

令和 2 年 6 月 22 日現在

機関番号：34315

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K17146

研究課題名（和文）エジプトの若年失業、スキル・ミスマッチおよび学位インフレに関する分析

研究課題名（英文）Analysis of Youth Unemployment, Skill Mismatch, and Degree Inflation in Egypt

研究代表者

関 麻衣 (Seki, Mai)

立命館大学・経済学部・准教授

研究者番号：70771468

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,000,000円

研究成果の概要（和文）：高学歴者の若年失業についてはまず、カナダのデータを元に解析した結果、スキルミスマッチの問題が根本原因と判明。一方、エジプトの労働データからは特に女性が高失業率であるという点に特異性が見られた。現地での関連官庁および研究者からのヒアリングによって、公的機関での安全な職場環境での就業のみを希望し、それ以外の職場では非就業を希望する、という安全な労働環境への強い選好が影響していることが判明した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

高学歴者の若年失業問題は先進国のみならず、中進国においても課題となっている。カナダの分析ではICTショック後のスキルミスマッチが原因と分かり、高等教育の質向上が政策課題と結論づけられた。これは日本にも分析を拡張したい。一方で、エジプトの分析では、スキルミスマッチだけでなく、女性の就労における安全な職場への強い選好という要素が浮き彫りになった。この点はエジプトのみならず、濃淡はあるものの、中進国含む途上国全体の女性の就労政策を検討する上で重要な課題といえる。今回の研究を通じて、女性の就労および通勤ルート選択分析における安全コストを加味した労働政策分析の必要性が明確化した。

研究成果の概要（英文）：According to an analysis of data from Canada, the root cause of youth unemployment among highly educated people was a skill mismatch problem. On the other hand, Egyptian labor data are particularly unique in that women have high unemployment rates. Based on interviews with relevant government agencies and researchers in the field, it was found that the strong preference for a safe working environment, that is, a desire to work only in a safe working environment in a public organization, and a desire to be absent from work in other workplaces, had an effect.

研究分野：労働経済学、教育の経済学、実証ミクロ計量経済学

キーワード：若年失業 スキルミスマッチ 学位インフレ 女性の就労

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

【研究動向】第一に、人材育成は経済発展および個人の厚生を向上するための重要な要素として、各国が様々な施策を通じて取り組んできた。特に、近年の技術進歩がスキル偏向的である (Acemoglu and Autor 2012) という点において、高度人材の育成政策に一層の注目が集まっている。職業教育を通じた人材育成が見直される一方で、高等教育の拡充という伝統的な経路は依然として重要な政策として採用されている。中でも、大学教育の無償化は欧州各国を中心に、中東・北アフリカ地域にも多く見られ、エジプトも例にもれない。大学無償化は学習機会の公平性を図るという観点から広く支持される政策であるが、学術的にはその効果について慎重な議論が求められる。個人の能力にばらつき(異質性)が存在する場合、大学進学率向上のみを政策目標に据えては非効率となる場合があるため (Cameron and Heckman 1998)、人材の「質」を向上させるための追加的施策が必要となる。大学の有償化と適切な学生ローンの導入が自己選択効果を引き出し、適正のある学生を選択する一助になるという議論や、選考基準自体の厳格化などが「質」の確保に有効との指摘もあるが、それ以上に大学教育の質の向上を通じた高度人材育成について検討することが重要である。第二に、高等教育の拡充を通じた高度人材育成政策が推進される一方で、近年の労働市場において、高等教育の学位取得が必ずしも高度な技能を必要とする就業機会につながらない若年失業及びスキル・ミスマッチが生じている (Albrecht and Vroman 2002 や Uren and Virag 2011)。このテーマでの研究は先進国に集中しているため、中東・北アフリカ地域における学術的貢献は大きい。さらに、このような労働市場環境においても大学進学率が上昇を続ける一見逆説的な現象(学位インフレ)が生じており体系的な研究は未だ限定的である。

【着想に至った経緯】まず、2015年6月のJICA研究所への転職を契機に、途上国の労働市場において今後重点的な研究が必要とされる地域がどこであるか検討した結果、少子高齢化が進む先進国およびアジアの人口動態予測を鑑みるに、今後人材供給の要となる中東・北アフリカ地域の労働市場に注目するに至った。中でもJICA研究所と米国ブルッキングス研究所の共同研究成果発表を通じて、若年失業が中東・北アフリカ地域、中でもエジプトにおいて深刻化しているという現状を認識(Murata 2014)。さらに、背景理解および先行研究検索の過程でエジプト高等教育および労働市場の分析において、人材の「量」だけではなく「質」が重要課題であるという視座を得た。

【これまでの研究成果との関連】これまで、Seung-Gyu Sim 教授と共に、“Degree Inflation and Hierarchical Labor Demand”と題して、カナダのデータを用いたスキル・ミスマッチと学位インフレに関する論文を執筆しており、これまで構築してきた構造推定モデルのフレームワークが応用できる。このフレームワークとは、Mortensen and Pissarides (1994)型の基礎的な均衡ジョブサーチモデルにいくつかの拡張を加えたものである。一点目は、労働需要側のモデル拡張である。企業はAlbrecht and Vroman (2002)モデルに準じて、技能職と非技能職、二種類の職に対してそれぞれ労働者を雇用する。企業の生産関数には技術進歩と高度人材の補完性 (Krusell et al. 2000)を導入することで、高等教育の収益性の経年変化をより現実的な形でモデルに反映することを可能としている。二点目は、労働供給側のモデル拡張である。個人は能力、高等教育の収益性、高等教育投資のコストを鑑みて、高等教育に投資するか否かの選択を内生的に行う。なお、高等教育への投資は技能職への就職を100%保障するものではないものの、高等教育への投資を行わなければ技能職への就職は不可能であるという構造を取り入れている。これはモデルの簡素化という理由だけではなく、エジプトの実際の労働市場の現状にも対応する。当該国においては、公的機関への就職

