

させることが期待される。

●多様な人材の労働参加の拡大

働き方の変化が労働参加を拡大させる経路については、主に、働く意思はあるものの労働参加を躊躇してきた人に対して、労働参加の障壁を低めることにより実現されると考えられる。具体的には、長時間労働の是正や柔軟な働き方がしやすい環境整備は、育児や介護など個々人の直面する事情に応じて、働く時間や場所を選択できる働き方などを可能にし、働く意思を持つ多様な人材の労働参加を促すことにつながる。また、同一労働同一賃金などによる処遇改善も、短時間労働などでの就業を希望する人の働くインセンティブを高めると考えられる。

以下では、働き方の変化によってもたらされ得るこれらの効果について、労働市場の現状や国際比較を踏まえて、より詳細に考察する。

2 正社員と非正社員の理由なき格差の是正と能力開発

同一労働同一賃金等の取組が進み、非正社員の処遇を検討することの効果は大きく二つ考えられる。まず、非正社員と正社員が類似業務に従事しており、賃金等の面で処遇に格差がある場合、この処遇改善が行われれば、非正社員が感じている不満等が解消され、仕事を継続するモチベーションとなるだろう²⁵。また、正社員と非正社員の処遇を客観的に判断するために人事評価の対象となる職務や技能等が明確になることは、労働者側には資格の取得を含めて人的資本投資への関心を高めることにつながると考えられる。職員の定着率が高まることは、企業側にとって能力開発を行うインセンティブを高めること等につながるだろう。こうしたことから能力開発への取組が強化され、労働生産性が向上していくことが期待される²⁶。

●企業の行う訓練は正社員に対するものが多い

企業が従業員に実施するOJT（職場内の業務を通じた訓練、On the Job Training）やOFF-JT（職場の外部で行われる訓練）は、対象が正社員であっても、また、非正社員であっても、その能力を高め、生産性への貢献度合いを高くすると考えられる。しかしながら、そうした計画的OJTやOFF-JTを実施する事業所は、2000年代初めに減少した。これは、バブル崩壊後

注 (25) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成26年）」によれば、仕事内容、賃金、労働時間等の観点からの満足度を尋ねているが、仕事内容、やりがいの面では正社員と非正社員で満足度に大きな違いはないが、賃金の面においては不満あるいはやや不満としている割合が、正社員では29.6%であるのに対して、非正社員は34.2%とやや高くなっている。

(26) 実際、原（2014）では、計画的なOJTやOFF-JTの受講によって正社員についても非正社員についても仕事遂行能力やスキルレベルが上昇していることや、正社員についてはOJTとOFF-JTを組み合わせて訓練を受けている場合に賃金の上昇があることを示している。また、労働政策研究・研修機構（2011b）によれば、非正規から正規社員への移行にプラスに働く要因の一つとして、直前職でのOFF-JTの受講経験があることなどがあげられており、非正規社員は企業内訓練を受けられる人の割合は小さいものの訓練を受けた非正規社員の仕事能力や生産性は高くなることを示している。一方で、その賃金上昇が観察されていなく、労働生産性の計測には留意が必要であるといえる。

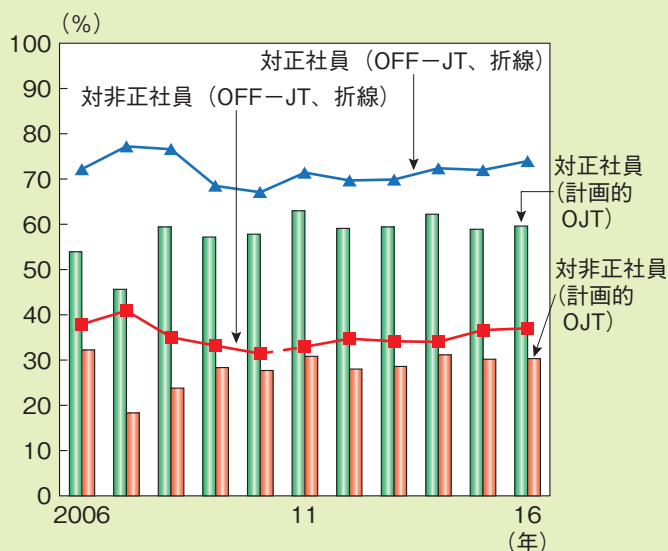
の経済の低迷が続き過剰雇用が発生する中であって、急激な人員整理を避けて若年採用を控え、賃金や福利厚生を含めた人件費抑制を行う中で教育・訓練費も抑制してきたことの影響が考えられる²⁷。その後、2013年以降については、企業収益が回復する中で、計画的な職業訓練を実施する企業も増えてきている。しかしながら、企業の行う職業訓練については、正社員を対象に行っている事業所が多いという傾向に変化はない。厚生労働省「平成28年度能力開発基本調査」によれば計画的OJTを正社員に対して行っている事業所は約6割、非正社員に対して行っている事業所は約3割であり、OFF-JTを正社員に対して行っている事業所は7割であるのに対して、非正社員に行っているのは4割に留まっている。また、OFF-JTを受講した者の割合は正社員で5割弱、非正社員では2割程度となっている（第2-2-1図）。

