

平成 30 年 6 月 6 日現在

機関番号：32690

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K17081

研究課題名(和文)非正規雇用の利用に関する企業の意思決定と雇用政策：均衡サーチモデルに基づく考察

研究課題名(英文)Employers' decision on the use of temporary contracts and employment policy

研究代表者

増井 淳(Masui, Makoto)

創価大学・経済学部・准教授

研究者番号：50409778

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では以下の3つの課題を扱った。第1に「非正規雇用に関する企業の利用目的」、第2に「非正規及び正規雇用者の努力選択」、第3に「非正規雇用者に対する訓練の提供」である。第1の課題では、より多くの企業に振り分け目的で非正規雇用を利用するよう促す雇用政策を、数値計算を通じて明らかにした。第2の課題では、正規雇用に対する解雇規制が強い程、正規雇用者の労働インセンティブを損ない、さらにスクリーニングの効率性を下げることで労働生産性を低下させることを理論的に示した。第3の課題では、正規雇用に対する解雇規制を緩和することで、より多くの非正規雇用者が訓練を受けられるようになることを理論的に明らかにした。

研究成果の概要(英文)：In this research project, I dealt with the following three topics: (i) employers' objectives of using temporary contracts, (ii) effort choice by temporary and regular workers, (iii) provision of firm-sponsored training to temporary workers. Regarding the first subject, I numerically identified factors which induce employers to use temporary contracts as a screening device. Regarding the second subject, I theoretically showed that more stringent employment protection associated with regular jobs not only induces regular workers to shirk, but also decreases the proportion of workers in a match that the true quality of the match is revealed to be good. The latter effect leads to a reduction in the average productivity of regular jobs. Regarding the third subject, I theoretically showed that relaxing firing regulations on regular jobs contributes to an increase in the proportion of temporary workers who receive firm-provided training.

研究分野：労働経済学

キーワード：雇用保護 労働インセンティブ 人的資本蓄積

1. 研究開始当初の背景

多くの OECD 諸国において有期雇用の割合は増加傾向にあり、高失業率に悩む欧州を中心に非正規雇用に焦点を当てた研究が数多く行われてきた。日本においても非正規雇用比率は 2000 年代以降上昇傾向にあるが、日本と欧州諸国とでは、非正規雇用から正規雇用への転換率に大きな差が存在する。そもそも、企業が非正規雇用（有期雇用）を活用する主な目的として、景気変動に対する雇用の柔軟な調整と、正規雇用への転換前の振るい分けの機会の 2 種類が挙げられる。欧州諸国で観察される非正規雇用から正規雇用への高い転換率の要因は、幾つかの実証研究によれば、企業が積極的に後者の目的で非正規雇用を利用している点にある。しかし、日本の事業者が非正規雇用を活用する主な理由は、「賃金コストの削減」や「雇用調整目的」である。関連研究では、「柔軟な雇用調整」と「労働者の振るい分け」とを比較した場合、後者の方が高い企業業績をもたらす可能性があることが示されていることを踏まえ、本研究では均衡サーチモデルと非正規雇用の振るい分け機能とを組み合わせた理論的フレームワークに焦点を当てることにした。その上で、

企業がどのような経済環境下で非正規雇用の振るい分け機能を好むか。

非正規雇用が基幹化され高い比率を占めている状況下で、どのような場合において企業が非正規雇用の生産性の向上に繋がる意思決定を行うか。

という観点から考察を行った。

前者は、振るい分け目的での非正規雇用の活用が社会的に望ましいとしても、それを企業に促す労働市場の状況が関連研究においても明らかにされておらず、分析の余地が多く残されていることを踏まえたものである。また後者は、もし制度の調整を通じて非正規から正規への転換を促すことが難しい場合、企業が非正規形態での採用を続けることを前提としている（自発的に非正規雇用を選ぶ労働者も少なからず存在していることも忘れてはならない）。そのような前提に立つ場合、雇用形態間の移行を促すよりも非正規雇用の生産性を高める仕組みを模索する方が、国の労働生産性向上や非正規雇用の待遇改善という観点で大きな意義がある。ここでは、非正規雇用者の労働意欲を向上させる政策や企業に職業訓練を行う動機を与えると期待される政策を検討する。

