

2. 学会発表

なし

G. 知的所有権の取得状況の出願・登録状況

1. 特許取得

なし

2. 学会発表

なし

3. その他

なし

厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））

「社会保障と労働市場政策：格差社会のセーフティネットの構造」

分担研究報告書

「貧困対策としての労働市場政策」

研究分担者 川口大司 一橋大学大学院経済学研究科

#### 研究要旨

わが国における貧困が脚光を浴びるにつれて、貧困対策としての労働市場政策への期待が高まりつつある。この報告では貧困対策としてしばしば議論される最低賃金の引き上げが貧困対策として有効なものとなりうるかについて既存の研究から得られる知見を用いながら検討する。また、還付つき勤労所得税額控除(Earned Income Tax Credit)の日本への適用可能性について検討する。

#### A. 研究目的

この報告では貧困対策としてしばしば議論される最低賃金の引き上げが貧困対策として有効なものとなりうるかについて既存の研究から得られる知見を用いながら検討する。また、還付つき勤労所得税額控除(Earned Income Tax Credit)の日本への適用可能性について検討する。

#### B. 研究方法

最低賃金の貧困対策としての有効性については、国内でもすでにいくつかの研究が行われているがそれらの研究を有機的にサーベイすることを通じて得られている知識を政策策定過程において用いることができるような形の情報としてまとめる。また、還付つき勤労所得税額控除について主に諸外国の制度ならびにその政策評価の結果をサーベイし、日本における適用の可能性に

ついて議論する。

(倫理面への配慮)

倫理面への配慮を要するデータは、本研究に際しては用いていない。

#### C. 研究結果

最低賃金が賃金分布に与えた影響を評価した論文として Kambayashi, Kawaguchi and Yamada (2009)があるが、これは1994年から2003年の賃金構造基本統計調査を用いて、デフレ下における最低賃金の役割を賃金分布に与える影響を調べることで明らかにしようとしている。その結果は最低賃金が賃金格差の縮小に影響を与えたことを明らかにしている。その一方で Kawaguchi and Mori (2009)ならびに川口・森(2009)は最低賃金労働者が必ずしも貧困世帯に所属しているとは限らないこ

と、最低賃金の引き上げが低技能労働者の雇用を奪う可能性があることを 1982 年から 2002 年にかけての就業構造基本調査を用いることによって明らかにしている。

#### D. 考察

最低賃金制度には賃金格差を縮小させる効果があるものの、それは必ずしも有効な貧困対策としては機能しない可能性が示唆されている。

#### E. 結論

より有効な貧困対策として還付つき勤労所得税額控除の導入などを真剣に考察する必要があるかもしれない。

#### F. 健康危険情報

なし

#### G. 研究発表

##### 1. 論文発表

Daiji Kawaguchi and Yuko Mori  
(2009) "Is Minimum Wage an Effective Anti-Poverty Policy in Japan?"  
*Pacific Economic Review*, Vol. 14, No. 4, pp. 532-554.

川口大司・森悠子「最低賃金労働者の属性と最低賃金引き上げの雇用への影響」『日本労働研究雑誌』593号（2009年12月号）41-54頁

##### 2. 学会発表

2009年6月に京都で開催された日本経済学会春季大会において  
Kabayashi, Kawaguchi and Ya-

mada (2009)と Daiji Kawaguchi and Yuko Mori (2009)をそれぞれ共著者が発表。

#### H. 知的所有権の取得状況の出願・登録状況

##### 1. 特許取得

なし

##### 2. 学会発表

なし

##### 3. その他

なし

厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））

「社会保障と労働市場政策：格差社会のセーフティネットの構造」

分担研究報告書

「労働市場のデータを用いた Value of a Statistical Life の推計」

研究分担者 宮里尚三 日本大学経済学部

#### 研究要旨

生命に関するリスク軽減に対するの便益分析に Value of a Statistical Life (VSL) と呼ばれるものがある。費用便益分析には、リスクを軽減するための費用とリスク軽減から得られる便益の情報が必要になるが、VSL は生命に関するリスク軽減の便益を分析するものである。平成 20 年度は『就業構造基本調査』や『労働災害動向調査』のデータを用いて、VSL の推計を行ったが、平成 21 年度はその推計をより精緻に行うとともに、推計された VSL の値を利用して、具体的な政策評価について考察した。本研究で推計された VSL の値を用いるとおおまかではあるが、余命 1 年の価値が 2,050 万円から 5,350 万円となった。ここで例えばダイオキシン対策の費用と比べてみると、先行研究では緊急のダイオキシン規制は余命 1 年延長費用が 790 万円であるのに対し、恒久対策でのダイオキシン規制は費用が 1 億 5,000 万円となっている。余命 1 年の価値を 5,350 万円と設定しても費用便益分析の観点からは恒久対策でのダイオキシン規制は正当化されないことになる。一方、緊急対策でのダイオキシン規制は正当化されることになる。

#### A. 研究目的

生命に関するリスク軽減に対するの便益分析に Value of a Statistical Life (VSL) と呼ばれるものがある。費用便益分析には、リスクを軽減するための費用とリスク軽減から得られる便益の情報が必要になるが、VSL は生命に関するリスク軽減の便益を分析するものである。平成 20 年度は『就業構造基本調査』や『労働災害動向調査』のデータを用いて、VSL の推計を行ったが、平成 21 年度はその推計をより精緻に行うとともに、推計された VSL の値を利用して、具体的な政策評価について考察する。

