

学界展望

労働経済学研究の現在

— 2009～11年の業績を通じて —



神戸大学教授
三谷 直紀



政策研究大学院大学准教授
田中 隆一



慶應義塾大学教授
太田 聰一



大阪大学准教授
小原 美紀

はじめに

三谷 それでは、労働経済学の学界展望の座談会を始めたいと思います。今回は、おおむね2009年から2011年の間に出版されました論文を対象に議論することにし、慶應義塾大学の太田聰一先生、大阪大学の小原美紀先生、そして政策研究大学院大学の田中隆一先生にお集まりいただいております。

今回は、最近よく議論されています「日本の雇用システム」をまず取り上げます。そして、その中で非正規化、あるいは二極化というものが注目されていますので、それについても取り上げます。このほか、若年、女性、高齢者につきまして、それぞれの労働問題を取り上げた論文について、議論していきたいと思えます。

また、労働が健康状態に与える影響、労働が次世代も含めて教育に与える影響、そういう論文も取り上げたいと思います。

なお、今回扱う論文ですが、まず分野を選んだ後に、参加者の目にとまったものを取り上げております。

それでは、まず、「日本の雇用システム」につきまして、論文をご紹介いただきたいと思います。

I 日本の雇用システム

○Ariga, Ken and Ryo Kambayashi “Employment and Wage Adjustments at Firms under Distress in Japan: An Analysis based upon a Survey”

太田 この論文では、独自に調査した製造業とサービス業の二千数百社のデータを使って、90年代以降に実施された雇用と賃金の調整について分析しています。基本的には企業に対して、総労働コスト削減の必要性があったかどうか、その際に基本給をカットしたのか、あるいは解雇したのか、その選択や程度を聞いています。

その意図は、不況期には労働者の雇用を確保しながら

検討対象論文

I. 日本の雇用システム

Ariga, Ken and Ryo Kambayashi (2010) “Employment and Wage Adjustments at Firms under Distress in Japan: An Analysis Based upon a Survey,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.24, Iss.2, pp.213-235.

Ono, Hiroshi (2010) “Lifetime Employment in Japan: Concepts and Measurements,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.24, Iss.1, pp.1-27.

Shimizutani, Satoshi and Izumi, Yokoyama (2009) “Has Japan’s Long-Term Employment Practice Survived? Developments since the 1990s”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.62, Iss.3, pp.313-326.

II. 非正規化・二極化

池永肇恵 (2011) 「日本における労働市場の二極化と非定型・低スキル就業の需要について」『日本労働研究雑誌』No.608, pp.71-87.

浅野博勝・伊藤高弘・川口大司 (2011) 「非正規

労働者はなぜ増えたか」鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『非正規雇用改革——日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社。

四方理人 (2011) 「非正規雇用は「行き止まり」か? ——労働市場の規制と正規雇用への移行」『日本労働研究雑誌』No.608, pp.88-102.

Esteban-Pretel Julien, Ryo Nakajima and Ryuichi Tanaka (2011) “Are Contingent Jobs Dead Ends or Stepping Stones to Regular Jobs? Evidence from a Structural Estimation”, *Labour Economics*, Vol.18, Iss.4, pp.513-526.

III. 若年

Genda, Yuji Ayako, Kondo and Souichi, Ohta (2010) “Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States,” *Journal of Human Resources*, 2010, Vol.45 Iss.1, pp.157-196.

太田聰一 (2009) 「労働需要の年齢構造——理論と実証」大橋勇雄『労働需要の経済学』ミネルヴァ書房, pp.74-106.

IV. 女性

宇南山卓 (2011) 「結婚・出産と就業の両立可能

ら賃金でフレキシブルに調整するという、これまで言われてきた日本企業の特徴が、90年代以降の不況期に変わったのかどうかということを、きちんとデータを使って分析するというものです。

この研究では、非常に興味深い結果が幾つか得られています。コスト削減の必要性が高まれば、雇用の調整のほうに重点が置かれ、基本給のカットという部分では意外と影響は少なかった。雇用を優先的に守るために賃金をカットするという従来の世界からは少し違うような結論が出ています。

さらに、賃金調整、この場合は基本給ですがけれども、基本給調整を規定する要因は幾つかあるので、例えば調整のコストは何かということを知っています。基本給をカットする際には従業員側と交渉しなければいけない、その交渉の回数はどのぐらいかかりますかという問いに対して、かなりかかるということであれば、なかなか賃金調整はしないことが示されています。あるいは賃金カットで離職率が高くなるということであれば、それも調整を抑制します。あと、よい労

働者を確保できなくなるというような逆選択の問題も影響を与えるという結論になっています。

さらに、外部労働市場での競争があまり厳しくない場合には、賃金カットが行われやすいということも見出しています。最終的に賃金調整は、ある種のレントという性格を持っていて、その部分によって調整が行われているような結論を得ているわけです。独自データを使ったオリジナリティの高い研究だと感じました。

感想めいたことですが、論文では調整が雇用面に偏る傾向を見つけていますが、論文の中でも述べられているように、調整スピードが変化したかどうかという話は特になされていません。他の研究で非常にナイーブに調整速度を計測した例では、90年代以降、少し調整スピードが速くなったのではないかという話もあったりするわけです。そういった調整スピードの話とうまく連絡できればおもしろい気はしました。

ただ、スピードが速くなったか、遅くなったかということは、日本の雇用システムとすごく大事なリンクになるのかどうか。私のイメージでは、例えば長期的

性と保育所の整備」『日本経済研究』65, pp.1-22.

Abe, Yukiko (2011), "The Equal Employment Opportunity Law and Labor Force Behavior of Women in Japan," *Journal of the Japanese and International Economics*, Vol.25, Iss.1, pp.39-55.

Kohara, Miki (2010) "The Response of Japanese Wives' Labor Supply to Husbands' job Loss," *Journal of Population Economics*, Vol.23, Iss.4, pp.1133-1149.

Yamada, Ken (2011), "Labor Supply Responses to the 1990s Japanese Tax Reforms", *Labour Economics*, 18, pp.539-546.

V. 高齢者

山田篤裕 (2009) 「高齢者就業率の規定要因——定年制度、賃金プロファイル、労働組合の効果」『日本労働研究雑誌』No.589, pp.4-19.

石井加代子・黒澤昌子 (2009) 「年金制度改正が男性高齢者の労働供給行動に与える影響の分析」『日本労働研究雑誌』No.589, pp.43-64.

VI. 労働と健康

Kajitani, Shinya (2011) "Working in Old Age

and Health Outcomes in Japan", *Japan and the World Economy*, Vol.23, Iss.3, pp.153-162.

野口晴子 (2011) 「社会的・経済的要因と健康との因果性に対する諸考察——「社会保障実態調査」および「国民生活基礎調査」を用いた実証分析」『季刊社会保障研究』第46巻4号, pp.382-402.

黒田祥子 (2010) 「生活時間の長期的な推移」『日本労働研究雑誌』No.599, pp.53-64.

小原美紀・大竹文雄 (2010) 「親の失業が新生児の健康状態に与える影響」『日本労働研究雑誌』No.595, pp.15-26.

VII. 労働と教育

坂本和靖 (2009) 「親の行動・家庭環境がその後の子どもの成長に与える影響」『季刊家計経済研究』83, pp.58-77.

Tanaka, Ryuichi (2008) "The Gender-Asymmetric Effect of Working Mothers on Children's Education: Evidence from Japan," *Journal of the Japanese and International Economics*, Vol.22, Iss.4, pp.586-604.

に見通しが暗くなれば、わりと現段階で人員を抱えて、人材育成していくというモードはとりにくい。調整が速くなっても、それをシステムの変化だととらえていいのか、実はそう簡単な話ではないという気がしています。一体何を見れば、日本的なシステムの変化ととらえていいのか、というのは意外と難しい。調整スピードについても同じことが言えるのではないかと思います。

三谷 その点は同感です。調整スピードが変化したということだけで、雇用システムが変わったかどうかという見方は一面的ではないかと思います。

それから、この論文で非常におもしろいと思ったのは、いわゆるレントがあるところで賃金調整を行っているということです。そこは、他の先行研究にないところで、結局、レントがないような、非常に厳しい市場競争にさらされているようなところでは、賃金調整する余裕さえない。そういうところでは賃金調整は行われないうことですね。レントがあるところだけで賃金調整をやる。そういう競争市場、企業の置かれている市場によって、賃金調整を選ぶか、雇用調整を選ぶか、企業行動が変わっているというのは、すぐれたポイントだと思いました。

太田 そうですね。それとまた、賃金の調整のコストが有意に効いていて、効率賃金仮説の色彩が非常に強いですよね。海外の研究、たしかキャンベルらが企業調査した研究 (Cambell and Kamlani 1997) では、まさに同じことがイメージされているわけです。そういう意味では似ているといえますか、効率賃金の世界が日本でもありそうだということを、企業調査によって明らかにした点も非常に大きな貢献ではないかと思いました。

田中 私も三谷先生と同様に「賃金カットできないような企業が雇用を減らす」というところが、非常におもしろいと思いました。特に市場競争度は、国や産業が国際貿易などで世界にどれだけ開かれているかということにも影響を受けるので、今、TPPをはじめ貿易をどうするかが非常に大きい問題になっていますし、そういう視点からも政策的含意が高い印象を受けました。

若干気になったこととして、調査自体の回収率は11.6%とそれほど高くなかった点があります。もちろん、この論文の中ではこの調査で得た結論をどれだけ一般化することができるのかについて、非常に細かい配

慮がなされていて、とても丁寧な分析をされているなと思ったのですが、ほかにも何かこのような分析に使うことのできるデータはないのでしょうか。

小原 他のデータは存じませんが、ここで使っているデータでは、思い描いている仮説、こういうのを見たいという、例えばレントに関しても調査側がイメージを持って尋ねていますので、分析に使えるデータとなるかわりに回収率は低くなってしまふのだと思います。

この調査の一番の長所は、雇用と賃金が同時に聞かれていることです。通常は賃金調整について、もしくは雇用調整について別に聞かれてしまうことが多いと思います。この調査の中では、ダイレクトに2つの選択が回答できます。例えば、企業が賃金よりも雇用で調整するというを選択できます。数が少ないことはマクロデータの平均を見て補完したりと、すごく丁寧に分析している印象を受けましたし、結果もおもしろい。

私が気になったのは、調査対象として2008年時点で生き残った企業であるということです。それについてはこれ以上議論できないと論文にも書いてありますが、90年代になくなった企業もありますよね。もしかすると生き残った企業ほど大きく雇用調整したのかもしれない。そうすると、雇用調整の影響を過大評価してしまうかなという気はしました。また、今の田中先生の話ですと、回答した企業の特徴も結果に影響してしまうかもしれないですね。

太田 それと、賃金か雇用かという選択の相互依存関係というのが、なかなかそう簡単にはわからないなと。分析では賃金調整のコストに関する説明変数は賃金関数の推計式に、雇用調整のコストに関する説明変数は雇用調整関数の推計式に入っていますが、賃金が調整しにくいから雇用を調整するとか、雇用が調整しにくい場合には賃金調整するとか、そういう相互依存関係がひょっとするとあるかもしれない。そういうことを考えると、まだいろいろと検討の余地があるのかな、という気がします。

田中 推定の結果、賃金調整式と雇用調整式の誤差項の相関はゼロと有意には異ならなかったんですね。

太田 有意ではなかったみたいですね。

小原 そうすると、最初の目的の相互依存関係はどこで見らなろうということに。

田中 でも、相互依存関係があるかどうかは、推定

してみないとわからないですからね。

小原 アンケートの時点で、賃金と雇用の2点について同時に調査したことで示される結果もあり、そこに分析の意義があると思います。同じサンプルで賃金と雇用について同時選択を分析することは、他のデータではできないですよ。

○Ono, Hiroshi "Lifetime Employment in Japan: Concepts and Measurements"

三谷 この論文は日本の終身雇用というのが、どのくらい労働者に適用されているのか。それから他の国に比べて、どの程度特徴的なのか。それがどのように変化しているのか。こういうことについて、さまざまな指標や定義を用いて分析しています。

分析の結果、終身雇用の労働者は全体の約20%という、これまでの推計の中でも小さい値が出ております。推定の根拠は、大企業の男子正社員の割合が20%くらい。それから50～54歳層のいわゆる標準労働者、学校を出てすぐ就職して会社をかわっていない人の割合が20%。それから30年間離職していない確率が20%。こういうものを根拠にしています。

女性では終身雇用が少なく、大企業と公務員の男性、とりわけ大企業、大卒男子に多いというのはこれまでわかっていることですが、国際比較をすると、日本はOECD諸国の中で移動率が最も低い国になっています。長期雇用の割合が高いとか、短期雇用の割合が低いとか、あるいは5年残存率が最も高いとか、非自発的離職率が最も低いとか、こういったことが国際比較で見るとわかるということです。

終身雇用が変化したかどうかについては、どういう指標を用いるかによって相反する分析結果が出ていて、というのがこの論文の立場です。コア労働者とか、正社員、フルタイムで見ると、終身雇用は減少していることが指摘されていますが、一方、標準労働者の割合とか、離職しない確率の推移で見ると、終身雇用が増加、もしくは変化していないことを示唆しているということです。

概要は以上ですが、この論文は、日本的雇用慣行の中で1つの柱と考えられている終身雇用というものが、いろいろな指標でとにかく定義して、どれくらいかというのを確かめ、国際比較も行い、それがどう変化していったのかを、特にバブル崩壊後の長期不況の中でどのように変化したのかを見えています。「今の日

本の雇用システムはどう変化しているのか」ということをたくさん指標で見たところに意義があると思います。

ただ、この終身雇用、Lifetime employmentという言葉が少しひっかかります。そういう終身雇用に関する論文はたくさんあります。しかし、むしろ日本の雇用システムは、長期雇用が最も大きな特徴ではないかと私は考えています。

田中 この論文の最初の問いは、長期雇用慣行がなくなったかどうかということだったと思います。その問いに対する答えとしては、確かに労働者の平均で見ると20%と、今までの数に比べると低いわけですが、既にコアの労働者となっている人たちの終身雇用はいまだに残り続けている、というメッセージのようにも思いました。

三谷 その点については、コア労働者ではない人が増えています。ですから、正社員やフルタイム労働者の指標で見ると、終身雇用は次第に減少しているという判断があります。そのことはどこで見ると、どういう指標を使うかによって違って見えるとは言っているのですが、あまり詳しくは分析していません。

小原 終身雇用ではなく長期雇用だとして、長期雇用が20%というのはどうですか。

三谷 この論文では企業規模500人以上の男性正社員の割合が19%となっています。男女計50～54歳層で学校を出てすぐに就職して一度も転職したことの無い標準労働者の割合がほぼ20%、そういうことを根拠にしているのです。これに、終身雇用という定義を当てはめようとしているんでしょうね。

小原 これが終身雇用かと言われると、少し理解しにくい印象です。ただ、長期雇用自体がだんだん減ってきているというのは、他の統計でも出ていて、それらと結果としては整合的であるという解釈でいいですか。

三谷 長期雇用というか、終身雇用は減少しているという判断でしょうね。ただ、そのところはこの論文では分析していません。そこは、Kambayashi and Kato (2011) がかなり詳しくやっていて、比較的勤続年数が短い正社員について、90年代以降どう変わっていったのかを見えています。10年間の残存率を30～35歳層で勤続年数が0～5年と短い女性について見ると、1982年から92年までの残存率が68%、7割ぐらいの人が残存しています。それが10年後、92年から

2002年までの残存率は43%に落ちている。大企業のほうが中途採用の女性だと大きく落ちているというのが非常に特徴的です。一番長いところ、コア労働者は確かに残存しているのですが、勤続年数が短い人はかなり減っている。男性よりは女性、大卒よりは高卒で残存率が大きく下がっているというのがKambayashi and Kato論文です。

小原 コアの労働者よりもコアではない労働者が増える、その人たちの残存率が低いということで、全体で見たときの終身雇用が減っていくように見えます。両方の要因がありますよね。コアでない労働者へシフトして、シフトしたほうではもともと残存率がとても低いという。

三谷 そうですね。

太田 終身雇用者の割合と言うと、今度は終身雇用の定義が非常に難しくなってきますので、それだったら労働者が企業にどの程度残っているかという残存率を見るのは1つの重要な視点だと思います。その一方で、その指標はおそらく離職率と相関が強い。したがって、その期間に景気変動があった場合には残存率がかなり変化するでしょう。自発的離職が多くなったために残存率が落ちるということもあります。長期雇用が変化したかどうかという場合、そういった自発的離職の部分までカウントすべきなのか。残存率から非自発的な部分による残存のみを考えた形というのがもしできれば、より正確な話ができるのではないかといい気はしました。

田中 自発的離職と非自発的離職に分けるという点は、企業と労働者のどちらが長期雇用関係を望んでいるのかを考える上では、重要な気がします。長期雇用慣行は企業側が提供しているものだという視点だと、非自発的離職が残存率の重要な決定要因と考えられます。しかしながら、この論文の中でも触れられているように、長期雇用関係というのは企業と労働者の相互依存関係であるということであれば、労働者側が1つの企業にどれだけ勤める気があるのかということも残存率の重要な決定要因になってきます。

小原 自発的か非自発的かをデータから見るのは、とても難しいですよ。

太田 そうですね、実際には。

小原 それから、離職に関して労働需要側の要因なのか、それとも労働供給側の要因なのかを識別するのもとても難しい。

太田 そうですね。そのあたりはラフにやるしかないでしょうね。

小原 とても重要なことですが。

太田 また、自発的であったとしても、例えば賃金カーブがフラットになって企業にとどまるインセンティブが低下したときに自発的離職が増えたら、それも日本の雇用慣行の変容だととらえる考え方があるかもしれません。そこを総合的に考えるのはかなり難しいことなのでしょうね。

○Shimizutani, Satoshi and Izumi Yokoyama "Has Japan's Long-Term Employment Practice Survived? - Developments since the 1990s"

太田 Ono論文で終身雇用者の割合等で見た日本の雇用慣行の変化ということがあったのですが、この論文では、勤続年数で見て長期雇用が「失われた10年」で残ったか否かを検証しています。どういうことをやっているかといいますと、『賃金構造基本統計調査』の1990年から2003年までの個票を使って、その間の勤続年数の変化を、ワハカ・ブラインダー分解によって、まず、平均勤続年数に関して分解を行っています。それによって、さまざまな労働者の属性の構成が変わったことによる変化が起こっているのか、あるいは属性の構成ではなく、属性固有の勤続年数の長さみたいなものが変わってくることによって変化が生じているのか、というのを識別しようとしています。

平均勤続年数を使った分析の結論ですが、90年代の勤続年数は平均値をとってみると延びているのですが、その延びの要因としては、係数の効果が大きかったということです。

それに加えて、勤続年数の分布の変化も分解しようというので、DiNardo, Fortin, and Lemieux分解を使って分布の変化の分解を行っています。そこでも、先ほどの平均勤続年数の分解とほぼ似た結果が出ています。ただ、興味深いことは、勤続年数分布を見ると、もともと勤続年数が比較的長い層で厚みが増していて、そういった人たちは勤続年数の長期化による雇用保障がある意味強まっている。けれども、勤続年数の短いところには必ずしもそういう傾向が見られません。このあたりは重要な発見ではないかと思います。

