

令和 6 年 5 月 15 日現在

機関番号：34310

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2019～2023

課題番号：19K01706

研究課題名（和文）採用市場における企業評価情報の役割

研究課題名（英文）Role of Information in the Job Market

研究代表者

木村 寛子（奥平寛子）（Okudaira, Hiroko）

同志社大学・ビジネス研究科・准教授

研究者番号：80550954

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,300,000円

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、企業に関する情報の非対称性が解消されることによって、求職者の応募行動や企業内就業環境にどのような影響が出るかを検証することにある。付随する研究として、希望退職の適時開示情報の公開が企業パフォーマンスに与える影響についても検証した。最終年度までの分析により、女性活躍推進法の成立の影響について推定を行い、情報の公開が事業所に与える影響を確認した。現在も、共同研究者とともに分析を進めている。また、希望退職に関する適時開示情報の影響を検証する研究では、成果をまとめ、国内外の複数の学会やセミナーで報告を行うとともに、国際査読誌に投稿・改訂中である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

企業内情報の非対称性が解消されることは、求職者だけでなく、労働市場にとっても重要な意味を持つと考えられる。第一に、事前に企業内情報が知られるようになると、求職者は労働環境に関して正確な知識を持つようになるので、労働者と企業のマッチングの質が高まり、必要のない早期離職が減ることが予測される。第二に、労働環境に関する情報の非対称性を解消すること自体が企業に対して労働環境を改善させるインセンティブとなる可能性がある。企業内情報の非対称性を解消することは社会厚生を改善させる可能性を秘めており、労働市場にとって重要な課題といえる。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this project is to examine how the resolution of information asymmetry regarding companies affects job seekers' application behavior and the working environment within companies. An accompanying study also investigated the impact of the timely disclosure of layoff information on corporate performance. Through analysis up to the final year, we estimated the impact of the enactment of the Act on Promotion of Women's Participation and Advancement in the Workplace and confirmed the effect of information disclosure on establishment outcomes. Currently, we are continuing the analysis as a collaboration project. Additionally, in the study examining the impact of timely disclosure information on layoffs, we have compiled our findings and presented them at several domestic and international conferences and seminars, and are currently submitting and revising our work for international peer-reviewed journals.

研究分野：労働経済学

キーワード：情報の非対称性 新卒労働市場 採用 希望退職 レイオフ 生産性

1. 研究開始当初の背景

求職者にとって、応募企業が本当に働きやすい企業なのか、残業時間や待遇などの労働条件に問題がないのかといった情報は、実際に働き始めるまで分からないことが多い。こうした企業内情報の非対称性が解消されることは、求職者だけでなく、労働市場にとっても重要な意味を持つと考えられる。第一に、事前に企業内情報が知られるようになると、求職者は労働環境に関して正確な知識を持つようになるので、労働者と企業のマッチングの質が高まり、必要のない早期離職が減ることが予測される。第二に、労働環境に関する情報の非対称性を解消することは、労働環境を改善させる可能性がある。求職者は長時間残業や男女間の不利益な取り扱いの差を事前に知ることにより、こうした企業への応募を避けるようになる。そのため、条件の悪い企業は労働者を雇いにくくなり、賃金を引き上げたり、残業を減らすなどの措置を迫られるか、これらの措置が難しい場合は市場から退出せざるを得なくなる。企業内情報の非対称性を解消することは社会厚生を改善させる可能性を秘めており、労働市場にとって重要な課題といえる。

また、労働者にとって働きやすい職場を作ることは、持続可能な企業経営のためにも欠かせない。適切な労働環境を整えることにより、労働者の生産性が高まり、長期的に大きなリターンをもたらす可能性があるからだ。

2. 研究の目的

本研究の目的は、労働環境に関わる情報の非対称性が解消されることによって、求職者の応募行動や企業内就業環境、そして企業のパフォーマンスにどのような影響が出るかを検証することにある。さらに付随する研究として、本研究では希望退職および早期退職実施の適時開示情報の公開が企業パフォーマンスに与える影響についても検証した。日本の伝統的な長期雇用契約は企業特殊人的資本の蓄積に大きな役割を果たしてきた。特にキャリアが始まったばかりの若年労働者にとっては、希望退職募集のアナウンスが企業特殊人的資本への投資や長期的関係の構築に対してマイナスに作用する可能性がある。本研究では、付随研究としてこの点を分析した。

3. 研究の方法

分析にあたっては、国際査読誌への投稿を念頭に、政府統計データを活用し、因果関係の識別に配慮した推定を行う。具体的には、平成 28 年の女性活躍推進法の成立に伴い、企業内の女性活躍に関する情報の公表が従業員数 301 人以上の企業に義務付けられた点を識別変動として活用する。標準的な差分の差推定の手法により、従業員が 300 人を超える企業に属する事業所をトリートメントグループ、300 人以下の企業に属する事業所をコントロールグループとして、2 つのグループ間における平成 28 年前後の採用・就業環境に関するアウトカムの変化を検出した。

