしい」ということです。最近の例で言うと、東京都では待機児童が多いので、保育所の増設が求められています。そのような認識が世間で広まっている一方で、世田谷区などでは、近所迷惑、騒音などを理由に、自分の地域には保育施設を建ててほしくないという反対運動が起こっています。理想論では、保育所を増やさなければいけないのはわかっているけど、自分の裏庭ではやってほしくない、そういう乖離があるわけです。それを調査でうまく暴くするには、設計上それなりの工夫が必要だと思います。ダイバーシティとか、人種問題を考える上では参考になるサーベ

イデザインだと思いました。

酒井 そうですね。まさに日本に当てはめた場合に、implicit な差別がどのぐらい大きいのかを、ぜひ検証してもらいたいです。でも、おっしゃるように、どういうふうに検証するかは難しい。Bertrand と Mullainathan による、フィクションの履歴書を企業に送った有名な実験 (Bertrand and Mullainathan 2004) も、implicit な差別を検証しようとしたものだと解釈できるわけですよ。

小野 そうですね。

酒井 それを日本でやることは現状では難しいのかもしれないけれども、その代わりとして、どういう方法が考えられるのかは、今後、研究者たちが考えていかなければいけないと思います。

小野 特に日本は本音と建前の差が激しい社会ですから。

酒井 そうですね。もしかしてアメリカ以上に大きいかもしれない。

小野 ええ、大きいと思います。だから、研究者としてはそこを暴くことに意味があると思います。

横山 このトピックに関して、特に日本では、メカニズムデザインのような真のタイプをうまく reveal させる工夫がより必要かもしれませんね。調査票は本当にシークレットに書いて、自由に発言できる場所ではあると思うのですが、ここで言う「パーソナル」と「グローバル」が乖離していない（本当は他者でも自分でも嫌だと思うくらい差別の強い）人でも、「社会的にそれを言ったらタブー」だという意識がどこかで働き、「自分は嫌だけれど他人は良い」というような言葉の選び方をする傾向が、日本にはアメリカに比べて大きいのではないかという気持ちはあります。男女でもそのような行動が異なるかもしれないし、今後、日本でこの概念がもっと普及する中で、どのように発展していくのが楽しみです。

小野 若手研究者の方にぜひ取り組んでいただきたいです。

②守屋貴司「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」

次に紹介するのは、人種問題とダイバーシティのテーマを扱ったもので、日本企業の外国人採用に焦点を当てた論文です。この研究はヒアリング調査をもとにまとめた、いわゆる定性的な研究になります。最近

は、定量分析の研究が多いので読んでいて新鮮でした。特にインタビュー結果について述べているところは非常に説得力があり、読みがいがあります。

問題の背景として、まずわが国の人口減少と労働不足の対策として、外国人従業員の採用が注目されるようになったところから入っていきます。このうち、特に外国人留学生の就職・採用問題について考察しています。先行研究では、外国人留学生がいかにすれば、日本企業に採用されるかを分析する視点のものが多かったわけです。これに対して、この論文では、外国人留学生が就職・採用にあたって直面する問題点を明らかにすることを主目的にしています。

この論文でも、先ほどのHerman and Campbell論文と同じように、グローバルな価値観とローカルな行動がうまくシンクロナイズしていないことを浮き彫りにしています。グローバル化を声高に唱えている日本企業ですが、現場の受入態勢はほとんど整っていないという現状を露呈しています。外国人留学生のよさとして、異文化性から得られる異なった視野とか、個人主義的感性などが挙げられますが、日本企業が求めているのは、こういった特徴ではなくて、「日本人化した外国人留学生」なのです。ダイバーシティから得られるベネフィットをほとんど無視した上で、見た目は外国人だけでも、求めているのは日本人化した外国人だと。具体的にはメール作成、レポート作成が十分にできる高いレベルの日本語能力、プレゼンテーション、ディスカッションができる日本語のコミュニケーション能力、日本的ビジネスマナーの理解など、採用条件はほとんど日本人並みになっています。そういった意味では、外国人留学生が日本企業に就職するには、いかにハードルが高いかを明示している研究です。外国人留学生のほうからも、希望する仕事に就けるかどうかという本質的な悩みよりも、日本語能力が十分か、日本の商習慣になじめるか、あるいは、よい人間関係が築けるかといった不安のほうが大きくなっています。

守屋先生は、最後のほうで、労働政策研究・研修機構が2008年に行った、『日本企業における留学生の就労に関する調査』の結果をいくつか紹介しています。ここでは外国人留学生が理想とする仕事の内容と、日本企業が外国人留学生に期待する役割には大きなギャップが数々あることを明らかにしています。例えば外国人留学生の多くが、海外現地法人の経営幹部を希望す

る一方で、日本企業側がこれを期待するところはほとんどなく、むしろ日本人社員とほぼ同様に考えているという回答が約半数になっています。

この論文では、このような乖離を明らかにしたところに大きな価値を見出しています。現に、認識のギャップが原因で、外国人留学生の離職率が相次いでいます。日本企業の間でも、外国人留学生は離職率が高いという見方が高まれば、採用される可能性がさらに低くなるという悪循環を招く可能性も十分想定できます。著者が提案するように、こういったギャップを是正していくことが、外国人留学生と日本企業のマッチングを高める上で非常に重要だと思います。

これも、差別という観点からすると意図的な差別ではないけれども、結果的にはimplicitな差別になっています。本当に意図しているのではないけど、知らないところで外国人留学生を差別しているような印象を受けます。つまり、日本語能力と日本的ビジネスマナーなどの採用条件が外国人留学生を不安にさせ、その不安材料が就職の壁になっている。それで、現状の採用が排他的になっていることが否めない状況になっているのです。

*何のためのダイバーシティか

勇上 まさに先ほどからのグローバルとの乖離という点を、日本の今の外国人留学生の採用というところから明らかにした論文ですね。

酒井 日本企業が職務主義的な専門能力を問う採用になっていないことは、従来は、日本国内において、なぜ採用が新卒時点で偏っているのかということとの関連で語られることが多かったのではないかと思います。この論文がすごく新鮮だったのは、外国人採用のところでも、まさにそういうギャップが生じてしまっていて、うまくダイバーシティを実現できていない原因になっているところなんです。

では、従来の日本企業的な採用、つまり採用後に日本式に染め上げるようなことをしてまで外国人を採用する意味は何なのか。ダイバーシティを実現するために採用するはずなのに、ほぼ日本人と同じような行動様式の人だけを採用する意味がどれほどあるのか。それがこの論文から浮かび上がってくるところかなと感じました。

小野 これも、「見せかけのグローバル化」の例でしょう。うちの会社は外国人を10%採用しましたとか、採用実績として数値的に処理している傾向があり

ます。しかし実際にそのダイバーシティを企業経営に活かしているかといったら、そんなことは全くない。

酒井 そうですね。

小野 本当に何のためのダイバーシティなのかを問い直す必要があると思います。

横山 ダイバーシティを確保することは、同時に差異を認めることを意味すると思いますが、差異を認めることと、普遍的な価値を尊重することは、相容れない面が存在すると思うので、ダイバーシティの導入時のバランスが難しいのかなと思います。日本の文化を押し付け過ぎず、異なった文化を尊重することで、ダイバーシティの確保をするように、また、それが結果的に企業経営の面でもプラスになるように、考えていかなければいけないところだと思います。

勇上 先ほどの若年と高齢者の話ではないですが、ベストミックスというか、あるいは職務の組み合わせによって、1つの仕事が遂行されるようにする、そのように組み換えていくようなことをしないと、既存の体制のままでは、外国人をなぜ採用するのかという話になってしまう。例えばある企業で日本人を採用できないときに、外国人を採用するという話になってしまっていないのかということを感じました。

ダイバーシティと代替・補完の議論がどう対応しているか、私は詳しくないのですが、外国人の学生が増えているときに、外国人労働者とその専門分野を生かした補完的な労働力としてみるのかどうか。単に日本人労働者の代わりに採用するのか、互いに相補うものとして採用するのか。これは生産側の話ですが、そこも考えないといけないのかなと思いました。そうしなければ、ミスマッチといいますか、建前上は外国人を採るけれども、それは日本人の代わりですという形になってしまうことが、外国人労働者・留学生の離職を誘発する不幸な結果になってしまう。

小野 現状は外国人労働者が持っている人的資本のむだ使いになっていますよね。

勇上 アプローチのほうで言いますと、外国人労働者のデータは定量的にはなかなか得にくいものですし、定性的なこういったケーススタディーやヒアリングを積み重ねていくことになるのかなと思います。