三谷 私もDiNardo, Fortin, and Lemieux分解、非常におもしろいなと思いました。特に男子のところは山が幾つかあって、いわゆる世代効果ではないかと思

うのですが、これが次第に時系列で動いているというのがはっきり出ている。景気のいいときに入った人は、勤続年数が着実に伸びているというのが非常にはっきり出ているなと思いました。

太田 私もこの分布を見て、おそらく世代効果がピックアップされていると思いました。以前、大竹・猪木(1997)が、卒業時に労働市場の需給バランスが逼迫すると、その後の勤続年数が長くなることを明らかにしていますが、そうした影響がここにも出ているのかなというところで興味深いです。

平均勤続年数の分解に関して、係数効果のウエートがかなり大きかったという点は重要な発見だとは思いますが、それが一体どの係数の効果によって引き起こされたのかという議論をもう少し詳しくしていただくと、その背後に起こった変化の経済学的な意味づけがより明確になったのではないかという印象を持ちました。ここではデータの情報量をぐっと凝縮したものが出ていますが、意外ともっと手前の部分でたくさんおもしろいものがあるのかなと。

三谷 私もその点は同感です。係数の変化によってかなり大きく平均勤続年数が変わっているということですが、その中身が少しわからない。そこをもう少しやってほしかったというのと、あとは、この分布の分解ですね。この方法でやったときに、1つだけの要因について、係数の変化と属性の変化というのを分解することができるのでしょうか。

小原 他の属性は説明変数としてコントロールし、要因分解において1つの属性の影響を見る際には他の属性は一定と仮定します。本当は同時にいろいろなことが起こっているはずですが、ある効果を見るときには、別の効果はないという仮定を置くということです。この場合、どんなサンプルが各年のデータサンプルに入っているかが分布を描く上でとても重要になりますが、『賃金構造基本統計調査』を使っていることは結果に影響するのでしょうか。賃金構造のデータに詳しくないのですが、90年、95年、2000年の期間でサンプリング自体はほぼ同じと考えていいですか。

三谷 事業所・企業統計調査がベースになっていますので、その期間に新たな事業所・企業統計調査の結果が出てそれに基づいた抽出替えがあると、当然抽出されなくなる場合もあるということになります。

小原 この分析では、例えば90年と95年の比較ですと、仮想現実と実際の分布にどれぐらい差があるか

が重要です。これを非常に大きいと読むのかどうか。

田中 分布を見ると、大きい場所もあれば、そうでない場所もありますね。

小原 実際に大きいところを視覚的だけでなく、数値として出していただけるとよりわかりやすかったかなという気はしました。どの要素がどれぐらい説明しているかが示されているとよかったのかなと。技術的なことですけども。

先ほどの論文との関連、日本の雇用システムと勤続年数の分布という話からすると、どういうふう理解すればいいのでしょうか。

太田 例えば、定年年齢が延長されると、自動的に長期勤続者の勤続年数が伸びたりします。そういった影響をもしも部分的にピックアップしているとすると、それを雇用システムの変化と呼ぶべきかどうか。雇用保障が強くなったのは事実ですが、勤続年数が長いとか、より伸びているからといって、企業が自発的に雇用を延ばそうという意図を持ってやっているかどうかは、意外と識別するのは難しいかなという気がします。継続雇用も勤続年数にカウントしていますよね。

小原 定年退職後残った場合にはカウントされるんですね。そうすると、勤続年数の変化と雇用システムの変化が絡んでくる。

太田 そういうことはありますね。長期勤続者の勤続年数が伸びたというあたりと、高齢者雇用の関係には注意する必要があると思います。

田中 あともう1点興味深いこととして、長期雇用の人たちの勤続年数は増えているのですが、真ん中ぐらいの人たちが減っているというのは、行く行くは長期的な所得格差に帰着するのではないかというメッセージがあったと思います。Ono論文でも、コア労働者はまだ長期雇用で保護されているけれども、全体で見ると、20%と低くなっているということでした。この2つの論文からは、所得分布の二極化というメッセージが共通して出てくるのかなと思いました。

太田 それから、勤続年数は過去の転職経験など凝縮した指標です。先ほどの、世代効果がずっと残るといふところにも見られますように、過去の情報というのは引きずってしまうところがあります。勤続年数自体にそういった性質があるということは、解釈するときを考えなければいけないポイントの1つなのかもしれない。直近の変化を見ようとすると、なかなかここではとらえることができず、すごく長期にわたる影響

が出るので、昔のこともあらわれるし、今のことも出てくる感じがします。

三谷 1つだけ付け加えますけれども、この論文もそうですが、官庁データの個票が使えるようになったのは、非常に大きいのではないかと思います。最近こういう大規模データで日本の雇用システムにかかわるような、すぐれた分析が出ているというのは注目したいと思います。

小原 そうですね。規模が大きいからこそ分布が描けたのであって、二極化という話は、分布が描けなければ議論にも上ってこなかったところだと思います。その意味でとても重要な論文ですし、こういうデータを使って分析したことの貢献が大きいです。

三谷 統計法改正のメリットが出てきたということでしょうね。

II 非正規化・二極化

○池永肇恵「日本における労働市場の二極化と非定型・低スキル就業の需要について」

三谷 池永先生は前の論文の池永(2009)で、5つに業務を分類して二極化が進んでいることを明らかにされています。この論文では、その中の非定型手仕事業務、どちらかという低スキルの業務が増加している背景を、需要面から分析しています。

IT化が進むと、高スキルの業務が増加することはいろいろな理論からわかりますが、非定型の手仕事業務、マニュアルのほうの業務というのは、それほど簡単ではないと主張しています。そこで非定型手仕事の業務を対個人サービス支出やサービス職種の就業者で近似して、そして高齢化とか、世帯規模の縮小等の人口動態、あるいは一時的な経済環境、需要者としての高スキル就業者の増加、こういうもので説明しようとしています。同時に、こうした非定型手仕事業務の増加と低賃金労働者の増加についても分析しています。

分析結果は、第一に、消費支出に占めるサービス支出の割合は、おおむね所得階層が高まるにつれて、世帯人員数が減少するにつれて、あるいは世帯主が高齢者、60歳以上で高まるということを言っています。そのことから、人口動態要因、世帯数の減少とか高齢化といったものが無視できない説明要因になっているということです。

第二番目は、サービス職種の就業者比率は、高スキルの就業者比率とおおむね正の関係であるということ、都道府県のデータで明らかにしています。それから、高スキルの就業者が増えている都道府県では、サービス職種の就業者が増えていると主張しています。

第三番目は、サービス職業への参入が多い都道府県では、賃金分布で下位の労働者が増えている。サービス職業への参入が、下位の賃金格差を拡大させた可能性があるという結果を示しています。

これは二極化の議論の中で、低スキルで低賃金というところの雇用が増えているということ、需要側から分析しようというもので、人口動態、あるいは高スキルの人が増えていることの波及効果ではないかという分析結果です。かなりいろいろなデータ、マイクロデータも使って相当苦労されて行っている研究だと思います。

これは他でやられているのかもしれませんが、非定型の手仕事業務、マニュアルのところは、非正規化と密接に関係しているのではないかと思います。できれば非正規との関係を明らかにしたほうがいいのではないかと。これはおそらくこの次の論文と密接に関係すると思います。そうすると、共通の要因があるかもしれないと思います。

太田 オーターらの論文(Autor, Katz and Kearney 2006)の二極化モデルがありますよね。コンピューター化が進んで価格が安くなると真ん中あたりの賃金の定型業務の仕事が消え、判断業務の仕事と手でできない業務の仕事に分かれる。そのモデルでは、需要面での相互の仕事間の関係はあまり分析されていないのですが、実は上と下でそういうふうに分かれた場合に、需要面でリンケージがあるというふうに言っている面がおもしろいと思いました。

私も三谷先生の意見にほぼ同感でして、コンピューター化が発生して、手作業みたいなほうに人が追いやられた。それが結局、非正規になったという話であれば、そこから上にはなかなか行けない。まさに二極化の固定みたいなものが出てくる可能性があるのかなという印象を持ちました。

田中 上部と下部と二極化したとき、上と下の間に相互依存関係があるという話がありますけれども、逆に考えると、実はこういういわゆる低スキルの手仕事をやってくれる人がいるから、高スキルに特化できる層があるという見方もできるのかなと思います。

太田 そんな感じがありますね。それこそフリーマンの本 (Freeman 2007) で、アメリカで移民の労働者たちがファストフード店でやっていることがアメリカの人たちの労働供給を促進する、とくに女性が働きに出たりするというような可能性を指摘しています。そういう意味では、お互いに相互依存の関係というものはおそらくあるのではないかと。

田中 補完的な関係があるんだろうなという感じですね。

小原 非定型の手仕事には、IT化によって仕事が奪われていくようなものではないというニュアンスが出ています。(業務を5つに分類した前の論文の表に)「もてなし」という言葉が書いてありますが、それは手でやらないといけないものです。そこには供給側の理由ではなく、需要側の理由があり、求められているからこそ、これらの仕事が発生し、そこへ人が移っていく。でも、そういう人たちは低賃金なので、全体で見たとときに低賃金の人たちのシェアが増えていくのでしょうね。結果として賃金分布で見たときの下の人が増えていくということです。

太田 余談ですが、判断業務は比較的なくなりにくいと思いますが、もてなし系といえますか、そちらのほうは意外と技術の変化によってもかなり変わってくる部分があるのかなと。

小原 そうでしょうね。

太田 だから、格差があっても、もてなし系が残るのでOKかという、なかなかそう単純ではないかもしれませんが。そういったことも考えさせられるような興味深い論文だなと思いました。

三谷 私はそのもてなし系の、低賃金労働者というところの分析が少し手薄なのではないかと思いました。先ほど外国人労働者のお話がありましたけれども、外国人労働者を導入するとき、やはりそういうところに影響があるわけです。そうすると、これは需要が増えているにもかかわらず、低賃金になっているということですから、そのメカニズムをもう少し分析して、この議論を明らかにする必要があるのではないかと思います。

例えば、ドイツはドイツ型雇用システムというのがあり、賃金格差があまり広がっていなかったわけですが、最近すごく低賃金労働者が増えているという研究結果があります (Bosch and Weinkopf 2008)。そういうこともあわせて、少しこういった分析が進む

ことを期待しています。

○浅野博勝・伊藤高弘・川口大司「非正規労働者はなぜ増えたか」

田中 この論文はタイトルがすべてをあらわしてしまっていて、「非正規労働はなぜ増えたか」という問いに対して、真っ正面から向かっていくという非常に明快な論文です。ここ20年間で非正規労働者の割合が16%から33%とほぼ倍増しているわけですが、その長期的な傾向の決定要因をいろいろな統計を使って見ていくということをやっています。

まず、非正規労働者が増えた要因は、需要要因なのか、供給要因なのかということを見えるために、非正規賃金の正規賃金に対する相対賃金が、過去20年間でどう推移してきたのかを、『賃金構造基本統計調査』を使って見えています。その結果、非正規の相対賃金は非常に安定的だったということでした。供給が増えているかもしれないけれども、需要も増えている、その結果、相対賃金が変わっていないということなので、おそらく供給、需要、どちらも重要だろうということです。

次に、供給サイドをもう少し詳細に見ていくということをやっています。『労働力調査』特別調査を用いて、いろいろな労働者の属性、例えば性別、年齢、学歴といったものが非正規労働者の割合の増加を説明するかどうかというところで、ここでもワハカ・ブラインダー分解を行ったところ、90年代の中頃までは、3分の1程度は労働人口の構成の変化で説明ができるのですが、90年以降、一番非正規の割合が増えた時期では、全く説明力がないということでした。ですので、非正規労働者の増加要因を、労働人口構成で説明するのは少し難しいのではないかと。特に90年代は難しいのではないのかということです。

一方、需要のほうはどうかといいますと、また同じように『労働力調査』特別調査を使って、今度はいろいろな産業構成比率の変化が非正規労働者割合の変化を説明するのを見ており、同じようにワハカ・ブラインダー分解をやったところ、こちらも産業の構成自体の変化というのは、あまり非正規労働者の増加を説明してくれないということでした。産業構成が変化したので非正規労働者が増えた、例えばサービス業の割合が増えたから非正規労働者が増えたということではなくて、どうもサービス業ならサービス業の中で非正

規労働者に対する需要が増えているんだということが言われています。両方の構成を見ると、大体4分の1程度しか産業構成や労働力人口構成で説明できないので、残りの4分の3というのが、もっと別の要因だろうということなのです。

さらに、需要側の要因としてもう一步踏み込んで、先ほども出てきましたIT化の話のほか、もう1つの着目点として、売り上げについての不確実性というのが非正規労働の需要要因として重要ではないかという視点からも分析されています。ここでは『企業活動基本調査』のデータを使った分析をしていますが、その結果、売り上げの不確実性というのは結構非正規労働需要を説明してくれる。具体的には、予想よりも高い売り上げが実現するときにはパートタイムを雇用することで対応し、逆に売り上げが予想よりも低いときは、パートタイムの雇用を減らすことで対応している。売り上げの不確実性に対して、非正規雇用、パートタイム労働者を活用しているということなのです。

情報技術に関しても同じように、ある程度、情報技術の普及は非正規労働者割合の、特に時系列方向の変化をうまく説明してくれている。最終的には、産業構成の変化と売上高の不確実性、さらには情報通信技術まで考慮すると、パートタイム比率の約6割程度は説明できるというので、需要サイドというのが重要だったのではないかとということなのです。

三谷 非正規化、非正規労働者が増えた要因というのはいろいろ言われていますが、そういう先行研究で言われているそれぞれの要因が、非正規労働者の増加に対してどれくらい寄与しているのか、その全体像を明らかにしようとしたところが、この論文のすばらしい点だと思います。意外と労働者構成とか、産業構成の変化というのはあまり効いていない。それぞれの産業内、属性内で非正規化が進んでいるということで、それはちょっと驚くべきところですね。

田中 先ほどの池永論文との関連でいうと、非正規の需要が増加したという理由として、この論文では、特にサービス業において、サービスに対する需要が結構変化したのではないかとということがあります。具体的には、以前は夜になると、例えばレストランなども全部閉まっていたのですが、今は24時間営業のコンビニがほとんどだったりします。深夜帯を正規でカバーするのは非常に難しくなっていて、ある程度はそういったサービスに対する家計からの需要の多様化への

反応として出てきている。そういう意味で、需要サイドに着目しているということでは、池永論文ともかなり関連があるのかなと思います。

あと1点、この論文でいろいろ考慮すると6割程度は説明できるということですが、残りの部分に関する推測として日本的雇用慣行が衰退したということが言われています。あくまでも推測の域を出ないというふう非常に注意深く書かれているのですが、どうなのでしょう。日本的雇用慣行とどこまでリンクできるのかなというところは、もう少し詳細な分析、議論があるといいなと思いました。

三谷 私も同じ印象を持ちました。衰退したのではなく、むしろ解雇権濫用の法理、解雇規制の問題もあり、日本の長期雇用慣行が厳然としてあるから、逆に不況になっても正社員は首を切れない。だから非正規社員を平時から増やしておこうという行動に出たのではないか。その意味では衰退したのではなく、むしろ厳然として残っている部分があり、それを守ろうとするから企業行動として非正規社員を増やしたのではないか。そういう意味ならありうると思います。

田中 そういった議論も論文中で若干触れられていたように思います。

小原 この中に書いてありましたね。私は最初に三谷先生がおっしゃったことが最大の貢献だと思いました。幾つかの定義をし、それぞれの定義に当てはまるサンプルがどれぐらいの割合いるのか、そういうじつは簡単には答えられない質問について、時間で分けてみたり、雇用期間で分けてみたり、いろいろな指標を使って回答し、全体像を描いています。やりたいことが明確で勉強になりました。

太田 私も同感で、特に供給要因がこの程度でしか説明できないというのは、ひとつの驚きであると同時に、需要側の推計で意外と不安定性の指標がもっと効くのかと思うと、そんなに効かない。かつて中馬先生と樋口先生がおやりになった分析(中馬・樋口1995)では製品市場の不安定性をモデルに導入して、不安定な状況に柔軟に対処できるよう非正規をキープするというロジックが前面に出ていましたが、やはり実証分析ではそのような効果は見つかりませんでした。ロジックとしては需要面の不安定性は重要な要因として考えられるのですが、なかなかうまくその効果を抽出することはできないようです。とくに最近の経済情勢では難しくなっているのかもしれない。

小原 これは97年から2000年半ばくらいまでのデータですよ。97, 98, 99, 2000年までというのは不安定要素だけでなく他の要素の変化も大きい時期であり、非正規率の増加が一对一で反応したように見えないというのはないですか。

太田 そういふのはあるかもしれないですね。実際、バッファーとして蓄積をかなりした後のショックというのを、うまくここで拾えているということなのかもしれないです。そういう意味では、長期のデータをプールして分析してみるのもおもしろいのではないのでしょうか。

三谷 2000年代を見ると不確実性がやや小さくなっており、そんなにどんどん上がっている状況ではないですね。そのことも効いているのかもしれません。

大変おもしろい論文だと思いますけれども、今の議論からいうと、解雇権濫用の法理とか、解雇規制をもっとモデルの中へ入れてもらえるとおもしろいと思います。そこところが今非常に大きな問題になっていて、多様な正社員にしたらどうかという議論もあります。そういうことが非正規化を緩めるというふうに働くかどうか。

太田 その場合、企業ごとに雇用維持をどの程度重視しているのかについての代理指標みたいなものがあれば、そういったことができるのでは。

小原 どの企業にも解雇のやり方に差はありますが、解雇がより難しい企業とそうではない企業があり、産業によっても違うと思います。地域ごとにもたぶん違う。そのような間での差を見るやり方もあるかもしれません。

○四方理人「非正規雇用は「行き止まり」か？」

太田 この論文は、2000年代の大体中ごろから後半にかけての『慶應義塾家計パネル調査』(KHPS)を使いまして、非正規雇用からの移行の分析を行っています。データの特徴としては、個人の雇用形態を追跡していて、しかも同じ会社の正規労働者に変化したかどうかを把握することができるということです。最初に、臨時的な雇用の労働者について、移行比率の国際比較を行っています。他の国のデータは海外の文献からとってきて、日本のほうはKHPSから独自に集計したのを使って移行の比率を比較してみたところ、日本での正社員への移行割合は低いということがわかりました。

また、このデータを眺めると、同一企業内で移行する割合が比較的高い。従来はデータの制約があって、どの程度の割合かということを出すのは難しかったのですが、正規雇用に移る場合には、同一企業内で移るのが比較的多いことが判明しています。

