

公募研究シリーズ

58

低所得労働者の社会的包摂に対する価値の評価と包摂のための社会保障制度設計

赤井 研樹

東京大学大学院
工学系研究科
技術経営戦略学専攻
特任助教

青木 恵子

横浜国立大学
研究推進機構
特任教員(講師)

全労済協会

発刊にあたって

本報告誌は、全労済協会の公募委託調査研究テーマ「絆の広がる社会づくり～大転換期の日本社会の展望～」で採用となった、「低所得労働者の社会的包摂に対する価値の評価と包摂のための社会保障制度設計」の成果です。

本研究では、実験経済学として未知の制度の数量化を試みています。まずは、全国から一定の条件に適合する労働者を低所得者層として①給与、②労働時間、③雇用期間、④契約更新の有無、⑤社会保障の有無、⑥労働組合の有無の6種類の属性からなる2種類の仕事と、どちらも選ばないという3種類の選択肢から1つを選ぶという作業を11回繰り返し、心理尺度や個人情報に関する質問を行って、労働に対する価値を仕事の選択行動から把握するよう試みています。ここから導き出されたのは、「低所得労働者は基本的に働きたくないが、もし働くならば短時間で高い給与、そして保障等も充実している、労働条件が良い仕事を選ぶ傾向にある」等のことでした。

続いて、新宿の派遣会社に登録する先の条件とは別の条件に適合する労働者をスクリーニングして、低所得者の失業に関する保障の価値を計測するために、仮想的な経済環境の下での質問から回答者の潜在的な支払意思額（労働条件を改善するために追加的に許容可能な負担費用）を推計するチョイスメソッド（選択型実験法）、孤立感に関する質問、そして個人属性への質問の3つの調査を実施し、「安定した労働環境を回答者が重視している」ことや、「万が一失業した時にも職業訓練を受けたいという意向があるということ」等を導き出しています。

さらに、日本において規制緩和論者から雇用の流動化への要望が高まりつつある状況を踏まえ、「雇用主の解雇権が制限される日本型の労働システム」と「解雇の自由を経営者に認めながらも、解雇された人が迅速に次の仕事に就けるようにするための給付金を給付するデンマーク型労働システム」のパフォーマンスを実験経済学的手法を用いて比較しています。

実験の結果からは、デンマーク型のように毎月解雇がされる場合でも労働パフォーマンスは落ちず、所得は増える傾向にあったものの、「日本型の労働システム」を好む回答者が過半数を超えていたことに注目し、毎月解雇の危険にさらされることは労働者にとっては忌むべきことであるとしています。そして、仮に、日本で雇用の流動化を促進するのであれば、雇用保険の充実や職業訓練の充実が先に必要となるとしています。その上で、失業しても、社会から孤立しない、排除されずに、包摂され続けられるという安心感を与えることが、雇用の流動化に至る上で重要となると結論付けています。

本報告誌が、低所得労働者の社会的包摂に対する価値の評価の現状をお伝えし、日本における雇用の課題を議論する際の一助となれば幸いです。

「公募委託調査研究」は、勤労者の福祉・生活に関する調査研究活動の一環として、当協会が2005年度から実施している事業です。勤労者を取り巻く環境の変化に応じて毎年募集テーマを設定し、幅広い研究者による多様な視点から調査研究を公募・実施することを通じて、広く相互扶助思想の普及を図り、もって勤労者の福祉向上に寄与することを目的としています。

当協会では研究成果を「公募研究シリーズ」として順次公表しています。

(財) 全労済協会

1章	イントロダクション	1
2章	社会的包摂につながる就労条件	4
2.1	イントロダクション	4
2.2	調査デザインと推定モデル	4
2.3	調査結果	6
2.4	まとめ	13
3章	社会的包摂を支える失業保障	25
3.1	イントロダクション	25
3.2	社会的包摂につながる雇用保障	25
3.3	調査結果	27
3.4	まとめ	31
4章	労働環境の経済実験	46
4.1	イントロダクション	46
4.2	実験設定	47
4.3	実験結果	51
4.4	制度比較	61
4.5	労働制度の選好に関するアンケート	62
4.6	まとめ	66
5章	まとめと政策提言	75
	参考文献	77

1章 イントロダクション

2013年より、日本経済再生本部「国家戦略特区における規制改革事業等の検討方針」より「世界で一番ビジネスがしやすい環境」のために国家戦略特区として医療や雇用、農業など各テーマに応じた特例措置が執行される地域が特定された[1]。この特区の一つにある雇用に関しては、この特区では、労働者に一定の金額の報酬を支払えば、労働時間の縛りを無くしたり、また、企業の判断で従業員を解雇しやすくする取組の実施を進めている。

この背景として時代の変遷に対応できていない日本の非可塑的な雇用制度がある。現在の雇用制度は1974年に制定された制度を基本としている。しかし、バブル崩壊後の日本経済においては共働きの増加によって伝統的な家族モデルが崩壊し、また、終身雇用が無くなったことなどに対して労働の流動性は激化した。このため、非正規雇用労働人口が増加したが、当時の制度では非正規雇用に対する雇用制度は対応できていなかった。しかし、2010年の雇用保険法の改訂により、非正規労働者の雇用保険の適用範囲が拡大されるなど時代に対応した雇用保険制度となった[2]。

これは日本だけの問題ではない。雇用政策については永らく、解雇を容易にし市場原理を徹底する米国型と、雇用保障を強くする代わりに高い税負担を強いる北欧型の二つしかないのが実情だった[3]。そのような背景の中で、デンマークやオランダといった欧州の一部の国々では米国型とも北欧型とも異なる新たな雇用政策に取り組んでいる。この政策を仮にデンマーク・オランダ(DN)型とここでは呼ぶ。このDN型は「フレキシキュリティ」という点が米国型や北欧型とも異なる点である。これは「柔軟性」を意味するFlexibilityと「安定、保障」を意味するSecurityを掛け合わせた造語である。これは、相反するかに見える「労働市場の柔軟性」と「雇用の保障」を両立させる考え方である。このDN型の特徴は①解雇しやすい柔軟な労働市場、②手厚い失業給付、③充実した職業訓練プログラムを軸とする積極的労働市場政策の3つが有機的に連携している「黄金の三角形(ゴールデン・トライアングル)」である。この黄金の三角形の重要な点は労働力の移動を容易にし産業構造転換を図りやすくするための解雇規制の緩和と同時に、手厚い失業対策を講じて労働者の不安を取り除くことにある。

例えば、デンマークでは、失業給付期間は最長で4年であり、失業給付のレベルも前職の手取り所得の63～78%に及ぶ。低所得者層に対しては、89～96%という手厚さである。しかし、この待遇を受けるためには失業者は必ず職業訓練プログラムに参加しなければならない。これは、失業者のスキルを高めて再就職を促す仕組みであり、失業者が働かないまま福祉に頼り続けられ、社会支出がかさみ、労働市場からは働き手が消える悪循環を作らないための予防措置である。この結果、デンマークの長期失業率は減少へと向かっている。一方、オランダではデンマークを追う形で1999年に「柔軟と安定性に関する法」(フレキシキュリティ法)を施行して、数年間就業した派遣労働者には正規労働者として雇用契約を結ぶ権利の保障や、2000年に働く側が労働時間を選べる「労働時間調整法」が施行され、労働者が雇用主に労働時間数の増減を要請できるようになった。DN型は雇用問題だけでなく、経済成長や出生率の回復まで波及効果を生み出した。2006年『Employment in Europe 2006』において、欧州連合はこの考え方に賛同し、加盟国に対して雇用戦略の中でDN型の導入を強く奨励していることを報告している。そこで本研究では、4章において、日本におけるDN型の普及の可能性を実験経済学的手法から検証する。

このような世界的な雇用政策に対して、日本も少しずつであるが特区というテストタイプのな

1章 イントロダクション

方法によって時代に応じた取組の模索を進めている。しかし、雇用政策の本質は持続可能な労働力の維持と考えると、この特区だけでは現代日本の労働問題の原因の解決には不十分である。現代の労働問題の原因としては、孤立等による労働生産性の低下、そして、非正規雇用による労働力の流動化などがある。これらに関しても特区とは別の流れでの取組が始まっている。

まず、孤立等による労働生産性の低下の防止のために、平成23年1月18日に政府主導の元、「一人ひとりを包摂する社会」特命チームが設置され、社会的包摂政策を進めるための基本的考え方（社会的包摂戦略（仮称）策定に向けた基本方針）を進めてきた[4]。平成23年8月に、特命チームは「社会的包摂政策に関する緊急政策提言」を発表し、社会的排除のリスクを排除するための様々な取組が示された[5]。そして、平成24年9月には、内閣官房・内閣府は「第8回社会保障審議会生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会資料」を発表し、生活支援戦略の全体像を示した[6]。例えば、生活困窮者支援として経済的困窮者・社会的孤立者を対象にした、就労などの支援を官民協働で実施する支援や貧困の連鎖の断絶に向けた支援などがある。政府として社会的包摂を促す政策の実施に向けて進んでいる。つまり、社会的包摂の重要性が高まっている。社会的包摂を促すためには社会的排除に居る人達を減らすことと同義である。社会的排除に居る人達とは、主にホームレスや非正規就労者などの低所得者層や薬物・アルコールなどの依存症患者である。社会的排除に陥る要因として、いじめや失業、生活困窮、孤立などが分かっている[6]。この要因を解決すれば社会的排除に居る人々が社会的包摂へと促されると考えられるが、それぞれの要因は複雑多岐にわたる。そこで本研究は、2章において、この視点から労働という観点から社会的排除に居る人々が社会的包摂に促される要因を探る。

本研究で対象とする社会的排除に居る人々は稼働年齢層にある年収300万円以下である低所得者とする。低所得者層は、平成24年民間給与実態統計調査結果より、日本の労働人口の約4割を占める[7]。つまり、日本の社会は低所得者層によって支えられていると考えられる。また低所得者が従事する割合の多い職務としては、卸売業、小売業、宿泊業、サービス業などがある[7]。つまり、社会のソフト面で低所得者層が活躍していると言える。また、低所得者層は社会的孤立にも陥っている。これらのことから、低所得者を対象にすることは社会的包摂だけでなく社会的孤立、そして労働生産性においても重要な意味がある。本研究では低所得者を対象に、すべての職種に共通な要因である給与や労働時間などに対して、仕事を選ぶという選択行為から低所得者層が価値を持つ要因を検証する。

次に、非正規雇用による労働力の流動化への対応のために、1974年に制定された雇用保険法を元にした日本の雇用保険制度は、2010年に雇用保険法の改訂により、非正規労働者の雇用保険の適用範囲が拡大される[2]など、失業に関する保障の対応を進めている最中である。この背景の中には世界規模での失業問題がある。国際労働機関（ILO）は「World social security report 2010/11. Covering people in times of crisis」の中で、世界全体で失業給付を受給していない失業者は約84%であることを報告している[8]。国別の非受給者の比率では、日本は約76%であった。これはアメリカ約62%、イギリス約48%、フランス約40%、ドイツ約1%に比べて、先進諸国の中でも著しく日本の失業者は失業給付の対象外になっている。つまり、日本の失業者は失業時において社会的保障もない状態で生活をしていることを意味している。この理由としてILOは日本の雇用保険の適用の厳しさから、非正規労働者が雇用保険に加入しづらい点を挙げている。これは貧困による様々な社会問題を誘引する可能性があることから、重大な課題として国としての対応が求められる。

そこで本研究では、3章において、失業保障に対する価値を労働環境の選択行動より探る。本

研究の対象者は非正規労働者として派遣会社に登録している低所得者を対象とする。これにより、雇用保険制度の影響をより受けている対象による失業保障に対する価値は、今後の日本において取組むべき方向性を示唆できると考える。

以上の各章の結果をまとめて、5章で、最後に政策提言を行う。

2章 社会的包摂につながる就労条件

2.1 イントロダクション

本研究は、労働に対する価値を仕事の選択行動より探る。本研究の対象者は全国の稼働年齢層にある年収300万円以下である低所得者とする。低所得者層は社会的孤立にも陥っている。このことから、低所得者を対象にすることは社会的包摂だけでなく社会的孤立、そして労働生産性においても重要な意味がある。参加者は、まず、「給与（月給）」、「労働時間（週あたりの時間）」、「雇用期間」、「契約更新」の有無、「社会保障」の有無、「労働組合」の有無の6種類から、2種類の仕事とどちらの仕事も選ばないという選択肢の3種類から1つを選ぶ。これを11回繰り返す。次に、心理尺度や個人情報に関する質問に答える。

選択結果の推定より、低所得者層は基本的には働きたくないが、もし働くならば短時間で高い給与、そして保障等も充実している、労働条件が良い仕事を選ぶ傾向にあることが示唆される。一方で、個人属性や就業関係項目を含めた推定結果では、仕事をしないことを好むのは女性よりも男性であること、既婚者に比べて独身者は保障よりも契約更新を好む傾向があることがそれぞれ分かった。

2.2 調査デザインと推定モデル

2.2.1 調査デザイン

調査はクロスマーケティング社へ依頼して、全国からサンプルを集めた。調査では世帯年収200万円未満の一人暮らし（学生除く）の家計の主な負担者、または世帯年収300万円未満の世帯数2名以上の家計の主な負担者に対してスクリーニングをした。その結果、世帯年収200万円未満の一人暮らし（学生除く）の家計の主な負担者を175サンプルと世帯年収300万円未満の世帯数2名以上の家計の主な負担者を125サンプル、合計300サンプルを回収した。

調査は、低所得者層の仕事の価値を計測するために、仮想的な経済環境を想定した質問から回答者の潜在的な支払意志額を推計するチョイスメソッド（選択型実験法）、孤立感に関する質問、そして個人属性への質問の3つの調査項目からなる。

1つ目は、チョイスメソッドを用いた仮想的な仕事選択である。1つのチョイスセットには3つの選択肢として仕事A・B、そしてどちらも選ばないがある。各仕事の属性を仕事の「給与（月給）」、「労働時間（週あたりの時間）」、「雇用期間」、「契約更新」の有無、「社会保障」の有無、「労働組合」の有無からなる6種類とした。「給与（月給）」はその仕事によって得られる報酬を示す。「労働時間（週あたりの時間）」はその仕事に従事する週あたりの時間を示す。「雇用期間」はその仕事に雇用される期間を示す。「契約更新」はその仕事の契約期間満了後に更新があるかどうかを表しており、「あり」なら更新されるが、「なし」なら更新されない。「社会保障」はその仕事に従事する場合に会社から保証される健康保険や労働保険等の有無を表しており、「あり」なら保証されるが、「なし」なら保証されない。「労働組合」は勤める会社に労働組

合が存在するかどうかを表しており、「あり」なら存在するが、「なし」なら存在しない。これらのレベルは低所得者の仕事選択をより現実的に近づけるため、現実社会のデータを元に作られている。これらの属性のレベルは表1で示す。

表1 選択型実験法に用いられた属性とそのレベル

属性	レベル
給与（月給）	11万円・15万円・19万円
労働時間（週当たりの時間）	20時間・30時間・40時間
雇用期間	1年間・5年間
契約更新	あり（1）・なし（0）
社会保障	あり（1）・なし（0）
労働組合	あり（1）・なし（0）

属性の種類と各レベルより、144（ $= 3^2 \times 2^4$ ）通りのチョイスセットの作成が可能となる。このすべてのチョイスセットを回答してもらうことは困難であるため、本研究ではDesign Expert（version 7）のD-optimal designを用い、チョイスセット数を22個へ縮小させ、さらにこれを2ブロックに分け、回答者一人当たりのチョイスセット数を11セットと設定した。図1はチョイスセットの一例である。

図1. チョイスセットの例

	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給）	11万円	19万円	
労働時間（週当たりの時間）	30時間	20時間	
雇用期間	5年	1年	
契約更新	あり	なし	
社会保障	なし	なし	
労働組合	なし	あり	
一番望ましい選択肢を一つ選んでください			

2つ目は、就業に関する質問である。また、孤立に関する心理尺度もあり、全部で20問の質問に4段階尺度（1：決して感じない、2：どちらかといえば感じない、3：どちらかといえば感じる、4：たびたび感じる）で答える。質問内容はサプリメントで確認することができる。3つ目は、年齢、性別、家族構成などの個人属性の質問である。

2.2.2 推定モデル

選択型実験法による結果を分析するために、ランダム効用理論を用いる。ランダム効用理論では、与えられた選択肢集合の中から選び出した選択肢は意思決定者の効用を最大化すると仮定する。そして、ある個人が選んだ選択肢による効用（ U ）を直接観察することはできないが、その効用は直接観察できる要素（ V ）と観察できないランダムエラー要素（ ε ）から構成されると仮定する。これらにより、個人 n の選択肢 i に対する効用は $U_{in} = V_{in} + \varepsilon_{in}$ と表すことができる。そして、個人 n が選択肢 j からなる選択肢集合 J から選択肢 i を選択する確率は（1）式のように表すことができる。

$$P_{in} = P(U_{in} > U_{jn}; \text{for all } j (\neq i) \in J) = P(\varepsilon_{jn} < \varepsilon_{in} + V_{in} - V_{jn}; \text{for all } j (\neq i) \in J), \quad (1)$$

2章 社会的包摂につながる就労条件

ランダム効用理論を選択型実験法で利用可能にするためには、ランダムエラー要素（ ε ）は第一種極値分布に従い、かつ、どの選択肢に対しても誤差は独立で、同じ分布であると仮定する。これにより、選択型実験法による結果に対してコンディショナルロジットモデル（McFadden, 1974）を用いることができる。コンディショナルロジットモデルを用いた場合の直接観察できる要素（ V ）は線形であり、 $V_{in} = \beta'X_{in}$ と表記される。よって、（1）式の確率は以下のように示される。

$$P_{in}(\beta'_n) = \frac{\exp(\mu\beta'X_{in})}{\sum_{j=1}^J \exp(\mu\beta'X_{jn})}, \quad (2)$$

この式における、 μ は直接観察できる要素（ V ）へのパラメータであり、観察できないランダムエラー要素（ ε ）の分布との違いの割合を示す。一般的には1で標準化される。 X_{in} は V_{in} の説明変数を示す。 β' は X_{in} へのパラメータである。

これらをもとに、モデル1のメインエフェクトと、属性を含めた結果であるモデル2をコンディショナルロジットモデルより推定する。モデル1とモデル2の間接効用関数は以下のように示される。

$$\text{モデル1: } V_{in} = ASC_i + \beta_1 \text{Salary}_i + \beta_2 \text{WorkTime}_i + \beta_3 \text{Koyoukikan}_i + \beta_4 \text{Keiyakukoshin}_i + \beta_5 \text{Syakaihoso}_i + \beta_6 \text{Rokumi}_i$$

$$\text{モデル2: } V_{in} = ASC_i + \beta_1 \text{Salary}_i + \beta_2 \text{WorkTime}_i + \beta_3 \text{Koyoukikan}_i + \beta_4 \text{Keiyakukoshin}_i + \beta_5 \text{Syakaihoso}_i + \beta_6 \text{Rokumi}_i + \sum_{k=1}^K \sum_{m=1}^6 \delta_k \text{Attribute}_{im} \times \text{Socio}_{kn}$$

ASC_i は特有名前で示されている選択肢 i に対しての定数項である選択肢固有定数項である。この定数項の符号は、有意な場合にどちらも選ばないという選択肢に対する仕事をするという2つの選択肢の選好を示す。 Salary_i 、 WorkTime_i 、 Koyoukikan_i は、選択肢 i に対しての給与レベル、労働時間レベル、雇用期間レベルをそれぞれ示している。 Keiyakukoshin_i は選択肢 i に対して契約更新ありを1とするダミー変数である。 Syakaihoso_i は選択肢 i に対して社会保障ありを1とするダミー変数である。 Rokumi_i は選択肢 i に対して労働見合いがある場合を1とするダミー変数である。そして、 Attribute_{im} は Salary_i 以外の選択肢 i の6属性を示している。 $\text{Attribute}_{im} \times \text{Socio}_{kn}$ は Salary_i 以外の選択肢 i の6属性と個人 n の個人属性と就業関係項目からなる k 個の変数との交差効果を示している。 β_1 、 β_2 、 β_3 、 β_4 、 β_5 、 β_6 、 δ_k は推定されるパラメータである。

2.3 調査結果

2.3.1 記述統計

表2は本調査の回答者の記述統計を示している。以下の表の中で、家族構成においては全体の約60%の人達が独り暮らしであった。また、現在の就業状態では約70%の人達が会社に就業中であり、約24%の人達が失業中、約6%の人達が生活保護中（申請中含む）であった。今の会社の待遇の満足に対して約50%の人達が不満であった。このためか、転職（無職の方と失業中の方は就職）に対して約70%の人達が希望していた。

表2 記述統計

変数	定義	平均値 (標準偏差)
女性	女性を1とし、男性を0とする	0.4 (0.48)
年齢	年齢	42 (10.12)
既婚	既婚者を1とし、未婚者を0とする	0.33 (0.47)
家族構成	1:1人; 2:2人; 3:3人; 4:4人; 5:5人; 6:6人	1.72 (1.06)
年間所得	1:50万円未満; 2:50~100万円未満; 3:100~150万円未満; 4:150~200万円未満; 5:200~250万円未満; 6:250~300万円未満	3.32 (1.57)
最終学歴	1:中学校; 2:高等学校; 3:専門学・各種学校; 4:短大; 5:大学; 6:大学院	3.38 (1.46)
現在の就業状態	1:自営業; 2:会社に就業中; 3:会社を休職中; 4:失業中だが就業希望がある; 5:失業中で就業希望がない; 6:生活保護中(申請中含む)だが就業希望がある; 7:生活保護中(申請中含む)で就業希望がない; 8:就業経験はないが、就業希望がある; 9:就業経験がなく、就業希望もない; 10:学生	2.82 (1.37)
就業経験	有りを1とし、無しを0とする	0.98 (0.14)
雇用形態*	1:正社員・正職員(終身雇用); 2:正社員・正職員(任期あり); 3:派遣労働者; 4:契約社員(有期労働契約); 5:パートタイム労働者; 6:短時間正社員; 7:業務委託(請負)契約を結んで働いている人; 8:家内労働者; 9:在宅ワーカー; 10:どれにもあてはまらない	3.52 (2.31)
勤続年数*	1:1年未満; 2:1~2年未満; 3:2~3年未満; 4:3~4年未満; 5:4~5年未満; 6:5~6年未満; 7:6~7年未満; 8:7~8年未満; 9:8~9年未満; 10:9~10年未満; 11:10年以上	4.86 (3.78)
勤務先の形態*	1:上場企業およびその関連会社/子会社; 2:非上場で300人以上の企業およびその関連会社/子会社; 3:その他一般企業; 4:個人経営; 5:どれにもあてはまらない	2.7 (1.28)
今の会社の待遇の満足*	1:非常に不満; 2:やや不満; 3:普通; 4:やや満足; 5:非常に満足	2.37 (1.04)
転職希望**	希望ありを1として、希望なしを0とする	0.69 (0.46)

注) *に関して、失業中の人は直近の前職について回答している。**に関して、無職の方と失業中の方は就職希望について回答している。

日本標準産業分類(平成25年10月改定)による参加者の仕事の種類の結果は以下の表3の通りである。主に、製造業、卸売業・小売業、サービス業(他に分類されないもの)に従事している人が多かった。この結果は平成24年民間給与実態統計調査結果の低所得者が従事する割合の多い職務で示された職務とおおよそ同じものであった。

