

就職氷河期世代の主観的幸福度に関する実証分析*

An Empirical Analysis on Subjective Happiness of the Employment Ice Age Generation

岡村和明**

The purpose of this paper is comparing the subjective well-being of people around the age of 30 between the “employment ice age” generation and other generation. As a result of the analysis, the following results were obtained. (1) On average, there was no significant difference in subjective well-being between the “employment ice age generation” and other generation. On the other hand, depending on the quantile, there were cases where the subjective well-being of the “employment ice age generation” was significantly depressed. In addition, (2) it was found that there are differences in the quantile that pushes down subjective well-being, even within the same “employment ice age generation”. These results suggest that when comparing the welfare of generations, difference in distribution must be taken into account, and it should be considered explicitly the intra-generation heterogeneity.

Kazuaki Okamura

JEL : C31, J11, J28

キーワード : 就職氷河期世代、主観的幸福度、公平性

Keywords : employment ice age generation, subjective well-being, fairness

* 本稿の分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブから「就職氷河期世代前後の大学卒就業者の仕事と生活に関するアンケート（連合総合生活開発研究所）」の個票データの提供を受けた。なお、本研究は JSPS 科研費（基盤研究（C）、課題番号：20K01738）の助成を受けている。

** 広島修道大学経済学部教授

1 序論

内閣府「経済財政運営と改革の基本方針 2019」において、就職氷河期世代支援プログラムの推進が明記され、就職相談体制やリカレント教育の確立を通じて正規雇用者を 30 万人増やすといった目標が掲げられている。本論文の目的は、経済停滞期に就職活動を余儀なくされた「就職氷河期世代」とそうでない世代の間の衡平性 (fairness) を実現するための政策立案に関して実証的根拠を与える一つのアプローチを提示することにある。具体的には、衡平性を測る厚生水準として主観的幸福度を用い、技能、選好といった個人間の異質性を可能な限りコントロールしながら「就職氷河期」とそうでない世代の主観的幸福度 (subjective well-being) を比較する。世代間の衡平性を経済活動水準ではなく厚生水準で評価する場合、まず問題となるのは、厚生比較をする際の厚生指標 (welfare metrics) をどのように定義するかという点である。

Fleurbaey, [2008]、Fleurbaey and Maniquet, [2011] および関係する一連の研究は、個人間の厚生比較に関する実証分析上の操作が容易な衡平性の分析枠組みを提示しており、例えば参照賃金を現在受け取っている時給とし、その状態と同程度の厚生をもたらすヴァーチャルな (労働時間ゼロの時の) 非勤労所得として定義される“レント+参照賃金”指標といった厚生指標が提示されている。¹⁾ 彼らの分析の特徴は、まず個人間の厚生の比較を基数的な厚生水準ではなく、所得・余暇という座標軸における序数的な無差別曲線を用いた指標で分析する視角を提供している点である。また労働供給の計量経済分析で近年広く用いられている離散選択モデル (Discrete Choice Model) との親和性も大きな特徴であり、離散選択モデルの推定に基づいて厚生指標を算出できる

1) 例えば Preston and Walker [1999] は、シンプルな厚生尺度である純所得 (net income) 以外に (1) 所与の参照賃金 (reference wage) の下で一定の効用水準を実現するのに必要な非勤労所得の額、(2) 所与の参照賃金 (reference wage) の下で一定の効用水準を実現するのに必要な消費水準、(3) 所与の参照労働時間 (reference level of hours of work) の下で一定の効用水準を実現するのに必要な消費水準、(4) 所与の参照非勤労所得 (reference level of unearned income) の下で一定の効用水準を実現するのに必要な賃金額、(5) 所与の参照賃金 (reference wage) の下で一定の効用水準を実現するのに必要な消費水準、といった尺度を挙げ、純所得 (net income) との強い相関を明らかにしている。

点が利点として挙げられる。実際、Decoster and Haan [2015]、Carpantier and Sapata [2016] は Fleurbaey 達の厚生指標を税制改革 (tax reform) の評価に応用し、改革によって誰が得をし、誰が損をするのかを個人レベルの厚生水準で評価した。²⁾

本研究プロジェクトの究極的な目標は、特定の厚生指標に基づいて「就職氷河期世代」とそうでない世代の間の衡平性 (fairness) を実現するための政策目標 (例えば、世代間の衡平性を実現するための「就職氷河期世代」をターゲットとした雇用政策の目標) を実証的に導くことにある。本稿の目的は、その第一歩として「就職氷河期世代」とそうでない世代の間の主観的幸福度、具体的には 30 歳くらいにおける主観的幸福度を比較し、その違いを定量的に評価することにある。結論を先取りすると、まず (1) 平均的には「就職氷河期世代」とそうでない世代の間の主観的幸福度に有意な違いは見られない一方、分位によっては「就職氷河期世代」の主観的幸福度を有意に押し下げるケースが見られた。また (2) 同じ「就職氷河期世代」でも世代によって主観的幸福度が押し下げられる分位に違いがみられることが分かった。太田・玄田・近藤 [2007]、Genda, Kondo, and Ohta [2010] を始めとする先行研究は、「就職氷河期世代」が長期的に被る経済的不利益を定量的に明らかにした。本稿の貢献は、「就職氷河期世代」の主観的幸福度の分析に踏み込み、厚生レベルでの世代間の衡平性実現に向けた実証的厚生分析の道筋を示すことにある。

