

学界展望

労働経済学研究の現在

2021～23 年の業績を通じて



東洋大学
准教授
花岡 智恵



筑波大学
助教
深井 太洋



東京都立大学
教授
宮本 弘暁



関西学院大学
准教授
古村 聖
(司会)

目次

はじめに

- I 労働生産性
- II 賃金・就労継続
- III マクロ経済学・雇用全般・雇用のミスマッチ
- IV 格差
- V 家計内生産
- VI 政策（最低賃金・アベノミクス下の労働市場）
- VII 人的資本
- VIII 技術
- おわりに

はじめに

古村 今回の学会展望は、花岡智恵先生、深井太平洋先生、宮本弘暁先生、そして、司会の私、古村聖の4人が担当します。

前回2020年の学界展望以降の3年間に刊行された労働経済学分野の研究を取り上げます。

本番に先立ち、事前の打合せを3回行い、取り上げる8つの分野を決定しました。8つの分野の選択にあたっては、労働経済学や日本の労働市場を考えたうえで特に重要だと思われる分野を選出しました。具体的

検討対象論文

I 労働生産性

Kambayashi, Ryo, Atsushi Ohyama and Nobuko Hori (2021) "Management Practices and Productivity in Japan: Evidence from Six Industries in JP MOPS," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 61, 101152.

Tanaka, Mari, Taisuke Kameda, Takuma Kawamoto, Shigeru Sugihara and Ryo Kambayashi (2022) "Managing Long Working Hours: Evidence from a Management Practice Survey," *Journal of Human Resources*.

Morikawa, Masayuki (2021) "Employer-provided Training and Productivity: Evidence from a Panel of Japanese Firms," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 61, 101150.

Okajima, Yuko, Hisakazu Matsushige and Yuwei Ye (2021) "Do 'Boss Effects' Exist in Japanese Companies? Evidence from Subordinate-Supervisor Matched Panel Data," *Asian Economic Journal*, Vol. 35, No. 1, pp. 57-75.

II 賃金・就労継続

Inoue, Toshikatsu (2022) "The Effect of Aging on the Age-Wage Profile in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 66, 101230.

Kimura, Taro, Yoshiyuki Kurachi and Tomohiro Sugo (2022) "Decreasing Wage Returns to Human Capital: Analysis of Wage and Job Experience using Micro Data of Workers,"

Journal of the Japanese and International Economies, Vol. 66, 101217.

Kureishi, Wataru, Colin McKenzie, Kei Sakata and Midori Wakabayashi (2021) "Does a Mother's Early Return to Work after Childbirth Improve Her Future Employment Status?" *Asian Economic Journal*, Vol. 35, No. 3, pp. 215-245.

III マクロ経済学・雇用全般・雇用のミスマッチ

Shibata, Ippei (2020) "Is Labor Market Mismatch a Big Deal in Japan?" *The B.E. Journal of Macroeconomics*, Vol. 20, No. 2, 20160179.

Hoshi, Takeo and Anil K. Kashyap (2021) "The Great Disconnect: The Decoupling of Wage and Price Inflation in Japan," In Takeo Hoshi and Phillip Y. Lipscy (eds.) *The Political Economy of the Abe Government and Abenomics Reforms*, Cambridge University Press, pp. 170-199.

Fujita, Shigeru and Ippei Fujiwara (2023) "Aging and the Real Interest Rate in Japan: A Labor Market Channel," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 69, 101262.

Fukao, Kyoji and Cristiano Perugini (2021) "The Long-run Dynamics of the Labor Share in Japan," *Review of Income and Wealth*, Vol. 67, No. 2, pp. 445-480.

IV 格差

Fukai, Taiyo, Masato Ikeda, Daiji Kawaguchi and Shintaro Yamaguchi (2023) "COVID-19 and the Employment Gender Gap in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.

には、「労働生産性」「賃金・就労継続」「マクロ経済学・雇用全般・雇用のミスマッチ」「格差」「家計内生産」「政策（最低賃金・アベノミクス下の労働市場）」「人的資本」「技術」です。それでは、労働生産性から始めていきましょう。

I 労働生産性

古村 まず労働生産性に関しては、国際競争が激しくなり、少子高齢化が進むなかで、重要な論点だと考えられます。しかし、労働生産性の概念というのは経済学

68, 101256.

Graves, Jennifer and Zoë Kuehn (2021) "Specializing in Growing Sectors: Wage Returns and Gender Differences," *Labour Economics*, Vol. 70, 101994.

Molina, Teresa and Emiko Usui (2023) "Female Labor Market Conditions and Gender Gaps in Aspirations," *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 211, pp. 165-187.

V 家計内生産

Kohara, Miki and Bipasha Maity (2021) "The Impact of Work-Life Balance Policies on the Time Allocation and Fertility Preference of Japanese Women," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 60, 101134.

Niimi, Yoko (2021) "Juggling Paid Work and Elderly Care Provision in Japan: Does a Flexible Work Environment Help Family Caregivers Cope?" *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 62, 101171.

Sakamoto, Kazuyasu and Yoko Morita (2023) "Gender Identity and Market and Non-Market Work of Married Women: Evidence from Japan," *Review of Economics of the Household*.

Sakata, Kei and C. R. McKenzie (2022) "Does the Expectation of Having to Look after Parents in the Future Affect Current Fertility?" *Journal of Demographic Economics*, Vol. 88, No. 3, pp. 283-311.

VI 政策（最低賃金・アベノミクス下の労働市場）
董艶麗・茨木瞬（2023）「日本における最低賃金の引き上げが雇用に与える影響——メタ分析による評価」『日本労働研究雑誌』No. 750, pp. 93-107.

森川正之（2022）「最低賃金と生産性——日本企業のパネルデータによる分析」『経済研究』Vol. 73, No. 1, pp. 29-48.

Yamagishi, Atsushi (2021) "Minimum Wages and

Housing Rents: Theory and Evidence," *Regional Science and Urban Economics*, Vol. 87, 103649.

Kawaguchi, Daiji, Keisuke Kawata and Takahiro Toriyabe (2021) "An Assessment of Abenomics from the Labor Market Perspective," *Asian Economic Policy Review*, Vol. 16, No. 2, pp. 247-278.

VII 人的資本

Akabayashi, Hideo, Tim Ruberg, Chizuru Shikishima and Jun Yamashita (2023) "Education-oriented and Care-oriented Preschools: Implications on Child Development," *Labour Economics*, Vol. 84, 102410.

Hagiwara, Risa and Yang Liu (2023) "Disparity in High School Enrollment between Native and Immigrant Children in Japan," *Asian Economic Journal*, Vol. 37, No. 1, pp. 25-50.

Li, Wen, Kunio Urakawa and Fumihiko Suga (2023) "The Gender Gap in the Returns from College Education in Japan: The Impact of Attending a High-Ranking College," *Social Science Japan Journal*, Vol. 26, No. 1, pp. 61-76.

VIII 技術

de Vries, Gaaitzen J., Elisabetta Gentile, Sébastien Miroudot and Konstantin M. Wacker (2020) "The Rise of Robots and the Fall of Routine Jobs," *Labour Economics*, Vol. 66, 101885.

Lee, Jong-Wha, Eunbi Song and Do Won Kwak (2020) "Aging Labor, ICT Capital, and Productivity in Japan and Korea," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 58, 101095.

Kawaguchi, Daiji and Hiroyuki Motegi (2021) "Who Can Work from Home? The Roles of Job Tasks and HRM Practices," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 62, 101162.

的にも厳密に測ることが難しく、簡単に議論することは難しいと考えています。実際には労働生産性が高まったとしても、背後に投入されている資本が多ければ、企業の生産性が改善していない可能性もあり、労働生産性の増減で今後の日本経済を議論するのは難しいです。

また、企業に関して代表性のある日本の公的データにより入手できる情報は、雇用形態別の労働者の数です。これに加えてその労働者たちが何時間働いたのかということも含めて計算すると、より厳密な労働1単位あたりの生産性が計算できるということになります。したがって、現状では経済学分野で労働生産性を議論するのは難しく考えています。

この部分では、日本における一般的な労働生産性をもとにした分析と、その労働生産性を厳密に定義する要因である労働時間への影響の論文を取り扱います。さらに、生産性を高めるために、企業が行う取り組みとして訓練がありますが、その効果について分析している論文を取り上げます。最後は研究蓄積が増えていることを背景に人事データを利用した研究を選びました。最後の論文は、厳密なものではないですが、よりミクロな視点で労働者のパフォーマンスを分析するという意味で、広い意味での労働生産性として取り扱うことにしました。

それでは、はじめに内閣府経済社会総合研究所のJP-MOPS (Japanese Management and Organizational Practices Survey) というデータを利用した2つの研究について紹介します。MOPSというのは、企業の生産性と企業の経営慣行の関係を明らかにしようとしたスタンフォード大学のBloom教授、London School of EconomicsのVan Reenen教授の調査であるWorld Management Surveyを発展させ、設計されたUS MOPSの調査デザインと質問項目を踏襲したものです。このデータでは、「構造化されたマネジメント（効率性やインセンティブの観点から、あらかじめルールや方法を決めて、生産管理や人的資源管理を行うこと）」をマネジメントの質としてスコア化し、企業・事業所ごとに計測しています（大山 2023）。今回、紹介する日本を対象とした論文で利用されているのは日本版MOPS、すなわちJP-MOPSとなります。JP-MOPSは、『工業統計調査』や『賃金構造基本統計調査』など、日本の公的データとの結合が可能で、企業の経営方針とさまざまなアウトカムとの関係を検証すること

ができます。また、国際比較を行うこともできます。

①Kambayashi, Ryo, Atsushi Ohyama and Nobuko Hori “Management Practices and Productivity in Japan: Evidence from Six Industries in JP MOPS”

古村 1つ目は経営スコアと労働生産性そのものの関係を検証した論文です。2本目は、労働生産性を決める1つの要因である労働時間との関係を検証した論文です。この1つ目の論文Kambayashi, Ohyama and Hori (2021) は、企業の構造的な経営や人事評価が全要素生産性や労働生産性、労働分配率にどのような影響をもたらすかということ産業ごとに検証した論文です。データはJP-MOPSを経済産業省の『工業統計調査』と、総務省の『経済センサス-活動調査』、帝国データバンクの企業レベルの会計・財務情報と接合させて分析しています。被説明変数に労働生産性、製造業については全要素生産性と、労働分配率を使用しています。そして、経営スコアについては、モニタリング、ターゲティング、ボーナス、昇進、解雇慣行の経営実践項目に関する質問を利用しています。分析結果として経営スコアは、労働生産性や全要素生産性を高める効果がありますが、労働分配率を減らす傾向にありました。また、メイン分析で見ている被説明変数への影響だけでなく、経営スコアが高い企業がどのような性質を持っているのかということも検証しています。

②Tanaka, Mari, Taisuke Kameda, Takuma Kawamoto, Shigeru Sugihara and Ryo Kambayashi “Managing Long Working Hours: Evidence from a Management Practice Survey”

古村 次に、Tanaka et al. (2022) の論文ですが、企業の構造的な経営方針や人事評価が人々の労働時間にどのように影響するかという問いを立てています。具体的には、被説明変数に残業時間を、関心のある説明変数に経営スコアを置いて、固定効果モデルで分析しています。データは、JP-MOPSから2010年と2015年の経営慣行に関する情報と厚生労働省の『賃金構造基本統計調査』からそれぞれ2010-2011年と2015-2016年の従業員の情報、経済産業省の『工業統計調査』の2010-2011年と2015-2016年の事業所レベルの需要ショックの情報を結合させてパネルデータと

して利用しています。

分析結果は、経営スコアは全体的に主に人事的な要因の経路を通じて残業時間を増やすことが明らかになりました。そして、より興味深い結果として、残業時間の管理において、人事と非人事系の管理実践方法が異なる役割を果たすことがわかりました。具体的には、個人の業績にもとづいて労働者を評価する人事慣行による採用をする場合は、もともと残業時間の低い傾向にあった人たちの残業時間を増やす効果が見られました。また、より構造化されたモニタリング目標設定の導入は、もともと長く働いていた人たちの残業時間を減らす役割を持つことが観察されました。したがって、より構造化されたマネジメントの実践は2つの経路を通じて、残業時間の分布を小さくすることが示されました。

これらの論文に関してたくさんの議論ができます。まず1つ目は、MOPSというデータの希少性です。これまでの実証研究は、特定の地域や経済あるいは時代の評価をすることで研究が蓄積されてきたことが多かったと思いますが、国際的に統一した変数によって企業の状況を捉えることで、外的妥当性を検証することまでが可能になったと言えます。加えて、この変数をつくる基礎となっている考え方に経営学の考え方が含まれていることが指摘されています。このことから国の隔たりを超えるだけでなく、分野を超えて学際的な議論ができる研究であるということも言えると思います。

2点目は1点目と関連して、これらの論文は国際比較が可能なデータで、1つ目の論文は、日本のコンテキストや先行研究に踏み込んでいないメカニズムに注目しながら、既に検証されていることが日本で当てはまるかという外的妥当性を検証したことになります。一方、もう1つの論文では日本特有の長時間労働などの問題に注目したりサーチャクエスションを立てて、ある種、日本側から世界に発信した形になっているので、そういう研究も両輪で行うということはすばらしいと思いました。

3点目に、論文でも指摘されていたのですが、今回の論文はどちらも5年以内のスパンで分析しているということから経営スコアの変化が労働者の入退出に影響を与えるほど長いスパンではないことがわかっています。しかし、森川(2018)が指摘しているように、生産性は施策を行って影響が出るのが10年スパンの

長期であるという議論もあるため、長期的な効果を見ることが興味深いと思います。労働者レベルでは、退出参加者がどういう労働者なのかということが興味深いですし、企業レベルでは、労働者の構成、たとえば男女や年齢構成の影響についても分析できるのではないかなと思います。

最後に、個別に出てきた結果として個人的に面白いなと思ったのは、女性の結果です。2本目の論文で女性の労働時間が増えたことはいろいろな解釈ができるかと思いますが、たとえば評価方法がより客観的になったことで働くことに前向きになった結果、労働時間が増えたと解釈すれば、人事評価の透明性の重要性が指摘できるかと思います。日本でも Kawaguchi, Owan and Takahashi (2016) などの先行研究では、女性に対する人事評価の難しさが課題として指摘されているので、興味深い発見なのではないかなと思います。

花岡 古村先生と同意見で、事業所で行われているマネジメントが定量化されて、しかも国際比較が可能なかたちで日本版のJP-MOPSというデータが作成されていることが、非常にすばらしいと思いました。

Kambayashi, Ohyama and Hori (2021) は、マネジメントの観点から企業の生産性の中身を分析していて、とても興味深く読みました。より良いマネジメントを行っている企業ほど生産性が高いという関連を、代表性の高い統計を用いて示したことは、非常に大きな貢献だと思います。アメリカと比べて、日本の解雇に関するマネジメントスコアが著しく低いことを指摘している点も興味深く、こういった日本のマネジメントの特殊性を示したという意味でも重要な研究だと思います。

Tanaka et al. (2022) は、より良い生産管理の導入が残業時間を減らすという結果で、重要な知見を得た研究だと思います。また、個人の実績を評価するような雇用管理のもとでは残業時間が増加するという結果で、古村先生が解説されたように生産管理と雇用管理の与える影響が対照的であったことも興味深かったです。長時間労働が問題になっている日本で、時間外労働の上限規制といった政策によるものではなく、企業レベルのマネジメントによって長時間労働を是正できることを精緻な定量的分析により示したことは、政策的な観点からも意義が大きいのではないかなと思います。

③Morikawa, Masayuki “Employer-provided Training and Productivity: Evidence from a Panel of Japanese Firms”

古村 次に Morikawa (2021) を紹介します。この論文のリサーチクエスションは、企業の労働者に対する訓練投資が労働生産性を上げるかどうかと言うものです。また訓練投資により上がった分の生産性の賃金分配率への影響も見ています。分析で利用するのは、2009 年度から 2018 年度の『企業活動基本調査』の企業レベルのパネルデータです。分析方法は固定効果モデルで被説明変数に労働生産性と労働分配率を利用しています。関心のある説明変数は、従業員一人あたりの Off The Job Training (Off-JT) の支出金額のストック変数です。これは減価償却率を考慮して、5 年分のデータを使って計算されたものになっています。分析結果は、企業の訓練投資は労働生産性に正の効果を持つことがわかりました。また、労働分配率についてもプラスの効果がありました。

ここで議論したいことの 1 つ目としては、論文でも述べられていますが、近年、企業が訓練投資を減らしているなかで、あらためて企業による訓練の重要性を代表性の高いデータを用いて客観的に示しているという意味で重要な論文だと思います。また、日本のサービス産業での労働生産性は他の OECD 諸国と比較して低いことが指摘されていますが、製造業に比べて訓練投資の効果が大きいことは、興味深い結果だと思います。

2 点目に、訓練ストックの計算方法として、減価償却率について単調連続的に価値が減っていくことが仮定されて分析されています。先行研究と同じ手法ではありますが、5 年間の間に新しい技術革新が起こったり、時代に普遍的な訓練の内容があったりすることが考えられるため、この仮定がどれだけ妥当なのかということを思いました。

最後に、効果の異質性についても関心があります。誰を訓練の対象にするかによって生産性への影響が違ってくるのかどうかを知りたいと思いました。近年、リスクリテラシーが議論されているなかで、この研究をもとに広がっていくと興味深いと思います。

花岡 この研究は Off-JT の基礎的情報を提供するという意味でも重要な研究だと思います。Off-JT への投資額がゼロの企業が半数以上もあるというのは驚

きました。また、2008 年の金融危機以降、Off-JT を含む訓練投資額が劇的に減少しているという結果を示していましたが、この投資額の減少が長期的に労働者の人的資本や生産性にどのような影響を与えているのか。もし影響があるなら、どのような属性の労働者に影響があったのだろうかと興味が湧きました。

Morikawa (2021) の参考文献にある Fukao et al. (2009) や、2018 年の「労働経済白書」(厚生労働省 2018) でも、日本は他の先進国と比べて企業が提供する訓練投資が低水準であると指摘されていることを知りました。どうすれば企業に対して従業員の能力開発への投資を促せるのかと疑問を持ったのと同時に、もう企業に頼るのではなく、労働者が自らへの人的資本投資を積極的に行っていく必要があるのだろうか、とも思いました。

④Okajima, Yuko, Hisakazu Matsushige and Yuwei Ye “Do ‘Boss Effects’ Exist in Japanese Companies? Evidence from Subordinate-Supervisor Matched Panel Data”

古村 最後に Okajima, Matsushige and Ye (2021) についてお話ししたいと思います。この論文は、厳密には労働生産性を扱っているものではありませんが、企業の人事データを使った労働者のパフォーマンスについて研究している論文です。利用しているのは、地方に位置する消費財メーカーの 2008 年から 2012 年までの上司・部下のマッチド・マイクロ人事データセットです。この企業は 2012 年時点で 420 名の規模があります。具体的なリサーチクエスションは、上司が部下のパフォーマンスに与える効果が存在するのかという問いを立てています。被説明変数に 5 段階で評価した上司と人事による部下のパフォーマンスの評価を、関心のある説明変数として各上司のダミー変数をおいています。その他、労働者の特性や上司の評価にかわりそうな他の変数をおいて順序プロビットモデルとパネル順序プロビットモデルを用いて分析を行っています。論文で評価したい上司効果が存在するのかという仮説は、上司ダミーの係数が同じであるか検定を行うことで検証しています。検定の結果、棄却されれば上司効果が存在すると解釈します。また、上司の効果が存在するかを見るために、当該年と前年の上司、1 年前の上司の効果をそれぞれ見ています。分析の結果、上司の同質性が棄却されたことから、上司効果は

存在すると結論づけています。またその効果を2年間続くとして、有意性は1年目から高まるとしています。ただし上司効果のインパクトの大きさは報告されていません。

この論文は、企業の人事データで分析する文献の流れに沿った興味深い研究です。なかでも上司と部下のデータをマッチさせる研究としては希少であると考えます。ただし、部下のパフォーマンスを議論するうえで、上司や人事部が正しい評価をしているという仮定が前提となっている研究です。すでにお話ししたとおり、上司による評価の難しさは先行研究でも議論されています。今後上司と部下のマッチングのなかで、性別や、年齢（たとえば若い上司と年配の部下の組み合わせなど）、学歴など、さまざまな属性ごとのマッチングによって評価がどのように影響するかも非常に興味深いと思います。

2点目として、この論文は、上司のダミー変数の異質性を判定していることになっています。それ自体は新たな発見であるとも言えるかもしれませんが、定量的な度合いがわかりません。また効果が年単位でどのように大小関係があるのかのインパクトを測ることができないので、たとえば勤続年数の効果と比較する（1年残る上司効果は1年長く働くことで打ち消されてしまうのかなど）ことが難しいように思います。この研究を足がかりに、たとえば上司の効果を定量的に測るために、上司ダミー変数の係数を直接推定したり、あるいは上司自身が受けている評価を説明変数にしたりすることで、優秀な上司ほど部下のパフォーマンスを上げるのか、それとも違う上司の特性が部下のパフォーマンスを上げるのかなどを検証することができるのではないのでしょうか。

花岡 私も古村先生と同じような感想を持ちました。古村先生が解説されたように、部下のパフォーマンスは上司による評価で計測しています。部下のパフォーマンスや生産性を測る別の指標を使って頑健性が確認できると、より説得力があると思いました。

今後は、上司のどのようなマネジメントに部下のパフォーマンスを高める効果があって、企業全体でどのようなマネジメントに取り組むべきかといった一歩踏み込んだ議論が必要になるのではないかと思います。その議論をするうえで大きなヒントとなるエビデンスを提示した貴重な論文だと思います。

古村 ありがとうございます。ここまで4つの研究

について一気に話してきましたが、ほかに何かありますでしょうか。

宮本 花岡先生の人的投資についてのコメントは非常に重要だと思います。このあと取り上げる Kimura, Kurachi and Sugo (2022) では、OJT からのリターンが低下していることが指摘されています。ここでの話は Off-JT に関するものですが、日本で人的投資に費やす金額は低下傾向にあることが指摘されています。日本ではかつて企業特殊の人的資本にも一般的な人的資本にも積極的に投資されていたとされますが、最近ではその傾向が変わりつつあり、今後、さらなる研究が求められていると思います。

また、現在、労働市場の流動性を高め、人々の移動を活発化させるという議論が盛んに行われています。政府もこの方針を推進していますが、労働者の移動が活発になると、人的投資のあり方も変わってくる可能性があります。これまで日本では、企業が中心になって、人的投資を行っていましたが、花岡先生がおっしゃられたように、人的投資の軸が個人へと変わっていく可能性が十分あると思います。

労働者がほかの企業に移る可能性が高い状況であれば、企業の人的投資インセンティブは低くなると考えられます。また、労働者も転職するとなったなら、他の企業に行くためにスキルを磨いておくことが求められます。これは、身につけるべきスキルは、現在の職場で役立つスキルに限定されないということです。そうすると、労働者自身が自らの意思で人的投資をすることになります。

古村 宮本先生のおっしゃるとおりで、もし最終的に一般的な人的資本を転職するために投資していくとすると、理論上は労働者にもその費用負担の動機はあるはずです。ただ、実際に投資行動をする方向に労働者が向いているのかというのはわからないと思います。

宮本 労働市場の流動性と人的投資の関係について、さらなる研究が出てくると良いと思っています。そうした研究が分厚くなってくると、政策的なメッセージも出るし、人々の働き方にも影響があると思います。

古村 重要なお指摘、ありがとうございます。

花岡 労働者自身のスキルアップを支援する制度として、雇用保険の教育訓練給付があると思います。Yokoyama, Kodama and Higuchi (2019) は、慶應義

塾家計パネル調査 (KHPS) を使って教育訓練給付の効果を検証しています。私が知らないだけかもしれませんが、教育訓練給付について、あまり研究が行われていない印象があります。

