

厚生労働省「非正規労働者の能力開発
抜本強化に関する検討会議」
報告資料

原 ひろみ
日本女子大学

2012年11月12日

本日の報告内容 1

- Hara, Hiromi (2011) "The Impact of Firm-provided Training on Productivity, Wages and Transition to Regular Employment: Using Japanese Workers in Flexible Work Arrangements for Identification", TCER Working Paper Series E-38, Tokyo Center for Economic Research.
(Current Version: Hara (2012) "The Impact of Firm-provided Training on Productivity, Wages and Transition from Non-regular to Regular Employment", 国立社会保障・人口問題研究所定例会, 論文報告 (2012年10月))
- 原ひろみ (2012) 「有期実習型訓練（基本型）の受講と就職状況」, 『ジョブ・カード制度における雇用型訓練受講者の追跡調査: 「第1回・第2回転職モニター調査」結果速報』, JILPT調査シリーズ No. 90, 第Ⅱ部第4章, pp.72-90.

本日の報告内容2

I. Hara (2012)

- (1) 非正社員のなかで、企業内訓練の機会に恵まれている人は誰なのか
＝非正社員の企業内訓練を促進する要因の探索
- (2) 非正社員の企業内訓練にはプラスの効果があるのかを、正社員との比較を通じて検証する
①職業能力、②生産性、③賃金、④正社員への転換
＝訓練インセンティブの有無の検証

II. 原 (2012)

ジョブ・カード制度の訓練は求職者の就職にプラスの影響を及ぼすのか

＝雇成型訓練の前職非正社員の再就職への効果

3

 日本女子大学

I. 非正社員の企業内訓練の 受講規定要因とその効果

 日本女子大学

理論的整理

1. Why the firm provides some of their non-regular workers with OJT and Off-JT?

⇒企業は訓練リターンの生じる非正社員には訓練をするし、リターンの生じない非正社員には訓練しない

- 非正社員＝有期契約雇用またはパートタイム労働しかし、実際には契約更改を繰り返している者、フルタイムの非正社員がいる

⇒フルタイムまたは期待勤続期間の長い非正社員に訓練をするインセンティブを企業はもつだろう

5

2. How the purposes of OJT and Off-JT may differ between regular and non-regular workers?

⇒平均的な雇用契約期間の長さの違い

①正社員は雇用契約期間が長い(企業との間にキャリア形成に関して暗黙の了解)

＝企業も正社員も投資コストを負担し、回収するという共同投資に対するインセンティブをもつ

⇒訓練は企業特種的な性格を帯びやすい

②非正社員は雇用契約期間が短い

＝企業は訓練コストを負担するインセンティブをもたない

＝訓練は一般的訓練の性格を帯びやすい

6

分析結果

- (1) フルタイムまたは期待就業期間の長い非正社員は訓練機会が与えられやすい
- (2) -1 正社員では、訓練を受講した人のほうが職業スキル、生産性は上昇。OJTを数多く受けた正社員は賃金アップ
- (2) -2 非正社員に関しても、職業スキル、生産性は上昇。しかし、賃金アップにはつながっていない
- (2) -3 ただし、企業内訓練を受講した非正社員の同一職種内での正社員転換確率は統計的に有意に高い
 - = 非正社員の訓練は一般的であることを示唆
 - ⇒ 非正社員側からみた訓練のメリット

7

1つの解釈

- なぜ非正社員は訓練を受けても賃金が上がらないのか？
- = 内部労働市場の整備の違い
(Prendergast 93, QJE)
 - ⇒ 非正社員の賃金は職業スキルや生産性ではなく、地場相場を重視して決められている可能性

8

I のまとめ

- (1) 非正社員への企業内訓練の実施を促進することはできるのか？
⇒正社員に近い働き方の非正社員が増えれば可能性はあるだろう
- (2) 企業に非正社員への訓練インセンティブはあるのか？
⇒現状では、企業は非正社員の訓練からリターンを獲得していると考えられる

