

“Who places more value on job quality? Evidence from Japanese labor market”

コメント

2011年3月23日

神戸大学 勇上和史

1. 本稿の特徴

- ・ 未婚女性と既婚女性では家事責任の大きさが異なることに着目し、それぞれの労働市場において、どのようなファミリー・(アン)フレンドリーな職場特性と賃金のパッケージが提示されているのかを検証。
- ・ 自発的離職者の転職データを利用する新たな識別戦略を採用。
- ・ 既婚女性の労働参加や労働市場における女性の分配問題を考える上で重要な研究。

2. 主な結果

- ・ 既婚パート労働市場においてのみ、通勤時間の賃金プレミアムが観察され、補償賃金差に整合的な結果。
- ・ 通勤時間の内生性を考慮して、持ち家世帯に限っても頑健な結果。
- ・ 企業特有の育児休業制度や介護休業制度、その他の様々なファミリーフレンドリー施策の存在を代理する企業規模については、賃金プレミアムは観察されない。

3. コメント

(1) 賃金プレミアムの理論的な解釈について

- ・ Villanueva(2007)の理論的枠組みに従えば、本稿で識別されているのは、通勤時間の長さや企業特有の育児休業制度の有無等の「負の職場特性」(disamenity)に対して労働市場で観察される賃金プレミアムの上限と下限であり、労働者の選好における disamenity の限界価値ではない (Villanueva, 2007, p.546)。
- ・ 論文中には、後者に言及したような記述がみられるので (例, p.13, 7-8 行目), この点は厳密にされた方がよい。
- ・ なお、本稿の結果を評者なりに解釈すると、家事責任が重く、短時間就業の選好が強い既婚女性のパート労働市場においてのみ、長時間通勤の賃金プレミアムが存在し補償賃金差が成り立つこと、したがって既婚女性間の賃金格差には、これまで注目されてきた夫の所得や税制・社会保障制度等の制度的要因だけでなく、均等化差異に帰すべきものがある、ということを示すものと考えられる。

(2) 家事責任について

- ・ 既婚女性の家事責任の例として度々育児が引かれているが（例えば p.2, 8 行目）、補償賃金差の検証そのものは育児ではなく妻であること（wifeness）に焦点が当てられている。
- ・ 本稿の問題意識に照らすと、（シングルマザーの転職データも含まれているので）今後は母であること（motherhood）に注目した補償賃金差の検証も望みたい。
- ・ この点について、p.10, 5-7 行目には、育児ダミー（“child bearing”）と通勤時間との交差項を含めた結果が有意ではなく、結果の表示を省略した旨の記述がある。育児ダミーの定義が、末子年齢ベースや未就学児ベースなのかどうかの説明がなく詳細は不明だが、様々なパターンによる育児変数を作成してさらに検証されてはどうか。

(3) 配偶関係の変数について

- ・ 推計モデル（p7）では配偶関係として転職後の t 期の状態を用いているが、Appendix 表 2 によると、全体の 7.6%とわずかではあるが、転職前後で配偶関係が変化したサンプルが含まれている。
- ・ 推計モデルでは、夫や家族の収入といった女性にとっての非勤労所得がコントロールされていないため、配偶関係が変化したサンプルを落とすべきではないか。あるいはこれらのサンプルを落とした場合でも結果が変わらないかチェックされたい。

(4) データセットについて

- ・ p7 のモデルの定式化を見る限り、データセットは個人単位と読める一方、p.8（下から 3 行目）では分析に用いたサンプルを転職（job changes）として表現されている。
- ・ 前者から推測して、本稿のデータセットは 1 個人 1 回の転職データであると考えて良いか。その場合は、推計に用いたサンプルサイズ（628）は、転職（job change）= 転職者（job changer）である旨を本文で記述するとともに、表現を統一された方が良い。

(5) 標準誤差の修正について

- ・ もし、データセットに同一個人について複数回の転職が含まれていれば、推計モデルにおいても個人（i）と転職（j）を区別するとともに、表 3～表 5 の推計では、同一個人内の誤差項の相関を許容する個人でクラスタリングした頑健な推計誤差を求める必要がある。

(6) 通勤時間の賃金プレミアムのインプリケーションについて

- ・ 既婚女性の通勤時間の賃金プレミアムがフルタイム労働市場では観察されず、パート労働市場のみに観察された点に関して、p.12（下から 3 行目）では、しばしばパートタイム労働者に通勤手当が適用されないことが指摘される一方で、P.13 では雇用形態間の選好の異質性として解釈されている。
- ・ 通勤時間の賃金プレミアムの有無について、雇用形態間の賃金制度の違いと配偶関係によ

る選好の異質性について解釈を整理されたい。

- ・ ちなみに、厚生労働省『平成 18 年 パートタイム労働者総合実態調査』によれば、2000 年代の雇用形態別の通勤手当の実施割合は、正社員が 88~91%に対してパートが 67~68% であり、パートの通勤手当の適用割合は必ずしも低いとは言えない。

(7) 通勤時間の賃金プレミアムのレベルの評価について

- ・ 通勤時間 1 分当たりの賃金プレミアムのレベルが小さいと評価されているが、評価の基準が判然としない。またこの結果が、どの程度本稿の識別戦略によっているのかがわからない。
- ・ 日本については、第 2 節でも取りあげられている、Nakamura and Chuma(1994)など別の識別戦略を採用した研究結果と比較されてはどうか。

4. マイナーなコメント

- (1) p.12, 下から 2 行目：推計結果は結婚ダミーと通勤時間の交差項の係数に関するものである
ので、“part-time working mothers”との表現は、“part-time working wives”の方が適切だ
ろう。
- (2) p.13, 1-4 行目：最大 0.1%という通勤時間の賃金プレミアムは、女性全体の推計結果（表 3
の(1),(2)）に基づいたものではないか。文脈上、既婚女性に関する結果と読めるので修正さ
れたい。
- (3) 若干のタイプミスがあるのでチェックされたい
p.7, 脚注 5 (redemployment), p.12, 第 2 段落(commuting time allowance) , Table4
(Commuting Time Inyrease)など。

以上