VI 労働時間

① Kuroda, Sachiko and Isamu Yamamoto “Impact of Overtime Regulations on Wages and Work Hours”

横山 この論文は、労働時間規制が労働時間にどれほど影響しているかを検証しています。この論文の特徴としては時間外規制の有無が労働時間にどのように影響しているかを見ているのに加えて、その影響の仕方を不況期と平時で比較していることです。また、推定方法の独創的な点として、管理監督者が時間外規制を免除されている事実を利用して、その人たちと管理監督者以外の人たちとの比較をして、時間外規制の効果を推定しています。データには『慶應義塾家計パネル調査』を用いていて、労働時間などにまつる結果をリーマンショックの前と後で効果を比較する形をとられています。

結果をまとめますと、不況期には時間外規制の適用が除外されている労働者の労働時間が顕著に長くなる傾向があり、特にこの傾向は大卒未満の一部の労働者に顕著に観察されることが示されました。一方で不況でないときは、時間外規制の有無が労働時間にそれほど影響していないことを示されています。

また、「名ばかり管理職」の問題に関してもインプリケーションを提供されていて、不況期には彼らは非常に労働時間が長くなっているけれども、残業手当はもらえないという特徴があるので、基本給を高くしてもらうことはあっても、賃金率で見るとほかの従業員と同じぐらいしかもらっていないかったという結果が示されています。不当に長く働かせて賃金率が変わらないままであれば、生産性であるとか、ほかの問題にも関連してきますので、労働時間の規制緩和をした場合に生じ得る弊害を考慮する必要性を示唆している論文であるとも言えると思います。

逆に、時間外規制の強化が起こった場合には、管理監督者に分類される労働者の増加が起こる可能性があるため、そこを分類の仕方、彼らがどういう処遇を受けているかという定義の仕方に関しても、今後、きちんと見ていかなければなりません。それらの問題点を明らかにしている点で非常に重要な研究だと思いました。

* 割増規制除外と長時間労働

勇上 非常に政策的にも重要な結果、インプリケーションを持っていると思います。

横山 法定労働時間の25%の割増賃金を払わなければいけない人とそうではない人たちがいる状況で、不況期には、割増賃金を払わなくていいというカテゴリーの人たちに長く働かせている傾向にあるというエビデンスが得られました。

勇上 fixed-wage（固定給）モデルでしたでしょうか。

横山 そうですね。fixed-job model と fixed-wage model の法定労働時間の文脈でいつも Trejo の対立している仮説として検証されるところですけども (Trejo 1991)、この論文からは、fixed-wage model をサポートするような結果が得られたと言ってよいと思います。

勇上 労働時間で25%割増規制が外れた人たちが長時間労働になる。そういう人たちは、本来であれば外部労働市場に出て行くわけですが、交渉力が弱い。今回の実証の結果で言いますと、大卒ではない人たちが固定的な賃金のもとで働かされていて、不況期に労働時間が増えても、外部労働市場には出て行けない。出て行けるのだったら、ほかの企業からのオファーが交渉力になりますが、それが無い。交渉力が弱いので、結局、長時間労働を甘受するという議論があります。ですから、日本の労働市場の流動性は、規制が外れた人たちの労働時間ともつながっているのかなと思います。

小野 ある種、日本企業が雇用調整をするときの一手段と位置づけられますよね。

勇上 労働時間がバッファーに使われているというのはそうですが、雇用維持という面もあるわけですよね。

小野 そのバッファーになっているところは多分、大卒でない人かもしれません。

酒井 この論文では、サービス業と学歴との2つの軸で分けていたと思いますが、サービス業では、適用されていても、労働時間が長くなることはないという結論でしたでしょうか。

横山 そうですね。弱者というか、しわ寄せを受けやすい人たちがそうになってしまう。

酒井 では、サービス業だったり、大卒でなかったりすると、やはり長時間労働になりやすいですね。

いわゆる問題になったチェーン系飲食店の名ばかり管理職と呼ばれるような人たちが、やはり……。

小野 最後にマクドナルドの訴訟の話も出ていますね。

横山 定義自体が、名ばかり管理職のところを操作でき、そこもアウトカムになりうるので、その内生性を考慮することが常に必要なトピックだと思います。

勇上 裁量労働制適用者ですね。

横山 そうですね。

勇上 大きなインパクトのある研究だと思います。

② Kuroda, Sachiko and Isamu Yamamoto “Do Peers Affect Determination of Work Hours? Evidence based on Unique Employee Data from Global Japanese Firms in Europe”

横山 これは①と同じ黒田先生と山本先生の研究ですが、また違った視点の論文です。日本からヨーロッパ支部へ転勤になった労働者に関する独自調査にもとづいて、長時間労働で特徴づけられる日本から短時間労働で特徴づけられるヨーロッパの国の支部に移転した労働者の労働時間に何が起こったかを見ていらっしやいます。

この論文では、仕事の性質の変化ですとか、景気循環など、ほかのさまざまな変数をコントロールした場合でも、日本からヨーロッパへ移った人たちは移転後、労働時間が短くなることを発見しています。その短くなる度合いが、現地のスタッフとかかわる度合いの違いとも関連づけて議論されていて、現地のスタッフとかかわることが多い人ほど、労働時間の短くなり方が大きいというピア・エフェクト（ピア効果）を示唆する結果が示されています。具体的な手法としては、ヨーロッパへの赴任前後のデータを利用して、差の差分分析を行っています。ヨーロッパへ赴任した人をトリートメントグループとして、そのトリートメントグループを独自調査から得て、コントロールグループは『慶應義塾家計パネル調査』から得られています。別のデータから両グループがとられているということから生じうる潜在的問題は非常に考慮されていて、プロベンシティブ・マッチングなどの手法で考慮されています。

独自調査にもとづくデータ自体、非常に新しい情報を持っていると思います。そのデータを用いて「日本人は働くことが好きなのか」という素朴な疑問を検証し、短時間労働で説明づけられるようなヨーロッパに

移転した場合、彼らの労働時間は減ったということなので、もともと好きで働いていたわけではないということが言えると思います。その環境の影響のされ方は、ほかの仕事上での周りの人との関わり方の多さであるとか、ピア効果の面で説明される。もともと好きで長く働いているのかということに関しては、ノーだと言えるということを示している論文です。

この論文でも指摘されていることですが、そういうヨーロッパの文化の影響を受けた日本人が、帰って来た後にどうなったのかを検証するのも、もう一歩進んだ研究になるのではないかと思います。逆に、労働時間の短い国から長い国に移った場合はどのようなものか、ロバストネスチェックの1つとして重要であると思います。あとは、検証する国として、例えばフランスのような割と個人主義の国とそうではないような国で効果がどう違うかとか、そういうこともやってみると興味深い結果が得られるかもしれないと感じました。

*日欧の働き方の違い

小野 ピア効果というのが非常におもしろいと思います。社会学では、自分の行動が他人の行動とか、社会的習慣とか、社会的コンテクストなどによって決まるという考え方が昔からあります。社会学の枠組みを当てはめると、日本人が、海外という全く違う社会的コンテクストに移った場合にどう行動するかということを実験で示した興味深い研究だと思います。

私自身、ヨーロッパで仕事をしていたことがあり、働き方は（日本に比べると）全然違いました。みんな、休みをしっかりと、堂々と取る。日本みたいに後ろめたさとか、遠慮する気配とかは全くなくて、休みをとるのはみんなの権利であるというふうに考えています。日本人が同じ立場に置かれると、そういうコンテクストに適應して行動を変えているのだなというのがわかりました。

昔から労働時間の国際比較を見てみると、日本はOECD諸国の中では平均値を上回っています。それ自体は悪くないかもしれないけど、一方で労働生産性が低いですよ。長時間労働でかつアウトプットがよければいいけど、長時間労働で生産性が低いから、日本人の働き方に何かむだがあるのだと思うのです。どこで非効率性が生まれているのか？そこがわかっただら、マクロ的なインプリケーションにつながる。この研究は、そこに一歩近づいたような気がしました。や

り日本人の労働時間は長過ぎます。努力したら、労働時間を減らせるはずですよ。ヨーロッパで実践した日本人と同じことが日本にいる日本人で実現できてもおかしくない。そういう文化的特性、あるいは日本企業の組織の中で、労働者を長時間労働に追い込む何かがあるのでしょうか。

勇上 やはり働き方の違いとレジャーの使い方の違いとがあって、もともと日本人の選好がレジャーよりも労働というわけではなくて、仕事の時間の使い方といいますか、職場での仕事の仕方の違いというものが大きく影響していた。あるいは、職場の同僚とよくつき合う人ほど、削減が大きいということでしたので、レジャーの仕方も含めて、ピア効果があるのかなど。個人に固有なものではなくて、ある種の生産の仕組みが違う。

