

労働市場参入時の不況の長期的影響

——日米女性の比較分析

近藤 絢子

(コロンビア大学大学院経済学研究所博士課程)

1. イントロダクション

学卒時の労働需給がその世代の賃金や離職率に長期的な影響を及ぼすことは、労働市場の「世代効果」として知られてきたが、先行研究の分析対象は主に男性に限定されており、女性にも同様な影響があるかどうか、明らかにした研究はまだ多くない。本稿は、家計経済研究所の「消費生活に関するパネル調査」を用い、女性に焦点をあてた分析をおこなう。また、National Longitudinal Survey of Youth 79の白人女性サンプルを用い、日米比較も試みる。

2000年代半ばに入ってから、雇用状況にも回復が見られているが、1990年代の不況期に学校を卒業した世代の相当数はいまだにフリーターなど不安定な雇用にとどまっている。高齢化社会を控え、将来の社会保障負担増に備えるためにも、今後彼らの雇用状況が改善できるかどうかは社会的にも重要な問題となっている。特に新卒採用市場の冷え込みは男性より女性のほうにより厳しかったこともあり、学卒時の労働需給状況がその後の女性の労働収入や就業状況に与える影響を検証することには政策的な意義も大きいといえよう。

日本においては、終身雇用制の下で、正社員の雇用が新卒採用に偏っていることから、学卒時の労働需給状況の長期的影響はとくに注目されてきた。大竹・猪木(1997)は、男性労働者を分析対象にし、学卒時の労働需給(失業率、有効求人倍率)がその世代の賃金に長期的な影響を及ぼすことを明らかにした。関連して、太田(1999)や

Genda and Kurosawa(2001)は、学卒時の景気が悪いとその後の離職率が上がることを示し、その理由としてマッチングクオリティの低下、つまり不況下では相性の悪い仕事に就かざるをえないことを挙げている。

従来、流動性が高いといわれてきた北米諸国でも、近年になって学卒時の労働需給状況の長期的影響が注目を集めている。代表的な研究にカナダの大卒男性のデータを用いたOreopoulos, von Wachter and Heisz(2006)が挙げられるが、彼らを含め欧米の研究では概して学卒時のショックは数年かけて徐々に逡減するという結果が出ており、サーチ理論や人的資本論に理論的根拠を求めている点でも大竹・猪木ら日本における研究とは相違が見られる。本稿は、私の知る限り初めての日米比較研究であり、実証手法上の問題は残るものの、より本格的な国際比較研究への足がかりにはなりえると考えている。

女性は男性に比べ、労働市場への定着度が低いため、2節で説明するサーチ理論や人的資本理論に基づいて考えれば、学卒時の不況の影響は男性に比べ小さくなると予想される。Kondo(2007a)はアメリカのデータを用いて、実際に男性に比べて女性のほうが学卒時の労働需給状況のその後の賃金への影響が小さいことを実証している。大竹・猪木らが男性労働者について示したような持続的な負の影響が女性にもあるかどうかは必ずしも自明ではない。

結果を先取りしていえば、学卒時の失業率上昇がその後の女性の賃金や就業率に与える影響は、

日本では統計的に有意に負であり、アメリカに比べかなり大きい。日本では新卒採用に雇用機会が偏っているためだと考えられる。一方、手法が違うので推定結果を直接比較することはできないが、大竹・猪木らが男性労働者について示したほどの持続性はなさそうである。これは、女性の労働市場への定着率の低さと整合的である。

2. 学卒時の労働需給状況の長期的影響の理論的背景

学卒時の労働需給状況が長期にわたって影響する理由はいくつか考えられる。まず日本に特に顕著な要因として、十分な職歴のない労働者の雇用機会が、新卒採用に偏っていることが挙げられる。日本の若年労働市場は、学校から仕事へのスムーズな移行を実現してきたことで国際的にも注目されてきたが（Ryan 2001など）、その反面、新卒採用であまり条件の良い仕事に就けなかった場合、その後に挽回することが難しいといわれている。特に、新卒採用で正社員就業せずフリーターになってしまうと、その後なかなかフリーター状態から抜け出せないことが実証的に明らかにされている（酒井・樋口 2005; Kondo 2007b）。

