

# 非正社員の企業内訓練についての分析

原 ひろみ

(労働政策研究・研修機構副主任研究員)

## 目次

- I 問題意識
- II 分析のフレームワーク
- III 推計結果
- IV 議論
- V むすび

## I 問題意識

本稿の目的は、パート、アルバイト、契約、臨時、嘱託といった企業と直接雇用関係のある非正社員を取り上げて、企業内訓練の受講機会の規定要因と訓練受講の効果を推計することである。以下では、上記を非正社員と呼び、企業と直接雇用関係のない派遣労働者も含む場合は非正規労働者と呼ぶ。

90年代以降、日本の労働市場では、非正社員や派遣社員から成る非正規労働者が急速に増大した。総務省『労働力調査』によると、1984年の役員を除く雇用者に占める非正規労働者の割合は15.3%であったが、2003年には30%を超え、2008年は34.1%とこれまでで最も高い比率を記録した。

また、キャリアパターンでも、バブル崩壊後の1993年以降、職業生活の初期つまり学卒後の5年間であってもずっと正社員であり続ける人の割合が大幅に減り、非正規労働者という働き方を経験する人の割合が増えていることも明らかにされている(香川 2010)。

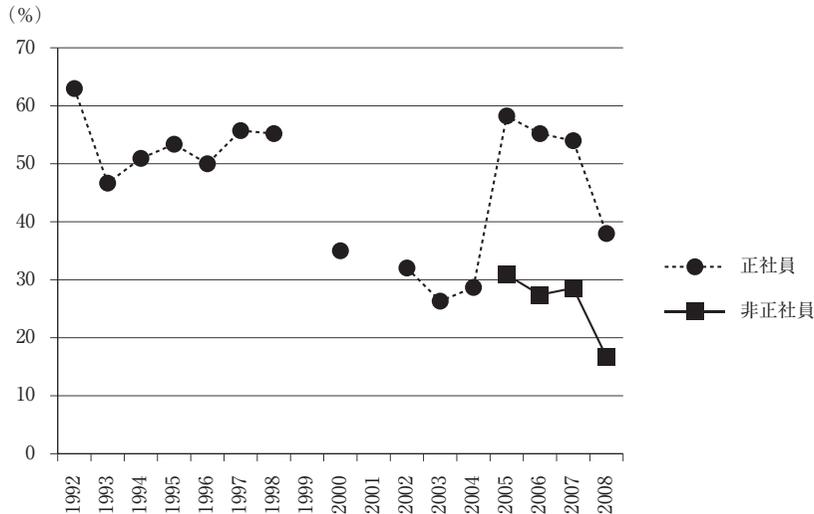
これまで、従業員に対する積極的な企業内訓練

の実施が、日本企業の特徴といわれてきた。日本の民間企業の職業能力開発の制度や実施状況、およびその数量的増減を把握するために長年にわたって実施されてきた国の統計に、厚生労働省『能力開発基本調査』がある。この調査では、正社員のOff-JT受講の有無については1992年から調査をしており<sup>1)</sup>、90年代は50~60%の受講割合であった。そして、2000年代前半は30%前後まで落ち込んだものの、2004年から持ち直しの傾向がみられ、2005~2007年には90年代と同じレベルに戻ったが、リーマン・ショックが起こった2008年には40%にまで下落している(図1)。また、2005年から調査されるようになった非正社員の受講割合をみると、もっとも受講割合が高かった2005年でさえ31%と正社員の半分程度にとどまる。

このような企業内訓練の受講機会が少ない労働者つまり非正社員が増えていることには、2つの懸念がある。第1に、社会全体での人的資本蓄積が低下してしまうことである<sup>2)</sup>。第2に、将来的に賃金格差がさらに拡大する可能性があることである。現在でも正社員とくらべて非正社員の賃金は低い水準であるが、職業スキルが獲得されないことによって、現在の賃金格差以上に、将来、正社員とくらべて賃金が低くなることが懸念される。

非正社員の企業内訓練の受講機会が少ないことには行政の関心も強く、非正社員の企業内訓練受講機会を拡大するために、近年多くの施策が導入されている。2008年4月のパートタイム労働法

図1 雇用形態別、企業内訓練の受講確率の変化



データ出所：労働省『民間教育訓練実態調査』，厚生労働省『能力開発基本調査』

の改正やジョブ・カード制度の導入はその代表的な施策である。このように非正社員の企業内訓練については社会的関心が高く、すでに施策の導入も始まっているにもかかわらず、その実態は明らかにされていない。そこで、本稿では、非正社員の企業内訓練の受講規定要因と訓練効果について分析し、今後の方向性の検討材料とする。

分析に入る前に、先行研究との関係から、本稿の研究目的についてももう少し詳しく説明しよう。まず、企業内訓練の受講規定要因については、非正社員を直接的に分析した研究の数は少なく、今後の研究の発展が期待される分野である。そのなかで、黒澤・原 (2008, 2009a, 2009b) の『能力開発基本調査』の特別集計から、非正社員のうち女性、若年者、専修・短大・高専卒者、役職のない人、専門・技術・管理、販売・サービス職の人が訓練の受講機会が多いことが示されている。それに加えて、正社員と非正社員の訓練受講機会の格差も明らかにしているが、非正社員の働き方を特徴的に記述するパートタイム雇用や有期契約雇用であることの影響については、データの制約から分析されていない<sup>3)</sup>。他方で、ヨーロッパについては関連する分析結果が報告されており、雇用期間が短いせいで訓練投資の回収に対する不確実性が高い有期労働者や、労働時間が短いことから投資回収に要する期間が長くなるパートタイム労働者

者は、無期雇用の労働者やフルタイム労働者よりも職業訓練を受ける機会が少ないことが明らかにされている (スペイン：Albert *et al.* (2004), ドイツ：Sauermann (2006), イギリス：Arulampalam and Booth (1998), Booth *et al.* (2002))。

日本の非正社員は、有期契約である場合が多いが、無期契約の人もある。またパートタイムであったりフルタイムで働いていたり、その働き方は多様である。このような働き方の違いによる訓練受講機会の違いを検証することは、処遇の均衡などの非正社員の雇用管理制度を検討する際に重要な情報となるだろう。そこで、同じ非正社員であっても、働き方の違いによって、企業内訓練の受講機会に違いがあるのかを検証し、受講機会の拡大につながる要因を探ることを本稿の第1の目的とする。

次に、訓練効果の分析について説明しよう。人的資本理論に基づく、人的投資である職業訓練を受けると、個人の職業能力が向上し、生産性が高まる<sup>4)</sup>。一般的な労働経済学の教科書でも説明されているように、訓練受講中は訓練コストをトレイニーも負担するため、労働者には実際の生産性よりも低い賃金しか支払われず、訓練終了後は訓練によって向上した生産性に見合った賃金が労働者に支払われる。そのため、訓練の受講によって、労働者の賃金が上昇する<sup>5)</sup>。実証的にも企業

内訓練の賃金効果を計測する試みは数多くなされており、観察できない個人の能力も考慮した上で訓練には賃金引き上げ効果があることを示す論文が発表されている (Parent 1999; Bartel 1995; Booth 1993 など)。この理論仮説は、日本に関しても正社員や女性労働者については実証的に支持されている (Kurosawa 2001; Kawaguchi 2006; 戸田・樋口 2008)。しかし、非正社員についての検証は十分にはなされていない。

そこで、計量分析を用いて訓練効果を検証することを本稿の第2の目的とする。ただし、非正社員の分析結果を解釈する際の比較とするために、正社員についても同様の分析を行い、必要に応じて正社員の結果も報告する。

本稿の構成は以下のとおりである。Ⅱで本稿の分析のフレームワークを説明し、Ⅲで企業内訓練の受講規定要因と訓練効果の推計結果を報告する。Ⅳで分析の結果について議論する。最後に、Ⅴで本稿の分析結果にもとづいて政策的インプリケーションの検討を行う。

