



非正規社員の 企業内訓練受講の規定要因とその効果*

1

人材育成部門 副主任研究員
原 ひろみ

* 本報告は、原 (2010) を大幅に加筆・修正したものである。



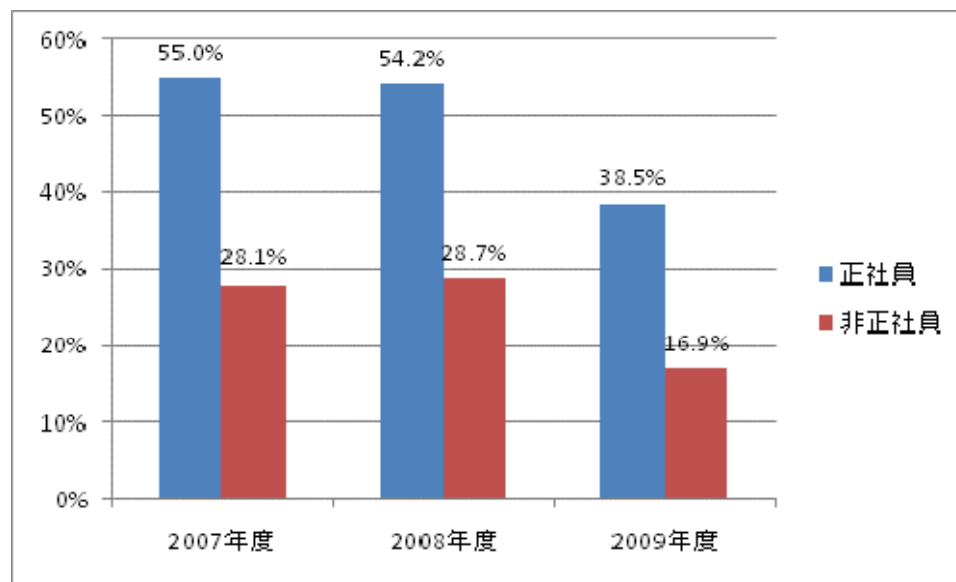
分析のフレームワーク ～目的、理論、使用データ

2

分析の目的

- 非正規社員の企業内訓練の受講機会を規定する要因を探る。
- 非正規社員が訓練を受けることにメリットがあるのかを明らかにする。

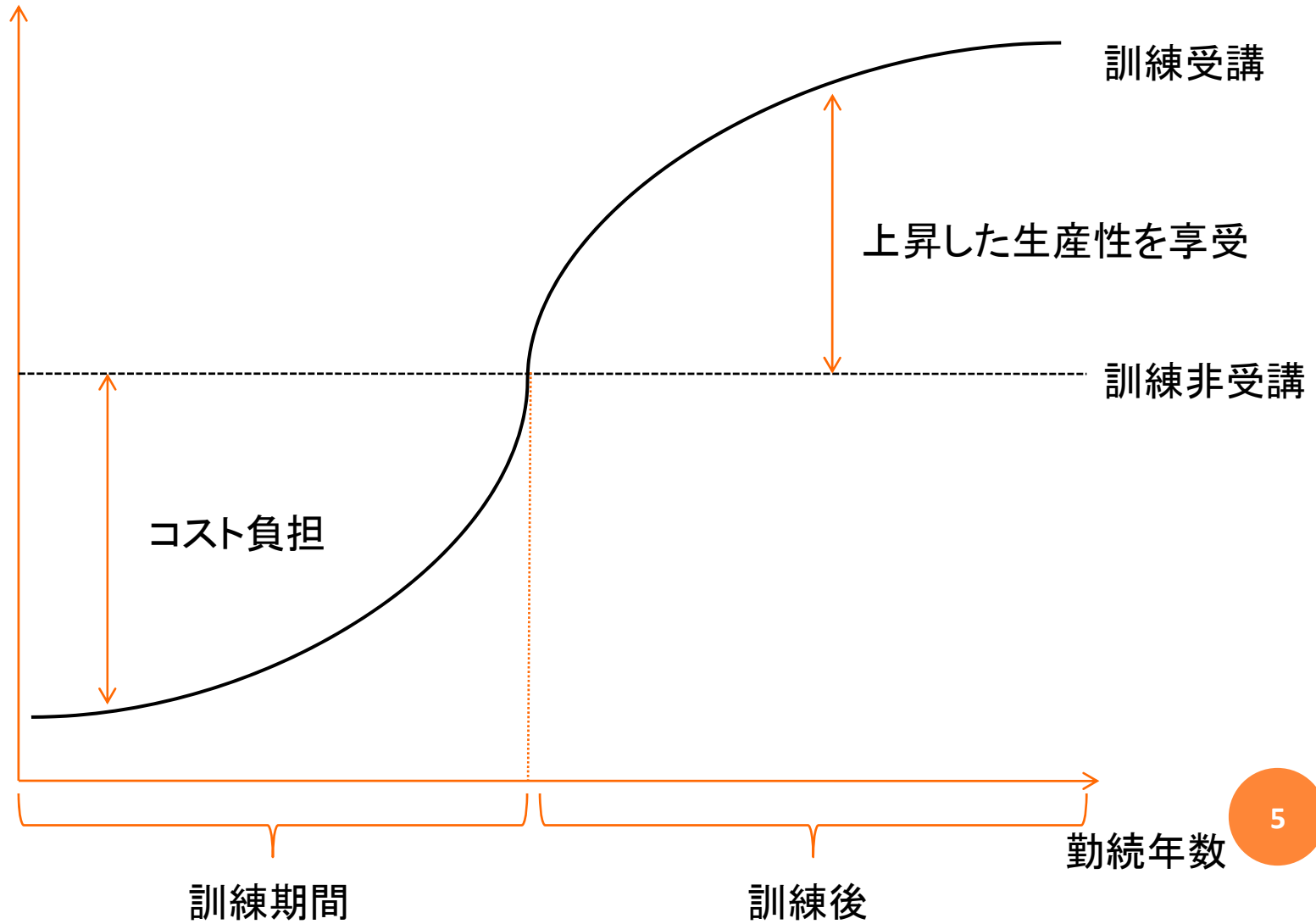
正社員と非正規社員のOff-JT受講割合



データ:厚生労働省『能力開発基本調査報告書』

- 先行研究から
企業内訓練の受講には、賃金引き上げ効果があることが示されている。
Kurosawa (2001), Kawaguchi (2004)
← 正社員、女性労働者全体
- 非正社員についての訓練効果の検証はこれまでにない。
⇒ **OJTとOff-JTの効果**
- **非正社員のOJTとOff-JT受講の規定要因**
← Off-JTについては、黒澤・原 (2009a, 2009b)
＝若い人、専修・短大・高専卒、専門・技術・管理・販売・サービス職、
大企業、失業率が低い地域、
職業能力評価や自己選択的な異動を可能にするHRM制度が導入されている勤務先
⇒ **個人の働き方に踏み込んだ分析**

賃金、
生産性



○ (人的資本論)