#### B. 研究方法

まず、VSL の推計にはオーソドックスな方法であるヘドニック賃金法を用いる。推計された VSL の値から余命 1 年の価値を求め、それと余命 1 年延長費用と比較することで費用便益分析を行い、具体的な政策評価について考察する。

(倫理面への配慮)

倫理面への配慮を要するデータは、本研究に際しては用いていない。

#### C. 研究結果

推計結果を簡単にまとめると、事業規模 100 人以上のデータを用いると仕事の死亡リスクは賃金に対し統計的に有意に正の影響を持ち、正の賃金プレミアムが確認された。一方、従業員規模 30 人～99 人のデータを用いると仕事の死亡リスクと賃金に明確な相関を確認することができなかった。従業員規模 100 人以上の推計結果をもとに VSL を求めると 8.2 億円から 21.4 億円という結果になった。また、本研究で推計された VSL の値を用いるとおおまかではあるが、余命 1 年の価値が 2,050 万円から 5,350 万円となった。

#### D. 考察

推計された VSL の値を利用して、具体的な政策評価について考察した。先ほど述べたように余命 1 年の価値が 2,050 万円から 5,350 万円と推計された。一方、例えばダイオキシン対策の費用と比べてみると、先行研究では緊急のダイオキシン規制は余命 1 年延長費用が 790 万円であるのに対し、恒久対策でのダイオキシン規制は費用が 1 億 5,000 万円となっている。余命 1 年の価値を 5,350 万円と設定しても費用便益分析の観点からは恒久対策でのダイオキシン規制は正当化されないことになる。一方、緊急対策でのダイオキシン規制は正当化されることになる。

#### E. 結論

事業規模 100 人以上のデータを用いると仕事の死亡リスクは賃金に対し統計的に有意に正の影響を持ち、正の賃金プレミアムが確認された。VSL を求めると 8.2 億円から 21.4 億円となった。また、本研究で推計

された VSL の値を用いるとおおまかではあるが、余命 1 年の価値が 2,050 万円から 5,350 万円となった。

ダイオキシン規制を例に具体的な政策評価を行ってみると、費用便益分析の観点からは恒久対策でのダイオキシン規制は正当化されないことになるが、緊急対策でのダイオキシン規制は正当化されることになった。このように VSL の値に基づいた余命 1 年の価値と余命 1 年延長の費用を比較することで、健康や安全に対する政策の評価を比較的容易に行うことができる。

#### F. 健康危険情報

なし

#### G. 研究発表

##### 1. 論文発表

なし

##### 2. 学会発表

なし

#### H. 知的所有権の取得状況の出願・登録状況

##### 1. 特許取得

なし

##### 2. 学会発表

なし

##### 3. その他

なし

厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））

「社会保障と労働市場政策：格差社会のセーフティネットの構造」

分担研究報告書

「養護学校（特別支援学校）の保護者へのアンケート調査」

研究分担 両角良子 富山大学経済学部・大学院経済学研究科

#### 研究要旨

某県内の養護学校（特別支援学校）の児童・生徒の保護者を対象とするアンケート調査の準備を行った。このアンケート調査の目的は、障害をもつ児童・生徒やその家族が直面する社会的障壁（就労の場での合理的配慮の不備や障害者関係の制度利用の難しさなど）と世帯・個人属性を個票レベルのデータで把握することである。そして、それらの社会的障壁が児童・生徒やその家族の社会生活に与える影響を計量分析によって明確にすることである。

準備作業として、調査票の内容の検討と協力体制の整備を行った。調査票の内容の検討として、まず、学術創成研究費（両角は研究分担者）「総合社会科学としての社会・経済における障害の研究」で実施中の成人を対象とするアンケート調査の調査票を参照し、保護者へのアンケート調査で活かせる調査項目の洗い出し作業を行った。次に、保護者に聞き取り調査を行い、既存の制度の利用のしにくさや、それによって被る日常生活での不利益、世帯の経済状態・貧困状態などを調査した。協力体制の整備では、保護者に調査票を配布するためのロジスティックスを検討した。調査票の配付作業を養護学校（特別支援学校）に依頼するという方法を考えており、現在、県内の養護学校（特別支援学校）との間で、配付作業についての協力体制の整備を行っている。

#### A. 研究目的

本研究の目的は、障害をもつ児童・生徒やその家族が直面する社会的障壁（就労の場での合理的配慮の不備や障害者関係の制度を利用する際の難しさなど）と世帯・個人属性を個票レベルのデータで把握し、それらの社会的障壁が児童・生徒やその家族の社会生活に与える影響を計量分析によって明確にすることである。

障害をもつ児童・生徒とその家族に着目

することは、障害者福祉施策を考える上で、極めて重要である。養護学校（特別支援学校）に在学中の生活形態は、卒業後の生活形態にも大きな影響を与えるからである。直面する社会的障壁として、具体的にどのようなものがあるのか。それをクリアするために、どのように対応しているのか。クリアできない場合、どのような不利益が生じているのか。これらの疑問点は、在学中と卒業後で共通するものであり、特に在学

