

JILPT 資料シリーズ

No.36 2008年4月

非正社員の雇用管理と人材育成に 関する予備的研究



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究

ま え が き

雇用形態の多様化が進展するなかで、所得を得る機会としてだけではなく、キャリアや職業能力形成が可能となる勤労生活を、現在においてもかつ将来的にも確保・実現するためには、能力開発の実施が不可欠である。しかしながら、非正社員及び外部労働者は、正社員に比べ、能力開発機会に差があることは否定できず、現状のままでは職業能力の蓄積が進まないために、キャリア形成に支障を生じるかもしれない。さらには、将来的に、我が国における技能の継承や労働生産性に悪影響を及ぼすおそれも指摘されている。

また、非正社員および外部労働者の勤務実態や能力開発・キャリア形成のあり方については、労働者側のニーズ、企業側のニーズも様々であるが、彼らが円滑に能力開発を行うことができる環境を整備するには、彼らを長期育成のキャリアパスにのせるように、より高度な業務に活用していく仕組み作り、つまり雇用管理のあり方を問い直すことが必要であろう。

そこで、労働政策研究・研修機構では、プロジェクト研究「新たな経済社会における能力開発・キャリア形成支援のあり方に関する研究」のサブテーマとして、直接雇用の非正社員を主たる研究対象とした「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」を実施することとした。本研究は平成20年度まで継続して行う予定であり、初年度となる今年度は、準備的研究として位置づけ、非正社員が能力開発にあたって抱える課題を属性別により詳細に把握するとともに、企業の雇用管理のあり方全般を問いながら、その中で、能力開発を積極的に行う人材活用のあり方を明らかにすることに取り組んだ。具体的には、前者については『能力開発基本調査』の個票データの特別集計を行い、後者について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った。ヒアリング調査にあたっては、UIゼンセン同盟フード・サービス部会にご協力をいただいた。また、調査にご協力いただいた企業、事業所、労働組合の皆様にも、この場を借りて、お礼を申し上げる。

本資料シリーズの成果が多くの人々に活用され、今後の良質な勤労者生活の維持に関わる政策論議に役立てば幸いである。

なお本資料シリーズの執筆は別記のそれぞれが担当したが、とりまとめは原ひろみ（人材育成部門・研究員）が行った。

2008年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆章
佐藤 博樹	東京大学 社会科学研究所 教授 労働政策研究・研修機構 特別研究員	第Ⅰ部
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 研究員	第Ⅰ部, 第Ⅱ部, 第Ⅳ部 (H社)
黒澤 昌子	政策研究大学院大学 教授	第Ⅱ部
佐野 嘉秀	東京大学 社会科学研究所 客員准教授	第Ⅲ部第1章, 第Ⅳ部 (B社)
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第Ⅲ部第2章
山本 雄三	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第Ⅳ部

(所属は、平成19年度のものである)

<研究会メンバー> (五十音順)

- 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 (東京大学社会科学研究所, 客員准教授)
- 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)

目 次

第Ⅰ部： 序論	1
第Ⅱ部： 能力開発基本調査の再分析	11
非正社員の能力開発	
1. 本章の目的	13
1. 1 分析の枠組み	13
1. 2 分析サンプルの概要	15
2. 能力開発の現状	20
2. 1 全体の傾向	20
2. 2 自身の職業生活設計への考え方による違い	23
2. 3 学歴による違い	24
2. 4 担当業務による違い	26
2. 5 勤続年数による違い	28
2. 6 事業所属性による違い（規模や業種）	29
2. 7 職場の状況による違い（非正社員の活用や社員の定着状況）	34
2. 8 職場の能力開発の実施状況や積極性による違い	38
2. 9 職場の雇用管理制度の導入状況との関係	45
2. 10 職場が抱える能力開発上の問題点との関係	53
3. むすび	56
第Ⅲ部： ヒアリング調査	65
第1章 非正社員の仕事とキャリア：正社員のキャリア類型との関係	67
1. はじめに	67
2. 雇用区分の概要	68
3. 正社員のキャリアと非正社員の仕事	69
4. 非正社員の仕事とキャリア	73
5. 非正社員から正社員への転換をつうじたキャリア	80
6. まとめ	84
第2章 非正社員の能力開発と正社員の登用	91
1. はじめに	91
2. 非正社員に能力開発をする事業所の特徴	92
2. 1 非正社員の能力開発をする事業所—「能力開発基本調査」結果より	92

2. 2	非正社員の能力開発をする企業の論理—ヒアリング調査結果より	97
2. 2. 1	外食産業	97
2. 2. 2	小売業	100
2. 2. 3	食品製造業	103
2. 2. 4	金融業	105
3.	正社員登用する事業所の特徴	106
3. 1	非正社員を正社員に登用する事業所—「能力開発基本調査」結果より	106
3. 2	正社員登用する企業の論理—ヒアリング調査結果より	109
3. 2. 1	外食産業	109
3. 2. 2	小売業	110
3. 2. 3	食品製造業	112
3. 2. 4	金融業	113
4.	中途採用における非正社員経験の評価	114
5.	まとめ	116
5. 1	非正社員に能力開発をする論理	116
5. 2	正社員登用の論理	117
5. 3	中途採用での非正社員経験	118
5. 4	企業主導の能力開発の限界と政策的インプリケーション	119
第Ⅳ部：	資料編（ヒアリングレポート）	121
▪	ヒアリング調査の調査設計	123
▪	ヒアリングレポート	127