新卒採用市場の特殊性に基づいた説明は、初めのショックが永続するという意味で、いわゆる Scarring Effect の一種と見ることができる。一方、学卒時のショックがすぐに時間をかけながら徐々に解消されていくことを説明する理論として、サーチ理論と人的資本論が挙げられる。

Burdett and Mortensen (1977) に代表されるような、就業者も職探しをできるサーチモデルでは、労働者は、解雇されない限りは、現在の仕事よりも賃金上がる場合にのみ転職をする。したがって、最初に就いた仕事の賃金が高ければ解雇されない限りその仕事にとどまればいいが、最初に就いた仕事の賃金が低ければ、少しずつより賃金の高い仕事に移動していくことになる。このプロセスに時間がかかるので、学卒時の労働需給状況の影響は数年にわたって残ることになる。このモデルに基づくと、理論的には、学卒時に限らず

あらゆる時点で、入職時の労働需給状況が持続的な影響をもたらさう。ただし、現実には、学卒時にはほぼ全員が入職するのに対し、その後は一部のみが離転職をおこなうので、全体で見た場合は学卒時の労働需給状況が、その後の労働需給状況に比べてより強い影響を及ぼさう。また、転職率が高いほど、学卒時のショックを解消するのにかかる時間は短くなる。

Becker (1964) や Rosen (1972) の人的資本論に基づいた説明は、学卒時に不況になると、初職におけるOJTの機会が乏しくなり、失われた人的資本の分だけ賃金格差が残るというものである。OJTの機会の差は、雇用主の属性の差（例：大企業ほど訓練投資が盛んである）と、同じ雇用主であっても業績維持のために訓練投資を控えることの両方から生じうる。このうち、前者はその後の転職によって、後者は景気の回復によって挽回できるので、影響はやはり徐々に解消されていくと考えられる。いずれにせよ、労働市場への定着率が低いほど、人的資本投資の重要性は低くなるので、こういった影響も小さくなると考えられる。このモデルでも、理論的にはサーチモデル同様、学卒時に限らずあらゆる時点で、入職時の労働需給状況が持続的な影響をもたらさう。

3. 使用するデータと分析の方法

日本人女性のデータは、家計経済研究所の消費生活に関するパネル調査（以下JPSC）を用いる。JPSCは、全国規模で抽出された日本の若年女性のパネル調査で、本稿では1993年に24～34歳だったコーホートAと1997年から加わった、1997年に24～27歳だったコーホートBを、プールして用いる。潜在経験年数¹⁾が1～12年の者にサンプルを限ったため、1993年に潜在経験年数がすでに12年を超えていた者は除外した。

比較のため、National Longitudinal Survey of Youth 79（以下NLSY）の白人女性サンプルを用いて同様の分析をおこなう²⁾。NLSYは、1979年に14～22歳であったアメリカ人のパネルデータで、1979年から1994年までは毎年、1994年以降は1年

図表-1 JPSCとNLSYのサンプルの比較

	JPSC	NLSY
人数	1664	1854
調査年	1993～2002	1979～2002
学卒年	1981～1997	1973～1993
調査時の年齢	24～40歳、平均28.8歳	16～41歳、平均26.2歳
学歴	中卒1.2%、 高卒39.2%、 専門・専修学校卒19.7%、 短大・高専卒22.84%、 大学・大学院卒16.7%、 その他0.3%	平均教育年数12.9年 12年以下8.2%、 12年(高卒)43.4%、 13～15年23.5%、 16年(大卒)以上24.92%

おきに調査されてきた。本稿で用いるのは、NLSYの3つのサブサンプル (representative, supplemental minority, military) のうち、representative subsampleに含まれる白人女性のみを用いる³⁾。

JPSCとNLSYの特徴をまとめて対比したのが図表-1である。NLSYの方が人数がやや多く、調査期間が長期にわたっており、また調査時点の年齢が若干若い。学歴をみると、日本人女性のほうが専門学校や短大など、高卒と大卒の中間にあたる割合が大きいという特徴がみてとれる。このように若干の違いはあるが、2つのデータセットはおおむね比較可能であるといえよう。