次節では分析に使用するデータについて説明し、世代ごとに記述統計量の比較を行う。続く第 3 節では、推定モデルを提示し、第 4 節で推定結果の解説を行う。最後に、推定結果のまとめを行い、世代間の衡平性実現に向けた実証的厚生分析の展望を述べて結びとする。

2 データ

ここで使用するデータは、公益財団法人「連合総合生活開発研究所」が 2016

2) その他に、特定の社会厚生関数を想定しつつ労働供給関数の構造推定に基づいて最適課税デザインを導く試みとして、Blundell and Shephard [2012]、Aaberge and Colombino [2013] が挙げられる。

年 5 月に 30 歳以上 49 歳以下の 4 年制大学卒の雇用者を対象に実施したアンケート調査「大学卒就業者の仕事と生活に関するアンケート」の個票である。この調査の目的は就職氷河期を経験した雇用者が抱える経済的困難の実情を明らかにする点にあり、特徴として直近の年取といった経済的要因だけでなく、20 歳から 45 歳までの 5 歳刻みの主観的幸福度についても調査されている点が挙げられる。連合総合生活開発研究所 [2016] は上記のアンケート調査を使って就職氷河期世代の現状について詳細な分析を行っているが、そこでは就職氷河期世代および前後の世代が表 1 のように定義されている。

表 1

年齢	卒業年	世代（名称）
45～49 歳	1989～1993 年度卒	プレ氷河期世代
40～44 歳	1994～1998 年度卒	前期氷河期世代
35～39 歳	1999～2003 年度卒	後期氷河期世代
30～34 歳	2004～2008 年度卒	ポスト氷河期世代

注) 連合総合生活開発研究所 [2016] p.34 の表を転載。

表 1 によれば、世代はまずバブル崩壊以前に就職活動を行い、採用された「プレ氷河期世代」、バブル崩壊後の就職活動時に氷河期を経験した「前期氷河期世代」、不況が一層深刻化した時期に就職活動をせざるを得なかった「後期氷河期世代」、最後に経済状況に一定の改善に兆しが見られた「ポスト氷河期世代」に分けられる。本稿では、サンプルを 40 代グループの「プレ・前期氷河期世代」、および 30 代グループの「後期・ポスト氷河期世代」に分け、それぞれのサンプルについて就職氷河期世代が経済的状况および主観的幸福度に及ぼす効果を定量的に検証する。つまり、「プレ・前期氷河期世代」のサンプルについては前期氷河期の効果、「後期・ポスト氷河期世代」のサンプルについては後期氷河期の効果を検証することになる。

ここでは主観的幸福度として「30 歳頃の幸福度」を用いる。30 歳という年齢を選んだ理由は、まず分析対象となるすべての世代が 30 歳以上であり、欠

損値がないという点である。また本研究プロジェクトの最終目的が、“厚生レベルでの世代間衡平実現に向けた政策設計”という点にあることから、介入の長期的効果が期待される30歳という年齢が適切であると考えた。ただし問題点として、世代によって評価時点（つまり調査時の年齢）と評価対象年齢である30歳との時間差に大きな開きがあり、評価バイアスを免れないという点が挙げられる。この点については、推定結果の解釈の所で再述する。

一方、Kahneman and Krueger [2006] が指摘するように、主観的幸福度は所得、健康といった観察できる要因、さらには社交性 (Sociability) といった直接観察できない要因と相関している。またよく知られているように、ライフイベントによって一時的に主観的幸福度が下がったとしても、順応 (adaptation) の結果、次第に元のベースラインに戻ってしまう (Brickman, Coates, and Janoff-Bulman [1978])。さらに、順応の程度は所得の変化や結婚といったイベントの内容および個人によっても異なる (Easterlin [2003]、Lucas et al. [2003])。本稿では、まず主観的幸福度のベースラインの違いをコントロールするために、①「20代のOJTが不十分」「20代のOff-JTが不十分」ダミー、②「上の世代に比べて就職難」「下の世代に対して就職難」ダミー、③「格差があり、上の世代に比べて恵まれていない」「格差があり、下の世代に比べて恵まれていない」ダミーという変数を説明変数として用いた。まず変数①については、20代だった時期の勤め先での「上司や先輩からの指導」および「勤め先での訓練プログラムや教育プログラム（社内研修など）」が十分だったかどうかという質問に対して「あまり受けなかった」もしくは「まったく受けなかった」場合を1とする「20代のOJTが不十分」「20代のOff-JTが不十分」ダミーをそれぞれ作成した。変数②については、「自分が新卒で就職活動をした時期は、自分（たち）の5歳くらい上の世代と比べて、就職事情が厳しかったと感じますか。また、自分の5歳くらい下の世代と比べた場合はどうですか。」という質問に対して、（上の世代と比較して）「自分（たち）の世代のほうが厳しかった」と答えた場合を1とする「上の世代に対して就職難」ダミーおよび（下の世代と比較して）「自分（たち）の世代のほうが厳しかった」と答えた場合を1とする「下の世代に対して就職難」ダミーを作成した。最後に③に