2. 研究の目的

本研究の目的は、労働市場における取引摩擦の存在を考慮した均衡サーチモデルに基づき、企業による非正規雇用の利用目的の決定要因、及び企業が非正規雇用の生産性向上に繋がる意思決定を行う状況を特定することであった。日本における高い非正規雇用比率及び正規雇用への低い転換率をふまえると、

非正規雇用の生産性を高めて待遇改善に繋げるという議論は、極めて重要である。その際、雇用政策が企業の意思決定に及ぼす影響を厳密に解き明かすことで、それらの政策の効果をより正確に掴むことができる。以上を踏まえて計画された研究課題は下記の通りであり、これらの課題ごとに分析を行った。

(A) 非正規雇用に関する企業の利用目的

企業は非正規雇用の利用に際し、「柔軟な雇用調整」と「労働者の振るい分け」という 2 つの目的を、どのような労働市場環境の下で採用するのかを明らかにする。

(B) 非正規及び正規雇用者の努力選択

各雇用形態で働く労働者の努力水準を企業が観察できない状況に注目し、非正規雇用の利用規制や正規雇用への転換を促す制度が、正規・非正規の各労働者の努力選択及び労働生産性にどう影響するかを調べる。

(C) 非正規雇用に対する訓練の提供

一般に、非正規雇用者が十分な訓練を受けていないことは指摘されているが、企業が非正規雇用者に訓練を施さないことは合理的な選択なのか否かは必ずしも明らかでない。本課題では、どのような労働市場環境下であれば企業は非正規雇用者に対して訓練を提供する動機を持つのかを理論的に考察する。

3. 研究の方法

【研究課題(A)】

この研究課題でのポイントは、柔軟な雇用調整と労働者の振るい分けという非正規雇用利用に関する 2 つの目的を単一の理論的フレームワークの中でどのように表現するかにある。それぞれの目的のみを踏まえた理論的研究は存在するが、両者を 1 つのモデルで捉えた研究は研究代表者が知る限り存在しない。前者の目的を扱う際は、Mortensen and Pissarides (1994; Review of Economic Studies) で展開された内生的雇用喪失モデルを用いることが多いが、この構造に正規・非正規という雇用形態の異質性を取り入れると分析が著しく複雑になることが知られている。

そこで本課題では、非正規雇用を振るい分け目的で利用する場合に注目した Faccini (2014; Economic Journal) にマクロ的ショックの存在を取り入れ、異なる利用目的を表現した。また、非正規雇用の利用目的に関する企業の意思決定に注目したため、均衡の特徴付けは行わず、どちらの利用目的がどのような状況下で企業に選択されやすいかを分析することに注力した。それでもモデルの構造がある程度複雑になることは避けられず、定性的な分析では明確な結論が出なかったことを受けて、Faccini (2014) でカリブレートされたパラメータの値を用いて数値計算を行った。

【研究課題(B)】

本課題では、試用契約 (probationary

contract)と正規契約(regular contract)という2種類の雇用契約が存在し、私的情報としての努力水準を労働者が選択する状況を扱う。その上で、雇用保護度合いの変化が形成中のマッチにおける労働者のスクリーニングの効率性に及ぼす影響、並びに労働の平均生産性に与える影響を分析する。

非正規雇用の利用拡大の影響として注目されることが多い要素は、雇用の安定性や労働者の待遇、失業率である。1980年代以降、欧州には慢性的な高失業率に悩まされている国々が存在し、それらの国々ではいかに雇用を創出し得るかが政策の根幹に据えられてきた。その一方で、正規雇用と比べると雇用保護が弱く報酬も相対的に低い非正規雇用者が正規雇用として採用されると、彼らの常習的欠勤が増える傾向にあるという問題も実証的に示されている。非正規期間に労働者が懸命に働く理由として、企業が同期間を労働者の適性を見極める機会と見なしていることが挙げられる。雇用段階の初期では分からなかった労働者の適性が生産活動を通じて次第に明らかになり、適性が高いと見なされれば正規形態への移行が起きやすくなる。これが非正規雇用者に強い労働インセンティブを与えると考えられる。このような状況では、労働者の適性に関する情報の不完全性と労働者の努力水準に関する情報の非対称性が同時に存在し、それらを扱うモデルを構築する必要がある。