訓練を受講することで、労働者の生産性が上昇し、上昇した生産性に見合った賃金が支払われることで、訓練受講後は訓練受講前とくらべて賃金がアップする。

○ <検証仮説>

・ 訓練を受講することで、労働者の仕事能力や生産性は上昇するのか

・ 訓練受講前とくらべて賃金がアップするのか

= 非正社員の賃金水準は、正社員とくらべて低く抑えられているが、訓練受講後の賃金アップについてはどうなのか。

非正規社員の賃金決定と賃金上昇のメカニズム

○ <仮定>

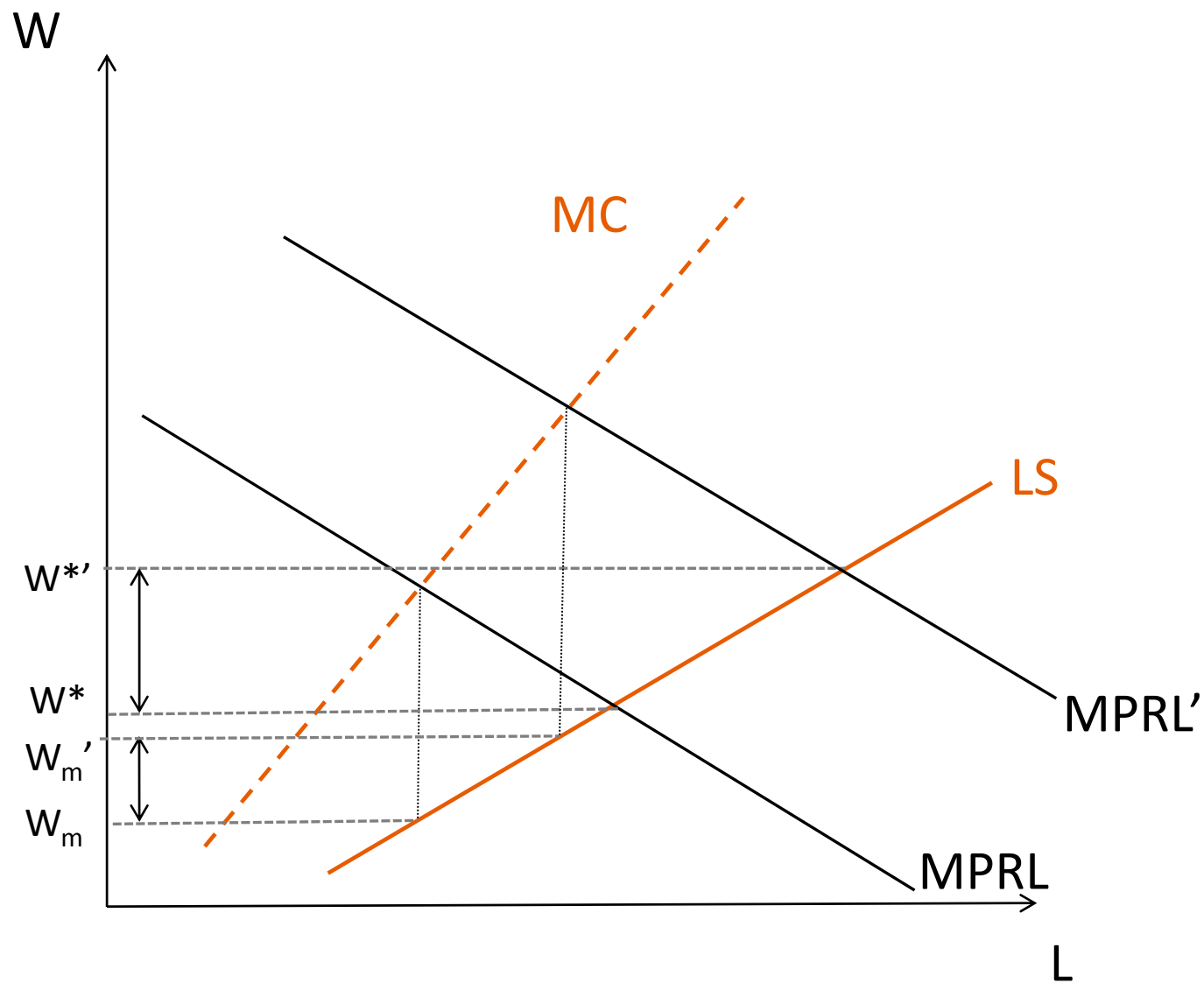
① 非正規社員は、勤務地の立地に対して個別の選好を持つ。

② 企業が非正規社員の賃金を決める際には、同じ地域の他の企業の設定賃金も考慮に入れる。

⇒ 買い手独占的競争市場モデルを想定

(monopsonistically competitive labor market)

図1 非正社員の賃金決定と賃金上昇の図



分析利用データ「働くことと学ぶことについての調査」

- 2008年10月～12月に実施
- 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)を調査対象
- エリアサンプリング法で調査。有効回収数:4,023
- ①留置票
 - ・現在の就業状況
 - ・2007年度の能力開発
 - ・働くことについての意識や満足度
 - ・将来の職業やキャリアについての希望、考え方
 - ・初職の職場環境
- ②面接票
中学卒業後から調査時点(以下、現在)までの学校教育、職業経歴、ライフイベントについて4半期ごとに調査(ただし、教育訓練と自己啓発は年度単位)

分析対象

- 民間雇用者
- 2007年度に現勤務先で働いていた人（正社員と非正社員）
- その他分析できないサンプルを除外
（出向や同じ勤務先に復職したケース（9サンプル）と、就業形態の転換時期が特定できないケース（3サンプル）、職歴の回答が不明瞭なサンプル（2サンプル））
- 全サンプル： 2,913



