



労働政策研究報告書 No.110

サマリー 2009

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

非正社員の企業内訓練についての分析

『平成18年度能力開発基本調査』の特別集計から

「非正社員の企業内訓練についての分析
－平成 18 年度能力開発基本調査の特別集計から－」
サマリー

執筆担当者（報告書・執筆順）

原 ひろみ 労働政策研究・研修機構 研究員
黒澤 昌子 政策研究大学院大学 教授
山本 雄三 労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員

研究期間

平成 19～22 年度

<平成 20 年度・研究会メンバー>（五十音順）

香川 めい （立教大学，助教）
黒澤 昌子 （政策研究大学院大学，教授）
小杉 礼子 （労働政策研究・研修機構，統括研究員）
佐藤 博樹 （東京大学社会科学研究所，教授，研究会座長）
佐野 嘉秀 （法政大学経営学部，准教授）
原 ひろみ （労働政策研究・研修機構，研究員）
山本 雄三 （労働政策研究・研修機構，臨時研究協力員）

研究目的

2007 年 4 月に始まった本研究「非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究（研究会座長：佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授）」は、非正社員が能力開発を行うにあたって現在直面している問題と、中長期的に目指すべき企業の雇用管理の方向性を明らかにするための研究を行い、企業の人材活用や雇用形態に応じた職業能力開発施策の在り方について、詳細な検討を行うことが目的である。本研究では、企業に直接雇用され、有期契約で働く非正規労働者、つまりパート、アルバイト、契約社員等の非正社員を中心に分析をしている。

【研究の背景】

1990年代に入ってから、日本の労働市場では、長期の雇用関係の下で働くいわゆる正社員が減少し、パート、アルバイト、契約社員といった非正社員及び派遣労働者・請負労働者といった勤務先とは直接雇用関係のない外部労働者が増大している。非正社員や外部労働者などの非正規労働者は、正社員と比べて、能力開発機会の機会が平均的にみて量や質の面で劣ることは否定できず、現状のままではこうした人々の職業能力の開発と蓄積が進まないために、キャリア形成に支障が生じるだけでなく、将来の所得獲得能力の格差につながると考えられる。このような状況をうけて、非正規労働者の能力開発の現状を把握する必要性が高まり、2007年4月に本研究プロジェクト「非正規労働者の態様に応じた能力開発施策に関する調査研究（研究会座長：佐藤博樹東京大学社会科学研究所教授）」が始まった。

日本経済は、過去10年間、自動車を中心とする輸出産業が外需主導で成長していた¹。しかし、2008年秋のリーマンショックを契機に海外景気が失速し、こうした産業で生産調整が起こったことをきっかけに、日本の労働市場は厳しさを増している。雇用調整は、今のところ製造業分野の請負労働者や派遣労働者や中小企業従業員を中心としたものであるが、近年の我が国の成長パターンが輸出依存型であっただけに内需掘り起しは容易ではなく、海外景気失速にともなう輸出水準の下方シフトにより、製造業大企業での正社員リストラの動きがみられ、こうした動きが国民所得の低下、雇用の減少を通じて、非製造業にも波及し、人員削減の動きが広がる恐れもある。

さらに、最近の経済構造をみると、製品・サービス市場のグローバル化が進展し、さらには製品・サービスの多様化により業務変動が大きくなるとともに、商品サイクルの短縮化にともなうスピードへの対応が求められている。製造業の比重が落ちる方向での産業構造の変化は今後も続くであろうし、こうした短期的な業務量の変動やスピードへの対応が必要な昨今の経済構造の変化を踏まえると、定年までの雇用を前提とした正社員のみでの企業経営は考えづらく、非正規労働への企業ニーズは高いままであろう。

最近では、製造業における派遣労働者の雇い止めの急増などの問題から²、非正規労働への規制を求める議論もある。しかし、こうした経済構造の下で非正規労働への規制を強めることは、企業の労働需要が海外へと向かい、国内での雇用が失われるという側面もあるだろう。したがって、非正規労働者が高い割合を占めるという労働市場の構造を前提にして、雇用形態や就業形態に関わらず働く人々が安心してキャリア形成を行える社会を目指すべきであろう。

個々人が安心してキャリア形成を行える社会の実現のためには、市場の需給マッチング効率を上げる必要がある。その手段の一つが、社会全体での人材育成の充実である。なぜならば、経済構造の変化に直面したときにスムーズな人材移動を可能にし、新たに追加的スキル

¹ ここでの記述は、山田（2009）を参考にした。

² 厚生労働省「非正規労働者の雇止め等の状況について」<http://www-bm.mhlw.go.jp/houdou/2009/02/h0227-5.html>。