中の状況を把握することは、その後の各自の人生設計や障害者福祉施策のあり方を議論する上で重要となる。

## B. 研究方法

調査対象者を、養護学校（特別支援学校）の保護者とする。保護者の場合、児童・生徒本人の情報と、家族に関する情報の両方を把握しているためである。

アンケート調査の実施にあたっては、養護学校（特別支援学校）の協力を得る必要がある。そのため、現在、調査票の配付作業について、養護学校（特別支援学校）に協力をお願いしている段階である。

最終的に、協力体制が構築できた場合には、某県内のすべての養護学校（特別支援学校）に在籍するすべての児童・生徒の保護者に、学校経由で調査票を配付する。調査対象者の人数は約 1000 人である。回答後は郵送形式で調査票を返信してもらい、入力作業後、計量分析を行う。

調査票を作成するため、調査項目を検討した。まず、学術創成研究費（両角は研究分担者）「総合社会科学としての社会・経済における障害の研究」で実施中の成人を対象とするアンケート調査の調査票を参照し、保護者へのアンケート調査で活かせる調査項目の洗い出し作業を行った。次に、保護者に聞き取り調査を行い、既存の制度の利用のしにくさや、それによって被る日常生活での不利益、世帯の経済状態・貧困状態などを調べた。これらの検討作業を反映させた調査票を実際の調査で使用する。

（倫理面への配慮）

本研究は、「社会的弱者」に対するアンケ

ート調査に該当するため、富山大学倫理委員会で倫理審査を受けた。本研究は現時点で承認済みである。

## C. 研究結果

保護者に対する聞き取り調査より、アンケート調査とその後の計量分析から、大きく以下の点が把握可能であると予想される。

- (1)日常生活での障害福祉サービス・医療サービスの利用状況と利用を妨げる要因。利用していないことで生じる不利益。
- (2)障害者手帳の取得状況と取得を妨げる要因。取得していないことで生じる不利益。
- (3)特別児童扶養手当の世帯所得における位置づけ。児童・生徒のための消費に配分される比率と比率を決める要因。
- (4)貧困状況。流動性制約の有無。

## D. 考察

聞き取り調査から、世帯が抱えるいくつかの問題点が浮き彫りとなった。

第一に、貧困状態にある世帯はかなり多いという点である。子どもの障害が原因で保護者が離婚して母子家庭となるケース、子どもの世話に時間を投入するため、母親が仕事をやめざるを得なかったケース、親も障害を持っていて、もともと稼働能力が低いケースなどが考えられる。

第二に、どこの誰にどのような支援を頼めばよいのかわからない保護者が多いという点である。障害をもつ児童・生徒の世話のために、日々の生活に追われて、本来であれば利用できるはずの制度にうまくアクセスできない可能性がある。保護者自身もまた知的障害や精神障害である場合には、さらに支援へのアクセスが難しくな

る。そのため、制度・支援自体が整備不十分であるほかに、制度・支援へのアクセスの難しさも、障害者福祉施策を考える上での課題となるだろう。

#### E. 結論

聞き取り調査から、大きく二つの結論を得ることができた。

第一に、学校では各世帯の貧困状態や保護者の健康状態（心身両方）を把握することができないが、多くの世帯で、いずれかまたは両方の問題を抱えている可能性が高い。

第二に、障害をもつ子どもの世話で日々の生活に追われるあまり、効率的な制度・サービスの利用や、子どもの卒業後の人生設計にまで、意識が回らない保護者が多い。

これら二点は、子どもの在学中と卒業後の生活に甚大な影響を与えるだろう。そのため、このような状態にある世帯への支援体制の整備が必要であると考えられる。

#### F. 健康危険情報

なし

#### G. 研究発表

##### 1. 論文発表

なし

##### 2. 学会発表

両角良子(2009), "Smoking Behavior and the Residential Characteristics: An Analysis Based on the Compound Poisson Model," 7th World Congress, International Health Economic Association, Beijing International Convention Center, 2009年7月14日.

両角良子 (2009), "The Employment Rate of the Graduates from High Schools for the Physically Disabled, Intellectually Disabled, and Seriously Diseased," Far East and South Asia Meeting of the Econometric Society, Faculty of Economics, University of Tokyo, 2009年8月5日.

#### H. 知的所有権の取得状況の出願・登録状況

##### 1. 特許取得

なし

##### 2. 学会発表

なし

##### 3. その他

なし



厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））

「社会保障と労働市場政策：格差社会のセーフティネットの構造」

分担研究報告書

「人生前半の社会保障と公的教育支出の在り方についての実証研究」

研究分担者 妹尾 渉 平成国際大学

#### 研究要旨

日本においては、今後、高い経済成長は見込めない。したがって、若年層向けの公的教育支出と高齢層向け社会保障支出は、常にトレードオフの関係にあると考えられる。本研究の目的は、この財政的な制約もとで、世代間再分配の最適水準を実証分析を通して探ることである。

諸外国の先行研究と同様に、日本の実証研究においても、少子高齢化が義務教育段階の公的教育費の減少をもたらしている可能性が示された。しかしながら、これらの実証研究にもちいた市町村データには、サンプルバイアスが生じている可能性もあるため、市町村データの拡張および、さらなる追試が必要であろう。また、義務教育段階以外での学校教育支出の傾向や若年者向け社会保障支出の傾向ともあわせた包括的な実証研究が待たれる。

