

「未経験労働者の非効率な雇用」——オンライン労働市場におけるフィールド実験

Pallais, Amanda (2014) "Inefficient Hiring in Entry-Level Labor Markets," *American Economic Review*, 104(11), 3565-3599.

大阪大学大学院 黒川 博文

若年者（15歳～34歳）の失業率は相対的に高い。2015年の失業率は3.4%であるが、年齢階級別にみると若年者の失業率は4.9%である¹⁾。若年者が就職しにくかったり賃金が低かったりするの、人的資本の不足によるものか、それとも、労働市場への参入障壁によるものであろうか。前者であれば、職業訓練を実施することが政策として重要である。後者であれば、働く機会を与えるようなプログラムが若年者に長期的な便益をもたらすかもしれない。

一度も働いたことのない労働者は、どのような能力を持っているのかが不明のため、企業がそのような労働者を雇うことには不確実性が伴う。働いた経験のない労働者を雇用することは、彼らの能力に関する情報を生み出すことになる。企業が能力の高い労働者を将来雇うことができるようになるため、こうした情報には労働者だけでなく企業にも価値がある。しかし、企業が未経験労働者を雇うには十分なインセンティブを持っていないかもしれない。雇うことの費用と情報を生み出したことの価値以上の便益を労働者が企業にもたらさないなら、企業は未経験労働者を非効率にしか雇わないことになる。

今回紹介する Pallais (2014) (以下、本論文) は、一度も働いた経験のない労働者が単に仕事を得ることや、労働者の能力に関する情報を市場により多く提供することが、将来の雇用や賃金に影響を与えるかどうかを検証した論文である。本論文の特色は、oDesk (現・Upwork) という世界規模のオンライン労働市場をフィールドとした実験研究であることだ²⁾。実験を実施した直後の2010年7月の時点では、週当たり約20万時間(5000名のフルタイム労働に相当)の労働がoDesk上で行われていることから、oDeskは非常に大きな労働市場であることがわかる³⁾。雇用主の約80%と労働者の約40%はアメリカ在住である。主な仕事内容はウェブプログラミングやウェブデザイン、データ入力である。数時間で終わるような仕事も

あれば、フルタイムの仕事もある。1仕事あたりの平均労働時間は69時間で、労働者は平均5.9個の仕事を抱えている。

雇用主は仕事内容や仕事に必要な技能を記載した求人票をoDeskのサイト上に掲載する。給与の支払い方は固定給か時間給かを雇用主自身が選ぶことができる。時間給(全体の70%)が選ばれた場合は労働時間がoDeskによって記録される。仕事が完了すると、雇用主は労働者を5点満点で評価し、任意で短いコメントを記載することもできる。このような労働者の能力を表す情報が本論文の実験デザインの上で重要な役割を果たす。

労働者は求職者情報を公開する個人ページを作成する。どのような仕事を探しているか、どのような技能を持っているか、どれぐらいの時給で働きたいかといった情報が個人ページに記載されている。このような労働者の属性や希望に加えて、個人ページにはoDeskでの職務歴も表示されている。どのような仕事をどれぐらいの時給で何時間働いたかといった情報とともに、各仕事に対する雇用主からの評価も表示される。労働者は探してきた求人に直接応募することができる。雇用主から招待された仕事を受諾して仕事をすることもできる。労働者の方も時間給か固定給のどちらかで報酬を支払って欲しいかを提案でき、お互いが了解した方法でその額が支払われる。

本論文の実験ではデータ入力を専門とする低賃金労働者に対して、PDFファイルをエクセルに直すデータ入力作業10時間を依頼した。依頼に応募してきた労働者は、この仕事に対して時給を提案する。対象とするサンプルは、3ドル以下の賃金を提示してきた3767名の労働者である。その労働者を2つの処置群(各476名)と1つの対照群(2815名)にランダムに分けた。対照群に割り当てられた労働者は雇用されない。処置群に割り当てられた労働者は雇用され、成果に応じて5点満点の評価をつけられる。第1の処置群の労

働者のうち、4点以上の評価がついた労働者に対しては、労働者の能力（締め切りに間に合ったかどうか、データ入力の正確性、スピードなど）について詳細なコメントをつける。3点の評価がついた労働者には、oDeskで典型的にみられる「○○さんと仕事ができて嬉しかった」という大ざっぱなコメントをつける。2点以下の評価がついた労働者にはコメントを加えない。第2の処置群の労働者のうち、3点以上の評価がついた労働者に対してのみ典型的な大ざっぱなコメントをつけ、2点以下の評価がついた労働者にはコメントを加えない。仕事の成果は著者自身が直接収集したが、残りのデータはoDeskの管理データを利用した。