ここでは、Pries and Rogerson (2005; Journal of Political Economy)のモデルを、単純化した非正規契約(試用期間と見なしている)と労働者の努力水準に関する情報の非対称性を取り入れる形で拡張する。その上で、解雇費用(ここでは退職金を想定している)が、勤勉な正規雇用者の割合や均衡失業率、及び労働生産性に及ぼす影響を理論的に分析する。

【研究課題(C)】

ここでは、企業が提供する訓練を受けている非正規雇用者の割合が正規雇用者と比べて極めて少ないことに注目する。その点を踏まえ、先行研究の多くで取り入れられてきた訓練投資の量の決定に関する分析ではなく、誰に対して企業が訓練を提供するかを決定する状況を扱うことにした。本課題を遂行するために参考にした関連研究は Belan and Cheron (2014; Labour Economics)である。彼らは、学歴に関する失業者のタイプが異質である状況、及び訓練によって蓄積された一般的技能が外生的なショックにより一部失われる状況を考慮し、企業による訓練提供の意思決定が社会的に効率的であるか否か、非効率であるならばどのような政策を通じて効率性が改善可能かを分析した。

均衡サーチモデルとしての構造は Belan and Cheron (2014)に基づきつつ、正規-非正規という雇用形態間の異質性を取り入れる

ために、モデルの構造に下記のような変更を加えた。

- (a) 失業者の異質性ではなく、ジョブ・マッチの生産性が異質である状況を扱った。
- (b) 一般的技能ではなく、企業特殊の技能の蓄積をもたらす訓練投資に注目した。
- (c) 蓄積された技能の陳腐化は発生しないものとした。

これらは分析の簡略化を促すものであるが、(a)は、ジョブ・マッチの生産性に依拠して企業が雇用形態を選択する状況を考察した Cao et al. (2011; Mimeo)を参考にしている。なお本課題でも、企業による雇用形態の選択は内生化されている。さらに、非正規雇用者に対する訓練の提供の有無に焦点を当てるため、分析の第一歩として、正規雇用者には訓練が提供されないと仮定した。

企業が非正規雇用者に対して訓練を提供するかどうかはジョブ・マッチの生産性の水準に依存し、その意思決定は訓練提供の是非の境目となる閾値(threshold value)の選択として表現される。以上の設定の下で定常均衡を特徴付け、非正規雇用者に対してより多くの企業が訓練を提供する状況の特定を試みた。

4. 研究成果

【研究課題(A)】

前述の通り定性的な分析と数値計算の両方を行ったが、主な結論は数値計算の方で得られたため、そちらに関して述べることにする。非正規雇用から正規雇用への移行率が低い状況を改善するためには、より多くの企業が振るい分け目的で非正規雇用を利用しようとする環境を整えることが望ましい。そのためには、振るい分け目的の方が柔軟な雇用調整を目的とした場合よりも高い利潤に繋がらなくてはならない。こうした観点に基づき、(i) 正規雇用に対する解雇費用、(ii) 失業者に対する補償、(iii) 非正規から正規への制度上の移行率(最長契約期間や契約延長回数を反映していると見なす)の変化が、振るい分け目的で非正規雇用を利用する企業の割合にどのような影響を与えるかを調べた。

結果として、正規雇用に対する解雇費用の削減、失業者に対する補償の削減、非正規から正規への転換率の引き上げが、より多くの企業に振るい分け目的を採用させることになることが示された。例えば、失業者に対する補償が手薄くなることは政策担当者の立場からすると実行が困難に思えるかもしれない。しかし、振るい分け目的で非正規雇用を利用する場合の方が勤続期間の長期化が見込まれたり、正規雇用への移行が高い頻度で行われたりするという点で、労働者の便益を高めるとも考えられる。

なお、本課題で得られた結論の意義を高めるためには、均衡の特徴付けを行い、振るい分け目的で非正規雇用を利用する企業の割

合を高める政策が社会厚生にどのような影響を与えるかを調べる必要がある。それに関しては、今後の課題とする。

【研究課題(B)】

本課題では、まず非正規期間に高い努力水準を投じていた労働者の一部が正規形態に転換後に低い努力水準を投じる(すなわち怠業する)状況を捉えた定常均衡の特徴付けを行った。その均衡において、退職金として与えられた解雇費用の増加が与える影響を、定常均衡における失業率、適性が高いと判明する労働者の割合、正規雇用者の労働インセンティブ、及び労働生産性に焦点を当てて分析した。