## Ⅱ 分析のフレームワーク

### 1 データ

本稿では、2008年10～12月に実施された『働くことと学ぶことについての調査』を分析に用いる<sup>6)</sup>。本調査は、日本の就業者の働き方と能力開発の取り組みの実態を把握するために、全国の市区町村に居住する満25歳以上45歳未満の男女・就業者(専業主婦、学生を除く)を対象に実施された調査で、有効回収数は4024であった<sup>7)</sup>。

本調査は留置票と面接票を組み合わせた調査で、留置票では調査時点(2008年現在)の勤務先の属性や、雇用形態やOJTとOff-JTの受講などの現在の働き方についての情報と、性別、最終学歴といった基本的な個人属性について尋ねている。一方、面接票では中学卒業後から調査時点(以下、現在)までの職業履歴とライフイベントを間断なく答える形式となっている。具体的には、勤務先の変化(企業間移動)を3カ月以上勤務した場合に四半期単位ですべて回答してもらい、そ

の勤務先での雇用形態や職種の変化にも答えてもらい、学校卒業以降の各年度の教育訓練(Off-JT)の受講も答えてもらっている。ただし、教育訓練については年度単位での回答となっているため、勤務先・働き方・職種など四半期単位での回答項目については、年度末で情報をその年度の情報とし、年度単位で分析を行う。

本稿では、民間企業に勤めていて、かつ企業に直接雇用されている非正社員を分析対象とする。つまり、本稿の分析対象である非正社員とは、パート、アルバイト、契約社員、嘱託の人たちで、派遣社員は含まれない。また、本稿では、調査時点で勤めていた企業(以下、現勤務先)での2007年4月～2008年3月の間の(2007年度の)企業内訓練の受講について分析することとし、2007年度には現勤務先ですでに働いていた人を分析対象としている。この条件を満たし、欠損値のあるサンプルを除外すると、本稿の分析対象は738である<sup>8)</sup>。

### 2 企業内訓練に関する変数

本稿では、企業内訓練の変数として、職場で仕事をしながら行う能力開発(以下、OJT)と、普段の仕事を離れて行う企業内訓練(以下、Off-JT)をそれぞれ取り上げる。

まず、OJTに関する変数を定義しよう。本調査の留置票では、OJTとして、2007年4月～2008年3月に「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること(以下、アドバイスを受ける)」「部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをすること(以下、アドバイスをすること)」「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと(以下、見て学ぶ)」「今の仕事に役立つ担当外の仕事を経験すること(以下、担当外の仕事を経験)」「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること(以下、仕事に役立つ情報を共有)」の5つのことをそれぞれ行ったかどうかを尋ねていて、「よくあった」「ときどきあった」を1、そうでない場合を0とする変数を作成する。そのうえで、OJTを数多く受けることの影響をみるために、5つすべてを足し合わせた変数を作成し(以下、OJT数)、分析に用いることとする。

さらに、OJTの内容ごとの受講規定要因を探るために、これら5つのOJT項目をグループ化するために主成分分析を行い、回答傾向をまとめる形でOJTの特徴を抽出した結果が表1である。この結果から、第1主成分をよく説明する項目(「アドバイスを受ける」と「見て学ぶ」と)と第2主成分をよく説明する項目(「アドバイスをやる」と「担当外の仕事を体験」)、そしていずれにも当てはまらない項目(仕事に役立つ情報を共有)にグループ化することが妥当と考えられる。そこで、本稿では、第1主成分をよく説明する項目のいずれかを受けた場合を1、いずれも受けなかった場合を0とする「人から学ぶ」変数、第2主成分をよく説明する項目についても同様にして「参加して学ぶ」変数を、「仕事に役立つ情報を共有」についても参加の有無で同様に0と1をとるダミー変数を作成する。

次に、Off-JT受講に関する変数を定義しよう。本調査では、2007年4月～2008年3月に、勤務先の指示で、ふだんの仕事から離れて参加する教育訓練を受けたかを問う設問が用意されている<sup>9)</sup>。これへの回答で受けたとする人を1、受けなかった人を0とするダミー変数を作成し、これをOff-JT受講に関する変数とする。また、Off-JT受講密度をみるためにOff-JT受講日数を取り上げる<sup>10)</sup>。

以上4つのOJTに関する変数とOff-JT受講確率と受講日数の記述統計量をまとめたのが、表2

表1 OJT項目についての主成分分析の結果

	第1主成分	第2主成分
アドバイスを受ける	0.7163	-0.2262
見て学ぶ	0.7223	-0.2133
仕事に役立つ情報を共有	0.6156	0.1799
担当外の仕事を体験	0.4356	0.2278
アドバイスをやる	0.4199	0.2525
固有値	1.7799	0.2447
寄与率	1.1339	0.1559
累積寄与率	1.1339	1.2897

データ出所：『働くことと学ぶことについての調査』。以下の表も同じ。  
注：「アドバイスを受ける」は「上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受けること」、「アドバイスをやる」は「部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをすること」、「見て学ぶ」は「上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶこと」、「担当外の仕事を体験」は「今の仕事に役立つ担当外の仕事を体験すること」、「仕事に役立つ情報を共有」は「ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有すること」である。

である。どの企業内訓練も正社員のほうが非正社員よりも受けた人の割合が高く、非正社員のなかでは人から学ぶことを経験した人の割合が8割弱ととても高い。Off-JTの受講確率は21%と正社員の半分以下である。また、雇用形態別の平均受講日数をみると、正社員と非正社員では3倍以上の差がある。しかし、受講した人に限ってみると、正社員と非正社員の間の差は縮まる。

ここで、データの代表性を確認しておこう。総務省『平成19年度就業構造基本調査』によると、25～44歳・就業者のOff-JT受講割合は33.67%であった。本調査も就業者を対象を広げて集計し直すとOff-JT受講割合は36.25%であり、両者の間に大きな違いはみられない。よって、本調査の代表性は低くないと考えられる。

### III 推計結果<sup>11)</sup>

#### 1 企業内訓練受講の規定要因

企業内訓練は人的投資であるから、企業が従業員に訓練を受けさせるのは、期待収益が高い場合に限られる。それには、投資収益を十分に回収できるだけ期待勤続期間が長いこと、労働時間が十分に長いことといった要因が考えられる。ここでは、OJTとOff-JT両方の受講についてこの仮説が成り立つかを検証する。

まず期待勤続期間の変数を定義しよう。本調査では、非正社員に対しては雇用契約期間の有無と雇用契約更新の可能性を尋ねているので、これらの設問への回答を組み合わせて、期待勤続期間についての変数を作成する。雇用契約期間の定めがないまたはわからない、または雇用契約期間に定めがあっても雇用契約がほぼ間違いなく更新される人を期待勤続期間が長い人、それ以外の人を期待勤続期間が短い人と定義し<sup>12)</sup>、前者を1、後者を0とするダミー変数を作成し、期待勤続期間と呼ぶこととする。

次に、労働時間の長さについての変数を定義する。2007年3月最終週の1週間の所定労働時間を尋ねる設問から、35時間以上を1、35時間未満を0とする労働時間35時間以上ダミー変数を

表2 雇用形態別、企業内訓練受講の平均値

	非正社員					正社員 N : 2028
	N : 738	フルタイム		期待勤続期間		
		=1 N : 197	=0 N : 399	長い N : 603	短い N : 81	
人から学ぶ	0.78	0.76	0.77	0.78	0.77	0.82
参加して学ぶ	0.57	0.63	0.55	0.59	0.54	0.79
仕事に役立つ情報を共有	0.45	0.51	0.43	0.44	0.48	0.65
OJT 数	2.59	2.73	2.48	2.57	2.59	3.17
Off-JT 受講の有無	0.21	0.23	0.18	0.20	0.23	0.45
Off-JT 受講日数						
〈非受講者を含む〉	0.76	1.09	0.42	0.64	0.76	2.50
〈非受講者を含まない〉	3.66	4.67	2.36	3.24	3.33	5.64