表3 日本標準産業分類（平成25年10月改定）による参加者の仕事の種類

		回答数	%
全体		294	100.0
1	農業、林業	3	1.0
2	漁業	0	0.0
3	鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0
4	建設業	15	5.1
5	製造業	42	14.3
6	電気・ガス・熱供給・水道業	4	1.4
7	情報通信業	13	4.4
8	運輸業、郵便業	16	5.4
9	卸売業、小売業	42	14.3
10	金融業、保険業	11	3.7
11	不動産業、物品賃貸業	12	4.1
12	学術研究、専門・技術サービス業	4	1.4
13	宿泊業、飲食サービス業	13	4.4
14	生活関連サービス業、娯楽業	11	3.7
15	教育、学習支援業	6	2.0
16	医療、福祉	22	7.5
17	複合サービス事業	4	1.4
18	サービス業（他に分類されないもの）	35	11.9
19	公務（他に分類されるものを除く）	6	2.0
20	分類不能の産業	35	11.9

2.3.2 孤立尺度の結果

ここでは孤立に関する心理尺度の結果を説明する。表4は孤立尺度の平均と標準偏差を示している。この表より、低所得者層は全体的に孤立に関するような状況を感じない傾向にあると考える。例えば、質問の中で一番平均値が高い、つまり一番感じる質問は19番の「私には、話しかけることのできる人たちがいる。」である。一方、一番平均値が低い、つまり一番感じない質問は5番「私は、親しい仲間たちの中で欠くことのできない存在である。」である。これらの結果より、低所得者層は身近な集団の中で重要な役割を担っていないが、その役割を他に担っている人の存在により、孤立を感じない可能性が考えられる。

表4 孤立尺度の平均と標準偏差

項目	平均（標準偏差）
1 私は自分の周囲の人たちと調子よくいっている。	2.41 (0.81)
2 私は、人とのつきあいが無い。	2.8 (0.95)
3 私には、頼りにできる人が誰もいない。	2.59 (0.99)
4 私は、ひとりぼっちではない。	2.52 (0.95)
5 私は、親しい仲間たちの中で欠くことのできない存在である。	1.96 (0.81)
6 私は、自分の周囲の人たちと共通点が多い。	2.03 (0.78)

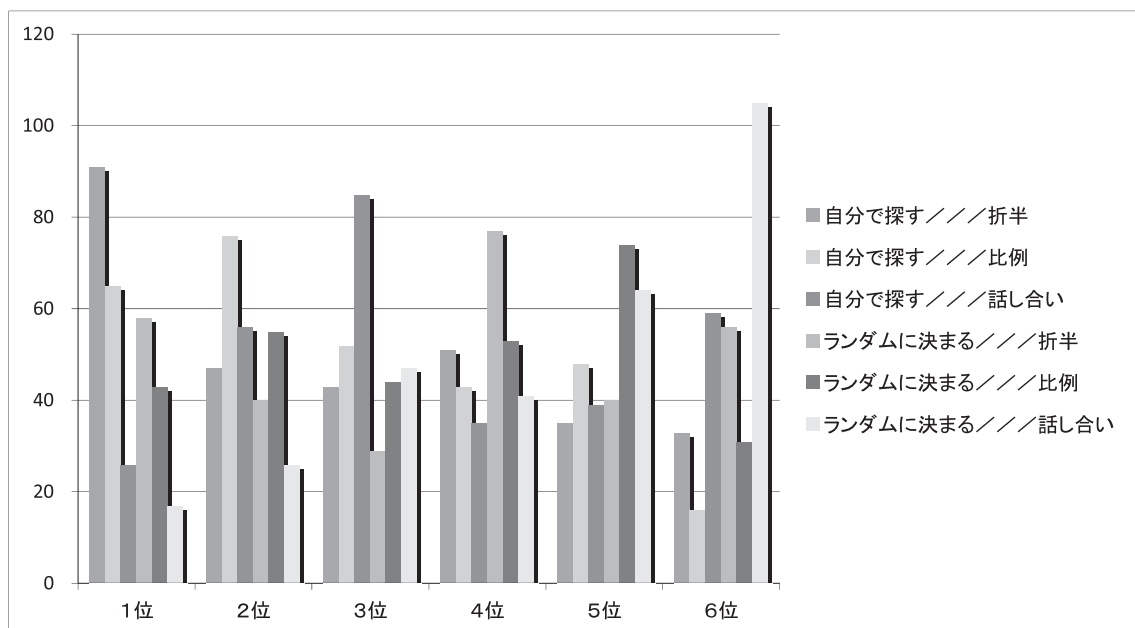
7	私は、今、だれとも親しくしていない。	2.44 (0.99)
8	私の興味や考えは、私の周囲の人たちとちがう。	2.66 (0.85)
9	私は、外出好きの人間である。	2.14 (0.89)
10	私には親密感の持てる人たちがいる。	2.35 (0.88)
11	私は、無視されている。	2.03 (0.89)
12	私の社会的なつながりはうわべだけのものである。	2.66 (0.86)
13	私をよく知っている人はだれもない。	2.52 (0.95)
14	私は、他の人たちから孤立している。	2.44 (0.93)
15	私は、望むときにはいつでも、人と付き合うことができる。	2.4 (0.83)
16	私には、私を本当に理解してくれる人たちがいる。	2.29 (0.87)
17	私は、たいへん引っ込み思案なのでみじめである。	2.32 (0.95)
18	私には、知人はいるが、私と同じ考えの人はいない。	2.47 (0.86)
19	私には、話しかけることのできる人たちがいる。	2.74 (0.85)
20	私には、頼りにできる人たちがいる。	2.46 (0.9)

注) 各質問の選択は4段階尺度(1:決して感じない、2:どちらかといえば感じない、3:どちらかといえば感じる、4:たびたび感じる)である。

2.3.3 職場で働く相手と報酬の分け方の組合せの好み

ここでは職場で働く相手と報酬の分け方の組み合わせに対する好みを分析する。まず、働く相手の組み合わせは「自分で探す」と「ランダムに決まる」の2種類、報酬の分け方は「折半」、「比例」、そして「話し合い」の3種類がある。これらの組み合わせは6種類あるため、回答者はこの6種類の組み合わせに対して順位付けを行う。その結果を図2で示す。この図より、回答者にとって一番好ましい組合せは、相手を「自分で探す」と報酬を「折半」で分ける組合せであった。一方、一番好ましくない組合せは、相手を「ランダムに決める」と報酬を「話し合う」で分ける組合せであった。

図2 職場で働く相手と報酬の分け方の組み合わせに対する順位



2.3.4 選択結果

まず、選択結果において、仕事を選ばないという選択肢を選んだ割合は全体の約37%であった。つまり、この調査では一人当たり11回の意思決定をしていることから調査全体での選択回数は3300となり、その約37%の1221回分が仕事を選ばない選択肢が選択された回数となる。一人あたりに換算すると11回のうち約4回を回答者は仕事を選ばないという選択肢を選択していることになる。ローデータから選択傾向を観察するために、仕事を選ばないという選択肢を一番選択された回と一番選択されなかった回のチョイスセットを図3と4とで示す。両図から社会保障の有無や給与額が主に労働意欲に影響があると予想できる。この予想を更に高めるために次節では推定結果から検証する。

図3 「どちらも選ばない」が一番選択されたチョイスセット（2ブロック分）

	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給）	11万円	15万円	
労働時間（週当たりの時間）	30時間	40時間	
雇用期間	1年	1年	
契約更新	なし	なし	
社会保障	なし	あり	
労働組合	なし	あり	

	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給）	11万円	15万円	
労働時間（週当たりの時間）	40時間	40時間	
雇用期間	5年	1年	
契約更新	あり	あり	
社会保障	なし	なし	
労働組合	あり	あり	

図4 「どちらも選ばない」が一番選択されなかったチョイスセット（2ブロック分）

	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給）	19万円	15万円	
労働時間（週当たりの時間）	20時間	30時間	
雇用期間	1年	5年	
契約更新	あり	なし	
社会保障	あり	なし	
労働組合	なし	あり	

	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給）	15万円	19万円	
労働時間（週当たりの時間）	30時間	20時間	
雇用期間	1年	1年	
契約更新	あり	なし	
社会保障	あり	あり	
労働組合	なし	あり	

2.3.5 メインエフェクト推定結果

表5はLIMDEP9.0 NLOGIT 4.0による、コンディショナルロジットモデルによる属性のみを説明変数とするモデル1のメインエフェクトの推定結果である。まず、どちらも選ばないという選択肢に対して2つの仕事に関する選択肢の選好を示す選択肢固有定数項は負で有意であることから、仕事をするよりも仕事をしないことを好む傾向があることが分かった。次に、給与、雇用期間、社会保障、労働組合においては正で有意であることから、高い給与であることや雇用期間が長いこと、契約更新や社会保障、労働組合がそれぞれあることを好む傾向にあることが分かった。また労働時間が負で有意であることから、労働時間の長いフルタイム労働を好まない傾向にあることが分かった。これからのことから、低所得者層は基本的には働きたくないが、もし働くならば短時間で高い給与、そして保障等も充実している、労働条件が良い仕事を選ぶ傾向にあることが示唆される。

表5 メインエフェクト推定結果

	推定値 (標準誤差)
選択肢固有定数項	-2.71*** (0.19)
給与 (月給・万円)	0.17*** (0.00)
労働時間 (週あたりの時間)	-0.04*** (0.00)
雇用期間 (年)	0.05*** (0.01)
契約更新の有無	0.6*** (0.05)
社会保障の有無	0.95*** (0.05)
労働組合の有無	0.33*** (0.05)
Log likelihood	-3142.42
R2	0.12
観測データ数	3300
サンプル数	300

注) ***は有意水準1%において、係数値が0であるという帰無仮説を棄却することを示す。

次に、各説明変数に対する価値を金銭的に示すために各属性に対する支払意志額を計算した。表は各属性の支払意志額とその95%信頼区間を示している。支払意志額はメインエフェクトの推定結果より得られた給与のパラメータ値を分母として、それ以外の属性のパラメータ値を分子として算出されている。給与の単位は万円であることから、各支払意志額の単位も万円となる。各支払意志額はメインエフェクトの推定結果の有意性や符号に依存する。そして、各支払意志額は各属性の1単位についての価値を示す。また、本研究は全数調査ではなく標本調査である。このため母集団の平均を標本調査より推定することから、母集団と標本との誤差が生じる。この誤差の存在の元、本研究では95%の範囲で母平均があることを示す95%信頼区間の支払意志額も算出している。

表6より、週あたりの労働時間の支払意志額は0.24万円である。これは労働時間の推定結果が負で有意であることから、回答者は労働時間が週当たり1時間減ることに対して0.24万円の価値を持つことを意味している。同じように考えると、回答者は雇用期間が1年増えることに対して0.31万円の価値を持つ。契約更新に関しては、回答者は契約更新が無い仕事から有りの仕事に変

2章 社会的包摂につながる就労条件

わかることに対して3.45万円の価値を持つ。社会保障に関しては、回答者は社会保障が無い仕事から有りの仕事に変わることにに対して5.45万円の価値を持つ。労働組合に関しては、回答者は労働組合が無い会社の仕事から有り会社の仕事に変わることにに対して1.89万円の価値を持つ。以上の結果より、低所得者層が仕事を選ぶ時に主に重視するのが社会保障の有無や契約更新の有無である。

表6 限界支払意思額（万円）

属性	属性の変化	全体
労働時間（週当たりの時間）	労働時間が1時間減ること	0.24 [0.19-0.28]
雇用期間（年）	雇用期間が1年増えること	0.31 [0.14-0.48]
契約更新	契約更新ありの仕事に変わることに	3.45 [2.76-4.14]
社会保障	社会保障ありの仕事に変わることに	5.45 [4.6-6.31]
労働組合	労働組合のある会社の仕事に変わることに	1.89 [1.23-2.56]

注) []内は第一四分位点と第三四分位点の95%信頼区間を示す。これは、LIMDEP9.0 NLOGIT 4.0のWaldコマンドを用いたdelta methodより推定している。

2.3.6 交差項を加えたメインエフェクト推定結果

ここでは、モデル1のメインエフェクト結果に回答者の個人属性や就業関係項目を追加して、その推定結果から、各属性に対する選好を持つ人のプロファイルについて再考する。使う個人属性や就業関係項目の種類や定義は表で示されている。表7はメインエフェクトおよび有意な結果を示した個人属性との交差効果をまとめたものである。表6と表7のモデルの説明力の高さを示すR²を比較すると表7の方が高く、個人属性を含めたモデルの説明力の方が高いことがわかる。

表7において、メインエフェクトへの選好を示すパラメータの正と負の符号や桁数は、雇用期間を示す変数以外に変化が見られなかった。このことから、個人属性を含めた場合のメインエフェクトの推定結果でも、仕事をしたくない傾向など雇用期間以外に関して表6のメインエフェクトの結果と同じである。ここでは、どのような人が仕事をしたくないのかなど、個人属性の違いによる仕事への選好について各交差効果の推定結果より詳細に見ていく。

まず、どちらも選ばないという選択肢に対して2つの仕事に関する選択肢の選好を示す選択肢固有定数項と女性、または所得の交差効果は正で有意であることから、女性に比べて男性、または所得の低い人ほど仕事をするよりも仕事をしないことを好む傾向にあることが分かった。次に、雇用期間と所得の交差効果は正で有意であることから、所得の低い人ほど短期間雇用を好む傾向にあることが分かった。契約更新と既婚者の交差効果は負で有意であることから、既婚者に比べて独身者は契約更新を希望する傾向にあることが分かった。また、契約更新と所得の交差効果は正で有意であることから、所得の低い人ほど契約更新を好まない傾向にあることが分かった。最後に、社会保障と女性、既婚者、所得のそれぞれの交差効果は正で有意であることから、女性に比べて男性、既婚者に比べて独身者、そして所得の低い人ほど社会保障が無い傾向にあることが分かった。よって、低所得者層自体の労働意欲の低いことや、その低所得者層の中でも男性の労働意欲が女性に比べて低いことから、男性は女性に比べて仕事をしなくても生きられると考える傾向にあることが示唆される。また、この分析において有意な結果になった個人属性は性

別、結婚の有無、所得だけであり、就業関係項目に関しては皆無であった。表で示されている他の個人属性や就業関係項目は有意な結果が得られなかったことから、性別や家族の有無という個人属性は就労意欲や職業選択に対して大きな選好の違いを生む要因であることが示唆される。

表7 個人属性等を加えた推定結果

	推定値 (標準誤差)
ASC (選択肢固有定数項)	-1.82*** (0.25)
給与 (月給・万円)	0.17*** (0.00)
労働時間 (週あたりの時間)	-0.04*** (0.00)
雇用期間 (年)	-0.02 (0.03)
契約更新	0.4*** (0.13)
社会保障	0.45*** (0.14)
労働組合	0.31*** (0.05)
ASC*女性	0.22*** (0.03)
ASC*所得	0.06*** (0.01)
雇用期間 (年) *所得	0.02** (0.00)
契約更新*既婚者	-0.29*** (0.11)
契約更新*所得	0.08** (0.03)
社会保障*女性	0.37*** (0.12)
社会保障*既婚者	0.28*** (0.1)
社会保障*所得	0.08** (0.03)
Log likelihood	-3111.38
R2	0.13
観測データ数	3300
サンプル数	300

***と**は有意水準1%、5%のそれぞれで、係数値が0であるという帰無仮説を棄却することを示す。

2.4 まとめ

モデル1のメインエフェクトの結果より、仕事をしないことを好む傾向があること、高い給与であることや雇用期間が長いこと、契約更新や社会保障、労働組合があることをそれぞれ好む傾向にあること、そして労働時間の長いフルタイム労働を好まない傾向にあることが分かった。このことから、低所得者層は基本的には働きたくないが、もし働くならば短時間で高い給与、そして保障等も充実している、労働条件が良い仕事を選ぶ傾向にあることが示唆される。また、仕事を選ぶ上で、特に重視するのが社会保障の有無や契約更新の有無であることも分かった。一方で、個人属性や就業関係項目を含めた推定結果では、低所得者は仕事をしないこと、短期間雇用、契約更新無し、社会保障なしを好む傾向があること、女性に比べて男性は仕事をしないことや社会保障なしを好む傾向があること、そして、既婚者に比べて独身者は契約更新有を好む一方

■ 2章 社会的包摂につながる就労条件

で社会保障がなくても構わない傾向があることがそれぞれ分かった。このことから、低所得者層自体の労働意欲の低いことや、その低所得者層の中でも男性の労働意欲が女性に比べて低いことから、男性は女性に比べて仕事をしなくても生きられると考える傾向にあることが示唆される。

サプリメンタルマテリアル

1. チョイスメソッドに使われたチョイスセット

(チョイスセット1)

1	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	15	11	
労働時間（週あたり時間）	20	20	
雇用期間	5年	1年	
契約更新	なし	あり	
社会保障	あり	なし	
労働組合	あり	あり	

2	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	15	15	
労働時間（週あたり時間）	40	20	
雇用期間	5年	5年	
契約更新	なし	あり	
社会保障	あり	あり	
労働組合	なし	なし	

3	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	11	19	
労働時間（週あたり時間）	30	20	
雇用期間	1年	5年	
契約更新	なし	あり	
社会保障	なし	なし	
労働組合	あり	なし	

4	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	15	19	
労働時間（週あたり時間）	20	40	
雇用期間	5年	1年	
契約更新	なし	なし	
社会保障	なし	なし	
労働組合	なし	なし	

5	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	19	15	
労働時間（週あたり時間）	30	30	
雇用期間	5年	1年	
契約更新	なし	あり	
社会保障	あり	なし	
労働組合	なし	なし	

2章 社会的包摂につながる就労条件

6	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	11	11	
労働時間（週あたり時間）	40	30	
雇用期間	1年	1年	
契約更新	なし	あり	
社会保障	あり	あり	
労働組合	なし	あり	

7	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	11	15	
労働時間（週あたり時間）	30	40	
雇用期間	1年	1年	
契約更新	なし	なし	
社会保障	なし	あり	
労働組合	なし	あり	

8	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	19	19	
労働時間（週あたり時間）	40	40	
雇用期間	1年	5年	
契約更新	なし	なし	
社会保障	あり	なし	
労働組合	あり	あり	

9	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	15	11	
労働時間（週あたり時間）	30	30	
雇用期間	5年	5年	
契約更新	なし	なし	
社会保障	あり	あり	
労働組合	あり	あり	

10	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	15	19	
労働時間（週あたり時間）	20	30	
雇用期間	1年	5年	
契約更新	なし	あり	
社会保障	なし	あり	
労働組合	あり	あり	

11	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	19	15	
労働時間（週あたり時間）	20	30	
雇用期間	1年	5年	
契約更新	あり	なし	
社会保障	あり	なし	
労働組合	なし	あり	

(チョイスセット2)

1	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	11	15	
労働時間（週あたり時間）	20	20	
雇用期間	5年	5年	
契約更新	なし	なし	
社会保障	なし	あり	
労働組合	あり	なし	

2	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	19	19	
労働時間（週あたり時間）	40	20	
雇用期間	5年	1年	
契約更新	あり	なし	
社会保障	なし	あり	
労働組合	あり	なし	

3	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	11	15	
労働時間（週あたり時間）	40	40	
雇用期間	5年	1年	
契約更新	あり	あり	
社会保障	なし	なし	
労働組合	あり	あり	

4	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	19	11	
労働時間（週あたり時間）	30	20	
雇用期間	5年	5年	
契約更新	あり	あり	
社会保障	なし	なし	
労働組合	なし	あり	

2章 社会的包摂につながる就労条件

5	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	15	11	
労働時間（週あたり時間）	30	40	
雇用期間	1年	5年	
契約更新	あり	あり	
社会保障	あり	あり	
労働組合	あり	なし	

6	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	15	15	
労働時間（週あたり時間）	40	20	
雇用期間	1年	5年	
契約更新	なし	なし	
社会保障	なし	なし	
労働組合	なし	あり	

7	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	15	19	
労働時間（週あたり時間）	30	20	
雇用期間	1年	1年	
契約更新	あり	なし	
社会保障	あり	あり	
労働組合	なし	あり	

8	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	11	11	
労働時間（週あたり時間）	20	20	
雇用期間	1年	1年	
契約更新	あり	なし	
社会保障	あり	なし	
労働組合	あり	なし	

9	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	19	11	
労働時間（週あたり時間）	20	40	
雇用期間	1年	1年	
契約更新	なし	あり	
社会保障	なし	あり	
労働組合	なし	なし	

10	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	11	11	
労働時間（週あたり時間）	40	30	
雇用期間	5年	5年	
契約更新	あり	なし	
社会保障	なし	なし	
労働組合	なし	なし	

11	仕事A	仕事B	どちらも 選ばない
給与（月給・万円）	11	19	
労働時間（週あたり時間）	20	40	
雇用期間	5年	5年	
契約更新	あり	あり	
社会保障	あり	なし	
労働組合	なし	あり	

2. 心理尺度（孤立）

1. 以下の文章に述べられているそれぞれのことがらを、日頃あなたはどれくらい感じていますか。当てはまるところの数字に○をつけてください。

① 私は自分の周囲の人たちと調子よくいっている。

決して 感じない	どちらかといえば 感じない	どちらかといえば 感じる	たびたび 感じる
1	2	3	4

② 私は、人とのつきあいが無い。

決して 感じない	どちらかといえば 感じない	どちらかといえば 感じる	たびたび 感じる
1	2	3	4

③ 私には、頼りにできる人が誰もいない。

決して 感じない	どちらかといえば 感じない	どちらかといえば 感じる	たびたび 感じる
1	2	3	4

④ 私は、ひとりぼっちではない。

決して 感じない	どちらかといえば 感じない	どちらかといえば 感じる	たびたび 感じる
1	2	3	4

2章 社会的包摂につながる就労条件

- ⑤ 私は、親しい仲間たちの中で欠くことのできない存在である。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- ⑥ 私は、自分の周囲の人たちと共通点が多い。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- ⑦ 私は、今、だれとも親しくしていない。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- ⑧ 私の興味や考えは、私の周囲の人たちとちがう。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- ⑨ 私は、外出好きの人間である。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- ⑩ 私には親密感の持てる人たちがいる。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- ⑪ 私は、無視されている。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- ⑫ 私の社会的なつながりはうわべだけのものである。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

- ⑬ 私をよく知っている人はだれもない。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- ⑭ 私は、他の人たちから孤立している。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- ⑮ 私は、望むときにはいつでも、人と付き合うことができる。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- ⑯ 私には、私を本当に理解してくれる人たちがいる。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- ⑰ 私は、たいへん引っ込み思案なのでみじめである。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- ⑱ 私には、知人はいるが、私と同じ考えの人はいない。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- ⑲ 私には、話しかけることのできる人たちがいる。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- ⑳ 私には、頼りにできる人たちがいる。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

2章 社会的包摂につながる就労条件

3. 個人属性と就労に関する質問

(スクリーニング用)

1. あなたの家の世帯人数は何人ですか？（人数をプルダウン形式で選択）
2. あなたの家計全体の所得（税引き前、社会保険料差し引き前の収入額）はいくらですか？
（0-50 50-100 のように50万円刻みのプルダウン形式で選択）
3. あなたは家計の主たる負担者（稼ぎ頭）ですか？
 - ① はい
 - ② いいえ