企業内訓練変数と、 訓練受講の規定要因

11

企業内訓練の変数

OJT

- 本調査でのOJTに関する調査項目

2007年度のOJTの受講

- ①上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受ける(以下、アドバイスを受ける)
- ②部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをする(アドバイスをする)
- ③上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶ(見て学ぶ)
- ④今の仕事に役立つ担当外の仕事を経験する(担当外の仕事を経験)
- ⑤ミーティング等を通じて、仕事に役立つ情報を共有する(仕事に役立つ情報を共有)

⇒ よくあった、ときどきあった、あまりなかった、まったくなかった、そういう人はいなかった、から選択。

表1 OJT項目についての主成分分析の結果

	第1主成分 人から学ぶ	第2主成分 参加して学ぶ
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
担当外の仕事を経験	0.4356	0.2278
アドバイスをする	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

分析に用いるOJT変数

(1) 「人から学ぶ」

“アドバイスを受ける”、“アドバイスをする”のいずれかを経験した場合が1、両方とも経験しなかった場合を0

(2) 「参加して学ぶ」

“見て学ぶ”、“担当外の仕事を経験”のいずれかを行った場合が1、両方とも行わなかった場合を0

(3) 「仕事に役立つ情報を共有」

経験した場合が1、そうでない場合を0

(4) 全OJT

5つのOJT項目の経験した数。

表2 雇用形態別、OJT受講割合

	非正規社員		正社員	
		N		N
人から学ぶ	0.78 (平均経験数: 1.38)	738	0.82 (平均経験数: 1.45)	2028
参加して学ぶ	0.57 (平均経験数: 0.74)	728	0.79 (平均経験数: 1.07)	2026
仕事に役立つ情報を共有	0.45	729	0.65	2025
全OJT	2.59	727	3.17	2020
アドバイスを受ける	0.69	738	0.73	2030
アドバイスをする	0.49	737	0.72	2031
見て学ぶ	0.70	738	0.72	2027
担当外の仕事を経験	0.24	728	0.35	2025

※1 “アドバイスを受ける”、“アドバイスをする”のいずれかが1の場合、「人から学ぶ」が1.

※2 “見て学ぶ”、“担当外の仕事を経験”のいずれかが1の場合、「参加して学ぶ」が1.

OFF-JT

- 2007年度のOff-JTの受講と受講日数
勤務先の指示で、教育訓練*を受けたか
⇒ 受けた人を1、受けなかった人を0とするダミー変数
* 半日以上、ふだんの仕事から離れて参加する研修や講習会のこと
- 現勤務先でのOff-JTの受講
現勤務先で、就職した年から2007年度の間にも1度でも教育訓練を受けたか
⇒ 受けた人を1、受けなかった人を0とするダミー変数

表3 雇用形態別、OFF-JT受講割合とOFF-JT受講日数

	割合	N
＜2007年度のOff-JT受講の有無＞		
正社員	0.45	2028
非正規社員	0.21	733
＜2007年度以前の現勤務先でのOff-JT受講の有無＞		
正社員	0.53	2028
非正規社員	0.24	733
＜2007年度のOff-JT受講日数＞		
(非受講者を0)		
正社員	2.50	2022
非正規社員	0.76	730
(非受講者を除く)		
正社員	5.64	897
非正規社員	3.66	152

＜参考＞

* H19年度就調: 33.67%(25～44歳、就業者)

* 本調査: 36.25%

表4 現勤務先での2007年度のOFF-JT受講とそれ以前の受講状況との関係

	2007年度のOff-JT受講の有無		
	受講なし	受講あり	全体
2006年度以前のOff-JT受講の有無	受講なし	124	681
		81.79	100
	受講あり	31	52
		40.38	100
全体	155	733	
	78.85	100	

企業内訓練の受講規定要因

<仮説>

- 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、期待投資収益が回収できる場合に限られる。
 - ①収益を十分に回収できるだけ期待勤続年数が長い
 - ②労働時間が十分に長い

- 投資収益率の高い人に投資を行う。
 - ③スキルレベルの高い人に選別的に訓練
 - ④過去に訓練の受講経験があり、すでに一定のスキルを身に付けている人

変数の定義

①期待勤続期間:

雇用契約期間の有無と雇用契約更新の可能性

1:長い＝雇用契約期間の定めが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

0:短い＝雇用契約期間の定めの有無がわからない、または雇用契約期間に定めがあり、雇用契約が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

②所定労働時間35時間以上:

2007年3月最終週の1週間の所定労働時間

③スキルレベル:

今の仕事に新人を配属した場合に一通りの仕事ができるようになる期間(月数換算)

表5 OJT受講の規定要因(非正社員)

	(1) 全OJT	(2) 人から学 ぶ	(3) 参加して 学ぶ	(4) 仕事に役 立つ情報 の共有
労働時間35時間以上ダミー	0.231 [1.323]	-0.016 [-0.312]	0.051 [0.813]	0.104* [1.676]
期待勤続期間長い	0.326* [1.869]	0.105** [2.001]	0.124* [1.927]	0.088 [1.400]
スキルレベル	0.009 [1.213]	0.003 [1.101]	0.002 [0.732]	0.000 [0.088]

注:性別、年齢、勤続年数、学歴、婚姻状況、業種、企業規模、職種、都道府県別失業率、組合加入の有無をコントロール。以下の表も同じ。

表6 OFF-JT受講の規定要因(非正社員)

	(5)	(6)	(7)	(9)	(10)	(11)
	2007年度のOff-JT			2007年度のOff-JT受講日数		
労働時間35時間以上ダミー	0.085* [1.847]	0.091* [1.946]	0.087* [1.867]	0.532** [2.281]	0.543** [2.380]	0.541** [2.327]
期待勤続期間長い	-0.057 [-1.246]	-0.054 [-1.174]	-0.054 [-1.164]	-0.192 [-0.853]	-0.184 [-0.834]	-0.175 [-0.785]
スキルレベル	0.001 [0.522]	0.002 [0.812]	0.001 [0.655]	0.012 [1.205]	0.013 [1.439]	0.012 [1.292]
Off-JT受講 (2006年度以前)		0.444*** [4.342]			1.412*** [2.871]	
Off-JT受講年数 (2006年度以前)			0.046*** [2.655]			0.169** [2.124]

非正規社員のOFF-JTとは？

表7 Off-JT の内容

	正社員	非正規社員
そのときの仕事をするために必要最低限なもの	21.27	34.42
そのときの仕事をよりよく行う上で役立つもの	47.55	48.70
そのときの仕事だけではなく、やがて担当する仕事にも役立つもの	23.44	15.58
そのときの仕事との関係がはっきりとはわからないもの、その他	7.74	1.30
N	879	154

注：Off-JT受講者のみの回答である。

表8 OFF-JTの内容についての分析(非正規社員)

	(1)	(2)
労働時間35時間以上ダミー		0.244* [0.073]
期待勤続期間長い		-0.104 [0.444]
スキルレベル		0.012 [0.276]
キャリア形成積極的		-0.039 [0.834]
男性・35歳未満	0.412*** [0.005]	0.365** [0.014]
女性・35歳未満	0.417* [0.059]	0.538** [0.047]
女性・35歳以上 (男性・35歳以上)	0.457** [0.049]	0.632* [0.055]
Observations	119	86
Pseudo R-squared	0.23	0.28
Log Lik	-59.01	-39.07
Chi-square test	0.009	0.109

P-values in brackets

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

「よりよく行う」「やがて担当する仕事に役立つ」を1、「必要最低限」を0とする変数についてのプロビット分析(限界効果)。

小括1

- 期待勤続期間が長い人がOJT受講確率が高く、フルタイムで働く人のほうがOff-JT受講確率が高い。
- 現勤務先でこれまでにOff-JTを受講したことがある人が、現在のOff-JT受講確率が高い。

