

令和 5 年 6 月 9 日現在

機関番号：32682

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2019～2022

課題番号：19K01725

研究課題名（和文）企業の雇用管理への政策介入が子どものいる従業員と企業の経済厚生に与える影響の分析

研究課題名（英文）An Analysis of the Impact of Policy Interventions in Corporate Employment Management on the Economic Welfare of Employees with Children

研究代表者

原 ひろみ（Hara, Hiromi）

明治大学・政治経済学部・専任准教授

研究者番号：50605970

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,400,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、2005年に施行された次世代育成支援対策推進法（次世代法）の政策効果を計測するとともに、出産後の女性労働者は離職することが多いことが知られているが、本研究の一環として離職者の再就職を支援する離職者訓練の効果に関する分析も行った。前者に関しては、次世代法の施行によって子どもがいる労働者の就業継続を支援する制度の利用が促進され、さらに働く母親の就業状況にもプラスの効果があったことが明らかにされた。また、後者に関しては、男女ともに離職者訓練の受講は就業確率を統計的に有意に高めるが、所得と正社員雇用確率に関する分析結果も含めて包括的に眺めると、男性よりも女性への効果が大きいことが示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

子どもがいる労働者の経済厚生の改善につながる手段を明らかにすることは、国際的にも政策的・学術的関心が高い。日本に関しては、育児休業の拡充や保育サービスの充実等の労働供給サイドへの政策介入の効果の検証は行われていたが、労働需要サイドへの政策介入の効果検証は不十分であったため、これを行い、効果を明らかにした点に本研究の意義がある。また、公共職業訓練の効果に関する研究も、日本に関して因果識別を行った初めての研究であり、学術雑誌に査読を経て掲載されたことから、学術的にも社会的にも意義があると考えられる。

研究成果の概要（英文）：This study examines the policy effects of the Law for Measures to Support the Development of the Next Generation ("Jisedai-hou"), which went into effect in 2005, and also analyses the effects of public training for displaced workers, which helps displaced workers reenter the labor market, as part of this study, as it is known that female workers often leave their jobs after childbirth.

The first analysis shows that the enforcement of the Act promoted the use of HR systems to support the continued employment of workers with children and positively affected the employment status of working mothers. Regarding the second analysis, the comprehensive analysis results, including employment, income, and the probability of full-time employment, show that it has significant positive effects, and the effect on women is more significant than that on men.

研究分野：労働経済学

キーワード：女性労働 働く母親 男女の経済格差 公共職業訓練 訓練効果

1. 研究開始当初の背景

労働市場における男女間格差は、就業、賃金、昇進等の労働市場における様々な経済的帰結に関して世界中で観察される事象である。格差があること自体が公平性ならびに効率性の観点から問題であるが、男女間格差には女性の意欲を弱め、さらに格差を拡大するように作用するフィードバック効果もあるため、解決すべき社会的課題と強く認識されており、縮小に寄与する手がかりを探る研究が諸外国でも精力的に行われている。経済学では、実験的フレームワークの研究から新しい発見が次々となされるのと同時に、人的資本量の男女差や労働市場における差別といった古典的な議論から、長時間労働等の非柔軟的な働き方が賃金アップにつながりやすい労働市場システムの課題 (Goldin [2014], Cortes and Pan [2018] 等) そしてチャイルド・ペナルティの問題 (child penalty, 子育てに起因する労働市場における不利益、Kleven, et. al [2018] 等) に目が向けられ、研究は加速度的に進展しているが、なかでも近年特に注目されているのは子育てに起因する労働市場における不利益の問題で、その解消手段の発見が求められている。日本に関しては、育児休業の拡充や保育サービスの充実等の労働供給サイドへの政策介入の効果の検証が主に行われてきているが (Asai [2014, LE], Asai et al. [2014, JJIE])、労働需要サイドへの介入効果は十分に明らかにされていないため、本研究を企画・実施した。