解雇費用の増加は、全ての新規雇用が非正規から始まるという状況において採用基準を引き下げ、雇用創出を促す。その結果として均衡失業率が低下することが示される。解雇時の退職金の増加は、労働者にとって正規雇用移行時の期待利得を高めるため、非正規雇用者が高い努力を投入する際に要求する報酬は少なくなる。このことが採用基準の引き下げに繋がり、企業の雇用創出意欲を高める。

次に、解雇費用の増加が、適性が高いと判明される労働者の割合、正規雇用者の労働インセンティブ、及び労働生産性に及ぼす影響を調べた。現状のジョブとの適性が高いと判断される労働者の割合は、解雇費用が増加することで低下する。前述の通り、高い解雇費用は非正規雇用の採用基準を引き下げするため、必ずしも適正が高くないジョブ・マッチでも形成されることになる。このことはスクリーニングの結果、真の適性が低い可能性を高めることに繋がる。それにより、正規雇用の平均生産性が低下するという結果が得られる(適正が判明しない労働者の割合も増加するため)。また、正規雇用者で怠業を選択する者の割合も増加することも示された。

【研究課題(C)】

ここでは、パラメータの値に応じて実現する均衡の種類が分けられることを念頭に置く。それらの中で、訓練提供を行う企業の割合が少ないケースに注目し、正規雇用に対する解雇費用の削減の影響を調べた。その結果、より多くの非正規雇用者が訓練を受けられるようになること、また定常均衡における失業率が低下することが示された。さらにパラメータの値によっては、ジョブ・マッチの生産性に依らず、どの非正規雇用者も訓練を受けられない均衡が存在し得る。そのような均衡から正の割合の非正規雇用者が訓練を受ける均衡に移行するためには、訓練の効率性(費用に対する生産性の伸び)の十分な向上が必要であることが示された。

本課題で得られた結果は、非正規雇用者に対する訓練提供の理論的考察という観点で一定の意義があると思われるが、下記の点で

更なる分析が必要である。第1に、訓練費用を投じると瞬時に生産性が上がることを想定している点である。現実的には、訓練受講から生産性上昇までには時間を要すると考える方が自然であり、勤続期間が相対的に短い非正規雇用を考慮する分析ではそうした時間的ラグの影響も無視できない。第2に、社会的効率性に関する分析がなされていない点である。訓練量に焦点を当てた研究でも、訓練提供の有無に注目した Belan and Cheron (2014)においても、訓練投資に関する企業意思決定の社会的効率性に焦点が当てられている。多くの非正規雇用者が訓練を受けられていない状況は、そもそも社会的に非効率なのか、それとも効率的なのかを知らず、選択されるべき雇用政策が異なるはずである。これらは今後の課題とする。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 0 件)

〔学会発表〕(計 7 件)

1. Masui, M. (2015) "Probationary Contracts, Employment Protection and Work Incentives in the Frictional Labour Market" 日本経済学会春季大会(新潟大学)
2. Masui, M. (2015) "Probationary Contracts, Employment Protection and Work Incentives in the Frictional Labour Market" Singapore Economic Review Conference (Singapore)
3. Masui, M. (2015) "Probationary Contracts, Employment Protection and Work Incentives in the Frictional Labour Market" 労働経済学コンファレンス(一橋大学)
4. Masui, M. (2016) "The Determinants of Employer Use of Temporary Contracts in the Frictional Labour Market" 日本応用経済学会春季大会(広島大学)
5. Masui, M. (2016) "The Determinants of Employer Use of Temporary Contracts in the Frictional Labour Market" Asian Meeting of the Econometric Society (Kyoto, Japan)
6. Masui, M. (2016) "The Determinants of Employer Use of Temporary Contracts in the Frictional Labour Market" 日本経済学会秋季大会(早稲田大学)
7. Masui, M. (2017) "The Determinants of Employer Use of Temporary Contracts in the Frictional Labour Market" The European Association of Labour Economists (St. Gallen, Switzerland)

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

出願状況（計 0 件）

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況（計 0 件）

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

増井 淳 (MASUI MAKOTO)
創価大学経済学部 准教授
研究者番号：50409778

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：

(4) 研究協力者

()