学卒時の労働需給状況の代理変数としては、学卒年の失業率を用いる⁴⁾。学卒年は、JPSCは各コーホートの初回調査時の回答をそのまま使い、NLSYは就学状況を基に定義した。本来は、Oreopoulos et al. (2006) やKondo (2007b) のように、地域別の失業率を用い、学卒年固定効果などをノンパラメトリックにコントロールすることが望ましいが、JPSCは居住地の変数を一般利用者に提供していないため、次善の策として、全国の失業率を用い、トレンド項を三次まで加える⁵⁾。失業率は、労働力調査(日本)とCurrent Population Survey(アメリカ)に基づく公刊データの年平均値を利用する。日米の失業率のうち、データに含まれる部分をプロットしたのが図表-2である。日本の失業率の低さ・変動の少なさが確認できる。

分析に際しては、学卒時の労働需給の時間当た

り賃金への影響を、以下の式を用い最小二乗法で推定する。

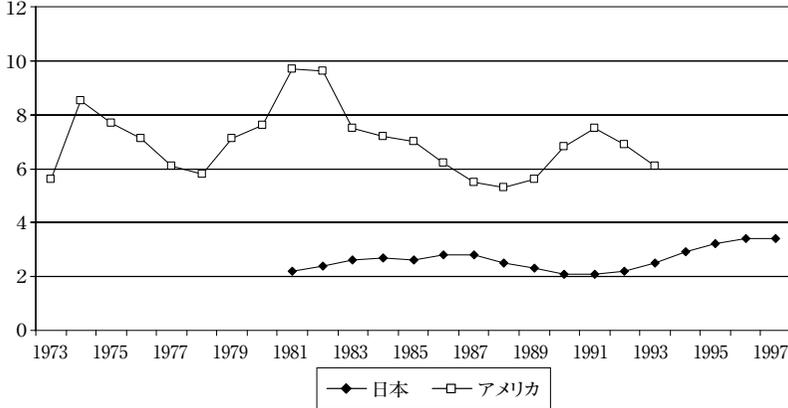
$$\log(w_{it}) = \beta' u_i + \gamma' X_{it} + \varepsilon_{it} \dots (1)$$

ここで、 w_{it} は時間当たり実質賃金、 u_i は学卒年の失業率、 X_{it} は潜在経験年数、潜在経験年数二乗項、三次までのトレンド項、学歴(JPSCは6段階のダミー、NLSYは教育年数)、既婚者ダミーである⁶⁾。推定された β が、学卒時の労働需給の影響になる。

時間当たり実質賃金の算出方法は以下のとおりである。まずJPSCについて、給与計算が時給の者は、時給をそのまま時間当たり給与として用いた。給与計算が日給のものは、日給を8で割った。給与計算が月給のものは、43週×1週間の労働時間で月給を割り、時間当たり給与とした。1週間の労働時間は、1993年のみ、労働時間の実数値。1994年以降は10の階級区分しか聞いていないので、15時間未満を10時間、65時間以上を70時間、その間は各階級の中央の値を用いた。以上のように算出した時間当たり給与を、消費者物価指数で実質化した。NLSYには、「時間当たり賃金」という変数があるので、それを消費者物価指数で実質化した。

JPSCでは、調査時点で就業あるいは休職している者にしか給与を尋ねていないので、賃金の欠損値がサンプルの約4割にのぼる。一方、NLSYでは過去1年に少しでも就業していればデータがあり、また女性の就業率自体がアメリカのほうが高いので、欠損値は2割程度にとどまる。2つのデータを比較する上でこの差は問題ではあるが、学卒年の失業率の影響を受けず、賃金には影響せず就業率にのみ影響を与える変数を見つけることは難しく、サンプルセレクションを矯正した推定は断念した。代わりに、(1)式をプロビットモデルに置き換え、被説明変数を就業ダミーにして、学卒時失業率の就業率そのものへの影響も推定する。さらに、婚姻状況も女性の労働供給に大きく影響するので、既婚率が賃金や就業率に与える影響を考慮するため、学卒時失業率の既婚率への影響も推