4. あなたの現在の就業状態を教えてください

- ① 自営業
- ② 会社に就業中
- ③ 会社を休職中
- ④ 失業中だが就業希望がある
- ⑤ 失業中で就業希望がない
- ⑥ 生活保護中（申請中含む）だが就業希望がある
- ⑦ 生活保護中（申請中含む）で就業希望がない
- ⑧ ニートだが就業希望がある
- ⑨ ニートで就業希望がない

(本番)

各質問の当てはまる数字に○をつける、又はご記入ください。

1. あなたの最終学歴をお答えください。

- ① 中学校
- ② 高等学校
- ③ 専門学校・各種学校
- ④ 短大
- ⑤ 大学
- ⑥ 大学院
- ⑦ その他（具体的に： _____)

2. あなたの雇用形態を以下から選んでください。失業中の方は直近の前職についてお答えください。

1. 正社員・正職員（終身雇用）
2. 正社員・正職員（任期あり）
3. 派遣労働者
4. 契約社員（有期労働契約）
5. パートタイム労働者

6. 短時間正社員
7. 業務委託（請負）契約を結んで働いている人
8. 家内労働者
9. 在宅ワーカー
10. どれにもあてはまらない

3. あなたの仕事の種類を以下から選んでください。失業中の方は直前の仕事を選んで下さい。

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| A <u>農業，林業</u> | K <u>不動産業，物品賃貸業</u> |
| B <u>漁業</u> | L <u>学術研究，専門・技術サービス業</u> |
| C <u>鉱業，採石業，砂利採取業</u> | M <u>宿泊業，飲食サービス業</u> |
| D <u>建設業</u> | N <u>生活関連サービス業，娯楽業</u> |
| E <u>製造業</u> | O <u>教育，学習支援業</u> |
| F <u>電気・ガス・熱供給・水道業</u> | P <u>医療，福祉</u> |
| G <u>情報通信業</u> | Q <u>複合サービス事業</u> |
| H <u>運輸業，郵便業</u> | R <u>サービス業（他に分類されないもの）</u> |
| I <u>卸売業，小売業</u> | S <u>公務（他に分類されるものを除く）</u> |
| J <u>金融業，保険業</u> | T <u>分類不能の産業</u> |

4. あなたは、今現在、結婚していますか。

- ① はい
- ② いいえ

5. 今の会社での待遇に満足ですか？当てはまるところの数字に○をつけてください。失業している人は直前の会社について教えてください。

非常に不満	やや不満	普通	やや満足	非常に満足
1	2	3	4	5

6. 転職したいですか？無職の方と失業中の方は、就職したいですか。

1. はい
2. いいえ

7. 次のような職場を思い浮かべてください。あなたは二人で一つの製品を作り上げるライン式の工場に働いているとします。同じラインでは、二人一組で一つの製品を作り上げます。そして、製品の製造量に比例して、そのラインでの成果報酬が決まるとします。相手とあなたは互いにどちらかどれだけ努力してこの仕事をしているかがわかるとします。

このとき、ラインで一緒になる相手の決まり方は以下の2通りあります。

- ① 工場の中から自分で自由に選ぶ。
- ② ランダムに勝手に決まる。

また、ラインの成果報酬は二人分の給料となりますが、二人の間でその成果報酬をどのように給料として分けるかを決めなければなりません。その決まり方は3通りあります。

2章 社会的包摂につながる就労条件

- ① 山分け（折半）。
- ② 各自の努力量に比例して分ける。
- ③ ラインの成果報酬が決まった後に二人で話し合っ
て決める
つまり、相手の決まり方が2通りで、給料の決まり方が3通りの合計6通りあるとき、この6通りの組み合わせに対する好みの順序を付けてください。

組み合わせ	相手の決まり方	給与の決まり方	好みの順番
1	自分で探す	折半	
2	自分で探す	比例	
3	自分で探す	話し合い	
4	ランダムに決まる	折半	
5	ランダムに決まる	比例	
6	ランダムに決まる	話し合い	

3章 社会的包摂を支える失業保障

3.1 イントロダクション

本研究では失業保障に対する価値を労働環境の選択行動より探る。本研究の対象者は非正規労働者として派遣会社に登録している低所得者を対象とする。これにより、雇用保険制度の影響をより受けている対象による失業保障に対する価値は、今後の日本において取組むべき方向性を示唆できると考える。参加者は、まず、「給与（月給）」、「失業保険料」、「雇用主の解雇の自由」の有無、「失業保険給付額」、「失業保険の給付期間」、「失業時の職業訓練」の有無の6種類からなる2種類の労働環境の中から一つ選ぶ。これを14回繰り返す。次に、心理尺度や個人情報に関する質問に答える。

選択結果の推定より、「雇用主の解雇の自由」の有無に対して一番重視する傾向が分かった。また、孤立尺度の結果より、回答者は孤立を感じていない傾向が分かった。さらに、就労の質問から、現在の労働環境に不満を持ち、転職希望者が多いことも分かった。

3.2 社会的包摂につながる雇用保障

3.2.1 調査デザイン

調査は新宿にある派遣会社のエイジェック社の登録者をスクリーニングして世帯年収200万円未満の一人暮らし（学生除く）の家計の主な負担者、または世帯年収250万円未満の世帯数2名以上の家計の主な負担者計130サンプルを集めた。彼らをエイジェック社の会議室に集めて調査を実施した。

調査は、低所得者の失業に関する保障の価値を計測するために、仮想的な経済環境を想定した質問から回答者の潜在的な支払意志額を推計するチョイスメソッド（選択型実験法）、孤立感に関する質問、そして個人属性への質問の3つの調査項目からなる。

1つ目は、チョイスメソッドを用いた仮想的な労働環境選択である。1つのチョイスセットには2つの選択肢として労働環境A・Bがある。各労働環境の属性を「給与（月給）」、「失業保険料」、「雇用主の解雇の自由」の有無、「失業保険給付額」、「失業保険の給付期間」、「失業時の職業訓練」の有無からなる6種類とした。「給与（月給）」はその労働環境によって得られる税や社会保障などが引かれる前の月給（万円）を示す。「失業保険料」は失業時に給付金を受け取るために給与から天引きされる割合（％）を示す。「雇用主の解雇の自由」とは雇用者が労働者を自由に解雇できるかどうかを示しており、「あり」なら雇用主次第で労働者を自由に解雇できるが、「なし」なら自由に解雇できない。「失業保険給付額」は失業時にもらえる給付額の月給に対する割合（％）を示す。「失業保険の給付期間」は失業保険の給付の期間を示す。「失業時の職業訓練」は再就職に役立つような訓練を受けられるかどうかを表しており、「あり」なら存在するが、「なし」なら存在しない。これらのレベルは低所得者の労働環境選択をより現実的に近づけるため、現実社会のデータを元に作られている。これらの属性のレベルを示しているのは表1である。

3章 社会的包摂を支える失業保障

表1 選択型実験法に用いられた属性とそのレベル

属性	レベル
給与（月給）	11万円・15万円・19万円
失業保険料	0.5%・1.5%・2.5%
雇用主の解雇の自由	あり（1）・なし（0）
失業保険給付額	40%・60%・80%
失業保険の給付期間	3ヶ月・9ヶ月・15ヶ月
失業時の職業訓練	あり（1）・なし（0）

属性の種類と各レベルより、324（= $3^4 \times 2^2$ ）通りのチョイスセットの作成が可能となる。このすべてのチョイスセットを回答してもらうことは困難であるため、本研究ではDesign Expert（version 7）のD-optimal designを用い、チョイスセット数を28個へ縮小させ、さらにこれを2ブロックに分け、回答者一人当たりのチョイスセット数を14セットと設定した。図1はチョイスセットの一例である。

図1 チョイスセットの例

	労働環境A	労働環境B
給与（月給・万円）	19万円	11万円
失業保険料（%）	2.5%	1.5%
雇用主の解雇の自由	あり	あり
失業保険給付額（%）	40%	80%
失業保険の給付期間（月）	9か月	15か月
失業時の職業訓練	なし	あり
<input type="checkbox"/> の中が一番望ましい労働環境を一つ選んで✓してください	✓	

2つ目は、就業に関する質問である。また、孤立に関する心理尺度もあり、全部で20問の質問に4段階尺度（1：決して感じない、2：どちらかといえば感じない、3：どちらかといえば感じる、4：たびたび感じる）で答える。質問内容はサプリメント材料で確認することができる。3つ目は、年齢、性別、家族構成などの個人属性の質問である。

3.2.2 推定モデル

選択型実験法による結果を分析するために、ランダム効用理論を用いる。ランダム効用理論では、与えられた選択肢集合の中から選び出した選択肢は意思決定者の効用を最大化すると仮定する。そして、ある個人が選んだ選択肢による効用（ U ）を直接観察することはできないが、その効用は直接観察できる要素（ V ）と観察できないランダムエラー要素（ ε ）から構成されると仮定する。これらにより、個人 n の選択肢 i に対する効用は $U_{in} = V_{in} + \varepsilon_{in}$ と表すことができる。そして、個人 n が選択肢 j からなる選択肢集合 J から選択肢 i を選択する確率は（1）式のように表すことができる。

$$P_{in} = P(U_{in} > U_{jn}; \text{for all } j (\neq i) \in J) = P(\varepsilon_{jn} < \varepsilon_{in} + V_{in} - V_{jn}; \text{for all } j (\neq i) \in J), \quad (1)$$

ランダム効用理論を選択型実験法で利用可能にするためには、ランダムエラー要素（ ε ）は第一種極値分布に従い、かつ、どの選択肢に対しても誤差は独立で、同じ分布であると仮定する。これにより、選択型実験法による結果に対してコンディショナルロジットモデル（McFadden, 1974）を用いることができる。コンディショナルロジットモデルを用いた場合の直接観察できる要素（ V ）は線形であり、 $V_{in} = \beta'X_{in}$ と表記される。よって、(1) 式の確率は以下のように示される。

$$P_{in}(\beta'_n) = \frac{\exp(\mu\beta'X_{in})}{\sum_{j=1}^J \exp(\mu\beta'X_{jn})} \tag{2}$$

この式における、 μ は直接観察できる要素（ V ）へのパラメータであり、観察できないランダムエラー要素（ ε ）の分布との違いの割合を示す。一般的には1で標準化される。 X_{in} は V_{in} の説明変数を示す。 β' は X_{in} へのパラメータである。

これらをもとに、モデル1のメインエフェクトと、属性を含めた結果であるモデル2をコンディショナルロジットモデルより推定する。モデル1とモデル2の間接効用関数は以下のように示される。

$$\begin{aligned} \text{モデル1} : V_{in} = & \beta_1 \text{Salary}_i + \beta_2 \text{Shitsugyo} - \text{hoken}_i + \beta_3 \text{Kaiko} - \text{jiyu}_i \\ & + \beta_4 \text{Hoken} - \text{kyufugaku}_i + \beta_5 \text{Kyufukikan}_i + \beta_6 \text{Shokugyo} - \text{kunren}_i \end{aligned}$$

Salary_i 、 $\text{Shitsugyo} - \text{hoken}_i$ 、 $\text{Hoken} - \text{kyufugaku}_i$ 、 Kyufukikan_i は、選択肢 i に対しての給与レベル、失業保険料レベル、失業保険給付額レベル、失業保険の給付期間レベルをそれぞれ示している。 $\text{Kaiko} - \text{jiyu}_i$ は選択肢 i に対して雇用主の解雇の自由ありを1とするダミー変数である。 $\text{Shokugyo} - \text{kunren}_i$ は選択肢 i に対して失業時の職業訓練ありを1とするダミー変数である。 β_1 、 β_2 、 β_3 、 β_4 、 β_5 、 β_6 は推定されるパラメータである。

3.3 調査結果

3.3.1 記述統計

表2は本調査の回答者の記述統計を示している。以下の表の中で、家族構成においては全体の約60%の人達が独り暮らしであった。また、現在の就業状態では約68%の人達が就業中であった。今の会社の待遇の満足に対して約53%の人達が不満であった。このためか、転職（無職の方と失業中の方は就職）に対して約80%の人達が希望していた。

表2 記述統計

変数	定義	平均値 (標準偏差)
女性	女性を1とし、男性を0とする	0.67 (0.46)
年齢	年齢	36.5 (7.99)
未婚	未婚者を1とし、既婚者を0とする	0.97 (0.15)
家族構成	1 : 1人 ; 2 : 2人 ; 3 : 3人 ; 4 : 4人 ; 5 : 5人	1.54 (0.94)
賃貸住宅	賃貸住宅を1とし、持ち家 (分譲マンションを含む) を0とする	0.78 (0.41)
年間所得	1 : 50万円未満 ; 2 : 50 ~ 100万円未満 ; 3 : 100 ~ 150万円未満 ; 4 : 150 ~ 200万円未満 ; 5 : 200 ~ 250万円未満 ; 6 : 250 ~ 300万円未満 ; 7 : 300 ~ 350万円未満 ; 8 : 350万円以上	3.84 (1.5)

3章 社会的包摂を支える失業保障

預貯金額	1：50万円未満；2：50～100万円未満；3：100～150万円未満；4：150～200万円未満；5：200～300万円未満；6：300万円以上	2 (1.69)
最終学歴	1：中学校；2：高等学校；3：専門学・各種学校；4：短大；5：大学；6：大学院	3.38 (1.46)
現在の就業状態	就業中を1として、非就業を0とする	0.68 (0.46)
雇用形態*	1：正社員・正職員（終身雇用）；2：正社員・正職員（任期あり）；3：派遣労働者；4：契約社員（有期労働契約）；5：パートタイム労働者；6：短時間正社員；7：業務委託（請負）契約を結んで働いている人；8：家内労働者；9：在宅ワーカー；10：どれにもあてはまらない	3.44 (1.67)
今の会社の待遇の満足*	1：非常に不満；2：やや不満；3：普通；4：やや満足；5：非常に満足	2.38 (1.04)
転職希望**	希望ありを1として、希望なしを0とする	0.8 (0.39)

注) *に関して、失業中の人は直近の前職について回答している。**に関して、無職の方と失業中の方は就職希望について回答している。

日本標準産業分類（平成25年10月改定）による参加者の仕事の種類の結果は以下の表3の通りである。主に、サービス業（他に分類されないもの）、金融業・保険業、情報通信業に従事している人が多かった。この結果は平成24年民間給与実態統計調査結果の低所得者が従事する割合の多い職務で示された職務と異なる傾向であった。この理由としては、参加者はエイジェック者に登録している新宿に通勤可能者であることから、都市部としての傾向が出ていると考えられる。

表3 日本標準産業分類（平成25年10月改定）による参加者の仕事の種類

		回答数	%
全体		129	100
1	農業、林業	0	0
2	漁業	0	0
3	鉱業、採石業、砂利採取業	0	0
4	建設業	5	3.88
5	製造業	11	8.53
6	電気・ガス・熱供給・水道業	2	1.55
7	情報通信業	15	11.63
8	運輸業、郵便業	6	4.65
9	卸売業、小売業	3	2.33
10	金融業、保険業	16	12.4
11	不動産業、物品賃貸業	0	0
12	学術研究、専門・技術サービス業	9	6.98
13	宿泊業、飲食サービス業	8	6.2
14	生活関連サービス業、娯楽業	5	3.88
15	教育、学習支援業	8	6.2

16	医療、福祉	8	6.2
17	複合サービス事業	6	4.65
18	サービス業（他に分類されないもの）	17	13.18
19	公務（他に分類されるものを除く）	5	3.88
20	分類不能の産業	5	3.88

3.3.2 孤立尺度の結果

ここでは孤立に関する心理尺度の結果を説明する。表は孤立尺度の平均と標準偏差を示している。この表より、低所得者層は全体的に孤立に関するような状況を感じない傾向にあると考える。例えば、質問の中で一番平均値が高い、つまり一番感じる質問は19番の「私には、話しかけることのできる人たちがいる。」である。一方、一番平均値が低い、つまり一番感じない質問は11番「私は、無視されている。」である。これらの結果より、参加している低所得者層は身近な集団の中で話しかけてくれる人の存在から、周囲から無視されているとは感じていない、つまり孤立を感じない可能性が考えられる。

表4 孤立尺度の平均と標準偏差

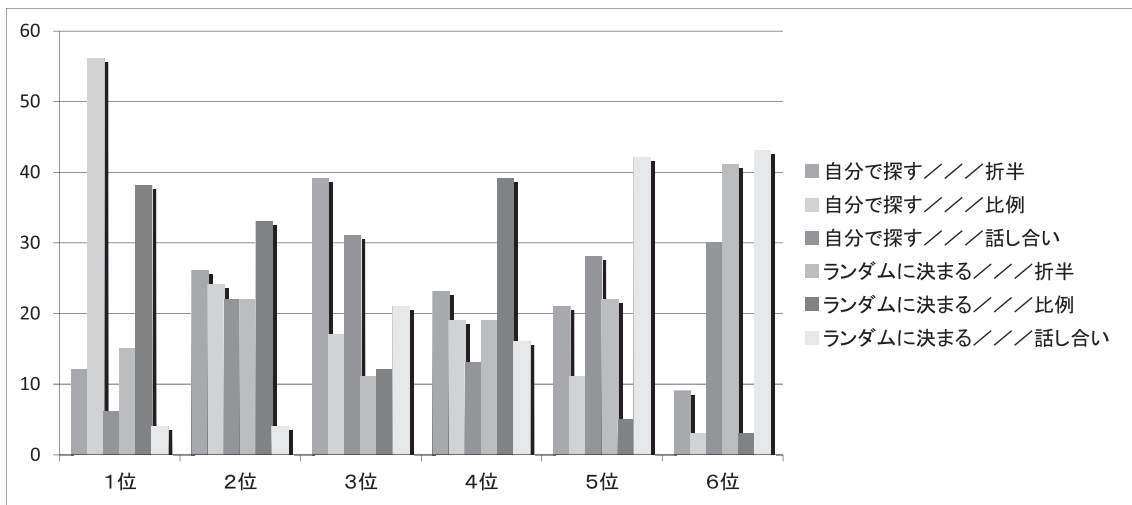
	項目	平均（標準偏差）
1	私は自分の周囲の人たちと調子よくいっている。	2.79 (0.7)
2	私は、人とのつきあいが無い。	2.3 (0.94)
3	私には、頼りにできる人が誰もいない。	1.97 (0.96)
4	私は、ひとりぼっちではない。	2.53 (0.97)
5	私は、親しい仲間たちの中で欠くことのできない存在である。	2.3 (0.83)
6	私は、自分の周囲の人たちと共通点が多い。	2.48 (0.79)
7	私は、今、だれとも親しくしていない。	1.88 (0.94)
8	私の興味や考えは、私の周囲の人たちとちがう。	2.6 (0.76)
9	私は、外出好きの人間である。	2.66 (0.91)
10	私には親密感の持てる人たちがいる。	2.96 (0.82)
11	私は、無視されている。	1.59 (0.67)
12	私の社会的なつながりはうわべだけのものである。	2.54 (0.91)
13	私をよく知っている人はだれもいない。	2.03 (0.93)
14	私は、他の人たちから孤立している。	2.11 (0.88)
15	私は、望むときにはいつでも、人と付き合うことができる。	2.76 (0.86)
16	私には、私を本当に理解してくれる人たちがいる。	2.75 (0.88)
17	私は、たいへん引っ込み思案なのでみじめである。	2 (0.9)
18	私には、知人はいるが、私と同じ考えの人はいない。	2.32 (0.84)
19	私には、話しかけることのできる人たちがいる。	3.3 (0.69)
20	私には、頼りにできる人たちがいる。	3.03 (0.83)

注) 各質問の選択は4段階尺度（1：決して感じない、2：どちらかといえば感じない、3：どちらかといえば感じる、4：たびたび感じる）である。

3.3.3 職場で働く相手と報酬の分け方の組合せの好み

ここでは職場で働く相手と報酬の分け方の組み合わせに対する好みを分析する。まず、働く相手の組み合わせは「自分で探す」と「ランダムに決まる」の2種類、報酬の分け方は「折半」、「比例」、そして「話し合い」の3種類がある。これらの組み合わせは6種類あるため、回答者はこの6種類の組み合わせに対して順位付けを行う。その結果を図2で示す。この図より、回答者にとって一番好ましい組合せは、相手を「自分で探す」と報酬を「比例」で分ける組合せであった。一方、一番好ましくない組合せは、相手を「ランダムに決める」と報酬を「話し合う」で分ける組合せであった。

図2 職場で働く相手と報酬の分け方の組み合わせに対する順位



3.3.4 メインエフェクト推定結果

表5はLIMDEP9.0 NLOGIT 4.0による、コンディショナルロジットモデルによる属性のみを説明変数とするモデル1のメインエフェクトの推定結果である。給与、雇用期間、社会保障、労働組合においては正で有意であることから、高い給与であることや雇用期間が長いこと、契約更新や社会保障、労働組合がそれぞれあることを好む傾向にあることが分かった。また労働時間が負で有意であることから、労働時間の長いフルタイム労働を好まない傾向にあることが分かった。これからのことから、低所得者層は基本的には働きたくないが、もし働くならば短時間で高い給与、そして保障等も充実している、労働条件が良い仕事を選ぶ傾向にあることが示唆される。

表5 メインエフェクト推定結果

	推定値 (標準誤差)
給与 (月給・万円)	0.39*** (0.02)
失業保険料 (%)	-0.13** (0.06)
雇用主の解雇の自由の有無	-0.68*** (0.08)
失業保険給付額 (%)	0.03*** (0.00)
失業保険の給付期間 (月)	0.11*** (0.01)
失業時の職業訓練の有無	0.29*** (0.08)

Log likelihood	-820.9
R2	0.34
観測データ数	1820
サンプル数	130

注) ***は有意水準1%において、係数値が0であるという帰無仮説を棄却することを示す。

次に、各説明変数に対する価値を金銭的に示すために各属性に対する支払意志額を計算した。表は各属性の支払意志額とその95%信頼区間を示している。支払意志額はメインエフェクトの推定結果より得られた給与のパラメータ値を分母として、それ以外の属性のパラメータ値を分子として算出されている。給与の単位は万円であることから、各支払意志額の単位も万円となる。各支払意志額はメインエフェクトの推定結果の有意性や符号に依存する。そして、各支払意志額は各属性の1単位についての価値を示す。また、本研究は全数調査ではなく標本調査である。このため母集団の平均を標本調査より推定することから、母集団と標本との誤差が生じる。この誤差の存在の元、本研究では95%の範囲で母平均があることを示す95%信頼区間の支払意志額も算出している。

表6より、失業保険料の支払意志額は0.34万円である。これは労働時間の推定結果が負で有意であることから、回答者にとって失業保険料として月給から差し引かれる割合が1%減ることに対して0.34万円の価値を持つことを意味している。同じように考えると、回答者にとって雇用主の解雇の自由がないことに対して1.73万円の価値を持つ。失業保険給付額に関しては、回答者にとって給付額が1%増えることに対して0.1万円の価値を持つ。失業保険の給付期間に関しては、回答者にとっては給付期間が1ヶ月増えることに対して0.29万円の価値を持つ。失業時の職業訓練に関しては、回答者にとっては職業訓練があることに対して0.75万円の価値を持つ。以上の結果より、低所得者層が労働環境を選ぶ時に主に重視する属性として、雇用主の解雇の自由の有無や失業時の職業訓練の有無である。

表6 限界支払意思額（万円）

属性	属性の変化	全体
失業保険料（%）	失業保険料が1%減ること	0.34 [0.04-0.65]
雇用主の解雇の自由の有無	雇用主の解雇の自由がないこと	1.73 [1.29-2.17]
失業保険給付額（%）	失業保険給付額が1%増えること	0.1 [0.08-0.11]
失業保険の給付期間（月）	失業保険の給付期間が1ヶ月増えること	0.29 [0.25-0.34]
失業時の職業訓練の有無	失業時の職業訓練があること	0.75 [0.32-1.18]

