

# 経済・財政一体改革推進委員会

## 第2回Well-being特別セッション



一橋大学  
HITOTSUBASHI UNIVERSITY

2025年3月19日

一橋大学大学院経済学研究科 教授 横山泉

## <本特別セッションを通じて議論いただきたい点>

- ・どのような要素が、一人一人のWell-being向上にとって大事なのか。
- ・Well-beingの観点から、地方に人を惹きつけるのは、どのような要因なのか。
- ・その上で、Well-beingを高めるには、どのように施策を見直していくべきと考えられるか。
- ・どのように関連施策を評価していくか。例えばKPIをどのように設定するか。また、どのようにEBPM的な手法を活用していくか。
- ・一人一人のWell-beingを高めることによる副次的な効果は何か。

# Well-beingとの関連のある研究

- ・ 仕事や企業と個人とのミスマッチの影響
  - ・ 労働抑制を引き起こす制度の改正の効果
  - ・ 長時間労働是正政策の効果分析
  - ・ 教育訓練給付制度の効果推定
  - ・ 育児支援政策の女性のメンタルヘルスへの影響
  - ・ 景気変動に対する企業の正規・非正規労働者の調整行動の推定
  - ・ 業績連動型の報酬体系の思わぬ副作用
- 
- ・ 社会保険料増加の企業行動への影響
  - ・ コロナ休校の家族への影響
  - ・ 緊急事態宣言が人々に与える影響
  - ・ 所得格差の要因分析、賃金硬直性の理論的分析など



Contents lists available at ScienceDirect

## Japan &amp; The World Economy

journal homepage: [www.elsevier.com/locate/jwe](http://www.elsevier.com/locate/jwe)

## Endogenous decisions on acceptable worker-job mismatch level and the impact on workers' performance<sup>☆</sup>

Izumi Yokoyama <sup>a,\*</sup>, Takuya Obara <sup>b,2</sup>, Arisa Shichijo Kiyomoto <sup>c,3</sup>, Kaichi Kusada <sup>d,4</sup>,  
Kazuma Edamura <sup>e,2</sup>, Tomohiko Inui <sup>f,1</sup>

大手の企業など、内定を断るのがもったいないくらい魅力的な企業は、労働者が企業の風土や仕事内容とのミスマッチを感じながらも断らずに入社する傾向にあるため、“魅力的な”企業ほど労働者との大きなミスマッチに直面し、それが生産性を落とすことを発見。この傾向が大企業中心に起こり、経済力を弱体化させ、成長を阻む原因になる。

ミスマッチの指標は各仕事内容で高いPerformanceを上げている集団の各非認知能力・性格の平均値をその仕事での理想的な値とみなし、その値との乖離で計算。

⇒大手の企業に入った人ほど、その仕事との相性よりも、企業のブランド力を優先するため、生産性が低くなる。つまり、自分に合っていない仕事や企業風土の中で生産性を発揮しきれていない。⇒ Work Engagement低下。

⇒大企業ほど、潜在的にミスマッチが起こる可能性が高いため、労働者からの希望も聞きつつ、労働者の性格・能力に合った仕事内容をassignすべき。⇒そうすることで、Work Engagementも上げられる可能性大。これは、新卒にも、既存の労働者にも当てはまる問題。

〈内閣府経済社会総合研究所『経済分析』第199号 2019年〉

※これは、サンプルを新卒に限定し、SPIの認知・非認知能力を用いてミスマッチの離職への効果を分析した論文。ミスマッチは、離職の文脈でも重要。ミスマッチによる離職増加は、ミスマッチに起因するWork Engagementの低下、Well-beingの低下を反映している。

論文

## 認知能力・非認知能力スコアを用いた人材活用\*

乾 友彦・児玉 直美・園田 友樹・横山 泉・内藤 淳・仁田 光彦\*\*

リクルートマネジメントソリューションズ社が提供している総合適性検査(SPI3)のデータを使用して、雇用者の能力(認知能力及び非認知能力)と企業の求める性格特性や能力とのミスマッチが、入社後の上司による評価、離職及び採用の可否に与える影響を分析する。企業固定効果を考慮した計量分析により、以下のような結果が得られた。

- ① 認知能力の低さとミスマッチという不利な状況が重なった場合は、離職は増える。しかし、非常に認知能力が高い場合はミスマッチが離職を高めることはなく、ミスマッチが存在しなければ、低認知能力であっても離職が増えることはない。また、ミスマッチが大きい人、低認知能力の人ほど、内定を得にくい傾向がある。
- ② 性格特性とミスマッチとの相乗効果を見てみると、「我が強い」特性や、繊細な特性を持つ場合にミスマッチがあると、上司の評価が低い傾向がある。一方、ミスマッチがあっても謙虚で責任感の強い特性を持つ人はミスマッチの上司の評価に対する負の効果が緩和される傾向がある。また、活動意欲にあふれていたり、感情の起伏が激しい人がミスマッチに直面すると、離職確率が有意に高い傾向にあることも明らかとなった。他方で、人との和を好むような性格や内向的な人はミスマッチがあっても離職をしにくい傾向にある。





ELSEVIER

Contents lists available at ScienceDirect

## Journal of The Japanese and International Economies

journal homepage: [www.elsevier.com/locate/jjie](http://www.elsevier.com/locate/jjie)

## How the tax reform on the special exemption for spouse affected the work-hour distribution<sup>☆,☆☆</sup>



Izumi Yokoyama

Graduate School of Economics, Hitotsubashi University, 2-1, Naka, Kunitachi, Tokyo 186-8601, Japan

