

平成22年 5月28日現在

研究種目：基盤研究(C)
研究期間：2007～2009
課題番号：19530224
研究課題名(和文) 雇用と少子化に関する理論分析
研究課題名(英文) Theoretical Analysis on employment and lower fertility

研究代表者

野坂 博南(NOSAKA HIROMI)
関西大学・経済学部・准教授
研究者番号：90425059

研究成果の概要(和文)：

本研究では雇用環境が出産・育児に伴う離職や結婚等の決定に与える影響を理論的に分析した。出産に伴う離職に関しては、同僚が暗黙のプレッシャーにより退職を迫る可能性があることを考慮すると、チーム生産の採用は育児休暇や解雇規制が整った経済でも育児中の女性を離職させる可能性を示した。また、女性の技能取得と結婚市場・労働市場の関係を明示的にモデル化し、男女間の技能取得の差や晩婚化・未婚化の要因などを分析した。

研究成果の概要(英文)：

The objective of the research project is to develop theoretical models that deal with the effects of employment environments on marriage decisions and decisions of job separation in case of childbearing. In particular, I focus on the effects of implicit pressure to force some workers to leave the firms, and show that parenting women leave the firms even if the legal and institutional environments for childrearing are well developed. Furthermore, I study the gender differences in skill acquisition and timing of marriages, and analyze the relationship among the decisions of skill acquisition, marriage, and labor markets.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	800,000	240,000	1,040,000
2008年度	500,000	150,000	650,000
2009年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	1,800,000	540,000	2,340,000

研究分野：労働経済学

科研費の分科・細目：経済学・応用経済学

キーワード：労働市場、結婚市場、少子化、マッチング理論、サーチ理論

1. 研究開始当初の背景

労働者の結婚や子育てなどの活動は、雇用環境と密接に関連していると考えられる。この結果、国ごとに解雇規制の程度や育児休暇制度の充実度などの雇用環境の違いが各国の労働者の行動に影響を与える可能性がある。特に、日本は米国と比べると解雇規制が強く生産や報酬形態も異なっていることから、こうした点が育児を行う女性の就業や少子化に影響を与えているのではないかという視点が本研究を動機付ける一つの背景である。

特に、日本では産休や育児休暇制度が存在するにもかかわらず、多くの女性労働者は出産後に自発的に離職し育児に専念する割合が多い。

制度を利用せずに自発的に離職する行動は、純粋に利己的な個人の行動というよりは、「同僚に迷惑をかけるから」といった他人への配慮の結果として理解される場合が多く、日本の職場環境や雇用環境の特殊性が影響を与えていることが示唆される。しかしながら、どのような側面で日本の職場環境が米国と異なり特殊であるのか、また、その特殊な職場環境がどのように労働者の離職行動に影響を与えているのかなどといった点に関しては経済学的な観点からの分析は多くはなされていなかった。

2. 研究の目的

本研究は企業組織、生産体制や報酬形態の違いが労働者の雇用（採用・離職）や結婚・出産などの行動にどのように影響を与えるかを様々な角度から理論的に分析することを目的とした。

まず、企業の職場環境と出産退職の関係を明示的にモデル化し、日本的な生産・報酬体系の経済では出産に伴う離職が高くなることを明示的にモデル化することを企図した。具体的には、育児中の女性に対する雇用保護が存在する場合、企業はチーム生産とチーム全体の成果に依存した報酬体系を採用する誘引を持つと予想した。こうした生産・報酬体系のもとでは、企業は出産・育児中の労働者を解雇できないものの、同僚から離職に対する暗黙のプレッシャーがかかり自発的な離職が促されるからである。

このような分析は、育児休暇などの制度が整った経済でも少子化が進む可能性があることを示唆しており、現在の少子化問題に対する有効な政策を考える上でも重要な含意

を持つことが予想された。

3. 研究の方法

本研究では、様々な設定の下で雇用環境と結婚・出産などの社会的行動との関連を理論モデルにより分析した。さらに、理論モデルから得られる政策含意や特定の政策が経済厚生に与える影響についても分析した。

いくつかの理論モデルを構築したが、出産に伴う離職の分析では、Che and Yoo (2001, "Optimal Incentives for Teams," *American Economic Review*, 91(3), pp. 525-541)に依拠して理論モデルを構築し、繰り返しゲームの設定の下での最適な報酬制度を考察した。

また、結婚と男女間の賃金格差などの分析では、Peters and Siow (2002, "Competing Premarital Investments," *Journal of Political Economy*, 110(3), pp. 592-608)の理論モデルを利用し、結婚市場の存在が結婚前の技能取得の誘引に与える影響を分析した。最後に、摩擦的失業の影響を考慮するためにサーチモデルを利用したが、ここではこの分野での代表的な教科書である Pissarides (2000, *Equilibrium Unemployment Theory*, second edition, MIT Press)などによる標準的なモデルを応用した。