深井 雇用保険関係の記録は統計調査ではないので、研究利用がまだ進んでいないという背景があると思います。

花岡 労災と同じですね。

深井 そうです。ただ、データ自体はきちっとデータベースを作っていて、そうしたデータの活用が進むと、このタイミングで失業しました、あるいはこのタイミングで訓練を受けました、そしてその後の賃金水準がどうなりますかみたいな分析はできるなと思っています。

そうした行政データや業務記録の活用も今後進んでほしいというところ、JP-MOPS Project の背景をよく知らないんですけど、一橋大学と内閣府の経済社会総合研究所 (ESRI) が協力して調査の実施などを行っていますよね。

やはり研究者だけでデータを取るのは難しかったりして、そこで共同調査として官公庁の組織があったりすると、きちっとしたデータが取れるし、なおかつ専門家の意見が入った調査が取れていくので、そういう意味ですごくいいのではないかと思います。

花岡 最後にご紹介いただいた論文で扱っている人事データの関連で、東京大学エコノミックコンサルティングが男女間の賃金格差を分析できるツールを企業に提供している、という日本経済新聞 (2023) の記事を目にしました。2022 年 7 月に 301 人以上の従業員を持つ企業に対して、男女間賃金格差の開示が義務づけられたことが背景にあるようです。賃金格差の開示といった制度ができることで、研究者が現場に入っていく余地ができて、人事データを実務的にも学際的にもより活用できるようになっていくのではないかと、という印象を受けました。

宮本 人事データの話ではありませんが、アメリカのピーターソン研究所が、世界約 2 万社の企業での男女の賃金格差について調べています。この調査では、男女格差が小さい企業では、経営利益が高くなっていたり、育休も取りやすいことなどが明らかにされています。このように、男女間の賃金格差を解消することが、経営にとってプラスであるというエビデンスが積み重なると、企業経営者の意識も変わり、女性をもつ

と登用しようとか、賃金を上げようというインセンティブにつながると思います。ですから、そこにアカデミックスが入っていく余地が大きいと個人的には思います。

花岡 こういった流れが現場と研究者をつなげて、よい形で研究を発展させることにもつながるといいなと思います。

最初に古村先生がおっしゃっていた、労働生産性を測るのが難しいという点がよくわかっていないので教えていただきたいのですが、雇用形態別の労働者を数でしか見られず、労働時間のデータがないので労働生産性を測るのが難しいということなのでしょう。

古村 現状では労働生産性をメインで見たい研究では、労働者数で割ったところで議論がされているのが中心的だと思います。私たちが一般に「労働生産性」という言葉を聞いてどれくらい効率的に労働者が、アウトプットを出しているのかみたいなことをイメージしたときには労働時間も必要なのかなと思うと、厳密な分析は難しいのかなと思いました。

花岡 『労働力調査』とか『就業構造基本調査』では労働時間のデータは取れないのでしょうか。

古村 たしかに、取ることはできます。しかし、生産性の研究で利用されている公的データは、主に『企業活動基本調査』や『工業統計調査』です。このデータには企業の産出要素 (売上や付加価値) などの情報がありますが、一方で労働者に関する情報は雇用形態別の従業員数という労働者の数までが調査されている形になっています。労働者に関する調査では、『労働力調査』や『就業構造基本調査』、『賃金構造基本統計調査』が代表的ですが、これらのデータには労働時間など労働者の詳細な情報がある一方で産出要素などの企業に関する情報が少ないです。したがって、私たちが一般に「労働生産性」という言葉を聞いてどれくらい効率的に労働者がアウトプットを出したのかを測るために重要な、産出要素と労働者×労働時間の情報を得るために、それぞれ雇用主と雇用者のデータをマッチさせる必要があります。

深井 ちょっとずつではありますが、企業情報と『賃金構造基本統計調査』のような労働者の情報を、経済センサスをハブにして結合し、マッチデータをつくるみたいな動きがあって、今できるようになりつつあります。

古村 今回の Tanaka et al. (2022) も、労働生産

性そのものは見ていないですが、『賃金構造基本統計調査』と『工業統計調査』のデータを実際にマッチさせているのでまさにその流れを体現していることになるのだと思います。

花岡 とてもよくわかりました。ありがとうございます。

深井 最後にいいですか。労働生産性の話で、メインの議論とは変わってしまうんですけど、難しいなと思っているのが、医療・介護や教育の労働者が増えているなかで、どうやって生産性を測るのかという点です。たとえば、介護の生産性は何ですかとか、保育の生産性は何ですかみたいなのは、どういうふうに考えればいいのかと自分でもまだわかっていません。今後の研究の方向性としては考えないといけないところかなと思っています。

宮本 深井先生のコメントに加えて、公務の生産性を測ることも重要だと思います。公的部門の生産性を測定するのは簡単ではありません。多くの場合、公共サービスの市場取引は存在しないか、あっても補助金や市場の不完全によって歪められています。また、外交や防衛などに代表されるように、公共サービスのアウトプットが測りにくいという問題もあります。伝統的なアプローチでは、アウトプットが費用の積み上げで計測されるため、「アウトプット＝インプット」となり、生産性は1になります。

イギリスなどでは、アウトプットを直接測定する動きが出てきています。「アウトプットベース方法」と呼ばれていますが、公的部門全体あるいは教育や健康など特定のセクターを対象としたマクロレベルの分析から、個々の職員やタスク、プロセスなどを対象にしたミクロレベルの分析が行われています。「アトキンソンレポート」(Atkinson 2005)という分厚いレポートがあるのですが、アウトプットベース方法でイギリスの公務の労働生産性を測っています。すでに分析がされているのかもしれませんが、日本でもそうした分析が進むといいと思っています。

花岡 介護の場合、介護サービスの質という観点からインプットやアウトプットを介護報酬の枠組みのなかで評価することを行っています。インプットとしては、たとえば2018年度の介護報酬改定では、生産性の向上が期待される介護ロボットの活用を考慮した介護報酬上の加算が認められるようになりました。アウトプットとしては介護サービス利用者の健康状態の改

善などで評価された介護サービスの質の高さが介護報酬に反映される仕組みも導入されています。

Ⅱ 賃金・就労継続

深井 私から、「賃金・就労継続」をお話しします。賃金に関しては昨今、人手不足の声があるなか、どうして賃金が上がらないのかだったり、あるいは、「骨太方針2023」ですと、持続的で構造的な賃上げという形で議論されていて、関心が高まっています。そのなかで、今回、私のほうで議論させていただきたいのは以下の3本の論文です。

最初の2つは働き続けることでその後賃金がどのように変わっていくのかという労働経済学のなかでも非常に関心の高い問いに対する分析です。もう1つは、賃金あるいは雇用に関連して、家族政策というのが重要な役割を担ってくるだろうと思います。それに関して、育児休業と雇用に関する分析を取り上げたいと思います。

はじめに、賃金の話を中心に行っている2本の論文からお話をさせていただきます。

①Inoue, Toshikatsu “The Effect of Aging on the Age-Wage Profile in Japan”

深井 1本目がInoue (2022)の論文になります。Inoue (2022)のリサーチクエスションについて、これは日本の先行研究でもよく指摘がされているんですけど、賃金の年齢プロファイルというのが年々平坦化していると。要するに、年齢が上がるにつれて賃金は上がるのだけれど、その上がり方というのがどんどん鈍くなっている。これはなぜなんですかということに答えようとしている論文です。この論文の重要なところは、高齢化に伴う、年齢構成の変化、あるいはコホートサイズの違いというのがそれを説明できるのではないかということを言っています。

具体的にはどういうアイデアかという、若年労働者と中高年労働者がそれぞれ異なる補完的なスキルを持っている場合で、中高年労働者のグループの労働供給が過剰だと彼らの限界的なスキルのリターンが小さくなってしまいます。そのため、賃金の年齢プロファイルがフラットに近づいてしまうというアイデアです。若年男性労働者と中高年の男性労働者を考えると、2023

年現在においては、コホートサイズが違います。今、40代、50代の人たちというのは、団塊ジュニアの人たちが多いので、20代、30代の人たちと比べると倍ぐらい人がいるわけですね。そうすると、中高年の労働者が過剰になって限界生産性が落ちてしまう。それはなぜかという、高齢労働者と若年労働者というのは持っているスキルが違って不完全な代替性があるためだと。このアイデアをモデルに組み込んで、実際にデータを使って検証しています。

分析では『民間給与実態調査』と『労働力調査』を使って、若年労働者と中高年労働者といった異なるスキルを持つ労働者からなる生産関数の推定を行っています。そうすると、相対的な労働投入、すなわち若年労働者と中高年労働者の相対的な労働投入が1%上昇すると、賃金が0.236%下がるという結果を得ています。この結果を使うと、2000年代以降の賃金カーブの平坦化の80%が説明できるということをこの論文では示しています。

②Kimura, Taro, Yoshiyuki Kurachi and Tomohiro Sugo “Decreasing Wage Returns to Human Capital: Analysis of Wage and Job Experience using Micro Data of Workers”

深井 もう1つ、賃金と年齢に関するプロファイルに関する分析として取り上げたいのがKimura, Kurachi and Sugo (2022)です。こちらも問いとしてはInoue (2022)と似ていて、日本における人的資本の賃金リターン、すなわち経験年数あるいは勤続年数（テニューア）を通じたリターンというのがどうなっているのかというのを測っています。このような分析は国際的に見ても多くの文献がありますが、日本の最新のデータを使って精緻に分析を行い、結果をアップデートしています。

分析では最新の『賃金構造基本統計調査』と、それと補完的に『日本家計パネル調査（JHPS/KHPS）』を使って、Mincer equationの推定をしています。『賃金構造基本統計調査』を使った分析では、勤続年数と経験年数の両方を含んだリターンとして、同じ企業に勤めているフルタイム労働者に限定して、どれぐらい賃金が増えるのかというリターンの計算をしています。分析の結果からは、近年、勤続年数・経験年数のリターンが下がってきているということを見いだしています。

そのうえで、リターンが企業特殊のあるいは、一般的な人的資本のどちらからきているのかという分析を行っています。Topel (1991)の手法を使い、パネルデータを使って企業特殊の・一般的人的資本のリターンの推定を行います。分析の結果からは経験・勤続年数の賃金リターンの低下というのが企業特殊の人的資本のリターンの減少によって生じているというようなことを発見しています。

この論文は非常に丁寧にやっていて、まずは代表的なサンプルである『賃金構造基本統計調査』を使ってリターンの推計を行い、そのうえで、パネルデータとTopel (1991)の方法を使い、『賃金構造基本統計調査』の結果が再現できることを確認したうえで、一般的・企業特殊の人的資本のリターンの推定を行っています。さらに、後払い賃金仮説（Lazear 1979）のような話を考えたときに、引退年齢が延びると、労働生産性を上回る賃金を払う期間が長くなるので、そのぶんだけ高齢になったときの賃金が低くなる可能性があるということを踏まえたうえで、Clark and Ogawa (1992)の方法を用いてそのようなことが起こっていないという点まで確認しています。ここまでの賃金に関する論文について、まず結果の解釈について少し関心があります。このInoue (2022)の論文とKimura, Kurachi and Sugo (2022)の論文というのをどういうふうに説明するのかは重要なかなと思っています。1つ考えられるのは、たとえばですけど、何らかの理由で企業特殊の人的資本のリターンがなくなってきたと。これは企業におけるタスクというのがある程度一般的な技能で行われるようになった。たとえばコンピュータの発達でいろんな業務というのが割と一般的な技能に取り替わっている。このように企業特殊の人的資本のリターンというのが年々なくなっていくというような趨勢にあるときに、同時に高齢化も起こっていたりすると、これはたぶんどちらを使っても同じ結果が出ると思うんですね。

もう1つはたとえば、若年と中高年の労働者サイズが大きく異なり、逆ピラミッドみたいな形になっているときに、もしかすると、企業特殊の人的資本がうまく機能しない可能性というのはあるのかなと思っています。たとえばベテランの人たちが若手に教えて、その人たちが吸収して、それをまた仕事につなげるみたいなプロセスというのがあまりうまく機能しないときに、それが理由で、ヒューマン・キャピタルのリ

ターンというのが低下している可能性もあるのかなと思っています。そうすると、原因というのはおそらく高齢化のほうにあるのかもしれないなど。

もう1つは、Kimura, Kurachi and Sugo (2022) の論文を読んで非常に重要だと思ったのが、こういったファクトを積み重ねるような論文というのがもう少しあってもいいのではないのかなというのを強く感じました。論文を書くときは何か新しい理論だったり、全く新しいアウトカムとか識別というのが重視されがちだと思うんですけど、誰もが知っていないといけなような事実というのを確実に論文としてまとめておくというのはすごく重要だと思っています。論文を読んでいて驚いたんですけど、パネルデータを使って、一般的・企業特殊的人的資本の推定を行う Topel (1991) の手法を日本で使ったのは初めてだそうです。1991年の論文ですけど、それを日本のデータを使って、国際査読誌に載せたのが2022年で初めてというのは、ショッキングでした。こういう労働経済学者として必ず知らないといけないような知識とか結果みたいなものをみんながいっぱいやっていったって、ベースとなる基礎情報みたいなものが厚くなるような研究というのも重要なのではないかなということを思います。

宮本 深井先生、ありがとうございます。はじめに、ファクトを積み重ねる論文が重要だというご指摘、全面的に同意します。さて、ご紹介いただきました2本の論文、ともに非常に興味深く拝読させていただきました。私も深井先生が強調されたように、この2つの論文の関連性は重要だと考えております。両論文は賃金カーブのフラット化に焦点をあてており、1つは高齢化、もう1つは人的投資の停滞によって説明しようとしています。では、どう解釈するのかですが、深井先生のお話から、これらの要因がおそらくともに影響しているのではないかと感じましたが、特に2つ目のポイントが重要なのではないのかなと考えました。

人口構造の変化によって、企業特殊的人的資本からのリターンが下がったというのはありうる仮説だと思います。ただ、私の知識が限られているだけの可能性は十分にありますが、この部分はまだそれほど分析が進んでおらず、今後詰めていくべき部分なのではないかと考えております。

個々の論文にコメントをさせていただくと、まず井上先生の論文では、高齢者と若者を異なる生産要素、

つまり、完全代替ではないとしている点が特に興味深いと思います。IMFのレポートでも、労働者が持つスキルや人的ネットワークは性別や年齢で異なるため、生産要素としての代替性よりも補完性が強調されています。この視点は重要で、評価に値すると思います。

ただし、賃金カーブに関して気になる点があります。分析では55歳から59歳までのデータを使用しており、60歳以上の層が含まれていません。通常、賃金カーブを見る際には、60歳以上も含めることが多いかと思います。一般に、男性の賃金カーブは年齢とともに上昇し、50代でピークに達した後は下降する傾向があります。また、60歳以上の賃金は、経年で見ても、同じようなレベルに落ちついています。ピークを向かえる年齢が変化した、つまり、賃金カーブがフラット化したわけですが、60歳以上のところはあまり変わっていません。高齢化が進んでいるなかで、この層を理解することは重要かと思います。

また、異なる年齢層を異なる生産要素として捉える考え方には大いに賛同するのですが、一点、疑問があります。論文では、高齢者の増加により、彼らの賃金が相対的に減少し、賃金カーブがフラット化することになるわけですが、これは、年齢に基づく労働者のタイプ分けをするからこそ成り立つ説明かと思います。若者でも高齢者でも、たとえばスキルが同じであれば、彼らの賃金は同じマーケットで評価されるので、年齢だけで賃金が決定されるとは限りません。年齢ごとに賃金が決まるというのは、年功序列型の賃金システムを前提としていない場合、起こらないのかもしれない。この点については、私の理解もまだ不十分なので、深井先生のお考えをお伺いしたいと思います。

次に、木村先生たちの論文に関してです。日本ではOJTの重要性が指摘されてきましたが、この論文では、その効果が2010年代以降、低下していることが示されており、大変重要な研究だと思います。一方、リクルートワークスのデータによると、OJTを受けた割合はそれほど変わっていなかったように記憶しています。リターンが減ったにもかかわらず、なぜ企業が引き続きOJTを行っているのか、この点はさらに解明されると面白いと思います。

深井 ありがとうございます。1点目の、年功序列型の賃金システムなど賃金決定のメカニズムについて

は非常に重要な点だと思うんですけど、私もまだ明確な答えはないです。労働市場への入口が中途と新卒で違ったりするので、そうした影響もありそうですね。もう1つ重要な点として井上先生の論文は男性労働者しか入っていないんですよね。

宮本 そうですね。

深井 2010年代で、高齢化が進んでいるなかで労働力人口はキープできています。Kawaguchi and Mori (2017) がそのことをIZAの論文で示していて、高齢者と女性の就労参加が増えたことによって労働力人口をキープしているという話があります。そうした事実との関連というのをどう考えるのかというのは重要で、仮に、経年数数がゼロの人たちが若手で、そこでの代替性みたいなことを考えていくと、極端な例でいうと、例えば、高齢者と女性の経験年数がゼロと仮定できるとすると、若年労働者側のサイズはあんまり変わらないんじゃないかなと思います。女性労働者、若年労働者、引退後の高齢労働者と中高年労働者の代替関係をどういうふうに考えて、高齢化を捉えていけばいいのかなというのは次の課題になってくるのではないかなと考えます。

宮本 今の点に関連しますが、高齢者雇用の現状を考えると、退職後の再就職や継続雇用で、雇用形態が正規から非正規に変わり、給料が大幅に下がるケースが指摘されています。この変化は、特に60歳以上や65歳以上のデータで顕著になると考えられます。55歳から59歳の層を見ているだけでは、高齢者の非正規化が賃金に与える影響が十分には捉えられていない可能性があります。賃金プロファイルをより広い年齢範囲に拡張することで、非正規化の問題がより重要な要素として浮き彫りになるかもしれません。深井先生がおっしゃられたように、アベノミクス以降に、女性の雇用増加と並行して、高齢者雇用も増加しています。そのなかで、非正規雇用の割合が多いという点は、賃金に与える影響を考えるうえで重要ではないかと思います。

深井 ありがとうございます。あとはもう一本、賃金に関連して興味深い論文として、過去の日本の、1610年から1890年にかけて奉公人農業従事者の契約情報を電子化して、日本の産業化前の賃金水準がどうだったのかを調べた公文先生の論文があります(Kumon 2022)。分析では欧州の諸国と比べて日本の人たちというのはかなり労働集約的で、低い賃金で産

業化を成し遂げているというのを発見しています。こういう歴史が今の日本労働市場にどうも関連しているんじゃないかなというのを本当に素人的ですけど、何となく思っているの、なぜそういう産業化が可能だったか、なぜ低い賃金のままだったのかみたいなことを解き明かしていくのも重要じゃないかなと考えています。

宮本 公文先生の論文は、超長期にわたり日本経済の分析をされていますが、こうした研究を通じて「何が変わるもので、何が変わらないものか」「何が普遍的なものか」ということが少しずつわかってくると思います。そして、それが現在の日本経済を分析するうえでも実は大きなヒントをくれるのではないかと、私も拝読して感じたところです。

公文先生の論文についての私の感想は、「実に壮大な論文」の一言です。というのも、まず、各国がどのように工業化を遂げたのかというところに大きな問題意識があり、アジアで最初に工業化を遂げた日本はどうだったのかを分析されているのですが、そのパスはヨーロッパと同じで、単にタイミングが遅かった、つまり後追いだったのではないことを示されている。日本ではずっと賃金が低く、しかも、労働日数も長くて、ヨーロッパとは全然違う状況にあったにもかかわらず、工業化を遂げられたんだと。

ヨーロッパでは賃金が高かったため、機械で代替するインセンティブがあり、工業化を進められた。ところが、日本のように賃金が低い場合は、別に、資本に頼らずに人々を働かせればいいたろうという話になります。では、なぜそんな国で工業化ができたのかというのは、今後解明されていくかと思いますが、非常に興味深い。このようなスケールの大きな研究は、すごく読み応えがあったし、私みたいに歴史を専門としない人間にとっても面白い。丹念にデータ、資料を調べられて、しかもデジタル化までされている。そして、それらに基づき数量分析を行い、海外と比較するところまでやられたというのは、大変高く評価される論文だと思います。

深井 ありがとうございます。

③Kureishi, Wataru, Colin McKenzie, Kei Sakata and Midori Wakabayashi “Does a Mother’s Early Return to Work after Childbirth Improve Her Future Employment Status?”

深井 では、3つ目は就労継続に関する論点で、家族政策と就労に関する話題として Kureishi et al. (2021) を紹介させていただきます。この論文の問いは、第一子を産んだ後の早期の職場復帰というのが、その後の母親の就業に影響があるのかということです。なぜこんなことを気にするのかというと、休むと、それだけで、あまり仕事をする気じゃないのではないかとわかってしまう可能性がある。早く仕事に戻ってくるというのは、仕事へのコミットメントのシグナルとして使われていて、それによって働きやすくなったり、昇進が起こってくる可能性があって、就労継続に影響があるかもしれないというモチベーションで分析されています。

ただ、このような分析したいときに問題となるのは、早期職場復帰というのが、自分で決める内生的な変数だというのが非常に重要なポイントです。もしかしたら、より働きたいと思っている人が早く復帰しているかもしれない。そうすると、早期職場復帰するかどうかというのが、そうした働きたい意欲を捉えているだけで、そうすると、働きたい意欲が高い人というのは、その後働いているので、当然、その後の女性の就業率というのは高い、あるいは賃金が高い傾向にあるのかもしれない。これが非常に大きな課題だったんですけど、この論文の画期的なところというのは、『21世紀出生時縦断調査』の独自性と、あとは日本における保育所の入所の制度の独自性を使って、うまく、職場にいつ復帰するのかというのを変えるような変動を見つけてくるというところにあります。

どういうことかというと、育児休業制度というのは、子どもの年齢で取れる期間が決まります。子どもが満1歳になるまで取れるので、何月に産んでも、その翌年のその月、前月まで育児休業を取れるんですね。一方で、保育所の入所は、基本的に12月ぐらいに募集がかかって、4月にみんな一斉に入るのがスタンダードな方法になっています。保育所に入るのはなかなか難しいので、ぜひとも4月の入所にトライしたいという親が多かったりすると、生まれ月が違って

も、保育所の入所は学年歴で動くので、その部分で育児休業を取れる期間が変わってくるというところに着目します。

そのうえで、『21世紀出生時縦断調査』というのが1月生まれと7月生まれに調査しているという設計をうまく利用します。たとえば1月生まれの人たちというのは、保育所の入所まで1年待たないといけないので、育児休業を満期で取る人が多いです。一方で7月生まれの人たちというのは、もう次の4月に保育所に入るの、そのぶんだけ育児休業から復帰する期間が早いという状況になります。こうした変動を使って、早期職場復帰と母親の就業についての分析をしています。

分析の結果は、早期復帰によって長期的な母親のフルタイム就業率というのが20ポイント程度上がるという、大きな効果を見だしています。論文の解釈で言うと、やはり仕事へのコミットメントのシグナルになっているのではないかとこのところを指摘している論文です。

育児休業に関しては、育児休業を取ると仕事を続けやすくなるのかという研究は非常に増えてきているんですけど、次の側面として、やはり育児休業を取ったときに、誰が休んでいる人の負担をするのか。あるいは、育児休業を取るというのが自分の昇進にどうかわってくるのかみたいなテーマが、今、必要とされているような分析になってくると思います。そこにいち早く着目して、早期復帰と就業への効果を分析した論文になっている点は貢献が大きいのではないかと考えています。

コメントとしては、分析対象のコホートは2001年です。その後保育所利用が進んで、育児休業の取得が2000年代と比べて一般的になっている現在でも同じ結果になるのかというのは、非常に関心があるところかなというのが1点。

2点目が、やはり企業側の反応はかなり重要なんだというのが思うところで、育児休業を取るによって、先行研究でわかっているのが、たとえば父親が育児休業を取ると、将来の所得が下がったり、あるいは自分の昇進確率が下がったりする可能性があるんですね。育児休業を仕事への意欲みたいなもののシグナルとして企業が捉えるようになってしまうと、それを見越して労働者は行動するので、制度というのがうまく機能しないようになってしまふんじゃないかなと

というのが懸念としてあります。企業側の反応についての分析もこれから重要になってくるのではないかなと思います。

あともう1つは、育児休業のそもそもの目的の1つが、子どもが小さいときに、お父さんお母さんと一緒にいたほうがいいのではないかな、また母子保健、あるいは子どもの発育というところにあると思うんですよね。そうすると、お母さんが早く戻ることによって、子どもの発達はどうかみたいなのは重要なテーマかなと思っていて、1月生まれと7月生まれを比較することによって、子どもの発育に影響があるのかというのは重要なアウトカムの1つになるのではないかなと思っています。

宮本 私の感想も深井先生がおっしゃられた内容に近いものがあります。育児休業を取ると、女性の継続就業が高まるというのは最近よく言われていることかと思いますが、暮石先生たちの論文は、早期の職場復帰がその後のキャリアにどのような影響を与えるかに焦点をあて、新たな視点を提供しています。早期職場復帰がフルタイム就業率を高めるという結果は特に興味深いです。

ただ、使われているデータが2001年から2013年までのもので、この10年間ぐらいの動向は反映されていません。保育所の入所状況や育児休業の取得状況はこの間に大きく変わっているため、今後の研究で同様の結果が得られるかどうかを検証することが重要だと思います。

また、深井先生がご指摘されたように、子どもの発育への影響も非常に重要だと思います。さらに、育児休業の期間が女性の仕事の満足度などに与える影響も注目すべき点です。この点に関しては、奥井(2020)が参考になると思います。

生まれ月を意図的に選ぶカップルが増えている現象も重要だと思っています。『人口動態統計』を見ると、出生日が4月2日以降に急増する傾向が観察されており、これは保育の期間や就業再開を見越した子どもを持つタイミングを考える行動によるものかもしれません。このような行動と研究結果の関連性についても、深い分析、解釈があるとさらに論文の価値が高まるのではないかなと思いました。

深井 最後の点は非常に重要で、セレクションが働いているということですね。

宮本 そうですね。

深井 たぶんそれは保育所に入りやすいから、入りやすいような月を選ぶというのもあるだろうし、4月生まれのほうが、3月生まれと比較して発達の側面で制度的に有利という話もありますよね。相対年齢の効果はYamaguchi, Ito and Nakamuro (2023)の結果でも示されています。それを見越して、4, 5, 6月を狙うみたいなたちは増えているというのはアネクトータルには聞きますよね。そうした観察されないような何かこう、親の考えみたいなものは必ず入ってくると思うので、生まれ月を使った研究の1つの課題になっているんじゃないかなと思います。

宮本 ありがとうございます。

Ⅲ マクロ経済学・雇用全般・雇用のミスマッチ

宮本 このテーマでは、4つの論文を挙げさせていただいていますが、Shibata 論文、Hoshi-Kashyap 論文、Fujita-Fujiwara 論文の順番で議論させていただいて、最後に、Fukao-Perugini 論文に少しだけ触れたいと思っています。

①Shibata, Ippei “Is Labor Market Mismatch a Big Deal in Japan?”