さらに同一企業の正規か、別企業の正規か、別企業の非正規か、あとは無業かという4つのカテゴリーへの移動について、多項ロジット法を用いた推計を行っています。その結果を見ると、同一企業内での移行について、男性と女性でかなりの違いが目につきます。

男性の場合、例えば正規雇用の機会がなくて非正規になっているような人は、比較的同一企業の正規に移行しやすい。しかし、女性の場合、同じ正規雇用の機会がなくて非正規になっている人でも、同じ会社で正社員になるのは、男性に比べると困難であるということがあります。全体の比率としても男性のほうがより移行確率が高く、かなり男女の差があることがわかります。

推計でわかるもう1つの点は、これは同一企業への移行ですけれども、会社が大きくなると、非正規からの正社員登用がそう簡単ではなくなるということです。さらには、勤続年数が長いほど移行がしづらという結果が出ています。

この論文のタイトルでいう非正規雇用が「行き止まり」かどうかという点では、他の国と比べると、移行比率が低いことから「行き止まり」といえると結論づけています。とはいえ、その中では男女の差というのが比較的大きく、女性に関してはとくに行き止まり度が強いということを明らかにしている研究です。

パネルデータのメリットというのは、まさにこういった移行が追えるということなんです。そのメリットを活用して、うまく論文にしているなというふうに思います。

田中 『就業構造基本調査』を使って行っている先行研究と、この研究の比較がとても注意深く丁寧に書かれています。例えば『就業構造基本調査』では企業内での転職はわからないので、非正規から正規への転換が過小に推定されてしまうのではないかとということ。一方、玄田先生が玄田(2008)で使われたような離職したという条件つきのものだと、逆に過大に推定されてしまうのではないかとということ。企業内の転職に着目されたのは、まさに慶應パネルを使った最大のメリットだと思います。

パネルを使うと移行過程がはっきりとわかるので、それはすごく重要なことだと思います。ただ、最終的には多項ロジットで分析しているわけですが、例えば、 t 期と $t+1$ 期の間の移行というのを幾つかプールして使っているようです。この研究以外にもパネルデータをプールして使うというのを結構よく見るのですが、いわゆるクロスセクション、ランダムサンプルとは違い、プールすると同じ人の時点の異なるデータが単に異なる観測値として使われることにもなりますので、サンプリングによるバイアスが生じることもあるのではないかと。パネルはとても重要ですが、使い方という点でもう少し注意が必要になってくることもあるように思いました。

三谷 企業内での非正規から正規への登用が結構重要だというのはおもしろいファインディングだと思います。これと国際比較のところですね。非正規の問題は若年労働者の問題でもあります。実は採用行動、採用慣行は、日本とその他の先進国とでは相当違ってきます。新規学卒一括採用のように、学校を出て何も知らない若い人がすぐ正社員になるというのは日本ぐらいで、他の国はほとんど、まず非正規で働いて経験を積み重ね、その経験を評価されて初めて正社員になります。そのときは外部労働市場を渡り歩くという形になると思います。当然、非正規から正規への推移確率は、日本より他の国のほうが高く出る可能性がある。そここのところを少し割り引いて考えなければいけないのではないかと。それから、日本では企業内での正社員登用が重要になってくるというのも、そういう雇用慣行と関係しているのではないかと。その辺を少し分析してみるとおもしろいのではないかと思いました。

小原 新卒後に非正規で入ってから正規になるという雇用慣行があることに加えて、一度労働力から非労働力化した人がまた戻ってくる、例えば女性が結婚してやめて戻ってくる時にも同じ慣行が、ヨーロッパなどであります。一度非正規で働いて、徐々に労働量を増やして行って、最後に正規になるという慣行です。新卒だけではなく、このような人たちの慣行も日本と大きく違ってきます。ですから、国際比較、特に欧米諸国との比較は注意が必要だろうと思います。正規から非正規への割合が低いこと自体を行き止まりとする解釈には注意が必要です。

田中 例えばイギリスでは、ちょっと働いて、また学校に戻るというのも多い。そこでもまた同じよう

に、戻ってきてテンポラリーな仕事をやり、また正規になるというパスが結構一般的に使われているようです。制度の違いみたいなものは、国際比較のときにはどうしても注意が必要になってきますよね。

三谷 それは日本の近未来、これからの雇用システムを考える上で参考になるのではないのでしょうか。今後、新規学卒一括採用がどんどん増えるという状況はありません。むしろ縮小すると考えれば、他の国がどうなっているのかを知るのには、すごく大事なことでないかと思えます。

太田 まさに同一企業の正規になるのか、別企業の正規になるのか、その分岐点は何かということ进行分析するのも、今後のおもしろいテーマだと思います。同一企業の場合には、スキルの蓄積度合いを直接見ているわけですから、本来ならば、一番の選択肢として浮上するはずだと思います。そこでマッチがうまくいかなかった人たちが、別企業の正規を探したりするのか、あるいは探すプロセスはどういうふうに行っているのかというようなあたりを含めて、こういった分析をさらに深化させていただくと興味深いかなという印象を持ちました。

三谷 余談ですが、国際公務員で日本人の登用率が低いのは、こうした採用慣行の差もあるみたいですね。国際公務員の採用では、それまでの職務経験がものすごく重視されます。どこかで働いていないとまずだめなんですね。それは非正規で働いてというのも入ると思います。

○Esteban-Pretel, Julen, Ryo Nakajima and Ryuichi Tanaka "Are Contingent Jobs Dead Ends or Stepping Stones to Regular Jobs? Evidence from a Structural Estimation"

小原 先ほどの四方論文に「行き止まり」という言葉があり、どうやって行き止まりを測るのかというのが、国際比較も含めて問題になったと思います。この論文は、学卒時に非正規雇用された者が正規雇用に移る確率を、失業状態で始まった者が正規雇用に移る確率や、正規雇用で始まった者が転職する場合に再び正規雇用となる確率と比較して、行き止まりかどうかを判断しています。失業状態から始まった人が正規に変わる確率よりも、非正規雇用から始まった人が正規雇用される確率のほうが大きければ成功、先ほどの四方論文ですと架け橋、この論文でいうと布石（ステップ

ング・ストーンズ)になるということです。

それに対して、失業者や正規労働者が正規になる確率よりも、非正規で始まった人が正規に移る確率のほうが低いと、行き止まり、デッドエンドだとしています。これらを構造推計で求めていく。推定モデルはとも難しいのですが、おもしろい論文です。

データとしては『就業構造基本調査』の個票データを使っていて、まず、学卒後に失業で始まった場合に正規労働に移る確率のほうが、非正規から正規に移る確率よりも高くなる、布石ではないとしています。同時に、学卒後から年数が経過するにつれて、徐々に失業から正規労働者に移る確率と、非正規から正規に移る確率との差がなくなっていき、最後は重なっていく。つまり、行き止まりでもないという結果です。

その後、もう1つ分析をしています。非正規雇用は長期的には布石でもないし、行き止まりでもないけれども、その後の離職率や、賃金といった長期的な厚生に与える影響をみると、これらを大きく減少させる効果が出ています。架け橋になるのか、行き止まりなのかということに関しては若干あいまいな結果だけれど、長期的な厚生を下げるという意味では、最初に非正規で雇用されるということが、とても大きな意味を持つというのが結論です。分析のやり方も適切で、結果も大変おもしろいと思いました。

三谷 四方論文は、どちらかという、行き止まりかどうかを国際比較で見ているわけですね。国際比較で同じような推計をしたものはないのですか。

田中 我々がとても頭を悩ますのは、国際比較をしようというときに、「非正規」をどう定義するのかということです。例えば、ステッピング・ストーンズ、デッドエンドというところだと、結構ヨーロッパを中心にいろいろな論文があるのですが、そこでは、基本的に有期雇用、テンポラリー・ワーカーなのです。また、日本ではパートタイムというのを非正規と考えるのですが、例えばアメリカでパートタイムという、「何ですかそれは？」という感じになってしまう。このように非正規の定義が結構難しく、その国際比較はとても困難だというのが実感としてありましたので、四方論文がそのところに直接挑戦しているというのは、とても勉強になりました。他の国のデータも、マイクロデータがあれば、同じようにやってみたいという感じがします。

太田 例えばこういった分析で、非正規就業という

形態があるケースとないケースについて、何か推測することはできるのでしょうか。例えば、非正規雇用のシェアが大きくなると、失業に陥る確率を抑えたりするという意味で、非正規が存在することによる失業抑止効果といったものの計測が、こういったモデルの中でできたりするのかなと思いました。

田中 非正規就業の持つ失業抑止効果ですか。

太田 どの程度無業になることを抑えているのかという意味です。正社員になるほうは行き止まり論でわかるのですが、ひょっとすると非正規という仕事があるがゆえに、無業になる確率を抑えている面があるような気がします。こういった分析で、それが抽出できないかと。

田中 実証結果として言うのは少し難しく、そもそもこのモデル自体は、実際にデータを使って推定しているので、非正規雇用の形態ありきの推定をしているわけです。もしかすると、カウンターファクチュアル・エクスペリメントとして、仮に非正規雇用を完全にシャットダウンしてしまうと、シミュレーションの結果、何が起きるのかということはあるかもしれません。

太田 なるほど。シミュレーションの部分で。

田中 シミュレーションの部分で可能かもしれないですね。ただし、留保があるのは、やはりこのモデルというのは部分均衡といいますか、分析の主眼が労働者の労働供給のほうであって、労働需要のほうは非常にパラメータとして、誘導型として押さえてあります。現実には非正規雇用をシャットダウンしてしまうと、おそらく企業側の反応も変わってくるはずですので、そこまで含めた効果を見るのは、このモデルだとなかなか難しいですね。

太田 なるほど。

田中 今後の課題といえますか、まさにそこが非常に重要になってくると思います。

小原 これは限界なのでしょうが、例えば、制度上重要になるのは雇用保険であったりするわけですが、それもここではとらえられないですね。失業給付はこの分析ではデータとしてとらえられないので、制度や労働需要側の要因として考えるしかありません。

それから、これは『就業構造基本調査』のデータなので、調査時点と1つ前の雇用状況しか基本的にはわかりません。雇用状態は最大でも2回しか変わらないという仮定が置かれます。しかし、現実ではきっと非

正規雇用労働者は、何回も職を変えます。正規雇用者よりも、属性上何度も変わっているはずですが。こういう属性の差が取り入れられないのは残念だなと思いました。それが影響しているのか、推定した値に、普通の記述統計よりも長い失業期間が出ています。推定の精度の話はここで言うべきではないですし、私もそれ自体が問題だと言っているわけではありませんが、例えば失業期間が大卒で22.8カ月という記述は、実際の日本では、10カ月以内の失業がほとんどですから、皆さんが考えるよりかなり長いといったことが出てきてしまいます。

田中 使っているサンプル自体が学卒3年以内のところ、そこでのバリエーションを使ってやっていますので、いろいろなデータ上の限界はあるとは思いますが。

小原 こういう分析はこれまでに存在していませんでした。非正規雇用から正規に変わる確率を推計して、それを他の状態の変化と比較することで「行き止まり」を計測し議論するというアイデアはとても価値があると思いました。

III 若年

○Genda, Yuji Ayako, Kondo and Souichi Ohta
 “Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States”

田中 入職のときの景気、世代効果といった話が出ましたが、この論文では、特に、不況期に入職するということが、男性労働者のその後の雇用と所得に対して与える影響について、日本とアメリカで比較して、どこが一体違うのか、違う理由は何なのかということを非常に詳細に見ています。

データは、日本に関しては、1986年から2005年までの『労働力調査』特別調査及び特定調査票を使い、アメリカのほうでは、ほぼ同じ時期のデータをCPS、カレント・ポピュレーション・サーベイのマーチサプリメントを使って分析しています。そこでは、雇用確率のプロビットモデルと年取の対数値を被説明変数とする線形モデルの推定を行っているのですが、こういった雇用確率や年取といったものに対して、入職時の失業率が影響を与えているかどうかということ、固定効果を考慮しながら見ていきます。分析対象は男

性労働者に絞っています。

結果としましては、日本では入職時の景気が悪いことが低学歴層の雇用と賃金に対して負の効果をもたらすのですが、その効果というのは非常に持続的であるということがあります。具体的には中高卒者、大卒以外になりますけれども、その入職時の失業率が1パーセントポイント上昇すると雇用確率が12年もの間、5から7パーセントポイント減少するという、非常に長期にわたる効果が検出されています。

また、日本において中高卒者だけではなく、大卒者に関しても同様の分析を行った結果、入職のときの景気が悪いと、所得に対しては負の効果を持つということでした。アメリカとの比較においては、アメリカの低学歴層の分析をやると、こちらも入職時の失業率は負の効果をもたらすのですが、それは日本のように永続的ではなく、一時的なものでした。その違いは低学歴層で非常に大きいのですが、高学歴層に関しては、アメリカと日本にそれほど大きな違いは見出されませんでした。負の効果はあるが、低学歴層に比べると、そんなに日米間で違いが見られない。

入職時の不景気の影響がなぜ日本の中高卒者だけ永続的に観測されるのかという点について、この論文は非常に丁寧に議論しています。本論文はその理由を高校における職業紹介制度及び厳しい解雇規制という2つの要因の相乗効果に求めています。まず、高校での職業紹介制度のもとでは、不況期に入職できなかった学生はあまり能力が高くないというシグナルを結果的に送ってしまうことになる。一方、厳しい解雇規制の下ではいったん雇用した労働者はなかなか解雇できないので、企業はできるだけ能力の高い労働者を優先的に採用しようとする。結果として能力があまり高くないというシグナルを送ってしまった労働者の雇用に対して企業は積極的ではなくなるということです。日本とアメリカの比較をして、日本特有の2つの制度からその違いを理解し、かつ従来の先行研究では、大卒者が主な分析対象だったところを高卒者の比較で見ているというのは、非常にユニークな視点だと思いました。

三谷 日米比較で、日本の特徴を非常にはっきり明らかにして、入職時の失業がものすごく持続的だということを出しているのは、素晴らしい貢献だと思います。

私が非常に気になっていますのは、学校による職業紹介はそんな悪いことをしているのか、これまでずっ

と学校による職業紹介、高校が実績関係において企業に紹介することはいいように、若年の失業率を高めないように言われてきたものが、ここでは真反対になっていることです。そういう評価でいいのかどうか、その分析をもう少し、これは他の論文になるのですが、そこでやってもらえるとありがたい。特にここでやっているように、国際比較も交えてやるといいのではないかと思います。そこは非常に歯がゆいというか。

太田 結局、推計結果が出た後でどう解釈するかというときに、やはり何らかの概念装置が必要になります。とくに日本の中高卒に世代効果が顕著に表れる部分を説明するのに、これまで言われてきた学校の職業紹介機能という日本の特徴が有効に思えたわけです。ここでは学校の職業紹介機能の強力なメリットが、副作用をもたらすことを指摘したわけで、そうした職業紹介機能がないほうが良いとも思っていないのです。

もちろん、職業紹介を熱心に行っている学校の卒業生で就職先にあぶれた人が、その後どうなっているかというチェックをしているわけでも何でもないの、そういうところについては、やはりまだ仮説の段階でしかなく、実証的に詰めるところはおそらく山ほどあるだろうと思います。

世代効果の話そのものについても、高卒と大卒で分けてやってしまうというのに、何せ進学そのものがやはり内生的な話ですので、本来ならばもっとそれも考えるべきところ。また、高卒、大卒という区分けだけでは、高卒に世代効果があるといっても、その内実は一体何なのかが次の問いになります。同じ高卒でも実践的なスキルをどこかで獲得した人は世代効果から逃れやすいとか、そういう話もあるかもしれないのですが、あまりできていないですし、とにかく今持っているデータで、できることを押さえたという感じですね。

ただ、中高卒では無業になった後、非常に離脱がしにくいという、その部分が結果にかなり大きく影響を与えているようです。それは結局のところ、企業による評価の問題なのか、あるいは中高卒者自身が持つヒューマンキャピタルの違いが反映しているのか、よくわからないのですが、少なくともその部分を何とかしないと中高卒の世代効果を抑制することはやはり難しい、どうしてもフリーターになった人、あるいは無業になった人に対する支援をどうするかという話にな

らざるをえないかなという印象を持っています。

小原 その後、何か続きの分析をされているのですか。

太田 特にやっていることはないのですが……。

小原 今のお話は、こういうことをやったらおもしろいということですね。

太田 そうですね。

小原 とても具体的なお話だったので、何かされているのかと。

太田 いや、やれたらいいなという。

小原 低所得層、低学歴層の労働供給と労働需要を厳密にデータ分析したものは少ないのではないのでしょうか。

三谷 そう思います。

小原 とてもおもしろい分析分野ではないかと思えます。

太田 進学率が上昇していますから、そういう意味では、学歴の中高卒層というこの難しさは、ひよっとすると増しているかもしれない。

小原 そうなんですよね。少なくなったからこそ。

太田 そう。少なくなったからこそ、やはり難しさがより増している可能性もある。平均的に見ると、大卒のほうもクオリティの低下問題で厳しいのですが、やはり中高卒のほうの状況も、とてもじゃないけど、好転しているとは考えにくい。例えば無業から就業への移行も、より困難化している可能性があるのではないかという気がしてまして、そのあたりは進学率の関係も含めて、もう少し取り組まないといけません。

田中 そうすると教育選択というものも内生として考えて、こういった分析をやっていくのは結構重要なと思います。例えばウィリスとローゼンの1979年の論文(Willis and Rosen 1979)はかなり古い論文ですが、いまだにすごく重要だと思います。どういった人がどの学歴を選ぶのかということにおける比較優位の視点と入職のタイミングの相互依存関係は重要で、きちんとやっていく研究があるととてもいいのかなと。

太田 まさにそうですね。今のところポイント、ポイントでわかっていることは幾つかあり、例えば高卒者が不況になったときに、バッファーとして大学に進学しやすいという点はデータで見えているところもあるのですが、それがさらに大学卒業時の就職問題に影響するといった、統合した形できちんと分析されているとは言えません。そこは今後の研究に期待したいと

ころです。

小原 おそらく、それが親の所得格差ともつながっています。格差の継承になりえます。教育を選択するのは子供だけではありません。大学選択についてもお金を出しているのは親ですから。生まれた時期によって、たまたま不況時に学卒を迎えてしまった人の中に、大学に行けない人と、行ける人とが出てくる。

太田 うまく大学などをバッファーとして使えるかどうかというのは、親の資力に依存するというのはあるのかもしれない。

小原 そうすると格差の話にもつながります。

太田 そうですね。

小原 セーフティネットを考えるのにとっても重要になる話だと思います。

○太田聡一「労働需要の年齢構造」

三谷 この論文は、新規学卒採用と中途採用に関する企業行動を、理論面と実証面で分析したものです。理論と実証の2つをやっているのが大きな特徴です。理論面では、人的資本理論に基づいた比較的簡単な理論モデルによって、企業特殊スキルというものの重要度、あるいは訓練費用とか新卒採用の固定費用など、そういうものを変数として新規学卒採用や中途採用に与える影響を理論的に分析しています。