働き方の違いもあるのですが、過去の研究を見ると、ヨーロッパでは乗数効果と言っていました。みんなレジャーを楽しむ。日本の場合は仕事を全員でやる。1人がチームから抜けることのロスが大きい、いないと困る態勢になっている可能性がある。そうになると、この論文のインプリケーションについては、現状を変えられるけれども、簡単ではないという気もするわけです。自分一人が抜けると職場の生産性が下がるという効果が大きい場合、それを変えるのは難しいのかなという気もしました。

横山 ピア効果ということは、逆に言うと、そういうこともあるかもしれない。

小野 日本の組織には多分、不健康なピア効果みたいなものがある、足を引っ張られるのでしょうか。我々研究者は特殊な業種だから、わからないかもしれませんが（笑）。

横山 政策的なインプリケーションとしては、例えば法定労働時間を下げることのモチベーションとして、労働者の満足度を上げることができるとかについてはポジティブなことが示されたと思います。好きで働いていたわけではないということが示されたので。

勇上 ワーカホリックではないということですね。

横山 そうですね。

酒井 これは家族要因などでコントロールされていますが、配偶者がいるとか、子どもがいるかどうかによって、海外赴任した場合の減り方が異なっているかどうかまで検証されていたのでしょうか。例えば日本では奥さんが働いていたけれども、夫の海外赴任に伴っ

て会社をやめ、海外では家庭に専念するようになったということだと、そういう夫は、より家族を大切にすることから、労働時間の減らし方が大きいということがあるのかなと考えました。もちろんこの論文では、基本的に現地の人たちと接する人たちのほうが労働時間の減らし方が大きいという結論を導いて、そういう意味でのピア効果が大きいということが、インプリケーションの一番大きいところだと思うのですが、それ以外にも、そういう家族とレジャーを楽しむために、労働時間の減らし方が大きいといった細かいところまで見ることも可能なのかなという気がしました。

あと、海外赴任した人たちは、平均的に見て、赴任前は日本人の一般労働者よりも労働時間が長かった人なのかどうか。そういう情報は、ここにはないですね。

横山 差の差分分析でやっているのだから、そこは考慮しなくていいという理由で、ないと思います。

勇上 それはだれが選ばれるかという問題のことですか。

酒井 海外赴任するような日本企業の人、限られた企業の人たちですね。どの企業でもという感じはしないので、そうすると、この人たちは基本的に赴任前の労働時間がかなり長かった人たちなのではないか。もし限度に近いぐらい長い人たちだったならば、多少、環境が変わったら減る方向に動くのが当然ではないかという印象を持ちました。

横山 確かにそうですね。だからこそ、差分の差分が生きてくるところかと思いますが、コモン・トレンド・アサンプションが満たされているかは、この文脈では特に議論の余地があるところかと思いますが。ここでは企業が行けと言って、行った人が多いよと。だから、外生だよということを言っていると思います。

酒井 なるほど。でも、海外に行く前にすごく働かせておいて、そのご褒美というわけではないですが、海外赴任していいよという形にすると、その直前はとも労働時間が増えていたのではないかなという気がします。

横山 その点も含め、非常に defensive な書き方をされていると思います。

酒井 考え出したらキリがないですけども。

勇上 そういう意味で、日本に帰ってからの労働時間も知りたいところです。著者たちはご自身でデータを取集し、こういうアプローチのために、自分たちで

調査を設計するという研究のやり方自体も参考になりました。

VII ウェルビーイング

①橋木俊詔『「幸せ」の経済学』

小野 所得や資産が客観的なウェルビーイングだとしたら、幸福度とか、満足感が主観的なウェルビーイングになります。ここでは主観的なウェルビーイングを扱っていきたいと思います。

最初にご紹介するのが『「幸せ」の経済学』という橋木先生の本です。欧米では、「幸せの研究」がかなり盛んになっていて、経済学、社会学、政治学、心理学など主な学問で幸せの研究がなされています。日本でも幸せの研究が芽生えてきていますが、大竹・白石・筒井(2010)と、一部のワーキングペーパーを除いては、学術的にまとめた出版物は意外と少ないですね。橋木先生のこの書籍は、とても読みやすい1冊にまとまっていて、専門書というよりも一般書に近い本だと思います。タイトルは『「幸せ」の経済学』ですが、実際の経済学の部分は比較的少なく、前半で実証分析を紹介し、後半で少し理論を扱う構成になっています。「幸せの研究」を幅広く紹介しており、この学問に関心がある人にとって、入門書のような位置づけに近い本です。専門用語もほとんど使っておらず、非常にわかりやすく解説しています。

前半では、幸福の国際比較、日本人の幸福度、そして最高に幸せな国としてデンマークとブータンを紹介しています。その後には不平等、再分配政策と幸福度について、経済学が幸せをどう扱ってきたかについて触れ、最後には、幸福度を高める政策など、インプリケーションをまとめています。

橋木先生はご存じのとおり格差の専門家であって、格差と幸福度の接点を深掘りしているところが多いです。そして日本人の幸せを紹介する章では、個人の属性によって幸福度が大きく異なることを示しています。具体的には性、年齢、地域、婚姻歴、学歴、家族構成、勤務形態などを軸に、幸福度に差が生じるかどうか。また不平等と再分配政策の章では、所得の高低と幸福度について先行研究をもとに説明しています。

すべてを紹介することはできないですが、特に印象的だったのが、所得格差と幸福度の関係が欧米間で異

なるという Alesina, Glaeser, and Sacerdote (2001) の研究を紹介しているところです。ここではまず、アメリカでもヨーロッパでも、所得格差が大きいと幸福度が低くなるという結果が出ています。しかし、ヨーロッパ人のほうがアメリカ人より不幸の程度が高く出てくるというのです。所得格差は、幸福度に負の効果があるけど、その負の効果はヨーロッパのほうが大きいということです。これはアメリカ人のほうがより大きい格差を容認することを意味しています。公平と平等を重んじるヨーロッパ人に比べると、自由主義と自立精神を核とするアメリカ人の国民性と文化が、こういった結果をもたらしているのかもしれませんが。幅広いテーマについて橋本先生はわかりやすく解説していて、一読に値する本だと思います。

* 所得格差と幸福度

勇上 この座談会で1冊の本を取り上げたのは初めてかもしれません。主観的な幸福、ウェルビーイングについて、日本でも橋本先生、あるいは大阪大学でもプロジェクトで独自のアンケートを継続的にとられています。これらを使って今後いろいろな研究がおそらく進んでいく。その中で、日本の幸福度に関して、これまでの知見を整理されています。

非常に幅広い内容で興味深い結果もそれぞれあり、性格なども分析されたりしています。私が幸福度研究の中で、これから考えられないかと思ったことですが、デンマークの経済を挙げているときに、ジョブセキュリティの議論がありました。デンマークは解雇規制が非常に緩いですね。アメリカのような形で非常にフレキシブルだと。最初に取り上げた論文で川口先生たちが使われたものを見ると、EPLが非常に低い。一方、失業保険制度という指標を見ると、今度は非常に手厚いわけです。普通、解雇規制が緩いと雇用不安があるわけですが、必ずしもそういう形ではなくて、何らかのセキュリティがある。解雇規制が低くても安心感のようなものがあるという研究があります。それで、日本の研究でも、労働市場で言いますと、雇用の流動性と保障の関係が見られないかと思いました。と言いますのは、幸福に関して、やはり仕事の影響が大きく出ていましたので、そのあたりがここから展開していく中で関心を持ったテーマでした。

横山 先ほどの労働時間のことに関しても、つながっていますよね。必ずしも経済的な豊かさだけで幸福度は決定されないことが、この本で示されていると

思います。黒田先生たちの論文も「好きだから働いているという訳ではない」ことが示されたわけです。ここからのインプリケーションもこの本と通ずるところがあると思いました。

小野 所得格差と幸福度の関係でいうと、デンマークも所得格差が比較的小さい国です。所得格差が小さい国は、同時に（アメリカなどに比べると）相対的に貧困層が少ない。みんなが満遍なく幸せを享受できるような国になっている。逆に言うとな不幸の要因が少ないということでしょうか。そういう意味では、所得格差と幸せの格差の分布が、ある程度オーバーラップしていると思います。

勇上 そこで流動性の話も議論されていましたよね。所得格差に関して固定的か、格差が大きくても固定的ではない国というのが観念的には考えられます。這い上がれない場合と這い上がれる場合で、幸せの度合いが違う。