宮本 まず、Shibata (2020) ですが、これはミスマッチに関するものです。ミスマッチは失業要因の1つですが、失業は労働経済学、マクロ経済学の中心的なテーマであり、学術的にも政策的にも重要です。釈迦に説法になりますが、失業はその発生理由によって大きく2つにわけられます。1つが、景気変動が原因によって起こる循環的失業、あるいは需要不足失業と呼ばれるもので、もう1つが、自然失業です。

失業を2つにわけるとは、学術的にも重要ですが、政策的により重要です。たとえば失業が、景気変動によって増加している場合には、財政政策や金融政策といったマクロ経済政策で、需要を喚起して失業を減少させようという話になりますが、自然失業が高い場合は、マクロ経済政策ではなくて、労働市場政策や構造改革等が重要になってきます。

JILPT が失業率を自然失業率と需要不足失業率にわけた分析をしています。足元の数字を見ると、2023年第3四半期の失業率は2.6%ですが、自然失業率が2.9%ぐらいで、需要不足失業率がマイナス0.2%と

なっています。つまり、現在の失業のほとんどはミスマッチによる状況です。

失業率の推移を見ると、リーマンショック後の世界金融危機時に一時上がりましたが、その後は低下していきます。その際、基本的に需要不足失業率が下がっており、現在の失業はほぼ全てミスマッチで説明できるという状況です。日本でミスマッチを理解することが極めて重要になっていると言えるかと思います。

そうしたなかで、柴田先生の論文は、コロナ禍前までの2000年から2019年の日本における雇用のミスマッチを推定しています。分析の際には、正規・非正規という雇用契約別、フルタイム・パートという雇用形態別、そして、職種別のミスマッチに注目しています。

ミスマッチの推定に使っているのが、2014年にAERに掲載されたŞahinらの手法(Şahin et al. 2014)です。この手法は、ミスマッチ失業を推定する新しい有望なものとして評価されています。この手法を簡単に説明すると、まず、経済全体で雇用のマッチ数を最大化したいと思う社会計画者の問題を考えます。社会計画者は各市場に失業者を配分することで、経済全体のマッチ数を最大化しようとしませんが、配置された失業者数と実際の失業者数の違いを比較することで、ミスマッチを計算することができます。つまり、現実と仮想現実(counterfactual)を比べることでミスマッチを評価します。このアプローチの利点は、市場ごとの集計データを基にしてミスマッチを分析できる点で、これが新しいところです。

これまででもミスマッチを推定する研究は多くありましたが、過去の研究は、労働市場が地域や職業ごとに分断された場合でも、マッチングの効率性は同じであると仮定をしていたのに対し、Şahinらの手法は、各労働市場の異質性を考慮しており、より洗練されたものとなっています。

この手法を用いて、柴田先生がどんな結果を得たかという、まず、3つのタイプのミスマッチ全てが、反循環的な動きを示されています。つまり、景気が悪化するとミスマッチが増加し、景気が良くなるとミスマッチが減少する傾向があることが明らかになりました。特に、世界金融危機の際には、ミスマッチが急増しました。その後の景気回復の過程で、ミスマッチは緩やかに減少していることが示されています。世界金融危機の際には、正規・非正規という

雇用契約別、そして、職種に関するミスマッチが大きく増えて、失業上昇の大部分を説明していることを示されています。

私の感想とコメントについてですが、まず、柴田先生の論文は、正規と非正規雇用に着目して、ミスマッチを分析した点が新しく、Şahinらの手法を日本のデータに適用した先駆的な研究となっており、高く評価されるべきだと思います。

また、職種別のミスマッチが大きいという結果は、重要な示唆を提供していると思います。なお、川田(2019)もŞahinらの分析を使って、2012年から2017年の日本のミスマッチを推定されています。川田(2019)では、新規雇用の10%ぐらいがミスマッチで失われてしまっていること、それと、都道府県別と職業別のミスマッチでは、職業別のミスマッチのほうが大きいということを明らかにされています。これら2つの論文は日本のミスマッチについて補完的な情報を提供していると言えます。

ミスマッチの研究は、今後、技術進歩がさらに進展すると考えられているなかで、非常に重要だと考えています。新技術によって新しい産業や職が生み出されたときに、既存の労働力が新しい分野に適合できるかどうか、うまく移行できるかどうかが問われます。そのため、技術進歩が労働市場にどのような影響を及ぼすのかを考えるうえで、ミスマッチの研究は不可欠だと思います。また、コロナ禍におけるミスマッチの研究も増えており、今後の進展が期待されます。

古村 ありがとうございます。私からは、先生の感想とも少し重なるところがあるんですけども、まず地域間でのミスマッチはどうなっているのかなというのが気になりました。あとは男女別のミスマッチも気になるかと考えていまして、先生が最後のところで指摘いただいているとおり、現在、職業別にみると介護、福祉職、あと、ほかにも建設、医療の需要が多いです。一方で、女性の求職者は事務職を希望している人が多いということなので、単純にその情報から予想されることとしては女性がミスマッチに直面しやすい傾向にあるのではと思いました。そこが今後さらに検証されたら興味深いと思いました。

あと、今お話いただいた技術進歩の話と関連して、現在、介護職の需要が非常に大きいということで、すけれども、最近ロボットを使って、介護の仕事できるだけ体力を使わないようにという話が議論さ

れ、取り組みが進み始めたりしていますね。そこでひょっとして、職を探している人たちの間で肉体的な負担が避けられて、せっかく仕事があるという場所に行きづらい、消極的になってしまう状況であれば、その部分でも技術進歩が改善していくんじゃないかなと思いました。

宮本 ありがとうございます。ご指摘いただいた点、私も重要だと思います。地域別のミスマッチに関しては、川田先生も分析をされていますが、男女別のミスマッチに関する問題も重要です。古村先生のご指摘のとおり、特定の職種では労働供給が需要を上回っている一方で、介護や福祉などの分野では人手不足が生じてします。「ピンクカラー・オキュベーション」と呼ばれる女性が多い職種と、そうではない職種があるわけですが、男女間でのミスマッチの特徴が異なる可能性が高く、これらを踏まえたミスマッチの計測は重要だと思います。

それから、お話があった介護分野でのロボット導入などの技術革新は、マッチング効率性を高めるうえで重要だと思います。私は、技術進歩による既存の仕事の消滅と新しい仕事の創出、そしてそのリアロケーションを見てましたが、古村先生は、テクノロジーによってマッチングの効率性が高まって、ミスマッチが解消される可能性をお考えになられているわけですが、これは重要な見解かと思います。

②Hoshi, Takeo and Anil K. Kashyap “The Great Disconnect: The Decoupling of Wage and Price Inflation in Japan”

宮本 それでは、2つ目の論文に移りたいと思います。2本目は、Hoshi and Kashyap (2021) で、ブックチャプターとして収められているものです。日本の労働市場がインフレに与えた影響を分析しています。日本では2022年春からインフレが高進していますが、インフレと労働市場との関係を見ているということで、タイムリーな研究であり、重要な洞察を提供されています。この論文の大きな発見の1つは、労働市場のマクロ的な動向が1998年を境に大きく変化したことです。

どのように変わったかという点、労働市場の需給バランスが賃金に与える影響が変化しました。具体的には、1998年以前は賃金が労働市場の需要と供給のバランスに敏感に反応していたのに対し、それ以降はこ

の関係が弱まり、賃金が需給に反応しづらくなったことが明らかにされています。そして、この変化は価格にも影響を与えています。賃金があまり反応しなくなったので、賃金上昇が物価上昇にも影響しなくなったとされています。

論文では、日本の労働市場の二重構造（フルタイム・パートタイム）とボーナスとそれ以外の賃金に焦点をあてています。これは先ほど述べたことですが、1998年以降のデータでは、失業率とインフレの関係が変化し、失業率が賃金成長率に与える感応度が以前の3分の1ほどに減少したことが示されています。

フルタイムとパートの労働者にわけて分析すると、これは予想どおりですが、パート労働者のほうが労働市場の需給状況に感応的であることが示されています。

また、日本の賃金は1997年をピークに低下傾向にありますが、この現象を労働者の構成によって説明されています。労働経済学では、おそらくよく知られているのではないかと思います。相対的に賃金が低いパートタイム労働者の割合が増加しているため、平均賃金が抑えられていることを改めて示されています。

さらに、VARモデルを用いた分析では、物価上昇率（コアコアCPI）、ボーナス以外の賃金上昇率、それから、ボーナスの上昇率の3変数を使い、1998年以降、賃金やボーナスの上昇率が物価上昇率に与える影響が大幅に減少しており、賃金から物価への影響が弱まっていることが示されています。これは非常に興味深い。

この研究はとても重要だと思います。労働市場の変化がインフレにどのような影響をもたらしたのかを分析されていますが、実はそれってあまりやられてこなかった。分析はシンプルな手法で行われていますが、高く評価される研究だと思います。

足元にかけて日本の物価の動きが大きく変わってきているなか、労働市場とインフレの関係に関する分析が今後ますます必要になると思います。これまでの分析では主に、賃金の上昇がインフレに与える影響、つまり、賃金から物価への影響が考察されてきましたが、逆の動きもあります。物価上昇が賃金にどのような影響を及ぼすのかを理解することが、今後の経済政策においても重要だと思います。

先ほど、深井先生もおっしゃっていましたが、政府は物価と賃金の好循環を目指していますが、この目標

を達成するには、賃金から物価への影響だけではなく、物価から賃金への動きについても理解する必要があります。たとえば、時変 VAR モデルやレジームスイッチングモデルなどの分析ツールを活用することで、まだサンプル数は限られていますが、物価と賃金の関係についての新しい洞察を得ることができるかもしれないと思いました。

古村 ありがとうございます。私も足元でどうなっているのかということが1つ気になっていたのと、この論文の要になっているのが、日本が1990年代の後半に労働市場を二重構造化したということを見ています。その後、賃金による調整が鈍くなっているということは、非正規労働者の雇用を中心に調整がなされるようになったということだと思えます。

フィリップス曲線は1990年代以降、タイミングの差がありつつもアメリカでも、ヨーロッパでも、フラット化が起こっている。

宮本 そうですね。

古村 一方で、二重構造化というのは、アメリカよりもヨーロッパに観察されることであると。さらに、日本と違うところとしては、ヨーロッパは有期雇用や短時間労働者といった非正規労働者を保護する法制度がかなり整備されているという違いがあります。したがって、日本とアメリカとヨーロッパで違いがあった場合に、二重構造の仕組みの違いが1つ説明する要因としてできるのかなと思いました。

宮本 それは重要な指摘かと思います。制度的な要因で、労働市場が二重構造になっているところはあると思います。議論の余地があると思いますが、たとえば、日本では解雇法制、整理解雇の4要件が存在しますが、これがフルタイム労働者の解雇を難しくしており、その結果、企業はより柔軟な労働力を求めて、パートタイムや非正規の労働者を選択するということはよく指摘されています。

もちろん、アンケート調査を見ると、自らの意思でパートタイムや非正規で働くことを選択される方もいらっしゃると思いますが、企業の合理的な選択として非正規雇用者を採用する側面も無視できないと思います。古村先生がおっしゃられたように、ヨーロッパでは、「同一賃金同一労働」がある程度しっかりとワークしているので、二重構造の理由は日本とは違う可能性があるかと思います。ですから、今おっしゃられたように、日本、アメリカ、ヨーロッパの労働市場における

二重構造や制度に関する分析を深めることが重要というのは、すごく的を射たご意見だと思います。

古村 ありがとうございます。

③Fujita, Shigeru and Ippei Fujiwara “Aging and the Real Interest Rate in Japan: A Labor Market Channel”

宮本 それでは、3本目のFujita and Fujiwara (2023)を紹介したいと思います。Fujita-Fujiwara 論文は、日本における高齢化と金利の関係を、サーチモデルを使って理論と数量的に分析しています。先ほどのHoshi-Kashyap 論文は、短期的な労働市場とインフレの関係を見たものでしたが、Fujita-Fujiwara 論文は高齢化に焦点をあてており、長期の話となっています。理論モデルには2つの特徴があります。労働者の年齢に関する異質性と企業特殊的人的資本が導入されている点です。

論文の主な結論は、高齢化が進むと、実質金利が低下するというものです。日本経済をターゲットにして、モデルのパラメータをカリブレートし、シミュレーション分析を行っているのですが、それによると、1980年から2010年の間に、高齢化が実質金利を約1ポイント低下させたという結論を導いています。

モデルでは、若年層は企業で企業特殊的なスキルを身につけ、その結果、生産性が高まります。つまり、高齢者の生産性が若者よりも高くなるようになっていきます。これが意味するところは、高齢者が失職した場合、そのスキルは一般的ではないため、スキルレベルが若年層と同じになるということです。そうすると、若年層、つまり未熟練労働者と高齢者が同じマーケットで職探しをすることになります。

では、この経済で何が起こるのかということ、若い人が多いときには、彼らが人的資本を蓄積するので、生産性が高まります。生産性が高まることによって、所得、賃金も上がるので、消費が増えて金利が上昇します。つまり、若い人が多いときには金利が高くなります。ところが、高齢者が増えてくると逆の動きが生じ、金利が下がるとされています。このモデルにより、日本の低金利や低成長が労働市場の構造と関連していることが示されており、非常に興味深く、重要な研究だと思います。

高齢化は、先進国だけでなく、新興国でも進行しており、世界的な課題となっています。そうしたなか、

高齢化がマクロ経済にどのような影響を与えるかについての研究が盛んに行われています。高齢化の影響を分析する重要性がすごく高まっているわけです。IMFなどの国際機関でもそうですし、学術界でもそういった研究が盛んに行われるようになってきている。高齢化と金利の関係をこの論文のように理論モデルを使って分析したというのは非常に価値が高いと思いました。

金利の動きは、特に財政政策に大きな影響を及ぼすため、高齢化が金利を上げるのか下げるのかという議論は重要です。最近だと、たとえば、チャールズ・グッドハートは、高齢化が金利を上昇させると論じている（グッドハート・ブラダン 2022）。一方で、オリヴィエ・ブランシャールは、高齢化が金利を下げる可能性を指摘しています（Blanchard 2019；ブランシャール 2023）。Fujita-Fujiwara 論文は、この点について、高齢化が金利を下げるという視点を提供しており、その役割は大きいと思います。

また、高齢化と企業特殊的人的資本の両方がモデルに含まれているわけですが、どちらがより結果に影響しているのかについて深掘りができればより面白いと思いました。もし、主に高齢化によってこういう結論になっているのであれば、他的高齢化が進んでいる国々でも同様の結論が導かれる可能性があります。他方、企業特殊的人的資本の影響が主要である場合、ほかの国ではあまりあてはまらないという話になってきます。どちらの要素が結果により大きな影響を与えているかについては、さらに深い理解があるとなお良いと思いました。

古村 最後のところは私も同じ感想を持ち、海外でこの議論がほかの国でも適用できるのかというところは気になっていました。この高齢化と人的資本の2つの要因についてアジアと比較して考えた場合には、日本は企業特殊的人的資本だけでなく、労働者が国内に残る傾向が相対的に強いです。一方アジアでこれから伸びていこうとしている国々は、国境を越えて企業を受け入れたり、人が動こうとするので、最終的にどちらが影響して金利が決まっていくのかということは気になるところだと思います。

また、高齢化が進むと金利が下がるという話ですけど、すごく長期的に考えていくと、高齢者がどんどんいなくなってしまうと。つまり、労働者に占める割合が増えていくことも高齢化ですが、さらにその先に

そっと高齢者がいなくなったときに、じゃあ、本当に金利が下がっていく方向になるのかというのは、私としては気になりました。

宮本 今、古村先生が「高齢者がごそっといなくなった場合にどうなるのか気になる」とおっしゃったことと関係する話だと思うのですが、高齢者をどう扱うのかは重要なポイントだと思います。高齢者が何らかの理由で労働市場にとどまるようになった場合と、大量に減る場合で結論は変わると思います。高齢者が労働市場にとどまる場合、彼らの賃金所得による消費が金利に影響を与えるでしょうし、また、いなくなったら、違ったインプリケーションが生じる可能性があります。高齢者をどのように扱うか、また、その影響をどう考えるかは、特に長期的な経済分析において非常に重要になっていくのではないかと思います。

古村 ありがとうございます。あと1つ戻ってしまふんですけど、先ほどまでの議論と絡めて、人的資本の種類が一般的な方向になっていったときに、この話はもう成立しなくなっていくのかなと思ったので、その意味でも、長期的にこれからどうなっていくのかというのは気になりました。

宮本 おっしゃるとおり、人的資本が企業特殊なのか、それとも一般的なのかは今後の研究で重要になると思います。この論文では、未来予測ではなく、過去のパターンを説明したいということから、日本の労働市場の特徴とされていた企業特殊的人的資本に着目しています。先ほど、企業特殊的人的資本の重要度が下がっていることを示している論文がありましたけど、これは今後の日本経済を分析するうえではしっかりと検討すべきことだと思います。

④Fukao, Kyoji and Cristiano Perugini “The Long-run Dynamics of the Labor Share in Japan”

宮本 最後に、Fukao and Perugini (2021)についても触れさせていただきます。この論文では、日本の労働分配率が低下していることを示し、その背景を分析しています。1970年から2012年までの長期データを用いて、セクターごとの非常に詳細な分析が行われています。分析の際には、資本と労働の異質性を考慮し、ICT資本と非ICT資本、正規雇用と非正規雇用に分けて分析しています。とくに、非知識集約型産業では、ICT資本と労働が補完関係にあることが示さ

れており、それが労働分配率に影響を与えていることを示しています。そして、非知識集約型のサービス分野での労働分配率の減少が、全体の労働分配率を押し下げている大きな理由であると結論づけています。

労働分配率の動きは最近かなり注目されていて、世界的に労働分配率は低下していることが指摘されているなかで、こういう細かい分析をされたというのは非常に重要な意味を持っていると思います。

深井 Hoshi-Kashyap 論文について 98 年以降、関係が弱まっているという話だったと思うんですけど、“Japan’s Phillips Curve Looks Like Japan” という論文があると思うんですけど。

宮本 Smith (2008) です。

深井 もう成り立たないんだと考えてしまいました。最後、高齢化と金利のところは、私のところで議論させていただいた論文と関連しているのかなと思っていて、たとえば企業特殊的人的資本のリターンが全くなくなったときは、ここの論点で整理していただいているところの失業状態と同じになるのかなと思っていて、そうすると、それが理由で金利が下がるほうにいくというメカニズムもあるのかということを感じました。

宮本 先生方、多くの重要なコメント、ありがとうございました。

Ⅳ 格 差

花岡 次のテーマは「格差」です。このテーマは過去の座談会でも何回か取り上げられていますが、今回は、男女間の格差に焦点をあてた研究を 3 本紹介します。Ⅰ「労働生産性」の議論でもあったように、男女間賃金格差の開示が義務づけられるなど、近年、労働市場における男女間格差は正が政策的にも進められています。最初に、コロナ禍が日本の女性の雇用に与えた影響に関する研究を紹介します。次に、キャリア選択に関する研究を 2 本紹介します。いずれも現在の労働市場における男女間格差の議論に役立つ研究だと思います。

①Fukai, Taiyo, Masato Ikeda, Daiji Kawaguchi and Shintaro Yamaguchi “COVID-19 and the Employment Gender Gap in Japan”

花岡 1 つ目に紹介するのは、Fukai et al. (2023) です。この研究では、新型コロナウイルス感染症拡大が日本の女性の雇用に与えた影響を検証しています。特に影響が育児負担でどのように異なるかに着目しています。データは『労働力調査』のマクロデータを使用しています。分析サンプルは 20 歳から 54 歳の既婚者に限定しています。新型コロナウイルス感染症拡大の時期として、2020 年 1 月から 12 月までの影響を見えています。

分析では、感染症拡大前の 2015 年から 2019 年のデータも使用して、パンデミックが起きなかった場合に得られたであろう就業率の予測値（反事実の就業率）と実際の就業率の差を感染症拡大による雇用喪失効果としています。

分析の結果、12 歳までの子どもを持つ既婚女性の就業率が 3.5% ポイント減少した一方、その年代の子どもがいない既婚女性の就業率の減少は 0.3% ポイントにとどまったことを確認しました。コロナ禍での学校休校などの影響で育児負担が増大したことが母親の就業率を大幅に低下させたと言明しています。また、子どもを持つ既婚女性は、コロナ禍を機に非労働力に転じる割合が増えており、子どもの学校が再開して、半年たった時点でも非労働力の状態が継続していました。女性とは対照的に、子どものいる既婚男性の就業率への影響は観察されませんでした。さらに感染症拡大が雇用における男女差を拡大させたことを確認しています。

