

令和 5 年 6 月 15 日現在

機関番号：32690

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2022

課題番号：17K03779

研究課題名(和文) 就業目的が異なる非正規雇用者の下で政策が労働力に与える量・質的影響の理論的考察

研究課題名(英文) A qualitative and quantitative analysis of the impact of labor market policies on the behavior of non-regular workers with diverse employment objectives

研究代表者

増井 淳 (Masui, Makoto)

創価大学・経済学部・教授

研究者番号：50409778

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,500,000円

研究成果の概要(和文)：第1に、企業が訓練提供の有無と雇用形態を選択できる場合、非正規雇用に対する訓練費用を削減する政策は、非正規雇用者の訓練参加率を上昇させる一方で、就業者に占める正規雇用者比率と平均的な労働生産性を低下させること示された。第2に、女性の就業を促すと期待される政策は、就業率を上昇させる一方で、結婚・出産等のライフイベント発生時に労働市場に留まり続ける労働者の割合を低下させる可能性があることが示された。第3に、研究成果：別々の学歴集団に属する労働者の生産性が異なる分布に従う場合、均衡において創出される仕事は社会的に最適な水準よりも過剰にも過少にもなり得ることが示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の学術的意義は、これまで殆ど扱われてこなかった非正規雇用者への職業訓練提供に関する企業の意思決定に焦点を当てた点、および女性労働力の存在とライフイベント発生に伴う環境変化を考慮した上で労働市場への定着度合いが高い労働者の比率に注目して政策評価を行った点である。また本研究の社会的意義は、十分な訓練提供を受けてこなかった非正規雇用者の置かれた状況を改善する糸口を示した点、および女性労働力の活用を目指す上で就業を促進する政策が必ずしも労働市場への定着度合いが高い労働者の比率を高めるとは限らないことを明らかにした点にあると言える。

研究成果の概要(英文)：The achievements of this research project can be summarized as follows.

First, when employers have the option to choose whether to provide firm-sponsored training and the type of employment contracts, a policy that reduces training costs for non-regular workers increases their participation in training. However, this policy also leads to a decrease in the proportion of regular workers among the total employment and average labor productivity. Second, policies aimed at encouraging women to join the labor market may result in a decrease in the proportion of employed workers who continue to work when significant life events such as marriage and childbirth occur. Third, if workers belonging to different skill groups have different productivity distributions, job creation in an equilibrium can be both excessive and insufficient from the viewpoint of economic efficiency.

研究分野：労働経済学

キーワード：労働市場への参加・退出に関する意思決定 非正規雇用者に対する訓練提供 雇用創出の社会的効率性

1. 研究開始当初の背景

(1) 欧州の国々は、慢性的な高失業率に対処するために、1980年代以降、非正規雇用の活用を促進する様々な改革を実施してきた。相対的に弱い雇用保護を伴った非正規形態で労働者を雇えるようになることで、失業するはずだった労働者が仕事に就けるようになり、失業の減少が期待された訳である。2000年代に入ると、それらの改革に対する効果検証が積極的に行われるようになり、非正規雇用の拡大が雇用の不安定化をもたらす失業率を上昇させる恐れがあると指摘されるようになった。そのような中で、労働市場の二重性に伴う弊害を是正するために、勤続年数に応じて雇用保護の度合いが変化する単一の雇用契約の導入も提案された(例えば、Eichhorst (2014) 及び Garcia-Perez and Osuna (2014) を参照)。

(2) 日本の労働市場の現状として、全雇用者に占める非正規雇用者の比率が高止まりしている傾向にあること、正規雇用と比べると雇用の安定性や待遇面の格差の点で問題があることが挙げられ、非正規雇用の取り扱いは政府の雇用政策における中心的課題とあり続けている。本研究では、そうした非正規雇用に関するトピックとして以下の3点に注目した。

① 非正規雇用契約は正規雇用契約と比べて雇用期間が短いため、企業が非正規雇用者の職業訓練費用を負担する場合、高い生産性を身に付けた労働者を雇用し続けることで得られる便益を十分に享受できない。その結果、企業により提供される訓練機会に参加する非正規雇用者の割合は限られることになる。

② 単一の雇用契約の導入や非正規から正規への積極的な転換を促す政策は、非正規形態で採用され続けることが労働者にとって不利益になるという発想に基づいている。しかし、総務省統計局(2015)によれば、日本における不本意非正規雇用者の割合は2割程度であること、さらに非労働力人口の中で、就業する場合には非正規形態を望むと答えた者の割合は7割であることが示されている。これらの事実は、非正規形態を望む労働者が実質的にも潜在的にも少なからず存在することを意味しており、非正規という雇用形態を維持しつつ、そこで働く人々の労働環境をいかにして改善できるかを問う必要があることを意味している。