注：“人から学ぶ”は、「アドバイスを受ける」と「見て学ぶ」のいずれか1つを受けた場合を1、そうでない場合を0とする変数で、“参加して学ぶ”は、「アドバイスをする」と「担当外の仕事を経験」のいずれか1つを行った場合を1、そうでない場合を0とする変数である。

用意し、これをフルタイムダミーと呼ぶこととする。

前掲の表2から、フルタイム勤務と期待勤続期間の別に企業内訓練の受講割合をみると、所定労働時間が長い人ほどOJT、Off-JTともに受講割合が高い。しかし、期待勤続期間については長くなると「人から学ぶ」「参加して学ぶ」経験を人の割合が高くなるが、それ以外については仮説通りの傾向は必ずしも観察されない。

そして、プロビット分析の限界効果の結果を報告したのが、表3である。企業内訓練の受講に対して影響を与えると考えられる要因として、性別、年齢、勤続年数、新入社員であるかをみるための勤続年数1年以下ダミー、学歴、婚姻、業種、企業規模、職種、組合加入の有無といった個人属性や勤務先属性と、経済状況の良し悪しを表す都道府県別失業率を<sup>13)</sup>コントロールしたうえで<sup>14)</sup>、期待勤続期間とフルタイムダミーの影響を確認している。

(1)から、フルタイムで働く非正社員がOJTを数多く受けていることが分かる。(2)~(4)から個別のOJTの規定要因をみると、期待勤続期間が長い人が人から学ぶことを経験する確率が高く、フルタイムで働く人が仕事に役立つ情報を共有する機会に参加する確率が高いことがわかる。

次に、Off-JTの受講規定要因を(5)でみると、期待勤続の長さやフルタイム勤務といった要因は影響を与えていない。しかし、(6)や(7)で、それ

以前の現勤務先でOff-JTの受講の有無やOff-JTを受講したことのある年数の影響をみると、これら要因が2007年度のOff-JT受講確率を統計的に有意に高めることがわかり、選別的に訓練がなされている可能性がある。Off-JT受講日数についての結果を(8)~(10)から確認すると、フルタイム勤務の人が受講日数が多いことがわかる。

以上から、フルタイム勤務の人がOJT、Off-JTともに企業内訓練の受講密度が高いことがわかる。また、期待勤続期間が長い人、つまりこの職場に今後も長く勤めることが予想される人には、現場で人から教わるという経験が多くなることもわかる。さらに、勤務先での過去の訓練受講は、現在の教育訓練の受講機会を高めることを示しており、企業の訓練実施にセレクションが生じていることがうかがえる。

## 2 企業内訓練受講の効果

次に、企業内訓練受講の効果をみていく。本稿では、訓練効果を測定するための変数として、仕事能力の伸長、生産性の変化、賃金上昇率に関する変数の3つを用いる。賃金上昇率については、2008年9月賃金と2007年3月(2006年度末賃金)の対数値の差を用いる。2007年度(2007年4月~2008年3月)の訓練受講を説明変数とし、訓練受講前後の賃金差について推計をすることで内生性の回避を行っている<sup>15)</sup>。また、これ以降の分析対象は、2006年度にも現勤務先で働いていた人と

表3 OJTとOff-JT受講, Off-JT受講日数の  
(1): OLS分析, (2)~(7): プロビット分析(限界効果),

	(1) OJT 数	(2) 人から 学ぶ	(3) 参加して 学ぶ	(4) 仕事に 役立つ
フルタイム	0.330* [1.956]	0.010 [0.217]	0.071 [1.182]	0.135** [2.260]
期待勤続期間	0.374 [1.586]	0.197** [2.562]	0.109 [1.293]	0.057 [0.687]
Off-JT 受講 (2006 年度以前)				
Off-JT 受講年数 (2006 年度以前)				
女性	0.251 [0.940]	0.094 [1.117]	0.046 [0.487]	-0.019 [-0.197]
年齢	-0.002 [-0.011]	0.025 [0.516]	0.017 [0.277]	-0.041 [-0.683]
年齢の2乗	0.000 [-0.104]	0.000 [-0.624]	0.000 [-0.443]	0.001 [0.710]
勤続年数	-0.194*** [-2.697]	-0.052** [-2.573]	-0.025 [-0.951]	-0.059** [-2.205]
勤続年数の2乗	0.007 [1.458]	0.002 [1.532]	0.001 [0.585]	0.003 [1.477]
勤続年数1年以下	-0.060 [-0.240]	0.021 [0.267]	0.046 [0.506]	-0.138 [-1.573]
専門・短大・高専卒	-0.028 [-0.172]	-0.010 [-0.218]	-0.019 [-0.322]	-0.040 [-0.687]
大学・大学院卒 (中高卒)	-0.069 [-0.274]	-0.019 [-0.246]	-0.195** [-2.158]	-0.039 [-0.436]
結婚	-0.055 [-0.148]	-0.065 [-0.653]	0.069 [0.488]	0.040 [0.302]
結婚×女性	-0.102 [-0.240]	-0.027 [-0.228]	-0.132 [-0.845]	0.011 [0.071]
農林漁業, 鉱業, 採石業, 砂利採取業, 建設業	0.355 [0.772]	0.107 [1.060]	-0.352** [-2.119]	0.062 [0.363]
電気・ガス・熱供給・水道業, 運輸業, 郵便業	-0.428 [-1.095]	-0.037 [-0.347]	-0.368*** [-2.609]	0.059 [0.419]
情報通信業	-0.430 [-0.689]	0.086 [0.553]	-0.332 [-1.530]	0.087 [0.391]
卸売業, 小売業	-0.076 [-0.223]	0.049 [0.540]	-0.184 [-1.470]	0.059 [0.472]
金融業, 保険業, 不動産業, 物品賃貸業	0.463 [0.985]	0.054 [0.495]	-0.061 [-0.365]	0.173 [1.021]
宿泊業, 飲食サービス業	0.619 [1.510]	0.107 [1.112]	0.205 [1.497]	0.037 [0.249]
生活関連サービス業, 娯楽業	0.133 [0.326]	0.049 [0.466]	0.044 [0.304]	0.081 [0.544]
教育, 学習支援業, 学術研究, 専門・技術サービス業	0.404 [0.989]	0.118 [1.256]	-0.094 [-0.632]	0.259* [1.793]
医療, 福祉	0.611 [1.584]	0.141 [1.635]	-0.094 [-0.682]	0.290** [2.127]
その他のサービス業	0.228 [0.595]	0.033 [0.327]	-0.090 [-0.644]	0.093 [0.658]
その他 (製造業)	0.631 [1.362]	0.157* [1.651]	-0.189 [-1.096]	0.296* [1.890]
企業規模: 5~9人	0.301 [0.935]	0.057 [0.709]	0.098 [0.901]	0.148 [1.257]
10~29人	0.626** [2.078]	0.095 [1.298]	0.255*** [2.626]	0.085 [0.765]
30~99人	0.566* [1.805]	0.097 [1.286]	0.185* [1.790]	0.191* [1.662]
100~299人	0.924*** [2.781]	0.134* [1.805]	0.292*** [2.891]	0.221* [1.836]
300~999人	1.083*** [2.986]	0.198*** [2.849]	0.156 [1.343]	0.325*** [2.587]
1000人以上 (4人以下)	0.771** [2.166]	0.083 [0.973]	0.190* [1.654]	0.313** [2.521]
専門・技術, 管理	0.360 [1.159]	0.056 [0.642]	0.124 [1.158]	-0.001 [-0.005]
販売	0.356 [1.309]	0.054 [0.716]	-0.050 [-0.502]	0.115 [1.183]
サービス	-0.241 [-0.848]	-0.070 [-0.831]	-0.211** [-2.001]	-0.003 [-0.030]
技能工・生産工程, 運輸・通信, 保安	-0.503* [-1.816]	-0.094 [-1.173]	-0.314*** [-3.132]	-0.133 [-1.359]
農林漁業・その他 (事務)	-1.048** [-2.416]	-0.302** [-2.043]	-0.354** [-2.184]	-0.297** [-1.962]
組合加入	0.372 [1.415]	0.069 [0.955]	0.130 [1.403]	0.139 [1.496]
都道府県別失業率	-0.047 [-0.538]	-0.034 [-1.333]	-0.031 [-0.935]	0.005 [0.149]
Constant	2.461 [0.843]			
Observations	436	442	436	436
R-squared	0.200			
F stats	2.772			
F test	0.000			
Pseudo R-squared		0.139	0.144	0.094
Log Lik		-206.600	-251.200	-272.600
Chi-square test		0.001	0.000	0.015