希望退職に関する適時開示情報の影響を検証する研究では、特に製造業の事業所に焦点を当てた検証を行う。政府ミクロデータを用いて、製造業の事業所のうち、本社が希望退職募集をアナウンスした事業所において、労働者の年齢構成にどのような変化があるか、製品開発への影響があるかどうかを検証した。分析は、希望退職の情報の出るタイミングが様々であることを考慮に入れ、staggered difference-in-differences モデルによる推定を行った。具体的には、t 年の都道府県 p における事情所 i のアウトカム Y について、以下のモデルを推定した：

$$Y_{ith} = \sum_{s=-w}^w \gamma^{sh} I(event_{it}^{sh}) + t * \tau_{ph} + t * \tau_{jh} + \theta_{ih} + \delta_{th} + \epsilon_{ith}$$

ここで、h はイベント年（適時開示情報の公開年）ごとのデータセットを示し、j は事業所 i の属する産業を示している。event_{it}^{sh} は事業所 i が t-s 年に情報開示をしていれば 1、そうでなければ 0 を示すダミー変数である。推定にあたっては、まずはイベント年ごとにトリートメント事業所とコントロール事業所をスタックしたデータセットを作成し、イベントウィンドウを合わせる形で各イベント年のデータセットを結合した。τ_{ph} および τ_{jh} により、都道府県 × イベント年ごと（もしくは産業 × イベント年ごと）に特有のトレンドをコントロールしている。

4. 研究成果

最終年度までの分析により、複数の政府統計調査データを用いて女性活躍推進法の成立の影響について推定を行い、情報の公開が事業所アウトカムに与える影響を確認した。現在も、共同研究者とともに分析を進めている。成果がまとめ次第、論文を公表する。

希望退職に関する適時開示情報の影響を検証する研究では、成果をまとめ、国内外の複数の学会やセミナーで報告を行うとともに、成果をディスカッションペーパーとしてまとめた。具体的には、以下の成果を2本の論文としてまとめ、国際査読誌に投稿・改訂中である。

- 希望退職を実施する企業にとっての懸念点として、蓄積された人的資本の喪失が考えられる。本論文では、日本の製造業セクターの行政データを用いて、希望退職の情報開示が従業員の年齢および勤続年数の分布にどのような影響を与えたかを探った。分析の結果、まず適時情報の開示は雇用者数を減らすことが分かった(図1)。また、希望退職の実施により、若年従業員の自発的離職が起こり、結果的に従業員の年齢層が高くなることが明らかになった(表1)。事業所の生産性やイノベーションのレベルには有意な低下が見られなかった。
- 希望退職は、企業が景気低迷から回復するための重要な経営判断である。希望退職後に生産性を向上させる事業所はどのような生産戦略を採用しているかを検証した。分析の結果、生産性を向上させた事業所では、新製品の導入や既存製品の置き換えを行う可能性が低く、新規投資を削減しながらも、希望退職後のパフォーマンスレベルを維持していた。重要なことに、これらの効果は資本集約的な工場でのみ観察された(図2)。新製品ごとの比較的高い代替コストが、資本集約的な工場に既存製品のプロセスイノベーションに焦点を当てさせ、その結果、生産性が向上したと考えられる。

また、その他にも関連研究が査読誌に採択された。

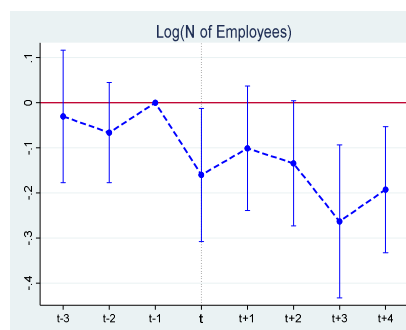


図1 対数事業所内雇用者数に対する適時開示の影響

表1 年齢分布への影響(差分の差推定)

	(1) Proportion (age < 35)	(2) Proportion (35 ≤ age < 55)	(3) Proportion (age ≥ 55)
$Treated_i \times Post_t$	-0.0387** (0.0180)	0.0418** (0.0179)	-0.00265 (0.0131)
N	109,643	109,643	109,643

Robust standard errors in parentheses
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

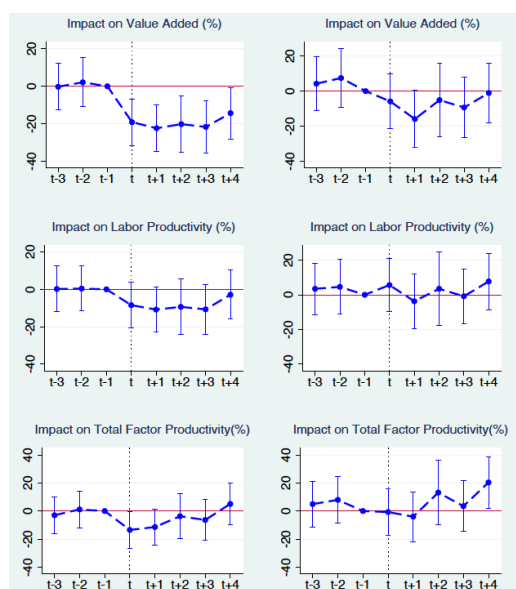


図2 全事業所(左列)と資本集約的な事業所(右列)のパフォーマンスへの影響

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計6件（うち査読付論文 5件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 4件）