については、「あなたは、今現在、自分（たち）の世代と自分（たち）の 5 歳くらい上の世代との間に、仕事や報酬に格差があると感じますか。また、5 歳くらい下の世代との間に、格差があると感じますか。」という質問に対して、（上の世代と比較して）「格差はあると感じており自分（たち）の世代のほうが恵まれていないと感じる」と答えた場合を 1 とする「格差があり、上の世代に比べて恵まれていない」ダミーおよび（下の世代と比較して）「格差はあると感じており自分（たち）の世代のほうが恵まれていないと感じる」と答えた場合を 1 とする「格差があり、下の世代に比べて恵まれていない」ダミーを作成した。

またベースラインへの順応の程度における異質性をコントロールするために、過去 1 年間の年収、勤続年数および各種のカテゴリー（男性、既婚、「非常に健康」、「初職が現職」、「経済的ゆとりがある」、「時間的ゆとりがある」といった主要な変数に加え、関東地域居住、文系、「あなたが主として世帯の生計を支えている」、「あなた以外に収入を得ている人がいる」、産業、業務内容、従業員規模、役職、社交性、最新の情報技術・機器関心度）に関するダミー変数をコントロール変数として用いた。³⁾

表 2 は主要変数の平均値を氷河期世代ごとに示したものである。予想されるのは、前期・後期就職氷河期世代において低収入の割合が高く、高収入の割

3) 「経済的ゆとりがある」、「時間的ゆとりがある」ダミーについては、「あなたは、現在の、経済的なゆとりがどれくらいありますか」「あなたは、現在の生活の中で、休んだり好きなことをしたりする時間のゆとりがどれくらいありますか。」という質問それぞれについて、「大いにゆとりがある」もしくは「ある程度ゆとりがある」と答えた場合を 1 とするダミー変数を用いた。関東地域居住ダミーについては、調査対象地域「埼玉県」「千葉県」「東京都」「神奈川県」「滋賀県」「京都府」「大阪府」「兵庫県」「奈良県」「和歌山県」のうち、「埼玉県」「千葉県」「東京都」「神奈川県」のいずれかに居住する場合を 1 とするダミー変数を作成した。サンプルサイズを考慮して、産業ダミーは「製造業」「卸売・小売業」「サービス業」、業務内容ダミーは「総務」「営業」、従業員規模ダミーは「30 人以上 100 人未満」「100 人以上 300 人未満」「1000 人以上 3000 人未満」「3000 人以上」、役職ダミーは「課長相当職」「係長相当職」「主任相当職」それぞれについてダミー変数を作成している。社交性ダミーについては、「あなたは、はじめて会う人や、よく知らない人と、話をするのは得意ですか」という質問に対して「とても得意だ」もしくは「どちらかという得意だ」と答えた場合を 1 とするダミー変数を用いた。最新の情報技術・機器関心度ダミーは「あなたは、最新の情報技術や情報機器に関心がありますか。」という問いに対して「とても関心がある」もしくは「ある程度関心がある」と答えた場合を 1 とするダミー変数を作成した。

表 2 記述統計量（割合）

	プレ氷河期	前期氷河期	後期氷河期	ポスト氷河期
30 歳頃の幸福度	68.865	64.549	62.679	63.306
過去 1 年間の年収（万円）				
ない	0.006	0.013	0.009	0.014
100 未満	0.082	0.071	0.059	0.067
100 以上～200 未満	0.059	0.063	0.082	0.089
200 以上～300 未満	0.076	0.096	0.118	0.153
300 以上～400 未満	0.079	0.119	0.161	0.215
400 以上～500 未満	0.101	0.148	0.179	0.199
500 以上～600 未満	0.103	0.147	0.159	0.121
600 以上～700 未満	0.117	0.112	0.089	0.067
700 以上～800 未満	0.100	0.094	0.067	0.028
800 以上～900 未満	0.079	0.051	0.036	0.013
900 以上～1000 未満	0.059	0.031	0.021	0.011
1000 以上～1200 未満	0.079	0.030	0.011	0.011
1200 以上～1500 未満	0.037	0.013	0.004	0.011
1500 以上～2000 未満	0.015	0.007	0.001	0.000
2000 以上	0.009	0.004	0.004	0.002
男性	0.762	0.711	0.637	0.561
既婚	0.710	0.631	0.568	0.472
正規雇用	0.809	0.791	0.786	0.754
非常に健康	0.113	0.121	0.164	0.208
初職が現職	0.437	0.336	0.366	0.417
20 代の OJT が不十分	0.192	0.266	0.272	0.218
20 代の Off-JT が不十分	0.314	0.446	0.442	0.357
経済的ゆとり	0.321	0.302	0.309	0.302
時間的ゆとり	0.409	0.385	0.395	0.425
上の世代に比べて就職難	0.346	0.593	0.436	0.220
下の世代に比べて就職難	0.128	0.319	0.399	0.245
格差があり、上の世代に比べて恵まれていない	0.390	0.428	0.378	0.269
格差があり、下の世代に比べて恵まれていない	0.133	0.186	0.205	0.108
サンプルサイズ	682	762	760	854