#### A. 研究目的

日本においては、将来の高い経済成長は期待できない。よって、政府歳入の拡大の見込めないもとで、若年層向けの公的教育支出と高齢層向け社会保障支出は、常にトレードオフの関係にあると考えられる。本研究の目的は、この財政的な制約もとで、世代間再分配の最適水準を実証分析を通して探ることである。

#### B. 研究方法

少子高齢化という人口構造の転換は、高齢者の投票行動を通して、おもに若年層を対象とする公的な人的資本投資を抑制する

可能性がある。一方で、高齢者が長期的視野に立って投票行動を行なっているのであれば、将来の担税者に対する人的資本投資はそれほど抑制されないであろう。

そこで、先進国共通の事象である少子高齢化が若年層および高齢者向け社会保障支出（公的教育費も含む）にどのような影響を及ぼしているか、平成 20 年度は、諸外国のデータを用いた先行研究のサーベイを行なったことから、平成 21 年度は国内の先行研究のサーベイを行った。

（倫理面への配慮）

倫理面への配慮を要するデータは、本研

究に際しては用いていない。

#### C. 研究結果

諸外国での先行研究と同様に、国内の先行研究（井上・大重・中上（2007）、大竹・佐野（2010））においても、少子高齢化は、義務教育段階における一人当たり公的教育費の減少をもたらす傾向にあることが示された。前者によれば、地域の高齢化比率が1%上昇すると、子ども一人当たり教育費が2.2～2.5%程度押し下げられる。また、後者においても、同様に高齢化比率の1%の上昇は0.7%程度の押し下げ効果を持つことが明らかにされている。また、これは、1990年代に急速に高齢化が進んで以降に顕著な傾向であることがわかった。

#### D. 考察

井上・大重・中上（2007）では、合併の行われなかった市町村データ（623都市）のみを用いているため、財政的な要因を抱える市町村が推計サンプルから落ちている可能性が指摘される。同様に、大竹・佐野（2010）においても、東京、埼玉、長野の一部の市町村データのみを利用した推計である。したがって、今後も市町村データの拡充を行い、これらの先行研究の追試を行う必要がある。

#### E. 結論

日本においても、少子高齢化が、義務教育段階での公的教育費の減少をもたらしている可能が明らかになった。しかしながら、今後は、義務教育段階のみならず、就学前教育、中等教育、高等教育といった各教育段階における地域の公的教育支出について

も包括的に扱わねばならないであろう。近年、公立大学における看護系学部に教育支出が重点的に配分される傾向にある。これは、人口構造の転換の中で、学校教育内での資源配分が変化したことによるのかもしれない。また、公的教育費の外にある地域の若年者向け社会保障支出に振り替えられた可能性があることにも留意が必要である。

#### F. 健康危険情報

なし

#### G. 研究発表

##### 1. 論文発表

なし

##### 2. 学会発表

なし

#### H. 知的所有権の取得状況の出願・登録状況

##### 1. 特許取得

なし

##### 2. 学会発表

なし

##### 3. その他

なし

厚生労働科学研究費補助金（政策科学総合研究事業（政策科学推進研究事業））

「社会保障と労働市場政策：格差社会のセイフティネットの構造」

分担研究報告書

「誰がセイフティネットから漏れ落ちやすいのか—その多角的な側面に関する研究」

研究分担者 酒井正 国立社会保障・人口問題研究所 社会保障基礎理論研究部

## 研究要旨

わが国では、失業者のうち雇用保険を受給する者の割合が低いと言われるが、受給資格があるにもかかわらず、受給していない者が多いために低いのだろうか。そのことを確かめることは、資格要件の変更によって誰が救済されるのか議論するうえでの前提となる。簡単な観察から、資格要件が果たしている役割が推察された。また、米国の雇用保険制度との比較を通して、受給要件の緩和等、制度設計がもたらす中長期的な帰結を考察した。

### A. 研究目的

雇用情勢の悪化が続くなか、雇用保険の受給に必要な最低加入期間は1年から半年へと短縮された。背景には、不景気の煽りを受け易いフリーターなどの不安定就業者が（最低加入期間を満たせないために）求職者給付を受給できないことが多いという事情があった。雇用保険のみならず、短時間の非正規就業者は（主婦のパートなどを除けば）、他の社会保険（年金や医療保険）からも漏れ落ちやすいのが現状である。その意味で、わが国の社会保険制度全般において、短期の非正規就業者をどのようにカバーするかは今後の大きな課題である。

本研究は、誰が社会保険から漏れ落ちやすいのか（受給資格がないのか）、また誰が受給資格があっても受給しないのかといったことを包括的に検討することを目的とする。日本では失業者に占める雇用保険受給者の割合が低いとされるが、それは資格要件が厳しいことによるものなのか、それと

も別の理由によるのか。また、わが国における雇用保険の仕組みは他国と比べてどう異なっているのか。本研究を通して、以上のような点を探りたい。

### B. 研究方法

個票データに依拠して分析を進めると同時に、実際上のサンプル数などの問題からそれ以上の接近が難しい課題については、本年度は、他国とわが国の制度を丁寧に比較・検討するなどして考察した。具体的には、米国の雇用保険制度等との比較を通して、制度がもたらす中長期的な帰結について調べ、わが国の社会保険制度への示唆を得た。