2. 研究の目的

次世代育成支援対策推進法 (次世代法) は 2005 年に施行され、301 人以上の従業員がいる企業に対して、子どもがいる従業員の「仕事と子育ての両立」を図るための雇用環境整備のための実施計画の策定・届出、公表・周知を義務付けた (2009 年 4 月改正で従業員数 101 人以上の企業に適用範囲拡大)。次世代法は、チャイルド・ペナルティを解消するために企業の雇用管理に直接介入するという政策介入の在り方であるとともに、罰則規定はなく、その代わりに法律を順守した場合に認証 (くるみんマーク) が与えられるという「褒賞」が与えられる設計となっている。つまり、“ムチ”ではなく“アメ”で経済主体のインセンティブを変えるという政策デザインになっている。

本研究の主たる目的は、次世代法を取り上げ、このようなタイプの法律が子育てに起因する労働市場における不利益を軽減する効果があるのか、すなわち子どもがいる従業員の経済厚生 of 改善につながるのかを検証することにある。また、出産後の女性労働者は離職することが多いことが知られているが、本研究の一環として離職者の再就職を支援する離職者訓練の効果に関する分析も行う。

3. 研究の方法

まず、次世代法の政策効果を検出するために、因果推論の基本的な手法である差の差の分析 (DD 法) を適用した。分析には、第一子が生まれた時期、第一子妊娠時、第一子が一歳になったとき、そして現在の働き方や勤務先情報、育児に利用した制度や施設、意識などに関する変数がある政府統計の個票データを用いた。十分なサンプルサイズを確保するためにこの政府統計の複数年のデータをプールし、2005 年 4 月以降に第一子が生まれたサンプルを 1、それ以前に第一子が生まれたサンプルを 0 とする政策変更後ダミー変数を作成し、また、従業員数 300 人以上の企業に勤務するサンプルを 1、従業員数 299 人以下の企業に勤務するサンプルを 0 とするトリートメントダミー変数を用意することで、差の差の分析を適用した。実際には次世代法は「301 人以上」の企業に適用されたが、データ制約のため「300 人以上」というカテゴリー

を用いることとした。

また、離職者訓練の効果に関する分析では、同様に分析に十分なサンプルサイズを確保するために、男女別に離職者訓練の受講者を識別できる総務省統計局『就業構造基本調査』の個票データを複数年プールしたデータを用いた。そして、内生性を可能な限りコントロールするために、傾向スコアマッチング法を適用した

4．研究成果

次世代法の政策効果に関する研究においては、計量分析のフレームワークの検討にあたって、政策・制度に関する文献調査を行うとともに、歴史的経緯やほかの政策との関連性を担当官庁の当時の政策担当者に聞き取り調査を行った。そこで得られた知見を活かす形で、因果識別のための計量分析のフレームワークを精緻化し、計量分析を行った。

分析の結果、次世代法施行後に出産した女性労働者に関して、出産・育児に関する人事制度である産前産後休業（産休）、育児休業（育休）、短時間勤務制度の利用状況に変化があったことが確認された。従業員数 300 人以上の企業の従業員をトリートメントグループ、299 人以下の企業の従業員をコントロールグループとすると、次世代法施行以前の両グループの産休取得率は同様の傾向となっていたが、次世代法施行後、トリートメントグループの産休取得率は統計的に有意に上昇したことが示された。また、育児休業についても同様の結果が得られ、次世代法によって女性労働者の産休・育休利用が促進されたことが明らかにされた。さらに、次世代法施行後の女性の短時間勤務制度の取得比率が、コントロールグループよりもトリートメントグループの方が統計的に有意に高いことも示された。つまり、産後の就業継続を助けるための制度の利用も、次世代法施行以降高くなったと考えられる。

このように次世代法施行によって、子どもがいる女性労働者の就業継続を支援する制度の利用が促進されたことが示されたが、さらに働く母親の就業状況にもプラスの効果があったことが明らかにされた。まず、第一子が 1 歳になったときの母親の就業確率が、トリートメントグループの母親で統計的に有意に高くなったことが示された。さらに、正社員として働く確率も統計的に有意に高くなったことも示された。ただし、希望する子どもの数には、次世代法施行に起因すると思われる違いがトリートメントグループとコントロールグループの間に観察されなかったことから、出生行動にまでは影響を及ぼしていないと考えられる。以上の結果を今後ディスカッションペーパーとしてとりまとめ公表するとともに、国際学会等で発表しながら、国際学術雑誌に投稿する予定である。