### [Main Results]

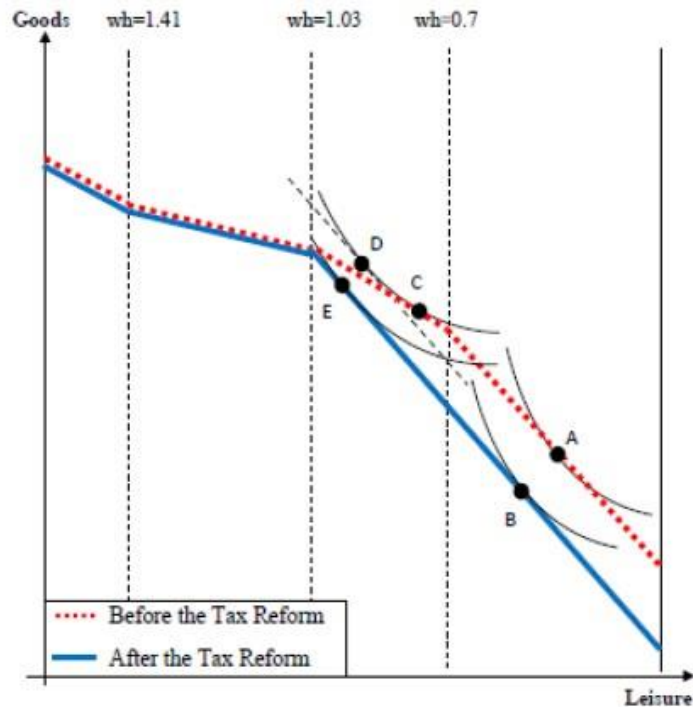
2004年の配偶者控除改正により、以前より顕著になった予算制約線上の103万円の屈曲点に向かって、夫の所得増加のような、既婚女性の労働供給にネガティブな影響をもたらしかねない変化が起こった場合、年収141万円以上稼いでいた中高所得者の女性が大きく年収を減らすことが起こり得ることが、理論モデルにより示された。結果、低所得者の既婚女性間での労働供給増加は起こったものの、一部の中高所得者も当時の歴史的な閾値である103万円周りへ移動したことにより、既婚女性の年収分布における103万円周りの塊がより大きくなった。このことは、配偶者控除の制度の不完全な廃止が、より顕著になった予算制約線の屈曲点を通して労働供給を歪めたことを示している。

⇒その制度がもたらす歪みがなければ働きたかった「本来の理想の」労働時間を働けず、労働抑制をすることにより、Well-beingが下がることは起こりうる。

⇒より中立的な働き方へ。労働抑制をするインセンティブをもたらす制度を変えていく必要性。

## 低所得者の改正後の労働移動

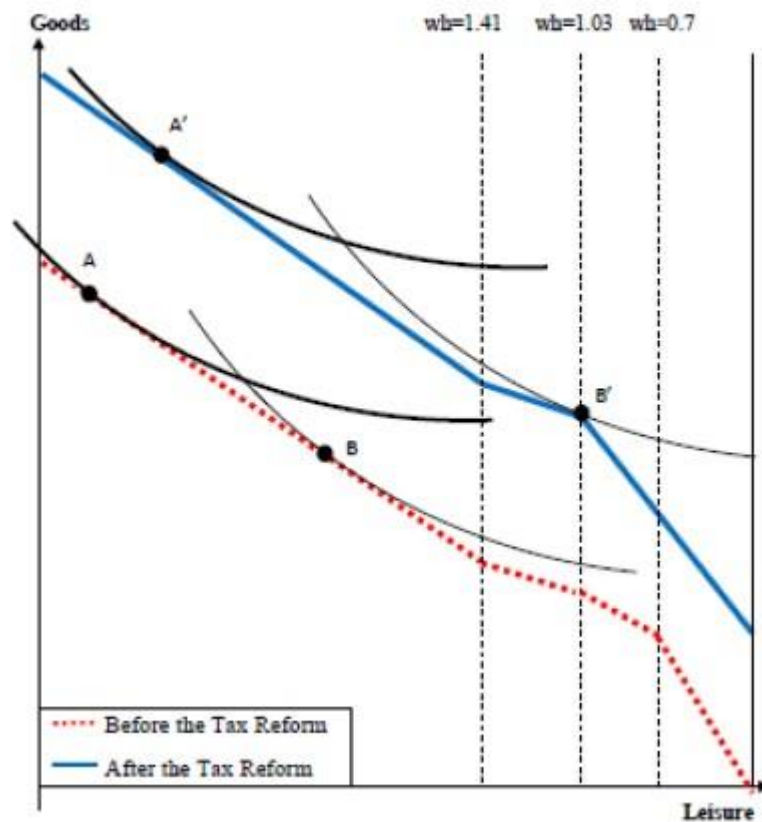
a. Impact on Married Women Who Earn 1.03 Million Yen or Less



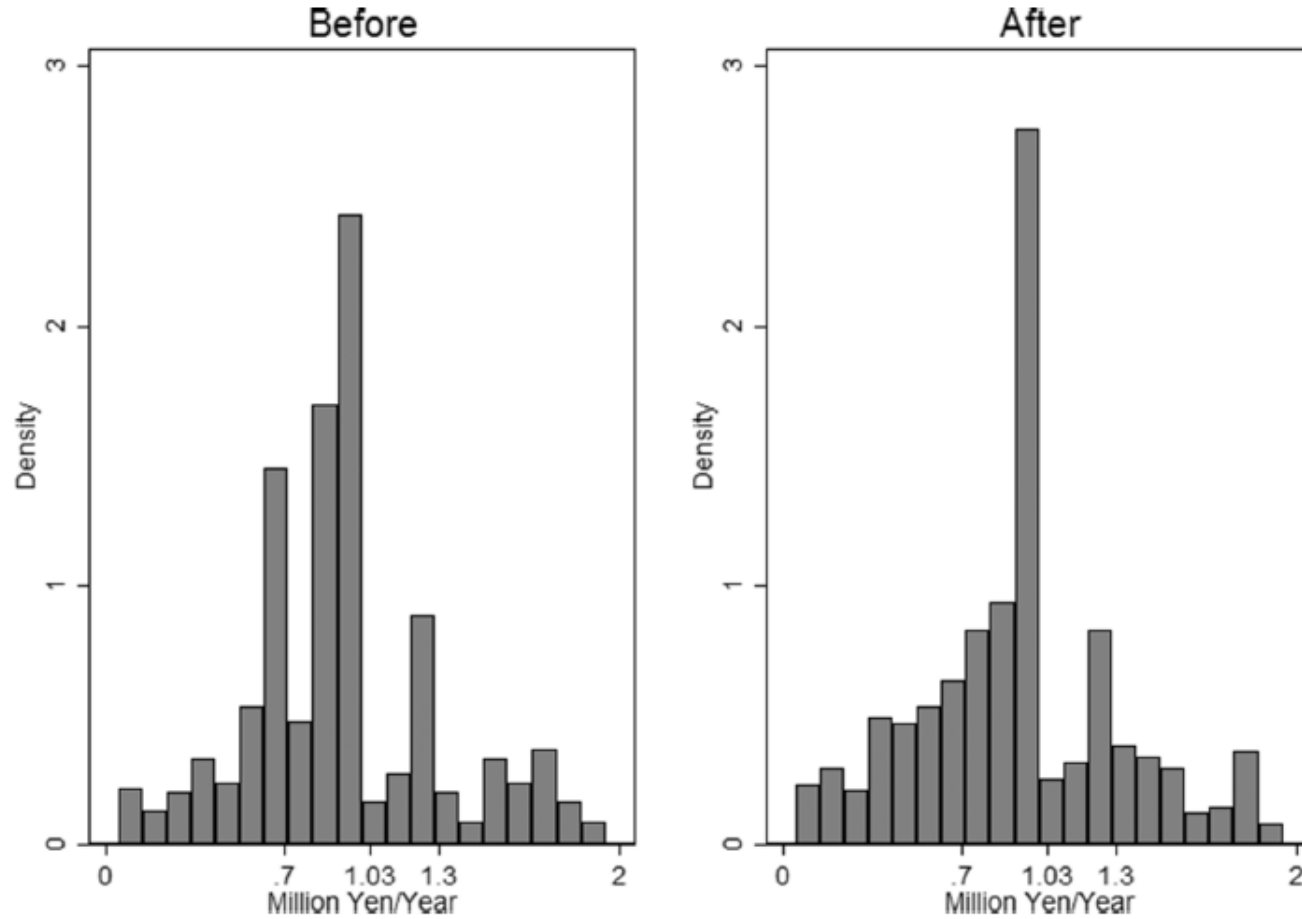
Note: Married women at point *A* will move to point *B* after the tax reform because of the positive income effect. Married women at point *C* will move to point *E* because of the positive substitution effect ( $C \rightarrow D$ ) and the positive income effect ( $D \rightarrow E$ ).

