

2014.9 政策研究大学院大学 黒澤昌子

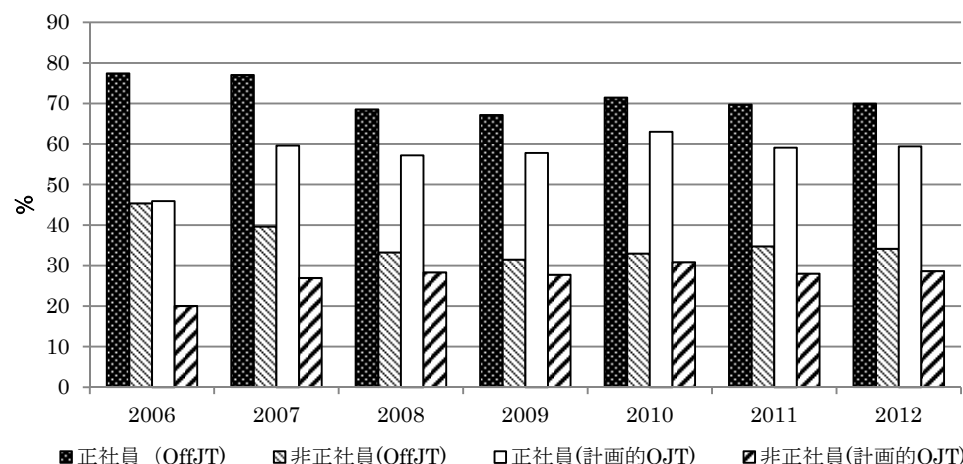
## 非正社員の能力開発の実態、政策的に必要なことについてのメモ

～「能力開発基本調査」<sup>1</sup>ならびに「働き方と学ぶことについての調査」<sup>2</sup>より

## 1. 正社員と非正社員における教育訓練の実態

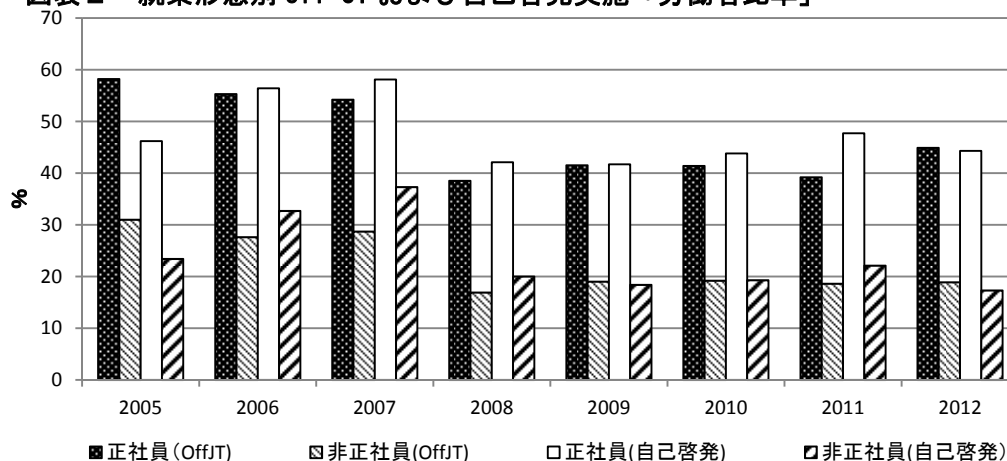
非正社員（常用）は Off-JT、計画的 OJT、自己啓発についても、正社員の半分以上の実施率。最近その格差は拡大傾向にあり、とくに自己啓発実施率で格差が拡大している。

図表 1 就業形態別 Off-JT および計画的 OJT 実施「事業所比率」



注：出所は厚生労働省「能力開発基本調査」。各年度 1 年間における実施事業所比率。該当種類の社員（正社員または非正社員）がいない事業所は分母から除外。当該調査の対象は常用労働者<sup>3</sup>（嘱託、パート、アルバイトなど直用のみ）。