⇒ 非正社員についても、訓練からの期待収益が高い人に対して、企業内訓練(人的投資)を行っている。



企業内訓練受講の効果

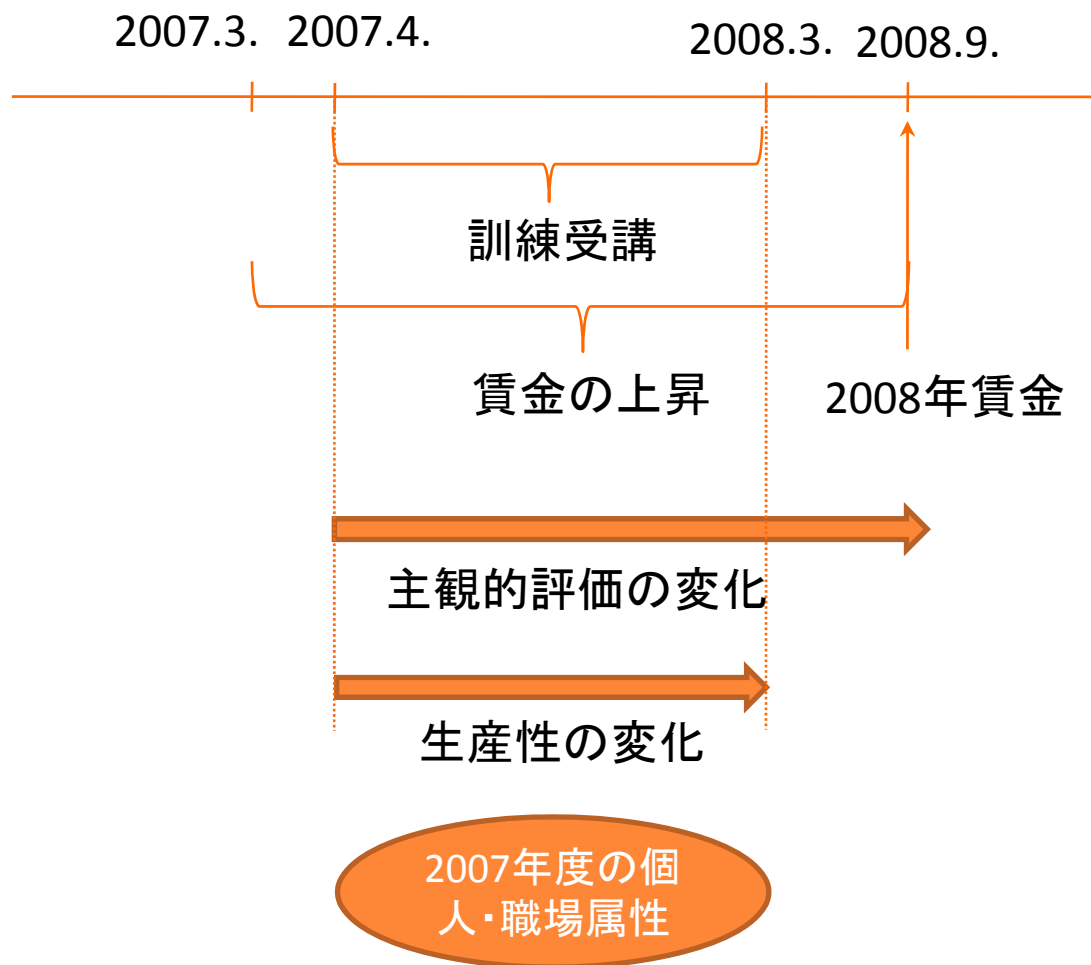
26

訓練効果の変数

- 仕事能力に関する主観的評価の変化
2007年4月と比較して現在の「スキルレベル」、「仕事遂行能力」が、
1:上昇、やや上昇
0:変化なし、やや低下、低下
- 生産性の変化*
2007年4月～2008年3月の間に、「仕事の担当範囲」、「仕事のレベル」、「仕事の責任の大きさ」が、
1:広くなった(高くなった、大きくなった)
0:そうでない場合
- 2008年9月の時間当たり賃金と、賃金上昇率。

* 中馬・川口 (2009)

分析フレームワーク ～訓練受講と効果の変数の関係



訓練効果の推計モデル

$$\ln w_{i,2006} = X_{it}\beta_{2006} + \gamma \left[\sum_{k=s}^{2006} T_{ik} \right] + c_i + u_{i,2006} \cdots (1)$$

$$\ln w_{i,2008} = X_{it}\beta_{2008} + \gamma \left[\sum_{k=s}^{2007} T_{ik} \right] + c_i + u_{i,2008} \cdots (2)$$