注: 1) t-statistics in brackets. \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.05, \*p<0.1

2) (6)(7)(9)(10)の分析対象は, 2006年度にも現勤務先で働いていた人に限定している。

規定要因についての分析（非正規社員）  
 (8)～(10)：トービット分析（限界効果）

(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Off-JT			Off-JT 受講日数	
0.056 [1.359] -0.074 [-1.397]	0.057 [1.381] -0.058 [-1.107]	0.057 [1.376] -0.064 [-1.217]	0.481** [2.008] -0.177 [-0.606]	0.497** [2.120] -0.106 [-0.377]	0.497** [2.065] -0.148 [-0.508]
	0.389*** [4.665]	0.046*** [2.699]		1.522*** [3.180]	0.124 [1.408]
0.035 [0.532] -0.009 [-0.227] 0.000 [0.357]	0.016 [0.244] -0.025 [-0.626] 0.000 [0.724]	0.025 [0.374] -0.011 [-0.282] 0.000 [0.386]	0.276 [0.752] -0.056 [-0.246] 0.001 [0.320]	0.171 [0.466] -0.109 [-0.489] 0.002 [0.540]	0.250 [0.674] -0.058 [-0.254] 0.001 [0.322]
-0.030* [-1.838] 0.002* [1.832] -0.027 [-0.490]	-0.031 [-1.548] 0.002 [1.322] -0.008 [-0.142]	-0.030* [-1.697] 0.002 [1.530] -0.018 [-0.330]	-0.185** [-2.335] 0.013*** [3.054] -0.206 [-0.678]	-0.160** [-2.065] 0.010** [2.509] -0.082 [-0.267]	-0.176** [-2.208] 0.012*** [2.727] -0.178 [-0.579]
-0.012 [-0.308] -0.022 [-0.372]	-0.023 [-0.589] -0.012 [-0.211]	-0.016 [-0.405] -0.016 [-0.274]	-0.162 [-0.720] -0.133 [-0.399]	-0.219 [-0.993] -0.078 [-0.236]	-0.172 [-0.759] -0.119 [-0.355]
0.042 [0.521] 0.028 [0.286]	0.039 [0.486] 0.048 [0.508]	0.040 [0.496] 0.040 [0.418]	0.230 [0.500] 0.019 [0.035]	0.194 [0.430] 0.123 [0.231]	0.238 [0.516] 0.033 [0.059]
-0.017 [-0.179] 0.028 [0.338] -0.063 [-0.659] -0.214*** [-3.591] -0.013 [-0.153] -0.108 [-1.356] 0.094 [0.929] 0.019 [0.214] 0.027 [0.319] -0.102 [-1.368] 0.008 [0.080]	-0.077 [-0.939] 0.036 [0.438] -0.095 [-1.077] -0.207*** [-3.478] -0.030 [-0.356] -0.128* [-1.752] 0.046 [0.472] -0.014 [-0.161] -0.010 [-0.122] -0.114 [-1.618] -0.010 [-0.104]	-0.031 [-0.345] 0.029 [0.353] -0.084 [-0.903] -0.209*** [-3.483] -0.019 [-0.221] -0.110 [-1.384] 0.083 [0.828] 0.012 [0.134] -0.002 [-0.023] -0.106 [-1.440] 0.001 [0.015]	-0.540 [-1.168] -0.213 [-0.512] -0.687 [-1.400] -1.522*** [-4.399] -0.349 [-0.780] -1.097*** [-2.718] -0.160 [-0.342] -0.246 [-0.542] -0.198 [-0.455] -0.802** [-1.987] 0.109 [0.193]	-0.824** [-2.030] -0.165 [-0.403] -0.886** [-1.999] -1.454*** [-4.312] -0.414 [-0.978] -1.216*** [-3.253] -0.397 [-0.948] -0.415 [-0.995] -0.372 [-0.922] -0.896** [-2.381] -0.012 [-0.022]	-0.584 [-1.281] -0.203 [-0.486] -0.767 [-1.588] -1.496*** [-4.301] -0.387 [-0.873] -1.104*** [-2.734] -0.185 [-0.399] -0.252 [-0.556] -0.270 [-0.628] -0.828** [-2.062] 0.096 [0.169]
0.157 [1.219] 0.215* [1.777] 0.255** [2.005] 0.217* [1.690] 0.170 [1.245] 0.360** [2.558]	0.119 [0.955] 0.173 [1.485] 0.215* [1.741] 0.135 [1.120] 0.114 [0.886] 0.289** [2.111]	0.141 [1.111] 0.196 [1.642] 0.242* [1.915] 0.181 [1.444] 0.141 [1.055] 0.327** [2.345]	0.781 [0.977] 1.296 [1.638] 1.302 [1.588] 1.197 [1.434] 0.757 [0.909] 1.917* [1.928]	0.590 [0.793] 1.080 [1.460] 1.096 [1.429] 0.804 [1.073] 0.521 [0.685] 1.465 [1.641]	0.745 [0.937] 1.252 [1.594] 1.286 [1.573] 1.103 [1.343] 0.703 [0.856] 1.807* [1.850]
-0.033 [-0.538] 0.344*** [3.636] -0.047 [-0.721] -0.017 [-0.273] -0.073 [-0.750]	-0.022 [-0.346] 0.312*** [3.280] -0.032 [-0.478] -0.023 [-0.380] -0.040 [-0.380]	-0.033 [-0.524] 0.310*** [3.304] -0.054 [-0.841] -0.021 [-0.339] -0.064 [-0.643]	0.061 [0.159] 1.359** [2.500] -0.020 [-0.051] -0.196 [-0.555] -0.489 [-0.861]	0.152 [0.391] 1.159** [2.261] 0.088 [0.217] -0.229 [-0.669] -0.281 [-0.472]	0.080 [0.205] 1.261** [2.351] -0.036 [-0.089] -0.203 [-0.574] -0.458 [-0.796]
0.054 [0.894] -0.010 [-0.462]	0.077 [1.235] -0.002 [-0.076]	0.059 [0.962] -0.005 [-0.254]	0.203 [0.588] 0.013 [0.111]	0.292 [0.841] 0.048 [0.407]	0.218 [0.628] 0.026 [0.216]
507	507	507	507	507	507
0.140 -217.600 0.000	0.185 -206.400 0.000	0.155 -213.900 0.000	0.065 -469.800 0.002	0.081 -462.100 0.000	0.067 -468.800 0.002

する。

また、このような賃金への効果だけでなく、企業内訓練が仕事能力や生産性の変化に与える影響についても本稿では分析する。前者の代理指標として、仕事能力に対する主観的な評価の変化の変数を取り上げる。具体的には、2007年4月と比較した現在の「スキルレベル」「仕事遂行能力」に対する自己評価（以下、主観的評価）である<sup>16)</sup>。それぞれに、上昇またはやや上昇と答えた人を1、そうでない人を0とするダミー変数を用意する。

また、後者の生産性の変化についてであるが、本調査では、労働者本人の生産性について客観的な数値情報を聞く設問は用意されていない。しかし、仕事の担当範囲が広がったり、仕事のレベルが高くなったり、仕事上の責任が大きくなることは、その人の生産性が上昇したことの表れととらえることができるだろう。そこで、「仕事の担当範囲」「仕事のレベル」「仕事上の責任の大きさ」が、2007年4月～2008年3月の間に変化したか