この研究の貢献は、新型コロナウイルス感染症の拡大が女性の雇用を喪失させたという Shecession の議論のなかで、女性の育児負担の増大が女性の雇用喪失を招いたことを定量的に示した点にあると思います。コロナ禍で、保育サービスの制限や休校により、特に母親の育児負担が増えたことが社会問題化していた状況で、このような興味深い結果をいち早く出せたことは社会的意義が非常に大きいと感じました。

今後を展望すれば、コロナ禍で育児負担のある既婚女性が非労働力化したという結果は、短期の影響か、それとも長期的な影響かについて議論を深めていく余地があると思います。これに関連して、コロナ禍で非

労働力化したことがその後のキャリアや賃金などにどのような影響を与えているのかを検証することも、重要になってくると思いました。

深井 この論文は私も著者に入っていて恐縮なのですが、就業するかどうかの2値にしか着目できないところが1つ弱いところなのかなと思っていて、どのような働き方をしていた人に影響が大きかったのかというのは、本当はかなりもう少し掘って分析したかったです。いくつか制限があって、やはり子どものいる世帯というのが全世帯の大体20%ぐらいなので、それを考えると、サンプルサイズとしてはあまり大きくないですね。そのなかで、異質性とか、そういうメカニズムの検証をするというのは難しかったです。そういう意味では、次に行われる『就業構造基本調査』などを使うともう少し大きいサンプルでいろいろな分析ができるんじゃないかなと考えています。

あとは、労働市場から離れる必要になった要因は何なのかというのは重要で、たとえば学校の閉鎖とか、いろんな不確実性に対応する人というのが誰かしら家計で必要だったのか。あるいは自分が働くことによって子どもの感染リスクが出てしまうことを恐れたのか。そのなかで、さっき宮本先生がおっしゃったように、ピンクカラー・オキュペーションみたいな形で職種が男女間で離れていたりすると、感染リスクみたいなものも父親と母親の職場で異なっていた可能性があるのです。そこが1つの可能性、女性のほうで影響が大きかった要因になっている可能性があるのかなと。

もう1つ、そういう不確実性に対応する人が必要だったという話だとすると、核家族化、個別化みたいな話というところによって、ややリスクに対する対応が今の子育て世帯の選択肢が少なくなっている可能性はあるのかなということを考えています。

もう1つは、今これは2020年12月までの分析で、みんな、ある種のパニックみたいな状況になっていたときの分析で、その後どうなっているのかというのは引き続き検証していく必要があるかなと思っています。

古村 Albanesi and Kim (2021) の論文を読んでいて思ったのですが、アメリカだと片親世帯の母親が仕事を辞めているという結果が顕著に出ていましたよね。Fukai et al. (2023) では脚注に議論があって、異質性分析は難しいというところから強調されていない

かったんですけど、日本の結果だとあんまりそんなに効果がないという結果を書いてあったと思います。それはメカニズムの違いなのか、有意に出なかったというのがサンプルサイズの影響なのか、感触とかありますか。

深井 そこはなかなか難しいところで、サンプルサイズの影響もあると思いますし、正直わからないですね。片親の世帯の状況が、もしかしたらアメリカと日本で違うかもしれないです。

古村 なるほど、たしかに日本とアメリカでは当時労働者がおかれた状況も違いましたね。Albanesi and Kim (2021) を読んでいて片親のお母さんがもともと経済的に大変な状況で、さらに仕事も辞めなきゃいけないんだというのが衝撃というか。辞めなければならぬ状況も予想はできるんですけどその効果が強くて、日本の分析をされた今回の論文を読んだときに、あまり強い影響がなかったような印象を受けたので、あつ、違うんだと思ったんです。

花岡 育児負担のある既婚女性が労働市場から退出した要因について、たとえば学校の閉鎖などの不確実性に対応する人が家計で必要であったのかとか、感染リスクが父親と母親で違うからなのか、といったことはたしかに重要だと思うのですが、ここまでわかるようなデータが日本にはあるのでしょうか。

深井 そうなんですよ。感染リスクとかに関しては、職種ごとの感染状況みたいなデータがあれば、『就業構造基本調査』を使えば、職業小分類と産業小分類がわかるので、それでできると思います。

もう1つ、不確実性に対応する人が家計で必要だったとか、その辺のリスクの管理に関しては、日本の統計ではなかなかわからないのが悩ましいです。3世代同居というのは観察できるんですけど、親が近くに住んでいるかというのがわかるデータはほとんどないんですよ。ここの部分がわかってくると、もし仮に、近くに親とか親族が住んでいるような家計ではあまり影響がなかったんだけど、完全に孤立というか、切り離されて、違う場所に住んでいるような世帯には影響があったというのがあったりすると、リスク対応のメカニズムがわかるんじゃないのかなと思いました。

たとえば、『住宅・土地統計調査』とかで、親世帯の近くに子どもが住んでいるかなどの情報があります。

花岡 それは職種もわかるのですか。

深井 わからなそうなんです。絶妙に切り離されていて。

花岡 データの制約上、解明することが困難ということになりますよね。

深井 なかなか難しいところですね。ただ、政策上は重要ですね。子どもの面倒を見るような人たちがもしあればいいんだとすると、一時的なショックのときに対応するような場所をつくれば、政策的には対応できそうです。同じようなショックが起こったときに、活かせる知見ですね。

宮本 深井先生を目の前にして言うのも大変恐縮ですが、深井先生の論文を読んだときに、率直に言ってみごとだと思いました。コロナ禍の影響というタイムリーであり、しかもみんなが注目しているジェンダーに関する話を、短期間でデータをまとめ、提供されたことは本当にすばらしいと思います。

深井 この研究は当時政府の研究会で分析していたということもあり、そこで出た結果と追加の分析をまとめています。そういう形で官公庁の協力があると報告会が必ず設定されるので、そこまで分析するというのは良い規律にもなっていました。

宮本 EBPM の重要性が高まっているなか、官学の交流や協力がより一層求められています。こうした分析を通じて、より実践的で有効な政策立案に貢献することができるというのは、価値のあることだと思います。

また、先ほど議論した論文の著者である柴田先生も分析をされています (Bluedorn et al. 2023) が、コロナ危機と世界金融危機のような大きな経済ショックに対する労働市場の反応を国際比較することは重要だと思います。たとえば、日本、アメリカ、ヨーロッパなどの国々における大不況下での労働市場の反応は違うのか、違うとしたらそれは何が要因なのかなど、まだ研究の余地があるのではないかと思います。

深井 それはありそうですね。オイルショックの後も女性の就業率が下がっていたのですが、あれは Shecession だったんですね。

宮本 長期的な話で Shecession の話をするというのはまだまだできるんじゃないのかなと思いますね。

②Graves, Jennifer and Zoë Kuehn “Specializing in Growing Sectors: Wage Returns and Gender Differences”

花岡 2つ目に紹介する Graves and Kuehn (2021) では、大学や専門学校での専門の選択がその後の賃金に与える影響を検証しています。成長分野と関連する専門を選択している人は、その後の賃金が高い傾向にあるという興味深い結果を示した研究です。データは、経済協力開発機構が中心となって実施する「国際成人力調査 (PIAAC)」を利用しています。この調査は、参加する各国の成人が持っている読解力、数的思考力、状況の変化に応じた問題解決能力の3分野のスキル習熟度をテスト形式で測定しています。この研究では、2011年から2012年にかけて実施された第1回調査のデータを使用しています。日本を含む8カ国、20歳から65歳の回答者を分析対象としています。

分析の結果、成長分野に関連した専門を選択した人は、時給換算の賃金が2~3%高い傾向にあることがわかりました。男女別にも特徴があります。女性は成長分野に関連する専門を選択する傾向にあり、その成長分野は伝統的に女性割合が多いヘルスケアや教育といった部門でした。対照的に、男性はそのような成長分野に関連する専門を避ける傾向があり、日本のような性役割の意識が強い国で、その傾向が顕著であることを示しています。

近年の先行研究で、サービス分野の成長により男女の賃金差が縮小してきたことは既に指摘されています。この研究の貢献は、男性がそういったサービス分野を選択しないことで男女間の賃金格差が縮小してきたという、男性の賃金に関する負の側面を示した点にあると思います。

感想ですが、分析対象である1980年から2010年の間に高校を卒業した人々が専門を選ぶ際に、たまたま女性割合が多い分野が成長していて、このような結果につながったのか。それとも、女性は男性と比べて、そのような成長分野を選ぶ傾向にあるのかが気になりました。

関連する研究として、この論文の参考文献にあった Blom, Cadena and Keys (2021) では、景気後退期において、女性は男性より柔軟に専門を選ぶことを示しており、こちらも興味深い知見でした。

また、研究で使用された PIAAC は、個人のスキル

がどの程度蓄積されているか、それらのスキルがどの程度利用されているかを国際比較できるという点で、非常に貴重なデータだと思います。特筆すべき点は、OECDのウェブサイトからマイクロデータをダウンロードできる点です。PIAACを使用したほかの研究として、たとえば、Kawaguchi and Toriyabe (2022)があります。日本と韓国のような男女間の賃金格差が大きい国では、男女間の読解力といったスキルは同程度であるものの、そのスキルが仕事で利用されている程度に男女間で差があり、それが男女間の賃金格差につながっていることを示した、こちらも興味深い論文です。

深井 ありがとうございます。花岡先生も指摘されているような、たまたま女性割合が多い分野が成長しているのか、それとも女性が成長分野を選択しているのかみたいなものは、僕も関心があります。あとは専門と職種の結びつきみたいなものに男女差があるのかなというのも気になりました。

ここからはコメントですけど、成長分野を選択した人の賃金が高いというのは、何かトートロジカルな気が若干していて、定義からそうなのではないかというのを感じています。成長分野に関連する専門を避ける傾向というのが、性別役割意識が強い、顕著だったという結果は、日本だとそういう成長している分野を育てるような、たとえば養成校というのが女子校だったり、そういうところも影響があるのかなと。あるいはたとえば医療関係の看護職だと、つい20年ぐらい前までは「看護婦」という形で、女性の仕事として捉えられていたりしたものが大きいんじゃないのかなと思います。

③Molina, Teresa and Emiko Usui “Female Labor Market Conditions and Gender Gaps in Aspirations”

花岡 最後に、Molina and Usui (2023)を取り上げます。この研究は、中学生時点の最終学歴、結婚する時期、第一子を持つ時期に関する将来展望には男女差があり、その男女差は、地域の労働市場の状況が影響を与えているという興味深い関連を見いだしています。中学生時点の地域の労働市場の状況は、学歴や結婚といったアウトカム変数の将来リターンに関する予測を提供するものだと仮定しています。

厚生労働省『21世紀出生児縦断調査（平成13年出

生児）』のマイクロデータを使用しています。全国の2001年1月10日から1月17日の間、及び同年7月10日から同月17日の間に生まれた子どもとその保護者を対象とするパネル調査です。13歳から15歳時点の調査で、子ども本人に進路、結婚時期、最初の子どもの持つ時期への考えを尋ねています。地域の労働市場の状況は、中学生時点で居住する市区町村別の女性就業率を使用しています。分析の結果、中学生時点で考える学歴は大卒以上、30歳以降に結婚、第一子は30歳以降といった将来展望には既に男女差が存在し、中学生時点で居住する市区町村の女性就業率が高いほど、この差が縮小することを示しました。

第19回の調査データを使用して、中学生時点の将来展望が19歳時点の学歴や結婚に対する予測力があることも確認しています。女性就業率の高い地域では、親が娘に、教育などへの支出や一緒に過ごす時間といった形での投資を増やすことも確認しています。

本研究では、労働市場の男女差に影響を与えと考えられる学歴の男女差が、地域の労働市場からの将来リターンの予測を通じて、中学生時点から発生している可能性を示唆しています。地域の女性の就業機会を拡大させることが、その地域の将来世代にとっても有益であることを見いだしていて、非常に示唆に富んでいると思います。

本研究のように、将来展望の形成要因に着目した研究としては、地域の女性リーダーの存在が10代女性のキャリア願望に与える影響を検証したBeaman et al. (2012)など、いくつかの研究が蓄積されているようです。将来展望の形成要因として、先行研究では社会規範やロールモデルに着目していますが、本研究では地域の労働市場に着目していて、この発想がすばらしいと思いました。

労働市場における男女差が、いつの時点で、どのような要因により発生するのかを多様な観点から分析するというのは、今後の研究の方向性の1つではないかと思いました。

深井 Molina先生と臼井先生の論文もすごく重要な研究だなと思っていて、Addaたちが研究(Adda, Dustmann and Stevens 2017)を出しているんですけど、ドイツだと、中学校を卒業した時点ぐらいで自分のキャリアトラックを決めるんですね。専門的なキャリアなのか、それとも、大卒のキャリアなのか、そういうのを決めます。それはどういうことを意識し

て決めているかという、自分の子どもへの選好、子どもを産んだときに休むことで人的資本がどれくらい減耗するような職種なのかといったものを勘案しながら、どういうキャリアを選ぶのかというを選択するというを議論しています。同じようなことが日本でも起きているんだろうなというのを明らかにした点で、ものすごく重要なんじゃないかなと思っています。

もう1つ重要なインプリケーションがあって、このメカニズムが本当にあるとすると、中学校時点で、かなりいろんな将来設計というのを明確にしていますよね。そうすると今の社会の状況を見て選択するはずなので、たとえば今、育児休業を寛大にしますよとか、子ども手当を増やしますよみたいな政策効果が出てくるのは、その子どもたちになるんですよね。今まさに子どもを産むような世代の人たちというのは、もうライフサイクルの意思決定をしているので、あまり動かない。一方で、10年後、20年後の世代は影響を受けて動くので、たとえば政策効果の分析みたいなことは難しいですね。反応が遅れてくるので、そういう政策評価、あるいは政策形成の仕方に関しても大きな含意になるんじゃないのかなということを思いました。

古村 本当に感想なんですけど、Molina and Usui (2023)によると女性は中学校のときにキャリアを考えていると。しかし、キャリア選択において、出産の時期を考えたりしてそれをバックワードインダクションで解いていったりする感じがすると思うんですね。でも、やっぱり思いどおりにいかなかったときに、男性は男性ならではの大変さがあると思いますが、相対的に見れば、その後も自分の意志でキャリア選択の調整がしやすい印象があります。でも、女性はそんなにも前に大がかりなキャリア選択をしているにもかかわらず、結婚や出産など自分の選択だけではコントロールできないことがたくさんあるように思われます。労働アウトカムに差があるだけでなく、その意味でも脆弱なんだなというのを思いました。

深井 その点に関連するんですけど、前から関心があるのは、自分の理想というか、見込みと現実というのがどれくらいずれているのかというのは関心があります。自分は何歳ぐらいで結婚できるだろうと思っていたけど、現実問題、同じ努力をしたときに、実はその努力だと遅れてしまうとか早まってしまうとか、そういういったずれみたいなことがどれくらいあるのかなと

いうのに関心があります。

花岡 Molina and Usui (2023)では中学生ですが、どの年代を対象とした理想や見込みを見るのかというのも大事ですね。中学生時点の将来展望が大卒や第一子の出産に対して予測力があったというのは、すごいなと思いました。

深井 これはどういうバリエーションを使っているんですかね。

花岡 中学生のときに住んでいた市区町村の女性就業率です。アウトカムに対する将来リターンを予測させるものと仮定していますが、これは何を測っているのかというのは、やや疑問が残りますね。

深井 そうなんですね。市区町村の固定効果を入れてしまっているの。

花岡 バリエーションが小さい気がしますね。仮説としているメカニズムが正しいかを検証することも、今後、重要になってくるかもしれないですね。

V 家計内生産

古村 では、次に「家計内生産」に入っていきます。今回も重要なトピックである家計内生産について取り扱うことにしました。労働経済学分野の研究で焦点になりやすい時間配分だけでなく、ライフサイクルと二重の負担という視点で家計内生産について考えることにしました。

まず1つ目のトピックとして、時間配分を扱います。ライフサイクルという視点で、子育て支援政策と介護支援政策が労働者の行動に与える影響を見ている論文です。2つ目のトピックとしては、日本に根強く残っていると言われていた性別役割意識が夫婦の時間配分に与える効果を見た論文です。最後に、労働供給に大きくかわる家計内生産の1つである子どもの数をライフサイクルの視点から、また高齢の親と子どもの面倒を見るという意味での二重の負担という視点で見た論文について紹介していきたいと思います。

①Kohara, Miki and Bipasha Maity “The Impact of Work-Life Balance Policies on the Time Allocation and Fertility Preference of Japanese Women”

古村 1つ目は、Kohara and Maity (2021)で、日

本のワーク・ライフ・バランス政策が女性の有給労働や家計内生産、余暇に割り当てる時間配分に与える影響を分析したものです。また、時間配分だけでなく、子どもを持つことに対する妻の選好への影響も見ています。分析には、公益財団法人家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査」1996年から2013年のデータを利用しています。具体的な分析方法は、固定効果モデルと操作変数法で、被説明変数には女性の労働参加や時間配分（有給労働、家事生産、余暇、通勤時間）への影響を見ています。また、子どもに対する選好として、子どもを持つことに対して消極的だった女性が消極的でなくなるかということも検証しています。

そのほか、詳細な関係性のチェックなども行うとか、いろんな被説明変数を見ているんですけども、分析の結果、ワーク・ライフ・バランス政策は女性の労働参加や有給労働への時間配分に正の効果がありました。労働供給の増加をするために、家事労働と余暇の減少が観察されています。

また、夫の分析と併せてできる2002年までの結果を見ると、夫の時間配分に影響がないのに対して、妻の労働時間の増加は余暇時間の減少によって賄われていることがわかりました。すなわち2002年までのサンプルによると、働くことが増えても家事を減らすことができず、女性の二重の負担が示唆されています。

全期間で行った子どもに対する選好への効果も改善が有意には観察されておらず、政策によって女性に働く機会を拡充するだけでは、子どもを持つことに積極的になるとは言えないということがわかりました。

この論文の論点としましては、まず、女性の二重の負担を示したということが大きな貢献となります。さらに、2点目として、子どもの選好の影響を見ているということも興味深いと思いました。近年、世界の出生行動トレンドを明らかにするDoepke et al. (2023)では、子育ての負担者となる傾向にある女性の選好を改善することの大切さが指摘されています。したがって、データの入手可能性から分析期間が少しずれているということに留意が必要ですが、家族を取り巻く制度が改善しても、家庭内での時間配分問題が改善されない限り、出生率の改善の難しさが予想されます。また、被説明変数の代替案として、実際の子どもの数への影響も分析できれば、実際の出生行動につながるかがわかり、興味深いと思いました。

続けてもう1つ、家族政策と労働供給の関係についての論文を紹介します。

②Niimi, Yoko "Juggling Paid Work and Elderly Care Provision in Japan: Does a Flexible Work Environment Help Family Caregivers Cope?"

古村 次の論文はNiimi (2021)です。リサーチクエスションは、介護休業制度が介護者となる労働者の離職率に影響するかという問題です。データは、労働政策研究・研修機構が2019年2月に実施した『家族の介護と就業に関する調査』で、サンプルは、過去に、あるいは調査時点で介護を家族に提供していた男女のサンプルです。実際に介護需要に直面したものを対象に分析を行っています。分析方法はプロビットモデルで、被説明変数に離職するかのダミー変数を、関心のある説明変数として、介護休業のアクセスがあるかどうかということを見ています。頑健性の確認のために、3年後の離職率まで分析を行っています。

結果として、主な介護者は離職率が高いということがわかりました。さらに、介護休業の離職率の影響は3年たっても負の効果を持ち続けて、若干係数が大きくなることがわかりました。そのほか、ロバストネスチェックのなかでわかったことですが、誰が主な介護者になりやすいかということも分析を行っています。きょうだい数が少ない場合に、また、女性であることが主な介護者になりやすいということがわかっています。

この論文は、介護という問題が使われていて、ライフサイクルの視点では重要な論点だと思います。データが2019年のもので、新しい結果が発表されたことは、現実的な社会政策的にも重要な結果だと思います。メインの結果が男女を含めた平均的な効果だったんですけども、就業状態の異なる傾向にある男女別に影響が違うのかということも知ることができれば、大変興味深いと思いました。

深井 ありがとうございます。育児、介護に関する休業に関する政策評価を中心にした研究だったと思います。

1つ目の, Kohara and Maity (2021) に対してのコメントですが、まず企業に育児休業の規定があるかどうかというのが、どうして労働者の就労時間に影響を与えているのかということに関しては、その理

由みたいなのはもう少し考えたいなと思いました。1つの理由は、直接的な影響で育児休業が取れるので、働けるようになって、もう少し働こうという形で、労働時間が延びる。もう一方で、これはパネルデータを使っているので、育児休業に関係しない人たちもいっぱい入っているんですね。介護休業も休業の変数には一応入っているんですけど、全体の推計結果に影響を与えるほど取得率は高くなさそうです。なぜ就労状況に影響を与えるのかということ考えたときに、使っているバリエーションが同じ企業内で、制度規定の部分に変化があったかと言う情報から企業側の態度の変化、企業側から育児休業を取っていいよというシグナルになっている可能性があるのかなと考えました。そうすると、いろんな制度を使いながら働くという人たちが増える可能性はありますよね。

あともう1つ気になるのは、やっぱり就業規則などで規定があるかどうかの影響を受けることに問題を感じます。というのも、育児休業も介護休業も法律で定められているので、就業規則とか企業内の規制に規定されていなかったとしても本来制度を活用できるはずですよね。制度があってもうまく活用されないのは、制度を使う側と法律の間に企業がワンクッション入っていて、そこが情報を活用しないような作用をもたらしている可能性もあるのかなというのをこの論文を見ていて何となく感じました。

2点目のNiimi (2021)は、今度は介護休業の効果を検証していて、これも非常に新しく、重要な政策評価研究なのではないかなと思います。古村先生もいろいろと出生の話を挙げられていたと思うんですけど、親の生存タイプによっても結果は変わるのかなと思っていて、たとえば両親生存の父親が要介護の場合とか、父親が既に亡くなっていて、介護が必要なのは母親のケースとか、あるいは介護が必要となるタイプ、身体機能に関する介護なのか、あるいは認知症関連なのか、そういったタイプによっても仕事との両立というのは、インプリケーションが違う可能性があるのかなということを感じました。

育児休業、介護休業と出ているんですけど、介護休業のほうは、制度設計は本当に難しいなと思っています。同じような世話が必要になるというのが育児休業のほうの乳幼児ですけど、決定的に違うなと思うのが、終わりというか、どうなるかが見えている、予見できるという点はすごく違うんだろうなと。子どもは

大きくなって、時間的な側面で手がかからなくなるタイミングとか、どれくらい手がかからないかがある程度は見えるんですけど、介護の場合というのはそれがなかなか見えないのですよね。

古村 重要なお指摘、ありがとうございます。1点目の休業の取りやすさは本当に大切だと思います。企業がそれを許しているか、ということが大きいと思います。しかし、実際の労働者からすると企業に理解があっても、取引先との関係とか、企業外の関係性も影響する気がしていて、労働時間や差別の問題と同様に個別の企業という視点に加えて社会全体が休業取得に対しての仕組みづくりや理解が進まないといけないように思いました。

それから、2点目のご指摘ですが、2つの制度は同じように家族政策ではあるものの、育児と介護の意味合いの違いはありますよね。介護の方はご指摘のとおり、終わりのタイミングについての不確実性があります。さらに家族計画を想定すればある程度育児の開始のタイミングも予想しやすいという違いがあるのかなと思いました。ただし親のタイプがあったように、やはり育児には育児の大変さがあると思うので、子育てにも別の効果の違いが出てくるのかなとも思います。

③Sakamoto, Kazuyasu and Yoko Morita
“Gender Identity and Market and Non-Market
Work of Married Women: Evidence from
Japan”

古村 では、次にSakamoto and Morita (2023)にいきます。この論文は、性別役割意識の規範が夫婦の時間配分に与える影響を見ています。これはアメリカの同テーマを扱ったBertrand, Kamenica and Pan (2015)を先行研究として、日本のデータで同じ結果が成立するかということを検証しています。