年度末の賃金には当該年度の訓練効果が反映され、年度途中の賃金には前年度までの訓練効果しか反映されないと仮定。また、 γ は一定と仮定。(2)−(1)から、

$$\ln w_{i,2008} - \ln w_{i,2006} = \Delta \ln w_{i,t} = X_{it}\beta + \gamma T_{i,2007} + \Delta u_{it} \cdots (3)$$

$E(\Delta u_{it} | X_{it}, T_{i,2007}) = 0$ を仮定。

ここで、 γ は一定の仮定を外すと(1)と(2)は、

$$\ln w_{i,2006} = X_{it}\beta_{2006} + \left[\gamma_k \sum_{k=s}^{2006} T_{ik} \right] + c_i + u_{i2006} \cdots (1)'$$

$$\ln w_{i,2008} = X_{it}\beta_{2008} + \left[\delta_k \sum_{k=s}^{2007} T_{ik} \right] + c_i + u_{i2008} \cdots (2)'$$

と書き換えられ、(2)'-(1)'より、

$$\Delta \ln w_{i,t} = X_{it}\beta + \delta_{2007}T_{i,2007} + \lambda_{2006}T_{i,2006} + \cdots + \lambda_s T_{i,s} + \Delta u_{it} \cdots (4)$$

$$\lambda_t = \delta_t - \gamma_t$$

となる。現勤務先でのこれまでの訓練受講を*CURT*、前職の訓練受講*PRVT*に置き換えると、

$$\Delta \ln w_{i,t} = X_{it}\beta + \delta_{2007}T_{i,2007} + \lambda CURT + \mu PRVT + \Delta u_{it} \cdots (5)$$

推定は、(2)と(2)'に内生性をコントロールするための変数(*)を導入したモデルと、(3)と(5)。

* 中学3年時の成績と、今の仕事へのコミットメント(「やりたい仕事ができるから」「能力を発揮したいから」を1)

表9 仕事能力についての主観的評価の変化 に対するOJTとOFF-JT受講の効果

	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	仕事遂行能力				
全OJT	0.075*** [5.125]				
人から学ぶ		0.015 [0.253]			
参加して学ぶ		0.076* [1.659]			
人から学ぶ（経験数）			0.045 [1.502]		
参加して学ぶ（経験数）			0.054* [1.740]		
仕事に役立つ情報を共有		0.179*** [4.103]	0.159*** [3.612]		
Off-JT受講（2007年度）				0.210*** [3.961]	
Off-JT受講（2007年度以前）					0.183*** [3.672]

表10 生産性の変化に対するOJTとOFF-JT受講の効果

	(5)	(6)	(7)	(8)
	仕事のレベル			
全OJT	0.107*** [6.840]			
人から学ぶ		0.151*** [2.662]		
参加して学ぶ		0.097** [2.076]		
仕事に役立つ情報を共有		0.119*** [2.709]		
Off-JT受講 (2007年度)			0.123** [2.367]	
Off-JT受講 (2007年度以前)				0.084* [1.717]

表11 OJTの賃金への効果

分析対象: 2007年と2008年ともに同じ勤務先かつ非正社員

	(1) 非正社員 2008年賃金	(2)	(3) 非正社員 賃金上昇率	(4)	(9) (参考) 正社員 2008年賃金	(10)	(11) (参考) 正社員 賃金上昇率	(12)
全OJT	0.003 [0.234]		-0.005 [-0.629]		0.022*** [2.999]		0.008 [1.468]	
人から学ぶ (経験数)		0.011 [0.440]		-0.011 [-0.688]		-0.008 [-0.511]		-0.005 [-0.519]
参加して学ぶ (経験数)		-0.023 [-0.827]		0.006 [0.358]		0.025 [1.583]		0.021* [1.932]
仕事に役立つ情報を共有		0.028 [0.716]		-0.011 [-0.429]		0.075*** [3.041]		0.011 [0.605]

表12 OJTの効果

分析対象：2007年に非正社員

	(5)	(6)	(7)	(8)
	2007年度非正社員 賃金上昇率		2007年度非正社員 正社員=1	
全OJT	-0.005 [0.505]		0.003** [0.040]	
人から学ぶ（経験数）		-0.040 [0.211]		0.002 [0.788]
参加して学ぶ（経験数）		0.034 [0.212]		0.000 [0.984]
仕事に役立つ情報を共有		-0.008 [0.759]		0.009 [0.154]