を、生産性の代理指標とする。「仕事の担当範囲」が幅広くなった、「仕事のレベル」が高くなった、「仕事上の責任の大きさ」が大きくなった場合をそれぞれ1とし、それ以外を選択した場合を0とする変数を作成する<sup>17)</sup>。ただし、生産性の変化に関する期間は、訓練受講期間と合致しているため、ここでの分析は因果関係ではなく、相関関係をみている可能性が残される。

まず、記述統計量から企業内訓練の受講と職業能力と生産性の変化、賃金上昇率の関係をみておこう。ここでの分析対象は、ある勤務先での非正社員としての訓練の受講が、同一の勤務先で非正社員のままだった場合でも仕事能力や生産性、賃金の上昇につながっているかを検証するために、2007年度と2008年の勤務先と雇用形態が同じ人に分析を限定している。表4・Panel Aから、OJTとOff-JTの受講と、仕事能力に対する主観的評価の変化の関係をみてみよう。いずれのOJTもOff-JTも受講した人のほうが、スキルレベル、仕事遂行能力ともに、主観的評価が高まっている

表4 非正規社員のOJTとOff-JT受講の有無別、主観的評価と生産性の変化

Panel A 主観的評価の変化

	〈スキルレベル〉		〈仕事遂行能力〉	
	Mean		Mean	
全体	0.28		0.30	
	(受講)	(非受講)	(受講)	(非受講)
	Mean	Mean	Mean	Mean
人から学ぶ	0.32	0.15	0.34	0.14
参加して学ぶ	0.35	0.21	0.36	0.22
仕事に役立つ情報を共有	0.40	0.19	0.43	0.20
OJT数	0.37	0.16	0.40	0.16
Off-JT受講	0.45	0.24	0.46	0.25

Panel B 生産性の変化と賃金上昇率

	〈仕事の担当範囲〉		〈仕事のレベル〉		〈仕事上の責任の大きさ〉		〈賃金上昇率〉	
	Mean		Mean		Mean		Mean	
全体	0.38		0.33		0.29		0.01	
	(受講)	(非受講)	(受講)	(非受講)	(受講)	(非受講)	(受講)	(非受講)
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean
人から学ぶ	0.43	0.19	0.38	0.13	0.34	0.11	0.01	0.02
参加して学ぶ	0.47	0.27	0.41	0.22	0.38	0.17	0.02	0.003
仕事に役立つ情報を共有	0.46	0.32	0.42	0.26	0.37	0.22	0.01	0.01
OJT数	0.47	0.26	0.42	0.20	0.38	0.17	0.01	0.02
Off-JT受講	0.45	0.36	0.47	0.29	0.41	0.25	0.02	0.01

注：OJT数の受講は「3つ以上の受講」、非受講は「3つ未満の受講」である。

ことがわかる。

次に、生産性との関係を Panel B からみていこう。これから、仕事の担当範囲、仕事のレベル、仕事上の責任の大きさの3つの変数すべてにおいて、いずれのOJT, Off-JTでも受講した人のほうがプラスに変化していることがわかる。

最後に、OJT・Off-JTの受講の有無別に賃金上昇率の平均も Panel B にまとめている。賃金上昇率については、OJT, Off-JT 受講との関係ははっきりとは見いだせない。

それでは、計量分析の結果を確認していこう。以下の分析では、性別、年齢、年齢の二乗項、勤続年数、勤続年数の二乗項、学歴、婚姻の有無、職種、組合加入の有無という個人属性と、業種、企業規模の職場属性、そして地域の経済状況を考慮するために都道府県別失業率をコントロールしている。

企業内訓練が仕事能力に与える影響を分析した結果が表5である。OJTを数多く受けた人((1)と(5))、Off-JTを受講した人((3)と(7))とOff-JT受講日数が多い人が((4)と(8))、スキルレベルも仕事遂行能力も統計的に有意に高まっていることがわかる。OJTの個別項目の効果について

は、仕事に役立つ仕事を共有するという経験が、統計的に有意にスキルレベルと仕事遂行能力の両方にプラスの影響を与えている。主観的評価が必ずしも実際の仕事能力向上を表していないかもしれないが、このような企業内訓練が仕事能力の向上に役立つことを示唆する結果と考えられる。

次に、訓練の受講が生産性の変化に与える効果についてみていこう。プロビット分析の結果(限界効果)をまとめたのが、表6である。OJTについての結果をみるとOJTを数多く受けた人のほうが仕事の担当範囲、仕事のレベル、仕事上の責任の大きさすべてにおいて高まることわかる((1), (5), (9))。また、個別の項目についても、すべての項目が3つの生産性指標を高めることがわかる((2), (6), (10))。そして、Off-JTの効果を見ると、Off-JTの受講は仕事のレベルと仕事上の責任の大きさについては高めている((7), (11))。

最後に、企業内訓練が賃金上昇率に与える影響についての推計結果を確認しよう。表7の(1)(2)から、OJTの受講数も個別のOJT項目も賃金上昇率に影響を及ぼしていないことがわかる。上での分析から、OJTの受講により仕事能力や生産性の上昇が確認されたが、そうしたことが賃金に

表5 仕事能力の主観的評価の変化に対するOJTとOff-JT受講の効果(非正規社員)  
プロビット分析, 限界効果(上昇・やや上昇:1, 下降・やや下降・変化なし:0)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	スキルレベル				仕事遂行能力			
OJT数	0.060*** [4.223]				0.075*** [5.125]			
人から学ぶ		0.010 [0.174]				0.015 [0.253]		
参加して学ぶ		0.063 [1.402]				0.076* [1.659]		
仕事に役立つ情報を共有		0.142*** [3.349]				0.179*** [4.103]		
Off-JT受講			0.220*** [4.193]				0.210*** [3.961]	
Off-JT受講日数				0.044*** [3.474]				0.027*** [3.097]
Observations	547	547	552	551	547	547	552	551
Pseudo R-squared	0.123	0.123	0.125	0.131	0.125	0.126	0.109	0.103
Log Lik	-281.000	-280.900	-279.900	-277.000	-288.400	-288.100	-293.500	-294.500
Chi-square test	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001

注: 1) t-statistics in brackets. \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.05, \*p<0.1

2) 表掲している変数のほかに、表3の変数から勤続年数1年以下ダミーを除いた変数、つまり性別、年齢、勤続年数、学歴、婚姻の有無、企業規模、業種、職種、組合加入の有無、都道府県別失業率をコントロールしている。

表6 生産性の変化に対する  
プロビット分析, 限界効果 (上昇・やや上昇: 1, 下降・やや下降・変化なし: 0)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	仕事の担当範囲			
OJT 数	0.106*** [6.446]			
人から学ぶ		0.163*** [2.713]		
参加して学ぶ		0.098** [1.988]		
仕事に役立つ情報を共有		0.111** [2.376]		
Off-JT 受講			0.080 [1.458]	
Off-JT 受講日数				0.011 [1.272]
Observations	557	557	562	561
Pseudo R-squared	0.123	0.102	0.069	0.068
Log Lik	-325.900	-333.500	-347.200	-346.500
Chi-square test	0.000	0.000	0.028	0.032

注: 1) t-statistics in brackets. \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.05, \*p<0.1

2) 表掲している変数のほかに, 表3の変数から勤続年数1年以下ダミーを除いた変数, つまり失業率をコントロールしている。

表7 賃金上昇率と正社員転換に対する OJT 受講の効果 ((1)~(4) (7)~(8) OLS 分析, (5) (6) プロビット分析 (限界効果))