注) []内は第一四分位点と第三四分位点の95%信頼区間を示す。これは、LIMDEP9.0 NLOGIT 4.0のWaldコマンドを用いたdelta methodより推定している。

3.4 まとめ

モデル1のメインエフェクトの結果より、安定した労働環境を回答者は一番重視していることや、万が一失業した時にも職業訓練を受けたいという意向があることが分かった。これらの結果は、雇用の不安定に直面している低所得者にとって雇用の安定や、失業しても再雇用につながる

3章 社会的包摂を支える失業保障

職業訓練に対する社会保障の確立を求めていることを示唆する。

また、本研究の対象者は都内の派遣会社に登録している低所得者であり、2章の全国的な低所得者とはいくつか共通する点や異なる点が観察された。共通する点では、例えば、孤立尺度に関して、全国および本研究の低所得者層は孤立を感じていない可能性や、職場で働く「相手を「ランダムに決める」と仕事による報酬を「話し合う」で分ける組合せ」を一番好まないことである。一方、異なる点では、従事している職種において2章の全国を対象にした場合には、平成24年民間給与実態統計調査結果と同様に小売業等に従事している人が多かった。しかし本研究では通信業など都内だからの地域的な特徴も観察された。これらの結果から、精神的な傾向は地域の違いはほとんどないが、所属環境は異なることが分かった。つまり、低所得者と一括りにするには難しい要因も備えていることを示し、また、社会的包摂を考える上で社会的排除に居る人達を対象とすることはその結果の現実妥当性の高さを示している。本研究ではこれらの観点から考えても、適切な対象による社会的包摂を考えた研究といえる。

サプリメンタルマテリアル

1. チョイスメソッドに使われたチョイスセット
(チョイスセット1)

1	労働環境A	労働環境B
給与（月給・万円）	19万円	15万円
失業保険料（%）	2.5%	2.5%
雇用主の解雇の自由	あり	なし
失業保険給付額（%）	60%	80%
失業保険の給付期間（月）	9か月	3か月
失業時の職業訓練	なし	あり
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

2	労働環境A	労働環境B
給与（月給・万円）	11万円	11万円
失業保険料（%）	1.5%	2.5%
雇用主の解雇の自由	なし	あり
失業保険給付額（%）	80%	40%
失業保険の給付期間（月）	9か月	9か月
失業時の職業訓練	あり	なし
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

3	労働環境A	労働環境B
給与（月給・万円）	15万円	15万円
失業保険料（%）	0.5%	1.5%
雇用主の解雇の自由	なし	あり
失業保険給付額（%）	80%	40%
失業保険の給付期間（月）	15か月	3か月
失業時の職業訓練	あり	あり
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

4	労働環境A	労働環境B
給与（月給・万円）	15万円	19万円
失業保険料（%）	1.5%	2.5%
雇用主の解雇の自由	あり	なし
失業保険給付額（%）	60%	40%
失業保険の給付期間（月）	15か月	9か月
失業時の職業訓練	なし	なし
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

3章 社会的包摂を支える失業保障

5	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	15 万円	11 万円
失業保険料（%）	2.5%	0.5%
雇用主の解雇の自由	なし	なし
失業保険給付額（%）	40%	40%
失業保険の給付期間（月）	9 か月	15 か月
失業時の職業訓練	なし	あり
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

6	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	11 万円	19 万円
失業保険料（%）	2.5%	1.5%
雇用主の解雇の自由	あり	あり
失業保険給付額（%）	60%	40%
失業保険の給付期間（月）	3 か月	15 か月
失業時の職業訓練	あり	あり
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

7	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	19 万円	19 万円
失業保険料（%）	2.5%	2.5%
雇用主の解雇の自由	なし	あり
失業保険給付額（%）	40%	80%
失業保険の給付期間（月）	15 か月	9 か月
失業時の職業訓練	あり	あり
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

8	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	11 万円	15 万円
失業保険料（%）	0.5%	0.5%
雇用主の解雇の自由	なし	なし
失業保険給付額（%）	40%	80%
失業保険の給付期間（月）	15 か月	15 か月
失業時の職業訓練	あり	なし
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

9	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	19 万円	15 万円
失業保険料（%）	2.5%	1.5%
雇用主の解雇の自由	あり	なし
失業保険給付額（%）	80%	60%
失業保険の給付期間（月）	15 か月	15 か月
失業時の職業訓練	あり	なし
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

10	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	19 万円	11 万円
失業保険料（%）	0.5%	1.5%
雇用主の解雇の自由	なし	あり
失業保険給付額（%）	40%	80%
失業保険の給付期間（月）	3 か月	9 か月
失業時の職業訓練	なし	なし
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

11	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	15 万円	15 万円
失業保険料（%）	2.5%	0.5%
雇用主の解雇の自由	なし	あり
失業保険給付額（%）	60%	60%
失業保険の給付期間（月）	3 か月	3 か月
失業時の職業訓練	なし	なし
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

12	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	19 万円	19 万円
失業保険料（%）	1.5%	0.5%
雇用主の解雇の自由	なし	あり
失業保険給付額（%）	80%	80%
失業保険の給付期間（月）	3 か月	3 か月
失業時の職業訓練	あり	なし
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

3章 社会的包摂を支える失業保障

13	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	15 万円	11 万円
失業保険料（%）	1.5%	2.5%
雇用主の解雇の自由	あり	なし
失業保険給付額（%）	40%	60%
失業保険の給付期間（月）	3 か月	15 か月
失業時の職業訓練	あり	なし
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

14	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	11 万円	11 万円
失業保険料（%）	0.5%	0.5%
雇用主の解雇の自由	あり	あり
失業保険給付額（%）	60%	60%
失業保険の給付期間（月）	15 か月	3 か月
失業時の職業訓練	なし	あり
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

（チョイスセット2）

1	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	11 万円	15 万円
失業保険料（%）	1.5%	1.5%
雇用主の解雇の自由	あり	あり
失業保険給付額（%）	40%	80%
失業保険の給付期間（月）	15 か月	3 か月
失業時の職業訓練	なし	あり
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

2	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	15 万円	19 万円
失業保険料（%）	1.5%	0.5%
雇用主の解雇の自由	なし	あり
失業保険給付額（%）	60%	60%
失業保険の給付期間（月）	15 か月	15 か月
失業時の職業訓練	あり	あり
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

3	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	15 万円	11 万円
失業保険料（%）	2.5%	1.5%
雇用主の解雇の自由	あり	なし
失業保険給付額（%）	80%	80%
失業保険の給付期間（月）	15 か月	3 か月
失業時の職業訓練	なし	なし
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

4	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	15 万円	15 万円
失業保険料（%）	0.5%	0.5%
雇用主の解雇の自由	あり	あり
失業保険給付額（%）	60%	80%
失業保険の給付期間（月）	9 か月	9 か月
失業時の職業訓練	あり	なし
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

5	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	15 万円	19 万円
失業保険料（%）	0.5%	1.5%
雇用主の解雇の自由	あり	なし
失業保険給付額（%）	40%	40%
失業保険の給付期間（月）	9 か月	3 か月
失業時の職業訓練	あり	なし
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

6	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	15 万円	15 万円
失業保険料（%）	2.5%	2.5%
雇用主の解雇の自由	あり	あり
失業保険給付額（%）	40%	60%
失業保険の給付期間（月）	3 か月	9 か月
失業時の職業訓練	あり	あり
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

3章 社会的包摂を支える失業保障

7	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	19 万円	11 万円
失業保険料（%）	1.5%	1.5%
雇用主の解雇の自由	なし	なし
失業保険給付額（%）	60%	60%
失業保険の給付期間（月）	9 か月	9 か月
失業時の職業訓練	あり	あり
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

8	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	19 万円	11 万円
失業保険料（%）	2.5%	0.5%
雇用主の解雇の自由	あり	あり
失業保険給付額（%）	40%	40%
失業保険の給付期間（月）	15 か月	3 か月
失業時の職業訓練	あり	なし
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

9	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	19 万円	11 万円
失業保険料（%）	0.5%	2.5%
雇用主の解雇の自由	あり	あり
失業保険給付額（%）	60%	40%
失業保険の給付期間（月）	15 か月	15 か月
失業時の職業訓練	なし	なし
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

10	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	11 万円	19 万円
失業保険料（%）	2.5%	2.5%
雇用主の解雇の自由	なし	あり
失業保険給付額（%）	80%	60%
失業保険の給付期間（月）	9 か月	15 か月
失業時の職業訓練	なし	なし
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

11	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	19 万円	15 万円
失業保険料（%）	1.5%	0.5%
雇用主の解雇の自由	あり	あり
失業保険給付額（%）	80%	40%
失業保険の給付期間（月）	3 か月	15 か月
失業時の職業訓練	なし	あり
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

12	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	19 万円	19 万円
失業保険料（%）	0.5%	0.5%
雇用主の解雇の自由	あり	なし
失業保険給付額（%）	80%	60%
失業保険の給付期間（月）	3 か月	9 か月
失業時の職業訓練	なし	あり
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

13	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	11 万円	15 万円
失業保険料（%）	2.5%	0.5%
雇用主の解雇の自由	なし	なし
失業保険給付額（%）	60%	40%
失業保険の給付期間（月）	15 か月	9 か月
失業時の職業訓練	なし	なし
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

14	労働環境 A	労働環境 B
給与（月給・万円）	11 万円	11 万円
失業保険料（%）	0.5%	2.5%
雇用主の解雇の自由	なし	なし
失業保険給付額（%）	60%	80%
失業保険の給付期間（月）	3 か月	3 か月
失業時の職業訓練	あり	あり
□の中に一番望ましい労働環境を 1つ選んで✓して下さい。		

3章 社会的包摂を支える失業保障

2. 心理尺度（孤立）

2. 以下の文章に述べられているそれぞれのことがらを、日頃あなたはどれくらい感じていますか。当てはまるところの数字に○をつけてください。

21 私は自分の周囲の人たちと調子よくいつている。

決して 感じない 1	どちらかといえば 感じない 2	どちらかといえば 感じる 3	たびたび 感じる 4
------------------	-----------------------	----------------------	------------------

22 私は、人とのつきあいがいい。

決して 感じない 1	どちらかといえば 感じない 2	どちらかといえば 感じる 3	たびたび 感じる 4
------------------	-----------------------	----------------------	------------------

23 私には、頼りにできる人が誰もいない。

決して 感じない 1	どちらかといえば 感じない 2	どちらかといえば 感じる 3	たびたび 感じる 4
------------------	-----------------------	----------------------	------------------

24 私は、ひとりぼっちではない。

決して 感じない 1	どちらかといえば 感じない 2	どちらかといえば 感じる 3	たびたび 感じる 4
------------------	-----------------------	----------------------	------------------

25 私は、親しい仲間たちの中で欠くことのできない存在である。

決して 感じない 1	どちらかといえば 感じない 2	どちらかといえば 感じる 3	たびたび 感じる 4
------------------	-----------------------	----------------------	------------------

26 私は、自分の周囲の人たちと共通点が多い。

決して 感じない 1	どちらかといえば 感じない 2	どちらかといえば 感じる 3	たびたび 感じる 4
------------------	-----------------------	----------------------	------------------

27 私は、今、だれとも親しくしていない。

決して 感じない 1	どちらかといえば 感じない 2	どちらかといえば 感じる 3	たびたび 感じる 4
------------------	-----------------------	----------------------	------------------

28 私の興味や考えは、私の周囲の人たちとちがう。

決して 感じない 1	どちらかといえば 感じない 2	どちらかといえば 感じる 3	たびたび 感じる 4
------------------	-----------------------	----------------------	------------------

- 29 私は、外出好きの人間である。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- 30 私には親密感の持てる人たちがいる。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- 31 私は、無視されている。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- 32 私の社会的なつながりはうわべだけのものである。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- 33 私をよく知っている人はだれもない。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- 34 私は、他の人たちから孤立している。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- 35 私は、望むときにはいつでも、人と付き合うことができる。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
- 36 私には、私を本当に理解してくれる人たちがいる。
- | | | | |
|------|----------|----------|------|
| 決して | どちらかといえば | どちらかといえば | たびたび |
| 感じない | 感じない | 感じる | 感じる |
| 1 | 2 | 3 | 4 |

3章 社会的包摂を支える失業保障

37 私は、たいへん引っ込み思案なのでみじめである。

決して	どちらかといえば	どちらかといえば	たびたび
感じない	感じない	感じる	感じる
1	2	3	4

38 私には、知人はいるが、私と同じ考えの人はいない。

決して	どちらかといえば	どちらかといえば	たびたび
感じない	感じない	感じる	感じる
1	2	3	4

39 私には、話しかけることのできる人たちがいる。

決して	どちらかといえば	どちらかといえば	たびたび
感じない	感じない	感じる	感じる
1	2	3	4

40 私には、頼りにできる人たちがいる。

決して	どちらかといえば	どちらかといえば	たびたび
感じない	感じない	感じる	感じる
1	2	3	4

3. 個人属性と就労に関する質問

各質問の当てはまる数字に○をつける、又はご記入ください。

5. あなたの性別をお答えください。

- ① 男
- ② 女

6. あなたの年齢をお書きください。

_____歳

7. あなたの最終学歴をお答えください。

- ① 中学校
- ② 高等学校
- ③ 専門学校・各種学校
- ④ 短大
- ⑤ 大学
- ⑥ 大学院
- ⑦ その他（具体的に： _____）

8. あなたの現在の就業状態を教えてください。

- ① 就労中（_____ヶ月目）
- ② 求職中（_____ヶ月目）

9. 同居している人数（あなたも含めて）をお答えください。

- ① 1人
- ② 2人
- ③ 3人
- ④ 4人
- ⑤ 5人以上

10. あなたの雇用形態を以下から選んでください。失業中の方は直近の前職についてお答えください。

- 11. 正社員・正職員（終身雇用）
- 12. 正社員・正職員（任期あり）
- 13. 派遣労働者
- 14. 契約社員（有期労働契約）
- 15. パートタイム労働者
- 16. 短時間正社員
- 17. 業務委託（請負）契約を結んで働いている人
- 18. 家内労働者
- 19. 在宅ワーカー
- 20. どれにもあてはまらない

11. あなたの仕事の種類を以下から選んでください。失業中の方は直前の仕事を選んで下さい。

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| A <u>農業，林業</u> | K <u>不動産業，物品賃貸業</u> |
| B <u>漁業</u> | L <u>学術研究，専門・技術サービス業</u> |
| C <u>鉱業，採石業，砂利採取業</u> | M <u>宿泊業，飲食サービス業</u> |
| D <u>建設業</u> | N <u>生活関連サービス業，娯楽業</u> |
| E <u>製造業</u> | O <u>教育，学習支援業</u> |
| F <u>電気・ガス・熱供給・水道業</u> | P <u>医療，福祉</u> |
| G <u>情報通信業</u> | Q <u>複合サービス事業</u> |
| H <u>運輸業，郵便業</u> | R <u>サービス業（他に分類されないもの）</u> |
| I <u>卸売業，小売業</u> | S <u>公務（他に分類されるものを除く）</u> |
| J <u>金融業，保険業</u> | T <u>分類不能の産業</u> |

12. あなたは、今現在、結婚していますか。

- ① はい
- ② いいえ

13. お子様がいる方に伺います（いない方はこの質問を飛ばしてください）。

あなたの一番下のお子様の年齢はいくつですか。

- ① 3歳未満
- ② 3歳－7歳未満

3章 社会的包摂を支える失業保障

- ③ 7歳-13歳未満
- ④ 13歳以上

14. 主に暮らしているお住まい（同居人の所有物も含む）をお答えください。

- ① 戸建て（借家）
- ② 戸建て（持ち家）
- ③ 分譲マンション
- ④ 賃貸マンション
- ⑤ 賃貸アパート
- ⑥ その他（具体的に ）

15. あなたの年間所得（税引き前）はどの程度ですか？任意の数字でお答え下さい

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1 0-50万円未満 | 2 50万円-100万円未満 |
| 3 100万円-150万円未満 | 4 150万円-200万円未満 |
| 5 200万円-250万円未満 | 6 250万円-300万円未満 |
| 7 300万円-350万円未満 | 8 350万円-400万円未満 |
| 7 400万円-450万円未満 | 8 450万円-500万円未満 |
| 9 500万円以上 | |

16. あなたの預貯金額はどの程度ですか？任意の数字でお答え下さい

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1 50万円未満 | 2 50万円-100万円未満 |
| 3 100万円-150万円未満 | 4 150万円-200万円未満 |
| 5 200万円-300万円未満 | 6 300万円以上 |

13. 今の会社での待遇に満足ですか？当てはまるところの数字に○をつけてください。失業している人は直前の会社について答えてください。

- | | | | | |
|-------|------|----|------|-------|
| 非常に不満 | やや不満 | 普通 | やや満足 | 非常に満足 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

14. 転職したいですか？無職の方と失業中の方は、就職したいですか。

- 1. はい
- 2. いいえ

15. 職場で働く相手と報酬の分け方の組合せの好み

仕事で一緒の組で働く相手の決めり方が以下の2通りだとします。

- ③ 自分で自由を選ぶ。
- ④ ランダムに勝手に決まる。

また、成果報酬を二人の間で次の3通りで分けられるとします。

- ④ 山分け（折半）。
- ⑤ 各自の払ったコストに比例して分ける。
- ⑥ 成果報酬が決まった後に二人で話し合っ決めて。

3.4 まとめ

つまり、相手の決まり方が2通りで、給料の決まり方が3通りの合計6通りあるとき、この6通りの組み合わせに対する好みの順序を1から6の番号で付けてください。

組み合わせ	相手の決まり方	給与の決まり方	好みの順番
1	自分で探す	折半	
2	自分で探す	比例	
3	自分で探す	話し合い	
4	ランダムに決まる	折半	
5	ランダムに決まる	比例	
6	ランダムに決まる	話し合い	

4章 労働環境の経済実験

4.1 イントロダクション

政府は雇用の流動化を促す「特区」の設立について検討を進めている。現在の日本ではやむを得ない場合を除いて、解雇はできないが、この特区では雇用主に解雇の自由が認められている。解雇の自由は一側面だけみれば労働者の安定を阻害するが、解雇される人がいるということは、それだけ就労につくチャンスが増えるとも考えられる。日本の終身雇用型では、一度仕事につくと、努力せず、また、能力が時代に適応していなくとも、高い給料を得られるシステムとなるため、時代のニーズに合わせた雇用と生産の適応化に難があると言われている。

そこで、解雇の自由を経営者に認めながらも、解雇された人がより迅速に次の仕事につけるようにするための就労支援や職業訓練および失業時の給付金をあげる案がある。これは、デンマークやオランダで既に導入されており、労働市場の柔軟性（フレキシビリティ）と生活の安定（セキュリティ）を組み合わせた造語としてフレキシキュリティ政策と呼ばれている。

特に、デンマークについては賛否両論はあるものの、（1）解雇しやすい柔軟な労働市場、（2）手厚い失業保険、（3）充実した職業訓練プログラムの3つを軸とする積極的労働市場政策、通称、「黄金の三角形（ゴールデン・トライアングル）」を形成することにより、より安定した就労と低い失業率を達成することに成功している。しかし、そもそも労働政策とは社会保障および社会福祉全体としてとらえることが重要であり、失業率や一部の統計的指標をもってして、国家のシステムの根幹が違う日本とデンマークを比較して、デンマークが良いと結論づけるのは総計である。政府がこの政策を一部の特区として試そうとするのもその思惑があると思われる。そこで、社会実験として特区を開設する前に、この制度のもたらす帰結を実験的に検証することが社会的に求められている。

この社会的課題を受けて、本章では、日本における雇用の流動化を見越して、フレキシビリティとセイフティネットのどのような組み合わせが効率的で、日本の低所得労働者に適しているのかを考えるために、日本型の労働システムとデンマーク型の労働システムのパフォーマンスの比較を実験経済学的手法を用いて行う。

できるだけシステムをデフォルメするために、日本型では12か月に1回の失業リスクがあることを明示し、デンマーク型では毎月失業のリスクがあることを明示した。被験者は一人世帯では年収200万円以下、二人以上の世帯では年収250万円以下の現在就業中もしくは求職中の人を雇出した。

実験で行う仕事は、二人一組となり、与えられた予算の中からコストをそれぞれが独自に決め、その結果に従って、仕事の成功率が変動するものである。これを試用期間として5回行い、そこでの成績に従い、就業と失業が決まる。日本型の場合、一度就業すると12か月間は解雇されないが、デンマーク型の場合には毎月解雇の可能性がある。得られた収入は貯蓄とギャンブルに回すことが可能であり、また、就労時には労働組合への加入の意思決定が可能である。以上の設定の下、日本型のシステムを経験した被験者に対して、3種類のデンマーク型のシステムを実装し、日本型からデンマーク型への移行が与える経済的インパクトを分析する。

4.2 実験設定

4.2.1 労働

被験者は二人一組でランダムに組み合わせられる。被験者は労働者役となり、次のような仕事を行う。各被験者には仕事のための予算が割り当てられる、予算は全員に共通で20である。実験ではコインと呼ばれる仮想的なお金を使う。この実験では全ての労働者の予算は20コインに設定した。各被験者は予算20コインから、この仕事に払う「コスト」を決める。コストは0以上で20以下の値をとる。

各自のコストに応じて、仕事の成功率 p という値が決まる。コストと成功率 p の関係は全員で同じである。コストを増やすほど、成功率 p は高くなる、非減少関数であり、次の表の通りとなる。

コスト	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
p	0	0.06	0.12	0.18	0.24	0.3	0.36	0.42	0.48	0.54	0.60

コスト	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
p	0.66	0.72	0.78	0.84	0.9	0.92	0.94	0.96	0.98	0.99

自分のコストに応じて決まる成功率 p を p_1 とし、同じ組の相手のコストに応じて決まる成功率 p を p_2 とすると、仕事全体の成功率 P はこれらの掛け算となる。これはライン生産のように各自の努力がライン全体の成功率を決定するような職場を想定している。

$$\text{仕事全体の成功率} P = \text{あなたの成功率} p_1 \times \text{相手の成功率} p_2$$

仕事が成功した場合、

$$\text{報酬コイン} = \text{予算20コイン} - \text{あなたの払ったコスト} + 25\text{コイン}$$

となる。一方、仕事が成功せずに、失敗した場合、

$$\text{報酬コイン} = \text{予算20コイン} - \text{あなたの払ったコスト}$$

となる。成功時にはボーナスの25コインが加えられる。

仕事に参加する固定給として、上のお金とは別に50コインが追加される。また、自分の相手のコストが開示される。実験では、この仕事を以下の流れに従って繰り返す。

4.2.2 実験の流れ

実験では、まず、試用期間の成績に従い、就職が決まる。次に、就職した人は仕事を行う。しかし、試用期間の成績で就職に至らなかった人は、失業者となり、仕事をすることはできない。一定期間、仕事をした後に、仕事の成績をもとに解雇が行われる。解雇された人は失業者となり、再雇用されるまで仕事をすることはできない。誰かが解雇されると、代わりに、その時点で失業している人が再雇用される。つまり、失業しても、誰かが解雇されたならば、再就職のチャンスがある。就職すると解雇されるまでは仕事を継続して行なう。