II. ジョブ・カード制度の訓練の効果 (有期実習型訓練) —暫定的な結果—

ジョブ・カード制度の訓練

- ・ 有期実習型訓練（基本型）
 =ジョブ・カードの交付を受け、
 訓練生として企業に雇用され、
 3か月以上6か月以内の訓練を受ける
 =雇成型 ←以下、基本型訓練
- ・ 有期実習型訓練（キャリア・アップ型）
- ・ 委託訓練活用型デュアルシステム
- ・ 実践型人材養成システム

- ・ 求職者支援制度による職業訓練 等

11

図表Ⅱ-4-2 公的訓練の受講と2011年3月の就業状況（受講中も含む）

(単位：%)

	働いている	受講中	働いていない	N
有期実習型訓練（基本型）	51.8	19.7	28.5	137
施設内訓練（職場実習あり）	31.5	43.8	24.7	89
施設内訓練（職場実習なし）	44.2	4.6	51.3	197
委託訓練活用型デュアルシステム（職場実習あり）	26.0	25.2	48.9	2,008
委託訓練（職場実習なし）	39.6	2.3	58.1	217
基金訓練	40.6	9.4	50.0	914
公的な職業訓練を受けたが訓練の種類はわからない	42.3	11.3	46.5	71
その他の公的職業訓練	43.5	4.4	52.2	46
いずれも受けたことがない	55.7	0.0	44.3	1,457
全体	39.5	13.3	47.3	5,136

12

図表Ⅱ-4-11 受講を修了した訓練と2011年3月の雇用形態

(単位：%)

	経営者・役員	内職	自営業主・自由業者	家族従業者	正社員・正職員	パート・アルバイト・契約・嘱託・臨時	派遣社員(登録型)	派遣社員(常用雇用型)	その他	N
有期実習型(基本型)	1.8	0.0	0.0	61.8	27.3	3.6	3.6	1.8	55	
委託訓練活用型デュアルシステム	0.6	0.9	0.3	25.2	56.7	8.9	5.7	1.7	349	
その他の公的な支援のある職業訓練	0.4	1.0	0.6	23.5	58.7	9.2	4.2	2.6	503	
いずれも受けたことがない	0.4	0.8	0.4	28.7	54.8	9.2	4.0	1.9	805	
全体	0.5	0.8	0.4	27.5	55.4	8.9	4.4	2.0	1,712	

注1: 2011年3月1日現在で働いている人のうち、第2回調査で修了したと回答した人についての集計である。
注2: 全体とは、3つの訓練修了者といずれも受けたことがない人の合計である。以下の4節内の図表も同じ。

図表Ⅱ-4-17 前職とくらべた行動の変化(改善の割合)

(単位：%)

	有期実習型(基本型)	委託訓練活用型デュアルシステム	その他の公的な支援のある職業訓練	いずれも受けたことがない	全体
職場で、きちんとあいさつ	0.91	0.85	0.85	0.83	0.84
職場のルールの遵守	0.74	0.78	0.81	0.76	0.78
出勤時間や、仕事上の約束の時間の厳守	0.91	0.90	0.90	0.88	0.89
パソコンを支援なく利用	0.28	0.38	0.39	0.39	0.38
引き受けた仕事は最後まで遂行	0.66	0.63	0.67	0.68	0.66
忙しい同僚の仕事の手伝い	0.30	0.33	0.36	0.37	0.36
正確にホウレンソウ(報告・連絡・相談)	0.50	0.54	0.61	0.54	0.56
職場で仕事上のアドバイス	0.19	0.10	0.14	0.14	0.14
会社の懇親会などの職場の集まりへの参加	0.41	0.22	0.22	0.25	0.24
上司や先輩を見て、仕事のやり方を学習	0.46	0.42	0.43	0.44	0.44
作業の工夫や改善への取組み	0.38	0.38	0.42	0.42	0.41
不意の問題やトラブルへの対応	0.16	0.15	0.19	0.20	0.19
初めての仕事へのチャレンジ	0.50	0.52	0.56	0.51	0.52
資格取得や自己啓発	0.22	0.31	0.28	0.20	0.25
N	58	350	508	802	1,718