実験終了後2カ月の間に雇用される確率や賃金は、以下のような変化が見られた。実験では雇用されないという対照群に割り当てられた労働者の中で実験時点では働いた経験のなかった労働者が、仕事を得的確率は11.7%で、平均賃金は10.06ドルであった。実験で雇用され大ざっぱなコメントを加えられる処置群に割り当てられた労働者の中で働いた経験のなかった労働者が仕事を得的確率は、対照群の労働者と比べて約3倍の29.6%まで上昇し、平均賃金も27.14ドルまで上昇した。詳細なコメントを加えられる処置群に割り当てられた労働者の中で働いた経験のなかった労働者は、大ざっぱなコメントを加えられた処置群の労働者と有意な差はないが、対照群と比べて仕事を得的確率や平均賃金は約3倍上昇した。この結果は、一度も働いたことのなかった労働者が、実験の介入によって一度雇われることで、その労働者の能力に関する情報が生成され、公開されることによって、その後、雇われやすくなったことを示唆している。

働いた経験のある労働者に関しては、対照群の労働者と比べて、大ざっぱなコメントを加えられる処置群の労働者とは有意な差はないが、詳細なコメントを加えられる処置群の労働者が仕事を得的確率や賃金は高くなる。一度でも働いた経験のある労働者に関しては、労働者の能力に関する詳細な情報が公開されることが、将来の雇用に重要であることがわかる。

こうした実験の処置の平均的な効果は長期にわたって上昇していく。実験終了2カ月後の時点では、実験によって賃金は19.72ドルだけ上昇していたが、6カ月後の賃金は約3倍の65.56ドルも上昇していた。

著者は実験終了6カ月後のoDeskにおける市場余

剰⁴⁾も計算している。雇用が拡大したことによって上昇した賃金は約5万2000ドルであり、追加的な雇用が生まれたことで得られる企業の利潤は約2800ドルであった。労働者や企業の機会費用、実験でかかった費用を差し引いた市場全体の余剰は、2万675ドルにも及んだ。この結果は一度も働いた経験のない労働者が効率的には雇われていなかったことを示している。

本論文の結果から、若年労働者の能力に関する情報に不確実性が伴っているため、企業が若年労働者を非効率にしか雇えていないと考えることができるので、若年労働者を雇う企業に対して政府は一部もしくは全額補助を出すべきであると、著者は政策提言している。本論文の結果を踏まえると、労働者の能力に関する情報を生み出すトライアル雇用や能力証明の機能を果たすジョブカード制度は、若年労働者の雇用促進に有効に役立っていると考えられるかもしれない。

- 1) 『労働力調査（基本集計）平成27年（2015年）平均（速報）結果』（総務省統計局）。
- 2) オンライン労働市場では、情報の非対称性を縮小したり、遠隔地にいる労働者の生産性を向上させたりする仲介代理人が必要となることをAutor (2001) は予測していた。Stanton and Thomas (2015) は、oDeskのデータを用いて、仲介代理人が労働者の生産性向上に与える影響は限定的であることを示し、労働者をスクリーニングし、労働者の成果を雇用主と情報交換することによって、仲介代理人が情報の非対称性を縮小する役割を果たしていることを明らかにした。
- 3) 会社のホームページ (<https://www.upwork.com/>) を見ると、現在、400万人以上のクライアントと1000万人以上のフリーランスが登録し、年間300万件ほどの仕事が依頼されていることから大規模な労働市場であることがわかる。
- 4) 市場余剰とは、労働者余剰（労働者が受取った賃金から労働者が働いてもよいと思うぎりぎりの賃金）と生産者余剰（企業が払ってもよいと思うぎりぎりの賃金から企業が支払った賃金）の合計を意味する。

参考文献

- Autor, David, H. (2001) "Wiring the Labor Market," *Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 25-40.
- Stanton, Christopher, T. and Thomas, Catherine (2015) "Landing the First Job: The Value of Intermediaries in Online Hiring," *Review of Economic Studies*, forthcoming. doi: 10.1093/restud/rdv042.

くろかわ・ひろふみ 大阪大学大学院経済学研究科博士後期課程。最近の論文に「幸福度・満足度・ストレス度の年齢効果と世代効果」『行動経済学』第6巻, pp.1-36, 2013年（共著）。行動経済学・労働経済学専攻。