合が低いという結果である。しかしながら、実際の結果を見ると割合の分布は収入グループによって異なり、例えば過去 1 年間の年収が「ない」と答えた人の割合は、プレ・前期氷河期グループでは前期氷河期世代がプレ氷河期世代を上回っているものの、後期・ポスト氷河期グループでは逆にポスト氷河期世代が後期氷河期世代を上回っている。一方で、「年収 2000 万円以上」と答えた人の割合はプレ・前期氷河期グループではプレ氷河期世代が前期氷河期世代を上回っているものの、後期・ポスト氷河期グループでは逆に後期氷河期世代がポスト氷河期世代を上回っている。正規雇用の割合は時系列のトレンドを反映してか、年齢が若くなる程低下していることが分かる。「初職が現職」答えた人の割合は予想通り前期・後期就職氷河期世代がそれ以外の世代を下回っている。また「20 代の OJT・Off-JT が不十分」、「上の世代・下の世代に比べて就職難」、「格差があり、上の世代・下の世代に比べて恵まれていない」と答えた人の割合も、概ね前期・後期就職氷河期世代がそれ以外の世代を上回っていることが分かる。

次節では、社会経済的要因をコントロールした上で、前期・後期氷河期世代が個人の経済・厚生水準に及ぼす効果を多面的に検証する。

3 推定モデル

まず就職氷河期が所得に及ぼす効果を推定するために、「プレ・前期氷河期世代」、「後期・ポスト氷河期世代」それぞれのサンプルについて、過去 1 年間の年収カテゴリーを被説明変数とする Orderd Probit 推定を行う。

推定に先立ち、各グループの世代ごとに年収分布を比較したものが図 1、2 である。まずプレ氷河期世代と前期氷河期世代を比較すると（図 1）、年収 500 万～1000 万未満を中心に裾野が広がっている点は共通するものの、前期氷河期世代の分布が若干低所得に偏っている。実際、年収 1000 万円以上の割合はプレ氷河期世代が 13.9%であるのに対し、前期氷河期世代は 5.4%にとどまっている。同様の比較を後期氷河期世代とポスト氷河期世代について行っているのが図 2 で、後期氷河期世代の分布の最頻値が年収 500 万～1000 万円未満であるのに対し、ポスト氷河期世代の分布の最頻値は年収 300～500 万円未満と

なっている。ポスト氷河期世代は他の世代に比べて年収 500 万～1000 万円未満の割合が著しく低い事が分かる。

次に就職氷河期が主観的幸福度に及ぼす効果を推定するために、「30 歳頃の主観的幸福度」を被説明変数とする、異質性に対してロバストな White [1980]

図 1 年収分布の比較
— プレ氷河期世代 対 前期氷河期世代 —

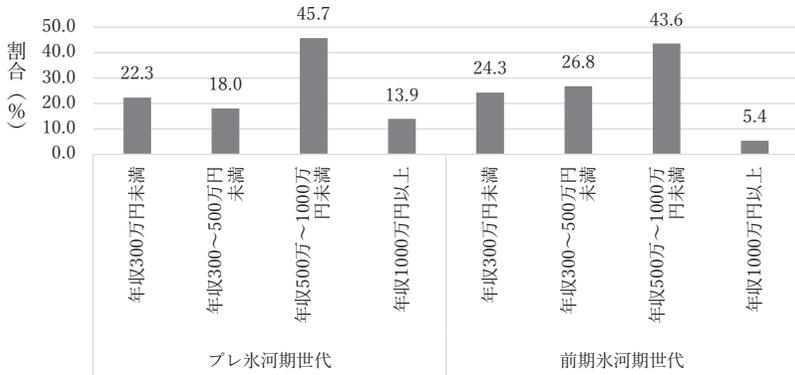
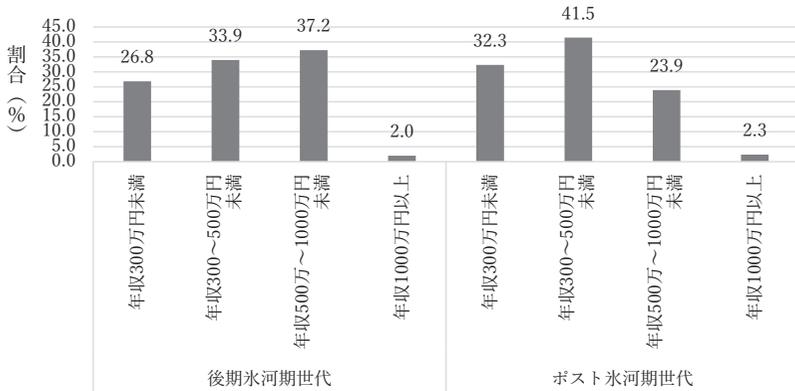


図 2 年収分布の比較
— 後期氷河期世代 対 ポスト氷河期世代 —



修正 OLS 推定を行う。分析に先立って、プレ氷河期世代と前期氷河期世代について「30 歳頃の幸福度」の分布を比較したものが図 3 である。前期氷河期世代において 50-59 点の割合が高くなっているのに対し、100 点と答えた割合はプレ氷河期世代の方が上回っている。一方、後期氷河期世代とポスト氷河期世代について、「30 歳頃の幸福度」の分布を比較した図 4 によると、70-79 点と答えた割合が後期氷河期世代において高く、逆に 100 点と答えた割合はポスト氷河期世代で高くなっている。