注1: Nは「職場で、きちんとあいさつ」のものを掲載しているが、どの項目のNにも大きな違いはない。
注2: もっとも値の大きい修了訓練のセルに下線を引いている。
注3: 改善した人を1、それ以外を0としたときの平均である。

図表Ⅱ-4-18 前職とくらべた現職の仕事の満足度（平均）

訓練名	仕事全体	労働時間	賃金	仕事の内容	仕事の量	キャリアの見通し	仕事を含む生活全般	N
有期実習型（基本型）	3.6	3.3	3.0	3.6	3.4	3.5	3.3	55
委託訓練活用型デュアルシステム	3.5	3.2	2.4	3.4	3.3	3.3	3.3	341
その他の公的な支援のある職業訓練	3.4	3.2	2.6	3.4	3.2	3.1	3.1	489
いずれも受けたことがない	3.2	3.1	2.5	3.3	3.2	2.9	3.0	791
全体	3.3	3.1	2.5	3.3	3.2	3.1	3.1	1676

注1:もっとも値の大きい修了訓練のセルに下線を引いている。

注2: 1: 低くなった、2: どちらかといえば低くなった、3: どちらともいえない、4: どちらかといえば高くなった、5: 高くなったの平均である。

図表Ⅱ-4-20-1 修了した訓練別、前職とくらべた現職月給の伸び率（基本統計量）

	N	平均	標準偏差	最小値	最大値
有期実習型（基本型）	51	15.6	57.8	-83.2	220.0
委託訓練活用型デュアルシステム	205	-29.0	47.9	-99.5	316.0
その他の公的な支援のある職業訓練	365	-13.2	52.6	-96.4	220.0
いずれも受けたことがない	738	-7.7	52.7	-96.4	400.0
全体	1,361	-11.5	52.9	-99.5	400.0

図表Ⅱ-4-20-2 修了した訓練別、前職とくらべた現職月給の伸び率の分布

	60%以上減	40-60%減	10-0%減	0-10%増	10%以上
有期実習型（基本型）	5.9	3.9	39.2	3.9	47.1
委託訓練活用型デュアルシステム	26.8	19.0	33.7	6.8	13.7
その他の公的な支援のある職業訓練	17.8	16.7	33.2	8.0	24.4
いずれも受けたことがない	12.1	13.3	38.2	8.8	27.6
全体	15.6	14.7	36.2	8.1	25.4

Ⅱのまとめ

- 基本型訓練修了後、短期間しかたっていない
- クロス表分析では(内生性等はまったくコントロールしていない)
という但書のもとで、

* 基本型訓練の受講者は、ほかの公的な支援のある訓練よりも就職率は高い

* 賃金の伸びも大きい

* 仕事に対する満足度の変化も大きい

参考資料

(Ⅰのバックグラウンドデータ。

詳細はHara (2012) を参照のこと)

データ

- 『働くことと学ぶことについての調査(第1回)』
(就業者調査)
 - 2008年10～12月にJILPTが実施
 - 調査対象: 全国25歳以上44歳以下の男女就業者
 - 調査方法: エリア・サンプリング法
 - 目標回収数: 4,000、有効回収数: 4,024
 - 分析対象: 調査時点で民間企業の雇用者、かつ
2007年度に調査時点に勤めていた企業で働いて
いた人
- ①正社員: 2,024 ②非正社員: 754

19

企業内訓練の変数

1. OJT
 - ①上司や同僚から、仕事上の指導やアドバイスを受ける(Receiving advice)
 - ②部下や同僚に、仕事上の指導やアドバイスをする(Advising others)
 - ③上司や同僚の仕事のやり方を見て学ぶ(Learning from watching)
 - ④今の仕事に役立つ担当外の仕事を体験する(Experiencing other areas)
 - 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(Sharing information)