企業特殊スキルが重要な経済ほど新卒採用を重視する企業が多くなりがちであること。あるいは規模が大きな企業で新卒一括採用が行われやすいこと、学校との実績関係があるなど、そういう大きな固定費用の投入が既に行われて、固定費用がかからないような場合には、新規学卒採用に偏りやすいこと。そういう理論予測をしています。

さらに、不確実性というのを考えたときに中途採用がバッファーになる。それを補填することを考えると、将来の成長を予測している企業ほど新卒採用を増やそうとする。

それから、異なった業務を中途採用に担わせる、そういう場合を考えると、企業内訓練の効率性が高いということが、新卒採用比率を高めることになるということです。

それから、新卒者の能力低下とか賃金上昇、これは他の企業と取り合うような状況ですが、そうした状況を考えますと、スキルの企業特殊性が高まると新卒採用を高めるということです。

それからさらに、相乗的な効果を及ぼすことも指摘しています。例えば離職率を考えると、企業特殊スキルを重視するようなどころでは、そうでない経済よりも離職率上昇によって大きく新卒採用が減少してしまう。それから、企業特殊スキルを重視する経済ほど比較的安価に中途採用者を調達できますので、不況に陥ったときに新卒採用を強く抑制する効果が働きやすくなる。

理論面ではこういうおもしろいことが言えているわけですが、実証面では総じて企業特殊スキルの重要性とか、労働需要の強さ、離職率の動向、こういうものが若年採用比率の決定要因として重要であることを示し、理論と整合的な結果を得ています。

まず、年齢別の採用者数の、年齢計の採用者数に対する弾力性、若年採用比率の弾力性とか、あるいは年齢別の雇用成長の年齢計の雇用成長に対する弾力性といったものを考えて、全体の労働需要の増加が各年齢層の労働需要にどう影響を与えているか、それを見ることをしています。そうすると若年と高齢者の弾力性が高くなるということで、労働需要の影響が若年と高齢者に強く出る、そういう不均一な影響を与えることを明らかにしています。

第二は、企業特殊訓練の重要性が高い企業では臨時日雇い比率が低いとか、企業規模が大きい企業では若年採用比率が高い、それから、採用率とか雇用成長率というものが高い。だから、労働需要が強い場合には、若年採用比率が高いことが示されています。規模が大きいくほど、雇用成長率が低いときに、急激に若年採用を抑制する、先ほどの相乗効果のようなものが出てきているんですね。それから、離職率と企業ダミーの交差項の係数がマイナスで、大企業ほど若年離職率が高いということが若年採用を抑制するというもので、これも先ほどの理論仮説と一致しています。

最後に、若年採用比率の低下は、若年失業比率を上昇させているということですので、他の年齢層よりも若年の雇用環境がより悪化していることを示しています。

実証と結びつくような理論モデルを提示して、理論仮説を立て、それを実証する。これがうまくいっているすばらしい論文だと思います。若年雇用に関していろいろ言われている企業特殊熟練であるとか、あるいはここでは実績関係なども含んでおり、離職率とか労働需要の強さという、普通言われていることのほか

に、いろいろな変数をうまく取り入れて、先ほどの相乗効果ということも考慮して分析しています。

特に、日本の若年雇用の問題の背景には、日本の雇用システムの根幹にかかわるような企業行動があることが示された点でも、非常に意義が深いと思います。

太田 ほんとうは新卒と中途というふうに、ストレートにできたかなと思うのですが、とりあえずは年齢別の労働需要に注目することにしました。それで年齢階級別のデータを用いているのですが、ここでは『雇用動向調査』の公表データの限界から、年齢階級別・産業別に利用できるのは常用労働者数になってしまい、一般労働者だけを抽出するのは困難でした。また、本来ならば企業レベルでやるべき分析をこの集計データでやっている。このあたりも課題として残っています。

将来の見通しが明るい企業はどちらかという、若年を雇って訓練をして成長させていく。そういった将来見通しが、実は若年の雇用に関してはかなり重要だという部分は、変数がうまくとれなかったということがあってできなかったのですが、その後、マイクロデータを使って、慶應義塾大学の安田先生と共同研究をして（太田・安田 2010）、若干似た推計をやっています。この共同研究のほうでは、企業業績の将来見通しは中途採用には効かなくて、新卒採用には効くという結果が出ていまして、そういう意味では若干補完できたかなというところはあります。

小原 この中のサプライ側の要因というのは、どう考えたらよいのですか。先ほど若年の教育の話がありましたけども。

太田 サプライ側の変化が需要側にフィードバックされるような話はおそらくあるかと思います。例えば平均的に見て大卒者のクオリティが下がっていると企業が認識すると、それが需要行動に影響を与えませんか。そういった変数というのは、本来は考えるべきところなのですが、企業が直面している労働プールのクオリティの変数というのは難しい。ここではとにかく、そういうものは時点ダミーである程度吸収させてしまうような意図でやってはいるのですが、企業側の採用基準と労働者側の留保水準との間に生じる mismatch が進学率の上昇によって拡大していることはあるかもしれません。

小原 若年と壮年の置換効果のメカニズムについては、分析が少ないのでしょうか。この中では三谷先生

の論文（三谷 2001）が引用されていると思うのですが、代替効果、置換効果については最近でも分析が少ないのでしょうか。

太田 最近の分析は少ないと思いますね。ただ……。

小原 必要ですよ。

太田 関心が非常に高い話で、本来は必要な部分ではあるのですが、なかなか頑健な効果を導き出すのが大変で、おそらくゼロではないんだろうと。

小原 なるほど。

太田 例えば、中高年の雇用維持のためにこの若年採用が抑え込まれていますかというアンケート調査をやれば、ある程度イエスという回答が得られる。中高年の雇用維持をしなければいけないので、少なくとも若年をたくさん採用することがない、という意味においては、何らかの影響があるんだろうということです。

ただ、数量的にどの程度かを把握するのは容易ではないと思います。特に今後、高齢化が進行し、高齢者がより長く働くようになった際に、若年の労働需要にどう影響を与えるかというのは非常に重要になってくるはずですが、ほんとうに若年だけに影響が出てくるのかも疑問です。例えばそれで中年層の中途採用にマイナスの影響が出るのかということすらも、今のところそれほどはっきりとしないのです。現在は、若年に悪影響が出るかもしれないと言われることが多いのですが、ひょっとすると別の年齢層のあたりにやや高齢者と代替するような影響が出てくる可能性もありますし、その詳細なメカニズムも含めて、もう少し世代間の需要構造をきちんと研究していかなければならないのかなと思います。

小原 それによる企業パフォーマンスの差を見るのもおもしろいですね。

三谷 それと、最近、継続雇用ということで、高齢者のところは非正規化しているわけです。そちらはおそらく他の年齢層へのインパクトは少ないと思うのですが、若年のほうも非正規化しています。むしろそちらのほう为非正規同士で代替性が強いのかもしれない。

太田 なるほど、その点は重要ですね。

三谷 そういうことも考えていかないといけけないのではないかという気がします。

IV 女性

○宇南山卓「結婚・出産と就業の両立可能性と保育所の整備」

小原 この論文は、『国勢調査』を使って出生年別の疑似パネルデータをつくり、結婚の割合と離職の割合の関係を示すことで、背景に何があるのかをあぶり出していくという分析をしています。

論文の前半部分では、『国勢調査』の1980年から2005年という、5年おきですけれども、かなり長い期間のデータを見て、結婚割合と離職割合の関係が変わっていないと言っています。

後半では、都道府県別に同じものをつくったデータを活用することで要因といいますか、背景を考えています。

取り上げている背景は、育児休業制度、3世代同居率、それから保育所の整備という3点です。育児休業制度は都道府県別には大きな変化、差がないのですが、婚姻率と離職率の関係は都道府県の間で非常に差がある。そうすると、これは説明要因にはならない。

それから、3世代同居率は、北陸で非常に高く、都市部では低いというのがあるんですけども、全体の傾向としては下がってきています。それに対して、婚姻率と離職率の関係は変わってきていないというのが前半の結果でしたから、これも説明要因にならない。

これらに対して、最後の保育所の整備については、婚姻率と離職率の関係と同じ動きをしていることから、この点が重要だろうとの結論を出しています。

だれでも手に入れることができる『国勢調査』のデータで疑似パネルをつくり、都道府県別に応用する場合には、背後にあると考えられる先行研究が指摘するような要因で分けた関連統計を求めて分析しています。互いの関係を見て背後にある要因を予測、推測するというやり方は、とても重要だと思います。最も頑健に出てくる結果はこういう分析によるものだろうと思いますし、計量分析として複雑にしていくと結果がよくなるかというところではないですし、意味がある要因で分解をしたときに結果が一番はっきり見えますから。そういう意味で、とてもよい論文だと思いました。

最後の結論は皆さんどう考えられたでしょうか。例

えば育児休業制度ですけれども、わかるのは、育休をとったかどうかです。しかし、実際、結婚と離職にかかってくるのは、育休をとったかどうかではなくて、育休があるかどうかかもしれません。育休があるかどうかは都道府県で随分違うかもしれないし、時系列の変化も随分違うかもしれない。そうすると、この結論でいいのかなとは思いました。

それから、3世代同居率についても、同居率が減っているのは間違いないと思うのですが、たぶんより重要なのは準同居率と呼ばれているものです。すなわち近くに親がいるかどうかです。そうすると3世代同居率はずっと下がってきていることや、北陸で高いことよりも、実は都会でも準同居率は依然高いことが大切になります。女子労働の研究では、そういう細かい分析をするのだと思うんですけども、そうすると結論はこれでよいのかなという感想は持ちました。

保育所の整備が重要で、育休や同居はあまり効かないという点も可能性としてはあるのですが、育休や同居は、仕事を変えなくてはいけないとか、親が引越さないといけないとか、なかなか変えにくいものです。それに対して、保育所のほうは選択の自由度が高いです。それなのに保育所の整備が重要で、同居だとか育休のほうはあまり効かないとなると、直感とあわない気がします。政策的なインプリケーションを得るためにはもう少し分析が必要かなと思いました。

田中 私も小原先生と同じで、公表されている集計データでここまでいけるといのは本当にすごいなと思いました。ただ、ある種の消去法でやっていって、消えなかったものから政策的含意を出すというところは、もう少し詳細な分析が必要とされるところではないかという気もしました。

太田 その点は私も同感です。また、M字の時系列変化については、実はよく言われているように女性が結婚や出産から復帰しやすくなっているのではなく、結婚年齢が後ろにずれていくのが主因ではないかという議論がなされています。M字の上がっている部分、つまり女性労働力率の20代後半あたりの上昇というのは、基本的には婚姻率の低下によって説明されるという点です。それはマイクロデータなどの分析と整合的でしょうか。女性労働の文献には詳しくないので、もしもご存じでしたら教えていただければと思います。

田中 それは次のAbe論文にまさにかかわってき

ますね。Abe 論文では晩婚化と未婚化が女性の正規就業比率上昇の主因ではないかと言われています。

三谷 既婚か未婚かで M 字カーブを書いてみればいいですね。それをやると確かに 20 代後半は既婚のところあまり変わらないで上がっていますから、それは晩婚化だというふうに言われます。ただ、最近、既婚で少し上がっていますね。30 代前半のところですが。

小原 この論文でもその上昇が見えています。クロスセクションで見たときほどの上昇ではないのですが、少し上がっている所が、今三谷先生のおっしゃったことだと思います。

三谷 この論文でおもしろいと思うのは、都道府県別に見た年齢階級別の結婚した者の割合と離職者の割合の関係をプロットすると一直線になるということです（この傾きが結婚・出産による離職率）。こういうことが、日本の『国勢調査』のデータ上であらわれるというのは驚くべきことではないかと思います。何でこう上がっているのか、1980 年から 25 年間、何でこういう直線になるのかわからない。こういうのを見つけたというのが、データに食いつくといいですか、そこの粘着力といいますか、ものすごく感心させられました。

太田 その傾きが地域によって違う。

小原 そうですね。

太田 すごく安定的な傾きが地域ごとにある。その発見というのは非常に大きいのではないかという気がします。あとは最初のほうで議論されましたけれども、ではその傾きの違いについて、うまくその理由を説明する要因を見つけてくるというのが、おそらくさらに追究していくべきところなのかなと思います。

○Abe, Yukiko (2011), "The Equal Employment Opportunity Law and Labor Force Behavior of Women in Japan"

田中 この論文は、女性の労働参加率の変化が一体何によって決まっているのかというところで、1986 年に施行された男女雇用機会均等法が、女性の就業に対して影響を与えたかどうかを調べるのが目的となっています。

『就業構造基本調査』の集計データと個票データの両方を駆使して世代ごとの疑似パネルをつくっていきます。ただし、生まれた年ごとで疑似パネルをつくっ

て見ていくだけではなく、さらにもう少し細かい属性で分けていく。例えば学歴ごとで就業率が違うかどうか、婚姻状態によって非正規雇用比率は変わってくるのか、独身女性と既婚の女性で正規雇用比率は変わるかといったことを見ていきます。

分析した結果、全体で見ると女性の正規雇用比率は上昇していますが、学歴ごと及び婚姻状態ごとに正規就業者比率を見ていくと、実は、属性ごとで見るとほとんど変わっていない。特に女性の正規雇用の比率が上昇しているのは、こういったことから考えると、均等法以降に大卒女性が未婚化、または晩婚化したことが原因ではないかということです。均等法の効果という観点から見ると、正規雇用比率を増やすという点においては、あまり効果がないのではないかという結論になっているのだと思います。

非常に丁寧に分析がなされていて、均等法が女性の社会進出といいますか、正規就業者比率の上昇に対して寄与したかどうかを調べて、集計データを見ると何となくそういうことが起きているように見えるけれども、実は全然そうではない、ただ単に女性の晩婚化、未婚化がその現象の背後にあるんだということを洗い出した点は、非常に論点としても明快ですし、メッセージもクリアだと思います。

それから、いろいろな学歴とか婚姻状態で分けていったというのが、先行研究との大きな違いだと指摘されているのですが、私がこの論文を読んで思ったことがもう 1 つあります。確かに女性の正規就業者比率が上昇してきたのは高学歴女性の未婚化、晩婚化によるのだというメッセージはクリアなんですけれども、では、それを均等法の効果という観点から見たときに、これを需要側の要因で見ると、それとも供給側の反応として見るのかということが非常に重要なのではないかと思います。

均等法というのは需要側である企業に対するある種の規制なわけで、需要側に対しては影響があると思いますが、女性の未婚化、晩婚化、もしくは女性の高学歴化といったものが、実は均等法によって需要側が変化したことに対する供給側の変化であったりするかもしれない。そこまでも含めてやはり均等法の効果なのかなと思いました。

そういうことを考えると、やはり最終的に均等法の影響という議論をするためには、正規比率をきちんとこの論文のように見ることも重要ですが、例えば女性

の高学歴化とか晩婚化というものがどういふふうに変化してきたのかということまで踏み込んで見ていく。そうすれば、より詳細な均等法の評価ができるのではないかと思います。

小原 私も同じことを思いました。均等法がタイムラグを伴って、今、学生である人がより勉強しようとか、もう少し結婚しないでいいと考えるようになるのも均等法の影響かもしれません。間接的な影響として最終的に離職と就業の選択に出てくるとすると、それも均等法の影響になります。そういう分析があるのもっとおもしろいでしょうね。

田中 均等法によって企業の採用のやり方が変わってくる、それによって女性の教育のリターンというのがもし時系列的に変化しているのであれば、当然そのリターンが高くなる、進学行動を選択する人が増える。もしかするとこの女性のリターンの時系列と、この辺の変化を突き合わせて見ると、何かヒントになるのではないかと思います。

太田 リターンとおっしゃったのは、教育の収益率みたいなのところですよ。結局、その教育収益率を出す際に、現行の例えば賃金プロフィールというのを考えていいのか、なかなか難しいところがあるかもしれません。

田中 そうですね。

太田 均等法が施行された後の賃金プロフィールの形状というのは、おそらく徐々に変わっていくもので、それを見込みながら行動するということがもしもあるとするならば、実際に推計する際の難しさは残るとは思いますが、まさにおっしゃる点はそうだろうと思います。

そういう意味においては、これは飛躍かもしれませんが、もう少し両立支援がうまくいってれば、ひょっとすると違った結果が出るのかもしれない。結局、両立支援がうまくいってないことの証明のような、均等法の面ではうまく女性の供給を引き出しているんだけど、両立支援がうまくいかないの、婚期のおくれとのリンクがものすごく全面に出てきているというふうに解釈する手もあるのかもしれないという気がします。

三谷 先ほどの Kambayashi and Kato 論文で紹介しましたがけれども (p.6 参照)、大企業でも 30 歳以上で中途採用正社員の女性の残存率が大幅に低下している。それは両立支援の問題かもしれません。

小原 残らないということですね。

三谷 そうです。10 年残存率が落ちています。雇用情勢ということがあったのかもしれませんが、均等法上は少し問題ですよ。結婚でやめたしまったのかもしれませんが。その辺のところは微妙ですが。

小原 30 代後半の女性が、結婚・出産でやめた後にもう 1 回労働市場に出てくる、労働力に上がってくる際に、非常に上がりやすくなったということはあるのでしょうか。私はその点を分析した研究を知らないのですが。たぶん、社会学の研究では分析されていると思うのですが、いったんやめた女性が労働力として出てくる部分の経済学的な分析は少ないと思います。シングルマザーも増えてきているので、そういう分析もとても重要になるのかなと思います。もしかするとそういうところが正規労働を支えているかもしれません。

三谷 日本の雇用システムの変化について議論しましたが、正社員のパイが少なくなっているんですよ。その少なくなっているときに、やはり一番弱いところにしわ寄せがいく。

小原 そうですね。

三谷 その 1 つは、やはり女性だと思います。

小原 そうでしょうね。

三谷 そのことの効果が、均等法の効果を打ち消している面は、なきにしもあらずではないかと思います。やはり両立支援など、その辺をきちんとやって、女性の残存率を高めるとか、あるいは再雇用ですか、それをうまくやったほうが企業にとってもいい面があるわけです。その辺の支援が、やはり均等法と並んで必要だというメッセージになるのかと。

田中 Abe 先生の分析でも婚姻状態が既婚で増えていないということですが、減ってもいい。この 90 年代以降の不況期に減っていないというのはグッドニュースなのかもしれない。

小原 変化していない。

田中 そうです、変化していないということは、そういうことかもしれないなと。

三谷 でも、労働需要面からいうと、女性向きの職業、女性に対する需要は増えているんですよ。

小原 先ほどのサービス業のところですね。

三谷 そうです。

小原 サービス業の非正規労働者、介護とか。

三谷 はい。それに、企業もダイバーシティということに留意していますから、管理職に女性を登用する

企業は増えています。そういうことがこれにどれだけ反映しているかですけれども。

小原 いずれにしても、この論文はとても明確な分析がされています。

三谷 おもしろいですね。

○Kohara, Miki “The Response of Japanese Wives’ Labor Supply to Husbands’ Job Loss”

