

## 若年期の離職経験は、永続的な賃金損失を生むか？——ドイツの徒弟データを 用いた実証分析

Till von Wachter and Stefan Bender “In the Right Place at the Wrong Time: The Role of Firms and Luck in Young Workers’ Careers” *IZA Working Paper*, No. 1348, Forthcoming, *American Economic Review*.

アジア経済研究所研究員 町北 朋洋

若年労働者の早期離職、転職をどう評価するか、経済学者の中でも、また経済学者と政策担当者の間でも、賛否が分かれている。米国の若年の場合、賃金上昇の大部分は転職によってもたらされている一方で、不況期には特に雇用調整の対象となり失職と大幅な賃金減少を経験しやすく、若年期の失職は永続的な賃金損失を招く可能性が高いことがわかっている。それでは、離職と転職に伴う賃金損失あるいは賃金上昇は、個人属性、労働市場構造、そして若年期に職を失うことの純粋な効果を、それぞれどの程度反映しているのだろうか。

ここで紹介する論文は、ドイツの徒弟と雇用者双方の情報を含むデータを利用し、訓練を施した企業からの離職に伴う賃金損失を正しく推定することで、この疑問に答えている。具体的には、訓練修了後の数年間に得た賃金を、徒弟訓練を受けた企業から離職したか、勤続したかを示すダミー変数その他に回帰し、離職者であることによって勤続者に比べてどの程度賃金損失を被るかを推定した。結果を先に述べると、米国の研究と同様、離職者と勤続者の単純な比較では、離職後5年間に10%の賃金損失が生まれるが、既存研究では未解決の実証課題を正しく考慮した後は、その差は離職後5年以内に消滅するというものである。以下では、実証上の課題をいかに解決したかに焦点を絞り、論文の概要と貢献を述べる。

実は賃金決定に関するいくつかの理論が、若年期の離職経験効果に関して考慮すべき実証課題を示唆している。著者らは第一に、離職は雇用者による逆セレクションの結果として生まれる可能性に注目した。企業は最も能力の低い労働者から順に放出する、と潜在的に雇用者が評価すれば、離職自体が市場に対して負のシグナルを発することになり、離職者には低い賃金が

提示される。

第二に、離職者の多くは、転職率の高い企業出身者、であることに注目した。転職率の高い企業は質の低い訓練しか提供できない限り、結果として転職率の高い企業出身の労働者は平均して質の低い労働者となる可能性がある。反対に転職率の低い企業ほど若い徒弟に対し、質の高い企業訓練を提供する誘因を持ち、結果として能力の高い徒弟を引きつける。

第三に、労働需要の減少に伴い雇用調整の対象となる非自発的離職者と、転職から便益を受ける自発的離職者が共に若年に集中するため、離職者の標本は質の異なった若年労働者から構成される。転職から便益を受ける自発的離職者の存在は、標本全体の失職効果を過小評価する。一方、非自発的な離職は、離職者に緊急の職探しを強いるため、留保水準が下がり、転職直後の賃金は低い水準となる可能性が高い。しかし職探し理論は、賃金損失は一時的であり、時間を経るにつれ良い就業機会を得ることで賃金は上昇する、という含意を持つ。

これら三つの課題を克服する鍵は、訓練を終えた徒弟に対する労働需要の「外生的変化」を抽出し、それを右側変数である徒弟の離職への操作変数として用いることである。著者らは、個々の徒弟と同一コホートに属し、かつ同一企業から離職した徒弟の割合に注目した。この操作変数は企業固有效果を同一にした場合、個別企業が毎年直面する徒弟への労働需要、と解釈できる。ただし、この操作変数は、あるコホート、企業における徒弟側の労働供給の変化を示している可能性もある。このように外部労働需要が大きいことによって、失業期間を経ずに転職する効果を取り除くため、徒弟訓練修了後に失業期間を経た徒弟の割合を、別の操作変数として活用した。