4章 労働環境の経済実験

試用期間

試用期間では、先に説明した仕事を5回繰り返す。ただし、仕事への参加報酬は試用期間のため50コインではなく40コインとする。この5回の仕事の結果、コインの獲得額が高い順に本採用となる人が決まり、就職する。同額で同順位の方はランダムに選ばれる。試用期間で採用されなかった人は、失業者となり、次からの仕事には参加できないとする。

就職（本採用）と仕事

試用期間で採用された人は、上で説明した仕事を失業するまで繰り返す。前月までに得られた報酬コインを翌月以降の仕事の予算として使うことはできない。各回の予算は常に20コインである。被験者は実験が何回目（何か月目）まで続くかを知ることはできない。

貯蓄

この実験で貯蓄するお金は失業への備えや投資と想定する。そのため、銀行に預けておいて利子がついて返ってくるお金ではなく、自分で好きなときに引き出すことはできない。貯蓄すると手元からその分のコインが減る。その代わりに、貯蓄額を増やすと、失業時に再就職しやすくなるものとする。貯蓄は自分の持っているお金の範囲で自由に可能とする。

ギャンブル

ギャンブルには1口10コインで参加できる。1口につき、1%の確率で100コインを得られ、99%の確率で1コインを得られる。10コインを1口として、お金がある限り、何口でも買える。このギャンブルは期待値が1.99コインであり、ギャンブル代金の10コインよりも非常に低い。これは非常にリスクの高いギャンブルである。しかし、当たったならば、1か月の収入の最大額である75コインを上回ることができるため、ハイリスク・ハイリターンなギャンブルと言える。

解雇と失業の決定

実験での1回を1か月とし、就職すると、12か月間（12回）仕事を行い、12か月間は解雇されない。12か月目の仕事の後、解雇の通知が行われる。解雇は12か月ごとに1回行われる。解雇された人の数だけ失業者の中から再雇用が行われる。解雇は仕事の成績に従って行われる。12か月間の労働からのコイン獲得額の下位6人が解雇される。ただし、この解雇条件は非通知とし、実際に誰が解雇されるのかは、解雇される本人のみに通知されるものとする。

労働組合

解雇条件は非通知だが、労働組合に参加している場合のみ、解雇理由の開示請求が可能とし、被験者は解雇理由を知ることができる。就職した最初の月にのみ、労働組合に参加するかどうかを決めることができる。参加する場合、毎月2コインを支払う。ただし、試用期間中は参加できない。労組費用は12か月間で24コインであり、1回仕事が成功したときのボーナスとほぼ同額に設定した。

失業者

解雇通知を受け取って失業が決まった人は、失業者となる。失業中には仕事に参加できないが、失業保険として10コインを得ることができる。また、失業中は常に失業保険を受け取れ、その期限はないものとした。なお、失業者も貯蓄とギャンブルは手持ちのお金の範囲で自由に行えるとする。ただし、失業した時点で労働組合から脱退するため、その費用を支払う必要はなくなる。

再就職

就職は貯蓄額の高い人から順番に、失業者の数まで行われる。この実験では貯蓄は失業時への備えのため、失業に備えて自らに投資したと考え、その投資額（＝貯蓄額）が高い人ほど就職しやすいと想定する。よって、貯蓄は一度失業して再就職したならば、使い切られる。つまり、再就職時にそれまでの貯蓄は0になる。しかし、再就職ができない場合には貯蓄はそのまま繰り越される。

4.2.3 実験の報酬

実験の報酬は被験者が手元に残したコインの額が多いほど大きくなる。具体的には以下の通り。

$$\begin{aligned} \text{自分の最終獲得コイン} = & \text{仕事の報酬} - \text{労働組合費用} - \text{貯蓄額} \\ & - \text{ギャンブル投資額} + \text{ギャンブル報酬} + \text{失業保険受取額} \end{aligned}$$

被験者は仕事の報酬をできるだけ多くするように配慮する必要がある。また、失業に備えて、手元のコインが一時的には減るが、貯蓄して備える必要がある。ただし、仕事でのコストの払い過ぎと、貯蓄のし過ぎは、過剰にコインを減らすので、そのバランスが重要となる。実験ではこのバランスをみるのが目的である。

4.2.4 デンマーク型

以上の日本型の実験が終わった後に、デンマーク型の実験に被験者はそのまま移行する。デンマーク型では、解雇は毎月行われる。解雇は仕事が失敗したグループ内のコストが低い方が解雇される。これは仕事の失敗を誘因したのがコストの投入量が低い方であるという理由にもとづいている。仕事に失敗しなければ解雇は起きない。

これをデンマーク型の基礎として、次の2つの違いを導入する。

1. 失業保険 高い v s. 低い
2. 職業訓練 なし v s. あり

まず、失業保険が高い場合には40コインを払う。低い場合には日本と同じ10コインである。次に職業訓練の有無を導入する。職業訓練がある場合には、被験者はコンピュータープログラムと仕事をする。そして、その仕事の成績がコインとなって表される。ただし、このコインは職業訓練の成果としてのもので、実際の労働報酬にはならない。この訓練成果のコインと自分の貯蓄のコインの合計が多い順に再就職可能とする。職業訓練がない場合には、日本型と同じで貯蓄の高い順に就職可能とする。

4章 労働環境の経済実験

4.2.5 実験デザインとサンプル

実験は日本型とデンマーク型でそれぞれ試用期間5回、労働期間30回で行った。上記の実験デザインの違いをまとめると次の表1の通り。デンマーク型は3種類である。

表1 実験デザイン

実験記号	トリートメント	失業タイミング	失業判定	失業保険	職業訓練	再就職判定	実験回数
1	日本型	12回に1回	ゲームの12回の利得の低い6人	10	なし	貯蓄の高い順	8
2B	デンマーク型	毎回	事故した中で投資が低い方	10	あり（ナッシュ均衡とるプログラム相手）	貯蓄+訓練の結果の高い順	3
2C	デンマーク型	毎回	事故した中で投資が低い方	40	あり（ナッシュ均衡とるプログラム相手）	貯蓄+訓練の結果の高い順	3
2D	デンマーク型	毎回	事故した中で投資が低い方	40	なし	貯蓄の高い順	2

以上のデザインのもと、集められた被験者と報酬の平均は以下の表2の通り。被験者は昨年もしくは今年の見込み年収のどちらかが、一人世帯なら年収200万円以下、二人以上世帯なら年収250万円以下の現在就労中もしくは求職中の者である。

被験者は毎回14-18名で平均して16名。14名のときは就業者は8名で失業者は6名、16名のときは就業者は10名で失業者は6名、18名のときは就業者は12名で失業者は6名に設定された。平均報酬は約5500円となった。

表2 被験者数と報酬平均

実験番号	トリートメント	平均報酬	人数
1	2B	¥5,396	16
3	2C	¥5,283	18
2	2D	¥5,450	16
4	2B	¥5,184	16
6	2C	¥5,503	14
5	2D	¥5,620	16
8	2B	¥5,683	18
7	2C	¥5,791	16
	合計	¥5,489	130

4.3 実験結果

4.3.1 労働での理論コスト

この仕事の理論解であるナッシュ均衡では、各自のコストが15となる。15の時の着たい利得を計算すると、

$$0.9 \times 0.9 \times 25 + 20 - 15 = 25.25$$

この状態で自分だけコストを14に下げると、

$$0.84 \times 0.9 \times 25 + 20 - 14 = 23.9$$

となり、報酬が下がることになる。よって、金銭的なインセンティブとしてはコストを下げる理由はない。次に自分だけコストを16に上げると

$$0.92 \times 0.9 \times 25 + 20 - 16 = 24.7$$

となり、報酬が下がることになる。よって、金銭的なインセンティブとしてはコストを下げる理由はない。厳密な証明は省くが、相手も同じ状況であるため、お互いに15のコストを変更する金銭的インセンティブがないことがわかる。よって、以下の実験の分析では理論的コストを15と想定して、それを基準に日本型とデンマーク型の比較を行う。

4.3.2 コスト

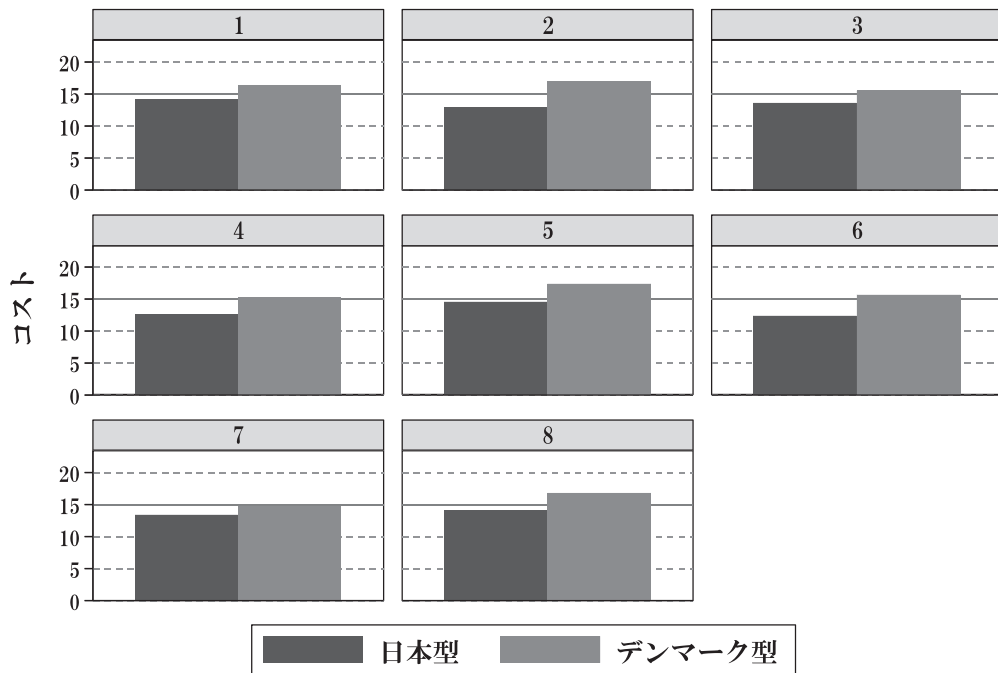
図1は仕事における日本型とデンマーク型でのコストの35回分の労働における平均値を比較したものである。全ての被験者群において、デンマーク型の方がコストが理論値である15に近くなった。また、デンマーク型の方が日本型よりも平均値が高くなった。日本型の後にデンマーク型を実施しているため、日本型で経験を積んだ効果がデンマーク型で出ていることは否定できない。しかし、この結果で最も重要なことは、日本型の後にデンマーク型が導入されることによって、労働パフォーマンスが下がることはなかったことが証明されたことである。解雇の自由を認め、労働者にとって解雇される可能性が高くなることは、労働者の手抜きを防ぎ、より高いコストをかける方向には働けど、それとは逆の方向には働かなかったことが実証された。

次に、35回の実験におけるコストの推移を検証する。図2よりどの実験においても、ほとんどの回において、日本型よりもデンマーク型の方が高いコストを支払っていることがわかる。

ただし、デンマーク型は平均で理論値の15を上回るコストを支払っていることが多く、その意味では、理論に比べて、コストを払い過ぎ、別の言い方をすればがんばりすぎているとも言える。理論値の15はリスクに対して中立的な被験者を想定しているが、日本型と違い、デンマーク型では失業の危険と隣り合わせのため、その分を考慮して、よりリスクの少ない行動に出ようと、理論より高いコストを払う行動にでたと考えられる。このがんばりすぎは、コストを増やしている訳だから、仕事自体の成功率は上がっても、予算の使用額を増やしてしまい、全体としてみたときには、労働者の報酬を下けている可能性もある。次に、仕事の成功率について検証する。

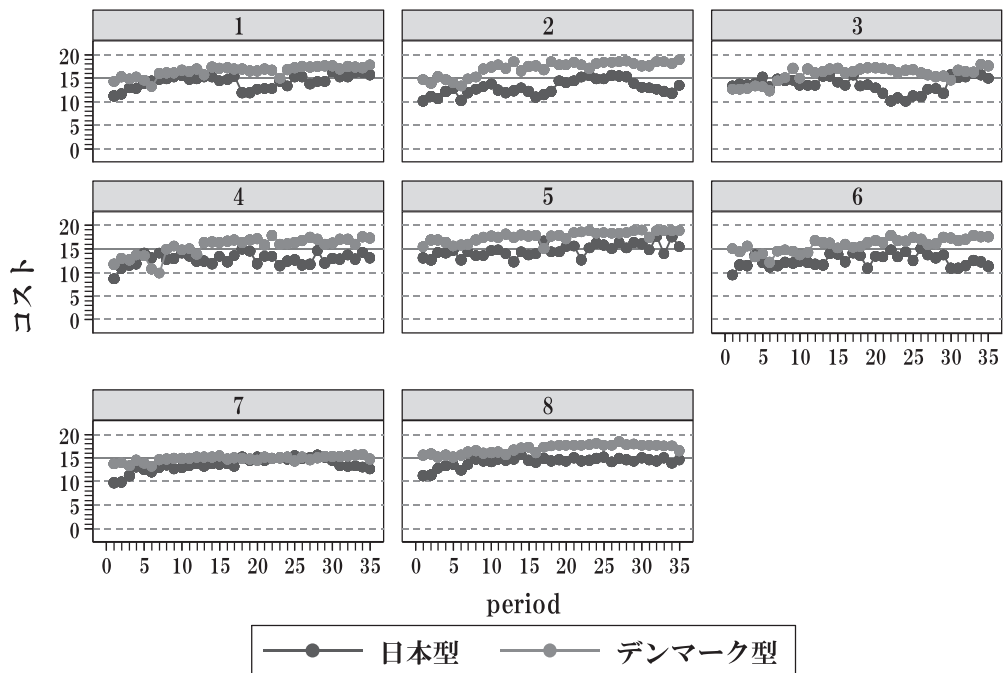
各グラフの番号は実験番号であり、左列がデンマーク型2B、中央がデンマーク型2C、右列がデンマーク型2Dとなっている。

図1 コストの比較



Graphs by session

図2 コストの推移の比較



Graphs by session

4.3.3 仕事の成功率

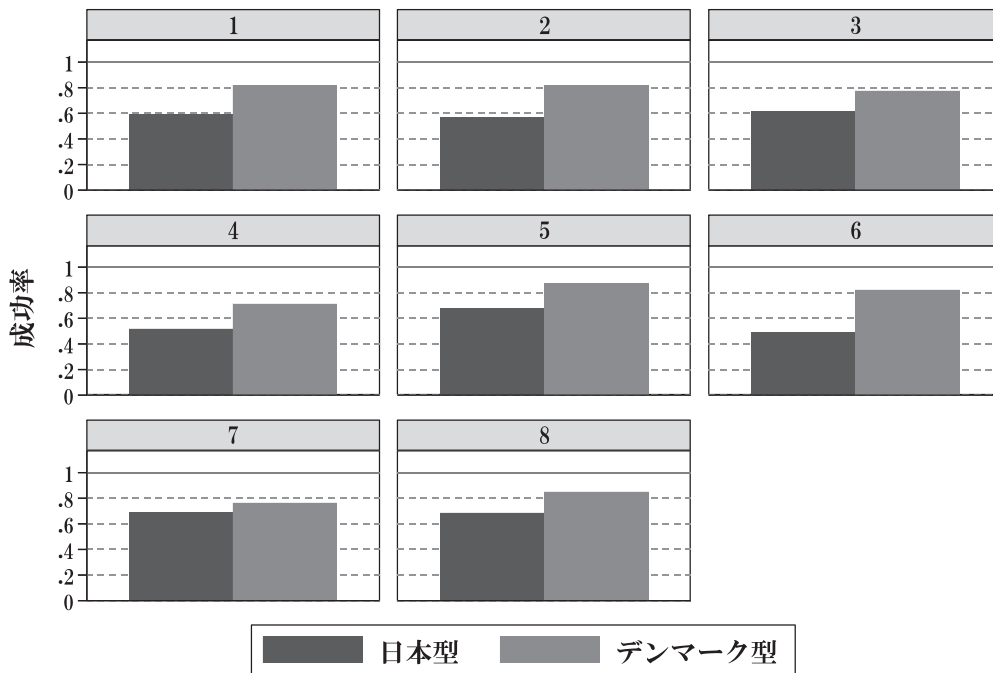
図3は仕事の成功率の35回分の平均である。デンマーク型の方が日本型に比べて支払うコストが高いため、成功率も上がっているのがわかる。全てのセッションにおいて、デンマーク型の方が高い成功率を示した。

図4は全ての期間を通して成功率の推移である。成功率は労働者のコストに依存する部分と純

粋な運に依存する部分がある。しかし、ほとんどの回において、デンマーク型の方が日本型よりも高い成功率を示した。

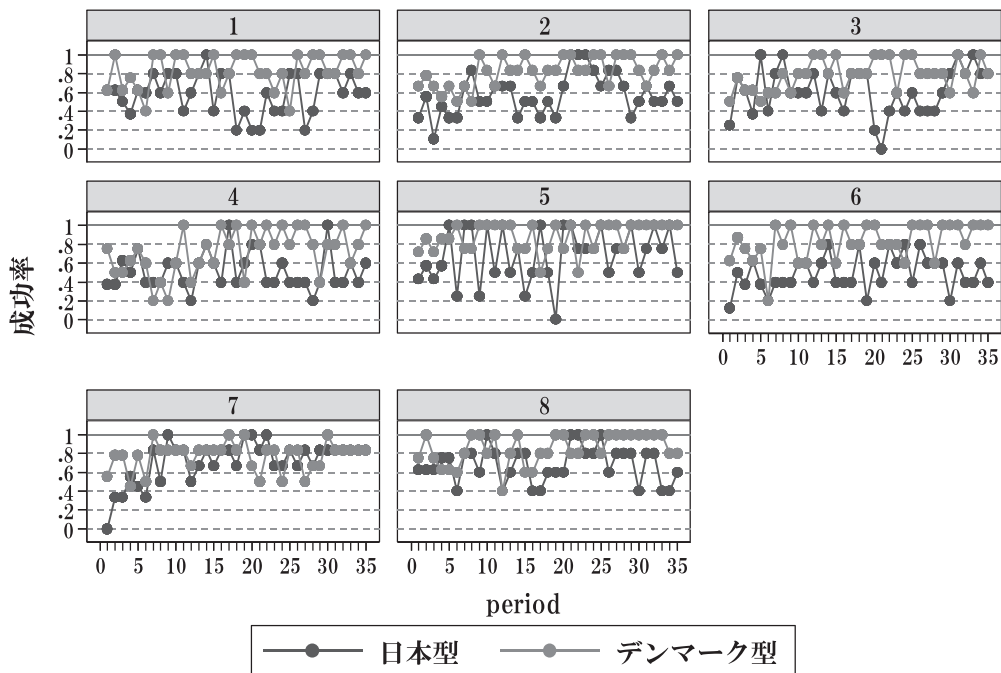
以上の高い成功率は労働者のボーナスを増やすが、高い成功率を導くための支払いコストの増加は労働者のコストを増やし、報酬を下げる可能性がある。そこで、次では、労働者の収入について検証する。

図3 成功率の比較



Graphs by session

図4 成功率の推移の比較



Graphs by session

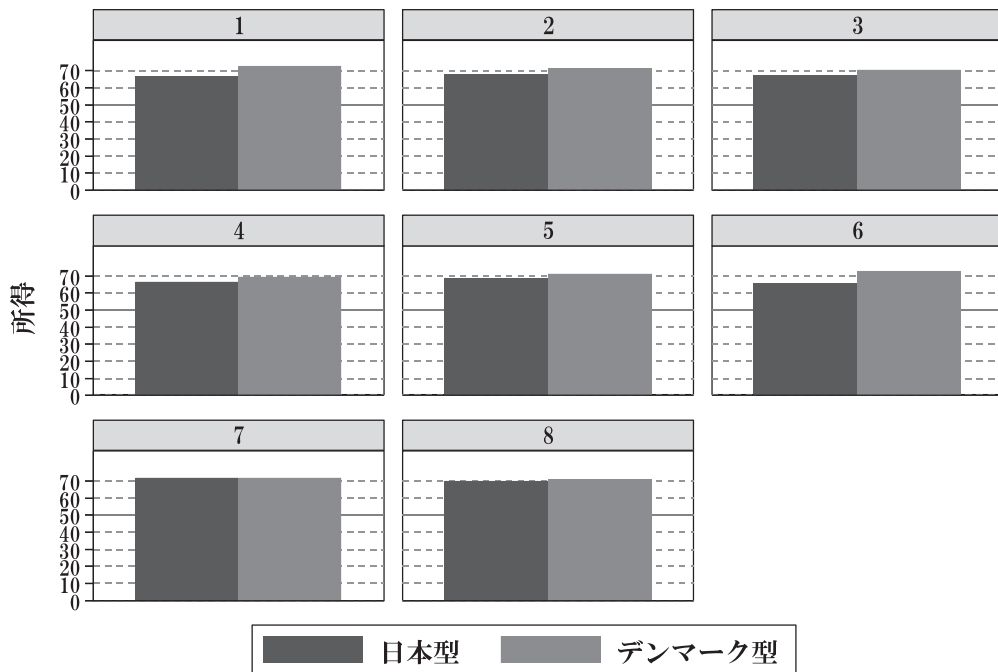
4.3.4 収入

図5は全期間での労働者の収入を表している。平均的には、コストを費やし過ぎではあるものの、比較的理論値に近く、成功率が高くなったデンマーク型の収入が日本型を上回った。

図6は実験中での収入の推移を表している。ほとんどの回でデンマーク型の収入の方が日本型より高くなった実験と、日本型と同じようなレベルで推移している実験がある。成功率を考えなければ、収入という点では、デンマーク型は日本型に対して必ずしも優位なケースばかりではないことがわかる。

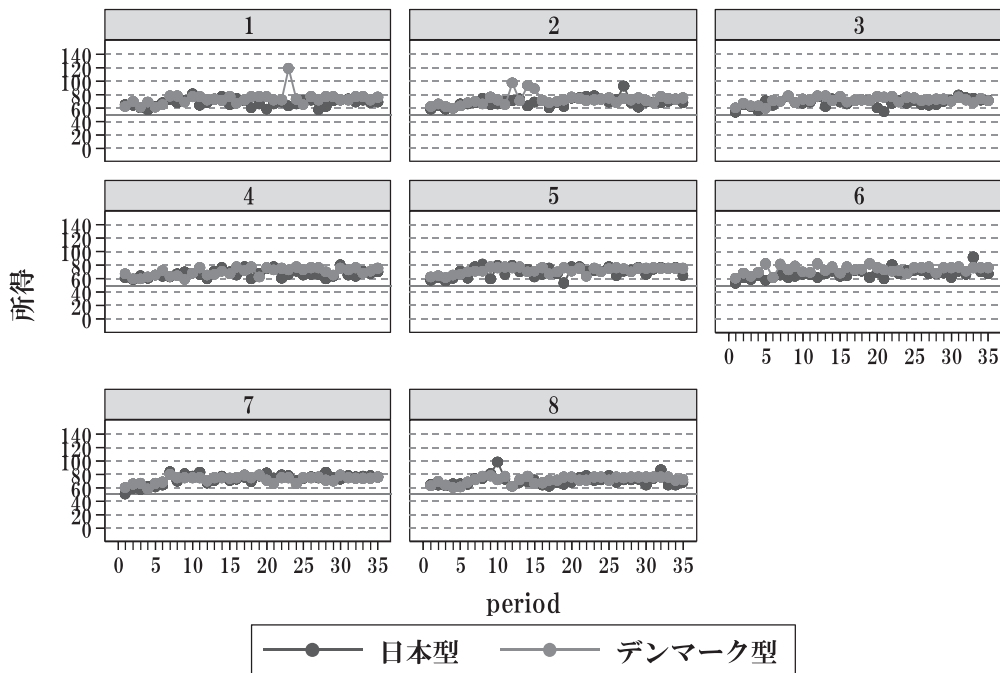
日本型が怠けを誘発するのか、デンマーク型ががんばり過ぎを求めてしまうのかは判断が難しいところではあるが、理論値であるコスト15から判断するに、日本型は怠けを誘発し、デンマーク型はがんばり過ぎを求めてしまう傾向があるだろう。その結果、個人の所得としてはデンマーク型が必ずしも優位になるわけではないというのは興味深い結果と言えるだろう。