核になる問いとしては、人々は、「男は外で働き、女は家を守るべき」という性別役割意識に従って行動しているかということを検証するものです。具体的にはジェンダーアイデンティティが日本の既婚女性の労働供給とか時間配分にどう影響するかということを見えています。

労働アウトカムに関する被説明変数には、妻の労働参加が1つと、あとは妻の実際の収入と妻の人口集団属性が予想される賃金の差を1つの被説明変数として見えています。この分析で関心のある説明変数は、妻の

人口集団属性から仮想的に予測された妻の所得が夫の所得を超える確率となっています。

分析からは、妻の所得が夫の所得を超える確率が高い世帯ほど、労働参加や、実際に得ている収入が低くなるということがわかりました。すなわち、妻が夫の所得を超えてしまうという性別役割意識に反するようなことが起こりそうな場合に、あえて妻が働かない選択をしたり、所得を減らしたりする傾向があるということです。

2つ目の分析として、妻の実際の相対所得が高まったときに、(性別役割意識の規範からの乖離を防ぐために)妻の家事時間が増加するかを検証しています。被説明変数に妻の週当たり家事時間を、説明変数に実際の夫婦の収入に占める妻の収入の所得の割合を利用して分析を行っています。結果として、妻の所得比に対して、妻の家事時間は非線形の関係にあることがわかりました。具体的には、妻の相対的な収入が増え、全体的な比率が低い場合は妻の家事時間が減るものの、一定の所得比を超えるとむしろ妻の家事時間が増えるという結果になりました。ここから単純に結果の解釈を読み取ると Bertrand, Kamenica and Pan (2015) と整合的な結果が日本でも成立しているということがわかりました。

さらに、この論文の新しい点として、女性の働き方が変わりうるイベントの金融危機の前後でその効果を比較しています。金融危機後、労働供給に対しては規範の効果が弱まるのですけれども、それを補償するように家事労働時間への影響が強まるという結果が出ました。

論点として、まず、論文の貢献の1つである経済構造の変化の影響を見ているというところが興味深いなと思いました。一般に女性が労働市場に進出するために、戦争とか不景気などの社会構造変化がきっかけとなって、それが進むということが指摘されています。今回の分析対象には、コロナ禍が直接分析されていなかったんですけれども、コロナ禍によって働き方が大きく変化し、家事分担に対する考え方も変わった可能性があります。予想しない社会の変化が、働き方や性別役割意識に与えた影響を見るということは大変興味深いと思いました。

しかし、これらの結果に対しては、ほかの解釈についても検討が必要だと思っています。まず、結婚マッチングについての検討です。一見、男性が性別役割意

識に反するような高収入の女性を避ける、あるいは高収入の女性に否定的だからこそ、今回の結果が観察されるような印象ですけれども、女性が自分よりも所得の高い結婚相手を求める傾向も指摘されています。となれば、実現している夫婦は既にそのプロセスを経て残った夫婦である可能性があるため、どの程度バイアスが生じているのか気になります。

2つ目に、所得が高いほど家事をするという発見についてですが、ほかにも解釈できるかもしれないと思っています。所得が高いほど家事時間が増えているという結果は、Kohara and Kamiya (2016) ととも整合的です。この研究では、フルタイム労働者ほど工程の多い料理を作る傾向にあるとしています。その解釈は高学歴な人ほど食育などに対する知識があることを指摘していて、フルタイムであっても、むしろ労働時間が長いという結果が出ています。したがって、これは競合する解釈の1つではないかと思いました。

最後に、近年では規範の生成過程についての論文も増えてきています。論文の選定段階では未発表だった Hara and Rodríguez-Planas (forthcoming) が、日本の学校教育改革が性別役割分担の規範意識を変化させるかどうかの検証を行っています。女性の二重の負担の問題は、家庭内の規範意識により深刻化しているという点で、ワーク・ライフ・バランス政策単体では改善できず、元も子もないという印象を受けていました。こうした規範形成に関する研究からその打開策が発見されれば、社会にとって明るい発見があるように思います。

深井 ありがとうございます。基本的に古村先生がご指摘された点にほぼ同意で、私から追加のコメントはほとんどないんですけど、Bertrand, Kamenica and Pan (2015) の有名な論文を日本のデータを使っても見ている、きちっと論文にしているというのはすごく重要なことだと思っています。

もう1つは、ジェンダーアイデンティティと就労とか家事負担の話をするときに、どの程度、ジェンダーアイデンティティと比較優位による分業というのをわけて考えることができるのかというのは、研究テーマとして関心があります。たとえば、今の親の世代というのは、ジェンダーの役割意識みたいなものが強くて、その結果、子どもの育て方みたいなのが変わってくると、男の人と女の人の間で家事生産に対する生産性がそれだけで変わってくる可能性がありますよね。

それがまた、比較優位を通して、性差を再生産するプロセスもあるんじゃないのかなということを思っています。

古村 規範なのか、家事技能なのかという点は大切な視点ですね。Fernández, Fogli and Olivetti (2004)の論文は、第二次世界大戦で男性が徴兵された際に女性が働くようになったという外生ショックを利用して、その息子が結婚相手として働く女性を選ぶようになるかということを実証分析しています。その解釈としての理論モデルがついているのですが、メカニズムの1つに母親が働くようになると、息子世代の性別役割意識が弱まり働く女性に対して寛容になるという経路がある。2つ目に母親が働いているので、家事をしなきゃいけないと。結果的に息子は家事が得意になったので、結婚するタイミングでは別に女性が働いていようがどちらでもいいみたいな、という経路があり、どちらでも説明できるとしていました。今のご指摘を伺って、たしかにこの分解は大切だなと思いました。

④Sakata, Kei and C. R. McKenzie “Does the Expectation of Having to Look after Parents in the Future Affect Current Fertility?”

古村 最後は、労働世代の二重の負担について、ライフサイクルの視点から分析している Sakata and McKenzie (2022)を紹介したいと思います。

この論文は、将来親の面倒を見なければならないという期待が、夫婦の現在の家族計画に影響を与えるかということを検証しています。具体的には、親の世話をする確率が45歳以上の女性の子どもの数に与える影響について、分析を行っています。データは日本家族社会学会の1998年と2008年の「全国家族調査」を用いています。

分析では1段階目で、子どもを持つかどうかの決定を検討するロジットモデルを分析し、2段階目で最低1人の子どもの持つことを条件として、子どもの数を説明するポアソンモデルを利用しています。被説明変数には子どもN人を持つ確率をおき、関心のある説明変数を、夫婦が本人の親や義父母の面倒を見る確率として分析をしています。この、親の面倒を見なければならない確率の推定については、調査前に親または義理の親が死亡している場合、回答者が生前にその人の主な介護者であったかどうかの情報を用いています。被説明変数に両親や義父母の面倒を見るかどうか

のダミー変数をおき、説明変数として夫婦のきょうだいの数や、結婚時に両親のどちらかが既に死亡しているかどうかなどの変数を利用しています。

分析の結果として、親世代の介護をしなければならない確率が高まるほど子どもを持つ確率が下がり、特に1人目を持つかどうかの選択に強く影響することがわかりました。

分析では、世代コホート別にも分析を行っていて、戦後生まれの夫のいる世帯の効果がより強く出ることがわかりました。親の面倒を見るという規範は、儒教文化に根差した日本の特徴的な傾向だと思います。実際に、主要な先進国である欧米諸国と比べると、同居して子世代が介護を行う割合は、減少傾向にあるものの高いことが知られています。経済理論的に考えれば、将来の予測に現在の選択が影響を受けるということは自然なことで、理論モデルを提示して実際にデータで観察したということは、非常に意義深い論文だと思います。

一方で、戦後生まれの夫のいる夫婦については、親の介護が子どもの数に影響するだけではなく、長男選好、長男が生まれなかった場合に新たに子どもを持つとしようとするかという傾向も弱まっていることがわかりました。別のデータを見ると、子どもに負担を増やしたくないという利他性や親の介護に対する規範意識について戦後大きく変化していることは、Ogawa and Retherford (1993)でも議論されています。既婚女性を対象とした毎日新聞社の全国調査に基づいて、高齢の親に対する親孝行規範の変化と、子どもからの老後の扶養に対する期待の変化を分析しています。調査は1963年から1990年までのもので、特に1980年代に大きく規範意識が弱まる一方で、子どもに対する期待は国民皆年金の実現した後のこの期間は緩やかに弱まってきたという結果でした。このように家族のあり方に対する考え方が確実に戦後は変わってきていて、それが今回の論文のコホート別の結果にも反映されているのだらうなと思いました。親の面倒を見て当然という風潮が薄れてきた今、今回の発見は、労働世代が高齢の親の面倒か、子どもを育てるかのトレードオフに迫られている可能性が示唆されています。

あとは、今回の研究は、本人のきょうだい構成を、親の面倒を見る確率の決定要因として分析をしています。実際に夫婦のきょうだいが少ないと親の面倒を見る確率が高まっているため、そうした夫婦は子どもの

数が少ない傾向が示唆されました。ただし、本人や配偶者のきょうだい構成は、夫婦が子どもを持つかという意思決定だけでなく、主な介護者になるということが予想されれば、そもそも子どもを持つ以前の結婚という家族形成にも影響する可能性が考えられます。今後、広い意味での家族形成の研究が期待されます。

深井 ありがとうございます。親の介護についての予想というのが、自分の子どもの数に影響を与えるということ自体が非常に驚きの論文でした。

古村 論文の理論モデルを念頭に読んでいたので、利用できる資源が減れば子どもが減るだろうというのは自然だと思いました。

深井 自分にはない発想でした。

ちょっとメカニズムというか理屈を確認したいんですけど、これって、何でこんなことが起こるかという、親の介護をしないといけない人たちが、自分の子育てと親の介護が同時に起こるのを嫌がって子どもを産むのを控えるというメカニズムですか。

古村 はい、モデルでは、同時期に親の介護にかかる時間や金銭的なリソースが必要になるので、そうしたコストが大きくなると生涯予算が減るために子どもを持つことを控えるというメカニズムになっています。

深井 先ほどのリソースに制約があるというのは子育てと介護が同時に起こるからですよね。

古村 そうですね。実証部分ではもう少し現実的な要素を考慮していて、自分の取り巻く状況が親の面倒を見る確率が増えることも、子育てと同時に介護にかかるコストが増えると考えています。理論モデルでは明示されていないですが同時であることは金銭的成本よりも特に時間制約にかかる形になっていると思います。

深井 サンドイッチ・ジェネレーションが念頭にあって、親の介護と子育てを両方しないといけないというのが、たぶんいろんな制約上無理なので、子どもをつくるのは諦めるかという話ですよね。

もう一方で、自分が介護される側になったときのことを考えると、子どもがたくさんいたほうがうれしいんじゃないかということも考えられると思うのですが、逆な結果になっているというところは、やっぱりサンドイッチ・ジェネレーションという負担を予見するのが結構重要な要素になっているのか、あるいは、子どもに大変な思いをさせたくないというような利他

性からきているのか、どういう理由なのかみたいなのは、もう少し知りたいなと思いました。

もう1つは、この論文のインプリケーションとして、平均的な出産年齢というのは世代を通じてどんどん高くなっているんで、たとえば35歳で自分の親が自分を産んでいて、自分が35歳で産むと、じゃあ次の子どもを産もうと思ったときに親は70歳なので、同じような状況になりやすいわけですね。そうすると、この論文で示されているようなメカニズムというのは、今後どんどん、重要になってくるのかなということを考えたりしました。

宮本 晩婚化であったり、第一子を迎えるタイミングがかつてに比べて遅くなっているじゃないですか。これらの変化はどの程度影響しているのでしょうか。

先ほどの深井先生のコメントと重なる部分もありますが、リソースが限られている状況では、たとえば、親の面倒を見るのと子どもの世話をするのが同時に起こるから問題になっているとすれば、逆に、この2つの時期がずれていけば、リソースの制約にはならないわけですね。

古村 なるほど。実証分析ではコントロール変数として考慮されていますが、結婚のタイミング自体は分析の対象とはなっていないので、内生化するのも興味深いと思います。これは私の単純な予想ですが、結婚や出産のタイミングが遅くなると子どもを出産できる期間が短くなっている直接的な効果と、子育てと介護のタイミングがさらに近くなってしまうために労働期の時間制約が厳しくなって子どもが減る効果が加わりそうですね。金銭的には基本モデルと同様に介護する以上、かかる費用が子どもに割く資源を減らす一方で、労働期に市場労働に割ける時間が減ってしまって資源のもととなる労働所得も減らしてしまいそうです。なのでタイミングの内生化はますます子どもの数を減らしそうです。

花岡 この研究の感想ですが、介護保険制度の導入が、将来の親への介護負担を減らすことで出生率にプラスの影響を与える可能性があることを示唆していて、発想が斬新で、とても面白い論文でした。この研究では介護保険制度の影響を排除するために、介護保険法が成立した1997年以降に結婚したカップルは分析から除外されています。今後の研究として、介護保険制度の導入が出生率に与える影響を検証すると結論部分に書いてあったので、こちらの研究も楽しみです。

VI 政策（最低賃金・アベノミクス下の労働市場）

宮本 それでは、次のテーマである「政策」に移りたいと思います。ここでは、最低賃金とアベノミクス下での労働市場に焦点をあてます。4本の論文を取り上げさせていただきますが、そのうち3本が最低賃金に関するもので、残りの1本はアベノミクスの時期における労働市場に関するものです。

最低賃金の効果については、これまで国内外で多くの分析が行われています。特に、最低賃金が雇用にどのような影響を与えるのかが重要なポイントです。理論的には、労働市場の構造によって、最低賃金の引き上げの影響は異なります。完全競争市場では、最低賃金の上昇が雇用減少を招くことが知られていますが、買手独占市場ではそうではありません。ですから、最低賃金の分析は実証的な話になってきます。

かつては最低賃金の上昇が雇用減少を引き起こすという見方が主流でしたが、Card and Kruger (1994)をきっかけに、最低賃金の上昇は必ずしも雇用を減少させるものではないという研究が増えてきています。アメリカ経済学会の会員を対象としたアンケート調査では、1978年には9割ぐらいの経済学者が最低賃金の上昇は雇用に悪影響を与えると考えていましたが、2021年にはこの割合が半分に減りました。

そうしたなかで、日本の最低賃金はどうかというと、今年、全国平均が初めて1000円を超えました。岸田政権は2030年代半ばまでに1500円にすることを目指しており、今後も最低賃金が上がっていくことが見込まれています。

最低賃金の議論をする際には、海外の研究が重要であることは言うまでもありませんが、それがそのまま日本にあてはまるわけではないので、日本独自の研究が重要になってきます。海外で最低賃金の上昇が雇用減少を招かないとしても、それが日本でもあてはまるとは限らないため、日本の状況に即した研究が非常に重要です。

①董艶麗・茨木瞬「日本における最低賃金の引き上げが雇用に与える影響——メタ分析による評価」

宮本 最初に紹介する論文は、董・茨木（2023）で、日本の最低賃金の引き上げ効果をメタ分析していま

す。また、2000年以降の研究の優れたサーベイ論文になっているので、これを読むことによって、日本の最低賃金がどのような経済効果を持つのか先行研究の結果を知ることができます。

メタ分析では、最低賃金引き上げが雇用にどのような影響を及ぼすかに焦点をあてています。分析の結果、最低賃金の上昇は負の雇用効果を持つこと、女性の就業率に関しては、その雇用抑制効果が労働市場全体よりも小さいことが明らかにされています。

この論文は、東京財団政策研究所が2019年に作成した政策知見データベースに基づいています。この政策知見データベースは、2000年以降の18の最低賃金引き上げ効果に関する研究を包括的にまとめたものです。

董・茨木論文では、この政策知見データベースに出てくる18の論文に、2019年以降に公表された3本の論文を加えて、最低賃金引き上げの効果に関する研究を総合的にレビューし、メタ分析をしています。

このメタ分析の意義は大きいと思います。というのは、最低賃金引き上げの効果は、学術だけでなく、政策的にもかなり重要で、1つ2つの研究結果をもって議論できるものではありません。しかも、政策効果は国によって異なりますから、日本の先行研究に基づいたメタ分析を行うこうした研究は重要ですし、このような研究が今後出てくることが望まれます。

ただし、筆者たちも指摘していますが、メタ分析には、8つの先行研究だけが取り上げられ、論文で取り上げられている21本の論文全部のデータを使っているわけではありません。イギリスやアメリカで行われているメタ分析には多くのサンプルが含まれています。今後、日本の最低賃金に関する研究がさらに進むことが望まれます。

また、EBPMの重要性が高まるなか、政策当局者と研究者の効果的な連携が今まさに求められているわけですが、この東京財団の政策知見に関するデータベースの構築やメタ分析は、今後大いに役立つと思います。

花岡 宮本先生と全く同意見で、最低賃金引き上げの影響に関する既存研究に対してメタ分析を実施して、エビデンスを比較可能な形で整理している貴重な研究だと思います。

こういったプロジェクトを研究者がやろうとすると科研費を取ってやるということになると思うのです

が、5年間で終わってしまう、ということになりかねません。東京財団政策研究所というシンクタンクが長期的な研究環境を整備してくださっているという点で、社会的意義の大きいプロジェクトだと思いました。

実際に研究所のサイトを拝見しましたが、最低賃金の既存研究を比較した結果が視覚的に提示され、一目でわかるように工夫が凝らされていて、EBPMを推進するという熱意が伝わってきました。

ホームページには、今後ほかの政策分野で試行版を作成すると書いてあったので、動向に注目したいと思います。

宮本 私もホームページを見たのですが、どういった研究が行われて、どのような効果があるのかが一覧になっていて、すぐわかるんですね。もちろん、細かいところをしっかりと見ていく必要はありますが、短時間で既存の研究結果がわかりますし、今後どのような研究が求められるのかを知るきっかけづくりにもなる。すばらしいと思いました。

②森川正之「最低賃金と生産性——日本企業のパネルデータによる分析」

宮本 次に議論したいのは、森川（2022）です。この論文は、最低賃金が生産性にどのような影響を与えるのかを分析しています。これまでの研究が主に雇用に注目していたなかで、生産性への影響に注目した点が非常に興味深いです。

分析には、経済産業省の『企業活動基本調査』を用いた日本の企業のパネルデータが使われています。2001年から2018年が分析対象になっているのですが、都道府県別で最低賃金の引き上げが企業の生産性、具体的には、時間あたりの労働生産性や全要素生産性（TFP）、利益率、平均賃金にどのような影響を及ぼすのかを、固定効果モデルと操作変数法を用いて分析しています。

理論的には、2つのメカニズムで最低賃金は生産性に影響を与える可能性があります。1つは「内部効果」と呼ばれるものです。最低賃金の上昇は企業側にとっては労働のコストの増加を意味しますが、その労働コストを支払うために企業努力によって生産性を上げるというものです。もう1つは、低生産性の企業が市場から退出し、高生産性の企業が残るという「再分配効果」です。

しかし、実証分析の結果、最低賃金が生産性を高め

るという明確なエビデンスは出てきませんでした。ただし、短期的には利益率に負の影響が見られ、平均賃金にはプラスの影響があったという結果が出ています。

この論文は、日本ではこれまで検証されていなかった最低賃金の生産性への影響を明らかにした点が高く評価されます。

ただし、論文でも指摘されていますが、従業員数が50人未満、または資本金が3000万円未満の企業がサンプルから除外されている点が、データ上の制約となっています。このため、論文では「再分配効果」を見るというよりは、生産性の高い企業のシェアが拡大したかどうかをチェックしています。

結論として、最低賃金の上昇により、もともと生産性が高かった企業の相対的な付加価値シェアが高まったことが観察されています。この結果には留意して接する必要があると論文では述べられているのですが、この結果は興味深いと思います。

ところで、これはほかの論文にもあてはまる話だと思うんですけど、最低賃金の効果には非線形性があることが指摘されています。最低賃金のレベルが低い場合と高い場合では、その影響が異なる可能性があります。日本の最低賃金は比較的低い水準で推移してきたので、そのデータを使って得られた「最低賃金の引き上げ効果がみられない」、あるいは「弱い」という結果には注意が必要かもしれません。今後、最低賃金の水準が上がっていったときには、結果が変わる可能性もあります。この点について、先生方はどのようにお考えでしょうか。個人的には、非線形性の話を考慮しながら、最低賃金の効果を議論することが重要ではないかと考えています。

③Yamagishi, Atsushi “Minimum Wages and Housing Rents: Theory and Evidence”

宮本 次に、Yamagishi（2021）を紹介させていただきます。この論文は、最低賃金が賃貸物件の家賃にどう影響するかを、理論と実証の両面から分析した非常に興味深いものです。

最低賃金が増えると、賃貸物件の家賃が増える可能性があります。これは、賃貸物件を借りる人たち、特に最低賃金に近い賃金水準で働いている人たちの生活費が増加することを意味します。結果的に、最低賃金の上昇は、彼らの所得を守るという目的とは異なる結果を招くことになるかもしれない。さらに、家賃が

上がるということは、家賃収入をもらう人、資本家と呼ばれるようなお金を持っている人には有利になります。これは、最低賃金が増えざる再分配効果を持つことを示唆しています。

この論文の面白い点は、空間均衡モデル (Spatial Equilibrium Model) から、最低賃金の引き上げが、労働者の厚生を高める場合に限り、家賃が上昇するという結果を出しているところです。これは、家賃の変動が、最低賃金の上昇が労働者の厚生にどのような影響を与えたのかという情報を提供してくれるということです。

なぜかと言うと、雇用が失われるような最低賃金上昇の負の効果がなかったら、最低賃金が増えた地域に、労働者が移動する可能性があります。これは住宅需要の増加を意味し、結果的に家賃が増えます。最低賃金を上げてもマイナスの効果がでない、言い換えると、最低賃金の引き上げによって労働者のウェルフェアが高まるということが、家賃の上昇とリンクすることが示されるわけです。

実証分析では、イベントスタディと Difference in Difference の手法が使用されていますが、興味深いのが、アットホームのデータを使っているところです。分析によると、最低賃金が10%ぐらい上がると、家賃は2.5%から4.5%増えるという結果が出ています。これは、結構、大きな数字ではないかと思っています。また、最低賃金の上昇により、たとえば失業の増加とか、マイナスの効果があるわけですが、それらを考慮しても、労働者の厚生が改善され、10%の最低賃金アップが所得の0.75%から1.35%程度に相当する給付をもらうのと同じ厚生改善になっているという結果は、大変面白いと思いました。

これは先ほどの森川論文とも関係する話ですが、非線形性の話はこの論文にもあてはまるのではないかと考えています。また、これまでは最低賃金が雇用に与える影響を見ていたのに対し、森川論文では生産性、山岸論文では賃貸家賃と、最低賃金の影響はさまざまな側面に及ぶことを示しています。つまり、最低賃金の政策評価は、複数の視点、いろいろな側面から行う必要がある。最低賃金の評価は、複雑になっていると感じました。

花岡 森川 (2022) を読んで私が勉強になったのは、メインの分析部分ではないのですが、地域間の最低賃金の差が、企業や労働者の地理的移動に影響を及

ぼす可能性を指摘している点です。

面白いと感じた指摘は、最低賃金を全国一律にした場合に、労働者が大都市圏から地方都市に移動することが期待されるかもしれないが、これは労働需要側を看過しており、地域の最低賃金の引き上げが企業の労働需要を減少させ、結果としてその地域にいた労働者の転出を促進するという意図せざる結果を招く可能性がある、という点です。実際に、転出の前年に最低賃金水準が高い都道府県に立地していた企業ほど、翌年に転出する確率が高いという、非常に興味深い結果を示しています。

企業のパネルデータを使用した研究なので、労働者の地理的移動については分析されていません。宮本先生もおっしゃったように、日本の最低賃金は国際的に高い水準ではないので、国外の研究で観察されるような最低賃金の地域差による労働者の地理的移動は生じていない可能性も考えられます。

次の Yamagishi (2021) は、まさに最低賃金が労働者の地理的移動に及ぼす影響を、家賃を使って見ている研究で、日本でも労働者の地域間移動が生じているんじゃないかと思って、わくわくしながら読みました。