完成した論文は、国内・海外の学会で報告、コメントなどを参考に修正し、学術雑誌に投稿を行った。

4. 研究成果

(1) 出産と育児に対する支援策が企業の経営者にどのような企業組織や報酬制度を採用させる誘引を与え、離職行動や少子化に影響を与えるかを理論モデルにより分析した。「Peer Monitoring in Work Place and Voluntary Job Separation of Parenting Women」(日本経済学会で報告)では、代表的な2つの形態の組織(チーム生産と個別生産)を比較して、育児中の女性労働者に対する過剰な雇用保護が存在する場合、企業はチーム生産をより採用する誘因をもつことを示した。

解雇費用が高く、法律により出産前後の女性労働者の雇用が保護されている場合、企業は当該労働者の雇用が企業全体の生産性を低下させるものの、解雇をはじめとして労働者に不利益になる行為はできない。しかしながら、同僚は(嫌がらせや退職への圧力などといった)負の影響を当該労働者に対して与えることができる。このような状況下で企業

がチーム生産と個別生産という二つの組織形態の選択を行う場合、企業は積極的にチームを組織し報酬制度を工夫することで、同僚にこうした行動を起こさせるインセンティブを作ることができる。

チーム生産など自分の報酬が同僚の成果に強く依存するような報酬体系の場合、同僚は生産性の低下したチームメンバーを退職に追いやる誘引を持ちやすくなる。例えば、女性が出産を期に生産性が低くなった場合、チーム生産のもとでは、同僚の報酬は女性の生産性の低下のため減少する。このとき、もし企業が生産性低下を代替要員の補充などでまかなわなければチーム全体の生産性は低下し、同僚たちは、新たな（生産性の高い）同僚の補充を期待して、出産する女性に退職を迫る誘引を持つ。女性は、同僚からの負の影響から逃れるため、産休や育児休暇制度が整っていても、自発的な退職を選ぶことになる。あるいはそうした結末を予想するため、そもそも子供を持たないことを選ぶことになり、少子化の要因となる。

他方、企業の側でも、出産前後の女性労働者を退職させる効果のあることを予想して、チーム生産や付随する報酬体系を積極的に導入するインセンティブを持つ。もちろん女性労働者の同僚にそうした行動をさせるためには企業は（情報レントという）追加的な報酬を同僚に支払わなければならない、企業は女性の離職という便益と同僚への報酬の増加という費用のトレードオフ関係に直面することになる。論文ではこうしたプレッシャーを与えるチーム生産と報酬体系が企業にとって最適である条件を導出した。

さらに均衡で出産前後の女性労働者の離職を促すように報酬体系が計画されている場合、産休や育児休暇の充実は出生率を高めたり、出産に伴う離職率を抑制したりする効果がないことを示した。

論文からはチーム生産採用に伴う経済厚生悪化の可能性も指摘した。企業がチーム生産を採用した場合、出産退職のプレッシャーが発生するため女性労働者は子供を持つことをあきらめる可能性がある。企業にとってチーム生産とそれに伴う少子化は労働費用を低下させる効果があるものの、子育ての喜びは社会全体の便益である。したがって、子供を持つことをあきらめることは社会全体の経済厚生を低下させる可能性があることを指摘した。このようなチーム生産の負の側面は、通常のチーム生産採用に伴う便益（例えば、チーム内メンバーの助け合いを促進させる効果など）とは反対の含意をもたらすことを示した。

論文は、チーム生産がより一般的であると言われる日本において、産休や育児休暇がありながら女性が出産に伴い退職する割合が

高いことを説明する一つの仮説を提示した。さらに、論文の含意として、たとえ育児などの制度が整備されたとしても出生率が回復しない可能性がある理論的な根拠を提示した。

(2) 上記論文と関連して、雇用環境と女性の結婚行動との関係を扱った研究を行った。日本においては、子供を持つことが結婚と密接に結びついており、少子化問題を考える際には、結婚に対する意思決定が雇用環境とどのような関係にあるかを調べる必要があるからである。

① 「Gender Specialization of Skill Acquisition」(石田潤一郎氏との共著、The B. E. Journal of Economic Analysis & Policy, Advances に掲載)では、女性の技能取得における結婚市場の果たす役割を分析した。

日本の雇用制度の下では女性は出産後の継続雇用が困難である場合が多く、その主要な要因の一つとして前述の研究の要因の他にも育児や家事労働の多くを女性が負担していることが挙げられる。こうした結婚後の育児等の家事負担の大きさは、現在の雇用や既婚者世帯の問題であるばかりでなく、未婚者の結婚に対する態度や技能習得の誘因にも影響を与える。論文では女性の結婚前の技能取得が結婚市場から影響を受けることを明らかにした。