## 何か労働供給に対し、ネガティブなショックがあった場合の中高所得者の改正後の労働移動

a. "Income Jump" from 1.41 Million Yen or More to 1.03 Million Yen



# 既婚者の年収分布







## Assessing the effects of reducing standard hours: Regression discontinuity evidence from Japan<sup>☆</sup>

Daiji Kawaguchi<sup>a</sup>, Hisahiro Naito<sup>b</sup>, Izumi Yokoyama<sup>c,\*</sup>

法定労働時間を下げることで、実労働時間も本当に下がるのかという理論的・実証的研究。問題は、一番労働時間を下げて欲しいような超長労働時間の企業は、元々固定費が高くて、労働者一人一人に長く働いてもらわないと採算が取れないような企業。したがって、元の法定労働時間よりも長く働いていたような企業は、すでに割り増し賃金を支払っていたので、労働時間の限界費用は増えないのに対し、法定労働時間が下がると、より多くの労働時間が割増賃金の対象になるため、一人当たりの労働者雇用にかかる限界費用は増える。すると、代替効果により、安価になった労働時間を増やして、高価になった労働者数を減らすという行動を取ることになる。規模効果で両方が減るため、結果、労働者数は減り、労働時間の変化は代替効果と規模効果の相対的な大きさに依存する。したがって、実労働時間を一番下げる必要のある、最も働きせ過ぎの企業は、理論的には大きく労働時間を下げることはない。むしろ労働時間が増えることだってあり得る。中くらいの固定費で、元々の労働時間が新たな法定労働時間よりは長かったが、古い法定労働時間よりは短かったような企業は、新たな法定労働時間まで労働時間を下げる。(元々新たな法定労働時間よりも短い労働時間しか働いていなかった企業には影響はない。)企業間の異質性を考慮することが重要。したがって、実労働時間を下げるような政策により、(Work-life balanceの充実などを通して)労働者のwell-beingが上がるとは限らず、長労働時間の企業では、むしろさらに労働時間が増えるケースさえあり得る。

# Existing Theory

A firm solves the following profit-maximization problem:

$$\max_{h,N} f(h, N) - whN - pw \max\{0, (h - \bar{h})\}N - fN$$

Endogenous variables:

$h$  = Hours Worked;  $N$  = Number of Workers

Exogenous variables:

$w$  = Hourly Wage Rate;  $f$  = Fixed Cost of Employment

$p$  = Overtime Premium (= 0.25);  $\bar{h}$  = Standard Hours

## Case 1: Optimal Hours $>$ Standard Hours (Due to High Fixed Costs)

$$MC_N = \begin{cases} wh + f & \text{if } h \leq \bar{h} \\ wh + pw(h - \bar{h}) + f & \text{if } h > \bar{h} \end{cases}$$

$$MC_h = \begin{cases} wN & \text{if } h \leq \bar{h} \\ (1 + p)wN & \text{if } h > \bar{h} \end{cases}$$

- ▶  $\bar{h} \downarrow \Rightarrow$  More of hours are subject to the overtime premium  $\Rightarrow$   
 $MC_N \uparrow$
- ▶  $\bar{h} \downarrow \Rightarrow MC_h$  does not change