図5 所得の比較



Graphs by session

図6 所得の推移の比較



Graphs by session

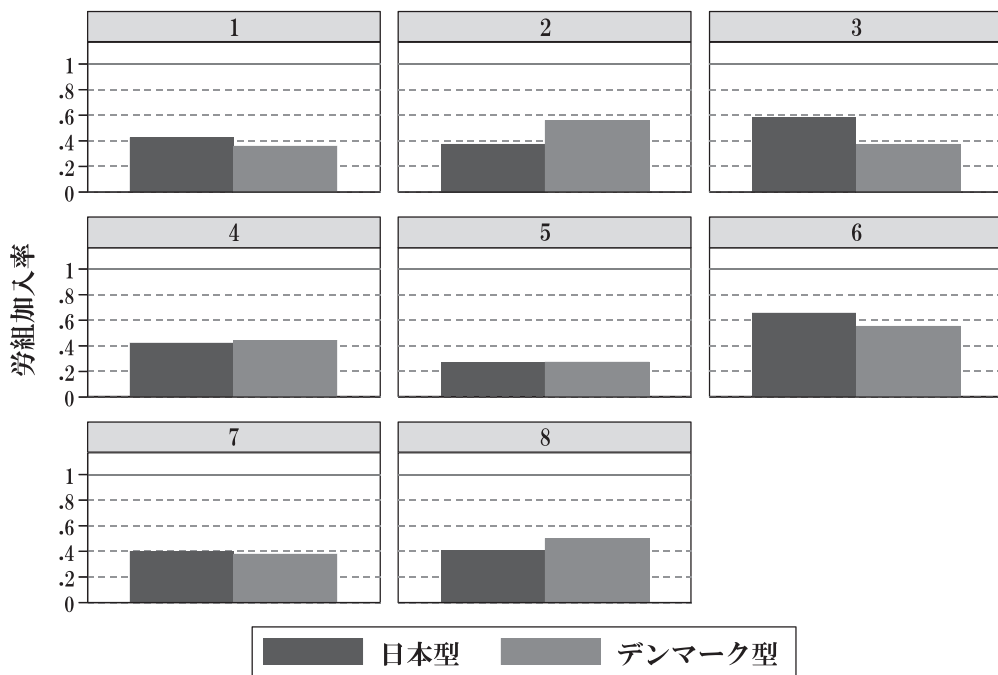
4.3.5 労働組合の加入率

図7は全期間を通しての労働組合加入率の平均である。本実験では、できるだけデフォルメした労働環境を実現するために、労働組合の役割を解雇時の解雇理由の開示請求が可能であった。労働組合にはいってれば、さらには不当解雇などや雇用条件の改善交渉なども可能であるが、今回は最小限の労組の機能として、解雇理由がわかる、ということだけを実装した。また、労組加入の意思決定は就職時の1回のみとして、加入しなければその後、失業して、再就職するまでは加入できないという制約も組み入れた。

結果として、特徴的な点は、デンマーク型において職業訓練がなく、失業保険が40の実験3と6において、日本型の労組参加率がデンマーク型を上回った。失業保険の給付額が高い状況においては、労組に加入せず、失業理由が知れずとも、高い失業保険を受け取れるため、それを良しとしたのかもしれない。

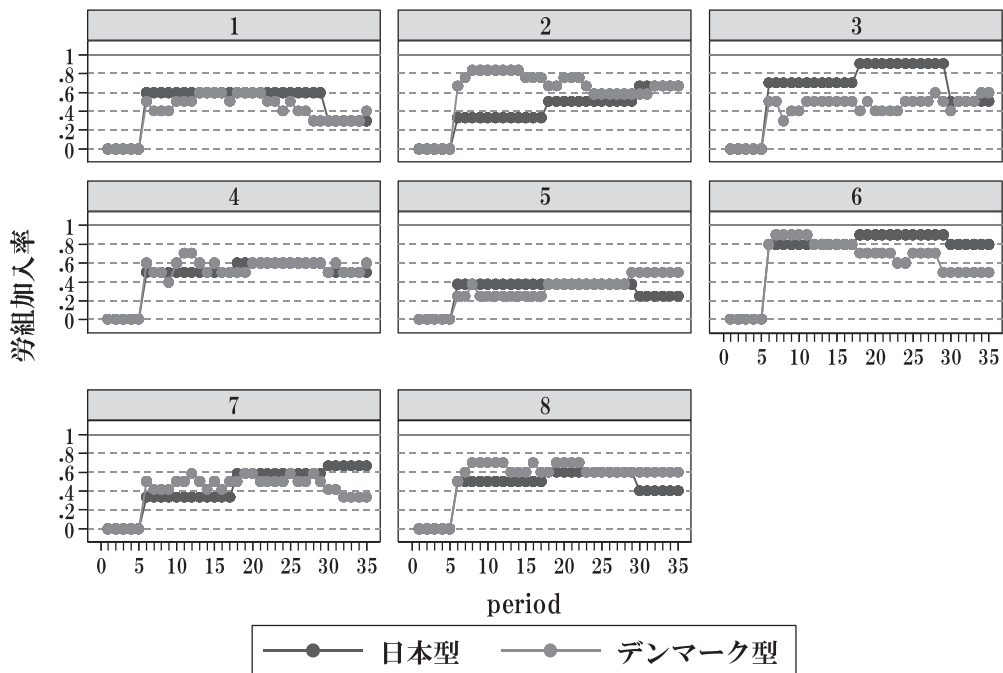
図8は実験中の労組参加率の推移を表している。先の実験3と6において日本型での労組参加率が他の実験よりも高い。被験者的な特性も反映している可能性があり、これについてはさらなる分析を必要とするだろう。

図7 労組加入率の比較



Graphs by session

図8 労組加入率の推移の比較



Graphs by session

4.3.6 貯蓄率

貯蓄額について比較する。貯蓄は労働者も失業者も可能である。ここでは、まず、労働者の貯蓄率を制度間で比較する。本実験の貯蓄は失業への備えのための自己投資であったり、失業時における再就職活動のための備えである。そのため、通常の貯蓄とは異なる。

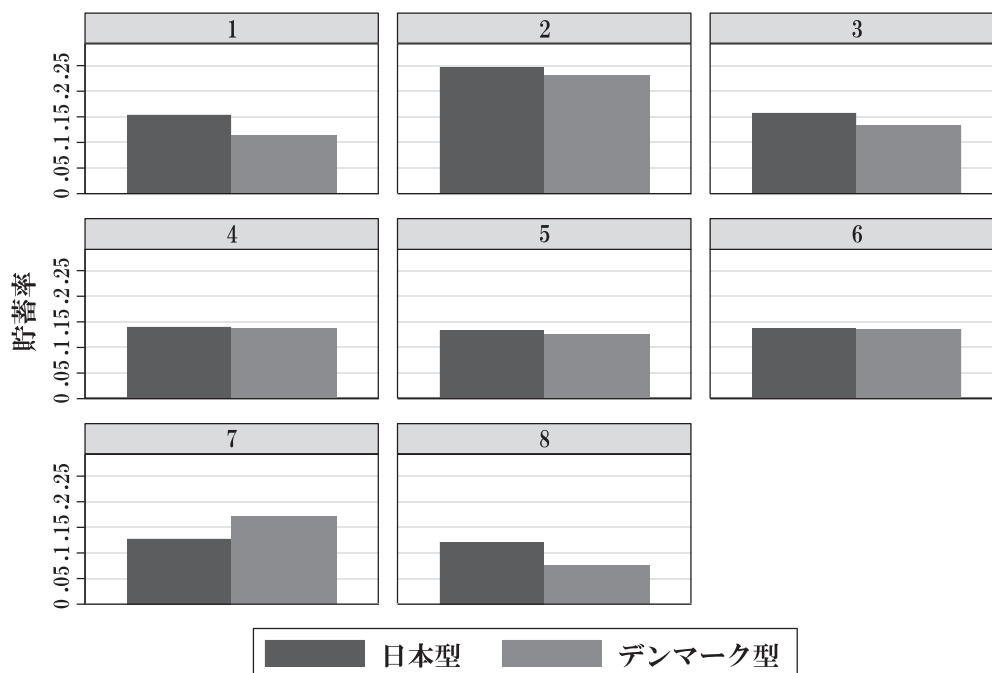
図9は各回での収入に対する貯蓄の割合（貯蓄率）を示している。実験8を除いて、貯蓄率はデンマーク型の方が日本型より少ない。

デンマーク型では、実験3と6以外は職業訓練があり、その場合、貯蓄率と職業訓練の成果の合計が高いほど、就労しやすくなっている。これは、就労が貯蓄からくる自己投資と職業訓練の度合いが高いほど、より高い労働能力を有していると判断しているためである。そのため、職業訓練がある分だけ貯蓄による自己投資が少なくなったと考えられる。

最も失業時の恩恵が大きいのが、デンマークD型であり、これでは失業保険が40で、かつ職業訓練があるため、失業してから貯蓄に回せる額が実験設定上は大きい。しかし、実験8ではそれにも関わらず貯蓄率が日本型を上回った。

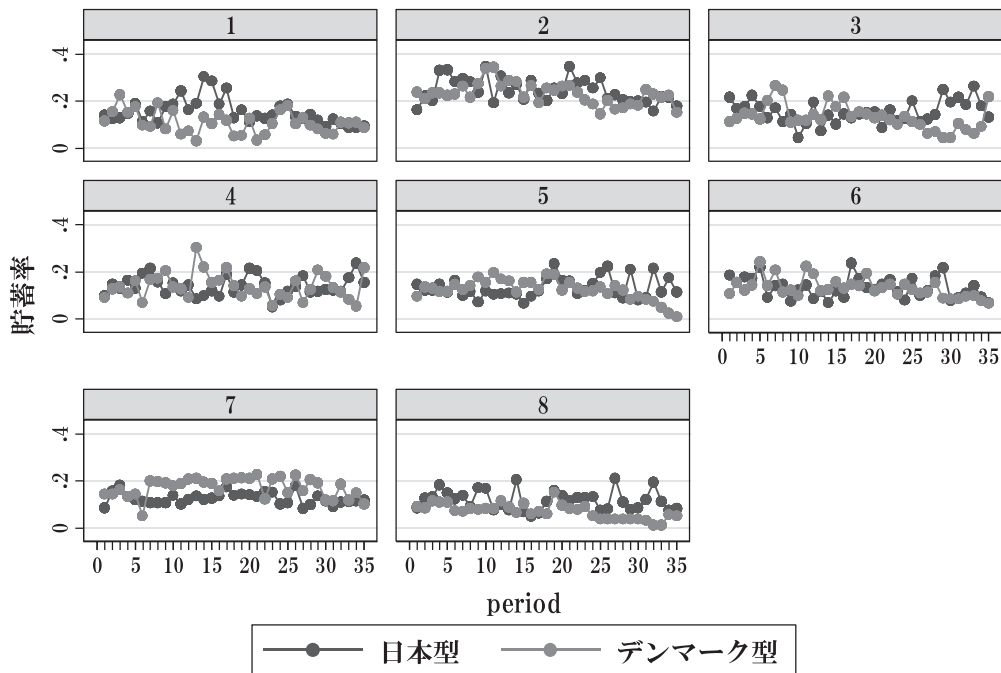
図10は実験中での貯蓄率の推移である。実験8では日本型の方が全体を通して、デンマーク型の貯蓄率を上回っているが、その他の回では、必ずしも日本型が高いとは言い切れない。日本型であれデンマーク型であれ失業に備える貯蓄率は一定レベル確保されているのがわかる。しかし、失業時の給付や補助が少ない日本型の方が全体的な傾向としては貯蓄が多いことがわかった。これは現状の日本における貯蓄率の高さを説明していると言えるだろう。

図9 貯蓄率の比較



Graphs by session

図10 貯蓄率の推移の比較



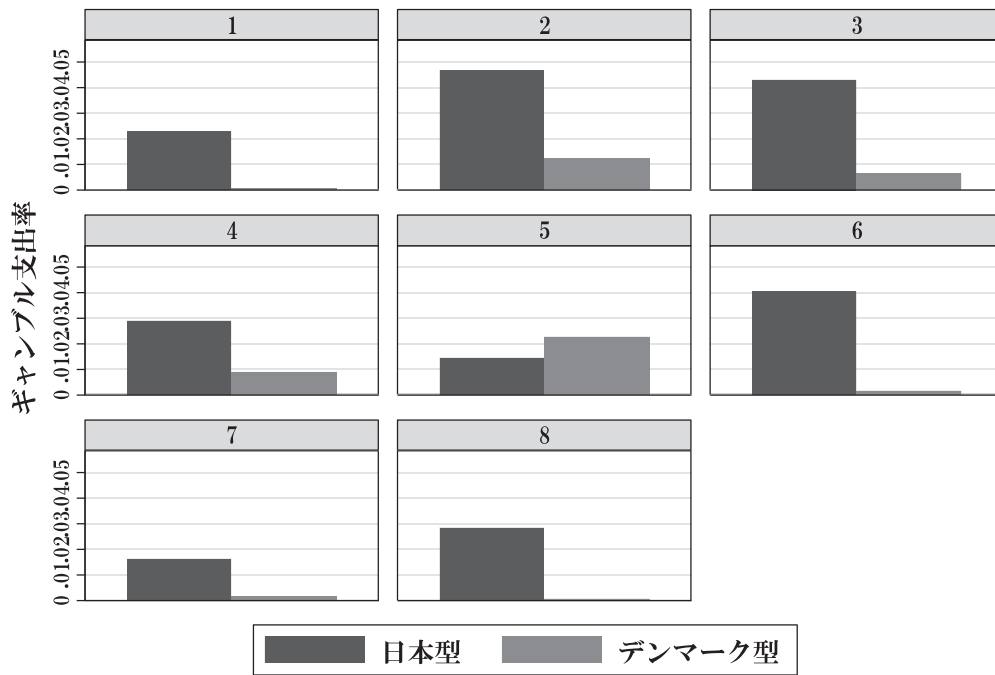
Graphs by session

4.3.7 ギャンブル

ここではギャンブルの投資額について検証する。図11は各回の労働者のギャンブル投資率（＝ギャンブル投資額／収入）を表している。実験5を除いて、日本型の方が全ての回においてギャンブルの投資率が高い。一方で、デンマーク型ではほとんどギャンブルへの投資が起きていない。いつ解雇されるかわからない状況においては、ギャンブルへの投資を避け、リスク愛好的な行動が抑制されたようである。一方で、雇用が12か月間と安定している日本型では、それがギャンブル嗜好を強めることにつながったようである。

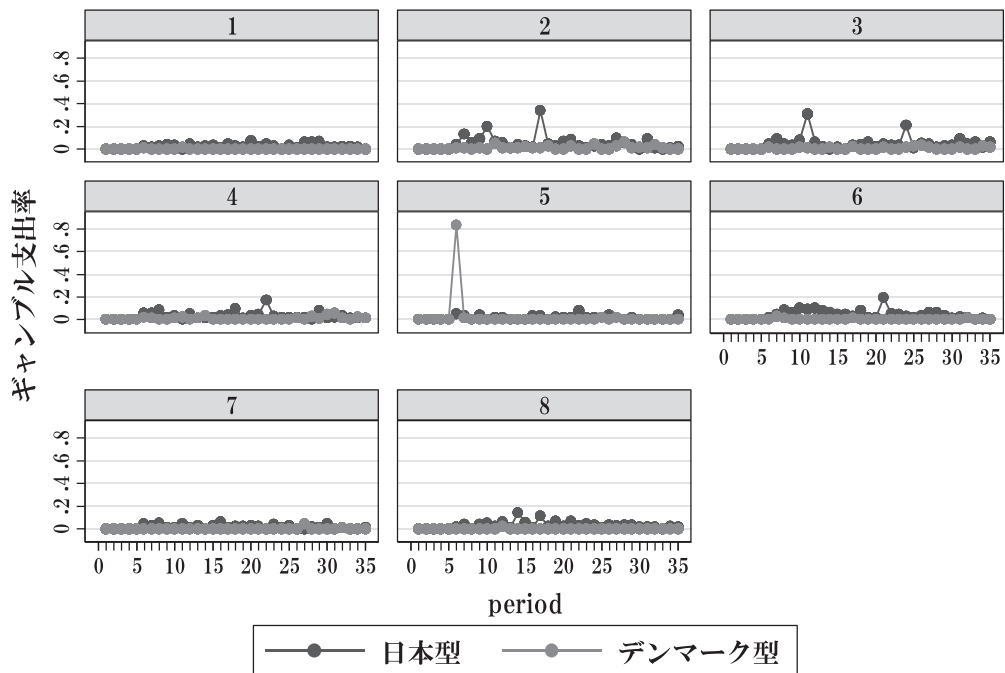
図12は実験中でのギャンブルの投資率の推移である。やはりデンマーク型ではほとんどギャンブルが行われていないことがわかる。実験5において、外れ値のように異様に高い投資が前半に起きているが、それ以降は同様の高い投資はみられなかった。

図11 労働者のギャンブル支出率の比較



Graphs by session

図12 労働者のギャンブル支出率の推移の比較



Graphs by session

4章 労働環境の経済実験

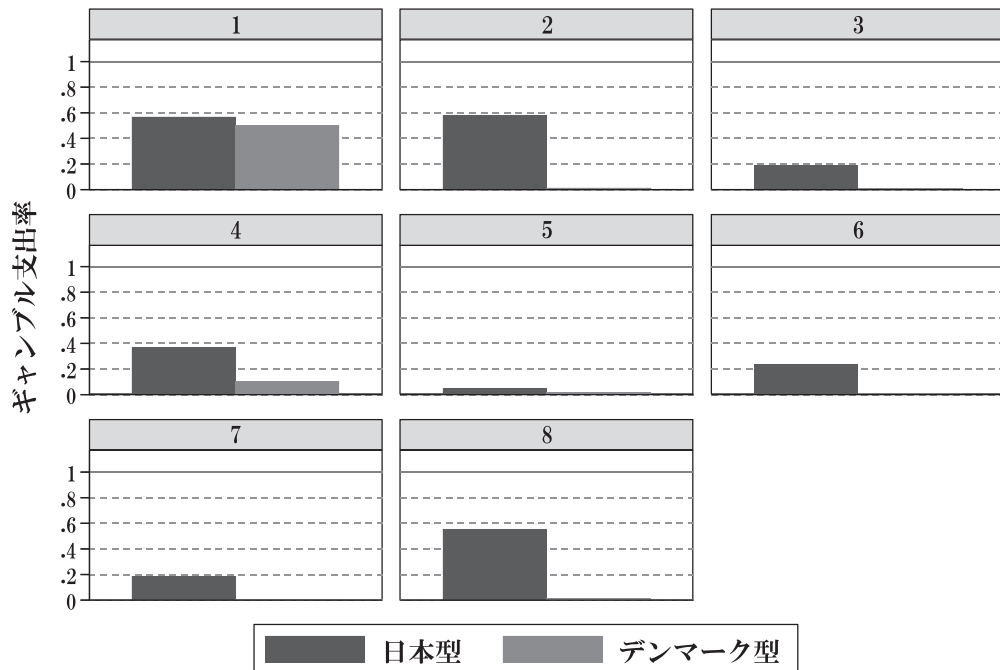
ギャンブルで問題になるのは、労働者よりも失業者である。手厚い失業対策や失業期間の長期化は労働意欲の減退や収入の減退を招き、それがリスク愛好的（ギャンブル嗜好）を招くリスクがしばしば指摘されている。それを検証するために、ここでは、失業者の両制度におけるギャンブルの投資額を比較する。

図13は失業者のギャンブル投資率の全体平均である。実験1ではデンマーク型と日本型ともに高いギャンブル率を示したが、それでもデンマーク型の方が低い。他の回においては、一様にデンマーク型の方が日本型よりも低い。

図14は失業者のギャンブル投資率の推移である。実験中の推移でも日本型ではしばしばギャンブルが行われていることがわかる。

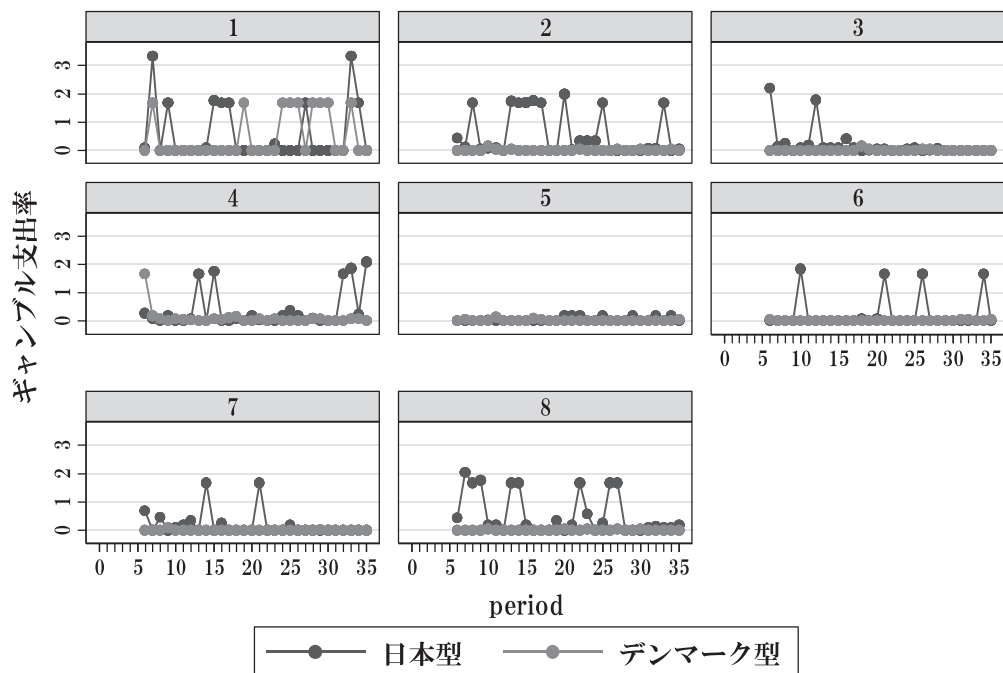
デンマーク型では失業保険が高い、もしくは、職業訓練があるため、貯蓄額を減らしても就職確率を上げることができるため、その分だけギャンブルにお金が出るかとも考えられたが、実際にはデンマーク型ではギャンブルへの投資がほとんどされなかった。日本型のように失業期間が長く、また、その間に職業訓練も何もなく、時間を持て余し、収入の増加も見込めない場合、どうしてもギャンブルを通して収入を増加させようというリスク愛好的な行動が誘発される可能性があることが示された。