（倫理面への配慮）

本研究に、倫理面における問題は特にな

### C. 研究結果

前職を辞めた失業者のうち求職者給付を受給している者は40%程度と低く、前職が非正規の場合に、特に非受給率が高くなっており、受給資格がなかったという者が多い。また、会社都合による離職の場合に限っても、前職が正規雇用だとほとんどの者が受給しているのに対して、非正規雇用であった場合は非受給者の割合が高い。非正規雇用は元々雇用保障がないうえに、離職を余儀なくされた場合にも雇用保険を頼れない現状が浮かび上がる。

米国における一部の研究は、受給要件が緩和され、短時間の労働でも受給資格が得られるようになると、中長期的には労働供給が減少する可能性を示唆している。また、米国では雇用保険料率が企業ごとの解雇実績に応じて決まる経験料率制になっているが、日本ではなっていない。この違いは、雇用保険の適用範囲が不安定な雇用形態にも拡大した場合、企業における解雇インセンティブに影響をもたらす可能性がある。

#### D. 考察 / E. 結論

雇用保険の機能評価という観点から重要なのは、本当に給付を必要としている者が受給できているかどうかということである。その意味で、雇用保障が薄いほどセーフティネットも脆弱であるような傾向があるならば看過しえない。だが、そもそも受給資格の無い者が多いのか、受給資格があるにもかかわらず受給していないのか識別することは、上のような問題を考えるうえで前提条件となろう。受給資格の有無によって実際の受給者比率がほとんど決まっているならば、資格要件の緩和によって救済する人数は多いと思われる。

しかし、資格要件の緩和自体が、モラル・ハザードを引き起こすことで、労働供給の減少ひいては短時間非正規雇用の増加をもたらしうる点には留意が必要である。また、日本の雇用保険が解雇実績に応じた経験料率制になっていないことも、解雇実績の高い企業における解雇コストを解雇率の低い企業の保険料によって補てんしていることにもつながりかねない。今後は、上記のような労働者・企業双方において考えられうるモラル・ハザードが実際にどの程度のものか精確に見積もることが重要となろう。

#### F. 健康危険情報

なし

#### G. 研究発表

##### 1. 論文発表

なし

##### 2. 学会発表

なし

#### H. 知的所有権の取得状況の出願・登録状況

##### 1. 特許取得

なし

##### 2. 学会発表

なし

##### 3. その他

なし

## 研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

なし

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
玄田有史	Long-term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States	Journal of Human Resources	45巻1号	157-196頁	2010
野口晴子	Do Work-Life Balance Policies and Workplace Flexibility Matter? - An Empirical Analysis for Female Reinstatement Choice after the First Childbirth-	The Japanese Journal of Social Security Policy	8巻1号	1-19頁	2009
川口大司	Is Minimum Wage an Effective Anti-Poverty Policy in Japan?	Pacific Economic Review	14巻4号	532-554頁	2009
川口大司	最低賃金労働者の属性と最低賃金引き上げの雇用への影響	日本労働研究雑誌	593号	41-54頁	2009

別刷  
(以下ページ数は省略)

研究成果の刊行物

- ・ 玄田有史, “Long-term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States,” *Journal of Human Resources*, 45巻1号, 157-196頁
- ・ 野口晴子, “Do Work-Life Balance Policies and Workplace Flexibility Matter? - An Empirical Analysis for Female Reinstatement Choice after the First Childbirth-,” *The Japanese Journal of Social Security Polics*, 8巻1号, 1-19頁
- ・ 川口大司, “Is Minimum Wage an Effective Anti-Poverty Policy in Japan?” *Pacific Economic Review*, 14巻4号, 532-554頁

定例研究会報告資料

- ・ 高橋アナマリア, “Gender Salary Differences in Economics Departments in Japan” 報告資料
- ・ 東三鈴, “Public Transfers and the Living Arrangements of the Elderly” 報告資料
- ・ 大沢真知子, 「労働力の非正規化の日韓比較」 報告資料
- ・ 酒井正, 「就業移動と社会保険の非加入行動の関係について」 報告資料
- ・ 安達貴教, “A Life-Cycle Model of Entrepreneurial Choice: Understanding Entry into and Exit from Self-Employment” 報告資料
- ・ 四方理人, 「なぜ年齢別所得格差の拡大は観察されないのか」 報告資料
- ・ 両角良子, 「養護学校高等部の卒業生の就職率」 報告資料
- ・ 江口匡太, “Employment protection legislation and incentives under wage rigidity,” 報告資料
- ・ 松本章邦, 「従業員増加および減少時の調整費用の非対称性」 報告資料
- ・ 村上雅俊, 「ワーキングプアの規定と推計について」 報告資料
- ・ 三好向洋, “Labor Supply Behavior of Japanese Husbands and Wives” 報告資料
- ・ 濱秋純哉, “Does health status matter to people's retirement decision in Japan?: An evaluation of “justification hypothesis” and measurement errors in subjective health” 報告資料
- ・ 阿部彩, “The Myth of Egalitarian Society: Poverty and Social Exclusion in Japan” 報告資料
- ・ 篠崎武久, 「教育資源と学力の関係」 報告資料
- ・ 佐野晋平, 「所得と雇用の変動リスクと賃金プレミアムの実証分析」 報告資料
- ・ 浦川邦夫, 「公的医療保険制度の評価に関する要因分析」 報告資料