By substitution effect,  $N^* \downarrow$  &  $h^* \uparrow$

By scale effect,  $N^* \downarrow$  &  $h^* \downarrow$

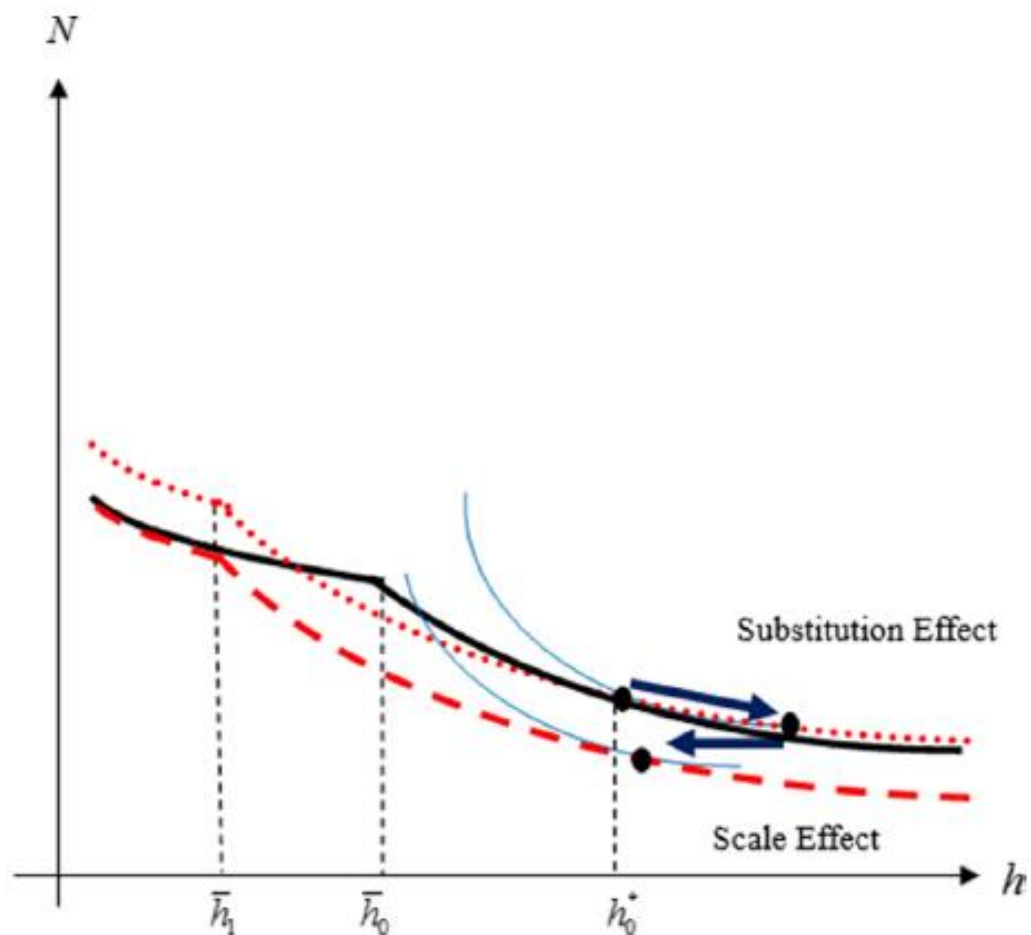


Fig. 3. The effect of the change in standard hours on hours worked and employment (Type L).

Note: when  $h$  decreases from  $\bar{h}_0$  to  $\bar{h}_1$ , the isocost curve will switch to the dashed line. The slope gets flatter at the new tangency point because  $|dN/dh| = |MC_h/MC_N| = |wN(1+p)/(wh + f + pw(h - \bar{h} \downarrow))| \downarrow$ .

## Case 2: Medium Fixed Costs: $\bar{h}_1 < h^* < \bar{h}_0$

$$MC_N = \begin{cases} wh + f & \text{if } h \leq \bar{h} \\ wh + pw(h - \bar{h}) + f & \text{if } h > \bar{h} \end{cases}$$

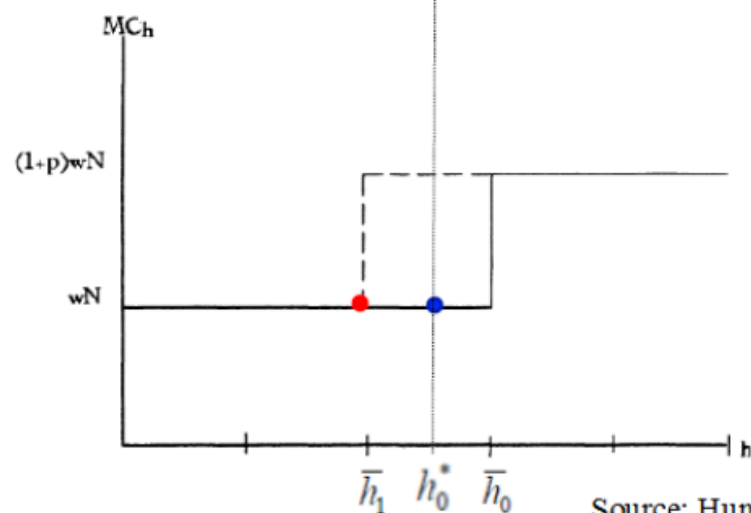
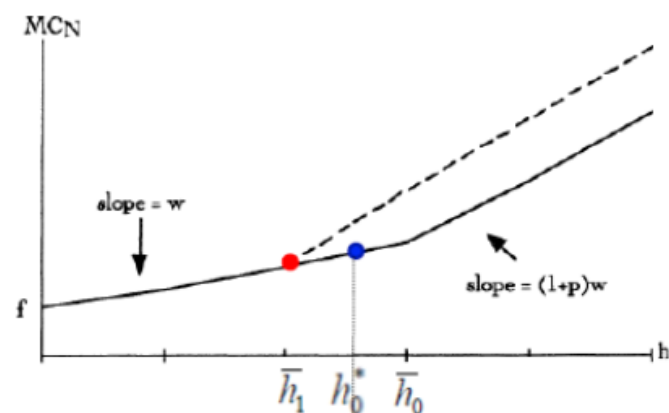
$$MC_h = \begin{cases} wN & \text{if } h \leq \bar{h} \\ (1+p)wN & \text{if } h > \bar{h} \end{cases}$$

$MC_N \downarrow$  &  $MC_h \rightarrow$

By substitution effect,  $N^* \uparrow$  &  $h^* \downarrow$

By scale effect,  $N^* \downarrow$  &  $h^* \downarrow$

$\therefore \bar{h} \downarrow \Rightarrow N^* \uparrow$  or  $N^* \downarrow$



Source: Hunt (1999)