小野 デンマークは先ほど勇上先生がおっしゃったように、解雇規制が緩い国で、流動性も結構高い。安易に転職ができて、失業に対する不安があまりない国だと聞いています。フレキシキュリティー (Flexicurity) という表現があるように、フレキシブルで、かつセキュリティがあるめずらしい国です。両方を同時に実現している国だから、そのフレキシキュリティーが幸福度に少し寄与しているのかもしれませんが。失業しても、何とか転職できるという、社会的不安に結びつかない仕組みができています。

② Raymo, James M. and Yanfei Zhou "Living Arrangements and the Well-Being of Single Mothers in Japan"

この論文は、日本のシングルマザーのウェルビーイングを経済的状況と健康状況という側面から検証しています。

まずシングルマザーの経済状況は、一般家庭に比べると著しく低いという問題設定から入っていきます。シングルマザーに関する先行研究は米国中心のものが多くて、日本を含めて、それ以外の国の研究は数少ない点が指摘されています。あとは社会福祉面では、日本は北欧諸国などに比べてシングルマザーに対する社会保障は極めて薄く、シングルマザーが貧困に陥るリスクは高いとみなされています。このため実際に

85%のシングルマザーが働いていて、これはOECD諸国で2番目に高い比率になっています。働いて収入を稼いだ上でも、母子家庭は、ほかの子持ち家庭に比べると収入が約3分の1にとどまっており、非常に所得が低い家庭になっています。このような背景のもとに、シングルマザーの3人に1人は、親など、ほかの大人と同居していることが確認されています。

この研究では、特に同居していることがシングルマザーのウェルビーイングにどう影響するかを実証することを大きなねらいとしています。同居には、プラス要因とマイナス要因が考えられます。まず同居している場合、シングルマザーの経済的負担が低くなり、ウェルビーイングにプラスに働くかもしれない。一方で、プライバシーの低下や子育てのコンフリクトなどが生じた場合はマイナスに働くかもしれない。どちらに働くかは正確にはよくわかっていないのですね。

こういった可能性を精緻に計測するために計量分析を行っています。データは日本労働研究機構の『母子世帯の母への就労支援に関する調査』（2001年）で、回答者全員がシングルマザーというユニークなデータになっています。統計モデルでは、被説明変数は経済的状況と健康状況を示すウェルビーイングの2つになります。これは5段階の自己評価で、「苦しい」から「ゆとりがある」の幅があります。現状の自己評価なので、客観的ではなくて主観的なウェルビーイングになっています。統計モデルでは被説明変数を5段階から2段階に再区分して、プロビットモデルを推計しています。説明変数は同居しているか、していないか。これにコントロール変数として、性、年齢、学歴などを含めています。この調査では、約4分の1のシングルマザーが調査時点で同居しています。ここで注意すべき点は、同居していることとウェルビーイングが内生的な関係になっているかもしれないということです。すなわち、経済的に苦しい、または健康が悪いシングルマザーのほうが、同居する可能性が高いかもしれない。著者たちは操作変数を使って、この内生性を補正しています。

結果は、同居しているシングルマザーは経済的ウェルビーイングと健康のウェルビーイングの両方にプラスに働いていることを示しています。また内生性を考慮したモデルでは、健康のウェルビーイングが低いシングルマザーほど、同居する確率が高いというセレクション効果が確認されています。経済的ウェルビーイングに関しては、この関係は確認されていま

せん。インプリケーションとしては、同居するシングルマザーには、健康面でベネフィットがあることを示唆しています。

*「家族型」のセーフティーネット

勇上 ウェルビーイングに焦点を当てると、最も深刻な、問題を抱えたグループとしてシングルマザーという存在があります。ただ、このサンプルは、シングルマザー本人が世帯主の人たちですよね。親が世帯主ではなくて、本人が世帯主の人だけを選んでいきます。なので、自分の世帯として親と同居している。多分、親の世帯に吸収されていると、手当などの問題がある。スプリッティング（世帯分離）の話が書いてあったのですが、そういう形でシングルマザー自身が世帯主であって、制度的には不利にならないような状態で、親と同居したときの効果を見えています。ですから、インプリケーションは慎重になっていて、あまり書いていないと思うのですが、プライベートな同居が厚生改善にとって非常に重要な要因になっていると。

小野 私の1つのとらえ方ですが、エスピン・アンデルセンの「福祉レジーム論」を考えてみたいと思います（Esping-Andersen 1999）。エスピン・アンデルセンは福祉国家を、社会民主主義レジーム、自由主義レジーム、保守主義レジームの3つに区別しています。アメリカは自由主義型で、セーフティーネットはなく、福祉は主に個人または市場任せになります。北欧は、社会民主主義で国家が手厚いセーフティーネットを提供しています。日本はどちらかといえば保守型になり、福祉は主に家族が賄うことになります。だれが福祉を提供するのか、日本とアメリカを比べると、明らかにアメリカは個人で、日本は家族になっているという違いがわかると思います。

日本の場合、一方で家族の絆が大切であるが故に、個人としても、あるいは国としても、そういった家族型のセーフティーネットを期待しているところがあるのではないかと思います。同居することはシングルマザーにとってベネフィットがあることだから、そのままよいのではないかと解釈してしまう人がいるかもしれない。シングルマザーのウェルビーイングは、個人が解決する問題であり、国が介入する必要はないという解釈もできます。

スウェーデンなどではシングルマザーに対して非常に手厚いベネフィットがあり、日本もそのように福祉国家型に移行する必要があるという見方もあります。

この研究結果は、その必要はないというエビデンスになってしまうかもしれない。

酒井 日本は確かに家族型だと言われていて、この論文で示されているのは、家族と同居することによってウェルビーイングが改善されているということですが、今後、さらにシングルマザーが増えてきたときに、家族の助けを得ることができないような人たちをどういうふうに救っていくのか。それが、この論文が投げかけるインプリケーションなのかなと思います。

勇上 まさにこのサンプルでは4人に1人しか同居していないので、4分の3は、今おっしゃったような不利な立場にあるわけですよね。そういった人たちをどう保護するかという議論が必要かもしれない。

酒井 この論文ではデータの制約上、仕方がないと思うのですが、ウェルビーイングという意味では、シングルマザーのウェルビーイングだけではなく、子どものウェルビーイングが母親の親と同居している場合と全く同居していない場合とで、どういうふうに変わるのかという点も、今後知ることができたら、おもしろいかなと感じました。

横山 先ほどの朝井先生の論文では職場復帰のこともやられていましたが、同居していなくて、親のサポートを受けることもできない人たちがどのように職場復帰していけばいいか。結局、職場復帰できる人たちが家族のサポートを得られやすい人たちだということで、その体制が変わらない中で給付金だけを増やしてもうまくいかないことが示されたわけです。社会的サポートの必要性、デイケアであるとか、保育所の必要性などが示されたわけですが、そういうところに入れなかった人たちをどうサポートしていくか。全く別のトピックですが、つながるところがあると感じました。

③久米功一・大竹文雄・鶴光太郎・奥平寛子「非正規労働者における社会的排除の実態とその要因」

小野 幸福度、ウェルビーイングの延長で、次は社会的排除という概念を考えてみたいと思います。この論文（研究ノート）では、社会的排除を「社会生活を送る上で共通に必要な財や社会関係を他人と比較して相対的に欠くこと」と定義しています。玄田先生の希望学の観点からすると、社会的排除の対象になる人は希望を失うリスクが高い人口層という見方ができるのではないかと思います。データは経済産業研究所

が実施した『派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査』です。データ名が示すように、対象は派遣労働者に代表される非正規労働者に限定されています。社会的排除は7項目から作成されています。これには衣食住の物質的な相対的剝奪、医療・年金など社会制度からの排除、適切な住環境の欠如、主観的な貧困などが含まれています。統計分析では、社会的排除の決定要因を見出すことがねらいになっています。

分析結果のハイライトでは、まず社会的排除は日雇い派遣、パート、契約社員といった雇用形態よりも、雇用契約期間の長さから起因することを確認しています。雇用期間が短いほど、排除率が高いという結果が顕著にあらわれています。物質的な剝奪と社会的な排除が同時に起こる重複排除の症状も明らかになっています。