図表 2 就業形態別 Off-JT および自己啓発実施「労働者比率」



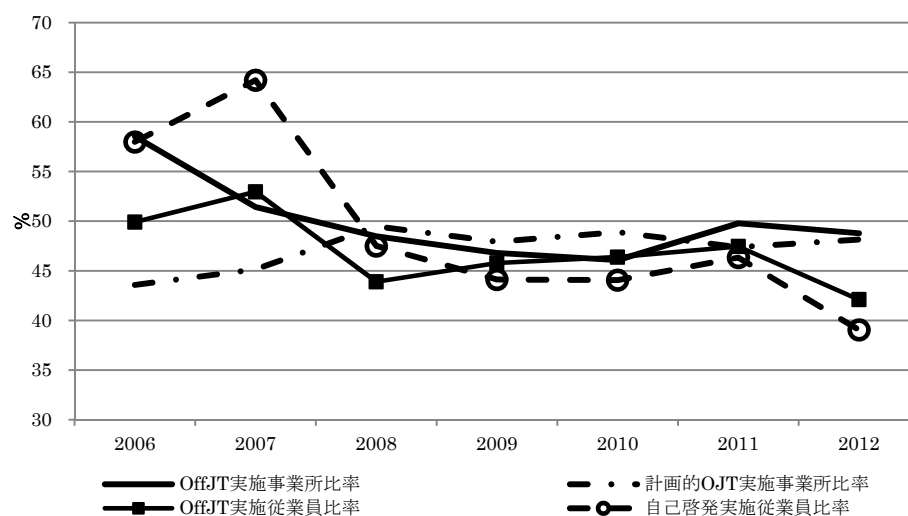
出所：「能力開発基本調査」

<sup>1</sup> 厚生労働省職業能力開発局。母集団は常用労働者を 30 人以上雇用する民間事業所に勤める常用雇用の正社員および非正社員。当該調査での OffJT の定義は「通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練（研修）のことをいい、例えば、社内で実施（労働者を 1 ヶ所に集合させて実施する集合訓練など）や、社外で実施（業界団体や民間の教育訓練機関など社外の機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど）がこれに含まれる」。計画的 OJT の定義は「日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことで、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施すること」。自己啓発の定義は、「労働者が職業生活を継続するために行なう、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう。（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）」

<sup>2</sup> 労働政策研究・研修機構（2010）。全国の 25 歳～45 歳未満の就業者を対象に行った独自調査に基づく研究。

<sup>3</sup> 常用労働者とは、①期間を定めずに、又は 1 ヶ月を超える期間を定めて雇われている者、②臨時又は日雇労働者で、調査日前の 2 ヶ月の各月にそれぞれ 18 日以上雇われた者のことである。

図表 3 正社員を 100 としたときの非正社員の実態



出所：「能力開発基本調査」

平成 18 年度「能力開発基本調査」（2005 年度の訓練について調査したもの）の個人票を用いて、属性別に、非正社員を男女および年齢（35 歳未満と、35 歳以上 60 歳以下）で分けて、正社員全体と比較（黒澤・原（2008））<sup>4</sup>。

図表 4 Off-JT 受講の有無

|           | 受講した  | N     |
|-----------|-------|-------|
| <非正社員>    |       |       |
| 男性若年非正社員  | 30.11 | 93    |
| 男性中高年非正社員 | 38.04 | 92    |
| 女性若年非正社員  | 41.77 | 249   |
| 女性中高年非正社員 | 34.53 | 556   |
| 非正社員全体    | 36.26 | 990   |
| <正社員>     |       |       |
| 男性若年正社員   | 65.42 | 1,874 |
| 男性中高年正社員  | 64.48 | 3,466 |
| 女性若年正社員   | 52.62 | 992   |
| 女性中高年正社員  | 51.81 | 882   |
| 正社員全体     | 61.55 | 7,214 |

※無回答を除外して集計。

<sup>4</sup> 若年男性サンプルは半数近くが販売・サービス、中高年男性サンプルは保安・運輸・生産工程・労務と販売・サービス、専門・技術管理がそれぞれ約 22～27%。女性サンプルはどの年齢も事務と販売・サービスで 7～8 割。若年は男女ともに勤続年数 2 年以内が 5 割強、中高年女性は 48%、中高年男性は 34%が勤続 6 年を超えている。

図表 5 自己啓発実施の有無

|           | 実施した  | N     |
|-----------|-------|-------|
| <非正社員>    |       |       |
| 男性若年非正社員  | 25.29 | 87    |
| 男性中高年非正社員 | 38.46 | 91    |
| 女性若年非正社員  | 28.57 | 245   |
| 女性中高年非正社員 | 25.52 | 529   |
| 非正社員全体    | 27.52 | 952   |
| <正社員>     |       |       |
| 男性若年正社員   | 50.30 | 1,845 |
| 男性中高年正社員  | 52.35 | 3,389 |
| 女性若年正社員   | 46.59 | 983   |
| 女性中高年正社員  | 47.34 | 864   |
| 正社員全体     | 50.40 | 7,081 |

※無回答を除外して集計。

正社員と非正社員の間に大きな格差が存在。格差はとくに若年男性で大きく、若年女性では小さい。

また、同様のクロス集計をほかの属性について実施すると、正社員では男女格差や学歴による違いがあるが、非正社員には見られない。とくに、若年非正社員では勤続に伴う Off-JT 受講比率が低下する傾向にあり、企業による継続的能力開発機会の確保ができない実態。業種による違いも顕著（たとえば若年男性については、サービスで 45.5%、小売・飲食で 12.5%）。