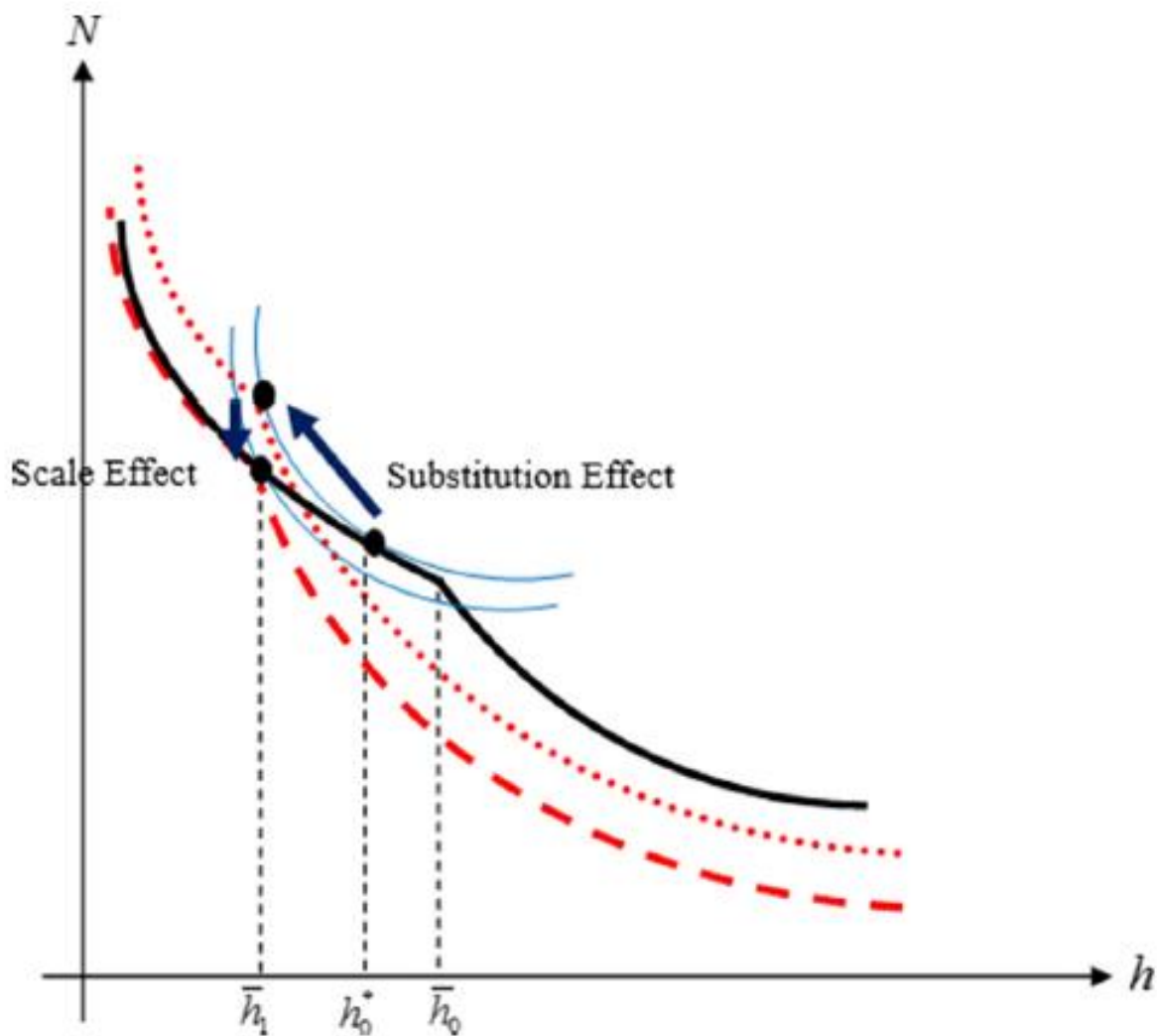


Fig. 4. The effect of the change in standard hours on hours worked and employment (Type M).

Note: the slope gets steeper at the new tangent point.

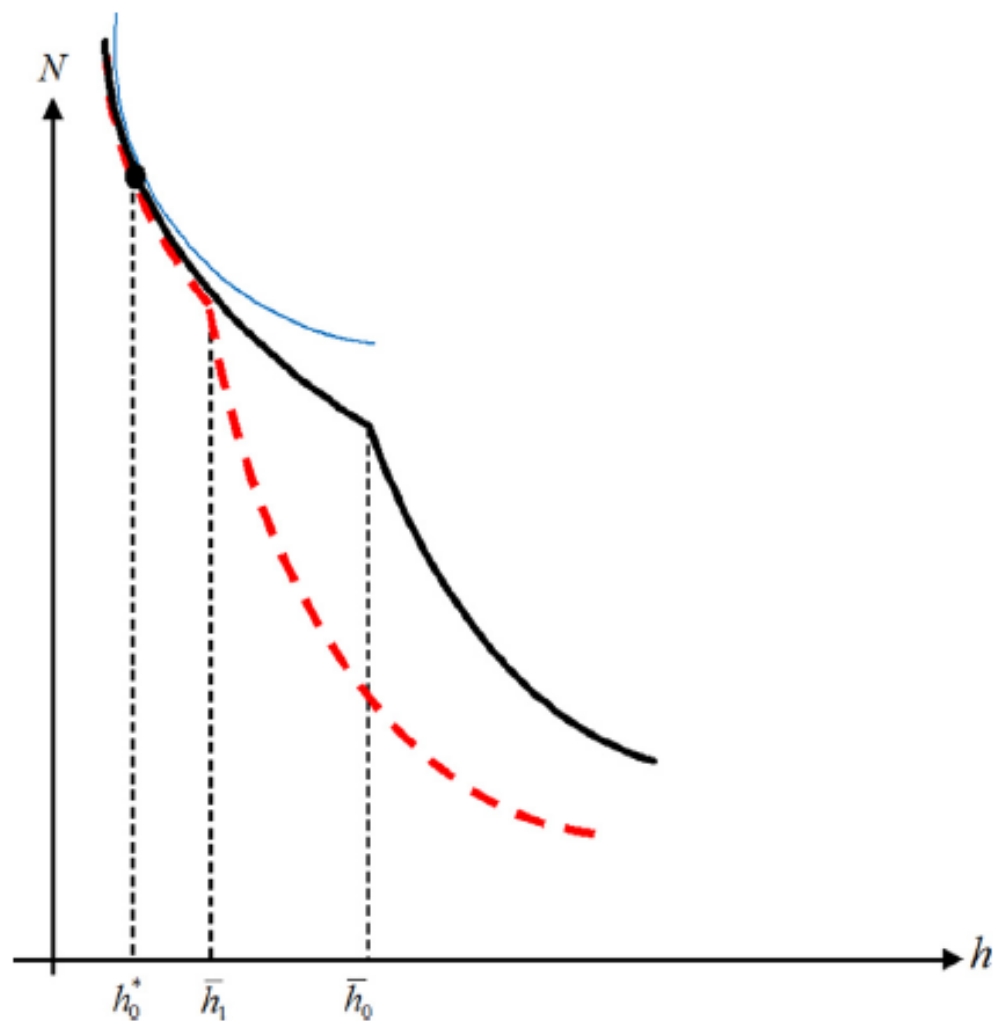


Fig. 5. The effect of the change in standard hours on work hours and employment (Type S).