この研究は、見たい効果を識別するために、最低賃金で働く労働者が居住する可能性が高い、賃貸アパートのデータを使用して家賃の上昇が生じたかを検証しています。住宅の詳細な情報がわからないとできない分析で、アットホームのデータを使用しています。データのメリットを存分に発揮した研究で、かつユニークなアイデアを実証的に検証している点がすばらしいと思いました。

ちなみに、アットホームのデータセットは国立情報学研究所を通じて研究者に提供されているもので、さまざまな分析に応用できるであろう広がりのあるデータだと思いました。

また、Yamagishi (2021) はインプリケーションが具体的で、とてもいいなと思いました。

この2つの論文を読んで、最低賃金が企業の立地選択や労働者の移動にどういった影響を与えるのかというのは、今後の最低賃金の研究の方向性の1つになるのではないかと思います。

宮本 花岡先生のおっしゃるとおりだと思います。山岸先生の論文は、データの使い方といい、理論モデルからのインプリケーションといい、非常に優れた論

文で、本当にすばらしいと思います。

あと、先ほど花岡先生が触れられていましたけど、最低賃金が上がったときの労働者の移動について、これを詳しく調べることはデータ上の制約があるかもしれませんが、もし可能ならば、非常に興味深い研究ができると思います。

深井 事前の詳細な情報がなくてもよければ、『国勢調査』でもできると思います。今の居住地については細かい情報がわかって、5年前、どの都道府県、どの市区町村に住んでいたかがわかります。

宮本 なるほど。でしたら、労働移動についても分析を深めることができますね。非常に面白いと思います。ありがとうございます。

④Kawaguchi, Daiji, Keisuke Kawata and Takahiro Toriyabe “An Assessment of Abenomics from the Labor Market Perspective”

宮本 では、最後の論文にいきたいと思います。最後に取り上げるのはKawaguchi, Kawata and Toriyabe (2021)で、アベノミクス時代の労働市場を評価する内容になっています。この論文では、2012年から2020年にかけてのアベノミクス下での労働市場の動きをドキュメントしています。特に注目されているのは雇用者数と賃金の変化です。

アベノミクスの時期を分析するということですが、日本では少子高齢化が進行中なので、人口構造の変化を考慮するために2000年以降が分析対象となっています。2000年からの流れのなかで、2012年から2020年がどう違っていったかを見ています。

まず雇用に関してですが、2012年に56.5%だった雇用率が、2019年には60.7%に増加しているのですが、本来は高齢化によって2.8ポイントぐらい下がってたはずだったが、女性の雇用、とりわけ医療や福祉などの分野が増えたことで、雇用率が増加したことを示されています。

賃金については、実質賃金が2012年から2017年にかけて1.8%程度、低下しているのですが、そのうち、1.4%が労働者の構成が変化したことによるということも示されています。

また、アベノミクスの期間中に非正規雇用が増加したとの批判がありますが、たしかに非正規雇用はその期間増えているのですが、2000年からの長期のトレ

ンドを考慮すると、その上昇率はそれ以前に比べて低下していることが指摘されています。このことから、アベノミクスが非正規雇用を増やしたという批判には根拠がないとしています。

この論文のすばらしい点は、雇用と賃金の動向を見る際に労働者の異質性をしっかりと考慮していることです。性別や年齢、労働者の構成などが重要な要素として取り上げられています。

ポリシーメーカーやマクロエコノミストは、賃金の平均値に注目する傾向があります。平均的な動きを見ることはもちろん重要ですし、私もマクロの視点で労働市場を見ることが多いので、それをやっていますが、それだけではバイアスがかかった結論に至ってしまう可能性があります。労働者の異質性をしっかりと考慮することの重要性を再認識してくれるすばらしい論文だと思いました。

今、日本政府は持続的な賃上げを目指しているわけですが、それと関連して、春闘の賃上げの数字がよくメディアに登場します。連合によると、2023年の賃上げ率は約3.6%で30年ぶりの高い水準となっていますが、たしか、連合のデータがカバーしている労働者数は270万人ぐらいなんですよね。また、経団連も賃上げの数字を出していますが、経団連がカバーしている労働者数はもっと少ない。これらはこれらで重要な数字であることは間違いないのですが、これらの数字が必ずしも経済全体の動きを示しているわけではないということ、賃金をもっと上がっている人もいるだろうし、全然上がっていない人もいるでしょうし、そうした異質性をしっかりと捉えることが重要だと、川口先生たちの論文を読んで、すごく感じました。

花岡 労働者の一部しか捉えていないのですね。

宮本 そうですね。『毎月勤労統計調査』も、5人以上の事業所を対象としており、5人未満の事業所が除外されています。5人未満の事業所というのは、家族経営の零細企業かもしれないし、スタートアップのような急成長しているところかもしれない。特に成長しているスタートアップだと賃金が大幅に上昇していることも珍しくないと思われます。しかし、こうしたデータは捉えられていないわけです。実態を知るのは難しいわけですが、政策を議論するときには、本来考慮しなくてはいけないところだと思います。

花岡 Kawaguchi, Kawata and Toriyabe (2021)は、日本の労働市場について感じていた疑問について、分

解分析を用いて非常に説得力のある整理と指摘がされていてすごいな、というのが率直な感想です。

特に興味深かったのは、日本で非労働力人口であった女性が労働参加して、女性の就業率は上昇したけれども、それら女性の多くはテンポラリー労働者であるために賃金水準が低い傾向にあり、就業者に占める女性が増えるにつれて就業者全体で見た平均賃金が下がっていった、という指摘です。他にも興味深い知見にあふれていて、世に広く知られてほしいなと思う論文でした。

深井 私のほうから1点。董・茨木論文で、メタ分析が日本でもできたのかというのが、やっぱりすごく印象的でした。

こういう、再現とか再検証だったりとかいうのがたくさんたまってくるというのがすごく重要なかなと考えていて、東京財団政策研究所のデータベースというのもすごく魅力的だと思います。あとは他にも、サイバーエージェントがEBPM データベースをつくっていて、政策評価研究を行っている研究成果を分野ごとに、あるいはエビデンスの強さごとにまとめているんです。こういう取り組みがどんどん増えていくと、研究と政策のつながりがより強くなっていきますよね。あとは、どこの研究が足りないのかなというのも可視化されていくと思うんですよね。そうすると、こういう研究がやっぱり必要だな、と新しくいろいろな研究者がそこに取り組むみたいなのも起きるのかなというふうに思いました。

花岡 1つ質問してもよろしいですか。『毎月勤労統計調査』は5人以上の事業所しか取っていないということですが、5人未満の給与実態というのはどこでわかるのでしょうか。

深井 『民間給与実態調査』ならわかります。

花岡 『民間給与実態調査』で5人未満を把握すれば、『毎月勤労統計調査』や『賃金構造基本統計調査』とともに、少なくとも民間部門の賃金分布はわかるようになっていくということなのですかね。

深井 1つ注目すべき論文があってforthcomingですがKawaguchi and Toriyabe (2023) という日本の賃金統計を比較するという論文があります。そこでは、『賃金構造基本統計調査』『民間給与実態調査』や『毎月勤労統計調査』などの賃金データの検証が行われています。そこで代表性とか、どういった企業・事業所が調査されていないかといった話をしていたと思

います。

花岡 ありがとうございます。5人未満だと、訪問系の介護事業所が多く入っているイメージがあって、おそらく賃金は低いのではないかという気がするのですが。

古村 産業などの、いろいろな偏りが出てきうということですね。

花岡 おっしゃるとおりだと思います。『毎月勤労統計調査』や『賃金構造基本統計調査』だけだと、5人未満の事業所が含まれていないために賃金分布に偏りがあるかもしれない、ということを認識しておくことが重要なんですね。

VII 人的資本

深井 次のテーマは、訓練・人的資本・教育というところで、これまでの議論でも出てきたキーワードの人的資本についての研究になります。特に賃金の上昇とともに近年重視されているのが、無形資産や人的資本への投資であり、関心が高まっているところかなと思います。

少子高齢化にもかかわってくると思っていて、これから若い世代は少なくなっていくというのは見えています。そのときに、人数だけではなくて一人一人の人的資本への投資というのをしっかりしてあげること、生産を維持できるような方向性というのもありうると考えています。

そこで人的資本投資、特に若年期の人的資本投資というところで、今回3つの論文を議論したいと思います。1つは幼児期に対する人的資本投資、1つは高校、最後に大卒、大学に関しての人的資本に関する研究というところで、まとまりを持って報告させていただければと思います。

①Akabayashi, Hideo, Tim Ruberg, Chizuru Shikishima and Jun Yamashita “Education-oriented and Care-oriented Preschools: Implications on Child Development”

深井 1本目の Akabayashi et al. (2023) は幼児教育の効果に関する分析をしています。

この論文の主な問いは、幼稚園に行くのと保育所に行くのとで、子どもの発育に違いはあるのですかとい

う、非常に身近かつ関心の高いテーマに取り組んでいる研究です。

彼らは『日本子どもパネル調査 (JCPS)』, JHPS/KHPSを使い、保育所に行っている人と比較して、幼稚園に行った場合にどれくらい発育に差があるんですかというのを、子どもが中学生ぐらいになったときまで追ったパネルデータを使って、検証しています。

通常、幼稚園に行くか保育所に行くかというのは、親の選択、あるいは社会経済的な背景というのが大きく関係してくるので、単純な比較というのはなかなか難しいんです。

そこで赤林先生らの研究では、相対的な幼稚園の利用可能性における地域差とコホート差、すなわちその地域内における変化を使って、それを操作変数として利用しています。

どういうアイデアかという、ある地域では、たまたまある年からある年にかけて保育所がたくさんつくられたので、相対的な幼稚園の利用可能性というのが下がった。そうすると、より保育所に行きやすくなるでしょう。一方で、ほかの地域ではあまり保育所の利用可能性というのは変化しなかったもので、もしほかの地域に住んでいたら保育所に行っていたような人たちでも幼稚園を使うかもしれない。そういった外生的な変動を使って、幼稚園と保育所とを比較したときに子どもの発育に差があるのかということを検証しています。

分析の結果、幼稚園に行くことで数学のスコア、あるいはSDQと呼ばれる、子どものいわゆる学校の科目ではないような側面の発育状況が改善するということを、研究結果として見いだしています。その効果は、子どもが中学生になったときにも観察されています。

メカニズムとして筆者たちが主張しているのは、親と過ごす時間というのが、幼稚園に行くことで長くなることが影響しているんじゃないかと。幼稚園というのは、基本的には半日で、保育所というのは全日なので、その半日分を親と一緒に過ごすようになると。その効果が大きいんじゃないでしょうかということを言っています。

この論文は、これまで保育所が90年代以降、よく整備されてきたので、保育所に関する関心が高まった一方で、忘れちゃいけない、じゃあ幼稚園ってどうなの、みたいなところを見落とさずにしっかりと検証し

ている点で、非常に重要な研究結果だと思います。

とくに、幼稚園か保育所か、どちらか迷うような世帯も増えてきていて、認定こども園という制度もできています。どういう保育環境、教育環境に幼児期にいと、子どもの発育に影響があるのかということを分析する点で、すごく重要な結果なんじゃないかなと思います。

いくつかコメントがあって、1つ目が、保育所と幼稚園のカリキュラムにそこまで大きな差があるのかというところ。あるいは、親の家庭での教育というのが結構違うのかというところが気になるのかなというところでは。

あるいは、カリキュラムの違いというよりは、幼稚園に行くという意味決定をすると3歳から5歳なんだけど、保育所に行くという決定をすると、おそらくですけど、入るタイミングって1歳児とかなので、いわゆる施設に行って保育を受けるという期間が長くなると。そういうような効果も拾っているのかなということを考えました。

一方で、ちょっと難しいなと思ったのが、Yamaguchi, Asai and Kambayashi (2018) との結果の整合性かなと思っています。山口先生たちの研究では何をやっているかということ、保育所が普及して、保育所に行くことによって、家で育てられる場合と比較して、3.5歳時点の子どもの発育がよくなることを見いだしています。だから、年齢でいうと幼稚園に入った直後ぐらいの発育状態というのがよくなる。

この研究というのは、一方で幼稚園に行くことで発育がよくなると言っているの、うまく結果を解釈しようとする、それまで保育所に行ったことによってよくなっていた発育を上回るほど、そしてそれをひっくり返すほど幼稚園の効果が高くない限り、この結果というのは出てこないんですよね。その部分をどう解釈できるのかというのは、もう少し検証が必要なんじゃないのかなと考えています。

古村 ありがとうございます。かなり深井先生のご指摘に共感するところが多く、重複するところはあるかもしれませんが、コメントさせていただきます。

まずこの分析でさらにわかったこととして、今、現実には使っていない子どもがもし幼稚園を利用したとしたら、実際に今幼稚園に通っている子どもの効果よりも大きいという解釈ができる結果、で合っていますか。

深井 合ってます、合ってます。もっと言うと、これ、使っているバリエーションって幼稚園は増えていないので、保育所がたくさん増えているというところに鑑みると、保育所が使えなかったから幼稚園に行っていた人たちが、保育所が使えるようになって保育所に行ったときに、仮に保育所が増えていなかった世界と比較して子どもの発育を見ると、保育所が増えていなかった世界で幼稚園に行っていたときのほうが発育がいいという。

古村 なるほど。そのとおりに解釈すると、現実には子どもと保育施設のマッチングの非効率性が起こっているということなので、それを示したということは重要な貢献だと思います。

あとは、まず子どもの成績とか厚生への影響が主たる関心だったんですけども、保育所を利用するか、あるいは幼稚園を利用するのかというのは親の意思決定なので、実際に預ける親がどういう影響を受けているのかということも知れたらいいなと思いました。

とくに、さっき保育所にアクセスできないから幼稚園にということは、たぶん、長く預けられる保育所に預けたいところだけど、というところが1つの理由としてあるのかなと思います。結果として、子どもにとっては幼稚園で過ごしたほうがアウトカムはいろいろ改善されるけれども、親は子育てしなければいけない時間が増えてしまうので、仕事の両立などを考えるとかひょっとしたらネガティブな効果があるかもしれない。けれども逆に、非常に親が利他的であるのであれば、ここで出た結果というのは、ちゃんと子どものことを考えて意思決定をするうえでは、重要な情報を与えてくれるのかなというふうに思っています。

また、ここで見ることでできている結果というのが短期的な効果なんですけれども、子どもが労働市場に入るときにどういう状況になっているか、労働アウトカムはどうなのかとか、そういう長期的な影響も見ることでできたら大変興味深いなと思いました。ほかにはいかがでしょうか。

花岡 こども園が増えてきたことでどういう影響があったか、みたいな分析をされていらっしゃる方はいらっしゃるのでしょうか。

深井 めちゃくちゃいい質問で、僕ここ専門なんですけど、こども園とかに関与する分析ってまだあまりされていなくて、1つ大きな理由があるんですよ。

何が理由かというと、制度が複雑化しすぎて、それぞれの幼児教育施設・保育施設のデータというのがばらばらにあるんですよ。

どういうことかという、認可保育所というのは厚生労働省の管轄なので、厚生労働省の統計に入っているんです。そのなかでもう1つ、幼保連携型の認定こども園というのがあって、保育所型の認定こども園は厚生労働省の管轄なので厚生労働省のデータに入っているんです。

一方で、幼稚園は文科省のデータで、幼稚園型の認定こども園も文科省の『学校基本調査』に入っているんですよ。なおかつ、最近増えている小規模保育と地域型保育というのは、内閣府がデータを持っていたりします。

花岡 そのサンプルの取り方や定義とかは、みんなばらばらなんですか。

深井 みんなばらばらです。みんなばらばらなので、どういうことが起きているかという、内閣府が「内閣府調べ」みたいな形で、保育状況取りまとめを毎年出してくれています。

2015年以降がとくに難しくなっています。2015年に子ども・子育て支援新法が施行されてから制度が多様化してしまったので、今もう保育所とか幼児教育施設、保育施設の定員、何ですかというふうに言われて、ぱっと答えられない。数字が出てこないです。

花岡 自治体レベルでデータを公表しているということはないのですか。

深井 自治体レベルで公表しているところもあると思いますが、統一的な形でデータを整理しているわけではないという問題があります。だから、データを1つに、整合的に取ってくるというのがめっちゃめっちゃ難しく、そうすると、こども園が増えてどうなりましたみたいな研究をやろうとすると、まず、そのデータの作成から、やっていかないといけないのです。

花岡 お話を伺って、日本が諸外国と比べて子どもや子育て支援に対する公的支出の割合が低いのは、基本的な統計がそろっていないから政策評価ができず、お金を適切に配分できないということもあるのかなと思いました。

深井 本当に、まさにおっしゃるとおりだと思います。

②Hagiwara, Risa and Yang Liu “Disparity in High School Enrollment between Native and Immigrant Children in Japan”

深井 次にご紹介させていただくのが、今度は高校時点における人的資本投資というところで、Hagiwara and Liu (2023) 論文を紹介します。

この論文は、日本人と外国からの移民の子どもで、高校進学行動が違うのかということに着目して分析をしています。

この移民の教育というのが、非常にこれから重要になってくるのではないかなというふうに考えていて、2020年の『国勢調査』を見ると、外国人の人口って270万人強なんです。これはどれぐらいの規模かという、大阪市の人口と同じぐらいなんです。これぐらい外国人の方というのは日本に増えているということは、同時に、日本にいらしている外国の方の子どもというのが増えている。そういう人たちの教育に関してもしっかりと分析をしていかないといけないのかなということを見ている点で、すごく重要な研究なんじゃないかなと思っています。

2010年の『国勢調査』を使って、高校に通っていない割合が日本国籍の子どもと比較して高い外国籍の子どもについて、その要因というのが何なのかというのをOaxaca-blinder decompositionで見えています。

日本人の親を持つ子、あるいは片方の親が移民、両方の親が移民のケース、それぞれで分析をしています。分析の結果、日本人と比較して、高校通学率というのが、外国の方の場合だと6から7ポイント低いことがわかりました。これは無視できない大きさの低さなのかなと思います。

そのなかで、親とか世帯の属性で説明できる部分というのが大体30%ぐらい。特に、日本での在住期間が長いかどうかというところでその差が出てきたりとか、あるいはお父さんが正規で働いているとか、持ち家があるとか、そのような経済的な状況というのが、差を説明する要因でしたということを、論文では発見しています。

そもそも日本人と外国の方で高校の通学率というのがこれぐらい違うというのを見いだしている点というのは、すごく重要だと考えています。そのなかでコメントとしてあるのは、国によるコミュニティの大きさとか、地域による異質性みたいなものはどれぐらいあ

るのかなということが気になっています。これは『国勢調査』を使っているんで、マイクロデータを使えばもう少し細かい異質性みたいのもできるかなと思っていて、それぞれの属性をlinear-separableに入れているんですけど、組み合わせごとに見るというのも結構重要なかなと思っています。それこそ機械学習のような手法を使って、探索的に、どういう組み合わせのパターンで高校の通学率に差が出てしまうのかという分析というのは、できる余地があるんじゃないかなということを考えています。

あとは、外国人の教育を考えると気になったのは、母国との教育内容の差ということで、たとえば中学校の時点、あるいは小学校の時点で母国を離れて日本にいらっしゃるときにその年齢時点における教育水準というのがどれぐらい違うのかは気になりました。移民に関する先行研究というのはあまり詳しくないので、もしかしたら、すでにあるのかもしれないですけど、そういった子どものキャッチアップをサポートするような制度みたいなものがどれぐらいあるのかというのは、結構気になりました。また、そういう制度があるとすれば、制度の効果の検証というのも、これから重要な課題になってくるんじゃないかなと思います。

もう1点ですけど、若い人たちの外国人人口って調べてみたんです。『国勢調査』を追っていくと、10歳から14歳の外国人人口が、1990年が5.2万人、2000年が5.1万人、2010年が4.9万人なので、大体5万人ぐらいで推移しているんですけど、2020年に6.1万人に増えるんです。なので、1万人増えるんですよ。

かなり多く子どもたちが海外から日本に来ているので、よりこの研究というのが重要性を増してくる。同じような検証を2020年のデータを使ってやるのが重要になってくるんじゃないかなと思いました。

古村 ありがとうございます。この論文では日本で外国人労働者の実態を把握するのに有用な代表性のあるデータは少ないのですが、そのうちの1つである『国勢調査』で分析がなされている点がすばらしいと思います。

でも、ほぼこれは深井先生のコメントと重複してしまうと思うんですけど、やっぱり国籍ごとに違いがあるように思います。言語であったり、あとは出身国の所得の程度で親の教育に対する意識にも影響すると思いますし、あとは、インターナショナル・スクールが

あるところとないところがあると思うので、そういう国の異質性を考慮することができるのではないかと思います。あとは、親の仕事の内容が違えば、それも効果に影響するので、そういう情報が使えたら、より厳密な分析ができるんじゃないかなと思いました。それから、たしかに親が何年滞在しているかということも大切だと思うのですが、さらにどの時代に日本に来たかということも大切なかなと思いました。時代背景とか、景気に影響を受けてしまうのではないかな、と。

深井 日本での在住期間が同じ人の中で差みたいなものがあると。それで、ちょっと話をしながら思っていたのが、地域とか国とかというのは結構重要な点です。学校とかの受け入れ体制として、それまで全く移民の人がいない地域に引っ越すと、対応がわからないじゃないですか。全く知らない、先生も外国の方が全くいないところにぼんと引っ越してくる場合だと、進路指導とかもたぶん難しいですし。そのへんも結構重要なのかなと。

古村 受け入れ体制もですけど、飛び地効果というんですかね、すでにその地域にコミュニティがあるので、そこに行ってしまうと同郷の人が助けてくれるだろうみたいな、そういうものがあつたりすると、単純に1人、その家族、親だけが何とかしようということだけじゃなくて、そのコミュニティ全体で何とかしてくれる、みたいなものがあるんだろうなというふうに、私も今の話を聞いて思いました。

③Li, Wen, Kunio Urakawa and Fumihiko Suga
“The Gender Gap in the Returns from
College Education in Japan: The Impact of
Attending a High-Ranking College”

深井 3つ目、最後にお話しさせていただくのが、Li, Urakawa and Suga (2023) です。この論文の問いは、大卒の所得リターンは男女で異なるのかということです。

大卒の所得リターンというのが男女で異なるのかというのは、多くの文献があるテーマだと思うんですけど、この論文はそれだけではない。何が重要かという、「偏差値などの高い大学」に行くリターンというのがあるのかというところを見ている。

政府統計などでは「偏差値などの高い大学」ってデータからはわからないのですが、大学名がわかる調査というのを独自に実施して、大学のランク別のリ

ターンというのを計算しています。偏差値等の情報を使って、大学の種類をトップ校・上位校・その他の大学にわけ、Mincer equation の推計にランク別の大学ダミーというのを入れた分析をしています。

分析の結果、何がわかったのかというと、上位ランクの大学に行くことのリターンというのが、男性のみに観察されると。一方で、女性については大学のランクと所得の間に関係性は見られないというのが、非常に大きな発見だということです。

じゃあ、大学ランクが女性のほうには全く影響がないかというと、配偶者がいる人について配偶者の分析をすると、女性については、ランクの高い大学を卒業すると配偶者の所得が高い傾向がありました。通常、大学に行くか行かないか、ゼロ・イチみたいなところで分析がされがちなんですけれども、その大学のランキングを使って、そのリターンの異質性を検証して、男女の差が大きく顕著に観察されたことを発見したのが、非常に大きな貢献かなと思います。

この論文でどういうことが起こっているのかを考えたときに、職業選択の時点において、大学のランクによる差というのが男女で違う可能性があるのかなと考えました。所得に差がつきやすいような職種というのが、男の人において大学ランクで差が出やすいんですけど、女の人というのは、たとえば就業しやすいような産業だったりとか、そういうところに就職することで、大学ランクというのがあまり影響がなくなるような結果になってしまっているんじゃないかというのが考えられるのかなと。