結果を紹介する前に、ドイツの徒弟に注目するメリットを述べておきたい。若年の多くが、デュアルシステム、と呼ばれる座学と実習からなる2年半の徒弟訓練期間を経験している。主に中卒者向けとして公的に供給されており、徒弟の35から40%が徒弟訓練修了時に訓練企業から離職する。こうしたドイツの事例が、若年期の離職効果を推測する際に有用なのは、第一に、訓練から職場への移行期に、訓練修了後にそのまま残留する勤続者と別の企業に転じる離職者が存在すること。第二に、徒弟に焦点を絞ることで、労働市場経験などの個人属性を同一化した標本を利用できること。第三として、企業は訓練を施す期間中に徒弟の情報を収集し、優秀な徒弟のみを自企業に残すという逆セレクトの可能性。最後に約30万人のSocial Security Dataを用いて、企業の情報を含むEmployer-Employee Matched Dataを構築できたことである。

結果は以下のようなものである。賃金を離職者であるか否かのダミー変数に回帰する、という単純なOLS推定を行った場合、徒弟訓練修了後、訓練を施された企業に引き続き所属する勤続者に比べ、離職者の賃金は約10%低い。この差は、訓練修了後5年を経過しても縮まらない。この賃金差は入職時の能力差を反映しているのであろうか。この疑問に答えるために、徒弟能力と企業属性は相関を持ち、能力の低い労働者ほど、勤続率の低い企業に向かい、結局離職者になる可能性が高い、と想定し、訓練企業の属性を同一にして推定した。その結果、賃金差は約7%まで小さくなる。企業属性を考慮することで、入職時の能力差がもたらす推定バイアスを除去できるが、企業属性を考慮した推定結果と、考慮しない結果の間には大差なく、勤続者と離職者の賃金差は入職時の能力差だけでは説明できないことがわかった。

次に勤続者と離職者の賃金差を説明する他の候補である逆セレクトの妥当性を実証するため、労働者能力とは相関しないと考えられる操作変数を用いてOLS推定値と比較した。逆セレクトモデルは、能力が低いほど離職していることを意味しているため、

OLS推定値が操作変数(IV)推定値より小さければ、逆セレクトが働いていることになる。実際にその結果が観察されたが、離職後1年目の賃金差に比べて離職後5年経過時の賃金差はほとんど小さくなっておらず、勤続者と離職者の賃金差は逆セレクトだけでは説明できないことが分かった。

最後に、入職時の能力差を示す企業固有効果を考慮し、かつIV推定を行った結果、離職して1年後、勤続者に比べて離職者の賃金は約10%低いが、離職して5年以内に賃金差は消滅し、賃金水準で見て離職者は勤続者に追いつていることが分かった。この結果は職探し理論の妥当性を強く支持する。

以上の結果は、異なる操作変数を使った場合、産業や地域を同一にした場合でも変化はなく、頑健であった。ただし、規模が500人以上の大企業で訓練を受けた徒弟のみを標本とした場合、上とは異なる結果が得られた。内部労働市場の発達している大企業はそれ自身賃金プレミアムを有するため、訓練修了後に小企業に転職した労働者と大企業に勤続する労働者の差は、時間が経過しても縮まらない。労働需要が小さいためにたまたま大企業から離職した徒弟はたとえ初期能力が勤続者と同一だとしても、大企業の賃金プレミアムを失い、永続的に賃金損失を被ることが明らかになった。

この論文の貢献は大きく二点ある。第一に、離職経験とその後の賃金決定の関連を説明する仮説を複数提示し、競合する仮説がOLS推定値とIV推定値に対して異なった意味を持つことを厳密に示した点。第二の貢献は、ドイツの徒弟に焦点を絞りつつ、個別企業が直面する労働需要を、離職に対する操作変数として想定し、若年期の離職経験がその後の賃金に与える影響を正しく推定した点である。本論文は若年期の離職経験の効果を議論する際、現時点で最高水準の実証戦略を提示している。

まちきた・ともひろ 日本貿易振興機構 アジア経済研究所研究員。労働経済学専攻。