⇒ よくあった、ときどきあった: 1
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): 0

 - ⑥OJT数(最小0、最大5)
2. 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

20

訓練効果の変数

①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(2008年9月)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

②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:広がった(高くなった、大きくなった)

0:そうでない場合

③賃金上昇率(2007年3月～2008年9月)

21

主な説明変数の定義

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

(i) 雇用契約期間の定めがない

(ii) 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

(iii) 雇用契約期間の定めの有無がわからない

0:短い

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フルタイム勤務:

2007年3月最終週の所定労働時間が35時間以上

22

Table 3: Analysis of determining factors for OJT and Off-JT (non-regular employees)

(1): OLS analysis, (2)~(7): Probit analysis (marginal effect), (8):Tobit analysis (marginal effect)

VARIABLES	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	OJT number	Receiving advice	Advising others	Learning by watching	Expenenincg other areas	Sharing information	Off-JT	Off-JT hours
Full-time (if full-time=1)	0.332** [1.972]	0.022 [0.385]	0.053 [0.873]	0.038 [0.684]	0.076 [1.545]	0.135** [2.251]	0.070 [1.604]	0.490** [2.172]
Expected remaining tenure (if long=1)	0.383 [1.628]	0.199** [2.372]	0.117 [1.402]	0.139* [1.700]	-0.022 [-0.333]	0.055 [0.664]	-0.048 [-0.842]	-0.098 [-0.350]
Observations	437	443	443	443	437	437	440	440
R-squared	0.198							
F stats	2.751							
F test	0.000							
Pseudo R-squared		0.15	0.118	0.119	0.125	0.095	0.161	0.069
Log Lik		-241.600	-270.700	-246.000	-210.800	-272.900	-181.200	-382.600
Chi-square test		0.000	0.000	0.001	0.007	0.013	0.001	0.016

t-statistics in brackets

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

23

Table 5: Marginal effect of OJT and Off-JT on the change in job skills (Pooling data)

Probit analysis

	Skill levels			
	(1)	(2)	(3)	(4)
regular worker	-0.058 [-0.439]	-0.007 [-0.072]	0.106 [1.286]	0.111 [1.351]
1 or 2 OJT number	0.165* [1.782]			
3 or 4 OJT number	0.273*** [3.238]			
5 OJT number (0 OJT number)	0.396*** [3.679]			
regular worker * 1 or 2 OJT number	0.11 [0.922]			
regular worker * 3 or 4 OJT number	0.129 [1.157]			
regular worker * 5 OJT number (regular worker * 0 OJT number)	0.168 [1.263]			

24

	Skill levels			
	(1)	(2)	(3)	(4)
receiving advice		0.058		
		[0.890]		
advising others		0.02		
		[0.406]		
learning from watching		0.015		
		[0.233]		
experiencing other areas		0.152***		
		[2.748]		
sharing information		0.138***		
		[2.754]		
regular worker * receiving advice		-0.006		
		[-0.079]		
regular worker * advising others		0.100*		
		[1.731]		
regular worker * learning from watching		0.073		
		[1.001]		
regular worker * experiencing other areas		-0.007		
		[-0.122]		
regular worker * sharing information		-0.072		
		[-1.231]		

	Skill levels			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Off-JT			0.251***	
			[4.509]	
regular worker * Off-JT			-0.110*	
			[-1.867]	
Off-JT days				0.051***
				[3.410]
regular worker * Off-JT days				-0.039**
				[-2.540]

Table 6: Marginal effect of OJT and Off-JT on the change in productivity (non-regular employees)
 Probit analysis

	Work assignments			
	(1)	(2)	(3)	(4)
regular worker	0.188	0.171*	0.190**	0.203**
	[1.585]	[1.732]	[2.313]	[2.502]
1 or 2 OJT number	0.190**			
	[2.256]			
3 or 4 OJT number	0.357***			
	[4.504]			
5 OJT number	0.454***			
(0 OJT number)	[5.101]			
regular worker * 1 or 2 OJT number	-0.039			
	[-0.376]			
regular worker * 3 or 4 OJT number	-0.046			
	[-0.459]			
regular worker * 5 OJT number	-0.015			
27 (regular worker * 0 OJT number)	[-0.126]			