Note: The optimal hours are even lower than the revised standard hours.

**Table 5**  
 Heterogeneous treatment effects on hours worked.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Bandwidth:	10	20	30	40	50	60	Estimates at the optimal bandwidth
Type L	2.176 (2.369)	1.648 (1.818)	1.626 (1.688)	0.743 (1.408)	0.412 (1.334)	1.024 (1.261)	0.743 (1.408)
N	1446	2701	4569	5971	7498	9116	5971
Type M	-3.463 (1.936)	-3.671 (1.942)	-1.801 (1.695)	-2.824 (1.469)	-2.561 (1.373)	-2.759 (1.287)	-2.824 (1.469)
N	1118	2544	3914	5551	7020	8645	5551
Type S	-1.252 (1.484)	-0.997 (0.979)	0.040 (0.791)	-0.084 (0.698)	-0.388 (0.606)	-0.537 (0.559)	-0.084 (0.698)
N	6301	13109	19665	25207	31890	37272	25207





## Effects of state-sponsored human capital investment on the selection of training type<sup>☆</sup>



Izumi Yokoyama<sup>a,\*</sup>, Naomi Kodama<sup>b</sup>, Yoshio Higuchi<sup>c</sup>

教育訓練給付金制度の効果推定。自己啓発は賃金率を7%程度上昇させ、その効果は特に実務的な訓練において大きい。正規社員はリターンが高い現在の業務に関連する実務的なプログラム(具体的には、オフィス事務・パソコン操作、情報処理技術など)を選択する傾向がある一方、非正規雇用は賃金面でリターンが低いSchooling(例えば、専門学校、大学、大学院などに通う)を選ぶ傾向がある。この傾向は、訓練プログラムの自己選択を通じて、潜在的に賃金格差を拡大させる可能性がある。しかし、教育訓練給付金は、正規、非正規社員ともに実務的な訓練を選ぶ確率を高めることがわかった。給付金受給がSchoolingに比して、より実務的なプログラムの訓練参加を促す理由は、Schoolingは、給付金をもらえるか給付金をもらえるからといって簡単に参加を決めることができるような性質の訓練ではない一方で、実務的なプログラムは、給付金がきっかけとなって、受講を決定するケースも大いにあり得る性質の訓練である。その結果、給付金の存在が参加を促す訓練タイプというのは、実務的なプログラムの、比較的軽めの訓練の方になる。そして、そのような訓練の方が、賃金率に対して即時性のある高い効果をもたらすため、結果として、教育訓練給付金の存在が、賃金率のアップにつながりやすいような実践的なプログラムへ自然と人々を誘導していたことが分かった。∴教育訓練給付制度が、賃金Upにつながり安い方の教育へ導くことを通して、well-beingに貢献している可能性もある。

## Schooling

実務的なプログラム(具体的には、オフィス事務・パソコン操作、情報処理技術など)

Table 5  
Impact of Training on ln (Real Wage Rate) by Training Type.

Type of Training	(1)	(2) [Type-I Training] Schooling	(3)	(4)	(5) [Type-II Training] Practical Training Related to Current Job	(6)
Treatment-After	-0.006 (0.068)	0.014 (0.067)	0.018 (0.067)	0.060** (0.028)	0.081*** (0.029)	0.078*** (0.029)
Experience	0.022* (0.014)	-0.043 (0.040)	-0.041 (0.043)	0.019 (0.014)	-0.045 (0.039)	-0.043 (0.042)
Experience <sup>2</sup> /100	-0.054*** (0.012)	-0.056*** (0.012)	-0.049*** (0.012)	-0.051*** (0.012)	-0.053*** (0.012)	-0.046*** (0.012)
Tenure	0.027** (0.012)	0.028*** (0.010)	0.025*** (0.009)	0.027** (0.012)	0.028*** (0.010)	0.025*** (0.009)
Tenure <sup>2</sup> /100	-0.032*** (0.011)	-0.039*** (0.011)	-0.035*** (0.011)	-0.032*** (0.011)	-0.041*** (0.011)	-0.036*** (0.011)
Number of Children	0.001 (0.013)	-0.018 (0.013)	-0.017 (0.013)	0.001 (0.013)	-0.019 (0.013)	-0.018 (0.013)
Married	-0.001 (0.061)	-0.009 (0.058)	-0.005 (0.057)	-0.001 (0.061)	-0.008 (0.057)	-0.004 (0.057)
Year	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
Area	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
Industry	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
Firm Size	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
Occupation	No	No	Yes	No	No	Yes
Position	No	No	Yes	No	No	Yes
Individual Fixed Effects	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
R-squared	0.483	0.519	0.521	0.483	0.519	0.522
N	15134	15134	15134	15134	15134	15134

Note: Standard errors clustered at the individual level are reported in parentheses. A treatment dummy (whether a worker participated in trainings at least once) is defined separately for Type-I and Type-II trainings. \*  $p < 0.10$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$ .

自己啓発の効果はSchoolingよりも、実務的な訓練において大きい。

## Schooling

実務的なプログラム(具体的には、オフィス事務・パソコン操作、情報処理技術など)

Table 4  
Multinomial Logistic Regression (Determinants of Training Type).