③ 高齢者や女性の就業率上昇により、2010年代にかけても日本の労働力人口は増加し、現在では6900万人前後で維持されている。少子化が進む日本において労働力人口の減少をいかに食い止めるかは重要な論点であり、労働力人口が高止まりしている現状は望ましいと言えるかもしれない。しかし、日本労働生産性を向上させるという観点からは、労働力人口の量的な拡大に加えて、質的な側面にも注目をする必要がある。OECD(2014)では、日本において高等教育を修了した女性の就業率がOECD平均よりもかなり低い(69%と80%)ことが指摘されている(日本の女性の高等教育取得率はOECD平均よりも高い(61%と45%))。さらに、女性の非正規雇用者比率が50%を超えていることを踏まえると、生産性が高い労働者を十分に活用できていない現状が浮かび上がる。

2. 研究の目的

上記の背景を踏まえると、本研究の目的は以下のように整理することができる。

(1) 第一の目的は、企業がどのような場合に非正規雇用者に対して訓練を提供する動機を持つかを明らかにすることである。非正規雇用の契約期間が短いこと(雇用が不安定であること)が企業による訓練提供の妨げになっている可能性を考慮し、勤続年数と連動する退職金の導入も検討する。

(2) 第二の目的は、不本意で非正規職を選んでいる者・自発的に非正規職を選んでいる者の双方の存在を考慮し、労働者の非就業化を抑制し、労働力率を維持もしくは増加させる政策を検討することである。非労働力状態にある者・非正規形態で働く者の中で女性が占める割合は大きいいため、結婚や出産等のライフイベントに伴い女性の家事・育児負担が増加する状況も考慮する。

(3) 第三の目的は、生産性に関する女性労働者の異質性を明示的に考慮し、生産性が高い労働者を労働市場に留めたり、非正規形態ではなく正規形態を選択させたりするための政策を模索することである。前節で述べたように、日本において高等教育を受けた女性の割合はOECD平均よりも高いにも関わらず、それらの女性の就業率は同平均よりも低い現状がある。高い教育を受けた女性が労働市場に参入し、かつ正規形態で働くことにより、身に付けた能力・スキルが十分に発揮され国全体の労働生産性の向上にも寄与すると考えられる。

3. 研究の方法

以下では、前述の研究目的を遂行する上でどのような方法を用いるかについて言及する。ここでベースとなる理論的な構造は、労働市場における取引摩擦の存在を明示的に考慮した労働市場

のサーチ・マッチングモデルである。

(1) 非正規雇用者に対する訓練提供

当初は勤続年数と連動する退職金の導入を検討していたが、モデルの構造が複雑になり過ぎるため、関係特殊なジョブ・マッチの生産性が異質であることを仮定したモデルを用いることにした。求人企業と求職者はサーチ過程で会うことになり、ジョブ・マッチを形成する際には関係特殊な生産性が実現する。その生産性の値に応じて、企業は以下の選択を行う。

第一に、雇用形態に関する選択である。このモデルでは、企業が労働者を雇う際に正規形態か非正規形態かを自由に選べることを想定している。実現する関係特殊な生産性が高いほど、企業は労働者を正規形態で雇うことを好む。

第二に、労働者に対する企業特殊な訓練の提供に関する選択である。ここでは、企業が訓練を提供するか否かを決定し、訓練の量的な側面は扱わないと仮定している。この訓練提供に関する意思決定も、関係特殊な生産性の実現値に依存する。これにより、非正規雇用者の中で訓練を受ける者と受けない者が同時に存在することになり、定常均衡における訓練参加者の割合を定義することができる。その割合や労働生産性、社会厚生が、訓練費用や正規雇用に対して課せられる解雇費用の変化からどのような影響を受けるかを数量的に分析した。

(2) 労働市場への参加・不参加に関する内生的な意思決定

研究目的 (2)(3) に関しては、以下の方法で分析を行った。

① 労働者が非労働力する状況を捉えるためには、労働市場への参入や労働市場からの退出に関する意思決定を内生化する必要がある。労働市場のサーチ・マッチングモデルに労働市場への参加・不参加に関する内生的な意思決定を取り入れた研究は数多く存在するが、労働者の生産性に関する事前の異質性や働くことで生じるコストが確率的に変化する状況を共に取り入れた研究は殆ど存在しない（前者に関しては Griffy and Masters (2022) を、後者に関しては Pries and Rogerson (2009) を参照されたい）。前者の異質性は労働者間の学歴の相違を、後者は結婚・出産等のライフイベントの発生に伴い女性にとって働くことのコストが大きく変化する状況を捉えている。