	Work assignments			
	(1)	(2)	(3)	(4)
receiving advice		0.167***		
		[2.652]		
advising others		0.026		
		[0.515]		
learning from watching		0.044		
		[0.701]		
experiencing other areas		0.258***		
		[4.777]		
sharing information		0.071		
		[1.409]		
regular worker * receiving advice		-0.138*		
		[-1.926]		
regular worker * advising others		0.094		
		[1.634]		
regular worker * learning from watching		0.028		
		[0.400]		
regular worker * experiencing other areas		-0.037		
		[-0.605]		
regular worker * sharing information		0.005		
28		[0.083]		

	Work assignments			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Off-JT			0.106*	
			[1.910]	
regular worker * Off-JT			0.013	
			[0.213]	
Off-JT days				0.009
				[0.980]
regular worker * Off-JT days				0.002
				[0.173]




29  日本女子大学

Table 7: Effect of firm-provided training on log hourly wage growth
OLS analysis

	(1)	(2)	(3)	(4)
regular worker	-0.129**	-0.132**	-0.109**	-0.102**
	[-2.008]	[-2.385]	[-2.210]	[-2.103]
1 or 2 OJT number	0.027			
	[0.617]			
3 or 4 OJT number	0.018			
	[0.437]			
5 OJT number (0 OJT number)	-0.044			
	[-0.784]			
regular worker * 1 or 2 OJT number	0.021			
	[0.388]			
regular worker * 3 or 4 OJT number	0.018			
	[0.354]			
regular worker * 5 OJT number (regular worker * 0 OJT number)	0.117*			
	[1.776]			

30  日本女子大学

	(1)	(2)	(3)	(4)
receiving advice		0.018		
		[0.503]		
advising others		0.016		
		[0.541]		
learning from watching		-0.033		
		[-0.916]		
experiencing other areas		-0.001		
		[-0.037]		
sharing information		-0.021		
		[-0.696]		
regular worker * receiving advice		-0.047		
		[-1.160]		
regular worker * advising others		0.006		
		[0.186]		
regular worker * learning from watching		0.046		
		[1.121]		
regular worker * experiencing other areas		0.028		
		[0.772]		
regular worker * sharing information		0.035		
		[1.028]		

31  日本女子大学

	(1)	(2)	(3)	(4)
Off-JT			-0.021	
			[-0.620]	
regular worker * Off-JT			0.042	
			[1.139]	
Off-JT days				-0.004
				[-0.533]
regular worker * Off-JT days				0.007
				[0.839]


32  日本女子大学

Table 8: Effect of firm-provided training on the transition to regular employment(Multinomial logit)

	(1) Regular worker in different occupation from previous year	(2) Regular worker in the same occupation as previous
Off-JT (yes/no)	-0.793 [-1.088]	0.537* [1.805]
Female	-0.4 [-1.102]	0.193 [0.691]
Age	0.005 [0.857]	-0.004 [-1.025]
Age ²	-0.620* [-1.765]	-0.338 [-1.377]
Technical/junior college or vocational school	-0.223 [-0.635]	0.318 [1.198]
University/graduate school (Middle school/high school)	0.157 [0.403]	0.695** [2.455]
Married	0.616 [1.435]	0.119 [0.311]
Female*Married	-1.525** [-2.373]	-0.850* [-1.751]
Tenure	0.16 [0.943]	0.009 [0.087]
Tenre ²	-0.015 [-0.957]	-0.001 [-0.093]
prefecture's unemployment rate	-0.014 [-0.085]	-0.007 [-0.059]
academic performance in junior high school third-year	0.051 [0.389]	0.326*** [3.331]

