

教員の離職を防ぐのは賃金上昇か、それとも労働時間削減か？

—動学的意思決定モデルによる推定—

駒澤大学経済学研究科経済学専攻
博士後期課程2年
坂口 佳

(要旨)

本研究は、教員の離職を防ぐうえで、賃金引上げと労働時間削減のいずれがより有効であるかを検討したものである。リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の2017～2025年データを用い、23歳から40歳までの個人を対象に、正規教員、非正規教員、他職、就学、家庭内生産の5つの選択肢からなる有限期間の動学的離散選択モデルを推定した。モデルでは、賃金、労働時間、仕事上のストレス、教育年数、経験年数、家族属性などを考慮し、教員を含む就業選択を、将来期待を伴う動学的意思決定として定式化した。そのうえで、正規教員の賃金を5%、10%、20%引き上げる場合と、残業時間を月当たり20時間、40時間削減する場合、および残業をゼロとする場合について反実仮想分析を行った。

記述分析からは、正規教員の賃金は年齢とともに上昇する一方で、労働時間とストレスは若年層ほど相対的に高い傾向が確認された。構造推定の結果、賃金は就業継続の効用を高める一方、労働時間とストレスは効用を低下させることが示された。また、正規教員と他職には強い状態依存性がみられ、一度その就業状態に入ると継続しやすい傾向が確認された。

反実仮想分析の結果、賃金引上げは教員離職率を低下させる効果を持つことが示されたが、労働時間削減の効果はそれを上回る可能性が示された。特に、月当たり20時間の労働時間削減は、賃金を20%引き上げる場合よりも大きな離職率低下をもたらした。以上より、教員確保政策においては、処遇改善に加えて、長時間労働の是正を重視する必要があることが示唆された。