労働力率を維持・向上させるためには、まず非労働力状態の者を労働力状態に移行させることが考えられる。加えて女性に関する現状として、一旦正規の仕事を辞めて非労働力化した女性は、子育て等を終えた後も非労働力であり続けたり、就職したとしても非正規形態であったりする可能性が依然として高い。ライフイベント発生前後で労働市場への関わり方に関する姿勢が変化する状況は、先述の確率的に変化する参加コストを導入することで説明することができる。つまり参加コストの増加は、生産性が低い就業者に労働市場から退出する誘因を与え、景気悪化等によりジョブ・マッチの解散が起きた際に、失業者として労働市場に留まらず非労働力化を選択することになる。このような行動を選択する就業者を、本研究では「労働市場へのアタッチメントが弱い就業者」と定義した。こうした設定を理論的フレームワークに落とし込んだ上で、女性の就業を促進すると考えられる政策や最低賃金制度の改革が、就業率や社会厚生といった従来の指標に加え、アタッチメントが弱い就業者の割合にどのような影響を与えるかを数量的に分析した。

② サーチ・マッチングモデルに労働市場への参加・不参加に関する内生的な意思決定を取り入れた研究では、定常均衡において創出される仕事の数が社会的に望ましい水準と比べて過剰になるのか、それとも過小になるのかという点について議論したものが多（例えば、Albrecht et al. (2010) や Julien and Mangin (2017) を参照されたい）。これらの研究では、労働者の生産性に関する事前の異質性を考慮しているが、異質性の捉え方を変えた場合に結論が変わる可能性が残されている。すなわち、従来の研究では労働者の生産性が単一の分布に従うと仮定されているが、学歴が異なる集団に属する労働者の生産性が異質な分布に従うと想定した場合でも、均衡で創出される仕事の多寡に関する結果は影響を受けないのだろうか、という問いが考えられる。このような動機に基づき、本研究では1期間のモデルを用いた Albrecht et al. (2010) の設定を踏襲しながら、労働者の生産性の分布に関する設定を変更する形でモデルを拡張した。

4. 研究成果

(1) 研究方法 (1) に基づいて行った分析の成果

まず企業側が非正規雇用者に対して自発的に訓練を提供する状況がモデルの均衡で実現するかという点について、そうした状況が実現するパラメータの範囲を特定した。具体的には、労働者が失業時に獲得する便益と非正規雇用者を訓練する際にかかるコストの2つのパラメータに注目し、両者が十分に低い値を取る時には正の割合の非正規雇用者が企業により提供される訓練に参加することが示された。次に、イタリアのデータにフィットするようにパラメータの値を求め、その結果を基に非正規雇用者に対する訓練費用を引き下げる政策（政策①とおく）と、正規雇用者の雇用保護の度合いを引き下げる政策（政策②とおく）が、非正規雇用者の訓練参加率や平均的な労働生産性、社会厚生等にどのような影響を与えるかについて、数量的に分析した。

政策①の効果として、非正規雇用者の訓練参加率と社会厚生は共に上昇するが、総就業者に占める正規雇用者の割合と平均的な労働生産性は低下することが明らかとなった。訓練費用が減少することで非正規雇用者の訓練参加率が上昇する点は直感的に理解しやすい。では、なぜこの

政策により正規雇用者の比率が低下するのだろうか。その理由は、訓練費用の低下が新規雇用の創出を促し、それが企業間の人材獲得競争を激しくすることでジョブ・マッチ形成から期待される利潤を減らすためである。この時、新規雇用者を正規形態で採用する際の基準と既存の非正規雇用者を正規形態に移行させる際の基準が引き上げられることになり、非正規雇用者の比率が上昇する。彼等の訓練参加率は以前よりも高まっているものの、非正規雇用は正規雇用よりも雇用契約が終了する可能性が高いため、失業への流入が増加する。結果として正規雇用者の比率は減り失業率は上昇することになるため、平均的な労働生産性が低下する。従って、非正規雇用者の訓練参加率を高める上で訓練費用を引き下げるといった対応は思い付きやすい政策ではあるが、正規雇用者比率や労働生産性を低下させるという負の影響をもたらすことにも注意を払う必要がある。