図 3 「30 歳頃の幸福度」の世代間比較

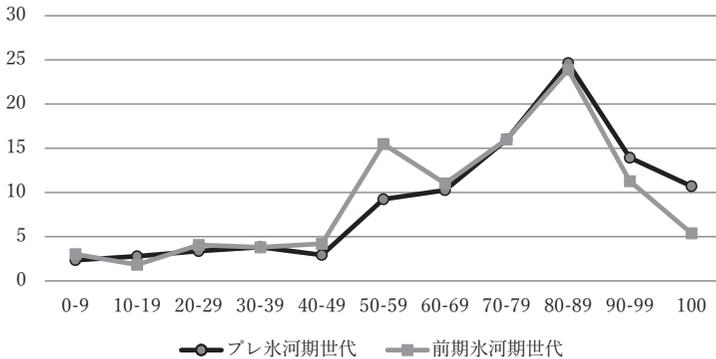
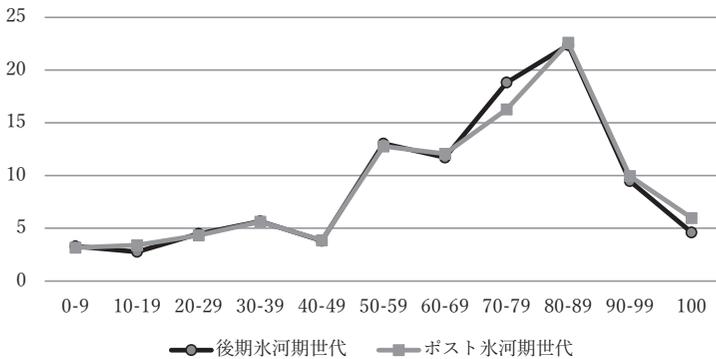


図 4 「30 歳頃の幸福度」の世代間比較



次節では、第2節で述べた説明変数を用いて、過去1年間の年収カテゴリーおよび30歳頃の主観的幸福度の決定因に関する推定を行い、推定結果についてまとめる。

4 推定結果

4.1 就職氷河期が年収に及ぼす効果

表3は、就職氷河期ダミーが過去1年間の年収カテゴリーの選択に及ぼす効果をOrdered Probit推定を用いて推定し、その限界効果を示したものである。前期氷河期の値は、サンプルをプレ・前期氷河期世代に限った場合の「前期氷河期ダミー」の効果を表す。また後期氷河期の値は、サンプルを後期・ポスト氷河期世代に限った場合の「後期氷河期ダミー」の効果を表す。一見して分かるように、前期氷河期は年収500万円未満への選択確率を高める一方、年収500万円以上の選択確率を下げる効果を持つ。一方、後期氷河期は年収カテゴリーの選択に全く有意な効果をもたらさない。この結果を素直に解釈すれば、就職氷河期に直面した後10～20年くらいは当該世代の年収には目立った影響が見られないものの、それ以降、徐々に年収を押し下げた効果が表出してくるということになる。

4.2 就職氷河期が主観的幸福度に及ぼす効果 一条件付き期待値の分析

では、主観的幸福度への効果はどうか？表4-1、4-2は、就職氷河期ダミーが「30歳くらいの主観的幸福度」に及ぼす効果をプレ・前期氷河期世代、後期・ポスト氷河期世代それぞれのサンプルごとに推定した結果である。まずプレ・前期氷河期世代における前期氷河期世代ダミーの効果については、性別、婚姻の有無、雇用形態、健康状態およびその他の観察可能な属性をコントロールしていない推定モデル(2)(3)を見る限り、主観的幸福度にマイナスの効果をもたらしているように見える。しかしながら、観察可能な属性をすべてコントロールしたモデル(1)では、就職氷河期ダミーは有意でなくなっている。後期・ポスト氷河期世代における後期就職氷河期ダミーは、推定モデルに関係なく主観的幸福度に有意な影響を及ぼさない。

表 3 就職氷河期が年収に及ぼす効果：限界効果

	前期氷河期	後期氷河期
過去 1 年間の収入（万円）		
ない	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
100 未満	0.004** (0.002)	0.000 (0.002)
100 以上～200 未満	0.007** (0.003)	-0.001 (0.005)
200 以上～300 未満	0.015** (0.007)	-0.001 (0.005)
300 以上～400 未満	0.018** (0.008)	-0.001 (0.007)
400 以上～500 未満	0.011** (0.005)	0.001 (0.007)
500 以上～600 未満	-0.005** (0.002)	0.001 (0.009)
600 以上～700 未満	-0.014** (0.006)	0.001 (0.005)
700 以上～800 未満	-0.015** (0.007)	0.000 (0.002)
800 以上～900 未満	-0.009** (0.004)	0.000 (0.001)
900 以上～1000 未満	-0.005** (0.002)	0.000 (0.001)
1000 以上～1200 未満	-0.005** (0.002)	0.000 (0.000)
1200 以上～1500 未満	-0.002* (0.001)	0.000 (0.000)
1500 以上～2000 未満	-0.0005* (0.0002)	0.000 (0.000)
2000 以上	-0.0002 (0.0001)	0.000 (0.000)
サンプルサイズ	1444	1614

注) 数値は限界効果を表し、() 内の数値は係数の標準誤差を表している。また限界効果に付された**、*はそれぞれ有意水準 5%、10%で有意であることを示している。コントロール変数は、勤続年数および各種のカテゴリ（男性、既婚、「非常に健康」、「初職が現職」、「経済的ゆとりがある」、「時間的ゆとりがある」、「20 代の OJT が不十分」、「20 代の Off-JT が不十分」、「上の世代に比べて就職難」、「下の世代に対して就職難」、「格差があり、上の世代に比べて恵まれていない」、「格差があり、下の世代に比べて恵まれていない」、関東地域居住、文系、「あなたが主として世帯の生計を支えている」、「あなた以外に収入を得ている人がいる」、産業、業務内容、従業員規模、役職、社交性、最新の情報技術・機器関心度）に関するダミー変数を用いている。