一方で、Araki, Kawaguchi and Onozuka (2016) で、大学のランキングとか名前というのは、最初のほうは結構情報として有効なんだけれども、時間が経つにつれて、過去の仕事のパフォーマンスなど使用者側からのラーニングの情報が重要になってくることが示されています。そうした分析結果の関連というのはどうなっているのかなというのが少し気になりました。

この3つの研究をまとめると、人的資本に関する分析ということで非常に興味深いんですけども、1つ大きな特徴があるのかなと考えていて、赤林ほか論文もこの李・浦川・菅論文も、通常、大学に行くか行かないかとか、保育所に行くか行かないかみたいな、ゼロとイチの選択に関する分析というのは非常に多かったんですけど、でも実態はそうじゃないだろうと。幼稚園に行く選択肢もあるし、保育所に行く選択

肢もある。どういう教育・保育を受けるのかといった、中身の差というのがあるのかどうかという検証をしている。あるいは、この Li, Urakawa and Suga (2023) もそうなんですけど、大学とひとくくりにしても、どういう大学なのかで受ける教育も違うだろうし、ピアも違うだろうと。そこまで踏み込んでデータを取って検証していくというところに、新しい労働経済の分析の展開があるんじゃないかなということを感じています。

特に、こうした大学のランクとか高校のランクは、小野塚先生の論文（小野塚 2022）もそうですし、あとは暮石先生らが『出生時縦断調査』からわかるデータを使って高校のランキングづけを見ること（Kureishi et al. 2022）をしていて、丁寧にデータを見ていって、文字情報までうまく活用することによって、より深い考察、あるいはメカニズムに関する分析ができているというのが、非常に新しくて、大きな発展なのではないかなと考えています。

古村 ありがとうございます。私からもいくつかコメントさせていただきます。まず 2012 年の実際に卒業大学や労働・結婚アウトカムに関する詳細なデータを得るところがまず第一歩なので、それ自体が大きな貢献だと思うんですけど、使われているデータが 2012 年の単発のデータになっています。教育リターンとか結婚のリターンというものの効果は、時代を通じて変化していることが予想されますので、この研究をきっかけに、何かその推移みたいなものが見られるようになったらよりいいなと思いました。

次に、深井先生もご指摘していたとおり、大学に行くか行かないだけでなく、大学間・内の異質性として、学部とか分野別の効果も見ることができたら興味深いなと思いました。結婚のアウトカムへの影響とも関連するんですけど、分野によっては出会いの数にも影響するだろうし、それは調べられれば、よりリッチな分析になると思います。

あとは、先ほどの点と関連して、結婚アウトカムへの結果の解釈ですね。深井先生も触れられていたんですけど、いろいろ経路は考えられると思います。大学や職場で実際に会って結婚できているのか、同窓会があってそこがアレンジしてくれるのか、あるいは、アソサティブ・メイティングの部分と関係しますが、マッチングの傾向として女性が配偶者として年収が自分の水準以上の者を望む影響からきているの

か。この論文ではそこまでは踏み込んで解釈されていないので、高学歴の経路というものがわかったら、非常に興味深いなと思いました。

VIII 技術

花岡 この分野からは 3 つの論文を紹介します。このうち 2 本は、主に技術革新が雇用に与える影響についての研究です。最後の 1 本は技術が働き方に与える影響についての研究です。

①de Vries, Gaaitzen J., Elisabetta Gentile, Sébastien Miroudot and Konstantin M. Wacker “The Rise of Robots and the Fall of Routine Jobs”

花岡 1 つ目の論文は、産業用のロボットが雇用に与える因果的影響を分析した研究です。関連する研究として、Acemoglu and Restrepo (2020) のアメリカのデータを使用した研究では、ロボットの導入により雇用が減少したことを報告しています。ドイツのデータを使用した研究 (Dauth et al. 2021) では、産業全体の雇用への影響は見られず、ロボット導入による製造業での雇用減少が他産業での雇用増加により相殺されたことを報告しています。Adachi et al. (forthcoming) は日本のデータを使用した研究で、アメリカの先行研究とは対照的に、ロボットの導入により雇用が増加したことを報告しています。

ご紹介する de Vries et al. (2020) の特徴は、産業用ロボットが職務構造に与える影響について、先進国のみならず新興国・市場経済移行国のデータも含めて検証している点です。職務構造はオーターらの研究 (Autor, Levy and Murnane 2003) にしたがって、職業からタスクの種類を把握するアプローチを取っています。タスクは分析的と身体的、定型と非定型に類型化しています。

使用したデータは、日本を含む 37 カ国、19 産業の国別・産業別の集計データで、2005 年と 2015 年の比較をしています。2 つのデータを結合して利用しています。1 つは国別・産業別の職種別雇用者数で、先行研究 (Buckley et al. 2020) のデータを使用しています。もう 1 つは、国別・産業別の産業用ロボット数で、国際ロボット連盟のデータを利用しています。

産業用ロボットの導入が雇用に与える因果関係を見たい場合に、難しい課題は雇用状況もまたロボットを導入するか否かの選択に影響を与えてしまう点です。この同時性に対処するため、著者らは操作変数を使って調整しています。

この論文で面白いと思ったのは操作変数のアイデアで、ロボットにより置き換えられるタスクの割合が産業ごとに異なる、というバリエーションを利用しています。操作変数の作成にはアメリカのデータのみを使用していて、その値を各国データにあてはめています。そのため、操作変数は産業ごとに変化するが国ごとには変化しない値になっている、という制約があります。

推定結果から、産業用ロボットの導入は、分析的・非定型タスクの雇用割合を増加させた一方で、身体的・定型タスクの雇用割合を減少させたことを報告しています。この傾向は先進国で大きく、新興国・市場経済移行国では観察されなかったことも報告しています。また、産業用ロボットの導入による産業全体の雇用者数の変化への影響は見られませんでした。これらのことから、著者らは、産業用ロボットは雇用を代替しておらず、むしろタスクごとの労働需要に影響を与えた、と説明しています。

感想として、より近年のデータを使用した場合に結果はどうなるのだろうか、という点が気になりました。今後、新しいデータによる研究を期待したいところです。

また、期待できる研究の方向性として、製造業以外の産業での検証も挙げられると思います。先駆的な研究として、Eggleston, Lee and Iizuka (2021) は、日本のデータを使用して都道府県ごとの介護ロボット導入補助金のバリエーションを操作変数として利用して、介護ロボット導入が介護サービス分野の雇用や賃金に与えた影響を検証しています。

さらに、人工知能が労働市場に与える影響も、注目されるテーマだと思います。日本のデータを使用した研究として、たとえば Kanazawa et al. (2022) では、タクシードライバー向けの集客率の高いルートを提案することで顧客獲得を助ける AI アプリが、ドライバーの生産性に与える影響を検証しています。

宮本 ありがとうございます。私はマクロ経済学の視点で、この論文を読ませていただきました。オートメーションやロボット革命が、雇用や失業にどういっ

た影響を与えるのかは、花岡先生も Acemoglu らの論文を挙げておられましたけれども、マクロ経済学の方でここ数年かなり注目を集めています。

技術進歩が雇用に及ぼす影響については、昔から新しい技術が雇用を奪うのか、それとも新しい雇用を生み出すのかという2つの考え方があります。「テクノロジー失業」と言われるように、新技術による失業が懸念される一方で、新技術は新規の雇用を創出するという楽観的な見方もあります。

ここで重要なのは、新技術と労働者の代替性です。ロボットと労働者が代替的であれば、新技術によって雇用は失われる可能性があります。補完的であれば雇用の創出が進む可能性もあるというのは、よく知られていることかと思います。

この代替の弾力性は、労働者のタイプや仕事のタイプによって大きく異なります。この論文では、Autor らも指摘していますが、労働の特性を、定型、非定型、マニュアル、分析的の組み合わせで分析しており、このアプローチは重要だと思います。

個人的には、この種の研究がより多く行われ、ロボットなどの新技術と労働者の代替性に関する推定値が得られることが望ましいと考えています。新技術が雇用に与える影響を分析した最近のマクロの研究では、カリブレーションとシミュレーションの手法で数量分析を行っていますが、新技術と労働者の代替の弾力性がわかれば、より精緻な分析が可能になります。

また、この論文では、ロボットの導入が雇用者全体の成長に与える影響が観察されないという結果を得ていますが、その解釈が気になります。これは、新技術によって失われる雇用と新しく生み出される雇用のネット効果を見ているため、背後にある動きが見えにくいという限界があるように思います。

あと、この論文ではロボットに注目していますが、最近、生成 AI が登場しました。ロボットと生成 AI は、異なる影響を労働者や職に及ぼす可能性があります。この論文の言葉を使うと、「テクニカルフィージビリティ」が大きくなるということかと思います。いわゆる非定型型の職種も AI によって置き換わりやすくなると、インプリケーションも変わってくるのかと思います。これは今後の研究で注目されるべき点ではないかと思います。

深井 ロボットと AI の話、何か本当、感想なんですけど、ロボットと AI のインプリケーションってた

ぶん違うというコメントはそのとおりだと思っています。もう一個違うのかなというのは、おそらくスピード感が違うんじゃないかなと思っています。

ここから AI は、多分 10 年もすれば世界をがらっと変えると思うんですね。その部分に研究者としてついていかないと、あつという間においていかれるんだろうなというのは、危機感を感じていますという感想です。

宮本 今回の深井先生のスピード感のお話に関してですが、先ほどもコメントをさせていただきましたが、AI やロボットが労働市場全体にどのような影響を与えるかを考える際には、労働者との代替の程度が重要になります。個人的には、機械と労働者の代替性の大きさにはある種の閾値、カットオフがあると考えています。

代替の弾力性が高く、カットオフを超えている場合には、機械に仕事を奪われ、失業が増える。逆に、代替性がそれほど高くなく、カットオフを下回っている場合には、機械と労働者の補完性が働くかもしれません。こうした代替の弾力性は、技術進歩に伴い変化していく、カットオフも変わっていくかもしれない。そこで、スピード感が重要となるような気がします。過去には技術進歩が必ずしも機械による労働の代替を意味しなかったかもしれませんが、今後はより顕著に変化する可能性があります。

そうなってくると、機械化による失業の増加という現象が、これまでよりも明確に見られるようになるかもしれません。だから、今後の技術進歩のスピードやその影響について、慎重に考える必要があると思います。

②Lee, Jong-Wha, Eunbi Song and Do Won Kwak "Aging Labor, ICT Capital, and Productivity in Japan and Korea"

花岡 次にご紹介する Lee, Song and Kwak (2020) では、日本と韓国のデータを使用して、労働力の高齢化が生産性に与える影響を検証しています。

この研究は、ICT 資本と労働力の高齢化の間の相互作用に着目している点に特徴があります。高齢化は経済成長を妨げるという見方がある一方で、高齢化のもとでは若年層や働き盛りの人手不足を補うために自動化技術を導入するため、高齢化は生産性の向上につながる」と指摘する研究 (Acemoglu and Restrepo 2017)

もあります。世界的に高齢化が進むなかで、高齢労働者と技術との間にどのような相互作用があるのかを検証することの重要性が高まっているといえます。この研究で取り上げる日本と韓国は、OECD 諸国の中で比較的 ICT への投資割合が高く、高齢化率も高く、高齢化に至るまでのスピードも速いという特徴があります。そのため、ICT への投資を増大させることで、高齢化による生産性低下の影響を和らげることができたか否かは、国際的にも注目される点だと思います。

分析には、アウトプット、インプット、生産性を産業別に国際比較することができるデータベース、KLEMS を利用しています。分析に使用したバージョンでは、日本のデータは 1973 年から 2005 年、韓国のデータは 1980 年から 2012 年をカバーしています。この研究では、ICT 資本をコンピュータ機器、通信機器、ソフトウェアで見えています。また、使用したデータの年齢区分により、高年齢労働者を 50 歳以上の労働者としています。

分析の結果、日本と韓国の両国で、50 歳以上の高年齢労働者が ICT への投資割合が高い産業で働いている場合に、労働力の高齢化は生産性にプラスの影響を与えていたことを確認しています。この結果は、ICT への投資を増大させることで、高齢化による生産性低下を緩和できた可能性があることを示唆しています。

因果推論的研究ではないので、結果を因果的に解釈できるわけではないという制約があります。しかし、技術が労働力の高齢化の負の側面を補う効果があるのかという観点からの研究は重要だと感じましたし、今後、因果的な解明が期待される研究テーマだと思います。

宮本 ありがとうございます。私も花岡先生と同じような感想を持っております。とくに、この研究が因果推論的ではない点が重要なポイントだと考えています。ICT が普及している産業で高齢化が生産性を高めているのか、あるいは ICT に対応できる高齢者の存在が生産性を高めているのか、これは重要な問題です。この点が明確でないのは少し残念ですが、今後の研究でさらに深掘りされることが期待されます。

また、この論文では 50 歳から 64 歳を高齢者として分析していますが、一般的には 65 歳以上の方を高齢者と定義します。おそらくデータの制約などの理由でこの年齢範囲が選ばれたのだと思いますが、50 歳か

ら64歳の層と、65歳以上、あるいは50歳から59歳、60歳から64歳などの年齢層では、労働者の特性が異なる可能性があります。この論文で用いられた年齢範囲に基づく分析がどこまで適切かどうかについては、少し疑問を感じました。

花岡 宮本先生のご指摘の点は、非常に重要だと思います。この研究では高年齢労働者の年齢の範囲が広いので、実際に何が起きているのかはよくわからないなと思いました。個人属性が把握できるデータで、労働者属性ごとの違いを考慮に入れた分析をしても面白いのではないかと感じました。

③Kawaguchi, Daiji, Hiroyuki Motegi “Who Can Work from Home? The Roles of Job Tasks and HRM Practices”

花岡 最後に、技術が働き方に与える影響として、テレワークを扱った研究を紹介します。

Kawaguchi and Motegi (2021) では、どのような仕事テレワークに向いているのかの決定要因を検証しています。この論文の特徴は、定型業務や肉体労働といった仕事の業務特性や、成果主義的賃金などの企業の労務管理制度に着目している点です。

新型コロナ前の2019年12月時点の就業実態に基づいた検証を行っていますが、コロナ禍の2020年12月時点の就業実態のデータも使用して、コロナ禍でやむをえずテレワークに移行したことで、テレワークにどのような変化が生じたかも検証しています。

データはリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」のマクロデータを使用しています。テレワークに関する変数が豊富で、テレワーク時間や職場のテレワーク制度の有無といった調査項目があります。

分析の結果、定型業務、肉体労働、他者と一緒に仕事をするといった業務特性は、それぞれテレワークに従事する確率を減少させることを確認しています。

もう1つ重要な結果として、成果主義的賃金のような個人の成果が見えることを前提とした労務管理制度を導入している場合は、テレワークが行われやすいということを指摘しています。この論文は、分析結果から具体的なインプリケーションを提示していて、インプリケーションの書き方も大変勉強になりました。

私が感じたこの論文の意義は、労働者属性という観点からテレワークの拡大が持つ含意を明らかにした点

だと思います。分析結果より、コロナ禍では大卒以上・大企業勤務という特性を持つ人がテレワークに従事するようになり、コロナ禍のテレワーク拡大がそれまでの不平等をより拡大させた可能性を示唆しています。この労働者の属性別の違いは、興味深い知見だと思います。

いくつか今後の方向性が考えられるかなと思います。1つ目は労働者属性との関連で、障がいや慢性疾患を抱えていたり、もしくは育児や介護を提供する必要がある人々として、通勤や職場での仕事が困難な人々にとって、テレワークの拡大は雇用機会の増加につながったのかということを、今後知ることができたらと思います。

2つ目は、コロナ後のテレワークが与える影響に関する研究です。コロナ禍で見られたテレワークが与えた影響が一時的なものだったのか、それとも長期的に継続するものだったのか。また、コロナ後は、どのような業務特性や労働者属性でテレワークが残っているのかという視点もあると思います。

宮本 ありがとうございます。私も非常に興味深く拝読させていただきました。とくに、どのような仕事テレワークに適しているのかを検証した部分は、学術的にも実務的にも、また、政策面でも大変重要な内容です。非定型型、マニュアル化されていない仕事をしている人がテレワークに向いている、また、企業の人材管理システムですね、成果主義であったりKPI、MBOの有無がテレワークの適応に影響することを実証的に示された点の貢献は大きいと思いました。

この研究を踏まえたうえで、日本の雇用慣行とテレワークの関係をさらに深く考察する必要があると思います。日本のメンバーシップ型雇用では、職務範囲がジョブ型雇用に比べて明確に定められていないとされます。では、現在の雇用慣行のもとではテレワークの導入は困難なのか、また、ジョブ型雇用への移行がテレワークに適しているかが、今後の重要な研究課題だと、この論文を読んで思ったところです。

また、職業や産業を考慮しても、非定型的、認識的、自立的な業務を行う労働者ほどテレワークに向いている点は、個々の労働者における大きな差異を示しています。これはテレワークの研究において個人レベルの指標を用いることの重要性を示唆しています。

さらに、テレワークを行える環境にあるかどうか重要な要素です。これは海外の研究でも指摘されてい

るポイントで、今後の研究での重要なテーマになるかと思います。

この論文では、こういった仕事テレワークに向いているのかに焦点をあてていますが、テレワークは生産性や労働時間などその影響は多岐にわたると考えられます。この影響についても、より深く分析する必要がありますと感じています。

日本ではテレワークに関する研究はまだ限定的ですが、そのなかでテレワークが生産性にマイナスの影響を与えるという結果が目立っていると印象を持っています。これは、コロナ禍により急ピッチで導入された際の準備不足も影響をしていると考えられます。

ですから、花岡先生がおっしゃられたように、コロナ後の状況も追跡すると、現在の理解と異なる結果が出てくる可能性があります。ここはかなり注目して分析を進めていく分野なんだろうなという印象を持った次第です。

いずれにしても、川口先生と茂木先生の論文は、非常に示唆に富む面白いものだったと考えております。

花岡 宮本先生がご指摘された個人レベルの指標を用いた分析が今後重要になってくるという点は、まったく同感です。日本にはテレワークの調査項目が利用可能な公開データが複数あります。紹介した論文のデータ以外にも、たとえば Inoue, Ishihata and Yamaguchi (2023) は内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識行動の変化に関する調査」の公開データを利用しています。

生産性については、Morikawa (2023) で、2020 年と 2021 年のテレワークの生産性を比較しています。2021 年のほうがテレワークの生産性は改善しているものの、職場よりも在宅のほうが、生産性が 20% 低いと報告しています。

なぜ 2020 年と比べて 2021 年で生産性が改善したかという点、宮本先生のご指摘のとおり、在宅でのテレワーク環境が整ったということと、あと学習効果があるだろうと説明しています。

宮本 ありがとうございます。

花岡 前回の学会展望で話題に上った先行研究で、中国のコールセンターでテレワークをランダムに割り当て、テレワーク下のほうが高い生産性を示した、という論文があったと思うのですが。

宮本 Bloom et al. (2015) ですね。中国の旅行代

理店のコールセンターでの実証実験で、テレワークを行った従業員のパフォーマンスが上がったというものです。テレワークは生産性を高める効果はあるものの、労働時間が長くなることも示されていたと思います。

花岡 その研究です。Morikawa (2023) では、そのブルームたちの研究とともに、警察の緊急通報の受付担当と、その情報を基に現場に警察官を手配するオペレーターのデータを用いたイギリスの自然実験を利用した研究 (Battiston, Vidal and Kirchmaier 2021) も説明されていました。このイギリスの研究によると、受付担当とオペレーターが同室に配置されているほうが、別室に配置されている時よりも生産性が高かったそうです。このイギリスの研究はテレワークの生産性を直接検証した研究ではありませんが、対面での意思疎通が重要な職場特性では、テレワークは適さないことを示唆しています。宮本先生が指摘されたテレワークの生産性や、テレワークに向く職務内容に関連する研究は、因果推論的研究も増えてきていて、今後ますます解明が進んでいくテーマなのだろうという印象を持ちました。

古村 たしかこの研究では学歴についてはコントロールしたうえで分析がなされていたのですが、仕事内容のところからの分岐で考えられているような印象だったので、同じような仕事に就いていても、テレワークで力を発揮する人、テレワークが難しい人など、その本人の性質とか属性みたいなものに左右されるところもあるんじゃないかなと思うんです。

それは、政策を打ったり企業が何かをしようとしたときには、ケースバイケースになってしまっただろうし、何もかもないことかもしれないんですけど、何か個人差のレベルでも違いが出てしまうんじゃないかなと思いました。

宮本 古村先生がおっしゃられたように、テレワークをしやすいというか、適応しやすい人とそうじゃない人がいるとして、それがデジタルに関するリテラシーと関わるような話であれば、そこを底上げしてあげましようとかという話にはつながるかと思うので、重要なお指摘なのではないでしょうか。

花岡 労働者属性に依存してしまうからこそ、テレワークか職場かをランダムに割りあてるという研究が重要になってくるんじゃないかなという気はしますね。

宮本 そうですね。

深井 もととの生産性とかでデータを取り始めてみると面白そうですね、今の話って。

テレワークの話は、テレワークできるような体制だったかどうかが非常に重要なのではないかと考えています。都心部に住んでいる若い人たちですと、自宅もそこまで広くないので仕事ができるスペースの確保が十分ではなかったりしますよね。関連してなんですけど、テレワークだったりとか、休暇制度とか、育児休業とかもそうですし、ある程度の柔軟に制度を活用することも少し考える必要性もあるかなと思っています。

育児休業を取りますと言って、1年ばっと全部休みますというんじゃなくて、休む必要があるときに十分に休める、そういう、柔軟に制度が活用できるような状況というのをつくっていく必要もあるのではないかなと思います。全部テレワークにしちゃうとやっぱり大変だと思うので、必要なときにテレワークが十分できる状況とか。テクノロジー的には、そういうことができるんじゃないかなと思います。

宮本 深井先生がおっしゃっていた、最初の準備に関しては、海外の研究でその重要さが指摘されていたと思います。たとえば子どもがいる場合に、自宅に仕事部屋として使える部屋があるかどうかは、テレワークの効果や満足度を大きく左右すると思います。特にロックダウンの時期は、親が家で仕事をするわけですが、子どもも学校が閉鎖されているので家で勉強する。インターネットのスピードも速くなかったら対応できないし、みんな同じリビングで作業をするとなると大変なことになります。自分の部屋があるかどうか、テレワークに適した環境があるかどうかですごく重要だと思います。

おわりに

古村 古くから議論があったことですが、労働分野を含む経済学研究においては、ここ数年で分析の透明性の改善への関心がさらに高まったように思います。たとえば、今回の座談会で扱った論文は、外的妥当性や内的妥当性の議論の重要性を感じました。外的妥当性で言えば、海外で成立したことが日本で成立するかの検証も行われていますが、国際比較可能なデータや新たな仮説も提示されていましたね。それから、透明

性と関連して、オリジナルデータによる分析での研究が盛んになってきたことは新しい流れだと思います。具体的なリサーチクエスションが検証できるようになったことは非常に素晴らしいと思います。

一方で第三者による検証が難しいため、再現性・検証可能性が懸念されます。今後は政府統計などを利用した研究とのバランスも大切になってくるのではないかなと思います。内的妥当性の問題ですかね。

深井 透明性・再現性について、ですが1つのやり方としては、ある論文が出たら、同じアイデアで、いろんな人がそれを検証するといいいのではないかなとも考えています。新しいデータで同じことをやったというのをきちっと貢献として認めるような世界にならないと、一本の論文が出て、再現できなかったから取り消しますみたいなことはなくなるんじゃないのかなということを考えています。

そういう形で、きちっと再現したもの、再試したもののというのが論文として評価されるような場所という仕組みとかというのがつくれば、メタ分析みたいなものももっと広がっていくと思うんですね。

経済学の分野だと、あんまりまだそういうのが整っていないので、それをやっていくと、再現性だったりとか透明性とかというところはいろいろクリアできていくし、より何というか、エビデンスの強さが上がっているんじゃないかなと思います。