をスムーズに身につけられる環境を整備することが重要と考えられるからである。また、雇用されて働く者がいるかぎり、人材育成の直接的な担い手として、企業の役割が小さくなることはないだろう。ゆえに、企業が人材育成を行うインセンティブを持てるような制度設計が必要となるが、そのためには、雇用形態に関係なくキャリア形成が可能となる人材活用のあり方、すなわち働き方に関係なく能力向上の機会が提供され、能力向上に応じてより高度な業務に活用していく雇用管理制度が必要であろう。

【研究プロジェクト全体の概要と目的】

以上の問題意識から、非正規労働者が能力開発を行うにあたって現在直面している問題と、中長期的に目指すべき企業の雇用管理の方向性を明らかにするための研究を行い、企業の人材活用や雇用形態に応じた職業能力開発施策の在り方について、詳細な検討を行うために、本研究プロジェクトが開始された。しかし、非正規労働者と言っても多種多様であり、少なくとも直接雇用型の者と派遣労働者など間接雇用型の者を同一の枠組みで取り扱うことは不適切であろう。よって、本研究では、企業に直接雇用され、有期契約で働く非正規労働者、つまりパート、アルバイト、契約社員等の非正社員を中心に研究を行うこととした。

【報告書の構成と分析目的】

研究プロジェクトの二年目にあたる今年度は³、昨年度に引き続き、『平成 18 年度能力開発基本調査』の特別集計を行い、企業による能力開発、すなわち企業内訓練を促す事業所や個人の属性を、人的資源管理制度（以下、HRM 制度）に特に着目して明らかにしている。つまり、現在企業に雇用されて働く人が、企業内訓練の枠組みに乗りやすくなるための要因についての分析に主眼を置いている。この分析の結果を取りまとめたのが、本報告書の第Ⅱ部である。また、資料として、能力開発についての先行研究を、非正規労働者に関するものを中心に、巻末で紹介している。

厳しい雇用情勢の下では、失業者やニートとよばれる若年無業者など労働市場において不利な立場にある人たちへの能力開発支援に目が向けられることが多い。しかし、情報化を軸とする技術進歩のさらなる進展や人口の高齢化とそれがもたらす労働力人口の減少傾向を考えれば、すでに仕事を持って働いている人々の能力・スキルや適応力を高めることも重要であり、それが効率的になされる環境整備や支援が政策課題となる。とくに、長期雇用を前提としていない非正社員の離転職確率は高いのであるから、企業はそうした従業員に訓練投資を行う動機は薄いはずであり、それだけに公的支援の余地は大きいといえる。

³ プロジェクト初年度の昨年度は、非正規労働者の活用が進んでいる企業・事業所、労働組合にヒアリング調査を行うことで、非正社員の能力開発と雇用管理の好事例の把握を行うとともに、非正社員が能力開発にあたって抱える課題を属性別に詳細に把握するために、『能力開発基本調査』の個票データの特別集計を行い、非正社員にかかわる企業の雇用管理制度を中心に能力開発を積極的な事業所属性の把握を行った。研究成果は、資料シリーズ No. 36『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』として公表されている。

しかしながら、我が国の非正社員の能力開発の実態を明らかにした研究は少なく、非正社員と正社員の企業内訓練機会の違いや、その規定要因の違いなどについて十分な検証がなされてきたとはいえない⁴。このことは、非正社員の能力開発を主目的に実施された調査自体が少ないことが大きな原因であるだろう。他の研究目的のために実施されたデータを用いた二次的分析が試みられてはきたものの、分析に必要な非正社員サンプルを十分に確保できなかったり、非正社員の能力開発についての適当な設問が用意されてこなかったため、十分な検証が求められている。しかし、幸いにして、平成 18 年度から、『能力開発基本調査』が承認統計として復活し、非正社員の能力開発についての調査を開始したことから、ようやく全国レベルで十分なサンプルを確保した上で、信頼性の高い実態把握が可能となった⁵。そこで本報告書では、平成 18 年度と同調査の事業所票と個人票をマッチして分析を行うことで、非正社員の能力開発の実態、とくに雇用主の実施する Off-JT の多寡に関係する非正社員の個人属性や職場属性とは何かを検証することで、非正社員の能力開発支援策の考察に資する材料を提供することが、分析目的である。

ここで、先行研究を概観し、本報告書の分析の検証仮説を整理しておこう。先行研究では、主に正社員を分析対象とし、高学歴で男性であるといった個人属性や大企業であることや情報・専門サービス・金融業といった職場属性が企業内訓練(Off-JT)の実施確率を高めることや⁶、労働組合のある事業所や福利厚生制度、複線型人事制度などの HRM 制度が導入されている事業所において企業内訓練が積極的に行われることが明らかにされている⁷。こうした制度が、企業には観察することの難しい労働者の能力についての情報を引き出しやすくしたり、また労働者の長期定着を促すように作用し、人的投資からの収益回収期待期間を長くさせることで、企業内訓練の実施を促していると考えられる。