他方で、企業を取り巻く環境の変化を考慮すると、企業の内外における職業訓練の必要性は一層高まっている。最近は、情報通信技術（ICT）等の技術の進歩やグローバル化に合わせて必要となる能力も多岐にわたるものとなっており、企業側としても、職業訓練の多くをOFF-JTに頼る必要が増している。また、費用対効果の観点から、事業所や企業が独自に職業訓

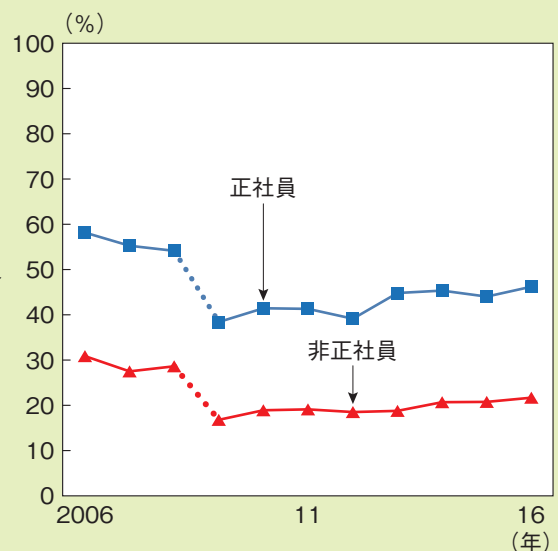
第2-2-1図 企業が行う職業訓練とその受講

正社員と比べて非正社員では職業訓練を受ける割合は高まらない

(1) 計画的OJTあるいはOFF-JTを実施した事業所割合



(2) OFF-JTを受講した者の割合

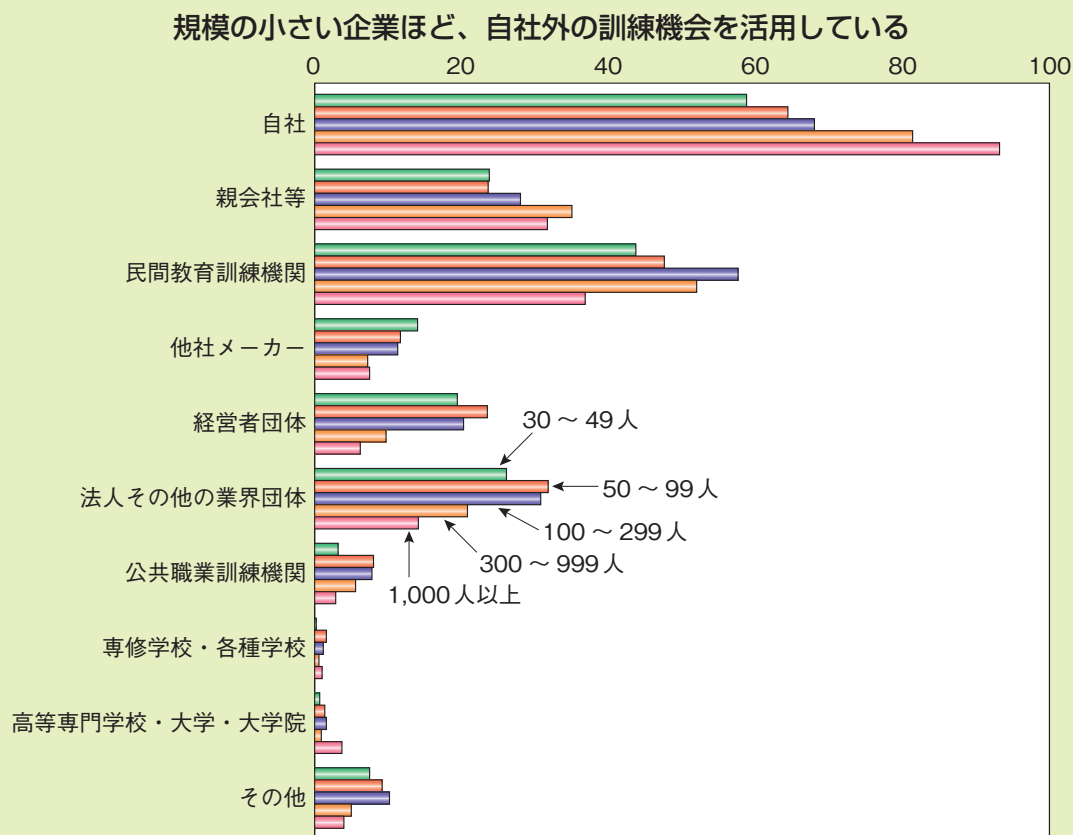


(備考) 1. 厚生労働省「能力開発基本調査（事業所調査、個人調査）」により作成。

2. (2) について、2006～08年と2009年以降で異なる調査票が使用されているため、比較には留意する必要がある。具体的には、2006～08年においては、どのようなOFF-JTを受講しているのかのみを調査し、そこから集計した数字を利用しているが、2009年以降についてはOFF-JTを受講したかどうかを個別に調査している。

注 (27) 内閣府(2013)では、84～2001年までの労働省「賃金労働時間制度等総合調査（現就労条件総合調査）」における教育費の総労働費用に占める割合について調べ、88年に38%であったが90年代に入ってから低下し、2001年には25%にまで下がったことを示している。

第2-2-2図 OFF-JTで利用した教育機関（企業規模別、正社員）



（備考）厚生労働省「平成28年度能力開発基本調査（事業所調査）」により作成。

練を実施することができないことも多い。特に中小企業では、労働者の数が少なく、自社のみで訓練プログラムを組むことが非効率的であることから、業界団体等が提供するプログラムの利用や、専門学校等の外部リソースを用いる場合が多くみられる（第2-2-2図）。こうしたニーズもあり、2014年には専門実践教育訓練にかかる教育訓練給付金²⁸が創設されるなどの環境整備がなされてきている。