太田 これまで、追加就業効果 (added worker effect) は求職意欲喪失効果 (discouraged workers effect) と並んで労働供給の理論的フレームワークの中で重要な位置を占めてきました。それは、コアな所得を獲得しているような人が、そういう状況がなくなった場合に、例えばその家族が代わりに労働市場に出て行ってお金を稼いでくる行動があるという話です。ところが、これについてしっかりした分析結果があるかという、意外にそれほど多くありません。そういった分析をするときには、何らかの外生的なショックがあったときに、何が起こるかというのを見てやらないと、きちんとした検証にはならないのです。

この論文では、夫の失職というイベントがあったときに、妻の労働供給がどうなるかということ、家計研 (家計経済研究所) パネルを使って分析しています。1990年代半ばから2000年代の初めにかけての既婚女性のデータを使っています。

基本的な推計ですが、女性の労働時間の例えば変化を被説明変数にとって、説明変数は夫の失職のイベントをとる。その際には失職が比較的直近に起こったのか、あるいはもう少し以前に起こったのかということも含めて、より動学的な考察もしています。さらには、女性労働時間の変化自体も系列相関が見られる可能性がある、それを考慮したGMM (一般化モーメント法) 推定もしていて、データの構造を詳しく見えています。

その結果どういふことが見つかったかという点ですが、まず、1年以内の夫の失職に比較的敏感に反応する形で、追加就業効果が検出されました。それに加えて、それ以前の過去の失職に関しては妻の労働供給に対して負の影響が出てくる部分があるのですが、その理由は何かを探っていくと、妻の労働供給行動の負の系列相関が存在していて、それによる影響があらわれている。したがって、比較的短期のところでの夫の失職が、妻の労働供給にプラスの影響を与えるという部

分がロバストな結果として浮上してくるということですね。

さらに、もともと働いていた人の労働時間が増えたのか、あるいは働き出すことによる効果なのかという峻別を行ってみたところ、両方あるという結論が得られています。シミュレーションによると、2000年で1.6から2%の新規に労働者になった女性の部分は、追加就業効果によるものではないかと計測しています。

日本では実証分析がなかった部分を、非常に丁寧にデータを扱うことによって見事に示したということで、非常によい論文だと思いました。

論文の中にも書いてありましたが、家族の失職というイベントに対して、日本の女性はすごく敏感に反応するということが明らかになったわけで、そういう意味では経済的な要因での反応、これは日本の場合、求職意欲喪失効果に関してもそういったことが言えるとは思いますが、経済的要因に対しての日本の女性の敏感な反応というのがかなり見えてくる論文ではないかと思った次第です。

夫の失職というイベントで妻が働きに出るといふのは、1つ見えてきたところですが、逆に、例えば夫が復職すると妻はどうなるのでしょうか。

小原 わかりません。

太田 この追加就業効果が、一応予期されない家計所得の減少に対する、つまり所得効果の影響によるものであれば、理論上は、妻は労働供給を引くことになるのですが。

小原 そうはならないでしょうね。たぶん。

太田 というのは。

小原 対称的にはならないのではないかと予想しています。ただ、仮に対称的にならなかったからといって、理論が棄却されるかという、そうではないと思います。非対称性があるだけです。対称的なモデル設定の理論ではうまく表現できないのかもしれない。この点は分析していないですし、他の研究も知らないのですが。

田中 働き始めるのに固定費用がかかるという話は、すごく大切だと言われているように思います。

小原 そうですね。

田中 一度固定費用を払ってしまえば元には戻らないというような話も考えられそうですね。

小原 労働市場に簡単に入れるのであれば、たぶん簡単に出ていきますね。

太田 そうですね。パートタイマーか、あるいはもう少し定着性が高い仕事かによって、反応度などがさらに変わってくる可能性はどうですか。

小原 違うでしょうね。

太田 そのあたりの逆の部分というのは、ものすごくそくだなという感じがしました。

小原 これが女子労働の論文として取り上げられることには若干違和感があります。マクロ経済学の分野で消費の変化についてデータ分析が行われるときには労働の要素が入らないことが多いです。理論的には消費と余暇から効用を得ることを表現するのは難しい話ではありませんが、実証分析にあげようとするとても難しい。消費と労働を同時に聞いているデータはほとんどありませんし、余暇のデータもないですから。でも、消費は変えなくても、労働供給を変えることはありうる。働き手がもう1人いるじゃないか、というような家計のリスクシェアリングはあるのではないかというのが分析の出発点でした。ですので、注目は女子労働よりも夫の失業だったのです。予期せざる失業に直面したときに家族は何をするのか、どういう行動をとるのかというのが分析の出発点でした。

次のYamada論文は税制に反応するというのですが、それとの関連が近く、日本の女性はあまり労働市場に出ないと言われてきましたが、意外にフレキシブルに反応するのではないかと、いろいろな制度や環境の変化に対して、女性の労働供給は意外に動くのではないかと思っています。アメリカでは女子労働の賃金弾力性が高いけれども、日本では低いと言われていることに対して、そうでもないのではないかとことです。家計が深刻な所得ショックを受けたと考えられるこの不況期にその点がうまく出てきたのかなという気はします。

三谷 それは伝統的には、discouraged workers effectが強いと言われていたのですが、今回の不況はものすごく大きいので、それで出てきたんでしょうね。

小原 そうだと思います。

三谷 夫の失業保険の効果はないのでしょうか。

小原 アンケート調査をすると、夫が失業したときにはまず失業給付を利用するというのが大多数です。ですから、失業給付がある限りは何も変えないという選択があるはずなのですが、意外に分析にそれを取り入れると何も出ない。失業給付がどれぐらいの水準だとか、残りがどれぐらいかによって、行動が説明でき

るわけではないようです。

三谷 それはどうしてですか。

小原 わかりません。ただし、失業給付のデータの不十分さも影響していると思います。限られたサンプル数で分析していますし、パネル調査ですから比較的きちんと答えてくれている人に限定されています。失業給付がない人ですとか、もらっていない人はあまりいなかったりします。

三谷 わかりました。

小原 そこは行政データを欲しいところですね。

○Yamada, Ken "Labor Supply Responses to the 1990s Japanese Tax Reforms"

田中 今、小原先生から少しお話がありましたけれども、この論文では、日本の所得税の税率は基本的に累進的で、しかも非連続的に変わっていくというのと、あと、配偶者控除もかなり非連続性があるので、そういった税制、配偶者控除の非連続性、しかもそれが90年代に時間を通じて変化したという情報を使って、税制の変化が女性の労働供給に対して影響を与えたかどうかを分析しています。

使っているデータは先ほどと同じ家計研パネルで、93年から2002年までの既婚女性のパネルデータです。推定方法に関しまして、最終的には線形の式を推定するということになるのですが、非常に詳細で丁寧なやり方がなされています。具体的にはまず推定式を動学的な異時点間最適化モデルから導出して、そこで出てくる労働供給関数、これはフリッシュの弾力性値を得ることができる労働供給関数なのですが、それを導出して推定しています。

その際に、まず、パネルの利点を生かして個人固定効果およびマクロ経済要因を取り除き、さらに内生性の問題や労働供給に関するサンプルセレクションも可能な限り考慮した上で、最終的な推定値を得るということをやっています。

結果としては、既婚女性の労働時間の弾力性が0.8ということで、これをサンプルの平均で評価すると、10%ポイントの限界税率の減少というのが、既婚女性の労働時間を週当たり2.8時間増加させるということにあたります。結果は海外の先行研究との比較においても納得のいく範囲です。先ほどの小原先生のお話で、日本における女性の労働供給弾力性値は、実は海外と比較してもそんなに低くないのではないかとこの

がありましたが、まさにここでもそれを見てとることができます。

この研究はとにかく精緻で、一番おもしろいところは、1990年代の税制の変化、時系列方向の変化までを考慮した推定をやっているということです。配偶者控除や所得税の累進性における非連続性を使って、既婚女性の労働供給の弾性値を推定したのは、例えば安部先生や大竹先生（安部・大竹 1995）、赤林先生（Akabayashi 2006）でクロスセクションデータを使ったものがありますが、パネルを使って時系列方向の変化をも識別のための情報として使っているというのは、非常に貢献が大きいのではないかと思います。

パネルを使っていますので、個人固定効果というのはきちんと考慮することができております。さらに、非常に重要なところとしましては、税制が変化するとき、実は税制の変化自体は各家計にとっては外生かもしれないのですが、労働供給を調整することによって、どの税率が適用されるのかということがある程度家計にとって選択することができます。もし家計が労働供給を調整することで限界税率を選んでいるということであれば、税率と労働供給の間にある種の内生性が発生してしまうのですが、それに対しては、操作変数法を使って対処しています。使われた操作変数は、もし仮に前年の所得がそのままだとすれば、税制の変化によってどの税率が適用されたかという、ある意味、家庭の反応というのを一切取り除いた税制のピュアな変化というものを、実際に家計が直面している税率の操作変数として使っています。

さらに、労働供給関数は、基本的には被説明変数が労働時間ということなんですけれども、労働時間が観測されるサンプルというのは当然働いているサンプルだけなので、働く、働かないという労働参加のサンプルセレクションバイアスがあるかもしれない。それも考慮して、結果としては、そのサンプルセレクションはそんなに問題ではないという話になるわけですけども、そこもきちんと考慮しています。

利用可能なデータをフルに活用して、丁寧に分析して、出てきた結果も納得のいく結果という、非常におもしろい、貢献度の高い論文ではないかと思いました。

少し思ったこととしましては、家計研パネルには一応学歴などの情報はあるはずなのですが、やはりパネルで固定効果として落ちてしまうからか、学歴が税率と労働供給の関係に対してどういう影響を与えている

かという視点を取り入れることができていないことです。例えば、何かサブサンプルで分けてやるというふうにしたら、サンプルサイズの問題はあると思うんですけども、そういったことも見られるとおもしろかったのかなという点です。

あと、既婚女性で、かつ働く女性の半分以上がパートタイムだったんですね。フルタイムとパートタイムだと、やはり労働供給の労働時間の弾性値はかなり違ってくるのではないかと思いますので、いっそのことパートタイム労働者に限って、事前に職業形態の選択をサンプルセレクションのようなもので考慮した上で、パートタイム労働者の弾性値というのを見ると、実はフルタイムの労働者よりももっと高い値が出てきたりするのかなと思いました。

三谷 黒田・山本（2007）で確か90年代後半以降「労働時間の選択」のみのフリッシュ弾力性は若干上昇しているという結果を出していたと思うのですが、今のお話ですとパートの増加がその背景にあるということですね。

田中 黒田・山本論文では、たしか集計データで推定されていましたよね。

三谷 集計データです。

小原 税率変更に対する弾力性ではないですね。

三谷 ではないです。

田中 ああ、なるほど。ここでは、税引き後の数値ですね。

三谷 そうなんです、そこはすごく大きな違いですね。

小原 税への反応という点がこの論文のおもしろいところかなと思いました。つまり労働供給が税制に反応するという、労働者は制度なんて知っていないようで、意外に見ているのかもしれない。

三谷 そうですね。

小原 先ほども申し上げましたが、93年から2002年という家計状況が悪く、夫の所得が減る、もしくは減らなくても増えていかない、先行きもよくないからこそ税制が変わると、こういうことが起こる可能性はあるのかなと思いました。パネルデータでこのような変化を追って分析した研究はないですね。

三谷 そうですね。

小原 税制に対する知識の差とか、選好パラメータの差が脱落変数になってしまつて内生性の問題をもたらすということも、パネルデータの性質を使ってコン

トロールしています。操作変数もそうですけれども。

三谷 すごいですね。

小原 税制変更の影響の実証研究として、財政学の方
分野の研究としてもおもしろいのではないですか。

田中 そうですね。

小原 労働経済学だけではなくて、異分野にも影響
を与える分析だと思いました。

V 高齢者

○山田篤裕「高齢者就業率の規定要因」

三谷 この論文はどちらかというと制度的な側面、
定年、高齢者の雇用管理とか、あるいは定年後の継続
雇用時の賃金、賃金調整というものの高齢者雇用への
影響をマクロデータとミクロデータの両方から見てい
ます。どちらかといえば、労働需要側からの分析とい
うことになります。

マクロデータによる時系列分析の結果ですが、賃金
プロファイルの傾き、ここでは若年者と高齢者の相対
賃金で見えますが、それが低下すると男性の60代
前半層の就業率が高まる。それから、60歳以上の定
年年齢の企業割合が上昇すると、同じく就業率が高ま
るということです。

それから、ミクロデータ、これはJILPT（労働政
策研究・研修機構）の調査を使っていますが、その分
析によりますと、1つは、2004年の高年齢者雇用安定
法によって定められた雇用確保措置の義務年齢、これ
が63歳になったのが2008年ですが、その時点でも定
年年齢は60歳という企業が85%もある。一部企業で
は、さらに50歳代からの継続雇用の絞り込みが行わ
れている。

2番目は、半数近くの企業は、60歳時点よりも
40%以上の大幅な賃金調整をした上で、継続雇用をし
ている。4分の1の企業は、外部労働市場の賃金水準
を考慮して、継続雇用時の賃金を決めている。

3番目には、賃金プロファイルが緩やかな企業ほど
定年延長率が高く、そして、定年前に賃金プロファイ
ルを修正している企業では、継続雇用率が高い。ただ
し、一部の企業では、継続雇用時の賃金の引き下げ幅
が大きすぎると、逆に定年到達者の離転職を促して継
続雇用率が下がるということも見られた。

4番目に正社員が増加、労働需要が増加していると

ころでは、もちろん定年延長確率、それから継続雇用
率も上昇している。

5番目ですが、予想に反して、労働組合があるところ
では、定年延長確率あるいは継続雇用率は下がる傾
向にあるということです。

ほぼ理論どおりにしているのですが、最後の労働
組合のところだけが違いますという分析結果です。こ
の論文は、最近の高齢者雇用政策、それに基づいた雇
用確保措置ということに企業がどう対応していて、そ
の結果、高齢者雇用がどうなっているのかを分析した
という意味では、政策的な貢献はかなり高いのではない
かと思います。

しかし、私は、やはり最後の理論どおりでないところ
が引っかかっています。こういう組合があるところ
というのはどういう交渉をやっているのか。論文の中
にも書いてありますが、ヒアリング調査といったこと
をしっかりとやらないとわからないのではないかと思
います。

1つの仮説としては、組合の交渉力を削ぐために、
定年延長確率、あるいは継続雇用というのを低くして
いる。そういうことが仮説としてはありうると思いま
す。

それから、もう1つは、継続雇用時の賃金が下がり
すぎると、継続雇用率が低いということですから、で
は、継続雇用時の賃金はどうやって決まるのか、その
辺の理論的なことを含めてもう少し分析したらいいの
ではないかという気がしました。

太田 まさに定年に関しての賃金プロファイルの影
響力というのは非常に強いなど。定年年齢60歳以上
確率については、賃金プロファイルの傾きが大きいか
ら、この定年が60歳になりにくい。そういう形で、
今後定年年齢の引き上げという話が上がってくると、
それは企業としても賃金プロファイルを全体に変化さ
せないとおそらく対応しきれないだろうし、そう
いったところがはっきりと出ているという意味でも非
常に興味深いですね。

結局、どうなんでしょう。逆にいえば、賃金プロ
ファイルというのは、生産性プロファイルととても離
れているというのを、裏返していえばそういう話で、
これは大ざっぱな議論になって恐縮なのですが、今後
この賃金プロファイルと生産性プロファイルを比較
的一致させながら、高齢者雇用を促進していきましょ
うというふうになるのか。

三谷 高齢者の生産性をどう判断するかといいますか、労働側と企業側が双方納得できる基準というもの、実は非常に難しいというのが、この労働組合があるところあまりうまくいってないというところに出ているのかなというふうに読みましたけれども。

小原 この推定で少し気になるのは、労働組合の存在で、もしかすると別の要素をとらえてしまっているのではないかという点です。というのは賃金プロファイルは、企業のいろいろな属性、従業員の規模だとか業種、産業、地域、それから形態などと関係していると思うのですが、これらがきちんとはとらえられてない可能性があります。例えば、大企業で労働組合が多かったり、創業年数の長い企業で労働組合が多かったりして、そういうところが、より定年後雇用延長しないとすると、労働組合があることではなく、そういう属性を持つ企業で雇用延長確率が低いという可能性もあるのかなと思いました。

三谷 なるほど。

小原 理論と違うのではなくて、計量分析でうまくとらえきれなかったという可能性です。たぶん分析をもう少しする必要があるのでしょうけれども。

先ほどの高齢者の生産性という意味では、継続雇用の賃金決定に外部労働市場での賃金水準を考慮しているところが多いということでしょうね。高齢者が賃金に反応するというのを企業はよくわかっていて、生産性の高い人を雇うためには高い賃金設定をしろ、有能な人を継続雇用するためには高い賃金設定もする。それがどうやって決まっているかという点は、知りたいですね。

三谷 たしか大橋先生がナッシュ交渉モデルを入れて、ここのところをやっています（大橋 2005）。そういうものも参考にして、少し精緻なモデルになるといいと思います。理論的にも実証的にもそうですけれども。たぶん、外部労働市場との話は、賃金を引き下げるということではないでしょうか。

小原 ああ、なるほど。

三谷 優秀な人を上げるということではないと思います。それから、ここのところを見ると、大卒が多いところの企業であり定年延長が進んでいない。ということは大卒が多いところは業務が非常に複雑で、なかなか客観的な能力判定の基準がない。だから、そういうところはもう60歳でいったん切っしまえと、切った後どうするかという話になるんだと思います。

太田 でも、難しいですね。結局、この賃金プロファイルの傾斜が生産性プロファイルよりも急であるということには、やはり意図があるわけですね、会社としては。代表的なのが、ここでも書いてあるようにLazear 仮説で、例えば定年延長をする場合には、この賃金プロファイルを緩やかにしないと難しい。あるいは継続雇用のインセンティブを強めるために、賃金下落率を低くするために傾きを下げる。すると、今度は現役世代と言いますか、比較的、壮年層あたりの人的資本の蓄積とか、そういったものに何らかの影響を与えるかもしれない。

だから今、企業はそういった意味で苦渋の選択をしているような部分が見えるのかなという気がします。雇用維持はしなければいけない。しかし、従業員のインセンティブもキープしなくてはならない。その妥協点がこの継続雇用にまさにあるような気がしてならないのです。

田中 外部労働市場の賃金を見ながら賃金決定をするというところがあるのは、ちょうど60歳ぐらいの方が持っている企業特殊な人的資本というのが、それほど評価されていないからなのでしょうかね。

三谷 これは南山大学の村松先生がアンケート調査をしたもの（中部産業・労働政策研究会 2008）ですが、日本の企業は結構幅広いOJTで、多能工的な技能を持っていると考えられているけれども、実は、高齢者に関してそういうアンケートをとると、意外と単能工的だということです。