論文では、まず、女性の結婚後の家事や育児負担が大きい場合、たとえ女性が高い技能を持っていたとしても労働市場で活用されない一方、家庭内の資源配分もゆがめてしまうことを示した。さらに、そうした高い技能を有する女性は結婚市場で敬遠されてしまう結果、女性が結婚前の技能取得を抑制してしまう効果があることを示した。その結果、女性に対する教育・技能取得への補助などの支援策は逆に女性の結婚市場での価値を低下させてしまい、技能を取得する誘因を引き下げてしまう可能性が高くなる。したがって、こうした女性全体の技能取得を奨励する政策よりも、既婚女性の育児に伴う放棄所得に対する補償を行う方が経済厚生上望ましいことを示し、女性が技能を高めるための新しい政策含意を提示した。

② 「統計的差別、結婚市場と男女の雇用、賃金格差」(関西大学『経済論集』に掲載)では、結婚市場が、教育や技能取得とどのように関連して雇用・賃金に影響を与えるかを分析した。論文では、労働市場と結婚市場がある場合、高度な技能を要する仕事の機会の拡大は、女性のそうした雇用の拡大や賃金差別の縮小に寄与するが、結婚市場が存在するために、こうした効果が加速される可能性が

あるという結論を導き、女性の大幅な高学歴化と社会進出が加速する一つの可能性を示した。

③ 雇用環境は結婚のタイミングや未婚者数にも影響を与える。「Timing and Number of Marriages in Competitive Marriage Models」(日本経済学会及び Annual Congress of European Economic Association で報告)では、女性の賃金差別の改善に伴い結婚のタイミングや未婚者の数がどのように変化するかを考察した。具体的には、比較的晩婚である高い教育年数の女性の賃金が改善すると、彼女たちが結婚市場でより魅力的になるため、男性も晩婚化し、その結果、学歴にかかわらず男女とも晩婚化する。この結果、特に教育年数の低い層で未婚化が促されるという定型的な事実と整合的な結論をモデルから得た。最後に、「マッチング市場における多種類の技能の取得について」(関西大学『経済論集』に掲載)では、男女や企業と労働者などが出会う前に複数の技能を取得するマッチングの問題を考察し、特定の効用関数のもとではこうした複雑な技能取得問題も簡単に解が導出できることを示した。

(3) その他の研究では雇用一般と企業組織の関連性を考えるため、サーチ理論を利用して、企業の技術形態と失業や賃金などの関係を分析した。「Business Cycles and Job Destruction in a Job Search Model with Large Firms and Heterogenous Workers」(Kansai University Review of Economicsに掲載)では、採用に費用がかかる経済のもとで多くの労働者を雇用する企業の最適な雇用政策について分析を行った。

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5件)

- ① 野坂博南、マッチング市場における多種類の技能の取得について、関西大学『経済論集』、査読無、第59巻第4号、2010、pp. 1-16
- ② 野坂博南、統計的差別、結婚市場と男女の雇用、賃金格差、関西大学『経済論集』、査読無、第59巻第3号、2009、pp. 1-22
- ③ Hiromi Nosaka、Business Cycles and Job Destruction in a Job Search Model with Large Firms and Heterogenous Workers、Kansai University Review of Economics、査読無、No. 11、2009、pp. 35-54
- ④ Hiromi Nosaka、Search Friction and Job Destruction under Decreasing Marginal Return Technology、Kansai University

Review of Economics、査読無、No. 10、2008、pp. 1-23

- ⑤ Junichiro Ishida、Hiromi Nosaka、Gender Specialization of Skill Acquisition、The B. E. Journal of Economic Analysis & Policy (Advances)、査読有、7(1)、2007、1-33

[学会発表] (計3件)

- ① 野坂博南、Timing and Number of Marriages in Competitive Marriage Models、日本経済学会 2009 年度秋季大会、2009 年 10 月 10 日、専修大学 (神奈川県)
- ② 野坂博南、Timing and Number of Marriages in Competitive Marriage Models、The 24th Annual Congress of the European Economic Association、2009 年 8 月 26 日、Barcelona GSE (スペイン)
- ③ 野坂博南、Peer Monitoring in Work Place and Voluntary Job Separation of Parenting Women、日本経済学会 2007 年度秋季大会、2007 年 9 月 23 日、日本大学 (東京都)

[その他]

ホームページ等

<http://www2.ipcku.kansai-u.ac.jp/~hnosaka/>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

野坂 博南 (NOSAKA HIROMI)
関西大学・経済学部・准教授
研究者番号：90425059