Type of Training	(1) Vocational School or Trade School	(2) Public Vocational Training	(3) University or Graduate School	(4) Correspondence Course; University or Public Lecture; TV or Radio Course and Books	(5) Various Lectures or Seminars	(6) Company Voluntary Study Group
Years of Education	0.052 (0.070)	0.0003 (0.121)	0.405* (0.229)	0.274*** (0.043)	0.276*** (0.037)	0.152*** (0.038)
Male	-0.266 (0.439)	0.267 (0.413)	0.141 (0.502)	-0.021 (0.180)	-0.171 (0.190)	-0.614*** (0.154)
Experience	-0.115** (0.051)	-0.061 (0.079)	-0.387*** (0.100)	-0.021 (0.035)	0.022 (0.028)	-0.029 (0.029)
Experience <sup>2</sup> /100	0.111 (0.102)	0.059 (0.124)	0.457*** (0.161)	-0.009 (0.061)	-0.044 (0.048)	0.032 (0.049)
Tenure	-0.012 (0.053)	-0.005 (0.079)	0.214 (0.160)	0.055* (0.031)	0.036 (0.023)	0.030 (0.025)
Tenure <sup>2</sup> /100	0.040 (0.099)	-0.040 (0.192)	-0.827 (1.156)	-0.140* (0.073)	-0.052 (0.051)	-0.061 (0.055)
Number of Children	0.135 (0.198)	0.223 (0.220)	-2.094*** (0.751)	-0.059 (0.071)	0.114* (0.067)	0.054 (0.067)
Married	-0.596 (0.466)	-0.454 (0.614)	-1.033 (0.991)	-0.223 (0.250)	-0.050 (0.207)	0.122 (0.226)
Regular Worker	0.033 (0.323)	-1.870*** (0.556)	-1.812*** (0.647)	0.515*** (0.194)	0.078 (0.172)	1.147*** (0.161)
Trend	0.021 (0.047)	0.144** (0.071)	0.295 (0.185)	0.068*** (0.019)	0.041*** (0.014)	0.043*** (0.015)
Pseudo-R <sup>2</sup>				0.077		
N				15134		

Note: Standard errors clustered at the individual level are reported in parentheses. The reference group is those who did not participate in any training in each year. \* p < 0.10, \*\* p < 0.05, \*\*\* p < 0.01.

正規社員はリターンが高い現在の業務に関連する実務的なプログラム(具体的には、オフィス事務・パソコン操作、情報処理技術など)を選択する傾向がある一方、非正規雇用は賃金面でリターンが低いSchooling(例えば、専門学校、大学、大学院などに通う)を選ぶ傾向がある

## Training and education benefit (TEB) systemを利用するか⇒内生変数 (IV=教育訓練給付金(TEB)を申請する資格があるか)

**Table 7**  
Second-Stage Regression: Local Average Treatment Effect of Receiving TEB on Participation by Training Type.

Type of Training	(1)	(2) [Type-I Training] Schooling	(3)	(4)	(5) [Type-II Training] Practical Training Related to Current Job	(6)
TEB (Instrumented)	0.184*** (0.058)	0.183*** (0.059)	0.181*** (0.059)	0.516*** (0.165)	0.392** (0.161)	0.396** (0.160)
Experience	-0.003*** (0.001)	-0.003*** (0.001)	-0.003*** (0.001)	0.0004 (0.001)	0.0002 (0.001)	-0.0001 (0.001)
Experience <sup>2</sup> /100	0.003*** (0.001)	0.003*** (0.001)	0.003*** (0.001)	-0.003 (0.002)	-0.003 (0.002)	-0.002 (0.002)
Tenure	0.0003 (0.0002)	0.0003 (0.0002)	0.0003 (0.0002)	0.005*** (0.001)	0.002* (0.001)	0.002* (0.001)
Tenure <sup>2</sup> /100	-0.0004 (0.0004)	-0.0004 (0.0004)	-0.0004 (0.0004)	-0.008*** (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.003 (0.002)
Number of Children	-0.0001 (0.001)	-0.0003 (0.001)	-0.0003 (0.001)	0.001 (0.003)	0.003 (0.003)	0.002 (0.003)
Married	-0.010*** (0.003)	-0.009*** (0.003)	-0.009*** (0.003)	-0.011 (0.013)	-0.007 (0.013)	-0.009 (0.012)
Regular Worker	-0.008*** (0.002)	-0.010*** (0.002)	-0.010*** (0.003)	0.041*** (0.008)	0.044*** (0.008)	0.039*** (0.008)
Year	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
Area	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
Industry	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
Firm Size	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes
Occupation	No	No	Yes	No	No	Yes
Individual Fixed Effects	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	15134	15134	15134	15134	15134	15134

Note: Standard errors clustered at the individual level are reported in parentheses. TEB eligibility is used as the IV for TEB. The reported coefficients are not marginal effects because we are interested only in the relative magnitude of coefficients between the two types of trainings. IV estimates that consider individual fixed effects are reported. \* p < 0.10, \*\* p < 0.05, \*\*\* p < 0.01.

**教育訓練給付金は、正規、非正規社員ともに実務的な訓練を選ぶ確率を高める!**



# How serious was it? The impact of preschool closure on mothers' psychological distress: evidence from the first COVID-19 outbreak

Izumi Yokoyama<sup>1</sup> · Reo Takaku<sup>1</sup>

日本において新型コロナウイルス感染症の第1波が起きた当時、2020年3月2日から実施された全国一斉休校の対象から保育・幼稚園は除外されていた。それでも休園をする施設は存在したため、本研究では、一般に育児負担が重いと考えられる「未就学児」を対象に、保育・幼稚園の休園が親の心理的苦痛へ与える影響に焦点を当てる。保育・幼稚園を休園するかの急な決定は、当時比較的高い無作為性によって特徴づけられた。これらの利点を用いて、2020年3月における休園により未就学児が「登園できないこと」が母親の心理的苦痛にどのような影響を及ぼしたかを、操作変数法により推定。その結果、保育・幼稚園の休園は母親の心理状態を即座に悪化させ、子供が1か月間登園しないだけで心理的苦痛の指標であるK6の合計スコアを24%上昇させることや、中程度の心理的苦痛は少なくとも5か月間続くことが示された。⇒コロナの文脈のみならず、保育園など預けることが出来ないことや待機児童の問題が、母親のメンタルヘルスに大きく影響することが示された。育児におけるwell-beingの確保のためにも、常に利用可能な保育施設の存在が不可欠であることが示された。



Contents lists available at ScienceDirect

## Labour Economics

journal homepage: [www.elsevier.com/locate/labeco](http://www.elsevier.com/locate/labeco)

## How do firms attain internal and external flexibility of employment?☆

Taiyo Fukai<sup>a</sup>, Daiji Kawaguchi<sup>b,\*</sup>, Ayako Kondo<sup>c</sup>, Izumi Yokoyama<sup>d</sup>

