

第 I 部：総論

第 I 部 総論

1. 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。こうした労働市場の構造的変化をうけて、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ってスピードへの対応が求められている。こうした経済構造の変化を鑑みると、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。

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。

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、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を踏まえると、個々人が安心してキャリ

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>。

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、その大前提として、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開発の機会が提供され、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。

2. 研究の目的と本報告書の構成

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、契約社員といった非正社員を中心に研究を行うこととした。

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個人や事業所の属性を、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。

3. 政策的インプリケーション

本報告書の分析結果にもとづいて、政策的インプリケーションを簡単にまとめておこう。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。

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。

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⁴。さらには、正社員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。教育訓練の受講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は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、能力向上を評価する制度、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。非正社員の能力に情報の非対称性があり企業内訓練が正の外部性をもたらすとすれば、こうした制度の導入を公的に支援したり、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効であろう。

⁴ 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。

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。

4. 今後の研究課題

最後に、今後の研究課題をまとめておこう。本報告書では、雇用されている人に着目し、企業内訓練の枠組みにいかにして多くの人たちを取り込んでいくかを中心に議論した。しかしながら、これまでも企業内訓練の枠組みに入れなかった人たちが存在してきたし⁵、今後もそうした人たちは一定の割合で存在し続けるであろう。

また、本報告書の分析からも、自己啓発を行っている人ほど Off-JT の受講機会に恵まれていることが示されている。本報告書の分析においては、自己啓発の実施の有無という変数は内生性のコントロールのための変数として用いているだけであり、また Off-JT の受講機会に恵まれるから自己啓発実施のインセンティブが高まるという逆の因果関係をとらえている可能性もあることから、今回の分析から必ずしも直接的なことはいえないかもしれない。しかし、Off-JT と自己啓発の間に相関関係があると考えられ⁶、企業が提供する能力開発と自己啓発の両者において能力開発機会に恵まれない層が一定程度存在する可能性がうかがえることから、こうした層への援助も今後の視野に入れていく必要があるであろう。よって、個人主導で能力開発を行える環境整備の検討も必要不可欠であり、この点についての分析は来年度以降の研究課題としたい⁷。

【参考文献】

黒澤昌子 (2006) 「個人の Off-JT、OJT の受講を決める要因」, 労働政策研究・研修機構, 『企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果』, 資料シリーズ No.13, 第 3 部第 2 章, pp36-55.

⁵ 黒澤 (2006)では、正社員であっても女性、役職についていない人などが企業内訓練の受講確率が低くなることを示されている。また、原 (2007)では、2000 年代前半において、非正社員の企業内訓練の受講確率が正社員とくらべて低いことが明らかにされている。

⁶ 黒澤・原 (2008)。

⁷ 本研究会では、今年度、能力開発についての就業者アンケート調査を行っており (『働くことと学ぶことについての調査』)、調査の概要については、当機構から調査シリーズとして近刊予定である。

- 黒澤昌子・原ひろみ（2008）「非正社員の能力開発」，労働政策研究・研修機構『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，第Ⅱ部，pp13-63.
- 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』，東洋経済新報社，pp251-281.
- 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，pp84-100.
- 山田久（2009）「雇用危機のマグニチュードと対応策の在り方」，ビジネス環境レポート No.2008-7，日本総合研究所調査部ビジネス戦略研究センター.