●企業の能力開発投資が生産性に与える影響

企業の行う訓練が、正社員・非正社員を問わず個人の生産性向上をもたらす効果は過去の実証研究でも示されているが、こうした能力開発の取組が、企業レベルでも高い生産性をもたらしていることを確認できるだろうか。また、企業はどのような要因で能力開発費を決定しているだろうか。こうした影響を確認するため、企業レベルのデータである経済産業省「企業活動

注 (28) 教育訓練給付金は、厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講する場合に支払われる給付金。給付要件としては、「受講開始日現在に、在職者であって、雇用保険の被保険者期間が10年以上（初めて支給を受けようとする場合は2年以上）あること等を要件とし、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合に支給するものとなっている。平成26年10月から制度が拡充され、新たに中長期的なキャリア形成を支援するため、最大で受講費用の60%（年間上限48万円）を給付する「専門実践教育訓練の教育訓練給付金」が始まっており、平成27年度における受給者は約1万人となっている。

基本調査」を利用して、企業的能力開発費²⁹と生産性との関係を分析した（第2-2-3表）。

まず、企業的能力開発費がどのような要因に影響を受けているかを調べると、前述の通り、正社員を対象としてOJTやOFF-JTを行っている企業が多いことから、正社員比率が高いと能力開発費が高くなる傾向にあるほか、企業は収益の一定割合を能力開発費に回すという傾向を反映して³⁰、売上高が大きくなると能力開発費が高まることが確認された。また、採用等で従業員が増加することやソフトウェア投資の高い企業で能力開発費が高くなっていることから、新人等の研修やICT導入に対応した技能訓練が行われていると考えられる。