図表 6 勤続年数別、Off-JT 受講比率

|           | 2 年以下 | 2-6 年以下 | 6 年より上 | 全体    |
|-----------|-------|---------|--------|-------|
| <非正社員>    |       |         |        |       |
| 男性若年非正社員  | 37.74 | 25.93   | -      | 30.43 |
| 男性中高年非正社員 | 48.39 | 25.93   | 39.39  | 38.46 |
| 女性若年非正社員  | 46.03 | 39.36   | 31.58  | 42.26 |
| 女性中高年非正社員 | 38.05 | 31.79   | 35.47  | 34.85 |
| 非正社員全体    | 42.11 | 33.02   | 34.65  | 36.59 |
| 勤続年数別の N  | 323   | 321     | 329    | 973   |
| <正社員>     |       |         |        |       |
| 男性若年正社員   | 68.96 | 66.73   | 62.96  | 65.56 |
| 男性中高年正社員  | 57.89 | 56.23   | 65.70  | 64.46 |
| 女性若年正社員   | 58.80 | 54.20   | 45.99  | 52.80 |
| 女性中高年正社員  | 39.29 | 59.63   | 51.76  | 51.94 |
| 正社員全体     | 62.21 | 60.46   | 61.82  | 61.62 |
| 勤続年数別の N  | 979   | 1,338   | 4,864  | 7,181 |

※無回答を除外して集計した。表頭の項目の N が 20 未満の場合、表掲していない。

## 2. 正社員と非正社員における教育訓練の規定要因分析

非正社員の訓練機会が限定的なのは、非正社員が、非正社員だけでなくそもそも正社員にも訓練を実施しない事業所に勤めやすいからなのか、それとも事業所が同じであっても、正社員と非正社員との間には大きな格差があるのか？平成 18 年度「能力開発基本調査」の個票（個人票と事業所票をマッチさせたデータ）を用いたより厳密な回帰分析を行ったところ、その結論は両方（黒澤・原（2009））。全国の 25 歳～45 歳未満の就業者を対象に行った独自調査に基づく研究からも、いろいろな違いが浮かび上がっている（労働政策研究・研修機構（2010））。

## (1) 訓練を規定する要因の違い

事業所属性（業種、企業規模、女性比率、離職率、HRM 制度）、地域雇用情勢や従業員属性（性別、職種、役職、学歴、年齢、勤続年数）をコントロールした上でも、正社員の Off-JT 受講確率は非正社員よりも 9~14%ポイント高い。

しかも、正社員の場合は若年、勤続 3 年未満、男性、高学歴、専門技術職、役職などが Off-JT 機会を増やすという人的資本論に整合的な結果がみられるが、非正社員においてはそれがみられない（専修・短大卒、専門・技術や販売・サービス、男性より女性で Off-JT 高い）。年齢に伴う Off-JT 機会の減少傾向も非正社員でより顕著。職場で能力に応じた活用がなされていない左証か（離転職、又は同企業内での正社員登用等でセレクションが生じている可能性も）？長期雇用を前提としないのだからこれは企業の合理性の反映か（非正社員でもフルタイムで働いている等、期待就業継続期間が長いほど訓練確率は高い（原(2010)））。

しかしもう一方で、非正社員の離職率が高い職場ほど、非正社員の Off-JT の実施率は高いという結果もでている（事業所レベルの推計）。この観察事実、非正社員の入れ替わりの激しい職場ほど、業務に不慣れな非正社員が多く、最小限の訓練を多く実施していることを示唆している可能性がある<sup>5</sup>（Off-JT が有効でない可能性もあるが）。そうした訓練は汎用性が高いはずであるが、非正社員の就業経験は市場では全く評価されていない。原(2010)でも、訓練受講は生産性向上につながっているが、非正社員の場合はそれが賃金上昇に結びついておらず、非正社員の賃金は地域の雇用情勢から受ける影響が大きいことを指摘している。これらのことは、生産性よりも低い賃金を支払っていても、他の企業に引き抜かれないう状況、すなわち非正社員については特に大きな外部性<sup>6</sup>が伴うと考えられる（つまり非正社員への訓練は、社会的に望ましいレベルに比べて過小になりやすい）。このことは、非正社員への能力開発を行う企業への政策的支援を正当化する根拠。

## (2) 非正社員に訓練を行っている職場とは？

職場によっては非正社員にもより積極的に能力開発投資を行っているところもある。実際、職場による Off-JT 機会の非正社員間格差は正社員の間の格差より大きい（その規定要因としては、業種や事業所規模、さらには人的資源管理 HRM の在り方による違い等）。工夫された HRM をもつ職場では正社員だけでなく非正社員の Off-JT 機会も多く、とくに職業能力評価や自己選択的異動制度が充実している職場ほど、正社員非正社員間格差が小さい。非正社員比率の高い職場も非正社員の Off-JT 確率が高く、非正社員の数量的活用の進展は、当該社員のより積極的な能力開発に結びついている（黒澤・原（2009））。