図表-2 学卒年失業率の日米比較



図表-3 主要変数の潜在経験年数プロファイル

潜在経験年数	対数実質賃金		既婚率		就業率		サンプルサイズ	
	JPSC	NLSY	JPSC	NLSY	JPSC	NLSY	JPSC	NLSY
1	6.935	6.747	9.6%	27.4%	61.5%	76.7%	52	1,494
2	7.081	6.798	14.1%	38.1%	61.6%	76.6%	99	1,625
3	7.031	6.837	22.1%	46.3%	60.2%	77.8%	181	1,738
4	7.003	6.864	29.9%	53.9%	59.8%	74.9%	291	1,797
5	6.976	6.892	36.5%	57.5%	57.2%	75.0%	449	1,810
6	7.021	6.900	46.1%	61.2%	52.8%	74.7%	612	1,792
7	6.950	6.925	54.6%	63.6%	43.1%	74.2%	796	1,771
8	6.949	6.964	61.5%	65.7%	38.4%	73.8%	925	1,723
9	6.956	6.936	67.1%	68.7%	34.6%	72.4%	974	1,652
10	6.941	6.927	71.9%	69.0%	30.1%	70.4%	1,041	1,614
11	6.944	6.953	76.5%	70.2%	26.6%	70.4%	1,062	1,526
12	6.915	6.982	78.8%	71.8%	25.0%	71.4%	1,063	1,460

定し、推定値にかかる潜在的なバイアスの方向について検討する。

主要な変数の潜在経験年数プロファイルを図表-3に示した。まず、JPSCのみ、調査開始時に24歳以上の女性のみが対象なので、潜在経験年数が少ないほど高学歴者の比率が高くなっていることに留意する必要がある。図表-3の最後の3列で、潜在経験年数が上がるにつれてサンプルサイズが大きくなっているのはこのためである。NLSYも1979年時点で高校を卒業していた世代については同様の問題が生じているが、程度は低い。

この点を留意した上で日米のデータを比較してみると、まず実質賃金はJPSCが円でNLSYがセントと単位が違いはするものの、ほぼ似たような水準といえる。経験年数が上がってもあまり賃金上昇が見られないのは、学歴構成の変化およびパー

トタイム労働者の増加のためだと思われる。既婚率をみると、学歴による偏りを考慮しても、日本人女性のほうがやや晩婚であるといえるが、潜在経験年数が8年を超えたあたりからほとんど差はなくなる。

もっとも違いが目立つのは就業率である。日本人女性のほうが全般的に就業率が低いが、とりわけ年齢を経るにつれて低下が顕著である。人的資本論に基づけば、労働市場への定着率が低いほど、学卒時に受けたショックの持続性は低くなるはずであり、もし日本人女性のほうが学卒時の失業率の影響を受けやすいとすれば、その理由は雇用機会が新卒に偏っていることと、転職率の低さであ

ると解釈してよいだろう。

4. 推定結果

JPSCとNLSYそれぞれを用いて(1)式を推定した結果を図表-4にまとめた。まず、実質賃金への影響をみよう。JPSCを用いて推定された学卒時失業率の係数が-0.045であるが、これは学卒時の失業率が1%上昇すると、その1~12年後の賃金が平均して4.5%下がるということを意味する。これはかなり大きな影響である。一方、NLSYを用いて同様に推定すると、学卒時の失業率が1%上昇すると、その1~12年後の賃金の下落は平均して0.6%にとどまっている。アメリカ人女性にとって、学卒時失業率の賃金への影響は、日本人女性に比べ7分の1以下ということになる。日米の

図表-4 推定結果 (潜在経験年数1~12年)