小原 単能工的。

三谷 高齢者を継続雇用するときに、若干違う職種につけるとか、持ち場を変えると、そういうのに全然対応できないというアンケート結果が出ています。

小原 それはどちらが答えているのですか。

三谷 企業です。

小原 企業側ができないと答えているのですね。

三谷 そういうふうには継続雇用したときに、なかなかそれまでの技能を生かして、しかも在職者とあまりコンフリクトが起らないようなところにつけるといのは、やはり難しいのではないのでしょうか。

田中 難しいのでしょうかね。

三谷 だから、やはり中卒並みとか、そういう賃金になってしまうのかもしれませんが。外部労働市場の。

それと今の制度ですと、年金の在職老齢年金とか高年齢者雇用継続給付金がありますから、その分だけ低

くできますよね。

小原 そうですね。

三谷 だから、そういうのがもしなくなったときに、どう決まってくるのか。それは非常に大きな問題です。

小原 次の論文と関係しますが、やはり年金は大きいでしょうからね。

三谷 そう思いますよね。

小原 でも、それだけではないんだということですね。年金の部分ではなく、生産性に見合うレベルへ上げていくということを企業は考えている。

三谷 そういう意味でしょうね、たぶん。

○石井加代子・黒澤昌子「年金制度改革が男性高齢者の労働供給行動に与える影響の分析」

太田 政府が高齢者雇用を促進している大きな理由として、年金の支給開始年齢の引き上げがあります。高齢者に所得の空白期間が生じないよう、60歳から徐々に年金の支給開始年齢を上げているのに対応して、高齢者の雇用確保を企業に求めている状況があり、2001年から定額部分の受給開始年齢の引き上げが始まっています。そういった年金の支給開始年齢の引き上げが労働供給にどういった影響を与えるのかということを調べようとしているのがこの論文です。

『高齢者就業実態調査』の2000年と2004年の個票データを使っています。2000年と2004年という2時点のデータを使うことで、その間に制度が変化していることの効果を、誘導型モデルを推計することによって求めています。

誘導型とはどういう分析かと言いますと、年金の支給開始年齢が引き上げられた人たちが、かつこの受給の権利を持っている人たち、つまり厚生年金受給資格を持っている人たちの中で、実際に支給開始年齢の引き上げにあった人が、労働供給を増やしているかどうかというのを、2004年調査ダミーと、それから、60から61歳ダミー及びこの厚生年金受給資格ダミーの交差項というのを見て、その効果によって識別するというやり方をとっています。

この論文はそれだけにとどまらず、構造的就業形態選択関数というものを推計しています。就業形態選択関数というのは選択が幾つかありまして、先ほどの誘導型は多項ロジットで推計していたのですが、こちらはフルタイム就業、パートタイム就業、広義の失業と

非就業という、幾つかの選択確率を推計します。まず、もしもその選択肢を選んだ際に一体どれだけの収入が得られるかということ推測する。例えばパートを選んだら賃金がこれだけ得られる、というものを、全部データをつくっていきます。そのうえで、選択確率を推計するわけです。

この構造推計もやって得られた結果は、誘導型とおおよそ整合的であり、特に厚生年金の定額部分の受給開始年齢の引き上げは、やはり高齢者の労働供給を増やしていったという結論を得ています。ただし、60代後半層に在職老齢年金制度を適用するほうの影響は、あまりはっきりとは出なかったという結論です。

全体において、制度を詳しくフォローした上で分析しているので、非常に説得力のある研究になっているなと思いました。

誘導型のところでは受給資格を使っています。他の本来もらえるべき厚生年金の受給の満額を使っている分析もありますが、この論文については、受給資格で見るというふうになっていますね。

三谷 構造推計のほうは満額でやっているんですね。

太田 その形態を選択したらという意味での受給額を使っています。

三谷 これは在職老齢年金ですけども、この効果は、結局その就業率を低めるといいますか、労働供給を減退させるというふうに出ているわけですね。

太田 はい。

三谷 それはそれでいいのですが、在職老齢年金制度そのものの、それがなかったときとあったときの効果についてですけども、よく言われるように在職老齢年金があることによって、先ほどのように賃金を低めることができる。つまりそれによって労働需要が増える可能性があります。そちらの就業率を高める効果と減退させる効果のどちらが大きいのでしょうか。つまり、今後60代後半層に在職老齢年金制度をもう少し厳しい形で拡大していくと思うのですが、そうするとそこでやはり同じような問題が起こるのではないかと。そういう制度があることによって、高齢者の就業機会が増えるのか、それともそれはやはり労働供給意欲を減退させている制度なのかという議論がまた出てくると思います。この分析結果から何が言えるのでしょうか。

田中 シミュレーションをうまく使って何か言えないのでしょうか。

三谷 逆に言えば、今の公的年金の支給開始年齢引き上げが進んでいくと、何年か後に60代前半層の在職高齢年金はなくなるわけですし、そのときに高齢者の需要が減るのかどうか。他の状況を一定にして。

田中 そうですね。これは基本的にはやはり労働供給の話ですよ。

三谷 この分析はそうです。

田中 そうすると例えばシミュレーションをやっても、やはり需要サイドというのが義務になっているからということになりますね。

太田 そうですね。直面している賃金が変わってくると、需要を通じた変化も重要な要素になるんでしょうね。

三谷 高齢者雇用継続給付はどのような形で入っているんですか。

太田 それについては特に考慮されていないのではないかと思います。給付金の収入に占めるシェアは5%前後ではなかったでしょうか。そこがどの程度影響を与えているかというのは、必ずしもはっきりはしないのです。ひょっとすると何らかの影響はあるのかもしれない。特に企業側としては、給付金があることで継続就業を積極的に行っているのであれば、一見、労働供給行動に見えているような部分というのは、実は企業側の反応かもしれないわけです。

三谷 この論文はある意味でものすごく、丁寧にやっていて、制度的な面も非常にきちんと押さえていると思います。

VI 労働と健康

○Kajitani, Shinya “Working in Old Age and Health Outcomes in Japan”

太田 この論文は、高齢者の健康と労働時間との関連を明らかにしようとしています。健康な人であるから、高齢期になっても働くことができるという側面と、逆に働くことで健康が保たれているといいますか、例えば会社に出て仲間と話をすることによって、非常に精神的にも身体的にも健康になれるという側面があるかもしれません。ただ、海外の既存研究の中には、働くことで健康を損なうという結果もあり、日本の場合はどうであろうかということを実証分析しようとしています。

ミシガン大学と東京都健康長寿医療センター研究所のNational Survey of the Japanese Elderlyの90年、93年、96年のデータを使って、労働時間と健康の相互依存関係を考慮に入れながら、内生性への対処というのを、この操作変数を使って分析しています。最も長く携わった仕事が自営業か否か、結婚しているかどうかという2つの操作変数を、これらは労働時間とは相関するかもしれないけれども、健康とダイレクトに相関しないだろうということで使っています。結論は非常に明瞭で、内生性を考慮しても、週当たり労働時間の増加は、健康にプラスの影響があるという結論を得ています。

健康はセルフアセストの健康指標を使っています。あなたの健康状態はどうかという質問に対して、自分で「すばらしい」とか、「かなりよい」などと判定した指標です。

ひとつ思いましたのは、これは高齢者独特のものなのだろうかということです。他の年齢層でも、意外とぶらぶらしているよりも、実際に働くことが健康面にプラスの影響を与えているかもしれないということがあるかなと。他の年齢層ではどうかなのというのが興味深いところです。

あと、これも高齢者に限ったわけではおそくないと思うのですが、適度な労働時間はたぶんあるだろうということです。とくに、高齢者の場合は、時間が長くなりすぎると健康を損なうということは他の年齢層よりも顕著かもしれません。この論文の場合、労働時間で回帰していて、1時間延びれば健康にプラスの影響がありますという結論ですが、効果というのはやはり非線形である可能性が非常に強いと思いますので、そのあたりの分析も今後おもしろいかなと思った次第です。

田中 最近、例えば公衆衛生や疫学のほうでもこういった分析が出てきていて、多くの経済学者も参入しているところだと思いますが、因果関係まで踏み込んだ分析はまだ多くないのではないかと思います。その中でもこの論文は因果関係をきちんと見ようというところの貢献がとても高いと思います。

読んでいてちょっと思ったのは、働いているかどうかという変数に対する操作変数として、一番長い仕事は自営業かどうかということ、婚姻状態を使っていますが、操作変数として配偶者がいるかどうかというのは、ほんとうに外生なのかなと。つまり、高齢者に

なってくると、やはり配偶者がいるほうが身の回りの世話とか、そういったものを通じて、非常に健康状態に対しても影響があるかなと思ったのです。統計的にはたぶんクリアされていると思いますが、直観的な例で、配偶者がいるということが結構、健康に何か直接的な影響がありそうな気がしました。

太田 そうですね。

小原 操作変数はとても難しいなと思います。今、田中先生がおっしゃった点と関係しますけれども、最初に労働供給を様々な変数に回帰するときに、ほんとうだったら健康状態も説明変数に入ってくるはずなのですが、それは構造上入れられない、次の段階で推定するためです。それで、他の要素を入れるしかないのですが、健康から労働へのパスもあるでしょうね。先ほどの石井・黒澤論文にもありましたけれども。

田中 健康状態がよいと長く働けるということですね。

小原 そうです、健康であるということが継続雇用の大きな要因としてある。高齢者の場合、特に重要なパスだと思うんです。それをうまく取り除くというのはこの論文だけではなく、とても難しいことだと思います。やはり操作変数を用いるタイプではない分析も、やられないといけないだろうなど。操作変数だけを使って内生性がきれいに取り除けるかというのは、なかなか難しい問題でもあり、私自身もいろいろなところで指摘されることですが、それだけに頼らない方法で結果を積み上げていかないと真の因果関係に言及するのは難しいと思います。

田中 例えば、認知能力と就業との関係で、ローベッターとウィリスの論文(Rohwedder and Willis 2010)がありますよね。そこでは、働くかどうかという変数に対する操作変数は、年金の受給資格を使うんですよね。そういった情報は、日本のデータではどうなのでしょう。使えたら少しわかることもあるかなという気もするのですが。

小原 受給状況ではなく受給資格をこのデータからとらえるのは難しいかもしれません。外生変数であるという要件を満たす変数をとらえるのは難しいですね。

田中 確かに難しいですね。でも、彼らの論文では、操作変数として実際にもらっている額ではなく、もしもらおうとしたらもらえる額だったり、受給資格があるかどうかという変数を使っていて、そこのある種、外生になっているのだと思います。受

給資格というのは、前出の石井・黒澤論文でも労働供給の決定要因になっているわけですから、操作変数としての一要件は満たしているわけです、少なくとも。

太田 結局、働くほうからの因果関係で、ソーシャルインターアクションからメンタルヘルスというのは、わりと論文にも述べられていましたが、それ以外の肉体的な部分というののもかなりあると言われているのでしょうか。

小原 わかりませんね。

太田 運動代わりになっているとか。

小原 そんな程度の仕事なんですかね。

太田 結局、中身はいまひとつははっきりしない部分があってもあります。効果があると言われても、では、どういうことなのだろうかという、もう一段掘り下げようとするときになかなか見えないというか。

小原 次の野口論文とかかわるのですが、働いているということが重要だというのはあるのかなという気がしています。高齢者自身が働いているんだという自覚、ソーシャルネットワークの影響はなくても、自分は社会に出て働いているということが、活力になって、健康だと感じるようになる。この点が野口論文に出てくるのですが、働くことでソーシャルネットワークが持るとか、所得が持てるということではなくて、働くという事実が重要なかもしれません。高齢者でもそういうのはあるかもしれないかな。この論文では何も言っていないので推測だけですが、もしかするとそういうことがあるかもしれません。

三谷 たしかこのデータは、ものすごく詳しいものですよ。だから、いろいろな変数が見えるのではないかと思います。そういうところも含めて、何か働くことの中身がわかるといいですね。単純に体を動かして、ラジオ体操をやっているような、そういうことなのかな。

小原 そうですね。労働時間の長さも効果が線形に出るとは考えにくい気がします。

三谷 やはり最適な労働時間とは、年齢とか、もちろん個人差は大きいでしょうけれども、年齢とともに次第に短くなっていくとか、そういうのがわかるといいですね。

小原 そうですね。働くという事実が大切なのだとしたら、労働時間ではないかもしれません。そういうのも識別ができたならおもしろいですね。

三谷 そうですね。

田中 ひょっとするとお金をもらっているかどうかというの、あまり関係ないかもしれない。

小原 関係ないかもしれません。それは次の論文で。

○野口晴子「社会的・経済的要因と健康との因果性に対する諸考察」

小原 太田先生から先ほど高齢者でない場合にどうかという話がありましたが、この論文は、高齢者ではないところの健康を見ている。分析の観点は先の論文と同じです。働いていることが健康状態にどういう影響を与えるかを見ている。

野口先生は医療経済学がご専門で、健康に対して非常に綿密と言いますか、幾つも指標を挙げて分析されていてとても勉強になります。ここでは社会のステイタスをとらえる幾つかの説明変数も考えています。所得やソーシャルネットワーク、会社にいる人とかかわること、それから単純に働いているということに注目して分析しています。

健康の指標としては心理的な健康指標、主観的な健康指標、客観的な生活障害に関連する指標をつくっているのですが、一番顕著に出てくる結果は心理的な健康状態についてで、仕事を持っていることがこの健康状態に正の影響を与えます。所得であったり、貯蓄であったり、ソーシャルネットワークの存在は健康に対して統計的に有意な影響を与えていないという結果です。

先ほどの Kajitani 論文と同じで、操作変数で内生性の考慮をしています。ですから、先ほどと同じような、操作変数の難しさは残ります。それから、サンプル数はもともと非常に大きいのに、最終的に内生性を考慮したGMM推定を行うときにはとても小さくなってしまいます。そういう問題はあるんですけど、サンプルが少なくなっても、現在雇用されているという状況が健康を高める効果を持つ、表3-2がその最初の結果なのですが、この結果はとても興味深いです。

ご専門は労働経済学ではありませんので、労働の変数は単純に仕事があるかどうかだけです。そこから先には踏み込んでいないのですが、私は、仕事を持っているということの重要性はあるのかなと読みました。ただ、もしかしたら労働時間なのかもしれません。

田中 その解釈というのはやはり表の3-1、3-2の

GMMのところ、全部入れたときにということですね。

小原 そうですね、それで見るといいだろうということですね。

田中 実際これらの変数は、やはりかなり相関が高いから、こう別々に入れているわけですね。

小原 別個に入れているのは、お互いの相関が高いということもあると思います。論文の中では、複数の内生変数を同時にコントロールするときの操作変数の与え方の難しさが指摘されていましたがそれでも。

田中 そうですね。

小原 GMM推定で一緒にやる時には、複数の内生変数それぞれについて少しずつ差をつけた地域データをつくり上げています。先行研究があり、それに基づいて分析されています。

心理的な健康というのも重要だと思います。現代では、雇用されていないということで、心理状態がとても悪化してしまうという意味で。

太田 総合的健康指標というのは、心理要因以外には何があるのでしょうか。

小原 主観的な健康状態や生活に支障があるかどうかといったことを加味して、総合的な健康状態を点数化しています。

太田 なるほど、内訳の詳細はわからないと……。

小原 幾つかのパターンでやっているのだと思いますが、掲載されているのは心理とその総合指標だけです。

太田 心理と総合だけですよね。

小原 そうですね。もとはあるのではないのでしょうか。

太田 心理的な健康も非常に重要であるとは思いますが、おそらくこの心理的な健康と実際の肉体上の健康というのは、リンクしているだろうということを見ると、意外と働くことそのものが、何か自尊心を高めて、ほんとうに健康になる、体が活性化していくということがあるのかもしれない。それがより詳しく分析できればおもしろそうだという感じがします。血圧を下げたりとか。

小原 若年で、雇用されていないということが、心理的な健康を阻害していく可能性の分析も、大変重要だと思います。若年で雇用されていないと、生涯所得が下がるとか、次の就職確率が下がるという話だけではなくて、健康も悪化するとなると、大きな影響です。

太田 そうですね。

三谷 私は、このソーシャルネットワークが全然効かなくて、就労しているほうが効くという、これはおもしろいなと思いました。若年雇用ですと、自分の居場所があるということが大事ですよ。するとソーシャルネットワークでもいいではないかという、そうではない。

小原 そうではないんですよ。

三谷 働いているというのが大事だということですからね。

小原 労働経済学の分野においても、とても重要な指摘だと思います。

田中 ソーシャルネットワークと就労とで一体何が違うのかというのは、結構重要な視点だなと思います。例えば、ソーシャルネットワークというお互いが知っている人ですが、就労という必ずしもそうではない。自分が知らない人、しかもその知らない人から自分が何らかの形で受容されているというのが、何かの違いを生み出しているのでしょうか。

小原 わからないですね。

太田 いや、そうかもしれないですよ。

小原 社会に何か寄与している、というのですかね。

太田 はい、コミュニティではなくて、何かもっと広い社会にですね。

三谷 こんな話があります。ある高齢者が心身ともに弱って少し痴呆の症状も出て老人ホームに入ったものの、そこでけんかをしたら途端に元気になって、また自宅に戻ったと。

ソーシャルネットワークと仕事の違いですが、仕事というのはやはり真剣勝負でしょう。要するに労働サービスを買っていただくわけですから、そこでの対人関係というのは、ある意味とても厳しいものがある。ソーシャルネットワークではとにかく仲よくしていることが大事で、その環境を持続するという、お友達関係です。その違いも高齢者の場合はあるのかなという気がしていて、おもしろい結果だと思っています。

小原 先ほどの Kajitani 論文に戻ると、労働が健康に与える正の効果はそういう解釈もできるのかなと思いました。

○黒田祥子「生活時間の長期的な推移」

小原 いまの健康の話とも実は少し関連しているのですが、この論文は事実確認として、生活時間のうち

労働時間、家事時間、余暇時間の中の項目が1986年から2006年にかけてどういうふうに変化してきているかということ、まず日本で示し、それをアメリカの似たような時間データによる統計でも描いて日米比較をしています。

分析結果として、まず、日本では労働時間は90年代に減少するのですが、2000年代に再び上昇するという傾向を見つけています。それから、家事時間がおそらく減少していて、余暇時間が増加しているという傾向を示しています。ただ、余暇時間の中に睡眠時間というのがあって、その睡眠時間に関しては、アメリカと違って大きく減少しているといえます。最後の点が、先ほど申し上げました健康と意外にかかわっているのではないかと思うところです。睡眠というのは一番基礎的など言いますか、健康にかかわる基礎活動だと思っています。ここには書いてないのですが、もしかすると、この期間中に健康を阻害しているような可能性もあるのかなというふうに思いました。

論文の主眼は、長期的な推移を明らかにすること、日米比較をすることです。長期間について、また、時間データの処理は通常のマイクロデータの処理の中でもとても難しいと思うのですが、統計を整理して、しかも、アメリカの時間データとも比較しているという点で、とても丁寧な分析です。