政策②を実施することにより、労働市場には良い影響をもたらされる。すなわち、失業率の低下、非正規雇用者の訓練参加率および正規雇用者比率の上昇、平均的な労働生産性および社会厚生が増加が期待される。正規雇用者に対する強い雇用保護を緩和するべきかどうかについては多くの研究が蓄積されているが、失業率の低下や正規雇用者比率の上昇に加えて、非正規雇用者に対しても彼等の訓練参加率を高めるという好ましい影響をもたらすことを明らかにした点が本研究で得られた重要な結果である。加えて、雇用保護の緩和は雇用の不安定性をもたらす恐れがあると考えられがちであるが、企業に正規形態で労働者を採用する動機や、より多くの非正規雇用者に訓練提供をする動機を生じさせるという点で経済的に望ましい効果をもたらすという点も見逃せない。

(2) 研究方法 (2)① に基づいて行った分析の成果

ここでは、女性労働力の存在を理論モデルの中で明示的に捉え、女性に就業を促すと考えられる政策が労働者のアタッチメントを強める方向にも作用するかを分析した。特に政策面で注目をしたのは、(i) 女性の負担を直接軽減するような政策（例えば、男性の育休取得率の向上）、(ii) 負担が軽い状態への移行を促す政策（例えば、託児所のキャパシティの増加）、そして(iii) 最低賃金の引き上げ、である。政策 (i) の実施は、就業率の向上、労働生産性・社会厚生が増加に加えて、労働者のアタッチメントも強化する効果を持つことが示された。政策 (ii) の実施は、就業率・労働生産性・社会厚生に関しては政策 (i) と同様の効果をもたらすが、アタッチメントが高い労働者の割合を減らす恐れがある。最後に政策 (iii) の実施により、就業率は下がり非労働力は増加することになるが、労働生産性や社会厚生が増加をもたらし、アタッチメントが強い労働者の割合も上昇させる可能性がある。最低賃金の引き上げは特に生産性が低い労働者の雇用を奪う恐れがあるため、手厚い訓練提供等の生産性を高める別の政策を組み合わせる必要があるだろう。

このように、女性の就業を促すと考えられる政策を実施したとしても、必ずしも労働市場へのアタッチメントを高めるとは限らないことが明らかとなった。女性労働力の一層の活用を目指す上で、このようなアタッチメント指標が重要であることは実証研究からも明らかとなっているが（例えば、Ikenaga and Kawagushi (2013) を参照）、理論モデルに基づく研究からも同指標に着目することの重要性を確認できたことは意義深い。

(3) 研究方法 (2)② に基づいて行った分析の成果

学歴が異なる労働者の生産性が異質な分布に従うことを仮定したモデルにおいて、均衡において創出される仕事が社会的効率性の観点から過少となるのか、それとも過剰となるのかを分析した。結果として、先行研究とは異なり、社会的に最適な水準と比べて過少な仕事しか創出されない可能性もあることが示された。合わせてこの結果が起きやすい状況についても特定し、高学歴グループに属する労働者の非就業時の便益および低学歴グループに属する労働者の生産性の分布におけるバラつきが小さい時、仕事の過少創出が起きやすいことも明らかとなった。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 2件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 Makoto Masui	4. 巻 40
2. 論文標題 Efficiency in a search and matching model with endogenous labor participation and different skill groups	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Economics Bulletin	6. 最初と最後の頁 2648-2653
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Makoto Masui	4. 巻 27
2. 論文標題 Provision of firm-sponsored training to temporary workers and labor market performance	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Macroeconomic Dynamics	6. 最初と最後の頁 966-997
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1017/S1365100522000050	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計5件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 2件）

1. 発表者名 Makoto Masui
2. 発表標題 Provision of firm-sponsored training to temporary workers and labor market performance
3. 学会等名 Asian & Australasian Society of Labour Economics (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Makoto Masui
2. 発表標題 Provision of firm-sponsored training to temporary workers and labor market performance
3. 学会等名 Singapore Economic Review Conference (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 増井 淳
2. 発表標題 Is the equilibrium with less training in temporary jobs socially inefficient
3. 学会等名 日本経済学会春季大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 増井 淳
2. 発表標題 Is the equilibrium with less training in temporary jobs socially inefficient ?
3. 学会等名 日本応用経済学会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Makoto Masui
2. 発表標題 Endogenous female labour force participation in the frictional labour market with variable participation costs
3. 学会等名 日本経済学会春季大会
4. 発表年 2023年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8 . 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------