こういった大筋の結果のほかにも細かいところで、興味深い結果が出ています。例えば過去の就業経験や学校での過ごし方、生活習慣などが排除のリスクに影響しているところです。新卒時に正社員として就職した経験のある人は、排除のリスクは低い。学生時代に遅刻が多かった人は、排除のリスクは高い。毎日、缶ビールを1本以上飲んだり、週1回以上、ギャンブルしたりすることは、制度からの排除と主観的な貧困の程度が大きくなっています。こういった細かい結果を見るだけでも案外うなずいてしまうところが多いですね。

これは調査の設計上、無理なのですが、正規労働者と非正規労働者の両グループを比較した結果が知りたいところです。データは、非正規労働者に限定されているので、正規に比べて非正規労働が、どういうふうにウェルビーイングを低下させているか、あるいは排除要因を高めているかを知りたいところですが、それは答えられないということです。この点については、著者も最後に指摘しています。

*「非正規雇用」の多様性

勇上 本当に見たいところは多分、正規との比較で、非正規がどれくらい排除されているかということだと。それでも、発見の中で、期間の問題が大きいということがありましたよね。雇用契約期間が1カ月未満でしたっけ。

小野 1日単位とかでもありますね。

勇上 日雇いのようなものですね。その結果を解釈して、著者らは、雇用保険が適用されないことを指摘

されていたと思います。

小野 はい、その点についても触れています。

勇上 実際、仕事を失ったときにセキュリティーがない、特に雇用期間が短い人たちにはそれがない。それが共通の要因だろうと解釈されていると思います。そうすると、リーマンショック以降に適用を拡大したことの効果みたいなものがあるかもしれない。先ほどの橋木先生の著書のところで申し上げたジョブセキュリティーではないですが、ウェルビーイングということから、今後、調べられればとも思いました。

酒井 正規雇用と比べたわけではないということ、筆者らは留保しているわけですが、私は、今まで「非正規雇用」と一くりにされる傾向があった中で、非正規雇用の中の多様性に、特に社会的排除という観点から着目したという意味で、とても意義があるのではないかと思います。その中でも特に、雇用契約期間が重要になってくるという点が大きな発見であったという気がしました。

ただ、少し気になったのは、雇用保険などを社会的排除のアウトカムの1つとしているわけなのですが、雇用保険は基本的に雇用契約期間に依存して適用が決まるので、それはある意味では当然というか、同語反復的などころがあるのかなど。先ほど勇上先生からも少し話がありましたが、雇用保険の適用はリーマンショック後に、雇用契約見込期間が1年以上の者から半年以上の者へ、さらに半年以上から1カ月以上へと変更されたわけで、この調査を行った時期よりも適用は拡大しています。さらに言うと、雇用保険の被保険者であることと、実際に失業した場合に雇用保険を受給できるかは違うわけですね。つまり、雇用保険の適用対象であっても雇用保険を受給できるとは限らない。おそらくそういうことまではデータで見るとは難しいと思うのですが、その辺まで考えてみると、社会的排除には更に様々な側面があるのではないかなと感じました。

横山 過去の学校での過ごし方であるとか、まさにインターネット調査でしか得られない情報でも説明をしています。そういう要因をデータ取得の方法からもうまく活かして研究をされていると思いました。含めている要因自体も、非常に細かな要因まで聞いていて、調査票を作成される段階で熟慮されていることが分かります。

小野 本当に細かいところまで見えています。不規則

な学校生活を送っていた人のほうが社会的排除が高いから、学校のしつけが大切だといったことも書いてありました。

VIII 震災と雇用

①大竹文雄・奥山尚子・佐々木勝・安井健悟「阪神・淡路大震災による被災地域の労働市場へのインパクト」

勇上 今回の学界展望は2012年から14年に出版された研究を対象としているわけですが、その間、2011年3月11日に起きた東日本大震災を契機として、震災と労働市場に関するさまざまな研究が、相次いで出されてきています。最後のテーマとして、こうした「震災と雇用」について取り上げます。

酒井 今回取り上げる3つの論文ですが、三者三様のデータに依拠していて、それぞれとらえられる射程が異なり、それぞれ非常に興味深い知見が得られていると思います。

最初に紹介する大竹ほか論文ですが、震災が被災地域の労働市場に及ぼした影響を比較的長期の視点から検討するために、震災後15年以上が経過した、阪神・淡路大震災について取り上げて、兵庫県下の求人求職状況の推移を分析しています。具体的には兵庫県内の8つのハローワークごとに1993年4月から2009年3月までの『職業安定業務統計』の月次データを収集して、ARMAモデルによって新規求職件数、新規求職人数、就職件数が震災前後でどのように推移したかを見えています。

その結果、次のような事実が確認されています。まずパートタイム労働者については、短期的には新規求職人数が増える一方で、新規求職件数に関しては減ったため、結果として就職件数は少なくなった。就職件数については、その後、中期的には持ち直したものの、長期的にはまた低下していったことを見出しています。この傾向はおおむねどのハローワークでも確認されています。また一般労働者については、短期的には新規求職人数、新規求職件数ともに減っていませんにもかかわらず、就職件数は減っていました。そういうことから、ミスマッチが大きかったのではないかと推察しています。就職件数に関しては、その後、中期的には回復して、長期的には低下する傾向が見え

れたとしていますが、統計的に有意な結果ではないので、パートタイム労働者ほど、はっきりした傾向ではないとしています。

一般労働者については、短期的にミスマッチが生じていたことが、この論文で見出されたわけですが、このことは非常に重要な知見なのではないかと思えます。ただ、震災直後に必要となる業務・仕事は、例えばがれき処理ですとか、インフラの応急処置等かもしれません。こういう業務においては、兵庫県下の従来の産業特性とは異なる求人になるのは、ある意味当然なのかなという気もします。このミスマッチを、少なくとも兵庫県内で解消するのは政策的には非常に難しいのではないかという印象を持ちました。

*震災後に生じたミスマッチ

勇上 この号が出るころは、阪神・淡路大震災から20年になるわけです。そういう震災以後の長期の業務統計を活用し、短期、中期、長期に分けて分析しているところが、大きな特徴だと私も思いました。

この論文は兵庫県という被災地に焦点を当て、その中で産業や人が入れ替わることは許容した上で、被災地という地域で自然災害以後、どういふ変化があったかのを固定して見ていることも特徴です。神戸では医療産業をはじめとして、埋立地に企業を誘致して、産業構造が変わってきました。ですから、論文の最後に書かれていますが、産業別の動向を見る必要性がありそうです。酒井先生がおっしゃったように、一般労働者については、短期的にはミスマッチがあるけれども、長期的な影響ははっきりしない。ですが、長期的な影響の場合、あるいは回復の過程の場合には、産業や人口の特徴も変動していくわけです。この論文でも間接的にはそうした変化を捉えようとされていますが、そういう中身の変化をこれから、阪神・淡路大震災についてもそうですし、東日本大震災についても、より直接的に見ていかないといけないだろうと思いました。

横山 東日本大震災からの経験をデータの制約がある中で検証することは急務である中で、今一度、阪神・淡路大震災に焦点を当て、そこからインプリケーションを得て、今やらなければいけない問題に対して分析されています。その意義は非常に大きいと思えます。

②樋口美雄・小林徹・何芳・佐藤一磨「東日本大震災の就業、健康への影響とその後の変化」

酒井 2つ目の論文は、パネルデータにもとづいて、

東日本大震災前後の比較的短期についての変化を見たものです。

災害が労働市場にもたらす影響については幾つかの可能性が考えられると思います。災害は生産施設の破壊を通じて、被災地域の労働需要を低下させる一方で、それが被災地に多くの傷病者を発生させたり、被災地域からの避難者を生じさせたりするならば、労働供給も減少させる可能性があると考えられます。双方の大きき次第で被災地の賃金の動きが決まるというのが原則だと思います。また被災地域に復興需要が生じると、その地域では実は被災前よりも労働需要が一時的に高まる可能性がある。一方、被災地域以外では、被災地域の避難者によって労働供給が増加してしまっ、結果として賃金といったものも影響を受ける可能性があります。

こういうふうにと考えると、災害の労働市場への影響は、さまざまであろうと予想されるわけなのですが、この論文では、慶應義塾大学で行われている2つのパネル調査を用いることで、震災前後における就業と健康の変化を調べています。特に性別や雇用形態によって、震災というショックに対する就業行動が違うのかどうかをつぶさに見ているところに特徴があると思います。

政府統計ですと、調査項目ですとか、調査時期を変更することが簡単ではないわけですが、慶應のパネルでは、そこを柔軟に対応することができて、震災前後の1年間に、震災の影響に関する質問項目を含む計4回の調査を行うことができたということです。具体的にはKHPS(『慶應義塾家計パネル調査』)とJHPS(『日本家計パネル調査』)という2つの調査の調査対象者に対して、2回の東日本大震災特別調査というものを行いました。こうすることで4時点の利用が可能になったのですが、この調査の分析の結果、次のようなことがわかったということです。