---

# Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States

---

Yuji Genda  
Ayako Kondo  
Souichi Ohta

## ABSTRACT

*We examine effects of entering the labor market during a recession on subsequent employment and earnings for Japanese and American men, using comparable household labor force surveys. We find persistent negative effects of the unemployment rate at graduation for less-educated Japanese men, in contrast to temporary effects for less-educated American men. The school-based hiring system and the dismissal regulation prolong the initial loss of employment opportunities for less-educated Japanese men. The effect on earnings for more-educated groups is also stronger in Japan, although the difference between the two countries is smaller than for less-educated groups.*

## I. Introduction

There is increasing evidence that labor market conditions at labor market entry affect subsequent wages and employment prospects (Ohtake and Inoki

---

*Yuji Genda is a professor of economics at the Institute of Social Science of the University of Tokyo. Ayako Kondo is a lecturer in economics at the Institute of Social and Economic Research of Osaka University. Souichi Ohta is a professor of economics at Keio University. The empirical analysis using the Japanese Labor Force Survey was conducted as a part of the project at the Statistical Research and Training Institute. The authors gratefully acknowledge staffs of the Institute and the Statistics Bureau of Japan, including Fumihiko Nishi, Kazuro Nemoto, Mari Suga, Katsuya Akasaka, and Tetsuaki Sato. They also thank two anonymous reviewers, Janet Currie, Till von Wachter, Bentley MacLeod, David S. Lee, Joshua Goodman, and seminar participants at Columbia University, Hitotsubashi University, the University of Tokyo, and KISER for helpful suggestions. A part of the data used in this article are taken from the Japanese Labor Force Survey and housed at the Statistical Research and Training Institute, Tokyo, Japan. Information on access can be obtained by contacting Yuji Genda, Institute of Social Science, the University of Tokyo, 7-3-1 Hongo, Bunkyo-ku, Tokyo, 113-0033, Japan. E-mail: genda@iss.u-tokyo.ac.jp. The rest of the data and all codes to replicate the tables in this article can be obtained beginning August 2010 through July 2013 from Ayako Kondo, Institute of Social and Economic Research, Osaka University, 6-1 Mihogaoka, Ibaraki, Osaka, 567-0047, Japan. Email: akondo@iser.osaka-u.ac.jp. [Submitted September 2007; accepted October 2008]*

ISSN 022-166X E-ISSN 1548-8004 © 2010 by the Board of Regents of the University of Wisconsin System

1997 for Japan; Oreopoulos, von Wachter, and Heisz 2006 for Canada; Kahn 2006 for the United States).<sup>1</sup> However, these studies typically focus on employees in relatively large establishments or male college graduates, and tend to ignore less skilled workers in less stable employment. Yet, persistent negative effects of graduating during a recession for less skilled workers or those in unstable employment would have quite different implications for income mobility and inequality than that for more skilled workers. This paper sheds light on the effect of graduating during a recession for less-educated men and its relation to labor market institutions, by comparing more- and less-educated groups in Japan and the United States.

Specifically, we estimate the continuous influence of the unemployment rate at entry on subsequent employment status and real annual earnings, using two comparable cross-sectional household surveys from 1986 to 2005: the Labor Force Survey in Japan and the Current Population Survey in the United States. With controls for year- and region- fixed effects and region specific linear trends, we find that a recession at entry has a persistent negative effect for less-educated Japanese men: a one percentage point rise in the unemployment rate at entry reduces the likelihood of being employed by 3–4 percentage points over 12 years and, though standard errors are huge, leads to earning losses by 5–7 percent for the group without a college education. Sample decomposition by employment status suggests that the negative impact on earnings is due to a continuous decline in the probability of fulltime, regular employment. Although we also find a persistent, significantly negative effect on earnings for more-educated Japanese men, this effect for the more-educated group is not attributable to a decline in regular employment. Only temporary effects are observed for less-educated American men, and the effect on earnings for more-educated American men is modest and gradually fading. The pattern of persistence across groups with different educational background exhibits a striking contrast between the two countries.

We explain the persistent effects for less-educated Japanese men by two institutional features of Japanese labor market. First, Japanese labor law requires high schools to play a key role in the matching process between graduating seniors and prospective employers. Second, once hired, the case law severely restricts dismissal of regular workers in Japan. This is quite in contrast to the United States where high schools do not intervene in the hiring market, and dismissals are generally not costly. The Japanese school-based hiring system is meant to foster smooth transition from school to work for relatively less skilled workers. Under the strict dismissal regulation, however, less skilled workers who fail to obtain a job initially may suffer persistent disadvantages as employers bypass them in favor of new graduates whose qualifications can be vouched for by their schools.

Existing studies that focus on college graduates such as Oreopoulos, von Wachter, and Heisz (2006) typically draw on a combination of search frictions, specific human capital, and contract models similar to Beaudry and DiNardo's (1991) to interpret the persistent negative effect of graduating during a recession. These factors may

---

1. Other related studies include Welch (1979) and Card and Lemieux (2001) that looked at the persistent effect of labor supply (cohort size), instead of labor demand, at entry to the labor market on subsequent wages.



be more relevant to skilled workers with strong attachment to the labor force. Our finding of small penalties for graduating during a recession for less-educated American men suggests that the job market for less skilled worker is closer to a spot market. It is consistent with the well-known results that employment and wages are more sensitive to contemporaneous labor market fluctuations for less-educated workers in the United States, especially in downturns (Cutler and Katz 1991; Hines, Hoynes, and Krueger 2001).