次に、出産後の女性労働者は離職することが多いことが知られているが、離職者の再就職を支援する離職者訓練の効果に関する分析も実施した。離職者訓練は、公共職業訓練の 1 つであるが、この短期的な効果を個票データを用いて、傾向スコアマッチング法で推計した。効果の指標として、就業確率、所得、正社員雇用確率の 3 つを取上げた。

分析の結果、男女ともに、離職者訓練の受講は就業確率を統計的に有意に高めることが示された。しかし、その係数は女性の方が大きく、さらに、所得と正社員雇用確率に関しては、男女で異なる結果が得られた。すなわち、女性に関しては統計的に有意な正の効果を得られたが、男性に関しては有意な結果は得られなかった。以上の結果から、離職者訓練は男性よりも女性への効果の方が大きいことが示唆される。この結果は、複数のロバストネスチェックによっても支持された。なお、この分析結果は、学術論文としてとりまとめ、国際学術雑誌に投稿をし、査読を経て 2022 年に掲載された。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計5件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 Hara, Hiromi	4. 巻 64
2. 論文標題 The effect of public-sponsored job training in Japan	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Journal of the Japanese and International Economies	6. 最初と最後の頁 101187 ~ 101187
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1016/j.jjie.2021.101187	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 Hara, Hiromi	4. 巻 23
2. 論文標題 The Gender Wage Gap in Japan: the Glass Ceiling Phenomenon	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 CESifo Forum	6. 最初と最後の頁 36-40
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 原 ひろみ	4. 巻 1156
2. 論文標題 人的資本投資とジェンダー経済格差	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 思想	6. 最初と最後の頁 118-132
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 Hiromi Hara	4. 巻 21-E-027
2. 論文標題 The Effect of Public-Sponsored Job Training in Japan	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 RIETI DP	6. 最初と最後の頁 1-35
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 原 ひろみ	4. 巻 748
2. 論文標題 日本における準実験的手法をもちいた公共職業訓練の効果推定に関するレビュー	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 52-62
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 -

〔学会発表〕 計9件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 4件)

1. 発表者名 原ひろみ
2. 発表標題 The effect of public-sponsored job training in Japan
3. 学会等名 東京労働経済学研究会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Hiromi Hara and Rodriguez-Planas
2. 発表標題 Long-Term Effects of Coeducational Industrial Arts and Home Economics Classes
3. 学会等名 2020 Econometric Society World Congress (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Hiromi Hara and Rodriguez-Planas
2. 発表標題 Long-Term Effects of Coeducational Industrial Arts and Home Economics Classes
3. 学会等名 Applied Economics Workshop, Keio University
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Hiromi Hara and Rodriguez-Planas
2. 発表標題 Long-Term Effects of Coeducational Industrial Arts and Home Economics Classes
3. 学会等名 The EALE SOLE AASLE virtual conference (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Hiromi Hara
2. 発表標題 The Effect of Public-Sponsored Job Training in Japan: A Quasi-Experimental Analysis Using Survey Micro-Data
3. 学会等名 2019 Asian and Australasian Society of Labour Economics Conference (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Hiromi Hara
2. 発表標題 Curriculum and Gender Norms: The Effect of Co-Education of Home Economics
3. 学会等名 Seminar, Victoria University of Wellington, NZ
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Hiromi Hara
2. 発表標題 Curriculum and Gender Norms: The Effect of Co-Education of Home Economics
3. 学会等名 Seminar, Motu Economic & Public Policy Research, Wellington, NZ
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 原 ひろみ
2. 発表標題 The Effect of Public-Sponsored Job Training in Japan: A Quasi-Experimental Analysis Using Survey Micro-Data
3. 学会等名 第22回労働経済学コンファレンス
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Hiromi Hara
2. 発表標題 Working from Home, Housework, and Gender Norms
3. 学会等名 2022 Asian and Australasian Society of Labour Economics Conference (国際学会)
4. 発表年 2022年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

Hiromi Hara, Google Site https://sites.google.com/site/hiromihara3/

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