1. 著者名 奥平寛子、滝澤美帆	4. 巻 81
2. 論文標題 高齢労働者の増加と企業の調整行動	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 日本経済研究	6. 最初と最後の頁 60-88
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 オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 Hiroko Okudaira, Miho Takizawa, Kenta Yamanochi	4. 巻 22-E-015
2. 論文標題 Does Employee Downsizing Work? Evidence from Product Innovation at Manufacturing Plants	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 RIETI Discussion Paper Series/ DBS Discussion Paper Series	6. 最初と最後の頁 1-34
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 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 Kurokawa Hirofumi, Kinari Yusuke, Okudaira Hiroko, Tsubouchi Kiyotaka, Sai Yoshimichi, Kikuchi Mitsuru, Higashida Haruhiro, Ohtake Fumio	4. 巻 15
2. 論文標題 Oxytocin-Trust Link in Oxytocin-Sensitive Participants and Those Without Autistic Traits	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 Frontiers in Neuroscience	6. 最初と最後の頁 NA
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.3389/fnins.2021.659737	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 Kitagawa Ritsu, Kuroda Sachiko, Okudaira Hiroko, Owan Hideo	4. 巻 16
2. 論文標題 Working from home and productivity under the COVID-19 pandemic: Using survey data of four manufacturing firms	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 PLOS ONE	6. 最初と最後の頁 0261761-0261761
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1371/journal.pone.0261761	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 Okudaira Hiroko	4. 巻 67
2. 論文標題 Regulating the timing of job search: evidence from the labor market for new college graduates	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Labour Economics	6. 最初と最後の頁 101941 ~ 101941
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.1016/j.labeco.2020.101941	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 Hiroko Okudaira, Miho Takizawa, and Kenta Yamanouchi	4. 巻 59
2. 論文標題 Minimum wage effects across heterogeneous markets	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 Labour Economics	6. 最初と最後の頁 110-122
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.1016/j.labeco.2019.03.004	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15件 (うち招待講演 4件 / うち国際学会 4件)

1. 発表者名 奥平寛子
2. 発表標題 公的マイクロデータを用いた政策評価事例：最低賃金と採用基準
3. 学会等名 公的統計マイクロデータ研究 シンポジウム (招待講演)
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Hiroko Okudaira
2. 発表標題 Middle Managers and Employee Health
3. 学会等名 Asian and Australasian Society of Labour Economics 2023 Conference (国際学会)
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Hiroko Okudaira
2. 発表標題 Middle Managers and Employee Health
3. 学会等名 RIETI DP検討会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 奥平寛子
2. 発表標題 成長と分配の好循環：労働経済学者の視点
3. 学会等名 ESRI政策フォーラム（招待講演）
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Hiroko Okudaira
2. 発表標題 Layoffs and Human Capital Accumulation
3. 学会等名 東洋大学経済学部セミナー
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 奥平寛子
2. 発表標題 人事データを通じて働き方や健康習慣を変える
3. 学会等名 京都経営者協会・企業経営研究会（招待講演）
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Hiroko Okudaira
2. 発表標題 Middle Managers and Employee Health
3. 学会等名 Kyoto Summer Workshop on Applied Economics
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Hiroko Okudaira
2. 発表標題 Layoffs and Human Capital Accumulation
3. 学会等名 内閣府経済社会総合研究所 経済社会セミナー?
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Hiroko Okudaira
2. 発表標題 Uncovering Organizational Strategies Behind Employee Downsizing: Evidence from Product Turnover in Manufacturing Plants
3. 学会等名 Tokyo Labor Economics Workshop
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 奥平寛子
2. 発表標題 管理職を通じて働き方や健康習慣を変える
3. 学会等名 Health & Productivity データ活用研究会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Hiroko Okudaira
2. 発表標題 Uncovering Organizational Strategies Behind Employee Downsizing: Evidence from Product Turnover in Manufacturing Plants
3. 学会等名 日本応用経済学会 (招待講演)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Hiroko Okudaira
2. 発表標題 Uncovering Organizational Strategies Behind Employee Downsizing: Evidence from Product Turnover in Manufacturing Plants
3. 学会等名 Japanese Economic Association and Korean Economic Association Academic Exchange Workshop
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Hiroko Okudaira
2. 発表標題 Does Employee Downsizing Work? Evidence from Product Innovation at Manufacturing Plants
3. 学会等名 Asian and Australasian Society of Labour Economics 2022 Conference (国際学会)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Hiroko Okudaira (with Miho Takizawa, Kenta Yamanouchi)
2. 発表標題 Minimum Wage Effects across Heterogeneous Markets
3. 学会等名 Society of Labor Economists, 24th Annual Meeting (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Hiroko Okudaira (with Tomohiko Inui)
2. 発表標題 Education Investment After Natural Disaster
3. 学会等名 Trans-Pacific Labor Seminar (国際学会)
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

Researchmap https://researchmap.jp/hiroko_okudaira/ 研究代表者のHP https://sites.google.com/view/hiroko-okudaira/

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
---------	---------