	日本 (JPSC)			アメリカ (NLSY・白人のみ)		
	対数賃金	就業率	既婚率	対数賃金	就業率	既婚率
学卒時失業率	-0.045 [0.019]**	-0.171 [0.021]**	0.018 [0.020]	-0.006 [0.003]*	-0.004 [0.002]	-0.017 [0.003]**
潜在経験年数	0.041 [0.012]**	0.014 [0.013]	0.123 [0.013]**	0.047 [0.006]**	0.000 [0.004]	0.094 [0.005]**
潜在経験年数 (二乗項)	-0.002 [0.001]**	-0.002 [0.001]**	-0.004 [0.001]**	-0.003 [0.000]**	0.000 [0.000]	-0.004 [0.000]**
線形トレンド	0.064 [0.025]**	0.065 [0.027]**	-0.011 [0.026]	-0.027 [0.008]**	0.018 [0.005]**	-0.014 [0.006]**
トレンド (二乗項)	-0.014 [0.005]**	-0.016 [0.006]**	0.000 [0.006]	0.005 [0.001]**	-0.001 [0.001]	0.002 [0.001]**
トレンド (三乗項)	0.001 [0.000]**	0.001 [0.000]**	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]**	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]**
学歴ダミー:	0.244	0.416	0.158			
高校	[0.097]**	[0.096]**	[0.065]**			
学歴ダミー:	0.395	0.454	0.173			
専門・専修	[0.097]**	[0.092]**	[0.061]**			
学歴ダミー:	0.415	0.421	0.100			
短大・高専	[0.097]**	[0.096]**	[0.066]			
学歴ダミー:	0.621	0.522	0.137			
大学・大学院	[0.097]**	[0.084]**	[0.063]**			
学歴ダミー:	0.508	0.532	0.183			
その他	[0.123]**	[0.073]**	[0.082]**			
教育年数				0.105 [0.002]**	0.043 [0.002]**	0.011 [0.002]**
既婚者ダミー	-0.071 [0.012]**	-0.484 [0.011]**		-0.037 [0.009]**	-0.134 [0.006]**	
サンプルサイズ	3817	7545	7545	16329	20002	20002

注: 対数賃金の列は最小二乗法による係数の推定値、就業率と既婚率はプロビットモデルにより推定された限界効果。[]内は標準誤差、*、**、***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す

失業率の違いを考慮しても、明らかに日本のほうが影響が大きいといえよう。

就業率への影響へ目を転ずると、日米の差はさらに大きくなる。学卒時の失業率が1%上昇すると、その1~12年後の日本人女性の就業率は平均して17%下がるが、アメリカ人女性の就業率はわずか0.4%の下落にとどまり、統計的に有意でもない。さらに、学卒時失業率の上昇がその後の就業率を下げるということは、潜在賃金が低い人ほど非就業者になりやすいたとすれば、学卒時失業率の賃金への影響の推定値を上方(ゼロに近づける方向)にバイアスがかかっていることになる。このバイアスにもかかわらず、学卒時失業率の賃金への影響は日本の方がより強いという推定結果であるから、実際はさらに差が大きい可能性がある。

逆に既婚率への影響は日本では正であるが統計的に有意でなく⁷⁾、アメリカでは統計的に有意に負

である。仮に、婚姻状況が景気に左右されやすいのが比較的賃金の低い層であるとしたら、好況期に卒業した低賃金層が結婚せず労働市場にとどまることで、学卒時失業率のその後の就業率への負の影響を打ち消している可能性はある。一方この場合、就業率への影響はより強く出る方向へバイアスがかかるはずである。逆に婚姻状況が景気に左右されやすいのが比較的賃金の高い層であると仮定すればバイアスは逆方向にかかる。いずれにせよ、賃金への影響と就業率への影響の両方に同じ方向にバイアスがかかることはないはずである。

学卒時失業率以外の説明変数にも言及しておく。

教育年数の効果は単純に比較ができないので割愛するが、とりあえず日米ともに学歴が高いほど賃金が高く就業率も高いことは確認できる。経験年数の賃金へのリターンは、日米でほぼ同じといえる。大きく違うのは既婚ダミーの係数である。日米ともに、賃金に対しても就業率に対しても既婚ダミーの係数は有意に負であるが、影響は日本のほうがぐっと大きい。日本の既婚女性の労働参加率の低さが再確認できる。