これは『日本労働研究雑誌』の「ワーク・ライフ・バランス」という特集号の中の1つの論文なので、最後のほうに、ワーク・ライフ・バランスに関するインプリケーションとして、労働時間の変化だけ見ても、余暇時間、つまりライフのほうに使う時間はよくわからない、余暇時間も追わないとバランスは議論できないと書かれています。

先ほどの論文ですと、労働時間が健康に影響する、例えば、心理的な健康状態に影響するという話でしたが、労働時間が長ければ労働強度が大きいのかと言われると、たぶんそうでもないと思います。時間データを見ると、例えば、労働時間の中で移動時間がどれくらいで、真の仕事の時間はどれくらいということもわかりますし、家事労働の中で、それは育児なのか、買い物なのかということもわかります。それから、余暇の中でも、テレビとかくつろぎ、趣味、スポーツという時間と、睡眠とか食事みたいな基礎時間もわかります。こういうデータを使った分析はすごく少ないのですが、必要とされているのだらうと思います。

た。

田中 この使っているデータは個票データですよ。

小原 『社会生活基本調査』ですね。

田中 これは普通に使えるデータなのですか。

小原 利用申請していると思います。

田中 最近このタイムユースサーベイデータを使って研究している方が徐々にできていますね。

小原 そうですよ。私の経験から言うと、分析での扱いがとても難しいデータであると思います。測定誤差が非常に大きいのです。そもそもすべての時間を足すと24時間以上になってしまう回答もたくさんありますし、考えられないような、例えば仕事時間20時間とか、睡眠時間ゼロとか、そういうサンプルをどう処理していくかという問題もあります。

田中 健康との関係というところに戻ると、睡眠時間と健康の関係という分析はあるのでしょうか。

小原 医療経済学の分野ではされています。私がむかし梶谷先生とやった研究(梶谷・小原 2010)でも、睡眠時間は影響していました。

田中 この論文の中で睡眠時間が短くなるということの1つの理由として、おそらくこれまだ推測だと思えますけれども、週休二日制が普及して土曜日の労働というのが平日に上乘せられているところがあり、それで平日の睡眠時間が短くなっているというのがあります。では逆に週末にそれだけ寝だめをするかということ、おそらくしない。習慣形成とか、行動経済学的にもおもしろいかなと。

小原 なぜそれが起こっているのかを解明するのはおもしろいと思います。労働時間の長さだけで言うと、アメリカもかなり長いですよ。特に所得階層の上のほうは長いはず。そういうところとの比較もおもしろいかもしれません。非常に労働時間の長い層の時間の使い方が、日米でどう違うとか。

太田 労働時間自体はそんなに、男性では86年から06年まであまり変化していないんですね。

小原 変化していないと書かれていますね。

太田 それは驚くべきことで、『労働力調査』では自分で時間を記入するのですが、その平均時間をとっても、やはり労働時間は落ちるわけです。

小原 落ちますね。

太田 しかし、こちらではそれが見られないということで、若干不思議です。

小原 この論文では家事時間も大きく減少している

ように見えるんですけども、私が『社会生活基本調査』の集計統計を使った別の研究では、そんなに減少していかなかったように覚えていたので、どうということかなと思って読んで見ると、幾つか調整をしているとのことでした。全体に占める属性の構成を調整した上での平均時間を求めています。単なる平均ではなくて、女性で、子どもがいるといった属性の社会構成を考慮した上での平均などです。それはアメリカと比較するためでもあるんですけども。

太田 構成の調整をするのでということですか。

小原 そうです。たぶん、『労働力調査』で労働時間が下がっているのは、ある属性グループだと思えます。例えば、高所得者、高学歴者で労働時間が長くなっているというのが出ています。この論文は属性の変化を調整していた上でのものなので、少し注意が必要だと思います。

太田 なるほど。

小原 そういう調整をした上で睡眠時間が減っているということらしいです。

太田 夜にサッカーを観ているのかもしれませんが(笑)。

小原 平日の仕事時間は増えていて、その分、眠らなくなったと。

太田 土日どの程度寝ているかというデータもあるのでしょうか。

小原 あります。こういうことは事実として知っておくと、いろいろな行動を理解するときに役に立つと思えました。

三谷 日米比較で一番大きな政策的示唆は何ですか。

小原 政策的示唆……難しいですね。

三谷 よくいわれるのは、「男性の家事時間が短い」とか。

小原 そういうことですか。

三谷 これで見ると、日本はかなり長いですね。10時間も男性は働いていますから。

小原 そうですね。アメリカの労働時間の差はすごく大きいのではないのでしょうか。日本以上に。

三谷 そうでしょうね。

小原 これは調整をした平均値ですけども、非常に長い時間働いている人もいますよね。平均で見ると日本の男性のほうが長いですが。

太田 睡眠時間が減って、増えているのは何ですか？

小原 他の余暇ですね。趣味、娯楽、買い物。

太田 やはりそちらが楽しい（笑）。

三谷 これを見ると、労働時間の短縮、86年でしたか、労働基準法改正の効果は全くないわけですね。その分、睡眠時間が減って健康を害しているとなると、政策的にもっとやらなければいけないのではないかと感じもします。

太田 長時間労働は、精神的・身体的疲労と非常に密接に関連していますし、過労死などにも直につながり問題なので、そこは政策的にコントロールしなければいけないというのはあると思いますが、まだ睡眠の問題は残るとい話ですね。ただ、ここまで企業はコントロールできませんし、長時間労働は削減できても、睡眠を長くするということはおそらく難しい。長期的に見て、もしもそこに問題があるならばみんな考えましょうという話になるのかもしれませんが。

小原 労働時間は大きくは変えられないですが、残りの時間の使い方は本人が決定するものです。それが何か、例えば、健康の悪化につながったり、子どもや配偶者の厚生に影響を与えるならば問題です。

太田 交際つき合いという部分があって、例えば、つき合い酒で帰るのが遅くなってほとんど寝られないとか、そういうケースはあり得るのでしょうか。

三谷 でも、交際つき合いは減っていますよ。

太田 減っていますか。では、増えているのは……やはり別の部分ですね。趣味娯楽か。

小原 そうです。所得も少なくなっていますからね。

○小原美紀・大竹文雄「親の失業が新生児の健康状態に与える影響」

田中 この論文は、やはり健康に関連している話なのですが、ここでは親の就業状況が新生児の健康状態に対して影響を与えているかどうかということを見ようというものです。背景として、日本はOECD諸国の中でもかなり低体重の新生児の割合が高いということがあります。2500グラム未満の新生児の割合が、OECDの平均だと6.5%ぐらいで、日本だと9.7%あるというので結構高いわけですね。これは、例えば、欧米人と日本人とで違うのかというと、決してそんなことはなくて、80年代を見ると、実はOECD平均よりも低体重児の割合は低かった。過去

30年でぐっと増えてきているのは、どうも何か国の違いというわけではないのではないかとことです。

低体重児の割合が高いということにはいろいろ要因が考えられるのですが、この論文の中では、家計の状態、家庭環境が、子どもが生まれる際の体重に対して影響を与えているかどうか見ていきます。

家庭環境として着目するのは親の就業状態であって、例えば、親が就業しているのか、それとも失業しているのか、その違いによって生まれてくる子どもの体重が変わってくるのかということ进行分析しています。

使っているデータは集計データですが、5年間隔で1975年から2000年までの都道府県パネルを使っています。基本的には、各都道府県、各年度ごとの、25歳から39歳の男性の完全失業率及び就業率というものに対して、各都道府県ごとの低体重児の割合、あと、平均的な体重といったものを回帰しています。この分析では、家庭環境としての親の就業状態だけではなく、所得に関する情報も入れています。例えば、下位10%の所得水準がどのくらいなのかとか、貧困世帯の割合は都道府県ごとにその時点でどれくらいあったのかということが、新生児の体重に対して与える影響を見ています。

都道府県ごとの個別効果や年代の効果をひとつ取り除いた上で回帰分析をしているわけですが、その結果得られた一番大きな発見というのは、失業率の高さや就業率の低さというのが新生児の体重を低下させるという、家庭環境の中でも、特に失業、就業という労働に関する部分が、新生児の体重に対して負の影響を与えているということです。

ただ、失業率や就業率といったものは新生児の体重に対して影響を与えているのですが、下位10%の所得水準とか貧困世帯割合としてとらえた所得関連の変数というのは、あまり影響が見出されないということで、先ほどから何度も出てきていますが、実は所得ではなくて雇用、働くということがやはり重要なのではないかとことです。

丁寧な分析で政策的な含意に富む結果を出していますが、興味深く読んだのですが、とくに親の世代と子どもの世代の格差の連鎖という話についての政策的含意が非常に強い。格差の議論においては、経済学者は結果の平等よりも機会の平等を好む傾向があるわけですが、ここでの議論というのは、結局、新生児に

とって機会の平等を保障するためには、親世代の結果の平等を要請せざるをえない部分があるということ、結果か機会かの二分法みたいなことは、そもそもあまり意味がない。そういうことがメッセージとして出てきているのではないかと思います。

あと、新生児の体重の決定要因としては、所得ではなくて働くということそのものなので、所得再分配政策よりも雇用創出政策をとったほうが、新生児の体重に対して与える影響という観点からは効果的なのではないかという点も、非常に示唆に富んでいて、貢献度の高い論文だと思いました。

太田 新生児の体重の規定要因として、母親の健康状態が基本的には大きいと考えて、何かそういった母親情報みたいなものを、もちろん出産年齢は入れられているのですが、追加的に使うのは難しいでしょうか。

小原 行動パラメータという意味では母親の学歴などを入れたいのですが、データの制約があります。失業のデータは『国勢調査』の5年おきのデータを取っているのですが、学歴は10年おきになってしまいますし。都道府県別でやっても、データがとれないのです。それで、多くの部分は、都道府県の固定効果として取り除いています。例えば、急激に母親の平均学歴が県別に大きく変わることはない、固定効果でとらえてやろうと。もしくは、1回、階差をとっています。

ただ、時系列的に、子どもの体重というか、子どもの健康状態が悪くなっている時期ですし、一方で労働状況が悪化していく時期なので、時系列的な見せかけの相関があります。その辺は少し拡張した変量効果、時間の側面と県の側面の2つからなる確率項をとらえる形で対処しています。

これは分析のたたき台です。マイクロデータを用いたさらなる分析が必要だと思います。政策的にも重要で、きちんと分析されないといけない。ただし、データは簡単には手に入らないですね。この論文は、とりあえず問題を指摘することが重要だという認識で書きました。これからマイクロデータが出てきて、もしかしたら分析結果としては違うものが出るかもしれませんが、それはそれでいいと思います。問題を皆さんに提示することで分析が始まればよいと思います。失業の持つ意味についても議論ができます。

太田 栄養を通じた影響もあるだろうし、夫が失職したりするときの精神的ダメージなどがありますよ

ね。

小原 そうですね。共著者の大竹文雄先生とは失職のダメージの大きさについて話しています。栄養面だったら所得でも出てきますから。

太田 私もそう思いました。

小原 それから、内生変数の問題もあり得ます。失業するような状況にいる親の属性が影響しているのかもしれませんが。まだわかりませんが、失業という変数が失業状態に入った家計の属性をとらえていて、そのような家計の子どもの健康状態が悪い可能性もあります。

実は、幼少期の健康状態が悪くなると、20歳、40歳時点の生産性が下がっていくという結果が欧米で得られています。日本ではそのような分析結果はないのですが、それが念頭にありまして、だからこそ、小さいときの健康状態を分析するのが重要だろうと思います。

三谷 子どもの貧困というのがだいぶ取り上げられていますが、ここは経済状態ではなくて、親の就業状態。

田中 そうですね。ある種、非金銭的な家庭環境です。

小原 労働時間が長くなると家で使う時間は短くなる、そうすると子どもの健康が悪くなるという議論がある一方で、では、失業して労働時間がなくなれば子どもが健康になるかという、そういうわけでもない。労働時間や失業の分析は、政策的にも重要であるし、やるべきことがたくさんあります。

田中 タイムユースサーベイはまさにそういった分析に使うことができると思います。

小原 そうですね。

田中 あと、出生児のマイクロデータとしてどういふものがあるのでしょうか。人口動態統計ですかね。

小原 厚生労働省の『21世紀出生児縦断調査』でしたか、あれで、阿部彩先生が子どもの貧困についての分析をしていたと思います（阿部 2011）。研究者が広く使えるデータではないですが、データがない中でやれる分析の結果を積み上げていくことで、データが使えるようになればいいのかなとは思っています。

三谷 そうですね。これを厚生労働省に持っていけばデータが出ますよ、きっと。

小原 そういふのも研究の意義なのかなとは思いますが、どうしても。

三谷 しかし、大変怖い話ですね。子ども時代のそういう状況、親が失業することが次世代の一生の問題になっていく。15歳時点で貧困だとずっと貧困というような研究結果もありますから。

小原 そうですね。これはおそらく教育とか、若年失業の話にも絡むと思います。

Ⅶ 労働と教育

○坂本和靖「親の行動・家庭環境がその後の子どもの成長に与える影響」

田中 今の小原・大竹論文にもつながっていくような話なのですが、この論文の中では、親の行動とか家庭環境というのが、子どもが大人になったときの様々な成果にどう影響を与えるのかということ进行分析しています。

欧米諸国においては、幼年期の家庭環境が子どものその後の成果、例えば学歴だったり、就業状態だったり、問題行動だったりというものに対していろいろな影響を与えるという研究が、結構蓄積されてきているのですが、本論文は日本のデータを使ったそういった研究の、また1つの蓄積ということになります。

先の小原・大竹論文では就業状況が重要という話だったのですが、この論文で若干違うところというのは、家庭環境として、一人親世帯なのか、それとも二人親なのかということと、あと、若齢出産なのかどうか、この2点に着目している点があります。こういった家庭環境がその後の最終学歴や初職、就業経験年数、または身体的精神的苦痛尺度に与える影響を家計研パネルを使って分析しています。

推定方法は、propensity score matching method（傾向スコアマッチング法）というもので、この推定法の基本的なアイデアは以下のようなものです。まず、観測できる様々な属性から見て、一人親家庭になる「確率」が同じくらいの人というのを複数集めて来ます。その中に、実際に一人親家庭だった人と実際は二人親家庭で育った人の両方が含まれていれば、一人親家庭で育った人を二人親家庭で育った人に比較して、違いを見ようという方法です。これは、ある種のコントロールアプローチというか、線形の回帰式にコントロール変数を追加していくのに似たやり方だと思いま

す。

結果としては、一人親世帯だと二人親世帯に比べて大学以上卒業確率が約5%下がってしまう。就学年数だと約半年短くなるという結果です。職歴に関しては、初職が非正規または無職になる確率が、一人親世帯だと、二人親世帯に比べ2%増えてしまう。また、統計的な有意性はないわけですが、精神的な苦痛を感じやすくなってしまいうことがその他の結果として得られています。

さらに、若齢出産の効果についても学歴に関してとほとんど同じような結果で、大学卒業以上確率がやはり5%下がって、就学年数が約半年短くなる。職歴に関して、これは統計的に有意な効果なのですが、初職が非正規または無職の確率が、若齢出産の家計だと6%から7%増えて、就業経験月数が5カ月短くなってしまいます。さらに、親が若齢出産だと子どもも若齢出産になるかどうかということまで見ていて、その結果、親が若齢出産だと、そうでなかった家庭に比べると、子どもの若齢出産確率、21歳以下で出産する確率が6%上昇するという効果も得られています。

分析自体は大変精緻で、非常に丁寧にデータを構築されています。この手法を使った多くの論文では、トリートメント効果の推定までで分析を終えるのですが、この論文では、もし仮にomitted variable（除外変数）があるとしたら、どのくらいここで得られた結果が頑健なのかという議論を、ローゼンバウムのsensitivity analysis法で確かめており、非常に完成度が高い論文だと思いました。傾向スコア法は、基本的にコントロールアプローチだと思うので、傾向スコアを使ってある程度コントロールしていても、omitted variableというのは、どうしてもとりきれないところがあるので、こういった方法による検証は意義が大きいと思います。

また、本研究においても親の家庭環境が子どもの非常に長期的な成果に対して影響を与えるということが実証的にわかっているので、これからの政策議論においては、世代を超えた長期的な視点も重要になってくることを示唆しています。

小原 家庭環境が与える影響は、他国でも注目されていますよね。一人親家庭で育った子への影響だとか、親の所得や階層が子どもの教育や生産性に与える影響というの、長く分析されているとおりで

ます。

日本では、少なくとも経済学的にこういうアプローチ、マッチング法も含めた、実際には本人は逆の立場をとることはなかった事象について、統計的に仮想現実をつくり、そのグループとの比較をして効果をはかる方法での分析は少ないです。実際に、影響が出てきたという結果もおもしろいです。

マッチング法自体はパネルデータではなくてもいいのですが、家計研のパネルデータだからとらえられていることもあると思います。それから、分析結果の確認を詳細に行っているという感じがあります。

ただ、マッチングさせる際の推定の説明変数として何を把えるかという難しさがあります。操作変数法についてディートンが言っていますが（例えば、Deaton 2010）、誘導型の政策評価でトリートを受けたことの真の効果を統計的にとらえることだけに頼るのは危険だろうと思います。

田中 いろいろやってみることが重要なこと。

小原 そうですね。

田中 ここまでやってこれなんだというのがあったほうがいいと。

小原 一つひとつ結果を出していくこと、蓄積していくことが必要だと思っています。

田中 小原先生の話で、ここで統計的にかっちりと家庭環境の効果を出したというところが、この論文の貢献として非常に高いことがありました。私も全く同感なのですけれども、この論文はこの論文できちんと完結しているのですが、次のステップとして、では、何で一人親世帯が子どもに悪影響を与えるのかとか、若齢出産が悪影響を与えるのかというメカニズムに踏み込むことができないと、おそらく政策というところにまで確実に結びつけるのには難しいかなと思います。

小原 そうですね。先ほどからの議論で行くと、時間の使い方があったり、お金の使い方があるのと同時に、ヘックマンが一連の研究で言っているように（例えば、Cunha et al 2005）、何歳の時点で家庭環境が悪くなったのが重要かもしれない。幼少期が重要と彼は言っています。そういう分析も大切ですね。どこの時点で受けたショックがその後影響するかという。

田中 そうですね。

小原 政策のターゲットとして、子どもの何を対象にするのかという話にもつながると思います。子どもの年齢というか、どの段階のときに何をしたらよいか

という。子ども手当の話も議論されていますけれども、それともかかわりますし。お金の使い方が所得階層で違うのだとしたら、子ども手当の所得制限の話とも絡みます。親の先延ばし行動のような話もかかわります。

三谷 ただ、子どもにとっては、これは制御できないですね。

小原 だから深刻です。

三谷 政策的に何らかの手当てをしないとだめですね。

小原 社会全体の生産性にかかわるのであれば、子どもがいない人は関係ないという話ではないと思います。

太田 若齢出産がこんなに効くのかという感じですね。若いときに出産することそのものが影響力をもっているのかというのは論点ですね。

小原 いろいろな説明があるようです。早く結婚してしまうというような人は、結婚以外にも行動差が出るようですから。若年出産をする人には、学歴が短い人、教育を受けることを早くやめてしまう人たちも多い。それが子どもの教育や生産性の低さにつながるという要素もおそらくあると思います。