An additional motivation for looking at Japanese men is a growing social concern about the deteriorated employment situation of young Japanese who entered the labor market during the prolonged recession of the mid-1990s through the early 2000s. As highlighted by Genda (2001), the cost of this recession was born disproportionately by young people who were in the course of transition from school to fulltime work, since cutting new hiring was much easier than firing incumbent workers. The fraction of the young labor force not in regular fulltime employment has sharply increased since the 1990s. Repairing the employment prospects of these young people stranded out of the “regular” track has emerged as a pressing issue, with growing fears of a future expansion of poverty and an increasing burden of social security. Our findings of high persistence of employment instability in the Japanese labor market prove that spontaneous recovery is unlikely.

The rest of the paper is organized as follows. The next section provides the Japanese institutional background in detail. Section III reviews underlying mechanisms by a simple screening model. Section IV describes data and methodology and examines comparability of Japanese and American data. Empirical results are reported in Section V. Section VI concludes.

## II. Institutional Background

Japan’s employment system is characterized by long-term employment beginning right after the completion of education and lasting until mandatory retirement. An obvious consequence of this so-called “lifetime” employment system is long job tenure and high job-retention rates for prime-aged male workers.<sup>2</sup> Another important consequence of the lifetime employment system is two-tier structure within an employer. To keep their regular employees during recessions, many Japanese firms also hire workers on fixed term contracts or parttime basis as a buffer. A “*seishain*,” or a regular employee, works full time and is on an employment contract that does not specify the date of termination of the contract, usually thought to be on the lifetime employment track.<sup>3</sup> A nonregular worker is usually called

---

2. For instance, the average tenure of men at age 30–34 in 2000 is about 8.5 years in Japan, while it is about five years in the United States. Note that the difference in turnover rates between more and less-educated Japanese workers is similar to that of American workers: in both countries, the turnover rate of high school educated workers is higher than that of college educated workers.

3. In some occasions, even if an employee satisfies the two conditions, she is not considered as a “regular” employee. Thus, many surveys including the Labor Force Survey directly ask how the respondent is called by the employer to classify regular and nonregular workers.

“*arubaito*,” a Japanese word meaning a side worker, or a “parttimer” regardless of how many hours she actually works.

Firing regular employees for economic reasons is almost prohibitive under the social norm against dismissal and the resulting case law in Japan. The prevalence of long-term employment had underdeveloped the job market for midcareer workers and created a perception that firms were responsible for their employees’ job security by the 1970s. Reflecting this social norm, the so-called just cause case law (*kaikoken ranyou houri*) was established in the mid-1970s.<sup>4</sup> This case law requires employers to make every effort to avoid a dismissal of regular workers, including terminating temporary and parttime employment contracts and suspending new hiring. This requirement and the potential cost of litigation make a dismissal of regular workers prohibitive.<sup>5</sup> In contrast, termination of fixed term contracts is relatively easy, and the case law itself regards nonregular workers as a buffer that protects employment of regular workers.<sup>6</sup>

In addition to the different degree of employment protection, the hiring market for the regular fulltime workers and that for the nonregular provisional workers work quite differently. In the market for regular jobs, schools play a crucial role; especially, high schools have a legal obligation to share the responsibilities for recruitment of graduating seniors with assistance from the Public Employment Security Offices. Consequently, the hiring market for new graduates is isolated from the rest of the labor market. As pointed by Brinton and Kariya (1998), the institutional connection with school allows firms to reduce costs required for screening and finding suitable workers by relying on school information instead.

According to the Employment Security Law written in 1947, when Japan was still in the postwar turmoil, the government regulates the recruitment process of graduating seniors from junior high school in order to protect them from illegal and unethical employers. In the 1960s, its coverage expanded to graduating seniors from high school. The law forbids employers from making direct contact with seniors who hope to work or using private employment agencies for their recruiting. Instead, the Japanese law encourages schools and public employment offices to play crucial roles in youth employment decisions. Employers who attempt to hire new high school graduates are obliged to submit detailed job information such as job content and payment to the public employment offices. Then the offices evaluate whether the offered job contents and working conditions are appropriate, and after approving these conditions, they introduce the employers to job applicants through junior or senior high schools. Teachers, who can collect superior information about individual students’ characters and performance in school, match each student with a job that is judged to be the best matched to him or her. Because schools have made long-

---

4. This case law was first codified in the Labor Standards Law in January 2004 and then included in the Labour Contract Law implemented in March 2008.

5. See, for example, Section 5.2 of Passet (2003) for a more detailed description.

6. The high union density in Japan contributed to the establishment of this case law and probably it further holds down the number of new hires during recessions. Nevertheless, it is worth keeping in mind that unions (insiders) are unlikely to affect the choice between graduating seniors (a pool of outsiders) and unemployed people who have already left schools (another pool of outsiders), which is the main focus of the model presented in the next section.

tem relationships with firms by providing students for many years, the accumulated information about each specific firm further improves matching between employers and employees.<sup>7</sup>

Unlike high schools, college students in Japan can make direct contacts with potential employers without mediation of college. A number of large private placement-service agencies provide job information for college graduates, instead of public employment offices. The hiring process is less legally regulated compared to the market for high school graduates. Nevertheless, the hiring market for new college graduates is also separated from the rest of the labor market to some extent, in the sense that many vacancies for regular fulltime jobs explicitly target senior students in college. The private placement-service agencies also distinguish new graduates from other job seekers, though not as strictly as the public employment offices do for high school graduates.