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	非正社員 賃金上昇率		非正社員 賃金上昇率		正社員転換率 (2007年度)		正社員 賃金上昇率	
OJT 数	-0.005 [-0.629]		-0.005 [-0.651]		0.005** [0.048]		0.009* [1.668]	
人から学ぶ		-0.030 [-0.976]		-0.040 [-1.246]		0.005 [0.700]		-0.002 [-0.121]
参加して学ぶ		0.040 [1.548]		0.034 [1.256]		0.003 [0.728]		0.020 [1.034]
仕事に役立つ情報を共有		-0.019 [-0.771]		-0.008 [-0.307]		0.009 [0.380]		0.018 [1.054]
Observations	437	437	491	491	424	424	1555	1555
R-squared	0.051	0.058	0.049	0.053			0.050	0.050
F stats	0.640	0.679	0.688	0.708			1.904	1.818
F test	0.944	0.922	0.909	0.898			0.000	0.001
Pseudo R-squared					0.268	0.254		
Log Lik					-63.350	-64.570		
Chi-square test					0.022	0.063		

注: 1) t-statistics in brackets. \*\*\*p<0.01, \*\*p<0.05, \*p<0.1

2) 表掲している変数のほかに, 表3の変数から勤続年数1年以下ダミーを除いた変数, つまり性別, 年齢, 勤続年数, 学歴, 婚姻の有無, 企業規模, 業種, 職種, 組合加入の有無, 都道府県別失業率をコントロールしている。

OJT と Off-JT 受講の効果 (非正規社員)

(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
仕事のレベル				仕事上の責任の大きさ			
0.107*** [6.840]				0.106*** [7.055]			
	0.151*** [2.662]				0.142*** [2.617]		
	0.097** [2.076]				0.120*** [2.716]		
	0.119*** [2.709]				0.110*** [2.646]		
		0.123** [2.367]				0.132*** [2.596]	
			0.004 [0.542]				0.011 [1.571]
558	558	563	562	558	558	563	562
0.140	0.113	0.076	0.067	0.133	0.104	0.060	0.053
-299.100	-308.500	-321.800	-323.600	-286.500	-296.100	-310.600	-311.600
0.000	0.000	0.022	0.073	0.000	0.001	0.240	0.428

性別, 年齢, 勤続年数, 学歴, 婚姻の有無, 企業規模, 業種, 職種, 組合加入の有無, 都道府県別

は反映されていないと考えられる。また、ここで、正社員についての分析結果を(7)(8)から確認すると、OJTの受講数が多い人は統計的に有意に賃金が上昇しており、非正社員の推計結果とは異なる。この結果からも、正社員と非正社員の訓練効果の現れ方に違いがあると示唆される<sup>18)</sup>。

次に、Off-JTについての推計結果をまとめたのが表8であるが、OJTの結果とほぼ同じ結果がえられており、非正社員についてはOff-JTには賃金引き上げ効果は見いだせなかった。その一方で、正社員については、(11)(12)のそれ以前の訓練受講をコントロールした結果から、Off-JT受講密度には賃金アップ効果があることが明らかにされた<sup>19)</sup>。

ここまでは2007年度と2008年に同じ勤務先で非正社員だった人についての分析であったが、以下では2007年度に非正社員だった人、すなわち2008年4月以降には転職で勤務先を変えた人や雇用形態の転換があった人にまで分析対象を広げて、非正社員のときに受けた訓練の効果を確認す

る。その結果が、前掲表7の(3)(4)で、たとえ転職したり雇用形態の変換があった場合を含めても、OJTの数も個別のOJT項目も賃金上昇には統計的に有意な効果はみられない。

しかし、2008年の正社員への転換の有無についての分析結果を確認すると((5)と(6))、OJTを数多く受けた人が正社員への転換確率が高い。また、前掲表8の(3)~(6)から、Off-JT受講も受講日数も、正社員転換確率を有意に高める。以上の結果から、非正社員の企業内訓練は賃金には効果がないものの、正社員への転換には効果があると考えられる。

#### IV 議 論

本稿の分析から、非正社員は企業内訓練によって仕事能力や生産性が上昇しているにもかかわらず、賃金は上昇していないことが明らかにされた。その一方で、正社員については、企業内訓練の受講によって賃金が上昇することが示された。

表8 賃金上昇率と正社員転換に対する Off-JT 受講の効果

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	非正社員 賃金上昇率		非正社員 (2007 年度) 賃金上昇率		正社員転換率	
Off-JT 受講	-0.015 [-0.497]		-0.030 [-0.703]		0.056** [0.047]	
Off-JT 受講日数		-0.003 [-0.577]		-0.001 [-0.269]		0.0003* [0.073]
2006 年度以前の Off-JT 受講の有無						
2006 年度以前の Off-JT 受講年数						
Observations	440	440	498	497	436	435
R-squared	0.049	0.049	0.050	0.049		
F stats	0.617	0.619	0.719	0.705		
F test	0.957	0.955	0.881	0.894		
Pseudo R-squared					0.265	0.272
Log Lik					-64.070	-61.250
Chi-square test					0.023	0.025

注：1) t-statistics in brackets. \*\*\* $p < 0.01$ , \*\* $p < 0.05$ , \* $p < 0.1$

2) 表掲している変数のほかに、表3の変数から勤続年数1年以下ダミーを除いた変数、つまり性別、年齢、勤続年数別失業率をコントロールしている。ただし、(3)~(6)の勤続年数は、2007年度に勤務していた企業での2007

ここでは、両者の間になぜこのような違いが生じるのかを議論しよう。

一つの仮説として、市場の不完全性を挙げることができよう。Acemoglu and Pischke (1999a, 1999b) では、市場が不完全であると、労働者が企業内訓練を受け生産性が高まったとしても、訓練後のアウトサイドオプションが彼らの生産性と等しくならぬことから、企業はその労働者の生産性よりも低い賃金を支払い、一般的訓練を行うインセンティブをもつようになることが示されている。つまり、不完全市場の下では、訓練受講後の賃金は生産性よりも低い水準になる可能性がある。

ここで、各企業の立地がある程度離れていることと、非正社員の大部分はパートタイムで働いていることから<sup>20)</sup>、短時間の労働のために長時間通勤をすることは非効率的であるため彼らはできるだけ自宅に近い企業で働きたいと考えていることを仮定しよう<sup>21)</sup>。すなわち立地に対して個別の選好を持つとし<sup>22)</sup>、非正社員の労働市場として買い手独占的競争市場を想定する。他方で、正社員に

ついては、勤務先の立地条件に対してそのような選好を持たないと仮定し、競争市場を想定する。これら仮定のもとで、非正社員の訓練受講前の賃金率と訓練受講前後の賃金上昇率がともに正社員よりも低い水準となることが示される。つまり、正社員とくらべて非正社員の労働市場の方が摩擦が大きいことが、一つの理由となると考えられる。紙幅の関係上、本稿では詳細を割愛せざるをえなかったが、この理論モデルについては、原 (2010) を参照されたい。

また、このほかにもいくつかの解釈が考えられる。たとえば、正社員は昇進の前年に訓練を受講しているという可能性がある。また、そもそも正社員のほうが非正社員よりも密度の濃い訓練を受講しているため生産性の上昇幅も大きく、そのため賃金の上昇率も大きくなっているという可能性や、非正社員では配偶者控除のために所得制限をしている人の場合、企業側から賃上げの申し出があっても辞退している可能性なども考えられるが、詳細な議論は稿を改めることとしたい。

((1)~(4) (7)~(12) OLS 分析, (5) (6) プロビット分析 (限界効果))

(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
正社員 賃金上昇率					
0.019 [1.235]	0.025 [1.631]	0.020 [1.281]	0.002 [1.631]	0.003* [1.932]	0.002* [1.656]
	-0.029* [-1.727]			-0.029* [-1.712]	
		-0.001 [-0.342]			-0.001 [-0.287]
1562	1562	1562	1558	1558	1558
0.049	0.051	0.049	0.050	0.052	0.050
1.873	1.901	1.831	1.887	1.914	1.844
0.001	0.000	0.001	0.001	0.000	0.001