表 4-1 主観的幸福度（30 歳頃）の決定因：ロバスト推定法

	ブレ・前期氷河期世代		
	(1)	(2)	(3)
前期就職氷河期ダミー	-1.892 (1.376)	-2.631** (1.333)	-2.964** (1.283)
初職が現職	3.844** (1.819)	5.564*** (1.272)	5.448*** (1.284)
20 代の OJT が不十分	-3.730** (1.748)	-4.558** (1.793)	-4.914*** (1.823)
20 代の Off-JT が不十分	-1.728 (1.504)	-3.043** (1.535)	-3.302** (1.553)
格差があり、上の世代 に比べて恵まれていない	0.210 (1.331)	0.143 (1.356)	
格差があり、下の世代 に比べて恵まれていない	-5.007*** (1.879)	-5.586*** (1.911)	
上の世代に比べて就職難	2.805* (1.437)	3.511** (1.428)	
下の世代に比べて就職難	-4.255** (1.738)	-5.017*** (1.780)	
過去 1 年間の収入（万円）			
500 以上～600 未満	-1.041 (2.201)		
600 以上～700 未満	0.162 (2.098)		
700 以上～800 未満	-1.341 (2.258)		
800 以上～900 未満	-2.411 (2.819)		
900 以上～1000 未満	2.405 (3.076)		
1000 以上～1200 未満	-1.634 (2.931)		
男性	-6.289*** (2.029)		
既婚	8.114*** (1.447)		
正規雇用	0.249 (2.226)		
非常に健康	-0.408 (2.003)		
経済的ゆとり	2.094 (1.381)		
時間的ゆとり	4.961*** (1.343)		
決定係数	0.121	0.056	0.039

表 4-2 主観的幸福度 (30 歳頃) の決定因：ロバスト推定法

	後期・ポスト氷河期世代		
	(4)	(5)	(6)
後期氷河期ダミー	-1.920 (1.333)	0.467 (1.256)	0.358 (1.222)
初職が現職	-0.914 (1.476)	4.407*** (1.250)	4.360*** (1.252)
20 代の OJT が不十分	-2.661* (1.611)	-4.509*** (1.720)	-4.521*** (1.720)
20 代の Off-JT が不十分	-3.045** (1.405)	-4.894*** (1.464)	-4.899*** (1.472)
格差があり、上の世代に比べて恵まれていない	-1.604 (1.347)	-1.564 (1.446)	
格差があり、下の世代に比べて恵まれていない	-5.165*** (1.773)	-5.150*** (1.930)	
上の世代に比べて就職難	-0.244 (1.404)	0.413 (1.493)	
下の世代に比べて就職難	2.212 (1.363)	3.092** (1.465)	
過去 1 年間の収入 (万円)			
500 以上～600 未満	3.710** (1.801)		
600 以上～700 未満	3.803* (2.266)		
700 以上～800 未満	6.706** (2.658)		
800 以上～900 未満	12.902*** (3.121)		
900 以上～1000 未満	2.720 (3.816)		
1000 以上～1200 未満	2.709 (5.067)		
男性	-6.910*** (1.439)		
既婚	12.899*** (1.315)		
正規雇用	3.554** (1.688)		
非常に健康	4.764*** (1.417)		
経済的ゆとり	5.268*** (1.335)		
時間的ゆとり	5.965*** (1.241)		
決定係数	0.201	0.041	0.033

注) プレ・前期氷河期世代、後期・ポスト氷河期世代のサンプルサイズはそれぞれ 1444, 1614 である。数値は限界効果を表し、() 内の数値は係数の標準誤差を表している。また限界効果に付された***、**、*はそれぞれ有意水準 1%、5%、10%で有意であることを示している。他のコントロール変数として、勤続年数のほかに以下の各種カテゴリー (関東地域居住、文系、「あなたが主として世帯の生計を支えている」、「あなた以外に収入を得ている人がいる」、産業、業務内容、従業員規模、役職、社交性、最新の情報技術・機器関心度) に関するダミー変数を用いた。

それ以外の変数については、「初職が現職」ダミーが主観的幸福度を高める一方で、「20代のOJT、Off-JTが不十分」ダミーは主観的幸福度を下げる傾向にある。また「他の世代との格差意識」に関する変数の効果を見ると、双方のサンプルに共通しているのは「格差があり、下の世代に比べて恵まれていない」と比較的強く感じている人ほど主観的幸福度が低い点である。特にプレ・前期氷河期世代に固有の傾向として、「下の世代に比べて就職事情に関して恵まれていない」と感じている人の主観的幸福度が下がっていることが分かる。