また、1つの HRM 制度が単独で導入されるよりも、複数の制度がともに導入されることで生産性がより高まるという HRM 制度の補完性の理論があるが、Milgrom and Roberts (1995)を中心とした理論モデルの発展とともに、計量的な研究もなされてきた。先行研究から、企業内訓練を単独で導入した場合の効果よりも、その他の HRM 制度と共に導入されることにより、生産性に及ぼすプラスの効果のほうが大きくなることを示す結果が海外について複数報告されており⁸、日本についても、充実した人的資源管理策をもつ職場ほど、能力開発に積極的でその生産性への効果も大きいことが示されている⁹。つまり、先行研究の結果から、こうした補完的効果を目的に、企業はある HRM 制度を企業内訓練の実施とともに導入してい

⁴ 例外として、原(2007)および佐野 (2006, 2007) が挙げられる。

⁵ 平成 11 年度までは『民間教育訓練実態調査』という名称で承認統計として調査がなされてきたが、平成 13 年度～17 年度は民間委託の調査となり、平成 18 年度から再び承認統計とされた。平成 17 年度調査 (三菱総研委託) でも非正社員の能力開発についての調査項目が用意されている。詳細は、報告書本体を参照のこと。

⁶ Kurosawa (2001)など。

⁷ Frazis, et. al (2000)、Booth, et. al (2003)、小杉 (2006)、川口・原 (2007)など。

⁸ Huselid (1995)、Delaney and Huselid (1996)、Ichniowski and Shaw (2003)など。

⁹ 黒澤・大竹・有賀 (2007)は正社員について明らかにしている。非正社員についても、有賀・神林・佐野 (2008)において、HRM 制度の補完性のあることがうかがえる結果を報告している。

ると考えられる。

それでは、非正社員についても、ある HRM 制度が導入されている企業ほど、企業内訓練を実施しているのであろうか。また、複数の HRM 制度が導入されることで補完性が強まり、企業内訓練の実施がさらに促されるのであろうか。さらには、訓練の実施の有無だけでなく、訓練強度も高めるのであろうか。

本報告書では、これらの間に答えるべく、上述した『平成 18 年度能力開発基本調査』の個人票と事業所票を用いて、計量分析を行っている。企業が訓練を実施しているかどうかだけでなく、実際に従業員が訓練を受講できているかを検証することも重要であろう。なぜならば、訓練を実施している企業に勤めているからといって、必ずしも従業員全員が訓練を受講できるとは限らないからである。そこで、同調査では、企業内訓練に関する情報として Off-JT と計画的 OJT の 2 つについて調査を行っているが、個人票と事業所票で共通に調査されている Off-JT を中心的に分析をしている。また、訓練の受講の有無に加えて、訓練強度の規定要因も探るために、Off-JT 受講時間についての分析も行っている。

第 II 部の構成は以下のとおりである。第 2 節で、分析に利用した『平成 18 年度能力開発基本調査』の説明を行う。第 3 節では、記述統計を用いて企業内訓練の実態を概観し、第 4 節において、まず事業所の能力開発の実施規定要因の分析を行っている。つづく第 5 節では事業所票とそこで働く従業員情報をマッチさせたデータを用い、事業所属性だけでなく、労働者の属性についてもコントロールし、従業員の Off-JT の受講規定要因についての分析を行っている。また、同一事業所に勤務する従業員同士の比較から企業内訓練の違いを説明することにより、事業所属性を完全にコントロールした上での従業員属性の効果も明らかにしている。

【政策的インプリケーション】

本報告書の分析の結果とそこから導かれる政策的インプリケーションは、以下のとおりである。

第 1 に、非正社員の入れ替りが多い事業所で、訓練が実施される傾向が確認されている。厳密なことは、訓練と離職のタイミングが不明な今回の分析からだけではわからないが、平均的に離職率の高い職場ほど Off-JT がより多く提供されるという傾向は正社員にはみられないものであり、その訓練に他の企業でも通用する汎用性が少しでもあり、訓練を受けた非正社員の企業間移動があるかぎり、非正社員の訓練にはより大きな外部性が伴う可能性がある。新古典派的な議論に従えば、企業や労働者の自由な訓練行動にまかせておけばよいので政策的介入の余地はない。しかし、このような外部性の可能性は、非正社員への能力開発を行う企業への補助金等の政策的支援を正当化する根拠となるであろう¹⁰。さらには、正社員

¹⁰ ただし、戸田・樋口 (2005)では、女性については、雇用形態をコントロールした上で 1997 年以降、訓練の受講が 1 年後、2 年後までの離職率を引き下げることを確認しており、引き抜き外部性がそれほど大きくないこ