数, 学歴, 婚姻の有無, 企業規模, 業種, 職種, 組合加入の有無, 都道府年度までの勤続年数である。

## V むすび

本稿の分析結果をまとめると、以下のとおりである。第1に、非正社員のうちフルタイムで働く人のほうがOJTとOff-JTともに受講密度が高く、期待勤続期間が長い人が、現場で人から教わるという経験が多くなることもわかる。さらに、勤務先での過去の訓練受講は、現在の教育訓練の受講機会を高めることも示され、企業の訓練実施にセレクションが生じていることがうかがえる。

第2に、企業内訓練を受講することで、非正社員の仕事能力は高まり、企業内訓練の受講と生産性の間にも統計的に有意に正の相関があることを示す結果が得られた。しかしながら、非正社員については、OJTとOff-JTともに受講による賃金引き上げ効果は観察されなかった。第3に、企業内訓練の受講は、正社員への転換確率を高めることが示された。以上の結果に基づいて、非正社員の訓練機会とキャリア形成機会の拡大のための対策案を提示しよう。

まず、非正社員についても、正社員に近い働き方をしている人、つまりフルタイムで働いていた人、期待就業継続期間が長いなど訓練からの期待収益が高い人に対して、企業は選別的に企業内訓練を行っていると考えられる。非正社員という働き方であっても、フルタイムの働き方を選択することが、現状で能力開発機会に恵まれるための手段の一つとなる。

本稿の分析は、直接的に人的投資が最適より少ないということを示すものではないが、このことがうかがえる結果ではある。人的資本蓄積が低下することは、日本経済にとって望ましくない。非正社員への人的資本投資を促すには、現状では、パートタイムで働く人への支援が求められるであろう。また、期待就業継続期間が長いこともプラスの要因であることから、社会として雇用契約期間を長くするような取組みも必要かもしれない。

そして、将来的には、非正社員のままでも、能力向上に応じてより高度な業務に活用していく制度、つまり非正社員のままで高度化していくような仕組みを考えていかなければ、正社員と近くな

い働き方をしている非正社員まで企業内訓練は及ばないであろう。日本経済全体での人的資本蓄積を促進するためには、非正社員のままでも仕事が

高度化されるよう非正社員の活用が見直されることが必要であろう。

次に、この非正社員活用の高度化プロセスで

附表 分析対象の分布

	非正社員	正社員
女性ダミー	83.2	24.8
年齢	33.1	34.1
勤続年数	3.9	9.4
労働組合ダミー	9.8	42.9
フルタイムダミー	33.1	85.5
期待勤続期間ダミー（長い場合1）	73.4	—
〈学歴・構成比〉		
中高卒	49.0	39.3
専門・短大・高专卒	37.8	26.2
大卒	12.5	31.7
大学院卒	0.8	2.8
〈職種・構成比〉		
専門・技術的	12.1	19.4
管理的	0.0	4.7
事務的	22.3	19.0
販売的	22.3	17.7
サービスの	23.5	7.2
技能工・生産工程	12.4	23.4
運輸・通信的	4.5	5.9
保安的	0.4	0.9
農・林・漁業	0.7	0.5
その他	1.9	1.4
〈業種・構成比〉		
農林漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	0.7	0.9
建設業	2.7	8.6
製造業	9.6	23.1
電気・ガス・熱供給・水道業	0.3	2.3
情報通信業	2.0	5.1
運輸業、郵便業	5.9	6.2
卸売業、小売業	21.0	14.0
金融業、保険業	2.9	6.1
不動産業、物品賃貸業	0.8	1.2
学術研究、専門・技術サービス業	1.9	3.6
宿泊業、飲食サービス業	13.6	2.9
生活関連サービス業、娯楽業	7.5	3.1
教育、学習支援業	5.5	2.9
医療、福祉	12.6	9.0
その他のサービス業	9.3	7.2
その他	4.0	3.8
〈企業規模・構成比〉		
4人以下	8.3	4.2
5～9人	17.5	7.9
10～29人	24.4	13.9
30～99人	19.8	17.5
100～299人	11.5	16.5
300～999人	8.4	15.4
1000人以上	10.2	24.7

は、非正社員の賃金の決定メカニズムについても見直しの必要があるだろう。非正社員への訓練の実施は、彼らの仕事能力の伸長や企業の生産性向上につながっていると考えられる。しかし、訓練受講は賃金の上昇につながっていない。訓練受講の効果が賃金に反映されるには、数カ月といった短い期間ではなく、もっと長い期間が必要であるかもしれないが、正社員についての分析では賃金への訓練効果が観察されることを考慮すると、非正社員の賃金設定ではとくに地場相場との関連など能力以外の要素が強いからと考えた方が、現状を鑑みると自然であろう。非正社員の労働意欲を確保し、優秀な非正社員をつなぎとめるためにも、地場相場などの労働者の能力と関係のない要素を重視するのではなく、生産性の向上に見合った賃金決定メカニズムが導入されることが必要と考える。

その一方で、訓練の受講は人的資本の蓄積を促進し、職業能力を高めることで、正社員としての雇用に結びつきやすくと考えられる。正社員として雇いを望む人でも、まずは非正社員として働き始めることも増えている。その場合、訓練の受講機会に恵まれることが正社員転職につながりやすくと考えられる。もちろん、訓練を実施している企業に勤めている人全員が企業内訓練を受けられるわけではない。しかし、キャリア形成に関係する雇用管理制度を非正社員にも導入している企業では、非正社員の企業内訓練の受講確率が高まることもこれまでの研究成果から示されている<sup>23)</sup>。訓練の実施についての情報だけでなく、制度導入の状況など客観的な情報を求人情報としてオープンにすることは可能であろう。よって、非正社員の企業内訓練の受講機会を広げるためには、訓練の実施や雇用管理制度の導入状況などの求人側の情報の流通をさせることも短期的には求められるだろう。

## 謝辞

\*本稿の執筆にあたって、佐藤博樹氏、小杉礼子氏、佐野嘉秀氏、山本雄三氏、香川めい氏、石原真三子氏、大森義明氏、川口大司氏、黒澤昌子氏、有利隆一氏、石田光男氏、小池和男氏、中村圭介氏、仁田道夫氏、太田聰一氏、今野浩一郎氏、高原正之氏ならびに労働政策研究・研修機構・所内研究会（2010年1月26日）、統計研究会労働市場部会（2010年4月23日）、

労働政策研究会議（2010年6月26日）、日本経済学会秋季大会（2010年9月18日、於関西学院大学）、関西労働研究会（2010年10月22日）の参加者から有益なコメントをいただいた。記して謝意を表す。