4.3 就職氷河期が主観的幸福度に及ぼす効果 一条件付き分位の分析

図3、図4に示されているように、主観的幸福度分布には偏りが存在することから、本節では条件付き分位における就職氷河期の効果を検証する。推定には、異質性について頑健なMachado et al. [2011]のSTATAのモジュールQREG2を使用した。使用する変数は条件付き期待値の推定と同じである。すべての推定に関して年齢クラスター内の誤差項の相関に関するParente-Santos Silvaテストを実施し、いずれの推定式も年齢クラスター内の相関がないという帰無仮説を棄却できなかった。⁴⁾ まずプレ・前期氷河期世代グループを対象とした前期氷河期ダミーの効果に関する推定結果は、表5-1の通りである。前期氷河期ダミーの効果に注目すると、分位0.5、0.75、0.9において負の有意な効果が生じている。その一方で、後期・ポスト氷河期世代グループを対象とした後期氷河期ダミーの効果に関する推定結果(表5-2)を見ると、表5-1の結果とは対照的に分位0.1、0.25、0.5において負の有意な効果が生じている。つまり、40歳代のプレ・前期就職氷河期世代において就職氷河期の経験はより高い分位の主観的幸福度を下げるのに対し、逆に30歳代の後期・ポスト氷河期世代グループでは就職氷河期の経験がより低い分位の主観的幸福度を下げていることになる。

この結果を、評価対象である30歳頃の幸福度と評価時点の年齢との間の時間的距離から生ずる評価バイアスから解釈すると、評価時の年齢が評価対象時

4) Parente-Santos Silvaテストについては、Parente and Santos Silva [2016]を参照のこと。

期の年齢から離れるほど、就職氷河期経験はより高い分位の幸福度を過少評価し（例えば、30 歳頃に評価すると 80 点だが現時点では 70 点と評価）、一方で低い分位の幸福度を過大に評価する（例えば、30 歳頃に評価すると 20 点だが現時点では 30 点と評価）傾向にあると考えられる。⁵⁾ また前期と後期で就職氷河期の質が異なるという立場に立てば、前期氷河期は元々幸福度の高い層の幸福度を下げる効果を持つ一方で、後期氷河期経験は元々幸福度の低い層の幸福度をさらに下げる効果を持つと解釈できる。これらの解釈の妥当性について

表 5-1 主観的幸福度（30 歳頃）の決定因：分位回帰推定法

ブレ・前期氷河期世代	分位				
	0.1	0.25	0.5	0.75	0.9
前期氷河期ダミー	5.620 (3.700)	-1.421 (2.301)	-3.328*** (1.164)	-2.886** (1.328)	-4.929** (1.930)
初職が現職	2.662 (4.746)	5.136* (2.864)	2.711 (1.993)	3.818*** (1.099)	4.458*** (1.281)
20代のOJTが不十分	-4.198 (8.218)	-4.649 (2.996)	-5.478*** (1.407)	-2.093 (1.630)	-3.422 (2.877)
20代のOff-JTが不十分	-1.218 (7.336)	-4.351 (2.685)	-1.048 (1.755)	-1.245 (1.298)	0.754 (2.547)
上の世代に比べて就職難	4.316 (5.007)	1.889 (2.090)	3.006*** (0.999)	0.225 (1.382)	3.011** (1.440)
下の世代に比べて就職難	-8.822* (5.001)	-5.557* (2.956)	-3.615** (1.739)	-1.996 (1.682)	-2.166 (1.504)
格差があり、上の世代に比べて恵まれていない	4.041 (2.639)	0.820 (2.498)	-1.601 (1.442)	-0.199 (1.187)	-2.346*** (0.873)
格差があり、下の世代に比べて恵まれていない	-9.394** (4.485)	-6.458* (3.303)	-5.063*** (1.337)	-3.654** (1.689)	-2.177 (1.458)
決定係数	0.087	0.109	0.112	0.088	0.062

5) 参考までに、40 代のブレ・前期氷河期世代を対象に被説明変数を「40 歳くらいの主観的幸福度」として同様の推定を行ったところ、分位 0.1、0.25、0.5 で前期氷河期ダミーがすべて「正」有意となった。この結果は表 5-2 の結果と対照的であり、年齢を重ねることで「就職氷河期経験世代」の主観的幸福度が「それ以外の世代」の主観的幸福度を追い越す可能性を示唆している。

さらなる研究に委ね、ここでは結論として同じ就職氷河期経験でも年代によって主観的幸福度への効果が異なると述べるにとどめておく。

表 5-2 主観的幸福度（30 歳頃）の決定因：分位回帰推定法

後期・ポスト氷河期世代	分位				
	0.1	0.25	0.5	0.75	0.9
後期氷河期ダミー	-4.640** (1.857)	-3.833* (2.253)	-3.281** (1.661)	-1.253 (1.617)	-1.162 (1.388)
初職が現職	-5.412 (4.541)	-0.743 (2.784)	-1.895 (1.482)	-0.492 (0.971)	-0.565 (0.609)
20代のOJTが不十分	-1.408 (3.107)	-3.239** (1.509)	-3.366** (1.677)	-3.864*** (1.506)	0.428 (1.470)
20代のOff-JTが不十分	-5.862 (3.323)	-4.711* (2.408)	-1.347 (1.847)	-1.557 (1.224)	-2.835*** (1.006)
上の世代に比べて就職難	-1.775 (3.034)	-0.610 (3.372)	0.184 (1.551)	-1.597 (1.622)	-1.009 (1.855)
下の世代に比べて就職難	2.483 (2.705)	5.142* (3.120)	1.826* (1.101)	1.654** (0.766)	0.443 (0.824)
格差があり、上の世代に比べて恵まれていない	0.271 (4.233)	-2.825 (3.774)	-2.008 (1.873)	-1.385 (1.258)	-0.646 (0.933)
格差があり、下の世代に比べて恵まれていない	-9.843*** (3.400)	-4.102 (3.901)	-4.694*** (1.729)	-3.205** (1.533)	-4.376*** (1.310)
決定係数	0.166	0.190	0.194	0.189	0.152