の離転職が業界内にとどまる傾向があれば、訓練人材や訓練ノウハウの情報を業界単位で蓄積・流通させることも、有効な手立てとなるであろう。

さらに、失業率の高い都道府県で非正社員の Off-JT 受講確率が小さくなることが示されている。経済状況が悪い地域には手厚い支援が必要であろう。

第2に、HRM 制度が非正社員に対しても積極的に導入されている事業所では、非正社員への訓練の実施が促されることが観察されている。教育訓練受講の可能性を直接的に情報提供することは難しいが、HRM 制度の導入状況を求人情報として提供することは可能である。HRM 制度が数多く導入されている事業所に勤める人ほど、訓練の受講機会は多くなると考えられることから、このような事業所情報が流通するような情報提供システムを用意することは、職業能力を身につけることを望んでいる求職者または転職希望者にとって有益であろう。

また、3 点目として、中長期的な視点から非正社員の能力開発を促進していくには、能力開発における企業の役割が今後も期待されることから、企業の訓練実施インセンティブを維持する必要がある。そのためには、非正社員の職業能力の向上に応じて高度な仕事に活用する仕組みが不可欠であるが、ファーストステップとして、能力向上を評価できる制度、すなわち職業能力評価に関する制度の導入がその一助となると思われる。

分析の結果から、職業能力評価を行い処遇に反映させる制度が、統計的有意性は 10%と高いものではないが、事業所の Off-JT 実施確率だけでなく、非正社員の Off-JT 受講確率までも高めることが示されている。さらに、管理職の人事考課で部下育成能力を評価項目として積極的に用いることが、非正社員の Off-JT 受講時間を長くすること、すなわち訓練強度を高めることも明らかにされている。非正社員は、職業経験や仕事に対する志向など多様な労働力であり、企業にとって相対的に不確実性が高い訓練投資対象と考えられる。しかし、このような分析の結果から、評価に関する制度の導入が、情報の非対称性を緩和し、企業の非正社員への Off-JT 費用を下げることを示唆される。こうした制度の導入を支援したり、または社会的に整備を行うことも、非正社員の能力開発を促進するにあたって有益であろう。

最後に、『能力開発基本調査』の調査票設計の改善が望まれる。民間企業の能力開発の実態について、同調査ほど大規模かつ毎年継続的に行われている調査は他にないことから、職業能力開発政策の検討にあたって、基礎的な情報を提供する貴重な調査である。それにもかかわらず、企業内訓練の実態を把握するためには不可欠な基本的変数が必ずしも調査されているわけではない。今後、企業内訓練の規定要因や、企業内訓練のどのような内容・項目が生産性や従業員の賃金に影響を及ぼすのかといったことが政策立案の基礎的情報としてさらに重要になってくると考えられるが、こうした情報を提供できるように調査票設計の改善が望まれる。

※ 本サマリーでの参考文献については、報告書本体を参照されたい。

とを示していると捉えられるが、本報告書の議論と厳密に比較するには、雇用形態ごとの分析が必要となるだろう。

報告書本体の目次

第Ⅰ部： 総論

第Ⅱ部： 企業内訓練の実施規定要因についての分析：Off-JT を取り上げて

1. 問題意識
2. データについて
 2. 1 分析サンプル
 2. 2 事業所票の分布
 2. 3 マッチングデータの分布
3. 正社員と非正社員における企業内訓練の違い（記述統計から）
 3. 1 企業内訓練についての変数
 - (1) 企業内訓練の変数
 - (2) 事業所からみた企業内訓練
 - (3) 労働者からみた企業内訓練（マッチングデータから）
 3. 2 人的資源管理（HRM）制度についての変数と、企業内訓練との関係
 - (1) HRM 制度が OFF-JT の実施に影響する理由：仮設定
 - (2) HRM 制度の導入と Off-JT 実施割合
4. 企業内訓練の実施状況（事業所票から）
 4. 1 人的資源管理（HRM）制度変数
 4. 2 Off-JT の実施確率：推計結果
5. 企業内訓練の受講状況（マッチングデータおよびマッチングサブデータから）
 5. 1 企業内訓練の受講確率
 - (1) Off-JT 受講確率：マッチングデータを用いた推計結果
 - (2) Off-JT 受講確率：マッチングサブデータを用いた固定効果推計結果
 5. 2 企業内訓練の延べ受講時間
 - (1) Off-JT 延べ受講時間：マッチングデータを用いた推計結果
 - (2) Off-JT 延べ受講時間：マッチングサブデータを用いた固定効果推計結果
6. むすび

附表

資料

1. 非正規労働者の企業内訓練機会に関する研究のレビュー
2. 企業内訓練に関連する需要と供給の構造についての先行研究のレビュー

労働政策研究報告書 No.110 サマリー
非正社員の企業内訓練についての分析
『平成18年度能力開発基本調査』の特別集計から

発行年月日 2009年5月8日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263
FAX:03-5903-6115
印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2009 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。
(URL:<http://www.jil.go.jp/>)