The likelihood that a new graduate obtains a fulltime regular job is procyclical and on a declining trend. Yet, the proportion of new graduates who immediately obtain a fulltime regular job was still as high as 79.8 percent for high school graduates and 90.9 percent for four-year college graduates in 1997, according to the Survey of Young Employees.<sup>8</sup> New graduates who failed to obtain a regular fulltime job upon graduation often start working at nonregular, provisional jobs. The recruitment of nonregular workers mostly relies on advertisement on local newspapers and job magazines, internet, and word-of-mouth advertising. Because schools do not intervene, all young applicants are treated equally in the local spot market. This is quite in contrast to the heavily institutionalized market of regular jobs for senior students.

Overall, the Japanese school-based hiring system can be considered as a subsidy for hiring new graduates from high school as regular workers, in that it allows firms to find suitable workers by relying on school's information. That is, Japanese firms can outsource the screening of new high school graduates to schools in collaboration with Public Employment Security Offices. Thus, even if expected productivity would be the same between newly graduating seniors and those who have already graduated in the past, firms would prefer to recruit from graduating seniors because risks of having an unqualified applicant is much lower. Therefore, Japanese youths who failed in transition from school face difficulty in searching appropriate jobs and revealing their potentiality without any assistance of schools after graduation.<sup>9</sup>

Unlike Japan, transition from education to stable employment in the United States is gradual and often takes several years. In particular, there is no formal assistance from high schools for graduating seniors. Instead, young workers try to find suitable

---

7. However, many troubles have arisen since the mid-1990s as both the demand for and the supply of high school graduates have declined. Ariga (2005) elaborates what went wrong in the 1990s.

8. Despite the decreasing number of new entrants to regular fulltime jobs, regular fulltime workers remain in long-term employment as before. The Survey of Young Employees shows that 68.1 percent of male regular employees at age 25–29 in 1997 had never changed their employer. Kato (2001) also shows that neither the job-retention rate nor the average tenure of regular employees, with controls for the age composition, has declined since the 1980s.

9. At the individual level, there is evidence that failure to obtain a regular fulltime job upon graduation lowers the likelihood of having a regular fulltime job in subsequent years in Japan (Sakai and Higuchi 2005; Kondo 2007).

jobs by frequent job changes. Topel and Ward (1992) report that two-thirds of all new jobs among young workers end in the first year. Neal (1999) shows that many job changes among young workers involve changes in industry and occupations, emphasizing the importance of searching for well-matched career. He also shows that less-educated workers tend to change industry and occupation more frequently. Another important difference is the substantial rate of layoffs in the United States. According to Farber (1998), the three-year job loss rate of 20–24-year-old workers is about 15 percent and the highest among the five age categories. Probably due to this weak restrictions on dismissals in general, the distinction between fixed-term and indefinite employment contracts is relatively subtle in the United States compared to the dichotomous classification of regular and nonregular jobs in Japan.

### III. Underlying Mechanisms

Several theories explain how the advantage of obtaining a better job at entry lasts for several years, including time-intensive search models and a particular type of implicit long-term contracts with one-sided commitment by employers. These factors are common in Japan and the United States and expected to affect more-educated workers. On the other hand, the Japanese school-based hiring system is considered as a subsidy for hiring new graduates as regular workers, and it is relevant only for Japanese high school graduates. In this section, we first review mechanisms that are common to Japan and the United States, and then show that subsidized screening of newly graduating high school seniors can produce an additional permanent effect of graduating during a recession for less-educated Japanese men.

In the United States, Beaudry and DiNardo (1991) find that incumbent workers' wages rise during booms but do not fall during recessions as long as the workers remain employed, and they explain this by implicit long-term wage contracts with mobile workers. That is, firms cannot dismiss workers or cut their wages during a recession while they have to raise wages to keep workers from the better outside options. Then, it is natural to think that the benefit from obtaining a high-paying job upon graduation due to the tight labor market can last for years. Also, at least for large firms, there is evidence that external labor market conditions at entry to the firm affect long-term wage setting within the firm (Baker, Gibbs, and Holmstrom 1994 for the United States; Ariga, Brunello, and Ohkusa 2000 for Japan).

Because it takes time to dissolve initial matches, we anticipate that turnover rates among those who enter the labor market during a recession stay high for several years after entry. In fact, Bowlus (1995) shows that a job that started during a recession tends to end sooner in the United States, implying deteriorated matching quality. Although the turnover rate itself is much lower in Japan, Ohta (1998) and Genda and Kurosawa (2001) find similar evidence that graduating during a recession raises the subsequent quitting rate of the cohort.

However, the school-based hiring system and prohibitive dismissal costs encourage Japanese firms to hire from new graduates excessively and distort the process of job reallocation among less-educated Japanese during economic upturns. In the absence of school's mediation, firms have to incur costs to examine a job applicant