続いて、学卒時失業率の影響の持続性をみるため、サンプルを潜在経験年数7~12年に限って同じ推定を行った結果が図表-5である。学卒時の失業率が1%上昇したときの賃金下落は、日本人女性でも統計的に優位でなく、係数の大きさも1%にとどまっている。手法もデータの構造も違うので推定結果を直接比較することはできないが、大竹・猪木(1997)が男性労働者について示したほどの持続性はない

図表-5 推定結果 (潜在経験年数7~12年のみ)

	日本 (JPSC)			アメリカ (NLSY・白人のみ)		
	対数賃金	就業率	既婚率	対数賃金	就業率	既婚率
学卒時失業率	-0.011 [0.030]	-0.068 [0.030]**	0.015 [0.028]	0.004 [0.006]	-0.008 [0.004]**	-0.005 [0.004]
潜在経験年数	0.067 [0.050]	-0.018 [0.050]	0.116 [0.047]**	-0.035 [0.051]	-0.060 [0.035]*	0.065 [0.036]*
潜在経験年数 (二乗項)	-0.003 [0.003]	0.000 [0.003]	-0.003 [0.002]	0.002 [0.003]	0.003 [0.002]	-0.002 [0.002]
線形トレンド	0.072 [0.030]**	0.048 [0.030]	-0.022 [0.028]	-0.019 [0.028]	0.007 [0.019]	-0.040 [0.020]**
トレンド (二乗項)	-0.013 [0.006]**	-0.010 [0.006]	0.001 [0.006]	0.003 [0.003]	0.001 [0.002]	0.003 [0.002]
トレンド (三乗項)	0.001 [0.000]*	0.001 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]	0.000 [0.000]
学歴ダミー:	0.241	0.381	0.149			
高校	[0.095]**	[0.092]***	[0.060]**			
学歴ダミー:	0.383	0.435	0.153			
専門・専修	[0.096]***	[0.098]***	[0.053]***			
学歴ダミー:	0.410	0.383	0.108			
短大・高専	[0.096]***	[0.101]***	[0.057]*			
学歴ダミー:	0.640	0.546	0.107			
大学・大学院	[0.096]***	[0.083]***	[0.056]*			
学歴ダミー:	0.533	0.526	0.075			
その他	[0.129]***	[0.103]***	[0.095]			
教育年数				0.112 [0.004]***	0.033 [0.003]***	0.026 [0.003]***
既婚者ダミー	-0.083 [0.013]***	-0.475 [0.013]***		-0.030 [0.014]**	-0.125 [0.009]***	
サンプルサイズ	2813	5861	5861	7813	9746	9746

注: 対数賃金の列は最小二乗法による係数の推定値、就業率と既婚率はプロビットモデルにより推定された限界効果。[]内は標準誤差、*、**、***はそれぞれ10%、5%、1%水準で有意であることを示す

図表-6 学卒年、学卒後2年目、3年目、4年目の失業率の対数実質賃金への影響

	日本 (JPSC)	アメリカ (NLSY・白人のみ)
学卒年	-0.045 [0.019]**	-0.006 [0.003]*
2年目	-0.024 [0.015]*	-0.008 [0.003]**
3年目	-0.014 [0.014]	-0.011 [0.004]***
4年目	-0.020 [0.015]	-0.014 [0.005]***

とみてよいだろう。女性のほうが労働市場への定着率が低く、結婚・出産などによる離職によって初職から離れやすいからだろうと考えられる。アメリカ人女性にいたっては、符号が正になっているが、統計的には有意でない。

一方、就業率への影響は依然有意に負であり、学卒時の失業率が1%上昇すると就業率が0.8%下がることになる。NLSYでも統計的に有意に負の

推定結果が出ているが、係数は-0.8%でありJPSCに比べかなり小さい。婚姻率への影響は、日米ともに統計的に有意ではなく、符号は図表-4と同じである。図表-3でみたように、日本人女性の就業率は潜在経験年数が上がるにつれて低くなり、潜在経験年数7年以上では就業者は半数を切っている。このことから、学卒時失業率の影響は就業者の賃金よりは就業率に表れていると考えることができるのではないだろうか。だとすれば、やはり日本においては学卒時の労働需給状況が持続的な影響を持つことが示唆されるといえる。

