

(続紙 1)

京都大学	博士 (経済学)	氏名	郭 秋 薇
論文題目	日本の労働市場の諸問題に関する実証分析—雇用形態間の格差の解明、及び雇用調整助成金の政策効果の分析—		
<p>(論文内容の要旨)</p> <p>本論文は、日本の労働市場における正規・非正規労働者間の格差問題と雇用人数の下方調整の抑制を意図した雇用調整助成金（雇調金）の政策効果に注目し、計量経済学的手法によりこれらの実態を分析したものである。</p> <p>第1章で全体の問題意識と以下の章の概要を述べた後、第2章では現在の非正規雇用が将来の雇用と賃金に及ぼす影響を分析している。殆どの先行研究がある一時点における正規・非正規労働者間の賃金格差を分析しているのに対し、現在非正規職に就いていることが、将来の雇用と賃金にどのような影響を及ぼすかを調べている。賃金、労働市場参加、転職、雇用形態それぞれの決定式から構成されるBuchinsky et al. (2010)を応用した同時方程式モデルを構築し、「慶應義塾家計パネル調査」の2004年から2012年まで合計9回のパネルデータを用いて、マルコフ連鎖モンテカルロ法（MCMC法）によってベイズ推定を行っている。そして推定結果に基づいた数値計算によって非正規雇用が雇用と賃金に及ぼす影響の持続性と大きさを試算している。その結果、非正規雇用経験が、労働市場参加、転職、雇用形態への影響を通じて、将来の雇用と賃金に持続的な影響を及ぼす可能性が高いことを明らかにした。具体的には、1年間の非正規雇用経験は、以後30年間にわたり非正規雇用及び無業確率を上昇させ、賃金に持続的な負の影響を及ぼす。また女性の方が影響の持続性と大きさが強く、30年後においても賃金が約10%低い。</p> <p>第2章の分析から非正規雇用が将来の雇用と賃金に負の影響を及ぼすことが明らかになったが、その要因の一つとして考えられるのが正規・非正規労働者間の訓練格差である。第3章ではこの訓練格差の要因を分析している。非正規労働者の定着性の低さが訓練格差の要因として重要であると一般に考えられているが、Ikenaga and Kawaguchi (2013)は定着率の低さが訓練格差を説明できないことを示した。そして非正規労働者に割り当てられた仕事が訓練の必要性が低い仕事であることが訓練格差につながっている可能性を指摘した。本章は彼らの指摘を計量的手法により検討したものである。技能訓練受講の有無と仕事の技能レベルの決定式から構成される同時方程式モデルを構築し、労働研究・研修機構（JILPT）「平成 21年度日本人の就業実態に関する総合調査」の個票データを用いて、最尤推定を行っている。その結果雇用形態が仕事の割り当てを通じて技能訓練に影響することを明らかにした。非正規労働者は訓練機会の少ない低技能の仕事に就く確率が高く、訓練格差の約30%がこれによって説明される。また非正規の各雇用形態（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員）について調べた結果、契約社員以外の形態で正規雇用との訓練格差が存在し、仕事の割り当てを通じての影響が重要であることが明らかになった。</p> <p>第4章は、雇調金の政策効果を分析している。雇調金は、一時休業の際の従業員休</p>			

業補償、訓練費用の一部負担など、事業所が労働時間調整を行う費用の一部を負担することで、雇用維持を図る給付金制度である。リーマン・ショック後受給要件が大幅に緩和され、助成内容も拡大されたため、受給額が大幅に増加し、累計で1兆円を超える資金が投入されたが、データの利用可能性の問題などからその政策効果を事業者レベルのデータを用いて厳密な手法で検証した研究は存在しない。本章は、JILPT

「雇用調整の実施と雇用調整助成金の活用に関する調査」と厚生労働省から提供を受けた雇用保険業務データを併用し、政策効果を検証している。これらのデータから得られる2008年度から2012年度の受給事業所と非受給事業所の事業活動と雇用の情報を用いて、両者の雇用調整の違いを調べている。事業所の属性によって雇調金の受給を申請するインセンティブの強さが異なることを考慮した内生的スイッチング回帰モデルを、Heckman(1979)の二段階推定を応用することで推定している。推定の結果、非受給事業所だけでなく受給事業所においても事業活動水準の変化に応じて雇用人数による雇用調整が行われており、また政策から期待される効果とは異なり、調整の大きさは受給事業所の方が大きく、両者の差が離職ではなく新規雇用面にあることが明らかになった。これは雇調金が離職を抑制する効果を持たないだけでなく、新規雇用を抑制していることを意味するが、著者はこの結果を政策効果として説明することは困難であるとしている。そして、データの限界から受給に関わるセルフ・セレクションの問題を十分に回避することができず、そのため受給・非受給事業所間の差異は両者の本来的な雇用調整の違いを反映している可能性があるとして解釈している。

最後の第5章は論文全体をまとめ、結果の含意と今度の課題について述べている。

(続紙 2)

(論文審査の結果の要旨)

本論文は、日本の労働市場における正規・非正規労働者間の格差と雇用人数の下方調整の抑制を意図した雇用調整助成金（雇調金）の政策効果という社会的にも重要な問題に取り組んだ優れた実証研究である。特に以下の点が評価できる。

第一に、正規・非正規間の格差を理解する上で重要であるが先行研究では検討されていなかった問題を、適切な手法を用いて明らかにしている。第2章では、ある一時点における正規・非正規間の賃金格差を分析した先行研究に対し、非正規雇用経験が将来の雇用と賃金に及ぼす影響を分析し、特に女性の場合影響が大きく持続的であることを明らかにした。格差問題の深刻度が影響の持続性と大きさに依存していることは言うまでもなく重要な発見である。第3章では、先行研究で明らかになっていない正規・非正規間の訓練格差の要因として、割り当てられる仕事の内容の違いに注目し、仕事の内容の違いが重要な要因であることを示した。

第二に、政策規模の大きさにも関わらずこれまで殆ど分析がされてこなかった雇調金の政策効果について、現在利用可能な最も優れたデータを用いて分析している。具体的には、先行研究が特定の産業や経済全体というマクロレベルのデータや受給事業所データのみにも頼っているのに対して、受給事業所と非受給事業所のデータを用いることでより厳密な分析を行っている。

最後に、第2章は高度な分析能力と多大な労力を要する手法を用いて分析がされている。具体的には、Buchinsky et al. (2010)のモデルを応用し、自らプログラムを書きマルコフ連鎖モンテカルロ法（MCMC法）によってベイズ推定を行い、推定結果に基づいた数値計算によって平均処置効果を評価するという作業を行っている。

以上のように優れた研究ではあるが、いくつかの課題も残されている。まず第2章に関していえば、人的資本蓄積や労働供給・職業選択を明示的に考慮した構造モデルを推定すると結果がどのようなメカニズムで生じたかがより明らかになる。また推定結果が用いたベイズ推定に依存している可能性があり、適用が難しいものの最尤法を試みる余地がある。第3章のモデルは仕事の技能レベルは所与としているが、本来雇用形態と仕事の技能レベルは同時に決定されるはずであり、雇用形態の決定式をモデルに含むべきであろう。第4章では、受給に関わるセルフ・セレクションの問題を軽減するために、リーマン・ショックの影響を強く受けた産業・地域とそれ以外を区別することなどを試みることはできる。

以上の課題は、今後著者が時間をかけて取り組むべきものであり、本論文の意義をいささかも損なうものではない。よって本論文は博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認定する。なお平成28年1月25日に論文内容とそれに関連した口頭試問を行った結果、合格と認めた。