表13 OFF-JTの賃金への効果

分析対象：2007年と2008年ともに同じ勤務先かつ非正社員

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(11)	(12)	(13)	(14)
	非正社員 2008年賃金			非正社員 賃金上昇率			(参考) 正社員 2008年賃金		(参考) 正社員 賃金上昇率	
Off-JT受講 (2007年度)	-0.042 [-0.927]	-0.039 [-0.816]		-0.015 [-0.497]	-0.011 [-0.375]		0.041* [1.901]	0.038* [1.712]	0.019 [1.287]	0.026* [1.660]
Off-JT受講 (2006年度以前)		-0.024 [-0.338]			-0.021 [-0.461]			0.012 [0.508]		-0.028 [-1.624]
Off-JT受講日数(2007年度)			-0.004 [0.705]			-0.003 [0.564]				

表14 OFF-JTの効果

分析対象：2007年に非正社員

	(7)	(8)	(9)	(10)
	2007年度非正社員		2007年度非正社員	
	賃金上昇率		正社員=1	
Off-JT受講（2007年度）	-0.026 [0.546]		0.060*** [0.010]	
Off-JT受講（2006年度以前）	0.000 [0.499]			
Off-JT受講日数（2007年度）		-0.001 [0.767]		0.0001* [0.081]

小括2

- 企業内訓練を受講することで、仕事能力についての自己評価は高まる。
- また、企業内訓練の受講と生産性の間には、統計的に有意に相関関係がある。
- しかし、非正社員について、企業内訓練受講の賃金引き上げ効果は観察されない。

⇒ 非正社員への訓練の実施は、生産性向上につながっている。

～ 訓練受講の効果が賃金に反映されるには、もっと長い期間が必要。

→ 非正社員の賃金設定には、能力以外の要素(地場相場との関連など)のほうが強い可能性。

小括3

- 企業内訓練の受講は、正社員への転換確率を高める。

⇒ 訓練の受講は、(職種に特殊的な)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する。

政策的インプリケーション

- 訓練からの期待収益が高い人に企業は訓練を実施
⇒ 非正社員の企業内訓練の受講機会を高めるためには、雇用契約期間を今よりも長くする取り組みが必要。
- 仕事能力や生産性が上昇しているにも拘らず、賃金アップには結びついてない。
＝非正社員についても、能力や生産性の向上を反映した賃金設定を。
⇒ 職業能力評価基準を導入し、基準に基づいた賃金設定を行う企業に補助金を。
- 選別的な企業内訓練の可能性
⇒ 底上げ的な訓練に取り組む企業に補助金を。
- 企業内訓練を受講したことのある人のほうが正社員に転換しやすい。
⇒ 求職者への求人企業(企業内訓練に積極的)についての情報提供を行える仕組み作りを。

引用文献

- 黒澤昌子・原ひろみ (2009a)「企業内訓練の実施規定要因についての分析: Off-JTを取りあげて」, 労働政策研究・研修機構『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』の特別集計からー』, 労働政策研究報告書 No. 110, 第Ⅱ部, pp11-55.
- 黒澤昌子・原ひろみ (2009b)「『能力開発基本調査』の特別集計」, 労働政策研究・研修機構『働くことと学ぶことについての調査』, 調査シリーズ No. 63, pp161-204.
- 中馬宏之・川口大司 (2009)「IT化がもたらしつつある生産・雇用システムの変化と生産性への含意」, 東京大学金融教育研究センター・日本銀行調査統計局 第3回共催コンファレンス「2000年代のわが国生産性動向ー計測・背景・含意ー」報告論文.
- 原ひろみ (2010)「非正規社員に対する企業内訓練の効果と受講の規定要因」, 労働政策研究機構『非正規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Ⅲ部第3章, pp83-141.
- Kawaguchi, Daiji, 2006, “The Incidence and Effect of Job Training among Japanese Women,” *Industrial Relations*, Vol. 45, No. 3: 469-477.
- Kurosawa, Masako, 2001, “The Extent and Impact of Enterprise Training: The Case of Kitakyusyu City,” *Japanese Economic Review*, Vol. 52, No. 2: 224-242.