さらに、学卒年以外の過去の失業率が、日本に

おいては学卒年失業率ほど強い影響を持たないことを確認したのが図表-6である。学卒年の失業率の係数は図表-4の対数実質賃金を被説明変数とする列からとり、同様の分析を学卒年失業率を2年目、3年目、4年目の失業率に置き換えて行い⁸⁾、それぞれの失業率の係数を2年目、3年目、4年目の行に報告した。日本では学卒年の失業率の影響がとびぬけて強いことが確認できる。アメリカではむしろ3年目、4年目のほうが影響が強い。サーチモデルや人的資本論に立脚すれば、学卒年に限らずこれまでに経験してきた労働市場の需給バランスのプロファイル全体が賃金に影響しうる。一般にはより最近の状況ほど影響が強くなるのは自然な結果なので、アメリカの白人女性にとっては、就業機会が学卒時にそれほど偏っていないことを示唆しているといえる。

最後に、推定結果を解釈する上での留意点をま

とめておく。本稿の推定手法には重要な問題点が3つある。まず、労働需要と関係のないトレンドを完全にコントロールできていない点である。居住地域の情報が利用可能であれば、学卒年固定効果をコントロールできるのだが、JPSCではそれができない。次善の策として三次のトレンド項を入れたが、まだ完全とはいえない。また、調査時点の景気状況をコントロールしていない点も問題であるが、2時点の失業率と三次のトレンド項を同時に推定すると、トレンド項により当てはまりの強いほうの係数が過小推計されるなど、かえって問題が出てくるので、断念した。最後に、賃金データのセレクションバイアスの問題がある。これまで論じてきたように、おそらくバイアスがあるとしたらむしろ結論を弱める方向であろうと考えられるが、あくまでも推論にとどまっていることに留意する必要がある。

5. 結論

日本においては、男性だけでなく女性にも、学卒時の労働需給状況が長期的に影響することが確認された。より具体的に言えば、学卒年の失業率が1%上昇すると、その1~12年後の賃金は平均して4.5%下がり、就業率は17%下がる。対照的に、アメリカにおいては、賃金の下落は0.6%にとどまり、就業率には統計的に有意な影響は見られなかった。日本人女性のほうが労働市場への定着率が低いことから、主な要因は人的資本蓄積機会の喪失ではなく、日本では雇用機会が新卒採用に偏り、労働市場参入後の流動性が低いためだと解釈できよう。

政策的見地からより重要なのは、不況期に就職した世代のその後の就業率の低さであろう。学卒年失業率の1%の上昇は、学卒後7年以上たった後でも女性の就業率を6.8%下げる。本稿の実証結果は、少子高齢化に備えて女性労働力の活用をすすめるには、不況期に就職した世代を重点的に支援する必要があることを示唆している。

本論中で述べたように、労働需給と関係のないトレンドや、調査時点の景気動向、非就業者のセ

レクションバイアスなど、実証手法上解決すべき問題点が残っている。このうち、労働需給と関係のないトレンドと調査時点の景気動向については、時系列に加えて地域間の失業率の変動を利用することさえできれば、学卒年・調査年固定効果を導入することで即座に解決できる点であり、今後のデータの整備に期待したい。