注) サンプルおよびコントロール変数は表 4-1、4-2 と同じ。() 内の数値は係数の標準誤差を表している。また限界効果に付された***、**、*はそれぞれ有意水準 1%、5%、10%で有意であることを示している。

5 結論

就職氷河期世代とそれ以外の世代との厚生レベルにおける衡平性を実現するためにどのような政策ターゲットを設定すべきか？ そのような問題意識の下、本稿では就職氷河期経験が 30 歳頃の主観的幸福度に及ぼす効果について検証した。推定結果をまとめると、まず (1) 平均的には、就職氷河期経験は主観

の幸福度に有意な影響を及ぼさない。しかしながら、分位によっては就職氷河期経験が主観的幸福度を下げる効果を持つことが分かった。さらに (2) 同じ就職氷河期世代でも主観的幸福度を下げる分位に違いがみられた。

これらの推定結果は、まず就職氷河期といった外生的要因による世代間の厚生水準を比較する際、平均だけで評価するのは拙速であり、分位の違いによる効果も丁寧に見ていく必要性を示唆している。また一口に就職氷河期世代といってもその特徴は一律ではなく、本稿における前期・後期といった区分によっても就職氷河期経験の効果に違いがみられた。従って、世代をターゲットとした政策を設計する際は、その世代が抱える内在的不安定性といった定性的要因についても考慮しなければならない。

先行研究によって、「就職氷河期世代がどのような経済的境遇に置かれているか」という因果関係に関する数多くのエビデンスが蓄積されてきた。しかしながら、そのような因果推論から得られるエビデンスを政策に应用するためには衡平性といった別次元の規範を要する。さらに同じ就職氷河期世代でも、その世代の人々が生きた「時代」の違いが異なる経済的帰結をもたらすとすれば、「時代」の診断 (diagnosis) を通じて政策の処方箋を書く必要がある。連合総合生活開発研究所 [2016] で展開されているような、アンケート調査に基づく定量的分析およびヒヤリングを通じた定性的分析の総合が求められるゆえんである。

参考文献

- 太田聰一、玄田有史、近藤絢子 [2007] 溶けない氷河—世代効果の展望 (『日本労働研究雑誌 No.569、4-16』)
- 連合総合生活開発研究所 [2016] 『新たな就職氷河期世代を生まないために ～連合総研・就職氷河期世代研究会報告』
- Aaberge, R. and U. Colombino, U. [2013] Using a Microeconomic Model of Household Labour Supply to Design Optimal Income Taxes, *Scandinavian Journal of Economics*, Vol.115, Issue 2, 449-475.

- Blundell, R. and A. Shephard [2012] Employment, Hours of Work and the Optimal Taxation of Low-Income Families, *The Review of Economic Studies*, Vol.79, Issue 2, 481-510.
- Brickman, P., D. Coates, and R. Janoff-Bulman [1978] Lottery Winners and Accident Victims: Is Happiness Relative?, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.36, No.8, 917-927.
- Carpantier, J. F. and C. Sapata [2016] Empirical Welfare Analysis: When Preferences Matter, *Social Choice and Welfare*, Vol.46, 521-542.
- Decoster, A. M. and P. Haan [2015] Empirical Welfare Analysis with Preference Heterogeneity, *International Tax and Public Finance*, Vol.22, 224-251.
- Easterlin, R. A. [2003] Explaining Happiness, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, Vol.100, No.19, 11176-11183.
- Fleurbaey, M. [2008] *Fairness, Responsibility, and Welfare*, Oxford University Press.
- Fleurbaey, M. and F. Maniquet [2011] *A Theory of Fairness and Social Welfare*, Cambridge University Press: *Econometric Society Monographs*.
- Genda, Y., A. Kondo, and S. Ohta [2010] Long-Term Effects of a Recession at Labor Market Entry in Japan and the United States, *The Journal of Human Resources*, Vol.45, No.1, 157-196.
- Kahneman, D. and A. B. Kruger [2006] Developments in the Measurement of Subjective Well-Being, *Journal of Economic Perspectives*, Vol.20, No.1, 3-24.
- Lucas, R. E., A. E. Clark, Y. Georgellis, and E. Diener [2003] Reexamining Adaptation and the Set Point Model of Happiness: Reactions to Changes in Marital Status, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.84, No.3, 527-539.
- Machado, J.A.F., P.M.D.C Parente, and J.M.C. Santos Silva [2011] QREG2: Stata module to perform quantile regression with robust and clustered standard errors, *Statistical Software Components S457369*, Boston College Department of Economics, revised 02 Mar 2021.
- Parente, P.M.D.C. and Santos Silva, J.M.C. [2016] Quantile Regression with Clustered Data, *Journal of Econometric Methods*, Vol.5, 1-15.
- Preston, I., and I. Walker [1999] Welfare Measurement in Labour Supply Models with Nonlinear Budget Constraint, *Journal of Population Economics*, Vol.12, 343-361.
- White, H. [1980] A Heterogeneity-Consistent Covariance Matrix Estimator and a Direct Test for Heterogeneity, *Econometrica*, Vol.48, No.4, 817-838.