まず、震災直後、就業率は一たん低下するのですが、震災後10カ月後までにおおむね回復していったことが見出されました。それから、女性無業者の新規就業率は、震災後、すべての時点で震災前よりも高くなっていた。このことから、いわゆる added worker effect (追加的就业効果) が強く働いていたことが示唆されます。

健康については、被災地域における経済的に不利な状態にある者、雇用保険の未加入者において、健康状

態が悪化していたことを見出しています。

＊深刻な健康への影響

小野 この研究の1つの視点である健康への影響は、重要な問題だと思います。先ほどのウェルビーイングの話と結びつけると、メンタルヘルスに対する影響が大きいのではないのでしょうか。この調査票で聞いている健康の質問は「現在の健康状態はどうか」という5段階の自己評価に限られています。実際の(身体)健康とメンタルな健康の違いがわかっただけかと思いましたが、震災と幸福度という研究も進んでいて、KHPSを使った研究も出てくると思います。メンタルヘルス面では、PTSD(心的外傷後ストレス障害)などがよく指摘されますよね。かなり深刻な病気なので、そういったメンタルヘルスの健康の影響も今後研究課題になると思います。

勇上 私の感想ですが、まず非常に調査の機動性が高く、3月に震災が起きて、その後すぐに調査がなされています。そういうデータを使った貴重な研究だと思います。一方で、この論文では災害救助法適用地域ダミーが震災の影響となっていて、そこには一部を除く青森、秋田、山形や、東京は最終的には含めないようにしています。調査を行ったこと自体すごく貴重なことですが、ダミー変数の割合が6%くらいになっているので、被災者を実際にどのぐらい捉えられているのかが少し気になりました。もしその指定地域にいないことになってしまうと、次の玄田先生の話もそうですが、震災の被害を受けただけでも、親戚を頼って、例えば大阪に来ているとか、そういうところを捉えるのは難しくなる。災害が起きたら人口移動は起きますし、公式な統計ですら、住民票を移していないから本当のことがわからないという事態なので、調査そのものの難しさでもあります。そういう意味で、就業率が回復しているなどの発見が、どの程度その問題に影響を受けているのかが気になりました。

酒井 この分析では避難者は含まれていないようですが、指定地域以外に避難した人たちがいるとすると、その人たちがどうなっているかが実は重要です。指定地域以外で避難生活を送っている、もしくは移住してしまった可能性もあるかもしれませんが、そういう人たちの健康状態などが、一番深刻な可能性があります。

③玄田有史「東日本大震災が仕事に与えた影響について」

最後に取り上げる玄田先生の論文は、2012年の『就業構造基本調査』で設けられた東日本大震災の仕事への影響に関する質問項目を用いて、震災によって、どのような人たちの就業が影響を受けたのか、震災によって職を失い、長く無業の状態にとどまっている人たちは一体だれなのかを特別集計によって探ったものです。

東日本大震災では、その影響は直接的な被災地域のみならず、その他の地域の雇用にも影響を与えていたとされます。また、福島原発の事故によって、いわゆる避難指示区域に指定された地域では、通常の意味での労働市場は成立していなかったであろうと予想されますが、一方で復興支援があり、大規模なインフラ投資がもたらされて、被災前の産業構造とは異なった形で労働需要をもたらしたことも考えられる。それから、雇用保険の給付の延長とか、損害賠償といったものがなされて、これらが労働供給行動に影響を与えていたのではないかということも言われてきましたが、確定的な証拠はありませんでした。それはとりもなおさず正確で大規模な統計がなかったことによるものと思われる。その意味で、『就業構造基本調査』という大規模かつ継続的に行われている調査の枠組みの中で震災の就業への影響を調べ、かつ、それを分析したことの意義は非常に大きいものだと考えます。

具体的には、震災によって仕事への影響があったかを聞いた質問項目と、震災によって避難したかどうかを聞いた質問項目とを組み合わせて、震災時点における就業状態と居住地を推定することで、震災の影響がどのような人たちにあらわれやすいのかを明らかにしています。

その結果、見出された事実としては次のようなことが挙げられます。第一に、東日本大震災によって仕事に影響を受けた人のうち、87%は震災時に被災地域以外に居住していた人であったということです。東日本大震災の影響が、いわゆる被災地域だけではなくて、東日本全体に及んでいたことが示されています。二番目として、どのような人が震災によって仕事に影響を受けたかをプロビット分析した結果、年齢に関しては若いほど、また学歴に関しては大卒以外であるほど、影響を受けやすかったことを見出しており、これはそ

れまでのいわゆるクロス集計では見出されていなかった事実で興味深いと言えます。それから第三に、震災時に正社員だった人は、パートタイムであった人に比べて、震災の影響による離職ですとか、休職といったものは少ないのですが、就業時間や給与の減少を経験することが多かったとされています。第四に、震災によって職を失った人が再び職を得る確率は建設業従事者ほど高く、震災後に転居・避難をした者ほど低いことが見出されています。転居・避難をしていると、なかなか職を見つけにくいという事実は非常に重要な知見かと思えます。第五に、震災によって職を失い、調査時点でも無業の者は、避難継続者や転居者ほど、就業希望をしない傾向にあるということで、単に職を失ってしまって職に再び就けないだけでなく、就業の希望すら失っている可能性がある。避難継続者もしくは転居者で、震災の影響が非常に深刻に出ているのではないかということが示唆されています。

*避難者ほど再就職が困難に

勇上 巷間で言われていること、それは例えば、給付金や賠償金といった金銭的な給付金によって求職意欲を喪失したり、あるいはそれはモラルハザードだといわれたりするような論調もありますが、そういった一つ一つのことを確認されています。あるいは、そもそもだれが被害を受けたのかということから始めて、まず事実を明らかにするところで、非常に多くの結果が提示されています。

被災地ということとそこに住んでいる人のイメージがありますが、実際には避難されている方も直接的被害を受けたわけですし、その影響が非常に深刻だということ。同時にもう少し大局的に考えると、離れた地域で、地震の揺れも感じなかった人々に影響がないかということ、これもあった人たちがいる。間接的な影響ですが。ここでは北海道を除く東日本すべてに広範な影響を及ぼしたとなっています。震災の影響とか、震災からの回復、復興を見ていくときに、被害者というらえ方の難しさと同時に、その影響を見ることの難しさを感じました。

小野 私も被災地の本当の中心の部分だけではなく、かなり広範囲に影響が及んでいたことと、雇用面でも、賃金とか、労働時間とか、再就職できる可能性とか、そういったところに幅広く大きな影響が出ていることが克明に伝わってきて大変勉強になりました。

別の地域に避難した人ほど、再就職が困難になって

いるということがありましたが、だからといって、被災地にとどまったほうがよかったのかとも言えない。難しい問題ですよ。

酒井 本当にそうですね。

小野 被災地を離れて職を探すには、それなりの勇気が必要ですし、それが負に出てしまったとなると悲しいメッセージですよ。

横山 就業希望に関しても含めたところが大事かと思いました。これを検証するには、直接影響を受けた地域以外も含めて広範に分析を行う必要があると思いますが、それをされていて、そこにも非常に大きな貢献があるのだと思いました。

小野 希望学のインプリケーションで、さすが玄田先生です。

酒井 この論文では、雇用形態によって震災の影響が異なったかどうかを検証しているわけですが、さらにそれが被災地と被災地以外で影響の出方が異なったかという点にも個人的には関心があります。例えば被災地の製造業では、直接的に工場設備などがダメージを受けることで、就業機会自体が削減されることが考えられる一方で、被災地以外の製造業ではサプライチェーンが分断されることによって、逆に仕事が繁忙になるといった可能性はないか。その意味で、被災地と被災地以外を分けたような分析、それがさらに雇用形態によって震災の影響が異なるのかを今後知ることができたらと感じました。

あと、研究する立場として思ったことですが、震災の影響を正確に知るために、どうしてもコントロールグループが欲しい。しかし、今回の3つの論文を通して何となく浮かび上がってきたのは、そのコントロールグループを見つけることが、この震災の影響に関してはすごく難しいということです。今後もコントロールグループは簡単には見つけられないと思うのですが、それが1つの課題という気がしました。

小野 3つの論文に共通していることですが、地域なり、結果なり、時間軸なり、どこかで区切らなければいけない。

勇上 そうですね。国内のある特定の地域に何か手を打ったことが、どういう効果があったとか、あるいは打たなかったことによって何が起きたのかを見ないといけないときに、トリートメントグループとコントロールグループの設定という問題が起きます。