注

- 1) 潜在経験年数は、学卒後の何年たったかを示し、調査年-学卒年で定義した。
- 2) Kondo (2007a) で用いられているのと全く同じ方法で作成したデータセットから、白人女性のみを抜き出した。サンプルセレクションや学卒年の定義などの詳細はKondo (2007a) を参照されたい。
- 3) NLSYのヒスパニックサンプルは、おそらく79年に米国に住んでいたという条件と相当数が数年で脱落していることによるセレクションバイアスから、一般的にあまり用いられていないため、本稿でも除外した。また、Kondo (2007a) で示されたような人種間格差による潜在的なバイアスの可能性を回避するため、黒人も除外した。
- 4) 本稿で失業率を用いたのは日米で共通して定義された変数だからである。失業率は労働者の年齢構成や長期失業比率、倒産率などの諸要因の影響を受けるため、日本のみの分析をする場合は有効求人倍率の方が労働市場の需給バランスの指標として望ましいかもしれない。
- 5) NLSYでは州レベルの失業率を用いた分析も可能ではあるが、本稿ではJPSCと形式をそろえるため全国の失業率を用いる。Kondo (2007a) では州の失業率を用いて学卒年固定効果をコントロールした分析を行っているが、本稿の推定結果と大きな違いはない。
- 6) 説明変数として年齢や実際の経験年数でなく潜在経験年数を用いたのは以下の理由による。まず、理論上は、職業経験を重ねるにつれ人的資本が蓄積され、それに伴い賃金が増えると考えられるならば、実際の経験年数を用いるのが妥当であり、とくに年功賃金制が日本ほど普及していない米国においては、年齢は経験年数の代理変数にしかない。しかし、一般に経験年数のデータは誤差が多い上、JPSCとNLSYでは誤差の出方が異なってしまう恐れがあるため、データの不整合が結果に影響することを恐れ、本稿では次善の策として潜在経験年数を用いた。なお、潜在経験年数の代わりに年齢を用いても結果はほとんど変わらない。
- 7) 同じくJPSCを用いて、Higuchi (2001) はハザードモデルを推定することで初婚時期への学卒時と調査時の失業率の影響を推定し、学卒時失業率は初婚時期を早めるという結果を出しているが、本稿の結果が統計的に有意でないのは、推定手法およびトレンドのコントロールの仕方の違いによるものと考えられる。
- 8) 潜在経験年数がn年目未満の者は、n年目失業率の分

析サンプルから落とした。なお n 年目未満の者を落としたサンプルで学卒時失業率の係数を推定すると、すべて図表-4 と図表-5 の間の値に収まっており、2 年目以上のサンプルは図表-4 に非常に近い推定値だが年数を経るにつれ図表-5 の推定値に近づいていくことを確認した。

文献

- 太田聡一, 1999, 「景気循環と転職行動——1965~94」中村二郎・中村恵編 『日本経済の構造調整と労働市場』 第1章, 日本評論社。
- 大竹文雄・猪木武徳, 1997, 「労働市場における世代効果」浅子和美・吉野直行・福田慎一編『現代マクロ経済分析——転換期の日本経済』東京大学出版会, 297-320。
- 酒井正・樋口美雄, 2005, 「フリーターのその後」『日本労働研究雑誌』 535: 29-41。
- Becker, Gary, 1964, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago: University of Chicago Press.
- Burdett, Kenneth and Dale T. Mortensen, 1977, “Labor Supply Under Uncertainty,” Northwestern University, *Center for Mathematical Studies in Economics and Management Science, Discussion Papers* 297.
- Genda, Yuji and Masako Kurosawa, 2001, “Transition from School to Work in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 15: 465-488.
- Higuchi, Yoshio, 2001, “Women’s Employment in Japan and the Timing of Marriage and

Childbirth,” *Japanese Economic Review*, 52 (2): 156-184.

- Kondo, Ayako, 2007a, “Differential Affects of Graduating during a Recession across Race and Gender,” *ISERP Working Paper* 2007-05, Columbia University.
- Kondo, Ayako, 2007b, “Does the First Job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 21 (3): 379-402.
- Oreopoulos, P., T. von Wachter and A. Heisz, 2006, “The Short- and Long- term Career Effects of Graduation in a Recession: Hysteresis and Heterogeneity in the Market for College Graduates,” *NBER Working Paper* 12159.
- Rosen, Sherwin, 1972, “Learning and Experience in the Labor Market,” *Journal of Human Resource*, 7 (3): 326-342.
- Ryan, Paul, 2001, “The School-to-Work Transition: A Cross National Perspective,” *Journal of Economic Literature*, 39 (1): 34-92.

(2007年6月13日掲載決定)

こんどう・あやこ コロンビア大学大学院経済学研究科博士課程。主な論文に、“Does the First Job Really Matter? State Dependency in Employment Status in Japan,” (*Journal of the Japanese and International Economies*, 21 (3), 2007)。労働経済学専攻。