図13 失業者のギャンブル支出率の比較



Graphs by session

図14 失業者のギャンブル支出率の推移の比較



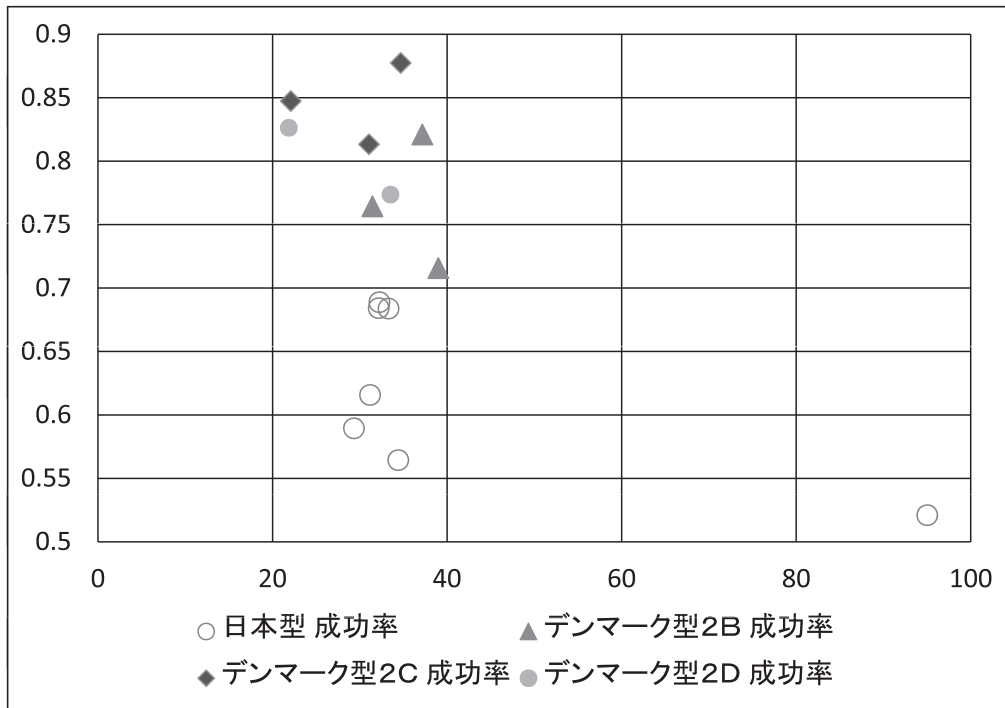
Graphs by session

4.4 制度比較

ここでは実験結果を所得格差と成功率で表す。所得格差が少ないほど格差の少ない社会であり、成功率が高いほど、良い社会と考える。所得格差については所得の標準偏差とする。図15はこれを制度ごとに表したものである。

日本型に比べて、デンマーク型の方が所得格差が同じレベルでも成功率が高い。これは今まで見てきた各実験結果の通りである。同じ所得格差であれば成功率が高い方が社会全体としては望ましいと考えるならば、デンマーク型は全体として日本型よりも社会的に望ましいと考えられる。

図15 制度比較



4.5 労働制度の選好に関するアンケート

実験結果はデンマーク型が有利となったが、各制度の中に投入された被験者はどのように各制度を受け止めたのかを実験後のアンケートから検証する。

表3はどちらの実験が好ましいかのアンケートである。まず、個人的にどちらの実験がよかったかという質問に対しては、デンマーク型が過半数を占めた。しかし、社会的にどちらが望ましいかという問いには、先とは逆に、過半数が日本型と回答した。実験に対する選好と社会全体を考えた時の選好が一致しているとは限らないことがわかる。なお、失業時の辛さについては、辛かったととても辛かったの間となり、実験であっても失業は辛いものと捉えられており、実験中の失業経験の有効性が示されている。

表3 制度への選好

変数	定義	平均値 (標準偏差)
自分が好ましい制度	日本型を1とし、デンマーク型を0とする	0.41 (0.49)
社会的に望ましいと思う制度	日本型を1とし、デンマーク型を0とする	0.55 (0.49)
失業の辛さ	1：とても辛かった；2：辛かった；3：少し辛かった；4：あまり辛くなかった；5：辛くなかった	2.53 (1.07)

次に、現状の解雇特区に関するアンケートについてまとめる。解雇特区に対する見識と賛否お

よびその理由を質問した結果をまとめたのが表である。

はじめに「政府が経済特区として雇用主の解雇の自由を認めることで雇用の流動化を促そうという政策案があります」と最小限の記述の後、次のそれぞれの質問に対して答えてもらった結果をまとめたのが次の図と表の通りである。

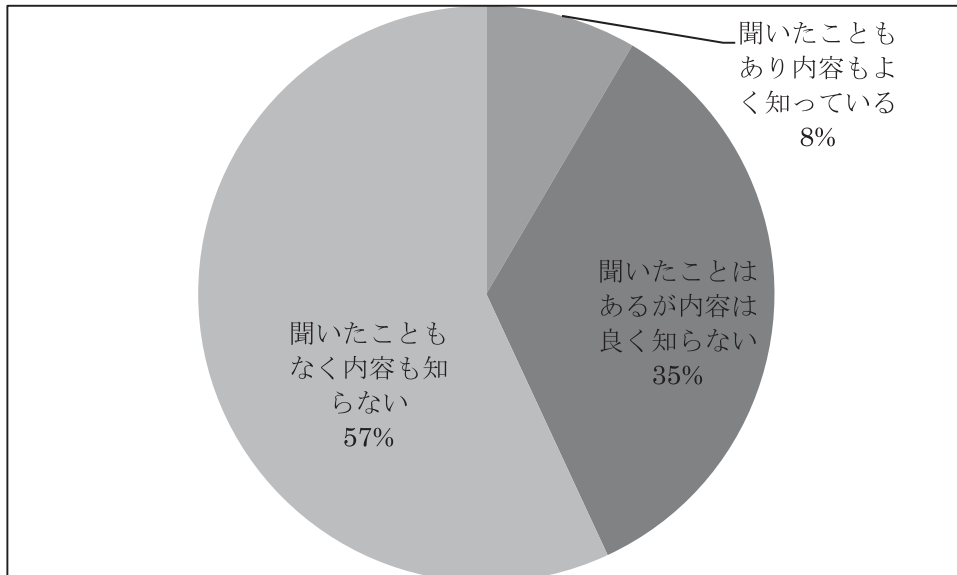
まず、半数以上がきいたこともなければ知りもせず、聞いたことがあったとしてもよく知らない人が大多数であった。次に、経済特区としての採用の賛否においては半数が反対であった。一方で、日本全体で採用する件については、過半数が反対であった。解雇の自由化についてはやはり根強い反対が過半数を占める。

もし認められるならどの職種に適応すべきかについては、正社員が半数近くを占めた。次点はアルバイトであり、派遣社員については低くなった。

解雇の自由を許す賛成の理由については、過半数が労働者が公平に評価されるようになるからを選び、次に就労の機会が増えるからが選ばれた。一方で反対の理由としては、安定して仕事につけないからと雇用主に有利で、労働者の権利が侵害されるからが同程度で40%以上に選ばれたが、就労の機会が減るからは少なかった。就労の機会の減少よりも労働者としての権利の侵害に重きを置いていると考えられる。

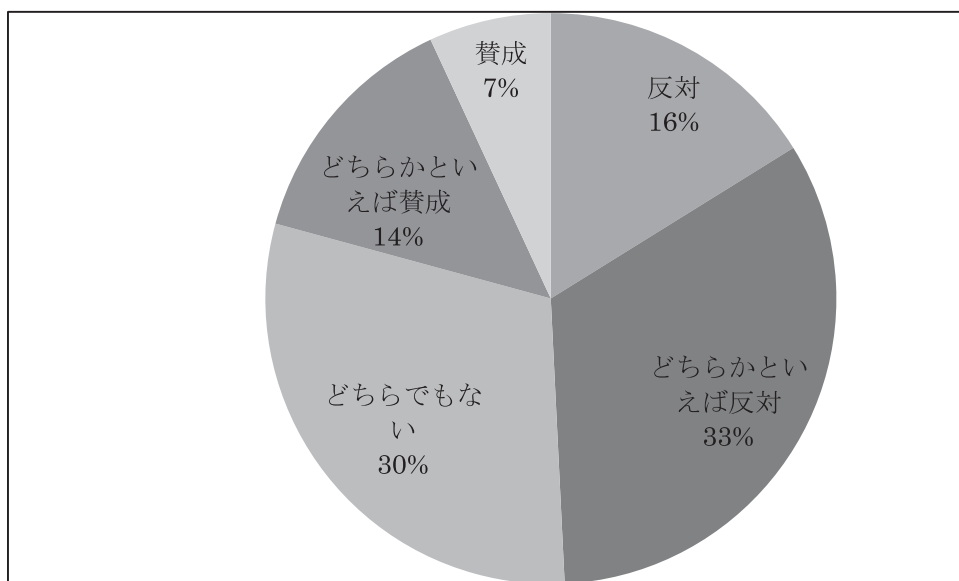
最後に、解雇の自由に対して必要な補填政策としては、失業保険の増額が半数近くを占め、次いで、期間の延長および中途採用枠の増加が選ばれた。この要望は実験におけるデンマーク型のフレキシキュリティ制度と一致しており、失業保険の増額が最も解雇の自由化においては重要なことがわかる。

1. あなたはこの案を知っていますか？

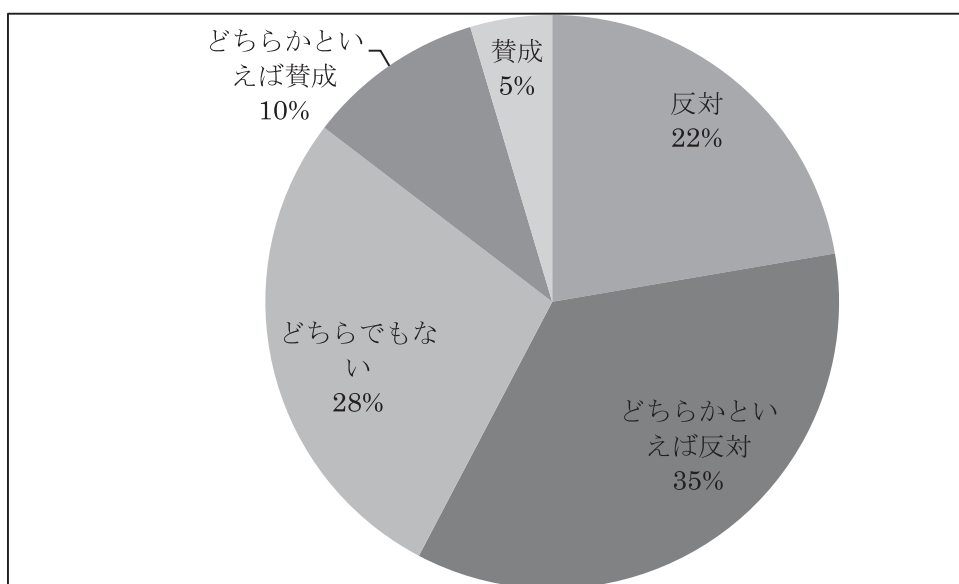


4章 労働環境の経済実験

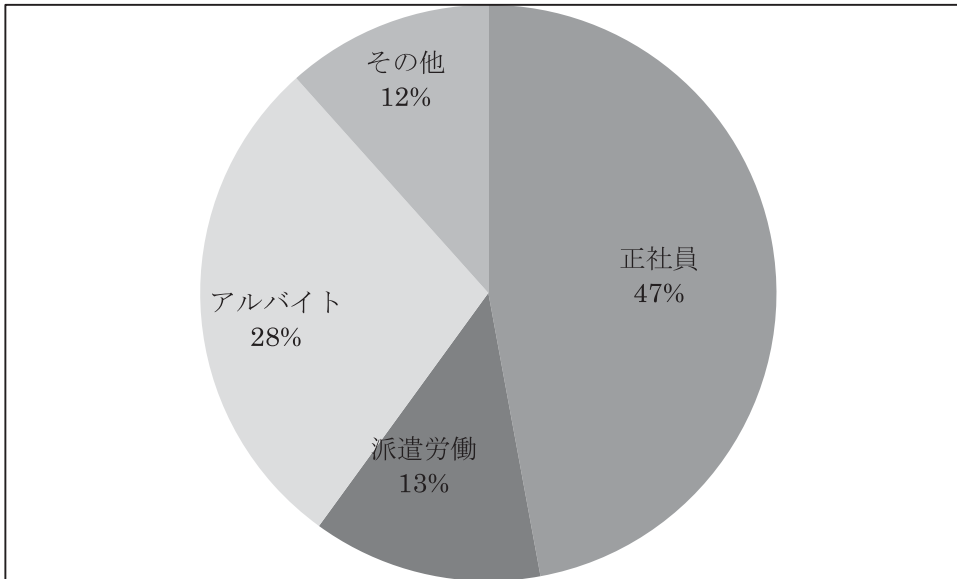
2. あなたはこの案が日本の一部の地域で採用されるのに賛成ですか？反対ですか？



3. あなたはこの案が日本全体に広がるのに賛成ですか？反対ですか？



4. もし認められるとしたらどんな労働者に適応されるべきと考えますか？



5. この案に賛成の人はなぜ賛成ですか？

回答内容	回答数	%
1. 就労の機会が増えるから	13	28.26
2. 労働者が公平に評価されるようになるから	29	56.52
3. 海外での成功事例を聞いたから	1	2.17
4. 仕事のステップアップができるから	3	4.35
5. 仕事を自由に選べるようになるから	0	0
6. その他（理由	6	8.7

6. この案に反対の人はなぜ反対ですか？

回答内容	回答数	%
1. 就労の機会が減るから	6	7.06
2. 安定して仕事につけないから	40	41.18
3. 雇用主に有利で、労働者の権利が侵害されるから	45	42.35
4. 海外での失敗事例を聞いたから	1	1.18
5. 一つの仕事に打ち込んでスキルアップできないから	7	4.71
6. その他（理由	3	3.53

4章 労働環境の経済実験

7. この政策案をよりよくするためには次のどれが必要だと思いますか？3つまで選んで下さい。

回答内容	回答数	%
1. 失業保険額の増額	63	48.84
2. 失業保険給付期間の延長	23	17.83
3. 職業訓練の充実	12	9.3
4. 男女雇用機会の均等	8	6.2
5. 労働組合の義務化	3	2.33
6. 中途採用枠の増員	13	10.08
7. 所得税の減税	1	0.78
8. 法人税の減税	0	0
9. 社外取締役の増員	1	0.78
10. その他（理由	5	3.88

4.6 まとめ

本章では、実験経済学的手法を用いて、実際に所得200-250万以下の労働者を雇用して、日本型の労働市場とデンマーク型の労働市場の比較実験を行った。

実験の結果、デンマーク型では日本型よりも理論値に近いコスト投入が行われ、適正な労働が導かれた。しかし、若干だが、コストの過剰な投入が行われている面も存在した。しかし、コストが上昇したため、仕事の成功率が上昇し、デンマーク型の方が収入が高くなった。また、労組加入率はどちらの制度が高いとは言い切れなかった。

貯蓄率については、日本型の全体的傾向としてはデンマーク型よりも高くなった。デンマーク型が高い失業保険や職業訓練で就労支援をするのに対して、日本型ではそういったものがない分を自らの貯蓄でまかなわなければならない、そのために失業に備えた貯蓄が増えると考えられる。ギャンブルへの嗜好は日本型の方が高く、失業リスクが毎月あるデンマーク型ではギャンブルはほとんど発生しなかった。

以上をまとめると、日本型に比べて、デンマーク型の方が労働生産性および労働所得が高くなる傾向があることがわかった。また、ギャンブル嗜好も下がることがわかった。しかし、貯蓄率だけは、失業時の補填が少ない日本型の方が、失業に備えて、デンマーク型よりも高くなることがわかった。

ただし、日本型を実施した後にデンマーク型を実施しているため、日本型での経験値がデンマーク型に引き継がれ、被験者の習熟度がデンマーク型の方が高いために、デンマーク型の方がより良い実験結果を導いた可能背がある。これを検証するためには、デンマーク型を実施した後に日本型を実施する必要がある。しかし、現在の日本の現状からの転換を考える上では、日本型を実施してからデンマーク型を実施するのは自然な流れであり、本章の結論として最も重要なことは、デンマーク型への移行が労働者の所得と仕事での生産性を下げなかったということである。

実験に関する説明

会話の禁止

あなたは実験者が指示しない限り、お互いに会話したりコミュニケーションをとったりしないでください。本実験ではバイアスを避けるために、質問を禁止します。実験者には話しかけないで下さい。体調不良や緊急の用件がある場合のみ静かに挙手して下さい。

被験者

あなたには被験者番号が自動的に割り当てられます。被験者番号はあなたのパソコンに表示されます。この被験者番号はあなたの意思決定を追跡することのみに使われます。他の人の番号を知ることはできません。

1. この実験で行う仕事の説明

この実験ではあなたはある雇用主に雇われて仮想的な仕事を行う労働者になります。今からその仕事の内容を説明します。

この仕事は実験に参加している他の誰かと二人一組で行います。仕事の相手はランダムに決められ、その相手を知ることはできません。

仕事の開始時に、この仕事で使える予算が与えられます。実験ではコインと呼ばれる仮想的なお金を使います。この実験では全ての労働者の予算は20コインに設定されます。この値はPCの画面に表示されますので確認して下さい。

あなたは、予算20コインから、この仕事に払う「コスト」を決めます。予算より多いコストを払うことはできません。コストは0以上で20以下の値で決めてください。

あなたと相手が仕事に払うコストをそれぞれ決めると、この仕事での成果が決まります。この成果はあなたと相手のコストによって変わります。あなたは自分のコストを決めるとき、相手のコストを知ることはできません。

あなたがコストを決めると、あなたのコストに応じて、仕事の成功率 p という値が決まります。 p は0以上で1以下の数です。コストと成功率 p の関係は全員で同じです。コストを増やすほど、成功率 p は高くなります。コストと成功率 p の関係は次の表の通りです。

以下の表をしばらく見てください。

コスト	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
p	0	0.06	0.12	0.18	0.24	0.3	0.36	0.42	0.48	0.54	0.60

コスト	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
p	0.66	0.72	0.78	0.84	0.9	0.92	0.94	0.96	0.98	0.99

ここで、あなたのコストに応じて決まる成功率 p を p_1 とします。同様に、同じ組の相手のコストに応じて決まる成功率 p を p_2 とします。コンピューターは、 p_1 と p_2 の掛け算を自動的に計算し、その結果を仕事全体の成功率 P とします。つまり、仕事全体の成功率はあなたと相手の成功率の掛け算によって決まります。

4章 労働環境の経済実験

$$\text{仕事全体の成功率}P = \text{あなたの成功率}p_1 \times \text{相手の成功率}p_2$$

仕事全体の成功率 P も0以上で1以下の数値となります。

次に、コンピューターは、自動で、この仕事全体の成功率 P に従って、仕事の成果を決定します。仕事が成功した場合、この仕事における、あなたの報酬は次のようになります。

$$\text{あなたの報酬コイン} = \text{予算}20\text{コイン} - \text{あなたの払ったコスト} + 25\text{コイン}$$

あなたは予算からコストを差し引いた残りを得られます。さらに、仕事が成功したので、そのボーナスとして25コインのお金が追加されます。

一方、仕事が成功せずに、失敗した場合、あなたの報酬は次のようになります。

$$\text{あなたの報酬コイン} = \text{予算}20\text{コイン} - \text{あなたの払ったコスト}$$

仕事が失敗したので、ボーナスの25コインは加えられません。

以上の仕事が終了すると、あなたには仕事への参加報酬として、上のお金とは別に50コインが追加されます。そして、相手のコストが開示されます。

実験では、この仕事を以下の流れに従って繰り返します。

2. 実験の流れ

実験のおおまかな流れは次のようになっています。

試用期間→就職→仕事→解雇（と再雇用）→失業（か仕事）→再就職→仕事……

実験では、まず、試用期間の成績に従い、就職が決まります。次に、就職した人は仕事を行います。しかし、試用期間の成績で就職に至らなかった人は、失業者となり、仕事をすることはできません。一定期間、仕事をした後に、仕事の成績をもとに解雇が行われます。解雇された人は失業者となり、再雇用されるまで仕事をすることはできません。誰かが解雇されると、代わりに、その時点で失業している人が再雇用されます。つまり、失業しても、誰かが解雇されたならば、再就職のチャンスがあります。就職すると解雇されるまでは仕事を継続して行います。

試用期間

まず、試用期間について説明します。試用期間では、先に説明した仕事を5回繰り返します。ただし、仕事への参加報酬は試用期間のため50コインではなく40コインです。この5回の仕事の結果、コインの獲得額が高い順に本採用となる人が決まり、就職します。同額で同順位の人ランダムに選ばれます。試用期間で採用されなかった人は、失業者となり、次からの仕事には参加できません。

就職（本採用）と仕事

試用期間で採用された人は、上で説明した仕事を失業するまで繰り返します。試用期間が終

わったので仕事から得られる参加報酬は40コインから50コインになります。仕事で組となる相手はランダムに決められます。誰と組になっているのかについては知らされません。就職すると解雇されるまでは仕事を続けられます。

貯蓄

あなたは各月の仕事で得られたお金を貯蓄することができます。この実験で貯蓄するお金は失業への備えや投資と考えてください。そのため、銀行に預けておいて利子がついて返ってくるお金ではありません。また、自分で好きなときに引き出すこともできません。よって、貯蓄すると手元からその分のコインが減ります。その代わりに、貯蓄額を増やすと、失業時に再就職しやすくなります。これについては、後程説明します。貯蓄は自分の持っているお金の範囲で自由に可能です。全くしなくても構いません。

なお、試用期間中の貯蓄によるコインの減少は本採用には影響しません。本採用は貯蓄に関係なく、仕事で稼いだコインの額のみで決まります。

ギャンブル

あなたは手持ちのお金でギャンブルをすることができます。このギャンブルには1口10コインで参加できます。1口につき、あなたは1%の確率で100コインを得られ、99%の確率で1コインを得られます。10コインを1口として、お金がある限り、何口でも買えます。全く買わなくても構いません。

解雇と失業の決定

実験での1回は1か月と考えてください。就職すると、12か月間（12回）仕事をします。12か月間は解雇されません。12か月目の仕事の後、解雇の通知が行われます。解雇は12か月ごとに1回行われます。

解雇された人の数だけ失業者の中から再雇用が行われます。解雇は仕事の成績に従って行われます。実際に誰が解雇されるのかは、解雇される本人のみに通知されます。

労働組合

労働組合に参加している場合のみ、あなたは解雇理由を知ることができます。就職した最初の月にのみ、労働組合に参加するかどうかを決めることができます。参加する場合、毎月2コインを支払います。ただし、試用期間中は参加できません。

失業者

解雇通知を受け取って失業が決まった人は、失業者となります。失業中には仕事に参加できませんので、仕事の参加報酬50コインが得られません。

ただし、失業保険として10コインを得ることができます。

なお、貯蓄とギャンブルは手持ちのお金の範囲で自由に行うことができます。また、失業した時点で労働組合から脱退しますので、その費用を支払う必要もなくなります。

再就職

解雇が行われた後、今まで失業していた人の中から労働者の補填が行われます。直前に解雇さ

4章 労働環境の経済実験

れた人はこの時点では再就職はできず、次の機会まで待たなければなりません。

就職は貯蓄額の高い人から順番に、失業者の数まで行われます。この実験では貯蓄は失業時への備えですので、失業に備えて自らに投資したと考え、その投資額（＝貯蓄額）が高い人ほど就職しやすくなります。よって、貯蓄は一度失業して再就職したならば、使い切られます。つまり、再就職時にそれまでの貯蓄は0になります。しかし、再就職ができない場合には貯蓄はそのまま繰り越されます。