小野 時間軸もそうですね。

勇上 どの軸で評価するかという。

酒井 タイムスパンとサンプルサイズという意味では、今回取り上げた論文は実にさまざま、三者三様という感じで、それぞれ得られた知見があり、これだけ震災の労働市場に対する影響がわかりつつあるのかという感想は持ちました。

おわりに

小野 昔に比べると、クオリティの高いデータがいろいろと出てきていると思います。もちろん一部の官庁データが公開されて、非常にレベルの高い計量（分析）ができるようになったこともあります。それに加えて、手法の面でも今回、ナチュラル・エクスペリメントとか、コントロール対トリートメントタイプとか、ディファレンス・イン・ディファレンス（差の差分）など、取り上げてきました。皆さん、いろいろと工夫され興味津々の研究を数多く発表しています。統計面でかなり研究内容が奥深くなっている印象を受けました。

横山 今回、8つのテーマがあったわけですが、トピックは異なる中でも、共通して存在する問題があること、トピックをまたがなければ理解できないことが多くあることに気づかされました。おそらく、このような機会をいただければ、広い視点に立って考えるようなことはなかったと思いますので、非常にありがたく思っております。

酒井 アカデミックな研究は、1つの研究がそのままダイレクトに1つの政策提言に直結するようなものではないですし、またそうあるべきでもないと思います。ただ、単に経済学的な観点からおもしろいというだけでは、社会の問題意識との乖離が大きくなり過ぎてしまう可能性もあります。その意味で、今回、「震災と雇用」というテーマで幾つかの論文を取り上げましたが、社会的にも要請のある「震災の影響」という大きなテーマに対して真正面から向き合って、かつ経済学的な意味での知見も得ているということは非常に

重要なことだったのではないかと感じています。

そのほかにも、今回、テーマ設定の関係で取り上げませんでしたでしたが、重要な論文は数多くあったのではないかと思います。一例として、『日本労働研究雑誌』2014年1月号の特集「最近の労働法改正はその目的を達成したか」の掲載論文も非常に重要なものでした。総じて、社会一般にも知られてほしいと思わせるような内容の論文が多かった印象を持ちました。

勇上 私の感想は、多くの部分で先生方と同じです。まずデータに関しては、やはり2009年の統計法改正以降、前回の座談会のおきから、政府統計のマイクロデータがかなり利用されるようになっていきます。それが今回、圧倒的に使われています。さらに言うと、研究目的に応じて、統計の吟味もなされています。どのデータにどういう癖があって、何がわかるか、何が変わるか。2013年4月の『日本労働研究雑誌』「テーマ別にみた労働統計」特集にもありましたが、統計の調査対象とか、特徴を踏まえた上で分析する。マイクロデータが使えるようになったので、なおさらそうやってきているのだと勉強させてもらいました。

あと、政策評価に関して、精緻な手法を使って、効果のレベルの議論まで踏み込んだり、あるいは慎重な方向性にとどめたり、論文によりますが、それぞれの政策の評価が、良質なデータにもとづいてどんどん出てきています。

そして三番目の特徴は、英語の論文ばかりになったとまでは言いませんが、今回取り上げた21本のうち12本が英文ジャーナルに掲載されたものです。過去の座談会を振り返ると、取り上げられた論文は日本語のものが多かったわけですが、だんだんと英語のものが増えてきて、今回は半分以上になった。日本のデータを用いた研究の海外への発表、発信が、労働経済学分野で加速度的になされていることを改めて感じました。

本日はどうもありがとうございました。

(2014年12月1日：東京にて)。

おの・ひろし 一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授。
最近の主な著作に, “Lifetime Employment in Japan: Concepts and Measurements,” *Journal of the Japanese and International Economies* 24 (1), pp.1-27, 2010. 労働社会学, 労働経済学専攻。

さかい・ただし 法政大学経済学部教授。最近の主な著作に, “Who Values the Family-friendly Aspects of a Job? Evidence from the Japanese Labour Market,” *Japanese Economic Review*, 65 (3): pp.397-413, 2014 (共著)。労働経済学, 社会保障論専攻。

ゆうがみ・かずふみ 神戸大学大学院経済学研究科准教授。最近の主な著作に「欧州の長期失業者の推移と対策」『日本労働研究雑誌』No.651, pp.45-60, 2014年(共著)。労働経済学専攻。

よこやま・いずみ 一橋大学大学院経済学研究科講師。最近の主な著作に, “Why do Wages become More Rigid during a Recession than during a Boom?” *IZA Journal of Labor Economics*, 3:6, 2014. 労働経済学・応用計量経済学専攻。

座談会の準備段階で話題にあがった文献及び座談会中に引用・参照された文献等

I. 長期雇用

- Ariga, Kenn, Masako Kurosawa, Fumio Ohtake, Masaru Sasaki and Shoko Yamane (2013) “Organization Adjustments, Job Training and Productivity: Evidence from Japanese Automobile Makers,” *Journal of the Japanese and International Economies*, vol.27, pp.1-34.
- Asano, Hirokatsu, Takahiro Ito and Daiji Kawaguchi (2013) “Why Has the Fraction of Contingent Workers Increased? A Case Study of Japan,” *Scottish Journal of Political Economy*, vol.60 (4), pp.360-389.
- Goldin, Claudia, and Lawrence F. Katz (2002) “The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women’s Career and Marriage Decisions,” *Journal of Political Economy*, vol.110, no.4, pp.730-770.
- Hamaaki, Junya, Masahiro Hori, Saeko Maeda and Keiko Murata (2012) “Changes in the Japanese Employment System in the Two Lost Decades,” *Industrial and Labor Relations Review*, vol.65, pp.810-846.
- Kubo, Katsuyuki and Takuji Saito (2012) “The Effect of Mergers on Employment and Wages: Evidence from Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, vol.26, pp.263-284.
- Okudaira, Hiroko, Fumio Ohtake, Koichi Kume, and Kotaro Tsuru (2013) “What Does A Temporary Help Service Job Offer? Empirical Suggestions from A Japanese Survey,” *Journal of the Japanese and International Economies*, vol.28, pp.37-68.

- 玄田有史(2004)『ジョブ・クリエイション』日本経済新聞社。
戸田淳仁 (2013)「有期労働契約の雇止め制限法理に関する実証分析」『日本労働研究雑誌』No.631, pp.59-67.

II. 若年雇用

- Gruber, Jonathan and David A. Wise eds. (2010) “*Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*” (National Bureau of Economic Research Conference Report) Chicago: The University of Chicago Press.
- Kawaguchi, Daiji and Testushi Murao (2012) “Who Bears the Cost of the Business Cycle? Labor-market Institutions and Volatility of the Youth Unemployment Rate,” *IZA Journal of Labor Policy*, pp.1:10.
- Kondo, Ayako (2007) “Does the First Job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, vol.21 (3), pp.379-402.
- 太田 聡一 (2012)「大卒就職率はなぜ低下したのか——進学率上昇の影響をめぐって」『日本労働研究雑誌』No. 619, pp.29-44.

III. 労働市場と家族形成

- Asai, Yukiko (2014) “Parental Leave Reforms and the Employment of New Mothers: Quasi-experimental Evidence from Japan,” Institute of Social Science Discussion Paper Series, University of Tokyo, F-169.
- Asai, Yukiko, Shintaro Yamaguchi, and Ryo Kambayashi (2014) “Childcare Availability, Household Structure, and Maternal Employment ,” Institute of Economic