が高スキルセクター（および高賃金セクター）の就職と同義であり、大学学位が必要条件となっている（Binzel 2011）。これらの構造の導入により、技能を要する職業への就職可能性を考慮すると、能力や適性の有無に関わらずより多くの若者が高等教育投資をせざるを得ないという状況に陥り、結果的には一部の大学卒業者が非技能職に就くというスキル・ミスマッチ、及び若年失業へと至る。

参考文献

- Acemoglu, D. and D. Autor. 2012. "What Does Human Capital Do?" JEL, 50(2): 426-63.
- Albrecht, J. and S. Vroman. 2002. "A Matching Model with Endogenous Skill Requirements" IER, 43(1): 283-305.
- Binzel, C. 2011. "Decline in Social Mobility: Unfulfilled Aspirations among Egypt's Educated Youth" IZA Discussion Papers 6139.
- Cameron, S. V. and J. J. Heckman. 1998. "Life Cycle Schooling and Dynamic Selection Bias" JPE, 106(2): 262-333.
- Krusell, P. L., E. Ohanian, J-V. Ríos-Rull and G. L. Violante. 2000. "Capital-skill Complementarity and Inequality" Econometrica 68(5): 1029-1053.
- Mortensen, D. T. and C. A. Pissarides 1994. "Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment" RES, 61(3): 397-415.
- Murata, A. 2014. "Designing Youth Employment Policies in Egypt." Global Economy and Development at Brookings Working Paper No.68.
- Uren, L. and G. Virag. 2011. "Skill Requirements, Search Frictions, and Wage Inequality" IER, 52(2): 379-406.

2 . 研究の目的

本研究では、まずエジプトの高等教育政策および労働政策の変遷、また労働市場の特徴など、当該国特有の背景を、上記の高等教育投資の動機を明示的に組み込んだ均衡ジョブサーチモデルに反映させる。その上で、改変したモデルとエジプトのミクロデータを用いて構造推定し、推計したモデルを基に反事実的分析(counterfactual analysis)を行う。これにより、高等教育政策や労働政策を通じた労働生産性と厚生の変化を中心に検証し、政策インプリケーションを考察する。

具体的には、エジプトの非常に高い若年失業の要因となっている公的セクターと民間の賃金格差および雇用の安定性の差を、それぞれ高等教育の収益性および離職率の差としてモデルに反映する。この公的セクターと民間の雇用条件の格差は、高学歴の若者が公的セクターの仕事に就けるまで待機し続ける主要因であり、彼らの高失業率につながっているため、エジプトの労働市場を理解するうえで重要である。ただし、雇用条件自体を政策的に誘導するのはあまり現実的ではないので、反事実的分析としては、高等教育政策あるいは労働政策の変更(例:大学の質の向上、大学選考基準の厳格化、有償化と適切な学生ローンの導入、高学歴者の求職活動の促進)を検証する。そして、それぞれどのように労働生産性と厚生へと変化をもたらすか分析する。

3 . 研究の方法

本研究では、高等教育投資の動機を明示的に組み込んだ均衡ジョブサーチモデルを応用し、マイクロデータを用いて構造推定することにより、高等教育政策及び労働政策が若年失業及びスキル・ミスマッチに与える影響について明らかにする予定であった。特に、先進国以上にこの問題が顕在化している中東・北アフリカ地域内でも特に問題が顕著であるエジプトに焦点をあてて分析を行う方針であった。そのため、エジプトの労働市場に関するマイクロデータの基礎分析を開始したが、その際に、高学歴女性の高失業率データの解釈に大変苦

慮した。研究当初の背景で記載したカナダのデータ解析モデルをエジプトの労働データにも当てはめて分析する予定であったが、基礎データの解釈を深めるために、現地出張によるインタビューや研究者との意見交換をまず行った。その際に得られた示唆をモデルに加味する形で計量分析を行い、さらに最終年度にインタビューと簡単な調査を行う予定であったが COVID-19 の蔓延により計画を延期している。

4 . 研究成果

現時点での研究成果としては、関連論文である "Technological Progress and Self-Reinforcing Degree Inflation in the Canadian Labor Market" with Prof. Seung-Gyu Sim について引き続き査読付きジャーナルへの投稿を続けている途中である。2018 年 9 月に Economic Modelling から Revise and Resubmit が出たものの、データの特性上改訂が困難な指摘があったため、別のジャーナルへの投稿を検討している。本題のエジプト分析であるが、特に女性が高失業率であるというデータの解釈について現地でのヒアリングから重要な地域特殊性が浮き彫りになった。エジプトでは、女性は公的機関での安全な職場環境での就業のみを希望し、それ以外の職場では非就業を希望する、という安全な労働環境への強い選好が強く影響していることが分かった。特に、民間セクターの多くの割合を占める SMEs は規模が軒並み小さく、雇用者が男性であり労働者の人数が少なく雇用者からのハラスメントを監視・抑制する状況が発生しづらい。また、サービスセクターの顧客も男性であることが嫌煙され女性就労が伸びない。他方、工場などで女性が集団で就労し、男性管理職あるいは男性顧客と 1 対 1 で対応せずに済む職は嫌煙されづらい。実際、職業訓練校での機械工志望の女性比率は多い。その点を逆手にとった起業の動きもある（例：女性工員のみ、送迎も女性のみマイクロバスを完備）。なお、この研究に関連して、現地の J - PAL とスキルミスマッチを解消するような政策介入実験について打ち合わせる予定もしていたが、それについても今後の課題とする。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔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 |
|--|---------------------------|-----------------------|----|
|--|---------------------------|-----------------------|----|