派遣労働者に代表される「間接雇用」の雇用形態について分析する際に致命的になるのが、派遣労働者のデータは派遣元の企業のもので格納されるため、派遣先の企業データには彼らの情報が残らないことである。そのような理由で、これまで間接雇用と直接雇用の契約の下で働く労働者では、何が異なるのかは明らかになっていなかった。そこで、「賃金構造基本統計調査」と「企業活動基本調査」とのマッチデータを用いることで、間接雇用と直接雇用の労働者への企業の対応を同時に見ることを可能とし、これまで知られていなかった間接雇用の実態を明らかにした。具体的には、企業が為替レートのショックに対して、「間接雇用」を含んだ雇用、並びに賃金等をどのように調整するかを、労働者の雇用形態ごとに分析した。結果、間接雇用の派遣労働者に関しては数量調整が行われ、直接雇用の労働者に関しては賃金調整が行われるという形で、非対称的な労働調整が行われていることが明らかに。このように、特に不況期のバッファとなる派遣労働者のwell-beingが、雇用の不安定性から低まる可能性が大きい。一方で、非正規労働者でも、パートタイムなどの直接雇用の労働者は、数量調整が統計的に有意に行われることはない。非正規の中の異質性の存在。



# Optimal combination of wage cuts and layoffs—the unexpected side effect of a performance-based payment system

Izumi Yokoyama\*  and Takuya Obara

不況期の解雇と賃金カットのトレードオフ関係を分析。成果主義賃金制度の導入が労働者の内在的モチベーションよりも、金銭的モチベーションを無意識に刺激する場合、成果主義賃金制度導入前よりも賃金カットにより労働者はやる気を失う可能性がある。まず、賃金が成果に応じて支払われる度合いが高いほど、賃金カットによる労働者の士気の低下を恐れる企業は、賃金カットを避け、レイオフを選択する傾向があることを理論的に示した。次に、同時性バイアスを克服するためにレイオフ回帰モデルにおける賃金カットの操作変数として企業の過去の成果主義賃金のStatusを使用し、成果主義賃金制度を導入している企業ほど賃金カットを実施する可能性が低い傾向を実証的にも示した。結果、企業が賃金カットを実施する可能性が低まると、解雇の可能性が高まることが分かった。この結果は、成果主義賃金制度の予期せぬ副作用を示唆している。つまり、成果主義賃金制度が普及するにつれて、企業が賃金カットを実施しにくくなるため、解雇が増加。∴平時には業績連動型の報酬体系の導入は労働者のやりがいや「努力が評価に反映される」という意識を通してWork Engagementを高める側面がある一方で、不況期になると企業は、賃金カットによる労働者のやる気の低下を恐れるため、解雇を選択しがちに。その場合、不況期には解雇を通じたWell-beingの低下も起こり得る。

問1. あなたの次の期間での幸福感を、「全く幸福感がない」を0、「完全に幸福感を感じる」を10として、0から10の数字を1つ選んでください。

⑧⑨⑩=211  
⑪～⑳=skip

(1) 最近1週間											
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	⑳
(2) 最近1年間											
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	㉑
(3) これまでの一生											
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	㉒

問2. 次の各項目は、あなたに当てはまりますか。「あてはまらない」を1、「あてはまる」を5として、最も適当な番号に○をつけてください。

	あてはまらない	どちらかというにあてはまらない	どちらともいえない	どちらかというにあてはまる	あてはまる	
(1) 私の人生には生きがいがある	1	2	3	4	5	㉓
(2) 私の人生には希望がある	1	2	3	4	5	㉔





キム ジミン

女性労働、特に女性の労働と育児の両立に興味があり、横山ゼミに入りました。ゼミでは、企業の人材教育、そして政府の労働政策などについて学んでいます。

3年次の春学期には、テキストを輪読し、各自が作成したレジュメを基に発表を行います。秋学期では、統計ツールStataの使用方法和、Stataを用いた実証分析の方法を習得します。データ分析の初心者でも安心して下さい!

横山先生はデータの入手方法から分析手法まで、丁寧に指導してくださり、資料も充実しています。

4年次では卒業論文の準備を進めます。テーマは労働経済学に限らず、学生個々の興味に合わせた研究が可能です。自身のテーマに沿ったものを、Stataでデータ分析し、発表するという卒業論文の大きな流れです。例えば、働き方改革やテレワークがどのように経済的影響を与えるのか研究するなど、テーマは様々です!

研究者としての横山先生は、論文を書かせるだけでなく、全世代型社会保障構築会議という政府に関わる政府労働委員会の構成員でもあるため、政府での政策決定がどのように行われているか、そして、労働経済学が実務政策としてどのように応用されるのかもゼミを通じて自分で感じることができ、とても有益な時間をお過ごしています。

横山先生は非常にフレンドリーで、悩み事にも親身になって相談に乗ってくれます。ぜひ横山ゼミを体験してみてください。

経済学部 横山ゼミ

Theme: 労働経済学・応用計量経済学

横山ゼミでは、3年次の前半は、米国の労働経済学の教科書[Labor Economics] (著: George J. Borjas)を用いて、労働経済学の理論をしっかりと勉強します。具体的には、各ゼミ生に割り振られたChapterの内容をプレゼン形式で報告してもらうことで、労働経済学を自分の言葉で説明できるまで基礎を固めます。その際、各理論が実際の社会でどのように活かされているのかも議論することで、より具体的なイメージを伴った深い理解にまで導きます。また、対応する理論の応用例として、教科書のアメリカの例だけでなく日本の事例を紹介することになっています。また、私自身が、2021年より全世代型社会保障構築会議の構成員を務めていることもあり、最新の政策の方向性や、ゼミ生間でも議論の機会を設けることで、政策立案にも経済学を活かせる応用力、思考力を身に付けていきます。



THANK YOU  
VERY MUCH !!

経済学部横山ゼミ「労働経済学・応用計量経済学」

社会に役立つ経済学を  
身に着けるゼミ

Borjasの教科書をカバーし終わった後は、各自が興味を持った和書や論文を選び、輪読するという流れになります。特に、時事的な日本の労働市場

4年次には卒業論文を指導します。その際、仮説の新規性や、それを検証する手法や使用データなどの妥当性を重視するため、Topicは労働に限らず、

教育・研究

学際・国際交流