花岡 誤った結果が存在するということが大前提で、研究者が相互にチェックすればいいということですね。

深井 replication packageなどで分析の手順やプログラムを出したら、あとはみんながどんどん追試して、再現できた、できなかったみたいな話ですね。

花岡 これをやるときに気をつけなければいけないと思うのが、データを提供する側が、たとえばコーディングが間違えていたから、といった理由でデータを変更したりすることがありますよね。

それを全てホームページなどで明記しておかないと、リプリケーションするときに、データのどのバージョンを使ったかで結果が変わってしまうので、データ提供側もそこまでやらなければいけなくなってしまうのではないかな、と思います。

ミシガン大学のHRS (Health and Retirement Study)では、その対応をしているのを知っているのですが、そこまでやってくださっているところって、なかなか

ないと思います。

深井 結構そこは、統計側との対話みたいなものが重要になってくるのかなという気がします。

古村 理論分析の研究だと全部、付録に全部証明を書いていたので、あんまり透明性を意識することはなかったのですが、データ提供元のことまで考えると、実証分析は本当に気を付けなければならないことが増えたように思います。それから今年はRAブートキャンプも開催されましたよね。特定の指導者によらない実証分析の若手教育がなされていてすごいなと思いました。

深井 2023年の8月の末に、横浜国立大学の古川知志雄先生を中心に湘南国際村で実証分析をやりたいという学生さん、合計60人ぐらいですかね、5日間泊まりの合宿で、実証分析のリプリケーションというのをどうやるかというのを、実際のRを使った分析をしながら論文の再現をするというのをやりました。そのなかで、実証分析というのはどういうふうなプロセスでつくられていくのかということ、RAとしていろんな先生方と一緒に仕事をすると、こういうことを気をつけないといけないとか、最低限知っておいてほしい話とかいうことを、キャンプでやりました。

いろいろ外部性はあると思っていて、やっぱりこういうプログラムを書いたりするときって、透明性や再現性を気にしないとダメで、最低限みんながバックグラウンドとして持っておいてほしい知識を統一化するというのが結構重要かなと思っています。

エディター側の負担も、ばらばらしたものを出されるとたぶん困るんですよ。だけど、同じようなフォーマットで統一化されて、こういう手続でリプリケーションできますみたいなものが、いろんな人からある程度整った形でくれば、チェックとかもしやすくなると思うんですよね。そういう意味の貢献もあった合宿だったのではないかなと思っています。

古村 コーディングの透明性についてはシニアも意識して改善していかなければならないですよ。ここ数年で *American Economic Review* などのトップ誌を中心に replication package の導入の検討が進んでいます。日本でも日本経済学会と関東、関西でイベントが行われました。私自身も、replication package のつくり方の講座に出たんですけど、本当に学ぶことが多くて。私たちの世代も当然ですが継続的に学んでい

かないといけないなと痛感しました。深井先生も運営側に携わられていたと思います。本当に大切な取り組みだと思いました。他にはいかがでしょうか。

宮本 それでは、私から2つほどコメントさせていただきます。1つは、労働経済学がきわめて政策的な分野だということです。今回、理論、実証の両方で多くのすぐれた論文を読ませていただきましたが、改めてそれを感じました。それを踏まえてですが、今、EBPMの重要性が強調されているなかで、研究者間の交流はもちろんのことながら、研究者と政策当局との関係をどのように発展させていくかは今後さらに考えるべき課題だと思います。

もう1点は、日本語による発信についてです。私は普段英語で論文を執筆していますが、今回は意識的に日本語の論文を選んだのですが、日本語の論文にも非常にすぐれた研究が数多く存在します。日本語での情報発信は、EBPMとも絡んでくるかと思いますが、官学や民学などで交流を深めていく際には大きなメリットがあると思います。日本語での上手い形での情報発信をもっとしていく必要を感じました。

古村 たしかに。今回論文をいくつか読ませていただいたり、実際に『日本労働研究雑誌』のハンドリングの仕事などをしていて、先ほども話題に出ていた「事実を積み重ねていく」ということの重要性を感じます。先ほどの外的妥当性の話とも関係しますが、地域や時代背景を無視して、海外の研究に基づいて政策を打ってしまったら同じに見える社会現象でもメカニズムが違ってたりして大変なことになってしまうので。分析の質を担保しながら、日本語でも発信していくことが重要だなと思います。

深井 日本語の文献の重要性って、最初におっしゃっていただいた行政とのかかわり方というところも重要で。『日本労働研究雑誌』に論文を出してから、官公庁とか役所からメールがくるケースも多いようです。「『日本労働研究雑誌』のこれを見ました」と言って。なので、日本語の文献が研究のコミュニケーションとしても重要だということを実感しています。

花岡 その関連でいうと、研究内容を一般向けにわかりやすく解説するページを特設で設けているところがありますよね。私が知っているのは、東京大学のCREPE (Center for Research and Education in Program Evaluation) という研究所ですが。

宮本 やっていますよね。論文の内容をブログのよ

うな形で書いてますよね。

花岡 そうです。そういった、研究内容についてのわかりやすい広報が、実はEBPMにつながっているんじゃないかという気がします。

古村 それでは時間になりましたのでここまでにしたいと思います。本日は非常に活発な議論をいただき、どうもありがとうございます。

(2023年11月24日 東京にて)

はなおか・ちえ 東洋大学経済学部総合政策学科准教授。最近の主な論文に“Temporal Instability of Risk Preference among the Poor: Evidence from Payday Cycles,” *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 15, No. 4, pp. 68–99 (Mika Akesaka, Peter Eibich and Hitoshi Shigeoka との共著, 2023年)。医療経済学専攻。

ふかい・たいよう 筑波大学人文社会系助教。最近の主な論文に“Association between the COVID-19 Pandemic and Early Childhood Development,” *JAMA Pediatrics*, Vol. 177, No. 9, pp. 930–938 (Koryu Sato, Keiko Fujisawa and Makiko Nakamuro との共著, 2023年)。労働経済学専攻。

みやもと・ひろあき 東京都立大学経済経営学部教授。最近の主な論文に“Employment and Hours over the Business Cycle in a Model with Search Frictions,” *Review of Economic Dynamics*, Vol. 31, pp. 436–461 (Noritaka Kudoh and Masaru Sasaki との共著, 2019年)。労働経済学, マクロ経済学専攻。

こむら・みづき 関西学院大学経済学部准教授。最近の主な論文に“Consequences of War: Japan’s Demographic Transition and the Marriage Market,” *Journal of Population Economics*, Vol. 35, No. 3, pp. 1037–1069 (Kota Ogasawara との共著, 2022年)。家族の経済学, 労働経済学, 公共経済学専攻。

座談会の準備段階で話題に挙げた文献 および座談会中に引用・参照された文献等

I 労働生産性

大山睦 (2023) 「構造化されたマネジメントの役割——生産性、取引関係、テレワーク」『現代経済学の潮流 2023』pp. 195–220。

黒川博文 (2020) 「行動経済学から読み解く長時間労働」『日本労働研究雑誌』No. 714, pp. 14–27。

厚生労働省 (2018) 『平成30年版 労働経済の分析——働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について』。

日本経済新聞 (2023) 「男女賃金「説明できない格差」メルカリが問う日本企業の姿」(2023年11月2日付夕刊)。

森川正之 (2018) 『生産性——誤解と真実』日本経済新聞出版社。

Atkinson, A. B. (2005) *The Atkinson Review: Final Report: Measurement of Government Output and Productivity for the National Accounts*, Palgrave Macmillan.

Fukao, K., T. Makino and T. Settsu (2021) “Human Capital and Economic Growth in Japan: 1885–2015,” *Journal of Economic Surveys*, Vol. 35, No. 3, pp. 710–740.

Fukao, K., T. Miyagawa, K. Mukai, Y. Shinoda and K. Tonogi (2009) “Intangible Investment in Japan: Measurement and Contribution to Economic Growth,” *Review of Income and Wealth*, Vol. 55, No. 3, pp. 717–736.

Kawaguchi, D., H. Owan and K. Takahashi (2016) “Biases in Subjective Performance Evaluation,” RIETI Discussion Paper Series 16-E-059.

Yokoyama, Izumi, Naomi Kodama and Yoshio Higuchi (2019) “Effects of State-Sponsored Human Capital Investment on the Selection of Training Type,” *Japan and the World Economy*, Vol. 49, pp. 40–49.

II 賃金・就労継続

奥井めぐみ (2020) 「育児休業取得期間が復帰後の女性の仕事満足度に与える影響」『日本労働研究雑誌』No. 725, pp. 99–115。

Clark, R. L. and N. Ogawa (1992) “The Effect of Mandatory Retirement on Earnings Profiles in Japan,” *ILR Review*, Vol. 45, No. 2, pp. 258–266.

Kawaguchi, Daiji and Hiroaki Mori (2017) “The Labor Market in Japan, 2000–2016,” *IZA World of Labor*, Vol. 385.

Kumon, Yuzuru (2022) “The Labor-Intensive Path: Wages, Incomes, and the Work Year in Japan, 1610–1890,” *Journal of Economic History*, Vol. 82, No. 2, pp. 368–402.

Lazear, E. P. (1979) “Why is There Mandatory Retirement?” *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6, pp. 1261–1284.

Niizeki, Takeshi and Junya Hamaaki (2023) “Do the Self-employed Underreport their Income? Evidence from Japanese Panel Data,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 67, 101244.

Tabuchi, Takatoshi (2023) “Backward-bending Labor Supply and Urban Location,” *Regional Science and Urban Economics*, Vol. 102, 103935.

Taniguchi, Hiroya and Ken Yamada (2022) “ICT Capital-skill Complementarity and Wage Inequality: Evidence from OECD Countries,” *Labour Economics*, Vol. 76, 102151.

Topel, R. H. (1991) “Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise with Job Seniority,” *Journal of Political Economy*, Vol. 99, No. 1, pp. 145–176.

Tsuya, Noriko O. (2023) “Educational Attainment, First Employment and First Marriage in Japan,” *Journal of Family Issues*, forthcoming.

Yamaguchi, Shintaro, Hirotake Ito and Makiko Nakamuro (2023) "Month-of-Birth Effects on Skills and Skill Formation," *Labour Economics*, Vol. 84, 102392.

Ⅲ マクロ経済学・雇用全般・雇用のミスマッチ

川田恵介 (2019) 「日本の労働市場におけるミスマッチの測定」『経済分析』第199号, pp. 122-151.

チャールズ・グッドハート, マノジ・ブラダン著, 澁谷浩 翻訳 (2022) 『人口大逆転 高齢化, インフレの再来, 不平等の縮小』日本経済新聞出版.

黒川博文・小原美紀 (2022) 「就職支援機関における就業訓練・就職支援の効果測定」『日本労働研究雑誌』No. 748, pp. 88-98.

藤本淳一・ジュレン・エステバン・ブレテル (2022) 「日本の労働力フローの実態——労働者の属性別フローの特徴と正規・非正規雇用を巡る近年の動向」『日本労働研究雑誌』No. 738, pp. 4-13.

オリヴィエ・ブランシャール著, 田代毅訳 (2023) 『21世紀の財政政策——低金利・高債務下の正しい経済戦略』日本経済新聞出版.

Asuyama, Yoko (2021) "Determinants of Job Interestingness: Comparison of Japan and other High-income Countries," *Labour Economics*, Vol. 73, 102082.

Blanchard, Olivier (2019) "Public Debt and Low Interest Rates," *American Economic Review*, Vol. 109, No. 4, pp. 1197-1229.

Di Guilmi, Corrado and Yoshi Fujiwara (2022) "Dual Labor Market, Financial Fragility, and Deflation in an Agent-based Model of the Japanese Macroeconomy," *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 196, pp. 346-371.

Endoh, Masahiro (2023) "The China Shock and Job Reallocation in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 68, 101257.

Horioka, Charles Yuji, Emin Gahramanov, Aziz Hayat and Xueli Tang (2021) "The Impact of Bequest Motives on Labor Supply and Retirement Behavior in Japan: A Theoretical and Empirical Analysis," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 62, 101166.

Kawaguchi, Daiji, Sagiri Kitao and Manabu Nose (2022) "The Impact of COVID-19 on Japanese Firms: Mobility and Resilience via Remote Work," *International Tax and Public Finance*, Vol. 29, pp. 1419-1449.

Naiki, Eriko and Yuta Ogane (2021) "Are Japanese Full-time Workers Conservative in Starting New Businesses?" *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 60, 101133.

Sahin, Aysegül, Joseph Song, Giorgio Topa and Giovanni

L. Violante (2014) "Mismatch Unemployment," *American Economic Review*, Vol. 104, No. 11, pp. 3529-3564.

Smith, Gregor W. (2008) "Japan's Phillips Curve Looks Like Japan," *Journal of Money, Credit and Banking*, Vol. 40, No. 6, pp. 1325-1326.

Ⅳ 格差

Adda, Jerome, Christian Dustmann and Katrina Stevens (2017) "The Career Costs of Children," *Journal of Political Economy*, Vol. 125, No. 2, pp. 293-337.

Albanesi, S. and J. Kim (2021) "Effects of the COVID-19 Recession on the US Labor Market: Occupation, Family, and Gender," *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 35, No. 3, pp. 3-24.

Asai, Yukiko and Dmitri K. Koustas (2023) "Temporary Work Contracts and Female Labor Market Outcomes," *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 208, pp. 1-20.

Beaman, Lori, Esther Duflo, Rohini Pande and Petia Topalova (2012) "Female Leadership Raises Aspirations and Educational Attainment for Girls: A Policy Experiment in India," *Science*, Vol. 335, No. 6068, pp. 582-586.

Blom, Erica, Brian C. Cadena and Benjamin J. Keys (2021) "Investment over the Business Cycle: Insights from College Major Choice," *Journal of Labor Economics*, Vol. 39, No. 4, pp. 1043-1082.

Bluedorn, John, Francesca Caselli, Niels-Jakob Hansen, Ippei Shibata, Marina M. Tavares (2023) "Gender and Employment in the COVID-19 Recession: Cross-Country Evidence on "She-Cessions," *Labour Economics*, Vol. 81, 102308.

Kawaguchi, Daiji and Takahiro Toriyabe (2022) "Measurements of Skill and Skill-use Using PIAAC," *Labour Economics*, Vol. 78, 102197.

Rodriguez-Planas, Núria and Ryuichi Tanaka (2021) "Gender Norms and Women's Decision to Work: Evidence from Japan," *Review of Economics of the Household*, Vol. 20, pp. 15-36.

Ⅴ 家計内生産

小塩隆士・臼井恵美子・光山奈保子・平河茉莉絵 (2021) 「不妊治療と労働生産性——治療活動と仕事の両立のために」深尾京司編『サービス産業の生産性と日本経済——JIP データベースによる実証分析と提言』東京大学出版会, 第9章.

Abe, Yukiko, Mizuki Kawabata and Yuki Shibatsuji (2021) "Spatial Clustering Patterns of Children in Single-mother Households in Japan," *Journal of Spatial*

Econometrics, Vol. 2, Article Number 1.

- Asakawa, Shinsuke and Masaru Sasaki (2022) “Can Child Benefit Reductions Increase Maternal Employment? Evidence from Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 66, 101231.
- Bertrand, M., E. Kamenica and J. Pan (2015) “Gender Identity and Relative Income within Households,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 130, No. 2, pp. 571–614.
- Doepke, M., A. Hannusch, F. Kindermann and M. Tertilt (2023) “The Economics of Fertility: A New Era,” *Handbook of the Economics of the Family*, Vol. 1, No. 1, pp. 151–254.
- Fernández, R., A. Fogli and C. Olivetti (2004) “Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labor Force Dynamics,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 119, No. 4, pp. 1249–1299.
- Hara, H. and N. Rodriguez-Planas (forthcoming) “Long-Term Consequences of Teaching Gender Roles: Evidence from Desegregating Industrial Arts and Home Economics,” *Journal of Labor Economics*.
- Kohara, M. and Y. Kamiya (2016) “Maternal Employment and Food Produced at Home: Evidence from Japanese Data,” *Review of Economics of the Household*, Vol. 14, pp. 417–442.
- Noda, Hideo (2020) “Work–Life Balance and Life Satisfaction in OECD Countries: A Cross-Sectional Analysis,” *Journal of Happiness Studies*, Vol. 21, pp. 1325–1348.
- Ogawa, N. and R. D. Retherford (1993) “Care of the Elderly in Japan: Changing Norms and Expectations,” *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 55, No. 3, pp. 585–597.
- Yamamura, Eiji and Yoshiro Tsutsui (2021) “School Closures and Mental Health during the COVID-19 Pandemic in Japan,” *Journal of Population Economics*, Vol. 34, pp. 1261–1298.
- Zhang, Chi and Shunsuke Managi (2021) “Childcare Availability and Maternal Employment: New Evidence from Japan,” *Economic Analysis and Policy*, Vol. 69, 83–105.

VI 政策（最低賃金・アベノミクス下の労働市場）

- Card, David and Alan B. Krueger (1994) “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania,” *American Economic Review*, Vol. 84, No. 4, pp. 772–793.
- Honda, Tomohito, Kaoru Hosono, Daisuke Miyakawa, Arito Ono and Ichiro Uesugi (2023) “Determinants

and Effects of the use of COVID-19 Business Support Programs in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 67, 101239.

- Hoshi, Kisho, Hiroyuki Kasahara, Ryo Makioka, Michio Suzuki, Satoshi Tanaka (2022) “The Heterogeneous Effects of COVID-19 on Labor Markets: People’s Movement and Non-pharmaceutical Interventions,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 63, 101170.
- Kawaguchi, Daiji and Yuko Mori (2021) “Estimating the Effects of the Minimum Wage using the Introduction of Indexation,” *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 184, pp. 388–408.
- Kawaguchi, Daiji and Takahiro Toriyabe (forthcoming) “Are Japanese Wage Statistics Representative?” *Journal of Official Statistics*, forthcoming.
- Kawaguchi, Kohei, Naomi Kodama and Mari Tanaka (2021) “Small Business under the COVID-19 Crisis: Expected Short- and Medium-run Effects of Anti-contagion and Economic Policies,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 61, 101138.
- Nakazawa, Nobuhiko (2022) “The Effects of Increasing the Eligibility Age for Public Pension on Individual Labor Supply: Evidence from Japan,” *Journal of Human Resources*, Vol. 58, No. 6.

VII 人的資本

- 小野塚祐紀 (2022) 「大学入試方法による学生の違い——出身高校ランクによる異質性」『日本労働研究雑誌』 No. 742, pp. 91–103.
- Araki, Shota, Daiji Kawaguchi and Yuki Onozuka (2016) “University Prestige, Performance Evaluation, and Promotion: Estimating the Employer Learning Model Using Personnel Datasets,” *Labour Economics*, Vol. 41, pp. 135–148.
- Asakawa, Shinsuke, Fumio Ohtake (2022) “Impact of COVID-19 School Closures on the Cognitive and Non-cognitive Skills of Elementary School Students,” RIETI Discussion Paper 22-E-075.
- Hara, Hiromi (2022) “The Effect of Public-sponsored Job Training in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 64, 101187.
- Kambayashi, Ryo and Takao Kato (2020) “Do Collective Bargaining Institutions Crowd Out Discussion and Implementation of Firm-related Training Programs? Evidence from Japan,” *International Journal of Training and Development*, Vol. 24, No. 3, pp. 204–230.
- Kang, Cheolmin, Akira Kawamura and Haruko Noguchi (2022) “Does Free Healthcare Improve Children’s

- Healthcare Use and Outcomes? Evidence from Japan's Healthcare Subsidy for Young Children," *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 202, pp. 372-406.
- Kawarazaki, Hikaru (2022) "Early Childhood Education and Care: Effects after Half a Century and Their Mechanisms," *Journal of Population Economics*, Vol. 36, No. 1, pp. 1-73.
- Kimura, Taro, Yoshiyuki Kurachi and Tomohiro Sugo (2022) "Decreasing Wage Returns to Human Capital: Analysis of Wage and Job Experience using Micro Data of Workers," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 66, 101217.
- Kureishi, Wataru, Midori Wakabayashi, Colin McKenzie and Kei Sakata (2022) "The Quantity Quality Trade-off of Children and Quality of High School," Working Paper.
- Naoi, Michio, Hideo Akabayashi, Ryosuke Nakamura, Kayo Nozaki, Shinpei Sano, Wataru Senoh, Chizuru Shikishima (2021) "Causal Effects of Family Income on Educational Investment and Child Outcomes: Evidence from a Policy Reform in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 60, 101122.
- Oikawa, Masato, Ryuichi Tanaka, Shun-ichiro Bessho and Haruko Noguchi (2022) "Do Class Size Reductions Protect Students from Infectious Diseases? Lessons for COVID-19 Policy from a Flu Epidemic in the Tokyo Metropolitan Area," *American Journal of Health Economics*, Vol. 8, No. 4, pp. 449-579.
- Sakata, Kei, Colin McKenzie, Wataru Kureishi and Midori Wakabayashi (2022) "Birth Order, Gender and the Parental Investment Gap among Children," *Singapore Economic Review*, Vol. 0, pp. 1-25.
- Yamaguchi, Shintaro, Yukiko Asai and Ryo Kambayashi (2018) "How Does Early Childhood Enrollment Affect Children, Parents and Their Interactions?" *Labour Economics*, Vol. 55, pp. 56-71.
- Acemoglu, Daron and Pascual Restrepo (2020) "Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets," *Journal of Political Economy*, Vol. 128, No. 6, pp. 2188-2244.
- Adachi, Daisuke, Daiji Kawaguchi and Yukiko U. Saito (2024) "Robots and Employment: Evidence from Japan, 1978-2017," *Journal of Labor Economics*, forthcoming.
- Autor, David H., Frank Levy and Richard J. Murnane (2003) "The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118, No. 4, pp. 1279-1333.
- Battiston, Diego, Jordi Blanes I. Vidal and Tom Kirchmaier (2021) "Face-to-Face Communication in Organizations," *Review of Economic Studies*, Vol. 88, No. 2, pp. 574-609.
- Bloom, Nicholas, James Liang, John Roberts and Zhichun Jenny Ying (2015) "Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 130, No. 1, pp. 165-218.
- Buckley, P. J., R. Strange, M. P. Timmer, G. J. de Vries (2020) "Catching-up in the Global Factory: Analysis and Policy Implications," *Journal of International Business Policy*, Vol. 3, No. 2, pp. 79-106.
- Dauth, Wolfgang, Sebastian Findeisen, Jens Suedekum and Nicole Woessner (2021) "The Adjustment of Labor Markets to Robots," *Journal of the European Economic Association*, Vol. 19, No. 6, pp. 3104-3153.
- Eggleson, Karen, Yong Suk Lee and Toshiaki Iizuka (2021) "Robots and Labor in the Service Sector: Evidence from Nursing Homes," NBER Working Paper No. 28322.
- Inoue, Chihiro, Yusuke Ishihata and Shintaro Yamaguchi (2023) "Working from Home Leads to More Family-oriented Men," *Review of Economics of the Household*.
- Ishii, Kayoko, Isamu Yamamoto and Mao Nakayama (2023) "Potential Benefits and Determinants of Remote Work during the COVID-19 Pandemic: Evidence from Japanese Household Panel Data," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 70, 101285.
- Kanazawa, Kyogo, Daiji Kawaguchi, Hitoshi Shigeoka and Yasutora Watanabe (2022) "AI, Skill, and Productivity: The Case of Taxi Drivers," NBER Working Paper No. 30612.
- Morikawa, Masayuki (2023) "Productivity Dynamics of Remote Work during the COVID-19 Pandemic," *Industrial Relations*, Vol. 62, No. 3, pp. 317-331.

VIII 技術

- Acemoglu, Daron and Pascual Restrepo (2017) "Secular Stagnation? The Effect of Aging on Economic Growth in the Age of Automation," *American Economic Review*, Vol. 107, No. 5, pp. 174-179.