- Research Hitotsubashi University Discussion Paper Series A, No.611.
- Lee, Grace H.Y. and Sing Ping Lee (2014) "Childcare Availability, Fertility and Female Labor Force Participation in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, vol.32, pp.71-85.
- Sugawara, Shinya and Jiro Nakamura (2014) "Can Formal Elderly Care Stimulate Female Labor Supply? The Japanese Experience," *Journal of the Japanese and International Economies*, vol.34, pp.98-115.
- 乙部由子・乙部ひさよ (2013) 「育児休業を取得する女性総合職増加に伴う課題——女性総合職の新卒採用抑制と活躍の場の減少」『家計経済研究』No.99, pp.74-81.
- 酒井正・樋口美雄 (2005) 「フリーターのその後——就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』No.535, pp.29-41.
- 佐藤一磨 (2014) 「育児休業制度が結婚に及ぼす影響」『季刊社会保障研究』No.50 (1・2), pp. 125-136.
- 西本真弓 (2012) 「介護のための休業形態の選択について——介護と就業の両立のために望まれる制度とは?」『日本労働研究雑誌』No.623, pp.71-84.
- #### IV. 教育の効果測定
- Akabayashi, Hideo and Hiroko Araki (2011) "Do Education Vouchers Prevent Dropout at Private High Schools? Evidence from Japanese Policy Changes," *Journal of the Japanese and International Economies*, vol.25 (3), pp.183-198.
- Angrist, Joshua D. and Victor Lavy (1999) "Using Maimonides' Rule To Estimate the Effect of Class Size on Scholastic Achievement," *Quarterly Journal of Economics*, Vol.114 (2), pp.533-575.
- Ariga, Kenn, Masako Kurosawa, Fumio Ohtake and Masaru Sasaki (2012) "How Do High School Graduates in Japan Compete for Regular, Full - Time Jobs? An Empirical Analysis Based Upon an Internet Survey of the Youth," *Japanese Economic Review*, 63 (3), pp.348-379.
- Hoyo, Masakazu and Takashi Oshio (2012) "What Factors Determine Student Performance in East Asia? New Evidence from TIMSS 2007," *Asian Economic Journal*, 26 (4), pp.333-357.
- Kikuchi, Nobuyoshi (2014) "The Effect of Instructional Time Reduction on Educational Attainment: Evidence from the Japanese Curriculum Standards Revision," *Journal of the Japanese and International Economies*, vol.32, pp.17-41.
- Nakamuro, Makiko and Tomohiko Inui (2013) "The Returns to College Quality in Japan: Does Your College Choice Affect Your Subsequent Earnings?" *ESRI Discussion Paper Series*, No.306.
- Nakamuro, Makiko, Takashi Oshio and Tomohiko Inui (2013) "Impact of School Quality on Student Achievements: Evidence from a Twin Survey in Japan," *ESRI Discussion Paper Series*, No.304.
- Takii, Katsuya and Ryuichi Tanaka (2013) "On the Role of Job Assignment in a Comparison of Education Systems," *Canadian Journal of Economics*, vol.46 (1), pp.180-207.
- 中村亮介 (2012) 「ゆとり教育が教育達成度に与えた効果の実証分析——義務教育期間中の授業時間数の効果についての分析」『季刊家計経済研究』No.95, pp.65-74.
- #### V. 差別・ダイバーシティ
- Bertrand, Marianne and Sendhil Mullainathan (2004) "Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination," *American Economic Review*, vol.94 (4), pp.991-1013.
- Bertrand, Marianne, Claudia Goldin, and Lawrence F. Katz (2010) "Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors," *American Economic Journal: Applied Economics* 2, pp.228-255.
- Bloomaert Lieselotte, Marcel Coenders and Frank van Tubergen (2014) "Discrimination of Arabic-Named Applicants in the Netherlands: An Internet-Based Field Experiment Examining Different Phases in Online Recruitment Procedures," *Social Forces* 92, pp.957-982.
- Chiang, Hui-Yu and Fumio Ohtake (2014) "Performance-pay and The Gender Wage Gap in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 34, pp. 71-88.
- Kato, Takao, Daiji Kawaguchi and Hideo Owan (2013) "Dynamics of the Gender Gap in the Workplace: An Econometric Case Study of a Large Japanese Firm" *RIETI Discussion Paper Series* 13-E-038.
- Milkman, Katherine L, Modupe Akinola and Dolly Chugh (2014) "What Happenes before? A Field Experiment Exploring How Pay and Representation Differentially Shape Bias on the Pathway into Organizations," Working Paper, Wharton.
- Villarreal, Andrés (2010) "Stratification by Skin Color in Contemporary Mexico," *American Sociological Review* vol.75, pp.652-678.
- 武石恵美子 (2014) 「女性の昇進意欲を高める職場の要因」『日本労働研究雑誌』No.648, pp.33-47.
- 筒井淳也 (2014) 「女性の労働参加と性別分業」『日本労働

研究雑誌』No.648, pp70-83.

橋本由紀 (2013) 「外国人『労働者』と外国人『住民』——日本人は外国人との『共生』を望んでいるか」濱口桂一郎編『福祉 + a 5 福祉と労働・雇用』ミネルヴァ書房, pp.202-219.

山口一男 (2014) 「ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因」『日本労働研究雑誌』No. 648, pp.17-32.

VI. 労働時間

Kawaguchi, Daiji, Jungmin Lee and Daniel S. Hamermesh (2013) "A Gift of Time," *Labour Economics*, vol. 24, pp. 205-216.

Kuroda, Sachiko and Isamu Yamamoto (2012) "The Era of the 24-Hour Society?: Assessing Changes in Work Timing Using A Japanese Time Use Survey," *Applied Economics Letters*, vol.19, pp.1035-1038.

Kuroda, Sachiko and Isamu Yamamoto (2013) "Firms' Demand for Work Hours: Evidence from Matched Firm-worker Data in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, vol.29, pp. 57-73.

Lee, Jungmin, Daiji Kawaguchi and Daniel S, Hamermesh (2012) "Aggregate Impacts of a Gift of Time," *American Economic Review* vol.102 (3), pp.612-616.

Trejo, Stephen. J. (1991) "The Effects of Overtime Pay Regulation on Worker Compensation," *American Economic Review*, vol.81 (4), pp.719-740.

VII. ウェルビーイング

Alesina, Alberto, Edward Glaeser and Bruce Sacerdote (2001) "Why Doesn't the United States Have a European-Style Welfare State?" *Brookings Paper on Economics Activity* (Fall 2001, pp.187-278.

Esping-Andersen, Gosta (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford University Press.

Ono, Hiroshi and Kristen Schultz Lee (2013) "Welfare States and the Redistribution of Happiness," *Social Forces*, vol.92, pp.789-814.

Oshio, Takashi, Maki Umeda and Mayu Fujii (2013) "The Association of Life Satisfaction and Self-rated Health with Income Dynamics among Male Employees in Japan," *Japan and World Economy*, vol.28, pp.143-150.

Oshio, Takashi, Akiomi Inoue and Akizumi Tsutsumi (2014) "The Mediating and Moderating Effects of Workplace Social Capital on the Associations between

Adverse Work Characteristics and Psychological Distress among Japanese Workers," *Industrial Health*, vol.52 (4), pp.313-323.

Radcliff, Benjamin (2013) "*The Political Economy of Human Happiness: How Voters' Choices Determine the Quality of Life*." Cambridge" Cambridge University Press.

大竹文雄・白石小百合・筒井義郎編著 (2010) 『日本の幸福度——格差・労働・家族』日本評論社.

樋口美雄・何芳 (2013) 「日本における女性の生活満足度と幸福度——パネルデータによる相対所得仮説と順応仮説の検証」『季刊 家計経済研究』No.99, pp.62-73.

『日本労働研究雑誌』No.635 (2013) 特集「職場のゆううつ——心の健康をめぐる」

VIII. 震災と雇用

玄田有史「震災対策にみる雇用政策の未来」『日本労働研究雑誌』No.622, pp.46-59.

小池司朗 (2013) 「東日本大震災に伴う人口移動傾向の変化——岩手・宮城・福島の間別, 市区町村別分析」『季刊 社会保障研究』Vol.49, No.3, pp.256-269.

澤田康幸 (2012) 「自然災害:経済学からのアプローチ」『季刊 家計経済研究』No.93, pp.46-53.

周燕飛 (2012) 「大震災で東北 3 県の人口と労働市場はどう変わるか——既存の災害研究からの知見」『日本労働研究雑誌』No.622, pp.31-45.

田近栄治・宮崎毅 (2013) 「震災における被災者生活再建支援のあり方——制度の変遷と課題」『季刊 社会保障研究』Vol.49, No.3, pp.270-282.

田宮遊子・土屋葉・井口高志・岩永理恵 (2013) 「脆弱性をもつ世帯への災害の複合的影響——住宅・就労・ケア・移動にかかわる問題に焦点をあてて」『季刊 社会保障研究』Vol.49, No.3, pp.299-309.

樋口美雄・乾友彦・細井俊明・高部勲・川上淳之 (2012) 「震災が労働市場に与えた影響——東北被災 3 県における深刻な雇用のミスマッチ」『日本労働研究雑誌』No.622, pp.4-16.

柳井雅也 (2012) 「震災・復興と地域経済」『季刊 家計経済研究』No.93, pp.27-36.

おわりに

『日本労働研究雑誌』No.642 (2014) 特集「最近の労働法改正はその目的を達成したか?」.

『日本労働研究雑誌』No.633 (2014) 特集「テーマ別にみた労働統計」.