こうした能力開発費を増やす企業の特徴のほか、各期の労働投入量やソフトウェアを含めた資本投資を考慮に取り入れつつ、全要素生産性（TFP）と能力開発費の増加が与える影響をみたところ、およそ1%の能力開発費増加に伴い、TFPが0.03%程度増加するという結果が得られた。このように、企業が社員の能力開発を行うことは、企業の生産性を高める効果を持つものと考えられる。

●労働者の主体的な自己啓発が広がる

労働者は社内でのキャリアアップや、本人が希望する職業に就くために自己啓発に取り組

第2-2-3表 能力開発費が企業の生産性に与える影響

1人あたりの能力開発費増加は全要素生産性を高める効果

被説明変数	全要素生産性	能力開発費
能力開発費	0.030 * (0.015)	
労働力	-0.381 *** (0.073)	1.142 *** (0.180)
機械設備投資	-0.134 *** (0.029)	-0.058 (0.068)
ソフトウェア投資	0.021 ** (0.010)	0.001 (0.024)
実用新案登録	-0.009 (0.014)	-0.001 (0.033)
前年の売上高		0.329 *** (0.114)
同規模同産業における能力開発費平均変動		-0.964 *** (0.034)

(備考) 1. 経済産業省「企業活動基本調査」個票データにより作成。
2. *** は有意水準 1%、**は5%、*は10% ()内は標準偏差を示す。
3. 推計の詳細は、付注2-2を参照。

- 注 (29) この調査では、能力開発費については、「講師・指導員経費、教材費、外部施設使用料、研修参加費及び研修委託費、大学への派遣・留学関連費用、大学・大学院等への自費留学に当たった授業料の助成等」が含まれている。
- (30) 内閣府(2013)においては、年齢の影響を除いて、総労働費用に占める教育費の割合を調べたところ、その割合はほぼ一定であるとの試算を示している。

む。特に近年、昇進の要件として資格の保有等を重視する企業も増えており、調査によれば、正社員も非正社員も「現在の仕事に必要な知識・能力を身に着けるため」や「将来の仕事やキャリアアップ」、「資格取得のため」といった理由で自己啓発を行っている割合が高い（第2-2-4図（1））。

自己啓発を妨げる理由としては特に、非正社員では、「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」といった回答が正社員に比べて大きいことが特徴的である。今後、非正社員の職務の明確化や正社員への移行も含めた継続雇用への見通しが立つような取組が進めば、職場での職業訓練に加えて「自己啓発」という点での人材育成も進むことが期待される。

なお、「時間がないこと」が自己啓発を妨げる要因だとしている割合については、正社員・非正社員を問わず最も高く、特に60時間以上働く者では、そのように考えている割合が8割を超えている。長時間労働に直面する社員の拘束時間を減らし、自由に使える時間を増やしていくことは、社員の自己啓発の機会を拡大する大きなチャンスとなり得ることも示唆される。長時間労働の是正については、省力化投資や効率的な働き方につながることから生産性を向上させることが期待され、その詳細は次項において述べるが、自己啓発の時間を確保するという観点からは、長時間労働の是正が社員の能力を向上させ、生産性につながる経路も想定される（第2-2-4図（2））。

3 長時間労働是正と柔軟な働き方の導入による生産性向上

長時間労働是正は雇用者の心身の健康を確保する点が最も重要であり³¹、柔軟な働き方を導入していくことは雇用者のWLBを改善するといった望ましい効果が期待されるが、ここでは生産面への影響に注目し、長時間労働の是正や多様な働き方が労働生産性の向上といった効果をもたらす経路について考察する。

●国際的には労働時間が短いと生産性が高い傾向

国際的にみると、一人当たりの労働時間が短い国ほど、一人当たりの労働生産性も高いという相関関係がみられる。第2-2-5図によると、2015年時点のOECD諸国の中で最も一人当たり労働時間が短いドイツの総労働時間は1,300時間であり、我が国の総労働時間の約8割に相当する。他方、一人当たりで測った労働生産性は、ドイツは我が国の水準を50%近く上回っている。単純に、こうした国際的にみられる一人当たり労働時間と労働生産性の相関関係を当てはめれば、一人当たり労働時間が10%減少すると、一時間当たりの労働生産性は25%高まる計算になる。

注 (31) 長時間労働の心身への影響については、岩崎（2008）、Kuroda and Yamamoto（2016）等を参照。