太田 あるでしょうね。そのあたりをきちんととらえるのが非常に難しいので、一応、この若齢出産という指標にはなっているのだけれども、意味合いについては……。

小原 とらえている意味は、そうですね……

太田 まだ十分はわかっていないと。

小原 純粹に若くして子どもを育てることの影響なのかもしれないですね。

太田 そうですね、だから、そこはまだわからない。

三谷 初職が非正規という層が非常に多いというのは、欧米の若年雇用で問題になっている就職困難層ですかね、そういうものが増える要因になるかと。そういう意味ではとても政策的に重要なファインディングだと思います。

○Tanaka, Ryuichi “The Gender-Asymmetric Effect of Working Mothers on Children’s Education: Evidence from Japan”

小原 この論文は、母親の働き方が子どもの教育成果に与える影響を見ているという点で、今まで見てきた論文と絡んでいます。使っているデータは2000年

代初期から半ばの大阪商業大学のJGSS『日本版総合的社会調査』のデータをプールしたもので、母親が、パートタイムやフルタイムで働くことが、娘や息子の教育成果にどう影響を与えるかを見ています。

これまでの話と違うところは、娘と息子を分けているところです。母親がパートで働く場合と娘と息子、両方の教育成果を下げてしまうのですけれども、フルタイムで働く場合と息子の教育成果だけを下げます。また、母親の働き方は娘の働き方に影響する。母親がロールモデルになっていると解釈されています。

母親の働き方が子どもの教育成果に負の影響を与えるということは、今、見てきたような論文でも想像できるのですけれども、子どもの性別でその影響が異なるというところが、結果のおもしろいところです。

もちろん、ロールモデル以外の解釈をすることも可能です。パートタイムとフルタイムでは、例えば、時間やお金の使い方が異なる可能性があります。そもそも、娘と息子の教育に対する期待などは異なるでしょうから、それらの使い方も異なる可能性もあります。先ほどの坂本論文の家庭環境の分析とも実はつながっていて、親がどう家庭環境をつくってきたのか、教育成果に異なる影響を与えるとも解釈できると思います。

ひとつお聞きしたいのですが、結果がこうなることを、最初から予測されていたのでしょうか。

田中 いや、全く予測していませんでした。

小原 母親の働き方が子どもの教育成果に影響するだろうという疑問から分析は始まったのかなと私は予想しているのですが、結果が非対称に出てくるという予想を最初からしていたわけではないのですね。

田中 親の学歴が子どもの学歴に対して与える影響というのは、どうも性別で非対称ではないかというところがあり、先行研究でもいろいろと議論されているところですね。それを、例えば、母親の就業の効果という視点から見ると違いがあるのかなということには興味がありました。

小原 なるほど、それが働き方として娘の働き方に影響するのですね。あとは、息子の嫁の働き方にも影響するというのもおもしろいですね。

三谷 娘の教育年数に影響するということもおもしろいですね。母親の働き方がね。何かワンステップありそうな感じがするのですが、ロールモデルだとどういうことなのでしょう。母親と同じ教育年数にしたい

というのが普通でしょうけれども。

田中 私が想定していたのは、例えば母親がフルタイムで働いていると、娘は将来、フルタイムとして働くようになる傾向があるのではないかということなんです。ある種、予想というか、そういった将来展望を持って、フルタイムで働くためには、学歴を積み増しておくというインセンティブが高くなるのではないかと。結果として、将来のフルタイム雇用というのを見越した上での人的資本の蓄積というようなことを考えたわけですけども。

ただ、これは、確にお手本効果が男女間で非対称性かどうかを見るという点でよかったんですけども、先日、某所でセミナーをやったときにある先生から、「実はこれ、母親の就業が娘に対して影響を与えているというよりも、息子に対して悪影響を与えているのではないのか」というコメントをいただきました。非常にユニークだったんですけども、母親がフルタイムでばりばり働いていると、息子は、将来、フルタイムで働く人と結婚して食べさせてもらえばいいと思うようになるのではないかと（笑）。

三谷 おもしろいですね。

田中 ある種、1つの仮説というか、結果は結果なんですけれども、こういうふうな見方もある。まだ私の解釈の方がいいかなと思ってはいるのですが、いろいろおもしろい見方もできるなど。

三谷 先ほど小原先生が言われた、家庭環境というのやはり効いているかもしれません。9月の労働経済学コンファレンスで一橋大学の川口大司先生がゆとり教育の学習時間への効果について発表されていましたが、土曜日に授業をやらなくなった効果が、たしか女子には強く出るらしいのです。それも親の学歴です。親が低学歴の家庭では、女子のほうの学習時間に強く出る。学歴が低いところの家庭環境では、女子はもうそんなに教育しなくてもいいということがあるかもしれない。男女で違うというのは、確におもしろいですね。

田中 やはり、なぜ違うのかというのを、もっときちんと見ていかなければいけないということだと思います。

小原 繰り返しになりますが、重要だと思えるのは、親の働き方が、世代を超えたところまで影響してしまうことです。この論文では、男の子の教育成果を下げてしまうとすると、格差という意味ではもしか

たら縮小するかもしれないですが、仮に母親が働くことで負の影響を与えるのだとすると格差は拡大するかもしれない。

田中 所得格差という意味ではということですね。

小原 そうです。世代を超えたところにどのような影響を与えるのかは分析してみないとわからないですよ。そういうのを見ていくことが重要ですかね。

三谷 おもしろいですね、それは。

太田 息子に与える影響で、パートや自営業のほうが大きいのというのは、どういう理由でしょうか。

田中 例えば、テーブル 4.1 の 1 とか 2 だとそういうふうに出てくるんですけども、いろいろ押さえていくと、フルタイムであれ、パートタイムであれ、母親が外で働いていると負だということです。自営業・家族従業員の場合は、もっと実は効果が小さくなるというので、たぶん、定式化によって少し変わってくると思います。

太田 少し違うという感じでしょうか。

田中 いろいろ押さえないと、就業形態がいろいろなものを捨ててしまっているということです。

太田 ああ、なるほど。

小原 私の進行中の分析でも、やはり似た結果が出ています。つまりフルタイムとパートタイムで見ると、フルタイムのほうを負の影響は小さい。私が見ているのは教育ではないのですが、これには幾つかのことが考えられます。子どもに対するお金の使い方とか時間の使い方の選好に差があるかもしれない。フルタイムで働いている人は、子どものために費やすものが多かったりするかもしれない。労働時間の影響は線形ではなく、非線形になっている可能性もあります。労働時間が長くなるにつれて、子どもへの負の影響がどんどん大きくなっていくわけではないと思います。

太田 興味深いですよね、線形になっているわけではない。

小原 国によっても随分違うようです。私は日本の家計で見ているんですけども、母親がパートタイムで働いている所得階層の低い家計が、一番体に悪いものを消費しやすいようです。フルタイムの人は、ジャンクフードと呼ばれるものは買わなかったりします。Tanaka 論文では教育について見ているんですけども、同じ可能性はあって、子どもの教育にお金や時間を使うということがフルタイムで出てくるなら、フルタイムこそネガティブな影響は小さくなる可能性がある

るのではないかと。

田中 あと、フルタイムのほうは、いわゆるフリンジ・ベネフィットというか、いろいろ制度上そういった支援が受けられるけれども、パートは受けられないということだと、そういった効果も、もしかするとあるかもしれないです。

小原 そうですね。

おわりに

小原 きょう議論してあらためて思ったのですが、いろいろところで多くのものがつながっていて、労働経済学の分析分野はとて範囲が広いですが、1つだけ見ていたらだめですね。

田中 細かい分野でいろいろな論文をぐーっと読んだりすることはあるのですが、こうやって広い視野でいろいろな労働関係の論文をまとめて読む機会を与えていただいて、ほんとうにそういう機会はすごく大切だなと思いました。取り上げた論文の並び方というのも、日本の労働の過去、現在、未来という感じになっており、学界展望という意味では良い流れになっていたのではないのでしょうか。

太田 三谷先生に仕切っていただいたと同時に、労働と健康、そして労働と教育という小原先生、田中先生のお二人がされている研究が、世代間の問題、格差の問題等と連関が深いということもあって、大変重要な議論ができたのではないかと思います。『日本労働研究雑誌』の編集担当の一員としてお礼を申し上げます。

三谷 私もこんなにたくさんの論文を読んだのは久しぶりでして、大変楽しく勉強させていただきました。やはり、労働経済学というのは、どんどん違う分野に範囲を広げながら進化しているなということを実感しました。

きょうはどうもありがとうございました。

(2011年11月25日：東京にて)

おおた・そういち 慶應義塾大学経済学部教授。最近の主な著作に『若年者就業の経済学』（日本経済新聞出版社、2010年）。労働経済学専攻。

こはら・みき 大阪大学大学院国際公共政策研究科准教授。最近の主な著作に“Altruism and the Care of Elderly Parents: Evidence from Japanese Families,” (with Fumio Ohtake) *Japanese Economy*, Vol.38, No.2, pp.3-18, 2011. 労働経済学専攻。

たなか・りゅういち 政策研究大学院大学准教授。最近の主な著作に“Does the Diversity of Human Capital Increase GDP? A Comparison of Education Systems” (with Katsuya Takii), *Journal of Public Economics*, Vol.93, No.7-8, pp.998-1007, 2009. 労働経済学, 教育の経済学専攻。

みたに・なおき 神戸大学大学院経済学研究科教授。最近の主な著作に『労働供給の経済学』（共著, ミネルヴァ書房, 2011年）。労働経済学専攻。

座談会の準備段階で話題にあがった文献 及び座談会中で引用された文献

I. 日本の雇用システム

- Carl M. Campbell and Kunal S. Kamalani (1997) "The Reasons for Wage Rigidity: Evidence from a Survey of Firms," *Quarterly Journal of Economics*, Vol.112, Iss.3, pp.759-89.
- Kambayashi, R. and T. Kato (2011) "The Japanese Employment System after the Bubble Burst: New Evidence," in K. Hamada, A. K. Kashyap, and D. E. Weinstein eds., *Japan's Bubble, Deflation, and Long-term Stagnation*, MIT Press, Cambridge, Mass, pp.217-262.
- 大竹文雄・猪木武徳 (1997) 「労働市場における世代効果」, 浅子和美・福田慎一・吉野直行編『現代マクロ経済分析——転換期の日本経済』, 第10章, 東京大学出版会.
- 濱秋純哉・堀雅博・前田佐恵子・村田啓子 (2011) 「低成長と日本的雇用慣行——年功賃金と終身雇用の補完性を巡って」『日本労働研究雑誌』 No.611, pp.26-37.
- 藤村博之 (2011) 「日本の労働組合——過去・現在・未来」『日本労働研究雑誌』 No.606, pp.79-89.
- 村松久良光 (2011) 「生産現場の知的熟練は2000年代にどう変わったのか」『日本労働研究雑誌』 No.606, pp.42-50.

II. 非正規化・二極化

- Abe Yukiko and Keiko Tamada (2010) "Regional Patterns of Employment Changes of Less-Educated Men in Japan: 1990-2007," *Japan and the World Economy*, Vol.22, Iss.2, pp.69-79.
- Bosch, G. and C. Weinkopf (2008) eds., *Low-wage Work in Germany*, Russel Sage Foundation, New York.
- David Autor, Lawrence F. Katz and Melissa S. Kearney (2006) "The Polarization of the U. S. Labor Market," *American Economic Review*, Vol.96, Iss.2, pp.189-194.
- Moriguchi, Chiaki (2010) "Top Wage Incomes in Japan, 1951-2005" *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.24, Iss.3, pp.301-333.
- Moriguchi, Chiaki and Emmanuel Saez (2008) "The Evolution of Income Concentration in Japan, 1886-2005: Evidence from Income Tax Statistics," *Review of Economics and Statistics*, Vol.90, Iss.4, pp.713-734.
- Richard B. Freeman (2007) *America Works: The Exceptional U. S. Labor Market*, Russell Sage Foundation, New York.

- 池永肇恵 (2009) 「労働市場の二極化——ITの導入と業務内容の変化について」『日本労働研究雑誌』 No.584, pp.73-90.
- 大沢真知子・金明中 (2010) 「経済のグローバル化にともなう労働力の非正規化の要因と政府の対応の日韓比較」『日本労働経済雑誌』 No.595, pp.50-59.
- 玄田有史 (2008) 「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』 No.580, pp.61-77.
- 玄田有史 (2009) 「正社員になった非正社員——内部化と転職の先に」『日本労働研究雑誌』 No.586, pp.34-48.
- 小杉礼子 (2010) 「非正規雇用からのキャリア形成——登用を含めた正社員への移行の規定要因分析から」『日本労働経済雑誌』 No.602, pp.50-59.
- 中馬宏之・樋口美雄 (1995) 「経済環境の変化と長期雇用システム」『日本の雇用システムと労働市場』 第1章, 日本経済新聞社.
- 原ひろみ (2011) 「非正社員の企業内訓練についての分析」『日本労働研究雑誌』 No.607, pp.33-48.

III. 若年

- Willis, Robert J. and Sherwin Rosen (1979) "Education and Self-Selection," *Journal of Political Economy*, Vol.87, Iss.5, pp.S7-36, October.
- 太田聰一・安田宏樹 (2010) 「内部労働市場と新規学卒者採用——中途採用者との比較から」KES Discussion Paper Series, No.10-14.
- 佐藤一磨 (2009) 「卒学時の雇用情勢は初職離職後の就業行動にも影響しているのか」, 樋口美雄・瀬古美喜・照山博司・慶應——京大連携グローバルCOE編『日本の家計行動のダイナミズムV——労働市場の高質化と就業行動』 第4章, 慶應義塾大学出版会.
- 三谷直紀 (2001) 「高齢者雇用政策と労働需要」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』 第11章, 東京大学出版会.

IV. 女性

- Akabayashi, Hideo (2006) "The Labor Supply of Married Women and Spousal Tax Deduction in Japan-A Structural Estimation," *Review of Economics of the Household*. Vol.4, Iss.4, pp.349-378.
- Kawaguchi, Daiji and Junko Miyazaki (2009) "Working Mothers and Sons' Preferences regarding Female Labor Supply: Direct Evidence from Stated Preferences," *Journal of Population Economics*, Vol.22, Iss.1, pp.115-130.
- 安部由起子 (2011) 「男女雇用機会均等法の長期的効果」

- 『日本労働研究雑誌』No.615, pp.12-24.
- 安部由起子・大竹文雄 (1995) 「税制・社会保障制度とパートタイム労働者の労働供給」『季刊社会保障研究』第31巻, 第2号, pp.120-134.
- 黒田祥子・山本勲 (2007) 「人々は賃金の変化に応じて労働供給をどの程度変えるのか?—労働供給弾性値の概念整理とわが国のデータを用いた推計」『金融研究』第26巻, 第2号, 日本銀行金融研究所, pp.1-40.
- 小原美紀 (2009) 「親の介護と子の労働市場」『日本経済研究』60, pp.36-59.

V. 高齢者

- Oshio, Takashi Akiko Sato Oishi and Satoshi Shimizutani (2011) "Social Security Reforms and Labour Force Participation of the Elderly in JAPAN," *Japanese Economic Review*, Vol.62, Iss.2, pp.248-271.
- Oshio, Takashi, Satoshi Shimizutani, and Akiko Sato Oishi (2010) "Does Social Security Induce Withdrawal of the Old from the Labor Force and Create Jobs for the Young?: The Case of Japan," in Jonathan Gruber and David A. Wise eds., *Social Security Programs and Retirement around the World: the relationship to youth employment*, NBER, the University of Chicago Press, New York, pp.217-241.
- Shimizutani, Satoshi (2011) "A New Anatomy of the Retirement Process in Japan," *Japan and the World Economy*, Vol.23, Iss.3, pp.141-152.
- Shimizutani, Satoshi and Takashi Oshio (2010), "New Evidence on Initial Transition from Career Job to Retirement in Japan," *Industrial Relations*, Vol.49, Iss.2.
- 大橋勇雄 (2005) 「高齢者の賃金と労働時間, 仕事の満足」岩本康志・橋本俊詔・二神孝一・松井彰彦編『現代経済学の潮流 2005』東洋経済新報社, pp.121-153.
- 中部産業・労働政策研究会 (2008) 『生産現場における高齢者が活躍できる職場づくりと課題』.
- 濱秋純哉・野口晴子 (2010) 「中高齢者の健康状態と労働参加」『日本労働研究雑誌』No.601, pp.5-24.
- Inequality, and Self-Rated Health in Japan," *Social Science & Medicine*, Vol.69, Iss.3, pp.317-326.
- Rohwedder, Susann, and Robert J. Willis. (2010) "Mental Retirement," *Journal of Economic Perspectives*, Vol.24, Iss.1, pp.119-38.
- Yamamura, Eiji (2010) "The different impacts of socioeconomic factors on suicide between males and females," *Applied Economics Letters*, Vol.17, Iss.10, pp.1009-1012.
- 阿部彩 (2011) 「子どもの健康格差は存在するか—厚労省 21 世紀出生児パネル調査を使った分析」IPSS Discussion Paper Series, No.2010-J03.
- 大森義明「ワーク・ライフ・バランス研究—経済学的な概念と課題」『日本労働研究雑誌』No.599, pp.10-19.
- 梶谷真也・小原美紀 (2010) 「予防行動と健康状態」『医療経済研究』Vol.22, No.1, pp.47-62.
- 澤田康幸・崔允禎・菅野早紀 (2010) 「不況・失業と自殺の関係についての一考察」『日本労働研究雑誌』No.598, pp.58-66.
- 湯田道生 (2010) 「健康状態と労働生産性」『日本労働研究雑誌』No.601, pp.25-36.

VII. 労働と教育

- Cunha, Flavio, James J. Heckman, Lance Lochner, and Dimitriy V. Masterov (2005) "Interpreting the Evidence on Life Cycle Skill Formation," In Eric A. Hanushek, Stephen Machin and Ludger Woessmann, eds., *Handbook of the Economics of Education*, Vol.1, 2006, pp.697-812.
- Deaton, Angus (2010) "Instruments, Randomization, and Learning about Development," *Journal of Economic Literature*, Vol.48, No.2, pp.424-455.
- Kawaguchi, Daiji (2011) "Actual age at school entry, educational outcomes, and earnings," *Journal of The Japanese and International Economies*, Vol.25, Iss.2, pp.64-80.
- 小原美紀・大竹文雄 (2009) 「子どもの教育成果の決定要因」『日本労働研究雑誌』No.588, pp.67-84.
- 安井健悟・佐野新平 (2009) 「教育が賃金にもたらす因果的な効果について—手法のサーヴェイと新たな推定」『日本労働研究雑誌』No.588, pp.16-33.

VI. 労働と健康

- Oshio, Takashi and Miki Kobayashi (2009) "Income Inequality, Area-Level Poverty, Perceived Aversion to