また、ヒヤリング調査からも（労働政策研究・研修機構（2008））、非正社員の働き方を維持しつつも能

<sup>5</sup> ヒヤリング調査（労働政策研究・研修機構（2008））によると、非正社員の Off-JT としては、社会人マナーやその企業での基本的な仕事の仕方（小売）といった階層別研修（新入社員研修）に近いものや、調理技術（飲食店）、加工技術（スーパー）、品質と安全についての研修（製造）、オペレーションやコンプライアンスなど実務に必要な資格のための研修（銀行）などの職能別研修と課題別研修の両方に分類されるような Off-JT が実施されているという。なお、労働政策研究・研修機構（2010）からも、「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」という回答割合が正規社員で高く、男女ともに非正規社員で、「そのときの仕事をするために必要最低限なもの」との回答割合が高いことが報告されている。

<sup>6</sup> 能力情報が市場で正確に認識されない（つまり能力情報について不完全）なので、汎用的な訓練を受け、生産性を高めても、それに応じた賃金を外部の企業で得られない。それは換言すれば、生産性より低い賃金が支払われていても外部企業に引き抜かれなくなる。だからこそ企業には汎用的な訓練を行う誘因が生まれるが、それでも訓練した労働者が転職すれば、訓練の便益を回収できなくなり、それは転職先の企業の便益=外部性として流れることになる。これが「引き抜き外部性」。そうした外部性が大きいほど、企業は訓練を社会的に最適なレベルよりも低く抑制しようとする。

力開発を進めながら幅広い仕事を行うキャリア形成を可能とする職場が現れていることが示されているし、労働政策研究・研修機構（2010）のデータ分析からは、正規社員への転換の仕組みのある企業で働く非正社員は高度な仕事や幅広い仕事を担当する機会に恵まれやすく、かつ企業内訓練も受講しやすい。

### 3. 市場を介したマッチング効率向上、能力情報整備の必要性

以上に見たように、能力開発に積極的な事業所はまだ少なく、積極的な事業所でも勤続年数に伴う訓練機会の減少がみられる。したがって、好事例を広く紹介し、そうした職場情報が求職者にも入手しやすい環境を整備する必要がある一方で、同一企業内での正社員への転換、または市場を介した転職による正社員化を通して能力開発機会を確保してゆくことも必要。

労働政策研究・研修機構（2010）によると、そうした非正社員から正社員への移行の実現は 20 歳代に集中しており、一度正社員になったとしてもそのまま安定するわけではなく、再び非正社員に戻る者も少なくなかったとされることから、若年層へのキャリア相談・マッチング支援の強化が重要である。

また、汎用的な訓練を受けても、それによって身に付けた能力情報が、正社員以上に市場に伝達されにくい状況（外部性）がある点については、非正社員として培われた経験を評価しやすい仕組みを普及させ、自分によりマッチした職場に転職しやすい社会にすることが必要。非正社員の離転職が業界内（あるいは同一職種内）にとどまる傾向があれば、訓練を提供する人材やノウハウ、訓練基準等を業界単位（職種単位）で蓄積・流通させ、補助も業界単位で行うことも有効な手立てとなりうる（フランスの訓練税制度が参考となる）。ただし、能力評価基準の整備を業界単位で行うのがいつも望ましいとは限らない。人々の離転職行動がどういった範囲で生じているかを統計的に見極め、外部性の内部化がどの範囲で有効に行われうるかを判断することが必要。

なお、職業能力評価は、単なる履歴書でもなく、筆記試験だけに基づくものでもなく、ジョブ・カード制度のように、職業訓練の受講を通して得られた能力情報に基づく仕組みとしたほうが実効性は高いと考えられる。そうした制度の整備は、転職コストを軽減させ、非正社員の賃金相場向上にも役立つ。

最後に、こうした能力評価制度が有効に機能するならば、技能の所有権は労働者側にシフトする。すると労働者自身による能力開発が一層重要になるので、労働者個人への能力開発支援の強化というポリシーミックスが必要になることも念頭に置く必要がある。それと同時に、企業が汎用的な技能への訓練投資の大勢までをも担っていたと考えられるわが国の場合、こうした資格化等の動きが企業による訓練投資に与える影響に留意しつつ、企業内訓練への支援も続ける必要があろう。

#### <参考文献>

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.

黒澤昌子・原ひろみ（2009）「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」、労働政策研究・研修機構 JILPT 労働政策研究報告書 No.110「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」、pp11-58.

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」第二部第 3 章、『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。

労働政策研究・研修機構（2008）『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（2010）『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。