\*\*人材育成研究部門 副主任研究員、連絡先：hhara@jil.go.jp

- 1) Off-JTとは、通常の仕事を一時的にはなれて行う教育訓練のことをいい、たとえば、社内で従業員を一カ所に集合させて行う集合訓練や、業界団体や民間の教育訓練期間など社外の機関が実施する教育訓練に従業員を派遣することなどが当てはまる。通常の仕事をしながら仕事に関連するスキルや知識を身につけるOJTは含まれない。
- 2) 原（2007）では、日本人雇用者全体でみた場合、2000年代前半の企業内訓練の受講機会はそれ以前とくらべて少なくなっていることが示されている。
- 3) 正社員と非正規労働者の訓練受講機会の格差の規定要因という観点からの分析では、他にIkenaga and Kawaguchi（2010）がある。
- 4) ベッカー（1976）。
- 5) 例えば、Borjas（2005：Chapter 7）。
- 6) 本調査は、労働政策研究・研修機構内に設置された「非正社員の活用と人材育成に関する研究会（佐藤博樹（座長）、香川めい、黒澤昌子、小杉礼子、佐野嘉秀、原ひろみ、山本雄三）」によって設計・実施された。調査の詳細については、黒澤・原・山本（2009）を参照されたい。このデータは、JILPTデータアーカイブで公開の予定である。
- 7) エリアサンプリング法。調査地点の抽出は『国勢調査』に基づき、全国の市区町村に、対象年齢の就業者数に比例した確率を与えて抽出（調査地点数：300地点（島嶼山間僻地なし）。性・年齢区分は20代後半、30代前半、30代後半、40代前半の男女8区分とし、就業者比率に合わせて回収数を設定。目標回収数は4000設定）。
- 8) 正社員についての分析も以下では報告しているが、対象は2028である。
- 9) 本調査では「半日以上」の参加をしたものとしている。
- 10) 「2007年4月～2008年3月に、あなたが受けた教育訓練の受講日数は合計でどのくらいですか」に対して、1：半日程度、2：1日程度、3：2日以上～1週間未満、4：1週間以上～2週間未満、5：2週間以上～1カ月未満、6：1カ月以上という選択肢が用意されており、これから受講日数を作成した。レンジの選択肢の場合は中位値を用いた。
- 11) 本節での計量モデルの定式化については、原（2010）を参照されたい。
- 12) 雇用契約期間に定めがある人、または更新される可能性が高い、半々、更新される可能性が低い、更新されない、更新されるかどうかまったくわからないとする人。
- 13) 都道府県別失業率は、2007年3月の勤務先の所在都道府県の完全失業率を『労働力調査』から補完した。また、年齢と勤続年数は2008年時点でのものを使っている。
- 14) ほとんどの個人属性を表す変数は、企業内訓練を受講したのと同時期の2007年度についての情報を用いている。業種、企業規模、労働組合の加入状況についての変数は調査時点の2008年の情報であるが、2007年度と2008年度の勤務先ならびに雇用形態が同じ人に分析対象を限定することで、両年度とも同じ状況であると仮定する。
- 15) 2008年賃金と2007年賃金の差が、平均値プラスマイナス4σを超えるものは異常値として除いた。
- 16) 「あなたご自身、2007年4月とくらべて、現在では、以下

- のことに変化がありましたか」という設問である。回答選択肢には、上昇、やや上昇、変化なし、やや低下、低下が用意されている。
- 17) 「仕事の担当範囲」には1: 幅広くなった, 2: 変化なし, 3: 狭くなった, 「仕事のレベル」には1: 高くなった, 2: 変化なし, 3: 狭くなった, 「仕事上の責任の大きさ」には1: 大きくなった, 2: 変化なし, 3: 狭くなったの選択肢が用意されている。
- 18) 正社員のほうが仕事能力や生産性の伸びが大きいから賃金上昇率も大きいという可能性も考えられる。しかし、正社員についても仕事能力や生産性の伸長についての分析を行ったところ、企業内訓練の受講の効果は統計的に有意にプラスとなることが示されている。同時に、非正社員の推計結果とくらべてその限界効果の値は小さいものであった。ただし、正社員のほうがOff-JTの内容がより高度なものであることも同時に示されている(原 2010)。よって、この点の検証を行うには、客観的な数値データを用いた新たな分析が必要である。
- 19) Kawaguchi (2006) の分析に倣っている。また、それ以前のOff-JT受講の有無と受講年数の係数が統計的に有意にマイナスなのは、その訓練の受講が2006年度賃金にプラスの影響を与えたため上昇率にはマイナスとなったと考えられる。
- 20) 厚生労働省『平成18年パートタイム労働者総合実態調査』によると、非正社員のうち83.3%がパートタイムで働いている。
- 21) 厚生労働省『平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査』をみると、現在の働き方を選んだ理由として、通勤時間が短いからという人の割合が28.1%と、家計の補助、学費等を得たい、自分の都合のよい時間に働ける、について、3番目に高い割合となっている。
- 22) 大竹(1998)を参考している。
- 23) 黒澤・原(2009a, 2009b)。

#### 参考文献

- Acemoglu, Daron and Jorn-Steffen Pischke (1999a) "The Structure of Wages and Investment in General Training," *Journal of Political Economy*, Vol.107, No.3, pp.539-572.
- (1999b) "Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets," *Economic Journal*, Vol.109, No.453, Features, F112-F142.
- Albert, Cecilia, Carlos Garcia-Serrano and Virsina Hernandez (2005) "Firm-provided Training and Temporary Contracts," *Spanish Economic Review*, Vol.7, No.1, pp.67-88.
- Arulampalam, Wiji and Alison L. Booth (1998) "Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-off?" *British Journal of Industrial Relations*, Vol.36, No.4, pp.521-536.
- Bartel, Ann P. (1995) "Training, Wage Growth, and Job Performance: Evidence from a Company Database," *Journal of Labor Economics*, Vol.13, No.3, pp.401-425.
- Booth, Alison L. (1993) "Private Sector Training and Graduate Earnings," *Review of Economics and Statistics*, Vol.75, No.1 (Feb.), pp.164-170.
- Booth, Alison L., Marco Francesconi and Jeff Frank (2002) "Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?" *Economic Journal*, Vol.112, F189-213.
- Borjas, George J. (2005) *Labor Economics* (Third Edition), McGraw Hill/ Irwin, NY.
- Ikenaga, Toshie and Daiji Kawaguchi (2010) "Labor-Market Attachment and Training Participation," IZA Discussion

- Paper Series, No.5081.
- Kawaguchi, Daiji (2006) "The Incidence and Effect of Job Training among Japanese Women," *Industrial Relations*, Vol.45, No.3, pp.469-477.
- Kurosawa, Masako (2001) "The Extent and Impact of Enterprise Training: The Case of Kitakyusyu City," *Japanese Economic Review*, Vol.52, No.2, pp.224-242.
- Parent, Daniel (1999) "Wages and Mobility: The Impact of Employer-Provided Training," *Journal of Labor Economics*, Vol.17, No.2, pp.298-317.
- Sauerermann, Jan (2006) "Who Invests in Training if Contracts are Temporary? Empirical Evidence for Germany Using Selection Correction," IWH-Discussion Papers, July 2006, No.14.
- Stevens, Margaret (2001) "Should Firms Be Required to Pay for Vocational Training?" *Economic Journal*, Vol.111, No.473, pp.485-505.
- (1994) "A Theoretical Model of On-the-Job Training with Imperfect Competition," *Oxford Economic Papers*, Vol.46, No.4, pp.537-562.
- 大竹文雄 (1998) 『労働経済学入門』日経文庫。
- 香川めい (2010) 「初期キャリアの類型化とその規定要因」『非正社員のキャリア形成——能力開発と正社員転換の実態』労働政策研究報告書 No.117, 第1章, 労働政策研究・研修機構, pp.11-39.
- 黒澤昌子・原ひろみ (2008) 「非正社員の能力開発」『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』資料シリーズ No.36, 労働政策研究・研修機構, 第2部, pp.13-63.
- (2009a) 「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」『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』労働政策研究報告書 No.110, 労働政策研究・研修機構, 第2部, pp.11-55.
- (2009b) 「『能力開発基本調査』の特別集計」『働くことと学ぶことについての調査』調査シリーズ No.63, 労働政策研究・研修機構, pp.161-204.
- 黒澤昌子・原ひろみ・山本雄三 (2009) 『働くことと学ぶことについての調査』調査シリーズ No.63, 労働政策研究・研修機構。
- 戸田淳仁・樋口美雄 (2005) 「企業による教育訓練とその役割の変化」樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩(編著)『労働市場設計の経済分析——マッチング機能の強化に向けて』第6章, 東洋経済新報社, pp.251-281.
- 原ひろみ (2007) 「日本企業の能力開発——1970~2000年代の経験から」『日本労働研究雑誌』No.563, pp.84-100.
- (2010) 「非正規社員の企業内訓練の受講規定要因とその効果」, 一橋大学 Global COE Hi-Stat Discussion Paper Series, No.147.
- ベッカー, ゲーリー S. (1976) 『人的資本——教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社 (Becker, Gary S. (1975) *Human Capital* (2nd edition), Columbia University Press, New York).

はら・ひろみ 労働政策研究・研修機構副主任研究員。最近の主な論文に「ジョブ・カード制度の課題と普及のための対策」『ジョブ・カード制度の現状と普及のための課題——制度導入企業に対する調査より』JILPT 資料シリーズ, 2011年(近刊予定)。労働経済学専攻。