就職が決まると、今までと同じ流れで仕事が行われます。

以上の流れをまとめると、次のようになります。

試用期間の仕事→貯蓄→同じ流れで試用期間を後4回繰り返す→(1)か(2)へ

(1)就職→労組参加の有無→仕事→貯蓄→ギャンブル→同じ流れで解雇されるまで繰り返す→(3)

(2)失業→貯蓄→ギャンブル→同じ流れで雇用されるまで繰り返す→(3)

(3)解雇と雇用の決定→そのまま就業なら→(1)、失業もしくは就職できなければ→(2)

3. 実験の報酬

以上の流れの中で自分の手元に残ったコインの合計額が大きいほど、あなたの得られる現実の報酬は大きくなります。自分の手元に残ったコインは次のように計算されます。

$$\begin{aligned} \text{自分の最終獲得コイン} &= \text{仕事の報酬} - \text{労働組合費用} - \text{貯蓄額} \\ &\quad - \text{ギャンブル投資額} + \text{ギャンブル報酬} + \text{失業保険受取額} \end{aligned}$$

仕事の成功が増える程、仕事の報酬は増えます。また、失業せず、就職していた方が仕事の報酬は増えます。労働組合に入るとコインは減りますが、失業理由の開示請求が可能です。貯蓄はこの実験では利子がついて戻ってくるお金ではなく、失業に備えた自己投資ですから、貯蓄した分だけ獲得コインは減ります。しかし、貯蓄した分だけ失業時に再就職しやすくなります。ギャンブルへの投資はお金を失いますが、当たれば多額のコインを得られます。失業時には失業保険が受け取れます。

なお、前月までに得られた報酬コインを翌月以降の仕事の予算として使うことはできません。各回の予算は常に20コインです。

あなたは実験が何か月目で終わるのかを知ることができません。実験終了時点での獲得コインの合計額が大きいほど、あなたの得られる現実の世界での報酬は増えます。

以上で実験の説明を終わります。

要点まとめ

- ・ 予算20コインから仕事に払うコストを決める
- ・ コストと成功率の関係は次の表

コスト	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
p	0	0.06	0.12	0.18	0.24	0.3	0.36	0.42	0.48	0.54	0.60

コスト	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
p	0.66	0.72	0.78	0.84	0.9	0.92	0.94	0.96	0.98	0.99

- ・ 仕事全体の成功率は相手と自分のコストによって決まる成功率の掛け算
仕事全体の成功率 $P = \text{あなたの成功率} p_1 \times \text{相手の成功率} p_2$
- ・ 成功すると25コイン増える
- ・ 報酬は次の式の通り
成功時：あなたの報酬コイン = 予算20コイン - あなたの払ったコスト + 25コイン
失敗時：あなたの報酬コイン = 予算20コイン - あなたの払ったコスト
- ・ 仕事に就くと50コイン増える
- ・ 試用期間の仕事では50コインではなく、40コイン増える
- ・ 解雇は12か月ごとに行われる
- ・ 失業保険は10コイン
- ・ 貯蓄するとコインは減るが、貯蓄が多いほど再就職は有利になる
- ・ 貯蓄は失業から就業すると0になる
- ・ 労働組合は毎月2コインかかるが、加入すると解雇理由を知ることができる
- ・ ギャンブルは10コイン払うと、1%で100コイン、99%で1コイン得られる
- ・ 手元に残ったコインの額が多いほど、現実世界の報酬は高くなる

これから実験者がパソコンを使って実験のチュートリアルを行いますので指示に従って操作してください。

パート2B

このパートでは、いくつかの点を除いて、先ほどと全く同じ内容の実験が行われます。実験はこのパート2で終わります。この実験で変わるのは以下の点です。

解雇と失業の決定

毎月の仕事の後、解雇が判断されます。つまり、毎月誰かが解雇される可能性があります。解雇された人の数だけ再雇用がされます。解雇は仕事の成績に従って行われます。実際に誰が解雇されるのかは、解雇される本人のみに通知されます。

失業者

失業者は職業訓練を受けます。職業訓練は仕事と全く同じ内容を実施しますが、相手は実際の人ではなくて、コンピュータープログラムです。コンピュータープログラムとの訓練の結果は実際の仕事と同じようにコインとなって表示されます。ただし、このコインをあなたは報酬として獲得することはできません。このコインはあなたの訓練の成果を示しているだけです。しかし、訓練で得られたコインが高いほど再就職が有利になります。

再就職

解雇通知後、今まで失業していた人の中から労働者の補填が行われます。このとき就職できる人数は解雇された人数と同じです。

就職は直前の1か月間の職業訓練で得られたコインの額と貯蓄額の合計額の高い順に行われます。つまり、訓練の成果と自己投資である貯蓄額が高いほど、高い仕事能力を持っていると判断され、就職がしやすくなります。就職が決まると、今までと同じ流れで仕事が行われます。

以上の点以外は、先の実験内容と全て同じです。

先の実験とこの実験での獲得コインの額が大きいほど、実験終了後の現実の報酬金額が高くなります。

以上で実験の説明を終わります。

パート2C

このパートでは、いくつかの点を除いて、先ほどと全く同じ内容の実験が行われます。実験はこのパート2で終わります。この実験で変わるのは以下の点です。

解雇と失業の決定

毎月の仕事の後、解雇が判断されます。つまり、毎月誰かが解雇される可能性があります。解雇された人の数だけ再雇用がされます。解雇は仕事の成績に従って行われます。実際に誰が解雇されるのかは、解雇される本人のみに通知されます。

ただし、失業保険の額が40に増額されます。

失業者

失業者は職業訓練を受けます。職業訓練は仕事と全く同じ内容を実施しますが、相手は実際の人ではなくて、コンピュータープログラムです。コンピュータープログラムとの訓練の結果は実際の仕事と同じようにコインとなって表示されます。ただし、このコインをあなたは報酬として獲得することはできません。このコインはあなたの訓練の成果を示しているだけです。しかし、訓練で得られたコインが高いほど再就職が有利になります。

再就職

解雇通知後、今まで失業していた人の中から労働者の補填が行われます。このとき就職できる人数は解雇された人数と同じです。

就職は直前の1か月間の訓練で得られたコインの額と貯蓄額の合計額の高い順に行われます。つまり、訓練の成果と自己投資である貯蓄額が高いほど、高い仕事能力を持っていると判断され、就職がしやすくなります。就職が決まると、今までと同じ流れで仕事が行われます。

以上の点以外は、先の実験内容と全て同じです。

先の実験とこの実験での獲得コインの額が大きいほど、実験終了後の現実の報酬金額が高くなります。

以上で実験の説明を終わります。

パート2D

このパートでは、いくつかの点を除いて、先ほどと全く同じ内容の実験が行われます。実験はこのパート2で終わります。この実験で変わるのは以下の点です。

解雇と失業の決定

毎月の仕事の後、解雇が判断されます。つまり、毎月誰かが解雇される可能性があります。解雇された人の数だけ再雇用がされます。解雇は仕事の成績に従って行われます。実際に誰が解雇されるのかは、解雇される本人のみに通知されます。

ただし、失業保険の額が40に増額されます。

以上の点以外は、先の実験内容と全て同じです。

先の実験とこの実験での獲得コインの額が大きいほど、実験終了後の現実の報酬金額が高くなります。

以上で実験の説明を終わります。

5章 まとめと政策提言

本研究では、労働者のあり得べき未来を見据え、社会から排除の対象となりやすく、社会的孤立に陥りやすいと考えられる低所得労働者を対象に、どのような労働環境への選好が高いのかを調べるために選択型実験法を用いて、労働環境を構成する諸要因への支払い意思額を推計した。そして、政府が現在考えている解雇の自由を担保するためのセキュリティネットを検証するために、その先駆けであるデンマーク型のフレキシキュリティ制度の効果を実験的に検証した。

2章の選択型実験法を用いた職場環境に対する選好調査では、仕事をしないことを好む傾向があること、高い給与であることや雇用期間が長いこと、契約更新や社会保障、労働組合があることをそれぞれ好む傾向にあること、そして労働時間の長いフルタイム労働を好まない傾向にあることが分かった。このことから、低所得者層は基本的には働きたくないが、もし働くならば短時間で高い給与、そして保障等も充実している、労働条件が良い仕事を選ぶ傾向にあることが示唆される。また、仕事を選ぶ上で、特に重視するのが社会保障の有無や契約更新の有無であることも分かった。

3章の選択型実験法を用いた労働環境の選好調査では、安定した労働環境を回答者は一番重視していることや、万が一失業した時にも職業訓練を受けたいという意向があることが分かった。これらの結果は、雇用の不安定に直面している低所得者にとって雇用の安定や、失業しても再雇用につながる職業訓練に対する社会保障の確立を求めていることを示唆する。

これらの章の選好調査において最も支払い意思額の高い項目が社会保障であること、雇用契約の更新があること、雇用主の解雇の自由がないこと、であった。この点から考慮して、低所得労働者は働き続けられることを強く求めていると考えられる。つまり、安定的に労働につきたいと強く意識していることが言える。

4章では、実験経済学的手法を用いて日本型の労働市場とデンマーク型の労働市場の比較実験を行った。実験の結果、デンマーク型では日本型よりも理論値に近いコスト投入が行われ、適正な労働が導かれた。しかし、若干だが、コストの過剰な投入が行われている面も存在した。しかし、コストが上昇したため、仕事の成功率が上昇し、デンマーク型の方が収入が高くなった。また、労組加入率はどちらの制度が高いとは言い切れなかった。

貯蓄率については、日本型の全体的傾向としてはデンマーク型よりも高くなった。デンマーク型が高い失業保険や職業訓練で就労支援をするのに対して、日本型ではそういったものがない分を自らの貯蓄でまかなわなければならない、そのために失業に備えた貯蓄が増えると考えられる。ギャンブルへの嗜好は日本型の方が高く、失業リスクが毎月あるデンマーク型ではギャンブルはほとんど発生しなかった。

デンマーク型のように毎月解雇がされる場合でも労働パフォーマンスは落ちず、所得は増える傾向にあった。しかし、それを労働者が求めているかという点と違い、実験後のアンケートではデンマーク型と日本型では日本型を好む人が過半数を超えた。また、経済特区としてこのような制度が導入されることに反対する人も過半数を超えていた。これは先の2章と3章で示されたように、たとえ、実験において高い労働パフォーマンスを示せたとしても、毎月解雇の危険にさらされることは、労働者にとっては非常に忌むべきことであることがわかった。つまり、いくら稼げるとか、うまく仕事ができるとかということよりも安定的に持続的に働きたいという思いが強く、

5章 まとめと政策提言

雇用の流動性がもたらす失業という負の側面からの損失負担を、再就職のチャンスの拡大という正の作用がもたらす便益を過小に評価してしまう傾向があることがわかった。これは、行動経済学のノーベル経済学賞を受賞したダニエル・カーネマンによって示されたロス・アバージョン（損失回避）行動そのものである。つまり、職を失うことの損失が、職を得られる便益よりも高く評価されてしまうのである。この選好が存在する場合、フレキシキュリティ政策の実施においては、セキュリティ面の強化が非常に重要となる。そのため、まず、セキュリティを充実させてから、次に、雇用の流動化を促進するための試作実施という段階的な実施が低所得労働者には受け入れやすいと考えられる。つまりは、失業保険の充実や職業訓練の充実が先に必要となるであろう。その上で、失業しても、社会から孤立しない、排除されずに、包摂され続けられるという安心感を与えることが、雇用の流動化に至る上で重要と考える。

最後に、本稿では、選択型実験法と経済実験の双方を組み合わせた全く新しい労働政策の検証を行ったが、そのデータサンプルは予算の都合もあり限られたものとなった。雇用は人間の基本的生存の根幹である。本議論をより活発化し、少子高齢化により資本蓄積と労働力の減退による経済成長の鈍化という負のスパイラルから脱するためにも、能力あるのものが職を得られ、失敗しても再起できる柔軟な労働市場が持続可能な発展においては不可欠である。労働と失業は背中合わせであり、両者を社会的に包摂することが本当の意味でのフレキシキュリティ政策であろう。そのためにも、さらなるデータの蓄積とより一層の深い分析が必要となる。本稿はそのためのプラットフォームとして活用されれば幸いである。

参考文献

- [1] 内閣官房地域活性化統合事務局内閣府地域活性化推進室国家戦略特区ワーキンググループ、2013、「「国家戦略特区」の基本的考え方と当面の進め方について」、
URL: http://www.kantei.go.jp/jp/singi/tiiki/kokusentoc_wg/dai2/siryou.pdf
- [2] 厚生労働省、2010、「平成22年雇用保険制度の改正について」、
URL: <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken11/>
- [3] 東洋経済、2008、「デンマークとオランダが先鞭、EUが目指す柔軟な労働市場と雇用保障」、
URL: <http://toyokeizai.net/articles/-/2197/>
- [4] 首相官邸政策会議、2011、「第1回 「一人ひとりを包摂する社会」特命チーム 議事次第」
URL: <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/housetusyakai/dai1/gijisidai.html>
- [5] 首相官邸政策会議、2011、「緊急政策提言」
URL: <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/housetusyakai/kettei/20110810teigen.pdf>
- [6] 厚生労働省、2012、「第8回社会保障審議会生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会資料」
URL: <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002kvtw.html>
- [7] 国税庁、2012、「平成24年民間給与実態統計調査-調査結果報告-」
URL: <https://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/minkan2012/pdf/001.pdf>
- [8] 国際労働機関、2010、「World social security report 2010/11. Covering people in times of crisis」、
URL: <http://www.ilo.org/gimi/gess/ShowResource.action?resource.ressourceId=15263>

〈執筆略歴〉

赤井 研樹（あかい けんじゅ）

東京大学大学院工学系研究科技術経営戦略学専攻・特任助教
専門は、実験経済学とアンケート調査を用いた社会・経済制度設計および人間行動・心理研究。

大阪大学大学院経済学研究科博士課程修了。東京工業品取引所市場構造研究所、日本学術振興会特別研究員、大阪大学社会経済研究所特任研究員、東京大学大学院工学系研究科技術経営戦略学専攻・特任研究員を経て、現職。

〈主な論文〉

- ・（共同論文）“Prediction of photovoltaic and solar water heater diffusion and evaluation of promotion policies on the basis of consumers’ choices,” Applied Energy. vol. 102, pp. 1148-1159, February 2013年.
- ・（共同論文）“Trust and reciprocity among international groups: Experimental evidence from Austria and Japan,” Journal of Socio-Economics 41(2), p266-276, February 2012.
- ・（共同著書）「国内排出権取引制度設計のための実験」『地球温暖化対策：排出権取引の制度設計』（日本経済新聞社、p218-235、2006年1月所収）

等多数。

青木 恵子（あおき けいこ）

横浜国立大学研究推進機構・特任教員（講師）。

専門は実験経済学とアンケート調査を用いた安心・安全な社会・経済制度および人間行動・心理研究。

大阪大学大学院経済学研究科博士課程修了。日本学術振興会特別研究員、大阪大学社会経済研究所GCOE特任助教、新潟大学超域学院院朱鷺・自然再生学研究センター（佐渡市寄附講座）・特任准教授を経て、現職。

〈主な論文〉

- ・（共同論文）“A Choice Experiment for Air Travel Services,” Proceedings of APMS 2012 International Conference Advances in Production Management Systems, September 2012.
- ・（共同論文）「看護師免許保有者の再就職時における職場選択—選択型実験法を用いた選好調査—」（『医療経済研究』、vol.23 No.2、pp.111-127、2012年6月所収）
- ・（共同論文）“Consumer Reaction to Information on Food Additives: Evidence from an Eating Experiment and a Field Survey”, Journal of Economic Behavior and Organization 73, p433-438, March 2010.

低所得労働者の社会的包摂に対する価値の
評価と包摂のための社会保障制度設計

2016年10月

発行 ■ 一般財団法人全国勤労者福祉・共済振興協会
〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-11-17
ラウンドクロス新宿5階
TEL: 03 - 5333 - 5126
FAX: 03 - 5351 - 0421

印刷 ■ 太平印刷株式会社

全労済協会「公募研究シリーズ」既刊報告誌

(所属・役職は発行当時です。)

⑤7 『社会的排除状態の拘束性：若年層パネル調査による検証を通じて』 2016年10月

公益財団法人世界平和研究所・主任研究員 高橋 義明

- 本研究では、1990年代以降の欧州における「社会的包摂」に関する議論の高まりとともに相対的貧困率等の指標が開発されてきたのに対し、日本においてはこのような指標の具体的な検討が進んでいない実態に鑑みて、社会的排除状態が時間を経ても解消しない「拘束性」の観点から若年層に焦点を当てて指標の有効性を検証している。

⑤6 『多様な就業形態の仕事の質に関する実証研究』 2016年9月

一橋大学大学院商学研究科准教授 島貫 智行

- 本研究では、日本における「正規雇用」、「非正規労働」、「派遣労働」の就業形態について「労働者にとっての仕事の望ましさ」を示す「仕事の質」という観点から検討し、非正規労働や派遣労働の問題を論じる際には、仕事や労働条件を多面的に捉えた上で、その問題が労働契約と雇用関係のいずれによるのかを踏まえることが重要であると説いている。

⑤5 『分権型福祉国家・福祉社会の確立に向けて 一地域共同体・福祉の構築一』 2016年9月

慶應義塾大学経済学部教授 駒村 康平

- 本研究では、日本が高齢化・人口減少社会に突入する中での社会保障制度の持続可能性、格差・貧困の拡大する社会における社会問題や生活困窮問題について着目し、その克服への地域互助の可能性について調査・分析を行った。

⑤4 『高齢法改正に伴う人事・賃金制度の再構築と社会保障制度のあり方に関する研究』 2016年9月

高千穂大学経営学部教授 田口 和雄

- 本研究では、政府の高齢者雇用法施策の変遷について概観するとともに、高年齢者雇用確保の主要な制度である継続雇用制度を導入している日本を代表するリーディングカンパニー3社の事例調査をもとに、2013年4月に施行された改正「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が企業における60歳代前半層の高齢者雇用施策に与えた影響を明らかにした。

⑤3 『障がい者の雇用と企業の新しい人的資源管理システム 一特例子会社24社の事例分析一』 2016年9月

高知県立大学社会福祉学部講師 福岡 隆康

- 身体障がい者の雇用促進に向けて義務付けられた実雇用率が2002年に法改正された。特例子会社の障がい者の実雇用率を、親会社だけでなく子会社・関連会社の全体で算定することが可能にされ、雇用率を引き上げやすくなった。雇用率を義務として見るのではなく、障がい者を戦力と考えらる雇用管理とはどうあるべきか。障害者従業員が自立できる雇用システムとはどのようなものか、一定の明確化がされた。特例子会社24社の事例分析から明確化を試みる。

⑤2 『社会連帯における子育て支援の役割機能 一幼稚園・保育所・認定こども園の役割機能一』 2016年8月

川村学園女子大学講師 手塚 崇子

- 保育所の待機児童問題や子育ての孤立化など、子育てに関する問題が山積する中、本研究では福井県の永平寺町・鯖江市・小浜市の3つの市町村の事例について、保育者・保護者・施設・地域などで聞き取りおよびアンケート調査を行い、それぞれの連携の実態と課題を明らかにした上で、社会連帯による地域の子育て支援に必要な人材や連携の方法を考察した。

- ⑤1 『地域産業創造の三点セットとその可能性 ―震災復興の手がかりとして―』 2016年7月
代表研究者 東北福祉大学教授 齊藤 幹雄
- 本調査研究では、雇用の場の創出をはじめとする震災被災地復興への道筋について考察した。「地域産業創造の三点セット」と称する概念図式・分析視角によって、地域産業の課題と方向を示した。「三点セット」とは、天然資源、技術力、流通（マーケティング力）を指す。三点セットをもとに、被災地復興を含めた全国各地の地域産業の可能性について考察した。
- ⑤0 『社会保障の規範的基礎としての勤労に関する研究』 2016年5月
北海道大学公共政策大学院教授 西村 淳
- 近年、経済の長期低迷の中での少子高齢化等により、増加する社会保障給付とそのための負担に支持を得られにくい状況になってきており、このような状況下、社会保障の負担を誰が何のためにするのかという観点から、社会保障の権利の基礎が改めて問われている。
本研究では、社会保障の規範的基礎とそれを実現していくための方法論について、「参加・貢献支援原則」「多様性原則」「公的責任原則」「納得原則」の4つの観点からまとめている。
- ④9 『コミュニティ経済に関する調査研究』 2016年5月
京都大学こころの未来研究センター教授 広井 良典（研究代表者）
- 近年、地域経済活性化の議論が活発な一方、コミュニティの希薄化が問題となっている。本研究では、資本主義の流れの中で切り離されていったコミュニティと経済の関係を再び結びつける「コミュニティ経済」をコンセプトとして、自然エネルギー、伝統文化、農業、福祉・ケア、商店街、都市・農村、若者の各分野での実際の取り組みについて考察した。
- ④8 『自立的就労支援策としての福祉と交通の政策リンケージ
―アメリカ「福祉改革法」施行後15年の政策事例にもとづく日本への示唆―』 2016年4月
大月市立大月短期大学准教授 堀 武郎（研究代表者）
- 本研究では、1998年にアメリカで開始された、貧困層を対象とした通勤支援プログラムの現状と課題についてシカゴの事例調査・分析を行い、我が国に比べて再分配政策が制約された社会であり、「自由」獲得のための「自立」を促進させるアメリカ的な福祉改革の下でも、福祉政策を通じた貧困対策に乗り出そうとする政府の積極的な姿勢が確認されることを明らかにしている。
- ④7 『公的扶助の機能評価 ～東日本大震災被災地での調査研究～』 2016年4月
九州保健福祉大学社会福祉学部助教 日田 剛
- 東日本大震災から5年が経過し、災害公営住宅等への入居が進んでいるとのニュースが取り上げられる一方、いまだ仮設住宅暮らしを余儀なくされる方々が多数存在する。本研究では、被災者を支援する各種制度に公的扶助の概念をあてはめ、仮設住宅入居者へのアンケート等を通じ、それらが被災地でどう機能したか、また制度が今後、どのようにあるべきかを考察している。
- ④6 『協同社会運動の主体形成を促す史的視野の研究：新たな協同社会運動史教育を目指して』 2016年4月
早稲田大学社会科学総合学術院教授 篠田 徹
- 本研究では、人類の歴史の根底には「絆の広がる社会づくり」の活動があり、現在の日本社会におけるその担い手として、労働組合、協同組合およびNPO等の「協同社会運動」に期待される役割は大きいとしている。これら「協同社会運動」に改めて注目して、過去の教訓を取りまとめたのが本報告書である。
- ④5 『東日本大震災における緊急雇用創出事業の意義と効果の検証』 2016年3月
関西大学社会安全学部教授 永松 伸吾
- 東日本大震災の発災後、政府は緊急雇用創出基金事業として、被災者を災害対応や復旧・復興のための事業に雇用するプログラムを用意した。本研究では労務データとインタビュー調査により、どのような人々が緊急雇用に従事したのかを明らかにして、同事業の評価を試みた。そして、今後の巨大災害に向けた雇用対策のあり方について考察した。

全劳济协会